

1. ワークスタイルチームの検討内容・方向性

(1) 方向性

いきいきと地域で働けるまちづくり
～ウェルビーイングな働き方の実現！～

(2) ウェルビーイングな働き方とは？

ワークスタイルチームの代表的意見：

- ▶ 社内、社外で相談できる窓口がある
- ▶ 働く時間の融通がきく
- ▶ カウンセリングの場が設けられている
- ▶ 社内で上司が部下のことを1人1人
しっかり見ている

働くひとに対する
支援・制度の充実

左記のような環境が整っている状態が実現された時、就労者の満足度が満たされると仮定

現状・課題は？

2. 現状・課題

(1) 協議結果

- テレワーク制度の普及率がまばら
→働く場所についてのメリット訴求
- 育児休暇や給与などの制度
→他社では珍しい休暇制度などは魅力的
- キャリアセンターの活用
→転職が当たり前になってきた時代、サポートしてもらえる制度は求職者にとってメリットがある
→反対に、あまり求職者へのコンサルティング制度は目立っていない

(2) 統計資料等

多摩市独自のキャリア支援

- ・就労ガイドブック
- 参考：配布数553部 (R5)

その他、対人の就労支援

- ・多摩市独自の支援はなし
- ・東京都運営の就労支援の紹介あり



・各自がウェルビーイングな働き方を実現するためには、自分に合った制度を備えた場所で働くことが重要
→求職者、転職者にその情報を探すための門戸を開く。
→**求職者が求めやすい支援制度を充実させることが、理想的な働き方の一助となる。**

3. 目標・指標

(1) 目標：従業員満足度の向上

現状・課題を踏まえ「従業員満足度」を「いきいきと地域で働けるまちづくり」を達成する上での目標とする。
進行管理の指標として「**求職者への支援制度の活用率**」「**支援制度活用後の就業満足度**」を設置する。

(2) 指標について

「**求職者への支援制度の活用率**」とは・・・

相談窓口のアクセス数と実際のプログラムへの参加率の比

「**支援制度活用後の就業満足度**」とは・・・

プログラム参加者のうち、実際に新しく就職した人の、新しい働く環境に対する満足度（就業してから半年～1年前後で調査）

→配布物だけでなく、対人サポートによる就労支援によって就職できた人の「働き始めた後の満足度」を追っていき、働き方の調査・改善と就労満足度の向上を狙い、安心して働ける街を目指す。

4. 具体的な事業案

事例①：オンラインでの就職相談窓口

- ・方法：キャリアコンサルタントとのオンライン相談（チャット、掲示板など）
- ・手順：掲示板は随時、チャットの場合は個別で時間予約制
- ・対象：多摩市の就労者、多摩市在住の求職者（学生含む）

事例①のメリット：匿名かつ無料で相談ができる

デメリット：個人に合った詳細な相談は難しい

事例②：多摩市提供による外部コンサルタントの取り組み

- ・方法：キャリアコンサルタントとの面談（対面、オンライン選択可）
- ・手順：事前予約制、事前に職務経歴書等の個人情報書類の準備必須
- ・対象：事前準備物が用意でき、個別に詳細に面談を希望する方

事例②のメリット：個人に合わせたアドバイスを貰える。納得のいくキャリア選択のためのフォローを最後までしてもらえる

デメリット：有料（公的資金補助があると望ましい）、
個人情報開示や、事前準備などの手間が必要になる