



「フューチャーカフェ」は一味違う環境で対話も弾む。エコツツェリア協会／3x3 Lab Future館長の神田主税氏（左）と同ディレクターの中鉢奈津美氏（右）



「すてきな廊下」と名づけた通路は、デザイン性の工夫だけではなく照明器具の個別制御で省エネを実現



多種多様な人が集い、コラボレーションが実現する「コミュニケーションゾーン」

サステナビリティの3要素、環境・経済・社会をテーマに、会社でも自宅でもない第3の場所（サードプレイス）の交流・活動拠点となる「3x3 Lab Future」。皇居が目の前という、日本の中心地にある。周辺の大手町・丸の内・有楽町（大丸有地区）は約4,300の事業所が集積し、日々新たなビジネスが生まれるエリア。サステナブルなエリアマネジメント活動を目指し、エコツツェリア協会ほか3団体が大丸有サステナブルビジョンを策定し、それを具体化する創発の場として、3x3 Lab Futureは誕生した。「社会課題解決に向けて、多様なバックグラウンドを持つ仲間を集めてコミュニティをつくり活動していくプラットフォームとなっています」と、同館長の神田主税氏は語る。

社会課題解決の意欲を持つ人と人をつなげ、プロジェクトをつくりながら実証実験を行い、調査研究で課題を探索、発信しながら、想いを共有する仲間の輪をさらに広げている。2009年から新たな価値創造を目指す「丸の内朝大学」を、2016年から社会課題をテーマに「丸の内プラチナ大学」を学び合いの場として運営する。さらに、大丸有地区の周辺企業だけでなく、300名強の個人会員が活発に交流する場にもなっている。フラットなコミュニティづくりをするうちに、都市だけでなく地方からの発信や利用も増えているという。

なかでもユニークなのが丸の内プラチナ大学の講座「逆参勤交代コース」だ。各地方に都市のワーカーが赴き、地域と一体で社会課題を解いていく。「参加者は地域のことを自分事として考え、一緒に盛り上げることで日本を元気にしていく。地域側にとっては、新たな人の流れや魅力づくりにもつながります」（エコツツェリア協会ディレクター 中鉢奈津美氏）

それには、ウィズコロナ下のワーカーの意識と行動の変化も影響している。都心のオフィスに通勤するだけでなく、自宅や地方に仕事の拠点を移したり、本業以外にも社会活動に参加したり副業を持ったりする働き方が、徐々に広がっているからだ。神田氏自身も静岡県三島市に住み、都心との二拠点での働き方が続く。「大丸有地区の大企業に勤務するワーカーでも、パラレルキャリアを実践している人は増えています」と語る。企業人だけでなく、学生が社会人との交流の場として3x3 Lab Futureを活用するケースも多い（表紙）。

ラボのデザインは、エコを意識しリサイクル材を活用。国産材が多用され木のぬくもりが感じられる。また、大きなキッチンを併設。イベント後の懇親会では、地域の食材を使った料理やお酒を楽しみながら、コミュニケーションを図ることができる。ウィズコロナの時代は、オフィスにいつも同じ人が集うとは限らない。「これからのオフィスは作業をする場というより、人と会い、新しいことを考える場の機能が必要。3x3 Lab Futureはコロナ前からネットワーキングの場として活動しており、いままさに求められている場所だと思います」（神田氏）

（写真／元家健吾【表紙、P11】 取材・文／根本洋子）

KAIKAを支援する！ JMAの事業活動のご紹介

組織・人材の成長をリードする「人事プロフェッショナル」を育成するための2つのプログラム！！

第10期 戦略人事プロフェッショナルコース

経営のパートナーとして企業をリードする「人事プロ」、そして未来のCHROを育成する

- 1 国内外グローバル企業の事例講演を通じた「経営に資する人事」への学び
国内外のグローバル企業の事例講演を通して、各企業の経営・ビジネス戦略の理解と、その実行に向けた人事戦略について学び、「経営に資する人事とは何か」を掘り下げます。
- 2 人事プロフェッショナルから学ぶ「人事プロとしての姿勢や思考」
人事責任者によるゲスト講演や、人事の経験豊富なコースアドバイザーとの1on1ミーティングを通じて、「人事プロとして必要な姿勢、視点、考え方」を学びます。
- 3 「個人研究」による自社人事課題への深い考察、「チーム研究」による中長期視点の醸成
個人研究では、参加者自身が担当している人事施策について考え抜きます。チーム研究では、中長期的な人事課題をテーマとして、経営環境の変化のなかでの人事の役割を考察し、報告します。

コースの特長

主な対象者

- 本社人事部、事業会社人事部門のマネージャーおよび候補者
- ダイバーシティ推進、採用・人材開発、組織開発等のマネージャーおよび候補者
- 事業部所属人事（HRBP）等のマネージャーおよび候補者

第11期 人と組織の未来をつくる「人事研究会」

将来の人と組織のあり方や、自社の人材・組織づくりを構想できる「人事リーダー」の育成

- 1 当日の学びを深めるための各単位開催前後のサポート
各単位ごとに事前に必読書やケースなどの課題を提示し、知識の獲得と問題意識の醸成をします。事後には、レポートの提出とともに、「メンター制度」により、社内の上司・先輩と面談していただきます。
- 2 学識者や経験豊富な実務家による講義
全単位を通して指導するコーディネーターからアカデミックな視点で、単位ごとのゲスト講師から実務の最前線の視点で講義をしていただきます。さらに、双方向の質疑・討議を通じて、学びを深めます。
- 3 各単位テーマによる「グループ討議」／全単位を通して取り組む「チーム研究」
各単位の「グループ討議」で、事前課題で内省した考えを広げ、深めます。全単位を通して取り組む「チーム研究」では、メンバーで協働し、人事課題の近未来における解決策を立案し、発表します。

- 人事・人材開発部門／組織開発部門
- 経営企画部門／事業部門で人・組織の課題に関わる方
- 【過去参加層】 課長・主任・リーダー・リーダー候補
- 【年齢層（目安）】 20代後半～40代前半

2022年8月～2023年2月（全7回・12日間）、定員16名

<https://jma-mi.com/course/senryakujinji/>



会期・定員

2022年8月～2023年1月（全6回・10日間）、定員24名

<https://jma-mi.com/course/jinjikenkyu/>

