

保育事業者のための人事評価制度 再構築セミナー

■ 担当講師のご紹介

なぜ今、「人事評価制度」の導入・見直しが必要なのか

少子化、保育士不足、物価高騰に加え、2025年度からは「経営情報の見える化」「処遇改善等加算の一本化」がスタートし、保育園の倒産は過去最高ペースで推移しています。まさに、保育業界は激動の時代に突入しました。本講座では、最新の業界時流を解説し、この荒波を乗り越え、持続可能な経営を実現するために、なぜ「人事評価制度」が不可欠なのか、その理由を明らかにします。

株式会社船井総合研究所 教育・保育グループ マネージャー 吉田 健人



職員が辞めない・育つ「評価制度」4つの構成要素と設計ポイント

職員の離職を防ぎ、成長を促すためには、納得性の高い評価制度が欠かせません。「キャリアアップを目指す職員」と「現場で貢献し続けたい職員」の双方が満足し、法人の理念実現にも繋がる「等級」「賃金」「評価」「研修」の4制度。本講座では、人件費を最適化しながら、職員の成長を加速させる評価制度を設計するための、具体的なポイントを徹底解説します。

株式会社船井総合研究所 福祉グループ マネージャー 児玉 梨沙



「選ばれる園」になるための職員エンゲージメント向上施策

整備された人事評価制度は、職員が辞めないための「守り」の土台です。しかし、数多ある園の中から「選ばれる園」になるためには、給与や待遇といった「守り」に加え、職員の「働きがい」や「承認欲求」を満たす「攻め」の施策が不可欠です。ICT化による業務効率化から、理念を浸透させる経営方針発表会、日々の頑張りを称える表彰制度まで、職員のエンゲージメントを高める具体的な成功事例を多数ご紹介いたします。

株式会社船井総合研究所 教育・保育グループ 塚本 実和子



明日から実践できる、自園の課題を解決するための一手

学んだ内容を基に、自園が抱える人事課題を客観的に整理し、改革の第一歩をどう踏み出すべきか、具体的なアクションプランを描きます。「何から手をつければ良いかわからない」という漠然とした不安を解消し、明日から実践できる、自園だけの「次の一手」を明確に持ち帰っていただきます。

株式会社船井総合研究所 福祉グループ マネージャー 児玉 梨沙



お申込みについてはこちら

講座内容はすべて同じです。ご都合のよい日時をおひとつお選びください。

開催日時

2026年7月1日(水)・13日(月)・24日(金)・30日(木)

開催時間: 13:00~16:00 (ログイン開始: 全日開始時間30分前~)

申込期限: ・銀行振込み: 開催日6日前まで ・クレジットカード: 開催日4日前まで ※祝日や連休により変動する場合もございます

料金

■ 一般価格(1名様)

税込33,000円(税抜 30,000円)

■ 会員価格(1名様)

税込26,400円(税抜 24,000円)

※会員価格は、各種経営研究会・経営フォーラム、および社長onlineプレミアムプラン(旧:FUNAIメンバーズPlus)へご入会中のお客様のお申込みに適用となります。

QRコードを読み込みお申込みください!

または船井総研ホームページ (www.funaisoken.co.jp) にある右上の検索マークに『141553』を入力、検索ください。

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。
※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。

■ 船井総研セミナー事務局

E-mail seminar271@funaisoken.co.jp

※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。

お申込み HP URL <https://www.funaisoken.co.jp/seminar/141553>



お問合せ No. S141553

経営情報の見える化

処遇改善等加算の一本化

を追い風に変える! 「待機児童ゼロ時代」だからこそ必要な、
職員が辞めない・育つ組織を「仕組み」で実現!

保育園

幼稚園

認定こども園

のための

人事評価制度 の再構築

管理者の育成・輩出

課題職員の是正

人件費削減/適正化

これら最重要課題を
「評価制度+α」で一挙解決
する秘訣とは?

このような
お悩みを抱える
皆さまのための
レポートです



- 「経営情報の見える化」で、職員の給与情報が公になることに漠然とした不安を感じている。
- 「処遇改善等加算の一本化」に対応はしたが、旧制度の配分ルールをほぼ踏襲しただけで、戦略的な賃金制度の見直しまで着手できていない。
- 「優秀な職員」の離職に歯止めをかけ、非協力的な態度で、他の職員の離職原因とさえる「課題職員」の処遇にメスを入れたい。
- 主任や園長へのキャリアパスが曖昧で、職務分野別リーダー等の役職も形骸化し、職員の成長意欲を高められていないと感じている。
- 評価制度はあるものの形骸化しており、職員の成長やモチベーション向上に繋がっていないと感じている。

開催日時

2026年7月1日(水)・13日(月)・24日(金)・30日(木)

開催時間: 13:00~16:00 (ログイン開始: 全日開始時間30分前~)

※ 講座内容はすべて同じです。
ご都合のよい日時をおひとつお選びください。

保育事業者のための人事評価制度 再構築セミナー

お問合せ No.
S141553

主催



サステナブルグロスカンパニーをもっと。
Funai Soken

株式会社 船井総合研究所

〒104-0028 東京都中央区八重洲二丁目2番1号
東京ミッドタウン八重洲 八重洲セントラルタワー 35 階

当社ホームページ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] 右上検索マークに [お問い合わせ No.] を入力してください)

141553



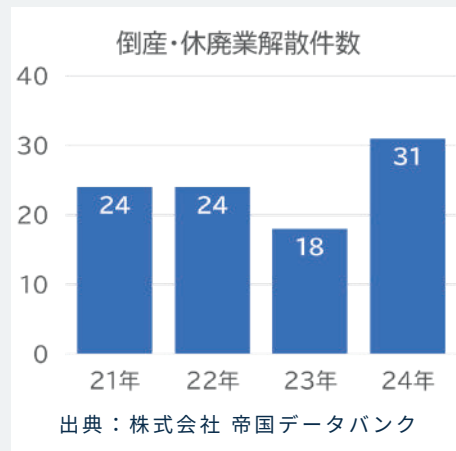
迫り来る淘汰の波

— もはや「安泰」ではない保育園経営の現実 —

かつて保育園は、**待機児童問題**にも後押しされ、安定した経営がある程度約束された事業でした。しかし、その時代は終わりを告げようとしています。

帝国データバンクの調査によれば、**2024年の保育園倒産・休廃業件数は過去最多の31件**、**2025年上半期の保育園の倒産・休廃業件数は22件に達し、前年の同じ時期に比べて7割も増加**しました。このペースは2025年も過去最多を更新する可能性を示唆しており、保育園経営の淘汰が、今まさに始まっていることを物語っています。

また独立行政法人福祉医療機構（WAM）の調査によれば、全国にある保育園のうち、**およそ4施設に1施設が赤字経営**に陥っているのです。なぜ、これほどまでに保育園の経営環境は厳しくなったのでしょうか。その背景には、**4つの大きな環境変化**が存在します。



23.1%

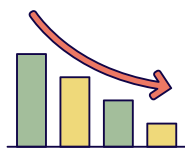
赤字
経営

黒字経営
76.9%

2023年度 保育所および認定こども園の
経営状況について（WAM）

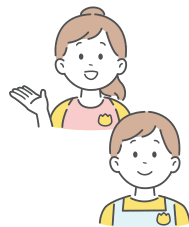
— 保育園が直面する4つの外部環境変化 —

少子化の更なる加速



少子化で園児確保が困難となり、倒産・休廃業は過去最多ペース。4分の1が赤字経営で、定員割れが経営を直撃する淘汰の時代に突入しています。

保育士不足と採用激化



保育士の有効求人倍率は3倍を超え、超売り手市場が継続。人材の奪い合いが激化しており、魅力的な労働条件の提示が不可欠です。

ニーズの多様化・複雑化



「待機児童ゼロ時代」を迎え、保護者は園を選ぶ時代に。保育の質に加え、地域での「切れ目のない支援」の拠点としての役割も求められています。

業界再編の加速



M&Aによる業界再編が活発化し、園の売買相談が増加。後継者不在などの事業承継問題も深刻化し、単一事業者の経営はますます厳しくなっています。

2025年、すべての保育園が直面した制度改革 ～経営情報の見える化・処遇改善等加算の一本化～

外部環境の変化に加え、2025年は保育園経営の在り方を根本から問い直す、大きな制度改革が2つありました。この「変化」に対し、場当たりの対応をするのか。それとも、これを「武器」として法人の戦略を抜本的に見直すのか——。それが、園の未来を左右します。

1 経営情報の見える化

全施設のモデル給与や職員配置といった経営情報が、WEB上で公表されることになりました。これにより、求職者は、スマートフォンなどで近隣の園と貴園の給与水準やキャリアパスを簡単に見比べられるようになります。

この公表は「外部」への情報開示であると同時に、「内部」の職員が自法人の人事評価制度を改めて意識する機会にもなります。

2 処遇改善等加算の一本化

3つの処遇改善加算が一本化され、法人にはより大きな裁量が与えられるようになりました。特に、多くの園で課題となっていた副主任等への「40,000円配分ルール」が撤廃され、より柔軟な給与設計が可能になりました。

しかし、自由度が上がる一方で、「どのような考えに基づいて職員に配分するか」という、法人の判断がより重要になります。場当たりの配分は、職員間の不公平感を招き、組織の士気に悪影響を与える可能性があります。

「待機児童ゼロ時代」において 園の取りうる選択肢は

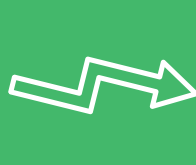
拡大



縮小



維持



いずれの道を選ぶにせよ、その実現には

法人・園全体の理念に基づいた

「人事戦略」が要となります。

保育園・幼稚園・認定こども園が抱える

「あるある」な悩み

制度の変化に加え、保育の現場には、他の業界とは異なる特有の人事の悩みがあります。多くの理事長先生、園長先生が、日々頭を悩ませているのではないのでしょうか。

キャリアの悩み



中堅職員が産休・育休で現場を離れることが多く、管理職候補がなかなか育たない。主任や園長にばかり負担が集中してしまう。

制度対応の悩み



処遇改善等加算の一本化など、度重なる制度変更への対応が場当たり的になり、職員にきちんと説明できていない。

評価の悩み



職務分野別リーダーなど、保育特有の役職も形骸化し、選定基準が曖昧なまま。結局、園長の感覚頼りになっている。

人間関係の悩み



人間関係が固定化しやすく、特定の職員が原因で職場の雰囲気が悪くなり、離職が止まらないことがある。

採用・定着の悩み



せっかく育てた優秀な若手・中堅が、給与や将来への不安を理由にあっさり辞めてしまう。

これらの複雑な課題に対し、その場しのぎの対策を繰り返しても、問題はさらに根深くなるだけです。大切なのは、これらの課題を「仕組み」で解決する視点です。

保育園における

人事評価制度の「意味」と正しい「目的」

理事長自らが園長として現場に立っている時は、職員一人ひとりとの距離も近く、対話を通じて想いを伝えることができたことでしょう。しかし、事業が成長し、複数施設を運営するようになると、理事長がすべての現場を直接見ることは難しくなります。法人のビジョンや職員への期待といった重要なメッセージは、各園の園長や主任に任されることになり、その真意が正しく伝わらない可能性も出てきます。

こうした属人化を避け、法人全体の方向性を合わせるためには、法人からのメッセージを伝える「仕組み」が必要になります。その一つが「人事評価制度」です。この制度は、採用活動において「どのような人材を求めるか」という明確な基準となり、理念に共感する人材の確保にもつながります。また、将来の事業承継を見据えた際にも、理事長の想いを組織のルールとして明確にし、法人の継続的な運営を支える基盤とすることができます。

現場に
いた頃



施設
展開後



— 「人事評価制度」で達成すべき正しい「目的」 —

1 管理職の発掘・輩出

- ・園の未来を任せられる、次世代の主任・園長候補が育っていますか？
- ・少数の優秀な職員が複数の役割を兼務し、疲弊していませんか？



2 課題職員の是正

- ・毎回同じ課題職員が原因で他の職員の離職が発生していませんか？
- ・真面目に働く職員のモチベーションを低下させている人がいませんか？



等級制度

賃金制度

評価制度

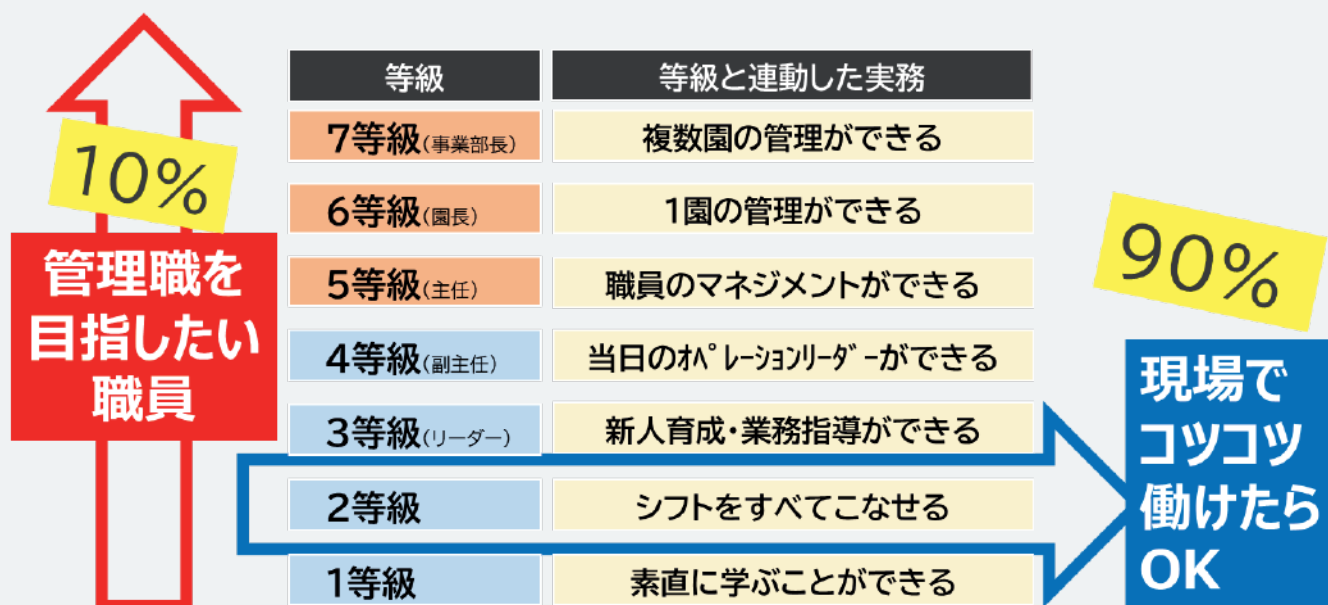
研修制度

を整備することで上記課題を「仕組み」で解決しましょう！

等級制度

『**成長**』を望む職員と、

『**安定**』を望む職員で分ける



等級制度を設計する上で、まず基本となる考え方は、全ての職員に等しく管理職への道を求めるのではなく、「キャリアアップを目指したい職員」と「現場で貢献し続けたい職員」の双方が納得できる役割を分けることです

【キャリアアップを目指したい職員】に対しては、明確な道筋と成果を示します。意欲ある職員が「等級は上がったのに、やることは一般職と変わらない」「何を達成すれば評価されるのか分からない」といった壁にぶつかることは少なくありません。そこで、やるべき実務と求める成果を具体的に提示することが極めて重要になります。進むべき道が明確になることで、職員は自信を深め、成長のスピードを格段に上げてくれるでしょう。

【現場で貢献し続けたい職員】に対しては、組織人としての最低限の品質を求めます。こちらの職員に求めるのは、高度な技術や成長意欲よりも、組織の秩序を守るための基本の徹底です。「周りの職員に迷惑をかける」「法人や施設のルールを守らない」「上司の指示を聞かない」といった行動は、評価制度を通じて着実に是正を促します。これにより、現場の秩序が安定し、成長意欲の高い職員が足を引っ張られることのない、健全な職場環境が生まれます。

この考え方に基づき、等級を具体的な実務と連動させることが重要です。特に、現場の要となる「新人育成担当」や、日々の業務を円滑に進める「当日のオペレーションリーダー」といった役割は、公式な等級としてその立場を明確に設定すべきです。これにより、彼らの役割と責任が職員に正しく認識されるだけでなく、現場の運営レベルが向上し、組織全体が安定するという大きなメリットが生まれます。

賃金制度

『見える化』時代を勝ち抜く、 『魅力的な給与条件』を設定

賃金名

基本給

号俸

職務給

役職手当

資格手当

その他手当

賞与

影響要素

等級(=運営管理役割)により変化

1年間の評価結果により変化

職種により変化

着いている役職により変化

保有している資格により変化

その他条件により変化
(処遇改善・扶養手当・通勤手当・住居手当 など)

半年間の評価結果により変化

賃金制度を設計する上で最も大切なことは、等級が上がることによる明確な「メリット」と、上がらない場合の「デメリット」を職員に分かりやすく示すことです。

具体的な仕組みとして、まず等級別に賃金テーブルを設け、そのテーブルには**10年から20年程度で昇給の**

上限を設定することが有効です。上限なく自動的に昇給し続ける仕組みは、人件費に影響するだけでなく、職員がより上位の等級を目指す動機付けを弱めてしまう可能性があります。組織の成長にとって望ましい状態とは言いにくいでしょう。

号俸の上限が設定されることで、例えば前職の給与が高いキャリアのある職員を採用する際も、高い号俸からスタートしやすくなります（等級が変わらない限り、上限は同じであるため）。後述する評価制度においても、評価の高い職員を2号俸・3号俸引き上げることで、本人の意欲向上や管理職候補としての期待を伝えることにもなります。

職員が「目指したい」と思える魅力的な処遇の設定も重要です。一つの目安として、**管理職の年収は一般職員の平均年収の1.5倍程度**に設定するのも一つ

等級	月給+手当	基礎年収	賞与	年収
6等級	342,000	4,104,000	312,500	4,416,500
5等級	282,000	3,384,000	312,500	3,696,500
4等級	247,000	2,964,000	312,500	3,276,500
3等級	242,000	2,904,000	312,500	3,216,500
2等級	237,000	2,844,000	312,500	3,156,500
1等級	237,000	2,844,000	312,500	3,156,500

の考え方です。この目標年収から逆算して管理職手当の額を決定することで、納得感のある報酬体系につながります。

最後に、処遇改善等加算の配分についてです。一本化で柔軟性が増した加算を原資に、全体の給与水準を底上げし、経験や役割が報われる賃金体系を再構築することが、職員の定着とモチベーション向上につながるでしょう。また、加算分を賞与ではなく月額手当として支給すれば、求人票に記載される月給額が上がり、情報が比較されやすい状況において、採用面でのアピールポイントになります。

評価制度

「評価」が目的ではない！

「褒めポイント」を上手に作る

保育士は、子どもの頃からの夢を叶え、子どもが好きで、一生懸命な方が多い職種です。船井総合研究所が考える評価制度の目的は、職員を序列化することではなく、**職員の成長を後押しし、一部の課題職員の改善を促すこと**です。

【一般職員】の評価

「シンプルさと納得感を両立させる」

まず、一般職員の評価項目は**10項目以下に絞り込み、ある程度「幅」を持たせた表現**にするのがよいでしょう。項目が細かすぎると、かえって抜け道を探されたり、窮屈に感じさ

NO	項目	評価内容
1	誠実・素直	感謝の心を持って、アドバイスや提案を素直に受け入れます
2	仕事への前向きな姿勢	自らの役割を理解し、責任をもって前向きに仕事に取り組みます
3	学び好き	現状に満足せず、学ぶことでサービスの質を高めます
4	チームワーク	チームの輪を重ね、良好な職員関係を築きます
5	ルールは守る	当たり前を徹底し、法人・事業所のルールを守ります。
6	出勤率	出勤率(遅刻・早退含む)を評価します。
7	提出物提出率	提出物の提出状況(遅刻・提出忘れ)を評価します。
8	会議出席回数	職員会議の出席状況を評価します。
9	研修参加率	研修への参加率を評価します。
10	収入予算達成率	自事業所の収入の目標に対する達成度合いで評価します。

せたりする場合があるためです。その上で、評価項目は**普段の業務指導で使われる言葉と連動させる**ことが大切です。日頃言われることのない項目が、評価の時だけ出てくるようでは、職員の納得感は得られにくいでしょう。

さらに、評価の公平性を保つために、**出勤率や園の経営数値に関連するものなど、誰もが客観的に判断できる定量（数値）項目**を加えることを推奨します。

また、各評価項目について、評価者が具体的なエピソードを交えながら「ありがとう」と感謝を伝えることも大切です。そして、「**基本は全員1号俸昇給**」「**特に頑張った職員は2号俸・3号俸昇給もある**」としつつ、勤務状況などに大きな課題がある職員には「**号俸据え置き**」や「**引き下げ**」ができる仕組みを設けておくことも望ましいです。

【役職者】の評価 「経営への貢献度を3つの軸で問う」

役職者には、一般職員とは異なる、経営視点での評価が必要です。評価の軸は、次の3つがおすすめです。

個別設定目標



役職者に求められる役割は、その時々の方の課題や事業所の状況によって変化します。そのため、固定的な評価項目ではなく、都度「個別目標」を設定し、その達成度を評価する形式が最も効果的です。

収入予算達成率



評価結果を昇給や賞与に正しく反映させるためには、大前提として、園の収入が予算通り、あるいはそれ以上に達成されている必要があります。これは、役職者の責務として評価に組み込むべき必須項目です。

組織エンゲージメント



園の業績を上げることだけが、役職者の仕事ではありません。職員が、やりがいと納得感を持って働ける環境を整えることも、重要な責務です。この「職員満足度」を数値化し、評価項目に加えることで、働きやすい職場づくりへの取り組みを促進します。

研修制度

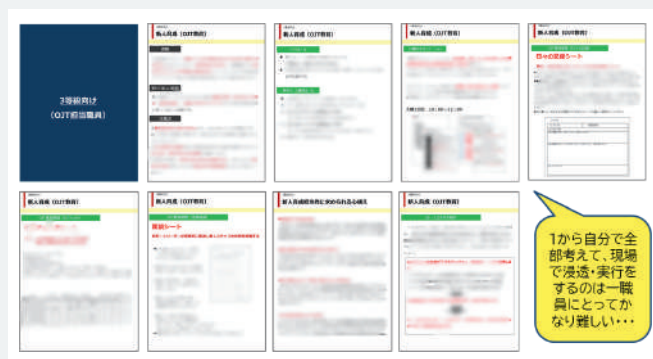
習得する業務と等級を連動させ、 研修機会を全職員にオープン

研修	求める業務・能力	整備すべきマニュアル
7等級研修	①複数部門の業務管理ができる ②複数部門のリスク管理ができる	—
6等級研修	①営業活動ができる ②契約のための見解・体験ができる ③業務の進捗管理システムができる ④契約の事業計画の策定ができる ⑤課題解決能力を身につける ⑥人事評価を行うことができる	・事業計画策定 ・業務手帳 ・数値管理 ・人事評価制度 ・営業 ・請求管理、指示 ・見学対応
5等級研修	①効果的な数値表を作成できる ②業務シフトが管理・改善できる ③会議の進捗管理により会議の取りまとめができる ④イベント・行事の企画・指示出しができる	・数値表作成、イベント・企画 ・業務シフト作成、職員との連携関係 ・会議運営 術
4等級研修	①就業やクレーンなど安全に1日目の現場運用のための指示出しができる ②当日の作業・クレーン作業への対応ができる ③ユニット職員への理解促進ができる ④職員との信頼関係構築ができる	・業務シフト活用 ・インシデント対応
3等級研修	①新人育成・OJTの指導ができる ②通常一般職員に基本的な業務・介助の指導ができる	・新人育成OJT ・業務指導
2等級研修	①基本的な業務・介助の職務・フォロー無しでもシフトをこなせる ②安心して出勤することができる ③法人施設のルールを覚えることができる	・一般業務のチェックリスト ・報告・相談の重要性
1等級研修	①会社理念 ②勤務・休みルール理解 ③人事制度理解 ④OJT制度理解 ⑤施設設備の重要性の理解 ⑥基本的な業務・介助の指導	・入職時オリエンテーション ・報告・相談の重要性

まず大切なのは、研修内容を等級制度と完全に連動させることです。

各等級で求められる役割を遂行するために必要な業務スキルを明確にし、それを習得するための階層別研修を設計します。

その際、階層別の「業務マニュアル」を作成し、それを研修のテキストとして活用することが極めて重要です。等級ごとの役割や目標があったとしても、それを達成するための具体的な方法を職員一人ひとりがゼロから考え、現場で実践・浸透させていくのは、非常に難しいです。



また、研修の実施方法にも工夫が必要です。もちろん、職員が一堂に会する現地集合型の研修には良さがありますが、将来的な事業拡大を見据えた場合、その開催コストや工数は増大し、やがて大きな負担となります。いつでも、どこでも学べる動画研修の体制を今のうちから整えておくことが、持続可能な育成の仕組みを築く上で不可欠です。

最後に、定例の業務研修とは別に、もう一つ仕掛けるべき施策があります。それは、管理者候補である4等級以上の職員を対象とした「幹部カンファレンス（園長塾）」です。この場では、最新の法人の取り組みや経営方針を共有し、職員の視座を現場レベルから経営レベルへと引き上げます。これにより、管理者という立場への当事者意識が芽生え、昇格への意欲を力強く後押しすることができるのです。

以上がこれから保育園・幼稚園・認定こども園に求められる

等級制度

賃金制度

評価制度

研修制度

しかし、これらの「人事評価制度」はあくまで「守り/土台」
ここからは職員のエンゲージメントを高め、持続的な成長を
遂げるための「攻め」の人事戦略についてお話します。

「選ばれる園」になるための 職員エンゲージメント向上施策

職員のエンゲージメントを真に高める上で、優れた「評価制度」はあくまで土台にすぎません。最も重要なのは金銭報酬以外の「承認」や、成長を促す「働きかけ」などの「攻め」の施策が不可欠です。

— 職員エンゲージメント向上施策（例） —



経営方針発表会

法人のビジョンや今年度の目標を理事長自らの言葉で全職員に直接語りかける場です。普段、経営層と接する機会の少ない現場職員にとっては、法人がどこへ向かっているのかを理解し、自らの仕事の意義を再確認する貴重な機会となります。組織としての一体感を醸成し、全職員の士気を高めるための、最も重要なイベントと位置づけられます。

全職員の『ベクトル』を合わせる、年に一度の結束の場



表彰制度（アワード）

金銭的な報酬（給与・賞与）だけでは評価しきれない、「理念に沿った素晴らしい行動」や「他の職員の模範となる貢献」を公式に称える制度です。これは、職員に対する強力な「承認」のメッセージとなります。誰が、どのような仕事で法人に貢献しているのかを全職員に共有することで、表彰された本人のみならず、他の職員にとっても「次は自分も」という健全な刺激とモチベーションの向上に繋がります。

給与だけでは伝わらない、法人が求める『理想の姿』を称える



幹部カンファレンス（園長塾）

年に一度の経営方針発表会だけでは、法人の理念や向かうべき方向性を完全に浸透させることは困難です。そこで、管理職およびその候補生を対象に、より深く経営について学ぶ「園長塾」を定期開催し、法人の現状や課題、経営判断の背景などを共有します。「自分も経営者の視点で物事を考えなくてはならない」という当事者意識を育み、視座を現場から経営レベルへと引き上げ、次世代のリーダーを着実に育成します。

『未来の園長・主任』を育てる、視座を高める定例会議



人事会議

職員への適切なフィードバックは、評価者にとって非常に難しいスキルです。そこで、管理職が定期的に集まり、部下一人ひとりの状況を報告・相談する「人事会議」を実施します。この場は、評価のブレをなくすための「フィードバックのトレーニング」の場であると同時に、日々の業務では見過ごされがちな職員の頑張りや成長を発見し、次世代リーダー候補となる「隠れた逸材」を発掘するための重要な機会となります。

評価者の『目』を鍛え、隠れた『逸材』を見つけ出す



ICTシステム・AI導入による業務効率化

ICTシステムが登降園管理や日誌作成を効率化し、さらにAIが指導計画の原案作成やドキュメンテーション作成を担います。午睡チェックなども含め、保育士を煩雑な事務作業から解放。これにより生まれた時間と心のゆとりが、子ども一人ひとりと向き合う保育の質を向上させ、職員の満足度にも直結します。

AIを『頼れるパートナー』にし、業務改善・保育の質向上へ

Image is AI-generated

最後までお読みいただき、誠にありがとうございます。

本レポートでご紹介した「人事戦略」を絵に描いた餅で終わらせないために、セミナーでは保育園・幼稚園・認定こども園の現場を知り尽くした業界特化の専門コンサルタントが、多くの園が直面するであろうリアルな課題とその乗り越え方について、具体的な事例やツールを交えながら詳しく解説いたします。

— 本セミナーで学べるポイント —

- 評価制度で本当に目指すべきは「管理者の輩出」と「課題職員の是正」
- 時代に逆行?! キャリアパスを多様化させてはいけない理由
- 世間でもてはやされる「360°評価」や「個人の目標管理」が不向きなワケ
- 評価基準は「明確にしすぎない」方が実はうまくいく理由
- 評価者の納得感と理解を深める「例示型評価項目」の作り方
- 組織の要、「3等級・4等級」をどう設計すれば組織は強くなるのか
- 「これさえあれば安心」な等級ごとの実務マニュアルの整備のコツ
- フィードバックの質を劇的に向上させる「中間メモシート」の活用方法
- 毎月90分で組織が変わる! 「人事会議」の具体的な運営方法