

報連相はコミュニケーションの軸

報連相は、組織コミュニケーションの軸である。（コミュニケーションの目的は、互いに知覚し、期待し、関与することである。）



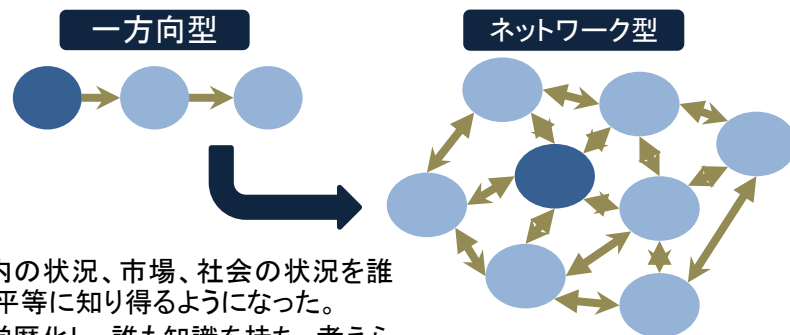
報連相は、部下から上司ではなく、ネットワーク型組織では職位に関わらず行われている。

適切な報連相を作り出す。—その方法は。

- A. 自らの立場、役割を確認する。成すべき事、目的を見える形に整える。
自らの方法と方向を、協働の中にあって、そのステージを他に周知する。
(他に周知して、自らを知覚する。)
自らの現在の進行程度、課題、問題を把握する。
- B. 相手に対しても同様に、立場、役割、目的を認識する。
相手の課題、問題を認識する。
相手の進行程度を認識する。

互いが、AとBを把握し、適宜な報連相が無駄なく行われる。無駄なくとは、連携として必要な時に必要な事柄が伝えられる状態である。

上に挙げた内容は、報連相がほぼ完全な状態で動いている状態である。ここに至るまで、コミュニケーションで、互いの認識を深めていく。



- ・社内の状況、市場、社会の状況を誰もが平等に知り得るようになった。
- ・高学歴化し、誰も知識を持ち、考えられる状態になった。
- ・職種が細分化され、互いの関連性を重視するようになった。

《一方通行型》から《ネットワーク型》へと組織形態が移行している。

報連相は1982年、山種証券の山崎豊治が言い始めたそうだ。著書に「ほうれんそうが会社を強くする」がある。著書では、報告は、部下から上司に対してとある。上司から指示された事柄について、経過や結果を知らせるとしている。連絡と相談は、上司、部下の立場に関わりなく、おこなえとある。連絡は、業務・作業状況を知らせるとしている。相談は、判断が確定できないとき、上司、部下、同僚の意見を聞くためのモノとしている。何時からか「報連相は、部下から上司に対して行う」とされるようになった。この考えは間違いではないかもしれない。しかし、上司がすべてを判断し、決定できるだけの超人的能力をもっているとするか、部下が如何なる判断もできず、常に指示に従うとしているかである。どちらも適切でない。超人的な人材（スーパーマン）などはおらず、唯々諾々と従う人材もいない。それぞれが、持ち分で考え、判断をし、他との連携を図る。そこに一方的な報連相は考えられない。



互いの関係を認識し、相手の現在の状態を理解していなければ適切なコミュニケーションは出来ない。