

# 1. 成長支援制度の特徴

**成長支援制度は社員を成長させる仕組みです。賃金を決めるための制度ではありません。**  
倉沢建設では、社員が元気に生き生きとやる気を持って働けるように人事制度としてまとめました。社員の皆さんにとって分かりやすい人事制度を目指しました。倉沢建設の人事制度は、以下のような特徴があります。

## I. 成長（評価）の内容や基準を明確にしました

- 職種や階層ごとに、社員の期待像を明確にして、成長シートとしてまとめました。これにより、社員本人の自己育成や上司の指導支援に役立っています。

## II. 全社員の成長（評価）は組織的に決定されます

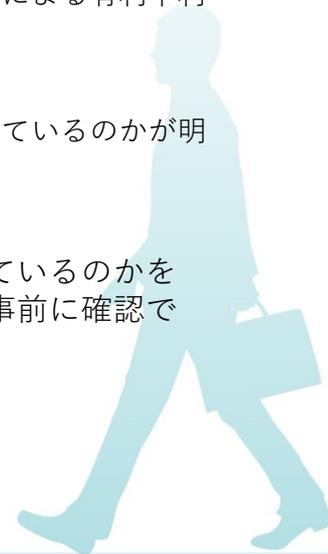
- 今までは成長を確認する方法はありませんでしたが、今後は全管理者が出席する成長支援会議にて確認します。社員1人ひとり、どれくらい成長しているかということは、組織的に確定されます。部署部門による有利不利はなくなります。

## III. 成長（評価）結果は、社員本人にフィードバックされます

- 今までは、どこまで成長しているかということを伝えきれていませんでした。どこまで成長しているのかが明確になることで、次の成長を具体的に計画することができます。

## IV. 評価（成長確認）結果が、処遇決定に反映されます

- 今までは、成長することで、どのように処遇（昇給・賞与・昇進・昇格）に反映されているのかをオープンにしていなかった。これからは、自分の成長で処遇がどう変わるのかを事前に確認できるようになります。

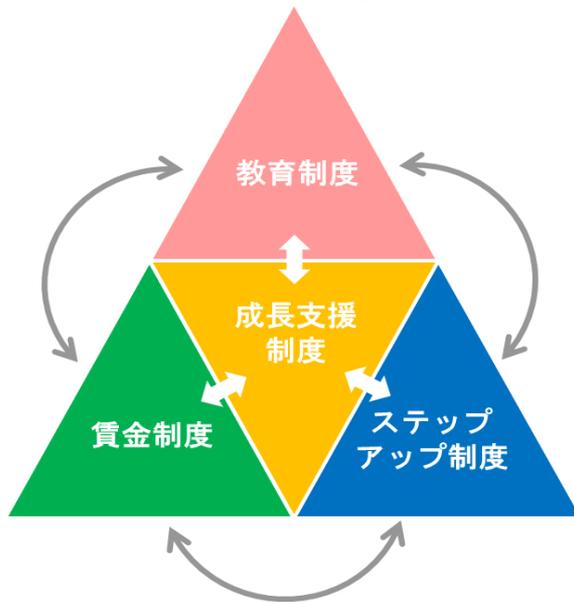


## 2. 成長支援制度について

### 人事制度の体系

人事制度は、大きく分けると成長支援制度、賃金制度、ステップアップ制度、教育制度の4つに分けられます。

その中で、成長支援制度は他の3つの制度を運営するための中心となるものです。



- 成長支援制度とは  
入社してから定年退職するまで継続的に成長を支援する制度です。
- ステップアップ制度とは  
組織の中でどこまで成長したかを確認するとともに、成長の目標を設定する制度です。
- 賃金制度とは  
自らの成長と会社の業績によって、賃金（昇給・賞与）がどのように決まるかを明らかにする制度です。
- 教育制度とは  
成長を組織的に支援する制度です。

