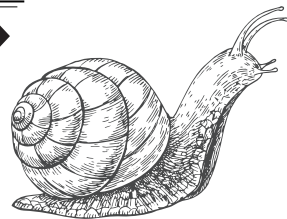




加害者の願いとは



June 10, 2020 (令和二年)

Vol.019

加害者の願いとは

常識を考え直す研修

米ミネソタ州ミネアポリスで起きた事件がセンセーショナルに取り沙汰されているが、苛虐な差別や暴力性は日常的な場面にも潜んでいる。

6月4日、「常識」を考え直すワークショップ「歴史編」が全4回の最終回を迎えた。NPO法人SOAR、株式会社ミミクリデザインとの共同設計

のもと、社内外より総勢31名がオンラインで参加した。

歴史編ではジェンダーバイアスの問題を切り口に、現在まで続く性差別の歴史を学び、「差別される側からの視点」ではなく「差別をする側の視点」で物語のあらすじを作る側の理想に葛藤しながら

らも、「差別をする側の変容を助ける協力者としてどうあるべきか」を参加者が議論百出し、白熱を極めた。

ワークショップのテーマである「常識」や「バイアス（偏見）」は、誰もが無意識的に持ち合わせているものである。参加者は「誰もが加害者や被害者になる蓋然性を秘めている」ということを体験したが、メディアでは「差別をしてしまう側はなぜ差別をしてしまうのか」に関しては殆ど触れられていない。まさに本ワークショップの肝要となる部分である。

主催者である桂大介さんは「議論や学びは本来楽しいことだ。令和のコンプライアンス研修はこうあるのが理想ではないか。知識の吸収だけでなく、考えてみるという体験を大切にしたい」と最終回を締めくくった。

一方では自己を守り、一方では他者を傷つけない常識やバイアスに対し、我々は何をしていくべきか。まずは「向き合ってみる」という小さな一歩が必要だ。

(千葉大樹)

雑談部屋に迫る

情報共有や、趣味部屋も

雑談という行為は、相手とのコミュニケーションを円滑に進めたり、信頼関係の構築に少なからず寄与する物である。リブセンス社内でもそうした「雑談」がSlack内で活発に行われている。しかしどれも非公式ゆえに、新入社員（新卒・中途問わず）をはじめチャネルに巡り会えず機会を逸している人たちがいるのではないか。本記事では雑談チャネルを紹介し、参加の入り口としたい。

まずは、社員の雑談に特化した「#みんなの独り言」。社員のふと思っただことをつぶやく部屋

だ。仕事に役立つ情報を仕入れたいなら「#career-hr-news」「#mb-毎日webサービス」など各事業部のnewsチャネルに入るといいだろう。お互いの気になったITニュースを共有しあうことができる。同じ職種内での交流をしたいときは、

「#livesense-engineer」「#pm」「#mb-salse-ナレッジ共有」などをのぞいてみるといい。自分の趣味を通じて社員と交流を深めたいなら、「#cal」「#cooking」「#osada」「#bicycle-club」「#激辛部」「#リブセンスバスケットクラブ」「#note」つぶやき」など社外活動系のチ

ヤネルも多く存在している。今回紹介したものは、数ある雑談チャネルのほんの一部にすぎないが、これを機に「雑談」を積極的にしてみたいかがだろうか。仲間の新しい一面に出会えるかもしれない。（結城アンナ）

うたかた

海で蟹を捕まえて飼育をはじめました。蟹のいる生活。人生初の蟹ブーム到来です。（阿部洋平）

ビールを飲まなくなり、その分ワインを飲むようになりました。ワインは深い。（菊池裕貴）

引越しを機に、10年ぶりにテレビのある暮らしを始めます。浦島太郎の気分です。（中村愛美）

論説

社内イベント「いい事例を聞きたい。」で経営デザインプロジェクトの事例を扱うにあたり、メンバーからもよかった点を募ったところ、経営層ではなく現場の社員が会社を変える機会を持てたのがよかったと複数人から返ってきた。そうか、そういう実感は稀なのかと少し驚いた。▼ぼくが大学に入った2004年は、キャンパスの端々にまだ自治会という組織が残っていた。その残り香から日本の大学が一時期のあいだ本気で自治に取り組んでいたことは伺い知れたが、彼ら彼女らはもはや自治に相

応しい組織の体をなしていなかったし、そういうことに取り組もうとする学生もいなかった。▼会社においても自治を唱える人は残念ながら多くないが、能登晴氏は「LELの役割」という文書において、自らをエンジニア自治の長だとはっきり定義している。そういえばエンジニアリング・ボードは象徴的である。▼会社の自治について、ぼくらはもっと考えるべきだろう。デザプロやエンジニアリング・ボードが示したように、自治を手にすることは十分に可能なのだ。わたしたちが誰かに支配されたいと思わない限りは。

2020.6.10（桂大介）



急遽オンラインに切り替わり、4週に分割されて開催された。

強制？原則？
今後のオフィス戦略、？



今後の出社どうなる オフィス戦略を直接取材

リブセンスは6月1日をもって強制リモートから原則リモートに方針変更された。強制と原則にはどんな違いがあるのか、原則リモートがいつまで続くのか気になっている方も多い。そこでオフィス戦略を担う金原寛顕さんにお話を伺った。

「従業員の安全確保を第一とする方針だが、強制リモートは自宅環境が業務遂行に不十分であっても、自宅での作業を徹底する状態を指す。原則リモートでは、自宅環境が業務遂行に不十分だった場合、上長判断で出社が可能」とのこと。自宅の業務遂行が不十分な状態には、騒音問題や家庭環境も含まれる。

また「過去数ヶ月リモートで業務を遂行できたものの、現状を維持すれば良いとは考えていない。出社を望む社員の声も理解している」とのこと。「ただし、現状は移動リスクの観点等から従業員の安全確保や、感染拡大防止にも配慮したいと考えているため、原則リモート解除時期の明言は難しいですが、状況をみながら対策チームで継続検討

していきます」と語った。今後のオフィス戦略については「理念・ビジョンの実現のため、今後の働き方に合わせて、オフィスに求められる役割や機能、出社する意味を再定義する必要がある。個人的には対面コミュニケーションの重要性をとても感じているため、『オフィスで働ける環境』も『リモートで働ける環境』も大事だと感じています。働き方に合わせたオフィスのあり方について、人事部、経営推進部が連携し、検討および実施を進めていきます」と語っていた。（小松田みなみ）

往復書簡

成長しない
僕ら

細井広太郎×平尾静

第十回

「組織を構成する
とを繋ぐ一番の引力か
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」。これはキーセン
テンスですね。生きる
意味のベクトルが構成
員である程度近いこと
はもちろん前提です
が、とはいえ各々生き
る意味は全く違うし、
個人と組織間でも異な
るでしょう。とりわけ
会社の場合には利益を出
して個人に還元すると
いう大前提の上に成り
立っており、その構成
員として個人が存在す
る限り、個人は必要な
利益を出すために自分
を提供しなければなり
ません。個人としても

まずは食
扶持です
から、この
点で生き
るため
の「意味」と
いうより「前
提」が共通し
ているわけ
で、それが会社と個人
とを繋ぐ一番の引力か
と思います。これまで
散々エモい話をしてき
て何ですが、会社にお
いても個人においても
生きる意味を考えるこ
とは、この循環が問題
なく機能している状態
で初めて可能になるわ
けで、そういう意味で
は実はこれってかなり
の贅沢なんじゃないま
す。個人も会社も、い
わゆるこの血流を滞ら
せない胆力が必要にな
りますが、そういう意
味ではコロナ禍でこの
連載を続けられている
のは会社様々だなど。
あとはお互い、どれだ
け嗜好品（生きる意味）
に合う気が残ってい
るかですね。

（平尾静）

私は前職、小さな会
社で新規事業部のマ
ネージャーをしていた。
新規プロダクトのリ
リース目前の頃の話だ。
刻一刻と迫るリリース
の中、自分とメンバー
に温度差があることに
気づいた。メンバーに
は事業の目指す方向を

リレーエッセイ

過呼吸

わくわくする仕事とは

きちんと説明できて
いたと思っていたが、事
業をイチから考えた自
分と、何もかもが決め
られた状態からジョイ
ンしたメンバーでは理
解度に差が出るのも当
然だ。

その温度差を埋める
ため、改めてチーム全

員で事業の目的
と事業をやる意
義を決めた。そ
して誰にでもわ
かるようにス
ローガンに落
し込むことにし
た。全てが完了
すると、温度差
は縮まり、全員
が自分事にして
仕事を楽しくむ
うになつていた。
言葉にするなら、
みんな「わくわ
く」して働いて
いたと思う。

今、アルバイト
ト事業部では、
そのころに自分
が体験した「わ
くわく」する出
来事が起きている。
事業部長や
GL陣が集まっ
て、マツハバイ
トのビジョンを
決める会議だ。

最初は楽屋と
いう名前でスタ
ートした。前身
の Leaders'sync
はどちらかとい
うと業務報告の

面が強かったが、楽屋
は全く違う。軽い挨拶
（ゲネというらしい）か
ら始まり、議論をしあ
う。自分は本当の楽屋
には入ったことがない
が、「楽屋ってこんなラ
フな居心地の良い」感
じなんだろう。

中身はというと至っ
て真面目で、最近流行

りのググエコノミーを
取り上げた回では、ギ
グエコノミーとは何ぞ
やから、なぜ伸びてい
るのか、今後どうなっ
ていくのかを班に分か
れて調査・まとめ・発
表していく。発表だけ
では終わらず、必ず意
見を発するところもミ
ソだ。

楽屋には、それっぽ
いことで満足しない。
真つ当な意見は真つ先
に捨てる・きれいと
は無視する・わからな
いことも知ったように
話す、という規則があ
り、この規則も意見を
活発にする役割を担っ
ている。

全6回開かれ、先に
も出たググエコノミー
に始まり、非正規雇用
の増加の要因や弊害、
雇用の歴史や外国人労
働者の現状など、様々
な調査や議論に及び、
すべてではないがだい
たいの市場が抱える問
題を網羅できた。

その楽屋はコンク
ラーベという名前に変
わり、マツハバイトの
ビジョンを再考する会
議になった。コンクラ
ーベと言うと、ローマ法
王を選ぶ「法王が決ま
るまで出られない」「決
まったら白い煙のする
やつ」でおなじみだが、
アルバイト事業部のコ
ンクラーベも決まるま
で終わらない。

楽屋での知識をベ
リに、議論する内容が
濃く、あつという間に
時間が過ぎていく。
面白いことに、部署
のリーダーが集まって
話をすると意見が偏り
がちにあるが、コンク
ラーベではなぜかそう
いったことが起こらな
い。ファシリテーター
が素晴らしいというの
があるかもしれないが、
楽屋で得た知識の濃さ
はGL陣がみな同じで
あるため、課題感が一
緒だからというのが一
番の理由だと感じてい
る。最初のころは気づ
かなかつたが、そこま
でちゃんと設計された
会議なんだと脱帽させ
られる。

コンクラーベはまだ
結論は出ていないが、

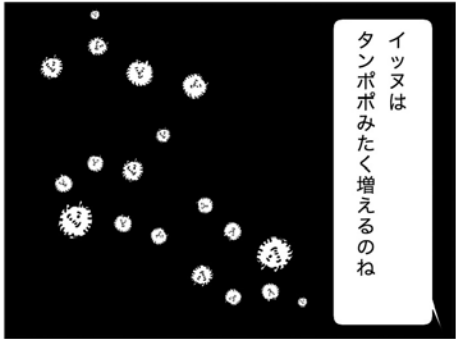
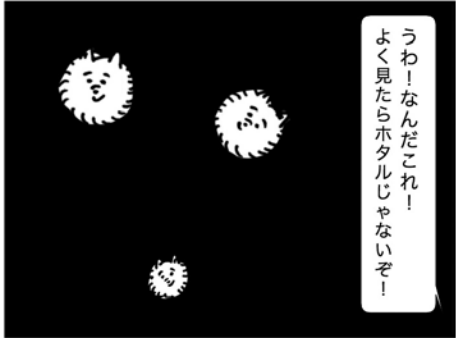


（提供）武田紗永子

回を重ねるごとにボヤ
けていたビジョンのラ
インが少しずつ見えて
きた。誰かが考えたス
トーリーではなく、
GL全員で考えたビ
ジョンなので、GLが
自分の言葉でメンバ
ーに語れるのも良い。ビ
ジョンが完成した暁に
は、事業部全体への浸
透・定着も早いと思う。
新たなマツハバイト
のビジョンの完成をぜ
ひ楽しみにしていただ
きたい。

武田紗永子

アルバイト事業部 App/Mail チーム所属。モバイルのコンシューマーサービスや BtoB のモバイルサイト・アプリの開発、新規事業に携わる。



Livesense Award 推薦募集

6月15日より推薦期間スタート予定
詳細は#全社共有のSlack告知を要チェック！

技術キャッチアップ

Engineer Blogsで楽々技術のキャッチアップ！
QRコードからアプリをDL！



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☺