

hongentsuikyu

2021 summer

vol. 03

類設計室

本源追求

本源を見つめる。

その先に

未来がある。

特集◎ はじめよう。
未来の担い手となる
“ひとづくり”

本源追求

contents

03 はじめよう。未来の担い手となる“ひとづくり”

特集01 Report 類学舎×西島製作所 人材交流会

04 子どもたちと企業をつなぐ、“ひとづくりの輪”

特集02 Project Story フクシマガリレイ

10 食の新たな可能性を拓く共創の拠点

Pick Up 類設計室のひとづくり

16 右脳を解放する、新人研修

18 本源追求のいま

19 類設計室とは

発行 _ 株式会社 類設計室

●大阪本社 〒532-0011
大阪府大阪市淀川区
西中島 4丁目3-2 類ビル

●東京本社 〒144-0052
東京都大田区蒲田 5丁目38-3
蒲田朝日ビル

<https://www.rui.ne.jp>

撮影 _ 坂本泰士

デザイン _ 中野一弘 (bueno)

制作 _ 株式会社 ハタジルシ



はじめよう。

未来の担い手となる“ひとづくり”

答えのない大転換の時代の中で、
言われたことをこなす人材、
試験勉強のように答えを求める人材では、
社会の役に立つことができません。
つまり、“左脳偏重”の人材は、生き残っていくことはできません。

これからは右脳の時代。
活力を生み出せる人材や組織に、活力ある人が集まる。

だからこそ、企業の人材育成も、子どもたちの学びも、
活力・追求力の源泉である“右脳を解放”できるかが勝ち筋であり、
最先端の課題です。

社員の活力と追求力を生み出すために、何をすべきか？
次世代を担う若者・子どもたちが成長していくためには、
どのような場を生み出していく必要があるか？

本誌では、建設プロジェクトの枠を超えて、
これからの時代に求められる“ひとづくり”について、
お客さまとともに追求します。

子どもたちと企業をつなぐ、“ひとづくりの輪”

世界的ポンプメーカーの西島製作所と、『類学舎』の子どもたちが相互に見学し、探求する交流会が開かれた。これからの時代、“ひとづくり”を考えるうえで不可欠なのは、子どもたちと企業が、仕事を通じて成長し合うこと。西島製作所との対談を通じて、子どもと企業のこれからのつながりについて議論した。



「社員の“一体感”を生み出し、活力を最大化」するため、類設計室と西島製作所は、新本社工場ビルの基本構想や設計・監理にとどまらず、働き方改革やブランディングについても二社一体となってプロジェクトを進めてきた。

2021年4月に新本社工場ビルが完成した後も、組織づくりの課題として、自ら未知課題の答えを探しにいく快活な人材との出会いや育成について、ともに追求し続けている。

その中で、類グループの取り組みとしてご紹介したのが、教育事業部である類塾・類子屋が展開する、半分探求・半分仕事の『類学舎』。「全ての能力は現実圧力の中で形成される。だからこそ教育の中に現実の仕事を取り入れることが不可欠」という理念のもと2018年に開学した全日制の学び舎だ。（季刊誌『本源追求 vol.2』参照）

この類学舎の理念と西島製作所の「活力ある人材を育てたい」という想いがリンクし、今回の人材交流会につながった。交流会では、類学舎生がより社会を掴む機会になったことはもちろん、彼らの柔軟な発想力・豊かな感性に触れ、西島製作所の社員たちにとって大きな刺激となった。

今こうして、学歴・成績にこだわらず、「社会を変えたい」という想いを持った、活力あふれる子どもたちが企業に注目されている。彼らが若くして社会で活躍する時代は、もうすぐそこまで来ている。

Projects | 類設計室による空間づくり

コンセプトは、“ボーダーレス”。あらゆる壁を取り払い、活力を生み出す

オフィスと工場が一体となった、西島製作所の「新本社工場ビル」。“ボーダーレス・プレイス”をコンセプトに、工場と本社、部署と部署、社内と社外など、あらゆる壁を取り払った。人と人との関わり合いが自然に生まれることで、社員の活力と組織の一体感が高まり、新たな価値を創造する場をつくった。



人材交流会

Day 1

類学舎 見学会／探求講座

TimeSchedule

- 12:00～12:30 ご挨拶 類学舎について
- 12:30～14:00 〈探求講座〉「活力論：右脳の解放」
類学舎生と西島社員が共に追求
- 14:10～15:10 類学舎生や卒業生の社員との歓談
- 15:10～15:30 共同保育の場 見学
- 15:30～16:15 振り返り・感想の共有

失敗しても、
原因が分かればそれは成功！
自分の頭で考えてまずは行動する
ことを続けてほしい。



Day 2

西島製作所 見学会／探求講座

TimeSchedule

- 13:00～13:20 ご挨拶 西島製作所について
- 13:20～14:05 オフィスツアー & 働く社員との対話
- 14:10～15:00 ものづくりの熱量に触れる工場見学
- 15:00～15:10 休憩
- 15:10～16:40 〈特別探求講座〉
「社員の活力を高めるには？」
- 16:40～17:00 振り返り・感想の共有

本気で
ポンプづくりに向き合う姿が
カッコいい！
沢山、活力をいただきました♪



類学舎生と社会人の本気の追求。どの企業も求める探求心と一体感。

平田（西島 HR部長） 学校教育では、答えが用意されている問題に対し、答えを出すことが目的になっています。対して類学舎の探求講座では、当たり前のように、正解のない問いに取り組んでいる。
羽牟 仕事には、答えなんてないのだから、まずは動いてみないと分からない。やってみてそれが間違いだったら、またやり直せばいい。まずは自分で考え、チャレンジすることが大切です。答えのない課題をとことん追求する子どもたちの姿に、すごく勇気をもらいました。

“仲間との一体化”で、組織の力はまったく変わる

橋本 類学舎生たちは、1日の半分は仕

事を担っています。見学していかがでしたか。
平田 みんな自信満々で、心の底から楽しんで仕事をしていますね。大人だったら失敗を恐れてしまうことも多い。そのやる気はどこから湧き上がってくるんでしょう？
山根（類 募集室） 大卒の新入社員と比べて感じるのは、彼らは「これで合ってますか？」と不安そうに聞きにくる。ペーパーテストで答えありきの勉強しかしてこなかった大きな弊害です。でも、類学舎生たちと一緒に仕事をしていると、「こんなやってみました！」とストレートに期待に応えてくれる。社員の僕らも答えがないから、一緒に追求できる“仲間”

を求めている。類学舎生とは、追求仲間としての存在がとても大きいと思いますね。
平田 たしかに、類学舎生に「これから将来をどう考えている？」と聞いたのですが、「仕事をするというより、この仲間たちと生きていきたい。もっと役に立てる場を広げていきたいです」と答えてくれました。「仲間のために何かしたい」という想いがある人材が集まるだけで、発揮される組織の力はまったく変わる。こういった言葉が、10代の子どもたちから出てくるということに本当に驚いています。
羽牟 仕事に対する想いは、僕たちも全く同じです。意見が合わなくてケンカすることがめっちゃくちゃある。でもいざボ

ンプが完成して稼働ボタンを押して水が流れた瞬間に「やった！良かった！ありがとう！」と抱き合える。課題に本気で向き合うことを通して、「想いが溶け合う、一体になれる」ことが好きで仕事をしています。

熱気あふれる探求の場「社内にも広げていきたい」

平田 こちらから「ぜひ類学舎生のみならず、うちの現場を見てください」とご提案させていただきました（Day 2）。みなさんの学びになるというのがありますが、弊社の若手メンバーにも、類学舎生のものすごいエネルギーに直接ふれ、刺激を受けてもらいたかったんですね。

橋本 特別探求講座では、若手社員の方から「探求で感じた活力を、ぜひ社内に広げていきたい」と決意を新たにす言葉や、「西島だけでなく、類さんと一緒に探求できたことが可能性」という嬉しい言葉もいただきました。
山根 ぜひ今後も、企業同士や大人・子どもも一体となって、お互いに共通する“活力の向上”や“右脳の解放”など、未知の課題を探求する場をつくっていきましょう。



類学舎の探求授業に、西島の社員さまも参加



西島の社員さま、類学舎生、類グループの社員で一体追求

活力ある人材を育てることが企業の使命。 企業間をつなぎ、“ひとづくりの輪”を広げていく。



“教える-教わる”育成からの脱却。
ひとづくりは、右脳解放がテーマに。

羽牟 今回の交流会では、本当にたくさん勉強させてもらいました。類グループのみなさんは、「現状をより良くするために何ができるのか？」を追求し続ける」というベクトルが、しっかり揃っているんですね。向かうべき場所が見えているので、組織としてチャレンジの道を選べる。オフィスを見て「楽しそうに仕事をしているなあ」と、あらためて感じました。

平田 西島でも「ワクワクしながら仕事をしよう」を目指してやってきましたが、

その方向性が間違っていない、ということが確信できました。次は社内の空気感をどう高めていくかが課題だと考えています。類さんは、どうやって一体感のある企業風土を育ててきたのですか？

橋本 類グループの根底にあるのは、役職や年齢に関係なく、“全員が株主であり、経営者である”という企業体制です。固定観念にしばられずに、「より良い社会をつくるために、どうする？」を全員が主体的に追求しています。それを可能にしているのが、探求講座でも行っていた“事実の追求”です。どんな未知の課題も、誰もが納得できる歴史事実から背景や構造をひも解くことで、これまでにない新たな答えを生み出そうとしています。

羽牟 当社が目指しているのは、社員一人ひとりの“活力の最大化”です。ただ今回の交流会を通して「軌道修正が必要かな」と感じました。私たちがやっているのは「1+1=2」の教育だった。ひとづくりに必要なのは、知識の前にまず



“人間力”を鍛えること。人材育成の基準は合っているけど、やり方は改善しなければいけない。そこに気づけたのが、いちばんの収穫になりました。

橋本 類グループでも、学校教育で形成されてきた“教える-教わる”といった左脳偏重の人材育成から抜け出すことは、重要なテーマです。今年の新人研修では、「右脳をいかに解放するか」というコンセプトで、新入社員は1〜2カ月ほど他部署で研修をしました。たとえば農作業で泥まみれになったり、遊学舎で子どもと思いきり遊んだり(P16-17参照)。研修から帰ってくると、みんな顔つきがずいぶんとたくましく、表情豊かになっています(笑)。

平田 面白い取り組みですね！西島製作所も一世紀を超える歴史があり、その中で醸成された企業風土がある。それを守りながらも、変革をめざす時期にあると思っています。いろいろと挑戦はしていますが、一朝一夕にはいきません。今後も類設計室さんと協働しながら、ひとづくりの改革も実践していきたいですね。



企業連携による“ひとづくりの輪”が、子どもたちと企業の可能性を広げていく。

山根 類グループは、今後もさまざまな企業さまと連携し、子どもたちの未来について考えていきたい。今回のように類学舎を視察していただきながら、「企業が子どもたちを受け入れ、育てていく」という基盤を共につくりたいですね。将来的には、賛同していただいた企業との横のつながりを強くし、新しいひとづくりのプラットフォームをつくりたいと考えています。いち企業の視点から、ご意見があれば伺いたいのですが、いかがでしょうか？



平田 類学舎のような新しい人材育成や採用方針には可能性を感じます。大学院まで6年間通っても、仕事のリアルな現場で役に立つ経験はそう多くは得られないと思います。類学舎生のように、社会で生きる力を自ら仕事をする中で体得した活力の高い人材こそが、未知の課題に挑むこれからの時代で求められます。

羽牟 活力の高い子どもたちの力をどう伸ばすかが重要な課題になりますね。これまでにない課題だからこそ、1社だけではなく“企業の輪”の中で育てられればいいんじゃないでしょうか。たとえば、人材育成のプラットフォームは類さんに用意してもらおう。そこに私たちのように参画する企業側から、子どもたちに担っ



西島製作所のみなさま、類学舎生たち、類グループ社員の歓談を終えて。本企画を通じ、企業と子どもたちの新しい関係が生まれた。類グループは、企業と子どもたちを結ぶプラットフォームの構築に向けて挑戦していく。

おのずと広がっていくと思いますね。

山根 実現したいのは、そういった志を共にした企業と、学歴・成績にこだわらず「社会を変えたい」という想いを持った、子どもたちをつなぐ、互いに刺激し合える“ひとづくりの輪”をつくることです。現実の仕事を担う企業が、彼らを受け入れること。それがこれからの企業の使命になると思うし、彼らとともに成長し合うことが、次代で勝っていくためのひとづくりであり、組織づくりになると考えます。

羽牟 今回の交流会で「お互いに人材の行き来をしてみたいな」と思いました。類学舎生を西島製作所で受け入れることもそうですし、西島の社員が類さんの研修に参加してもいいかもしれない。類さんが掲げるひとづくりの構想には深く共感しています。ぜひ一緒にやっていきましょう。

(2021年7月某日、類設計室にて対談)



てもらおう仕事を共有する。そうすれば、子どもたちを育てながら、人材育成について企業間で議論し、変わっていける。子どもたちは、自分で「もういけるな」と思えば、社会に出ていけばいいし、まだ準備期間がいると思えば、もっと学べばいい。企業と企業の輪が広がっていけば、子どもたちに提供できる価値も

活力を生み出す人と企業をつなぐ “ひとづくり”のプラットフォーム構想

類グループでは、学校から飛び出して社会に出たい活力ある子どもたちと、企業をつなぐ“ひとづくり”のプラットフォームを構想中。志を共にし、協働してくださる企業様を募集しております。ご連絡をお待ちしています。
お問い合わせ: bosyu@rui.ne.jp (募集室 山根)

フクシマガリレイとは

フクシマガリレイ（以下、ガリレイ）は、業務用の冷凍冷蔵設備やショーケースを中心に、冷やす技術で食業界を支える企業。近年は冷機器に留まらず、IT技術など駆使し食品製造・流通のエンジニアリング業務の請負など、食の提供において川上から川下まで幅広く事業を展開しています。

社内外の共創を促す本社の中枢拠点〈MILAB〉

同社の本社建替え・移転事業は、「事業部やグループ企業を集約し、垣根をなくすことで、新しい価値を創造する組織へと進化する」ことを目的に、2016年から始まりました。類設計室は、本社の設計とともに、新しい組織のあり方・働き方を追求するパートナーとして参画。経営層との対話や社員の方とのワークシ

ョップを重ね、施設コンセプト『JOIN』を策定しました。本社は、社員同士が一体となる場に加え、顧客や協業者・地域社会と『JOIN』＝協働し、食業界の新たな価値を創造する拠点として計画しました。その共創空間の中枢となるのが今回取り上げるMILABです。

プロジェクトの軌跡



特集 02

Project Story

フクシマガリレイ

食の新たな可能性を拓く 共創の拠点

大阪に拠点を置く冷機械メーカー、フクシマガリレイ。さまざまな企業や教育機関、地域との共創を目的として、2019年に誕生した新拠点が〈MILAB〉です。そのコンセプト企画、建築設計から施工・運用までをお手伝いした類設計室が、福島専務をはじめとしたMILAB運営に携わるみなさまと、MILABの“ひとづくりの場”としての可能性について対談しました。

株式会社 類設計室
企画室

熊谷順治

新本社の企画構想や、その他の新事業企画の検討を担当。これからの組織の姿を、時代潮流の視座をもって提案している。

フクシマガリレイ 株式会社
人事部 人材開発課 課長
木村加奈子

新本社ではグループシナジーを活かせる職場づくりを推進。グループの魅力を発信し、近年の社員数拡大を支えたひとり。

フクシマガリレイ 株式会社
専務取締役 営業本部長
兼 東日本支社長

福島 豪

新本社建替え事業をプロジェクトマネージャーとして先導。MILABをはじめ、ガリレイグループの新たな人材交流・育成プロジェクトを推進。

株式会社 類設計室
企画室

三島圭人

新本社の意匠に携わり、MILAB空間のデザインを担当。現在は、企画室にて様々な企業の働き方コンサルや共創の場づくりの事業企画を担っている。

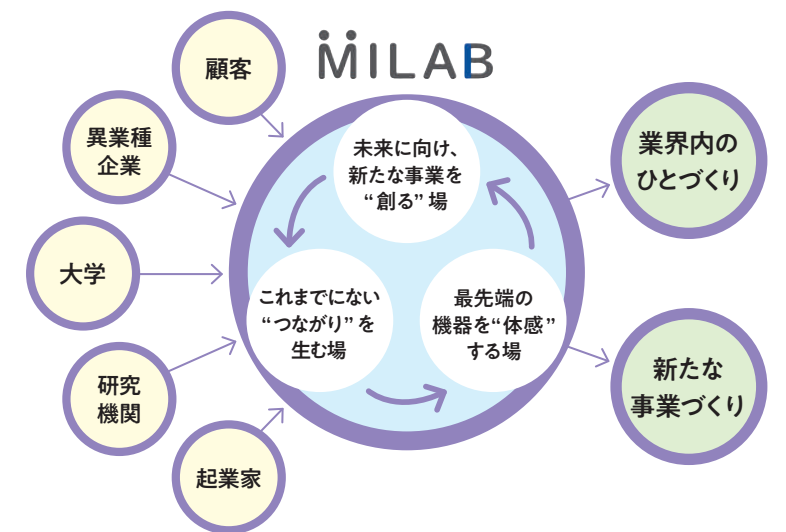
MILABを核とした 事業づくり・ひとづくり



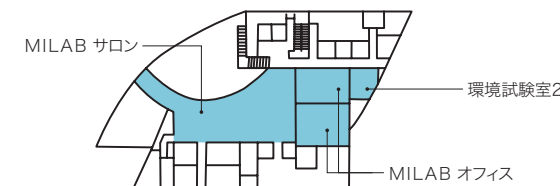
MILAB は、これまでにない“つながり”で新しい価値を生み出し、業界内の新たな事業づくり・ひとづくりを実現していくオープンイノベーション拠点です。

新本社1、2階を中心として、ガリレイグループの社員の方々が顧客や異業種企業の方々・起業家、そして教育・研究機関と協働し、世の中にない技術やアイデアを生み出しています。

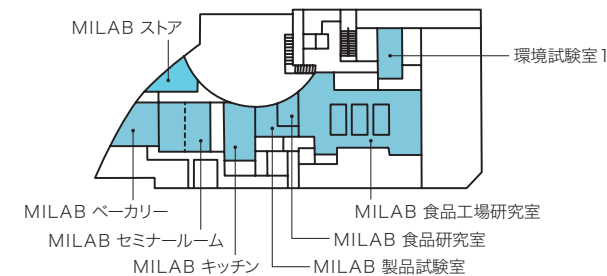
MILABを核に事業づくり・ひとづくりを生む仕組み



2F 新たな事業づくり、ひとづくりの拠点



1F 先端技術を体感する空間



1F MILAB セミナールーム
異業種・同業種企業の方とのつながりを深める多様な活動の場



2F MILAB オフィス
MILAB 内にオフィスを構える協業者との追求を深めていく場



1F MILAB キッチン
様々な厨房機器が揃い、新メニューづくりの実践の場



1F MILAB 食品研究室
食のおいしさ・安全性・栄養価などを総合的に研究し、事業を支援する場

食業界の活力を高める 拠点にしたい。

—— MILAB 創設の背景をお聞かせください。

福島 私たちガリレイは、冷凍・冷蔵機器を専門としており、食業界に広く関わる大阪生まれの企業です。本社建て替えの構想が立ち上がったのが2016年でしたが、当時の大阪は街の活力が低下しているように感じていました。「食の街・大阪」に本社を建て替えるのだから、日本の食を担う企業として、ぜひとも食業界から社会の活力を高める拠点にしたいと考えました。

どのような拠点にしていくべきかとさま



ざまな事例の調査や、知人への相談の中でたどり着いたのが、『インキュベーションオフィス』でした。主に起業家向けに貸出す執務スペースや、経営ノウハウを交換するシェアオフィスを指しますが、それを本社に組み込むことで、社内にとっても社外にとっても多くの発見があり、共創につながるのではないかと考えました。

三島 現在 MILAB には様々なベンチャー企業が在籍しているのですね？

福島 そうですね。月額契約でのMILAB内のワークスペース利用や当グループとの協業まで幅広くサポートしています。

本社とは別に、MILABを開発拠点や、営業支店としても利用されているベンチャー企業もいらっしゃいます。

また、オフィス利用契約を結ばなくても、どなたでもLINEから簡単に無料登録できる『MILABクラブ』に会員登録いただくと、MILAB内のセミナー会場や、キッチン・製品試験室などにある当社製品など最新設備を無料で利用することが可能です。

これまでにない“つながり”で 未知なる課題に答えを出す。

—— どのような共創の場づくりを目指されていますか。

福島 情熱と勢いのある企業との偶発的な出会いが、新しい事業やサービスの開発につながると考えています。MILABでは定期的にセミナーやイベントも開催しており、会員でなくても気軽に参加できます。そこで知り合った企業同士が想いを分かち合い、共創し、刺激し合うようになる。自社の活性化はもちろん、業界全体がそうやって盛り上がっていったらと思いました。

木村 実感している効果として“ひとづく

り”が挙げられます。ガリレイの社員としても他企業との交流が生まれることで刺激を受けますし、さまざまな人との会話によって人間力の育成にもつながっています。

福島 何より、ここには“正解”がないんですよ。あれしなさい、これしなさいといった上からの指示は一つもない。誰と何を共創してもいい。何を生み出すも、一人ひとりの自由。だからこそ仕事で大事な“人間力”や“考える力”が磨かれるんです。



三島 確かに、MILABのように常に新しい発想が外部から入ってくる環境にすることで、可能性は何倍にも広がります。企業の枠を超えて食業界全体について考える柔軟性のある思考に向かえそうですね。

熊谷 これまでの常識では答えを出せない時代ですが、未知の課題に立ち向かう力がないと、企業は生き残っていけない。そういう意味で、MILABはこれからの食業界を牽引していく“ひと”を育てるための場になっていますね。人材育成と考えると、つい「何を教えるか」を考えがちですが、本当に大事な人間力を鍛えるためには「さまざまな人と出会い、未知の課題を追求する場を用意する」ことが大事ですね。

技術を核に、企業・学校・若者の共創を活性化する。

—— コロナ禍でも、年間2000名以上の方が利用されているそうですね。どのような期待がMILABに寄せられているのでしょうか。

福島 ガリレイの温度コントロールは食材の味や保存期間に大きく関わり、食の可能性を広げる技術です。みなさまからも、「ガリレイの技術で何かできないか？」と期待の声をいただいています。お客様も私たち自身も答えがない中、議論することを通じて、弊社の技術の新たな価値が見えてくることも多いです。

木村 その他に、缶詰の企画・開発を通じて地方創生を試みているベンチャー企業・カンブライトさま（→P9）は、MILABでのセミナーがきっかけで、小ロットかつ複雑な形状でも金物を成形できる浪速工作所さまと出会い、長年苦戦していた缶詰工場の支援事業がうまくいったそうです。

三島 すばらしいですね。当時設計チームでは、MILABでそのような“偶発的な出会い”を生み出したいと考えて検討を重ねていました。建築のハードと運営が一体となることで実現できることでもあり、竣工後も「どうなったかな？」とMILABに注目していましたが、実際に食業界の可能性の垣根（かき）になっていること

にワクワクしました。

—— MILABで今後取り組んでいきたいことはありますか？

福島 力を入れていきたいのは“産学連携”です。大学の教授さんからは「ここまでリアルなものが揃っている場所は他にはない」と評価いただきましたが、例えば、大学の研究室と食品メーカーと3者で協力して事業開発がしてみたいです。また、本物の食業界の現場に入り込み、リアルな食業界を学ぶ場として学生さんに提供したい。学外授業の場としてMILABを開放するような運営も考えています。

木村 あとは、弊社の学生募集という点でもMILABを活用していきたいですね。学生さんには“冷やす技術”が食業界全体をさらに良くしていける、ワクワクする技術なんだ、と知ってもらいたいです。MILABは、冷やす技術で食業界の可能性を広げる場で、まさにフクシマのワクワクを体現した場所です。

MILABを“ひとつづくりの場”に。



大学教授を招いての研究の場

—— 最後に、これからの食業界、ひいては社会で、求められるのはどんな人だと思いますか。

福島 これからの時代は「これをやってください」という仕事はほとんどなくなっていると思っています。その時に求められるのは「自分で課題を模索し、新たな世界を切り拓くことができる」人です。誰かからの指示や課題を待つのではなく、自ら問いを立てて、新しい可能性を見出していく力が必要だと思います。自分で課題を発掘して仕事にしていくMILABは人材育成において重要な場になると考えています。

三島 人材評価の軸も時代ごとに変化しています。昔は与えられた課題に対して忠実に成果を出せる人が評価されましたが、これからは、答えのない課題に対して主体的に取り組める人が評価されていく時代だと思います。

木村 仕事は、人とのつながりの中でのしか進んでいかないと考えています。その意味で、「相手に興味を持てるかどうか？その期待値を越えていけるかどうか？」がどんな職種であっても共通して大事なことです。いろいろな反応がもらえるMILABは人材として成長できるチャンスに溢れています。

熊谷 求められる力として“追求力”はよく言われますが、それ以前に人間としての意欲や感情など“人間力”が大事ですね。学校では、先生から正解を叩き込まれ、自分の点を取るための勉強しかないので、自分の“外”に向かうこれらの力を育むのは難しいです。

福島 もともと私自身、自分ひとりの能力なんてたいした事ないと思っています。さまざまな人との関わりの中で、助けられたり、助けたり……そういう時間を過ごして、人として大事なことを学ぶものです。社内・社外は関係なく、たくさんの人との繋がりの中で評価されたり、応援されて、人としての魅力を磨く場所が必要です。MILABを、そんな“ひとつづくりの場”にしていきたいと考えています。



Special Interview | MILAB 利用企業の声 | 株式会社カンブライト様

地域を元気にする食事業がMILABでさらに加速

企業同士の志をつなぐ場所。

—— どうしてMILABに入居を決めたのでしょうか？

金山 私たちカンブライトは、缶詰開発・製造を通しての地方創生や、システム開発により食の製造現場のスマート化に取り組むベンチャー企業です。MILABを知ったのは、福島社長にお声がけいただいたのがきっかけです。さまざまな企業が得意なことを持ち寄り、事業を生み出すというコンセプトを聞いて、私たちが実現したい「食による地方創生」をさらに推進できそう、と可能性を感じました。また企業間でシナジーを生み出すという意味では、缶詰で食の流通を広げている弊社なら様々な企業さんの力になれると思い、開発拠点をMILABに構えることを決めました。



MILAB から、世界初の製品が誕生。

—— MILABでの活動を通じて、どのような変化がありましたか？

金山 普段出会わないお客さまと出会うことができ、「こういう発想もあるのか」と学ぶことが多いです。ベンチャー企業だけでは得られない新たな発見や刺激につながっています。

原山 企業をつなぐことが僕の役割ですが、例えば地方創生やサステナブルに関心をもつ企業さまがいらっしゃった場合には、カンブライトさまを紹介していますね。
金山 最近新たに始めたのが、小規模缶詰工場の支援事業。コロナ禍により苦しい経営が続いている生産者や飲食店さまから「缶詰の加工食品事業に転換したい」という声が多く出ています。そのお手伝いのために、少量多品種の缶詰製造ができる工場を生み出そうという試みですが、なかなか小ロットの真空巻締め機の設備がなくて困っていました。そんな時、MILABの紹介で浪速工作所と出会い、“世界初”の缶詰巻締め機の実現に至りました。MILABでの出会いがなければ、生まれなかったでしょう。



MILAB オフィスに駐在するカンブライトの金山さん



MILABの運営・企画を担当するフクシマガリレイの原山さん

地域でのイベントや企業・学生との共創にも挑戦したい。

—— MILABで今後取り組んでいきたいことはありますか？

金山 MILABで開発したオリジナル缶詰が店頭に並ぶ日もそう遠くないはず。それを使って地域の方とマルシェをするなど、地域でのイベントにつなげていきたいです。

原山 ぜひやりましょう！弊社としてもこれからは企業間だけでなく、地域・学生も巻き込んだ共創の場をつくれればと思っています。

金山 その他には、今まさに力を入れている事業が、小規模事業者向けの食品管理クラウドサービスです。原材料や食材の管理はもちろん、衛生管理、受注管理、在庫、ECと一貫して管理できるツールを開発しましたが、さらなる普及を目指しています。MILABでメイン顧客層となる食にまつわる中小企業さまとの出会いを増やしていくことで、サービス改善のヒントを得られたらと思っています。
原山 セミナーや展示会・勉強会など、多種多様な人・ノウハウがMILABに集まるようなイベントも積極的に開催していく予定です。ぜひ、事業の延長線上では出会えない企業・地域・学生とのつながりをつくっていただけたらと思います。



類農園研修

奈良農園、三重農園

本物の自然外圧を相手に 身体で考える

本物の自然外圧を相手に身体で考える『類農園研修』を実施しました。新人研修を行う春は、野菜の作付けや田植えが重なる繁忙期です。農園で成果を上げるためには、作業計画や体制づくり、効率的な段取り、地域との協働など360度の視点で追求することが求められます。どうしたら成果を出せるのか？ここでは学歴や知識は一切通用しません。自然、地域・顧客の期待、共に作業を進める仲間との“一体化”を通じて、参加した新人たちの右脳が解放され、たくましい顔つきになっていきました。

類農園での1日

- 5:00 起床
- 6:45 朝ミーティング
「全員で1日のスケジュールを確認。作業内容は天候によって変わること」
- 7:00 ~ 収穫
- 9:00 ~ 出荷場作業
- 10:00 ~ ハウス補修
- 12:00 ~ 昼休憩
「地域のパートさんによる手作り料理をみんなで食べます！」
- 13:00 ~ 草刈り、苗の定植、ハウス内片付け等
- 15:00 ~ 技術・拠点ミーティング
「毎週水曜は、農園の経営中枢会議を実施しています」
- 17:00 ~ 午後ミーティングにて1日の振り返り
- 17:30 業務終了
以降は、社内板読了、サロン参加ほか自由時間
- 23:00 就寝



pick up
類設計室の
“ひとつくり”

右脳を解放する、新人研修

類設計室では、グループの強みを活かして事業部門を横断した新人研修を行っています。学生生活で染みついた“左脳偏重”の頭を脱し、“右脳を解放”して考える力をつけることが目的です。設計室所属の新人は、入社後1ヵ月間、

『類農園』で農業の実践を行い、『遊学舎』で子どもたちと全力で遊びます。身体で考えること、自然や子どもと一体化することで、表情が豊かになり、活力も上昇する、弊社独自の新人研修をご紹介します。

遊学舎研修

大阪本社

子どもと共に遊び、 共に考え、共に学ぶ

右脳が解放されている子どもたちと、共に遊び、考え、学ぶ『遊学舎研修』を実施しました。この研修では、大人や社員など関係なく、4～15歳の子どもたちの仲間としてとことん全力で外遊びをします。また、不思議に思った時の「なんで？」、未知の課題に出会った時の「どうする？」など、子どもたちと共に考える追求仲間にもなります。子どもたちと“一体化”することで、参加した新人たちの右脳は一気に解放され、表情が豊かになっていきました。

遊学舎での1日

- 子どもたち到着 ~ 15:45
おやつ・宿題の手伝い
- 15:45 ~ 17:00 外遊び
「遊びの内容は、子どもたちと相談しながら決めていきます！」
- 17:00 ~ 中遊び
「探求科や幼少科のカリキュラムと一緒に受けることもあります」
- ~ 19:00 19時コースの子どもたち見送り
- 19:00 ~ 夕食準備、夕食、片付け
- ~ 21:00 中遊び、自習の手伝いなど

※遊学舎以外の時間(9:00~15:00)は設計室業務

身体を動かして、身体で考える

大切なのは「余計なことは考えすぎずにまず動く」ことです。どれだけ早く実践できるかが成果につながるんです。自然や地域、届け先や仲間の期待を掴んで全力で動くこと。相手に喜んでもらえる「次も頑張ろう」と自然と活力が湧いてきました。社会人生活の最初の1ヵ月で経験した気づきは、これから長く続く社会人生活の大きな羅針盤になったと思っています。



東京設計室 意匠設計房
入社1年目
佐藤駿介



大阪設計室 意匠設計房
入社1年目
豊田健心

集団を前進させる動きが大切

一番の気づきは“実現の意思”がないと何も実現できないということです。仕事は一人では出来ないの、成果を上げるためには、共に闘う集団の活力を生み出すための行動が必要です。だから、仲間へのもたれかかりは厳禁。“実現の意思”を持って判断材料を整理して仮説を立てる。集団を前進させる動きが大切なんだと学びました。



東京設計室 意匠設計房
入社1年目
加藤亜美

子どもに学ぶことがたくさん！

子どもたちって本当に素直！感情を全部出して「うーん？」とか「なんで？」とか不整合感を絶対に流さないんです。だから、とことん「これがいい！」と思えるものを追求し続けて、楽しそうと可能性を感じたら一気にそこに収束します。その素直さは、大人が絶対に学ぶべきところです。部門を問わない大きな気づきが満載の研修になりました。

本音でぶつかって、一体化する

子どもたちと接して、自分が本気にならないと子どもたちも本気にならないことを学びました。生半可に手加減すると敏感に感じ取られちゃうんです。これは仕事でも同じなんだと思います。どこかで遠慮したり、正解がないと動けなかったり、本音でぶつからないと何も成果を上げられません。子どもたちから、とても大きな気づきと学びをもらった研修でした。



東京設計室 構造設計房
入社1年目
柳 周平

本源追求のいま

さまざまな建築プロジェクトを通じて、お客様とともに活力ある未来を描くために。
私たちの挑戦は続いています。

“KIMICA One World”

天然資源の海藻から精製される
「アルギン酸」生産の国内トップシェア企業
株式会社キミカ

**キミカがひとつになる、
世界で1番になる**

所在地_千葉県富津市大堀1029
竣工_2022年7月
用途_オフィス・ラボ
規模_鉄骨/鉄筋コンクリート造
地上2階
面積_3,450㎡(延べ面積)



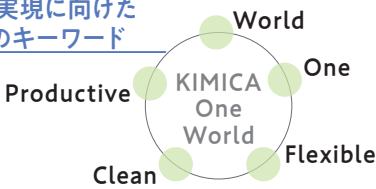
創業80周年事業として、オフィス、
研究開発ラボ、品質管理ラボ、福利厚生
施設を集約した新オフィスです。

健康志向の高まりに伴う需要増と高度
化する品質要求に応えるため、執務エリ
アを3倍、研究エリアを4倍の広さに拡
充。ポストコロナ時代の新たな事業展開
と多様な働き方に柔軟に対応できるよう、
24m×70mのダイナミックな大空間を

創出します。
『ジャパン SDGs アワード』
の受賞企業に相応しい、人と
地球にやさしい新拠点とする
ため、環境性能に優れる技術を数多く導
入。さらに、社員の想いを設計に反映す
るため、弊社独自の共創スタジオを開催
し、みんなでつくる新しい拠点づくりを
目指しました。



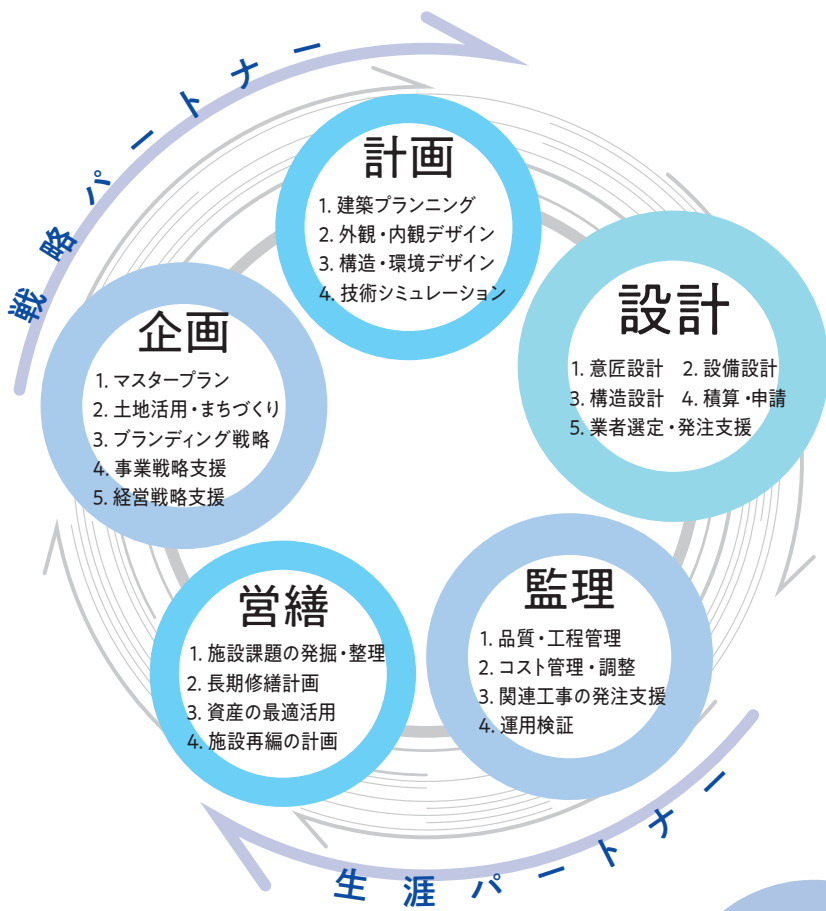
施設実現に向けた
5つのキーワード



キミカの人づくり

設計当初、「組織づくり、人づくりもこ
の事業を通して実現させたい」という想
いがキミカさまから共有され、若いメン
バーから幹部メンバーまで参加した共創
スタジオを実施しました。

追求テーマは、“10年後のありたい姿
と夢”。新オフィスだけではなく、会社
そのものをどうしたいかという本源的な
部分から議論。年齢や役職に関係なく、
みんなの声を肯定的に受け止めた上でど
う実現するかを考える、一体感のあるプ
ロジェクト推進を大切にしてきました。
当初目標として共有された「組織づくり、
人づくりもこの事業を通して実現させ
る」をまさに体現するプロジェクトにな
ったと考えています。



類設計室とは

新たな経営・事業戦略を探索している
お客様に寄り添い、
建築プロジェクトの構想から運用まで、
生涯にわたる戦略パートナーとして、
あるべき姿を追求していきます。



これまでに発行された
『本源追求』のご紹介

- vol.01_ これからの時代、
「働く場所」とは？
- vol.02_ 「学び」をどうつくる？
- vol.03_ はじめよう。
未来の担い手となる
“ひとづくり”
- vol.04_ 食と農の再生が、
地域の活力をつくる
- vol.05_ 人と森をつなぐ、
建築。



back number



● 当社季刊誌をご覧ください、ありがとうございます。
類設計室が提供するサービスに関する資料請求・ご質問は、下記 URL かお電話にてお問い合わせください。

➡ 大阪: 06-6305-6666 設計広報: 橋本 東京: 03-5713-1010 設計広報: 朝日
MAIL: https://www.rui.ne.jp/architecture/form/form_arch.php

