

## 企業概要

### 甲子化学工業株式会社

住所:大阪府大阪市東成区東小橋1-12-20  
 業種:プラスチックを中心とする製品の設計・製造・販売、商品の企画  
 デザインから量産支援 等  
 従業員数:16名(うち高度外国人材2名)



### サマリー&ピックアップ!!

ホタテの貝殻を再利用した環境配慮型ヘルメット「ホタメット」を開発・発売し、現在ヨーロッパを中心に海外でも注目を集めている。主力事業であるプラスチック製品の製造を支えるエンジニアと、ヘルメットの海外拡販のためのマーケティングの2分野で、外国人材活用を計画中。

#### 【ピックアップ ポイント】

「近年プラスチックが“悪者”として扱われる風潮の中、生物由来の廃棄物と廃棄プラスチックをリサイクルし、付加価値を付けて製品化しました。プラスチック製品のメーカーとして、発想と技術力で環境保全に貢献する当社の姿勢に共感し、興味を持ってくださる外国人材もいます。」

## 外国人インタビュー



名前:キエンさん  
 出身:ベトナム  
 入社:2017年  
 業務内容:多様なプラスチック製品・部品を製造する現場で、設計、プログラミング、機械操作、金型交換、金型のメンテナンスなどの工程を一貫して担当

**Q1:入社からの7年間で、自身で成長を感じた場面を教えてください。**

製造に関しては覚えるのに時間がかかるので、下積み期間がありました。それを経て、自分で段取りをしたり、機械を操作したりするようになってきました。金型のメンテナンスなども1人でできます。

**Q2:日本語はどのように勉強していますか？**

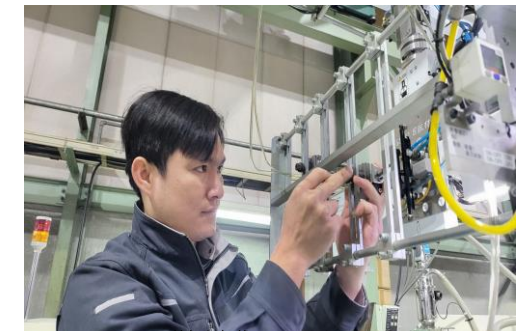
以前はインターネットで講習を受けていましたが、今は独学です。業務で分からない言葉があった時は、スマホの辞書で調べてメモを残し、繰り返し勉強しています。

**Q3:今の会社に長く働きたいですか？**

はい。妻も同じ会社で働いており、子どもが生まれたので、日本で家と車も購入しました。二人とも仕事に慣れ、みなさんが親切なので、長くここで働きたいと思っています。

**Q4この会社で働く魅力は？**

一つの業務だけでなく、設計からメンテナンスまでさまざまな役割を一人でやり遂げられることに、やりがいを感じています。仕事中はもちろん、生活面でも困ったことがあれば、いつでも助けてくれる社長や同僚の優しさも魅力です。



## 採用から定着までの企業分析

### ①採用背景と課題設定

#### 外国人材採用背景

- 国内の学生にとって、中小の製造業は就職先として人気とは言えず、募集をしても求めている人材が集まらない。
- 新規事業でホタテの貝殻を再利用したヘルメット(ホタメット)を開発し、海外市場への展開もスタート。今後、顧客対応、商談などに対応できる語学力を持つ人材を、社内に確保したい。

#### 採用基準

- 高度外国人材の採用を始めた10年ほど前は、日本語能力や知識・技術は高いものを求めず、真面目さや会社になじめる人柄かを重視。
- 3年ほど前に採用方針を転換。現在は、N2程度の日本語能力を採用基準としている。
- 海外展開に必要なマーケティング、開発系の職種では、英語力も求めたい。

### ②実施した事による問題点と解決策

#### 実施事項

- 当初は人材紹介会社を利用。現在はジェトロの支援を受け、合同企業説明会などに参加し、直接採用も始めている。
- ホタメットの海外展開に伴い、海外顧客に対応できる人材を求め、採用活動を展開中。会社案内を英語対応に変え、ホタメットをヨーロッパの見本市などに出品。海外の学生からインターンシップの問い合わせなどの反響があった。

#### 新たな問題点と解決策

- 製造現場でも、細かな指示の伝達、トラブル対応、品質管理など、一定の日本語能力が必要。
- 以前は日本語能力を問わずに採用していたため、中には意思疎通が難しく、想定していた業務を任せられなかった人もいた。
- 日本語だけでは伝わりにくい場合、イラストや写真など、ビジュアルを活用して理解してもらう。

### ③受入後の変化と定着

#### 受入れ後の変化

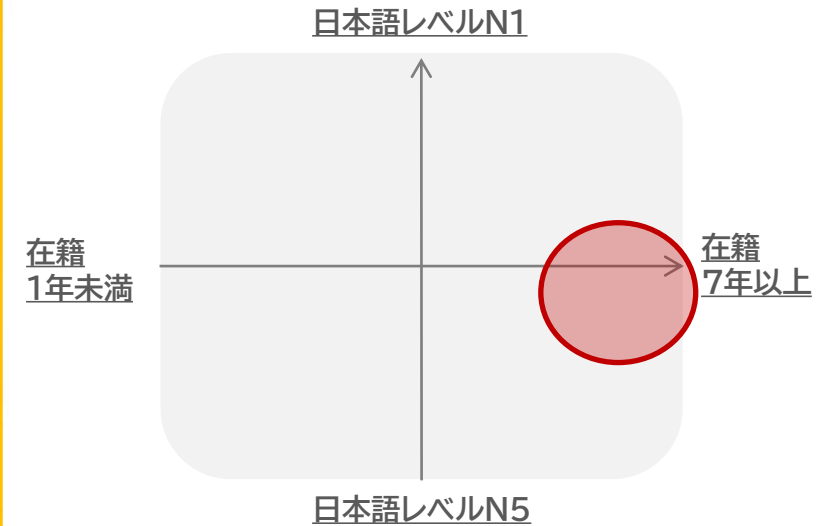
- 国籍に関係なく、若い人材がスピーディに働く姿に周りの社員が刺激を受け、作業効率が上がった。
- 社内の人材に多様性が生まれ、今後も外国人材が入社しやすい環境ができた。
- 採用や海外展開において、外国人材の活用が、SDGsや多様性、社会貢献に対する会社の姿勢のPRにもつながっている。

#### 定着のための取り組み

- 2週間の帰国休暇、家族の来日費用の支援を実施するなど、外国人材の希望に応じて柔軟に対応。
- 日本語能力の向上は、これまで本人たちの意欲に任せていた。外国人材にさらに活躍してもらうため、今後は日本語学習の費用の補助など、会社としてのサポートを制度化していきたい。

## 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



日本語能力を問わずに採用して苦勞した経験から、採用基準を見直した。海外事業を担う企画開発部長が外国人材の採用にも携わり、今後は知識・技術をより絞った採用も検討中。従来の事業と新規事業の双方で、これから自社が成長するための戦力となる海外人材に期待する熱意が感じられた。

