

『2018年度 第3回 みずほ総研コンファレンス』（3月19日開催）

2019年3月19日に開催した2018年度第3回みずほ総研コンファレンス「働き方改革2.0」では、新たな働き方の実現に向けて今後企業に求められる戦略や、政府に求められる追加的な政策の在り方について、有識者をお招きし弊社コンサルタントとともに議論を行いました。

【テーマ】	「働き方改革2.0 ～改革実現に向けて真に必要な取組は何か～」
【パネリスト】	柳川 範之 氏（東京大学大学院 経済学研究科 教授） 高本 真樹 氏（日立製作所 システム&サービスビジネス統括本部 人事総務本部担当本部長） 吉岡 稔泰（みずほ総合研究所 人事コンサルティング部 主任コンサルタント）
【モデレーター・基調報告】	有田 賢太郎（みずほ総合研究所 経済調査部 上席主任エコノミスト）
【日時】	2019年3月19日（木）14：30～16：30
【会場】	イイノカンファレンスセンター4階 Room A

コンファレンスの概要

《基調報告》

【有田】『働き方改革2.0 ～改革実現に向けて真に必要な取組は何か？～』

＜働き方改革関連法案の評価＞

- ・長時間労働の是正など“働き手”視点に立った政策という観点で、改革の重要な第一歩と評価。一方、労働時間の短縮は、“雇い手”からすれば、労働力の低下、ひいては付加価値の減少に繋がる側面がある。
- ・また、働き手にとっても業務量が変わらないまま、労働時間の削減目標だけが与えられてしまうと、かえって負荷がかかりかねない。

＜日本全体でみた影響＞

- ・月60時間以上の残業をしている人は日本全体で約640万人。残業時間を削減した場合、日本全体で約12兆円の付加価値減少につながると試算。この付加価値の減少をカバーするためには、フルタイム労働者が約135万人必要となる。
- ・働き方改革は労働時間の適正化の対応に加え、新たな雇用確保や生産性改善といった企業の主体的・総合的取組が必要となる。

＜働き方改革実現に向けた具体的な手段：①テレワークの促進＞

- ・就業希望だが育児・介護で求職できない人は100万人強存在。テレワークで労働参加可能になれば、経済効果としては約3兆円が期待できる。また、テレワーク導入は無駄な通勤時間の削減にも有効で、経済効果は約0.4兆円。残業による労働力低下を一定程度押し下げることが可能。
- ・総務省のアンケートではテレワークを導入しない第一の理由として「テレワークに適した仕事」が

ない」ことが挙げられているが、日本テレワーク協会の働き手へのアンケートでは約5割の方が在宅勤務は週1日以上可能と回答。雇い手と働き手とで業務に関する認識にギャップが存在することが、テレワーク導入・普及が進まない背景。

- ・個人の業務をブレイクダウンし、普段の業務を「みえる化」することで、テレワーク可能な仕事を取り出すことができる。
- ・テレワーク推進に向けた政策支援として、英国のフレキシブル・ワーキング法がヒントとなる。日本においても、柔軟な働き方を権利化し、柔軟な働き方が当たり前の社会を作れば、テレワークを活用した働き方も当たり前になってくる（テレワークの権利化）。

<働き方改革実現に向けた具体的な手段：②IT・AI利活用>

- ・ERPやグループウェア等の導入はまだまだ道半ばという状況。IT活用促進はこれまでIT投資が乏しかった非製造業や中堅以下企業で効果が大きく、約12.5兆円の経済効果、もしくは100万人超の雇用代替が期待される。
- ・人事データを活用したHRテックによって、個人の特性やモチベーションに寄り添った人事マネジメントが可能となった。こうした取組は生産性の向上に寄与するだろう。
- ・IT・AI導入が進まない背景としては、コストよりもITを導入できる人材（IT人材）やIT導入効果への理解が不足していることだ。
- ・IT人材確保のためには、①OJTよりもOff-JTを重視すること、②自主的学習のための時間的支援を実施することだ。IT導入にあたって重要なのは、IT導入と同時に業務内容・プロセスの見直しを同時に行うことだ。また、IT担当に任せるのではなく、実務の中心人物や経営者が率先して改革を行うことが必要。

<働き方改革実現に向けた具体的な手段：③能力開発推進>

- ・どういう職種のニーズが今後高まるのかを踏まえる必要がある。①管理職などの非定型相互業務や②専門・技術職などの非定型分析業務を行う人材が、今後更に不足するだろう。
- ・こうした非定型業務に求められるスキルは複数の適切なスキルと「アクティブラーニング」（自ら学び続けるスキル）だ。特に、アクティブラーニングが必要なのは、スキルの陳腐化に対応し、常に学び続ける姿勢が求められるため。
- ・スキル習得のための働き手の最大の課題は「時間」で、「ワーク・ライフ+スタディ」のバランスが重要。働き方改革による長時間労働是正は、「スキル習得」時間をねん出するうえでも重要。
- ・また、スキル習得には「コスト」もかかるが、そこには政策的取組が必要。ドイツ・フランスを参考に、失業予防型職業訓練制度など“全ての働き手”に学びの権利を提供するような発想・取組を検討する時期だ。

《パネリストによる基調講演》

【吉岡】『事例から見る働き方改革』

<働き方改革への取組の現状>

- ・働き方改革に取り組むあるいは検討している企業は多いものの、「効果が出ない」や「うまくいっていない」といった声をよく聞く。ご紹介する4つの事例を通じて、何故うまくいくのか、あるいはうまくいかないのかを紐解いていきたい。

<A社（製造業）の事例>

- ・会社経営陣や人事部門は労働時間（インプット）の削減を要望。ただし、労働時間の削減を、現場の工夫によって業務の処理能力を上げて、これまで通りの付加価値を創出することを暗に期待していた。
- ・しかし、現場では労働時間の削減が最優先され、いままでの業務すべては処理できないと割り切りが出来てしまった。その結果、（営業部門以外の）残業時間目標を達成したものの、製品の納期に対するクレームが増加し、営業部門の残業時間も増加した。

<B社（コンサルティング業）の事例>

- ・会社経営陣や人事部門はコンサルティング部門の残業時間の削減と一人当たり売上高の増加、さらに新商品・サービス開発を要望。
- ・コンサルタントは付加価値を上げるために、労働時間を増加させた。一時的には付加価値は高まったが、過重労働で長続きせず、結果、コンサルタントの離職を招いた。

< C社（飲食業）の事例 >

- ・深夜や早朝の時間帯で人手不足が深刻化し、労働生産性の高い店長が深夜早朝勤務をせざるをえない状況となっていた。その結果、日中の繁忙時間帯のサービス品質が低下、さらに顧客からのクレーム増加や従業員の疲弊・退職を招いた。
- ・そこで、経営陣は売上減を覚悟し、従業員の疲弊を改善するために営業時間の短縮を決断。その結果、日中の繁忙期に店長が勤務できるようになり、サービスの質や顧客満足度、従業員のモチベーションが向上した。ポイントとしては、労働生産性の高い店長のシフトを変更したことで処理能力が上昇したが、労働時間は変化していないことだ。

< D社（旅行業）の事例 >

- ・紙媒体で顧客情報を管理（台帳管理）していたが、情報が従業員に行き届かず、顧客に迷惑をかけることが頻発し、売上が減少してしまっていた。
- ・経営陣が従業員の負担軽減、および顧客管理のためのIT投資を実施し、顧客情報を各従業員が手元の情報端末で確認できるようにした。従業員の負担が軽減した分を顧客へのサービスの質向上に転化し、顧客満足度を上げることができた。

< 成功事例と失敗事例の違い >

- ・成功するかしないかは、経営陣や管理部門が従業員の思いを寄せ、覚悟を決めているかだ。ここでの覚悟とは、責任だけを現場に押し付けないことのほか、効率化できるようなIT投資などのサポートや無駄な仕事を削減する権限を現場に与えるということだ。
- ・「残業時間を減らすこと」が本質的な目的ではなく、多様な人材が働ける環境、生産性を高められる環境を整備することで、各社の戦略を実現することが本来の目的だという認識を持つべきだ。残業時間を削減すること自体が目的化してしまうと、各部の仕事を他人に転化する玉突きが起きってしまう。

< 働き方改革に向けて経営者は何をすべきか >

- ・まずは、現状を客観的に把握することを勧める。働き方改革（生産性向上）のプロセスが回っているのかあるいは回っていないか、さらに会社や職場、個人がどれほど取り組むことができているのかを把握する必要がある。

【高本氏】『人と組織の可視化サーベイのご紹介 ～日立人財データ分析ソリューション～』

< People Analytics対応の現状 >

- ・日本企業のHR部門では、People Analyticsの専門組織を有する割合は、米国企業に大きく後れを取っている。SAPやシーメンスなどではHR部門のエンジニア化（データドリブン化）も加速している。
- ・これまで、人事部門は多様な社員のデータを大量に持っていたが有効に活かせずじまい。デジタル化の著しい進化により、従来は社員をマスで管理していたが、今は既存の従業員一人一人に寄り添い、人財を活かしきる必要に迫られている。
- ・AIの登場によって、膨大なデータを高速に分析可能となり、HR部門の業務スピードも施策の精度も格段に上がりつつある。

< 採用アプローチの見直し >

- ・日立製作所は老舗の製造業で、これまで「モノづくり」をしていたが、商品（モノ）のコモディティ化が進んだ結果、それだけでは差別化が困難となった。そうしたなか、モノに新たな付加価値を付与し新たにコトに仕上げる、「コトづくり」が重要になっている。この「コトづくり」を行うために必要な人材の獲得に迫られることになった。
- ・まず、コトづくりに長けていると考えられる人財を実際に獲得できているのかを検証した。在籍社員を特性別に4つのタイプに分類した結果、主として課題解決に長けるタイプが多い一方、コトづくりに長けると考えられるタイプの人財が少数派であることが分かった。
- ・そこで、コトづくりに長けているタイプの人財が獲得できるように採用方法（質問や面接官の変更等）を刷新した。結果、コトづくりに長けているタイプの人財をある程度、目標数通りに獲得することができた。これがデータ活用の重要性を改めて認識するきっかけとなった。

< ホワイトカラーの生産性向上 >

- ・我々は働き方改革によって労働時間を短縮した分を人財づくりに充てなければ、本当の意味での

生産性の向上にはつながらないと考えている。

- ・人の行動を変えるためには、意識のレベルまで遡らなければならない、社員の意識を計測するために、生産性サーベイと配置配属サーベイという2つのサーベイ（日立モデルサーベイ）を作成した。
- ・生産性サーベイは生産性高く働くことができているかという意識の状態を11個の因子を元に計測する内容で、配置配属サーベイは、配置配属にフィット感を感じて機嫌な状態で働けているかを同じ様に11個の因子で問う内容。
- ・職場のストレスは、本人の意識と上司から見た部下の意識の間にギャップが存在するときに発生する。共通言語である因子をベースに1つずつ1on1で改善を促すことでこうしたギャップを埋めることができる。共通言語である因子を用いることで、具体的な問題点や改善策が上司・部下の間で共有されイメージができるので、コミュニケーションの質の劇的な向上が見られた。
- ・継続的なサーベイと行動データとの掛け合わせから、現状把握を行うことで、効果的な施策の実行が可能となる。具体的な事例としては、金曜日に残業している人の生産性意識は低く、また休日出勤者の生産性意識は高いということをデータの掛け合わせから発見できた。そこで、その部門では金曜日をノー会議Dayとしたほか、この分析結果をアナウンスし、金曜日に残業することのマイナスイメージを潜在意識に刷り込んだ。結果、残業時間や休日出勤者の減少、金曜日の休暇取得者やテレワーク実施者が増加した。結果として一銭も投入せずに、ちょっとしたルール化や社員の意識への刷り込みだけで、結果として生産性の向上につなげることができた。

【柳川氏】『今後の働き方改革と生産性改革』

＜働き方改革の議論＞

- ・分配と時間管理の対処だけでは問題は解決せず、生産性の向上と従業員が充実した職場環境をどう作っていくかが重要だ。

＜マクロ構造からみた働き方改革＞

- ・テクノロジーの変化から、人をめぐる、働き方をめぐる環境が変化している。この変化に合わせて、どう人を育てていくか、配置していくかという問題がある。
- ・また、「人生100年時代」という長寿化が進む中、75歳ぐらいまで各々が社会実現できる充実した働き方を行える環境をどう整備していくかという問題もある。

＜各個人へのきめ細やかな働き方改革＞

- ・なぜ企業が多様な働き方を認める必要があるのかというと、人手不足の時代になるからだ。労働人口の減少が進む一方、AI（機械化）によって人が不要になるという議論もあり、マクロ的にみてどちらが相対的に優位になるかは分からない。ただし、事業の根幹を担う人材に関しては圧倒的な人手不足となることは間違いない。
- ・活躍できる人材を引き付けるような場所・環境を整えることがこれからの企業にとってますます決定的に重要になる。
- ・働き方改革において重要な点は、多様な働き方やキャリアパスを認めるなど、各個人の満足度を高めることが必要。
- ・多くの方が働き方改革は政府主導によるトップダウンで実施している印象を受けていると思うが、現場あるいは各個人が納得感や充実感を持つようにならないと、改革はうまくいかない。どうやって個人の満足度を高めていくかという方向に働き方改革を持っていけるかが大きなポイントになる。多様な働き方は、政策や法改正をすれば直ちに実現できるというものではない。ルールを変えただけでは、その変更がたとえその人にとって有利なものであっても人の行動は変わらない。各個人へのきめ細やかな対応をしなければならない。

＜働き方改革を生産性改革に結びつける＞

- ・働き方改革を生産性改革にいかに関わり付けていくかが重要だ。そのためには、スキルアップや能力開発が必要不可欠。
- ・能力開発において、兼業や副業を通じて外の世界をみることは重要なため、兼業や副業を認めていかなければならない。もっと言えば、人手不足が進む中で、優秀な人材をたとえ兼業や副業であっても自社に取り込めるというニーズが増えるという点でも重要。
- ・組織構造を変革することも不可避である。AIの大きなポイントはAIに合わせて人の働く場所、人を配置しなければならない場所が変わることだ。
- ・これまで能力開発への人材教育を企業が取り組んでいたが、それが細ってきている。一方で、急

速な技術革新によって、人材教育は一層重要になる。たとえ人材教育の効果が短期的に表れなくてもあるいは教育した人材が会社に残らないとしても、人材教育はしていかなければならず、そのための社内体制をいかに構築するかが重要。

- ・人を引き付けるための魅力ある職場を提供しなければならない。人事担当者においても、人を活かすための組織変革という意識を経営者と同じように持ち、率先して頂きたい。そのためには組織の再編成や雇用制度改革に対して、働き手にいかに納得感を与えながら、スピード感をもって行わなければならない。

《パネルディスカッション》

＜政府の働き方改革に対するこれまでの取組に点数をつけるとすれば何点か？＞

【吉岡】

- ・ 50点。
- ・ 政府による働き方改革が「きっかけ」となり、企業の取組は進んだが、道半ばなので半分の50点とした。

【高本氏】

- ・ 40点。
- ・ 吉岡氏と同様に働き方改革は未だ道半ばというところだ。政府が主導したことで働き方改革が社会の合意となったため、お客様と一緒に働き方改革に取り組み易くなり、その点では一定の評価をしている。50点をつけたかったが、高度プロフェッショナル人財に関する議論が途中で頓挫してしまったのでマイナス10点。日本もどこかのタイミングで、時間でペイをするという考え方から脱却しなければ、国際競争力が低下しかねないと危惧している。

【柳川氏】

- ・ 65点。
- ・ 吉岡氏のコメントにある通り、道半ばなので50点。プラス15点したのは、実際の改革プロセスを見てきて、ご苦労されている方々の顔が浮かび、その方々の苦勞に報いる15点を加点した（笑）。
- ・ 本来は、働き方改革は政府が主導してやるべきことではないと思う。理念的には、民間や個人が行動し、法律を変えるニーズが生じてはじめて政府が動くべきだ。

＜働き方改革が成功している企業の共通点と対策＞

【吉岡】

- ・ 社員のモチベーション向上を含め、働き方を改善したいという思いが強い経営陣の会社が共通して働き方改革が成功している。一方で、経営陣や管理部門などの方向性がばらばらになっている場合、目的が不明確になってうまくいかなることが多い。
- ・ 対策としては、社員のことを客観的に把握していくことが必要。そのなかで、権限委譲をしたり、IT企業と組んで効率化を進めたりといった意思決定をしていくことになるだろう。

＜企業にとっての従業員のやりがい向上のためのポイント＞

【高本氏】

- ・ 働き手と会社の関係は場所・時間・労働契約内容といった点多様化している。従来の新卒一括採用や暦年管理、終身雇用といったマスで管理する時代は終わり、ITを利活用し、個に寄り添うことができないと、一人ひとりの社員のやりがい向上につながらない。また、プロフェッショナル社員制度や在宅勤務といった多様な勤務形態が増える上、そうした多様な雇用形態に対する社員の意識も要求も変わってくるため、企業も変化をキャッチアップしていかなければならない。

＜IT・AI利活用の課題＞

【高本氏】

- ・柳川氏の講演でもあった通り、AIの到来によって人の仕事は変わっていくが、すべての仕事をAIに奪われるということは実態を知る者としてはそう簡単ではないと思う。今後は、寧ろ最後まで人にしかできず、AIでは実行が難しい分野こそが企業競争力の源泉となるだろう。そうした分野を誤って機械化してしまうと、社員のモチベーションや競争力の低下に繋がってしまいかねず、心配だ。
- ・RPAが流行しているが、本当に改善する価値があるところは実は組織をまたがないと実現できない大きなプロセス改革だ。従って、経営者層など上位職位の人たちが腹を括って取り組まなければ効果は出ない。RPAを個別最適にやってしまうと、全体統制がとれずに失敗に終わることが多い。RPAを適用する考え方やポリシーを先に作成してからやらなければ、個別のRPAが後々、ブラックボックス化してしまう恐れもある。ポリシーを作成し、大きな改革から落としていかなければ、RPAの効果も本当の意味では出ないと考えている。

<学び直しに対する企業の取組の在り方と政府による政策>

【柳川氏】

- ・学び直しに対する意識が高くなったことは、良いことだ。次のステップは、社員に何を学び直させる、何を能力開発させるのかということだ。これは長期的に会社をどのような方向に導くのかということに直結する。ただし、先ほどの講演でも指摘した通り、すべての成果が企業に帰属するわけでもなく、短期的に成果を求めるべきではない。長期的に人材を育成できるというのは、日本企業の強みでもあるので、是非腰を据えて、実施してもらいたい。
- ・一方で、定年後のセカンドキャリアを想定しても、個々の人材がキャリアについて考えること（キャリア自立）が必要で、支援していかなければならない。
- ・また、学び直しやリカレント教育に関しては、個々の企業が自社内ですべてを提供できるわけではないし、転職をする人たちにどのような能力開発をさせるかを会社がオファーできるわけではないため、政府が政策的支援をすべきところだ。財政的な支援ももちろんだが、「どこで何を教えるか」ということが未だに欠けている。他の産業で働きたいと思っても、どこでそのスキルが得られるのか分からない。候補のひとつとして、大学が考えられるが、次のキャリアステップにつながるような教育はまだできていない。

<組織改革をいかに進めていくか>

【吉岡】

- ・高本氏も指摘されているが、最近では「個人」に着目することが人事の中でも多くなってきている。タイプの異なる人材を組み合わせることで成果が異なるという研究が進んできている。個の特性や性格を把握し誰と誰を組み合わせるかを、これまでの英知を活用しつつ、ITの力を借りながらやるのが喫緊の課題だ。

【柳川氏】

- ・経営者が方向性を提示することがポイント。比較的規模が小さいとトップダウンで決めることができるが、規模が大きいとトップダウンでとはいかず、組織構造をどう変えるかを、全体を見ながら考えなければならず、難しいところだ。
- ・ただ、その時に重要なのは、従来の人事は組織が決まった後にどう人を配置するかだったが、今後は組織も変えながら人を配置していかなければならないことだ。つまり、組織改革と人材戦略・育成をセットで考えなければならない。もし、別々に行っているのであれば、人事部の方はずひ、人事の立場から望ましい組織改革について議論できるようになってほしい。それでこそ、人材を活かせる会社の作り方になる。
- ・また、AI等のテクノロジー活用する際にも、人をどう使うか、どこに配置するのが重要となるため、考えていただきたい。

<最後に次の一手について>

【吉岡】

- ・繰り返しになるが、現状を正しく客観的に把握していただきたい。すでに働き方改革に取り組ん

でいる企業の方は、本当にその取り組みが目的に沿っているのかを客観的にみていただきたい。これから取り組もうという企業の方は、これからやろうとしていることが本当に正しくなるのだろうかということを注視し、改善しながら取り組んでいただきたい。

【高本氏】

- ・戦後の典型的な製造業モデルのままでは最早、生き残れない。IT分野を中心に技術が物凄いスピードで日進月歩する現代では、社員が学び、成長し続けることを支援できる環境・組織風土を作らなければ、良い人財を獲得できない。今後、人財の流動化が益々進む中、魅力のある仕事を用意している会社にしか、良い人財が集まらなくなるだろう。
- ・「ヒト・モノ・カネ」というリソースの中でヒトが一番重要だと思うが、これまで経営者にHRはヒトの価値を上手に定量的に説明できなかったことに後悔している。この為、経営者にとって残念ながらヒトはコスト（人件費）でしか見られていなかったのだと思う。今後は、財務諸表のように「人財諸表」を作成し、会社の可能性や評価につながるようことにチャレンジしてみたい。有価証券報告書にこの会社にはこんな素晴らしい人財がいて、教育投資やリカレント教育割合も高い、みたいなことが報告でき、投資家や応募者の判断を上げる世界を実現できたら素敵だと思う。そのために、更にデータで社員一人一人を把握し、可視化することに取り組んでいきたい。

【柳川氏】

- ・引き付ける職場にならないといけないということは、決して「給料」の話だけではない。働き甲斐や会社が必要とされているかということで、これらの点をそれぞれの人材に適した形で提供できているかを改めて考えていただきたい。
- ・最後に、環境変化が早いため、人事制度の改革はそんなにゆっくりやっている暇はない。従業員の納得感を持たせながら、スピードアップしていかなければならない。

《Q & A》

＜日本は有給消化率が低く、労働生産性も低い。ドイツ等と比べなぜ生産性が低いのか？＞

【吉岡】

- ・日本は徐々に和らいではいるものの、旧来から時間で解決していくという意識が根強い。一方で、従業員の意識も変わりつつあり、そうした変化に日本の管理職や企業文化も合わせていかなければならない。ドイツなどのヨーロッパで行われていることで日本に取り入れられるものを分析し、企業経営を支援する際に役立てたい。

【高本氏】

- ・お客様の満足度向上や自分の納得感のために「時間を惜しまずに働くタイプ」と「限られた時間で最大限の成果を出すタイプ」があり、当社は前者のタイプが多いということが、先ほどご紹介したサーベイをやって初めて分かった。皆さんの企業の従業員のほうがどんな価値観で仕事に取り組んでいるのかを認識することが、いろいろな施策を打つ際に大事だ。

＜（日立製作所では組織運営の観点で）なぜ採用方法を変えるというアプローチをとったのか？＞

【高本氏】

- ・課題解決型人財をコトづくり型人財へ変える取組として配置の変更や教育見直しなどを行っている。ただ、すぐには社員すべてを変えることは出来ないし、時間がかかるため、まずは採用方法を見直し、入り口から変えるアプローチを取っている。

＜AI・RPA利活用において、どういう視点から組織改革を進めたらよいか？＞

【高本氏】

- ・組織づくりは、日本型製造業ヒエラルキーモデル（経営者をトップとするピラミッド型）であったが、今後は逆になるべきだと考える。つまり、他社と競争したりイノベーションをしたりするフロントの人たちを、ミドルや経営者が支えるような文化・組織にしていかないと、スピ

ードで勝てない。管理しやすい組織を作るのではなく、事業を最もスピーディーにできる組織形態に変えなければ通用しなくなる。

- ・ 今後、当社では長年業績を上げ、評価されてきた役職者にアン・ラーニングして頂きたいと考えている。すわなち、過去の経験が活きない時代になり、OJTで教えられることが少なくなるので、一度自分の成功体験を捨ててもらって、学び直してもらう必要があると考えている。

A I は単なるツールであり、これらの組織改革を実行する中で最適な活用方法を考えていく方が良いと思われる。

(文責：みずほ総研コンファレンス事務局)

- 当資料は情報提供のみを目的として作成されたものであり、取引の勧誘を目的としたものではありません。本資料は、当社が信頼できると判断した各種データに基づき作成されておりますが、その正確性、確実性を保証するものではありません。本資料のご利用に際しては、ご自身の判断にてなされますようお願い申し上げます。また、本資料に記載された内容は予告なしに変更されることもあります。なお、当社は本情報を無償でのみ提供しております。当社からの無償の情報提供をお望みにならない場合には、配信停止を希望する旨をお知らせ願います。