

		住所確認	<input checked="" type="checkbox"/>	提出日	2025年2月17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やいるどりいむ					
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	2回次	派遣日時		2025年2月7日 9:55~12:05		
参加者	地域 1名	人材 事務局 2名 2名	区役所 まちセン	名 名	その他 ()	
活動内容	<ul style="list-style-type: none"> ●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 コア業務とノンコア業務の配置と現状から更に深掘りをして、課題を抽出する。 ●成果 現況の職員定着率から組織の雰囲気が原因とでたが、より細分化すると①経営者の関わる態度（褒め方や聞き方含む）②採用時のミスマッチを減らす、というより変えやすい点を課題として捉えた。 ●今後の予定 採用時のミスマッチを減らすために、本事業者の仕事は結構厳しいということを採用面接時にしっかりと伝える（特に看護師）ようにしてもらう。 					
	所感	登録no. 名前	所感			
			団体の方は従業員としっかりコミュニケーションを取ろうと努力されている。何か従業員との間にコミュニケーションギャップがある。仕事以外のパーソナルな会話、コーチングの相手と目線を合わす姿勢が不足しているかもしれない。またチーム同士の横連携が不足している可能性が高い。横連携するための連結的役割の人員が少ないことも難点である。			
			人材派遣の結果としてノンコア業務の一部を外部に委ねたことで、直接的か間接的かは別にして好影響を与えたと考えている。法人の雇用人員は、形式的には充足しているが、継続・安定できるように、新規採用、定着は引き続き課題となっている。次回は、課題について深掘りして要因を洗い出したい。以降必要に応じて団体の方々へのインタビュー調査することとした。			