

歴代目標

➡ 1年目 「対応」

- 園長 1年目、あらたな役職にて起こり得る全ての事に対し、それが仕事だとして前向きに受け止め、対応していく。

➡ 2年目 「前進」

- 「対応」年度に受け止め、学んできたことを糧に、前へ進むべき努力をする。

➡ 3年目 「形」

- 自らの中だけで消化してきたことも多い中、「対応」をもとに「前進」を試みてきたことを「形」としていくことで、今後へ向けての効果につながるものとする。

➡ 4年目 「耐力」

- 多様な出来事が起こる日常、そして、先々へ向かうべき前段階として、人材面でも環境面でも二重三重に対応できうる「耐力」の向上を目指し、強固な組織づくりを目指す。

➡ 5年目 「構築」

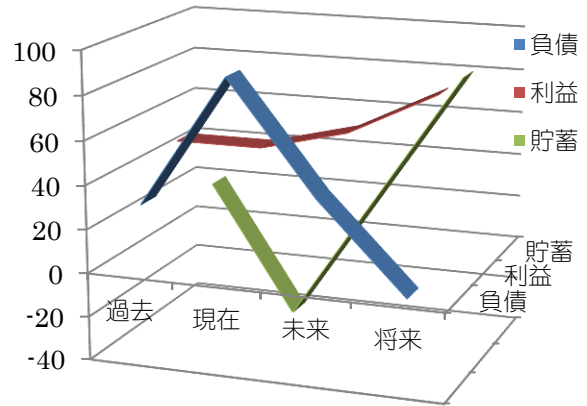
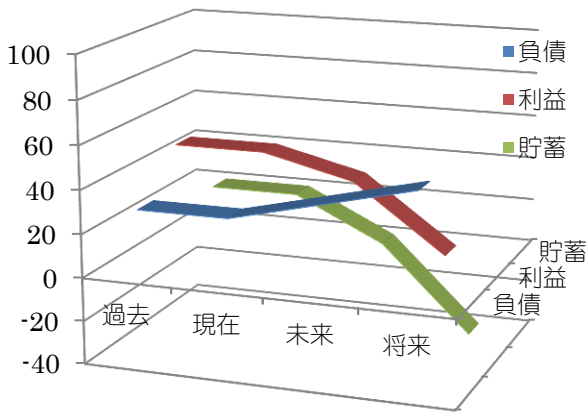
- 揺れ動く幼保業界の中で、中期的スパンを見据えた経営戦略をもとに、具体的な構築を開始する。

➡ 6年目 「起点」

- 新たなる経営母体での開始年度。合理化と効率化を狙いとした経営構造改革への大きな構築への第一段階も整い、努力と工夫の創出により結果が出始める初年度となる。
☆ いわば、新たなる経営構造下における「起点」となる。
- それら結果を理にかなった効果へと結び付けていくためにも、経営管理面における、あらゆる物事を整理し今後へ進んでいく年としたい。

計画 → 構築 → 足元の見直し → 努力や工夫 → 効果 → さらなる利益 → …

… 出生率の低下、助成金の減額など、諸環境を含め見据えた将来イメージ …



職員待遇の計画

H25 年度

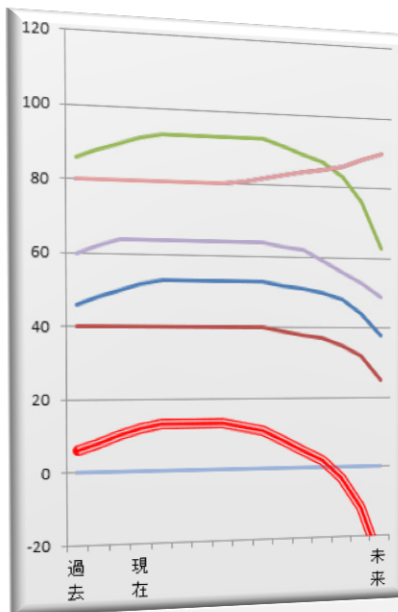
石の上にも3年。まずは着実な土壌体制。就業環境の大幅な向上という面にての還元と捉えて頂きたい。そして、撒いた種が発芽し…、その結果をもとに、先行還元ができるかは、全職員の工夫と努力次第。

H26 年度以降

前年度決算内容の向上とともに、根拠あるベースアップを確実なものとして。

さらなる相乗的効果を見込める母体において、どれだけ合理効率化と事業の創作ができるか？
他には追従できぬ可能性とともに、比較のできぬ職員待遇体系を作り出すことができると考える。

旧体制(単一収支イメージ)



新体制(連結収支イメージ)

