

- ①長時間労働の是正について(ワーク・ライフ・バランスの実現)
 ②多様な人材(若者、女性、高齢者、LGBT等)が活躍しやすい職場環境について

複数委員による抽出意見はまとめて記載しています。

抽出意見	委員名
執行部聴取調査	
<p>国の「働き方改革実行計画」をどの程度意識して、県として取組を進めていこうと考えているのか。また、実行部隊はどこになるのか。産業支援センターや、地域のケアアドバイザー、商工会等の経営指導員など、現場に近い方々の活用が少ないのではないか。また、商工団体、産業支援センター、関係部局と連携し、働き方改革を支援する体制づくりをしていくべきだと考える。</p>	後藤
<p>→例えば、同一労働同一賃金等については、国が主導的に進めるものだと考えている。県として、まずは中小企業の長時間労働の是正等の取組をきめ細かく支援していきたい。企業の生産性向上や人材不足という観点では産業支援センターとも連携して取り組んでいる。また、労働局や関係部局とも連携して取組を進めている。(県回答)</p>	石田 後藤 北川
<p>働き方改革は単年度取組ではなく、長期的な取組が必要であり、長期的なフォローアップが必要であると認識している。(県回答)</p>	石田
<p>企業の現場からは、県等が一体的に取り組んでいることが見えにくいことがこれからの課題。今後、同一労働同一賃金ガイドラインが示された際に生じる経営者の悩みをどのように拾い、解決する手助けをしていくのか、もう少し見える仕組みが必要ではないか。また、商工団体、産業支援センター、関係部局と連携し、働き方改革を支援する体制づくりをしていくべきだと考える。</p>	中嶋
<p>教職員の時間外労働時間数について、風呂敷残業と言われる、教材研究など際限のない仕事を家庭に持ち帰って対応している状況についてはデータに含まれていないのではないかと。学校で済ませられないものを持ち帰っている現状もあり、学校の時間だけを短縮して解決するものではない。 年休消化についても、一般職よりも厳しい状況があると思う。学校がある日に年休消化するのは難しい現状もあるので、そうした状況も十分に認識していただきたい。</p>	稲森 後藤 北川 中嶋
<p>→学校での時間をとりまとめた数字であり、持ち帰って対応している仕事時間は含まれていない。(県回答)</p>	
<p>議会業務で執行部側の時間外が減るような具体的検討をしたことがあるのか。議会に対しての提案があれば、この場で報告していただきたい。職員皆さんがどれくらい議会関係業務での過剰な資料請求等により負担となっているのか委員は意外と知らないと思う。 議会に対し、気づきを与えていただき、特別委員会の中で議論し、議会運営委員会、議会改革推進会議、代表者会議等に提案・提言していくこととなると思う。また、議会としても、議会のあり方について何らかの提言ができたと思う。</p>	中嶋

三重労働局調査

<p>三重県は中小企業が多く、北勢はものづくりが多いが、三重県の時間外労働の特徴があれば教えていただきたい。</p>	<p>北川</p>
<p>運送業、建設業が業種別に高い。全国の傾向と同じ。地域別に把握していないが、産業構造が三重県の場合、地域的に特徴があるので、製造業が多い地域での時間外は、運送業、建設業に次いで製造業が長くなる。（労働局回答）</p>	<p>後藤 北川</p>
<p>長時間労働の原因は何なのか。長時間労働のある企業はある程度把握できるのか。</p>	
<p>→今までの日本人の働き方、風土的なもの、考え方、人事労務管理の問題ということが多分一番大きい。日本の風土として長く残業するやつほど仕事を頑張っていると評価されるという風土がある。 非常に残業がきつい、超勤手当が払われないなど様々な労働者の申告や相談が監督署に寄せられるので、疑われる企業はピックアップしている。（労働局回答）</p>	<p>石田 後藤 北川</p>
<p>時間外労働の上限については三六協定に基づいて管理が行われる。 現状の法律では労使の協定に委ねるということになる。基準を超えたものについては監督署の窓口で指導はしている。（労働局回答）</p>	<p>石田</p>
<p>小規模事業者や家族経営の会社などに、労働時間をきちんと把握して、労働者の立場を守ることが大事であることを理解してもらうために、どのようなアプローチをしているか。</p>	
<p>→一般的な啓発になる。各地区の労働基準協会の会員企業には製造業が多く、ルートを通じた啓発はすごく進んでおり、かなり小さいところを含めて理解は進んでいると思う。 サービス業入るとまだまだで、商工会議所商工会などの力も借りてやっていければと思う。（労働局回答）</p>	<p>石田 北川</p>
<p>やはり働く人個人の意識改革というのも必要ではないか。働く人の意識もある程度改革をしてもらわないと。評価が自分ら、会社の評価も含めて、個人的にまだ残っていた方がとか、そういう意識がある。働く人の意識改革もちょっとこれから検討していただくようなことがあれば。</p>	<p>石田 野村 中嶋</p>
<p>事業主の意識改革というのは非常に大事なことだと思うが、小規模事業者や中小企業においては、非常に厳しい経済状況の中で推移しているのが、業種的な差が非常にあるのではないかと。 業績の良い事業所はどんどん改革もできるだろうが、業績の上がない事業所は従業員に残業をしてもらわないと運営が成り立たない状況だと思うので、そのような状況も少し考えてほしい。 労働者自身が働き方を考えて仕事をする状況が生まれてくると、24時間体制の事業所（例えば福祉事業所）では、週休日は誰が勤務するのか、そういう現状も見てもらわないと。労働者の働きたい時間帯に合わせるのは非常に危険であることは事実なので、その点はよく調査していただきたい。</p>	<p>石田 廣 後藤 中嶋</p>

<p>事業主の意識というのが非常に重要だというところが一番ベースにあった。そのために様々な啓発をしたり、多くの相談の場をつくったり、商工会議所、商工会や百五銀行と連携しながらやっているの、事業主の意識を変えてもらうために、県として何をすべきなのかというところ。事業主を対象にした取組ということをもう一步進めて、委員会として提言できるものがあればいい。</p>	<p>野村 中嶋 後藤</p>
<p>県庁ともかなりタイアップしてやっているの、委員会として入り込める余地が非常に少ないという印象を持った。私見だが、病気と仕事の両立支援について、主治医と会社と産業医との連携を密にしていくということだが、例えば産業医は中小零細企業で雇うことはなかなか難しいし、町医者に依頼したとしても当然費用が発生するので、中小企業に新しいやり方でいろんなことを支援していこうとするときの補助メニューみたいなものを提言するなどはどうか。</p>	<p>中嶋</p>
<p>例えば今とても問題がある働き方がある事業者には、仕事を出さないとか、そういうことをしながら法的な規制だけではなくて、社会的な規制を強めていくということも考えていかないときちり改善はされていないのではないか。</p>	<p>後藤</p>
<p>三重県トラック協会調査</p>	
<p>規制緩和して参入する運送業者が増えたが、その後の指導が行き届いていないのが実情なのでしっかりした対応が必要。行政が下請け等に対する勧告制度を有効活用してもらうことが大事（調査先回答）</p>	<p>中嶋</p>
<p>11月くらいから、運送約款について、運賃部分とそれ以外の部分が明確になるよう変更していこうということになっている。運送事業では、5次下請け、6次下請けという形になっている。十分な対価が払われず、払われたとしても、中間搾取があり、末端までいかないのが運送事業の構造的な問題。（調査先回答）</p>	<p>石田</p>
<p>積み込みスペースを確保することによって、荷役時間が節減できるのではないか。</p>	<p>石田</p>
<p>トラック業界のみならず製造業やサービス業、建設業も含めて、下請け取引の適正化について、それぞれの業界が自主的な行動計画をつくり、取り組もうとしているところに対して、県としても啓発などのサポートができるのではないか。各業界の上部機関への働きかけを県としてもやるべきではないかと思った。</p>	<p>野村 後藤 中嶋</p>

株式会社百五銀行調査

取引先の企業でも人手不足なので働き方改革もしてみたいというニーズを持っているところもあると思うが、メインバンクとしてそのような取引先に対して、働き方改革の具体的な取組のアドバイスやサポートを実施しているか。

→まだその活動には至っていないが課題として認識している。
 県内企業とのネットワークを立ち上げた趣旨がその通りであり、当行も働き方改革に関して成功事例をそれほど持っているわけではないが、お互い情報共有しながら改善が図れたらいい。
 こういう企業間のネットワークをこれから活性化していきたい。（調査先回答）

後藤
中嶋

時間あたりの成果で評価する人事制度に今後変えていく必要があるが、時間がかかると考えている。（調査先回答）

石田
野村
後藤

労働組合もない中小企業に働き方改革を進める肝は何だと思われるか。

後藤

正規雇用と非正規雇用の間で働き方改革取組の違いはないか。

後藤

百五銀行のような大手企業が働き方改革を自らやっていたのは当然だが、中小零細企業にどう拡げていけるか。例えば百五銀行なら多くの顧客を持っているので、取引先に対しての働きかけがどこまでできるのかわからないが、包括連携協定を結んだ中において、有効に活用してもらう必要がある。

中嶋

働き方改革に先駆的に取り組んでもらっても、功を奏していくには時間がかかるだろうということと、旧来の感覚の中で難しいところもあるということ再認識した。

後藤

三重県建設業協会調査

法律で雇用が定められているので加点はいかがなもの。技術者には経験や実績が重視されるが、若い技術者が経験が積んでいくのが難しい現状がある。（調査先回答）

石田

建設業協会の中でも大手企業と中小企業があるので、協会として働き方を統一化するのは難しいのではないか。

→建設業協会は管理する側の会社が多い。職人を持つ会社と管理する会社で足並みを揃えることは難しい。（調査先回答）

石田
後藤

<p>建設業も完全週休2日制の実現を切望していることはよくわかった。 県に対しては、工事発注の平準化ということと、建築関係については、民間に対する規制（休日出勤をしない、土曜日出勤をしない）を強化してほしいという意見を得たのではないかと。</p>	<p>石田 廣 中嶋</p>
<p>工期の設定で、発注の平準化をぜひやっていただきたい。一人親方など、末端のところまで行き届くような啓発もやってほしい。発注を平準化していくという上で、繰越をすることを前提に、工事のない時期に発注するなど、予算上の検討も必要なのではないかと。</p>	<p>石田 稻森 廣 北川</p>
<p>少しでも工期を分けることによって、働く時間の平準化をするくらいしか県として対応しようがないのではないかと。賃金の話もですが、職人においては同一賃金はほぼ不可能なので、閑散期、繁忙期がないような形での発注方法を考えていくということくらいになるのではないかと。</p>	<p>石田</p>
<p>やっぱり請負と下請けの条件の差が結構あるようなので、良いところばかりではなく、下請けの方たちの条件も考えた上での働き方の考え方も必要かなと思う。</p>	<p>後藤 中嶋</p>
<p>労働単価をきっちりと明記し、保障するような規則を作っていないと労賃の保障はできないなと思う。労賃の保障のための何かがあると思う。</p>	<p>石田</p>
<p>参考人からの意見聴取</p>	
<p>働き方改革を進めるには、経営者によるところが大きいのか。</p>	<p>後藤</p>
<p>→企業によってはあくまで経営課題であるので、改革をしなければ競争に勝ち残れないという危機感を持つ経営者から変わる。カルビーの会長は、「<u>改革は経営者しかできない</u>」と言っている。社員から長時間労働による既得権益を奪うことになるので、いかに上手に対応するかがポイントである。（参考人意見） ※知事が行う</p>	<p>石田 廣</p>
<p>時短はただのコスト削減ではないという考え方で、社員のやる気を失わないよう、残業が減った分は社員に還元される仕組みにきているところがひとつの特徴。（参考人意見）</p>	<p>石田</p>
<p>営業などはわかりやすいが、成果が数値で測れない教員などの評価については課題が残ると思うが。</p>	<p>後藤</p>
<p>→昔は人事や経理の成果は測れないといわれていたが、今はKPIを設定し、定性評価だけでなく定量評価するというのが今後の主流になるだろう。すべてのものに効果測定を設定するということがフェアな評価に近づく。（参考人意見）</p>	<p>石田</p>
<p>正規・非正規社員について、同一労働同一賃金の問題などがあり、両者の関係性はかなり難しいと考えるがいかがか。</p>	<p>後藤</p>
<p>ある旅館では、清掃を外注にするなど、従業員の仕事を切り分けて労働時間を整理しているところがある。（参考人意見）</p>	<p>石田</p>

<p>県内企業の99.8%が中小・小規模企業である。小さくても小売業などは働き方改革に取り組めると思うが、製造業などではバリューチェーンが多く、親会社からいろんな働き方を求められる現状がある。何か参考となるご意見があればお聞きしたい。</p>	<p>北川 中嶋</p>
<p>→今、大手企業がしっかりやるべきで、上流から規制するのは正しいと思う。大手では取引先すべてに健康経営を求めることを徹底していることで、関係する広告会社も夜間の打ち合わせ等できなくなる。上流から起きるような仕組みをつくるのが行政のやることではないか。国の規制も然り。好事例の会社はみな中小企業であったという結果がある。規模が小さく社長のやる気ですぐできる。(参考人意見)</p>	
<p>先進企業(ユニリーバ・ジャパン・ホールディングス株式会社、味の素株式会社)調査</p>	
<p>人と人のつながりの中でそれぞれが持っているものを出しあって結びつければそれがイノベーションであり、違う人がいると必ず起きるものと考えている。(ユニリーバ回答)</p>	<p>稲森</p>
<p>工場における働き方改革をどのように行っているのか。</p> <p>→工場ではWAAは馴染まないという理由で適用外としている。仕事の内容が違うので提供するものが異なるのは不公平ではないと考えている。 工場で働く者が豊かで幸せに働くためにどうやったら求めるニーズを満たせるかを探っているところである。(ユニリーバ回答)</p>	<p>石田 中嶋</p>
<p>「働き方改革とは生き方を決めること」</p>	<p>山本 後藤</p>
<p>外資系企業では「ワークインライフ」という言葉に象徴されるような「生き方」を重視していたが、国内企業では、取組としては効率的な働き方が中心になっていると感じた。</p>	<p>山本</p>
<p>ダイバーシティに関する啓発・研修は行っているか。</p> <p>→ダイレクトにダイバーシティ研修といったものは行っていないが、今後そういった活動をしていこうと考えている。 誰もが働きやすく活躍できる会社というのは、誰もが長時間労働ではなく働ける会社であり、働き方改革によって、結果的にダイバーシティとなり、多様な人材の可能性を引き出せるということになるだろう。(味の素回答)</p>	<p>稲森</p>
<p>働き方改革の取組について顧客の理解を得るためにどのような対応をしたのか。</p> <p>→まずはトップが懇談会等で取組について宣言を行い理解を求めた。 働き方の自由度を高めても仕事の質を下げていないので、営業等でも支障は生じていない。 取引先から働き方改革の取組に関心を持たれることもあり、関係性は良くなっている。(味の素回答)</p>	<p>野村 後藤</p>

<p>労働時間が減っても仕事量が減っていなければ社員のストレスがあるのではないか。</p> <p>→業務量が変わらない社員は一人もいないので、アウトプットの質を落とさず、各制度や自分の働き方をリデザインすることによって労働時間も減らし、生産性を上げるよう求めているので、時間は減らすが仕事は増やすということにはなっていない。一時的にストレスを感じている者も中にはいると思うがそれはマネジメントの問題である。（味の素回答）</p>	後藤
<p>人事評価の方法は変わったか。また導入にあたって組合からの反発はなかったのか。</p> <p>→管理職は昨年から絶対評価にして、課員も今年から絶対評価にした。評価手法について、部下育成セッションというものを今全基幹職に対して行っているところである。一般職の人事制度を変えるときも、ある程度まで労使で一緒になって考え、方向性を確認しながら行ったのでそこまでの反発はない。絶対評価になり、本当に正当に評価してくれるのかという不安はあるだろう。（味の素回答）</p>	後藤
<p>社外サテライトオフィスはどういった社員が利用しているのか。</p> <p>→出張時だけでなく、誰でもいつでも利用できる。会社内でしかできない仕事というのは実際にはあまりないので、いろんな業種の社員が多様に利用している。（味の素回答）</p>	石田 北川
<p>「どこでもオフィス勤務」では、どのように労務管理を行うのか。</p> <p>→基本は自己申告だが、会社のサーバーにアクセスしないと仕事ができないので、サーバへのアクセス時間を把握できるシステムにより労働時間を管理することができる。（味の素回答）</p>	石田
<p>製造部門における働き方改革をどのように行っているのか。</p> <p>→製造部門の働き方改革は課題だと考えている。テレワークなどは基本的にあり得ないので、現場中心とした生産性向上に向けた取組ということに尽きる。現場の中で何がやれるのか、今より少人数で今の仕事をするためにはどうしたらいいのか、省人化・無人化に向けて仕事の質をシフトすべきといったことを考えることが現場における働き方改革ではないか。（味の素回答）</p>	後藤 北川 中嶋
<p>製造部門の働き方改革は難しいと感じた。 製造部門（+中小企業・小規模事業）における働き方改革のイニシアチブを取っていくのは、現場の要求もそれぞれ異なるため難しいと再認識した。</p>	後藤

厚生労働省調査	
日本の労働時間は他国より長く、やはり働きすぎと言えるのか。	後藤
→労働時間の実態は、男女別や企業規模などの切り口によって違ってくるが、日本の特徴としては大企業の正規の男性が働きすぎているということが言えるのではないか。（厚労省回答）	
中小企業に対して、働き方改革にかかる対策を導入した際の助成金などの制度は作れないか。	後藤 北川
→生産性を高めて利益を上げた等成果を出した場合に助成金をかさ上げするといった制度を始めているのでさらに広げていきたい。（厚労省回答）	
働き方改革を進めるうえで、各都道府県の労働委員会の活用をどう考えているか。	中嶋
→働き方改革を進めるために、普及・理解促進というところで協力してもらえればと考える。（厚労省回答）	
けやき福祉会調査	
「介護職員改善加算」は介護現場で働く者と対象職員が限定されており、調理員や事務員などには対象外。全員に支給しようと法人の持ち出しで対応している。全職員にまんべんなく支給できるようにしてほしいというのが思い。（調査先回答）	石田 稲森
福祉現場では馴染まないとの声もあるが、法人としては取り組んでいこうと考えている。社会福祉医療機構で一人当たりの生産性の指標を出しているの、比較するなど勉強を始めたところ。（調査先回答）	中嶋
子どもの成長に伴ってパート職員から正規職員を希望し、キャリアアップを図る人が多い。特養では常勤職員が欲しい。（デイサービスはパート社員でも成り立つ）（調査先回答）	後藤 中嶋
介護現場では作業負担の軽減と、生産性向上への工夫（特養における、一職員が入所者ごとの生活サイクルに応じた24Hシートによる取組）が非常に重要。いかに作業負担を減らしつつ効率的に仕事をするかが人手不足に悩む介護現場にとって重要なので、補助金制度や24Hシートによる先進的取組の横展開なども行政として必要ではないか。	稲森 北川

自由記載意見

<p>三重県は厚生労働省に向け「中小企業における働き方改革・人材確保に向けた支援の充実」及び「医師の確保及び看護職員の確保・育成に向けた取組」について、働き方改革の推進に関する要望を行っているが、国家予算への反映等の成果は挙がっていない。引き続き国の方針との関連を考慮しながら根強く要望を続けられたい。</p>	<p>石田</p>
<p>本特別委員会はあらゆる県民の働き方についての調査を試みたが、一次産業従事者・一人親方・使用者側の働き方については、調査することさえ困難であったが、働き方改革は永遠のテーマであると思われることから、引き続き注視する必要がある。</p>	<p>石田</p>
<p>ダイバーシティに関する考え方の普及啓発</p>	<p>稲森</p>
<p>教職員の時間外労働等の実情</p>	<p>稲森</p>
<p>建設業や福祉事業所等の人材確保に困難がある分野の「働き方改革事例」の啓発（例：ユニット型介護施設における24Hシートなど）</p>	<p>稲森</p>
<p>（建設業に関して）発注時期、工期を検討するなどして（1年の）平準化を図る。</p>	<p>稲森 長田</p>
<p>「ワーク・イン・ライフ」という考え方を重視しないと、本当の意味での働き方改革と言えないのではないか。</p>	<p>山本</p>
<p>現場におけるロボット等環境整備の状況が不明であり、働き方改革は進んでいないと考えられることから、現場における働き方や職場環境について検証・検討が必要である。また、大手企業のみでなく中小企業の環境について検討が必要。</p>	<p>野口</p>
<p>【長時間労働の是正】 県内企業の年次有給休暇の取得推進につながる具体的施策の展開や、年間休日確保に向けた施策の整備とその推進を図るための啓発活動</p> <hr/> <p>行政への「申告」「申請」などのバックヤード業務を削減するためのIT化の推進</p> <hr/> <p>生産性向上に向けた設備投資への支援策の創設。現行制度の周知の徹底を図るとともに、地域の中小企業などの生産性向上を図る「カイゼン指導者育成事業」の充実</p>	<p>彦坂</p>

<p>【ワークライフバランス社会の実現】 介護離職することなく、安心して仕事と介護が両立できるよう、改正育児・介護休業法の周知徹底を図り、両立支援制度（国）の情報提供と相談窓口の設置</p> <hr/> <p>将来を見据え、設置に意欲のある事業所内保育施設への支援策の検討</p>	彦坂
<p>【障がい者雇用】 2018年4月から新たに雇用義務制度の対象となる精神障がい者の雇用が着実に前進するよう、就労支援に向けた環境整備を図る。</p> <hr/> <p>法定雇用率を上回って障がい者を雇用する企業、重度障がい者などを多数雇用している企業に対して県が課す法人事業税を減税する。</p>	彦坂
<p>【高齢者雇用対策】 高齢者雇用安定法に定める雇用確保措置を完全実施の周知</p>	彦坂
<p>【女性活躍、男女共同参画】 女性活躍推進法に基づく事業主行動計画の策定や、計画に基づく実効性のあるすべての企業・団体に促すため、とりわけ中小企業に対する支援策を拡充</p> <hr/> <p>男女があらゆる分野で個性と能力を十分に発揮し活躍できるよう長時間労働につながる働き方の見直しや性別役割分担意識に基づく慣行の払拭に向けた啓発活動の強化</p>	彦坂
<p>働き方改革の最終目標は各個人の幸せにつながって初めて意味があるものと考えている。</p>	北川
<p>経営者側にとっても被雇用者側にとっても、大事な視点は働き方改革によって生まれる余剰の時間の使い方に着目すべきと考える。健康維持の時間であることはもちろんのこと、家族や友人との時間であったり、自己実現、自己研鑽の時間であったり、リカレント教育の時間であったりと。この時間の価値を意識し、働き方改革の目標としないと、互いに努力するエネルギーが生まれてこないのではないかと。</p> <p>こうした時間の使い方に意義や価値を感じるような風土を醸成するための意識啓発を、県や市町が率先して行うべきと考える。</p>	北川

<p>【県に対する事項】 働き方改革を進める重要性を事業主や従業員に対して理解していただく取組や、具体的な改革手法導入の支援を商工会議所や商工会、メインバンクなど多様な主体の協力を得ながら業種別、企業規模別、地域別のきめ細かな政策をパッケージ化し、成功事例を生み出す努力をしていただきたい。</p> <p>「元請一下請」構造のある建設業や運送業などの業種については、下請中小企業振興法に基づく取引適正化の推進を国等とともによりの確、積極的に運用していただきたい。</p>	中嶋
<p>【業種別産業団体に関する事項】 建設業や運送業、製造業など「元請一下請」構造がある業種の場合、産業団体が会員のうち元請となる中堅企業等へ下請会員企業への働き方改革の配慮を求めるとともに、業界として先進的な取組を顕彰する制度を創設するなど団体としても積極的に働き方改革に取り組んでいただきたい。</p>	中嶋
<p>【その他に関する事項】 今後、ICTの活用による働き方改革が進む分野もあると考えるが、さらに進んでAI（人工知能）やAR/VR（拡張・仮想現実）を活用した取組の研究も進める必要がある。</p> <p>県内の主要産業である製造業において、特に工場現場の働き方改革はオフィス業務と比較して困難さが多く、今後の大きな課題と思われる。</p> <p>観光業や福祉施設などサービス産業における生産性向上の決め手となる取組が見いだせていない。人手不足が深刻ななか、サービス産業の生産性向上は喫緊の課題と考える。</p> <p>景気の停滞期においても働き方改革の取組が後退することのないよう、単なる効率化や生産性を高めるためではなく、働く人の生き方を充実させていく観点を常に忘れることなく日本人の働き方に対する考え方や風土を変えていく取組を継続的に行うことが重要。</p>	中嶋
<p>【現場での働き方改革】 作業のライン従事者について働き方改革の課題が残っていると認識</p>	長田
<p>【有給休暇の取得について】 有給が取りやすいような職場の雰囲気醸成</p>	長田
<p>【教職員について】 早帰り日の設定などメリハリのある職場環境の醸成</p>	長田