

PM World Café

明日の仕事に生きる  
お持ち帰りあり☑

12月5日(木) 15時～ 来てね!!

The LIVESENSE Times

# リブセンス

November 25, 2019(令和元年)

Vol.008

## 第一号に期待の声

### 社内インターン初実施

11月1日より、社内インターン制度がスタートした。1年に1度、2週間、1ヶ月の間好きな部署にインターンをするこ

とが可能になった。宮崎オフィスでは、転職ナビの企業サポートを行っているM・Oさん(以下Oさん)がインターンの希望を出した。希望先は、同じ転職ナビで求職者の転

職サポートをする転職ナビのチーム。関係者との調整も終え、11月18日のスタートが決定しており、全社においても第1号となる。

「求職者の転職サポートを経験することで、企業対応の幅を広げ現業務に活かしたい」とOさんは語る。求人を出す企業の悩みは様々だ。自社の

スキルを盗もうといった声もある。社内インターンは、希望者・送り出し側・受け入れ側の3者の協力が不可欠だ。今回はGLである伊東理さん、徳丸永久さんをはじめとした各所メンバーの迅速な対応と調整があり、早期に実現することができた。インターン者のスキル向上だけでなく、こうした取り組みによるチーム間での交流や、ナレッジの共有・蓄積がされていくことを予感し、素晴らしい制度だと改めて実感した。

「やるからには結果を残す。期間中に1人を内定までサポートする」と意気込みを語ってくれたOさん。オフィスに与える影響は、想像より大きなものになるかもしれない。(青山成貴)

採用要件を満たす人材は何を重視し仕事を探しているのかなど、応募を集めるために求職者の声を知りたいというニーズは多く寄せられるため、活かせる要素は十分にありそう。また「以前から転職ナビクラウドに興味を持っていたことを知る現チームのメンバーが背中を押してくれたこともあり、恐れずに立候補できた」とも話してくれた。

受け入れ先である転職ナビクラウド側も歓迎ムードで、この機会にOさんの

## AI時代に問う

### アルゴリズムの説明責任

Apple Cardの審査を行うアルゴリズムに性差別的なロジックが含まれている可能性が報じられた。発端はRuby on Railsの開発者である著名なプログラマー、DHH氏のTweetである。氏は現在40歳でソフトウェア開発会社を経営しており、コミュニティプロパティ制度という婚姻中に得た資産は共

同で所有し離婚時は半分以上の財産分与する制度のある州に居住している。このように夫婦の資産と負債は対等であったにも関わらず、妻に20倍低い限度額が提示されたことを氏は明らかにした。

論点は審査のアルゴリズムとそれに対する企業の説明責任だ。技術的権利の保護制度により、ア

### 論説

日本の家族形態が大きく変容しつつある。新規事業を考えていると、ふだん気に留めないようなマクロの変化に気がつく。実は1965年までは、6人以上の世帯が一番多い比率となっていた。いまは逆に一番小さくなり、2人世帯がトランプ比率、そして1人、3人の世帯が続く。▼世帯の小規模化はあらゆる変化をもたらした。家賃や食費をはじめとした生活コストは、世帯の人数が増えれば増えるほど、一人あたり費用が低くなる。つまり、逆に世帯が小規模化すれば、生活費は上昇の一途を辿ってしまう。▼

他にも変化は大きい。子育ての難化と保育所のパンク、世代を越えた資産移動の減少、戸建ての減少と賃貸の増加、中食や家事代行・家事ロボットの増加、娯楽のソロ化とコミュニケーション化、老人のみ世帯の増加。これらの多くが家族形態の変化で説明できる。▼選択的夫婦別姓や晩婚化に伴って、この流れはますます加速し、もはや止めることはできないであろう。しかし現れる問題に先手を打つことはできる。大きなトレンドを捉え、待ち受ける課題に先手を打つこと。それが新規事業の使命でありチャンスでもある。

2019.11.25(桂大介)

ルゴリズムの詳細について企業は秘匿可能である。アルゴリズムに差別的な理論が含まれていた場合もユーザーは内容を知ることができない。

アルゴリズムがブラックボックスとなることで、社会に現前する差別や不平等は永続化されうる。偏ったデータを用いた機械学習のアルゴリズムが差別的な結果を導いた事例として、2017年にAmazonが開発していた採用ツールに女性を男性よりも低く評価する不具合が見つかり開発中止となった事例がある。

は今後ますますサービス設計に欠かせないものになっていく。同時にサービス運営する企業には差別の歴史と現状を認識し改善するための明確なポリシーが必要となるだろう。社会に顕在する差別の永続化を防ぎ解消への道筋をつけることはリブセンスの理念である「あたりまえを発明しよう」につながる。既にデザプロからは9つの指針が公表され具体的な施策が始まっているが、引き続き社内外の組織・サービス運営において差別解消への意思を示していく必要がある。(渡辺もも)

PHIL LIFE

え!?

面談で  
Amazonギフト券  
1万円分  
もらえるの!?

リブセンス社員限定  
ですって!

※フィルライフは元不動産営業マンに購入・売却の相談ができるサービスです。  
さらに、今までの評判が良かった不動産営業マンをご紹介します。

リブセンスタイムズでは  
広告を随時募集しています。

お気軽にお近くの編集部員  
または桂(@katsura)まで。  
※もちろん掲載料は無料です。

↓告知例

実家の  
パン屋を  
宣伝します。

LINE  
スタンプ  
作りました。

エンジニア  
飲み会を  
します!

個展  
やりま

11月30日 第3回  
パープルリボンコンサート  
開催決定!!

～DV・セクハラ・性暴力のない  
社会を実現しよう～

☎ 03-3993-6147(要予約)

前売り 1,500円  
当日 1,700円

※主催/メンタルサービスセンター





編集部でも主にSlackで連絡を取り合い制作している。(撮影＝羽山慎二)

## 相談事ももっとオープンに Slack導入の恩恵と今後の課題

企業において社内コミュニケーションは重要である。報・連・相のような業務連絡など、生産性向上に直接かわりのあるもの。あるいは、雑談などの社員同士の関係性を深めることで業務と直接関係のない組織力に寄与する役割を果たすもの。企業活動においてコミュニケーションは切っても切り離せない。

2018年3月14日にリブセンスでSlackが導入された。当時、導入に尽力されたアルムナイの白川みちるさんは、Slackを推薦した理由として『社員同士の発言の手軽さ』を上げた。「社員一人一人がよりオープンに意見を求め、答えられる場になればいい」と続ける。現在運用から1年9ヶ月が経つが、みちるさんの期待は叶えられ

たのか。

マッハバイトエンジニアの伊賀純さんがSlackの利用率についてまとめたところ2019年11月1日時点でダイレクトメッセージ（以下DM）利用率は55%に上ったという。「調査のきっかけは同日に2名から、仕事の相談がDMで来たことでした」。DM機能は機密性の高いやり取りで使われるが、多用は『仕事の属人化』を招く。これを受けて、伊賀さんの所属するチームでは、相

談事もチャネルですることを中心しているという。しかし、それでもSlackの運用について十分検討されているとは言えない。伊賀さんは「チーム内では徹底していることでも、他チームと連携が取れていない。次の課題はルールを他チームにも横展することです」と話してくれた。気軽なコミュニケーションを実現したSlackだが、『情報の透明性』という面で見直し余地がありそうだ。（結城アンナ）

### うたかた

二歳の娘と一泊二日の母娘旅。終始抱っこで目的地まで片道四時間の筋トレ旅行となる（高橋梨菜）

- 身体にふわりと25℃の空気の層をまとい、軽やかに暖かく出勤したい。（風間麻理子）
- いつかりブセンスタイムズのロゴをカリグラフィで再現したいと思っています（阿部洋平）

## 広太郎が

### 読む

#### 第八回

書評の最終回は個人的な本を。昔は全く本を読まなかった私が読書をするきっかけになったのが『ノルウェイの森』。大学時代村上春樹にはまり、出ている本はエッセイも含め全て読んだ。実に思い出深い一冊だ。特に永沢という登場人物の発言は今も自分の頭に頻りに飛来し、指針となる言葉だ。「自分に同情するな」「自分に同情するのは下劣な人間のやることだ」。この言葉は『こころ』の「精神的に向上心のない者は馬鹿だ」という言葉と合わせて自分の気持ちと行動の切り替えに使う。間違っても人に使うものではないが、この永

能登信晴が語る

## 技術の 環世界



#### 第七回

ソフトウェア開発ではバージョン管理システムというものが使われる。ConfluenceやGoogleドキュメントにも変更履歴機能があり、特定時点の状態に戻すことができるが、対象がプログラムコードである点を除くと基本動作はだいたい同じである。私が初めて使ったRCSというバージョン管理システムは1982年にリリースされているので、その歴史は長い。

変更を加えると動かなくなることもある。特に初心者に多く起こりがちなことで、これが変更を加えることへの恐怖につながる。バージョン管理システムを使っていると、容易に以前の状態に戻せるので、思い切って変更を加えられるようになる。この考え方はシステム運用の世界にも応用されており、サーバや基盤ソフトウェアの構成、この「いつでも元に戻れる」という仕組みと心理に支えられている。

今回はLDI(Livesense Product Leader)として、

利用者の気持ちに反する不利益を削減する施策（以下、E三施策）をリードする細井広太郎さんに背景や狙い、これまでの活動内容を聞いた。

「E三施策の検討は、経営デザインプロジェクトが起点です。これまで、特定の利益に偏らないサービスを実現するためにプロダクトマネージャーが中心になって議論を重ねてきました。

やりたい事は、短期的な取り組みと、中長期的な取り組みがあります。短期的な取り組みとして

は、各事業部で『これは偏りすぎだろう』という最低限クリアしたい事例を洗い出し、各施策を来年度の事業計画に反映する事まで出てます。この事例の洗い出しは、プロダクトマネージャーだけでなく、各事業部の全職種の方々と交えて取



り組むことができました。今後は本丸である中長期的な取り組みとして、より誇れるサービスを実現するために全社統一のE三基準づくりや、価値観や文化醸成に取り組んでいきます」。

事業フェーズによって、事業の継続性を実現する為にユーザーの価値を一時的に棄損することには必要だ。全社的な統一したE三基準づくりは、難しいように思えるので問うてみた。

「まず、特定の利益は、ユーザーだけに留まらずクライアントや自社視点も含めて検討していま

す。しかし、各事業部からリストアップされた事例は、状況がバラバラなので全社統一の基準づくりは難しいとも考えてます。今回多様な事例を比較してみる事で、個人的に気づきも多かったです。この様なことをフラシクに話し合い、偏りを仕方の無い無条件で継続する施策とするのでは無

く、より良く改善することとは出来ないか？と問い続けることが大事だと考えています」。

ビジネス界の世界のエンジニアは「美意識」を鍛錬している。今回の取り組みはプロダクトマネージャー陣が主導となりリブセンスらしい「美意識」づくり挑戦している様に感じた。（佐々木晋哉）

ノルウェイの森(全2巻) 村上春樹(著) 講談社文庫

