

荏原 グループ経営戦略・人事統括部
人材開発部 部長 **老田 将人氏**



ポンプ大手の荏原は2030年にありたい姿を示す長期ビジョンの中で、五つの重要課題の一つに「人材の活躍促進」を挙げる。重要性が増す採用や入社後の教育などについて、グループ経営戦略・人事統括部人材開発部の老田将人部長に聞いた。(戸村智幸)

一求める人物像は。

「自ら挑戦し、新たな価値を創造できる人だ。ゼロから1を生む創造性や、何をするか自分で決める主体性が重要だ。失敗を恐れず、最後までやり遂げることや、状況の変化への柔軟な対応も求めたい」

一入社後の教育で新たに取り組むことは。

「研修プログラムは入社何年目など年次で区切ってい

自分で決める主体性重要

だが、22年から一定段階以上の研修は、役割等級に達したら受けてもらうようにする。従来は対象外の年次の社員が参加できる。人材育成から、競争し、挑戦する企業風土を具現化する」

一売上高の約6割が海外のため、グローバル人材の育成が重要です。どのように取り組んでいますか。

「(ポンプなど主力の)風水力事業では12年から、毎年十数名の若手社員を現地法人に派遣している。現法は規模が小さく、自分の担当の周辺業務にも関わらないといけなくて、視野が広がる。現法の経営の考え方にも触れることで、成長できる。グローバルのサプライチェーン(供給網)も理解できる。風水力事業で成果が出ているので、22年から全社規模に広げた」

④3

ほしい人材

育てる人材

東京農工大学 農学部・農学府就職支援委員会委員長 兼
就職支援ワーキング長(教授) **天竺桂 弘子氏**



東京農工大学の特徴は女性や留学生など多様な学生が学んでいる点だ。特に女性比率が高く、全学で35%を占める。農学部・農学府就職支援委員会委員長兼就職支援ワーキング長の天竺桂(たぶのき)弘子教授に手厚いキャリア支援について聞いた。(小寺貴之)

一女性研究者は出産や子育てなどのライフイベントがあります。

「女性未来育成機構でキャリアパスを支援している。心理カウンセラーの講習を受けた女子大学院生が進路などの相談に乗る。2021年度は35人が活動してくれている。また子どもを育てながら大学院に通う学生もいるため、研究支援員が週1-2回実験の手伝いなどの補助を

長所伸ばし、尖らせる。

する。留学生も利用している」

一多様性の利点は。

「違う考えや生き方の学生が身近にいてともに相手のことを考えられる点だ。多様なものさしで個々人のいいところを伸ばし、尖った人材を育てていきたい。小さな大学だからできる」

一同窓生からの支援が手厚いです。

「卒業生に子育てと仕事の両立を聞く機会を設けている。限られた時間で成果を上げる工夫や周囲とのコミュニケーションがチームワークにつながる。コロナ禍でオンライン化し、受講者が40人から200人に増えた例もある。こうしたつながりが就職してから生きる。先輩が後輩を支える好循環ができてい