

20周年

KENSEI

25段階の能力開発を基準に
社員の能力を考課

「社員を人材ではなく、人財」として会社の財産として育むことが重要です。社員一人一人の感性や秘められた能力を開花させる為のきつかけを作る事こそが、自分の使命、仕事と捉えています。」

こう語るのは仙台市青葉区にある株式会社健生代表取締役社長の中尾充氏だ。



(株)健生の中尾充代表取締役社長兼CEO

仙台の(株)健生

ヘルスケア事業のコンテンツ強化を
続ける独自の社員育成制度とは

健生は、2014年10月に大阪支店を出店し、現在は東京支店も含めて3拠点を持ち、いま勢いにのって事業を拡大させている。

その理由としてあげられるのが、独自の人財育成制度にある。2009年より開始している能力評価制度は、25段階で分けられている能力開発基準表をもとに、社員一人一人の成果や努力、またコミュニケーションなどの社会的対応能力を評価するものである。

意見が偏らぬよう所属長と役員が評価する事で、社員の頑張りを多方面から考課することを可能にさせた。社風として、役員と社員が分け隔てなく交流を持っていくからこそ成せる制度、とも感じさせる。

13年からスタートさせた「トライチャンス制度」とは

また、2013年からはトライチャンス制度という、社

員自ら自由に企画、提案を行える制度を開始させた。

この制度は、ただ提案するだけではない、という点に魅力がある。

企画が事業として、または、人財育成に役立つとして採用された際、提案した社員には報奨金が支給される。さらにはプロジェクトリーダーとして、プロジェクトをとり進めることが出来るという仕組みだ。

採用に至らずとも、そのトライは、上記で説明した能力開発基準で評価される。まさに、その名の通り社員にチャンスを与え、会社でのモチベーションをあげるきつかけ作りが行われている。

結果を残せるよう、社員が努力する課程を見守ること

会社というのは、結果が全てだ、と考える人が大半だが、健生では、結果を残せるよう努力している過程を、周りがしっかりと見守っている印象

が強くある。

数年で高卒、大卒の就職内定率が高水準になっている影響もあり、大手企業に目を向ける若者が増えている。そんな世の中の流れのなかでも、健生の企業成長は、採用人数にも大きく反映されている。前年度(2014年6月〜2015年5月期)は、中途社員採用12名、新卒8名、計



「社員一人一人の感性や秘められた能力を開花させること」に、力を注ぎながら、健生の社員教育が行われる。

20名を採用。そして今年度(2015年6月〜2016年5月期)も前年度同様に、中途社員12名、新卒8名、計20名を採用予定としている。

「変えていく力」を
健生の企業スローガンに

伝統というのは、変化してこそ守れるもの。という言葉葉を聞いたことがある。まさに、健生は変化を求め、会社の伝統を築いているのだ。

そんな社員の心情を表すように、健生では「変えていく力」というスローガンを掲げている。これからも、健生ならではの、枠に捉われない企業成長に、更なる飛躍を期待していきたい。

●問い合わせ先
株式会社 健生
〒980-0004
仙台市青葉区宮町3-5-20 KENSEI-BLDG
TEL 0120-143-271 URL <http://www.kensei-group.jp>