



一人ひとりに向き合ってきた 中途採用の経験を活かし 国籍やキャリアを問わない多様な人材採用を実施

会社概要

【建設】

かぶしきがいしゃけんせつかんきょう

株式会社建設環境コンサルティング



社員数	21名（グループ420名）
住所	大阪府大阪市中央区北浜東4-33 北浜ネクスビル
設立年月日	1989年4月1日
資本金	4800万円
URL	https://www.consin.co.jp

外国人社員について

外国人採用を始めた時期	2014年より	外国人社員の人数	1名
外国人社員の国籍	中国	職務内容	調査診断・環境調査

MEET IN OSAKA 活用事例

✓ 活用したこと

- ・ 対面合同企業説明会（8月）

✓ 結果

2024年春入社 技術職の採用（国籍：中国）

✓ 工夫・良かった点など

- ・ 対面合同企業説明会には多様な人材が参加していたため、当社のニーズにマッチする高い専門性を持った、技術習得を見込める人材を見つけることができました。
- ・ 対面形式のため会話のラリーがスムーズで、専門性の高い業務について説明しやすく、参加者の関心等反応が把握しやすかった。

“建物のお医者さん”として、共に働く外国人社員を募集

株式会社建設環境コンサルティングは、“建物のお医者さん”として、建築物の劣化・耐震調査はもちろん、土壌、水質などの様々な環境の調査診断、分析により改修や補強設計等をグループ会社と連携し、トータルソリューションとして提案しています。

以前、同業他社のラボを見学した際に、外国人研究者が活躍する姿を目の当たりにしました。それをきっかけとして、国籍にこだわらずに、スキル重視からポテンシャル採用に切り替え、外国人材の採用活動に取り組んできました。

今回は、新規事業の立ち上げに伴い技術者の追加採用が必要となったため、MEET IN OSAKAへ参加することを決めました。



インタビューを受けていただいた

左：山本 まりこ 氏（人事部）

中央：徐 冬冬 ジョウトウトウ 氏（大阪支店/2014年入社/中国国籍）

右：石田 絵美 氏（大阪支店）



建物の弱っている箇所を正しく診断し最適な治療と予防を提案

キャリア・国籍にとらわれず、一人ひとり と向き合う採用

当社は中途採用が多い会社で、年齢や性別にとらわれず、個人に向き合う採用を行っています。外国人材の採用においても同じで、経歴だけでなく、人柄や考え方にしっかりと向き合うことを意識しています。また、業務適性や日本語能力のみならず、一人ひとりの個性や協調性が当社の社風に合うかどうかを重視しながら採用活動を行っています。

外国人材は、日本人と異なる文化や感覚を持っており、バランスが難しいと感じることもありますが、日本的な考え方を前面に押し出すと、外国人材の良さが発揮できないこともあるため、互いに歩み寄り、理解し合うことで、社内の活性化にも繋がっていくと考えます。

まずは挨拶から。母国語を使って歩み寄る

外国人社員の定着には、日本人社員側から“最初の一歩を踏み出す”姿勢が大切だと考えています。海外で技術指導経験のある石田さんによると、現地の言葉で話しかけることにより周囲との距離が縮まったということで、挨拶など簡単な言葉を、外国人社員の母国語で話しかけてコミュニケーションを図るよう、社内全体で心がけています。

また当社では、コミュニケーション促進の一環として、様々なイベントを企画しています。ハワイへの社員旅行や駅伝大会を開催した際には、外国人社員も参加し、親交を深めることができました。サークル活動も予算を組んでサポートしており、テニスやゴルフ、ヨガなどの運動系、英会話や音楽バンドなどの文化系まで幅広く、部署や年齢、性別、国籍を超えた交流の場となっています。

言葉や文化の壁を越えて、社内での円滑な人間関係を築くことにより、仕事だけでなく、日本での生活の充実に繋がり、人材の定着とパフォーマンスの向上が期待できると考えています。



海外で技術指導経験のある石田氏（左）

2014年入社の徐氏（中央）、人事担当の山本氏（右）

多様な中途採用社員を受け入れてきた土壌を、外国人社員にも拡大

今後は、技術者の採用に注力する予定です。チームで成果を上げる作業なので、足並みを揃え、着実に進めていける素養のある方を、国籍問わず採用していきたいと思っています。

当社はこれまで中途採用が多く、個々の経歴や考え方等の多様性を重視してきました。また、面接は人事担当者だけでなく、社長や配属予定先の部署責任者が一次面接から参加し、応募者を総合的に評価しています。最も重要なのは、一緒に働きたいと思える人材かどうかであるため、外国人材の採用においても、現場の意見を取り入れて進めていきたいと考えています。

当社は個人の特性を活かす社風ではありますが、当然日本のビジネスマナーに適応することが求められる場面もあります。当社の外国人社員が特に苦労していたのは、尊敬語や謙譲語といった敬語の表現や、報・連・相（報告・連絡・相談）の重要性を理解することでした。外国人社員本人の努力と先輩社員・同僚のサポートもあり、今では円滑にビジネスコミュニケーションが図れるようになりました。

大切なのは、お互いが相手を理解しようと努めることです。コミュニケーションの質を高め、多様な人材が特性を活かして活躍できる会社を、社員一丸となって創り上げていきたいと思っています。



社員同士がお互いを理解しようと歩み寄る姿勢を大切にしている

Voice 企業からのメッセージ

外国人材の採用においては、直接会ってコミュニケーションをとることが何より重要だと考えています。当社の採用プロセスは、対面での面接が基本です。場合によってはオンラインと対面の2回の面接ステップを用意していますが、実際オンラインと対面では印象が全く異なることもあるので、改めて対面で会うことの重要性を感じました。

顔を合わせる機会を増やせるよう、希望があれば調査現場や分析ラボなど、できる限り企業見学していただけるよう努めています。専門性の高い業種であるからこそ、どのように関心を持ってもらえるかが重要であり、お互いの理解を深めながら採用を進めていく必要があると考えます。

外国人材の採用のためには、一人ひとりと向き合い、社員全員が働きやすいと思える環境づくりが必要です。

当社もまだまだ課題がありますが、国籍や経歴にとらわれることなく、適性のある、より良い人材の確保に向けて、外国人材の採用を進めていきたいと思っています。



山本 まりこ氏（人事部）

Voice 外国人材からのメッセージ



徐冬冬氏（2014年入社/中国国籍）

日本の大学、大学院を卒業し、就職活動は機械製造のメーカーを中心に行っていましたが、違う業界でも自分の専攻を活かし活躍できることに魅力を感じて応募しました。

現在は、建物のアスベスト調査や、建材のサンプルを採取する業務を担当しています。調査の段取りから、調査、報告書の提出まで、携わる業務は多岐にわたり、達成感とやりがいを感じています。

調査の現場では、水質や土壌など住環境について現場ごとに常に新たな発見があります。特に環境調査は面白く、今後は資格を取得し、技術者としてステップアップをし、更に業務の幅を広げたいと考えています。

大阪の魅力は、筋を通すところはしっかり通し、一方で人情味にあふれ、人が温かいところです。

日本と母国、どちらで就職するかで悩む留学生もいると思いますが、日本で学んだことを活かすなら、日本での就職をおすすめします。どの分野に進むか、どんな企業に興味があるか、情報を集め、たくさんの企業と向き合ってみてください。