

VI-7. 平成30年度 ベルキンダー安井 事業計画

中期事業計画

10ヵ年基本方針

子育てキーステーションとして信頼され、選ばれるこども園となる。

中期ビジョン

地域に愛される安心・安全なこども園づくり

中期戦略

キャリア・アップのための研修履行を勧め、質の高い教育・保育を提供する。
また、意欲を持って働けるように職場環境や職員体制を整える。

平成30年度 事業計画

1. 平成30年度基本戦略

職員間の真の信頼関係を構築し、チーム力を発揮する
～互いを認め合い、補い合える職員集団に～

2. 重点活動事項

(1) 利用者獲得

教育・保育内容を積極的に発信し、堺市との連携も密に取りながら園児を獲得し、安定経営をめざす。

(2) サービス

育児相談・育児講座など地域の子育て家庭の心の拠り所となるように、園庭開放や一時預かりのリピーターを丁寧を受け入れる。

(3) コスト

無駄を省いて、要・不要を見極め、整理整頓し計画的な物品の調達を行う。
時間内に効率よく業務を終わらせる職場風土を醸成する。

(4) 組織人材

権限委譲で人を育て、個人・集団の成熟度に着目し、モチベーションUP！
“あるべき姿”に導くよりも“ありたい姿”を主体的に描き、意欲をもって
それぞれ自己研鑽し、学びに向かう意欲を最大限支え合い相互啓発する。

3. チーム力UPで進めるベルキンダー安井の具体策

ア) 増収策の具体的内容

- ・補助金の取りこぼしの無いように、小学校接続加算のための連携や計画
施設関係者評価加算のための地域との連携
- ・省エネ工事の効果目標、温室効果ガス排出量減6tをめざす。

イ) 標準化の具体策

- ・行動基準5分前行動など、できることから達成感を味わいながら進めて行く。
- ・整頓の基準も可視化し、誰もが取り組みやすい方法から、少しずつステップアップしていく。

ウ) 削減効率化の数値目標

- ・書類などの重複部分を削除し、相互援助で必要な時間を捻出して効率的な業務
管理をする。

エ) 人材確保と人材育成について

- ・退職しなければ人材確保の必要性が無くなる。時短制度など育児休暇の後、
安心して勤められるワークライフバランス構築をめざす。

オ) 連携へのみちのり

- ・本音で語り合い理解しあう、真の信頼関係構築のためのプロセスを歩む。
- ・めざす目標を明確にし、各々の価値観も共有し反映する。