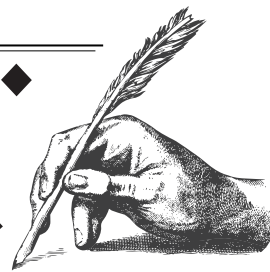




リブセンスの未来



January 30, 2020(令和二年)

Vol.010

「つながり」生む工夫

リブラジ再始動の裏側

リブラジが変わろうとしている。社内のコミュニケーション活性化を目的に始まったリブラジだが、発起人の五十嵐理紗さんは「当初の目的からすると失敗」と断じる。昨年末の放送10回目には、社外から卒業生の中島真さんをゲストに迎えるという試みもあり、意欲的な発信が続いていた

が、何に課題を感じているのだろう。

「『つながり』の種を生む」というテーマで始めましたが、一年続けてみた結果、外部の人ほど価値を感じてくれているんです。社外の人に会社の説明をする時、リブラジの取組みを伝えると、端的に「柔軟さ」や「ユニークさ」が伝わり、「聞

いてみたい」など、興味を持たれることが多い。

逆に社内は続けるにつれ、様々な面での反応が減り、つながりを生んでいるか心許なくなってきたという。

危機感を持った運営の新たな取組みが、今価値を感じてくれている社外にも発信対象を広げることだった。この取組みでリブラジは、新たな双方のコミュニケーションを目指す。例えば昨年開始した生理休暇について「そのドストレートなネーミングどう？」「使えてる？」など「ぶっちゃけて」話す。飾らない中の人の声に、社外からもコメントが寄せられ、時に社外の人がゲストとして参加し語り出す。そんな外を巻き込んだ動きで、社内の関心も再度喚起できればという狙いも含まれる。

続けていると、飽きや慣れで当初の目的が機能しなくなる事はよくあるが、辞めたり惰性で続けているのではなく、「何を果たしたいのか」に立ち返り新しいチャレンジを始めたリブラジ。要注目だ。

ライター通信社は1月15日に米国金融大手のシテイグループの男女別平均給与を発表した。報道によれば女性の平均給与は男性の平均給与と比較して73%という結果となり、物議を呼んでいる。職場で受ける待遇は、男女で異なるのではないかという議論は各所で盛んだ。

リブセンスでの実態はどうだろうか。東京オフィスと宮崎オフィスを合わせて比較してみると女性社員の給与は男性社員の56%だったことがわかった。もちろん雇用形態の差や地域ごとの給与レンジの差を考慮する

と、この結果をどう解釈するかは注意が必要だろう。しかし東京オフィスの正社員に絞って給与差を見てみても、女性の給与は男性社員と比べ77%という結果だった。管理職の登用率の差も関係しているのかもしれないが、改善の余地があることは言うまでもない。

海外に目を向けると、男女間の給与格差について意識が高いだけでなく非常にオープンだ。例えばイギリスでは、国内の給与格差を毎年公表することが義務づけられている。9つの指針で「特定の利益に偏らないこと」

男女の給与格差

リブセンス社内でも大差

や「平等を実現させること」掲げるリブセンスも、この潮流を無視することはできない。社内での男女の給与格差をどのように是正していくべきかは、今後積極的な議論が必要になるだろう。

(小松田みなみ)

うたかた

人生初のコタツを購入。布団と机とヒーターを一緒にただけのものに感動しています。(末吉真治)

ここ数年の結婚式ラッシュで車1台分くらい費やしてる事に気付いて震えました。(黒木灯香里)

1年前YouTuberになるなんて思ってたかった。1年後どうなるのか。

(五十嵐理紗)



飾らず、挑戦的に。左から五十嵐、石川、翁敬称略(撮影=中野悦史)

(志賀響子)



早くも新施策が発案 転職会議内で勉強会実施

昨年の11月から12月にかけて、加藤めぐみさん主催・講師による転職会議のプロジェクト・エンジニア向けの勉強会が開催された。第1回の参加者は長田さん、岡さん、大内さん、山下さん、中村(運営兼)の5人。いずれもプロジェクト・エンジニアのロールを担っている。

全7回の講義の内容は、事業・施策・KPIの考え方のインストリアルや、Google Search Console、GRCといっ

たツール講座、施策立案ワークショップ、テクノロジーカルマーケティング部の吉武さんを招いてのLivesense Analytics質問会、水谷さん実装のSEOチェックツールの講座など。濃密な講義の復習と、毎週2〜3時間を要する宿題に皆苦勞したが、着実に知識が身に付く過程を楽しみながら取り組んだ。

勉強会の目玉は施策立案ワークシoppだ。今回は「会員登録数を増やすには」をテーマに、各自が講義で得た知識を総動員で考えた。流入にアプローチしたり、登録導

論説

タイムズ第二期が始まった。通算では今回で10号となる。アルムナイにはPDFも配布しているが、やはり新聞は紙に限る。紙にはクリックやタップがないし、スクロールもクローズボタンもない。厄介なほどにそこに在り続ける。▼その点スクリーンは便利だが弊害もある。SNSがフィルターバブルやアテンション・エコノミーといった視野狭窄現象を引き起こし、もしくは感情を媒体にしたフェイクニュースの氾濫にもなつて、近頃はSNSから離脱する人も増えてきた。ハイパーリンク

は当初の理想と異なつて、人々の興味関心を分断するふるいになりつつある。▼しかし問題視すべきはインターネットそのものではなく、わたしたちを取り巻くメディア環境のセットアップだろう。パーソナライズはもちろん便利だが、行き過ぎた個別最適が部分最適の強化となり、全体を分断していくことは明らかだ。わたしたちは都合の悪い情報や、真つ向対立する意見に晒されて、お互いの居心地の悪さにあえて身を乗り出し、答えのない対話を繰り返して成熟してゆく。新聞とはそういう役割を果たせる稀な装置である。

2020.1.30(桂大介)

線の通過率に注目したりとやり方は人それぞれだ。インパクトを試算してみると思ったほどではないと頭を悩ませた。加藤さんの手厚いフィードバックに加え、細井さんや中西さんからも厳しい指摘をいただき、考察を深めるプロセスや仮説精度の重要性を学んだ。

勉強会終了後は、GitHub Issueを用いた施策立案フローを整備。早速今年に入ってから卒業生発の施策が2つ提案された。来月からは、より講義内容を厚くした第2回の開催も決定。今年の成果に期待だ。(中村愛美)



240日、毎営業日撮影&配信中！
YouTubeゲスト候補募集
推薦待ってます。詳しくは採用グループ五十嵐まで。

おっとりハッピーバーン
公式スタンプ発売中！
おどろき。
こいつは
おもしろえ

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

は、「無変化」若しくは「方向性にそぐわない変化」と言えそうです。「方向性」である以上、人によって考え方が違って当然です。ある変化は成長とは変化の一部であり、そうでなかったりしそうなのが難しい点で増える単細胞生物に、私の最近感じた自

第一回
成長とは何か。考える表現から始めます。成長とは変化の一部であり、そうでなかったりしそうなのが難しい点で増える単細胞生物に、私の最近感じた自

昨年末、リブセンスのエンジニアを目指す姿と哲学を表現するEngineering Wayが「プロダクト×自律共創×ヤバイ武器」にアップデートされた。五七五とリズムもとのつた。これを決めた会議のアジェンダに出てき

たのは、事前に分科会にて検討された「相互理解・プロダクト・ヤバイ武器」という3つの言葉だった。

会議を進める中で、私は相互理解という言葉に1対1の関係に限定されかねないという印象を受けた。それで

自律共創のためのプロダクト

は3人以上のまとまり（エンジニアは数えることに厳しい）や場というものを表現できないのではないのか。そういう考えたから、もっと広がり意識できる私の好きな言葉、Convivialityの訳である自立共生という言葉を提案した。これが受け入れられ、エンジニアとして何かを作る意味を強めるためにいくつかの案が出て、その中から「自律共創」が採択された。

この元になったConvivialityという聞き慣れない声に出にくい単語は、哲学者イヴァン・イリチの言葉だ。18世紀の産業革命によって生まれ普及していった蒸気機関



で神話や道徳などの伝統的な価値観を活かす権利を脅かしてしまうのではないかと考えた。また、産業化された社会における賃労働の影で発生した、誰かが賃労働をすることのできる生活を維持するために不可欠な、専業主婦などに強制された家事・出産・子育てなどの賃金が発生しない仕事を示す「シャドウ・ワーク」という言葉も作っている。

「コンヴィヴィアリティのための道具」という本の中で、Convivialityという言葉に自立共生という訳をつけたのは渡辺京二だ。英和辞書で引くと「陽気（さ）」「友好的なこと、にぎやかさ」とあり、他の訳者は「生き生きとした共生」などと訳した。しかし、渡辺は「生き生きとした」の部分で「自立」とした。それはイリチの文章の意味から日本語で訳するなからこれだ、という言葉を選んだためだ。この

言葉に私も違和感はない。自立とは何かに支配されず自ら行動する人のことだ。そういつた人は生き生きとしていた。漢字であれば「活」が合うのではないのか。

リブセンスはなぜ自律共創を採択したのか。それは自律と共創が当たり前のことだからだ。良いアイディアは個人の頭の中で様々な情報が統合されないと出てこないが、それを集約している個人に自律性がなければ、自身が信じていない価値観や他の誰かのためにしか働けない。また、共創は現在社会では大前提だ。文明は専門性を発揮し分業すること

岩田泰明
不動産ユニット所属。事業部を渡り歩いてきたエンジニア。2年間同じ場所に居られない運命にある。HTMLのタグ打ちからキャリアを始め、Rubyがプログラミングの母語。

会の中で共創している。人が生き生きと協調して生活や仕事をすることは、経営デザインプロジェクトの指針ともリンクする。

リブセンスの一員として自律性を保ちながら社会の中で共に未来を一助となるようなプロダクトを作り上げていきたい。私はアップデートされたEngineering Wayにこんな考えを持っている。