小林祐司
こばやし・ゆうじ

株式会社アトラス設計
代表取締役社長

1969年1月生まれ。金沢大学理学部物理学科卒業。1995年、都内構造設計事務所に就職。2000年4月、勤務していた構造設計事務所を上司とともに退職。00年5月、その上司と㈱アトラス設計（後に株式会社へ）を設立、取締役就任。21年1月に㈱アトラス設計代表取締役社長に就任後、現在にいたる。一級建築士・構造設計一級建築士・JSCA建築構造士。

武内直亮・ブレインマークスビジネスコンサルタント　御社は建築構造の設計分野において、豊富な実績と高い技術力を持っていると伺っています。小林社長と自身は、どのような経緯で経営に携わることになったのですか。

10年後をリードする　未来企業　130

専門性と技術力に裏打ちされた提案が強み 若手育成を通じて百年企業を目指す!!

マンションや商業施設などの安全性にかかわる「構造設計」を手掛ける㈱アトラス設計（東京都渋谷区）。同社は2000年5月創業し、約3年前に小林祐司氏がその経営を引き継ぎ、現在は「百年企業を目指す」という目標を掲げている。同社の強みや特徴を㈱ブレインマークスの武内直亮氏が聞いた。

小林祐司・アトラス設計代表取締役社長　当社が所属するアトラスグループには意匠設計と構造設計を手掛ける㈱カイ設計と構造設計を手掛ける㈱アトラス設計があり、多角的に建築や設計に携わっています。10年前にアトラスグループをつくったときに、「百年企業」を目標としました。この目標達成のために組織づくりと代替わりの準備をすすめ、今から約3年前に㈱アトラス設計の経営を正式に引き継ぎました。

武内　経営に関心を持ちはじめたキッカケについてお聞かせください。

小林　さまざまな仕事に取り組んでいくうちに自信を深め、「もっと大きなチームでプロジェクトにかかわりたい。そのためには会社を大きくしなければいけない」と考えるようになったのです。また、自分の技術を高めるだけでなく、「若い人たちを育てたい」という思いが強くなっていったことも大きかったです。現在もこのふたつの目標の達成に向けて努力しています。

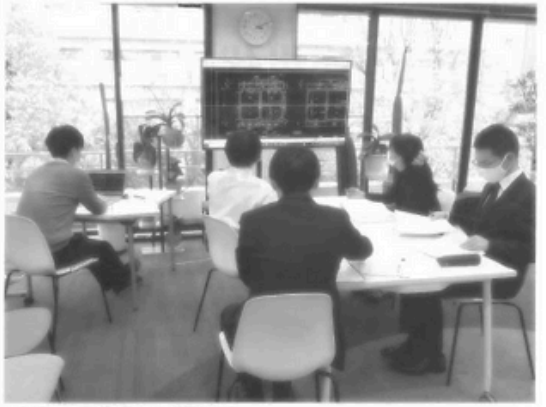
武内　構造設計とは具体的にどのようなことを行うのでしょうか。

小林　構造設計とは端的にいうと、意匠設計の後に建物の安全性をチェックする工程です。たんに見栄えの良さを追求するだけでなく、そのデザインがさまざまな法律や基準を満たしているかどうかを正確に見極め、意匠設計に改善を加えていくわけです。大きな責任をともなう仕事ですが、高い専門性と技術力が評価されるやりがいのある仕事でもあります。

武内　アトラス設計の強みはどういったところにあるのでしょうか。

小林　当社では構造設計において、つねに「お客さまのために

CADで構造図の作成をしたり、計算ソフトで構造計算をしたりする社員の皆さん



若手社員向けの構造図に関する社内講習会の様子

なるか」ということを念頭に置いています。たとえば、意匠設計で出されたプランを安全・機能面からじっくり検証し、美観と合わせてもっと良いものにできないかといった提案に力を入れています。担当する物件はマンションや商業施設などが大半で、既存の取引先からの新規案件や紹介案件が多く、お客さまから一定の信頼を得ていると自負しています。

武内　2005年に世間を騒がせた元建築士による耐震偽装問題の渦中においても、御社の強みがいかんなく発揮されたそうですね。

小林　その元建築士が設計した構造図面を見る機会があったのですが、通常の物件よりも柱のサイズが小さかったり、鉄筋のサイズが細かったりといったことが複数回ありました。そこで「これはおかしい」ということで当局に審査を求めたところ、それからしばらくして、当局がほかの物件にも問題があると明らかにしたのです。この指摘は一時的に全国のホテルやマンションが地震で倒壊するかもしれないという不安を広げましたが、国による法律改正や対策強化を経て、安全性を向上させる足掛かりになったと考えています。

設計健保組合主催の野球大会に若手社員が参加したときの写真。試合開始前に円陣を組んで気合いを入れているところ

武内　経営面で意識していることはありますか。

小林　とくに注力しているのは、さらなる成長に向けた組織づくりと社内の意識改革です。社員一人ひとりにやりがいを持って働いてもらうにはどうすればいいか、そのうえで会社を次世代につなげていくために何をするべきかに注力しています。

新入や若手教育に関しては、ここ数年でかなりシステムができあがってきたと感じています。具体的には新入研修については最初の3カ月に集中して行い、4カ月目には現場に出てもらうというやり方をとっています。また、会社として一級建築士の資格取得を後押しするなど、若手が成長する機会をつくる環境整備もすすめているところです。こういった取り組みを通じて若手社員を育て、より強固な組織を構築しつつ、私のつぎの代の経営者育成と事業承継をすすめていきたいと考えています。

武内直亮
たけうち・なおあき
株式会社ブレインマークスビジネスコンサルタント

大手CVS（コンビニエンスストア）で、財務改善、経営改善、経営支援を担当。企業の「本質的な課題解決」に尽力し、多くの経験と実績を積んできた。人材育成を中心とした人事評価制度の構築や理念を中心とした自主性を生み出す組織づくりを得意としている。幅広い経験と実績に裏打ちされたコンサルティングスタイルはクライアントから高い信頼を獲得している。

10年後のためのアドバイス!

アトラス設計が手掛ける構造設計は、建築設計の流れのなかで意匠設計のつぎの段階にあたる分野です。建築プロジェクト全体では発注元の要望をもとに完成した意匠設計になるべく忠実に従うことが求められますが、同社は安全性とコストの両面からその期待を超える構造設計を手掛けています。ところで業界を見ると、近年は建築現場のみならず、商業施設やマンションの開発元や設計事務所でも人手不足がますます深刻化し、技術承継への不安が高まっています。同社の強みを維持しながらさらなる成長を実現するには、若手人材の確保と育成が急務となるはずです。事実、同社ではすでにいくつかの施策を実践しているので、㈱ブレインマークスとしても小林社長の思いを踏まえたうえで、この動きを加速させたいと思います。