

【人材サービス】

株式会社エンジニアパートナー



社員数 142名

住所（大阪営業所） 大阪府大阪市中央区南本町3-2-16 井池山下ビル304

資本金 1,000万円

URL <https://engineer-partner.com>

外国人採用を始めた時期 2017年

外国人社員の人数 83名

外国人社員の国籍 イラク、インド、スリランカ、中国、ネパール、パキスタン、
バングラデシュ、ブータン、ベトナム、マレーシア、ミャンマー、モンゴル

主な職務内容 施工管理補助、設計（CADオペレーター）

◎ 活用したこと

- ・対面合同企業説明会（国内）
- ・オンライン人材マッチングシステム

◎ 工夫した点、良かった点など

- ・合同企業説明会で、既に在籍している外国人社員もブース対応のスタッフとして参加している。母国語等や同じ外国人同士で直接コミュニケーションが取れることで、求職者の不安を和らげ、本音や志向を引き出しやすくなった。
- ・合同企業説明会に参加した後、2025年4月入社8名、2026年4月入社3名と、継続的な採用成果につながっている。

働く外国人材にインタビュー！

答えてくれた方（出身国）：アリ アフリディさん（バングラデシュ） モハマド ヌールさん（バングラデシュ）
イエ イツ アウンさん（ミャンマー） 入社時期：2025年4月1日



未経験から技術を身につけ、日本と母国をつなぐエンジニアをめざして

Q：現在の仕事と入社を決めた理由を教えてください

A：現在は、入社後の研修を経て、プラント（工場や発電所等）や建設現場で施工管理補助業務などのエンジニア業務に携わっています。現場では、安全確認や測定作業などを行いながら、日本の建設現場のルールや仕事の進め方を一つひとつ学んでいるところです。

エンジニアパートナーへの入社を決めた理由は、未経験でも資格取得や研修を通じて成長できる環境が整っていると感じたからです。また、同じ国の出身者や外国人社員が多く在籍しており、仕事や生活の面で相談しやすい点も大きな安心材料でした。先輩や友人から「いい会社だ」と聞いていたことも、入社を後押ししました。（アリ アフリディさん）

Q：日本で働く魅力を教えてください

A：日本は治安が良く、安心して生活できる国だと感じています。人々が親切であることや、アニメなど日本文化への興味もあり、日本で働くこと自体に大きな魅力を感じています。また、日本は技術力が高く、将来は、日本で学んだ高い技術やビジネス経験を活かして母国で起業し、日本と母国の架け橋になるような仕事がしたいと考えています。（イエ イツ アウンさん）

Q：仕事のやりがいを教えてください

A：最初は分からないことばかりでしたが、仕事を続ける中で少しずつ理解できることが増え、自分の成長を実感できる点にやりがいを感じています。現場では安全が最優先されるため、責任の重さもありますが、その分できるようになったことがはっきり分かる仕事だと思います。（アリ アフリディさん）

Q：長く活躍するために大切と思うことを教えてください

A：一番大切なのはコミュニケーションです。特に現場では危険が伴うため、分かったふりをするのは命に関わります。「できません」「わかりません」とはっきり伝える勇気、信頼と安全を守るために不可欠です。また、日本のルールや時間を守ることで、感情的にならずに冷静に対応することも長く働く上で大切にしています。（モハマド ヌールさん）



イエ イツ アウンさん モハマド ヌールさん アリ アフリディさん

Q：日本・大阪での就職を希望している外国人材の皆さんにメッセージをお願いします

A：日本や大阪で働きたいと考えている皆さんには、ぜひ自分を信じて一歩踏み出してほしいと思います。最初は不安もありますが、努力すれば必ず成長できます。大切なのは、分からないことをそのままにせず、「わかりません」と正直に伝えることです。それが信頼につながり、自分の成長にもつながります。挑戦する気持ちを大切にしてください。（モハマド ヌールさん）

Q：最後に、企業の皆様にも一言お願いします

A：外国人だからと特別に考えすぎず、一人の仲間として接していただけるととても働きやすいです。分からないことを相談しやすい環境があれば、安心して力を発揮できます。お互いにコミュニケーションを大切にしながら、一緒に成長していけたらうれしいです。（イエ イツ アウンさん）



人事のプロが見た「外国人採用で工夫していること」

採用	活躍（能力発揮・成長支援）	定着（キャリア形成・組織への定着）
<p>資格よりも「現場で通用する会話力」を重視する</p> <ul style="list-style-type: none"> 外国人採用において、日本語能力試験（JLPT）のレベルはあくまで目安とし、面接での実際の会話を通じて、現場で円滑にコミュニケーションが取れるかを重視している。N1・N2といった資格の有無だけでは測れない「伝えようとする姿勢」や「理解しようとする力」を直接確認するなど、人物重視の選考を行っており、結果としてミスマッチの防止につながっている。 	<p>資格取得を軸に段階的な戦力化を進める</p> <ul style="list-style-type: none"> 採用時に「全国転勤対応可」を条件とし、プロジェクトのニーズに応じて全国各地の現場へ配属している。併せて、未経験者であっても、入社後の研修と資格取得を通じて、早期に現場で活躍できる体制を整えている。 運転免許や技能講習など、業務に直結する資格を取得してもらうことで、担当できる業務の幅が広がり、外国人社員自身が「できることが増えている」実感を持ちながら働ける点が強みとなっている。 	<p>未経験者を前提とした体系的な入社後研修を行う</p> <ul style="list-style-type: none"> 入社後は約1.5～2か月の研修期間を設け、日本語教育に加え、建設業の基礎知識や安全教育を集中的に実施している。未経験からのスタートを前提とした研修であるため、外国人社員も安心して現場に出ることができる。 運転免許や「玉掛け※」「足場組立」などの業務に必要な資格取得を計画的に進めることで、「何を身につければ次の仕事に進めるのか」が明確になり、外国人社員自身のモチベーション維持や定着につながっている。
<p>母国語対応を活かした対面型採用で安心感を醸成する</p> <ul style="list-style-type: none"> MEET IN OSAKAのような対面型合同企業説明会を積極的に活用している。最大の特長は、応募前に直接顔を合わせて話ができる点にあり、企業・求職者双方が相互理解を深められることである。 説明会には先輩外国人社員にも同行してもらい、母国語等でのコミュニケーションを可能にする工夫を行っている。仕事内容や研修内容だけでなく、実際の現場の雰囲気や日本での生活面の工夫などを共有してもらうことで、より具体的なイメージを持ってもらえるようにしている。求職者にとっては不安を解消しやすく、企業側としても本音や志向を引き出しやすいため、ミスマッチの少ない採用につながっている。 	<p>現場経験を起点とした長期的なキャリア形成を推進する</p> <ul style="list-style-type: none"> プラントや建設現場での施工管理補助や測定業務を通じて基礎を固めた後、設計（CADオペレーター）などへのキャリアパスを用意しており、長期的な視点で人材育成を行っている。 同じ国籍の先輩社員が在籍している環境が自然と形成されており、仕事面・生活面の両方で相談しやすい体制が、安心して能力を発揮できる土台となっている。また、多様な国籍の社員が在籍していることで、それぞれのコミュニティからの紹介採用が広がりやすく、安定的な人材確保にもつながっている。さらに、異なる文化や価値観を持つ人材が協働することで、現場でのコミュニケーション力や対応力が磨かれ、全国各地の多様なプロジェクトにも柔軟に対応できる組織力が強化されている。こうした国籍の多様性を組織の強みに変えながら、継続的な事業拡大をめざしている。 	<p>「特別扱いしない」ことで組織への一体感を生み出す</p> <ul style="list-style-type: none"> 外国人社員に対して、特別な扱いや過度な配慮は行わず、日本人社員と同じルール・同じ基準で受け入れることを基本方針としている。 宗教上の習慣（お祈りなど）や文化的背景については、業務に支障のない範囲で柔軟に対応する一方、「外国人だから例外」といったルールや基準を設けない姿勢が、結果として職場内の公平感を保ち、組織への帰属意識を高めている。

経営者・人事インタビュー

答えてくれた方：大阪営業所 営業 花木博基さん

人事戦略をベースとした外国人材採用

Q：外国人採用で大切にしていることを教えてください

A： 私たちが外国人採用で最も大切にしているのは、“外国人だから”と特別視しすぎないことです。採用の場面でも、評価の基準においても、日本人社員と同じ目線に向き合うことを意識しています。日本語能力試験（JLPT）の級は一つの参考にはなりますが、それだけで判断することはありません。実際の現場では、資格の有無よりも「相手と意思疎通ができるか」「分からないことを素直に確認できるか」といった、日々のコミュニケーション力がより重要だと考えています。そのため、MEET IN OSAKAのような対面型の説明会を活用し、実際に会話をしながら人物像を見極めることを重視しています。

また、合同企業説明会では、すでに活躍している外国人社員もブース対応に参加し、求職者が母国語等で話することができる工夫も行っています。求職者にとって安心感につながるだけでなく、私たち企業側としても、その人の本音や働く意欲をより深く知ることができます。

Q：外国人採用をしている・これからしようとする企業にメッセージをお願いします

A： 外国人採用については、「言葉が通じるのか」「文化の違いでトラブルにならないか」といった不安を抱く企業も多いと思います。しかし、実際に一緒に働いてみると、日本人社員と本質的に変わらない部分が多いと感じています。大切なのは、“外国人だから特別な配慮が必要”と構えずすぎないことです。宗教や文化の違いについては、できる範囲で柔軟に対応すれば十分であり、基本的には日本人と同じルールで運用することが、結果的に働きやすさにつながります。

MEET IN OSAKAのようにコストをかけずに多くの外国人材と直接出会える場もありますので、まずは一歩踏み出し、実際に会って話してみることをおすすめします。“外国人”という枠ではなく、一人の人間として向き合うことが、採用の成功とその後の定着・活躍につながると考えています。



左から
 ・エ イツ アウンさん
 ・花木さん
 ・高本さん（営業）
 ・アリ アフリディさん
 ・モハマド スールさん