

LIVESENSE LIVE #19

2020年12月期(第15期)

あたりまえを、
発明しよう。



LIVESENSE

社長メッセージ

2021年度の方針と戦略、そしてリブセンスが大切にしているマインドを、代表取締役の村上がお伝えします。

思考の壁を取り払い、
変化をチャンスに変えていく

代表取締役社長 村上 太一



コロナ禍を強く生き抜く体質づくり

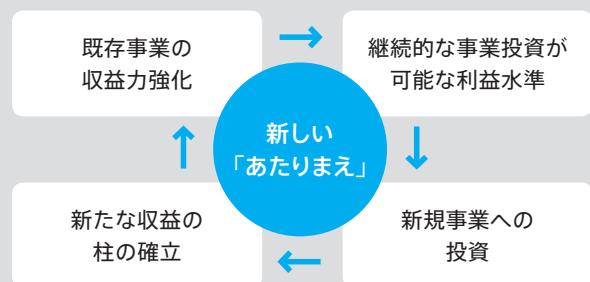
2020年、世界中を混乱に陥らせたCOVID-19の感染拡大によって、私たちは「常に想定外は起きうる」という教訓を得ました。これからの想定外や変化に対応すべく、2021年度のテーマとして掲げるのが「コロナ禍が継続しても利益創出が可能な体質への転換」です。どんな状況であっても確実に利益を出し、「あたりまえ」を創出する会社になるため、既存事業においては、「マッハバイト」でうまくいった施策を「転職ナビ」に

も展開するなど、さらなる事業拡大のためのチャレンジを増やしていきます。また、体制を大幅に拡充して投資を続けている新規事業についても、大きな手応えを感じています。創業から15年を経て会社としての体力も十分につき、チームのコラボレーションが大いに生きる新規事業になると期待を寄せています。

「10倍思考」で今こそ発想を飛躍させる

変化のタイミングは、同時にチャンスでもあります。小さな改善点を探すのではなく、発想を飛躍させ仕組みから変えるようなアイデアを生むことを、私は「10倍思考」と呼んでいます。この考え方は度々社員にもメッセージとして投げかけてきました。なぜなら、働き方やビジネスのあり方が大きく変わろうとしている今こそ、こうした思考は不可欠だからです。この「10倍思考」をベースに、リブセンスという集団は、周囲の想像を超えるような存在であり続けたいと考えています。

リブセンスの目指す姿



過去最高のQ売上と達成
強みは営業とマーケティング、メディアの連携

アルバイト事業部長 S.Y

強みを活かして、さらなる成長を目指す

アルバイト求人サイト「マッハバイト」は、2020年度第1四半期に過去最高の売上を達成しました。しかしその後、COVID-19の感染拡大により、求人市場と「マッハバイト」は大きな影響を受けました。アルバイト等の市場規模は、前年度比600億円減の

1,900億円まで落ち込むと見込まれています*。このような状況で、私たちは強みである“営業とマーケティング、メディアの連携”によって競争優位を作り、さらなる成長を目指します。実際に一部顧客セグメントでは、応募増やニーズの回復も見られます。早期の再成長に向け、全力で取り組んでいます。

*2020年度アルバイト・パート・派遣求人情報サービス市場規模。「人材ビジネスの現状と展望2020年版」(株式会社矢野経済研究所)



業績ハイライト

リブセンスの主要事業である「マッハバイト」の実績と展望、COVID-19感染拡大が業績に与えた影響について、各担当者がお伝えします。

成長のための基盤形成に注力
次の飛躍に向けて



執行役員 高橋 宏平

中長期成長を見据え基盤を整えた

COVID-19の感染拡大の業績への影響は決して小さくありませんでした。しかし、日々変化する自社、他社、市場全体の分析を怠らず、時々々の状況に合わせてセールス方針を柔軟に転換するなど、さまざまな対策を取ってきました。また、市場環境の大幅な悪化

により積極展開ができなかった期間を「今後成長するための準備期間」と捉え、既存事業の価値を高めるための生産性の向上や事業方針の議論など、事業全体の基盤形成に注力しました。さらに、新規事業の創出にも多くの投資をしてきました。これらの成果は2021年度に花開くと確信しています。

今期のトピックス 1

日々刻々と状況が変わる中、従業員満足度の高い柔軟な取り組みができた理由は何だったのか。人事部責任者がお伝えします。

ニューノーマル時代に
備えて変化と糸を繋げる
リブセンス流の働き方

人事部長 M.E



「初動の速さ」が決め手となった

リブセンスでは、2020年2月中旬からCOVID-19の感染拡大防止策に取り組んできました。当時は「三密」といった言葉もなく、予防策も確立されていませんでした。当社は、そのような正解のわからない中で早々

に「事業の継続性」と「従業員や関係者の感染リスクの最小化」のふたつを方針の柱とすることを決めました。これにより、以降の意思決定が円滑になり、結果的にスムーズなりリモート勤務への移行や柔軟性のある体制づくりに直結したと感じています。

独自の取り組みが従業員満足度を高める

実際の施策としては、休校や休園による育児対応で業務進行が困難な小学4年生以下の子を持つ従業員に対し、経済面での補償を決定。他にもメンタル面のケアとして100回分のオンラインカウンセリングプログラムを用意し、従業員だけでなく一般の方へも無償で提供しました。また、2020年夏には、ニューノーマルにおける働き方を考える「はたらくを、発明しよう。」プロジェクトも発足。今後も出社・リモートのハイブリッド型勤務といった新しい働き方を模索していきます。



COVID-19感染拡大防止対策の一部



○全従業員を対象としてリモート勤務を実施 ○ディスプレイ、イスなどの備品を貸与 ○オンラインカウンセリングを社内外へ無償提供（※現在は提供終了） ○商談・面接・面談をリモートで実施

今期のトピックス 2

新卒就活サービス「就活会議」を譲渡し、事業ポートフォリオの最適化が進展。元「就活会議」のメンバーが、新たな挑戦への意気込みと自身の強みを語ります。



新規事業部 M.F

経験と強みに
少数精鋭で事業を支える

幅広いスキルを活かす
再びゼロからの挑戦



新規事業部 Y.K

「就活会議」で得た経験が私の武器

「就活会議」は少数精鋭でした。事業立ち上げ後まもなく、私はグループリーダーになり、一からオペレーションを設計しました。担当した業務は運用や改善など多岐にわたります。また、顧客対応（CS）歴が長いことから、「顧客視点」も私の武器です。今はそれらの経験を活かし、複数の新規事業のオペレーション構築を並行して担っています。

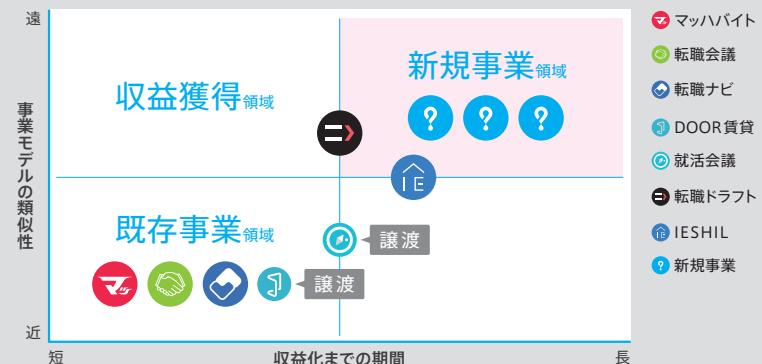
新しい「利益の柱」を創りあげたい

私はエンジニア歴15年。「就活会議」には事業立ち上げから5年間携わりました。「就活会議」でネットワークの設計、インフラ構築、アプリ開発、運用などをゼロから行ってきたことは貴重な経験です。その0→1の経験を活かし、今はプロダクトの開発部分を幅広く担当しています。今後はこれまで以上の「利益の柱」となる事業を創り、育てていきたいと思っています。

事業ポートフォリオ組み換えの進捗

直近で2事業を譲渡。
成長のための人的リソース確保が進展
新規事業の体制を強化し、複数事業案
のテストマーケティングが進行中

事業ポートフォリオ最適化の一環として、「就活会議」「DOOR賃貸」の譲渡を行いました。これらの事業に携わっていた社員の一部を新規事業へ投入し、開発体制とスピードの強化を実現しています。



今期のトピックス 3

リブセンスの価値を再定義する「経営デザインプロジェクト」。その理念と概要、そして生まれている変化を、プロジェクト責任者と広報担当者が語ります。

より魅力的な会社になるためには、リブセンスにも変化が必要だ



経営デザインプロジェクト
リーダー 桂 大介



広報チーム M.N

会社の新しい「あたりまえ」を考える

—「経営デザインプロジェクト」の概要と発足の背景について

桂 元々、リブセンスのメンバーは個別事業への帰属意識が強く、「会社はどうあるべきか」を考える意識が弱かった。そこで、2019年度上期に、メンバーそれぞれが企業としてのあり方を考えて再定義するためのプロジェクトを立ち上げました。

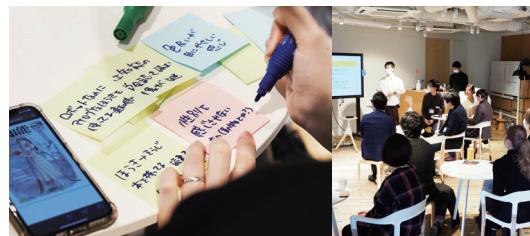
N 発足当時のことを思い出すと、魅力的な会社になっていくワクワク感がありましたね。私は広報という立場からプロジェクトを見ていましたが、採用潜在層にもリブセンスのこうした「会社をよくしていこう」という姿勢が届くといいなと思いました。

— 発足後に策定した「9つの指針」とは

桂 社会が変化する中で会社も変化しなければなりません。そのための指針として策定しました。多様な働き方の実現など、普段後回しになりがちな分野にも

フォーカスしたいと思い、これら9つを選んでいきます。
N 指針を受けて、有給ボランティア休暇制度の新設や、NPO法人対象の「マッハバイト」利用料割引など、早速さまざまな施策を実現しています。

- わたしたちが変わるための9つの指針
- 特定の利益に偏らない
 - 事業価値の反復的見直し
 - 学びとキャリアアップの推進
 - 挑戦を後押しする機会の提供
 - 自律性のための情報共有
 - 多様な働き方の実現
 - 差別、ハラスメントの根絶と平等の実現
 - 公正で納得のいく評価
 - 事業以外でも社会に貢献する



“常識”を考え直すワークショップ NPO法人soar、株式会社ミクリデザインとの共同設計のもと「歴史編」「芸術編」「自省編」といったテーマを立て、自分の中にある「無自覚のバイアス」に気づくことを目指す。ワークショップで得られる学びを社内だけに閉じるのではなく、社外にも届けたいという思いから、社外からも参加者を参加費無料で募り、大きな反響を得た。

Q by LIVESENSE 「リブセンスらしさ」を追求し、シリアスを基調としつつ遊びが感じられるブログを目指す。コンセプトを体现するスタイルとして、ブログには珍しい縦読みのデザインを採用。

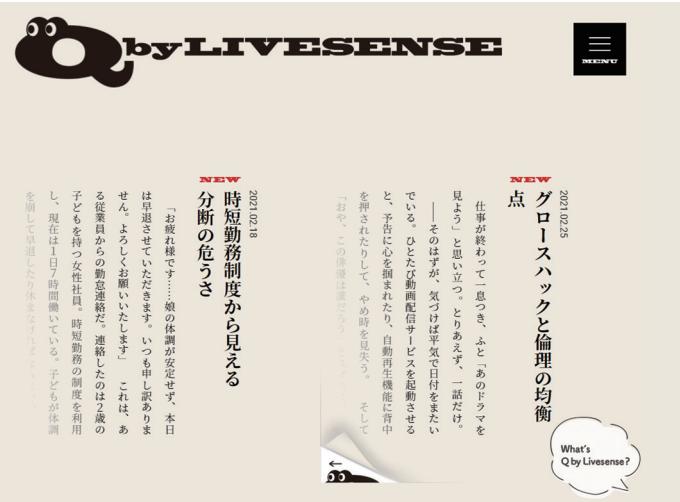
「9つの指針」の具現化が進む

— 2020年度に実現した具体的な成果とは

N 2020年2月から「“常識”を考え直すワークショップ」を継続開催しています。これは、指針の中の「差別、ハラスメントの根絶」のための企画です。ハラスメントは行為者に染み付いた無意識の行動ですから、呼びかけではなく学びと内省が必要です。社会が歴史の中で育ててきた偏見などを学びながら、無自覚のバイアスにどう気づくかをテーマにしています。社内でも日常的にジェンダーについて考える会話が生まれたりと、少しずつ会社が変化しているのを感じます。

桂 もうひとつ、2020年12月にオープンした広報ブログ『Q by LIVESENSE』は、「問いつける時代の企業ブログ」と銘打った新たな取り組みです。社内向けの取り組みだけでなく、社外にも私たちの姿勢を見せていく必要があると感じて開設しました。

N 記事のトピックは「リブセンスの等身大を映すも



『Q by LIVESENSE』の注目記事をご紹介します

ぜひアクセスして全文をご確認ください。



「ブラック企業」と黒人差別を考える

「ブラック・ライプス・マター」の動きが全米に広まる今、「ブラック黒」という色に悪しきレッテルを貼るは差別の助長につながるのか。ブラック企業という単語と黒人差別の関係、そして色が持つイメージの力について、社内アンケート結果とともに考察する。

エンジニアに男性、CSに女性が多いのはなぜ？

なぜ職種ごとに性別が偏るのか、それは自然なことなのか。「女子は数字に弱い」「男子は理系」という刷り込みが、開花したはずの才能や数々のチャンスを奪っていることに気づける人は少ない。日本における、ジェンダーステレオタイプの功罪を考える。

のであるか」「手垢がついていないか」を基準に選んでいます。さまざまなテーマの記事から、私たちのリアルをお届けできればと思っています。

連結業績概況

売上高	4,078 百万円 (前期比 ▲34.1%)
営業利益	▲1,129 百万円 (前期比 ▲1,123百万円)
経常利益	▲1,032 百万円 (前期比 ▲1,126百万円)
親会社株主に帰属する当期純利益	▲1,089 百万円 (前期比 ▲2,339百万円)

POINT

2事業の譲渡など事業ポートフォリオの最適化が進展したこと、COVID-19の感染拡大による企業の採用活動縮小の影響等により減収減益

前期に「DOOR賃貸」の事業譲渡益を計上していること等から、親会社株主に帰属する当期純利益は大幅減

新規事業の立ち上げは順調に進捗。
複数事業案のテストマーケティングが進行中

会社概要 (2020年12月31日時点)

商号	株式会社リブセンス (Livesense Inc.)
所在地	東京都品川区上大崎2-25-2 新目黒東急ビル5F
設立	2006年2月8日
資本金	236百万円
上場市場	東証1部 (証券コード:6054)
従業員数	正社員 273名、臨時従業員 113名
役員	代表取締役社長 村上 太一 社外取締役 淡輪 敬三 安川 新一郎 常勤監査役 江原 準一 社外監査役 尾崎 充 片山 典之

株式の状況 (2020年12月31日時点)

発行可能株式総数	96,000,000株
発行済株式数	28,148,800株
株主数	5,996名

大株主

株主名	持株数(株)	持株比率(%)
村上 太一	13,696,700	48.65
桂 大介	2,698,000	9.58
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	1,282,600	4.55
株式会社リブセンス	740,320	2.63
吉川 直樹	639,000	2.27
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	617,000	2.19
株式会社SBI証券	234,200	0.83
山田 智則	200,000	0.71
株式会社日本カストディ銀行(信託口5)	192,700	0.68
株式会社日本カストディ銀行(信託口1)	152,900	0.54

当社の最新情報はWEBサイトでご確認いただけます

<https://www.livesense.co.jp/>

