

1-1 評価事項（第1次評価）

| 評価項目 | 評価の着目点 | 配点 | 評価 | 評価の換算式 | 評価点 |
|-------------|---|-------|----|-------------------------------|-----|
| 研修目的に対する合致度 | 保育所保育指針の内容を踏まえ、保育施設等の機能や施設長としての役割・責任、課題を再認識し、マネジメントの必要性や基礎的考え方を理解するとともに、解決に結びつく有効な企画内容となっている。 | 20 点 | | $20 \times \frac{\quad}{5} =$ | |
| | 保育施設長として園をマネジメントする受講者が、目標達成や進捗管理、部下育成、危機管理など、具体的に求められるスキルを身に付け、職場での組織・リスクマネジメント実践につながる内容となっている。 | 20 点 | | $20 \times \frac{\quad}{5} =$ | |
| 研修の手法（専門性） | 受講者を惹きつける企画内容（グループワーク・ペアワーク等含む）となっている | 15 点 | | $15 \times \frac{\quad}{5} =$ | |
| | 企画内容に対して、時間配分が適切である | 10 点 | | $10 \times \frac{\quad}{5} =$ | |
| | 保育の現場に即した、専門的な手法や技法を的確に盛り込んだ企画内容となっている | 10 点 | | $10 \times \frac{\quad}{5} =$ | |
| 講師の経歴 | 講師として十分な経験を有している | 15 点 | | $15 \times \frac{\quad}{5} =$ | |
| 実施体制 | 本市との連絡体制が明確であり、スムーズな打合せができる | 10 点 | | $5 \times \frac{\quad}{5} =$ | |
| 小計 | | 100 点 | | | |

| 評価項目（加算項目） | | | | | |
|------------------|--|--|----|--------------------|-----|
| 企業としての取組に関する視点 | 評価の着目点 | 配点 | 評価 | 評価の換算式 | 評価点 |
| ワークライフバランスに関する取組 | 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定をし、労働局に届け出ている。（従業員 101 人未満の場合のみ加算） | 左記の計画について届出をだしている、または、左記の認定のいずれか1つ以上を取得していれば1点 | | いずれかの着目点で一つAがあれば1点 | |
| | 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主 行動計画の策定をし、労働局に届け出ている。（従業員 301 人未満のみ加算） | | | | |
| | 次世代育成支援対策推進法に基づく認定（くるみんマーク、プラチナ くるみんマーク）の取得をしている | | | | |
| | 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく認定（える ぼし）の取得をしている | | | | |
| | 若者雇用促進法に基づく認定（ユースエール）の取得をしている | | | | |
| | よこはまグッドバランス賞の認定の取得をしている | | | | |

| | | | | | |
|-------------|---|------|--|---------|--|
| 障害者雇用に関する取組 | 障害者雇用促進法に基づく法定雇用率 2.2%を達成している（従業員 45.5 人以上）、又は、障害者を1名以上雇用している（従業員 45.5 人未満） | 1点 | | Aであれば1点 | |
| 小計 | | 2点 | | | |
| 合計 | | 102点 | | | |

1-2 評価事項（第2次評価）

| 評価項目 | 評価の着目点 | 配点 | 評価 | 評価の換算式 | 評価点 |
|-------------|---|-------|----|----------------------------|-----|
| 研修目的に対する合致度 | 保育所保育指針の内容を踏まえ、保育施設等の機能や施設長としての役割・責任、課題を再認識し、マネジメントの必要性や基礎的考え方を理解するとともに、解決に結びつく有効な企画内容となっている。 | 20 点 | | $20 \times \text{ / } 5 =$ | |
| | 保育施設長として園をマネジメントする受講者が、目標達成や進捗管理、部下育成、危機管理など、具体的に求められるスキルを身に付け、職場での組織・リスクマネジメント実践につながる内容となっている。 | 20 点 | | $20 \times \text{ / } 5 =$ | |
| 研修の手法（専門性） | 受講者を惹きつける企画内容（グループワーク・ペアワーク等含む）となっている | 15 点 | | $15 \times \text{ / } 5 =$ | |
| | 企画内容に対して、時間配分が適切である | 10 点 | | $10 \times \text{ / } 5 =$ | |
| | 保育の現場に即した、専門的な手法や技法を的確に盛り込んだ企画内容となっている | 10 点 | | $10 \times \text{ / } 5 =$ | |
| 講師の経歴 | 講師として十分な経験と技量を有している | 20 点 | | $20 \times \text{ / } 5 =$ | |
| 実施体制 | 本市との連絡体制が明確であり、スムーズな打合せができる | 5 点 | | $5 \times \text{ / } 5 =$ | |
| 小計 | | 100 点 | | | |

| 評価項目（加算項目） | | | | | |
|------------------|--|--|----|--------------------|-----|
| 企業としての取組に関する視点 | 評価の着目点 | 配点 | 評価 | 評価の換算式 | 評価点 |
| ワークライフバランスに関する取組 | 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定をし、労働局に届け出ている。（従業員 101 人未満の場合のみ加算） | 左記の計画について届出をだしている、または、左記の認定のいずれか1つ以上を取得していれば1点 | | いずれかの着目点で一つAがあれば1点 | |
| | 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主 行動計画の策定をし、労働局に届け出ている。（従業員 301 人未満のみ加算） | | | | |
| | 次世代育成支援対策推進法に基づく認定（くるみんマーク、プラチナ くるみんマーク）の取得をしている | | | | |
| | 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく認定（える ぼし）の取得をしている | | | | |
| | 若者雇用促進法に基づく認定（ユースエール）の取得をしている | | | | |
| | よこはまグッドバランス賞の認定の取得をしている | | | | |

| | | | | | |
|-------------|---|------|--|---------|--|
| 障害者雇用に関する取組 | 障害者雇用促進法に基づく法定雇用率 2.2%を達成している（従業員 45.5 人以上）、又は、障害者を1名以上雇用している（従業員 45.5 人未満） | 1点 | | Aであれば1点 | |
| 小計 | | 2点 | | | |
| 合計 | | 102点 | | | |