

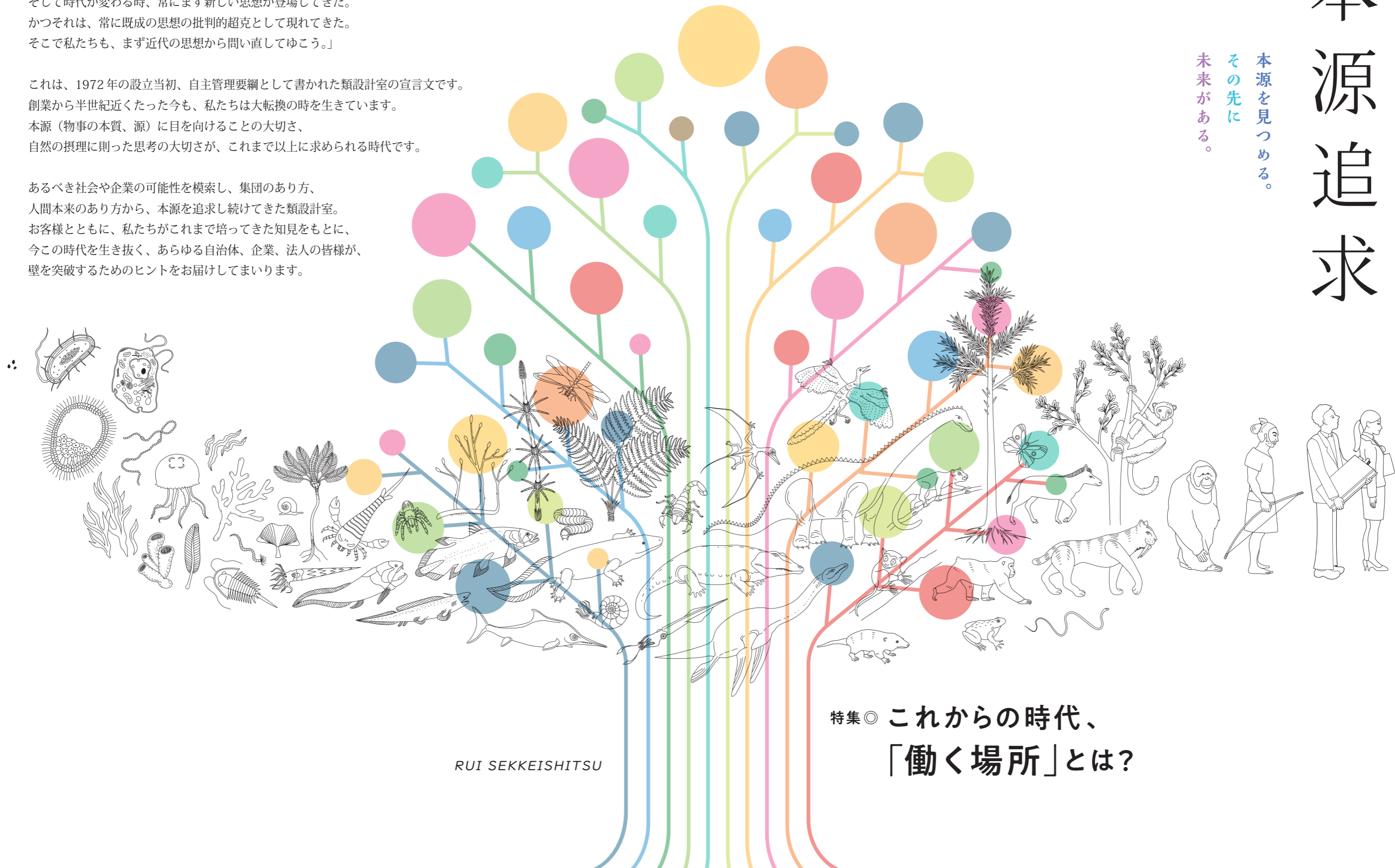
「状況は混沌として、頼るべき思想も今はない。  
しかし歴史を振り返れば、頼るべき全ての指標が失われた混沌の状況こそ、  
常に真の創造の土壌であった。  
そして時代が変わる時、常にまず新しい思想が登場してきた。  
かつそれは、常に既成の思想の批判的超克として現れてきた。  
そこで私たちも、まず近代の思想から問い直してゆこう。」

これは、1972年の設立当初、自主管理要綱として書かれた類設計室の宣言文です。  
創業から半世紀近くたった今も、私たちは大転換の時を生きています。  
本源（物事の本質、源）に目を向けることの大切さ、  
自然の摂理に則った思考の大切さが、これまで以上に求められる時代です。

あるべき社会や企業の可能性を模索し、集團のあり方、  
人間本来のあり方から、本源を追求し続けてきた類設計室。  
お客様とともに、私たちがこれまで培ってきた知見をもとに、  
今この時代を生き抜く、あらゆる自治体、企業、法人の皆様が、  
壁を突破するためのヒントをお届けしてまいります。

# 本源追求

本源を見つめる。  
その先に  
未来がある。

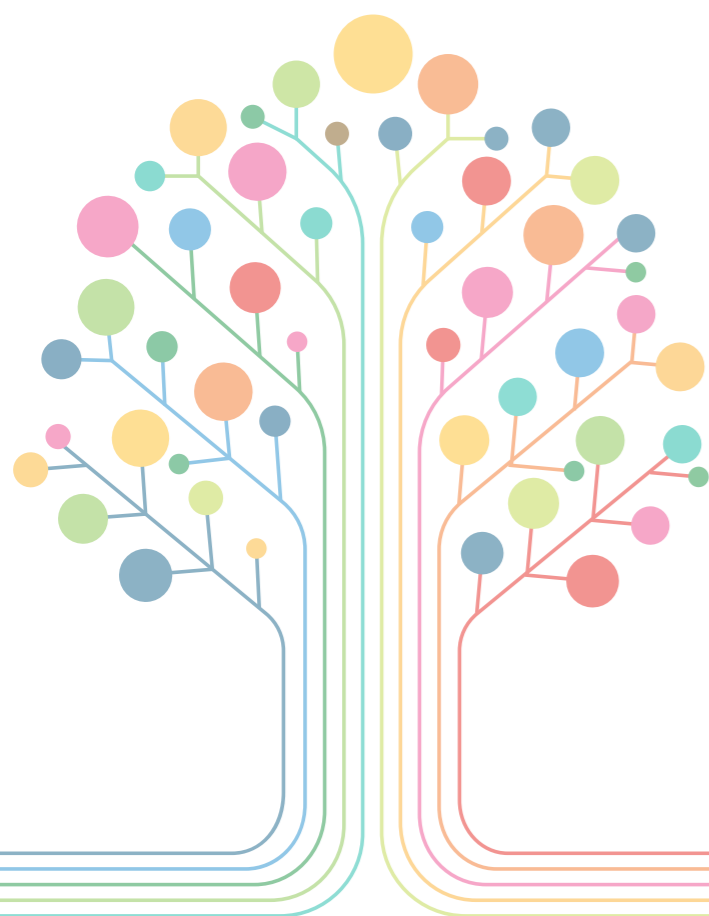


RUI SEKKEISHITSU

特集◎ これからの時代、  
「働く場所」とは？

# 本源追求

## contents



- 特集 *special issue*
- 04 これからの時代、「働く場所」とは？
- 本源追求 *story*
- 06 水上印刷 物語り  
MIC Creative-One  
力を結集して、ひとつになる新本社
- 14 西島製作所 物語り  
進化し続けるトリシマ  
組織の一体感を生み出す  
働き方改革×新オフィス
- 24 類設計室の本源追求のいま
- 26 類設計室とは
- 27 「類」語辞典／「類」人辞典

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\_株式会社ハタジルン

本源を見つめる。  
その先に  
未来がある。

「設計事務所らしくない設計事務所」。  
そんなお言葉をよくいただくのは、  
私たちが、空間づくりだけでなく、  
組織づくり、人づくりを含めたご提案をさせて  
いただくことが多いから。  
お客様の経営、事業の根幹に関わる  
あらゆる課題に踏み込むのは、  
本来あるべき姿を描くために、  
根源的な問いを繰り返してきた結果です。

人々の活力を再生するデザインとは何か。  
自然の摂理に則った循環型のデザインとは何か。  
あるいは、集団とは、人間とは何か。

ある時は人類史にまで遡り、  
またある時は生命原理に立ち返りながら  
地球の課題、人類が直面する課題をも  
深く掘り下げていく。

物事を源から、追求し続ける。  
その先に、未来があると私たちは信じています。

# 活力ある社会をつくる。 そのための「本源追求」を。

## 追求の姿勢が、現状を打破する

コロナ禍を契機に時代は大きな転換を迎えると私は予見しています。大転換の時代、これからどう生きるのか。今後の社会をどうつくるのか。そのために何を残し、何を变えていくべきか。私たち一人ひとりに問われています。企業が生き残りをかけるために最も求められるのが、世の中の動き、人々の意識潮流をつかみ、未来を「見通す力」。そのためには、既存の価値観、手法にこだわらず、物事の本質・可能性を見極める「追求力」。そして、深く相手に同化し、相手発で思考する「関係力」が求められます。企業においても、一個人においても、これらの能力は次代を切り拓く鍵です。

重要なのは、一人ひとりが、自ら深く探求すると同時に、仲間と共に追求する姿勢を持つことではないでしょうか。何が事実で、何が可能性なのか。安易に正解を探すのではな

く、物事の根源を追求し続ける。この「本源追求」の姿勢を貫くことで、現状を打破する力が育まれると考えています。

## 創造性が発揮される場づくりを

働くとは、人々に充足と活力を与えうる可能性を追求すること。そのために、一体になるまで対象に同化し、相手の本源的な期待を追求することではないでしょうか。私たちが目指すのは、その「本源追求」が自ずと生まれ、創造性が発揮される場づくりです。例えば、役職・部門の枠を越えて、活発な追求が生まれる空間。緑や光、風などを取り入れることでより本能を解放し、自由な発想を引き出す空間。経営陣と意見交換のしやすい空間……。

人と人との関係性が充足し、活力あふれる空間をつくるために、私たちは施設課題を捉える以前に、経営課題、事業課題から本来あるべき姿を追求しています。建築はあくまで

も課題解決のアプローチのうちの一つ。建築提案の後も、運用課題や投資課題など、あらゆる側面からお客様に同化し、企業や事業の未来を考えることに重きを置いています。

## 活力ある社会をつくるために

類グループは創立以来、史観を遡り、自然の摂理・生命原理から人類の意識構造、社会の成立構造に至るまで、一貫して皆で事実を追求し続けてきました。その理由は、歴史を遡り原点を辿ることで、近代社会に変わる新しい社会像を鮮明に描けるからに他なりません。先行きの見えない今こそ、「本源追求」をすべき時。しかし、この追求は私たちだけでは不可能です。大転換の時、同時代を生きる皆様と共に力を合わせ、活力ある社会を共につくっていくことが、私たち類設計室の志であり願いです。



大阪設計室長  
**麻丘東出**

1985年類設計室入社。大阪設計室長として、設計の枠を超える新たなプロジェクト推進体制を統率。



これからの時代、

# 「働く場所」 とは？



コロナ禍による生産と消費の減退、国家債権の増大と綱渡りの世界金融、迫り来る業態革命の波……。先の見通しの立たない中で、多くの企業が難しい判断を迫られています。従来の価値観や手法にとらわれては、未来はないでしょう。これからの時代、組織、企業はどうあるべきか。私たちの働く場所はどうあるべきか。本誌では、類設計室がお客様と共に追求し続けている「働く場所」を特集します。

Story 01

# 水上印刷 物語り



河合社長インタビュー

## 業態変革を続ける「360°フルサービスカンパニー」

—水上印刷について教えてください。

河合 社名の通り「印刷」を祖業として、1946年に現在の本社付近で創業しました。現在でも事業の核は「印刷」ですが、この10年間で業態変革を続け、究極の御用聞きとして、印刷の周辺の“面倒くさい”を解決する「360°フルサービスカンパニー」へと転身し、デジタル×フィジカルのオペレーションアウトソーシングサービスを提供しています。

—現在の社会情勢をどう捉えていますか。

河合 印刷業界の市場規模は約30年で半減していますが、当社は10年間にわたって増収増益を続けてきました。ところが、この数年の安定していた経済、人手不足、インバウ

ンドの活況の様相はコロナ禍で変わってしまいました。この変革にどう対応するかを真剣に考え抜き、舵取りをしている最中です。

私たちのビジネス領域では、5つの大きな潮流があると考えています。「1. オンライン化とOMO (Online Merges with Offline) / 2. デジタル投資による組織合理化 / 3. 分散化と細分化 / 4. 固定客・常連客重視 / 5. 内需回帰」。

これらを横断するキーワードをあげるなら、「with デジタル」。すべてのサービスはデジタル活用なくして成立しない、そんな世の中になるでしょう。DX (デジタルトランスフォーメーション) によって、「これから10

年かけて起こるはずの変化が、1年に凝縮される」、それがこれから起こる未来です。

もともと10年先を見ていた企業や、DXに真剣に向き合っていた企業にとっては、この大転換は大きなチャンスであり、社会生活に不可欠なサービスや、強い顧客関係性のあるサービスは、さらなる飛躍を迎える機会になるでしょう。

市場原理としては、「良いものは残り、悪いものは消え去っていく」。それがはっきりと突き付けられるのが、今回の大転換であると考えています。

林 建設投資が見送りになるなど、建設業界も同様にコロナの影響を受けています。類設計室としては、改めて営業戦略や組織体制の



足元固めに動いています。同時に、類グループ全体としては学びや農園といった事業もあり、まず外国からの輸入が途絶えた場合の食糧危機に備え、農園事業の増産へと舵を切りました。そこには設計事業部はじめ、他部門からの短期の配置転換などを組織横断的に行っています。こうした外圧の変化に組織として有機的に対応できるかが問われているのだと思います。

水上印刷株式会社  
代表取締役社長  
河合克也

2010年水上印刷の経営戦略室長、取締役管理部長を歴任し、組織変革を先導。2014年、代表取締役社長に就任。「日本一勉強する会社」を掲げ、10年間の増収増益を牽引している。

# MIC Creative-One 力を結集して、 ひとつになる新本社

MIC Creative-One  
Project

印刷業界のトップランナーである水上印刷様の本社建替えプロジェクト。「もう1度、ひとつになろう」。ここに込められた想いと未来の展望を、河合社長と類設計室で語り合った。

株式会社 類設計室  
ディレクター

林 昭光

本プロジェクトの設計統括を担当。初期のプロポーザル提案から、設計・工事監理段階にいたるまで、一貫して生連パートナーとして関わる。

株式会社 類設計室  
企画室キャップ

山根 教彦

プロポーザル提案から、お客様とひとつになるための共創スタジオの企画などを推進。広報統括の立場から本インタビューも担当。



## 新本社を建てる意味は「もう一度、ひとつになるう」



### 一体感を醸成する新本社

—こうした将来の展望に対し、今回の新本社は寄与していますか？

河合 大きく寄与しています。企業は人なり。極論をいうと、業績の良い企業とそうでない企業との差は、「人材」の差です。人が成果をあげられるように戦略・組織体制・評価制度・教育機会・働く環境を構築していくのが、経営者の役割です。中でも、「モチベーションと生産性上がる環境」については、新本社の担う役割が大きく、ここは期待を膨らませています。

実は、もともと当社は家族主義的なまとまりある会社で、かつては工場と本社が一緒にありました。しかし事業の成長とともに、組織が拡大する中でオフィスが分散していきました。社員も250名に増えていく中で、部門の縦割りや部門間での競争意識という壁も感じていました。

そこで各拠点に分かれているメンバーを集約し、もう一度「ひとつになるう」と考えたのが、新本社を建てた大きな目的の一つです。もう一つの目的は、採用強化です。学生にア

ピールをする上でも、オフィス環境に魅力があるかどうかは重要になってきます。

さらに、私たちが目指しているのは、「大きい企業」ではなく、「速い企業」です。一体感を持ってスピードを高め、お客様を見て仕事をする。そのためには皆が集まれる場所が不可欠になります。当社もコロナでリモートにもチャレンジしましたし、大企業の中にはオフィスを半分にするといった話も聞きます。しかしながら、「速い企業」を目指す上では、根本的には本社そのものが不要にはならないと考えています。

—今回の建替えのコンセプトと特徴を教えてください。

林 手狭になっていた本社を建替えたい、というご要望から始まりました。印刷業界のトップランナーと社長からお聞きした上で掲げたのが、NO.1になる、ひとつになることを目指した「MIC Creative-One」というコンセプト。都心の狭小地で、オフィスの面積を最大にしてみんなが集まれる環境をつくる。そのために、整形に近い形を確保したいと考えました。法規制では道路斜線という高さの制限がかかる条件だったため、旧社屋は

### 社員が一丸となるための3つの「One」

上階が斜めに切り取られる形になっていました。そこで「天空率」という手法を用いて制限をクリアしています。

もう1つこだわったのは階段ですね。社員のコミュニケーションがしやすい空間をどうつくるか、というテーマで設計していきました。山根 オフィスでの社内の全体会議の様子もお見せいただき、デスクからそのまま参加できるような、柔軟な運営ができていたことが非常に印象的でした。

河合 類さんのコンセプトにあるように、社員が一丸となる工夫を要所に施しています。

大きくは3つの「One」が存在します。

1つ目は先ほどの「フロアをつなぐオープンな吹抜け階段」です。4階建てで、どうしても縦に執務フロアが分断されます。それらを「One」につなげるために吹抜け階段を設けて縦にも人の気配が感じられるようにしました。実際に使ってみると、社員同士の挨拶、コミュニケーションが生まれる場として、効果を発揮しています。

2つ目の「One」は、集合研修や社内イベントに活用する「ラウンジスペース」です。当社は「日本で一番勉強する会社を目指す」と掲げており、一人あたり200時間を未来のための活動に使うために社内研修も活発に行っています。さらに社内イベントも活発で、

パーティーや懇親会も頻繁に行っています。新しくできた社内BAR、そして屋上テラスでのBBQなどは、社員同士のつながりをさらに強固にしてくれると考えています。こうした社員同士の心の「One」を実現する場所としての大きな役割を担っています。

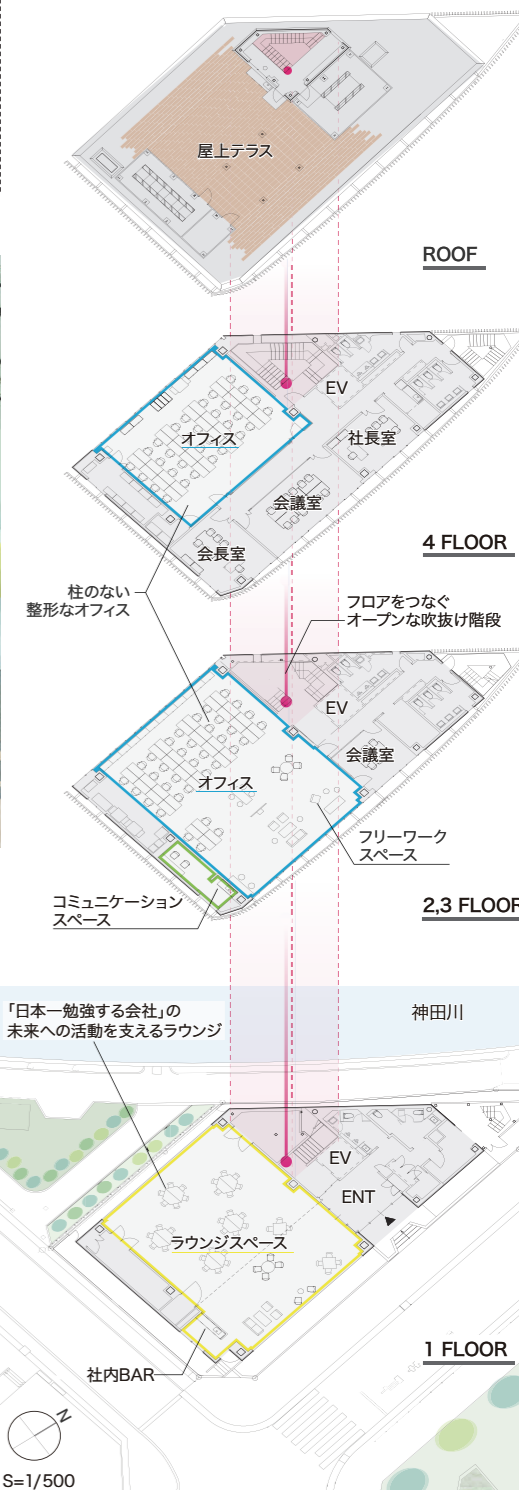
ラウンジでは来客との打合せもっており、非常に落ち着いた空間として好評です。



社内BARを併設するラウンジスペース。パーティーでBARエリアと研修エリアを分けられる。



フロアをつなぐオープンな吹抜け階段。「社員への声かけがしやすくなった」と社長は語る。



「日本一勉強する会社」の未来への活動を支えるラウンジ



奥が新本社。右手前がANNEX。建替えを機にできる限りオフィスを創業の地に集約した。

# 建物全体を包み込み、街に溶け込む外観へ。



3つ目の「One」は「各所のコミュニケーションスペース&フリーワークスペース」です。Work Anywhereとして、自席でなくても仕事ができる、ちょっとした作業ができるスペースを充実させました。仕事には、2種類あると感じています。「複数人で進める仕事」と「一人で進める仕事」です。前者は「円滑なコミュニケーション」が肝となり、後者は「集中できる環境」が肝となります。新本社の誕生によって、分散されていた人材が集まったことと、あらゆるスペースでオープンにコミュニケーションが可能になったことが実現され、複数人で進める仕事の生産性は大きく向上したと考えています。

## 地域になじむシンプルさ、エッジの立ったデザイン

—建物の外観デザインもこの地域の他の建物と比べて、一線を画すデザインになっていると感じます。  
河合 このデザインは気に入っています。ファサードデザインは、提案段階ではカラフルなもの、奇をてらったものもありました。しかし、この地は創業の地で、愛着のある場所。まず「シンプル」であること。地域になじみ長く景観に溶け込む建物にしたかった。そして私たちのビジネスの先端性、尖り続けることを表現する「エッジ」の立ったデザインを

選びました。本社の周りは近年の西新宿の再開発で大きく様相が変わりましたが、街に溶け込むデザインになっていると感じます。  
林 内部空間は「One」が実現できるものの、外観からはどうしてもフロアごとの分断感が表れてしまうというのが、設計者として感じていたこと。それをルーバーで覆うことで1つに見せ、外観上でも「One」を実現したいという狙いがありました。このアイデアが社内でも生まれたときは、直感的に「これ出したらこれに決まるな」と。予算内でできるかは、検討が必要でした。より良くなるなら予算折衝もしようというような背景もあってご提案し、案の定、「これがいい!」と即決していただきました。

## 社員みんなの集大成でできた新本社

—初期の打合せで「共創スタジオ」を開催しました。振り返ってみていかがでしたか。  
河合 皆に自分ゴトとして本社を想い、使って欲しい、経営者なら誰でも考えることだと思います。その意味では「共創スタジオ」は

オフィス内のフリーワークスペースは、多様な働き方を可能にする。



非常に大きな役割を果たしてくれたと思います。参加者の様々な意見から、様々なシーンが具体的に浮かび上がり、夢を抱き、一方で現実的な共有もしながら今回の新本社のかたちになりました。今回設計していただいた細かいところも含めて、皆の集大成でできあがったことだと思います。

## 仕事は遊び 寝食忘れて没頭できることは幸せなこと

林 プロジェクトを通して感じたことですが、水上さんの社員さんの主体性の高さ。みなさん自ら考え、自ら行動に移す印象があり、感銘を受けました。  
河合 有り難いですが、自社から見ればまだまだです。主体性を育むために特別な教育をしているわけではないのですが、顧客志向、顧客視点というのは常に社員に話しますね。日々のお客様とのやりとりの中から、主体性を学んでくれているのだと思います。  
ワークライフバランスはひとつの潮流ですが、誰が言ったのこの言葉?というのが本音(笑)。大前提で、仕事って大変できつくて嫌なものでしょうか? そんなことはないですよ。類のみなさんは設計が好きで仕事を



されているからか、そこに「やらされ感」は全く感じません。いかに寝食忘れて没頭することを仕事にできるか。仕事に没頭できれば、それはとても幸せなことだと思います。  
印刷業の私たちも同じです。私も四六時中、経営のことは頭から離れないけれど、それは苦ではないですね。仕事に没頭することによってつくられている人生観と達成感がある。誰かに振り回される人生か、主体的に自ら動かす人生か。主体性が、人生の充実度を分けるのです。  
山根 自分たちの姿勢が問われる時代と感じます。若手も、私たち先輩自らが楽しく追求していれば、その背中を見て自ずとついてくる。仕事と遊びは同じ。そういう意味では社

屋解体のときの「サンキュー&グッバイパーティー」で、社長は「遊ぼう!」という言葉を書かれていたのが印象的でした。  
河合 遊ぼう、は直感的に書きましたが、遊びのように主体的に仕事に没頭してほしい、そういう想いを込めています。遊び心という意味で、パーや屋上のテラスを設け、さらに服装もカジュアルを解禁し、社内には有線でBGMも流すようにしました。五感を刺激するような居心地がいい空間であれば、おのずと主体的に仕事に没頭できると考えています。もう1つ働く場所において大切なのが、人間関係。周囲との関係ができあがって、その人の本当の居場所になるのだと思います。大事なのは信頼できる仕事ができる関係かどうか。単純に「良い人間関係が良い仕事を生む」わけではない。そこに甘えが生まれてしまっただけでは本末転倒です。「良い仕事関係が良い人間関係をつくる」のです。  
林 「闘争と親和」と私たちは呼んでいます。その両輪が組織には必要です。「親和」だけでもいい仕事はできない。信頼できる仲間と共に、「闘争」に向かえる課題があって初めて人間関係が深まっていく。集まる意義もそこにあるのではないかと思います。

## Episode 社員と想いを共有しながら創り上げた設計プロセス





トが起こってしまう。組織が分断されると、お客様のニーズに応えられなくなるのです。組織の一体感が生みだす、良質なコミュニケーションを醸成する環境と、経営意思決定の速さが、組織の速度を生み出します。だからこそ、これからも水上印刷の「One」を強く

## いま、集まる意義を再考する

——組織の一体感がいままなぜ必要だとお考えですか。

河合 集まる意義でいうと、いま大きい企業よりも、「速い企業」が勝ち残る時代です。究極の顧客志向。市場から選択されるものしか残らない、と先ほどもお話ししました。

「一体感」は決して会社のエゴではありません。一体感を持った会社が生み出すサービスは質が違います。お客様はニーズ・課題に応じてくれる会社を求めています。しかし、部門間の仲が悪ければ、本社と製造で、デザインと本社で意見が食い違い、振り回される。本来向くべきはお客様なのに、社内コンフリク

していきたくて考えています。

林 水上さんのそのスピード感は設計段階からも感じていました。

河合 右往左往しますけどね（笑）。

林 それは必要なプロセスだったと感じています。例えば、階段の設計段階。安全を確保するには2つの階段は離れた方がよいという設計者の固定観念で進めていたのですが、今回は中央の一箇所に集めることが正解だった。それは繰り返す会話し、議論しないと気づけない。固定観念が崩れないのですね。我々もプロとしての想いはありながら、顧客を第一優先で考えること、その先に本当の答えがあるということに改めて気づかされました。

今回のコロナのように早急な判断が必要な際には、組織としてのスピード感はかなり重要です。意思決定スピードをいかに早められるか。組織としてどういうデザインをしていくかが問われていると、我々自身も日々の組織運営の中で感じているところです。

## リアルに会うことが如何に贅沢か

——コロナ禍における働き方と集まることの意義をどう考えますか。

河合 緊急事態宣言下では、本社で70%を超えるリモートワーク化を実現しました。実際にやってみて、プラス、マイナスの両面が見えてきました。結論からいくと水上印刷では完全リモートワークは推進しません。オフィスワークを軸とした「ハイブリッドワーク」を目指します。

リモートワークの一番のプラス面は、「移動時間の削減」で、移動による非稼働時間を価値生産時間に替えられるのは、職種によっては大きな効果があります。

他方、わざわざ集まって「リアルに会うことが如何に贅沢か」ということにも気づか

されました。リアルな接点、リアルな会議に対しては、より目的意識を高めて成果の向上を図っていくべきでしょう。

これは役職、役割、あるいは業種、職種によっても異なりますが、100%一人で完結できる仕事、職業など存在しません。そもそも、仕事とは「誰かの役に立って対価を得る」ことなので、相手が存在しないと成立しないし、より大きな成果を生み出すために組織やチームが存在しています。

つまり、長期的な目線に立つと、やはりオフィスの重要性は将来も変わらない。あとは、時代や技術を取り込んで、ハイブリッドな働き方を追求していけばよいと考えています。山根 全く同感です。類グループでは、これからの集団のあり方はどうなんだ、ということを猿はどうか、生物はどうかと単細胞に至るまで、生物史に遡って本源から追求しています。例えば、猿は集まり、互いの顔を見合わせて、そこで安心感を得たり不全感を和らげて、闘争に向かうことができます。

河合 面白いですね。

山根 あくまでも一例ですが、サルから人類を貫く集団統合の歴史変遷など本源的な集団の在り方を日々追求しているからこそ、今回のコロナでも単純に未知で危ないからリモートにする、というのは違う、できるだけ「どうやったら集まれるか？のやり方を考えよう」というのが類の考え方のスタートでした。だからコロナに対しても徹底的に全社員で追求しました。会社・組織ごとにごこうした思考の軸が重要だと思います。

林 完全リモートで会社に来なくていい、という方針の大企業もありますが、本当に社員さんの活力が出ているのかはわからない部分ですよね。類も水上さんと同じように考えていたので、お話を伺っていて共感するところが多く、嬉しくなりました。

### 水上印刷 新本社 概要

所在地 東京都新宿区西新宿5-14-3  
 主要用途 事務所  
 施主 水上印刷株式会社  
 施工会社 三和建設株式会社  
 敷地面積 436.35㎡  
 建築面積 343.94㎡  
 延床面積 1303.41㎡  
 階数 地上4階、塔屋1階  
 最高高 19.55m  
 主体構造 鉄骨造  
 設計期間 12ヵ月  
 施工期間 10ヵ月

# 類さんと出会わなければこのプロジェクトはなかった

——類設計室との出会いは？

河合 お世辞ではなく、類さんとの出会いがなければ新本社プロジェクトは存在しませんでした。新本社の構想は、実は2008年頃にもありました。大手ゼネコンや地元業者など様々な会社に提案をもらいました。けれども、「求めていることと何か違う」というアウトプットが多かった。我々も重要な決定の際には必ず「人」を見ます。林さんをはじめとした類の方々に会って、提案を聞いて、ようやく「この人たちとなら一緒にやりたい」と思えました。提案の際にお会いした皆さんの他にも、その後方で支えているチームの熱意も伝わってきました。

提案の内容自体も、ずば抜けて良かった。類のみなさんとじゃないと、今の本社は完成しなかったでしょう。

最初に提案してくれた内容も、気に入ってました。私たちが一番大事にしていることをしっかり受け止めて、カタチしてくれた。水上の「人づくり」や「日本で一番勉強する会社」といったところに深い理解を示してくれた。ビジョンや社是が言語化されている会社じゃないので、感じてもらえないといけなところも多かったと思います。水上のまさに本源的な部分、本質というのかな。それを感じてとってくれたのが、嬉しかったですね。

新本社構想は、最初からすべて見通せていたわけではありません。様々なシミュレーションは行いましたが、それでも「創ってみたい！」と思わせてくれる提案と、任せても良いと思える人と、そして納得の価格（笑）、社運をかけたプロジェクトですから、全てが揃わないと、いざ決断には至らない。全ての条件を満たしてくれたのが類さんでした。

——類設計室の最初の印象は？

河合 ご自身の哲学があると感じました。仕

事に対する自分たちなりの想いや考え方を軸にした提案をいただいた。もう1つは、ディテール。仕事のプロフェッショナルは細部に宿りますから。私たちが気づかないようなディテールにまでこだわってくれました。それだけ、気を回して向き合ってくれたんだろなああと。

林 私たちが大切にしているのは「相手発」という姿勢です。初めて、会長・社長にお会いしたときに、我々が事前に考えていたところと、水上さんの想いがフィットする感覚がありました。ここを突き詰めていけば、響く提案になるだろうと。ある種、運命的なものを感じました。

僕らが机の上だけで検討していてもこのプランになっていません。一緒に議論しながら作ったからこの形になりました。一体感を持って一緒に創り上げた、まさにプロジェクト自体が「One」だと思います。

——類設計室への今後の期待を教えてください。

河合 類さんは社長を筆頭に70代の幹部の方も多い。これだけの世代ギャップがありながら、よくその熱量を若い世代まで維持できていると驚きます。類さんにはベンチャーの勢いを感じます。長いお付き合いになるので、熱量を後世に維持し続けて、クリエイティブに永続的に頑張ってください。

正直、コロナ禍において、何も迷いがなかったかと言えばウソになります。しかし、そんな混乱下の中でも最後までやり遂げ、私たちの夢を実現してくれた類さんに心から感謝しています。また35年後くらいに、次の新本社プロジェクトを実現させましょう（笑）。

林 16歳で設計を志し、いまこういう言葉をいただけることは設計者冥利に尽きます。本日はありがとうございました。

水上印刷 新本社 設計チーム



### Detail of Design

## 内外の条件を統合したルーバーデザイン



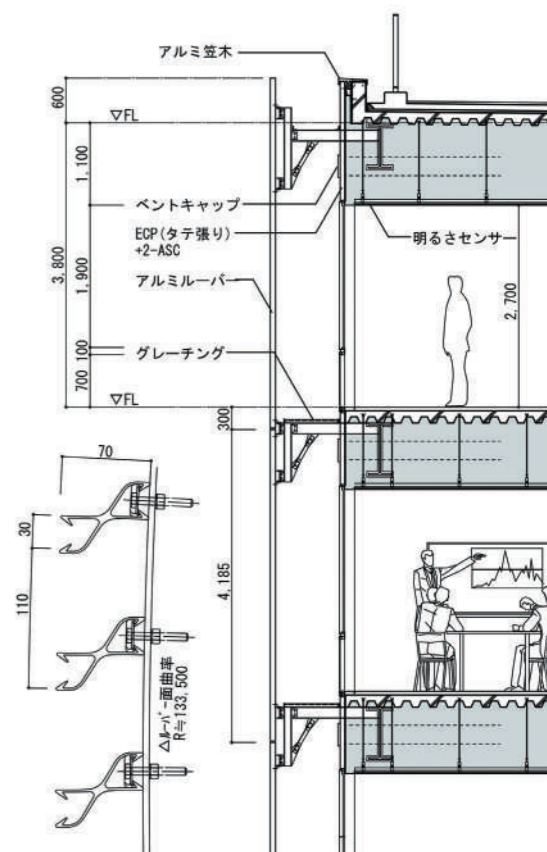
### 全体を包む一枚のルーバー

平面的に緩やかな曲線を描くルーバーは、デザインはもとより天空率を満たすための工夫。指向性のある細めのルーバーは、天候によって光の反射が変わるアルマイト仕上。位置によって見え方が変化し、先鋭さ（エッジ）と街に馴染むデザインを両立。



### 柔らかく光を反射させた明るいオフィス

自然光の移りを取り入れるため、開口部を一杯に掛け、ルーバーの反射光を採り込んだ。ルーバーを支持する部材が室内から目に入らないように支持ピッチをできる限り大きくし、窓の外に広がる緑を楽しめる開放的な室内環境を実現した。



ルーバー平面詳細図 (1/6)

断面図 (1/100)

## 歴史変遷

### COLUMN



写真提供: nomo / PIXTA

## サルから人類を貫く集団統合原理



樹上に進出したサルは、同類闘争を激化させ、飢えと怯えの不全感から解脱すべく、相手との期待・応答回路＝共認機能（親和共認）を進化させていった。サルは、本能を超えた共認によって、はじめて集団を統合し、闘争に向かった。

※共認とは、共に認め合うこと。人類の集団や社会は、互いに課題や評価、役割、規範を共認することで統合されている。これは相手と自分の不全→期待を重ね合わせ同一視することで安心感などの充足を得る機能であり、この共認充足は、サル・人類の最大の充足源・活力源となる。（類設計室、実現論より）



# 進化し続けるトリシマ 組織の一体感を生み出す 働き方改革×新オフィス

Story 02

西島製作所  
物語り

Create  
a sense of  
organizational  
unity

ポンプ事業を柱とし、  
グローバルに活躍する西島製作所様の  
本社工場新築プロジェクト。  
経営陣、建設プロジェクトチーム、  
広報チームの3者に、  
改革の軌跡と  
新しい拠点の可能性について伺った。

## 人類的課題に挑戦する企業 次なる進化に向けて

西島製作所（以下、西島）は、大阪府高槻市に本社を構えるポンプメーカー。公共用・産業用ポンプの製造・販売を主力事業とする、日本を代表するものづくり企業だ。1919年に創業、昨年100周年を迎えた。

ポンプに馴染みのない方もいるかもしれないが、例えば上・下水道、冷暖房設備、火力発電所などで使用されるポンプを製造している。人間の心臓と同様に、いかなる状況になっても動き続ける必要があるインフラを支えている。加えて、ポンプ事業はエネルギー問題とも切り離せない。世界で消費される電力

の約10～20%が、ポンプの稼働に使われているという。ポンプの省エネ化は喫緊の課題であり、地球全体の問題に直結しているのだ。人にとっても、地球環境にとっても重要な意味を持つポンプ。この製品を主軸においた西島の事業展開は、まさに「人類的課題への挑戦」である。

そんな西島だが、約20年前の国内の公共事業の縮減施策により、官公需のポンプ市場も年々縮小。大きな事業改革の必要に迫られた。

そこで2003年、これまで培ってきた技術と実績を武器に、海外市場への進出を決断。海外シェアの急拡大に成功した。また、世界のニーズに柔軟に対応するために、2012年に全部門を貫いた技術情報のシステム化・基

準化を行い、品質とスピードを同時に向上。さらに2010年、エンドユーザーと直接つながり、生涯にわたってポンプを支えるサービス事業を本格化させた。

約20年にわたる改革によって、営業基盤・技術基盤・事業基盤、すべての面で大きな飛躍を遂げた。「基盤は整った、次の西島へと進化していこう」。今回の新本社工場計画は、いわば改革の“総仕上げ”として、そして次の時代の“進化”に向け、組織の一体感を生み出す事業としてスタートした。

類設計室は、このような西島が置かれている外圧に直面する課題に深く同化し、新しい新本社工場の意義を見出しながら、建設プロジェクトを推進してきた。

まず2016年度の基本構想では、約7haにわたる敷地全体の再編計画から着手。将来を見据えた新本社工場の最適立地や段階的整備計画を立案した。2018年度からの設計では、人材の力、組織の力を最大限に引き出すため「一体感」をコンセプトに、障壁がなく自在に働けるオフィス空間を提案した。そして現在は、100周年を迎えた西島のブランディング戦略にも携わり、経営・事業・組織・施設の改革を一体となって進めている。

このように、類設計室は、経営陣・建設プロジェクトチーム、各部門のスタッフの方とともに本プロジェクトを作り上げてきた。ここでは、4年にわたる新本社工場計画の軌跡を振り返り、これからの展望について考えた。

事業改革	グローバル展開 2003年 TGT (トリシマ・グローバル・チーム) 発足以降、海外での事業を拡大
技術改革	ものづくり基盤の再構築 2012年 TIS (トリシマ・イノベーション・システム) プロジェクト開始
新事業化	エンドユーザーへの密着 2010年～ サービス事業を本格化 2018年～ 回転機械の簡易モニタリングシステム「TR-COM」を販売開始
組織改革	ダイバーシティ 2012年～ 外国人社員の積極採用 2012年 企業内託児所の開設 2018年 働き方改革推進チーム発足

改革の総仕上げ 新本社工場 計画
2016年5月 チーム発足・基本構想
2018年3月 基本計画
2019年9月 着工
2021年3月 供用開始(予定)



Story 02

# 西島製作所 物語り

## 原田社長、羽牟専務インタビュー

ダイナミックな改革を進める西島製作所。大転換の時代の中で、組織はどのようにあるべきか、これからの働く場に求められるものはなにか。原田社長・羽牟専務と語り合った。



### 100周年を機に、 組織の意義を問い直す

—100周年を機に改訂された経営理念や、創業以来の社是に込められた想いをお聞かせください。

羽牟 社是は、西島のDNAであって、心であって、体だと思っています。社是があるから、何かあった時も社員の意識がカチッと固まる。さらに、事業を通じて社会貢献ができて、誰かが誇りを持っていることも私たちの強み。工場で働く人たちは、自分たちの作ったポンプが、災害から人々を救ったことに誇りを、営業の人たちも海外の水が通っていない地域にポンプで水を送れたことに誇りをもって働いています。

その想いを、新しい経営理念にも入れ込み

株式会社 西島製作所  
代表取締役社長

## 原田耕太郎

2006年、代表取締役社長に就任。以来、強力なリーダーシップを発揮し、トリシマグループの発展を牽引している。

たいと思いました。また外国人の社員比率が増え、西島を言い表せられる簡単な言葉がないと、組織がまとまらないという思いもありました。

まず経営理念ですが、始まりの言葉にある、「ポンプを愛し」という部分。なかなか経営理念で「～を愛し」という言葉はないですね(笑)。これは、まずは自社や自社の製品に愛情を持たなければ、いいものはつくりえない、お客様に感動を与えられないという想いからです。

そしてもう一つは、「進化」。世界により良い変化を生み出すためにも、自分たちも進化していこうというメッセージを込めています。

西島の事業は、社会を変えられるインパクトがある。どんどん自分の頭で考えて行動して、社会を変えていけるくらいの会社になる



#### ● 社是 ●

金銭の赤字は出しても  
信用の赤字は出さな

#### ● 経営理念 ●

私たちはポンプを愛し、  
世界によりよい変化を生み出すために、  
進化し続けます。

#### ● 行動指針 ●

TEAMWORK  
DIVERSITY  
PROFESSIONAL  
CLARITY  
ENTHUSIASM  
INNOVATION  
EVOLUTION

うという想いを込めています。

あと30年経ったら、時代が変わってポンプの会社ではなくなっているかもしれない。ただ私たちが、社会に貢献できているのなら、それでもいいんじゃないかと思っています。西島の精神が、社員たちの根底に流れていて、それを中心に事業の幅が広がっていく。だから、あえてポンプそのものにこだわらずに、色々な視点で考えていこうという想いも込めています。

### 働き方改革の本質は、 未知課題への挑戦

—2018年には、働き方改革推進チームが発足されています。発足の際に、特に期待されたことは何でしょうか。

原田 今までのように、人を増やす海戦術での働き方は、収益的にも厳しいですし、今後の人口減少の中でも難しい。限られた体制の中で、本当にやらなければならない課題に、みんなの力を発揮できる働き方にしたいということが一番の目的です。それから、外国人の社員も増えていく中で、多様な働き方を寛容できる組織づくりも重要な課題でした。

ここ10年を見ていると Google はすごい企業だと思っています。彼らは、業務時間の20%を通常の仕事以外に使っていいとしていて、創造的な仕事に時間を当てている。これは、類さんが取り組まれていることでもありますよね。

小林 そうですね。類グループでは、7割を現業活動に、3割を組織活動に取り組むという働き方をしています。組織活動では、社会課題の追求などにも積極的に取り組んでいます。専門技術を超えた幅広い視点を養うこと

で、仕事の成果も上昇させていこうという考えです。

原田 私たちも、新しい課題・難しい課題を考えることに時間を使う組織にしたいと考えています。今までとは違うことを調べたり、学んだり、議論するでもいい。時間に追われていたら本当の意味でのイノベーションや成長は難しい。今までに無いものを創り出していくためにも、挑戦していく時間を作りたいと考えています。

### 壁を取り払い、 ぶつかり合う場が、新本社

小林 新本社工場では、「一体感をつくる」ことを目標に設計させていただきました。これからの組織像についてお聞きできればと思います。

羽牟 もっともっと活性化させていきたいと考えています。「壁をなくす」ことが大きな目標です。意識的に人のぶつかりあいを作って、ダイバーシティも相まって新しい価値を生み出していく。ルーティーンや日常業務はテレワークでもできますが、何か新しいことをやるうという時には、会話が必要です。自分の考え一つで成立する世界じゃない。新オフィスをその拠点にしたいと考えています。

原田 新本社工場を、社内の人だけでなく、社外も含めて人が集まる場所にしていきたいです。リモートも大事だけれど、だからこそ、ここには色々な人が集まる場所にしていきたい。

例えば、フクシマガリレイさんの新本社「MILAB (ミラボ) (同誌 p24)」のような場づくりも良いかなと思っています。色々な人が出入りし、新しいかたちやアイデアで組み替えていける流動的なオフィスにしていきたいです。また、何が起るか分からない時代ですし、時代の変化にも柔軟に対応できる場所にしていきたいですね。

小林 コロナ禍は、働き方を変える大きな転機となりました。これから5年先、10年先の働き方も大きく変わっていくでしょう。

原田 そう思います。西島では、火力発電所向けのポンプの仕事もしていますが、コロナ禍で経済活動の制限によって、発電所の稼働が少なくなったことでCO<sub>2</sub>排出量が20%も減りました。これは、世界的なエネルギー問題を考える大きなきっかけになるでしょう。地域で電力を作ってエネルギー循環できる技術は既にあります。集中的に発電し、送電線で送る従来の技術に比べると、非常にエネル

ギー効率が上がるでしょう。そうすると、大型の発電所は不要となり、ポンプもいらなくなるかもしれない。その時に、我々はどのようにしていくのか。

新本社工場では、こういった将来の社会像を話し合う場、新しい技術を創造していく場にしても良いんじゃないかなと思っています。

### グッと入り込んで、 想いからつくってくれる類さんと 出会えて本当によかった

—最後に、類設計室への想いや期待などをお聞かせください。

原田 本社の建替えは、一生に1回のことで、この機会に類さんと出会えたというのは本当によかったなと思っています。建物を建てるだけじゃなくて、西島にグッと入り込んでいただいて、色々な課題について議論ができた。設計では、みんなの想いをコンセプトにまとめてもらって、建物にも反映してくれました。

類さんは、社会に対して色々な問題提起もされたり、中卒採用という新しい募集戦略に取り組みたりもしている。全員経営という組織そのものも面白いですし、活動の根底に

は「人」がいるということがとても刺激になっています。

小林 類グループの組織体は、「共同体企業」という言い方をさせていただいています。全員が経営者、株主、働き手となり、全員で組織をつくっていくことを大切にしています。引き続き、働き方改革やブランディング戦略も含めて一緒に取り組んでいきたいと思っています。

橋本 類では、今年度から高槻市富田地区のまちづくり構想に取り組んでいます。西島さんとの連携は、企業と地域のコラボレーションという面からも、非常に可能性が広がっていくだろうと思っています。

原田 そうですね。高槻市の街なかで事業を継続していくと決めたので、これからも地域と共存していきたいと思っています。たくさん社員の社員も高槻に住んでいますし。

羽牟 「昔から知っていましたよ」と言ってくれる地域の方も増えてきました。高槻で育って、西島に勤めてくれる人たちもいて、本当にありがたいことです。

原田 子どもたちが地元で育って、地元の企業で就職し、地域も一緒に大きくなってほしいと願っています。

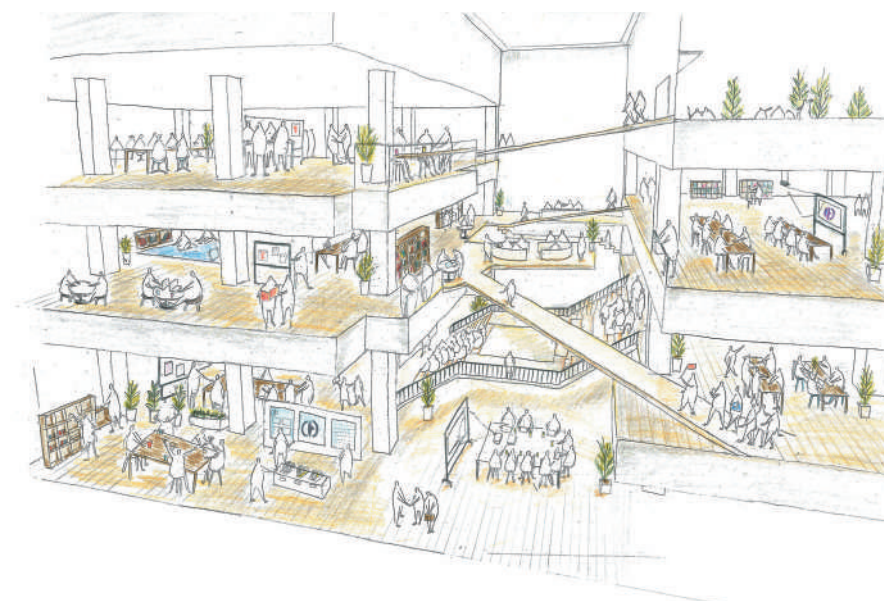


株式会社 西島製作所  
代表取締役専務

## 羽牟幸一郎

創業100周年に先立ち、記念事業準備委員会の委員長として新たな企業理念の制定等に携わってきた。現在は経営企画室長とサポート本部長を兼務している。

新オフィスのコンセプト・パース。オフィス全体が立体的につながり、部門を超えて刺激し合える空間を提案した。

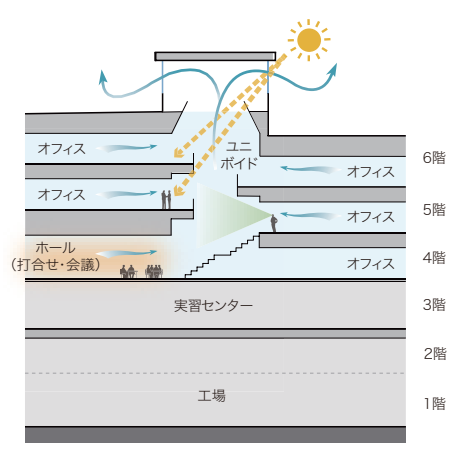


Story 02

# 西島製作所 物語り

## 建設プロジェクト対談

マスタープラン段階から4年にわたって共に追求してきた建設プロジェクトチーム。新オフィスづくりと働き方改革の両輪で進めてきた中での可能性や展望について語り合った。



ユニボイド 断面図 オフィスをスキップフロア状に構成し、一体感のある空間を実現。吹抜け上部にハイサイドライトを設け、自然通風と自然光をオフィス内に取り入れ、五感を満たす快適性を追求。



# 組織を一体化する ワンルーム・ スキップフロア・オフィス

株式会社 西島製作所  
取締役執行役員 総務部長 **高橋 広人** (左)  
今回の新本社工場建替えプロジェクトにおいて、当初より実務面の責任者として携わっている。

株式会社 西島製作所  
サポート本部 HR(Human Resources) 部  
人事課長 **富田 宏仁** (右)  
入社以来情報システム部門で活躍していたが、2018年に発足した働き方改革推進チームのリーダーとして異動、改革を進めている。



### 建替える目的はなにか

**小林** 類設計室は、2016年の基本構想から4年以上西島さんのお仕事に関わらせていただいています。この中でも特に印象に残っていることを振り返っていただければと思います。  
**高橋** 建設プロジェクトは2016年からスタートして、当時はオフィスの建替え計画として進めました。一時、社内でも議論が留まりかけていたところ、京都のユースン精機さんの本社工場（類設計室の設計監理）に視察に行かせてもらいました。  
この建物は、1階が工場で、上の階にオフィスが配置されていたのですが、非常に参考になりました。私たちも、機械工場の建替えや、生産力の増強も重要な課題だったので、西島のスタイルもこれだ！ということで再スタートを切りました。そこからは一気に進み

ましたね。  
**橋本** 2017年8月から検討を再開しました。1階に工場を組み込むことで、将来の土地利用がしやすくなるなど、事業の可能性も広がりました。計画の骨格は、生産チームの方とも膝詰めで検討し、2ヶ月で一気に作りましたね。  
**逆転の発想から生まれたスキップフロア・オフィス**  
**小林** 設計が本格スタートしてからは、オフィスの空間デザインが大きな山場でした。日常的には使用頻度が少ない大ホールをあえて施設中央の4階に配置し、スキップフロアとする計画をご提案させていただきました。  
**高橋** あの考え方も良かったですね。大ホールは、行事以外の時は使われないので、最上階に配置するのが一般的な考えです。それ

を逆転の発想で、普段使いできるようにした面白いアイデアでした。  
**橋本** オフィスで、スキップフロアを実現することはすごく斬新なアイデアだったと思いますが、当時の皆さんの受け取り方はいかがでしたか？  
**高橋** オフィスの真ん中に吹抜けがあるタイプはよくありますが、スキップフロアはかなり斬新でした。  
**小林** 私たちも、最初はどうなるだろうかといい気持ちもありましたが、思い切ってご提案しました。西島さんの働き方改革を実現するためにも、なんとしてでも一体感ある空間を実現したいという思いが強かったです。

大ホールを中央に持ってくれば、階高を工夫できるアイデアが生まれ、3層のオフィスを一体空間にできる可能性が一気に拓かれた感覚でした。  
**高橋** できなくて、使ってみないと分からないところもありますが、とても楽しみです。一体空間なので、音の聞こえ方の検討や、空調の気流シミュレーションや、トップの自然採光の取り入れ方なども、かなり工夫してもらいましたね。



4階 大ホールパース 日常利用の少ない大ホールをオフィスと一体空間とし、多目的に利用しやすい計画。

株式会社 類設計室  
ディレクター  
**小林 有吾**  
新本社工場の設計統括に加え、プロジェクト全体の統括を担当。



株式会社 類設計室  
企画室キャップ  
**橋本 宏**  
初期の基本構想の統括や、ブランディング戦略などを推進。

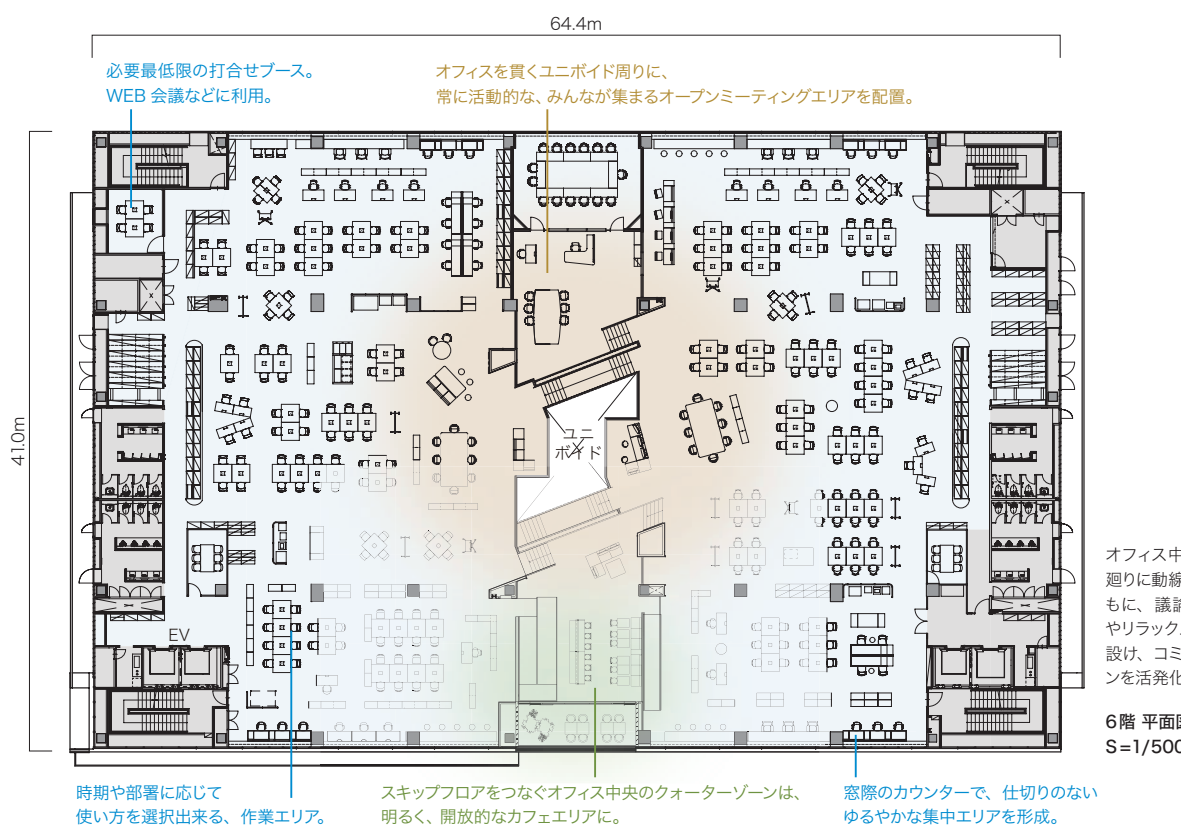
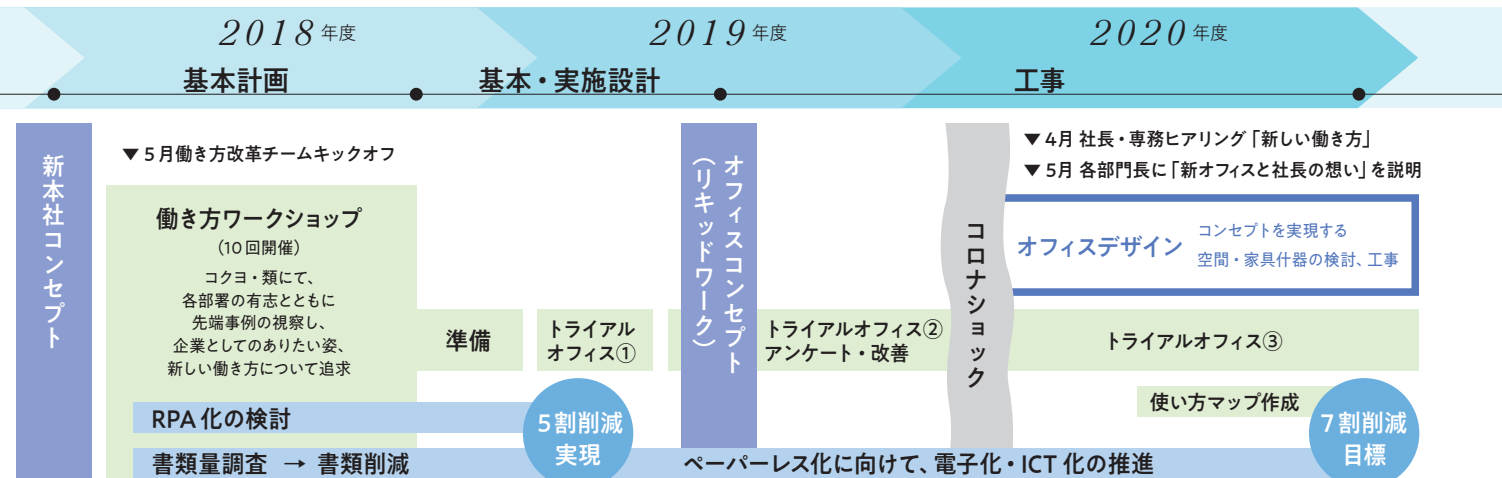




個人机を無くしたフリーアドレスを導入。「リキッドワーク」をコンセプトとし、自らが働く場所や協働する相手を選択しながら、環境を創り出していく。

## どこでも、いつでも、だれとでも。 自在な働き方が広がる「リキッドワーク」

### 働き方改革に向けた 推進の軌跡



### どこでも、いつでも、自在に働くスタイルへの改革

——改革を牽引してきた働き方改革推進チームの発足の経緯や取り組みを教えてください。

富田 働き方改革推進チームは、2018年4月からスタートしました。まず着手したのがRPA（ロボティック・プロセス・オートメーション：ソフトウェアによる作業の自動化）ですね。みんなでソフトウェアを作れるようになるという目標から取り組みました。自部門の業務効率を上げることが目的でしたが、それがなかなか難しい。結果的には、RPAの導入は情報システム室に担っていただくというかたちで進めています。

それから、同時期の6月からは書類削減にも取り組み始めました。コクヨさんとも協力して書類量を調査して、新本社に引越すまでに7割削減というゴールを設定しました。まずは2018年度で5割削減を目指していましたが、見事実現できました。

これと並行して2018年の秋頃からペーパーレス化にも取り組んでいます。各部門に調査をかけたときに、よく課題として挙がっていたのが申請書・稟議書の書類の多さ。そこで、2019年2月に稟議書を、その他の申請書も徹底的にコラボフロー（ワークフローのクラウドシステム）に集約していきました。さらに、どこでも作業できるようにするために、2019年3月にスマートフォンを導入しました。

高橋 新オフィスでは固定席をなくし自由に働ける「リキッドワーク」を導入するため、誰がどこに座っているのかわからなくても業務が滞らないよう、電子化が必要だろうということで進めていました。このコラボフローは、コロナ禍でリモートワークに転換したときに、役に立ちました。在宅でも決済や伝票処理することができ、非常に助かりました。

富田 現在のコロナ禍のようなことは全く想定していませんでしたが、たまたま世の中の動きと合致したかたちです。

どこでも柔軟に仕事できるようにならないと、生産性も上がりません。ペーパーレスは、あくまで手法の一つ。高橋が言ったように社内にいるかわからない状況でも業務が回るようにしていきましょうというのがベースにあります。

小林 システム化が着々と進んでいますね。

富田 今や、地球上どこにいても同じ情報、同じプロセスを理解することができる状態になっています。

小林 ペーパーレスの達成度は、現在の程度ですか？

富田 8割くらいですね。新たに発生する書類は極端に少ないです。まだゼロにはならないですが、主要なところは完了する見込みが立っています。

### コロナ禍を機に変わった働き方改革は、意識改革

——新本社工場の先行実践としてのトライアルオフィスに取り組まれています、効果や課題を教えてください。

富田 トライアルオフィスは、調達部と研究開発部、働き方推進チーム、それから、プラント技術部の一部でも実践しています。

スタート段階は、小林さんにも大変お世話になりました。元々色々な場所で仕事をしている部署は導入しやすかったですが、フリーアドレスにした場合、一部で情報の乖離が生まれてしまいました。

そこで、パソコンや携帯で、気軽に連絡が取れるようなやり方に変えないといけなかった。今までにない働き方に慣れるまでは難しかったです。ただ最近、これまで難しいと思っていた生産部門などもフリーアドレス



### 建設プロジェクト対談

の話が出てきています。

設計は、在宅ワークは難しいですが、その中でもどうすればいいのかをメンバーが自分たちで考えてくれたというのは、嬉しかったですね。今では、設計チームの働き方改革もすこく進んでいて、会社でも在宅でも柔軟に働くことができる業務環境に進化しています。

コロナ禍の影響もありますが、社会的に変わっていく流れがあるので、みんなも主体的に考えてくれています。

### 物理的な距離を超え、組織の一体感を生み出す

小林 西島さんでは、既に働き方改革やトラ



リアルオフィスを検討されてきたので、新本社工場が完成してからは、本格的に実践していけそうですね。

高橋 そう思います。コロナ禍を機に、リモートワークを運用して、出社人数を減らした状態を実現できているので、これを発展させていけば実践できると考えています。

小林 社長の対談では、新オフィスを社内外の方が集まる場にしたいとお話されていました。



外観では、動きのある底デザインや木調仕上げによって、「進化」し続ける組織姿勢と、環境を守る企業の使命を表現した。

西島製作所 新本社工場 設計チーム

### 西島製作所 新本社工場 概要

- 所在地 大阪府高槻市宮田町 1丁目1番8号
- 主要用途 事務所・工場
- 施工主 株式会社西島製作所
- 施工会社 松尾建設株式会社
- 敷地面積 52,978.51㎡
- 建築面積 3,266.00㎡
- 延床面積 14,819.71㎡
- 階数 地上7階
- 最高高 36.47m
- 主体構造 鉄骨鉄筋コンクリート造 一部 鉄骨造
- 設計期間 18ヵ月
- 施工期間 19ヵ月



高橋 典型的な作業は、在宅作業でも良いと考えています。新オフィスに来ないといけないのは、そこでしか手に入らない情報や機会を得るため。コミュニケーションやイノベーションが大きな目的になると考えています。新しいアイデアや発想は、人が集まる場所じゃないと絶対に生まれませんから。

つまり新オフィスは、8時に来て5時に帰るただの作業場ではない。新しい価値を生み出す場としての仕組みを作っていかなければいけません。

小林 新オフィスの位置づけが、より明確になりましたね。

高橋 自在な働き方が土台となって、一体感の意味も進化してきていますね。

高橋 当初のコンセプトから、少し変わっては来ていますよね。当初は、一体感を生むためにワイワイガヤガヤ集まる場を作ろうということが目的でした。

根底の考え方は変わっていませんが、現在はさらに物理的な場所を超えて、生産性を上げていこうと。そこで生まれた時間を使って、みんなで新しい価値を生み出していこうという考え方に発展してきています。

全員が本社にいる状態だけでなく、自宅やその他の場所にいる。要はどこにいても一体感を感じられる環境づくりが重要だと考えています。

富田 物理的な一体感というよりも、精神的な一体感をどうやって生み出すかというさらに難しい課題を考えていかないといけないですね。

小林 国内外も含めて、社員のみなさんがつながっている、一体になって動いているという感覚ですね。

富田 ここはとても大事だと思います。在宅で1ヶ月働いていたとしても、西島の一員だというプライドを持てるような仕組みづくりも必要になります。

小林 類グループでは、組織の一体感とスピードを生み出すために、全社が投稿・閲覧できる社内ネットという仕組みがあります(同誌 p27)。東京事務所や、塾や農園など距離が離れているメンバーとも状況共有や成功体験・指摘も共有でき、組織をつなぐ一番の羅針盤となっています。

物理的な距離を超えて一体感をどうやって生み出していくのか。新本社工場が完成した後も重要な課題になりそうですね。

### ブランディングチーム対談

1階には、社外の方に企業ブランドを発信するエントランスギャラリーを設ける。



2年間かけて100周年記念誌を製作・取りまとめたIR広報グループ・太田徹也さん。

### 自分たちが楽しんで、新しい働き方のワクワクを広げていく

—建設工事と並行して進めているブランディング戦略。これから実現したいことを教えてください。

太田 新しい空間ができると、働き方もガラリと変わって、西島がさらに成長していくワクワク感を凄く持っています。この進化する勢いをお客さんや学生さん、社員みんなに発信していきたいです。

東條 「新オフィス使い方マップ」を作ろうとしていますが、行動指針の一つである「Enthusiasm=ワクワクする」に通ずる使い方を発信し、最大限に活用してもらえるように進めていきたいですね。

そのためには、自分がいって思わないと伝わらないので、まずは自分たちが楽しんで仕事を、広げていきたいと思っています。

### 100年培った精神性を、次世代に伝えていく

—広報活動やブランディングで大切にされていることを教えてください。

東條 西島はBtoBの会社なので、ポンプの広報宣伝というよりも、企業イメージの発信が主な課題です。特に募集学生や投資家さん

などに、社会貢献する企業としての存在意義や技術の高さ、グローバル展開などの魅力をより分かりやすく発信していきたいです。

橋本 その一環として100周年誌は、2年間かけて相当力を入れて製作されていたようですが、周年誌を通じて伝えていきたい思いを教えてください。

東條 過去、会社がどんなに大変な状況になってもつないできた創業から続く志や想いをしっかりと伝えていかなければならないと思っています。

太田 西島は、本当に社員一人ひとりがポンプにける愛情やプライドを強く持って仕事



新たな経営理念の策定に携わり、ブランド戦略を考案するIR広報グループ・東條裕子さん。

しています。それを、新人や若手社員にももっと自覚してもらえるよう、私たちが伝えていかないといけない。社員みんなが同じ想いを共有すれば、会社の発展だけでなく、社会の発展にもつながるという壮大な想いを持って取り組みましたね。

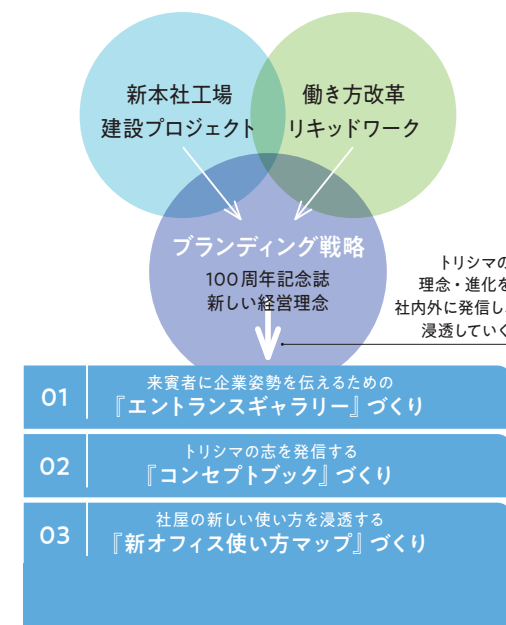
### 全員の想いをつなぎ、組織を一体にしてい

橋本 自在な働き方やグローバル展開で進化していく上で、一体感をつくりだす広報チームの役割はますます重要になりますね。

太田 コロナ禍でリモートワークに切り替わった時にも、生産現場は動いていて頑張っていることを在宅社員に動画で伝えました。事務と生産現場をつなぐ、あるいは、日本と世界をつないでいくような新しい取り組みに挑戦していきたいですね。

東條 変化の激しい時代に、広報という役割はとても難しいですが、それだけにやりがいも大きいです。西島は、変化してきたからこそ、今の姿があります。過去の人たちが時代の変化に対応してきたように、今の私たちに何ができるのかを考えて、伝えていきたいと思っています。

### ブランディング戦略の位置付けと取り組み



営業・研究開発・人事部など、他部署のメンバーも交えて、あらゆる角度からブランディング戦略を追求。

# 類設計室の本源追求のいま

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。

## 業態革命への協創空間

東京大学(柏II)産学官民連携施設

東京大学の産学官民  
連携プラットフォーム



所在地\_千葉県柏市  
竣工\_2019年3月  
用途\_大学  
規模\_地上3階/S+SRC+RC造  
面積\_6,174.23㎡(延べ面積)

『イノベーションの拠点となる人と人との対話を生み出す空間づくり』をコンセプトに、産学官民の協働拠点となる。東京大学の研究実験棟が完成。自然光が差し込む吹抜けに面して交流が生まれるスペースを配置し、『研究環境ファースト』を目指した居住性能の高い空間を実現しました。

ディレクター  
林 昭光



## 本源の学び場を創る

京都市立京都城北小中学校

地産地消のサイクルをつくる  
~自給型・循環型の木の学校~



京北は、自治の歴史と誇りが継承される自然豊かな地域。3つの小学校と1つの中学校を統合する事業で「子どもを地域で育てる」「自然の中で生きる力が育つ」学び場を目指しました。地域開放される図書館には、地域産材を用いた木架構を採用。6地区を6本の樹状柱に見立て、象徴的な空間にしました。

ディレクター 齊藤 直



所在地\_京都府京都市  
竣工\_2020年4月  
用途\_学校  
規模\_地下1階地上2階/RC造+木造  
面積\_8,400.16㎡(延べ面積)  
ペレット空調の採用(ハイブリッド)

## 人々の暮らしに寄り添う

ジョイフルアスレティッククラブ土浦

人と人が  
つながるクラブ



所在地\_茨城県土浦市  
竣工\_2019年4月  
用途\_商業施設  
規模\_地上3階/S造  
面積\_7,433.51㎡(延べ面積)

民間事業にして「公」も担う「人と人がつながるスポーツクラブ」。約7000人の住民を会員に抱え、有事の際には温浴施設やアリーナを開放するなど、地域に役立つ施設として土浦市と防災協定を締結。空調負荷軽減・太陽熱活用により「平成30年度 ZEB 実証事業」にも認定されました。

ディレクター  
大森 義也



## 食の最先端を追求する オープンイノベーションの拠点

ガリレイグループ本社ビル

所在地\_大阪府大阪市  
竣工\_2019年11月  
用途\_事務所  
規模\_地上8階/S造+SRC造  
面積\_13,015.24㎡(延べ面積)  
ZEB ReadyとCASBEE Sランク



企業・学校・消費者との連携を強く創造性を高めるための新たな拠点です。吹抜けて繋がる1,2階の「MILAB」には打合せスペース・貸オフィス完備。日射遮蔽・眺望・風向に合わせて配置した大型ルーバーは、自然通風を可能に。ZEB ReadyとCASBEE Sランクも実現しました。

計画房キャップ  
田中 健太郎



## 教育の最先端の追求 ~志を育む学びの森~

学校法人大阪医科薬科大学  
高槻中学校・高等学校



所在地\_大阪府高槻市  
竣工\_2020年4月  
用途\_学校  
規模\_地上4階/RC造+S造  
面積\_14,205.65㎡  
(新設1期~III期 延べ面積)



男女共学への移行に伴い、5年間にわたる校舎建替え事業が完成。「志を育む空間づくり」を目指し、探求型・協働型授業を支える自主学習スペースと、アクティブラーニング室を備えた図書室を整備しました。正面入口の上部に浮かせたフリースペースは、生徒の姿を学外にアピールする場となっています。

ディレクター 積 満也

## 都市型の新しい 食スタイルに応える市場

キッチン&マーケット ルクア大阪店

所在地\_大阪府大阪市  
竣工\_2018年4月  
用途\_商業施設  
面積\_1,895㎡



梅田の中心に構えたのは、物販と飲食を融合した「都市型の食スタイルに応える市場」。長年お付き合いのある阪急オアシス様の事業です。スケルトン天井やエイジング素材、照明などにより、カジュアルな中に非日常感が漂う「ヨーロッパの市場」を演出。多様な世代が集う場を創出しました。

ディレクター  
小林 有吾



## study meeting

### 行政との木造勉強会



これからの木造校舎の可能性を、東京都心の自治体と共に検討中です。未来の子どもたちが通う生きた学校をつくるために、①森林国土と林産業を守る、②潤いある生活環境をつくる、③学びの意欲を高める等、自然の摂理に則った循環型デザインを追求しています。本プロジェクトでは、木造建築に精通した外部協働者とも連携し、いっしょに森を歩いて木産業の川上から川下まで体感しながら、安心安全な木造校舎の実現を目指します。

## workshop

### 京都学園中学・高等学校 デザイン思考ワークショップ

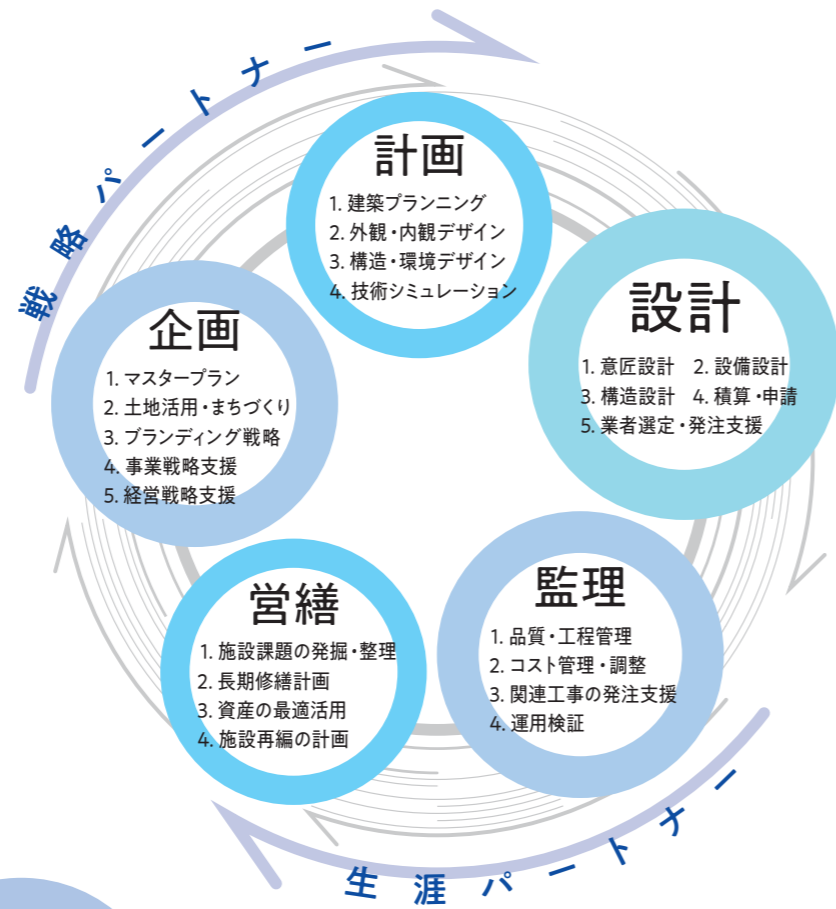


京都学園様とは、食堂棟の設計・監理を契機に、施設の管轄課題から学びの中身のご相談まで、幅広くお付き合いさせていただいています。今年は高校1年生を対象に「デザイン思考ワークショップ」の特別講座を行いました。「30年先の未来予測」をテーマにこれからの社会で求められる力をみんなで追求し、「自分は何のために学ぶのか」を考えるきっかけとすることで、生徒たちの学びに対する活力が高まる場となりました。



## 類設計室とは

新たな経営・事業戦略を探求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。



back number

これまでに発刊された「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。



● 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](https://www.rui.ne.jp/architecture/form/form_arch.php)



類を紐解く  
キーワード

## 「類」語辞典

### 共同体経営

【きょうどうたいけいえい】

類グループの設立当時から今に至るまで、経営の根幹にある考え方。グループを構成する全員が、株主・経営者・労働者のすべての役割を担う、全員参加経営のこと。全社員が狭い職能意識にとらわれることなく、社会にとって、社員にとって必要なことを追求していく。年次やキャリアに関係なく、入社後は皆、取締役就任。入社1年目から経営視点を養いながら、当事者意識を持って行動することが求められる。



関連語句

### 劇場会議

【げきじょうかいぎ】

グループ全員が一堂に集まり、世界情勢・経済情勢から、社会潮流・意識潮流、具体的な組織課題・経営課題まで、様々なテーマを追求する会議。週1回程度、大阪・東京・奈良・三重をテレビ会議システムでつなぎ、最大500名が参加。

関連語句

### 社内ネット

【しゃないねっと】

問題提起や成功事例などを投稿するイントラネット。社員全員が自由に閲覧、投稿ができる。週1回の投稿以外は、すべて社員が主体的に発信。毎日200を超える投稿があり、活発な議論のもとになり、行動の羅針盤となっている。

活躍中のメンバーを紹介

## 「類」人辞典

部門の枠を超えて、仕事を進める。



意匠房  
キャップ  
安藤広海

多くのメンバーが関わる設計では、チームの志をどう高めるか、技術情報をどう統合するかがとても重要な課題です。その突破口として、今年度から“プロジェクト方針書”という新システムを導入し、上流から技術方針まで貫通して追求する進め方に挑戦しています。

一番大きな変化は、若手からベテランまで、みんなに関わる課題を発掘しよう、みんなで一体化して追求しようという意識に転換したことです。スピードも格段に上がり、他の部門にどんどん踏み込み合う動きが生まれてきており、この流れを加速させていきたいと考えています。

仕事と子育てって「一体化」できるんです☆



設備房  
共同保育室  
久保田彰子

今年1月に第二子(男の子)を出産。現在は、その息子(10ヶ月)と一緒に出社して、みんなの中で子育ても仕事も一緒に行う“共同保育”をしています。私が打合せの時は、他の社員や同僚の子どもがお世話をしてくれることもあります。

“子育て(生殖)と仕事(生産)の一体化”は、人類の歴史を振り返ると、当たり前に行われてきたことです。共同保育は与えられる制度ではなく、みんなで創っていくもの。「どんなことでも一緒にやっぺいこう」という仲間の想いと、日常から深くつながっている女子社員たちのおかげで実現し、日々進化しています。