

【9月3日開催】おおふなと市民ミーティング 第1回グループワークまとめ <<1グループ>>

1 市内事業所の働き方の状況について	
<働き方関連> ・ 家族の絆の対極に経済がある。子どもが小さいうちは働かないと。 ・ 朝6時出勤、夜12時帰宅、土日出勤、子どもの寝顔しか見られない。 ・ 法的な最低限の給与、休業制度があると思うが、それをアレンジして最初の1 Week は有給にするとか、サポートした人に手当を出すとか。 <子育て関連> ・ 子どもを産んでから正社員として働くのは無理だと思った。 ・ 出産で一度退職した。今勤めているのは別のところ。(転出) ・ ワーク・ライフ・バランスは子育てでは保てない。ライフばかり。 ・ 夫が忙しいと子育ては自分(妻)がやるものというのが自然な流れ。 ・ 学童があっても残業はできない。 ・ 男性にも、昔から子育てに参画したい人がいたと思うが、社会が許さなかった。 ・ 育休フルで取ったあとも休みがち。女性は会社にも申し訳ないと思いがち。男性も経済力がないと専業にもなれない。	<制度・取組など> ・ 市としてこういう意見交換する場もいいが、トップダウンで市が施策として出していくべき。ボトムアップだけではなく。 ・ ダイバーシティとあるが、市の取り組みが具体的に見えない。やっているのが陸前高田市しかない。 ・ ダイバーシティといっても男女共同参画に偏る。福祉は置き去り。 ・ このような場に市議会議員が参加していないのが不満。 ・ 社会的通念と現状のズレ ・ 訴求効果の反映 ・ 吸い上げではなくトップダウン <障がい者関連> ・ 障がい者はまともな職に就けない。フルで稼いでも2万円いかない。作業所は労働契約結ばないので最低賃金に届かない。 ・ 気仙管内は障がい者の求人ない。障がい者たちが守られていない。 ・ 支援学校を卒業した子どもたちの就労支援がほとんどない。 ・ 障がい者でハローワーク登録者が400人以上はいる。法定雇用率があるが、定着できるところが大船渡にない。
2 自身の仕事以外の時間の使い方など	
<子育て関連> ・ 子どもの世話と家事、フルタイム勤務で一日が終わる。 ・ 自分時間がない。子どもの弁当を作って、早起きして録画したドラマを1時間見るくらい。 ・ 子育てがネック。子ども中心の生活。 ・ 子どもを産んでも仕事を辞める選択がなかったので育休をとるなど、ワンオペで頑張る。 ・ (男性が)これだけ働いているのだから子育てしなくていいだろう、女性がするものという意識が凝り固まっている。 ・ 働き方や育休産休に関して、夫婦間のコンセンサスがとれていないと不均衡になってしまう。 ・ 男性が子育てのために早退や育休をとることに対して、社会や企業が理解しないと。	<自己や社会、家族など> ・ 自己満足(相互の感覚のズレ) ・ 仕事が趣味。 ・ 休日の自分時間は、読書して社内の風通しをよくするための勉強をしている。 ・ 60歳以降が自分時間。体力を維持しつつ、自分時間を自分でつくる。 ・ 行政が動かないので自分で動くしかない。 ・ 気仙は閉鎖的、女性の道を狭めてしまっている。 ・ 企業の体質や世間体が要因となっている。 ・ 夫婦間での調整や各々の希望により解決策となる。 ・ 夫婦間での感覚や視点のズレ。

3 将来を担う世代の働くことに必要なこと、人材育成について

<意識改革関連>

- ・給料と休みと“よい職場”に入ることが若者の目標。根本から変えないと。
- ・帰巢本能に訴える。
- ・親の価値観から変える。「何のために生きるのか」が大事。
- ・モチベーション（動機付け）、目的付け。
- ・自分本位思考（思考のズレ）。
- ・本来の価値を見出す。
- ・価値観の相違。
- ・「大船渡でもこういうことができるんだ」と誇りに思ってもらえたら、帰ってきたいと思えるはず。
- ・子どもたちに、大船渡のいいところを伝えきれてない。「ここには何もなし」と思い込んでしまっている。
- ・人に喜んでもらうことがいい仕事だということを知ってもらいたい。
- ・「自分に合う会社」や「知名度が高い会社」がいい会社ではない。
- ・働くというのは、お金を稼ぐことではなく、人の役に立つことの対価としてお金をもらう、ということ。

<機会創出関連>

- ・教育が大事。
- ・やりがい創出や社会的ステータス。
- ・意外性、トピック。
- ・機会の創出。
- ・当事者の意見吸収→反映→交流機会の創出。
- ・本人の意思が優先。導き、ガイドが必要。

<不足していることなど>

- ・就職先がない。選択できるほど職種もない。
- ・都市圏と比べて給料が低い。
- ・選択肢の無さ。

1 グループの意見まとめ

これが多様性かと思えるほど様々な意見が出された。

「1 働き方の状況」では、未だに子育ては女性、家庭を支えるべく稼ぐのは男性という意識があるとの意見が多かった。今の世の中、分担することの大切さ、自分の意識を変える、そして社会的な方向性や企業の理解が必要ではないかと思う。

また、国の方針を自治体がきちんと捉え、市内にある大小様々な企業がその方針により従業員を大事にすることで、その企業で働いてよかったという意識になるよう、色々な制度の改革をしながら進めていくことが必要である。

市では、市民ミーティングなどでのボトムアップ方式も大事だが、市のトップダウンによる取り組みがあってしかるべきで、それが市民の意識改革に繋がっていくと思われる。

「2 自身時間」については、自分時間がある女性もいるが、男性よりも女性の方が自分時間を取りにくいという意見があった。子育てなどによる働き方への影響もあるのではないと思われる。自分時間は周りが作るのではなく、自分がこうしたいという信念のもとに自分で作り出すことが大事ではないか。

「3 働くことに必要なこと」については、まず第一に就職先がないという現状がある。そして、親の価値観が子どもにそのまま影響するということがある。親は、地方で生まれた子どもでも、よい学校に行き、よい企業に勤めて、より高い賃金をもらうということを希望していると思われる。その希望が子どもに伝わり、子どもは、進学時に首都圏など都市の大学を進路として選択するという感覚が根付いているのではないか。それを断ち切るべく、親も、子どもにどういった教育をしていくのか、というあり方が非常に大事なんじゃないかと思う。

ほかにも、賃金や休日、福利厚生など様々な制度が望まれる時代だが、地元企業や地元でのやりがいを知り得る教育を、まずは自分の子どもの教育に根付かせ、それを元に、ではどういった生き方をするのかを判断させるのが大事ではないか。やりがいや自分の好きなことをやって成功して、そして楽しいと思えるのが、自分の仕事をする上で、あるいは人生でのやりがいにもつながると思う。そう感じてもらえるような大船渡市のまちづくりが大事ではないかと思う。

【9月3日開催】おおふなと市民ミーティング 第1回グループワークまとめ <<2グループ>>

1 市内事業所の働き方の状況について	
<働き方関連> ・女性の管理職をとろうとしたが、女性陣から反対された。 ・管理職に男性が多い。 ・採用数減って高齢退職者も多い。 ・30～40代が少ない。 ・年齢層が高くなっている。 ・土日2名体制。 ・土日休みの部署もあれば、土日出勤もある。 ・休みがない。 ・24時間365日会社に誰かいる。 ・フレックスタイム制によりチームで働く。 ・正職員が少ない。 ・スキルアップは会社がバックアップしているが、資格取得後辞める人がいるので、取得後3年以内に辞めたときは退職金から差し引いている。	<子育て関連> ・出産した後、正職員になかなか戻れなかった。 ・正職員でないと子育ても大変。 ・育休は申請すれば取得できる。 <制度など> ・60歳定年、65歳まで1年更新。 ・定年がずっと伸び続ける恐れがある。 <コミュニケーション関連> ・若者との会話の仕方。 ・若者とどう接してよいか分からない。
2 自身の仕事以外の時間の使い方など	
<自己関連> ・スマホは自分時間かも。 ・ひとりで美容院に行けたりするのがよい。 ・平日の仕事終わりにテレビ見て飲んで寝る。 ・体調管理のために1～2時間ジムに通う。 ・仕事終わりにジムに通い体調を整える。 ・独身・実家暮らしだと仕事が終わったら全部自分時間なので多い。 ・趣味を持つことが大事。 ・好きなことをやっている。 ・工夫しないと時間が作れない。 ・趣味が多くて時間が足りない。若者ばかりが出て不公平。 ・仕事が忙しくて趣味時間が取れない。 <子育て・家庭関連> ・（学校などから）雷で子どもを迎えに来てほしいと突然言われても難しい。 ・畑ができなくなった。 ・家事はちょっと男女不平等かも。	<職場関連> ・休みたいと言われれば休ませるしかない。 ・（子どもを）部活に送るため仕事を休まれる。仕方がないけれど…。 ・事情があれば休ませなければならないが、フォローする人が必要になる。 <地域関連> ・子どもが郷土芸能を始めて、地域のおじいちゃんと知り合うようになった。 ・若者に地域活動をお願いするとハラスメントになる。不公平感。 ・業種により、地域活動に参加しないといけない。 ・休日しか家のことができない。地域活動にもなるべく出るようにしている。 ・子どもが地域活動に出ることで知り合いが増える。 ・地域外から来たので地域活動が分からない。 ・地域活動に入りにくい。 ・週末は地域行事と家族サービス。 ・地域活動は仕事柄出ないといけない。 ・（地域に）知らない人が増えた。 ・仕事じゃなかったら地域活動はしていないかも。 ・休みたいのでなるべく地域活動はしたくない。

3 将来を担う世代の働くことに必要なこと、人材育成について

<人材育成関連>

- ・若者には道具の使い方が分からない人もいます。経験がない。技術を提供する機会が必要。
- ・怪我をしないように大人が教えないといけない。
- ・今の若者に合わせて教えないといけない。
- ・若者が働き始めた時、できないと気付いたことを周りの大人が教えるとよい。
- ・ほめる。
- ・若者を集めてものづくりを教える。
- ・社会に出て、できないことが多い。昔と今でやってきたことが違う。
- ・若者の文化を応援したらよい。

<取組関連>

- ・お祭りなどには結構若者がいる。
- ・ダンス大会など、地元の子どもを生かす行事を定期的に。
- ・独自の取組を進める。
- ・ネットで小さくてもコミュニティがある。独自の取組が必要。

<課題感>

- ・求人を出しても若者が来ない。実際はいるのに外に出ない。
- ・若者はいるのに出てこない。

<意識改革関連>

- ・若い世代はリアリスト。メリット・デメリットを吟味して選んでいる。
- ・若者はリアリスト。大船渡に住むメリットを提示。
- ・大人が大船渡を大事にしているところを見せていく。
- ・大人が大船渡を好きにならないといけない。
- ・地元に残る魅力を感じていないのでは。
- ・地元に残りたくなる、来たくなる。
- ・待っているのではなく、何かを仕掛けていかなければならない。

<生活環境関連>

- ・若者が外に行ける交通手段が少ない。
- ・若者が来たくするような何かをつくらなければいけない。
- ・大船渡はアクセスが悪いが、三陸道ができた。
- ・他から来たいと思う何かが必要。

<集う場所について>

- ・若者が集う場所をつくる。
- ・企業誘致。若者が集う場所。
- ・集う場所が必要なのか、そもそもいらないのか。
- ・若者は集うことを望んでいない。
- ・集う場所はいらない。

2 グループの意見まとめ

「1 働き方の状況」では、様々な企業があると分かった。勤務体制が365日3交代勤務の企業や完全週休2日制の企業もある。スキルアップは、会社の方でバックアップしているほかに、正職員が少ないという職場もあり、共通して言えるのは、高齢の従業員が多く、若い世代が減ってきていることであった。

「2 自分時間」については、趣味が多い人や反対に少ない人もいます。また、地域活動に参加することにより、地域住民と顔見知りになるという意見もあった。他の地域から大船渡に来た方々は、そういった面ではメリットを感じている。一方、地域活動に参加したくない、休日は休みたいという人もいます。昔からの古い考え方もまだ根強くあるという意見もあった。

「3 働くことに必要なこと」については、職場ではベテランも若手も、お互いに話を聞くということ。色んなことに挑戦してみたらよいのではないかという意見もあった。例えば、若者を大船渡に留める、あるいは、若者が大船渡に集まるような大きな大会やイベントを行うなど、若者を呼び込むような施策を市にお願いしたい。また、我々の育った幼少の頃と、今の若者のライフスタイルの違いを認識すべきであるとの意見もあった。経験は我々の方が多いが、様々な媒体により若者たちは知識を持っており、そういった意味では、我々社会人も触発される。お互いに聞く耳を持って話を聞いていけば、様々なことで融合できるのではないのか。これからの少子高齢化という社会で、新しく今まで経験したことのない世界に入っていく。何が正解かは無いと思っている。市民ミーティングのような取組を常に繰り返し、その都度精査していくうちに、色んなものが生まれていくのではないのか。このような取組を、ぜひこれからも進めていきたいと思う。

【9月3日開催】おおふなと市民ミーティング 第1回グループワークまとめ ≪3グループ≫

1 市内事業所の働き方の状況について

<働き方・勤務関連>

- ・女性の役職付の増加。格差は多少感じている。
- ・女性役職はまだこれから。
- ・男女給与格差なし（採用次第）
- ・女性の給与形態に格差がある。
- ・残業はそれぞれ。週休2日。
- ・週休2日。残業は少なめ。
- ・残業は月により0～20時間ほど。

<人材育成関連>

- ・2週間に1度のDVD研修。育成教育あり。
- ・2か月に1回は職員研修あり。あとは適宜職場命令で実施。
- ・資格取得に対して補助がある。
- ・スキルアップ人材育成あり。

<休暇制度関連>

- ・職場で男性の育休申請はまだない。
- ・申請すれば休暇取得可。介護・子の看護休暇もある。
- ・休暇取得はケースバイケース。
- ・休みが取りやすく、自由がきく。
- ・育休・介護休暇取得率100%。
- ・各休暇は取れている。
- ・特別休暇を取っていない。
- ・有給取得率80%以上。

2 自身の仕事以外の時間の使い方など

<自己関連>

- ・自由時間はある。テレビ鑑賞、資格勉強。
- ・子育てを終了しているので自由に使える。教室に通うなど。
- ・自由時間だらけ。
- ・職能集団に入った。
- ・21時以降はだいたい遊んでいる。
- ・色々な趣味。
- ・推し活。（ライブや配信など）
- ・DIYをしたい。パンづくり。
- ・自由時間ほとんどない。
- ・絶対に時間が足りない。

<子育て・家庭関連>

- ・休日は子どもと遊ぶ。
- ・（子どもの）部活の送迎、スポ少、大会。
- ・自分や子どもの通院。
- ・掃除洗濯、ご飯支度。

<地域関連>

- ・地域活動には原則出る。（草刈り、掃除など）

3 将来を担う世代の働くことに必要なこと、人材育成について

<コミュニケーション・意識関連>

- ・決めつけないことが大切。
- ・LGBT（性的マイノリティ）の理解。（具体例）
- ・昭和的思考を捨てる。（休まない、残業してナンボなど）
- ・先輩よりも早く帰ってよい。
- ・上司がさっさと帰る。
- ・帰っていいよと言ってもらえると助かる。
- ・自分を労わり細く長く…。
- ・ワーク・ライフ・バランス
- ・モチベーションを保ってもらえるように。

<制度・取組関連>

- ・女性社員の制服は無くてもいいのでは？
- ・なりたくないのに、女性の役職を増やすのは…。
- ・男女給与格差なし。
- ・男性の育休取得はあり！

3 グループの意見まとめ

「1 働き方の状況」では、各種休暇制度（介護・育児休暇など）を取得している人や申請がない職場など、様々であった。スキルアップについても、ある職場と、あればいいという意見などがあった。残業は多い月もあれば少ない月もある。女性の給与形態についても、格差があるところ、ないところと、差があった。

「2 自分時間」については、これも様々で、自由時間を持っている方、趣味に走っている方、家族がいれば子どもと遊んだり、あとは家族（のケアなど）に時間がかかり、自分時間が全く持てないといった意見もあった。

「3 働くことに必要なこと」については、LGBTQに関しての理解を深め、決めつけないことが大切であるという意見があった。先輩・後輩に関しては、昭和的な考えで「休まないで残業して」という意識を捨てて、先輩の立場であれば後輩に対して「早く帰っていいよ」という声かけをしたり、その先輩自身も自分の身体を労わったりして、細く長く仕事をしていただきたい。最近、盛んに言われているワーク・ライフ・バランスを考えて、社員の皆さんがモチベーションを保ち、若い社員が入ってきた時にはそれを心がけて、人材育成に加味するといった意見が挙げられた。

3 班

3グループ

1. 働き方の状況について 2. 仕事以外の時間について 3. 人材育成について

勤務状況
8:40~17:40
7月11日
女性
100%の勤務
高給手17
男性の育休は
まだない。

自由時間は
ある。TV観る
資格ある。

休日
子供と
遊ぶ。

子育て以外
いろいろ自由
にやる
教室に通ったり...

LGBT
の理解
(具体例)

大切
ないことが
大切

女性社員の
制服は
なくてもいいの
は?

勤続年数
(現職)
7月11日
男女の給与
格差は
採用次第。
残業
8:30~17:45
1日/2ヶ月
職員研修
後は適宜
命令にて。
申請した
休暇取得可。
介護休暇
人権研修
ケースバイケース。
看護休暇もある。
(母子の休取不可)
休みとリカバリー
自由がき。

自由時間
だらけ。

だいた
い5人
(夜21:00~)

趣味の
いろいろ

推し活
(ライブとか
配信とか)

職数
団体に
入る
地域活動
には参加
なし。
華やかさ

社会人
1年目
8:30~
17:30
週休2日
残業は
少ない。

部活の
活動は
なし。

通院
(即. 3名)

社会人
2名

ご挨拶度

(社会人
1年目)
現場
7月11日
勤務
8:30~17:30
残業
0~20H
有休取得率
80%
以上

DIY
10~12月

自由時間
ほとんど
なし。

絶対的な
時間的
余裕は
ない。

8:30~17:30
各休日は
取れてる。
女性の給与
形態は格差
がある。
看護取得は
女性の
補助である。

勤続年
特別
休暇
取得済み

役職は
まだ
ない。

7月11日
人材育成
あり

男女
給与格差
なし

男性の育休取得
あり!!

勤続年
特別
休暇
取得済み

役職は
まだ
ない。

7月11日
人材育成
あり

【9月3日開催】おおふなと市民ミーティング 第1回グループワークまとめ <<4グループ>>

1 市内事業所の働き方の状況について	
<働き方・勤務関連> ・給与格差はない。 ・管理職の女性比率は増えているが低い。 ・1時間以内の残業がたまにある。 ・女性は男性より30分早く出社・退勤する。 ・男性は印刷などや休日の当番がある。 ・仕事の内容にもよるが、男女関係なくできたらよい。 ・定年60歳、再雇用65歳。 ・定年は65歳。 ・入社して3年程度で辞める人が多い。 ※理由：仕事内容などが思っていたのと違う。 仕事が大変だと思っていたなかった。 勤務時間が長かった。 社内外の人間関係。 給与が希望どおりではなかった。など	<人材育成関連> ・研修機会は豊富。 ・スキルアップのための受験等はどんどん受けさせる。(休日が少ない) ・スキルアップは自分でやる。 <休暇制度関連> ・育休、介休、病休が取りやすい。 ・3年ほど前に育休を取得 ・育休、病休は取得可。 ・育休、介休、病休などは取得している方だと思う。 ・人が少ないので、取得しづらいところはある。 ・年休取得は部門・役付による差がある。 ・休みは取りたいときに取れる。 ・休みはないけど時間は決まっていない。
2 自身の仕事以外の時間の使い方など	
<自己関連> ・仕事以外の時間は必要。リフレッシュすることで良いアイデアが生まれる。 ・意識して自分時間をつくるようにしている。 ・趣味の時間はいくらでもつくれる。仕事と趣味の境界がない。 ・ITに関する勉強会をやっている。 ・業務の効率化。残業をしなくてもよい状況にする。 ・時間をつくるには、できることと、できないことをしっかり分類する。	<子育て関連> ・妻と二人暮らしで自分時間は多い方。子や孫に呼ばれると自分時間は無くなる。(週1日程度) ・子育ての合間をみてつくる。 <地域関連> ・地域のコミュニティに積極的に参加。他の方から感謝されると嬉しい。 ・単身だと自分時間はあるが、地域活動に積極的に参加できる環境が人それぞれ。
3 将来を担う世代の働くことに必要なこと、人材育成について	
<制度・取組関連> ・給料、休みが十分にある。 ・本人の希望で勤務地を選べる。 ・夫婦で働き続けられるシステムがある。 ・面接のときに仕事の内容を、大変なところを含めて説明する。	<生活環境関連> ・自分が希望する仕事がある。 ・同年代がいらない。いることで長く続けられることもある。 ・子育てをするなら親元の方が、安心感がある。子育てがしやすい環境があるとよい。

4 グループの意見まとめ

「1 働き方の状況」では、勤続年数も、働き方も多様なメンバーで話し合った。育休など休みの取得については、部署や様々な状況、会社の制度で違いがあり、有休の取得状況に差があった。入社してすぐ退職する人が結構いるという意見もあった。理由としては、勤務時間が長い、勤務形態のミスマッチなどがある。また、女性が男性より早く出社する分、定時も 30 分早いという働き方の工夫をしている企業があった。例えば、男女関係なく、家庭状況などに合わせて、勤務時間の工夫ができる制度があるとよいという意見があった。

「2 自分時間」については、自分時間については取った方がいいし、必要であるという意見があった。取ることによってリフレッシュして、仕事にいい影響が出る。しかし、どうやって作るかでは、業務の効率化をしっかりと、無理やり残業しなくても良い状況にする、今日は早く帰っちゃいましょうなどと意識をして、自分時間を作るようにしていくことが大事である。そうして、子育てに向かえる時間や家庭の時間、地域活動に参加する時間を作れるようにする。

「3 働くことに必要なこと」については、若者たちが希望する仕事地域にあること、自己実現ができる環境が身近にあることが大事である。給料や休みが十分に取れる会社があること、また、子育てをするのであれば、親元の方が安心感できると思う。安心して子育てができる環境が近くにあるという点では、（大船渡市が）親元ではない場所だった時、例えば、市の子育て施設や十分な設備が確保されてること、子育てがしやすい環境があれば、大船渡市に残って働ける人が増えるのではないかと思う。

1. 働き方の状況について

2. 自身の仕事以外の時間の使い

3. 将来を担う世代の働くことと必要な人材育成について

4グループ

勤続年数
年目

育休・介護
育休
取れやす

給与差
ない

スキルを
豊富

スキルを
豊富

旧(週)

仕事以外の
時間は必要

ソフウェア
良いアイデアがある

自分が希望の
仕事がある

給与・休み
十分にある

同年代が
いない

本人の希望ど
勤務地を
選べる

夫婦で
働き続けられ
システムがある

子育てをしながら
親元のことが
安心感がある

面接のときに
仕事の内容を
(大変なことなど)
説明する

4グループ

年目

年休・育休
育休
取得しやす

給与差
ない

スキルを
豊富

スキルを
豊富

旧(週)

仕事以外の
時間は必要

ソフウェア
良いアイデアがある

同年代が
いない
同年代がいることで
長く続けられることもある

本人の希望ど
勤務地を
選べる

夫婦で
働き続けられ
システムがある

子育てをしながら
親元のことが
安心感がある

面接のときに
仕事の内容を
(大変なことなど)
説明する

勤務年数
(今の業界内)
年

3年ほど前に
育休取得

定年60
再雇用65

スキルを
豊富

趣味の時間は
いくとつくめる
(仕事は趣味の
境界がない)

旧(週)

仕事以外の
時間は必要

ソフウェア
良いアイデアがある

本人の希望ど
勤務地を
選べる

夫婦で
働き続けられ
システムがある

子育てをしながら
親元のことが
安心感がある

面接のときに
仕事の内容を
(大変なことなど)
説明する

8:30~17:30
1時間以内の
残業ある日も
たまにあり

休みは
取れないときに
取れる

女性より男性より
早く出社する分
定時も30分早い。
男性は印刷などや
休日の当番あり。

スキルを
豊富

趣味の時間は
いくとつくめる
(仕事は趣味の
境界がない)

旧(週)

仕事以外の
時間は必要

ソフウェア
良いアイデアがある

本人の希望ど
勤務地を
選べる

夫婦で
働き続けられ
システムがある

子育てをしながら
親元のことが
安心感がある

面接のときに
仕事の内容を
(大変なことなど)
説明する

勤続年数
年目

育休・介護
育休
取れやす

給与差
ない

スキルを
豊富

スキルを
豊富

旧(週)

仕事以外の
時間は必要

ソフウェア
良いアイデアがある

本人の希望ど
勤務地を
選べる

夫婦で
働き続けられ
システムがある

子育てをしながら
親元のことが
安心感がある

面接のときに
仕事の内容を
(大変なことなど)
説明する

約1年間

勤続年数
年目

育休・介護

育休
取得しやす

給与差
ない

スキルを
豊富

スキルを
豊富

旧(週)

仕事以外の
時間は必要

ソフウェア
良いアイデアがある

本人の希望ど
勤務地を
選べる

夫婦で
働き続けられ
システムがある

子育てをしながら
親元のことが
安心感がある

面接のときに
仕事の内容を
(大変なことなど)
説明する

→思っていたこと違う
(仕事内容など)
・(仕事)大変だと思わなかった
・勤務時間が長かった
・給与が希望通りではなかった
(社内社外問わず)人間関係