

園長先生・管理者向け

保育士が辞めにくい園をつくる

人事評価・面談 チェックシート

「点数をつける」だけの評価から、
職員が安心して話し、成長できる人事評価へ



採用しても辞めてしまう園は、“評価制度と面談”の見直しを

採用が難しくなっている今、“辞めたら新しい人を雇えばいい”では限界がきています。
安定した園運営には、採用活動と同じくらい、職員が安心して働き続けられる環境づくりが大切です。



こんな面談になっていないかチェック！

- ☐ 面談者ばかりが話し、本人が話す時間を十分に取れていない
- ☐ できていないことから話し始めている
- ☐ 「普通は」「みんなは」と他の職員と比べている
- ☐ 性格や人柄を否定するような言い方をしている
- ☐ 日頃の様子を確認せず、印象だけで評価している
- ☐ 本人の事情や悩みを聞かずに主観のみで判断している
- ☐ 面談で聞いた内容を、必要のない職員にも話している
- ☐ 面談をふまえたフォローや振り返りの時間を設定していない

面談は“評価する場”ではなく“信頼をはぐくむ場”です。

職員が不安や悩みを安心して話し、次の目標に向かって前向きになれる面談が理想です。
評価を伝えるだけでなく、職員の思いや悩みに耳を傾け、次の一步を一緒に考える時間にしましょう。

面談前

- ☐ 評価項目を本人に共有
- ☐ 本人の振り返りを読む
- ☐ 良かった点を用意する
- ☐ 改善点は1～2個
- ☐ キャリアプランを設計する
- ☐ 支援できることを考える

面談中

- ☐ アイスブレイクを入れる
- ☐ 最初に良かったことを伝える
- ☐ 本人の話をさえぎらない
- ☐ 事実と感情を分けて話す
- ☐ 他の職員と比べない
- ☐ 次の目標について認識をそろえる

面談後

- ☐ 決めたことを簡単に記録
- ☐ 支援に必要な内容だけを関係者に共有する
- ☐ フォローアップの時期を設定
- ☐ 小さな変化に声をかける

今の若手が求めているのは、「成長を実感できる職場」です

理想は「個性を尊重しながら助けあう職場」と「よいことをほめながら丁寧に指導する上司」だと言われています。

2025年の新入社員意識調査では…

- ・ 仕事・職場生活をするうえでの不安のトップは「仕事についていけるか」(64.8%)。「自分が成長できるか」(30.1%)が昨年比+4.6ポイント
- ・ 仕事をするうえで重視することのトップ2は「成長」(35.1%)と「貢献」(23.8%)
- ・ 働きたい職場のトップは「お互いに助けあう」(69.4%)。「アットホーム」(32.5%)は過去最低
- ・ 上司に期待することのトップは「相手の意見や考え方に耳を傾けること」(49.7%)、最下位は「部下に仕事を任せること」(7.5%)



※マイナビ転職 アンケートより

見直したい職場の“当たり前”をチェック！

「タイパ」や「ワークライフバランス」などの言葉が広がる中で、労働者が優先することはここ数年で大きく変化しています。

だからこそ、これまでのやり方をそのまま続けるのではなく、**今の職員が何に不安や負担を感じ、どのような働き方を望んでいるのかを丁寧に知ることが大切です。**

▼まずは「昔ながらの当たり前」を確認してみましょう

- ☐ 新人への説明が、担当する先生によって違う
- ☐ 忙しいときほど、強い口調で指示を出してしまう
- ☐ 休みや早退の際に、必要以上に詳しい理由を求めている
- ☐ 若手の意見よりベテランの考えが優先されやすい
- ☐ 行事準備や書類作成が、勤務時間外になりやすい
- ☐ 面談をしても、その後の声かけやフォローがない
- ☐ 「見て覚えて」が指導の中心になっている

経験年数によって、面談で聞くことを変えましょう

同じ評価基準を全職員に当てはめると、新人には求める水準が高すぎたり、ベテランには物足りなかったりすることがあります。

面談では、それぞれの役割や成長段階に合わせて、今感じていることに耳を傾け、次の一步を一緒に考えることが大切です。

対象	一緒に考えたいこと	声かけ例
新人	教わる人や手順が明確か／一人で任されて不安な業務はないか／休憩や記録の時間を確保できているか	最近、「できるようになった」と感じることはありますか？困ったときにすぐに声をかけられていますか？
若手	仕事量が経験に合っているか／保護者対応や行事準備で困っていないか／先輩に意見や質問を伝えられているか	どんなことにやりがいを感じますか？ 今、もっと挑戦してみたいことはありますか？
中堅	クラス運営と後輩支援が重なりすぎているか／相談を受ける側として抱え込んでいないか／次に担いたい役割があるか	最近、困っていることや相談したいことはありますか？ これからどんな保育士（キャリア）を目指したいですか？
ベテラン	経験や役割に業務が集中していないか／若手への伝え方で迷う場面はないか／保育を学び直す機会があるか	今の園をもっと良くするために、一緒に考えたいことはありますか？

まとめ | 保育士が辞めにくい園づくり 10の確認項目

ここまでご紹介してきた、評価・面談で大切にしたいポイントを10の項目にまとめました。
まずは、できていることと見直したいことを整理し、一つずつ取り組んでいきましょう。

- ☐ 評価項目を事前に職員に分かりやすく伝えている
- ☐ 職員と評価者の間で目指すべき姿が共有できている
- ☐ 面談では良かった点を具体的に伝えている
- ☐ 改善点をだらだら言わず1～2個に絞っている
- ☐ 年齢や立場に関わらず質問しやすい雰囲気がある
- ☐ 面談中は話すばかりではなく聞くことに注力している
- ☐ 主任・ベテランの指導方法も随時見直している
- ☐ 面談後にも実務の中で小さなフォローを続けている
- ☐ 園の働きやすさを採用ページやSNSで伝えている
- ☐ 採用後の定着まで考えた仕組みがある

8～10個 今の取り組みを、採用発信にも活かしましょう。

5～7個 面談や伝え方を少し整える余地があります。

0～4個 採用・定着の仕組みを見直すタイミングです。

定着に向けた施策は、採用でも伝えるべき魅力です

求職者にとっても園にとっても、採用はゴールではありません。

「入職後の働き方」は求職者にとっても大きな関心事です。求人でも、入職後の働き方を丁寧に伝えましょう。

投稿・発信にできる例

ソフト面（職場の雰囲気など）

- ・ 園長先生が職員との関わりで大切にしていること
- ・ 中堅の先生が後輩に伝えていること、教え方
- ・ 経験年数に応じた働き方を紹介する職員インタビュー
- ・ 新卒の方の1日や働き方

ハード面（制度・支援体制など）

- ・ 入職後3か月のフォロー体制
- ・ 定期的な面談の実施
- ・ メンター制度（ブラザーシスター制度）
- ・ 外部にハラスメント相談窓口あり

採用して終わりではなく、長く働きたいと思える園づくりへ

採用しても定着しない、若手に園の良さが伝わらない。そんなときは、チポーレにご相談ください。

こんなお悩みはありませんか？

- ☐ 若手保育士が定着しにくい
- ☐ 園の働きやすさをうまく伝えられない
- ☐ 職員の不安や本音を十分に把握できていない



そんなお悩みには
アンケート君がおすすめです！



- ・ 全15問の匿名アンケートで6カテゴリーを5段階で評価
- ・ 潜在的な不満やリスクを早期発見
- ・ AIが具体的な改善案をその場で提案



無料相談はこちらから