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	宇都宮市埜田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	高知市丸の内 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、求人者の申込みに当たり、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者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に説明し、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一の短時間・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、妊産婦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応できるよう、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、作業員、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) 作業員

- [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（労働災害防止団体系第 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エ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変わった時等)	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変わった時等)	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変わった時等)	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日基安安発0618第1号、基安労発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	メンタルヘルスクエ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エ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

対象者	種類	実施時期	教育等の内容	備考
(4) 設計技術者	設計技術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） 工作担当者、仮設機材管理者等を含む。
6. その他				
(1) 就職予定の実業高校生	学校教育	卒業前	安全衛生の基礎的知識に関する事項	

別図

安全衛生教育等の体系

教育等の対象者	就業資格	就業時教育等	就業中教育等
1. 作業者 一般業務に従事する者 危険有害業務に従事する者 ・就業制限業務に従事する者 ・特別教育を必要とする危険有害業務に従事する者 ・その他の危険有害業務に従事する者 一般業務に従事する者及び危険有害業務に従事する者	免許試験・技能講習	雇入時教育 特別教育 特別教育に準じた教育	（作業内容変更時教育） → 高齢時教育 危険有害業務従事者教育（定期又は随時）及び危険再認識教育 健康教育
2. 安全衛生に係る管理者 安全管理者 衛生管理者 安全衛生推進者 衛生推進者 店社安全衛生管理者 元方安全衛生管理者 救護技術管理者 計画参画者 作業主任者 安全推進者 職長等 作業指揮者 安全衛生責任者 交通労働災害防止担当管理者 荷役災害防止担当者 危険性又は有害性等の調査等担当者・労働安全マネジメントシステム担当者 化学物質管理者 健康保持増進措置を実施するスタッフ 事業場内産業保健スタッフ	実務経験等 免許試験等 実務経験・養成講習 実務経験・養成講習 実務経験 実務経験 研修 実務経験・研修 免許試験・技能講習 実務経験	能力向上教育（初任時） 能力向上教育（定期又は随時） 職長等教育 指名時教育 選任時教育 選任時教育 指名時教育 指名時教育 選任時教育	能力向上教育（定期又は随時） 能力向上教育に準じた教育（定期又は随時） 能力向上教育に準じた教育（定期又は随時） 能力向上教育に準じた教育（定期又は随時） 原材料、作業方法等に大幅な変更があったとき（随時） 健康保持増進措置を実施するスタッフ養成専門研修 メンタルヘルスクアを推進するための教育研修
3. 経営トップ等 事業者 統括安全衛生管理者 統括安全衛生責任者 安全衛生責任者 管理職			安全衛生セミナー
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 作業環境測定士 安全管理士 衛生管理士	医師 免許試験・登録 免許試験・登録 試験・講習・登録 実務経験等 実務経験等		実務能力向上
5. 技術指導 特定自主検査に従事する者 定期自主検査に従事する者 生産技術管理者 設計技術者等	実務経験・研修	選任時教育	能力向上教育に準じた教育（定期又は随時） 技術者に対する機械安全教育（随時）
6. その他 就業予定の実業高校生		卒業前教育	

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

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）

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） ・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） ・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） ・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） ・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	10m以上	施行令第20条第15号	×	○	・厚労大臣が定める者（該当無し）
	10m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、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填する業務	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、石綿の封じ込め・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壤等に係る土壤等の除染等の業務、廃棄物収集等業務、特定汚染土壤等取扱業務、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（地上又は堅固な床面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 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
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	
（うち喫煙歴） (Smoking history)	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） What are your average hours worked per day at your current workplace during the past month (excluding lunchtime and break time and including overtime)?	①6時間未満 Less than 6 hours ②6時間以上8時間未満 6 or more hours and less than 8 hours ③8時間以上10時間未満 8 or more hours and less than 10 hours ④10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ぐらいですか。 What are your average days worked per week at your current workplace during the past month?	①3日間未満 Less than 3 days ②3日以上5日間未満 3 or more days and less than 5 days ③5日間 5 days ④6日以上 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）、ウイスキーダブル一杯（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：

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，防止生活习病病等的加重。

分類 分类	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 問題項	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务制度工作?	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)
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	
体重増加 体重增加	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体活动是否 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）、ウイスキーダブル一杯（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）	①1合未満 少于1合 ②1～2合未満 少于1～2合 ③2～3合未満 少于2～3合 ④3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