

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、一つの目標に向かつて、皆で頑張る、組織づくり



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、今までぼんやりとしか見えていなかった会社の状況がしつかりと把握でき、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芽生えた。ディスカッションをする」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が明るくなり、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むきっかけになりました」と目を細める。

重ねたことで、社員が活き活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なると、やみくもに頑張つてぶつかり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。

「目指すべき目標が明確で、日々クリアすべき責務がはつきりすると、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が明るくなり、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むきっかけになりました」と目を細める。



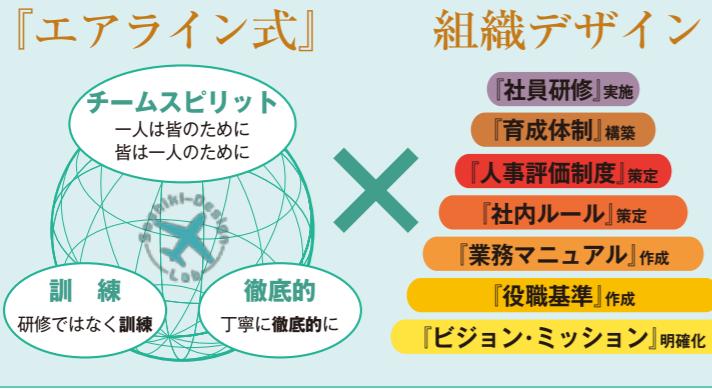
中小企業にも、効く、
『エアライン式』組織デザイン

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、いわ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

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。



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、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「訓練」、「チー

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意見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、目標に向かつて進む為に、マニフェルトも整えます。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、社員教育を手掛けしてきた。そんな原口さんだが、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、しかられることが多いのかな?」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対しても、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」としてのふるまいに必死で、部下の仕事までこなすなど一人で頑張り過ぎていた。

そんな時、部下の一人から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「組織が大きく成長するためには、足し算的組織づくりから社員教育など

の人財育成まで、一貫して手掛けた組織づくりへの移行が必要なのでないでしょうか」と説明してくれた。

昨今、働き方改革や効率的な仕事までこなすなど一人で頑張り過ぎていた。航空会社に入社して12年目、原口さんは新たに部署で部下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」としてのふるまいに必死で、部下の仕事までこなすなど一人で頑張り過ぎていた。

そんな時、部下の一人から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「組織が大きく成長するためには、足し算的組織づくりへの移行が必要なのでないでしょうか」と説明してくれた。

組織デザイン・ラボ

経営者の皆さまへ Attention Please!

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 検索
<http://soshiki-d-lab.com/>



皆さまが目指す、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

組織運営が叫ばれる中、「エアライン式」組織デザインを提唱する原口さんは、「会社を良くしたい」「社員にイキイキ働いてほしい」とお考えの経営者の皆さまのお役に立てれば幸いです」とにこやかに語る。今後の経営者向けサービスのさらなる拡充に向けてISOなど様々な分野のプロフェッショナルとの連携を強化する考えだ。

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。