

海外アプローチ支援事業

【機械・プラント】

ケイ・エイチ工業株式会社



社員数 17名

住所 大阪府堺市中区田園969番地-1

資本金 2,000万円

URL <https://www.kh-co.jp/company>

外国人採用を始めた時期 2019年

外国人社員の人数 1名

外国人社員の国籍 ベトナム

主な職務内容 プラント設備の設計（CAD使用）

◎ 「インド人材採用・ビジネス交流ミッション in タミル・ナドゥ州」

MEET IN OSAKA JOB FAIR in Chennaiについて

大阪府は、インド南部タミル・ナドゥ州との経済・人材交流に関する協定に基づき、「インド人材採用・ビジネス交流ミッション in タミル・ナドゥ州」を開催しました。このミッションにおいて、MEET IN OSAKAでは2月2日（月）にチェンナイ工科大学、2月3日（火）に日本エデュテック社にて、「MEET IN OSAKA JOB FAIR in Chennai」を開催し、府内企業とインド人材とのマッチングをサポートしました。



会社概要

雇用状況

MEET IN OSAKA 活用内容

経営者・人事インタビュー

答えてくれた方：代表取締役社長 平野さん、取締役 豊岡さん

責任を持って育てる — 厳しさと支援の両立



Q： 外国人材を受け入れるうえで大切にしていることを教えてください

A： 私たちが外国人材を受け入れるにあたって大切にしているのは「育成」です。受け入れる以上は責任を持つという姿勢を何より大切にしています。プラント※1の仕事は、案件ごとに条件が異なり、単に図面通りに作ればよいというものではありません。現場を確認し、自ら考え、多くの関係者と話をしながら形にしていける仕事です。だからこそ、最初にルールや日本の働き方をきちんと伝えることが大切だと考えています。お客様の設備を扱う以上、品質や安全に妥協はできません。そのため、入社当初は日本人の社員以上に厳しく指導する覚悟で向き合っています。厳しさは本人の将来のためでもあります。

ただし、厳しくするだけでは人は育ちません。社内では、誰かが厳しく指導し、誰かがフォローに回るという役割分担を意識しています。緊張感と安心感、その両方があるからこそ成長できると考えています。

※1：化学・医薬品・食品などの製造や処理を行うための設備一式

Q： 採用時に重視していることや、受入れにおいて意識していることを教えてください

A： 採用においては、専門知識だけでなく、現場で対話しながら仕事を進められる姿勢を重視しています。プラントの現場では、多様な立場の方と話し、情報を引き出しながら設計を進めることが求められます。そのため、コミュニケーションを大切にできることが重要です。技術は入社後に身に付けられますが、周囲と協力しながら学ぶ姿勢は不可欠です。

また、海外から来る人材にとって、日本での生活はゼロからのスタートです。来日後は一緒に役所へ行き、住民票や通帳の作成をサポートします。自宅を訪問し、必要な生活用品を確認し、ホームセンターやドラッグストア、スーパーへ同行します。携帯契約が完了するまではWi-Fiを貸与し、母国と連絡が取れる環境を整えます。まずは生活圏のことを知ってもらい、安心して暮らせる土台づくりを大切にしています。安心して働ける環境を整えることも、会社の責任です。厳しさと支援を両立させながら、長く活躍してもらえる人材を育てていきたいと考えています。



2月2日（火）PM	2月3日（水）PM
チェンナイ工科大学(Chennai Institute of Technology)	日本エデュテック社（人材送出機関）
参加企業：6社	参加企業：5社
参加者数：377名（対面352名／オンライン25名）	参加者数：45名（対面37名／オンライン8名）

## 海外アプローチ支援事業

## インドミッション「MEET IN OSAKA JOB FAIR in Chennai」に参加した感想をインタビュー！

## ■ 参加の背景・目的

## Q： JOB FAIRに参加した理由を教えてください

A： 日本人技術者、とりわけ化学工学系人材の採用が年々難しくなり、将来の事業継続に危機感を抱いたことがきっかけです。インドには化学工学を学ぶ学生が多いと知り、「必要な人材がいる場所へ自ら足を運ぶ」という考えで参加を決めました。行政の支援を受けながら安心して挑戦できる点も大きな後押しとなりました。

## Q： 海外での採用を視野に入れたきっかけは何でしたか？

A： 国内での採用難が最大の理由です。当社の仕事は、毎回条件が異なるプラント現場で「考えて、現場を見て、作っていく」ことが求められます。専門知識に加え、現場で多くの関係者と対話しながら情報を引き出す力が不可欠ですが、こうした人材を国内だけで確保することが難しくなっています。そのため将来を見据え、海外にも目を向ける必要があると判断しました。



## ■ JOB FAIR参加体験

## Q： JOB FAIRの準備で工夫したことは？

A： 英語の会社紹介資料を作成し、理念や価値観まで伝えられる構成にしました。また、帰国後すぐに選考できるよう専門テストや評価基準を事前に準備しました。さらに、社長のほか、女性の取締役も選考に参加し、候補者が話しやすい雰囲気づくりを意識しました。

## Q： JOB FAIR中に印象的だった出来事／出会いはありますか？

A： 19時間もかけてJOB FAIRの会場に来た方がいらっやったり、当社に多くの質問をいただいたり、参加者の熱意を感じることができました。

## Q： 現地での選考プロセスはどのように進めましたか？

A： 現地ではまず大卒かどうかを確認しました。当社は在留資格「技術・人文知識・国際業務」での採用のため、この条件確認は最優先事項です。その後、専攻分野や就労意思を面談で確認し、帰国後に物質収支※2・熱収支※3の筆記テストを実施した上で、オンライン面接と最終面談を経て採否を判断しました。優秀な人材であるほど他社も採用に向けて動いているため、スピードを重視しました。

※2：物質の入出力のバランスを考える方法

※3：装置に出入りするエネルギー（熱）の収支を考える方法

## Q： 面談時に重視した点・候補者に期待した点は何か？

A： 専門知識以上に「姿勢」と「人間性」を重視しました。現場では多くの関係者と話しながら仕事を進めるため、相手の話を最後まで聞けるか、誠実にコミュニケーションをとれるかが重要です。また、残業の希望や仕送りの必要性、将来的には家族を呼び寄せて生活したいかなど働き方の希望も率直に確認し、入社後のミスマッチを防ぐことを大切にしました。

## Q： JOB FAIRに参加して得られた成果は何ですか？

A： 優秀な人材との出会いはもちろん、インド市場の可能性を実感できたこと、業界の仲間との連携の芽が生まれたことが大きな成果です。自社だけでなく、業界全体の未来を考えるきっかけとなりました。また、同業他社との横のつながりが生まれ、今後連携しながら採用活動を進められる可能性を感じたことも大きな収穫です。



## Q： JOB FAIRへの参加を検討している企業に向けて、アドバイスやメッセージをお願いします。

A： インド渡航前は治安や衛生面に不安がありましたが、大阪府の企画により安心して視察できました。現地で宗教や習慣といったその国の特徴、また生の声を知ることは大きな学びになります。準備と覚悟があれば、中小企業でも十分に挑戦できます。