

# Tuyển tập các ví dụ tốt trong việc tiếp nhận lao động nước ngoài theo diện kỹ năng đặc định trong lĩnh vực nông nghiệp

Phiên bản năm 2024



Pháp nhân Phòng Nông nghiệp toàn Nhật Bản

## Mở đầu

Đã 6 năm trôi qua kể từ khi tư cách lưu trú «kỹ năng đặc định» được tạo ra theo «Luật sửa đổi một phần Luật quản lý xuất nhập cảnh và chứng nhận tị nạn và Luật thiết lập Bộ Tư pháp», có hiệu lực từ ngày 1 tháng 4 năm 2019.

Chế độ Kỹ năng đặc định cho phép tiếp nhận nguồn nhân lực nước ngoài có thể đóng góp ngay cho các lĩnh vực sản xuất đang thiếu hụt lao động nghiêm trọng, và trong lĩnh vực nông nghiệp "Kỹ năng đặc định loại 1" được áp dụng với tổng thời gian lưu trú lên tới 5 năm. Ngoài ra, từ ngày 31 tháng 8 năm 2023, tư cách lưu trú "Kỹ năng đặc định loại 2" đã được bắt đầu triển khai trong 11 lĩnh vực sản xuất cụ thể, bao gồm nông nghiệp.

Kể từ đó, chế độ đã mở rộng không ngừng, nâng số lao động nước ngoài theo diện kỹ năng đặc định trong tất cả các ngành nghề vượt trên 260,000 người (tính đến cuối tháng 8 năm 2024), và số lượng tổ chức tiếp nhận tuyển dụng lao động nước ngoài theo diện kỹ năng đặc định cũng vượt trên 10,000 tổ chức (tính đến cuối tháng 10 năm 2024).

Trong bối cảnh này, Pháp nhân Phòng Nông nghiệp toàn Nhật Bản đã thực hiện khảo sát đối với những hộ nông nghiệp v.v. đang tiếp nhận lao động nước ngoài theo diện kỹ năng đặc định trong lĩnh vực nông nghiệp, trong khuôn khổ "Dự án hỗ trợ tổng hợp tiếp nhận nhân lực nước ngoài" năm tài chính 2024 của Bộ Nông Lâm Ngư nghiệp Nhật Bản, và kể từ năm tài chính 2020, Phòng đã biên soạn tài liệu Tuyển tập các ví dụ tốt trong 5 năm qua.

Cụ thể, chúng tôi đã tiến hành khảo sát dưới dạng bảng câu hỏi về các nội dung sau đây, đối với các nông trại v.v. có tiếp nhận lao động đang tham gia "Hội đồng kỹ năng đặc định nông nghiệp", sau đó tiến hành phỏng vấn và khảo sát chi tiết rồi tổng hợp kết quả:

- (1) Lý do và quá trình áp dụng chế độ
- (2) Hợp đồng lao động và nội dung hỗ trợ
- (3) Điều kiện lao động, chế độ thăng tiến và đãi ngộ đối với người lao động nước ngoài
- (4) Hiệu quả của việc tiếp nhận và quan điểm về quốc gia tiếp nhận sau này v.v.
- (5) Ý kiến chia sẻ của lao động nước ngoài theo diện kỹ năng đặc định v.v.

Đặc biệt, trong các cuộc khảo sát được tiến hành từ năm tài chính 2021 trở đi, chúng tôi có giới thiệu những ví dụ có thể coi là mô hình, cho thấy những nỗ lực trong việc thăng tiến nghề nghiệp rõ ràng cho nhân sự người nước ngoài, như việc lao động nước ngoài theo diện kỹ năng đặc định đã được cất nhắc vào một số vị trí nhất định.

Ngoài ra, tài liệu này cũng bao gồm những nội dung có thể tham khảo, như phương pháp hỗ trợ, việc chuẩn bị tâm lý khi tiếp nhận, và phân chia vai trò tại nơi làm việc đối với lao động nước ngoài theo diện kỹ năng đặc định.

Chúng tôi hy vọng tuyển tập ví dụ này sẽ được sử dụng hiệu quả để những hộ nông nghiệp v.v. đang tiếp nhận, hoặc đang cân nhắc tiếp nhận lao động nước ngoài theo diện kỹ năng đặc định có thể sử dụng chế độ này một cách chính xác và thuận lợi, và để xây dựng môi trường làm việc tốt hơn nữa cho lao động nước ngoài.

Tháng 12 năm 2024

Pháp nhân Phòng Nông nghiệp toàn Nhật Bản

※ Năm, tháng, số người, v.v. trong nội dung các ví dụ là số liệu tại thời điểm khảo sát.



# Tuyển tập các ví dụ tốt trong việc tiếp nhận lao động nước ngoài theo diện kỹ năng đặc định trong lĩnh vực nông nghiệp

Phiên bản năm 2024

Mục lục

Trồng trọt

- [Ví dụ 1] Xây dựng môi trường làm việc ổn định nhờ tuyển dụng quanh năm trong sản xuất rau và chế biến sơ cấp**  
**Tiếp nhận nguồn nhân lực đa quốc gia, và cơ chế thăng tiến nghề nghiệp cho lao động nước ngoài! ....4**  
Tổ chức tiếp nhận: Công ty cổ phần Mikita (Thị trấn Naganuma, quận Yubari, Hokkaido)  
Tổ chức hỗ trợ đăng ký: Công ty TNHH Takehara
- [Ví dụ 2] Cùng với công ty mẹ phát triển và trồng loại củ Nhật Bản có khả năng chịu lạnh tốt**  
**Giao phó những công việc chủ chốt cho lao động nước ngoài theo diện kỹ năng đặc định..... 11**  
Tổ chức tiếp nhận: Công ty TNHH Marutomi nghiên cứu trang trại (Thị trấn Yakumo, quận Futami, Hokkaido)  
Tổ chức hỗ trợ đăng ký: Tổ chức hỗ trợ tạo việc làm (ECS)
- [Ví dụ 3] Tham gia vào quá trình công nghiệp hóa lần thứ sáu từ sản xuất đến tiêu thụ củ cải daikon bằng sản xuất "iburigakko", học về văn hóa Akita và tiếng Nhật, và phấn đấu trở thành nhà lãnh đạo.....16**  
Tổ chức tiếp nhận: Công ty cổ phần Iburinosato (Thành phố Daisen, tỉnh Akita)  
Tổ chức hỗ trợ đăng ký: Công ty cổ phần Smart One
- [Ví dụ 4] Sau 5 năm với tư cách kỹ năng đặc định, 4 người đã đỗ kỳ thi loại 2!**  
**6 cặp người nước ngoài đã thành đôi, nơi làm việc bước sang một trang mới ..... 23**  
Tổ chức tiếp nhận: Công ty cổ phần Yachimata Sanchokukai (Thành phố Yachimata, tỉnh Chiba)  
Tổ chức hỗ trợ đăng ký: Nghiệp đoàn Kinh doanh Hỗ trợ Quản lý Nông nghiệp Hokusou
- [Ví dụ 5] Đồng hành chặt chẽ cùng tổ chức hỗ trợ đăng ký, hướng tới đảm bảo nguồn nhân lực chất lượng**  
**Hướng tới sản xuất ổn định tại nhà máy giá đỗ, nơi lao động nước ngoài có thể làm việc quanh năm.....28**  
Tổ chức tiếp nhận: Công ty cổ phần Công nghiệp Hóa chất Sanpo Văn phòng Sản xuất Thực phẩm Ibigawa (Thị trấn Ibigawa, quận Ibi, tỉnh Gifu)  
Tổ chức hỗ trợ đăng ký: Nghiệp đoàn LIFE VISION
- [Ví dụ 6] Trồng cà chua bi và bán tại siêu thị của công ty mẹ**  
**Tất cả lao động nước ngoài đều là phụ nữ Campuchia, có thể trở thành trưởng nhóm trong từng công đoạn sản xuất .....35**  
Tổ chức tiếp nhận: Công ty cổ phần Chubu Agri V-Farm Kaizu  
Tổ chức hỗ trợ đăng ký: Tổ chức Quỹ Tư nhân International Club
- [Ví dụ 7] Cùng đến Nhật với bạn bè người Bhutan, góp phần cải thiện năng lực lao động**  
**Lưu trú dài hạn tại Nhật Bản, hướng tới mục tiêu Kỹ năng đặc định loại 2! ..... 41**  
Tổ chức tiếp nhận: Hợp tác xã nông nghiệp Kamo Farm (Thành phố Seiyo, tỉnh Ehime)  
Tổ chức hỗ trợ đăng ký: Văn phòng Luật sư Hành chính Yuzuki
- [Ví dụ 8] Người có kỹ năng đặc định trở thành người quản lý thực tập sinh và trang trại**  
**Tích cực tham gia các sự kiện địa phương và tăng cường giao lưu..... 47**  
Tổ chức tiếp nhận: Công ty cổ phần Glowble Nojin (Thành phố Kanonji, tỉnh Kagawa)  
Tổ chức hỗ trợ đăng ký: Nghiệp đoàn Kagawa Hounan
- [Ví dụ 9] Hướng tới sản xuất thực phẩm an tâm, an toàn, và tăng tỷ lệ tự cung tự cấp**  
**Việc kể tục sự nghiệp cũng quan trọng để hiện thực hóa một xã hội cộng sinh, 6 người đã đỗ Kỹ năng đặc định loại 2.....53**  
Tổ chức tiếp nhận: Công ty TNHH Shii - Farm (Thành phố Kobayashi, tỉnh Miyazaki)  
Tổ chức hỗ trợ đăng ký: Công ty cổ phần Asian Neighbor (Quận Shinjuku, Tokyo)
- [Ví dụ 10] Công ty tự mình xây dựng kế hoạch hỗ trợ để tuyển dụng và hỗ trợ lao động người nước ngoài**  
**Mang lại sức sống mới cho nơi làm việc và tạo ra bầu không khí tươi sáng .....59**  
Tổ chức tiếp nhận: Công ty Cổ phần Kushima Aoi Farm (Thành phố Kushima, tỉnh Miyazaki)  
Tổ chức hỗ trợ đăng ký: Không có (công ty tự triển khai)

Chăn nuôi

- [Ví dụ 11] Tuyên bố SDGs dựa trên việc nuôi bê và lợn thịt**  
**Trân trọng sự gắn kết giữa những người nước ngoài với nhau, hướng tới phát triển sự nghiệp! .....65**  
Tổ chức tiếp nhận: Công ty TNHH Takahashi Farm (Thành phố Annaka, tỉnh Gunma)  
Tổ chức hỗ trợ đăng ký: Nghiệp đoàn I&T, Nghiệp đoàn kinh doanh cộng sinh quốc tế
- [Ví dụ 12] Làm việc trong một tập đoàn lớn với hệ thống tích hợp kết nối con người với con người**  
**Đạt được tư cách Kỹ năng đặc định loại 2, kết hôn với bạn gái đang cư trú tại Nhật Bản và bắt đầu cuộc sống mới! ..... 70**  
Tổ chức tiếp nhận: Công ty Cổ phần Hokuetsu Keien  
Tổ chức hỗ trợ đăng ký: Nghiệp đoàn Sakura, Nghiệp đoàn Asian Techno, Nghiệp đoàn Xúc tiến Đào tạo Quốc tế Toyama

Ví dụ  
**01**

**Xây dựng môi trường làm việc ổn định nhờ tuyển dụng quanh năm trong sản xuất rau và chế biến sơ cấp. Tiếp nhận nguồn nhân lực đa quốc gia, và cơ chế thăng tiến nghề nghiệp cho lao động nước ngoài!**

**Tổ chức tiếp nhận**

**Công ty cổ phần Mikita**  
(Thị trấn Naganuma, quận Yubari, Hokkaido)  
(Năm 1987 người sáng lập tiếp quản công việc kinh doanh nông nghiệp từ gia đình. Năm 2007, thành lập Công ty Cổ phần Mikita. Từ năm 2017, chuyển sang người đại diện hiện tại.)

**Tổ chức hỗ trợ đăng ký**

**Công ty TNHH Takehara**



**1 Thông tin cơ bản**

**Quy mô kinh doanh**

- **Cây trồng chính** Hành lá, ngô ngọt, súp lơ, cà chua, lúa mì, đậu nành v.v.
- **Nội dung kinh doanh** Sản xuất rau củ, chế biến sơ chế rau củ (hành tây, bí đỏ chế biến, ngưi bàng), dịch vụ lưu trú kiểu nông trại, nhận thầu các công việc nông nghiệp
- **Diện tích đất canh tác** 55ha
- **Doanh số** 400 triệu Yên/năm tài chính 2023
- **Nhân viên** 20 người Nhật (8 nhân viên chính thức, 12 nhân viên bán thời gian)  
22 người nước ngoài (14 nam, 8 nữ)



**Tư cách lưu trú v.v.**

- **Lao động nước ngoài theo diện kỹ năng đặc định** 5 người (2 Trung Quốc, 2 Mông Cổ, 1 Indonesia, bắt đầu làm việc từ tháng 1 năm 2022, 4 nam, 1 nữ)
- **Thực tập sinh kỹ năng** 17 người (Việt Nam, Mông Cổ, Indonesia)

## 2 Lý do và quá trình áp dụng v.v.

- Ưu tiên hàng đầu là giải quyết tình trạng thiếu hụt lao động, nhưng cũng vì 3 thực tập sinh kỹ năng của công ty (những người đã hoàn thành chương trình thực tập kỹ năng loại 3) mong muốn tiếp tục làm việc, nên công ty đã chuyển đổi sang diện kỹ năng đặc định và tiếp tục tuyển dụng họ.
- Ngoài ra, còn có 1 người đã hoàn thành chương trình thực tập kỹ năng loại 3 tại một công ty khác, và 1 người sau khi làm việc tại công ty chúng tôi thông qua công ty phái cử, đã về nước học tập và thi đỗ, hiện đang làm việc tại công ty.
- **Đôi với lao động nước ngoài, môi trường làm việc thoải mái và có công việc xuyên suốt trong năm để kiếm thu nhập, là những điểm hấp dẫn của công ty chúng tôi.**

### ■ Về phương pháp tuyển dụng

- Ngoài việc tự mình tuyển dụng, chúng tôi nhận được giới thiệu từ các tổ chức giám sát và các tổ chức hỗ trợ đăng ký.
- **Chúng tôi giới thiệu nội dung công việc, các chuyên du lịch, giao lưu, v.v. trên Instagram của công ty hướng đến nước ngoài,** và tuyển dụng thông qua đó.

**Một lao động nước ngoài theo diện kỹ năng đặc định người Mông Cổ đã xem Instagram này sau khi về nước tạm thời và đã quay lại Nhật Bản.**

- **Công ty cổ phần Mikita cũng đang có kế hoạch thành lập một trường Nhật ngữ tại Indonesia, chủ yếu với những nhân sự đã làm việc tại công ty và sau đó đã về nước, với mục tiêu phát triển nguồn nhân lực mong muốn làm việc tại Nhật Bản. Trong tương lai, công ty cũng muốn xem xét việc tuyển dụng thông qua kênh này.**

## 3 Hợp đồng lao động và Nội dung hỗ trợ

### ■ Hợp đồng lao động

- Từ khoảng 10 năm trước, công ty đã bắt đầu tiếp nhận thực tập sinh kỹ năng người Trung Quốc, nhưng do mùa đông là giai đoạn nông nhàn, nên hợp đồng được ký kết trong nửa năm từ mùa xuân đến mùa thu.
- **Hiện nay, công việc được duy trì quanh năm nhờ việc canh tác nhiều loại cây trồng và hoạt động chế biến, vì vậy hợp đồng được ký theo từng năm và kéo dài liên tục trong 3 năm.**
- Phía người lao động nước ngoài cũng hy vọng có thể ở lại làm việc trong 3 năm, với kế hoạch dự tính trước khoảng 2-3 năm.

### ■ Về kế hoạch hỗ trợ

- Việc lập kế hoạch được ủy thác cho Tổ chức hỗ trợ đăng ký.
- Tổ chức hỗ trợ đăng ký giữ vai trò trung tâm đối với buổi hướng dẫn trước khi nhập cảnh, và công ty chúng tôi cũng tham gia cùng để thực hiện.
- Các khoản khấu trừ tiền lương v.v. đều được thông báo rõ ràng.
- Do đã có những sự cố như sau khi giao dịch thanh toán bằng thẻ trả trước nhưng hàng hóa không được giao, nên công ty kêu gọi nâng cao nhận thức để mọi người không sử dụng các trang web

không rõ nguồn gốc.

## ■ Về môi trường sống

- **Ký túc xá có 4 địa điểm, được cung cấp theo hình thức cho thuê nguyên căn.** Chúng tôi cho mượn xe đạp để sử dụng đi làm. Thời gian đi làm từ 4 khu ký túc xá về cơ bản là như nhau.
- Khu nhà ở được chia chủ yếu theo từng quốc gia, cũng có trường hợp đa quốc tịch, nhưng vì các lao động nước ngoài theo diện kỹ năng đặc định đều có thể giao tiếp với nhau bằng tiếng Nhật nên không có vấn đề gì.
- **Ký túc xá nam (có 3 người là kỹ năng đặc định, trong đó 1 người Trung Quốc, 2 người Mông Cổ và 1 là thực tập sinh loại 3 người Việt Nam), ký túc xá nữ (có 8 người, đến từ Trung Quốc, Mông Cổ, Việt Nam và Indonesia), ký túc xá Indonesia và ký túc xá Việt Nam. Ký túc xá nữ đang cung cấp phòng riêng cho tất cả mọi người.**
- Không có vấn đề gì xảy ra với hàng xóm. Vì hầu như không có người nước ngoài nào sống ở khu vực lân cận, nên chúng tôi đã nhắc nhở họ phải chào hỏi cẩn thận. Người dân xung quanh đối đãi rất thân thiện và ấm áp.



## ■ Về giao tiếp, xử lý phàn nàn v.v.

- Công ty không tổ chức các cuộc họp định kỳ. Lao động nước ngoài theo diện kỹ năng đặc định đã làm việc cho công ty chúng tôi trong một thời gian dài nên hầu như không có vấn đề gì về giao tiếp.
- Về môi trường sống, chỉ có một số yêu cầu về các vật dụng sinh hoạt như chăn, tủ lạnh v.v. , còn không có phàn nàn gì liên quan đến công việc.
- Về việc làm thêm giờ, đối với những người có nguyện vọng, công ty khuyến khích họ chủ động làm thêm, nhưng đối với những người không muốn làm thêm, công ty đảm bảo để họ có thể nghỉ ngơi tự do. Hiện tại, các lao động nước ngoài theo diện kỹ năng đặc định mong muốn làm việc từ 40 giờ trở lên mỗi tuần.

## 4 Điều kiện lao động, chế độ thăng tiến và đãi ngộ

### ■ Điều kiện lao động

- Mức lương **theo hình thức lương tháng là 185.467 Yên.**
- Thời gian làm việc mỗi ngày là 7,5 tiếng, bắt đầu từ 8:00, và kết thúc vào 17:00.

- Thời gian nghỉ giải lao là 15 phút từ 10:00, 60 phút từ 12:00 và 15 phút từ 15:00.  
Vào giờ nghỉ lúc 10:00 và 15:00, công ty có cung cấp nước trái cây.
- Tiền thưởng có mức tối đa là 62.000 Yên. Tùy theo thành tích, mức thưởng có sự khác biệt. Có cả khoản thưởng đặc biệt.
- Công ty cấp phụ cấp nhà ở 20.000 Yên/người mỗi tháng cho lao động nước ngoài theo diện kỹ năng đặc định và một số thực tập sinh cụ thể.
- **Trong giai đoạn 4 tháng hè cao điểm, công ty cung cấp bữa ăn công ty (bữa trưa) với giá rẻ.** Mặc dù trong lúc bận rộn nhiều người chỉ ăn uống một cách đơn giản cho xong, nhưng **công ty muốn mọi người có bữa ăn đầy đủ nên đã triển khai hoạt động này.**



#### ■ Về an toàn vệ sinh và quản lý lao động

- Do trên đồng ruộng hay tại khu vực thu hoạch đều sử dụng máy móc và thiết bị làm việc, nên khi có nội dung cần lưu ý về công việc, nhân viên (người Nhật) đảm nhận vai trò trưởng nhóm tại mỗi nơi làm việc sẽ đưa ra nhắc nhở trước để lưu ý.

#### ■ Về chính sách hỗ trợ thăng tiến nghề nghiệp và phát triển kỹ năng

- Công ty đang hướng đến **việc bất kỳ ai, dù là người Nhật hay người nước ngoài, nếu có năng lực đều có thể được thăng chức lên làm trưởng nhóm.**
- **Nhằm hỗ trợ nâng cao năng lực, công ty hỗ trợ 100% chi phí lấy bằng lái xe liên quan đến ô tô.**  
Hiện tại có 2 người đã lấy được bằng. (1 người đã có bằng lái ở Mông Cổ, nên đã chuyển đổi sang bằng lái quốc tế)
- **Công ty sẽ hỗ trợ 100% chi phí đã bỏ ra đối với những người đạt các chứng chỉ như Kỳ thi năng lực tiếng Nhật.** Hiện tại, có 1 người có trình độ N2, 2 người có trình độ N3 và 1 người có trình độ N4. **1 người đang thử sức lấy chứng chỉ N1.**
- Trong tương lai, nếu trở thành xưởng trưởng hoặc những vị trí tương tự, họ cũng sẽ được yêu cầu lấy cả chứng chỉ vận hành máy móc hạng nặng.

#### ■ Về việc tăng lương v.v.

- Việc tăng lương được thực hiện theo chế độ tăng lương 1 lần mỗi năm dựa trên đánh giá.



## ■ Về chế độ phúc lợi

- Tham gia lễ hội mùa thu (Lễ hội Kuriyama) của địa phương, và cứ 2 tháng 1 lần, lại tổ chức tiệc liên hoan (ăn ngoài).
- Vào cuối mỗi năm, công ty đều tổ chức chuyến du lịch một đêm cho nhân viên đến những địa điểm như Sapporo.
- Lao động nước ngoài theo diện kỹ năng đặc định người Mông Cổ có giấy phép lái xe, sử dụng xe của công ty để đưa mọi người đi mua sắm tại siêu thị Gyomu ở thành phố Iwamizawa khoảng 2 lần mỗi tháng.



## 5 Hiệu quả và xu hướng trong tương lai

### ■ Về hiệu quả tiếp nhận

- Sau khi bắt đầu tiếp nhận từ năm 2017, doanh số đã tăng gấp đôi.
- Mặc dù diện tích canh tác và cây trồng không thay đổi, **nhưng vì có thể làm việc quanh năm nhờ việc thu hoạch hành lá được trồng bởi các nông dân khác, cũng như việc sơ chế hành tây vào mùa đông, đã giúp cho quy mô được mở rộng.** Thu hoạch là công việc vất vả nhất khi trồng hành lá, và trong bối cảnh số nông dân ngày càng giảm do dân số lão hóa, **việc có nhiều nhân lực bao gồm cả thực tập sinh tham gia vào công việc, đã dẫn đến gia tăng các yêu cầu thuê ngoài từ nông dân trồng trọt.**
- Việc tiếp nhận cũng mang lại hiệu quả trong việc tạo sức sống mới cho nơi làm việc, các nhân viên người Nhật có sự chênh lệch tuổi tác cũng đối đãi với các thực tập sinh và lao động nước ngoài theo diện kỹ năng đặc định trẻ tuổi như đối với cháu mình, nhờ đó giao tiếp cũng diễn ra thuận lợi.

### ■ Về việc giao lưu sau khi về nước

- Chúng tôi mong muốn họ sẽ góp phần thúc đẩy nông nghiệp tại quê nhà sau khi về nước, tuy nhiên sẽ khó để áp dụng cách làm giống như ở Nhật Bản, cả những việc liên quan đến máy móc như máy kéo.
- Điều có thể làm trên thực tế là, **chúng tôi mong họ sẽ vận dụng hiệu quả tiếng Nhật đã học được và, nếu có những người em, bạn bè hoặc đồng nghiệp quan tâm đến Nhật Bản và mong muốn làm việc, thì công ty sẽ xây dựng một cơ chế để những người đó có thể đến Nhật, và hy vọng họ có thể tham gia vào việc vận hành. Chúng tôi dự kiến sẽ là các lớp học hoặc trường dạy tiếng Nhật.** Theo những gì chúng tôi nghe được hiện tại, học phí để học tiếng Nhật tương đương với mức 1 tháng lương ở địa phương. Chúng tôi nghĩ tới tầm nhìn cho tương lai là xây dựng một nơi có thể học với chi phí thấp, và tạo ra cơ chế để người học lựa chọn công ty chúng tôi là nơi làm việc.

### ■ Về việc tăng số người tuyển dụng trong tương lai

- Chúng tôi muốn tiếp tục tăng số lượng tuyển dụng trong tương lai. Ngoài ra, nếu các thực tập sinh đang làm việc có nguyện vọng, chúng tôi cũng muốn tuyển dụng họ.
- **Chúng tôi không nghĩ rằng việc chuyển việc hay thay đổi nhân sự là điều xấu. Việc lao động nước ngoài có thể chuyển việc đến một công ty tốt, lại chính là cơ hội để họ đến với công ty chúng tôi.** Hiện tại, những trường hợp nghỉ việc tại công ty chúng tôi, chỉ là những người có nguyện vọng trở về nước, trong khi có nhiều nhân sự đã chuyển đến công ty chúng tôi từ các nông trại khác.

### ■ Về ý định triển khai Kỹ năng đặc định loại 2

- Thời điểm hiện tại chúng tôi chưa có quyết định cụ thể, nhưng có ý định triển khai.

## 6 Quan điểm về quốc gia tiếp nhận mới

### ■ Về người có quốc tịch mới

- Nhân sự hiện tại của công ty cũng là đa quốc tịch, chi tiết về chế độ lao động sẽ được cung cấp rõ ràng tại thời điểm phỏng vấn. Thời điểm hiện tại, không có vấn đề gì có tính chất tôn giáo như thời gian cầu nguyện.
- Trong tương lai chúng tôi muốn tiếp nhận từ nhiều quốc gia.

### ■ Hành động hướng tới một xã hội cộng sinh

- Trước đây, chúng tôi có tham gia vào các công việc như dọn cỏ, nhưng hiện tại không có công việc chung nào trong cộng đồng.
- Chỉ có công ty chúng tôi có tuyển dụng lao động nước ngoài trong khu vực này, **những người dân xung quanh còn mang gạo đến và "cho mọi người ăn", họ đôi khi rất thân thiện và ấm áp.**
- Tại nhà thi đấu của trường học trong khu vực, chúng tôi có những buổi **giao lưu như thi đấu của đội bóng rổ của công ty chúng tôi (đa quốc tịch, hầu hết là người Mông Cổ) với đội học sinh trung học v.v..**



### ■ Về Chế độ đào tạo và làm việc

- Chúng tôi đang cân nhắc xây dựng và áp dụng cơ chế để họ có thể tiếp tục làm việc đến khi đạt được tư cách Kỹ năng đặc định loại 1.

## 7 Ý kiến chia sẻ của lao động nước ngoài theo diện kỹ năng đặc định



### Chị Chou Tan Tan

- Tôi sinh ra ở tỉnh Cát Lâm, Trung Quốc. Tôi đã **đến Nhật Bản được 6 năm. Tôi vào công ty từ tháng 4 năm nay (năm 2024) với tư cách là Kỹ năng đặc định loại 1.**
- Ban đầu, tôi làm công việc may mặc ở tỉnh Mie. Tuy nhiên, vì muốn có nhiều trải nghiệm khác nhau và có quan tâm tới nông nghiệp, nên tôi đã chuyển sang làm về nông nghiệp.
- Tôi học tiếng Nhật chủ yếu thông qua đọc sách. Từ khi vào công ty, có những lúc việc nói chuyện với người Nhật trong công việc khá khó khăn, vì vậy **tôi cho rằng việc học là điều quan trọng nhất đối với bản thân.**
- Tôi rất thích ẩm thực và đồ ăn Nhật Bản. Món ăn ưa thích nhất của tôi là sushi và sashimi. Cho đến nay chưa có món nào mà tôi không thích.
- Tôi cũng trồng các loại rau như cải thảo, xà lách, hành tây v.v. cho bữa ăn của mình.
- **Sau này, tôi vẫn muốn tiếp tục làm việc lâu dài tại Nhật Bản.**

Ví dụ  
**02**

**Cùng với công ty mẹ phát triển và trồng loại cỏ Nhật Bản có khả năng chịu lạnh tốt  
Giao phó những công việc chủ chốt cho lao động nước ngoài theo diện kỹ năng đặc định!**

**Tổ chức tiếp nhận**

Công ty TNHH Marutomi nghiên cứu trang trại (Thị trấn Yakumo, quận Futami, Hokkaido) (Công ty mẹ là Công ty TNHH Marutomi, đã nhận giải thưởng Doanh nghiệp xuất sắc trong công tác xây dựng từ Sở Quản lý Xây dựng Hokkaido)

**Tổ chức hỗ trợ đăng ký**

Tổ chức hỗ trợ tạo việc làm (ECS)



**1 Thông tin cơ bản**

- **Cây trồng chính** Bã cỏ, hoa
- **Diện tích canh tác** Sân cỏ 60ha, và 35a nhà kính (5 nhà)
  - ▶ Trong nhà kính, sản xuất hoa (hoa cúc vạn thọ, hoa thu hải đường).
- **Cơ cấu nhân viên** 2 người Nhật Bản  
3 người nước ngoài



**Tư cách lưu trú v.v.**

- **Lao động nước ngoài theo diện kỹ năng đặc định** 1 người (Việt Nam = nam giới, thực tập sinh kỹ năng từ tháng 10 năm 2018, 3 năm sau chuyển sang kỹ năng đặc định)
- **Thực tập sinh kỹ năng** 2 người (Việt Nam = nam giới)

**2 Lý do và quá trình áp dụng v.v.**

- Bối cảnh bắt đầu tiếp nhận lao động kỹ năng đặc định: công ty bắt đầu tiếp nhận nhằm mục đích giải quyết vấn đề thiếu hụt nhân sự (tuyển dụng lâu dài) và tuyển dụng những người muốn tiếp tục làm việc sau khi kết thúc chương trình thực tập sinh kỹ năng.
- Về lao động nước ngoài theo diện kỹ năng đặc định: việc tiếp nhận đã được khoảng 3 năm. Năm

2018 tiếp nhận với tư cách thực tập sinh kỹ năng, đến năm 2021 chuyển thành kỹ năng đặc định.

- Lý do chính trong việc tuyển dụng người Việt Nam là vì nhận thấy người Việt Nam và người Nhật dễ thấu hiểu tính cách của nhau và có sự hòa hợp tốt.
- Phía lao động nước ngoài kỳ vọng có được mức lương cao tại Nhật Bản.
- Ban đầu, việc quản lý thực tập sinh kỹ năng được giao cho tổ chức quản lý là Tổ chức công ích xã hội iFORCE (Hiệp hội Đổi mới Nguồn nhân lực Quốc tế).
- Các thực tập sinh kỹ năng hiện tại đang ở năm thứ 2 kể từ khi được tiếp nhận. Về cơ bản, nhân sự chủ yếu đến từ miền Bắc Việt Nam.
- Hiện tại, do thiếu hụt nguồn nhân lực, nên công ty đang cố gắng để có thể cung cấp các điều kiện thuận lợi cho các thực tập sinh kỹ năng.
- Hiện tại, đối với Marutomi, do có cả thực tập sinh kỹ năng vào làm tại công ty, nên về phía công ty không cảm thấy thiếu hụt nhân lực.

### ■ Về phương pháp tuyển dụng

- Tiếp tục tuyển dụng từ thực tập sinh kỹ năng loại 2 của chính công ty.
- Lý do tiếp nhận thực tập sinh từ Việt Nam được đưa ra là vì giám đốc công ty có người quen ở Việt Nam, và thường xuyên có cơ hội qua công tác. Ngoài ra, giám đốc cũng có kinh nghiệm tham quan các tổ chức phái cử tại Việt Nam, việc cân nhắc tiếp nhận thực tập sinh kỹ năng thông qua các tổ chức đó đã tạo tiền đề cho việc triển khai thực tế.
- Do cần phải chọn tổ chức giám sát trong 3 ~ 5 công ty mà tổ chức phái cử đang hợp tác, chúng tôi đã chọn Tổ chức công ích xã hội iFORCE (Hiệp hội Đổi mới Nguồn nhân lực Quốc tế), vì các điều kiện của họ phù hợp.
- Chúng tôi không có điều gì phàn nàn về tổ chức hỗ trợ đăng ký, và cũng không gặp vấn đề gì về chế độ nói chung. Về các vấn đề khác như giấy tờ, chúng tôi cũng chưa gặp phải khó khăn gì. Tổ chức hỗ trợ tạo việc làm (ECS), ngoài việc đến thăm công ty định kỳ 3 tháng 1 lần v.v., còn hỗ trợ xử lý trực tuyến khi cần thiết, đảm bảo duy trì giao tiếp thường xuyên.



## 3 Hợp đồng lao động và Nội dung hỗ trợ

### ■ Hợp đồng lao động

- Hợp đồng được ký 5 năm liên tục. Thời hạn lao động do người nước ngoài tự quyết định theo ý chí của chính người đó.
- **Sau khi hoàn thành chương trình thực tập sinh kỹ năng, bạn đó đã về nước tạm thời**

**trong 2 tháng, sau đó ký hợp đồng lao động theo điện kỹ năng đặc định.**

### ■ Về kế hoạch hỗ trợ

- Việc lập kế hoạch hỗ trợ được ủy thác cho Tổ chức hỗ trợ đăng ký.
- Trong buổi hướng dẫn trước khi nhập cảnh, chúng tôi giải thích tập trung về chế độ lương hưu và thuế, nhưng do hệ thống thuế của Nhật Bản có sự tương đồng với hệ thống ở Việt Nam nên người lao động dễ dàng hiểu và không gặp trở ngại lớn.

### ■ Về môi trường sống

- Trong 2 ngôi nhà cũ do công ty mua, hiện có tổng cộng 6 người sinh sống, từ công ty mẹ là Công ty TNHH Marutomi và Công ty TNHH Marutomi nghiên cứu trang trại. Hiện tại, do chỉ tiếp nhận nhân viên nam nên công ty không phân chia nơi ở theo giới tính. Người nước ngoài cảm thấy thoải mái và hài lòng.
- Người nước ngoài cũng hiểu về cách phân loại rác và thực hiện việc đổ rác theo đúng quy định.
- Họ sinh hoạt trong khu vườn rộng, nơi vừa chơi bóng đá, vừa trồng rau cho gia đình v.v.



### ■ Về giao tiếp

- Họ có thể giao tiếp suôn sẻ mà không gặp bất kỳ vấn đề gì, kể cả trong công việc.
- Họ cũng hiểu được phương ngữ miền **Nam Hokkaido**, và có thể họ còn quen thuộc hơn so với tiếng Nhật phổ thông.

## 4 Điều kiện lao động, chế độ thăng tiến và đãi ngộ

### ■ Điều kiện lao động

- Mức lương theo lương tháng là 220.000 Yên, ngoài ra còn có khoảng thời gian làm thêm giờ nhất định. **Về cơ bản, công ty cố gắng không tạo ra sự khác biệt so với người Nhật, và đã thiết lập theo cùng tiêu chuẩn.**
- Thời gian làm việc mỗi ngày từ 7:30 -16:00. Thời gian làm việc cơ bản là 7 giờ mỗi ngày, và không thay đổi trong suốt cả năm.

### ■ Về an toàn vệ sinh và quản lý lao động

- Công việc sử dụng máy kéo nông nghiệp đôi khi có thể gây nguy hiểm, vì vậy luôn phải thận trọng.
- Cho đến nay, chưa từng xảy ra tai nạn hay chấn thương nào.
- Thực tập sinh cũng có bằng lái xe. Họ chỉ lái xe trong công việc, và sử dụng xe công ty.

## ■ Về chính sách hỗ trợ thăng tiến nghề nghiệp và phát triển kỹ năng

- **Lao động nước ngoài theo diện kỹ năng đặc định hiện đã trở thành trường nhóm và giữ vai trò chủ chốt trong công ty.**
- Lao động nước ngoài theo diện kỹ năng đặc định không có bằng lái xe, theo nguyện vọng cá nhân, anh đã theo học tại trường dạy lái xe. Mặc dù phần thực hành không có vấn đề gì, nhưng phần lý thuyết anh ấy gặp nhiều trở ngại vì vấn đề chữ Hán, và phải mất khoảng một năm để tốt nghiệp. Công ty đã chi trả 100% chi phí thi lấy bằng.
- **Bằng lái xe quốc tế của Việt Nam không được sử dụng để lái xe tại Nhật Bản, mà phải đổi sang bằng lái xe của Nhật.**

## ■ Về việc tăng lương v.v.

- Mức lương không tăng định kỳ, nhưng việc đánh giá và tăng lương được thực hiện phù hợp dựa trên hiệu suất công việc.
- Công ty mẹ có chế độ phụ cấp cho trường nhóm, tuy nhiên tại Công ty TNHH Marutomi nghiên cứu trang trại, do không có công trường xây dựng, nên không có phụ cấp cho trường nhóm, nhưng lao động vẫn được giao thực hiện các công việc quan trọng.

## ■ Về chế độ phúc lợi

- Vào cuối năm, công ty tổ chức buổi tất niên bằng chuyến du lịch đến Noboribetsu, và nghỉ tại khu suối nước nóng.
- Khi số lượng thực tập sinh kỹ năng được tiếp nhận còn ít, các chuyến du lịch diễn ra thường xuyên hơn. Tuy nhiên, kể từ khi số người được tiếp nhận tăng lên, cơ hội lại giảm đi. Trước đây, công ty đã từng tổ chức đi xem bắn pháo hoa hay hái dâu.

# 5 Hiệu quả và xu hướng trong tương lai

## ■ Về hiệu quả tiếp nhận

- Không thể phủ nhận rằng việc tiếp nhận đã góp phần nâng cao năng suất lao động.

## ■ Về việc giao lưu sau khi về nước

- Chủ yếu sẽ là các giao lưu qua mạng xã hội. Nếu có cơ hội, tôi muốn đến thăm Việt Nam.

## ■ Về việc tăng số người tuyển dụng trong tương lai

- Chúng tôi sẽ tôn trọng quyết định của thực tập sinh về ý định chuyển từ thực tập sinh kỹ năng sang kỹ năng đặc định.

## ■ Về ý định triển khai Kỹ năng đặc định loại 2

- Vì còn phải trải qua kỳ thi kỹ năng đặc định loại 2, nên chúng tôi có lo ngại về độ khó của nó.

## 6 Quan điểm về quốc gia tiếp nhận mới

### ■ Về người có quốc tịch mới

- Với mức lương ở Việt Nam và các nước khác ngày càng tăng lên, chúng tôi lo ngại rằng dù có ý định tiếp nhận, thực tập sinh có thể sẽ không đến. Ngoài Nhật Bản, có vẻ như cũng có nhiều trường hợp sang Đài Loan hay Hàn Quốc làm việc.

### ■ Hành động hướng tới một xã hội cộng sinh

- Chúng tôi không có yêu cầu hỗ trợ đặc biệt nào từ chính quyền địa phương liên quan đến kỹ năng đặc định.
- Liên quan đến Chế độ đào tạo và làm việc, vì chế độ còn chưa được hoàn chỉnh, nên chúng tôi chưa thể quyết định về ý định triển khai hay không v.v.. Nếu không còn lao động nước ngoài thì sẽ rất khó khăn, nên chúng tôi đang cân nhắc nghiêm túc việc triển khai áp dụng.

## 7 Ý kiến chia sẻ của lao động nước ngoài theo diện kỹ năng đặc định



### Anh Nguyễn Hùng Huy

- **Huy là thực tập sinh người nước ngoài khóa đầu tiên.** Xung quanh anh có nhiều bạn bè cũng đang làm thực tập sinh kỹ năng tại Nhật Bản. Anh nhận thức rằng kỹ năng đặc định có mức lương cao. Anh muốn tiếp tục cố gắng làm việc trong thời gian còn lại của hợp đồng.



Ví dụ  
**03**

**Tham gia vào quá trình công nghiệp hóa lần thứ sáu từ sản xuất đến tiêu thụ củ cải daikon bằng sản xuất "iburigakko", học về văn hóa Akita và tiếng Nhật, và phấn đấu trở thành nhà lãnh đạo**

**Tổ chức tiếp nhận**

**Công ty cổ phần Iburinosato**  
(Thành phố Daisen, tỉnh Akita)

(Năm 2013 **khôi phục và hỗ trợ các sản phẩm đặc sản của Tohoku sau trận động đất lớn Đông Nhật Bản**, từ năm 2015 thành lập Công ty TNHH Inoue Nosan, từ năm 2023 kế thừa các hoạt động kinh doanh của Inoue Nosan)

**Tổ chức hỗ trợ đăng ký**

**Công ty cổ phần Smart One**



**1 Thông tin cơ bản**

- **Cây trồng chính** Củ cải (bán ra 240.000 tấn mỗi năm)
- **Diện tích canh tác** 35ha, nhà kính 5 nhà
- **Cơ cấu nhân viên** 11 người Nhật (2 thành viên Ban giám đốc, 9 nhân viên chính thức)
  - ▶ Trước đây, công ty hoạt động với tư cách là Công ty TNHH Inoue Nosan.
  - ▶ Sau khi nhận chuyển nhượng doanh nghiệp, ngày 5 tháng 1 năm 2023, công ty được cổ phần hóa và đổi tên thành Công ty Cổ phần Iburinosato.



**Tư cách lưu trú v.v.**

- **Lao động nước ngoài theo diện kỹ năng đặc định** 4 người (Việt Nam = 2 nam, từ năm 2021. Và 2 nữ, từ năm 2023 và 2024)
- **Thực tập sinh kỹ năng** 1 người (Việt Nam)

**2 Lý do và quá trình áp dụng chế độ v.v.**

- Trong bối cảnh thiếu hụt nhân lực, công ty đã quyết định tiếp nhận lao động nước ngoài. Dù cũng đã có người Nhật ứng tuyển, nhưng họ không làm việc được lâu.
- Ban đầu, công ty tiếp nhận 2 nam giới người Việt Nam làm thực tập sinh kỹ năng. 1 người đã về nước, nhưng còn 1 người sau 3 năm đã chuyển sang diện lao động nước ngoài theo kỹ năng đặc

định và hiện vẫn đang làm việc.

- Lao động nước ngoài theo diện kỹ năng đặc định được tiếp nhận trước đây đã được đào tạo tại bệnh viện thuộc Koseiren, nên ngay từ khi bắt đầu làm việc đã thuộc diện lao động nước ngoài theo diện kỹ năng đặc định. Do ảnh hưởng của dịch COVID-19, họ đã về nước, nhưng sau khi công ty thông báo điều kiện tuyển dụng của mình, vào ngày 15 tháng 9 năm 2021, 2 lao động nữ theo diện kỹ năng đặc định đã đến Nhật Bản.
- Lao động nước ngoài theo diện kỹ năng đặc định có thể làm việc hiệu quả, vì họ không gặp rào cản ngôn ngữ và đã quen với công việc.
- **Ban đầu, họ gặp nhiều khó khăn trong giao tiếp vì không hiểu phương ngữ Akita.** Cũng có những lúc không thể diễn đạt bằng lời, và **đã phải hỏi đi hỏi lại nhiều lần hoặc sử dụng cử chỉ để giao tiếp.**

### ■ Về phương pháp tuyển dụng

- Trong số 4 lao động kỹ năng đặc định, **có 1 người đã hoàn thành chương trình thực tập sinh kỹ năng loại 2 tại chính công ty, và 3 người đã hoàn thành chương trình thực tập sinh kỹ năng loại 2 tại công ty khác** (bao gồm cả những người được nhân viên nước ngoài tại công ty chúng tôi giới thiệu).
- Mức lương cao và có thể làm thêm giờ là những điểm có lợi đối với lao động nước ngoài. Mức lương được cho là cao gấp khoảng 3 lần so với ở Việt Nam.
- Tổ chức hỗ trợ đăng ký của lao động nước ngoài theo diện kỹ năng đặc định là Công ty cổ phần Smart One, còn tổ chức giám sát thực tập sinh kỹ năng là Tohoku Sangyo.

## 3 Hợp đồng lao động và Nội dung hỗ trợ

### ■ Hợp đồng lao động

- Lao động nước ngoài được giới thiệu bởi Công ty cổ phần Smart One, và do Công ty Iburinosato tuyển dụng trực tiếp. Các thủ tục liên quan đến Thẻ cư trú do Công ty cổ phần Smart One thực hiện.
- **Thời hạn hợp đồng lao động là 2 năm,** sau đó sẽ được gia hạn theo thỏa thuận chung. **Thời hạn được thiết lập 2 năm theo nguyện vọng của chính người lao động.**

### ■ Về kế hoạch hỗ trợ

- Các hỗ trợ của tổ chức hỗ trợ đăng ký là phù hợp.
- Trong buổi hướng dẫn trước khi nhập cảnh, **những nội dung hỗ trợ được lưu ý, là những giải thích liên quan đến nâng cao nhận thức về phòng chống tội phạm và về đặc trưng văn hóa Nhật Bản.**
- Vì có nhiều bạn còn trẻ, **nên chúng tôi luôn tiến hành nâng cao nhận thức về phòng chống tội phạm để đề phòng trường hợp bất trắc.**
- Vào ngày nghỉ, **công ty tạo cơ hội để người lao động tích cực trải nghiệm văn hóa Nhật Bản** như tham quan đền thờ Thần đạo, các lễ hội v.v..
- Khi có lịch tái khám trong các đợt kiểm tra sức khỏe, công ty hướng dẫn để đảm bảo người lao động đến bệnh viện kiểm tra. Thời điểm hiện tại, do có bằng lái xe, nên họ tự lái xe đến bệnh viện.

## ■ Về môi trường sống

- Nơi ở cách nhà máy khoảng 2 - 3 phút đi ô tô.
- Về môi trường chỗ ở, **mỗi người có một phòng riêng rộng 12m<sup>2</sup> (6 chiếu tatami)**. Nhà được thuê **ở dạng nguyên căn, chia theo nam nữ (2 người một)**.
- Việc phân loại rác do mọi người tự thu gom tại công ty, sau đó xử lý tập trung.
- Không có vấn đề nào xảy ra với người dân địa phương. Công ty luôn hướng dẫn họ phải luôn cẩn thận. Tại các công ty khác đang tiếp nhận lao động nước ngoài tại thành phố Daisen, chúng tôi cũng chưa từng nghe nói đến các vấn đề với người dân địa phương.

## ■ Về giao tiếp và xử lý phàn nàn, v.v.

- Về cách giao tiếp, **chúng tôi cố gắng làm những điều khiến các bạn nước ngoài cảm thấy thoải mái. Mỗi tháng 2-3 lần, chúng tôi cùng ăn tối tại nhà hàng**. Hầu hết vào ngày nghỉ.
- Công ty cũng cố gắng đi du lịch 2-3 lần mỗi năm, tham gia ngắm hoa anh đào hoặc các lễ hội địa phương. Trước đây, công ty đã tổ chức đi Kamakura, bán đảo Oga, lễ hội hoa anh đào Hirosaki và trải nghiệm mì Wanko Soba ở tỉnh Iwate.
- Lao động nước ngoài có **nguyện vọng tăng thêm giờ làm thêm, và tất cả mọi người đều làm thêm giống nhau**.
- Vào thời kỳ bận rộn khi thu hoạch củ cải, mỗi 1 ngày sẽ làm thêm khoảng 2 tiếng.



## 4 Điều kiện lao động, chế độ thăng tiến và đãi ngộ

### ■ Điều kiện lao động

- Về cơ bản, **hợp đồng được ký theo chế độ lương tháng, với mức lương từ 192.000 Yên trở lên (tính bằng 1.000 Yên/giờ × 24 ngày/tháng)**. Khi làm thêm giờ, **sẽ được trả thêm tiền làm thêm giờ**.
- **Tiền thưởng khoảng 200.000 Yên/năm, được trả cùng trong các dịp nghỉ lễ dài (Obon và Tết)**.
- Phụ cấp làm thêm giờ dao động từ 200,000 đến 500.000 Yên/năm. Ngày nay khi ai cũng có thể dễ dàng tiếp cận thông tin qua mạng xã hội, công ty cũng **cố gắng để không thua kém mức lương tương đối cao ở vùng Kanto, lao động nước ngoài cũng cảm thấy hài lòng**.
- **Chúng tôi cho rằng việc trả lương hợp lý sẽ góp phần tạo ra động lực làm việc lâu dài**.
- Thời gian làm việc hàng ngày là từ 8:00 - 17:00. Thời gian nghỉ giải lao được bố trí 30 phút vào buổi sáng và buổi chiều, và nghỉ trưa là 1 tiếng.

- Kể cả khi công việc xong sớm, thời gian làm việc vẫn được tính đến 17:00.
- Theo Luật Tiêu chuẩn Lao động, tiền lương cho thời gian làm thêm giờ được trả 125%, tương đương với nhân viên người Nhật. **Về cơ bản mọi người không làm việc vào ngày nghỉ.**
- Người Nhật không làm thêm giờ, nhưng do người nước ngoài có nguyện vọng làm thêm giờ, nên họ cũng làm thêm vào buổi sáng. Họ làm từ 5:00 - 7:00 và được trả 3.000 Yên/giờ. Điều này mang lại lợi ích cho cả công ty và người lao động nhờ sức lao động tăng lên.

#### ■ Về an toàn vệ sinh và quản lý lao động

- Về cơ bản, không có công việc nào nguy hiểm. Do có làm cả công việc chế biến, nên có một số máy móc như máy thái lát, nhưng công ty luôn nhắc nhở nhân viên chú ý an toàn.
- **Nhân viên được hướng dẫn để có thể làm việc ở bất kỳ bộ phận nào. Nội dung công việc cũng thay đổi theo từng ngày.**
- **Theo đăng ký Chỉ dẫn Địa lý (GI) của Bộ Nông nghiệp, Lâm nghiệp và Thủy sản Nhật Bản, tên gọi "Iburi Gakko" đã trở thành thương hiệu sản phẩm Nhật Bản chính thống.**

#### ■ Về hỗ trợ thăng tiến nghề nghiệp và kỹ năng

- **Công ty kỳ vọng tất cả lao động nước ngoài đang tuyển dụng hiện tại đều có thể làm việc với vai trò trưởng nhóm.**
- **Nếu có thể làm việc lâu dài, công ty mong muốn giao phó các vị trí như giám sát hiện trường.** Về phía công ty, chúng tôi muốn họ làm việc lâu dài cho mình, nhưng vẫn ưu tiên nguyện vọng của từng cá nhân.
- Trong số 4 người **có 3 người (1 nam, 2 nữ) đã có bằng lái xe ô tô**, và có thể lái cả xe tải để phục vụ công việc. **Công ty đã giao xe của công ty để họ có thể sử dụng tự do.**
- Một lao động nam diện kỹ năng đặc định đã mua ô tô, công ty hỗ trợ một nửa chi phí mua xe. Công ty cũng đã chi trả chi phí để lấy bằng lái xe.
- **Có 2 người (1 nam, 1 nữ) đã kết hôn.**
- Một số người đã về nước khoảng 1 tháng. Khi về nước trong một thời gian dài, công ty cho phép họ sử dụng ngày phép có lương để nghỉ phép.

#### ■ Về việc tăng lương v.v.

- **Khi kỹ năng được cải thiện, mức lương cũng sẽ tăng theo.** Việc tăng lương dựa trên hệ thống đánh giá, nên không có sự chênh lệch lớn, nhưng mức chi trả thực tế có khác nhau. Chúng tôi cũng không rõ liệu các lao động nước ngoài có biết về mức chênh tiền lương giữa họ hay không.
- Đối với lao động thông thạo tiếng Nhật (1 người), **công ty có phụ cấp cho trưởng nhóm. Người đó đảm nhiệm vai trò phiên dịch khi cần giao tiếp.** Trưởng hợp thực hiện công việc phiên dịch, công ty sẽ trả thêm phụ cấp về trình độ và kỹ năng.
- **Về chi phí nhà ở, công ty hỗ trợ 10.000 Yên trên tổng chi phí 20.000 Yên/người.** Mỗi tháng, lao động sẽ cần trả 10.000 Yên (cho tiền điện nước v.v.).

#### ■ Về chế độ phúc lợi

- Công ty tích cực tổ chức các hoạt động như đi du lịch.
- Công ty cũng cố gắng để nhân viên tham gia nhiều vào các sự kiện địa phương. Công ty muốn

mọi người đều được trải nghiệm lá đỏ mùa thu, nhưng do tình hình công việc, đôi khi không thể thực hiện được.

## 5 Hiệu quả và xu hướng trong tương lai

### ■ Về hiệu quả của việc tiếp nhận

- Họ giúp ích rất nhiều, đặc biệt trong những công việc liên quan đến xử lý các vật nặng như thu hoạch củ cải. Việc sản xuất và thu hoạch củ cải trước đây do người Nhật đảm nhận, nhưng do vấn đề già hóa dân số, tình hình trở nên khó khăn. **Với sự tham gia của nhân lực nước ngoài, đã giúp tăng tốc độ công việc gấp 2 - 3 lần.**
- Công việc thu hoạch củ cải được thực hiện bằng máy gặt đập liên hợp. **Nhân lực nước ngoài tham gia vào tất cả các công đoạn, bao gồm cả hun khói, muối chua.** Trong đó, thu hoạch là công việc vất vả nhất. Khi có tuyết rơi, việc thu hoạch trở nên khó khăn, vì vậy đây là cuộc chạy đua với thời gian.
- **Quá trình từ sản xuất đến xuất hàng mất ít nhất 3 tháng. Về cơ bản, đều là công việc tay chân, rất mất thời gian.**
- **Các nhóm làm việc** được thành lập, nhưng **người Nhật và người nước ngoài đều làm việc ở cùng cấp độ và được đãi ngộ như nhau.** **Các công việc bao gồm trồng trọt, thu hoạch, chế biến, khử trùng và đóng gói v.v..**
- **Về mặt kỹ thuật, hun khói là công đoạn khó nhất. Việc nhân viên nước ngoài có thể đảm nhận công việc này, thật là tốt. Họ cũng trở thành hình mẫu cho các nhân viên người Nhật.**
- Một khó khăn trong việc tiếp nhận lao động nước ngoài là đôi khi họ không thể thích nghi với môi trường. Trong quá khứ, đã có trường hợp công ty phải cho về nước.
- Liên quan đến vấn đề tội phạm như trộm cắp, là mối lo ngại của các nhà sản xuất khác khi đang cân nhắc tiếp nhận, thì không có vấn đề gì



### ■ Về việc giao lưu sau khi về nước

- Còn tùy thuộc vào đối phương, nhưng chúng tôi muốn giữ liên lạc thường xuyên.
- Chúng tôi muốn các thực tập sinh đã về nước lại quay lại làm việc, và cũng muốn nhờ họ giới thiệu những người có nguyện vọng làm việc tại Nhật Bản.

### ■ Về việc tăng số người tuyển dụng

- Chúng tôi dự định sẽ tiếp tục tuyển dụng lao động nước ngoài trong tương lai. Điều này cũng sẽ giúp giải quyết các vấn đề như không thể tuyển dụng được người Nhật.

### ■ Về ý định triển khai Kỹ năng đặc định loại 2

- Mặc dù có ý định triển khai, nhưng chúng tôi cũng lo ngại về những ràng buộc đi kèm, vì dù sao đó cũng là kỹ năng đặc định.

## 6 Quan điểm về quốc gia tiếp nhận mới

### ■ Về người có quốc tịch mới

- Trong tương lai, chúng tôi cũng muốn tiếp nhận lao động từ các quốc gia khác ngoài Việt Nam, nhưng cũng cần lưu ý đến việc trở thành môi trường đa quốc tịch.
- Tôi cảm thấy người Việt Nam có cách nghĩ gần gũi với người Nhật.

### ■ Hành động hướng tới một xã hội cộng sinh

- Tham gia và tăng cường giao lưu tại các buổi họp mặt và tiệc thịt nướng của địa phương.
- Lao động nước ngoài cũng có vẻ quan tâm đến việc giao lưu với người Nhật. **Những lao động nước ngoài theo diện kỹ năng đặc định biết cách chào hỏi người dân trong khu vực, và không có vấn đề gì.**
- Về nguyện vọng đối với chính quyền địa phương, vì đây là khu vực ít lao động nước ngoài, nên chúng tôi hy vọng sẽ có thể tạo ra một cộng đồng người nước ngoài trong thành phố. Ở các địa phương khác, dường như có những hoạt động như tổ chức leo núi giữa những người nước ngoài sinh sống ở đó.
- Cơ quan hành chính vẫn gửi bảng khảo sát định kỳ về lao động nước ngoài, nhưng không có sự giới thiệu nhân sự.

## 7

## Ý kiến chia sẻ của lao động nước ngoài theo diện kỹ năng đặc định (nữ)

**Chị Nguyễn Thị Hoa (đã có kỹ năng đặc định: visa kỹ sư) 38 tuổi**

- Trước khi đến Nhật Bản, tôi đã học tiếng Nhật khoảng 6 tháng. Sau khi đến Nhật, tôi vừa làm việc vừa học tiếng Nhật thông qua các ứng dụng trên điện thoại thông minh. Tôi gặp khó khăn nhất là về cách sử dụng chữ kanji và phương ngữ Akita.
- Về công việc, kể cả những chỗ khó, tôi vẫn được chỉ dạy tận tình, nên tôi cảm thấy được hỗ trợ rất nhiều. Tôi cũng hài lòng về mức lương, tiền lương cao gấp đôi so với làm việc ở Việt Nam.
- Tôi đã kết hôn, và đang liên lạc với 2 con qua điện thoại thông minh.
- Mọi người đều yêu thích món củ cải hun khói Iburi Gakko mà tôi mang về làm quà.

**Chị Đinh Thị Diệu Hương (kỹ năng đặc định) 28 tuổi**

- Tôi đến Nhật từ miền Bắc Việt Nam. Tôi muốn học tiếng Nhật nhiều hơn nữa và sau khi về nước, tôi cũng muốn trở thành giáo viên tiếng Nhật. Hiện tại, tôi vừa làm việc ở chỗ làm vừa học tiếng Nhật, nhưng vì tiếng Nhật trong sách giáo khoa khác với tiếng Nhật thực tế (phương ngữ và chữ kanji), nên thật là khó. Tôi cũng hay nói chuyện với đồng nghiệp sau giờ làm việc.
- Do ở Việt Nam không có tuyết, nên một trong những lý do tôi đến Nhật Bản là vì muốn được nhìn thấy tuyết.

Ví dụ  
**04**

**Sau 5 năm với tư cách kỹ năng đặc định, 4 người đã đỗ kỳ thi loại 2!  
6 cặp người nước ngoài đã thành đôi, nơi làm việc bước sang một trang mới**

**Tổ chức tiếp nhận**

Công ty cổ phần Yachimata Sanchokukai  
(Thành phố Yachimata, tỉnh Chiba)  
(Được thành lập cách đây 42 năm, năm 1998 thành công ty trách nhiệm hữu hạn, năm 2004 thành công ty cổ phần)

**Tổ chức hỗ trợ đăng ký**

Nghiệp đoàn Kinh doanh Hỗ trợ  
Quản lý Nông nghiệp Hokusou



## 1 Thông tin cơ bản

- **Cây trồng chính** **Các loại rau củ nói chung** (súp lơ, cà rốt, bắp cải, củ cải trắng, cà chua, khoai sọ, lạc, cà tím, ớt chuông)  
**Để có thể thu hoạch quanh năm, công ty đã lên lịch mùa vụ hàng năm.**  
Nhiều loại cây trồng khác nhau được gieo trồng, và xuất bán cho các hợp tác xã tiêu dùng, nhà bán lẻ lớn, và các doanh nghiệp chế biến thực phẩm.
- **Diện tích canh tác** 23ha (**các hộ nông dân hợp đồng: khoảng 100 hộ, 300 ha**) và 25 nhà kính
- **Nhân viên** 16 người Nhật Bản  
39 người nước ngoài

### ■ Tư cách lưu trú v.v.

- **Lao động nước ngoài theo diện kỹ năng đặc định loại 1** 27 người (**tiếp nhận từ khoảng nửa năm sau khi chế độ kỹ năng đặc định được triển khai vào năm 2019**, từ Việt Nam, Thái Lan và Mông Cổ)  
Trong đó, **có 2 nam và 2 nữ** (Việt Nam) **đã đỗ kỳ thi kỹ năng đặc định loại 2.**
- **Thực tập sinh kỹ năng** 12 người (Việt Nam, Thái Lan, Mông Cổ, Campuchia)

## 2 Lý do và quá trình áp dụng chế độ v.v.

- Để có thể tiếp tục tuyển dụng thực tập sinh kỹ năng, **chúng tôi tận dụng chế độ kỹ năng đặc định, cố gắng để làm sao có thể tuyển dụng lâu dài.**
- Công ty liên tục đăng tuyển lao động ở nước ngoài. Việc tuyển dụng lao động từ các nước như



Việt Nam tương đối dễ dàng.

- Trong số 27 lao động kỹ năng đặc định, một nửa là những người được tiếp tục tuyển dụng từ thực tập sinh kỹ năng.
- Về phía lao động nước ngoài, ngoài việc thiếu việc làm ở nước sở tại, **họ cũng mong muốn đào sâu kiến thức về nông nghiệp tại Nhật Bản. An ninh công cộng tốt, dễ sống, cũng như đồ ăn ngon cũng là những lý do khiến họ muốn làm việc tại Nhật.**
- Chúng tôi đã tiếp nhận lao động ngay từ khi chế độ được triển khai, nên ban đầu công ty gặp nhiều khó khăn về chuẩn bị giấy tờ, hồ sơ.

### ■ Về phương pháp tuyển dụng

- Tiếp tục tuyển dụng từ thực tập sinh.
- Tiếp nhận thực tập sinh đã về nước (10 người) thông qua các tổ chức phái cử ở nước ngoài.
- **Bạn bè của nhân viên đang làm việc tại công ty chúng tôi. Có cả giới thiệu của những người bạn đó.**
- Mặc dù mức lương ở Việt Nam đang tăng lên, nhưng công ty chúng tôi không bị ảnh hưởng nhiều.

## 3 Hợp đồng lao động và Nội dung hỗ trợ

### ■ Hợp đồng lao động

- Tuyển dụng trực tiếp, **hợp đồng được gia hạn hàng năm. Hiện tại có nhiều nhân viên kỳ cựu, trong đó 1 người đang ở năm thứ 5, 6 người ở năm thứ 4, và 5 người ở năm thứ 3.**
- **Có 6 cặp người nước ngoài** đang làm việc tại Yachimata Sanchokukai **đã thành đôi, và nhiều người mong muốn được tiếp tục làm việc.**

### ■ Về kế hoạch hỗ trợ

- Được lập bởi Tổ chức hỗ trợ đăng ký.
- Những người có tư cách kỹ năng đặc định đã hiểu rõ về những vấn đề như đóng thuế và bảo hiểm hưu trí quốc dân v.v., vì vậy khi họ đã quen với cuộc sống, chúng tôi nhắc nhở họ cẩn thận với những lời dụ dỗ liên quan đến tội phạm hoặc cờ bạc phi pháp.



### ■ Về môi trường sống

- **Công ty thuê nhà nguyên căn cho nam và cho nữ riêng biệt, đảm bảo mỗi người có 1**

**phòng riêng.**

- Chi phí cá nhân tự chịu là 20.000 Yên/người, các chi phí còn lại do Yachimata Sanchokukai hỗ trợ.
- Chúng tôi hướng dẫn mọi người luân phiên dọn dẹp khu vực chung mỗi tuần một lần. Việc phân loại rác được giải thích dựa theo lịch thu gom của thành phố, và không có vấn đề gì với hàng xóm xung quanh.
- **Có 6 cặp người nước ngoài đã thành đôi** khi làm việc tại công ty chúng tôi, **mỗi cặp đang sống tại các căn hộ 2DK**. Vì họ không thể tự đứng tên thuê nhà, nên công ty đứng ra ký hợp đồng hộ.
- Công ty cho mượn xe đạp để đi làm, nhưng từ sau khi có bằng lái xe, **một số người đã tự mua ô tô riêng.**

**■ Giao tiếp**

- Công ty tổ chức họp giao ban buổi sáng thứ Sáu hàng tuần. Chủ yếu để giải thích về nội dung công việc như kiểm tra xác nhận hàng hóa trước khi xuất hàng.
- Môi trường làm việc có nhiều lao động nước ngoài hơn là người Nhật Bản, nhưng **công ty luôn chú trọng đến việc giao tiếp giữa các nhân viên**, trò chuyện giao tiếp không phân biệt quốc tịch.

**4 Điều kiện lao động, chế độ thăng tiến và đãi ngộ****■ Điều kiện lao động**

- Công ty áp dụng chế độ lương theo giờ, từ 1.024 Yên – 1.350 Yên. **Mức chênh được xác định tùy theo đánh giá về thành tích làm việc cũng như khả năng xử lý và vận hành máy móc.**
- Thời gian làm việc mỗi ngày là 7,5 giờ + làm thêm.

**■ Về an toàn vệ sinh**

- Thời gian nghỉ giải lao về cơ bản không thay đổi ngay cả vào mùa hè, nhưng để phòng tránh sốc nhiệt, công ty có tăng một chút thời gian nghỉ giải lao lúc xen kẽ giữa công việc.
- Trước đây, từng có trường hợp nhân viên mới vào công ty bị thương khi sử dụng máy đóng gói rau củ, nên đối với những công việc hoặc khu vực dễ xảy ra thương tích, công ty đặc biệt nhắc nhở nhân viên lưu ý bằng những cách như dán áp phích cảnh báo.

**■ Về thăng tiến nghề nghiệp và phát triển kỹ năng**

- **Trong số 27 người, có 6 người là trưởng nhóm (người đã có bằng lái xe).** Họ được chia theo các nhóm, cho các thực tập sinh kỹ năng theo cùng để làm việc.
- **Công ty hỗ trợ 50.000 Yên khi thi lấy bằng lái xe,** và cũng có những người mong muốn lấy bằng vận hành máy móc hạng nặng.

**■ Tăng lương**

- **Công ty áp dụng chế độ tăng lương dựa trên hệ thống đánh giá.**
- **Trưởng nông trại** người Nhật sẽ **tạo bảng đánh giá cho tất cả 27 lao động nước ngoài**

**theo diện kỹ năng đặc định (đánh giá thái độ làm việc, năng lực và năng lực tiếng Nhật),** bao gồm cả thực tập sinh kỹ năng, **và thực hiện đánh giá dưới dạng điểm số.**

- Những người có giấy phép lái xe hạng nặng hoặc xe đặc biệt sẽ có thêm phụ cấp về trình độ và kỹ năng.
- **Những người có giấy phép lái xe thông thường sẽ được hưởng mức lương cơ bản cao hơn.**

#### ■ Về chế độ phúc lợi

- Toàn bộ công ty, bao gồm cả thực tập sinh kỹ năng và nhân viên, tổ chức các buổi họp mặt thân mật như tiệc liên hoan cách 3 - 4 tháng 1 lần.

## 5 Hiệu quả và xu hướng trong tương lai

#### ■ Về hiệu quả của việc tiếp nhận

- **Giải quyết vấn đề đất canh tác bỏ hoang trong khu vực. Hiện tại, công ty đang thuê khoảng 10 ha.**
- Nhân viên dễ dàng xin nghỉ phép hơn. Việc phân bổ nhịp độ công việc hợp lý hơn, và việc lập kế hoạch dài hạn trở nên dễ dàng hơn.
- **Đạt được cả hiệu quả về mở rộng quy mô,** diện tích ban đầu từ 10 ha vào năm 2012, đã tăng lên 23 ha kể từ khi triển khai chế độ kỹ năng đặc định. **Mỗi năm diện tích tăng từ 1 ha – 1,5 ha.**
- Các nhân viên bán thời gian người Nhật, khoảng 10 người đã ở độ tuổi 70, nên việc tiếp nhận cũng giúp thay thế họ trong việc đảm nhận những công việc nặng nhọc.

#### ■ Các vấn đề và lời khuyên sau khi tiếp nhận

- Có trường hợp hiếm hoi khi lao động ngay từ khi nhập cảnh đã dự định sẽ chuyển việc, và việc chuyển sang các công việc có mức lương cao như chăm sóc điều dưỡng hay công xưởng trở thành một thách thức.

#### ■ Về việc giao lưu sau khi về nước

- Vẫn chưa có ai theo diện kỹ năng đặc định về nước, nhưng với các thực tập sinh, chúng tôi vẫn đang liên lạc với họ qua các phương tiện như Facebook.

#### Dự định tăng số người và quốc gia tiếp nhận mới trong tương lai

- Nếu các thực tập sinh đang làm việc hiện tại có mong muốn, công ty sẽ tuyển dụng.
- **Về kỹ năng đặc định loại 2, hiện có 4 người đã đỗ kỳ thi, và một số người khác dự kiến sẽ tham gia kỳ thi trong tương lai.**
- **Nếu họ có kỹ năng đặc định loại 2, họ sẽ không khác gì người Nhật Bản, công ty cũng muốn họ sẽ lấy được bằng lái xe, và nếu có nguyện vọng làm việc lâu dài, công ty cũng muốn tiếp tục tuyển dụng.**

## ■ Về hành động hướng tới một xã hội cộng sinh và Chế độ đào tạo và làm việc

- Khuyến khích tham gia vào các lễ hội địa phương, như điệu múa Bon Odori.
- Phía lao động nước ngoài cũng bày tỏ mong muốn tích cực tham gia.
- Về Chế độ đào tạo và làm việc, tới đây công ty sẽ tìm hiểu thêm và đang suy nghĩ tích cực về việc sẽ áp dụng để nhằm đến kỹ năng đặc định loại 1.
- Tuy nhiên, ngay cả khi áp dụng Chế độ đào tạo và làm việc, việc chuyển việc vẫn được xem là một thách thức.

## 6 Ý kiến chia sẻ của lao động nước ngoài theo diện kỹ năng đặc định



Chị Lê Thị Ánh

- **Bắt đầu làm việc tại Yachimata Sanchokukai theo diện kỹ năng đặc định từ năm 2019.**
- Sinh ra gần Hà Nội, Việt Nam. Gia đình làm nông, nuôi gà và lợn, trồng dưa, chuối và trồng lúa.
- Trước đây từng làm thực tập kỹ năng tại một nông trại trồng hoa cúc ở tỉnh Nagasaki. Đến làm việc tại công ty chúng tôi theo giới thiệu của một công ty Việt Nam.
- **Đã kết hôn với một người Việt Nam đang làm việc tại công ty. Vì muốn làm việc lâu dài tại Nhật, nên chị đã tham gia kỳ thi kỹ năng đặc định loại 2.**
- **Chị học về các loại rau nói chung thông qua sách giáo khoa, xem tin tức và tự tra cứu cho những chỗ chưa hiểu. Khó khăn lớn nhất là chữ Hán. Vì có nhiều cách đọc khác nhau, và cũng mất nhiều thời gian để tra cứu.**
- Nhật Bản là nơi dễ sống, tiện lợi. Việc mua sắm, có thể đi siêu thị thông thường, hoặc các cửa hàng Việt Nam.
- Lời nhắn dành cho những người sắp sang Nhật: **"Trước tiên, hãy cố gắng làm việc. Và hãy cố gắng học tiếng Nhật để có thể giao tiếp bằng cả những từ ngữ cho công việc và cả những từ ngữ cho cuộc sống hàng ngày."**

Ví dụ  
**05**

**Đồng hành chặt chẽ cùng tổ chức hỗ trợ đăng ký, hướng tới đảm bảo nguồn nhân lực chất lượng**  
**Hướng tới sản xuất ổn định tại nhà máy giá đỗ, nơi lao động nước ngoài có thể làm việc quanh năm**

**Tổ chức tiếp nhận**

Công ty cổ phần Công nghiệp Hóa chất Sanpo  
Văn phòng Sản xuất Thực phẩm Ibigawa  
(Thị trấn Ibigawa, quận Ibi, tỉnh Gifu)  
(Thành lập năm 1980)

**Tổ chức hỗ trợ đăng ký**

Nghiệp đoàn LIFE VISION



**1 Thông tin cơ bản**

- **Cây trồng chính** Giá đỗ (sản xuất và bán tại cơ sở sản xuất)  
Loại giá đỗ to (Futo Moyashi) trở nên phổ biến ở vùng Chubu, hiện nay công ty đang sản xuất và bán dưới tên gọi "Ibuki Moyashi".
- **Diện tích nhà máy sản xuất** 8,800m<sup>2</sup>
- **Doanh số** 900 triệu Yên/năm tài chính 2023
- **Cơ cấu nhân viên** 25 người Nhật Bản  
23 người nước ngoài



**Tư cách lưu trú v.v.**

- **Lao động nước ngoài theo diện kỹ năng đặc định** 5 người (1 nam, 4 nữ), (4 Indonesia, 1 Việt Nam, bắt đầu tuyển dụng tạm tự từ tháng 12 năm 2022)  
※ Có 2 người đã chuyển từ thực tập sinh sang kỹ năng đặc định loại 1, và 3 người đã đỗ kỳ thi kỹ năng đặc định loại 1.
- **Thực tập sinh kỹ năng** 16 người (6 nam, 10 nữ), (7 Indonesia, 7 Việt Nam, bắt đầu tuyển dụng từ năm 2009)

● **Kỹ thuật - Nhân văn - Nghiệp vụ quốc tế**

2 người (2 Philippines)

## 2 Lý do và quá trình áp dụng v.v.

- Nhằm giải quyết tình trạng thiếu hụt nhân sự và mở rộng quy mô hoạt động, công ty tiếp nhận lao động theo diện kỹ năng đặc định chuyển tiếp từ thực tập sinh kỹ năng.
- Thông qua giới thiệu của Tổ chức hỗ trợ đăng ký, công ty đã tiếp nhận những lao động gặp khó khăn trong việc tiếp tục làm việc tại các công ty khác trong thời gian đại dịch COVID-19. Đánh giá thông qua phỏng vấn rất tốt, và sau khi tuyển dụng, thái độ làm việc của họ cũng rất tốt. Công ty hy vọng có thể tuyển được nguồn nhân lực nước ngoài ưu tú, và đang tích cực tiếp nhận.
- **Người nước ngoài, hướng đến mục tiêu nâng cao kiến thức và kỹ năng trong lĩnh vực nông nghiệp, thông qua kinh nghiệm làm việc tại Nhật Bản, và khởi nghiệp kinh doanh sau khi về nước v.v.** Ngoài ra, họ cũng muốn làm phong phú thêm cuộc sống, bằng cách tận hưởng cuộc sống tại Nhật, và chia sẻ sức hấp dẫn của Nhật Bản qua mạng xã hội.
- **Điểm hấp dẫn của công ty là công việc trong môi trường có mái che, nên không bị ảnh hưởng bởi mùa vụ hay thời tiết, mang lại thu nhập ổn định quanh năm. Điều này cũng phù hợp với nguyện vọng về cách làm việc của lao động nước ngoài.**



### ■ Về phương pháp tuyển dụng

- Công ty đang tiếp nhận các thực tập sinh kỹ năng đang làm việc tại chính công ty, các thực tập sinh trước đây đã về nước, cũng như những người thi đỗ kỳ thi trong nước và nước ngoài.
- Ban đầu công ty tiếp nhận từ Indonesia, hiện tại đang tuyển dụng cả từ Việt Nam.
- Những người đã thi đỗ kỳ thi được tuyển dụng thông qua giới thiệu của tổ chức hỗ trợ đăng ký.

## 3 Hợp đồng lao động và Nội dung hỗ trợ

### ■ Hợp đồng lao động

- Hợp đồng lao động có thời hạn tuyển dụng liên tục từ 3 - 5 năm.
- Thời hạn lao động được quyết định dựa trên trao đổi với Tổ chức hỗ trợ đăng ký, để người lao động có thể yên tâm làm việc.

### ■ Về kế hoạch hỗ trợ

- Kế hoạch hỗ trợ cho lao động nước ngoài theo diện kỹ năng đặc định được lập và hỗ trợ bởi Tổ

chức hỗ trợ đăng ký.

- Trong buổi hướng dẫn trước khi nhập cảnh, dựa trên kế hoạch hỗ trợ, chúng tôi giải thích chi tiết về điều kiện tuyển dụng, nghĩa vụ và chế độ thuế, môi trường sống, chi phí sinh hoạt, và hỗ trợ học tiếng Nhật v.v.
- **Về việc phỏng vấn, công ty và Tổ chức hỗ trợ đăng ký trực tiếp đến địa phương, giới thiệu bằng hình ảnh và tài liệu giới thiệu công ty được viết bằng ngôn ngữ địa phương, và tiến hành kiểm tra IQ.** Do đó, không có sự khác biệt về nhận thức giữa lao động nước ngoài và công ty sau khi họ đến Nhật Bản.

## ■ Về môi trường sống

- Công ty thuê căn hộ riêng cho nam và nữ. Phòng sử dụng loại 2DK cho nhiều người và riêng theo quốc tịch, bếp và phòng tắm được dùng chung. Phòng riêng cho 2 người sử dụng có diện tích 6 chiếu tatami.
- Tiền thuê nhà do người lao động nước ngoài tự chi trả, dao động từ 5.000 Yên đến 10.000 Yên. Tuy nhiên, công ty có chính sách miễn tiền thuê nhà cho những lao động làm việc lâu dài. Ngoài ra, chi phí điện, nước, gas sẽ do từng cá nhân tự chi trả.
- Mạng Wi-Fi được trang bị đầy đủ, và xe đạp được cấp cho tất cả mọi người. Ký túc xá nằm trong phạm vi vài phút đi xe đạp.
- **Việc phân loại rác và nội quy ký túc xá được chuẩn bị dưới dạng văn bản bằng tiếng mẹ đẻ của lao động.** Đặc biệt, công ty triệt để lưu ý đến vấn đề tiếng ồn.



## ■ Về giao tiếp, xử lý phân nân v.v.

- **Mỗi sáng có cuộc họp định kỳ để giải thích về nội dung công việc** v.v. Không phân biệt người Nhật hay người nước ngoài, mọi thông tin cần truyền đạt đều được truyền đạt rõ ràng. **Khi đưa ra chỉ thị cho người nước ngoài, chúng tôi cố gắng dùng từ đơn, ngắn gọn, dễ hiểu và nhắc lại nhiều lần.**
- Ngoài việc trao đổi về sức khỏe, những lo lắng trong công việc, đời tư v.v. của cả người Nhật và người nước ngoài, công ty còn tạo ra môi trường nơi mọi người có thể giao tiếp với nhau, như tổ chức BBQ tại công ty, du lịch nghỉ dưỡng, hoặc để lao động nước ngoài trở tài món ăn từ nước của họ.
- Các trưởng nhóm lao động nước ngoài cùng quốc tịch thường chăm lo cho những người đến sau. Khi họ không hiểu nội dung chỉ thị bằng tiếng Nhật, trưởng nhóm sẽ dịch sang tiếng mẹ đẻ để giúp họ hiểu chính xác.

- Tuy nhiên, do sự gắn kết giữa những người cùng quốc tịch quá chặt chẽ, họ thường cùng nhau tự giải quyết vấn đề, dẫn đến khả năng hiểu tiếng Nhật có thể giảm sút. Ngoài ra, do họ có cộng đồng riêng của nước mình, nên họ có thể hiểu sai hoặc bị dao động bởi thông tin của những khu vực khác. Nhân viên người Nhật và Tổ chức hỗ trợ đăng ký phải giải thích nhiều lần cho dễ hiểu.
- Ngay sau khi bắt đầu tiếp nhận lao động, **do sự khác biệt về văn hóa, nên đã có những điều dù là lẽ thường ở Nhật Bản nhưng họ không hiểu**. Ví dụ như việc họ đi chân trần ra ngoài sân, đã làm sàn ký túc xá trở nên đen kịt, và toàn bộ nhân viên đã phải cùng nhau dọn dẹp. **Sau nhiều lần giải thích, dần dần họ cũng đã tiếp thu**.
- Do ảnh hưởng của đồng Yên mất giá, nên đôi khi có những yêu cầu từ lao động về việc tăng ca hoặc thương lượng tăng lương. Ngoài ra, quan niệm về việc tôn trọng quyền riêng tư cũng thay đổi, nên ngày càng nhiều người muốn có phòng riêng.

## 4 Điều kiện lao động, chế độ thăng tiến và đãi ngộ

### ■ Điều kiện lao động

- Lương theo giờ là 1.011 Yên.
- Lao động nước ngoài theo diện kỹ năng đặc định được bổ nhiệm làm trưởng nhóm, và được trả trợ cấp phụ trách sinh hoạt 5.000 Yên/tháng.
- Thời gian làm việc tiêu chuẩn mỗi ngày là 7,5 giờ, đảm bảo 8 ngày nghỉ mỗi tháng. Về nguyên tắc, giờ làm việc là từ 9:00 đến 17:30.
- **Theo quy định pháp luật, công ty ký kết Thỏa thuận 36 và quản lý thời gian làm thêm, đảm bảo ca làm việc thống nhất, không gây cảm giác bất công**.
- Thời gian nghỉ giải lao 1 ngày là 60 phút nghỉ trưa và 15 phút nghỉ chiều (thời gian nghỉ giải lao buổi chiều được tính vào giờ làm việc).
- **Khi họp buổi sáng, công ty đảm bảo việc kiểm tra và ghi chép lại xem có ai cảm thấy không khỏe hay không**. Trưởng hợp phát hiện có người không khỏe, công ty sẽ triệt để thực hiện các biện pháp như điều chỉnh nội dung công việc hoặc cho nghỉ làm.
- Trong giờ nghỉ giải lao, công ty kiểm tra tình trạng sức khỏe và cung cấp trà. Ngoài ra, giá bán tại máy bán hàng tự động trong công ty được tính theo giá gốc, công ty cố gắng tạo điều kiện để nhân viên có thể dễ dàng bổ sung nước.

### ■ Về an toàn vệ sinh và quản lý lao động

- **Tổ chức đào tạo an toàn vệ sinh lao động mỗi năm 1 lần để nâng cao nhận thức**.
- Vì là nhà máy sản xuất trong nhà, **nên vấn đề an toàn và vệ sinh được đặc biệt chú trọng. Hơn 10 loại áp phích và tài liệu bằng tiếng mẹ đẻ được trưng bày, để nâng cao nhận thức**. Công ty in và phát cho lao động nước ngoài tờ rơi dưới dạng truyện tranh của Bộ Y tế, Lao động và Phúc lợi Nhật Bản về an toàn vệ sinh dành cho nhà máy thực phẩm.
- Trong chương trình đào tạo nhân viên mới, lao động nước ngoài được phát danh sách kiểm tra công việc, để đánh dấu ○, △, × cho việc có thể thực hiện hay không. **Việc đào tạo sẽ được thực hiện triệt để cho đến khi tất cả các hạng mục trong danh sách đều đạt mức ○ (có thể làm được)**. Trong vòng 2- 3 tuần, công ty tiến hành đào tạo theo hình thức hướng dẫn one on one, bao gồm cả hướng dẫn an toàn lao động.



## ■ Về chính sách hỗ trợ thăng tiến nghề nghiệp và phát triển kỹ năng

- **Có cơ chế thăng tiến nghề nghiệp dựa trên năng lực. Lao động nước ngoài theo diện kỹ năng đặc định được giao phó toàn bộ công việc. Ngoài việc được trả trợ cấp phụ trách sinh hoạt,** những người có kinh nghiệm làm việc lâu năm, có ý chí và năng lực, tiếp tục gắn bó **có thể được hưởng mức lương cố định** giống như nhân viên người Nhật.
- Công ty chi trả toàn bộ 6.500 Yên/lần lệ phí dự thi, đối với những người vượt qua Kỳ thi năng lực tiếng Nhật, qua đó giúp nâng cao động lực học tập.
- Công ty cũng hỗ trợ chi phí học đào tạo lái xe nâng, chi trả toàn bộ 80.000 Yên chi phí lấy bằng.

## ■ Về việc tăng lương v.v.

- Khi chuyển đổi từ thực tập sinh kỹ năng sang kỹ năng đặc định, mức lương theo giờ sẽ được tăng.
- **Công ty vẫn có thể xem xét cơ chế tăng lương hơn nữa dựa trên năng lực và số năm kinh nghiệm.**
- Những lao động nước ngoài xứng đáng, sẽ được công ty trao đổi riêng.

## ■ Về chế độ phúc lợi

- Mỗi năm một lần, công ty tổ chức tiệc BBQ và chuyến du lịch đi về trong ngày đến USJ.



Buổi đào tạo do Tổ chức hỗ trợ đăng ký thực hiện tại công ty

## 5 Hiệu quả và xu hướng trong tương lai

### ■ Về hiệu quả tiếp nhận

- Có thể thấy rõ hiệu quả trong việc tăng cường sức lao động, môi trường làm việc cũng trở nên năng động hơn. Sản xuất cũng được duy trì một cách ổn định.
- **Có nhiều quy tắc của J-GAP** trong vận hành cơ sở sản xuất, nhưng **những lao động nước ngoài theo diện kỹ năng đặc định có ý thức cao và nỗ lực tuân thủ các quy định, nên họ trở thành tấm gương cho thực tập sinh.** Ngoài ra, điều này cũng góp phần nâng cao năng lực tiếng Nhật của toàn bộ lao động nước ngoài, giúp môi trường làm việc trở nên ổn định hơn.
- Chất lượng của lao động nước ngoài có thể có thay đổi đáng kể, tùy thuộc vào quốc tịch, giới tính, thời điểm và tình hình thực tế.
- **Việc thiếu giao tiếp** với lao động nước ngoài, **có thể dẫn đến sự cô lập và tạo ra môi trường dễ nảy sinh những suy nghĩ tiêu cực.** Vì vậy, công ty **cố gắng tăng cường những giao tiếp tích cực,** như khen ngợi cho những cố gắng và bày tỏ lời cảm ơn.

- Nếu chỉ tập trung vào những lợi ích như nguồn lao động giá rẻ, thì khi xuất hiện những bất lợi vô hình như sự khác biệt về văn hóa hay tôn giáo, sẽ khiến gánh nặng cho công ty sẽ trở nên lớn hơn. **Cần phải tính toán và đánh giá việc triển khai áp dụng xem liệu công ty có thể xây dựng được một môi trường làm việc hài hòa cả về công việc và sinh hoạt**, trong số năm dự kiến hay không.
- Sự khác biệt về văn hóa chắc chắn sẽ xảy ra cho dù chúng ta có chuẩn bị kỹ lưỡng đến đâu, vì vậy cần phải lường trước điều này. Điều quan trọng nữa là không được phân biệt đối xử giữa người Nhật và người nước ngoài.

#### ■ Về việc giao lưu sau khi về nước

- Chúng tôi giữ liên lạc và giao lưu qua SNS v.v.. Họ thông báo về việc kết hôn, sinh con, v.v..
- Đôi khi họ liên lạc tới tổ chức hỗ trợ đăng ký, và chúng tôi nhận được liên lạc về nguyện vọng tái tuyển dụng.

#### ■ Về việc tăng số người tuyển dụng trong tương lai

- Công ty chưa có kế hoạch tăng số lao động. Chúng tôi muốn duy trì số lượng lao động ổn định.
- Cũng có rủi ro trong việc lao động nước ngoài có thể nghỉ việc do kết hôn hoặc vì công việc kinh doanh của gia đình giống như người Nhật, nhưng chúng tôi cảm thấy nếu họ có càng nhiều trải nghiệm tích cực thì sẽ càng gắn bó lâu dài hơn.
- Có một yếu tố đáng lo ngại là khả năng họ chỉ nhìn vào mức lương cao trên mạng xã hội, và bị những môi giới xấu lôi kéo, dẫn đến việc chuyển việc.

#### ■ Về ý định triển khai Kỹ năng đặc định loại 2

- Do thời gian bắt đầu tuyển dụng lao động kỹ năng đặc định đến nay còn ngắn, nên công ty chưa có kế hoạch cụ thể. Nếu lao động có nguyện vọng làm việc lâu dài tại Nhật Bản, công ty sẽ xem xét.

## 6 Quan điểm về quốc gia tiếp nhận mới

#### ■ Về người có quốc tịch mới

- Ở giai đoạn này, công ty chưa xem xét tuyển dụng lao động có quốc tịch mới, mà vẫn muốn tiếp tục tuyển dụng từ Indonesia và Việt Nam trong thời gian tới.
- Mặc dù có những lo ngại về bản sắc dân tộc và quan điểm tôn giáo khi trở thành đa quốc tịch, nhưng công ty sẽ thảo luận với tổ chức hỗ trợ đăng ký, để đưa ra quyết định một cách thận trọng.

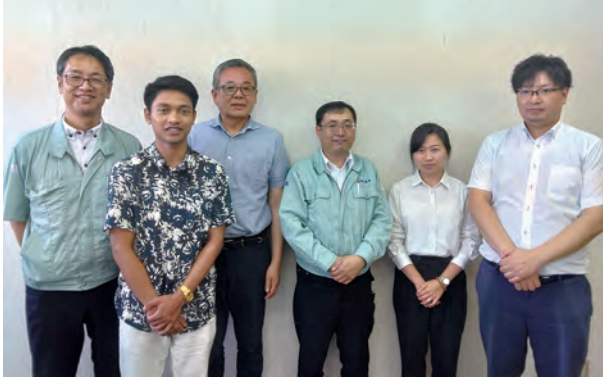
#### ■ Hành động hướng tới một xã hội cộng sinh

- Trước đây, họ tích cực tham gia các sự kiện và lễ hội của địa phương, nhưng hiện tại, họ ưu tiên hơn cho cộng đồng của chính nước mình. Công ty sẽ đáp ứng nếu họ có mong muốn tích cực, nhưng do công việc, cuộc sống và việc học tiếng Nhật bận rộn, nên vào ngày nghỉ, công ty tôn trọng nguyện vọng cá nhân của họ.

## ■ Hành động hướng tới Chế độ đào tạo và làm việc

- Do khó xác định thông tin trên phương tiện truyền thông có phải là thông tin mới nhất hay không, nên công ty sẽ trao đổi với tổ chức hỗ trợ đăng ký để thu thập thông tin, để có hướng xử lý phù hợp.

## 7 Ý kiến chia sẻ của lao động nước ngoài theo diện kỹ năng đặc định



Công ty cổ phần Công nghiệp Hóa chất Sanpo, Anh Roni lao động nước ngoài theo diện kỹ năng đặc định và các thành viên của tổ chức hỗ trợ đăng ký



Ngôi nhà ở quê hương được xây bằng tiền gửi về (hình ảnh gian thờ)

### Anh I Made Roni Dwija Putra (28 tuổi, người Indonesia)

- Tôi làm thực tập sinh kỹ năng từ tháng 8 năm 2018, kỹ năng đặc định từ tháng 12 năm 2022.
- **Tôi chịu trách nhiệm tại hiện trường công việc, quản lý và hỗ trợ tất cả lao động nước ngoài.**
- Cuộc sống ở Nhật không có vấn đề gì, tôi cũng không gặp khó khăn gì. Nếu có gì khó khăn, tôi sẽ trao đổi với công ty hoặc tổ chức hỗ trợ đăng ký.
- Vốn dĩ tôi muốn làm việc trong nhà máy, đó là lý do tôi đến công ty này.
- Tiền kiếm được ở Nhật tôi gửi về cho gia đình. **Tôi đã xây nhà ở quê hương, và làm cả gian thờ trong nhà. Mọi người trong gia đình đều rất vui.**
- Mùa hè ở Nhật rất nóng, nhưng tôi cũng đã quen rồi. Mùa đông cũng không có vấn đề gì.
- **Trong tương lai, tôi muốn khởi nghiệp ở quê nhà.**

Ví dụ  
**06**

**Trồng cà chua bi và bán tại siêu thị của công ty mẹ  
Tất cả lao động nước ngoài đều là phụ nữ Campuchia,  
có thể trở thành trưởng nhóm trong từng công đoạn  
sản xuất**

**Tổ chức tiếp nhận**

Công ty cổ phần Chubu Agri V-Farm Kaizu  
(Thành phố Kaizu, tỉnh Gifu)  
(Thành lập năm 2013, cơ cấu như hiện tại từ năm 2018)

**Tổ chức hỗ trợ đăng ký**

Tổ chức Quỹ Tư nhân International Club



**1 Thông tin cơ bản**

- **Cây trồng chính** Cà chua bi (trồng trọt, sơ chế và bán tại cơ sở sản xuất)  
Bán trực tiếp tại siêu thị "Valor" thuộc công ty mẹ ở vùng Tokai
- **Diện tích canh tác** 2,3ha, 4 nhà kính
- **Cơ cấu nhân viên** 25 người Nhật Bản  
11 người nước ngoài

**Tư cách lưu trú v.v.**

- **Lao động nước ngoài theo diện kỹ năng đặc định** 5 người (tất cả đều là nữ) (Campuchia, từ tháng 4 năm 2022)  
※ Tất cả đều chuyển đổi từ thực tập sinh kỹ năng của chính công ty
- **Thực tập sinh kỹ năng** 5 người (tất cả đều là nữ, thực tập sinh kỹ năng loại 2) (Campuchia)
- **Nhân viên** 1 người (Trung Quốc, Kỹ thuật - Tri thức Nhân văn - Nghiệp vụ quốc tế)

**2 Lý do và quá trình áp dụng v.v.**

- Việc tiếp nhận lao động kỹ năng đặc định **lý do chính là để giải quyết tình trạng thiếu hụt nhân lực. Những lao động này đều chuyển đổi từ thực tập sinh kỹ năng của chính công ty, đã nắm rõ nội dung công việc cũng như quy trình làm việc, có năng lực cao trong công việc**, và được kỳ vọng trở thành **hình mẫu cho các thực tập sinh kỹ năng được tiếp nhận sau này**.
- Công ty đã đi đến quyết định triển khai chế độ kỹ năng đặc định kết hợp với thực tập sinh kỹ năng, để nhân viên có thể nghỉ ngơi vào dịp cuối năm hoặc lễ Obon. Ngoài ra, chúng tôi cũng kỳ vọng về một môi trường làm việc trở nên sôi động hơn nhờ hoạt động giao lưu với người Nhật.
- Về phía lao động nước ngoài, lý do chính là tiền lương. **Họ có thể gửi tiền về lo chi phí sinh**

**hoạt cho cha mẹ, con cái**, hoặc nhanh chóng tích lũy **vốn để tự kinh doanh sau khi về nước**.

- **Nhật Bản cũng được coi trọng nhờ mức độ an toàn công cộng tốt.** Nếu là Nhật Bản, thì cha mẹ của lao động nước ngoài có thể yên tâm khi gửi con cái sang làm việc.
- Do lao động kỹ năng đặc định đã quen với cuộc sống ở Nhật, nên chúng tôi mong họ có thể hỗ trợ cuộc sống hàng ngày của các thực tập sinh kỹ năng (như việc đổ rác, mua sắm, v.v.).

### ■ Về phương pháp tuyển dụng

- Toàn bộ lao động theo diện kỹ năng đặc định làm việc tại công ty đều được chuyển sang từ thực tập sinh kỹ năng của chính công ty. Công ty đã xem xét thái độ làm việc trong thời gian thực tập kỹ năng, cũng như nguyện vọng và ý chí của từng cá nhân, từ đó đề xuất chuyển sang kỹ năng đặc định.
- Cũng có trường hợp cựu thực tập sinh đã về nước, sau khi được phỏng vấn thông qua tổ chức hỗ trợ đăng ký, theo nguyện vọng của họ, đã được tiếp nhận trở lại theo diện kỹ năng đặc định.
- Trước dịch COVID-19, công ty đã tuyển dụng thực tập sinh kỹ năng trực tiếp tại địa phương. Hiện nay, việc này được thực hiện trực tuyến.
- Công ty còn có ba địa điểm kinh doanh khác (Trang trại năm Gujo, Toho Sangyo, Trang trại năm Hokushinshu), và tại mỗi địa điểm, quốc tịch của lao động nước ngoài lại khác nhau.
- **Toàn bộ lao động nước ngoài tại V-Farm Kaizu đều là phụ nữ đến từ Campuchia. Điều đó là vì công việc có nhiều thao tác tỉ mỉ và phụ nữ Campuchia được đánh giá là rất chăm chỉ trong công việc.**

## 3 Hợp đồng lao động và Nội dung hỗ trợ

### ■ Hợp đồng lao động

- Hợp đồng lao động là hợp đồng có thời hạn 1 năm, tương ứng với thời điểm gia hạn tư cách lưu trú.
- **Nếu người lao động có nguyện vọng, họ cũng có thể chuyển đổi sang diện kỹ năng đặc định loại 2 để được tuyển dụng lâu dài.**

### ■ Về kế hoạch hỗ trợ và xử lý phàn nàn v.v.

- **Kế hoạch hỗ trợ** dành cho lao động nước ngoài theo diện kỹ năng đặc định **được giao phó cho Tổ chức đăng ký. Các vấn đề sinh hoạt khác do V-Farm Kaizu hỗ trợ.**
- Lao động nước ngoài thường hỏi về chế độ thuế và phí bảo hiểm. Vì số tiền khác nhau tùy mỗi người, nên chúng tôi sẽ giải thích mỗi khi cần. Nếu câu chuyện trở lên phức tạp, chúng tôi có thể trao đổi thông qua phiên dịch.
- Về mặt sinh hoạt, do không có nhiều nơi có thể đi bằng xe đạp như siêu thị hay bệnh viện, nên nếu có yêu cầu, công ty sẽ hỗ trợ đưa đón bằng ô tô.
- Vào mùa đông, chi phí tiền điện, gas tăng cao do sử dụng vòi sen, điều hòa, và có nhiều thắc mắc về hóa đơn tiền nước và về số tiền.

### ■ Về môi trường sống

- Công ty thuê phòng trong các khu chung cư, đảm bảo không gian cần thiết.

- Công ty đứng tên thuê nhà, nên có thu mỗi người 10.000 Yên tiền nhà. Tuy nhiên, chi phí điện, nước, gas sẽ do mỗi cá nhân tự chi trả theo thực tế. Chi phí không chia theo đầu người, mà được áp dụng mức cố định, để tránh sự thay đổi về chi phí phải chịu.
- Mạng Wi-Fi được trang bị đầy đủ, và xe đạp được cấp cho tất cả mọi người. Ký túc xá nằm trong phạm vi khoảng 5 phút đi xe đạp.
- Ban đầu khi mới tiếp nhận, lao động nước ngoài chưa hiểu cách phân loại rác, đôi khi công ty quản lý có liên hệ với công ty về vấn đề này, nhưng **sau khi nhân viên hướng dẫn, các loại rác tái chế như thùng carton được mang đến công ty để xử lý**, nên không xảy ra sự cố nào.

#### ■ Về giao tiếp

- Nội dung công việc v.v. được giải thích tại các buổi họp đầu giờ sáng. **Mặc dù họ đã quen với công việc từ khi còn là thực tập sinh, nhưng khi có điểm cần lưu ý hoặc nếu cần thiết, công ty sẽ giải thích riêng cho từng người.** Đặc biệt, công việc thu dọn trong mùa hè, có thể dẫn đến tai nạn hoặc chấn thương, nên công ty giải thích bằng tiếng Nhật thật dễ hiểu.
- Trong giờ nghỉ giải lao, lao động được khuyến khích nói chuyện về những chủ đề ngoài công việc, để tăng cường giao tiếp với nhân viên người Nhật.
- **Nghe nói lao động nước ngoài sử dụng hiệu quả YouTube v.v. cho việc học tiếng Nhật, có thể thấy họ rất chăm chỉ.**



## 4 Điều kiện lao động, chế độ thăng tiến và đãi ngộ

#### ■ Điều kiện lao động

- Mức lương của thực tập sinh kỹ năng là 1.000 Yên/giờ, và sẽ được tăng tại thời điểm chuyển đổi sang kỹ năng đặc định. Sau đó, việc tăng lương sẽ giống như người Nhật, dựa trên số năm làm việc liên tục và năng lực.
- Vào dịp cuối năm và kỳ nghỉ Tết, ngoài lương cơ bản, công ty còn trả thêm khoản trợ cấp 6.000 Yên.
- Vào mùa thấp điểm, giờ làm việc là từ 7:30 - 16:00, vào mùa cao điểm, thời gian làm việc sẽ được kéo dài thêm khoảng 30 phút đến 1 tiếng. Thời gian nghỉ giải lao hàng ngày là 60 phút nghỉ trưa, 15 phút buổi sáng và 15 phút buổi chiều.
- Vào mùa cao điểm, công ty sắp xếp làm việc 6 ngày/tuần, để đáp ứng mong muốn được làm nhiều

hơn của lao động nước ngoài.

- **Theo mong muốn của lao động nước ngoài, về cơ bản, chủ nhật sẽ là ngày nghỉ.** Ngoài ra, sau khi thực hiện những công việc nặng nhọc hoặc có nguy cơ ảnh hưởng sức khỏe như phun thuốc trừ sâu, ngày tiếp theo ngày đó sẽ là ngày nghỉ.

#### ■ Về an toàn vệ sinh và quản lý lao động

- Vì công việc được thực hiện trong nhà, nên **vào mùa hè, công ty đặc biệt chú ý đến việc quản lý sức khỏe, chẳng hạn như cung cấp nước uống thể thao và đá lạnh.**
- Đặc biệt vào mùa hè, từ 11 giờ đến 16 giờ, nhân viên có thể về nhà nghỉ ngơi như khoảng thời gian nghỉ giải lao, thời gian làm việc sẽ từ chiều tối đến tối, để có thể làm việc trong khoảng thời gian mát mẻ hơn.

#### ■ Về chính sách hỗ trợ thăng tiến nghề nghiệp và phát triển kỹ năng

- **Nếu có năng lực, bất kể là người Nhật hay người nước ngoài, công ty đều xem xét việc thăng tiến lên vị trí trưởng nhóm hoặc người hướng dẫn. Trong từng công đoạn công việc như làm ruộng, công việc xuất hàng, công việc phân loại v.v. đều có thể trở thành trưởng nhóm.**
- **Những người có năng lực sẽ được hỗ trợ để chuyển sang kỹ năng đặc định loại 2.** Để làm được điều đó, năng lực tiếng Nhật là một yếu tố quan trọng.
- Công ty cũng có các cơ chế hỗ trợ nâng cao năng lực. Công ty sẽ hỗ trợ 100% chi phí tham gia các khóa đào tạo và thi lấy bằng lái xe ô tô, máy móc hạng nặng, xe nâng v.v.. Ngoài ra, nếu lấy được bằng, mức lương cũng sẽ được tăng.

#### ■ Về việc tăng lương v.v.

- Mức lương theo giờ từ 1.000 đến 1.150 Yên. **Công ty có chính sách chung có thể tăng lương dựa trên số năm làm việc và năng lực.**
- Các khoản phụ cấp được chi trả bao gồm: phụ cấp trưởng nhóm 10.000 Yên, phụ cấp phó nhóm 5.000 Yên. Tuy nhiên, chưa có ai được chi trả theo diện kỹ năng đặc định. Trong tương lai, nếu cần thiết, công ty sẽ xem xét áp dụng thêm phụ cấp xe nâng.
- Ngoài ra, công ty cũng cho mượn áo điều hòa để làm việc trong nhà vào mùa hè.

#### ■ Về chế độ phúc lợi

- Mỗi năm 1 lần, công ty tổ chức tiệc Giáng sinh và tiệc nướng BBQ, đôi khi tổ chức hoạt động cho nhân viên đến khu nghỉ dưỡng do công ty sở hữu.
- Về cơ bản, tất cả mọi người đều tham gia những sự kiện này.

## 5 Hiệu quả và xu hướng trong tương lai

#### ■ Về hiệu quả tiếp nhận

- Rõ ràng là năng suất đã được cải thiện, vì thực tập sinh kỹ năng của công ty cũng đã chuyển đổi sang diện kỹ năng đặc định.
- **Chúng tôi cảm thấy nhân viên người Nhật cũng làm việc một cách vui vẻ và tràn đầy**

**năng lượng, khiến cho môi trường làm việc trở nên năng động hơn.** Điều này có thể liên quan đến **tính cách vui vẻ là đặc điểm văn hóa của người Campuchia.**

- Hơn nữa, do lao động nước ngoài có mong muốn làm việc cao và chủ động trong công việc, nên nhân viên người Nhật cũng dễ dàng xin nghỉ vào dịp nghỉ Tết hơn.

#### ■ Về việc giao lưu sau khi về nước

- Vì không có cách nào liên lạc với họ nên về cơ bản không có giao lưu, nhưng nghe những người nước ngoài đang ở Nhật Bản nói những bạn đã về nước vẫn khỏe mạnh.

#### ■ Về việc tăng số người tuyển dụng trong tương lai

- Công ty không có kế hoạch tăng số lượng tuyển dụng lao động nước ngoài, nhưng sẽ tiếp tục tuyển dụng lao động nước ngoài khi có vị trí trống, để đảm bảo nguồn lao động.

#### ■ Về ý định triển khai Kỹ năng đặc định loại 2

- Chúng tôi có nghe nói 2 nhân viên mong muốn tiếp tục làm việc, nên **nếu họ đỗ kỳ thi, công ty cũng muốn xây dựng cơ chế tiếp nhận lâu dài.**

## 6

### Quan điểm về quốc gia tiếp nhận mới

#### ■ Về người có quốc tịch mới

- Việc đa quốc tịch sẽ khiến nhân viên người Nhật phải bỏ ra nhiều công sức hơn, nên công ty không có ý định tăng người có quốc tịch mới.
- Chúng tôi cảm thấy sự khác biệt văn hóa giữa Campuchia và Nhật Bản là việc họ ít có khái niệm về sự sẻ chia.

#### ■ Hành động hướng tới một xã hội cộng sinh

- Chúng tôi không tham gia vào các sự kiện như lễ hội của địa phương dưới tư cách công ty. Chúng tôi chỉ giới thiệu các sự kiện đó, và việc tham gia tùy thuộc vào ý muốn của mỗi người.

#### ■ Hành động hướng tới Chế độ đào tạo và làm việc

- Khi chuyển sang Chế độ đào tạo và làm việc, có lẽ việc chuyển việc sẽ được chấp nhận, vì thế chúng tôi hy vọng các điều kiện sẽ được quy định rõ ràng. Đối với lao động nước ngoài, tiền lương sẽ quan trọng hơn nội dung công việc, nên ngay cả khi đã xây dựng hệ thống tiếp nhận, vẫn sẽ có nhiều người rời đi.



## 7

## Ý kiến chia sẻ của lao động nước ngoài theo diện kỹ năng đặc định

**Chị Kian Lon Run**

- Tôi sinh ra ở Campuchia, **đến Nhật Bản vào năm 2017.**
- **Cuộc sống ở Nhật rất vui,** như có thể tự nấu ăn. Công việc cũng thú vị vì **mọi người đều tốt bụng.**
- Tôi học tiếng Nhật bằng cách trò chuyện với giáo viên.
- Mẹ tôi đang ở Campuchia và tôi muốn gặp bà.

Ví dụ  
**07**

**Cùng đến Nhật với bạn bè người Bhutan, góp phần cải thiện năng lực lao động Lưu trú dài hạn tại Nhật Bản, hướng tới mục tiêu Kỹ năng đặc định loại 2!**

**Tổ chức tiếp nhận**

Hợp tác xã nông nghiệp Kamo Farm (Thành phố Seiyo, tỉnh Ehime)  
(Thành lập năm 1982, trở thành pháp nhân Hợp tác xã nông nghiệp năm 2005, bắt đầu liên kết trồng trọt và chăn nuôi năm 2008)

**Tổ chức hỗ trợ đăng ký**

Văn phòng Luật sư Hành chính Yuzuki



**1 Thông tin cơ bản**

- **Cây trồng chính** Lúa nước, lúa làm thức ăn chăn nuôi, lúa mì, đậu nành, rau củ, v.v.
  - ▶ Lúa làm thức ăn chăn nuôi có diện tích lớn nhất là 12 ha.
  - ▶ Từ vụ này, công ty cũng đã bắt đầu trồng khoai môn. **Trước đây, lao động nước ngoài đã từng làm việc cho một công ty nông nghiệp, và đã có kinh nghiệm trồng khoai môn.**
- **Diện tích canh tác** 40ha (tổng diện tích canh tác)
- **Cơ cấu nhân viên** 5 người Nhật Bản  
2 người nước ngoài



**Tư cách lưu trú v.v.**

- **Lao động nước ngoài theo diện kỹ năng đặc định loại 1** 2 người (người Bhutan, bắt đầu tiếp nhận từ tháng 4 năm 2023)
  - ▶ Tình trạng công việc của 2 người này cho đến thời điểm đó như sau:  
 Năm 2017 - năm 2019: Theo học tại trường Nhật ngữ với tư cách du học sinh, làm thêm tại nhà máy cốm hộp.  
 Năm 2019 - năm 2020: Trường dạy nghề.  
 Năm 2020 - năm 2021: Làm thêm tại nhà máy cốm hộp với visa Hoạt động đặc định.  
 Năm 2021 - năm 2023: Công ty nông nghiệp làm việc trước đây (thực tập sinh kỹ năng)  
 Năm 2023 - năm 2024: Công ty hiện tại (kỹ năng đặc định)

## 2 Lý do và quá trình áp dụng chế độ

- Công ty rơi vào tình trạng thiếu nhân lực, vì có thành viên cao tuổi trong ban lãnh đạo rời vị trí.
- **Thời điểm một hợp tác xã nông nghiệp khác**, ban đầu có tiếp nhận lao động nước ngoài theo diện kỹ năng đặc định, **tạm ngừng hoạt động trùng với thời điểm công ty đang bị thiếu nhân lực**, nên công ty đã quyết định tiếp nhận lao động nước ngoài.
- Trước đây, công ty cũng từng tiếp nhận lao động nước ngoài theo hình thức phái cử, nhưng việc luân chuyển nhân sự diễn ra nhanh trong khi kỹ thuật chưa được chắc, vì vậy công ty nhận thấy việc tuyển dụng trực tiếp và để người lao động có thể học và thực hiện công việc sẽ tốt hơn.

### ■ Về phương pháp tuyển dụng

- Một công ty nông nghiệp khác có mối quan hệ với cựu thành viên ban lãnh đạo công ty, đã phải tạm dừng công việc để cải tạo cơ sở hạ tầng, nên cần tìm kiếm chỗ làm cho lao động nước ngoài. Đúng vào thời điểm công ty chúng tôi cũng đang tìm kiếm nhân sự, nên đã kết nối được với nhau.
- Bản thân lao động nước ngoài cũng không còn chỗ làm, do công ty nông nghiệp nơi họ làm việc trước đây tạm ngừng hoạt động. Vì còn trẻ nên họ không có ý định về nước, mà mong muốn tiếp tục làm việc tại Nhật Bản.

## 3 Hợp đồng lao động và Nội dung hỗ trợ

### ■ Hợp đồng lao động

- Tuyển dụng trực tiếp, với hợp đồng gia hạn hàng năm.
- Về hợp đồng lao động, nếu thông qua công ty môi giới thì sẽ phát sinh phí trung gian. Vì vậy, công ty thực hiện tuyển dụng trực tiếp, để tránh chi phí phát sinh.

### ■ Về kế hoạch hỗ trợ

- Kế hoạch tập trung vào việc giải thích về điều kiện tuyển dụng và cơ chế trao đổi. Chúng tôi nhận hỗ trợ chủ yếu từ Tổ chức hỗ trợ đăng ký.
- Trước khi quyết định tuyển dụng chính thức, chúng tôi tiến hành thương thảo điều kiện tuyển dụng. **Chúng tôi trao đổi với luật sư hành chính để làm rõ các vấn đề, không để xảy ra khó khăn hay rắc rối khi tiếp nhận.**

### ■ Về môi trường sống

- Hiện tại, công ty thuê một căn nhà trống, có 2 phòng. Diện tích lần lượt là 8 chiếu tatami và 4 chiếu tatami. Ngôi nhà nằm gần khu dân cư, trong phạm vi có thể đi bộ được.
- Trước đây, công ty đã lắp đặt TV, nhưng do người lao động chủ yếu thu thập thông tin qua điện thoại thông minh, nên công ty đã xin phép chủ nhà để lắp đặt Wi-Fi.
- **Tiền thuê nhà là 10.000 Yên/người. Tiền điện, ga và nước được chia đều cho 2 người.**
- Về chỗ ở, công ty đã chuẩn bị từ trước, để người lao động có thể sử dụng nhà một tầng đơn lập.



#### ■ Về giao tiếp và xử lý phàn nàn, v.v.

- Thường ngày họ có thể giao tiếp mà không gặp trở ngại, **công ty cũng luôn chú ý xem hàng ngày họ có gặp khó khăn gì không.**
- Công ty cố gắng để không xảy ra vấn đề gì với người dân địa phương, và cho đến nay cũng chưa từng có vấn đề gì với địa phương, mà sự hiện diện của họ đã được cộng đồng địa phương ủng hộ.
- Tham gia vào các sự kiện địa phương (lễ hội), dọn cỏ trên bờ kè và tiệc tri ân. Ngoài ra, công việc dọn cỏ còn được địa phương trả công theo ngày.

## 4 Điều kiện lao động, chế độ thăng tiến và đãi ngộ

#### ■ Điều kiện lao động

- Về cơ bản, công ty áp dụng chế độ lương tháng, với mức hiện tại là 180.000 Yên. Tiền thưởng được chi trả tương đương 2,5 tháng lương mỗi năm.
- **Công ty luôn xem xét các phương án có thể tăng lương. Tiền thưởng được quy định tương tự như nhân viên người Nhật.**
  - ▶ Ngoài ra, trừ giai đoạn cao điểm, về cơ bản người lao động có thể lựa chọn ngày nghỉ theo ý muốn.
  - ▶ Gần như không có làm thêm giờ vì cả 2 đều làm việc rất nhanh.
- Thời gian làm việc mỗi ngày là 7,5 giờ. Giờ làm việc, về cơ bản từ 8:00 - 17:00.
  - ▶ Thời gian nghỉ giải lao là 10:00 - 10:15, 15:00 - 15:15 và từ 12:00 - 13:00 trong 1 tiếng, đảm bảo cho việc được nghỉ ngơi và bổ sung nước. Khi làm việc vào mùa hè, để tránh sốc nhiệt, công ty sẽ cân nhắc điều chỉnh giờ nghỉ nếu tình trạng nắng nóng kéo dài.
  - ▶ Trong mùa cao điểm trồng lúa, tiền lương làm ngoài giờ sẽ được công ty chi trả riêng. Thời gian làm sớm có thể từ 7:00, và muộn có thể đến 19:00.
- **Trước đây, công ty chưa có nội quy lao động, nhưng khi có lao động nước ngoài vào làm việc, công ty cho rằng việc lập nội quy cũng sẽ giúp phía lao động an tâm hơn, nên đã trao đổi với chuyên viên tư vấn lao động để xây dựng nội quy.**

#### ■ Về an toàn vệ sinh và quản lý lao động

- Mặc dù người lao động đã có kinh nghiệm làm nông từ trước nên đã quen với công việc, nhưng công ty vẫn hướng dẫn chú ý an toàn và chuẩn bị trang thiết bị bảo hộ để họ vẫn thận trọng khi thực hiện công việc mới.
- Ví dụ cụ thể như khi cắt cỏ, việc đeo găng tay và kính bảo hộ là bắt buộc, và nếu thiết bị có bất

kỳ trực trực nào thì có thể thay thế ngay lập tức.



### ■ Về hỗ trợ thăng tiến nghề nghiệp và kỹ năng

- Hiện tại, công ty chưa thiết lập các chức danh cụ thể, nhưng trong tương lai, công ty muốn đáp ứng mong muốn của họ, như để họ chịu trách nhiệm cho các loại cây trồng cụ thể. **Công ty muốn tạo ra một môi trường, ở đó lao động nước ngoài có thể thử sức trồng những loại cây mà họ chưa từng trồng, trong khi người Nhật có thể được học những điều họ chưa biết, và cho nhau lời khuyên.**
- Về bằng lái xe, lao động nước ngoài đã có bằng lái xe thông thường, nhưng để thực hiện công việc họ cần có bằng lái xe chuyên dụng hạng nặng, nên công ty đã hỗ trợ tài chính để thi lấy bằng. Ngoài ra, công ty cũng đang xem xét việc sau này để họ lấy thêm các loại bằng lái máy móc hạng nặng khác, như xe nâng và máy đào.
- **Công ty tổ chức các buổi học tập và hỗ trợ chi phí cần thiết, để có thể lấy được visa kỹ năng đặc định loại 2.** Vì trong khu vực không có cộng đồng cho người nước ngoài, nên sẽ rất tốt nếu có thêm những buổi tiệc giao lưu v.v.

### ■ Về việc tăng lương v.v.

- Công ty đang cân nhắc tăng lương định kỳ theo từng năm, **và trong tương lai, sẽ giao các loại cây trồng cụ thể cho lao động nước ngoài theo diện kỹ năng đặc định chịu trách nhiệm phụ trách và trả phụ cấp theo năng lực.**

### ■ Về chế độ phúc lợi

- Công ty khuyến khích lao động nước ngoài tích cực tham gia các buổi tiệc giao lưu do thành viên ban lãnh đạo đứng ra tổ chức. Khi tham gia, họ không phải chịu bất kỳ chi phí nào.

## 5 Hiệu quả và xu hướng trong tương lai

### ■ Về hiệu quả tiếp nhận

- **Nhờ việc lao động nước ngoài tích cực làm việc, nên đóng góp lớn nhất là việc tăng cường sức lao động. Công ty cũng nhận được yêu cầu từ các khu vực khác về việc quản lý trồng trọt,** và nhờ có 2 lao động nước ngoài mà có thể đáp ứng các yêu cầu. Kết quả là diện tích canh tác của công ty cũng được mở rộng. Ngoài ra, các thành viên trong công ty cũng dễ dàng xin nghỉ phép hơn.
- Khi tiếp nhận lao động, do đưa ra quyết định gấp nên công ty không có thời gian chuẩn bị trước.

Chỉ trong vòng chưa đầy một tuần kể từ khi nhận được đề xuất, công ty đã tiến hành phỏng vấn và quyết định tiếp nhận.

- Công ty đã nhanh chóng chuẩn bị các giấy tờ như nội quy lao động, thông báo điều kiện làm việc v.v., đáp ứng đầy đủ cho việc xin visa và có thể chứng minh công việc. Tuy nhiên, do trùng với thời điểm thay đổi đăng ký kinh doanh vào cuối năm tài chính, nên trong quá trình xin visa, đã có khoảng thời gian 2 tuần không thể xin bản sao đăng ký kinh doanh.
- Trong tương lai, sẽ rất hữu ích nếu có hướng dẫn cụ thể về việc tiếp nhận lao động nước ngoài.

### ■ Về việc tăng số người tuyển dụng trong tương lai

- Công ty hoạt động với mục tiêu chính là gìn giữ đất nông nghiệp. Trong tương lai, nếu năng suất tăng và nếu đủ sức, công ty hy vọng có thể tuyển thêm một vài người.
- Về việc đáp ứng nhu cầu chỗ ở khi tăng số lượng nhân viên, hiện tại công ty mới chỉ thuê 1 căn nhà trống. Việc phá dỡ nhà trống đang được tiến hành ở khu vực xung quanh, nên khi tăng số lượng nhân viên tiếp nhận, công ty sẽ cần phải đảm bảo chỗ ở.

### ■ Về ý định triển khai Kỹ năng đặc định loại 2

- **Về phía công ty, chúng tôi mong muốn người lao động lấy được visa Kỹ năng đặc định loại 2 và làm việc lâu dài cho công ty.**
- Hiện họ đang chuẩn bị cho việc xin visa Kỹ năng đặc định loại 2 sắp tới, và đang tích cực học tập. Do kỳ thi khá khó, nên nếu biết được phương pháp học như các tài liệu bài mẫu thì sẽ tốt hơn.

## 6 Quan điểm về quốc gia tiếp nhận mới

### ■ Về người có quốc tịch mới

- Người Bhutan đang được tiếp nhận hiện nay, đã quen với Nhật Bản ngay từ thời điểm tiếp nhận vì họ đã sống ở Nhật trong thời gian dài, nên ở thời điểm hiện tại những khác biệt văn hóa cũng không gây cảm giác khó chịu.

### ■ Hành động hướng tới một xã hội cộng sinh

- Khi có những buổi họp mặt của người dân địa phương, công ty xác nhận ý định của mỗi người và khuyến khích tham gia nếu có thể.
- Do khu vực này không có nhiều người trẻ, nên **về phía công ty chúng tôi muốn cùng với lao động nước ngoài tích cực tham gia các hoạt động đóng góp cho cộng đồng địa phương như cắt cỏ. Đối với phần việc không có thù lao ngày, công ty sẽ chi trả và có thể tính là thời gian làm việc.** Nếu cần máy móc, công ty cũng có thể cho mượn máy móc.
- Về những hỗ trợ từ chính quyền địa phương, trên tạp chí của thành phố có thông báo về các buổi giao lưu dành cho người nước ngoài. Nhưng chúng tôi chưa từng nghe nói về việc hỗ trợ tuyển dụng.

### ■ Chế độ đào tạo và làm việc

- Do chế độ sau này mới được quyết định, nên hiện tại chúng tôi không hiểu rõ nội dung.

## 7 Ý kiến chia sẻ của lao động nước ngoài theo diện kỹ năng đặc định



**Anh Pulpa, 28 tuổi**



**Anh Pajo, 33 tuổi**

- **Chúng tôi đã cùng với bạn người Bhutan, mang theo sự ngưỡng mộ về Nhật Bản và đến Nhật.** Ở Bhutan cũng có anime, nên chúng tôi có những người bạn nói được tiếng Nhật v.v., qua đó **có mối liên hệ sâu sắc với Nhật Bản.**
- Chúng tôi đã quen với cuộc sống ở Nhật, không có vấn đề gì về ăn uống, nhưng hồi mới đến Nhật, chúng tôi chưa quen với đồ ăn. Hiện tại, buổi sáng và trưa chúng tôi tự nấu ăn, còn buổi tối cả 2 cùng đi ăn ngoài.
- **Viết tiếng Nhật rất khó, nhưng chúng tôi sẽ tiếp tục học và hướng đến việc lấy visa kỹ năng đặc định loại 2. Sau khi về nước, chúng tôi muốn làm nông nghiệp tại quê nhà.**

Ví dụ  
**08**

**Người có kỹ năng đặc định trở thành người quản lý thực tập sinh và trang trại Tích cực tham gia các sự kiện địa phương và tăng cường giao lưu**

**Tổ chức tiếp nhận**

**Công ty cổ phần Glowble Nojin**  
(Thành phố Kanonji, tỉnh Kagawa)  
(Thành lập pháp nhân vào năm 2013) Tên gọi là sự kết hợp của Glowbal (quốc tế hóa), Grow up (tăng trưởng), và Vegetable (rau củ)

**Tổ chức hỗ trợ đăng ký**

**Nghiệp đoàn Kagawa Hounan**



**1 Thông tin cơ bản**

- **Cây trồng chính** Xà lách, súp lơ, hành tây, hành lá, lúa nước, v.v.
- **Diện tích canh tác** 40ha
- **Cơ cấu nhân viên** 7 người Nhật Bản  
9 người nước ngoài

**Tư cách lưu trú v.v.**

- **Lao động nước ngoài theo diện kỹ năng đặc định** 3 người (2 nam, 1 nữ), (Indonesia, Thái Lan, bắt đầu tuyển dụng tuần tự từ tháng 5 năm 2022)
- **Thực tập sinh kỹ năng** 5 người (Indonesia)
- **Visa vợ/chồng** 1 người (Thổ Nhĩ Kỳ)

**2 Lý do và quá trình áp dụng v.v.**

- Các loại rau như xà lách, súp lơ, hành lá được **điều chỉnh thời vụ để trồng và thu hoạch quanh năm, và việc áp dụng là để giải quyết tình trạng thiếu nhân lực.**
- Những lao động nước ngoài chuyển từ thực tập sinh kỹ năng sang diện kỹ năng đặc định, đa phần đều trẻ và có năng lực.
- Để giảm thời gian làm thêm, cần phải nâng cao năng suất, và việc tuyển dụng lao động có năng lực sẽ góp phần rút ngắn thời gian làm việc.
- Trong thời gian xảy ra đại dịch COVID-19, công ty đã thu hẹp quy mô, chẳng hạn như ngừng trồng 10ha lúa mì. Trong tương lai, công ty dự định sẽ mở rộng trở lại.

**Về phương pháp tuyển dụng**

- Chuyển đổi từ thực tập sinh kỹ năng của chính công ty, và tuyển dụng từ các công ty khác trong lĩnh vực nông nghiệp. Một người đã ứng tuyển thông qua Hello Work.
- Tại thời điểm trở thành thực tập sinh kỹ năng loại 2, công ty sẽ hỏi họ có ý định chuyển sang diện



kỹ năng đặc định hay không. Nếu trò chuyện nghiêm túc, sẽ rất khó biết được suy nghĩ thật của họ, nên công ty thường trao đổi trong thời gian nghỉ giải lao hoặc khi di chuyển.

### 3 Hợp đồng lao động và Nội dung hỗ trợ

#### ■ Hợp đồng lao động

- Công ty mong muốn họ gắn bó trong 3 năm, nên về cơ bản, sẽ là tuyển dụng trực tiếp theo hợp đồng 3 năm. Tuy nhiên, nếu cá nhân đó có nguyện vọng, hợp đồng có thể được ký theo từng năm. Trên thực tế, hợp đồng được chia thành hợp đồng 3 năm và hợp đồng 1 năm.

#### ■ Về kế hoạch hỗ trợ

- Việc lập kế hoạch hỗ trợ và hướng dẫn trước khi nhập cảnh được thực hiện bởi Tổ chức hỗ trợ đăng ký là Nghiệp đoàn Kagawa Hounan (sau đây gọi là Liên hiệp).
- Công ty chú trọng đến tiếng Nhật, và đã đề nghị Liên hiệp tăng cường hỗ trợ về tiếng Nhật.

#### ■ Về môi trường sống

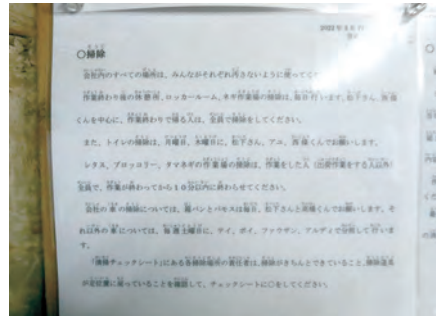
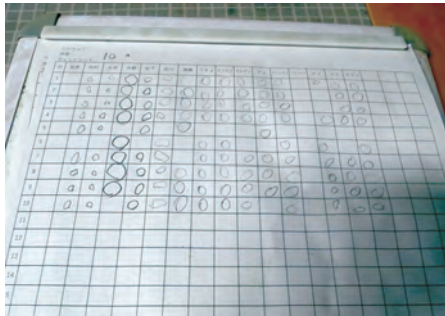
- **Có hai lao động theo diện kỹ năng đặc định là cặp vợ chồng**, hiện đang thuê một căn hộ 3DK cho thuê. Cách công ty khoảng 5 phút đi xe đạp.
- **Liên hiệp đã thuê nguyên một tòa chung cư cho thực tập sinh kỹ năng tại địa phương.** Nếu có nhu cầu, lao động theo diện kỹ năng đặc định cũng có thể vào ở.
- Công ty đã phổ biến việc phân loại rác. Tại chung cư, còn có lịch trực đổ rác, và họ đang hợp tác thực hiện.
- Mỗi người sẽ được mượn 1 chiếc xe đạp. Lao động theo diện kỹ năng đặc định, nếu có bằng lái và sở hữu ô tô, cũng có thể đi làm bằng xe ô tô.



#### ■ Về giao tiếp, xử lý phàn nàn v.v.

- **Công việc được giải thích không chỉ bằng lời nói mà còn bằng văn bản.** Đôi khi chúng tôi cũng **sử dụng ứng dụng dịch thuật để giao tiếp**, và với những từ tiếng Nhật khó, chúng tôi cố gắng sử dụng ứng dụng dịch để giải thích.
- **Ở vị trí ngang bên thè chăm công, chúng tôi có để bảng kiểm tra sức khỏe, để mọi người điền vào mỗi sáng bất kể là người Nhật hay người nước ngoài.** Công ty đã đưa ra định nghĩa về tình trạng sức khỏe kém như sốt, đau bụng, v.v. và sẽ tiến hành phỏng vấn nếu có dấu hiệu tương ứng. Nếu có gì bất thường, sẽ tạm dừng công việc, và đưa người lao động đi bệnh viện nếu cần thiết.

- Lao động theo diện kỹ năng đặc định giữ vai trò là người quản lý và hướng dẫn cho thực tập sinh kỹ năng. Họ sẽ tham gia hỗ trợ khi gặp khó khăn về tiếng Nhật.



## 4 Điều kiện lao động, chế độ thăng tiến và đãi ngộ

### ■ Điều kiện lao động

- Mức lương theo lương tháng là 210.000 Yên. Lương của thực tập sinh kỹ năng chỉ cao hơn mức lương tối thiểu khoảng 30 Yên, vì vậy lương của lao động theo diện kỹ năng đặc định tăng đáng kể.
- Thời gian làm việc mỗi ngày là khoảng 7 giờ. Giờ làm việc cơ bản từ 6 giờ sáng đến 15 giờ, với thời gian nghỉ giải lao là 30 phút buổi sáng, 60 phút nghỉ trưa, và 30 phút buổi chiều. Đôi khi có thể phát sinh khoảng 1 tiếng làm thêm giờ, nhưng công ty cố gắng để nhân viên hoàn thành công việc trong khung giờ làm chính thức.

### ■ Về chính sách hỗ trợ thăng tiến nghề nghiệp và phát triển kỹ năng

- **Vai trò của lao động theo diện kỹ năng đặc định là người quản lý, thực hiện công tác quản lý thực tập sinh kỹ năng và trang trại.**
- Để nâng cao động lực làm việc, công ty đang xem xét áp dụng hệ thống đánh giá, trong đó, nếu hoàn thành tốt công việc này, nhân viên có thể trở thành người quản lý và được tăng lương.
- Công ty hỗ trợ một nửa chi phí lấy bằng lái xe ô tô và xe nâng v.v..
- **Công ty khuyến khích lao động kỹ năng đặc định tham gia các hội thảo đào tạo do JA và Trung tâm Cải tiến và Phổ biến Nông nghiệp tổ chức.**

### ■ Về chế độ phúc lợi

- Mỗi tháng một lần, toàn bộ nhân viên tổ chức buổi giao lưu thân mật. Mọi người mang theo thực phẩm, và tổ chức tiệc nướng v.v. Tuy không bắt buộc, nhưng mọi người đều tham gia, tạo nên một môi trường ấm cúng như gia đình.
- Sau dịch COVID-19, hoạt động có phần hạn chế, nhưng Liên hiệp vẫn tổ chức các giải đấu thể thao hoặc các chuyến du lịch trong ngày dành cho lao động nước ngoài.

## 5 Hiệu quả và xu hướng trong tương lai

### ■ Về hiệu quả tiếp nhận

- Lao động nước ngoài đều còn trẻ, làm việc rất năng nổ. Việc mở rộng quy mô diện tích canh tác dẫn đến tăng doanh thu, và những năm gần đây, duy trì ở mức khoảng 120,000,000 Yên.

- Ban đầu chúng tôi có lo ngại về việc liệu họ có hiểu tiếng Nhật hay không, nhưng do họ đã được đào tạo tiếng Nhật, nên cuối cùng không có gì đáng ngại.
- Đôi khi vẫn có những việc cần họ thực hiện nhưng không được truyền đạt chính xác, vì vậy **việc lập bảng kế hoạch công việc cẩn thận, phân công nhiệm vụ rõ ràng và chỉ đạo rõ ràng là rất quan trọng.**

### ■ Về việc tăng số người tuyển dụng trong tương lai

- Chúng tôi có ý định tăng số lượng lao động nước ngoài. Chúng tôi muốn xây dựng lộ trình chuyển đổi sang kỹ năng đặc định, sau 3 năm thực tập sinh kỹ năng tại công ty chúng tôi.
- Không có lựa chọn nào khác ngoài việc sử dụng Chế độ đào tạo và làm việc. Ở thời điểm hiện tại vẫn chưa rõ thời gian làm việc tại công ty sẽ là 1 năm hay 2 năm, nhưng chúng tôi mong muốn họ làm việc càng lâu càng tốt, và cứ thế chuyển tiếp sang visa kỹ năng đặc định loại 1.
- Chúng tôi vẫn giữ liên lạc với nhân viên nước ngoài đã về nước thông qua mạng xã hội. Chúng tôi cũng nhận được giới thiệu để tìm kiếm nhân sự mới, và mối quan hệ với những nhân sự tốt vẫn tiếp tục được duy trì.

### ■ Về việc triển khai và chuyển đổi sang Kỹ năng đặc định loại 2

- Công ty hy vọng những lao động theo diện Kỹ năng đặc định loại 1 hiện đang làm việc tại công ty sẽ trở thành Kỹ năng đặc định loại 2. Đối với những người chuyển đổi sang loại 2, công ty sẽ cân nhắc các đãi ngộ như tăng lương v.v.

## 6

## Quan điểm về quốc gia tiếp nhận mới

### ■ Về người có quốc tịch mới

- Hiện tại, chúng tôi muốn ưu tiên Indonesia và Thái Lan là quốc tịch của những lao động đang làm việc tại công ty. Tất nhiên, **gần như không có gì cản trở chúng tôi trong việc tuyển dụng lao động có quốc tịch khác.** Ngược lại, nếu chỉ toàn người cùng quốc tịch, sẽ thành môi trường giao tiếp chỉ bằng tiếng mẹ đẻ, điều này sẽ không giúp cải thiện trình độ tiếng Nhật.
- Vì Liên hiệp đang xem xét tiếp nhận lao động quốc tịch Myanmar, nên cũng có khả năng Glowble Nojin sẽ tuyển dụng.

### ■ Hành động hướng tới một xã hội cộng sinh

- Tham gia vào các buổi biểu diễn nghệ thuật của địa phương. Họ biểu diễn các điệu múa của Bali và Sumatra, và tăng cường giao lưu với cộng đồng địa phương. Họ tích cực tham gia đầy hào hứng từ giai đoạn chuẩn bị cho lễ hội.
- Lao động người Nhật đang thiếu hụt, và nhu cầu về lao động nước ngoài ngày càng tăng. Chúng tôi hy vọng sẽ có các khoản trợ cấp liên quan đến tuyển dụng, cũng như đơn giản hóa về thủ tục. Khi tiếp nhận nhân sự mới, cần tính toán khoảng thời gian chừng sáu tháng, vì họ không thể làm việc ngay được.

## 7 Ý kiến chia sẻ của lao động nước ngoài theo diện kỹ năng đặc định



### Anh Junaidi Hamonangan Lubis (sinh ra ở Indonesia)

- Tôi làm việc tại Glowble Nojin từ năm 2015. Tôi có 3 năm làm thực tập sinh kỹ năng, **sau đó trở về nước một thời gian, từ năm 2022, tôi trở thành lao động diện kỹ năng đặc định.**
- Lý do tôi đến Nhật là vì **muốn học hỏi về nông nghiệp Nhật Bản.** Được làm việc, thật là vui.
- Về tiếng Nhật, trước khi sang Nhật theo diện thực tập sinh, tôi đã học tại trường. Hiragana và Katakana thì ổn, nhưng Kanji thì rất khó.
- Ngày nghỉ, tôi thường lái xe ra ngoài, thỏa thích đi đây đó và mua sắm.
- **Tôi cũng đang cân nhắc việc thi lên kỹ năng đặc định loại 2.**



### Chị Nuralma Ata (sinh ra ở Indonesia)

- Tôi làm việc tại Glowble Nojin, được khoảng 2 năm rưỡi. Tôi đã tự tìm hiểu thông tin, và muốn được đi làm.
- Tiếng Nhật rất là khó, đặc biệt là kanji.
- Khi sống ở Nhật, tôi gặp khó khăn với việc phân loại rác. Ở Indonesia, chúng tôi không cần phân loại rác.
- **Tôi cũng đang cân nhắc việc thi lên kỹ năng đặc định loại 2, và muốn làm việc lâu dài tại Nhật.**



**Anh Tawatchai Sonsri (sinh ra ở Thái Lan)**

- **Tôi đã ở Nhật khoảng 5 năm theo diện kỹ năng đặc định.**
- Tôi làm việc tại Glowble Nojin được khoảng 1 năm rưỡi. Trước khi đến đây, tôi làm nông nghiệp ở quê nhà, trồng lúa và mía.
- Ở công ty trước, tôi cũng đã trồng khoai lang và đậu bắp, và **tôi vẫn đang học hỏi thêm về nông nghiệp Nhật Bản.**
- Ban đầu khi mới sang Nhật, tôi gặp khó khăn với đồ ăn. Giờ thì tôi đã quen, nên không sao cả.

Ví dụ  
**09**

**Hướng tới sản xuất thực phẩm an tâm, an toàn, và tăng tỷ lệ tự cung tự cấp**  
**Việc kế tục sự nghiệp cũng quan trọng để hiện thực hóa một xã hội cộng sinh, 6 người đã đỗ Kỹ năng đặc định loại 2!**

**Tổ chức tiếp nhận**

**Công ty TNHH Shii - Farm**  
(Thành phố Kobayashi, tỉnh Miyazaki)  
(Thành lập năm 1965, trở thành công ty trách nhiệm hữu hạn năm 1978, từ năm 2006 chế biến và kinh doanh rau củ từ trang trại trực tiếp)

**Tổ chức hỗ trợ đăng ký**

**Công ty cổ phần Asian Neighbor**  
(Quận Shinjuku, Tokyo)



## 1 Thông tin cơ bản

- **Cây trồng chính** **Các loại rau củ nói chung** (rau chân vịt, cải Komatsuna, đậu nành, ngưi bòng, khoai sọ, chè (trồng hữu cơ), v.v..)  
**Đã đạt chứng nhận hữu cơ JAS, ISO 22000, chứng nhận GLOBAL/GAP, v.v..**
- **Diện tích canh tác** 250 ha, chè (34 ha, **có xuất khẩu ra nước ngoài dưới dạng chè hữu cơ**)
- **Doanh số** 2,1 tỷ Yên/năm tài chính 2023
- **Cơ cấu nhân viên** 80 người Nhật Bản  
51 người nước ngoài (15 nam, 36 nữ)



### ■ Tư cách lưu trú v.v.

- **Lao động nước ngoài theo diện kỹ năng đặc định** **31 người (Việt Nam, Campuchia v.v., bắt đầu tuyển dụng từ năm 2020)**  
Trong đó, **6 người đã đỗ kỹ năng đặc định loại 2 (2 nam, 4 nữ)**
- **Thực tập sinh kỹ năng** 20 người (Việt Nam, Myanmar)

## 2 Lý do và quá trình áp dụng v.v.

- Lý do đưa lao động nước ngoài vào làm việc là để mở rộng quy mô kinh doanh và giải quyết tình

trạng thiếu nhân lực. **Tại Shii - Farm, có hai lĩnh vực hoạt động là nông nghiệp và chế biến thực phẩm đông lạnh.** Lao động kỹ năng đặc định có phạm vi công việc rộng, phù hợp với công việc, và không bị giới hạn về số lượng tiếp nhận, nên công ty đã bắt đầu tuyển dụng.

- Nhờ có mối **quan hệ thân thiết với một cơ sở đào tạo tiếng Nhật tại tỉnh Nam Định, Việt Nam,** công ty đã hợp tác thành lập một trường trung học nông nghiệp tại đất nước này. Dự kiến, những học sinh theo học tại trường học này sẽ sang Nhật Bản làm việc. Học sinh đã có những kiến thức cơ bản và cả nhiệt huyết về lương thực và sản xuất nông nghiệp.
- Với **phương châm sản xuất thực phẩm an toàn và bảo đảm,** công ty đã đạt các loại chứng nhận như ISO22000. **Đây là bước đệm, hướng tới tiêu chuẩn quốc tế.**

### ■ Về phương pháp tuyển dụng

- **Phần lớn là thực tập sinh kỹ năng cũ của công ty, chiếm khoảng 60%.** Ngoài ra, còn có thực tập sinh tại công ty khác hoặc người được tổ chức hỗ trợ đăng ký giới thiệu.
- Trong thời gian xảy ra đại dịch COVID-19, do không thể xuất/nhập cảnh, chúng tôi có tiếp nhận lao động nước ngoài bị mất việc. Tuy nhiên, cũng có những lao động chất lượng không được tốt. Chúng tôi nhận thấy rằng không thể chỉ tuyển dụng dựa trên hồ sơ lý lịch, **mà điều quan trọng là phải tận mắt nhìn thấy ứng viên, thể hiện sự nhiệt tình của mình trước khi tuyển dụng.**
- **Những lao động nước ngoài từng làm việc tại Shii - Farm sau khi về nước đã đạt được nhiều thành tựu.** Có người hiện đang tham gia vào công tác quản lý nhà nước tại đất nước của họ, có người còn thành lập công ty liên quan đến nông nghiệp.

## 3 Hợp đồng lao động và Nội dung hỗ trợ

### ■ Hợp đồng lao động

- **Tuyển dụng trực tiếp, với hợp đồng theo đơn vị 1 năm một.** Có cả trường hợp người lao động tiếp tục làm việc sau khi về nước tạm thời.
- Dù là thực tập sinh kỹ năng hay lao động kỹ năng đặc định, **công ty vẫn tính tăng lương theo tỷ lệ khi làm thêm giờ. Công ty xác định đầu tư tiền bạc một cách đầy đủ.** Nếu chế độ đãi ngộ không tốt, sẽ khiến lao động rời đi.

### ■ Về kế hoạch hỗ trợ

- Chúng tôi giải thích chi tiết về khoản khấu trừ bảo hiểm xã hội, nhưng cũng có trường hợp vẫn không được thuyết phục. Ngoài ra, chúng tôi cũng truyền đạt về đạo đức xã hội và các quy tắc ứng xử thông thường.
- **Nhân viên được đối xử bình đẳng, nhưng chúng tôi cũng truyền đạt rõ rằng sẽ có sự khác biệt dựa trên năng lực.**
- Để tránh xảy ra các hành vi vi phạm pháp luật, chúng tôi chú ý đến những người vắng mặt trong thời gian dài hoặc người từ bên ngoài đến thăm.

### ■ Về môi trường sống

- **Ký túc xá được chia theo giới tính. Do sự khác biệt về thói quen ăn uống, nên nhà ở được phân chia theo nhóm: Việt Nam, Ấn Độ và Nepal, Campuchia.** Về cơ bản, mọi người

tự nấu ăn.

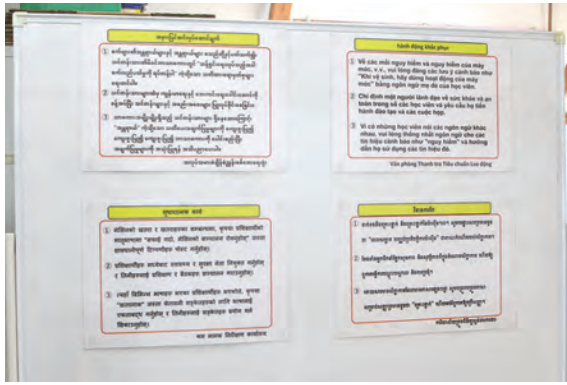
- **Phòng dành cho lao động kỹ năng đặc định được chuẩn bị rộng rãi hơn, và hầu hết là phòng riêng.** Do phòng rộng, nên cũng có người muốn ở ghép hai người.
- Nhân viên được phép trồng vườn rau gia đình ở gần ký túc xá. Họ trồng rau, và sử dụng các kỹ thuật học được ở Shii - Farm để sản xuất ra các loại rau chất lượng tốt.
- **Tiền nhà được áp dụng đồng nhất cho cả thực tập sinh kỹ năng và lao động kỹ năng đặc định, khoảng 5.000 Yên/tháng. Vì công ty trả một phần chi phí, nên chi phí được ấn định rất thấp.**
- Việc dọn dẹp không gian chung được giao cho nhân viên tự giác thực hiện.



#### ■ Về giao tiếp, xử lý phàn nàn v.v.

- **Các bảng thông báo** trong công ty **được dịch sang tiếng Việt, tiếng Myanmar và tiếng Khmer, để nâng cao nhận thức.** Chúng tôi sử dụng **ứng dụng phiên dịch trên điện thoại thông minh**, và cố gắng giao tiếp trực tiếp nhiều nhất có thể.
- **Chúng tôi thực hiện nghiêm túc 5S (Sàng lọc - Sắp xếp - Sạch sẽ - Sẵn sàng - Sẵn sàng) và Ba nguyên tắc an toàn. Mọi người cùng nhau đọc to các khẩu hiệu.** Trước đây, chúng tôi làm việc đó bằng cả tiếng Nhật lẫn tiếng nước ngoài, nhưng hiện nay do mọi người đã hiểu nên chỉ thực hiện bằng tiếng Nhật.
- Nhiều người muốn tăng số giờ làm thêm, và chúng tôi cố gắng đáp ứng trong khả năng có thể.





## 4 Điều kiện lao động, chế độ thăng tiến và đãi ngộ

### ■ Điều kiện lao động

- Thực tập sinh kỹ năng loại 1 được trả lương theo mức lương tối thiểu của tỉnh. Khi trở thành thực tập sinh kỹ năng loại 2, lương sẽ tăng thêm 5%. Đối với lao động kỹ năng đặc định, mức lương tiếp tục tăng thêm 5%. **Mỗi cá nhân cũng có thể được tăng lương dựa trên cân nhắc về số năm làm việc.**
- Tiền thưởng là một tháng lương, được chi trả 2 lần vào mùa hè và mùa đông. Trợ cấp cho trưởng nhóm và các khoản phụ cấp khác đang được lên kế hoạch cho tương lai.
- Về cơ bản, thời gian làm việc mỗi ngày là 7,5 giờ. Thời gian nghỉ giải lao gồm 45 phút nghỉ trưa, và 15 phút vào buổi sáng và buổi chiều.



### ■ Về chính sách hỗ trợ thăng tiến nghề nghiệp và phát triển kỹ năng

- **Có nhiều nhân sự có năng lực cao, nên công ty cũng đang cân nhắc việc bổ nhiệm lao động nước ngoài vào vị trí trưởng nhóm.** Hiện tại, có một số nhân viên **cả nam và nữ có khả năng trở thành phó nhóm trong 2 - 3 năm tới.**
- Ba người đã lấy được chứng chỉ vận hành máy móc hạng nặng. Công ty cũng có hỗ trợ cho việc đó.

### ■ Về chế độ phúc lợi

- Trước khi có COVID-19, công ty có tổ chức các chuyến du lịch nghỉ dưỡng một đêm và đi ngắm hoa anh đào, nhưng có chia nhóm thành những người có đi và những người không đi. Khi quốc tịch khác nhau, thì sở thích cũng khác nhau.
- Hiện tại, công ty tổ chức liên hoan riêng theo quốc gia, nhà máy, bộ phận v.v.

## 5 Hiệu quả và xu hướng trong tương lai

### ■ Về hiệu quả tiếp nhận

- Năng suất lao động được cải thiện, mang lại hiệu quả trong việc mở rộng quy mô và tăng doanh thu.
- **Việc xoay ca làm việc trơn tru hơn, tình trạng làm việc dễ thở hơn**, không còn quá tải nữa. Việc bố trí nhân sự theo vai trò chính - phụ, ngay cả nhân sự chính cũng có thể nghỉ phép.
- **Trước khi tiếp nhận lao động nước ngoài, cần phải lên kế hoạch xem nếu tuyển những người như thế này, thì sẽ đạt được kết quả như thế này hay không**. Nếu tuyển dụng chỉ vì thiếu nhân lực thì sẽ không thể có hiệu quả tốt.
- Tỷ lệ chuyển việc là khoảng 10%, và họ chủ yếu chuyển sang ngành dịch vụ ăn uống ở đô thị v.v..

### ■ Về việc tăng số người tuyển dụng trong tương lai

- Chúng tôi muốn tăng số lượng tuyển dụng.
- Lao động theo diện kỹ năng đặc định sẽ giữ vai trò nền tảng. Nếu chế độ được tiếp tục duy trì, chúng tôi mong muốn tiếp nhận từ giai đoạn thực tập sinh kỹ năng loại 1, và để họ làm việc lâu dài.

### ■ Về việc triển khai và chuyển đổi sang Kỹ năng đặc định loại 2

- **Công ty có 6 người đã đỗ kỳ thi kỹ năng đặc định loại 2**. Ai cũng ở trình độ năng lực tiếng Nhật N2. **Họ lên kế hoạch rõ ràng cho tương lai, như sẽ xin visa vĩnh trú, và cho con cái theo học tại các trường ở Nhật**.
- Nếu yêu cầu của kỳ thi quá cao, thì sẽ chẳng có ý nghĩa gì trong việc tuyển dụng những người có năng lực, kinh nghiệm và giải quyết tình trạng thiếu nhân lực.

## 6 Quan điểm về quốc gia tiếp nhận mới

- Cho đến nay, chúng tôi đã tiếp nhận lao động từ Trung Quốc, Việt Nam, Myanmar, Campuchia và Nepal. Dù vẫn còn một vài lo ngại, nhưng chúng tôi vẫn muốn tiếp tục tiếp nhận lao động từ các quốc gia khác trong tương lai.

### ■ Hành động hướng tới một xã hội cộng sinh

- Có một số người tham gia các hoạt động như nhặt rác và dọn dẹp của địa phương.
- **Ngoài việc hỗ trợ cho lao động nước ngoài, chúng tôi cho rằng việc kế thừa kinh doanh và giáo dục cho người Nhật cũng rất quan trọng**.
- Chúng tôi cho rằng tạo cơ hội việc làm cho những người trẻ sẽ gánh vác nền nông nghiệp thế hệ tiếp theo, chính là chìa khóa thành công của xã hội cộng sinh.



### Chị Lê Phương Chinh

- Tôi đến Nhật Bản với tư cách là thực tập sinh kỹ năng, và đang làm việc tại Shii - Farm. **Tôi trở thành lao động kỹ năng đặc định đến nay được gần 4 năm.**
- **Tôi có chứng chỉ năng lực tiếng Nhật N2. Tôi học tiếng ở trường tại Việt Nam.**
- Mục đích đi làm của tôi là để gửi tiền về cho gia đình.
- **Tôi đã đỗ kỳ thi kỹ năng đặc định loại 2.** Tôi đọc tài liệu, và sử dụng điện thoại thông minh để tra cứu và học những từ chưa hiểu.
- Trong tiếng Nhật, tôi thấy chữ katakana rất khó.
- **Tôi muốn làm việc lâu dài ở Nhật Bản.**

Ví dụ  
**10**

**Công ty tự mình xây dựng kế hoạch hỗ trợ để tuyển dụng và hỗ trợ lao động người nước ngoài  
Mang lại sức sống mới cho nơi làm việc và tạo ra bầu không khí tươi sáng**

**Tổ chức tiếp nhận**

Công ty Cổ phần Kushima Aoi Farm  
(Thành phố Kushima, tỉnh Miyazaki)  
(Khởi nghiệp năm 1950, thành lập pháp nhân năm 2013)

**Tổ chức hỗ trợ đăng ký**

Không có (công ty tự triển khai)



**1 Thông tin cơ bản**

- **Cây trồng chính**      **Khoai lang (sản xuất, chế biến, bán hàng)**  
 ※ **Nỗ lực hành động cụ thể của công ty**, là sản xuất 10.200 tấn **sản phẩm đa dạng đáp ứng theo nhu cầu. Phát triển vật liệu đóng gói đặc biệt, có tổng năng lực lưu trữ khoảng 4.500 tấn**, bao gồm kho bảo quản nhiệt độ thấp cỡ lớn với sức chứa tối đa 1.150 tấn, **tích cực sử dụng công cụ CNTT, cải thiện thu nhập cho nông dân.**
- **Diện tích canh tác**      30ha (đất của công ty + đất thuê), **(nông trại hợp đồng = 280ha, hỗ trợ kế thừa kinh doanh nông trại)**
- **Doanh số**                      2,5 tỷ Yên/kỳ tháng 7/2024, **(xuất khẩu 300 triệu Yên = chủ yếu đến Singapore, Hong Kong, Đài Loan + Châu Âu, Trung Đông)**
- **Cơ cấu nhân viên**              58 người Nhật Bản  
 56 người nước ngoài (thời điểm tháng 10 năm 2024)



**Tư cách lưu trú v.v.**

- **Lao động nước ngoài theo diện kỹ năng đặc định**      **43 người (17 nam, 26 nữ)**, (Indonesia, Philippines, Việt Nam, bắt đầu tuyển dụng tuần tự từ tháng 2 năm 2022)
- **Thực tập sinh kỹ năng**    12 người (Indonesia, Philippines)
- **Kỹ thuật - Nhân văn - Nghiệp vụ quốc tế**                      1 người (Việt Nam, phụ trách bán hàng ở nước ngoài)

## 2 Lý do và quá trình áp dụng v.v.

- Quy mô kinh doanh dần mở rộng, công ty bắt đầu tuyển dụng để giải quyết tình trạng thiếu nhân lực.
- **Trước khi tiếp nhận thực tập sinh kỹ năng, công ty đã tiếp nhận kỹ sư người Việt Nam theo diện Kỹ thuật - Nhân văn - Nghiệp vụ quốc tế.** Khi đó, hoạt động sản xuất ở nước ngoài đang được thực hiện tại Việt Nam, và đó là nhân viên rất xuất sắc.
- Cũng từ điều này, công ty đã tiếp nhận thực tập sinh kỹ năng người Việt Nam. Tuy nhiên, nếu chỉ có người Việt Nam, họ sẽ sử dụng tiếng mẹ đẻ để giao tiếp, nên công ty đã tuyển thêm người Philippines. Số lao động Indonesia cũng đang dần tăng lên.
- **Từ tháng 2 năm 2022, công ty tuyển dụng lao động kỹ năng đặc định loại 1, với các quốc tịch Việt Nam, Indonesia và Philippines.**

Thực tập sinh là Indonesia và Philippines. Số lượng theo thứ tự nhiều hơn là Indonesia, Philippines và Việt Nam.

- **Công ty không thông qua tổ chức hỗ trợ đăng ký, mà tự phái cử và tiếp nhận với tư cách là đơn vị trực thuộc.**
- Mục tiêu chính của lao động nước ngoài là kiếm ngoại tệ. Dĩ nhiên, cũng có nhiều người sau khi về nước vẫn làm nông nghiệp cho gia đình, và cũng có người muốn đứng ra làm độc lập.

### ■ Về phương pháp tuyển dụng

- **Có nhiều người đỗ kỳ thi kỹ năng đặc định ở trong và ngoài Nhật Bản.** Những người đã hoàn thành chương trình thực tập sinh kỹ năng loại 2 tại các công ty khác được các công ty nông nghiệp quen biết giới thiệu càng ngày càng nhiều. Khi so sánh người đỗ kỳ thi kỹ năng đặc định với cựu thực tập sinh kỹ năng, thì thực tập sinh kỹ năng đã quen với cuộc sống ở Nhật, nên sẽ giảm bớt gánh nặng cho phía tiếp nhận.
- Cũng có nhiều người được giới thiệu bởi các công ty môi giới nhân sự, công ty sẽ trả phí giới thiệu, để nhận lao động vào làm việc.

## 3 Hợp đồng lao động và Nội dung hỗ trợ

### ■ Hợp đồng lao động

- Vì tư cách lưu trú được gia hạn theo đơn vị 1 năm một, nên **hợp đồng cũng theo đơn vị 1 năm một.** Về cơ bản, **công ty không chủ động chấm dứt hợp đồng.** Mỗi lần, **công ty đều hỏi ý kiến người đó xem họ có muốn gia hạn hay không.**

### ■ Về kế hoạch hỗ trợ

- **Kế hoạch hỗ trợ do công ty tự xây dựng.**
- Các loại thuế như thuế thu nhập, thuế cư trú và bảo hiểm hưu trí có những phần khó hiểu, nên công ty giải thích không chỉ trong buổi hướng dẫn trước khi nhập cảnh, mà cả mỗi khi cần thiết. Công ty cũng nhắc nhở lao động nước ngoài hãy hỏi nếu họ không hiểu điều gì đó.
- Chúng tôi nói với nhân viên rằng họ **có thể chuyển việc, và công ty sẽ hợp tác với họ nếu họ muốn.** Ngược lại, **cũng có những trường hợp lao động sau khi đã chuyển đi, lại trao đổi là muốn quay lại làm việc tại Kushima Aoi Farm.**

## ■ Về môi trường sống

- Khu nhà ở được chia thành ký túc xá nam và ký túc xá nữ. **Công ty ký nhiều hợp đồng thuê, bao gồm cả nhà riêng. Trong ảnh là ký túc xá nữ, gồm một căn nhà riêng đã được mua và cải tạo lại + khu nhà mới xây dựng. Lao động kỹ năng đặc định, được công ty chuẩn bị phòng riêng.** Nhà ở công ty cách nơi làm việc chưa đến 5 phút đi xe đạp.
- Mọi người đều được cho mượn xe đạp. Wi-Fi được trang bị đầy đủ.
- Rác thải sinh hoạt đều được xử lý tại công ty. Thành phố Kushima quy định nghiêm ngặt về việc phân loại rác, vì vậy thay vì hướng dẫn phân loại, để mọi người mang đến công ty xử lý sẽ tốt hơn.



## ■ Về giao tiếp, xử lý phàn nàn v.v.

- **Cuộc họp giao ban sáng được tổ chức vào mỗi buổi sáng trước khi bắt đầu công việc.** Mỗi bộ phận đều có trưởng nhóm có trình độ tiếng Nhật tốt, nếu có điều gì không hiểu, mọi người có thể xác nhận lại với họ. **Việc liên lạc chính là thông qua công cụ chat trên điện thoại thông minh, có sử dụng ứng dụng dịch thuật.** Vì có nhiều người nên rất khó để nói chuyện riêng với từng người.
- **Dù vẫn có người có nguyện vọng làm thêm giờ, nhưng công ty đã thông báo rằng chính sách của công ty về cơ bản sẽ không làm thêm giờ.**
- Khi xử lý phàn nàn v.v., do có người có nguyện vọng muốn đảm bảo môi trường sống với phòng riêng, nên công ty đã cố gắng bố trí phòng riêng.

## 4 Điều kiện lao động, chế độ thăng tiến và đãi ngộ

### ■ Điều kiện lao động

- **Tiền lương theo hình thức lương tháng. Tháng 8/2024, mức lương được điều chỉnh thành 180.600 Yên.** Nếu quy đổi theo giờ là 1.050 Yên/giờ (mức khởi điểm cho kỹ năng đặc định).
- Lương được tăng theo số năm làm việc.
- **Tiền thưởng được chi trả 2 lần/năm từ 50.000 đến 100.000 Yên, tùy theo thành tích cá nhân.**
- **Công ty khuyến khích nhân viên sử dụng 100% số ngày nghỉ có lương.** Ngoài ra, có thể xin nghỉ dài hạn theo đơn vị 1 - 2 tháng.
- **Số ngày nghỉ cơ bản là 9 ngày/tháng, gồm nghỉ thứ Bảy, Chủ Nhật và cộng thêm 1 ngày nữa.**
- Trước đây **có phụ cấp trưởng nhóm, nhưng theo nguyện vọng**



**từ phía lao động nước ngoài, hiện tại đã gộp vào lương cơ bản.**

- Trường hợp sống một mình, sẽ có trợ cấp tiền thuê nhà.

### ■ Về chính sách hỗ trợ thăng tiến nghề nghiệp và phát triển kỹ năng

● **Có tiền thưởng khi đạt chứng chỉ tiếng Nhật N3 hoặc N2.**

- Việc được chọn làm trưởng nhóm, nếu không có năng lực tiếng Nhật để có thể hướng dẫn người khác sẽ rất khó, nên là một rào cản lớn. Tuy nhiên, dự kiến tỷ lệ lao động nước ngoài sẽ ngày càng tăng, nên có khả năng công ty sẽ bố trí cả **vị trí Người hướng dẫn cho lao động nước ngoài.**
- Nếu trở thành lao động kỹ năng đặc định loại 2, điểm có lợi sẽ là được tăng lương. Ngoài ra, chúng tôi cũng đề xuất về việc có thể thay đổi tư cách lưu trú thành Kỹ thuật - Nhân văn - Nghiệp vụ quốc tế.
- Mỗi bộ phận đều có trưởng nhóm, và có cả trưởng nhóm trong sinh hoạt cá nhân, do sinh hoạt tại ký túc xá. Công ty cũng nói rằng nếu lấy được bằng lái ô tô hoặc chứng chỉ vận hành xe nâng, phạm vi công việc sẽ được mở rộng, mức lương cũng tăng theo.

### ■ Về chế độ phúc lợi

- Trước khi có dịch COVID-19, các sự kiện được tổ chức luân phiên 3 tháng một lần. Hiện nay, từng bộ phận tổ chức liên quan ăn uống riêng. Gần đây, ít người muốn đi du lịch.



## 5 Hiệu quả và xu hướng trong tương lai

### ■ Về hiệu quả tiếp nhận

- **Tăng cường sức lao động, thúc đẩy môi trường làm việc năng động hơn. Nhiều nhân sự có tính cách vui vẻ, tạo nên bầu không khí tốt hơn.** Quan hệ với những nhân viên kỳ cựu cũng rất tốt.
- Khi có nhân sự đang làm việc cho công ty khác chuyển sang công ty, có trường hợp vì không có chỗ ở nên phải chờ khoảng 2 tuần.
- Điều quan trọng là phải tìm hiểu về chế độ để áp dụng, thay vì phó mặc hoàn toàn cho các tổ chức hỗ trợ đã đăng ký.

### ■ Về việc tăng số người tuyển dụng trong tương lai

- Do thiếu hụt nhân lực, nên trong thời gian tới, công ty có ý định tăng số lượng lao động nước

ngoài.

- Đối với những người là cựu thực tập sinh kỹ năng, có người cho rằng họ được quản lý bởi nghiệp đoàn quản lý hoặc Tổ chức đào tạo thực tập sinh kỹ năng nước ngoài, và sẽ tiếp tục được đối xử theo cách tương tự. Lao động kỹ năng đặc định cần hiểu rằng về cơ bản họ phải tự hiểu những việc mình cần làm.

## ■ Về việc triển khai và chuyển đổi sang Kỹ năng đặc định loại 2

- Có 4 - 5 người quan tâm đến Kỹ năng đặc định loại 2. Chúng tôi đã cho họ biết rằng kỳ thi rất khó.

## 6 Quan điểm về quốc gia tiếp nhận mới

### ■ Về người có quốc tịch mới

- **Bất kể người có quốc tịch nào, nếu có động lực làm việc thì công ty đều muốn tuyển dụng**, nhưng chúng tôi có ưu tiên lao động quốc tịch Campuchia và Nepal.
- **Về cơ bản, chúng tôi thực hiện phỏng vấn tại nước ngoài. Chúng tôi hợp tác với các đơn vị phái cử tại địa phương để tuyển dụng nhân sự.**

### ■ Hành động hướng tới một xã hội cộng sinh

- Công ty tham gia công tác chuẩn bị trước lễ hội địa phương, và vì là thị trấn ven biển, nên cũng tham gia hoạt động làm sạch đại dương. Là doanh nghiệp tại thành phố Kushima, nên khi có lời đề nghị từ địa phương, công ty luôn sắp xếp để có thể tham gia.

## 7 Ý kiến chia sẻ của lao động nước ngoài theo diện kỹ năng đặc định



### Chị Nikadek Novi Antari

- Tôi sinh ra ở đảo Bali, Indonesia.
- **Trước khi sang Nhật, tôi đã học tại một trường Nhật ngữ. Hiện tôi có chứng chỉ năng lực tiếng Nhật N4.**
- Điều khó nhất trong tiếng Nhật là kanji, đặc biệt là cách đọc.
- Tôi đến Nhật, và **đã làm việc tại Kushima Aoi Farm được 4 năm.** Tôi làm công việc đóng túi và đóng thùng trong nhà máy.
- Ban đầu có thể chưa quen với công việc, nhưng chỉ cần cố gắng thì sẽ ổn.



- 
- Tiền lương tôi gửi về cho bố mẹ.
  - **Tôi muốn làm việc lâu dài tại Nhật Bản.**

Ví dụ  
**11**

**Tuyên bố SDGs dựa trên việc nuôi bê và lợn thịt  
Trân trọng sự gắn kết giữa những người nước ngoài  
với nhau, hướng tới phát triển sự nghiệp!**

**Tổ chức tiếp nhận**

Công ty TNHH Takahashi Farm  
(Thành phố Annaka, tỉnh Gunma)

**Tổ chức hỗ trợ đăng ký**

Nghiệp đoàn I&T  
Nghiệp đoàn kinh doanh cộng sinh quốc tế



**1 Thông tin cơ bản**

- **Vật nuôi chính** Chăn nuôi lợn/chăn nuôi bò sữa (lợn thịt)
- **Số lượng vật nuôi** 520 bò sữa, 14.000 lợn thịt, 1.250 lợn nái (bao gồm 450 lợn hậu bị)  
Sản xuất ngô và cỏ chăn nuôi làm thức ăn cho bò kiểu nông nghiệp tuần hoàn (37ha)
- **Cơ cấu nhân viên** 10 người Nhật Bản  
22 người nước ngoài

**■ Tư cách lưu trú v.v.**

- **Lao động nước ngoài theo diện kỹ năng đặc định** Loại 1: 14 người (11 nam, 3 nữ) (8 người Việt Nam, 6 người Philippines)
- **Thực tập kỹ năng** 5 người loại 2 và 3 người loại 1 (3 trong tổng số lao động nước ngoài là nữ, 2 người Philippines, 1 người Việt Nam)

**2 Lý do và quá trình áp dụng chế độ v.v.**

- Hiện tại, công ty đang đề nghị hỗ trợ từ hai tổ chức hỗ trợ là Nghiệp đoàn I&T, Nghiệp đoàn kinh doanh cộng sinh quốc tế, và sẽ tiếp tục đề nghị hỗ trợ trong tương lai.
- Ban đầu, công ty tiếp nhận thực tập sinh kỹ năng, nhưng để tăng số lượng lao động, công ty đã tuyển lao động kỹ năng đặc định là những người đã sẵn sàng làm việc.
- Mỗi năm, công ty vẫn tiếp nhận khoảng 3 thực tập sinh kỹ năng, nhưng nhận thấy lao động kỹ năng đặc định sẽ dễ tuyển dụng hơn về mặt thủ tục.
- Việc bắt đầu tiếp nhận lao động kỹ năng đặc định, là để giải quyết tình trạng thiếu hụt nhân lực. Ngoài ra, so với thực tập sinh kỹ năng, thời gian sống tại Nhật Bản của họ lâu hơn, và có trình độ tiếng Nhật cũng cao hơn.
- Phía lao động nước ngoài kỳ vọng về mức lương cao, đồng thời mong muốn nâng cao kiến thức, kinh nghiệm trong lĩnh vực nông nghiệp, nên công ty tập trung vào việc giải thích về lương và chế

độ phúc lợi đối với những người có nguyện vọng làm việc tại Nhật.

### ■ Về phương pháp tuyển dụng

- Trong số những lao động nước ngoài theo diện kỹ năng đặc định hiện tại, **có 2 người đã hoàn thành chương trình thực tập sinh kỹ năng của chính công ty**. Có nhiều người chọn về nước, để nhận tiền bảo hiểm hưu trí một lần.
- **Có trường hợp được giới thiệu từ bạn bè là lao động kỹ năng đặc định hoặc vợ chồng cùng sang Nhật theo diện kỹ năng đặc định. Chúng tôi cảm thấy cộng đồng người nước ngoài có sự gắn kết rất chặt chẽ.**
- Do khó đánh giá hết năng lực của nhân sự, nên công ty chọn cách phỏng vấn và tuyển dụng những người được tổ chức hỗ trợ giới thiệu. Việc phỏng vấn được thực hiện vì nếu không phỏng vấn sẽ rất khó để đánh giá ứng viên là người như thế nào.

## 3 Hợp đồng lao động và Nội dung hỗ trợ

### ■ Hợp đồng lao động

- Là tuyển dụng trực tiếp, và cơ bản theo hợp đồng 1 năm. Có thể tiếp tục gia hạn theo nguyện vọng của cá nhân.
- **Thời điểm hiện tại, chưa có ai có tư cách kỹ năng đặc định loại 2, nhưng có người muốn lấy tư cách này, nên công ty cũng đang xem xét hợp đồng dài hạn.**
- Khi điều chỉnh mức lương tối thiểu vào tháng 10 hàng năm, công ty sẽ tiến hành đánh giá và tăng lương cho tất cả lao động nước ngoài, bao gồm cả thực tập sinh kỹ năng.

### ■ Về kế hoạch hỗ trợ

- Kế hoạch hỗ trợ được công ty phối hợp với tổ chức hỗ trợ đăng ký cùng xây dựng.
- Ngoài các nội dung về lương, nghĩa vụ nộp thuế v.v., công ty cũng tập trung vào hỗ trợ sinh hoạt, hướng dẫn thủ tục và giải thích hệ thống tư vấn. Ngoài ra, những điểm quan trọng sẽ được giải thích thông qua phiên dịch của tổ chức hỗ trợ đăng ký, công ty sẽ xử lý kịp thời các vấn đề hoặc những điểm chưa rõ ràng.

### ■ Về môi trường sống

- Công ty bố trí ký túc xá đã được cải tạo nội thất ở gần từng trang trại, với phòng cho 2 người rộng khoảng 14 - 21m<sup>2</sup>.
- Chi phí cá nhân tự chịu là 25.500 Yên/người.
- Môi trường WiFi bắt buộc phải có, nên đã được trang bị sẵn từ đầu.
- Những người ở gần trang trại sẽ được cho mượn xe đạp, còn người ở xa hơn một chút sẽ được đưa đón bằng ô tô.
- Thành phố có tài liệu hướng dẫn bằng nhiều ngôn ngữ về việc đổ rác và phân loại rác, nên công ty sử dụng những hướng dẫn này để giải thích.



### ■ Về giao tiếp

- Chúng tôi cố gắng duy trì giao tiếp thường xuyên. Vào những ngày tổ chức hỗ trợ đăng ký không đến, **trưởng phòng sẽ đi một vòng trang trại vào buổi chiều để giữ việc giao tiếp.**
- Chúng tôi đã xây dựng được mối quan hệ tốt đẹp, thông qua những việc như được phía nhân viên người nước ngoài mời đến dự tiệc liên hoan.

## 4 Về điều kiện lao động, chế độ thăng tiến và đãi ngộ

### ■ Điều kiện lao động

- Mức lương tính theo giờ, từ 1.000 Yên đến 1.200 Yên. Ngoài ra, công ty còn trả tiền trợ cấp trưởng nhóm và trợ cấp bằng lái xe.

**Nếu quy đổi theo lương tháng, cũng có người nhận được hơn 300.000 Yên.**

- Mức lương trả cho lao động kỹ năng đặc định cao hơn mức lương tối thiểu của tỉnh Gunma (985 Yên/giờ).
- Vì là công việc nông nghiệp, nên thời gian làm việc nhiều, từ 8 đến 9 giờ/ngày, nhưng công ty vẫn đảm bảo ngày nghỉ và phụ cấp làm thêm theo đúng luật lao động.
- Về việc tăng lương, chúng tôi tiến hành phỏng vấn với trưởng các trang trại vào tháng 10 hàng năm, và tiến hành đánh giá.
- Các khoản phụ cấp ngoài tiền lương, có phụ cấp về chứng chỉ và năng lực, ngoài ra tất cả quần áo lao động và các vật dụng cần thiết cho công việc đều được cung cấp miễn phí.

### ■ Về an toàn vệ sinh

- Vào mùa hè, công ty chuẩn bị và cung cấp đồ uống để phòng chống sốc nhiệt.
- **Công ty đã tuyên bố cam kết thực hiện các mục tiêu phát triển bền vững (SDGs), và đang nỗ lực thực hiện nông nghiệp kiểu tuần hoàn.**
- Các sáng kiến cụ thể bao gồm triển khai và nâng cao năng suất hệ thống vắt sữa tự động v.v., theo dõi tình trạng sức khỏe của vật nuôi bằng cách sử dụng camera hiệu suất cao, thức ăn hỗn hợp độc quyền của công ty và tăng cường quản lý sản xuất, chất lượng và an toàn, xây dựng môi trường làm việc ngày càng tốt hơn v.v..

### ■ Về thăng tiến nghề nghiệp và phát triển kỹ năng

- Công ty có cơ chế thăng tiến dành cho những nhân sự cần thiết. Trong năm nay, **một lao động người Việt Nam đã lấy được bằng lái ô tô và được công ty hỗ trợ toàn bộ chi phí.** Ngoài ra, đối với những người đã tự mình lấy bằng lái xe, công ty sẽ hỗ trợ thêm trợ cấp 5.000 Yên/tháng.
- Vì số lượng nhân viên người nước ngoài khá đông, nên công ty có áp dụng chế độ trưởng nhóm, **mỗi nhóm sẽ có một trưởng nhóm và được giao trách nhiệm hướng dẫn v.v. cho các thực tập sinh kỹ năng.**
- **Giám đốc đóng vai trò trung tâm trong việc hướng dẫn và đào tạo về công việc.**
- Công ty có các hoạt động nâng cao năng lực, như tiến hành đào tạo tay nghề do các tổ chức bên ngoài thực hiện. Công ty hỗ trợ chi phí cho các hoạt động đó.

### ■ Về chế độ phúc lợi

- Năm nay, công ty đã tổ chức tiệc mừng năm mới tại một khu suối nước nóng đi về trong ngày.
- Ngoài ra, công ty cũng định kỳ tổ chức các hoạt động như tham gia lễ hội địa phương, tiệc liên hoan, tiệc giao lưu như BBQ v.v.

## 5 Hiệu quả và xu hướng trong tương lai

### ■ Về hiệu quả tiếp nhận

- Năng suất lao động đã được cải thiện một cách đáng kể.
- **Công ty cho rằng nếu không có lao động nước ngoài, thì đã không thể duy trì được hoạt động kinh doanh.**

### ■ Các vấn đề và lời khuyên sau khi tiếp nhận

- Công ty đã từng lo ngại về việc liệu lao động nước ngoài theo diện kỹ năng đặc định có thể làm việc lâu dài hay không.
- Khi tự mình tuyển dụng sẽ không thể hiểu được năng lực và tính cách của cá nhân, nên chúng tôi khuyến nghị nên qua bước giới thiệu từ tổ chức hỗ trợ đăng ký. Ngoài ra, **mặc dù tốn kém, nhưng xét đến những khó khăn về thủ tục hành chính và công tác hỗ trợ sau tuyển dụng, thì vai trò của tổ chức hỗ trợ đăng ký là không thể thiếu.**

### ■ Về việc giao lưu sau khi về nước

- Chúng tôi không có sự giao lưu với lao động nước ngoài đã về nước.

### ■ Dự định tăng số người và quốc gia tiếp nhận mới trong tương lai

- Về phía công ty, chúng tôi không có kế hoạch mở rộng quy mô, nên không cần nhắc tăng thêm nhân sự. (Nếu có vị trí trống, sẽ xem xét tăng thêm)
- Nếu có người mong muốn lấy tư cách kỹ năng đặc định loại 2, công ty sẽ xem xét tuyển dụng trong tương lai.

### ■ Về hành động hướng tới một xã hội cộng sinh và Chế độ đào tạo và làm việc

- Công ty có điều chỉnh ngày nghỉ để nhân viên có thể tham gia các sự kiện địa phương, nhưng việc tham gia là không bắt buộc. Chúng tôi không đặc biệt hướng tới một xã hội cộng sinh, nhưng **vì lao động nước ngoài đã có cơ hội làm việc tại Nhật Bản, nên chúng tôi muốn họ được tiếp xúc với văn hóa Nhật Bản nhiều nhất có thể.**
- Về Chế độ đào tạo và làm việc, chúng tôi nhận thấy tính cần thiết của việc tìm hiểu và áp dụng trong tương lai.
- Trong nông nghiệp, kinh nghiệm là yếu tố quan trọng, nên thời gian dài hơn sẽ tốt hơn.

## 6 Ý kiến chia sẻ của lao động nước ngoài theo diện kỹ năng đặc định



### Anh Đặng Quang Hoàng

- Tôi đến từ Việt Nam, và đã ở Nhật được 1 năm.
- **Cho đến 3 năm trước, tôi làm công việc chăn nuôi lợn ở Okinawa. Hiện nay tôi là trưởng nhóm tại một trang trại chăn nuôi lợn con.**
- Tôi không có gì bất mãn với cuộc sống ở Nhật, nhưng lúc đầu cảm thấy cô đơn vì gia đình vẫn ở Việt Nam.
- **Tôi có bằng đầu bếp ở Việt Nam, nên sau khi về nước tôi dự định sẽ mở một nhà hàng.**

Ví dụ  
**12**

**Làm việc trong một tập đoàn lớn với hệ thống tích hợp kết nối con người với con người**  
**Đạt được tư cách Kỹ năng đặc định loại 2, kết hôn với bạn gái đang cư trú tại Nhật Bản và bắt đầu cuộc sống mới!**

**Tổ chức tiếp nhận**

Công ty Cổ phần Hokuetsu Keien  
(Thành phố Murakami, Tỉnh Niigata)  
(Công ty cổ phần Takamura Group, thay đổi cơ cấu tổ chức từ pháp nhân Hợp tác xã nông nghiệp sang Công ty Cổ phần vào năm 2022)

**Tổ chức hỗ trợ đăng ký**

Nghiệp đoàn Sakura, Nghiệp đoàn Asian Techno,  
Nghiệp đoàn Xúc tiến Đào tạo Quốc tế Toyama



**1 Thông tin cơ bản**

- **Vật nuôi chính** Gà lấy trứng (gà con, gà hậu bị, gà trưởng thành)
- **Số lượng vật nuôi** 3,5 triệu gà trưởng thành, 1,8 triệu gà con gà hậu bị (Takamura Group = tỉnh Niigata + tỉnh Tochigi)
- **Số nhân viên** 350 người Nhật (Takamura Group)  
43 người nước ngoài



■ **Tư cách lưu trú v.v.**

- **Lao động nước ngoài theo diện kỹ năng đặc định** 2 người (Hokuetsu Keien), 3 người (Takamura)
  - 1 nam người Việt Nam: Chuyển từ thực tập sinh kỹ năng sang kỹ năng đặc định loại 1 vào tháng 9 năm 2021  
**Đỗ kỳ thi Kỹ năng đặc định loại 2 vào tháng 12 năm 2023**
  - 2 nam người Việt Nam: kỹ năng đặc định loại 1 từ tháng 2 năm 2022
    - 1 người: đỗ kỳ thi Kỹ năng đặc định loại 2 vào tháng 6 năm 2024
    - 1 người: kỹ năng đặc định loại 1 từ tháng 4 năm 2024

● **Thực tập sinh kỹ năng**

38 người (Toàn bộ Takamura Group, gồm người Việt Nam, Myanmar, Indonesia)

## 2 Lý do và quá trình áp dụng v.v.

- Để giải quyết tình trạng thiếu hụt nhân lực. Công ty đã áp dụng, để tiếp tục tuyển dụng lao động chuyển đổi từ thực tập sinh kỹ năng.
- Lao động nước ngoài theo diện kỹ năng đặc định có thời gian làm việc lâu nhất (anh Sơn) đã gắn bó khoảng 9 năm kể từ khi được tiếp nhận. Năm 2015, anh được tiếp nhận là thực tập sinh kỹ năng, và trở thành kỹ năng đặc định loại 1 vào năm 2021.
- Về phía người lao động nước ngoài, **họ ngưỡng mộ văn hóa Nhật Bản**, chẳng hạn như có mức lương cao, môi trường và cuộc sống ngăn nắp sạch sẽ, không có rác thải.
- Công ty tiếp nhận lao động nước ngoài theo diện kỹ năng đặc định, chủ yếu thông qua Nghiệp đoàn Sakura, một tổ chức hỗ trợ đăng ký.
- Do việc giao lưu trực tuyến diễn ra sôi nổi, nên công ty lo ngại về việc nhân viên có thể bị lôi kéo thông qua việc so sánh điều kiện lao động với các doanh nghiệp cùng ngành.

### ■ Về phương pháp tuyển dụng

- **Công ty tiếp tục tuyển dụng lao động kỹ năng đặc định loại 1, từ những thực tập sinh kỹ năng loại 3 của công ty.**

## 3 Hợp đồng lao động và Nội dung hỗ trợ

### ■ Hợp đồng lao động

- Hợp đồng lao động được **ký theo từng năm, có xác nhận ý định của lao động nước ngoài**, và có thể tuyển dụng liên tục trong 5 năm.
- Tại Hokuetsu Keien, có 2 người đã đỗ kỳ thi Kỹ năng đặc định loại 2, và cả hai đều mong muốn kéo dài thêm thời gian làm việc.



### ■ Về kế hoạch hỗ trợ

- Kế hoạch hỗ trợ được ủy thác cho Tổ chức hỗ trợ đăng ký.
- Trong buổi hướng dẫn trước khi nhập cảnh, chúng tôi giải thích tập trung về mối quan hệ giữa lương với tiền thuế, và bảo hiểm hưu trí.
- Công ty cũng giải thích điểm khác biệt so với thực tập sinh kỹ năng, **rằng họ có vị trí ngang**



**hàng với nhân viên người Nhật, và truyền đạt tầm quan trọng của tinh thần trách nhiệm và khả năng lãnh đạo, khi được giao phụ trách 1 chuồng 120.000 con gà.**

#### ■ Về môi trường sống

- Công ty chuẩn bị nhà ở tập thể (mỗi người có phòng riêng rộng 8 chiếu tatami, được trang bị bếp và tủ âm tường, còn phòng tắm và nhà vệ sinh dùng chung).
- Hiện tại có 5 người nước ngoài đang sinh sống, trong đó người có thời gian làm việc lâu nhất tại công ty là **anh Sơn, đóng vai trò điều phối cho các thành viên.**
- Nhà ở được trang bị đầy đủ Wi-Fi và Internet, công ty cũng cho mượn xe đạp để đi làm.
- Ban đầu khi mới tiếp nhận, đã xảy ra một số vấn đề với hàng xóm liên quan đến pháo hoa v.v., nhưng hiện tại không còn vấn đề gì.
- Họ cũng hiểu về cách phân loại rác, và đổ rác đúng quy định.
- Người nước ngoài còn trồng vườn rau gia đình v.v., để dùng cho sinh hoạt.



#### ■ Về giao tiếp, xử lý phàn nàn v.v.

- **Hàng ngày, công ty tổ chức các cuộc họp và giao ban sáng vào buổi sáng và chiều tối để giải thích nội dung công việc.**
- Buổi chiều, tiến hành tổng kết công việc trong ngày, và chia sẻ thông tin về kế hoạch làm việc cho ngày hôm sau.
- Công ty cố gắng sử dụng tiếng Nhật để hiểu khi giải thích, và khuyến khích giao tiếp giữa các nhân viên.
- Có một số yêu cầu từ phía nhân viên liên quan đến trang thiết bị trong căn hộ, nhưng không có phàn nàn đặc biệt nào.

## 4 Điều kiện lao động, chế độ thăng tiến và đãi ngộ

#### ■ Điều kiện lao động

- Lương tính theo giờ, từ 1.200 Yên – 1.400 Yên, và **không có sự chênh lệch tiền lương so với khu vực Kanto của Takamura Group.**
- Tiền thưởng được chi trả cho lao động nước ngoài theo diện kỹ năng đặc định.
- Thời gian làm việc 1 ngày là 7,5 giờ, và không thay đổi quanh năm.



■ Về an toàn vệ sinh và quản lý lao động

- Việc đảm bảo tuân thủ tiêu chuẩn an toàn vệ sinh được thực hiện bằng các poster và bảng thông báo bằng tiếng mẹ đẻ, để nâng cao nhận thức.
- Máy móc sử dụng trong quá trình làm việc gồm có máy dọn phân, máy cho ăn v.v., và không có công việc nào đặc biệt nguy hiểm.
- Còn có băng chuyền và máy cho ăn, nhưng máy móc vẫn được tiến hành sửa chữa, bảo trì.



■ Về chính sách hỗ trợ thăng tiến nghề nghiệp và phát triển kỹ năng

- Công ty muốn giao cho họ trách nhiệm hướng dẫn và đào tạo cho người Việt Nam mới đến sau này. Nếu có năng lực, bất kể là người Nhật hay người nước ngoài đều có thể trở thành trưởng nhóm.
- Anh Sơn, người đã đỗ kỹ năng đặc định loại 2, có tinh thần trách nhiệm cao, hiện đang giữ vai trò chủ chốt. Hiện tại, anh là người quản lý chuồng trại, chịu trách nhiệm quản lý 1 khu chuồng gà (120.000 con). Công ty không có phụ cấp công việc cụ thể, nhưng được phản ánh trên tiền thưởng.
- Đối với những người đỗ các kỳ thi năng lực tiếng Nhật, công ty sẽ có tiền thưởng tùy theo cấp độ. Tại Hokuetsu Keien, anh Sơn cùng 3 người khác, tổng cộng có 4 người đã đỗ N2.
- Nếu người lao động có nguyện vọng, công ty sẽ hỗ trợ lấy bằng lái xe. Ở trường dạy lái xe tỉnh Gunma, có giáo viên người Việt, nên những ai có nguyện vọng có thể đến đó để học.

■ Về việc tăng lương v.v.

- Trong tương lai, công ty sẽ áp dụng chế độ tăng lương định kỳ dựa trên hệ thống đánh giá.
- Về chi trả trợ cấp ngoài tiền lương, công ty đang cân nhắc các khoản trợ cấp/phụ cấp nhà ở, trợ

cấp kỳ thi năng lực tiếng Nhật, trợ cấp/phụ cấp mua quần áo lao động, và **xem xét cả trợ cấp trường nhóm**.

### ■ Về chế độ phúc lợi

- Do dịch bệnh lây lan, nên từ sau COVID-19, công ty không tổ chức liên hoan như tiệc tất niên nữa.

## 5 Hiệu quả và xu hướng trong tương lai

### ■ Về hiệu quả tiếp nhận

- Đã mang lại hiệu quả trong việc tăng cường sức lao động và mở rộng quy mô, đồng thời trở thành hình mẫu cho các thực tập sinh kỹ năng.
- Tuy nhiên, cũng có một số thực tập sinh kỹ năng loại 3 **chuyển việc sang ngành nghề khác (như thực phẩm, nhà hàng...) hoặc chuyển việc đến khu vực Kanto, làm phá vỡ kế hoạch nhân sự, trở thành mối lo ngại cho công ty**.

### ■ Về việc tăng số người tuyển dụng trong tương lai

- Để giải quyết tình trạng thiếu hụt nhân lực, công ty vẫn muốn tiếp tục tuyển dụng thêm lao động nước ngoài theo diện kỹ năng đặc định trong thời gian tới.
- Nếu thực tập sinh kỹ năng đang làm việc tại công ty có nguyện vọng, công ty sẵn sàng tuyển dụng họ.

### ■ Về ý định triển khai Kỹ năng đặc định loại 2

- Hiện đã có 2 người đỗ kỳ thi kỹ năng đặc định loại 2, nhưng do vẫn còn thời gian lưu trú theo loại 1, nên thủ tục đăng ký sẽ được thực hiện sau.
- Anh Sơn cho biết, **để thi đỗ kỳ thi kỹ năng đặc định loại 2, anh đã tập trung học theo giáo trình dành cho kỹ năng đặc định loại 2**, tuy nhiên, anh đã gặp khó khăn trong việc đọc hiểu tiếng Nhật và học về các loài gia súc khác ngoài gà.
- **Vì đã thi đỗ kỹ năng đặc định loại 2, nên anh Sơn bày tỏ mong muốn tiến hành thủ tục xin cấp tư cách lưu trú diện kỹ năng đặc định loại 2, là loại tư cách cho phép thành viên gia đình sinh sống cùng, sau khi kết hôn vào tháng 9 năm nay với một nữ thực tập sinh kỹ năng đang lưu trú tại Nhật Bản**.

## 6 Quan điểm về quốc gia tiếp nhận mới

### ■ Về người có quốc tịch mới

- Nếu những lao động người Indonesia hiện đang làm việc theo diện thực tập sinh kỹ năng cũng có nguyện vọng, thì công ty cũng muốn tuyển dụng theo diện kỹ năng đặc định.
- Dù vẫn còn lo ngại với việc trở thành đa quốc tịch, nhưng công ty vẫn mong muốn mở rộng tiếp nhận.

### ■ Hành động hướng tới một xã hội cộng sinh

- Lao động nước ngoài có tham gia xem các lễ hội địa phương.

- Họ có mối quan hệ thân thiết với nông dân xung quanh, đôi khi còn được cho rau củ trồng tại nhà.
- Trước đây, tỉnh Niigata từng có các hoạt động giao lưu của chính quyền địa phương, nhưng hiện tại không còn nữa.

### ■ Về Chế độ đào tạo và làm việc

- Mặc dù trong 1 năm đầu lao động sẽ bị giới hạn về việc di chuyển, nhưng nếu họ rời đi ngay khi đã quen với công việc, thì thật là khắc nghiệt.
- Dù có lo ngại về việc chuyển dịch lao động từ nông thôn ra thành thị, công ty vẫn muốn **tích cực vận dụng chế độ để hướng đến chuyển đổi sang visa Kỹ năng đặc định loại 1.**

## 7 Ý kiến chia sẻ của lao động nước ngoài theo diện kỹ năng đặc định



**Anh Lê Quang Sơn**

- **Anh Sơn đã có mặt trong suốt quá trình phỏng vấn này, anh sử dụng tiếng Nhật thành thạo, hiểu và nắm vững văn hóa, tập quán của Nhật Bản.** Anh đã đỗ kỳ thi Kỹ năng đặc định loại 2.
- Về kỳ thi loại 2, anh đã tập trung học theo giáo trình, nhưng gặp khó khăn khi học tiếng Nhật và về các loài gia súc khác ngoài gà. Anh cho biết anh đặc biệt vất vả trong việc nắm bắt ý nghĩa của các câu hỏi.
- **Anh dự định tháng 9 năm 2024 sẽ kết hôn với một nữ thực tập sinh kỹ năng đang lưu trú tại Nhật Bản.** Anh muốn **tiến hành thủ tục xin cấp tư cách lưu trú diện kỹ năng đặc định loại 2, là loại tư cách cho phép thành viên gia đình sinh sống cùng, và muốn làm việc lâu dài trong tương lai.**
- **Quê anh ở vùng ngoại ô Hà Nội, thuộc miền Bắc Việt Nam,** trước đây anh vốn làm nông nghiệp, như chăn nuôi lợn và gà. Sau khi tốt nghiệp cấp 3, anh làm việc trong lĩnh vực may mặc, sau đó sang Nhật theo diện thực tập sinh kỹ năng và làm việc tại Nhật, nhờ đó đã **xây dựng nhà mới cho bố mẹ ở Việt Nam.**

