

朋友だより

朋友だより 136 号お届けします。

弁証法についての 3 回シリーズの最終回です。量から質への転化の法則についてです。質的發展が見られる場合、その前段階として、必ず量的変化があるというものです。

ご参考になれば幸甚です。

ご感想・ご意見などをお寄せ頂けると有り難いと思っています。

2015年10月

(有)コンサルタント朋友
代表取締役 奥長弘三



量から質への転化による発展の法則



量から質への転化による発展の法則

弁証法3つの法則の最後のものです。量が増大して、一定の水準を越えると、質の変化が起こるというものです。弁証法の法則の中では、最も一般によく知られた法則と言えるでしょう。

簡単な事例は水の沸騰です。鍋に水を入れ、下から加熱すると徐々に温度が上がり、水の温度が100℃になると、水が水蒸気になり、沸騰が始まります。「水の温度」という量が増していき、100℃を越えたところで「液体」から、「気体」へと質が変化します。

酸素とオゾンの関係も、この法則の理解に役立ちます。酸素原子が2つ結びついたものが酸素ですが、3つ結びつくとオゾンとなり、全く違った物質になります。

市場における競争の結果、一つの商品がシェアで優位に立つようになると、多くの顧客がその商品を買うようになり、結果としてその商品が事実上の標準となり、市場を独占します。「シェア」という量の増大が、ある限界を越えると、「標準」や「独占」という質の変化をもたらします。

諺にある「三人寄れば文殊の知恵」というのも、集団力の創造を教えた教訓といえるでしょう。

この「量から質への転化の法則」について、エンゲルスは、次の様に言っています。

自然のなかでは各個の場合ごとに、それぞれ厳密に確定してある仕方で、質的な変化は、ただ物質または運動（いわゆるエネルギー）の量的な加減によってのみ起こりうる。（中略）だから、物質或いは運動を付加ないし、除去することなしには、つまり当該物体の量的変化なしには、その質を変化させることは不可能である。

（エンゲルス『自然の弁証法(1)』P.66～67 大月書店）

どんなものでも、量的変化なしに、質的变化は生じないというエンゲルスの指摘は重要で

す。何事であれ、質的变化が起こる為には、その前段階として、量的変化が必要になると言うことです。

中小企業におけるいくつかの事例

中小企業においては、量から質への転化はあちこちで見られます。2～3名でスタートした企業が、5～10名となり、更に40～50名の規模になると、組織としての機能が重要となります。労働基準法が従業員10名以上の企業に就業規則の制定を義務づけているのは、10名を境に、組織の質が変わることを示しています。更に規模が大きくなると、部門に分かれて仕事を行うことになり、部門長が新しく任命されるようになります。

弊社においても、「朋友だより」発行100号を契機に、質的变化を実感しています。『朋友だより100号記念誌』（2009年12月）の発行を機に、単行本『小さな会社だからこそできる』（2010年7月 旬報社）を出版することになり、それ以降「朋友だより」の評価に大きな変化が生まれました。

介護施設の会社T社では、利用者に対し、大変良いサービスを提供しているのですが、同社の悩みはベテランスタッフの数が少ないことです。病気等でスタッフが抜けると利用者へ提供するサービスの質の低下が著しいのです。ベテランスタッフへの道のりは時間がかかります。

同社の経営者が考えた作戦は、ベテランスタッフの数を圧倒的に増やすことです。「量から質への転化」の法則が教えることは、ベテランスタッフの数が一定限度を越えると質的転換が起こり、従来の介護レベルと違った一段高い企業になることが期待されます。それを目指そうというものです。

毎年実施している1日半の社員研修でこれに挑戦します。研修に先立ち、各自が会社が設定している「会社の行動指針」を参考に、自

分の現状及び自分のなりたい人間像を書き出します。研修ではまずこれをお互いに共有した上で、次に部門毎に別れ、今年度の部門の目標を話し合いで決めます。最後は、部門目標をふまえ、各自が一年間の自分の目標を決めます。このとき周囲の人達が支援して、各自にとって最も適した個人目標になるようにします。

若年者も高齢者も、常勤務者だけでなく、パート勤務者も、すべてのスタッフは、それぞれベテランスタッフを目指して、自分が掲げた目標に向けて全力投球を開始したところです。

管理職研修での経験

いくつかの中小企業の管理職研修をやっていて、気づいたことがあります。経営理念が成文化されており、経営者と社員との間で、信頼関係ができてきている企業の場合、落ち着いた雰囲気の中で研修ができ、稔り多い成果が得られます。お互いに良い仕事をしたい、お客さんが本当に喜んでくれる良い仕事をしたいという想いから、情報を交換し合い、相互に気づいたことを指摘し合い、ヒントを与え合っているのです。

経営者との信頼関係が十分に確立できていない企業の場合は、そこまでいきません。諸々の手法の学びが先行し、お互い同士の突っ込んだ話し合いにまで発展しないのです。

最近、ある企業で後者から前者への移行に立ち会う機会に恵まれました。月1回、毎週2時間のペースで社員研修会を始めたのですが、最初の1年間は殆ど講師である小生の話が主体の勉強会でした。受講者に質問しても断片的な答えが返ってくる程度でした。

ところが2年目に入る頃になって、全体の雰囲気が変わりました。受講者が積極的に発言するようになったのです。丁度、その頃、経営者のご子息が後継予定者として入社し、彼も研修会に参加したことも、この変化を後押ししたことは確かです。それと共に1年間研修を続けることで、受講者同士、そして講師との信頼関係が醸成され、量から質への転化が進んだものと理解しています。

現在では、単なる研修会の域を脱し、経営者も参加して、会社の今後の方針も議論する方向に進んでいます。

経営指針の質的發展を考える

量的拡大がある限度に達すると、質的变化が生じるということを前提にして、経営指針の質的發展とは何かについて考えて見ます。

経営指針とは経営理念、経営方針、経営計画の総称です。

経営指針は、企業をめぐる外的、内的環境の変化を分析した上で、全社目標そして部門目標を明確にして、全社あげて何をするかを明らかにします。

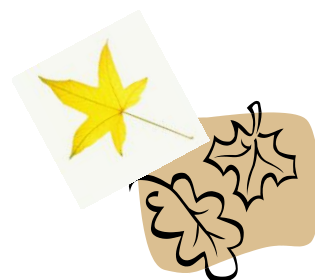
一人ひとりの社員の立場に立って考えた場合、各自の目標は明確なっているでしょうか。自分の属する部門の目標は明確になっているが、その中で自分は何をすれば良いかが明確にならないまま、新年度がスタートするケースが多いのではないのでしょうか。部門内でじっくり話し合う時間的余裕が無いことが最も大きな要因でしょう。

これでは、社員一人ひとりが「人間らしく働く」観点から好ましくないのは明らかです。

人間は自分が理解・納得した目標に向けては全力投球します。全力投球することで、各自が持っている隠れた才能が発揮され、職業的能力だけでなく、人間性も向上し、昨年より今年は一回り成長した人間として仕事に向き合うこととなります。本人の意志と無関係に上から押しつけられたノルマでは、このような好循環は生まれません。

社員にとって最も身近なものは部門目標ですから、部門目標を受けて、各自が自分の1年間の個人目標を設定します。この時、周囲の人達が支援して、その人に最も適した個人目標を作るように心がけます。

経営指針書には、全社目標、部門目標を受けた個人目標も明示するようになりたいものです。これを経営指針の質的發展と考えます。



十一代 石萬石材店

(東京都文京区：代表 飯塚 勝氏)

宝永7年(1710年)創業の墓石・石材工事一式の老舗企業です。創業から305年という超長寿企業です。現在十一代となっています。

同社の周囲には寺院が多く、神田川の土手の船着場に水路を利用して石を運んでいました。

時代の変遷と共に、顧客のニーズにも変化が生まれています。

自営業が減少し、会社に勤務する人が増えることで、生まれ故郷から離れて生活する人が多くなります。その結果、家族の意識が希薄となり、お墓を守るという意識にも変化が見られるようになります。

最近の傾向として家族の墓から個人の墓へと移行しており、従来の大規模な墓が減って、小さな墓が増えているといえます。近年は建売の墓も登場しています。また自分の住んでいる近くに墓を移したいという要望も増えているようです。

そのような中であって石萬石材店としては、施主だけでなく、関係者との対話を大切に、工事に着工する前に、必ず現地で打合せを行い、顧客にとって最適な提案を行うように心がけています。

同社の場合、新しい顧客は殆どが寺院からの紹介です。

この業界でも職人の高齢化が進み、若手職人の養成が重要課題となっています。

その様な中で、同社の次期後継者である御子息の飯塚正基氏が十二代目を目指して仕事に励んでいます。

経営理念

- ◇お墓を建てられた方、入られる方、共に満足のいく仕事を！
- ◇お墓の建立前、建立後とトータルにサポート出来る体制を！
- ◇施主、寺院の良き相談相手となれるように！

お問い合わせ : 石萬石材店
〒112-0006 東京都文京区小日向 2-17-3
TEL. 03-3941-1661 FAX. 03-3941-9219
HP:<http://0339411661.com/>

～*～ あとがき ～*～*～*～*～*～*～*～*～*～*～*～*～*～*～*～*

朋友だより 136号お届けいたします。

芸術の秋、新潟在住の友人夫婦が共通で40年来の趣味としている陶芸の作陶展を開きました。場所は東京・目白の童話童謡雑誌「赤い鳥」(赤い鳥社)の発祥の地であり、創刊した鈴木三重吉さんの居住跡がギャラリーとなっていました。一土と釉薬の妙一をテーマとし、時間をかけてこねた土に情熱を練り込み焼き上げた作品に、お二人の人柄の温かさを感じとりました。心の満たされたひと時を過ごしました。(野上)



朋友

有限会社 コンサルタント朋友
〒113-0022 東京都文京区千駄木 3-36-11
千駄木センチュリー-21 602号
TEL. 03-5815-3021 FAX. 03-5815-3022

e-mail foryou91@tokyo.email.ne.jp

URL:<http://www.consultant-hoyu.co.jp>