



生徒も講師も育つ塾

オリジナル評価シートでモチベーションアップ

三條機材株式会社

代表
三條 正人氏

DATA

代表者：三條 正人
創業：1960年10月
(教育事業部設立：2004年8月)
業種：水道資材卸売業、学習塾運営
従業員数：正社員14人、パート20人
所在地：東京都世田谷区玉川台
2丁目3番地18
TEL：03-3700-4111



世田谷にある三條機材株式会社は、先代より水道事業を営んできた。代が変わり、現在の代表取締役である正人氏は、新たに別の事業を興したいと考えた。それが、「教育事業部」の学習塾運営である。教育事業部は、学習塾をフランチャイズ形式で三教室運営している。この塾は、「7つの習慣」ネス書として名高い『7つの習慣』

新規事業として始めた「教育事業部」

同塾では年に一度、一般社団法人日本チャレンジ教育協会が主催する「チャレンジカップ」という大会に参加している。これは、子どもたちが課題を自分で定め、それに取り組んだ過程をプレゼンテーションし合うイベントだ。過去には、三條機材が運営する塾の女子生徒が、全国五千五十二人の中から選ばれてグランプリを取った実績がある。そのときのプレゼン

（ステイブ・R・コヴィー著）を指導方針に取り入れているという特徴がある。三條氏は、この方針に大きく共感したと言う。

生徒に根付く『7つの習慣』

ビジネス書『7つの習慣』を取り入れた指導方針とは、自分で目標を定め、それを実現するために自分で考え、行動するというものだ。



テーションの内容は、「自分が通う中学の生徒数を増やす」という目標に対するプロセスの発表だった。彼女は、自分自身が生徒会長となり、近隣の小学校に自校の良さをアピールしに行き、翌年の入学者数を例年の二クラスから四クラスに増やしたというのだから驚きだ。

三條氏は、『7つの習慣』を取

専門家派遣スケジュール

- コンサルタント ●
中小企業診断士
- 改善取組項目 ●
正社員及び非正社員就業規則の改訂

平成27年11月26日

現状に則した就業規則の提案、
質疑応答

平成28年2月8日

育児・看護休暇についての説明、
質疑応答

平成28年3月28日

賃金制度における諸手当および
賃金表についてアドバイス



生徒の指導にあたる講師陣

り入れた指導方針が、女子生徒の取り組みに影響していると確信している。学力の向上だけを目的とするのではなく、自分の人生を主体的に切り開いていくために役立つたのだ。

「塾講師」が背負う責任と難しさ

この塾で生徒を指導するのは、ほぼアルバイトかパートの非常勤講師だ。授業料の安さを特徴としているので、常勤職員を多数雇用することは難しい。生徒が二教室あたり六十名以上いて、ようやく正社員が一名雇用できるという採算なのである。現在、同社が運営する三教室の生徒数は平均して一教室で六十名ほど。常勤は全体で四名のみである。教室の運営体制は、まず三教室全体を見る

マネージャーがあり、それぞれの教室に常勤の教室長が、そして、その下に全教室で合わせて二十名の非常勤講師が控えているという図式だ。

非常勤とはいえ、直接生徒と接する塾講師は、塾の運営をも左右する重要な存在である。実際、講師が辞めることにより、その講師が担当していた生徒が辞めしてしまうこともある。

塾講師は、教室で生徒に教えるだけが仕事ではない。生徒の個性に合わせた指導はもちろん、授業の事前準備や保護者への報告書作成などの仕事もあり、負担は大きい。特に保護者への報告書は重要だ。保護者の満足度は、生徒が継続して教室に通う上で大切な要素である。教えることが好きだけでは塾講師は続かないので、モチベーションの維持は欠かせない。塾を運営する上で、講師にやる気を持たせ続けることは、重要な経営課題なのだ。

提案を活かし、独自の評価シートを作成

同社は、新しい講師の採用と現講師の定着を図るため、今回、専門家派遣事業で就業規則の整備や賃金制度の見直しに取り組んだ。慢性的な人手不足の解消だけでなく、前述したように講師のモチベーションアップも大きな

課題であった。

専門家派遣では、中小企業診断士から、就業規則等の改訂や賃金制度の内容について様々なアドバイスを受けた。例えば、非常勤社員に対する精皆勤手当、家族手当、住宅手当、通勤手当の支給など、待遇面の向上である。今回の専門家派遣は三回のみ訪問だったため、派遣期間内に専門家から提案をしてもらい、今後は同社独自に制度の施行に着手していくことになった。

しかし、中小企業診断士からの提案を検討した結果、教育事業部の原資が少なく、新たな手当の支給は難しいという結論に至った。それでも専門家の意見を考慮しつつ、講師の評価シートを実態に合わせて改訂することになった。新しい評価シートはポイント制になっており、昇給や降給に直結するようになっている。ポイント

を得るためには、評価シートにある行動をとる必要がある。これで何が評価に直結するのかが講師たちに伝わるようになった。

評価項目は、教室長同士がWeb会議で決めた。基本的な身だしなみや授業の内容など複数項目に分かれている。項目の中には、

例えば、「学校行事への参加」というものがある。学校行事への参加は、生徒や親とのコミュニケーションを取るために重要である。今回の改訂により、講師が、生徒の通う学校の運動会などに顔を出すと、評価のプラスのポイントとして反映されるようになった。

評価は月に二度行われる。ポイントが百点たまると時給が十円上がり、逆にマイナスとなる行動を取ると降給になることもある。教室長から講師へのフィードバックも行うようになった。新しい評価シートの導入で、講師のモチベーションは上がったようだ。学生は講師は、評価シートを実践していくことで、社会人としての基礎を築けるという付加価値もついてくる。

子どもたちを育てる塾は、講師を育てる塾でもある。三條氏は今後、講師を対象に「チャレンジカップ」のようなイベントを独自に



実施し、課題に対する過程の発表会をしたいのだと言う。講師が率先して自分で考え、行動すれば、生徒に与える影響も大きだろう。塾に関わることで、報酬を得る以外にも、講師自身の人生にプラスの効果があればより良いことに違いない。

取材後記

今回は、専門家派遣により提案された内容がそのまま実行には至らなかったが、専門家の提案からヒントを得て、実態に合わせ工夫を凝らした制度を導入できたことは大きな成果だ。現場の人間が主体的に関わって、会社に合った制度構築に取り組むことが一番だと改めて感じた。

● 社会保険労務士・宮下麻衣子