

【対象】幼稚園・認定こども園の理事長先生・園長先生



役割意識とコミュニケーション能力(察する×気づかう)
の最大化が女性の強みを伸ばした良い園づくりの条件！

幼稚園・認定こども園 人事評価制度構築 オリエンテーション

人事評価制度と聞くと、給与・賞与をいくらにするか…と、
すぐに男性的な数値的視点で固めて考えてしまいがちです。
しかし、大切なことは、あくまでも人事評価制度の仕組みが、
良い先生の育みとして活かされること。

役割意識とコミュニケーション能力を属人化せず、より良い組織をつくる
スキルとして高め合える人事評価制度を構築していきましょう。

2025年 **12月3日**(水) 14:30～17:00 (14:15～受付開始)

【会場】九段会館テラス

【録画配信】2025年12月10日(水)～17日(水)



人財創造本部
チームリーダー 堀 春菜

女性的な視点は、
**職位制度(役割の明示)と
評価制度(コミュニケーション能力のスキル化)**
に活かす！



取締役 篠田 大輔

男性的な視点は、
**賃金制度(給与体系
の見直しと処遇改善
の適切な活用)**
に活かす！

このような園の理事長先生・園長先生におすすめです！

- ①女性の得意とするコミュニケーション能力(察する×気づかう)を高め、評価していきたいとお考えの方。
- ②将来の主任候補となる“リーダー”の役割を明確にし、育成を強化したいとお考えの方。
- ③既存の評価制度が形骸化し、人財育成に活かされていないと感じられている方。
- ④事業の多角化による人員増により、これまでの感覚的な基準での評価が追い付かなくなってきた方。
- ⑤処遇改善の活用が適切であるのか、自園の状況を見直し、今後に備えたいとお考えの方。

Q.

なぜ今、多くの園が人事評価制度の構築・見直しに着手しているのでしょうか？

全国各地の園において、以下のような組織の課題が見られています。

組織の課題①

今までと同じ評価基準では、新人の先生が成長しづらくなってきた。

AIやChat GPTが普及するなか、デジタルコミュニケーションが当たり前の先生が入社してきています。一方で、リアルなコミュニケーションを苦手とする傾向があるため、保育力以外に、現場のコミュニケーション能力を鍛えることが現場品質を高めるうえで重要です。

組織の課題②

リーダーが機能しておらず、クラス担任と変わらない動きになっている。

“真のキャリアアップ”よりも処遇改善が第一の目的とされる役割付与が見られています。そうした園では、リーダーが組織内での役割を認識できず、主任以下の先生方が横並びの状態にあることもしばしば。園が役職ごとに求める役割を明確にすることが必要です。

組織の課題③

処遇改善を適切に運用できているか、不安に感じている。

人事評価制度が構築されていない園では、特に明確な評価基準があるわけではないため、処遇改善を理事長・園長先生の感覚で配分している園も見られています。先生方の頑張りを適切に評価し、給与に反映させる体制づくりが求められます。

A.

女性がより活躍する令和時代は、**役割意識とコミュニケーション能力**（察する×気づかう）

を最大化する**人事評価制度**の構築が必要だからです！

以下の3点に関して、園の基準を明確にしていますか？

【1】 職位 制度

▶ 園からの期待を具現化した指標

各役職に合わせて園が求める人物像や能力とはどのようなものなのかを明示したもの。

【3】 賃金 制度

【2】 評価 制度

▶ 公平公正な評価と育成の促進

■ 3つの評価軸 ■

- ① 理念行動の評価（人間性）
- ② 職務評価 ～ 役割遂行力（人間力-1）
- ③ 職能評価 ～ 専門知識・技術（人間力-2）

女性の強みを伸ばす
評価制度の構築を！

▶ 評価を反映した報酬の決定

職位に応じて、報酬レンジを決定する。
職位の変動が無い場合も業務への取り組みや目標の達成度合いに合わせて、報酬が変動する。

保育スキルを磨くだけでは、良い組織をつくることはできません。組織内における**自らの役割を自覚**し、子ども以外に、保護者や、共に働く仲間に喜ばれる関わりができる、**コミュニケーション能力**が高い先生であることが大切です。



【1】職位制度

特に不明確になりやすい職位は、副主任・専門リーダー・職務分野別リーダーといった、中間層の役割です。組織の階層化を行い、真のキャリアアップを実現しましょう。

職位	主任	副主任	専門リーダー (乳児・幼児)	職務分野別 リーダー	クラス担任
職責 (主な役割)	①園全体の運営管理を行う。 ②園長を補佐する。	①主任を補佐する。 ②現場をサポートする。 ※保育現場の前線から一歩離れ、組織の管理職をサポートし、組織全体の調整や管理を行う。	①保育の現場においてリーダーとしての責任を果たす。 ②クラスの担任をしながら他クラスとの連携やとりまとめを行う。 ③若手を育成する。	①一定の職務を担うリーダーとしての責任を果たす。 ※専門リーダーよりも役割の範囲が狭い。	①クラスの安心安全な運営。 ②保護者との信頼関係を構築する。
ポジション	①管理職として園全体を見渡す。	①管理職と現場の保育士の橋渡し役。	①専門分野でリードし、まとめる役。 例)乳児リーダー 幼児リーダー	①一定の領域でリードし、まとめる役。 例)食育等	①子ども・保護者に一番近い距離で保育を行う。
具体的業務	①職員配置 ②勤務シフトの作成 ③保護者対応 ④外部機関の対応 ⑤全体研修の企画・実施	①新人や若手職員の育成 ②保護者対応 ③クレーム対応 ④現場サポート	①日常の保育業務 ②部門の連携強化 ③保育の質の評価と改善提案 ④保護者対応	①担当分野内での他職員へのアドバイス ②専門分野に関する問題解決 ③専門研修の実施	①保育計画・日誌の作成 ②クラス運営 ③環境整備 ④保護者対応

【2】評価制度

「理念行動・職務評価・職能評価」を掛け合わせ、各職位に求めるスキルを明確にします。保育以外の「コミュニケーション能力」は、自園の顧客を創造するうえで必要不可欠です。

職務評価						
レベル5 ①園全体の運営管理 ②園長補佐 ③全体研修の企画・実施					主任	
レベル4 ①現場サポート ②主任補佐 ③後輩育成					副主任	
レベル3 ①リーダーシップ ②他クラスとの連携 ③現場改善		専門リーダー (7年以上の経験)				
レベル2 ①他職員への専門的なアドバイス ②専門分野の問題解決 ③専門研修の実施		職務分野別リーダー (おおむね3年以上の経験)	後輩育成に適しており、マネジメント経験を積みたい者のキャリア (マネジメントコース)			
レベル1 ①保育計画・日誌の作成 ②クラス運営 ③環境整備		一般職員 (目安:入社1~2年目)	専門スキルの向上に専念したい者のキャリア (エキスパートコース)		教育・保育 エキスパート	
理念行動の評価		コミュニケーション能力				
①子どもの成長最優先 ②明るく元気に挨拶 ③丁寧な言葉づかい ④善悪基準 ⑤逆境を乗り越える ⑥プラス発想 ⑦折り合う		保育・保護者対応基礎力				
		保育力	保護者対応	美意識	自園理解	気遣い力
		①一人ひとりを大切にする ②遊びを豊かにする ③異年齢保育	①電話対応 ②会話力 ③ニーズの把握	①表情(メイク) ②身だしなみ ③立ち居振舞い	①園・教育理念 ②教育の特徴 ③目指す人材像	①観察 ②傾聴 ③先回り
						伝える力
						課題解決力
						①語彙力 ②内容構築力 ③表現力
						①質問 ②仮説構築 ③提案

【3】賃金制度

最低賃金の上昇や、採用難を突破すべく初任給を引き上げるなど、変化に対応し、処遇改善を含めた給与体系の見直しに着手しましょう。

- ①人件費に投資する金額を定めているか？
- ②昇給幅等、給与体系を見直しているか？
- ③処遇改善に対する園の明確な指針を示しているか？

頑張りがしっかりと評価で認められ、給与に反映されること。処遇改善も国の大切なお金であるからこそ、**園の明確な指針**を示し、適切に配分する仕組みを構築しましょう。

評価と給与の連動に園の志向が表れます！



開催概要

【当日スケジュール】

第一講座 14:30～15:20	女性の役割意識とコミュニケーション能力を 最大化し、人事評価制度で良い組織を創る！	株式会社S・Yワークス チームリーダー 堀 春菜
第二講座 15:30～16:20	評価と連動した賃金制度の構築 ～明確な意志のある処遇改善の活用へ	株式会社S・Yワークス 取締役 篠田 大輔
第三講座 16:30～17:00	人事評価制度の運用に向けた 具体的な取組み事項	株式会社S・Yワークス チームリーダー 堀 春菜

【開催日時】

2025年12月3日(水) 14:30～17:00(受付 14:15～)

録画配信の場合、12/10(水)～12/17(水)が配信期間となります。

【会場】

九段会館テラス コンファレンス&バンケット(東京都千代田区)

東京メトロ半蔵門線・東西線、都営地下鉄新宿線「九段下」駅徒歩1分

【費用(税込)】

22,000円(お一人様) ※録画配信の場合も同様です。

【講師】



取締役 篠田 大輔

2008年の入社以来、幼稚園・保育園のコンサルティングに従事。少子化・新制度・無償化という変化の渦中においても、園の目指す在り方を見失わずに、発展・永続を果たすことを主眼に置いたコンサルティングを実践。



人財創造本部
チームリーダー 堀 春菜

幼稚園・保育園業界のコンサルティングに携わる。女性が働き続けられる職場、そして女性が応募したくなる職場を理念・プロモーション・制度等、多角的な視点からアプローチを行い、女性の強い組織づくりに力を入れている。

■注意事項■

- ①お申込み用紙に記載されたお客様の情報は、セミナーのご案内といった当社の営業活動やアンケート等に使用することがあります。法令で定める場合のほか、お客様の承諾なしに他の目的に使用いたしません。
- ②セミナー申込み後のキャンセルのお申し出がある場合、7営業日前17時30分以降のお取消しは、ご参加費用の50%、当日の欠席の場合には参加費用の100%をキャンセル料として申し受けますのでご了承下さい。
- ③最少催行人数に到達しない場合には、中止とさせて頂く場合がございます。その際には、開催日2週間前までに中止の旨を連絡させていただきます。