

			住所確認	<input checked="" type="checkbox"/>	提出日	2025年4月20日	
派遣通知（団体）No.		派遣人材名 上：登録no 中：派遣通知no 下：名前	13-019		13-037	16-008	
			七森 啓太		林 久善	近藤 美念子	
派遣先（名称）	特定非営利活動法人ちゃいるどりいむ						
派遣計画書の内容	初回ヒアリング		2024年11月1日		3回次 課題の優先順位をつける		
	1回次 課題抽出				4回次 課題解決の方向性を決める		
	2回次 抽出した課題の深掘り				5回次 振返り		
派遣回次	4回次			派遣日時	2025年4月9日 10:00～12:30		
参加者	地域	3名	人材事務局	3名 2名	区役所 まちセン	名 名	その他 ( ) 名
活動内容	●派遣依頼内容 新しく働いていただく人と今働いている人が働きやすい職場づくりをめざし、人材確保と人材育成のための組織基盤を整えるための課題を抽出する。						
	●支援内容・プログラム 従業員のヒアリングを行い、団体の方が公共人材に話した内容とのフィットギャップを確認する。その内容を振り返る。その後相談者と共有し、次のタスクを考える。						
	●成果 団体の方と従業員の間に1つの看護業務のレベル感に関するギャップがあった。20分で出たギャップであるため全てでないが、この認識ギャップは様々な箇所に存在すると想定する。 ヒアリングにおける職場の雰囲気は良いとの回答を得られてない。						
	●今後の予定 各自提言事項を考えておく。						
所感	登録no.	名前	所感				
			団体の方々の業務レベル感のギャップから負のスパイラルに陥っているかもしれない。 原因は双方にあるが従業員を変えるよりも、自らが変わる方が早い（従業員を変えることは困難なため）				
			・これまで団体の方と人材で課題に対応してきており、今回はスタッフにインタビュー調査を行うことができた。 ・大切なケアサービスを支えるスタッフは、皆さん心優しい方と推測されるが、法人運営や職場環境の影響により働き易いとは言い難い雰囲気を感じた。				
			施設見学、従業員へのインタビュー、従業員が利用者様へサービス中（工作中）の見学を通して、改めて福祉施設であったことを再確認した。団体の方は業務内容で高いレベルを求めているのではないだろうか。物事を突き詰めて考えたり、完璧をめざす人柄だと思うが、従業員にも同等レベルに近いものを求めている気がする。				