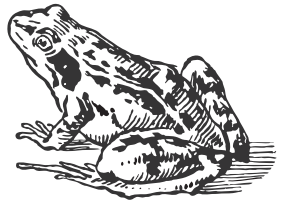




# 経営戦略部の新設



June 24, 2020 (令和二年)

Vol.020

## 「経営戦略部」新設

### M・B高橋部長が電撃異動

経営戦略部が新設される。これまでも「経営戦略プロジェクト」として、リブセンス全体の経営戦略を考え実行する組織は存在した。今回「経営戦略部」という継続性のある名前へと変更されることで、改めて経営戦略の重要性を強調する狙いがある。

リーダーにかわり、初代部長はマッハバイトの高橋宏平部長が就任する。一時は停滞していたマッハバイトの売上をV字回復させた手腕を買われ、その好循環を全社へ波及させてほしい、という思いから打診があったという。高橋部長は、積極的な人事登用と、積み上げの事業戦略で評価が高い。



マッハバイトV字回復の立役者(撮影:中野悦史)

もともとは能力評価による役職登用が一般的だったが、高橋部長はポテンシャルが見込めれば、現在の経験や能力が不足していても、積極的に役職へ登用した。また、不確実性の高い「SEO復活」をメインの戦略から外し、集客とセールスをセットで考えた成長戦略を着実に実行していった。その結果がマッハバイトの売上V字回復へと繋がっている。

「リブセンスは、目指すべきビジョンやユーザー価値を考え抜くことには長けているが、ビジネスとして継続させる視点は弱い。確実性の高い成長戦略を描くことで、ユーザーに価値を届け続けたい」。高橋部長はこのように語っている。

経営戦略部では、各事業の勝ち筋を事業部と一緒に考えたいという。部署が出してきた案をチェックする役割ではなく、一緒になって現場で議論を行い、良い案を作り上げる。経営戦略部設立によって、世の中に「あたりまえ」が増えていくのが楽しみである。

(中垣智晴)

## 多様な性を知る

### 性の形を anone で診断

生まれた性と自認する性が人により異なるということは、時間をかけて世に知られてきた。しかし生きていく中で性自認や性的指向が変わる場合があることや、男性・女性という二別にあてはまらない性の形があることは、いまだ広く知られていない。anone はそんな多様な性自認や性的指向、表現したい性を診断できるWEBサービスだ。設問に答えることで、2000通りの組み合わせから4種類のセクシャリティのパターンを知ることができる。

ワークショップ」第三回ではこのサービスを取り入れることが決まった。診断の結果は記録に残しておくことができるので、定期的に移り変わりを観察するのも面白い。結果を開示する必要はないが、開示したい人向けにシェアの機能もついている。「多様な性のあり方」というテーマは「マジョリティがマイノリティを理解してあげる」というものになりがちだが、anone での診断は「自分はマジョリティでありノーマルである」という思い込みを取り除くきっかけになるかもしれない。これまでの人生で感じ

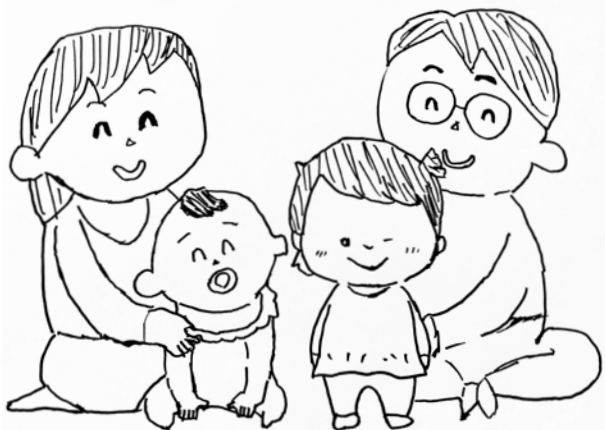
てきた性に関する疑問や違和感について考えたり、性的指向や性の表現方法について新たな知識を身につけるための一歩目としてお勧めしたい。診断は無料。  
<https://anone.me/>  
から。(渡辺もも)

### うたかた

外出自粛で服を飾る楽しみを知る。見てよし飾ってよし、やはり服は実質無料ですね。(城川勇汰)

感情で動く仕事はたくさんある。全てAIに代替したらどうなるのかな。  
(五十嵐理紗)

Livesense Times について退社してもつぶやけるらしいですね(末吉真治)



## 男性育休としてみた 促進に向けての制度提案

私は第一子出産の際に育休を取らず後悔した。今回、第二子が生まれ、過去の後悔から育休取得をし、とても良い反面、取得を阻む課題もまだ多いと感じた。

取得期間中は妻が下の子のお世話をし、私は上の子と遊んだり、家事をしたことで、出産後の妻の負担を軽減することが出来た。何より働いていると取りにくい子どもと過ごす時間をまとめて取れたことがとても嬉しかったし、充実した期間

だと感じた。敢えて良くない点を挙げるなら、遊びに行きにくい点くらいである。

しかし取得するにあたり、大きな課題があると感じた。1つ目に育休手当は出産から6ヶ月は休業前賃金の67%が、それ以降1歳までは50%がもらえるが、取得から2、3ヶ月後に振込まれるので、貯蓄が無い人には取得しにくい制度だと感じた。2つ目に、一定の年収を超えると手当の金額も増えなくなるので、所得が多く、パートナが専業主婦の場合は家計の圧迫が大きくなる。

これでは男性育休の取得促進は難しいだろう。国が対応を早くしてくれるのが最善だが、会社としても取得促進の制度を整えることは出来るだろう。例えば想定される育休手当の金額で、育休手当での返済を前提とした貸付を行うだけで、貯蓄が少ない家庭の育休取得を促進できるだろう。こうした制度を整えることで社員の定着率・採用率向上にも繋がるかもしれない。ぜひリブセンスでも検討してみてはどうだろうか。「あたはつ」のきっかけになるかもしれない。(菊池裕貴)

### 論説

ある。▼COVID-19がまさにそうであったように、有事は前触れなく突然に訪れる。有事になつてから慌てても手遅れで、問題へと対処するシステムは既に平時に組み上げられている。それは過去に起きた事件・事故からの学びの積み重ねである。▼日常を過ごすあいだ、つねに警戒を続けることは現実的ではない。でも一つ一つの仕組みに対して、これが存分に機能する有事はいかなるケースなのかを想定することはできる。為政者の選挙制度も労働基準法の条文も、歴史が積み上げてきた智慧なのである。

2020.6.24 (桂大介)



