



人々の魅力を伝える



May 27, 2020 (令和二年)

Vol.018

人の魅力伝えたい

挑戦通して見えたもの

GWを賑わせた#リブセンスnote100本チャレンジ。有志でnoteを100本投稿しようと始まり、結果115本が生まれた。発起人の人事部・谷川さやかさんに話を伺った。

その人をその人の色そのままで伝える手段を模索していました。そんな時、転職ド raft ユニットのまさよふさんが昨年のGWにnote10本チャレンジをしたと聞き、これだ、と。皆でやれば100本いけるのでは、と。

不安はありませんか？正直100本いくのか不安でいっぱいでしたが、



谷川さんの挑戦が多くの人を動かした(撮影：中野悦史)

それよりも有志とはいえず業務外の時間のため、GWという休日に協力をお願いするのは心苦しい気持ちでした。参加者の皆さんには感謝の気持ちでいっぱいです。

達成した時のことについて教えてください。

達成した時は部署関係なく達成の喜びを分かち合えました。初めてnoteを書いた人もいました。

書くことで新しい世界が見えたのではないかと思います。次々と生まれたnoteから、人の新しい一面を知りコミュニケーションが生まれ、点と点が線で繋がったような様子も見てきました。

「チャレンジを通じて感じたリブセンスの良さは？」

協働は間違いなくリブセンスの強みだと思います。背中を押すだけでなく、やろうと手を挙げて盛り上げてくれた。今回は皆さんの力があつたから出来たことです。

この挑戦で垣間見えた「リブセンスらしさ」を大切にしていきたい。インタビュー完全版は谷川さんのnoteをチェック！

(松田多恵子)

広がるいい事例

事例で知る仕事のヒント

事業部間での成功事例の共有をもっと活発に。COVID-19に伴うリモートワークの強制によって暗い話題でテンションが落ちたり、会話の量が落ちたりする。そのような背景から、細井広太郎さんを中心として「いい事例を聞きたい。」会が設けられた。

第一回は5月12日(火)に行われ、風間麻理子さんによる「就活会議の応募数を昨対14倍まで増やした方法」についての発表があった。プロジェクト名は「提案UXプロジェクト」。大きな結果に至るまでにどのようなプロセスを辿ったのか？現状

把握から、実装、効果検証までを詳細に語った。

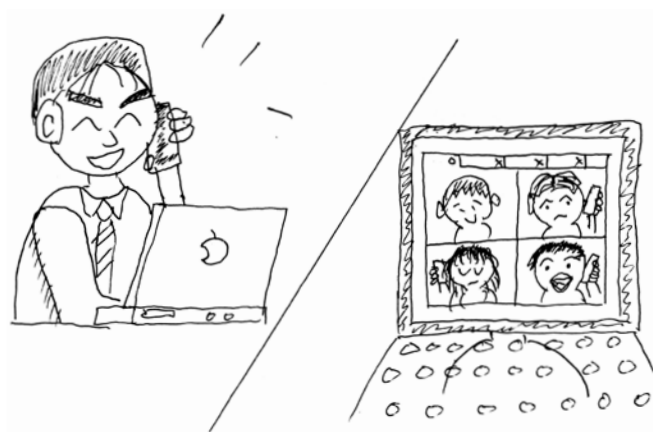
(浜田晃生)

うたかた

オンラインラジオ体操を始めて1ヶ月。ラジオ体操がないとダメな体になっちゃった(酒井美樹)

子供と始めたハーブの家庭菜園で植物の栽培方法と多国籍料理を学び、世界が広がった(高橋梨菜)

オンライン生活に慣れてしまったからオフラインリハビリが今後必要になりそう(結城アンナ)



新しい営業のかたち 今だからこそ距離を縮める

現在、転職ナビ新規営業チームではGoogle Meetを繋ぎっぱなしで新規営業架電を行っている。当初の目的は迅速な相談やナレッジの共有、休憩時の雑談だった。しかし、顔を合わせることで一歩効果を実感するのは精神的安定だ。

リモートワークが始まった頃は静かな家で一人黙々と架電し、感情を殺して日々業務にあたっていた。架電営業は電話で相手の顔が見えないのによく笑いながら話した

りする。いわゆる営業スマイルだ。笑顔で商談し終話すればスッと真顔に戻る。日々一人でこれを繰り返していた。

そんな中、ビジネスデイベロップメントチームリーダーの岡田大空さんがMeetで営業の様子を中継してみようと提案してくれた。アプリも必要なく、時間無制限に使うことができるものだ。最初は小話を挟む程度でただ接続しているだけだったが、徐々に「今の電話盛り上がりたみたいだけど、良い商談できた?」「この業界はニーズが高いみたいだね」と

論説

緊急事態宣言が解除され、わたしたちは寝起きのように幽かな日常を迎えたが、その間も海の向こうではウイルスが拡大をつづけ、1日の新規感染者数は過去最高の10万人に達している。特に多いのはブラジルで、南米の危機は続き、国々に入国制限が設けられるだろう。

▼独メルケル首相は移動の制限を発表したとき「旅行および移動の自由が苦勞して勝ち取った権利であることを実感している私のようなものにとっては、このような制限は絶対的に必要な場合のみ正当化されるものです」と語

っていた。彼女は東ドイツの育ちである。東西ドイツの分断は想像が及ばないが、奇しくも今日県境をまたぐことすらできないわたしたちは似た感覚を覚えている。▼第二波も危惧されるなか、スペインはいち早く外国人観光客の受け入れを発表した。経済的理由もあろうが、第一にこれは移動の権利の復活である。遡ること2000年、哲学者イマヌエル・カントは平和のために訪問の権利が不可欠であると唱えた。他国の土地を自由に訪れられることが、永遠平和の条件であると。そういえば彼もドイツの人だった。

2020.5.27(桂大介)

(黒木省巨)

往復書簡

成長しない
僕ら

細井広太郎×平尾静

第九回

「共同体の成長」自分とは定義論に走りがちですが、端折ります。最近書籍『WHO YOU ARE』を読みました。組織文化が主テーマですが、タイトルが示唆深いです。詳細は書籍に譲りますが、個々人が「何者でありたいか」に基づいて行う「行動」が組織文化を規定するという要素がポイントでした。リーダー自身が、そして組織の一人ひとりがどうありたいのか、明確な行動で示すことで組織文化が生まれ、その文化が更に行動を強化する、そう思うと、個々人が「どうありたいのか」を明確に貫いて振る舞うことが重要です。過去の（細井広太郎）

書簡とつながると、個々人が自分の「生きる意味」に向けて真剣に行動をする、それが繰り返されることで、組織が成長するとも言えそうです。

「共同体の成長」とは「組織を構成する個々人が、相互信頼に基づき、自分らしく行動できる、その結果相互理解や信頼が増し、行動が強化される好循環である」ところから考えると、生きる意味のベクトルが組織の構成員で近いことは前提として非常に重要に思いました。成長する組織というものは「成長しない僕ら」だと思っていた一人ひとりが、個人として集団としても成長できる場所のかもしれない。リブセンスはこの観点からみてどう思うと、個々人が「どうありたいのか」を、改めて考えてみたいですね。（細井広太郎）

先日とあるサイトで、会議やミーティングで開口一番見当違いのことを言うベテランエンジニアがいた、という内容の記事を読んだ。そのベテランエンジニアは、ある技術については極めて深い知見を持っていたそうだ。ま

リレーエッセイ

過呼吸

摩擦を生む発言に称賛を

会議に出席するたびに言うのことも。しかも発言するときは必ず開口一番だった。余計に印象に残り、見当違いのことをよく言う人だなど思っていたそう。そのことを先輩社員に話したところ、あれはわざとやっている、あえて議論を活性化させるためにやっているという指摘をして、そこからみんな、それがなんで間違っているのか、案外正しいんじゃないかと議論が始まることだ。

この事例は、ベテランエンジニアへの信頼がベースにないと成り立たない高度なテクニク

だと思う。あえてバカなフリをして、こんな質問をしてもいいんだという空気を作ることもなくなって、みんなが質問しやすい会議になると思う。ただし、ベースとなる信頼がなければこの方の評価を下げてしまいかねないし、本来したい議論から逸れて時間の無駄になるかもしれない。その人の立場や場の状況をよく理解した上で、議論を活性化させる一つの手段だと思う。

こうした議論を活性化させる手段は他にもある。今回このエッセイで書きたいテーマである「摩擦」がそれだ。



（提供：清水伸泰）

リブセンスに入社して半年以上が経過したが、入社した当初思ったのは、熱量の高い議論が少ないという印象であった。私は元々エンジニアだが、例えば、この開発をして欲しい、という施策要望に対して、それは売上に必要なものか？今やる必要が本当にあるのか？といった議論である。

こうした質問というのは相手を追い詰めるような印象を与えてしまい、自分がされるのも嫌だし相手に嫌われるかもしれないということもあって、なかなかできないものである。ただ、これは相手を負かすことが目的ではなく、事業やプロダクトをもっと良くしたいという目的のもと、あえて議論を生むために言いたいこともあるということがある。

なので、私は摩擦を生む議論を投げかけてくれた人を称賛するようになっていく。ただ、リブセンスでこうした

て行動すると、必ずと摩擦は生まれると思う。その摩擦を称賛する文化が作れると、本当の意味で心理的安全性が保たれた会社となり、言いたいことを言い合える今まで以上に風通しの良い会社になるのではないかと考えている。

かく言う自分も摩擦を避けるタイプの人間である。自戒の念を込めて。

清水伸泰

アルバイト事業部エンジニアリングマネージャー。2019年入社。二児の父。趣味は休日の子供達とのレジャー、遊び疲れて早寝させることがゴール



結城アンナライブ配信決定！

5月31日13時半〜懐かしいラブソングをお届け詳しくは結城アンナfacebookページへ

いい事例共有会、好評開催中！

風間さんの初回、JAMさんの2回目も40人参加の大盛況隔週火曜日の11時より開始！新たな気づきが成長の源に

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☺