

わが社の ダイバーシティ グローバル 人材育成プログラム！

No. 5

株式会社荏原製作所
人事統括部 人財戦略部 人事ガバナンス推進課
林 光恵 さん

GCDP

(Global Career Development Program)

当社は2020年に掲げた長期ビジョン「E-Vision2030」において2030年にグローバルエクセレントカンパニーとなることを目標とし、さらなるグローバル化を加速させています。これに伴い2022年からは当社独自の人材育成プログラムGCDP (Global Career Development Program) 参加者の受け入れ先を増やし、日本本社所属社員のみならず、荏原グループ所属の全社員に参加のチャンスを広げ、世界の荏原グループ各社若手社員が2年間のプログラムに参加する体制を整えました。その中で2023年のプログラム参加者は、現在、着任から約1年が経過しようとしています。彼らはこの1年で、新しい環境やカルチャー、働き方に順応し多様な経験を積んでいます。(本稿2023年8月に掲載した「GCDPについて」の関連記事です。)

(内訳) <2023年 GCDP 参加者>

赴任	2023年(人)
日本 → 海外	7
海外 → 日本	12
海外 → 海外	4
計	23

<GCDP 参加者の赴任元会社の所在地>

赴任元	2023年(人)
Japan	7
India	2
Vietnam	2
Indonesia	2
Italy	2

赴任元	2023年(人)
USA	1
China	3
Saudi Arabia	1
Brazil	3
計	23



- GCDP参加者への質問
 - ① 赴任先でどのように貢献をしていますか？
 - ② 担当業務の効率や成果を上げるために取り入れている工夫は？
 - ③ GCDPの2年間のプログラムで成し遂げたい目標は？
- 受入先 上司への質問

…… GCDP人材を受け入れることは、グループのグローバル化にどのように活用し、貢献できると考えますか？

Krisna Hutomo Aditya (クリスナ フトモ アディット)

(PT. Ebara Turbomachinery Services Indonesia / インドネシア → 荏原製作所 / 日本)



中央が クリスナ フトモ アディット さん

- ① 私にとっては初めての海外勤務となるため、現在の主な課題は新しい環境や文化への順応と日本語の習得です。これらは非常に興味深いです。日本での経験から学び、成長する中で身につけた新しい視点やスキルを活かして赴任先でも貢献していきたいと考えています。
- ② 私は現在、新技術を開発する部門に所属しています。ここでは、現実的な目標の設定から期限を厳守して研究計画を立案し、進捗状況を評価することが必要です。またチームワークを大事にし、周囲とコミュニケーションを取りながら、常にお互いフィードバックを提供しあっています。
- ③ 部門の目標は、満足できる開発結果を出すことであり、それによって競合他社にない新しい技術を荏原グループ全体に拡散できるようにすることです。また個人的な目標は、グローバルな技術経験を積み、表面改質技術に特化した回転機器修理エンジニアになることです。

■ フトモさん上司コメント / 瀧川 俊介(荏原製作所 / 日本)

当部門ではGCDP人材を「研修生(≒お客様)」ではなく、1人の社員(戦力)として捉え、他の所属社員と同じように担当業務に対する成果を求めています。チームで成果を出すためには、お互いに言語、文化の壁を乗り越えなければなりません。GCDPを通じてフトモさんが当部門のグローバル化を促進していることは間違いないと思います。

村上 嵩宜

(荏原製作所／日本) ➔ EBARA PUMPS AMERICAS CORPORATION／アメリカ



村上 嵩宜 さん

- ① 赴任先の工場も日本と同じような問題に直面しています。そのため、日本で学んだことを活かして問題解決に努めたいと考えています。日本は大きな組織として活動して、資料や情報も多く色々な環境が整っていますが、赴任先では現地スタッフが理解できないことや悩みを解決できるよう適宜、質問や相談を行うことで日本との橋渡しを行っています。
- ② ある課題や問題が発生しその解決を行う際に、知識を引けらかしたり、解決方法を強制しないよう気を付けています。日本側と比べて持っている情報の量が違うため、基礎知識が異なる可能性もあります。現地スタッフとコミュニケーションを取り、かつ、赴任国の文化や環境を理解し、一緒に活動を進めていくことを大切にしています。
- ③ 将来、マネージャー職になるためには、持っている知識の幅を広げたり、不足している知識を増やしていく必要があります。当社の建築・産業カンパニーでは多くの製品群を取り扱っているため、幅広く学ぶことができる環境で、さらに知識量を拡充していきたいと考えています。

■ 村上さん上司コメント／渡部 拓郎(Ebara Pumps Americas Corporation／アメリカ)

GCDP人材の受け入れについては、大きく分けて2つの意義があると考えています。1つはGCDP人材が海外拠点で実務にあたり、各拠点及び各国の実情を学ぶことで、GCDP人材自身の成長を施すこと。もう1つは荏原の技術、文化の発信源として、各拠点と情報共有を図ることです。GCDP人材が拠点間のハブとして情報共有化の役目を担うことで、荏原のグローバルスタンダード化に貢献し、その活動をボトムから支えることができるものと考えています。

Carolina de Almeida Ferreira (カロリーナ デ アルメイダ フェレイラ)

(EBARA BOMBAS AMÉRICA DO SUL LTDA.／ブラジル) ➔ Ebara Pumps Europe S.p.A.／イタリア



中央が カロリーナ デ アルメイダ フェレイラ さん

- ① 日々様々な業務を円滑にこなすことは、私の自信やモチベーションにつながっています。また私の仕事への真摯な姿勢や尽力は、上司や職場の仲間からの信頼につながっていると実感しています。
- ② 同僚が助けを必要としていたら常に彼らをサポートし自発的に行動しています。常に集中力を保ち、プロフェッショナリズムを持って適切な時間内に自分の仕事を終わらせるように努めています。同僚との関係性も良好で、とても働きやすい環境です。
- ③ これまで学んだ多くの技術や事業に関する知識をさらに深めたいという思いでGCDPに参加しました。実際にGCDPを通して赴任先の製品、生産システム、顧客、アプリケーションの知識が確実に増えているので、今までの経験も活かしつつ、同僚をサポートできる存在になりたいと考えています。

■ フェレイラさん上司コメント／Bicego Giulio(Ebara Pumps Europe S.p.A.／イタリア)

GCDPでは部門の需要と本人の供給のマッチングが重要な中、私たちは、モチベーションが高く、柔軟でかつ適応能力を有しているカロリーナさんを発掘することができました。これを一つのキーとして、彼女の経験や知識を活かしながら、赴任元と赴任先の事業や製品の理解向上に寄与しています。そして、彼女の存在により、当課メンバーは、英語をより広範囲に使用する環境になり、全体の意識やレベル向上にもつながりました。これら日常的な活動の積み重ねは、多国籍企業からグローバル企業に転換していくために、必要不可欠な第一歩であり、これまでの限定的で不足していたグループ会社間の相互の知識、サポート、シナジーを補っています。今は、相互の新たなネットワーク構築やビジネスモデルの立案につながっています。GCDPはグループのグローバル化に大きな影響を与え、実質的な効果をもたらしているため、今後も必要な取り組みだと考えています。