

【2025 年度版】  
农业领域引进特定技能外国人优秀案例

株式会社 Mitchan 工房  
～引入简单易懂的人事考评体系，竭尽全力营造舒适的工作环境～

<p style="text-align: center;"><b>基本信息</b></p> <p><b>所在地</b> 熊本县上益城郡益城町 株式会社 Mitchan 工房 2015 年完成法人化。由三姐妹经营。</p> <p><b>种植面积</b> 大棚 73 栋 (3.5 公顷)</p> <p><b>主要作物</b> 嫩叶蔬菜</p> <p><b>员工构成</b> 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><b>特色性举措</b></p> <p>① 作为农业法人，公司实现了业内罕见的完全双体制。由于职场女性员工较多，我们致力于完善产假、育休支援等福利保障，全力打造一个让员工能够安心工作的环境。</p> <p>② 从 2022 年起引入人事考评制度。通过明确各项作业达标与否的标准，使能力工资的差异实现可视化。同时，由于能够具体指出员工的不足之处，也激发了员工的积极性。工厂长一职由特定技能 2 号外国人才担任，负责对日本员工与外国员工进行统一指导。</p>	
<p><b>(1) 希望将公司打造为员工“另一个家”</b></p> <p>① 2014 年前后，即便发布招聘启事也招不到日本人，公司陷入了慢性人手不足的困境。在担当税务师的建议下，我们开始考虑聘用外国人才。前任社长（光永社长的父亲）曾告诫说：“如果不能把外国员工当作自己的孩子来看待，就不应雇佣他们”，经过慎重思考，公司最终下定决心推进招聘。在招聘时，我们选择了那些性格淳朴且笑容灿烂的人。</p> <p>② 2016 年，公司从越南引进了 3 名女性技能实习生。我们在生活方面给予了她们帮助，但作业现场则交由员工们负责管理。当时，熊本发生了地震，我曾告诉她们父母一定很担心，但她们表示：“我们不能回去，想留在这里继续工作”。震灾后的约一个月时间里，大家同吃同住、共度难关。日本员工中也有人表示，希望能一直和她们一起工作。</p> <p>③ 目前，我们共有 6 名曾在本公司担任技能实习生的特定技能外国人，其中 3 人已取得特定技能 2 号资格。此外，还有已经结婚生子、夫妻共同在职的外国人才。公司一直以打造“另一个家”为目标，已经有员工表示希望长期留在这里，可以说我们已经成功营造了一个让大家都能安心工作的环境。</p> 	

## (2) 重新审视工作方式，激发外国人才的积极性

- ① 2022 年，公司引入了完全双休制度，但外国员工最初非常反对。以前只有周日休息的时候，他们总是在家里睡觉，直到傍晚才慢吞吞地起床去买东西。公司希望他们能更好地休息，而且年纪轻轻不该总是这样。于是我们提出会给他们涨工资，请好好休息，他们才终于答应了。人工费并没有因此激增，反而因为大家精力充沛，工作效率显著提升，进度变得非常顺利。
- ② 有员工从 18 岁起就来到日本，至今已工作 8 年，可以说整个青春都在日本度过的。公司会在成人之日为其准备和服，疫情前还组织过前往东京的研修旅行和卡拉 OK 比赛。我们希望他们不仅仅是在这里工作，也能好好享受在日本的生活。
- ③ 除产假、育休支援外，公司还设立了员工育儿支援津贴，用于支持那些育儿的员工。2023 年，公司在全国优良经营体表彰的“工作方式改革”部门中荣获农林水产大臣奖。当我们说这是大家的功劳时，外国员工却表示这本来就是应该做的事。为此，公司特别举办了答谢餐会。获得奖项和接受媒体采访也显著提升了员工的积极性，让大家在工作中变得更加精益求精。



## (3) 人事考评制度的引入和职业晋升机制

- ① 工资为月薪制，入职时基本工资为 18 万日元。目前，工作第 3 年的特定技能 1 号员工为 20 万日元，第 8 年的特定技能 2 号员工为 23 万日元（均不含加班费）。公司承诺，只要有盈利，就会上调基本工资。虽然也设有能力工资，但曾有外国员工询问为何外国员工之间的金额不同，因此公司于 2022 年引入了人事考评制度。
- ② 针对播种、采收等各项作业，公司按项目制定了详细的薪资标准。例如，熟练掌握且能独立完成对应多少金额，能在他人指导下完成又对应多少金额。我们依据考评表与每位员工进行面谈，说明若想提高工资，应当掌握哪些技能。虽然每人面谈需要耗费 1 小时以上，但她们似乎都非常珍惜这段时间。
- ③ 公司在田间与工厂均设置了主管。工厂方面由特定技能 2 号外国人担任主管，无论日本人还是外国人，均由其进行人事考评。虽然她的考核相当严格，但其实本人性格非常亲切、值得信赖。为了让大家都长久地工作下去，我们也积极支持员工参加 2 号考试，目前已有 3 名顺利通过。
- ④ 人事考评并非评判员工的场合，而是为了明确哪些方面已经达标、哪些方面尚需提升。在面谈时，通过明确指出哪些地方需要再努力一下，外国员工也能够更客观地审视自己。重要的并非薪资的评定，而是让员工意识到自己的不足之处。事实上，到了第二年，她们确实都会更加努力。

### 【外国人才专访】

**① 你是从什么时候开始在日本工作的？你的工作内容是什么？**

→我来自越南。我是4年前来日本的。一开始是在建筑行业担任技能实习生，结婚后便来到了妻子所在的 Mitchan 工房和她一起工作。在越南老家时，我的父母也从事农业，我以前常帮家里种大米和小松菜之类的。现在，我每天的工作是驾驶拖拉机，铺设地膜以及进行收割。



阿龙

**② 你很快就适应这些工作了吗？**

→日本的工具和机械很多，非常方便。刚开始时会觉得有些困难，但慢慢学习之后，也逐渐掌握了。

**③ 休息日你通常是怎么度过的？**

→休息的时候，我会陪我两岁的孩子玩。我还在自家的菜园大棚里种了一些蔬菜。有白萝卜、卷心菜和菠菜。之前还种过番薯和丝瓜。因为日本的菜价比较贵，所以我就自己种着吃。日本的食物确实很好吃，但物价也真的很贵。

**④ 你打算在日本工作多久？**

→社长和大家真的非常温柔、亲切，我每天都很开心。真的希望能一直在日本工作。