

採用フェーズ

定着フェーズ

自走フェーズ

できることから取り組む！ 採用の工夫と安心して働ける 環境整備で定着を図る

建設業

小原建設 株式会社

従業員数 280名(パート含む)
所在地 本社:愛知県岡崎市明大寺町西郷中37
HP <https://www.obara-group.com/>
資本金 1億8千万円



外国人材の採用を考え始めたきっかけ

4年前大学の学内企業説明会で出会った留学生が求人に応募してくれ、採用に至ったことが1人目の外国人材に。
その後も1年に1人のペースで採用。

求人方法

■大学の学内
企業説明会等
(※日本人と同じ求人方法)

雇用している外国人材

人数 3名
国籍 中国
在留資格 高度外国人材
(技術・人文知識・国際業務)
業務内容 建築の施工管理
採用経路 大学の学内企業説明会

支援前の課題

定着の課題

■外国人材に対して特別な対応や、受け入れ体制が整っていないためか、早期退職されてしまったケースがある。今いる外国人材の定着を図りたい。

→支援:外国人材採用に関するコンサルティング
「外国人材面接時のポイント」研修

■言葉の壁、文化の壁、年齢が高い(母国で大学卒業後、日本で専門学校を卒業してからの入社のため)こと等から周りに打ち解けていないように見受けられる外国人材が、孤独を感じ離職しないか心配。

→支援:「伝わる日本語」研修
社内メンター養成講座

支援メニュー



1 コンサルティング
(採用・選考方法、在留資格の相談)
訪問及びオンライン: 10P



5 日本人社員向け
「伝わる日本語」研修
オンライン: 10P



5 「外国人材面接時の
ポイント」研修
オンライン: 10P



7 社内メンター
養成講座
オンライン: 20P

目指すゴール

会社として

外国人材の定着のために、外国人材に配慮した受け入れ体制や、入社後のフォローの仕組みを整える。
また早期離職を防ぐため、ミスマッチを防ぐ採用方法の確立。



支援を受け、外国人材定着のためにスピーディーに体制づくりを進める人事担当者

専門家派遣による企業の成果

社内の変化

外国人材の面接は、より詳細な情報提供を!

「外国人材面接時のポイント」研修を受けて、外国人材は日本人よりも「仕事で何を学べるか、キャリアアップにつながるか」を気にするのでより具体的な業務内容や役割、先輩外国人材の勤務年数やポスト(昇進があるのか)を説明する必要があることを知りました。そのほか、転勤の可能性や、業務に必要な日本語力、長期休暇や残業はどれくらいあるのか等、気になるポイントをできる限りお伝えすることが、異文化で働くという大きな不安の中にいる外国人材の背中を後押しすると学びました。

ミスマッチを防ぐ採用方法の模索

以前、JLPT(日本語能力試験)1級の外国人材を採用しましたが、コミュニケーションが難しく、施工管理という仕事上ある程度の日本語のコミュニケーション力が必要なため、入社までの半年間会社のサポートで日本語レッスンを受けてもらいレベルアップを図りました。

「外国人材面接時のポイント」研修で、教えて頂いた「CEFR*(セファール)」は自社で必要とする日本語レベルを設定し、レベルチェックができるので、今後自社で内製化し面接で使っていく予定です。日本語レベルでのミスマッチをなくすことも、早期退職を防ぐ一つの手段だと考えています。*就労場面で必要な日本語能力の目標設定ツール(厚生労働省)

孤独にさせないために、人事も含めた個別面談を実施

外国人材だからといって特別扱いはしないと、これまで日本人と同様の関わり方をしていました。しかし専門家から異文化で働く外国人材は孤独を感じやすくそれが退職につながると聞き、周りの日本人と少し壁があると見受けられる外国人材への対応が必要だと感じました。まずは定期的に個別の面談を、現場の上司と人事の担当者を交えて実施することにし、不安や困っていることがないかを聞く機会を作りました。課題を解決するには、現場に「配慮してほしい」と言うだけでは難しいので、人事が外国人材に伴走するようなサポートをしたいと思っています。

特に役に立った支援

外国人材採用に関するコンサルティング

専門家に採用のための母集団を作る取組について相談しました。これまで学校経由のセミナー、インターンからの採用でしたが、直接大学と連携して紹介依頼をしたり、留学生の利用するSNSの活用、母国語での求人掲載、社内の外国人材からの紹介依頼、人事部に欲しい人材の国籍の方を採用する等、すぐに取り組める具体的な方法を考えることができました。



入社3年目の中国籍の外国人材
図面作成や工程表管理の仕事にもっとチャレンジしたいと話す

外国人材の声

正社員で、大学で学んだ専門分野を活かした仕事ができることに魅力を感じて入社しました。現場で出身地の異なる職人さんと話すとき、最初は方言がわからず苦勞しましたが、今はその職人さんたちと話すのが毎日の楽しみです。また会社から責任のある仕事を任されたり、上司と個別面談をしたり、期待されていることがわかって嬉しいです。

今後の目標は、1級建築施工管理技士と1級建築士の資格を取ることです。早く知識と技術を身につけて会社に貢献できる人になり、長く日本で働きたいと考えています。

外国人材活用の今後の課題や目標

先日から日本人大学生のインターンシップを受け入れ、入社3年目の外国人材が教育担当として丁寧に教えてくれています。今後も後輩の教育担当を任せ、将来は現場監督、所長、役員というように日本人と同じキャリアアップを目指して成長し、長く働いて欲しいと考えています。

外国人材の採用は今後も積極的に行う予定です。イスラム圏の方の採用も考えていますが、飲み会に誘わない、お祈り時間の確保(または業務中はできないことをあらかじめ承した人を採用する)等、宗教的な配慮もしっかりと行う必要があります。外国人材が抱える不安に対しどう対処するのか、今回学んだ伝わりやすい日本語や接するときの注意点等のノウハウを社内で共有し、外国人材が安心して長く働きたいと思う環境づくりに取り組んでいきます。



人事が率先して、社内の外国人材の受け入れのためのノウハウ共有や体制づくり、個別のケアを行い外国人材の定着を目指す