

为全球配重市场打造国际人才

日本企业音头金属株式会社希望招聘更多国际员工并拓展海外业务，从而拓宽其全球视野。



一音头则靖
总裁，
音头金属株式会社

对于许多日本中小型企业而言，招聘外籍实习生作为临时工已成为缓解劳动力短缺的一种策略。

然而，制造企业音头金属株式会社，致力于将更多海外员工融入其核心团队，并且相信全球劳动力对于企业未来至关重要。

在过去 50 年里，该企业的国际贸易已得到显著提升，从每个月在日本生产数百吨铸铁配重发展到从海外每月进口超过 3,000 吨。

该企业计划招聘更多外籍员工，旨在为国际业务注入活力。对于未来海外扩张，总裁音头则靖认为，必须提早营造合适的环境，让日本员工和国际员工能够协同工作。

音头表示：“我的初始目标是使外籍员工人数达到 10%，因为我的志向就是为公司注入新活力。但现在，该目标已经修改为 20%，我们很快就会实现这一目标。”

自 2008 年以来，为增加



音头金属株式会社招聘海外员工以推动全球业务。

国际劳动力，音头金属株式会社特别将理工科大学毕业生作为招聘目标。

虽然这些理工科新员工一开始不会讲日语，但他们在各个部门接受培训的同时也会接受一年的内部语言课程。

在波及日本的当前人员短缺危机出现之前，该战略就已制定，当时是为了应对大学毕业生更青睐大企业而非中小型企业趋势。

这段全球招聘经历意味着公司能够很好地应对日本人口老龄化和劳动力短缺带来的影响，这些影响已在日本造成严重社会问题。

国际员工通过 TRANSCEND Co., Ltd. 主办的亚洲人才计划 (AHRP) 加入公司，TRANSCEND 的总裁武田信彦与音头总裁是长期合作关系也是认识了 20 年以上的前辈。

在音头金属，总裁每季度召集海外员工举办关于“次

“我们的优势是可以灵活应对客户需求和环境变化。”

音头则靖

世代管理人才”的研讨会，邀请公司外部的客座讲师讨论公司的战略和管理理念。2023 年 12 月研讨会的召开体现了这些外籍员工的价值。

音头总裁说：“当我公布该培训课程的时间表时，所有部门主管都告诉我如果员工

被邀请去参加研讨会，他们的工作将无法完成。这证明了外籍员工在我们公司起着重要作用。”

自从聘用首批两名

中国员工以来，该计划已取得重大进展。

目前，公司同时拥有来自越南、印度尼西亚、缅甸和美国的员工。总裁音头尽可能前往这些国家，并亲自进行最后的面试。

过去 15 年里，即使发生了 2008 年金融危机、东日本大地震和新冠疫情等全球重大事件，该计划从未停止。总裁相信，勤奋的外籍员工将有助于决定组织的未来。在中国和印度尼西亚的海外办事处和工厂，一些外籍员工已晋升为总经理。

音头表示：“如今，他们已凭借自身在制造技术和管理业务的技能而得到赏识，但我非常期待他们在未来展现经营能力。如果下任总裁、我的继任者是从海外人才中选拔出来的，我也不会感到意外。”



音頭金属株式会社
Ondo Metal Co., Ltd.