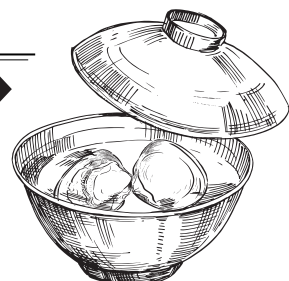


男女で業務に違い



March 3, 2020(令和二年)

Vol.012

男女で業務に違い

「女性担当の業務」とは

女性向けメディアのkufunaが報じた「誰が命じたわけでもなく、自然と女性が担当している雑務」を取り上げた記事が目にとまった。同記事では掃除・お茶出し・お土産配りなど、暗黙の了解で女性が担っている雑務が列挙されていた。

この記事で驚いたのは、女性である私自身が

これらの業務を疑いなく引き受けていたことだ。男性社員は社外で折衝業務をこなし、女性社員は社内でバックオフィス業務に徹する。仕事に関する無自覚なジェンダーバイアスが、私の中にあつたのかもしれない。

先日、リブセンス社内

でカスタマーサポートに関する業務発表会が行わ

れた。この会は参加者の

8割が女性で、かつ東京オフィスでは男性社員の発表者はゼロだったとのこと。当日の参加者も「普段は意識していなかったが、気が付いたら女性だらけの会議になっていた」とある意味壮観でした」と語っていた。

一方他社ではエンジニアが性別を問わず、カスタマーサポートを体験する取り組みを行っている。曰く「通常はカスタマーサポートをしていない自分たちが現場に入ること、普段作業をしていない方々が気づいていないような、効率化のポイントが見つかるんですよ」とのこと。お互いが性別の垣根を超えてタッグを組み、業務をより改善することができた好例だと言えるだろう。

リブセンスも、業務に関して「女性だから・男性だから」という色眼鏡を外すべき時が来た。なぜならその先に、性別や職種などの違いを超えて支え合う関係を築けるような、理想的な世界が広がっているかもしれないのだから。

はたして、お茶出しは女性社員の仕事なのだろうか？(撮影：末吉真治)



SNS増の背景

会社も一つの日常として

Twitter等の個人発信の場で「個人の後ろにある企業」を情報として手軽に受け取れるようになった。中の人々による発信だ。今やTwitterやnoteで企業名をオープンに伝えることは当たり前になりつつある。

ブームともいえるこの現象は、リブセンスでも例外なく起こっている。特に目を引くのは人事部のSNS活用だ。採用グループは2020年にYouTubeチャンネルを開設し、五十嵐理紗さんが動画を担当。谷川さやかさんは週に一回noteの更新をしているという。採用における「中

人々による個人発信はどういった効果を生むのか。

求人者が就職する際に不安視するのは、入社後のギャップだろう。社員の呼吸を感じることは企業と求職者の溝を埋める。採用グループリーダーである吉澤馨さんは「中の人々が現れたことにより、匿名性の強い口コミサイトに比べて、よりリアルな企業の性格を知ることができる時代になりました」と語る。

また吉澤さんは組織としての視点で「この流れが人事限定のものではなく、社内全体に広がってほしい」と続ける。「個

人の発信は健全な事。誰かの日常に企業があるなら、企業を利用して自分を表現するくらいの気持ちでいい。こうした何気ない中の人々の発言が、企業を、ひいては社会を変えていくのかもしれない。(結城アンナ)

うたかた

春めいてきましたね。庭にまいたスミレのタネが発芽しました。暖かな東京の春です(渡辺もも)

街行く人はみんなマスクをしている。東京五輪の陸上競技も、マスク着用で行うのかな。(中垣智晴)

花粉を感じるたびに思い出すのは、祖母宅へ向かう道中の山の中にある大量の杉の木。(酒井美樹)

怪しい広告との戦い

メディアの掲載基準に迫る

リブセンスの運営メディアでは、現在は転職会議がディスプレイ広告枠の提供を行なっている。以前、社員が発見した広告内容が問題になり、バックをせよと求めたことがあった。ダイエットや美容に関するコンプレックスを煽るような広告や、女性キャラクターに際どいセリフを言わせるゲームの広告だ。発見後は出稿元をブロックするという措置をとった。これらの広告に対して、どのような基準で掲載を判

論説

コーチングを手掛けるサービスが増えている。終身雇用の終焉はもろろんのこと、キャリアや職種が多様化し流動化するに連れて、誰もが羅針盤を失ってしまった。ただし現状は悲観すべきでもない。職位や市場価値といった画一的指標に惑わされて個人を見失う昨日を経て、わたしたちはもっと探究的に思索的に明日を歩んでいくことが出来るだろう。▼Google社は過去に何度かマネージャーを不要にする組織を模索したが失敗に終わり、その後、優れたマネージャーの要件を研究するに

至っている。その第一にあがった要件こそが「良いコーチ」である。バイエリアの特殊性を差し引くとしても、一蹴できない洞察だ。▼アテンション・エコノミーがバブル化した今日、次なる画一的指標はつぎつぎとわたしたちの眼前に現れており、インフルエンサーやコメントーターはその典型である。確たるキャリアプランが力を失う中で、未来の不安に耐えられなければ、現在に収奪される他ない。より必要とされるのは冒険心や柔軟性である。一人で耐えられないのなら、コーチが伴走者となってくれるだろう。

2020.3.3(桂大介)

断しているのだろうか。現在転職会議に導入している広告枠はFluct社が運用代行しており、掲載基準については「アダルトまたはアダルトを匂わせるものはNG」「身体的なコンプレックスを煽るものはNG」の2点を依頼している。該当するカテゴリは予め配信対象外としているが、広告元がそれらとカテゴリをずらして出稿してくるケースがあり、都度ブロック対応が発生しているのが現状だ。疑わしきカテゴリをさらに除外して収益減したくない転職会議のオーダーと、巧み

に隙間を突く広告元との間でFluct社にはスピーディーな対応で尽力いただいている。リブセンスが掲げる「わたしたちが変わるための9つの指針」では「差別、ハラスメントの根絶と平等の実現」を掲げている。メディアの広告にも視点を広げてみると、行き過ぎた広告を掲載することはルッキズムやエイジズムのような価値観を文字通り媒介してしまう危険を孕んでいる。私たちごっこを仕掛ける広告元とは今後も対峙していく必要があるだろう。(中村愛美)

往復書簡

成長しない
僕ら

細井広太郎×平尾静

があり、構成員個々の役割があり、そこで必要な力があり、その力が会社を前に進める方向性で変化することを「成長」と呼ぶのだと。た

第三回

平尾さん、考えさせられる内容、有難うございます。「思考に明確な良し悪しが無いならば、我々はなぜ、どこを向いて成長するのか」という問いから話を進めましょう。「思考に明確な良し悪しがない」はその通りとして、では「なぜ、どこを向いて成長するのか」。安易には使いたくないのですが、一人ひとりの「生きる意味」に繋がると考えます。生きる意味ややりたい方向性が決まると、それに沿って成長が定義されるだろうと。また、会社組織のような枠組みもその中の「成長」を定義しそうです。会社には実現したい価値

があり、構成員個々の役割があり、そこで必要な力があり、その力が会社を前に進める方向性で変化することを「成長」と呼ぶのだと。ただし、これはその組織の枠内の話だという点には注意ですね。自身自身の生きる意味と、組織の中で定義される「成長」の方向性が揃わないと、組織内では「成長」と評価されても、自分の枠組みでは「成長していない」ということもありそうです。一方、自分自身目の前の仕事をしているうちに、気づけば仕事の外側でも成長した感覚があります。成長は必ずしも意図した結果ではない側面もあるようです。いずれにしても、自分の成長を最終的に判断できる人は自分以外にはなさそうですね。(細井広太郎)

2015年9月、宮崎オフィス開設。私はその年の12月に「一般事務」として入社した。入社初日で「一般事務」という職種はリブセンスに存在しない、ということに気付いた。入社から半年で、求人取材、審査、スカウ

リレーエッセイ

過呼吸

東京に来て見つけたモノ

ト配信、ライター、営業へ異動。鬼のようなリーダーに「お前120%やってんのかよ!」と怒鳴られながら大切に育てられ、私も鬼のようなリーダーとなった。2018年、宮崎で転職会議を立ち上げ、翌年5月、私は

突然東京に行く決断をした。2018年4月に義弟を亡くし、家族を残して上京する事に強い不安があったが「あんたが幸せになるなら行きな」と、宮崎ユニットで働く妹(河野浩子)に背中を押され、7月に東京のアルバイト事業部に配属された。

そんな、宮崎から東京に来た私が見つけた2拠点の仕事観の違いを3つだけ紹介したい。

まず1つ目は、コミュニケーションのの違い。宮崎の業務は東京との連携が必須であり、チャット力はメインで身に付けるべきスキルの1つである。ほぼチャットのやり取りだ

方で、実際会った事のない方との信頼関係を築きあげ、正しい感情を伝えることが必要とされるのだ。一方東京では、対面コミュニケーションも可能な場合が多いが、相手は多種多様な職種の方である事が多い。つまり「同じ業界、人事・労務業務に携わっていない

2つ目に、働く選択肢の違い。やはり地方は、求人の数も職種の選択肢も圧倒的に少なく、例えば宮崎でエンジニアや、人事・労務業務に携わっていない



(撮影:中野悦史)

も選択肢は10社程度しかない。実際、田舎になると都心の9分の1しか求人がないという情報もある。つまり、就職も転職も、その少ない職種と企業群から、ある程度の妥協をしつつ会社を選んでいる可能性はある。東京では沢山の選択肢があるのでも、もしかしたら、宮崎よりも、ほんの少しだけその妥協が少なく済むのかもしれない。

3つ目に、情報格差による成長について。宮崎ユニットでは、教育プロジェクトやリーダーの講座が開催され、様々な成長機会を与えられてきた。にも関わらず「東京の方が成長出来る」という言葉を耳にすることがある。東京に来る前の私は、絶対にそうではないと言っていただろう。でも今はその言葉を完全には否定出来ない。都会と地方の情報格差を感じたのだ。IT業界で働き、いくらでも情報を取りにいける現代

では、得られる情報に変わりはないはず。それでも、知識となつて身に付く情報量に違いはあると感じた。要は、その情報が身近であるか否かなのだらう。極端な話「エンジニアと話をしてみたい」と思っても、簡単にエンジニアを見付けられないのが宮崎だ。会話や体験によって得られる情報と、文章でのみ得られる情報には温度差があり、その温度差が知識量に繋がってくる。さらには、その知識量が成長の糧となるのであれば、私は、この情報格差を埋める方法を少しでも早く見付けなければならぬ。

最後に、私の出身高校の創設のことは紹介したい。

【未知の我を求めて】

まず自分の中にある自分の知らない自己を発見するため全力でやってみることである。自分を発見するための努力を怠っている者は未知の我がいかに素晴らしい我であるか知らずに生きることになり残念である。この未知の我を求めて、全力をつくそう。

私は、リブセンスに入り未知の我を知ることが出来た。いつかこの経験を宮崎オフィスに持ち帰り、互いの強みを融合した最強の組織を作りたいという夢を持ち、私は成長し続けたいと思う。

岩切良子

2019年7月上京。マッハバイトOPEX 所属。2015年、双子揃って宮崎ユニットに応募し、私は裸足の面接官、妹はスーツの面接官に採用される。



花の色は うつりにけりな いたづらに
それはそうとて 猫かわいい
shall we #cat?



求む!エンジニア職!

3月31日(火)までに面談or一次面接実施で30→60万!
Blue passport/詳しくは採用梅田まで

テキスト広告募集

掲載無料!お気軽にお近くのLivesenseTimes編集部員、または桂までご連絡ください☺