

令和3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

凡 例

本冊子では、法令について、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

入管法 出入国管理及び難民認定法

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

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
2	外国人技能実習制度の概要と留意点	5
第1章	労働災害の発生状況と発生要因の分析	8
1	外国人労働者の雇用状況	8
2	外国人労働者の労働災害発生状況	11
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	14
第2章	安全衛生管理とコミュニケーション	16
1	言葉の壁	16
2	文化の違いに対する理解	21
第3章	安全衛生教育	25
1	教育の前に（リスクアセスメントの実施）	25
2	外国人労働者に対する安全衛生教育の準備	27
3	雇入れ時教育及び作業内容変更時教育	30
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	31
5	特別教育	33
6	その他の安全衛生教育	34
7	派遣労働者として就労させる場合の留意事項	36
8	安全衛生教育の実施及びフォローアップ	36
第4章	就業制限業務	37
1	労働安全衛生法に基づく就業制限	37
2	外国人労働者を対象とする技能講習の実施	37
第5章	日常的な安全衛生活動	39
1	外国人労働者を含む全員参加の安全衛生活動へ	39
2	外国人労働者を交えて行う危険予知訓練（KYT）の留意点	39
3	外国人労働者のヒヤリハット報告活動	40
4	外国人労働者とツールボックスミーティング（TBM）	40
5	4S（5S）活動と外国人労働者	41
第6章	健康管理	42
1	健康診断	42
2	心理的な負担の程度を把握するための検査等	44
3	熱中症対策	46
4	外国人特有の事情に配慮した健康管理	48
第7章	作業管理	51
1	立入禁止措置	51
2	安全標識	51
第8章	伝達すべき情報	53
1	健康管理手帳制度	53
2	帰国後における労災請求等	55
第9章	事例紹介	56

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、入管法上は外国人ではありません。

2 在留資格と活動の範囲

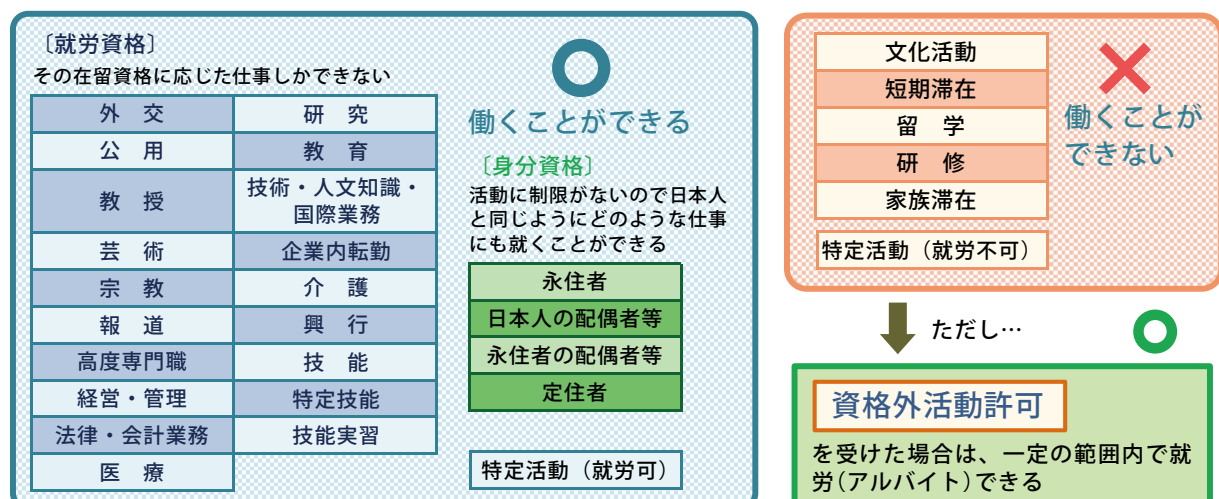
入管法では、外国人が日本で行う活動あるいは身分や地位に応じた在留資格を規定しています（入管法別表第1、第2参照）。

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。

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、法務大臣が個々の外国人について特に指定する活動を認めるものであり、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。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。

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

■ 不法就労の防止

不法就労を防止するためには、外国人労働者を採用するに当たって、在留カードにより「就労制限の有無」を確認して就労が可能であるのか、また、就労させる業務が「在留資格」が定める活動の範囲であるか、在留カード等の番号が失効していないかなどを確認する必要があります。

在留カードの確認方法については、図2のとおりです。

図2 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）。

表面

裏面

・資格外活動許可の概要

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に対応するため、生産性向上や国内人材の確保のための取り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。）において、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ていく仕組みを構築することを意義として、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 1 のとおりです。

表 1 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）	14 分野 ◎介護分野 ◎ビルクリーニング分野 ◎素形材産業分野 ◎産業機械製造業分野 ◎電気・電子情報関連産業分野 ◎建設分野 ◎造船・船用工業分野 ◎自動車整備分野 ◎航空分野 ◎宿泊分野 ◎農業分野 ◎漁業分野 ◎飲食料品製造業分野 ◎外食業分野	2 分野 ◎建設分野 ◎造船・船用工業分野

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から技能実習法の制定まで

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、保護の対象ではありませんでした。

平成 22 年に入管法が改正され、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。

しかし、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。

このような状況を改善するため、平成 28 年 11 月 28 日に「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（技能実習法）」（法務省、厚生労働省共管）が制定され、その第 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。

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8条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では、「移行対象職種・作業に係るものにあつては、必須業務、関連業務及び周辺業務について、それぞれ、従事させる時間のうち10分の1以上を当該業務に関する安全衛生に係る業務に充てること。」とされ、「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。」とされています（技能実習法第9条2号、同法施行規則10条2項）。

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・作業が限定されているので、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。

■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）。

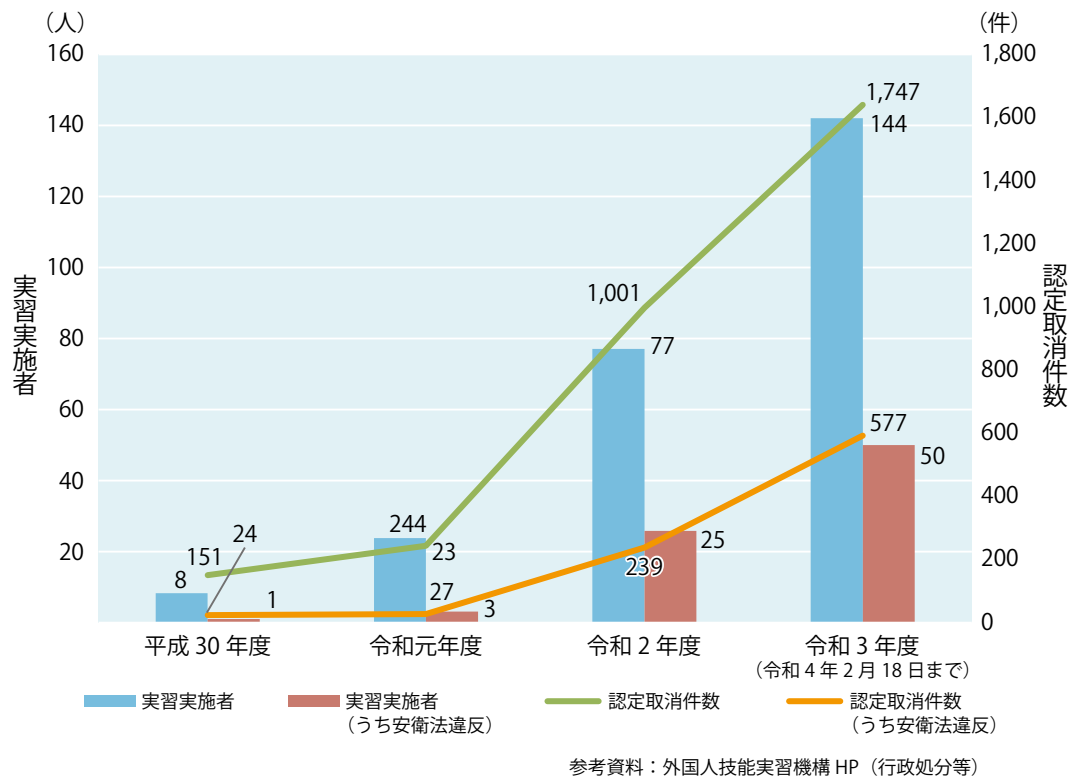
一度認定された技能実習計画であっても、認定計画に従って技能実習を実施していない場合や、認定基準を満たさなくなった場合、実習実施者が欠格事由に該当することとなった場合、主務大臣が行う立入検査を拒んだり妨害等した場合、改善命令に違反した場合、入管法令や労働関係法令に違反した場合等には、認定の取消しの対象となります（技能実習法第16条）。

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、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）。

グラフ1 実習実施計画認定の取消件数



第1章

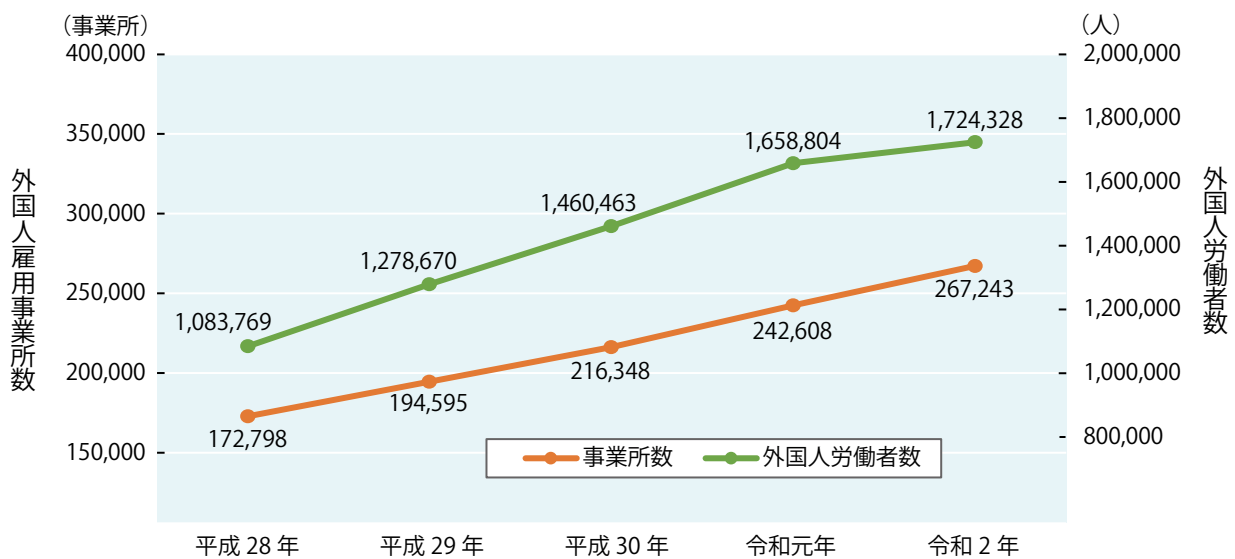
労働災害の発生状況と発生要因の分析

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、108万人から172万人へと64万人（59%）増加し、労働力人口（6,676万人、令和2年「労働力調査」）の2.58%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。

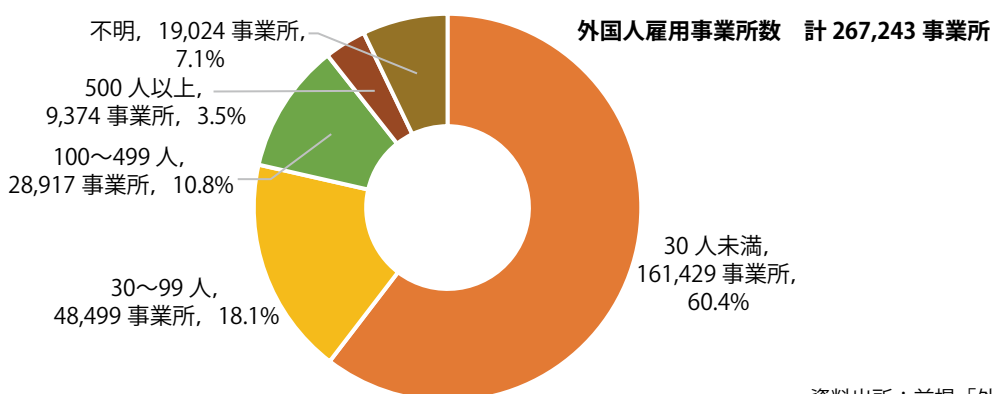
また、外国人労働者を雇用する事業所も、直近5年間で17万事業所から27万近くの実業所へと9万事業所（55%）の増加となっています（グラフ2）。事業所数をその規模別で見ると、100人未満の小規模事業所が79%を占めています（グラフ3、4）。

グラフ2 外国人労働者数・外国人雇用事業所数の推移



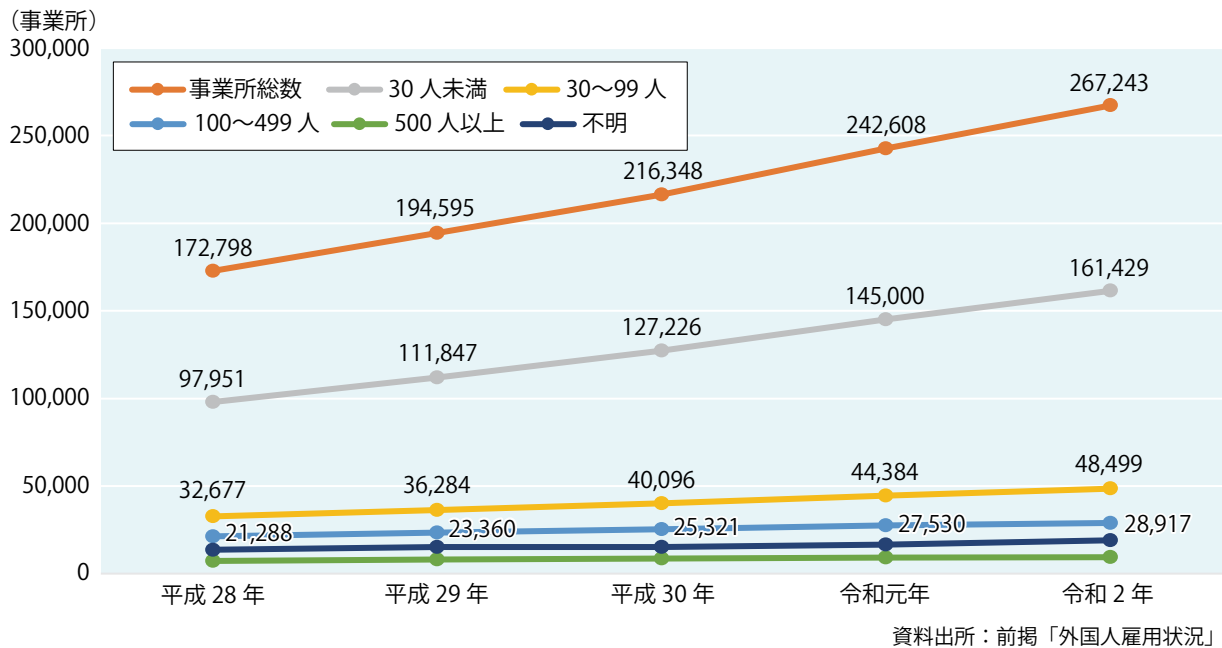
資料出所：厚生労働省「外国人雇用状況」（令和2年10月末現在）

グラフ3 外国人雇用事業所数（事業所規模別）



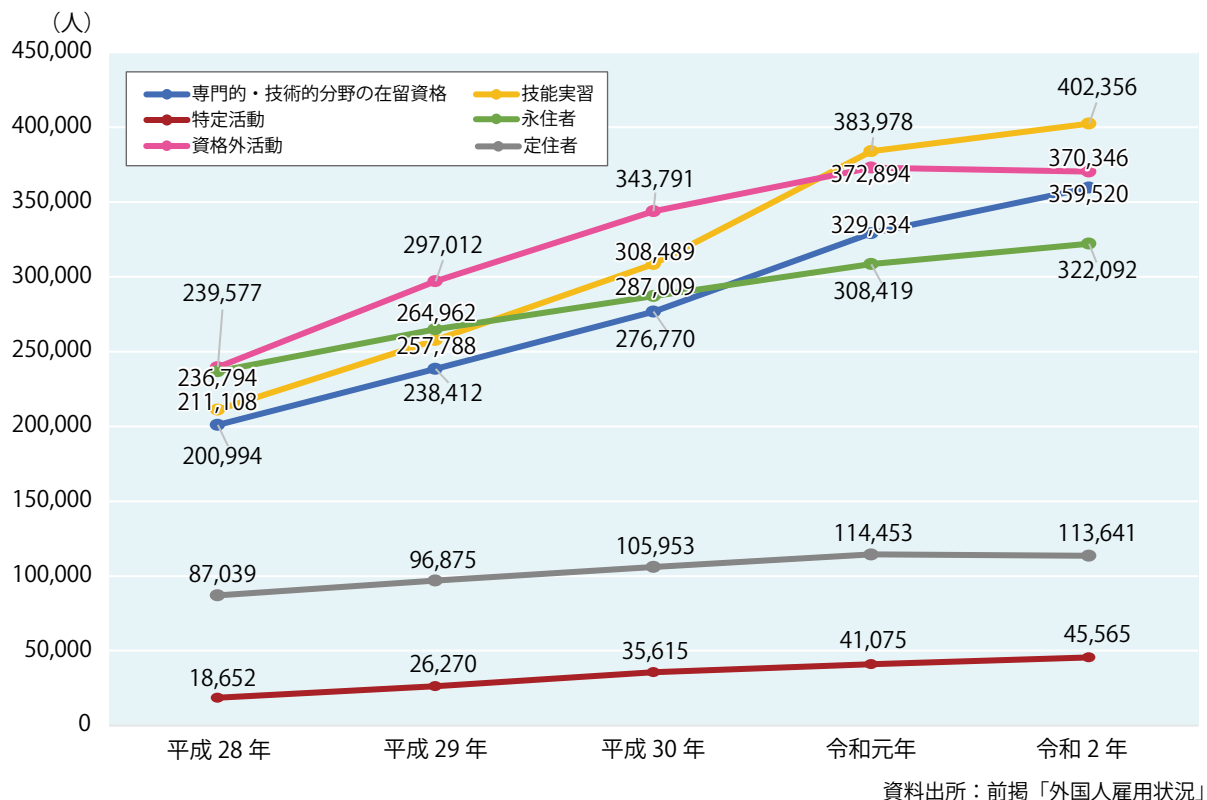
資料出所：前掲「外国人雇用状況」

グラフ 4 外国人雇用事業所数の推移（事業所規模別）



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、資格外活動では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）。

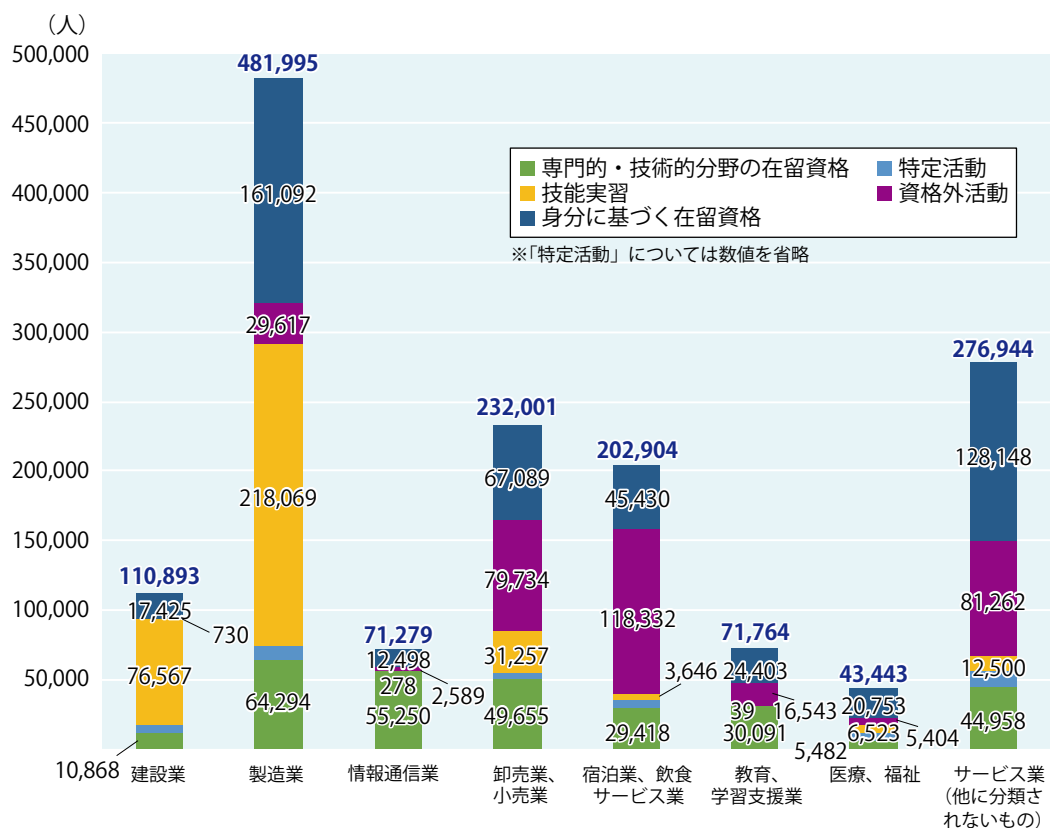
グラフ 5 在留資格別外国人労働者数の推移



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52.6%、40.2%と非常に高くなっており、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。

業種別に在留資格を見ると、建設業では技能実習が69%と過半を占め、製造業では技能実習が45%、永住者・定住者などの身分に基づく在留資格が33%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）。

グラフ6 業種別・在留資格別外国人労働者数



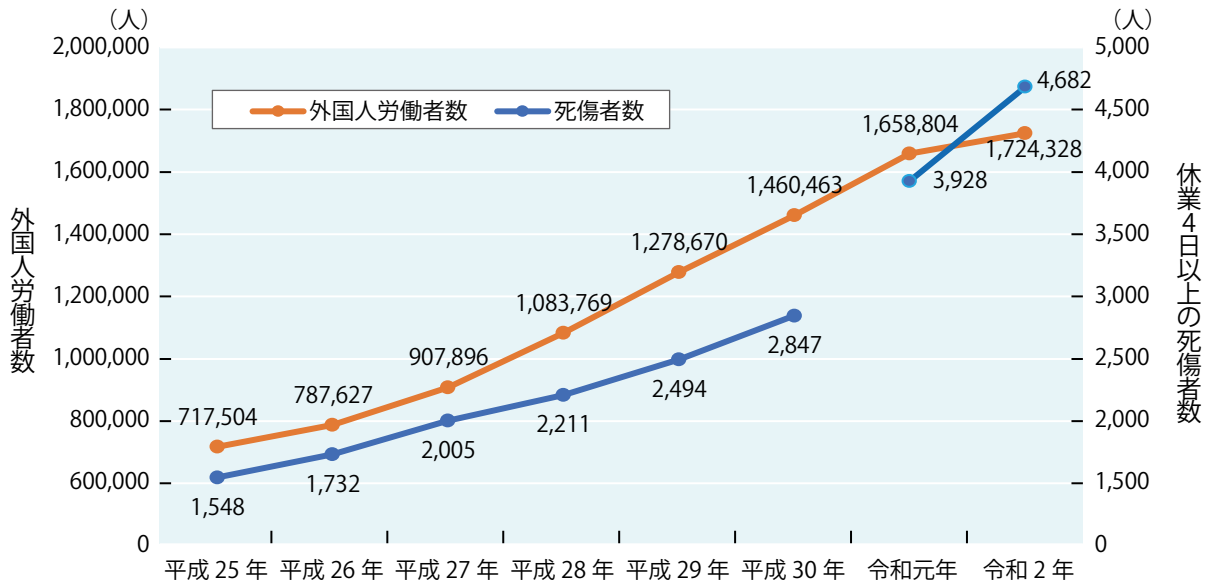
資料出所：前掲「外国人雇用状況」

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。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。一方、茨城、群馬、埼玉等の北関東、山梨、長野の甲信地方、静岡、愛知、三重、岐阜等の中部圏等では永住者、定住者をはじめ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等の取組み対象も一様ではないことに注意が必要です。

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2年には4,682人となり（グラフ7）、年千人率は2.7と全労働者の2.3を0.4ポイント上回っています（12頁の表2）。

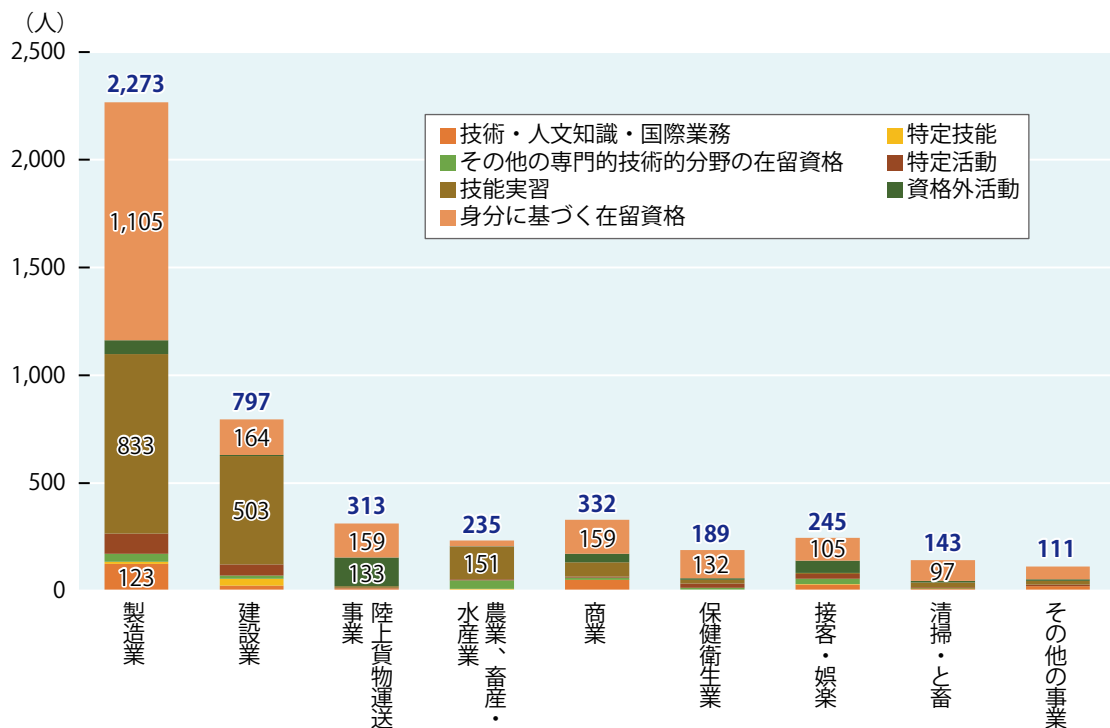
グラフ7 外国人労働者数及び休業4日以上死傷者数の推移



（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。

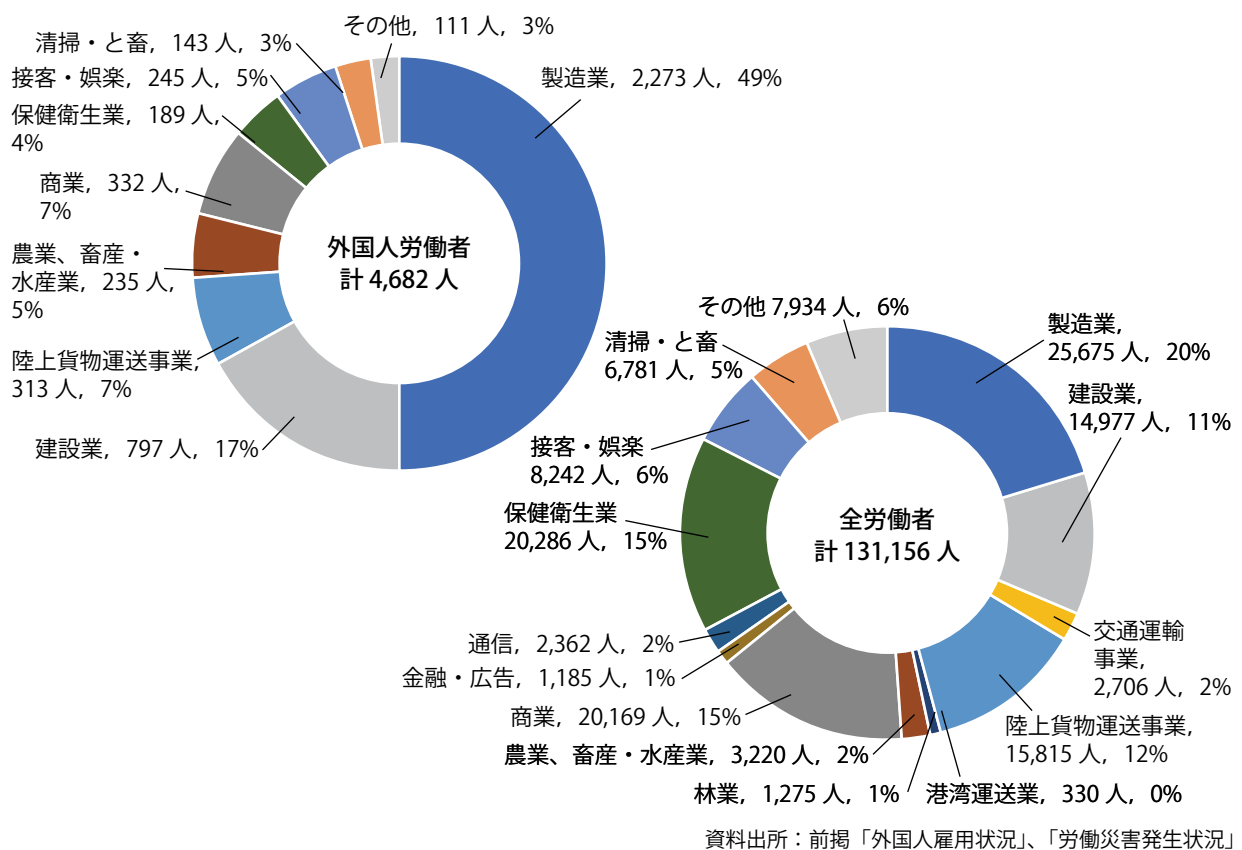
資料出所：厚生労働省「外国人雇用状況」（令和2年10月末現在）、「令和2年労働災害発生状況」

グラフ8 業種別・在留資格別死傷災害発生状況（令和2年、休業4日以上）



資料出所：前掲「労働災害発生状況」

グラフ 9 業種別死傷者数（令和 2 年、休業 4 日以上）



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 2）。

表 2 業種別・在留資格別年千人率※（令和 2 年）

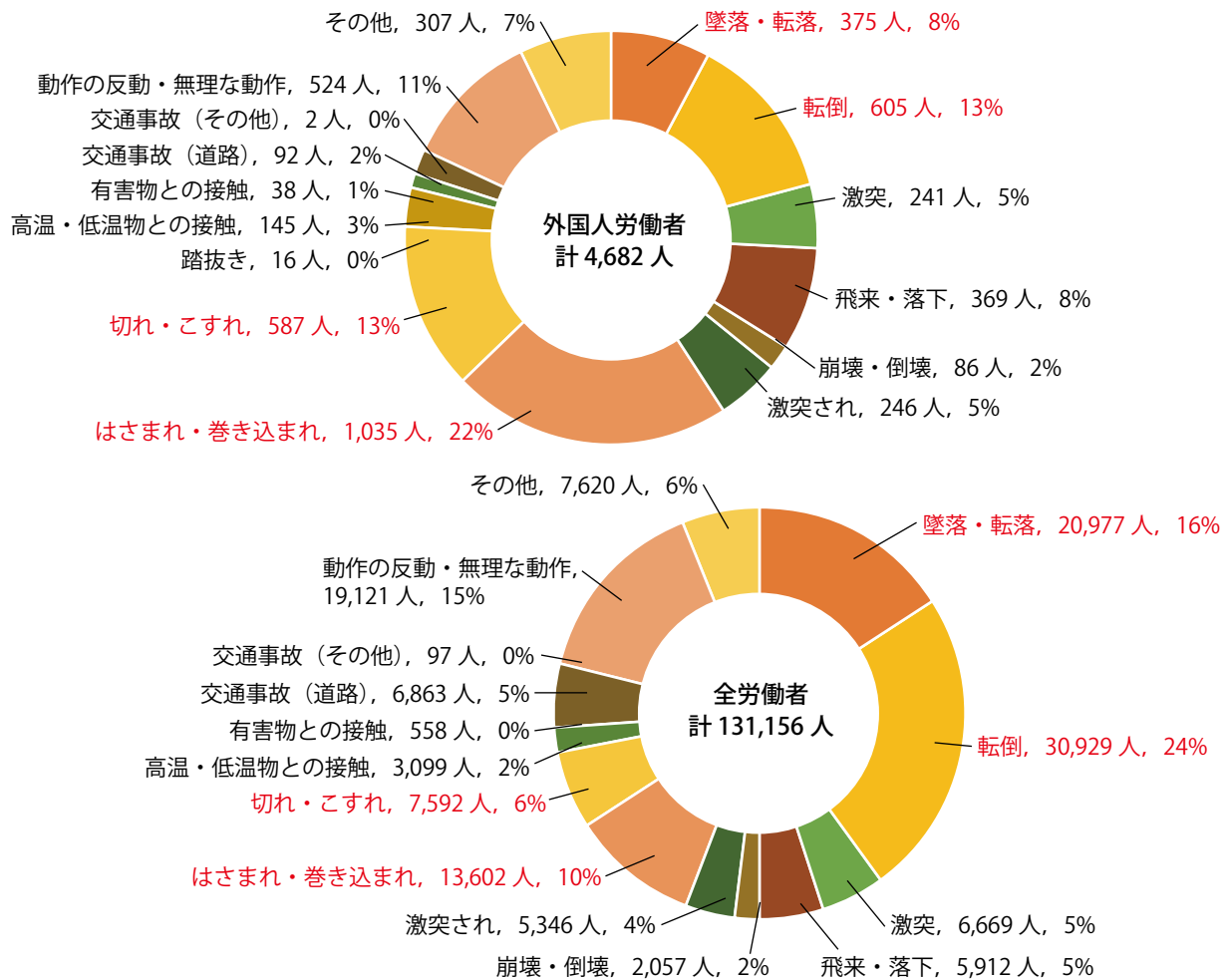
		全産業	製造業	建設業	商業	保健衛生業	接客娯楽業
全労働者（外国人労働者を含む）		2.3	2.6	4.5	2.0	2.5	2.4
外国人労働者	専門的・技術的分野の在留資格	1.3	2.6	6.3	1.2	2.4	1.9
	うち技術・人文知識・国際業務	1.0	2.3	2.4	1.1	0.5	1.8
	特定活動	4.8	10.5	9.8	1.4	3.8	3.6
	技能実習	4.0	3.8	6.6	2.1	2.6	1.6
	資格外活動	0.9	2.2	8.2	0.5	1.3	0.5
	身分に基づく在留資格	3.7	6.9	9.4	2.4	6.4	2.3
	計	2.7	4.7	7.2	1.4	4.4	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」

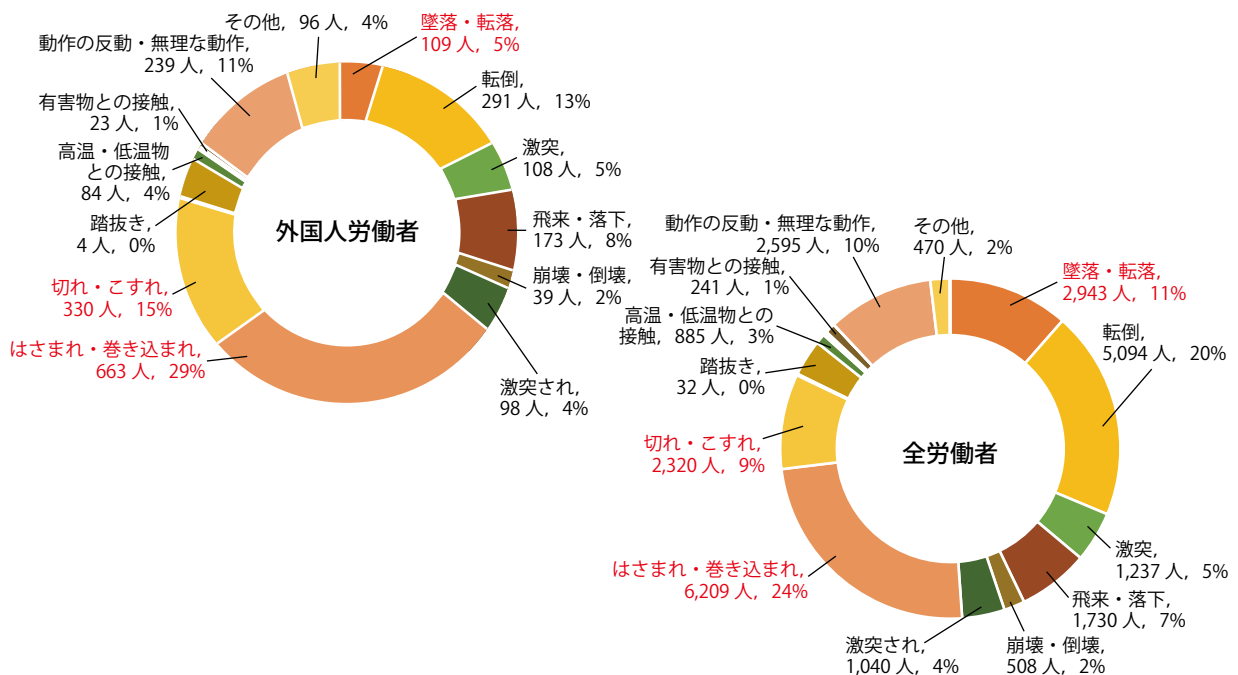
事故の型別死傷災害発生状況では、全労働者と比較して「墜落・転落」の割合が 8 ポイント、「転倒」で 11 ポイント低い一方、「はさまれ・巻き込まれ」で 12 ポイント、「切れ・こすれ」で 7 ポイント高くなっています（グラフ 10）。

グラフ 10 事故の型別死傷災害発生状況（令和 2 年、全産業）



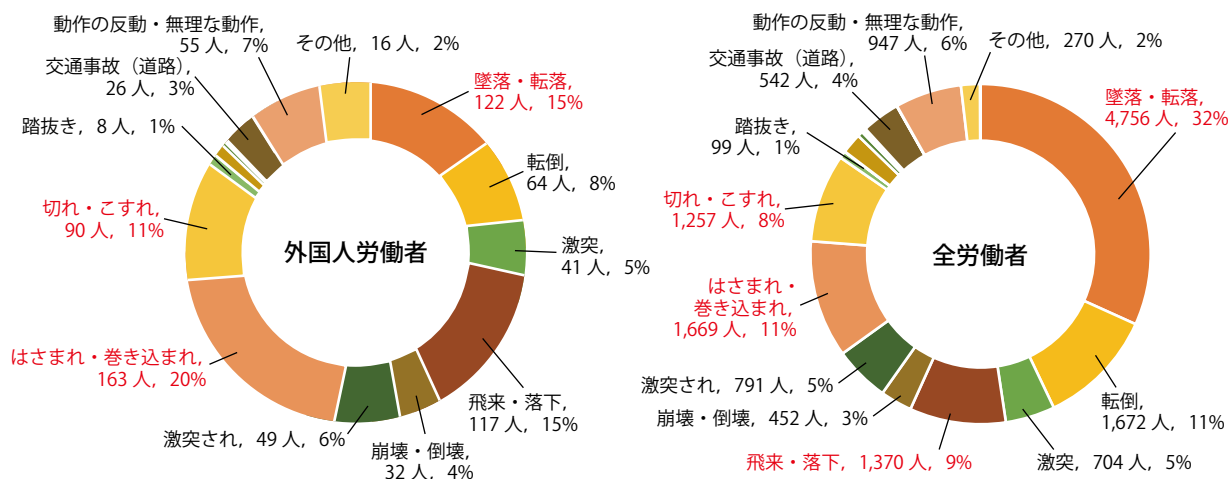
資料出所：前掲「外国人雇用状況」、「労働災害発生状況」

グラフ 11 事故の型別死傷災害発生状況（令和 2 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 12 事故の型別死傷災害発生状況（令和 2 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」

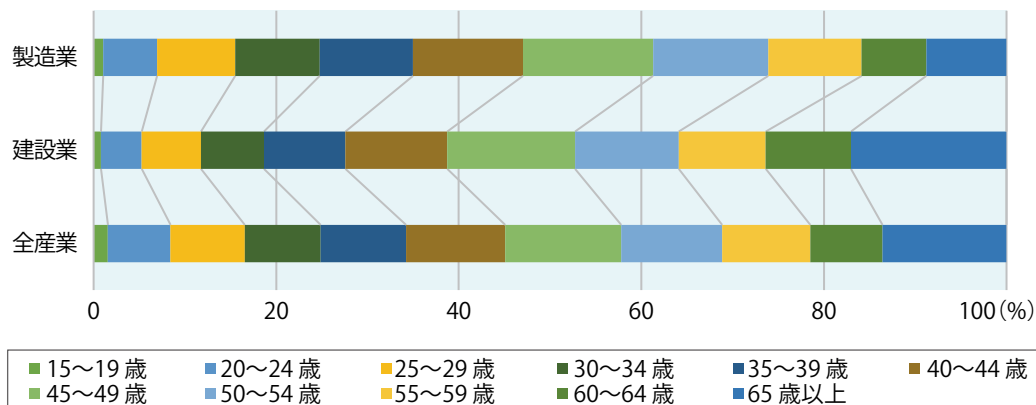
3

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

「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～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 年時代に向けた高年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「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ですが、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。」と分析しています。

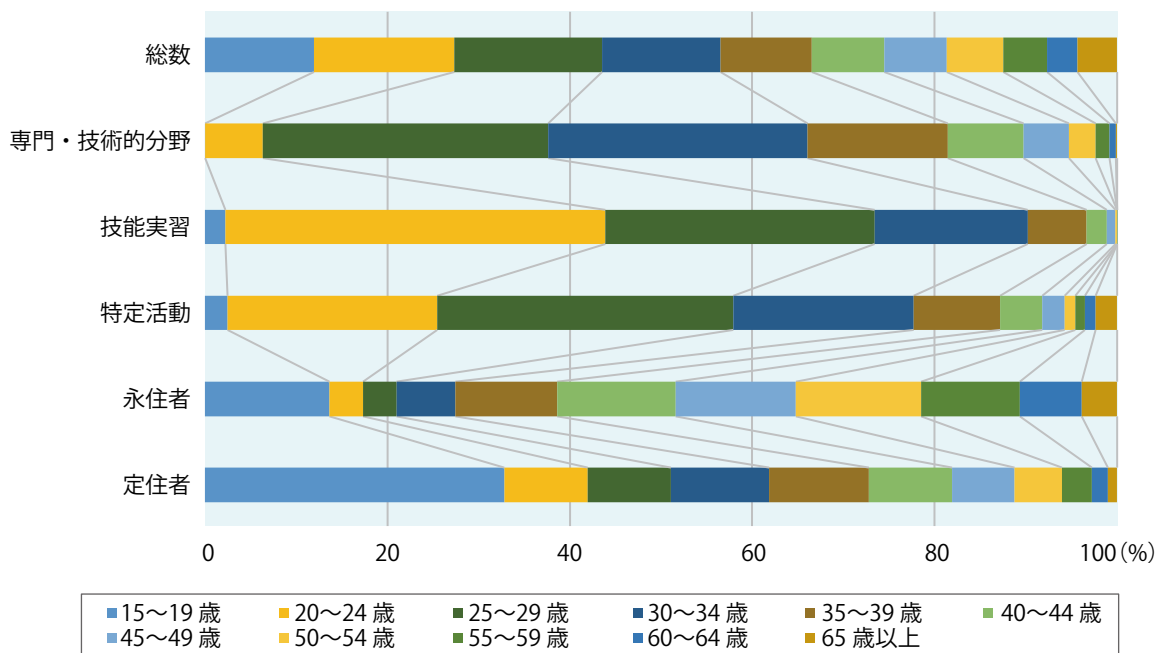
全労働者、外国人労働者(在留資格別)の年齢階層別構成比はグラフ 13・14 のとおりとなっています。

グラフ 13 産業別・年齢階層別就業者構成比（令和 2 年）



資料出所：総務省「労働力調査」(令和 2 年)

グラフ 14 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」（2020 年 12 月調査）

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 21.5%（製造業で 15.9%、建設業で 26.4%）であるのに対し、外国人労働者では 7.5% 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、2020 年 12 月調査）によると、技能実習については、「技能実習」の在留資格全体に占める 1 号イ、ロは 75,681 人（「技能実習」全体に占める構成比 20.0%）、2 号イ、ロは 262,663 人（同 69.5%）、3 号イ、ロは 39,856 人（同 10.5%）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 90% 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

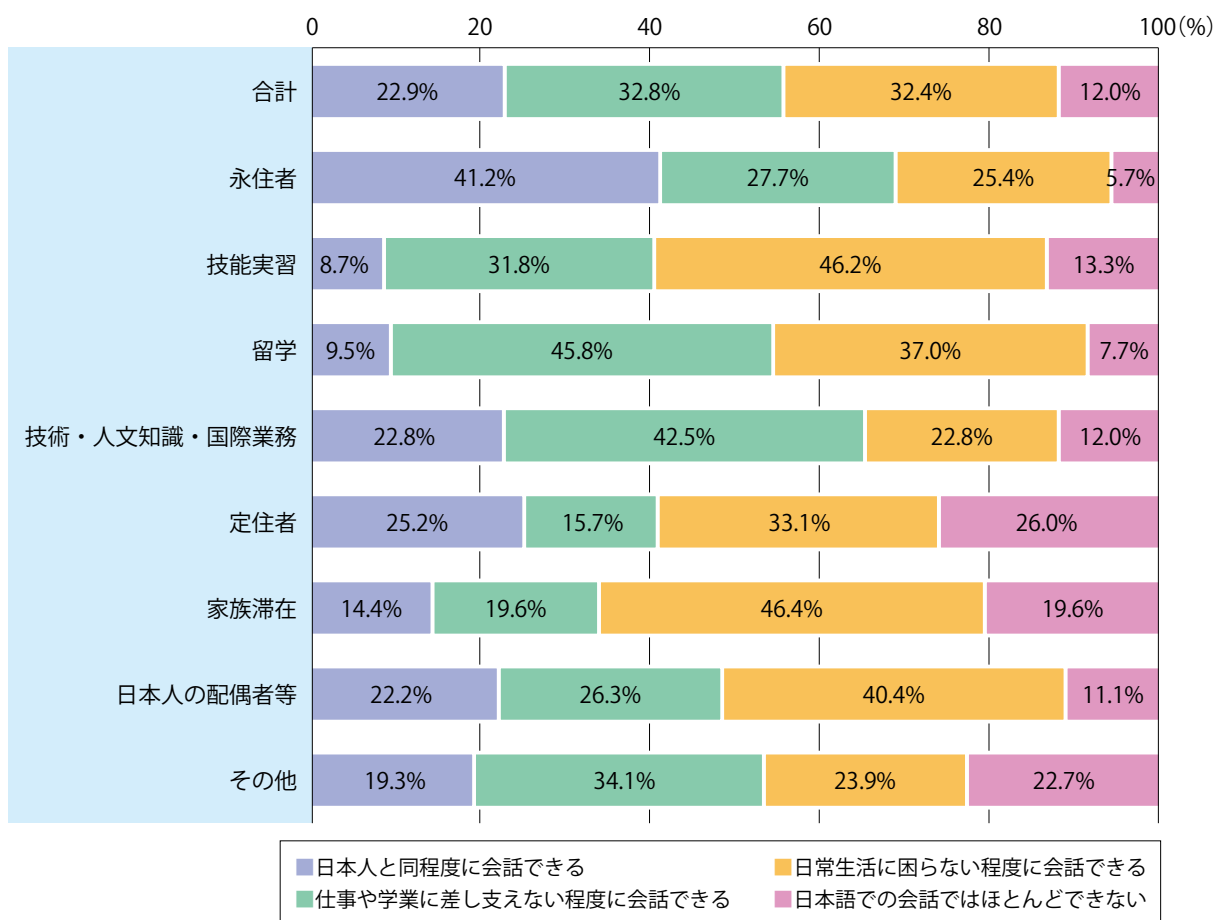


1 在留外国人の日本語能力に係る各種調査

■ 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「令和2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15**のとおりであり、「永住者」では「日本人と同程度に会話できる」割合が41.2%と高くなっています。一方で、「技能実習」「留学」では、「日本人と同程度に会話できる」の割合がそれぞれ8.7%、9.5%と低くなっています。また、「定住者」では、「日本語での会話はほとんどできない」人が26.0%を占めており、全体と比較して高くなっています。

グラフ15 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2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。

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。

「業種別・在留資格別年千人率（令和 2 年）」（12 頁の表 2 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」「日常生活に困らない程度に会話できる」を合わせて約半数に及び、「日本人と同程度に会話できる」が最も低い 8.7% にとどまる「技能実習」では、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。

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

外国人労働者が日本語を学ぶ機関・施設としては「国際交流協会」や「任意団体」がその主体となっています。文化庁の「令和 2 年度 日本語教育実態調査報告書」では、このような一般の施設・団体（法務省告示機関（いわゆる日本語学校）を除きます。）について、「機関・施設等」が 1,377 所、「日本語教師等の数」が 25,785 人、「日本語学習者数」が 62,106 人となっており、そのニーズを満たしきれていないものと判断されます。

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 にほんごでの暮らし」（<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場面の学習を通じて、生活に必要な日本語を学べるようにしています。

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。

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。

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。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、その概要は次のとおりです。

図3 「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てみましょう

「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）

「お菓」「お会計」⇒「菓」「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るとは限りません（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」「どんどん」「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

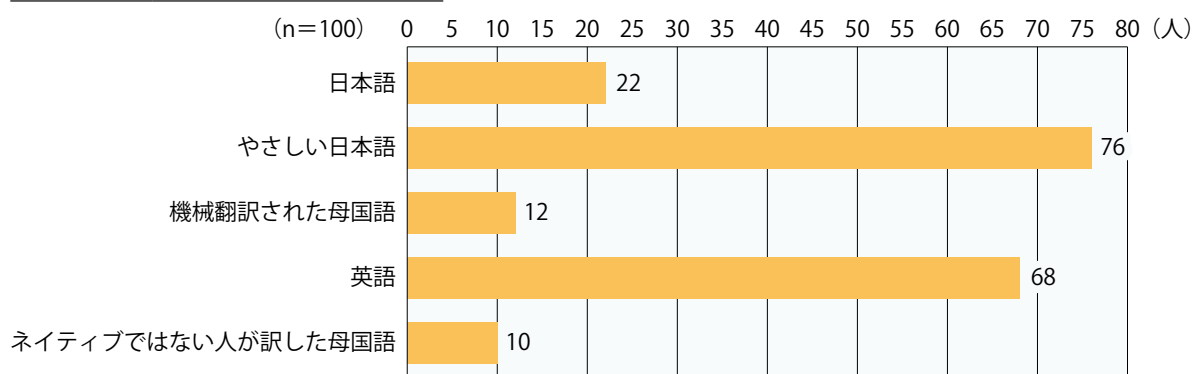
⇒状況に合わせてスイッチを切る

情報発信言語として求められる「やさしい日本語」

「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、「東京都在住外国人向け情報伝達に関するヒアリング調査」(2018 年 3 月、東京都国際交流委員会)では、「希望する情報発信言語について尋ねたところ、『やさしい日本語』を希望する回答者が最も多く、76 名という結果となった。」としており(グラフ 16)、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。

グラフ 16 希望する情報発信言語



資料出所：東京都国際交流委員会「東京都在住外国人向け情報伝達に関するヒアリング調査」2018 年 3 月

■「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。

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」との話はよく聞くところです。

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
- 地域社会との交流を行う機会をアレンジしていること
- 日本の文化を学ぶ機会をアレンジしていること

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うまでもありません。

2

文化の違いに対する理解

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

「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。

パーソル総合研究所の「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できにくいと思う」（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。

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 3 「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。

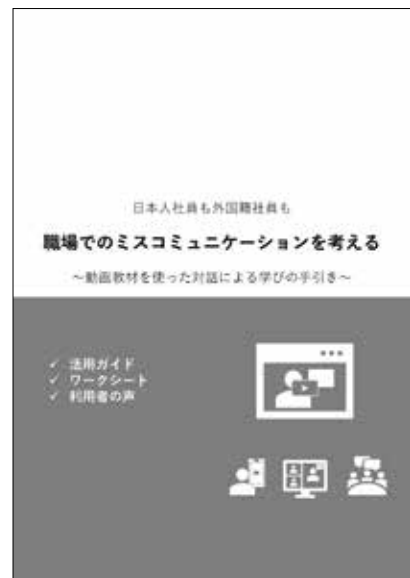
この動画には、「動画教材を使った学習の流れ」「動画視聴後の学習用ワークシート」などが記載された「手引き」が用意されており、この手引きに沿って、外国人労働者と関わるスタッフの皆さんに研修を行うことによって、異文化への理解が深まると思います。

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



↑「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

→動画教材
の手引き



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」の接触によって起きますから、「物」側のリスク低減だけでは災害をなくせません。「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、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、母国語を用いる、視聴覚教材を用いるなど、当該外国人労働者がその内容を理解できる方法を選択する必要があります。特に、外国人労働者に使用させる機械、原材料等の危険性・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しなければなりません。

1 教育の前に（リスクアセスメントの実施）

上記のとおり外国人労働者に対する安全衛生教育は不可欠ですが、その前提として、まず事業場内にある危険・有害要因を除去したり、工学的対策等を講じる必要があります。各事業場では、外国人労働者にとって日本語で記載された作業標準や現場の掲示を理解することが必ずしも十分ではないことを踏まえてリスクアセスメントを行いましょう。検討結果に基づき、必要に応じて機械設備等のリスク低減措置を講じたうえで、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しましょう。

■ 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）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）

^{*}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、次のとおりです。

表4 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 ②安全管理者、衛生管理者等が調査の実施を管理 ③安全衛生委員会等を活用し労働者も参画 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 ⑤機械設備等の専門知識を有する者の参画	①建設物の設置・移転・変更・解体時 ②設備の新規採用・変更時 ③原材料の新規採用・変更時 ④作業方法・作業手順の新規採用・変更時 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](https://anzeninfo.mhlw.go.jp/risk/risk_index.html)

図4 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 | ④ リスクを低減させる措置の優先度 |
| ② 特定した危険性・有害性 | ⑤ リスクを低減させる措置の内容 |
| ③ 見積もったリスク | |

※※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、周到的な準備が必要になります。

母国語に翻訳された教材・視聴覚教材など、リスクアセスメントを踏まえて整理した安全衛生教育の内容に適した教材を入手、整備等しましょう。

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や動画を紹介します。特別教育と技能講習については、後記 **5** 及び **第 4 章** に紹介します。

①厚生労働省 HP が提供する教材**■「未熟練労働者に対する安全衛生教育マニュアル」(「外国人労働者の安全衛生対策について」内)**

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。

▶ <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）」と「外国人労働者向け安全衛生視聴覚教材」

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（マンガ教材や動画）を公開しています。①または②からご覧ください。

①「マンガでわかる働く人の安全と健康（教育用教材）」（同名サイト内）

テキストのみの紹介となります。

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

②「外国人労働者向け安全衛生視聴覚教材」（「職場のあんぜんサイト」内）

動画を視聴できます。一部、マンガではない業種があります（農業、漁業、造船・船用工業、建設業）。建設業については、業務区分・作業内容ごとに細分化された教材が用意されています（後掲）。

▶ <https://anzenvideo.mhlw.go.jp/foreign-worker/kyozai.html#common>

表5 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4年1月現在）

業 種		言 語													
		日本語	英語	中国語	ベトナム語	タガログ語 (フィリピン)	カンボジア語 (カンボジア)	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	○	○	○								○	○		
	飲食料品製造業 素形材産業 産業機械製造業 電気・電子情報関連産業 造船・船用工業 (「溶接」と「塗装」の動画あり) 自動車整備業														
	鋳造業	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	
	建設業 (次頁、4②参照)	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●				
	運輸交通業	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●				
陸上貨物運送事業	○ ●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	
農業		●	●	●	●	●	●	●	●	●	●				
漁業		●	●	●	●	●	●	●	●	●	●				
商業	共通	○			○			○							
	小売業	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	
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	○	○		○										

業 種		言 語													
		日本語	英語	中国語	ベトナム語	(フィリピン) タガログ語	(カンボジア) 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	ポルトガル語	スペイン語	韓国語
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）	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●

建設業向け資料

(1) 外国人労働者向け安全衛生視聴覚教材（厚生労働省 HP「職場のあんぜんサイト」内）

建設業については、8つの業務区分ごとに5つの作業内容についてテキストと動画が公開されており、11言語で視聴できます（表6参照）。

▶ <https://anzenvideo.mhlw.go.jp/foreign-worker/kyozai.html#common>

表6 建設業作業内容別安全衛生視聴覚教材

業務区分	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」ほか
型枠施工業務	「主な資格作業、その他」「脚立・可搬式作業台」ほか
左官業務及び内装仕上げ業務	「作業時の注意点・足場、脚立等」「建築物のアスベスト対策」ほか
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」ほか
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」ほか
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」ほか
電気通信業務	「脚立・可搬式作業台」「電動工具の取扱い」「高所作業車」ほか
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」「工場作業」ほか

(2) 外国人建設就労者に対する教育テキスト（「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】」サイト内） 建設現場で想定される労働災害の種類別に解説が記載されたテキストです。

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英語

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

(3) 外国人建設就労者を雇用する事業者向けの安全衛生教育テキスト（日本語）（同上）

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等の安全衛生管理上の留意点等をまとめたテキストです。

▶ <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

表7 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	タガログ語 (フィリピン)	カンボジア語 (カンボジア)	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
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・2)	○		2 ○	1 ○	2 ○	1 ○	2 ○	2 ○	1 ○	1 ○		
新入者のための安全衛生	○	○	○									○ ○
10 カ国語対訳単語帳 安全衛生パスポート	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○		○
英語で！ 安全衛生ブック MINI	○	○										
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	○											

③外国人技能実習機構（OTIT）HP が提供する資料

3 職種（①農業、②建設、③食品製造）にわたる「技能実習生安全衛生対策マニュアル」が公開されています。②と③については、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。

▶ <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

言語を使用しない動画「低層住宅建築工事における非言語安全教材」が公開されています。

▶ 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（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 8 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。

しかし、第三次産業においては、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でしょう。社内にいる同胞の先輩労働者を活用したり、技能実習生の場合は監理団体に依頼している例が多いかもしれません。資料は日本語ならばひらがなとカタカナに止め、漢字を使用する場合はルビを振る必要があるでしょうし、「やさしい日本語」に置き換える配慮も必要です。母国語を併記できればより理解しやすいでしょう。受講者の正確な理解を確認するため通訳者が受講者と母国語で対話をする時間も大切になります。

経験の短い労働者は危険予知能力が未熟ですから、「職場のあんぜんサイト」に掲載されているヒヤリ・ハット事例などを引用し、社内の業務と照らし合わせながら、どんな作業にどんなリスクが潜んでいるか教育していくことが有益でしょう。

▶ <https://anzeninfo.mhlw.go.jp/hiyari/anrdh00.htm>

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

技能講習や特別教育が必要とされなくても、外国人労働者を危険・有害業務に就かせるときは、雇入れ時や作業内容変更時の教育において、当該危険・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必要があります。作業主任者や指揮者の下で作業に従事させる場合には、その指示内容を理解するためにも一定の教育が必要です。

その際、次の事項についても十分に理解させる必要があります。

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資料の準備（厚生労働省 HP）**■ VR を用いた安全衛生教育教材（「職場のあんぜんサイト」内）**

表 9 のとおり、6 種類の労働災害について VR 教材を公開しています。外国語ではありませんが、視覚に訴える教材です。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 9 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

■ 「外国人建設就労者向け安全衛生視聴覚教材」（「職場のあんぜんサイト」内）

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や代表的な労働災害事例を動画で視聴できます（表 10、表 11 参照）。

対応言語：中国語、ベトナム語、インドネシア語、英語

▶ <https://anzeninfo.mhlw.go.jp/information/videokyoza2.html#2>

※同じ動画は、建設業労働災害防止協会（建災防）HP にある「外国人建設就労者のための安全衛生教育教材」でも視聴できます。▶ https://www.kensaihou.or.jp/safe_tech/olympic_paralympics/languages.html

表 10 作業ごとの安全衛生対策のポイント

項 目	作 業 内 容
I 一般的な事項	「作業服装」「整理整頓」「安全通路」「安全標識」ほか 5 種
II 高所作業での留意点	「作業床」「開口部」「開口部付近作業」「移動はしご」ほか 9 種
III 倒壊・崩壊の防止	「土留め支保工」
IV 建設機械・クレーン等での作業の留意点	「車両系建設機械作業」「ドラグ・ショベル」「杭打ち・杭抜き機」「コンクリートポンプ車」「ダンプ・トラック」ほか 3 種
V 手工具での作業の留意点	「丸のこ」「電気ドリル」「グラインダー」「インパクトレンチ」
VI 感電災害の防止	「仮設照明」「架空電線近接作業」「溶接作業」
VII 火災・爆発による災害の防止	「ガス溶接・溶断作業」「危険物取扱作業」ほか 1 種
VIII 業務上疾病の予防	「有機溶剤作業」「酸素欠乏症等の作業」ほか 4 種

表 11 建設工事現場における代表的な災害事例

事故の型	作 業 内 容
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」ほか 16 例
II 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」ほか 3 例
III 飛来・落下	「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」ほか 3 例
IV 倒壊・崩壊	「積荷が荷崩れし、積荷の下敷きになった」ほか 3 例
V その他	「照明器具の配線接続作業で感電」ほか 4 例

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、「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「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、教育の内容を理解させるために十分な時間を確保する必要があります。

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 12 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 13 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

外国人労働者に対し、事業者にとって特別教育を行っている教習機関もありますので、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で検索できます（▶ 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。

6 その他の安全衛生教育

1 職長教育

採用後、人によっては係長や班長として部下の管理を任せたい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（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）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ず、教育内容と時間が安衛則で規定されています。

職長は日本人労働者に業務上の指導や監督を行うこともあるわけですから、外国人でもある程度日本語に習熟した者が選任される場合が多いと考えられます。とはいえ、正確な理解を期するため、社内で日本語による教育を実施する場合には、必要に応じて職場の先輩に通訳を依頼するなどの方法を検討しなければなりません。

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。

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」（平成 25.22 安全衛生教育指針公示第 1 号）に示されていますが、対象業務には以下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。

表 14 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

3 通達による安全衛生教育

直接法令に根拠を持つものではありませんが、通達により実施が求められている安全衛生教育があります。該当業務に従事させている場合は教育の実施に配慮しましょう。

表 15 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、取扱いが簡単の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ことが必要です。

安全衛生教育	関係通達
(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）

7

派遣労働者として就労させる場合の留意事項

派遣契約に基づき労働者を受け入れている場合、在留資格によっては派遣事業者から外国人労働者が派遣されることがあります（例えば、特定技能の在留資格を持つ外国人労働者は原則として直接雇用されるものですが、農業分野と漁業分野においては労働者派遣が認められています）。その場合は、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。

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・調整することが望めます。派遣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とされています。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してください。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しましょう。

8

安全衛生教育の実施及びフォローアップ

各種教育の実施に際しては、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してください。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めます。また、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めます。

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。

2 外国人労働者を対象とする技能講習の実施

就業制限業務に係る技能講習については、教習機関により対応が異なります。外国人に対して①外国語による講習及び修了試験を実施しているもの、②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、③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を実施しているものなどがあります。

■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(公社) 東京労働基準協会連合会のHP→外国人在留支援センター安全衛生班の特設ページ→「各種情報（外国人労働者に対応した安全衛生情報）」→外国語対応登録教習機関一覧（各都道府県労働局）

▶ <https://toukiren.or.jp/fresc/other01.html>

③(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16にある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）。

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

表 16 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4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	タガログ語	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	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■



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

捜査経過

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

- 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）
- 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

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。

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 外国人労働者のヒヤリハット報告活動

ヒヤリハット活動報告は、職場にある危険を把握するための手法ですが、外国人労働者にとっては、次のような意味を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。

4 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あります。

5

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。

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。

この活動を行うことで次のような効果が期待されます。

①労働災害の予防

労働災害発生の原因の一つ「作業環境」の改善が図られ、労働災害のリスクが低減されます。

②作業環境の効率化

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の改善が図られます。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短縮にもつながります。

③労働環境の向上

労働環境が改善され、労働者の勤労意欲の維持向上になります。

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対応の手引き 第1版』（https://jata.or.jp/dl/pdf/data/hoken_foreigner.pdf）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。無理な場合には夫または保護者に許可を取る方法があります。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ることを知っておきましょう

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、保健医療サービスが充実していない国では、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ため、検査自体を拒否される場合があります。そのような際には、その検査の目的、必要性などを繰り返し説明し、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 外国人労働者における雇入れ時の健康診断の重要性

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。

2 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

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、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。



3 定期健康診断（安衛則第 44 条）

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、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。

4 外国人労働者への健康診断結果の通知

[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な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。

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

心理的な負担の程度を把握するための検査等

1 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次のとおりです。

表 17 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	ペルシャ語	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	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●

■ 2 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、周囲からの社内の支援が低かったり、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。

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

- 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

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。

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、早期に適切な対応をとることが肝要です。

図5 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充分になったことを示し、「熱失神」と呼ぶこともあります。	熱失神	
	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。	熱けいれん	
	手足のしびれ・気分の不快		
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

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。

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」（<https://www.wbgt.env.go.jp/>）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」をメールで配信する取組みを行っています。

■ 2 熱中症の予防対策

(1) 作業環境管理

- ① 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る、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ることにより、WBGT 値（暑さ指数）の低減を図ってください。
- ② 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ところです。
- ③ 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。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。また、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 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（熱に慣れ当該作業に適応すること）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ところです。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。

② 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、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。

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 杯程度は摂取することが望ましいところです。

(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、当該意見を勧告して、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の実施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。

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。

■ 3 外国人労働者と「日本の暑さ」

国土交通省観光庁の調査「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、合わせますと84.2%の人が蒸し暑かったと感じています。日本とは異なる気候・風土の国から来た外国人労働者には、日本の高温多湿な気候への配慮が必要です。

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2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」（34.1%）、「どこの病院に行けばよいか分からなかった」（32.1%）、「病院の受付でうまく話せなかった」（29.2%）の割合が高いなど、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。

【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安心です。

- ▶ 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

表 18 外国人医療に関する情報まとめ

1	マニュアル	外国人患者の受入れのための医療機関向けマニュアル
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） ◆ 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（厚生労働省） ■ 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」
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「外国人への医療情報提供等」
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（平成28年6月24日付け事務連絡、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。

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 新型コロナウイルス感染症への対応

1 新型コロナウイルス感染症に関する外国語対応ホームページの開設

厚生労働省では、新型コロナウイルス感染症拡大防止のために、新型コロナウイルス感染症対応に必要な医療機関の受診方法の周知に取り組んでいます。

そのホームページには、新型コロナウイルスへの感染を疑う人の相談先や受診方法等を、英語、中国語（簡体字・繁体字）、韓国・朝鮮語、ポルトガル語、やさしい日本語で作成したものを掲載しています。さらに、リーフレットも11言語（上記に加えインドネシア語、ベトナム語、タイ語、タガログ語、ネパール語）で作成しています（令和3年12月現在）。

感染防止のためにも、内容の確認をお勧めします。

▶ 厚生労働省「COVID-19について色々な国の言葉で説明します」 <https://www.covid19-info.jp>

2 職場での新型コロナウイルス感染症対策チェックリスト

厚生労働省では、外国人労働者を対象とした「職場での感染症対策チェックリスト（10か国語）」を作成し、ホームページに掲載し、外国人労働者を雇用する事業主へその周知を図っています。

特に、技能実習生の場合には集団生活をするケースが多く見られ、こうした生活の場がクラスター感染発症の温床になることがありますので、特段の注意が必要です。

新型コロナウイルス感染症については、先行きはまだまだ不透明で、その感染防止への取り組みが必要であり、外国人労働者が感染することがないように、事業場でも取り組みを重ねることが重要です。

外国人労働者を雇用する事業主の皆さまへ

**職場の新型コロナウイルス感染症対策
外国人労働者の皆さんにも
「正しく伝わっていますか？」**

外国人労働者は、日本の労働慣行や日本語に慣れていない場合があるほか、出身国・出身地域により文化や生活習慣が日本と大きく異なる場合があります。

そのため、外国人労働者が安心して働くためには、職場における新型コロナウイルス感染症の拡大防止対策の内容を、正しく理解することがなによりも重要です。

外国人労働者の皆さんが、職場内、職場外で感染予防の行動を取ることが出来るよう、出身国特有の文化や生活習慣もふまえた教育やアドバイスに努めてください。

職場での感染症対策チェックリスト（10か国語）

外国人労働者の皆さんが職場における感染防止対策の内容を十分に理解出来るよう、「職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリスト」を10か国語（※）に翻訳しました。

事業主の皆さまは、外国人労働者への教育やミーティングをする機会に、このチェックリストを活用するなどして、職場の感染症対策の徹底をお願いします。

※英語、中国語（簡体字）、ポルトガル語、スペイン語、タガログ語、タイ語、ベトナム語、インドネシア語、カンボジア語、ミャンマー語（やさしい日本語版もあります。）

各言語のチェックリストは、[お役にたいてくださるよう、お近くの労働局（厚生労働省ウェブサイト内）](#)でダウンロードできます。

「職場」に感染拡大防止のポイントを記載しています。

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

厚生労働省

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。

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（13頁のグラフ10参照）ことから、立入禁止措置の徹底が非常に重要となります。

2 安全標識

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の案内などは、行ってはいけない行動、とるべき措置の内容などをイメージしやすいデザインと母国語表記を併せた標識を用いて周知することが、日本語に習熟していない外国人労働者に対して有効であり、多くの事業場で取り入れられています。

また、標識に限らず、これまでに災害が発生した、あるいはヒヤリハット報告のあった場所やどのような事象であったかを場内の平面図に記載した「ハザードマップ」なども、掲示したり、ツールボックスミーティング（TBM）での討議材料にすると、災害防止に有効です。

1 安全標識に関する参考ツール

1 「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、優良な事例を選考し、応募作品とともに公表していますが、多言語による「安全標識」が多数を占めています。これらの作品を参考に、自社の外国人労働者の意見を聞きながら効果的な標識を創作するとよいでしょう。

「『見える』安全活動コンクール」の応募作品には、「標識」ばかりではなく、危険予知訓練(KYT)に動画を用いた例など、様々な工夫をした作品が多数あり、多くのヒントを得ることができます。

▶これまでの応募作品・優良事例：<https://anzeninfo.mhlw.go.jp/anzenproject/concour/sakuall.html>



図6 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〕



2 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「建災防統一安全標識」を公表しています。このサイトには、建設業以外においても活用できる標識が示されており、標識のデザインに関する考え方や規格なども示されていますので、これを参考にするのもよいでしょう。

▶建災防統一安全標識：https://www.kensaibou.or.jp/safety_sign/index.html

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。

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 19 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	ペーター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 ^ひ 砒素化合物（アルシン及び ^ひ 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 ^ひ 砒素を製造する工程において焙 ^{ばい} 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、破碎等の作業（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ばく露した日から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ばく露した日から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、石綿粉じんにば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>

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」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。

具体的事例

- ◆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。

(下記資料①「安全講習会資料(抜粋)」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。

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次頁資料②参照)

資料① 安全講習会資料(抜粋)



資料②-1 日本語能力試験の実施マニュアル

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②-2 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

にほんご のうりよく
 ・ このテストであなたの日本語能力をチェックします。

にほんご にがて ばあい じょうし
 もしあなたが日本語を苦手とする場合、あなたの上司に

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”

いらい あんぜん
 を依頼します。あなたの安全のためです。

ごじつ れんらく
 ・ あなたのスコアはあなたに後日連絡します。

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



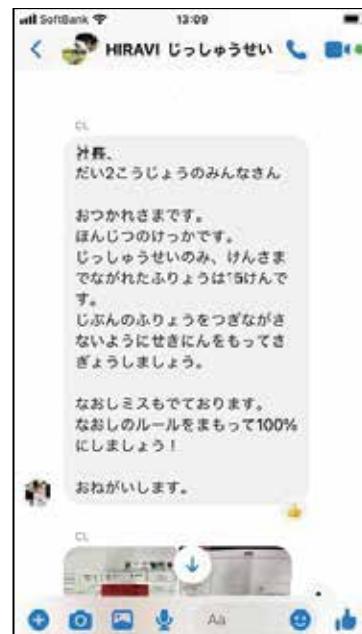
ながい おやすみの まえ ver.

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 しんやうしよ 病院の付添い許可申請書									
じっしやうせい 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: 70%;"> する 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 名前 </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 名前		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 名前								
	びょうめい 病名								

作成：総務課

びょういんへ いくとき

もっていくもの
もつていくもの
 ①健康保険者証


②在留カード


③現金


④病院へ出す書類


⑤診察券 (もっているひとだけ)


⑥お薬手帳 (もっているひとだけ)


びょういんが おわったら

かえりしに だすもの
かえりしに だすもの
 ①病院と家の領収書


②書類


③次回通院について
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 ばあいには、
 かいしゃに いう

2020/7/29 総務課

資料② 病院受診者連絡票

びょういんじゅしんしやれんらくひょう 病院受診者連絡票	
じっしやうせい 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 じぶん びょういん へ (1) 自分で 病院へ行く人は、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) ● 総務課に出してください ● 総務課でチェックしたら、返します ● 病院へ出してください ● 病気の 名前を書いてもらいましょう ● 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
※病院へのお願い 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

もっていくもの
もつていくもの
 ①健康保険者証


②在留カード


③現金


④病院へ出す書類


⑤診察券 (もっているひとだけ)


⑥お薬手帳 (もっているひとだけ)


びょういんが おわったら

かえりしに だすもの
かえりしに だすもの
 ①病院と家の領収書


②書類


③次回通院について
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 ばあいには、
 かいしゃに いう

2020/7/29 総務課

外国人労働者安全衛生管理の手引き

令和 3 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 4 年 3 月