

2011年に眼鏡店を創業し、今では100人を超える仲間を抱える組織になった。これまで何度も人の問題で悩み、失敗もしてきたが、その中で確信したことがある。その日の業務内容、進捗状況、成果、課題などを記録する日報を「書きたくない」と言う人は、最初から採用してはいけないということだ。

日報が書けない人は、そもそも組織に向いていない。「自由に働きたいから、日報を書くのは嫌だ」という人は、だいたい「サポートしたいだけの怠け者」「副業で本業を裏切っている」「会社勤めができない社会不適合者」の3つのパターンに分類される。

日報は組織で戦うための最低限の武器にすぎない。ただ、チーム

で成果を出すためには、情報を共有し、現状を可視化し、仲間と歩調を合わせる必要がある。それを「面倒臭い」と言って放棄する時点で、「チームで勝つ」ことを放棄しているのと同じだ。

経営の現場で「自由に働ける環境をつくりたい」と言う声をよく聞く。それ自体は素晴らしいことだが、自由と無責任は似て非なるものだ。自由に働くためには、自分の進捗を見せる責任が求められる。仲間と情報を共有する義務がある。日報とは、そのための自由の代償でもある。本当に自律した人間は、自分の行動を振り返ることができ、日報を書ける。逆に日報を書けない人間に限って、「自由に働きたい」と叫ぶが、ただの逃避にすぎない。

日報を書く文化は、会社を強くする「血管」みたいなものだ。毎日の報告が情報を隅々まで流し、経営陣が異常を早期に察知し、現場がつながっていく。日報が止まれば、組織も腐る。日報を怪しむ瞬間、真面目に戦う仲間の士気が下がり、組織は崩壊していく。

経営者がどれだけ戦略を練っても、「日報を書くのが面倒臭い」と言う人間を採用した時から組織は弱くなる。日報を当たり前書ける人が集まる組織は、全員が同じ方向を見ているため、驚くほど成長スピードが速い。日報を書く文化を守るといえることは、単に管理を厳しくするという話ではない。「自分の言葉で、自分の仕事を記録する」という、プロとしての自覚を育てる行為でもある。

今回の意見は日本経済新聞社が運営する投稿サイト「COMEMO」(<https://comemo.nikkei.com/>)の記事を基に編集しました。メールアドレスは「私見卓見」の投稿はkaietsu@nex.mi

kei.comまで。住所、氏名、年齢、職業、電話番号を明記。原則1000字程度で添付ファイルはご遠慮ください。趣旨は変えずに編集する場合があります。電子版にも掲載します。