

人材不足 と戦う

荏原は2024年12月期連結決算の売上高が8666億円と、4期連続で過去最高を更新した。30年には売上高1兆円規模を目指す。継続した成長を実現するための事業基盤強化には、設備投資や研究開発投資などと同様に優秀な人材獲得も必須となっている。CHRO兼人事統括部長を務める大崎晃裕執行役に取り組みを聞いた。

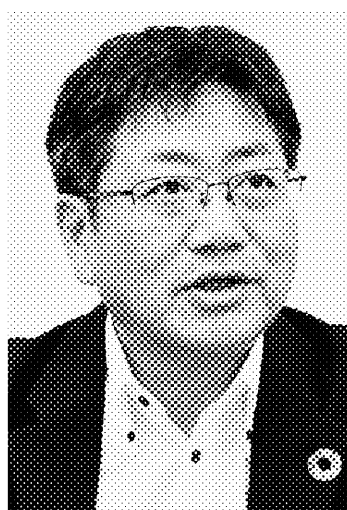
— 人材採用の課題を（対消費者）企業と比べて捉えていますか。べると学生からの知名度が低いですか。 「人材確保は年々難度が低い。今以上に知名度が上がるにつれて、社を知ってもらい、魅了名度を向上させることを感じてもらえらるゝことが重要だ。特に当社うにする必要がある」はBツ一B（企業間） — 優秀な人材獲得に企業のため、Bツ一C 向けたアプローチは。

知名度アップ、新卒維持

「当社で働くモチベのかといつたことを伝えるのが重要視されるように取り組んでいる。入社後も必要なスキルとして重要とえていゝ。最近に入社する企業理念のほか、後に自分のスキルを本事業を通じてどのよう 当に活用できるのか、に社会に貢献している どのように成長していゝ

荏原執行役
CHRO兼人事統括部長

大崎 晃裕氏



「離職を防ぐために 整備している。（厚生労働省の調査による）」「募集しているポジション 一般的な数字よりも、シヨンの業務内容や会社 当社の離職率は低い水準として期待している」 — 積極的な採用を継続しています。 「事業拡大に合わせた採用を続ける。新卒は約200人を採用し、職種別採用とするを維持する。キャリアことでミスマッチによゝ人材も、年間200人離職につながらない 以上のペースで採用している。今後の事業戦略を実行していくために、必要となる人材を確保していく方針だ」 — 注力する人材育成の特徴は。 「新規事業への取り組みを進める上で、リスキング（学び直し）に注目している。オンラインの学習プラットフォームを導入し、社員が得たいスキルを選択して学ぶことができゝる体制を整えた。外部機関と連携した講習も行うなど学びの機会も提供しており、実際に国家資格を取得した社員もいゝ。着実に成果が出ている感だ」（松井美濃生（随時掲載）