

农业领域

招纳“特定技能外国人” 的优秀事迹汇总

2024年度版



一般社団法人 全国农业会议所

导语

根据平成31年（2019年）4月1日颁布的《出入境管理及难民认定法及法务省设置法部分修改法律》的规定，新设了“特定技能”这一在留资格种类，迄今已有6年。

特定技能制度的目的在于促进劳动力严重不足的领域招纳能够立即上岗的外国人才，农业领域的相应在留资格为“特定技能1号”，总计在留期间最多长达5年。并且，自令和5年（2023年）8月31日起，在农业等11个特定产业领域开始启用“特定技能2号”。

此后该项制度稳步扩大，全部领域的特定技能外国人总数超过26万人（截止2024年8月底），录用了特定技能外国人的用人单位也超过了1万处（截止2024年10月底）。

在此形势下，一般社团法人全国农业会议所根据农林水产省实施的2024年度“外国人才招纳综合支援事业”，对农业领域招纳特定技能外国人的农业生产实体等进行了调查，汇总了2020年度起一共5年的先进事例。

具体而言，针对加入了“农业特定技能协议会”，并正在招纳相关外国人才的农户等实体进行以下事项的问卷调查，在此基础上分别对走访调查结果进行了汇总。

- ① 导入该制度的原因及相关举措
- ② 雇佣合同及支援内容
- ③ 外国人才的劳动条件与职业晋升、待遇
- ④ 招纳外国人才的效果及今后选择招纳国家的规划
- ⑤ 特定技能外国人访谈等

尤其是根据2021年度及以后的调查，将介绍一些典型事迹，例如向特定技能外国人提供一定级别的职位、促进外国人才实现明确的职业晋升等举措。

此外，调查中还登载了一些参考内容，包括如何改善针对特定技能外国人的支援举措、招纳外国人才时的思想准备、工作职场中的职能分摊等。

欢迎积极使用本事迹汇总，确保已在招纳或正在计划招纳特定技能外国人的广大农业生产实体适当、顺利运用本项制度，并构筑更加便于外国人才工作的良好环境。

令和6年（2024年）12月

一般社团法人 全国农业会议所

※各事迹标注的年、月、人数等数据为调查时内容。

[事迹1]	开展蔬菜生产与初级加工的全年雇佣，构筑稳定职场 招纳多国籍人才，并致力于外国人才的职业晋升！	4
	用人机构：株式会社三木田（北海道夕张郡长沼町） 登录支援机构：合同会社竹原	
[事迹2]	与母公司共同开发、栽培抗寒的日本草坪 让特定技能外国人承担核心工作！	10
	用人机构：有限会社丸富研究农场（北海道二海郡八云町） 登录支援机构：一般社团法人雇用创出支援机关（ECS）	
[事迹3]	在“熏腌萝卜”的生产过程中将萝卜种植及销售等全流程作为“六级产业化”开展相关举措， 学习秋田文化和日语，争取发挥领导层职能	14
	用人机构：株式会社Iburinosato（秋田县大仙市） 登录支援机构：株式会社Smart One	
[事迹4]	持特定技能工作5年，4人取得2号试验合格！ 诞生6对外国情侣，职场呈现新面貌	20
	用人机构：株式会社八街产直会（千叶县八街市） 登录支援机构：北总农业经营支援事业协同组合	
[事迹5]	与登录支援机构齐心协力，实现优秀人才的确保 在能够全年工作的豆芽工厂录用外国人才，力争实现稳定生产	24
	用人机构：三宝化学工业株式会社揖斐川食品事业所（岐阜县揖斐郡揖斐川町） 登录支援机构：LIFE VISION协同组合	
[事迹6]	栽培迷你番茄，送往母公司超市销售 外国人才均为柬埔寨籍女性，具备在各作业工序担任领班的能力	30
	用人机构：中部农业株式会社V农场海津 登录支援机构：一般财团法人 国际俱乐部	
[事迹7]	不丹好友两人同时赴日，促进劳动力的提升 争取长期居住日本，获得特定技能2号资格！	35
	用人机构：农事组合法人加茂农场（爱媛县西予市） 登录支援机构：Yuzuki行政书士事务所	
[事迹8]	特定技能是实习生和农场的管理者 同时积极参加当地活动，加深交流	40
	用人机构：株式会社Glowble农人（香川县观音寺市） 登录支援机构：协同组合香川丰南	
[案例9]	力争实现安心、安全的粮食生产，提升自给率 事业的继承是创建共生社会的重要因素，6人取得特定技能2号的合格！	45
	用人机构：有限会社四位农园（宫崎县小林市） 登录支援机构：株式会社Asian Neighbor（东京都新宿区）	
[事迹10]	公司内部制定支援计划，支援、雇佣外国人才 激发职场活性，构建活跃氛围	50
	用人机构：株式会社Kushima Aoi Farm（宫崎县串间市） 登录支援机构：无（自身）	
[事迹11]	立足于犊牛、生长肥育猪的饲养，提出SDGs宣言 珍视彼此作为外国人的纽带，力争实现职业晋升！	55
	用人机构：有限会社高桥农场（群馬县安中市） 登录支援机构：I&T协同组合、国际共生事业协同组合	
[事迹12]	在人与人亲密相接的一贯体制大家庭中工作 取得特定技能2号资格，和居住于日本的女友结婚，开启新生活！	59
	用人机构：株式会社北越鸡园 登录支援机构：樱协同组合、Asian Techno协同组合、富山国际研修振兴协同组合	

开展蔬菜生产与初级加工的全年雇佣，构筑稳定职场 招纳多国籍人才，并致力于外国人才的职业晋升！

用人机构

株式会社三木田 (北海道夕张郡长沼町)

(1987年创始人继承农家家业，于2007年成立株式会社三木田，2017年起至今担任法人代表)

登录支援机构

合同会社竹原



1 基本信息

经营规模

- 主要作物 大葱、甜玉米、西兰花、西红柿、小麦、大豆等
- 业务内容 蔬菜生产、蔬菜初级加工（洋葱、加工南瓜、牛蒡）、农家民宿、农业作业承包
- 耕地面积 55公顷
- 销售额 23年度：4亿日元
- 员工 日本员工20名（正式工8、零时工12）
外国人22名（男14、女8）



在留资格等

- 特定技能外国人 5名（中国2、蒙古2、印尼1，2022年1月起雇佣，男4、女1）
- 技能实习生 17名（越南、蒙古、印尼）

2 导入该制度的原因及相关举措

- 第一目的在于消除劳动力不足的问题，公司内3名技能实习生（3号修了者）希望继续在日本工作，所以转为特定技能，继续雇佣。
- 此外，1名其他公司的技能实习3号修了者、1名通过劳务派遣公司到本公司工作，后在国内学习并考试合格的外国人在本公司工作。
- 本公司对于外国人才而言，具有工作轻松、全年都有工作，可确保收入的魅力。

■ 关于招聘方式

- 除了公司自行招聘，还录用监理团体、登录支援机构的介绍人员。
- 通过本公司的Instagram公众号，向国外介绍工作的内容及旅游、交流等活动，进行人员招聘。蒙古国籍的特定技能外国人在临时回国后看见本公司的Instagram，于是返回了日本。
- 以在株式会社三木田工作后回国的人员为中心，在印尼创办日语学校，树立了开拓有意赴日工作人才的目标愿景。希望进行规划，以后也通过这一途径进行人员招聘。

3 雇佣合同及支援内容

■ 雇佣合同

- 10多年前开始招纳中国技能实习生，因冬季进入农闲期间，所以当时只签订春秋两季的半年合同。
- 现在开展多品种栽培及加工，全年都有工作，所以合同一签一年，连续雇佣3年。
- 外国人才似乎也是对两三年后进行规划，希望在此工作3年。

■ 关于支援计划

- 委托登录支援机构进行计划的制定。
- 进行预先指导时，由登录支援机构为主，本公司列席。
- 明确告知工资的扣除项目等事宜。
- 已出现了使用充值卡支付货款，但收不到商品等问题，因此发出了警示，避免外国人才使用可疑网站等。

■ 关于居住环境

- 宿舍共有4处，采取了包租整栋民宅等措施，确保提供住所。向大家出借用于上下班的自行车。4处宿舍的上下班所需时间相等。
- 各宿舍入住人员基本上按照国籍编排，有的宿舍为多国籍，特定技能外国人之间可以使用日语交流，所以没有问题。
- 分为男宿舍（特定技能3名，分别为中国1、蒙古2，以及1名越南3号实习生）、女宿舍（中国、蒙古、越南、印尼总共8名）、印尼宿舍、越南宿舍。女宿舍全部提供单间。
- 与近邻居民未发生纠纷。因为附近基本没有外国居民，所以教导大家看见周围邻居时礼貌致意、和谐相处。出乎意料，近邻居民对大家非常热情。



■ 关于沟通与应对投诉等事宜

- 未举行定期会议。特定技能外国人在本公司长年工作，所以在沟通上基本不存在问题。
- 关于居住环境，大家也仅仅是提出一些添置被褥、冰箱等生活用品的要求，基本上没有工作上的投诉。
- 关于加班，希望加班的人可以积极加班，不希望加班的人可以自由休息。目前，特定技能外国人希望每周的工作时间至少达到40小时。

4 劳动条件与职业晋升、待遇

■ 劳动条件

- 工资月发，每月为18万5,467日元。
- 每天的劳动时间为7.5小时，8点上班、17点下班。
- 中途休息为10点起15分钟、12点起1个小时、15点起15分钟。
10点休息和15点休息时发放饮料。
- 奖金金额上限为62,000日元。根据个人绩效，存在金额差异。另外，酌情发放特别工资。
- 向特定技能外国人及特定的实习生每人每月发放2万日元的住宅补贴。
- 夏季4个月的繁忙期间提供低价工作餐（午餐）。繁忙时有的人会简单解决午餐问题，但我们希望大家吃饱吃好，所以推出了这一举措。



■ 关于安全卫生及劳务管理

- 无论是农田还是集货区，都会使用机械、作业设备，如存在作业注意事项，由各个作业区的正式员工（日本人）担任领班，提前进行警示。

■ 关于职业晋升及能力提升举措

- 我们认为，无论日本人、外国人，只要有能力即可升为领班。
- 作为能力提升的支援促进举措，获取机动车相关驾照时提供100%补助。
目前已有两人获取。（1名持有蒙古驾照，换为国际驾照）
- 对于日语能力检定等考试合格者，提供考试所需费用的100%补助。目前，1人持有N2，2人持有N3，1名持有N4。还有1名正在准备挑战N1。
- 今后，如果担任厂长等要职，希望取得重机的驾驶执照。

■ 关于加薪

- 制定了加薪制度，每年开展1次考核进行加薪。

■ 关于福利保健

- 组织参加当地的秋祭（栗山祭），每两个月组织一次聚餐（外部餐厅）。
- 每年年底组织一次前往札幌等地的员工旅游，在当地住一晚。
- 蒙古籍的特定技能外国人持有汽车驾照，每月两次左右驾驶公司汽车，带领大家前往岩见泽市内业务超市购物。



5 效果与今后的趋势

■ 关于招纳的效果

- 从2017年起开始招纳外国人才，销售额已增加一倍。
- 种植面积及作物种类未变，但能够对委托其他农户种植的大葱进行收获，并能全年进行冬季洋葱的初级加工等作业，促进了规模的扩大。大葱种植的各种作业中收割最辛苦，在老年化导致农户逐渐减少的局面下，本公司雇佣了实习生等大量员工，大葱种植农户委托本公司作业的情况越来越多。
- 此外，外国人才的招纳也激发了职场的活性。年长的日本员工在与年轻的实习生、特定技能外国人接触时视为自己的晚辈，能够进行很好的交流。

■ 关于回国后的交流

- 我们希望外国人才在回国后为自己国家的农业活性化做出贡献，但因为拖拉机等机械因素的影响，难以采用和日本一样的生产方式。

- 作为较为现实可行的方案，由本公司创建帮助赴日的机制，希望大家回国后运用掌握的日语知识，发现对日本感兴趣、认为在日本工作很有意义的后辈、亲朋好友时能够发挥推动作用，参与运营。具体而言，我们正在计划创办日语补习班、学校等组织。对现阶段情况进行了解，发现学习日语的学费相当于当地的1个月工资。我们正在进行愿景规划，计划创办低收费的学校机构，建立促进学员选择本公司作为就业单位的机制。

■ 关于今后的录用扩大

- 我们希望今后继续扩大录用的规模。此外，如果在职的技能实习生愿意，我们希望进行录用。
- 我们不认为跳槽等人员流动是坏事。我们认为，外国人可以跳槽到更好的公司，这正好是本公司吸纳人才的机会。截止当前，只有希望回国的人从本公司辞职，反而是很多人从其他农户跳槽到了本公司。

■ 关于招纳特定技能2号人才的意向

- 目前尚未确定，但有招纳的意向。

6 关于招纳其他国家人才的规划

■ 关于招纳其他国家人才

- 目前已经有多国人才，面试时会详细告知劳动制度等事项。目前，不存在祈祷时间等宗教性问题。
- 希望今后继续从多国招纳人才。

■ 创建共生社会的举措

- 以前有除草等活动，我们也有参与，现在没有什么当地的共同作业活动。
- 本地雇佣了外国人才的企业只有本公司，附近居民有时会给我们送米，要求“分给大家吃”，非常热情。
- 本公司篮球队（蒙古员工为主的多国籍球队）前往当地学校体育馆，与高中生球队进行比赛等交流活动。



■ 关于“育成就劳制度”

- 计划将该制度作为辅助大家取得特定技能1号资格的机制，进行运用。

7 特定技能外国人访谈



张丹丹女士

- 中国吉林省人。赴日工作6年。于今年（2024年）4月持特定技能1号进入本公司工作。
- 最初在三重县从事缝纫工作。因希望积累各种经验，并对农业感兴趣，于是转为从事农业工作。
- 通过读书等方式学习了日语。进入公司后，有时在工作中和日本同事进行沟通时存在困难，我认为对于自身而言，学习是最重要的事情。
- 我非常喜欢日本料理、日本食品。其中最喜欢的是寿司、生鱼片。至于不喜欢的食物，现在还没遇到。
- 我还自己种植白菜、生菜、洋葱等自己食用的蔬菜。
- 我希望今后长久呆在日本工作。

与母公司共同开发、栽培抗寒的日本草坪 让特定技能外国人承担核心工作!

用人机构

有限会社丸富研究农场 (北海道二海郡八云町)

(母公司有限会社丸富荣获北海道建设管理部颁发的优良工程企业奖项)

登录支援机构

一般社团法人雇用创出支援机关(ECS)



1 基本信息

- 主要作物 草坪、花卉
- 耕作面积 草坪60公顷、大棚35公顷(5栋)
▶大棚内种植花卉(万寿菊、秋海棠)
- 人员构成 日本员工2名
外国员工3名



在留资格等

- 特定技能外国人 1名(越南男性, 2018年10月起为技能实习生, 3年后转为特定技能)
- 技能实习生 2名(越南男性)

2 导入该制度的原因及相关举措

- 为了缓解劳动力不足问题(持续雇佣), 从技能实习生中录用有继续工作意愿的人, 由此拉开了招纳特定技能外国人的帷幕。
- 特定技能外国人一旦录用, 可工作3年左右。2018年作为技能实习生招纳至本公司, 2021年转为特定技能。
- 至于为什么录用越南人, 最大的原因在于感觉越南人与日本人性格相近, 能够相互理解、相互融洽。

- 外国人期待在日本获得高薪。
- 关于之前技能实习生的管理，委托公益社团法人国际人材革新机构（iforce）担任监理团体。
- 现在的技能实习生进入本公司今年是第2年。基本上来自越南北部的人才较多。
- 目前因劳动力不足，争取向技能实习生给出有利的条件。
- 目前也录用了技能实习生，所以丸富未感觉到劳动力不足。

■ 关于招聘方式

- 对本公司的技能实习生2号进行持续雇佣。
- 之所以从越南招纳实习生，是因为社长有越南朋友，会定期前往越南。此外，曾对越南的送出机构进行过考察，考虑通过该机构招纳技能实习生，最终成功实现。
- 需要从与送出机构合作的3至5家公司中选出监理团体，最终选择了符合条件的公益社团法人国际人材革新机构（iforce）。
- 对登录支援机构没有不满，制度整体不存在问题。关于申请材料等事项，未发生严重的麻烦。一般社团法人雇用创出支援机构（ECS）每3个月前来走访1次，并在必要时以在线方式提供服务，与我们进行定期沟通。



3 雇佣合同及支援内容

■ 雇佣合同

- 连续签订5年合同。雇佣期由外国人才根据自身意愿自行决定。
- 技能实习结束后临时回国两个月，之后签订了特定技能的雇佣合同。

■ 关于支援计划

- 委托登录支援机构制定了支援计划。
- 进行预先指导时重点说明了年金及税金制度，日本的税金制度与越南相似，所以并未发生很大的困难即获得了理解。

■ 关于居住环境

- 母公司有限会社丸富与有限会社丸富研究农场的共6名员工居住于公司买下的两栋二手住宅内。目前仅招纳了男性员工，所以未按照性别分别居住。外国员工觉得很舒适，很喜欢。
- 外国员工理解垃圾的分类方式，能够按照规定进行垃圾的排放。
- 院子很大，日常生活中在院子里踢足球、种植自用蔬菜。



■ 关于沟通

- 在工作及其它方面都保持了良好的沟通，不存在问题。
- 也能理解道南地区的方言，很有可能比标准日语发音更加熟悉。

4 劳动条件与职业晋升、待遇

■ 劳动条件

- 工资采取月薪制，每月22万日元，有一定的加班。设定工资金额时原则上注意避免与日本员工存在差距。
- 每天的劳动时间为7:30至16:00。原则上为7小时工作制，全年不变。

■ 关于安全卫生及劳务管理

- 使用农用拖拉机的作业存在一定的危险，对此加以注意。
- 迄今为止未发生事故、伤情。
- 实习生持有驾驶执照。只有工作时驾车，车辆为公司用车。

■ 关于职业晋升及能力提升举措

- 特定技能外国人已成为领班，发挥了骨干作用。
- 没有驾照的特定技能外国人根据本人意愿，前往驾校学习了驾驶。实际技能没有问题，但汉字等语言方面存在困难，驾校毕业花了1年多时间。驾校考试费用全部由公司承担。
越南驾照在日本不被承认，需要转换成日本的驾照。

■ 关于加薪

- 工资未采取定期加薪制度，会根据绩效进行适当地评估、加薪。
- 母公司设立了领班补贴制度，有限会社丸富研究农场没有建筑工地工作，所以没有领班补贴，但大家在工作中发挥了骨干作用。

■ 关于福利保健

- 年底时作为公司的年底团建活动，前往登别旅游，并住宿于温泉旅馆。
- 技能实习生的招纳人数较少时经常出去旅游，招纳人数增加后旅游的机会就减少了。以往曾去看过烟花、摘过草莓。

5 效果与今后的趋势

■ 关于招纳的效果

- 促进了劳动力的提升，这一点毋庸置疑。

■ 关于回国后的交流

- 认为主要依靠社交网络平台进行交流。如果有机会，希望去越南看看。

■ 关于今后的录用扩大

- 关于是否由技能实习生转为特定技能，认为应尊重当事人本人的意愿。

■ 关于招纳特定技能2号人才的意向

- 特定技能2号需要考试，所以担心门槛较高。

6 关于招纳其他国家人才的规划

■ 关于招纳其他国家人才

- 越南等境外各国的工资水平正在提升，担心我们虽然希望招纳，但没有实习生愿意来日本。好像除了日本，还有人前往台湾、韩国工作。

■ 创建共生社会的举措

- 关于特定技能，没有什么希望当地政府支援的事项。
- 关于“育成就劳制度”，因为制度本身尚未落实，所以尚未决定是否采用。因为已经离不开外国员工了，所以正考虑以后积极录用。

7 特定技能外国人访谈



阮雄披先生

- **阮先生是外国人实习生的一期生**。周围有很多朋友在日本作为技能实习生工作。认为特定技能的工资较高。在剩余的合同期内，将继续努力工作。

在“熏腌萝卜”的生产过程中将萝卜种植及销售等全流程作为“六级产业化”开展相关举措，学习秋田文化和日语，争取发挥领导层职能

用人机构

株式会社Iburinosato (秋田县大仙市)

(2013年起对受到东日本大地震影响的东北名优特产提供复兴支援，2015年创设有限公司井上农产，2023年继承井上农产事业。)

登录支援机构

株式会社 Smart One



1 基本信息

- 主要作物 萝卜（全年销售量24万吨）
- 耕作面积 35公顷，大棚5栋
- 人员构成 日本员工11名（董事2名、正式员工9名）
 - ▶ 以前作为“有限会社井上农产”开展经营。
 - ▶ 继承井上农产事业，于2023年1月5日实行股份制，名称变更为“株式会社Iburinosato”。



在留资格等

- 特定技能外国人 4名（越南男性2名，2021年起。女性2名，分别为2023年、2024年起）
- 技能实习生 1名（越南）

2 导入该制度的原因及相关举措等

- 因劳动力不足，决定招纳外国人才。虽然也有日本人应聘，但干不长。
- 最初招纳了两名越南男性，为技能实习生。其中1名已经回国，还有1名经过3年后，现在作为特定技能外国人仍在本公司工作。
- 本公司招纳的特定技能外国人原本在“厚生联”医院参加研修，所以从刚开始工作就享受特定技能外国人的待遇。后来因为新冠疫情影响而回国，本公司发送雇佣条件通知书后，两名女性于2021年9月15日作为特定技能外国人赴日工作。

- 特定技能外国人没有语言障碍，而且熟悉工作，从这一方面而言工作效率很高。
- 最初不懂秋田方言，很难进行沟通。有时难以进行语言交流，需要反复听几次，或以形体、手势进行交流。

■ 关于招聘方式

- 4名特定技能外国人分别为1名本公司技能实习2号修了者和3名其他公司的技能实习2号修了者（包括本公司外国员工的介绍）。
- 对于外国人才而言，高工资、有加班是本公司的优势。工资比越南国内相比大约高出了3倍。
- 特定技能外国人的登录支援机构为株式会社Smart One，技能实习生的监理团体为东北产业。

3 雇佣合同及支援内容

■ 雇佣合同

- 由株式会社Smart One介绍外国人才，株式会社Iburinosato进行直接雇佣。在留卡等相关手续等由株式会社Smart One负责办理。
- 雇佣合同期为2年，结束后如双方达成协议，则进行续约。根据本人意愿，设定为2年。

■ 关于支援计划

- 登录支援机构提供了适当的辅助服务。
- 入境日本前的指导中尤其注意的辅导主题是提醒防止犯罪、日本文化特征的相关说明。
- 外国人才中也有年轻人，为了防止万一，始终进行防止犯罪的提醒。
- 在节假日积极提供接触神社、祭典等日本文化的机会。
- 体检中一旦发现问题，则肯定敦促前往医院就医。目前外国员工自己持有驾照，所以自行车前往医院。

■ 关于居住环境

- 从工厂出发车程大约2、3分钟。
- 关于住房环境，每人一间12平米的房间。按照男女性别（各2名）分别租了一栋房。
- 关于垃圾分类，大家集中带到公司，在公司统一处理。
- 与近邻居民未发生纠纷。一直教育大家应加以注意。也未听说过大仙市招纳了外国员工的其他公司发生过纠纷。

■ 关于沟通与应对投诉等事宜

- 关于沟通方式，一直注意采取外国员工感到愉快的方式进行沟通。每月两三次一起前往餐厅共进晚餐。休息天较多。
- 尽量每年外出旅游两三次，前往观赏樱花、参加附近地区的祭典活动。以前去过镰仓和男鹿半岛，参观过弘前的樱花节，吃过岩手县的碗子荞麦面。
- 外国员工提出，希望增加加班时间，全体外国员工都参加加班。
- 萝卜收获季节属于繁忙期，每天大约加班两小时。



4 劳动条件与职业晋升、待遇

■ 劳动条件

- 原则上合同规定工资为月薪制，金额为192,000日元起步（按照每小时1千日元，每月工作24天计算）。如进行加班，则另外发放加班额外补贴。
- 奖金为每年20万日元左右，在长假前（暑假、元旦）发放。
- 加班工资每年约为20万至50万日元左右。现在大家接触社交网络平台信息的机会较多，我们尽力在工资方面不输于金额较高的关东地区，外国员工也很满意。
- 我们认为，按照合理标准发放工资，有助于激发长期工作意愿。
- 每天的劳动时间为8:00至17:00。中途休息为上下午各30分钟，午餐时间1小时。
- 即使工作提前结束，工作时间也按照17:00下班进行计算。
- 根据日本《劳动基准法》规定，加班工资和日本员工一样，为基本工资的125%。基本上没有节假日加班。
- 日本员工不愿加班，但外国员工希望加班，所以安排早上工作。安排5:00至7:00工作，每小时工资为3,000日元。劳资双方都因劳动力增加而受益。

■ 关于安全卫生及劳务管理

- 基本上没有危险的工作。公司也进行加工，有切片机等机械，一直提醒大家注意安全。
- 不论安排到哪个岗位，都要求掌握工作技能。每天的工作内容可能存在不同。
- 在日本农林水产省的GI注册中，“熏腌萝卜”已作为正宗日本产品确立了品牌地位。

■ 关于职业晋升及能力支援

- 对于目前雇佣的所有外国员工，都期望能在工作中发挥领班作用。
- 如果能长期为我们工作，希望能够担任现场监督等职务。公司希望大家能够长期工作，但会优先考虑当事人本人的意愿。
- 4名外国员工中3名（男1名，女2名）考取了驾照，在工作中运用驾驶技能，甚至能开卡车。我们将公司车辆交给他们，供他们自由使用。
- 1名特定技能外国人（男）购买了汽车，公司承担了一半购买费用。另外，汽车驾照的取得费用也由公司承担。
- 有两名（男女各1名）已经结婚。
- 曾回乡探亲大约1个月。长期回国时，可享受带薪休假制度。

■ 关于加薪

- **职业晋升后，工资也相应提升。**根据评估制度进行加薪，所以大家的工资额存在一定的差异，但差异不大。不知道外国员工是否了解彼此的工资额差异。
- 对于日语水平较高的人才（1名），**发放了领班补贴。在需要与其他员工进行沟通时，由该人才进行翻译，发挥了很大的作用。**如进行翻译，则发放资格 / 技能补贴。
- **对于每人应承担的2万日元住宅费用，公司补贴其中的1万日元。**每月要求缴纳1万日元（水电费等）。

■ 关于福利保健

- 正积极组织旅游等活动。
- 正确保大家能够多参加一些当地的活动。希望大家秋天去看红叶，但根据工作情况，有时也无法成行。

5 效果与今后的趋势

■ 关于招纳的效果

- 进行萝卜收获等重体力作业时作用尤其明显。以往由日本人承担萝卜的种植、收获工作，但因老年化加剧，出现了困难局面。**招纳外国人才后，作业速度提升了2至3倍。**
- 萝卜使用联合收割机进行收获。**外国人才从事熏制、腌制等所有工序的工作。**其中收获最辛苦。一旦降雪收获难度增大，需要与时间赛跑。
- **从种植到出货，最少需要3个月。基本上为人工作业，费时费力。**
- 编制了作业小组，**日本人、外国人作业水平相同，待遇也是一视同仁。**存在种植、收获、加工、杀菌、包装等作业。
- **其中熏制技术最难。该项工作由外国人才承担，解决了很大的难题。外国人才已成为日本员工的表率。**
- 关于在招纳外国人的过程中经历的困难，可以列举外国人无法融入当地环境。以前曾发生过因此劝退回国的案例。
- 至于其他打算招纳外国人的企业所担心的偷盗等犯罪行为，尚未发生该类问题。



■ 关于回国后的交流

- 在尊重对方意愿的情况下，希望保持联系。
- 希望回国的实习生再次为我们工作，或为我们介绍希望在日本工作的人才。

■ 关于录用的扩大

- 希望今后继续进行外国人的录用。这样也有助于解决招不到日本人等的问题。

■ 关于招纳特定技能2号人才的意向

- 有招纳的意向，但因为是特定技能，不同于其他资质，所以担心存在约束条件。

6 关于招纳其他国家人才的规划

■ 关于招纳其他国家人才

- 希望今后也招纳一些越南以外国家的人才，但对于多国籍应保持谨慎。
- 感觉越南人的思维方式与日本人很接近。

■ 创建共生社会的举措

- 参加当地的集会活动及烤肉宴会，加强交流。
- 似乎外国人才对于和日本人的交流也很有兴趣。**特定技能外国人能和附近居民打招呼，没有发生纠纷。**
- 因本地的外国人很少，希望当地政府能够在市内创建外国人社区。据悉其他地区的外国人一起组织了登山等活动。
- 市政府会定期发送关于外国人才的问卷调查，但不会进行人才介绍等活动。

7 特定技能外国人（女性）的呼声



阮氏花女士（特定技能:另取得特定技能工程师签证）38岁

- 来日本之前学了大约6个月的日语。赴日后一边工作，**一边通过智能手机APP学习。尤其是汉字和秋田方言的用法很难掌握。**

- 即使是很难的工作，公司也会亲切传授，令人获益匪浅。对于工资很满意，比在越南工作工资高了大约两倍。
- 已经结婚成家，一直和两个孩子使用智能手机进行通话。
- 将熏腌萝卜作为礼品送人，大家都很高兴。

丁氏洁芳女士（特定技能）28岁

- 我从越南北部地区来到了日本。我希望进一步学习日语，回国后成为日语老师。正在职场一边工作一边学习日语，但是教科书上的日语和日常使用的日语（方言、汉字）不同，觉得很难。经常和职场同事在工作结束后交谈。
- 越南没有雪，希望看雪，这也是促使我来到日本的一个动机。

持特定技能工作5年，4人取得2号试验合格！ 诞生6对外国人情侣，职场呈现新面貌

用人机构

株式会社八街产直会 (千叶县八街市)

(42年前设立，1998年成立有限会社，2004年转为株式会社)

登录支援机构

北总农业经营支援事业协同组合



1 基本信息

- 主要作物 **所有蔬菜类** (西兰花、胡萝卜、卷心菜、萝卜、西红柿、芋头、花生、茄子、青椒) **为确保全年均可收获，制定了全年各季种植日程计划**。种植了多个品种，供应生活协同组合及量贩店、加工企业等。
- 耕作面积 23公顷 (**签约农户约100家，300公顷**) 大棚25栋
- 员工 日本员工16名
外国员工39名

在留资格等

- 特定技能1号外国人 27名 (**2019年特定技能制度启用半年后招纳，越南、泰国、蒙古**)
其中**男性2名、女性2名取得特定技能2号试验合格** (越南)
- 技能实习生 12名 (越南、泰国、蒙古、柬埔寨)

2 导入该制度的原因及相关举措等

- 为了实现技能实习生的持续雇佣，运用特定技能制度，**努力确保长期雇佣的可行性**。
- 一直在海外进行人才招聘。越南等国的人才相对而言比较容易招聘。
- 27人中有一半是技能实习生的继续雇佣。
- 外国人也因为本国国内工作较少，**并且希望在日本加深对农业知识的理解。治安好、宜居、食物美味等也是大家希望在日本工作的原因**。
- 从制度创立初始便进行了招纳，最初材料的准备等花了很多心血。

关于招聘方式

- 对实习生的继续雇佣。
- 通过海外的送出机构，招纳了回国的实习生 (10名)。
- **本公司现有员工的朋友。这名员工的朋友也进行了介绍**。
- 越南国内的工资也正在上涨，但本公司未受到影响。

3 雇佣合同及支援内容

■ 雇佣合同

- 采取直接雇佣形态，合同每年更新。目前第5年有1名，第4年有6名，第3年有5名，有经验的员工较多。
- 在八街产直会工作的外国人产生了6对情侣，希望继续工作的人有很多。

■ 关于支援计划

- 支援计划由登录支援机构制定。
- 持有特定技能资格的人已经能够理解纳税、国民年金等的意义，提醒他们在适应了日本的生活后应警惕犯罪及违法赌博等的引诱。



■ 关于居住环境

- 租了两栋民宅，分别作为男生宿舍和女生宿舍，确保每人一个房间。
- 每人须负担2万日元，其他费用由八街产直会提供补助。
- 对于公共区域的打扫等事项，已进行指导，要求每周1次，轮流打扫。关于垃圾分类，使用市政府制定的日程安排进行了说明，未发生什么近邻纠纷。
- 在本公司工作的外国人结成了6对情侣，分别住在2DK的公寓内。因为他们自己不能租房，所以由本公司与中介签约。
- 公司借给大家自行车用于上下班，等到可以考取汽车驾照后，有的人自己买了汽车。

■ 沟通

- 每周周五举行晨会。主要关于出货前货物的确认等工作内容进行说明。
- 公司环境特征是外国人多于日本人，我们注意保持员工之间的沟通，不分国籍开展交流。

4 劳动条件与职业晋升、待遇

■ 劳动条件

- 工资采取时薪制，金额为1,024至1,350日元。根据绩效评估及机械操作的掌握程度、能否驾驶等因素形成差距。
- 每天的劳动时间为7.5小时加若干加班。

■ 关于安全卫生

- 夏季的中途休息时间基本上与其他季节一样，但为了防止中暑，在作业间隙采取了增加若干休息时间的举措。
- 有人在刚进入公司后操作蔬菜包装机时受了伤，对于容易受伤的作业及场所，采取张贴海报等手段，进行了特别警示。

■ 关于技能提升及能力提升

- 27人中，小组领班有6人（持有汽车驾照）。进行分组，带领技能实习生进行作业。
- 考取驾照时提供5万日元的补贴，还有人希望获得大型机械驾驶执照。

■ 加薪

- 采取了建立在评估制度上的加薪制。
- 日本人农场长创建了技能实习生及特定技能外国人共27人的评估调查书（关于工作态度、能力、日语能力的评估），以评分形式加以评估。
- 向持有大型、特殊驾照的人发放资格 / 技能补贴。
- 提升了普通驾照持有者的基本工资。

■ 关于福利保健

- 包括技能实习生、正式员工，公司全体人员每3、4个月举行1次聚餐等形式的联谊活动。

5 效果与今后的趋势

■ 关于招纳的效果

- 消除当地的弃耕荒地问题。现在租赁了10公顷左右的耕地。
- 员工休假的门槛降低了。已逐渐可以进行工作进度编排，便于进行长期规划。
- 规模扩大后体现了效果，2012年面积为10公顷，特定技能制度施行后增至23公顷。每年增加了1至1.5公顷。
- 10名日本人零时工都已年满七十，外国员工代替他们从事体力劳动，发挥了重要的作用。

■ 招纳后的课题与建议

- 偶尔会有为了跳槽而入境的情况，跳槽从事工资较高的护理、工厂工作，这已成为一项课题。

■ 关于回国后的交流

- 现在还没有特定技能的外国人回国，我们正通过facebook等手段与回国的实习生进行交流。

■ 今后扩大录用的计划及新招纳国家

- 如目前正在本公司工作的实习生存在意愿，则予以录用。
- 关于特定技能2号，4名取得了考试的合格，今后还有几名准备参加考试。
- 持有2号资格后则与日本人不存在区别，希望他们考取驾照，如果希望长期工作，我们也愿意继续雇佣。

■ 关于促进实现共生社会的举措、“育成就劳制度”

- 促使大家参加当地的祭典活动、盂兰盆舞等活动。
- 外国员工也有积极参加的意愿。
- 关于“育成就劳制度”，正积极考虑今后开展学习，力争取得特定技能1号资格。
- 认为转为“育成就劳制度”后也存在跳槽的课题。

6 特定技能外国人访谈



黎氏英女士

- 从2019年起持特定技能资格，在八街产直会工作。
- 出生于越南河内近郊。老家务农，养鸡养猪，种植椰子、香蕉，还耕种水稻。
- 在长崎县内菊花种植户参加了技能实习。通过越南一家公司的介绍，现在在这家公司工作。
- 后来，和这家公司的越南员工结了婚。因为希望在日本长久工作，所以参加了2号的考试。
- 通过教科书学习了关于蔬菜的综合知识，还注意观看新闻，不懂的地方自己进行调查。学习中
最难的是汉字。同一个汉字有不同的读法，调查需要花费时间。
- 日本的生活非常舒适、便捷。购物时会前往超市，或者越南物产店。
- 对于今后来日本的越南人，想说：“首先要努力工作，然后要努力学习日语，争取工作、生活
中都能开口说话。”

与登录支援机构齐心协力，实现优秀人才的确保 在能够全年工作的豆芽工厂录用外国人才，力争 实现稳定生产

用人机构

三宝化学工业株式会社揖斐川食品事业所
(岐阜县揖斐郡揖斐川町)
(1980年设立)

登录支援机构

LIFE VISION协同组合



1 基本信息

- 主要作物 豆芽（室内制造 / 销售）
在日本中部地区进行“粗豆芽”的推广，目前正进行“伊吹豆芽”的制造 / 销售。
- 工厂设施面积 8,800m²
- 销售额 23年度：9亿日元
- 人员构成 日本员工25名
外国员工23名



■ 在留资格等

- 特定技能外国人 5名（男1、女4）（印尼4、越南1，2022年12月起开始分批雇佣）
※2名由实习生转为特定技能1号，3名已取得特定技能1号考试的合格
- 技能实习生 16名（男6、女10）（印尼7、越南7，2009年起开始录用）
- 技术 / 人文 / 国际业务 2名（菲律宾2）

2 导入该制度的原因及相关举措等

- 为了消除劳动力不足问题，促进事业规模的扩大，继技能实习之后，继续招纳特定技能外国人员。
- 通过登录支援机构的介绍，新冠疫情期间招纳了其他公司难以继续工作的人才，面试时的评价很高，录用后工作态度也很好。我们希望能够确保优秀的外国人才，进行积极地录用。

- 外国员工的目标是通过日本的工作经历，加深理解农业知识、积累相关经验，回国后自己创业。此外，大家充分享受日本乐趣，通过社交网络传播日本的魅力，试图促进生活丰富多彩。
- 因在室内作业，所以不受季节、天气的影响，可全年获得稳定的收入，这是本公司的优势。因此，非常符合外国员工所期望的工作方式。



■ 关于招聘方式

- 我们招纳的员工有公司内部的技能实习生、已回国的元实习生、国内国外相关考试的合格者。
- 招纳的第一个员工是印尼人，之后又录用了越南人。
- 通过登录支援机构的介绍，录用了考试合格者。

3 雇佣合同及支援内容

■ 雇佣合同

- 雇佣合同期为连续的3至5年。
- 为了确保员工安心工作，我们与登录支援机构协商后决定雇佣期。

■ 关于支援计划

- 由登录支援机构制定针对特定技能外国人的支援计划，并提供支援。
- 在入境前指导中，根据支援计划，关于雇佣条件、纳税义务及制度、生活环境、生活成本、日语教育支援等事项进行详细说明。
- 面试时，由公司和登录支援机构前往当地，使用当地语种版本的公司宣传页及照片进行介绍，并实施智商测试。因此，外国人在赴日后不会发生劳资双方的认识误差。

■ 关于居住环境

- 公司租借了男女分开的公寓。房型为2DK，按照不同国家，由多人共同居住，大家共用厨房、浴室。单间约为9.7平方米，住两人。
- 外国员工需要承担的房租为5千至1万日元。但是，公司也建立了相应制度，长期工作的外国员工可免缴房租。此外，水电煤等由员工自行承担。
- 房间安装了Wi-Fi等设备，并向所有员工借用自行车。宿舍、公司之间骑车几分钟。
- 关于垃圾分类和宿舍规章，为员工们准备了母语版材料。严格指导大家应特别注意避免发出噪音。



■ 关于沟通与应对投诉等事宜

- 在每天早晨的例会中进行工作内容等事项的说明。无论是日本员工还是外国员工，需要告知的事项都明确告知。向外国员工发出指示时，尽量使用单词，做到言简意赅，并重复多次。
- 无论日本员工还是外国员工，关于身体健康、工作中的烦恼、私人问题等内容进行交谈，还由公司组织烧烤、团建旅游，或品尝由外国员工烹制的外国菜肴，开展能够和谐沟通的环境构筑。
- 外国员工领班往往会照顾本国的后辈。如不明白日语的指示内容，由领班翻译成母语，确保后辈准确理解。
- 但是，相同国家员工之间的纽带关系加强后，往往外国员工相互配合解决问题，有时会降低日语的理解水平。此外，相同国家的在日人员中存在自己的圈子，有时会受到其他地区本国人信息的蛊惑。由日本员工及登录支援机构进行了多次说明，促进了理解。
- 刚刚招纳时，由于文化的差异，外国员工对于日本的常识存在无法理解的情况。例如，赤脚在院子内走动，导致宿舍房间地板脏污，最终由全体员工进行了清扫。进行反复说明，促使外国员工逐渐认识到问题。
- 受日元贬值的影响，外国员工曾要求关于增加加班、加薪进行谈判。此外，大家对于尊重隐私的概念也有所转变，很多人要求入住单间。

4 劳动条件与职业晋升、待遇

■ 劳动条件

- 工资为每小时1,011日元。
- 作为特定技能外国人的领班，每月发放“生活主任补贴”5千日元。
- 原则上每天的劳动时间为7.5小时，每月确保8天休息。原则上上班时间为9点至17点半。
- 根据法律法规，劳资双方签订“36协定”，进行加班时间管理，制定没有不公平感的排班表。
- 每天的中途休息，午休60分钟、下午15分钟（下午的休息时间算工作时间）。
- 晨会时必须确认身体状况是否不良，并进行记录。如身体状况不良，则严格采取举措，例如变更工作内容、勒令休息。
- 中途休息时检查身体状况，并提供茶水。此外，公司内设置的饮料自动售货机仅收取成本价，确保大家低价补水。

■ 关于安全卫生及劳务管理

- 每年开展一次安全卫生培训，促进相关意识的提高。

- 因在室内生产，所以尤其重视安全、卫生，张贴海报及员工的母语版材料共10余种，进行警示。将日本厚生劳动省提供食品工厂的安全卫生漫画版宣传页进行打印，并发放给外国员工。
- 在上岗培训时，向外国员工发放作业检查表，对于已掌握、未掌握项目分别以○△×进行标注。开展严格培训，直至所有项目能够标注○。2至3周开展包括一对一安全指导的各种培训。

■ 关于职业晋升及能力提升举措

- 制定了根据能力进行职业晋升的机制。由特定技能外国人负责整体工作。发放“生活主任补贴”，对于拥有长期工作经验，并存在继续工作的意向和能力的人，可能提供与日本员工同样的固定工资待遇。
- 对于“日语能力试验”合格者，由公司全额负担每次考试的6,500日元报名费，促进学习欲望的提升。
- 此外，还承担叉车的技能培训费用。全额负担驾照培训费8万日元。

■ 关于加薪

- 从技能实习转为特定技能时，将提升时薪金额。
- 还可进行研究，建立根据能力和工作年数提高加薪幅度的机制。
- 对于达到评估标准的外国人，进行个别说明。

■ 关于福利保健

- 每年分别组织1次烧烤、日本环球影城一日游。



登录支援机构前往本公司召开培训



5 效果与今后的趋势

■ 关于招纳的效果

- 已经体现出劳动力提升的效果，并促进了职场的活性。稳定维持了正常的生产。
- 在进行设施工厂的运营中**存在很多J-GAP的规章制度，特定技能外国人才拥有很高的觉悟，并努力遵守规章制度，是实习生的表率**。此外，也同时促进了全体外国员工日语水平的提升，工作环境也得以稳定。
- 根据国籍、性别、时期、形势，外国员工的素质也存在很大的差异。
- 如果与外国人员工**沟通不足，就会形成孤立，出现不良思维的土壤**，所以我们加以注意，对于大家的努力要进行表扬、感谢，增加该类**积极向上的沟通**。
- 仅仅关注廉价劳动力等利点，一旦出现文化、宗教差异等隐性不利时，公司的负担将会变大。需要进行研究、导入能够**在工作、生活两方面构建可按照计划年数正常工作的环境**。
- 无论怎样计划，肯定还是会发生文化差异，需要做好思想准备。需要不因为日本人、外国人而发生歧视。

■ 关于回国后的交流

- 通过社交网络等方式进行联络，以此开展交流。会联系告知结婚生子等信息。
- 有时回国后会联系登录支援机构，告知希望再雇佣。

■ 关于今后的录用扩大

- 尚未决定增加雇佣。希望确保稳定的人数。
- 外国员工和日本员工一样，存在因结婚、家业等问题离职的风险，但感觉越是有积极正面的经历，越能扎根工作。
- 在社交网络平台上被不良中介以高工资诱惑而选择跳槽，存在这种不确定要素。

■ 关于招纳特定技能2号人才的意向

- 雇佣特定技能外国人才刚开始，还未考虑到2号。如果对方希望在日本长期工作，则可以考虑。

6 关于招纳其他国家人才的规划

■ 关于招纳其他国家人才

- 目前尚未考虑招纳其他国家的人，希望今后继续录用越南籍、印尼籍员工。
- 国家越多，就会出现国民性、宗教观等的不稳定因素，将与登录支援机构沟通后慎重判断。

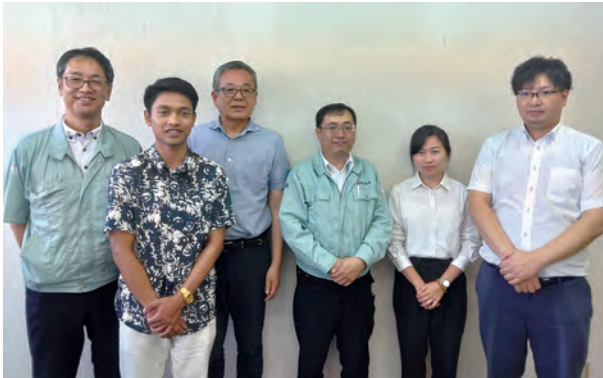
■ 创建共生社会的举措

- 以前大家曾积极参加当地的活动、祭典，现在优先参加本国人的社区活动。如果大家积极提出希望，公司会采取措施，但平常大家忙于工作、生活、日语学习，所以关于节假日活动，尊重其本人的决定。

■ “育成就劳制度”的相关举措

- 无法判断媒体信息是否是最新信息，因此希望在与登录支援机构保持沟通的同时收集信息，采取适当举措。

7 特定技能外国人访谈



三宝化学工业（株）、特定技能外国人罗尼先生、登录支援机构的各位来宾



寄钱回国后建好的房屋（神堂）

伊·马德·罗尼·杜威加·普特拉先生（印尼，28岁）

- 2018年8月起技能实习，2022年12月起特定技能。
- 在工作一线担任负责人的工作。照顾全部外国员工。
- 日本的生活没有任何问题，也没有什么困难。如果遇到困难，会和公司或登录支援机构商量。
- 原本就希望在工厂工作，所以来到了这家公司。
- 在日本工作挣的钱，都寄回了国。在国内建造了房屋，家中还造了一座神堂。对此，家人们都很高兴。
- 日本的夏天很热，但现在已习惯了。冬天也没有问题。
- 希望将来回国创业。

栽培迷你番茄，送往母公司超市销售 外国人才均为柬埔寨籍女性，具备在各作业 工序担任领班的能力

用人机构

中部农业株式会社 V农场海津
(岐阜县海津市)

(2013年设立，2018年转为现行体制)

登录支援机构

一般财团法人 国际俱乐部



1 基本信息

- 主要作物 迷你番茄（设施内种植、制造、销售）
在日本东海地区的母公司超市“VALOR”进行自产自销
- 耕作面积 2.3公顷，大棚4栋
- 人员构成 日本员工25名
外国员工11名

在留资格等

- 特定技能外国人 5名（全为女性）（柬埔寨，2022年4月起）
※以前均为本公司的技能实习生
- 技能实习生 5名（全为女性，技能实习2号）（柬埔寨）
- 正式员工 1名（中国，技术·人文知识·国际业务）

2 导入该制度的原因及相关举措等

- 之所以招纳特定技能，主要目的在于解决劳动力不足。她们以前是本公司的技能实习生，都已掌握作业内容及作业流程，工作能力也很高，期望她们今后成为新招技能实习生的表率。
- 为了确保员工们能在年底、暑假期间休息，最终决定在招收技能实习生的同时招纳特定技能外国人。此外，期待大家与日本员工开展交流，激发职场的活性。
- 外国员工可能会因工资因素，在短期内积攒寄给父母、孩子的生活费以及回国后自身的创业资金。
- 日本治安良好这一点也获得了重视。因为是日本，所以外国人才的父母会放心送自己的子女前来工作。
- 特定技能人才已经习惯了日本的生活，所以希望她们对技能实习生提供生活方面的帮助（排放垃圾、购物等）。

关于招聘方式

- 在本公司工作的特定技能人才以前均为公司内部的技能实习生。当时对技能实习生的工作态度及当事人本人的希望、意向进行确认后，提出了转为特定技能的建议。

- 另外，对于已经回国的元实习生，通过登录支援机构进行了访谈调查，在当事人本人同意下重新作为特定技能外国人进行了招纳。
- 新冠疫情前曾前往当地进行了技能实习生的招聘。目前采取了在线招聘形式。
- 本公司另外还有3处事业所（郡上蘑菇农场、东邦产业、北信州蘑菇农场），各处事业所的外国人才均来自不同国家。
- V农场海津的外国人才均为来自柬埔寨的女性，这是因为本公司的工作存在很多细腻的作业，另外柬埔寨女性工作认真、非常勤劳。

3 雇佣合同及支援内容

■ 雇佣合同

- 根据在留资格的更新期间，雇佣合同为一年一签。
- 如当事人本人希望，也可转为特定技能2号，进行长期雇佣。

■ 关于支援计划与应对投诉等事宜

- 由登录支援机构制定针对特定技能外国人的支援计划。其它的生活方面的问题由V农场海津提供帮助。
- 外国员工关于税制、保险费的咨询较多。金额因人而异，所以一一进行说明。如果内容比较复杂，则有时会通过翻译进行交谈。
- 在生活方面，能够骑车前往的超市、医院等设施很少，所以如果大家提出要求，则公司派车接送。
- 冬季洗浴、空调等的使用导致电费、燃气费升高，关于自来水等各种费用的咨询较多。

■ 关于居住环境

- 公司租了公寓房间，确保了必要的面积。
- 住房由公司租用，所以每人只需缴纳1万日元房租。但是，水电煤必须自行负担。负担费用不按人头计算，而是统一不变。
- 房间安装了Wi-Fi等设备，并向所有员工借用自行车。宿舍、公司之间骑车5分钟左右。
- 刚招纳入职时大家不懂垃圾分类，物业甚至因此联系过本公司，之后正式员工进行了指导，让大家把硬纸板等资源垃圾带到公司处理，之后再未发生过问题。

■ 关于沟通

- 在晨会中关于工作内容等事项进行说明。大家从技能实习阶段起便已熟悉工作，但在遇到应注意的事项时，如有需要，会分别进行说明。尤其是夏季清场时容易引发事故、伤情，所以会用简单的日语进行说明。
- 中途休息时注意聊一些工作以外的话题，促进大家与日本员工进行交流。
- 听说外国员工利用Youtube等手段学习日语，感到大家非常勤奋。



4 劳动条件与职业晋升、待遇

■ 劳动条件

- 关于工资，技能实习生每小时为1,000日元，在转为特定技能时予以加薪。之后与日本员工享受相同待遇，根据连续工作年数与能力进行适当加薪。
- 年底、元旦期间，除了基本工资，再发放6,000日元补贴。
- 农闲期间的工作时间为7:30至下午4点，繁忙期的工作时间会延长30分钟至1小时左右。每天的中途休息时间为午休1个小时、上午15分钟、下午15分钟。
- 繁忙期每周工作6天，确保满足外国员工增加劳动时间的要求。
- 根据外国员工的要求，原则上周日为休息日。此外，进行播洒农药等体力负担较重的工作后，第二天休息。

■ 关于安全卫生及劳务管理

- 因为工作在室内进行，所以夏天特别采取发放运动饮料或雪糕等措施，注意进行健康管理。
- 特别是夏季的11点至下午4点，大家回家，算为中途休息时间，从傍晚至夜间算为工作时间，确保大家在凉爽时工作。

■ 关于职业晋升及能力提升举措

- 只要有能力，无论日本人还是外国人，都会考虑晋升为领班、指导员等职务。能够在田间作业、出货作业、甄选作业等各个环节发挥领班作用。
- 对于有能力的人，将帮助考取特定技能2号。因此，日语能力是一个重要的问题。
- 公司建立了促进能力提升的支援机制，对于汽车、重机、叉车等的学习费用及驾照考试费用提供全额补助。如能获得，则予以加薪。

■ 关于加薪

- 每小时工资为1,000日元至1,150日元，公司另外制定了整体计划，将根据工龄及能力予以加薪。
- 作为补贴，向领班发放1万日元，副领班为5千，目前特定技能外国人尚未领取该项补贴。考虑今后可酌情设置叉车技能补贴。
- 此外，因夏季需要在室内作业，所以发放空调服。

■ 关于福利保健

- 每年公司举办1次圣诞宴会和烧烤，有时会带大家前往公司内部的度假设施。
- 基本上大家都会参加该类活动。

5 效果与今后的趋势

■ 关于招纳的效果

- 因为公司内部的技能实习生转为特定技能等原因，生产效率肯定是提高了。
- 感到大家置身于日本员工中也能积极工作，激发了职场的活性。柬埔寨人生性开朗，认为这也有关系。
- 此外，外国人才工作积极性高，能够主动工作，所以方便了元旦期间日本员工休假。

■ 关于回国后的交流

- 没有办法联系，所以基本上没有什么交流，但在日本的外国人告知，回国的人也很好。

■ 关于今后的录用扩大

- 目前未考虑增加外国人的录用数量，但从确保劳动力这一角度出发，一旦缺人，就会持续录用外国人。

■ 关于招纳特定技能2号人才的意向

- 据悉有两名希望继续在这里工作，公司也希望构筑相应体制，在他们取得考试合格后能够长期雇佣。

6 关于招纳其他国家人才的规划

■ 关于招纳其他国家人才

- 国家越多，那么日本员工付出的辛劳就越多，所以未考虑招纳其他国家的人。
- 关于柬埔寨与日本的文化差异，感觉柬埔寨好像没有什么与人共享的意识。

■ 创建共生社会的举措

- 不会以公司名义参加当地的祭典等各种活动。关于活动进行介绍，去不去由大家自行决定。

■ “育成就劳制度”的相关举措

- 如采用“育成就劳制度”，则必须允许跳槽，希望充分考虑，进行条件的设定。对于外国人而言，工资比工作内容更加重要，即使完成了招纳机制的构筑，也会有很多人跳槽。



吉安·龙·伦女士

- 我是柬埔寨人，于2017年来到日本。
- 我自己做饭，感到日本的生活很愉快。其他同事都很友善，所以工作也很愉快。
- 我正在通过和老师对话的形式学习日语。
- 我的母亲留在了柬埔寨，我很想念她。

不丹好友两人同时赴日，促进劳动力的提升 争取长期居住日本，获得特定技能2号资格！

用人机构

农事组合法人加茂农场 (爱媛县西予市)

(1982年成立，2005年转为农事组合法人，2008年开始耕畜联产)

登录支援机构

Yuzuki行政书士事务所



1 基本信息

- 主要作物 水稻、饲料稻、麦、大豆、蔬菜等
 - ▶ 饲料稻耕种面积最大，为12公顷。
 - ▶ 今年度起开始种植芋头。外国员工以前在农业法人组织工作，也有芋头的种植经验。
- 耕作面积 40公顷（总种植面积）
- 人员构成 日本员工5名
外国员工2名



在留资格等

- 特定技能1号外国人 2名（不丹人，2023年4月开始招纳。）
 - ▶ 2名员工迄今为止的工作简历如下所示。
 - 2017年-2019年：语言学校在校学生，同时作为零时工在便当工厂工作。
 - 2019年-2020年：专门学校
 - 2020年-2021年：持特定活动签证，作为零时工在便当工厂工作。
 - 2021年-2023年：本公司之前的农业法人组织（技能实习）
 - 2023年-2024年：本公司（特定技能）

2 导入该制度的原因及相关举措

- 年事已高的董事退职，出现劳动力不足。
- 原本特定技能外国人曾任职的**其他农业组合法人组织歇业，正好本公司此时劳动力不足**，于是决定招纳外国人。
- 以前本公司也使用过劳务派遣公司的外国人，但劳务派遣人员调动太频繁，无法保持技能巩固，于是认为不如直接雇佣，早日掌握工作技能后投身工作。

■ 关于招聘方式

- 元董事有关的其他农业法人组织因为需要完善基本设施，无法继续提供工作，所以为雇佣的外国人寻找别的工作地点。此时本公司正在寻找人手，正好满足双方的需求。
- 外国人也因为自己工作的农业法人组织歇业，失去了工作。而外国人因为还年轻，不愿回国，希望在日本继续工作。

3 雇佣合同及支援内容

■ 雇佣合同

- 采取直接雇佣形态，合同每年更新。
- 关于雇佣合同，如果劳资之间存在中介，就会产生中介费，所以希望直接雇佣，把省下的费用返还给雇佣者。

■ 关于支援计划

- 重点进行了雇佣条件及沟通体系的说明。主要接受登录支援机构的辅助。
- 在决定正式雇佣前，关于雇佣条件进行了磋商。**与行政书士进行沟通，对条件进行了梳理，确保用人时不会出现难题、困难。**

■ 关于居住环境

- 现在公司租了空房作为宿舍，有两间房间，面积分别约为13平米、6.5平米。这处宿舍位于村落内公司附近，步行即到。
- 以前宿舍里放置了电视，因为大家主要使用智能手机收集信息，所以征得房东同意后装了Wi-Fi。
- **房租为每人1万日元，水电煤气由两人负担全额，一人一半。**
- 关于宿舍，公司提前进行了准备，租用了一户建的平房。

■ 关于沟通与应对投诉等事宜

- 能够与两人无障碍正常对话，**平时也注意两人是否存在困难。**
- 确保与当地居民之间不发生问题，迄今为止尚未出现与当地居民的纠纷，已经成为当地居民帮助关怀的对象。
- 平常会参加当地活动（祭典）及堤坝除草、慰问活动。此外，参加除草时当地会发放补贴。



4 劳动条件与职业晋升、待遇

■ 劳动条件

- 原则上采取月薪制，目前为18万日元。每年奖金相当于2.5个月工资。
- 我们始终在考虑什么方法可以促进加薪。奖金制度和日本员工一样。
 - ▶ 此外，除了繁忙季节，原则上可以自行选择希望休息的日期作为节假日。
 - ▶ 因为两个人工作速度很快，所以基本上没有加班。
- 每天的工作时间为7.5小时。作业时间基本上为8:00至17:00。
 - ▶ 中途休息时间为10:00-10:15、15:00-15:15，另外12:00至13:00休息1个小时，确保充分补充水分。夏季为了避免中暑，持续高温时会考虑对工作中的中途休息时间进行调整。
 - ▶ 农忙期间插秧时，另外发放加班工资。上班时间较早时从7:00开始，较晚时到19:00下班。
- 以前没有制定工作的规章制度，招纳外国人时考虑到制定规章制度后员工也能安心工作，于是和社劳士沟通后完成了制定。

■ 关于安全卫生及劳务管理

- 两人拥有务农经验，对工作比较习惯，但为了确保两人进行新作业时小心谨慎，进行了安全指导，并准备了安全用具。
- 关于具体示例，割草时必须佩戴手套和护目镜，并确保用具一旦发生故障可立即更换。



■ 关于职业晋升及能力支援

- 目前尚未建立明确的职务制度，考虑今后确立各自负责的作物种类，不断满足两人的希望。希望促使两人挑战种植尚没有外国人种植过的作物，另外向日本员工请教不懂的问题，构筑能够相互提出建议的环境。

- 关于汽车驾照，两人已经取得了普通驾照，但作业时需要持有大型特殊驾照，因此提供了获得该驾照的经济援助。此外，公司还有叉车、挖掘机等重机，正在考虑今后帮助他们获取相关驾照。
- 为了帮助他们取得特定技能2号资格，由公司举办学习活动，并提供必要的费用支持。公司当地没有外国人社区，所以觉得应该组织聚餐等活动。

■ 关于加薪

- 公司正考虑每个年度提供定期加薪，希望今后特定技能外国人承担责任，进行各自负责作物的生产，公司发放相应的能力补贴。

■ 关于福利保健

- 促使两人积极参加董事安排的聚餐等活动，并确保无需外国员工承担相关的费用。

5 效果与今后的趋势

■ 关于招纳的效果

- 因为两人积极工作，所以对提升劳动力的贡献最大。其他地区也向我们提出了代为进行种植管理的委托，因为有两名外国员工，所以能够做出响应。最终，也同时促进了公司自耕面积的增加。此外，也保障了公司内其他员工的休假。
- 招纳时决定很仓促，所以没有提前准备的时间。征询意向后不到一周，就进行了面试，并决定录用。
- 加急进行工作规章制度、劳动条件通知书等材料的准备，充分采取措施，确保能够提交签证申请、证明申请人正在工作。但是当时正巧是年度末，企业登记发生变更，在申请签证时有两周不能申请获得企业登记簿抄本。
- 希望今后确立招纳外国员工的手续指导。

■ 关于今后的录用扩大

- 我们运营的最大目的是确保农地的维持。如果今后生产力提升，资源出现宽裕，我们也愿意再雇佣几个人。
- 此外，关于雇员增加后的宿舍问题，目前我们只租了1处空房。附近的空房拆迁工作也正在进行，如果增加招纳人数，那么就必须要确保必要的宿舍。

■ 关于招纳特定技能2号人才的意向

- 公司希望两人获得特定技能2号资格，长久为我们工作。
- 正在为今后的特定技能2号考试做准备，目前正在学习。考试很难，最好有例题，了解应该怎样学习。

6 关于招纳其他国家人才的规划

■ 关于招纳其他国家人才

- 目前我们招纳的两名不丹员工，在招纳前已在日本居住了很长时间，已对日本比较熟悉，所以目前尚未感觉到存在文化的差异和违和感。

■ 创建共生社会的举措

- 如果有当地居民聚集举办的活动，我们会征求两人的意见，可行的话会促使他们参加。
- 因为本地没什么年轻人，所以关于割草等地区奉献活动，公司希望与外国员工共同积极参与。对于没有补贴的活动，公司愿意提供相应赔偿，活动时间按工作计算工资。如果需要机械，公司也愿意出借。
- 关于地方政府的支援，市政府宣传刊物曾刊登了外国人交流活动的介绍，但是从未听说过关于招聘提供支援。

■ “育成就劳制度”

- 该制度要等到以后才能确定，目前内容尚不了解。

7 特定技能外国人访谈



普尔巴先生（28岁）



巴乔先生（33岁）

- 怀着美好憧憬，我和朋友一起来到了日本。不丹现在也流行动画片，所以有会说日语的朋友，和日本的接点也比较多。
- 我已经习惯了日本的生活，饮食方面没有什么问题，但刚到日本时也吃不惯日本饭菜。现在我们自己做早餐、午餐，晚餐则两个人在外面用餐。
- 日语写作很难，但我正在学习，争取取得特定技能2号的资格。我希望回国后从事农业工作。

特定技能是实习生和农场的管理者同时积极参加当地活动，加深交流

用人机构

株式会社Glowble农人 (香川县观音寺市)

(2013年创立法人) 名称由Glowbal (国际化)
Grow up (成长) Vegetable (蔬菜) 而来)

登录支援机构

协同组合香川丰南



1 基本信息

- 主要作物 生菜、西兰花、洋葱、青葱、水稻等
- 种植面积 40公顷
- 人员构成 日本员工7名
外国员工9名

在留资格等

- 特定技能外国人 3名(男2、女1)，(印尼、泰国，2022年5月起开始分批雇佣)
- 技能实习生 5名(印尼)
- 配偶签证 1名(土耳其)

2 导入该制度的原因及相关举措

- 作物包括生菜、西兰花、青葱等，为了解决劳动力不足的问题，全年在不同的时期进行各种作物的种植与收获。
- 从技能实习生转为特定技能的外国人才有很多都很年轻优秀。
- 为了缩短加班时间，必须提高生产效率，而雇佣优秀人才有助于缩短劳动时间。
- 新冠疫情爆发期间，我们采取停止耕种10公顷小麦等举措，缩小了生产规模。希望今后逐渐扩大规模。

关于招聘方式

- 从公司内部的技术实习生进行招聘，另外还从农业领域的其他公司招聘人才。有一名通过政府性质的职业介绍所(Hellowork)前来应聘。
- 在技能实习生获得2号资格后，会提问是否希望转为特定技能。如果是正式场合，对方不会透露真实想法，所以往往利用中途休息时间及上下班途中进行交谈。

3 雇佣合同及支援内容

■ 雇佣合同

- 希望对方在公司工作3年，所以原则上为3年直接雇佣合同，如对方提出希望，也可一年一签。实际情况是有的三年一签，有的一年一签。

■ 关于支援计划

- 由登录支援机构“协同组合香川丰南（以下简称组合）”负责进行支援计划的制定及入境前指导。
- 已告知组合本公司重视日语水平，希望组合加大日语学习支援的力度。

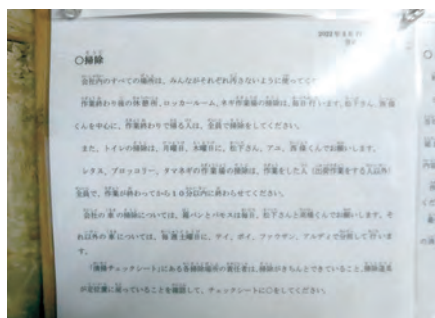
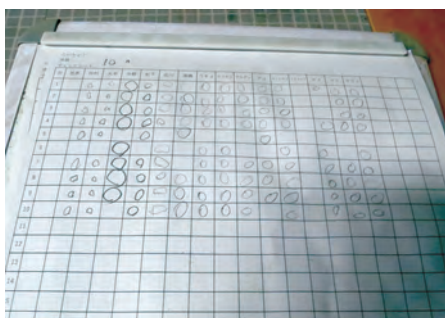
■ 关于居住环境

- 持特定技能资格的两人是夫妻，公司租了一套3DK房型的公寓。此处公寓距离公司骑车大概5分钟。
- 组合为本地的技能实习生租下了一整栋公寓。如果提出请求，特定技能外国人也可入住。
- 已关照大家注意对垃圾进行分类。公寓设立了垃圾排放值日制度，大家也都配合。
- 公司借给大家一人一辆自行车。特定技能外国人如果持有驾照和汽车，也可驾车上下班。



■ 关于沟通与应对投诉等事宜

- 不仅口头，还以书面形式关于工作进行了说明。有时会使用翻译程序进行交谈，对于难懂的日语，注意使用翻译程序进行说明。
- 在考勤卡旁边放置了身体健康检查表，无论日本人还是外国人每天早上都要填写。公司确定了发烧及腹痛、身体不适的定义，如果符合，则交谈了解情况。如果存在异常，则停止工作，并酌情送去医院就医。
- 特定技能外国人担任管理员，为技能实习生提供指导。如遇到不懂日语等问题，则由特定技能外国人提供帮助。



4 劳动条件与职业晋升、待遇

■ 劳动条件

- 公司采取月薪制，每月21万日元。技能实习生的时薪高出最低工资标准大约30日元，所以特定技能外国人的工资相对有了大幅提升。
- 工作时间为每天7小时左右。基本上为早晨6点至下午3点，上午休息30分钟，午休1个小时，下午休息30分钟。有时可能会有1个小时左右的加班，但尽量注意做到按时下班。

■ 关于职业晋升及能力提升举措

- 特定技能外国人的职责是作为管理员，对技能实习生和农园进行管理。
- 为了调动积极性，我们正在研究创立评估制度，如能胜任上述工作，则可升任经理，工资也相应提升。
- 考取汽车、叉车等驾照时，公司提供一半费用的补助。
- 尽量安排特定技能人才参加JA及农业改良普及中心举办的培训研讨班。

■ 关于福利保健

- 每月举行一次全体员工参加的联谊会。大家各带食材，进行烧烤等活动。该项活动不强制参加，但全员积极参加，体现了和谐的职场环境。
- 新冠疫情之前组合也会组织外国人才开展运动会、一日游等活动，疫情之后尚未开展。

5 效果与今后的趋势

■ 关于招纳的效果

- 外国人才都是年轻人，都很能干活。耕种面积的规模扩大后带动销售额提升，近年来保持了1.2亿日元左右的水平。
- 起先担心大家能不能听懂日语，但大家都接受了日语培训，所以担心纯属多余。
- 有时大家会听不懂日本人提出的要求，所以需要制定详细的工序表，明确负责事项之后发出指示。

■ 关于今后的录用扩大

- 我们希望增加外国人才的数量。希望外国人才在公司内首先从事3年技能实习，之后转为特定技能。
- 不得不运用“育成就劳制度”。目前尚不明确在籍年数是1年还是2年，但希望能长期工作，并希望直接转为特定技能1号。
- 和已经回国的外国人才使用社交网络平台进行联系。为确保劳动力还进行介绍等活动，与优秀人才保持了联系。

■ 关于转用特定技能2号人才

- 希望公司现在的特定技能1号人才转为特定技能2号。对于转为2号的人才，考虑给予加薪。

6 关于招纳其他国家人才的规划

■ 关于招纳其他国家人才

- 目前公司录用了印尼和泰国的人才，希望优先招纳这两国的人才。但是，对于雇佣不同国籍人才这一行为不存在抵触心理。相反，如果全部招纳同一国籍的人，则会形成以本国语言交流的环境，不能帮助提升日语水平。
- 组合正在考虑招纳缅甸国籍的人，所以Glowble农人也可能录用。

■ 创建共生社会的举措

- 参加了当地的艺能表演活动。向当地居民展现了巴厘岛和苏门答腊岛的舞蹈，加深了与当地居民的交流。另外，对于祭典活动，外国人才从筹备阶段便积极参与。
- 日本人数不足，对外国人才的需求正逐渐提升。希望提供录用相关的补助金，并简化手续。关于是否招纳其他国家的人才，需要大约半年的观察时间，不能立即进行。

7 特定技能外国人访谈



朱内迪·哈莫南甘·鲁比斯先生（印尼人）

- 我从2015年起在Glowble农人工作。首先作为技能实习生工作了3年，回国后又于2022年获得了特定技能资格。
- 希望学习日本的农业知识，这个想法促使我来到了日本。在这里工作，我觉得很愉快。
- 在作为实习生赴日前，我在学校学习了日语。平假名和片假名没有问题，但是汉字很难。
- 节假日我会开车外出，享受购物等乐趣。
- 我正在考虑参加2号试验的考试。



努拉尔玛·阿塔女士（印尼人）

- 我在Glowble农人已工作了两年半。我当时自己收集信息，产生了在此工作的想法。
- 我觉得日语很难，尤其是汉字最难。
- 日本生活中对垃圾分类很费劲。在印尼，大家不会对垃圾进行分类。
- 我正在考虑参加2号试验的考试。我希望长久呆在日本工作。



他瓦猜·宋斯里先生（泰国人）

- 我持特定技能资格，已在日本呆了大约5年。
- 我在Glowble农人已工作了大概1年半。来此之前，我在国内务农，进行稻米、甘蔗的种植。
- 在前任公司还进行了甘薯、秋葵等作物的种植，学习了日本的农业知识。
- 刚来日本时，我对饮食很不习惯。现在没问题，已经习惯了。

力争实现安心、安全的粮食生产，提升自给率事业的继承是创建共生社会的重要因素，6人取得特定技能2号的合格！

用人机构

有限会社四位农园

(宫崎县小林市)

(成立于1965年，1978年设立有限公司，2006年起开展直营农场种植蔬菜的加工、销售)

登录支援机构

株式会社Asian Neighbor

(东京都新宿区)



1 基本信息

- 主要作物 **各种蔬菜** (菠菜、小松菜、毛豆、牛蒡、芋头、茶叶(有机栽培)等)
已取得JAS有机认证、ISO22000、GLOBAL / GAP认证等资质。
- 种植面积 250公顷，茶叶(34公顷，**部分产品作为有机茶出口海外**)
- 销售额 23年度：21亿日元
- 人员构成 日本员工80名
外国员工51名(男15、女36)



在留资格等

- 特定技能外国人 **31名** (越南、柬埔寨等，2020年开始雇佣)
其中**特定技能2号合格者6名** (男2、女4)
- 技能实习生 20名 (越南、缅甸)

2 导入该制度的原因及相关举措

- 之所以招纳外国人才，是为了扩大事业规模及消除劳动力不足问题。**四位农园业务包括农业领域和冷冻加工领域**，特定技能外国人能从事的工作范围很广，符合工作要求，并且不存在招纳人数的限制，所以开始录用。

- 本公司与越南南定省的一家日语培训机构很熟悉，因为这层关系，为越南一所农业高中的创立提供了帮助。这所学校的学生完成学业后将赴日工作。学生们对于粮食及农业生产具备基本的概念，并且拥有热情。
- 以生产安心、安全的食品这一精神为指导，取得了ISO22000等认证。这只是一个节点，我们的目标是达到世界标准。

■ 关于招聘方式

- 招聘员工大多为本公司的技能实习生，大约占60%。此外，还有一部分是其他公司的实习生以及登录支援机构的介绍。
- 新冠疫情爆发期间，我们还招纳了一些无法回国、没有工作的外国人才。但是，这其中也有一些人素质不高。这使我们感受到，录用不能仅看简历，应亲自观察，传达对人才的渴望后进行录用。
- 曾在四位农园工作的外国人回国后取得了成功。有的人回国后从事行政工作，还有的人创办了与农业相关的公司。

3 雇佣合同及支援内容

■ 雇佣合同

- 我们采用了直接雇佣的形式，合同一年一签。有的人在临时回国后又返回工作。
- 无论是技能实习还是特定技能，加班工资标准高于普通时薪。薪资方面我们决不吝啬。如果待遇不佳，自然留不住人才。

■ 关于支援计划

- 关于社会保险费控除进行详细说明，但有时外国人才难以接受。此外，还告知一般性的社会道德和礼仪等知识。
- 明确告知大家将一视同仁，但会根据能力给予不同的待遇。
- 为了避免发生违法行为，对于外出时间过长、外部来访人员加以注意。

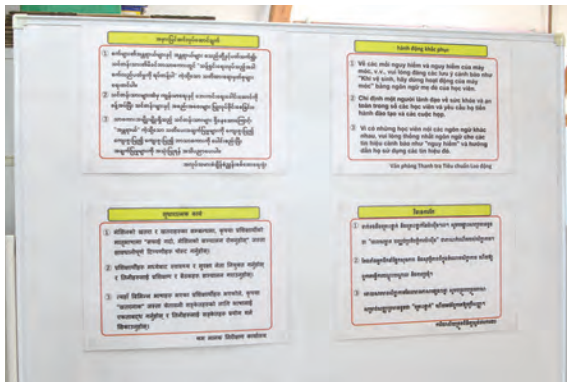
■ 关于居住环境

- 宿舍为男女分别居住。因饮食习惯不同，越南人、印度人与尼泊尔人、柬埔寨人分别居住。大家基本上自己做饭。
- 为特定技能外国人准备稍大的房间，基本上为单间。因为房间很大，所以有的人也愿意两个人住一间。
- 在宿舍附近为大家准备了家庭菜园。大家运用在四位农园学习掌握的技术，正在进行美味蔬菜的种植。
- 关于房租，技能实习生和特定技能一律为每月5千日元左右。住房由公司承担相关费用，所以大家收取的房租很便宜。
- 关于共用区域的打扫，由大家自行安排实施。



■ 关于沟通与应对投诉等事宜

- 公司内的**宣传资料均翻译为越南语、缅甸语、柬埔寨语，进行相关警示**。平时注意使用**智能手机翻译程序**，尽量面对面进行沟通。
- **严格开展5S（整理、整顿、清扫、清洁、素养）、安全三要素等活动**。**大家一起复述**。起先使用日语、外语复述，现在大家已能理解，所以只用日语。
- 很多人希望加班，尽量满足这一要求。



4 劳动条件与职业晋升、待遇

■ 劳动条件

- 技能实习1号的工资为县内最低工资水平。转为技能实习2号后加薪5%，转为特定技能后再加5%。**另外，也会考虑工作年数，分别另加。**
- 奖金夏、冬各发1次，金额相当于1个月工资。计划今后发放领班补贴等。
- 每天的工作时间原则上为7.5小时。中途休息为午休45分钟，上午下午各15分钟。



■ 关于职业晋升及能力提升举措

- 有很多能力较高的人才，正在考虑委任外国人领班。目前，男女各有几名能在两三年后成为副领班的人才。
- 3人取得了大型机械的驾驶执照。公司也会提供支持。

■ 关于福利保健

- 新冠疫情发生前曾组织过住宿一晚的团建旅游、观赏樱花，有的人去，有的人不去。国籍不同，兴趣爱好也存在差异。
- 现在按照国籍、工厂、部门分别举行聚餐等活动。

5 效果与今后的趋势

■ 关于招纳的效果

- 体现了劳动力水平升高、规模扩大及销售额增加的效果。
- 轮班制度逐渐走上正规，人员状况也逐渐出现宽裕。按照正职、副职进行人员配置，已逐渐确保正职人员获得休假。
- 在招纳外国人才之前，需要录用这样的人员，制定该类计划。不能因为缺少人手而进行招聘，这种做法行不通。
- 大约有10%的人员跳槽，前往大城市的餐饮等行业。

■ 关于今后的录用扩大

- 我们希望今后扩大录用的规模。
- 将主要招纳特定技能外国人。如果制度一直持续，则先招纳技能实习1号，并促使长期工作。

■ 关于转用特定技能2号人才

- 特定技能2号的合格者有6名。这6名均达到了日语能力N2的水平。他们都已充分进行了未来规划，打算将来取得永住权，供养子女在日本上学。
- 认为如果考试的门槛太高，则不能发挥确保有经验的优秀人才、消除劳动力不足的作用。

6 关于招纳其他国家人才的规划

- 迄今为止招纳了中国、越南、缅甸、柬埔寨、尼泊尔人才。虽然存在担忧，但今后也希望招纳其他国家的人才。

■ 创建共生社会的举措

- 也有人参加当地的捡垃圾、清扫等活动。
- 我们认为在向外国人才提供支援时，还应针对日本人开展事业继承等教育。
- 年轻人承担了开创新一代农业的重任。认为创造年轻人的雇佣机会是成功构筑共生社会的关键。

7 特定技能外国人访谈



黎芳青女士

- 我作为技能实习生来到日本，现在在四位农园工作。我获得特定技能资格已将近4年。
- 我持有日语能力检定N2证书。我在越南的学校学习了日语。
- 我来日本的目的是供养家人。
- 我取得了特定技能2号的合格。阅读教材，遇到不懂的词语使用智能手机进行调查，以这种方式进行了学习。
- 日语的片假名很难。
- 我希望在日本长久工作。

公司内部制定支援计划，支援、雇佣外国人才 激发职场活性，构建活跃氛围

用人机构

株式会社Kushima Aoi Farm

(宫崎县串间市)

(1950年创立，2013年成立法人)

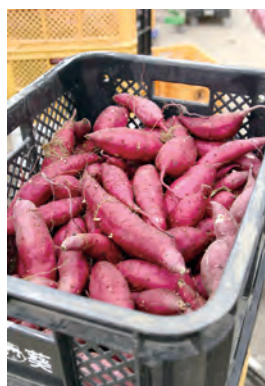
登录支援机构

无 (自身)



1 基本信息

- 主要作物 **红薯 (种植、加工、销售)**
 ※作为**独自举措**，**根据需求开展多品种种植**，产量10,200吨。**开发特殊包装材料**，包括最大1,150吨容量的大型低温储藏库，**一共拥有大约4,500吨储存能力**，**积极运用IT手段**，**促进农业人员的收入提升**
- 种植面积 30公顷 (公司自有+租借)、**(签约农户：280公顷，支援农户的事业继承)**
- 销售额 25亿日元 / 2024年7月决算 (**出口3亿日元**：新加坡、香港、台湾等主要出口地区+欧洲、中东)
- 人员构成 日本员工58名
 外国员工56名 (截止2024年10月)



在留资格等

- 特定技能外国人 **43名 (男17、女26)** (印尼、菲律宾、越南，2022年2月起开始分批雇佣)
- 技能实习生 12名 (印尼、菲律宾)
- 技术 / 人文 / 国际业务 1名 (越南，负责海外营销)

2 导入该制度的原因及相关举措

- 经营规模逐渐扩大，为消除劳动力不足开始录用外国员工。
- 招纳技能实习生之前，录用了持技术 / 人文 / 国际业务签证的越南籍技术人员。当时，在越南进行海外生产，所以越南籍技术人员是一名非常优秀的人才。
- 因此，本公司开始招纳越南籍技能实习生。但是，如果全部是越南人，那么大家肯定用本国语言越南语交谈，所以我们也录用了一些菲律宾人。此后，印尼员工也开始增多。
- 特定技能1号自2022年2月开始录用。国籍为越南、印尼、菲律宾。实习生来自印尼和菲律宾。人数最多的是印尼，其次是菲律宾、越南。
- 我们未通过登录支援机构，本公司就是送出机构，并作为所属机构进行招纳。
- 外国人才的主要目的是赚取外汇。当然，回国后继承家业务农的人才很多，还有一些人希望独立创业。

■ 关于招聘方式

- 国内、海外的特定技能试验合格者较多。熟悉的农业法人等其他机构的技能实习2号外国人被介绍到本公司的情况也在增加。试验合格者和元技能实习生，技能实习生已经习惯了日本的生活，可以减轻用人机构的负担。
- 人才中介向本公司介绍的人才也很多，本公司支付中介费后予以录用。

3 雇佣合同及支援内容

■ 雇佣合同

- 因为大家的在留资格都是以1年为单位进行续签，所以雇佣合同也是一年一签。原则上公司不会主动终止雇佣。每次都会向当事人本人确认是否愿意续签。

■ 关于支援计划

- 支援计划由本公司自行制定。
- 所得税、住民税等税金以及年金的有些内容比较难以理解。不仅是入境前指导，入境后也会适时说明。已告知外国人才，应不懂就问。
- 并告知大家可以跳槽，如有跳槽意向，公司将提供帮助。相反，一些从本公司跳槽的人又向本公司提出了返回本公司的愿望。

■ 关于居住环境

- 宿舍分为男宿舍和女宿舍。本公司签约租了一户建等几处房屋。照片显示了公司购买后重新装修的一户建及新建的单层女宿舍。公司为特定技能外国人准备了单间。公司宿舍距离公司骑车不超过5分钟。

- 向全员借用自行车。宿舍设置了Wi-Fi。
- 生活垃圾全部由公司进行处理。串间市对于垃圾分类很严格，与其指导，不如让大家把垃圾带到公司来处理。



■ 关于沟通与应对投诉等事宜

- **每天上班前举行晨会。**各个岗位设有日语水平较高的领班，吩咐大家遇到不懂的事情就问领班。联系方式主要是智能手机的聊天程序，并使用翻译程序进行翻译。因为人数较多，难以关照到每一个人。
- **虽然有人希望增加工作时间，但已告知大家，基本方针是避免加班。**
- 关于应对投诉，有人提出希望确保单间居住环境，因此本公司尽量确保了单间的提供。

4 劳动条件与职业晋升、待遇

■ 劳动条件

- **工资采取月薪制。**2024年8月进行了工资改动，每月为180,600日元。如换算为时薪，则为1,050日元（特别技能的初始工资）。
- 根据年数进行相应加薪。
- **根据当事人本人的绩效，每年发放两次奖金，金额为5至10万日元。**
- **确保大家100%享受带薪休假。**可以1至2个月为单位取得长期休假。
- **除了周六周日，再多加1天，原则上每月假期为9天。**
- **以前发放领班补贴，后来根据外国人才的要求，现在已包含在基本工资之内。**
- 如单身生活，则发放房租补贴。



■ 关于职业晋升及能力提升举措

- **如取得日语能力检定N3或N2证书，则发放奖金。**
- 如果不具备一定的日语水平则很难胜任领班，所以任命领班的门槛很高。但是，预计今后外国人才所占比例将会升高，**所以应准备外国人指导员这一职位。**
- 如果取得特定技能2号资格，则可享受加薪的待遇。另外，正引导大家将在留资格转为技术 / 人文 / 国际业务。
- 各个岗位均确定了领班，因为大家均为宿舍生活，所以私人生活中也有领班。已告知大家，如果考取汽车、叉车的驾照，则工作范围拓宽，工资也会相应增加。

■ 关于福利保健

- 新冠疫情爆发前每3个月一次，轮流举办活动。目前由各部门分别组织聚餐等活动。最近愿意外出旅游的人较少。



5 效果与今后的趋势

■ 关于招纳的效果

- 提升劳动力、激发职场活性。性格明朗的人才较多，氛围越来越好。大家和老员工的关系也很好。
- 其他公司员工跳槽至本公司时，因宿舍紧缺，出现了让其等待大约两周的情况。
- 不能完全委托登录支援机构，应学习制度后进行录用。

■ 关于今后的录用扩大

- 正面临劳动力不足的问题，今后希望不断增加外国人才的数量。
- 有的元技能实习生因为以前受到监理组合及外国人技能实习机构的管理，所以认为可以获得同样的待遇。特定技能外国人原则上必须理解自己应做的工作。

■ 关于转用特定技能2号人才

- 有四五人对于特定技能2号感兴趣。已告诉他们考试很难。

6 关于招纳其他国家人才的规划

■ 关于招纳其他国家人才

- 无论哪国人，只要有工作意愿，我们就愿意录用，但柬埔寨、尼泊尔国籍优先。
- 原则上在境外进行面试。与当地的送出机构合作进行人才的招揽。

■ 创建共生社会的举措

- 大家参加当地祭典的筹备准备，另外当地有海滩，还参加海边清扫等活动。我们是串间市的企业，所以当地如果寻求我们的帮助，我们会尽量参加。



尼卡德克·诺比·安塔里女士

- 我出生于印尼巴厘岛。
- 我来日本之前在日语学校学习了日语。我持有日语能力检定N4证书。
- 我觉得日语之所以难，是因为汉字很难。汉字的读法很难。
- 来到日本后，我在Kushima Aoi Farm工作了4年。我在工厂从事装箱、装袋的工作。
- 一开始不习惯，但只要努力，就能克服。
- 工资都寄给了我的父母。
- 我希望在日本长久工作。

立足于犊牛、生长肥育猪的饲养，提出SDGs宣言 珍视彼此作为外国人的纽带，力争实现职业晋升！

用人机构

有限会社高桥农场
(群马县安中市)

登录支援机构

I&T协同组合
国际共生事业协同组合



1 基本信息

- 主要畜种 养猪、奶农（肥育猪）
- 饲养数量 奶牛520头、肥育猪14,000头、母猪1,250头（包括450头育成猪）
种植循环型农业牛饲料 玉米、牧草（37公顷）
- 人员构成 日本员工10名
外国员工22名

■ 在留资格等

- 特定技能外国人 1号14名（男11、女3）（越南8名、菲律宾6名）
- 技能实习 2号5名、1号3名（全部外国人才中女性3名，其中菲律宾2名、越南1名）

2 导入该制度的原因及相关举措等

- 目前委托I&T协同组合、国际共生事业协同组合这两个机构担任支援机构，今后也会继续委托。
- 最初我们招纳技能实习生，后来为了增加劳动力，开始录用特定技能外国人作为即战力。
- 目前我们每年招纳大约3名技能实习生，但感到特定技能人才的雇佣手续比较简单。
- 之所以开始招纳特定技能人才，是为了消除劳动力不足的问题。还有一个原因是特定技能人才在日本生活的时间长于技能实习生，日语水平也较高。
- 外国员工期待获得高薪，并希望拓展农业领域的知识与经验，所以希望在日本就职，因此我们将说明的重点置于工资、福利保健方面。

■ 关于招聘方式

- 目前雇佣的特定技能外国人中，**有两名曾是本公司的技能实习生**。很多人会为了领取年金的一次性退保金而回国。
- **有时会在持特定技能资格的朋友介绍下，或夫妻二人持特定技能资格迁居至此。感觉到外国人的社区纽带很紧密。**
- 很难看清人才的真实面貌，所以对于支援机构介绍的人会经过面试再决定是否录用。如不进行面试，则难以判断该人的真实面貌。

3

雇佣合同及支援内容

■ 雇佣合同

- 采取直接雇佣形态，原则上合同一年一签。如当事人愿意，可再次续签。
- 目前本公司没有持有2号资格的人，但有人希望获取，所以我们也在考虑签订长期合同。
- 在每年10月更改最低工资标准时，包括技能实习生，对所有外国员工进行评审，予以加薪。

■ 关于支援计划

- 由本公司与登录机构合作进行支援计划的制定。
- 除了工资制度、纳税义务等，还关于生活、手续方面的帮助及咨询制度进行重点说明。关于其它的重要事项，通过登录支援机构的翻译进行说明，并注意随时帮助解决问题及疑问。

■ 关于居住环境

- 各处农场附近设有已完成内部重新装修的宿舍，备有面积约为14至21平米的两人间。
- 房租的个人负担为每人25,500日元。
- Wi-Fi是必备的环境，一开始就有安装。
- 向住在农场附近的人借用自行车，稍远的人则开车接送。
- 市政府制定了外语版本的垃圾排放、分类的指南，运用该指南进行相关说明。



■ 关于沟通

- 努力开展定期沟通活动，登录支援机构人员不来的日子，部长会在下午巡视各农场，并注意与大家进行沟通。
- 外国员工有时会邀请我们共餐，已建立了良好的关系。

4

关于劳动条件与职业晋升

■ 劳动条件

- 工资采取时薪制，金额为1,000至1,200日元。此外，还发放领班补贴及驾照补贴等各项补贴。如果换算为月薪，有的人甚至能超过30万日元。
- 我们向特定技能外国人发放的工资，已经超过了群马县的最低工资标准（985日元）。
- 我们从事农业，所以劳动时间较长，为8、9小时，但会根据《劳动法》发放节假日工资、加班工资。
- 关于加薪，每年10月征询各农场负责人的意见，进行绩效评审。
- 除了工资，我们发放资格、能力补贴，还免费提供工作服及作业所需的所有物品。

■ 关于安全卫生

- 夏季为了预防中暑，由公司承担费用，提供饮料。
- 公司已发出SDGs宣言，正致力于创建循环型农业。

- 作为具体举措，通过导入自动挤奶机、提升生产效率、导入高性能摄像头，实现对家畜健康状态的把握，并运用公司独创配方饲料，构筑生产管理，提升质量、安全，实现更优越职场环境的建设。

■ 关于职业晋升及能力提升

- 对于公司需要的人才，建立了职业晋升制度。本年度，由本公司负担全部费用，一名越南籍员工考取了汽车驾照。此外，对于自行考取驾照的人，每月发放5千日元的补贴。
- 因外国员工较多，所以导入了领班制度，每个小组分别安排一名领班，由其进行技能实习生的指导等工作。
- 以社长为中心开展作业指导等培训活动。
- 此外，还建立了由外部机构实施作业培训等提升能力的制度。相关费用由本公司提供补助。

■ 关于福利保健

- 今年的新年会组织大家参加了温泉一日游。
- 此外，还会参加当地的其它各种活动，并定期进行烧烤等聚餐活动及联谊会。

5 效果与今后的趋势

■ 关于招纳的效果

- 劳动力的提升效果非常巨大。
- 认为如果没有外国人才，则无法持续经营。

■ 招纳后的课题与建议

- 担忧能不能确保特定技能外国人长期为公司工作。
- 自行招聘时并不能完全看清对方的个人能力及人品，所以建议接受登录支援机构介绍的人才。此外，虽然会产生费用负担，但考虑到事务手续、跟进服务等事项，还是离不开登录支援机构。

■ 关于回国后的交流

- 和已经回国的外国人没有交流。

■ 今后扩大录用的计划及新招纳国家

- 公司并没有扩大规模的打算，所以未考虑扩大录用。（出现人员短缺时考虑招人）
- 如出现希望获取特定技能2号的人，则今后会考虑录用。

■ 关于促进实现共生社会的举措、“育成就劳制度”

- 未确保大家参加当地活动，会进行休息日调整，但不强迫大家参加。关于共生社会我们未多做考虑，但认为大家来到日本工作，应尽可能多接触一些日本文化。
- 认为有必要今后开展“育成就劳制度”的学习，并加以运用。
- 农业生产全靠经验，所以认为最好长期工作。

6 特定技能外国人访谈



邓光黄先生

- 我来自越南，来到日本也快6年。
- 截止3年前，我在冲绳从事养猪工作。现在担任仔猪繁殖农场的领班。
- 对于日本生活没有感到不满意，但我的家人都在国内，所以一开始很寂寞。
- 我在越南持有厨师证，所以希望回国后经营餐厅。

事迹
12在人与人亲密相接的一贯体制大家庭中工作
取得特定技能2号资格，和居住于日本的女友结婚，开启新生活！

用人机构

株式会社北越鸡园

(新潟县村上市)

(株式会社高村集团成员，2022年组织性质由农事组合法人转变为株式会社)

登录支援机构

樱协同组合、Asian Techno协同组合、富山国际研修振兴协同组合



1 基本信息

- 主要畜种 蛋鸡（育雏、育成、成鸡）
- 饲养数量 成鸡350万只，育雏、育成180万只（高村集团：新潟+栃木）
- 员工数量 日本员工350名（高村集团）
外国员工43名



■ 在留资格等

- 特定技能外国人 2名（北越鸡园）、3名（高村）
越南籍男性1名：2021年9月从技能实习生转为特定技能1号
2023年12月特定技能2号考试合格
越南籍男性2名：2022年2月起持特定技能1号
1名：2024年6月特定技能2号考试合格
1名：2024年4月起持特定技能1号
- 技能实习生 38名（整个高村集团有越南籍、缅甸籍、印尼籍）

2 导入该制度的原因及相关举措等

- 消除劳动力不足。为确保技能实习生的持续雇佣，导入该制度。
- 工作时间最长的特定技能外国人（松先生），录用至今已有9年左右。2015年作为技能实习生招纳至本公司，2021年转为特定技能1号。
- 外国员工认为日本工资高，拥有井然有序、没有垃圾的环境和生活空间，对日本文化存在憧憬。

- 正以登录支援机构“樱协同组合”为中心，开展特定技能外国人才的招纳。
- 因线上交流非常活跃，所以担心大家在进行本公司与同行业其他公司的劳动条件比较后选择跳槽。

■ 关于招聘方式

- 对于本公司的技能实习生3号，作为特定技能1号进行持续雇佣。

3 雇佣合同及支援内容

■ 雇佣合同

- 签订雇佣合同时**将确认外国员工的意向，合同一年一签**，连续雇佣5年。
- 北越鸡园有两人取得了特定技能2号的合格，这两人希望更加延长雇佣期。



■ 关于支援计划

- 委托登录支援机构进行支援计划的制定。
- 在预先指导时特别关于工资和纳税的关系、年金进行了说明。
- 关于特定技能与技能实习生的区别进行说明，**告知特定技能与日本员工地位相等，负责1处鸡舍共12万只鸡的养殖，因此必须具备责任感与领导才能。**

■ 关于居住环境

- 为大家准备了集体公寓（每人1间大约13.25平米的单间，有厨房、壁橱，浴室和卫生间公用）。
- 现在集体公寓有5人居住，工龄最长的是**松先生，由他负责大家的协调。**
- 房间Wi-Fi等网络环境完善，公司还借用自行车供大家上下班。
- 刚刚录用时，因为燃放烟花等琐事与邻居发生过纠纷，现在不再发生。
- 大家能够理解垃圾分类等事项，能够按照规定进行垃圾的排放。
- 外国员工日常生活中会种植自用蔬菜。



■ 关于沟通与应对投诉等事宜

- 每天在早晨的晨会、傍晚的会议等活动中进行工作内容等的说明。
- 傍晚时会一天的工作进行回顾，共享次日的工作流程等信息。
- 会使用简单的日语进行说明，并注意保持员工之间的沟通。
- 大家会关于宿舍设备等提出要求，但没有严重的投诉。

4 劳动条件与职业晋升、待遇

■ 劳动条件

- 工资为时薪制，每小时1,200至1,400日元，与高村集团的关东地区公司没有工资水平差距。
- 向特定技能外国人发放奖金。
- 每天的劳动时间为7.5小时，一年四季不变。



■ 关于安全卫生及劳务管理

- 关于遵守安全卫生标准，张贴外语版海报及其它宣传物品，进行提示。
- 作业工序中使用的机械为清粪机、喂料机等，没有特别危险的作业。
- 有传送带、喂料机等设备，需要进行机械的修理等维护工作。



■ 关于职业晋升及能力提升举措

- 希望承担对今后新招越南员工的指导、教育工作。只要有能力，日本人外国人都可以成为领班。
- 取得2号合格的松先生责任感很强，已经发挥了核心骨干的作用。现在由他担任鸡舍管理员，负责1处鸡舍（12万只）的管理工作。公司没有职务津贴，但会在发奖金时予以考虑。
- 对于日语能力检定等考试的合格者，将根据等级发放相应的祝贺金。北越鸡园松先生和其他3人，一共4人取得了N2的合格。
- 如果他本人希望考取驾照，我们将提供支援。群马县的一所驾校有越南籍教练，希望取得驾照的越南人会前往该驾校学车。

■ 关于加薪

- 今后将导入评估制度，工资采取定期加薪制。
- 关于工资以外的补贴，考虑增加住房补助与补贴、日语检定补贴、工作服购买补助与补贴，并考虑发放领班补贴。

■ 关于福利保健

- 因疫情爆发，新冠之后未再举行年末聚餐等活动。

5 效果与今后的趋势

■ 关于招纳的效果

- 已体现出劳动力提升、规模扩大等效果，已成为技能实习生的表率。
- 同时，有的技能实习3号外国人跳槽至其他行业（食品相关、餐厅等）、关东地区，打乱了人力规划，令人担忧。

■ 关于今后的录用扩大

- 为了消除劳动力不足的问题，今后将逐渐增加特定技能外国人的录用数量。
- 如在职的技能实习生愿意，我们也希望进行录用。

■ 关于招纳特定技能2号人才的意向

- 已经有2人取得了特定技能2号的合格，1号的在留期间还有剩余，所以2号手续今后办理。
- 松先生为了取得2号考试的合格，主要围绕特定技能2号的教材开展了学习，说明需要具备日语阅读能力，另外鸡以外畜产动物的相关学习很难。
- 他已取得特定技能2号的合格，因今年9月与持技能实习签证、在日本工作的女性结婚，劝说其办理家人也可陪同留在日本的特定技能2号在留申请。

6 关于招纳其他国家人才的规划

■ 关于招纳其他国家人才

- 对于现在雇佣的印尼籍技能实习生，如果他们愿意，本公司考虑作为特定技能外国人继续雇佣。
- 国家越多，担忧的事情也越多，但本公司希望增加招纳人数。

■ 创建共生社会的举措

- 外国员工会前往参观当地的各种活动。
- 大家和近邻农户关系融洽，这些农户会赠送自家种植的蔬菜。
- 以前新潟县地方政府曾组织交流支援等活动，现在基本没有。

■ 关于“育成就劳制度”

- 据悉一年内限制跳槽，但如果在掌握工作技能后跳槽到别的公司，那很令人头疼。
- 担心发生人才从地方向城市的流失，但会积极运用该项制度，促进向特定技能1号的转换。

7 特定技能外国人访谈



黎光松先生

- 进行本次访谈调查时始终陪同，日语水平不存在问题，已经了解日本文化和习惯。已取得了特定技能2号考试的合格。
- 主要围绕教材进行了2号考试的学习，鸡以外畜产动物的相关知识以及日语的学习很难。松先生反映，尤其是很难理解提问的意思。
- 计划于2024年9月与持技能实习生签证、在日本工作的女性结婚。准备办理家人也可陪同留在日本的特定技能2号在留申请手续，今后长久在这里工作。
- 老家在越南北部河内近郊，原本务农，进行猪、鸡养殖等农业生产。高中毕业后曾在服装行业工作，后来作为技能实习生来到日本工作，为留在越南的父母新建了住宅。

