



リブセンスアワード

November 12, 2019(令和元年)

Vol.007

DOOR賃貸譲渡

狙いは「選択と集中」

10月18日、DOORの譲渡が発表された。昨年売上7・6億、利益3・5億を計上する優秀な事業だ。譲渡によってPLは悪化するが、この影響はどう見ているのだろうか。プロジェクトを主導した斉藤右弥氏に、背景や狙いを聞いた。

「事業を通してどういう価値を世に生み出しているかが重要だ。続けることだけを優先するのはなく、常に最適な事業ポートフォリオを目指して選択と集中を行う必要がある」と斉藤氏は語る。今、リブセンスは新規事業に注力しているとして、DOORにリソースを投下し続けるのではなく、貴重な人材を

注力事業へ再配置することが譲渡の主たる狙いだ。リソースを再配置し、チャレンジの元手となる利益を先取りする。

一方、「正直、さみしい」とは、長くDOORに関わったメンバーの言葉だ。ここ数年、DOORは大きく売上を伸ばした。つい先ごろ新しい「よどみなく」というビジョンを打ち立て、新たに宮崎も加わり、メンバー一体となって改善を進めていた。譲渡はその矢先のことだ、現場の戸

惑いは大きい。今後、事業の売却は行われるのだろうか。多くの人が抱く疑問を率直にぶつけた。「行っても行わないともいえない」と前置きしながらの回答はこうだ。「ただ、我々は投資ファンドではありません。事業の数字的な価値だけみて事業を売り買いして利益を得ることは、リブセンスの目的ではない。あくまでより多くの人を幸せにする事業運営がどうあるべきかを模索します。その多くの手段の中から『譲渡』は消えないが、利益を生むことだけが目的にはならない、ということになります」。DOORが遺す有形無形の資産をこれから活かして初めて、譲渡は成功したといえる。(志賀響子)

新卒採用最前線

社員の日常ありのままに

企業口コミプラットフォームの運営元、株式会社オープンワークから「新卒入社してよかった企業ランキング」が発表され、リブセンスが6位に入選した。これを機に、新卒採用グループの羽山さんと五十嵐さんに話を伺った。

「新卒採用市場は、『未経験者を企業が受け入れる

点』では、今も昔もほとんど変わりありません」と羽山さんは語る。日々、採用だけでなく社会全体として、働き方の意識は変わりつつあるという。近年有給の義務化、残業時間の上限規制等、働き方改革法案が次々と制定された。一方で、メディアやインターネット、口コミの発達により、求職

論説

Twitterは政治広告の掲載を11月22日から世界中で禁止すると発表した。2016年の米大統領選を発端としたSNSにおける政治広告の問題は新たな展開を迎えているが、一方でこの禁止が表現の自由を犯すものだという批判も根強い。▼Twitter社CEOのジャック・ドーシーは10月31日の連続ツイートでこうした批判に応え「これは表現の自由の問題ではなく、あくまで広告の問題である。政治的メッセージを課金によってばら撒くことは、今日の民主主義に予期せぬ影響を与えて

しまうだろう」と語った。▼同様の批判を浴びるFacebookは未だ禁止には慎重だが、社内では議論が分かれているようだ。無論、どこからが政治広告なのか、法律を待たずにテック企業が独断で禁止していいものかといった議論も残っている。▼しかし、現実はあるという間に次の選挙を迎える。例えば日本の不正アクセスやコンプガチャも個人情報保護も、法律はいつも後追いでやってきた。わたしたちは法律の追いつかない世界に生きていることを自覚し、自らを律するモラルを持たなければならぬ。

2019.11.12(桂大介)

者が『企業の内部』を垣間見る環境が増えてきた。こうした時代の背景によって企業は、社会の働き方需要に応じた発信の必要性が増している。五十嵐さんは「これらの時代、働く人、事業はか会社のリソースすべてが、長期的な採用ブランディングに通ずると考えます」と続ける。採用で必要な情報は会社の日常にある。つまり、社員といかに同じ情報を求職者にイメージしてもらえかが、企業にとっての採用戦略に通ずるとい

うわけだ。新卒採用グループは現在、採用という枠にとらわれず、社内の日常の1コマを発信していく取り組みを模索中だ。2人は「求人サイト上の『採用広報』ではなく、内部の『ありのまま』を主体的に発信し、ファンを増やして行きたい」と話してくれた。

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。

個展
やりま

LINE
スタンプ
作りました。

エンジニア
飲み会を
します！

リブセンスアワード
推薦求む

応募期間
11.11-11.22

QRコード

LIVESENSE
AWARD
2019 SECOND HALF

冷えますね。
ちょっと一杯、交わしませんか。

毎月MM後は
ラウンジへ。

千円にぎってふらっとどうぞ。

酒処 橋本



新たにULになった意気込みを笑顔で語る大倉さん。(撮影：羽山慎一)

転職ドラフト 新UL就任 事業部またぎ文化を共有

11月1日をもって、転職ドラフトの新ユニットリーダーに大倉潤也さんが就任した。大倉さんと言えば2018年下期にベストマネージャー賞を受賞した姿が記憶に新しい。これまでも各部署で高い実績を残し、部下からの信頼が厚い大倉さんが、ULとして成し遂げたいことは何かを聞いてみた。

まず意気込みを伺うと「正直まだ分からないことだらけ。まずは転職ドラフトの状況をいち早く理解したい所だ。その上で前任の転職会議で学んだ『メディアにエージェントが介在する付加価値』を模索していきたい」とのこと。しかしそれは「転職会議のやり方を展開して、転職ドラフトを変えていく」といった横暴な手法ではない。「転

職ドラフトのことは、他部署に在籍していたところから『かなり尖ったサービスタ』と思っていた。またチームメンバーの結束力にも驚いている。メンバー全員がいるチャットルームで話し合いを行うオープンさは継続していきたい」と語った。

転職ドラフトが成し遂げてきた成果はどれも素晴らしいが、変革が必要な時期であることも事実。「今までの文化を大切にしながら転職会議で学んだことを活かし、転

職ドラフトというメディアをより成長させるべく、チームで力を合わせていきたい」と大倉さんは謙虚に述べていた。

大倉さんがリブセンスに入社されて7年目。実は芳賀さんに次いで異動回数が多い。「だからこそ、キャッチアップするのは誰よりも早いつもりだ」と笑顔で語っていた。事業部をまたいで良い文化を共有し合う。チームリブセンスを体現する大倉さんの活躍に期待は高まるばかりだ。(小松田みなみ)

うたかた

毎日飲むヤクルトを何日か忘れてたらラグビー部の部室みたいな味がした。ルーティン大事(中里基)

広太郎が読む

細井広太郎書評

第七回

「大事なことに集中すべき」は多くの人が理解している。一方で実践できず悩む人も多い。しかし「生きる意味」を大切にすると我々は、その意味が何であれ、そこに人生の最重要リソース「時間」を使うべきだ。『エッセンシャル思考』は大事なことに集中し、実践する方法を示す書籍だ。書いてあることは特別ではない、「大事なことをだけをする」だ。ただ、この本は読者に対してそうしなければ、と思わせる説得力がある。エッセンシャルはこうだ「やらなくては」ではなく「やると決める」、「どれも大事」ではなく「大事なものは減多にない」、



エッセンシャル思考▼グレッグ・マッキューン(著) 高橋瑠子(訳)▼かんき出版

「全部できる」ではなく「何でもできるが、全部はやらない」。実践的な問いの方法も役に立つ。「何を諦めるか」ではなく「何に全力を注ぐか」、「もしたった一つしかできないなら自分は、何をやるのか」、「絶対にやるべきか? (言い切れないならNOだ)」。セネカの言に「人生は十分に長く、その全体が有効に費されるならば、最も偉大なことをも完成できるほど豊富に与えられている」とある、個々人の幸せのためにやることを絞ろう。個人的に人にお勧めした回数第一位の書籍。



技術の 環境世界

能登信晴が語る

第六回

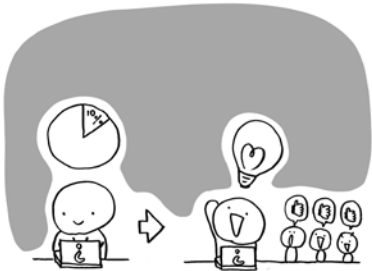
ソフトウェア・エンを注意するためのプロを「頑張って楽をする」という美徳がある。上記のような自動化の仕組みを作るには工数が必要だが、一度作るとその後はツールを使うだけなので、いい意味で気を抜いて作業でき

れる仕組みがある。いずれも以前はエンジニアが手動でおこなっていた作業である。この15年くらいでこういった仕組みが格段に増えた。

ソフトウェア・エンは「頑張って楽をする」という美徳がある。上記のような自動化の仕組みを作るには工数が必要だが、一度作るとその後はツールを使うだけなので、いい意味で気を抜いて作業でき

技術投資10%ルール

長期的な生産性向上に寄与



技術投資10%ルールというエンジニア向けの制度がある。プロダクト開発をしていると、どうしても短期的にユーザ価値を高める施策や優先度の高い開発・運用に工数を割いてしまいがちだ。しかし目の前の仕事を手持ちの武器でこなしては、長期の生産性は上がらない。そこで技術投資枠ができた。毎月の工数に対して最低限10%を技術投資の時間へあてる制度だ。「武器、つまり技術や開発・運用手法をより良くなるために時間を投資すること、は、生産性向上に対し

レバレッジが効き、よりクリエイティブなところにエンジニアの時間を割け、今までにないユーザ体験を提供できるようにもなる。そのようなインパクトをエンジニアリングチームから起こすには、非連続的な変化を生み出す必要があるため本

制度を設けた」とLEL能登さんは語る。本制度は導入から多くのエンジニアが利用してきた。転職会議では今年「Fastly」という、ユーザのブラウザとリブセンスのサーバの間に入るコンテンツ・デリバリー・ネットワーク(CDN)を導入した。ユーザはより良いサーバレスポンスを得て快適にコンテンツ閲覧ができ、またGoogle検索におけるコンテンツ評価を高めるところにも寄与している。

技術投資枠は長期的なプロダクト成長に寄与する制度だからこそ、本制

度を利用する重要性が一段層上がってくるだろう。能登さんは「この取り組みの成否の鍵は、継続的な技術投資が結果的にプロダクトや事業の改善に繋がっていくことを、エンジニア以外の職種の方にも理解してもらうことだ。その価値を理解してきつかけの1つとなると嬉しい。(谷川さやか)