



千代田空調機器株式会社

CHIYODA Air-con Parts Co.,Ltd.

企業概要

住所	業種	従業員数
(りんくう工場) 大阪府泉南市りんくう南浜2-8	空調機器製品に使用されるバルブなどの機能部品や圧力容器、冷媒配管等の開発・設計・製造	368名 (グループ連結: 1390名)

サマリー&ピックアップ

求める日本語レベル

日本もしくは海外拠点で日本語の研修を行うため、入社時の日本語レベルは問わない。

外国人材平均在籍年数 2年2か月

開発から設計、製造まで、一切外注せずに社内で一貫生産を行う、空調機器製品の部品メーカー。バルブをはじめとする機能部品や圧力容器、冷媒配管という空調機器の主要3部品を全て製造できる、国内唯一の企業。その強みを生かし、主要部品を組み立てたユニットの提供も開始した。また、顧客である大手空調機器製品メーカーに合わせて海外に進出し、現在は中国の大連と蘇州、タイのアユタヤとチョンブリに工場を構えている。

ピックアップポイント

「空調設備が行き渡っている国内では、大幅な市場成長は見込めなくなりつつあります。一方、海外では、東南アジアや南アジアなどの新興国の他、CO2削減のためにガス暖房から電気暖房へと切り替えられつつあるヨーロッパでも、空調機器の需要が高まると予想されており、当社にとって大きなビジネスチャンスとなりそうです。」



外国人社員名 冉 彪

出身 中国

入社 2019年

業務内容 ものづくり強化チームに所属し、生産ラインの効率化やコスト削減、品質改善を行う。自ら学んだPythonの知識を生かし、生産ラインの可視化も実現。

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 大学で機械工学を専攻していたころ、授業で日本の技術レベルが高いことを学びました。その後、大学を通じて千代田空調機器の求人情報を得、自分の専門知識を生かしながら日本で働くことに魅力を感じて入社を決めました。



Q 今の仕事のやりがいを教えてください。

A 生産ラインの作業時間やコストを削減できたことが数字でわかると達成感を味わえます。また、自分ではなく、現場の従業員が感じている課題に寄り添いながら改善策を提案することで、従業員から感謝されることが増え、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 大阪では、知らない人からも気さくに話しかけられることが多く、楽しいです。近くに観光スポットが多いのも魅力。昔は賑やかな心斎橋によく行っていましたが、最近車の免許を取ったので、吉野山や高野山にまで足を伸ばして紅葉を楽しんできました。

Q キャリアにおける今後の目標を教えてください。

A 今後の目標は、係長として部下を育てつつスマートファクトリー化を推進すること。勉強会で学んだPythonの知識を生かし、既に一つの生産ラインを可視化しましたが、今後はそれを全生産ラインに適用しつつ、作業の自動化に取り組んでいきます。

1 採用のきっかけ

国内の労働人口が減少する中、求人情報を出しても全く応募がないという事態に直面した当社は、日本人だけを対象にしているのは優秀な人材を確保できないと考え、海外拠点を活用した外国人材の採用に踏み切りました。最初に採用拠点としたのは、数々の日本企業が拠点を構え、日本に親しみを持つ住民が多い大連でした。当初は知名度の低さから、応募者を集めるのに苦労しましたが、地元の大学との関係構築に奔走した結果、徐々に応募が増えていきました。

2 求める能力やスキル

来日前の現地研修で日本語を学ぶ機会があるため、採用時には日本語力を求めています。また、機械設計や材料力学、電気など、当社事業に関わる技術的な知識があれば理想的ですが、それよりもさらに重視しているのは「挑戦する勇氣」です。かつては「出る杭は打たれる」という雰囲気があり、社員の意見を吸い上げにくかった当社。現在、失敗を恐れずに挑戦する社風に変革させようとしている最中なので、その流れを推進してくれるような人材を求めています。

3 採用に関する課題と対策

採用から来日まで時間があるので、その間に日本で働くことに不安を覚える外国人材もいます。その不安を取り除くべく、現地研修期間中のフォロー体制を強化しました。現地拠点の社員が、一人ひとりのレベルに応じて日本語学習をサポートしながら、メッセージアプリを通じて個別相談にも乗り、両親にも会社での働き方について丁寧に説明するようにしたのです。また、来日後はすぐに生活を始められるよう、本人の希望条件に合った住居を予め用意しておきました。

4 受入後の社内の変化

個人差はありますが、積極的に発言する外国人材が多かったためか、社内の意見交換が活発になったように感じます。外国人材の斬新なアイデアも、マネジメント側が受け入れる姿勢を見せたことで、日本人社員の間でも「発言しても否定されない」という認識が徐々に根付いていったのでしょう。また、優秀な実績を残している外国人材については、日本人社員から「昇進させてあげて欲しい」という声上がるなど、国籍を問わず互いを評価する風土が醸成されつつあります。

5 キャリア支援に関する取り組み

初期のキャリア形成の核は現地研修です。以前は見学がメインでしたが、外国人材のフィードバックを踏まえ、冷凍教育や作業する際の注意点、意図することを事前に教育し、実作業を行う実習へとアップデート。母国語で安全性を理解してもらう、貴重な機会ともなっています。来日後は、日本語学校の通学費用や勉強会・セミナーの参加費用を負担し、外国人材のスキルアップをサポート。昇進し、部下を持つ外国人材もあり、他の外国人材のロールモデルとなっています。

6 定着に関する課題と対策

私が社長になってからは、外国人材の退職者はほとんどいません。バーベキュー大会やボウリング大会などの全社イベントに外国人材も多数参加し、社員との交流を深めているからかもしれません。とはいえ、外国人材はステップアップの意識が強い傾向にあり、ポジションや給与を上げるために去っていく人もいました。今後は、社員の成果に見合った立場と報酬を与えられるよう、対応可能な範囲で人事評価制度や給与体系も見直していく必要があると考えています。

プロの総合分析結果

製品の安定供給が求められる製造業では、毎日同じ作業を着実に遂行することが重要ですが、この企業は「同じことをするにも、その質と効率は常に上げていく必要がある」と考え、社員の失敗を否定せず、チャレンジを後押しする社内風土づくりを進めてきたことに特徴があります。このような挑戦的な社風ができつつあったからこそ、外国人材が加入した際も伸び伸びと活躍できるようになり、その社風がさらに強まったのです。外国人材の採用成功には、このような外国人材が活躍しやすい社風づくりという視点も重要です。



企業担当者

部署

-

役職

代表取締役社長

名前

北山 貴靖

