

マッハな情報発信



April 23, 2020(令和二年)

Vol.016

マッハな情報発信

危機から経済を救う

多くの店舗が臨時休業している。閉店に追い込まれているところも少なくない。従業員のシフトカットや解雇が問題となっており、今すぐ働きたい人は増加傾向だ。時事通信の報道によるとアルバイト収入が減った学生は75%にもなる。

行政による支援も打ち出されているが、複雑さに課題を残す。マッハバイトでマーケティングを担当する大坪誠さんは、国や自治体から受けられる支援内容を迅速かつ正確に発信するプロジェクトを立ち上げた。メンバーの自発的な参加が相次いだ。

大坪さんに話を聞いた。「今は外出を伴う不要不急の労働も控えるべきなんです。このプロジェクトは短期的利益は生み出せないけれど、コロナによる混乱を早く収束できれば、ユーザーにも企業にも長期的な利益をもたらすことになりま

先人知を手札に マネジメント研修の学び

転職会議事業部にてグループリーダーを務める中西晶大さんによるマネジメント研修が、年始から4ヶ月にわたり開催された。受講者はチームリーダーやスクラムマスターとしてマネジメントの世界に足を踏み入れ始めた3名。論理学やシステム思考、歴史観、類推といった思考のフレームワークを、実務に接続しながら学んでいた。

転職会議事業部にてグループリーダーを務める中西晶大さんによるマネジメント研修が、年始から4ヶ月にわたり開催された。受講者はチームリーダーやスクラムマスターとしてマネジメントの世界に足を踏み入れ始めた3名。論理学やシステム思考、歴史観、類推といった思考のフレームワークを、実務に接続しながら学んでいた。

研修は新たに他事業部のマネージャーとその候補5名を迎えて第2期へ。背後には全社からの需要があったという。新しいコンテキストの中でのような手札を分かち合うことになるだろうか。

(中村愛美)

うたかた

毎日のチームMTG、直前にいいかんじのバーチャル背景探してバタつきがち(松田多恵子)

大嫌いだっただ雨の日も、傘をさして出掛けなくなった、外出自粛の今日この頃です(黒木灯香里)

類は友を呼ぶのか、職業柄なのか、ポジティブな発言を数多く見かける。もちろん悲観しても仕方ない状況で、この機を活かそうという発想は素晴らしい。DXをはじめとした前向きな変化もあるだろう。しかし、この大惨事においてポジティブ志向が踏み絵のように跋扈するのは懸念したい。▼米国の同時多発テロや東日本大震災、そして今回のコロナ禍のような災害はわたしたちの心に否応なく傷を刻む。そこには個人的な傷に加えて、共同的な傷もある。アメリカの社会学者カイ・エリクソン

論説

はこれを集団的外傷(コレクティブ・トラウマ)と呼んだ。▼集団的外傷の特徴は、回復の手助けとなるはずの人間関係や共同体さえもが失われてしまうことにある。誰もが平等に被災者になっていて、助けを求める安全な相手は存在しないし、傷を忘れられる一時を確保するのも難しい。▼もうひとつ注意すべきは「自分はまだマシな方だ」と思ってしまうことである。経済損失や健康被害がなくても心の傷は刻まれる。自分はマシだと誰かと比較する必要はない。こんな状況には自分の体や心が発する声を丁寧に拾い上げたい。

2020.4.23(桂大介)

左上から小屋、中垣、大坪。時には緊急の会議も。(提供：中垣智晴)



マッハバイトには普段からブログを書いているメンバーや、イラストや漫画で表現出来るデザイナーがいる。協力しあうことで、質と速度を両立できそう。

大げさに言ってしまうと、人類はウイルスで死ぬか、経済的困難で死ぬかという無慈悲なトレードオフを突きつけられている。私たちが生き延びれば経済は再び回せるのだ。マッハバイトが発信する情報が、誰かにとって生き延びる希望になるかもしれない。情報を拡散し、必要な人に届くように協力したい。

(谷川さやか)



マナー研修に疑問符 意図の共有がズレを防ぐ鍵

先日、コンフルエンスに「ビジネスマナーについての雑感」という、外部研修を受講した新卒メンバーによるページが掲載され、他の新卒メンバーからも違和感の声が上がった。「研修自体の心理的安全性が低い」と書かれ、気にかかった読者も多いのではないかな。

作者の伊藤達彦さんに話を伺ったところ、グループ課題の検討結果を発表する時間があり、事前に「マナー研修の内容を踏まえて」という前置きな

く始まりながら「発表のしかたに研修内容が反映されていない」という指摘が連続して入り、だまし討ちのような雰囲気になっていったのが心理的安全性の低さの中心だったようだ。また、この研修の必要性に対する懐疑もあった。

研修翌日には人事と研修生との間で対話が設けられた。人事からは、世の中にこういったマナーが存在し重視する人もいないこと、それを知った上でどう振る舞うかは研修生次第なので、その選択意図が伝えられた。伊藤さん

藤さんもそこで意義をあら程度理解したが、受講前にそういった議論があれば今回の混乱は小さくできていたのではないかと述べており、人事の意見もその点で一致している。

一昨年、昨年のマナー研修はリブセンスで内製実施されており、今年の他の新卒研修プログラムもリブセンスに合わせた内容になっている模様。今後マナー研修についても内製に回帰し、事前になぜこういった研修が必要かの議論が行われれば、前向きに取り組める研修となるのではないかな。(能登信晴)



毎朝始業前はオンラインラウンジに集合!!
オンラインラジオ体操開催!
まずは#オンラインラジオ体操をチェック

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☺

往復書簡
成長しない僕ら
細井広太郎×平尾静

第七回

「以前よりも後悔しない生き方を知っている」、素晴らしいです。一般的な価値観では褒められる、素晴らしいです。以前と変化し、かん。18歳の自分は呆れつ、自分を主語に肯定悲しむでしょう。でも的な意味合いを見いだせているのは素敵です。この内省と、「力み」という言葉を見て、私の転機を思い出しました。私は過去に秩父に籠り内省するという怪しい行をし、5日目に肩の力がスッと抜けました。カッコ悪い話ですが、「自分は自らが犠牲にしてまで社会貢献をしたくはない」と気づきました。元々社会課題への関心が高く、社会貢献を目的に、所謂「ビジネスパーソンとしての成長」を志向してきたつもり私です。(細井広太郎)

「幸せから生まれる幸せ。だれかを幸せにすることが私たちの幸せである」この言葉が私の入社動機である。

私はブライダル専門学校時代、インター先のブライダル系企業に内定をいただいていた。しかし幸せには

内定をお断りし、2019年4月から就職活動をしなoshた。結果、唯一応募したリブセンス宮崎オフィスに2019年6月に中途採用扱いで入社した。

入社直前は初めての社会人としてのスタートに対する期待や緊張が混じり、とても不安だった。勝手な主観だが、社会人は堅苦しい、できないことを怒られる、ギスギスしている、1年目は言われたことをとにかくやる。こんなイメージを社会人に対し持っていた。


しかし、実際入社して見ると全く違った。フレンドリーな社員さんばかり



他の社員さん中途採用の方がほとんどだった。前職がどんな職業だったのか、いろんな職種の話聞くことも面白かった。自分が体験したことのない話を聞いたり、毎日が充実している。

コミュニケーションが全然違う。上述のインターン先の会社と比べて、強く感じたのはこれだった。その会社は人数もリブセンスほど多くない。当時インターンで所属していた部署は2人で、お客様と接することがほとんど。完全な分業制で、他部署との連携はほとんどなかった。他部署の方々がどんな仕事をしているのか、どういう方なのか全くわからない状態だった。ある目標に対し最大限の結果を生み出すため、社員同士が組織関係なく協力し合う。そのための社内コミュニケーションの取り方は接客では学べない。リブセンスではこれが学べると感じた。

私はオフィスでも最年少で、社員は皆人生の先輩だ。そんな社員の方々とコミュニケーションを取り、もっと勉強し成長したい。リブセンスは社内研修・懇親会など多い。参加すれば他部署の人とも接することができる。今の自分では思いもよ



山崎美穂
宮崎ユニット所属。2019年に20歳で正社員入社し、マッハバイトの企業求人更新作業に従事。好きな球団はロッテとホークスとオリックスである。

ある「幸せから生まれる幸せ。だれかを幸せにすることが私たちの幸せである」の言葉通り、誰かを幸せにするために何をすべきなのかを、より具体的に考えたい。自分が今幸せだと感じていない、相手を幸せを考え、何か実行することは難しいだろう。まずは自分自身が幸せだと思えるようになる。そして身近な人から幸せにできるよう行動したい。