

# 株式会社しらみずファーム

～6年間の計画経営と双方の話し合いで、特定技能は20人へ2号も3人に進展～

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>基本情報</b></p> <p><b>所在地</b> 沖縄県島尻郡八重瀬町</p> <p>(株)しらみずファーム(100年を経過し、平成30年から会社化)</p> <p><b>耕種</b> 秋冬の小菊(8割)を中心に、春夏はオクラなど(2割) 小菊:約300万本</p> <p><b>耕作面積</b> 露地 12ha</p> <p><b>社員構成</b> 日本人(事務管理)1人+特定技能外国人20人(全員インドネシア人) 特定技能2号 3人⇒合格者3名、(1人は在留資格も変更)</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |  |
| <p><b>特徴的な取組(仕事の効率化や働きやすい環境へ)</b></p> <p>① 計画性ある経営努力のもと、作業内容の効率化や売り上げの拡大、それに伴い特定技能外国人も増加</p> <p>② 労使話し合いで人員配置をフレキシブルに見直し。特定技能外国人から2名をリーダーに抜擢し、自主性が芽生える職場環境へ</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                    |
| <p><b>1. 6年間の経営努力と話し合いで外国人材も増加</b></p> <p><b>(1)6年間どういう取り組みをしてきたか、考え方や具体策</b></p> <p>① 特定技能制度の発足を知り、一早く特定技能外国人の受け入れを開始しました。採用した当初から、「先を考えて仕事をしてほしい」ということを伝えており、現在は経験の長い特定技能外国人2名をリーダーに抜擢しています。会社代表からの指示が日本語と母国語で伝達され、業務の効率化を図る体制が整いました。</p> <p>② 特定技能外国人からの要望を受けて、全員が確認できる予定表を作成しました。特定技能外国人たちも繁閑差などを判断でき、メリハリある仕事ができるようになったと感じています。また、話し合いをもとに、結婚、妊活等に伴う長期の一時帰国(2～6か月)を許可し、一時帰国する人数や期間を、特定技能外国人が自主的に決めることができるようにしました。</p> <p>③ リーダー以外にも、責任を持って耕運機や選別機の管理をできる人材が出てくるなど、自主性が芽生えてきたのだと感じています。特定技能外国人からの要望も受け入れ、彼らの班体制や人数など改善してきたので、よい環境になっていると思います。</p> <p>④ 経営側としては「どうしたら仕事をしやすくなるか」を常に考え、その結果、弊社で働きたい特定技能外国人が増えました。特定技能外国人が長期間働いてくれるおかげで、安定した生産体制を構築することができ、6年前と比べて売上げが約2.6倍アップしました。経営規模の拡大は、特定技能外国人の人員増加にもつながっています。</p> |                                                                                    |

## (2)基本給は最低賃金より 100 円/時多くし、評価による昇給制はとらないで賞与に反映

- ① 人事評価については、「みんな頑張っている」「そういうことはしてほしくない」という意見が多くありました。気心が知れた仲間の人事評価は、職場が分断される可能性もあると感じ、**全員がそれなりの評価が高い状態の方がいいと考え、個人に対しての人事評価は実施しておりません。**
- ② 経営陣の想定以上に業務を遂行することもあり、**仕事のしやすい環境を整える方がプラスになる**のだと感じ、勤続年数による加算など、**賞与にて長年の勤続者への優遇**をしています。リーダーは業務の信頼度や日本語の理解度を考慮して経営陣で決定し、役職手当を付与しています。
- ③ 時給で反映し、労働時間に対して納得いく賃金が支払われるという方が、特定技能外国人の感覚にはマッチしていたので、**時給は最低賃金より+100 円程度にして、最低賃金より多く支給**しています。

## 2. 特定技能外国人のキャリアアップ等

- ① **特定技能2号試験**について、経営陣として**試験合格者には祝い金を支給するなど受験・合格を促しています。**ベテラン従業員が増えると指導もやりやすくなるため、特定技能2号を歓迎しています。  
特定技能2号は家族帯同が可能となるので、1号と同様の対応では困難と思われます。今後、**特定技能2号での家族帯同が出た場合は、適宜話をしながらサポートをしていきます。**
- ② 2号試験の受験にあたっては、雇用主側でのサポートが必ず発生します。特定技能外国人が分からないことは一緒に調べるなど、サポートしています。その結果、現在は3名の合格者が誕生しています。
- ③ 今後は、さらに**環境を良くするために自社で寮を整備することを検討**しています。寮は特定技能外国人からの意見を聞き、彼らの文化にも合った施設になるよう配慮していく予定です。
- ④ 特定技能外国人が**働きやすい環境を整えることで、多くの従業員を雇用することができ**、インドネシアでも弊社で働きたいという人が多くいると聞いています。また、一度退職して母国へ帰国した後に、再度弊社での勤務を希望する者もいます。

※外国人材へのインタビュー

(特定技能 2 号取得者のスリアナさん)



(特定技能 1 号(2号合格者で作業責任者)デワさん)



① なぜ日本で働くのですか

スリアナ:母国では仕事が少ないです。また日本はきれいで安全な国だからです。日本では技能実習で3年、特定技能で7年間働いています。

デワ:母国では父母の農業を手伝い、茨城県で技能実習をやってきました。日本の収入はインドネシアよりも相当高いので、貯金するために仕事します。

② あなたの仕事について教えてください、職場は働きやすいですか、どんな点が働き甲斐ありますか

スリアナ:菊の栽培やオクラの仕事は大変な時もあるけれど、マルチづくりや機械(テラー)の操作など、今は慣れて仕事は楽しいです。

デワ:今は菊栽培の準備で、収穫作業は11月下旬から5月までします。栽培管理面や作業では、作業責任者として指示もしています。

③ 仕事において、特に注意していることはありますか

スリアナ:特に夏の暑い時期は扇風機付き作業服を着用しています。また車の外免切り替えに挑戦していますが、なかなか難しいです。

デワ:ありますよ。特に夏の間は暑く大変な時もあり、仕事でも注意しています。作業服は扇風機付きで、次の仕事はこれと指示を出しますが、指示は誤解が生じないよう日本語とバリ語を使用します。

**④ 住居についてどうですか、また地域の人とは交流ありますか**

スリアナ:とても良いです。宿舎のお隣のおばあさんとも、あいさつや両国の文化の違いなど話しています。

デワ:アパートは日本人が多いですが、あいさつはしっかりしています。また地域の川の清掃等にも参加しています。

**⑤ なぜ特定技能2号を取得しようと思ったのですか**

スリアナ:10年先はわからないが、将来は家族帯同して長く働きたいと思っています。

デワ:31歳ですが、結婚しても長く働きたいからです。

**⑥ 特定技能2号の合格へはどのように努力しましたか**

スリアナ:毎日2時間×2か月間、ネットのテキスト等で勉強しました。専門用語等が難しく、特定技能限度の5年目に、3回目で合格できました。

デワ:難しかったけど、日本語の動画等も見、理解しました。

**⑦ 特定技能2号として、働く期間や今後の考え方は**

スリアナ:長く働きたいためです。ここで働く他の人も、2号を取得して長く働きたいと言っています。

デワ:父母みたいに働き、農業の仕事で母国では社長になりたいと思っています。

**⑧ 今後の目標や母国での将来はどのように考えていますか**

スリアナ:まだ子供が1才ですけど、将来は家族を呼んで、日本で長く働きたいとも思っています。またバリ島の農業は60万円/年程度の収入ですが、規模を大きくして経営したいと考えています。

デワ:今は未婚ですが、母国の彼女と結婚して、日本で長く働きたいと思っています。