

予備校・進学塾業界の 人事

予備校・進学塾業界では、以下のような経営環境の下、企業としての生き残りのための競争が激化し続けています。

★外部環境

- ・「選別的成長」の加速
- ・少子高齢化
- ・政府指導の教育方針の不透明性
- ・業界競争原理の拡大・浸透
- ・終身雇用の崩壊
- ・成果主義人事の高まり

★内部環境

- ・講師、職員の行動強化と方向性の統一
- ・役割認識の向上と専門性の育成
- ・貢献と報酬のバランス
- ・その他、講師採用、立地、教材の質の充実等、各社独自の課題

提供する「教育・サービス」の質の向上
がいっそう強く求められている

学習環境の向上

能率的、快適で、かつ、安全な教育環境の提供

学習情報の向上

授業・教材・模試の質、正確な受験情報の提供

組織人材の質的向上

会社方針に則った職務行動を多く発現してくれる人材の奨励
雇用方針をも含む人材マネジメント戦略の立案と戦略に則った施策づくり

雇用のあり方の整備

人材は、貴社の商品・サービスを直接生み出します。その商品・サービスの質の高まりを、生徒の父兄は待ってはくれません。

社員の「育成」は無論重要ですが、「人材確保」に対する長期的な展望も必要です。

雇用戦略

それが、学習塾・予備校業界では、終身雇用を前提とした一般の企業以上に重要な要素となってきます。

ターゲット顧客の明確化

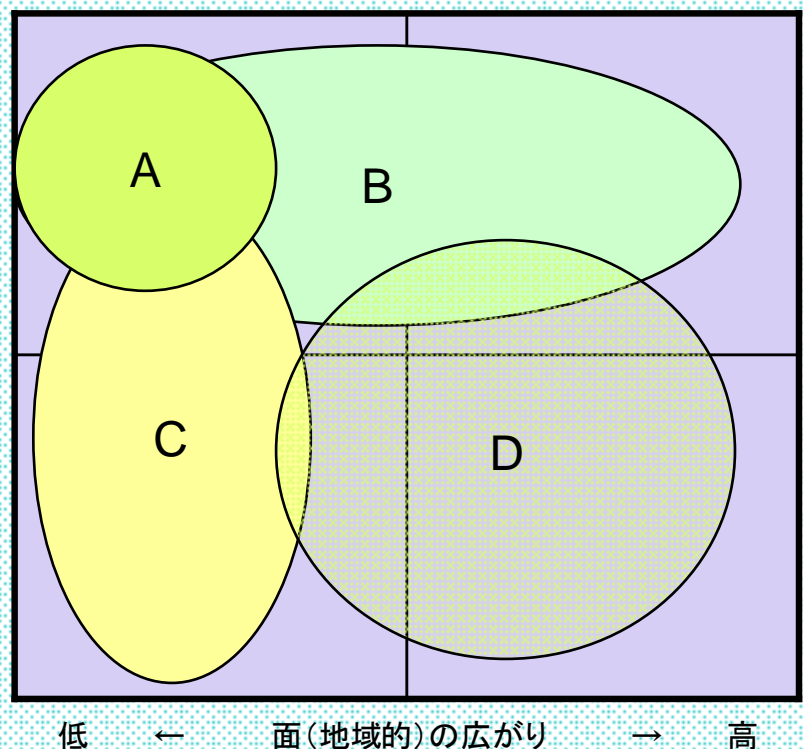
どのような人材(質)を、どの程度(数)用意するかは、会社の事業戦略、特に「ターゲットとする顧客」の像により変化します。事業戦略を再整理し(事業戦略そのものを構築する場合もあります)、雇用のあり方を具体化します。

対応顧客を見据えた考察

長期雇用社員	⇔	短期雇用社員
月給制社員	⇔	時給制社員
正規社員	⇔	請負契約
講師総人数	⇔	人件費予算
		etc.

会社としてのポジションを明確にするための切り口を探し、事業戦略を整理します。(右図は一例)

上
↑
顧客層(学力)の質
↓
下



貢献度の測定と活性化

授業内容の充実、主催するイベントの魅力、教材・模試等の組織内部における情報財の蓄積は、会社の優位性を決定づけます。

この対応には、講師職を中心として貴社の人材が関与します。

人材力向上戦略

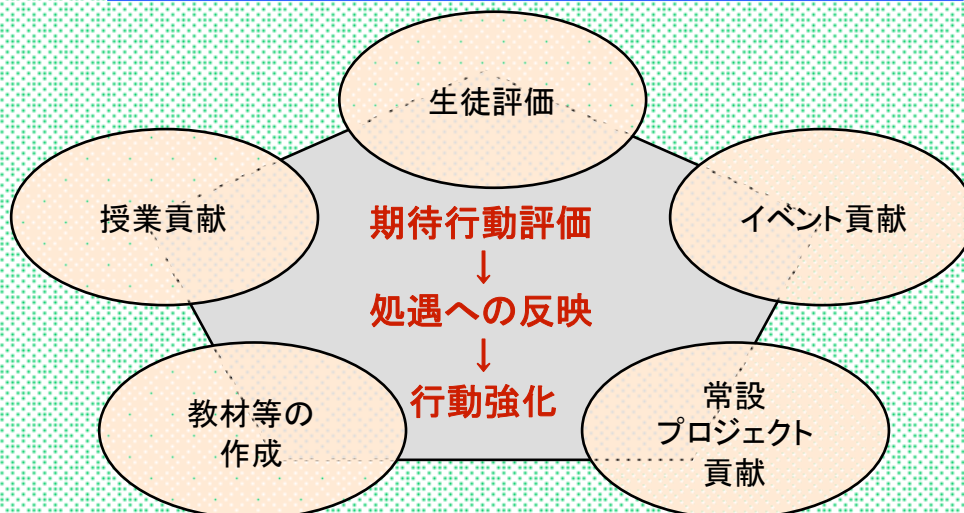
それが、生徒を吸引し、父兄の満足度を高める素材を企業内で蓄積していくためには重要な要素となってきました。

期待行動の明確化

講師、事務を担う社員に対し、“何をしてもらいたいか”を明確に示すことが重要です。特に非常勤形態の講師が多い場合は会社からのコントロールを強固にする部分と、そうでない部分のメリハリを明確に示す必要があります。

期待人材像を見据えた考察

- ・授業担当コマ数への期待
- ・生徒からの満足度レベル
- ・各種イベントに対する貢献期待
- ・教材・模試等の情報蓄積期待
- etc.



株式会社 日本総合研究所
総合研究部門
主席研究員 荒木 栄
上席主任研究員 加子 栄一
E-mail: rcdweb@ml.jri.co.jp
資料の著作権は株式会社日本総合研究所に帰属します。

(一般に言う) 人事制度