



カワソーテクセル株式会社

Kawaso Texcel Co.,Ltd.

企業概要

住所

大阪府大阪市西区西本町
1丁目7番10号

業種

碍子や架線金物などの電力系資機材や、セラミックスと金属を接合したメタライズ製品の製造・販売

従業員数

147名

サマリー&ピックアップ

求める日本語レベル

職種によるが、試験結果より会話力を重視。

外国人材平均在籍年数 2.5年

1877年、愛知県瀬戸市で洋食器製造業をスタート。1910年代に電子用碍子類の製造を開始し、以降は架線金物や電線ヒューズといった電力系資機材メーカーとなる。1970年代、ファインセラミックスに注目が集まるようになってからはセラミックス分野に進出し、セラミックスと金属を接合するメタライズ技術や異種金属同士の気密接合技術を活用した製品を製造。

ピックアップポイント

「大阪府堺市の工場で製造している電力系製品は、国内の大手電力会社10社中8社から認定をいただくなど、着実にシェアを獲得してきました。近年は、3D CADや3Dプリンターを活用して試作品製造を効率化するなど、業界でも先駆的にDXに取り組んでいます。」



外国人社員名 TRAN THANH THUY

出身 ベトナム

入社 2023年

業務内容 顧客の要望に沿って架線金物の設計・開発を行う。3D CADを用いて、強度確認シミュレーションや、新製品のモデル設計に携わることも。

外国人材インタビュー

Q

この会社で働くことに決めた理由を教えてください。

A

高校卒業後に来日して日本語学校と製品設計の専門学校に通いました。合同企業説明会でカワソーテクセルを知ってインターンシップに参加し、自分の専門知識を生かしつつ温かい社員たちと一緒に働けると思い、入社を決めました。



Q

仕事のやりがいを教えてください。

A

工場の勉強会で技術的な知識を学びながら、製品の名前と納品先、用途などを一覧表にまとめるなど、努力を重ねました。今では顧客の要望を踏まえた製品設計を日本語で提案できるようになり、大きなやりがいを感じます。

Q

今働いている地域の魅力を教えてください。

A

来日したばかりのころ、飲食店でアルバイト中に、年配のお客さんたちが気さくに話しかけてくれて嬉しかったのを覚えています。母国から離れて寂しさもある中で、家族のように接してもらえるのは大きな安心感につながります。

Q

キャリアにおける今後の目標を教えてください。

A

今後もできる限り長くカワソーテクセルで働き、規模の大きい案件に挑戦しながら自分のスキルを磨いていくことが目標です。また、休みの日には、家族全員を連れて日本中を旅行し、いい思い出をたくさん作りたいと思っています。

採用

1 採用のきっかけ

韓国企業との取引にあたり、営業職として韓国人留学生を採用したところ、成果を上げてくれたので、続いて台湾人留学生も複数名採用しました。

その後3D CADや3Dプリンターなどを使ったDXに取り組む中で、優秀な人材がさらに必要となったため、母集団を拡大してベトナム人留学生を採用。同国籍の先輩がいれば働きやすいだろうと考え、ベトナム現地での採用も始めました。

2 求める能力やスキル

職種間の協力が必須のものづくりでは、自分の考えを相手に伝えようとする姿勢が大切なため、コミュニケーション力を重視します。それさえあれば、入社時に日本語が流暢でなくても、仕事をする中で徐々に学んでいけると考えています。

ただ、国内顧客との折衝を担う職種については、要望を取り違えたりすることが顧客のストレスになりうるため、高い日本語運用能力が必要です。

3 採用に関する課題と対策

誰でも知らない環境に飛び込むのは不安なはずなので、インターンシップでありのままの会社の雰囲気を体験してもらうようにしています。

また、課題が生じた時にも対処しやすいよう、外国人材は経営陣の目が届く本社や本社に近い拠点に配属するようにしています。まずは会社の中心部から外国人材を受け入れる文化を醸成していき、それを各拠点に広げていくのがよいと考えています。

定着

4 受入後の社内の変化

外国人材の率直な意見や進言を、経営陣が否定せずに受け入れる姿を見せたことで、以前は積極的に発言しなかった日本人社員たちも口を開くようになり、社内の意見交換が活発になりました。

もちろん外国人材にも個人差はありますが、時間やお金などのコストを払って日本に来た分、それに見合った成果を出そうという意欲があるのは共通しており、日本人社員への刺激になっています。

5 キャリア支援に関する取り組み

外国人材には、日本人社員と同じく、新入社員研修や勉強会などで知識を深めてもらい、スキルアップに応じて仕事も任せていきます。

ただ、技術関連のセミナーは、できる限り母国語で受講できるものを手配しています。ものづくりの会社として、製造上の安全性は必ず守らなければならない以上、言語的な障壁によって理解が妨げられるようなことがないようにすべきだと考えています。

6 定着に関する課題と対策

これまで数名の外国人材が退職しましたが、会社への不満が原因で辞めた人材はいないはずです。それは、当社が社内サークルや食事会の費用を支給するなどして、悩んだ時にも互いに相談できるような「横のつながり」を作ってきたからでしょう。ベトナム人材については、互いに助け合えるように同時に複数名を採用しました。こうした社員同士の結びつきが定着につながるはずです。

プロの総合分析結果

外国人材が長期的に働くことを望みつつも、たとえ帰国しても在籍中に社内にもたらした良い変化は持続的に蓄積され则认为、外国人材の帰国を否定的に捉えない姿勢が特徴的です。また、「コスト抑制のためではなく、国籍を問わずに優秀な人材の母集団を増やすことが重要である」という考え方も持っています。企業側の要望を外国人材に一方的に押し付けるのではなく、互いに対等な関係性を構築することは、外国人材の採用に取り組む全ての企業が心がけるべき重要なポイントです。



企業担当者

部署

-

役職

代表取締役

名前

稲付 嘉明

