

[ฉบับปี 2025]

กรณีตัวอย่างที่ดีของการรับชาวต่างชาติผู้มีทักษะเฉพาะทางเข้าทำงานในภาคเกษตรกรรม

### บริษัท มิจังโคโบ จำกัด

- นำระบบประเมินผลบุคลากรที่เข้าใจง่ายเข้ามาใช้ และพยายามอย่างเต็มที่เพื่อ  
สร้างสภาพแวดล้อมที่ทำงานได้ง่าย -

<p><b>ข้อมูลพื้นฐาน</b></p> <p>ที่ตั้ง เมืองมาซึกิ เขตคามิ-มาซึกิ จังหวัดคุมาโมโตะ</p> <p>บริษัท มิจังโคโบ จำกัด</p> <p>จดทะเบียนเป็นนิติบุคคลปี 2015 บริหาร โดย 3 พี่น้อง</p> <p>พื้นที่เพาะปลูก โรงเรือน 73 หลัง (3.5 เฮกตาร์)</p> <p>พืชหลัก ผักใบอ่อน</p> <p>โครงสร้างพนักงาน ชาวญี่ปุ่น 12 คน + ชาวต่างชาติ 6 คน (ทักษะเฉพาะทางหมายเลข 1 3 คน + ทักษะเฉพาะทางหมายเลข 2 3 คน)</p>	
<p><b>การดำเนินงานที่เป็นเอกลักษณ์</b></p> <p>① ต่างจากบริษัทด้านการเกษตรอื่น บริษัทเราได้นำระบบวันหยุดสุดสัปดาห์สองวันเต็มมาใช้ นอกจากนี้ เนื่องจากเป็นสถานที่ทำงานที่มีพนักงานหญิงจำนวนมาก บริษัทให้สวัสดิการที่ครอบคลุมแก่พนักงาน เช่น การสนับสนุนการลาคลอดและการลาเลี้ยงดูบุตร ฯลฯ และมุ่งมั่นที่จะสร้างสถานที่ทำงานที่พนักงานสามารถทำงานได้อย่างอุ่นใจ</p> <p>② มีการนำระบบประเมินผลบุคลากรเข้ามาใช้ในปี 2022 ระบบนี้ช่วยให้ประเมินได้ว่า สำหรับงานแต่ละงาน พนักงานสามารถทำได้หรือทำไม่ได้ จึงเห็นความแตกต่างของค่าจ้างตามความสามารถได้อย่างชัดเจน ในขณะเดียวกัน การซื้อขายเฉพาะเจาะจงว่าพนักงานขาดทักษะใด จะช่วยกระตุ้นให้พนักงานมีแรงจูงใจมากขึ้น สำหรับตำแหน่งผู้จัดการ โรงงาน เราได้เลือกชาวต่างชาติที่มีทักษะเฉพาะทางหมายเลข 2 ให้ทำหน้าที่เป็นผู้ให้คำแนะนำแก่ทั้งพนักงานชาวญี่ปุ่นและชาวต่างชาติ</p>	
<p><b>(1) ต้องการทำให้บริษัทเป็น "บ้านอีกหลังหนึ่ง"</b></p> <p>① ตั้งแต่ประมาณปี 2014 เป็นต้นมา เราหาชาวญี่ปุ่นมาทำงานไม่ได้แม้ว่าเราจะประกาศรับสมัครงานอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้เกิดปัญหาขาดแคลนแรงงานเรื้อรัง เราจึงพิจารณาว่าจ้างบุคลากรต่างชาติ ตามคำแนะนำของนักบัญชีภาษีของเรา อดีตประธานบริษัท (บิดาของประธานมิตสึนางะ) บอกเราว่า เราไม่ควรจ้างชาวต่างชาติเว้นแต่เราจะคิดว่าพวกเขาเป็นเหมือนลูกหลาน หลังจากพิจารณาอย่างรอบคอบแล้ว เราจึงตัดสินใจที่จะจ้างงานชาวต่างชาติ ในการจ้างงาน เรามองหาคนที่ซื่อสัตย์และมีรอยยิ้มที่น่ารัก</p> <p>② ในปี 2016 เราได้รับหญิงชาวเวียดนาม 3 คนเข้ามาฝึกงานด้านเทคนิค เราให้การสนับสนุนและช่วยเหลือพวกเธอด้านการดำเนินชีวิต และให้พนักงานของเราสอนงานพวกเธอที่ไซต์งาน จากนั้นได้เกิดแผ่นดินไหวที่คุมาโมโตะ พวกเธอบอกว่าพ่อแม่เป็นห่วง แต่ "ยังกลับไม่ได้ ออกมาทำงานที่นี่" ประมาณ 1 เดือนหลังจากเกิดแผ่นดินไหว เราได้แบ่งปันอาหารและที่พักกับพวกเธอ พนักงานชาวญี่ปุ่นของเราบอกว่า "อยากทำงานกับพวกเธอต่อ"</p>	

③ ปัจจุบัน เรามีชาวต่างชาติที่มีทักษะเฉพาะทางจำนวน 6 คน ซึ่งเคยเป็นผู้ปฏิบัติงานด้านเทคนิคมาก่อน โดยในจำนวนนี้ 3 คนเป็นผู้มีทักษะเฉพาะทางหมายเลข 2 นอกจากนี้ เรายังมีชาวต่างชาติที่แต่งงาน มีบุตร และทำงานกับเราทั้งคู่สามีภรรยา เป้าหมายของเราคือ ทำให้บริษัทเป็นเหมือนบ้านหลังที่สอง จากการที่มีชาวต่างชาติบางคนบอกว่าการทำงานที่นี่ตลอดไป เราจึงเชื่อว่าเราทำสำเร็จแล้ว ในการทำให้ที่นี่เป็นสถานที่ที่พวกเขาทำงานได้อย่างอุ่นใจ



**(2) การทบทวนรูปแบบการทำงานและการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรต่างชาติ**

① ในปี 2022 เราได้นำระบบวันหยุดสุดสัปดาห์สองวันเต็มเข้ามาใช้ แต่ในช่วงแรกๆ ชาวต่างชาติไม่เห็นด้วยอย่างมาก ก่อนหน้านั้นพวกเขาจะหยุดเฉพาะวันอาทิตย์ ซึ่งก็มักจะนอนอยู่ที่บ้านกันจนถึงตอนเย็น แล้วตื่นไปซื้อป๊อปปิ้ง เราคิดว่านี่เป็นการดำเนินชีวิตที่ไม่เหมาะสมสำหรับคนหนุ่มสาว พวกเขาควรได้พักร่างกายมากกว่านี้ เราจึงเสนอขึ้นเงินเดือนให้หากพวกเขาอมหยุดงานอีกหนึ่งวัน และพวกเขาก็ตอบ "ตกลง" มันไม่ได้เพิ่มต้นทุนค่าแรงสำหรับเราเลย แต่จริงๆ แล้วกลับทำให้พนักงานทำงานได้มากขึ้นและราบรื่นขึ้นกว่าเดิมเสียอีก

② บางคนมาญี่ปุ่นตอนอายุ 18 ปี และทำงานที่นี่มา 8 ปีแล้ว พวกเขาใช้ชีวิตวัยรุ่นทั้งหมดในญี่ปุ่น เราเตรียมชุดกิโมโนให้พวกเขาใส่ในวันบรรณคดีภาวะของญี่ปุ่น และก่อนเกิดโควิด-19 เราได้จัดไปทัศนศึกษาที่โตเกียว, จัดแข่งคาราโอเกะ ฯลฯ เราอยากให้พวกเขาได้สนุกกับญี่ปุ่น ไม่ใช่แค่ทำงานอย่างเดียว

③ นอกเหนือจากสนับสนุนการลาคลอด และการลางานเพื่อเลี้ยงดูบุตรแล้ว เรายังให้เงินสนับสนุนการเลี้ยงดูบุตรแก่พนักงานที่ช่วยสนับสนุนพนักงานที่อยู่ระหว่างเลี้ยงดูบุตรด้วย ในปี 2023 เราได้รับรางวัลรัฐมนตรีว่าการกระทรวงเกษตร ป่าไม้ และประมง ในสาขาการปฏิรูประบบการทำงาน ของรางวัลการจัดการดีเด่นแห่งชาติ เมื่อเรากล่าวว่า "ทั้งหมดนี้ต้องขอบคุณทุกคน" ชาวต่างชาติคนหนึ่งบอกว่า บริษัททำในสิ่งที่บริษัทถูกคาดหวังให้ทำ เราจัดงานเลี้ยงอาหารค่ำเพื่อขอบคุณพวกเขาที่ทำให้บริษัทได้รับรางวัล

เรารู้สึกว่าการได้รับรางวัลและการที่มีคนมาสัมภาษณ์ ช่วยเพิ่มแรงจูงใจให้พนักงานและพัฒนาทักษะของพวกเขาได้มากขึ้น



**(3) การนำระบบประเมินบุคลากรและความก้าวหน้าทางอาชีพเข้ามาใช้**

① บริษัทจ่ายเงินเดือนเป็นรายเดือน เมื่อเริ่มเข้ามาทำงานจะได้รับเงินเดือนพื้นฐาน 180,000 เยน ปัจจุบันพนักงานผู้มีทักษะเฉพาะทางหมายเลข 1 ซึ่งทำงานเป็นปีที่ 3 จะได้รับ 200,000 เยน และพนักงานผู้มีทักษะเฉพาะทางหมายเลข 2 ซึ่งทำงานเป็นปีที่ 8 จะได้รับ 230,000 เยน (ทั้งสองตัวเลขนี้ไม่รวมค่าล่วงเวลา) บริษัทสัญญาว่าจะปรับขึ้นเงินเดือนเริ่มต้นหากบริษัทมีกำไร นอกจากนี้เรายังมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนตามความสามารถ ซึ่งชาวต่างชาติได้สอบถามเราว่าทำไมค่าตอบแทนจึงแตกต่างกันระหว่างชาวต่างชาติด้วยกัน เราจึงได้นำระบบการประเมินบุคลากรมาใช้ในปี 2022

② สำหรับงานต่างๆ เช่น การหว่านเมล็ด การเก็บเกี่ยว ฯลฯ เราได้กำหนดค่าจ้างสำหรับแต่ละรายการไว้ เช่น ค่าจ้างที่คนงานแต่ละคนจะได้รับหากพวกเขาคุ้นเคยกับงานนั้นเป็นอย่างดีและสามารถทำได้ด้วยตนเอง และค่าจ้างที่พวกเขาจะได้รับหากพวกเขาทำงานได้ แต่ต้องถามหรือขอความช่วยเหลือจากผู้อื่นในการทำงานนั้น เราสัมภาษณ์คนงานแต่ละคนโดยอิงจากแบบประเมินผล และแจ้งให้พวกเขาทราบว่าจำเป็นต้องเรียนรู้อะไรบางอย่างเพื่อที่จะได้ค่าจ้างเพิ่มขึ้น การสัมภาษณ์แต่ละครั้งใช้เวลามากกว่าหนึ่งชั่วโมง แต่ดู

เหมือนว่าพวกเขาจะเห็นความสำคัญของเวลาดังกล่าว

- ③ เราแต่งตั้งหัวหน้าประจำฟาร์มและโรงงานแต่ละแห่ง หัวหน้าโรงงานเป็นชาวต่างชาติผู้มีความรู้เฉพาะทางหมายเลข 2 ซึ่งรับผิดชอบการประเมินผลงานของทั้งชาวญี่ปุ่นและชาวต่างชาติ เธอค่อนข้างเข้มงวดในการประเมิน แต่เธอก็เป็นคนน่ารักและน่าเชื่อถือ เพื่อเป็นการส่งเสริมให้พนักงานทำงานกับเราในระยะยาว เราสนับสนุนให้พวกเขาสอบทักษะเฉพาะทางหมายเลข 2 และมี 3 คนที่สอบผ่านแล้ว
- ④ การประเมินบุคลากรไม่ใช่การตัดสินพนักงาน แต่เป็นการชี้แจงว่าพวกเขาทำสิ่งใดได้ดี และทำอะไรได้ไม่ดี ในระหว่างการสัมภาษณ์ การบอกพวกเขาว่า "ให้ตั้งใจทำงานในด้านนี้" จะช่วยให้ชาวต่างชาติมองเห็นตัวเองได้อย่างเป็นกลาง เราคิดว่าสิ่งสำคัญไม่ใช่การประเมินเงินเดือน แต่เป็นการตระหนักรู้ว่าพวกเขาทำอะไรได้ไม่ดี ซึ่งพนักงานจะตั้งใจทำงานด้านนั้นให้ดีขึ้นในปีต่อไป

#### [สัมภาษณ์บุคลากรจากต่างประเทศ]

- ① คุณทำงานในญี่ปุ่นมานานแค่ไหนแล้ว โปรดเล่าเกี่ยวกับงานของคุณให้เราฟังหน่อย  
→ ผมมาจากเวียดนาม ผมมาญี่ปุ่นเมื่อ 4 ปีที่แล้ว ตอนแรกผมทำงานเป็นผู้ฝึกงานด้านเทคนิคในอุตสาหกรรมก่อสร้าง แต่หลังจากแต่งงาน ผมได้ย้ายมาทำที่บริษัทมิจิจังโกโบ บริษัทเดียวกับที่ภรรยาผมทำงานอยู่ ที่เวียดนามพ่อแม่ของผมเป็นเกษตรกร ผมเคยช่วยพวกเขาปลูกข้าว ผักกวางตุ้ง ฯลฯ ตอนนี้นางประจำวันของผมคือ ขับรถแทรกเตอร์ ควบคุมดิน และเก็บเกี่ยวผลผลิตครับ



คุณรอน

- ② คุณปรับตัวเข้ากับงานได้เร็วหรือไม่  
→ ญี่ปุ่นเป็นประเทศที่สะดวกสบายมาก มีเครื่องมือและเครื่องจักรมากมาย ตอนแรกก็ยาก แต่พอเรียนไปเรื่อยๆ ก็เริ่มเข้าใจมากขึ้น
- ③ คุณใช้เวลาช่วงวันหยุดอย่างไร  
→ ในวันหยุด ผมจะเล่นกับลูกวัย 2 ขวบ นอกจากนี้ ผมยังปลูกผักในโรงเรือนของตัวเองด้วย ผักที่ปลูกก็มี หัวไชเท้า กะหล่ำปลี และปวยเล้ง เมื่อก่อนเคยปลูกมันเทศและบวบด้วย ผักราคาแพง ผมเลยปลูกเอง อาหารในญี่ปุ่นอร่อย แต่ราคาสูงมาก
- ④ คุณวางแผนจะทำงานในญี่ปุ่นนานแค่ไหน  
→ ประธานบริษัทและทุกคนที่นี่ใจดีและช่วยเหลือดีมาก ผมมีความสุขกับทุกวัน และอยากทำงานที่ญี่ปุ่นไปเรื่อยๆ ครับ