

令和 4 年度厚生労働省委託
外国人労働者安全管理支援事業(外国人在留支援センター)

外国人労働者 安全衛生管理の 手引き



厚生労働省 都道府県労働局 労働基準監督署



公益社団法人 東京労働基準協会連合会

令和 4 年度厚生労働省委託

外国人労働者安全管理支援事業(外国人在留支援センター)

外国人労働者 安全衛生管理の 手引き



厚生労働省 都道府県労働局 労働基準監督署



公益社団法人 東京労働基準協会連合会

は じ め に

外国人労働者については、日本語に未習熟であることによるコミュニケーション不足、技能が未熟練であることなどが外国人労働者を雇用する上での課題とされていますが、コミュニケーションがうまく図れない要因は、外国人労働者が日本語に未習熟であることにとどまらず、むしろ雇用する側に日本語が未習熟な外国人労働者へのアプローチの仕方、文化の違いに対する理解が不足していることともに、未熟練な外国人労働者に対する教育手法・体制が未整備であることも一因となっていると考えられます。

本書では、こうした課題を念頭に、国や地方自治体のほか、各種団体の調査などから外国人労働者の置かれた現状を掘り下げ、外国人労働者に係る労働災害防止の手掛かりを探りました。また、「外国人在留支援センター」の安全衛生班に寄せられた相談の多くが「教育教材」「外部教育機関」に関するものであることを踏まえ、その目的に沿った所在情報を多く盛り込むことに努めました。さらに、外国人労働者を対象に行うことは無理だという先入観にとらわれがちな「危険予知訓練」や「ヒヤリ・ハット報告活動」といった「日常的な安全衛生活動」について、留意点や取組事例を示しながらその意義を問い直すことに力点を置き、安全衛生水準のさらなる向上を図る方策を検討しました。なお、安全衛生管理に係る手引書では、労働安全衛生法及び関連する法令に関する記述が中心となるのが一般的ですが、こうした関係法令については日本人であると外国人であるとを問わず、労働者であれば当然に適用があることを踏まえ、所与の事項として記述を控えたことをお含みおきください。

外国人労働者は、少子高齢化の進展による生産年齢人口の減少とともに増加の一途をたどり、平成3年には172万人に達し、我が国の労働力人口の3.06%を占めるに至っています。外国人労働者に係る休業4日以上労働災害は、外国人労働者数の増加のテンポを超えて増加し、平成3年には5,715件発生しています。その件数は全発生件数の3.8%に及んでおり、年千人率は全労働者が2.7であるのに対し外国人労働者では3.3となっていることから、外国人労働者が被災する割合が日本人より高いことが明らかです。このような事情から第14次労働災害防止計画においても外国人労働者の労働災害防止対策を重点事項として取り上げ、アウトプット指標を「外国人労働者に分かりやすい方法で労働災害防止の教育を行っている事業場の割合を2027年度までに50%以上とする」こととし、アウトカム指標として「外国人労働者の死傷年千人率を2027年までに全体平均以下とする」とされたところです。

我が国の生産年齢人口は引き続き減少していくことが予想されており、今後も外国人労働者が増加することが見込まれます。このような状況の下、外国人労働者に係る労働災害に特有の事情を理解し、各事業場において労働災害防止対策を確立していくことが急務となっています。

すでに外国人労働者を雇用している事業場の方々はもとより、今後採用を検討している事業者の皆様をはじめ、外国人労働者の安全衛生にかかわる多くの方々の参考になれば幸いです。

令和5年3月

Contents

はじめに

序章	在留資格と就労	2
1	外国人の在留資格と就労の範囲～入管法の概要	2
1	入管法とは	2
2	在留資格と活動の範囲	2
3	就労活動に関する規制	9
4	特定技能制度	13
2	外国人技能実習制度の概要と留意点	30
1	技能実習制度の経緯	30
2	技能実習計画の認定と認定の取消し	40
3	特定技能制度及び技能実習制度の検討	45
第1章	労働災害の発生状況と発生要因の分析	49
1	外国人労働者の雇用状況	49
2	外国人労働者の労働災害発生状況	54
3	高年齢労働者の労働災害との比較による外国人労働者の労働災害の分析	57
第2章	安全衛生管理とコミュニケーション	60
1	言葉の壁	60
1	在留外国人の日本語能力に係る各種調査	60
2	日本語能力と労働災害	62
3	日本語の学習機会	63
4	日本語学習の自習に活用できるツール	65
5	「やさしい日本語」でコミュニケーション	66
6	地域社会との共生を通じた「新たな居場所」の創出と日本語能力の向上	70
2	文化の違いに対する理解	72
1	日本における異文化理解度と外国人労働者を受け入れる意識	72
2	日本人労働者・外国人労働者への教育支援ツール	74

第3章 安全衛生教育 78

1	教育の前に（リスクアセスメントの実施）	78
2	外国人労働者に対する安全衛生教育の準備	81
3	雇入れ時教育及び作業内容変更時教育	86
1	安全衛生教育において教育すべき事項	86
2	外国人労働者に安全衛生教育を実施する場合の留意点	86
4	危険または有害な業務に係る安全衛生教育において特に留意すべき事項	87
5	特別教育	95
6	その他の安全衛生教育	98
1	職長教育	98
2	危険または有害な業務に現に就いている者に対する安全衛生教育	98
7	派遣労働が認められている業種での留意事項	100
8	安全衛生教育の実施及びフォローアップ	100

第4章 就業制限業務 101

1	労働安全衛生法に基づく就業制限	101
2	外国人労働者を対象とする技能講習の実施	103

第5章 日常的な安全衛生活動 106

1	日常的な安全衛生活動の取組みに当たって	106
1	日本における安全衛生運動のあゆみ	106
2	外国人労働者を含む全員参加の安全衛生活動へ	107
2	危険予知訓練（KYT）	108
1	危険予知訓練（KYT）の概要	108
2	外国人労働者を交えて行う危険予知訓練（KYT）の留意点	109
3	ヒヤリハット報告活動	110
1	ヒヤリハットとは	110
2	外国人労働者のヒヤリハット報告活動	111
3	ヒヤリハットの事例	112
4	ツールボックスミーティング	113

1 ツールボックスミーティング(TBM)とは	113
2 外国人労働者とツールボックスミーティング(TBM)	114
5 4S(5S)活動	115
1 4S(5S)活動と外国人労働者	115
2 4S(5S)活動の効果	116
3 4S(5S)活動の推進手順	117
4 4S(5S)のチェックポイント	117

第6章 健康管理 119

1 健康診断	119
1 外国人の健康診断に当たっての一般的な注意点	119
2 雇入れ時の健康診断(安衛則第43条)	120
(1) 基本的取扱い	120
(2) 外国人労働者における雇入れ時の健康診断の重要性	121
(3) 短時間勤務の外国人労働者への雇入れ時の健康診断の実施	122
3 定期健康診断(安衛則第44条)	123
(1) 基本的取扱い	123
(2) 外国人労働者における定期健康診断の持つ意味	124
(3) 外国語版健康診断問診票の活用	125
4 その他の健康診断	125
(1) 特定業務従事者の健康診断(安衛則第45条)	125
(2) 特殊健康診断(安衛法第66条第2項)	128
(3) 給食従業員の検便(安衛則第47条)	129
(4) 歯科医師による健康診断(安衛則第48条)	129
(5) 行政指導による特殊健康診断(指導勧奨)	130
5 健康診断の費用負担等	130
(1) 健康診断の費用負担	130
(2) 健康診断の受診に要した時間の賃金	130
6 健康診断実施後の管理	130
(1) 健康診断実施後の管理	130
(2) 一般健康診断と事後措置の流れ	131
(3) 外国人労働者への健康診断結果の通知	131
2 面接指導及び心理的な負担の程度を把握するための検査等	132
1 長時間労働者への面接指導制度	132
(1) 長時間労働者への面接指導制度の概要	132
(2) 外国人労働者と面接指導	134
2 心理的な負担の程度を把握するための検査等(ストレスチェック制度)	134

(1) ストレスチェック制度の概要	134
(2) 外国人労働者とストレスチェック	136
(3) 集団ごとの集計・分析	136

3 熱中症対策 138

1 熱中症とは	138
2 熱中症の予防対策	139
(1) WBGT値(暑さ指数)の活用	139
(2) 熱中症の予防対策	140
(3) 外国人労働者と「日本の暑さ」	142

4 外国人特有の事情に配慮した健康管理 143

1 日常の健康管理	143
2 外国人向け医療機関案内	146
3 外国人向け多言語説明資料	146

第7章 作業管理 147

1 立入禁止措置 147

2 安全標識等 150

1 「標識」の規格	150
2 安全標識に関する参考例	152
3 ナッジの活用	154

第8章 伝達すべき情報 155

1 健康管理手帳制度 155

2 帰国後における労災請求等 157

3 技能実習生手帳 157

第9章 事例紹介 159

① 「多言語化」と「やさしい日本語」を基本に、文化の差異を踏まえた安衛管理活動を展開 〔有楽製菓株式会社(豊橋夢工場)〕	159
② 多文化共生を掲げてトップが牽引する企業〔平野ビニール工業株式会社〕	167
③ 動画マニュアルを導入して、安全教育やKYTを実施〔ASKUL LOGIST株式会社〕	171
④ 相互理解の取組と積極的な特別教育・技能実習受講による安全意識の醸成 〔有限会社安東工業所〕	174
⑤ その他参考事例	180

巻末資料

①全国の自治体の多文化共生担当課一覧	184
②外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針	186
③【厚生労働省の通達】安全衛生教育及び研修の推進について	195
④【厚生労働省の通達】外国人労働者に対する安全衛生教育の推進等について	204
⑤労働安全衛生法第61条に基づく就業制限の対象業務、第59条に基づく特別教育の必要な対象業務等 （概要）	207
⑥派遣労働者の安全衛生管理のポイント	210
⑦【厚生労働省の通達】外国人の日本語の理解力に配慮した技能講習の実施について	212
⑧【厚生労働省の通達】技能実習生に対する健康診断について（依頼）	216
⑨入国前結核スクリーニングの実施に関するガイドライン	217
⑩一般健康診断問診票（英語版）	219
⑪一般健康診断問診票（中国語版）	222
⑫職業性ストレス簡易調査票（57項目）（英語版）	225
「外国人労働者安全衛生管理の手引き」有識者検討会委員	228

むすびに

凡 例

本書では、法令等について、下記のような略称で記載しています。

安衛法	労働安全衛生法
安衛令	労働安全衛生法施行令
安衛則	労働安全衛生規則
労働施策総合推進法	労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律
指針	外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針
通達	外国人労働者に対する安全衛生教育の推進等について（平成31年3月28日付け基発0328第28号）
入管法	出入国管理及び難民認定法
上陸基準省令	出入国管理及び難民認定法第七条第一項第二号の基準を定める省令
技能実習法	外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律
要領	技能実習制度運用要領
特定技能基準省令	特定技能雇用契約及び一号特定技能外国人支援計画の基準等を定める省令
クレーン則	クレーン等安全規則
ゴンドラ則	ゴンドラ安全規則
有機則	有機溶剤中毒予防規則
鉛則	鉛中毒予防規則
四アルキル則	四アルキル鉛中毒予防規則
特化則	特定化学物質障害予防規則
高圧則	高気圧作業安全衛生規則
電離則	電離放射線障害防止規則
除染電離則	東日本大震災により生じた放射性物質により汚染された土壌等を除染するための業務等に係る電離放射線障害防止規則
酸欠則	酸素欠乏症等防止規則
石綿則	石綿障害予防規則

**外国人労働者
安全衛生管理の手引き
[本 編]**

序章 在留資格と就労

1 外国人の在留資格と就労の範囲～入管法の概要

1 入管法とは

出入国管理及び難民認定法（以下「入管法」といいます。）の目的は、①本邦に入国し、または本邦から出国するすべての人の出入国の公正な管理を図ること（出入国管理）、②本邦に在留するすべての外国人の在留の公正な管理を図ること（在留管理）、③難民の認定手続きを整備することとされています（入管法第1条）。

入管法で定める「外国人」とは、「日本の国籍を有しない者をいう」（入管法第2条第2号）とされており、日本国籍を有している限り、他の国の国籍を有していても、入管法上は外国人ではありません。

出入国在留管理行政は、入管法や関連する政省令、告示のみでなく、入管特例法、技能実習法に関連する政省令、告示などの国内法令のほか、出入国管理、在留管理及び難民の庇護に関する国際条約、協定など多数に及んでいます。

2 在留資格と活動の範囲

入管法では、外国人が日本で行う活動あるいは身分や地位に応じた在留資格を規定しています（入管法別表第1、第2。表1の在留資格一覧参照）。

在留資格は全部で29種類あり、外国人は原則としていずれか一つの在留資格をもって日本に在留するものとされ、それぞれの在留資格の範囲内での活動を行うことができます。

表1 在留資格一覧

【入管法別表第1】

■一の表（就労資格）

在留資格	本邦において行うことができる活動	該当例	在留期間
外交	日本国政府が接受する外国政府の外交使節団若しくは領事機関の構成員、条約若しくは国際慣行により外交使節と同様の特権及び免除を受ける者又はこれらの者と同一の世帯に属する家族の構成員としての活動	外国政府の大使、公使、総領事、代表団構成員等及びその家族	外交活動の期間
公用	日本国政府の承認した外国政府若しくは国際機関の公務に従事する者又はその者と同一の世帯に属する家族の構成員としての活動（この表の外交の項に掲げる活動を除く。）	外国政府の大使館・領事館の職員、国際機関等から公の用務で派遣される者等及びその家族	5年、3年、1年、3月、30日又は15日

在留資格	本邦において行うことができる活動	該当例	在留期間
教授	本邦の大学若しくはこれに準ずる機関又は高等専門学校において研究、研究の指導又は教育をする活動	大学教授等	5年、3年、1年又は3月
芸術	収入を伴う音楽、美術、文学その他の芸術上の活動（二の表の興行の項に掲げる活動を除く。）	作曲家、画家、著述家等	5年、3年、1年又は3月
宗教	外国の宗教団体により本邦に派遣された宗教家の行う布教その他の宗教上の活動	外国の宗教団体から派遣される宣教師等	5年、3年、1年又は3月
報道	外国の報道機関との契約に基づいて行う取材その他の報道上の活動	外国の報道機関の記者、カメラマン	5年、3年、1年又は3月

■二の表（就労資格、上陸許可基準の適用あり）

在留資格	本邦において行うことができる活動		該当例	在留期間
高度専門職	1号	高度の専門的な能力を有する人材として法務省令で定める基準に適合する者が行う次のイからハまでのいずれかに該当する活動であって、我が国の学術研究又は経済の発展に寄与することが見込まれるもの イ 法務大臣が指定する本邦の公私の機関との契約に基づいて研究、研究の指導若しくは教育をする活動又は当該活動と併せて当該活動と関連する事業を自ら経営し若しくは当該機関以外の本邦の公私の機関との契約に基づいて研究、研究の指導若しくは教育をする活動 ロ 法務大臣が指定する本邦の公私の機関との契約に基づいて自然科学若しくは人文科学の分野に属する知識若しくは技術を要する業務に従事する活動又は当該活動と併せて当該活動と関連する事業を自ら経営する活動 ハ 法務大臣が指定する本邦の公私の機関において貿易その他の事業の経営を行い若しくは当該事業の管理に従事する活動又は当該活動と併せて当該活動と関連する事業を自ら経営する活動	ポイント制による高度人材	5年
高度専門職	2号	1号に掲げる活動を行った者であって、その在留が我が国の利益に資するものとして法務省令で定める基準に適合するものを行う次に掲げる活動 イ 本邦の公私の機関との契約に基づいて研究、研究の指導又は教育をする活動 ロ 本邦の公私の機関との契約に基づいて自然科学又は人文科学の分野に属する知識又は技術を要する業務に従事する活動 ハ 本邦の公私の機関において貿易その他の事業の経営を行い又は当該事業の管理に従事する活動 ニ 2号イからハまでのいずれかの活動と併せて行う一の表の教授、芸術、宗教、報道の項に掲げる活動又はこの表の法律・会計業務、医療、教育、技術・人文知識・国際業務、介護、興行、技能、特定技能2号の項に掲げる活動（2号イからハまでのいずれかに該当する活動を除く。）	ポイント制による高度人材	無制限

在留資格	本邦において行うことができる活動		該当例	在留期間
経営・管理	本邦において貿易その他の事業の経営を行い又は当該事業の管理に従事する活動（この表の法律・会計業務の項に掲げる資格を有しなければ法律上行うことができないこととされている事業の経営又は管理に従事する活動を除く。）		企業等の経営者・管理者	5年、3年、1年、6月、4月又は3月
法律・会計業務	外国法事務弁護士、外国公認会計士その他法律上資格を有する者が行うこととされている法律又は会計に係る業務に従事する活動		弁護士、公認会計士等	5年、3年、1年又は3月
医療	医師、歯科医師その他法律上資格を有する者が行うこととされている医療に係る業務に従事する活動		医師、歯科医師、看護師	5年、3年、1年又は3月
研究	本邦の公私の機関との契約に基づいて研究を行う業務に従事する活動（一の表の教授の項に掲げる活動を除く。）		政府関係機関や私企業等の研究者	5年、3年、1年又は3月
教育	本邦の小学校、中学校、義務教育学校、高等学校、中等教育学校、特別支援学校、専修学校又は各種学校若しくは設備及び編制に関してこれに準ずる教育機関において語学教育その他の教育をする活動		中学校・高等学校等の語学教師等	5年、3年、1年又は3月
技術・人文知識・国際業務	本邦の公私の機関との契約に基づいて行う理学、工学その他の自然科学の分野若しくは法律学、経済学、社会学その他の人文科学の分野に属する技術若しくは知識を要する業務又は外国の文化に基盤を有する思考若しくは感受性を必要とする業務に従事する活動（一の表の教授、芸術、報道の項に掲げる活動、この表の経営・管理、法律・会計業務、医療、研究、教育、企業内転勤、介護、興行の項に掲げる活動を除く。）		機械工学等の技術者、通訳、デザイナー、私企業の語学教師、マーケティング業務従事者等	5年、3年、1年又は3月
企業内転勤	本邦に本店、支店その他の事業所のある公私の機関の外国にある事業所の職員が本邦にある事業所に期間を定めて転勤して当該事業所において行うこの表の技術・人文知識・国際業務の項に掲げる活動		外国の事業所からの転勤者	5年、3年、1年又は3月
介護	本邦の公私の機関との契約に基づいて介護福祉士の資格を有する者が介護又は介護の指導を行う業務に従事する活動		介護福祉士	5年、3年、1年又は3月
興行	演劇、演芸、演奏、スポーツ等の興行に係る活動又はその他の芸能活動（この表の経営・管理の項に掲げる活動を除く。）		俳優、歌手、ダンサー、プロスポーツ選手等	3年、1年、6月、3月又は15日
技能	本邦の公私の機関との契約に基づいて行う産業上の特殊な分野に属する熟練した技能を要する業務に従事する活動		外国料理の調理師、スポーツ指導者、航空機の操縦者、貴金属等の加工職人等	5年、3年、1年又は3月
特定技能	1号	法務大臣が指定する本邦の公私の機関との雇用に関する契約（入管法第2条の5第1項から第4項までの規定に適合するものに限る。次号において同じ。）に基づいて行う特定産業分野（人材を確保することが困難な状況にあるため外国人により不足する人材の確保を図るべき産業上の分野として法務省令で定めるものをいう。同号において同じ。）であって法務大臣が指定するものに属する法務省令で定める相当程度の知識又は経験を必要とする技能を要する業務に従事する活動	特定産業分野に属する相当程度の知識又は経験を要する技能を要する業務に従事する外国人	1年、6月又は4月
	2号	法務大臣が指定する本邦の公私の機関との雇用に関する契約に基づいて行う特定産業分野であって法務大臣が指定するものに属する法務省令で定める熟練した技能を要する業務に従事する活動	特定産業分野に属する熟練した技能を要する業務に従事する外国人	3年、1年又は6月

在留資格	本邦において行うことができる活動		該当例	在留期間
技能実習	1号	イ 技能実習法上の認定を受けた技能実習計画（第一号企業単独型技能実習に係るものに限る。）に基づいて、講習を受け、及び技能等に係る業務に従事する活動	技能実習生	法務大臣が個々に指定する期間（1年を超えない範囲）
		ロ 技能実習法上の認定を受けた技能実習計画（第一号団体監理型技能実習に係るものに限る。）に基づいて、講習を受け、及び技能等に係る業務に従事する活動		
	2号	イ 技能実習法上の認定を受けた技能実習計画（第二号企業単独型技能実習に係るものに限る。）に基づいて技能等を要する業務に従事する活動		法務大臣が個々に指定する期間（2年を超えない範囲）
		ロ 技能実習法上の認定を受けた技能実習計画（第二号団体監理型技能実習に係るものに限る。）に基づいて技能等を要する業務に従事する活動		
	3号	イ 技能実習法上の認定を受けた技能実習計画（第三号企業単独型技能実習に係るものに限る。）に基づいて技能等を要する業務に従事する活動		法務大臣が個々に指定する期間（2年を超えない範囲）
		ロ 技能実習法上の認定を受けた技能実習計画（第三号団体監理型技能実習に係るものに限る。）に基づいて技能等を要する業務に従事する活動		

■三の表（非就労資格）

在留資格	本邦において行うことができる活動	該当例	在留期間
文化活動	収入を伴わない学術上若しくは芸術上の活動又は我が国特有の文化若しくは技芸について専門的な研究を行い若しくは専門家の指導を受けてこれを修得する活動（四の表の留学、研修の項に掲げる活動を除く。）	日本文化の研究者等	3年、1年、6月又は3月
短期滞在	本邦に短期間滞在して行う観光、保養、スポーツ、親族の訪問、見学、講習又は会合への参加、業務連絡その他これらに類似する活動	観光客、会議参加者等	90日若しくは30日又は15日以内の日を単位とする期間

■四の表（非就労資格、上陸許可基準の適用あり）

在留資格	本邦において行うことができる活動	該当例	在留期間
留学	本邦の大学、高等専門学校、高等学校（中等教育学校の後期課程を含む。）若しくは特別支援学校の高等部、中学校（義務教育学校の後期課程及び中等教育学校の前期課程を含む。）若しくは特別支援学校の中学部、小学校（義務教育学校の前期課程を含む。）若しくは特別支援学校の小学部、専修学校若しくは各種学校又は設備及び編制に関してこれらに準ずる機関において教育を受ける活動	大学、短期大学、高等専門学校、高等学校、中学校及び小学校等の学生・生徒	法務大臣が個々に指定する期間（4年3月を超えない範囲）
研修	本邦の公私の機関により受け入れられて行う技能等の修得をする活動（二の表の技能実習1号、この表の留学の項に掲げる活動を除く。）	研修生	1年、6月又は3月
家族滞在	一の表の教授、芸術、宗教、報道、二の表の高度専門職、経営・管理、法律・会計業務、医療、研究、教育、技術・人文知識・国際業務、企業内転勤、介護、興行、技能、特定技能2号、三の表の文化活動又はこの表の留学の在留資格をもって在留する者の扶養を受ける配偶者又は子として行う日常的な活動	在留外国人が扶養する配偶者・子	法務大臣が個々に指定する期間（5年を超えない範囲）

■五の表

在留資格	本邦において行うことができる活動	該当例	在留期間
特定活動	法務大臣が個々の外国人について特に指定する活動	外交官等の家事使用人、ワーキング・ホリデー、経済連携協定に基づく外国人看護師・介護福祉士候補者等	5年、3年、1年、6月、3月又は法務大臣が個々に指定する期間（5年を超えない範囲）

【別表第2】（居住資格）

在留資格	本邦において行うことができる活動	該当例	在留期間
永住者	法務大臣が永住を認める者	法務大臣から永住の許可を受けた者（入管特例法の「特別永住者」を除く。）	無期限
日本人の配偶者等	日本人の配偶者若しくは特別養子又は日本人の子として出生した者	日本人の配偶者・子・特別養子	5年、3年、1年又は6月
永住者の配偶者等	永住者等の配偶者又は永住者等の子として本邦で出生しその後引き続き本邦に在留している者	永住者・特別永住者の配偶者及び本邦で出生し引き続き在留している子	5年、3年、1年又は6月
定住者	法務大臣が特別な理由を考慮し一定の在留期間を指定して居住を認める者	第三国定住難民、日系3世、中国残留邦人等	5年、3年、1年、6月又は法務大臣が個々に指定する期間（5年を超えない範囲）

■身分に基づく在留資格（入管法別表第2）

(1) 定住者

日本に在留している定住者の定義は、「法務大臣が特別な理由を考慮し一定の在留期間を指定して居住を認める者」（入管法別表第2）となっています。

具体的には、「出入国管理及び難民認定法第7条第1項第2号の規定に基づき同法別表第2の定住者の項の下欄に掲げる地位を定める件」（平成2年法務省告示第132号、通称「定住者告示」）においてその要件が定められています。

「定住者告示」に該当する者を分かりやすく記載すると、次のとおりです。

- ◆いわゆる日系2世であって素行が善良であるもの（告示第3号）
- ◆いわゆる日系3世であって素行が善良であるもの（告示第4号）
- ◆日本人の子である外国人の配偶者（告示第5号イ）
- ◆定住者の配偶者（告示第5号ロ）
- ◆日系人の配偶者であって素行が善良であるもの（告示第5号ハ）
- ◆日本人、永住者、特別永住者の配偶者の未成年で未婚の連れ子（告示第6号イ）
- ◆定住者の配偶者の未成年で未婚の連れ子（告示第6号ロ）
- ◆日系人の配偶者の未成年で未婚の連れ子（告示第6号ハ）
- ◆日本人の配偶者等、永住者の配偶者等の在留資格を持つ配偶者の未成年で未婚の連れ子（告示第6号ニ）
- ◆日本人、永住者、定住者、特別永住者の6歳未満の養子（告示第7号）

定住者には日本における就労活動の制限がないため、職業選択の自由が与えられています。ただし、日本に在留できる期間には定めがあり、それを過ぎて日本に留まるためには在留資格の更新が必要となります。在留期間は「6か月」「1年」「3年」「5年」の4種類がありますが、その期限が切れると不法滞在者となります。

（2）永住者

在留資格「永住者」は、「法務大臣が永住を認める者」（入管法別表第2）とされており、既に在留資格を有している外国人が在留資格の変更を希望する場合に法務大臣が与える許可です。その許可要件は、次のようになっています（入管法第22条第2項）。

許可要件

その者が次の各号に適合し、かつ、その者の永住が日本国の利益に合すると認めたときに限り、これを許可することができる。

- 一 素行が善良であること。
- 二 独立の生計を営むに足る資産又は技能を有すること。 （入管法第22条第2項）

【要件一】素行が善良であること……入管法はもとより、国内法を遵守し、社会的に非難されることのない生活を営んでいることが必要となります。

【要件二】独立の生計を営むに足る資産又は技能を有すること

……日常生活において公共の負担になっておらず、その者の職業や資産等からみて将来において安定した生活が見込まれることが必要になります。

日本国の利益に合する（柱書）……引き続き日本に10年以上在留し、うち継続して5年以上就労資格または居住資格を持って在留していることが条件となります。

永住者は、定住者には在留期間が定められていることとは異なり、在留期間が「無期限」であり、就労活動の制限もありません。

表2 【参考】在留資格別在留外国人数の推移

在留資格	平成29年末 (2017)	平成30年末 (2018)	令和元年末 (2019)	令和2年末 (2020)	令和3年末 (2021)	構成比(%)	対前年末 増減率(%)
総数	2,561,848	2,731,093	2,933,137	2,887,116	2,760,635	100.0	－4.4
中長期在留者	2,232,026	2,409,677	2,620,636	2,582,686	2,464,219	89.3	－4.6
永住者	749,191	771,568	793,164	807,517	831,157	30.1	2.9
技能実習	274,233	328,360	410,972	378,200	276,123	10.0	－27.0
技能実習1号イ	5,971	5,128	4,975	1,205	211	0.0	－82.5
技能実習1号ロ	118,101	138,249	164,408	74,476	24,005	0.9	－67.8
技能実習2号イ	3,424	3,712	4,268	4,490	2,818	0.1	－37.2
技能実習2号ロ	146,729	173,873	210,965	258,173	202,006	7.3	－21.8
技能実習3号イ	0	220	605	707	779	0.0	10.2
技能実習3号ロ	8	7,178	25,751	39,149	46,304	1.7	18.3
技術・人文知識・国際業務	189,273	225,724	271,999	283,380	274,740	10.0	－3.0
留学	311,505	337,000	345,791	280,901	207,830	7.5	－26.0
定住者	179,834	192,014	204,787	201,329	198,966	7.2	－1.2
家族滞在	166,561	182,452	201,423	196,622	192,184	7.0	－2.3
日本人の配偶者等	140,839	142,381	145,254	142,735	142,044	5.1	－0.5
特定活動	64,776	62,956	65,187	103,422	124,056	4.5	20.0
永住者の配偶者等	34,632	37,998	41,517	42,905	49,666	1.8	217.1
技能	39,177	39,915	41,692	40,491	49,666	1.8	217.1
経営・管理	24,033	25,670	27,249	27,235	0	0.0	—
高度専門職	7,668	11,061	14,924	16,554	44,522	1.6	3.8
高度専門職1号イ	1,194	1,576	1,884	1,922	38,240	1.4	－5.6
高度専門職1号ロ	6,046	8,774	11,886	13,167	27,197	1.0	－0.1
高度専門職1号ハ	257	395	570	676	15,735	0.6	－4.9
高度専門職2号	171	316	584	789	1,885	0.1	－1.9
特定技能			1,621	15,663	12,257	0.4	－6.9
特定技能1号			1,621	15,663	648	0.0	－4.1
特定技能2号			0	0	945	0.0	19.8
企業内転勤	16,486	17,328	18,193	13,415	12,915	0.5	5.5
教育	11,524	12,462	13,331	12,241	8,593	0.3	－35.9
教授	7,403	7,360	7,354	6,647	6,519	0.2	－1.9
宗教	4,402	4,299	4,285	3,772	3,794	0.1	121.4
医療	1,653	1,936	2,269	2,476	3,034	0.1	－19.6
興行	2,094	2,389	2,508	1,865	2,482	0.1	0.2
介護	18	185	592	1,714	1,564	0.1	－16.1
研究	1,596	1,528	1,480	1,337	1,161	0.0	－13.2
文化活動	2,859	2,825	3,013	1,280	821	0.0	－35.9
芸術	426	461	489	448	385	0.0	－14.1
報道	236	215	220	215	207	0.0	－3.7
研修	1,460	1,443	1,177	174	145	0.0	－16.7
法律・会計業務	147	147	145	148	139	0.0	－6.1
特別永住者	329,822	321,416	312,501	304,430	296,416	10.7	－2.6

(注1) 平成29年9月1日から在留資格「介護」、同年11月1日から在留資格「技能実習3号イ及びロ」が新設された。

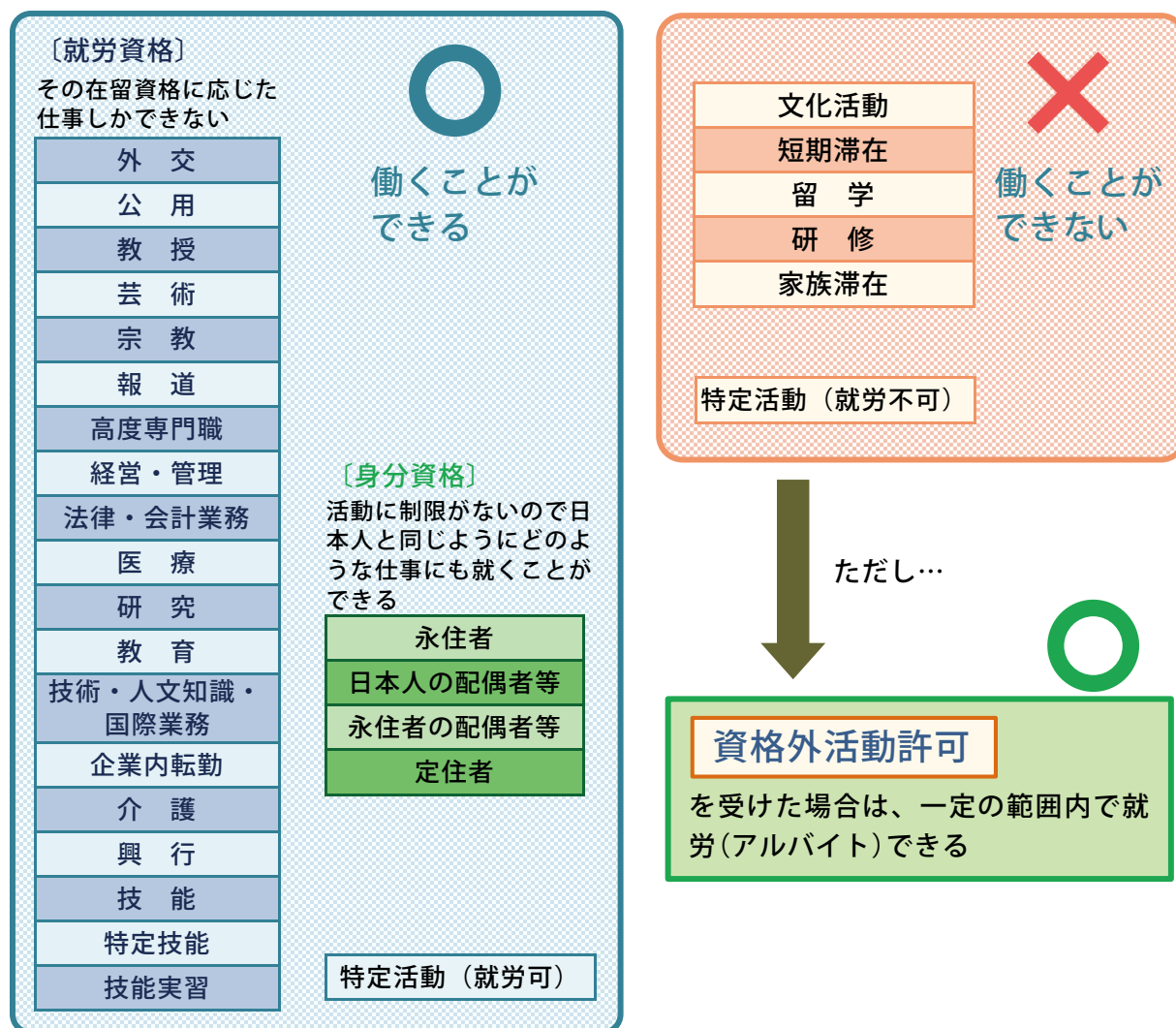
(注2) 平成31年4月1日から在留資格「特定技能1号」及び「特定技能2号」が新設された。

資料出所：出入国在留管理庁「在留外国人統計」

3 就労活動に関する規制

在留資格を、働くことができる在留資格と働くことができない在留資格に分けてみると、図1のようになります。

図1 働くことができる在留資格・働くことができない在留資格



■特定活動

「特定活動」とは、他の在留資格に該当しない受け皿として「法務大臣が個々の外国人について特に活動を指定する在留資格」のことです。対象となる外国人にはその活動を記載した「指定書」が交付されています。

特定活動の場合、働くことができる（就労可）場合と、できない（就労不可）場合があります。在留カードには「特定活動」としか記載されていないので、就労できるか否かはその「指定書」の内容を確認することにより判断できます。指定書が交付されている場合は、パスポートに添付されています。

特定活動には、次の種類があります。

① 入管法に規定されている特定活動

特定研究活動など3種類あります。

② 告示特定活動

ワーキングホリデー、アマチュアスポーツ選手、インターンシップなど46種類あります。

③ 告示外特定活動

卒業した留学生が卒業後に就職活動を行う活動などがあります。

(→この場合、アルバイト等の就労をするには資格外活動の許可が必要です。)

④ 特例措置によるもの

新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響を受けた外国人労働者が、再就職し、就労が継続できるよう、当面の間の特例措置として、「特定活動（就労可）」の在留資格を許可することとされています。

例)・技能実習を修了し、帰国が困難となった外国人

- ・解雇等され、実習の継続が困難となった技能実習生
- ・解雇等され、就労の継続が困難となった外国人労働者 など

■資格外活動の許可

外国人が現に有する在留資格の活動のほかに、収入を伴う活動を行おうとする場合には、あらかじめ出入国在留管理庁から資格外活動の許可を受ける必要があります。この許可は、本来の在留資格に属する活動を阻害しない範囲で付与されます。

なお、資格外活動許可について、在留資格「留学」「家族滞在」を有している場合は、就労先を特定せず、包括的に申請することができます。また、継続就職活動もしくは内定後就職までの在留を目的とする「特定活動」の在留資格をもって在留する者またはこれらの者に係る家族滞在活動としての「特定活動」を有している場合にも、包括的に申請することができます。

在留資格「文化活動」を有している場合は、就労先が内定した段階で個別に申請することになります。(表3)

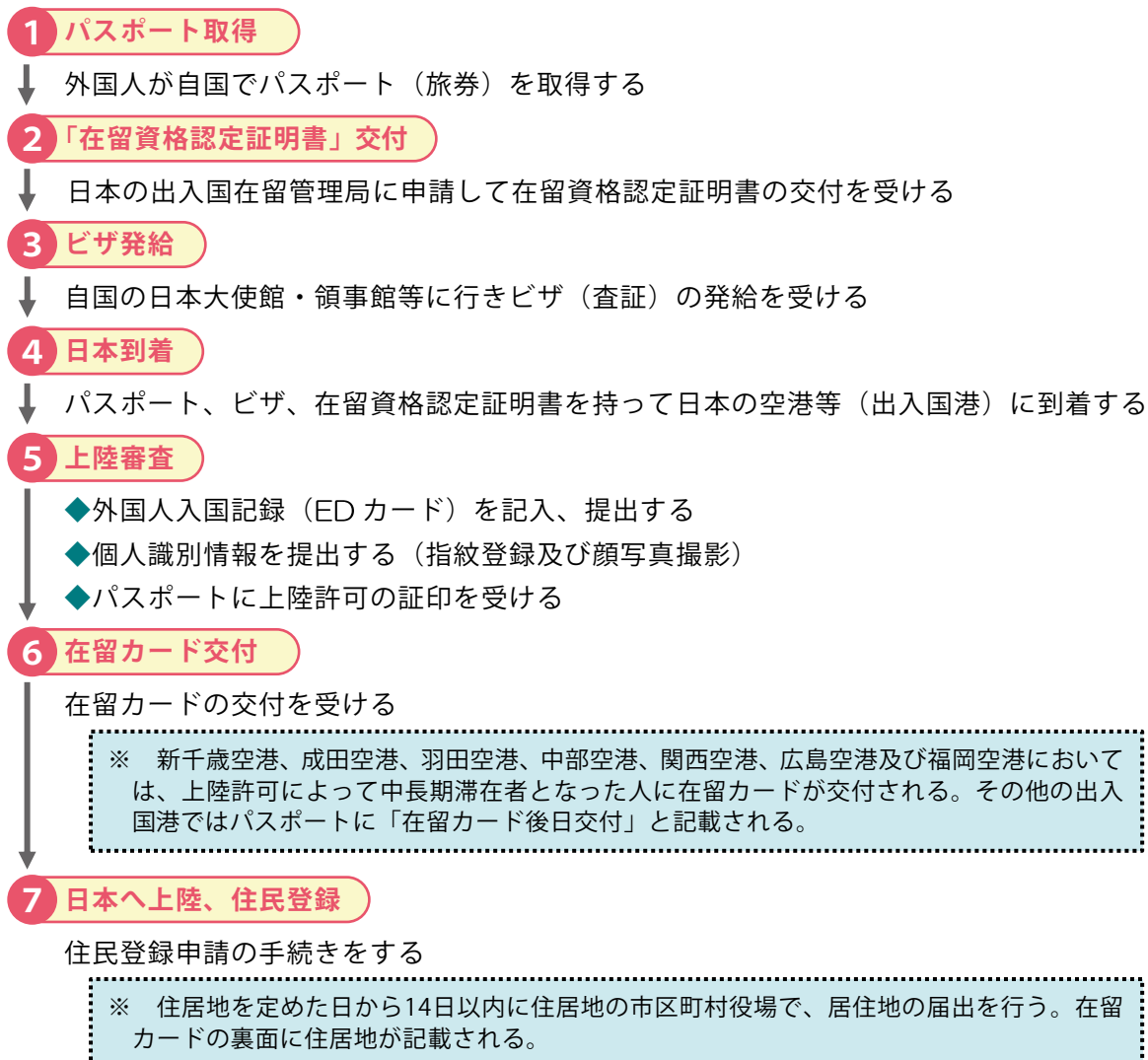
表3 就労できない在留資格の外国人における「資格外活動許可」

		許可の区分	就労可能時間	
			1週間の就労可能時間	教育機関が学則で定める 長期休業期間の就労可能時間
留学生	大学等の学部生及び大学院生	包括許可	一律28時間以内 ○どの曜日から1週の起算をした場合でも常に1週について28時間以内であること。 ○複数の事業所において就労する場合、すべての事業所における就労時間を合算して28時間以内であること。 ○留学の在留資格をもって在留する者については、教育機関に在籍している間に行うものに限る。	1日につき 8時間以内
	大学等の聴講生・専ら聴講による研究生			
	専門学校等の学生			
家族滞在				
特定活動 (継続就職活動もしくは内定後就職までの在留を目的とする者、またはこれらの者に係る家族滞在活動を行う者)				
文化活動		個別許可 (勤務先、仕事内容を特定)	許可の内容を個別に決定	

■外国人が就労目的で日本に入国するときの手続き

外国人が就労目的で日本に入国する場合は、一般的には、図2のような手続きによります。

図2 外国人が就労目的で日本に入国するときの手続き（例）



Key Word パスポート（旅券）とビザ（査証）

パスポートは、各国政府が発行し、国外への渡航者の国籍や身分を証明するものです。

ビザは、渡航先国が外国人に入国を許可するために発行するものです。外国人の持っているパスポートが有効であることの確認と、入国させても支障がないという推薦の意味があります。

短期間の滞在を予定する外国人については、国際移動の円滑化を図るため、国と国との間で相互に査証を免除する取決めを結ぶことがあります。2020年1月1日現在、日本は68の国・地域の一般旅券所持者に対する査証免除措置を実施しています。

入国と上陸

入国とは、外国人が領海内に入ること（入管法第2章第1節）、上陸とは、外国人が領土に入ること（同第2節）とされています。

Key Word 在留カード

在留カードは、中長期在留者（次の①～⑥のいずれにも当てはまらない外国人）に対し、上陸許可や在留資格の変更許可、在留期間の更新許可などの在留に係る許可に伴って交付されるものです。

- ① 3月以下の在留期間が決定された人
- ② 「短期滞在」の在留資格が決定された人
- ③ 「外交」または「公用」の在留資格が決定された人
- ④ 「特定活動」の在留資格が決定された、台湾日本関係協会の本邦の事務所（台北駐日経済文化代表処等）もしくは駐日パレスチナ総代表部の職員またはその家族の人
- ⑤ 特別永住者（特別永住者には「特別永住者証明書」が交付される。）
- ⑥ 在留資格を有しない人

また、在留カードの確認方法については、図3のとおりです。

図3 在留カード確認システム

1 番号の確認

下記の出入国在留管理庁ホームページの「在留カード等番号失効情報照会」を利用すると、当該番号が失効していないかについて確認できる。

▶ <https://lapse-immi.moj.go.jp/ZEC/appl/e0/ZEC2/pages/FZECST011.aspx>

2 身分事項、顔写真等の情報の確認

下記の出入国在留管理庁が開発した「在留カード等読取アプリケーション」を利用すると、在留カード等のICチップ内に保存されている身分事項や顔写真等の情報と券面の記載を見比べることができる。

▶ <https://www.moj.go.jp/isa/policies/policies/rcc-support.html>

【在留カードの見方】

• 生年月日、性別、国籍・地域

• 在留カード番号

• 氏名
※原則として、旅券のローマ字氏名で表記され、申出により漢字氏名も併記可能（漢字氏名を証明する資料が必要）ですが、**通称名は記載されません（特別永住者証明書も同様）。**

• 住居地
たて 54.0 mm

• 在留資格

• 在留期間及び在留期間の満了日

• 許可の種類
• 許可年月日
• 交付年月日
• 在留カードの有効期間の満了日

• 就労制限の有無

• 在留期間更新許可申請中又は在留資格変更許可申請中である旨が記載されます。
※「特例期間」（入管法第20条第5項等）に留意

※申請を行った場合、申請に係る処分日または在留期間の満了日から2か月を経過する日のいずれか早い日までは、在留カードは失効しません（在留カードの有効期間の満了日が16歳の誕生日となっている者を除く）。

裏面

• 資格外活動許可の概要

表面

裏面

許可：原則週28時間以内・風俗営業等の従事を除く

在留資格変更許可申請中

COLUMN 外国人雇用状況の届出

労働施策総合推進法に基づき、外国人を雇用する事業主には、外国人労働者の雇入れ及び離職の際に、その氏名、在留資格などについて、ハローワークへ届け出ることが義務付けられています。

労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（労働施策総合推進法）抜粋

（外国人雇用状況の届出等）

第 28 条（抄）

事業主は、新たに外国人を雇い入れた場合又はその雇用する外国人が離職した場合には、厚生労働省令で定めるところにより、その者の氏名、在留資格、在留期間その他厚生労働省令で定める事項について確認し、当該事項を厚生労働大臣に届け出なければならない。

（罰則）

第 40 条（抄）

次の各号のいずれかに該当する者は、30 万円以下の罰金に処する。

二 第 28 条第 1 項の規定による届出をせず、又は虚偽の届出をした者

●届出の対象となる外国人の範囲

日本の国籍を有しない人で、在留資格「外交」「公用」以外の人が届出の対象となります。

※「特別永住者」（在日韓国・朝鮮人等）は、外国人雇用状況の届出制度の対象外とされていますので確認・届出の必要はありません。

●届出の方法

外国人雇用状況の届出方法については、該当する外国人が雇用保険の被保険者か否かによって、使用する様式や届出先、届出期限が異なります。

●届出事項の確認

外国人労働者の在留カード、パスポート、指定書などの提示を求めて確認してください。

COLUMN 不法就労

不法就労となるのは次の 3 つの場合です。

①不法滞在者や被退去強制者が働くケース

例) ・密入国した人や在留期間の切れた人が働く

・退去強制されることが既に決まっている人が働く

②出入国在留管理庁から働く許可を受けていないのに働くケース

例) ・観光等の短期滞在目的で入国した人が働く

・留学生や難民認定申請中の人が許可を受けずに働く

③出入国在留管理庁から認められた範囲を超えて働くケース

例) ・外国料理のシェフや語学学校の先生として働くことを認められた人が工場や事務所で単純労働者として働く

・留学生が許可された時間数を超えて働く

不法就労については、事業主も処罰の対象となります。

◆不法就労させたり、不法就労をあっせんした人

⇒「不法就労助長罪」3 年以下の懲役または 300 万円以下の罰金

（外国人を雇用しようとする際に、当該外国人が不法就労であることを知らなかったとしても、在留カードを確認していない等の過失がある場合には、処罰を免れません。）

◆不法就労させたり、不法就労をあっせんした外国人事業主

⇒退去強制の対象

4 特定技能制度

■特定技能制度とは

特定技能の在留資格に係る制度（以下「特定技能制度」といいます。）は、中小・小規模事業者をはじめとした深刻化する人手不足への対応として、生産性の向上や国内人材の確保のための

表4 分野別運用方針について（12分野）（令和4年8月30日改正）

	分野	1 人手不足状況	2 人材基準		3 その他重要事項
		受入れ見込数 (5年間の最大値)	技能試験	日本語試験	従事する業務
厚労省	介護	50,900 人	介護技能評価試験	国際交流基金日本語基礎テスト 又は 日本語能力試験 (上記に加えて) 介護日本語評価試験	・身体介護等(利用者の心身の状況に応じた入浴、食事、排せつの介助等)のほか、これに付随する支援業務(レクリエーションの実施、機能訓練の補助等) (注)訪問系サービスは対象外 [1 業務区分]
	ビルクリーニング	20,000 人	ビルクリーニング分野特定技能1号評価試験	国際交流基金日本語基礎テスト 又は 日本語能力試験	・建築物内部の清掃 [1 業務区分]
経産省	素形材・産業機械・電気電子情報関連製造業	49,750 人	製造分野特定技能1号評価試験	国際交流基金日本語基礎テスト 又は 日本語能力試験	・機械金属加工 ・電気電子機器組立て ・金属表面処理 [3 業務区分]
国交省	建設	34,000 人	建設分野特定技能1号評価試験等	国際交流基金日本語基礎テスト 又は 日本語能力試験	・土木 ・建築 ・ライフライン・設備 [3 業務区分]
	造船・船用工業	11,000 人	造船・船用工業分野特定技能1号試験等	国際交流基金日本語基礎テスト 又は 日本語能力試験	・溶接 ・塗装 ・鉄工 ・仕上げ ・機械加工 ・電気機器組立て [6 業務区分]
	自動車整備	6,500 人	自動車整備分野特定技能評価試験等	国際交流基金日本語基礎テスト 又は 日本語能力試験	・自動車の日常点検整備、定期点検整備、特定整備、特定整備に付随する業務 [1 業務区分]
	航空	1,300 人	特定技能評価試験(航空分野：空港グランドハンドリング、航空機整備)	国際交流基金日本語基礎テスト 又は 日本語能力試験	・空港グランドハンドリング(地上走行支援業務、手荷物・貨物取扱業務等) ・航空機整備(機体、装備品等の整備業務等) [2 業務区分]
	宿泊	11,200 人	宿泊業技能測定試験	国際交流基金日本語基礎テスト 又は 日本語能力試験	・宿泊施設におけるフロント、企画・広報、接客及びレストランサービス等の宿泊サービスの提供 [1 業務区分]
農水省	農業	36,500 人	農業技能測定試験(耕種農業全般、畜産農業全般)	国際交流基金日本語基礎テスト 又は 日本語能力試験	・耕種農業全般(栽培管理、農産物の集出荷・選別等) ・畜産農業全般(飼養管理、畜産物の集出荷・選別等) [2 業務区分]
	漁業	6,300 人	漁業技能測定試験(漁業、養殖業)	国際交流基金日本語基礎テスト 又は 日本語能力試験	・漁業(漁具の製作・補修、水産動植物の探索、漁具・漁労機械の操作、水産動植物の採捕、漁獲物の処理・保蔵、安全衛生の確保等) ・養殖業(養殖資材の製作・補修・管理、養殖水産動植物の育成管理、養殖水産動植物の収穫(穫)・処理、安全衛生の確保等) [2 業務区分]
	飲食物品製造業	87,200 人	飲食物品製造業特定技能1号技能測定試験	国際交流基金日本語基礎テスト 又は 日本語能力試験	・飲食物品製造業全般(飲食物品(酒類を除く)の製造・加工、安全衛生) [1 業務区分]
	外食業	30,500 人	外食業特定技能1号技能測定試験	国際交流基金日本語基礎テスト 又は 日本語能力試験	・外食業全般(飲食物調理、接客、店舗管理) [1 業務区分]

3 その他重要事項	
雇用形態	受入れ機関に対して特に課す条件
直接	・厚労省が組織する協議会に参加し、必要な協力を行うこと ・厚労省が行う調査又は指導に対し、必要な協力を行うこと ・事業所単位での受入れ人数枠の設定
直接	・厚労省が組織する協議会に参加し、必要な協力を行うこと ・厚労省が行う調査又は指導に対し、必要な協力を行うこと ・「建築物清掃業」又は「建築物環境衛生総合管理業」の登録を受けていること
直接	・経産省が組織する協議会に参加し、必要な協力を行うこと ・経産省が行う調査又は指導に対し、必要な協力を行うこと
直接	・外国人の受入れに関する建設業者団体に所属すること ・国交省が行う調査又は指導に対し、必要な協力を行うこと ・建設業法の許可を受けていること ・日本人と同等以上の報酬を安定的に支払い、技能習熟に応じて昇給を行う契約を締結していること ・雇用契約に係る重要事項について、母国語で書面を交付して説明すること ・受入れ建設企業単位での受入れ人数枠の設定 ・報酬等を記載した「建設特定技能受入計画」について、国交省の認定を受けること ・国交省等により、認定を受けた「建設特定技能受入計画」を適正に履行していることの確認を受けること ・特定技能外国人を建設キャリアアップシステムに登録すること 等
直接	・国交省が組織する協議会に参加し、必要な協力を行うこと ・国交省が行う調査又は指導に対し、必要な協力を行うこと ・登録支援機関に支援計画の実施を委託するに当たっては、上記条件を満たす登録支援機関に委託すること
直接	・国交省が組織する協議会に参加し、必要な協力を行うこと ・国交省が行う調査又は指導に対し、必要な協力を行うこと ・登録支援機関に支援計画の実施を委託するに当たっては、上記条件等を満たす登録支援機関に委託すること ・道路運送車両法に基づく認証を受けた事業場であること
直接	・国交省が組織する協議会に参加し、必要な協力を行うこと ・国交省が行う調査又は指導に対し、必要な協力を行うこと ・登録支援機関に支援計画の実施を委託するに当たっては、上記条件を満たす登録支援機関に委託すること ・空港管理規則に基づく構内営業承認等を受けた事業者又は航空法に基づく航空機整備等に係る認定事業場等であること
直接	・国交省が組織する協議会に参加し、必要な協力を行うこと ・国交省が行う調査又は指導に対し、必要な協力を行うこと ・登録支援機関に支援計画の実施を委託するに当たっては、上記条件を満たす登録支援機関に委託すること ・「旅館・ホテル営業」の許可を受けた者であること ・風俗営業関連の施設に該当しないこと ・風俗営業関連の接待を行わせないこと
直接 派遣	・農水省が組織する協議会に参加し、必要な協力を行うこと ・農水省が行う調査又は指導に対し、必要な協力を行うこと ・登録支援機関に支援計画の実施を委託するに当たっては、協議会に対し必要な協力を行う登録支援機関に委託すること ・労働者を一定期間以上雇用した経験がある農業経営体であること
直接 派遣	・農水省が組織する協議会に参加し、必要な協力を行うこと ・農水省が行う調査又は指導に対し、必要な協力を行うこと ・農水省が組織する協議会において協議が調った措置を講じること ・登録支援機関に支援計画の実施を委託するに当たっては、分野固有の基準に適合している登録支援機関に限ること
直接	・農水省が組織する協議会に参加し、必要な協力を行うこと ・農水省が行う調査又は指導に対し、必要な協力を行うこと
直接	・農水省が組織する協議会に参加し、必要な協力を行うこと ・農水省が行う調査又は指導に対し、必要な協力を行うこと ・風俗営業関連の事業所に該当しないこと ・風俗営業関連の接待を行わせないこと

取組みを行ってもなお人材を確保することが困難な状況にある産業上の分野（以下「特定産業分野」といいます。）に限り、一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人を受け入れるため、2019年4月に創設されました。

政府は、特定技能制度の適正な運用を図るため「特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する基本方針」を策定し、法務大臣は、特定産業分野を所管する行政機関の長並びに国家公安委員会、外務大臣及び厚生労働大臣と共同して各分野における「特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針」（以下「分野別運用方針」といいます。）を策定しています（入管法第2条の3、第2条の4）。

また、特定技能制度に関する関係法令の解釈や運用上の留意点を明らかにするための「特定技能外国人受入れに関する運用要領」及び各分野別運用方針についての細目を定めた「特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針に係る運用要領」（以下「分野別運用要領」といいます。）が策定されています。

■特定技能の在留資格

特定技能には、特定技能1号と特定技能2号の2種類があります。

特定技能1号は、特定産業分野に属する**相当程度の知識または経験を必要とする技能を要する業務**に従事する外国人向けの在留資格であり、特定技能2号は、特定産業分野に属する**熟練した技能を要する業務**に従事する外国人向けの在留資格です。各在留資格のポイントは表5のとおりです。

表5 特定技能1号と特定技能2号のポイント

	特定技能1号	特定技能2号
在留期間	1年、6か月または4か月ごとの更新、通算で上限5年まで	3年、1年または6か月ごとの更新、上限は無し
技能水準	試験等で確認（技能実習2号を修了した外国人は試験等免除）	試験等で確認
日本語能力水準	生活や業務に必要な日本語能力を試験等で確認（技能実習2号を修了した外国人は試験等免除）	試験等での確認は不要
家族の帯同	基本的に認めない	要件を満たせば可能（配偶者、子）
受入機関または登録支援機関による支援	支援の対象（支援の実施が求められている）	支援の対象外
受入れ分野 「入管法別表第一の二の表の特定技能の項の下欄に規定する産業上の分野等を定める省令」（分野省令）	12分野 ◎介護 ◎ビルクリーニング ◎素形材・産業機械・電気電子情報関連製造業 ◎建設 ◎造船・船用工業 ◎自動車整備 ◎航空 ◎宿泊 ◎農業 ◎漁業 ◎飲食品製造業 ◎外食業	2分野 ◎建設 ◎造船・船用工業

特定技能の在留資格を取得するには、「一定の技能や日本語能力を確認する試験（特定技能評価試験）に合格する」または「技能実習2号以上を良好に修了して特定技能評価試験免除で特定技能1号に移行する」必要があります。

各分野の特定技能評価試験、従事する業務、受入れ機関に対して特に課す条件等は14～15頁の表4のとおりです（分野別運用方針、分野別運用要領）。

技能実習から特定技能に移行できるのは表 6 のとおりです。

表 6 技能実習 2 号移行対象職種と特定技能 1 号における分野（業務区分）との関係

技能実習制度 移行対象職種・作業一覧（令和 4 年 8 月 30 日現在）

1 農業関係（2 職種 6 作業）

職種名	作業名	分野（業務区分）
耕種農業	施設園芸	農業（耕種農業全般）
	畑作・野菜	
	果 樹	
畜産農業	養 豚	農業（畜産農業全般）
	養 鶏	
	酪 農	

2 漁業関係（2 職種 10 作業）

職種名	作業名	分野（業務区分）
漁船漁業	かつお一本釣り漁業	漁業（漁業）
	延縄漁業	
	いか釣り漁業	
	まき網漁業	
	ひき網漁業	
	刺し網漁業	
	定置網漁業	
	かに・えびかご漁業	
	棒受網漁業	
養殖業	ほたてがい・まがき養殖	漁業（養殖業）

3 建設関係（22 職種 33 作業）

職種名	作業名	分野（業務区分）	
さく井	パーカッション式さく井工事	建設（土木）	
	ロータリー式さく井工事		
建築板金	ダクト板金	建設（建築）	建設 （ライフライン・設備）
	内外装板金		
冷凍空気調和機器施工	冷凍空気調和機器施工	建設（ライフライン・設備）	
建具製作	木製建具手加工	建設（建築）	
建築大工	大工工事	建設（建築）	
型枠施工	型枠工事	建設（土木）	建設（建築）
鉄筋施工	鉄筋組立て	建設（土木）	建設（建築）
と　び	と　び	建設（土木）	建設（建築）
石材施工	石材加工	建設（建築）	
	石張り		
タイル張り	タイル張り	建設（建築）	
かわらぶき	かわらぶき	建設（建築）	
左　官	左　官	建設（建築）	

職種名	作業名	分野（業務区分）	
配 管	建築配管	建設（ライフライン・設備）	
	プラント配管		
熱絶縁施工	保温保冷工事	建設（ライフライン・設備）	
内装仕上げ施工	プラスチック系床仕上げ工事	建設（建築）	
	カーペット系床仕上げ工事		
	鋼製下地工事		
	ボード仕上げ工事		
	カーテン工事		
サッシ施工	ビル用サッシ施工	建設（建築）	
防水施工	シーリング防水工事	建設（建築）	
コンクリート圧送施工	コンクリート圧送工事	建設（土木）	建設（建築）
ウェルポイント施工	ウェルポイント工事	建設（土木）	
表 装	壁 装	建設（建築）	
建設機械施工	押土・整地	建設（土木）	
	積込み		
	掘 削		
	締固め		
築 炉	築 炉	建設（建築）	

4 食品製造関係（11 職種 18 作業）

職種名	作業名	分野（業務区分）	
缶詰巻締	缶詰巻締	飲食料品製造業全般 （飲食料品製造業全般（飲食料品（酒類を除く。）の製造・加工・安全衛生））	
食鳥処理加工業	食鳥処理加工		
加熱性水産加工食品製造業	節類製造		
	加熱乾製品製造		
	調味加工品製造		
	くん製品製造		
非加熱性水産加工食品製造業	塩蔵品製造		
	乾製品製造		
	発酵食品製造		
	調理加工品製造		
	生食用加工品製造		
水産練り製品製造	かまぼこ製品製造		
牛豚食肉処理加工業	牛豚部分肉製造		
ハム・ソーセージ・ベーコン製造	ハム・ソーセージ・ベーコン製造		
パン製造	パン製造		
そう菜製造業	そう菜加工		
農産物漬物製造業	農産物漬物製造		
医療・福祉施設給食製造	医療・福祉施設給食製造	外食業	

5 繊維・衣服関係（13 職種 22 作業）

職種名	作業名	分野（業務区分）
紡績運転	前紡工程	
	精紡工程	
	巻糸工程	
	合ねん糸工程	
織布運転	準備工程	
	製織工程	
	仕上工程	
染 色	糸浸染	
	織物・ニット浸染	
ニット製品製造	靴下製造	
	丸編みニット製造	
たて編ニット生地製造	たて編ニット生地製造	
婦人子供服製造	婦人子供既製服縫製	
紳士服製造	紳士既製服製造	
下着類製造	下着類製造	
寝具製作	寝具製作	
カーペット製造	織じゅうたん製造	
	タフテッドカーペット製造	
	ニードルパンチカーペット製造	
帆布製品製造	帆布製品製造	
布はく縫製	ワイシャツ製造	
座席シート縫製	自動車シート縫製	

6 機械・金属関係（15 職種 29 作業）

職種名	作業名	分野（業務区分）		
鑄 造	鑄鉄鑄物鑄造	素形材・産業機械・電気電子情報関連製造業 (機械金属加工)		
	非鉄金属鑄物鑄造			
鍛 造	ハンマ型鍛造			
	プレス型鍛造			
ダイカスト	ホットチャンバダイカスト			
	コールドチャンバダイカスト			
機械加工	普通旋盤	素形材・産業機械・電気電子情報関連製造業 (機械金属加工)	素形材・産業機械・電気電子情報関連製造業 (電気電子機器組立て)	造船・舶用工業 (機械加工)
	フライス盤			
	数値制御旋盤			
	マシニングセンタ			
金属プレス加工	金属プレス	素形材・産業機械・電気電子情報関連製造業 (機械金属加工)		

職種名	作業名	分野（業務区分）			
鉄 工	構造物鉄工	素形材・産業機械・電気電子情報関連製造業 （機械金属加工）	建設 （土木）	建設 （建築）	造船・船用工業 （鉄工）
工場板金	機械板金	素形材・産業機械・電気電子情報関連製造業 （機械金属加工）			
めっき	電気めっき	素形材・産業機械・電気電子情報関連製造業 （金属表面処理）			
	溶融亜鉛めっき				
アルミニウム陽極酸化処理	陽極酸化処理				
仕上げ	治工具仕上げ	素形材・産業機械・電気電子情報関連製造業 （機械金属加工）	素形材・産業機械・電気電子情報関連製造業 （電気電子機器組立て）	造船・船用工業 （仕上げ）	
	金型仕上げ				
	機械組立仕上げ				
機械検査	機械検査	素形材・産業機械・電気電子情報関連製造業 （機械金属加工）	素形材・産業機械・電気電子情報関連製造業 （電気電子機器組立て）		
機械保全	機械系保全	素形材・産業機械・電気電子情報関連製造業 （機械金属加工）	素形材・産業機械・電気電子情報関連製造業 （電気電子機器組立て）		
電子機器組立て	電子機器組立て	素形材・産業機械・電気電子情報関連製造業 （機械金属加工）			
電気機器組立て	回転電機組立て	素形材・産業機械・電気電子情報関連製造業 （機械金属加工）	素形材・産業機械・電気電子情報関連製造業 （電気電子機器組立て）	造船・船用工業 （電気機器組立て）	
	変圧器組立て				
	配電盤・制御盤組立て				
	開閉制御器具組立て				
	回転電機巻線製作				
プリント配線板製造	プリント配線板設計	素形材・産業機械・電気電子情報関連製造業 （電気電子機器組立て）			
	プリント配線板製造				

7 その他（20 職種 37 作業）

職種名	作業名	分野（業務区分）	
家具製作	家具手加工		
印 刷	オフセット印刷		
	グラビア印刷		
製 本	製 本		
プラスチック成形	圧縮成形	素形材・産業機械・電気電子情報関連製造業 （機械金属加工）	素形材・産業機械・電気電子情報関連製造業 （電気電子機器組立て）
	射出成形		
	インフレーション成形		
	ブロー成形		
強化プラスチック成形	手積み積層成形		

職種名	作業名	分野（業務区分）				
塗 装	建築塗装	素形材・産業機械・電気電子情報関連製造業 （機械金属加工）	建設 （土木）	建設（建築）		
	金属塗装	素形材・産業機械・電気電子情報関連製造業 （機械金属加工）		造船・船用工業（塗装）		
	鋼橋塗装	素形材・産業機械・電気電子情報関連製造業 （機械金属加工）	建設 （土木）	建設（建築）		
	噴霧塗装	素形材・産業機械・電気電子情報関連製造業 （機械金属加工）		造船・船用工業（塗装）		
溶 接	手溶接	素形材・産業機械・電気電子情報関連製造業 （機械金属加工）	建設 （土木）	建設 （建築）	建設（建ライフライン・設備）	造船・船用工業（塗装）
	半自動溶接					
工業包装	工業包装	素形材・産業機械・電気電子情報関連製造業 （機械金属加工）		素形材・産業機械・電気電子情報関連製造業 （電気電子機器組立て）		
紙器・段ボール箱製造	印刷箱打抜き					
	印刷箱製箱					
	貼箱製造					
	段ボール箱製造					
陶磁器工業製品製造	機械ろくろ成形					
	圧力鋳込み成形					
	パッド印刷					
自動車整備	自動車整備	自動車整備				
ビルクリーニング	ビルクリーニング	ビルクリーニング				
介 護	介 護	介 護				
リネンサプライ	リネンサプライ仕上げ					
コンクリート製品製造	コンクリート製品製造					
宿 泊	接客・衛生管理	宿 泊				
RPF 製造	RPF 製造					
鉄道施設保守整備	軌道保守整備					
ゴム製品製造	成形加工					
	押出し加工					
	混練り圧延加工					
	複合積層加工					
鉄道車両整備	走行装置検修・解ぎ装					
	空気装置検修・解ぎ装					

○ 社内検定型の職種・作業（1 職種 3 作業）

職種名	作業名	分野（業務区分）
空港グランドハンドリング	航空機地上支援	空港グランドハンドリング
	航空貨物取扱	
	客室清掃	

■ 特定技能在留外国人の現状

特定技能在留外国人数は増加し続け、2022 年 10 月末現在速報値で特定技能 1 号 115,338 人、特定技能 2 号 4 人となっています。

分野別で見ると、特定技能 1 号では、飲食料品製造業が 37,892 人で全体の 32.9%、続いて素形材・産業機械・電気電子情報関連製造業が 24,223 人で 21.0%、農業 14,947 人で 13.0%、介護 14,059 人で 12.2% となっています。特定技能 2 号は全員建設分野です。

国籍・地域別で見ると、2022 年 9 月末速報値で、1 位はベトナムで 64,668 人（全体の 59.5%）、続いてインドネシアで 12,809 人（同 11.8%）、フィリピンで 10,947 人（同 10.1%）となっています。

Key Word

特定技能外国人を雇用する事業主

特定技能制度で外国人労働者を雇用する者を、入管法では「特定技能雇用契約の相手方である本邦の公私の機関（特定技能所属機関）」といい（入管法第 19 条の 18）、一般的には「受入機関」といっています。

■ 特定技能外国人の雇用における注意点

(1) 受入機関が外国人を受け入れるための基準（入管法第 2 条の 5）

① **外国人と結ぶ雇用契約が満たすべき基準**（特定技能雇用契約及び 1 号特定技能外国人支援計画の基準等を定める省令（以下「特定技能基準省令」といいます。）第 1 条）

- ◆ 報酬額が日本人が従事する場合の額と同等以上であること
- ◆ 一時帰国を希望した場合、休暇を取得させるものとしていること
- ◆ 受入機関が外国人の健康の状況その他の生活の状況を把握するために必要な措置を講ずることとしていること など

② **受入機関自体が満たすべき基準**（特定技能基準省令第 2 条）

- ◆ 労働・社会保険及び租税に関する法令を遵守していること
- ◆ 1 年以内に受入機関の責めに帰すべき事由により行方不明者を発生させていないこと
- ◆ 欠格事由（5 年以内に関係法律による刑罰を受けたこと、5 年以内に技能実習法の実習認定の取消しを受けたこと、出入国または労働に関する法令に関し不正または著しく不当な行為をした者^{*1}等）に該当しないこと
- ◆ 特定技能外国人の活動内容に係る文書^{*2}を作成し、雇用契約終了日から 1 年以上備えて置

^{*1} 想定される行為の例：外国人の就労活動に関し、安衛法に定められた措置を講じていない場合（個別具体的な事案の重大性に依りて該当性が判断される）。

^{*2} 活動内容に係る文書とは少なくとも次の事項が記載されていなければなりません。

特定技能外国人の名簿（氏名、生年月日等）、特定技能外国人の活動状況に関する帳簿（活動場所、従事した業務の内容、安全衛生（労働災害及び健康診断を含む。）の確保状況、行政機関からの指導または処分に関する内容等）など。

くこと

- ◆役職員の中から、支援責任者及び支援担当者を選任していること（★）
- ◆外国人が十分理解できる言語で支援を実施できる体制を有していること（★）
- ◆支援責任者等が欠格事由に該当しないこと（★） など

★印の基準は登録支援機関に支援を全部委託する場合には不要。

③外国人を支援する計画^{*3}が満たすべき基準（特定技能基準省令第3条）

- ◆賃貸借契約の保証人となることその他の適切な住居の確保に係る支援、預貯金口座の開設及び携帯電話の利用に関する契約その他の生活に必要な契約の支援
- ◆出入国しようとする飛行場等において外国人の送迎をすること
- ◆外国人と日本人との交流の促進に係る支援をすること など

(2) 外国人本人に関する基準（入管法第7条第1項第2号の基準を定める省令（「上陸基準省令」）特定技能1号、2号）

- ◆18歳以上であること
- ◆健康状態が良好であること

■外国人の健康状態の確認

- ① 新たに入国する場合（在留資格認定証明書交付申請を行う場合）には、申請の日から遡って3か月以内に、日本で行おうとする活動を支障なく行うことができる健康状態にあることについて、医師の診断を受けなければなりません。

【参考様式（※）「健康診断個人票」→安定的・継続的に就労活動を行うことについて健康上の支障がない旨の医師の署名が必要】

- ② 技能実習生等で在留中の者が特定技能へ在留資格を変更しようとする場合（在留資格変更許可申請を行う場合）には、申請の日から遡って3か月以内に、日本の医療機関で医師の診断を受けていれば診断書を提出することとして差し支えありません。
- ③ 健康診断項目のうち、「胸部エックス線検査」に異常所見がある場合には、喀痰（かくたん）検査を実施し、活動性結核でないことを確認することが求められます。
- ④ 健康診断を受診するに当たって、受診者本人の申告書を健康診断受診後に作成することに留意してください。

【参考様式別紙「受診者の申告書」→通院歴、入院歴、手術歴、投薬歴のすべてを医師に申告したうえで医師の診断を受けた旨記載】

（※）出入国在留管理庁 HP「在留資格『特定技能』に関する参考様式（新様式）」

- ◆保証金の徴収等をされていないこと
- ◆必要な技能を有していることが証明されていること など

(3) 分野別の基準

特定産業分野ごとの特有の事情に鑑みて個別に定める基準に適合していることも求められています（14～15頁の表4参照）。

^{*3} 特定技能制度においては、「特定技能1号」で在留する外国人を雇用する受入機関は、当該外国人の活動を安定的かつ円滑に行うことができるようするための職業生活上、日常生活上または社会生活上の支援を実施する必要があります。そのため、受入機関は、「1号特定技能外国人支援計画」を作成しなければなりません。

(4) 受入機関の届出事項等（入管法第 19 条の 18、入管法施行規則第 19 条の 17、第 19 条の 18）

受入機関の各種届出については、表 7 のとおりです。

表 7 特定技能に係る受入機関の届出事項等一覧

種別	届出書	特記事項・留意点	期限	届出先
随時届出	特定技能雇用契約に係る届出書	特定技能雇用契約について、①変更、②終了、③新たな契約締結があった場合	事由発生日から14日以内	地方出入国在留管理局
	支援計画変更に係る届出書	1号特定技能外国人支援計画について、変更があった場合		
	支援委託契約に係る届出書	登録支援機関との委託契約について、①締結、②変更、③終了があった場合		
	受入れ困難に係る届出書	特定技能外国人の受入れが困難となった場合（行方不明、死亡等）		
	出入国又は労働に関する法令に関し不正又は著しく不当な行為（不正行為）に係る届出書	出入国または労働に関する法令に関し不正または著しく不当な行為があったことを知った場合		
定期届出	受入れ状況に係る届出書	受け入れている特定技能外国人ごとに特定技能の活動を行った日数、場所、従事した業務の内容等	翌四半期の初日から14日以内	
	支援実施状況に係る届出書	1号特定技能外国人に対する支援の実施状況（支援計画の全部の実施を登録支援機関に委託した場合は届出不要）		
	活動状況に係る届出書	◆特定技能外国人及び比較対象者に対する報酬支払状況、離職者数、行方不明者数、社会保険の加入状況、労働保険の適用状況等 ◆特定技能外国人の安全衛生に関する状況^(※) ※届出の参考様式では、次のようにされている。 (1) 労働安全衛生の確保 雇用する全ての特定技能外国人について、 ☐ 労働安全衛生法の規定を遵守し安全衛生の確保を行っている。 ☐ 労働安全衛生法の規定に反する行為を行った（詳細については理由書を添付する）。 のいずれかを選択する。 (2) 届出対象期間内に、労働災害が発生した場合はその状況及び対応の詳細を記載した理由書を添付する。 ◆特定技能外国人の受入れに要した費用の額等		

(5) 罰 則

次の行為については罰則等の適用があります（表 8）。

表 8 特定技能に係る入管法上の罰則等

対 象	内 容	罰 則
入管法第 19 条の 21 第 1 項 (改善命令等)	入管法第 19 条の 21 第 1 項の規定による処分に違反した者	6 月以下の懲役又は 30 万円以下の罰金 (両罰規定あり)
入管法第 19 条の 18 第 1 項第 1 号 (特定技能雇用契約に係る届出)	入管法第 19 条の 18 第 1 項第 1 号の規定による届出をせず、又は虚偽の届出をした者	30 万円以下の罰金 (両罰規定あり)
入管法第 19 条の 18 第 2 項第 1 号 (特定技能外国人の氏名及びその活動内容その他の法務省令で定める事項の届出)	入管法第 19 条の 18 第 2 項第 1 号の規定による届出をせず、又は虚偽の届出をした者	30 万円以下の罰金 (両罰規定あり)
入管法第 19 条の 20 第 1 項 (報告徴収等)	入管法第 19 条の 20 第 1 項の規定による報告若しくは帳簿書類の提出若しくは提示をせず、若しくは虚偽の報告若しくは虚偽の帳簿書類の提出若しくは提示をし、又は同項の規定による質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の答弁をし、若しくは同項の規定による検査を拒み、妨げ、若しくは忌避した者	30 万円以下の罰金 (両罰規定あり)
入管法第 19 条の 18 第 1 項第 2 号、第 3 号及び 4 号 (支援計画の変更の届出、第 2 条の 5 第 5 項の契約に係る届出、受入れ困難に係る届出及び不正行為に係る届出)	入管法第 19 条の 18 第 1 項（第 1 号を除く。）の規定による届出をせず、又は虚偽の届出をした者	10 万円以下の過料
入管法第 19 条の 18 第 2 項第 2 号及び第 3 号 (支援の実施状況の届出及び活動内容に係る届出)	入管法第 19 条の 18 第 2 項（第 1 号を除く。）の規定による届出をせず、又は虚偽の届出をした者	10 万円以下の過料

■登録支援機関（入管法第 19 条の 23 ～第 19 条の 34、入管法施行規則第 19 条の 19 ～第 19 条の 24）

受入機関は、特定技能外国人への支援を実施しなければなりません、当該支援業務については、登録支援機関に支援計画の全部または一部を委託することもできます。

登録支援機関に支援計画の全部の実施を委託した場合は、受入機関が満たすべき支援体制を満たしたものとみなされます。

登録支援機関は、委託を受けた支援業務の実施をさらに委託することはできません。

登録支援機関になるためには、受入機関と業務委託のための契約を結び、出入国在留管理庁長官の登録を受ける必要があります。登録は、5 年ごとに更新を受けなければ効力を失います。

受入機関と同様に、登録を受けるための基準と義務があります。

一度登録を受けた登録支援機関であっても、次の場合には、登録の取消しの対象となります。

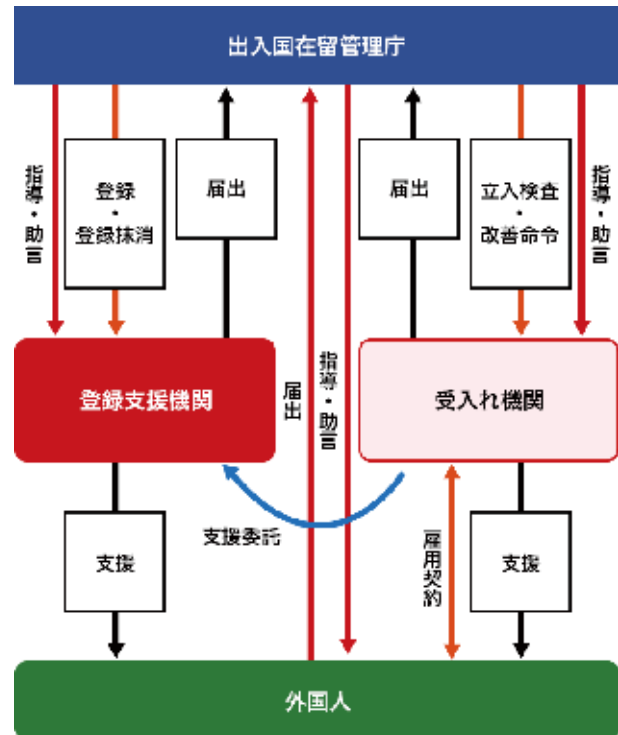
- ① 登録拒否事由に該当することとなった場合
- ② 届出義務を履行しなかった場合
- ③ 委託を受けた適合 1 号特定技能外国人支援計画に基づき支援業務を行わなかった場合
- ④ 不正の手段により登録を受けた場合
- ⑤ 求められた報告等に対し虚偽の報告等を行った場合

Key Word 登録支援機関

登録支援機関は、出入国在留管理庁ホームページに掲載されています。2023年2月13日現在、7,873件登録されています。

登録支援機関になっているものには、次のようなものがあります。

- ①技能実習の監理団体
- ②在留資格や出入国在留管理庁への取次権限を有する申請取次行政書士及び申請取次弁護士
- ③外国人の就労環境の整備や人事労務の専門家である社会保険労務士
- ④外国人に対して就職・転職活動を行ってきた有料職業紹介事業者
- ⑤外国人に対して居住支援を行ってきた居住支援法人
- ⑥外国語の通訳や翻訳を事業とする会社及び個人（通訳案内士等を含む。）
- ⑦労働者の職業の選択、職業生活設計または職業能力の開発及び向上に関する相談に応じ、助言及び指導を行うキャリアコンサルタント
- ⑧その他外国人の支援を行う社団法人やNPO法人等の支援団体、企業等



在留資格「特定技能」についての問合せ先（法務省）

（制度全般、入国・在留手続、登録支援機関等について）

官署担当部門名	所在地	連絡先（担当部門番号）
札幌出入国在留管理局審査部門	〒 060-0042 北海道札幌市中央区大通西 12 丁目札幌第 3 合同庁舎	011-261-9658
仙台出入国在留管理局審査部門	〒 983-0842 宮城県仙台市宮城野区五輪 1-3-20 仙台第二法務合同庁舎	022-256-6073
東京出入国在留管理局就労審査第三部門	〒 108-8255 東京都港区港南 5-5-30	0570-034259 (内 330)
東京出入国在留管理局横浜支局就労・永住審査部門	〒 236-0002 神奈川県横浜市金沢区鳥浜町 10-7	0570-045259 (内 20)
名古屋出入国在留管理局就労審査第二部門	〒 455-8601 愛知県名古屋市港区正保町 5-18	0570-052259 (内 310 #)
大阪出入国在留管理局就労審査部門（第二就労担当）	〒 559-0034 大阪府大阪市住之江区南港北一丁目 29 番 53 号	0570-064259 (内 231)
大阪出入国在留管理局神戸支局審査部門	〒 650-0024 兵庫県神戸市中央区海岸通 29 神戸地方合同庁舎	078-391-6378
広島出入国在留管理局就労・永住審査部門	〒 730-0012 広島県広島市中区上八丁堀 2-31 広島法務総合庁舎内	082-221-4412

官署担当部門名	所在地	連絡先（担当部門番号）
高松出入国在留管理局審査部門	〒 760-0011 香川県高松市浜ノ町 72-9	087-822-5851
福岡出入国在留管理局就労・永住審査部門	〒 810-0073 福岡県福岡市中央区舞鶴 3-5-25 福岡第 1 法務総合庁舎	092-831-4144
福岡出入国在留管理局那覇支局審査部門	〒 900-0022 沖縄県那覇市樋川 1-15-15 那覇第一地方合同庁舎	098-832-4186

〔参考：出入国在留管理庁ホームページ「特定技能制度」その他（問合せ先（制度全般、各分野等）・各種お知らせ・リンク集（分野所管行政機関のホームページ）等）

http://www.moj.go.jp/isa/policies/ssw/nyuukokukanri01_00130.html

在留資格「特定技能」についての問合せ先（分野別）

（介護分野）

官署名	住所・担当部署	連絡先
厚生労働省社会・援護局	東京都千代田区霞が関 1-2-2 福祉人材確保対策室	03-5253-1111 (内線：2844)

（ビルクリーニング分野）

官署名	住所・担当部署	連絡先
厚生労働省医業・生活衛生局	東京都千代田区霞が関 1-2-2 生活衛生課	03-5253-1111 (内線：2432)

（素形材・産業機械・電気電子情報関連製造業分野）

官署名	住所・担当部署	連絡先
製造 3 分野企業向け 特定技能外国人材制度相談窓口		03-5909-8762 03-5909-8746
経済産業省製造産業局	東京都千代田区霞が関 1-3-1 総務課	03-3501-1689

（建設分野）

※建設特定技能受入計画の審査は、地方整備局、北海道開発局又は沖縄総合事務局が担当しています。
計画の審査に関するお問い合わせは、受入れ企業の主たる営業所を所管する地方整備局等をお願いします。

官署名	住所・担当部署	連絡先
国土交通省 不動産・建設経済局	東京都千代田区霞が関 2-1-3 国際市場課	03-5253-8121
北海道開発局	札幌市北区北 8 条西 2 丁目 事業振興部建設産業課	011-709-2311 (内線：5885)
東北地方整備局	仙台市青葉区本町 3-3-1 建政部建設産業課	022-263-6131
関東地方整備局	埼玉県さいたま市中央区新都心 2-1 建政部建設産業第一課	048-601-3151 (内線：6643)
北陸地方整備局	新潟県新潟市中央区美咲町 1-1-1 建政部計画・建設産業課	025-370-6571
中部地方整備局	愛知県名古屋市中区三の丸 2 丁目 5 番 1 号 建政部建設産業課	052-953-8572
近畿地方整備局	大阪市中央区大手前 1-5-44 建政部建設産業第一課	06-6942-1071

官署名	住所・担当部署	連絡先
中国地方整備局	広島市中区八丁堀 2-15 建政部計画・建設産業課	082-221-9231 (内線：6158、6156)
四国地方整備局	高松市サンポート 3 番 33 号 建政部計画・建設産業課	087-811-8314
九州地方整備局	福岡県福岡市博多区博多駅東 2 丁目 10 番 7 号 建政部建設産業課	092-471-6331
内閣府沖縄総合事務局	沖縄県那覇市おもろまち 2 丁目 1 番 1 号 開発建設部建設産業・地方整備課	098-866-1910

(造船・船用工業分野)

官署名	住所・担当部署	連絡先
国土交通省 海事局	東京都千代田区霞が関 2-1-3 船舶産業課	03-5253-8634
北海道運輸局	北海道札幌市中央区大通西 10 海事振興部旅客・船舶産業課	011-290-1012
東北運輸局	宮城県仙台市宮城野区鉄砲町 1 海事振興部海事産業課	022-791-7512
関東運輸局	神奈川県横浜市中区北仲通 5-57 海事振興部船舶産業課	045-211-7223
北陸信越運輸局	新潟県新潟市中央区美咲町 1-2-1 海事部海事産業課	025-285-9156
中部運輸局	愛知県名古屋市中区三の丸 2-2-1 海事振興部船舶産業課	052-952-8020
近畿運輸局	大阪府大阪市中央区大手前 4-1-76 海事振興部船舶産業課	06-6949-6425
神戸運輸監理部	兵庫県神戸市中央区波止場町 1-1 海事振興部船舶産業課	078-321-3148
中国運輸局	広島県広島市中区上八丁堀 6-30 海事振興部船舶産業課	082-228-3691
官署名	住所・担当部署	連絡先
四国運輸局	香川県高松市サンポート 3-33 海事振興部船舶産業課	087-802-6816
九州運輸局	福岡県福岡市博多区博多駅東 2-11-1 海事振興部船舶産業課	092-472-3158
内閣府沖縄総合事務局	沖縄県那覇市おもろまち 2-1-1 運輸部船舶船員課	098-866-1838

(自動車整備分野)

官署名	住所・担当部署	連絡先
国土交通省 自動車局	東京都千代田区霞が関 2-1-3	03-5253-8111 (内線：42426、42414)

(航空分野)

官署名	住所・担当部署	連絡先
国土交通省 航空局	東京都千代田区霞が関 2-1-3 航空ネットワーク部航空ネットワーク企画課 (空港グランドハンドリング関係) 安全部安全政策課乗員政策室 (航空機整備関係)	03-5253-8111 (内線：49124) (内線：50357)

(宿泊分野)

官署名	住所・担当部署	連絡先
国土交通省 観光庁	東京都千代田区霞が関 2-1-2 観光人材政策室	03-5253-8367
北海道運輸局	北海道札幌市中央区大通西 10 丁目 観光部観光企画課	011-290-2700
東北運輸局	宮城県仙台市宮城野区鉄砲町 1 番地 観光部観光企画課	022-791-7509
関東運輸局	神奈川県横浜市中区北仲通 5-57 観光部観光企画課	045-211-1255
北陸信越運輸局	新潟県新潟市中央区美咲町 1-2-1 観光部観光企画課	025-285-9181
中部運輸局	愛知県名古屋市中区三の丸 2-2-1 観光部観光企画課	052-952-8045
近畿運輸局	大阪府大阪市中央区大手前 4-1-76 観光部観光企画課	06-6949-6466
中国運輸局	広島県広島市中区上八丁堀 6-30 観光部観光企画課	082-228-8701
四国運輸局	香川県高松市サンポート 3-33 観光部観光企画課	087-802-6735
九州運輸局	福岡県福岡市博多区博多駅東 2-11-1 観光部観光企画課	092-472-2330
内閣府沖縄総合事務局	沖縄県那覇市おもろまち 2-1-1 運輸部企画室	098-866-1812

(農業分野)

官署名	住所・担当部署	連絡先
農林水産省 経営局	東京都千代田区霞が関 1-2-1 就農・女性課	03-6744-2162
北海道農政事務所	北海道札幌市中央区南 22 条西 6 丁目 2-22 生産経営産業部担い手育成課	011-330-8809
東北農政局	宮城県仙台市青葉区本町三丁目 3 番 1 号 経営・事業支援部経営支援課	022-221-6217
関東農政局	埼玉県さいたま市中央区新都心 2-1 さいたま新都心合同庁舎 2 号館 経営・事業支援部経営支援課	048-740-0394
北陸農政局	石川県金沢市広坂 2 丁目 2 番 60 号 経営・事業支援部経営支援課	076-232-4238

官署名	住所・担当部署	連絡先
東海農政局	愛知県名古屋市中区三の丸 1-2-2 経営・事業支援部経営支援課	052-223-4620
近畿農政局	京都府京都市上京区西洞院通下長者町下る丁子風呂町 経営・事業支援部経営支援課	075-414-9055
中国四国農政局	岡山県岡山市北区下石井 1 丁目 4 番 1 号 経営・事業支援部経営支援課	086-224-8842
九州農政局	熊本県熊本市西区春日 2 丁目 10 番 1 号 経営・事業支援部経営支援課	096-300-6375
内閣府沖縄総合事務局	沖縄県那覇市おもろまち 2 丁目 1 番 1 号 那覇第 2 地方合同庁舎 2 号館 農林水産部経営課	098-866-1628

(漁業分野)

官署名	住所・担当部署	連絡先
農林水産省 水産庁	東京都千代田区霞が関 1-2-1 企画課漁業労働班	03-6744-2340

(飲食料品製造業分野)

官署名	住所・担当部署	連絡先
農林水産省大臣官房新事業・食品産業部	東京都千代田区霞が関 1-2-1 食品製造課	03-6744-2397

(外食業分野)

官署名	住所・担当部署	連絡先
農林水産省大臣官房新事業・食品産業部	東京都千代田区霞が関 1-2-1 外食・食文化課	03-6744-2053

2

外国人技能実習制度の概要と留意点

1 技能実習制度の経緯

■技能実習制度の創設

技能実習制度は、平成 5 年に「技能等の移転を図り、その国の経済発展を担う人材育成を図る」ことを目的として創設されました。当初は、1 年間「研修」の在留資格で技術を習得し、さらに 1 年間「特定活動」で技術を向上させることとされていましたが、「研修」「特定活動」の在留資格では就労が認められていなかったことから、労働基準法をはじめとする労働関係法規に定められた「労働者」には当たらず、これらの法令は適用されないものでした。

平成 22 年に改正施行された入管法において、新たな在留資格である「技能実習」が創設されて就労が認められ、「労働者」として関係法規の適用を受けることとなりました。

他方、技能実習の内容や技能実習生の受入機関の基準等は、入管法とその省令を根拠法令として、技能実習生の入国等の条件として運用されてきました。そのため、監理団体や実習実施者が基準を満たさない場合であってもこれらの関係者を直接には指導・監督することはできず、技能実習生の入国を認めないという間接的な規制に止まるものでした。

■技能実習法の成立

平成 28 年 11 月 28 日に公布された外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律（以下「技能実習法」といいます。（法務省、厚生労働省共管）は、第 1 条で「この法律は、技能実習に関し、基本理念を定め、国等の責務を明らかにするとともに、技能実習計画の認定及び監理団体の許可の制度を設けること等により、出入国管理及び難民認定法その他の出入国に関する法令及び労働基準法、労働安全衛生法その他の労働に関する法令と相まって、技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護を図り、もって人材育成を通じた開発途上地域等への技能、技術又は知識（以下「技能等」という。）の移転による国際協力を推進することを目的とする。」と謳っています。

それまで技能実習制度については、

- ① 監理団体や実習実施者の義務・責任が不明確であり、実習体制が不十分であること
- ② 民間機関である公益財団法人国際研修協力機構が法的権限がないまま巡回指導を行うに止まっていること
- ③ 技能実習生の保護体制が不十分であること
- ④ 業所管省庁等の指導監督や連携体制が不十分であること
- ⑤ 政府（当局）間の取決めがなく、保証金を徴収している等の不適正な送出機関が存在していること

などが指摘されてきましたが、これらに対し、それぞれ

- ① 監理団体については許可制、実習実施者については届出制とし、技能実習計画は個々に認定制とすること
- ② 新たに外国人技能実習機構（認可法人）を設立し、監理団体等に報告を求め、実地に検査する等の業務を実施する
- ③ 通報・申告窓口を整備。人権侵害行為等に対する罰則等を整備するとともに、実習先変更支援を充実する
- ④ 業所管省庁、都道府県等に対し、各種業法等に基づく協力要請等を実施するとともに、これらの関係行政機関から成る「地域協議会」を設置し、指導監督・連携体制を構築する
- ⑤ 技能実習生の送り出しを希望する国との間で政府（当局）間取決めを順次作成することを通じ、相手国政府（当局）と協力して不適正な送出機関の排除を目指す

こととされました。

■外国人技能実習制度の仕組み

技能実習の形態は、実習実施者の外国にある事業所など、一定の事業上の関係を有する機関から技能実習生を受け入れて技能実習を行わせる「企業単独型技能実習」と、営利を目的としない監理団体が、外国の送出機関から技能実習生を受け入れたうえで、実習実施者に対して指導監督をしながら技能実習を行わせる「団体監理型技能実習」に分けられます。基礎的な技能等を効果的・効率的に修得等する期間の技能実習 1 号及び 2 号の 3 年間に加え、応用段階での実習として技能実習 3 号の 2 年間を合わせると最長で 5 年間の実習が可能です。

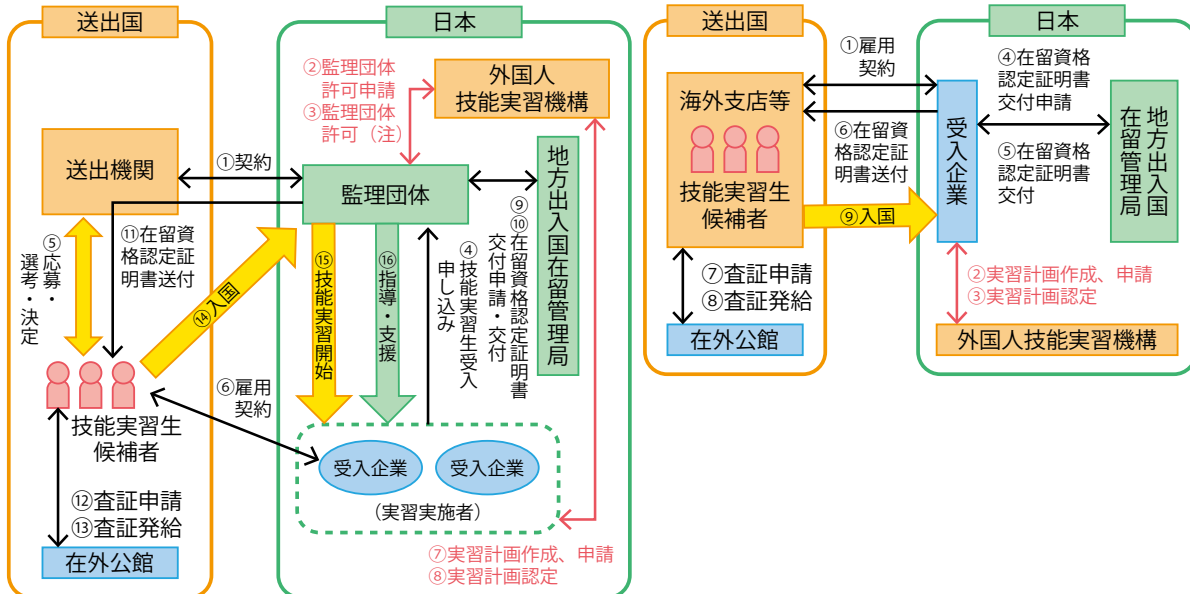
なお、技能実習生は、入国直後の講習期間以外は、実習実施者との間の雇用契約の下、労働関係法令が適用されます（図 4）。

図4 技能実習制度の仕組み

技能実習制度の受入れ機関別のタイプ

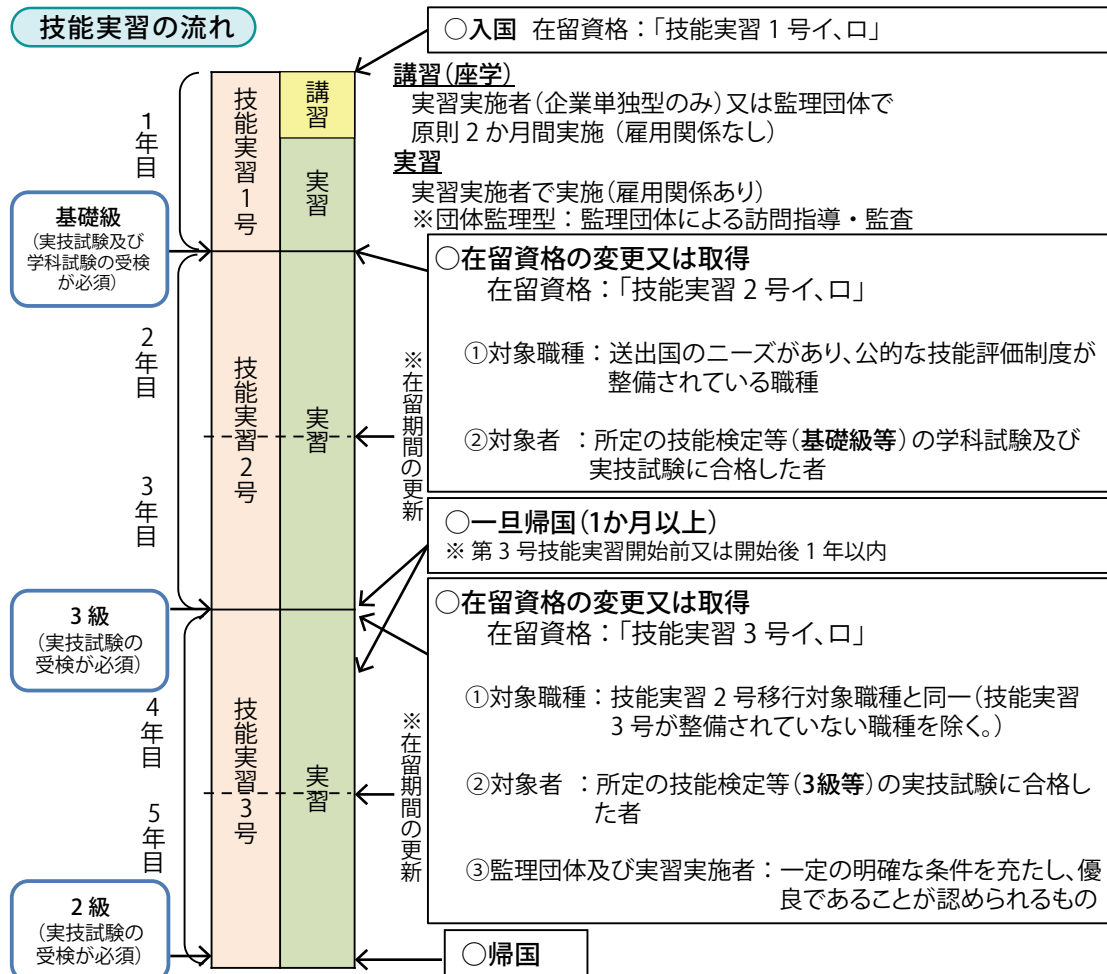
団体監理型 ▶ 非営利の監理団体（事業協同組合、商工会等）が技能実習生を受け入れ、傘下の企業等で技能実習を実施。

企業単独型▶日本の企業等が海外の現地法人、合併企業や取引先企業の職員を受け入れて技能実習を実施。



注：外国人技能実習機構による調査を経て、主務大臣が団体を許可

技能実習の流れ



2号または3号の実習計画の認定を受けるためには、公的評価システムとして技能検定が整備されている「移行対象職種・作業」であることが要件として設けられており、かつ対象者が前段階の技能実習の目標と知って定めた技能検定等に合格していなければなりません（表9）。

表9 技能実習制度 移行対象職種・作業一覧（85職種 156作業）

1 農業関係（2職種6作業）

職種名	作業名
耕種農業●	施設園芸
	畑作・野菜
	果 樹
畜産農業●	養 豚
	養 鶏
	酪 農

2 漁業関係（2職種10作業）

職種名	作業名
漁船漁業●	かつお一本釣り漁業
	延縄漁業
	いか釣り漁業
	まき網漁業
	ひき網漁業
	刺し網漁業
	定置網漁業
	かに・えびかご漁業
	棒受網漁業△
	ほたてがい・まがき養殖
養殖業●	

3 建設関係（22職種33作業）

職種名	作業名
さく井	パーカッション式さく井工事
	ロータリー式さく井工事
建築板金	ダクト板金
	内外装板金
冷凍空調と機器施工	冷凍空調と機器施工
建具製作	木製建具手加工
建築大工	大工工事
型枠施工	型枠工事
鉄筋施工	鉄筋組立て
と び	と び
石材施工	石材加工
	石張り
タイル張り	タイル張り
かわらぶき	かわらぶき
左 官	左 官
配 管	建築配管
	プラント配管
熱絶縁施工	保温保冷工事
内装仕上げ施工	プラスチック系床仕上げ工事
	カーペット系床仕上げ工事
	鋼製下地工事
	ボード仕上げ工事
	カーテン工事
サッシ施工	ビル用サッシ施工
防水施工	シーリング防水工事
コンクリート圧送施工	コンクリート圧送工事
ウェルポイント施工	ウェルポイント工事
表 装	壁 装
建設機械施工●	押土・整地
	積込み
	掘 削
	締固め
築 炉	築 炉

4 食品製造関係（11職種18作業）

職種名	作業名
缶詰巻締●	缶詰巻締
食鳥処理加工業●	食鳥処理加工
加熱性水産加工食品製造業●	節類製造
	加熱乾製品製造
	調味加工品製造
	くん製品製造

4 食品製造関係（続き）

職種名	作業名
非加熱性水産加工食品製造業●	塩蔵品製造
	乾製品製造
	発酵食品製造
	調理加工品製造
	生食用加工品製造
水産練り製品製造	かまぼこ製品製造
牛豚食肉処理加工業●	牛豚部分肉製造
ハム・ソーセージ・ベーコン製造	ハム・ソーセージ・ベーコン製造
パン製造	パン製造
そう菜製造業●	そう菜加工
農産物漬物製造業●△	農産物漬物製造
医療・福祉施設給食製造●△	医療・福祉施設給食製造

5 繊維・衣服関係（13職種22作業）

職種名	作業名
紡績運転●△	前紡工程
	精紡工程
	巻糸工程
	合ねん糸工程
織布運転●△	準備工程
	製織工程
	仕上工程
染 色	糸浸染
	織物・ニット浸染
ニット製品製造	靴下製造
	丸編みニット製造
たて編ニット生地製造●	たて編ニット生地製造
婦人子供服製造	婦人子供既製服縫製
紳士服製造	紳士既製服縫製
下着類製造●	下着類製造
寝具製作	寝具製作
カーペット製造●△	織じゅうたん製造
	タフテッドカーペット製造
	ニードルパンチカーペット製造
帆布製品製造	帆布製品製造
布はく縫製	ワイシャツ製造
座席シート縫製●	自動車シート縫製

6 機械・金属関係（15職種29作業）

職種名	作業名
鑄 造	鑄鉄鑄物鑄造
	非鉄金属鑄物鑄造
鍛 造	ハンマ型鍛造
	プレス型鍛造
ダイカスト	ホットチャンバダイカスト
	コールドチャンバダイカスト
機械加工	普通旋盤
	フライス盤
	数値制御旋盤
	マシニングセンタ
金属プレス加工	金属プレス
鉄工	構造物鉄工
工場板金	機械板金
めっき	電気めっき
	溶融亜鉛めっき
アルミニウム陽極酸化処理	陽極酸化処理
仕上げ	治工具仕上げ
	金型仕上げ
	機械組立仕上げ
機械検査	機械検査

6 機械・金属関係(続き)

職種名	作業名
機械保全	機械系保全
電子機器組立て	電子機器組立て
電気機器組立て	回転電機組立て
	変圧器組立て
	配電盤・制御盤組立て
	開閉制御器具組立て
	回転電機巻線製作
プリント配線板製造	プリント配線板設計
	プリント配線板製造

7 その他(19職種35作業)

職種名	作業名
家具製作	家具手加工
印刷	オフセット印刷
	グラビア印刷●△
製本	製本
プラスチック成形	圧縮成形
	射出成形
	インフレーション成形
	ブロー成形
強化プラスチック成形	手積み積層成形
塗装	建築塗装
	金属塗装
	鋼橋塗装
	噴霧塗装
溶接●	手溶接
	半自動溶接

職種名	作業名
工業包装	工業包装
紙器・段ボール箱製造	印刷箱打抜き
	印刷箱製箱
	貼箱製造
	段ボール箱製造
陶磁器工業製品製造●	機械ろくろ成形
	圧力鋳込み成形
	パッド印刷
自動車整備●	自動車整備
ビルクリーニング	ビルクリーニング
介護●	介護
リネンサプライ●△	リネンサプライ仕上げ
コンクリート製品製造●	コンクリート製品製造
宿泊●△	接客・衛生管理
RPF製造●	RPF製造
鉄道施設保守整備●	軌道保守整備
ゴム製品製造●△	成形加工
	押出し加工
	混練り圧延加工
	複合積層加工

○ 社内検定型の職種・作業(1職種3作業)

職種名	作業名
空港グランドハンドリング●	航空機地上支援
	航空貨物取扱
	客室清掃△

(注1) ●の職種：技能実習評価試験に係る職種
(注2) △のない職種・作業は3号まで実習可能。

3号技能実習を実施できるのは、監理団体及び実習実施者が、法令で定める基準に適合し、優良であることが認められる必要があります(図5)。

図5 優良な実習実施者及び監理団体(一般監理事業)の要件

- ◆ 実習実施者について、技能等の修得等をさせる能力につき高い水準を満たすものとして主務省令で定める基準に適合していること(技能実習法第9条第10号)
- ◆ 監理団体については、技能実習の実施状況の監査その他の業務を遂行する能力につき高い水準を満たすものとして主務省令で定める基準に適合していること(技能実習法第25条第1項第7号)

いずれも得点が満点の6割以上であれば、優良な実習実施者・監理団体の基準に適合することとなる。

優良な実習実施者の要件

- ① 技能等の修得等に係る実績(70点)
 - ・過去3技能実習事業年度の基礎級、3級、2級程度の技能検定等の合格率等
- ② 技能実習を行わせる体制(10点)
 - ・直近過去3年以内の技能実習指導員、生活指導員の講習受講歴
- ③ 技能実習生の待遇(10点)
 - ・第1号技能実習生の賃金と最低賃金の比較
 - ・技能実習の各段階の賃金の昇給率
 - ・技能実習生の住環境の向上に向けた取組み
- ④ 法令違反・問題の発生状況(5点(違反等あれば大幅減点))
 - ・直近過去3年以内の改善命令の実績、失踪の割合
 - ・直近過去3年以内に実習実施者に責めのある失踪の有無
- ⑤ 相談・支援体制(旧配点15点、新配点：45点)
 - ・母国語で相談できる相談員の確保
 - ・他の機関で実習継続が困難となった技能実習生の受入れ実績
 - ・実習先変更支援サイトへの受入れ可能人数の登録等
- ⑥ 地域社会との共生(10点)
 - ・技能実習生に対する日本語学習の支援

満点 ▶ 旧配点：120点、新配点：150点※

※令和2年11月から令和3年10月までの間は、新旧いずれかの配点を選択すること。

優良な監理団体の要件

- ① **実習の実施状況の監査その他の業務を行う体制（50点）**
 - ・監理事業に関与する常勤の役職員と実習監理を行う実習実施者の比率、監理責任者以外の監査に関与する職員の講習受講歴 等
- ② **技能等の修得等に係る実績（40点）**
 - ・過去3技能実習事業年度の基礎級、3級、2級程度の技能検定等の合格率 等
- ③ **法令違反・問題の発生状況（5点（違反等あれば大幅減点））**
 - ・直近過去3年以内の改善命令の実績、失踪の割合
- ④ **相談・支援体制（旧配点15点、新配点：45点）**
 - ・他の機関で実習が困難となった技能実習生の受入に協力する旨の登録を行っていること
 - ・他の機関で実習継続が困難となった技能実習生の受入れ実績
 - ・技能実習生の住環境の向上に向けた取組み 等
- ⑤ **地域社会との共生（10点）**
 - ・実習実施者に対する日本語学習への支援
 - ・実習実施者が行う地域社会との交流を行う機会・日本文化を学ぶ機会の提供への支援

満点 ▶ 旧配点：120点、新配点：150点※

※令和2年11月から令和3年10月までの間は、新旧いずれかの配点を選択すること。

(1) 監理団体

監理団体は、その責務として、技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護について重要な役割を果たすものであることを自覚し、実習管理の責任を適切に果たすこととされています。監理団体は法律に則り、実習実施者と技能実習生との間の雇用関係のあっせんや実習実施者に対する指導監督、技能実習生の相談対応や教育などを行うものとされています（図6）。

図6 監理団体の許可基準

- ◆ 監理事業を行おうとする者は、主務大臣の許可を受けなければならないこととされており、当該許可に当たっては、許可基準が設けられ、当該許可基準に適合しなければ許可を受けることはできない(技能実習法第23条、第25条)。

監理団体の主な許可基準

- ① **営利を目的としない法人であること** (※)
 - 商工会議所・商工会、中小企業団体、職業訓練法人、農業協同組合、漁業協同組合、公益社団法人、公益財団法人等
 - ② **監理団体の業務の実施の基準(下記Ⅰ～Ⅳが代表例)に従って事業を適正に行うに足る能力を有すること** (※)
 - Ⅰ 実習実施者に対する定期監査(頻度は旧制度と同じ3か月に1回以上、監査は以下の方法によることが必要)
 - ア 技能実習の実施状況の实地確認
 - イ 技能実習責任者及び技能実習指導員から報告を受けること
 - ウ 在籍技能実習生の4分の1以上との面談
 - エ 実習実施者の事業所における設備の確認及び帳簿書類等の閲覧
 - オ 技能実習生の宿泊施設等の生活環境の確認
 - Ⅱ 第1号の技能実習生に対する入国後講習の実施(適切な者に対しては委託可能であることを明確化)
 - Ⅲ 技能実習計画の作成指導
 - ・指導に当たり、技能実習を実施する事業所及び技能実習生の宿泊施設を確認。
 - ・適切かつ効果的に技能実習生に技能等を修得させる観点からの指導は、技能等に一定の経験等を有する者が担当。
 - Ⅳ 技能実習生からの相談対応(技能実習生からの相談に適切に応じ、助言・指導その他の必要な措置を実施)
 - ③ **監理事業を健全に遂行するに足る財産的基礎を有すること**
 - ④ **個人情報の適正な管理のため必要な措置を講じていること**
 - ⑤ **外部役員又は外部監査の措置を実施していること**
 - ⑥ **基準を満たす外国の送出機関と、技能実習生の取次ぎに係る契約を締結していること**
 - ⑦ **優良要件への適合** <第3号技能実習の実習監理を行う場合>
 - ⑧ **①～⑦のほか、監理事業を適正に遂行する能力を保持していること**
 - 下記を満たさない場合は、監理事業を適正に遂行する能力があるとは判断されない。
 - ・監理費は、適正な種類及び額の監理費をあらかじめ用途及び金額を明示したうえで徴収すること（法第28条）
 - ・自己の名義をもって、他人に監理事業を行わせてはならないこと（法第38条）
 - ・適切な監理責任者が事業所ごとに選任されていること（法第40条）
- ※ 監理責任者は事業所に所属し、監理責任者の業務を適正に遂行する能力を有する常勤の者でなければならない。
また、過去3年以内に監理責任者に対する講習を修了した者でなければならない。

(※)①②に関しては、事業所管大臣が告示で要件を定めた場合には、その事業に該当する職種の監理団体は、当該要件を満たすことが必要となる。

(2) 実習実施者

実習実施者は、技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護について、技能実習を行わせる者としての責任を自覚し、技能実習法の基本理念にのっとり、技能実習を行わせる環境の整備に努めることとされています。

実習実施者は、関係法令を遵守し、認定を受けた技能実習計画に従って技能実習を行わせる責務があるものとされています（図7）。

図7 技能実習計画の認定基準

- ◆ 技能実習を行わせようとする者は、技能実習生ごとに技能実習計画を作成し、認定を受けることができることとされており、当該技能実習計画の適切性の担保のため、認定基準が設けられている（技能実習法第9条）。

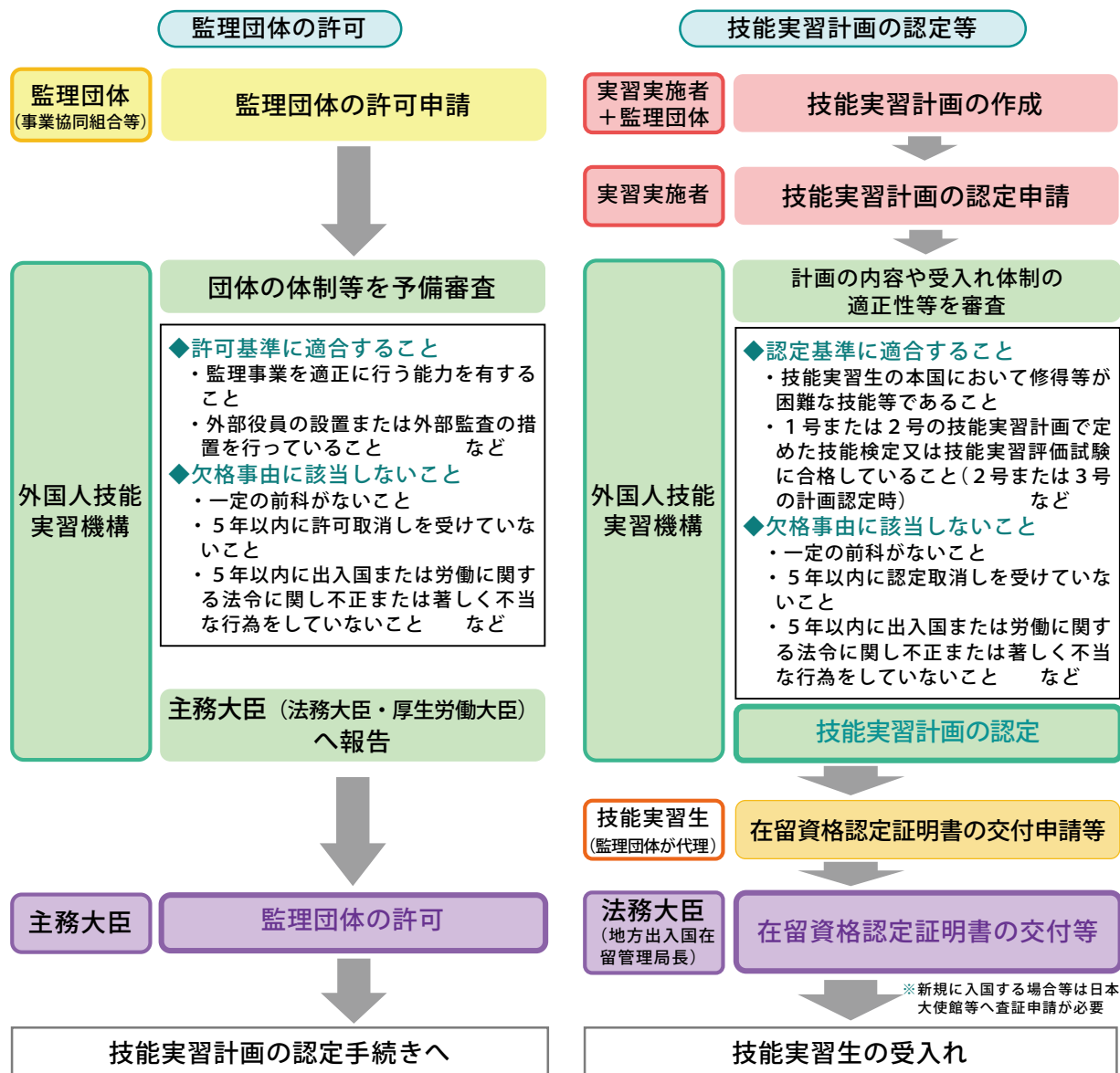
技能実習計画の主な認定基準

- ① 修得等をさせる技能が技能実習生の本国において修得等が困難な技能等であること
- ② 技能実習の目標
 （第1号の目標）技能検定基礎級又はこれに相当する技能実習評価試験の実技試験及び学科試験への合格など
 （第2号の目標）技能検定3級又はこれに相当する技能実習評価試験の実技試験への合格
 （第3号の目標）技能検定2級又はこれに相当する技能実習評価試験の実技試験への合格
- ③ 技能実習の内容^(※)
 - ・同一の作業の反復のみによって修得できるものではないこと
 - ・第2号・第3号については移行対象職種・作業（主務省令別表記載の職種及び作業）に係るものであること
 - ・技能実習を行う事業所で通常行う業務であること
 - ・移行対象職種・作業については、業務に従事させる時間全体の2分の1以上を必須業務とし、関連業務は時間全体の2分の1以下、周辺業務は時間全体の3分の1以下とすること
 - ・技能実習生は本邦において従事しようとする業務と同種の業務に外国において従事した経験等を有し、又は技能実習を必要とする特別の事情があること（団体監理型のみ）
 - ・帰国後に本邦において修得等をした技能等を要する業務に従事することが予定されていること
 - ・第3号の技能実習生の場合は、第2号終了後に1か月以上、又は第3号開始後1年以内に1か月以上1年未満帰国していること
 - ・技能実習生や家族等が、保証金の徴収や違約金の定めをされていないこと（技能実習生自身が作成する書面によって明らかにさせる）
 - ・第1号の技能実習生に対しては、日本語・出入国や労働関係法令等の科目による入国後講習が行われること
 - ・複数職種の場合は、いずれも2号移行対象職種であること、相互に関連性があること、合わせて行う合理性があること
- ④ 実習を実施する期間（第1号は1年以内、第2号・第3号は2年以内であること）
- ⑤ 前段階における技能実習（第2号は第1号、第3号は第2号）の際に定めた目標が達成されていること
- ⑥ 技能等の適正な評価の実施（技能検定、技能実習評価試験等による評価を行うこと）
- ⑦ 適切な体制・事業所の設備、責任者の選任^(※)
 - ・各事業所ごとに下記を選任していること
 - 「技能実習責任者」（技能実習の実施に関する責任者）：技能実習に関与する職員を監督することができる立場にあり、かつ、過去3年以内に技能実習責任者に対する講習を修了した常勤の役職員
 - 「技能実習指導員」（技能実習生への指導を担当）：修得させる技能について5年以上の経験を有する常勤の役職員
 - 「生活指導員」（技能実習生の生活指導を担当）：常勤の役職員
 - ・申請者が過去5年以内に人権侵害行為や偽造・変造された文書の使用を行っていないこと
 - ・技能の修得等に必要な機械、器具その他の設備を備えていること
- ⑧ 許可を受けている監理団体による実習監理を受けること＜団体監理型技能実習の場合＞
- ⑨ 日本人との同等報酬等、技能実習生に対する適切な待遇の確保^(※)
 - ・報酬の額が日本人と同等以上であること（これを説明する書類を添付させ、申請者に説明を求める）
 - ・適切な宿泊施設の確保、入国後講習に専念するための措置等が図られていること
 - ・食費、居住費等名目のいかなを問わず技能実習生が定期的に負担する費用について、技能実習生との間で適正な額で合意がなされていること（費用の項目・額を技能実習計画に記載。技能実習生が理解したことや額が適正であることを示す書類を添付）
- ⑩ 優良要件への適合＜第3号技能実習の場合＞
- ⑪ 技能実習生の受入れ人数の上限を超えないこと^(※)

（※）③⑦⑨⑪に関しては、事業所管大臣が告示で要件を定めた場合には、その事業に該当する職種の実習実施者又は監理団体は、当該要件の基準を満たすことが必要となる。

監理団体の許可と実習計画の認定等に係る手順は図8のようになっています。

図8 監理団体の許可・技能実習計画の認定等に係る手順



(3) 外国の送出機関

外国の送出機関とは、団体監理型技能実習における技能実習生になろうとする者からの技能実習に係る求職の申込みを監理団体に取り次ぐことができる者として法定の要件に適合するものを指します。

また、送出国政府と日本政府との間に二国間取決めがなされている場合には、法定の要件に適合しているものとみなされます。なお、外国政府認定送出機関については、外国人技能実習機構のホームページで公表されています (図9)。

図9 外国の送出機関

◆外国の送出機関とは（技能実習法第23条第2項）

団体監理型技能実習生になるようとする者からの団体監理型技能実習に係る求職の申込みを適切に日本の監理団体に取り次ぐことができる者として主務省令で定める要件に適合するものをいう。

外国の送出機関の要件

- ① 所在する国の公的機関から技能実習の申込みを適切に日本の監理団体に取り次ぐことができるものとして推薦を受けていること
- ② 制度の趣旨を理解して技能実習を行おうとする者のみを適切に選定して、日本への送出しを行うこと
- ③ 技能実習生等から徴収する手数料その他の費用について、算出基準を明確に定めて公表するとともに、当該費用について技能実習生等に対して明示し、十分に理解をさせること
- ④ 技能実習を修了して帰国した者が、修得した技能を適切に活用できるよう、就職先のあっせんその他の必要な支援を行うこと
- ⑤ フォローアップ調査への協力等、法務大臣、厚生労働大臣、外国人技能実習機構からの要請に応じること
- ⑥ 当該機関又はその役員が、日本又は所在する国の法令に違反して、禁錮以上の刑又はこれに相当する外国の法令による刑に処せられ、刑の執行の終了等から5年を経過しない者でないこと
- ⑦ 所在する国又は地域の法令に従って事業を行うこと
- ⑧ 保証金の徴収その他名目のいかなを問わず、技能実習生の日本への送出しに関連して、技能実習生又はその家族等の金銭又はその他の財産を管理しないこと
- ⑨ 技能実習に係る契約不履行について、違約金を定める契約や不当に金銭その他の財産の移転をする契約を締結しないこと
- ⑩ 技能実習生又はその家族等に対して⑧⑨の行為が行われていないことを技能実習生から確認すること
- ⑪ 過去5年以内に偽造・変造された文書の使用などの行為を行っていないこと
- ⑫ その他、技能実習の申込みを適切に日本の監理団体に取り次ぐために必要な能力を有すること

二国間取決めを作成した国

送出国の政府が、上記①～⑫の確認を行い、適切な送出機関を認定する。

(4) 外国人技能実習機構

外国人技能実習機構は、技能実習法に基づき法務大臣及び厚生労働大臣の認可を受けて、平成29年1月に設立された認可法人です。

機構は、本部事務所を東京に置き、総務部、国際部、監理団体部及び技能実習部により構成され、それぞれの業務を行っています。また、全国13か所の地方事務所・支所において、各担当地域の監理団体及び実習実施者に対する実地検査、技能実習計画の認定並びに技能実習生からの相談対応等の業務を行っています（なお、監理団体の許可については、本部監理団体部審査課で業務を行っています。）（図10）。

図10 外国人技能実習機構の組織と所掌事務

組織形態 ◆ 認可法人（発起人が設立を発起し、主務大臣が設立を認可）

所掌事務 ◆ 技能実習計画の認定

◆ 監理団体の許可に関する調査

◆ 実習実施者の届出の受理

◆ 実習実施者・監理団体に対する報告徴収、実地検査等

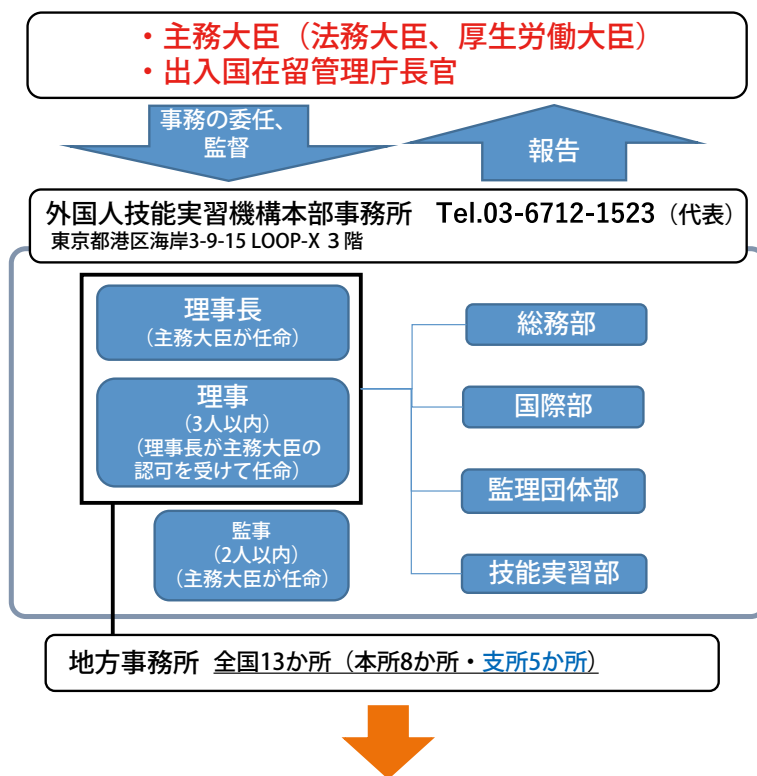
・ 監理団体（約3,200団体）への実地検査を年1回実施

・ 実習実施者（約48,000社）への実地検査を実施（3年間で全数を網羅）

◆ 技能実習に関する各種報告（監理団体からの監査報告、技能実習実施困難時の報告、実習実施者からの実施状況報告等）の受理

◆ 技能実習生の相談対応・援助・保護

◆ 技能実習に関する調査・研究



名 称	所在地	電話番号	担当地区
札幌事務所	〒060-0034 北海道札幌市中央区北4条東2-8-2 マルイト北4条ビル5階	011-596-6470	北海道
仙台事務所	〒980-0803 宮城県仙台市青葉区国分町1-2-1 仙台フコク生命ビル6階	022-399-6326	青森県、岩手県、宮城県、秋田県、 山形県、福島県
東京事務所	〒101-0041 東京都千代田区神田須田町2-7-2 NKビル7階	03-6433-9211	栃木県、群馬県、埼玉県、千葉県、 東京都、神奈川県、山梨県
水戸支所	〒310-0062 茨城県水戸市大町1-2-40 朝日生命水戸ビル3階	029-350-8852	茨城県
長野支所	〒380-0825 長野県長野市南長野末広町1361 ナカジマ会館ビル6階	026-217-3556	新潟県、長野県
名古屋事務所	〒460-0008 愛知県名古屋市中区栄4-15-32 日建・住生ビル5階	052-684-8402	岐阜県、静岡県、愛知県、三重県
富山支所	〒930-0004 富山県富山市桜橋通り5-13 富山興銀ビル12階	076-471-8564	富山県、石川県、福井県
大阪事務所	〒541-0043 大阪府大阪市中央区高麗橋4-2-16 大阪朝日生命館3階	06-6210-3351	滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、 奈良県、和歌山県
広島事務所	〒730-0051 広島県広島市中区大手町3-1-9 広島鯉城通りビル3階	082-207-3123	鳥取県、島根県、岡山県、広島県、 山口県
高松事務所	〒760-0023 香川県高松市寿町2-2-10 高松寿町プライムビル7階	087-802-5850	徳島県、香川県
松山支所	〒790-0003 愛媛県松山市三番町7-1-21 ジブラルタ生命松山ビル2階	089-909-4110	愛媛県、高知県
福岡事務所	〒812-0029 福岡県福岡市博多区古門戸町1-1 日刊工業新聞社西部支社ビル7階	092-710-4070	福岡県、佐賀県、長崎県、大分県、 沖縄県
熊本支所	〒860-0806 熊本県熊本市中央区花畑町1-7 MY熊本ビル2階	096-223-5372	熊本県、宮崎県、鹿児島県

2 技能実習計画の認定と認定の取消し

■技能実習計画の認定と安全衛生教育

在留資格「技能実習」は、入管法別表第1の2において、第1号技能実習については「技能実習法第8条第1項の認定を受けた同項に規定する技能実習計画に基づいて、講習を受け、及び技能等に係る業務に従事する活動」と定めており、この在留資格を取得するためには、技能実習を行わせようとする者（実習実施者）は、技能実習生ごとに、技能実習の実施に関する計画（以下「技能実習計画」といいます。）を作成し、これを出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣に提出して、その技能実習計画が適当である旨の認定を受けなければなりません（技能実習法第8条第1項）。

第2号技能実習、第3号技能実習についても、「技能実習法第8条第1項の認定を受けた同項に規定する技能実習計画に基づいて技能等を要する業務に従事する活動」とされており、第1号技能実習と同様、技能実習生ごとに、技能実習計画を作成し、主務大臣による認定を受ける必要があります。

技能実習計画の認定基準については、技能実習法第9条第1号から第11号に定められています。安全衛生に関連する基準としては、以下の事項が定められています。

技能実習法施行規則第10条第2項（抄）

二 従事させる業務について、次のいずれにも該当するものであること。

イ～ロ 〈略〉

ハ 移行対象職種・作業に係るものにあつては、次に掲げる業務の区分に応じ、当該業務に従事させる時間が、それぞれ次に掲げる条件に適合すること。

(1) 必須業務（技能実習生が修得等をしようとする技能等に係る技能検定又はこれに相当する技能実習評価試験の試験範囲に基づき、技能等を修得等するために必ず行わなければならない業務をいう。以下このハにおいて同じ。）業務に従事させる時間全体の2分の1以上であること。

(2) 関連業務（必須業務に従事する者により当該必須業務に関連して行われることのある業務であつて、修得等をさせようとする技能等の向上に直接又は間接に寄与する業務をいう。）業務に従事させる時間全体の2分の1以下であること。

(3) 周辺業務（必須業務に従事する者が当該必須業務に関連して通常携わる業務（(2)に掲げるものを除く。）をいう。）業務に従事させる時間全体の3分の1以下であること。

二 移行対象職種・作業に係るものにあつては、ハ(1)から(3)までに掲げる業務について、それぞれ、従事させる時間のうち10分の1以上を当該ハ(1)から(3)までに掲げる業務に関する安全衛生に係る業務に充てること。

ホ 移行対象職種・作業に係るものでないものにあつては、従事させる業務に関する安全衛生に係る業務を行わせること。

ヘ ハからホまでに掲げるもののほか、技能実習の期間を通じた業務の構成が、技能実習の目標に照らして適切なものであること。

〈以下略〉

このことについて、「技能実習制度運用要領」（以下「要領」といいます。）では、次のような解釈を示しています。

要 領

- 規則第10条第2項第2号ハ及びニの要件については、移行対象職種・作業に係るものについては、技能等の修得等の促進を図り、効果的な技能実習を可能とする観点から、業務に従事させる時間全体と比べた必須業務、関連業務及び周辺業務の時間の割合を算出し、それぞれ、必須業務が2分の1以上、関連業務が2分の1以下、周辺業務が3分の1以下となっていることを求めるものです。

また、必須業務、関連業務及び周辺業務のそれぞれについて、従事させる時間のうち10分の1以上を安全衛生に係る業務を行わせる必要があります。

なお、移行対象職種・作業の審査基準に定めている関連業務、周辺業務は例示であり、審査基準に定めのない業務を関連業務、周辺業務として実施することも認められる場合があります。その場合、関連業務であれば、

- ・ 同じ事業所の日本人も従事しているなど、必須業務に従事する者により当該必須業務に関連して行われることのある業務であること、
- ・ 修得等をさせようとする技能等の向上に直接又は間接に寄与する業務であること、
- ・ 周辺業務であれば、
- ・ 同じ事業所の日本人も従事しているなど、必須業務に従事する者が当該必須業務に関連して通常携わる業務（関連業務に該当するものを除く）であること、

について立証していただく必要があります。判断に悩む場合には、事前に機構の地方事務所・支所の認定課に御相談ください。

- 規則第10条第2項第2号ホの要件については、技能実習生に従事させる業務が移行対象職種・作業でない場合であっても、時間配分は定めないものの、移行対象職種・作業の場合に準じて、安全衛生に係る業務を行わせることを求めるものです。

安全衛生業務に充てる時間については配分が示されていますが、業務の内容については具体的に言及されていません。しかし、第2号技能実習では移行対象職種・作業（33～34頁の表9参照）が限定されていますので、これらの職種・作業を遂行するために必要な特別教育等を、別途、実施しておく必要があります。

特別教育等を入国後講習で行う場合について、要領に次の記載がありますので注意が必要です。

要 領

- 団体監理型技能実習における入国後講習と雇用契約の発効
 - ・ 団体監理型技能実習においては、実習実施者と技能実習生との間の雇用契約が発効する前に監理団体が実施する講習のみを入国後講習の時間数として計算することができます。このため、雇用契約発効後に行われる講習は、監理団体が実施した場合であっても規則で規定する入国後講習の必要時間数に含めません。
 - ・ 技能実習生が危険又は有害な業務に従事することが予定されている場合に、法令で義務付け

られている技能講習、特別教育等を受講する必要がある場合がありますが、これについては、特に必要と認められる場合を除き、入国後講習終了後に各実習実施者における技能等修得活動中に受講させるものであることが望ましいものです。

なお、入国後講習期間中に受講させる場合であっても、

- ①当該講習等が実習実施者による指揮命令を受けるものでないこと
 - ②監理団体の責任の下で行われること
 - ③実習実施者の施設で行われるものでないこと
 - ④事故等により負傷等した場合の補償措置が講じられていること
 - ⑤技能実習計画の認定申請時に技能講習等の実施時期、場所等が記載され、入国後講習として行うことが明らかになっていること
- 等が必要です。

■実地検査及び報告徴収と認定の取消し

主務大臣は、技能実習計画の認定に関する業務について、必要な限度において、実習実施者に対し、報告もしくは帳簿書類の提出もしくは提示を命じ、もしくは出頭を求め、または主務大臣の職員に質問もしくは立入検査ができると定められています（技能実習法第13条第1項）。

また、技能実習法第12条第1項により外国人技能実習機構に認定事務の全部または一部を行わせるときは、必要な限度において、外国人技能実習機構の職員が実習実施者に対して必要な報告または帳簿書類の提出もしくは提示を求め、関係者に対して質問をし、または実習実施者の設備もしくは帳簿書類その他の物件を検査させることができるとされています（技能実習法第14条第1項）。

これらの実地検査や報告徴収によって、主務大臣が、実習実施者が認定計画に従って技能実習を行わせていないと認めるとき、またはこの法律その他出入国もしくは労働に関する法律もしくはこれらに基づく命令の規定に違反した場合において、技能実習の適正な実施を確保するために必要があると認めるときは、当該実習実施者に対し、期限を定めて、その改善に必要な措置をとるべきことを命じることができることとされています（技能実習法第15条第1項）。併せて、改善を命じたときには公示されることとされ（技能実習法第15条第2項）、制度創設以後、これまで改善命令が発せられた11件について、厚生労働省及び外国人技能実習機構のホームページ等に「実習実施者」「代表者」「住所」「処分理由」「処分年月日」が公示されています。

実地検査について、要領では次のように解説されています。

要 領

- この外国人技能実習機構が行う実地検査等については、虚偽の回答を行ったりする等、一定の場合に技能実習計画の認定の取消事由となる（技能実習法第16条）ほか、調査への協力が得られない場合には、技能実習計画の認定に必要な情報が得られないため技能実習計画が認定されないこととなります。

- なお、外国人技能実習機構は、監理団体に対して1年に1回程度の頻度、実習実施者に対して3年に1回程度の頻度で定期的に実地検査を行うこととしていますので、機構が行う検査には積極的に協力し、自らが行う技能実習の内容が適正に行われていることを明らかにすることが求められます。
- 一度認定された技能実習計画であっても、認定計画に従って技能実習を実施していない場合や、認定基準を満たさなくなった場合、実習実施者が欠格事由に該当することとなった場合、主務大臣が行う立入検査を拒んだり妨害等した場合、改善命令に違反した場合、入管法令や労働関係法令に違反した場合等には、認定の取消しの対象となります（技能実習法第16条）。
- このような報告徴収、改善命令、認定の取消しといった指導監督は、実習実施者の違法行為の態様や悪質性などを踏まえて主務大臣等においてどのような権限行使を行うか判断がなされるものです。改善命令や認定の取消しといった重大な指導監督を受けないためには、常日頃から関係法令を遵守することはもとより、機構からの実地検査時の指摘等について迅速に改善を図ることが肝要です。

技能実習法

（認定の取消し等）

第16条 出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣は、次の各号のいずれかに該当するときは、実習認定を取り消すことができる。

- 一 実習実施者が認定計画に従って技能実習を行わせていないと認めるとき。
 - 二 認定計画が第9条各号のいずれかに適合しなくなったと認めるとき。
 - 三 実習実施者が第10条各号のいずれかに該当することとなったとき。
 - 四 第13条第1項の規定による報告若しくは帳簿書類の提出若しくは提示をせず、若しくは虚偽の報告若しくは虚偽の帳簿書類の提出若しくは提示をし、又は同項の規定による質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の答弁をし、若しくは同項の規定による検査を拒み、妨げ、若しくは忌避したとき。
 - 五 第14条第1項の規定により機構が行う報告若しくは帳簿書類の提出若しくは提示の求めに虚偽の報告若しくは虚偽の帳簿書類の提出若しくは提示をし、又は同項の規定により機構の職員が行う質問に対して虚偽の答弁をしたとき。
 - 六 前条第1項の規定による命令に違反したとき。
 - 七 出入国又は労働に関する法令に関し不正又は著しく不当な行為をしたとき。
- 2 出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣は、前項の規定による実習認定の取消しをした場合には、その旨を公示しなければならない。

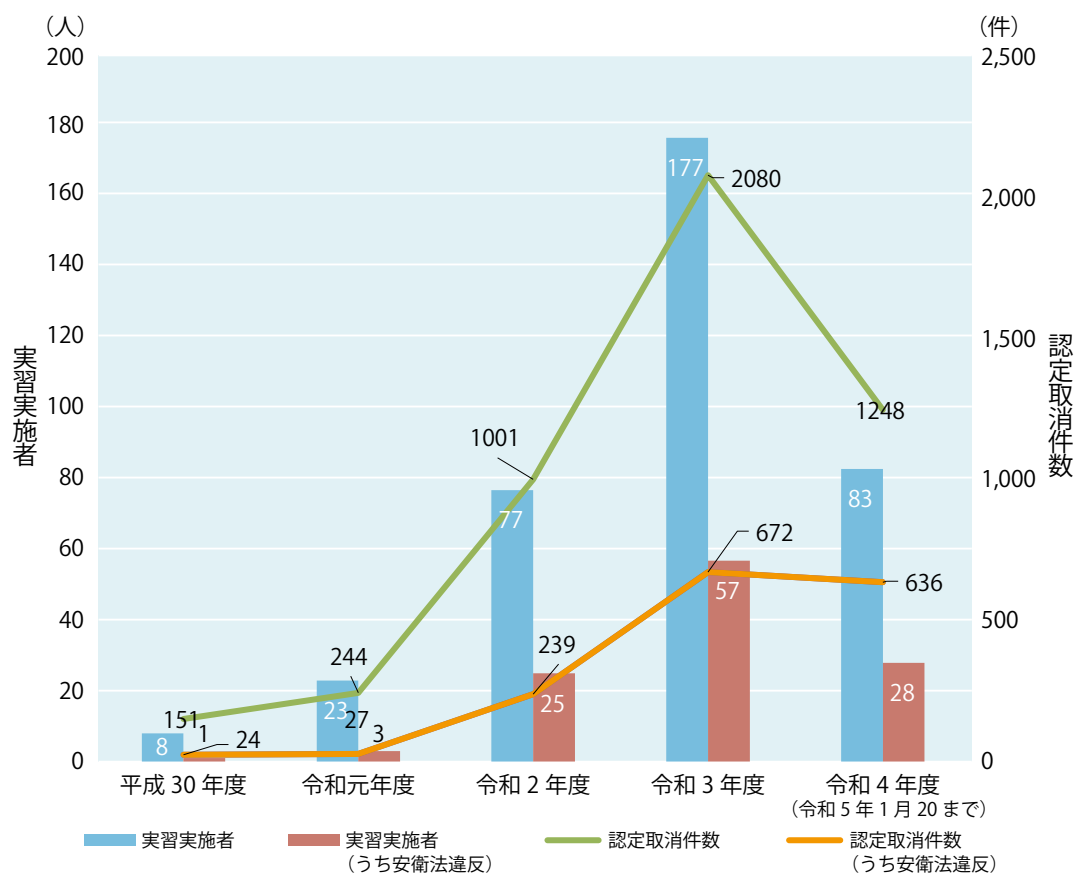
これまでに認定計画が取り消された例は、平成29・30年度が8者・151件、令和元年度が23者・244件、令和2年度が77者・1,001件、令和3年度が177者・2,080件となっており、年々増加する傾向にあります（グラフ1）。

安全衛生に関係して認定計画が取り消されるのは、技能実習法第16条第1項第7号「出入国又は労働に関する法令に関し不正又は著しく不当な行為をしたとき。」に基づくもので、同条第2項で定められた公示を見ると、「労働安全衛生法違反により罰金の刑に処せられ、出入国又は

労働に関する法令に関し不正又は著しく不当な行為をした」と認められた場合がこれに当たります。

技能実習計画の認定が取り消されると、技能実習を行わせることができなくなり、現在受け入れている技能実習生の受入れも継続できなくなることから、貴重な働き手を失い、事業の継続にも多大な影響をもたらすことになります。また、認定の取消しを受けた旨が公示されることとなり、不適正な受入れを行っていることが周知の事実となるほか、取消しの日から5年間は新たな技能実習計画の認定が受けられなくなり、技能実習生の補充も行えなくなります（技能実習法第10条第7号）。こうした事態を避けるためには、技能実習生にも当然に適用のある関係法令の遵守が極めて重要となります。

グラフ1 実習実施計画認定の取消件数



参考資料：外国人技能実習機構 HP（行政処分等）

罰則規定

技能実習法には罰則規定も設けられており、改善命令に従わない場合には「6月以下の懲役又は30万円以下の罰金」（技能実習法第111条第1号）、実習実施者が技能実習を開始したとき届出をせず、または虚偽の届出をした場合には「30万円以下の罰金」（技能実習法第112条第2号）、実習実施者が、技能実習に関して、主務省令で定める帳簿書類を作成・備え置きを怠った場合等には「30万円以下の罰金」（技能実習法第112条第5号）などとなっているほか、「行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、各本条の罰金刑を科する」両罰規定も整備されています（技能実習法第113条）。

3

特定技能制度及び技能実習制度の検討

(1) 特定技能制度・技能実習制度に係る法務大臣勉強会

特定技能制度・技能実習制度について、様々な立場から、忌憚ない御意見を幅広く聴取し、問題点を把握するため、法務大臣の勉強会が開催されました。(令和4年2月～7月)

(参考) 法務大臣閣議後記者会見の概要

(2) 技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議

技能実習法及び入管法・法務省設置法の一部改正法の附則(※)に基づき、技能実習制度及び特定技能制度の検討が求められていることから、外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議の下、両制度の施行状況を検証し、課題を洗い出した上、外国人材を適正に受け入れる方策を検討し、関係閣僚に対して意見を述べることを目的として、「技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議」を開催することが令和4年11月22日決定され、令和4年12月14日の第1回目以降、令和5年3月までに4回の会議が行われました。令和5年春頃に中間報告書、同年秋頃に最終報告書が提出される予定です。

(※)

○技能実習法附則第2条「政府は、この法律の施行後5年を目途として、この法律の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、この法律の規定について検討を加え、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。(施行日：平成29年11月1日)」

○入管法・法務省設置法の一部改正法附則第18条「この法律の施行後2年を経過した場合において、新入管法別表第一の二の表の特定技能の在留資格に係る制度の在り方(中略)について、関係地方公共団体、関係事業者、地域住民その他の関係者の意見を踏まえて検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。(施行日：平成31年4月1日)」

(参考)

法務大臣閣議後記者会見の概要

令和4年7月29日(金)

私から「特定技能制度・技能実習制度に係る勉強会」について申し上げます。

本年2月から「特定技能制度・技能実習制度に係る勉強会」を開催し、各界で御活躍されている有識者から、両制度に関する忌憚ない御意見を伺ってまいりました。

同勉強会においては、改めるべきところがあればしっかり改めるという考えの下、虚心坦懐に様々な御意見を伺い、来たる政府全体の本格的な検討につなげるべく、法務大臣として問題点の把握に努めてまいりました。

これまでの勉強会を通じて着実に議論が深まり、論点が浮かび上がってきましたので、一旦の区切りとして、私の所感を申し上げたいと思います。

まず、特定技能制度について申し上げます。

同制度については、新型コロナウイルス感染症対策に伴う水際対策により、制度導後の相当の期間、海外からの新規受入れが停止していたため、今後、受入れ正常化後のポストコロナ時代に

向けて、運用状況の更なる把握・分析が必要であること、有望な外国人材が一貫したキャリアパスを描けるよう、特定技能1号人材の有効な確保策や、特定技能1号を終えた者が円滑に2号に移行できる環境の整備が求められていること、コロナ禍等大きな経済情勢の変化があった際に、より実態に即して対応できる受入れ見込み数の設定の在り方が求められること等が課題であるとの認識を持っています。

なお、特定技能外国人の大都市への集中など、特定技能制度導入時に議論となった点については、現状、技能実習生からの移行が8割を占めるために大きく顕在化していない可能性もあり、予断を持つことなく引き続き注視していきたいと考えています。

次に、技能実習制度について申し上げます。

同制度については、まずもって、人づくりによる国際貢献という技能実習制度の目的と、人手不足を補う労働力として扱っているという実態がかい離していること、実習生側、実習実施者側双方において事前情報が不足しているため、例えば、「聞いていたよりも賃金が低い」「聞いていたよりも能力が低い」等のミスマッチが生じている事例があること、実習生の日本語能力が不十分であるために職業上の指導やトラブル発生時の意思疎通に困難が生じている例があること、不当に高額な借金を背負って来日するために、不当な扱いを受けても相談・交渉等ができない実習生がいること、原則、転籍ができないとされているため、実習先で不当な扱いを受けても相談・交渉等ができない実習生がいること、構造的な問題もあり、監理団体による監理体制や相談・支援体制が十分機能していない事例があること、外国人技能実習機構の管理・支援体制に十分でない面があること等の問題点の御指摘があり、私としても、これらはもっともな御意見であると受け止めています。

今後、両制度の、特に技能実習制度の見直しを本格的に検討するに当たって、私としては、次の4点がポイントであると考えています。

第一に、政策目的・制度趣旨と運用実態にかい離のない、整合性のある分かりやすい仕組みであること。

第二に、人権が尊重される制度であること、実習実施者、実習生の双方が十分に情報を得て、自ら判断できる環境を整え、現行技能実習制度において、一部の実習先で生じているような人権侵害事案等が決して起こらないものとする。

第三に、日本で働き、暮らすことにより、外国人本人の人生にとっても、また、我が国にとってもプラスとなるような右肩上がりの仕組みとし、関係者のいずれもが満足するものとする。

第四に、今後の日本社会の在り方を展望し、その中で外国人の受入れと共生社会づくりがどうあるべきかを深く考え、その考えに沿った制度とすること。

いずれにしても、政府全体の本格的な検討に当たっては、これまでの外国人材受入れに関する政府方針を踏まえて、労働市場や産業構造の在り方のみならず、社会秩序の維持や地域格差、外国人の包摂の在り方等様々な観点から、日本社会の今後の在り方について議論がなされていくことと思います。法務省としても引き続き様々な方面の御意見を伺いつつ、着実に議論を深め、長年の課題を、歴史的決着に導きたいと考えています。

特定技能制度・技能実習制度に関する質疑について

【記者】

特定技能・技能実習についてお尋ねします。先ほどの大臣の御発言の中で「着実に議論を深め、長年の課題を、歴史的決着に導きたい。」との力強いお言葉がありました。勉強会を終え、今後、

本格的な検討のステップに進んでいくことになりますが、有識者会議の設置など、どのようなプロセスで進めていかれるか、また、今後のスケジュール感も教えてください。

【大臣】

私としては、官房長官と法務大臣が共同議長となっている「外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議」の下に有識者会議を設けて、様々な御意見を伺いながら、丁寧に議論を進めていきたいと考えています。

有識者会議の設置時期を含め、今後のスケジュール等については、関係省庁とも相談しながら決定していくことですから、現時点で具体的なお答えをすることは困難です。

【記者】

技能実習制度の関係で、大臣から「制度の目的と実態がかい離している。」という発言がありましたが、これまでの勉強会で、大臣自身がどのようなところにそれをお感じになられたかということと、今後どのようにかい離を見直していきたいか、お伺いできますでしょうか。

【大臣】

私が感じたということではなく、そういう御意見があったということ、先ほど紹介させていただきました。大きな論点ですから、そういったことも含めて、今後も議論を深めていくということです。

【記者】

特定技能と技能実習制度に対して、特に技能実習制度に対しては、厳しい賛否の意見があると思います。勉強会では具体的にどのような意見が出ましたでしょうか。また、勉強会を通じて、大臣自身がお考えを新たにしたことや、特に印象に残っている意見がありましたら教えてください。

【大臣】

勉強会では、特に技能実習制度について大きく三つの意見があり、一つ目は、技能実習制度は技能だけでなく日本の文化や伝統なども学んで持ち帰り、母国で活躍している者もいることから、「制度を存続すべきである」という意見、二つ目は、制度が人材不足対策として利用されている実態を踏まえて「特定技能制度に寄せていくべき（一本化も含む。）」という意見、三つ目は、とにかく「制度を廃止すべき」という意見がありました。

私が特に印象に残っている意見は、「正面から労働者を受け入れる制度とすべく、特定技能制度に一本化を図るべき」という意見、両制度にとどまらず「技能実習から特定技能、技術・人文知識・国際業務といった高度人材までに至る一貫したシステムが必要ではないか」という意見、「低賃金で日本人のなり手のいない職場に外国人を受け入れるという発想を変えなければならない」という意見、「円安によるパラダイムシフトは重要であり、安かろう悪かろうではなく、日本で働くことの価値が高まるような制度設計が必要ではないか」という意見でした。

【記者】

大臣の所感の最後のところで、「歴史的決着に導きたい」というお考えをおっしゃいましたが、もう少し具体的に「歴史的決着」という言葉の意味するものを教えてください。

【大臣】

あらゆる制度について言えることですが、技能実習制度についても、創設当初においては、制度目的に沿った運用がなされていたと考えています。しかし、30年という長い時間の経過に伴い、制度の理念と実態のかい離が徐々に拡大したものと認識しています。

その結果、技能実習生にとっては、キャリアパスの描きづらい分りにくい制度となってしまう、また、構造的に人権侵害が生じやすい制度となっていると考えています。

実際、これまでも労働関係法令違反や人権侵害事案が発生しており、累次にわたって適正化策を講じてきたものの、依然としてそのような事案が発生していることは極めて遺憾だと思っています。

私は、外国人との共生社会の実現は、歴史の本流であり、時代の要請であると考えており、これを実現するに当たっては、外国人の人権を尊重することはもとより、外国人がしっかりとキャリアパスを描けることが重要だと思います。

したがって、「長年の課題を、歴史的決着に導く」とは、こうした構造的な問題を正面から直視し、従前の累次の適正化策とは次元を異にした、制度の根本にあるべき哲学や思想をしっかりと据え直した制度づくり、すなわち、外国人の人権が守られ、また、理念と実態が整合した制度づくりを目指して取り組むという決意を申し上げたものです。

【記者】

先ほど大臣は答弁で「理念と実態がしっかりと結び付いた制度づくり」といったことをおっしゃっていましたが、これは先ほどもありましたが、制度の例えば技能実習の統廃合など、御意見だけではなく、大臣のお考えの中にも、将来的に例えば技能実習法を廃止したり、特定技能の制度と一本化したりといったことを、今後の有識者会議の検討も含めて視野に入れるお考えという理解でよろしいでしょうか。

【大臣】

冒頭から申し上げますように、虚心坦懐に様々な御意見を伺いながら、改めるべきものは改めるという誠意ある態度で、正面からこの問題を検証し、取り組んでいきたいということを、勉強会の設置に当たっても申し上げたと思います。今回、勉強会も一区切りがつけましたが、その中で様々な御意見を伺い、今日は大臣所感として私の受け止め方を紹介させていただきましたが、今後については、閣僚会議の下に有識者会議を設置してその中で更に具体的な検討を進めていきたいと考えています。

(以上)

▶ 出入国在留管理庁「技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議」
https://www.moj.go.jp/isa/policies/policies/03_00033.html

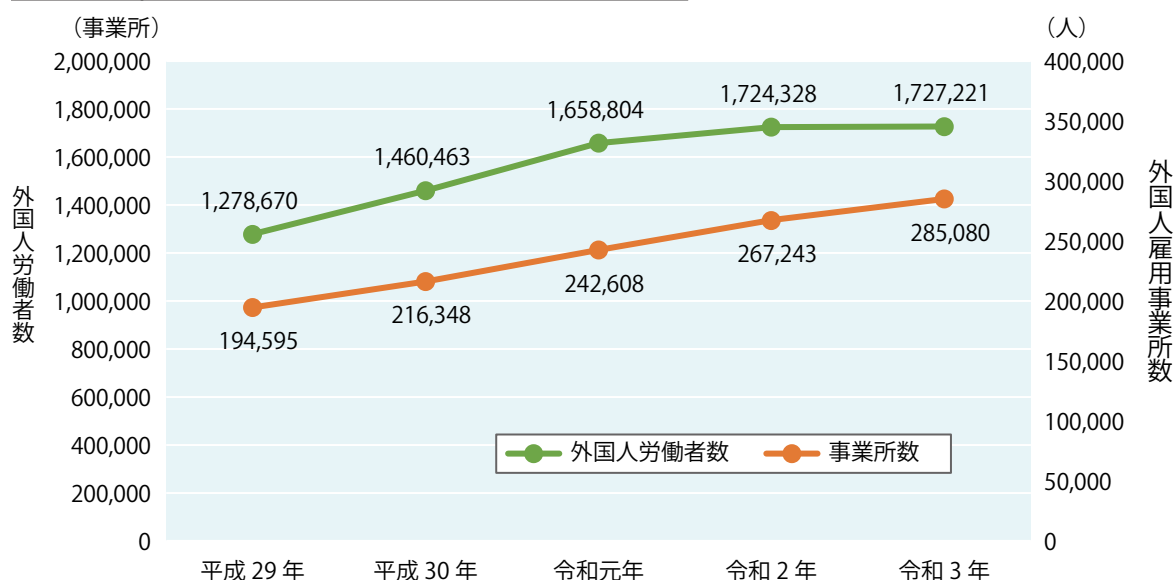
第1章 労働災害の発生状況と発生要因の分析

1 外国人労働者の雇用状況

我が国において、外国人労働者は、少子高齢化の進展に伴う労働力人口の減少とともに増加の一途をたどり、直近の5年間を見ても、127万人から172万人へと45万人（35%）増加し、労働力人口（役員を除く雇用者5,620万人、令和3年「労働力調査」）の3.06%に至り、労働市場に占める存在が次第に大きくなっています。今後の人口構造の変化を踏まえれば、就業者数の長期的な減少は不可避とされ、女性、高齢者等をはじめとした一層の労働参加が不可欠であるとともに、新たな在留資格である特定技能の創設などと相まって、外国人労働者は引き続き増加していくものと考えられます。

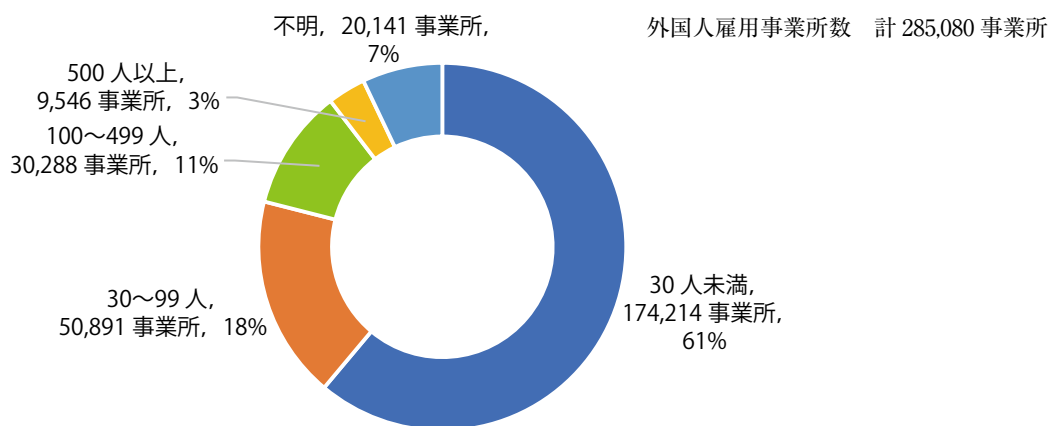
また、外国人労働者を雇用する事業所も、直近5年間で19万事業所から28万事業所へと9万事業所（26%）の増加となっています（グラフ2）。事業所数をその規模別で見ると、100人未満の小規模事業所が79%を占めており、直近の5年間を見ると、不足する労働力の充足が思うに任せない30人未満の事業所での増加が顕著となっています（グラフ3、4）。小規模事業場では、安全衛生管理体制が脆弱であることが課題であり、日本語能力のほか外国人労働者に特有の課題をいかに解消するかが問われているといえるでしょう。

グラフ2 外国人労働者数・外国人雇用事業所数の推移



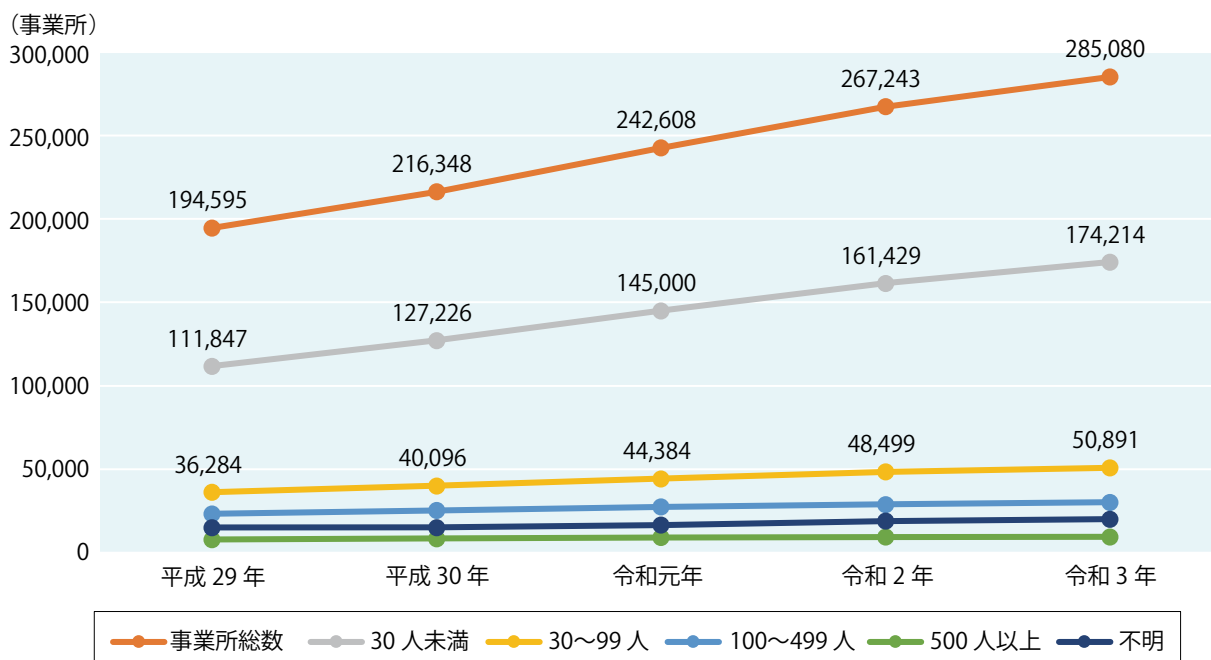
資料出所：厚生労働省「外国人雇用状況」（令和3年10月末現在）

グラフ3 外国人雇用事業所数（事業所規模別）



資料出所：前掲「外国人雇用状況」

グラフ4 外国人雇用事業所数の推移（事業所規模別）

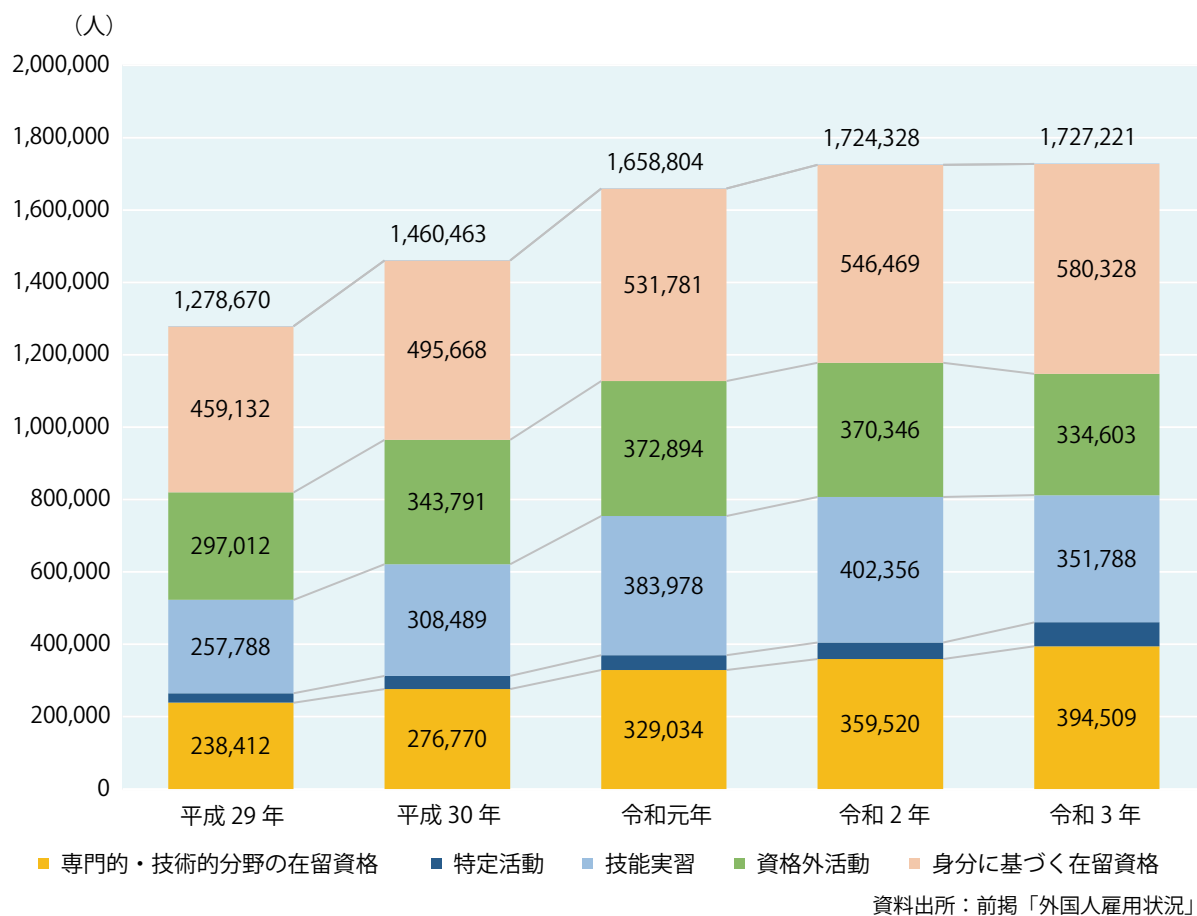


資料出所：前掲「外国人雇用状況」

在留資格別の外国人労働者数の推移を見ると、新型コロナウイルス感染症による入国制限により令和元年から2年にかけて技能実習では伸びが鈍化し、令和2年から3年にかけては資格外活動とともに減少に転じています。令和元年から技能実習が外国人労働者の首位となり、資格外活動、専門的・技術分野の在留資格、永住者がこれに次いでおり、これら4つの在留資格の伸びが外国人労働者全体の増加を支えています（グラフ5）。

技能実習については、在留期間に制限があり、原則として実習実施者（就労先事業所）の変更は認められていませんので、入国前後に実施する講習、実習期間中の各種研修等の充実が求められます。一方、永住者については、就労に関する制限はないものの、国籍別で多数を占めるブラジル、ペルーでは「派遣・請負」の占める割合がそれぞれ52.8%、41.8%と非常に高くなっており、派遣では3年の期間制限の関係から一定期間で転職を繰り返すことが想定され、安全衛生面

グラフ5 在留資格別外国人労働者数の推移



においても少なからぬ影響を与えているものと考えられます。したがって、安全衛生対策を講ずるに当たっても、在留資格を考慮する必要があります。

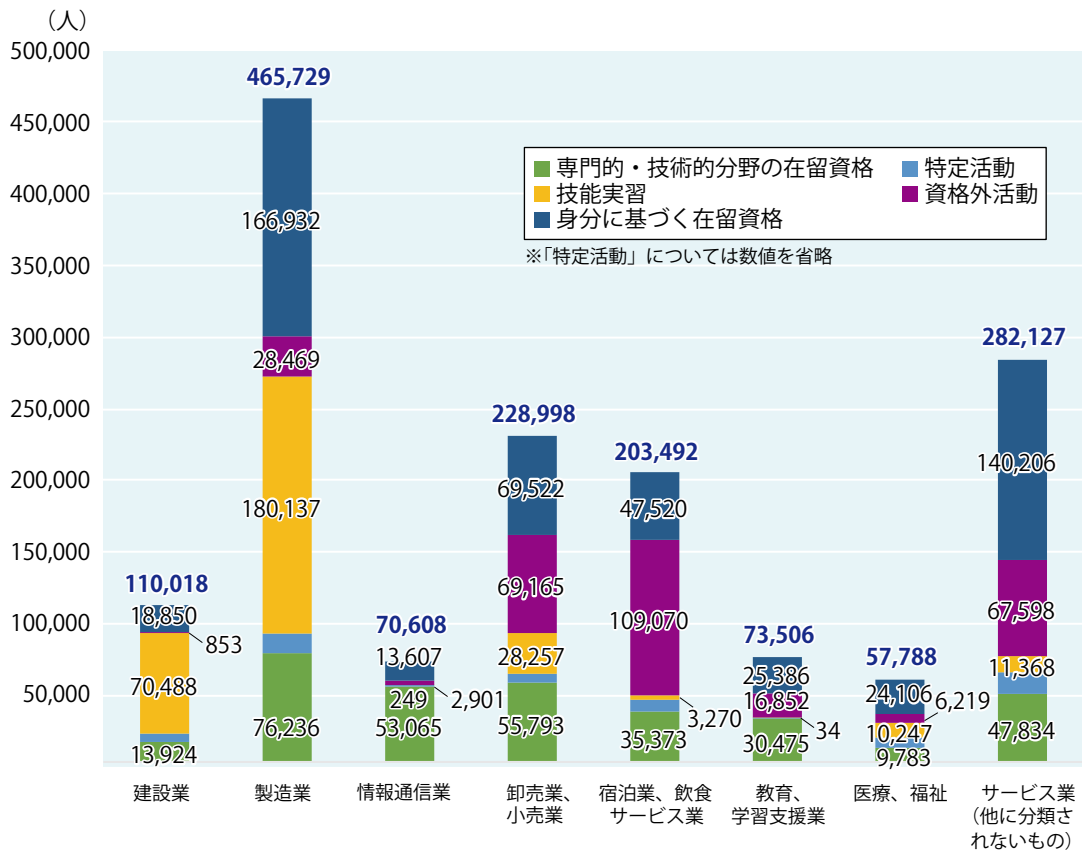
業種別に在留資格を見ると、建設業では技能実習が64%と過半を占め、製造業では技能実習が39%、永住者・定住者などの身分に基づく在留資格が36%などとなっており、業種ごとにそれぞれ特徴を持っています（グラフ6）。

都道府県別に外国人雇用事業所数を見ると、東京都が突出して多いほかは、各ブロックの中核都市で多く雇用しています（グラフ7）。

外国人労働者の在留資格比率を都道府県別に見ると、各ブロックの中核都市では専門的・技術的分野の在留者が多く、また、大学等の教育機関が多いことから留学生の資格外活動での就労が多く、技能実習の割合が低くなっています（グラフ8）。一方、茨城、群馬、埼玉などの北関東、山梨、長野の甲信地方、静岡、愛知、三重、岐阜などの中部圏などでは永住者、定住者をはじめとする身分に基づく在留資格者が多く就労しています。特に中部4県には在日のブラジル人の過半が居住しており、ブラジル政府は東京の在日大使館のほか、名古屋と浜松に総領事館を設置しています。このような外国人労働者数や在留資格の構成に合わせて各地方自治体の外国人との共生施策が策定されることが多く、地方自治体との連携の下に日本語教育をはじめとする多文化共生の業務を行っている国際交流協会などの取組み対象も一様ではないことに注意が必要です。

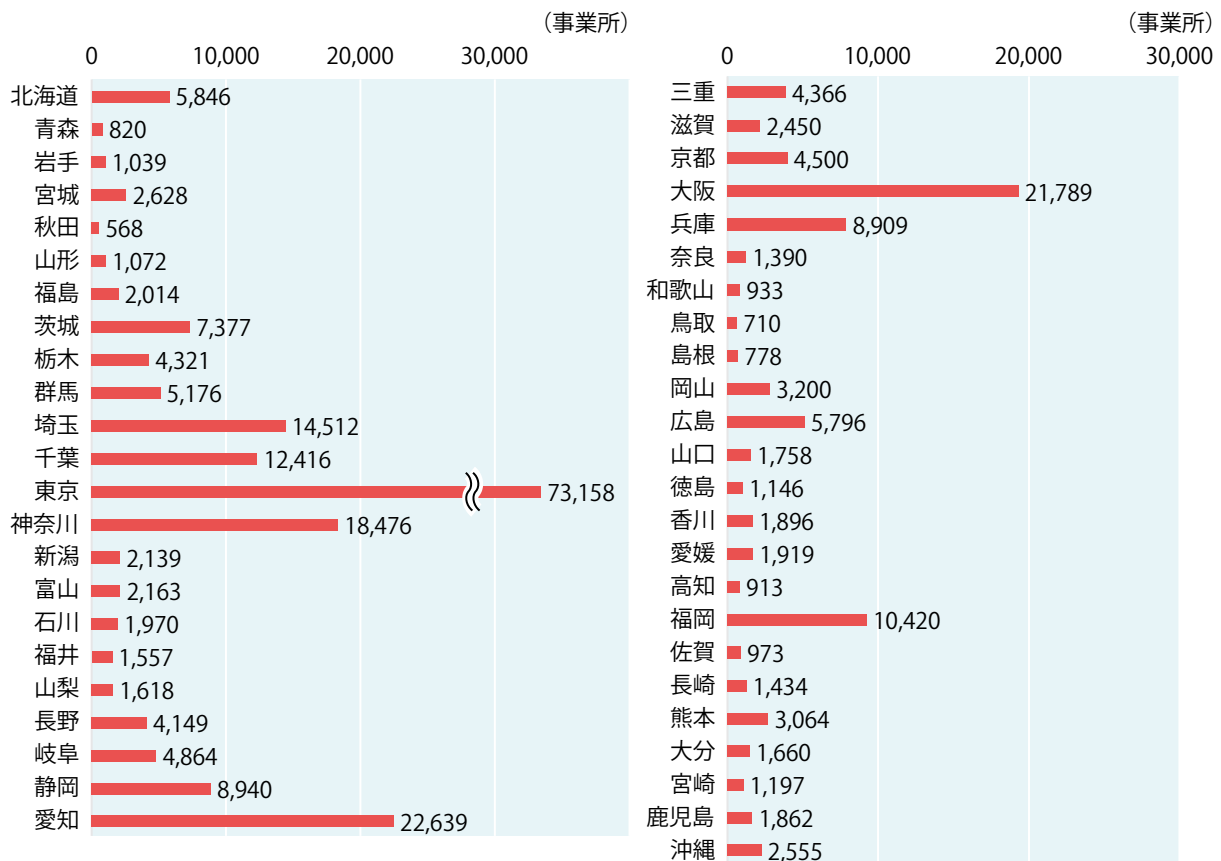
国籍別の外国人労働者数は、令和2年にベトナムが中国を抜いて最も多く、フィリピン、ブラジルが続いています（グラフ9）。

グラフ6 業種別・在留資格別外国人労働者数



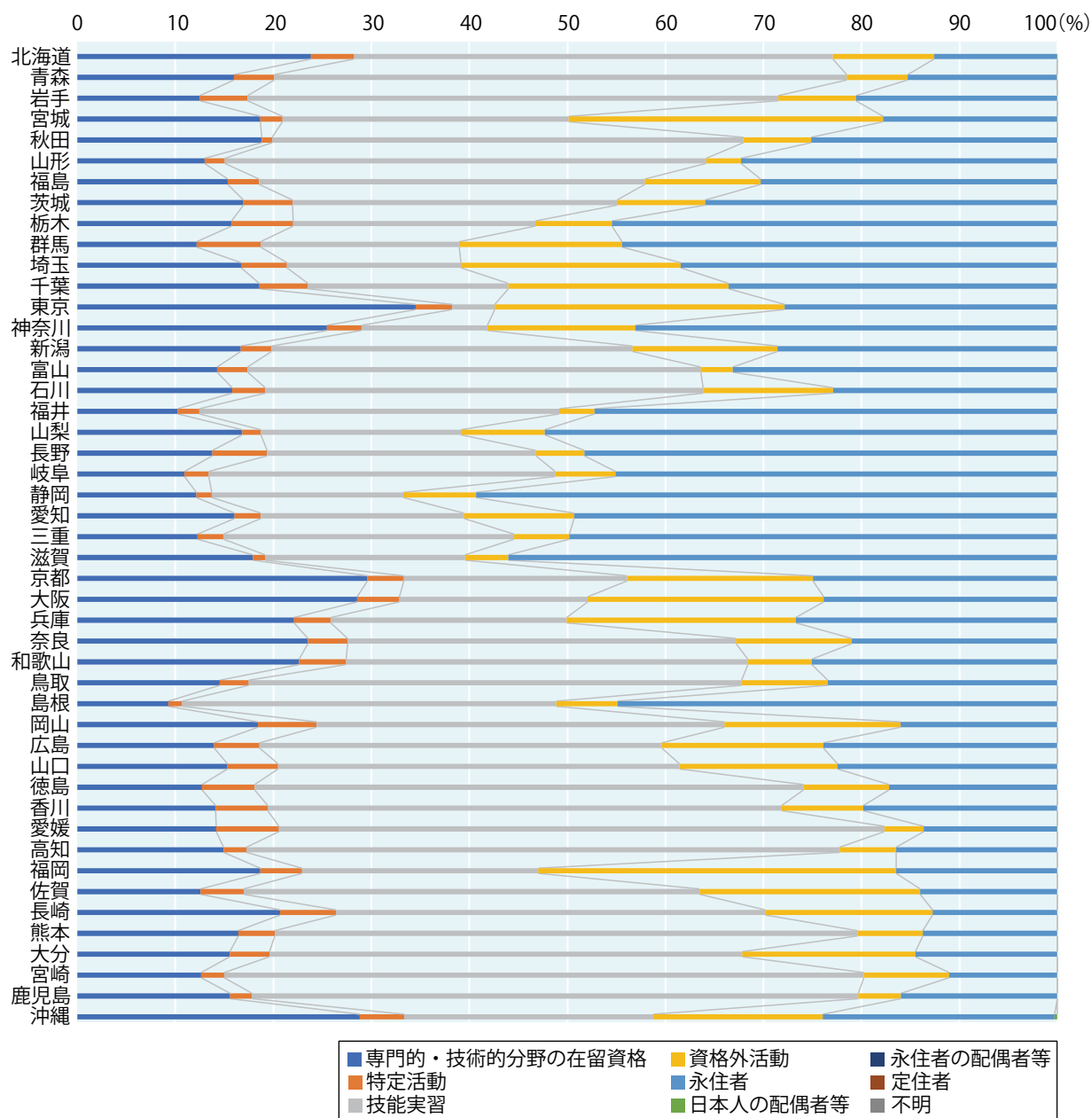
資料出所：前掲「外国人雇用状況」

グラフ7 都道府県別外国人雇用事業所数



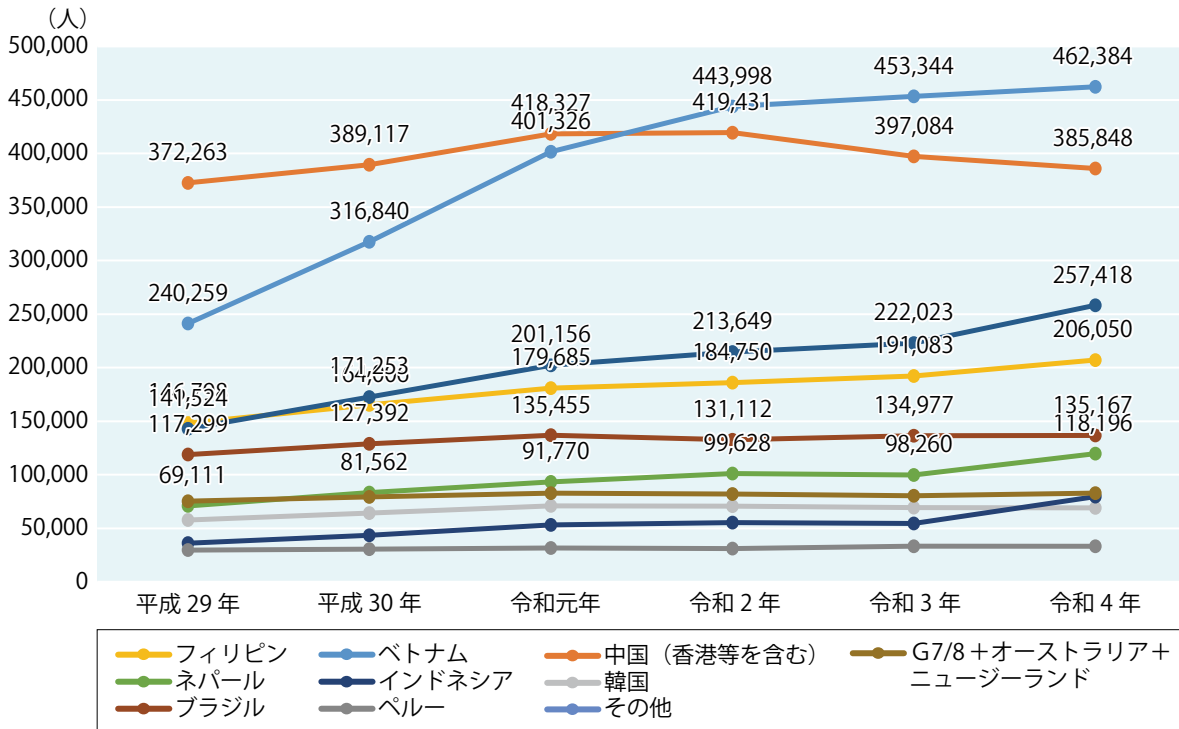
資料出所：前掲「外国人雇用状況」

グラフ 8 都道府県別在留資格比率



資料出所：前掲「外国人雇用状況」

グラフ9 外国人労働者数の推移（国籍別）

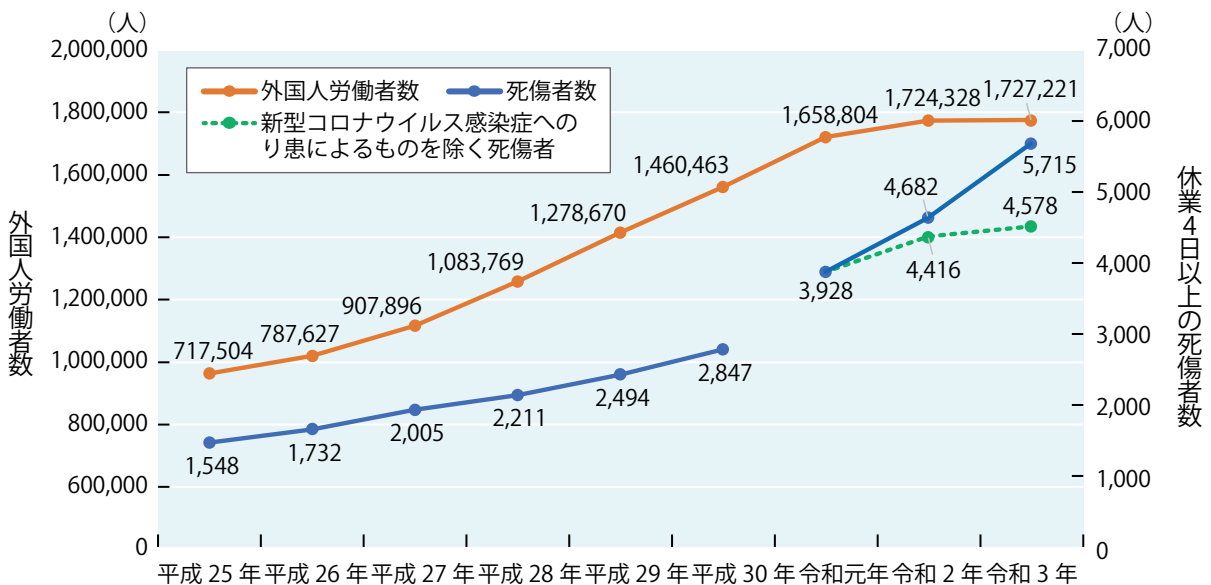


資料出所：厚生労働省「外国人雇用状況」（令和 4 年 10 月末現在）

2 外国人労働者の労働災害発生状況

外国人労働者の休業 4 日以上死傷災害は、外国人労働者の増加とともに増え続け、令和 3 年には 5,715 人となり（グラフ 10）、年千人率は 3.3 と全労働者の 2.7 を 0.6 ポイント上回っています（56 頁の表 10）。

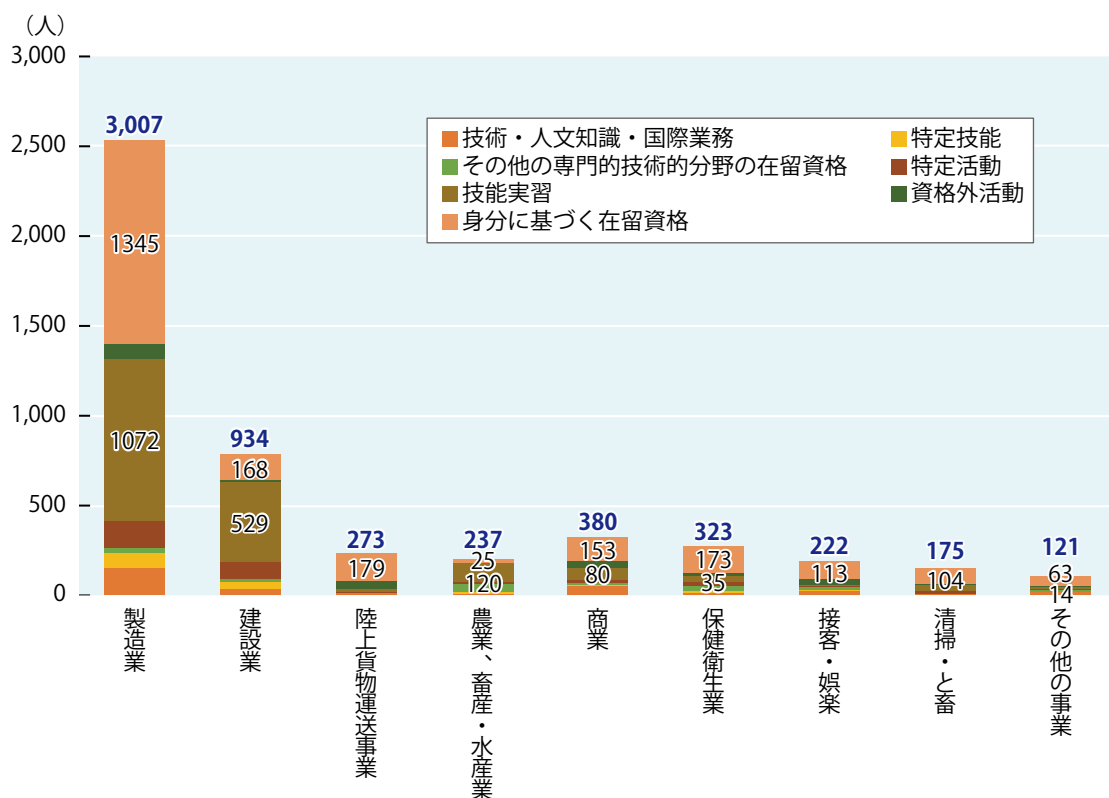
グラフ 10 外国人労働者数及び休業 4 日以上死傷者数の推移



（注）労働者死傷病報告の様式が平成 31 年 1 月 8 日に改正され、国籍、地域及び在留資格の記入欄が新たに設けられたため、令和元年以降は平成 30 年までとは把握の方法が異なる。

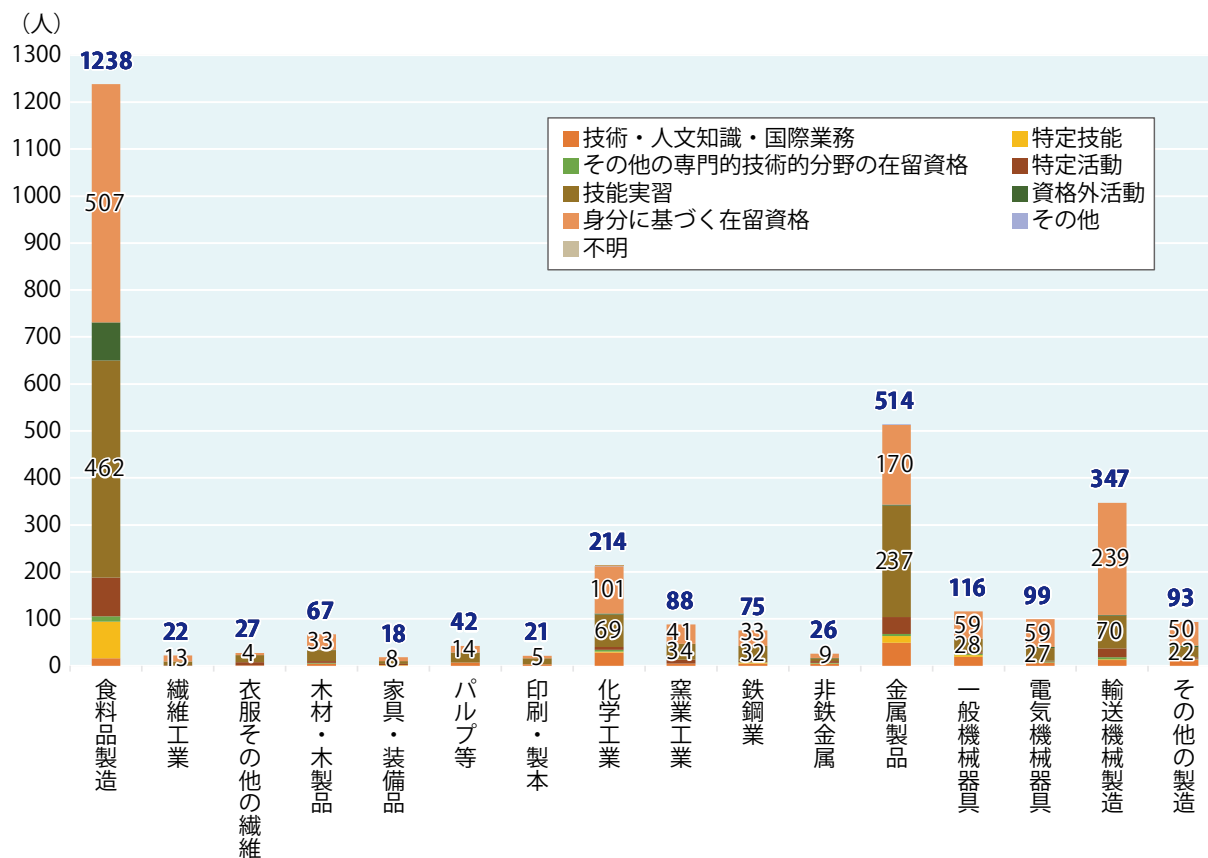
資料出所：厚生労働省「外国人雇用状況」（令和 3 年 10 月末現在）、「令和 3 年労働災害発生状況」、「労働政策審議会安全衛生分科会資料」

グラフ 11 業種別・在留資格別死傷災害発生状況（令和3年、休業4日以上）



資料出所：前掲「労働災害発生状況」

グラフ 12 製造業在留資格別死傷発生状況（令和3年、休業4日以上）



資料出所：前掲「労働災害発生状況」

グラフ 13 業種別死傷者数（令和 3 年、休業 4 日以上）

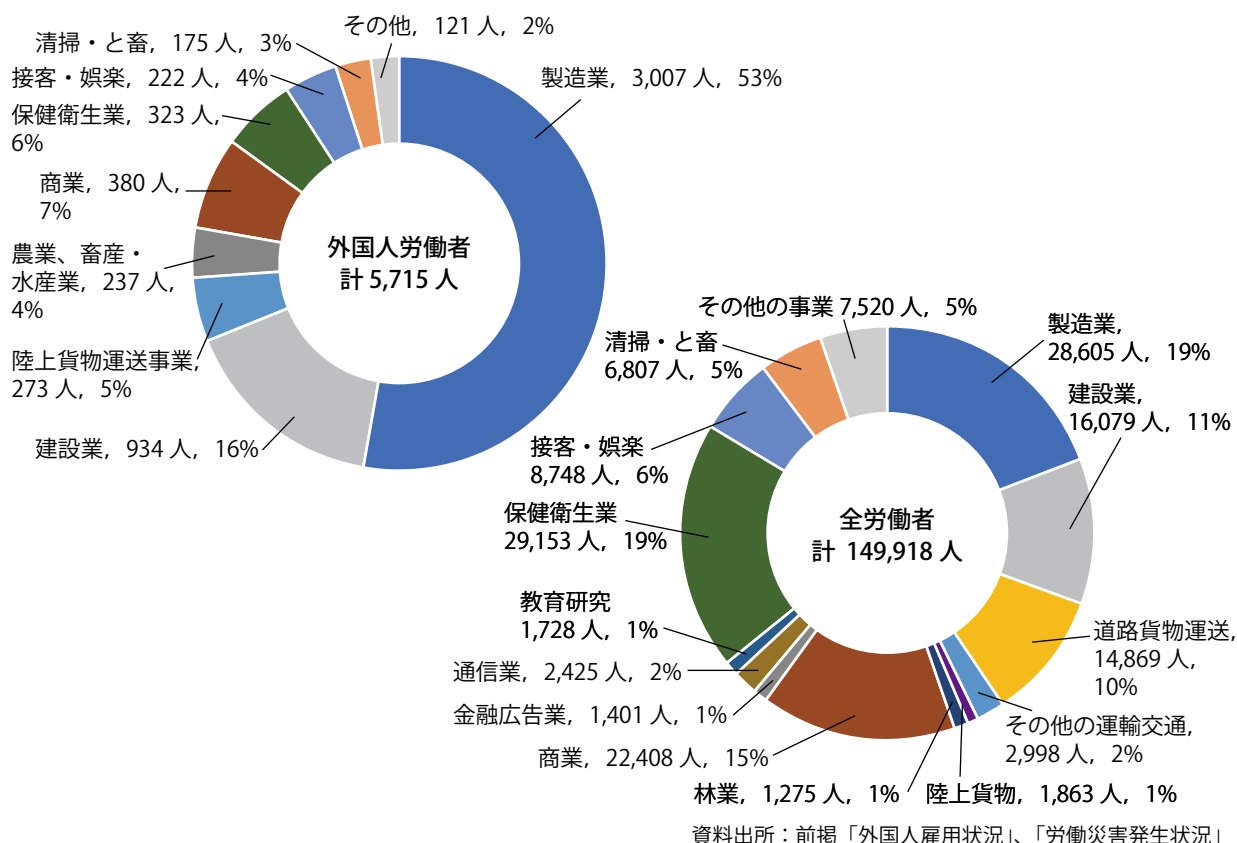


表 10 業種別・在留資格別年千人率※（令和 3 年）

		全産業	製造業	建設業	商業	保健衛生業	接客娯楽業
全労働者（外国人労働者を含む）		2.7	2.6	4.5	2.0	2.5	2.4
外国人労働者	専門的・技術的分野の在留資格	1.9	4.1	7.8	1.5	6.4	1.6
	うち技術・人文知識・国際業務	1.3	3.1	4.0	1.2	6.1	1.7
	特定活動	6.1	12.8	18.8	3.7	3.8	0.7
	技能実習	5.4	6.0	7.5	2.8	3.4	2.1
	資格外活動	0.8	3.3	10.6	0.6	3.7	0.4
	身分に基づく在留資格	4.6	8.1	8.9	2.2	7.2	2.4
	計	3.3	6.5	8.5	1.7	5.6	1.2

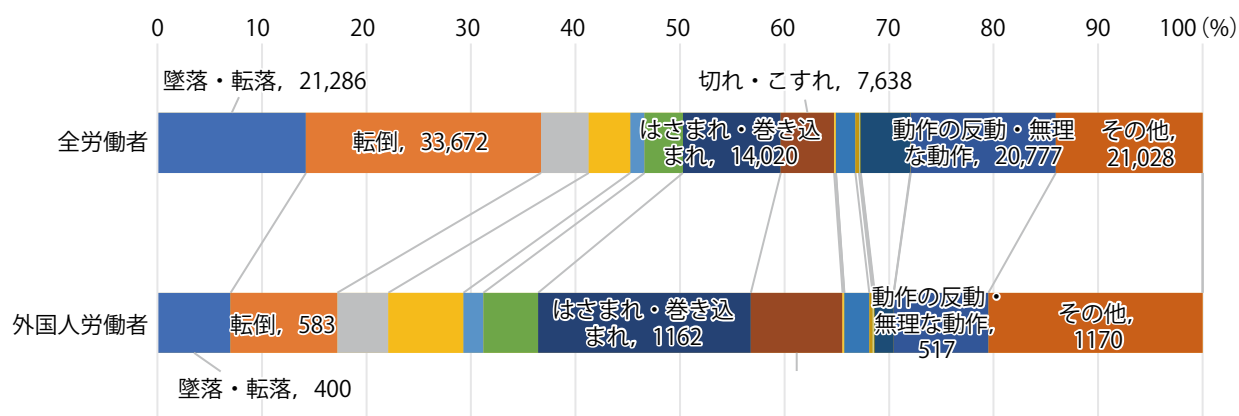
※年千人率……労働者 1,000 人当たり 1 年間に発生する死傷者数

資料出所：前掲「外国人雇用状況」、「労働災害発生状況」

年千人率を産業別で見ると、製造業、建設業、保健衛生業で全労働者を上回っており、在留資格別では特定活動、技能実習、身分に基づく在留資格で全労働者を上回っています（表 10）。

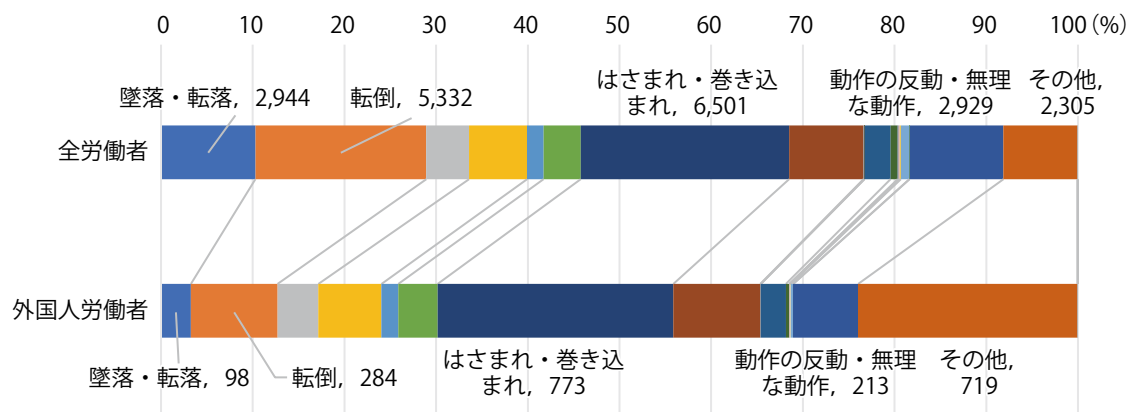
外国人労働者の事故の型別死傷災害発生状況では、全労働者と比較して「墜落・転落」、「転倒」で低い一方、「はさまれ・巻き込まれ」、「切れ・こすれ」で高く、この傾向は製造業、建設業に分類しても同様に見られます（グラフ 14～16）。

グラフ 14 事故の型別死傷災害発生状況（令和3年、全産業）



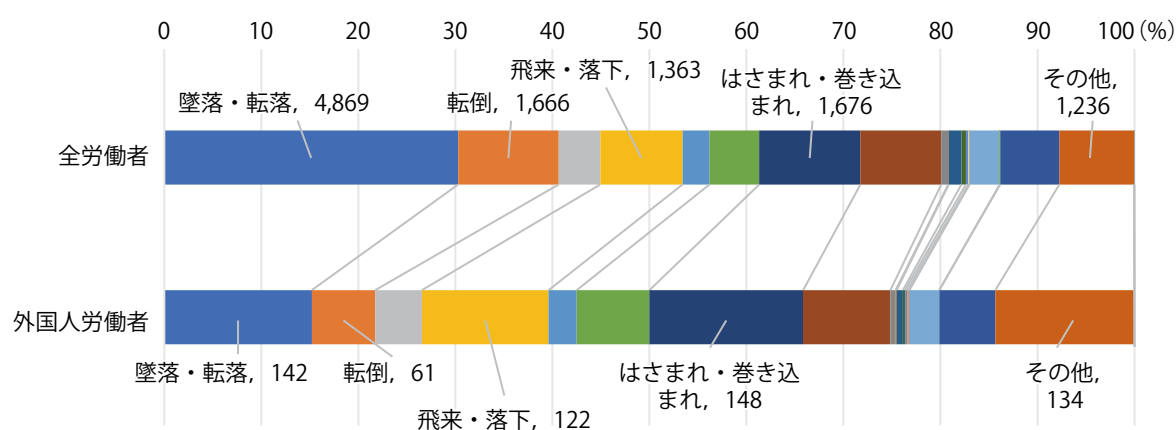
資料出所：前掲「外国人雇用状況」、「労働災害発生状況」

グラフ 15 事故の型別死傷災害発生状況（令和3年、製造業）



資料出所：前掲「外国人雇用状況」、「労働災害発生状況」

グラフ 16 事故の型別死傷災害発生状況（令和3年、建設業）



資料出所：前掲「外国人雇用状況」、「労働災害発生状況」

3

高齢労働者の労働災害との比較による外国人労働者の労働災害の分析

「人生100年時代に向けた高齢労働者の安全と健康に関する有識者会議報告書～エイジフレンドリーな職場の実現に向けて～」(令和2年1月17日、人生100年時代に向けた高齢労働者

の安全と健康に関する有識者会議）では、高年齢者の労働災害について次のような分析をしています。

1 労働災害発生状況の概況

事業者から提出される労働者死傷病報告の集計結果により、労働災害による休業4日以上の死傷者数のうち、60歳以上の労働者が占める割合をみると、近年増加傾向にあり、2018年においては26.1%となり、2008年の18.0%から8.1%ポイント増加している。

労働者千人当たりの災害件数（千人率）をみると、男女ともに最小となる25～29歳と比べ、65～69歳では男性で2.0倍、女性で4.9倍と相対的に高くなっている。なお、千人率は女性では65～69歳で最大となり、男性では75～79歳で最大となっている。

業種別にみると、高齢者と若年者の被災の傾向に違いが見られる。具体的には、建設業では若年者の災害発生率が高く、製造業や陸上貨物運送事業では若年層と高齢者がともに高くなる一方で、商業や保健衛生業では災害発生率は全体として低いものの、年齢が上がるに伴って高くなる傾向が見られる。

事故の種類別でも、高齢者と若年者の被災の傾向に違いが見られる。すなわち、高齢者では、転倒災害、墜落・転落災害の発生率が若年者より高い傾向があり、特に女性でその傾向が顕著である。

2 労働災害の分析

経験期間別にみると、経験期間の短い労働者の割合は、死傷者数でも雇用者数でも、年齢が上がるとともに少なくなっていくが、雇用者数では60～69歳に若干の増加が見られる。また、労働者千人当たりの災害件数（千人率）を算出して比較すると、概ね年齢が上がるにしたがって災害発生率は高くなるが、いずれの年齢層においても経験期間が1年未満と短い労働者の災害発生率が高く、こうした労働者への対応の必要性がうかがわれる。

年齢別・経験期間別に、事故の種類別の災害発生率をみると、年齢と経験期間の両方が災害発生に影響するが、事故の態様によって寄与の度合いが異なる。例えば、はさまれ・巻き込まれの災害では、年齢よりも経験期間による影響の方が大きいが、墜落・転落や交通事故（道路）では、経験期間による災害発生率への寄与は小さく、年齢が上がることによる影響の方が顕著である。転倒災害では、年齢と経験期間の両方の影響が大きくなっている。

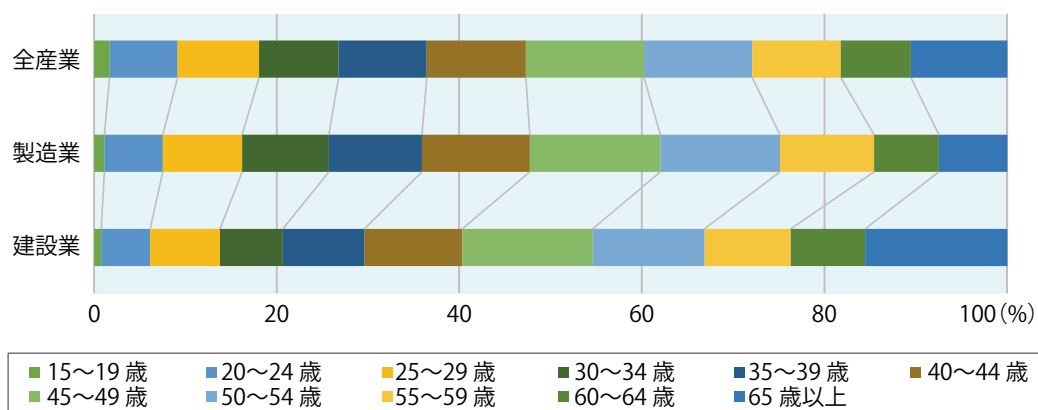
（※下線は編者）

全労働者、外国人労働者（在留資格別）の年齢階層別構成比はグラフ17、18のとおりとなっています。

60歳以上の高年齢労働者の占める割合は、全労働者（外国人労働者を含みます。）で18.2%（製造業で14.6%、建設業で23.7%）であるのに対し、外国人労働者では8.0%（就労者の多い技能実習で0.0%、専門的・技術的分野で0.6%、定住者で5.5%、永住者で17.0%）となっており、高年齢労働者の比率は、全労働者に比べて外国人労働者の方が顕著に低く、特に技能実習では高年齢労働者は皆無となっています。

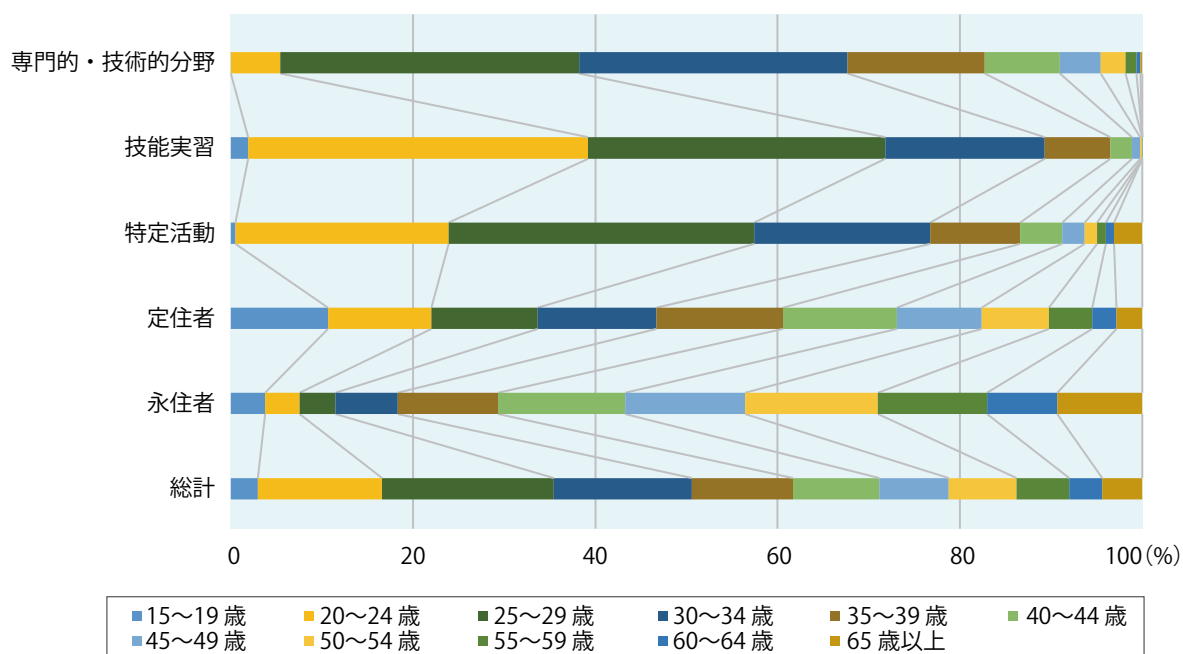
経験年数に係る統計は公表されていませんが、「在留外国人統計」（出入国在留管理庁、2022年6月末現在）によると、技能実習については、「技能実習」1号イ、ロは99,792人（「技能実習」全体に占める構成比29.9%）、2号イ、ロは163,249人（同49.2%）、3号イ、ロは64,648人

グラフ 17 産業別・年齢階層別就業者構成比（令和3年）



資料出所：総務省「労働力調査」（2021 年平均）

グラフ 18 在留資格別・年齢階層別外国人就業者構成比



資料出所：出入国在留管理庁「在留外国人統計」（令和4年6月現在）

（同 19.4%）となっており、技能実習の制度上、経験年数が3年未満の労働者が約80%を占めるものと判断されます。永住者・定住者については、先にも記しましたが、その構成比が高いブラジル、ペルーにおいては派遣・請負での就労が多いという事情に照らせば、原則、最長3年を限度に職場が変わると推測され、経験年数についても比較的短期間であると考えられます。

このような状況を、先の「人生100年時代に向けた高年齢労働者の安全と健康に関する有識者会議報告書」における分析結果に照らし合わせると、全労働者と比較して外国人労働者が「墜落・転落」「転倒」でその比率が低い傾向にあるのは、高年齢者の割合が低いことが要因であり、一方、「はさまれ・巻き込まれ」「切れ・こすれ」で高いのは、経験が浅く未熟練の労働者が多いことが要因であることがうかがわれます。

第2章 安全衛生管理とコミュニケーション

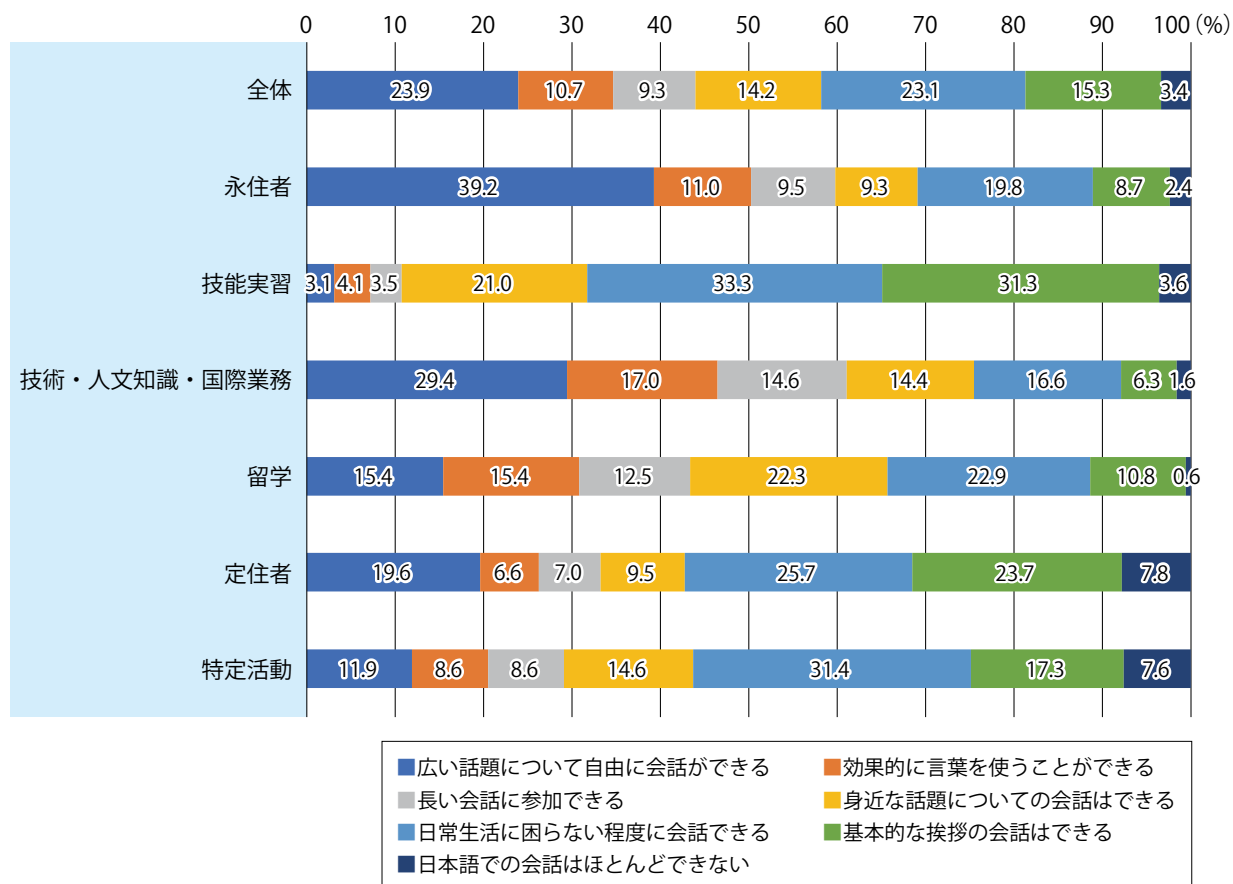
1 言葉の壁

1 在留外国人の日本語能力に係る各種調査

■ 出入国在留管理庁「令和3年度 在留外国人に対する基礎調査報告書」

出入国在留管理庁「令和3年度 在留外国人に対する基礎調査報告書」によれば、在留資格別日本語能力（話す・聞く）は、**グラフ19**のとおりであり、「永住者」では「幅広い話題について自由に会話できる」割合が39.2%と高くなっています。一方で、「技能実習」「特定活動」ではそれぞれ3.1%、11.9%と低くなっています。また、「技能実習」「定住者」では、「基本的な挨拶の会話ができる」「日本語での会話はほとんどできない」合せて、それぞれ34.9%、31.5%を占めており、全体と比較して高くなっています。

グラフ19 在留資格別日本語能力（話す・聞く）（単一回答）



資料出所：出入国在留管理庁「令和3年度 在留外国人に対する基礎調査報告書」

■地方自治体による調査

(1) 静岡県

「静岡県外国人労働者実態調査」（令和元年10月）では、「外国人労働者を受け入れた中で困ったこと」（事業所調査）は、「日本語能力が不十分なため、コミュニケーションが上手くとれない」が、「技能実習生」で61.9%、「定住者」で36.6%、「資格外活動」で43.5%と高い比率になっています。

(2) 福岡県

「福岡県在住外国人 アンケート調査報告書」（令和2年8月）では、「外国人の雇用に関して、課題や困っている点は何ですか。（あてはまるもの3つまでに○）」（事業所調査）で、「日本語でのコミュニケーションがとりづらい」が45.4%と最も高くなっています。

(3) 広島県

「県内企業 外国人材雇用実態調査報告書」（広島県、令和2年3月）では、「外国人材の雇用で、職場での課題（3つまで複数回答可）」は、「コミュニケーションがとりづらい」が57.7%と最も高く、さらに「『コミュニケーションがとりづらい』は具体的にどのような場面で感じるか（複数回答可）」に対して、「専門用語や技術用語を用いた個別作業の指示・指導」が75.4%と最も高く、次いで「質問や相談などを受ける時」が47.3%、「一般的な業務連絡（朝礼、予定の伝達、集合場所・時間の指示など）」が40.0%となっています。

「コミュニケーションがとりづらい」に関する具体的な意見としては、表11のとおりとなっています。

表11 職場での外国人とのコミュニケーションに関する意見（広島県調査）

外国人材の日本語力	◆日本語があまりできない状態で来日するため。来日してからでも監理団体で1ヶ月ほど研修があるが、コミュニケーションがきちんととれるレベルではない。（建設業） ◆自国である程度の日本語は勉強してきてはいるが、挨拶程度の日本語力では作業用専門語が通用しない。最低日本語レベルN3は欲しい。（自動車関連産業） ◆中国等の出身であれば漢字等で書いて教えることができるが、カタカナや英語でのコミュニケーションも難しい状態だとまったく会話ができない。（自動車関連産業）
日本人従業員の語学力やコミュニケーション力	◆外国人材の日本語レベルが高くない。一方で、日本人従業員にも問題がある（コミュニケーション不足を相手の語学力のせいにする）。（素形材産業） ◆外国人材の日本語レベルと、日本人従業員の英語レベルの双方が不足している。（自動車関連産業） ◆外国人労働者の語学力レベルと日本人従業員のコミュニケーション力や指導力が、ともに不足している。（産業機械製造業） ◆実習生同士でかたまっているので日本語能力の向上が遅い。受入側も実習生の母語が理解できない。（自動車関連産業）
方言・慣習など	◆日本特有の社交辞令は、外国人には理解しがたいため。（繊維工業） ◆外国人材が複数名いると母国語のみで会話し、日本語に触れようとしない。（繊維工業） ◆日本語の勉強はしているものの、方言など伝わりにくい。（造船・船用工業） ◆SNSなどのコミュニティがあり日本語ができなくても生活はできるため、日本語を学習しようとする意欲が今いち感じられない。一方で、若い層はある程度学習意欲がある。（自動車関連産業）

	◆口頭での指示だと、専門用語や方言等が入り、理解されないことがある。(卸・小売業) ◆お客様との意思疎通も難しい。食事の提供ルール等について、各国で外食文化も違うのでどうしてそうなるのかを伝え、納得してもらうのが難しかった。(外食業)
業務連絡・作業指示	◆職種的に翻訳しにくい言葉が多い。例えば、害虫の食害を受けた農産物をどの程度までは商品とし、どの程度以上は商品にしないといった内容。(農業) ◆日本人従業員が作業指示する際に、「わかった？」と半ば強制的な返事を求めてしまう。外国人材は怒られたくない、理解できていないと思われたくないため、その場では「わかった」と返事をしてしまう。(自動車関連産業) ◆とりあえず「わかりました」と言うので、わかったのかと思っていたら、わかっていなかった。(繊維工業) ◆医療介護など専門用語の理解力が不足している。(介護) ◆英語や漢字が通じないので、指示がジェスチャーのみになってしまう。(飲食料品製造業) ◆作業説明が理解されないまま業務に従事した結果、大きなクレーム発生と現場責任者とのトラブルに発展する。何回も繰り返し教えることが必要。(素形材産業)

COLUMN 日本語能力試験 (JLPT) 認定の目安

日本語能力試験 (JLPT)[※]には、次のような N1 から N5 までのレベルがあります。

N1	幅広い場面で使われる日本語を理解することができる
N2	日常的な場面で使われる日本語の理解に加え、より幅広い場面で使われる日本語をある程度理解することができる
N3	日常的な場面で使われる日本語をある程度理解することができる
N4	基本的な日本語を理解することができる
N5	基本的な日本語をある程度理解することができる

JLPT は文字・語彙・文法の知識、「読む」、「聞く」の能力を測るもので、「話す」、「書く」の能力は測りません。

※国際交流基金と日本国際教育支援協会の共催

2 日本語能力と労働災害

以上を見ると、在留外国人が出入国在留管理庁のアンケートに答えた日本語能力（自己評価）と、仕事を遂行していくために求められる日本語能力（事業所評価）には乖離があることがうかがえます。

先に記した「業種別・在留資格別年千人率（令和3年）」（56 頁の表 10 参照）を、出入国在留管理庁ほかの調査と比較すると、日本語能力が比較的高い「技術・人文知識・国際業務」では「全労働者」の数値より低くなっています。「日本語での会話はほとんどできない」「基本的な挨拶の会話はできる」「日常生活に困らない程度に会話できる」を合わせて 50% を超え、「幅広い話題について自由に会話できる」「効果的に言葉を使うことができる」「長い会話に参加できる」が各在留資格の中で低い「技能実習」「特定活動」では、年千人率が全労働者（外国人労働者を含む）の数値を大きく上回っており、日本語能力と労働災害との間に一定の相関がうかがえます。

「永住者」「定住者」*を含む「身分に基づく在留資格」では、通算在住年数の相違などに起因すると思われる日本語能力に開きがあり、また、死傷災害発生状況では「身分に基づく在留資格」の内訳が区分されていないため比較することはできませんでした。

日本語能力と労働災害の指標である年千人率との関連性を、在住年数や最終学歴などのプロフィール、文化の相違から生ずるミスコミュニケーションとともに、事故の型や起因物、災害の発生状況など、様々な要因が関連する中で、日本語能力のみをもって労働災害の発生状況との相関を論ずることは適当ではありませんが、一つの大きな要素として考慮されるべきと考えられます。

3 日本語の学習機会

令和3年11月1日現在における日本語教育実施機関・施設等数は2,541、日本語教師等の数は39,241人、日本語学習者数は123,408人となっています（文化庁「令和3年度 日本語教育実態調査報告書」）。その内訳は、表12のとおりです。

表12 国内における日本語教育の実施機関・施設数、教師数及び学習者数

（令和3年11月1日現在）

	機関・施設等数	教師数	日本語学習者数
大学等機関	531	4,380	41,730
地方公共団体・教育委員会	440	6,704	12,847
国際交流協会	339	8,070	13,559
法務省告示機関	661	11,198	33,761
任意団体等	570	8,889	21,511
合計	2,541	39,241	123,408

資料出所：文化庁「令和3年度 日本語教育実態調査報告書 国内の日本語教育の概要」

国内における日本語教育は、様々な機関・施設等で行われており、その教育目的も多様ですが、こうした機関・施設等を、「大学等機関」と地方公共団体や国際交流協会などが運営する「一般の施設・団体」とに大別し、法務省告示機関（大学等以外において、日本語を勉強する目的の外国人留学生に在留資格「留学」を取得させ、受け入れることが可能な日本語学校）を除くと、その施設・機関数は全国で1,349件、日本語教師等の数は23,663人（うち「ボランティア」が18,745人（教師等全数の79.2%））、日本語学習者は47,917人となっています。一方、「地域における日本語教育」が実施されていない「日本語教室空白地域」は、全国で877自治体（全国の自治体の46.8%）あり、この地域に住む在留外国人は178,403人に及び、日本語教室で学ぶ機会が十分提供されているとは言い難い状況にあります。

こうした状況に対して、文化庁では、『生活者としての外国人』のための日本語教室空白地域解消推進事業』を創設し、地方公共団体を支援するとともに、日本語教室がない地方公共団体（「空白地域」）に住む外国人を対象に想定し、インターネットサイト「つながるひろがる にほんごでのくらし」（<https://tsunagarujp.bunka.go.jp/>）を令和2年6月から運営しています。このサイトでは、生活の場面を切り取った数十秒～数分の動画、全28シーン、全84場面の学習を

*「永住者」では通算在住年数が10年未満が18.1%であるのに対し、「定住者」では60.6%となっています（令和2年度「在留外国人に対する基礎調査報告書」）。

通じて、生活に必要な日本語を学べるようにしています。

先に見たように、地方自治体などによる日本語教室は未整備な状況にあり、日本語の学習は各事業場の支援なしには行えません。このようなインターネットサイトを利用した学習に事業場の方が伴走するなどの支援を行うことにより、学んだ日本語を実際に使う機会を提供することができれば、習熟度の飛躍的向上が期待できます。

そのほかの日本語学習のインターネットサイトを 65 頁「**4 日本語学習の自習に活用できるツール**」でご紹介していますので、是非ご覧ください。

また、厚生労働省では、身分に基づく在留資格を有する定住外国人のうち、安定的な雇用に就くことが困難な未就業の者や、安定した就労への移行が見込める就業中の者等に対して「はたらく」場面で用いる日本語やビジネスマナー、雇用慣行などを学習する「外国人就労・定着支援研修」を行っています（受託者：一般財団法人日本国際協力センター）。対象が限られていますが、受講要件を満たす場合には選択肢の一つにできるでしょう。

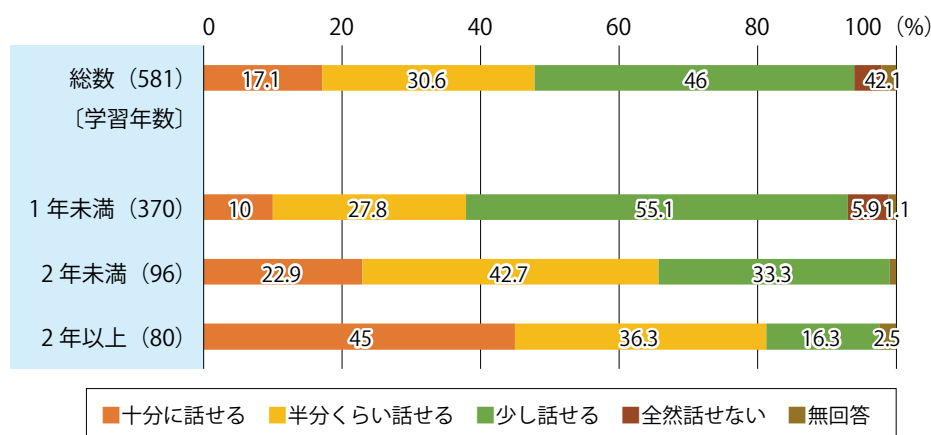
公益財団法人国際人材協力機構の「講習の日本語指導ガイド」は、技能実習生用に開発された指導者向けのテキストですが、技能実習生に限らず、社内で外国人労働者に日本語教育を行う場合には、注意点や「日本語チェックシート」などの資料もあり、参考になると思います。



■日本語教室の学習効果

文化庁が全国 12 地域の日本語教室に通っている 16 歳以上の男女（在住外国人）600 人を対象に行った「日本語に対する在住外国人の意識に関する実態調査」（調査期間：平成 13 年 3 月 2 日～3 月 16 日）によれば、自分が話したいことをどのくら

グラフ 20 日本語の会話力



い話せるか尋ねたところ、「十分に話せる」と回答した人は総数の2割弱（17.4%）でしたが、「十分に話せる」人の割合は、学習期間に応じて1年未満で10.0%であったところ、2年以上では45.0%へと、顕著に増加しています。

また、教室に通うようになって良かったことは何かを、13項目の選択肢を挙げて尋ねた（複数回答可：○は五つまで）ところ、選択率の高かった上位五つは以下のとおりでした。

- | | |
|-----------------------------|------------|
| 1. 日本語で話せるようになった | ……………59.0% |
| 2. 知り合いが増えた | ……………55.9% |
| 3. 地域に住んでいる人と交流する（出会う）機会を得た | ……………36.8% |
| 4. テレビの内容が以前よりも分かるようになった | ……………32.2% |
| 5. 名前が書けるようになった | ……………31.5% |

「日本語で話せるようになった」ことは当初の目的でしょうが、そのほかにも「知り合いが増えた」「地域に住んでいる人と交流（出会う）機会を得た」「テレビの内容が以前よりも分かるようになった」ことは、コミュニケーションの範囲が広がり、入手することができる情報量が増加したといえるでしょう。日本語教室では、日本語に習熟するのみでなく、こうした副次的な学習効果も見落とすことができない成果と考えられます。

正確な情報の伝達は安全衛生管理の観点からは必要不可欠な要素であり、その情報を日本語で伝達できることは、事業主にとっても、外国人労働者にとっても、非常に有意なことです。地域に日本語学校が少ない事情はあるものの、「**グラフ 20** 日本語の会話力」の標本数が学習期間が長くなると減少しており、継続して学習できるようその環境整備に対する事業主の積極的な支援が求められます。

4 日本語学習の自習に活用できるツール

前掲「福岡県在住外国人アンケート調査報告書」によれば、「日本語を学んでいる」を選んだ人に「どのような方法で日本語を学んでいますか。（あてはまるもの全てに○）」と聞いたところ、「自分一人でインターネットやスマートフォンのアプリなどを使って」が49.8%と最も高く、次いで「自分一人で教科書やテレビ、ラジオなどを使って」が47.8%などとなっており、こうした資源を広く取り入れ、日本語の学習機会を増やしていくことは、その能力の向上に資するものと思います。

外国人技能実習機構では、スマートフォン用の日本語教育アプリ「げんばのにほんご」を配信しています。現在の対象職種は、機械・金属関係職種、食品製造関係職種及び建設関係職種の3職種のみとなっていますが、業務に関連した専門用語についても学習できるよう設計されており、実務に即応した内容となっています。

NHKでは、やさしい日本語で書いた「NEWS WEB EASY」において、日々のニュースでは動画とともに、音声での読み上げ、漢字へのふりがな、難しい言葉には辞書を付けるなど機能も付加し、地震や大雨、台風などの気象情報も配信しています。



また、「日本語の森」は、登録者数が50万人を超えるYouTubeチャンネルで、日本語能力試験（JLPT）のN1からN5の各レベルに合わせた「漢字」「文字語彙」「文法」「読解」「聴解」「模擬試験」までをやさしく解説しているほか、人気の日本の歌の歌詞の意味をやさしく解説するなど、バラエティーに富んだ構成で、飽きずに日本語の勉強が進められるよう工夫されています。

文化庁が運営する「つながるひろがる にほんごでの暮らし」は、生活の場面に特化した内容ですが、日本語の習熟度を3段階に区分し、それぞれのレベルに対応した基本的な日本語の表現・言葉の学習を動画により学ぶことができます。14言語に対応しており、関心のある場面を選択して学び始めることができますようになっています。

▶「つながるひろがる にほんごでの暮らし」 <https://tsunagarujp.bunka.go.jp/>

独立行政法人国際交流基金関西国際センターが運営する「JF にほんごeラーニング みなと」は、レベル、コースタイプ、学習カテゴリ、解説言語などから選んで、自分のニーズに合うコースを受講することができ、自分でコミュニティを作って世界中の日本語学習者と様々なテーマで語り合うこともできます。

▶「JF にほんごeラーニング みなと」 <https://minato-jf.jp/>

そのほかにも、無料で母語話者（ネイティブスピーカー）に質問できる「Hi Native」や、「やさしい日本語」で日本の情報を発信しているWEBマガジン「MATCHA」など、様々なサイトがありますので、一度ご覧いただくとよいと思います。

5 「やさしい日本語」でコミュニケーション

■震災をきっかけに考案された「やさしい日本語」

平成7年の阪神・淡路大震災では、多くの在日外国人も被災しました。「非正規滞在者も含め、県で把握している震災による外国人県民の死亡者は199名である。これは県内の震災による死亡者の3.1%を占め、県内の外国人登録者が当時占めていた比率1.8%よりもかなり高い数字となった。生き延びた人々も、日本語以外の情報がほとんど存在せず、避難場所から救援物資、医療、弔慰金などをめぐっては混乱をきわめ、ある意味で日本人以上に精神的に極限状態に追いやられたといえる。」（兵庫県「復興10年総括検証・提言報告」、検証テーマ「外国人県民支援のしくみづくりと地域の国際化の推進」）とされています。在日外国人の母語は様々であり、災害が起こった時、すぐに多言語に翻訳するのは非常に困難であるとの教訓から、弘前大学の佐藤和之教授（当時）らは、旧日本語能力試験3級程度の日本語（小学校3年生の学校文法）で理解できる、吟味した簡潔な日本語「やさしい日本語」を研究、考案しました。

私たちが日常使っている「日本語」を「やさしい日本語」に言い換えるにはいくつかのポイントがあります（図11）。

図11 「やさしい日本語」のポイント

POINT ① 話し出す前に内容を整理する

⇒全体像を最初に示しましょう

「結論を先に話す」ように心がけると、話が分かりやすくなります

POINT ② 一文を短くし、語尾を明瞭にして文章を区切る（「です」「ます」で終える）

「ので、から、が、けれど、て、で、たら」といった接続助詞でつながる文を切って分けましょう

「血圧を測らせていただくので、こちらの椅子に腰かけていただけますか。」
⇒「血圧を測ります。この椅子に座ってください。」

POINT 3 尊敬語・謙譲語は避けて、丁寧語を用いる（ため口も避ける）

外国人にとって尊敬語・謙譲語はとても難解なので、外しましょう
「です・ます」の形は最初に教科書に出てくる基本形です

「ご記入ください」⇒「書いてください」
「これはあぶないよ」⇒「これはあぶないです」

POINT 4 単語の頭に「お」をつけない（可能な範囲で）

「お薬」「お会計」⇒「薬」「会計」

POINT 5 漢語よりも和語を使う

漢語は専門用語などによく使われますが、聞いただけ（音だけ）では意味が伝わらないものが多いです

その場合、次のような対応が考えられます

A. 置き換える：日常用語に置き換えられるもの

「明日は8時に集合してください」⇒「明日は8時に 集まって ください」
「この作業は4時に 終了します」⇒「この 作業は 4時に 終わります」

B. 説明を加える：理解度が低く説明が必要な用語

C. 意図的に使う（解説付き）：現場でよく使う大事な用語

研磨（磨く）、裁断（切る）、確認（確かめる）

POINT 6 外来語を多用しない

外国人には外来語の理解が難しく、英語起源の外来語であっても伝わりません（そもそも英語はあまり伝わりません）

POINT 7 言葉を言い換えて選択肢を増やす

「測定します」⇒「測ります、調べます」

POINT 8 ゼスチャーや実物提示

操作盤などは指差して説明、工具などは実物を見せる

POINT 9 オノマトペ（擬音語・擬態語）は使わない

「ふわふわ」「どンドン」「ガシャン」「サッと」「ガンガン」⇒なるべく使わない

POINT 10 相手の日本語の力が高い場合は「やさしい日本語」をやめる

⇒状況に合わせてスイッチを切る

変換例	集合案内
元の文章	会社指定の作業服、ヘルメット、手袋を着用して、昨日と同じ時間に集まってください。
ステップ 1 日本人にわかりやすい文章	・3つ以上のことを言うときは箇条書きを使う ・外来語はほかに適切な表現がない場合のみ使う（説明を補記する） 昨日と同じ時間に、 ・会社指定の作業服 ・ヘルメット（頭を守るもの） ・手袋 を持って集まってください。
ステップ 2 外国人にもわかりやすい文章	・曖昧な表現を使わない（はっきりと時間表記する） 2020年〇月〇日午前8時に、 ・会社が決めた作業服 ・ヘルメット（頭を守るもの） ・手袋 を持って会社に来てください。

出典：出入国管理庁・文化庁「在留支援のためのやさしい日本語ガイドライン 2020年8月」

聖心女子大学の岩田一成教授は公用文が難解であることについて、①丁寧に書こうと思うとわかりにくくなる、②細部を正確に書こうとすればするほど難解になる、と指摘されていますが、やさしい日本語への言い換えに際しても、先に記したポイントにとらわれすぎると同じようなことになりかねません。わかりやすい日本語にはこれが正解という言い換えはなく、会話の中で相手が理解できるまで、様々な言い換えを試してみることが必要です。

私たち日本人が英語を母語とする外国人に片言の英語で話しかけ、それが理解してもらえた時に喜びを感じるのと同様、やさしい日本語によってコミュニケーションが取れた時の外国人労働者の喜びはひとしおだと思います。その喜びを大切にしていくことが肝要だと思います。

COLUMN ハ・サ・ミの法則

東京外国語大学の荒川洋平教授が提唱するやさしい日本語への言い換えのコツ、「はっきり言う」「最後まで言う」「短く言う」の頭文字をとったものです。

「はっきり言う」は、ハキハキとした発音で内容を明確に伝えることです。

「最後まで言う」は、文末までしっかりと言葉にすることです。例えば「今ちょっと忙しいの」は、「ので」の後に言いたいことが隠されています。忙しいので具体的にどうしてほしいのかを省略せずに、言葉の最後まで言い切りましょう。

「短く言う」は、長い文章を短く区切り、単文にして話すことです。

YouTubeにある「桂かい枝 入門・やさしい日本語『ハサミの法則』」も楽しく学べるツールとして参考になります。これを作成した吉開章氏からお聞きしたところでは、外国の方がこの落語を聞いて笑い、それを見ていた日本の方が「外国人にも落語がわかるのだ」といって喜ばれたとのこと。共通の話題がコミュニケーションを広げた良い例だと思います。



桂かい枝 入門・やさしい日本語『ハサミの法則』

<https://www.youtube.com/watch?v=d2bFW6jKOPM>

■情報発信言語として求められる「やさしい日本語」

外国人との会話というと「英語」を連想する方も多いと思いますが、「平成28年度愛知県外国人県民アンケート調査」によれば、在住外国人の英語能力を、『①聞くこと』『②話すこと』『③読むこと』『④書くこと』のそれぞれで見ると、『できる』の割合は『①聞くこと』が15.9%、『②話すこと』が13.1%、『③読むこと』が17.7%、『④書くこと』が15.1%となっています。他の都道府県でもおおむね同様の傾向にあり、外国人だから「英語」という認識は改める必要があるでしょう。

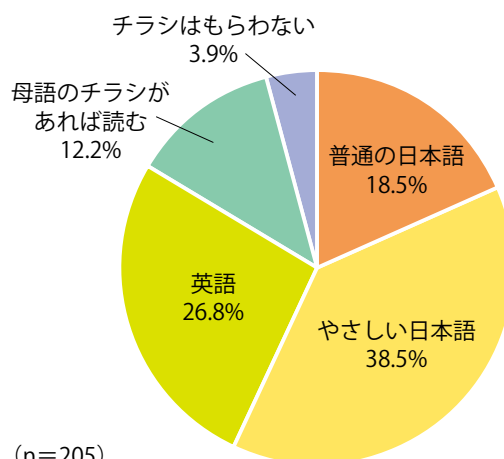
一方、「令和2年度 在留外国人に対する基礎調査報告書」（出入国在留管理庁）によれば、日本語能力（読む）【日本語】を見ると、「よく分かる」の割合が52.1%となっています。提示した日本語を分からない（「あまり分からない」「分からない」の合算値）と回答した割合は、約2割となっています。一方、日本語能力（読む）【やさしい日本語】を見ると、「よく分かる」の割合が最も高く77.2%となっており、次いで、「まあまあ分かる」（13.9%）、「分からない」（4.6%）となっています。提示した【やさしい日本語】を分からない（「あまり分からない」「分からない」

の合算値)と回答した割合は、約1割にとどまっています。

さらに、「やさしい日本語を活用した在住外国人への情報伝達に関する調査」(一般財団法人東京都つながり創生財団、調査期間は2022年2月から3月)では、「あなたが知りたいことについてのチラシがあったとき、どの言葉で読みますか」との問いに対して、希望するチラシの言語は「やさしい日本語」が最も多く38.5%、次いで「英語」の26.8%となっており(グラフ21参照)、両調査から「やさしい日本語」による情報伝達の優位性が示されています。

そのほか、多くの自治体で「やさしい日本語」の手引きなどが作成されていますので、地方自治体のホームページまたは多文化共生担当部署(巻末資料184頁参照)にお問い合わせください。

グラフ 21 希望する情報発信言語



(n=205)

(出典：やさしい日本語を活用した外国人への情報伝達に関する調査報告書 (tokyo-tsunagari.or.jp) P13)

■「やさしい日本語」を学ぶのは日本人であること

日本語教室に通ったり、周囲の日本人や日本語能力のある知人・友人などから日本語を学び、日本での生活を続けるうえで必要な最低限の能力は多くの外国人が備えていると考えられます。このような日本語能力の未習熟な外国人とコミュニケーションをとっていくうえで有用なツールが「やさしい日本語」ということになりますが、私たちが日常使用する「日本語」を「やさしい日本語」に言い換え、外国人の側に歩み寄るのは日本語を母語とする日本人であるということをしっかりと認識する必要があります。

先に紹介しました「県内企業 外国人材雇用実態調査報告書」(広島県、令和2年3月)では、次のような意見が出されています。

- ◆外国人材の日本語レベルが高くない。一方で、日本人従業員にも問題がある(コミュニケーション不足を相手の語学力のせいにする)。(素形材産業)
- ◆外国人材の日本語レベルと、日本人従業員の英語レベルの双方が不足している。(自動車関連産業)
- ◆外国人労働者の語学力レベルと日本人従業員のコミュニケーション力や指導力が、ともに不足している。(産業機械製造業)

「岐阜県日本語教育の総合的な体制づくり実施計画」(令和2年2月27日)では、従業員間のコミュニケーションで「日本語が伝わらず意思疎通に困っている」と聞いたことがある企業は、日本人側からは7割、外国人側からは6割となっており、その内容については双方とも「仕事の内容や作業の指示等」が最も多くなっています。

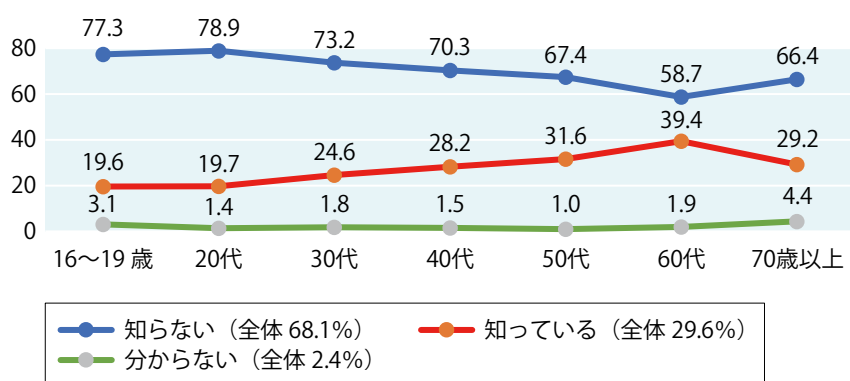
意思疎通に困る主な理由としては、「外国人従業員自身の日本語能力不足」と認識されていますが、3割の企業は「日本人従業員の話し方」にあるとも回答しています。

このような指摘は、外国人労働者をスタッフとして使用する上司ばかりではなく、同僚、安全

衛生スタッフ、福利厚生担当者など、広く日常において外国人労働者と関わる職員が、「やさしい日本語」の知識を習得し、外国人労働者と円滑なコミュニケーションをとっていくことが、外国人労働者の安全衛生を担保し、そのほかの労働環境を向上していくうえで非常に重要だということを端的に物語っているものといえるでしょう。

このように外国人とコミュニケーションをとっていくうえで大変有効な方法である「やさしい日本語」ですが、文化庁が行った「令和元年度『国語に関する世論調査』の結果の概要」によれば、「知っている」が29.6%、「知らない」が68.1%となっています。年代別では「知っている」は、60代で他の年代より高く39.4%となっています。一方、「知らない」は、20代以下で他の年代より高く7割台後半となっているなど、その認知度は極めて低いと言わざるを得ません。

グラフ 22 やさしい日本語で外国人に対して伝える取組の存在を知っているか



先に紹介した公益財団法人国際人材協力機構の「講習の日本語指導ガイド」や地方自治体が提供する「やさしい日本語」の手引きなどは、日本語を母語とする日本人関係者が「やさしい日本語」を理解し、円滑なコミュニケーションを図っていくための教材であり、職場の研修の際などで活用して、「やさしい日本語」への理解を深めることが肝要です。

<「やさしい日本語」の手引き（例）>

- ▶ 出入国管理庁・文化庁「在留支援のためのやさしい日本語ガイドライン」

<https://www.moj.go.jp/isa/content/930006072.pdf>

- ▶ 出入国管理庁・文化庁 話し言葉のやさしい日本語の活用促進に関する会議「在留支援のためのやさしい日本語ガイドライン 話し言葉のポイント」

<https://www.moj.go.jp/isa/content/001388854.pdf>

- ▶ 愛知県：『やさしい日本語』の手引き～外国人に伝わる日本語～（愛知県地域振興部国際課多文化共生推進室）

<https://www.pref.aichi.jp/uploaded/attachment/288127.pdf>

- ▶ 静岡県：「静岡県庁『やさしい日本語』の手引き」（静岡県 暮らし・環境部 県民生活局多文化共生課）

https://www.pref.shizuoka.jp/_res/projects/default_project/_page_/001/015/583/yasanichitebiki.pdf

6 地域社会との共生を通じた「新たな居場所」の創出と日本語能力の向上

前掲広島県の「県内企業 外国人材雇用実態調査報告書」では、「実習生同士でかたまっている」ので日本語能力の向上が遅い。受入側も実習生の母語が理解できない。（自動車関連産業）」との指摘がありました。技能実習生については「1期生は日本語の学習に熱心だが、2期生、3期生と代を重ねるにしたがって日本語の学習意欲がなくなって、実習生同士での情報伝達に頼るよ

うになる」との話はよく聞ところです。

技能実習法では優良な実習実施者の要件として、以下のような「地域社会との共生に関するもの」を設けています。

「受け入れた技能実習生に対し、日本語の教育の支援を行っていること」

この要件については、例えば、以下の事由が該当します。単に日本語学校の紹介をすること、日本語のみの時間を実習中に設定すること、職員との日常会話の機会を増やすことといった対応のみでは、日本語の教育の支援を行っているとはいえません。

- ①実習実施者自身が教材を用意し日本語講習を実施すること
- ②外部講師を招いて日本語教育を実施すること
- ③日本語学校へ通学する際の金銭的支援をすること

「地域社会との交流を行う機会をアレンジしていること」

この要件については、例えば、以下の事由が該当します。一般人向け（日本人向け）のイベントを単に周知するといった対応のみでは、地域社会との交流を行う機会をアレンジしたとはいえません。

- ①地域祭りを企画して技能実習生を参加させること
- ②ボランティア活動に技能実習生を参加（ゴミ拾い、老人ホーム訪問など）させること
- ③町内会に技能実習生を参加させること
- ④国際交流イベントを実施して技能実習生を参加させること

「日本の文化を学ぶ機会をアレンジしていること」

この要件については、例えば、以下の事由が該当します。技能実習生と日本食を単に食べに行く、一般人向け（日本人向け）のイベントを単に周知するといった対応のみでは、日本の文化を学ぶ機会をアレンジしていたとはいえません。

- ①季節ごとのイベントを実施（正月、花見、月見等）すること
- ②文化講習を実施（実施者の施設内もしくは実施者の主導による茶道体験、折り紙、着付け、和食作り等）すること
- ③外部の文化講習等を受講する際の金銭的支援をすること
- ④社会科見学（博物館・美術館・寺院等の見学）を実施すること

日本語学習を含むこれらの取組みは、我が国における「共生社会の実現」という本来の趣旨とともに、ともすれば母語を同じくする者で形成するコミュニティに閉じこもることによって生ずるコミュニケーションの欠如、業務遂行への障害を軽減し、社内のみならず地域社会との交流を通じて、「新たな居場所」を見出して視野を広げる契機となるでしょう。日本語学習のみに着目するのではなく、日本語を習得することによって得るこうした「新たな居場所」にも留意していく必要があるでしょう。なお、同じ国の出身者がコミュニティを作ること自体は、精神的な安定を保つうえでも重要な意味を持っており、否定されるべきものでないことはいふまでもありません。

1 日本における異文化理解度と外国人労働者を受け入れる意識

外国人労働者に作業の手順などを教え、「分かったか」と聞くと「分かりました」と答えるが、実際に作業をさせるとまったく理解していないことがある、といった声をよく聞きます。そのほかにも、前掲の「静岡県外国人労働者実態調査」（令和元年10月）によれば、「外国人労働者を受け入れてきた中で困ったこと」では、「遅刻・欠勤が多いなど職場のルールが守れない」が技能実習生で3.5%、定住者で18.0%、資格外活動で22.6%、「生活や文化の違いから、日本人労働者とのトラブルが生じる」が技能実習生で3.5%、定住者で11.2%、資格外活動で6.5%などとなっています。

こうしたトラブルが生じるのは、日本語に未習熟なことも要因だと思いますが、日本語能力だけの問題ではなく、その外国人労働者が生まれ育った国や地域の文化の違いによるところが多いということをしっかり認識しておく必要があります。日本の鉄道は世界一正確に運行されているといわれていますが、国によっては、「その日のうちに目的地に着いているのだからいいだろう」というくらい時間にとらわれないところもあり、そうした時間感覚の中で育てば、多少の遅刻は取るに足らぬことと映るでしょう。

■異文化理解の指標

エリン・メイヤーは、表13のとおり、世界各国の文化の位置を示すための8つの指標を示しています（『異文化理解力』英治出版刊、監訳：田岡恵、訳：樋口武志）。

表13 異文化理解を深める8つの指標（エリン・メイヤー）

コミュニケーション	ローコンテキスト 良いコミュニケーションとは厳密で、シンプルで、明確なものである。メッセージは額面どおりに伝え、額面どおりに受け取る。コミュニケーションを明確にするためならば繰り返しも歓迎される。	ハイコンテキスト 良いコミュニケーションとは繊細で、含みがあり、多層的なものである。メッセージは行間で伝え、行間で受け取る。ほのめかして伝えることが多く、はっきりと口にするのは少ない。
評価	直接的なネガティブ・フィードバック 同僚へのネガティブ・フィードバックは率直に、単刀直入に、正直に伝えられる。ネガティブなメッセージをそのまま伝え、ポジティブなメッセージで和らげることはしない。顕著な例では、批判する際に、「間違いなく不適切だ」や「まったくもってプロフェッショナルとは言えない」といった言葉が使われる。批判はグループの前で個人に向けて行われもする。	間接的なネガティブ・フィードバック 同僚へのネガティブ・フィードバックは柔らかく、さりげなく、やんわりと伝えられる。ポジティブなメッセージで包み込む。顕著な例では、「やや不適切だ」や「少しプロフェッショナルじゃない」といった言葉が使われる。批判は1対1でのみ行われる。
説得	原理優先 各人は最初に理論や複雑な概念を検討してから事実や、発言や、意見を提示するよう訓練されている。理論的な議論を基に報告を行ってから結論へと移るのが好ましいとされている。各状況の奥に潜む概念的原理に価値が置かれる。	応用優先 各人は事実や、発言や、意見を提示した後で、それを裏付けたり、結論に説得力を持たせる概念を加えるように訓練されている。まとめたり、箇条書きにしてメッセージや報告を伝えるのが好ましいとされている。議論は実践的で具体的に行われる。理論や哲学的な議論はビジネス環境では避けられている。

リード	平等主義的 上司と部下の理想の距離は近いものである。理想の上司とは平等な人々のまとめ役である。組織はフラット。しばしば序列を飛び越えてコミュニケーションが行われる。	階層主義的 上司と部下の理想の距離は遠いものである。理想の上司とは最前線で導く旗振り役である。肩書が重要。組織は多層的で固定的。序列に沿ってコミュニケーションが行われる。
決 断	合意志向 決断は全員の合意の上、グループでなされる。	トップダウン式 決断は個人でなされる（たいていは上司がする）。
信 頼	タスクベース 信頼はビジネスに関連した活動によって築かれる。仕事の関係は実際の状況に合わせてくっつきたり離れたりが簡単にできる。あなたが常にいい仕事をしていれば、あなたが頼りがいがあるということになり、私はあなたとの仕事に満足し、あなたを信頼する。	関係ベース 信頼は食事をしたり、お酒を飲んだり、コーヒーと一緒に飲むことによって築かれる。仕事の関係はゆっくりと長い期間をかけて築かれる。あなたの深いところまでを見てきて、個人的な時間も共有し、あなたのことを信頼している人たちのことも知っているから、私はあなたのことを信頼する。
見解の相違	対立型 見解の相違や議論はチームや組織にとってポジティブなものだと考えている。表立って対立するのは問題のないことであり、関係にネガティブな影響は与えない。	対立回避型 見解の相違や議論はチームや組織にとってネガティブなものだと考えている。表立って対立するのは問題で、グループの調和が乱れたり、関係にネガティブな影響を与える。
スケジュールリ ング	直線的な時間 プロジェクトは連続的なものとして捉えられ、一つの作業が終わったら次の作業へと進む。一度に一つずつ。邪魔は入らない。重要なのは締切で、スケジュールどおりに進むこと。柔軟性ではなく組織性や迅速さに価値が置かれる。	柔軟な時間 プロジェクトとは流動的なものとして捉えられ、場当たり的に作業を進める。様々のことが同時に進行し邪魔が入っても受け入れられる。大切なのは順応性であり、組織性よりも柔軟性に価値が置かれる。

表の各指標の右側には、その指標の両極に位置する文化の態様が記載されています。

「コミュニケーション」で見ますと、日本は最もハイコンテクストな文化とされていますが、その対極にはアメリカに代表されるローコンテクストな文化があります。世界の国や地域はその間に位置しており、日本に近いハイコンテクストな国や地域もあれば、アメリカに近いローコンテクストな国もあり、それぞれの国や地域によって同じコミュニケーションでも違いが存在するのが現実です。

その他の指標でも、「評価」については日本は「間接的なネガティブ・フィードバック」だと思われるでしょうし、「リード」については「階層主義的」であることなどが分かります。

こうした文化の違いは、その違いがわずかであっても、相互の理解に乖離が生じ、思わぬミスコミュニケーションを生む原因となります。この8つの指標だけで見ても、日本とは相当異なる文化があることを理解しておく必要があります。

■日本の職場における外国人労働者に対する意識

私たち日本人の日常では、「空気を読む」とか「忖度（そんたく）」といった言葉に代表されるように、言葉に表されていない思いをくみ取ることによって様々な業務が進められています。日本人が多数を占める職場では、外国人労働者に対しても、こうした日本の文化様式を求める意識が強くなる傾向があります。

パースル総合研究所の「多文化共生意識に関する定量調査」（2021年3月）によれば、「職場における外国人への排他意識」について、次のような調査結果と分析が示されています。

●職場の外国人との接触頻度

外国籍従業員がいる職場は37.1%で、接触頻度は「挨拶をする」で「よくある」「時々ある」の合計は6割を超えるが、「業務での関わり」「雑談やプライベートでの交流」など、より密な交流においてはいずれも5割を下回っていた。

●職場における外国人への排他意識

「同じ職場に外国人がいても話しかけにくいと思う」(27.8%)、「外国人とは総じて仕事がしにくいと思う」(26.5%)、「外国人が職場の上司になることは嫌だ」(26.2%)など外国人に対する排他的な傾向が見受けられる。

●職場での外国人への規範意識

外国人に対して、「職場では空気を読んでほしい」(70.7%)、「日本のビジネスマナーを身につけてほしい」(78.0%)など暗黙の同調圧力や規範意識が高い結果となった。規範意識と排他意識には正の相関がみられる。

●職場における外国人への排他意識の影響要因

- ◆外国人に対する排他意識が弱い層の特徴は、若年層、女性、最終学歴は短大・専門学校卒以上、外向性・協調性・開放性であった。一方、高年齢層や男性には排他意識が強い傾向がみられた。
- ◆外国人との接触頻度が高いほど、職場における外国人比率が高いほど、外国人への排他意識を弱めることがわかった。

さらに、同研究所は、「調査結果からの提言」を次のようにまとめています。

- ◆人口減少フェーズに入っている日本社会においては、内需縮小に伴い、企業活動をグローバル化させていく必要に駆られている。コロナ禍が収束を見せれば、職場のみならず、生活空間においても外国人を受入れていく場面はまた増加していく見込みだ。しかし、日本人の中には外国人に対する排外意識を持つ者が一定数おり、特に男性の中年層（40代）でそうした意識が強い。また、自らグローバルに活躍したいという人材も国際的に見ても極めて少ない。
- ◆こうした意識は、どう変えていけるだろうか。今回の調査からは、外国人に限らず、女性や障がい者など、企業の中で幅広い人材の活躍を推進する施策が、外国人への排外意識を弱めていることがわかった。また、生活空間における排外意識と職場における排他意識には相関が見られており、ビジネスシーンにおける共生意識が社会全体に広がっていくことを期待したい。

「ビジネスシーンにおける共生意識」の醸成を図るには、まず企業のトップが「共生社会の必要性」を認識し、自社における外国人労働者への排他意識の払拭について、その必要性和決意を表明することが求められるのではないだろうか。

2 日本人労働者・外国人労働者への教育支援ツール

■外国人労働者とのコミュニケーションに関する経済産業省の教育支援ツール

外国人労働者と一緒に仕事をする日本人労働者に対する教育は、どのようにしたらよいでしょうか。

経済産業省では、このような文化の違いを理解するための動画教材「職場でのミスコミュニケ

ーションを考える」及び「動画教材を使った対話による学びの手引き」を提供しています。動画作成の趣旨は、「外国籍社員とのコミュニケーションに課題を抱える企業は多く、日本人社員に向けた学びの機会が十分でないという声も聞かれます。また、日本人独特のハイコンテクストな会話が、職場において外国籍社員とのミスコミュニケーションの要因となっている可能性があります。このような状況を踏まえ、経済産業省では、外国籍社員のみならず日本人社員の学びを促進するため、『職場でのミスコミュニケーションを考える』動画教材を作成しました。」としています。

動画は、有識者へのインタビューによる動画解説などから始まり、職場でよく見られるミスコミュニケーションの18場面に問題解決のための解説がなされています。また、複数のミスコミュニケーションを組み合わせたストーリー動画も用意されています（表14）。

表14 「職場でのミスコミュニケーションを考える」動画教材（経済産業省）

動画名称	概 要
仕事に関する文化・習慣の違いから生じるミスコミュニケーション	
5分前行動	5分前行動という習慣／考え方の違い
定時退社	定時退社（残業）に対する認識の違い
チームでの仕事	自分の仕事の範囲、チームで仕事をするという認識の違い
資料の様式	社内資料の作成で重視することに対する認識の違い
業務の指示や受け答えで生じるミスコミュニケーション	
いいよ、大丈夫	Yes/No がはっきりしない表現
仕事の締切り	締切りの伝え方があいまい
仕事の目的	仕事の目的の伝え方（「ルールだから」では伝わらない）
わかりました	仕事の指示内容を相手が正しく受け取っているか
評価やフィードバックで生じるミスコミュニケーション	
注意の仕方	人前で指摘することへの受け止め方
言いたいことははっきりと	人を介して指摘することへの受け止め方
褒める	評価の理由があいまい
評価の基準	評価の基準や具体的な項目が示されない
配属やキャリアの視点で生じるミスコミュニケーション	
配属	仕事の配属や人材育成の考え方の違い（ジョブ型・メンバーシップ型）
長期休暇	冠婚葬祭の文化や休暇に対する認識の違い
キャリアプラン	本人の希望するキャリアプランと実際の仕事のズレ
その他の文化・価値観の違いから生じるミスコミュニケーション	
宗教礼拝	宗教についての配慮
飲みニケーション	プライベートな時間についての考え方の違い
ひとりぼっちの部下	外国籍社員が相談できる相手がいない／制度がない
ストーリー1（複数のミスコミュニケーション）	仕事の後の仕事、人前での注意、わかりづらいお願い、など
ストーリー2（複数のミスコミュニケーション）	仕事の締切り、距離の取り方、仕事の進め方、など

動画のタイトルや概要を見ただけで、心当たりの出来事を思い出された方も多いのではないのでしょうか。

この動画には、「動画教材を使った学習の流れ」「動画視聴後の学習用ワークシート」などが記載された「手引き」が用意されており、この手引きに沿って、外国人労働者と関わるスタッフの皆さんに研修を行うことによって、異文化への理解が深まると思います。



↑「職場でのミスコミュニケーションを考える」動画教材の例

▶「職場でのミスコミュニケーションを考える」動画教材（経済産業省 HP）
<https://www.meti.go.jp/press/2021/04/20210426003/20210426003.html>

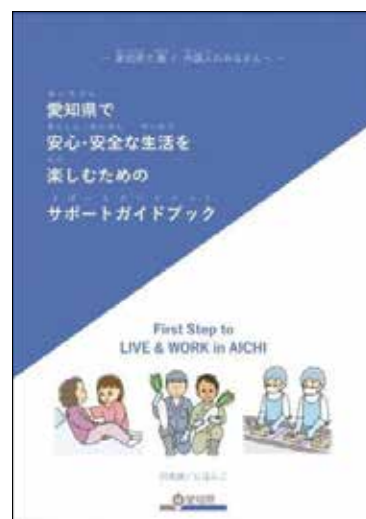
■愛知県の外国人労働者への教育支援ツール

愛知県では、新たに来日した外国人労働者が日本での生活にスムーズに適應できるよう、日本の生活ルールやマナー、医療機関の利用方法を説明するなど、職業生活や社会生活において外国人労働者の受入企業等を支援するサポートツールとして「研修カリキュラム」「教材」及び「指導者マニュアル」を作成しています。

【教材（サポートガイドブック）】

「教材」は、次のような構成になっており、8言語（ポルトガル語、中国語、フィリピン語、ベトナム語、スペイン語、インドネシア語、英語、やさしい日本語）によるものが用意されています。これらは、愛知県のホームページ（社会活動推進課多文化共生推進室）からダウンロードできます。

表紙、はじめに、目次	第5章 生活する／楽しむ
第1章 働く／お金	第6章 生活する／犯罪に遭わないために
第2章 働く／ルール	第7章 生活する／病気・けが
第3章 生活する／住居	付録、裏表紙
第4章 生活する／交通	



↑サポートガイドブック（教材）

▶「愛知県で安心・安全な生活を楽しむためのサポートガイドブック」（愛知県 HP）
<https://www.pref.aichi.jp/soshiki/tabunka/soukitekioucurriculum.html>

【指導者マニュアル】

上記のサポートガイドブックには「指導者マニュアル」も用意されており、指導の参考になる事項が盛り込まれています。

表紙、はじめに、目次、研修の進め方	第4章 生活する／交通
第0章 受入れ側の心構え	第5章 生活する／楽しむ
第1章 働く／お金	第6章 生活する／犯罪に遭わないために
第2章 働く／ルール	第7章 生活する／病気・けが
第3章 生活する／住居	資料《諸外国事情》、裏表紙

指導者マニュアルには「外国人がつまずきやすいポイント」が「事例」と「解決のヒント！」によって解説されており、実務に応用できる事例が数多く紹介されています。

さらに、サポートガイドブックに取り上げたテーマに対応した動画教材も提供されており、サポートガイドブックと併用することによって学習効果を高めるよう設計されています。



↑サポートガイドブック（指導者マニュアル）

【動画教材の内容】

- 第2章-4 「5S（整理・整頓・清掃・清潔・躰）」 <https://youtu.be/o8VsnF5PrQs>
- 第2章-5 「作業手順」 <https://youtu.be/w4CqzeWdCLM>
- 第2章-6 「トラブルを防ぐために」 <https://youtu.be/laHtrgyHeag>
- 第3章-1 「ゴミの出し方」 <https://youtu.be/PF1-HfTCTJ0>
- 第3章-2 「騒音」 <https://youtu.be/3lcRPAw8Bwl>
- 第3章-4 「自然災害が起こったら」 <https://youtu.be/DY277cd8Ej4>
- 第4章-1 「交通ルール」 <https://youtu.be/1tsgT8j2YuU>
- 第7章-5 「119番の仕方」 <https://youtu.be/d0N42ug5O58>

こうした教材を使って、外国人労働者のみを対象として研修するだけでなく、日本人スタッフも加わってディスカッションしながら学習することにより、相互の理解を深めることができるでしょう。

異文化理解については書籍も、入門書からビジネス書まで数多く出版されており、実務に応用でき、理解を深めるのに参考になるかと思います。手に取って一読してみることをお勧めします。

COLUMN 中村哲医師の言葉

パキスタンのペシャワールでのハンセン病治療から始まった中村哲医師の活動は、その後、干ばつに苦しむアフガニスタンでの水路建設にその範囲を広げていったことはよくご存じのことと思います。その中村医師が遺した言葉は数多くありますが、異文化について語った言葉に「自分にとって見慣れないもの、自分が一般的でないものを目にとると、単に『違う』というだけであるものを、善悪とか優劣とかいう範疇で見えてしまいがちです。」

というものがあります。日本語や日本の風習を理解しないことなど、文化の「違い」を、いつの間にか「善悪」や「優劣」に置き換えてしまうことはないでしょうか。

中村医師の言葉は、異文化への理解を深めるための箴言だといえるでしょう。

第3章 安全衛生教育

労働災害の多くは「人」と「物」の接触（ばく露）によって起きますから、「物」側のリスク低減も大切ですが、それだけで事故はなくせません。「人」が正しい作業手順、リスクの少ない行動の仕方や同僚との連携について学習し、また危険予知能力を磨かなければなりません。そのため、日本人を雇用する場合と同様、外国人を雇用する場合においても安衛法の定める各種安全衛生教育が不可欠です。ただし、外国人労働者に対する教育を実施するに当たっては、言語や文化の違いから特段の配慮も必要になります。この点について「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」（平成 19 年厚生労働省告示第 276 号）（以下「指針」といいます。）は次のように述べています。

（安全衛生教育の実施）

事業主は、労働安全衛生法の定めるところにより外国人労働者に対し安全衛生教育を実施するに当たっては、母国語を用いる、視聴覚教材を用いる等、当該外国人労働者がその内容を理解できる方法により行うこと。特に、外国人労働者に使用させる機械等、原材料等の危険性又は有害性及びこれらの取扱方法等が確実に理解されるよう留意すること。

1 教育の前に（リスクアセスメントの実施）

外国人労働者に対する安全衛生教育を実施する前提として、事業場内の危険有害箇所を洗い出し、優先順位を付して本質安全化を目指した改善を図っていく取組が必要です。前述のとおり、事故の型別で見ると、外国人労働者においては「はさまれ・巻き込まれ」が最も多く、次いで「転倒」「切れ・こすれ」「墜落・転落」の順となっています（57 頁のグラフ 14 参照）。これらの災害をなくすためにはまず、設備や作業環境の本質安全化を目指すべきであり、安全衛生教育はこれらの改善を踏まえて実施されるべきものです。教育を最優先の安全衛生対策とすることのないよう、留意してください。

平成 31 年 3 月 28 日付け基発 0328 第 28 号労働基準局長通知「外国人労働者に対する安全衛生教育の推進等について」（以下「通達」といいます。巻末資料 204 頁参照）は次のように述べています。

通 達

外国人労働者を従事させる業務に関して、機械設備、原材料、作業環境、作業方法等に起因する危険性又は有害性等の調査（リスクアセスメント）を実施する際には、一般に外国人労働者にとって日本語で表示された作業標準等の理解が困難であることを踏まえてリスクの洗い出しや見積りを行うこと。

当該リスクアセスメントの結果に基づき、必要に応じて、リスクを低減するため機械設備等の見直し等の措置を講じた上で、外国人労働者に対して実施する安全衛生教育の内容を整理すること。

事業場においては、外国人の就労を前提とするリスクアセスメントを実施し、各種措置を講じ
 たうえで安全衛生教育を行う必要があります。

ここで、リスクアセスメントについて復習しておきましょう。

■ リスクアセスメントとは

生産工程が多様化し、複雑化するとともに、新たな機械設備・化学物質が導入されるなどにより、労働災害の原因も多様化し、その把握も難しくなっています。このため、労働安全衛生関係法令に規定されている最低基準としての危害防止基準を遵守するだけでなく、建設物、設備、原材料、ガス、蒸気、粉じん等に起因する危険性・有害性等を事前に調査し、その結果に基づいて労働者の危険または健康障害を防止するために必要な措置を講ずること（「リスクアセスメント」といいます。）が事業者の努力義務とされました（安衛法第28条の2）。

一定の危険性・有害性等が確認されている化学物質^{*}については、平成28年6月に施行された改正労働安全衛生関係法令により、リスクアセスメントの実施が事業者の義務とされているので特に注意が必要です（安衛法第57条の3、安衛則第34条の2の7、同第34条の2の8）。

参考 リスクアセスメントに関する指針

基本指針

危険性又は有害性等の調査等に関する指針（平18.3.10 指針公示第1号）

詳細指針

◆化学物質等による危険性又は有害性等の調査等に関する指針（平27.9.18 指針公示第3号）

◆機械の包括的な安全基準に関する指針（平19.7.31 基発第0731001号）

■ リスクアセスメント実施の基本事項

リスクアセスメントを実施する体制、時期及び対象は、表15のとおりです。

表15 リスクアセスメント実施の基本事項

実施体制	実施時期
①事業場のトップが調査等の実施を統括管理	①建設物の設置・移転・変更・解体時
②安全管理者、衛生管理者等が調査の実施を管理	②設備の新規採用・変更時
③安全衛生委員会等を活用し労働者も参画	③原材料の新規採用・変更時
④危険性・有害性の特定、リスクの見積もり、低減措置の検討等は、作業の内容を詳しく把握している職長等が実施	④作業方法・作業手順の新規採用・変更時
⑤機械設備等の専門知識を有する者の参画	⑤リスクの変化が生じ、生ずるおそれのある時
	調査の実施対象
	過去に労働災害が発生した作業、ヒヤリハット事例があった作業、日常労働者が不安を感じている作業など

参考

厚生労働省「職場のあんぜんサイト」に、小規模事業場を対象として建設業、製造業、サービス業、運輸業（30種類）の作業・業種別に、また、化学物質のリスクアセスメントについて「リスクアセスメントの実施支援システム」が開設されています。

▶ https://anzeninfo.mhlw.go.jp/risk/risk_index.html

^{*}安全データシートの交付が義務付けられている674物質（令和3年9月現在）

■ リスクアセスメントの実施手順

リスクアセスメントを実施する手順は、図 12 のとおりです。

図 12 リスクアセスメントの実施手順

STEP 1 情報を収集する

- ▶ 各種情報（作業標準、作業手順書、仕様書、安全データシート、機械設備等のレイアウト、作業環境測定結果、混在作業による危険性、災害事例等）を定常作業、非定常作業を問わず収集する。

STEP 2 危険性・有害性を特定する

- ▶ 収集した情報に基づき、危険性・有害性を特定するために必要な単位で作業を洗い出し、分類して、危険性・有害性を特定する。この際、労働者の疲労などの付加的影響も考慮する。

STEP 3 リスクを見積もる

- ▶ リスクを低減させる優先度を決定するため、発生するおそれのある「負傷または疾病の重篤度」とそれらの「発生の可能性の度合い」をそれぞれ考慮して、リスクを見積もる（※）。

※代表的な見積もりの方法としては、①マトリクスを用いる方法、②数値化による方法、③リスクグラフによる方法などがあります。

STEP 4 リスクを低減させる措置を検討し、実施する

- ▶ 次の優先順位でリスクを低減させる措置の内容を検討し、対策を講じる。

- ① 危険性・有害性そのものを除去、低減する
- ② インターロック、局所排気装置の設置等工学的な対策を講じる
- ③ マニュアルの整備等管理的な対策を講じる
- ④ 個人用保護具を使用する

STEP 5 記録する（※※）

- ▶ 次の事項を記録する。

- ① 洗い出した作業
- ② 特定した危険性・有害性
- ③ 見積もったリスク
- ④ リスクを低減させる措置の優先度
- ⑤ リスクを低減させる措置の内容

※※事業場内でリスクアセスメントを継続的に実施するため、記録して後日確認できるようにすることが必要です。

ポイント

リスクアセスメントの実施に当たっては、外国人労働者が対象となる設備・装置の機構や操作方法等について知識や経験を有していないことが多く、作業標準などの技術資料についても日本語が未習熟であって理解が困難な場合が多いことを踏まえ、当該外国人労働者の知識・技量等を十分把握している職長等直属の上司・指導者が調査に参画し、その技量等を踏まえたリスクの洗い出し、見積もりをすることが求められます。

リスクの低減措置として「マニュアルの整備等管理的な対策」が含まれる場合には、外国人労働者が日本語で記載されたマニュアル等を十分理解できるよう、当該外国人労働者の日本語能力に合わせた文章とし、安全衛生教育に当たってもその成果が得られるよう整備するなどの配慮が必要です。

2

外国人労働者に対する安全衛生教育の準備

事業場において実施すべき安全衛生教育は、①雇入れ時教育、②作業内容変更時教育、③特別教育、④その他の安全衛生教育に分けられます。当然のことですが、これらの教育を実施するに当たっては一定の事前準備が必要になります。まして受講対象者が日本語を十分に理解できない外国人の場合、周到な準備が必要になります。

この点について、通達は次のように述べています。

通 達

母国語に翻訳された教材・視聴覚教材など、上記〔編注：79 頁「通達」〕により整理した安全衛生教育の内容に適した教材を入手、整備等すること。

教材としては、厚生労働省ホームページに掲載されている資料のほか、公益財団法人国際研修協力機構〔編注：現「国際人材協力機構」〕、外国人技能実習機構、一般財団法人国際建設技能振興機構等の資源が活用できると考えられること。

本項においては、雇入れ時や作業内容変更時等の安全衛生教育に役立つと思われるテキスト及び動画を紹介します。特別教育と技能講習については、後記各項に紹介します。

①厚生労働省 HP が提供する資料

■「未熟練労働者に対する安全衛生教育マニュアル」

本マニュアルは、経験年数の少ない未熟練労働者が、作業に慣れておらず、危険に対する感受性も低いため、労働者全体に比べ労働災害発生率が高い状況に鑑み、特に製造業、陸上貨物運送事業、商業、産業廃棄物処理業の中小規模事業場における雇入れ時や作業内容変更時等の安全衛生教育に役立つよう作成されたものです。

▶未熟練労働者に対する安全衛生教育マニュアル

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000118557.html>

■「マンガでわかる働く人の安全と健康」（教育用教材）

厚生労働省では、外国人労働者等に対して適切な安全衛生教育が実施されるよう、初めて学ぶ人向けに視聴覚教材（漫画教材）を作成しています。下記サイトからダウンロードが可能です。

▶マンガでわかる働く人の安全と健康（教育用教材）

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_13668.html

▶職場のあんぜんサイト「各種教材・ツール」内「外国人労働者向け安全衛生視聴覚教材」（動画やマンガではないテキストもあります。）

<https://anzeninfo.mhlw.go.jp/information/kyozaishiro.html>

表 16 未熟練労働者に対する安全衛生教育マニュアル、マンガ・動画教材の一覧

○……未熟練労働者に対する安全衛生教育マニュアル

●……マンガ・動画教材（令和 5 年 1 月現在）

業 種		言 語													
		日本語	英語	中国語	ベトナム語	フィリピン語	カンボジア語	インドネシア語	タイ語	ミャンマー語	ネパール語	モンゴル語	ポルトガル語	スペイン語	韓国語
共通教材		●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●			
製造業	共通	○	○	○									○	○	
	素形材産業														
	産業機械製造業	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●				
	電気・電子情報関連産業														
	自動車整備業														
	製材業														
	飲食料品製造業														
	造船・船用工業 （「溶接」、「塗装」、「高所作業」 の動画あり）	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
	生コンクリート製造業														
	鉄工作業														
	塗装														
	めっき														
	鋳造業														
建設業 （4③（79 頁）参照）		●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
運輸交通業	航空業	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●				
陸上貨物運送事業		○ ●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
農業		●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
漁業	漁船、養殖業	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
商業	共通	○			○		○								
	小売業 倉庫業	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
保健衛生業	介護業	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●				
接客・娯楽業	宿泊業 外食業	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●				
清掃・と畜業	ビルクリーニング業	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●				
	産業廃棄物処理業	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
警備業		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
作業別	フォークリフト														
	食品加工														
	溶接	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
	クレーン・玉掛け														
	化学物質取扱い（基礎・管理）														
	交通労働災害 人や重量物の運搬作業														

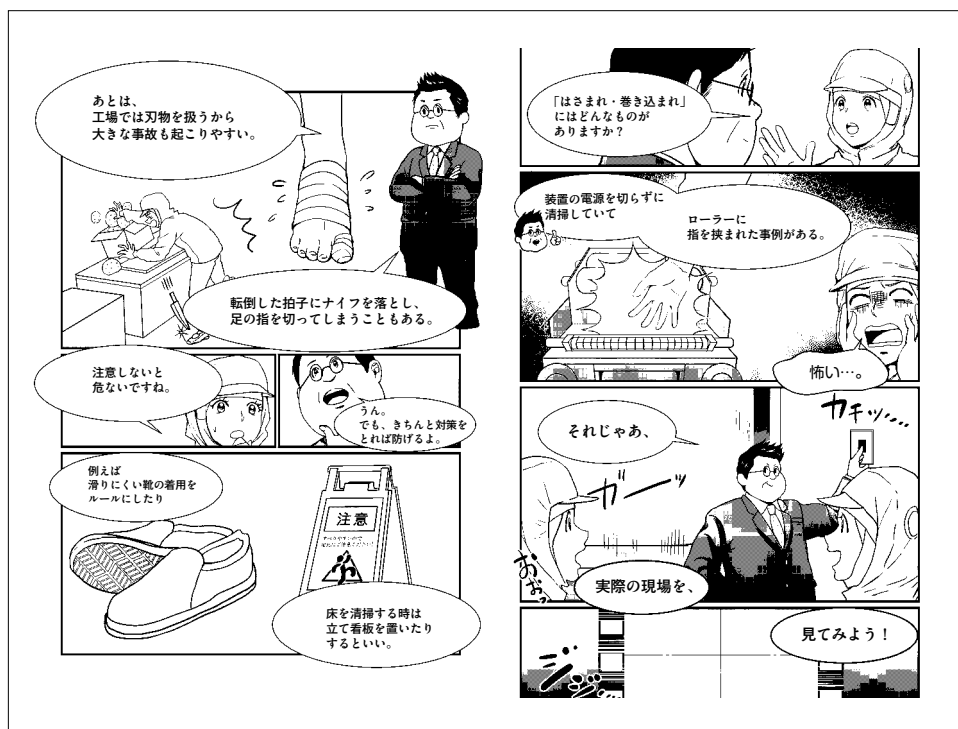
図 13 マンガでわかる働く人の安全と健康（教育用教材）の例

まんがでわかる 飲食料品製造業の安全衛生



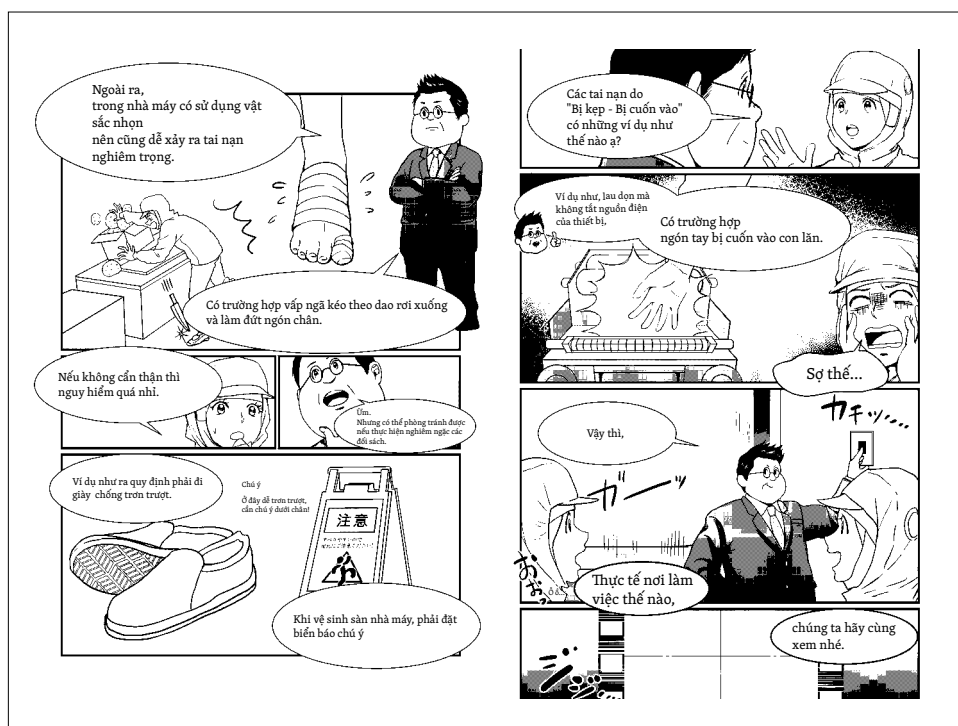
日本語
にほんご

（抜粋）



Tiếng Việt
ベトナム語版

（抜粋）



■造船業向け資料

外国人造船就労者向けの安全衛生教育研修会で使用されたテキスト（「外国人造船就労者及び外国人造船就労者を雇用する事業者に対する安全衛生教育【厚生労働省委託事業】」サイト内）平成27年4月から外国人造船就労者受け入れ事業が開始され、増加しつつある外国人との混在作業にも留意する必要があります（委託事業は平成30年度で終了）。

対応言語：①日本語、②中国語、③ベトナム語、④インドネシア語、⑤タガログ語、⑥英語

▶ https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_00863.html

■建設業向け資料

(1) 「外国人建設就労者に対する教育テキスト」

厚生労働省ホームページの「2020年東京オリンピック・パラリンピック競技大会に係る建設需要に対応した労働災害防止対策事業【厚生労働省委託事業】」のページには、同事業に基づき建設業労働災害防止協会（以下「建災防」といいます。）が平成30年度に制作し、研修会で使用された「外国人建設就労者に対する教育テキスト」（全55頁）が掲載されています。①日本語、②中国語、③ベトナム語、④インドネシア語、⑤英語の5種類が用意されており、必要に応じてダウンロードすることができます。

同テキストは大きく①一般管理、②墜落災害・飛来落下災害の防止、③倒壊・崩壊の防止、④建設機械等による災害の防止、⑤クレーン等による災害の防止、⑥感電災害の防止、⑦電気工具による災害の防止、⑧火災・爆発による災害の防止、⑨業務上疾病の予防、という9つの章からなっており、現場に入る外国人労働者への教育用テキストとして活用可能なものです。

▶ 「外国人建設就労者に対する教育テキスト」

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_02443.html

(2) 外国人建設就労者を雇用する事業者向けのテキスト（日本語）

上記事業において建災防が制作した「外国人建設就労者を雇用する事業者に対する安全衛生教育テキスト」です。14頁からなり、①教育の目的、②外国人建設就労者の就労状況、③外国人の労働災害発生状況、④外国人を雇用する事業者の安全管理の前提となる基本的事項、⑤外国人建設就労者に対する教育テキストの内容、⑥建設業の事業者としての責務について記載されています。ダウンロードが可能ですので一読をお勧めします。

▶ 「外国人建設就労者を雇用する事業者に対する安全衛生教育テキスト」

<https://www.mhlw.go.jp/content/11300000/000524881.pdf>

②中央労働災害防止協会が発行しているテキスト

中央労働災害防止協会では、外国人労働者向けの安全衛生に関するテキストを発行しています。これには、次のようなものがあります（表17）。

表 17 外国人労働者向けの安全衛生に関するテキスト

タイトル	言語												
	日本語	英語	中国語	ベトナム語	(フィリピン語)	タガログ語	(カンボジア語)	クメール語	インドネシア語	タイ語	ミャンマー語	ネパール語	モンゴル語
やさしい日本語で学ぶ 初めて日本で働く方のための安全・健康に仕事をする 1または2 日本語試験を受けて来日した外国人労働者向けの 新入者教育用小冊子。噛みくだいた表現で総 ルビを付した日本語とイラストで構成。イラスト には吹き出しをつけ4か国語で表示。	○		2 ○	1 ○	2 ○	1 ○	2 ○	2 ○	1 ○	1 ○			
新入者のための安全衛生 「安全衛生の標識の理解」など、安全衛生の基礎 を、英語と日本語の対訳でわかりやすく紹介。 日本の言語、習慣等に不慣れな外国人労働者が 特に留意すべき事項を掲載。	○	○	○									○	○
10 カ国語対訳単語帳 安全衛生パスポート 複数言語の労働者がともに働く職場向けの対訳 単語帳。「防じんマスク着用」「はさまれ・巻き 込まれ」「指差し呼称」など、現場の表示標識や 安全衛生教育で使われる用語 100 語を、ひらが な・ローマ字と 10 か国語で紹介。各国語の単語 に読み仮名をふってある。	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
英語で！ 安全衛生ブック MINI 新入者向けに安全衛生の基本をコンパクトにま とめた「手帳にはさめる安全衛生ブック NANO」 から、「4Sを徹底しよう」「作業手順を守ろう」 など主要項目を抜粋した英語版小冊子。外国人 労働者が共に働く職場や、海外事業場での安全 教育に。訳語（日本語）の記述はない。	○	○											
日本で働く方のためのイラストで学ぶ！ 安全 衛生漢字ドリル 「禁止」「危険」など、外国人労働者が職場で知 っておいてほしい漢字 22 字を収録した学習用ド リル。人気キャラクター「仕事猫」とともに学 習できる。本人の独習用としてはもちろん、職 場の新入者教育やツールボックスミーティング などにも活用できる 1 冊。	○												

③外国人技能実習機構（OTIT）HP が提供する資料

同機構が制作した4職種（①農業職種、②建設職種、③食品製造職種、④機械・金属職種）にわたる「技能実習生安全衛生対策マニュアル」がインターネットにアップされており、ダウンロードが可能です。また、②と③については、参考資料が8か国語（英語、中国語、ベトナム語、インドネシア語、タガログ語、カンボジア語、ミャンマー語、モンゴル語）で用意されていますので、実習実施者の行う安全衛生管理や監理団体が行う監査の参考として活用してください。

▶「技能実習生安全衛生対策マニュアル」 <https://www.otit.go.jp/anzen/>

④独立行政法人労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所が制作した動画

「低層住宅建築工事における非言語安全教材」がインターネットにアップされています。9つの災害事例と防止対策が言語を用いることなく、映像で理解できるように編集されています。活用してみてください。

▶「低層住宅建築工事における非言語安全教材」

https://www.jniosh.johas.go.jp/publication/houkoku/houkoku_2019_01.html

3

雇入れ時教育及び作業内容変更時教育

1 安全衛生教育において教育すべき事項

安衛法では、労働者を雇い入れ、または労働者の作業内容を変更したときは、遅滞なく、労働者が従事する業務に関する安全または衛生のための必要な事項について、事業者自ら教育を行うことが義務付けられています（表18 安衛法第59条第1項、第2項、安衛則第35条）。

講師の要件や教育の時間については、法令上の定めはありませんが、教育内容について十分な知識、経験を有する者が行うことは、法令の趣旨から当然求められるところです。教育の時間については、日本語に未習熟な外国人労働者を対象にする場合には、その内容を理解するために必要な時間を確保することが求められます。

教育すべき事項は次のとおりとされています。

表18 雇入れ時・作業内容変更時の教育すべき事項

	教育事項（※）
1	機械等、原材料等の危険性または有害性及びこれらの取扱方法に関すること
2	安全装置、有害物抑制装置または保護具の性能及びこれらの取扱方法に関すること
3	作業手順に関すること
4	作業開始時の点検に関すること
5	当該業務に関して発生するおそれのある疾病の原因及び予防に関すること
6	整理、整頓 ^{とん} 及び清潔の保持に関すること
7	事故時等における応急措置及び退避に関すること
8	上記に掲げるもののほか、当該業務に関する安全または衛生のために必要な事項

（※）法令上、建設業、製造業等の業種に属する事業場では左表のすべての項目について教育を行う必要がありますが、事務労働を主体とするその他の業種にあつては1から4までの事項については省略してもよいとされています（令和6年4月1日からは省略できなくなります）。
しかし、第三次産業においても、労働災害件数が増加していることから、職場環境に係るリスクアセスメント等を実施して、得られた結果を反映させていくことが労働災害の防止には欠くことができないものです。

* 1 から 4 までの事項が省略可能な業種について、安衛則第35条（安衛令第2条）参照

2 外国人労働者に安全衛生教育を実施する場合の留意点

来日したばかりの外国人は日本語に習熟しておらず、母国語による通訳が必要になる場合があります。同じ会社に同胞の先輩がいる場合はその労働者を通訳者として活用している例が多いでしょう。ミスコミュニケーションを最小限に止めながら「作業手順」を外国人労働者に示す方法として、作業方法や当該作業方法に潜む危険をマニュアル作成・共有アプリを用いてまとめ、動

画を織り込みながら教育している例があります。このツールを雇入れ時教育に応用することが可能であると思われます。一旦制作してしまえば、使いまわしができるので、教える方は手間が省け、教わる方はスマートフォンやタブレットで何回でも納得のいくまで視聴できますから、有効なツールとなり得るでしょう。その際、画面への表示は日本語ならばひらがなとカタカナに止め、適宜通訳者により母国語に訳してもらう必要があるでしょう。母国語での表記が可能であればより理解しやすい画面となるでしょう。しかし、口頭での説明自体が日本語でなされるのであれば、やはり通訳者の存在は欠かせません。

なお、すべての教育に共通しますが、外国人労働者が「はい、分かりました」と日本語で返事をしても真の理解に達していない場合が多く見られます。母国語の通訳者が改めて母国語で受講者に理解の状況を確認するなど、工夫が必要です。

また、経験年数の短い労働者は危険予知能力が未熟ですから、実際に従事する業務にどのような危険が潜んでいるか考えが及ばない場合が多いと考えられます。厚生労働省の「職場のあんぜんサイト」には、「ヒヤリ・ハット事例」が事故の型別に422件、イラスト付きで掲載されていますので、従事する業務で経験する可能性が高いと考えられる事例を引用し、社内の業務と照らし合わせながら教育していくことが有益と考えられます。

日本滞在が長く日本語での対応が可能な場合は「やさしい日本語」を用いて教育することが有効でしょう。日本語を理解できることが前提になりますが、日本人に混じって作業を行うのですから安全衛生についても日本語によるコミュニケーション能力を伸ばすことは大切です。日本人の管理者・同僚が躊躇なく日本語で声をかけられるようになれば、必ず職場のリスクは低減するでしょう。外国人だから声をかけにくいという状況が続くのは決して好ましいことではありません。自治体その他のあらゆるチャンネルを活用して日本語学習に取り組んでもらうことは労使双方に利益となります。

4 危険または有害な業務に係る安全衛生教育において特に留意すべき事項

①危険・有害業務について教育すべき事項

事業場の業種いかなを問わず、雇入れ時や作業内容変更時の教育を実施するに当たっては、技能講習や特別教育が必要なレベルではないとしても、危険または有害な業務が存在する場合には、必要に応じて教育を行い十分に理解させる必要があります。例えば、安衛法の定める作業主任者の下で危険・有害作業に従事させる場合には、作業主任者の指示を理解するためにも一定の教育が必要です。この点について通達は、次のように述べています。

通 達

事業者は、外国人労働者を危険又は有害な業務につかせるときは、安全衛生教育等推進要綱の記の5に基づき、雇入れ時等の安全衛生教育において、当該危険又は有害な業務に伴う労働災害発生のおそれとその防止対策等について正確に理解させること。その際、下記の事項についても十分に理解させる必要があること。

①転倒災害の防止

転倒災害の防止のため、整理整頓等による安全な作業床の保持、危険箇所の表示、手すりや滑り止めの使用方法及び積雪時に滑りにくい履き物や安全な歩行方法

②高所作業

高所作業に従事させる場合は、作業手順及びその意味、墜落制止用器具の適切な使用方法及び昇降設備の適切な使用方法

③機械設備、車両系建設機械等

機械設備、車両系建設機械等によるはさまれ・巻き込まれ、激突、切れこすれ等のおそれのある作業に従事させる場合には、作業手順及びその意味、安全装置の適切な使用方法及び立入禁止等に係る掲示

④化学物質

化学物質を取り扱う作業に従事させる場合には、当該化学物質の危険性又は有害性及びその取扱い方法、呼吸用保護具や化学防護手袋等の保護具の適切な使用方法、局所排気装置等の換気装置の適切な使用方法

⑤石綿

石綿を含む建築物等の解体等の作業に従事させる場合には、石綿の有害性及び当該含有品の取扱い方法並びに呼吸用保護具等の適切な使用方法

⑥放射線業務・除染業務等

東京電力福島第一原子力発電所構内や事故由来廃棄物等処分事業場で行われる放射線業務及び除染特別地域等で行われる除染等業務に従事させる場合には、電離放射線の生体に与える影響、被ばく線量の管理方法、設備や保護具の使用を含む機器の取扱い方法、健康管理の必要性等

⑦暑熱環境作業

夏季期間における屋外作業等の暑熱環境における作業に従事させる場合には、熱中症の症状、こまめな塩・水分補給等予防方法や応急措置等の緊急時の対処等

②厚生労働省のVR動画教材

厚生労働省の「職場のあんぜんサイト」内の「各種教材・ツール」にある「VR教材」（VRを用いた安全衛生教育教材）では、6種類の労働災害についてVR動画を紹介しています。外国語によるものではありませんが、視覚に訴える教育手段として活用してみてください。それぞれのシナリオごとにパノラマ動画とワイプ付き動画が用意されています（表19）。

表19 VRを用いた安全衛生教育教材

シナリオ A（転倒）	荷物で視界不良になり転倒
シナリオ B（墜落・転落）	脚立から身を乗り出し墜落
シナリオ C（墜落・転落）	足場から身を乗り出し墜落
シナリオ D（飛来）	金属片が飛来し目に入る
シナリオ E（激突され）	フォークリフトに激突される
シナリオ F（はさまれ・巻き込まれ）	回転する機械に手が巻き込まれる

▶「職場のあんぜんサイト」内 VR動画
https://www.youtube.com/playlist?list=PL1x5ZyAfDI_U-uNevLM8hsEdD1OFPOQuK

③建設業向けの危険有害業務教育用資料

■「建設業に従事する外国人労働者向け教材」(厚生労働省 HP)

建設業向けには上記通達が言及したもの以外を含めて作業内容ごとに細分化された資料（作業内容ごとにテキスト及び動画を閲覧可能）が厚生労働省のホームページ「外国人労働者の安全衛生対策について」サイト内の「建設業に従事する外国人労働者向け教材」に用意されています。

10の外国語に対応していますので、必要に応じて活用してください（表20）。

対応言語：日本語、英語、中国語、ベトナム語、フィリピン語、カンボジア語、インドネシア語、タイ語、ミャンマー語、ネパール語、モンゴル語

▶「外国人労働者向け安全衛生視聴覚教材」

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_10973.html

表 20 外国人労働者向け安全衛生視聴覚教材（建設業）

	作業内容
共通事項	建設現場全般
	メンタルヘルス対策
	熱中症対策
	電離放射線障害防止対策
型枠施工業務	主な資格作業、その他
	脚立・可搬式作業台
	電動器具の取扱い
	墜落防止措置（足場等）
	墜落防止措置（開口部等）
左官業務及び 内装仕上げ業務	作業時の注意点①足場、脚立等
	作業時の注意点②
	機械、工具等の作業で注意すること
	脚立・可搬式作業台
	建築物のアスベスト対策
コンクリート圧送業務	準備作業の注意
	設置作業の注意
	操作作業の注意
	筒先での圧送作業およびトラブル時の注意
	洗浄作業・撤収作業の注意
トンネル推進工業務、 建設機械施工業務 及び土工業務	トンネル推進工の安全（トンネル内作業）
	トンネル推進工の安全（高所作業等立坑等）
	建設機械の基本と点検等
	車両系建設機械の作業の注意事項
	土工職の安全業務
屋根ふき業務	屋根からの墜落防止措置
	足場（作業床）の設置
	クレーン作業・玉掛け作業
	研削といし（ディスクグラインダ）
	ウインチ、悪天候による作業中止の安全基準

	作業内容
電気通信業務	脚立・可搬式作業台
	電動工具の取扱い
	高所での作業、重機での作業
	高所作業車
	酸素欠乏、一酸化炭素中毒の防止
鉄筋施工業務及び 鉄筋継手業務	現場作業全般
	可搬式作業台・高所作業
	クレーン・玉掛け・揚重作業
	ガス圧接継手・機械式継手作業
	工場作業

■「外国人建設就労者のための安全衛生教育映像教材」（建設業労働災害防止協会（建災防）HP）

建災防のホームページでは、建設現場で働く外国人労働者（外国人建設就労者等）の安全衛生教育に活用できるよう、作業ごとの安全衛生対策のポイント（47 作品）や代表的な労働災害事例（35 作品）を動画（1 分 17 秒～11 分 05 秒）により視聴できます（表 21、表 22）。

対応言語：中国語、ベトナム語、インドネシア語、英語

▶「外国人建設就労者のための安全衛生教育映像教材」

https://www.kensaibou.or.jp/safe_tech/foreign_worker_education/index.html

表 21 作業ごとの安全衛生対策のポイント

	作業内容		作業内容
I. 一般管理	作業服装	II. 墜落災害・飛来落下 災害の防止	桟組み足場（下部）
	整理整頓		桟組み足場の組立・解体作業
	安全通路		鉄骨建て方作業
	事務所 休憩所		外壁 PC 板取付け作業
	寄宿舍		スレート屋根作業
	防火設備		安全帯の使い方
	安全施工サイクル	III. 倒壊・崩壊の防止	土留め支保工
	安全標識		車両系建設機械作業
	災害発生の場合	IV. 建設機械等による 災害の防止	ドラグ・ショベル
II. 墜落災害・飛来落下 災害の防止	作業床		杭打ち・杭抜き機
	開口部		コンクリートポンプ車
	開口部付近作業		ダンプ・トラック
	移動はしご		移動式クレーン
	ローリングタワー	V. クレーン等による 災害の防止	ユニック・カーゴクレーン
	高所作業車		玉掛け作業
	桟組み足場（上部）		

	作業内容		作業内容
VI. 感電災害の防止	仮設照明	VIII. 火災・爆発による災害の防止	発泡プラスチック系断熱材付近での作業
	架空電線近接作業		危険物取扱作業
	溶接作業		
VII. 電気工具による災害防止	丸のこ	IX. 業務上疾病の予防	有機溶剤作業
	電気ドリル		酸素欠乏症等の作業
	グラインダー		粉じん作業
	インパクトレンチ		振動障害危険作業
VIII. 火災・爆発による災害の防止	ガス溶接・溶断作業		騒音障害危険作業
			熱中症

表 22 災害事例

I. 墜落・転落	筋かいが外されている場所で、安全帯を使用していなかったため墜落
	手すり先行足場の組立作業中 5 段目から墜落
	外部足場解体中、4 段目から約 5.5m 墜落
	養生用枠組足場を大払しする作業で、足場上から墜落
	ビル解体用足場材をロープにて荷降し中、既存建屋から墜落
	手すりのない躯体端部で作業中に安全帯不使用で墜落
	インサートにつまづき、ずれたデッキとともに 4.5m 墜落
	鉄骨建て方作業中にとび工が墜落
	開口部に敷かれていたベニヤ板を踏み抜き墜落
	手すりが撤去されていた開口部から墜落
	開口部養生の単管手すりを取り付け中、単管手すりが外れて墜落
	工場解体中、屋根を踏み抜き墜落
	可搬式作業台を使用して電気配管作業中、天板部から墜落
	可搬式作業台で躯体面を補修中に転落
	天井面の配線区画処理作業中に、はしごから墜落
II. 飛来・落下	電工が天井内配線中に脚立から転落
	運転手が自分が運転したブルドーザーに轢かれた
	解体作業中にコンクリート片が飛来して片付け中の作業員に当たる
	吊荷のパイプサポートが抜けて落下し被災者に直撃した
III. 倒壊・崩壊	コンクリート圧送配管からコンクリートが噴き出し、顔面を直撃
	型枠用単管パイプが落下し下敷きになった
	積荷が荷崩れし、積荷の下敷きになった
	矢板をいれていない土壁際で鉄筋を切断中、土が被災者に崩れ落ちた
	解体中のブロック塀と外壁の間に解体工が挟まれた
	地組していた柱筋が倒壊して下敷きになった

IV. はさまれ・巻き込まれ	ドラグ・ショベルの旋回内に入り、構台の手すりの間に挟まれた
	斜路上でトラックを止めようとして、ユニック車との間に挟まれた
	後進してきたドラグ・ショベルのカウンターウエイトに接触転倒しキャタピラに轢かれた
	ローラーの後進時に巻き込まれた
	高所作業車の手すりや鉄骨の間に挟まれ窒息
V. その他	照明器具の配線接続作業で感電
	ウレタン撤去作業中、ガス配管を切断した時にウレタンに引火
	防水工が作業終了後、宿舎に戻ってから熱中症を発症した
	密閉した部屋で発電機を使用して一酸化炭素中毒
	エレベーター内で内装材張り替え中に有機溶剤中毒

(※) 厚生労働省の「職場のあんぜんサイト」に掲載されている外国人労働者の労働災害事例（抜粋）

災害事例 ダイカストマシンの金型に挟まれ死亡

発生状況

本災害は、ダイカストマシンの運転中に外国人作業員が頭を挟まれて死亡したものである。災害の発生したA工業は、ダイカストマシンを用いてアルミ製の自動車部品を製造している事業場である。

被災者Sは、日本に入国した直後からA工場に勤務しており、被災時には約9カ月を経過していたが、日本語、英語はほとんど理解できない状況で、ダイカストマシンの清掃、製品のバリ取りなどの補助作業に従事していた。なお、ダイカストマシンの運転そのものの作業には従事しておらず、また、運転方法についても特に教育を受けたことはない。

災害発生当日の朝、作業責任者のTがダイカストマシンの点検・調整を行った後、被災者Sを加えた2人でダイカストマシンを「自動運転」にして、自動車のラジエーター部品の製造を行っていた。

作業は、特にトラブルもなく進み、昼ごろになったため、交替で休憩をとることにし、まず被災者Sが休憩を取り、次に作業責任者Tが休憩に入った。そのため、この時間帯はこのダイカストマシンのところには（被災者S）一人しかいなかった。

午後2時ごろ、他の機械を担当している作業員がダイカストマシンの側を通ったとき、ダイカストマシンの金型に挟まれている被災者Sを発見した。直ちに救出したが、即死の状態であった。作業責任者Tは、まだ休憩中であった。

金型に挟まれた被災者Sが発見されたとき、ダイカストマシンは「自動運転」の状態のままであったが、このダイカストマシンは、「手動運転」や「停止」の状態から「自動運転」にするためには一定の作業手順が必要であることから、「停止」などの状態から急にスイッチが入ったのではなく、「自動運転」のまま被災者Sが何らかの理由により移動金型と固定金型の間に体を入れたところ、両金型の間に挟まれたのではないかとみられる。

原因

① ダイカストマシンの金型部分がカバーなどで覆われておらず、また、自動運転中に作業員が近寄れないような措置も講じられていなかったため、自動運転中に作業員が体を入れられる状態になっていたこと。

なお、「手動運転」は2つのスイッチを両手で同時に押している間だけ機械が動くしくみであるため、機械の作動中に金型部分に操作者の体が入ることはない。

② 作業員に対し、ダイカストマシンの危険性や異常時の措置について十分な教育が行われていなかったこと。

対 策

- ① 作業者に対し、雇入れ時の教育や作業変更時の教育を行う場合には、従事する作業の手順を教えるだけでなく、作業に関係する機械や原材料などの危険性・有害性について十分に教育を行う必要がある。特に、何らかの異常が発生した場合に、自ら処理してよいのか、責任者を呼んで処理してもらうべきかを含め、どのように対処すべきかをよく教育しておく必要がある。
- ② 外国人を雇用する場合としては、日系人を雇用する場合、就学生のアルバイト、技能実習制度に基づくものなどがあるが、どのような場合であっても、外国人作業者に配慮した以下のような措置が必要である。
 - 〔イ〕 安全衛生教育の実施に当たって、外国人作業者がその内容を理解できる方法により行うこと。特に、機械設備、安全装置、保護具の使用方法などについては、確実に理解されるようにすること。
 - 〔ロ〕 労働災害防止のための指示などを理解できるようにするため、必要な日本語および基本的な合図などを習得させるようにすること。
 - 〔ハ〕 労働災害防止に関する標識、掲示などについて、図を用いたり、外国語で併記するなど外国人作業者がその内容を理解できる方法により行うこと。

災害事例

鋼板を切断する金型が取り付けられていたダブルクランクプレスに挟まれた

発生状況

鋼板を切断する金型が取り付けられていた圧力能力 200 tf (1.96×106N) のダブルクランクプレスを用い、作業員（技能実習生、入社後約 1 カ月）が金型右側を用い厚さ 1.2 mm の鋼板を菱形に加工するため金型に投入及び取り出す作業並びに当該プレス機械の起動操作、被災者（技能実習生、入社後約 10 カ月）が金型左側を用い厚さ 1.5 mm の鋼板を台形に加工するため金型への投入及び取り出す作業、といった同一のプレス機械を用いて、2 名で作業を行っていた。

作業員が加工のため当該プレス機械に背を向け両手操作式の起動スイッチを押し、振返ったところ、被災者が金型左側に頭部を挟まれていたもの。

当該機械には、両手操作式安全装置の他、光線式安全装置が設置されていたが、光線式安全装置については特定自主検査において「作動不能」と判定されて以降、修理等整備が行われておらず、有効な状態ではなかったことから、光線式安全装置が使用されていなかったものである。

原 因

- ① 労働者 1 名が材料の供給及び当該プレス機械の起動、もう 1 名の労働者が別の材料の供給といった、当該プレス機械 1 台を用いて同時に鋼板のプレス加工（切断）作業を行わせていたが、当該プレス機械の起動作業を行わない労働者の身体の一部が当該プレス機械の危険限界に入らないための措置として取り付けられていた光線式安全装置が故障し、有効な状態ではなかったことが明らかであったにも拘わらず、これについて放置し、整備（修理）等の必要な措置を講じていなかったこと。

対 策

- ② 労働者1名が材料の供給及び当該プレス機械の起動、もう1名の労働者が別の材料の供給といった、当該プレス機械1台を用いて同時に鋼板のプレス加工（切断）作業を行わせていたが、当該プレス機械の起動作業を行わない労働者の身体の一部が当該プレス機械の危険限界に入らないための措置として、当該プレス機械稼働（切断）時に当該プレス機械正面の作業台上に作業員がいないことを確認して作業するといった、労働者の注意に頼る形での安全対策であり、本質的な安全が確保されていないものであったこと。
- ③ 当該プレス機械の作業を、技能実習中の技能実習生2名のみで行わせていたこと。
- ④ 当該作業を行わせるための作業標準等が日本語で作成されており、日本語の理解ができない外国人技能実習生に対するものとして適切なものでなかったこと。
- ① 労働者の身体の一部が当該プレス機械の危険限界に入らないための必要な措置として取り付けられていた安全装置について、有効な状態で使用できるよう点検及び整備を行うこと。
- ② 機械、器具その他の設備による労働者の危険を防止するための措置は、労働者の注意等に依ることのない、本質的な安全が確保されるものとするため、機械及び作業手順についてリスクアセスメントを行うこと。また、その結果に基づき、機械の本質安全化、現場の作業に対応した作業標準を作成する等、リスク低減措置を講ずること。
- ③ 技能実習生に作業を行わせるに当たっては、技能実習計画に基づき実習実施担当者の直接指揮の元で技能習得するといった、技能実習制度の趣旨に沿った適切なものとする。
- ④ 技能実習生に行わせる作業に係る作業標準等については、当該技能実習生の母国語でも作成すること。

災害事例 外国人作業者が後進してきたダンプトラックに激突される

発生状況

本災害は、道路舗装工事において、小型締固め機械（「以下タンパ」という。）を用いて締固め作業を行っていた外国人作業員2名のうちの1名が、後進で走行してきた工事用10トンダンプトラックにひかれて死亡したものである。

工事の内容は、幅7mのアスファルト舗装道路を、施工延長230mにわたり片側交互に補修を行うものである。

災害発生当日は、朝一番でダンプトラック2台分の下層路盤材を搬入し、敷き均し作業を開始した。午前10時頃から職長がタイヤローラーを用いて締固め作業を行い、11時頃から被災者等2人がタイヤローラーでは十分な締固めができない道路端部について、タンパを用いて締固め作業を行っていた。11時30分頃、再びダンプトラックが下層路盤材を積んで後進で現場内に進入してきた。ダンプトラックの運転手は、進入箇所からバックミラーで左右の人影を確認した後、運転席から身をのりだして右後方を確認しながら後進していたところ、ダンプトラックの左後方で作業していた被災者等2人に激突した。

原因

- ① ダンプトラックの運転手は、進入する際左後方で作業を行っている被災者等を確認しているにもかかわらず、右後方の確認のみでダンプトラックを後進させたこと。
- ② タンパ及び反対車線の通行車両の騒音により、被災者等にはダンプトラックのバックブザーが聞き取れなかったこと。
- ③ ダンプトラックの誘導者が配置されていなかったこと。
- ④ 被災者等が外国人であり、日本語がよく理解できなかったため、当日に予定されている作業がよく伝わっていなかったこと。また、ダンプトラックが進入してきたとき、他の労働者は退避していたが、被災者等にはこれが伝わらず、引き続き作業を行っていたこと。

対策

- ① ダンプトラック等の車両系荷役運搬機械を用いて作業を行う場合には、その走行範囲内での作業をできる限り避けるよう作業計画を定めるとともに、作業指揮者を定め、その指示の下に作業を行うこと。
- ② 運転中の車両系荷役運搬機械に接触することにより作業者に危険が生ずるおそれのある工事区域等については、立入り禁止の措置を講ずること。また、混在して作業を行う場合は、車両系荷役運搬機械の誘導者を配置すること。
- ③ 混在して作業を行う場合には、作業間の連絡調整を十分に行うこと。
- ④ 安全衛生教育を実施すること。なお、外国人作業者に対しては、外国人作業者が理解できる言語の使用、写真、イラスト等を用いた説明等、作業者がその内容を理解できる方法により行うよう配慮すること。

5

特別教育

①危険または有害な業務に係る特別教育

安衛法は、危険または有害な業務で、厚生労働省令で定めるものに労働者を就かせるときは、厚生労働省令で定めるところにより、事業者が当該業務に関する安全または衛生のための特別の教育を行うことを義務付けています（安衛法第59条第3項）。

これに基づき安衛則は第36条で「法第59条第3項の厚生労働省令で定める危険又は有害な業務は、次のとおりとする。」として、第1号の研削といしの取替えまたは取替え時の試運転の業務から第41号の墜落制止用器具のうちフルハーネス型のものを用いて行う作業に係る業務まで、58業務を規定しています^{*}。各々の業務について、教育する科目、範囲、時間、実技教育の有無など、その詳細が省令、告示などで定められています。定められた要件を満たしていない場合には「未実施」とみなされますので注意が必要です。

特別教育の科目ごとの時間は告示で示されていますが、この時間は履修に必要な最小限の時間であり、外国人労働者の場合、日本語に習熟していないことから、教育の内容を理解する時間を確保する必要があります。

※特別教育を行う必要のある業務は、巻末の特別教育対象業務の一覧表（207 頁）をご覧ください。

講師に関する要件は定められていませんが、雇入れ時教育、作業内容変更時教育同様、教育内容について十分な知識、経験を有する者が行うべきことは、法令の趣旨から当然求められるところです。また、日本語の理解力に応じて、母国語による教材、補助教材を使用することや、通訳者による同時通訳を実施することも考慮する必要があります。

② 準 備

一部の特別教育を事業場内で実施する際、外国語のテキストを使用することも可能です。

表 23 国際人材協力機構が発行しているテキスト

タイトル	言 語			
	英語	中国語	ベトナム語	インドネシア語
アーク溶接等作業の安全	○	○	○	○
グラインダ安全必携		○		
粉じんによる疾病の防止	○	○		○

表 24 建災防が発行しているサブテキスト

タイトル	言 語	
	英語	ベトナム語
足場の組立て等作業従事者特別教育用サブテキスト	○	○
フルハーネス型安全帯使用作業特別教育用サブテキスト	○	○

③ 外部機関への特別教育の委託

都道府県労働局長が認める登録教習機関などでも、外国人労働者に対し、事業者になわって特別教育を行っているところもありますので、そうした機関に委託する方法もあります。特別教育について外国語対応が可能な機関については、公益財団法人国際人材協力機構のホームページ（トップページ）→JITCO の支援サービス→実習生保護支援・在留支援→技能実習生の技能講習・特別教育受講→その他（高所作業車、不整地運搬車、ショベルローダー（最大荷重 1t 未満）、クレーン（5t 未満）、足場の組立等）を参照して検索することが可能です（https://www.jitco.or.jp/ja/service/protection/list_07.html）。

なお、機関によって対応言語や対象業務に制限がありますので、該当機関に確認してから受講の手続きをとる必要があります。

災害事例 アーク溶接作業中に破損した溶接棒ホルダーに触れ感電**発生状況**

この災害は、鉛精錬工場において、ベルトコンベアを設置する架台のアーク溶接作業中に感電したものである。

この工場では、廃棄した自動車用バッテリーの電極から純度の高い鉛を再生産しているが、鉛灰等を運ぶベルトコンベアを新設することになった。作業は現場に搬入したベルトコンベアを天井クレーンでつり上げて、一端をコンクリートブロックの壁に寄せ、他端をフォークリフトで支えて傾斜角度をきめた後、架台用のアングルを壁にアーク溶接で仮溶接し、次いで本溶接するものであった。

災害発生当日、工場長 A と B、C の 3 名で作業を行っていたが、途中で工場長 A と B が現場を離れたので、一人残った外国人労働者 C が被災者 D（外国人労働者）を呼んできて、手伝いをさせながらアルミ製のはしごに上り作業を継続していた。

しかし、C は途中でアングル材料が無くなったので、当日の作業は終りとし、はしご付近に溶接棒ホルダーを置いたまま、はしごに背を向けてハンマー等の片付けを始めた。暫くして振り返ると、D がはしごの上で溶接棒ホルダーを持ったまま動けない状態にいるので、感電と直感し、溶接ケーブルを電源から抜いたが、D ははしごから転落し、まもなく死亡した。

原因

- ① 溶接棒ホルダーは、上部の絶縁部が破損して充電部が露出し、また、ホルダーのハンドルが抜けないようにハンドルとレバーのスプリングに針金が巻き付けられていたこと

→溶接棒ホルダーを持ってはしごに登った被災者が、ホルダーの露出充電部—手—心臓—はしごの経路で感電した。

- ② 溶接機に自動電撃防止装置が取り付けられていなかったこと

- ③ 作業の指示が明確に行われていなかったこと

→このため、作業員 C は被災者 D に相談もしないで後片付けを始め、D は同僚の作業を見ていて仮付けしたアングルを本溶接しようと独断で考えて実施したものである。

- ④ アーク溶接作業に従事する者に対して特別教育を実施していなかったこと

→被災者および他の外国人労働者にも、アーク溶接作業に従事させる前に特別教育を実施していなかった。

対策

- ① その日の作業開始前に溶接棒ホルダーを点検整備すること

溶接棒ホルダーの絶縁部分を点検し、劣化や欠落しているような場合には、補修するなど安全を確認したうえで作業を行わせることが必要である

- ② 狭い場所、鉄骨の上等感電の危険がある場所でアーク溶接作業を行う場合には、溶接機に自動電撃防止装置を取り付けること

- ③ 作業指示を明確に伝達すること

外国人労働者で言葉が通じない場合であっても、行うべき作業の範囲・内容・禁止作業等について身振り手振り等の方法によつて的確に伝達することが必要である。

- ④ アーク溶接作業等危険な業務に従事する者に対しては、特別の教育を実施すること

危険な業務に従事する者に対しては法令で特別の教育を実施することになっているので、作業を命ずる前に必ず教育することが必要である。

資料出所：職場のあんぜんサイト「労働災害事例」から抜粋

1 職長教育

就職して数年たつと、係長や班長として部下の管理を任される外国人労働者も現れてきます。安衛法では、政令で定められた業種に該当するときは、新たに職務に就くこととなった職長その他の作業中の労働者を直接指導または監督する者（作業主任者を除きます。）に対し、厚生労働省令で定めるところにより、安全または衛生のための教育を行わなければなりません（安衛法第60条、安衛令第19条、安衛則第40条）。この教育も特別教育同様、事業者の責任において実施されなければならない、教育内容と時間が安衛則で規定されています。

なお、職長等の教育を行わなければならないのは、①建設業、②製造業（一部を除きます。）、③電気業、④ガス業、⑤自動車整備業、⑥機械修理業の6業種です。

外国人労働者の増加に伴い、外国人労働者が職長（現場指導・監督者）の業務に従事するケースも増えてきました。しかし、職長教育を外国語で実施している教習機関は現在なく、外部機関に委託するとしても日本語で受講しなければなりません。外国人に現地語で受講させる場合には労働安全衛生コンサルタントなどに日本語で講習を実施してもらい、職場の先輩に通訳を頼むなどの方法を検討しなければなりません。いずれにせよ、日本人労働者に業務上の指導や監督を行うことがあるわけですから、外国人とはいえ日本語に習熟した者の方が望ましいと考えられます。

■通訳を介して教育するときの留意点

特別教育などについては、厚生労働省告示により履修する科目、範囲、時間などが定められていますが、通訳を介して教育を実施する場合、受講者に分かりやすく翻訳することから、単純に2倍で済むことはありませんので、理解に必要な時間を十分確保する必要があります。

また、一般の通訳では専門用語に関する知識が乏しく、まったく異なる意味に翻訳される場合があるので注意しましょう。「高所作業車」が「空飛ぶ車」と訳された例もありました。

厚生労働省のホームページでは、技能講習補助教材として「実務用語集」（多言語）を掲載しています。

参考

建災防では、英語によるテキスト『安全作業のポイント（安全衛生責任者・職長編）』を発行しています。

2 危険または有害な業務に現に就いている者に対する安全衛生教育

安衛法第60条の2では、事業者は、その事業場における安全衛生水準の向上を図るため、危険または有害な業務に現に就いている者に対し、最新の労働災害の動向、技術革新の進展等による機械の導入や作業態様の変化等に対応できる知識等を付与するための教育を行うよう努めなければならないとしています（表25、表26）。

表 25 危険有害業務従事者の安全衛生教育の種類

	安全衛生教育の種類
I 就業制限業務従事者関係	◆ガス溶接業務（安衛令第 20 条第 10 号の業務）従事者安全衛生教育 ◆最大荷重 1 トン以上のフォークリフト運転業務従事者安全衛生教育 ◆機体重量が 3 トン以上の車両系建設機械（整地・運搬・積込み用及び掘削用）運転業務従事者安全衛生教育 ◆機体重量が 3 トン以上の車両系建設機械（基礎工事用）運転業務従事者安全衛生教育 ◆つり上げ荷重が 1 トン以上の玉掛業務従事者安全衛生教育
II 特別教育業務従事者関係	◆最大荷重 1 トン未満のフォークリフト運転業務従事者安全衛生教育 ◆機械集材装置運転業務従事者安全衛生教育 ◆車両系建設機械（締固め用）のローラー運転業務従事者安全衛生教育 ◆チェーンソーを用いて行う伐木等の業務従事者安全衛生教育
III I または II に準ずる危険有害な業務従事者関係	◆有機溶剤業務従事者安全衛生教育 ◆特例緊急作業従事者安全衛生教育

表 26 通達による安全衛生教育

安全衛生教育	関係通達
(i) 特別の教育に準じた教育	①チェーンソー以外の振動工具取扱作業者に対する安全衛生教育（昭 58.5.20 基発第 258 号） ②有機溶剤業務従事者に対する労働衛生教育（昭 59.6.29 基発第 337 号） ③刈払機取扱作業者に対する安全衛生教育（平 12.2.16 基発第 66 号） ④建設業等において「携帯用丸のこ盤」を使用する作業に従事する者に対する安全教育（平 22.7.14 基安発 0714 第 1 号） 注「携帯用丸のこ盤」は、建設業のみならず広く使用されている便利な機械である一方、取扱いが簡単なため安易に使用され、多数の労働災害が発生しています。安全作業に必要な基本知識、正しい使用方法を理解させる必要があります。
(ii) その他の通達による教育	①熱中症予防のための労働衛生教育（令 3.4.20 基発 0420 第 3 号「職場における熱中症予防基本対策要綱」の第 2 の 4 に基づくもの） ②職場における腰痛予防のための労働衛生教育（平 25.6.18 基発 0618 第 1 号「職場における腰痛予防対策指針」の 5 の (1) に基づくもの）
(iii) 建設工事に従事する労働者に対する安全衛生教育	建設工事に従事する労働者に対する安全衛生教育に関する指針（平 15.3.25 基安発 0325001 号）

具体的な対象業務や科目、範囲、時間などは「危険又は有害な業務に現に就いている者に対する安全衛生教育に関する指針」（平元. 5. 22 安全衛生教育指針公示第 1 号）に示されていますが、対象業務には前頁のものが含まれていますので、該当業務に外国人労働者が就いている場合には、指針に沿った教育を行うよう努める必要があります。

7

派遣労働が認められている業種での留意事項

派遣業の事業者から外国人労働者を派遣されるケースもあり、日本人の場合同様、派遣元・派遣先の別に応じて安衛法上の義務や責任が発生することに留意しなければなりません。

通達は、次のように述べています。

通 達

派遣労働者に対する安全衛生教育を必要十分な内容及び時間をもって行うため、派遣元事業場と派遣先事業場が十分に連絡・調整することが望ましいこと。派遣労働が行われる場合、派遣労働者である外国人労働者に対する雇入れ時等教育は派遣元事業者の責任で行うこと。派遣先事業者との協議により、雇入れ時等の安全衛生教育の実施を派遣先事業者に委託する場合、派遣元事業者は派遣先事業者から報告を受け、安全衛生教育の実施状況を確認すること。また、当該教育の実施に当たっては、派遣先における安全衛生事情にも留意すること。

(注) 特定技能外国人労働者は原則として直接雇用されるものであるが、農業分野及び漁業分野においては労働者派遣が認められていること等に留意が必要である。

安全衛生管理に伴う責任の所在については、巻末の表（210 頁）を参照してください。直接雇用することになる技能実習生や特定技能等の外国人労働者とは異なり、派遣される外国人労働者については教育への関与が希薄になりがちです。特に安全衛生のための特別教育（安衛法第 59 条第 3 項）や就業制限（安衛法第 61 条）は、派遣先の義務とされていますので留意してください。

8

安全衛生教育の実施及びフォローアップ

各種教育を実施した後、外国人の受講者に「分かりましたか」と問うと、多くの場合「はい、分かりました」という答えが返ってきます。しかし、この返答を額面どおり受け止めるわけにはいきません。教育内容を本当に理解したか否か、確認する必要があります。上司から部下へ向けた作業手順の指示にミスコミュニケーションがあると労働災害に結び付く可能性があるのと同様、各種教育においても伝えようとしたことが確実に伝わっていないと労働災害の発生リスクが生じます。そこで、必要な情報が確実に伝わったか否かを確認する必要があります。

通達は、次のように述べています。

通 達

外国人労働者の日本語の理解度を把握し、視聴覚教材等を活用して、合図、標識、掲示及び表示等についても教育すること。また、安全衛生教育の実施責任者の管理の下、当該外国人労働者と同じ言語を話せる日本語の上手な労働者（当該外国人労働者と同じ国・地域出身の上司や先輩労働者など）に通訳や教育の補助役等を依頼して実施することが望ましいこと。さらに、安全衛生教育の理解度を確認しながら、継続的に教育を繰り返すことが望ましいこと。

第4章 就業制限業務

1 労働安全衛生法に基づく就業制限

安衛法では、クレーンの運転、潜水の業務など特に危険有害性が高く、大きな労働災害に結びつくおそれのある一定の業務（巻末資料 207 頁参照）については、都道府県労働局長の免許を受けた者、技能講習を修了した者など資格を有する者でなければその業務に就かせてはならないと定めており、これを「就業制限」といいます（安衛法第 61 条第 1 項）。

さらに、当該業務に就くことができる者以外の者は、当該業務を行ってはならないと定めていますので、一人親方や個人事業主であっても、また一人作業であっても資格が必要となります（同条第 2 項）。

就業制限業務の中には、フォークリフト（最大荷重 1 トン以上）の運転の業務、つり上げ荷重が 1 トン以上の移動式クレーンの運転の業務、ガス溶接の業務など、外国人労働者にとっても身近な機材の運転などの業務が含まれており、こうした機材の運転などに就かせる予定がある場合には、あらかじめ資格を取得させておく必要があります。



安衛法上の名称と製品名

現場では各種機材を製品名で呼ぶことが多いですが、安衛法で規定する機材等の名称は、同じ機材等であっても異なることが多くありますので、製品名が安衛法上の規制の対象になっていないとの思い違いをしないよう気を付けましょう。

[例]

	製品名等	安衛法の適用
1	バックホウ	ドラグ・ショベル [車両系建設機械]
2	ユンボ、油圧ショベル	パワー・ショベル（バケットが上向き）、ドラグ・ショベル（バケットが下向き） [車両系建設機械]
3	ユニック	車両積載型クレーン [移動式クレーン]
4	キャリアダンプ、クローラーダンプ	不整地運搬車 [車両系荷役運搬機械]



就業制限業務において誤解されていることが多い事項

就業制限業務に当たるか否か、就業が認められるために必要な資格等について、誤解されている場合があります。誤解されがちな業務等と就業制限の適用の判断等を、次のとおり例示します。

[例]

	業務等	適用の判断等
1	玉掛けの業務	つり具を用いて行う荷かけ及び〔荷はずし〕の業務
2	高所作業車の運転業務	「作業床の高さ 10 メートル以上」とは、高所作業車の能力である。10 メートル未満の高さでの作業であっても、作業車の能力が 10 メートル以上に伸ばせるものは、運転技能講習修了者による。
3	ショベルローダーとトラクターショベル	① いずれも採石、土砂等をショベルですくい上げ、運搬する機械であるが、ショベルローダーは、二輪駆動で「車両系荷役運搬機械」に該当する。 ② トラクターショベルは、タイヤ式の場合、全四輪駆動であり、「車両系建設機械」に該当する。 ③ 運転技能講習の種類が異なる。
4	クレーン機能を備えた車両系建設機械（ドラグ・ショベル等にクレーン機能を備えたもの）	① クレーン作業を行う場合、つり上げ荷重に応じた資格が必要。 ア 5 トン以上 ➡移動式クレーン運転免許取得者 イ 1 トン以上 5 トン未満 ➡小型移動式クレーン運転技能講習修了者 ウ 0.5 トン以上 1 トン未満 ➡移動式クレーン特別教育修了者 ② 玉掛けの業務 ア 1 トン以上 ➡玉掛け技能講習修了者 イ 0.5 トン以上 1 トン未満 ➡玉掛け業務特別教育修了者 ③ 車両系建設機械の用途で作業を行う場合は、その用途及び機体重量に応じて ア 車両系建設機械運転技能講習修了者（機体重量が 3 トン以上の場合） イ 車両系建設機械の運転業務に係る特別教育修了者（機体重量が 3 トン未満の場合） ④ 当該機械の走行（道路交通法に規定する道路上を除く）に係る業務を行う場合 ➡車両系建設機械または移動式クレーンの運転に係るいずれかの所定の資格を有する者が行う必要がある。



安衛法施行令別表第 7 に掲げられている「建設機械」の種別と就業制限

安衛法施行令（安衛令）別表第 7 に掲げられている「建設機械」（次頁の表）のうち就業制限の対象となるのは、機体重量が 3 トン以上の①整地・運搬・積込み用機械、②掘削用機械、③基礎工事用機械、⑥解体用機械で、それぞれ技能講習の種別が異なります。同じ建設機械であっても、区分の異なる技能講習を修了した場合には、運転業務に就くことができませんので注意が必要です。

[例]

1 整地・運搬・積み込み用機械	2 掘削用機械	3 基礎工事用機械
①ブル・ドーザー ②モーター・グレーダー ③トラクター・ショベル ④ずり積機 ⑤スクレーパー ⑥スクレープ・ドーザー 注：機体重量が3トン未満の場合は特別教育が必要	①パワー・ショベル ②ドラグ・ショベル ③ドラグライン ④クラムシェル ⑤バケット掘削機 ⑥トレンチャー 注：機体重量が3トン未満の場合は特別教育が必要	①くい打機 ②くい抜機 ③アース・ドリル ④リバース・サーキュレーション・ドリル ⑤せん孔機（チューピングマシンを有するものに限る） ⑥アース・オーガー ⑦ペーパー・ドレン・マシン 注：機体重量が3トン未満の場合は特別教育が必要、機体重量によらず作業装置の操作の業務について特別教育が必要
4 締固め用機械	5 コンクリート打設用機械	6 解体用機械
①ローラー 注：特別教育が必要	①コンクリートポンプ車 注：作業装置の操作の業務について特別教育が必要	①ブレーカ ②厚生労働省令で定める機械 ・鉄骨切断機 ・コンクリート圧碎機 ・解体用つかみ機 （安衛則第151条の175） 注：機体重量が3トン未満の場合は特別教育が必要

2

外国人労働者を対象とする技能講習の実施

安衛法第61条第1項に定める就業制限の対象となる業務に係る技能講習については、令和2年3月31日付け基発0330第43号「外国人の日本語の理解力に配慮した技能講習の実施について」により厚生労働省労働基準局長から都道府県労働局長あてに指示がなされています（巻末資料212頁参照）。安衛法第77条第3項に規定する登録教習機関の中には、日本語を十分に理解できない外国人に対して外国語による講習及び修了試験を実施しているもの、同じく外国人に対して通訳者の同席を認めるとともに外国語による修了試験を実施しているもの、上記通達により日本語で講習を行い、漢字にルビを振った日本語の修了試験問題により対応するにとどまるものなど区々に分かれています。共通しているのは、就業制限業務に係る技能講習への対応は行っていますが、作業主任者業務に係る技能講習については対応していないことです。修了試験問題にもルビを振っていません。その実質的理由は、作業主任者の配置が必要な業務については危険性・有害性のリスクが大きく、日本語による業務指示・コミュニケーションが日本人同様にできない場合、作業主任者業務の遂行を任せられないと考えられるからです。したがって、日本語による講義を理解できるだけでなく、漢字混じりのテキストを読解でき、ルビの振られていない修了試験に耐え得る、日本語の読み書きについて十分対応できる外国人労働者については、作業主任者技能講習の受講も可能と思われます。

上記指示によると（巻末資料 213 頁）、講習時間については「通訳者を配置して技能講習を実施する場合には、通訳に要する時間は、各技能講習規程に定める学科講習に係る講習時間に含めないこと。通訳に要する時間は、通訳の速度を考慮の上、日本語による技能講習の内容をそのまま訳すための時間に過不足のないものとする。」とされているので、講習を受講する際は実際にかかる時間に注意しておく必要があります。

■母国語に対応した技能講習を実施している機関

技能講習を実施している登録教習機関の中には、外国人労働者の母国語に対応する講習を行っているところもありますので、日本語に未習熟な者には、こうした機関を利用して資格を取得させましょう。

技能講習について外国語対応が可能な機関については、

①各都道府県労働局の HP

東京労働局の例 ▶ <https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/content/contents/000903472.pdf>

②(公財) 国際人材協力機構の HP→JITCO の支援サービス→実習生保護支援・在留支援→技能実習生の技能講習・特別教育受講

▶ <https://www.jitco.or.jp/ja/service/protection/index.html>

を参照して検索することが可能です。受講を希望する登録教習機関に外国人労働者への対応の内容を問い合わせることも必要でしょう。

日本語で技能講習を受講する場合も、表 27 の言語については厚生労働省のホームページから補助教材の入手が可能です（例：補助テキスト、ポケットサイズの実務用語集）。入手して活用してください。

▶ https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11114.html

表 27 厚生労働省の技能講習補助教材

■技能講習補助教材あり（令和 5 年 1 月現在）

技能講習の種類	言 語												
	日本語	英語	中国語	ベトナム語	フィリピン語	カンボジア語	インドネシア語	タイ語	ミャンマー語	ネパール語	モンゴル語	ポルトガル語	スペイン語
フォークリフト運転													
玉掛け													
床上操作式クレーン運転													
ガス溶接	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
車両系建設機械（整地・運搬・積込み用・掘削用）運転													
車両系建設機械（解体用）運転													
小型移動式クレーン運転													
ショベルローダー等運転	■	■	■	■	■		■						
高所作業車運転													



免許証・技能講習修了証等への「通称」併記について

外国人には、日本国内で通称を使用しながら社会生活を営んでいる人もいます。外国人に限った措置ではありませんが、令和3年4月1日に安衛則が改正され、安衛法による免許証は同日から、同じく技能講習及び運転実技教習の修了証は令和4年4月1日から、希望すれば通称や旧姓を併記できるようになりました。「通称」については、住民基本台帳法施行令第30条の16第1項に規定する通称を指し、住民票の写し等公的機関の証明書により確認できる場合に併記できます。

送検事例 フォークリフトの無資格運転と「労災かくし」を行ったことにより送検

調査経過

きのこの培養場において、必要な資格を有していない外国人技能実習生にフォークリフトを運転させたところ、この技能実習生が、柱とフォークリフトの間に右足を挟み、4日間休業する労働災害が発生した。

事業主からは、技能実習生が転倒して負傷した旨の虚偽の報告が労働基準監督署に提出されていたが、技能実習生本人から労働基準監督署に相談があったことで、フォークリフトの無資格運転と「労災かくし」（虚偽報告）を行ったことが確認された。

捜査の結果、事業主は、無資格運転の事実を隠したいという理由で、労災かくしを行ったことが明らかとなった。

被疑事実

被疑者 ▶ 実習実施者（法人）及び事業主

- ① 技能講習を修了していない技能実習生にフォークリフトの運転の業務を行わせたこと。

違反条文：労働安全衛生法第61条（就業制限）

- ② 技能実習生が、労働災害により休業し、休業日数が4日以上となったときに、遅滞なく、法定の報告書（労働者死傷病報告）を所轄労働基準監督署長に提出しなかったこと。

違反条文：労働安全衛生法第100条（報告）

資料出所：厚生労働省労働基準局監督課 報道発表資料（令和元年8月8日）より

第5章 日常的な安全衛生活動

1 日常的な安全衛生活動の取組みに当たって

1 日本における安全衛生運動のあゆみ

戦後、メイド・イン・ジャパンは「安かろう悪かろう」という粗悪品の代名詞でした。その汚名を返上し、工業立国として高品質な製品で世界を席巻するまでには、QC サークル活動や ZD 運動などの小集団活動が多く企業で取り入れられ、品質や生産性の向上が図られたことが大きな要因となっていたといえるでしょう。

Key Word QC サークル活動

「QC」は「Quality Control」の略で、品質管理を意味しています。QC サークル活動は小集団改善活動とも呼ばれ、職場で自主的に、製品やサービスの質の管理や改善に、小集団で取り組む活動を指します。

QC サークル活動の基本理念は、

- 1 人間の能力を発揮し、無限の可能性を引き出す。
- 2 人間性を尊重して、生きがいのある明るい職場をつくる。
- 3 企業の体質改善・発展に寄与する。 (QC サークル綱領)

と規定され、この活動で得られた手法を安全衛生に応用する取組みも行われています。

ZD 運動

ZD とはゼロ・ディフェクツ (Zero Defects) の頭文字で、「無欠点運動」とも呼ばれています。

1962 年に米国のマーチン社が、納期を短縮するために、製造に携わる全従業員に「手直し」「やり直し」をしないで、「はじめから正しく仕事をする」と呼びかけたのが ZD のはじまりとされています。

日本では国内でいち早く QC サークル活動を開始していた日本電気が導入したとされ、ZD 運動の目的を「ZD 運動とは、従業員一人ひとりの注意と工夫によって、仕事上の誤りの原因を除去し、はじめから正しい仕事をするによって、品質と原価と納期に対し、効果的に仕事をすすめることである」(日本電気編『ZD の実際』JMA 刊) とし、除去されるべき仕事上の誤りには、不良、故障などとともに労働災害も含まれ、その他の取組みとともに安全衛生管理に活かされています。

中央労働災害防止協会では、このような小集団活動に着目し、安衛法が制定された翌年の昭和 48 年に「ゼロ災運動推進要領」を発表しました。

ゼロ災運動では 3 つの原則を基本理念とし、運動を推進するために相互に関連し合い支え合う 3 つの柱を示しています。

■ゼロ災運動 理念 3 原則

1 ゼロの原則

ゼロ災害とは、単に死亡災害・休業災害だけでなく、不慮災害はいうまでもなく、職場や作業にひそむすべての危険を発見・把握・解決し、根底から労働災害をゼロにしてい

2 先取りの原則

究極の目標としてのゼロ災害・ゼロ疾病の職場を実現するために、事故・災害が起こる前に、職場や作業にひそむ危険の芽を摘み取り、安全と健康（労働衛生）を先取りする

3 参加の原則

職場や作業にひそむ危険を発見・把握・解決するために、全員が一致協力してそれぞれの立場・持ち場で自主的、自発的にヤル気で問題解決行動を実践する

■ゼロ災運動 推進3本柱

1 トップの経営姿勢

安全衛生は、まずトップのゼロ災害・ゼロ疾病への厳しい経営姿勢に始まる。「働く人一人ひとりが大事だ」「一人もケガ人は出すまい」というトップの人間尊重の決意から運動は出発します。

2 ライン化の徹底

安全衛生を推進するには、管理監督者（ライン）が作業の中に安全衛生を一体に組み込んで率先垂範して実践することが不可欠です。ラインによる安全衛生管理の徹底が第二の柱です。

3 職場自主活動の活発化

一人ひとりが危ないことを危ないと気づき、自主的、自発的にヤル気で安全な行動をするような実践活動がなければ、職場の日々の安全を確保することはできません。

このような考え方の下で、職場小集団の先取りと問題解決の機能を高める手法として「危険予知訓練（KYT）」（**2**（108頁）参照）が編み出されました。その後、ヒヤリハット（**3**（110頁）参照）や4S（整理・整頓・清潔・清掃、または「躰」を加えて5S）（**5**（115頁）参照）などの運動が取り込まれ、現在の運動につながっています。

2 外国人労働者を含む全員参加の安全衛生活動へ

既に「ゼロ災運動」を行っている職場もあれば、今後の課題としているところもあるでしょう。KYTや4S（5S）という表記の仕方は、元の日本語をローマ字に置き換え、その頭文字をとったことから分かるように、これらの活動は日本独特のものであり、外国人労働者には馴染みのないものです。これらの活動を既に行っている職場では定着した活動ですが、要領を得ない外国人労働者がこれらの活動に加わるに当たっては、なぜこうした活動が必要なのか、どのように行うのかといった活動の意義や手法について十分な説明と理解が必要になります。外国人労働者への説明や慣れるまでの手間を惜しんで活動が後退したり、本来の趣旨が守られなくなったのでは、職場全体の安全衛生水準の低下につながり、これまで培ってきた財産を失うことになることを肝に銘じる必要があります。

一方、外国人労働者の災害が多いことから、安全衛生水準の向上を図るため、これから「ゼロ災運動」に着手する事業場では、これらの活動が長い歴史の中で幾重にも改良を積み重ね、活動の形式が定まっていることから、導入のハードルが高いと思われるところも多いでしょう。しかし、これまで記してきたように、品質管理や生産性の向上を目的に行われていた活動なども取り入れながら発展してきた歴史を紐解き、導入の端緒を見つけ出すのはそう難しいものではありません。全員参加と日々の取組みから、身の丈に合った活動が実効ある成果を生み出すでしょう。

1 危険予知訓練（KYT）の概要

1 危険予知訓練（KYT）とは

危険予知訓練（KYT）は、作業場などの職場の物理的な状況や、工程などの作業の流れの中にある危険要因と、それにより発生する現象を、事前に用意した作業場や作業の状況を描いたイラストや写真などを使用して、小集団で話し合い、考え、理解し合い、そのポイントや重点的に実施する事項を、指差し唱和・指差し呼称で確認して、行動する前に解決する訓練を指します。

イラスト等を使用せず、現場で実際に作業をしたり、見せたりしながら行う場合もあります。

■危険予知訓練（KYT）の名称

危険予知訓練は、危険「キケン、Kiken」の「K」、予知「ヨチ、Yochi」の「Y」、訓練＝トレーニング「トレーニング、Training」の「T」をつなげて、「KYT」といいます。

建設業や事業場によっては「危険予知活動（KYK）」と呼んでいるところもあります。危険予知活動は、危険予知訓練を含むより広い概念と考えられます。

2 安全先取り手法

危険予知訓練（KYT）は、リーダーを中心に短時間のミーティングで行う職場や作業に潜む危険性を自主的に発見、把握、解決する「危険予知のチーム行動」を充実させ、労働者の危険に対する感受性や集中力を高めるもので、いわば「安全先取り手法」といえるものです。

3 危険予知訓練（KYT）から得るもの

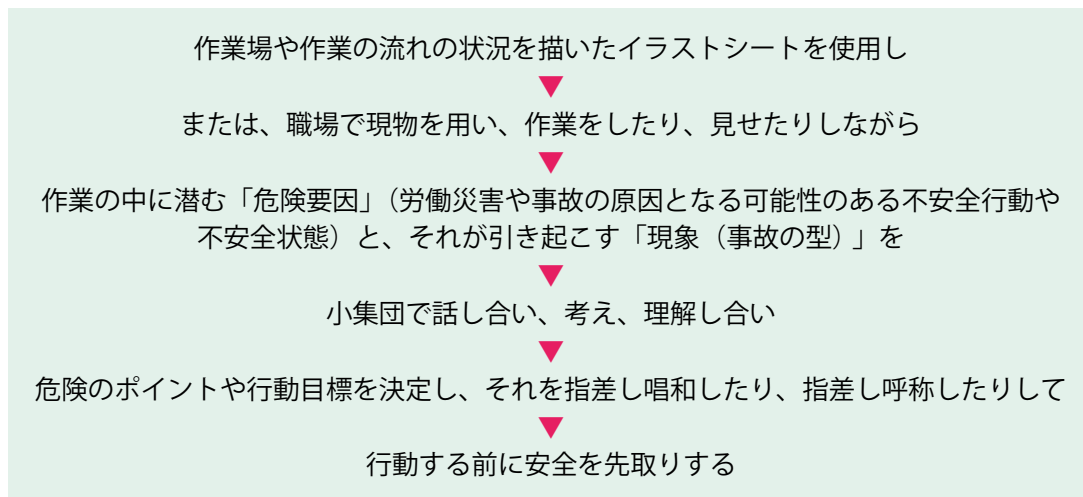
危険予知訓練（KYT）では、危険と気づく感受性を磨き、危機に関する情報を共有し、小集団での話し合いの中で問題解決能力を向上させるものです。

目指すものとしては、右の項目が掲げられています。

- ① 感受性を強くする
- ② 集中力を高める
- ③ 問題解決能力を向上させる
- ④ 実践への意欲を強める
- ⑤ 安全先取り職場風土づくり

4 危険予知訓練（KYT）の進め方

(1) 危険予知訓練（KYT）の手順



(2) 危険予知訓練（KYT）の進め方

危険予知訓練（KYT）の基礎的な手法は「基礎4ラウンド（R）法」と呼ばれ、4つのラウンドを通し本音での話し合いを進めるものです。その進め方は表28のとおりです。

表28 基礎4ラウンド（R）法の進め方

ラウンド	危険予知訓練の4ラウンド	危険予知訓練の進め方
1R 現状把握	どんな危険がひそんでいるか。	イラストシートの状況の中にひそむ危険を発見し、危険要因とその要因が引き起こす現象を想定して、出し合い、チームのみんなで共有する。
2R 本質追究	これが危険のポイント。	発見した危険のうち、これが重要だと思われる危険を把握して○印、さらにみんなの合意で絞り込み、◎とアンダーラインを付け「危険のポイント」とし、指差し唱和で確認する。
3R 対策樹立	あなたならどうする。	◎印を付けた危険のポイントを解決するには、どうしたら良いかを考え、具体的な対策案を出し合う。
4R 目標設定	私たちはこうする。	対策の中からみんなの合意で絞り込み、※印を付け「重点項目」とし、それを実践するための「チーム行動目標」を設定し、指差し唱和で確認する。

2 外国人労働者を交えて行う危険予知訓練（KYT）の留意点

1 意義

外国人労働者の安全・衛生に対する意識は、定常の作業の中で養うことは難しいともいわれています。

その観点からいえば、危険要因を探し出し、議論を通じて解決策を明らかにする危険予知訓練（KYT）は、「ルールを理解しているのか、理解していないのか」「理解はしているが、ルールを守っていないのか」などについて確認できる場面ともいえます。その意味から、日本人だけで行う危険予知訓練（KYT）以上に、本音での話し合いが大切です。

また、危険に関する認識について、外国人と日本人とでは異なるとの研究結果も発表されています。それを踏まえれば、危険予知訓練（KYT）は、外国人の危険に関する認識を把握し、正しい安全・衛生に即した作業行動へ導く機会といえるでしょう。

2 留意点

(1) イラスト、写真等のトレーニングシート

説明文について、一般の日本語で記載されている例が多いですが、外国人労働者の日本語読解能力を考慮し、やさしい日本語への書き換えや母国語等の併記にも配慮すべきです。

(2) 通訳者の配置

作業場に常時、通訳者を配置することは難しいことですが、月1回程度実施される危険予知訓練（KYT）においては、通訳者を置くことも正確な理解の促進のうえでは効果が大きいものになるでしょう。

(3) 積極的な議論の定着

造船業の技能実習生を受け入れているある事業場においては、月末に各職場で作業長を中心と

する「安全ミーティング」を実施し、他社の災害事例や社内のヒヤリハット事例などを題材に安全のポイントを共有する取組みを行っています。

技能実習生も交え一つの机を囲み、積極的に意見を出し合う場を設定することで安全意識の着実な向上が図られるため、危険予知訓練（KYT）では、このような本音を引き出す取組みが重要とされています。

3 ヒヤリハット報告活動

1 ヒヤリハットとは

1 ヒヤリハット

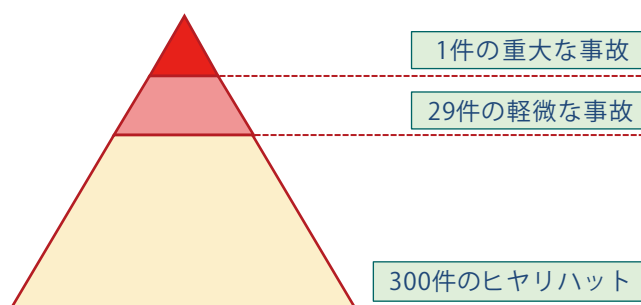
ヒヤリハットとは、重大な事故・災害になりかねない出来事、体験のことを指します。「ヒヤリ」とする体験、「ハット」とした経験。これをつなぎ合わせ「ヒヤリハット」といいます。いい換えれば、ヒヤリハットとは「危険なことが発生したが、幸い災害には至らなかった事象」ともいえるでしょう。さらにいえば「重大な災害や事故に直結する寸前の出来事」ともいえます。このような事故には至らなかったが危険であった事象の積み重ねが、重大な事故につながりかねないことを認識する必要があります（図 14）。

2 ハインリッヒの法則

アメリカの損害保険会社に勤務していたハーバード・ウィリアム・ハインリッヒは、5,000 件以上の事故事例の調査分析を経て、統計に基づき、労働災害における経験則として「1 : 29 : 300」という法則を 1929 年の論文で提唱しました。これを「ハインリッヒの法則」と呼んでいます。1 件の重大事故の背景には 29

件の軽微な事故があり、さらにその背後には 300 件のヒヤリハット事例があるというものです。つまり、ヒヤリハットとは単に事故が起きなかった経験を示すのではなく、その数が多くなれば、軽微とはいえ事故が起き、そして重大事故が発生するリスクが高くなることを示しているといえます（図 14）。

図 14 ハインリッヒの法則



3 ヒヤリハット報告活動

(1) ヒヤリハット報告活動の意義

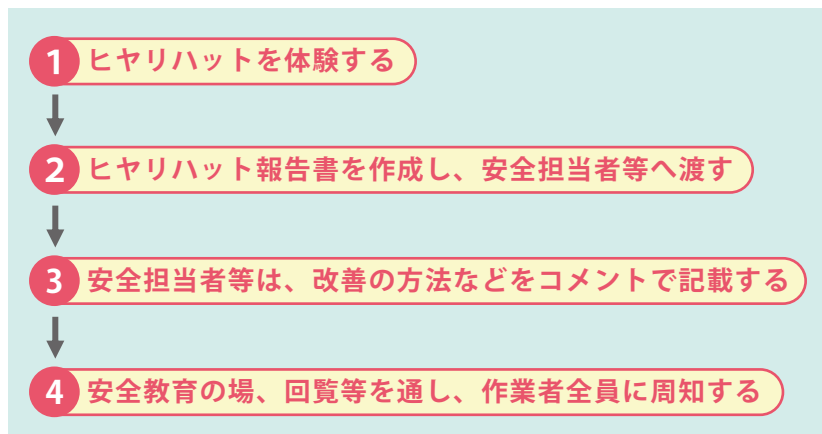
ヒヤリハット報告活動は、この 300 件に相当するヒヤリハット事例を集め、職場にどのような危険があるかを把握し、事前の対策の樹立と危険への認識を深める効果的な方法であり、重大な事故を未然に防ぐ活動です。

ヒヤリハット報告活動は、自身で体験したヒヤリハットを報告する活動ですが、自身が体験したヒヤリハットだけでなく、他の作業者が体験しているのを見たというヒヤリハットや、「こうなるのではないか」と予測したヒヤリハットも有効です。

ここで大切なポイントは、些細と思うことでもためらわずに報告することです。災害の多くは非定常時に発生しており、些細と思えることほど重要な内容を含んでいることがあります。

(2) ヒヤリハット報告活動の流れ

一般的な「ヒヤリハット報告活動」の流れは、次のとおりです。



(3) ヒヤリハット報告活動実施のポイント

◆ヒヤリハット経験の報告

記憶は時間とともに薄れます。発生したタイミングで、または終業時まで所定の用紙で報告することを周知します。

◆報告者の責任は追及しない

ヒヤリハットは不安全な行動でも発生するので、報告者の責任を追及せず、安全活動のみの使用を徹底します。そうしないと報告が出てこないことになりかねません。

◆ヒヤリハットを改善に活かす

報告しても改善が行われなければ、参加者の動機付けにも悪影響が及びます。根本原因を把握し、早期の対策を行うことが重要です。

◆ヒヤリハット情報の共有

ヒヤリハット情報は、同種の作業を行っている人に早期に知らせ、再び同じことが繰り返されないようにします。

2 外国人労働者のヒヤリハット報告活動

ヒヤリハット報告活動は、職場にある危険を把握するための手法でもあります。外国人労働者にとっては、次のような意味も持っているといわれています。

①職場に潜む危険の認識

日本の作業場の状況について、初めて見聞し、経験する外国人労働者に対し、職場内にどのような危険があるかを、分かりやすく認識させることができます。

②危険感受性の向上

ヒヤリハット報告活動を行う中で、自らの活動に加え、同僚の報告を読んだりする経験を通し、

危険感受性を高めることにつながっていきます。

③危険予知訓練（KYT）との連動

日常のヒヤリハット報告活動で蓄積された情報を、危険予知訓練（KYT）に活用することにより、自身が体験したヒヤリハットの持つ意味をさらに深く理解することにつながっていきます。

3 ヒヤリハットの事例

厚生労働省の「職場のあんぜんサイト」には2,500件を超える災害事例、様々な場面で発生するヒヤリハット事例422件を事故の型別に分類してイラスト付きで紹介しています。業種や事故の型などで検索することができますので、危険予知訓練（KYT）で取り上げたい事例を検索し、報告のあったヒヤリハットと類似の事例を引用して改善策の検討を行ったり、添付のイラストを教材として用いたりすることも有効でしょう。

▶職場のあんぜんサイト「ヒヤリ・ハット事例」：<https://anzeninfo.mhlw.go.jp/hiyari/anrdh00.htm>

災害事例

（職場のあんぜんサイトの事例から）

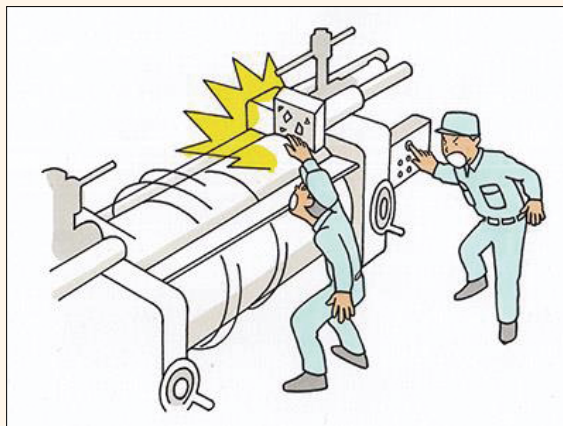
ロール機を清掃する際、運転停止操作後の惰性で回転中のローラーに、手の指が巻き込まれた事例

発生状況

被災者は、ゴム成形用のロール機の清掃を行っていた。同僚が、停止スイッチを押したことを確認した後、ローラー上部のゴム寄せと呼ばれる部品に付着したゴムを取ろうと手を伸ばしたところ、惰性で回転中のローラーに手が巻き込まれ、手の指を切断した。

尚、当該ロール機には急停止機構が設置されていたが、急停止機構は常に使用することはなく、通常の機械停止スイッチで動力を切断した後も20秒程度、ローラーは惰性で回転していた。

▶添付のイラスト



原因

この災害の原因としては、次のようなことが考えられる。

- ① 対向するローラーの隙間にはさまれる危険に対する、安全カバーや安全柵がなかったこと。
- ② ローラーが完全に停止したことを確認せず、回転部分であるローラーに手を入れたこと。
- ③ 急停止装置を使用せず、通常の運転停止操作を行ったため、清掃作業開始時に、ローラーが惰性で動いていたこと。
- ④ 安全教育が十分でなかったこと。

対策

類似災害の防止のためには、次のような対策の徹底が必要である。

- ① 対向するローラーの隙間に、安全カバー若しくは安全柵を設置すること。
- ② 危険個所に身体の一部または全部を入れる場合には機械を完全に停止させ、不意に作動することがないようにすること。
- ③ 清掃、調整等のためにロール機を停止させる際は、急停止機構を作動させ、急停止機構の停止操作により直ちに機械が停止するように、作業手順を変更すること。
- ④ ヒューマンエラーに留意したフェールセーフな仕組みを構築し、非定常作業を含んだ作業標準を作成し、必ず守るべき事項を明文化し労働者に周知、徹底すること。

4 ツールボックスミーティング

1 ツールボックスミーティング（TBM）とは

1 ツールボックスミーティング（TBM）の意味

ツールボックスミーティング（TBM）とは、職場で行う作業の打ち合わせのことです。「ツールボックス（道具箱）」の近くで行われるため、このように呼ばれています。ミーティング（打ち合わせ）とされていますが、何のミーティングかといえば、その本質は「危険予知活動」です。

建設業や造船業などで広く取り組まれています。これは毎日の作業場所や作業内容が変化していることから、作業開始前の、その日の状況等の確認が重要な意味を持つことによるものです。

2 ツールボックスミーティング（TBM）の流れ

一般的には、朝の作業開始前に5分から10分程度の時間を使って行われます。必要に応じて、昼食後の作業再開時や作業の切替え時に行うこともあります。職長が中心になって、その日の作業範囲、段取り、分担などを明らかにし、全員で安全衛生のポイントなどを確認します。

3 ツールボックスミーティング（TBM）の具体的な進め方

1 作業内容の確認

その日の作業内容を確認し、分担等の担当者を明確にします。
ツールボックスミーティング（TBM）の目的は「危険ポイントの回避」です。ここで、作業内容を詳細に確認し、情報を共有していく中で、危険ポイントを浮き彫りにしていきます。

2 危険ポイントの確認

作業内容の確認を終えたら、危険なポイントを確認します。危険なポイントが分からなければ、対策の立てようがありません。日々変化する職場で、その日の作業において何が危険かを話し合います。

3 事故を発生させない方法の確認

危険ポイントが明らかになったら、事故を起こさないための方法を話し合います。この方法については、抽象的な対策ではなく具体的な方法を考えます。
事故を発生させないために、作業者の行動を変えなければならない場合もあります。どのように行動を変えるのかを、具体的に示し合うことを念頭に置き進めましょう。

2 外国人労働者とツールボックスミーティング（TBM）

1 チームの中に日本人労働者と外国人労働者が混在する場合

作業開始前のツールボックスミーティング（TBM）の実施の際に、「ボード」を使用するケースが多く見られます。

ある作業現場では、「本日の KY 活動〔注：危険予知活動〕表」と上段に記載された、通称「KY ボード」に作業者の名前を記入し、「危険のポイント」欄、「対策のポイント」欄を設けます。全員で作業内容を確認した後、各作業者が自分の作業における危険と対策を記入したうえで発表する、ツールボックスミーティング（TBM）に取り組んでいます。

日本語に慣れない外国人労働者は、当初はローマ字で記入する人も見られますが、多くはひらがなを使用し、漢字で記入する人も出てきます。各自の記入内容に応じて、職長が一言ずつコメントを記入し、KY 活動を通して、日本語能力の向上につながっている事例といえるでしょう。

来日してすぐに、この毎日の KY 活動に参加していく中で、早く日本語を習得し、半年くらい経つと日本語での KY 活動への参加も、何ら問題なくなるという例も多く見られます。

2 チームの多くのメンバーが外国人労働者である場合

技能実習生を迎え入れる企業では、同一国籍の外国人労働者を多く雇用することとなるケースがあります。このような場合、作業現場でのチームには在日経験の長い外国人労働者と経験の浅い外国人労働者を混在させ、経験の長いメンバーを通訳兼用として使うことが多く認められます。

その際、ツールボックスミーティング（TBM）においても、職長は日本語で進めますが、経験の長いメンバーが双方の通訳者となり、危険のポイント、対策などを確認していきます。外国人労働者にしてみると母国語でのミーティングになるので、意思疎通、理解の深さという面においては有効な方法といえるでしょう。ただ、このような方法では外国人労働者が経験の長いメンバーに頼り、なかなか日本語を覚えてくれないという問題が生じやすく、別途、対策を講じていく必要が出てきます。

図 15 「見える」安全活動コンクール優良事例で紹介されたイビデン（株）の例

過去のミスを繰り返さないために



資料出所：令和2年度「見える」安全活動コンクール優良事例



1 4S (5S) 活動と外国人労働者

4S (5S) 活動とは、安全で、健康な職場づくり、そして生産性の向上を目指す活動で、整理 (Seiri)、整頓 (Seiton)、清掃 (Seiso)、清潔 (Seiketsu) の頭文字を取ったもので、躰 (Shitsuke) を加えて5Sとする場合もあります。

この4S (5S) 活動は、日本独自に進化してきたもので、外国人労働者には馴染みがないものです。そのため、その意義をきちんと説明し、理解してもらうことが重要です。特に、一見、自分の業務内容と関係ないように見える側面もありますので、この4S (5S) も重要な自身の業務であることを理解、納得してもらいましょう。

① 整 理

「整理」は、必要な物と不要な物を区分し、不要・不急な物を取り除くことです。^い要るもの、要らないものに分けるためには、何らかの判断基準が必要になります。現場の作業方法では必要と認められていても、その場所にその物が必要か、それだけの量が必要かなどの改善の余地がないかを検討し、より良い方法が見つければ、それを新しい判断の基準、すなわち作業標準として規定することができます。

② 整 頓

「整頓」は、必要な物を、決められた場所に、決められた量だけ、いつでも使える状態に、容易に取り出せるようにしておくことです。工具・用具のみならず資材・材料を探す無駄を無くすることができます。安全に配慮した置き方をすることが大事です。

③ 清 掃

「清掃」は、ゴミ、ほこり、かす、くず等を取り除き、油や溶剤などで隅々まできれいに清掃し、仕事をやりやすく、問題点が分かるようにすることです。転倒などの災害を防ぐことにも有用です。機械設備にゴミやかす等が付着していると製品に影響が出たり、機械に不具合が発生することも懸念されます。

④ 清 潔

「清潔」は、職場や機械、用具などのゴミや汚れをきれいに取って清掃した状態を続けることです。そして作業員自身も身体、服装、身の回りを汚れの無い状態にしておくことです。

⑤ 躰 (しつけ)

「躰 (しつけ)」は、決めたこと、教わったことを必ず守るように指導することです。挨拶や言葉づかい、話し方、服装のほか、作業標準を守る、物を定められた位置に置く、機械機器は決められた方法で取扱い操作するなどの仕事の手順を教育することを含みます。「外国人労働者が職場のルールを守ってくれない」という声をよく聞きますが、5S活動の一環として「躰 (しつけ)」を取り入れ、全体の活動を通してルールを順守する意味を理解させる方法は、相乗効果が

期待できるものです。

4S（5S）とは、職場の仕事に、必要なものだけが置かれ、必要なものがいつも同じ場所があり、必要なものが汚れの無い状態であり、いつ見ても職場がその状態であって、作業者の身体や服装がきれいである、という状態にあるようにする活動のことです。

4S（5S）活動は、職場を単にきれいにするという表面的なことではなく、職場の安全と作業者の健康を守り、生産性を向上させる取組みであって、この好ましい状態を維持することです。

2 4S（5S）活動の効果

①労働災害の予防

4S（5S）活動の最大の目的は、労災（労働災害）の防止にあります。労働者は業務中に負傷したり、病気になったりすることがあります。最悪の場合には死亡事故も現実には発生しています。

こうした労働災害の原因の一つに、「作業環境」が挙げられます。4S（5S）活動を展開していく中で、職場の作業環境の改善を図り、労災の発生につながるリスクを低減していくことが期待できます。

②作業環境の効率化

4S（5S）活動を実施することにより、作業場内に不要な物が置かれることがなくなり、作業動線等の改善が図られることとなります。作業に必要な用具等を探す時間を減らすことにもなり、作業時間等の短縮にもつながります。

③労働環境の向上

4S（5S）活動により職場環境が安全化することによって、労働環境そのものが改善されることとなります。煩雑で汚れた職場と、整理整頓がなされたきれいな職場とでは、心身にわたる健康管理の面からも、労働衛生の面からも大きな相違があり、労働者の勤労意欲の維持向上にも大切な観点です。

3 4S（5S）活動の推進手順

1 事前準備

↓ 4S（5S）対象の現状を確認し、解決したい課題を明らかにし、実施計画を策定します。

2 管理対象のリストアップ

↓ 使用頻度や必要性から、必要品、不要品、不急品に分類します。

3 不急品、不要品への対応

↓ 不急品を保管場所に移し、不要品については廃棄・保管・転用などの処分方法を決めます。

4 管理対象物の整頓の実施

↓ 必要品の置き場所・置き方のルールを定め、決められた場所に移します。
必要な物が正常な状態で、いつでも使用できるように維持します。
「場所表示」「位置表示」「品目表示」などの表示を徹底します。

5 清掃の推進

↓ 日常的、定期的な清掃のルールを定め、それを実施することにより、職場・仕事・設備等に関心を持たせ、これらを大切にする心を涵養します。

6 清潔の推進

定期点検や自主点検などにより、整理、整頓、清掃を習慣付け、職場の改善を継続します。

4 4S（5S）のチェックポイント

上記の4S（5S）活動の実施に当たり、ポイントとなる点を下記にまとめました。

このチェックポイントを踏まえ、具体的に進めることが重要です。

1 整 理

- ☐ ① 不要な物の廃棄基準はあるか
- ☐ ② 整理を推進する責任者は選任されているか
- ☐ ③ その責任者は定期的に職場巡視をしているか
- ☐ ④ 整理の担当区分が定められているか
- ☐ ⑤ 整理のためのチェックリストは作成されているか
- ☐ ⑥ 廃棄基準等の見直しなどの検討会は行われているか

2 整 頓

- ☐ ① 物の置き場所は定められているか
- ☐ ② その置き場所毎に置く物の種類や数量が定められているか
- ☐ ③ 置き場所毎に責任者が選任されているか
- ☐ ④ 置き場所には適切な置き方が表示されているか
- ☐ ⑤ 必要な物はすぐに見つかる状態になっているか

- ☐ ⑥ 通路や階段に物が置かれていないか
- ☐ ⑦ 整頓のための検討が行われているか

3 清 掃

- ☐ ① 作業場の大掃除はなされているか
- ☐ ② 日常の掃除は行われているか
- ☐ ③ 清掃の各人の受け持ち区域が定められているか
- ☐ ④ 汚れやほこりの発生源対策が行われているか
- ☐ ⑤ 作業場にゴミ箱が置かれているか
- ☐ ⑥ 清掃状態の評価のためのチェックリストが作成されているか
- ☐ ⑦ 清掃を推進する体制が整備されているか

4 清 潔

- ☐ ① 作業場が見た目で清潔な状態となっているか
- ☐ ② 疾病やケガが発生するようなところはないか
- ☐ ③ 中毒が発生するようなところはないか
- ☐ ④ 作業場が汚染されていないか
- ☐ ⑤ 作業者の服装などは清潔な状態となっているか
- ☐ ⑥ 個人用の保護具は清潔に保たれているか

参考 「5S」の理解を助ける動画ツール

愛知県の社会活動推進課多文化共生推進室が作成した「新たに来日した外国人就労者に対する早期適応研修 カリキュラム」には「働く／ルール」の章を設け、その中に「5S」の解説とともに理解を助けるための動画を提供しています。紙教材だけではイメージしにくい事柄を理解する一助になるでしょう。

▶ 愛知県の「新たに来日した外国人就労者に対する早期適応研修 カリキュラム」
<https://www.pref.aichi.jp/soshiki/tabunka/soukitekioucurriculum.html>

第6章 健康管理

1 健康診断

1 外国人の健康診断に当たっての一般的な注意点

日本公衆衛生協会が発刊している『保健行政窓口のための外国人对応の手引き 第2.1版』（2022年3月小改訂）（https://www.phcd.jp/02/t_gaikoku/pdf/tmp01.pdf?202204）には次のような記述があります。健康診断をはじめとする健康管理を行ううえで注意する必要があります。

宗教上の特有の習慣やタブーに気を付けましょう

それぞれの宗教でタブーとされていることがあります。こちらが気づかずに対象者が不快に感じることをしないように、心を配りましょう。例えば、ヒンズー教やイスラム教では、左手は生来不浄の手とされ、どれほどきれいに洗っても不浄性は消えません。物を差し出すときには右手を使いましょう。また、人間の頭は、宗教によっては神や仏が宿る、国によっては精霊が宿ると考えられているため、ベトナム、タイ、インド、ネパール等々の国の人に対しては、子どもの頭を撫でるなどの行為は避けましょう。イスラム教では、女性は身内以外の男性に肌を見せないように、顔と手足の先以外を覆った服装を着用しています。現地では原則は女性の患者には女性の医療従事者が対応するため、〔健康診断に当たっては、〕可能であれば女性スタッフを手配できるとよいでしょう。無理な場合には本人にその旨を伝えて相談しましょう。夫または保護者に許可を取らねばならない場合もあります。その他、いろいろ分からない時には、対象者に尋ねてください。



西洋医学が受け入れられない場合があります

外国人の中には、西洋医学をあまり信頼しない人もいます。国によってはその土地の伝統医療や様々な代替医療があります。例えばインドネシアでは、風邪のときにルピア硬貨（日本の500円玉ぐらいの大きさ）の縁で背中を上から下まで強く擦り付ける風習があり、背骨に沿ってミミズばれの線が走ったようになりますが、患者は効果があると感じるようです。中国では中国医学が生活に浸透していて西洋医学よりも信頼が厚い場合があり、発熱に対して自国の薬草を投与することもあります。とはいえ、現在世界で主流のマラリア治療の薬も中国の薬草から開発されたという実例もあり、否定することは出来ません。海外の保健医療習慣や文化に関する理解を深めつつ、西洋医学の治療法も受け入れてもらえるよう、説明の仕方を工夫してみましょう。また、成人になるまで採血やレントゲン検査を受けたことがないなど、出身地域の保健医療の事情によっては、検査に不慣れであったり拒否されたりする場合があります。そのような際には、その検査の目的、必要性などを丁寧に説明し、対象者の理解を得ていく対応が必要です。

2 雇入れ時の健康診断（安衛則第 43 条）

1 基本的取扱い

常時使用する労働者を雇い入れる際は、表 29 の項目について健康診断を行わなければなりません。外国人労働者であっても同様です。

ただし、当該労働者が雇入れ 3 か月前に受けた健康診断の結果を証明する資料を提出したときは、当該健康診断項目に限り省略することができます。

なお、「雇入れの際」とは、「雇入れの直前」または「直後」をいいます。

表 29 雇入れ時の健康診断項目

	検査項目		検査項目
1	既往歴及び業務歴の調査	7	肝機能検査
2	自覚症状及び他覚症状の有無の検査	8	血中脂質検査
3	身長、体重、腹囲、視力及び聴力の検査	9	血糖検査
4	胸部エックス線検査	10	尿検査
5	血圧の測定	11	心電図検査
6	貧血検査		

（検査内容の詳細及び留意事項については、表 30 参照）

表 30 雇入れ時の健康診断の検査内容と留意事項等（安衛則第 43 条）

健康診断項目	項目別詳細及び留意事項等
1 既往歴及び業務歴の調査	既往歴：雇入れ時までにかかった疾病を、経時的に調査する。 業務歴：雇入れ時までに従事した主要な業務経歴を調査する。
2 自覚症状及び他覚症状の有無の検査	就業する業務の身体特性を把握するための感覚器、呼吸器、消化器、神経系、皮膚及び運動機能の検査で、労働者の性、年齢、既往歴、問視診等の所見等を総合的に勘案し、医師が項目を選定する。
3 身長、体重、腹囲、視力及び聴力の検査	身長、体重及び視力：特になし 腹囲：立位、軽呼吸時、臍レベルで測定を実施するが、脂肪蓄積が著明で、臍が下方に偏位している場合は、肋骨下縁と前上腸骨棘の midpoint の高さで測定する。また、測定時の労働者のプライバシー確保の観点から、着衣のままの測定（実測時から 1.5cm 減じた値）及び労働者による健診会場での自己測定も可能。 聴力の検査：オーディオメーターを使用して、通常 30dB の音圧の純音を用いて 1000Hz 及び 4000Hz の周波数で、一定の音圧の音が聞こえるかを検査する。なお、検査実施場所の騒音も考慮する。
4 胸部エックス線検査	特になし
5 血圧の測定	特になし
6 貧血検査	血色素量及び赤血球数の検査
7 肝機能検査	①血清グルタミクオキサロアセチクトランスアミナーゼ（GOT） ②血清グルタミクピルビクトランスアミナーゼ（GPT） ③ガンマ-グルタミルトランスぺプチダーゼ（γ-GTP）の検査

健康診断項目		項目別詳細及び留意事項等
8	血中脂質検査	①低比重リポ蛋白コレステロール（LDL コレステロール）の量の検査（評価方法：（ア）フリードワルド式によって総コレステロールから求める方法、（イ）LDL コレステロール直接測定法） ②高比重リポ蛋白コレステロール（HDL コレステロール）の量の検査 ③血清トリグリセライドの量の検査（空腹時の実施が原則であるが、食事摂取後に実施する場合は、その影響を考慮して検査結果を評価する）
9	血糖検査	空腹時血糖または随時血糖（ヘモグロビン A1c 検査を行った場合についても、血糖検査を実施したものとする。また、ヘモグロビン A1c（NGSP 値）を測定せずに随時血糖による血液検査を行う場合は、食直後（食事開始時から 3.5 時間未満）を除いて実施することとする）
10	尿検査	尿中の糖及び蛋白の有無の検査（医師が必要と認めた場合は、「血清クレアチニン検査」の追加が望まれる）
11	心電図検査	安静時の標準 12 誘導心電図を記録する。

■ 2 外国人労働者における雇入れ時の健康診断の重要性

多くの企業においては、外国人労働者が来日し入社した後に、委託している健診機関にて雇入れ時の健康診断を行っているのが一般的だと思います。

外国人労働者の中には、来日前に母国で受診した検査結果を提出する場合があります。また、企業側が現地での健康診断結果を取得し、渡航制限に該当する所見の有無、滞在中の疾病管理の必要性などを確認するケースもあります。

しかし、日本と同様の健康診断制度を持つ国は少なく、健康診断を行っていたとしても血液検査・尿検査、心電図等、検査項目が不足している例が多いのが実情です。

その意味からも、事前に健康診断結果が提出された場合でも、項目を確認のうえ、不足している場合には、来日後、日本の医療機関で不足する法定項目について、雇入れ時の健康診断を受診する必要があります。

外国人技能実習生の多くは開発途上国から来る場合が多く、デング熱やマラリアなど、予想していない病気などに罹患している可能性を排除できません。

外見上は健康そうに見え、また自覚症状がない場合でも、実は結核にかかっていたことが後日、判明したケースもありますので、雇入れ時の健康診断は、必ず実施することが重要です。

(1) 外国生まれの結核患者数の増加状況と雇入れ時等健康診断の持つ意味

平成 30 年 6 月 5 日、厚生労働省健康局結核感染症課から外国人技能実習機構に対して「技能実習生に対する健康診断について（依頼）」（平成 30 年 6 月 5 日付け健感発 0605 第 1 号、巻末資料 216 頁参照）と題する通知が出されました。

これは、国内において、近年外国生まれの結核患者数が増加傾向にあり、平成 28 年に新たに登録された患者数は前年比で 174 人増加し、1,338 人となったこと。特に罹患率の高い国の出生者が日本滞在中に発症するケースが多いこと。また、技能実習生として、罹患率の高いベトナム、中国、フィリピン等の国々からの受入れが多い状況となっていることを挙げ、技能実習生に対する雇入れ時健診項目、定期健診項目に「胸部エックス線検査」が含まれており、上記現状を踏まえ、結核の罹患についても念頭において実施するよう、実習実施機関等への周知を求めたものです。

法定健診項目について必ず実施することは当然ですが、特に結核の罹患率が高い諸国から来日

する外国人労働者について、結核の診断に有効な「胸部エックス線検査」の確実な実施が求められています。

加えて、結核という病気を知ってもらい、有症状時の早期受診の促進とともに、医療費負担について心配して医療機関への受診が遅れたり、治療を中断することがないように、日本の結核医療費公費負担制度についての説明も

丁寧に行うことが必要でしょう。

公益財団法人結核予防会では、外国人技能実習生を受け入れる企業向けパンフレット「企業で役立つ結核の正しい知識」を発刊し、右の項目についてQ&Aによりやさしく解説しています。結核に対する正しい知識を持つよう社内教育の一環として実施することが望まれます。

1. 職場の同僚が結核の治療をしています
2. 日本の結核状況
3. 結核の感染について
4. 結核の発病と治療について
5. 事例
6. まとめ



(2) 入国前結核スクリーニングの現状について

令和2年3月26日に出入国在留管理庁、外務省、厚生労働省の3省庁連名による「入国前結核スクリーニングの実施に関するガイドライン」が示されました（巻末資料217頁参照）。

これは、結核罹患率の高い国の出生者が日本滞在中に結核を発症する例が見受けられることに鑑み、フィリピン、ベトナム、中国、インドネシア、ネパール、ミャンマーの6か国の国籍を有し、中長期滞在者として日本に入国・在留しようとする者については、入国前に現地において日本政府が指定する医療機関等において、結核に罹患していないことを証明する書面の発行を求め、結核に罹患していないことを証明できない者の入国を認めないこととしたものです。

この取扱いは、日本政府が現地の医療機関を指定する等の準備が整った対象国から開始することとされています。しかしながら、令和4年12月時点において、コロナ禍の影響等から未だ医療機関の指定は行われておらず、入国前結核スクリーニングは開始されていません。

当該ガイドラインで示された「外国生まれの結核患者の出生国（2018年）」の状況は表31のとおりですが、スクリーニングが開始されていない現状においては、先に紹介した「雇入れ時の健康診断」の実施は大変に重要な意味を持つものといえます。

表31 外国生まれの結核患者の出生国（2018年）

	フィリピン	ベトナム	中国	インドネシア	ネパール	ミャンマー
出生国割合	20.4%	17.3%	16.4%	10.3%	10.2%	6.1%
日本における患者数	340人	289人	274人	171人	170人	101人

資料出所：「入国前結核スクリーニングの実施に関するガイドライン」（出入国在留管理庁・外務省・厚生労働省、令和2年3月26日付け）

■ 3 短時間勤務の外国人労働者への雇入れ時の健康診断の実施

技能実習生など、複数年にわたり労働することを前提とし、当該事業所に使用される他の労働者と同様の所定労働時間で労働する場合には、当然、雇入れ時の健康診断を受診させる義務があ

ります。

また、外国人留学生や永住権を持つ外国人がパート・アルバイト等の短時間勤務を行う場合にも、次の①及び②のいずれの要件をも満たす場合には、常時使用する労働者となり、雇入れ時の健康診断を実施する必要があります。

常時使用する労働者（①及び②を満たす者）

- ①▶ 期間の定めのない労働契約により使用される者
 - ▶ 期間の定めのある労働契約により使用される者であって、当該契約期間が1年以上である者並びに契約更新により1年以上使用されることが予定されている者及び1年以上引き続き使用されている者
- ② 1週間の労働時間数が当該事業場において同種の業務に従事する通常の労働者の1週間の所定労働時間数の4分の3以上であること

比較する対象が、当該事業場の正社員等ではなく、「同種の業務に従事する通常の労働者」であることに留意してください。

例えば、コンビニエンスストア等で、労働者の多くがパート・アルバイト等の短時間労働者である場合には、ここでいう「通常の労働者」とは短時間労働者になります。

参考

「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律の施行について」（平31.1.30基発0130第1号、職発0130第6号、雇均発0130第1号、開発0130第1号）第3の11（指針「法第15条関係」（4）ト）

3 定期健康診断（安衛則第44条）

1 基本的取扱い

常時使用する労働者に対し、1年以内ごとに1回、表32の項目について定期健康診断を実施する義務があります。

ただし、表32の3、4、6～9、11については、厚生労働大臣が定める基準^{*1}に基づき、医師が必要でないと認めるときは省略することができます。

表32 定期健康診断項目

	検査項目		検査項目
1	既往歴及び業務歴の調査	7	肝機能検査
2	自覚症状及び他覚症状の有無の検査	8	血中脂質検査
3	身長、体重、腹囲、視力及び聴力の検査	9	血糖検査
4	胸部エックス線検査及び喀痰 ^{かたん} 検査	10	尿検査
5	血圧の測定	11	心電図検査
6	貧血検査		

（検査内容の詳細及び留意事項については、表33参照）

*1 「労働安全衛生規則第44条第2項の規定に基づき厚生労働大臣が定める基準」（平10.6.24労働省告示第88号）参照。

表 33 定期健康診断（安衛則第 44 条）の省略基準

健康診断項目 (詳細等は雇入れ時の 健康診断項目参照)		下記基準に該当し、かつ、医師が必要でないと 認めるときは、省略等が可能
1	既往歴及び業務歴の調査	省略不可
2	自覚症状及び他覚症状の有無の検査	省略不可
3	身長、体重、腹囲、視力 及び聴力の検査	身長：20 歳以上の者
		体重：省略不可
		腹囲：下記のいずれかに該当する者 一 40 歳未満の者（35 歳の者を除く） 二 妊娠中の女性その他の者であって、その腹囲が内臓脂肪の蓄積を反映していないと診断された者 三 BMI（体重(kg)÷身長(m)÷身長(m)）が 20 未満である者 四 自ら腹囲を測定し、その値を申告した者（BMI が 22 未満の者に限る）
		視力：省略不可 聴力：45 歳未満の者（35 歳及び 40 歳の者を除く）については、左記以外の医師が適当と認める方法（音叉による検査等）でも可。（聴力の検査自体の省略は不可）
4	胸部エックス線検査及び 喀痰検査	胸部エックス線検査：40 歳未満の者（20 歳、25 歳、30 歳及び 35 歳の者を除く）で、下記のいずれにも該当しない者 一 感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律施行令第 12 条第 1 項第 1 号に掲げる者 二 じん肺法第 8 条第 1 項第 1 号または第 3 号に掲げる者
		喀痰検査：下記のいずれかに該当する者 一 胸部エックス線検査によって病変の発見されない者 二 胸部エックス線検査によって結核発病のおそれがないと診断された者 三 胸部エックス線検査の省略基準に該当する者
5	血圧の測定	省略不可
6	貧血検査	40 歳未満の者（35 歳の者を除く）
7	肝機能検査	40 歳未満の者（35 歳の者を除く）
8	血中脂質検査	40 歳未満の者（35 歳の者を除く）
9	血糖検査	40 歳未満の者（35 歳の者を除く）
10	尿検査	省略不可
11	心電図検査	40 歳未満の者（35 歳の者を除く）

■ 2 外国人労働者における定期健康診断の持つ意味

外国人技能実習生をはじめ、外国人労働者は初めて来日し、出身国との気候や食べ物の違いなどにより体調を崩す人も多く見られます。

また、健康診断を受診する習慣が無い国から来た人もいますし、これら出身国における医療・保険制度の違いや、宗教・文化・習慣の違いから、健康診断が義務付けられていることを理解、納得しないケースもあります。

胸部エックス線検査を含め、健康診断受診に否定的な外国人労働者に対しては、「日本においては法令で受診が義務付けられていること」「健康診断結果は産業医や看護職が管理すること」等を説明し、受診への理解を得ることが、健康管理の観点からも重要です。

■ 3 外国語版健康診断問診票の活用

(1) 外国語版健康診断問診票

令和3年6月22日に厚生労働省の労働衛生課長名の「外国人労働者に対する健康診断問診票の周知（依頼）」と題する周知依頼文書が、医療関係団体等へ発出されました。

内容は、外国人労働者に対する一般定期健康診断が適切に実施されるよう、健診項目のうち会話や文章等で実施される問診について、外国人労働者が内容を正しく理解できるよう13言語^{*2}に翻訳した問診票を作成し、厚生労働省ホームページに公開したというものです。

(2) 外国語版健康診断問診票の活用

各企業においては、特定の医療機関と契約を結び、定期健康診断を実施している例が多いと思われます。

多数の外国人労働者を継続的に使用している企業においては、契約している医療機関より外国語版問診票の送付を受け対応している例が多く見られます。

外国人労働者を雇用している事業場においては、当該外国人労働者が使用する言語が上記13言語に該当する場合には、外国語版の問診票の利用について医療機関と協議し活用することが、適切な定期健康診断の実施につながるものと思われます。

（「一般健康診断問診票（英語版）」（219頁）、「一般健康診断問診票（中国語版）」（222頁）参照）

❁ 4 その他の健康診断

■ 1 特定業務従事者の健康診断（安衛則第45条）

(1) 基本的取扱い

特定業務（表34参照）に従事する労働者に対しては、当該業務に配置替えの際及び6か月以内ごとに1回、定期に、定期健康診断と同一の項目の健康診断を実施しなければなりません。ただし、「検査項目の省略基準」があります（127頁の(2)参照）。

表34 特定業務（安衛則第13条第1項第3号に掲げる業務）

	業 務
イ	多量の高熱物体を取り扱う業務及び著しく暑熱な場所における業務
ロ	多量の低温物体を取り扱う業務及び著しく寒冷な場所における業務
ハ	ラジウム放射線、エックス線その他の有害放射線にさらされる業務
ニ	土石、獣毛等のじんあいまたは粉末を著しく飛散する場所における業務
ホ	異常気圧下における業務
ヘ	さく岩機 ^{ひょう} 、鋳打機等の使用によって、身体に著しい振動を与える業務
ト	重量物の取扱い等重激な業務
チ	ボイラー製造等強烈な騒音を発する場所における業務
リ	坑内における業務
ヌ	深夜業を含む業務

^{*2} 英語、中国語、韓国語、スペイン語、ポルトガル語、インドネシア語、ベトナム語、タガログ語、タイ語、ネパール語、クメール語、ミャンマー語、モンゴル語。

	業 務
ル	水銀、砒素、黄りん、弗化水素酸、塩酸、硝酸、硫酸、青酸、か性アルカリ、石炭酸その他これらに準ずる有害物を取り扱う業務
ヲ	鉛、水銀、クロム、砒素、黄りん、弗化水素、塩素、塩酸、硝酸、亜硫酸、硫酸、一酸化炭素、二硫化炭素、青酸、ベンゼン、アニリンその他これらに準ずる有害物(※)のガス、蒸気または粉じんを発散する場所における業務
ワ	病原体によって汚染のおそれが著しい業務
カ	その他厚生労働大臣が定める業務（未制定）

(※) ヲの「その他これらに準ずる有害物」として、「ホルムアルデヒド」がある。

(具体的な業務内容の詳細については、表 35 参照)

表 35 特定業務の具体的内容

	業 務	具体的業務内容の詳細
イ	多量の高熱物体を取り扱う業務及び著しく暑熱な場所における業務	高熱物体 ：溶融または灼熱させる鉱物、煮沸されている液体等摂氏 100 度以上のもの 著しく暑熱な場所 ：労働者の作業する場所が乾球温度摂氏 40 度以上、湿球温度摂氏 32.5 度以上、黒球寒暖計示度温度摂氏 50 度以上または感覚温度 32.5 度以上
ロ	多量の低温物体を取り扱う業務及び著しく寒冷な場所における業務	低温物体を取り扱う業務 ：液体空気、ドライアイスなどが皮膚に触れまたは触れるおそれのある業務（冷蔵倉庫業、製氷業、冷凍食品製造業における冷蔵庫、貯氷庫、冷凍庫等の内部における業務等） 著しく寒冷な場所 ：乾球温度摂氏等零下 10 度以下の場所（空気の流動が有る作業場は、気流 1m/s 増加毎に乾球温度摂氏 3 度を減じて計算）
ハ	ラジウム放射線、エックス線その他の有害放射線にさらされる業務	ラジウム放射線、エックス線、紫外線を用いる医療・検査業務、可視光線を用いる映写室内の業務、金属土石溶融炉内の監視の業務等 その他の有害放射線 ：赤外線等で強烈なもの及びウラニウム、トリウム等の放射能物質
ニ	土石、獣毛等のじんあひまたは粉末を著しく飛散する場所における業務	空気中に植物性（綿、糸、ぼろ、木炭等）、動物性（毛、骨粉等）、鉱物性（土石、金属等）の粉じんを粒子数 1000 個/cm ³ 以上または 15mg/m ³ 以上含む作業場所（遊離けい石 50% 以上含有の粉じんについては、粒子数 700 個/cm ³ 以上または 10mg/m ³ 以上）における業務
ホ	異常気圧下における業務	①高気圧下における業務 ： ア 潜函工法、潜鐘工法、圧気シールド工法その他の圧気工法による大気圧を超える圧力下の作業室やシャフト等の内部における業務 イ ヘルメット式潜水器、マスク式潜水器その他の潜水器（アクアラング等）を用い、かつ、空気圧縮機もしくは手押しポンプによる送気またはボンベからの給気を受けて行う業務 ②低気圧下における業務 ：海拔 3000m 以上の高山における業務
ヘ	さく岩機、鉋打機械等の使用によって、身体に著しい振動を与える業務	衝程 70mm 以下及び重量 2kg 以下の鉋打機を除く、すべてのさく岩機、鉋打機等を使用する業務
ト	重量物の取扱い等重激な業務	30kg 以上の重量物を労働時間の 30% 以上取り扱う業務及び 20kg 以上の重量物を労働時間の 50% 以上取り扱う業務もしくはこれらに準ずる労働負荷が労働者にかかる業務
チ	ボイラー製造等強烈な騒音を発する場所における業務	等価騒音レベルが 90dB 以上の屋内作業場
リ	坑内における業務	詳細規定なし

業 務		具体的業務内容の詳細
ヌ	深夜業を含む業務	業務の常態として、深夜業（残業時間を含め、午後 10 時から翌朝午前 5 時までに一部でもかかる業務）を 1 週 1 回以上または 1 月に 4 回以上行う業務
ル	水銀、砒素、黄りん、 ^{ふっ} 弗化水素酸、塩酸、硝酸、硫酸、青酸、か性アルカリ、石炭酸その他これらに準ずる有害物を取り扱う業務	これらの物質を製造工程等で直接取り扱う等、直接人体に接触しまたは接触しやすい業務（これらの物質を入れた瓶等の包装等の業務を除く）
ヲ	鉛、水銀、クロム、砒素、黄りん、 ^{ふっ} 弗化水素、塩素、塩酸、硝酸、亜硫酸、硫酸、一酸化炭素、二硫化炭素、青酸、ベンゼン、アニリンその他これらに準ずる有害物のガス、蒸気または粉じんを発生する場所における業務	①作業場の空気中における下記物質のガス、蒸気または粉じんの濃度がカッコ内以上である場所における業務 鉛（0.5mg/m³）、水銀（0.1mg/m³）、クロム（0.5mg/m³）、砒素（1ppm）、黄りん（2ppm）、^{ふっ}弗素（3ppm）、塩素（1ppm）、塩酸（10ppm）、硝酸（40ppm）、亜硫酸（10ppm）、硫酸（5mg/m³）、一酸化炭素（100ppm）、二硫化炭素（20ppm）、青酸（20ppm）、ベンゼン（100ppm）、アニリン（7ppm） ②その他、下記物質のガス、蒸気または粉じんを発生する場所における業務（取扱量が少なく、衛生上有害でない場合を除く） 鉛化合物、水銀化合物（無害のものを除く）、りん化水素、砒素化合物、シアン化合物、クロム化合物、臭素、^{ふっ}弗化水素、硫化水素、硝気（酸化窒素類）、アンモニア、ホルムアルデヒド、エチレンオキシド、エーテル、酢酸アミル、四塩化エタン、テレピン油、芳香族及びその誘導体、高濃度の炭酸ガス
ワ	病原体によって汚染のおそれがある業務	患者の検診及び看護等の業務、動物またはその屍体、獣毛、皮革その他動物性のもの及びばらその他古物を取り扱う業務、湿潤地における業務、伝染病発生地における防疫等の業務

(2) 検査項目の省略基準

特定業務従事者の健康診断項目の省略基準は、次のとおりです。

- ① 胸部エックス線検査及び喀痰検査は 1 年以内ごとに 1 回の定期実施でよい。
- ② 前回の健康診断において、貧血検査、肝機能検査、血中脂質検査、血糖検査及び心電図検査を受け、かつ、医師が必要でないと認めるときは、当該項目のみ省略できる。
- ③ 聴力の検査は省略できないが、前回の健康診断でオーディオメーターを使用して検査を実施した場合は、医師が適当と認める方法に代えることができる。
- ④ その他の省略基準は、定期健康診断と同様（124 頁参照）。

(3) 深夜業を含む業務

深夜とは「午後 10 時から翌朝午前 5 時」までを指します。

業務の常態として、時間外労働を含め、深夜時間帯に一部でもかかる業務を、週に 1 回または月に 4 回以上行う者は「特定業務従事者」に該当し、6 か月に 1 回、健康診断を受診させなければなりません。

ホテル等の宿泊施設、コンビニエンスストア等の小売店、レストラン・居酒屋等の飲食店等、社会福祉施設等、シフトを組み、深夜時間帯に労働者を働かせる事業場においては、日本人労働者、外国人労働者の区別なく 6 か月に 1 回の健康診断が必要となりますので、留意してください。

■ 2 特殊健康診断（安衛法第 66 条第 2 項）

（1）基本的取扱い（安衛法第 66 条第 2 項前段）

安衛法第 66 条第 2 項の規定により、安衛令第 22 条で定める特定の有害な業務に従事する労働者については、当該有害業務に起因する健康障害の状況を把握するため、特別の項目について健康診断を実施しなければなりません（表 36）。

表 36 特殊健康診断の種類と対象義務

特殊健康診断の種類	対象業務等	根拠条文
高気圧業務健康診断	高圧室内業務または潜水業務	高圧則第 38 条
電離放射線健康診断	エックス線、その他の電離放射線にさらされる業務	電離則第 56 条
除染等電離放射線健康診断	除染等業務	除染電離則第 20 条
鉛健康診断	鉛等を取り扱う業務	鉛則第 53 条
四アルキル鉛健康診断	四アルキル鉛の製造、混入、取扱いの業務	四アルキル則第 22 条
有機溶剤等健康診断	屋内作業場等（第 3 種有機溶剤は、タンク等の内部に限る）における有機溶剤業務	有機則第 29 条
特定化学物質健康診断	1. 安衛令第 22 条第 1 項第 3 号の業務（石綿等を取り扱い、または試験研究のため製造する業務を除く） 2. 安衛令第 22 条第 2 項に掲げる物（石綿等を除く）を過去に製造し、または取り扱っていたことのある労働者で現に使用しているもの	特化則第 39 条 同則別表第 3、第 4
石綿健康診断	1. 石綿等の取扱い、または試験研究のための製造に伴い石綿の粉じんを発散する場所における業務 2. 過去に石綿等を製造、または取扱いに伴い石綿の粉じんを発散する場所における業務に従事させたことのある労働者で現に使用しているもの	石綿則第 40 条

（2）基本的取扱い（安衛法第 66 条第 2 項後段）

安衛法第 66 条第 2 項は、有害業務に従事する労働者に対する健康診断を規定したのですが、2 種類で構成されています。

その一つは、前段における「常時使用する労働者」に関してですが、2 つ目は後段の規定で「常時従事させたことのある労働者で、現在、在籍して他の業務に就いている者」に対して実施する健康診断についてです。

この 2 つの健康診断を整理すると、表 37 のようになります。

表 37 当該業務に現に従事する者と過去に従事していた在籍者に対する特殊健康診断

	有害業務に現に従事する労働者に対して 実施する特殊健康診断 (安衛法第 66 条第 2 項前段)	有害業務に過去に従事していた労働者 に対して実施する特殊健康診断 (安衛法第 66 条第 2 項後段)
対象者	常時使用する労働者で、現に当該業務に従事しているもの	常時従事させたことのある労働者で、現在、 在籍して他の業務に就いているもの
対象業務等	①安衛令第 22 条第 1 項で定める有害業務 ②業務の種類は、個別の特別規則で規定 ③慢性中毒や健康障害の早期発見	①安衛令第 22 条第 2 項で列挙されている有害 な個別の物質に係る業務 ②がん等の晩発性の健康障害発生が懸念され る物質に係る業務
特殊健康診断の 実施	①雇入れの際 ②当該作業に配置替えの際 ③その後も 6 か月以内ごとに 1 回、定期に実施 ④四アルキル鉛業務は、3 か月以内ごとに 1 回、定期に実施	6 か月以内ごとに 1 回、定期に実施
健康診断項目 の詳細	高圧則第 38 条、有機則第 29 条、鉛則第 53 条、四アルキル則第 22 条、特化則第 39 条及 び別表第 3、電離則第 56 条、除染則第 20 条、 石綿則第 40 条	特化則第 39 条及び別表第 3 石綿則第 40 条
安衛則に基づく 一般健康診断	特殊健康診断と併せて安衛則第 45 条に基づく、 6 か月以内ごとに 1 回、定期に受診する特定 業務従事者の健康診断の実施	特殊健康診断と併せて安衛則第 44 条に基づく、 1 年以内ごとに 1 回、定期に受診する一般の 定期健康診断の実施

注 1 「安衛法第 66 条第 2 項後段の健康診断」の対象である石綿、ベンジジン、ペリリウム、オルトートルイジン等の物質に係る業務従事者は、離職の際または離職の後に一定の要件に該当する場合には、「健康管理手帳制度」（安衛法第 67 条）に基づき国が実施する健康診断の対象者となります。

注 2 特化則に基づく特殊健康診断項目は、特化則別表第 3 において、個々の物質ごとに規定されています。なお、特別有機溶剤と有機溶剤との含有率が重量の 5% を超える場合には、有機則に定める特殊健康診断項目について健康診断が必要です。

注 3 有機則では、特に特殊健康診断項目として、キシレン、トルエン等について代謝物の量の検査が義務付けられています（有機則第 29 条第 3 項、有機則別表）。

■ 3 給食従業員の検便（安衛則第 47 条）

安衛則第 47 条で、事業場に附属する食堂または炊事場における給食の業務に従事する労働者に対して、その雇入れの際または当該業務への配置替えの際に、検便による健康診断（伝染病保菌者発見のための細菌学的検査）を行うことが規定されています。

外国人労働者を当該業務に従事させる場合には、習慣の違いによるトラブルを防止する観点からも、検便による健康診断が法令により定められていることを丁寧に説明し、理解を得たうえで行うことに留意しましょう。

■ 4 歯科医師による健康診断（安衛則第 48 条）

安衛則第 48 条では、事業者に対し、塩酸、硝酸、硫酸、亜硫酸、^{ふっ}弗化水素、黄りんその他「歯」または「歯の支持組織」に有害な物のガス、蒸気または粉じんを発散する場所における業務に常時従事する労働者に対して、その雇入れの際、当該業務への配置替えの際及び当該業務に就いた後 6 か月以内ごとに 1 回、定期的に、歯科医師による健康診断を実施することを義務付けています。

■ 5 行政指導による特殊健康診断（指導勧奨）

法令で定められた健康診断以外にも、健康障害を発症するおそれのある 29 種類の有害業務については、それぞれ特殊健康診断を実施することが勧奨（行政指導）されています。

主なものに「情報機器作業（VDT 作業）」「重量物取扱作業、介護作業等腰部に著しい負担のかかる作業」「振動工具の取扱業務」「騒音作業」などがありますが、健康診断項目等の詳細については、それぞれ指針・通達で示されています。

5 健康診断の費用負担等

■ 1 健康診断の費用負担

安衛法第 66 条第 1 項から第 4 項の規定で「雇入れ時健康診断」「定期健康診断」「特定業務健康診断」及び「特殊健康診断」の実施が定められています。

厚生労働省は、安衛法によって事業者健康診断の実施を義務付けている以上、健康診断の費用については、当然、事業者が負担すべきものと示しています（昭 47.9.18 基発第 602 号参照）。

■ 2 健康診断の受診に要した時間の賃金

多くの企業では、健康診断を就業時間中に行っているケースが多いようです。

この点について厚生労働省では、「定期健康診断」と「特定業務健康診断及び特殊健康診断」に分けて示しています（昭 47.9.18 基発第 602 号参照）。

定期健康診断については「一般的な健康の確保をはかることを目的として事業者健康診断にその実施義務を課したもの」であるとして、業務遂行との関連で行われるものではないので、その受診に要した時間の取扱いについては「労使協議して決めるべきもの」としています。ただ、労働者の健康が事業の円滑な運営に不可欠な条件であるとして「要した時間の賃金を支払うのが望ましい」としています。

これに対し、「特定の有害な業務に従事する労働者について行われる健康診断」については、「事業の遂行にからんで当然実施されなければならない」ものであるとし、「所定労働時間内に行われるのが原則」としたうえで、「時間外に行われた場合には、当然割増賃金を支払わなければならない」としています。

6 健康診断実施後の管理

■ 1 健康診断実施後の管理

健康診断は実施することが目的ではなく、実施した結果を踏まえ、必要な事後措置を講じて健康の保持・増進を図ることが重要です。

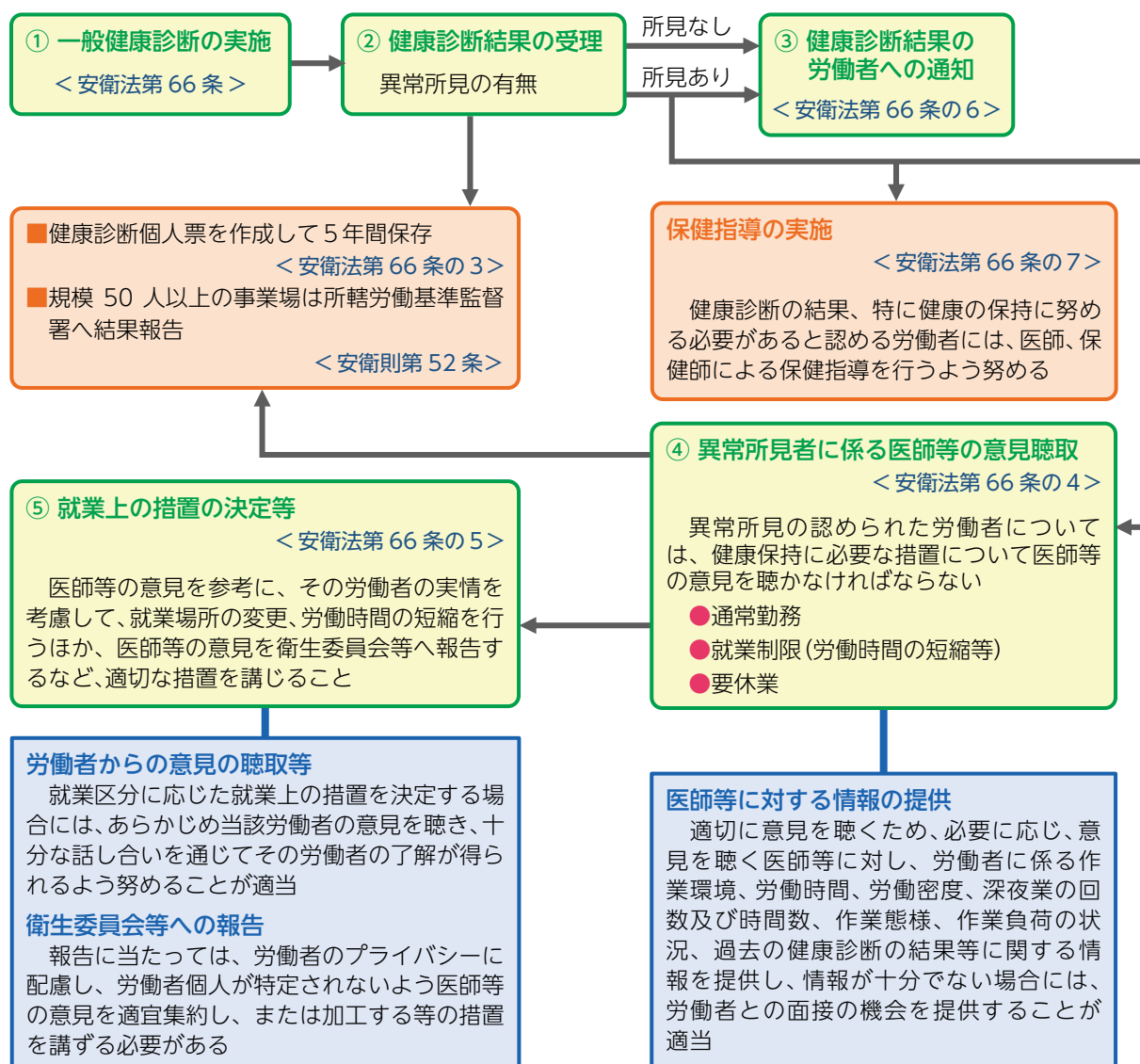
このため安衛法では、健康診断の結果について医師等から意見を聴取すること（安衛法第 66 条の 4）、聴取した医師の意見を踏まえ、必要があると認めるときは、労働者の実情を考慮して、就業場所の変更等の措置をとること（安衛法第 66 条の 5）、健康診断の結果を労働者に通知すること（安衛法第 66 条の 6）、健康診断の結果、特に健康の保持に努める必要があると認める労働者に対し、保健指導を行うよう努めること（安衛法第 66 条の 7）など、健康診断実施後の措置が規定されています。

また、事後措置については、「健康診断結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針」（平 8.10.1 健康診断措置指針公示第1号、改正：平 29.4.14 同公示第9号）が示されています。

■ 2 一般健康診断と事後措置の流れ

一般健康診断とその後の流れを図示すると、図 16 のとおりとなります。

図 16 一般健康診断と事後措置



■ 3 外国人労働者への健康診断結果の通知

(1) 2 か国語併記の文例集を使用している例

健康診断結果通知は、健康診断を実施した医療機関が日本語で作成する例がほとんどです。

このような中、技能実習生を多く使用する製造業のある工場では、工場内診療所に勤務する保健師が中心となって産業医、総務スタッフ等で、日本語と外国人労働者の母国語からなる「2 か国語併記の文例集」を作成、活用している事例があります。

この事例では、保健指導、診療、健康診断結果通知等で使用する言葉や文章から使用頻度の高

いものを抽出し、外国人通訳者に翻訳を依頼し、2か国語併記の文例集を作成しています。文例集を使用することで、短時間で、より正確なコミュニケーションを図れるようになり、また、その後何度も改訂を繰り返す中で、さらに使いやすいものに変わっていったといいます。そして、健康診断結果通知については、対面で行う際にこの文例集を使用して説明しています。

多くの場合は十分に内容を伝えることができますが、健康診断結果の内容によっては、十分な理解が得られないケースもあります。上記のケースは、そのような場合に日本語で「保健指導箋」を作成し、外国人通訳者に翻訳を依頼し、より正確な情報提供ができるようになった事例です。

文例集に収められた用語等の例

- ▶ 検査結果は、正常範囲まで良くなっています。
- ▶ 検査結果は、少し良くなっています。
- ▶ 検査結果は、前の検査とあまり変わりがありません。
- ▶ 検査結果が、少し悪くなっています。
- ▶ 検査結果が、かなり悪くなっています。
- ▶ 今回の検査結果には、異状はありませんでした。
- ▶ お酒を控えてください。
- ▶ 1か月後に再検査を受けてください。
- ▶ コレステロールの検査
- ▶ 肝機能の検査

(2) 英語版の結果通知を発行している等の例

英語を母国語とする外国人労働者を多く使用しているある企業では、健康診断結果通知について、英語版を希望する労働者から「英語版通知希望」の書類を健康診断当日に提出してもらい、希望した労働者には英訳の結果通知書が発行されるようにしている例もあります。

また、健康診断結果通知は日本語で作成されていますが、事後措置として保健指導が必要な労働者への説明については、通訳者を同席させるなどの措置を講じて正確に理解させ、必要な事後措置をとらせることが求められます。

2

面接指導及び心理的な負担の程度を把握するための検査等

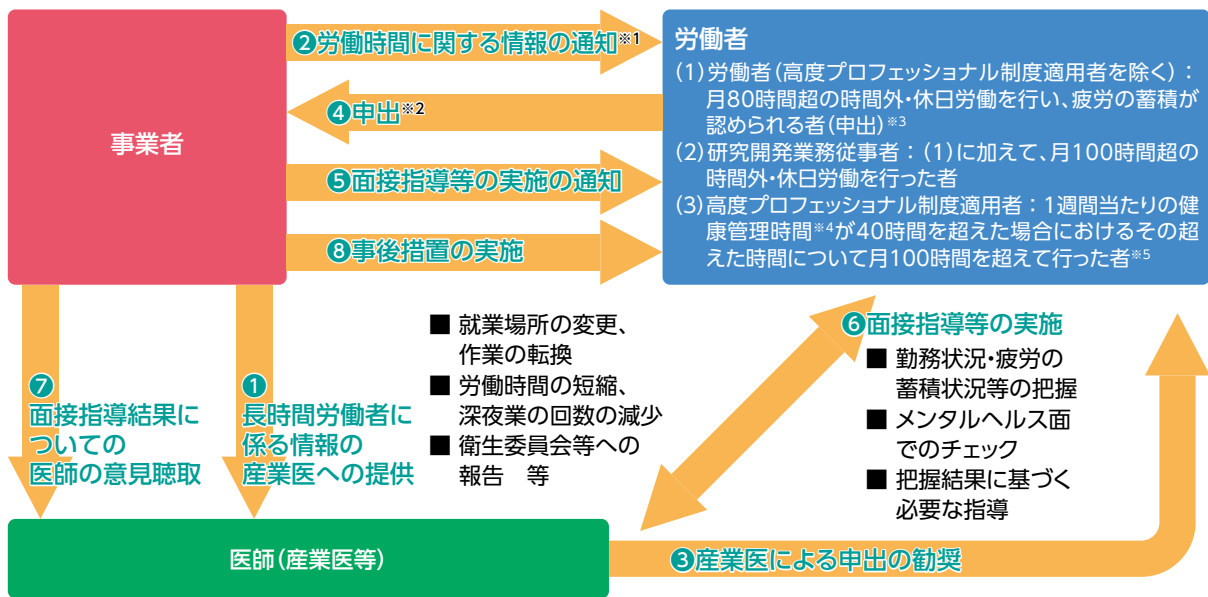
1 長時間労働者への面接指導制度

1 長時間労働者への面接指導制度の概要

長時間にわたる過重な労働は、疲労の蓄積をもたらす最も重要な要因と考えられ、時間外・休日労働時間（休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間をいいます。以下同じ。）が1月当たり45時間を超えて長くなるほど、業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が強まるとの医学的知見が得られています。

過重労働による健康障害防止のためには、時間外・休日労働の削減、年次有給休暇の取得促進等のほか、事業場における健康管理体制の整備、健康診断の実施等の労働者の健康管理に係る措置の徹底が重要です。また、やむを得ず長時間にわたる時間外・休日労働を行わせた労働者に対しては、医師による面接指導等を実施し、適切な事後措置を講じることが義務付けられています（安衛法第66条の8）（図17、図18）。

図 17 面接指導の流れ



※ 1 時間外・休日労働時間が月 80 時間を超えた労働者が対象。

※ 2 月 100 時間超の時間外・休日労働を行った研究開発業務従事者、高度プロフェッショナル制度適用者については、面接指導実施の申出がなくても対象。

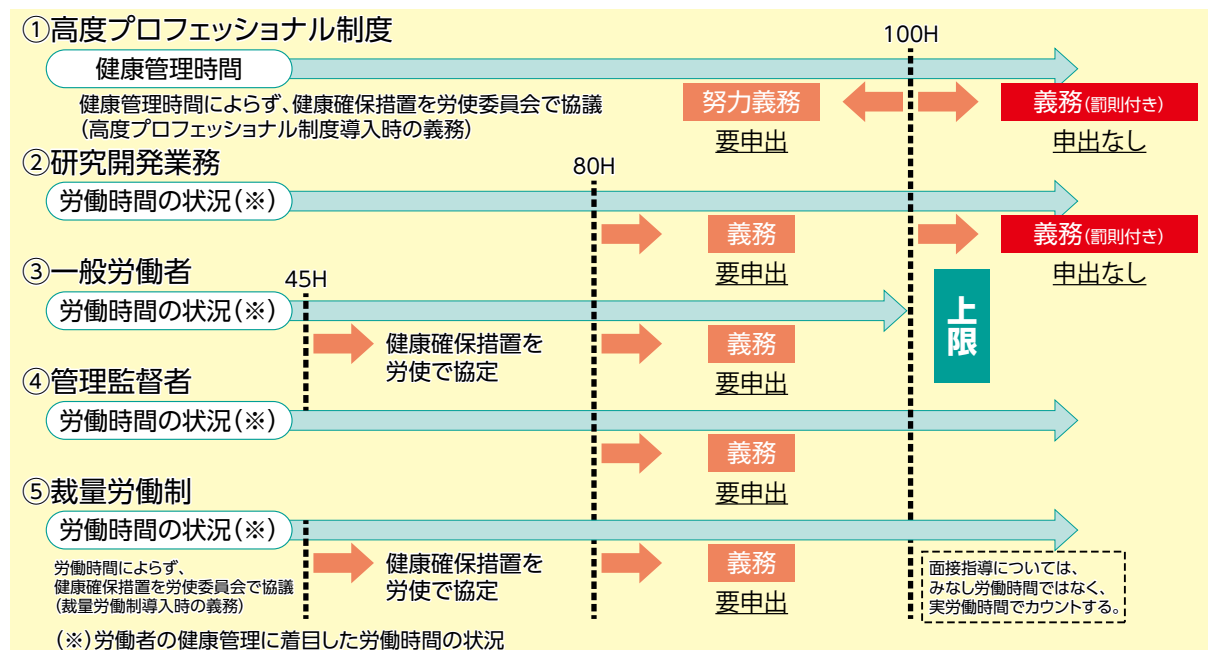
※ 3 月 80 時間超の時間外・休日労働を行った者については、申出がない場合でも面接指導を実施するよう努める。月 45 時間超の時間外・休日労働で健康への配慮が必要と認めた者については、面接指導等の措置を講ずることが望ましい。

※ 4 対象業務に従事する対象労働者の健康管理を行うために当該対象労働者が事業場内にいた時間（労使委員会が厚生労働省令で定める労働時間以外の時間を除くことを決議したときは、当該決議に係る時間を除いた時間）と事業場外において労働した時間との合計の時間。

※ 5 1 週間当たりの健康管理時間が、40 時間を超えた場合におけるその超えた時間について、1 月当たり 100 時間を超えない高度プロフェッショナル制度適用者であって、申出を行った者については、医師による面接指導を実施するよう努める。

資料出所：厚生労働省パンフレット「過重労働による健康障害を防ぐために」

図 18 各労働時間制度に係る医師の面接指導の要件



資料出所：厚生労働省パンフレット「過重労働による健康障害を防ぐために」

■ 2 外国人労働者と面接指導

外国人労働者であっても、当然にこの「長時間労働者への面接指導制度」の適用はあります。

「時間外・休日労働に関する協定（36 協定）」の範囲内であっても、前頁の図 16 に記載の「労働者(1)(2)(3)」に該当した場合には、医師による面接指導の実施が必要となります。

外国人労働者の中には、母国の家族への送金や、借り入れた来日の際の費用の返済等のために、割増賃金を目的とし、時間外・休日労働を希望する人もいます。

しかし、時間外・休日労働は 36 協定の範囲内で行うことは当然であり、範囲内であったとしても長時間労働の削減に努めることが「過労死等」の防止につながります。

そのうえで、面接指導の対象となった外国人労働者が発生した場合には、医師による面接指導を実施してください。

● 2 心理的な負担の程度を把握するための検査等（ストレスチェック制度）

■ 1 ストレスチェック制度の概要

仕事や職業生活に関して強い不安、悩みまたはストレスを感じている労働者が 5 割を超える状況にあり、事業場においてより積極的に心の健康の保持増進を図るため、厚生労働省は「労働者の心の健康の保持増進のための指針」（平 18.3.31 健康保持増進のための指針公示第 3 号。以下「メンタルヘルス指針」といいます。）を公表し、事業場におけるメンタルヘルスケアの実施を促進してきたところです。

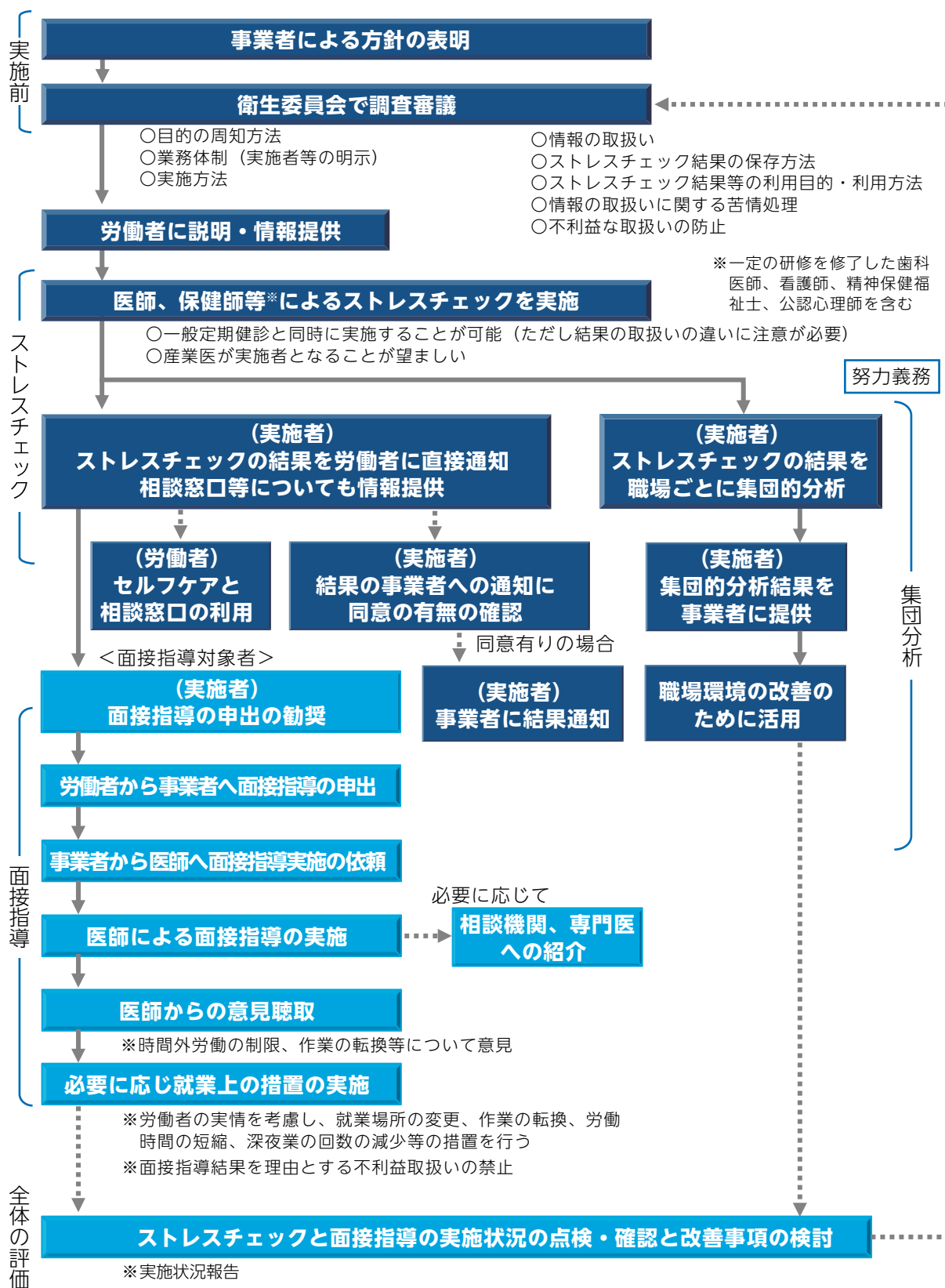
こうした背景を踏まえ、心理的な負担の程度を把握するための検査（以下「ストレスチェック」といいます。）及びその結果に基づく面接指導の実施等を内容としたストレスチェック制度（安衛法第 66 条の 10 に係る事業場における一連の取組み全体を指します。）が新たに創設されました。

この制度は、労働者のストレスの程度を把握し、労働者自身のストレスへの気づきを促すとともに、職場改善につなげ、働きやすい職場づくりを進めることによって、労働者がメンタルヘルス不調となることを未然に防止すること（一次予防）を主な目的としたものです。

常時 50 人以上の労働者を使用する事業場には、ストレスチェックの実施義務があります。

ストレスチェック制度の流れは図 19 のとおりです。

図 19 ストレスチェックと面接指導の実施に係る流れ



資料出所：厚生労働省リーフレット「労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度実施マニュアル」（令和3年2月改訂版）

ストレスチェックやその結果に基づく事後措置の実施に当たっての詳細については、下記の法令・指針をご覧ください。

- ◆ 安衛法第 66 条の 10、第 104 条及び第 105 条（安衛則第 52 条の 9 から第 52 条の 20 まで）
- ◆ 労働者の心の健康の保持増進のための指針（改正 平 27.11.30 健康保持増進のための指針公示第 6 号）
[メンタルヘルス指針]
- ◆ 心理的な負担の程度を把握するための検査及び面接指導の実施並びに面接指導結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針（改正 平 30.8.22 心理的な負担の程度を把握するための検査等指針公示第 3 号）[ストレスチェック指針]
- ◆ 労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱いのために事業者が講ずべき措置に関する指針（改正 令 4.3.31 労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱い指針公示第 2 号）

平易に解説したリーフレットとしては、厚生労働省の「労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度実施マニュアル」（令和 3 年 2 月改訂版）がありますので、併せてご参照ください。

■ 2 外国人労働者とストレスチェック

外国人労働者には、業務による一般のストレスのほか、他国で働くことへの不安、家族や仲間と離れて生活することからくる心細さ、相談相手のいない孤独感など、特有の事情を抱えています。こうした事情を考慮し、制度の趣旨、質問の内容が理解できるよう特段の配慮をし、制度本来の趣旨に沿った運用を行うことが極めて重要だといえます。

これらを踏まえ、厚生労働省では、外国語版の調査票等を作成し、ホームページで公開しています。

公開されている調査票等は表 38 のとおりです（「職業性ストレス簡易調査票（英語版）」は、巻末資料 225 頁参照）。

表 38 外国語版の調査票等

調査票等		言 語									
		日本語	英語	中国語	ベトナム語	タガログ語	ネパール語	ペルシヤ語	ポルトガル語	ミャンマー語	インドネシア語
職業性ストレス簡易調査票（57 項目）	PDF 形式	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
	Word 形式	●	●	●	●	●	●	●	●	—	●
ストレスチェック受検案内の文書例	Word 形式	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
面接指導の勧奨文書例	Word 形式	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
面接指導手引き資料	Word 形式	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●

■ 3 集団ごとの集計・分析

ストレスチェックの集団ごとの分析については努力義務（安衛則第 52 条の 14）とされていますが、職場環境の改善に取り組むためには、ストレスチェックの結果を職場や部署単位で集計・

分析することにより、当該部署の業務内容や労働時間など他の情報と合わせて評価し、事業場や部署として仕事の量的・質的負担が高かったり、周囲からの社内的支援が低かったり、職場の健康リスクが高い場合には、職場環境等の改善を図っていくことが可能となります。

外国人労働者は、これまでも記したように、職場の労働者としてだけでなく、地域の生活者としても様々なストレス要因を抱えています。外国人労働者を一つの集団としてとらえる方法や、外国人労働者の多く就業する部署を集団としてとらえるなどの方法により、適切な支援等が及んでいるかを見ることができます。



集計・分析を行う集団の単位、下限人数

ストレスチェック指針でいう「一定規模の集団」とは、職場環境を共有し、かつ業務内容について一定のまとまりを持った部、課などの集団であり、具体的に集計・分析を行う集団の単位は、事業者が当該事業場の業務の実態に応じて判断します。

■集団ごとの集計・分析に関する下限人数のカウント方法

集団ごとの集計・分析を行う際の下限人数の10人は、在籍労働者数ではなく、実際の受検者数（有効なデータ数）でカウントするものとし、例えば、対象とする集団に所属する労働者の数が10人以上であっても、その集団のうち実際にストレスチェックを受検した労働者の数が10人を下回っていた場合は、集団的な分析結果を事業者には提供してはいけません。こうした場合は、より上位の大きな集団単位で集計・分析を行うなど工夫しましょう。

■集団ごとの集計・分析に関する下限人数の例外

集団ごとの集計・分析の方法として、例えば、職業性ストレス簡易調査票の57項目のすべての合計点について集団の平均値だけを求めたり、「仕事のストレス判定図」を用いて分析したりするなど、個人特定につながり得ない方法で実施する場合に限っては、10人未満の単位での集計・分析を行い、労働者の同意なしに集計・分析結果を事業者には提供することは可能です。

集団ごとの集計・分析では、右のデータが得られます。

これらの項目からは、「受検率」が低ければ、言いたいことが言えないサインとなるでしょうし、「上司や同僚の支援」が乏しければ、対話の機会が少なく、必要なコミュニケーションが取れていないなどのサインと考えることができます。

- ① 受検率
- ② 高ストレス者の割合
- ③ 仕事の量的負担の訴え
- ④ コントロール（裁量）に対する訴え
- ⑤ 上司の支援の程度
- ⑥ 同僚の支援の程度

こうした分析を踏まえて、その職場のリーダーなどの管理職に対し、必要な対応をどのように講じていけばよいか、産業医や外部機関の専門家による講演や研修などによって改善を図っていくことができるでしょう。

外国人一般について、「頼りになる日本人がいる」ほど、また、「日本語能力がある」ほどメンタルヘルスの状態が良いとの調査結果もあり（『日本の移民統合』永吉希久子編、明石書店刊）、管理者のディスカッションやグループワークなどを通じて問題点を掘り下げる工夫をしていくことが求められます。

3

熱中症対策

1 熱中症とは

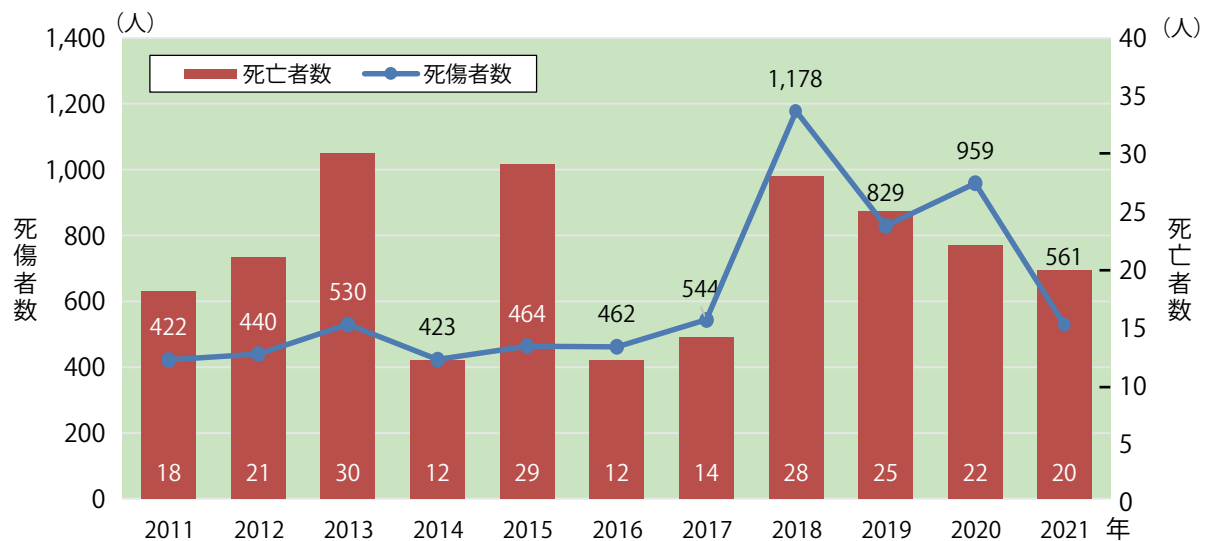
「熱中症」は、高温多湿な環境下において、体内の水分及び塩分（ナトリウムなど）のバランスが崩れたり、循環調節や体温調節などの体内の重要な調整機能が破綻するなどして発症する障害の総称であり、めまい・失神、筋肉痛・筋肉の硬直、大量の発汗、頭痛・気分の不快・吐き気・嘔吐・倦怠感・虚脱感、意識障害・痙攣^{けいれん}・手足の運動障害、高体温等の症状が表れます。

表 39 熱中症の症状と重症度分類

分類	症 状	症状から見た診断	重症度
I 度	めまい・失神 「立ちくらみ」という状態で、脳への血流が瞬間的に不十分になったことを示し、“熱失神”と呼ぶこともあります。 筋肉痛・筋肉の硬直 筋肉の「こむら返り」のことで、その部分の痛みを伴います。発汗に伴う塩分（ナトリウム等）の欠乏により生じます。 手足のしびれ・気分の不快	熱失神 熱けいれん	
II 度	頭痛・吐き気・嘔吐・倦怠感・虚脱感 体がぐったりする、力が入らない等があり、「いつもと様子が違う」程度のごく軽い意識障害を認めることがあります。	熱疲労	
III 度	II度の症状に加え、意識障害・けいれん・手足の運動障害 呼びかけや刺激への反応がおかしい、体にガクガクとひきつけがある（全身のけいれん）、真直ぐ走れない・歩けない等。 高体温 体に触ると熱いという感触です。 肝機能異常、腎機能障害、血液凝固障害 これらは、医療機関での採血により判明します。	熱射病	

資料出所：日本救急医学会分類2015

グラフ 23 職場における熱中症による死傷者数の推移



資料出所：厚生労働省「令和3年 職場における熱中症による死傷災害の発生状況（確定値）」

熱中症発症者の中には、体調不良を訴え、休憩させた際に周囲の目が行き届かず、周囲が気付いたときには容態が急激に悪化していたり、一人作業をしていて倒れているところを発見されたりと、熱中症発症から救急搬送までに時間がかかって重篤化する例も見られ、熱中症が疑われる症状が見られた場合には早期に適切な対応をとることが肝要です。

2 熱中症の予防対策

1 WBGT 値（暑さ指数）の活用

WBGT 値（暑さ指数（湿球黒球温度）：Wet Bulb Globe Temperature）は、熱中症を予防することを目的として1954年にアメリカで提案された指標です。単位は気温と同じ摂氏度（℃）で示されますが、その値は気温とは異なります。暑さ指数（WBGT）は人体と外気との熱のやりとり（熱収支）に着目した指標で、人体の熱収支に与える影響の大きい①湿度、②日射・輻射（ふくしゃ）など周辺の熱環境、③気温の3つを取り入れた指標です。WBGT 基準値は、健康な労働（作業）者を基準に、ばく露されてもほとんどの者が有害な影響を受けないレベルに相当するものとして設定されています（表40）。



表40 身体作業強度等に応じた WBGT 基準値

区分	身体作業強度（代謝率レベル）の例	WBGT 基準値 ℃	
		暑熱順化者	暑熱非順化者
0 安静	安静 楽な座位	33	32
1 低代謝率	軽い手作業（書く、タイピング、描く、縫う、簿記）；手及び腕の作業（小さいペンチツール、点検、組立て又は軽い材料の区分け）；腕及び脚の作業（普通の状態での乗り物の運転、フットスイッチ及びペダル操作）。 立位でドリル作業（小さい部分）；フライス盤（小さい部分）；コイル巻き；小さい電気子巻き；小さい力で駆動する機械；2.5km 以下での平たん（担）な場所での歩き。	30	29
2 中程度代謝率	継続的な手及び腕の作業〔くぎ（釘）打ち、盛土〕；腕及び脚の作業（トラックのオフロード運転、トラクター及び建設車両）；腕と胴体の作業（空気圧ハンマーでの作業、トラクター組立て、しっくい塗り、中くらいの重さの材料を断続的に持つ作業、草むしり、除草、果物及び野菜の収穫）；軽量の荷車及び手押し車を押したり引いたりする；2.5km/h～5.5km/h での平たんな場所での歩き；鍛造	28	26
3 高代謝率	強度の腕及び胴体の作業；重量物の運搬；ショベル作業；ハンマー作業；のこぎり作業；硬い木へのかなな掛け又はのみ作業；草刈り；掘る；5.5km/h～7km/h での平たんな場所での歩き。 重量物の荷物及び手押し車を押したり引いたりする；鋳物を削る；コンクリートブロックを積む。	26	23
4 極高代謝率	最大速度の速さでのとても激しい活動；おの（斧）を振るう；激しくシャベルを使ったり掘ったりする；階段を昇る；平たんな場所での走る；7km/h 以上で平たんな場所を歩く。	25	20

注1 日本工業規格 JIS Z8504（熱環境の人間工学－WBGT（湿球黒球温度）指数に基づく作業者の熱ストレスの評価－暑熱環境）付属書 A「WBGT 熱ストレス指数の基準値」を基に、同表に示す代謝率レベルを具体的な例に置き換えて作成したもの。

注2 暑熱順化者とは、「評価期間の少なくとも1週間以前から同様の全労働期間、高温作業条件（又は類似若しくはそれ以上の極端な条件）にばく露された人」をいう。

表 41 に掲げる衣類を着用して作業を行う場合には、WBGT 基準値に、それぞれ表中の着衣補正值を加えます。

WBGT 値を測定する機器も多数販売されていますが、環境省が運営する「熱中症予防情報サイト」では、「全国の暑さ指数（実況と予測）」を掲載しているほか、WBGT 値や「警戒アラート」を携帯電話やスマートフォン、パソコンにメールで配信する取組みを行っており、導入を検討することをお勧めします。

▶環境省「熱中症予防情報サイト」：<https://www.wbgt.env.go.jp/>

表 41 衣類の組合せにより WBGT 値に加えるべき着衣補正值（℃－WBGT）

組合せ	コメント	WBGT 値に加えるべき 着衣補正值 (℃－WBGT)
作業服	織物製作業服で、基準となる組合せ着衣である。	0
つなぎ服	表面加工された綿を含む織物製	0
単層のポリオレフィン不織布製つなぎ服	ポリエチレンから特殊な方法で製造される布地	2
単層の SMS 不織布製のつなぎ服	SMS はポリプロピレンから不織布を製造する汎用的な手法である。	0
織物の衣服を二重に着用した場合	通常、作業服の上につなぎ服を着た状態。	3
つなぎ服の上に長袖ロング丈の不透湿性エプロンを着用した場合	巻付型エプロンの形状は化学薬剤の漏れから身体の前面及び側面を保護するように設計されている。	4
フードなしの単層の不透湿つなぎ服	実際の効果は環境湿度に影響され、多くの場合、影響はもっと小さくなる。	10
フードつき単層の不透湿つなぎ服	実際の効果は環境湿度に影響され、多くの場合、影響はもっと小さくなる。	11
服の上に着たフードなしの不透湿性のつなぎ服	—	12
フード	着衣組合せの種類やフードの素材を問わず、フード付きの着衣を着用する場合。フードなしの組合せ着衣の着衣補正值に加算される。	+1

注 1 透湿抵抗が高い衣服では、相対湿度に依存する。着衣補正值は起こりうる最も高い値を示す。

注 2 SMS はスパンボンド・メルトブローン・スパンボンドの 3 層構造からなる不織布である。

注 3 ポリオレフィン、ポリエチレン、ポリプロピレン、ならびにその共重合体などの総称である。

■ 2 熱中症の予防対策

(1) 作業環境管理

① WBGT 値の低減等

次に掲げる措置を講ずること等により当該作業場所の WBGT 値の低減に努めてください。

ア WBGT 基準値を超え、または超えるおそれのある作業場所（以下、単に「高温多湿作業場所」といいます。）においては、発熱体と労働者の間に熱を遮ることのできる遮へい物等を設けます。

イ 屋外の高温多湿作業場所においては、直射日光並びに周囲の壁面及び地面からの照り返しを遮ることができる簡易な屋根等を設けます。また、ミストシャワー等による散水設

備の設置を検討します。ただし、ミストシャワー等による散水設備の設置に当たっては、湿度が上昇することや滑りやすくなることに留意してください。

ウ 高温多湿作業場所に適度な通風または冷房を行うための設備を設けます。また、屋内の高温多湿作業場所における当該設備は、除湿機能があることが望ましいです。

②休憩場所の整備等

労働者の休憩場所の整備等について、次に掲げる措置を講ずるよう努めてください。

ア 高温多湿作業場所の近隣に冷房を備えた休憩場所や日陰等の涼しい休憩場所を設けます。また、当該休憩場所は臥床することのできる広さを確保します。

イ 高温多湿作業場所またはその近隣に、氷、冷たいおしぼり、作業場所の近隣に、水風呂、シャワー等、身体を適度に冷やすことのできる物品及び設備等を設けます。

ウ 水分及び塩分の補給が定期的かつ容易に行えるよう、高温多湿作業場所に飲料水の備付け等を行います。

(2) 作業管理

①作業時間の短縮等

作業の休止時間や休憩時間を確保し、高温多湿作業場所での作業を連続して行う時間を短縮すること、身体作業強度（代謝率レベル）が高い作業を避けること、作業場所を変更すること等の熱中症予防対策を、作業の状況等に応じて実施するよう努めてください。

②暑熱順化

高温多湿作業場所において労働者を作業に従事させる場合には、暑熱順化（熱に慣れ当該環境に適応すること）の有無が、熱中症の発生リスクに大きく影響することを踏まえて、計画的に、暑熱順化期間を設けることが望ましいです。特に、梅雨から夏季になる時期において、気温等が急に上昇した高温多湿作業場所で作業を行う場合、新たに当該作業を行う場合、または、長期間、当該作業から離れ、その後再び当該作業を行う場合等においては、通常、労働者は暑熱順化していないことに留意が必要です。

暑熱順化期間を設ける場合の例としては、作業を行う者が暑熱順化していない状態から、7日以上かけて熱にばく露する時間を次第に長くすること（熱へのばく露が中断すると4日後には暑熱順化の顕著な喪失が始まり、3～4週間後には完全に失われること）などがあります。

③水分及び塩分の摂取

自覚症状以上に脱水状態が進行していることがあること等に留意のうえ、自覚症状の有無にかかわらず、水分及び塩分の作業前後の摂取及び作業中の定期的な摂取を指導するとともに、労働者の水分及び塩分の摂取を確認するための表の作成、作業中の巡視における確認等により、定期的な水分及び塩分の摂取の徹底を図ることが必要です。特に、加齢や疾患によっては脱水状態であっても自覚症状が乏しい場合があることに留意してください。なお、塩分等の摂取が制限される疾患を有する労働者については、主治医、産業医等に相談させることが必要です。

定期的な水分及び塩分の摂取については、作業強度等に応じて必要な摂取量等は異なりますが、WBGT基準値を超える場合には、少なくとも、0.1～0.2%の食塩水またはナトリウム40～80mg/100mlのスポーツドリンクまたは経口補水液等を、20～30分ごとにカップ1～2杯程度を摂取することが望ましいです。

④服装等

熱を吸収し保熱しやすい服装は避け、透湿性及び通気性の良い服装を着用させます。また、これらの機能を持つ身体を冷却する服の着用も望ましいです。

なお、直射日光下では通気性の良い帽子等を着用させます。

⑤作業中の巡視

定期的な水分及び塩分の摂取に係る確認を行うとともに、労働者の健康状態を確認し、熱中症を疑わせる兆候が表れた場合において速やかな作業の中断その他必要な措置を講ずること等を目的に、高温多湿作業場所の作業中は巡視を頻繁に行ってください。

(3) 健康管理

①健康診断結果等に基づく対応

熱中症を予防するためには、健康診断結果などに基づく就業場所の変更等の対策も重要です。安衛則第43条、第44条及び第45条に基づく健康診断の項目には、糖尿病、高血圧症、心疾患、腎不全等の熱中症の発症に影響を与えるおそれのある疾患と密接に関係した血糖検査、尿検査、血圧の測定、既往歴の調査等が含まれていること及び安衛法第66条の4及び第66条の5に基づき、異常所見があると診断された場合には医師等の意見を聴き、当該意見を勘案して、必要があると認めるときは、事業者は、就業場所の変更、作業の転換等の適切な措置を講ずることが義務付けられていることに留意のうえ、これらの徹底を図ってください。

また、熱中症の発症に影響を与えるおそれのある疾患の治療中等の労働者については、事業者は、高温多湿作業場所における作業の可否、当該作業を行う場合の留意事項等について産業医、主治医等の意見を勘案して、必要に応じて、就業場所の変更、作業の転換等の適切な措置を講じてください。

②日常の健康管理等

高温多湿作業場所で作業を行う労働者については、睡眠不足、体調不良、前日等の飲酒、朝食の未摂取等が熱中症の発症に影響を与えるおそれがあることに留意のうえ、日常の健康管理について指導を行うとともに、必要に応じ健康相談を行うことも必要です。これを含め、安衛法第69条に基づき健康の保持増進のための措置に取り組むよう努めてください。

さらに、熱中症の発症に影響を与えるおそれのある疾患で治療中等である場合は、熱中症を予防するための対応が必要であることを労働者に対して教示するとともに、労働者が主治医等から熱中症を予防するための対応が必要とされた場合または労働者が熱中症を予防するための対応が必要となる可能性があると判断した場合は、事業者に申し出るよう指導することが必要です。

■ 3 外国人労働者と「日本の暑さ」

国土交通省観光庁の「訪日外国人旅行者の夏の暑さに関する意識調査」(2019年11月)によれば、東京の夏が蒸し暑かったと感じた人(「非常にそう思う」「そう思う」の合計)は回答者全体の89%に達しています。日本より赤道に近く、日本より暑いとされている東南アジア諸国(タイ・シンガポール・マレーシア・インドネシア・フィリピン・ベトナムを含みます。)の方々であっても「非常にそう思う」が38.0%、「そう思う」が46.2%で、合わせると84.2%の人が蒸し暑かったと感じています。

このような意識調査からも分かるように、夏の高温多湿な環境は日本特有のものであり、この

ような環境から発症する「熱中症」についても、外国人労働者に十分理解されているとはいえないでしょう。したがって、熱中症の症状が表れたとしても、熱中症であると認識せず、我慢して作業を続けて重篤化するリスクは日本人労働者より高いと考えられます。

先に記した WGBT 値を指標として作業環境管理、作業管理や健康管理を講じていくことは当然必要ですが、熱中症がどのような気象条件の時に発症しやすく、その時の症状がどのようなものであるのか、また、発症が疑われた場合にはどのような処置をする必要があるのかといった、基礎的な事項について十分な教育を行う必要があります。

東京労働局では、「職場の『熱中症』を防ごう！」のリーフレットを多言語（英語、中国語、ミャンマー語、ベトナム語、ネパール語、フィリピン（タガログ）語）に翻訳して提供しているほか、外国人技能実習機構でも、「熱中症の予防方法」「熱中症の予防方法 その2【マスク着用時の注意点等】」「熱中症になってしまったら」を多言語で提供していますので、教材としての活用を検討するとよいでしょう。

▶ 東京労働局 HP「外国語版 熱中症予防対策リーフレット」
https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/newpage_00329.html

▶ 外国人技能実習機構 HP「熱中症対策について」
<https://www.otit.go.jp/heatstroke/>

4

外国人特有の事情に配慮した健康管理



1 日常の健康管理

健康相談

外国人労働者にとって、異国である日本で医療機関を受診することは、想像以上にハードルが高いといわれています。

出入国在留管理庁「令和3年度 在留外国人に対する基礎調査報告書」によれば、「病院で診察・治療を受ける際の困りごと」を日本での通算在住年数別に見ると、日本での通算在住年数が1年以上3年未満では「病院で症状を正確に伝えられなかった」（32.3%）、「どこの病院に行けばよいか分からなかった」（28.7%）、「病院の受付でうまく話せなかった」（27.3%）の割合が高くなっています。一方で、20年以上30年未満で「病院で症状を正確に伝えられなかった」（10.6%）と回答する割合が在留外国人全体と比較して低くなっています。また、1年以上3年未満、3年以上10年未満で「特に困ったことはない」（それぞれ35.3%、38.7%）と回答する割合が全体と比較して低い一方で、10年以上20年未満、20年以上30年未満で「特に困ったことはない」（それぞれ57.5%、70.3%）と回答する割合が全体と比較して高くなっています。日本での通算在住年数が短ければ短いほど、病院で診察・治療を受ける際に、困りごとを抱えている状況がうかがわれます。

また、病院で診察・治療を受ける際の困りごとを日本語能力（話す・聞く）別に見ると、「日本人と同程度に会話できる」層で「特に困ったことはない」と回答する割合が全体と比較して高くなっている一方で、「日本語での会話はほとんどできない」層で「病院の受付でうまく話せなかった」（31.3%）、「病院で症状を正確に伝えられなかった」（34.3%）、「どこの病院に行けば良いか分からなかった」（26.2%）が全体と比較して高くなっています。

さらに、病院で診察・治療を受ける際の困りごとを日本人との付き合いの有無別に見ると、付き合いがない層で「特に困ったことはない」と回答する割合が、付き合いがある層と比較して低く、全体として付き合いがない層では、病院で診察・治療を受ける際に困りごとがあると回答する割合が高くなっています。具体的には、付き合いがない層で「病院で症状を正確に伝えられなかった」が35.2%と最も高く、次いで「どこの病院に行けばよいか分からなかった」(29.8%)、「病院の受付でうまく話せなかった」(27.8%)となっています。特に、「病院の受付でうまく話せなかった」(27.8%)は、全体と比較して高くなっています。

[外国人労働者が受診の際に困った事例]

「静岡県外国人労働者実態調査」(令和元年10月)によれば、「日本語能力が十分でない外国人労働者が受診した際に困ったこと」として以下の事例を挙げています。それぞれの場面でどのような対応をするか、様々なサポートツールについてもあらかじめ調べておくとうまくいきます。

- ▶ 日本の治療方法に慣れていない。そもそも病院に行った事がほとんどない(自国では医療保険が整っていないので診療代が高いらしいです)
- ▶ 医師から告げられる病名等は専門用語の為、外国人では理解できない(日本人でも分からない場合がある)。診断書に記載されている場合も同様である
- ▶ 言葉がより難しくなるため、本人に内容が伝わらない
- ▶ 歯科での治療方法の説明が難しい
- ▶ 痛みに対する表現、感じ方が日本人と違うため、医療機関でも様々な検査をして調べてくださるが、実際は軽かった事が多い
- ▶ 技能実習生が医師の話を理解しようとしても早口で分からないことがある。ゆっくり丁寧に説明してくれる医師もいる
- ▶ 薬の説明
- ▶ 病気の症状の説明に困る
- ▶ 病状・原因の説明と理解
- ▶ 微妙なニュアンスが分からない。また、担当者以外での対応が困難。ズキズキ、シクシクなど。病気の程度が判断できない。市販薬で良いか、病院に行くのか
- ▶ 技能実習生が耳が痛いとのことで受診した際に耳のどの部分がどのように痛いのか微妙なニュアンスの対話ができなかった
- ▶ 通訳者でも専門的な医療用語が理解できないことがある
- ▶ 通訳できる人がいない時に困る
- ▶ 状態を説明するのに困った。通訳アプリ等を使ってコミュニケーションした
- ▶ 診断書が欲しい時、症状を会社に説明して欲しい時に、その旨を本人が説明できないのと、会社側が症状など医療機関にたずねると個人情報なので教えてもらえないことがあった
- ▶ 導入時のコミュニケーション不足はあるが、職場と先輩、第一次受入機関によってほぼ解決
- ▶ 日本語の分かる友人に通訳してもらった
- ▶ 医療機関が親切なので、特に問題はない
- ▶ 重篤な場合や説明が困難な場合は送り出し機関に通訳をお願いしている
- ▶ 病院に連れて行く前に、日本語のできる人に通訳してもらい、現在の状態を聞いて病院で説明しました。回答は会社に戻り通訳をしてもらい本人に説明していた

- ▶先輩外国人を連れていく。N3～N4 レベルなので困ったことがない
- ▶直接雇用ではないので特に問題なし（派遣元管理）

（注）並び順は編者が一部入れ替え

事業場附属の診療所等がある事業場や保健師等が常駐している事業場では、外国人労働者が気軽に立ち寄り、健康相談を希望している例が見られます。そこでの相談内容としては、医療機関の受診の必要の有無、診療科、応急処置、実際に受診する医療機関の相談等が多いといわれています。

事業場内に診療所が無い事業場においては、これらの役割を総務、安衛スタッフ等が受けるケースも多いと思います。保健師等でないスタッフにとっては、対応に困ることになりますので、このような場合に外国人労働者が受診できる近隣の医療機関を確認しておくことが重要なポイントになります。

また、診療機関が外国語に対応できない場合であっても、医療通訳者を手配して対応してくれるところもありますので、最寄りの診療機関に対応が可能か相談することをお勧めします。

参考

東京都医師会のホームページ（<https://www.tokyo.med.or.jp/inbound>）でも各種情報を提供していますのでご参照ください。

表 42 外国人医療に関する情報まとめ

1	マニュアル	◆厚生労働省 HP「外国人患者の受入れのための医療機関向けマニュアル（改訂 第 3.0 版）」
2	通 訳	◆電話医療通訳サービス一覧（令和 3 年 9 月 1 日時点） ◆厚生労働省 HP 新型コロナウイルス感染症対応のための遠隔通訳サービス ■機械通訳 ◆多言語音声翻訳アプリ「ボイストラ」 ◆外国人向け医療翻訳アプリ「M-talk」
3	問診票	◆厚生労働省 HP「外国人向け多言語説明資料 一覧」 ◆多言語医療問診票（国際交流ハーティ港南台、かながわ国際交流財団） ◆AI 問診「UBie」 ◆茨城県国際交流協会「メディカルハンドブック」（22 言語）
4	服 薬	◆石川県薬剤師会 外国語対応のためのツール集について ◆神奈川県薬剤師会 外国籍県民のための支援ツールについて
5	その他	◆東京都福祉保健局 「―東京を訪れる外国人の方へ―医療機関受診のための多言語ガイドブック」
6	外国人向け 医療機関案内	◆JNTO（Japan National Tourism Organization） ◆東京都福祉保健局「外国人患者向け医療情報サービス」
7	参考資料	◆「療養の給付と直接関係ないサービス等の取扱いについて」の一部改正について（改正令和 2 年 3 月 23 日付け保医 0323 第 1 号、厚生労働省保険局医療課）

2 外国人向け医療機関案内

独立行政法人国際観光振興機構（通称：日本政府観光局）では、外国人観光客が日本滞在中「具合が悪くなったとき」に日本国内で外国人患者が医療を受けられる機関のリストを公開しています。

これは、観光庁と厚生労働省が示した要件に基づき、都道府県によって選出された外国人患者を受け入れる拠点的な医療機関の情報を取りまとめたもので、その対応言語は25か国語に及んでいます。

内容は次の3つのカテゴリーに分けられています。「入院を要する救急患者に対応可能な医療機関」「診療所・歯科診療所も含む外国人患者を受け入れ可能な医療機関」「前記以外で外国人患者への診察に協力する意思があり、都道府県において医療機関リストへの適格性が有と判断されたもの」。

このリストは、「日本政府観光局 具合が悪くなったとき」で検索できます。

▶ JAPAN: the Official Guide 「具合が悪くなったとき」
https://www.jnto.go.jp/emergency/jpn/mi_guide.html

3 外国人向け多言語説明資料

厚生労働省では、日本国内の医療機関を対象に、外国人患者の円滑な受入れを目的とした多言語（英語、中国語、韓国語、ポルトガル語、スペイン語、ウクライナ語）の説明資料をホームページで公開しています。

説明資料としては「診療申込書」「入院申込書」「面会について」「問診票」等、52種類に及びます。

使用するかどうかの判断は医療機関が行い、使用が強制されるものではありませんが、外国人労働者が円滑に受診できる環境整備のためにも、その活用が望まれます。

▶ 厚生労働省「外国人向け多言語説明資料 一覧」
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryoku/iryoku/kokusai/setsumei-ml.html

第7章 作業管理

1 立入禁止措置

安衛法では、事業者に対し、車両系建設機械の稼働場所や、有害物質が存在し健康障害発生のおそれのある場所など危険性または有害性の高い特定の箇所、区域等について、「立入禁止」の措置を義務付けています。

通常の作業における立入禁止の措置の基本は、「人」と「物」との接触によるリスクを最小限にすることを目的としており、①労働者の立入禁止、②関係労働者以外の労働者の立入禁止に大別されます。

「労働者の立入禁止」は、車両系建設機械の作業箇所や移動式クレーンによりつり上げられた荷の下など、労働者がその場所に立ち入った場合に、建設機械やクレーンなどとの接触やつり荷の落下などにより「労働者に危険が生ずるおそれのある」箇所等への労働者の立入りを禁止する措置で、その「危険が生ずるおそれ」を排除するためのものです。

一方、「関係労働者以外の労働者の立入禁止」は、例えば、危険性は高いが、足場の組立て等の作業のように組み立てる「人」の介在が必要なものに対する措置で、作業に直接関与しない者に対する「危険が生ずるおそれ」を排除するためのものです。

立入禁止の措置に係る作業の多くには、その前段として「作業計画」を定めることが規定されています。作業計画の策定に当たっては、「立入禁止」の箇所等を的確に設定し、またその旨の表示等の措置を講じ、労働者に周知する必要があります（表 43）。

外国人労働者の労働災害を型別で見た場合、「はさまれ・巻き込まれ」が最も多く、全体の4分の1近くを占めている（57 頁のグラフ 14 参照）ことから、立入禁止措置の徹底が非常に重要です。

表 43 主な立入禁止措置等の一覧

対 象	措置を必要とする箇所	必要な措置	根拠条文
車両系荷役運搬機械等 (要作業計画)	運転中の荷役運搬機械等またはその荷に接触するおそれのある箇所	労働者の立入禁止	安衛則 第 151 条の 7 (第 151 条の 3)
車両系荷役運搬機械等	フォーク、ショベル、アーム等またはこれらにより支持されている荷の下	労働者の立入禁止	安衛則 第 151 条の 9
車両系荷役運搬機械等 ・不整地運搬車 ・構内運搬車 ・貨物自動車	一の荷でその重量が 100 キログラム以上のものを不整地運搬車・構内運搬車・貨物自動車に積み卸しをする作業箇所	関係労働者以外の労働者の立入禁止	安衛則 第 151 条の 48 第 151 条の 62 第 151 条の 70
車両系建設機械 (要作業計画)	運転中の車両系建設機械に接触するおそれのある箇所	労働者の立入禁止	安衛則 第 158 条 (第 155 条)

対 象	措置を必要とする箇所	必要な措置	根拠条文
車両系建設機械 ・主たる用途以外の使用の制限	つり上げた荷との接触または荷の落下による危険のおそれのある箇所	労働者の立入禁止	安衛則 第 164 条
車両系建設機械 ・コンクリートポンプ車	コンクリート等の吹き出しによる危険のおそれのある箇所	労働者の立入禁止	安衛則 第 171 条の 2
車両系建設機械 ・解体用機械	建築物の解体、鋼製橋梁の解体、コンクリート造の工作物の解体等物体の飛来等による危険のおそれのある箇所	運転者以外の労働者の立入禁止	安衛則 第 171 条の 6
くい打（抜）機またはボーリングマシン	巻上げ用ワイヤーロープの屈曲部の内側	労働者の立入禁止	安衛則 第 187 条
ジャッキ式つり上げ機械 (要作業計画)	建設工事の作業における荷のつり上げ、つり下げ等の作業を行う区域内	関係労働者以外の労働者の立入禁止	安衛則 第 194 条の 6 (第 194 条の 5)
型枠支保工	型枠支保工の組立てまたは解体の作業を行う区域	関係労働者以外の労働者の立入禁止	安衛則 第 245 条
土止め支保工	切りばり、腹起こしの取付けまたは取り外しの作業を行う箇所	関係労働者以外の労働者の立入禁止	安衛則 第 372 条
ずい道等建設工事	1 浮石落とし（こそく）が行われている箇所またはその下方で危険のおそれのある箇所 2 ずい道支保工の補強作業、補修作業が行われている箇所、落盤、肌落ちの危険のおそれのある箇所	関係労働者以外の労働者の立入禁止	安衛則 第 386 条
はい付け、はいくずしの作業	はいの崩壊、荷の落下による危険のおそれのある箇所	関係労働者以外の労働者の立入禁止	安衛則 第 433 条
建築物等の鉄骨の組立て等 (要作業計画)	組立て、解体、変更の作業を行う区域内	関係労働者以外の労働者の立入禁止	安衛則 第 517 条の 3 (第 517 条の 2)
コンクリート造の工作物 (要作業計画)	解体、破壊の作業を行う区域内	関係労働者以外の労働者の立入禁止	安衛則 第 517 条の 15 (第 517 条の 14)
墜落による危険の防止	墜落の危険のおそれのある箇所	関係労働者以外の労働者の立入禁止	安衛則 第 530 条
足 場	つり足場、張出し足場または高さ 2 メートル以上の構造の足場の組立て、解体または変更の作業を行う区域内	関係労働者以外の労働者の立入禁止	安衛則 第 564 条
衛生上有害な作業	暑熱、寒冷な場所、酸欠・硫化水素危険場所、ガス・蒸気または粉じんを発散する有害な場所、有害物を取り扱う場所等	関係者以外の者の立入禁止	安衛則 第 585 条
クレーンのつり荷の下	ハッカーを用いて玉掛けをした荷及びつりクランプ 1 個による玉掛けされた荷がつり上げられているとき、磁力吸着のつり具または玉掛用具を用いて玉掛けした荷等特定のつり上げ方法によりつり上げられている荷の下	労働者の立入禁止	クレーン則 第 29 条
移動式クレーン	上部旋回体と接触の危険のおそれのある箇所	労働者の立入禁止	クレーン則 第 74 条

対 象	措置を必要とする箇所	必要な措置	根拠条文
移動式クレーンのつり荷の下 (要作業計画)	ハッカーを用いて玉掛けをした荷及びつりクランプ1個による玉掛けされた荷がつり上げられているとき、磁力吸着のつり具または玉掛用具を用いて玉掛けした荷等特定のつり上げ方法によりつり上げられている荷の下	労働者の立入禁止	クレーン則 第74条の2 (第66条の2)
建設用リフト	1 搬器の昇降によって危険のおそれのある箇所 2 巻上げ用ワイヤーロープの内角側でワイヤーロープがはね、シーブ、その取付具の飛来の危険のおそれのある箇所	労働者の立入禁止	クレーン則 第187条第1項 第1号 クレーン則 第187条第1項 第2号
ゴンドラ	作業箇所の下	関係労働者以外の労働者の立入禁止	ゴンドラ則 第18条
廃棄物収集等業務	除去土壌または汚染廃棄物の保管場所	関係者以外の者の立入禁止	除染則 第13条
酸素欠乏危険作業	酸素欠乏危険場所またはこれに隣接する場所	酸素欠乏危険作業従事労働者以外の労働者の立入禁止	酸素欠則 第9条
酸素欠乏等のおそれが生じたとき	酸素欠乏等のおそれがないことを確認するまでの間	特に指名した者以外の者の立入禁止	酸素欠則 第14条
圧気工法に係る措置	酸素欠乏の空気が漏出している箇所	立入禁止	酸素欠則 第24条
石綿等を取り扱う業務 (要作業計画)	1 解体等対象建築物等に吹き付けられている石綿等の囲い込みの作業 2 解体等対象建築物等に張り付けられている石綿含有保温材等の除去、封じ込めまたは囲い込みの作業	当該作業従事労働者以外の者の立入禁止	石綿則 第7条第1項第1号 石綿則 第7条第1項第2号 (第4条)
石綿等を取り扱う業務	石綿等を取り扱い、もしくは試験研究のため製造する作業場または石綿分析用試料等を製造する作業場	関係者以外の者の立入禁止	石綿則 第15条
自動送材車式帯のご盛	送材車と歯との間	労働者の立入禁止	安衛則 第128条

指導事例 災害を契機に監督指導を実施し、フォークリフトとの接触防止等について指導

事案の概要

食料品製造業の事業場において、箱詰め作業中の技能実習生がフォークリフトと接触し負傷した労働災害が発生したため、立入調査を実施したところ、フォークリフトについて、接触防止措置が講じられておらず、また、無資格者が運転していた。

指導内容

- ① フォークリフトで作業を行うときは、フォークリフト又はその荷に接触するおそれのある箇所に労働者を立ち入らせないための措置を講じなければならないことを是正勧告した。また、フォークリフト誘導時の合図について、技能実習生にも分かりやすい方法とするよう指導した。

指導事項 ▶ 労働安全衛生法第20条第1号（事業者の講ずべき措置等）
労働安全衛生規則第151条の7（接触の防止）違反
フォークリフト誘導時の合図方法

- ② 技能講習を修了していない労働者に、最大荷重1トン以上のフォークリフトの運転の業務を行わせてはならないことについては正勧告した。

指導事項▶労働安全衛生法第61条第1項（就業制限）、労働安全衛生法施行令第20条第11号違反、労働安全衛生規則第41条

指導結果

- 接触防止のため、フォークリフトの運転時に誘導者が配置された。また、合図について技能実習生にも分かりやすいように笛を鳴らす方法とし、朝礼で周知された。
- 鍵の管理を徹底することで、技能講習を修了している労働者（4名）以外によるフォークリフトの運転を防止することとした。

資料出所：厚生労働省労働基準局監督課 報道発表資料（令和3年8月27日）より

2

安全標識等

ピクトグラムのようなサインやマークは言語の壁や事前の学習、特別な知識がなくても理解することができ、外国人労働者に視覚によるだけで立入禁止箇所や頭上・足元などへの注意喚起、禁煙場所や休憩場所などを伝達するために非常に有効な手法です。しかし、ピクトグラム（絵文字）は人によって受け止め方に差があり、生活様式や習慣などの違いによってもその差が増幅されるほか、機械装置などの操作方法などは一目で表示することはできないなど、限界があることを念頭に、その活用を考えていく必要があります。

1 「標識」の規格

1 国際標準化機構（ISO）、日本工業規格（JIS）が定める規格

誰もが同じ認識に至るよう標識の標準化も進められており、国際標準化機構（ISO）では、危険標識・警告標識・安全標識についての国際規格 ISO 7010「図記号－安全色及び安全標識－登録安全標識」を定めており、日本工業規格（JIS）では、この ISO 7010 および ISO 7001 の内容が組み込まれた JIS Z 8210「案内用図記号」を定めています。

標識の規格と表示例は表44のとおりで、「禁止標識」であれば赤の円に斜め線の基本図形に禁止する行為のピクトグラムを組み合わせ、「してはいけない行為」を表示します。基本図形を維持した標識であれば、就労場所が変わって、基本的なとるべき対応を理解することができますので、これを念頭に社内標識を検討するとよいでしょう。

表44 主な立入禁止措置等の一覧

標識の種類	意味・形状・配色	例
禁止標識	禁止を意味し、円に斜め線が入ります。ピクトグラム（絵文字）と組み合わせ、 <u>してはいけない行為を示します</u> 。	 火気厳禁
指示標識	指示とは、 <u>しなければならない行為を示す標識</u> です。 円の内部を青で塗りつぶし、円内には指示事項を白系純色で指示します。	 聴覚保護器具を使用

標識の種類	意味・形状・配色	例
警告標識	「危険の警告」を意味し、正三角形の形をしており、 <u>注意しなければならぬことを示す標識</u> です。黄色と黒の組み合わせで視認性が高くなっています。	 つまずき注意
安全標識	応急処置や緊急時の設備や安全施設への誘導、避難場所を示します。四角い緑の背景に、白抜きピクトサインを使用します。	 非常口
火気安全標識	消防設備の場所を示します。緊急標識は火災に限らず、 <u>緊急時の危険を回避するための装置や設備の場所や行動を指示</u> します。四角い赤の背景に、白抜きピクトサインを使用します。	 消火器

▶案内用図記号（JIS Z8210）（令和元年 7 月 20 日） 国土交通省ホームページ
https://www.mlit.go.jp/sogoseisaku/barrierfree/sosei_barrierfree_tk_000145.html

■ 2 化学物質の危険有害性に関する標識（GHS）

国際連合が制定する「化学品の分類および表示に関する世界調和システム」（GHS）は、化学品（物質および混合物）の危険有害性（hazard）の分類基準と表示方法（ラベルと SDS）を定めたもので、物質及び混合物の危険有害性を「物理化学的危険性」「健康に対する有害性」「環境に対する有害性」の三つのタイプに分け、危険有害性の程度に応じて区分分けしています。

標示が義務付けられている化学物質では、共通して GHS に基づく標記がなされていますので、その意味を理解させておく必要があります。外国語に翻訳された絵表示や学習用の GHS ラベルテキストも厚生労働省のホームページに公表されていますので、化学物質の製造や取り扱いの作業に携わる外国人労働者への教育に活用することが望まれます（表 45）。

▶絵表示・GHS ラベル学習用テキストの外国語版
 （インドネシア語、英語、韓国語、カンボジア語、スペイン語、タイ語、タガログ語、中国語、ネパール語、ベトナム語、ポルトガル語、ミャンマー語、モンゴル語）
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_19392.html

表 45 危険物のピクトグラムの例

	全世界向けのピクトグラム	説明
GHS01		爆発物 自己反応性化学品、有機過酸化物
GHS02		可燃性 引火性・可燃性の物質、自己反応性物質、自然発火性の物質、自己発熱性の物質、水反応可燃性、禁水性物質
GHS05		腐食性物質 金属、皮膚、目などの腐食、損傷
GHS06		急性毒性（高毒性）

2 安全標識に関する参考例

1 建設業労働災害防止協会「統一安全標識」

建設業労働災害防止協会（建災防）では、ホームページに「統一安全標識」を公表しています。運用の手引きでは、この標識も「各図記号のサイズ及び色彩は、JISZ9101 に準拠」としており、「禁止標識」「注意警告標識」「指示標識」「安全状態標識」「防災標識」ともに、JIS に準拠した標準化への取組みとなっています。

また、「補助情報」として「外国語は、就労者の母国語に対応する言語で標示することが望ましい。外国語標示の例を参考として示すが、就労者が理解できる言語を適宜、追加、修正することが大切である。」とし、外国人労働者への配慮を求めている点も留意するべきでしょう。「補助情報」に関しては、「統一安全標識は、基本的なもののみを規定しているので、掲示する作業箇所又は作業内容によっては、たとえば「立入禁止」標識であっても、「関係者以外」とか、「足場組立作業中」といった補助的な情報を下部の白地の部分に標示することもできる。」とし、標識が本来の目的を達成するためのヒントが含まれています（表 46）。

このサイトにある標識は、建設業以外においても活用できるものが多数あり、他の業種においても参考になるものと思います。

▶ 建災防の統一安全標識

https://www.kensaibou.or.jp/safety_sign/index.html

表 46 建災防統一安全標識の例（外国語標示）

立入禁止  Do Not Enter 禁止入内 CẤM VÀO Dilarang Masuk SARIAL PUMASOK	火気厳禁  Danger: No Open Flame 火気厳禁 CẤM LỬA Dilarang Menyalakan Api MAMIGANIB: SARIAL ANG APOT	足もと注意  Watch Your Step 注意脚下 CHÚ Ý DƯỚI CHÂN Berhati-hatilah Langkah INGATAN LANG HANGBANGET	墜落注意  Danger: Falling Hazard 当心坠落 CHÚ Ý RƠI NGÃ Berhati-hatilah Jatuh BAHAYANGAN RAMPALANG BIRANGSHE	開口部注意  Danger: Opening in Floor 当心开口处 CHÚ Ý LỖ LỖNG Berhati-hatilah Lubang BAHAYANGAN RAMPALANG BIRANGSHE	有機溶剤使用中  Organic Solvent in Use 正在使用有机溶剂 ĐANG SỬ DỤNG DUNG CHẤT HỮU CƠ Berhati-hatilah Solvent Organik MAMIGANIB: SARIAL ANG APOT
保護帽着用  Wear Helmet 必須戴安全帽 ĐỘI MŨ BẢO HỘ Gunakan Topi Pelindung MAMIGANIB: SARIAL ANG APOT	安全帯使用  Wear Safety Belt 必須系安全带 SỬ DỤNG DÂY AN TOÀN Gunakan Sabuk Pengaman MAMIGANIB: SARIAL ANG APOT	整理整頓  Keep Tidy 整理整頓 VE DINH DẠCH ĐỀ Rapihkan Dengan Teratur PAMAT: BANG MAMIGANIB	安全通路  Safe Passage 安全通路 LỐI ĐI AN TOÀN Jalur Keamananan LIGTAS NA DALANAN	昇降階段  Staircase 上下楼梯 CẦU THANG HỒ Tangga Naik Turun HANGMANAN	消火器  Fire Extinguisher 灭火器 BÌNH CHỮA CHÁY Alat Pemadam Kebakaran PANG-APILA NG APOT

2 「見える」安全活動コンクールによる事例

厚生労働省が毎年募集する「『見える』安全活動コンクール」でも平成 29 年からは「外国人労働者、非正規雇用労働者の労働災害を防止するための『見える化』」の類型を新たに設け、創意工夫が認められた事例、簡易な取組であるが効果的であると評価された事例等、優良な事例を選考し、応募作品とともに公表しています。これまで見てきた ISO や JIS の規格、また建災防の統一安全標識と類似したものも多くみられ、多言語による「安全標識」が多数を占めるなど、現場での工夫が見て取れます。ピクトグラムは、その絵記号だけで意味を伝えることができるのが

最も期待される場所ですが、外国人労働者の理解を深めるために補助情報としての母国語標示を添えることも必要でしょう（図 20 事例）。

これらの作品を参考に効果的な標識を自社の外国人労働者の意見を聞きながら創作するとよいでしょう。

Key Word 「見える」安全活動コンクール

このコンクールは、安全活動に熱心に取り組んでいる事業場等が国民や取引先に注目される運動「あんぜんプロジェクト」の一環として実施するもので、平成 23 年度より実施しています。

「見える」安全活動とは、危険、有害性について、通常は視覚的に捉えられないものを可視化（見える化）すること、また、それを活用することによる効果的な取組みをいいます。さらに、自社の安全活動を企業価値（安全ブランド）の向上に結びつけ、一層、労働災害防止に向けた機運を高めることも狙いとしています。

なお、「見える」安全活動コンクールを含むあんぜんプロジェクトの取組は「SAFE コンソーシアム」に統合され、リニューアルすることとされています。

▶これまでの応募作品・優良事例：<https://anzeninfo.mhlw.go.jp/anzenproject/concour/sakuall.html>



図 20 優良作品事例（安全標識の統一と外国語表記）〔戸田建設株式会社 東京支店〕



この優秀作品事例では、標識の盤面を最大限活用する趣旨からでしょう、国際標準化機構（ISO）や日本工業規格（JIS）で定められた禁止標識（丸に斜線を赤で表示）などの基本図形が取り入れられていませんが、ピクトグラムは現場の感覚が活かされたものとなっています。他の現場や日常生活での共通性を考えた場合、日本工業規格などが定める基本図形を採用することも検討されてよいと思われます。

3 ナッジの活用

「ナッジ」は「軽く肘でつつく」という意味の英語で、大阪大学の大竹文雄教授（行動経済学）は「行動経済学的手段を用いて、選択の自由確保しながら、金銭的なインセンティブを用いなくて、行動変容を引き起こすこと」と解説しています。「見える」安全活動コンクールでもナッジを活用した事例の応募が増え、令和3年度から「ナッジを活用した『見える化』事例」を優良事例の新たな類型として追加し、公表しています。

令和2年度「見える」安全活動コンクール優良事例

フォークリフト置き場に区画線をキッチリ引いたことにより、建物への接触、歩行者の近寄り、置き場周辺への荷物仮置き・車両駐車等がなくなり、安全性が向上した。

～～～【PR 内容】～～～

置き場の周囲に物が置いてあったり人が立ち入ったりすると危険なので明確に見えるようにしておくことが大切である。

応募事業場名：株式会社ササキ
業種： 製造業

フォークリフト置き場にキッチリ区画線！！



令和2年度「見える」安全活動コンクールで優良事例とされた「フォークリフト置き場にキッチリ区画線」では、黄色の区画線がナッジとなり、「フォークリフトがいつも所定の位置におかれる」「フォークリフト置き場に荷物の仮置きがなくなる」といった望ましい行動がとられるようになっていきます。

令和3年度「見える」安全活動コンクール優良事例

工具収納時は乱雑になりやすいため、クッション材で工具サイズの溝を作り、決まった場所に収納するようにした。

応募事業場名：東芝インフラシステムズ
株式会社東北支社
業種： 建設業

機器付属工具の収納方法の改善



令和3年度「見える」安全活動コンクールで優良事例とされた「機器付属工具の収納方法の改善」も「クッション材で工具サイズの溝」を作ったことがナッジとなり、「決まった場所に収容する（整理整頓）」という望ましい行動が得られています。

こうしたナッジは、標識と同様、言語の壁や事前の学習、特別な知識がなくてもおのずと「望ましい行動」を誘導することができ、外国人労働者にとっても視覚によるだけで行動変容を促すことができる有意な取組で、広く取り入れられることが望まれます。

第8章 伝達すべき情報

1 健康管理手帳制度

健康管理手帳制度は、ベンジジン等の化学物質によるがん、石綿による健康障害やじん肺のように潜伏期間が長く、また、発病すると重篤な健康障害を与える物の製造・取扱い等の業務に従事していた労働者に対し、離職後は国が健康管理を行うこととしている制度です（表 47）。

一定の要件に該当する場合、離職の際または離職の後に都道府県労働局長に申請すると、審査を経たうえで、「健康管理手帳」が交付されます。健康管理手帳の交付を受けると、指定された医療機関で定められた項目による健康診断を決まった時期に年 2 回（じん肺の健康診断については年 1 回）、無料で受けることができます。

事業者は、要件に該当する外国人労働者に対して、離職後速やかに所轄の都道府県労働局に申請するよう促すとともに、申請に必要な書類について、事業者自らが準備して離職前に交付する等円滑な手続きが行われるよう支援することが求められます。

特に、在留資格に「特定技能」が新設され、技能実習 2 号からの移行・転職が進むことが予想されることや、派遣労働者として製造業に就労する永住者が一定数いることから、こうした外国人労働者が制限期間を限度として転職しており、対象業務に就いていた者に対して、制度の説明や必要な支援に遺漏がないよう注意する必要があります。

申請先

離職の際に既に交付要件を満たしている場合



申請者が対象業務に従事した事業場の所在地を管轄する都道府県労働局

離職の後に初めて交付要件を満たすこととなった場合



申請者の住所地を管轄する都道府県労働局

表 47 健康管理手帳の交付対象となる業務と要件

	対象となる業務（左の番号は、安衛令第 23 条の各号）	交付の要件（安衛則第 53 条）
1	ベンジジン及びその塩（これらの物をその重量の 1 パーセントを超えて含有する製剤その他の物を含む）を製造し、または取り扱う業務	当該業務に 3 か月以上従事した経験を有すること。 注）左欄の 3 物質に関する業務の従事期間を合計すれば 3 か月以上となる場合は交付要件を満たす。
2	ベータ-ナフチルアミン及びその塩（同上の業務）	
12	ジアニシジン及びその塩（同上の業務）	
3	粉じん作業（じん肺法第 2 条第 1 項第 3 号に規定する粉じん作業）に係る業務	じん肺法の規定により決定されたじん肺管理区分が管理 2 または 3 であること。

	対象となる業務（左の番号は、安衛令第23条の各号）	交付の要件（安衛則第53条）
4	クロム酸及び重クロム酸並びにこれらの塩（これらの物をその重量の1パーセントを超えて含有する製剤その他の物を含む）を製造し、または取り扱う業務（これらの物を鉱石から製造する事業場以外の事業場における業務を除く）	当該業務に4年以上従事した経験を有すること。
5	無機砒素化合物（アルシン及び砒化ガリウムを除く）を製造する工程において粉碎をし、三酸化砒素を製造する工程において焙焼もしくは精製を行い、または砒素をその重量の3パーセントを超えて含有する鉱石をポット法もしくはグリナワルド法により製錬する業務	当該業務に5年以上従事した経験を有すること。
6	コークスまたは製鉄用発生炉ガスを製造する業務（コークス炉上においてもしくはコークス炉に接してまたはガス発生炉上において行う業務に限る）	当該業務に5年以上従事した経験を有すること。
7	ビス（クロロメチル）エーテル（これをその重量の1パーセントを超えて含有する製剤その他の物を含む）を製造し、または取り扱う業務	当該業務に3年以上従事した経験を有すること。
8	ベリリウム及びその化合物（これらの物をその重量の1パーセントを超えて含有する製剤その他の物を含む）を製造し、または取り扱う業務（これらの物のうち粉状の物以外の物を取り扱う業務を除く）	両肺野にベリリウムによる慢性の結節性陰影があること。
9	ベンゾトリクロリドを製造し、または取り扱う業務（太陽光線により塩素化反応をさせることによりベンゾトリクロリドを製造する事業場における業務に限る）	当該業務に3年以上従事した経験を有すること。
10	塩化ビニルを重合する業務または密閉されていない遠心分離機を用いてポリ塩化ビニル（塩化ビニルの共重合体を含む）の懸濁液から水を分離する業務	当該業務に4年以上従事した経験を有すること。
11	石綿等の製造または取扱いに伴い石綿の粉じんを発散する場所における次の業務 1 石綿等（石綿をその重量の0.1パーセントを超えて含有する製剤その他の物を含む）を製造し、または取り扱う業務に限る（「直接業務」）。	1 両肺野に石綿による不整形陰影があり、または石綿による胸膜肥厚があること。 2 石綿等の製造作業、石綿等が使用されている保温材、耐火被覆材等の張付け、補修もしくは除去の作業、石綿等の吹付けの作業または石綿等が吹き付けられた建築物、工作物等の解体、破砕等の作業（吹き付けられた石綿等の除去の作業を含む）に1年以上従事した経験を有し、かつ、初めて石綿等の粉じんにはく露した日から10年以上を経過していること。 3 石綿等を取り扱う作業（上記2の作業を除く）に10年以上従事した経験を有すること。 4 上記2及び3に掲げる要件に準ずるものとして厚生労働大臣が定める要件に該当すること。 注）厚生労働大臣が定める要件とは、上記2の作業に従事した月数に10を乗じて得た数と上記3の作業に従事した月数との合計が120以上であって、かつ、初めて石綿等の粉じんにはく露した日から10年以上経過していること。
	2 石綿等を製造し、または取り扱う業務を除く（「周辺業務」）。 注）「周辺業務」の対象者とは、「直接業務」に伴い発生した石綿粉じんによる健康障害を防止するため、関係者以外の立入禁止措置を講じるよう規定された作業場内で石綿を取り扱わない作業に従事し、石綿粉じんにはく露したおそれのあるもの。なお、当該作業に従事していたときに、石綿によるじん肺健康診断を受診していた者は、対象となる。	両肺野に石綿による不整形陰影があり、または石綿による胸膜肥厚があること。

	対象となる業務（左の番号は、安衛令第23条の各号）	交付の要件（安衛則第53条）
13	1・2-ジクロロプロパン及びその塩（これをその重量の1パーセントを超えて含有する製剤その他の物を含む）を取り扱う業務（屋内作業場及び有機則第1条第2項で定める船舶の内部、タンクの内部、及び通風が不十分な場所等における印刷機その他の設備の清掃の業務に限る）	当該業務に2年以上従事した経験を有すること。
14	オルトートルイジン（これをその重量の1パーセントを超えて含有する製剤その他の物を含む）を製造し、または取り扱う業務	当該業務に5年以上従事した経験を有すること。

2 帰国後における労災請求等

事業者は、外国人労働者に係る労働災害が発生した場合には、労働者災害補償保険（労災保険）の給付の請求その他の手続きに関し、外国人労働者やその家族の相談に応じるとともに、これらの者が自ら手続きを行うことが困難な場合には、その手続きを行うことができるよう援助に努める必要があります。

なお、帰国後であっても、一部の支援制度を除き、労災保険給付の請求を行うことができます。

参考 外国人労働者の労災保険給付の手続き

厚生労働省では、ホームページに「外国人労働者向け労災保険給付パンフレット」（14か国語に翻訳）を掲載していますので、これを活用し、手続きの方法などについて外国人労働者に必要な情報を提供してください。

▶ <https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/rousai/gaikoku-pamphlet.html>

3 技能実習生手帳

技能実習生手帳は、技能実習生が本邦において健康で充実した技能実習生活を過ごすことができるように、技能実習生の役に立つ情報をまとめたもので、外国人技能実習機構が発行しています。

技能実習生が、日本国内の雇用契約の下で様々な技能、技術または知識を身につけることとなるため、技能実習法、出入国在留管理、労働関係法制、各種公的な保険等をはじめ、技能実習生が日本で生活するに当たって知っておかなくてはならないこと、各相談窓口など、特に技能実習生にとって大切と思われる内容を記載しているものです。

この手帳は、初めて日本に入国する際に技能実習生に配付するとともに、技能実習生に受講が義務付けられている入国後講習においても使用することとなっています。なお、入国者の多いベトナム語、中国語、タガログ（フィリピン）語、タイ語、インドネシア語、ミャンマー語、カンボジア語、モンゴル語及び英語の9か国語で作成しています。

監理団体及び実習実施者の関係事業者は、この技能実習生手帳の内容についても十分に把握し、技能実習生に対して適切な対応をとる必要があります。

一方、法律や制度等の改正等も行われることから、技能実習生手帳をいつでもどこでも確認で

きるようにするため、スマートフォン等の実装できる「技能実習生手帳アプリ」を無料で公開しています。

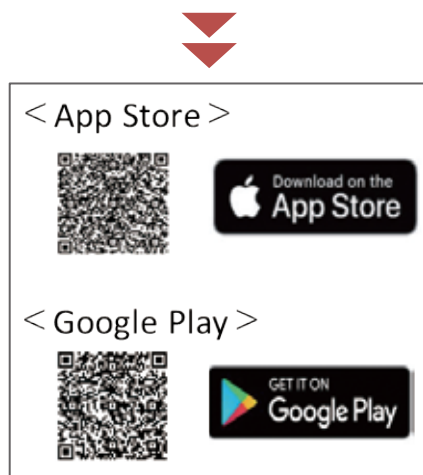
この技能実習生手帳アプリは、技能実習生手帳の内容の閲覧・検索機能のほか、災害情報や機構からの様々な情報のプッシュ通知、在日各国大使館情報などの技能実習生に有益な機能を盛り込んでいます。

技能実習を担当される方や技能実習生に積極的に周知し、実装するように呼びかけてください。

【技能実習生手帳アプリの画面】



下記よりアプリをダウンロードできます



第9章 事例紹介

1 「多言語化」と「やさしい日本語」を基本に、文化の差異を踏まえた 安衛管理活動を展開

有楽製菓株式会社（豊橋夢工場）

食料品製造業（パン・菓子製造）

取組みのカテゴリー

言葉の壁

文化の違いに対する理解

危険予知訓練

ヒヤリハット活動報告

事業場情報

所在地 ▶ 愛知県

従業員 ▶ 247 人

（うち外国人従業員 11 人）

背景

■ 従業員の採用活動を進める中で、近隣地域に居住し、日本人を配偶者とする、ある程度の日本語を喋れる外国人等が応募、採用。

外国人労働者が 10 人を超えた頃から、職場に外国人労働者がいることを前提とした安全衛生管理活動の必要性を感じ、数年前からスタートしたもの。

■ 生産工程のラインに配属し、法定資格が必要な危険有害業務等には従事させていない。外国人労働者のみのチーム等は設けず、日本人労働者と共に作業に従事。

取組み内容

1 【言葉の壁】

（1）管理者、日本人労働者に対する「やさしい日本語」使用の要請

すべての管理者に対し、年に 1 回（11 月）、「外国籍の従業員に対する配慮のお願い」（162 頁資料①参照）と題する書面を配布。また、新たに外国人従業員を採用・配属する場合にも、当該配属先の管理者に配布。これにより「やさしい日本語」を使用すること等を、管理者を通し日本人労働者にも要請。

主な内容

- ◆ 難しい日本語を使わず、できるだけ簡単な言葉で話す。
- ◆ 曖昧な表現をせずにハッキリ言う。
- ◆ ボディランゲージや片言の簡単な英語を使って話す。

（2）説明文、掲示物に関する「多言語化（日本語と英語の併記）」の取組み

英語を使用する外国人労働者が多いことを踏まえ、工場内の掲示物、書類は、ほとんど英語を併記。



2 【文化の違いに対する理解】

(1) 管理者、日本人労働者に対する注意喚起

前記の「外国籍の従業員に対する配慮のお願い」の中に、文化の違いに関する具体的な留意点を記載。日本人労働者に対し注意喚起を行っている。

主な内容

- ◆いつも定時で帰る外国人スタッフに、残業をお願いする際の対応。
「手伝ってくれると助かる」「あなたの助けが必要」という言い方をしてみましょう。
- ◆日本の価値観を押し付けずに文化の違いを理解する。

「ここは日本だから、日本のやり方に従いなさい」 ×

「日本では、こういう考えのもと仕事をしないとイケない」 ×

「私達の会社は、こういう理念のもと仕事をしている」 ○
- ◆仕事を失いたくなくて分かったふりをさせることは危険。
説明した後、「理解しているか確認したいので、私がいま説明したことを言ってもらえますか」と自分の口から説明させる。または、説明後に「〇〇するときに、絶対にしなければいけないことは何でしょう？」と重要点を質問し理解度を測る。

(2) 注意喚起に至る背景

外国人労働者に説明を行い、最後に「分かりましたか？」と質問したところ、外国人労働者が「はい」と回答。それをもって、理解したと認識。しかし大きな問題が発生。原因究明の中で「説明を理解していなかった」ことが明らかになった。

これを踏まえ、「はい」という返事についての理解度の確認が必要と判断した。

3 【危険予知訓練】

(1) 危険予知訓練（安全講習会）の開催

外国人労働者を含め、全員が参加する「安全講習会」を月に1回、開催。

この講習会で危険予知訓練を実施（所要時間：30分）。

危険予知訓練に使用する資料には、日本語の全文に対応する英語を記載し、外国人労働者も十分に理解ができるよう配慮している。

小グループのミーティングに際しては、外国人労働者も積極的に発言するようグループのリーダーが意識して進めている。

毎回テーマを変えているが、基本的なスタイルは、次のとおり。

- ◆作業状況を撮影した写真を示し、作業状況・状態を説明。
- ◆その後、小グループに分かれて、その中から認められる危険性について議論し、リスクを抽出（10分）。
- ◆リスクの高いものを選び、さらに最もリスクの高いものを選ぶ（1分）。
- ◆選ばれた最もリスクの高いものに対する対策を検討する（3分）。
- ◆出された対策に関して、効果的なものを選ぶ（1分）。
- ◆小グループによるミーティングが終了した後、全員が参加する中で、各グループがミーティング結果を発表する。

(2) 安全衛生事項の徹底（安全講習会）

安全講習会では、危険予知訓練以外にも、危険箇所やルール等の周知・徹底等も実施。

- ◆ヒヤリ・ハット活動報告の「死角から歩行者が飛び出してきた」との報告を受け、「工場内を走らない」との注意喚起の説明文を掲示したことを説明。
- ◆工場内にて騒音測定を実施したところ、イヤーマフの着用が義務付けられる箇所が確認されたことを踏まえ、当該箇所に「イヤーマフ着用エリア」との表示を行ったことを説明。

いずれの資料も日本語の全文に対応する英語文が記載されている。

(163頁資料②「安全講習会資料(抜粋)」参照)

4 【ヒヤリ・ハット報告活動】

(1) ヒヤリ・ハット報告

毎月1回、外国人労働者を含む全員に、「ヒヤリ・ハット報告書」の提出を義務付け。提出された報告書は、安全講習会でも活用されている(日本語、英語の併記)。

(164頁資料③「ヒヤリ・ハット報告書」参照)

(2) 改善報告書、改善提案カード

ヒヤリ・ハット報告と同様に、毎月1回、外国人労働者を含む全員に、「改善報告書」か「改善提案カード」のどちらかの提出を義務付け(日本語、英語の併記)。

経験の浅い労働者は、具体的な改善策は「報告」できなくても、「こうなればいいな」という希望・要望なら「提案」できるはずとの考えから「改善提案カード」を作成したもの。

(164頁資料④-1「改善報告書」、165頁資料④-2「改善提案カード」参照)

COLUMN ターニングポイントは「唱和」

社内の掲示物については、現在はすべて英語文併記となっているが、以前は日本語(漢字・ひらがな)のみで記載されていた。その変化の契機となったのは、「唱和」だった。

朝礼を行う会場の壁には、日本語で書かれた社訓や目標などが掲示され、朝礼時にその社訓や目標などを、外国人労働者を含む従業員全員で声を合わせて唱和していた。

ある時、日本人従業員から「外国人労働者は、周囲の人に合わせて声を出しているが、漢字は読めず、その意味も分かっていないのでは」との声が上がった。

これを受け、社訓等の意味を英語文で併記し、これを契機として、社内のすべての掲示物・説明文等を英語文併記とした。

当社の外国人労働者は、国籍は様々であるが、概ね英語を話せるので、このような方法で互いの理解を深め合っている。(「経営理念」等の掲示物は165頁の資料⑤参照)

COLUMN あなたの安全のために、日本語能力試験を実施

求人に応募してきた外国人の方に「日本語レベル」を質問すると、多くの方は日本での滞在歴が長いこともあり、「日本語は得意」と答えるが、実際はそうでないケースも多々認められた。

そこで、採用の可否を決定するものではないが、「就労前には日本語能力の実態を把握すべきではないか」との考えで日本語の能力試験を行っている。

受験者に対しては「もしあなたが日本語を苦手とする場合、上司に対して『簡単な日本語を使うこと』『もっとゆっくり話すことを依頼します』『あなたの安全のためです』と説明して実施。

正答率が70%以下の場合には、「要説明者」として、上司に「特に丁寧に対応するよう」指示している。共に働く仲間として、危険リスクを下げる一つの大切なポイントと考えている。

(なお、日本語能力試験の実施マニュアル、受験者への説明文は166頁資料⑥参照)

資料①「外国籍の従業員に対する配慮のお願い」文書

1 / 2 2021年11月02日 T P M推進課 誰に対しても言えることですが、正しく安全、衛生について理解してもらわないと、事故につながる可能性があります。豊橋夢工場の従業員の約10％は外国籍です。中には日本語が堪能でない方もいるので、コミュニケーションをとる時は相手が内容を理解しているかよく観察、確認してあげてください。 ➤ 難しい日本語を使わず、できるだけ簡単な言葉で話す 日本語の話し言葉や、平仮名、片仮名、漢字など文字の理解度も人によって違います。話すのが難しいなら、筆談でと思うかもしれませんが、文字もよく理解していないこともあるので、そのあたりの配慮も必要です。仕事に必要な専門用語を把握することは日本人でも簡単ではないので、外国人にとっては尚更難しいでしょう。 いずれの場合も、相手の理解度を考えながら、できるだけ簡単な分かりやすい日本語でゆっくり話すよう心がけましょう。 ➤ 曖昧な表現をせずにハッキリ言う 日本人特有の曖昧な表現をなかなか理解してもらえない。「この商品の在庫を確認しておきますよ。うか？」と外国人スタッフに聞かれて、日本人スタッフが、「それはいいよ」と答えたとします。この場合、日本人は「在庫確認の必要はない」という意味に捉えますが、外国人の場合は在庫確認したほうがいいのか、しなくてもいいのか迷う人が多いと思います。比較的簡単な言葉を使わないだと徹底したほうが良いでしょう。 また、もう1つ気をつけたいのが、言葉で表さずに空気を読まなくてはいけないような遠まわしな言い方を避けることです。空気を読む、言葉の裏から推測するという文化は日本特有の文化です。 ➤ ポディランゲージや片言の簡単な英語を使って話す 通訳してくれる社員がいなかったり、細かなニュアンスが伝わりにくかったりして困った時はポディランゲージや片言の簡単な英語を使うなどして意思疎通を図りましょう。言葉がよく分らないながらも一生懸命伝えようとすると姿勢を見せることで、相手も何を言いたいのか理解する努力をしてくれるに違いありません。 ➤ 「手伝ってくれると助かる」と言って残業をお願いする 残業を全くしてくれない、というのは、外国人スタッフと同じ職場で働く日本人スタッフの多くが困っていることだと言えるかもしれません。「生産性が上がらない・効率が悪い」「健康に影響す	2 / 2 る」「プライベートな時間が減る」などの理由から残業をしない外国人が多いです。本来その日にやるべき仕事は就業時間内に終わらせなければいけません。残業せざるを得ない日もあります。 いつも定時で帰る外国人スタッフに残業をお願いする場合、「手伝ってくれると助かる」「あなたの助けが必要」という言い方をしてみましょう。 ➤ 日本の価値観を押し付けず文化の違いを理解する 仕事に対する価値観の違いについては、それぞれの外国人の価値観を理解した上で、自社の価値観をしっかりと説明することが重要です。「ここは日本だから、日本のやり方に従いなさい。」というような指示をあげると、外国人にとって自国の文化、存在自体を否定されたと受け取られてしまうこともあります。日本では、こういう考えのもと仕事をしないといけない」と説明するのではなく、「私たちの会社はこういう理念のもと仕事をしている」と説明をしたほうが、自分事に捉えることができ、しっかりと聞き行動に移してくれることが多いのではないのでしょうか。まず、外国人労働者の言い分を良く聞くことが大切といえます。 ➤ 仕事を失いたくなくて分かったふりをさせることは危険 分かっていなくても「分かりました」、「はい」と答える外国人が見られます。人間的にも作業に取り組む姿勢においても真面目なので、仕事を失いたくないという心情から分かったふりをしてしまうようです。あなたが説明した後に、「理解しているか確認したいから、今私が説明したこと言ってみてもらってもいいですか？」と、もう一度自分の口から指示内容を説明させてください。もしくは「○○するときに絶対にしなければならないことは何でしょうか？」と重要点を質問し、答えられるかどうかで理解度を測りましょう。 今後さらに多様化していく社会で生き残るため、お互いに歩み寄って安全な職場づくりをしていきましょう。 以上
--	---

騒音測定結果について

About noise measurement results

10月に騒音測定を実施した結果、90dB以上の管理区分Ⅲ（イヤーマフ・耳栓義務）のエリアがありました。

As a result of noise measurement in October, there was an area of management category III (ear muffs and earplugs required) of 90dB or more.

管理区分Ⅰ	作業環境の継続的維持に努めること
管理区分Ⅱ	周知を認識により明示すること 作業方法の改善等により管理区分Ⅰとなるよう努めること 必要に応じ保護具を着用すること
管理区分Ⅲ	周知を認識により明示し及び保護具使用の指示を行うこと 作業方法の改善等により管理区分Ⅰ・Ⅱになるようにすること 保護具を着用すること

Notice regarding the use of protective equipment. Make management category 1 or II by improvement. Use protective equipment.

該当場所：1号縦ビロー（1号機と2号機の間）

Applicable place: Line 1, vertical packaging machine (Between No. 1 and 2)





85dB以上の作業場は難聴を起こしやすいです。
このエリアで常時作業を行う時は必ず耳栓・イヤーマフを着用してください。

Workplaces above 85 dB are prone to deafness.
Always wear earplugs or earmuffs when working in this area at all times.

死角から歩行者が飛び出てきた！リスクレベルⅢ！！

Pedestrians jumped out of blind spots! Risk Level III!!

安全講習会資料

上野公園

工場内は走らない！I don't run in the factory!

労働防止ルール
守らないとこうなる！

ラクミール労働災害防止DVDより抜粋

資料③ ヒヤリ・ハット報告書

ヒヤリ・ハット報告書		年	月	日
Near misses 体験ヒヤリ・想定ヒヤリ Experience near misses / Assumed near miss ※選択をして丸を付けて下さい。 Select and circle				
社員番号/名前 Affiliation / name				
ライン/場所 Production line/place				
上長より返答 Reply Do not write リスクアセスメント ①発生する可能性 1. ぬったにない 2. ときどき 3. 頻繁 ②発生時ケガになる可能性 1. ほとんどない 2. 可能性がある 4. 可能性が強い 6. 頻発である ③ケガの重大性 1. 微傷(淤aben) 2. 軽傷(打撲) 6. 重症(骨折以上) 10. 致命傷 リスクポイント = ① + ② + ③ リスク評価 I 3~4 II 5~7 III 8~11 IV 12~20				
☐ 対応不可(なぜ?) ☐ 対応予定(いつ?) ☐ 対応済み(誰が?)				
★カイゼン提案書と同じ内容を書かないでください。 ★Do not write the same contents as the Kaizen proposal.				

YUYSH-RE-A002-01

資料④-1 改善報告書

改善報告書		年	月	日
自分たちの仕事での改善を1件、簡潔に書き出してください。 Write down any problem in your own workplace briefly.				
社員番号/名前 Affiliation / name				
ライン/場所 Production line/place				
改善前(具体的に記入して下さい) Before improvement (Please fill in concretely)				
(必ず絵と文章を書いてください) (Please write here)				
改善後(対策) After improvement				
(必ず絵と文章を書いてください) (Please write here)				
効果 Effect				
★カイゼン効果は数値など具体的に記入してください。 ★Please specify the Kaizen effect such as a numerical value.				

YUYSH-RE-A004-01

改善提案カード

IMPROVEMENT SUGGESTION CARD

年 月 日

社員番号/名前 Affiliation / name	ライン/場所 Production line/place	(問題点・困っていることを具体的に書いてね) PROBLEM
自分たちの仕事での改善を、1件、簡潔に書き出してください。 Write down any problem in your own workplace briefly.		
希望・要望(こうなればいいなあ、でも構いません) SUGGESTION		
上長コメント(具体的に記入すること) Reply Do not write		

☐ 対応不可(なぜ?)
☐ 対応済み(誰が?)
☐ 対応予定(いつ?)

★ヒヤ/ハットと同様の内容を書かないでください。
★Do not write the same content as a near miss.

YUYSH-RE-A004-01

資料⑤ 「経営理念」等の掲示物



日本語能力試験 実施マニュアル

1. 実施前に実施日時、場所、筆記用具の持参、実施意義を記した印刷物を渡す。
2. 試験当日、次ページの内容をA3印刷し、試験開始前に改めて説明する。試験時間はその都度修正する。
3. リスニングは必ずミーティングのオーディオを使用する。PCからの音では小さくて聞き取りづらい。オーディオ接続方法は、ミーティングルームにマニュアルを参照する。音テストは事前に行う。
4. リスニングで使用する音源は、「N5リスニング1」と「N5リスニング2」である。Listening test 01は「N5リスニング1」の00:41～06:40まで流す。Listening test 02は「N5リスニング2」の00:07～最後まで流す。
5. リスニングは1度しか流さない。
6. 早出残業で受験する場合は、残業申告書を記入させる。
7. 正答率が70%以下の場合、要説明者とし、上長へ特に丁寧に対応するよう依頼する。連絡会議ダイジェスト版にて、受験者全員の上長へ「日本語に不慣れな方とのコミュニケーション」を配布、説明する。
8. 採点結果は製造部長、工場長、副工場長、総務課長、TPMにメール配信する。

資料⑥-2 日本語能力試験の 受験者への説明文

Preparation time 16 : 10～16 : 15
Testing time 16 : 10～16 : 45
(16 : 25～Listening test)

- Please write your name on the answer sheet.
- I will check your Japanese language skill by this test. If you're not good at Japanese language, I will order your boss to "Use easy Japanese" and "Speak more slowly". For your safety.
- I will tell your score to you later.

じゅんび、せつめいじかん
準備、説明時間 16 : 10～16 : 15

しけん、じかん
試験時間 16 : 10～16 : 45
(16 : 25～リスニングテスト)

- かいどうようし なまえ か
回答用紙に名前を書いてください
- このテストであなたのにほんご のうりよく
日本語能力をチェックします。
- もしあなたが日本語を苦手とする場合、あなたのじょうし
上司に
かんたん にほんご つか はな
“簡単な日本語を使うこと”、“もっとゆっくり話すこと”
をいらい あんぜん
依頼します。あなたの安全のためです。
- あなたのスコアはあなたにごじつ れんらく
後日連絡します。

2 多文化共生を掲げてトップが牽引する企業

平野ビニール工業株式会社

その他の繊維製品製造業

(四輪車両用シート加工(裁断・縫製))

取組みのカテゴリー

言葉の壁 文化の違いに対する理解
職長教育 安全・リスクアセスメント教育
作業手順マニュアル等 健康管理

企業情報

所在地 ▶ 静岡県
従業員 ▶ 148人(2021年11月現在)
(うち外国人従業員 86人
(うち技能実習生 49人))

背景

- 2か所に工場を有し、四輪車用座席シートの裁断及び縫製加工を中心に事業を展開している。社長がリーダーシップを発揮し、共存共栄の経営理念のもと、SDGsの多文化共生、地域経済活性化、環境負荷低減の目標達成に取り組んでいる。外国人労働者の安全衛生対策はこれらの取組みの中に位置付けられる。
- 事業場では多数のミシンが稼働しているが、技能講習や特別教育を必要とする危険有害業務はない。
- 外国人労働者が約6割を占める。国籍はフィリピン、ベトナム、ブラジル、ペルーの4か国に分かれ、それぞれ母国語を異にすることから、母国語によるコミュニケーションを図ろうとすると文書や掲示が煩雑になる。4割を占める日本人労働者とのコミュニケーションを活性化するためにも、外国人労働者の日本語レベル向上を図っている。

取組み内容

1【日本語教室】

在住外国人支援事業を行う県内の法人から講師を招き(有料)、会社として日本語教室を開催している。日本語の習得レベルに応じて初級と中級にクラスを分け、週1回、90分ずつ受講している。内容は一般的な「日本語教育」ではなく、自社での仕事や日本での生活に絡めて教育してもらうようにしている。

受講の成果を試すとともにモチベーションを高めるべく、日本語能力試験(JLPT)も積極的に受験しており、N1からN4まで合格者を出している。



2【職長教育】

昇進、賃金その他処遇について、日本人、外国人ともに国籍や性による区別をしていない（ダイバーシティの取組み）。7人いる係長のうち3人、6人いる班長のうち2人が外国人労働者である。そのため、労働安全衛生コンサルタントを招き、職長教育（3日間）も行った。講義は日本語だが、通訳者も付けた。

3【安全・リスクアセスメント教育】

リスクアセスメントを推進するに当たり、理解してもらうための教育を行っている。やはり労働安全衛生コンサルタントを招き、日本語で講義を行ってもらった（1日）。4か国語の通訳者（自社労働者）を付け、受講者の着座位置も国籍別とし、通訳者との距離に配慮した。

教育の結果は、日常の安全衛生活動（5Sパトロール、安全衛生職場巡回）において危険有害箇所の発見と解決に活かされている。

社長
コメント

外国人労働者は母国でこうした教育を受けたことのない人が多く、どの国の人も感動してくれる。「日本では社員を守ることが会社の義務なのですね」と言われた。日本人と同等の社内教育をすることの意義は大きい。（平野社長）

4【作業手順を確実に伝える】（マニュアル作成・共有アプリの活用）

Teachme Biz というマニュアル作成・共有アプリを使用して作業手順の説明に活用している（ミスコミュニケーションの防止）。動画、写真などで分かりやすく説明している。画面に表示される日本語はひらがな・カタカナを使用する。携帯電話やiPadで視聴できる。本人が一人で視聴することもできるし、現場内で職長が部下の指導に使うこともある。教える側は手間が省けるとともに、教わる

側は何回でも繰り返し見て確認することができて便利である。

活用を始めて2年余りの間に176本が制作され、現在も続いている。



ミシンのそうじのしかた



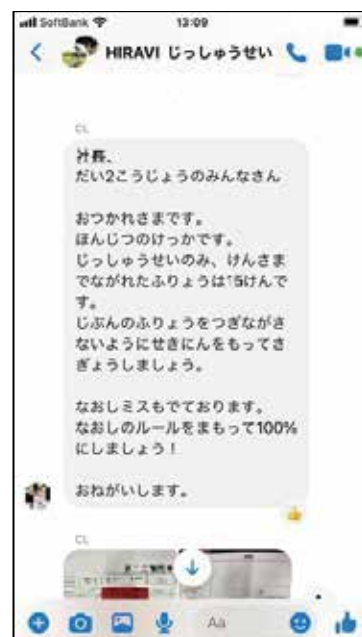
ながい おやすみの まえ ver.

さぎょうてじゅん

1. みしんの、でんげんOFF
2. さぎょうだいを、あげる
3. みしんを、たおす
4. みしんの、したそうじ
5. オイルパンの、そうじ、あぶらほじゅう
6. みしんを、もとにもどす
7. みしんの、ふきそうじ
8. ペダルの、そうじ
9. みしんの、うらがわそうじ
10. あぶらを、さす
11. さびるかしよに、あぶらをさす

5【SNSの活用】

Messenger を使って業務の連絡や生活指導等を行っている（デイスコミュニケーションの防止）。入国して間もない人たちのために、日本語はなるべくひらがなを使用している。すべての実習生が同じ情報を共有でき、コメントも可能である。特に、部下から上司（場合によっては直接社長）にメッセージを送信することもでき、幹部が社内のトラブルを解決するための契機になっている。



6【健康管理】

健康診断時、問診票は母国語表記のものが健診機関から送付される。ただし、健康診断結果の通知は日本語であり、事後措置の内容や必要性を説明するときには本人の同意を得て通訳者（自社労働者）に同席してもらう。

私病で受診する際、来日して間もない者等が希望すれば通訳者（自社労働者）に付き添ってもらっている（本人が会社側に「病院の付添い許可申請書」（次頁の資料①参照）を提出する）。

また、受診時に発生する3割の自己負担分を民間の保険でカバーしているが、傷病名が分からないと受給できないので、「病院受診者連絡票」（次頁の資料②参照）を持たせ、病院側に傷病名を記載してもらうようにしている。

7【日本の文化を体験してもらう取り組み】

技能実習生は地域の自治会活動（排水路清掃、美化活動や防災訓練）にも参加している。日本文化を体験してもらうため、地元の祭りにも参加した。また社内イベント（ボウリング大会、社員旅行（京都、奈良）、着物体験）も実施している。

資料① 病院の付添い許可申請書

総務課	総務課長	社長								
びょういん つきそい きょうか しんせうしよ 病院の付添い許可申請書										
じっしゅうせい 実習生 へ										
● 病院へつれていってほしい人は、①～④に書いてください。 ● 日本語で書いてください。(ひらがな・かたかな⇒OK) ● 総務課へ提出してください。										
①	なまえ									
②	いつから									
③	どんな コンディションか									
④	いつ 病院に いきたいか									
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 30%;">社長承認</td> <td style="width: 30%; text-align: center;">する</td> <td style="width: 40%; text-align: center;">しない</td> </tr> <tr> <td rowspan="2" style="text-align: center;"> つきそい しや 付添者 記入 </td> <td style="text-align: center;">なまえ</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">びょうめい 病名</td> <td></td> </tr> </table>			社長承認	する	しない	つきそい しや 付添者 記入	なまえ		びょうめい 病名	
社長承認	する	しない								
つきそい しや 付添者 記入	なまえ									
	びょうめい 病名									

作成：総務課

びょういんへ いくとき

もつていくもの
びょういんしやう
 ①健康保険者証

びょういんへ だす しやうい
 ③病院へ出す書類

ていけう かーど
 ②在留カード

しんせうしん
 ⑤診察券 (もっているひとだけ)

お金の
 ③現金

おくすり てちやう
 ④お薬手帳 (もっているひとだけ)

びょういんが おわったら

かえりて だすもの
びょういんと くすり の りやうしやうしよ
 ①病院と家の領収書

しやうい
 ②書類

じかい つういん
 ③次回通院について
 つぎの びょういんのひが
 きまっている ばあいは、
 かいしゃに いう

つぎのひと

- ① 診察券の記入
- ② 漢字と日本語での症状の説明
- ③ 医師に病名を正確に書いていただく
- ④ 次回通院が必要か確認 (必要な場合は、日にち)
- ⑤ 薬が出た場合は飲み方や注意することを確認
- ⑥ 必要であれば本人へ通訳
- ⑦ 総務課まで報告

2020/7/29 総務課

資料② 病院受診者連絡票

びょういんじほしんしやけんらくひやう 病院受診者連絡票	
じっしゅうせい 実習生 へ	
(1) 自分で 病院へ行く人は、①～④に書いてください (2) 日本語で書いてください (ひらがな・かたかな⇒OK) (3) 総務課に出してください (4) 総務課でチェックしたら、返します (5) 病院へ出してください (6) 病気の 名前を書いてもらいます (7) 総務課に出してください	
①	なまえ
②	いつから
③	どんな コンディションか
④	いつ 病院に いくか
※病院へお願い 保険請求をする関係で、病名を教えてください	
※病名	

びょういんへ いくとき

もつていくもの
びょういんしやう
 ①健康保険者証

びょういんへ だす しやうい
 ③病院へ出す書類

ていけう かーど
 ②在留カード

しんせうしん
 ⑤診察券 (もっているひとだけ)

お金の
 ③現金

おくすり てちやう
 ④お薬手帳 (もっているひとだけ)

びょういんが おわったら

かえりて だすもの
びょういんと くすり の りやうしやうしよ
 ①病院と家の領収書

しやうい
 ②書類

じかい つういん
 ③次回通院について
 つぎの びょういんのひが
 きまっている ばあいは、
 かいしゃに いう

2020/7/29 総務課

3 動画マニュアルを導入して、安全教育や KYT を実施

ASKUL LOGIST 株式会社（福岡物流センター）

倉庫業

取組みのカテゴリー

言葉の壁

危険予知訓練

企業情報

所在地 ▶ 福岡県

従業員 ▶ 300 人

（うち外国人従業員 30 人）

背景

■ 短時間勤務者、障がい者、外国籍スタッフ等、多様な人材が多く活躍している中で、安全教育の標準化が課題。外国籍スタッフは主に留学生（ベトナム、バングラデシュ、ネパール等、国籍は多様）で日本語能力が低く、安全教育を行ってもなかなか伝わらないことが多かった。

■ 翻訳機を利用したが使い勝手が悪く、うまく意思疎通できなかった。

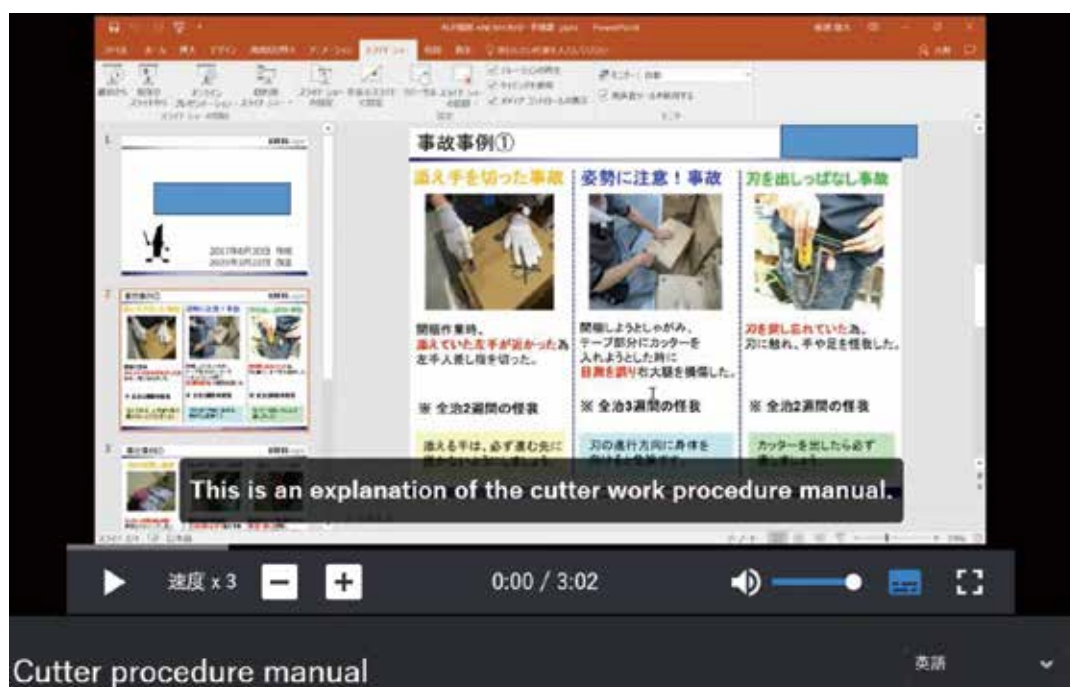
取組み内容

1【言葉の壁】

外国籍スタッフとのコミュニケーションについては、特に「やさしい日本語」を意識しているわけではないが、言葉を短くして分かりやすい日本語を話すよう心掛けている。

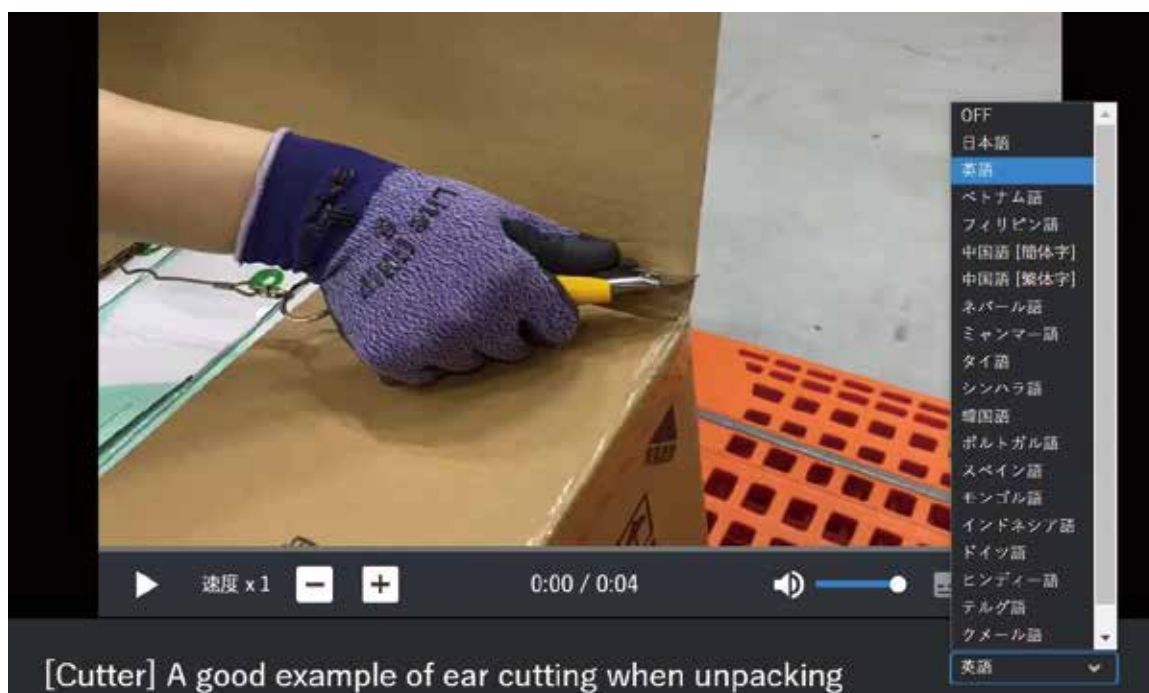
2【文書マニュアルの翻訳】

これまで利用していた文書マニュアル類を、動画マニュアルツールを利用して動画化（自動翻訳、音声付き、字幕付き）。「見れば分かる」ようにした。



3【ピンポイントで安全教育】

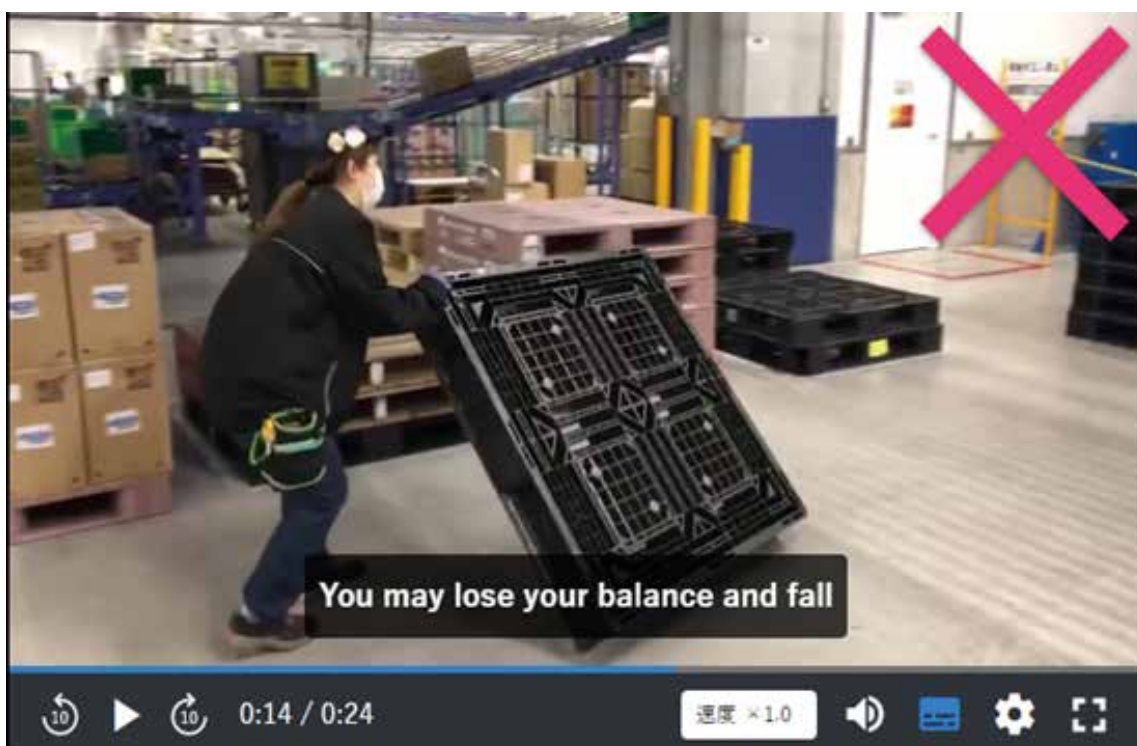
特に注意すべきポイントとなる作業は、事業場内で実際の作業状況を動画撮影して保存。解説を入れることで字幕化。翻訳は、英語以外も可。

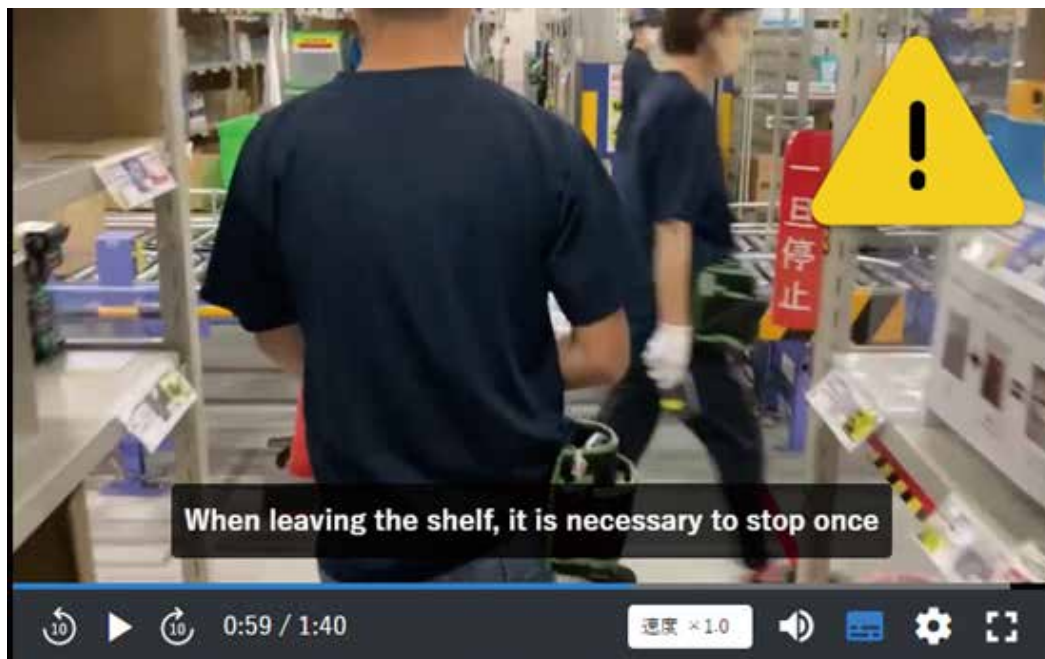


4【動画による KYT の実施】

動画を何度も見ながら KYT を行っている。

外国籍のスタッフにも解りやすく、「それは危ない」「そんなことはやらない」などと意見も活発に出てくる。





5【KYT を行い、その場で体感トレーニング】

安全体感ルームで KYT を実施するので、その場で危険行為も体感出来、効果 UP につながる。



4 相互理解の取組と積極的な特別教育・技能講習受講による安全意識の醸成

企業情報

所在地 ▶ 大分県佐伯市
従業員 ▶ 45 人
(うち外国人技能実習生 6 人)

有限会社安東工業所

金属製品製造業

取組みのカテゴリー

文化の違いに対する理解

安全衛生教育

災害事例を踏まえた作業手順マニュアル等



背景

■ 新規建造船の空調ダクト、大型クレーンに搭載される製缶品、半導体装置等を使用される板金製品の制作据付を主に行う。

これまでベトナム（北部、ハノイ）から 10 人の技能実習生を受け入れ今年で 8 年目となる。現在は 6 人の技能実習生が在籍している。技能実習 1 号が 1 人、技能実習 2 号が 2 人、技能実習 3 号が 3 人で、技能実習 2 号の 2 人は近く 3 号取得を目指している。

本社工場に 3 人、第 2 工場に 1 人、大分市内の取引先構内に 2 人を配属している。

■ ものづくり企業であり、多くの危険有害業務があるため、日本人・外国人の区別なく、安全に関する基本を学び、安全知識・安全意識の向上を図る機会を与え、最後は自分の安全は自分で守るとの自律意識の育成に取り組んでいる。

取組み内容

1【相互理解】

技能実習生受け入れ当初は、職人さんと組んで OJT で教えるも、職人氣質というものも影響してか、厳しい口調で教えたりしていたこともあり、トラブルとまではいかないが、お互いの距離感が埋まらずにいた。お互いがうまくなじめないのは、ただ単に言葉がうまく伝わらないだけではなく、過ごしてきた環境の違いにあるのではと考え、技能実習生の自国での暮らしや生活の様子、文化に少しでも触れることにより、理解することができるのではないかと思い、また、しばらく社員旅行を実施していなかったこともあり、5 年前に思い切って旅行先をベトナムのハノイにし、1 期生 2 人、2 期生 2 人の技能実習生 4 人を含む総勢 18 人で、3 泊 4 日の社員旅行を行った。ベトナムの文化や生活に触れるとともに、最終日は技能実習生の家族を囲み夕食を共にした。

技能実習生も私どもと同じように家族がおり、異郷の地で頑張っているんだということを感じることができ、帰国後、旅行で知ったベトナムの話題等を通して、職人さんの接し方にも変化が現れ、安全には厳しい指導をするが、皆押しなべて親切に接するようになった。

2【教育】

7年前に代表者であった父を足場からの墜落事故で亡くし、その時、再発防止対策を講じたが、確かにこの対策は大事なことはあるがこの対策をもってよしとすることに少し違和感があった。再発防止対策も大事だが、やはり災害は起こしてはいけないもので未然に防ぐもの。危険予知し災害の芽をつぶす活動が最も大切であることに思い至った。

現場では作業方法を学ぶ過程で安全について学んでいくが、ややもすれば技能の習得が中心で、安全が二の次になってしまうことから、会社の方針でもあるが、法令、危険作業や有害物に関する基本的な知識や法令等の規制といった原理原則を学ぶことができる外部での講習を受けさせることに積極的に取り組んでいる。社長自身が外部講習を受講することにより、数多く安全に関する気付きを得ることがあったので、受講するみんなにも安全作業に関する気付きを得るようにと常々言っている。最後は自らがしっかり安全行動をとるしか、自分を守ることはできないと強く思っている。

技能実習生には、通訳のいる講習が県内にないため、玉掛け技能講習やガス溶接技能講習を福岡や広島で受講させている。割高ではあるが、技術だけの習得ではなく、法令の基礎知識や原理原則を理解して安全に作業を行ってもらえることが何よりも大事なので、広島などは2人で10万円、年間40～50万の出費となるが、日本人と同じように積極的に受講させている。

このほか、研削砥石、アーク溶接、高所作業車、走行クレーンに係る特別教育を、入社1か月をめどに、厚生労働省作成の「造船業で働く皆さんへ（ベトナム版）」や近畿中小企業溶接事業協同組合作成のベトナム人向け各種DVDを使って受講させている。講師はインストラクターの資格を持つ自社職員が行っている。

災害は、これまで3件の不慮災害あり。再発防止対策を講じ、ベトナム語の入った作業手順書を作成し周知している（177～179頁資料①②は、挟まれ災害が発生した際のもので、作業手順と合図方法に問題があったことから作成した対策書である。）。

教育方法について、日本人がOJTで教えるほか、先輩技能実習生が教えることも言葉の壁がなく効果的なので実施している。以前は、4月に2人を同時に採用し、2人で作業をさせたこともあったが、習得に差があり、ぎくしゃくすることがあったことから、今は半年ずらして、4月と9月に1名ずつ受け入れるようにし、4月採用者が9月採用者を教育、9月採用者が翌年の4月採用者を教育するといった流れができスムーズな教育ができている。



3【私生活】

プレハブ宿舎が3棟あり、2人一部屋で、室内をカーテンで仕切っていたが、新型コロナ感染予防対策の一環として、カーテンから壁に替え、入口ドアを別々にして完全個室として、プライバシーの確保を図った。

花壇を作り、家庭菜園を行い、自国の野菜を育てている。

1期生男性の写真を食堂入り口に飾っている。奥さんと子供と一緒に撮った写真で自国から送られてきたもの。佐伯市内の別の工場の技能実習生であった奥さんとここ佐伯市内で知りあい結婚に至ったが、写真には、ここで培った技能が帰国した今も大変役立っており、ここで過ごせたことに感謝しているとの言葉が添えられていた。

今の技能実習生の何らかの励みになればとおもい飾っている。

また、ベトナムはサッカーが盛んなのか皆サッカーが好きで、休日は、市内で近くの他の企業の技能実習生たちとサッカーチームを作って、大会に参加するなど、オンオフのメリハリをつけストレスを発散することができている。

市役所の町おこし隊にベトナム出身の職員がおり、練習会場の手配などのサポートをしてくれているので助かっている。



リン木使用時の注意②

2019.12.23 作成者 (有)安東工業所 新名智也

Chú y khi sử dụng cây Rinki②

リン木を安全に使用する為の注意事項

(Cáo lưu ý để sử dụng cây Rinki an toàn)

①2本1組で両方が高さ、長さがともに揃っている(高さが異なると置いたときに荷が安定しない)
Cả hai cây trong cùng một cặp giống nhau về chiều cao và chiều dài
Nếu kích thước hai cây khác nhau thì khi đặt vật sẽ không an toàn

②木材の場合、割れ、腐れなどのないものを使用する
Trường hợp vật liệu gỗ, sử dụng các vật liệu không bị nứt và mục

③草の下に差し込む時は、リン木の両側から手を添えて持つ。上から持つ事は挟まれる危険がある
Khi chèn vào đất đặt tay vào hai bên thành của cây Rinki
Nếu u đặt tay lên trên có thể dẫn đến kẹt tay rất nguy hiểm

④草の下でリン木の位置を微調整する場合は、リン木の断面を左右から押さえて調整する
Khi tinh chỉnh vị trí của cây Rinki ở bên dưới vật
Hãy để u chỉnh bằng cách ấn từ bên trái và phải mặt cắt cây Rinki

日付

指導者

Người

受講者

Người

tham gia

リン木使用時の注意①

2019.12.23 作成者 (有)安東工業所 新名智也

Chú y khi sử dụng cây Rinki①

【リン木使用時の注意】
微傷災害発生！！指を挟まれた！
リン木の上に手を乗せるな！

Thận trọng khi sử dụng cây Rinki
Chú ý khi sử dụng cây Rinki
Không đặt tay lên cây Rinki
Không để tay lên cây Rinki

Đặt ngón tay ở mặt bên
Cách cầm mà không bị kẹt
Không tiến vào bên trong khi vật đang di chuyển
Động (動かず) 物との間に体を入れない！

Đặt ngón tay ở mặt bên
Cách cầm mà không bị kẹt
Không tiến vào bên trong khi vật đang di chuyển
Động (動かず) 物との間に体を入れない！

日付

指導者

Người

受講者

Người

tham gia

第9章 事例紹介

179

5 その他参考事例

外国人労働者を受け入れている事業場における安全衛生管理の取組事例に関する各種情報の中から次の事例を紹介します。

いずれも特定の産業・業種での取り組みですが、他の業種の事業場においても参考となる事例です。

【造船・船用工業分野における特定技能外国人の受け入れ手引書（令和3年3月時点版）】（国土交通省、ジェイティーシー株式会社、ONE-VALUE 株式会社作成）

優良受入事例として10事例が紹介されていますが、安全衛生に関する取り組みが多くみられます。優良受入事例集のまとめとして次のように述べています。

- 最も重要なことは、外国人従業員と上長、代表がこまめにコミュニケーションを取り、外国人従業員が抱えている悩みや今後の進路について深く話し合うこと
- 安全上の注意・技能に関する指導では、可能な限り外国人従業員が十分に理解できる言語で対応を

▶ <https://www.mlit.go.jp/common/001430262.pdf>

【水道工事事項防止アクションプラン】（東京都水道局作成）

事故防止に関する各種の情報が提供されています。その中に、次の資料があります。

◎外国人労働者向け安全教育支援視聴覚教材

「外国人労働者の事故防止の取組として、様々な国の方々の理解が進むように、言葉を用いず現場での安全・危険が理解できる非言語（視聴覚教材）動画を作成しました。外国人労働者に対する安全教育に是非ご活用ください。」



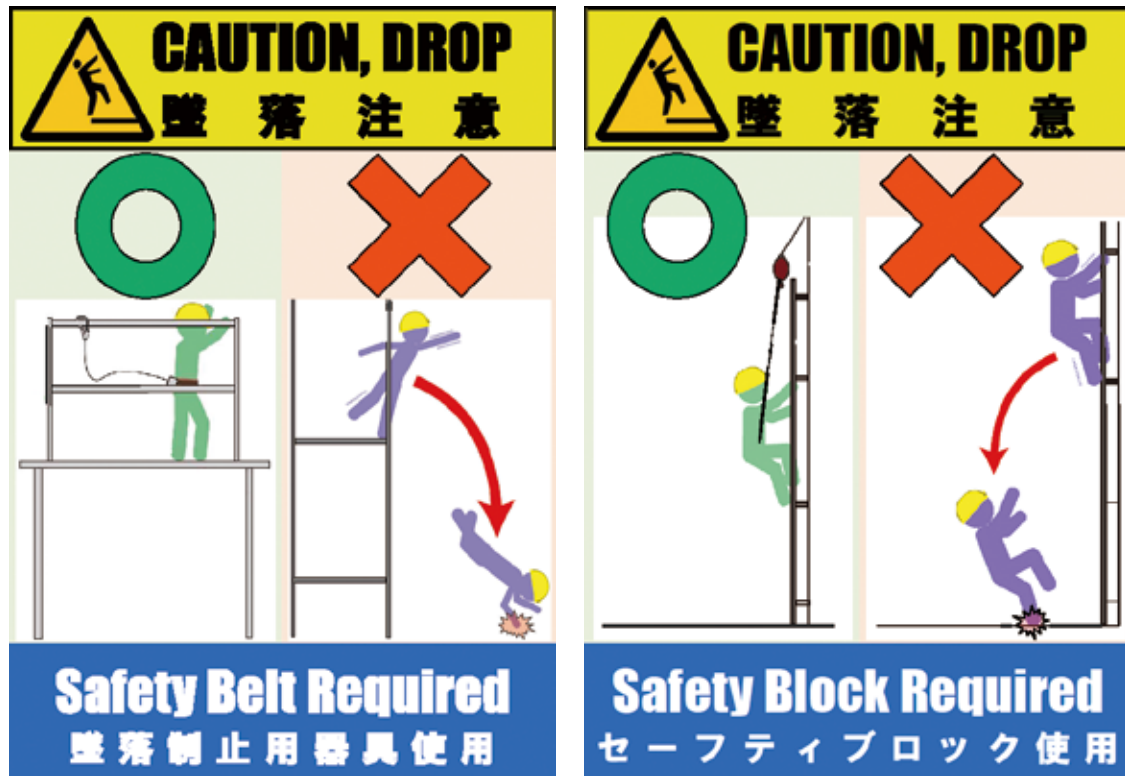
▶ https://www.waterworks.metro.tokyo.lg.jp/jigyosha/koji/jikoboshi/jikobou_10.html



◎外国人労働者向け注意喚起掲示物

「外国人労働者でも一目で理解することができる分かりやすいイラストと英語で注意点や禁止事項を表現した注意喚起掲示物を作成しました。外国人労働者に対する安全教育や現場に掲示するなど事故防止対策にご活用ください。」

▶ https://www.waterworks.metro.tokyo.lg.jp/jigyosha/koji/jikoboshi/jikobou_7.html



◎失敗から学ぶための事例集（英語版）

「工事事故の失敗の過程を「原因→人の行動→結果」の3つに分類し、失敗からの学びを「教訓」として1枚の事例シートにまとめています。失敗事例からの学びを通して、類似事故を繰り返さぬよう、外国人労働者に対する安全教育など事故防止の取組にご活用ください。」

▶ https://www.waterworks.metro.tokyo.lg.jp/jigyosha/koji/jikoboshi/jikobou_9.html

卷末資料

1

全国の自治体の多文化共生担当課一覧

注意事項：この情報は、都道府県を通して各市区町村へ照会を行ったもので、多文化共生の推進に関する用途においてのみご利用いただけます。

(令和3年4月)

都道府県等	課 名	郵便番号	所在地	電話番号	FAX 番号
北海道	国際課	060-8588	札幌市中央区北3条西6丁目	011-204-5114	011-232-4303
青森県	誘客交流課（※国際交流に係るものを担当）	030-8570	青森市長島 1-1-1	017-734-9218	017-734-8126
岩手県	国際室	020-8570	盛岡市内丸 10-1	019-629-5764	019-629-5452
宮城県	経済商工観光部国際政策課	980-8570	仙台市青葉区本町 3-8-1	022-211-2972	022-268-4639
秋田県	国際課	010-8570	秋田市山王 4-1-1 本庁舎 2 階	018-860-1218	018-860-3874
山形県	インバウンド・国際交流推進課国際交流室	990-8570	山形市松波 2-8-1	023-630-2123	023-630-2092
福島県	国際課	960-8670	福島市杉妻町 2-16	024-521-7182	024-521-7919
茨城県	県民生活環境部女性活躍・県民協働課	310-8555	水戸市笠原町 978-6	029-301-2174	029-301-2190
栃木県	国際課	320-8501	宇都宮市塙田 1-1-20	028-623-2163	028-623-2199
群馬県	ぐんま暮らし・外国人活躍推進課	371-8570	前橋市大手町 1-1-1	027-226-3394	027-243-3110
埼玉県	国際課	330-9301	さいたま市浦和区高砂 3-15-1	048-830-2717	048-830-4748
千葉県	国際課	260-8667	千葉市中央区市場町 1-1	043-223-2436	043-224-2631
東京都	生活文化局都民生活部地域活動推進課多文化共生推進担当	163-8001	新宿区西新宿 2-8-1	03-5320-7738	03-5388-1331
神奈川県	国際課	231-8588	横浜市中区日本大通 1	045-285-0543	045-212-2753
新潟県	国際課	950-8570	新潟市中央区新光町 4-1	025-280-5962	025-280-5126
富山県	国際課	930-8501	富山市新総曲輪 1-7	076-444-3156	076-444-9612
石川県	国際交流課	920-8580	金沢市鞍月 1-1	076-225-1381	076-225-1383
福井県	国際経済課 国際交流・多文化共生グループ	910-8580	福井市大手 3-17-1 4 階	0776-20-0752	0776-20-0652
山梨県	国際戦略グループ	400-8501	甲府市丸の内 1-6-1	055-223-1539	055-223-1516
長野県	県民文化部文化政策課多文化共生・パスポート室	380-8570	長野市大字南長野字幅下 692-2	026-235-7173	026-232-1644
岐阜県 (岐阜市)	ぎふ魅力づくり推進部国際課	500-8076	岐阜市司町 40-5 (みんなの森メディアコスモス 1 階)	058-214-6125	058-265-4121
静岡県	多文化共生課	420-8601	静岡市葵区追手町 9-6	054-221-3310	054-221-2642
愛知県	社会活動推進課多文化共生推進室	460-8501	名古屋市中区三の丸 3-1-2	052-954-6138	052-971-8736
三重県	ダイバーシティ社会推進課	514-0009	津市羽所町 700 アスト津 3 階	059-222-5974	059-222-5984
滋賀県	国際課	520-8577	大津市京町 4-1-1	077-528-3063	077-521-5030

都道府県等	課 名	郵便番号	所在地	電話番号	FAX 番号
京都府 (京都市)	国際交流・共生推進 室	604-8571	京都市中京区寺町通御池上る上 本能寺前町 488	075-222-3072	075-222-3055
大阪府	府民文化部都市魅力 創造局国際課	559-8555	大阪市住之江区南港北 1-14-16 大阪府咲洲庁舎（さきしまコス モタワー） 37 階	06-6210-9309	06-6210-9316
兵庫県	国際交流課	650-8567	神戸市中央区下山手通 5-10-1	078-362-3025	078-362-3961
奈良県	国際課	630-8501	奈良市登大路町 30	0742-27-8477	0742-22-1260
和歌山県	国際課	640-8585	和歌山市小松原通 1-1	073-441-2055	073-433-1192
鳥取県	交流推進課	680-8570	鳥取市東町 1-220	0857-26-7030	0857-26-2164
島根県	文化国際課	690-8501	松江市殿町 1	0852-22-6470	0852-22-6412
岡山県	国際課	700-8570	岡山市北区内山下 2-4-6	086-226-7284	086-223-3615
広島県	国際課	730-8511	広島市中区基町 10-52	082-513-2359	082-228-1614
山口県	国際課	753-8501	山口市滝町 1-1	083-933-2340	083-933-2358
徳島県	ダイバーシティ推進 課	770-8570	徳島市万代町 1-1	088-621-2129	088-621-2978
香川県	総務部知事公室国際 課	760-8570	高松市番町 4-1-10	087-832-3027	087-837-5903
愛媛県	観光国際課	790-8570	松山市一番町 4-4-2	089-912-2312	089-921-5931
高知県	国際交流課	780-8570	高知市丸/内 2-1-10	088-823-9605	088-823-9296
福岡県	国際政策課	812-8577	福岡市博多区東公園 7-7	092-643-3201	092-643-3224
佐賀県	国際課（多文化共生）	840-0826	佐賀市城内 1-1-59	0952-25-7328	0952-25-7084
長崎県 (長崎市)	国際課	850-8685	長崎市桜町 2-22	095-829-1113	095-828-8928
熊本県	観光交流政策課	862-8570	熊本市中央区水前寺 6-18-1	096-333-2754	096-381-3343
大分県	国際政策課	870-8501	大分市大手町 3-1-1	097-506-2043	097-506-1723
宮崎県	オールみやざき営業 課	880-8501	宮崎市橘通東 2-10-1	0985-44-2623	0985-26-7327
鹿児島県	国際交流課	890-8577	鹿児島市鴨池新町 10-1	099-286-2217	099-286-5522
沖縄県	交流推進課	900-8570	那覇市泉崎 1-2-2	098-866-2479	098-866-2960

（一財）自治体国際化協会多文化共生課（CLAIR）運営の「多文化共生ポータルサイト」より一部抜粋

(平成 19 年 8 月 3 日厚生労働省告示第 276 号)

第一 趣旨

この指針は、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和四十一年法律第百三十二号）第七条に定める事項に関し、事業主が適切に対処することができるよう、事業主が講ずべき必要な措置について定めたものである。

第二 外国人労働者の雇用管理の改善等に関して必要な措置を講ずるに当たっての基本的考え方

外国人が我が国で安心して就労し、企業や地域社会の一員として活躍するためには、事業主による関係法令の遵守や適切な待遇の確保、日本人との相互理解等を通じた魅力ある職場環境の整備、職業生活上、日常生活上又は社会生活上の適切な支援等が重要となる。

また、労働者の国籍にかかわらず、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律、職業安定法（昭和二十二年法律第百四十一号）、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和六十年法律第八十八号。以下「労働者派遣法」という。）、雇用保険法（昭和四十九年法律第百十六号）、労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）、最低賃金法（昭和三十四年法律第百三十七号）、労働安全衛生法（昭和四十七年法律第五十七号）、労働者災害補償保険法（昭和二十二年法律第五十号）、労働契約法（平成十九年法律第百二十八号）、労働組合法（昭和二十四年法律第百七十四号）、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成五年法律第七十六号。以下「短時間・有期雇用労働法」という。）、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和四十七年法律第百十三号。以下「男女雇用機会均等法」という。）、健康保険法（大正十一年法律第七十号）、厚生年金保険法（昭和二十九年法律第百十五号）等の労働関係法令及び社会保険関係法令は適用されるものであり、事業主は、外国人労働者についても、これらを遵守するとともに、その在留資格の範囲内で、適正な労働条件及び安全衛生の確保や、雇用保険、労働者災害補償保険、健康保険及び厚生年金保険（以下「労働・社会保険」という。）の適用、人事管理の運用の透明性及び公正性の確保や生活支援等を通じ、その有する能力を有効に発揮しつつ就労できる環境が確保されるよう、この指針で定める事項について、適切な措置を講ずるべきである。

第三 外国人労働者の定義

この指針において「外国人」とは、日本国籍を有しない者をいい、特別永住者並びに在留資格が「外交」及び「公用」の者を除くものとする。また、「外国人労働者」とは、外国人の労働者をいうものとする。

なお、「外国人労働者」には、外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律（平成二十八年法律第八十九号）第二条第一項に規定する技能実習生（以下「技能実習生」という。）も含まれるものである。

第四 外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が講ずべき必要な措置

一 外国人労働者の募集及び採用の適正化

1 募集

イ 募集を行う際の労働条件の明示

事業主は、労働者を募集するに当たっては、募集に応じて労働者になろうとする外国人に対し、当該外国人が従事すべき業務の内容、労働契約の期間、就業の場所、労働時間や休日、賃金、労働・社会保険の適用に関する事項等（口において「明示事項」という。）について、その内容を明らかにした書面の交付により、明示すること。ただし、当該外国人が希望する場合においては、ファクシミリを利用して送信又は電子メールその他のその受信をする者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信（電気通信事業法（昭和五十九年法律第八十六号）第二条第一号に規定する電気通信をいい、以下「電子メール等」という。）の送信の方法（当該外国人が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。）により明示することも可能であることに留意すること。その際、母国語その他の当該外国人が使用する言語又は平易な日本語（以下「母国語等」という。）を用いる等、当該外国人が理解できる方法により明示するよう努めること。特に、募集に応じて労働者になろうとする外国人が国外に居住している場合にあっては、入国後に、募集条件に係る相互の理解の齟齬等から労使間のトラブル等が生じることのないよう、事業主による渡航又は帰国に要する旅費その他の費用の負担の有無や負担割合、住居の確保等の募集条件の詳細について、あらかじめ明確にするよう努めること。

ロ 職業紹介事業者等の利用

事業主は、外国人労働者のあっせんを受ける場合には、職業安定法等の定めるところにより、無料の職業紹介事業を行う地方公共団体又は職業紹介事業の許可を受けている者若しくは届出を行っている者（以下このロにおいて「職業紹介事業者等」という。）から受け、外国人労働者と違約金若しくは保証金の徴収等に係る契約を結ぶ等同法に違反する者又は労働者派遣法に違反する者からは受けないこと。また、国外に居住する外国人労働者のあっせんを受ける場合には、外国人労働者と違約金又は保証金の徴収等に係る契約を結ぶ者を取次機関として利用する職業紹介事業者等からあっせんを受けないこと。特に、出入国管理及び難民認定法（昭和二十六年政令第三百十九号）別表第一の二の表の特定技能（以下「特定技能」という。）の在留資格を取得しようとする者のあっせんを受ける事業主においては、同法第十九条の十八第一項に規定する特定技能所属機関（以下「特定技能所属機関」という。）の基準として、当該職業紹介事業者等からあっせんを受けてはならないこととされていることに留意すること。

また、事業主は、求人の申込みに当たり、職業紹介事業者等に対し、明示事項について、その内容を明らかにした書面の交付又は当該職業紹介事業者等が希望する場合におけるファクシミリを利用してする送信若しくは電子メール等の送信の方法（当該職業紹介事業者等が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。）により明示すること。

なお、職業紹介事業者等が職業紹介を行うに当たり、国籍を理由とした差別的取扱いをすることは、職業安定法上禁止されているところであるが、事業主においても、職業紹介事業者等に対し求人の申込みを行うに当たり、国籍による条件を付すなど差別的取扱いをしないよう十分留意すること。

ハ 労働条件の変更等の明示

事業主は、募集に応じて労働者になろうとする外国人と労働契約を締結しようとする場合であって、募集するに当たって当該外国人に対して明示した事項を変更、特定等する場合は、明示した事項と変更内容等とを対照することができる書面を交付する等、適切な方法により明示すること。その際、母国語等を用いる等、当該外国人が変更内容等を理解できる方法により明示するよう努めること。

2 採用

事業主は、外国人労働者を採用するに当たっては、第五に定める方法等を通じ、あらかじめ、当該外国人が、採用後に従事すべき業務について、在留資格上、従事することが認められる者であることを確認することとし、従事することが認められない者については、採用してはならないこと。

事業主は、外国人労働者について、在留資格の範囲内で、外国人労働者がその有する能力を有効に発揮できるよう、公平な採用選考に努めること。特に、永住者、定住者等その身分に基づき在留する外国人に関しては、その活動内容に制限がないことに留意すること。

二 適正な労働条件の確保

1 均等待遇

事業主は、労働者の国籍を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱いをしてはならないこと。

2 労働条件の明示

イ 書面の交付等

事業主は、外国人労働者との労働契約の締結に際し、賃金、労働時間等主要な労働条件について、その内容を明らかにした書面を交付すること。ただし、当該外国人労働者が希望する場合においては、ファクシミリを利用してする送信又は電子メール等の送信の方法（当該外国人労働者が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。）により明示することも可能であることに留意すること。その際、モデル労働条件通知書やモデル就業規則を活用する、母国語等を用いて説明する等、当該外国人労働者が理解できる方法により明示するよう努めること。

ロ 賃金に関する説明

事業主は、賃金について明示する際には、賃金の決定、計算及び支払の方法等はもとより、これに関連する事項として税金、雇用保険及び社会保険の保険料、労使協定に基づく賃金の一部控除の取扱いについても、母国語等を用いる等、外国人労働者が理解できるよう説明し、当該外国人労働者に実際に支給する額が明らかとなるよう努めること。

3 賃金の支払い

事業主は、外国人労働者に対し、最低賃金法等の定めるところにより最低賃金額以上の賃金を支払うこ

とはもとより、基本給、割増賃金等の賃金について、法令で別段の定めがある場合又は労使協定が締結されている場合を除き、全額を支払うこと。また、労使協定に基づき食費、居住費等を賃金から控除する場合等については、その額について、実費を勘案し、不当な額とならないようにすること。

また、労働契約に付随して貯蓄の契約をさせ、又は貯蓄金を管理する契約をしてはならず、労働契約に付随することなく、外国人労働者の希望する貯蓄金をその委託を受けて管理する場合であっても、労使協定の締結及び届出等が必要であることに留意すること。

4 適正な労働時間等の管理

事業主は、法定労働時間及び時間外・休日労働の上限規制の遵守、週休日の確保をはじめ適正な労働時間管理を行うとともに、時間外・休日労働の削減に努めること。また、労働時間の状況の把握に当たっては、タイムカードによる記録等の客観的な方法その他の適切な方法によるものとする。

あわせて、事業主は、労働基準法等の定めるところにより、年次有給休暇を与えること。労働者ごとにその時季を定めることにより年次有給休暇を与える際には、その時季について外国人労働者の意見を聴くとともに、聴取した意見を尊重するよう努めること。

5 労働基準法等の周知

事業主は、労働基準法等の定めるところにより、その内容、就業規則、労使協定等について周知すること。その際には、分かりやすい説明書や行政機関が作成している多言語対応の広報資料等を用いる、母国語等を用いて説明する等、外国人労働者の理解を促進するため必要な配慮をするよう努めること。

6 労働者名簿等の調製

事業主は、労働基準法等の定めるところにより労働者名簿、賃金台帳及び年次有給休暇管理簿を調製すること。その際には、外国人労働者について、家族の住所その他の緊急時における連絡先を把握しておくよう努めること。

7 金品の返還等

事業主は、外国人労働者の旅券、在留カード等を保管しないようにすること。また、外国人労働者が退職する際には、労働基準法の定めるところにより当該外国人労働者の権利に属する金品を返還すること。また、返還の請求から七日以内に外国人労働者が出国する場合には、出国前に返還すること。

8 寄宿舍

事業の附属寄宿舍に外国人労働者を寄宿させる事業主は、労働基準法等の定めるところにより、寄宿舍について換気、採光、照明、保温、防湿、清潔、避難、定員の収容、就寝に必要な措置その他労働者の健康、風紀及び生命の保持に必要な措置を講ずること。

9 雇用形態又は就業形態に関わらない公正な待遇の確保

イ 不合理な待遇の禁止

事業主は、短時間・有期雇用労働法及び労働者派遣法の定めるところにより、短時間・有期雇用労働者又は派遣労働者である外国人労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する通常の労働者（派遣労働者である外国人労働者にあつては、派遣先に雇用される通常の労働者。以下このイ及びロにおいて同じ。）の待遇との間において、当該短時間・有期雇用労働者又は派遣労働者及び通常の労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下「職務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならないこと。

ロ 差別的取扱いの禁止

事業主は、短時間・有期雇用労働法及び労働者派遣法の定めるところにより、職務の内容が通常の労働者と同じ短時間・有期雇用労働者又は派遣労働者である外国人労働者であつて、当該事業所における慣行その他の事情（派遣労働者である外国人労働者にあつては、当該労働者派遣契約及び当該派遣先における慣行その他の事情）からみて、当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間（派遣労働者である外国人労働者にあつては、当該派遣先における派遣就業が終了するまでの全期間）において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されることが見込まれるものについては、短時間・有期雇用労働者又は派遣労働者であることを理由として、基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、差別的取扱いをしてはならないこと。

ハ 労使協定による派遣労働者の待遇の確保

労働者派遣の形態で外国人労働者を就業させる事業主は、イ及びロ（労働者派遣法に係るものに限

る。)にかかわらず、労働者派遣法等の定めるところにより、派遣労働者である外国人労働者の待遇（労働者派遣法第四十条第二項の教育訓練及び同条第三項の福利厚生施設を除く。）について労使協定により一定の事項を定めたときは、当該労使協定による待遇を確保すること。

二 待遇に関する説明

事業主は、短時間・有期雇用労働者又は派遣労働者である外国人労働者から求めがあったときは、通常の労働者（派遣労働者である外国人労働者にあつては、労働者派遣法第二十六条第八項に規定する比較対象労働者）との間の待遇の相違の内容及び理由等について説明すること。その際、母国語等を用いる等、当該外国人労働者が理解できる方法により説明するよう努めること。

三 安全衛生の確保

1 安全衛生教育の実施

事業主は、労働安全衛生法等の定めるところにより外国人労働者に対し安全衛生教育を実施するに当たっては、母国語等を用いる、視聴覚教材を用いる等、当該外国人労働者がその内容を理解できる方法により行うこと。特に、外国人労働者に使用させる機械等、原材料等の危険性又は有害性及びこれらの取扱方法等が確実に理解されるよう留意すること。

2 労働災害防止のための日本語教育等の実施

事業主は、外国人労働者が労働災害防止のための指示等を理解することができるようにするため、必要な日本語及び基本的な合図等を習得させるよう努めること。

3 労働災害防止に関する標識、掲示等

事業主は、事業場内における労働災害防止に関する標識、掲示等について、図解等の方法を用いる等、外国人労働者がその内容を理解できる方法により行うよう努めること。

4 健康診断の実施等

事業主は、労働安全衛生法等の定めるところにより外国人労働者に対して健康診断、面接指導及び心理的な負担の程度を把握するための検査を実施すること。実施に当たっては、これらの目的・内容を、母国語等を用いる等、当該外国人労働者が理解できる方法により説明するよう努めること。また、外国人労働者に対しこれらの結果に基づく事後措置を実施するときは、その結果並びに事後措置の必要性及び内容を当該外国人労働者が理解できる方法により説明するよう努めること。

5 健康指導及び健康相談の実施

事業主は、産業医、衛生管理者等を活用して外国人労働者に対して健康指導及び健康相談を行うよう努めること。

6 母性保護等に関する措置の実施

事業主は、女性である外国人労働者に対し、労働基準法、男女雇用機会均等法等の定めるところにより、産前及び産後休業、妊娠中の外国人労働者が請求した際の軽易な業務への転換、妊娠中である外国人労働者が請求した場合の時間外労働等の制限、妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置等、必要な措置を講ずること。

7 労働安全衛生法等の周知

事業主は、労働安全衛生法等の定めるところにより、その内容について周知すること。その際には、分かりやすい説明書を用いる、母国語等を用いて説明する等、外国人労働者の理解を促進するため必要な配慮をするよう努めること。

四 労働・社会保険の適用等

1 制度の周知及び必要な手続の履行等

事業主は、外国人労働者に対し、労働・社会保険に係る法令の内容及び保険給付に係る請求手続等について、雇入れ時に行政機関が作成している多言語対応の広報資料等を活用する、母国語等を用いて説明する等、外国人労働者が理解できる方法により周知に努めること。また、労働・社会保険に係る法令の定めるところに従い、被保険者に該当する外国人労働者に係る適用手続等必要な手続をとること。

さらに、健康保険及び厚生年金保険の適用となる事業所の事業主は、外国人労働者が離職したときは、遅滞なく被保険者証を回収するとともに、国民健康保険又は国民年金の適用の手続が必要になる場合にあつては、その旨を教示するよう努めること。

健康保険及び厚生年金保険の適用とならない事業所の事業主は、外国人労働者及びその家族が適切に国民健康保険及び国民年金の適用の手続が行えるよう、母国語等での手続の説明や市区町村等の相談窓口の

案内、必要に応じた同行等の必要な援助を行うよう努めること。

なお、個人経営で農業を営み、常時五人未満の労働者を使用している事業所等、労働保険の適用が任意の事業所においては、事業主は外国人労働者を含む労働者の希望等に応じ、労働保険の加入の申請を行うこと。

2 保険給付の請求等についての援助

イ 雇用保険

事業主は、外国人労働者が離職する場合には、外国人労働者本人への雇用保険被保険者離職票の交付等、必要な手続を行うとともに、失業等給付の受給に係る公共職業安定所の窓口の教示その他必要な援助を行うよう努めること。

ロ 労働者災害補償保険

事業主は、外国人労働者に係る労働災害等が発生した場合には、労働者災害補償保険の給付の請求その他の手続に関し、外国人労働者やその家族等からの相談に応ずること。加えて、外国人労働者やその家族等が自ら手続を行うことが困難な場合等には、その手続を行うことができるよう必要な援助を行うよう努めること。

ハ 健康保険

事業主は、外国人労働者が病気、負傷等（労働災害によるものを除く。）のため就業することができない場合には、健康保険において傷病手当金が支給され得ることについて、当該外国人労働者に教示するよう努めること。

ニ 公的年金

事業主は、外国人労働者が国民年金又は厚生年金保険（以下この二において「公的年金」という。）の被保険者期間中に初診日のある傷病によって障害等級に該当する程度の障害の状態になったときは、障害年金が支給され得ることについて、当該外国人労働者に教示するよう努めること。また、公的年金の被保険者期間が一定期間以上の外国人労働者が帰国する場合、帰国後、被保険者期間等に応じた脱退一時金の支給を請求し得る旨帰国前に説明するとともに、年金事務所等の関係機関の窓口を教示するよう努めること。なお、説明の際には、次に掲げる事項を踏まえつつ、請求を検討すべきであることを教示するよう努めること。

(1) 脱退一時金を受給した場合、その支給を受けた者は、その額の計算の基礎となった被保険者であった期間は、被保険者でなかったものとみなされるため、受給資格期間が十年であることを踏まえた将来的な老齢年金の受給の可能性に留意すべきであること。

(2) 公的年金を受給することができる年齢に達した際に社会保障協定（被保険者期間の通算規定を有するものに限る。）の相手国の年金制度に加入していた期間がある外国人労働者は、当該期間と公的年金の被保険者期間等を通算することにより、公的年金を受け取ることができる場合があること。

五 適切な人事管理、教育訓練、福利厚生等

1 適切な人事管理

事業主は、その雇用する外国人労働者が円滑に職場に適應できるよう、社内規程その他文書の多言語化等、職場における円滑なコミュニケーションの前提となる環境の整備に努めること。また、当該職場での評価や待遇に納得しつつ就労することができるよう、職場で求められる資質、能力等の社員像の明確化、評価・賃金決定、配置等の人事管理に関する運用の透明性・公正性の確保等、多様な人材が適切な待遇の下で能力発揮しやすい環境の整備に努めること。その際、公共職業安定所の行う雇用管理に係る助言・指導を踏まえ、適切に対応すること。

2 生活支援

事業主は、外国人労働者の日本社会への対応の円滑化を図るため、外国人労働者に対して日本語教育及び日本の生活習慣、文化、風習、雇用慣行等について理解を深めるための支援を行うとともに、外国人労働者が地域社会における行事や活動に参加する機会を設けるように努めること。また、事業主は、居住地周辺の行政機関、医療機関、金融機関等に関する各種情報の提供や同行等、外国人労働者が、居住地域において安心して日常生活又は社会生活を営むために必要な支援を行うよう努めること。

3 苦情・相談体制の整備

事業主は、外国人労働者の苦情や相談を受け付ける窓口の設置等、体制を整備し、日本における生活上又は職業上の苦情・相談等に対応するよう努めるとともに、必要に応じ、地方公共団体が情報提供及び相

談を行う一元的な窓口等、行政機関の設ける相談窓口についても教示するよう努めること。

4 教育訓練の実施等

事業主は、外国人労働者が、在留資格の範囲内でその能力を有効に発揮しつつ就労することが可能となるよう、教育訓練の実施その他必要な措置を講ずるよう努めるとともに、母国語での導入研修の実施等働きやすい職場環境の整備に努めること。

5 福利厚生施設

事業主は、外国人労働者について適切な宿泊の施設を確保するよう努めるとともに、給食、医療、教養、文化、体育、レクリエーション等の施設の利用について、外国人労働者にも十分な機会が保障されるよう努めること。

6 帰国及び在留資格の変更等の援助

イ 事業主は、その雇用する外国人労働者の在留期間が満了し、在留資格の更新がなされない場合には、当該外国人労働者の雇用関係を終了し、帰国のための諸手続の相談その他必要な援助を行うよう努めること。

また、その雇用する外国人労働者が帰国する際、病気等やむを得ない理由により帰国に要する旅費を支弁できない場合には、当該旅費を負担するよう努めること。特に、特定技能の在留資格をもって在留する者については、出入国管理及び難民認定法第二条の五第一項に規定する特定技能雇用契約（以下「特定技能雇用契約」という。）の基準として、当該外国人労働者が特定技能雇用契約の終了後の帰国に要する旅費を負担することができないときは、当該旅費を負担するとともに、契約終了後の出国が円滑になされるよう必要な措置を講ずることとされていることに留意すること。また、技能実習生については、帰国事由が自己都合による場合も含め、監理団体（企業単独型技能実習の場合は事業主）が帰国に要する旅費を負担するとともに、契約終了後の出国が円滑になされるよう必要な措置を講ずることとされていることに留意すること。

ロ 事業主は、外国人労働者が在留資格を変更しようとするとき又は在留期間の更新を受けようとするときは、その手続を行うに当たっての勤務時間の配慮その他必要な援助を行うよう努めること。

ハ 事業主は、外国人労働者が一時帰国を希望する場合には、休暇の取得への配慮その他必要な援助を行うよう努めること。特に、特定技能の在留資格をもって在留する者については、特定技能雇用契約の基準として、当該外国人労働者が一時帰国を希望した場合には、必要な休暇を取得させることとされていることに留意すること。

7 外国人労働者と共に就労する上で必要な配慮

事業主は、外国人労働者を受け入れるに当たっては、日本人労働者と外国人労働者とが、文化、慣習等の多様性を理解しつつ共に就労できるよう努めること。

六 解雇等の予防及び再就職の援助

1 解雇

事業主は、事業規模の縮小等を理由として解雇を行う場合であっても、労働契約法において、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして無効とされていること及び期間の定めのある労働契約（2において「有期労働契約」という。）については、やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することができないとされていることに留意し、外国人労働者に対して安易な解雇を行わないようにすること。

2 雇止め

事業主は、有期労働契約の更新を拒絶すること（以下「雇止め」という。）は、労働契約法において、労働者が有期労働契約の契約期間の満了時に当該有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があると認められる場合等であって、当該雇止めが客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当でないときは、認められないこととされていることに留意し、外国人労働者に対して、安易な雇止めを行わないようにすること。

3 再就職の援助

事業主は、外国人労働者が解雇（自己の責めに帰すべき理由によるものを除く。）その他事業主の都合により離職する場合において、当該外国人労働者が再就職を希望するときは、関連企業等へのあっせん、教育訓練等の実施・受講あっせん、求人情報の提供等当該外国人労働者の在留資格に応じた再就職が可能となるよう、必要な援助を行うよう努めること。その際、公共職業安定所と密接に連携するとともに、公共

職業安定所が行う再就職援助に係る助言・指導を踏まえ、適切に対応すること。

4 解雇制限

事業主は、外国人労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業する期間及びその後三十日間等、労働基準法の定めるところにより解雇が禁止されている期間があることに留意すること。

5 妊娠、出産等を理由とした解雇の禁止等

事業主は、女性である外国人労働者が婚姻し、妊娠し、又は出産したことを退職理由として予定する定めをしてはならないこと。また、妊娠、出産等を理由として解雇その他不利益な取扱いをしてはならないこと。

七 労働者派遣又は請負を行う事業主に係る留意事項

1 労働者派遣

労働者派遣の形態で外国人労働者を就業させる事業主にあつては、当該外国人労働者が従事する業務の内容、就業の場所、当該外国人労働者を直接指揮命令する者に関する事項等、当該外国人労働者の派遣就業の具体的内容を当該外国人労働者に明示する、派遣先に対し派遣する外国人労働者の氏名、雇用保険及び社会保険の加入の有無を通知する等、労働者派遣法等の定めるところに従い、適正な事業運営を行うこと。また、派遣先は、労働者派遣事業の許可を受けていない者からは外国人労働者に係る労働者派遣を受けないこと。

2 請負

請負を行う事業主にあつては、請負契約の名目で実質的に労働者供給事業又は労働者派遣事業を行うことのないよう、職業安定法及び労働者派遣法を遵守すること。具体的には、自ら雇用する外国人労働者の就業場所が注文主である他の事業主の事業所内である場合には、当該注文主が当該外国人労働者の使用者であるとの誤解を招くことがないよう、当該事業所内で業務の処理の進行管理を行うこと。また、その就業場所において適切に雇用管理がなされるよう、当該事業所内で、第六で選任する雇用労務責任者等に人事管理、生活支援等の職務を行わせること。

さらに、請負を行う事業主は、外国人労働者の希望により、労働契約の期間をできる限り長期のものとし、労働契約の期間中に業務に従事させることができない期間が生じた場合にも教育訓練を実施する等により労働契約を継続する等、安定的な雇用の確保に努めること。

第五 外国人労働者の雇用状況の届出

事業主は、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第二十八条第一項の規定に基づき、新たに外国人労働者を雇い入れた場合又はその雇用する外国人労働者が離職した場合には、当該外国人労働者の氏名、在留資格、在留期間等の一に掲げる事項について、二に掲げる方法により確認し、三に掲げる方法及び期限に従って、当該事項を当該事業主の事業所の所在地を管轄する公共職業安定所の長に届け出ること。なお、確認に当たっての留意事項は、四のとおりとすること。

一 確認し、届け出るべき事項

イ 雇用保険被保険者資格を有する外国人労働者について

氏名、在留資格（資格外活動の許可を受けて就労する者を雇い入れる場合にあつては当該許可の有無、特定技能の在留資格をもって在留する者を雇い入れる場合又は特定技能の在留資格をもって在留する者が離職した場合にあつては法務大臣が当該外国人について指定する特定産業分野（出入国管理及び難民認定法別表第一の二の表の特定技能の項の下欄第一号に規定する特定産業分野をいう。二のハにおいて同じ。）、特定活動の在留資格をもって在留する者を雇い入れる場合又は特定活動の在留資格をもって在留する者が離職した場合にあつては法務大臣が当該外国人について特に指定する活動を含む。ロにおいて同じ。）、在留期間、生年月日、性別、国籍の属する国又は同法第二条第五号ロに規定する地域（以下「国籍・地域」という。）のほか、職種、賃金、住所等の雇用保険被保険者資格取得届又は雇用保険被保険者資格喪失届に記載すべき当該外国人の雇用状況等に関する事項（同法第十九条の三に規定する中長期在留者（以下このイ及びロにおいて「中長期在留者」という。）を雇い入れる場合又は中長期在留者が離職した場合にあつては、これらに加えて、同法第十九条の四第一項第五号の在留カードの番号（ロにおいて「在留カードの番号」という。））

ロ 雇用保険被保険者資格を有さない外国人労働者について

氏名、在留資格、在留期間、生年月日、性別及び国籍・地域（中長期在留者を雇い入れる場合又は中長期在留者が離職した場合にあつては、これらに加えて、在留カードの番号）

二 確認の方法

イ ロからニまでに該当する者以外の外国人労働者について

当該外国人労働者の在留カード（在留カードを所持しない者にあつては、旅券又は在留資格証明書）の提示を求め、届け出るべき事項を確認する方法

ロ 資格外活動の許可を受けて就労する者について

当該外国人労働者の在留カード（在留カードを所持しない者にあつては、旅券又は在留資格証明書（当該外国人労働者が資格外活動の許可を受けている旨が記載されていない場合には、資格外活動許可書又は就労資格証明書を含む。））の提示を求め、届け出るべき事項を確認する方法

ハ 特定技能の在留資格をもって在留する者について

当該外国人労働者の在留カード及び特定産業分野を記載した指定書の提示を求め、届け出るべき事項を確認する方法

ニ 特定活動の在留資格をもって在留する者について

当該外国人労働者の在留カード（在留カードを所持しない者にあつては、旅券又は在留資格証明書）及び法務大臣が当該外国人について特に指定する活動を記載した指定書の提示を求め、届け出るべき事項を確認する方法

三 届出の方法・期限

イ 雇用保険被保険者資格を有する外国人労働者について

雇入れに係る届出にあつては雇入れ日の属する月の翌月十日までに、雇用保険法施行規則（昭和五十年労働省令第三号）第六条第一項の届出と併せて、必要事項を届け出ることとし、離職に係る届出にあつては離職した日の翌日から起算して十日以内に、同令第七条第一項の届出と併せて、必要事項を届け出ること。

ロ 雇用保険被保険者資格を有さない外国人労働者について

雇入れに係る届出、離職に係る届出ともに、雇入れ又は離職した日の属する月の翌月の末日までに、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律施行規則（昭和四十一年労働省令第二十三号）様式第三号（以下「様式第三号」という。）に必要事項を記載の上、届け出ること。

四 確認に当たっての留意事項

事業主は、雇入れようとする者について、通常の注意力をもって当該者が外国人であると判断できる場合に、当該者に係る一の事項を確認すること。ここで通常の注意力をもって当該者が外国人であると判断できる場合とは、特別な調査等を伴うものではなく、氏名や言語などから、当該者が外国人であることが一般的に明らかである場合をいうこと。このため、例えば、通称として日本名を用いており、かつ、日本語の堪能な者など、通常の注意力をもっては、当該者が外国人であると判断できない場合にまで、確認を求めるものではないこと。なお、一に掲げる事項以外の事項の確認・届出は必要のないものであり、外国人労働者のプライバシーの保護の観点からも、この点に十分留意すること。

第六 外国人労働者の雇用労務責任者の選任

事業主は、外国人労働者を常時十人以上雇用するときは、この指針の第四に定める事項等を管理させるため、人事課長等を雇用労務責任者（外国人労働者の雇用管理に関する責任者をいう。）として選任すること。

第七 外国人労働者の在留資格に応じて講ずべき必要な措置

一 特定技能の在留資格をもって在留する者に関する事項

特定技能の在留資格をもって在留する者については、第四から第六までに掲げるところによるものとするほか、事業主は、出入国管理及び難民認定法の規定に基づく特定技能雇用契約の基準及び特定技能所属機関の基準に留意するとともに、同法第二条の五第六項に規定する一号特定技能外国人支援（以下この一において「一号特定技能外国人支援」という。）及び必要な届出等を適切に実施すること。また、一号特定技能外国人支援には、社会保険その他外国人労働者が行わなければならない各種行政手続についての情報提供や相談窓口の案内、必要に応じた相談窓口への同行等の支援、生活のための日本語習得の支援、医療機関に関する情報の提供、苦情・相談への対応、外国人労働者と日本人との交流の促進に係る支援が含まれることに留意すること。

二 技能実習生に関する事項

技能実習生については、外国人労働者に含まれるものであることから、第四から第六までに掲げるところ

によるものとするほか、事業主は、技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する基本方針（平成二十九年／法務省／厚生労働省／告示第一号）に規定する技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護を図るための施策に関する事項等の内容に留意し、技能実習生に対し実効ある技能等の修得が図られるように取り組むこと。

三 留学生に関する事項

留学生については、事業主は、新規学卒者等を採用する際、留学生であることを理由として、その対象から除外することのないようにするとともに、企業の活性化・国際化を図るためには、異なる教育、文化等を背景とした発想が期待できる留学生の採用も効果的であることに留意すること。あわせて、採用する際には、当該留学生が在留資格の変更の許可を受ける必要があることに留意するとともに、審査に要する期間を考慮して採用活動を行うよう努めること。また、留学生を採用するに際しては、インターンシップ・職場体験の機会を提供することが効果的であるが、その実施に当たっては、企業等に対する理解の促進や職業意識の形成支援等の趣旨を損なわないようにすること。

留学生をアルバイト等で雇用する場合には、資格外活動許可が必要であり、資格外活動は原則として週二十八時間以内に制限されていることに留意すること。

四 その他

その他の在留資格については、第四から第六までに掲げるところによるものとするほか、事業主は、出入国管理及び難民認定法等の定めるところにより、外国人労働者の在留資格に応じて講ずべき必要な措置を適切に実施すること。

第八 職業安定機関、労働基準監督機関その他関係行政機関の援助と協力

事業主は、職業安定機関、労働基準監督機関その他関係行政機関の必要な援助と協力を得て、この指針に定められた事項を実施すること。

平成3年1月21日

基発第39号

都道府県労働局長 殿

厚生労働省労働基準局長

安全衛生教育及び研修の推進について

安全衛生教育及び研修については、労働災害防止対策の重点として、従前より種々の施策を講じてきたところであり、昭和59年には労働者の職業生活全般を通じ適時適切な安全衛生教育の推進を主眼とする「安全衛生教育推進要綱」を定め、同要綱に基づいて各種の安全衛生教育の計画的な推進に努めてきたところである。

しかしながら、最近においては、技術革新の急速な進展、高年齢労働者の増加、パートタイム労働者の増加等にみられる就業形態の多様化、第三次産業の就労者数の増加等社会経済情勢の変化に伴い労働災害の増加が懸念されており、事業場においてこれらの変化に的確に対応しつつ、安全衛生水準の向上に資する適切かつ有効な安全衛生教育を実施することが求められている。

こうした状況を踏まえ、新たに別紙の「安全衛生教育等推進要綱」を定め、今後は本要綱に基づいて必要な安全衛生教育及び研修の推進を図ることとしたので、事業者をはじめ安全衛生団体等に対しこの旨周知するとともに、安全衛生団体等との連携を図り、これら教育及び研修の実施計画を策定し推進するための協議会を設置する等地域の実情に応じた安全衛生教育及び研修の推進について指導・援助されたい。

なお、本通達をもって、昭和59年2月16日付け基発第76号は廃止する。

別紙

安全衛生教育等推進要綱

1. 趣旨・目的

安全衛生教育及び研修（以下「教育等」という。）は、労働者の就業に当たって必要な安全衛生に関する知識等を付与するために実施されるもので、安全衛生管理体制の確立、労働安全衛生法令の遵守の徹底、危険有害性の調査、自主的な安全衛生活動、快適職場形成等の施策とあいまって労働災害の防止の実効を期す上で極めて重要な施策である。また、教育等は、企業はもとより広く社会における安全衛生意識の普及・定着を促すための貴重な機会であり、安全衛生に関係する様々な立場にある者に対してその機会を提供することにより、我が国の安全衛生水準の向上に大きく寄与するものと期待される。

このため、厚生労働省では、労働安全衛生法に基づく雇入時教育、作業内容変更時教育、特別教育、職長等教育、危険有害業務従事者に対する教育、安全衛生業務従事者に対する能力向上教育及び健康教育はもとより、労働災害の防止のために必要な教育等については法定外のものであってもカリキュラム等を定め、企業の自主的な安全衛生活動の促進に寄与しているところである。

本要綱は、以上のような状況を踏まえ、次のような基本的な立場に立って教育等の今後の在り方、進め方を示すものである。

- (1) 各種の教育等は、相関連して総合的な観点から実施されることが効果的であることから、法定及び法定外の教育等全般について体系化を図る。
- (2) 労働者の生涯を通じた教育等、経営トップ等・安全衛生に係る管理者・労働者等企业内における各層に対するそれぞれの立場に応じた教育等に留意する。
- (3) 機械設備の安全化を促進するための設計技術者等に対する教育及び事業場の安全衛生水準の向上のための技術面での指導援助を担当する安全衛生専門家の研修を充実する。
- (4) 教育等の種類・内容等は、技術革新、労働者の高齢化、就業形態の多様化等近年の労働環境の変化に対応したものとする。
- (5) 教育等の内容の具体化、教材の整備、講師の養成、教育等の実施機関の育成等を通じ、教育等の水準の向上を図る。
- (6) 教育等の促進のため、企業、安全衛生団体等に対する指導・援助を行う。

2. 教育等の対象者

教育等の対象者は、作業者、安全衛生に係る管理者、経営トップ等、安全衛生専門家、技術者等とし、それぞれ次に掲げる者とする。

(1) 作業者

- [1] 危険有害業務に従事する者
 - イ 就業制限業務に従事する者
 - ロ 特別教育を必要とする危険有害業務に従事する者
 - ハ その他の危険有害業務に従事する者

- [2] [1] 以外の業務に従事する者

(2) 安全衛生に係る管理者

- [1] 安全管理者、衛生管理者、安全衛生推進者、衛生推進者及び安全推進者
- [2] 作業主任者、職長及び作業指揮者
- [3] 元方安全衛生管理者、店社安全衛生管理者
- [4] 救護技術管理者
- [5] 計画参画者
- [6] 安全衛生責任者
- [7] 交通労働災害防止担当管理者
- [8] 荷役災害防止担当者
- [9] 危険性又は有害性等の調査等担当者・労働安全衛生マネジメントシステム担当者
- [10] 「化学物質等による危険性又は有害性等の調査等に関する指針（平成 27 年危険性又は有害性等の調査等に関する指針公示第 3 号）」に定める化学物質管理者
- [11] 「事業場における労働者の健康保持増進のための指針（昭和 63 年健康保持増進のための指針公示第 1 号）」に定める健康保持増進措置を実施するスタッフ
- [12] 「労働者の心の健康の保持増進のための指針（平成 18 年健康保持増進のための指針公示第 3 号）」に定める事業場内産業保健スタッフ等

(3) 経営トップ等

- [1] 事業者
- [2] 総括安全衛生管理者
- [3] 統括安全衛生責任者及び安全衛生責任者
- [4] 管理職

(4) 安全衛生専門家

- [1] 産業医
- [2] 労働安全コンサルタント及び労働衛生コンサルタント
- [3] 安全管理士及び衛生管理士（労働災害防止団体会法第 12 条に定める資格者）
- [4] 作業環境測定士

(5) 技術者等

- [1] 特定自主検査に従事する者及び定期自主検査に従事する者等
- [2] 生産・施工部門の管理者及び技術者
- [3] 機械設備及び建設物の設計技術者等

(6) その他

- [1] 就職予定者
- [2] その他教育等を必要とする者

3. 教育等の種類、実施時期及び内容

事業者が実施しなければならない教育等の種類は、労働安全衛生法に基づく雇入時教育、作業内容変更時教育、特別教育、職長等教育、危険有害業務従事者に対する教育、安全衛生業務従事者に対する能力向上教育、健康教育、これらに準じた研修等である。また、これら法定教育以外の教育等で事業者が実施すべきものは次のとおりとする。

- (1) 就業制限業務又は特別教育を必要とする危険有害業務に準ずる危険有害業務に初めて従事する者に対する

特別教育に準じた教育

- (2) 就業制限業務又は特別教育を必要とする危険有害業務に従事する者に対する危険再認識教育
- (3) 一定年齢に達した労働者に対する高齢時教育
- (4) 安全推進者、職長等に対する能力向上教育に準じた教育
- (5) 作業指揮者に対する指名時の教育
- (6) 安全衛生責任者に対する選任時及び能力向上教育に準じた教育
- (7) 交通労働災害防止担当管理者教育
- (8) 荷役災害防止担当者教育
- (9) 危険性又は有害性等の調査等担当者・労働安全衛生マネジメントシステム担当者教育
- (10) 化学物質管理者教育
- (11) 健康保持増進措置を実施するスタッフ養成専門研修
- (12) 事業場内産業保健スタッフ等に対するメンタルヘルスクーアを推進するための教育研修
- (13) 特定自主検査に従事する者に対する能力向上教育に準じた教育
- (14) 生産・施工部門の管理者、設計技術者等に対する技術者教育
- (15) 経営トップ等に対する安全衛生セミナー
- (16) 管理職に対する安全衛生教育
- (17) 労働安全コンサルタント、労働衛生コンサルタント等の安全衛生専門家に対する実務向上研修
- (18) 就業予定の実業高校生に対する教育等

なお、教育等の対象者ごとに実施する教育等の種類、実施時期及び内容は、具体的には、別表〔編注：176頁〕によることとする。また、これらの教育等の体系は、別図〔編注：179頁〕のとおりである。

4. 教育等の実施体制

教育等は、企業、安全衛生団体等及び国がそれぞれの立場で相互に連携して推進する。企業内の安全衛生関係者に対する教育等については、企業が自ら又は安全衛生団体等に委託して実施する。安全衛生団体等は、安全衛生の専門的事項に関すること等企業が自ら実施することの困難な教育、労働安全コンサルタント、労働衛生コンサルタント等の安全衛生専門家に対する研修等を実施するほか、教育等を担当する講師の養成、教材の整備等を図る。国は、必要に応じ教育等のカリキュラムを策定するほか、教育等を実施する企業及び安全衛生団体等に対して教育等の資料の提供等の指導・援助を行う。

また、企業及び安全衛生団体等は、教育等の実施に当たっては、次により計画的な実施と教育等の内容等の充実を図る。

(1) 実施計画等の作成

教育等の種類ごとに、対象者、実施日、実施場所、講師及び教材等を定めた年間の実施計画を作成する。企業においては、労働者の職業生活を通じての継続的な教育等の実施等のため、中長期的な推進計画を作成することが望ましい。

(2) 実施結果の保存等

教育等を実施した場合には、台帳等にその結果を記録し、保存する。また、安全衛生団体等が実施した場合には、修了者に修了証を交付する。

(3) 実施責任者の選任

実施計画の作成、実施、実施結果の記録・保存等教育等に関する業務の実施責任者を選任する。

(4) 教育等の内容の充実

教育等の内容の充実のため、講師の養成・選定、教材の作成・選定等については次の点に留意する。

イ 講師は、法令等に基づく要件を満たし、当該業務に関する知識・経験を有する者であること。また、講師は、労働安全コンサルタント、労働衛生コンサルタント、安全管理士、衛生管理士等の、当該業務のみならず安全衛生業務に広く精通している者を活用することが望ましい。更に、教育等の技法に関する知識・経験を有する者や教育等の講師となる人材の養成のための研修を受講する等して専門的知識、教育等の技法等に関する教育訓練を受けた者であることが望ましい。このため、安全衛生団体等は、指導者に対する研修等の実施により講師の養成を図る。

ロ 教材は、カリキュラムの内容を十分満足したものであることはもちろんのこと労働災害事例等に即した具体的な内容とする。また、視聴覚機材を有効に活用することが望ましい。

ハ 教育等の技法は、講義方式のほか、教育等の対象者、種類等に応じ、受講者が直接参加する方式、例えば、事例研究、課題研究等の討議方式を採用する。

(5) 安全衛生教育センターの活用

国においては、教育等の水準の向上を図る観点から安全衛生教育センターを設置し、中央労働災害防止協会及び建設業労働災害防止協会に運営を委託しているところである。同センターにおいては、教育等の講師となる人材の養成のための講座を開設しているので積極的な活用を図る。

5. 教育等の推進に当たって留意すべき事項

教育等の推進に当たっては、中小企業、第三次産業、高齢労働者、外国人及び就業形態の多様化といった労働災害防止上の課題に適切に対応していくことが重要となっている。

また、危険感受性の低下が懸念されていることから、十分な安全を確保した上で、作業に伴う危険性を体感させるような教育等や日々の危険感受性を向上させる教育等も有効である。

これらの課題に対しては、雇入時教育等の法定教育の実施を徹底することはもとより労働災害の発生等の実情に応じて次による教育等の推進が肝要である。

(1) 就業形態の多様化

パートタイム労働者、派遣労働者等就業形態は多様化しているが、労働者に対しては、就業時に従事する作業に関する安全衛生の知識等を付与すること、すなわち雇入時等の教育を徹底することが重要である。

また、経済の国際化に伴い急増する海外派遣労働者については、海外生活での安全衛生を確保するため派遣元の企業において当該労働者の派遣前に現地での職域及び生活環境における安全衛生事情に関する知識を付与することが重要であり、そのための教育等の推進を図る。

(2) 中小企業

中小企業においては、教育等の講師、教材等の問題から自ら教育を実施することの困難な事業場もみられるので、親企業等による指導・援助、安全衛生団体等の活用による教育等の実施の促進を図る。

また、国が中小企業の支援措置として実施している各種事業の活用も図る。

(3) 第三次産業

第三次産業においては、非正規労働者の増加等多様な就業形態がみられるとともに、製造業等の第二次産業に比べ安全衛生管理体制の整備が遅れていること等から、雇入時教育の充実・強化を図るとともに、経営トップ等及び安全管理者や安全推進者等の安全衛生に係る管理者の教育等を促進する。

(4) 高齢労働者

高齢労働者については、高齢向けの機器の開発、職場環境の改善、適正配置とともに、高齢労働者自身の安全衛生に対する意識付けが重要である。

このため、経営トップ等に対する教育等の実施に当たっては、高齢労働者の労働災害の現状と問題点、高齢労働者の転倒災害等の労働災害防止対策、高齢労働者の能力に応じた適正配置に関する事項を含めて実施する。機械設備の設計・製造を担当する者に対しては、高齢者の心身機能等に配慮すべき事項を含めた教育等を実施する。

また、一定年齢に達した労働者に対しては、加齢に伴う心身機能の低下の特性、心身機能に応じた安全な作業方法に関する事項についての教育等を実施する。

なお、高齢労働者の安全衛生教育等においては、対象者の理解度に応じて、反復学習の機会を与えることが望ましい。

(5) 外国人労働者

外国人労働者については、一般に、日本語や我が国の労働慣行に習熟していないこと等から、外国人労働者に対し安全衛生教育を実施するに当たっては、当該外国人労働者の母国語等を用いる、視聴覚教材を用いる等、当該外国人労働者がその内容を確実に理解できる方法により行うこと。特に、外国人労働者に使用させる機械等、原材料等の危険性又は有害性及びこれらの取扱方法等が確実に理解されるよう留意すること。併せて、事業場内における労働災害防止に関する標識、掲示及び表示等については、図解等を用いる、母国語で注意喚起語を表示する等、外国人労働者がその内容を理解できるようにするとともに、当該内容が確実に理解されるよう留意すること。

具体的な対応は、次のとおり。

イ リスクアセスメントの実施

外国人労働者を従事させる業務に関して、機械設備、原材料、作業環境、作業方法等に起因する危険性又は有害性等の調査（リスクアセスメント）を実施する際には、一般に外国人労働者にとって日本語で表示された作業標準等の理解が困難であることを踏まえてリスクの洗い出しや見積りを行うこと。

当該リスクアセスメントの結果に基づき、必要に応じて、リスクを低減するため機械設備等の見直し等の措置を講じた上で、外国人労働者に対して実施する安全衛生教育の内容を整理すること。

ロ 安全衛生教育の準備

母国語に翻訳された教材・視聴覚教材など、上記イにより整理した安全衛生教育の内容に適した教材を入手、整備等すること。

教材としては、厚生労働省ホームページに掲載されている資料のほか、公益財団法人国際研修協力機構、外国人技能実習機構、一般財団法人国際建設技能振興機構等の資源が活用できると考えられること。

ハ 安全衛生教育の実施及びフォローアップ

外国人労働者の日本語の理解度を把握し、視聴覚教材等を活用して、合図、標識、掲示及び表示等についても教育すること。また、安全衛生教育の実施責任者の管理の下、当該外国人労働者と同じ言語を話せる日本語の上手な労働者（当該外国人労働者と同じ国・地域出身の上司や先輩労働者など）に通訳や教育の補助役等を依頼して実施することが望ましいこと。さらに、安全衛生教育の理解度を確認しながら、継続的に教育を繰り返すことが望ましいこと。

ニ 労働災害防止のための日本語教育等の実施

外国人労働者が労働災害防止のための指示、注意喚起等を理解することができるようにするため、必要な日本語及び基本的な合図等を習得させるよう努めること。

ホ 労働安全衛生法等関係法令の周知

労働安全衛生法等関係法令の定めるところにより当該法令の内容についての周知を行うこと。その際、外国人労働者がその内容を理解できる資料を用いる等、外国人労働者の理解を促進するため必要な配慮をするよう努めること。特に、労働安全衛生法等に定める健康診断、面接指導及び心理的な負担の程度を把握するための検査の実施については、これらの目的・必要性等についても当該外国人労働者が理解できる方法により説明するよう努めること。

ヘ 派遣労働が認められている業種での留意事項

派遣労働者に対する安全衛生教育を必要十分な内容及び時間をもって行うため、派遣元事業場と派遣先事業場が十分に連絡・調整することが望ましいこと。派遣労働が行われる場合、派遣労働者である外国人労働者に対する雇入れ時等教育は派遣元事業者の責任で行うこと。派遣先事業者との協議により、雇入れ時等の安全衛生教育の実施を派遣先事業者に委託する場合、派遣元事業者は派遣先事業者から報告を受け、安全衛生教育の実施状況を確認すること。また、当該教育の実施に当たっては、派遣先における安全衛生事情にも留意すること。

（注）特定技能外国人労働者は原則として直接雇用されるものであるが、農業分野及び漁業分野においては労働者派遣が認められていること等に留意が必要である。

(6) その他教育等を必要とする者

記の2(6)[2]の「その他教育等を必要とする者」とは、記の5(1)や(5)の海外派遣労働者や外国人労働者などが含まれること。

(参考) 労働者の生涯を通じた安全衛生教育等の例

○ A 氏の場合

(入社) (就業制限業務に配置転換) (5年経過) (10年経過)
 雇入時教育 → 免許取得 → 危険有害業務従事者教育(定期) → 危険再認識教育 →
 (職長就任) (5年経過) (安全衛生推進者就任) (5年経過)
 職長等教育 → 能力向上教育に準じた教育 → 能力向上教育(初任時) → 能力向上教育(定期) →

○ B 氏の場合

(入社) (設計部門に配置換え) (現場技術管理部門に配置換え) (安全管理者就任)
 雇入時教育 → 技術者教育(随時) → 技術者教育(随時) → 能力向上教育(初任時) →
 (5年経過) (総括安全衛生管理者就任)
 能力向上教育(定期) → 安全衛生セミナー(随時) →

注: 全期間にわたって雇入時、定期、随時に健康教育を行う。

別表

安全衛生教育等の対象者・種類・実施時期及び内容

対象者	種類	実施時期	教育等の内容	備考
1. 作業者				
(1) 就業制限業務に従事する者	危険有害業務従事者教育(労働安全衛生法(以下「法」という。)第60条の2)	イ. 定期(おおむね5年ごとに) ロ. 随時(取り扱う設備等が新たなものになった時等)	当該業務に関連する労働災害の動向、技術革新の進展等に対応した事項	危険又は有害な業務に現に就いている者に対する安全衛生教育に関する指針(平成元年5月22日安全衛生教育指針公示第1号)(以下「安全衛生教育指針」という。)
(2) 特別教育を必要とする危険有害業務に従事する者	[1]特別教育(法第59条第3項) [2]危険有害業務従事者教育(法第60条の2)	当該業務に初めて従事する時 イ. 定期(おおむね5年ごとに) ロ. 随時(取り扱う設備等が新たなものになった時等)	安全衛生特別教育規程に規定された事項 当該業務に関連する労働災害の動向、技術革新の進展等に対応した事項	労働安全衛生規則(以下「安衛則」という。)第36条 安全衛生教育指針
(3) (1)又は(2)に準ずる危険有害業務に従事する者	[1]特別教育に準じた教育 [2]危険有害業務従事者教育(法第60条の2)	当該業務に初めて従事する時 イ. 定期(おおむね5年ごとに) ロ. 随時(取り扱う設備等が新たなものになった時等)	当該業務に関して安全又は衛生のために必要な知識等 当該業務に関連する労働災害の動向、技術革新の進展等に対応した事項	安全衛生教育指針
(4) (1). (2)及び(3)の業務に従事する者並びにその他の業務に従事する者	[1]雇入時教育(法第59条第1項) [2]作業内容変更時教育(法第59条第2項) [3]健康教育(法第69条)	雇入時 作業内容変更時 雇入時、定期、随時	安衛則第35条に規定された事項 同上 事業場におけるメンタルヘルス、治療と職業生活の両立を含めた健康の保持増進に関する事項	労働者の心の健康の保持増進のための指針(平成18年3月31日健康保持増進のための指針公示第3号)(以下「メンタルヘルス指針」という。) 事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドラインについて(平成28年2月23日付け基発0223第5号)(以下「両立支援ガイドライン」という。)

対 象 者	種 類	実施時期	教 育 等 の 内 容	備 考
(5) (1)及び(2)の業務のうち車両系建設機械等の運転業務に従事する者	危険再認識教育	当該業務に係る免許取得後若しくは技能講習修了後又は特別教育修了後おおむね10年以上経過した時	当該作業に対する危険性の再認識、安全な作業方法の徹底を図る事項	
(6) (1)から(3)までの業務に従事する者及び(1)から(3)までの業務以外の業務のうち作業強度の強い業務に従事する者	高齢時教育	おおむね45歳に達した時	高齢者の心身機能の特性と労働災害に関すること、安全な作業方法・作業行動に関すること、健康の保持増進に関すること等の事項	[1]高齢労働者の労働災害発生率の高い業 [2]高所作業、重筋作業等作業強度の強い業務に従事する高齢労働者を対象とする。
2. 安全衛生に係る管理者				
(1) 安全管理者、衛生管理者、安全衛生推進者、安全推進者、店社安全衛生管理者、衛生推進者及び元方安全衛生管理者	[1]能力向上教育(法第19条の2) [2]能力向上教育に準じた教育	イ. 当該業務に初めて従事する時 ロ. 定期(おおむね5年ごとに) ハ. 随時(機械設備等に大幅な変更があった時)	当該業務に関する全般的事項 当該業務に関連する労働災害の動向、技術革新等の社会経済情勢、事業場における職場環境の変化等に対応した事項	労働災害の防止のための業務に従事する者の能力向上教育に関する指針(平成元年5月22日能力向上教育指針公示第1号)(以下「能力向上教育指針」と言う。)
(2) 救護技術管理者、計画参画者及び作業主任者	能力向上教育(法第19条の2)	イ. 定期(おおむね5年ごとに) ロ. 随時(機械設備等に大幅な変更があった時)	当該業務に関連する労働災害の動向、技術革新等の社会経済情勢、事業場における職場環境の変化等に対応した事項	能力向上教育指針
(3) 職長等	[1]職長教育(法第60条) [2]能力向上教育に準じた教育	当該職務に初めて就く時 イ. 定期(おおむね5年ごとに) ロ. 機械設備等に大幅な変更があった時	安衛則第40条に規定された事項 当該業務に関連する労働災害の動向、技術革新等の社会経済情勢、事業場における職場環境の変化等に対応した事項	
(4) 作業指揮者	指名時教育	当該職務に初めて指名された時	作業指揮者の職務、安全な作業方法、作業設備の点検及び改善措置等に関する事項	
(5) 安全衛生責任者	[1]選任時教育 [2]能力向上教育に準じた教育	新たに選任された時 イ. 定期(おおむね5年ごとに) ロ. 随時(機械設備等に大幅な変更があった時)	当該業務に関する全般的事項 当該業務に関連する労働災害の動向、技術革新等の社会経済情勢、事業場における職場環境の変化等に対応した事項	
(6) 交通労働災害防止担当管理者	交通労働災害防止担当管理者教育	新たに選任された時	当該業務に関する全般的事項	
(7) 荷役災害防止担当者	指名時教育	当該職務に初めて指名された時	当該業務に関する全般的事項	「陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策ガイドライン」の策定について(平成25年3月25日基発0325第1号)陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策ガイドラインに基づく安全衛生教育の推進について(平成25年6月18日基安発0618第1号、基安発0618第1号)

対 象 者	種 類	実施時期	教 育 等 の 内 容	備 考
(8)危険性又は有害性の調査等担当者 労働安全衛生マネジメントシステム担当者	指名時教育	当該職務に初めて指名された時	当該業務に関する全般的事項	危険性又は有害性等の調査等に関する指針（平成18年3月10日指針公示第1号） 労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針（平成11年4月30日労働省告示第53号）
(9)化学物質管理者	選任時教育	イ. 新たに選任された時 ロ. 随時（原材料、作業方法等に大幅な変更があった時）	当該業務に関する全般的事項	化学物質等による危険性又は有害性等の調査等に関する指針（平成27年9月18日指針公示第3号）
(10)健康保持増進措置を実施するスタッフ	健康保持増進措置を実施するスタッフ養成専門研修	随時	事業場における健康保持増進措置に関する全般的事項	事業場における労働者の健康の保持増進のための指針（昭和63年9月1日健康保持増進のための指針公示第1号）
(11)事業場内産業保健スタッフ等	メンタルヘルスクーアを推進するための教育研修	随時	事業場におけるメンタルヘルスクーアに関する全般的事項	メンタルヘルス指針
3. 経営トップ等				
(1)事業者 総括安全衛生管理者 統括安全衛生責任者 安全衛生責任者	安全衛生セミナー	随 時	労働災害の現状と防止対策、安全衛生と企業経営、労働安全衛生関係法令等に関する事項	
(2)管理職	安全衛生教育	随 時	労働災害の現状と防止対策、安全衛生と企業経営、労働安全衛生関係法令等に関する事項 事業場におけるメンタルヘルス、治療と職業生活の両立に関する全般的事項	メンタルヘルス指針 両立支援ガイドライン
4. 安全衛生専門家				
産業医 労働安全コンサルタント 労働衛生コンサルタント 安全管理士 衛生管理士 作業環境測定士	実務向上研修	随 時	当該業務に必要な専門的知識等のうち技術革新の進展等社会経済情勢及び職場環境の変化等に対応した事項	
5. 技術者等				
(1) 特定自主検査に従事	能力向上教育に準じた教育	おおむね5年ごとに	機械の自動化、高速化等の構造・機能の変化に対応した検査方法等に関する事項	整備を担当する者には整備に関する事項も含む。
(2) 定期自主検査に従事	選任時教育	新たに選任された時	定期自主検査の意義、検査方法、検査結果の評価方法、検査機器等に関する事項	整備を担当する者には整備に関する事項も含む。
(3) 生産技術管理者	生産技術管理者に対する機械安全教育	随 時	機械の設計・製造段階のリスクアセスメントとリスク低減等	設計技術者、生産技術管理者に対する機械安全に係る教育について（平成26年4月15日基安発0415第3号） 生産部門において生産設備の運転・保全等の業務を管理する技術者

平成 31 年 3 月 28 日

基発 0328 第 28 号

都道府県労働局長 殿

厚生労働省労働基準局長

外国人労働者に対する安全衛生教育の推進等について

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（平成 30 年法律第 102 号）については、平成 30 年 12 月 14 日に公布され、一部の規定を除き平成 31 年 4 月 1 日から施行される予定である。同法により在留資格「特定技能」が創設され、人材を確保することが困難な状況にあるため外国人により不足する人材の確保を図るべき産業上の分野として、特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する基本方針（平成 30 年 12 月 25 日閣議決定）の別紙に示された 14 分野（以下「特定産業分野」という。別紙。）においては、新たな外国人労働者（以下「特定技能外国人労働者」という。）の受入れが開始される。

特定技能外国人労働者に限らず、外国人労働者については、一般に、日本語や我が国の労働慣行に習熟していないこと等から、今後、在留外国人の増加が見込まれる中で、外国人労働者を使用する事業場においては、外国人労働者の安全衛生の確保のため適切かつ有効な安全衛生教育を実施することが求められている。

こうした状況を踏まえ、平成 3 年 1 月 21 日付け基発第 39 号「安全衛生教育及び研修の推進について」（以下「第 39 号通達」という。）の一部を下記 1 のように改め、外国人労働者に対する必要な安全衛生教育及び研修の推進を図ることとしたので、事業者団体等に対しこの旨周知するとともに、安全衛生団体等との連携を図り、地域の実情にも応じた安全衛生教育及び研修の推進について指導・援助されたい。

また、危険又は有害な業務について、外国人労働者に対する安全衛生教育において事業者が特に留意すべき事項を下記 2 にまとめたので、関係事業者に対して周知及び指導の徹底を図ること。さらに、下記 3 の事項について外国人労働者を使用する事業者が適切に実施するよう周知及び指導に努められたい。

記

1 第 39 号通達の改正

第 39 号通達の一部を次のように改正する。

別紙「安全衛生教育等推進要綱」5 (5) を次のように改める。

(5) 外国人労働者

外国人労働者については、一般に、日本語や我が国の労働慣行に習熟していないこと等から、外国人労働者に対し安全衛生教育を実施するに当たっては、当該外国人労働者の母国語等を用いる、視聴覚教材を用いる等、当該外国人労働者がその内容を確実に理解できる方法により行うこと。特に、外国人労働者に使用させる機械等、原材料等の危険性又は有害性及びこれらの取扱方法等が確実に理解されるよう留意すること。併せて、事業場内における労働災害防止に関する標識、掲示及び表示等については、図解等を用いる、母国語で注意喚起語を表示する等、外国人労働者がその内容を理解できるようにするとともに、当該内容が確実に理解されるよう留意すること。

具体的な対応は、次のとおり。

イ リスクアセスメントの実施

外国人労働者を従事させる業務に関して、機械設備、原材料、作業環境、作業方法等に起因する危険性又は有害性等の調査（リスクアセスメント）を実施する際には、一般に外国人労働者にとって日本語で表示された作業標準等の理解が困難であることを踏まえてリスクの洗い出しや見積りを行うこと。

当該リスクアセスメントの結果に基づき、必要に応じて、リスクを低減するため機械設備等の見直し等の措置を講じた上で、外国人労働者に対して実施する安全衛生教育の内容を整理すること。

ロ 安全衛生教育の準備

母国語に翻訳された教材・視聴覚教材など、上記イにより整理した安全衛生教育の内容に適した教材を入手、整備等すること。

教材としては、厚生労働省ホームページに掲載されている資料のほか、公益財団法人国際研修協力機構、外国人技能実習機構、一般財団法人国際建設技能振興機構等の資源が活用できると考えられること。

ハ 安全衛生教育の実施及びフォローアップ

外国人労働者の日本語の理解度を把握し、視聴覚教材等を活用して、合図、標識、掲示及び表示等についても教育すること。また、安全衛生教育の実施責任者の管理の下、当該外国人労働者と同じ言語を話せる日本語の上手な労働者（当該外国人労働者と同じ国・地域出身の上司や先輩労働者など）に通訳や教育の補助役等を依頼して実施することが望ましいこと。さらに、安全衛生教育の理解度を確認しながら、継続的に教育を繰り返すことが望ましいこと。

ニ 労働災害防止のための日本語教育等の実施

外国人労働者が労働災害防止のための指示、注意喚起等を理解することができるようにするため、必要な日本語及び基本的な合図等を習得させるよう努めること。

ホ 労働安全衛生法等関係法令の周知

労働安全衛生法等関係法令の定めるところにより当該法令の内容についての周知を行うこと。その際、外国人労働者がその内容を理解できる資料を用いる等、外国人労働者の理解を促進するため必要な配慮をするよう努めること。特に、労働安全衛生法等に定める健康診断、面接指導及び心理的な負担の程度を把握するための検査の実施については、これらの目的・必要性等についても当該外国人労働者が理解できる方法により説明するよう努めること。

ヘ 派遣労働が認められている業種での留意事項

派遣労働者に対する安全衛生教育を必要十分な内容及び時間をもって行うため、派遣元事業場と派遣先事業場が十分に連絡・調整することが望ましいこと。派遣労働が行われる場合、派遣労働者である外国人労働者に対する雇入れ時等教育は派遣元事業者の責任で行うこと。派遣先事業者との協議により、雇入れ時等の安全衛生教育の実施を派遣先事業者に委託する場合、派遣元事業者は派遣先事業者から報告を受け、安全衛生教育の実施状況を確認すること。また、当該教育の実施に当たっては、派遣先における安全衛生事情にも留意すること。

（注）特定技能外国人労働者は原則として直接雇用されるものであるが、農業分野及び漁業分野においては労働者派遣が認められていること等に留意が必要である。

2 危険又は有害な業務に係る安全衛生教育において特に留意すべき事項

事業者は、外国人労働者を危険又は有害な業務につかせるときは、上記1による改正後の安全衛生教育等推進要綱の記の5に基づき、雇入れ時等の安全衛生教育において、当該危険又は有害な業務に伴う労働災害発生のおそれとその防止対策等について正確に理解させること。その際、下記の事項についても十分に理解させる必要があること。

- ① 転倒災害の防止のため、整理整頓等による安全な作業床の保持、危険箇所の表示、手すりや滑り止めの使用方法及び積雪時に滑りにくい履き物や安全な歩行方法
- ② 高所作業に従事させる場合は、作業手順及びその意味、墜落制止用器具の適切な使用方法及び昇降設備の適切な使用方法
- ③ 機械設備、車両系建設機械等によるはさまれ・巻き込まれ、激突、切れこすれ等のおそれのある作業に従事させる場合には、作業手順及びその意味、安全装置の適切な使用方法及び立入禁止等に係る掲示
- ④ 化学物質を取り扱う作業に従事させる場合には、当該化学物質の危険性又は有害性及びその取扱い方法、呼吸用保護具や化学防護手袋等の保護具の適切な使用方法、局所排気装置等の換気装置の適切な使用方法
- ⑤ 石綿を含む建築物等の解体等の作業に従事させる場合には、石綿の有害性及び当該含有品の取扱い方法並びに呼吸用保護具等の適切な使用方法
- ⑥ 東京電力福島第一原子力発電所構内や事故由来廃棄物等処分事業場で行われる放射線業務及び除染特別地域等で行われる除染等業務に従事させる場合には、電離放射線の生体に与える影響、被ばく線量の管理方法、設備や保護具の使用を含む機器の取扱い方法、健康管理の必要性等
- ⑦ 夏季期間における屋外作業等の暑熱環境における作業に従事させる場合には、熱中症の症状、こまめな塩・水分補給等予防方法や応急措置等の緊急時の対処等

なお、厚生労働省は、特定産業分野における主要な安全衛生上の留意点を内容とする視聴覚教材を平成31年度に作成・公表する予定であるので、必要に応じて活用すること。

3 健康管理手帳制度の周知等について

事業者は、特定化学物質や石綿等を取り扱う業務に従事する外国人労働者に対しては、雇入れ時に当該業務に関して発生するおそれのある疾病の原因等及び健康診断の目的や内容について母国語等を用いる等、当該外国人労働者が理解できる方法により説明すること。

また、がんなどの遅発性の健康障害を生ずるおそれのある化学物質、石綿及び粉じんの取扱作業については、当該業務に従事していた外国人労働者の離職後もその健康管理が重要であることから、事業者は労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）第67条に基づく健康管理手帳制度について離職前に説明の上、要件に該当する当該外国人労働者に対して離職後、速やかに管轄の都道府県労働局に申請するよう促すこと。なお、この際、申請に必要な書類について、事業者自らが準備し当該外国人労働者に対して離職前に手交する等円滑な手続きが行われるよう支援に努めること。

また、併せて、特定化学物質等による疾病はその潜伏期間が長期に渡る場合があることを踏まえ、帰国後であっても、労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）に基づく労災保険給付の請求を行うことができることについて、外国人労働者に周知すること。

4 資料の入手先一覧

○厚生労働省

<https://www.mhlw.go.jp/index.html>

→安全衛生に関するポータルサイト（職場のあんぜんサイト）

<http://anzeninfo.mhlw.go.jp/>

→外国人労働者の安全衛生対策について

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000186714.html>

→アスベスト（石綿）情報

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/sekimen/index.html

→職場における熱中症予防

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000116133.html>

→外国人労働者向け労災保険給付パンフレット

<https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/rousai/gaikoku-pamphlet.html>

○公益財団法人国際研修協力機構（JITCO）

<https://www.jitco.or.jp/>

○外国人技能実習機構（OTIT）

<https://www.otit.go.jp/>

○一般財団法人国際建設技能振興機構（FITS）

<https://www.fits.or.jp/index.php/ho>

別紙

特定産業分野

- 1 介護業
- 2 ビルクリーニング業
- 3 素形材産業
- 4 産業機械製造業
- 5 電気・電子情報関連産業
- 6 建設業
- 7 造船・船用工業
- 8 自動車整備業
- 9 航空業
- 10 宿泊業
- 11 農業
- 12 漁業
- 13 飲食料品製造業
- 14 外食業

施行令・・・労働安全衛生法施行令

安衛則・・・労働安全衛生規則

対象業務		法令条項	業務に就くことができる者（安衛則別表第3）			特別教育 （※）
			免許	技能講習	その他	
発破		施行令第20条第1号	○	×	・火薬類取締法の火薬類取扱保安責任者免状 ・保安技術職員試験等に合格した者（鉱山保安法施行規則）	
ボイラー		施行令第20条第3号	○	△ （比較的小さいもののみ）	×	
ボイラー又は第一種圧力容器の溶接		施行令第20条第4号	○	×	×	
ボイラー又は第一種圧力容器の整備		施行令第20条第5号	○	×	×	
小型ボイラーの取扱い		安衛則第36条第14号				○
揚貨装置	制限荷重5t以上	施行令第20条第2号	○	×	×	
	制限荷重5t未満	安衛則第36条第6号				○
クレーンの運転	つり上げ荷重5t以上	施行令第20条第6号	○	△ （床上クレーンのみ）	×	
	つり上げ荷重5t未満	安衛則第36条第15号				○
跨線テルハ	つり上げ荷重5t以上	安衛則第36条第15号				○
移動式クレーンの運転	つり上げ荷重1t以上	施行令第20条第7号	○	△ （小型のみ）	×	
	つり上げ荷重1t未満	安衛則第36条第16号				○
デリックの運転	つり上げ荷重5t以上	施行令第20条第8号	○	×	×	
	つり上げ荷重5t未満	安衛則第36条第17号				○
玉掛けの業務	制限荷重が1t以上の揚貨装置、つり上げ荷重が1t以上のクレーン、移動式クレーン、デリック	施行令第20条第16号	×	○	・職業訓練修了者 ・厚労大臣が定める者 ・制度改正前の職業訓練を修了した者等	
	つり上げ荷重が1t未満のクレーン、移動式クレーン、デリック	安衛則第36条第19号				○
潜水業務		施行令第20条第9号	○	×	×	
作業室及び気こう室へ送気するための空気圧縮機を運転する業務		安衛則第36条第20号の2				○
高圧室内作業に係る作業室への送気の調節を行うためのバルブ又はコックを操作する業務		安衛則第36条第21号				○
気こう室への送気又は気こう室からの排気の調整を行うためのバルブ又はコックを操作する業務		安衛則第36条第22号				○
潜水作業への送気の調節を行うためのバルブ又はコックを操作する業務		安衛則第36条第23号				○
再圧室を操作する業務		安衛則第36条第24号				○
高圧室内作業に係る業務		安衛則第36条第24号の2				○
可燃性ガス・酸素を用いて行う金属の溶接、溶断、又は加熱		施行令第20条第10号	○	○	厚労大臣が定める者 ・職業訓練指導員免許を受けた者 ・保安技術職員のうち溶接係員試験合格者 ・歯科医師免許を受けた者 ・歯科技工士免許を与えられた者	
アーク溶接機を用いて行う金属の溶接、溶断等		安衛則第36条第3号				○
フォークリフトの運転	最大荷重1t以上	施行令第20条第11号	×	○	・フォークリフトの職業訓練を受けた者 ・厚労大臣が定める者 ・制度改正前のフォークリフトの職業訓練修了者 ・船員労働安全衛生規則に規定するフォークリフト運転技能講習修了者 その他フォークリフト運転技能講習修了者と同等以上の能力を有するとして労働基準局長が定める者	
	最大荷重1t未満	安衛則第36条第5号				○

※十分な知識及び技能を有する場合は全部又は一部の科目を免除可

対象業務		法令条項	業務に就くことができる者（安衛則別表第3）			特別教育 (※)
			免許	技能講習	その他	
車両系建設機械（整地・運搬・積込用及び掘削用）の運転 （ブルドーザー、モーター・グレーダー、トラクター・ショベル、 パワーショベル等）	機体重量3t以上	施行令第20条 第12号	×	○	・建設機械施工技術検定合格者（特定のものの） ・建設機械運転科の職業訓練修了者 ・厚労大臣が定める者 ・制度改正前の建設機械運転科等の職業訓練修了者	
	機体重量3t未満	安衛則第36条 第9号				○
車両系建設機械（基礎工事用）の運転 （くい打機等）	機体重量3t以上	施行令第20条 第12号	×	○	・建設機械施工技術検定合格者（特定のものの） ・厚労大臣が定める者（該当なし）	
	機体重量3t未満	安衛則第36条 第9号				○
自走できない建設機械（基礎工事用）の運転 （くい打機等）	（機体重量不問）	安衛則第36条 第9号の2				○
車両系建設機械（基礎工事用）の運転 （くい打機等）の作業装置の操作	（機体重量不問）	安衛則第36条 第9号の3				○
車両系建設機械（締固め用機械）の運転 （ローラー等）	（機体重量不問）	安衛則第36条 第10号				○
建設機械（コンクリート打設用機械）の運転 （コンクリートポンプ車等）	（機体重量不問）	安衛則第36条 第10号の2				○
車両系建設機械（解体用）の運転 （ブレイカ等）	機体重量3t以上	施行令第20条 第12号	×	○	・建設機械施工技術検定合格者（特定のものの） ・厚労大臣が定める者 ・制度改正前の職業訓練を修了した者	
	機体重量3t未満	安衛則第36条 第9号				○
ショベルローダー・フォークローダーの運転	最大荷重1t以上	施行令第20条 第13号	×	○	・揚重運搬機械運転系港湾荷役科の訓練修了者のうちショベルローダー等について訓練を受けたもの ・厚労大臣が定める者 ・制度改正前の職業訓練を修了した者	
	最大荷重1t未満	安衛則第36条 第5号の2				○
不整地運搬車の運転	最大積載量 1t以上	施行令第20条 第14号	×	○	・建設機械施工技術検定合格者（特定のものの） ・厚労大臣が定める者 ・制度改正前の職業訓練を修了した者	
	最大積載量 1t未満	安衛則第36条 第5号の3				○
高所作業車の運転	10 m以上	施行令第20条 第15号	×	○	・厚労大臣が定める者（該当無し）	
	10 m未満	安衛則第36条 第10号の5				○
動力車及び動力により駆動される巻上げ装置で、軌条により人又は荷を運搬する用に供されるもの（巻上げ装置を除く。）の運転		安衛則第36条 第13号				○
建設用リフトの運転		安衛則第36条 第18号				○
ゴンドラの操作		安衛則第36条 第20号				○
研削といしの取替え又は取替え時の試運転の業務		安衛則第36条 第1号				○
動力プレスの金型、シャワーの刃部又はプレス機械若しくはシャワーの安全装置若しくは安全囲いの取付け、取外し又は調整の業務		安衛則第36条 第2号				○
・高圧・特別高圧の充電電路若しくは当該充電電路の支持物の敷設・点検・修理・操作の業務 ・低圧の充電電路（対地電圧が50ボルト以下であるもの及び電信用のもの、電話用のもの等で感電による危害を生ずるおそれのないものを除く。）の敷設・修理の業務（安衛則第4号の2の業務を除く） ・配電盤室、変電室等区画された場所に設置する低圧の電路（対地電圧が50ボルト以下であるもの及び電信用のもの、電話用のもの等で感電による危害を生ずるおそれのないものを除く。）のうち充電部分が露出している開閉器の操作の業務		安衛則第36条 第4号				○
対地電圧が50ボルトを超える低圧の蓄電池を内蔵する自動車の整備の業務		安衛則第36条 第4号の2				○
伐木等機械（伐木、造材又は原木若しくは新炭材の集積を行うための機械であって、動力を用い、かつ、不特定の場所に自走できるものをいう。以下同じ。）の運転（道路上を走行させる運転を除く。）の業務		安衛則第36条 第6号の2				○
走行集材機械（車両の走行により集材を行うための機械であって、動力を用い、かつ、不特定の場所に自走できるものをいう。以下同じ。）の運転（道路上を走行させる運転を除く。）の業務		安衛則第36条 第6号の3				○
機械集材装置（集材機、架線、搬器、支柱及びこれらに附属する物により構成され、動力を用いて、原木又は新炭材を巻き上げ、かつ、空中において運搬する設備をいう。）の運転の業務		安衛則第36条 第7号				○

対象業務	法令条項	業務に就くことができる者（安衛則別表第3）			特別教育 （※）
		免許	技能講習	その他	
簡易架線集材装置（集材機、架線、搬器、支柱及びこれらに附属する物により構成され、動力を用いて、原木等を巻き上げ、かつ、原木等の一部が地面に接した状態で運搬する設備をいう。以下同じ。）の運転又は架線集材機械（動力を用いて原木等を巻き上げることにより当該原木等を運搬するための機械であって、動力を用い、かつ、不特定の場所に自走できるものをいう。以下同じ。）の運転（道路上を走行させる運転を除く。）の業務	安衛則第 36 条 第7号の2				○
チェーンソーを用いて行う立木の伐木、かかり木の処理又は造材の業務	安衛則第 36 条 第8号				○
ボーリングマシンの運転の業務	安衛則第 36 条 第 10 号の3				○
建設工事の作業を行う場合における、ジャッキ式つり上げ機械の調整又は運転の業務	安衛則第 36 条 第 10 号の4				○
動力により駆動される巻上げ機（電気ホイスト、エアーホイスト及びこれら以外の巻上げ機でゴンドラに係るものを除く。）の運転の業務	安衛則第 36 条 第 11 号				○
四アルキル鉛等業務	安衛則第 36 条 第 25 号				○
酸素欠乏危険場所における作業に係る業務	安衛則第 36 条 第 26 号				○
特殊化学設備の取扱い、整備及び修理の業務（令第 20 条第 5 号に規定する第一種圧力容器の整備の業務を除く。）	安衛則第 36 条 第 27 号				○
エックス線装置・ガンマ線照射装置を用いて行う透過写真の撮影の業務	安衛則第 36 条 第 28 号				○
核燃料物質や原子炉の加工施設、再処理施設・使用施設等の管理区域内で核燃料物質・使用済燃料やこれらによって汚染された物（原子核分裂生成物を含む。）を取り扱う業務	安衛則第 36 条 第 28 号の2				○
原子炉施設の管理区域内において、核燃料物質・使用済燃料やこれらによって汚染された物を取り扱う業務	安衛則第 36 条 第 28 号の3				○
平成 23 年 3 月 11 日に発生した東北地方太平洋沖地震に伴う原子力発電所の事故により当該原子力発電所から放出された放射性物質により汚染された物であって、電離則第 2 条第 2 項に規定するものの処分の業務	安衛則第 36 条 第 28 号の4				○
事故由来廃棄物等（東日本大震災に伴う原子力発電所の事故により放出された放射性物質により汚染された廃棄物等）の処分の業務	安衛則第 36 条 第 28 号の5				○
粉じん障害防止規則第 2 条第 1 項第 3 号の特定粉じん作業（設備による注水又は注油をしながら行う粉じん則第 3 条各号に掲げる作業に該当するものを除く。）に係る業務	安衛則第 36 条 第 29 号				○
ずい道等の掘削の作業又はこれに伴うずり、資材等の運搬、覆工のコンクリートの打設等の作業（当該ずい道等の内部において行われるものに限る。）に係る業務	安衛則第 36 条 第 30 号				○
・駆動源を遮断せずに行う、産業用ロボットの可動範囲内において当該産業用ロボットについて行うマニピュレータの動作の教示等 ・駆動源を遮断せずに行う、産業用ロボットの可動範囲内において当該産業用ロボットについて教示等を行う労働者と共同して当該産業用ロボットの可動範囲外において行う当該教示等に係る機器の操作	安衛則第 36 条 第 31 号				○
・運転中の産業用ロボットの可動範囲内において行う当該産業用ロボットの検査等 ・運転中の産業用ロボットの可動範囲内において当該産業用ロボットの検査等を行う労働者と共同して当該産業用ロボットの可動範囲外において行う当該検査等に係る機器の操作の業務	安衛則第 36 条 第 32 号				○
自動車（二輪自動車を除く。）用タイヤの組立てに係る業務のうち、空気圧縮機を用いて当該タイヤに空気を充てんする業務	安衛則第 36 条 第 33 号				○
廃棄物の焼却施設においてばいじん及び焼却灰その他の燃え殻を取り扱う業務	安衛則第 36 条 第 34 号				○
廃棄物の焼却施設に設置された廃棄物焼却炉、集じん機等の設備の保守点検等の業務	安衛則第 36 条 第 35 号				○
廃棄物の焼却施設に設置された廃棄物焼却炉、集じん機等の設備の解体等の業務及びこれに伴うばいじん及び焼却灰その他の燃え殻を取り扱う業務	安衛則第 36 条 第 36 号				○
石綿含有建築物・工作物・船舶の解体等、石綿の封じ込み・囲い込み	安衛則第 36 条 第 37 号				○
東日本大震災により生じた放射性物質により汚染された土壌等に係る土壌等の除染等の業務、廃棄物収集等業務、特定汚染土壌等取扱業務、特定線量下業務	安衛則第 36 条 第 38 号				○
足場の組立て、解体又は変更の作業に係る業務（地上又は堅固な床上における補助作業の業務を除く。）	安衛則第 36 条 第 39 号				○
高さが2メートル以上の箇所であって作業床を設けることが困難なところにおいて、昇降器具（労働者自らの操作により上昇し、又は下降するための器具であって、作業箇所の上方にある支持物にロープを緊結してつり下げ、当該ロープに労働者の身体を保持するための器具（第 539 条の 2 及び第 539 条の 3 において「身体保持器具」という。）を取り付けたものをいう。）を用いて、労働者が当該昇降器具により身体を保持しつつ行う作業（40 度未満の斜面における作業を除く。以下「ロープ高所作業」という。）に係る業務	安衛則第 36 条 第 40 号				○
高さが2メートル以上の箇所であって作業床を設けることが困難なところにおいて、墜落制止用器具（令第 13 条第3項第 28 号の墜落制止用器具をいう。）のうちフルハーネス型のものを用いて行う作業に係る業務（前号に掲げる業務を除く。）	安衛則第 36 条 第 41 号				○

※十分な知識及び技能を有する場合は全部又は一部の科目を免除可

6

派遣労働者の安全衛生管理のポイント

派遣労働者に対する労務管理及び安全衛生管理については、管理する事項によって派遣元と派遣先とで責任の所在が異なります。以下の表を参考に、適正な労務管理及び安全衛生管理を実施するようにしましょう。

基……労働基準法 安……労働安全衛生法

派……労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律

項 目	根拠条文	派遣先	派遣元
労働時間（変形労働時間制等の協定の締結・届出は派遣元）	基 32 ～ 33	○	
休 憩	基 34	○	
休日の管理	基 35	○	
時間外及び休日の労働の管理（36 協定の締結・届出は派遣元）	基 36	○	
時間外、休日及び深夜の割増賃金	基 37		○
年次有給休暇	基 39		○
職場における安全衛生を確保する事業主の責務	安 3	○	○
事業主等の実施する労働災害の防止に関する措置に協力する労働者の責務	安 4	○	○
労働災害防止計画の実施に係る厚生労働大臣の勧告等	安 9	○	○
総括安全衛生管理者の選任等	安 10	○	○
安全管理者の選任等	安 11	○	
衛生管理者の選任等	安 12	○	○
安全衛生推進者の選任等	安 12 の 2	○	○
産業医の選任等	安 13	○	○
作業主任者の選任等	安 14	○	
統括安全衛生責任者の選任等	安 15	○	
元方安全衛生管理者の選任等	安 15 の 2	○	
安全委員会の設置等	安 17	○	
衛生委員会の設置等	安 18	○	○
安全管理者等に対する能力向上教育等	安 19 の 2	○	○
労働者の危険又は健康障害を防止するための措置	安 22 ～ 36	○	
危険性・有害性の調査	安 28 の 2	○	
製造業等の元方事業者の講ずべき措置	安 30 の 2	○	
定期自主検査	安 45	○	
化学物質による危険性・有害性の調査	安 57 の 3	○	
安全衛生教育（雇入れ時）	安 59 第 1 項		○
安全衛生教育（作業内容変更時）	安 59 第 2 項	○	○
安全衛生教育（危険有害業務就業時）	安 59 第 3 項	○	
安全衛生教育（危険有害業務従事者）	安 60 の 2	○	○
職長教育	安 60	○	
就業制限	安 61	○	
中高年齢者等についての配慮	安 62	○	○
事業者が行う安全衛生教育に対する国の援助	安 63	○	○
作業環境測定	安 65	○	

項 目	根拠条文	派遣先	派遣元
作業環境測定結果の評価等	安 65 の 2	○	
作業の管理	安 65 の 3	○	
作業時間の制限	安 65 の 4	○	
一般健康診断	安 66 第 1 項		○
特殊健康診断	安 66 第 2 項	○	
一般健康診断結果についての意見聴取	安 66 の 4		○
特殊健康診断結果についての意見聴取	安 66 の 4	○	
健康診断（健康診断の結果に基づく作業転換等の措置）	安 66 の 5	○	○
一般健康診断の結果通知	安 66 の 6		○
特殊健康診断の結果通知	安 66 の 6	○	
特殊健康診断結果を記載した書面の派遣元事業者への送付	派 45 第 10 項	○	
医師等による保健指導	安 66 の 7		○
労働時間の状況の把握	安 66 の 8 の 3	○	
医師の面接指導	安 66 の 8		○
	安 66 の 9		○
心理的な負担の程度を把握するための検査（ストレスチェック）	安 66 の 10		○
病者の就業禁止	安 68	○	
受動喫煙の防止	安 68 の 2	○	
健康の保持増進のための措置	安 69	○	○
健康教育等	安 69	○	○
体育活動等についての便宜供与等	安 70	○	○
快適な職場環境の形成	安 71 の 2	○	
安全衛生改善計画等	安 78	○	
機械等の設置、移転に係る計画の届出、審査等	安 88	○	
申告を理由とする不利益取扱い禁止	安 97	○	○
使用停止命令等	安 98	○	
労働者死傷病報告	安 100	○	○
法令の周知	安 101	○	○
書類の保存等	安 103	○	○
事業者が行う安全衛生施設の整備等に関する国の援助	安 106	○	○
疫学的調査等	安 108 の 2	○	○

基発 0330 第 43 号

令和 2 年 3 月 31 日

都道府県労働局長 殿

厚生労働省労働基準局長

外国人の日本語の理解力に配慮した技能講習の実施について

外国人に対する技能講習については、日常生活に必要な日本語の理解力を有するが、専門的又は技術的な事項に関する日本語の理解力が十分でない外国人労働者に対して、その日本語の理解力に配慮した技能講習が適切に実施されるようにすることを目的として、「外国人労働者に対する技能講習の実施について」（平成 24 年 10 月 10 日付け基発 1010 第 4 号厚生労働省労働基準局長通知）の別添「外国人労働者に対する技能講習実施要領」に基づき実施してきた。

今般、出入国管理及び難民認定法（昭和 26 年政令第 319 号）の改正により特定技能の在留資格が設けられ、技能講習の受講を希望する外国人が増加することが見込まれる。

このため、労働安全衛生法（昭和 47 年法律第 57 号）第 77 条第 3 項に規定する登録教習機関（以下「登録教習機関」という。）は、技能講習を受講する外国人（以下「外国人受講者」という。）を雇用する事業者又は外国人受講者の申告等により、外国人受講者の日本語の理解力を把握するとともに、当該外国人受講者の日本語の理解力に応じた配慮を行った上で技能講習を実施すべきである。以上を踏まえ、また、ガス溶接技能講習規程（昭和 47 年労働省告示第 110 号）第 3 条第 3 項等の規定に基づき、別添のとおり、「外国人に対する技能講習実施要領」を定めるので、今後は、管内の登録教習機関が日本語の理解力が十分でない外国人に対する技能講習を実施する場合には、各技能講習規程の施行に係る通達のほか、当該実施要領及び下記により技能講習が適切に実施されるよう指導されたい。

なお、本通達をもって「外国人労働者に対する技能講習の実施について」（平成 24 年 10 月 10 日付け基発 1010 第 4 号厚生労働省労働基準局長通知）は廃止する。

記

1 修了試験について

外国人に対する技能講習実施要領 2 (5) 修了試験について、厚生労働省が多言語で作成する予定の技能講習の理解度を測る標準的な試験問題（多肢選択方式）について、別途指示するところにより登録教習機関に提供すること。

2 適切な教材の使用について

外国人に対する技能講習実施要領 2 (6) 適切な教材の使用について、市販されている外国語版の教材のほか、厚生労働省が多言語で作成する予定の補助教材について、別途指示するところにより学科講習での活用を促すこと。

3 適切な監査指導の実施について

日本語の理解力が十分でない外国人に対して、その日本語の理解力に配慮した技能講習が適切に実施されていない場合、厳正な指導を行うこと。特に、修了試験について、講師等が正答を教示する等の不正事案に関しては、本通達に基づき、厳正な指導を行うこと。

4 適用

本通達は、令和 2 年 10 月 1 日より適用する。

外国人に対する技能講習実施要領

1 本要領の趣旨

本要領は、専門的又は技術的な日本語の理解力が十分でない外国人に対して労働安全衛生法（昭和 47 年法律第 57 号）第 61 条第 1 項に定める就業制限の対象となる業務に係る技能講習を実施するに際し、その日本語の理解力に配慮した技能講習が適切に実施されるようにするために定めるものである。

2 技能講習の実施

1 の技能講習は、次により実施すること。

(1) 外国人の日本語の理解力の把握

事業者は、外国人労働者に技能講習を受講させる場合、当該外国人労働者が当該技能講習の内容を日本語で理解できるか確認し、受講申請の際、その結果を登録教習機関に対して別紙様式を参考に通知すること。また、事業者の指示によらず外国人が技能講習を受講しようとする場合、受講を希望する外国人は、技能講習において使用する日本語のテキスト等を確認し、受講申請の際、自らの日本語の理解力について別紙様式を参考に自己申告すること。登録教習機関は、技能講習を受講する外国人（以下「外国人受講者」という。）の日本語の理解力を事前に確認しておくことが望ましいこと。

(2) 外国人向けコースの設置

日本語の理解力が十分でない外国人受講者に対して技能講習を実施する場合には、原則として外国人向けコースを別途設置すること。ただし、受講者全体に占める外国人受講者の割合が低い等、外国人向けコースを別途設置することが困難な場合には、個々の外国人受講者の日本語の理解力に応じて、当該外国人受講者が理解できる言語（以下「外国語」という。）による補助教材を使用することや通訳者による同時通訳を実施することにより、通常コースで受け入れることができる。

(3) 通訳者の配置

外国人受講者の日本語の理解力を勘案して、外国語により技能講習を行うことが必要な場合であって、講師が当該外国語に堪能でない場合には、以下のとおり通訳者を配置して行うこと。

ア 通訳者は、当該技能講習を修了した者など、講習科目に関する専門的及び技術的な知識を有している者が望ましいこと。当該通訳者を手配できない場合は、通訳者に事前に当該技能講習を受講させるなど配慮することが望ましいこと。

イ 登録教習機関において通訳者を手配できないときは、外国人受講者又は外国人受講者を雇用する事業者に手配を求めること。

ウ 専門的又は技術的な事項も含めた日本語を翻訳することができない音声翻訳機をもって通訳者の代替とすることは認められないこと。

(4) 講習時間

通訳者を配置して技能講習を実施する場合には、通訳に要する時間は、各技能講習規程に定める学科講習に係る講習時間に含めないこと。通訳に要する時間は、通訳の速度を考慮の上、日本語による技能講習の内容をそのまま訳すための時間に過不足のないものとする。

(5) 修了試験

ア 修了試験問題の程度は、通常の技能講習におけるものと同等のものとする。

イ 修了試験のうち学科試験は、原則として筆記試験により行うこと。

ウ 筆記試験は、外国人受講者の日本語の理解力に配慮し、原則として試験問題中の全ての漢字にひらがな若しくはローマ字によるルビを付す又は試験問題を外国語に翻訳して行うこととするが、試験問題を外国語で読み上げ、外国人受講者に解答させる方法としても差し支えないこと。この場合、読み上げを行う者等が解答を外国人受講者に教示する等の不正行為を行わないよう、試験の適正な実施に十分留意すること。

エ 学科試験の時間は、外国人受講者の日本語の理解力を勘案して、通常 の学科試験の時間の 1.3 倍まで延長して行うことができること。

(6) 適切な教材の使用

外国語によるテキスト、模型及び OHP、ビデオ等の視聴覚教材の活用に努めること。

(7) 技能講習に関する料金

通訳者の配置に際して必要な経費及び外国人受講者の日本語の理解力に配慮して実施する修了試験に必要な経費は、あらかじめ業務規程に定めた上で、受講料として外国人受講者に負担させることができること。なお、通訳者によって経費に幅がある場合、通訳者の配置に係る実費相当を受講料に含める旨を業務規程に明記するとともに、外国人受講者の求めに応じて通訳者の配置に係る実費について開示できるようにすること。

3 技能講習修了証の発行

氏名の欄には、旅券（パスポート）又は在留カードに記載されている氏名を記入すること。

4 業務規程の変更

日本語の理解力が十分でない外国人を対象とする技能講習を実施しようとする登録教習機関は、業務規程に定める事項のうち、技能講習の時間、技能講習の実施方法、修了試験の実施方法、技能講習に関する料金に関する事項等必要な事項について変更を行い、労働安全衛生法及びこれに基づく命令に係る登録及び指定に関する省令（昭和47年労働省令第44号）第23条第3項の規定に基づき、技能講習を行おうとする場所を管轄する都道府県労働局長に業務規程変更届出書を提出する必要があること。

なお、通訳者を配置して技能講習を行う場合には、技能講習の時間に関する事項及び技能講習の実施方法として、その旨及び通訳に要する時間を当該業務規程に記載すること。

受講者氏名

① 受講者の日本語の理解力について、当てはまるものに○を付けてください。

	技能講習で使われるテキストの内容が日本語のままで分かる
	専門用語に振り仮名（ルビ）があれば技能講習で使われるテキストの内容が分かる
	専門用語を解説する補助教材があれば、日本語の講義でも分かる
	専門用語について、母国語等で説明を受ければ、日本語の講義でも分かる
	母国語等の通訳者がいないと、日本語の講義は分からない

② 受講者の日本語能力の参考となる資格などを書いてください。

（例えば：「日本語能力試験でN 4 に認定された」など）

この線より下は登録教習機関が使いますので、何も書かないでください。

受講者の日本語の理解力を踏まえた措置

（ 別 添 ）

健感発 0605 第 1 号
平成 30 年 6 月 5 日

外国人技能実習機構 殿

厚生労働省健康局結核感染症課
（ 公 印 省 略 ）

技能実習生に対する健康診断について（依頼）

我が国の結核は、人口 10 万人あたりの結核罹患率（以下「罹患率」という。）及び患者数ともに年々減少していますが、未だに国内で年間約 18,000 人が結核を発症し、1,900 人が結核により死亡しています。様々な対策の効果で罹患率は年間 3～5% ずつ減少していますが、厚生労働省としては 2020 年までに罹患率 10 以下とすることを目指しており（平成 28 年は罹患率 13.9）、目標を達成するには対策を一層加速する必要があります。

我が国において、近年外国生まれの患者数は増加傾向にあり、平成 28 年に新たに結核患者として登録された者の数は、前年から 174 人増加し 1,338 人となりました。特に、多数に感染させる可能性が高い若年層で増加傾向にあり、罹患率の高い国の出生者が日本滞在中に発症するケースが見受けられます。

また、技能実習生として我が国に入国する者も年々増加しており、ベトナム、中国、フィリピンといった結核罹患率の高い国々からの技能実習生の受入が多い状況となっています。

この技能実習生に対しては、労働安全衛生法（昭和 47 年法律第 57 号）第 66 条第 1 項、労働安全衛生規則（昭和 47 年労働省令第 32 号）第 43 条、44 条及び 45 条に基づき、雇入れ時及び定期健康診断を実施することとなっており、健診項目には胸部 X 線検査が含まれています。当該健康診断の実施に当たっては、以上の現状を踏まえ、結核の罹患についても念頭の上実施するよう、実習実施機関等に周知いただきますようお願い申し上げます。

入国前結核スクリーニングの実施に関するガイドライン

令和2年3月26日
出入国在留管理庁
外務省
厚生労働省

1 背景

我が国における結核患者の発生状況としては、り患率（人口10万人あたりの新規発病患者数）及び患者数ともに年々減少傾向にあるが、未だに国内で年間約15,000人が発症し、約2,000人が死亡している。近年、我が国においては外国生まれの患者数が増加傾向にあり、平成30年の新登録結核患者数のうち外国生まれの患者数は1,667人（前年比137人増）となっている。特に、り患率の高い国の出生者が日本滞在中に結核を発病する例が見受けられる。

このような我が国における結核患者の発生状況に鑑みて、特に我が国における結核患者数が多い国の国籍を有する者であり、かつ我が国に中長期間在留しようとする者に対し、入国前に結核にり患していないことを求める結核スクリーニングを導入し、結核にり患していないことを証明できない者の入国を認めないこととする。

2 根拠規定

結核は、感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律（平成10年法律第114号）第6条第3項第2号において、二類感染症に規定されている。

出入国管理及び難民認定法（昭和26年政令第319号。以下「入管法」という。）第5条第1項第1号においては、二類感染症の患者であることを上陸拒否事由として定めており、結核にり患している外国人は、入管法第7条第1項第4号に規定する上陸のための条件に適合しないことから、本邦への上陸は原則として認められない。

また、入管法第7条の2の規定に基づき、在留資格認定証明書交付申請の審査においては、同法第7条第1項第2号に掲げる上陸のための条件への適合性を確認することとされており、入管法施行規則第6条の2第5項ただし書きにおいて、同法第7条第1項第1号、第3号又は第4号に掲げる条件に適合しないことが明らかであるときは在留資格認定証明書を交付しないことができることとされている。

そこで、出入国在留管理庁においては、結核り患者は、在留資格に該当する活動を安定的、継続的に行い得るかについても疑義が生じ得ることから、中長期在留を希望する在留資格認定証明書交付申請者に対して、入管法第7条第1項第2号に掲げる上陸のための条件の適合性（在留資格該当性）を確認することを目的として、入管法施行規則第6条の2第2項に規定する「その他参考となるべき資料」として、結核非発病証明書の提出を求めることとする。

外務省（在外公館）は、査証の原則的発給基準に基づき、申請人が入管法第5条第1項各号のいずれにも該当しないことを確認するための資料の1つとして結核非発病証明書の提出を求める。

3 対象者

スクリーニングの対象者は、平成30年2月26日第9回厚生科学審議会結核部会での決定に基づき、入国後日本在留中に診断された結核患者数の多い国（フィリピン、ベトナム、中国、インドネシア、ネパール、ミャンマー）の国籍を有し、入管法第19条の3に定める「中長期在留者」（再入国許可を有する者を除く。）として我が国に入国・在留しようとする者（※）とする。

※ 居住国の身分証明書等により、申請人の現在の居住地が対象国以外の国又は地域であることが確認された場合は、対象外とする。また、対象国籍者のうち、JETプログラム参加者、JICA研修員（長期・短期）、JICA人材育成奨学計画（JDS）留学生等については、当面の間対象外とする。

【外国生まれの結核患者の出生国（2018年）】

	フィリピン	ベトナム	中国	インドネシア	ネパール	ミャンマー
出生国割合	20.4%	17.3%	16.4%	10.3%	10.2%	6.1%
日本における患者数	340人	289人	274人	171人	170人	101人

4 審査方法

以下において、適正に発行された結核非発病証明書の提出を申請人に対して求めることにより審査を行う。

- ①地方出入国在留管理官署で審査を行う在留資格認定証明書交付申請時
- ②国費留学生、当該国とのEPAに基づく看護師等、我が国実施のプログラム参加者については、これらプログラムが指定する手続時等の適切な時期
- ③在留資格認定証明書を要さずとも在外公館限りで発給可能な査証申請案件や上記②以外の在留資格認定証明書交付対象外の在留資格（一部の特定活動等）により中長期在留を希望する者については、在外公館で審査を行う査証申請時

5 結核非発病証明書

結核スクリーニングにおける結核非発病証明書とは、対象国内に所在する医療機関であって、日本国政府が指定する医療機関（以下「指定健診医療機関」という。）が発行するものとする。

なお、指定健診医療機関は、「日本入国前結核健診の手引き」に基づいた健診によって申請人が結核を発病していないことを確認した場合にのみ結核非発病証明書を発行するものとする。

6 結核スクリーニング開始時期

本ガイドラインにおける結核スクリーニングは、令和2年7月1日以降に調整の整った対象国からの中長期在留予定の対象者について、その在留資格認定証明書交付申請、又は在留資格認定証明書を必要としない場合には在外公館で審査を行う査証申請から順次実施する。

国費留学生等、我が国実施のプログラム参加者については、募集スケジュール等を勘案し個別に周知する。

Questionnaire Sheet for General Health Examinations

健康保険被保険者証等（健康保険証）に記載されている記号、番号（枝番）、保険者番号を転記してください。記載いただいた場合は、記号・番号を健診結果とともに加入する保険者へ提供し、健診結果の管理に活用いたします。

Please enter the number, branch (sub)-number, and insurer number on your health insurance card. We provide your insurer with the number and branch-number along with your health examination results for the insurer's management of those results.

記号：

Number:

番号（枝番）：

Branch (Sub)-number:

保険者番号：

Insurer number:

団体・会社名：

Organization/Company:

所属部署名：

Department & Section:

氏名

Name:

生年月日： 年 月 日 年齢： 歳 性別： 男・女
Date of Birth: Y M D Age: years old Sex: Male/Female

本問診票は、事業者が労働者の健康状態を把握し、労働時間の短縮、作業転換等の事後措置を行い、脳・心臓疾患の発症の防止、生活習慣病等の増悪防止を図るという目的において使用されます。

This questionnaire sheet will be carried out to ensure that businesses understand the health conditions of their workers, and so that follow-up measures such as reducing the number of hours worked and changing the kind of work carried out by the worker can be implemented with the aim of preventing brain diseases, heart diseases, and the worsening of lifestyle-related illnesses, etc.

分類 Category	No.	質問項目 Questions	回答 Answers
既往歴 Medical history	1	医師から、脳卒中（脳出血、脳梗塞等）にかかっているといわれたり、治療を受けたことがありますか。 Have you ever been told by the doctor you have had a stroke (cerebral hemorrhage, brain infarction, etc.) and received treatment?	①はい Yes ②いいえ No
	2	医師から、心臓病（狭心症、心筋梗塞等）にかかっているといわれたり、治療を受けたことがありますか。 Have you ever been told by the doctor you have a heart disease (angina pectoris, myocardial infarction, etc.) and received treatment?	①はい Yes ②いいえ No
	3	医師から、慢性腎臓病や腎不全にかかっているといわれたり、治療（人工透析など）を受けていますか。 Have you ever been diagnosed as having chronic kidney disease or kidney failure and received treatment (dialysis therapy)?	①はい Yes ②いいえ No
	4	医師から、貧血といわれたことがありますか。 Have you ever been diagnosed as anemic?	①はい Yes ②いいえ No
(うち服薬歴) (Medication history)		現在、a から c の薬を使用していますか* Are you taking the following medicines at present?*	
	5	a. 血圧を下げる薬 a. Medication to reduce blood pressure	①はい Yes ②いいえ No
	6	b. 血糖を下げる薬又はインスリン注射 b. Medication to reduce blood sugar or insulin injection	①はい Yes ②いいえ No
(うち喫煙歴) (Smoking history)	7	c. コレステロールや中性脂肪を下げる薬 c. Medication to reduce your level of cholesterol or of neutral fat	①はい Yes ②いいえ No
	8	現在、たばこを習慣的に吸っていますか。 (※「現在、習慣的に喫煙している者」とは、「合計 100 本以上、又は 6 ヶ月以上吸っている者」であり、最近 1 ヶ月間も吸っている者) Are you currently a heavy smoker? ("A heavy smoker" refers to those who have smoked a total of over 100 cigarettes or have smoked over a period of 6 months and have been smoking over the past month.)	①はい Yes ②いいえ No

※医師の診断・治療のもとで服薬中の者を指す。

*Medication prescribed by a physician for treatment

分類 Category	No.	質問項目 Questions	回答 Answers
業務歴 Work history	9	これまでに、重量物の取扱いのある業務経験がありますか。 Have you ever handled heavy objects in your work?	①はい Yes ②いいえ No
	10	これまでに、粉塵の多い環境での業務経験がありますか。 Have you ever worked in an environment with lots of rocks, sand, or dust?	①はい Yes ②いいえ No
	11	これまでに、激しい振動を伴う業務経験がありますか。 Have you ever used a machine that vibrates at high speed in your work?	①はい Yes ②いいえ No
	12	これまでに、有害物質の取扱いのある業務経験がありますか。 Have you ever handled a hazardous substance in your work?	①はい Yes ②いいえ No
	13	これまでに、放射線の取扱いのある業務経験がありますか。 Have you ever handled radiation in your work?	①はい Yes ②いいえ No
	14	現在の職場では、どのような勤務体制で働いていますか。 What is your current work shift?	①常時日勤 Always on a day shift ②常時夜勤 Always on a night shift ③交替制（日勤と夜勤の両方あり） On an alternative shift (Both day and night shifts)
	15	現在の職場での、直近 1 ヶ月間の 1 日あたりの平均的な労働時間はどのくらいですか。（昼食等の休憩時間を除き、時間外労働を含む） What are your average hours worked per day at your current workplace during the past month (excluding lunchtime and break time and including overtime)?	① 6 時間未満 Less than 6 hours ② 6 時間以上 8 時間未満 6 or more hours and less than 8 hours ③ 8 時間以上 10 時間未満 8 or more hours and less than 10 hours ④ 10 時間以上 10 or more hours
	16	現在の職場での、直近 1 ヶ月間の 1 週間あたりの平均的な労働日数はどのくらいですか。 What are your average days worked per week at your current workplace during the past month?	① 3 日間未満 Less than 3 days ② 3 日間以上 5 日間未満 3 or more days and less than 5 days ③ 5 日間 5 days ④ 6 日間以上 6 or more days
体重増加 Body weight gain	17	20 歳の時の体重から 10kg 以上増加していますか。 Have you gained over 10 kg from your weight at age 20?	①はい Yes ②いいえ No
身体活動 Physical activity	18	1 回 30 分以上の軽く汗をかく運動を週 2 日以上、1 年以上実施していますか。 Are you in a habit of doing exercise to sweat lightly for over 30 minutes a time, 2 times weekly, for over a year?	①はい Yes ②いいえ No
	19	日常生活において歩行又は同等の身体活動を 1 日 1 時間以上実施していますか。 In your daily life do you walk or do any equivalent amount of physical activity for more than one hour a day?	①はい Yes ②いいえ No
	20	ほぼ同じ年齢の同性と比較して歩く速度が速いですか。 Is your walking speed faster than the speed of those of your age and sex?	①はい Yes ②いいえ No
歯の状態 Teeth condition	21	食事をかんで食べる時の状態はどれにあてはまりますか。 Which of these best describes your condition while eating and chewing on food?	①何でもかんで食べることができる I can chew on anything. ②歯や歯ぐき、かみあわせなど気になる部分があり、かみにくいことがある Sometimes I have difficulty chewing due to problems of tooth, gum, or occlusion. ③ほとんどかめない I can hardly chew.
食習慣 Dietary habits	22	人と比較して食べる速度が速いですか。 Is your eating speed quicker than others?	①速い Quicker ②ふつう Normal ③遅い Slower
	23	就寝前の 2 時間以内に夕食をとることが週に 3 回以上ありますか。 Do you eat supper two hours before bedtime more than 3 times a week?	①はい Yes ②いいえ No

分類 Category	No.	質問項目 Questions	回答 Answers
	24	朝昼夕の3食以外に間食や甘い飲み物を摂取していますか。 Do you eat snacks or drink sweet beverages between meals?	①毎日 Everyday ②時々 Sometimes ③ほとんど摂取しない Rarely eat
	25	朝食を抜くことが週に3回以上ありますか。 Do you skip breakfast more than 3 times a week?	①はい Yes ②いいえ No
飲酒の状況 Alcohol consumption	26	お酒（日本酒、焼酎、ビール、洋酒など）はどの位の頻度で飲みますか。 How often do you drink? (sake, shochu, beer, wine, whisky, or brandy, etc.)	①毎日 Everyday ②時々 Sometimes ③ほとんど飲まない（飲めない） Rarely drink (Cannot drink)
	27	飲酒日の1日当たりの飲酒量はどの位ですか。 日本酒1合（180ml）の目安：ビール中瓶1本（約500ml）、焼酎25度（110ml）、ウイスキーダブル1杯（60ml）、ワイン2杯（240ml） How much do you drink per day? Sake (180 ml), beer (500 ml), Shochu 25% (110 ml), double whisky (60 ml), two glasses of wine (240 ml)	①1合未満 Less than 180 ml ②1～2合未満 180 – 360 ml ③2～3合未満 360 – 540 ml ④3合以上 More than 540 ml
休養 Sleeping	28	睡眠で休養が十分とれていますか。 Do you sleep well and enough?	①はい Yes ②いいえ No
生活習慣改善意向 Disposition to improve life habits	29	運動や食生活等の生活習慣を改善しようと思っていますか。 Do you want to improve your life habits of eating and exercising?	①改善するつもりはない Don't want to ②改善するつもりである（概ね6か月以内） Do want to (within 6 months) ③近いうちに（概ね1か月以内）改善するつもりであり、少しずつ始めている Want to improve in near future (within a month) and began to start ④既に改善に取り組んでいる（6か月未満） Already trying to improve (less than 6 months) ⑤既に改善に取り組んでいる（6か月以上） Already trying to improve (over 6 months)
	30	生活習慣の改善について保健指導（個人への指導）を受ける機会があれば、利用しますか。 Do you want to use the opportunity of health instructions for improvement of your life habits?	①はい Yes ②いいえ No
その他 Other	31	何か健康について相談したいことがありますか。 Do you have any health issue on which you need consultation?	①はい Yes ②いいえ No

普通健康检查 问诊表

健康保険被保険者証等（健康保険証）に記載されている記号、番号（枝番）、保険者番号を転記してください。記載いただいた場合は、記号・番号を健診結果とともに加入する保険者へ提供し、健診結果の管理に活用いたします。

请抄写健康保险被保险者证等（健康保险证）上记载的符号、编号（细分编号）和保险人编号。如填写有以上内容，我们会将符号、编号与体检结果一并提供给您所投保的保险人，以便有效利用于体检结果的管理。

記号：

符号：

番号（枝番）：

编号（细分编号）：

保険者番号：

保险人编号：

団体・会社名：

団体、公司名称：

所属部署名：

所属部门名称：

氏名

姓名：

生年月日： 年 月 日 年齢： 歳 性別： 男・女

出生日期： 年 月 日 年齢： 岁 性別： 男・女

本問診票は、事業者が労働者の健康状態を把握し、労働時間の短縮、作業転換等の事後措置を行い、脳・心臓疾患の発症の防止、生活習慣病等の増悪防止を図るという目的において使用されます。

本问诊表用于后述目的：便于单位掌握劳动者的健康状况，采取缩短劳动时间和调整作业等事后措施，对心脑血管疾病防患于未然，防止生活习慣病等的加重。

分類 分類	No.	質問項目 问题项	回答 回答
既往歴 病史	1	医師から、脳卒中（脳出血、脳梗塞等）にかかっているといわれたり、治療を受けたことがありますか。 是否曾被医师诊断为中风（脑出血、脑血栓等），并接受过治疗？	① はい 是 ② いいえ 否
	2	医師から、心臓病（狭心症、心筋梗塞等）にかかっているといわれたり、治療を受けたことがありますか。 是否曾被医师诊断为心脏病（狭心症、心肌梗塞等），并接受过治疗？	① はい 是 ② いいえ 否
	3	医師から、慢性腎臓病や腎不全にかかっているといわれたり、治療（人工透析など）を受けていますか。 是否曾被医师诊断为慢性肾病或肾功能衰竭，并接受治疗（人工透析等）？	① はい 是 ② いいえ 否
	4	医師から、貧血といわれたことがありますか。 是否曾被医师诊断为贫血？	① はい 是 ② いいえ 否
(うち服薬歴) (其中、 用药史)		現在、a から c の薬を使用していますか 现在有无服用 a 至 c 的藥物*	
	5	a. 血圧を下げる薬 降血压药	① はい 有 ② いいえ 无
	6	b. 血糖を下げる薬又はインスリン注射 降血糖药或注射胰岛素	① はい 有 ② いいえ 无
	7	c. コレステロールや中性脂肪を下げる薬 降胆固醇药，降甘油三脂药	① はい 有 ② いいえ 无

※医師の診断・治療のもとで服薬中の者を指す。

*指在医生的诊断和治疗下正在服药的人。

分類 分類	No.	質問項目 问题项	回答 回答
(うち喫煙歴) (其中、 吸烟史)	8	現在、たばこを習慣的に吸っていますか。 (※「現在、習慣的に喫煙している者」とは、「合計 100 本以上、又は 6 ヶ月以上吸っている者」であり、最近 1 ヶ月間も吸っている者) 現在是否有吸烟习惯? (※“现在, 习惯性吸烟者”是指“合计 100 支以上, 或吸烟 6 个月以上”, 近一个月内也持续吸烟者。)	① はい 是 ② いいえ 否
業務歴 工作经历	9	これまでに、重量物の取扱いのある業務経験がありますか。 是否经历过搬运重物的工作?	① はい 是 ② いいえ 否
	10	これまでに、粉塵の多い環境での業務経験がありますか。 是否有在粉尘较多的环境中工作的经历?	① はい 是 ② いいえ 否
	11	これまでに、激しい振動を伴う業務経験がありますか。 是否经历过伴随有剧烈振动的工作?	① はい 是 ② いいえ 否
	12	これまでに、有害物質の取扱いのある業務経験がありますか。 是否经历过接触有害物质的工作?	① はい 是 ② いいえ 否
	13	これまでに、放射線の取扱いのある業務経験がありますか。 是否经历过处理辐射方面的工作?	① はい 是 ② いいえ 否
	14	現在の職場では、どのような勤務体制で働いていますか。 在现在工作单位以怎样的勤務制度工作?	①常時日 总是白班 ②常時夜勤 总是夜班 ③交替制（日勤と夜勤の両方あり） 轮班制（白班和夜班均有）
体重増加 体重增加	15	現在の職場での、直近 1 ヶ月間の 1 日あたりの平均的な労働時間はどのぐらいですか。(昼食等の休憩時間を除き、時間外労働を含む) 现在工作单位最近一个月的平均每日工作时间大概多长。(不包括午餐等休息时间, 包括加班)	① 6 時間未満 少于 6 小时 ② 6 時間以上 8 時間未満 6 小时以上且少于 8 小时 ③ 8 時間以上 10 時間未満 8 小时以上且少于 10 小时 ④ 10 時間以上 10 小时以上
	16	現在の職場での、直近 1 ヶ月間の 1 週間あたりの平均的な労働日数はどのぐらいですか。 现在工作单位最近一个月的每周平均工作天数大概几天。	① 3 日間未満 少于 3 天 ② 3 日間以上 5 日間未満 3 天以上且少于 5 天 ③ 5 日間 5 天 ④ 6 日間以上 6 天以上
	17	20 歳の時の体重から 10kg 以上増加していますか。 与 20 岁时的体重相比是否增加了 10 公斤以上?	① はい 是 ② いいえ 否
身体活動 体力活动	18	1 回 30 分以上の軽く汗をかく運動を週 2 日以上、1 年以上実施していますか。 每周 2 日以上, 1 次 30 分钟以上的轻微出汗运动是否坚持了 1 年以上。	① はい 是 ② いいえ 否
	19	日常生活において歩行又は同等の身体活動を 1 日 1 時間以上実施していますか。 日常生活中步行或同等的身體活動是否 1 天坚持 1 小时以上。	① はい 是 ② いいえ 否
	20	ほぼ同じ年齢の同性と比較して歩く速度が速いですか。 与大致同齡的同性相比是否步行速度较快?	① はい 是 ② いいえ 否
歯の状態 牙齿状况	21	食事をかんで食べる時の状態はどれにあてはまりますか。 吃饭嚼食物时是以下什么状态?	①何でもかんで食べることができる 任何食物都能咀嚼吃 ②歯や歯ぐき、かみあわせなど気になる部分があり、かみにくいことがある 牙齿牙龈及咬合等有不适情况, 有时咀嚼困难 ③ほとんどかめない 几乎不能咀嚼

分類 分類	No.	質問項目 问题项	回答 回答
食習慣 饮食习惯	22	人と比較して食べる速度が速いですか。 与他人相比饮食速度是否较快？	①速い 快 ②ふつう 一般 ③遅い 慢
	23	就寝前の 2 時間以内に夕食をとることが週に 3 回以上ありますか。 每周是否有 3 次以上在就寝前 2 小时内吃晚饭的情况？	① はい 是 ② いいえ 否
	24	朝昼夕の 3 食以外に間食や甘い飲み物を摂取していますか。 除了早中晚三顿饭之外，吃零食或喝甜饮料？	①毎日 每天吃喝 ②時々 有时吃喝 ③ほとんど摂取しない 几乎不吃喝
	25	朝食を抜くことが週に 3 回以上ありますか。 每周是否 3 次以上不吃早餐。	① はい 是 ② いいえ 否
飲酒の状況 饮酒情况	26	お酒（日本酒、焼酎、ビール、洋酒など）はどの位の頻度で飲みますか。 饮酒（清酒、烧酒、啤酒及洋酒等）的频度如何？	①毎日 每天喝 ②時々 有时喝 ③ほとんど摂取しない 几乎不喝（不喝）
	27	飲酒日の 1 日当たりの飲酒量はどの位ですか。 日本酒 1 合（180ml）の目安：ビール中瓶 1 本（約 500ml）、焼酎 25 度（110ml）、ウイスキーダブル 1 杯（60ml）、ワイン 2 杯（240ml） 饮酒日时 1 日的饮酒量为多少？ 以 1 合清酒（180ml）的酒精含量为准，各种酒类大致的量为：1 瓶中瓶啤酒（约 500ml）、25 度烧酒（110ml）、1 杯 2 盎司威士忌（60ml）、2 杯葡萄酒（240ml）	① 1 合未満 少于 1 合 ② 1～2 合未満 少于 1～2 合 ③ 2～3 合未満 少于 2～3 合 ④ 3 合以上 3 合以上
休養 休息	28	睡眠で休養が十分とれていますか。 从睡眠中是否可以得到充分的休养？	① はい 是 ② いいえ 否
生活習慣 改善意向 生活習慣 改善意向	29	運動や食生活等の生活習慣を改善しようと思っていますか。 是否有改善运动及饮食等生活习惯的打算？	①改善するつもりはない 不打算改善 ②改善するつもりである（概ね 6 か月以内） 打算改善（大约 6 个月以内） ③近いうちに（概ね 1 か月以内）改善するつもりであり、少しずつ始めている 近期打算改善（大约 1 个月以内）、逐渐在开始改善 ④既に改善に取り組んでいる（6 か月未満） 已经开始改善（少于 6 个月） ⑤既に改善に取り組んでいる（6 か月以上） 已经开始改善（6 个月以上）
	30	生活習慣の改善について保健指導（個人への指導）を受ける機会があれば、利用しますか 如有有关生活习惯改善的保健指导机会时，是否打算利用？	① はい 是 ② いいえ 否
その他 其他	31	何か健康について相談したいことがありますか。 是否有健康方面的事项想要咨询？	① はい 是 ② いいえ 无

The Brief Job Stress Questionnaire English version

Please answer the following questions concerning your job by circling the number that best fits your situation.

	Very much so	Moderately so	Somewhat	Not at all
1. I have an extremely large amount of work to do-----	1	2	3	4
2. I can't complete work in the required time -----	1	2	3	4
3. I have to work as hard as I can -----	1	2	3	4
4. I have to pay very careful attention-----	1	2	3	4
5. My job is difficult in that it requires a high level of knowledge and technical skill-----	1	2	3	4
6. I need to be constantly thinking about work throughout the working day -----	1	2	3	4
7. My job requires a lot of physical work -----	1	2	3	4
8. I can work at my own pace -----	1	2	3	4
9. I can choose how and in what order to do my work-----	1	2	3	4
10. I can reflect my opinions on workplace policy-----	1	2	3	4
11. My knowledge and skills are rarely used at work -----	1	2	3	4
12. There are differences of opinion within my department-----	1	2	3	4
13. My department does not get along well with other departments-----	1	2	3	4
14. The atmosphere in my workplace is friendly -----	1	2	3	4
15. My working environment is poor (e.g. noise, lighting, temperature, ventilation) -----	1	2	3	4
16. This job suits me well-----	1	2	3	4
17. My job is worth doing -----	1	2	3	4

Please answer the following questions concerning your health during the past month by circling the number that best fits your situation.

	Almost never	Sometimes	Often	Almost always
18. I have been very active -----	1	2	3	4
19. I have been full of energy -----	1	2	3	4
20. I have been lively-----	1	2	3	4
21. I have felt angry -----	1	2	3	4
22. I have been inwardly annoyed or aggravated -----	1	2	3	4
23. I have felt irritable-----	1	2	3	4
24. I have felt extremely tired-----	1	2	3	4
25. I have felt exhausted-----	1	2	3	4
26. I have felt weary or listless -----	1	2	3	4
27. I have felt tense -----	1	2	3	4
28. I have felt worried or insecure -----	1	2	3	4
29. I have felt restless -----	1	2	3	4
30. I have been depressed -----	1	2	3	4
31. I have thought that doing anything was a hassle-----	1	2	3	4
32. I have been unable to concentrate -----	1	2	3	4

- | | | | | |
|--|---|---|---|---|
| 33. I have felt gloomy ----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 34. I have been unable to handle work ----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 35. I have felt sad ----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 36. I have felt dizzy ----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 37. I have experienced joint pains ----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 38. I have experienced headaches ----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 39. I have had a stiff neck and / or shoulders ----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 40. I have had lower back pain ----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 41. I have had eyestrain ----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 42. I have experienced heart palpitations or shortness of breath ----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 43. I have experienced stomach and / or intestine problems ----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 44. I have lost my appetite ----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 45. I have experienced diarrhea and / or constipation ----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 46. I haven't been able to sleep well ----- | 1 | 2 | 3 | 4 |

Please answer the following questions concerning people around you by circling the number that best fits your situation.

- | | Extremely | Very much | Somewhat | Not at all |
|---|-----------|-----------|----------|------------|
| How freely can you talk with the following people? | | | | |
| 47. Superiors ----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 48. Co-workers ----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 49. Spouse, family, friends, etc. ----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| How reliable are the following people when you are troubled? | | | | |
| 50. Superiors ----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 51. Co-workers ----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 52. Spouse, family, friends, etc. ----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| How well will the following people listen to you when you ask for advice on personal matters? | | | | |
| 53. Superiors ----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 54. Co-workers ----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 55. Spouse, family, friends, etc. ----- | 1 | 2 | 3 | 4 |

Please answer the following questions concerning satisfaction by circling the number that best fits your situation.

- | | Satisfied | Somewhat satisfied | Somewhat dissatisfied | Dissatisfied |
|--|-----------|--------------------|-----------------------|--------------|
| 56. I am satisfied with my job ----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 57. I am satisfied with my family life ----- | 1 | 2 | 3 | 4 |

「外国人労働者安全衛生管理の手引き」有識者検討会委員

氏 名	所 属
岩田 一成	聖心女子大学 現代教養学部 日本語日本文学科 教授
大神あゆみ	大神労働衛生コンサルタント事務所 所長
加部 勇	株式会社クボタ 専属産業医
齋藤 秀弥	中央労働災害防止協会 技術支援部 次長兼技術支援課長
高木 元也	労働安全衛生総合研究所 新技術安全研究グループ 特任研究員
田中 通洋 (座長)	労働安全コンサルタント・労働衛生コンサルタント (ミドリ安全株式会社 シニアテクニカルアドバイザー)
長山 和夫	一般財団法人 日本国際協力センター 国際協力推進部長
久富 康生	外国人技能実習機構 指導援助部長
細谷 浩昭	建設労務安全研究会 理事長 (鉄建建設株式会社 執行役員 安全推進室副室長安全品質環境部長)

(五十音順、敬称略)

む す び に

書き終えてみて、この事業を通して得た知見や情報、実際に外国人労働者とともに働いておられる方々の日ごろの思いをどれだけ書き込むことができたのか、はなはだ心もとない限りです。わずかなりとも知らずにいた情報やこれから試みたいと思うような施策を提供でき、外国人労働者の安全衛生確保の一助にさせていただくことができたとすれば、これに勝る喜びはありません。

外国人労働者を雇用している事業場からの事例収集におきましては、不躰なお願いを快く受け止め、成功したことだけではなく失敗したことも含め、これまでの経験をつぶさにお話しいただいた事業主やご担当者の皆様には、そのご協力に対して心から感謝を申し上げる次第です。お話を伺う中で、外国人労働者を単なる労働力として受け入れるのではなく、言葉の壁や文化の違いをはじめとして、その人格を尊重し、日本人との違いを認識することによって、安全衛生に限らず、旧来の社風を変革する契機とされている意欲的な企業経営者の方々に多くを学びました。

また、有識者検討会委員の皆様には、本手引きの編纂にあたりまして、ご専門とする分野に関して貴重な知見を惜しみなく提供いただき、実務を進めるうえで大変参考になる数々の忌憚のないご意見をいただきました。あらためて心から感謝申し上げます。

外国人労働者安全衛生管理の手引き

令和4年度厚生労働省委託

外国人労働者安全管理支援事業（外国人在留支援センター）

受託者：公益社団法人 東京労働基準協会連合会

〒102-0084 東京都千代田区二番町 9-8

令和5年3月