

越境文化育むか

October 29, 2019 (令和元年)

Vol.006

リブ金
毎週金曜日 12:00~13:00
@東急ビルコラボラウンジ他
ランチを食べながらの参加もOK!

越境文化育むか

社内インターン運用開始

11月1日(金)から、社内インターン制度がトライアルで運用を開始する。正社員・地域限定正社員を対象に、1年に1度、社内のおよそ10の部署にインターンが可能となる。期間は最低2週間から最大1か月。原則的に、送り出し側も受け入れ側も拒否はできなく、細かい点は要相談となる。利用するにあたりいくつかのルールはあるが、これまでの事業部単位の枠組みを超えた制度となることは明らかである。

近年では企業が学生に就業体験の場と機会を提供し、そこに学生が参加することができるようになった。弊社でも例年開催され、実際、内定者も

インターン参加者であることが多い。

社内インターンを行う企業は、昨今少しずつ増えている。オリックスは、2017年に社員を対象とした「社内インターンシップ制度」を実施した。

他部署の業務に興味・関心のある社員が、業務内容などについて理解を深め、今後のキャリア形成に役立てることが目的である。インターンを行う人材が元居た部署にとっ

てはリソースが減少するという懸念もあるだろう。受入れ側の準備態勢や評価など、考えなければならぬ点も残るが、大きな一歩目にはなるだろう。社内インターンが新たな文化形成や、キャリアアップの一つとなり、いい化学変化が生み出されることを期待する。(五十嵐理紗)

有給生理休暇

隠さず相互理解の礎に

11月1日より、これまで無給だった生理休暇が月1日まで有給休暇となる。女性特有の体調不良に対応するこの取組みは、いち女性として素直に喜ばしい。一方で「生理休暇という名称に気恥ずかしさを感じる女性社員がいることを配慮して、名称の変更を検討してみてもどうか」という

意見が女性社員から挙がっている。これに対して経営デザインプロジェクトは、生理休暇を隠語化してしまうと、女性の体調不良に対する理解が進まないことから、そのままの名称にするという見解を示した。

確かに私も、生理休暇を申請するのは気後れしてしまうが、そもそもど

うして「生理は恥ずかしい」と思ってしまうのだろう。もしかしたら小学生の時、女の子だけ教室に集められて「生理とは何か」を教わったあの日から「男の子には生理のことを隠しておくべき」と刷り込まれているのかもしれない。しかしこのままでは、男女間にある理解の溝は埋まらないだろう。事実「生理を隠さずオープンにする」という動きは徐々に広まりつつある。例えば薬局のレジで「生理用ナプキンを隠す紙袋はいりません」と断る行動を応援する#NoBagForMeプ

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!

開催
やりま

え!?

まだ物件から
家探しも
してるの?

今どき…

PHIL LIFE

※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、優良な不動産営業マンを紹介します。

11/1(金)
第1回開催

集え、
ムサコの民

※

武蔵小山に住む者が武蔵小山に集い盃を酌み交わす会……
通称「ムサコ飲み」を開催します!住んでなくても飲めなくてもOKです!ムサコの美味しいお店を開拓しましょう!
参加希望の方は小橋または谷川までご連絡ください♡

※武蔵小杉ではありません



働く場所の多様化で、より高いセキュリティ意識が求められている

リモートワーク制度拡大 誰でもどこでも使える制度へ

リモートワークの制度が「おうちワーク」からどこでもワークへと新しくなる。9月1日の一律上限撤廃に引き続き、今度は働く場所の制限、そして、利用者のバンド、雇用形態の制限が撤廃される。グループごとに得られた合意に則る限りにおいて、喫茶店やコワーキングスペース等も働く場所として利用できるようになり、契約社員やアルバイトも制度の利用が認められる。今までの福利厚生制度の多くが正社員のみを対象としていることへ、一石を投じる変更と言っていだろうか。

台風で電車が動かない、子供が熱を出し保育園が預かってくれない、家族の介護で見守りが必要、など、出社できないが働ける、というシナは職位や雇用形態を問

わず発生する。必要とする人が必要な時に使える制度であるべき、という考えからなされた変更だ。同時に全ての雇用形態の人がオフィスにいることではなく、仕事することでは生み出された成果によって報いられるべき、という考えが明確になったともいえる。仕事に期待する成果は何かという、チーム内の細やかな合意形成が必要だ。働く場所の「おうち」から、「どこでも」への変化は、制度の利便性が高ま

る一方、セキュリティ上のリスクも確実に高まる。新たに、プライバシーフィルターの利用や、Zoomの利用条件、MTGへの参加制限などが定められたが、これらに限らずオフィス外で働く際の情報の取り扱いについては、各自細心の注意を払う必要があるだろう。場所に縛られない働き方が広がることで、より個人が働きやすい環境の実現につながっていくことを期待したい。

「おばちゃん、きなこ棒頂戴！ ぺいぺいで！」駄菓子屋では小銭がいいなあ（黒木省后）

・

明るい部屋。美味しい食事。風呂。ネット。交通手段。在ってあたりまえを見直す。（中野悦史）

・

「評価経済」って、評価はお金で買えます！ ってことなのかなあ。（中垣智晴）

うたかた

広太郎が

読む

細井広太郎書評

第六回

今回はビジネスに直接繋がる一冊を。良いビジネス書や魅力的なスタートアップのストーリー本は数あれど、WEB業界で仕事をすの際に読むべき本を敢えて一冊挙げるとすれば『ジェフ・ベゾス果てなき野望』だ。「エプシロン・ストア」というビジョンに向けたアマゾンの成功・失敗の道筋を辿ることができる。豊富な事例はもちろんだが、特にこの本から学ぶべき、かつアマゾンが他企業と一線を画す点は、ベゾスの意思の持ち方と意思決定だろう。「未来は予想するより自分で創るほうが簡単である」というアラン・ケイの言



ジェフ・ベゾス 果てなき野望
▼ブラッド・ストーン (著) 井口耕一 訳 ▼日経BP

技術の 環世界



能登信晴が語る

第五回

文筆家には、頭に浮かぶまま書いていけば必ず結論にたどり着くという人もいれば、先に構成を決め、それに基づいて書くべしという人もいます。プログラムの書き方も人それぞれだが、おそらく後者が多い。

ひとつの機能を実現しようとする時、まず設計を行う。既存のプログラムの読み、データの流れを把握した上でどこにどういう変更を加えるか決めていく。どういった要素があり、それぞれがどう連携するかをイメージす

る。この「イメージ」というのは、それなりのボリュームがある設計図を全部頭に読み込んで、頭の中で動作しているような状態である。プログラミングは、その頭の中のイメージをプログラムに書き下していく作業になる。

その途中で誰かが自席に来て声をかけられる。それに対応するとどうなるか？ ちよっと前まで頭の中にあったイメージ、設計図がこぼれていって、続きの

10月2日と9日、JobRainbow 社主催のLGBTセミナーが開催された。リブセンスからは労務の金土、人事の五十嵐、転職会議の城川の3名が参加した。当日はLGBTに関する基礎情報、紹介から始まり、LGBTと社会の歴史、当事者の体験談、社内のできる環境づくりなどの話があった。

とある当事者の体験談が印象的だった。彼は物心ついた頃からFtOMのトランスジェンダー（身体性は女性、性自認は男性）であることを認識していて、性転換手術

を経て、現在は男性として生きている。彼は自らの性についてこう語る。「自分は振る舞う性はやや男性よりの中間で、性自認は男性側から少し女性に寄った感じ。時と場合によって、自分の中にどちらの性別も感じることもある」。この言葉に、親近感を覚える部分があった。自分の中にも男性っぽいところ、女性っぽいところ、どちらも表現できないところがある。同じように見えて、彼は自分よりも強い差別を受けている。セミナーは次のように締めくくられた。「LGBTという

属性は、みなさんのグラデーションのような内面の、延長線上にあるのです。みんな同じで、みんな違うのだと思います」。セミナーが終わった今も、LGBTの問題を問題と捉えきれずにいる。当事者と自分の差分が見えず、自分の中でどうしても「対象」として外形を定義できない。できることからやってみたいが、それが当事者からどう見えるのか、不安な気持ちだけが募ってゆく。

現在、リブセンス・NPO法人SOM・ミミクリデザイン社の3社合同で、日常の偏見や差別を認知するための研修プログラムを作成中だ。セクシュアルマイノリティだけでなく、あらゆる構造の中で生まれる偏見や差別について、それを偏見や差別であると知覚できる目を育てるプログラムになっている。人は差別を無自覚に行う。この研修を受講したからといって、差別や偏見を全

く抱かなくなる、ということはないだろう。それでも、自分が差別をしたのか、あるいはその場に差別があったのかを知覚できないまま生きる日々は、あまりに暗い。偏見や差別を根絶することは難しいが、まずはそれらを見分けられる目を養うところから始めたい。

（城川勇汰）