



査定のためではなく、  
成長対話のための  
人事評価制度を構築する！

組織全体を生き生きさせる「個」を育み、  
より良いチームワークを発揮できる組織を実現！

幼稚園・保育園・認定こども園

# 人事評価制度 構築オリエンテーション

会場ご参加の方限定で特典をご用意しております！  
詳細は裏面をご覧ください。

2026年 —

2月9日(月)  
14:30～17:00

(14:15～受付開始)

【会場】九段会館テラス(東京)

【録画配信】

2026年2月16日(月)～23日(月)

この園で働き、自らの人生設計ができるかどうか？  
園で働く先生が“幸せになれる”と実感できる評価制度を構築しましょう！



人財創造本部  
チームリーダー 堀 春菜

組織全体を生き生き  
させる「個」を育み、  
チームワークを発揮  
する！



取締役 篠田 大輔

評価とポスト・給与を  
“自園らしく”連動させ、  
成長・貢献の実感を！

# 人が育つ園は、キャリアヴィジョンが明確に提示され、 仕事や働き方の将来像を描くことができる！

皆さんの園では、以下のような先生方の不安を解消できる組織体制ですか？

## 離職率の高い園の共通要素

先が見えない。あのようにになりたいという憧れの先輩がない…。

【職員との面談でこのような話が挙げられていませんか？】

- ・この園で働き続けてどんな自分になることができるのだろう？
- ・何ができるようになれば、自分は次のステップにいく事が出来るのか？  
また、自分は何をどのように評価されているのだろうか？
- ・今は最前線で働いているが、結婚等ライフスタイルの変化の中で、  
働き方を変えて仕事を続ける道はあるのだろうか？  
ずっとこの先もクラス担任のままなのだろうか？

先生としてキャリアを積む事に  
ワクワクしていますか？

女性のライフスタイルが大きく変化する  
20～30代。先生としてのキャリアを  
高めていきたい一方で、様々な迷いを  
抱えています。先生として働くことを  
諦めずに歩むことができるよう、  
園で実現可能なキャリア  
ヴィジョンを示すことが  
重要です。

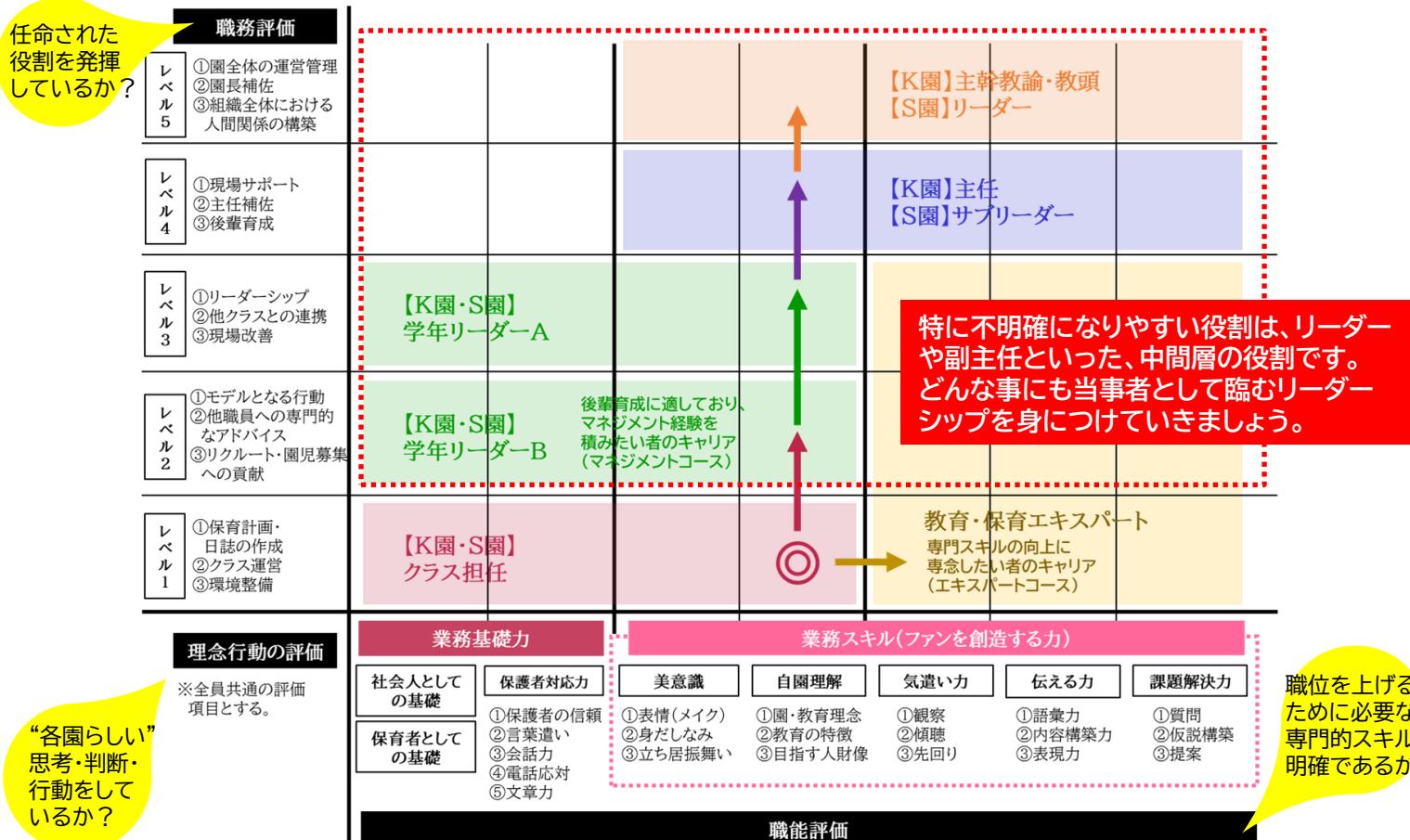


この園で働き、自らの人生設計ができるかどうか？

先生一人ひとりが、“この園で幸せになれる”と実感し、成長できる  
組織体制を、評価制度をもとに構築していきましょう！

## ■評価制度について

「理念行動・職務評価・職能評価」を軸とし、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、チームワークの良い組織をつくるうえで必要不可欠です。



## ■評価と給与の連動について

業界特性を踏まえると、必ずしも評価と給与を連動させる必要はありません。法人の理念や、人財育成方針との親和性が高い連動方法を見極めましょう。

園の状態に最適な評価と給与の連動を考える！



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。

### 従来型

基本給昇級(区分1)  
+  
役職給付加(区分3)  
+  
ベースアップ(区分2・人勧)  
+  
業務給拡充(人勧分)

従来型の昇給モデル。  
基本給の昇給幅を綿密に設計することが重要。

※1 特に平均勤続12年以上となり、区分2が上限に達した場合の想定が必要  
※2 役職に就く職員が、キャリアアップ研修の受講を済ませていることが肝要。

### 調和型

基本給昇級(区分1)  
+  
勤続(役職)給(区分1・3)  
+  
ベースアップ(区分2・人勧)  
+  
業務給拡充(人勧分)

あくまで勤続年数をベースに、昇級を連動させていく。役職有無と給与の連動を抑えることで、職員間の比較や不利益と感じられる変更を減らすことができる。

※1 勤続年数が伸びてきた場合の人事費増は課題。  
※2 キャリアアップ研修の受講基準(A)の達成が肝要。

### 評価連動型

基本給昇級(区分1)  
+  
職能給(人勧・区分3)  
役職給(区分3)  
+  
ベースアップ(区分2・人勧)  
業務給拡充(人勧分)

ベテラン職員のライフイベントによる役職の脱着を前提に、給与を設計したモデル。  
職員の力量を役職と切り離して把握できるので、異動が生じる職場には価値が大きい。

※1 評価制度の運用が重要。  
※2 キャリアアップ研修の受講基準(A)の達成が肝要。

## ■人事評価制度の運用について

「評価制度を作ったものの、忙しくて面談ができずストップしている」「運用の手間がかかる」といった運用に対する不安の声が聞かれるのも事実です。  
新たに構築した評価制度をどのように組織全体に周知し、定着化させていくか、具体的な取組みについてお伝えします。

### ①運用の流れ

制度に対する理事長・園長先生の強い意志と信念を前提とし、組織体制に合った運用の流れを確立していきましょう。

#### 【1】組織全体への周知

先生方に対して人事評価制度説明会を実施

#### 【2】評価者・被評価者研修

人事評価制度に対する理解を深める

#### 【3】運用のスケジュール化

具体的な日程を決め、スムーズに運用する

### ②運用スケジュール

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月
自己評価シート【本人】	①目標記入			③振り返り				⑥振り返り			⑨振り返り		
面談 Point	②目標設定面談				⑤フィードバック面談				⑧フィードバック面談			⑪フィードバック面談	
自己評価シート【園長】	どのような振り返り・目標設定を行い、成長へと導けるか？			④コメント記入				⑦コメント記入			⑩コメント記入		
上司評価【園長】		④評価記入				⑦評価記入		人事評定会議			⑩最終評価		
(給与査定)		新給与での支給開始							昇格昇給査定	昇格仮決定		昇給査定(園長) 昇給・昇格最終決定	
(賞与査定)			夏季賞与支給					冬季評価表記入	冬季賞与支給				

その他、人事評価制度と連動した育成体制についてお伝えします。  
園内研修等、来年度からの育成体制を見直す機会としてもぜひお役立てください！

## 【当日スケジュール】

第一講座 14:30~15:20	個が育ち、より良いチームワークを発揮する 人事評価制度の構築	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 ※どちらかをお選びください	【分科会1】 ~給与体系の見直しを検討されている方 自園に最適な評価と給与の連動を考える	株式会社S・Yワークス 取締役 篠田 大輔
	【分科会2】 ~育成に力を入れていきたい方 成長対話と育成体制の確立に向けた評価の活用	株式会社S・Yワークス チームリーダー 堀 春菜
第三講座 16:30~17:00	なぜ、評価制度は機能不全に陥るのか? 人事評価制度の効果的な運用ポイント	株式会社S・Yワークス 取締役 篠田 大輔

### 会場ご参加の方限定特典!

※録画配信の方には特典がございません  
のでご了承ください。

第二講座の分科会に関して、聴講されていない方の  
講座を録画配信にてご覧いただけます。  
※配信期間:2/16(月)~2/23(月)

### 【開催日時】

2026年2月9日(月) 14:30~17:00(受付 14:15~)

録画配信の場合、2/16(月)~2/23(月)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■

- 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。
- 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。
- 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。