

保育業界
特化!

保育園の人財育成に直結! 評価制度構築セミナー

会場：オンライン開催

※本講座はオンライン受講となっております。諸事情により受講いただけない場合がございます。ご了承ください。
※セミナーご参加方法の詳細は「船井総研 Web 参加」で検索。
※全日程とも内容は同じです。ご都合のよい日程をお選びください。

日時：2023年 7/3 (月) 【開催時間】 14:00 ~ 16:00
ログイン開始時間 13:30 【申込締切】 6/29 (木)
7/4 (火) 【開催時間】 10:30 ~ 12:30
ログイン開始時間 10:00 【申込締切】 6/30 (金)
7/20 (木) 【開催時間】 14:00 ~ 16:00
ログイン開始時間 13:30 【申込締切】 7/16 (日)
7/21 (金) 【開催時間】 10:30 ~ 12:30
ログイン開始時間 10:00 【申込締切】 7/17 (月)

受講料：一般価格 税抜 10,000 円 (税込 11,000 円) / 一名様 会員価格 税抜 8,000 円 (税込 8,800 円) / 一名様

講座内容

第1講座

保育業界における人財育成・評価制度の課題

保育業界には“評価制度”に苦手意識を持つ経営者・職員が多いと感じます。それによって、処遇改善などの制度があるにも関わらず、その配分が“施設長のさじ加減”によって決まってしまうケースも多いです。そういった保育業界における人財育成・評価制度の課題発生理由を整理し、解決するための評価制度の形を解説いたします。

株式会社船井総合研究所
子育て支援部
チーフコンサルタント
菅野 碩大

第2講座

人財育成と評価制度の連動ポイント

保育業界における人財育成のためには、法人として目指してほしい人材像を明確にし、職員が“成長”できる仕組みとしての評価制度が必要になります。法人にとって納得感のある評価制度構築のポイント・運用の方法を大公開いたします。

第3講座

本日のまとめ・明日から取り組むべきこと

本日の講座におけるまとめと、明日から取り組んでいただきたいことをお伝えいたします。

株式会社船井総合研究所
子育て支援部 リーダー
吉田 健人

船井総合研究所からお伝えする内容の一部をご紹介します

- ✓なぜ保育事業者は評価制度を必要とするのか
 - ・人財育成に課題がある
 - ・現行の給与制度が経営の実態に合っておらず見直したい
- ✓人財育成が OJT や研修へ依存するよくある理由
 - ・評価制度が構築できていない
 - ・構築を試みているが、適切な項目の設定ができていない
 - ・評価制度はあるものの、十分に運用できていない
- ✓評価制度を成功させるための視点
- ✓人財育成の構造
- ✓ホントに保育業界では評価制度が求められているか
 - ・監査で求められる自己評価
 - ・処遇改善配分に必要な客観的な人事対応
- ✓保育業界の時流と求められる人材
 - ・成熟期を迎えた保育事業者がとるべき人財戦略

- ✓保育事業における人財戦略のポイント
 - ・コンセプト設計から行う採用活動
 - ・階層別にコントロールする定着施策
 - ・マネージャー育成と専門家育成を分化するベテラン育成
 - ・人財戦略のセンターピンは求める人材像
- ✓評価制度を成功させるためのポイント
 - ・求める人材像の見える化
 - ・省力化で効果最大化
 - ・上長はメンバーの成長を考えることに時間を使う
- ✓評価制度構築のステップ
 - ・コンセプト設計とスキルマップの作成
- ✓評価制度運用のステップ
 - ・自動化した評価方法で集計ではなく分析に時間を割く
 - ・適切なフィードバックと目標設定を PDCA サイクルさせる

Webからお申込みいただけます!

PCの方はこちら

<https://www.funaisoken.co.jp/seminar/100646>

※お申込みに関してのよくあるご質問は「船井総研 FAQ」と検索しご確認ください。
※お電話・メールでのセミナーお申込みは承っておりません。また、お問い合わせの際は「お問い合わせNo.とセミナータイトル」をお伝えください。

スマートフォンの方はこちら

右記のQRコードをスマートフォンなどで読み取りいただき、Webページのお申込みフォームより、お申込みください。



評価制度の導入・運用で
失敗しない保育業界特化
評価制度の作り方

2023年 7/3 (月)・7/4 (火)
7/20 (木)・7/21 (金)
Web開催! どこからでも視聴可能!

保育業界の時流から構築すべき人事戦略を解説!
5年後の保育園経営を見据えた、選ばれ続ける園づくりに必要な人財育成とは?

保育園の人財育成に直結! 評価制度構築セミナー

完成しない評価を
つくりきるノウハウ

これまでの評価表を
スキルマップにして
最短半年で運用開始



小規模1施設から
大規模・多施設も必見

メンバーの成長を
経験 × データを基に
分析し目標達成を支援



システム化により
業務負担を増やさない

負担感がある評価は
簡単回答&集計自動化
で効果的な運用を実現



～これまでの評価制度～



～これからの評価制度～



主権

明日のグレートカンパニーを創る
Fundai Soken
株式会社船井総合研究所

〒541-0041 大阪市中央区北浜4-4-10 船井総研大阪本社ビル

保育園の人財育成に直結! 評価制度構築セミナー お問い合わせNo.S100646

船井総研セミナー事務局

E-mail: seminar271@funaisoken.co.jp

※お問い合わせの際は「セミナータイトル・お問い合わせNo.お客様氏名」を明記の上、ご連絡ください

Webからお申込みいただけます。(船井総研ホームページwww.funaisoken.co.jp)右上検索窓に「お問い合わせNo.」を入力ください。→ 100646

ひとつでも当てはまりましたら、ぜひご参加ください。

- ✓ 評価制度自体が整備しきれておらず、必要性も現時点ではあまりわからない。
- ✓ 評価制度を構築したいが、どのようにしたらよいかわからない。
- ✓ 評価制度は整備しているが、自己評価のみで、人財育成に活用しきれていない。
- ✓ 細かい評価制度はあるものの、集計・分析が大変で運用が現実的に難しい。
- ✓ 定期的な実施もしているが、考課者の育成と評価結果の活用ができていない。



求められる人財育成と解決策としての評価制度

保育業界の時流を知る

国の計画では間もなく施設整備の終焉を迎え、同時に保育業界は成熟期に突入しています。これは、各法人の保育事業が第二成長期に向かうことができるか、衰退期に入るかを占う、大切な準備期間であるとも言えます。**選ばれ続ける園づくり**には、より高いサービスが必要不可欠です。保育業界においては**“保育者＝人財”の質がサービス力に直結します**。つまり、法人・事業の存続には人の成長が求められており、今こそ注力すべきタイミングなのです。

場当たり的な人財育成からの脱却

これまで、人財育成といえば「OJTと研修」が中心で**“何を学び、どのように活かすか”は現場任せ**になっていませんか？実際に、「日々、一生懸命仕事をしているが、自分自身（や部下・後輩）の成長レベルわからない」「研修を受けても現場で生かせない」という弊社への相談が後を絶ちません。理由は明確です。なぜなら、**法人が求める人物像が不明瞭だからです**。場当たり的な人財育成は、**時間に見合った効果を得ることが難しい**のです。

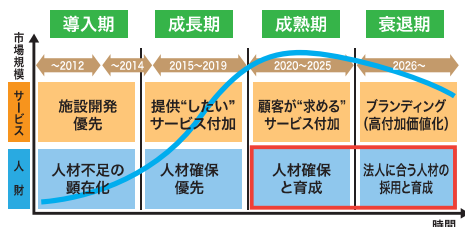
人財育成のセンターピンをとらえる

戦略的育成において最も重要な点は、ゴール（法人が求める人物像）とステップ（成長手順）を明確にすることです。次に各職員がどの段階にいるかを可能な限り正しくとらえることが求められます。人財戦略を推進するにあたり、個々人の成長ステップを把握するために、評価制度が最適です。

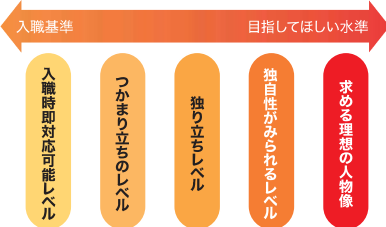
評価制度は評価が目的ではない

一般的に“評価”というと、それ自体が“目的化”されてしまうことが多いですが、本来、**評価制度は人財育成における道しるべです**。評価の結果を基に、個々の現状と目標の乖離を確認し、課題を明らかにしたうえで、新たな目標設定や達成方法を定め、業務に臨みます。これを繰り返すことで職員の成長が促されます。つまり、評価制度は**PDCAサイクルをまわすための“ツール”**といえます。法人が評価制度を正しく位置付けることこそ、効果的な運用をするためのポイントです。

保育業界の時流



求める人物像を整理するための基準



導入法人の声

保育の仕事は数字で表すことが難しく、評価制度の導入は当初あまり前向きではありませんでした。一方で、職員を育ててあげたいという思いもあり、悩んだ結果、社員一人ひとりの成長を支援するためのツールとしての評価制度であれば、取り入れてみたいと思い整備に踏み切りました。導入後は社員の反発はなく、現場から「自分たちの目指す姿が理解できた」と前向きな声が聞こえています。現在はフィードバック面談を通して、各人の目標が明確化されたことで、仕事を通して何をすることが成長に繋がるか理解して動けるようになってきています。加えて、考課者になる上長も適正な評価とメンバーの目標達成に向けた効果的な支援ができるようになってきており、会社全体の成長を感じています。また、評価結果に基づいて、社員が全体的に苦手意識を持ちやすい項目や課題を把握し、会社として内外部の研修を整備できるため、効果の高い人財育成投資の判断をおこないやすくなったことも導入してよかったポイントです。

有限会社 1社 代表取締役より

地域に根差して、定員12名の小規模保育園から50名以上の企業主導型保育施設や認可保育所（地域型保育事業）まで、多様な設置形態の保育施設の運営をおこなう。

? 評価制度関連のよくあるご質問・ご相談

評価制度がなく作りたい（けど不安な）法人向け



小規模園で評価制度を導入する必要はありますか？

はい。小規模こそ評価制度導入価値があります。距離が近いからこそ、客観的な指標に基づき上長とメンバーが建設的な対話をおこなうことが重要です。



評価制度がある法人向け



既に評価制度はあるため、再度検討は不要ですか？

今の評価制度は求める人物像とそこに至るためのステップは明確になっていますか？もしそうでなければ、評価表の見直しをしていただきたいです。



評価制度を入れると不満がでそうで不安です。

新しい取り組みは、トップダウン型だと反発が大きく発生します。構築から職員にも関与してもらい、運用開始時には研修をおこない自分事にしていただきます。



作成をしているものの、完成が見えません。

評価制度は時流や法人の状態に合わせて常に変動するため、修正点が発生することは問題ありません。ただし、まず基本形をつくりきる必要があります。



そもそも評価制度のイメージがつかえません。

保育スキルはもちろんのこと法人の理解やビジネスマナーなど、幅広く必要な内容を網羅するものが理想的な評価制度です。



定期的に評価していますが、有効活用できてません。

評価は運用が最も重要です。回答・集計は可能な限りシステム化し、省力化を図ります。考課者研修を実施して適切なフィードバックから始めましょう。

