

あいち外国人材適正受入れ・共生推進協議会会議資料

農林水産省 令和4年度予算概算決定
外国人材受入総合支援事業

(参考)農業分野における特定技能外国人受入れの優良事例集
(令和2年度外国人材受入総合支援事業)

令和4年2月16日

東海農政局

<対策のポイント>

農業、漁業、飲食料品製造業、外食業の各分野における外国人材の確保と適正かつ円滑な受入れに向けて、**外国人材の知識・技能を確認する試験の実施、働きやすい環境の整備**等を支援します。

<事業目標>

- 農業、漁業、飲食料品製造業及び外食業の分野における外国人材の確保
- 外国人材が働きやすい労働環境の整備の推進

<事業の内容>

1. 技能試験の円滑な実施

外国人材の知識及び技能を評価・確認するための**試験の作成・更新、実施**を支援します。

2. 外国人材が働きやすい環境の整備

農業、漁業、飲食料品製造業及び外食業の各分野で就労する外国人材が働きやすい環境整備等のために**相談窓口の設置、外国人材の労働環境の調査・分析、雇用主等への助言活動、優良事例の収集・周知**等の取組を支援します。

<事業イメージ>

1. 技能試験の円滑な実施

日本で即戦力となり得る知識及び技能を有しているかを確認するために必要な試験の作成・更新、国内外での試験の拡大・実施

試験の作成・更新



試験の実施



試験結果の通知

2. 外国人材が働きやすい環境の整備

外国人材等がアクセスしやすい相談体制の整備、外国人材の労働環境の実態把握と改善のための助言、雇用主による就労環境改善の取組事例の周知等

国

支援

民間団体等

相談窓口の設置

外国人材の労働環境の調査・分析、雇用主等への助言活動

優良事例の収集・周知

等

<事業の流れ>



【お問い合わせ先】

(農業分野)

経営局就農・女性課

(03-6744-2159)

(漁業分野)

水産庁企画課

(03-6744-2340)

(飲食料品製造業分野)

大臣官房新事業・食品産業部食品製造課

(03-6744-2397)

(外食業分野)

外食産業部

(03-6744-2252)



農業分野における

特定技能外国人受入れの 優良事例集



令和3年3月

一般社団法人全国農業会議所

はじめに

平成 31（2019）年 4 月 1 日施行の「出入国管理及び難民認定法及び法務省設置法の一部を改正する法律」により、在留資格「特定技能」が新設されました。

特定技能制度は、人手不足が深刻な産業分野にて、即戦力となる外国人材を受け入れるものです。

一般社団法人全国農業会議所では、農林水産省の令和 2（2020）年度事業「外国人材受入総合支援事業」において、農業分野で特定技能外国人を受入れている農業者等を調査し、優良事例集を作成しました。

具体的には、「農業特定技能協議会」に加入している受入農家等に、以下の事項についてアンケートを行ったうえで、個別に取材・調査した結果を取りまとめました。

- ① 導入のきっかけ
- ② 雇用契約・支援内容
- ③ 労働条件とキャリアアップ・処遇
- ④ 受入れた効果と今後の意向

現在、特定技能外国人を受入れている、あるいは受入れを検討している農業者等の皆さまが適正かつ円滑に制度を利用し、外国人材が働きやすい環境がより一層整備されるように本事例集をご活用ください。

※掲載内容はすべて取材時点のものです。

令和 3（2021）年 3 月

一般社団法人 全国農業会議所

特定技能外国人受入れの優良事例集 目次

01	事前研修をしっかりと受けた真面目な人多く、即戦力として採用	4
	[受入れ先] (株) 八街産直会 (千葉県八街市) [登録支援機関] 北総農業経営支援事業協同組合	
02	要望聞いて信頼関係の構築が大切	7
	[受入れ先] (有) 鎌田牧場 (香川県仲多度郡まんのう町) [登録支援機関] ファーマーズ協同組合	
03	日本人・外国人従業員が互いに目標・ライバルとして刺激	10
	[受入れ先] (株) 福島エンヤ (福島県石川郡玉川村) [登録支援機関] (株) インパルス	
04	農繁期の違いを生かし、県間での特定技能外国人材雇用を実現	13
	[受入れ先・派遣元] (株) エヌ (長崎県平戸市、人材派遣会社) [派遣先] 島原雲仙農業協同組合 (長崎県島原市)	
05	自社で支援計画作成し特定技能制度を活用	16
	[受入れ先] (有) 瑞穂農場 (茨城県常陸大宮市) [登録支援機関] なし	
06	技術者(専門職)の基本給と同等に設定し、自覚を求める	19
	[受入れ先] (株) ハルカインターナショナル (岐阜県郡上市) [登録支援機関] 岐阜バイオ協同組合	
07	言葉も経験も十分なので安心して仕事を任せられる	22
	[受入れ先] 山口牧場 (北海道中川郡豊頃町) [登録支援機関] Jクラウド事業協同組合	
08	勉強家で性格が明るい外国人材のおかげで職場が活性化	25
	[受入れ先] (株) ELEZO 社 (北海道豊頃町) [登録支援機関] なし (技能実習生の受入監理団体の助言を受け自社で支援計画作成)	
09	作業体験をフロー化し工程を理解するよう教育	28
	[受入れ先・派遣元] (株) アグリ & ケア (神奈川県相模原市、派遣会社) [派遣先] (株) 勝股農園 (和歌山県田辺市)	
10	繁忙期でも細部に手が行き届くようになり売上増加	31
	[受入れ先・派遣元] (株) アグリ & ケア (神奈川県相模原市、派遣会社) [派遣先] (有) 高儀農場 (新潟県新潟市)	
11	特定技能外国人は計画性が持てるので規模拡大も可能	33
	[受入れ先] (株) しらみずファーム (沖縄県八重瀬町) [登録支援機関] なし	
	参考資料	37

01 事前研修をしっかりと受けた 真面目な人多く、 即戦力として採用

現在は直接雇用だが、派遣形態も視野
雇用前に雇用条件と生活面のコストを説明

[受入れ先] (株) 八街産直会 (千葉県八街市)
[登録支援機関] 北総農業経営支援事業協同組合



基本情報

おもな作物 : 野菜類全般
耕作面積 : 23ha、ハウス23棟
社員構成 : 正社員20名、パート14名、外国人材16名

[在留資格等]

特定技能(耕種) : 6名 (ベトナム 男3名、女2名、モンゴル 女1名)
技能実習生 : 9名 (ベトナム、モンゴル中心)
特定活動 : 1名 (スリランカ)

導入のきっかけ・取り組み等

- 送り出し機関の事前研修で日本の社会活動等に差
- 特定技能制度開始直後は、書類関係の収集に苦労

技能実習生は20年前から受入れ。当初は中国人。現在は、当社や他県の農業者のところで技能実習を修了したベトナム人が多い。

送り出し機関が事前講習をしっかりと行っているところとそうでないところとでは、日本での社会活動等に差がある。特に同社が受け入れている外国人は、ベトナム、スリランカで事前講習をしっかりと行っており真面目な人が多い。賃金と休日の条件で折り合えば、即戦力として採用する。

現在、同社専務も参画している「北総農業経営支援事業協同組合」が、監理団体・登録支援機関として活動している。

特定技能制度が開始間もないこともあり、税務署、法務局、市役所等から証明書類等を集めることが大変だった。

雇用契約・支援内容

- 直接雇用が基本だが、スポットで使いたい農家もいる
- 通勤や買い物等のため全員に自転車を支給

[雇用契約]

現在は、すべて直接雇用で連続5年間の形態をとっている。契約農家は260戸で中には農繁期にスポットで使いたいという農家もあり、いずれは派遣形態の活用も視野に入れている。

[事前ガイダンスなど支援内容]

雇用前に、雇用条件の説明と生活面でのコスト(試算)を説明。

野菜の品種名など仕事に結び付く簡単な日本語テストも行っている。特に清掃方法の指導は徹底。

宿舎は、男女別で2DK当たり3人を目安に入居。一人当たり7.5㎡は必要と考えている。

外国人からは、スーパーやコンビニの場所について問い合わせがある。通勤や買い物等のため全員に自転車を支給している。

[地域交流]

盆踊り等のイベントへは参加を促している一方、専務が参加している消防団へも外国人の希望があれば連れていく。

[その他支援]

仕事中に雑談をするなどでコミュニケーションをとっている。

外国人からは医療関係の付き添いの依頼があり、通訳が対応している。

休日等のプライベートには口出ししないで自由にさせる。

労働条件とキャリアアップ・処遇

- 時給は最低賃金よりやや高め、自動車免許取得の費用も支出
- 毎年4月昇給、自動車免許でリーダーに

[賃金]

時給は最低賃金よりやや高く、月給にすると16万円以上。残業代は1.25倍加算している。給与は毎月5日に支給。

[休日]

休みは月6日間設けているが、外国人は休みの日でも働いており、その分給料も加算している。職安からも指摘されるほど、外国人は休まないことが今の問題。

[休憩時間]

休憩時間は、日本人のパートと同様、昼と午後で90分とっている。作業時には、水分補給が重要としているほか刃物や農機の扱い方に注意を注いでいる。

[その他支援]

その他、自動車免許の取得のために費用を支出している。

外国人材とは、3カ月に一回程度、会費制で居酒屋で飲み会を実施。

[キャリアアップ]

日本人同様、毎年4月昇給。

自動車免許取得を条件として、例えば、グループリーダーのような地位で処遇することとしている。

技能実習生から特定技能外国人材になった段階で、賃金等を3%程度引き上げた。当然、仕事のできる人には段階的に賃金を引き上げる。

効果と今後の意向

- 受け入れ後は規模拡大も実現するなど大きな力に
- 長期で働く意向があれば受け入れていきたい

[効果]

外国人受け入れにより、規模拡大や労働力アップにつながった。

規模拡大では20haから3ha拡大した。また、労働力については高齢者(平均65歳程度)のパートより、作業量が2.5倍高まったし、重量のある力仕事も引き受けてくれている。

特定技能外国人材の在留期限は5年にわたり、ある程度長期の経営計画を立てることができる。

日本人に比べ仕事に対するモチベーションが強い。若手の日本人労働者がなかなか定着しない中で、外国人は頑張るし、仕事を楽しんでいる。

外国人とのやり取りは勉強も兼ねて日本語で行っている。
彼ら、彼女らが日本でさらに長期で働きたい意向があれば、受け入れていく。



野菜の袋づめなどを行う特定技能外国人

02 要望聞いて 信頼関係の構築が大切

肉牛生産のため、
技能実習生はいい人材でも短期間で帰国
モチベーションにつながることから契約は1年更新

[受入れ先] (有) 鎌田牧場 (香川県仲多度郡まんのう町)
[登録支援機関] ファーマーズ協同組合



基本情報

おもな作物	: 肉牛
飼育頭数	: 3,900頭 (35年程度の経営歴、8～9年前からこの規模)
従業員	: 日本人15名以上、外国人6名
年商	: 8～9億円
[在留資格等]	
特定技能 (畜産)	: 3名 (カンボジア人 男性3名)
技能実習生	: 2名
特定活動	: 1名 (帰国不可の実習生)

導入のきっかけ・取り組み等

● 長期で働ける資格で外国人材に期待

ファーマーズ協同組合の組合員のもとで実習していた酪農2名、養鶏1名の技能実習修了生が、鎌田牧場での就労を希望したため、同社専務が面接に行った。

外国人材の活躍の期待が圧倒的に大きい。過去10数年間、技能実習生を受入れていたが、肉牛肥育のため制度上、2年目に移行することができず1年で帰国しており、せっかく良い人材でも帰ってしまうので絶対に特定技能制度を活用したいと考えていた。

雇用契約・支援内容

- 日本人以上の能力なので同等以上の雇用条件
- 自動車免許取得費用と軽自動車の購入費は牧場負担

5年は雇用するつもりだが、母国の状況含め何か事情が変わるかもしれないこと、外国人材のモチベーションになることから、1年ごとの契約更改としている。日本人以上の能力を持っているので、日本人と同等以上にすることがある。外国人材側の要望も聞いて信頼関係の構築が大切である。

[事前ガイダンス]

日本人と同じ賃金を出すこと、新しく寮を建てたこと、肉牛の注意点 (体が大きい等) を説明している。

[地域交流]

草刈りは年に3、4回。地域の人と面識ができるので地域住民も安心する。若くて能力のある外国人は草刈りでもありがたがられる。

【その他支援】

自動車免許の取得を支援。日本人と生活レベルを合わせるには免許が必須のため、免許取得費用、4人乗り軽自動車の購入費用はすべて牧場負担で支援した。最初にできるだけことはしてあげて安心させたい。免許取得試験に合格するためにも、日本語教育を充実させている。

労働条件とキャリアアップ・処遇

- 休日の束縛はせず、車での外出も許可
- 大型機械を扱うことから必要な安全衛生指導も実施

【賃金】

時給制。時給と月給どちらが適切か判断できず、同牧場では時給とした。

【労働時間】

残業はあり、1.25倍の割り増し賃金を支給。

【休日】

日本人と同じように変動制で週に1回休日取得。自己管理してもらうため、束縛はしない。車のキーも与えているので、自由に高松市まで遊びに行っているようだ。シフト制なので、他の外国人材と休みが被ることもあればバラバラのときもある。

【休憩時間】

日本人もきっちり取るので、同じように取る。

【安全衛生】

牛舎には2人セットで入る。外国人材だけでの作業はあまりない。いずれ大型機械を扱うことも想定しており、必要な安全衛生指導をしないといけない。

【キャリアアップ】

まだ就労して半年のため検討中だが、最終的には外国人材の管理責任者に位置づけたい。外国人材のピラミッドを作るイメージ
大型特殊免許をとればキャリアアップさせる、なども要件として想定。

【能力向上策】

役場を退職した教育学部卒の人材を日本語講師として招き、毎週水曜日の7時～8時半までを日本語学習の時間に行っている。N1の教科書を買って教えている。非常にレベルが高い。

【昇給】

1年目なのでまだ決めていないが、毎年4月あたりに3%程度あげる予定。

【福利厚生】

歓迎会の実施、ガス抜きのための宴会の実施。肉牛肥育のため畜舎を離れられないので、社員旅行は難しい。

効果と今後の意向

- 労働力向上で規模拡大に取り組める
- あいまいな考えでは外国人材を雇用しないほうがいい。

労働力アップは明らかで、規模をさらに拡大していきたい。日本語が堪能なので1年目の技能実習生も働きやすい。大いに力になっているので日本人も大変感謝している。

合計10人程度の外国人材を雇用したいと思っている。特定技能制度だと長期間雇用できるのでコミュニケーションも深まる。何でもそつなくこなすイメージ。カンボジア人は仏教国で優しく、喧嘩になったことがない。

制度上1年で帰国せざるを得なかったカンボジア人の技能実習生に対しても試験を実施し、うち1人が合格してお

り今後雇用する予定。

あいまいな考えをもっている会社は外国人材を雇用してほしくない。

外国人との共生は当たり前に必要な。

[マッチング制度化に向けて]

新規雇用では試用期間が必ず必要だが、特定技能制度での課題だと思う。

今の監理団体、登録支援機関の耕種グループ・畜産グループ内で良い人材を融通しあう仕組みでやっていくのが望ましいのではないか。

カンボジアにファーマーズ協同組合傘下の送出国機関を設立しており、外国人材募集にはルートがきっちりしている。



代表取締役（夫妻）



外国人材の寮外観



外国人材の専用車

03 日本人・外国人従業員が互いに目標・ライバルとして刺激

長期間雇用できる特定技能制度に期待
社員間の人間関係やトラブル発生防止にSNSなど活用

【受入れ先】 (株) 福島エンヤ (福島県石川郡玉川村)
【登録支援機関】 (株) インパルス



基本情報

おもな畜種 : 鶏 (孵化工場、事業所等あり)
飼育頭数 : 17万羽
従業員 : 日本人31名 (正職員29名、パート2名) 外国人4名 (特定技能2名、技能実習2名)
年商 : 23億円

【在留資格等】

特定技能 (畜産) : 2名 (ベトナム人 男性1名、女性1名)
技能実習生2号 : 2名 (ベトナム人 女性2名)

導入のきっかけ・取り組み等

● 技能実習修了生を特定技能として採用

福島エンヤで実習していた養鶏1名の技能実習修了生が同社での強い就労希望があったため、気心の知れているこの技能実習修了生を代表自らリクルートし、特定技能外国人材として採用した。

特定技能外国人材の活躍への期待は大きい。過去数年、技能実習生を受入れていたが、3年で帰国せざるを得ず、孵卵・種鶏業ではせっかく良い人材でも帰ってしまうので、制度ができ次第、絶対に特定技能制度を活用したいと考えていた。

鶏の孵化と採卵業は、将来的にベトナムで進歩・発展の伸びしろがあると思っており、特定技能外国人材に展望や期待をもっている。

現在は特定技能1号で5年間だが、さらなる期間延長を希望する。

国内外を問わず、この事業を意欲的にやりたい人には仕事を委託していきたい。

雇用契約・支援内容

- 長く働いてもらいたいため5年間の雇用契約
- 自動車免許の取得も支援、自転車や軽自動車も貸与

5年間の雇用契約とした。できるだけ長く働いてもらいたい。

日本人以上の熱意と能力があるので、日本人が部下となることもあり得る。

【事前ガイダンス】

特定技能制度がまだ確立されていない段階での説明だったので、やや不安はあった。住環境は工場や作業場から3～4kmのところにあるため、自転車を貸与している。

【地域交流】

道の駅「健康の駅」が地元行政によって設立されており、運動施設等の利活用が可能で、健康維持のため外国人材も活用している。地元の理解とともに、地域の人たちとも顔なじみとなっている。地域の生活者としてなじんでもらいたい。

【その他の支援】

特定技能外国人材の一人（男性）は母国での自動車運転免許があったが、ベトナムがジュネーブ協定国ではないため国際免許証の切り替えはできず、所定の手続きを経て日本の免許証を取得した。

もう一人の特定技能外国人材（女性）には、在留中に自動車免許の取得を支援した（費用の建て替え等）。軽自動車を貸与している。

直接会えぬ場面もあるため、常にSNSなどを活用し、社員間の人間関係やトラブル発生防止等に注意している。

労働条件とキャリアアップ・処遇

- 特定技能外国人材の給与は月給制、残業の際は割増賃金支給
- 変形労働時間制で、有給休暇で帰国も

【賃金】

月給制。技能実習生は時給制としているが、特定技能外国人材は月給制とした。

【労働時間】

1日の労働時間は7時間15分とし、外国人材も理解した上での1年タイプの変形労働時間制を採っている。残業はあるが、1.25倍の割増し賃金を支給。

【休日】

日本人と同じように変動制で月に6～7回の休日を取得。自己管理が原則なので束縛はしない。車のキーも与えているので、自由に須賀川あたりまで遊びに行っているようだ。

有休制度も日本人同様となっており、取得・消化も問題はない。母国への一時帰国等にも活用している。

【休憩時間】

昼1時間と、午前午後15分ずつ。日本人と同じように確実に取る。

【安全衛生】

危険な作業はあまりない。機械に触れるのは、孵卵器の温度チェック等のみ。

基本動作の徹底をその都度促しており、重い物の取り扱い時などは、絶対無理をしないように伝えている。

【キャリアアップ】

制度を導入してまだ期間が短いため検討中だが、段階的にレベルアップのプランを進めていきたい。特定技能外国人材にも熱意があり、技能実習生のリーダーや日本人の上司となる場面もあると考えている。

【能力向上策】

運転手当等も認識にある。

【昇給】

1年目なのでまだ決めていないが、将来は、日本人と同一に昇給させるなども要件として想定している。

【福利厚生】

食事会の実施や、外国人材の要望を受けて東京や北海道方面への旅行などを実施している。しかし飼育業務のため鶏舎を離れられないので、全員での社員旅行は難しい

効果と今後の意向

●労働力アップだけでなく労働環境・レベルも向上

労働力アップは明らか。日本人・外国人とも目標やライバルとして刺激になり、労働環境や労働レベルは上がった。技能実習生の面接等でベトナムへ出向いており、自宅を訪問して親や身内と接し、お互いに安心感がある。今後は技能実習修了生や特定技能外国人材の帰国者らと、事業提携も模索したい。

孵卵場（0.5年）と種鶏飼育（1.5年）の組み合わせでワンサイクル（1回転）であり、技能実習の3年間では2回転までの経験ができない。特定技能の5年間で十分に経験を積んでレベルアップし、母国での同様職種の発展に寄与してもらいたい。

特定技能外国人材の声

●日本で技術を学び、ベトナムで起業したい

特定技能外国人材【男性】

日本人の働き方を学びたい。技能実習生時代は勉強に専念したが、今度は労働者として、技術・ルールを修得したい。

ヒヨコを扱う作業は楽しく、またオスとメスの選別もできる。孵化器の温度取り等の機械の扱い方を学び、ベトナムでも同じ仕事をしたいと思っている。

5年でも10年でも、働きたい。

休日は、洗濯や買い物をするが、須賀川まで出かけることもある。

●漢字の理解が難しかったが、運転免許を取得

特定技能外国人材【女性】

日本での労働や生活に満足している。ベトナムでの賃金の3倍の収入がある。

日本で自動車免許を取らせてもらい、これからの車を使った生活面に期待している。免許取得では、漢字の理解が難しかったが実技・学科とも合格できた。交通ルールや標識は大丈夫だ。

日本在留中のベトナム人男性と結婚している。



カンベツ補助作業



特定技能外国人材の方々

04 農繁期の違いを生かし、 県間での特定技能外国人材 雇用を実現

人材派遣会社として外国人材の移動を進め産地維持などに協力
日本人と外国人材で農作業班を組織し活動

[受入れ先・派遣元] **(株) エヌ** (長崎県平戸市、人材派遣会社)
[派遣先] **島原雲仙農業協同組合** (長崎県島原市)



基本情報

職種 : 耕種農業
栽培面積 : JA島原雲仙管内の組合員農家での農作業 (ニンジン、白菜、レタス、大根、しょうが、小松菜他) 355ha
従業員 : エヌは、特定技能人材 (耕種) 15名 (カンボジア人 男性6名、女性9名) を受け入れており、このうちJA島原雲仙へ特定技能外国人 (耕種) を複数名派遣している。

導入のきっかけ・取り組み等

●長野、香川、茨城で技能実習を終えた農業経験者を雇用

エヌは人材派遣会社。派遣先のJA島原雲仙から要望があり、当初ベトナム人の労働者をリクルートの予定だった。しかし、日本とベトナムとは二国間協定の締結が送れたため、カンボジアに切り替え、現地面接に向いて特定技能人材として採用した。

人材は、長崎県内で受け入れていたカンボジア人技能実習生の送出機関を通じてリクルートした。その送出機関が送り出していた長野県、香川県、茨城県で実習した技能実習修了生を採用した。元実習先の評価調書等の取得が困難であり、技能実習の専門級試験合格者をメインに採用した。

2019年6月から、在留資格認定証明書交付申請をしたが、12月ようやく許可がおりた。

長崎県内の農業の人材不足は深刻であり、外国人材側も技能実習2号終了後は、技能実習3号の2年間在留か、特定技能1号での5年間在留かを模索していて、賃金収入への意欲も強かった。

雇用契約・支援内容

●県職員公舎に居住、Wi-Fi設備やプライベート空間を確保

[雇用契約]

株式会社エヌとJA等派遣先の派遣契約は原則半年、エヌと特定技能外国人材の雇用契約も半年で更新。在留資格を1年ごとに更新し、5年間の雇用を予定しているし、外国人側も5年間の在留を希望している。

[住環境]

特定技能外国人材の住みやすさや広さを基本に。Wi-Fi設備やプライベートな空間を確保し、3LDK×2戸の長崎県職員公舎に住んでいる。住環境から農援隊や収穫班の集合場所に一時集合し (約10分)、他の日本人労働者とともに農家圃場へ向かう (約15分)。その間は、農協職員や臨時職員運転の送迎車を利用する。

農援隊は平成20年、国の農業労働力確保支援事業のもとに組織し、平成24年よりJA島原雲仙の独自形態に。特定技能外国人は日本人26名、別の収穫班 (日本人40名=20名×2班) とともに働く。

[地域交流]

農業労働力支援協議会（自治体やJA等で構成）において、また仕事中にもいろいろと交流している。

[その他の支援]

長崎県振興局からの運動会等の地域イベント参加へも誘いがあったが、コロナショックにより実現していない。外国人材側も積極的に挨拶したりして、交流している。

労働条件とキャリアアップ・処遇

- 写真付きマニュアルや母国語の注意書きなど安全にも配慮
- 労働時間は週40時間を確保し、休日も日本人と同等

[賃金]

時給制

[労働時間]

1日の労働時間は8時間とし、休憩は一斉に休憩し、昼休みの1時間と、午前・午後の各15分ずつ。

農作業は天候等に左右されやすく、労働時間の確保が難しい場面もあるが、週40時間を遵守している。

[休日]

日本人と同じように、月に5～8回の休日取得。通常は月の土曜、日曜日が休日で、農繁期は週1日となる。

[休憩時間]

昼1時間と、午前午後に15分ずつ。日本人と同じように確実に取得している

[安全衛生]

危険な作業はない。ニンジン収穫時の、トラクターの運転やアタッチメント、運搬機、クレーン等の操作は日本人従業員で実施。

「12品目ごとの栽培作業マニュアルを写真付きで作成」し、「日本語と母国語（クメール語）で表示して、注意喚起」している。しかし、特定技能外国人材は技能実習等で経験もあり、作業手順の飲み込みも早い。

[キャリアアップ]

2019年12月から就労してまだ半年のため検討中だが、1年ごとに見直しを進めていきたい。

[能力向上策]

JAと協力して、栽培管理や農薬使用等の講習会を開催する教育訓練計画を持っている。

[昇給]

1年目なのでまだ決めていないが、受け入れて将来的には想定している。

[福利厚生]

特定技能外国人材同士の食事会の実施。農援隊の日本人従業員等との交流会など。

効果と今後の意向

- 労働力アップと職場環境の活性化につながる
- 海外試験合格者の採用も積極的に検討

労働力アップや職場活性化につながった。特定技能外国人材も入国当初に比較して、明らかに交流の幅が広がり、日本語や日本への理解も深まっている。

天候等により農家で農作業ができない場合など、JAの農産物選果場等での作業等もある（全体の2割程度）が、よく働いてもらっている。

面接等でカンボジアへ出向いており、お互いに安心感がある。

今回は技能実習修了生の帰国者を採用したが、今後は農業技能測定試験の海外試験合格者採用も積極的に考えて

いきたい。いずれも送出国を通じてリクルートする。

農作業や収穫作業時の人材不足は進み、日本人募集もままならない。外国人材の活用を、大いに進めていきたい。

【特定技能外国人材の県間リレー】

農業労働力支援として、特定技能外国人材の県間リレーを進め、特定技能外国人材の通年雇用実現に努めたい。各県の農繁期の違いを活かし、人材派遣会社として特定技能外国人材の移動を進め、各県の産地維持や農家の規模拡大に寄与したい。現在、2019年12月から2020年6月までは長崎県、2020年6月から2020年11月までは長野県で、4人の特定技能外国人材の雇用を実現している。



レタスの収穫作業



寮の長崎県公務員宿舎

05 自社で支援計画作成し 特定技能制度を活用

コスト増と事務煩雑につながるため支援機関は利用せず
特定技能外国人材を受け入れた結果、
技能実習生が仕事に取り組む姿勢に変化も

[受入れ先] (有) 瑞穂農場 (茨城県常陸大宮市)
[登録支援機関] なし



基本情報

おもな畜種 : 肉用牛10,700頭、乳用牛 9,000頭

正社員 : 約400名

外国人・パート : 58名

年収 : 200億円

[在留資格等]

特定技能(畜産) : 2名(中国 男女各1名)

技能実習生 : 56名 グループ会社全体80名(男女半々)(中国)

特定活動 : 8名(中国、永住権取得者等)

導入のきっかけ・取り組み等

● 中国の送り出し機関から毎年技能実習生を受け入れ

創設70年を迎える瑞穂農場は、北海道から沖縄まで14分場を保有する県内トップの農場である。技能実習生は、取締役の出身地の送り出し機関とのつながりを生かし、毎年中国から受入れている。同農場に対する送り出し機関からの信頼も厚い。

このような企業でも日本人の求人は集まらない。入社しても育成するまで3年にかかるが、短期でやめてしまう人も多い。このため、特定技能制度が創設されたことにより、2020年1月から同農場の技能実習修了生2名を中国から呼び、特定技能外国人材として雇用した。

特定技能外国人受け入れのためには支援計画の作成が必要であるが、登録支援機関に作成を依頼するとコストがかかりかえって煩雑であるため、同農場で作成している。

雇用契約・支援内容

● 仕事内容と雇用条件、税金などについては細かく説明

● 全8カ所にインターネット完備の寮を準備

[雇用契約]

現在は、すべて直接雇用で連続5年間の形態をとっているが、当面1年契約としている。
給与は、日本人と同等以上に支払うようにしている。

[支援内容]

仕事内容と雇用条件、税金支払い等については細かく説明。

社会保険に加入。納税もすべて行っている。

技能実習生は、作業が酪農だけだったため、特定技能外国人材には肉用牛についての説明が大事。

採用については、瑞穂農場の分場管内での移動があるが、不正をしない限り解雇にはならないと説明している。

寮は全部で8カ所あり、インターネットが完備してある。

[地域交流]

分場ごとに通訳がおり、市が主催する着付け教室やお茶会に出かけている。

[その他の支援]

また、支援責任者（中国人）や支援担当者（日本人）が、上の者から声をかけなければ外国人材が孤独感が強まるとの考え方のもと、折に触れ声掛けを行っている。

農場自体は高台にあり付近は坂道が多いことから、外国人材すべてに電動自転車（1台10万円）を貸与している。

労働条件とキャリアアップ・処遇

●会社支給のヘルメットや安全靴等着用で安全性を確保

[労働条件]

労働時間は、1日7時間、土曜5時間で週40時間が基本。時々、牛の出産のため残業になることもある。

休日は日曜プラス1日、月5日が基本だが、入社時から有給休暇を与えており、休日の間隔が開かないよう配慮している。

休憩時間は1.5～2時間。専用の休憩室に長いソファを設置し寝転がれるよう配慮している。

[安全衛生]

作業時には、会社で支給したヘルメット、プロテクター、安全長靴、保護メガネ等着用するほか、農場内には飲料用のサーバーを設置し、安全性の確保に万全を期している。

[福利厚生]

特定技能5年間終了後、正社員で雇用することを考えている。

寮費は、水道光熱費に見合う金額を徴収するが、現在寮費を値下げして実質的には無料となっている。

特定技能期間5年間には、本人の希望で1～2回は会社負担で帰国させる予定。

技能実習生からの移行に際し、賃金を引き上げている。

効果と今後の意向

●海外進出視野に人的つながりを大事に

特定技能外国人材を受け入れた結果、技能実習3年間で終了ではないとの認識が生じ、技能実習生の仕事に取り組む姿勢がより良くなってきた。

特定技能外国人材が帰国後は事業提携等の構想もある。

瑞穂農場が海外に進出するためにも人間的なつながりがある人材は得難いところ今後は、中国に限らず、ベトナムからの人材も受け入れる構想もある。

特定技能外国人材の声

仕事も生活も問題なく満足している。

二人とも子供が成長していて、たびたび連絡を取っているので安心している。



搾乳機による作業風景

06 技術者（専門職）の 基本給と同等に設定し、 自覚を求める

信頼で成り立つ関係を構築し、本人の続けられる限り雇用を継続
評価主義で昇給、各種手当も支給

【受入れ先】 (株) ハルインターナショナル (岐阜県郡上市)
【登録支援機関】 岐阜バイオ協同組合



基本情報

おもな作物 : きのこ（椎茸、キクラゲ、キシガサ茸など）
耕作面積 : 3.5ha
ハウス : 58棟（ここ8年で3倍程度規模拡大）
従業員 : 日本人5名、外国人25名

同社の会長は「ハルインターナショナル」「和良農産」「京都蔬菜食品有限公司」の3社の代表。その他、連携グループが愛媛県や宮城県、鹿児島県でも事業を実施。

規模拡大の要因として、栽培面では椎茸の周年栽培やキクラゲの新品種ができたことと販路では消費者の有機栽培に対する理解醸成や大手外食チェーンと契約したこと。

後発企業のため、先行企業との差別化として「有機」を重視し、日本オーガニック&ナチュラルフーズ協会(JONA)の有機認証を取得。農薬不使用、明確なトレーサビリティなどが要件。自社で種菌の培養、菌床ブロック生産を行う。

【在留資格等】

特定技能 : 5名（男1名、女4名 技能実習修了生3名、帰国実習生2名）
技能実習生 : 20名（過去11年間で受入れ延べ人数は100名超）
技術・人文知識・国際業務 : 2名（男1名、女1名 京都蔬菜食品できのこ研究。技術指導員）

導入のきっかけ・取り組み等

● 特定技能制度は単なる雇用の継続ではない

特定技能外国人材は全て中国人。2019年8月末に2号技能実習を満了する者がおり、特定技能へ在留資格を変更した。その後、帰国した技能実習修了生12名を集めて中国で特定技能制度の説明を実施。うち5名は日本での就労や会長との再会を希望し、再来日の意向があったため、同年12月末に在留資格認定。旧正月後すぐに入国した。その後、帰国者もあり2020年8月時点では、上記の5名が特定技能外国人材として在留中。

技能実習中にできた人間関係はお互いの信頼関係で結ばれており、特定技能制度は単なる雇用の継続でなく経営者と就労者をつなぐ太いパイプと認識。会長自身が中国の浙江省で長く勤めたため、こうした理解が醸成された。

全て受入れた技能実習生から雇用しているため、自社でリクルートとしている。

雇用契約・支援内容

- 敷地内に個室の寮を完備、自転車を支給
- 帰国の際の往復旅費は会社負担

[契約期間]

1年契約で5回更新する予定である。信頼関係で成り立つ関係であり、本人が続けられる限り雇用するつもり。

[事前ガイダンス]

JITCOの「特定技能総合保険」、労働条件、福利厚生を主に説明。技能実習修了生のため、生活環境については特段の説明は不要。

[住環境]

敷地内に9～12㎡の個室の寮を完備。特定技能は寮費、水道光熱費は会社負担（月2万4千円）。自転車を会社が支給。

[地域交流]

下呂温泉でのレクリエーション、地元神社の祭に参加など。祭では、酒や卵をもらったり、ビンゴ大会で旅行券をあてたことがある。

[その他]

年に1回、往復旅費を会社負担で3週間帰国させている。旧正月が主だが、全員同時に不在になると困るため、相談しながら時期を決定。

労働条件とキャリアアップ・処遇

- 身だしなみを整えるよう指導し、感染症対策にも注意促す

[賃金]

月給制。技術者（専門職）の基本給と同等に設定しており、特定技能外国人材もそちらに位置付けている。そのくらいの自覚を持って働いてもらうため。

[労働時間]

8時～17時。残業はほぼ無し。

[休日]

週休2日制のため、月によっては8日を超えることもある。休日の過ごし方は技能実習生時代と変わらず、スーパーで買い物や寮で休息している。

[休憩時間]

12～13時が雇用契約上の休憩時間。他に、10時から15分間、15時から15分間休憩をとるようにしている。暑い時期は、自販機で購入した飲み物、植え付けているスイカやアイス等を配布して熱中症対策をしている

[安全衛生]

原木を持ち運ぶ作業等の危険作業は、安全用品を貸し出して注意している。機械作業はボタン操作が基本なので危険はない。

人数が増えたので洗濯機を計11台設置。常に身だしなみを整え、綺麗にするよう指導している。

新型コロナ対策として消毒、手洗い奨励。食堂のホワイトボードに注意事項を記載。

[キャリアアップ]

まだ正式に班長として任命には至っていないが、班長並み手当を与えている者もいる。

きのこ栽培は様々な工程があるが、「この工程は完全に任せてもよい」と判断できる実績や姿勢があれば班長とみなす。中国人5～6人で一班構成。責任と権限を持たせて仕切らせるのが目的。

【昇給】

定期昇給の定めはないが、評価主義で昇給させる。日本人も同じ。

【手当】

班長手当、皆勤手当、ボーナス（日本人と同じ月数）などで、月給30万円に至る者もいる。

【福利厚生】

2週間に1回、参加費無料の食事会を開催。社内の食堂や広場で、焼肉としゃぶしゃぶを交互に実施。地元の取引業者も参加し地域交流にもなる。

効果と今後の意向

- 技能実習生の目指す方向性ができ、現場の品質向上に直結
- 他分野で修了した技能実習生受け入れも実現

技能実習生に対し、努力すれば大幅に賃金がアップする特定技能外国人材になれるという働く上での動機付けにつながっており、特定技能によって実習生が目指す方向性ができた。社内のモデル（スター）を作ったと、会長はよく語る。

このことが、単に生産するだけでなく、より良いものを作ろうと品質向上に向けた気持ちに資することになった。今いる者を育成するという観点で、技能実習生を特定技能外国人材に移行することが基本方針である。

また、千葉県の電子機器組立メーカーで雇用期間満了し、帰国不可の技能実習生6名を2020年8月から受入れることが決まっている。本人の意欲次第だが、こうしたケースも積極的に雇用して特定技能外国人材への育成をしていきたい。

なお、組合としては、農業技能測定試験合格者も今後対象にしていきたい。



キクラゲの天日干しをする特定技能外国人材



パック詰めを行う特定技能外国人材



個室の寮

07 言葉も経験も十分なので 安心して仕事を任せられる

従業員の稼働体制を考え交代で休日が取れるよう工夫
外国人材獲得競争は進むので日本が選ばれるよう
官民で努力が必要

[受入れ先] 山口牧場 (北海道中川郡豊頃町)
[登録支援機関] Jクラウド事業協同組合



基本情報

職種 : 畜産農業

酪農(経産牛420頭、未經産牛230頭、計650頭)。飼料用トウモロコシや牧草栽培が、約200ha。

従業員: 家族経営がメイン(代表、長男夫婦、次男夫婦、日本人従業員2人、全員女性のベトナム人特定技能外国人1人+技能実習生6人で、13人体制)。代表が自家生産形態で築き上げ、平成8年よりパーラー方式へ転換し雇用形態となり、現在は40ptロータリーパーラーを所有している。

[在留資格等]

特定技能(畜産) : 1名(ベトナム人 女性)

技能実習生 : 6名(ベトナム人 女性)

導入のきっかけ・取り組み等

● 技能実習生時代の経験生かし作業、後輩指導も

2012年に外国人技能実習生を導入した際は中国人2人であったが、2期生からはベトナム人(ハノイ周辺)を受け入れている。

特定技能外国人材は、主に搾乳作業をやってもらっている。言葉のハンディがなく、技能実習生時代の経験としっかりした作業態度等から、実習修了後の約1カ月間の一時帰国を経て、特定技能外国人材に移行し継続して雇用した。新規の後輩技能実習生を指導してもらおうという意図もあった。

外国人材は手取り額を多くするため残業をしたがるが、収入額が多く、安定している特定技能外国人材になることを希望した。あと1年で終了する技能実習生も、特定技能外国人材への変更を希望している。

雇用契約・支援内容

- 治安もよく新築の宿舎から自転車で通勤
- 日本人従業員の不在時も技能実習生を指示し搾乳

[雇用契約]

2019年11月で実習修了し一時帰国後、2020年1月から直接雇用している。

秋の飼料作物等の収穫期には、長男・次男夫婦らが収穫作業に専念でき、搾乳作業は特定技能外国人をヘッド(リーダー)とするベトナム人に一任している。

5年間は雇用するつもりだが、いきなり5年間は疑問もあり、1年間ごとに更新していく

[支援計画]

登録支援機関の「Jクラウド事業協同組合」が支援計画を作成。

【宿舍】

警察の派出所が近隣にあり治安がいい土地に、2019年1月に宿舍を新築した。その宿舍でベトナム人7人が生活し、隣家には次男の家がある。牛舎等の作業現場までは500mほどで、悪天候の場合は次男の運転するワゴン車で6人を送迎している。

また7人のベトナム人には、それぞれに日本製の自転車を貸与している。

【休日】

一方、休日等はベトナム人同士の自由な時間でもあり、あまり干渉しないことが重要だと理解している。

【地域交流】

町やJA等が主催する産業まつり等への参加を考えていたが、2020年はコロナ感染対策から中止となっている。従業員との食事会なども検討している。

【その他の支援】

登録支援機関の通訳や事務員の支援を得て、日本語の学習会を実施している。

労働条件とキャリアアップ・処遇

- 家族手当や特別手当、特定技能手当を設定し支給
- 日本人も外国人も法定休日以外に1日休めるよう設定

【賃金】

基本給は185000円だが、家族手当や特別手当及び特定技能手当を設定しており、総額は20数万円となり手取り額も20万円近くとなる。

【労働時間】

1日の労働時間は6.5時間になっている。

13人体制での稼働が基本だが、10人体制でも稼働できるので常時2人は休日を取れるようにしている。ベトナム人7人の内の6人体制で毎日稼働しているので、休日は法定休日のほかに、毎日1人は必ず休めるように設定している。

【休憩】

搾乳時間帯は朝と晩の2回搾り体制であり、2.5時間の搾乳時間終了後にそれぞれ休憩し、毎日4時間以上の休憩がある。

【安全衛生】

ゆっくり回転するパーラーにおいて、乳房をきれいにしてミルカーをセットする作業なので、危険な作業はない。ただ乳牛の急な動きには、十分注意するように指導している。特に初産牛には注意が必要である。

またバルクに抗生物質等が混入しないように注意し、毎日6,000リットル×2基の生乳がダメにならないよう、全員が細心の注意を払っている。

【キャリアアップ】

新規技能実習生に対して、指導的な立場で活動してもらっている。

【能力向上策】

登録支援機関の協力のもとに、日本語学習を実施している。通訳も元・技能実習生で、意欲があり各立場を理解している。

【昇給・手当】

雇用契約更新時には登録支援機関と確認して、基本給を3%程度昇給する予定である。

賃金以外に、本国に残ってきている家族に対する家族手当と外国人に対する特別手当（技能実習生を含む）、特定技能外国人材に対する特定技能手当を設定している。

【福利厚生】

登録支援機関とともに諸企画を持っているが、今年はコロナ感染防止から、中止している。

効果と今後の意向

●外国人材にはハングリー精神があり、しっかり応えたい

特定技能外国人材は責任感も能力もあり、搾乳ローテーションも決まっているので、安心して任せられてよく働いてもらっている。

面接等で監理団体（登録支援機関）とともにハノイへ出向いており、お互いに安心感がある。

農作業での人材不足は進み、日本人を募集しても集まらない。一方、外国人材には日本の50数年前と同様に、ハングリー精神がある。それにしっかり応えていきたい。

外国人材を受け入れることには、当初家族の反対もあったが、言葉にハンディがあった分、身振り手振りで対応し、いろいろと配慮してきた。

今後、外国人材の獲得競争は激化すると思う。台湾や韓国などの外国より優位に立ち、技術を学びたい外国人から日本が選ばれることが求められる。官民が努力していかなければならない。その一環として、規制や審査の緩和など、外国人材からより日本が選ばれるよう配慮を望みたい。

特定技能外国人材の声

仕事はすべて覚え、楽しんで仕事しています。給料にも満足しています。



40ptミルクパーラー



寮

08 勉強家で性格が明るい 外国人材のおかげで 職場が活性化

酪農での技能実習終了後に養豚で雇用
支援計画は専門の団体に助言をもらい自社で



【受入れ先】 (株) ELEZO社 (北海道豊頃町)

【登録支援機関】 なし (技能実習生の受入監理団体の助言を受け自社で支援計画作成)

基本情報

おもな畜種 : 肥育豚130頭、肉用鴨 30羽

正社員 : 日本人10名、外国人2名

ELEZO社は、北海道帯広の食肉料理集団として、十勝豊頃町に食肉総合ラボラトリーを構えている。食肉の生産から食肉製造・加工、レストランの料理提供までを手がけている。

【在留資格等】

特定技能(畜産) : 1名 (ベトナム 女)

技能実習生(養豚) : 1名 (ベトナム 男)

※特定技能外国人材は、技能実習の監理団体を通じて募集した。

導入のきっかけ・取り組み等

● 近隣農家の技能実習修了生を雇用

帯広出身で料理人でもある同社代表が、ジビエ（鹿）料理を食べたことを契機に同社を設立し15年ほど経たところ。東京都内にはレストランを開店し、現在年商数億に至っている。従業員は、日本人10名、特定技能人材と技能実習生各1名。

健康な豚や牛を育成するために、北海道大学と連携。豚は同社付近の放牧場で、牛は近隣農家に委託し、特に豚では珍しい放牧での育成を行っている。その他、鹿、熊などのジビエ料理の食材を狩猟により捕獲している。

特定技能外国人材は、近隣の酪農家で技能実習2号を修了した女性で、特定技能外国人材制度が創設されたことから監理団体を通じて雇用することになった。

特定技能外国人材の受け入れのためには支援計画の作成が必要であるが、登録支援機関に作成を依頼するとコストがかかり、かえって煩雑であるとして、同社では監理団体のアドバイスを受けながら自ら作成した。

雇用契約・支援内容

- 地域の行事にも社員とともに参加
- 本社機能を持つ一軒家で生活、光熱費のみ実費

【雇用契約】

雇用契約は直接雇用で1年ごとの更新の形態をとっている。

特定技能外国人材は高校卒業後19才から3年間、北海道の音更町で技能実習生として日本に滞在していることから、生活上のルールや買い物など特段の指導はなかった。

給与は月給制。技能実習生も男性が1名おり同様に月給で支払っているが、特定技能外国人材とは差を設けて

いる。

[技術指導]

特定技能外国人材は技能実習生時には、酪農実習だけだったことから、仕事上、養豚についての指導が大事であったが、現在ではそつなくこなしている。

[地域交流]

運動会や祭りなど地域の行事にも、社員一緒に参加するが、この外国人材は若い女性であることから町の人々にもかわいがられ、高齢化の地域ではかなり目立つ存在である。

[住居]

住居は、同社本社機能を持つ一軒家で生活している。

家賃は、光熱水道費は実費で徴収するが、その他は無料である。

夕食は、寮生（3名）が当番制で作っており、ベトナム料理以外に徐々に和食にも慣れてきており、和食も提供されている。

労働条件とキャリアアップ・処遇

●日本語の勉強のため書籍を貸出

[労働時間]

労働時間は、1日7～8時間、平日9時から18時。

外国人材は残業したがるが、外国人材は残業なしが基本。

[その他支援]

同社総務部長は女性であり、月4～5日の休日には、一緒に行動するか、何をするかの確認を行っている。

休憩時間は1日2時間程度、昼寝も含めゆっくり休んでもらうことに気をつけている。

初めての作業時には、他の従業員も確認できる状態で注意点を必ず最初に伝えている。

[キャリアアップ]

特定技能外国人材制度の期限は5年間であるが、終了後にも、できるだけ永住してほしいとの希望。

キャリアアップは、現在初年度のため今後の検討課題である。外国人材の日本や日本語の勉強のため、いろいろな書物を常に貸し出している。また、外国人材もどんどん質問してくる。

効果と今後の意向

●日本語検定2級を取得するなど勉強家

特定技能外国人材を受け入れた結果、彼女の明るさがムードメーカーとして、職場の活性化につながっている。

特定技能外国人材は、日本語検定2級を取得している勉強家で、人間的にも好感がもてる。ムードメーカーのような人材であるとして、同社としては例えば日本人従業員との婚姻など、できれば永住権を獲得するような、できるだけ長く在留することを考えて欲しい。

同社としては、特定技能外国人材の出身地のハノイを訪れ、郷土の風景に接し、家族等とも会ってみたいとの意向である。

特定技能外国人材により、活気とすごくいい雰囲気が出てきたことから、これからも数名増やしたいと考えているところ。

特定技能外国人材の声

仕事も生活も問題なく満足している。

仮に帰国した場合、母国で豚の仕事はないことから、将来は先生になることを考えている。

一方では、帯広に行けばベトナムの食材はあるし、高卒後5年、日本で暮らしていることや姉が愛知にいることもあり、これからも日本で長く住みたい。



ベトナム出身の特定技能外国人材



特定技能外国人材と談笑する同社の部長



新築のラボラトリー

09 作業体験をフロー化し 工程を理解するよう教育

派遣会社が主体となって支援や教育を実施
規模拡大と売上増加につながり即戦力として重宝



[受入れ先・派遣元] **(株) アグリ&ケア** (神奈川県相模原市、派遣会社)
[派遣先] **(株) 勝股農園** (和歌山県田辺市)

基本情報

おもな作物 : 梅
耕作面積 : 約2ha
従業員 : 日本人3名、外国人2名、パート・アルバイト5名程度
[在留資格等]
特定技能 : 2名 (男性)

導入のきっかけ・取り組み等

- 受け入れ例がなかったが、技能実習修了生を雇用
- 帰国後の農業従事に経験を生かせればと期待

近隣に梅栽培農家は多いが、外国人受け入れ例は他にない。

6月～7月が収穫時期で人手が必要である。

2名ともベトナム人。大分県で技能実習2年を修了。2020年5月から受入開始。知り合いから特定技能制度を紹介してもらい、抵抗なく受入れを決めた。代表自身も31歳で色々とチャレンジしたいと考えており、この外国人材も若く体力があるので、助かっている。

この外国人材が母国実家で農業していて、ベトナムに帰ったときに学んだことが活かされればと期待したことはある。梅はベトナムでは栽培していないが、全体的な栽培技術を学べる。

雇用契約・支援内容

- 派遣元に居る外国人社員が言葉や文化などを教育
- 派遣契約は3カ月ごとに更新

派遣契約は3カ月ごとに更新。農園としては5年間継続して雇用したいと考えている。

支援計画はアグリ&ケアが作成。

[事前ガイダンス]

アグリ&ケア独自の教育プログラムがある。GAPの内容を学ぶようなテキストや、耕種・畜産ごとに日本語で分かりやすいテキスト、日本で暮らすための注意事項を書いたテキストを作成。

アグリ&ケアでは、ベトナム人とミャンマー人を管理部門として雇っている。永住権持っており、日本語と現地語が使えるのでブリッジ役を担う。

[住環境]

農園まで車まで10分程度の一軒家で2人暮らし。集合場所から送迎している。歩いていける距離にスーパーや

コンビニがある。本人が購入した自転車で行っている。

なお、外国人材の経済的負担軽減のため、家賃が高い場合はアグリ&ケアから一部家賃補助を支給する。

[地域交流]

白浜等の観光スポットに行く予定だったが、新型コロナのため実施できていない。田舎なので休みの日は一緒に川にあって、アユやうなぎをとって遊んでいる。

アグリ&ケアで受入時に本社がある神奈川県に一月滞在して、日本食を作ってみんなで食べる催しを実施。周辺の技能実習生との交流は個々にしている。40人くらいみなべ町に実習生いる。どこかの企業が多く雇っていて、どこで知り合ったかは分からないがSNSでつながっているようだ。

[その他]

面談はアグリ&ケアが実施。勤務報告のことで分からないこと等があったら、LINEで連絡をとる。

労働条件とキャリアアップ・処遇

- 草刈り作業でのけが防止のため事前学習に力を入れる
- 派遣会社が既存の農業教材を日本語に翻訳

[賃金]

アグリ&ケアは月給制にしており、月17万円～18万円。

[労働時間]

8時～17時。状況によって変動する。収穫時期は6時から働くこともたまにある。畑作業で雨天時足元が悪いので時間を変えたり、倉庫で梅の選別作業をしたりする。梅は、収穫後に塩漬けし梅干しにした後に階級を分ける選別作業がある。

[休日]

基本、土日休日で一カ月に8日程度。有給休暇も申請があったら取得している。休日は満足している様子だ。

[休憩時間]

昼休憩1時間に加え、午前午後に畑で適宜休憩している。

[安全衛生]

梅畑は斜面がきついで、怪我の可能性がある草刈り作業等は事前に教育している。機械を落とさないようにする、斜面ではここに立つと滑らないなど教えている。収穫で脚立を使うため、脚立の使い方も指導。

アグリ&ケアでは、指導員の資格をもった職員がGAP解説で労働安全に関わるリスク想定、怪我の防止のための教育を実施。

[キャリアアップ]

リーダーやマネージャーへの昇進制度があるが、アグリ&ケアはまだ創立2年目なので対象者は現時点ではない。

人事評価はアグリ&ケアが、1年間働いた成果を派遣先からの意見も踏まえて評価する。

[能力向上の仕組み]

アグリ&ケアでは、就労前、2年目、3年目と体系的な教育プログラムがある。就労前研修は、GAP研修と怪我をしない（リスクを考える）こと、リーダー目線を持つための管理業務などに力点を置く。自身が技能実習時代に体験した作業のフローを整理させ、作業工程を理解できるようにしている。

オリジナル教材として、既存の農業資料をやさしい日本語で書いたものを用意している。

勝俣農園では、一通り作業にトライしてもらう。梅に関わる仕事は畑作業だけでなく選別など、今まで日本人にしか任せていなかった作業をやらせている。覚えは良い。

[昇給]

定期昇給は年一回、アグリ&ケアの雇用者と同じタイミング。

[手当]

通勤の実費手当、住宅の一部手当などを支給。自動車免許をもった特定技能外国人材のニーズは全国であり、アグリ&ケアでは、免許取得できるように申込や事前の教育サポートがある。取得費用は本人負担だが、貸付制度がある。これまで10人程度が免許を取得している。

[福利厚生]

農園ではバーベキュー等を実施。

効果と今後の意向

- 日本人の代わりだったが、今では外国人材を増やしたい
- 今後も外国人材が定着するよう農家の意見を聴いて実現したい

農園として規模拡大や売上増加につながった。収穫作業の効率がよくなった。即戦力として役立っている。アグリ&ケアとして、相互交流や何かできないか検討している。

アグリ&ケアとしては、計画的に年間契約を増やしていきたい。勝俣農園としても外国人材を増やす意向あり。もともとは日本人が集まらないことをきっかけに受入れたが、2人とも非常に人もよく一緒に仕事をやりやすいので人数を増やしていきたい。

近隣の農家から、勝俣農園の受入状況を見て外国人材受入れのニーズが高まっているように思う。

アグリ&ケアは創業間もないので、農家の意見を聞きながら自動車免許やフォークリフトの資格があるとよいなど要望があれば支援していきたい。

日本語レベルはN3を標準にしており、日本語レベル高いことに重点を置いている。

農業では派遣の文化が根付いていないのが現実であり、まずは派遣とはどういうものかを説明していき広めていきたい。



梅の木の植え付け

外国人と接する機会が増えいい経験

安定した労働力が確保できたため中長期の計画が立てやすい

[受入れ先・派遣元] (株) アグリ&ケア (神奈川県相模原市、派遣会社)

[派遣先] (有) 高儀農場 (新潟県新潟市)

基本情報

おもな作物	: フルーツトマト、イチゴ、米
耕作面積	: 水稲330a 畑10a 大型鉄骨ハウス12,000㎡ パイプハウス260㎡
従業員	: 日本人25名 (パート含む)、外国人1名 外国人は農場部門のみだが、パック詰めも同部門として取り組んでいる。

[在留資格等]

特定技能 : 1名 (ベトナム人女性)

導入のきっかけ・取り組み等

● 日本で働きより多くの農業技術学びたい技能実習修了生を雇用

高儀農場は、農場、直売所、レストランの3部門を経営。技能実習生は受入れていない。近隣農家で受入れている事例はあるが、つがななかったので、国家戦略特区事業を活用しアグリ&ケアから派遣で受入れることにした。

外国人はもともと技能実習生であり、当初から日本で働く意向があった。特定技能を経て帰国後も農業を営む意向で、トマトはどこの国でも栽培できるため技術を習得したいと考える。

帰国したベトナム人技能実習経験者に対し、アグリ&ケアが求人募集。本農場の特定技能外国人材は、特区事業でも日本で従事していた者。

雇用契約・支援内容

● できるだけ長く働いてもらい、成長見守る

特定技能外国人材制度としては、2019年9月から契約。

高儀農場の契約は1年ごと。どこの業界でも、経験に応じて知識や能力が身に付き、「この時期はこの作業がある」と理解できる。このため、できるだけ長く勤めてほしいと考えている。外国人・日本人問わず、慣れてくると安心して働けるため長い目で見ていきたい。

[支援計画]

支援計画はアグリ&ケアが作成。基本的な支援は、アグリ&ケアで共有のため勝股農園のメモを参照。

[住環境]

自転車で10分程度の住宅。

労働条件とキャリアアップ・処遇

- 道具の扱いや置き場所の管理ができるよう教育
- 派遣会社が指示命令システムを設定

【賃金】

アグリ&ケアは月給制にしており、月17万円～18万円。

【労働時間】

8時間。夏季はハウス内が高温で作業効率が下がる。このため、7:00～17:00を所定労働時間に設定し、休憩時間を1時間から2時間に増やすことで熱中症対策をしている。冬季は日が短いため、16:00終業としている。

【休日】

本農場では月4日以上。有休の計画取得を促進

【休憩時間】

基本、所定労働時間内1時間

【安全衛生】

道具の扱い方や置き場所などを自身が管理できるよう教育している。会社として整理整頓を心掛けており、それが怪我の回避につながることもある。

【キャリアアップ】

アグリ&ケアとして、リーダーやマネージャーというポストを用意しており、例えば3人チームで派遣した際、1人をリーダーとして指揮命令システムを担うことを想定している。

効果と今後の意向

● 繁忙期だけの人材ニーズに答えるためリレーでの対応検討

年々、人手不足で悩んでいたが戦力になってくれて助かる。グローバル化のなか、客も外国人と接する機会が増えるが、このように外国人と日常的に接する機会ができてよい経験になっている。日本語能力もN3であり、性格も明るいため接しやすい。

これまで繁忙期は、作物の手入れや出荷の段取りなど、どこかに徹底できない部分があったが、そこを補完でき売上増加につながった。

また、安定した労働力のため中長期の計画が組める。

気持ちのある人なら、日本人外国人問わず交流を続けたい。

アグリ&ケアとして、今後は日本語でのコミュニケーション能力とパソコンを使った管理業務ができる者のニーズを感じており、レベルの高い特定技能外国人材を獲得していきたいと考えている。

また、繁忙期だけ人材が必要として地域間の人材リレーニーズは多くあり、対応を検討している。

11

特定技能外国人は 計画性が持てるので 規模拡大も可能

自主性が芽生える仕組み作りを検討
自動車免許取得には費用支給、取得後は基本給に上乗せ

[受入れ先] (株) しらみずファーム (沖縄県島尻郡八重瀬町)
[登録支援機関] なし



基本情報

作目 : 花卉、野菜作
経営面積 : 耕作面積49,500㎡、うち平張り全面ネット10,000㎡

[在留資格等]

特定技能外国人 : 6名 (インドネシア6名)

同社は3代続く農家で、法人としては今の代表取締役が平成30年11月に設立。当初は、JAに出荷していた。法人化に伴い、市場での細かいニーズに合わせて独自で出荷している。現在、小分けした小菊や10cmから7cmにサイズを小型化したオクラを主力商品としている。代表取締役が主に生産部門を、取締役が主に営業を担当している。

役員3名中1名はもともと留学生で、以前より親しい間柄のインドネシア人である。従業員は日本人1名。技能実習修了生の外国人6名。元留学生の外国人1名。アルバイトは2名いるが、特定技能外国人材のうち1名は特定技能外国人材制度の試験合格者である。

外国人はすべてインドネシア人の男性である。この陣容で農場を耕作している。

4年前から留学生を受け入れており、その後特定技能外国人へ変更している。

導入のきっかけ・取り組み等

- 帰国した技能実習修了生に声を掛け、面談の上雇用
- SNSを活用した人材登用

同社では、国が特定技能制度を導入するか検討中の段階から同制度に関心を持っており、平成30年11月に同制度の法案の成立で、帰国した技能実習修了生に声をかけ、代表取締役がインドネシアへ出向き、面接の上雇い入れている。現地の日本語学校では、日本行きを希望する声が相当高い模様。

代表取締役は、技能実習生は日本人より融通がきく（繁忙期に突発的な休みが少なく、突然の退職もほとんどない等）うえ、その働きぶりを見てよい印象を持っていたことから特定技能外国人材として受け入れた。

息子の取締役はSNSを活用したリクルート活動を行っている。今後経営規模拡大具合により人数を変えていくかもしれないとしている。

特定技能外国人材も初めは緊張状態であったが、次第に慣れてくるが、そうなると事故が心配。1から10までの指導は考えていないが、自主性が芽生えるといいと思う。そうなるような仕組みづくりを検討している。海外から来る人を温かく迎えてやればよりよくなると思う。

一番のメリットは即戦力として計算できること。技能実習生とは異なり特定技能外国人材は金を稼ぐことが大目標。

このようなグローバルな出会いを踏まえ、彼らの帰国後にも未来が広がるし、規模拡大していくことは、ひいては農地の維持に悩む高齢農家への貢献もできると考えている。なお、当社の特定技能外国人材は6人が既婚者。家族で日本に居住したいとの声もある。

雇用契約・支援内容

- 支援計画は自社での対応
- 近隣住民となじめるよう挨拶をするよう指導

[雇用契約]

雇用契約は直接雇用で、平成20年4月からビザの期間と同様の1年ごとの更新の形態をとっている。

[支援計画]

支援計画は、当初半年は登録支援機関に作成を依頼したが、現在は自社で対応している。

[住居]

住居は、外国人と日本人のトラブルを避けるため、マンションなどの集合住宅ではなく1戸建ての住宅を借りている。

[地域交流]

近隣農業者等へは、挨拶をするように指導しており、特に農薬散布時や各種イベント時（例えば会社主催の他の日本人が多く集まるような会食）にはきちんと挨拶し、地域になじむように促している。当地では、闘牛が盛んなようで、同社でも闘牛用の牛を飼育している。

労働条件とキャリアアップ・処遇

- 社会保険などの控除項目は疑問解決のためしっかり話し合う
- 自己と上司の評価を合わせた人事評価制度を導入しようと検討中

[労働時間]

労働時間は、1日6.5時間、月160時間のフレックスタイム制。160時間を超えた分は残業代を支給。社会保険などの控除項目については話し合っって疑問を解決できるよう努力している。

[給与]

基本給は、最低賃金より100円/1時間多くしている。

[休日]

休みは、日曜は休み。病気等突発的な休みならあえて指導はしない。昼休みは、特定技能外国人材の要望を取り入れ2時間（午前と午後の途中に15分ずつの休憩）としており、夏場はより多く取り入れている。

[キャリアアップ]

現在、自己評価と上司の評価を併せた人事評価制度導入を検討中。誰かがやるだろうという考え方から、前向きに取り組む者を評価できるような例えば外国人の作業責任者のような仕組みを考えている。

[その他支援]

特定技能外国人材のうち3名は運転免許を取得している。基本はインドネシアの免許所有者が試験場でチャレンジするが、3回分のチャレンジまでの費用は支給している。免許取得者には1000円基本給を上乗せしている。

福利厚生では、年4～5回の焼肉パーティー等を行う予定。また、仕事用の車両はプライベートで使用することも認めている。

効果と今後の意向

- 代表が外国人材の家族とも会うことで安心感

特定技能外国人材のように仕事の段取り等計算できる戦力は大きく、計画性が保てる。半面、日本人はいつ辞めるか不安定要素が大きすぎる。

外国人はハングリーに残業をやりたがるが、無理をさせないようにしている。

同社代表取締役は、特定技能外国人材の出身地のバリ島を訪れ、郷土の風景に接し、家族等とも会って安心感を与えている。

インドネシアには3名の待機者がいる。会社では、特定技能外国人材の仕事ぶりに計画性が持てるので規模拡大する予定であるが、無制限に規模拡大できるわけではなく、規模と従業員の戦力との兼ね合いで検討していくことになるだろう。

特定技能外国人材の声

お金のため、家族のため、最低5年間は頑張る。仕事は楽しい。農業機械の修理が難しい。日本語も沖縄の方言も難しい。(日本語能力は高く、コミュニケーションは問題なく取れる)

生活や給与は満足、給与は家族に仕送り。

帰国したら若者に農業を教えたい。農業での社長になりたい。



特定技能外国人材と同社取締役（両端）



特定技能外国人材の面々

參考資料

農業分野の特定技能外国人受入れに関するアンケート調査の一次集計結果

全国農業会議所では、農林水産省の令和2年度補助事業「外国人材受入総合支援事業」にて、特定技能制度の適切な運用を目的に、農業分野での外国人材受入れに関する優良事例の収集・周知を実施します。その主な実施手順は、①優良事例選定の基準策定、②優良事例の情報収集、③優良事例の確認・選定、④事例集の作成で進めます。

その一環として、農林水産省協力のもと農業特定技能協議会に加入している受入機関に対して、別添様式のとおりアンケートを実施しました。

アンケート調査結果は、①農業特定技能制度における全体の受入れ状況として取りまとめ、併せて、②優良事例集の作成にあたり、個別の現地調査の基準として活用します。以下のとおり、一次集計として、全体の受入れ状況のとりまとめを行いました。

アンケート実施の概要

1. アンケート調査の対象

- ①対象：特定技能協議会に加入している特定技能外国人の受入農家等の318機関に対して実施し、回収は84機関。（回収率26.4%）
- ②職種：耕種農業61機関（73%）、畜産農業24機関（27%）
※派遣形態で両職種扱う機関があるため、合計回収数と一致しない。
- ③手順：農林水産省より発送、全国農業会議所にて回収し集計。
- ④実施月日：令和2年6月4日～令和2年6月30日

2. 調査対象農家の経営規模

①耕種農業

- 作物別では、野菜栽培が大半であり、野菜全般から単一作物栽培まであった。
- 経営規模は、全て大規模経営者であり、単一作物の大規模経営も多い。
- 栽培作物では、キャベツ、白菜、トマト、キュウリ、イチゴ、ニラ、ネギ、玉ねぎ、茶、大葉、レンコン、野菜苗、洋ニンジン、菊、キノコなど。
- 農業協同組合が受入機関となっている事例が4JAある。
- 受入機関の大半が、技能実習生も受け入れている。

②畜産農業

- 大規模経営の肉用牛肥育、乳牛、肥育豚、肉用鶏、種鶏経営など。
- 技能実習では移行対象職種・作業でない肉用牛、肉養鶏、種鶏など。
- 最大飼育規模は、肉用牛1万頭、乳用牛9千頭、肥育豚3万9千頭、種鶏184万羽等。
- 受入機関の大半が、技能実習生も受け入れている。

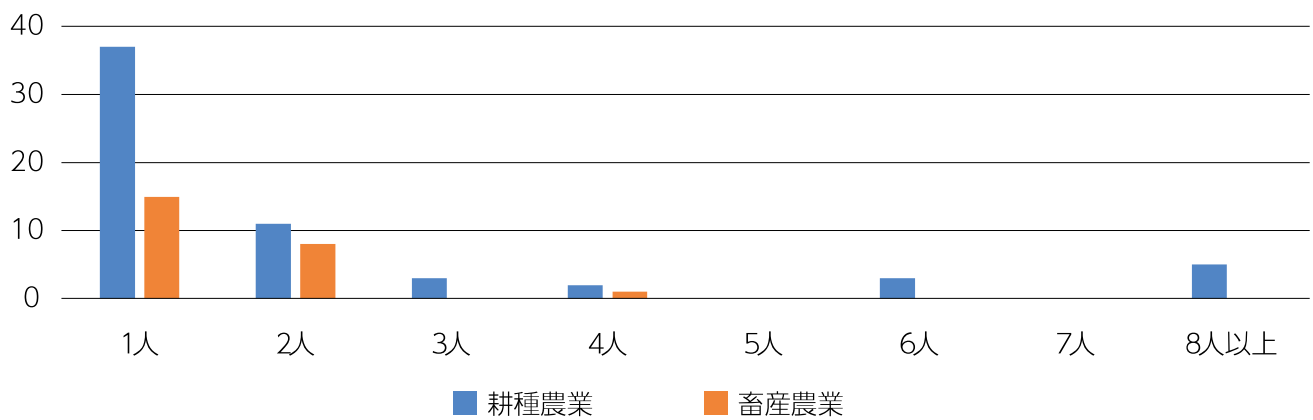
3. 特定技能外国人の受入れ状況

※回答あった機関数のみ

(機関数)

	1人	2人	3人	4人	5人	6人	7人	8人以上
耕種農業	37	11	3	2	0	3	0	5
畜産農業	15	8	0	1	0	0	0	0

特定技能外国人受入れ数



設問別回答状況

問1 特定技能制度を活用した理由について（複数回答あり）

（1）受入れにあたって期待したことを選択してください。

- 人手不足の解消（66機関）
- 外国人材の活躍に期待して（55機関）
- その他（6機関）

（その他の内容）

- ・ 母国での同業種の進歩発展に寄与できる人材としての経験を与える
- ・ ホームステイした農業大学生が、卒業して日本の農業を勉強したいと言っており、頑張ってくれると期待して

（2）外国人材側が期待したと思われることを選択してください。

- 日本での就労希望があった（73機関）
- 高賃金を期待して（30機関）
- その他（3機関）

（その他の内容）

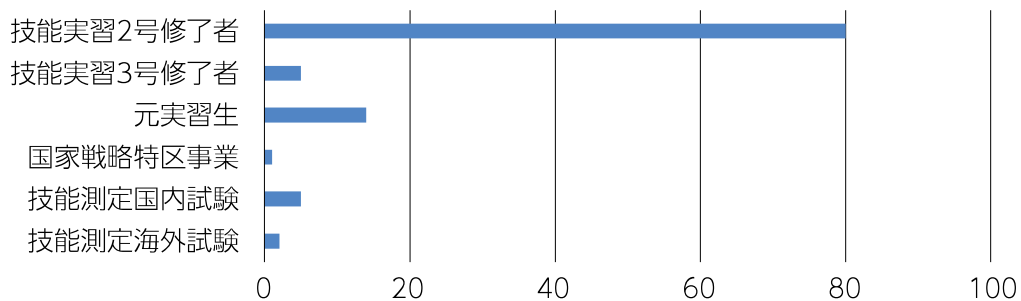
- ・ 技能実習期間中にできた人間関係
- ・ 畜産農業の全般的な技術の習得

問2 特定技能外国人のリクルート方法について（複数回答あり）

(1) 受入れた特定技能外国人について、以下のうち該当するものの全てを選択してください。

- 技能実習2号の修了者（80機関）
- 技能実習3号の修了者（5機関）
- 過去に受入れていて帰国した元実習生（14機関）
- 国家戦略特区事業の農業支援外国人だった者（1機関）
- 農業技能測定試験合格者（国内試験）（5機関）
- 農業技能測定試験合格者（海外試験）（2機関）

特定技能外国人のリクルート



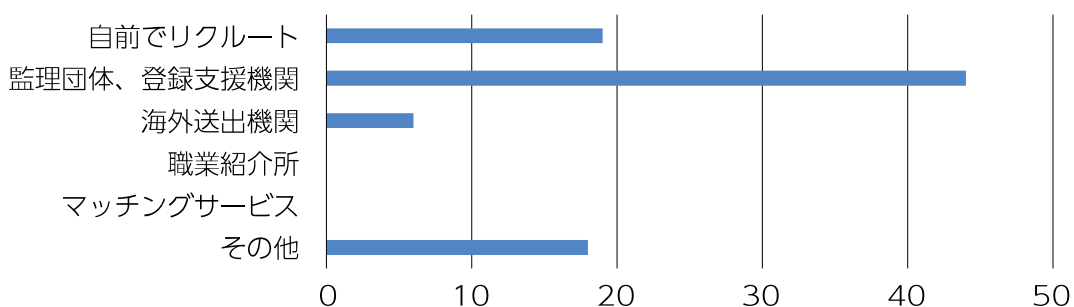
(2) 採用に至った経緯を選択してください。

- 自前でリクルートし採用した（19機関）
- 監理団体、登録支援機関からの紹介を通じて採用した（44機関）
- 海外の送出国機関を通じて採用した（6機関）
- 職業紹介所を通じて採用した（0機関）
- 民間企業のマッチングサービスを通じて採用した（0機関）
- その他（18機関）

(その他の内容)

- ・ほとんどが技能実習生を継続して雇用していると回答

採用に至った経緯



問3 特定技能外国人材との雇用契約について

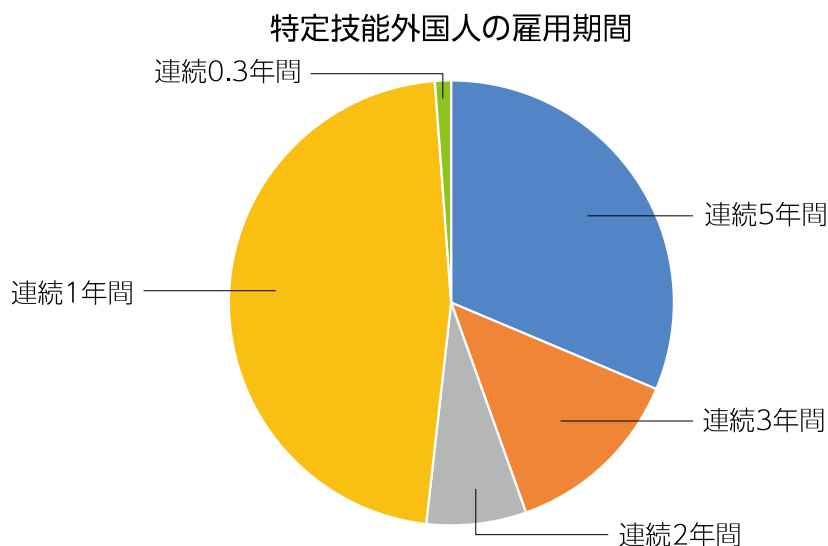
(1) 雇用形態を選択してください。

- 直接雇用 (83機関)
- 派遣契約 (1機関)

(2) 雇用期間を記入してください。

※複数人雇用している場合は、一般的な期間を記入

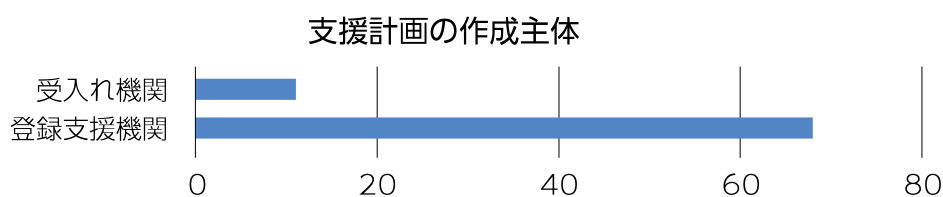
- ・ 連続1年間 (39機関)、連続5年間 (26機関)、連続3年間 (11機関)、連続2年間 (6機関)、連続0.3年間 (1機関) の順となっている。
- ※農繁期のみ契約の場合、通算2.9年間と回答した機関もあった。



問4 特定技能外国人材への支援内容について

(1) 支援計画の作成主体を選択してください。

- 受入機関自らでの作成 (11機関)
- 登録支援機関 (68機関)



(2) 入国前ガイダンスで力点を置いたことや、提供した情報で特筆することがあれば記入してください。

- ・技能実習2号からの移行が大半を占めるため、特段の支援ポイントを説明するには至っていないケースが多いが、以下のような回答があった。
- ・給与等の待遇、雇用条件面の説明と生活面、日本での過ごし方、労働に当たっての心構え等に力点を置いている
- ・雇用主との信頼関係が大事であり、中堅的存在として自信と誇りを持ち、従業員をリードして行ってほしい
- ・実習先と違うため、経験があるとはいえ最初は初心者のつもりで取り組むよう説明
- ・日本人との交流の充実。仕事内容と雇用条件、税金支払い等については細かく説明している
- ・国民年金の支払いについて、年金がもらえないのに支払う事の説明、脱退一時金で受け取れる手続きやおよその金額などについても説明している
- ・日本の人手不足の現状を理解し、出来るだけ長く所属機関で就労して欲しい

(3) 用意した住環境で力点を置いたことを記入してください。

- ・職場から近隣で、かつ日常生活に必要なスーパー等の距離も含めて場所の選定を行っている
- ・ネット環境と交通手段の確保
- ・ベトナム人、ネパール人が混在するため、居住環境は別々にする
- ・プライバシーの確保に努めている
- ・日本人(家族)と同じ生活ができるようにしている
- ・5年間の就労を希望しているため、宿舍を建て替えることにした。
- ・清潔面と居住性
- ・生活環境の利便性を考慮した宿舍を準備した
- ・個室の用意、水回りの設備、シャワールームの追加や、台所のリフォーム、防水工事など
- ・新品の家電製品、家具等の備え付けを行い、母国と円滑に連絡が出来るように、入居前にインターネット通信の整備を行った
- ・勤務先と近いこと、就業に影響の無い様な住環境
- ・新人実習生より良い住環境を確保した
- ・生活に必要なものはすべて揃え、不足分は一緒に見て、購入した
- ・技能実習で過ごしていた同じ寮で、そのまま住んでもらった

(4) 地域交流として取り組んでいることを記入してください。

- ・多くが、地元開催の盆踊り等イベント事への参加や、定期的な従業員同士の懇親会などの開催。その他、以下のような回答があった。
- ・地域の一員として、また第二の故郷的な考え方の醸成を促している
- ・登録支援機関等からの情報を伝え、地元の祭や季節のイベントなどへの案内をしている
- ・ため池の草刈り、保全活動
- ・ごみ拾い等の行事
- ・ボランティア活動

※ 新型コロナウイルス感染症予防のため思うように交流が出来ていない状況。

(5) その他、支援計画に基づく支援でポイントがあれば記入してください。

- ・定期的に困っている事がないかなどの聞き取りを行い、コミュニケーションをとり、プライベートはあまり深入りせずに自由に生活するようにしている。ただし、問題発生時は、登録支援機関に相談のもと特定技能生に対応している
- ・すでに過去に3年間の生活経験があるので、特段の支援はないが、常にSNSなどを活用し、問題点、疑問点などの早期の解決に努めている
- ・特定技能外国人の要望は可能な限り実施するようにしている
- ・お互いが納得して、円満に業務が行えるよう、初期においては特にメンタルケアに重点を置いている
- ・日本生活への理解をより深めるよう努めている
- ・特に新型コロナウイルス情報を積極的に話す
- ・相談・苦情など、母国語で速やかに対応
- ・いつでも気軽に話してくれるように、信頼関係を築いていくことがポイントだと考えている

問5 特定技能外国人材の労働条件について

(1) 時給又は月給の基本給を記入してください。※両方の回答があった機関もある

- ・月給制：39機関（13.8万円～24万円、中心は16～17万円）
- ・時給制：36機関（800円～1038円）
- ・日給制：1機関（6320円）

(2) 1日の労働時間と、労働時間に関して気を付けていることを記入してください。

〈1日の労働時間〉

- ・8時間が大半を占める
- ・6～7時間、7～8時間、8～10時間などの回答もあった。

〈労働時間について気を付けていること〉

- ・特定技能生が働きたいという要望が強いため、定期的に休暇をとるように促す
- ・就業時間をタイムカードで適切に管理している
- ・農業分野なので時間の規制はあまりないが、1年変形で週40時間を基本とする
- ・できる限り残業しないようにする
- ・繁忙期の残業時間や休憩時間は確実に守り、労働時間が過剰にならないように心掛け
- ・就業時間のメリハリを明確にする
- ・アラームなどを用い気を付ける
- ・夏季は暑いので早朝(5:00)から15:00までにする
- ・作業が終了したら、労働時間内でも終了している
- ・季節による労働時間の長短に気を付ける
- ・体調とのバランスをとる

(3) 1か月の休日日数と、休日に関して気を付けていることを記入してください。

〈1か月の休日日数〉

- ・ 4～5日が大半を占める
- ・ 10～11日などの回答もあった

〈休日に関して気を付けていること〉

- ・ 変形労働時間制をとっている
- ・ 外国人材用のカレンダーを用意
- ・ 雇用契約書通りになるようにしている
- ・ 休日はプライベートな時間であるため、余計な介入をしない
- ・ 十分に心身ともに休息を取れる様に時間を使う
- ・ 出勤カレンダー等にて事前に休日を確認しておく
- ・ 公共交通機関がないので、行きたいところがあれば、車を出している
- ・ 休日と休日の間隔が長くないようにしている
- ・ 自転車で外出するので、交通ルールを守ること
- ・ 週1日の休みを守ることや、決まった曜日に取れるようにしている
- ・ 万一、1週間に1日休めなかった際は、翌週に2日休日を与える

(4) 1日の休憩時間と、休憩に関して気を付けていることを記入してください。

〈1日の休憩時間〉

- ・ 1.5時間の回答が多かったが、畜産農業や重労働など作業の内容によって4時間以上もあるなど異なる。

〈休憩について気を付けていること〉

- ・ 全員が同時に取れないこともあるのでそれを了解してもらう
- ・ 休憩時間を必ず時間通り取り、休憩時間には職場に入れないで、確実に取るようにしている
- ・ 作業時間に幅があるため、440分/日の休憩。本人の体調を気遣いながら休ませる
- ・ 水分補給、衛生面への留意
- ・ 熱中症対策を実施。水筒を支給し、スポーツドリンクを1日5ℓ用意している
- ・ 熱中症にならないように、夏場には多くの休憩時間をとっている
- ・ 専用の休憩室を設けていて仮眠が取れるようになっている
- ・ 昼休憩以外に、10時、15時休憩を入れている。夏季と冬季に差異を設け、体への負担を減らすように気を付けている

(5) 作業時の安全・衛生について気を付けていることを記入してください。

- ・刃物や農機を取り扱う事が多いため、使用前に危険な使用方法はしないよう注意を促す
- ・調整用の機械での作業については、掃除の仕方、異常時の対応など、何度も指導している
- ・あまり危険な作業はないが、機械操作などの場合は、基本動作の徹底をその都度促し、絶対無理をしないことも併せて伝えている
- ・注意喚起が必要なものについては、日本語と母国語で表示
- ・機械の取り扱い、衛生面のチェックを特に厳しく行っている
- ・食品を扱っているため、手洗いなどの指導をしている
- ・農場立入り時の衛生管理、豚の取扱いや作業機械使用について適宜指導している
- ・毎日作業開始時に危険ポイントを説明
- ・農薬や作業機械については資格保持者のみが行う事とし、刃物の扱いには十分気を付ける様に指導を行っている
- ・作業場での危険箇所（機械）の説明。新しい作業時の安全確認
- ・コロナ等に留意し、マスク、帽子、手袋の着用、手洗いの推奨、密回避(作業中、間隔を開ける)
- ・技能実習2号の修了者であるため、基本的な安全・衛生に関する事は把握できており、他の技能実習生への配慮も含め、指導的立場を担ってもらっている
- ・慣れによる危険性を周知し、チェック項目を必ず確認するようにしている
- ・作業時に現場責任者により作業・安全面に関する注意点の指示徹底
- ・夏場は、熱中症予防のため作業中の水分・塩分補給。危険回避のための作業場の整理整頓
- ・動力機械の作業中は、声をかけない
- ・不注意、疲労による単純ミス。着衣の清潔度。作業用手袋、帽子の着用と専務の監督・指示の下、複数人以上で作業する
- ・ヘルメット、プロテクター、安全長靴、作業着、ゴム手袋、保護メガネ等会社で支給している。出荷物に立ち会う時はきれいな身だしなみで立ち会うようにしている
- ・作業車が動いているので、近づかないこと。挨拶、心がける。搾乳機械等の清掃時の停止。作業服、長靴、清潔にすること。大事なことは何度でも確認するようにしている
- ・仕事始めの服装点検、機械工具の安全確認
- ・仕事で軽トラを運転するので安全運転を指示している（休日に私用での運転は禁止）
- ・1週間に1回、安全衛生について話をしている
- ・作業手順及び作業に必要な用具等の説明。業務に関して発生する、野菜アレルギー等の説明
- ・特に夏の暑い時期の水分補給

問6 特定技能外国人材のキャリアアップや処遇について

(1) キャリアアップの仕組みがある、もしくは導入を考えている。(24機関)

- ・ サブリーダーへの昇格。技能実習生の指導にあたる
- ・ 作業員から指導員へ
- ・ 作業員から班長、農場長への昇格制度
- ・ 正社員登用を考えている
- ・ 作業員から班長への昇格
- ・ 作業員から農場長への昇格
- ・ 本人の能力により、リーダー、マネージャーに昇進することが可能
- ・ 状況を見ながら一定の基準に達すれば、キャリアアップも検討していく
- ・ 能力に応じて昇給する制度の導入を検討中
- ・ 日本語能力の向上・作業技術の向上等により検討

(2) 能力向上のための仕組みがある、もしくは導入を考えている。(23機関)

- ・ 各作業に応じて耕種テキストを配布
- ・ 自社内で機械操作の研修
- ・ 自社内や事業所内での作業研修(肥料の配合割合、機械の操作方法等)
- ・ 衛生管理などについての研修会の実施
- ・ 通訳を交えての研修会を実施
- ・ 週1回の農場長、班長会議、問題点及び改善策等情報共有
- ・ 教育訓練計画
- ・ 社内教育カリキュラムや通信教育など研修プログラムを用意している

(3) 賃金を昇給する仕組みがある、もしくは導入を考えている(45機関)

- ・ 仕事のできる特定技能外国人には、段階的に賃金を上昇させる
- ・ キャリアアップと照らし合わせて検討していく
- ・ 毎年4月に1,000円～5,000円の昇給
- ・ 定期昇給(年1回)
- ・ 運転免許の取得が条件
- ・ 能力に応じた昇給及び手当等の導入の検討
- ・ 特定技能外国人の仕事内容、仕事に取り組む姿勢よって昇給を考える
- ・ 1年ごとに時給の見直しを行う
- ・ 繁忙期や、頑張った月には賞与がある
- ・ 派遣事業の特定機関では、定期昇給制度があり、昇給額は、人事評価により異なる。また、賞与も設けており、金額は会社の業績、及び人事評価によって異なる

(4) 賃金以外の手当がある、もしくは導入を考えている。(35機関)

- 住宅手当
- 扶養手当
- 通勤手当
- 皆勤手当
- 技能手当
- リーダー手当
- 努力賞、夏季ボーナス、冬季ボーナス等
- お年玉
- 日本語検定手当
- 母国にいる家族に対して毎月支給している家族手当
- 住宅手当の代わりに寮費を下げている
- お米の支給
- 冬季の暖房手当等
- 作業服、用品を提供
- 住宅を無償提供

(5) 福利厚生がある、もしくは導入を考えている。(48機関)

- 定期的な飲食を含む交流会
- 年3～4回の親睦会
- 誕生日会
- 旅行などのレクリエーション
- お花見、イルカウォッチング、花火大会、釣り、飲食、地域のお祭りなど
- 焼肉パーティ等BBQ
- パークゴルフ、ボーリング、焼き肉等を考えている
- 1か月に回程度は、一緒に外食する
- 日本人との交流行事参加、管内在住の技能実習生との交流会参加、日本文化に触れる目的で和菓子作り、着物着つけ体験など、支援機関企画の行事に参加させている
- 5年という長い時間なので5年間内本人の希望があれば1、2回の帰国をさせて航空券を会社で負担する予定

※新型コロナウイルスの感染拡大により実施できない事例も発生している。

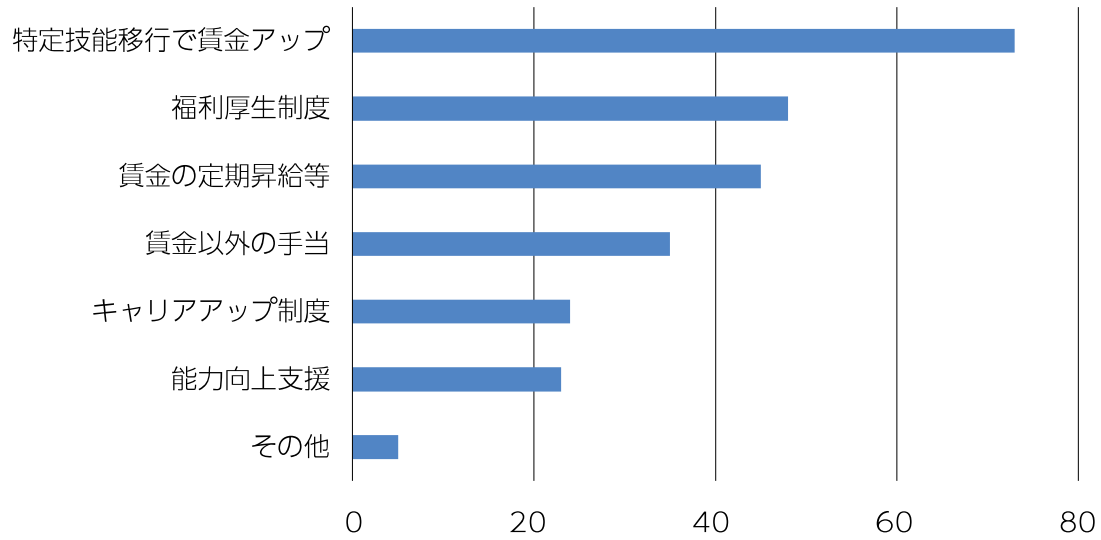
(6) その他 (5機関)

- 他の従業員と毎日一緒に食事をとりコミュニケーションを深め、料理を作ってもらって互いの食文化理解を深めている
- 新制度でありまだ未知な部分もあり、将来2号への移行可能であれば、本人が希望すれば検討する

(7) 技能実習生を特定技能に移行した際、賃金や各種手当を引き上げた。(73機関)

- ・ 実習生は時給制だが特定技能では月給制にした
- ・ 賃金を15%～20%引き上げている

特定技能外国人のキャリアアップや処遇

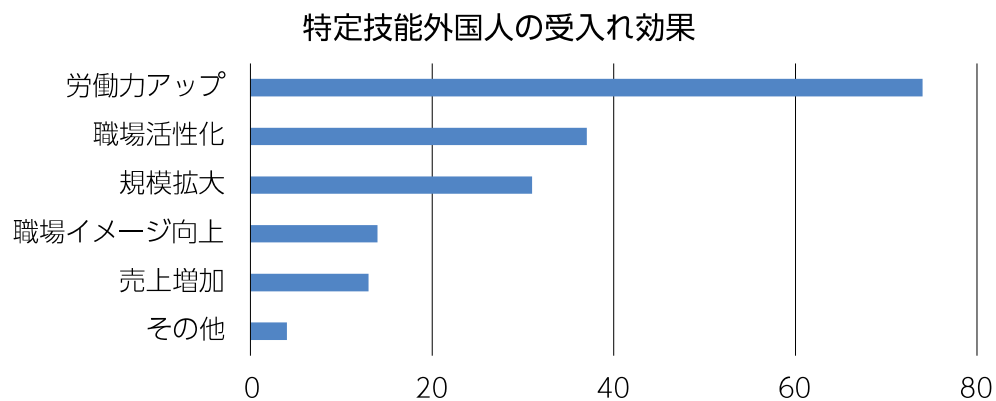


問7 特定技能外国人を受入れた効果について記入してください（複数回答可）

- 労働力アップにつながった（74機関）
- 職場活性化につながった（37機関）
- 規模拡大につながった（31機関）
- 職場のイメージ向上につながった（14機関）
- 売上増加につながった（13機関）
- その他（4機関）

（その他の内容）

- ・ 技能実習期間中に修得したノウハウが、現場の品質向上につながった
- ・ 技能実習生の仕事に取り組む姿勢が以前よりももっと良くなってきた



問8 特定技能外国人材との帰国後の交流やフォローについて検討していることを記入してください（複数回答可）

- 相互訪問等帰国後の交流（36機関）
- 事業提携等の模索（4機関）
- その他（1機関）

（その他の内容）

- ・ 次の特定技能外国人の紹介

- 特定技能外国人を増やしていく意向がある（64機関）
- 意向がない（4機関）
- 今後の情勢等から分からない（16機関）

〈増やす理由〉

- 農業の業界では、募集しても応募が少なく、日本人労働者の雇用は困難になってきている
- 今後、パートの高齢化、正社員の産休、育休の予定により労働力が減ることが考えられている。それを補うため、外国人を増やしていこうと思っている
- 具体的に、現場での労働力確保及び、従業員の高齢化等、日本人で補えない部分について継続的・補完的に優秀な外国人材の受入れを実施していきたい
- 若手の日本人従業員がなかなか定着しないが、特定技能外国人を雇用することで、若い子の刺激になり活性化にもつながる
- 今後優秀な技能実習生がおれば、特定技能に移行させたい
- 即戦力になるから
- 受け入れ費用が安く技能実習生からの受け入れなので仕事になれている
- 若い労働力が必要
- 実習生時代に得たスキルを発揮し、作業効率も大幅に向上するため
- 売上増加の見込がある
- 今後は、技能実習生修了者に意向調査を行い、技能実習で培った技術を活かして活躍願いたい
- 今回の特定技能外国人が期待以上の人材だったことから次も考える
- 今回の特定技能外国人が成功すれば採用増を検討
- 安定した雇用の継続が見込める

農業分野における特定技能外国人受入れの優良事例集

発行日 2021年3月

発行者 一般社団法人全国農業会議所

〒102-0084 東京都千代田区二番町9-8 中央労働基準協会ビル

URL https://asat_nca.jp/

令和2年度「外国人材受入総合支援事業」（農林水産省）にて制作

©無断転写を禁ず