

日時:2021年3月19日(金) 16:00~18:00

場所:ニフティライフスタイル 会議室A

参加者

会社側:成田社長、深山執行役員、大島人事部員

労働組合側:西原執行委員長、永田職場委員、獅子倉職場委員、福田職場委員

冒頭挨拶

西原執行委員長	<ul style="list-style-type: none">・交渉に先立ち、一言挨拶申し上げる。組合側は昨年とメンバーが大きく変わったの交渉となる。・要求書に記載した協議内容については、ここにいる職場委員メンバーが中心となって現場の声を集めて決定したものとなる。・現場の声をもって協議するこの場が、NLS労使にとって有意義なものとなることをお願いしたい。
成田社長	<ul style="list-style-type: none">・了解した。

上場の目的並びに今後の会社のビジョンについて

西原執行委員長	<ul style="list-style-type: none">・上場についてのメリットは聞いているが、上場することによって自分たちの生活や仕事はどう変わってくるのかがわからない、という声が多くあがっている。このあたりについてお聞かせ願いたい。
成田社長	<ul style="list-style-type: none">・昨年末より説明はしてきているが、伝わりきっていない部分があることは認識している。・自分たちの生活や仕事がどう変わってくるか、ということだが社員一人ひとり影響は異なるため、具体的にどういうところが気になっているのかはすり合わせていきたい。・さらなる事業成長を目指すための手段として、「採用力の強化」、「サービス認知度の向上によるユーザー増」、「当社の信用力アップによる他社との取引拡大」、この3点を目的に上場準備をしている。いずれも“ISPのニフティの子会社”では得られない、“WEBサービスを開拓するニフティライフスタイルという上場会社”になることで得られる価値だと考えている。・逆に「上場したくない」という声はあるのか？
西原執行委員長	<ul style="list-style-type: none">・そういった声は聞いていない。
獅子倉職場委員	<ul style="list-style-type: none">・監査に向けての手間がかかっているなどの声は聞こえてきている。

成田社長	<ul style="list-style-type: none"> ・より正確な管理を求められるので、管理のために必要な工数はかかる。しかし、そういうことを続けていくことで、より信用力のある会社になり、みなさん勤める会社の価値が高まることにつながる。 ・管理がきっちりした会社で働きたいのか、それとも管理が緩めの会社で働きたいのか、というはあるのかもしれないが、上場して事業・会社を大きくしていくためには正しい管理をしていく必要がある。 ・どういう状態にしてほしい、など具体的な要望があれば話がしやすい。
深山執行役員	<ul style="list-style-type: none"> ・また、監査対応等は上場準備という以前に、会社として法令遵守ができている状態を作っていると認識してほしい。
獅子倉職場委員	<ul style="list-style-type: none"> ・このコロナ禍において上場時期は変わらないのか。
成田社長	<ul style="list-style-type: none"> ・上場に影響が出る場合、その要因としては2つ考えられる。一つは運営体制の整備が間に合わないこと、もう一つは業績が振るわないこと。きちんとした運営体制を作ることは遅れが出ていた。。 ・不動産事業が好調なこと、みなさんの頑張りもあって利益もあげていることから、業績が振るわない・コロナの影響で上場計画に影響が出たということはない。求人・温泉等コロナ影響を業績的に受けている他プロダクトだけの会社であれば要因となつたかもしれない。
深山執行役員	<ul style="list-style-type: none"> ・今は上場準備に向けて現場のみなさんにもいろいろ協力をもらっているが、実際に上場が近くなれば、インサイダー取引を考慮していく必要がでてくる。 ・そのため、将来的には情報統制が敷かれることにもなる。その点は現場のみなさんにもご理解をいただきたい。
成田社長	<ul style="list-style-type: none"> ・ノジマが上場しているので、NLSが上場すると親子上場になる。 ・Webサービスで世の中を便利にしていきたいというのが、NLSの目的で上場はその手段だ。 ・上場にあたっては、会社としての独立性を保たないといけないため、ニフティとの取引も極力停止している。
福田職場委員	<ul style="list-style-type: none"> ・独立性を高めるという話に関連して質問したい。デジマについて、ネクサス時代に不動産のフィードの業務などを行っていたが、独立性担保の観点から事業譲渡となつたという要因はあったのか。
成田社長	<ul style="list-style-type: none"> ・NLSの事業とのシナジー、伸ばせる期待があり譲渡となつた。 ・なぜネクサスからNLSに来たのかについては、理解が追いついていない人もいるのだろうか。
福田職場委員	<ul style="list-style-type: none"> ・一部いると思っている。
今後の人員計画、採用体制について	

西原執行委員長	<ul style="list-style-type: none"> ・現場からは業務が属人化してきていることや、外注の比率が高まっていることを懸念する声があがっている。
成田社長	<ul style="list-style-type: none"> ・このコロナ禍で、今の雇用を確保したまま事業を進めていくには、伸ばすところと抑えるところを決めてかからないといけない。その中で、非流動的な外部委託に寄せた方が良いという判断があった。 ・外部委託が増えているというが、社員と、派遣社員の方やアルバイトの方とは何が違うのだろうか。社員としか仕事ができない、というのであればそれは違うと思う。外部委託であっても一緒に働いていくパートナーだ。 ・属人化してきているという状況については認識している。 ・人の数を潤沢にしてくれというのが要望かもしれないが、人数を増やせばその分、売上に繋がっていかなければならぬ。 ・もし「自分と同じ仕事をする人がもう1人いれば売上を倍にできる」のような話があれば、そういった提案をしてほしいし、単に「人が足りない」というだけでなく、「こういうポジションにこういう人を増やしてほしい」という具体的な要望がほしい。
獅子倉職場委員	<ul style="list-style-type: none"> ・「外注先と協働することに抵抗がある」というよりも、外注先のハンドリングに工数を使っていることに対する不安感があがっている。特にエンジニアなどは、自分で手を動かしてモノを作りたいという意見が多いように見られる。
成田社長	<ul style="list-style-type: none"> ・実際に手を動かして開発をしたい、という人の比率が高いようであれば、マネジメント型の人材の採用を増やしていくという方法も考えられる。 ・全ての開発現場で同じような意見があるのだろうか。
獅子倉職場委員	<ul style="list-style-type: none"> ・同じ開発であっても、デジマとライフでの温度感の差もあると感じる。
福田職場委員	<ul style="list-style-type: none"> ・デジマの開発部隊は、組織変更によって転籍時点でのチーム構成が大きく変わったので、不安なメンバーもいたと感じている。
獅子倉職場委員	<ul style="list-style-type: none"> ・ライフ側の開発部隊は、関わるプロダクト自体は変わらないため、そこに対する不安、不満はあまりあがっていない。100%内製をうたっていた頃を覚えている人も多いことから、外注が増えている現在への不安が出てきているようにも思う。
成田社長	<ul style="list-style-type: none"> ・事業を成長させていくために、今的人数では時間が足りないという状況を補うための手段として外部委託がある。 ・そのあたりの理解については、マネージャー陣とのコミュニケーションを増やしていく必要がある。 ・来年度は育成のための予算を確保している。日々の業務を通じての成長してもらうことと、育成によって成長してもらうことの2軸を考えている。

新卒採用について

西原執行委員長	<ul style="list-style-type: none"> ・新卒採用は実施しないのか、という声も一部からあがっている。
成田社長	<ul style="list-style-type: none"> ・新卒採用というのは採用形態のひとつでしかない。 ・新たに若手が社内に入ることで、他者への「教育」が発生し、それを通じて成長につながるという側面はあると思う。しかしながら、新卒が入社してきたとして、教育をするだけの体力が今の現場にあるのか、というのも疑問としてある。 ・インターンのアルバイトを募集し、そこから採用するといったことはやっていきたいと思っている。
獅子倉職場委員	<ul style="list-style-type: none"> ・現場として新卒採用にこだわる理由・意図はないと思う。ニフティ時代は新卒採用があつたので、今までのように新卒採用はしていかないのか、という変化への疑問だと捉えている。
深山執行役員	<ul style="list-style-type: none"> ・採用をすることがゴールではない。採用したあと、育成をすることが大事になってくる。
永田職場委員	<ul style="list-style-type: none"> ・NLSが色々なサービスを提供していくなかで、作る人と提供者のマッチアップも必要かと思う。作り手に若手が足りなくなってくると、年齢によるギャップが出るかもしれない。
成田社長	<ul style="list-style-type: none"> ・「若い人が社内にいなければ若い人向けのサービスは作れない」ということではない。 ・例えば外部の若い人にインタビューのような形で協力してもらう、など方法は色々ある。 ・若手が社内にいることのメリットが何なのかは掘り下げていく必要がある。 ・上場の話に戻ってしまうが、上場すると新卒は取りやすくなる。「ノジマの子会社のニフティの子会社」ではなく、「上場企業」となるためだ。 ・人数が多い方が現場のみんなは安心するのだろうか。うちはNLSであってニフティではない、ベンチャー企業であるという意識をみんながつけてほしい。 ・上場を目指さなかったら、一つの事業部としてニフティの中にあったっていいのかもしれない。この会社で何をしたいのかをみんなが考えてほしい。
西原執行委員長	<ul style="list-style-type: none"> ・採用活動にWantedlyを活用してはどうか、という声がある。
成田社長	<ul style="list-style-type: none"> ・Wantedlyの活用には工数がかかる。我こそは、というリクルーターがいたら手をあげて、特に現場のエンジニアが採用活動に参加してほしい。
深山執行役員	<ul style="list-style-type: none"> ・Wantedlyという手段だけにこだわっているわけではなく、社外への情報発信をもつとしたらよいという話だと認識して検討している。採用については現場のみなさんからの協力も仰いでいきたいのでその際は協力をお願いしたい。
成田社長	<ul style="list-style-type: none"> ・「こういうことをやってはどうか」という提案は嬉しいが、(本業に支障を出さない範囲で)採用に対して「自分がやります」というところまで来てほしい。採用の工数を社内全体としてどこまで使うかは人事としても悩んでいるところだ。
永田職場委員	<ul style="list-style-type: none"> ・先程のWantedlyの話のように、提案だけして、その方法が採用された結果、かかる工数を捌ききれないことによって人事に迷惑をかけてしまう可能性もあると思う。

成田社長	・採用や人員計画についての課題認識はしている。採用方針などは定期的に人事から話をしてもらうなどを考えている。
------	--

今後の勤務体系について

西原執行委員長	・新型コロナが落ち着いた以降の勤務体系として、在宅勤務を主とした勤務を希望する声が多い。会社としてはどのように考えているかお聞かせ願いたい。
成田社長	・在宅勤務を活用していくことは考えているが、在宅勤務によって生産性が上がったか、というのを改めて問いたい。 ・生産性というのも、「通勤がないから楽だ」などの理由ではなく、成長性という部分。 ・各人が成長しないと会社が成長しないし、そうでないと仕事も楽しくならない。 ・在宅勤務には、「福利厚生としての在宅勤務」と「業務としての在宅勤務」の2つの側面があると思っている。
深山執行役員	・去年の冬頃から在宅勤務ができるようにして1年以上経過した。 ・「通勤がないから楽」といったことばかりで、自身に成長を感じられなかつたようであれば、この1年は「怖い1年」と言わざるを得ないと思う。 ・みなさんがこの1年を振り返ってみたとき、在宅では成長が難しく、逆に出社して仕事をすることが成長に繋がると感じるようであれば、出社も必要になってくる。 ・一方で、例えば成長を示すアウトプットを集中して作れる場が在宅勤務であるならば、どんどん活用してもらいたい。
成田社長	・「生産性の上がる在宅勤務」とはどんなものなのかを、来年度は考えていきたい。 ・おそらく今は生産性と効率性の話がごっちゃになっていると思う。手持ちの業務に対しての効率は在宅勤務であっても変わらないかもしれないが、成長や新しい価値の生産という部分ではどうだったか考えてみてほしい。 ・コロナ禍前の勤務体系に戻そうとは思っていないが、効率と自己成長と会社成長、それぞれ考えてほしい。在宅勤務も「自己成長のために活用したい」という気持ちになってほしい。

各種在宅補助制度について

西原執行委員長	・すでに在宅勤務に対する補助制度はあるが、今後、通信費補助などを別の補助を増やすことはできないのだろうか。
成田社長	・まずこのコロナ禍において、みんなの待遇が悪化しないように努めてきたことを認識してもらいたい。 ・会社の状況をきちんと見てほしい。定期券代の支給がなくなったことによって生じた販管費の余剰がなければ、もしかしたら自分たちの給与が減ったかもしれない、というところで想像をしてほしい。 ・そういう状況の中で、光熱費の負担増に対して在宅勤務手当を支給している。

深山執行役員	<ul style="list-style-type: none"> ・当社だけではなく世間の状況とも比較をしてみてほしい。 ・会社にいると「温浴施設閉鎖に伴って掲載を止めてほしい」などの電話も受けるし、同じIT系の業界であっても、業績悪化等で早期退職を募られた会社の方から採用応募があるような状態だ。
獅子倉職場委員	<ul style="list-style-type: none"> ・月例会ではうまくいったところがピックアップされているので、会社として余裕があると認識してしまっていた部分がある。
成田社長	<ul style="list-style-type: none"> ・ただ単に「手当を増やしてほしい」ではなく「こういう手当があって、それによってこういう事ができると、これだけ業務の生産性があがる」といったところまで考えてほしい。 ・また、手当という形だけではなく、研修費として育成計画によって還元していくなど色々考えている。

目標設定の考え方について

西原執行委員長	<ul style="list-style-type: none"> ・目標設定について話したい。目標の前提となる会社や部のミッションがわかりづらく、目標設定そのものに1週間もかかてしまっている、などの声があがっている。 ・まず、各部の目標を開示し、そこから個人の目標に分解していくことはできないのだろうか。
成田社長	<ul style="list-style-type: none"> ・目標が設定しづらいと感じる理由はいくつかあると思う。目標シートそのものの良し悪しもあるし、一度立てた目標が変わるということもあるはず。 ・ただ、組合側の主張は「どう目標シートを書いたら評価されるか、評価されやすいか」が意図としてあるように感じる。 ・目標については日々の行動で判断していくものだ。マネージャー層には言っているが、目標は設定して終わりではない。設定した目標に対してチームメンバーと日々コミュニケーションをしていくことが大事。 ・事業として何をしようとしているか、その中で自分が何をしていくのか、ということが理解できていれば目標シートは自ずと書けるはずだ。 ・ただ、マネージャーから各チームメンバーへのコミュニケーションが十分に足りているか、といえばそうでない可能性もある。 ・在宅勤務によってオンラインでの会議が多くなった。それによって「会議室が空いていないから会議ができない」という問題がなくなって、特に管理職のミーティング数が一気に増えた。それによって現場のみなさんとコミュニケーションを取れる時間やタイミングが減っているのかもしれない。
獅子倉職場委員	<ul style="list-style-type: none"> ・目標を期初に設定して、期末まで見返す機会がない、ということも起きている。また、上長と目標についての振り返りや見直しをしたり、話をする機会が減ってきてている。 ・在宅勤務で普段の業務の様子も伝わりづらい中、どうしていけばよいのだろうか。

成田社長	<ul style="list-style-type: none"> ・時間を作り、上長と一緒に内容の確認をし合うしかない。 ・目標シートを書きやすいフォーマットのものに変えたら解決する話ではないと思う。
深山執行役員	<ul style="list-style-type: none"> ・「目標を設定すること」自体を目的にしたり、「どう書いたら評価されるか」と考えていると目標を設定することは難しくなる。「自分が何をするために会社にいるのか」ということを軸に上司とコミュニケーションをとつていけば、目標はぶれないはず。 ・自分がやるべきことを明確に理解している人の方がスムーズに目標設定ができている。
成田社長	<ul style="list-style-type: none"> ・目標はいつでも書ける状態になっていることが正しい。 ・期が変わるたびにゼロリセットで、やることが見えてないまま目標を考えているようであればその状態の方が問題だ。きちんと上長とも会話をして、自分の目標が何であるかを認識できるようにする必要がある。 ・ただ、目標シートを「書いたことがないからわからない」という人がいればそれは上長と一緒に書いた方がいいと思う。
獅子倉職場委員	<ul style="list-style-type: none"> ・目標を書くことを重たく考えて、プレッシャーを感じている人はいると思う。
成田社長	<ul style="list-style-type: none"> ・自分がどこまで高い目標を立てられるか、ということを考えてほしい。このクラスだからこのレベルのことをやる、ではなくひとつ上のレベルのことをやる。ひとつ上のレベルのことができるからクラスがあがる、ということだ。目標を書くことは「やる気をアピールする」くらいの気持ちで書いてほしい。 ・達成しないと評価されない、と思って書くことを悩むのであればそれは違うし、単に数字と結果を目標にするだけであればマネージャーはいらなくなる。 ・目標は高く立てないと人は動かない。目標シートに書いたことがきっかけとなり、目標達成に向かって動き出すことはある。
獅子倉職場委員	<ul style="list-style-type: none"> ・例えば、目標に対する達成度は80%くらいかもしれないけど、高い目標を立ててチャレンジしたから、ということで良い評価を受けることもあるのだろうか。
深山執行役員	<ul style="list-style-type: none"> ・目標設定と評価は別に考えた方がよい。
成田社長	<ul style="list-style-type: none"> ・求められた期待値を書くのが目標設定だと思ってほしい。 ・自分の目標が何であるか、のような会話を横のメンバー同士でするといいのかもしれない。今だと近くにいる人の目標も、お互い知らないのではないかと思う。
獅子倉職場委員	<ul style="list-style-type: none"> ・横同士での目標の共有状況は、部署によるよう思う。目標＝評価という認識が強いと、進んで共有しづらくなっている面もあるかもしれない。 ・評価においては自身のことだけでなく、全社的に見た時にどのくらいの成果をあげたのか、のようなことを上長から言ってもらえると理解しやすいと思う。

成田社長	<ul style="list-style-type: none"> 自分が見えていないところで、隣のプロダクトがもっと頑張っているということはある。そういった周りの状況が見えてこないと、自分の評価がなぜこうなっているのか理解しづらい。 マネージャーに「どういう人が評価されているのか」と質問をしてみるとよいのかもしれない。 評価においてはメリハリ感を出していこうと思っている。良ければ当然評価するし、良くなかったときには評価が落ちる場合もある。しかし、一度評価が落ちても次があるようにしたい。
福田職場委員	<ul style="list-style-type: none"> 目標には求められる期待値を書けばよい、とのことだが、評価の段階で数字は見られないということだろうか。
成田社長	<ul style="list-style-type: none"> 期初に立てた数値目標だけを見るわけではない、という話だ。 例えば、コロナ禍で当初の計画を下方修正せねばならなくなつた時、その状況の中でどう目標を変更して、どれだけ頑張ってどう挽回したのか、あるいは諦めてしまったのかなどのプロセスとその結果で評価する。 途中プロセスとその結果がリンクしていれば、期初の目標を「達成した、達成しない」だけで判定はしない。

終わりに	
成田社長	<ul style="list-style-type: none"> 世間一般に労働組合の活動目的はさまざまだと思うが、NLSの労働組合として何を目的に活動をするのか、というのを考えてほしい。 富士通傘下時代に労働組合があったから、ニフティに労働組合があったから引き続きNLSにも労働組合がある、ということではないと思う。 トヨタの労使関係の原理原則である「会社は従業員の幸せを願い、組合は会社の発展を願う。そのために従業員の雇用を何よりも大切に考え、労使で守り抜いていく」というお互いの幸せと成長を考える関係は共感できる。
西原執行委員長	<ul style="list-style-type: none"> 今後上場を控える中もあり、ニフティ労働組合という枠の中でNLSの活動をしていくのかなど、活動のあり方は考えていきたい。 NLSという会社のために、今日のように経営と現場のギャップを埋めるための活動をしていきたい。 今日の長時間の協議に感謝申し上げる。