

【令和7年度版】

農業分野における特定技能外国人受入れの優良事例

株式会社みっちゃん工房

～分かりやすい人事評価を導入、働きやすい環境づくりに全力～

<p style="text-align: center;">基本情報</p> <p>所在地 熊本県上益城郡益城町 株式会社みっちゃん工房 2015年に法人化。3姉妹で経営。 耕作面積 ハウス73棟(3.5ha) おもな作物 ベビーリーフ 社員構成 日本人12人+外国人6人(特定技能1号3人+特定技能2号3人)</p>	
<p>特徴的な取組</p> <ol style="list-style-type: none">① 農業法人としては珍しく、完全週休二日制を実現。女性が多い職場で、産休・育休支援等の福利厚生を充実させ、安心して働ける職場づくりに全力で取り組んでいる。② 2022年より人事評価制度を導入。作業ごとに、できる・できないを明確化し、能力給の差を可視化した。同時に、不足している部分が具体的になることで、従業員のやる気を引き出している。工場長には特定技能2号外国人材を抜擢し、日本人・外国人を問わず、指導にあたらせている。	
<p>(1) 会社を「もう一つの居場所」にしたい</p> <ol style="list-style-type: none">① 2014年頃から、求人を出しても日本人の応募が来なくなり、慢性的に人手不足になっていました。担当税理士の勧めで、外国人材の採用を検討しました。先代の社長(光永社長の実父)から、自分の子供のように思えないなら、外国人を雇うことはだめだと言われ、真剣に考えた末に採用に踏み切りました。採用に当たっては、素直で笑顔の良い人を選びました。② 2016年にベトナムから3人の女性を技能実習生として受入れました。私生活では手助けをしましたが、作業現場は従業員たちに任せました。そんな時に熊本地震が起き、彼女たちに親御さんが心配していると言いましたが、「帰るわけにはいかない。ここで仕事をしたい」と言ってくれました。震災後の一カ月ほどは、寝食を共にしながら過ごしました。日本人の従業員からは、「あの子たちとずっと一緒に仕事をしたい」という声が挙がりました。③ 現在は、自社の元技能実習生の特定技能外国人が6人いて、そのうち3人は特定技能2号です。結婚して出産し、夫婦で働く外国人材も在籍しています。会社がもう一つの居場所になることを目指してやってきましたが、ずっと働きたいという外国人もいて、安心して働ける場所にするのができたのかと思います。	

(2)働き方を見直し、外国人材のやる気を引き出す

- ① 2022年に完全週休二日制を導入しましたが、外国人は大反対でした。以前は日曜日だけが休みでしたが、外国人はいつも家で寝ており、夕方頃にごそそと起きてきて、買い物に行くという状態でした。体をもっと休めてほしいし、若いのにそれはいかんだろうと。給料をアップするから休んでと言ったら、「いいよ」となりました。人件費がかさむかというとなんなことはなく、逆に仕事がサクサク進むようになりました。
- ② 18歳から日本に来て、8年間働いている子もいます。青春時代は全部日本だったということになりますが、成人の日には着物を用意したり、コロナ前は東京への研修旅行やカラオケ大会を行ったり。働くだけでなく、日本を楽しんでもらいたいです。
- ③ 産休育休支援のほか、育児をする従業員を支える従業員に対しての育児支援手当も導入しています。2023年には全国優良経営体表彰の働き方改革部門で農林水産大臣賞を受賞しました。「みんなのおかげ」というと、外国人からは当然のことで、とといった反応があり、受賞させてもらってありがとうございますのご飯会を開きました。賞をいただいたり、取材に来てもらうと、従業員のモチベーションアップにつながり、ブラッシュアップしているようにも感じています。



(3)人事評価制度の導入とキャリアアップについて

- ① 給与は月給制で、入社時は基本給18万円です。現在、3年目の特定技能1号が20万円、8年目の特技能2号が23万円(いずれも残業代は別)です。基本給は、利益が出れば上げることが約束しています。能力給も設けていますが、外国人から、なぜ外国人同士で額が違うのかと聞かれたこともあり、2022年に人事評価制度を導入しました。
- ② 播種や収穫などの作業について、熟知していて一人でできるならいくら、人に聞きながらならいくらといった金額を、項目ごとに定めています。評価シートを基に全員と面談し、給料をアップするためには、何を習得するべきかを伝えています。一人につき1時間以上かかりますが、彼女たち自身がその時間を大事にしてくれているようです。
- ③ 圃場と工場にリーダーを配置しています。工場は特定技能2号外国人にリーダーを任せていて、日本人・外国人問わずにリーダーが人事評価を行います。なかなか厳しい査定を行う彼女ですが、可愛くて頼りになる存在です。長く働いてもらうためにも2号試験の受検をサポートしており、3名が合格しています。
- ④ 人事評価は従業員を裁く場ではなく、できているところ、そうではないところを明確にするために行っています。面談の時に「ここを頑張ろう」と伝えることで、外国人は客観的に自分をみることができます。大事なのは、給与の査定ではなく、できていないところの気づきかと思えます。本人たちは、次の年、本当に頑張ってくれています。

【外国人材へのインタビュー】

① いつから日本で働いていますか。仕事の内容についても教えてください

→ベトナム出身です。日本には4年前にきました。最初は建設の技能実習で働いていましたが、結婚後は、妻が働いていたみっちゃん工房と一緒に働いています。ベトナムでは両親が農業をしていて、米や小松菜などを作る手伝いをしていました。今は毎日、トラクターの作業とマルチ貼り、収穫をしています。



ロンさん

② 作業にはすぐに慣れましたか

→日本は道具や機械が多くて、とっても便利です。始めの頃は難しかったですが、だんだん勉強をしてきて、分かってきました。

③ 休日はどんな過ごし方をしていますか

→休みの日は、2歳の子供と一緒に遊んでいます。自分の畑のビニールハウスで野菜も作っています。大根やキャベツ、ホウレンソウです。前はサツマイモやヘチマも作っていました。野菜が高いので、自分で作っています。日本は食べ物おいしいですが、物価は高いです。

④ 日本ではどのくらいの期間、働く予定ですか

→社長やみんながとっても優しく親切で、毎日が楽しいです。日本でずっと働きたいです。