

企業概要

株式会社 DG TAKANO

住所:東京都台東区東上野 2-21-3 成宝ビル7階
大阪府東大阪市若江東町4-6-26 (製造工場)
業種:デザイン・開発・製造業
従業員数:25名(うち高度外国人材4名)



サマリー&ピックアップ!!

節水洗浄ノズル「Bubble90」、すすぐだけで汚れが落ちる食器など、節水関連製品の開発・製造・販売、社会課題を解決するグローバルな新規事業開発を手掛けるベンチャー企業。グローバル展開を見据え、創業時から日本人だけの組織を想定していない。採用ではベンチャーに合うマインドとスキルを重視し、社員の夢の実現や独立を応援している。

【ピックアップ ポイント】

「『技術力は高いが、マネジメントのレベルが低い』。これが外国人材から見た日本企業の印象です。世界中に魅力的な企業がある中で、優秀な人材に自社を選んでもらうには、彼らが望むものに応じて、会社が変わっていく姿勢が必要です。」

外国人インタビュー



名前:アレクサンダー・ナイデノフ さん

出身:ブルガリア

入社:2018年

業務内容:中東をはじめ海外の大規模プロジェクトへの参画に向け、戦略立案、契約、マーケティング、ブランディングなどを担当。5カ国語を習得しているため、海外での交渉にも同行し、社長の右腕として活躍

Q1: 業務内容は?

今のメインは海外展開の担当です。中東で大規模な街を作ったり、ラグジュアリーホテルに隣接するプライベート空港への介入、100兆円マーケットに弊社の商品が入れるような手続きの話を展開していきます。弊社の商品は、いろんな問題を解決できますので、そのチャンスを掴めるように進めています。

Q2: この会社で働く魅力とは?

高野社長は将来のビジョンを持っていて、ゴールが明確です。それが一番の魅力で、日本ではとてもレアな会社だと思います。最近大企業でのビジネス経験がある社員も入社し、ベンチャー思考と大手の経験が融合することで、さらに成長できる環境が生まれています。

Q3: なぜ日本で働くことにしましたか?

日本に留学中、DG TAKANOでのインターンシップに参加し、会社の行動力に惹かれました。元々、大学卒業後は多様なプロジェクトに参画できるスタートアップを志望していたので、ここで働くことにしました。この会社と出会っていなかったら、日本には来なかったでしょうね。

Q4: 日本企業に就職を希望する人へのアドバイスをお願いします

大事なのは、自分に合う企業を探すことです。DG TAKANOのような“日本的”ではない企業もあるので、自分のワーキングスタイルに合った会社を見つけてください。また、日本は便利で住みやすい国ですが、生活のルールがたくさんあり、それに適応することが求められます。



採用から定着までの企業分析

①採用背景と課題設定

外国人材採用の背景

- 海外市場をターゲットに創業しているため、当初から日本人だけの組織は目指しておらず、外国人材の採用を前提としていた。
- 創業から6年間は、高野社長一人の会社だった。その後、日本人社員を採用するも、不正が横行。日本に能力の高い外国人材がいることを知り、高度外国人材の積極的な採用を開始。

採用基準

- 外国人材がどんな能力で会社の戦力になろうとしているか、会社としてその人が活躍できるステージを用意できるかが重要。
- 世界中から優秀な人材に選ばれるために、日本語能力や日本企業の文化に従うことは求めない。
- ベンチャー企業に合うマインドセット(一から仕事を作ることを楽しむ、リスクを恐れず挑戦できる等)を持っているかを採用基準に設定。

②実施した事による問題点と解決策

実施事項

- その時必要な人材を国籍に関係なく採用。現在は、マーケティング、プロダクトデザイン、研究開発などの業務で外国人材が活躍中。
- ジェトロでの採用情報発信のほか、人材紹介会社を介してインド工科大学での採用活動を実施。
- 会社のHPに掲載した採用情報から、毎月数名の外国人材の応募がある。

新たな問題点と解決策

- 日本語能力は求めていないため、日本語と英語の2つの資料を作っているが、特に負担ではない。外国人材は優秀な人ばかりなので、1年ほどで日常生活の簡単な会話には不自由しなくなる。
- ムスリム文化、ヴィーガンなど、個々の事情への配慮は、その都度対応している。

③受入後の変化と定着

受入後の変化

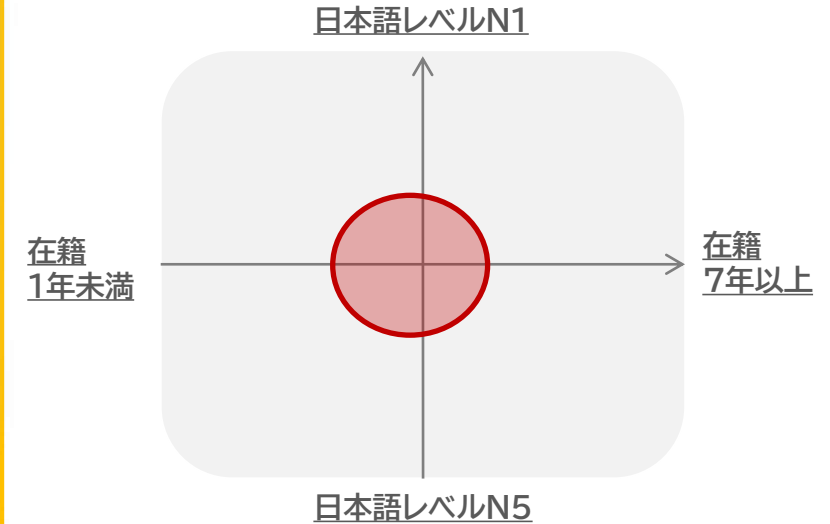
- 情報システム担当の外国人材を採用し、社内不正を防止。製品に関する技術的な課題について研究してもらい、解決に繋がったこともある。
- 能力の高い外国人材が集まっていることで、彼らと一緒に働きたいと優秀な日本人も入社している。
- 社員の半数以上が外国人材だった時期もある。外国人材に助けられた会社。もし採用していなかったら、存続できなかった。

定着のための取り組み

- 定着してもらうことを重視していない。独立したいという社員には、当社で学べることをしっかり学び、独立してもらう。社員の夢を応援するからこそ、彼らに選ばれる会社になった。
- 公平にチャンスを提供し、成果を公平に評価している。チャンスを生かして成長し、会社に貢献した社員には、次のチャンスを与える。ストックオプションなどの制度もある。

高度外国人材社員の在籍者分析

日本語と定着



Case Study

プロの総合分析結果

経営トップのベンチャーマインド、明確な事業展望、人材に対する考え方に共感する外国人材が集まり、個々の高いスキルを発揮して、会社の成長に貢献している。企業側が一方向的に能力やスキルを求めるのではなく、「我々が欲しい人材が求めているものを、我々は持っているか」という発想は、外国人材の採用を成功させる上で一つのヒントになるのではと考える。

