

よしはまともき 4月入社スタッフ 吉浜知輝を徹底解剖！



様々な個性、年代、性別、国籍のスタッフが集まるJYUKE

今年の4月に入社した吉浜知輝です。もう4ヶ月が経ち、8月になっていことに驚きます。“建築営業”は未経験からのスタートだったので日々勉強です。たくさんの出張や研修に行かせて頂き、JYUKEの軸に触れる機会が多く、とても楽しい時間を作っています。今回は自分の“軸”についてご紹介します。

両親が太鼓

岩手県宮古市を拠点に活動する創作和太鼓集団に所属する両親のもとに誕生。バケツやゴミ箱を裏返し、太鼓のビデオを見て演奏を真似するのが幼少期の遊びでした。5歳で入会し、一日警察署長や関ジャニ∞のLIVE出演など太鼓を通じて様々な大舞台を経験しました。誰かに見られるのが当たり前で、どういった表現をすればよいのかを考えながらパフォーマンスを磨く日々でした。

震災後、学びを求めて海外へ

被災地支援の一貫で海外留学のプログラムが多く存在し、ポーランドとアメリカへの各3週間のプログラムに参加。その後、海外進学を志すようになり、アメリカ・ウィスコンシン州の高校に編入しました。編入先是

シャティナー教育を採用しており、テストや宿題がほとんどない、生徒の自主性と人間力を高める環境でした。自分自身でタトゥーを彫る同級生、飛び級で高校を卒業しギャップイヤーで旅する同級生、日本では出会うことのなかった考え方や生き方に触れることが出来ました。ある時「tomoは進学後何を研究したいの？」という質問に対して言葉がつまり、あくまでも大学進学は選択肢の一つで目的ではないことに気が付きました。自分はどこで誰と生きたいのか？何に興味があるのか？と自問自答を重ね、帰国を決断します。

そして、JYUKEへ

弊社一級建築士の青木とは10年来の友人で、2年前にオフィスに初訪問。「こんな会社が岩手にあるのか…」と衝撃を受けました。興味と関心、マルチにフットワーク軽く動き続けた20代前半。「次は専門性と独自性を」と考え、地域おこし協力隊3年間の任期満了とJYUKEの採用応募のタイミングが重なったこと、DEO加藤の「次の5年を共に創れるメンバーを」という言葉に心が揺れ

エンタリーし、入社に至りました。現在、正直なところ「独立したい！」や成し遂げたい明確な目標はありません。この環境下でしっかりと成長し、貢献できるようになります。多くの物事を吸収し、精一杯頑張ります！どうぞよろしくお願いします！

○サウナ愛あふれる裏面の記事も↓



様々なイベントを企画した地域おこし協力隊時代

No.20

ON-GOING PROJECTS

進行中プロジェクトをチラ見せ



義肢、装具、車いすを製作・提供する
「株式会社 P.O. イノベーション」

「患者さん・医療従事者・病院全体を支える
リハビリシステム見える化@岩手
サポート体制をデザインでわかりやすく」

早期離床を叶えるシステム

義肢、装具、車いす等を製作しているP.O.イノベーション様のリハビリサポートシステム「早期離床パートナー」の名称、ロゴデザイン、チラシ、カタログ、展示会出展用のブースツール一式を制作させて頂きました。

事故や骨の歪みによって脊椎の固定が必要な方に専用コルセットを貸し出すシステムは「早期離床」に役立ちます。患者さんは術後すぐにリハビリができるので早く退院でき、食事や排泄の介助を24時間サポートする医療従事者の労働時間も1日約125分削減できます。病床数の確保に悩む医療機関にも大きなメリットがあります。医療という専門分野をどうすればわかりやすく可視化できるかを、お客様と一緒に話し合いながら見える化していきました。

デザインは情報を整理すること
見た目の良し悪しだけでなく伝えたい内容を目的の相手にきちんと伝えられているか？多い情報を整理して相手に届けるのがデザインだと思います。今回の早期離床パートナーのプロジェクトを通して、デザインの基本である整理して伝えることの大切さを改めて感じました。

誰に伝えるデザインなのか？

この早期離床プラットフォームを伝える対象は患者さんだけ

No.20 加藤の社長ブログ

Design Executive Officer

DEO NOTE



プランディングには「きっかけ」が必要

この春、会社を始めて丸5年になったことを機にオフィシャルに採用を始めました。採用向けメッセージを作り、どんなメンバーと一緒に働きたいか、この先目指すこと整理しました。ありがたいことに、興味を示していただけることも増え、会社説明をする機会が増えました。採用の1プロセスとして会社見学、インターンも受け入れています。

「できること」より「どんな会社か」を伝えたい

営業時にも会社説明をしますが、どんな会社か？体質か？をじっくりお話しする時間はなかなか取れず「どんなことができるのか？」を中心にお伝えすることになります。能力の差別化も大事な「らしさ」なのでそれはそれで良いのですが、私は社風やスタッフ像を少しでもお伝えしたく、社内報を充実させ、できる限り解説してお渡ししているようにしています。SNSで普段の様子も配信しています。会社、スタッフのファンになって欲しいと思っています。

採用の場合は一緒に過ごす仲間を集める訳なので、営業時とは逆に「どんな会社か？何を大切に働くか？」をしっかりお伝えできます。採用がプランディングに効果的なののはまさにここ。否応なしに会社をじっくり見つめ直すことができます。実際に言葉にして説明しようとすると足りないことや、チーンアップすべきことが実感できます。

(気になる記事の続きは下記QRコードから！) ↓



上記ブログ続編は右記QRコードから
noteで読みます →→→

