

スモール・グローバルカンパニーを目指す 当社の採用・人材活用

2013年10月23日

シンポジウム

「雇用改革時代における人材活用のこれから—経営課題解決に有効な”ミドル
のチカラ”をいかにして活用するか—」

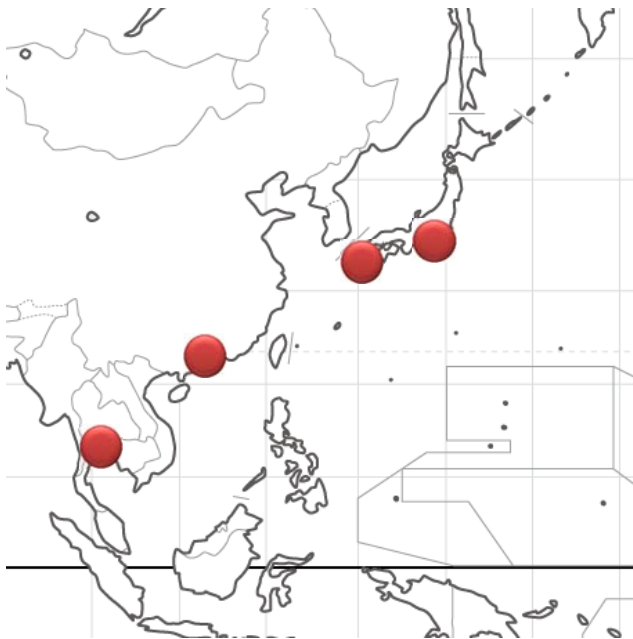
ナゴヤパッキング製造株式会社

経営企画室・アジア事業開発室

小寺一輝

© Copyright Nagoya Packing Co. Ltd.

1. 事業概要



- 【営業拠点】
- ・名古屋（本社）
 - ・安城
 - ・福岡
 - ・広東省・東莞市
 - ・タイ

- 【製造拠点】
- ・岐阜（養老郡）
 - ・福岡（粕屋郡）
 - ・広東省・東莞市
 - ・タイ・イースタンシーボード（ラヨン県）

国内従業員： 約100名
 海外従業員： 約150名

設立：1950年 資本金：5,000万円

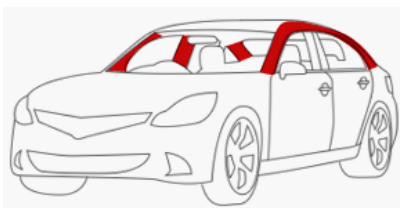


3

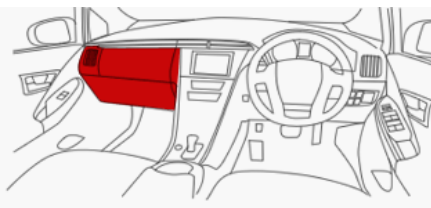


製品 自動車内外装部品

【自動車内装用 表皮部品】



車の内装のルーフ、ピラーの内側表皮



車のダッシュボード



【自動車内・外装用 各種パッキン部品】



4

グローバル戦略 「海を越えて三極をつなぐ」



当社が目指す「3つの連携」

①3極 営業連携

②3極 営業+生産連携

③3極 技術連携

自動車産業の「三極」でスピーディーに情報共有。
大企業をスピードで凌駕する「スモール・グローバルカンパニー」へ

5

2. 採用手法

採用手法のポイント

1. 事業ビジョンの実現に必要な要素をリストアップし、それに資する人材のみを対象を絞る。

つまり、

基準を明確化。何となく良さそう で採用しない。

2. 人材の多様化を前向きに考える。

つまり、

業界・国籍・年齢にこだわらない。

3. ビジョン、戦略、思いを積極的に発信する。

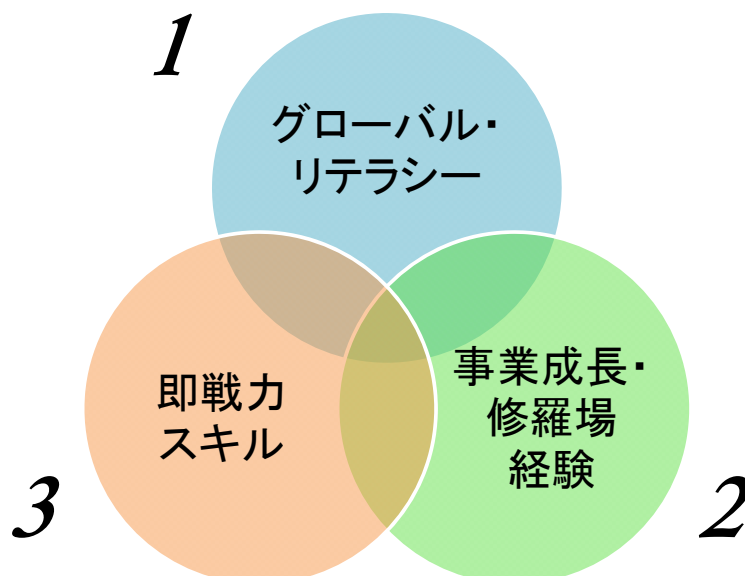
つまり、

「中小企業であること」に遠慮しない。

7

1. 採用基準の明確化① 当社の基準

- 語学力・表現力・頭の回転
- どこでも生きられる逞しさ・図々しさ
- 相対的な文化観、異文化リスペクト



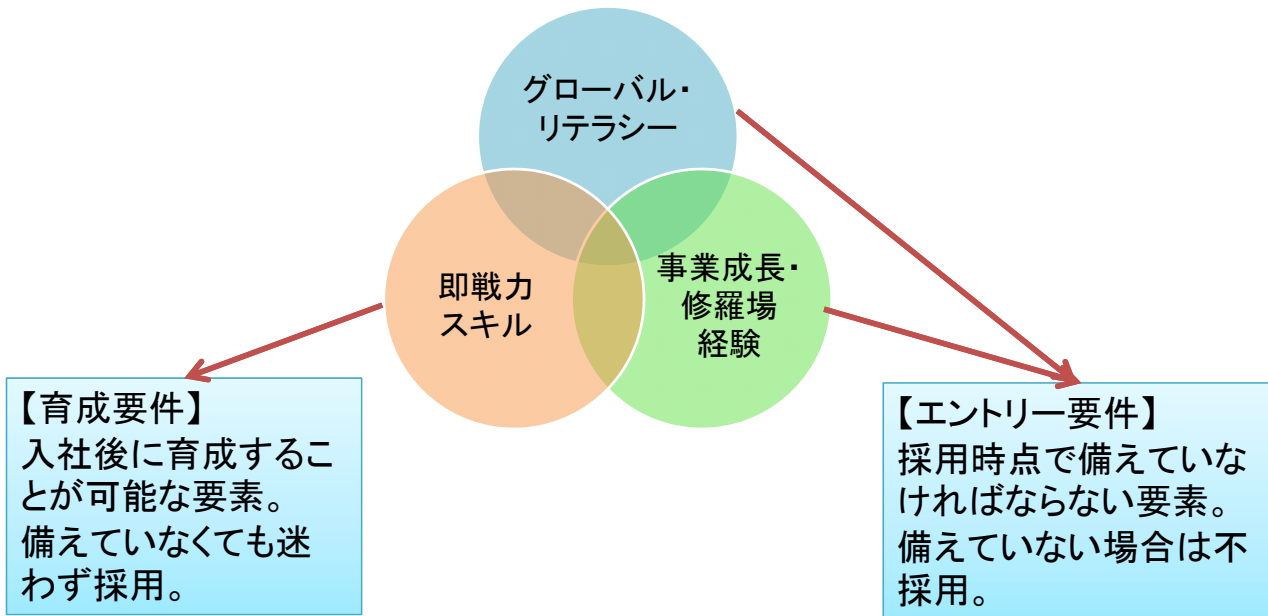
- 当社事業関連領域のスキル・経験
(自動車関連の営業、製造業での技術・品質保証など)

- 成長する事業で汗をかいた経験
- 厳しい環境下で事業推進した経験
- 犠牲を伴う判断を下した経験

8

1. 採用基準の明確化② エントリー要件と育成要件

弊社グローバル要員の場合



育成要件をエントリー要件に含めてしまうと、採用可能性DOWN、人件費UP につながる。譲れないエントリー要件に絞り込む。

9

2. 人材の多様化 「多様化がもたらすギフト」に着目する

採用ケース	ありがちな反応	ギフトに着目すると？
<p>①年齢・特殊経験</p> <ul style="list-style-type: none"> ・48歳 ・自営業経験者 	<ul style="list-style-type: none"> ・ちょっと年齢高すぎ？ ・自営業？独立したのに失敗したの？ 	<ul style="list-style-type: none"> ・経験豊かで指導力に期待 ・事業の難しさを体で覚える貴重な体験
<p>②国籍・異業種</p> <ul style="list-style-type: none"> ・中国籍 ・物流業界出身 ・超高学歴 	<ul style="list-style-type: none"> ・言葉や文化の問題があるんじゃない？ ・全然業界が違うけど、大丈夫？ ・すぐ辞めちゃうんじゃない？ 	<ul style="list-style-type: none"> ・中国子会社や中国企業との取引が広がる ・グローバル物流構築の推進担当にしよう ・満足してもらえる環境を作り出す良きプレッシャー

経営資源に限りのある中小企業。人材の多様化は事業ビジョンの達成に必ずプラスになる。

10

当社のたどった試行錯誤と今後

1. 諦めフェーズ

「うちみたいな会社には優秀な人は来ない・・・」
漠然とポジションに応じて募集。「まあまあかな」という
線で妥協して採用。

ビジョン明確化

2. 高望みフェーズ

ビジョン達成にはあれもこれも必要だ。とにかく優秀かつ
経験豊富な人材を採用しよう！
高年収希望に驚愕、応募者ゼロで落胆・・・。

要件の絞り込み

3. 最適化フェーズ

ビジョンと採用基準（エントリー要件・育成要件）のセッ
トで効果的な採用活動。
適材適所で高ポテンシャル人材の獲得へ。

?