

[Phiên bản năm 2025]

Các ví dụ điển hình ưu tú về việc tiếp nhận người nước ngoài có Kỹ năng Đặc định trong lĩnh vực nông nghiệp

Công ty Cổ phần Shiramizu Farm

—Với kế hoạch kinh doanh 6 năm và các cuộc trao đổi giữa hai bên, số lao động kỹ năng đặc định đã tăng lên 20 người, trong đó có 3 người đạt đến Kỹ năng Đặc định loại 2—

Thông tin cơ bản Địa điểm: Thị trấn Yaese, huyện Shimajiri, tỉnh Okinawa Công ty Cổ phần Shiramizu Farm (có hơn 100 năm nay và chuyển đổi thành công ty từ năm Heisei 30 – 2018) Canh tác: Chủ yếu là trồng hoa cúc nhỏ (kogiku) vào mùa Thu và mùa Đông (chiếm 80%); trồng đậu bắp (okura) v.v., vào mùa Xuân và mùa Hè (chiếm 20%). Hoa cúc nhỏ: khoảng 3 triệu cây Diện tích canh tác: 12 ha ngoài trời Thành phần nhân sự: 1 người Nhật (quản lý hành chính) + 20 người nước ngoài có Kỹ năng Đặc định (tất cả đều là người Indonesia) Kỹ năng Đặc định loại 2: 3 người ⇒ 3 người đỗ kỳ thi (1 người đã thay đổi tư cách lưu trú)	
Hoạt động nổi bật (nhằm nâng cao hiệu quả công việc và tạo môi trường làm việc thoải mái) (1) Dưới sự nỗ lực quản lý có kế hoạch, hiệu quả công việc đã được cải thiện và doanh thu được mở rộng, dẫn đến sự gia tăng số lượng người nước ngoài có Kỹ năng Đặc định (2) Thông qua trao đổi giữa người sử dụng lao động và người lao động, việc bố trí nhân sự được xem xét và điều chỉnh một cách linh hoạt. 2 người nước ngoài có Kỹ năng Đặc định đã được chọn làm trưởng nhóm, tạo ra môi trường làm việc thúc đẩy tính tự chủ	
1. Qua 6 năm nỗ lực quản lý và trao đổi thảo luận, số lao động nước ngoài đã tăng lên (1) Trong 6 năm qua đã triển khai những hoạt động gì, cũng như quan điểm và các biện pháp cụ thể là gì? 1) Sau khi biết về việc triển khai chế độ Kỹ năng Đặc định, chúng tôi đã nhanh chóng bắt đầu tiếp nhận lao động nước ngoài có Kỹ năng Đặc định. Ngay từ khi tuyển dụng, chúng tôi đã truyền đạt việc “mong muốn rằng hãy làm việc với tầm nhìn hướng đến tương lai”, và hiện nay 2 lao động có Kỹ năng Đặc định với nhiều kinh nghiệm đã được bổ nhiệm làm trưởng nhóm. Các chỉ thị từ Giám đốc được truyền đạt bằng cả tiếng Nhật và tiếng mẹ đẻ của người lao động, tạo ra một hệ thống giúp nâng cao hiệu quả công việc. 2) Dựa trên đề xuất từ các lao động nước ngoài có Kỹ năng Đặc định, chúng tôi đã lập bảng kế hoạch để tất cả mọi người đều có thể xác nhận và theo dõi. Chúng tôi cảm thấy rằng các lao động nước ngoài có Kỹ năng Đặc	

định đã có thể nhận biết được khác biệt giữa thời điểm bận rộn với thời điểm ít việc, và có thể làm việc một cách có nhịp độ, hiệu quả hơn. Ngoài ra, dựa trên các cuộc trao đổi, chúng tôi đã cho phép lao động tạm thời về nước dài hạn (từ 2~6 tháng) vì lý do kết hôn, chuẩn bị mang thai, v.v.; đồng thời tạo điều kiện để chính các lao động nước ngoài có Kỹ năng Đặc định tự chủ quyết định số người và thời gian về nước tạm thời.

- 3) Ngoài các trường nhóm, đã xuất hiện những lao động có thể chịu trách nhiệm quản lý máy xới đất và máy phân loại; chúng tôi cảm nhận rằng tinh thần tự chủ của họ đang dần được hình thành. Chúng tôi cũng tiếp nhận các đề xuất từ lao động nước ngoài có Kỹ năng Đặc định và đã cải thiện cơ cấu tổ nhóm cũng như số nhân sự của họ; vì vậy, chúng tôi cho rằng môi trường làm việc hiện nay đã trở nên tốt hơn.
 - 4) Về phía ban quản lý, chúng tôi luôn suy nghĩ “làm thế nào để công việc trở nên dễ thực hiện hơn”; kết quả là số lao động nước ngoài có Kỹ năng Đặc định mong muốn làm việc tại công ty chúng tôi đã tăng lên. Nhờ các lao động nước ngoài có Kỹ năng Đặc định làm việc trong thời gian dài, chúng tôi đã xây dựng được hệ thống sản xuất ổn định; so với 6 năm trước, doanh thu đã tăng khoảng 2,6 lần. Việc mở rộng quy mô kinh doanh cũng dẫn đến sự gia tăng số lượng lao động nước ngoài có Kỹ năng Đặc định.
- (2) Chúng tôi đặt mức lương cơ bản cao hơn mức lương tối thiểu 100 yên/giờ và việc kết quả đánh giá sẽ không áp dụng chế độ tăng lương mà sẽ phản ánh vào tiền thưởng.
- 1) Về đánh giá nhân sự, có nhiều ý kiến cho rằng “mọi người đều đang nỗ lực” và “không muốn cách làm như vậy”. Chúng tôi cảm thấy rằng việc đánh giá nhân sự đối với những đồng nghiệp thân thiết có thể dẫn đến nguy cơ chia rẽ trong môi trường làm việc. Chúng tôi cho rằng tất cả mọi người đều được đánh giá ở mức tương đối cao sẽ tốt hơn, do đó không thực hiện đánh giá nhân sự đối với từng cá nhân.
 - 2) Đôi khi nhân viên hoàn thành công việc vượt ngoài dự tính của ban quản lý; chúng tôi nhận thấy việc tạo môi trường làm việc thuận lợi sẽ mang lại hiệu quả tích cực hơn, và chúng tôi áp dụng việc ưu đãi cho những người làm việc lâu năm thông qua tiền thưởng cộng thêm các khoản thâm niên. Trường nhóm được ban quản lý quyết định dựa trên mức độ tin cậy trong công việc và khả năng hiểu tiếng Nhật; đồng thời được hưởng phụ cấp chức vụ.
 - 3) Việc phản ánh vào mức lương theo giờ và chi trả mức lương tương xứng với thời gian làm việc sẽ phù hợp hơn với cảm nhận của lao động nước ngoài có Kỹ năng Đặc định. Do đó chúng tôi đặt mức lương theo giờ cao hơn khoảng 100 yên so với mức lương tối thiểu và chi trả cao hơn mức tối thiểu.

2. Cơ hội thăng tiến nghề nghiệp cho lao động nước ngoài có Kỹ năng Đặc định

- (1) Về kỳ thi Kỹ năng Đặc định loại 2, ban quản lý khuyến khích việc dự thi và đỗ đạt bằng cách tặng tiền chúc mừng cho những người vượt qua kỳ thi. Chúng tôi hoan nghênh việc có Kỹ năng Đặc định loại 2, vì khi số lượng nhân viên có kinh nghiệm tăng lên thì việc hướng dẫn, đào tạo cũng trở nên thuận lợi hơn.
Vì Kỹ năng Đặc định loại 2 cho phép lao động đưa gia đình sang cùng, nên cách quản lý giống diện Đặc định loại 1 được cho là sẽ gặp khó khăn.

Trong tương lai, trường hợp Kỹ năng Đặc định loại 2 có gia đình sang cùng, chúng tôi sẽ trao đổi vấn đề một cách phù hợp và tiếp tục hỗ trợ.

- (2) Khi dự thi Kỹ năng Đặc định loại 2, người lao động chắc chắn sẽ cần sự hỗ trợ từ phía người sử dụng lao động. Chúng tôi hỗ trợ bằng cách cùng tìm hiểu những điều mà lao động nước ngoài có Kỹ năng Đặc định chưa rõ hoặc chưa hiểu. Kết quả là hiện nay đã có 3 người đỗ kỳ thi.
- (3) Trong thời gian tới, để tiếp tục cải thiện môi trường làm việc và sinh hoạt, chúng tôi đang xem xét việc xây dựng ký túc xá riêng của công ty. Về ký túc xá, chúng tôi dự định sẽ lắng nghe ý kiến từ các lao động nước ngoài có Kỹ năng Đặc định và chú ý để xây dựng cơ sở vật chất phù hợp với nền văn hóa của họ.
- (4) Bằng việc tạo dựng môi trường làm việc thuận lợi cho lao động nước ngoài có Kỹ năng Đặc định, chúng tôi đã có thể tuyển dụng được nhiều nhân viên, đồng thời nghe nói rằng ở Indonesia cũng có nhiều người mong muốn được làm việc tại công ty chúng tôi. Ngoài ra, cũng có những người sau khi nghỉ việc và trở về nước, đã bày tỏ nguyện vọng quay lại làm việc tại công ty chúng tôi.

***Phòng vấn lao động nước ngoài
(Bạn Suriana, người có Kỹ năng Đặc định loại 2)**



(Bạn Dewa, người có Kỹ năng Đặc định loại 1 (đã đỗ Đặc định loại 2 và là người quản lý công việc))



(1) Tại sao bạn làm việc tại Nhật Bản?

Suriana: Ở quê hương tôi không có nhiều việc làm. Ngoài ra, Nhật Bản là một quốc gia sạch sẽ và an toàn. Tại Nhật Bản, tôi đã làm thực tập sinh được 3 năm và làm công nhân dạng Kỹ năng Đặc định được 7 năm.

Dewa: Ở quê nhà, tôi đã giúp bố mẹ làm nông và tham gia khóa thực tập sinh tại tỉnh Ibaraki. Thu nhập ở Nhật Bản cao hơn đáng kể so với Indonesia, vì vậy tôi đi làm để tiết kiệm tiền.

(2) Hãy cho chúng tôi biết về công việc của bạn, và nơi làm việc có thoải mái không? Những điểm nào mang lại động lực và ý nghĩa nhất cho bạn?

Suriana: Công việc trồng hoa cúc và đậu bắp đôi khi cũng vất vả, nhưng hiện nay tôi đã quen với việc làm màng phủ nông nghiệp và vận hành máy cày (máy nông nghiệp Taylor), nên cảm thấy công việc thú vị.

Dewa: Hiện tại chúng tôi đang chuẩn bị trồng hoa cúc, và việc thu hoạch sẽ diễn ra từ cuối tháng 11 đến tháng 5. Với vai trò là người chịu trách nhiệm công việc, tôi cũng đưa ra hướng dẫn về quản lý canh tác và công việc.

(3) Trong công việc, có điều gì bạn đặc biệt phải lưu ý không?

Suriana: Đặc biệt là vào những tháng hè nóng nực, tôi mặc trang phục lao động có gắn quạt. Ngoài ra, tôi cũng đang cố gắng đổi bằng lái xe nước ngoài sang bằng lái Nhật, nhưng việc này khá khó khăn.

Dewa: Có chứ. Đặc biệt là trong mùa hè, có lúc nóng bức và khó chịu, vì vậy tôi phải cẩn thận khi làm việc. Khi ra chỉ thị “Hãy mặc trang phục lao động có gắn quạt, công việc tiếp theo là việc này”, tôi sử dụng cả tiếng Nhật lẫn tiếng Bali để tránh hiểu lầm.

(4) Tình hình nhà ở của bạn như thế nào ạ? Bạn có giao lưu với người dân địa phương không?

Suriana: Rất tốt. Tôi cũng chào hỏi bà cụ sống gần nhà và trò chuyện về sự khác biệt văn hóa giữa hai nước.

Dewa: Có rất nhiều người Nhật trong căn hộ tôi ở, và tôi chào hỏi lịch sự. Tôi cũng tham gia vào các hoạt động dọn dẹp sông ngòi địa phương.

(5) Tại sao bạn đã quyết định lấy Kỹ năng Đặc định loại 2?

Suriana: Tuy không biết 10 năm tới sẽ ra sao, nhưng trong tương lai tôi muốn đưa gia đình mình đến đây và làm việc lâu dài.

Dewa: Vì tôi được 31 tuổi và dù có kết hôn đi nữa, tôi muốn tiếp tục làm việc lâu dài.

(6) Bạn đã nỗ lực như thế nào để vượt qua kỳ thi Kỹ năng Đặc định loại 2 vậy?

Suriana: Tôi đã học 2 tiếng mỗi ngày trong 2 tháng bằng sách giáo khoa trực tuyến v.v.. Vì các thuật ngữ chuyên môn khá khó, nên đến năm thứ 5 – năm cuối của thời hạn diện Kỹ năng đặc định – tôi đã đỗ kỳ thi ở lần thi thứ 3.

Dewa: Quả là khó thật, nhưng tôi đã xem video v.v. bằng tiếng Nhật và hiểu được.

(7) Là một lao động có Kỹ năng Đặc định loại 2, thời gian làm việc và kế hoạch tương lai của bạn là gì?

Suriana: Tôi muốn làm việc lâu dài. Những người khác làm việc ở đây cũng nói rằng họ muốn lấy Kỹ năng Đặc định loại 2 và làm việc ở đây lâu dài.

Dewa: Tôi muốn làm việc như bố mẹ tôi và muốn trở thành Giám đốc ở quê nhà bằng nghề nông.

(8) Bạn đang nghĩ như thế nào về mục tiêu trong tương lai và dự định sau này tại quê hương của bạn?

Suriana: Tuy con tôi mới chỉ một tuổi, nhưng trong tương lai tôi muốn đưa cả gia đình sang và làm việc lâu dài tại Nhật Bản. Ngoài ra, tại Bali, thu nhập từ

nông nghiệp chỉ khoảng 600.000 yên/năm, tôi muốn mở rộng quy mô và kinh doanh.

Dewa: Hiện tại tôi chưa kết hôn, nhưng tôi hy vọng sẽ kết hôn với bạn gái ở quê nhà và làm việc lâu dài tại Nhật Bản.