

# オリジナルメソッド『エアライン式』組織デザインで実現する、 一つの目標に向かって、皆で頑張る、組織づくり

## 4万人のANAスタッフを育てた チームづくりの スペシャリストが提案する

### 『エアライン式』 組織デザイン

#### 組織デザイン・ラボ 代表 原口 祐佳さん

長崎県佐世保市生まれ。短大卒業後、ANA（全日本空輸株式会社）に入社。空港業務、研修業務、企画、セールス等、23年間にわたり幅広く業務に携わる。2012年に組織デザイン・ラボを設立。組織デザイナー・研修講師として多くの企業の組織デザインおよび人財育成に携わる。国際資格である「ICF 国際コーチ連盟プロフェッショナル」の資格を有し、経営者に対するコーチングにも定評がある。

経営者自ら体感した、  
組織デザインによる企業活性化

「会社を良くしたいのに空回りばかりだ」「社員がバラバラなので、経営者としての思いが伝わらない」……。部品製造販売業を手掛ける中小企業の二代目社長は、苦悩の日々を送っていた。

そんなある日、縁あって知り合った組織デザイン・ラボ代表の原口祐佳さんが語った「人を活かす組織デザインを行えば、社員が楽しく働くことができ、経営者は安心して社員へ仕事を任せられるので、企業経営に専念できます」という言葉に目からウロコが落ちた。

依頼を受けた原口さんは、社長をはじめ役員や管理職、さらに社員全員にヒアリングを行い、アンケート調査も実施。結果、二代目社長は、今までほんやりとしか見えていなかった会社の状況がしっかりと把握でき、原口さんと一緒に会社を良い方向に変えていこうという強い気持ちが生じた。デイスカッションを

重ねたことで、社員が生き生きと働ける。仕組み作りが進み、目指す会社の姿が明らかに。と、やみくもに頑張っていた合っていた社員たちの間に、お互いを認め、協力し合う関係性が醸成され、チームスピリットが生まれた。

「目指すべき目標が明確で、日々クリアすべき責務がはっきりすると、自ずと社員に責任感が生まれます。そして、徹底した訓練で業務に自信を持つことができるようになると、社員同士に信頼感が育まれ、チームの一員として働く喜びも実感できます」と原口さんはほほえむ。

二代目社長の会社は、一連の取り組みで社内の雰囲気は明るくなり、流れが変わったのか、新商品ヒットの追い風にも恵まれ業績は極めて順調だ。すっかり表情が明るくなった二代目社長は、「社員と程よい距離感で話せるようになりました」「覚悟を決めて企業経営に取り組みきつかけになりました」と目を細める。

#### 中小企業にも、効く、 『エアライン式』組織デザイン

長年、航空会社で社員教育を担当した原口さんは、それまで培ってきた社員研修やコーチングなどの実績をベースに2012年、独立・起業した。創業して3年目を迎えた頃、「単発開催の社員研修や経営者・管理職向けコーチングだけでは、いけば対処療法になってしまい、クライアント企業の社内で十分に根付いていないのではないか」との懸念が生まれた。

その課題解決に向けて、原口



『エアライン式』組織デザインを取り入れた社内研修の風景

NOTE 『組織デザイン』とは、組織の理念に基づいて仕組みを整えて、総合的に人財を育成していく取り組みである。

## 『エアライン式』 組織デザイン

人的資産価値を高めて、  
企業全体に相乗効果を生む  
組織をデザインします。

### 『エアライン式』 組織デザイン



さんが試行錯誤してたどり着いたのが、かつて在職していた航空会社で経験した組織づくり：環境づくり・人づくりの取り組みだった。

人命を第一に安全かつ正確な運航を行っている航空会社の手法やノウハウは一般企業、中でも中小企業の組織づくり・環境づくり・人づくりにおいて有効だったのだ。原口さんが、中小企業が日々抱えている人財育成や組織活性化などの経営問題を解決していく手法として確立したのが、徹底的な訓練、チーム

ムスピリットを骨子とした『エアライン式』組織デザインだ。

『エアライン式』組織デザインでは、経営者と向き合って徹底的に話し合うことであいまいな点を明らかにし、さらに全社員から丁寧に見えや考えを聞いて実態や責務を整理します。その後、経営者が目指す会社像、求める社員像を明確にし、その目標に向かって進むために、マニュアルやルールも整えます。会社の方向性や目標を全社員が理解した上で、必要な訓練を繰り返して徹底的に行うことで自己責任

やチーム意識が醸成され、社員間の絆と信頼感のある組織へ生まれ変わります」と原口さんは語る。

#### 本人が明かす、『エアライン式』 組織デザインの原点

前職の航空会社で入社3年目に教育担当になった原口さんは、その後20年にわたって他業務を兼務しながら、社員教育を手掛けてきた。そんな原口さんが、本人自身は、「入社当初は何をやっても思うように成果が出せず、しかれることが多かったんです」と振り返る。だからこそ、業務でつまずくポイントや不安に感じることに對して、どのように対処すればよいのかなどを社員教育に活かすことができた。

航空会社に入社して12年目、原口さんは新たな部署で部下8人を抱えて、やみくもに突っ走っていた。当時は、かつての上司が部下になるという逆転人事も重なり、優秀なリーダーとしてふるまうに必死で、部下の仕事までこなすなど一人で頑張りが過ぎていた。

そんな時、部下の一人から言われた言葉が心に突き刺さった。「私がチームにいる意味が見えない」——。この言葉をきっかけに

原口さんは、「チームづくりとは何なのか」「私が目指すべきリーダー像とは」を真剣に考えた。そして、「二人で頑張るのではなく、皆で成果を出すチームにしたい」という考えに至った。この経験は原口さんにとって、『組織デザイン』に取り組み端緒となった。

人は、「しなければならぬこと」と「やりたいこと」でできること。この二つの重なりが大きい程、情熱や自信を持って生き活きと仕事ができる。この考えに至り、部下とのコミュニケーションを密にし、各人の得意分野や志向を把握してメモにまとめ、それを基に声掛けも工夫した。すると、チーム内に自主的かつ適切な行動が増え、メンバー同士で補い合う協力体制が整った。相乗効果が生まれ、チーム内の雰囲気も良くなり、原口さんが率いるチームは社内でも人気部署に成長していった。

組織づくりから社員教育などの人財育成まで一貫して手掛ける原口さんは、「組織が大きくなるためには、足し算的に人を集めるのではなく、お互いに良い影響を与え合う掛け算的組織への移行が必要なのではないでしょうか」と説明してくれた。

昨今、働き方改革や効率的な

#### 組織デザイン・ラボ

住所 福岡市中央区薬院4-11-11-208  
TEL:092-982-2946

事業  
・組織デザイン  
・人事評価制度策定  
・社員研修全般  
・現場調査(店舗調査)  
・コーチング(経営者・管理職等)

組織デザイン・ラボ

http://soshiki-d-lab.com/

#### 経営者の皆さまへ

皆様が目指す、成果をあげ、繁栄し続ける企業の実現をお手伝いいたします。次のステージに進むために、私ども「組織デザイン・ラボ」をお役立てください。

原口 祐佳

