

長崎市職員
ワークライフバランス推進計画
(長崎市特定事業主行動計画)



令和2年4月

長崎市

長崎市職員ワークライフバランス推進計画

長 崎 市 長
長 崎 市 議 会 議 長
長 崎 市 教 育 委 員 会
長 崎 市 選 挙 管 理 委 員 会
長 崎 市 代 表 監 査 委 員
長 崎 市 農 業 委 員 会
長 崎 市 上 下 水 道 事 業 管 理 者
長 崎 市 消 防 長

長崎市職員ワークライフバランス推進計画は、次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号。）第 19 条及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成 27 年法律第 64 号。）第 15 条に基づき、長崎市長、長崎市議会議長、長崎市教育委員会、長崎市選挙管理委員会、長崎市代表監査委員、長崎市農業委員会、長崎市上下水道事業管理者、長崎市消防長が策定する特定事業主行動計画です。

目 次

I	はじめに	1
II	これまでの特定事業主行動計画の実施状況と課題	2
III	これからの本計画の基本的な考え方	7
IV	具体的な取組	9
	1 時間外勤務の縮減	9
	2 年次休暇の取得	11
	3 仕事と生活の両立支援	13
	4 女性職員の活躍推進	15
	5 次世代育成支援対策に関するその他の取組	17
V	計画期間	18
VI	計画の推進体制	18
VII	計画の公表	18
VIII	市長のイクボス宣言	18

I はじめに

社会全体の急速な少子化の進行や家庭及び地域を取り巻く環境の変化等に鑑み、平成 15 年 7 月に「次世代育成支援対策推進法」（以下「次世代法」という。）が 10 年間の時限立法として制定され、国や地方公共団体に対し、従業員を雇用する事業主の立場で実施する次世代育成支援対策に関する計画（特定事業主行動計画）の策定が義務付けられました。

そのため、長崎市においても、特定事業主行動計画（前期・後期）を策定、目指すべき内容と数値目標を設定し、次世代育成支援対策の推進に取り組んできました。その後、次世代法は平成 26 年に改正され、有効期限が 10 年間延長されたことから、本市においても改めて、平成 27 年度から令和元年度までの 5 年間の計画期間とした特定事業主行動計画（第 2 次前期）を策定し、次世代の育成にふさわしい職場環境の実現に向けて取り組んでいるところです。

このような中、平成 27 年 8 月には、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現するため、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性活躍推進法」という。）が 10 年間の時限立法として制定されました。

この女性活躍推進法においても、次世代法と同様、国や地方公共団体に対し、女性の職業生活における活躍の推進に関する特定事業主行動計画の策定が義務付けられたことから、長崎市においても、女性職員が働きやすく、ますます活躍できるような職場環境の実現を図るため、特定事業主行動計画（前期）を策定しました。この計画は、令和 2 年 4 月 1 日以降は次世代法に基づく特定事業主行動計画の策定と合わせることにし、平成 28 年度から令和元年度までの 4 年間の計画期間としています。

今回、ふたつの特定事業主行動計画が同時に策定期間をむかえることから、両計画のこれまでの実施状況や、職員アンケートの結果などをふまえて、新計画の検討を行いました。

次世代法に基づく計画		女性活躍推進法に基づく計画	
H17~21	長崎市特定事業主前期行動計画		
H22~26	長崎市特定事業主後期行動計画		
H27~R1	長崎市第 2 次特定事業主前期行動計画	H28~R1	長崎市特定事業主前期行動計画

Ⅱ これまでの特定事業主行動計画の実施状況と課題

※次世代法に基づく目標は【次】、女性活躍推進法に基づく目標は【女】と表記します。

目標：時間外勤務上限時間 年間 360 時間 【次】【女】

時間外勤務上限時間を超えて従事した職員数とその割合

区 分	平成 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度
時間外勤務上限時間を超えて従事した職員数	227 人	250 人	261 人	355 人
時間外勤務対象者数	3,064 人	3,042 人	3,023 人	2,992 人
時間外勤務上限時間を超えて従事した職員の割合	7.4%	8.2%	8.6%	11.9%

【職員アンケートより抜粋】

- ・ノー残業デーは年間日数（時間）を人事課が設定し、実施する曜日等は各部署、所属で設定できるようにはならないのでしょうか。
- ・時間外が多い所属・そうでない所属が混在するので、例えば部内で柔軟な人員配置が可能となるようにする、など。
- ・最先端技術を用いて事務処理の効率化を図り、上層部の意識改革を行い、無駄な仕事・心配事をなくす。
- ・残業することが美德だという雰囲気未だに漂っている。
- ・職場全体で意識を持って、仕事の効率を上げ、成果を発揮し、時間外短縮に励むべきだと思う。

時間外勤務対象者数は年々減少しているにもかかわらず、上限時間を超えた職員数は年々増加しています。

職員アンケートでは、時間外勤務縮減のために特に効果的と思われる方法について、「事務の簡素化、合理化」と回答した職員が 29.6%、「弾力的な人員配置」と回答した職員が 27.0%と多くみられました。



「残業をすることが美德」という考えをなくすため、管理監督職員をはじめとする職員の時間外勤務に対する意識改革を推進します。

また、所属長が所属の実態をふまえた時間外勤務縮減の取り組みができるよう、後押しをしていきます。

目標：年次休暇取得率 75%（年間 15 日） 【次】【女】

年次休暇平均取得日数及び取得率

区分	平成 27 年	平成 28 年	平成 29 年	平成 30 年	令和元年
1 人平均取得日数	11.0 日	10.9 日	10.6 日	10.7 日	11.1 日
取得率	55.0%	54.5%	53.0%	53.5%	55.5%

【職員アンケートより抜粋】

- 人を増やして一人当たりの業務量を減らす。また、応援体制を確立するべき。
- 上司の裁量や指示に影響を受けることが多いので、係員が年次休暇をとれなければ所属長の給料や人事評価に影響を与えるなど実質的な影響を与える措置を行わないと職場の環境は変わらないと思います。
- 一週間ぐらいの連続取得などをとって良い、という雰囲気作りをする。心身のリフレッシュがやる気へとつながると思う。
- 私の職場は所属長が率先して計画的に休暇をとれるように声掛けしてくれるので、とてもとりやすい。

数値目標 75%に対し、平成 30 年は 53.5%となっています。暫定値ではありますが、令和元年は 55.5%と、現計画策定以降、最も高い割合となっています。平成 31 年 4 月から開始した、年 5 日の年次休暇の確実な取得の取組などが反映されたものと思われます。



現在実施している年次休暇取得促進のための取組を確実に実施していきます。

休暇取得によりリフレッシュすることで、意欲的に職務に臨み、効率的なタイムマネジメントが実現できるような好循環を作ります。

目標：「男の産休」を対象となる男性職員全員が5日以上取得【次】【女】

※「男の産休」とは、出産補助休暇と男性の育児参加休暇を合わせた7日間の特別休暇をいいます。

「男の産休」の取得状況

年度	対象者	出産補助休暇			育児参加休暇			合計日数
	人数	人数	取得率	平均日数	人数	取得率	平均日数	
平成27年度	73人	59人	80.8%	1.5日	31人	42.4%	1.1日	2.5日
平成28年度	68人	39人	57.4%	1.0日	26人	38.2%	1.4日	2.4日
平成29年度	86人	65人	75.6%	1.3日	38人	44.2%	1.3日	2.6日
平成30年度	85人	62人	72.9%	1.3日	25人	29.4%	0.7日	2.0日

【職員アンケートより抜粋】

- 男性の育児休暇取得は賛成であるが、育児休暇を取得することによって他の職員の負担が増えることは間違いがないので、その分の負担軽減策などきちんとした体制を整えたいという話であると思う。
- 男性の育児参加の経験談や配偶者の気持ちを紹介したりして、庁内の意識改革を行うこと。長崎市の少子化を防ぐために重要なことであると思います。

数値目標5日に対し、半分程度にとどまっている状況です。平成30年度においては、合計2.0日となっており、特に育児参加休暇の取得率が大きく低下しています。

職員アンケートでは、出産補助休暇の内容を「知らない」と回答した職員が36.4%、育児参加休暇の内容を「知らない」と回答した職員が42.7%おり、制度の周知が十分ではないことがわかります。



「男の産休」の制度の周知と情報提供に努めます。

また、「男の産休」が取得しやすくなるような仕組みづくり、積極的に支援する職場の雰囲気づくりに取り組みます。

目標：育児休業取得率 男性 13% 女性 100% 【次】【女】

育児休業取得率

区分	平成 27 年度		平成 28 年度		平成 29 年度		平成 30 年度	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
育児休業対象者数	73 人	19 人	68 人	23 人	86 人	23 人	85 人	28 人
育児休業取得者数	1 人	19 人	2 人	23 人	3 人	23 人	0 人	28 人
取得率	1.4%	100.0%	2.9%	100.0%	3.5%	100.0%	0.0%	100.0%

【職員アンケートより抜粋】

- 新たな人材の確保が困難な状況だとは思いますが、専門職の場合、代替職員がおらず、出産、育児休暇取得時に職場へかける負担が大きくなっていると感じます。
- 周りの職員が忙しく働いている中、育児休暇を取得したくても取りにくい雰囲気があるのは確かである。

女性は数値目標の 100%を達成していますが、男性は数値目標の 13% に対して低い水準にとどまっています。

職員アンケートでは、男性の育児休業について、「積極的に取得すべきだと思う」と回答した職員が 43.8%、「どちらかといえば取得すべきだと思う」と回答した職員が 46.2%と、90.0%の職員が取得すべきと回答しています。

男性職員が育児休業を取得しない理由は、「職場に迷惑をかけるため」という回答が最多の 21.7%でした。



男女を問わず、出産・育児を控えた職員がためらわずに「育児休業を取得したい」と言い出せるような環境・制度を整えます。

目標：行政事務職における管理職に占める女性職員の割合 20.0%【女】

行政事務職における管理職員に占める女性職員の割合

平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度
14.9%	15.8%	15.8%	16.6%

※数値は各年 4 月 1 日時点

【職員アンケートより抜粋】

- 女性の場合出産育児でキャリア形成に支障が出るように感じる。夫の育児参加が女性の活躍の場を広げると考える。
- 子育て経験者の多くは人材育成や管理調整能力が高く、少子化・転出過多等の本市の課題にも実態として関与が深いため、これらの活用を図らない手はないと考える。
- 女性が出産してからも安心して子育てができる職場環境を作ることが大切だと思う。本人が望めば管理職に昇任しやすい環境も作るべきだと思う。
- これまで、女性がキャリアの上でハンデを負っていたのと同じく、男性も家庭や子供との時間を犠牲にして仕事をしている。

数値目標として掲げていた 20.0%に対し、令和元年度は 16.6%となっており、年々増加傾向にありますが、目標達成には至っていません。



いろいろな立場の女性職員が、それぞれに応じた形での活躍のしかたを見つけることができるよう支援します。

また、女性職員がそれぞれに応じた形で活躍するためには、周囲の理解と協力が必要であることから、所属長をはじめすべての職員のワークライフバランスや多様な働き方についての意識改革に取り組みます。

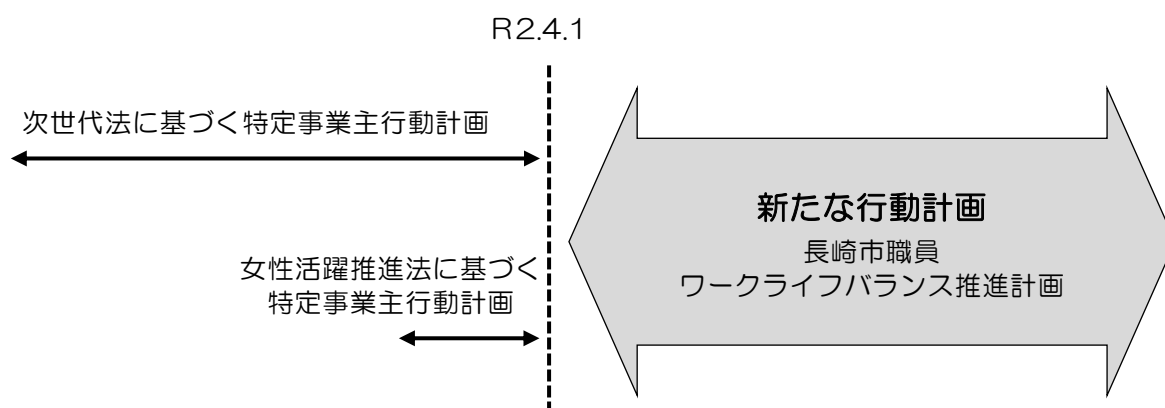
Ⅲ これからの本計画の基本的な考え方

長崎市全職員のワークライフバランス実現のために

まず、ふたつの特定事業主行動計画に盛り込む内容には共通する部分も多いことから、両計画を一本化しひとつの計画として策定することとしました。

さらに、これまでの両計画における取組内容には、すべての職員にかかわるものも多く含まれていたことや、職員アンケートにおいても所属や組織全体にかかわる意見が多く見受けられたこと、「働く人一人ひとりがより良い展望を持ち得るようにする」という働き方改革の目的の実現のため、平成31年4月から「働き方改革関連法」が順次施行されていることなどを踏まえると、次世代育成のための環境整備や女性職員の活躍の推進に当たっては、組織全体における意識改革と仕事の質や生産性の向上による男女すべての職員の仕事と生活の調和(ワークライフバランス)の実現が不可欠であると考え、今回の計画は、「全職員を対象としたワークライフバランス推進計画」として策定することとしました。

本計画を、次世代法及び女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画としても同時に位置付けることで、より総合的かつ効果的に取組を推進し、育児・介護等と仕事の両立を目指す職員をはじめ、長崎市全職員のワークライフバランスの実現を目指します。



・・・用語や定義について・・・

ワークライフバランス

「仕事」と育児や介護、趣味や学習、休養、地域活動といった「仕事以外の生活」との調和をとり、その両方を充実させる働き方・生き方のことです。

イクボス

職場で共に働く部下・スタッフのワークライフバランスを考え、部下のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果を出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司です。



職員

再任用職員や会計年度任用職員を含む全ての職員です。

男の産休

出産補助休暇（2日）と男性の育児参加休暇（5日）を合わせた7日間の有給の特別休暇です。

- ・ 出産補助休暇：配偶者の出産のための入院日から
出産後2週間まで
- ・ 育児参加休暇：職員の配偶者の出産予定日の6週間前から
出産後8週間まで

RPA

Robotic Process Automationの略で、これまで人間が行ってきた定型的なパソコン操作を、ソフトウェアのロボットにより自動化するものです。

AI

Artificial Intelligenceの略で、人間の思考プロセスの同じような形で動作するプログラム、あるいは人間が知的と感じる情報処理・技術等の広い概念として理解されています。

ノー残業デー

社会的な労働時間短縮の動きを勘案し、職員の実勤務時間の短縮を図るとともに、職員の健康増進及びリフレッシュによる事務能率の向上に資するため、時間外勤務命令を行わない日です。

（実施日：毎週水曜日及び給与の支給日）

IV 具体的な取組

1. 時間外勤務の縮減

(1) 管理職員の意識改革

- ・長時間労働を是とする仕事優先の固定概念からの脱却
「残業」＝「頑張っている」という認識の払拭
- ・時間外勤務命令の上限時間（原則年間 360 時間）の遵守
- ・所属職員の時間外勤務についての具体的な目標の設定
- ・各所属の状況に応じたノー残業デーの弾力的運用
- ・部局内における繁忙所属への弾力的な応援体制の整備

繁忙期にある所属に対しては、部局長の権限において、部局内の所属の垣根を超えた弾力的な人員配置を行い、部局全体でカバーすることで、業務の繁閑の平準化に努めます。

- ・管理職員の意識向上のための「自己診断チェックリスト」の配付

(2) 勤務状況の管理及び報告の徹底

- ・定例の部内会議等における各所属の時間外勤務状況の報告
- ・時間外勤務の多い所属の所属長ヒアリングや注意喚起・指導
- ・庶務事務システムを活用した勤怠管理の徹底

庶務事務システム上での時間外勤務の予定申請・実績申請を速やかに行うことで、正確な時間外勤務等の状況把握ができます。
また、庶務事務システムの活用方法等について、人事担当課からの情報提供に努めます。

(3) ノー残業デーの徹底

- ・庁内放送及び電子メール等による注意喚起
- ・管理職員による定時退庁の率先垂範
- ・正規の勤務時間外における会議等の自粛



(4) 事務の効率化等の推進

- 各所属における事務の効率化、事務処理体制の見直しの徹底
- 時間外勤務縮減のための取組例の情報提供
- RPA、AI等の導入
- 電子決裁システムの導入
- 庶務業務（文書発送、旅費計算、支出事務等）の集約、民間委託
- 総合窓口支援システムの導入

令和2年2月に策定された長崎市行政経営プランにおける取組内容のとおり、事務の効率化に努めます。

(5) 健康面の配慮の充実等

- 長時間時間外勤務従事職員への健康診断、医師の面接指導の実施

時間外勤務が1か月100時間以上又は3か月平均80時間以上に及んだ職員に対しては特別健康診断を実施します。

また、時間外勤務が1か月100時間以上、2～6か月平均80時間超又は1か月80時間超100時間未滿で本人申出があった場合には、医師による面接指導を実施します。

- 週休日の振替、休日の代休日制度、時差勤務制度等の積極的な活用
- 月60時間を超える時間外勤務を行った場合の代休時間制度の活用

目標：各職員の1年間の時間外勤務時間数の上限は原則360時間とし、時間外勤務の縮減に努める。



2. 年次休暇の取得

(1) 管理職員の意識改革

- 所属長による年間の業務計画の作成及び所属内での周知
- 所属長による所属職員に対する計画的な年次休暇や連続休暇取得の指導・勧奨（職員の年次休暇の取得状況の把握）

所属長からの積極的な勧奨により、休暇を取得しやすい雰囲気づくりを進めます。

- 管理職員による年次休暇の取得の率先垂範

(2) 年次休暇の取得促進

- 年 5 日の年次休暇の確実な取得のための制度の周知

平成 31 年 4 月から、年 10 日以上の子次休暇が付与される職員を対象に、年 5 日の時季指定制度を導入しました。
確実な年次休暇の取得のため、本制度の周知に努めます。

- 職員による年間の年次休暇取得目標日数の設定・実行
- 各所属における年次休暇等取得計画表の作成
- 事務処理における相互応援体制の整備

日頃から朝礼やミーティングなどにより業務の進捗や情報の共有を行い、「お互いにカバーをし合える」状態にすることで、職員が安心して年次休暇が取得できる体制づくりに努めます。



- 筆頭課長会議等の場における人事担当課からの年次休暇の取得促進・職場の意識改革のための啓発
- 研修等の機会における所属長や職員に対する年次休暇の取得促進の啓発

(3) 連続休暇等の取得促進

- ・ 週休日、休日、暑期休暇等と組み合わせた年次休暇の取得促進
- ・ 職員やその家族の記念日等における年次休暇の取得促進

職員やその家族の誕生日、結婚記念日、勤続年数ごとの節目等での年次休暇の取得を促進します。



- ・ ゴールデン・ウィークやお盆期間等における会議の自粛
- ・ 月曜日や金曜日又は休日と週休日とに挟まれた日における定例会議の自粛

目標：全職員の年次休暇の平均取得率 75%（15日）



3. 仕事と生活の両立支援

(1) 管理職員の意識改革

・イクボス宣言

市長を先頭に、管理職員が「イクボス宣言」を行うことにより、職員のワークライフバランスの実現を図ります。

・育児・介護参加プログラムの活用

妊娠が判明した職員、配偶者が出産予定の男性職員等は、自分のライフスタイルや業務等を勘案し、既存の休暇制度等を活用しながら、育児や介護等に参加するためのプログラムを作成します。所属長は、職員と面談のうえ業務分担の見直し等必要な措置を講じ、プログラム実践のための環境整備に努めます。



- ・ 所属長に対するワークライフバランス実現に向けた研修の実施
- ・ 筆頭課長会議等における制度周知の徹底
- ・ 効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けてとられた行動についての適切な人事評価への反映

(2) 制度の周知及び情報の提供

・ 育児・介護の制度等を紹介したハンドブックの作成・配布

妊娠・育児・介護等に関する制度概要、取得手続、Q & A、経済的支援内容等をまとめたハンドブックを作成します。完成後は、庁内イントラネットに掲載するなどして、誰でも情報が入手できる環境整備に努めます。

・ 「男の産休」や育児休業取得経験者の体験談の情報提供

「とるだけ育休」とならないために、有効に活用することができた取得経験者の例を紹介します。

- ・ 3歳までの子のいる職員の時間外勤務免除及び小学校就学の始期に達するまでの子のいる職員の深夜勤務・時間外勤務の制限の周知
- ・ 育児休業等を取得しやすい職場環境づくりの取組例の情報提供

(3) 職場環境の整備

- 妊娠・育児・介護等に配慮した業務分担の見直し
- 職場優先の環境の是正についての情報提供や研修等を通じた意識改革
- ハラスメント防止のための研修会の開催や相談体制の周知

(4) 代替要員の確保

- 育児休業や育児短時間勤務、介護休暇代替要員の確保
- 育児休業代替としての正規職員の過員配置

(5) 円滑な職場復帰への支援

- 育児休業や介護休暇取得中の職員への職場関係の情報提供

本人の希望に応じて、休業中に出された通知をはじめ、所属の状況等について情報提供を行い、職場と休業中の職員とのつながりを保ち、円滑な職場復帰ができるようサポートします。

- 女性職員の相談に乗り、助言するメンター制度の導入
- 復職時におけるOJT研修等の実施
- 庁内保育所設置の検討
- 保育所への子の送迎を行う職員等に配慮した変則勤務職場における勤務時間の割振り



(6) 多様な働き方の推進等

- テレワーク制度の検討
- 時差勤務の見直し
- 育児・介護等による一時的な降任希望制度の検討

(7) 異動についての配慮

- 妊娠・育児・介護等、職員の家庭状況に応じた人事上の配慮

目標：男の産休の取得率 100% かつ 取得日数合計 5 日以上
目標：育児休業の取得率 男性職員 13% 女性職員 100%

4. 女性職員の活躍推進

(1) キャリア形成支援

- 女性職員を対象としたキャリア目標設定支援や働き方を見つめなおす研修の充実・実施
- 自治大学校の女性幹部養成支援プログラム・市町村アカデミー等の外部研修への職員の積極的な派遣
- キャリアパスの事例、体験談の紹介
- 管理職の女性先輩職員と若手女性職員の意見交換会の開催
- 初めて管理監督職になった職員に対する面談の実施



(2) 全職員に向けた意識改革

- 固定的な性別役割分担意識等の是正についての情報提供や研修等を通じた意識改革

(3) 女性職員の割合向上に向けた採用における取組

- ホームページ等による女性職員の体験談の公表
- 高等学校、大学等の新卒者向け企業等合同説明会への参加

目標：一般事務職における女性管理職（課長級以上）の割合 20.0%



女性職員が前向きに働き続けることを応援するため、
様々な研修を実施しています！

- 仕事も家庭も忙しい。
係長や課長になる自信もないし、目標もなく働いているなあ…。
⇒女性先輩職員の経験談を通して「生き方」
を考える機会を設けます。
- 育休後の職場復帰。
不安や悩みがたくさんあるけど
みんなはどうしているのかな…。
⇒同じ境遇の職員同士で、
職場の現状や悩みを共有する
場を設けます。
- 子どもの送迎や親の介護で
早く帰りたいけど仕事が終わらない…。
⇒限られた時間で成果をあげる
方法や周りに上手に頼む方法を
学ぶ場を設けます。



一次世代育成支援対策に関するその他の取組

- 1 子育てバリアフリー
 - ・外部からの来庁者が多い庁舎において、乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレやベビーベッド・ベビーカー等の計画的な設置
 - ・施設利用者等の実情を勘案した授乳室の設置
 - ・子どもを連れて人が気兼ねなく来庁できるための親切な対応に心掛ける等のソフト面でのバリアフリーの取組の推進
- 2 子ども・子育てに関する地域貢献活動
 - ・地域のスポーツ文化活動、ボランティア活動、子育て活動、交通安全活動等への職員の参加に対する積極的な支援や参加しやすい職場の雰囲気醸成
- 3 学習機会の提供等による家庭での教育力の向上
 - ・家庭における子育てやしつけのヒント集等の情報提供
 - ・家庭教育に関する講座・講演会等の周知



V 計画期間

本計画の期間は、令和2年度から令和7年度までの6年間とし、概ね3年を目途に見直すこととします。

VI 計画の推進体制

各任命権者における人事担当課長等を構成員とした「長崎市特定事業主行動計画連絡会議」を設置し、年度ごとに実施状況等を把握し、その後の対策の実施や計画の見直し等を図ります。

また、職員の意見を本計画の実施に反映させるため、アンケート調査や意見交換等を行う機会を設けます。

併せて、職員に対しては、本計画を庁内イントラネットへ掲載する等、適切な方法で情報提供を図るとともに、啓発資料の作成・配付、研修の実施等を併せて行い、本計画の周知・浸透に努めます。

VII 計画の公表

毎年少なくとも1回、庁内イントラネットやホームページへの掲載等により、前年度の取組状況や目標に対する実績等を公表します。

VIII 市長のイクボス宣言

職員のワークライフバランスの実現を図るため、全管理職員に先駆けて市長が「イクボス宣言」を行います。





イクボス宣言

我々は、部下の育児・介護・WLBを
応援するため、以下の事項を約束します。

1. 職場でも、家庭でも、地域でも
職員の「笑顔」を支持します。
2. 職場のコミュニケーションを
活性化します。