令和６年度厚生労働科学研究費補助金

労働安全衛生総合研究事業

諸外国における外国人労働者への安全衛生教育の実施手法及び我が国での実効可能性に関する研究

令和６年度　総括・分担研究報告書

研究代表者　吉川　直孝

令和７（２０２５）年　５月

目　　次

I.　総括研究報告

諸外国における外国人労働者への安全衛生教育の実施手法及び我が国での実効可能性に関する研究 ――― 1

吉川直孝、井上里鶴、高橋明子、和崎夏子、大幢勝利

II.　分担研究報告

1. オーストラリアにおける
移民労働者の労働安全衛生教育に関するヒアリング調査報告 ―― 7
吉川直孝、大幢勝利

2. 欧州連合（EU）における
移民労働者の労働安全衛生教育に関する調査報告 ―― 111
吉川直孝、高橋明子、和崎夏子、大幢勝利

3. フランスにおける
移民労働者の労働安全衛生教育に関する調査報告 ―― 133
吉川直孝、和崎夏子、高橋明子、大幢勝利

4. アメリカにおける
移民労働者の労働安全衛生教育に関する調査報告 ―― 169
吉川直孝、大幢勝利、和崎夏子、高橋明子

5. ベトナムの送出機関における
労働安全衛生教育に関するヒアリング調査報告 ―― 231
井上里鶴、和崎夏子、高橋明子、吉川直孝

6. タイの送出機関における
労働安全衛生教育に関するヒアリング調査報告 ―― 261
井上里鶴、高橋明子、和崎夏子、吉川直孝

7. 安全標識に関する国際規格の
日本語、ベトナム語及びインドネシア語への翻訳 ―― 293
吉川直孝、和崎夏子、高橋明子、大幢勝利、井上里鶴

III. 研究成果の刊行に関する一覧表 ―― 1381

厚生労働科学研究費補助金（労働安全衛生総合研究事業）
総括研究報告書

諸外国における外国人労働者への安全衛生教育の実施手法及び我が国での実効可能性に関する研究

研究代表者　吉川直孝　（独）労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所・上席研究員
研究分担者　井上里鶴　麗澤大学・准教授
研究分担者　高橋明子　（独）労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所・上席研究員
研究分担者　和崎夏子　（独）労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所・任期付き研究員
研究分担者　大幢勝利　（独）労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所・センター長

研究要旨

本研究は、外国人労働者の受入れが進む中で、労働安全衛生教育のあり方を明らかにすることを目的として実施された。調査対象には、移民労働者の就労比率が高く、多文化対応が制度的に進展しているオーストラリア、EU、フランス、アメリカのほか、日本にとって主要な労働者送出国であるベトナムおよびタイ、さらに視覚的リスク伝達手段として注目されるピクトグラム安全表示の解説文の翻訳を含めた。調査方法として、行政文書や制度資料の文献調査に加え、オーストラリア、ベトナム、タイにおいて関係機関へのヒアリング調査を行い、制度の実効性と現場での運用状況を把握した。その結果、受入国側では、多言語資料の整備や翻訳・通訳支援、視覚教材の活用、高リスク作業に対する資格制度の確立など、外国人労働者の特性を踏まえた実践的な教育手法が制度的に構築されていることが確認された。一方で、送出国では教育内容の質や実施体制にばらつきがあり、出国前教育の段階で言語能力や技能に差があることも明らかとなった。

また、国際的に共通化が進むピクトグラム安全表示に関しては、非言語的なリスク伝達手段として有効である一方で、日本国内における理解促進のための教育的補完の必要性が確認された。

これらの知見を踏まえ、本研究では、日本における外国人労働者への労働安全衛生教育のより一層の充実を図るために、（1）教育義務の法制度上の明確化、（2）多言語対応と翻訳支援体制の整備、（3）送出国との教育連携、（4）視覚教材の活用促進、（5）監督体制と事業者責任の明確化、といった方向性が確認された。

研究分担者

① 井上里鶴
麗澤大学
准教授

② 高橋明子
（独）労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所
上席研究員

③ 和崎夏子
（独）労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所
任期付き研究員

④ 大幢勝利
（独）労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所
所長代理

Ａ．研究目的

本総括研究は、外国人労働者に対する労働安全衛生教育の現状と課題を明らかにし、日本における制度整備・政策形成の参考とすることを目的としている。とくに、移民労働者の就労比率が高く、多文化的背景を前提とした労働安全衛生制度を有する国・地域であるオーストラリア、EU、フランス、アメリカを調査対象とし、各国の制度設計、安全衛生教育の実施体制、監督・規制の運用、翻訳支援・視覚教材等の多言語対応策について調査・分析を行った。これらの調査を通じて、多様な文化・言語背景を持つ労働者に対する制度的対応の特徴を把握し、わが国における応用可能性を検討することを目指した。

あわせて、日本への主要な労働者送出国であるベトナムおよびタイを対象に、これらの国における外国人労働者の育成や送り出しに係る教育・訓練制度、安全衛生に関する認識・支援体制についても調査を行った。これにより、受入国側の制度と送出国側の実情の双方を把握し、日本における外国人労働者の受け入れ体制整備に必要な要素や国際協力のあり方についての検討材料を得ることを目的としている。

さらに、国際的に定められたピクトグラム安全表示について国際規格 ISO7010:2019 を翻訳することで、言語に依存しないリスクコミュニケーション手段の導入に資することを目的とした。

Ｂ．研究方法

本総括研究では、調査対象国・地域の制度的背景や調査可能性に応じて、文献調査および現地調査（ヒアリング）を適切に組み合わせた方法を採用した。

オーストラリアについては、Safe Work Australia、Work Safe ACT、Work Safe Victoria といった行政機関、水道工事会社および登録教習機関を訪問し、半構造化インタビュー形式によるヒアリング調査を実施した。調査対象は制度設計、安全衛生教育の実施体制、翻訳支援、資格制度、外国人労働者対応の各側面に及び、実務運用の実態や先進的な教育技術（AR 教材等）についても把握した。

EU、フランス、アメリカについては、それぞれ EU-OSH（欧州労働安全衛生機関）や INRS（フランス国立労働安全衛生研究所）、OSHA（アメリカ労働安全衛生局）などの公的機関が公開する法制度・施策・訓練内容に関する資料や公式ウェブサイトをもとに、各国の安全衛生教育に関する政策・制度の特徴を整理した。必要に応じて、労働安全衛生関連の国際条約、指令、国内法等の法的文書も参照し、制度の枠組みと実施の実態に関する比較検討を行った。

ベトナムおよびタイにおいては、日本における主要な外国人労働者の送出国であることを踏まえ、現地の送出機関および関連教育機関に対してヒアリング調査を実施した。ベトナムでは、送出機関 2 か所を対象に、労働安全衛生教育および日本語教育に関する実施状況を調査票により聴取し、教育内容、教育時間、教材の活用状況などについて詳細に把握した。タイでも同様に、送り出しに関わる教育訓練の構造、安全衛生に関する規定と現場での指導

体制の現状を確認した。

また、国際規格 ISO7010:2019 に関する研究では、登録されている安全標識の全てを抽出し、その意味・機能・構成要素（形状、色、想定行動等）を精査した上で、日本語・ベトナム語・インドネシア語への翻訳作業を実施した。翻訳に際しては、各安全標識の内容を表形式で整理し、指示対象、想定される危険、理解後の人間行動、文化的配慮の必要性などを明確に記載した。

これらの調査手法を通じて、各国の制度の相違点および共通点、多文化社会における安全衛生教育の実践的工夫、送り出し・受け入れ双方の連携のあり方について、包括的な理解を深めることを目的とした。

Ｃ．研究結果及び考察

本研究では、外国人労働者に対する労働安全衛生教育の制度・運用実態を多国的に比較し、それぞれの国や地域が直面する課題とその解決策を明らかにした。調査対象とした先進諸国（オーストラリア、EU、フランス、アメリカ）においては、多文化的背景を前提とした制度設計と教育体制の整備が進んでおり、言語的・文化的な障壁を乗り越える工夫が随所に認められた。

オーストラリアでは、PCBUs（事業または事業計画を実施する者）に対する包括的な安全配慮義務と、多言語対応資料の整備、AR や実技重視の教育手法などが有効に機能していた。また、高リスク作業に対する全国共通の資格制度や翻訳支援体制、法的な義務構造が、安全教育の実効性を担保する制度的基盤となっていた。

EU では、労働安全衛生に関する枠組み指令（89/391/EEC）や各種個別指令により、加盟国に共通する最低基準が設定されているが、移民労働者が短期契約で雇用されるケースが多く、教育の実施機会にばらつきがあった。NAPO などの多言語教育ツールは一定の効果を示している一方で、実務への普及には制度的な課題も残されていた。

フランスでは、法律により雇用主に安全衛生教育の提供が義務付けられており、INRS などの専門機関による支援も充実していた。一方で、モリエール条項などによりフランス語の使用が強く求められ、多言語対応という点では他国と一線を画す傾向があった。

アメリカにおいては、OSHA および州の取り組みにより、特に建設業などで高リスク作業に対する厳格な訓練要件と多言語対応訓練が整備されていることが確認された。カリフォルニア州では、連邦基準を上回る安全衛生規則の運用が実施され、スペイン語等による研修の実施が進んでいた。

一方、日本への労働者の送出国であるベトナムおよびタイにおいては、送出機関における安全衛生教育の実施状況が大きく異なっていた。ベトナムでは、ある機関では 1 時間程度の形式的な教育にとどまっていたのに対し、他の機関では日本の制度を参考にした 12 時間の体系的プログラムが実施されており、教育内容と指導体制の格差が課題として浮かび上がった。

また、ピクトグラムに関する国際規格（ISO7010:2019）の翻訳からは、安全標識は形状・色彩・デザインが規格化されており、直感的な理解を促す工夫が施されているものの、中には意味が伝わりにくいピクトグラムも存在し、補足テキストや訓練による理解の支援が必要とされる。今回の研究では、日本語、ベトナム語、インドネシア語への翻訳を通じて、対象者の母語による理解促進のための資料を作成し、視覚表示の国際的統一と地域的適応の両立が重要であることが確認された。

以上のように、各国の取り組みには制度的成熟度や文化的背景の違いが見られたが、共通する課題として、外国人労働者に対する情報の伝達手段、教育機会の保障、事業者責任の明確化、多言語支援の制度的枠組みの整備が求められることが明らかとなった。これらの知見は、日本における外国人労働者支援制度の改善に対して、有効な示唆を提供するものである。

D．結論

本研究により明らかとなったのは、外国人労働者に対する労働安全衛生教育の制度的整備と現場での運用には、各国の文化的背景、法制度の成熟度、多文化共生社会としての経験に応じた多様なアプローチが存在しているという事実である。

特にオーストラリア、アメリカ、EU 諸国などでは、外国人労働者の受け入れを前提とした制度設計が進められており、法令に基づく教育義務、翻訳・通訳支援、視覚教材の活用、国家資格制度による安全教育の担保、現場監査と罰則による実効性の確保などが包括的に機能していた。

これに対して、日本への主要な送出国であるベトナムやタイでは、安全衛生教育の内容や実施体制にばらつきがあり、送出段階での訓練の質と量の確保が、日本における受け入れ後の安全衛生水準にも大きく影響を及ぼすと考えられることから、受け入れ国と送出国との制度連携の必要性が確認された。

また、言語や識字能力の制約を越えて危険情報を伝える手段として、国際的に整備されているピクトグラム表示の解説文を翻訳することで、日本国内においても、ピクトグラムの周知徹底とともに、補足的説明を通じた理解促進の仕組みが必要である。

本研究は、外国人労働者が今後さらに増加することを見据え、わが国の安全衛生教育制度に多文化的・国際的視点を取り込む必要性を明確にした。具体的には、（1）法制度上の教育義務の明確化、（2）多言語対応と翻訳支援体制の強化、（3）送出国との協調による教育内容の標準化、（4）ピクトグラムなど非言語的情報伝達手段の活用と理解支援、（5）事業者への実効的な責任付与と監督体制の構築、といった分野において、現在進行中の施策と合わせて、より一層の充実が求められる。

E．研究発表

1．論文発表

該当なし

2．学会発表

1）吉川直孝, 大幢勝利, 豊澤康男, 林真紀（2024）建設業における英国と日本の安全衛生教育について, 安全工学シンポジウム 2024, PDF.

F．知的所有権の取得状況

1．特許取得

該当なし

2．実用新案登録

該当なし

3．その他

該当なし

G．引用文献

各分担報告書に示す。

厚生労働科学研究費補助金

分担研究報告書

オーストラリアにおける移民労働者の労働安全衛生教育に関するヒアリング調査報告

研究代表者　吉川直孝　（独）労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所・上席研究員
研究分担者　大幢勝利　（独）労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所・所長代理

研究要旨

本研究は、移民労働者を多く受け入れているオーストラリアにおける労働安全衛生教育の制度・運用実態を把握することを目的として、2025 年 2 月に現地の行政機関（Safe Work Australia、Work Safe ACT、Work Safe Victoria）、登録教習機関、民間建設業者（水道工事会社）を訪問し、現地関係者とのヒアリング調査を実施したものである。本調査を通じて得られた主要な知見は以下の通りである。

・オーストラリアの労働安全衛生制度は、移民を含む全労働者に均等に適用される法制度として整備されており、「PCBUs（事業または事業計画を実施する者）」に対し、母国語での教育・訓練の提供を義務付ける法的枠組みがある。

・行政機関では、翻訳資料の整備、通訳支援、動画や視覚教材の活用など、多文化社会に対応した教育手法が広く用いられている。

・建設業や農業など、移民労働者が集中する産業においては、国家資格制度（例：White Card、High Risk Work License）や実技訓練を通じて、現場での安全を確保する体制が構築されている。

・インスペクター（監督官）には、言語確認・作業停止命令・即時罰則等の強力な権限が与えられており、制度の実効性が担保されている。

以上の調査結果からは、日本における外国人労働者向け安全衛生教育のあり方を見直すうえで、制度設計・言語支援・現場対応の 3 つの観点からオーストラリアの制度が有用な参考となることが明らかとなった。

１．研究目的

本分担研究の目的は、移民労働者の就労比率が高いオーストラリアにおいて、移民を含む多様な労働者に対して、どのような労働安全衛生教育が制度的・実務的に実施されているかを明らかにすることである。特に以下の観点に注目し、日本における外国人労働者向けの安全衛生教育制度の改善に資する知見を得ることを目指している：

（１）法制度と規制の設計

・安全衛生教育の法的根拠、対象者、義務の構造（例：PCBU の義務、Reasonably Practicable 原則）

（２）行政の役割と運用

・国および州レベルでの監督機関の役割、監査・指導・罰則等の実施体制

（３）安全衛生教育の実施方法

・高リスク作業の資格制度、翻訳・通訳対応、訓練機関の教育内容や方法（視覚教材、AR 技術等）

（４）脆弱な労働者（文化的・言語的に多様な労働者、移民労働者もここに含まれる。若年者、季節労働者など）への対応方策

このような多面的な調査を通じ、多文化社会における安全衛生教育の制度的・実務的先進事例を把握し、わが国への応用可能性を検討することが本研究の中心的な目的である。

２．研究方法

本分担研究は、現地訪問による半構造化インタビュー形式のヒアリング調査を通じて、移民労働者に対する安全衛生教育の制度・運用実態を明らかにすることを目的として実施された。具体的な研究方法は以下の通りである。

（１）調査対象の選定

オーストラリア連邦およびビクトリア州の労働安全衛生行政機関、教育機関、民間建設業者等を対象とした。訪問先は計 6 機関であった。

・Safe Work Australia（連邦政府機関）
・Work Safe ACT（首都特別地域の規制当局）
・Work Safe Victoria（ビクトリア州の規制当局）
・水道工事会社の本社及びタンク建設工事現場
・登録教習機関（Registered Training Organisation；RTO）

（２）調査手法

各機関の担当者に対して質的インタビュー（半構造化インタビュー）を実施した。調査内容は以下の観点に基づいて構成された。

・法制度および規制の構造
・高リスク作業ライセンス制度
・移民労働者・脆弱労働者への支援体制
・教育訓練の方法（教材、言語対応、AR 活用等）
・行政による監査・罰則・支援の運用実態

調査内容の分析により、共通点・相違点・政策的特徴を抽出した。

３．研究結果及び考察

本章では、各機関からのヒアリング内容を以下の順に章立てして整理する。

・Safe Work Australia（連邦政府機関）
・Work Safe ACT（首都特別地域の規制当局）
・Work Safe Victoria（ビクトリア州の規制当局）
・水道工事会社の本社及びタンク建設工事現場
・登録教習機関（Registered Training Organisation；RTO）

３－１．Safe Work Australia

2025 年 2 月 10 日、オーストラリア連邦政府の機関である Safe Work Australia を訪問し、同国の労働安全衛生（Work Health and Safety、以下、「WHS」という。）制度、安全衛生教育政策、ならびに外国人労働者への対応について意見交換を行った。以下に、その主要な内容、制度的特徴、および日本への示唆を整理する。

３－１－１．Safe Work Australia の役割と法制度の基本構造

Safe Work Australia は、労働者災害補償および労働安全衛生に関する国家政策機関であり、モデル労働安全衛生法令（Model WHS Laws）の策定と維持を担っている。この法律体系は、モデル法（Model WHS Act）、モデル規則（Regulations）、および実施規範（Codes of Practice）という三層構造から成り、それぞれを補完するガイド資料とともに運用されている。モデル法は、ビクトリア州を除くすべての州・準州で導入されており、各管轄地域がそれぞれ独自に実施と執行を担っている。

WHS 法の中心的な主体は「PCBUs（Persons Conducting a Business or Undertaking）」と呼ばれる事業者概念である。これは、従来の「雇用主」よりも広い意味を持ち、企業や非営利団体などのあらゆる業態の事業者を対象とする。PCBUs は、直接雇用している労働者に対してのみならず、契約業者や下請企業の労働者に対しても影響力や指揮命令権を持つ限り、安全配慮義務を負うことになる。この義務は、他者への委譲や契約による免責が認められない。また、複数の PCBUs が同一の作業または作業環境に関して義務を負うこともあり、その場合は各 PCBU 間で協議・協力・調整を図ることが求められる。

PCBUs が負う義務には、WHS 上のリスクを可能な限り排除または最小化すること、安全な作業環境や設備の提供、適切な訓練・情報・監督の実施、危険の特定とリスクの評価・管理、そして労働者との継続的な協議が含まれている。

３－１－２．リスク管理と制御措置の階層構造

WHS におけるリスク管理は、第一に危険の特定、次にリスクの評価、その後リスクの制御、そして最後に制御措置の見直しという 4 段階で構成される。制御措置には、優先順位に従った階層が存在する。最も効果的とされるのはリスクの除去（Elimination）であり、これが現実的でない場合には、代替（Substitution）、隔離（Isolation）、および工学的制御（Engineering Controls）が用いられる。それでもリスクが残る場合は、手順書や訓練などの管理的制御（Administrative Controls）および個人用保護具（PPE）による制御が必要となる。

「合理的に実行可能（Reasonably Practicable）」かどうかの判断にあたっては、リスクの発生可能性や

重大性、除去・軽減手段の実行可能性と適合性など、あらゆる要素を総合的に検討する。コストの考慮は最後に行われ、費用がリスクに対して著しく不相応である場合に限り制限要素となり得る。

３－１－３．高リスク作業とライセンス制度

高リスク作業（High Risk Work）には、クレーン、足場、フォークリフト、ボイラー等を含む 29 種類の業務が指定されており、これらの作業を行うためにはライセンスが必要である。資格の取得には、まず認定訓練機関（RTO）での訓練を受け、その後、英語による国家統一試験（National Assessment Instrument）を受験する必要がある。ライセンスの発行および監督は各州政府の規制当局が担っており、発行後も制限や取消の権限を保持している。なお、取得された国家資格は、ビクトリア州を含む全国で有効である。

３－１－４．WHS リスク管理と外国人労働者への対応

WHS 法は、すべての労働者および職場に平等に適用されており、外国人労働者も例外ではない。オーストラリアでは、外国人労働者の多くが技能移民であり、一定の英語能力を有しているが、それでも言語面での支援は重要とされている。Safe Work Australia および各州は、10 言語以上に翻訳されたファクトシートを配布しており、一部の州では日本語資料の提供も行っている。さらに、内務省の政府翻訳サービス（Translating and Interpriting Service；https://www.tisnational.gov.au/?utm_source=chatgpt.com）や「簡易英語」の使用も推奨されている。

高リスク作業ライセンス制度においては、職業教育訓練機関（Vocational Education and Training、VET）と規制当局の役割分担が明確である。教育訓練の実施は職業教育訓練機関が担い、ライセンスの発行と法令遵守の監督は規制当局が行っている。

３－１－５．ここまでの整理

モデル WHS 制度は、法制度のモデル化を通じて国家としての統一性と州ごとの自治の両立を実現しており、PCBU 概念に基づいた包括的な安全配慮義務、多層的なリスク管理アプローチと実施規範の整備、高リスク作業への系統的な資格制度、そして外国人労働者に対する翻訳と普及啓発の徹底など、いずれの側面においても先進的な制度設計がなされている。これらの仕組みは、日本における外国人労働者支援制度の整備や安全衛生政策の形成において示唆を与えるものである。

３－２．Work Safe ACT

2025 年 2 月１１日に、オーストラリア首都特別地域（ACT）の労働安全衛生規制当局「Work Safe ACT」を訪問し、現地の労働安全衛生（WHS）制度、監査・教育体制、脆弱な労働者（特に移民労働者）への対応、法的措置に関して意見交換を行った。本報告はその内容をまとめ、ACT における制度の特徴と我が国への示唆を整理するものである。

３－２－１．Work Safe ACT の役割と実施体制

（１）組織概要

オーストラリア首都特別地域（Australian Capital Territory; ACT）における WHS 法の規制当局として機能している。機能は主に以下の 3 点である。

・監査・調査・訴追（法執行）

・教育・広報

・州首相への助言（法律の適正性評価）

（２）監督業務体制

監督業務体制は、主に予防的監査と事後対応監査に分類される。予防的監査（Proactive）では、労働災害統計等に基づき高リスク業界に計画的に介入している。一方、事後対応監査（Reactive）では、災害・通報後に現場調査・是正指導を実施している。

３－２－２．立場の弱い労働者への対応

（１）対象と方針

Vulnerable Workers（立場の弱い労働者）に分類されるのは以下の対象者である。

・CALD 労働者（文化的・言語的に多様な労働者、移民労働者もここに含まれる。）。CALD とは、「Culturally And Linguistically Diverse（文化的および言語的に多様な）」 又は 「Cultural And Linguistic Diversity（文化と言語の多様性）」の略である。

・若年層・高齢者・障害者

・アボリジニ・トレス海峡諸島民、LGBTIQA+の人々

Work Safe ACT では、これら労働者を高リスク者として重視し、特別対応を講じている。

（２）主な対策

主な対策としては、専任の Vulnerable Worker Inspector（立場の弱い労働者を守るための監督官）を 2 名配置している。また、母国語での情報提供・訓練実施を PCBU に義務化（WHS 規則 39(2)）している。さらに、通訳翻訳サービスの無償提供（100 言語、24 時間）、翻訳済みガイドラインの整備（Safe Work Australia やニューサウスウェルス州の Work Safe NSW とも連携）している。

３－２－３．法的措置と罰則体系

（１）業務上過失致死（Industrial Manslaughter）

WHS 法に明記された犯罪行為であり、最大 20 年の懲役、また最大 1800 万豪ドル（約 17 億円）の罰金が課される。立証には非常に高い過失基準が必要（重大な無知の証明）である。

（２）違反レベルと行政処分

違反は以下のとおり 3 つのカテゴリーに分類される。

・カテゴリー1：即時危険（深刻）
・カテゴリー2：重大リスク
・カテゴリー3：軽度リスク

監督官は以下の処分を即時適用可能である。

・作業停止命令（Prohibition Notice）
・是正命令（Improvement Notice）
・現場罰金（On-the-Spot Fine）：720～6000 豪ドル（個人～法人）

特に、現場罰金（On-the-Spot Fine）は、日本の警察官が交通違反の切符を切るように、オーストラリア首都特別地域の監督官が現場で違反を見つけた場合、直ちに個人又は法人に罰金を課すことができる。

３－２－４．教育と予防の重視

（１）PCBU と労働者への教育

Work Safe ACT では、PCBU（事業または事業計画を実施する者）に法令遵守のための教育支援を実施している。また、労働者にも WHS に関する権利と通報義務を教育している。通報が早期対応と災害防止につながるとの観点から、積極的な情報提供を促進している。

（２）翻訳と資料の整備

Work Safe ACT、Safe Work Australia、Work Safe NSW は共同で多言語資料を整備している。また、外国語話者に対して適切なトレーニング資料がない場合、作業禁止処分を実施可能としている。

３－２－５．ここまでの整理

Work Safe ACT の主な制度は以下のとおりである。

・実効性ある監査・罰則体制（On-the-Spot Fine 等）
・立場の弱い労働者に対する包括的な配慮
・教育と翻訳支援の組織的整備

上記の制度は優れており、我が国の制度設計においても、特に外国人労働者対策や予防的監査体制の構築、行政処分の即時性の確保に関して示唆を与えるものである。

３－３．Work Safe Victoria

2025 年 2 月１２日に、オーストラリア・ビクトリア州の労働安全衛生規制当局「Work Safe Victoria」を訪問し、移民労働者への対応、多言語情報提供、安全衛生教育、高リスク作業への規制等についての現地ヒアリングを実施した。本報告では、その制度的特徴と取組の実態を整理し、我が国への示唆を提示する。

３－３－１．多文化社会に対応した広報と教育戦略

（１）多言語社会への対応

ビクトリア州の住民の約 27.6%が自宅で英語以外の言語を使用している。州全体で広報予算の 15%を多文化向けメディアに投入している。

翻訳言語を選定する基準は以下のとおりである。

・該当業界における言語話者の人口
・英語力の低さ
・新興移民コミュニティの存在

（２）情報発信手法

Work Safe Victoria では翻訳資料の整備を進めており、19 言語に対応している。また、動画・アニメーション・SNS・ラジオ等の多チャネルに展開している。さらに、QR コードを活用した現場での視覚的安全教育も実施している。

３－３－２．建設業における安全教育と資格制度

（１）資格制度

建設現場で働くためには、安全教育証明カード（通称、White Card）を取得する必要がある。White Card は建設現場就労に必須の安全教育証明カードであり、6 時間の対面訓練がある。また、WHS 規則に規定されている高リスク作業に従事する場合には、High Risk Work License（高リスク作業ライセンス）が必要である。High Risk Work License（高リスク作業ライセンス）には、例えば、クレーン、足場、Elevating work platforms（EWP；高所作業機）等、30 種の作業に必要なライセンスである。

これらのライセンスを取得するためには、登録教習機関（RTO）での訓練と英語による試験が必要である。ライセンスは有効期限があり、5 年ごとに更新（自己申告によるスキル保持確認）が求められる。

これに加えて、通称 Yellow Card という業界団体が自主的に実施するトレーニング認定もあるが、こちらは法的義務はない。

（２）高リスク作業の管理

高リスク作業を管理するため、Safe Work Method Statement（SWMS）を作成する必要がある。Safe Work Method Statement（SWMS）は、19 種の高リスク作業において作成義務が課されている。また、監督官による現場指導において、これらの書類の多言語対応、標識・マニュアルの確認が行われる。

（３）EWP（高所作業機）の労働災害防止対策

はさまれ災害の防止を目的とした二次防護装置（secondary guarding）の導入を促進している。「はさまれ」のリスクがある場合には法的要件となる。また、技術的対策を優先する法規制構造（人的行動に依存しない）を推奨している。

３－３－３．農業現場と季節労働者への配慮

（１）労働者の背景と制度

太平洋諸島諸国からの季節労働者を対象とするPALMプログラムにより、多くの一時滞在者が農業現場に従事しており、その多くが安全衛生教育の未経験者であることから、これらの労働者は高いリスクにさらされていると認識されている。彼らの在留資格は、就労ビザ、留学ビザ、ワーキングホリデーなど多様であるため、画一的な対応ではなく、柔軟で多様性に配慮した教育支援が不可欠とされている。

（２）教育手段

こうした背景を受け、農業用機械の安全な使用に関しては、雇用者が教育義務を負っており、現場ではフィジー語による果物収穫の安全ポスターなど、多言語による図解資料が整備されている。また、海外から輸入される農業機械についても、国家基準への適合が義務付けられており、雇用者はその使用に際して適切な安全確保措置を講じる必要がある。

３－３－４．制度設計と運用体制の特徴

制度設計面では、コンプライアンス・コード（実施規範）により、言語への配慮が法的義務として明記されているのが特徴である。これにより、資料や教材を作成する際には、事業者や労働者団体、専門家との協働が重視され、翻訳の精度や視覚的理解を高めるために、専門翻訳者やイラストの活用も推奨されている。また、現場での実用性を考慮し、印刷物はA5サイズで携帯しやすい形態で配布されている。

３－３－５．ここまでの整理

これらの制度や施策を総合的にみると、Work Safe Victoriaの取り組みは、多文化共生社会における労働安全衛生行政の先進的なモデルであると評価できる。とくに、多言語・多媒体による柔軟な情報提供、現場の実態に即した教育と翻訳支援、リスクに応じた段階的な資格制度および技術的安全管理の重視といった特徴は、日本における外国人労働者への対応策や教育制度の質的向上、さらには規制の実効性を高めるうえでも示唆に富んでいる。

３－４．水道工事会社

2025 年 2 月 13 日に、オーストラリア・ビクトリア州に拠点を持つ水道工事会社のタンク建設工事現場及び本社を訪問し、安全衛生教育、持続可能性、社会的包摂への取り組み等について聴取した。本報告書では、視察内容を基に同社の取組みを整理した。

◯タンク建設工事現場にてヒアリング

３－４－１．タンク建設プロジェクトの概要

今回視察した施工現場では、10 メガリットル、すなわち 1 万立方メートル容量のタンクを 2 基建設する工事が行われていた。タンクの基礎構造にはロックベースに加えてリングビームが採用されており、その上に防湿層やジオテキスタイルが敷設されている。上部構造には溶接スチールが用いられており、溶接作業は機械によるものと手作業の両方が併用されていた。作業用の足場（scaffolding）はタンクの外周部に仮設され、工事の進行に合わせて高さを調整しつつ移動させながら使用されていた。

３－４－２．安全対策と施工管理

本工事では設計段階から安全性への配慮が重視されており、クレーンの設置位置や高所作業機（EWP）の動線計画などにおいて安全確保が前提とされていた。強風時にはクレーンの運転が自動的に停止する仕組みが導入されており、具体的には風速が秒速 10 メートルを超えると稼働が停止する。作業者には個人用保護具（PPE）の着用が義務付けられており、作業内容や環境に応じて、ゴーグルやヘルメットなどの安全装備を確実に装着する体制が徹底されていた。

３－４－３．現場環境と排水処理

工事現場の地盤は主に玄武岩（basalt）で構成されており、十分な強度があることから特別な地盤改良は実施されていなかった。掘削時に出た土砂や岩石は、その質に応じて選別され、舗装材などとして再利用されるなど、現場内での資源循環が意識されていた。また、タンク周辺の排水については、spoon drain（浅い排水溝）とフィルター、さらに配管を組み合わせた排水システムが構築されており、降雨時の水たまりや構造物周辺の浸水リスクに対応していた。なお、使用されている鋼材や塗料は基本的にオーストラリア国内製であるが、一部の計測機器については日本製が用いられていた点も印象的であった。

３－４－４．水道インフラとしての機能

建設中のタンクは、都市の拡大に伴って増加する新興住宅地に安定的な水を供給することを目的としており、都市インフラの中核を担う設備である。タンクには夜間に給水が行われ、昼間の需要が高まる時間帯にはそこから放水されることで、ピーク時における水の供給安定が確保されている。水源は主に近隣の川の自然水系に依存しており、水質も非常に高く評価されている。水処理については、基本的に塩素消毒のみが行われており、シンプルな処理体制で安全な水供給を実現している。

３－４－５．ここまでの整理

今回の視察を通じて明らかになったのは、水道工事会社の施工現場において、設計、工法、安全配慮が高度に統合されたプロジェクト運営が実現されているという点である。特に、建設に伴って発生する副産物を資源として再利用する仕組み、周辺環境への景観的配慮など、持続可能性に対する包括的な姿

勢が随所に見られた。また、安全装備の徹底や強風時の作業停止といった明確な基準に基づいたリスク管理が行われており、その運用の実効性も高い。さらに、建設されているタンクは、新興住宅地の給水を担う都市インフラとして、供給の安定化や災害時の耐性確保といった観点でも重要な機能を果たしている。

これらの取り組みは、我が国におけるインフラ整備および労働安全衛生管理においても参考となるものであり、特に人口の急増が見込まれる地域において、水道インフラ構築の先進的な事例として注目に値する。

〇水道工事会社の本社にてヒアリング

３－４－６．安全衛生教育と管理制度

（１）WorkCover（https://www.worksafe.vic.gov.au/insurance）制度とインセンティブ

同社では、安全成績に応じて政府機関 WorkCover へ毎月徴収率（levy）を支払っており、通常は売上の 1〜1.5%であるが、成績が悪化すると最大で 5%に達することもある。この制度は企業にとって強い経済的インセンティブとなっており、安全成績が悪ければ入札での失敗や事業縮小に直結する。また、重篤な事故が発生した場合には、事業責任者が最大 25 年の禁固刑に問われる可能性もあり、刑事的責任も強く求められている。

（２）教育訓練・チケット制度

作業者は、政府に登録された教育機関で訓練を受け、チケットと呼ばれる資格証を取得する必要がある。この資格には 1〜2 年の有効期限があり、無資格者は現場に入ることができない。中には 40〜50 種類の安全関連チケットを保持している社員もおり、同社における教育体制の充実ぶりがうかがえる。

（３）定期的な安全会議と事故報告

四半期ごとに全社的な安全会議が開催され、事故や災害事例の共有および再発防止策の検討が行われている。また、すべての事故やニアミスについて記録され、その情報は必ず CEO が確認する仕組みとなっており、企業のトップによる安全管理への関与が明確に制度化されている。

３－４－７．メンタルヘルスと労働者支援

（１）独自のウェルビーイングプログラム "Be Your Best"

同社では、従業員のメンタルヘルスを支えるために独自のプログラム「Be Your Best」を実施している。このプログラムの一環として、臨床心理士による月 1 回のカウンセリングが提供されているほか、24 時間対応の相談体制も整備されている。また、メンタルヘルス・ファーストエイドの訓練を受けた応急処置員も社内に配置されている。

（２）安全との結びつき

高所作業や水中作業が多い同社では、メンタル不調が事故リスクと直結する可能性が高いことから、心の健康を重視する文化が企業全体に浸透しており、安全衛生活動の一環としてメンタルケアが積極的に位置付けられている。

３－４－８．持続可能性（サステナビリティ）への対応

（１）環境配慮型建設手法

同社では、EV 車両や太陽光パネル、再生建材（低炭素コンクリート、再利用土砂など）を活用した環境配慮型の建設手法を採用している。特に、自社で保有するソーラーユニット（Solar Shed）を現場に展

開することで、従来型の発電機を不要とし、環境負荷の低減を実現している。

（２）炭素削減への貢献

顧客である水道局などが掲げる 2030 年のカーボンゼロ目標に合わせて、同社は設備更新を積極的に支援している。EV や再生可能エネルギーの導入にとどまらず、使用済みバッテリーのリユースや資材の再利用も徹底しており、サプライチェーン全体での炭素削減に貢献している。

３－４－９．社会的包摂・地域貢献の実践

（１）先住民・障害者・被害者支援

社会的包摂の取り組みとして、同社は先住民企業への出資支援や機材の提供を行っているほか、家庭内暴力の被害を受けた女性の雇用支援を目的とする民間企業との連携を進めている。また、刑歴のある者の更生支援を行う民間企業との協働も実施しており、多様な背景を持つ人々の雇用機会創出に取り組んでいる。

（２）教育機関との連携

地域の小中高等学校や大学とのパートナーシップも積極的に展開しており、STEM（Science, Technology, Engineering, Art, Mathematics）教育やインターンシップの機会を提供することで、将来の技術者育成にも貢献している。

３－４－１０．ここまでの整理

同社の取り組みは、企業としての安全衛生の向上を通じて社会的責任を果たすとともに、持続可能な経済成長との両立を体現している。経済的および刑事的なインセンティブを通じた安全管理、メンタルヘルス支援による職場の意識改革、そして環境・社会課題を包括的に取り込んだ事業運営は、我が国の中小建設業や水道インフラ産業における政策立案や制度設計に大きな示唆を与えるものである。特に、外国人労働者や若年層への対応を含む包括的な安全衛生教育のモデル構築に向けて、同社の実践は有益な事例といえる。

３－５．登録教習機関

2025 年 2 月 14 日に、オーストラリア・ビクトリア州にある職業訓練施設を訪問し、安全衛生教育、とりわけ高リスク作業（足場等）に関する教育の実施状況を視察した。当該施設における教育内容、制度、設備、運営体制等についての調査内容を基に、その特徴と示唆を整理する。

３－５－１．訓練内容と実施体制

（１）足場作業（Scaffolding）に関する訓練

本施設では、足場作業に関しては技能レベルに応じた訓練が実施されている。とくに初級（Basic）レベルの訓練は、高リスク作業ライセンスの取得を目的としており、5 日程度で約 35〜38 時間のカリキュラムが組まれている。中級・上級者を対象とする Intermediate および Advanced レベルの訓練については、一定の実務経験が求められる。Basic レベルの訓練では、2 日程度の理論訓練に続いて、約 3 日間の実技訓練と評価が行われ、最終的には 5 メートル程度の足場構造物を組立・解体する能力が評価される。

（２）訓練対象者

この訓練は、主に 3 つのルートで提供されている。1 つ目は企業から派遣される社員教育であり、2 つ目は職業訓練課程に在籍する学生や研修生を対象としたもの、3 つ目は一般市民が受講する形式である。これにより、社会の多様な層が受講できる柔軟な制度となっている。

（３）トンネル作業に関する訓練

トンネル施工に関しては、山岳トンネル工法を模擬した AR（拡張現実）によるシミュレーション訓練が行われている。この訓練では、掘削ステップの視覚的理解を促進し、地山変化への柔軟な対応力を育成するとともに、ロックボルトや吹付けコンクリートといった支保部材の使用手順を理解することが目的とされている。

３－５－２．認定制度・監査体制

（１）教育機関・講師の認定

教育機関として訓練を提供するためには、Australian Skills Quality Authority（ASQA；オーストラリア技能品質庁）に登録された Registered Training Organisation（RTO；登録教習機関）であることが求められる。また、講師についても ASQA および WorkSafe Victoria の双方から認定を受ける必要があり、専門性と制度的信頼性が両立する体制が整っている。

（２）評価制度

訓練の評価には国家基準と州基準の双方が適用される。ASQA が定める国家基準に加え、WorkSafe Victoria による州基準にも対応することが求められており、訓練修了者は WorkSafe Victoria より高リスク作業ライセンスを取得することが可能である。

（３）監査

訓練機関は ASQA によって約 5 年に 1 回の監査を受けるほか、WorkSafe Victoria による年 1 回以上の監査も実施される。特に新任講師が担当する場合には重点的な監査が行われるなど、質の維持に向けた管理が徹底されている。

３－５－３．教育手法と安全文化の形成

（１）現場重視の体験学習

教育の手法としては、パワーポイントや座学に偏重することなく、実際の作業現場に即した体験型学習が重視されている。たとえば、個人用保護具（PPE）の着用体験や異なる製品の比較、実物の工具や事故例の展示、表示義務のある看板の視認、さらに安全標識や避難マップの確認、ロックアウト・タグアウト手法（専用のキーがないと機器を起動できない方法）による設備隔離の実践など、五感を通じた理解を促進する取り組みが行われている。

（２）ハードとソフトの整備

現場で使用される機材についても厳格な基準が設けられており、たとえばオーストラリアの安全規格に適合していない刃物などの工具は持ち込みが禁止されている。さらに、個人用保護具（PPE）の装着ルールや点検タグ、安全掲示板などの設置が義務づけられており、ハード面とソフト面の両面から安全文化の定着が図られている。

（３）安全基準の閾値（例：4m 規制）

作業のリスクレベルに応じた資格制度も設けられており、たとえば 4 メートル以上の高さで行う足場作業については、高リスク作業ライセンスの取得が義務付けられている。一方、それ未満の作業に対して、ライセンスは不要だが、一定の訓練と能力証明が求められる。ASQA による資格はその能力証明として機能しており、最低限の安全スキルの担保として位置付けられている。

３－５－４．ここまでの整理

今回の視察を通じて、オーストラリアにおける職業訓練施設の安全教育は、法制度、訓練内容、監査体制、教育手法、設備面のいずれにおいても高い水準にあることが確認された。国家と州の双方による教育と資格制度の二重化、公的支援制度による受講機会の拡大、そして現場での実践を重視した教育方針は、我が国の制度設計においても参考となる要素である。

４．結論

オーストラリアにおける労働安全衛生教育制度は、移民労働者に対しても自国民と同等の法的保護と義務を課す設計となっている。また、「PCBU（事業または事業計画を実施する者）」に対する母国語での情報提供・教育義務を明確に法令に規定している点や、行政機関による多言語翻訳資料の整備、視覚教材や AR 技術の活用、通訳支援の実施などは、多文化社会に対応した先進的な教育アプローチである。これらに加えて、国家資格制度（White Card、High Risk Work License）を通じた筆記・実技評価、さらには監督官による現場監査や即時対応可能な罰則制度の運用も制度の実効性を高めていた。

こうした制度は、言語的・文化的障壁を抱える労働者に対しても効果的な安全教育を可能にし、労働災害の予防やリスク管理の観点からも大きな意義を持つ。とりわけ、建設業や農業といった移民労働者が集中する高リスク産業において、実技訓練と教育体制を連動させる制度設計は、安全衛生水準の底上げに貢献していると評価できる。

本研究で得られた知見は、日本における外国人労働者向けの安全衛生教育制度の改善に対して示唆を与える。今後は、母国語での教育義務化、多言語対応を含む教材整備、現場対応可能な監督体制の構築といった制度整備を進めるとともに、制度と教育の両輪による効果的な安全衛生管理の実現を目指すことが求められる。

５．研究発表

1. 論文発表

該当なし

2. 学会発表

該当なし

６．知的所有権の取得状況

1. 特許取得

該当なし

2. 実用新案登録

該当なし

3. その他

該当なし

７．引用文献

本文中に URL を記載している。

参考資料

A. Safe Work Australia から提供のあった資料の整理

Safe Work Australia とのミーティングは、図 1 に示すような議事次第に従って実施された。

公式

日本の厚生労働省および労働安全衛生総合研究所の代表団
2025 年 2 月 10 日, 午後 1 時から午後 3 時 (オーストラリア夏時間)
LEVEL 7, 2 PHILLIP LAW STREET, ACTON ACT 2601

safe work australia

日本の厚生労働省および労働安全衛生総合研究所の代表団

2025 年 2 月 10 日, 午後 1 時から午後 3 時 (オーストラリア夏時間)

LEVEL 7, 2 PHILLIP LAW STREET, ACTON ACT 2601

議事次第

アイテム	タイトル	スピーカー	時間
オープニング			
1.	開会と自己紹介	ハイリスク労働・産業政策担当ディレクター	5 分
2.	開会	グループマネージャー セーフ・ワーク・オーストラリア **所長代理** 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	10 分
プレゼンテーション			
3.	オーストラリアの労働安全衛生（WHS）の枠組み	WHS フレームワーク、ディレクター、	30 分

公式

日本の厚生労働省および労働安全衛生総合研究所の代表団
2025 年 2 月 10 日, 午後 1 時から午後 3 時 (オーストラリア夏時間)
LEVEL 7, 2 PHILLIP LAW STREET, ACTON ACT 2601

safe work australia

4.	オーストラリアの高リスク作業免許、高リスク作業のクラス、職業教育訓練の枠組みの紹介 **オーストラリアの移民労働者に対する労働安全衛生支援の概要**	ハイリスク労働・産業政策担当ディレクター	25 分
5.	日本のWHS規制の枠組みとWHSリスク管理のアプローチの紹介	技術審査官 建設安全対策室 厚生労働省	15 分
6.	**安衛研の調査・研究紹介**	上席研究員 建設安全研究グループ 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	15 分
7.	最後の質問と閉会の辞	両国	20 分
ミーティング・クローズ			

図 1　Safe Work Australia とのミーティングにおける議事次第

Safe Work Australia のプレゼンテーション「WHS Framework」のスライドを図 2 に示す。各スライドについて、前段に各スライドと解説文の原本（英語）、後段にその和訳を示す。



スライド

Safe Work Australia
労働安全衛生の枠組み

労働安全衛生フレームワーク部長
2025 年 2 月 10 日

（a）スライド 1



- Safe Work Australia is a tripartite body consisting of representatives from each state and territory and representatives of employer and union organisations.
- As the national WHS policy body, we developed and maintain the model WHS laws, with the aim of harmonising WHS regulation across Australia.
- The model WHS laws were developed in 2011. Being model laws, they are not enforceable.
- Instead the model laws form the basis for WHS laws enacted in all jurisdictions except Victoria.
- Each jurisdiction also has its own WHS regulator who implements and enforces their WHS laws. SWA does not enforce any WHS laws.

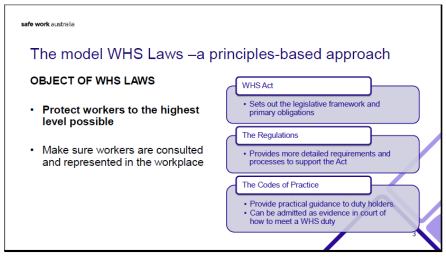
スライド

労働安全衛生法の調和

解説文

• 安全労働オーストラリアは、各州・地域、使用者、労働組合の代表からなる三者構成の機関です。
• 安全労働オーストラリアは、オーストラリアの職業安全衛生政策の全国的な政策機関として、職業安全衛生に関するモデル立法を策定・維持し、オーストラリア全土における職業安全衛生規制の統一を図ることを目的としています。
• モデル職業安全衛生（WHS）法は 2011 年に策定されました。モデル法であるため、独立した法的拘束力はありません。モデル WHS 法が施行されるためには、各管轄区域が自前の WHS 法として制定する必要があります。
• モデル WHS 法は、ビクトリア州を除くすべての管轄区域で施行されています。
• 各管轄区域には、WHS 法を施行・監督する独自の WHS 規制当局が存在し、SWA は WHS 法を施行・監督する権限はありません。

(b) スライド 2



- The WHS laws place a broad duty on businesses to make sure they maintain a safe work environment and keep workers and other people safe. This is set out in the Act.
- There is the idea that businesses and their workers are best placed to determine what is needed to create a safe workplace.
- Then for some high risk hazards, the Regulations set out the things person conducting a business or undertaking (PCBUs) need to think about or do to meet their broad duty.
- The Codes set out practical information on how to meet the requirements of the model WHS Act and Regulations.
- Overall the object of the model WHS laws is to:
  - protect workers against harm through the proactive management of health and safety risks and
  - make sure businesses talk to workers to help with risk management.

スライド

モデル WHS 法 －原則に基づくアプローチ

WHS 法の目的

* 労働者を可能な限り最高レベルで保護する
* 労働者が職場において相談を受け、代表されることを確実にする

WHS 法

* 法的枠組みと主な義務を定める

WHS 規則

* WHS 法をサポートするより詳細な要件とプロセスを規定する

実施規範

* 義務を負う者に対して実用的な指針を提供する。
* WHS 義務を満たす方法について、法廷で証拠として認められる可能性がある

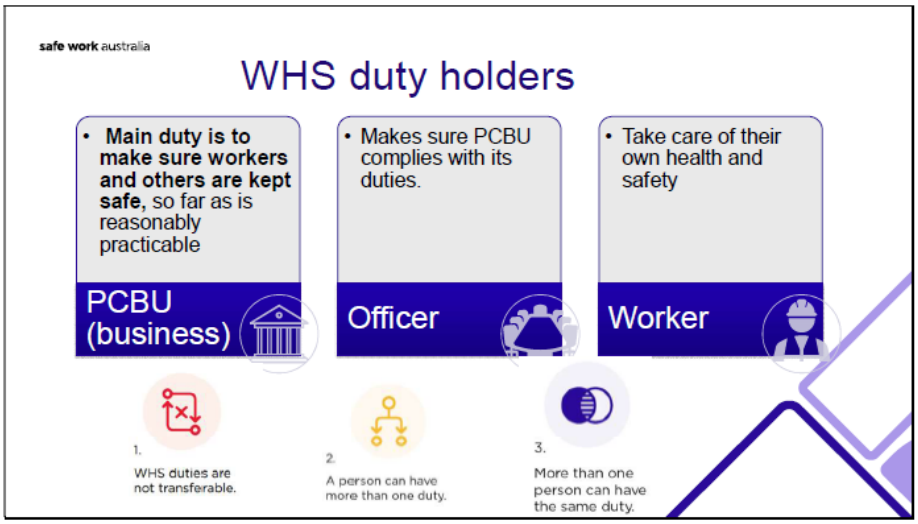
解説文

* WHS 法は、企業に対して、安全な職場環境を維持し、労働者およびその他の人々の安全を確保するよう、幅広い義務を課しています。これは同法に規定されています。
* 安全な職場環境を構築するために必要な事項を決定する上で、企業およびその労働者が最適な立場にあるという考え方があります。
* その後、一部のリスクの高い危険性については、事業または事業計画を実施する者（PCBUs）が、幅広い義務を満たすために考慮または実行すべき事項が規定されています。

（なお、PCBU は、「a Person Conducting a Business or Undertaking」の略であり、事業または事業計画を実施する者を指す。）

* モデル WHS 法および規則の要件を満たすための実用的な情報が規定に記載されています。
* モデル WHS 法の目的は、全体として以下の通りです。
  * 健康および安全上のリスクを事前に管理することで、労働者を危険から保護すること、および
  * 企業が労働者と話し合い、リスク管理に役立てることを確実にすること。

(c) スライド 3



Everyone has a role to play in creating safe workplaces:
PCBU: Very broad concept and covers all types of big and small businesses and organisations, even those who don't make a profit. Holds the main duty and other duties will touch on.
Officer: Company directors or other very senior leaders must make sure that their business complies with its WHS duties.
Worker: people who carry out work for the business. There doesn't have to be a traditional employee/employer relationship for the duties to arise. E.g. contractors are also defined as workers.

Principles that apply to all duty holders

- Duties are not transferable.
- A person can have more than one duty - For example, a self-employed person or individual contractor, may be both a worker (who is owed work health and safety duties from a PCBU) and be a PCBU themselves (owing work health and safety duties to themselves, and others).
- More than one person can have the same duty – e.g same workplace or same workers. Both duty holders must work together to meet their duty. Sometimes one duty holder would need to do more than the other to meet their duty.

スライド

WHS 義務保有者

PCBUs：

* 主な義務は、合理的に実行可能な範囲で労働者およびその他の人々の安全を確保すること。

役員：

* PCBU が義務を遵守していることを確認する。

労働者：

* 自身の健康と安全を確保する。

1. WHS 義務は譲渡できない。
2. 1 人の人物が複数の義務を負うことができる。
3. 複数の人物が同じ義務を負うことができる。

解説文

安全な職場環境の構築には、誰もが何らかの役割を担っています。

PCBU（a Person Conducting a Business or Undertaking）：

非常に幅広い概念であり、あらゆる規模の企業や組織、利益を目的としない組織も含まれます。主な義務を負い、その他の義務にも関わります。

役員：

企業の取締役やその他の上級リーダーは、自社の事業が WHS の義務を遵守していることを確認しなければなりません。

労働者：

企業のために業務を行う人。職務が発生するには、必ずしも従来の従業員と雇用主の関係である必要はない。例えば、請負業者も労働者と定義される。

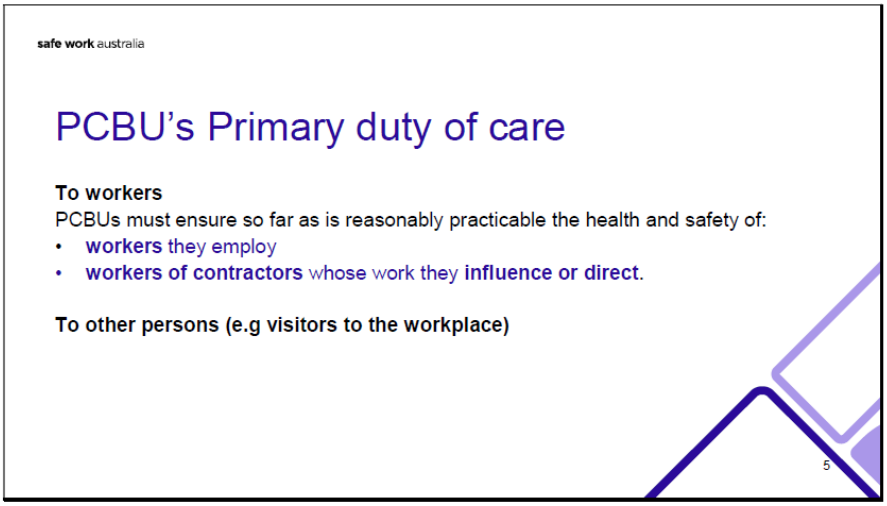
すべての義務保有者に適用される原則

* 義務は譲渡できない。

* 1 人の人物が複数の義務を負う可能性がある。例えば、自営業者や個人請負業者は、労働者（PCBU から労働安全衛生義務を負う）であると同時に、PCBU（自身および他者に対して労働安全衛生義務を負う）である可能性もある。

* 同じ義務を負う者は複数いてもよい。例えば、同じ職場や同じ労働者など。両方の義務保有者は、義務を果たすために協力しなければならない。義務を果たすためには、一方の義務保有者が他方よりも多くのことをしなければならない場合もある。

（d）スライド 4



Businesses have a duty to ensure that their work does not harm workers and other persons (e.g visitors).
Under the duty:

- A PCBU will owe a duty of care to workers they directly employ or contract.
- They will also owe a duty to workers who they may not have a direct contractual relationship with but whose work they still influence or control the work.
  - If business A has some say or the way business B works, then Business A will owe a duty to the workers of business B.

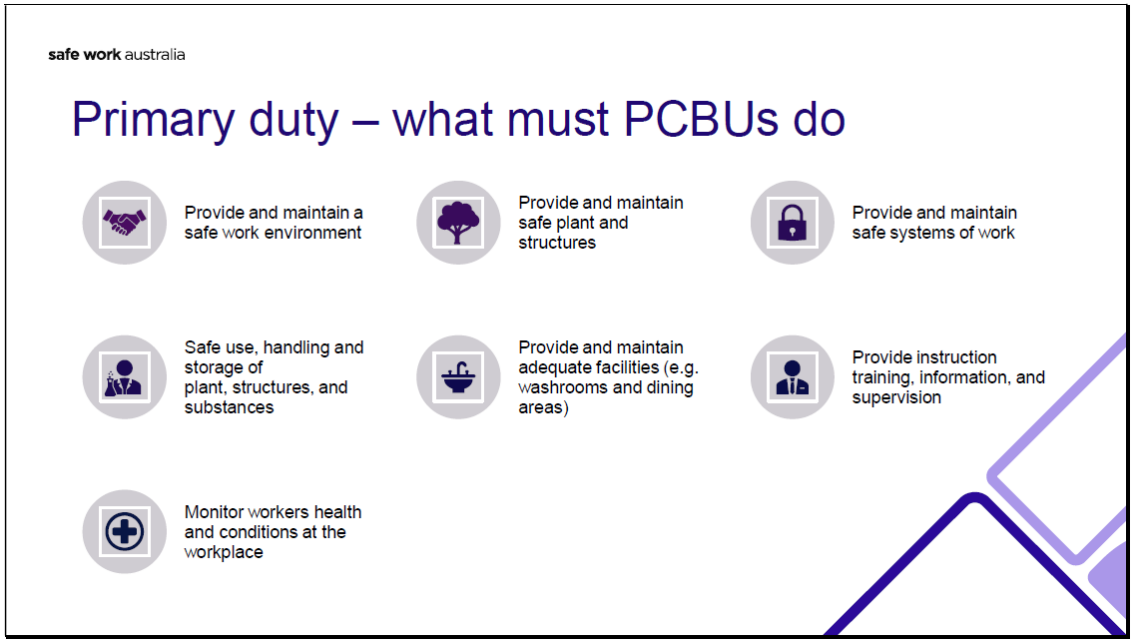
スライド

PCBU の主な義務
労働者に対する義務
PCBU は、以下の人々の健康と安全を合理的に可能な範囲で確保しなければなりません。
* 自らが雇用する労働者
* 自らの業務が影響を及ぼす、または自らが指示する請負業者の労働者。
その他の人々（例えば、職場を訪問する人々）に対する義務

解説文

企業は、その事業活動が従業員やその他の者（例：訪問者）に危害を及ぼさないよう確保する義務があります。
その義務に基づき、
* PCBUs は、直接雇用する従業員またはその業務に影響を及ぼすか指示する請負業者の従業員に対して、安全に関する注意義務を負います。
* 企業 A が企業 B の業務に何らかの影響力や支配力を持つ場合、企業 A は企業 B の従業員に対しても義務を負います。

(e) スライド 5



スライド

主な義務 - PCBUs が実施すべきこと

* 安全な職場環境の提供と維持
* 安全な工場および構造物の提供と維持
* 安全な作業システムの提供と維持
* 工場、構造物、物質の安全な使用、取り扱い、保管
* 適切な設備の提供と維持（例：トイレ、食堂など）
* 指導、研修、情報、監督の提供
* 労働者の健康状態と職場環境の監視

解説文

なし

(f) スライド 6



To meet their primary duty to ensure the health and safety of workers and other persons, PCBUs must eliminate or if not possible minimise risks so far as is reasonably practicable.

A risk management approach helps PCBUs meet their duty.

- This process involves four steps:
  - Identify hazards—find out what could cause harm using data, talking to workers, walking around the workplace.
  - Assess risks, if necessary—helps to understand how serious the harm could be and the likelihood of it happening.
    - For psychological hazards, harm can occur over time with repeated or prolonged exposure. In assessing risk, PCBUs must consider the duration (How long is the worker exposed to the hazard), frequency (ow often is the worker exposed to the hazard) and severity (How serious would the consequence of exposure be)
  - Control risks – the things the business needs to do to reduce the risk of harm.
  - Regularly review hazards and control measures to ensure they are working as planned. E.g when a work process changes or an injury occurred. WHS is not set and forget.

When undertaking risk management, PCBUs must consult with workers and their representatives.

スライド

主な義務 - リスク管理

PCBUs が主な義務を果たすためには、

• 合理的に実行可能な範囲内で、健康と安全へのリスクを排除する。または、合理的に実行可能な範囲内で健康と安全へのリスクを最小限に抑えることが不可能な場合は、そのリスクを最小限に抑える。

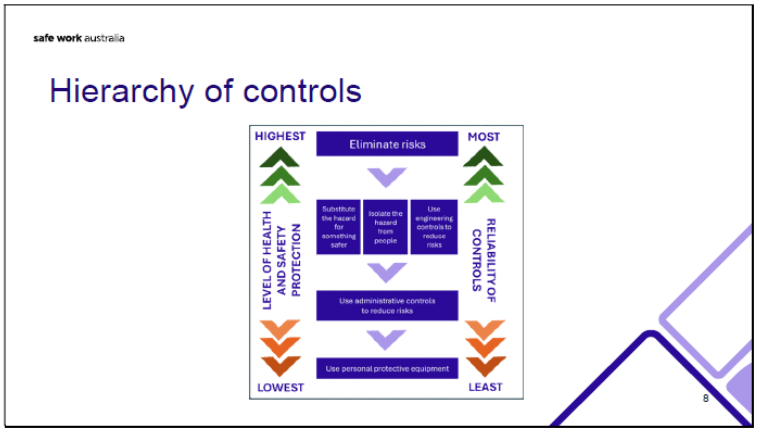
解説文

労働者およびその他の人の健康と安全を確保するというPCBUsの第一の義務を果たすために、PCBUsは、合理的に実行可能な限り、リスクを排除するか、不可能な場合は最小限に抑えなければなりません。
リスク管理アプローチは、PCBUsがその義務を果たすのに役立ちます。

* このプロセスには、以下の4つのステップが含まれます。
  * 危険要因の特定—データ、労働者との話し合い、職場内での歩き回りなどにより、危害の原因となり得るものを特定します。
  * 必要に応じてリスクを評価する。これにより、被害の深刻度と発生の可能性を理解するのに役立つ。
  * 心理的な危険要因については、被害は繰り返しまたは長期間にわたる曝露により、時間をかけて発生する可能性がある。リスクを評価する際には、PCBUsは、曝露の期間（労働者が危険要因に曝露される期間)、頻度（労働者が危険要因に曝露される頻度)、および深刻度（曝露の結果として生じる影響の深刻度）を考慮しなければならない。
  * リスクの管理 - 事業者が危害のリスクを低減するために行うべきこと。
  * 危険要因と管理対策を定期的に確認し、計画通りに機能していることを確認する。例えば、作業工程が変更された場合や負傷が発生した場合など。WHS は一度設定すればそれで終わりというものではありません。

リスク管理を行う際には、PCBUsは労働者およびその代表者と協議しなければなりません。

(g) スライド7



- When deciding how to control a risk, elimination is the best control. For example using a machine may eliminate the need for workers to manually lift goods
- But if not then the Hierarchy of Controls is a tool that helps businesses work out what action to take to minimise risk.
- Businesses brainstorm all the actions they could take and then using the tool rank those actions from highest level of safety and protection to lowest.
- The most effective controls are those that:
    - **substituting** hazards or risks with something safer (e.g. replacing a hazardous chemical with a non-hazardous one)
    - **isolating** hazards or risks from people, including physically separating a person from a hazard (e.g. by keeping infectious patients in a separate ward), and
    - using **engineering** controls such as a mechanical device or process

Administrative controls and PPE are the least effective controls as they rely on human behaviour or supervision to work. It is okay to use administrative controls and PPE when they are combined with other more effective controls (as a back-up).

スライド

制御の階層

解説文

＊ リスクをどのように管理するか決定する際、排除が最善の管理方法となります。例えば、機械を使用することで、作業員が手動で商品を運ぶ必要がなくなる場合があります

＊ しかし、そうでない場合、リスク管理の階層は、企業がリスクを最小限に抑えるためにどのような行動を取るべきかを検討するのに役立つツールです。

＊ 企業は、考えられる行動をすべてブレインストーミングし、そのツールを使用して、それらの行動を最も安全で保護レベルの高いものから低いものへと順位付けします。

＊ 最も効果的な管理方法は、以下の通りです。

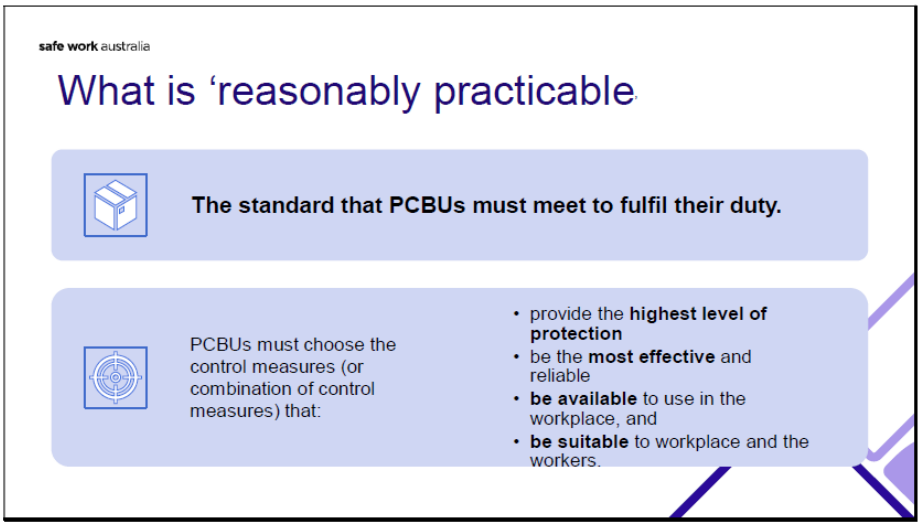
　＊ 危険またはリスクをより安全なものに置き換える（例：危険な化学物質を無害なものに置き換える）

＊ 危険またはリスクを人から隔離する（例：感染患者を別の病棟に隔離するなど）、

＊ 機械装置やプロセスなどの工学的管理を使用する

管理上の対策および個人用保護具は、人間の行動や監督に依存しているため、最も効果が低い対策である。管理上の対策および個人用保護具は、他のより効果的な対策と組み合わせる（バックアップとして）場合は、使用しても問題ない。

(h) スライド 8



Reasonably Practicable is a standard need to meet when managing risks.
It means businesses need to do all they reasonably can to keep workers safe.

So once businesses brainstorm all the actions they can take and rank them using Hierarchy of Controls then they determine which controls they can implement that offer higher level of protection, are most effective, available and suitable to the workplace.

Businesses cannot say it is not reasonable to do something because it will cost a lot. Only when the cost is disproportionate to the risk can they say they won't take an action.

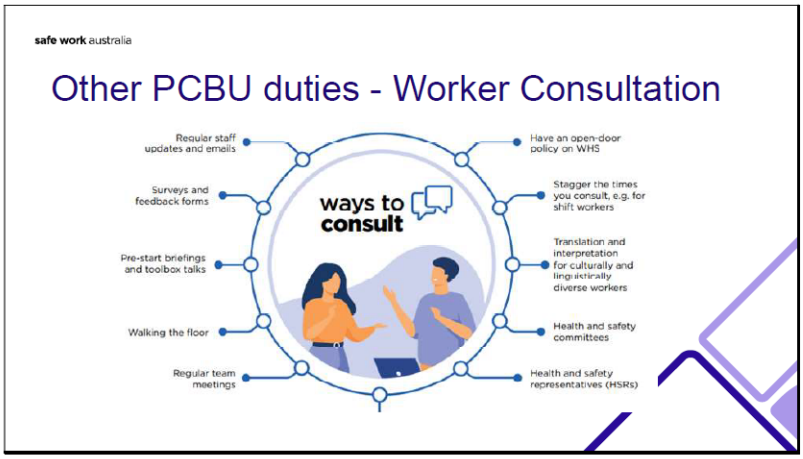
スライド

「合理的に実行可能な」とは、PCBUs がその義務を果たすために満たさなければならない基準。
PCBUs は、以下の条件を満たす管理対策（または管理対策の組み合わせ）を選択しなければならない。
* 最高レベルの保護を提供する
* 最も効果的で信頼性が高い
* 職場での使用が可能であり、
* 職場および労働者に適している。

解説文

リスク管理においては、妥当な実施可能性を満たすことが標準的な必要条件となります。
つまり、企業は労働者の安全を確保するために、合理的に可能な限りのことを行う必要があるということです。
したがって、企業はまず、実行可能なすべての行動をブレインストーミングし、それを「制御の階層」を用いてランク付けした上で、より高いレベルの保護を提供し、最も効果的で、利用可能であり、職場に適した統制を決定します。
企業は、コストがかかるからといって、対策を講じるのが妥当ではないとは言えない。コストがリスクに見合わない場合のみ、企業は行動を取らないと主張できる。

(i) スライド 9



- Consultation is a cornerstone of the model WHS laws.
- PCBUs must consult with workers and their representatives (Health and Safety Representatives) whenever a safety matter arises.
- The business has to take the workers views into account and keep them informed of their decision.
- How businesses talk to workers is up to them. For smaller workplaces, consultation might be as simple as regularly talking to workers about health and safety matters. See slide for practical ways consultation can occur.

スライド

その他の PCBU の職務 - 労働者との協議

* WHS に関するオープン・ドア・ポリシーの実施
* 協議の時間をずらす（シフト勤務者向けなど）
* 文化や言語的に多様な労働者向けの翻訳および通訳
* 健康および安全委員会
* 健康および安全代表者（HSR）
* 定例チーム会議
* 職場巡回
* 作業開始前のブリーフィングおよびツールボックス・トーク
* 調査およびフィードバックフォーム
* 定期的なスタッフのアップデートおよび E メール

解説文

* 協議は、モデル WHS 法の要となるものです。
* PCBUs は、安全に関する問題が発生するたびに、労働者およびその代表者（衛生安全代表）と協議しなければなりません。
* 事業者は労働者の意見を考慮し、決定事項を労働者に知らせなければなりません。
* 事業者が労働者にどのように伝えるかは、事業者の自由です。小規模な職場では、協議は定期的に労働者に話すという簡単なものでよいでしょう。

(j) スライド１０



- Multiple PCBUs can have the same duty at the same time. For example, where they are involved in the same work activity, share the environment in which work is taking place, or oversee the same workers through a contractual arrangement.
- When this can't the businesses must work together to meet their duties. They cant leave it all to one person.
- So businesses need to:
    - Consult (talk) with each other about the risks they need to both control
    - Cooperate (decide) on who is best placed to take action to ensure the safety of workers.
    - Coordinate (take actions they agreed to). If one business takes action, then the other needs to check that it has been done.

スライド

その他の PCBU の義務 －他の義務保有者との協議

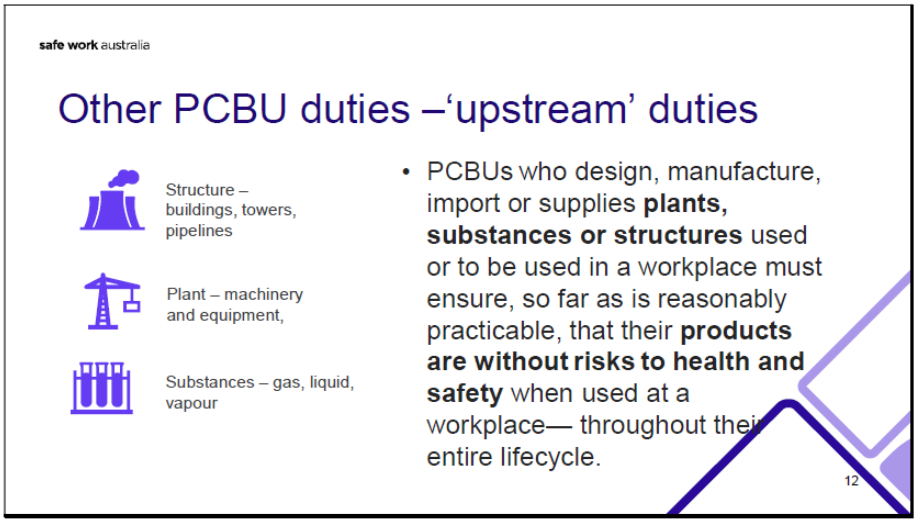
* 同じ事項に関して義務を有する義務保有者
  * 同じ作業活動に従事している（例：建設現場）
  * 同じ職場を共有している（例：オフィスビル）
  * 契約上の系列で同じ労働者を監督している

すべての義務保有者は、WHS の義務を満たすために、協議、協力、調整を行う必要があります。
複数の人が同じ義務を負うことも可能です。

解説文

* 複数の PCBUs が同時に同じ義務を負うこともあり得る。例えば、同じ作業活動に関与している場合、作業が行われている環境を共有している場合、または契約上の取り決めにより同じ労働者を監督している場合など。
* これが不可能な場合、両社は協力して義務を履行しなければならない。一方の会社だけに任せることはできない。
* そのため、両社は以下を行う必要がある。
  * 両社が管理する必要のあるリスクについて、相互に協議（話し合い）する
  * 労働者の安全を確保するための措置を講じるのに最適な人物について協力（決定）する。
  * 調整（合意した措置を講じる）する。一方の企業が措置を講じた場合、もう一方の企業はそれが実施されたことを確認する必要がある。

(k) スライド１１



Finally turning to another important PCBU duty.
Businesses who design and provide tools, equipment, buildings, substances to workplaces must make sure that these are safe.
They must talk to each other when they create and supply the tools and equipment and must provide information on how to use their product safety.

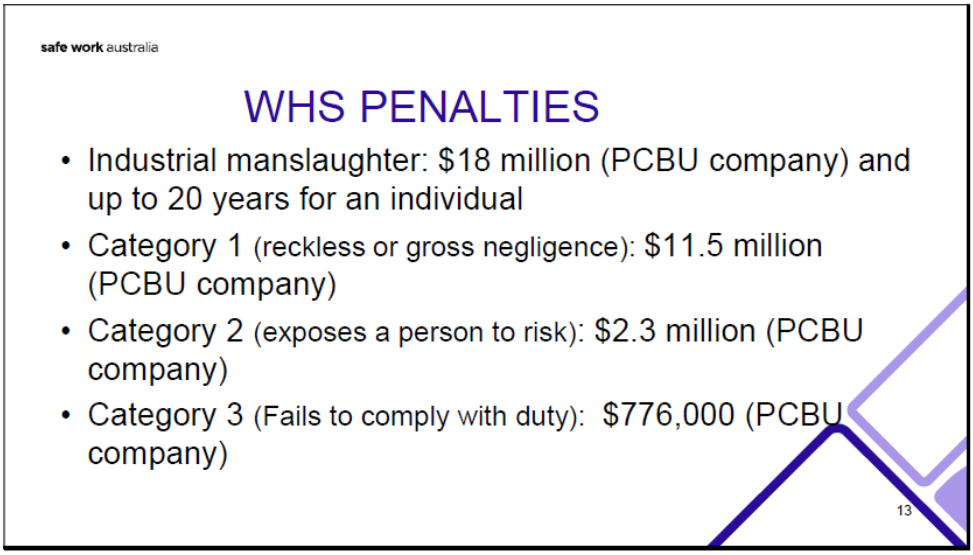
スライド

その他の PCBU の義務 – 「上流」の義務
* 構造物（建物、塔、パイプラインなど）
* プラント（機械および設備など）
* 物質（ガス、液体、蒸気など）
事業者は、事業場において使用されるか、または使用されることを目的として設計、製造、輸入、または供給する設備、物質、または構造物について、その製品が事業場において使用される際に、その製品のライフサイクル全体を通じて、健康と安全に危害を及ぼすおそれがないことを、合理的に実行可能な範囲内で確保しなければならない。

解説文

最後に、PCBU のもう一つの重要な任務について。
職場用のツール、設備、建物、物質を設計・提供する企業は、それらの安全性を確保しなければなりません。
ツールや設備を開発・提供する際には、企業間で協議を行う必要があり、また、製品の安全な使用方法に関する情報を提供しなければなりません。

(1) スライド１２



The Act sets out 3 categories of penalties for breaches of WHS duties, depending on the severity of the breach.
The penalties are slightly less for PCBUs who are individuals and less again for individuals (e.g workers).

The Act also sets out other penalties for other general WHS responsilbities. These range from $771,000 to $9,400.

スライド

WHS の罰則

* 業務上過失致死：1800 万ドル（PCBU 企業）および個人に対して最高 20 年の禁固刑
* カテゴリー1（無謀または重大な過失）：1150 万ドル（PCBU 企業）
* カテゴリー2（人に危険を晒す）：230 万ドル（PCBU 企業）
* カテゴリー3（義務を怠る）：77 万 6000 ドル（PCBU 企業）

解説文

同法では、WHS 義務違反の程度に応じて、3 種類の罰則を規定しています。
罰則は、PCBUs が個人である場合は若干軽減され、個人（例：労働者）の場合はさらに軽減されます。
同法では、その他の一般的な WHS 責任に対するその他の罰則も規定しています。これらの罰則は、771,000 から 9,400 オーストラリアドル（AUD）の範囲です。

（m）スライド１３

図２　SWA のプレゼンテーション「WHS Framework（労働安全衛生の枠組み）」のスライドと解説文の原本と和訳

Safe Work Australia のプレゼンテーション「Australia's approach to managing the risks of high-risk equipment」のスライドを図 3 に示す。各スライドについて、前段に各スライドと解説文の原本（英語）、後段にその和訳を示す。



高リスク設備のリスク管理に対するオーストラリアのアプローチ

ディレクター
高リスク作業および産業政策
SWA

（a）スライド 1

Acknowledgement of Country

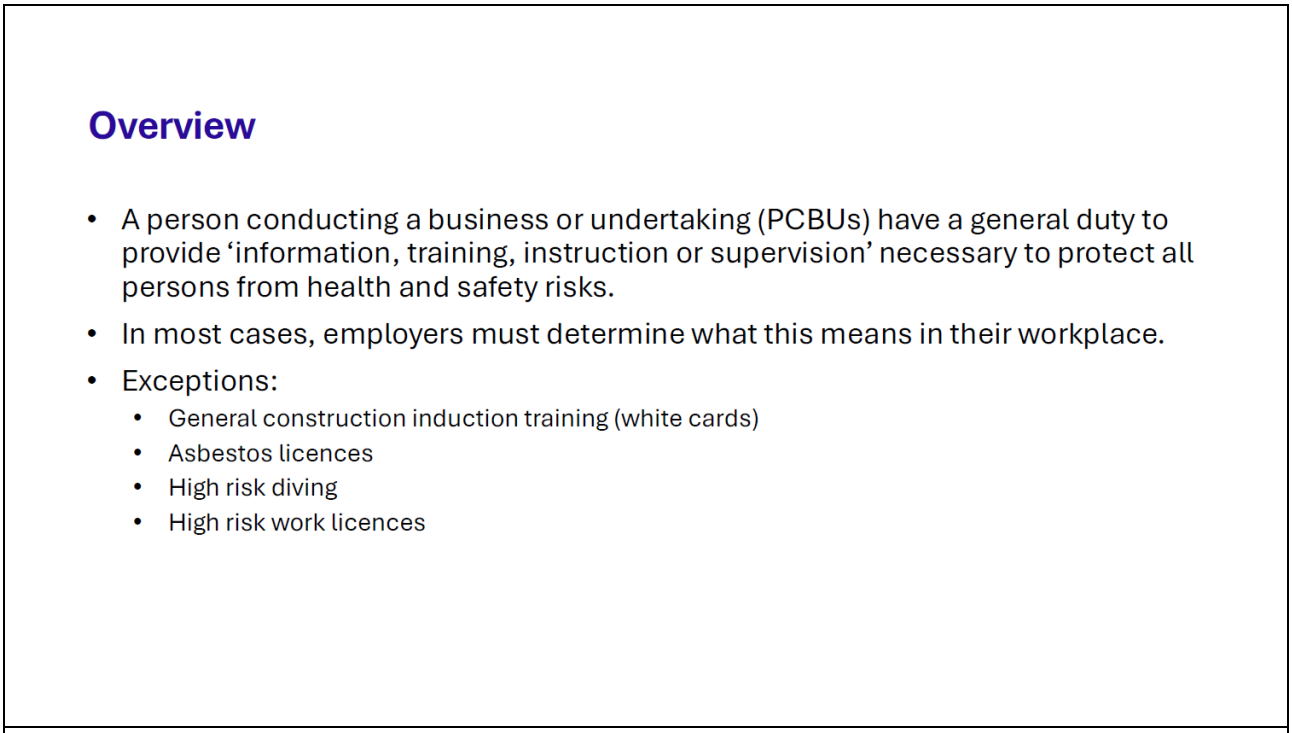
Safe Work Australia acknowledges the traditional owners and custodians of country throughout Australia and acknowledges their continuing connection to land, water and community.
We pay our respects to the people, the cultures and the elders past, present and emerging.



国への感謝

SWA は、オーストラリア全土の土地の伝統的所有者および管理者を認め、彼らの土地、水、コミュニティとの継続的なつながりを認めます。私たちは、過去、現在、そして未来の人々、文化、長老たちに敬意を表します。

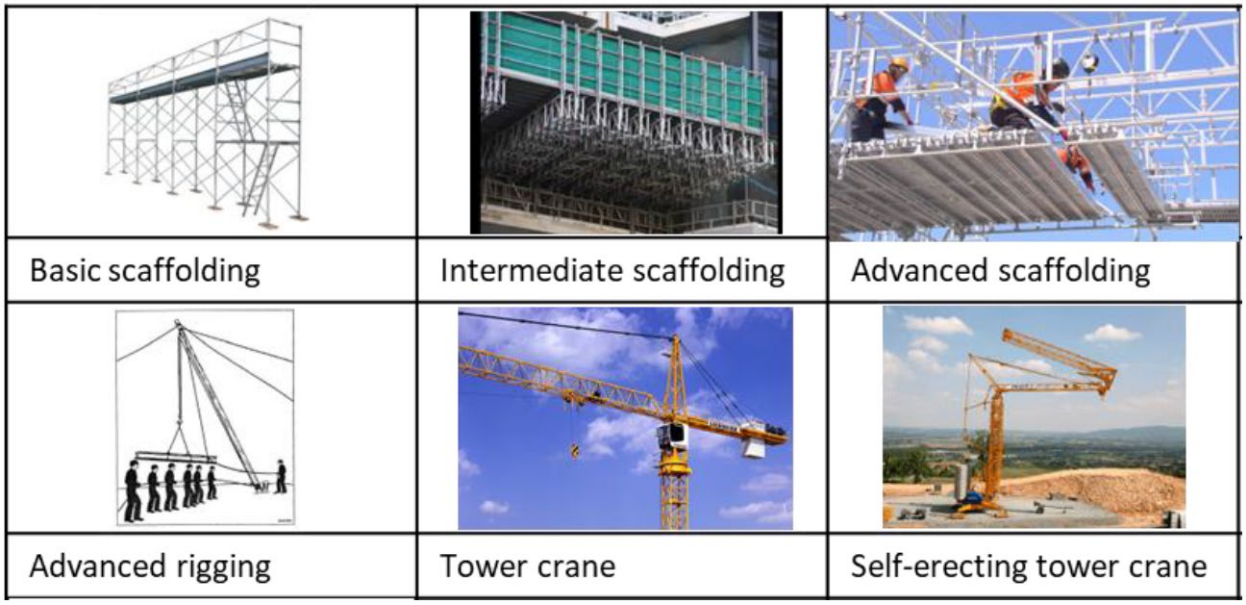
(b) スライド 2



概要

* 事業または事業体（PCBUs）を運営する者は、健康および安全上のリスクからすべての人々を保護するために必要な「情報、訓練、指示または監督」を提供する一般的な義務を負う。
* ほとんどの場合、雇用主は自社の職場において、この義務が何を意味するかを決定しなければならない。
* 例外：
  * 一般建設作業導入訓練（白カード）
  * アスベストライセンス
  * 高リスクダイビング
  * 高リスク作業ライセンス

（c）スライド３



高リスク作業ライセンス

＊基本足場

＊中級足場

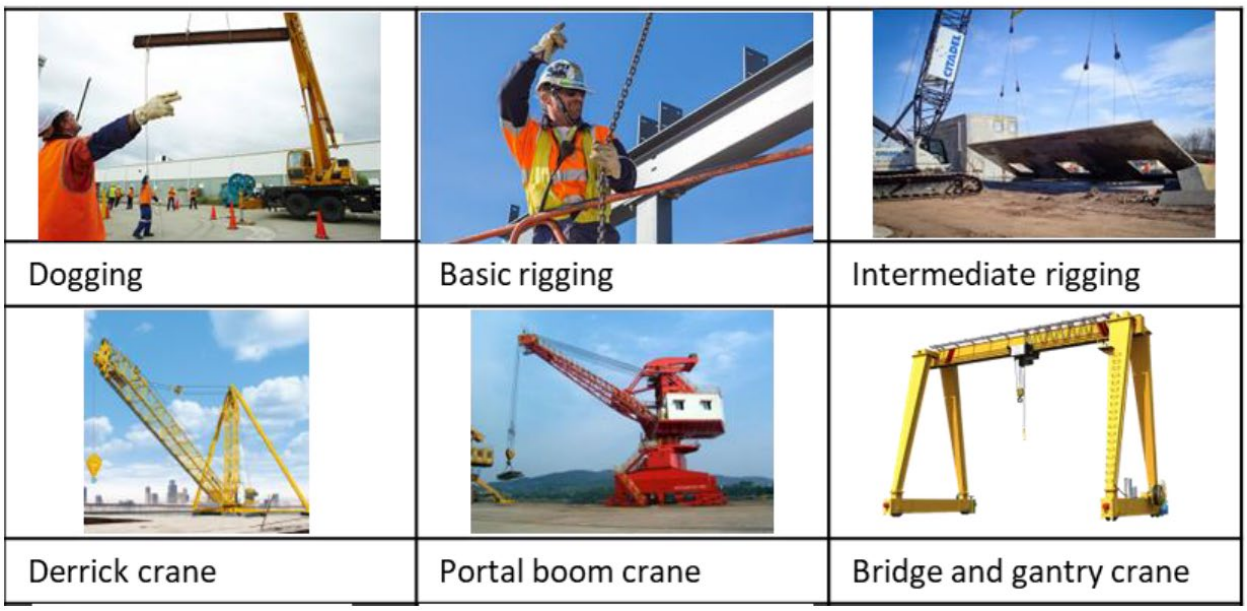
＊上級足場

＊上級リギング

＊タワークレーン

＊自己組立式タワークレーン

(d) スライド４



高リスク作業ライセンス

＊ドッギング

＊基本的なリギング

＊中級リギング

＊デリッククレーン

＊門型クレーン

＊橋型クレーンおよびガントリークレーン

(e) スライド 5



高リスク作業ライセンス

＊車両積載クレーン

＊旋回しない移動式クレーン

＊旋回式移動クレーン - 最大容量 20 トン

＊資材用ホイスト

＊人員および資材用ホイスト

＊ブーム式昇降作業台

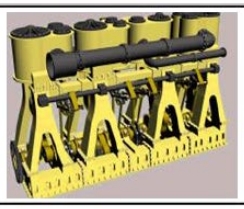
＊オーダーピッキング用フォークリフトトラック

＊標準ボイラー操作

＊高度なボイラー操作

(f) スライド 6

High risk work licences

			
Slewing mobile crane – capacity up to 60 tonnes	Slewing mobile crane – capacity up to 100 tonnes	Slewing mobile crane – capacity over 100 tonnes	Reciprocating steam engine
			
Concrete placing boom	Reach stacker	Forklift truck	Steam turbine

＊旋回式移動クレーン - 最大 60 トン
＊旋回式移動クレーン - 最大 100 トン
＊往復式蒸気エンジン
＊コンクリート打設ブーム
＊リーチスタッカー
＊フォークリフトトラック
＊蒸気タービン

(g) スライド 7

High risk work licences

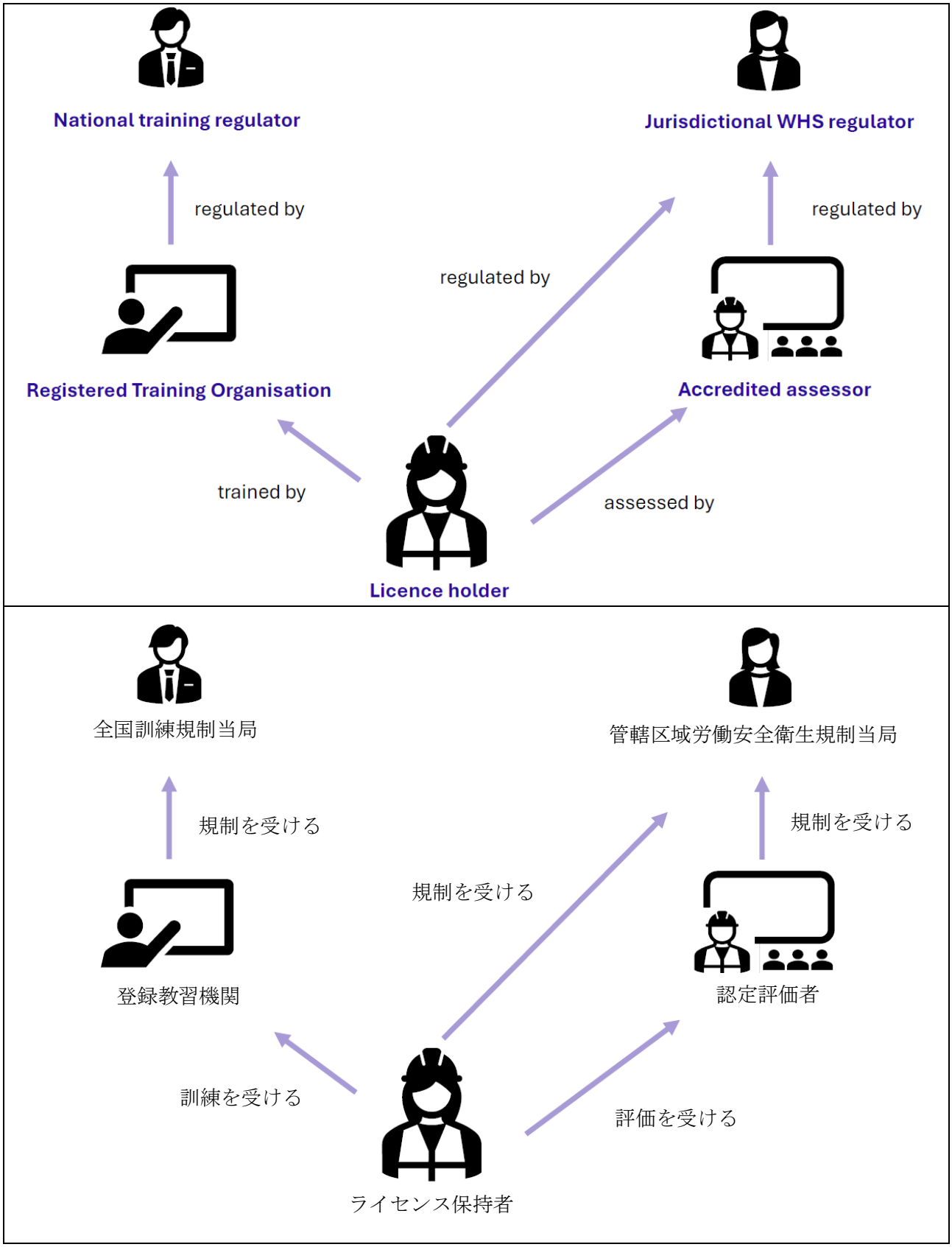


- Complete a qualification
- Complete a ‘national assessment instrument’ in English
- Recognised nationally
- Gives regulators powers to cancel or put conditions on a licence

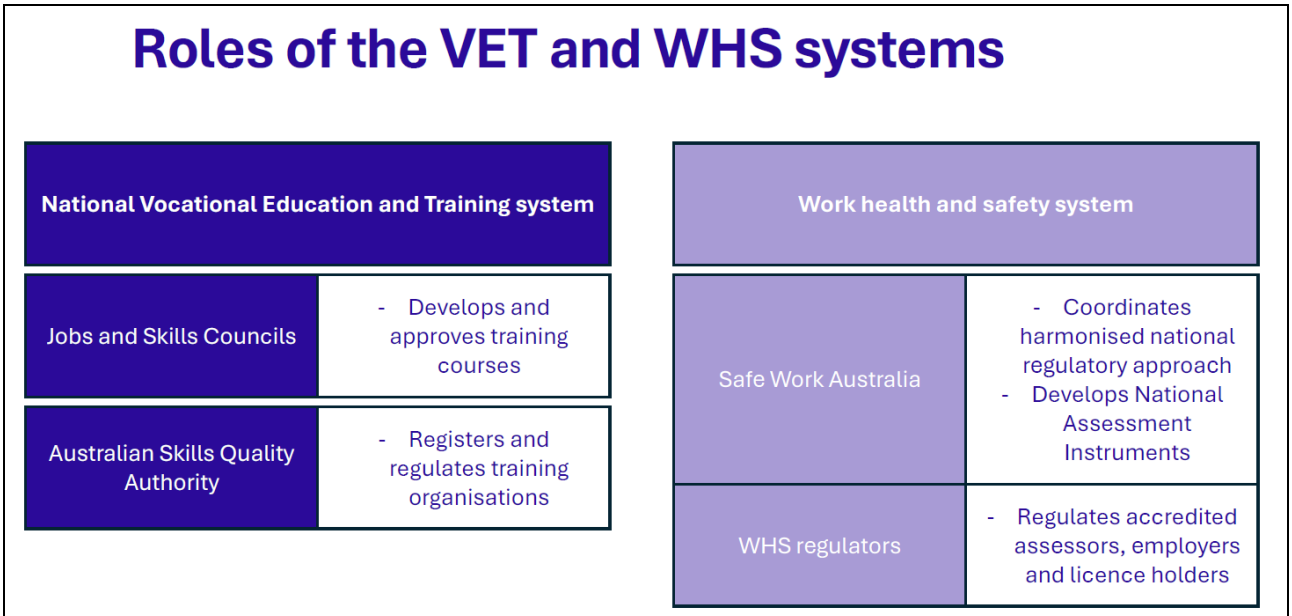
高リスク業務ライセンス

* 資格取得
* 英語による「国家統一試験」の完了
* 特定の州または地域で認定を受けていますが、他のすべての州および地域で承認されています。
* 規制当局にライセンスの取り消しや条件付与の権限を与える

（h）スライド８


National training regulator
Jurisdictional WHS regulator
regulated by
regulated by
regulated by
Registered Training Organisation
Accredited assessor
trained by
assessed by
Licence holder
全国訓練規制当局
管轄区域労働安全衛生規制当局
規制を受ける
規制を受ける
規制を受ける
登録教習機関
認定評価者
訓練を受ける
評価を受ける
ライセンス保持者

(i) スライド 9



VET（職業教育訓練）および WHS（労働安全衛生）システムの役割

全国職業教育訓練制度	
雇用技能審議会	訓練コースの開発および承認 （https://www.dewr.gov.au/skills-reform/jobs-and-skills-councils）
オーストラリア技能品質機構	訓練機関の登録および規制 （https://www.asqa.gov.au/）

労働衛生安全制度	
Safe Work Australia	・調和のとれた全国的な規制アプローチの調整 ・国家評価手段の開発 （https://www.safeworkaustralia.gov.au/）
労働安全衛生規制当局	認定評価者、雇用主、ライセンス保有者の規制

(j) スライド１０

Migrant workers

- WHS obligations apply to all workers and all workplaces
- PCBUs have a general duty to provide 'information, training, instruction or supervision' necessary to protect all persons from health and safety risks.
- PCBUs must make sure migrants understand their work and how to do it safely
- Safe Work Australia has developed a fact sheet with general information, including on their rights to a safe workplace
- Translated into 10 community languages
- Many jurisdictions have their own advice for migrant workers, including advertising campaigns
- Translation services are also available

移民労働者

* WHS の義務はすべての労働者およびすべての職場に適用される

* PCBUs は、健康および安全上のリスクからすべての人々を保護するために必要な「情報、研修、指示または監督」を提供する一般的な義務を負う。

* PCBUs は、移民労働者が業務内容を理解し、安全に業務を行う方法を理解していることを確認しなければならない

* Safe Work Australia は、安全な職場における権利など、一般的な情報を記載したファクトシートを作成した

* 10 のコミュニティ言語に翻訳されている

* 多くの管轄区域では、移民労働者向けに独自のアドバイスを提供しており、広告キャンペーンも実施されている

* 翻訳サービスも利用可能

（k）スライド１１

Information on temporary work visas

Type of visa	Who is it for?	Validity period
482 Skills in demand	People with skills that are needed in Australia. Requires sponsorship by an employer.	4 years
485 Temporary graduate visa	International students.	Between 1 and 3 years
489 Skilled (regional)	People with skills that are needed in regional parts of Australia.	4 years
188 Business innovation and investment	People who want to invest or operate a business in Australia. Requires sponsorship.	4 – 8 years

一時的な就労ビザに関する情報

ビザの種類	対象	有効期間
482 需要の高いスキル	オーストラリアで必要とされるスキルを持つ人。雇用主によるスポンサーシップが必要。	4 年
485 一時卒業生ビザ	留学生。	1 ～ 3 年
489 熟練（地域）	オーストラリアの地方で必要とされるスキルを持つ人。	4 年
188 ビジネス革新および投資	オーストラリアで投資または事業運営を行いたい人。スポンサーシップが必要。	4 ～ 8 年

(1) スライド１２

図３　SWA のプレゼンテーション「Australia’s approach to managing the risks of high-risk equipment（高リスク設備のリスク管理に対するオーストラリアのアプローチ）」のスライドの原本と和訳

（この情報は、オーストラリア移民省のウェブサイトから引用した情報が含まれています。）

次に、SWA に対する質問と SWA からの回答を表 1 に示す。

表 1　安衛研から SWA に対する質問と SWA からの回答

オーストラリアの労働安全衛生に関する質問

○　　オーストラリアにおける移民労働者および労働災害の統計

1. オーストラリアにおいて、オーストラリア国籍を持っていない移民労働者の総数及び総人口に対する比率を教えてください。また、その統計データが掲載されている行政機関のホームページを教えてください。

（回答）

統計局（Australian Bureau of Statistics）が最新（2021-22 年）に発表した「オーストラリアの仕事(Jobs in Australia, 2021-22 financial year | Australian Bureau of Statistics)」データセットは、オーストラリアの移民労働者が就いている仕事に関する情報を提供する。本書には以下の情報が掲載されている：

・2021-22 年の雇用者数は 2,270 万人、雇用者数は 1,490 万人

・このうち 27.5%にあたる 620 万人は移民によるものである。

・これらの仕事には 380 万人の移民が就労した（オーストラリアの全雇用者の 25.4%に相当）。

Table 1: Migrant jobs by visa group, 2021-22

Visa group	Jobs (count)	Jobs (%)
Permanent visas (total)	3,812,100	61.1%
Permanent skilled	2,225,400	35.7%
Family	1,099,900	17.6%
Humanitarian	267,400	4.3%
Permanent other	219,500	3.5%
Temporary visas (total)	2,356,400	37.8%
Temporary skilled	90,200	1.4%
Student	489,300	7.8%
Working holiday maker	79,500	1.3%
Temporary other	111,100	1.8%
Bridging visas	631,900	10.1%
Provisional	190,200	3.1%
NZ citizen (subclass 444)	764,200	12.3%
Australian citizen	67,100	1.1%
Total	**6,235,600**	**100.0%**

注：
・年間を通じて複数の仕事を兼務（マルチジョブホルダー）または連続することができる。
・移民とは、2000 年 1 月以降にオーストラリアに到着した人々を指し、この期間にオーストラリア国籍を取得した永住移民も含まれる。
・これらの統計の詳細については、オーストラリア統計局、オーストラリアにおける 2021-22 会計雇用、方法論のページを参照のこと（Jobs in Australia methodology, 2021-22 financial year | Australian Bureau of Statistics）。

2. オーストラリアの労働災害の統計データが掲載されている行政機関のホームページを教えてください。死傷災害統計も掲載されていますでしょうか？傷病の場合，休業何日以上から統計をとれていますでしょうか？また，移民労働者のみの死傷災害統計はございますでしょうか？

（回答）
全国レベルでは、業務上の負傷／疾病につながる事故に関する主な情報源は 2 つある。

（1）セーフワークオーストラリア (SWA)（Welcome | Safe Work Australia）
具体的には、SWA は 2 つの関連データセットを保持している：
補償に基づく統計のための全国データセット（NDS）は、SWA の労働関連の傷病に関する主な情報源であるこのデータセットは、各州、準州、連邦労災補償当局から入手した労災補償統計から作成されている。詳細は労災データカタログのページを参照（Workers' compensation data | dataswa）。
労災死亡者データベース（TIF）は、労災死亡者に関する SWA の主要情報源である。TIF には、豪州のすべての労災死亡事故に関する情報が含まれており、労災補償データ、豪州の各 WHS 当局からの死亡事故通知、全国殉職者情報システム（NCIS）の情報が照合されている。詳細は労働関連死データカタログのページを参照（Work-related fatalities data | dataswa）。
SWA はこれらのデータセットから作成した統計データを SWA データウェブサイトに公表している（Our Data. Your Stories. | dataswa）。

- オーストラリアの主な労働安全衛生統計 2024 報告書（Key WHS statistics | dataswa）は、両データセットの最新結果の概要を示している。
- インタラクティブなダッシュボードは、NDS（Workers' compensation | dataswa）と TIF（Work-related fatalities | dataswa）の両方の詳細な結果を調べることができます。

（2）オーストラリア統計局 (ABS)（Australian Bureau of Statistics）
SWA は ABS に資金を提供し、労災調査を実施している（Work-related injuries, 2021-22 financial year | Australian Bureau of Statistics）。これにより、より広範な発生率、すなわち労災請求に至らない業務上の負傷／疾病のデータを取得ことができる。

- 最新の ABS 労災調査データ（2021-22 年）によると、業務上の傷病を経験した人のうち、労災請求を行ったのは約 3 分の 1 に過ぎない。

移住状況は、これらのデータセットのいずれにおいても把握されている労働者の特徴ではない。管轄の WHS 規制当局は、労働者災害補償請求を行う人の移住追加情報を把握している可能性がある。それぞれの管轄区域の連絡先の詳細は SWA のウェブサイト（WHS regulators and workers' compensation

authorities contact information | Safe Work Australia）を参照のこと。

○　　移民労働者の在留資格・ビザに関する制度

3. オーストラリアにおいて、各種のビザがあると思いますが、Temporary Work Visas では、ビザを取得するためにどのような要件が課されていますか？滞在期間に制限はありますか？

（回答）

これらの情報をまとめた以下の表をご参照ください。なお、これらの情報は Department of Home Affair のウェブサイトより引用しています（Temporary work visas）。

Type of visa	Who is it for?	Validity period
482 Skills in demand	People with skills that are needed in Australia. Requires sponsorship by an employer.	4 years
485 Temporary graduate visa	International students.	Between 1 and 3 years
489 Skilled (regional)	People with skills that are needed in regional parts of Australia.	4 years
188 Business innovation and investment	People who want to invest or operate a business in Australia. Requires sponsorship.	4 – 8 years

4. 在留資格に影響する行政罰について教えてください。労働法令に違反したら、次から外国人労働者を雇用できなくなる（ビザのスポンサーでいられなくなる）など。その前提として、外国人労働者の在留資格やビザは Work Safe が管理されていますでしょうか？

（回答）

ビザや移民関連の問題は、連邦政府の内務省の管轄になる。内務省は、連邦政府の主要な省庁です。コンプライアンス体制に関する情報はこちら（Work-related contraventions）。

労働安全衛生規制は州・準州政府によって管理されている。WHS の枠組みには、移民の地位に関する規定はない。これらの組織間の正式な調整については知らない。

○　　労働安全衛生法に関する罰則と法的規制

5. 労働安全衛生法または労働安全衛生規則に違反した場合、罰金や罰則はどの程度でしょうか？
（回答）
モデル WHS Act の下、安全衛生義務を遵守しなかった場合の犯罪は、その重大性や責任の度合いに応じて 3 つのカテゴリーに分類される。

Category Offences			
Tier	*Maximum penalty – individual (PCBU individual or officer of a PCBU)*	*Maximum penalty – individual (otherwise)*	*Maximum penalty – PCBU body corporate*
Category 1 monetary penalty (Breach of duty was reckless or grossly negligent)	$2,312,000 and/or 10 years imprisonment	$1,156,000 and/or 10 years imprisonment	$11,561,000
Category 2 monetary penalty (Breach of duty exposed a person at risk of harm or death)	$464,000	$232,000	$2,318,000
Category 3 monetary penalty (Breach of duty)	$155,000	$78,000	$776,000

最も重い犯罪については、業務上過失致死罪で起訴される可能性がある。これには最高 1800 万オーストラリアドル（AUD）または 20 年の禁固刑が科される。
裁判所は、罰則に加えて、犯罪者に改善措置や予防措置の実施を求めることもできる。
毎年、オーストラリアの消費者物価指数(CPI)に合わせて罰則が引き上げられる。モデル WHS 法及び規則は、一般的な WHS 義務違反に対する罰則も定めている。

○　労働安全衛生教育に関する制度と支援

6. 移民労働者に対する安全衛生教育の規定・指針として、Work Safe Victoria のコンプライアンスコードを確認することができました。オーストラリアの各州でこのようなコンプライアンスコードがあるのでしょうか？
[参考 URL]Compliance code: Communicating occupational health and safety across languages | WorkSafe

Victoria

（回答）

多くの州・準州が、移民労働者の労働安全衛生に関する指針を提供している。ほとんどの場合、これらは遵守規定ではなく、安全な職場に対する権利と規制当局への連絡方法に関する情報である。

関連リンクは以下の通り：

ニューサウスウェールズ州の情報（Culturally and linguistically diverse (CALD) and migrant workers plan 2019-20 | SafeWork NSW）

西オーストラリアの情報（Migrant workers - WorkSafe – DEMIRS）

南オーストラリアの情報（Overseas workers | SafeWork SA）

タスマニア州の情報（Migrant workers）

首都特別地域の情報（New and vulnerable workers - WorkSafe ACT）

7. Safe Work or Work Safe がこのコンプライアンスコードに求める最低基準はありますか？移民労働者の出身国の母国語での教育を規定するものはありますか？

（回答）

モデル WHS 法または規則には、移民労働者のみに適用される特定の法律はない。オーストラリアの WHS 保護は、すべての職場のすべての労働者に適用され、移民ステータスを問わない。雇用主はまた、WHS 情報が労働者に理解されるようにする義務がある。これは英語を理解できない労働ために資料を翻訳することを意味します。

8. オーストラリアでは就労ビザによって英語能力が異なると思いますが、英語の理解能力に応じた安全衛生教育のサポートはありますか？ある場合、どのようなサポートがありますか？

（回答）

英語以外の言語で提供されている WHS トレーニングコースがあることは承知しています。

Safe Work Australia および州・準州の WHS 規制当局も、指導資料を定期的に他の言語に翻訳しています。

しかし、高リスク作業免許の評価は英語で完了しなければなりません。

9. 移民労働者向けの安全衛生に関する教材はありますか？教材は英語だけでなく，出身国の母国語の教材もございますでしょうか？もしあれば，その URL を押して下さい.

（回答）

前述の通り、一部の訓練プロバイダーが英語以外の言語で WHS コースを提供していることは承知しています。例えば、中国語やアラビア語で受講できる一般的な建設業入門コースがあることは承知しています。

○ 労働安全衛生に関する相談窓口

10. 移民労働者が職場での安全衛生について政府に相談できる窓口はありますか？母国語で問い合

わせることは可能ですか？
（回答）
移民労働者は、州および準州の労働安全衛生規制当局から、直接連絡を取るよう勧められることがよくあります。連邦および州・準州レベルでは、問い合わせを自国語で行うための翻訳サービスが利用可能です。
例えば、翻訳・通訳サービス（TIS National）（Translating and Interpreting Service (TIS National)）は、英語能力が限られている人々や、英語を話さない顧客とコミュニケーションを取る必要のある機関や企業を対象に、内務省が提供する通訳サービスです。

B. Work Safe ACT から提供のあった資料の整理

Work Safe ACT とのミーティングは、図 4 に示すような議事次第に従って実施された。

議事次第

タイトル：MHLW＆JNIOSH 訪問

日付：2025 年 2 月 11 日

時間：午前 10 時～午後 12 時

場所：Nara センターレベル 2 ルーム 6（3 Constitution Avenue, Canberra, ACT 2603）

時間	**議題** **紙**	**プレゼンター**
午前 10:00	*歓迎と謝辞*	
午前 10 時 5 分	厚生労働省プレゼンテーション • 建設業における労働災害防止対策	*厚生労働省*
午前 10 時 20 分	JNIOSH プレゼンテーション • 安衛研の調査・研究紹介	*JNIOSH*
午前 10 時 35 分	ワークセーフ ACT のプレゼンテーション • 安全衛生トレーニングに関する質問への回答 • その他の Q&A	*WHS コミッショナー*
午前 10 時 55 分	移民労働者に対する安全衛生のアプローチに関する情報交換	ワークセーフ ACT 厚生労働省・安衛研
午前 11 時 35 分	*モーニングティーと懇談会*	
12:00 PM	**ミーティング・クローズ**	

図 4　Work Safe ACT とのミーティングにおける議事次第

Work Safe ACT のプレゼンテーション「WHS Framework」のスライドを図 5 に示す。各スライドについて、前段に各スライドと解説文の原本（英語）、後段にその和訳を示す。



スライド

Work Safe ACT
移民労働者および脆弱な労働者に対する健康と安全へのアプローチ

労働安全衛生委員長

解説

おはようございます。今日は皆さんとご一緒できて光栄です。オーストラリア首都特別地域の労働安全衛生委員と労働者派遣許可委員を務めています。
私は、ングンナワル族を、私たちが集っている土地の伝統的な管理者として認識し、ACT 州およびこの地域の土地にゆかりのある人々やその家族にも敬意を表したいと思います。彼らの継続的な文化と、この都市とこの地域の生活への貢献を認識し、敬意を表したいと思います。また、本日ご出席のアボリジニおよびトレス海峡諸島民の方々を歓迎いたします。
移民労働者や弱い立場の労働者を含め、すべての労働者が安全な方法で働くための知識を得られるようにする私たちの活動をここで分かち合えることをとてもうれしく思います。

(a) スライド 1



スライド

規制当局の役割

+ この法律または労働衛生および安全に関する他の準州法の理解、受容、および順守を促進する。
+ 労働衛生および安全の促進を目的とした調査および教育プログラムの開発を行う。
+ 委員が職務を遂行する準州法の運用に関連する事項について、大臣に助言する。

解説

まず最初に、オーストラリア首都特別地域における規制当局の役割について説明したいと思います。規制当局として、教育プログラムやキャンペーンを通じて、2011 年労働安全衛生法や関連法の遵守を監視・執行する責任を負っています。私は、長官が職務を遂行する準州法の運用に関連するあらゆる問題について、大臣に助言する責任を担っています。

(b) スライド 2



スライド

労働安全衛生法のモデル

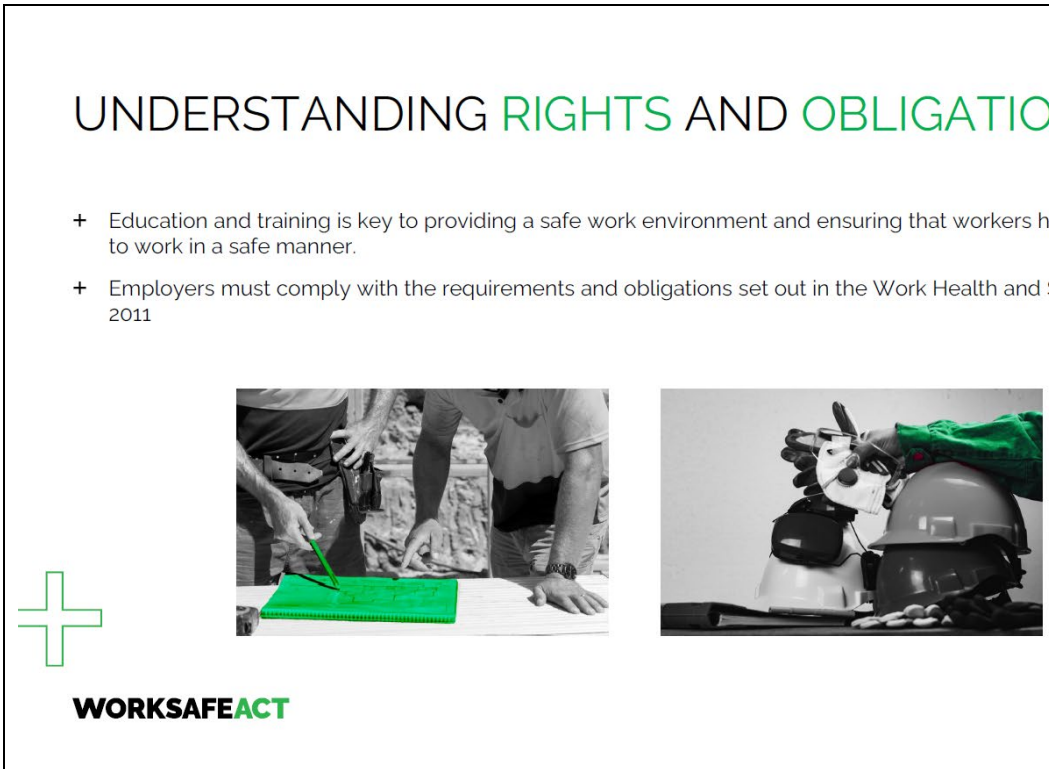
+ モデル労働安全衛生法は、全国のあらゆる職場における現在および将来の危険要因に適用できる、健康と安全に対するリスクを管理するためのプリンシプルベースのアプローチの枠組みを提供します。

+ 各管轄区域は、必要に応じて若干の変更を加えながら、独自の議会で立法化することで、これらの法律を実施することができます。

解説

オーストラリアでは、連邦および州・準州の規制当局が、それぞれの管轄区域における WHS 法を監督・執行している。モデル WHS 法は、安全衛生に対するリスクを管理するための原則に基づくアプローチの枠組みを提供するもので、全国各地で現在または将来のあらゆる職場の危険に適用することができる。各管轄域は、必要に応じて若干の変更を加えながら、それぞれの議会で法案を可決し、これらの法律を実施することができる。

(c) スライド 3



スライド

権利と義務の理解

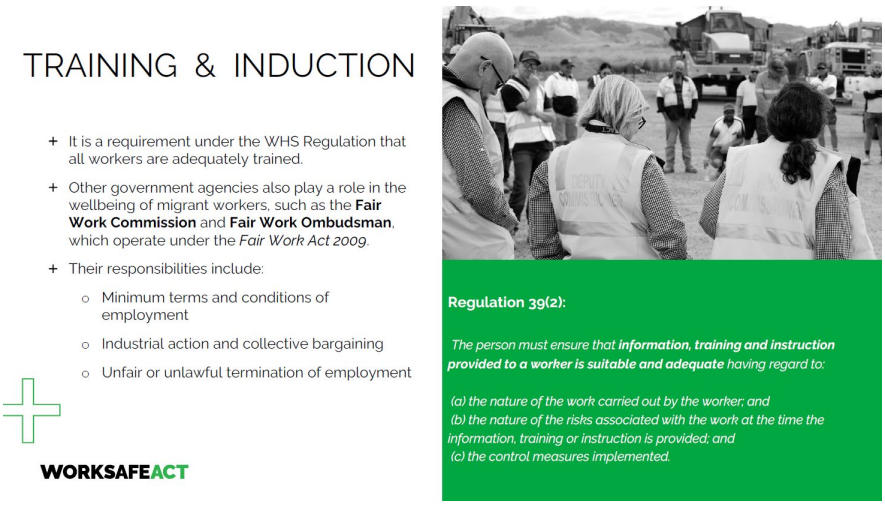
+ 安全な職場環境を提供し、労働者が安全な方法で作業を行うための知識を確実に習得させるには、教育と訓練が鍵となります。

+ 雇用主は、2011 年労働安全衛生規則に定められた要件と義務を遵守しなければなりません。

解説

教育と訓練は、安全な職場環境を提供し、労働者が安全な方法で働くための知識を確実に身につけるための鍵である。ACT の雇用主は、2011 年労働安全衛生規則で定められた要件と義務を遵守しなければなりません。

(d) スライド 4



スライド

トレーニングおよび導入

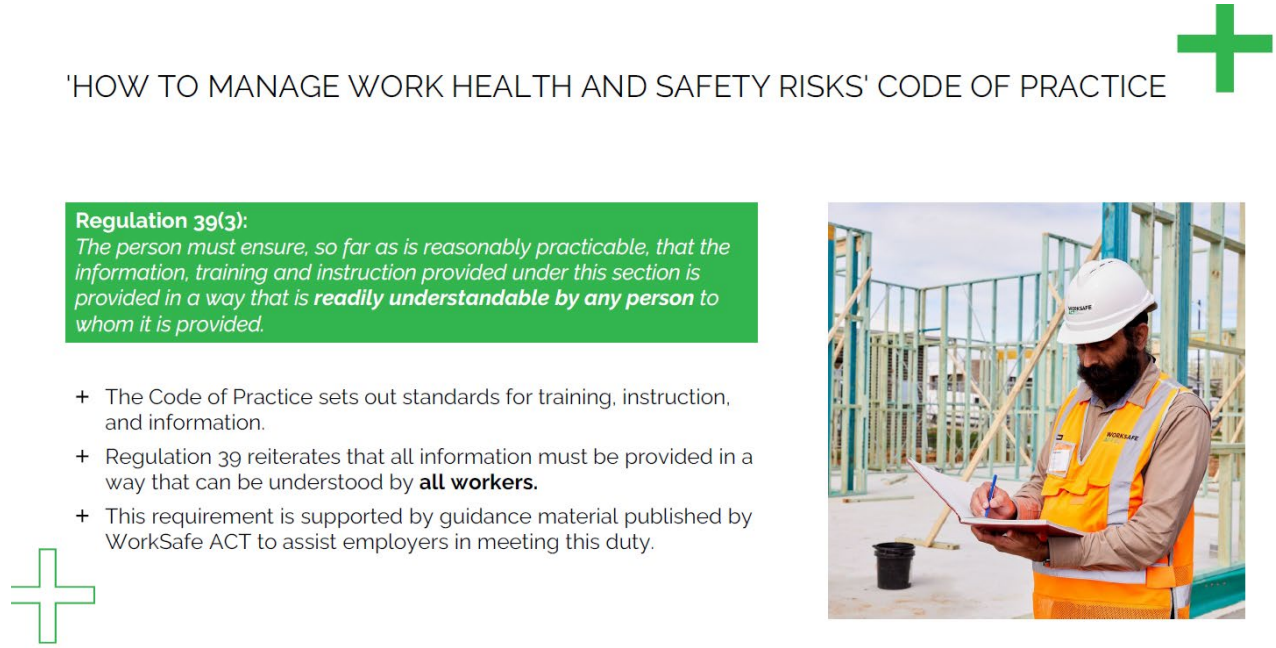
+ すべての労働者が適切にトレーニングを受けることは、WHS 規則で義務付けられています。
+ その他の政府機関も、移民労働者の福祉に役割を果たしています。例えば、公正労働委員会（Fair Work Commission）や公正労働オンブズマン（Fair Work Ombudsman）は、公正労働法 2009（Fair Work Act 2009）に基づき運営されています。
+ これらの機関の責任には以下が含まれます。
  o 雇用における最低条件
  o 労働争議および団体交渉
  o 不当または違法な雇用終了

規則 39(2):
当該者は、労働者に提供される情報、訓練、指示が適切かつ十分であることを確保しなければならない。その際、次の事項を考慮すること。
(a) 労働者が遂行する業務の性質。
(b) 情報、訓練、指示が提供される時点における業務に関連するリスクの性質。
(c) 実施される管理対策。

解説

すべての労働者が十分な訓練を受けることは、WHS 規則の要件である。規則 39(2)では、個人（PCBU）は、労働者に提供される情報、訓練、指導が適切かつ適正であることを保証（確実に）しなければならないとしている。これは、移民労働者のニーズに合わせて訓練を調整する必要があることを意味する。他の政府機関も移民労働者の福祉に一役買っている。例えば、公正労働法 2009 に基づき運営されている公正労働委員会や公正労働オンブズマンなど。その責務には、最低雇用条件、労働争議および団体交渉、不当または違法な解雇が含まれる。

（e）スライド 5



スライド

「業務上の健康および安全リスクの管理方法」 行動規範

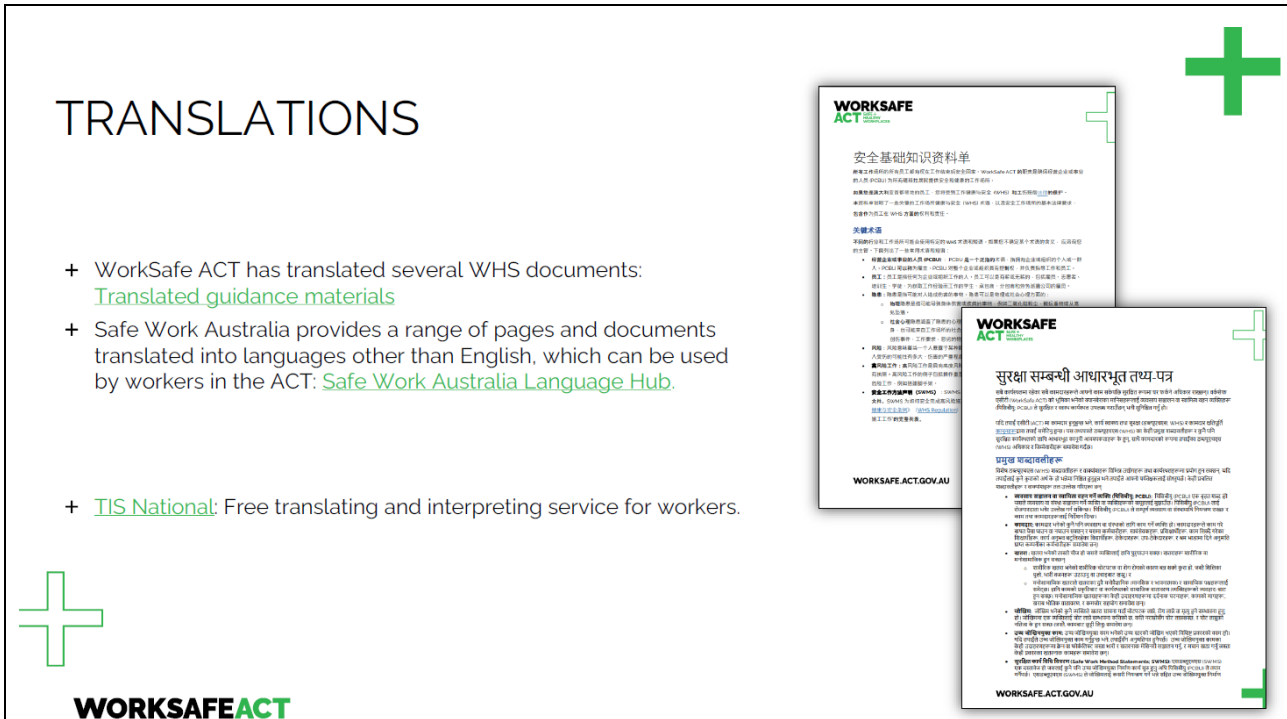
規則 39(3):
当該者は、合理的に実行可能な範囲で、本項で規定される情報、研修、指示が、提供される人物が容易に理解できる方法で提供されることを保証しなければならない。

+ 行動規範は、研修、指示、情報の基準を規定している。
+ 規則 39 は、すべての情報をすべての労働者が理解できる方法で提供しなければならないことを改めて規定している。
+ この要件は、雇用主がこの義務を履行するのを支援するために WorkSafe ACT が発行したガイダンス資料によって裏付けられている。

解説

具体的なコンプライアンス規範はないが、「労働衛生安全リスク管理実施規範」には、訓練、指導、情報に関する基準を定めた項目がある。このセクションは、訓練、指導、情報はすべての労働者が理解できる方法で提供されなければならないという第 39 規則の要件を再確認するものである。この要件は、雇用主がこの義務を果たすのを支援するため、WorkSafe ACT が発行したガイダンス（アドバイス・助言）資料によってサポートされている。私たちは、文化的・言語的に多様な労働者を支援するための情報提供に特化したウェブページと、翻訳されたガイダンス資料を用意しています。

(f) スライド 6



スライド

翻訳

+ WorkSafe ACT は、WHS 文書をいくつか翻訳しています。翻訳されたガイダンス資料（Translated Guidance Materials - WorkSafe ACT）

+ オーストラリア安全労働局（Safe Work Australia）は、ACT の労働者が利用できる英語以外の言語に翻訳されたページや文書を幅広く提供しています。オーストラリア安全労働局（Safe Work Australia）言語ハブ。（Language hub | Safe Work Australia）

+ TIS ナショナル（Translating and Interpreting Service (TIS National)）：労働者向けの無料翻訳・通訳サービス。

解説

特に移民労働者や文化的・言語的に多様な労働者にとって、WHS の基本を理解することは難しいかもしれない。これに対処するため、WorkSafe ACT は文化的・言語的に多様な雇用団体数社と協力し、これらの労働者が答えを必要としている具体的な WHS の懸念を特定し、簡単なファクトシートに翻訳した。現在、これらのファクトシートは 5 カ国語で提供されている。Safe Work Australia が、ACT の労働者が利用できる英語以外の言語に翻訳されたページや文書も提供している。さらに、雇用者と英語を話さない労働者のために、無料の翻訳・通訳サービスもある。このサービスは 1 日 24 時間、週 7 日稼動しており、100 以上の言語でサポートを提供しています。

（g）スライド 7



スライド

質問と感謝

より詳細は以下のウェブサイトをご覧ください。

http://www.worksafe.act.gov.au/

（h）スライド 8

図 5　Work Safe ACT のプレゼンテーション「HEALTH AND SAFETY APPROACH TO MIGRANT AND VULNERABLE WORKERS」のスライドと解説文の原本と和訳

C. Work Safe Victoria から提供のあった資料の整理

Work Safe Victoria とのミーティングは、図 6 に示すような議事次第に従って実施された。

独立行政法人労働者健康安全機構労働安全衛生研究所、ワークセーフ・ビクトリア

日付：2025 年 2 月 12 日

時間：11:15～13:15

場所：メルボルン、コリンズ・ストリート 567 番地、レベル 9

出席者

- 厚生労働省建設安全対策室技術審査官
- 労働安全衛生総合研究所　所長代理
- 労働安全衛生総合研究所　建設安全研究グループ　上席研究員
- 通訳者
- 健康安全事業部　代理部長
- 建設・地盤資源部長　健康安全
- 健康安全主任技術者
- 農業プログラムマネージャー
- 外部関係事業部　ビジネスコミュニケーションマネージャー
- 外部関係部　情報・指導シニアアドバイザー
- 健康安全執行役員

目的：労働安全衛生研究所とワークセーフ・ビクトリアとの情報交換

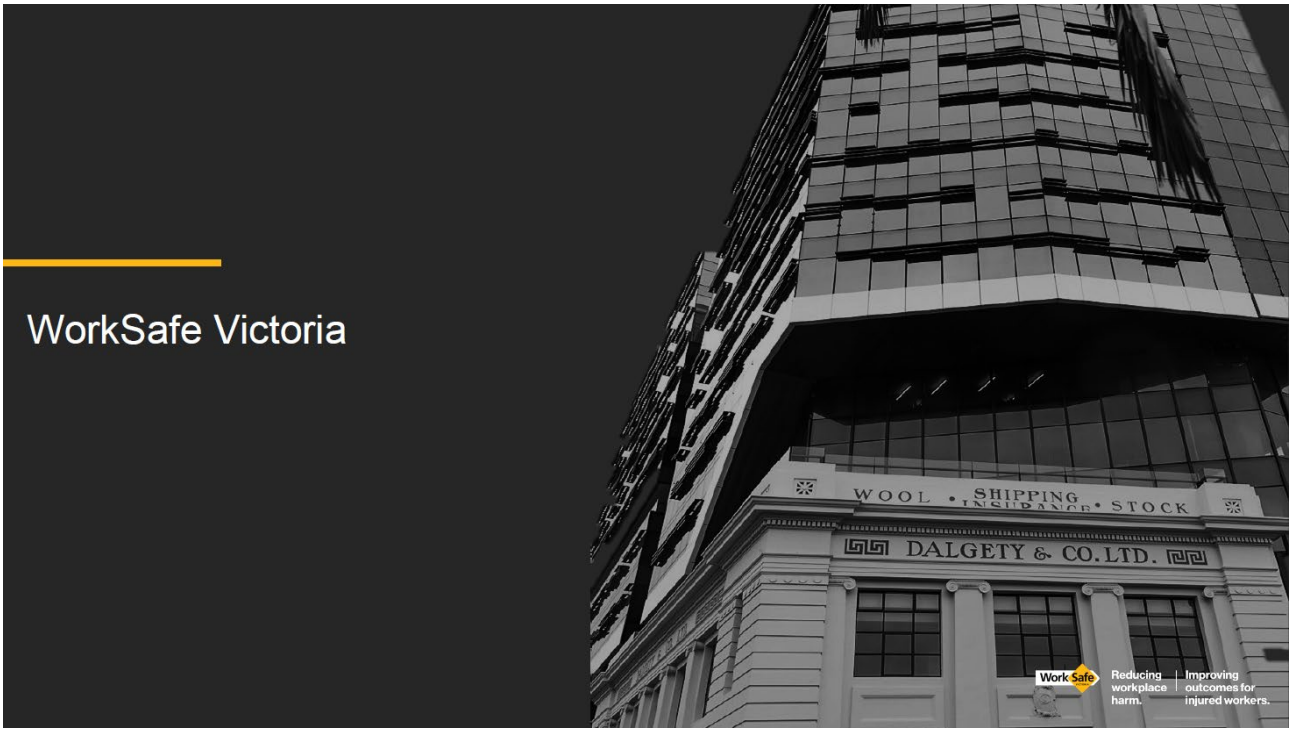
No.	項目	誰が
1	国の承認	
2	ワークセーフの紹介	
3	厚生労働省・労働安全衛生総合研究所の紹介	
4	言語、ソーシャルメディア、マーケティング・キャンペーンを超えたコミュニケーション方法	
5	ガイダンスの作成過程を含め、多言語でコミュニケーションを行った例	
6	建設 • 現場で働くために必要なカード • EWP などの文書例 • コンプライアンス活動 - 他言語の標識と SWMS。	
7	農業学習ネットワークに関する情報	

8	JNIOSH からのプレゼンテーション	
9	質問と回答	すべて
	閉会	

(b) 日本語訳

図 6　Work Safe Victoria とのミーティングにおける議事次第

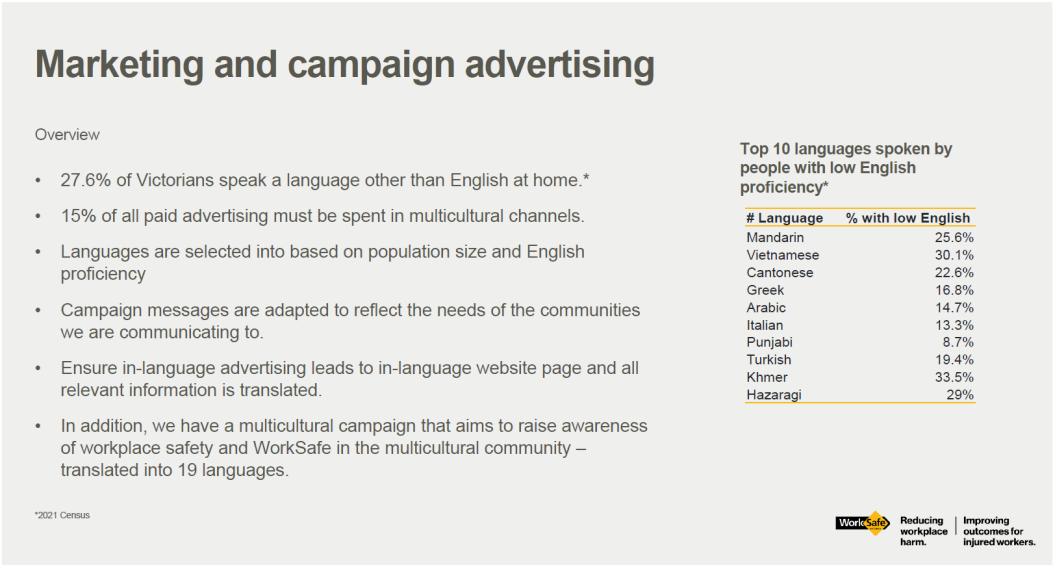
Work Safe Victoria のプレゼンテーション「Work Safe Victoria」のスライドを図 7 に示す。各スライドについて、前段に各スライドと解説文の原本（英語）、後段にその和訳を示す。



スライド

Work Safe Victoria

（a）スライド 1



Marketing and campaign advertising

Overview

- 27.6% of Victorians speak a language other than English at home.*
- 15% of all paid advertising must be spent in multicultural channels.
- Languages are selected into based on population size and English proficiency
- Campaign messages are adapted to reflect the needs of the communities we are communicating to.
- Ensure in-language advertising leads to in-language website page and all relevant information is translated.
- In addition, we have a multicultural campaign that aims to raise awareness of workplace safety and WorkSafe in the multicultural community – translated into 19 languages.

*2021 Census

Top 10 languages spoken by people with low English proficiency*

# Language	% with low English
Mandarin	25.6%
Vietnamese	30.1%
Cantonese	22.6%
Greek	16.8%
Arabic	14.7%
Italian	13.3%
Punjabi	8.7%
Turkish	19.4%
Khmer	33.5%
Hazaragi	29%

WorkSafe Reducing workplace harm. | Improving outcomes for injured workers.

スライド

マーケティングおよびキャンペーン広告

概要

* ビクトリア州民の 27.6%が家庭で英語以外の言語を使用している。
* すべての有料広告の 15%は多文化チャンネルで使用しなければならない。
* 言語は人口規模と英語能力に基づいて選択される。
* キャンペーンメッセージは、コミュニケーションの対象となるコミュニティのニーズを反映するように適応される。
* 現地語の広告は現地語のウェブサイトページにつながり、すべての関連情報が翻訳されていることを確認する。
* さらに、多文化コミュニティにおける職場での安全とワークセーフの認識を高めることを目的とした多文化キャンペーンも実施しています。19 言語に翻訳されています。

英語が不自由な人々が話す言語トップ 10*

言語	英語が不自由な人々
マンダリン	25.6%
ベトナム語	30.1%
広東語	22.6%
ギリシャ語	16.8%
アラビア語	14.7%
イタリア語	13.3%
パンジャブ語	8.7%
トルコ語	19.4%
クメール語	33.5%
ハザラ語	29%

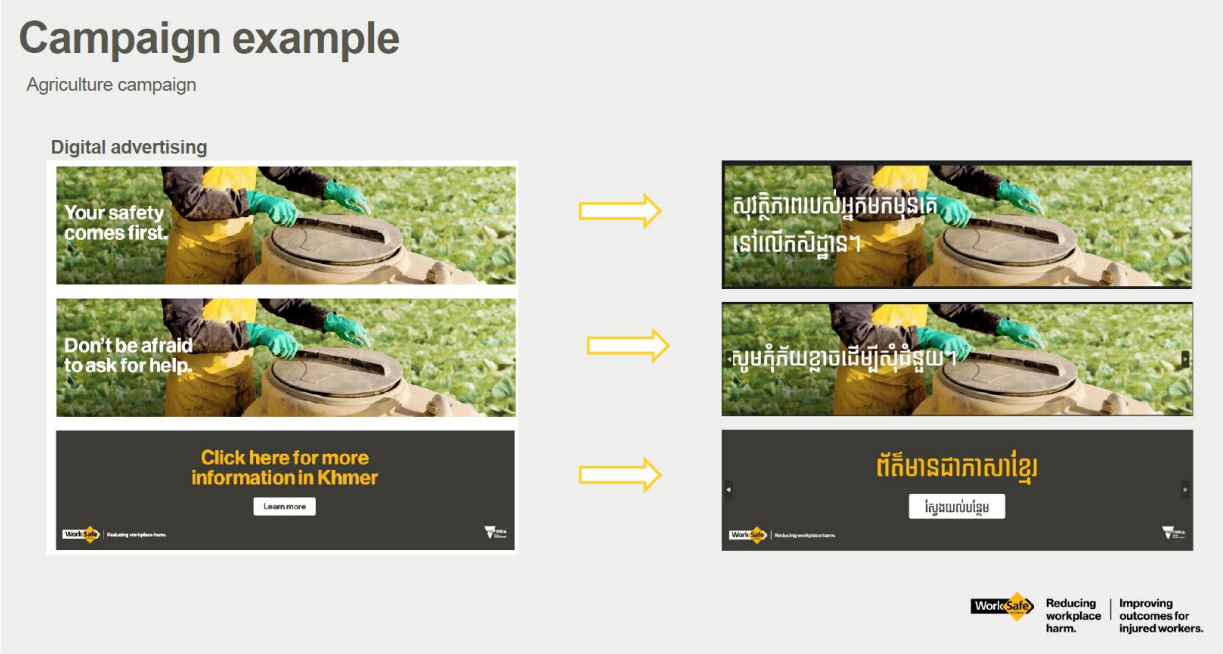
（g）スライド 7



スライド

キャンペーン例（人工石禁止）
新聞
ソーシャルメディア
E メール
現地語ウェブサイト

(h) スライド 8

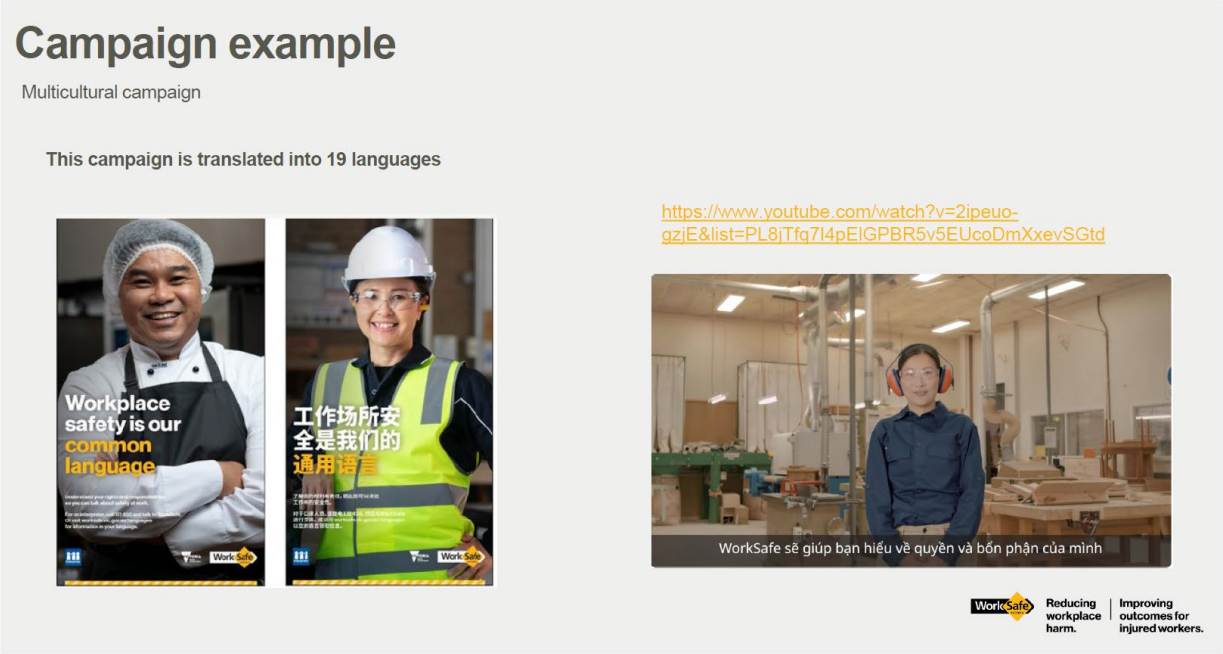


スライド

キャンペーン例（農業キャンペーン）

デジタル広告

(i) スライド９



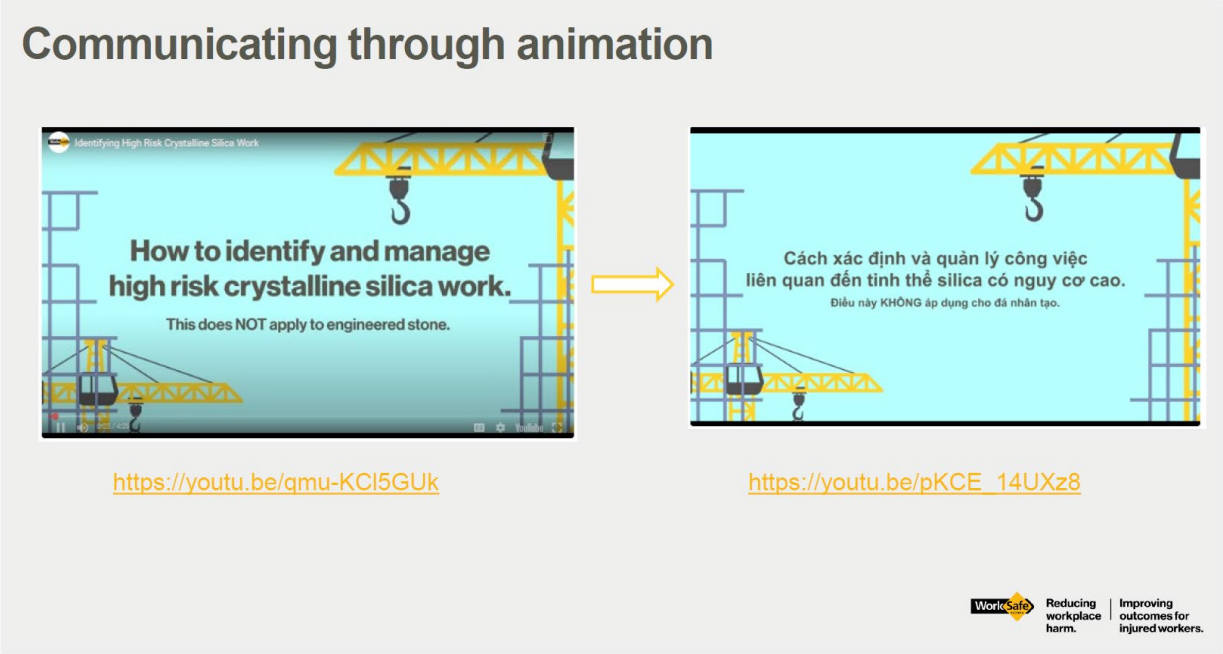
スライド

多文化キャンペーン

このキャンペーンは 19 言語に翻訳されています。

https://www.youtube.com/watch?v=2ipeuo-gzjE&list=PL8jTfq7I4pElGPBR5v5EUcoDmXxevSGtd

(j) スライド１０



スライド

アニメーションを使ったコミュニケーション

https://www.youtube.com/watch?v=qmu-KCl5GUk

https://www.youtube.com/watch?v=pKCE_14UXz8

（k）スライド１１



スライド

雇用主と従業員のためのガイダンス

コンプライアンス･コード：言語の違いを超えて労働安全衛生を伝える。(Compliance code: Communicating occupational health and safety across languages | WorkSafe Victoria)

＊ビクトリア州の雇用主には、適切な言語で安全衛生情報を提供する法的義務があります。

＊コンプライアンス・コードでは、その方法について説明しています。

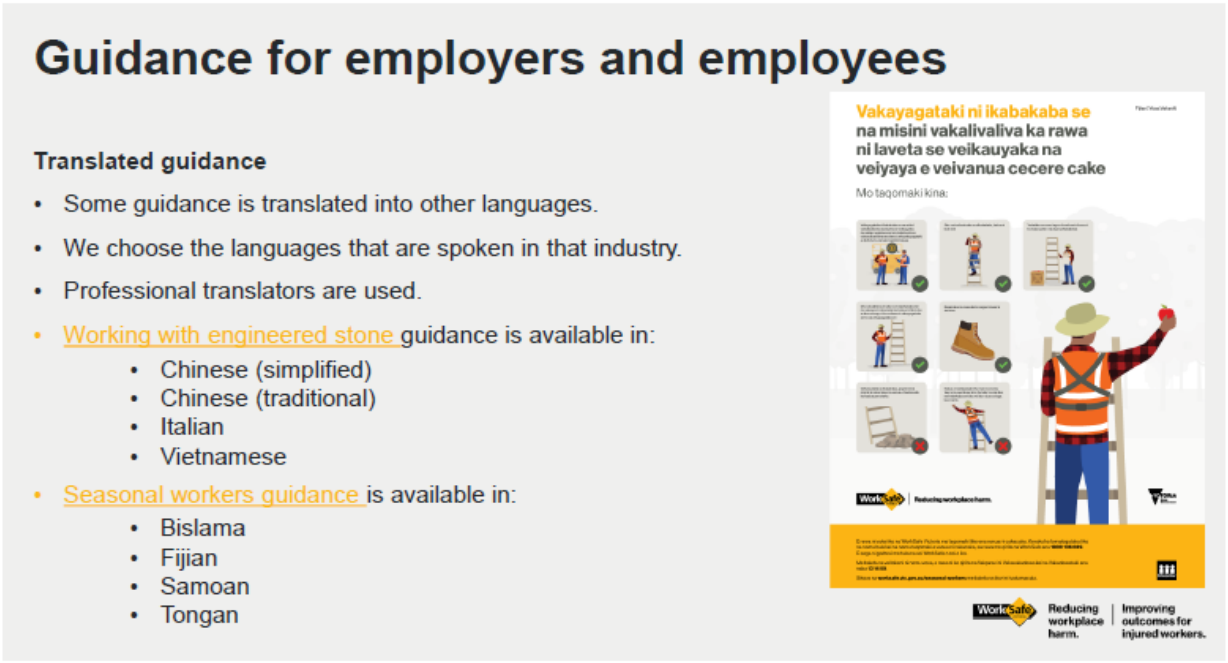
＊以下に関する情報が含まれています。

　＊言語プロファイルの作成

　＊さまざまなコミュニケーション方法

　＊従業員が理解できるように支援する方法。

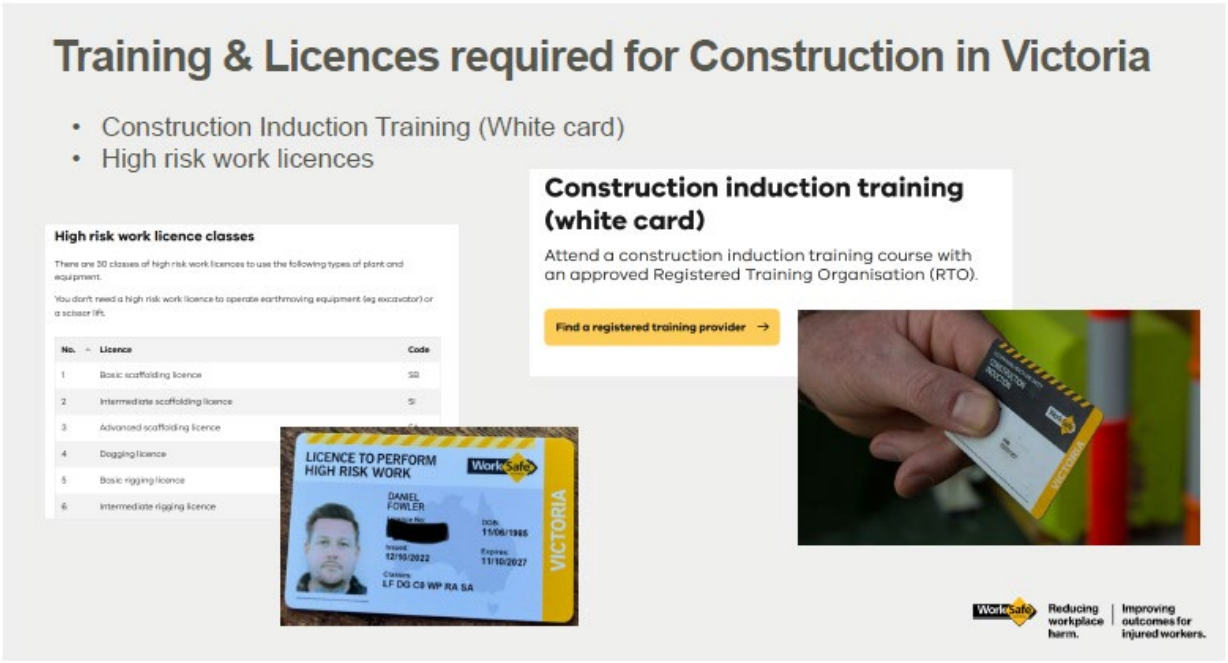
(1) スライド１２



スライド

雇用主と従業員向けガイダンス
翻訳されたガイダンス
＊一部のガイダンスは他の言語に翻訳されています。
＊その業界で話されている言語を選択しています。
＊プロの翻訳者が翻訳しています。
＊エンジニアードストーンに関するガイダンスは、以下の言語でご利用いただけます。（Working with engineered stone | WorkSafe Victoria）
＋中国語（簡体字
＋中国語（繁体字
＋イタリア語
＋ベトナム語
＊季節労働者に関するガイダンスは、以下の言語でご利用いただけます。（Seasonal workers | WorkSafe Victoria）
＋ビスラマ語
＋フィジー語
＋サモア語
＋トンガ語

（m）スライド１３



スライド

ビクトリア州での建設に必要なトレーニングおよびライセンス

＊建設入門トレーニング（ホワイトカード）

＊高リスク作業ライセンス

高リスク作業免許のクラス

高リスク作業免許には 30 のクラスがあり、以下の種類のプラントや設備を使用することができます。

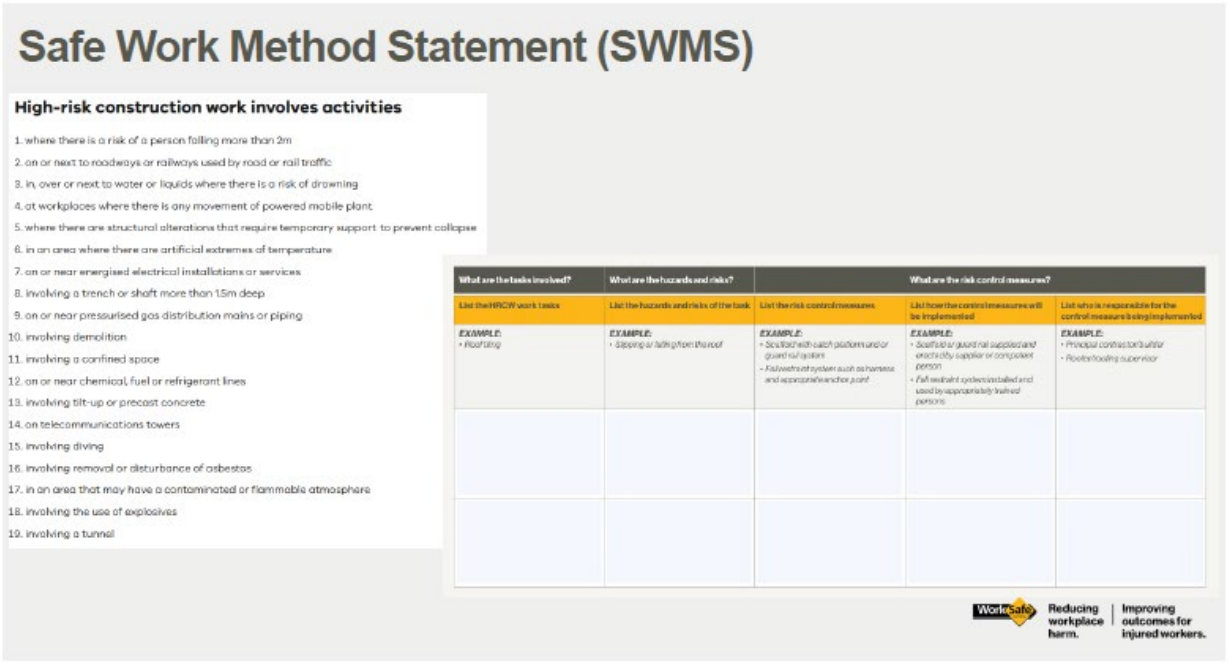
土木機械（例：掘削機）や高所作業車の操作には、高リスク作業免許は必要ありません。

番号	免許	コード
1	基本足場免許	SB
2	中級足場免許	SI
3	上級足場免許	SA
4	ドギング免許	DG
5	基本玉掛免許	RB
6	中級玉掛免許	RI

建設業入門研修（白カード）

認定された登録訓練機関（RTO）が実施する建設業入門研修コースを受講する。

（n）スライド１４



スライド

高リスクの建設作業には、以下のような活動が含まれます。

1. 人が道路や鉄道の交通路で、またはその上、隣で、2m 以上落下する危険性のある活動
2. 水または液体の近く、上、隣で、溺れる危険性のある活動
3. 動力式可動プラントが稼働している作業現場での活動
4. 崩壊を防ぐために一時的な支持を必要とする構造変更がある場所での活動
5. 人工的に極端な温度が存在する場所での活動
6. 通電中の電気設備または設備の近くで
7. 深さ 1.5m 以上のトレンチまたはシャフトが関わる
8. 加圧ガス配管または配管の近くで
9. 解体工事を伴う
10. 閉鎖空間での作業を伴う
11. 化学物質、燃料、冷媒の配管の近くで
12. 傾斜式またはプレキャストコンクリートを伴う
13. 通信塔での作業を伴う
14. 潜水を伴う
15. アスベストの除去または破損を伴う
16. 汚染または可燃性の雰囲気がある可能性がある場所での作業を伴う
17. 爆発物の使用を伴う
18. トンネルでの作業を伴う

どのような作業が伴うか？

HRCW の作業内容を列挙する

例：

- 屋根の瓦葺き

どのような危険やリスクがあるか？

作業に伴う危険やリスクを列挙する

例：

- 屋根からの滑落や転落

どのようなリスク管理対策があるか？

リスク管理対策を列挙する

例：

- キャッチ・プラットフォームやガードレール・システムを備えた足場
- ハーネスや適切なアンカーポイントなどの落下防止システム

管理対策の実施方法を列挙する

例：

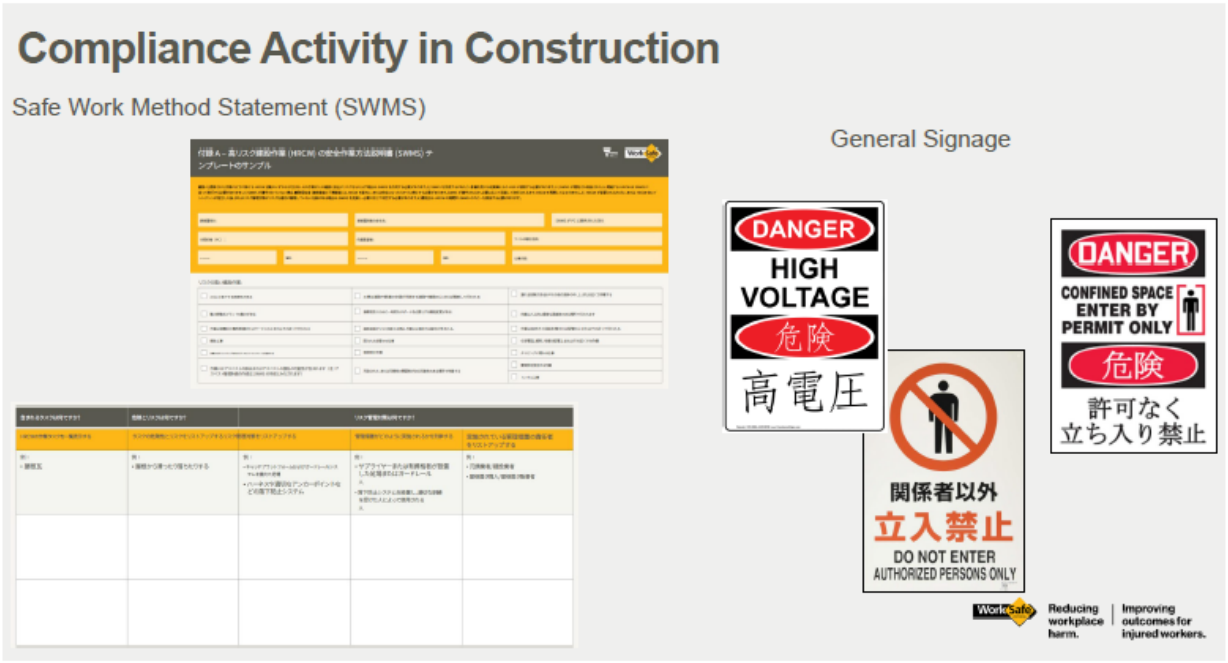
- サプライヤーまたは有資格者による足場またはガードレールの供給および設置
- 適切な訓練を受けた者による落下防止システムの設置および使用

実施される管理対策の責任者を列挙する

例：

- 主任請負業者/建設業者
- 屋根職人/屋根施工管理者

（o）スライド１５



スライド

建設におけるコンプライアンス活動
安全作業方法書（SWMS）

付録 A – 高リスク建設作業（HRCW）の安全作業方法説明書（SWMS）テンプレートのサンプル
[説明：]

1. 実行される作業が以下に挙げる HRCW 業務のいずれかを含む場合、その作業が人の健康や安全に対してリスクをもたらす場合は、SWMS を作成する必要があります。
2. SWMS を作成することにより、事業者が必要な策を講じその HSR に情報を提供することが求められます。
3. SWMS が開発され実施されたら、関連する HRCW に従って作業を行う際に使用する必要があります。
4. SWMS は作業者および HSR に適切な言語で提供されなければなりません。
5. SWMS の写しは作業場所において入手可能でなければなりません。
6. HRCW 作業の完了後、SWMS は確認されていた内容に従って正しく完了されなければなりません。
7. HRCW 作業を変更するならば、または HRCW 中にインシデントが発生した場合、またはリスク管理措置が有効でないと確認された場合は、SWMS を見直し必要な変更を加えなければなりません。
8. 関連業者が HRCW の請負で SWMS のコピーに署名する必要があります。

含まれるタスクは何ですか？
HRCW の作業タスクを一覧表示する

例：

- 屋根瓦

危険とリスクは何ですか？

タスクの危険性とリスクをリストアップする

例：

- 屋根から滑ったり落ちたりする

リスク管理対策は何ですか？

リスク管理対策をリストアップする

例：

- キャッチプラットフォームおよびガードレールシステムを備えた足場
- ハーネスや適切なアンカーポイントなどの落下防止システム

管理措置がどのように実施されるかを判断する

例：

- サプライヤーまたは有資格者が設置した足場またはガードレール
- 落下防止システムを設置し適切な訓練を受けた人によって使用される

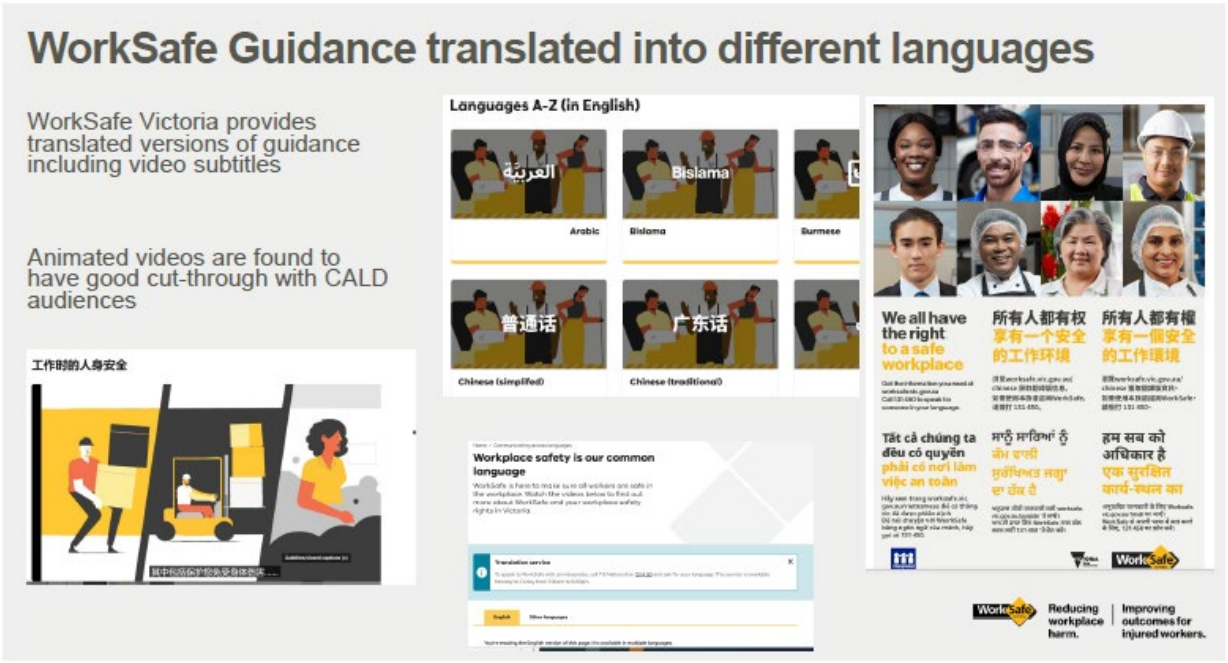
実施されている管理措置の責任者をリストアップする

例：

- 元請業者／建設業者
- 屋根職を請負人／屋根建設監督者

一般標識

（p）スライド１６



スライド

WorkSafe のガイダンスを多言語に翻訳

WorkSafe Victoria は、ビデオ字幕を含むガイダンスの翻訳版を提供しています。

アニメーション動画は、CALD の視聴者にとって理解しやすいことがわかっています。

職場の安全は私たち共通の言語です

WorkSafe（ワークセーフ）は、すべての労働者が職場で安全でいられるようにサポートしています。下記のビデオをご覧いただき、WorkSafe について、そしてビクトリア州における職場の安全に関するあなたの権利について詳しく知ってください。

通訳サービス

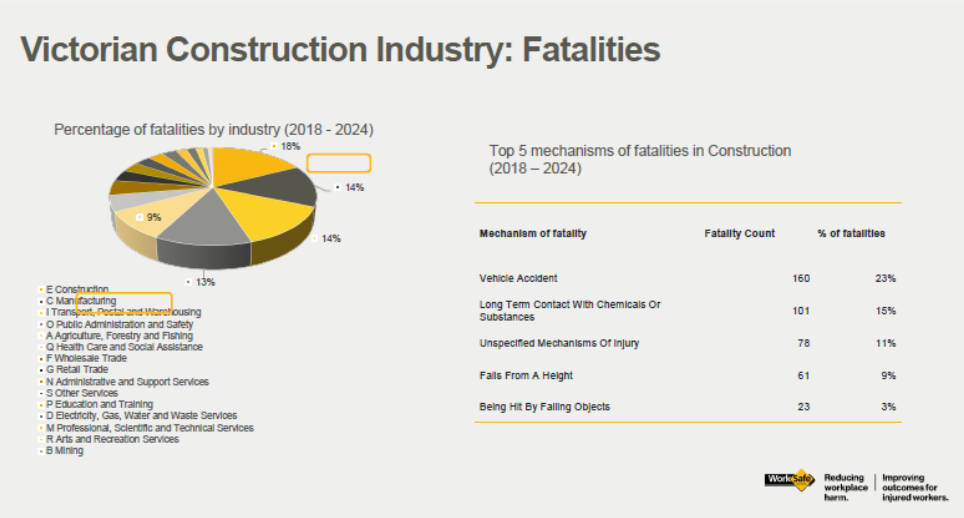
通訳を通じて WorkSafe に連絡するには、**13 14 50** に TIS National（TIS ナショナル）へ電話し、ご希望の言語をお伝えください。

このサービスは月曜日から金曜日の午前 7 時 30 分から午後 6 時 30 分まで利用可能です。

英語 | 他の言語

※このページは英語版です。他の言語でもご利用いただけます。

（q）スライド１７



スライド

産業別の死亡者数の割合（2018 年～2024 年）

ビクトリア州の建設業：死亡者

E 建設業

C 製造業

I 運輸・郵便業、倉庫業

O 行政・安全

A 農業、林業、漁業

Q 医療・社会福祉

F 卸売業

G 小売業

N 管理・支援サービス

S その他のサービス

P 教育・訓練

D 電気・ガス・水道・廃棄物処理

M 専門・科学・技術サービス

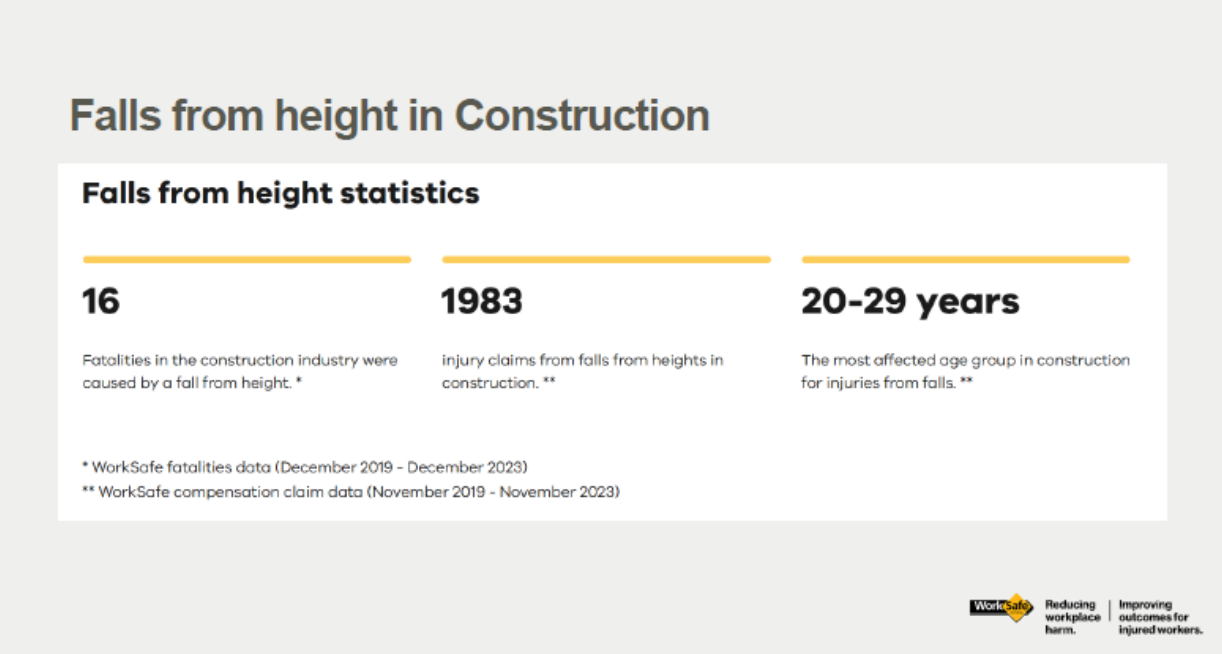
R 芸術・娯楽サービス

B 鉱業

建設業における死亡事故のメカニズムトップ 5（2018 年～2024 年）

死亡原因	死亡者数	死亡者の割合
交通事故	160	23%
化学物質または物質との長期接触	101	15%
特定不能の傷害原因	78	11%
高所からの転落	61	9%
落下物による打撲	23	3%

(r) スライド１８



スライド

建設現場での高所からの転落

高所からの転落災害の統計

＋建設業界における死亡事故のうち、16 件が高所からの転落によるものでした。（＊）

＋建設業における高所からの転落による負傷の補償請求件数は 1983 件。（＊＊）

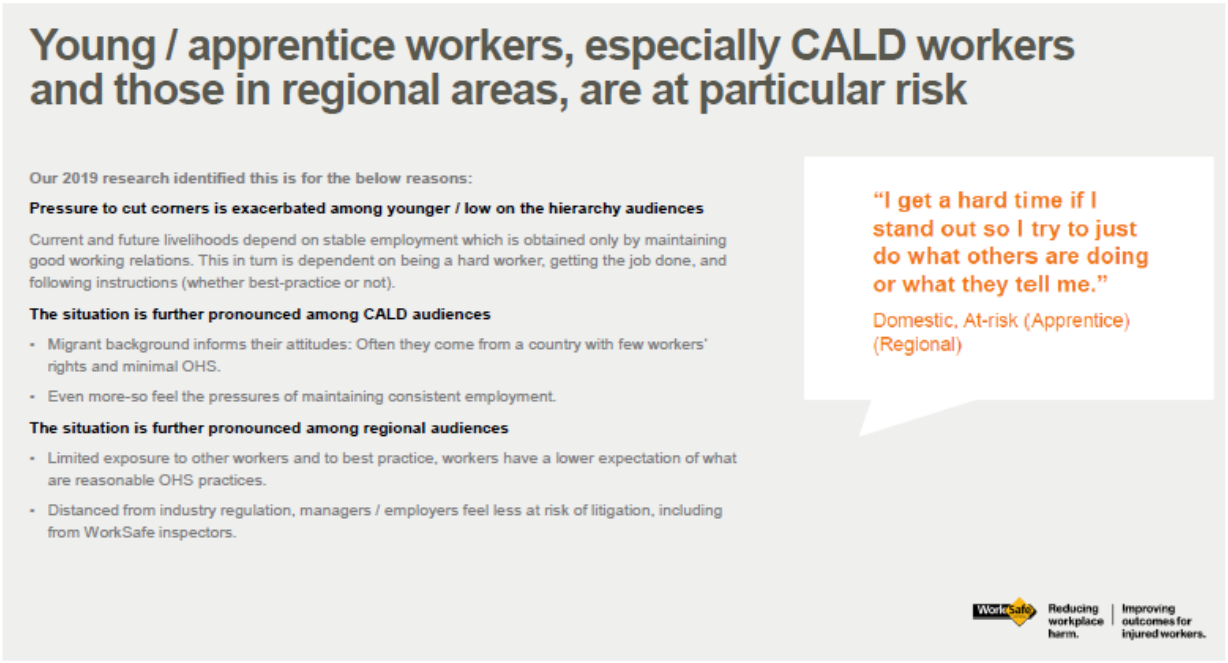
＋高所からの転落による負傷が最も多かった年齢層は 20～29 歳でした。

注記：

＊WorkSafe 死亡事故データ（2019 年 12 月～2023 年 12 月）

＊＊WorkSafe 補償請求データ（2019 年 11 月～2023 年 11 月）

（s）スライド１９



スライド

若年労働者や見習い労働者、特に CALD 労働者や地方在住の労働者は、特にリスクが高い

2019 年の調査では、以下の理由により、次のことが明らかになりました。

若年層や階層が低い層の間では、手抜きをせざるを得ないというプレッシャーが強まっている

現在の生活や将来の生活は、良好な職場関係を維持することによってのみ得られる安定した雇用に依存している。そして、良好な職場関係は、熱心に働き、仕事をやり遂げ、指示に従うこと（それがベストプラクティスかどうかに関わらず）に依存している。

この状況は、CALD の視聴者層の間ではさらに顕著です

＊移民としての背景が彼らの態度に影響を与えている：彼らは労働者の権利や最低限の労働安全衛生がほとんどない国から来ていることが多い。

＊一貫した雇用を維持することへのプレッシャーをより強く感じている。

この状況は地域住民の間ではさらに顕著である

＊他の労働者やベストプラクティスに触れる機会が限られているため、労働者は妥当な労働安全衛生慣行への期待が低い。

＊業界規制から距離を置いているため、マネージャーや雇用主は、WorkSafe 検査官からの訴訟リスクをあまり感じていない。

「目立つとつらい目にあうから、他の人がやっていることや言われたことだけをやるようにしています。」国内、リスクのある立場（見習い）（地方）

(t) スライド２０



スライド

2019 年の調査からのさらなる知見

---

1. 危険許容度のレベル

この層（主に若年男性）は、性格的に自分の安全を優先する考えに乏しい傾向があります。

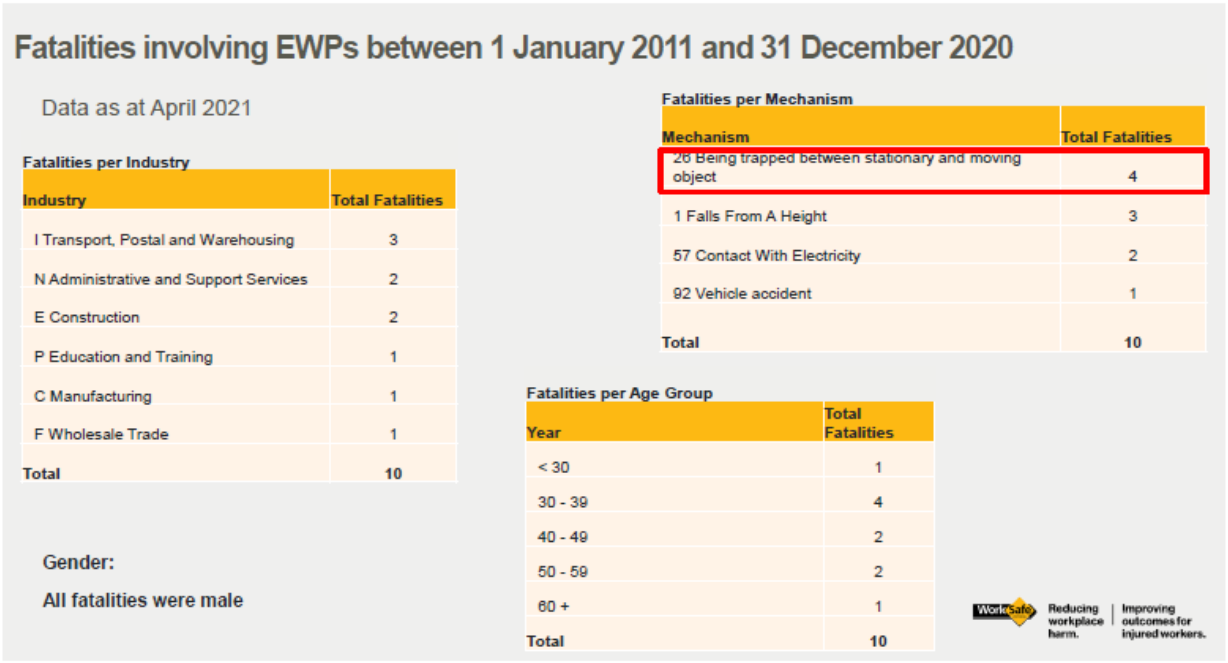
---

2. 作業要件

階層の下位にいる人々は、他の人がやりたがらない仕事、例えば不快（危険を伴うこともある。例：レンガの運搬）な仕事を任されがちです。

- **建設労働者は実践的で現場中心の学習を好み、実際の作業を通じて学ぶ傾向があります。**
- **学校や職業訓練校を卒業してからは、形式的な学習をあまりしていない人が多いです。**
  見習い労働者は教室での学習よりも現場での実地研修を好みます。
- **労働安全衛生（OHS）の学習の多くは、ホワイトカードや SWMS、朝礼など義務付けられた内容に反応的に行われます。**
  自主的に OHS を学ぶことはあまり一般的ではありません。
- **建設労働者は全体的に時間に余裕がなく、画面から離れて作業することが多いため、読書に時間をかけることはあまりありません。**
  そのため、情報は簡潔な形式で提供されることが多いです。

（u）スライド２１



Fatalities involving EWPs between 1 January 2011 and 31 December 2020

Data as at April 2021

Fatalities per Industry

Industry	Total Fatalities
I Transport, Postal and Warehousing	3
N Administrative and Support Services	2
E Construction	2
P Education and Training	1
C Manufacturing	1
F Wholesale Trade	1
Total	10

Fatalities per Mechanism

Mechanism	Total Fatalities
26 Being trapped between stationary and moving object	4
1 Falls From A Height	3
57 Contact With Electricity	2
92 Vehicle accident	1
Total	10

Gender:

All fatalities were male

Fatalities per Age Group

Year	Total Fatalities
< 30	1
30 - 39	4
40 - 49	2
50 - 59	2
60 +	1
Total	10

WorkSafe Reducing workplace harm. | Improving outcomes for injured workers.

スライド

2011 年 1 月 1 日から 2020 年 12 月 31 日までの間に発生した Elevating work platforms（EWP、高所作業台）による死亡事故

2021 年 4 月時点のデータ

産業別死者数

No.	産業	死者数
I	運輸・郵便・倉庫業	3
N	行政・支援サービス業	2
E	建設業	2
P	教育・訓練業	1
C	製造業	1
F	卸売業	1
	合計	10

死因別死亡者数

No.	死因	死亡者数
26	固定物と移動物の間に挟まれる	4
1	高所からの転落	3
57	電気との接触	2
92	交通事故	1
	合計	10

年齢層別死亡者数

年齢層	死亡者数
< 30	**1**
30 - 39	**4**
40 - 49	**2**
50 - 59	**2**
60 +	**1**
合計	**10**

（v）スライド２２



スライド

業界標準の策定

> 草案は当初、WorkSafe Victoria が作成

> WorkSafe Victoria は業界の代表者および専門家を招き、草案への貢献を依頼

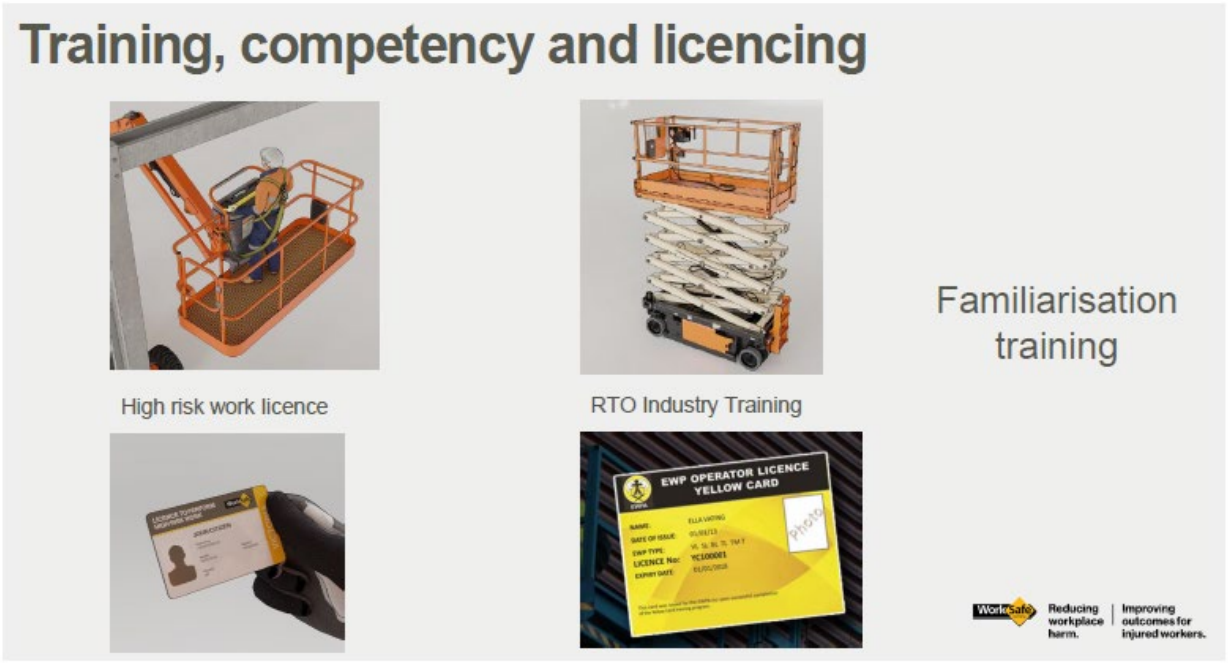
> オペレーターが容易に理解し、基準を順守できるよう、平易でシンプルな英語で作成

> 図解およびそのスタイルは、教育レベルや使用言語の違いを超えてコミュニケーションを円滑に行うことを目的に、特別に選択

> 印刷版も入手可能（要請に応じて）

> 現在、ビクトリア州における電動工具の安全な使用に関する業界標準は、電動工具の安全な使用に関する「最新知識」を代表するものとなっている

（w）スライド２３



スライド

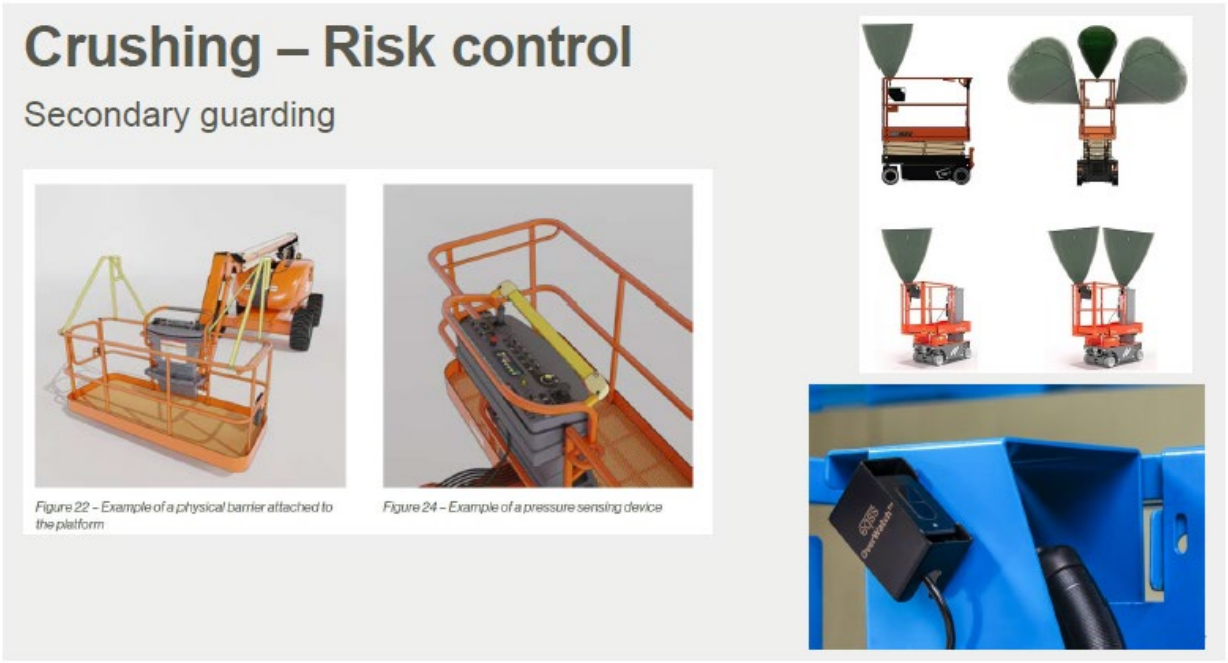
訓練、能力、ライセンス

高リスク作業ライセンス

RTO（登録教習機関）産業訓練

習熟訓練

（x）スライド２４



スライド

衝突 - リスク管理
二次的な保護

図 22 – プラットフォームに取り付けられた物理的バリアの例

図 24 – 圧力感知装置の例

（y）スライド２５

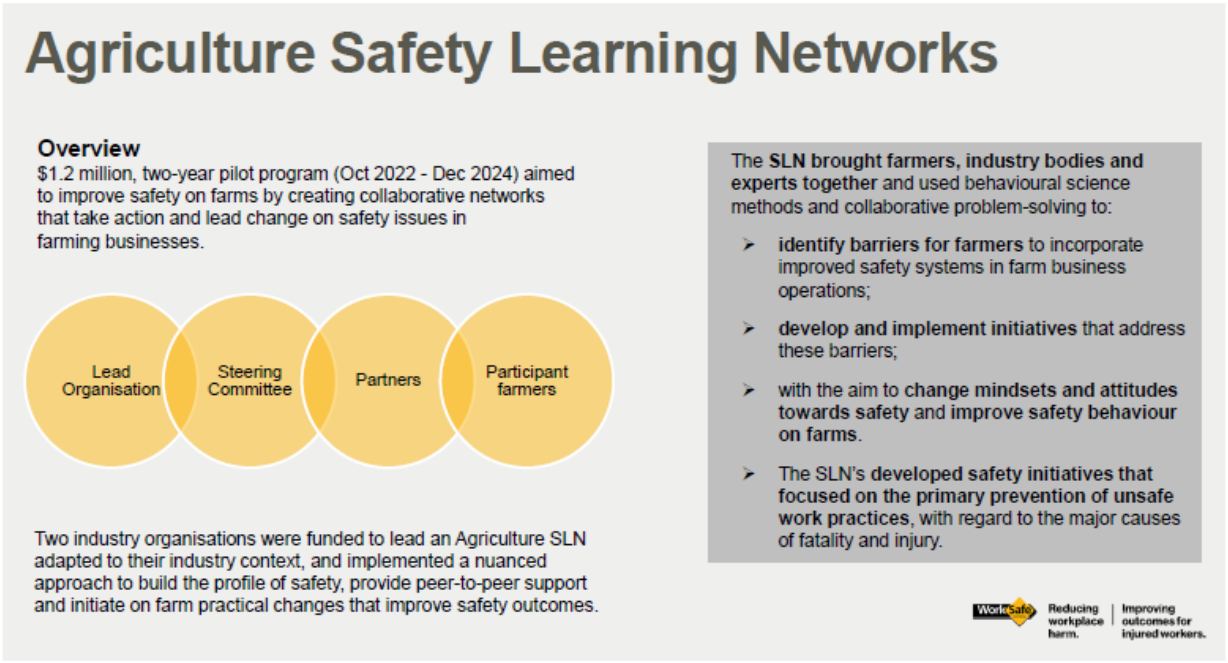


スライド

QR コード

ステッカー

（z）スライド２６



スライド

農業安全学習ネットワーク

概要

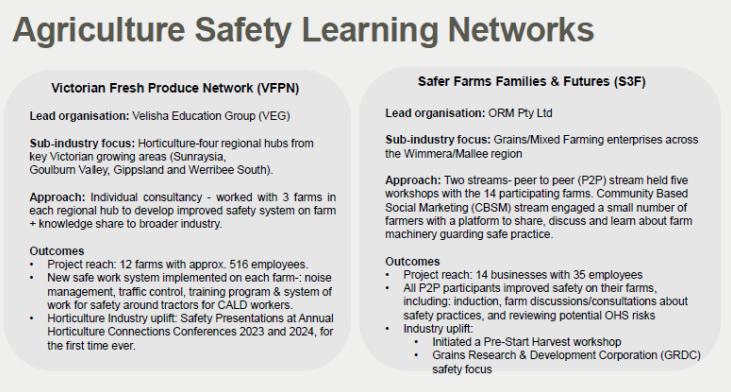
120 万ドル、2 年間のパイロットプログラム（2022 年 10 月～2024 年 12 月）は、農業ビジネスにおける安全問題について行動を起こし、変化をもたらす協調ネットワークを構築することで、農場の安全性の向上を目指しています。

○ 主導組織 > 運営委員会 > パートナー > 参加農家

2 つの業界団体が、それぞれの業界の状況に適応した農業 SLN を主導するために資金提供され、安全に対する意識を高め、ピア・ツー・ピアのサポートを提供し、安全な成果を改善する農場での実践的な変化を促すための、より繊細なアプローチを実施しました。

SLN は、農家、業界団体、専門家を結びつけ、行動科学の手法と協調的な問題解決を用いて、
>農家が農場経営に改善された安全システムを組み込む上での障壁を特定し、
>これらの障壁に対処するイニシアティブを開発し、実施する。
>安全に対する考え方や姿勢を変え、農場での安全行動を改善することを目的とする。
>SLN は、死亡事故や負傷の主な原因を考慮し、安全でない作業慣行の一次予防に重点を置いた安全イニシアティブを開発した。

（aa）スライド２７



スライド

農業安全学習ネットワーク

〇ビクトリア州生鮮食品ネットワーク（VFPN）
主導団体：Velisha Education Group（VEG）
サブ産業の焦点：園芸 - ビクトリア州の主要な栽培地域（サンレイジア、ゴールバーンバレー、ギプスランド、ウェリビー・サウス）の 4 つの地域ハブ。
アプローチ：個別コンサルティング - 各地域ハブの 3 つの農場で、農場での安全システムの改善と、より幅広い業界への知識の共有に取り組む。
成果
*** プロジェクト対象：従業員約 516 名の 12 農場。**
*** 各農場で新しい安全作業システムを導入：騒音管理、交通整理、研修プログラム、CALD 労働者のためのトラクター周辺の安全作業システム。**
*** 園芸業界の活性化：2023 年と 2024 年の園芸業界年次会議で、史上初めて安全に関するプレゼンテーションを実施。**

〇より安全な農場 家族と未来（S3F）
指導組織：ORM Pty Ltd
サブ産業の焦点：ウィメラ/マリー地域全体における穀物/混合農業企業
アプローチ：2 つの流れ - ピア・トゥ・ピア（P2P）の流れでは、14 の参加農場と 5 回のワークショップを開催。 コミュニティ・ベース・ソーシャル・マーケティング（CBSM）の流れでは、少数の農家が、農機具の安全対策について共有、議論、学習するプラットフォームに参加。
成果
*** プロジェクトの対象：14 の事業所、従業員数 35 名**
*** P2P の参加者全員が、農場の安全性を向上させた。その中には、導入、安全対策に関する農場での話し合い/相談、潜在的な OHS リスクの検証などが含まれる**
*** 業界の活性化：**
*** 収穫前のワークショップを開始**
*** 穀物研究開発公社（GRDC）の安全対策に重点を置く**

（bb）スライド２８



スライド

CALD リソース

VFPN CALD 労働者のための安全作業システム

農場 1

多様な労働者向けに、以下のような新しい安全対策を考案しました。

1. 安全情報を伝える視覚資料

2. 対象言語によるメッセージ

3. 理解しやすいように文字を減らした資料

カスタマイズされたトレーニングアプローチ また、オーナーは安全トレーニングに実践的なアプローチを取り入れ、安全規則、収穫技術、梱包手順について毎日指導を行いました。このような安全手順の一貫した強化が、安全な作業環境の維持につながっています。

農場 2

CALD 労働者にとって効果的なトラクター操作の安全システムを開発。

主な要素は以下の通りです。

1. リスク評価

2. 標準作業手順（SOP）：安全なトラクターの使用に関する詳細なガイドラインを策定。特に、植え付け作業に重点を置いた。

3. 文化的に配慮したトレーニング：文化的に馴染みのある例やシナリオを盛り込み、双方向のワークショップ、視覚教材、実演など、さまざまな指導方法を導入。コミュニケーションスタイルや学習の好みにおける文化的なニュアンスを考慮

4. フィードバックと継続的なモニタリング：定期的な協議を実施し、CALD 労働者からのフィードバックを収集することで、トレーニングプログラムを評価、調整、改善。

園芸業の季節労働者向けの健康と安全に関する情報。
ビクトリア州の太平洋諸島コミュニティのリーダーと共同で作成。
園芸農場で働く際に予想されること、安全の確保、体調管理に関するビデオ、ファクトシート、ポスター。
利用可能言語：
＊英語
＊ビスラマ語
＊フィジー語
＊サモア語
＊トンガ語

Seasonal workers | WorkSafe Victoria

（cc）スライド２９

図７　Work Safe Victoria のプレゼンテーション「Work Safe Victoria」のスライドと解説文の原本と和訳

次に、Work Safe Victoria に対する質問と WSV からの回答を表２に示す。

表２　安衛研から WSV に対する質問と WSV からの回答

オーストラリアの労働安全衛生に関する質問

○　　オーストラリアにおける移民労働者および労働災害の統計

1. オーストラリアにおいて、オーストラリア国籍を持っていない移民労働者の総数及び総人口に対する比率を教えてください。また、その統計データが掲載されている行政機関のホームページを教えてください。

（回答）

2023 年現在、オーストラリアには、約 68 万人のニュージーランド人を含む、約 190 万人の就労可能な一時的ビザを持つ人が滞在している。これはオーストラリアの総人口の約 7%に相当する。

2023-24 年の移民入国に最も貢献したのは一時的ビザ保持者であった。留学生が 20 万 7,000 人で最大の一時的ビザ保持者であったが、これは 2022-23 年の 27 万 8,000 人から減少した。その他の一時的ビザ保持者は、訪問者（90,000 人）、ワーキングホリデー・メーカー（80,000 人）、一時的技能者（49,000 人）であった。

しかし、オーストラリア国籍を持たない移民労働者の総数に関する具体的なデータは、容易に入手できない。

オーストラリアにおける移民労働者に関する包括的で最新の統計については、オーストラリア統計局（ABS）がデータの収集と公表を担当する主要な政府機関である。ABS は、移民および雇用統計に関する詳細な報告書を定期的に発行しています。ABS の公式ウェブサイトから、レポートやデータセットにアクセスすることができます：ABS – 海外移住

2. オーストラリアの労働災害の統計データが掲載されている行政機関のホームページを教えてください。死傷災害統計も掲載されていますでしょうか？傷病の場合，休業何日以上から統計をとれていますでしょうか？また，移民労働者のみの死傷災害統計はございますでしょうか？

（回答）

オーストラリアでは、複数の政府機関が、負傷者や死亡者を含む労働災害に関する統計データを提供している：

1. **セーフワーク・オーストラリア**この国家機関は、労働関連の負傷、疾病、死亡事故に関する包括的なデータを提供している。インタラクティブなデータページでは、詳細な統計と洞察を提供しています。セーフワーク・オーストラリア – 主要労働安全衛生統計 オーストラリア 2024 年

2. **オーストラリア統計局（ABS）**：ABS は労働災害に関する報告書を発行し、発生件数、原因、その他の関連情報を詳述している。ABS – 労働災害

3. **州および準州の労働安全衛生規制機関**：各州・準州には、職場の安全衛生データを集計・報告する規制当局がある。例えば、ビクトリア州労働安全衛生局（WorkSafe Victoria）は、保険金請求や職場での死亡事故に関する統計レポートを提供している。ビクトリア州労働安全衛生局（WorkSafe Victoria） – データと統計

傷病に関する統計の収集に関して、セーフワーク・オーストラリアは、重大な労災補償請求を 1 週間以上の欠勤を伴うものと定義している。

移民労働者の死傷に特化した統計に関しては、この層を分離した一般に入手可能なデータは限られている。ほとんどの報告書は、移民労働者と非移民労働者を区別せずに集計データを提供している。

○　　移民労働者の在留資格・ビザに関する制度

3. オーストラリアにおいて、各種のビザがあると思いますが、Temporary Work Visas では、ビザを取得するためにどのような要件が課されていますか？滞在期間に制限はありますか？

（回答）

オーストラリアには様々な短期就労ビザがあり、それぞれ特定の条件や滞在期間の制限があります。ここでは、一般的なビザについてご紹介します：

1. **一時就労（短期滞在専門家）ビザ（サブクラス 400）**：
    - 目的短期で専門性の高い非継続的な仕事を請け負う個人向け。
    - **滞在期間**：通常は最長 3 カ月。限られた状況下では最長 6 カ月。
    - **必要**条件
        - オーストラリアでは得難い専門的な技能、知識、経験を有すること。
        - 業務が継続的でないことを示す証拠を提出すること。
        - 健康および性格に関する基準を満たす。
2. **一時的技能不足（TSS）ビザ（サブクラス 482）**：
    - **目的**：雇用主が熟練労働者を受け入れることで、労働力不足に対処できるようにする。

- **滞在**期間
  - **短期ストリーム**：最長 2 年
  - **中期ストリーム**：最長 4 年。
- **必要**条件
  - 承認された雇用主によるスポンサーシップ
  - 該当する技能職業リストに記載されている職業。
  - 英語能力基準を満たす。
  - 健康条件と性格条件を満たす。

3. **ワーキングホリデービザ（サブクラス 417）とワーホリビザ（サブクラス 462）：**
   - **目的**：若者がオーストラリアで休暇を過ごしながら、滞在資金を得るための短期就労ができるようにする。
   - **滞在**期間最長 12 カ月。特定の条件下で延長の可能性あり。
   - **必要**条件
     - 18 歳から 30 歳まで（国によっては 35 歳まで）。
     - 対象国の有効なパスポートを所持していること。
     - 扶養する子供を同伴しない。
     - 健康、性格、経済的基準を満たしていること。

それぞれのビザの種類には、明確な条件と資格基準がある。

4. 在留資格に影響する行政罰について教えてください。労働法令に違反したら、次から外国人労働者を雇用できなくなる（ビザのスポンサーでいられなくなる）など。その前提として、外国人労働者の在留資格やビザは Work Safe が管理されていますでしょうか？

（回答）

労働法、特に外国人労働者の雇用に関する法律に違反した雇用主は、多額の行政罰に直面する可能性があり、海外従業員をスポンサーする能力に影響を与える可能性がある。

内務省は、スポンサーが義務に違反した場合の制裁措置について、以下のように概説している：

- **スポンサーシップの停止または取消**：雇用主は、スポンサーシップの権利を停止または取り消しされ、新たな移民労働者のスポン サーシップができなくなる可能性がある。
- **違反通知と罰金**：スポンサーシップの義務に違反した場合、金銭的な罰則が課されることがあります。
- **民事罰または刑事罰**：重大な違反や度重なる違反は、民事または刑事手続きにつながり、多額の罰金や禁固刑が科される可能性があります。

2024 年 7 月 1 日以降、政府は、公正労働法に基づき移民労働者を搾取した、またはスポンサー義務に違反したと認められた雇用主が、一時的なビザ保持者を雇用することを禁止する権限を有する。この措置は、移民労働者の保護を強化し、オーストラリアの移民プログラムの完全性を維持することを目的としている。

外国人労働者の在留資格とビザの管理責任は内務省にある。

○　労働安全衛生法に関する罰則と法的規制

5. 労働安全衛生法または労働安全衛生規則に違反した場合、罰金や罰則はどの程度でしょうか？
（回答）

ビクトリア

2004 年労働安全衛生法（OHS 法）および 2017 年労働安全衛生規則（OHS 規則）に違反した場合、重大な罰則が科される可能性があり、その罰則は違反の程度や違反者が個人か法人かによって異なります。

OHS 法における主な罰則

- **一般的な義務違反：**
  - *個人（自然人）：*1,800 ペナルティ単位まで。
  - *法人：*9,000 罰金単位まで。
- **特定の犯罪**
  - *職場の安全確保義務違反（第 21 条）：*罰則は上記の一般的義務違反を反映したものである。
  - *安全な工場および作業システムの維持不履行（第 40 条）：*個人に対しては最高 500 単位、法人に対しては最高 2,500 単位の罰則。

*注：*2024 年 7 月 1 日現在、ビクトリア州における 1 罰金単位の価値は 192.31 ドルである。従って、罰金の上限は、個人で約$346,158、法人で約$1,730,790 となる。

職場における過失致死罪

この犯罪は、2004 年労働安全衛生法（OHS 法）に基づく一定の義務に違反し、義務を負って

いた他人を死亡させた、雇用主または以下に示すその他の義務保有者、あるいは組織の役員による過失行為に適用される。

業務上過失致死罪で有罪判決を受けた場合、以下の罰則が適用される（2020 年 7 月 1 日現在）：

- 個人に対しては最高 25 年の禁固刑。
- 法人には最高 1650 万ドルの罰金

これらの罰則は、違反の重大性を反映したものであり、労働安全衛生義務違反に対する組織や役員個人の強い抑止力を生み出し、職場での死亡事故を防止することを目的としている。

詳しくは、ワークセーフ・ビクトリア（WorkSafe Victoria） - 職場 過失致死罪（Workplace Manslaughter ）をご覧ください。

OHS 規則に基づく罰則：

- 違反した場合、個人には最高 100 罰金単位、法人には最高 500 罰金単位の罰金を科すことができる。

侵害通知：

- 2021 年 7 月 31 日以降、ワークセーフの検査官は、特定の違反に対して、最高 10 ペナルティユニット（2024 年 7 月 1 日現在、約 1,923 ドル）の罰則を伴う違反通知を発行する権限を有する。

違約金保険の禁止

- 2022 年 9 月 21 日より、OHS 法に基づく罰金に対して個人または組織を補償する契約または保険手配を結ぶことは違反となる。このような違反に対する罰則は以下の通り：
    - *個人*：最高 300 ペナルティユニット（約 57,693 ドル）。
    - *法人*：最高 1,500 罰金単位（約 288,465 ドル）。

これらの厳しい罰則は、ビクトリア州における労働安全衛生義務を遵守することの重要性を強調している。

全国的に：

モデル WHS 法は、同法に基づく違反行為に対する罰則として知られる最高金額を規定している。

労働安全衛生（WHS）法は、犯罪を 3 つのカテゴリーに分類し、それぞれに対応する罰則を設けている：
カテゴリー1：義務保持者が合理的な弁解をすることなく、重大な過失を伴う行為に関与した場合、または死亡や重傷、疾病のリスクに関して無謀であった場合。

- **法人**：最高 300 万ドル

- **事業または事業を行う者（PCBU）または役員としての個人**：最高 60 万ドルおよび/または 5 年の禁固刑
- **個人（労働者など）**：最高$300,000 および/または 5 年の禁固刑。

カテゴリー2：義務者が安全衛生義務を遵守せず、人を死亡または重傷、疾病のリスクにさらす。

- **法人**：最高 150 万ドル
- **PCBU または役員としての個人**：最高$300,000。
- **個人（労働者など）**：最高$150,000 まで。

カテゴリー3：義務者が安全衛生義務を遵守しない。

- **法人**：最高 500,000 ドル
- **PCBU または役員としての個人**：最高 100,000 ドル
- **個人（労働者など）**：最高 50,000 ドル

これらの罰則については、Safe Work Australia が概説している。
SafeWork Australia – WHS 法に基づく罰則
SafeWork オーストラリア – 管轄地域比較表

業務上過失致死：
モデル WHS 法には、管轄区域が業務上過失致死罪を挿入できるようにするための管轄区域注記が含まれている。モデル罰則は、法人に対しては 1,800 万ドル、個人に対しては 20 年の禁固刑である。
具体的な罰則は、オーストラリアの州や準州によって異なることに注意する必要がある。

○　労働安全衛生教育に関する制度と支援

6. 移民労働者に対する安全衛生教育の規定・指針として、Work Safe Victoria のコンプライアンスコードを確認することができました。オーストラリアの各州でこのようなコンプライアンスコードがあるのでしょうか？

[参考 URL]Compliance code: Communicating occupational health and safety across languages | WorkSafe Victoria

（回答）

各州および準州には、職場の安全衛生を担当する独自の規制機関があり、雇用者と労働者を指導するためのさまざまな実施規範を提供している。

すべての管轄区域に「言語を超えた労働安全衛生の伝達」という特別なタイトルの遵守

規定があるわけではないが、多くの管轄区域では、文化的・言語的に多様な（CALD）労働者に安全情報を効果的に伝達するためのガイダンスを提供している。
例えば、こうだ：

- **オーストラリア首都特別地域（ACT）**：WorkSafe ACT は、労働災害を防止するために、労働安全衛生（WHS）情報を利用しやすい形式で伝えることの重要性を強調している。PCBU（Persons Conducting a Business or Undertaking）は、言語または文化的障壁を特定し、CALD 労働者に適切なサポートを提供するようアドバイスしている。WorkSafe ACT - 文化的・言語的に多様な（CALD）労働者の支援

- **クイーンズランド州**ワークセーフ・クイーンズランド（WorkSafe Queensland）は、WHS 法が適用されるすべての職場に適用される「労働安全衛生協議・協力・調整実施規範（Work Health and Safety Consultation, Cooperation and Coordination Code of Practice)」を提供している。この規範は、多様な文化的・言語的背景を持つ労働者を含む、労働者との効果的なコンサルテーションに関する実践的なガイダンスを提供しています。ワークセーフ QLD - 労働安全衛生協議、協力、調整

- **ニューサウスウェールズ州（NSW）**：セーフワーク・ニューサウスウェールズ（NSW）州には、「労働安全衛生協議、協力、調整」と題する同様の規範があり、安全衛生問題に関して労働者と協議する方法を概説し、CALD 患者を含むすべての労働者が参加できるようにしている。セーフワーク・ニュー・サウス・ウェールズ（SafeWork NSW） - 労働安全衛生協議・協力・調整

これらの規範の具体的なタイトルや内容は異なるかもしれないが、すべての管轄区域に共通する基本原則は、職場における効果的なコミュニケーションと協議の重要性である。使用者は、CALD 労働者の安全情報の理解を妨げる可能性のある言語的または文化的障壁を積極的に特定し、対処することが奨励される。

7. Safe Work or Work Safe がこのコンプライアンスコードに求める最低基準はありますか？移民労働者の出身国の母国語での教育を規定するものはありますか？

（回答）

職場の安全衛生（WHS）法は、文化的・言語的に多様な（CALD）背景を持つ労働者を含むすべての労働者が、 、安全衛生情報を理解できるようにすることを雇用主に義務づ

けている。すべての州や地域に共通するコンプライアンス規範があるわけではないが、効果的なコミュニケーションの原則は、国や地域のガイドラインに組み込まれている。

オーストラリア国内では、Safe Work Australia が、移民労働者や多文化労働者とのコミュニケーションを支援するためのリソースを作成している。この情報シートは、労働者の多様なニーズに合わせてコミュニケーションを調整し、すべての人が職場の危険やリスクを理解できるようにするためのガイダンスを提供しています。SafeWork Australia – 移民・多文化労働者との労働安全衛生に関するコミュニケーション

労働者の母国語での教育提供については、個人の母国語のみで訓練を実施する明確な法的要件はないが、雇用主はすべての労働者が安全衛生情報を理解できるようにする義務がある。そのためには、翻訳された資料を提供したり、通訳を雇ったり、言葉の壁を埋めるために視覚教材を利用したりすることが考えられます。具体的な方法は、労働者固有のニーズや職場環境の性質に基づいて決定されるべきである。

要約すると、すべての管轄区域で標準化されたコンプライアンス・コードは存在しないが、国レベルおよび州レベルの機関は、言語的背景に関係なく、すべての労働者に安全衛生情報が効果的に伝達されるようにするためのガイダンスを提供している。

8. オーストラリアでは就労ビザによって英語能力が異なると思いますが、英語の理解能力に応じた安全衛生教育のサポートはありますか？ある場合、どのようなサポートがありますか？

(回答)

全国

いくつかのリソースと戦略がある：

1. **翻訳・通訳サービス：**
    - 翻訳・通訳サービス（Translating and Interpreting Service、TIS National）は、英語を話さない人を支援するために無料の通訳サービスを提供しています。雇用主は、トレーニングセッション中の効果的なコミュニケーションを促進するために通訳を手配することができます。TIS ナショナル
2. **オーダーメイドのコミュニケーション戦略：**
    - 雇用主は、文化的・言語的に多様な（CALD）労働者のニーズに合わせてコミュニケーション方法を適応させることが奨励される。これには、翻訳された資料の提供、視覚的補助具の活用、安全に関する指示が明確で利用しやすいことの確認などが含まれる。
3. **文化認識とトレーニング：**

- 文化的な違いを理解することは、安全情報を効果的に伝える上で極めて重要である。雇用主は、あらゆるギャップを埋め、すべての労働者が職場で快適に情報を得られるようにするために、文化的トレーニングを検討すべきである。

4. **成人移民英語プログラム（AMEP）：**

   - AMEP は、資格のある移民および人道的入国者に無料の英語授業を提供し、英語力の向上を支援することで、職場安全情報の理解を深めることができる。内務省 – 成人移民英語

これらの戦略を実施し、利用可能なリソースを活用することで、雇用主は英語力に関係なく、すべての従業員にとってより安全で包括的な職場環境を作ることができる。

ビクトリアにて

ワークセーフ・ビクトリア州は、文化的・言語的に多様な職場の雇用者に実践的なガイダンスを提供するコンプライアンス・コード「Communicating Occupational Health and Safety Across Languages」を策定した。
ワークセーフ・ビクトリア – 労働安全衛生の言語によるコミュニケーション

コンプライアンス・コードからの主な提言：

1. **労働者の言語ニーズを評価**する：
   - コミュニケーション戦略を効果的に調整するために、従業員が主に使用する言語を特定する。
2. **言語サポートサービスを利用する：**
   - 安全衛生情報を正確に伝えるため、専門の通訳・翻訳者を雇う。
   - コミュニケーションを円滑にするために、多言語を話す従業員を活用し、この役割のために適切な訓練を受けていることを確認する。
3. **ビジュアル・コミュニケーションとマルチモーダル・コミュニケーションの実践：**
   - 口頭や書面による指示を補足するために、視覚的な補助具、デモンストレーション、わかりやすい看板を使用し、言葉の壁を越えて理解力を高める。
4. **適切な言語によるトレーニングを提供する：**
   - 従業員が理解できる言語で、安全衛生トレーニングセッションを実施する。

さらに、英語以外の言語で職場のウェルビーイングを支援するための資料も用意されています。ワークセーフ・ビクトリア – 言語

9. 移民労働者向けの安全衛生に関する教材はありますか？教材は英語だけでなく，出身国の母国語の教材もございますでしょうか？もしあれば，その URL を押して下さい.

（回答）

はい、オーストラリアの移民労働者向けに特別にデザインされた安全衛生研修資料があり、多言語で利用できます。これらの資料は、英語力に関係なく、すべての労働者が重要な安全情報を利用できるようにすることを目的としています。

Safe Work Australia は、アラビア語、中国語、ベトナム語を含む 11 言語で翻訳された情報シートを提供している。これらのシートは、労働安全衛生責任と労働者災害補償をカバーしています。SafeWork Australia - 移民・多文化労働者向けリソース

ビクトリア州労働安全衛生局（WorkSafe Victoria）は、20 カ国語に翻訳された安全衛生ガイダンス資料を提供している。研修資料を翻訳することの重要性を強調し、理解を深めるためにピクトグラム、視聴覚資料、実演などの補助的な方法を提案している。

ビクトリア州労働安全衛生局（WorkSafe Victoria） - 文化的、言語的に多様な労働力を支援する
ワークセーフ・ビクトリア - 言語

セーフワーク・ニュー・サウス・ウェールズ（SafeWork NSW）には、16 言語のビデオ、ポスター、ウェブページを集めた翻訳資料ハブがある。これらの資料は、文化的・言語的に多様な（CALD）労働者が、労働安全衛生情報をより利用しやすくするためのものである。

SafeWork NSW - リスクのある労働者
SafeWork NSW - 翻訳リソース

○　　労働安全衛生に関する相談窓口

10. 移民労働者が職場での安全衛生について政府に相談できる窓口はありますか？母国語で問い合わせることは可能ですか？

（回答）

オーストラリアでは、移民労働者は、職場の安全衛生に関 する懸念を話し合うために、複数の政府資料を利用することができ、多言語でサポー トを受けることができる：

1. **公正労働オンブズマン（FWO）**：
    - **目的**：オーストラリアの労働法の下での労働者の権利と責任を理解することを支援する。

- **連絡先**
  - **電話**番号 13 13 94
  - **言語支援**：英語以外の言語によるサポートについては、翻訳・通訳サービス（TIS National）（13 14 50）に連絡し、フェアワーク・インフォラインへの接続を要請する。
  - **ウェブサイト**： fairwork.gov.au － ビザ保持者と移民労働者 － 職場の権利と資格

2. **セーフ・ワーク・オーストラリア**
   - **目的**：職場の安全衛生に関する国家政策と戦略を策定する。
   - **ウェブサイト**：safeworkaustralia.gov.au

3. **州および準州の労働安全衛生当局**：
   - **目的**：各州および準州には、職場の安全衛生規制を施行する責任を負う独自の当局がある。
   - **連絡**先
     - **ビクトリア州**：ワークセーフ・ビクトリア
       - **電話**番号 1800 136 089
       - **ウェブサイト**: worksafe.vic.gov.au
     - **ニューサウスウェールズ**州セーフワーク NSW
       - **電話**番号 13 10 50
       - **ウェブサイト**：safework.nsw.gov.au
     - **クイーンズランド州**クイーンズランド州労働安全衛生
       - **電話**番号 1300 362 128
       - **ウェブサイト**: worksafe.qld.gov.au
     - **西オーストラリア**州ワークセーフ WA
       - **電話**番号 1300 307 877

- **ウェブサイト**: worksafe.wa.gov.au

- **南オーストラリア**州セーフワーク SA
  - **電話**番号 1300 365 255
  - **ウェブサイト**：safework.sa.gov.au
- **タスマニア州**：ワークセーフ・タスマニア
  - **電話**番号 1300 366 322
  - **ウェブサイト**: worksafe.tas.gov.au
- **オーストラリア首都特別地域**ワークセーフ ACT
  - **電話**番号 13 22 81
  - **ウェブサイト**：worksafe.act.gov.au
- **ノーザン・テリトリー**NT ワークセーフ
  - **電話**番号 1800 019 115
  - **ウェブサイト**: worksafe.nt.gov.au

D. 同社に対する質問と回答

２月１３日のミーティングに先立ち、水道工事会社に対する質問票をお送りし、その回答が事前に得られていたため、それを表３に示す。

表３　水道工事会社に対する質問と回答

Questions for Work Health and Safety in Australia

○御社における移民労働者の数

1. 御社において、オーストラリア国籍を持っていない移民労働者の総数及び総職員数に対する比率を教えてください。

私達の会社では、現在永住権を申請中の VISA 社員が 2 名いる。これは全従業員の 3%に相当する。

以下の質問は，御社に移民労働者の方がいらっしゃる場合のみで結構です．
移民労働者の方がいらっしゃらない場合，お答えいただかなくても結構です．もしくは，分かる範囲内でお答えいただけますと幸いです．

○移民労働者の在留資格・ビザに関する制度

2. 御社において、もし移民労働者の方がいらっしゃる場合，どのようなビザで御社に勤務されていますでしょうか？ビザの種類によっては滞在期間に制限はありますか？

一時的な卒業ビザ – 3 年間の一時的なブリッジング VISA。 VISA の種類によっては、滞在期間、出国・帰国の制限、就労時間や期間に関して適用される制限が。 VEVO (Visa Entitlement Verification Online)は、ビザ保持者、雇用主、教育機関、その他の組織がビザの条件や詳細を確認できるようにするものです。

3. 在留資格に影響する行政罰について教えてください。労働法令に違反したら、次から移民労働者を雇用できなくなる（ビザのスポンサーでいられなくなる）など，ございますでしょうか。

オーストラリアでは、雇用主が移民労働者のスポンサーになるには、まず地元の労働者を探すなど、厳しい条件があります。VISA 申請者は、基準の一部として英語テストに合格しなければならない。 詳細は下記を参照のこと： Learn about sponsoring 私達の会社は VISA ワーカーをスポンサーしていない。

○労働安全衛生法に関する罰則と法的規制

4. 労働安全衛生法または労働安全衛生規則に違反した場合、罰金や罰則はどの程度でしょうか？

OHS 法には幅広い違反が含まれる。最も一般的な違反は、雇用主が(1)職場が従業員にとって安全

であること、(2)他の人々が危険にさらされていないことを確認しないことである。企業がこの犯した場合、最高罰金は約 170 万ドル（1 回の違反につき）。個人の場合、最高罰金は約$ 350,000 です。2020 年 7 月 1 日からは、業務上過失致死罪の規定も導入された。新法の目的は、職場での死亡事故を防止し、労働安全衛生義務を遵守するよう義務者に強い抑止力を与え、職場で人々の命を危険にさらすことは許されないという強いメッセージを送ることである。
今回の改正は、新たな義務を課すものではなく、OHS 下で既に課せられている義務に、より厳しい罰則を課すものである。現在法律が定めているように、雇用主や義務者は、事業遂行に伴うリスクについて、また、それらのリスクを軽減するためにどのような措置を講じることができるかについて、立ち止まって考えるべきである。
罰則
業務上過失致死罪で有罪判決を受けた場合、以下の罰則が適用される（2020 年 7 月 1 日現在）：
• 個人に対しては最高 25 年の禁固刑。
• 法人には最高 1650 万ドルの罰金
これらの罰則は、違反の重大性を反映したものであり、労働安全衛生義務違反に対する組織や役員個人の強い抑止力を生み出し、職場での死亡事故を防止することを目的としている。
詳細は下記を参照のこと：
Victoria's new workplace manslaughter offences | WorkSafe Victoria

5. 日本では特に中小建設工事業者の労働災害防止活動が低調になっています。原因として、日本では刑事上の罰が軽く、罰を受ける確率が低いなど、労働災害防止活動に取り組むインセンティブが低いことが一つの要因ではないかと考えています。御社が労働災害防止活動に取り組む動機は何でしょうか。オーストラリアの罰金や罰則は労働災害防止に取り組む動機となっているのでしょうか。

ビクトリア州の労働安全衛生は法律で義務付けられている。
雇用主には、合理的に実行可能な限り、安全で健康へのリスクがない職場提供し、維持する厳格な義務がある：
· 安全な工場（機械設備）を提供し、維持する。
· 安全な作業システムを提供し、維持する。例えば、危険性の高い場所への立ち入りを管理し、高所からの墜落を防止するシステムを提供する。
· プラントや物質の安全な使用、取り扱い、保管、輸送を確保する。
· 自分が管理・監督する職場を、健康へのリスクがなく、安全な状態に保つ（例えば、非常口がふさがれていないか、職場は全体的に整理整頓されているかなど)。
· あなたが管理・監督する職場には、福利厚生のための適切な施設を提供すること。
· 従業員が、健康へのリスクがなく安全な方法で業務を遂行できるよう、必要な情報、指示、訓練、または監督を与えること。
何が合理的に実行可能か、どうやって知るのか？
法律は、雇用主に対し、合理的に実行可能な限りリスクを排除するよう求めています。何が合理的に実行可能であるかを決定するには、以下を考慮しなければなりません：
· ハザードやリスクが発生する可能性
· 危険またはリスクから生じるであろう損害

・ハザードやリスクについて、その人が知っていること（または知っているべきこと）、それを除去または低減する方法。
・ ハザードまたはリスクを除去または低減する方法の利用可能性および適合性・ 危険またはリスクを除去または軽減するためのコスト

○労働安全衛生教育に関する制度と支援

6. 移民労働者に対する安全衛生教育の規定・指針として、Work Safe Victoria のコンプライアンスコードを確認することができました。こういったコンプライアンスコードは参考にされますでしょうか？
[参 考 URL] https://www.worksafe.vic.gov.au/resources/compliance-code-communicating-occupational-health-and-safety-across-languages

はい。

7. 御社が移民労働者の出身国の母国語での教育を実施することはありますか？

これまでのところ、私達の会社では、これは必須条件ではなかった。しかし、以前の職場、特に製造業や工場環境では、英語が第二言語である労働者が多いため、これは一般的な慣行であった。

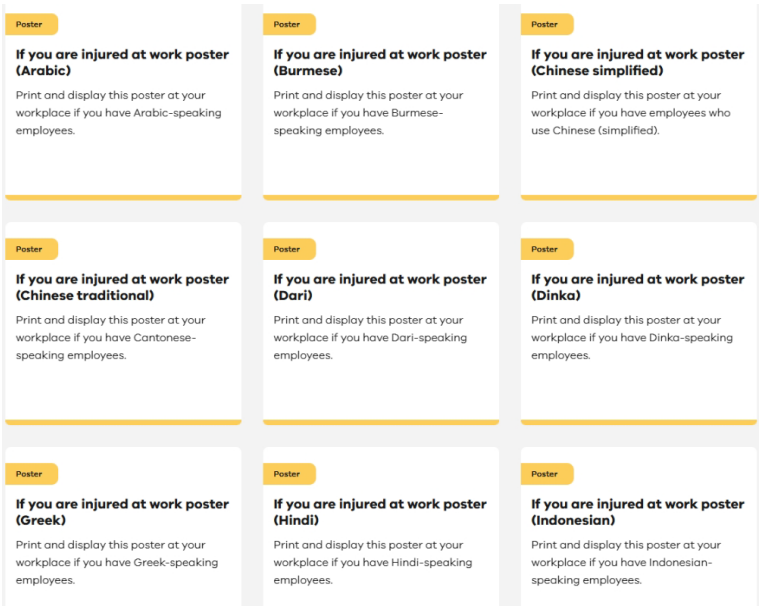
8. 個人によって，就労ビザによって英語能力が異なると思いますが、英語の理解能力に応じた安全衛生教育のサポートはされていますか？ある場合、どのようなサポートがありますか？

現在までのところ、私たちの会社ではこのようなことは要求されていない。しかし、以前の職場、特に製造業や工場環境では、これは一般的な慣行であった。政府は労働者の英語力向上のための支援を行っている。
WorkSafe はビクトリア州の労働安全衛生監督機関であり、移民労働者向けの各種言語資料も用意している。
職場の安全資料（ポスターなど）は、WorkSafe 当局によって異なる言語で印刷されることが多い。以下の例を参照のこと：



9. 移民労働者向けの安全衛生に関する教材はありますか？教材は英語だけでなく，出身国の母国語の教材もございますでしょうか？

ワークセーフから入手可能



○労働安全衛生に関する相談窓口

10. 移民労働者が御社での安全衛生について相談できる窓口はありますか？母国語で問い合わせることは可能ですか？

該当なし。

厚生労働科学研究費補助金

分担研究報告書

欧州連合（EU）における

移民労働者の労働安全衛生教育に関する調査報告

研究代表者　吉川直孝　（独）労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所・上席研究員
研究代表者　高橋明子　（独）労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所・上席研究員
研究代表者　和崎夏子　（独）労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所・任期付き研究員
研究分担者　大幢勝利　（独）労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所・所長代理

研究要旨

本研究は、欧州連合（EU）における移民労働者の労働安全衛生教育の現状と課題を明らかにし、EU-OSH（欧州労働安全衛生機関）の取り組みを分析することを目的とする。移民労働者は、言語や文化の違い、労働環境の変化などにより、安全衛生に関する知識や訓練の受講機会に制約を受けることが多い。本研究では、EU-OSH が推進する労働安全衛生（OSH）関連の指令（89/391/EEC、2009/104/EC、2001/45/EC など）を中心に、多言語対応の教育ツールの活用状況を調査し、現行の教育・訓練の有効性について評価を行った。調査の結果、EU の労働安全衛生法制度は、すべての労働者に一定の安全基準を提供しているものの、移民労働者に対する実践的な教育の充実には課題が残ることが明らかになった。特に、NAPO（無声アニメ教材）や OiRA（オンラインリスクアセスメント）などの教育ツールは、言語の壁を克服するための有効な手段として機能しているものの、企業や現場レベルでの活用にはばらつきがあり、一部の移民労働者が適切な安全衛生教育を受けられていない現状が浮かび上がった。

また、高所作業や足場の使用に関する EU 指令（2009/104/EC、2001/45/EC）では、特定のリスクを伴う作業に従事する労働者に対して十分な訓練を提供することが求められている。しかし、移民労働者の多くが短期契約で雇用される現状では、必要な訓練を受ける機会が十分に確保されていないケースがある。このため、移民労働者に対する効果的な訓練の実施と、雇用主の責任を明確化する仕組みの強化が求められる。

１．研究目的

本分担研究では、欧州連合（EU）の移民労働者に対する労働安全衛生教育の実態を調査し、EU-OSH の取り組みを分析することを目的とする。

２．研究方法

本分担研究では、EU-OSH 等の公的資料やホームページを調査し、必要に応じてその他の情報源から有用なデータを収集する方法で調査した。

３．研究結果及び考察

３－１．EU-OSH 法（89/391/EEC）

EU の OSH 法令システムは、欧州連合の機能に関する条約（TFEU）第 153 条の法的基盤に基づき、労働安全衛生（OSH）分野の指令を制定している。OSH に関する欧州指令はすべて、労働者を保護するための最低基準を定めている。加盟国は指令の移行の際、これらの基準を上回ることはできても、既存の基準を引き下げることはできない。

EU-OSH における「基本法」と呼ばれるのがフレームワーク指令（89/391/EEC）である。この指令は、一般的に適用される共通の原則を定めている。これらの原則は、フレームワーク指令の第 16 条(1)に基づき、19 の個別指令また孫指令によってさらに規定されている [1]。第 16 条の和訳は以下 [2]。

表１　フレームワーク指令（89/391/EEC）の第 16 条

Article 16 Individual Directives — Amendments — General scope of this Directive 1. The Council, acting on a proposal from the Commission based on Article 118a of the Treaty, shall adopt individual Directives, inter alia, in the areas listed in the Annex. 2. This Directive and, without prejudice to the procedure referred to in Article 17 concerning technical adjustments, the individual Directives may be amended in accordance with the procedure provided for in Article 118a of the Treaty. 3. The provisions of this Directive shall apply in full to all the areas covered by the individual	第十六条 個別の指令 - 改正修- 本指令の一般的な適用範囲 1. 理事会は, 条約第 118 条 a 項に基づく欧州委員会の提案に基づいて，特に附属書に掲げる分野の個別指令を採択するものとする。 2. この指令及び技術的調整に関する第 17 条に言及した手続を妨げることなく, 個々の指令は条約第 118 条 a に規定する手続に従って改正されることができ る。 3. 3. この指令の規定は，これらの個別指令に含まれるより厳格な規定及び／又は特定の規定を損なうことなく，個別

Directives, without prejudice to more stringent and/ or specific provisions contained in these individual Directives.	指令が対象とするすべての領域に完全に適用されるものとする。

欧州指令 89/391/EEC は、労働者の安全と健康（労働安全衛生）を推進するための枠組みを提供している。この指令は、労働リスクの防止や安全・健康の保護、リスクや危険因子の排除、法的および慣習的な情報の提供、協議、平等な参加、そして労働者やその代表者の訓練に関する原則を定め、これらについて雇用者に一連の義務を課している。

欧州指令 89/391/EEC は、欧州の OSH 法制にリスクアセスメントという手段を確立したもので、1989 年に採択された当時は多くの国や法制度、OSH 管理制度にとって画期的な原則となった。単に規定と限界値を遵守するのではなく、使用者が企業のリスクプロファイリングに最も適した改善策を決定できるようにした。したがって、フレームワーク指令は、職場における予防措置の布石とみなすことができる。指令の主要な取り決めは以下のように定められている [3]。

- すべての労働者の利益のために、平等な安全衛生水準を確立すること。ただし、家事労働者、特定の公共・軍事サービス、自営業者は対象外。
- 職場における不健康を防止する責任を雇用主に負わせ、労働をより安全で健康的なものにするための適切な措置を講じることを雇用主に義務付ける。
- 危険の特定、労働者の参加、発生源でのリスク除去を優先した適切な措置の採用、文書化、 定期的な再評価、訓練など、リスクアセスメントの役割と主要要素を定める。

この指令は EU 全加盟国に適用される共通の枠組みを形成しているが、労働者の安全と健康を保護するために必要と認められた場合、各国や特定の分野ごとにより詳細または厳格な要件が設けられることがある。欧州指令 89/391/EEC で特に訓練について定めた重要パートは以下である [4]。第 6 条では、「雇用主は、その責任の範囲内で、職業上の危険の防止、情報及び訓練の提供、並びに必要な組織及び手段の提供を含む、労働者の安全及び健康の保護に必要な措置を講じなければならない」ということを述べており、第 12 条では、いつ、どのように訓練を行うべきか、誰を OSH 訓練に含めるべきかについて詳しく述べている。訓練は雇用主だけの責任ではない。指令 1989/391/EEC は労働者の義務も定めている（第 13 条）。各労働者は、雇用主が行った訓練や指示に従い、可能な限り自分自身と、仕事中の行為や不作為により影響を受ける他者の安全と健康に配慮する責任を負うものとする。

表２　欧州指令 89/391/EEC で特に訓練について定めた重要パート

雇用者の一般的な義務 (第 6 条)

(1) 雇用者は、その責任の範囲で、職業上のリスクの防止、情報と訓練の提供、また必要な組織と手段の提供を含め、労働者の安全と健康の保護のために必要な方策を講じる。雇用者は、状況の変化を考慮して既存の状況の改善を目指すためにそれらの方策を調整する必要があることに注意を払う。

救急、消防、労働者の避難、深刻かつ切迫した危険 (第 8 条)

雇用者は

(3) そのような労働者の人数、訓練、そして利用できる機器は活動や施設の規模や特定のハザードを考慮して適切なものとする。

労働者との協議と参加 (第 11 条)

(2) 職場における安全と健康に関して特定の責任を持つ労働者や労働者の代表は、以下の事項に国家法や慣行に従いバランスの取れた形で参加し、あるいは雇用者から事前かつ適時に意見を求められる:

(e) 第 12 条で述べられた訓練の計画と組織化。

労働者の訓練 (第 12 条)

(1) 雇用者はそれぞれの労働者が特にその作業場所や職務に固有の情報と指示の形での安全と健康に関する適切な訓練を受けることを確かとする:

- 新人の時に、
- 職務の異動や変更に際して、
- 新たな機器の導入や機器の変更に際して、
- 新たな技術の導入に際して。

この訓練は:

- 新たな、あるいは変化したリスクを考慮

するように適応させられ、かつ

- 必要であれば定期的に繰り返される。

(2) 雇用者は、その事業体や施設の中で労働に従事する、事業体や施設の外部からの労働者が、その事業体や施設の中での活動に際しての健康と安全のリスクに関する適切な指示を受けることを確かとする。

(3) 労働者の安全と健康の保護の上で特定の役割を持つ労働者の代表は適切な訓練を受ける資格を持つ。

(4) 上記の訓練は労働者や労働者の代表の負担によるものであってはならない。

箇条 (1) の訓練は勤務時間内に行なう。

箇条 (3) の訓練は勤務時間内に行なうか、国家法や慣行に基づいて事業体や施設の中か外で行なう。

労働者の義務（第 13 条）

(1) 自らの、また自らの訓練と雇用者に与えられた指示に従った作為や不作為の影響を受ける他の人の安全と健康に可能な限り注意を払うことはそれぞれの労働者の責任である。

(2) このため、労働者は特にその訓練と雇用者から
与えられた指示に従い、

(a) 機械類、装置、工具、危険な物質、搬送機器、その他の生産手段を正しく使用する;

(b) 支給された個人用防護具を正しく使用し、使用後は所定の場所に返却する

(c) 例えば機械類、装置、工具、プラント、また建屋に取り付けられた任意の安全デバイスを切り離し、変更し、あるいは取り外すことを慎み、そのような安全デバイスを正しく使用する

(d) 安全と健康への深刻で切迫した危険を示すと判断する合理的な理由がある任意の作業状況、また保護手段の任意の欠陥について、雇用者や労働者の安全と健康に関する特定の責任を持つ労働者に即座に通知する

(e) 職場における労働者の安全と健康の保護のために当局から出された任意のタスクや要求を実施できるようにするために必要となるかも知れない限り、国内慣行に従って雇用者に、また労働者の安全と健康に関する特定の責任を持つ労働者に協力する

(f) 労働環境や労働条件が安全でありその活動の範囲内で安全や健康へのリスクをもたらさないことを雇用者が確かとするために必要となるかも知れない限り、国内慣行に従って雇用者に、また労働者の安全と健康に関する特定の責任を持つ労働者に協力する。

３－２．EU 指令における足場や高所作業に関する規定

足場や高所作業に関する規定については、EU 指令 2009/104/EC [5]の付録に記述がある。2009/104/EC は、指令 19 89/391/EEC の第 16 条(1)にいう第 2 次個別指令である。

表３　EU 指令 2009/104/EC のうち足場や高所作業に関する規定

Article 9	第 9 条
Training of workers	労働者の訓練
Without prejudice to Article 12 of Directive 89/391/EEC, the employer shall take the measures necessary to ensure that	指令 89/391/EEC 第 12 条を損なうことなく、雇用主は以下のことを保証するために必要な措置を講じるものとする。
(a) workers given the task of using work equipment receive adequate training, including training on any risks which such use may entail;	(a) 作業機器を使用する任務を与えられた労働者は、その使用によって生じる可能性のあるあらゆるリスクに関する訓練を含む、適切な訓練を受けること
(b) workers referred to in Article 6(b) receive adequate specific training.	(b) 第 6 条(b)で言及された労働者が、適切な特定の訓練を受けること。

Article 6	第 6 条
Work equipment involving specific risks	特定のリスクを伴う作業機器
When the use of work equipment is likely to involve a specific risk to the safety or health of workers, the employer shall take the measures necessary to ensure that:	作業機器の使用が労働者の安全または健康に特定のリスクを及ぼす可能性がある場合、使用者は以下のことを保証するために必要な措置を講じなければならない
(a) the use of work equipment is restricted to those persons given the task of using it;	(a) 作業機器の使用は、それを使用する任務を与えられた者に限定される
(b) in the case of repairs, modifications, maintenance or servicing, the workers concerned are specifically designated to carry out such work.	(b) 修理、変更、保守または整備の場合、関係する労働者がそのような作業を実施するよう特別に任命されていること。

AnnexII

4.3. Specific provisions regarding the use of scaffolding	4.3. 足場の使用に関する具体的な規定
4.3.6. Scaffolding may be assembled, dismantled or significantly altered only under the supervision of a competent person and by	4.3.6. 足場の組み立て、解体、または大幅な変更は、能力者の監督下で、第 9 条に従って特定のリスクに対処し、想定される作業

workers who have received appropriate and specific training in the operations envisaged, addressing specific risks in accordance with Article 9, and more particularly in:	について適切かつ特別な訓練を受けた労働者のみが行うことができる
(a) understanding of the plan for the assembly, dismantling or alteration of the scaffolding concerned;	(a) 当該足場の組立､解体又は変更の計画を理解すること
(b) safety during the assembly, dismantling or alteration of the scaffolding concerned;	(b) 当該足場の組立､解体､変更時の安全性
(c) measures to prevent the risk of persons or objects falling;	(c) 人や物が落下する危険を防止するための措置
(d) safety measures in the event of changing weather conditions which could adversely affect the safety of the scaffolding concerned;	(d) 足場の安全性に悪影響を及ぼすような天候の変化があった場合の安全対策
(e) permissible loads;	(e) 許容荷重
(f) any other risks which the abovementioned assembly, dismantling or alteration operations may entail. The person supervising and the workers concerned must have available the assembly and dismantling plan referred to in point 4.3.2, including any instructions which it may contain.	(f) 上記の組立､解体又は変更作業が伴う可能性のあるその他のリスク。監督する者及び関係する労働者は､4.3.2 で言及された組立・解体計画書（その中に含まれる可能性のある指示を含む）を入手可能な状態にしておかなければならない。

4.4. Specific provisions regarding the use of rope access and positioning techniques	4.4. ロープアクセス及び位置決め技術の使用に関する具体的な規定
(f) in accordance with Article 9, the workers concerned must receive adequate training specific to the operations envisaged, in particular rescue procedures.	(f) 第 9 条に従い、関係する労働者は、想定される業務、特に救助手順に特化した適切な訓練を受けなければならない。

また、墜落防止について定めた指令 2001/45/EC [6]でも足場・高所作業に関する訓練規定の記述がある。これは、作業中の労働者による作業機器の使用に関する最低安全衛生要件に関する指令 89/655/EEC を改正するものである。

表 4　墜落防止について定めた指令 2001/45/EC のうち足場・高所作業に関する訓練規定

Directive 2001/45/EC of the European Parliament and of the Council of 27 June 2001 amending Council Directive 89/655/EEC concerning the minimum safety and health requirements for the use of work equipment by workers at work (second individual Directive within the meaning of Article 16(1) of Directive 89/391/EEC)	2001 年 6 月 27 日付欧州議会及び理事会指令 2001/45/EC は、作業中の労働者による作業機器の使用に関する最低安全衛生要件に関する理事会指令 89/655/EEC を改正するものである（指令 89/391/EEC の第 16 条(1)にいう第 2 次個別指令）
THE EUROPEAN PARLIAMENT AND THE COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION, Having regard to the Treaty establishing the European Community, and in particular Article 137(2) thereof, Having regard to the proposal from the Commission, submitted after consulting the Advisory Committee on Safety, Hygiene and Health Protection at Work(1), Having regard to the opinion of the Economic and Social Committee(2), After consulting the Committee of the Regions, Acting in accordance with the procedure referred to in Article 251 of the Treaty(3), Whereas:	欧州議会および欧州連合理事会 欧州共同体設立条約、特にその第 137 条 2 項を考慮し 労働における安全、衛生および健康保護に関する諮問委員会(1)に諮問した上で提出された欧州委員会の提案を考慮し 経済社会委員会(2)の意見を考慮し、 地域委員会に諮った上で、 条約第 251 条(3)の手続きに従って行動すること、 以下において
(10) In general collective protection measures to	(10) 一般に、墜落を防止するための集合的

prevent falls offer better protection than personal protection measures. The selection and use of equipment appropriate to each specific site for preventing and eliminating risks should be accompanied by specific training and supplementary investigations where appropriate.	保護措置は、個人的保護措置よりも優れた保護をもたらす。危険の防止と除去のために、各現場に適した機器の選択と使用は、適切な場合、特定の訓練と補足的な調査を伴うべきである。
(11) Ladders, scaffolding and ropes are the equipment most commonly used in performing temporary work at a height and the safety and health of workers engaged in this type of work therefore depend to a significant extent on their correct use; the manner in which such equipment can most safely be used by workers must therefore be specified; adequate specific training of the workers is therefore required.	(11) はしご、足場及びロープは、高所における仮設作業を行う際に最も一般的に使用される設備であり、この種の作業に従事する労働者の安全及び健康は、その正しい使用方法によって大きく左右されるため、これらの設備を労働者が最も安全に使用できる方法を特定する必要があり、そのためには、労働者に対する適切な特定の訓練が必要である。
4.3.6. Scaffolding may be assembled, dismantled or significantly altered only under the supervision of a competent person and by workers who must have received appropriate and specific training in the operations envisaged, addressing specific risks in accordance with Article 7, and more particularly in:	4.3.6. 足場の組み立て、解体、または大幅な変更は、能力者の監督下においてのみ行うことができ、また、第 7 条に従い、特に以下のような特定のリスクに対処し、想定される作業において適切かつ特別な訓練を受けた作業員によって行われなければならない。
(a) understanding of the plan for the assembly, dismantling or alteration of the scaffolding concerned;	(a) 当該足場の組立、解体又は変更の計画を理解すること
(b) safety during the assembly, dismantling or alteration of the scaffolding concerned;	(b) 当該足場の組立、解体、変更時の安全性
(c) measures to prevent the risk of persons or objects falling;	(c) 人や物が落下する危険を防止するための措置
(d) safety measures in the event of changing weather conditions which could adversely affect the safety of the scaffolding concerned;	(d) 足場の安全性に悪影響を及ぼすような天候の変化があった場合の安全対策
(e) permissible loads;	(e) 許容荷重
(f) any other risks which the abovementioned assembly, dismantling or alteration operations	(f)上記の組立、解体、改造作業が伴う可能性のあるその他のリスク。

may entail.	
4.4. Specific provisions regarding the use of rope access and positioning techniques	4.4. ロープアクセス及び位置決め技術の使用に関する具体的な規定
The use of rope access and positioning techniques must comply with the following conditions:	ロープアクセスおよび位置決め技術の使用にあたっては、以下の条件に従わなければならない
(a) the system must comprise at least two separately anchored ropes, one as a means of access, descent and support (work rope) and the other as backup (security rope);	(a) システムには、アクセス、降下、支持のためのロープ（作業ロープ）と、バックアップのためのロープ（安全ロープ）の少なくとも 2 本が別々に固定されていなければならない
(b) workers must be provided with and use an appropriate harness and be connected by it to the security rope;	(b) 労働者は、適切なハーネスを支給され、それを使用し、ハーネスによって安全ロープにつながれていなければならない
(c) the work rope must be equipped with safe means of ascent and descent and have a self-locking system to prevent the user falling should he lose control of his movements. The security rope must be equipped with a mobile fall prevention system which follows the movements of the worker;	(c) 作業ロープは、安全な昇降手段を備え、使用者が自分の動きを制御できなくなった場合に墜落を防止するためのセルフロックシステムを備えていなければならない。安全ロープは、作業者の動きに追従する移動式落下防止システムを備えていなければならない
(d) the tools and other accessories to be used by a worker must be secured to the worker's harness or seat or by some other appropriate means;	(d) 労働者が使用する工具やその他の付属品は、労働者のハーネスや座席に、またはその他の適切な手段で固定しておかなければならない
(e) the work must be properly planned and supervised, so that a worker can be rescued immediately in an emergency;	(e) 作業は、緊急時に労働者を直ちに救助できるよう、適切に計画・監督されなければならない
(f) in accordance with Article 7, the workers concerned must receive adequate training specific to the operations envisaged, in particular rescue procedures.	(f) 第 7 条に従い、関係する労働者は、想定される業務、特に救助手順に特化した適切な訓練を受けなければならない

３－３．多言語対応安全教育ツール

３－３－１．無声アニメ“NAPO”

NAPO [7]は EU で提供されている安全教育教材であり、労働安全衛生に関する教育や意識啓発を目的とした無声アニメである。NAPO の教材は、ヨーロッパ全域で労働安全衛生の重要性を伝えるために使用されている。European Commission の出しているガイドラインでは、NAPO の特徴を以下のように説明している。「ナポはアニメシリーズの主人公である。彼はあらゆる産業や部門で働く従業員を象徴する。ナポは特定の仕事や職場環境に限定されないが、彼の性格や外見はどの作品でも変わらない。ナポは普通の人間であり、善人でも悪人でもなく、若くも老いてもいない。この点で、彼の文化は中立である。彼は意欲的な労働者であり、自分ではどうすることもできない状況の犠牲になることもあるが、危険やリスクを特定し、安全や作業組織を改善するために良い提案をすることもできる。ナポは強い反応と感情を持つ､好感の持てる魅力的なキャラクターである｡ナポがイライラしているとき、退屈しているとき、恋をしているとき、それが表れている！そのため、若い従業員から長年会社で働いている人まで、誰もがナポに共感できる」 [8]

NAPO の作られた原点について、HP では以下のように書かれている。「Napo は、国境を越え、多様な文化、言語、職場の人々の実際的なニーズに応える質の高い情報プロダクトの必要性に応え、OSH コミュニケーションの専門家からなる少人数のグループによって考案された独創的なアイデアの産物である。このフィルムは、あるトピックを包括的にカバーすることを目的としたものではなく、また研修や教育のためのものでもない。ナポとその仲間たちの役割は、魅力的なキャラクター、愉快なストーリー、ユーモラスで軽快なアプローチを通して、OSH への序章を提供することである。「笑顔のある安全」は、より安全で、より健康的で、より良い職場を実現するためのナポの取り組みである。各作品は多くの欧州機関が共同制作している。スペインのビルバオにある欧州労働安全衛生庁がウェブサイト制作の資金を提供している。」 [9]

NAPO は EU 各国の安全衛生機関が共同制作したものである。NAPO を制作した NAPO film Consortium は、1992/3 年の欧州安全衛生年、欧州委員会主催の欧州映画祭から生まれた。そして 1995 年にストラスブールで開催された映画祭の後、フランス、ドイツ、スウェーデン、イギリスの 4 人の現役のコミュニケーション専門家が集まり、ヨーロッパ全土で使えるようなフィルムを依頼し、制作することができないか話し合った。現在の NAPO film Consortium は以下のチームで構成されている。

NAPO 製作委員会

- AUVA（Austrian Social Insurance for Occupational Risks）：オーストリア
- CIOPPIB（Central Institute for Labour Protection）：ポーランド
- DGUV （Deutsche Gesetzliche Unfallversicherun）：ドイツ（ドイツ法定災害保険）
- INAIL （ISTITUTO NAZIONALE PER L'ASSICURAZIONE CONTRO GLI INFORTUNI

SUL LAVORO）：イタリア

- INRS（Institut national de recherche et de sécurité）：フランス
- TNO（Innovation for life）：オランダ
- EU-OSHA：EU



図１　NAPO の初期メンバー

NAPO は無声アニメであり、観る人の言語を選ばない。（HP では「ユニバーサル・ランゲージ」と表現されている）また、各フィルムの時間が短く、飽きずに見るのに最適な上映時間である。以下は、NAPO のフィルムで高所作業や段差でのつまずき等を扱ったものである。





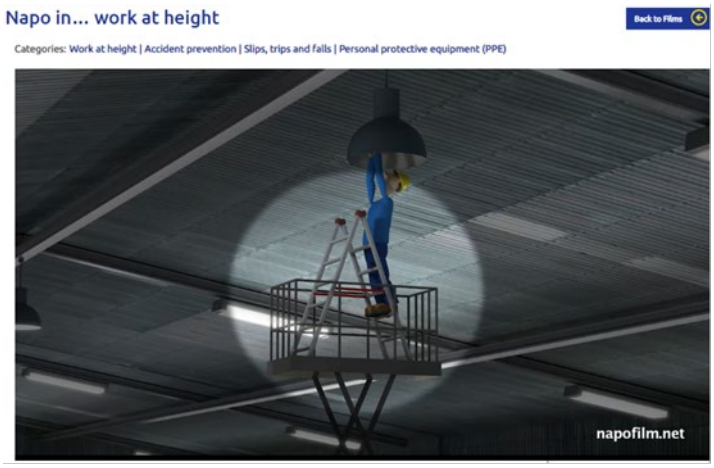




図２　NAPO in… work at height

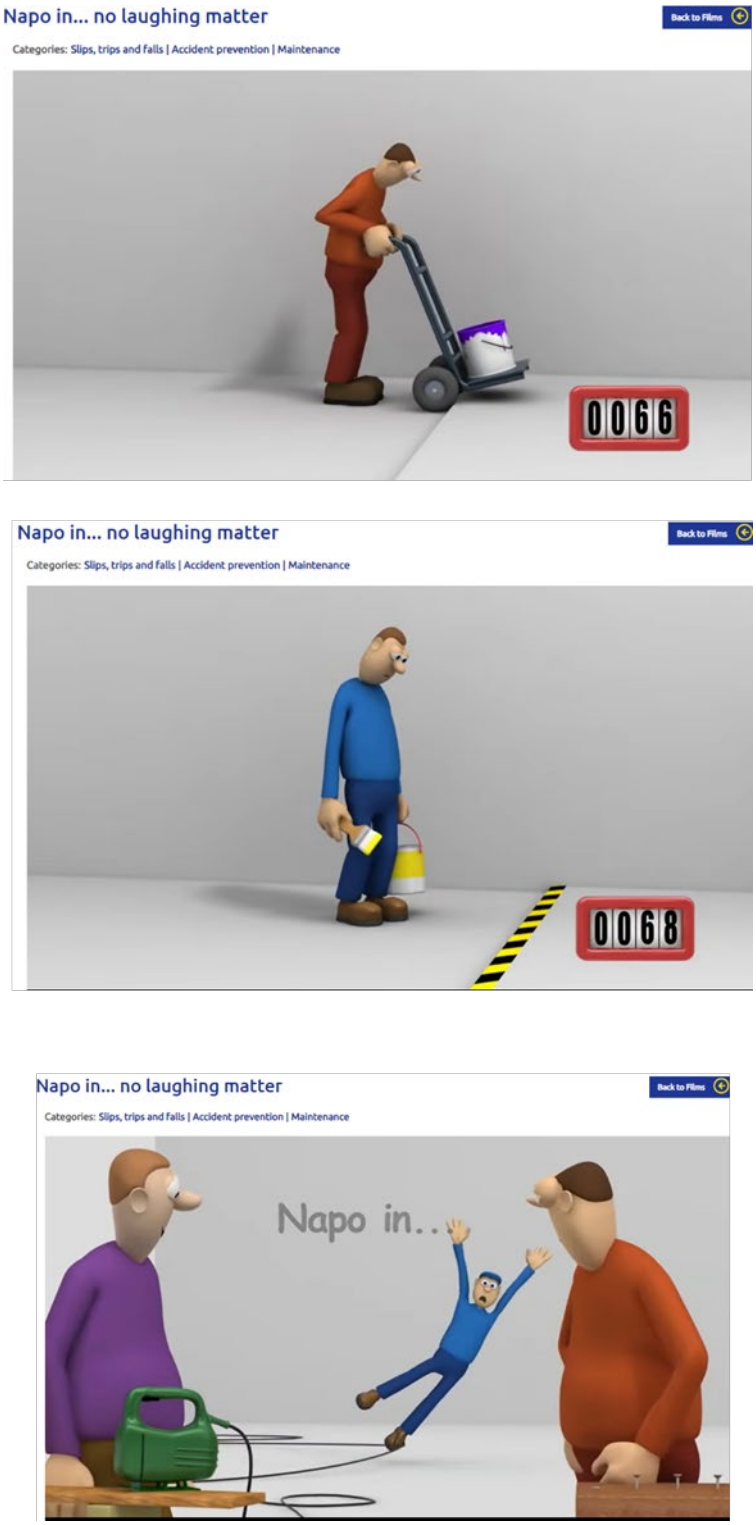


図 3　NAPO in… no laughing matter



図４　NAPO フィルムのページ

３－３－２．多言語での簡易リスク・アセスメントツール OiRA

OiRA(Online Risk Assessment) は、EU で使われている様々な言語を使ったセクター別リスク・アセスメントツールであり、簡易的かつ標準化された方法でアセスメントを行うことができる。オンラインで提供されており、開発・維持は EU-OSHA が担当している。開発のモデルとなったのは、オランダのリスク・アセスメントツールである RI&E [10]である。

OiRA の about ページ [11]によると、OiRA が開発された理由として、特に零細・中小企業（SME）にとってリスク・アセスメントの実施は非常に困難であり、それを効果的に実施するためのリソースやノウハウが不足している場合がある。OiRA はこのことを克服することを目的とし、EU および加盟国レベルで、各国当局と社会的パートナー（雇用主組織および従業員組織）が開発したツールを使用して、欧州の SME がリスクを評価することを奨励する。欧州レベル、国／セクターレベル、企業レベルでの目的は以下である。

欧州レベルでの目的

① 欧州で、労働リスクを評価・管理する MSE の数を増やす
② （適切なリスク・アセスメントを通じて）労働災害・疾病の件数を削減し、労働条件の改善に貢献する
③ （適切なリスク評価を通じて）企業の競争力強化に貢献する（労働災害・疾病に起因するコストの削減、病欠率の低下など）

国／セクターレベルでの目的

① 小規模・零細企業のウェブサイトを通じて、実用的な OiRA ツールを自由に使えるようにし、その利用を促進する
② OiRA ツールを企業が自由に使えるようにすることで、職業性疾病・事故の数を減らすという国家目標に貢献する。

企業レベルでの目的

① 会社および現場レベルで OiRA ツールの使用を奨励し、適切なリスクアセスメントプロセスを導入することにより、労働者の安全と健康を確保する（雇用主および企業の一般的義務）
② リスク・アセスメントのプロセスを解明する
③ 労働リスクを評価するツールの利用を促進することにより労働条件を改善し、企業の業績を向上させる。

OiRA ツールジェネレーターは、EU および国家レベルのセクター・パートナー、ならびに EU および国家当局に無料で提供される。OiRA の使い方は簡単である。プラットフォームを開いたら、自分に当てはまるセクターと言語を選び、ジェネレータでアセスメントを作成する。国別と言語別で分類したものは以下。



図５　OiRA　　（a）国別分類　　（b）言語別分類

表５　多言語での簡易リスク・アセスメントツール OiRA のセクター別の取り扱い

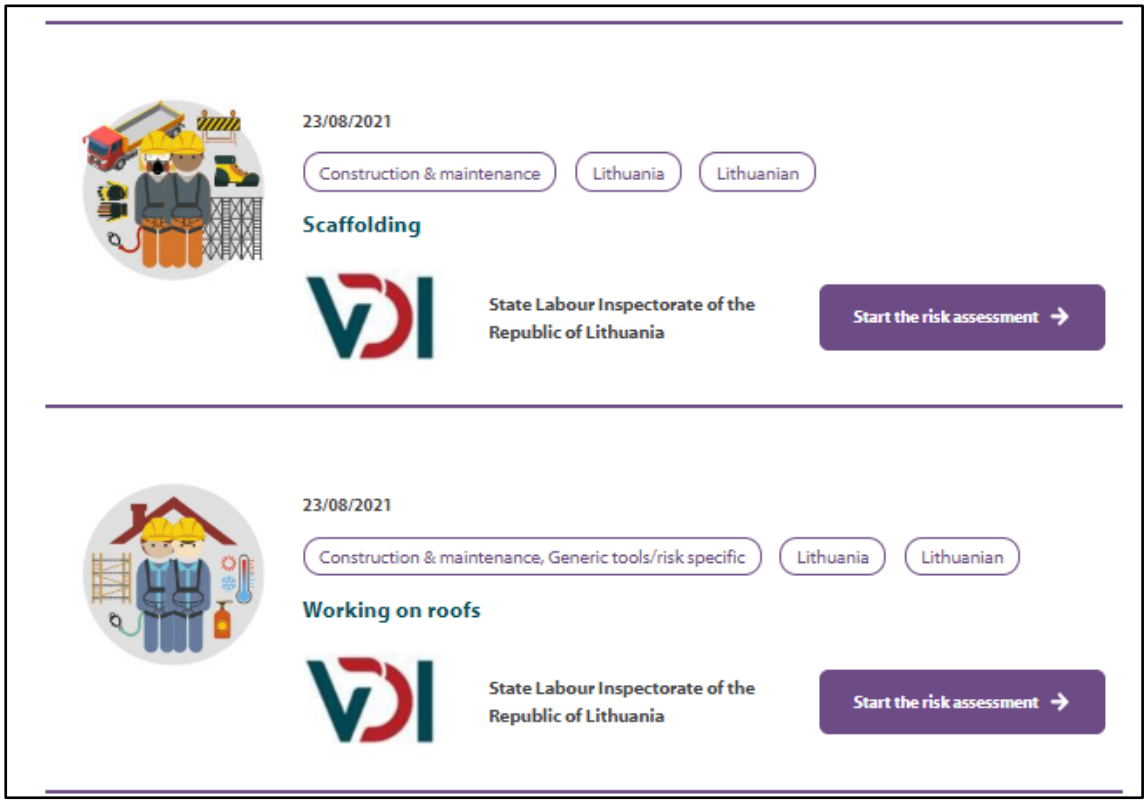
Agriculture, forestry and fishing (22)	農林水産業（22 件）
Audiovisual sector (1)	映像・音響部門（1 件）
Automotive transportation, distribution & logistics (22)	自動車輸送、流通、物流 (22 件)
Cleaning services (15)	清掃サービス (15 件)
Construction & maintenance (24)	建設・メンテ（24 件）
Education (18)	教育業 (18 件)
Electrical & related works (3)	電気・関連事業 (3 件)
Food & beverages manufacture (5)	食品・飲料製造業（5 件）
Food production & sale (19)	食品製造・販売 (19 件)
Gas, water & electricity (2)	ガス・水道・電気 (2 件)
Generic tools/risk specific (26)	一般的なツール／リスク別 (26 件)
Hairdressers & beauty salons (20)	美容室・ビューティサロン (20 件)
Hotels, restaurant & catering (26)	ホテル、レストラン、ケータリング (26 件)
Human health and social work activities (18)	保健・福祉活動 (18 件)
Information and communication (4)	情報通信 (4 件)
Leather & tanning (5)	皮革となめし革 (5 件)
Live performance (12)	ライブ・パフォーマンス (12 件)
Manufacturing (31)	製造業（31 件）
Mining and quarrying (3)	採鉱・採石 (3 件)
Motor vehicles, repair & related activities (15)	自動車・修理・関連事業 (15 件)
Office work & administration (19)	事務・管理 (19 件)
Personal & other service occupations (8)	個人・その他サービス業 (8 件)
Private security (5)	民間警備会社 (5 件)
Public/passenger transport (8)	公共交通機関・旅客輸送 (8 件)
Real estate (3)	不動産業 (3 件)
Sports & recreation (5)	スポーツ・レクリエーション (5 件)
Transport (air, water & rail) (7)	輸送（航空、水上、鉄道） (7 件)
Veterinary activities (2)	獣医師活動 (2 件)
Waste management (5)	廃棄物処理 (5 件)
Wholesale & retail trade (20)	卸売・小売業 (20 件)
Woodworking & related activities (10)	木工＆関連作業 (10 件)
Working with metal (6)	金属加工 (6 件)

以下は“Construction & Maintenance”をクリックした場合に出てくる画面。



図６　OiRA のうち“Construction & Maintenance”

「足場」「高所作業（屋根上での作業）」のリスク・アセスメントについては、リトアニア語で提供がある。





←足場のリスク・アセスメントをスタートするボタン

図７　「足場」「高所作業（屋根上での作業）」のリスク・アセスメント

４．結論

本研究では、欧州連合（EU）における移民労働者の労働安全衛生教育の実態を明らかにするため、EU-OSH の取り組みや関連法令（89/391/EEC 指令をはじめとする各種指令）、ならびに多言語対応の安全教育ツールの活用について調査を行った。

調査の結果、EU-OSH が定める労働安全衛生の基本枠組みのもと、加盟国においては統一された最低基準が確保されているものの、移民労働者特有の課題が存在することが確認された。特に、言語や文化の壁、教育水準の違いにより、安全衛生教育が十分に伝達されないケースがあることが問題として浮き彫りになった。これに対し、多言語対応の教育ツールである NAPO（無声アニメーション）や OiRA（オンラインリスクアセスメント）などの取り組みが一定の効果を発揮しているが、導入・運用に関しては各国の体制や労働環境に応じた課題が残る。

さらに、足場や高所作業に関する EU 指令（2009/104/EC および 2001/45/EC）においては、労働者の安全を確保するための具体的な訓練要件が規定されており、特に危険性の高い作業については専門的な訓練を受けた労働者のみが従事することが義務付けられている。しかし、移民労働者の多くは短期間の雇用である場合が多く、必要な訓練を十分に受ける機会が制限される場合がある。

６．研究発表

1. 論文発表

該当なし

2. 学会発表

該当なし

７．知的所有権の取得状況

1. 特許取得

該当なし

2. 実用新案登録

該当なし

3. その他

該当なし

８．引用文献

引用文献

1. **European Agency for Safety and Health at Work.** Workplace minimum requirements and EU OSH legislation. （オンライン）（引用日： 2025 年 3 月 13 日.） https://oshwiki.osha.europa.eu/en/themes/workplace-minimum-requirements-and-eu-

osh-legislation.

2. **中央労働災害防止協会.** COUNCIL DIRECTIVE of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work (89/391/EEC). （オンライン）（引用日： 2025 年 3 月 13 日.） https://www.jisha.or.jp/international/topics/pdf/202103_03_02.pdf.

3. **RuiuPaolo , CimmutoDelAngela.** Occupational Safety and Health Training according to EU-OSH legislation. , : Senses Sci, 2018. ページ: 505-516.

4. **佐藤智典.** 労働安全衛生指令 89/391/EEC の概要. (オンライン) 株式会社 e・オータマ. (引用日: 2025 年 3 月 13 日.) https://www.emc-ohtama.jp/emc/doc/osh-directive-89-391-eec-explained.pdf.

5. **European Union law.** DIRECTIVE 2009/104/EC OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL. （オンライン）（引用日： 2025 年 3 月 13 日.） https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2009/104/oj/eng.

6. —. Directive 2001/45/EC of the European Parliament and of the Council of 27 June 2001. （オンライン）（引用日： 2025 年 3 月 13 日.） https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX%3A32001L0045.

7. **NAPO.** Napo in the workplace. (オンライン) https://www.napofilm.net/en/learning-with-napo/napo-in-the-workplace.

8. **European Commission.** Health and Safety at Work is everybody's business practical guidance for employers. 2022.

9. **NAPO.** The Napo Story. （オンライン）（引用日： 2025 年 3 月 13 日.） https://www.napofilm.net/en/about-napo/napo-story.

10. **ArboNed.** Risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E). (オンライン) (引用日: 2025 年 3 月 13 日.) https://www.arboned.nl/diensten/risico-inventarisatie-en-evaluatie-rie.

11. **OiRA.** About OiRA. （オンライン）（引用日： 2025 年 3 月 13 日.） https://oira.osha.europa.eu/en/about-oira.

12. **European Commission.** Health and Safety at Work is everybody's business practical guidance for employers. 2022.

厚生労働科学研究費補助金

分担研究報告書

フランスにおける移民労働者の労働安全衛生教育に関する調査報告

研究代表者　吉川直孝　（独）労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所・上席研究員
研究代表者　和崎夏子　（独）労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所・任期付き研究員
研究代表者　高橋明子　（独）労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所・上席研究員
研究分担者　大幢勝利　（独）労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所・所長代理

研究要旨

本研究は、フランスにおける移民労働者の労働安全衛生教育の実態を明らかにすることを目的とする。フランスでは、労働安全衛生に関する法的枠組みが整備されており、企業には従業員への安全衛生教育の提供が義務付けられている。しかし、移民労働者の多くは、言語や文化の壁、雇用形態の違いなどにより、十分な教育を受ける機会が制限されている。本研究では、フランスの労働法、移民政策、及び労働安全衛生教育に関する制度を分析するとともに、移民労働者の安全衛生教育の実態について調査を行った。

調査の結果、フランスの労働法典では雇用主に対し、従業員への安全衛生教育を義務付ける規定があり、特に有期雇用契約者や危険作業に従事する者には強化された訓練が求められている。また、INRS（フランス国立労働安全衛生研究所）をはじめとする専門機関が、企業や労働者向けに各種の研修プログラムを提供していることが確認された。一方で、移民労働者の受講率の低さや、言語の壁が安全教育の理解度に影響を与えている点が課題として浮かび上がった。

フランスの施策は「フランス語の習得を求める」という意味で、アメリカ、EU 等と一線を画す。特に、フランス語が一定程度話すことができなければ建設現場に入れることも許可されないという「モリエール条項」は、我が国にはない思い切った施策である。ただし、フランスでは RIC プログラムによる無料の言語トレーニングが、かなりの時間数提供されていることが特徴である。

１．研究目的

本分担研究では、フランスの移民労働者に対する労働安全衛生教育の実態を調査し分析することを目的とする。

２．研究方法

本分担研究では、フランスの行政機関等の公的資料やホームページを調査し、必要に応じてその他の情報源から有用なデータを収集する方法で調査した。

３．研究結果及び考察

３－１．フランス労働法における訓練の義務

フランスでは、他国と同様に、雇用主は従業員を安全衛生上の危険から保護するための措置を講じることが義務づけられている（フランス労働法典 L.4121-1 条以降)。フランスでは従業員を雇用する企業が最初に講じるべき措置は、リスクプロファイリングを実施し、特定されたすべての職業上のリスクとそのようなリスクの発生を防止するための安全対策を記載したリスク・アセスメント文書（「DUREP」と呼ばれる）を作成することである。フランス労働法 L.4121-3-1 条によると、リスクプロファイリングに関連する義務は従業員数によって異なる。50 人以上の従業員を雇用する企業は、職業上のリスクを防止し、労働条件を改善するための年間プログラムを定めなければならない。このプログラムには、年間を通じて実施すべき措置のリスト、その実施方法、成果指標、関連費用の見積もりが含まれていなければならない。従業員 50 人未満の企業は、リスクを低減し、従業員の保護を確保するために講ずべき措置を定めるだけでよい。また、従業員 10 人以上の企業は、毎年リスク・アセスメント文書を更新しなければならない。リスクプロファイリングに関連する義務を遵守しない雇用主は、会社の登録取締役に対して最高 1,500 ユーロ、会社自体に対して最高 7,500 ユーロの刑事罰を科される可能性がある（フランス労働法典 R.4741-1 条)。さらに、同法 L.4741-1 条は、使用者である会社およびその登録取締役が、安全衛生義務を故意に無視した場合、最高 1 万ユーロ（各自）の罰金の支払いを命じられることがあると規定している。これらの刑事罰に加え、従業員の安全衛生を守るための関連措置を講じなかった雇用主は、労働災害や疾病が発生した場合、損害賠償の支払いを命じられることがあり、その額は、当該従業員が実際に被った損害額によって異なる [1]。

フランスの法典では雇用主個人に労働者の訓練の責任が課されており、雇用主と労働者の両方に責任を課している EU の指令とは責任の所在が異なる。労働法典で記述されている雇用主の訓練義務を以下に抜粋する。フランス労働法典は L, R, D に分かれており、L は Loi（法律)、D は décret（政令)、R は règlement（命令）である [2]。

表 1　労働法　Code du Travail (Labour Code)

Chapitre II: Formations et mesures d'adaptation particulières.	第 II 章：特別な訓練と適応措置
Titre IV: Information et formation des travailleurs (Articles L4141-1 à L4143-1)	タイトル IV:労働者の情報と訓練(第 L4141 条 1 項～第 L4143 条 1 項)
Article L4141-1 L'employeur organise et dispense une information des travailleurs sur les risques pour la santé et la sécurité et les mesures prises pour y remédier.	第 L4141 条第 1 項 雇用主は、安全衛生上のリスク及びそれを改善するための措置に関する情報を整理し、労働者に提供しなければならない。
Article L4141-2 L'employeur organise une formation pratique et appropriée à la sécurité au bénéfice : 1° Des travailleurs qu'il embauche ; 2° Des travailleurs qui changent de poste de travail ou de technique ; 3° Des salariés temporaires, à l'exception de ceux auxquels il est fait appel en vue de l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité et déjà dotés de la qualification nécessaire à cette intervention ; 4° A la demande du médecin du travail, des travailleurs qui reprennent leur activité après un arrêt de travail d'une durée d'au moins vingt et un jours. Cette formation est répétée périodiquement dans des conditions déterminées par voie réglementaire ou par convention ou accord collectif de travail.	雇用主は、次の者に対して、適切な実践的安全教育を実施しなければならない 1° 雇用する労働者 2° 職務または技術を変更する労働者 3° 臨時従業員。ただし、安全対策上必要な緊急作業を行うために招集され、当該作業に必要な資格を既に有している者は例外とする 4° 産業医の要請により、少なくとも 21 日間の休職後に復職する労働者。 この訓練は、規則または労働協約で定められた条件下で、定期的に繰り返される。

Article L4141-3 L'étendue de l'obligation d'information et de formation à la sécurité varie selon la taille de l'établissement, la nature de son activité, le caractère des risques qui y sont constatés et le type d'emploi des travailleurs.	第 L4141 条の 3 安全情報と訓練を提供する義務の範囲は、事業所の規模、活動の性質、そこで観察される危険の性質、労働者の雇用形態によって異なる。
Article L4141-4 Le financement des actions de formation à la sécurité est à la charge de l'employeur. Il ne peut imputer ce financement sur la participation prévue à l'article L. 6331-1 que pour les actions de formation mentionnées à l'article L. 6313-1.	第 L4141 条の 4 安全教育の資金は雇用主の責任である。 雇用主は、第 6313-1 条（a）に記載された訓練コースのために、第 6331-1 条（b）に規定された拠出金からこの費用を差し引くことができる。
Chapitre II : Formations et mesures d'adaptation particulières. (Articles L4142-1 à L4142-4)	第II章：特定の訓練と適応措置 (L4142-1 条から L4142-4 条まで)
Article L4142-1 En fonction des risques constatés, des actions particulières de formation à la sécurité sont conduites dans certains établissements avec le concours, le cas échéant, des organismes professionnels d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail prévus à l'article L. 4643-1 et des services de prévention des caisses régionales d'assurance maladie.	L.4142-1 条 特定されたリスクに応じて、L.4643-1 条に規定された安全衛生・労働条件の専門機関および地域健康保険基金の予防サービスの支援を受けながら、特定の事業所において特定の安全教育が実施される。
Article L4142-2 Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et les salariés temporaires affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité bénéficient d'une formation renforcée à la sécurité, dans les conditions prévues à l'article L. 4154-2. Par dérogation aux dispositions de l'article L. 4141-4, le financement de ces actions de	L.4142-2 条 有期雇用契約を締結している従業員および健康または安全に対して特別なリスクを伴う作業場に配属された臨時従業員は、第 4154-2 条(c)に定める条件の下、より充実した安全教育を受けることができる。 第 L.4141-4 条の規定にかかわらず、これらの訓練コースの資金調達はユーザー企業の責任である。

formation est à la charge de l'entreprise utilisatrice.	
Article L4142-3 Modifié par Ordonnance n°2011-91 du 20 janvier 2011 - art. 11 Dans les établissements comprenant au moins une installation figurant sur la liste prévue au IV de l'article L. 515-8 du code de l'environnement ou mentionnée à l'article L. 211-2 du code minier, l'employeur définit et met en oeuvre une formation aux risques des chefs d'entreprises extérieures et de leurs salariés ainsi que des travailleurs indépendants qu'il accueille, dans les conditions prévues à l'article L. 4522-2. Par dérogation aux dispositions à l'article L. 4141-4, le financement de ces actions de formation est à la charge de l'entreprise utilisatrice.	第 L4142-3 条 2011 年 1 月 20 日付指令 2011-91 号により修正 - 第 11 条 環境法典 L.515-8 第 4 条 A(d)に規定される、または鉱業法典 L.211-2 条(e)に記載されるリストにある施設を少なくとも 1 つ含む事業所において、雇用主は、L.4522-2 条(f) に規定される条件の下で、外部企業の管理者およびその従業員、ならびに雇用する自営業労働者に対するリスク訓練を定め、実施しなければならない。 第 4141-4 条の規定にかかわらず、これらの訓練コースの資金は以下の通りである。
Article L4142-4 Toute modification apportée au poste de travail pour des raisons de sécurité, qui entraînerait une diminution de la productivité, est suivie d'une période d'adaptation de deux semaines au moins pendant laquelle tout mode de rémunération au rendement est interdit. La rémunération est établie sur la moyenne des deux semaines précédant la modification.	L4142-4 条 安全上の理由でワークステーションを変更し、生産性の低下を招くような場合には、少なくとも 2 週間の適応期間が設けられ、その間はいかなる形態の成果給も禁止される。報酬は、変更前の 2 週間の平均に基づいて決定される。
ReplierChapitre III: Consultation des représentants du personnel. (Article L4143-1)	第 III 章 従業員代表の協議 (第 L4143-1 条)
Article L4143-1 Modifié par Ordonnance n°2011-91 du 20 janvier 2011 - art. 11 Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont consultés sur les	第 L4143-1 条 2011 年 1 月 20 日付条例 2011-91 号（第 11 条）により修正 労働協議会、または労働協議会がない場合は従業員代表および安全衛生・労働条件委員会は、研修プログラムについて協議され、

programmes de formation et veillent à leur mise en oeuvre effective. Ils sont également consultés : 1° Sur le programme et les modalités pratiques de la formation renforcée des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et des salariés temporaires affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers, prévue à l'article L. 4142-2 ainsi que sur les conditions d'accueil de ces salariés à ces postes ; 2° Sur la formation prévue à l'article L. 4142-3 dans les établissements comprenant une installation figurant sur la liste prévue au IV de l'article L. 515-8 du code de l'environnement ou mentionnée à l'article L. 211-2 du code minier.	それらが効果的に実施されることを保証する。 また、以下の事項についても協議される： 1° 第 4142 条の 2 に規定されている、有期雇用契約を結んでいる従業員および特別なリスクを伴う作業場に配属された臨時従業員の強化訓練のためのプログラムと実際的な取り決め、およびこれらの従業員がこれらの作業場に配属される条件について； 2° 環境法典 L.515-8 第 4 条に規定される、または鉱業法典 L.211-2 条に記載される施設を構成する事業所における、L.4142-3 条に規定される訓練について。

第 L4141 条の 4 では「安全教育の資金は雇用主の責任である」としており、「雇用主は、第 6313-1 条に記載された訓練コースのために、第 6331-1 条に規定された拠出金からこの費用を差し引くことができる」と規定している。第 6313-1 条及び第 6331-1 条は以下のようになっている。

表 2　労働法（Code du Travail）Article L6313-1

Article L6313-1Version en vigueur depuis le 01 janvier 2019 Modifié par LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 4 Les actions concourant au développement des compétences qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle sont : 1° Les actions de formation ;	第 L6313-1 条 2019 年 1 月 1 日より有効なバージョン 2018 年 9 月 5 日付 LOI n°2018-771 により修正 - 第 4 条 職業訓練に関する規定の範囲に含まれる技能開発に寄与する行為は、以下の通りである 1° 訓練コース 2° 技能評価

2° Les bilans de compétences ; 3° Les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience, dans les conditions prévues au livre IV de la présente partie ; 4° Les actions de formation par apprentissage, au sens de l'article L. 6211-2.	 3° 本編第 IV 巻に定める条件の下、習得した経験を検証する行為 4° L.6211-2 条で定義される見習い

表 3　労働法（Code du Travail）Article L6331-1

Article L6331-1Version en vigueur depuis le 01 janvier 2022 Modifié par LOI n°2021-1900 du 30 décembre 2021 - art. 121 (V) Modifié par Ordonnance n°2021-797 du 23 juin 2021 - art. 1 Modifié par LOI n° 2019-1479 du 28 décembre 2019 - art. 190 (V) L'employeur de moins de onze salariés s'acquitte de la contribution à la formation professionnelle mentionnée au 2° de l'article L. 6131-2 du présent code par le versement de 0,55 % du montant du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales mentionnées à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale et à l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime. Les rémunérations versées aux apprentis sont exonérées de cette contribution. Cette contribution est recouvrée dans les conditions prévues au I de l'article L. 6131-3 du présent code, selon la périodicité applicable en matière de cotisations et de contributions de sécurité sociale.	L6331-1 条 2022 年 1 月 1 日より有効 2021 年 12 月 30 日付 LOI n°2021-1900 により修正 - 第 121 条（V） 2021 年 6 月 23 日付法令 n°2021-797 により修正 - 第 1 条 2019 年 12 月 28 日付 LOI n°2019-1479 により修正 - 第 190 条（V） 従業員 11 人未満の雇用主は、社会保障法典 242-1 条および農村・海漁法典 741-10 条で規定される社会保険料の算出に使用される所得金額の 0.55%を支払うことにより、本法典 6131-2 条 2 項で規定される職業訓練負担金を支払う。実習生に支払われる報酬はこの拠出金から免除される。 この拠出金は、本規定第 L. 6131-3 条のIに定める条件のもと、社会保障拠出金に適用される頻度に従って徴収される。

このように、フランスでは「訓練コース」「技能評価」「経験の検証」「見習い」の際に、各企業が支払う拠出金を元手に訓練を行うことが雇用主の義務として定められている。訓練コースについては具体的にどのような訓練コースかということが定められているわけではなく、一般的な訓練コースを指すようである。

また、L.4142-2 条にて、「有期雇用契約を締結している従業員および健康または安全に対して特別なリスクを伴う作業場に配属された臨時従業員は、第 4154-2 条に定める条件の下、より充実した安全教育を受けることができる」とあるが、第 4154-2 は以下のように定めている。

表 4　労働法（Code du Travail）Article L4154-2

Article L4154-2Version en vigueur depuis le 01 janvier 2018 Modifié par Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 4 Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, les salariés temporaires et les stagiaires en entreprise affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité bénéficient d'une formation renforcée à la sécurité ainsi que d'un accueil et d'une information adaptés dans l'entreprise dans laquelle ils sont employés. La liste de ces postes de travail est établie par l'employeur, après avis du médecin du travail et du comité social et économique, s'il existe. Elle est tenue à la disposition de l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1.	L4154-2 条 2018 年 1 月 1 日より有効なバージョン 2017 年 9 月 22 日付指令 2017-1386 号により修正 - 第 4 条 有期雇用契約を締結している従業員、臨時従業員、安全衛生に特別なリスクをもたらす作業場に配属された企業実習生は、雇用される企業において、安全教育の強化、適切な教育、情報の提供を受けることができる。 そのような作業場のリストは、産業医および社会経済委員会がある場合はその委員会に相談した上で、雇用主が作成する。このリストは L.8112-1 条に記載されている労働監督官に提供される。

環境法典と鉱業法典で規定されている施設で働く従業員については、有期雇用（非常勤雇用）であっても特別に強化された訓練プログラムを実施する必要がある。環境法典と鉱業法典については以下である。

表 5　環境法典 L515-8（Code de l'environnement）

Article L515-8Version en vigueur du 30 avril 2010 au 01 juin 2015 Modifié par Ordonnance n°2010-418 du 27 avril 2010 - art. 3 (V)	L515-8 条 2010 年 4 月 30 日から 2015 年 6 月 1 日まで有効なバージョン 2010 年 4 月 27 日付政令 2010-418 号により修正 - 第 3 条（V）
I.-Lorsqu'une demande d'autorisation concerne une installation classée à implanter sur un site nouveau et susceptible de créer, par danger d'explosion ou d'émanation de produits nocifs, des risques très importants pour la santé ou la sécurité des populations voisines et pour l'environnement, des servitudes d'utilité publique peuvent être instituées concernant l'utilisation du sol ainsi que l'exécution de travaux soumis au permis de construire.	I.-許可申請が、爆発または有害生成物の放出の危険性により、近隣住民の健康または安全、および環境に対して非常に重大なリスクを生じさせる可能性のある、新たな土地に設置される機密施設に関するものである場合、土地使用および計画許可の対象となる工事の実施に関して、公共事業地役権を設定することができる。
Les dispositions ci-dessus sont également applicables à raison des risques supplémentaires créés par une installation nouvelle sur un site existant ou par la modification d'une installation existante, nécessitant la délivrance d'une nouvelle autorisation.	上記の規定は、既存の場所への新たな設置、または既存の設置の変更によって生じる追加的なリスクにも適用され、新たな許可の発行が必要となる。
II.-Ces servitudes comportent, en tant que de besoin :	II - これらの地役権には、必要に応じて以下が含まれる。
1° La limitation ou l'interdiction du droit d'implanter des constructions ou des ouvrages et d'aménager des terrains de camping ou de stationnement de caravanes ;	1° 建物や構造物を建てる権利、キャンプ場やキャラバンパークを開発する権利を制限または禁止すること
2° La subordination des autorisations de construire au respect de prescriptions techniques tendant à limiter le danger d'exposition aux explosions ou concernant l'isolation des bâtiments au regard des émanations toxiques ;	2° 爆発にさらされる危険性を制限するため、または有毒ガスから建物を保護するための技術的要件を遵守することを、建築許可の条件とする
	3° 後日設置される工業施設や商業施設における雇用者数の制限。
	III.発生するリスクの性質と強度を考慮し、同じ区域内であれば、関係する区域に応じ

3° La limitation des effectifs employés dans les installations industrielles et commerciales qui seraient créées ultérieurement. III.-Elles tiennent compte de la nature et de l'intensité des risques encourus et peuvent, dans un même périmètre, s'appliquer de façon modulée suivant les zones concernées. Elles ne peuvent contraindre à la démolition ou à l'abandon de constructions existantes édifiées en conformité avec les dispositions législatives et réglementaires en vigueur avant l'institution desdites servitudes. IV.-Un décret en Conseil d'Etat, pris après avis du Conseil supérieur de la prévention des risques technologiques, fixe la liste des catégories, et éventuellement les seuils de capacité, des installations dans le voisinage desquelles ces servitudes peuvent être instituées.	て段階的に適用することができる。地役権は、当該地役権の設定以前に施行されていた法律および規制の規定に従って建設された既存の建物の取り壊しや放棄を強制することはできない。 IV - 技術的リスク防止最高評議会（Conseil Supérieur de la Prévention des Risques Technologiques）との協議を経て発布される国家諮問委員会の政令は、これらの地役権が設定される可能性のある周辺にある設備のカテゴリーと、該当する場合には容量の閾値のリストを設定する。

表 6　鉱業法典 L211-2（Code minier (nouveau)）

Article L211-2Version en vigueur depuis le 15 avril 2022 Modifié par Ordonnance n°2022-536 du 13 avril 2022 - art. 20 Sont seuls soumis au régime légal prévu par les dispositions du présent livre la recherche, la création, les essais, l'aménagement et l'exploitation de cavités souterraines naturelles ou artificielles ou de formations souterraines naturelles présentant les qualités requises pour constituer des réservoirs étanches ou susceptibles d'être rendus tels, en vue du stockage de gaz naturel, d'hydrocarbures	L211-2 条 2022 年 4 月 15 日より施行されたバージョン 2022 年 4 月 13 日付政令第 2022-536 号により修正 - 第 20 条 工業用またはエネルギー用の天然ガス、液体、液化またはガス状の炭化水素、水素または化学製品の貯蔵を目的とする、水密貯留層または水密貯留層とするのに必要な品質を有する天然または人工の地下空洞または天然地下地層の探査、造成、試験、開発および操業のみが、本書の規定による法体系の対象となる。

liquides, liquéfiés ou gazeux, d'hydrogène ou de produits chimiques à destination industrielle ou énergétique.	

労働法典第 L4142-3 条において、「雇用主は、L.4522-2 条に規定される条件の下で、外部企業の管理者およびその従業員、ならびに雇用する自営業労働者に対するリスク訓練を定め、実施しなければならない」とある。フランスの労働法典の大きな特徴の一つとして、有期雇用の労働者や自営業者の訓練についても明確に規定する点がある。L4522-2 条は以下の通りである。

表 7　労働法 L.4522-2 条（Code du Travail）

Article L4522-2Version en vigueur depuis le 01 mai 2008 L'employeur définit et met en oeuvre au bénéfice des chefs d'entreprises extérieures et des travailleurs qu'ils emploient ainsi que des travailleurs indépendants, avant le début de leur première intervention dans l'enceinte de l'établissement, une formation pratique et appropriée aux risques particuliers que leur intervention peut présenter en raison de sa nature ou de la proximité de l'installation classée. Cette formation est dispensée sans préjudice de celles prévues par les articles L. 4141-2 et L. 4142-1. Ses modalités de mise en oeuvre, son contenu et les conditions de son renouvellement peuvent être précisés par convention ou accord collectif de branche ou par convention ou accord collectif d'entreprise ou d'établissement.	L4522-2 条 2008 年 5 月 1 日より施行 雇用主は、外部企業の経営者及びその雇用する労働者、並びに自営業の労働者のために、当該労働者が事業所内で最初の作業を開始する前に、その性質又は分類された設備に近接していることに起因して、その作業がもたらす可能性のある特定のリスクに関する実践的かつ適切な訓練を定め、実施しなければならない。 この訓練は、L.4141-2 および L.4142-1 条に規定された内容を損なうことなく実施される。研修の実施手順、内容、および更新の条件は、支部レベルの協定もしくは労働協約、または企業もしくは事業所レベルの協定もしくは労働協約によって定めることができる。

3-2. 訓練機関「INRS」

3-2-1. INRS の役割

フランスの労働安全衛生の中心的存在は INRS である。INRS は労働リスク予防の文化を企業に広め、多様な労働リスクに適応するツールを提供している。INRS は雇用主の団体と従業員労働組合を代表する合同理事会によって運営されている。INRS の予算は約 7,900 万€で、ほぼ全額が全国労働災害・疾病防止基金（FNPAT）から拠出されている。この基金は、企業が支払う強制労働災害・疾病拠出金の一部によって賄われ、社会保障によって管理されている。INRS の活動は、社会保障（フランス給与労働者国民健康保険基金-CNAM）の指令および労働省の定める方針に従って計画されている。INRS は、一般的な社会保障制度に該当する 1,840 万人の従業員と 220 万社の企業を代表して活動している。このようにして、INRS は労働災害・疾病の防止への貢献を目指し、さまざまな分野での調査・研究、幅広い研修活動、労働安全衛生に関する情報の開発・普及、支援を行っている [3]。

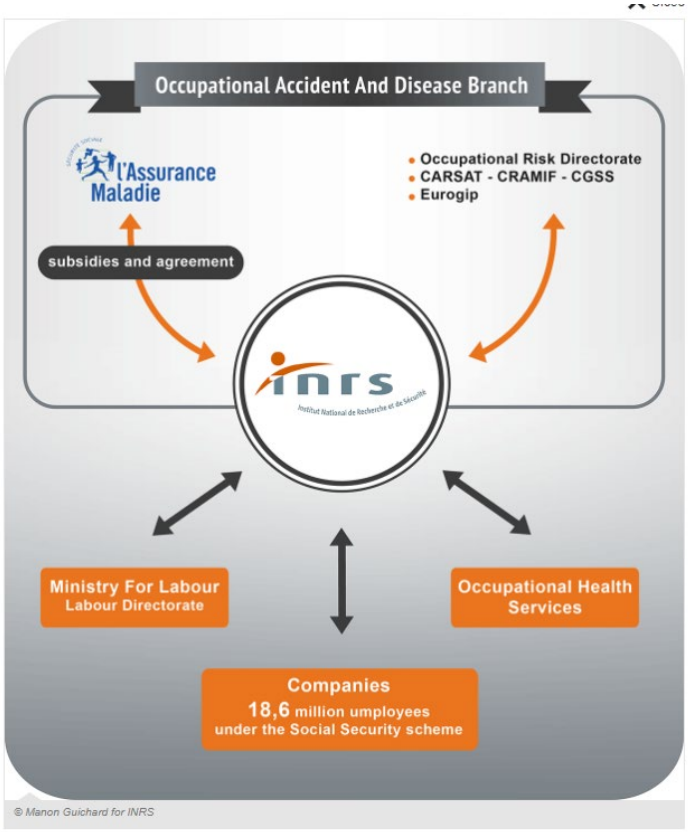


図 1　INRS の他の組織との関係性

フランスは EU とは異なり、企業のトップが従業員の安全と健康に単独かつ個人的に責任を負う。フランスの労働災害・疾病の防止の制度は「国家当局」「社会保障制度」の二層構

造となっており、システムの中心は労働組合と雇用者団体となっている。具体的には、国家当局（労働省）は、特に全国労働衛生計画を通じて、労働安全衛生に関する政府の政策を定め、調整しており、雇用者団体と労働組合の代表は、労働条件運営委員会（COCT）を通じて労働省を支援している。COCT の活動は、労働衛生監督官と労働監督官によって現場に伝達される。一方、社会保障は労働災害や職業性疾病の予防対策や財源を定め、被害者への補償を保証する役割を担っている。社会保障の職業リスク総局（CNAM/DRP）は、労働組合と雇用者団体によって決定された労働災害・疾病予防方針を実施する。これらの組織は、特に労働災害・疾病委員会（CAT-MP）を通じて、社会保障の労働災害・疾病部門の管理に大きく関与している。地域レベルでは、社会保障予防サービス（CARSAT および海外支部の CGSS）を通じて活動している。これらの部門は、企業、特に各地域の労働衛生サービスと直接連絡を取っている。

INRS は国およびすべての予防機関と協力して、国の労働リスク予防政策を実施している。INRS の活動の対象は、従業員と企業、特に一般社会保障制度に加入している企業である。企業責任者は、企業における主な事故防止パートナーである。規則に従い、適切な対策（リスクアセスメントによる）を実施することで、労働者の安全衛生を保証しなければならない。そのためには、あらゆる技術的支援や助言を求めなければならない。その他のパートナーは、予防関連の意思決定において企業トップを支援する [3]。

3-2-2. INRS の訓練コース

INRS の役割は、労働安全衛生をすべての企業関係者の専門技能とすることを目的とした訓練スキームを設計、開発、実施、共有、促進することである。INRS は労働安全衛生訓練コースの豊富なカタログ [4]を取り揃えており、このコースは以下のグループを受講者として想定している。

安全衛生専門家

- 社会保険地域予防事業の危険予知技術者及び安全衛生検査者（初任教育及び継続教育）
- 労働衛生専門家（産業医、産業保健師）
- 企業の安全衛生専門家
- 安全・労働条件委員会、従業員代表
- 労働安全衛生インストラクター

その他（OSH を専門としない）

- 会社経営者、人事マネジャー
- 中間管理職、監督者
- 従業員

- 学校・大学教員
- 専門学校生
- 大学生

訓練コースは「対面教育」 [5]「ディスタンスラーニング」「カスケード学習」の三つのパターンがある。「対面教育」は企業の安全衛生専門家を対象とした対面式研修、および社会保障省の地域予防事業のリスク予防エンジニアと安全衛生検査官を対象とした初回・継続教育が含まれる。「ディスタンスラーニング」はウェブベースの自己学習で誰でも受講可能である。労働安全衛生委員会のメンバー、予防コーディネータ、インストラクター等を対象とした個別指導によるオンラインラーニングもあり、2015 年までに 12,400 人がディスタンスラーニングを受講した。さらに、INRS は「カスケード学習」も提供している。「カスケード学習」とは、「一人の専門家が全員に技術を教えるのではなく、技術を習得した生徒たちが互いに教え合うこと」を意味している。これを達成するために、INRS では「トレーナー育成プログラム」によってトレーナーを育成し、INRS 以外の第三者訓練機関に特定の訓練コースを委託することを可能にしている。現在までにおよそ 3,000 件が認定されている [6]。

訓練コースとして提供しているトピックは以下である [5]。

- 音響
- 中毒
- ホームヘルプ
- アスベスト
- 労働災害の分析
- 原因ツリー
- 騒音
- 電磁場
- 施設の設計
- 照明
- 人間工学
- 介護施設
- リスク評価
- 一般
- 機械設備
- 安全管理
- 患者の取り扱い
- マニュアルハンドリング
- 計測学

- ナノ粒子
- 会社組織
- 職業病理学
- 大気サンプリング
- 放射線防護
- 放射線
- 身体活動リスク
- 生物学的リスク
- 化学的リスク
- 心理社会的リスク
- 職場での応急処置
- 家庭でのケア
- 生物学的監視
- 道路輸送
- オフィスワーク
- 夜間作業
- 狭い場所での作業
- スクリーン作業
- 筋骨格系障害
- 換気
- 振動
- 職場での加齢
- 会社訪問

「カスケード学習」については、INRS の”Train the trainer approach”（トレーナー訓練アプローチ）のページにさらに詳しく書かれている。労働リスク防止分野における研修ニーズの高まりに対応するため、INRS と労働リスクを扱う社会保障部門は、特定の研修活動の実施を第三者研修機関に委託している。この「トレーナー訓練プログラム」により、INRS 以外の第三者研修機関に特定の研修コースを委託することが可能となり、同時に研修の質を保証し続けることができる。このプロセスは、第三者研修機関の認定制度に依拠している。認定は、社会保障と INRS の職業リスク部門が行う。これにより、企業は、社会保障・INRS の職業リスク部門の仕様に適合する認定研修を提供する組織を、それぞれの地域で見つけることができる。現在、以下の 9 つのテーマについて認定が行われている。

- 職場での緊急応急処置
- 身体活動に関連するリスクの予防

- 在宅介護者の危険防止
- 在宅介護部門の OSH インストラクターの危険防止
- 老人ホームや施設の職員の危険防止、
- 心理社会的リスクの予防入門
- 職業的リスクの評価
- 筋骨格系障害（MSD）予防プロジェクトのリソースパーソン
- 道路における旅客および物資の輸送に関連するリスクの予防

カスケード訓練は、最初の 3 つのトピックについて、従業員とトレーナーの両方の訓練が行われる。その他のトピックについては、トレーナーの養成にはカスケード訓練は使用されず、INRS が専属で訓練を行う。さらに、アスベスト関連リスクの予防に関する訓練を提供する組織は、この目的のために特別に認定された機関の認定を受けなければならない [7]。

3-2-3. INRS の認証訓練機関

職業リスク予防分野における訓練ニーズの高まりと需要に応えるため、INRS と職業リスク健康保険ネットワークは、特定の訓練プログラムの実施を外部組織に委託している。こうすることで、どの企業も、その地域で、職業性疾病リスク保険および INRS の仕様に沿った訓練を提供する組織を見つけることができる。2021 年までに、120 万人以上の訓練生が労働リスク予防の訓練を受けた。2014 年以降、800 万人以上がこの訓練の恩恵を受けている。認定コースは以下の職業リスクを対象としている。

表 8　INRS の認証訓練機関の認定コースが対象とする職業リスク

職場における応急手当（SST）
身体活動に関するリスクの予防（PRAP）
ホームヘルプ・介護分野におけるリスク予防（ASD）
心理社会的リスクの予防（RPS）の紹介
専門的リスクの評価と有資格指定従業員（EvRP SDC）
MSD 予防プロジェクトのリソースパーソン
医療・社会サービス部門におけるリスク予防（SMS）
道路輸送・物流におけるリスク防止（TRL）
閉鎖空間での作業に伴うリスク防止 - CATEC
アスベスト関連リスクの防止（サブセクション 4）
足場および転がり足場の架設、解体、使用に伴う危険の防止（これらのコースは、臨時の使用者や架設業者を対象）

現在、約 3,800 の研修機関が認定または認証を受けている。その結果、フランス全土で実施される労働安全衛生研修の量は増えている。さらに、2,200 の認定企業が自社の従業員を訓練している [8]。ちなみに足場の訓練を提供している機関の一覧表を一部抜粋したものが以下である。全部を閲覧したい場合は、PDF を参照されたい [9]。

表 9　足場の訓練を提供している機関の一覧表

LISTE DES ORGANISMES DE FORMATION HABILITÉS PAR LE RESEAU ASSURANCE MALADIE RISQUES PROFESSIONNELS/INRS

DISPOSITIF DE FORMATION

ÉCHAFAUDAGES DE PIED

保険・医療・リスク専門職／INRS ネットワークが承認した訓練機関のリスト

タワー足場訓練制度

Désignation Organisme de formation	Numéro habilitation	Adresse	CP	VILLE	Téléphone	Site Web
Boyer formation	1478218/2019/EchafaudageP-01/O/07	Fond de durance	04700	ORAISON	(+33)492787518	www.boyer-formation.com
ACCO SABINE FORMATION	1502268/2021/EchafaudageP-01/O/08	81 Rue Fritz Lauer ZA Lannolier	11000	CARCASSONNE	(+33)0468250084	http://www.accoformation.com/
CFA DU BÂTIMENT PROVENCE ALPES COTE D'AZUR	1488933/2020/EchafaudageP-01/O/07	155 rue Albert Einstein CS 80562	13290	AIX EN PROVENCE	(+33)0442607853	https://www.cfadubatiment.fr/
BCFTP	1512255/2022/EchafaudageP-01/O/07	265 Avenue de Fontfrège	13420	GEMENOS	(+33)442701142	https://www.bcftp.fr/
ANOFAB	1511458/2022/EchafaudageP-01/O/14	1 Impasse Initialis	14200	HEROUVILLE ST CLAIR	(+33)0231479757	www.anofab.fr
CENTRE DE FORMATION PROFESSIONNEL MALUS	H33825/2019/Echafaudage de pied R408-1/O/11	ZAC de Beaulieu Rue Louis Béchereau	18000	BOURGES	(+33)0248211293	www.malus-formation.fr
LIMOUSIN FORMATION ET TP	1510471/2021/EchafaudageP-01/O/05	15 La Croix de la Mission	19300	ST YRIEIX LE DEJALAT	(+33)0555933600	www.limousin-formation.com
REFLEX FORMATION	1505001/2021/EchafaudageP-01/O/07	DOMAINE DE SUARTELLO - LD ALZICCIU ROUTE DE MEZZAVIA	20090	AJACCIO	(+33)0495210787	www.reflexformation.fr
CMAR CHAMBRE DES METIERS ET DE L ARTISANAT REGIONALE DE CORSE-AMPARA	1510406/2022/EchafaudageP-01/O/07	CRMA de corse chemin de la sposata-quartier Bacciochi BP 40958	20700	AJACCIO CEDEX		
CREFAB HN	1504276/2021/EchafaudageP-01/O/14	67 RUE PIERRE TAL COAT	27000	EVREUX		

上記のリストの中で、例えば Sabine Acco Formation という機関を見てみると、ホームページ上で SÉCURITÉ （安全）という選択肢がある。



図２　Sabine Acco Formation という機関のホームページ上で SÉCURITÉ （安全）という選択肢

そこをクリックすると、以下のようなページが表示される。



図３　Sabine Acco Formation という機関の１１７のコース

この機関では 117 のコースが提供されており、その中の一番下、Travaux en hauteur/Echafaudage（高所作業／足場）をクリックすると、下記のような訓練コースが表示される。

表１０　Travaux en hauteur/Echafaudage（高所作業／足場）の訓練コース

Travaux en hauteur / Echafaudage.

Monter, utiliser et réaliser la vérification journalière des échafaudages de pied & roulant - et vérifier des échafaudages roulants
Monter, Vérifier et utiliser des échafaudages roulants
Prévention des risques liés au travail en hauteur : port du harnais
Prévention des risques liés au travail en hauteur dans le BTP: CCTH Catégorie GO
Prévention des risques liés au travail en hauteur dans le BTP: CCTH Catégorie ET
Prévention des risques liés au travail en hauteur dans le BTP: CCTH Catégorie RE
Prévention des risques liés au travail en hauteur dans le BTP : CCTH Catégorie CC
Travaux en hauteur / Travaux sur pylône, toiture et château d'eau : Equipement, progression, secours
Prévention des risques liés au travail en hauteur dans le bâtiment : Port du harnais , ligne de vie temporaire, systèmes d'arrêt de chute et Mise en situation de secours
Vérifier, Réceptionner et Réaliser la maintenance des échafaudages de pied
Utiliser et réaliser la vérification journalière des échafaudages de pied
Monter, Vérifier, Réceptionner, Utiliser et Réaliser la maintenance des échafaudages de pied
Monter, Utiliser la vérification journalière des échafaudages de pied
Tours d'étaiement ou d'accès
Réception, mise en oeuvre, utilisation, maintenance et entretien de plates-formes de travail en encorbellement

● **高所作業／足場**

足場・ローリング足場の組立、使用、日常点検
転がり足場の組み立て、点検、使用
高所作業に伴う危険の防止：ハーネスの着用
建築・土木部門での高所作業に伴う危険防止：CCTH カテゴリーGO
建築・土木部門での高所作業に関する危険防止：CCTH カテゴリーET
建築・土木部門での高所作業に関する危険防止：CCTH カテゴリーRE
建築・土木部門での高所作業に伴う危険の防止：CCTH カテゴリーCC
高所作業／鉄塔、屋根、給水塔での作業：設備、進行、救助
建築業における高所作業に伴う危険の防止： ハーネスの着用、仮設命綱、墜落防止システム、救助状況
足場の点検、引き渡し、メンテナンスの実施
足場の使用と日常点検の実施
足場の組み立て、点検、引き渡し、使用、メンテナンスの実施
足場の組み立てと日常点検
支保工またはアクセスタワー
片持ち式作業足場の受入れ、設置、使用、メンテナンス、整備

このように、INRS は数多くの認定機関を持っており、訓練の提供を委託していることが分かる。

3-3. 移民のための教育訓練

3-3-1. 移民の割合

フランスでは、人口に占める移民の割合が 1968 年から 2021 年の間に 6.5%から 10.3%に上昇した。移民の構成は時間が経過すると共に変化してきており、1968 年の段階では移民の 72%は南ヨーロッパと来た北アメリカであったが、2000 年代以降、特にアジアとサハラ以南のアフリカからの移民が急増している。また、欧州内の移動が自由になったことにより、欧州域内での移民も活発になっている。2021 年には、全体の 48%はアフリカから、30%がヨーロッパから、14%がアジアからとなっている [10]。

フランス国立統計経済研究所（Institut national de la statistique et des études économiques）のデータページ [11]によると、2022 年にはフランスに居住する移民（ここでいう「移民」は、「外国生まれ」だが「外国籍」ではない人を指す。）は 700 万人であり、総人口の 10.3%を占める。そのうち 35%に当たる 250 万人がフランス国籍を取得している。フランスに住む外国人（ここでいう「外国人」は、「外国籍」で「外国生まれ」ではない人を指す。）人口は 530 万人であり、総人口の 7.8%を占める。その内訳は、フランス国籍を取得していない移民が 450 万人、フランスで生まれた外国籍が 80 万人である。フランス国籍を持つ外国生まれの人は 170 万人であり、700 万人の移民と足すと、合計 870 万人が外国生まれということになる。

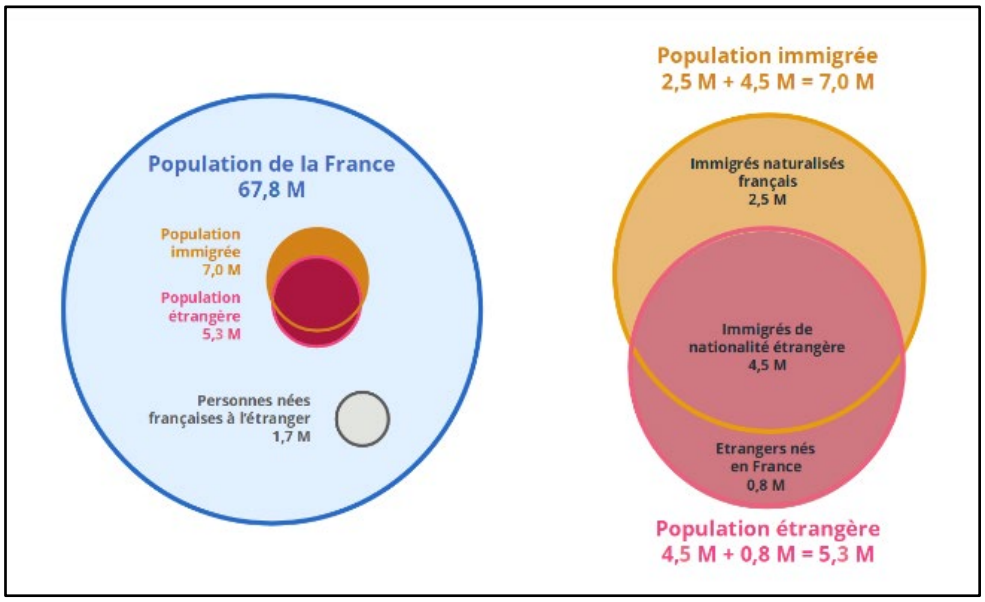


図 4　フランスの人口構成

○　population immigrée（移民人口）250 万＋450 万＝700 万
・immigrés naturalisé français（帰化フランス移民）250 万
・immigrés de nationalité étrangère（外国籍の移民）450 万
○　population étrangère（外国人人口）450 万＋80 万=530 万
・immigrés de nationalité étrangère（外国籍の移民）450 万
・Etrangers nés en France（フランス生まれの外国人）80 万人
・Les personnes nées françaises à l'étranger　（フランス生まれの外国人）170 万

2022 年の段階で、フランスに住む移民の 48.2%がアフリカ生まれ、32.3%がヨーロッパ生まれである。移民の出身国で一番多いのは、アルジェリア（12.5%）、モロッコ（11.9%）、ポルトガル（8.2%）チュニジア（4.7%）、イタリア（4.0%）、スペイン（3.5%）、トルコ（3.3%）である。全移民のほぼ半数（48%）が、これら 7 カ国のいずれかからの移民である。

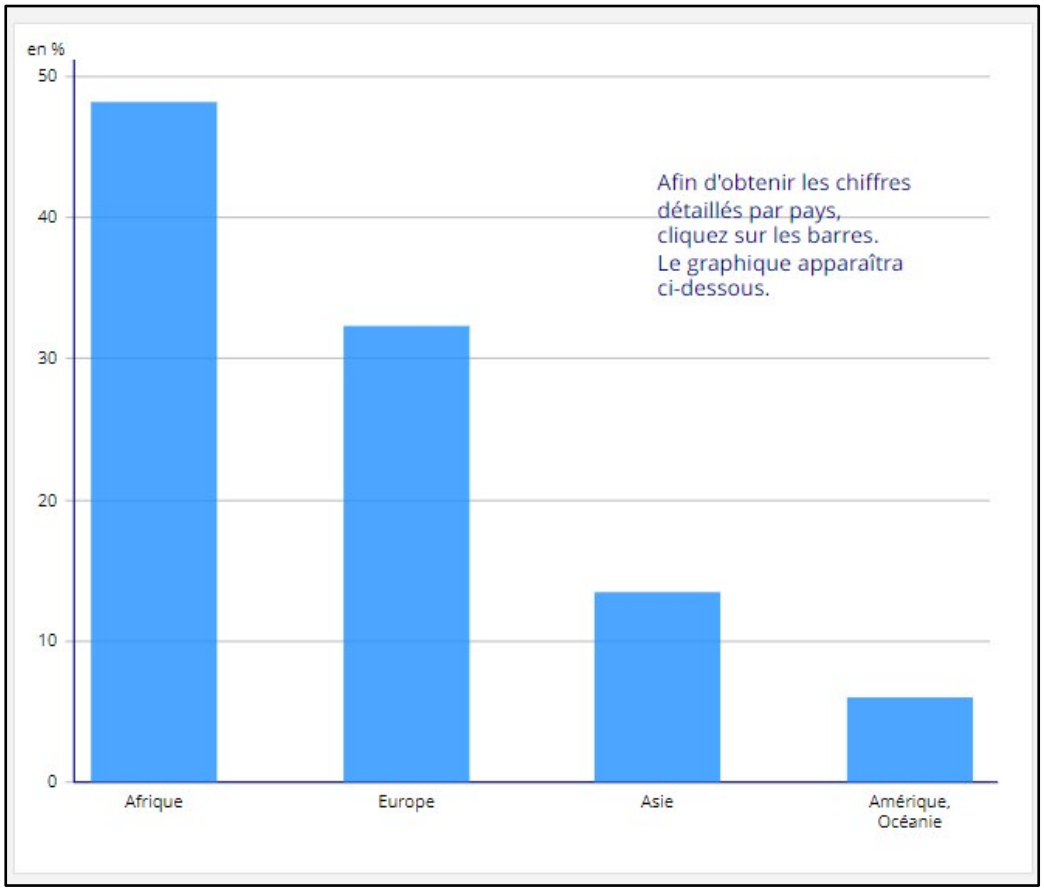


図 5　移民の出身国割合

欧州委員会（European Commission）のページによると、移民の 2021 年の失業率は 13%（人口全体では 8%）で、賃金水準は低く、熟練した仕事も少ないという。また、生活環境、住居、健康状態も他の国民より悪く、特に移民は金銭的貧困に陥る確率が国民全体の 2 倍であるという [12]。

建設業に限って傾向をみてみると、1945 年以来、フランスの建設業界は常に移民の労働力を必要としてきたが、その構成は時代とともに変化してきた。今日では、ポルトガル人、アルジェリア人、モロッコ人、チュニジア人が、建設業界の移民の大部分を占め、労働人口の 14%を占めている。1949 年から 1970 年の間に建設業の労働力はほぼ倍増し、国民経済計算のデータによれば、わずか 20 年の間に雇用者数は 104 万 3,800 人から 199 万 2,000 人に増加した。ただし、建設業は他産業への流出が最も顕著な部門の一つであり、1960 年代半ば以降、建設業は若者を引き留めることができなくなり、特にフランス人であれば数年しか滞在しなくなってしまった。雇用者数でみると、1970 年代はある程度安定しており、その後 1980 年代初頭のみ急激に減少した。その後、1986 年の約 159 万人を底にカーブは回復し、1990 年には 170 万人となった。しかし、1991 年から 1998 年（138 万人）まで深刻な低迷が続いた。建築・公共事業部門の雇用者数が再び 150 万人に達したのは、21 世紀初頭の好景気になってからである。建設業界における外国人の割合は、1992 年以降減少しているものの、依然として大きい。1999 年には、フランスの全建設業従業員の 16.2%（男性 17.4%、女性 5.2%）が外国人であったが、その割合はその後 14%にまで低下した。一方、パリ地方、ローヌ＝アルプ地方、プロヴァンス＝コート・ダジュール地方では、特定の建設現場で外国人が労働者の 70〜80%を占めることもある [13]。

3-3-2. 移民法の改正

フランスは、不法移民の国外追放を迅速化しつつ、人手不足が深刻化する分野の外国人労働者の受け入れを目指す新たな法律（移民法）を 2024 年 1 月に公布した。同法は外国人の就労、社会への統合、国外追放、亡命、訴訟に係わる項目から成る。主な内容は以下の通りである [14]。

★ 外国人労働者について

- 建設、レストランなど人手不足が深刻な業界で働く不法移民の受け入れについて、3 年以上フランスに滞在し、社会に統合しており、過去 24 カ月のうち少なくとも 12 カ月就労したことを証明する者に対し、雇用主による申請がなくても、各県の長官の判断により、例外的に臨時職員または給与所得者の滞在許可証を交付する措置を 2026 年末まで試験的に導入する。
- 資格を持つ給与所得者や企業経営者などに向けた滞在許可証「能力・才能証」の取得を

簡素化する。

- 不法移民のプラットフォーム就労（＝アプリなどのデジタルプラットフォームの仲介により、個人や組織間で労務を提供する形態の労働）を防ぐため、個人事業主（Auto Entrepreneur）のステータス取得に、労働を許可する滞在許可証の所持を義務付ける。
- 不法移民を雇用する企業に対する罰則を強化する。

★ 移民の統合の改善について

- 複数年の滞在許可証を初めて申請する外国人に対し、最低レベル（A2）のフランス語習得を義務付ける。永住許可書や国籍取得の申請に必要なフランス語の習得レベルを引き上げる（B1、B2）。
- 外国人従業員のフランス語教育に係わる雇用主の義務を強化する。

★ 国外追放の迅速化など

- 公の秩序の脅威となる外国人の国外追放を容易にするため、正規に滞在する外国人でも、3〜5 年の禁錮刑を科せられる違法行為で有罪判決を受けた場合、滞在期間の長さや家族の有無にかかわらず、国外追放の適用対象となる。また、これまでフランス領土からの退去義務（OQTF）の適用対象外だった特定の不法移民（入国時に 13 歳未満だった外国人、フランス人の配偶者など）を適用対象に組み入れる（ただし、未成年の外国人は引き続き OQTF の適用対象から除外する）。

3-3-3. 建設労働者に必要なビザ

フランス人の雇用主にとって、EU 域内の労働者を雇用することは非常に気楽で容易なものであることは間違いない。EU の住人であれば、原則としてビザは不要であり、身分証明書とパスポートで国籍を証明すれば良い。また、合法的な居住を 5 年間継続した場合、フランスでの永住権が与えられる。これに対し、「出向労働者」は、欧州の企業に雇用され、一定期間フランスで特定の任務を遂行する者をいう。赴任が完了すると、従業員は出身国の会社に復帰する。不正行為のないよう、2018 年 6 月 28 日の欧州指令により、このような従業員の権利と雇用者の義務が強化された。

欧州以外の労働者の雇用については、労働許可証（滞在許可証および労働許可証として有効なビザ、労働許可証として有効な滞在許可証、または滞在許可証と労働許可証が分離されたビザ）を所持し、フランス語が堪能である場合に限り、フランスで滞在することができる（モナコ、アンドラ、サンマリノの国籍の者は労働許可証の要件が免除される）。ただし、欧州以外の労働者を雇用する場合は、その労働者がすでにフランスに定住しているか否かによって規則が異なる。

既にフランスに居住し労働許可証を持つ外国人については、有効な労働許可証を有してい

る場合は、フランスのどの企業ででも働くことができる。ただし、新しい従業員を雇用する前に、申請者が有効な滞在許可証または労働許可証を保持しているかどうかを確認する必要がある。チェックは、就労が予定されている県の県庁で実施されている。

就労許可なくフランスに滞在している外国人については、雇用する場合に、その事業所が所在する県の知事に対し、テレサービスを通じて就労許可申請書を提出する必要がある。

フランスに居住していない外国人については、外国から直接採用することはできない。労働者の出身国から労働者を呼び寄せたい場合は、労働許可証の申請に相当する「紹介手続き」を経る必要がある。この手続きには以下のような様々な段階がある。

- ポーレ・エンプロイ（Pôle emploi または他の職業紹介所）に求人票を提出し、紹介申込書を添付する
- 申請書は勤務先のドレエ（Dreets）に送られる
- ドレエが申請を受理すると、申請書はフランス移民統合庁（Office français de l'immigration et de l'integration）に転送され、フランス移民統合庁がメディカルチェックを行い、外国人労働者をフランスに送る。

労働許可証の有効期限は、外国人が入国してから 3 カ月以内の健康診断を条件とする。ただし、この期間内であれば就労を開始することができる [15]。

では欧州連合、欧州経済領域およびスイス以外の国から働きにくる場合は、どのようなビザを取得する必要があるのか。以下を参照されたい [16]。

なお、欧州経済領域（EEA）とは、ヨーロッパ連合（EU）加盟国にヨーロッパ自由貿易連合（EFTA(エフタ)）加盟のノルウェー、アイスランド、リヒテンシュタインを加えた自由経済圏のことである。

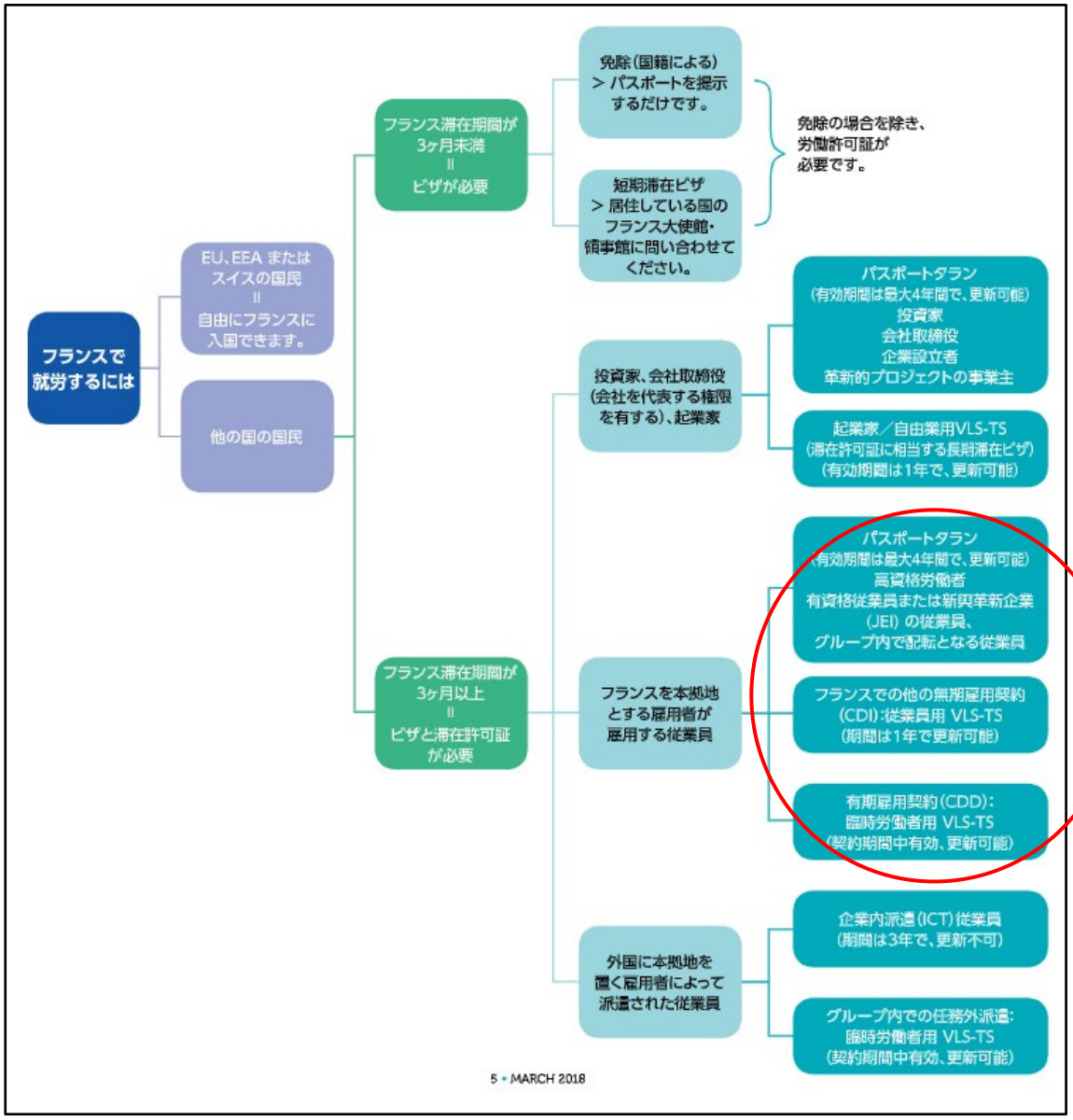


図６　フランスで必要な就労ビザ

特にフランスの雇用契約を有する従業員については、以下のようなビザが有効となる。

表１１　フランスの雇用契約を有する従業員に有効なビザ

地位／役職	高資格労働者
ビザ・滞在許可証	長期ビザ＋「EU ブルーカード」パスポートタラン 滞在許可証
滞在可能期間	4 年更新可能 5 年間の居住後、居住者カード取得資格を得る。
適用基準	● フランスに拠点がある雇用者との間で無期雇用契約または 12 ヶ月以上の有期雇用契約を締結していること。 ● 3 年以上の高等教育を証明する免状または 5 年間の類似レベルの職業経験を証明する書類 ● 2017 年 1 月 1 日現在で、命令によって定められた年間平均基準総賃金の 1.5 倍以上、すなわち 53,836.50€以上の年間報酬額を得ていること。 ● 他の EU 加盟国で付与された CBE(EU ブルーカード)の所持者で、その国に 18 ヶ月以上滞在した者は、フランス入国後 1 か月以内に申請を行うことにより、この滞在許可証の発行を受けることができる。
申請方法	初回申請：申請者の居住国の大使館・領事館 更新：フランス国内の居住地の県庁
補足的手続き	なし
労働許可	複数年有効の「パスポートタラン」滞在許可証は、労働許可証に相当

地位／役職	フランスの無期雇用契約（CDI）を締結しており、パスポートタランの取得資格のない従業員
ビザ・滞在許可証	滞在許可証に相当する長期ビザ（VLS-TS）または「従業員」一時滞在許可証
滞在可能期間	12 か月更新可能 5 年間の居住後、居住者カード取得資格を得る。
適用基準	● 入国手続きの一環として、将来の活動場所の Direccte が定めているフランス法のもとでの無期雇用契約を締結していること。
申請方法	初回申請：申請者の居住国の大使館・領事館 更新：フランス国内の居住地の県庁
補足的手続き	なし
労働許可	複数年有効の「パスポートタラン」滞在許可証は、労働許可証に相当

地位／役職	フランスの有期雇用契約（CDD）を締結しており、パスポートタランの取得資格のない従業員
ビザ・滞在許可証	滞在許可証に相当する長期ビザ（VLS-TS）または「**臨時労働者**」一時滞在許可証
滞在可能期間	**有期雇用契約の期間（更新不可）**
適用基準	● 入国手続きの一環として、将来の活動場所の Direccte が定めているフランス法のもとでの有期雇用契約を締結していること。
申請方法	初回申請：申請者の居住国の大使館・領事館 更新：フランス国内の居住地の県庁
補足的手続き	フランス到着時、OFII にて健康診断 共和国的統合契約（CIR）
労働許可	必要。雇用者が、活動場所の Direccte の地方雇用当局に申請書類を提出。

フランスでの就労については、予定滞在期間が 12 ヶ月未満の全ての滞在については、大使館・領事館が、滞在理由に応じた「滞在許可証に相当する長期滞在ビザ（VLS-TS）」を発行する。このビザは 3 ヶ月を超え 12 ヶ月未満の期間について申請者の居住を許可する。場合によっては賃金労働者または非賃金労働者としての就労も許可する。12 ヶ月を超える滞在用に、2016 年 11 月から新しい滞在許可証が導入された。それが「パスポートタラン」と「企業内派遣 ICT」「フレンチテックビザ」である。「パスポートタラン」は外国の投資家、起業家、企業役員および従業員向けの滞在許可証である。有効期間は 4 年で、更新可能となる。また、フランス独自のビザである「パスポートタラン」の他に、高度人材の永住許可目的の「EU ブルーカード」という EU から発行されるビザがある。EU ブルーカードの対象となるのは、高資格、高学歴、専門職の非 EU 住民のみである。ただし上記のいずれのビザも、建設労働などに携わるブルーカラーワーカーとは関係ないものと思われる。

3-3-4. RIC プログラムと言語教育

フランスでは、移民を仕事に就業させるために以下のような RIC プログラム [17]がある。RIC プログラムは受け入れ・統合契約（RIC: The reception and integration contract）の略であり、新たにフランスに到着した移民の統合を支援するための制度である。移民がフランス社会に適応し、統合するための支援を目的とする。

RIC プログラム

欧州連合外からの新規到着者（学生を除く）は、最初の居住許可が発行される際にフランス政府と正式な合意を結ぶ必要がある。この受け入れ・統合契約（RIC: The reception and integration contract）は 2006 年の移民法で導入され、2007 年に義務化された。この契約

はフランス政府と移民の間に「信頼と相互の義務の関係」を確立し、移民の個人的責任を強調している。具体的な内容としては、

- 契約の署名→移民が最初の居住許可をとる際に、地元の OFII（フランス移民・統合局）オフィスで RIC に署名する。この契約には、移民とフランス政府との間で「信頼と相互の義務の関係」を確立することが含まれる。契約の初期期間は 1 年で、必要に応じてさらに 1 年間延長可能。契約条件に従わない場合、居住許可の更新が拒否されることがある。
- 言語能力評価→契約署名時にフランス語能力が評価され、必要に応じて言語訓練が義務づけられる。（次頁参照）
- 市民情報セッション→移民はフランスの主要な政治機関や共和主義の価値観（男女平等、世俗主義、権利と自由）についての情報セッションに参加する。また、行政手続き、公共サービス、住宅、育児、仕事探しなどの実用的な問題に関する「フランスでの生活」についてのセッションもある。
- 個別スキル評価→仕事を持たない移民に対しては個別スキル評価が行われ、必要に応じてさらなる訓練や支援が提供される。
- 居住許可の更新→言語訓練やその他の契約条件を守らない場合、居住許可の更新が拒否される場合がある。

RIC は移民統合政策の主要なプラットフォームとして機能し、内務省の DAAEN が調整を行っている。DAAEN の主な活動領域は言語訓練、雇用、帰化の 3 つであり、これらは 3 つの異なる局によって監視されている。

言語トレーニング

1. RIC 加盟国への語学研修の義務化

言語テストに不合格となった移民には、RIC 署名インタビュー時に義務的な言語訓練が課される。この訓練は、移民の母国語や教育水準に応じて最大 400 時間、2 年（特別な場合は 3 年）にわたって行われる。このプログラムの利点は、フルタイムの仕事を持つ人にも対応できるように設計されており、夜間や土曜日のコースも提供されている。この訓練は基本的かつ一般的な内容であり、RIC 署名者のうち、言語訓練を受けるのはわずか 4 分の 1 に過ぎない。また、訓練は A1.1 レベルを目指しており、多くの雇用や訓練プログラムにアクセスするには不十分なものである。平均して、移民は 260 時間の訓練を受けており、フランス上院は一人当たりの平均費用を 1,450 ユーロと見積もっている。この言語訓練は資格取得のためのテスト準備を目的としており、このテストに合格することが居住許可の更新の前提条件となっている。テストはフランス語の口頭能力のみを評価する。OFII は言語訓練を提供するが、地元や全国の公的および私的機関に委託している。2011 年には「フランス統合言語」

（FLI）という品質ラベルが導入され、欧州共通参照枠に対応した言語統合フレームワークが設けられた。OFII はまた、RIC 設立前にフランスに到着した移民に対しても任意で言語訓練を提供している。2011 年には約 20,187 人の移民がこれらの訓練プログラムの恩恵を受けた。フランス市民権を取得したい EU 国民もこれらのコースにアクセスできるが、第三国出身の移民が優先される。

2. 出国前の言語政策

政府は、家族と一緒にフランスに来ようとする移民に対する言語能力の要件を引き上げた。家族と合流することを希望する移民は、出身国で言語テストを受けなければならない。このテストの結果、無料で提供される言語訓練を受ける必要があるが、訓練は 2 か月以内に完了しなければならない。また、フランス共和制の価値観に関する追加訓練が必要かどうかを決定するためのテストも受けなければならない。これらのプログラムは主に国際 OFII オフィスや領事サービスを通じて組織されている。ビザの取得は訓練の受講登録が条件であるが、最終テストの結果はビザに影響しない。言語レベルが不十分な移民は、フランス到着後も言語訓練を継続しなければならない。

3. 近隣言語政策

言語訓練は、RIC プログラムとは別に、多様な公的、私的、市民社会の団体（非営利組織、協会、社会センターなど）によっても提供されている。特に、恵まれない地域で一般的であり、新しく到着した移民を対象としているわけではない（一部のプログラムは女性や第二世代の子供を対象としている）。これらのプログラムの一部は、内務省によって社会言語学ワークショッププログラム（ateliers socio-linguistiques）の枠内で直接資金提供されている。他のプログラムは、主に社会的統合機関である L'Agence Nationale pour la Cohésion Sociale（Acsé）によって都市政策プログラムを通じて資金提供されている。

4. 言語政策の効果

言語コースの評価はまれだが、内務省（MoI）による最近の研究は、訓練を受けたグループ、訓練を受けていないグループ、対照グループの 3 つのグループの結果を追跡を試みた。この分析では、RIC 後の訓練の効果は限定的であることが判明した。移民の言語能力を説明するのは訓練よりも出身国の方が重要であり、入国ステータスも大きな影響を与えていることが分かった（難民や家族と再会するために来た人の言語能力が低い傾向）。訓練に参加した人のうち、70％はフランス語の書き方を学ぶには不十分であり、62％はフランス語の話し方を学ぶには不十分であると答えた。

一方で、INSEE の研究では、移民の間で言語および職業訓練の受講率が明らかに増加していることが示されている。

3-3-5. 建設現場とフランス語（モリエール条項）

前項で欧州以外の労働者の雇用については、「労働許可証を所持し、フランス語が堪能である場合に限り」とあるが、フランスでは労働契約や公共事業契約に関する規定の一部に労働者の言語要件を求める「モリエール条項（clause Molière）」というものがある。具体的には、公共事業に従事する労働者がフランス語を話せることを求める条項である。これは「労働者の保護と地元雇用の支援」を目的とした措置であるとされる。なぜなら建築現場や公共工事現場の安全規則はフランス語で書かれているため、それを確実に適用するのはプロジェクト・オーナーの責任であり、まずはそれを理解させることが第一であるという理由である。したがって、モリエール条項は、公共契約の入札公告に条項を盛り込むことによって、公共工事現場でのフランス語の使用を強制するものであり、従業員がフランス語を話せない場合、会社は通訳を呼ばなければならない。この条項の目的は、さまざまな関係者間のコミュニケーションを改善することであり、特に安全面や作業遂行面を改善することにある。

最初にモリエール条項を導入したのは、フランスのアングレーム市（La ville d'Angoulême）である。政府によれば、この条項の主な目的は、出向労働者との競争から「労働者を保護し、地元雇用を支援する」ことであるという。2016 年 4 月 1 日、労働法の改正案がヤニック・モロー議員によって社会問題委員会に提出され、同議員は、出向労働者に関する労働法 L1262-2 に、「従業員保護のため、すべての出向労働者はフランス語を話し、理解しなければならない。これができない場合、使用者は通訳の費用を支払わなければならない」とする修正案を提出した。結局、この過激な修正案は支持されず、修正案作成者が議会に呼ばれた際にも擁護されなかった [18]。

2017 年 2 月 9 日、オーヴェルニュ＝ローヌ＝アルプ地域圏は、ローラン・ヴォーキーズ大統領の呼びかけにより、同地域圏が元請けとなっている建築現場にモリエール条項を導入することを採択した [19]。

2017 年 3 月 9 日、イル・ド・フランス地方議会は、VSE および中小企業の公共契約へのアクセスを改善することを目的とした一連の措置を採択した。採択された措置の中には、「すべての労働者がフランス語を理解し、話すことを保証し、それが不可能な場合は通訳の同席を義務付ける」ためのモリエール条項の導入も含まれていた [20]。

モリエール条項の適用により、フランス国内で働く移民にとって言語要件のハードルが増し、公共事業に参加する機会が制限される可能性がある。また、フランス語能力を条件とされることで、特定の技能を持つ外国人労働者でも言語の壁によって雇用機会が減少する可能性がある。また、安全衛生教育を含めた訓練についても、フランス語以外の言語での教育が期待できず、移民への教育という意味では効果的な教育訓練が生まれていかない可能性がある。

４．結論

本研究は、フランスにおける移民労働者の労働安全衛生教育の実態とその課題を明らかにすることを目的とし、法制度の分析、関連機関の役割の検討、及び移民労働者の現状に関する調査を行った。その結果、フランスの労働法典において雇用主に対する労働安全衛生教育の義務が明確に規定されており、特に高リスク労働者や短期雇用者に対する強化訓練が義務付けられていることが確認された。また、INRS をはじめとする専門機関が、多様な訓練プログラムを提供し、労働安全衛生教育の普及に貢献している。

フランスの施策は「フランス語の習得を求める」という意味で、アメリカ、EU 等と一線を画す。特に、フランス語が一定程度話すことができなければ建設現場に入れることも許可されないという「モリエール条項」は、我が国にはない思い切った施策である。ただし、フランスでは RIC プログラムによる無料の言語トレーニングが、かなりの時間数提供されていることが特徴である。

６．研究発表

1. 論文発表

該当なし

2. 学会発表

該当なし

７．知的所有権の取得状況

1. 特許取得

該当なし

2. 実用新案登録

該当なし

3. その他

該当なし

８．引用文献

引用文献

1. **MGG LEGAL.** OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY: FRENCH EMPLOYMENT LAW REQUIREMENTS. (オンライン) (引用日: 2025年3月13日.) https://mgglegal.com/en/health-and-safety-requirements-in-france/.

2. **独立行政法人労働政策研究・研修機構.** 労働政策研究報告書 No.39「諸外国の労働契約法制に関する調査研究」報告書. (オンライン) (引用日: 2025 年 3 月 13 日.) https://www.jil.go.jp/institute/reports/2005/039.html.

3. **INRS.** OSH system in France. (オンライン) (引用日: 2025 年 3 月 13 日.)

https://en.inrs.fr/prevention-in-france/osh-system-in-france.html.
4. －. Formations 2025. （オンライン）（引用日： 2025 年 3 月 13 日.） https://www.inrs.fr/dms/inrs/CataloguePapier/ED/TI-ED-1472/ed1472.pdf.
5. －. Formations et stages. （オンライン）（引用日： 2025 年 3 月 13 日.） https://www.inrs.fr/services/formation.html.
6. －. Training. （オンライン）（引用日： 2025 年 3 月 13 日.） https://en.inrs.fr/our-activities/training.html.
7. －. Train-the-trainer approach. （オンライン）（引用日： 2025 年 3 月 13 日.） https://en.inrs.fr/our-activities/training/train-the-trainer-approach.html.
8. －. Formations confiées à des organismes habilités. （オンライン）（引用日： 2025 年 3 月 13 日.） https://www.inrs.fr/services/formation/demultiplication.html.
9. －. LISTE DES ORGANISMES DE FORMATION HABILITÉS PAR LE RESEAU ASSURANCE MALADIE RISQUES PROFESSIONNELS/INRS. （オンライン）（引用日： 2025 年 3 月 13 日.） https://www.inrs.fr/dms/inrs/PDF/organisme-habilite-echafaudage-pied/organisme-habilite-echafaudage-pied.pdf.
10. **Le Monde.** Immigrants in France are becoming more diverse but still face greater economic challenges. （オンライン）（引用日： 2025 年 3 月 13 日.） https://www.lemonde.fr/en/france/article/2023/03/31/immigrants-in-france-are-becoming-more-diverse-but-still-face-greater-economic-challenges_6021311_7.html.
11. **Insee.** L'essentiel sur... les immigrés et les étrangers. （オンライン）（引用日： 2025 年 3 月 13 日.） https://www.insee.fr/fr/statistiques/3633212.
12. **European Commission.** Immigrés et descendants d'immigrés en France. （オンライン）（引用日： 2025 年 3 月 13 日.） https://migrant-integration.ec.europa.eu/library-document/immigres-et-descendants-dimmigres-en-france_fr.
13. **MartiniManuela.** Un besoin permanent de migrants. （オンライン） http://www.constructif.fr/bibliotheque/2006-10/un-besoin-permanent-de-migrants.html?item_id=2744.
14. **日本貿易振興機構.** 外国人労働者の受け入れ拡大目指す移民法公布（フランス）. （オンライン）（引用日： 2025 年 3 月 13 日.） https://www.jetro.go.jp/biznews/2024/02/8200e4ac00287c81.html.
15. **OPPBTP.** Recruter des travailleurs étrangers : les règles à respecter. （オンライン）（引用日： 2025 年 3 月 13 日.） https://www.preventionbtp.fr/ressources/focus/recruter-des-travailleurs-etrangers-les-regles-a-respecter_PcxxdGo8jx2vjWPFv27Jik.
16. **Business France.** Welcome to France: a guide for incoming talent. （オンライン） https://www.welcometofrance.com/app/uploads/2019/10/DB_Business_Livret-

2_japonais_2017.pdf.
17. **SafiMirna.** Shifting Focus: Policies to Support the Labor Market. （オンライン）（引用日： 2025 年 3 月 13 日.） https://sciencespo.hal.science/hal-03460220/file/franceempl-policy.pdf.
18. **ASSEMBLÉE NATIONALE.** AMENDEMENT N° AS410. （オンライン）(引用日: 2025 年 3 月 13 日.) https://www.assemblee-nationale.fr/14/amendements/3600/CION-SOC/AS410.asp.
19. **20minutes.** 《Clause Molière》: Laurent Wauquiez va à son tour imposer le français sur les chantiers d'Auvergne-Rhône-Alpes. （オンライン）(引用日: 2025 年 3 月 13 日.) https://www.20minutes.fr/societe/2012087-20170210-clause-moliere-laurent-wauquiez-va-tour-imposer-francais-chantiers-auvergne-rhone-alpes.
20. **Le Moniteur.** Clause Molière : en Ile-de-France, Valérie Pécresse persiste et 《assume》. （オンライン）（引用日： 2025 年 3 月 13 日.） https://www.lemoniteur.fr/article/clause-moliere-en-ile-de-france-valerie-pecresse-persiste-et-assume.716879.
21. **European Agency for Safety and Health at Work.** Workplace minimum requirements and EU OSH legislation. （オンライン）（引用日： 2025 年 3 月 13 日.） https://oshwiki.osha.europa.eu/en/themes/workplace-minimum-requirements-and-eu-osh-legislation.
22. **中央労働災害防止協会.** COUNCIL DIRECTIVE of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work (89/391/EEC). （オンライン）（引用日： 2025 年 3 月 13 日.） https://www.jisha.or.jp/international/topics/pdf/202103_03_02.pdf.
23. **RuiuPaolo , CimmutoDelAngela.** Occupational Safety and Health Training according to EU-OSH legislation. , : Senses Sci, 2018. ページ: 505-516.
24. **佐藤智典.** 労働安全衛生指令 89/391/EEC の概要. （オンライン） 株式会社 e・オータマ. (引用日: 2025 年 3 月 13 日.) https://www.emc-ohtama.jp/emc/doc/osh-directive-89-391-eec-explained.pdf.
25. **European Union law.** DIRECTIVE 2009/104/EC OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL. （オンライン）（引用日： 2025 年 3 月 13 日.） https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2009/104/oj/eng.
26. -. Directive 2001/45/EC of the European Parliament and of the Council of 27 June 2001. （オンライン）（引用日： 2025 年 3 月 13 日.） https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX%3A32001L0045.
27. **NAPO.** Napo in the workplace. （オンライン） https://www.napofilm.net/en/learning-with-napo/napo-in-the-workplace.
28. **European Commission.** Health and Safety at Work is everybody's business

practical guidance for employers. 2022.
29. －. Health and Safety at Work is everybody’s business practical guidance for employers. 2022.
30. **NAPO.** The Napo Story. （オンライン）（引用日： 2025 年 3 月 13 日.） https://www.napofilm.net/en/about-napo/napo-story.
31. **ArboNed.** Risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E). （オンライン）(引用日: 2025 年 3 月 13 日.） https://www.arboned.nl/diensten/risico-inventarisatie-en-evaluatie-rie.
32. **OiRA.** About OiRA. （オンライン）（引用日： 2025 年 3 月 13 日.） https://oira.osha.europa.eu/en/about-oira.

厚生労働科学研究費補助金

分担研究報告書

アメリカにおける移民労働者の労働安全衛生教育に関する調査報告

研究代表者　吉川直孝　（独）労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所・上席研究員
研究分担者　大幢勝利　（独）労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所・所長代理
研究代表者　和崎夏子　（独）労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所・任期付き研究員
研究代表者　高橋明子　（独）労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所・上席研究員

研究要旨

本研究は、アメリカにおける移民労働者の労働安全衛生教育の実態を調査し、OSHA（労働安全衛生局）および州政府の取り組みを分析した。調査の結果、OSHA は労働安全衛生教育の提供、訓練プログラムの開発、助成金の支給を通じて、移民労働者を含む労働者の安全確保に努めていることが明らかとなった。特に建設業では「足場」「墜落防止」「はしご・階段」などの作業に厳格な訓練要件が設けられている。カリフォルニア州の州計画（Cal/OSHA）では、OSHA 基準より厳格な安全衛生規則が適用され、傷害・疾病予防プログラム（IIPP）の義務化や墜落防止対策の強化に加え、スペイン語を含む多言語での安全衛生教育が実施されている。

アメリカの労働市場における移民労働者の割合は 2023 年時点で全体の 18.6%に達し、特に建設業、製造業、食品加工業に多く従事している。建設業では約 25%が移民であり、一部の職種では 50%以上を占める。移民労働者向けのビザ制度として、建設業には H-2B ビザ（非農業臨時労働者）、熟練労働者には EB-3 ビザ（永住労働者）、農業関連業務には H-2A ビザが適用されている。また、OSHA の研修施設（OTIEC）では移民労働者を対象にした訓練が提供されており、一部ではスペイン語による研修も実施されている。

これらの取り組みを踏まえ、アメリカでは移民労働者の労働力確保を優先し、言語の壁を乗り越えるために多言語での安全衛生教育を提供していることが分かった。

１．研究目的

本分担研究では、アメリカの移民労働者に対する労働安全衛生教育の実態を調査し、OSHA（労働安全衛生局）や各州の取り組みを分析することを目的とする。

２．研究方法

本分担研究では、連邦および州の行政機関の公的資料やホームページを調査し、必要に応じてその他の情報源から有用なデータを収集する方法で調査した。

３．研究結果及び考察

３－１．アメリカの法制度の概要

本章で取り扱うアメリカの 1970 年労働安全衛生法及び連邦規則（CFR）について、アメリカの法制度という観点から概説する。まず、1970 年労働安全衛生法についてはアメリカ合衆国の民間企業および連邦政府における労働安全衛生を規定する連邦法（UCS）である。それに対して、訓練要件を定めている連邦規則（CFR）は、アメリカ合衆国の連邦政府により連邦官報の中で公布される、一般的かつ永続的な規則・規定を集成した行政法という位置づけである。これについては長光正明氏の作成した資料が分かりやすい [1]。UCC は、統一商事法典（Uniform Commercial Code: UCC）のことであり、連邦法の適用対象外で、連邦法では一律に規制し得ない商取引の分野について、米国法を統一する目的で作成されたものを指す [2]。

表１　合衆国憲法、連邦法、連邦規則等について

The Constitution of the United States （合衆国憲法） ↓（授権） Federal Laws（米国の連邦議会で可決された法律）：連邦法 ↓（授権） Regulations（米国の行政機関が定める規則）連邦規則 Federal Register で公示された Regulations をまとめたものが Code of Federal Regulations (CFR)

州政府は連邦政府の下部単位ではなく、各州が主権を有し、憲法上、連邦政府のいかなる監督下にも置かれていない。ただし、合衆国憲法や連邦法と州の憲法や法律が矛盾する場合には、合衆国憲法や連邦法が優先する。ただし、合衆国憲法第 6 条第 2 項の規定により、連邦の法律または条約に反する州の立法は効力を発しない。

中災防が発行している資料によれば、アメリカの 1970 年労働安全衛生法は、連邦法としては初めて労働安全衛生について包括的に定められた法律であった。当時のアメリカは、州

によって労働安全衛生に関する法律は統一がなされておらず、包括的な基準が必要であると考えられたからであった。アメリカでは、連邦と州の二つのレベルが存在し、州政府の権限が極めて大きいため、ある事柄について連邦が担当するのか州政府が担当するのかという問題が必ずついて回る。そこで、労働安全衛生に関しては、国全体のレベルでの包括的な法律である労働安全衛生法を有し、合衆国政府が基本的に広く民間企業をカバーする労働安全衛生行政を行っている。ただし、州政府が連邦政府の要求するレベルよりも高いレベルのプログラムを用意して労働長官の承認を得た場合には、それが採用され、州に権限の執行を委ねられる [3]。

３－２．1970 年労働安全衛生法

アメリカで労働安全に関する規制の策定や施行を行う機関は OSHA（Occupational Safety and Health Administration）「労働安全衛生局」である。OSHA は「1970 年労働安全衛生法」をもとに活動しており、その使命は「アメリカの労働者が違法な報復から解放された安全で健康的な労働条件を確保することである。OSHA は、基準の策定と施行、労働安全衛生法およびその他の連邦内部告発法の反報復条項の施行、訓練、アウトリーチ、教育、支援の提供および支援、州 OSHA プログラムが連邦 OSHA と少なくとも同等の効果を持つことを保証し、労働者の安全と健康を保護する国家システムを促進すること」 としている [4]。OSHA は米国労働省の一部であり、OSHA の責任者（administrator of OSHA）は労働安全衛生担当の労働次官補（Assistant Secretary of Labor for Occupational Safety and Health）となり、労働長官（Secretary of Labor）のもとについている。労働長官は、アメリカ合衆国大統領の内閣の一員である。労働安全衛生法は、ほとんどの民間セクターにおける雇用主および労働者に加え、50 州および特定の準州、連邦直轄下の公共部門雇用主および労働者も対象としている。OSHA は「1970 年労働安全衛生法」を施行するための主要な機関であり、同法では安全衛生教育訓練に関する規定が含まれている。具体的には、冒頭の部分と、セクション 21（Section 21）において、労働者および雇用者のための訓練プログラムの提供について言及されている。冒頭部分とセクション 21 の内容は以下の通りである。

表２　1970 年労働安全衛生法の抜粋（冒頭部分）

Occupational Safety and Health Act of 1970	**1970 年労働安全衛生法**
“To assure safe and healthful working conditions for working men and women; by authorizing enforcement of the standards developed under the Act; by assisting and encouraging the States in their efforts to assure safe and healthful working conditions; by providing for research, information, education, and training in the field of	この法律に基づいて作成された基準を実施する権限を与え、安全で健康的な労働条件を保証するための各州の努力を支援・奨励し、労働安全衛生の分野における研究、情報、教育、訓練を定めることにより、働く男女の安全で健康的な労働条件を保証する。

occupational safety and health.”	

表３　1970 年労働安全衛生法の抜粋（Sec21　Training and Employee Education）

(a) The Secretary of Health and Human Services, after consultation with the Secretary and with other appropriate Federal departments and agencies, shall conduct, directly or by grants or contracts -- (1) education programs to provide an adequate supply of qualified personnel to carry out the purposes of this Act, and (2) informational programs on the importance of and proper use of adequate safety and health equipment.	(a) 保健福祉省長官は、長官および他の適切な連邦省庁との協議を経て、直接または補助金や契約により、以下を実施する。 (1) 本法の目的を遂行するための有資格者を適切に供給するための教育プログラム。 (2) 適切な安全衛生設備の重要性と適切な使用に関する情報提供プログラム。
(b) The Secretary is also authorized to conduct, directly or by grants or contracts, short-term training of personnel engaged in work related to his responsibilities under this Act.	(b) 長官はまた、直接、または助成金や契約によって、本法に基づく責務に関連する業務に従事する職員の短期訓練を実施する権限を有する。
(c) The Secretary, in consultation with the Secretary of Health and Human Services, shall -- (1) provide for the establishment and supervision of programs for the education and training of employers and employees in the recognition, avoidance, and prevention of unsafe or unhealthful working conditions in employments covered by this Act, and (2)	(c) 長官は、保健福祉長官と協議の上、以下のことを行う。 (1) 本法が適用される雇用における、安全でない、または不健康な労働条件の認識、回避、防止に関する、雇用主および従業員の教育・訓練プログラムの確立および監督を行う。 (2) 労働災害や職業病を予防する効果的な方法について、雇用主や従業員、雇用主や従業

consult with and advise employers and employees, and organizations representing employers and employees as to effective means of preventing occupational injuries and illnesses.	員を代表する団体と協議し、助言すること。
(d) (1) The Secretary shall establish and support cooperative agreements with the States under which employers subject to this Act may consult with State personnel with respect to -- (A) the application of occupational safety and health requirements under this Act or under State plans approved under section 18; and (B) voluntary efforts that employers may undertake to establish and maintain safe and healthful employment and places of employment. Such agreements may provide, as a condition of receiving funds under such agreements, for contributions by States towards meeting the costs of such agreements.	(d) (1) 長官は、この法律の対象となる雇用主が、以下の事項に関して州の担当者と協議できるような協力協定を州と締結し、支援するものとする。 (A) 本法に基づく、または第 18 項に基づき承認された州計画に基づく、労働安全衛生要件の適用。 (B) 安全で健康的な雇用および職場を確立し維持するために雇用主が行う自主的な努力。そのような協定は、そのような協定に基づく資金を受け取る条件として、そのような協定の費用を賄うための州による拠出を規定することができる。
(2) Pursuant to such agreements the State shall provide on-site consultation at the employer's worksite to employers who request such assistance. The State may also provide other education and training programs for employers and employees in the State. The State shall ensure that on-site consultations conducted pursuant to such agreements include provision for the participation by employees.	(2) このような協定に基づき、州は、支援を要請する雇用主に対し、雇用主の事業所において現場でのコンサルティングを提供する。また、州は、州内の雇用主及び従業員に対し、その他の教育訓練プログラムを提供することができる。国は、当該協定に基づき実施される現場協議には、従業員が参加するための規定が含まれるようにしなければならない。
(3)	(3)

Activities under this subsection shall be conducted independently of any enforcement activity. If an employer fails to take immediate action to eliminate employee exposure to an imminent danger identified in a consultation or fails to correct a serious hazard so identified within a reasonable time, a report shall be made to the appropriate enforcement authority for such action as is appropriate.	本項に基づく活動は、いかなる施行活動からも独立して実施されるものとする。雇用主が、協議で特定された差し迫った危険に従業員がさらされることをなくすための行動を直ちに取らなかった場合、または、特定された重大な危険を合理的な時間内に是正しなかった場合、適切な措置のために、適切な執行機関に報告しなければならない。
(4) The Secretary shall, by regulation after notice and opportunity for comment, establish rules under which an employer -- (A) which requests and undergoes an on-site consultative visit provided under this subsection; (B) which corrects the hazards that have been identified during the visit within the time frames established by the State and agrees to request a subsequent consultative visit if major changes in working conditions or work processes occur which introduce new hazards in the workplace; and (C) which is implementing procedures for regularly identifying and preventing hazards regulated under this Act and maintains appropriate involvement of, and training for, management and non-management employees in achieving safe and healthful working conditions, may be	(4) 長官は、通知と意見募集の機会を経た後、規則により、雇用主が以下のような規則を定めるものとする。 (A) 本項に基づいて提供される現地協議訪問を要請し、それを受ける雇用主； (B) (B)訪問調査中に特定された危険を、国が定めた期間内に是正し、かつ、労働条件または作業工程に大きな変化が生じ、職場に新たな危険がもたらされた場合には、次回の訪問調査を要請することに同意する事業主。 (C) 本法に基づき規制される危険を定期的に特定・予防するための手順を実施し、安全で健康的な労働条件を達成するために、管理職および非管理職の従業員の適切な関与と訓練を維持している場合は、協議訪問の終了から 1 年間、査察（第 8 条(f)に基づき要請された査察、または 1 人以上の従業員の死亡または 3 人以上の従業員の入院をもた

exempt from an inspection (except an inspection requested under section 8(f) or an inspection to determine the cause of a workplace accident which resulted in the death of one or more employees or hospitalization for three or more employees) for a period of 1 year from the closing of the consultative visit.	らした労働災害の原因を特定するための査察を除く）を免除することができる。
(5) A State shall provide worksite consultations under paragraph (2) at the request of an employer. Priority in scheduling such consultations shall be assigned to requests from small businesses which are in higher hazard industries or have the most hazardous conditions at issue in the request.	(5) 国は、雇用主の要請があれば、第(2)項に基づく現場協議を提供しなければならない。このような協議の日程は、より危険性の高い産業に属する、または要請において最も危険な状態を有する中小企業からの要請を優先するものとする。

また、Sec 2 においても、以下のような記載がある。

表４　1970 年労働安全衛生法の抜粋（SEC.2.　Congressional Findings and Purpose）

(a) The Congress finds that personal injuries and illnesses arising out of work situations impose a substantial burden upon, and are a hindrance to, interstate commerce in terms of lost production, wage loss, medical expenses, and disability compensation payments.	連邦議会は、労働状況から生じる個人の負傷や疾病は、生産損失、賃金損失、医療費、障害補償金の支払いという点で、州際通商に多大な負担を課し、妨げとなっていることを認める。
(b) The Congress declares it to be its purpose and policy, through the exercise of its powers to regulate commerce among the several States and with foreign nations and to provide for the general welfare, to assure so far as possible every working man and woman in the Nation safe and healthful working conditions and to preserve our human resources --	(b) 議会は、諸州間および諸外国との通商を規制し、一般福祉を定める権限の行使を通じて、国内のすべての勤労者に可能な限り安全で健康的な労働条件を保証し、人的資源を保護することを、その 目的および政策とすることを宣言する。
(8)	(8)

by providing for training programs to increase the number and competence of personnel engaged in the field of occupational safety and health; affecting the OSH Act since its passage in 1970 through January 1, 2004.	労働安全衛生の分野に従事する職員の数と技能を高めるための訓練プログラムを規定することにより、1970 年の成立以来 2004 年 1 月 1 日までの労働安全衛生法に影響を与える。

Sec 21 を要約すると、訓練提供における OSHA の役割は以下のようになる。

１）教育プログラムの提供

労働者や雇用者に対して、安全衛生に関する教育および訓練プログラムを提供することが求められており、これにより労働者が危険を認知し、安全に作業を行うための知識とスキルを獲得することができるようになる。

２）訓練の推進

OSHA は、労働者の安全と健康を向上させるための訓練プログラムの開発と推進を担当する。

３）助成金の支給

OSHA は、州政府や非営利団体、教育機関などと協力し、労働安全衛生に関する訓練を促進するための助成金等を支給する。

３－３．OSHA 基準における訓練要件（CFR）

３－３－１．Training Requirements in OSHA Standards

OSHA はさまざまな労働安全衛生法における基準について、その訓練要件を定めた”Training Requirements in OSHA Standards” というブックレットを発行している。これは、行政法である CFR の訓練要件の部分を抜粋してまとめたものである。

このブックレットが作成された意図として、「無数の職場での災害を未然に防いできた OSHA 基準の多くには、労働者が安全に業務を遂行するために必要な技能や知識を確実に身につけるための、明確な安全衛生訓練要件が含まれている。これらの要件は、訓練が労働者を負傷や疾病から守るための雇用主の安全衛生プログラムに不可欠であるという OSHA の信念を反映するもの」と記述されている [5]。 このブックレットは、雇用者、安全衛生専門家、訓練責任者、その他必要とする人のために OSHA の訓練に関わる要求事項を抜粋し、まとめたものである。ただし、情報、警告標識、ラベルなど掲示に関する要件は除外されており、職場の状況や設備を検査する担当者の資格に関する言及は省かれている。このブックレットの法的な位置づけとしては、「この指針文書は基準や規則ではなく、新たな法的義務を生じさせるものでもない。強制的な安全衛生基準に関する記述が含まれる。労働安全衛生法は、OSHA または OSHA 承認の州計画が公布した安全衛生基準および規制を遵守することを雇用主に義務付けている。さらに、同法の一般義務条項である第 5 条(a)(1)は、雇

用主に対し、死亡または身体に重大な危害を及ぼす可能性があると認められる危険のない職場を従業員に提供することを義務付けている」と書かれている [5]。

本ブックレットでは、OSHA の基準に含まれる訓練要件を「一般産業」「海事」「建設」「農業」「連邦従業員プログラム」の 5 つのカテゴリーに分けて整理している。すでに全米で数千の雇用主が OSHA の傷害・疾病予防プログラムを用いて安全管理を行っており、OSHA は全ての雇用主が同じことを行うことが可能であり、また行うべきである、と考えている。アメリカでは 34 の州が、職場の傷害・疾病予防プログラムに関する要件または自主的なガイドラインを定めている [5]。

本ブックレットで定められた訓練要件に従い、アメリカの訓練機関は訓練を提供している。どのような要件が掲載されているかについては、一般要件については表５、建設については表 6 を参照されたい。

表５　一般産業の訓練要件

29 CFR 1910 5
Subpart E – Exit Routes and Emergency Planning
1910.38 Emergency action plans
1910.39 Fire prevention plans
Subpart F – Powered Platforms, Manlifts, and Vehicle-Mounted Work Platforms
1910.66 Powered platforms for building maintenance
Subpart G – Occupational Health and Environmental Control
1910.95 Occupational noise exposure
Subpart H – Hazardous Materials
1910.106 Flammable liquids
1910.109 Explosive and blasting agents
1910.110 Storage and handling of liquefied petroleum gases
1910.111 Storage and handling of anhydrous ammonia
1910.119 Process safety management of highly hazardous chemicals
1910.120 Hazardous waste operations and emergency response
Subpart I – Personal Protective Equipment
1910.132 General requirements
1910.134 Respiratory protection
Subpart J – General Environmental Controls
1910.142 Temporary labor camps
1910.145 Specifications for accident prevention signs and tags
1910.146 Permit required confined spaces
1910.147 The control of hazardous energy (lockout/tagout)

Subpart K – Medical Services and First Aid
1910.151 Medical services and first aid
Subpart L – Fire Protection 56
1910.155 Fire protection
1910.156 Fire brigades
1910.157 Portable fire extinguishers
1910.158 Standpipe and hose systems
1910.160 Fixed extinguishing systems
1910.164 Fire detection systems
1910.165 Employee alarm systems
Subpart N – Materials Handling and Storage
1910.177 Servicing of multi-piece and single-piece rim wheels
1910.178 Powered industrial trucks
1910.179 Overhead and gantry cranes
1910.180 Crawler locomotive and truck cranes
Subpart O – Machinery and Machine Guarding 65
1910.217 Mechanical power presses
1910.218 Forging machines
Subpart Q – Welding, Cutting, and Brazing 67
1910.252 General requirements
1910.253 Oxygen-fuel gas welding and cutting
1910.254 Arc welding and cutting
1910.255 Resistance welding
Subpart R – Special Industries
1910.261 Pulp, paper, and paperboard mills
1910.264 Laundry machinery and operating rules
1910.266 Logging
1910.268 Telecommunications
1910.269 Electric power generation, transmission, and distribution
1910.272 Grain handling facilities
Training Requirements in OSHA Standards
Subpart S – Electrical Safety-Related Work Practices
1910.332 Training
Subpart T – Commercial Diving Operations
1910.410 Qualifications of dive team
Subpart Z – Toxic and Hazardous Substances

1910.1001 Asbestos
1910.1003 13 Carcinogens (4-Nitrobiphenyl, etc.)
1910.1017 Vinyl chloride
1910.1018 Inorganic arsenic
1910.1025 Lead
1910.1026 Chromium (VI)
1910.1027 Cadmium
1910.1028 Benzene
1910.1029 Coke oven emissions
1910.1030 Bloodborne pathogens
1910.1043 Cotton dust
1910.1044 1,2-Dibromo-3-Chloropropane
1910.1045 Acrylonitrile (vinyl cyanide)
1910.1047 Ethylene oxide
1910.1048 Formaldehyde
1910.1050 Methylenedianiline
1910.1051 1,3-Butadiene
1910.1052 Methylene chloride
1910.1096 Ionizing radiation
1910.1200 Hazard Communication
1910.1450 Occupational exposure to hazardous chemicals in laboratories

表６　建設産業の訓練要件

Subpart B – Adoption and Extension of Established Federal Standards	**サブパート B - 策定された連邦基準の採用と拡充**
1910.12 Construction work	1910.12 建設作業
Subpart C – General Safety and Health Provisions	**サブパート C - 安全衛生規定全般**
1926.20 General safety and health provisions	1926.20 安全衛生に関する一般規定
1926.21 Safety training and education	1926.21 安全教育と訓練
Subpart D – Occupational Health and Environmental Controls	**サブパート D - 労働衛生および環境管理**
1926.50 Medical services and first aid	1926.50 医療サービスと応急処置
1926.52 Occupational noise exposure	1926.52 職業性騒音曝露
1926.53 Ionizing radiation	1926.53 電離放射線
1926.54 Nonionizing radiation	1926.54 非電離放射線
1926.55 Gases, vapors, fumes, dusts, and mists	1926.55 ガス、蒸気、フューム、粉じん及びミスト
1926.57 Ventilation	1926.57 換気
1926.59 Hazard communication	1926.59 危険有害性情報
1910.1200 Hazard communication	1910.1200 危険有害性情報
1926.60 Methylenedianiline	1926.60 メチレンジアニリン
1926.61 Retention of DOT markings, placards and labels	1926.61 DOT マーキング、プラカード、ラベルの保管
1926.62 Lead in Construction	1926.62 建設工事における鉛
1926.64 Process safety management of highly hazardous chemicals	1926.64 危険性の高い化学物質のプロセス安全管理
1926.65 Hazardous waste operations and emergency response	1926.65 有害廃棄物作業と緊急時対応
Subpart E – Personal Protective and Life Saving Equipment	サブパート E - 個人用保護具および救命具
1926.102 Eye and face protection	1926.102 眼及び顔面保護具
1926.103 Respiratory protection	1926.103 呼吸器の保護具
1910.134 Respiratory protection	1910.134 呼吸器の保護具
Subpart F – Fire Protection and Prevention	サブパート F - 防火と予防
1926.150 Fire protection	1926.150 防火対策
1926.155 Definitions applicable to this subpart	1926.155 本編に適用される定義

Subpart G – Signs, Signals, and Barricades	サブパート G - 標識、合図、バリケード
1926.200 Accident prevention signs and tags	1926.200 事故防止の標識およびタグ
1926.201 Signaling	1926.201 合図
1926.202 Barricades	1926.202 バリケード
Subpart I – Tools – Hand and Power	サブパート I - 工具 - 手工具と電動工具
1926.300 General requirements	1926.300 一般要件
1926.302 Power-operated hand tools	1926.302 電動工具
Subpart J – Welding and Cutting	サブパート J - 溶接と切断
1926.350 Gas welding and cutting	1926.350 ガス溶接・切断
1926.351 Arc welding and cutting	1926.351 アーク溶接・切断
1926.352 Fire prevention	1926.352 火災予防
Subpart K – Electrical	サブパート K - 電気
1926.416 General requirements	1926.416 一般要件
Subpart L – Scaffolds	サブパート L - 足場
1926.450 Scope, application and definitions applicable to this subpart	1926.450 この細則に適用される範囲、適用および定義
1926.451 General requirements	1926.451 一般要件
1926.454 Training requirements	1926.454 訓練の要件
Subpart M – Fall Protection	サブパート M - 墜落保護
1926.503 Training requirements	1926.503 訓練の要件
Subpart O – Motor Vehicles, Mechanized Equipment, and Marine Operations	サブパート O - 自動車、メカニカル機器、海上業務
1926.602 Material handling equipment	1926.602 マテリアルハンドリング設備
1910.178 Powered industrial trucks	1910.178 電動式産業用トラック
Subpart R – Steel Erection	サブパート R - 鉄骨建方
1926.760 Fall protection	1926.760 墜落防止
1926.761 Training	1926.761 訓練
Subpart S – Underground Construction, Caissons, Cofferdams and Compressed Air	サブパート S - 地下構造物、ケーソン、コファダム（囲いぜき）、圧縮空気
1926.800 Underground construction	1926.800 地下工事
1926.803 Compressed air	1926.803 圧縮空気
Subpart U – Blasting and the Use of Explosives	サブパート U - 発破および火薬の使用
1926.901 Blaster qualifications	1926.901 発破の資格
Subpart V – Power Transmission and	サブパート V - 送電と配電

Distribution	
1926.955 Overhead lines	1926.955 架空電線
Subpart X – Stairways and Ladders	サブパート X - 階段とはしご
1926.1060 Training requirements	1926.1060 訓練の要件
Subpart Y – Diving	Subpart Y - 潜水
1926.1076 Qualifications of dive team	1926.1076 潜水チームの資格
Subpart Z – Toxic and Hazardous Substances	サブパート Z - 有毒物質および危険物質
1926.1101 Asbestos	1926.1101 アスベスト
1926.1126 Chromium (VI)	1926.1126 六価クロム
1926.1127 Cadmium	1926.1127 カドミウム
Subpart AA – Confined Spaces in Construction	サブパート AA - 建設工事における閉鎖空間
1926.1207 Training	1926.1207 訓練
1926.1211 Rescue and emergency services.	1926.1211 救助および救急サービス
Subpart CC – Cranes and Derricks in Construction	サブパート CC - 建設用クレーンとデリック
1926.1401 Definitions	1926.1401 定義
1926.1404 Assembly/Disassembly — general requirements	1926.1404 組立／分解-一般要件
1926.1408 Power line safety (up to 350 kV) — equipment operations	1926.1408 送電線の安全性（350kV まで）-機器の操作
1926.1419 Signals — general requirements	1926.1419 合図 - 一般要件
1926.1423 Fall protection	1926.1423 墜落防止
1926.1424 Work area control	1926.1424 作業場の制御
1926.1425 Keeping clear of the load	1926.1425 積荷に近づかない
1926.1427 Operator qualification and certification	1926.1427 オペレータの資格及び認定
1926.1428 Signal person qualifications	1926.1428 合図担当者の資格
1926.1430 Training	1926.1430 訓練
1926.1436 Derricks	1926.1436 デリック
1926.1438 Overhead & gantry cranes	1926.1438 天井クレーンおよびガントリークレーン
1926.1441 Equipment with a rated hoisting/lifting capacity of	1926.1441 吊り上げ／吊り上げ定格荷重が 2,000 ポンド以下

2,000 pounds or less	

３－３－２．「足場」および「墜落保護」の訓練要件

前節の建設現場の訓練要件のなかで、「Subpart L Scaffolds（足場）」「Subpart M – Fall Protection（墜落保護）」「Subpart X Stairways and Ladders（階段とはしご）」の訓練要件について、具体的にどのように指示されているか、下記に訳を載せた。

表７　Subpart L Scaffolds（足場）の訓練要件

1926.450 Scope, application and definitions applicable to this subpart	1926.450 この細則に適用される範囲、適用および定義
(a) Definitions Qualified means one who, by possession of a recognized degree, certificate, or professional standing, or who by extensive knowledge, training, and experience, has successfully demonstrated his/her ability to solve or resolve problems related to the subject matter, the work, or the project.	(a) 定義 有資格者とは、認められた学位、証明書、または専門的地位を有する者、あるいは広範な知識、訓練、および経験により、対象事項、作業、またはプロジェクトに関連する問題を解決または解決する能力をうまく証明した者をいう。
1926.451 General requirements	1926.451 一般要件
(f) Use (7) Scaffolds shall be erected, moved, dismantled, or altered only under the supervision and direction of a competent person qualified in scaffold erection, moving, dismantling or alteration. Such activities shall be performed only by experienced and trained employees selected for such work by the competent person	(f) 使用 (7) 足場の架設、移動、解体、変更は、足場の架設、移動、解体、変更の資格を有する者の監督および指示の下でのみ行うこと。このような作業は、そのような作業のために能力者によって選ばれた、経験を積み訓練を受けた従業員によってのみ行われるものとする。
1926.454 Training requirements	1926.454 訓練の要件
This section supplements and clarifies the requirements of 1926.21(b)(2) as these relate to the hazards of work on scaffolds.	本項は、1926.21(b)(2)の足場での作業の危険性に関する要求事項を補足し、明確化するものである。
(a) The employer shall have each employee who performs work while on a scaffold trained by a person qualified in the subject matter to (a), (b) and (c) recognize the hazards associated with the type of scaffold being used and to understand the procedures to control or minimize those hazards. The training shall include the following	(a) 雇用主は、足場上で作業を行う各従業員に対し、(a)、(b)、(c)に該当する資格を有する者から、使用する足場の種類に関連する危険性を認識させるとともに、それらの危険性を制御または最小化する手順を理解させるための訓練を受けさせなければならない。訓練は、該当する場合、以下の項目

areas, as applicable:	を含むものとする：
(1) The nature of any electrical hazards, fall hazards and falling object hazards in the work area;	(1) 作業区域における電気的危険、墜落の危険、落下物の危険性についての特質
(2) The correct procedures for dealing with electrical hazards and for erecting, maintaining, and disassembling the fall protection systems and falling object protection systems being used	(2) 電気的危険に対処し、使用する墜落保護システム及び落下物保護システムの架設、維持及び解体の正しい手順
(3) The proper use of the scaffold, and the proper handling of materials on the scaffold	(3) 足場の適切な使用方法、足場での資材の適切な取り扱い
(4) The maximum intended load and the load-carrying capacities of the scaffolds used; and	(4) 使用する足場の最大積載荷重と耐荷重
(5) Any other pertinent requirements of this subpart.	(5) この細則のその他の関連する要求事項
(b) The employer shall have each employee who is involved in erecting, disassembling, moving, operating, repairing, maintaining, or inspecting a scaffold trained by a competent person to recognize any hazards associated with the work in question. The training shall include the following topics, as applicable:	(b) 雇用主は、足場の架設、解体、移動、運用、修理、維持、または点検に携わる各従業員に対し、当該作業に関連する危険を認識するための訓練を有資格者から受けさせるものとする。この訓練には、該当する場合、以下の項目が含まれるものとする
(1) The nature of scaffold hazards	(1) 足場に関する危険の性質
(2) The correct procedures for erecting, disassembling, moving, operating, repairing, inspecting, and maintaining the type of scaffold in question;	(2) 当該足場の架設、解体、移動、運用、修理、点検、維持のための正しい手順
(3) The design criteria, maximum intended load-carrying capacity and intended use of the scaffold	(3)足場の設計基準、最大耐荷重、使用目的
(4) Any other pertinent requirements of this subpart.	(4) この細則のその他の関連する要求事項
(c) When the employer has reason to believe that an employee lacks the skill or understanding needed for safe work involving the erection, use or dismantling of scaffolds, the employer shall retrain each such employee so that the requisite	(c)雇用主は、従業員が足場の架設、使用、解体を伴う安全に必要な技能や理解が不足していると考える理由がある場合、そのような従業員一人一人に必要な熟練度を取り戻させるための再教育を行わなければなら

proficiency is regained. Retraining is required in at least the following situations:	ない。再教育が必要となるのは、少なくとも以下のような場合である
(1) Where changes at the worksite present a hazard about which an employee has not been previously trained; or	(1) 現場の変化により、従業員が事前に訓練を受けていない危険が発生する場合
(2) Where changes in the types of scaffolds, fall protection, falling object protection, or other equipment present a hazard about which an employee has not been previously trained; or	(2) 足場、墜落防止装置、落下物防止装置、またはその他の装置の種類を変更することにより、従業員が過去に訓練を受けていない危険が発生する場合
(3) Where inadequacies in an affected employee's work involving scaffolds indicate that the employee has not retained the requisite proficiency.	(3) 対象となる従業員の足場に関わる作業に不備があり、その従業員が必要な熟練度を保持していないことが判明した場合
(Non-mandatory) Appendix D to Subpart L of Part 1926—List of Training Topics for Scaffold Erectors and Dismantlers	(非強制) 第 1926 条 L 項付録 D-足場架設・解体工の研修項目リスト
This appendix D is provided to serve as a guide to assist employers when evaluating the training needs of employees erecting or dismantling supported scaffolds. The Agency believes that employees erecting or dismantling scaffolds should be trained in the following topics	この付録 D は、支持足場を組立てまたは解体する従業員の訓練の必要性を評価する際に、雇用主を支援するための指針として提供されるものである。 当庁は、足場の架設または解体を行う従業員は以下の項目について訓練を受けるべきであると考えている。
General Overview of Scaffolding • regulations and standards • erection/dismantling planning • PPE and proper procedures • fall protection • materials handling • access • working platforms • foundations • guys, ties and braces	足場の概要 - 規制と基準 - 建設/解体計画 - PPE と適切な手順 - 墜落保護 - 資材の取り扱い - アクセス - 作業台 - 基礎 - 杭、結束バンド、支柱
Tubular Welded Frame Scaffolds • specific regulations and standards • components	チューブ溶接枠組足場 - 特定の規制と規格 - 部品

• parts inspection • erection/dismantling planning • guys, ties and braces • fall protection • general safety • access and platforms • erection/dismantling procedures • rolling scaffold assembly • putlogs	- 部品検査 - 架設・解体計画 - 筋交い、結束バンド、支柱 - 墜落保護 - 安全全般 - アクセスと足場 - 架設・解体手順 - ローリング足場組み立て - パットログ
Tube and Clamp Scaffolds • specific regulations and standards • components • parts inspection • erection/dismantling planning • guys, ties and braces • fall protection • general safety • access and platforms • erection/dismantling procedures • buttresses, cantilevers, & bridges	チューブ＆クランプ足場 - 特定の規制と規格 - 部品 - 部品検査 - 架設・解体計画 - 足場金具、結束バンド、支柱 - 墜落保護 - 安全全般 - アクセスと足場 - 架設・解体手順 - バットレス（控え壁）、カンチレバー、ブリッジ
System Scaffolds • specific regulations and standards • components • parts inspection • erection/dismantling planning • guys, ties and braces • fall protection • general safety • access and platforms • erection/dismantling procedures • buttresses, cantilevers, & bridges	システム足場 - 特定の規制と規格 - 部品 - 部品検査 - 架設・解体計画 - 足場金具、結束バンド、支柱 - 墜落保護 - 安全全般 - アクセスと足場 - 架設・解体手順 - バットレス（控え壁）、カンチレバー、ブリッジ
Scaffold erectors and dismantlers should all receive the general overview, and, in addition, specific training for the type of supported	足場の架設・解体作業者は全員、一般的な概要に加え、架設・解体される支持足場の種類に応じた特別な訓練を受ける必要があ

scaffold being erected or dismantled.	る。

表８　Subpart M – Fall Protection（墜落保護）の訓練要件

1926.503 Training requirements	1926.503 訓練の要件
The following training provisions supplement and clarify the requirements of 1926.21 regarding the hazards addressed in subpart M of this part.	以下の訓練規定は、本編のサブパート M で扱われる危険に関する 1926.21 の要件を補足し、明確化するものである。
(a) Training Program	(a) 訓練プログラム
(1) The employer shall provide a training program for each employee who might be exposed to fall hazards. The program shall enable each employee to recognize the hazards of falling and shall train each employee in the procedures to be followed in order to minimize these hazards.	(1) 雇用主は、墜落の危険にさらされる可能性のある各従業員に対し、訓練プログラムを提供しなければならない。このプログラムは、各従業員が墜落の危険を認識できるようにし、また、これらの危険を最小限に抑えるために従うべき手順について各従業員を訓練するものでなければならない。
(2) The employer shall assure that each employee has been trained, as necessary, by a competent person qualified in the following areas:	(2) 雇用主は、必要に応じて、各従業員が以下の分野の資格を持つ有資格者から訓練を受けていることを保証しなければならない
(i) The nature of fall hazards in the work area;	(i) 作業区域における墜落の危険の性質
(ii) The correct procedures for erecting, maintaining, disassembling, and inspecting the fall protection systems to be used;	(ii) 使用する墜落保護装置の架設、維持、分解、点検の正しい手順
(iii) The use and operation of guardrail systems, personal fall arrest systems, safety net systems, warning line systems, safety monitoring systems, controlled access zones, and other protection to be used;	(iii) ガードレール装置、個人用墜落防止装置、安全ネット装置、警告ライン装置、安全監視装置、制御アクセスゾーン、および使用されるその他の保護装置の使用および操作
(iv) The role of each employee in the safety monitoring system when this system is used;	(iv) 安全監視装置を使用する場合の、各従業員の役割
(v) The limitations on the use of mechanical equipment during the performance of roofing work on low-sloped roofs;	(v) 低勾配屋根での屋根工事中の機械設備の使用制限
(vi) The correct procedures for the handling and storage of equipment and materials and the erection of overhead protection; and	(vi) 機器や資材の取り扱いや保管、頭上保護の正しい手順
(vii) The role of employees in fall protection	(vii) 墜落防止計画における従業員の役割

plans;	
(viii) The standards contained in this subpart.	(viii) 本サブパートに含まれる基準
(b) Certification of training	(b) 研修の認定
(1) The employer shall verify compliance with paragraph (a) of this section by preparing a written certification record. The written certification record shall contain the name or other identity of the employee trained, the date(s) of the training, and the signature of the person who conducted the training or the signature of the employer. If the employer relies on training conducted by another employer or completed prior to the effective date of this section, the certification record shall indicate the date the employer determined the prior training was adequate rather than the date of actual training.	(1) 雇用主は、書面による認定記録を作成することにより、本節(a)項の遵守を証明しなければならない。書面による認定記録には、訓練を受けた従業員の氏名またはその他の ID、訓練の日付、訓練を実施した者の署名または雇用主の署名を記載しなければならない。雇用主が、他の雇用主が実施した、または本項の発効日以前に終了した訓練に依拠する場合、認定記録には、実際の訓練の日付ではなく、雇用主が事前の訓練が適切であると判断した日付を記載しなければならない。
(2) The latest training certification shall be maintained.	(2) 最新の訓練証明書を保持すること。
(c) Retraining. When the employer has reason to believe that any affected employee who has already been trained does not have the understanding and skill required by paragraph (a) of this section, the employer shall retrain each such employee. Circumstances where retraining is required include, but are not limited to, situations where:	(c) 再教育。既に訓練を受けている従業員が、本項(a)で要求される理解と技能を備えていないと信じるに足る理由がある場合、雇用主は当該従業員一人一人に再教育を行わなければならない。再教育が必要とされる状況には、以下のようなものが含まれるが、これらに限定されない。
(1) Changes in the workplace render previous training obsolete; or	(1) 職場の変化により、以前の訓練が古くなった場合。
(2) Changes in the types of fall protection systems or equipment to be used render previous training obsolete; or	(2) 使用する墜落保護装置または機器の種類の変更により、以前の訓練が古くなった場合。
(3) Inadequacies in an affected employee's knowledge or use of fall protection systems or equipment indicate that the employee has not retained the requisite understanding or skill.	(3) 該当する従業員の墜落保護装置または設備の知識や使用に不十分な点がある場合、その従業員は必要な理解または技能を保持していないことになる。

表９　Subpart X Stairways and Ladders（階段とはしご）の訓練要件

1926.1060 Training requirements	1926.1060 訓練の要件
The following training provisions clarify the requirements of 1926.21(b)(2), regarding the hazards addressed in subpart X.	以下の訓練規定は、サブパート X で扱われる危険に関する 1926.21(b)(2)の要件を明文化したものである。
(a) The employer shall provide a training program for each employee using ladders and stairways, as necessary. The program shall enable each employee to recognize hazards related to ladders and stairways, and shall train each employee in the procedures to be followed to minimize these hazards.	(a) 雇用主は、はしごや階段を使用する各従業員に対し、必要に応じて訓練プログラムを提供しなければならない。このプログラムは、各従業員がはしごや 階段に関連する危険を認識できるようにするものでなければならず、また、これらの危険を最小限に抑えるための手順を各従業員に教育するものでなければならない。
(1) The employer shall ensure that each employee has been trained by a competent person in the following areas, as applicable:	(1) 雇用主は、該当する場合、各従業員が以下の項目について、適任者による訓練を受けたことを確認しなければならない。
(i) The nature of fall hazards in the work area;	(i) 作業区域における墜落の危険の性質
(ii) The correct procedures for erecting, maintaining, and disassembling the fall protection systems to be used;	(ii) 使用する墜落保護装置の架設、維持、分解、点検の正しい手順
(iii) The proper construction, use, placement, and care in handling of all stairways and ladders;	(iii) すべての階段およびはしごの適切な構造、用途、配置、取り扱い上の注意
(iv) The maximum intended load-carrying capacities of ladders used; and	(iv) 使用する梯子の最大耐荷重
(v) The standards contained in this subpart.	(v) 本サブパートに含まれる基準
(b) Retraining shall be provided for each employee as necessary so that the employee maintains the understanding and knowledge acquired through compliance with this section.	(b) 従業員が本項を遵守することで得た理解と知識を維持できるよう、必要に応じて各従業員に再研修を実施すること。

３－４．州の労働安全衛生法（カリフォルニア州を例に）

前述のとおり、連邦法としての労働安全衛生法やCFRについては、包括的な方針を定めたものであり、実際には各州独自の州法や規則が実行力を持つ。OSHA とは異なる独自の州計画が適用されているのはアメリカ全土で22州ある。OSHA要件は最低限の安全基準として機能し、州計画はOSHA要件よりも厳しくすることはできるが、それ以下にすることは決して認められない［6］。

それでは州で定められた労働安全衛生法（＝州計画）とはどのようなものか。ここではカリフォルニア州を例に挙げてみたい。カリフォルニア州では、連邦の労働安全衛生法（1970年制定）より3年遅れて、1973年にカリフォルニア州労働安全衛生法がカリフォルニア州議会によって制定された（以下 Cal/OSHA）。Cal/OSHAは有効な基準を設定し、安全で健康的な労働条件を維持するよう雇用主を支援・奨励し、労働安全衛生分野における施行、研究、情報、教育、訓練を提供する［7］。

Cal/OSHA は OSHA の一部ではなく、カリフォルニア州産業関係局（DIR：California Department of Industrial Relations）の一部であり、これは州全体の従業員の健康と安全を向上させるためのカリフォルニア州固有の組織である。DIRはCal/OSHAの基準と方針の実施と執行を担当している。連邦法としての OSHA と Cal/OSHA には大小さまざまな違いがあるが、Cal/OSHAはOSHAよりも厳しい基準を設けている。これらの基準は、カリフォルニア州の様々な労働条件や業種に対応するために設定されている。

OSHA と Cal/OSHA の差異については分量が多過ぎて一つ一つ列挙しているページは見つけることができなかったが、「覚えておくべき特定の基準の違い」について書かれているページは見つけることができた。まず、Cal/OSHAは、航空旅客鉄道、遊園地、圧力容器（pressure vessel）などの業種に特に重点を置いている。また、両者には主に以下のような違いがある［6］。

- 傷害および疾病予防の基準は、カリフォルニア州が職場の危険を特定し対処するための独自の方法論をとっており、連邦OSHAが行うものとは異なる。これはOSHAが推奨する安全管理システム（SMS）と似ているが、Cal/OSHAは文書化された傷害・疾病予防プログラム（IIPP）という形で義務付けている。
- 雇用先で二人以上の従業員が繰り返しの動作（repetitive motion）による傷害を受けた場合、カリフォルニア州の人間工学基準では雇用主に対し、繰り返しの動作による傷害（RMI）防止プログラムを実施することを義務づけている。
- ATD（Aerosol Transmissible Disease：空気感染性疾患）規制→この規制は、医療従事者が病気の封じ込めを保証するために特別な予防措置を講じることを義務付けている。医療施設や歯科施設で働く雇用主は、ATD曝露管理計画を策定しなければならない。
- 許容曝露限界値（PEL: permissible exposure limits）→OSHAは1970年以来実施していたこの手法の使用を中止したが、カリフォルニア州では引き続き使用し続けている。カリ

フォルニア州では、職場における許容化学物質曝露レベルの基準値を監視している。

- カリフォルニア州は、OSHA の規制で設けられている訓練の範囲を超える追加的な訓練を義務づけている。州計画の要件は、落下保護や狭溢（きょうあい）空間などのトピックについて、より厳格な訓練基準を設けている。Cal/OSHA が求める具体的な訓練内容は、職場によって異なる。カリフォルニア州の管轄下にあるほとんどの職場では、Cal/OSHA の 10 時間または 30 時間の訓練コースの受講が義務づけられている。また、各業界内の特定の職種や作業では、Cal/OSHA の要件に沿った特定の訓練が必要となる。
- その他、追加的な安全予防策を定めた Cal/OSHA の規則には、「エレベータへの搭乗」「Covid-19 の拡散防止」「路面電車やスキーリフトなどの空中交通機関」「ボイラーや排気口などの圧力容器ユニット」「ジェットコースターなどの遊園地の乗り物」などがある。

また、別のページで、墜落防止（Fall Protection）に関する OSHA と Cal/OSHA の相違点について書かれた記述を見つけることができた [8]。そのページによると、両者の相違点は以下である。

- OSHA では、一般産業では低い位置から 4 フィート（約 1.2 メートル）、建設業では 6 フィート（約 1.8 メートル）の高さで作業する従業員に墜落防止を位置付けている。これに対し、Cal/OSHA では、一般作業では低い位置から 30 インチ（約 0.7 メートル）の高さで作業する作業員に対し墜落防止の措置をとることを義務付けており、建設業においては実施する作業に基づいて特定の墜落防止措置の発動する高さを設定している。
- 墜落防止措置発動の高さでは、構造用鋼材の接続作業では 2 階建てまたは 30 フィート（約 9.1 メートル）、多くの屋根工事においては 20 フィート（約 6.0 メートル）、パネル化された屋根システム、住宅の骨組みおよび屋根工事、より幅の広い構造部材の作業では 15 フィート（約 4.6 メートル）が含まれる。
- さらに無防備な足場、足場、構造物の端では 7.5 フィート（約 2.3 メートル）、鉄筋や同様の突起物を扱う作業では 6 フィート（約 1.8 メートル）の高さでの落下防止を義務付けている。
- Cal/OSHA では、労働者の安全を確保するために、すべての墜落防止装置とその構成部品について、墜落防止の専門家による年 2 回の検査と文書化を義務付けている。OSHA では、これらの検査は年 1 回としている。OSHA の墜落防止検査のガイドラインでは、ハーネス、ランヤード、SRL、命綱を含む全ての墜落防止器具の定期的な検査を義務づけている。

また、ガードレールについても OSHA と Cal/OSHA は最低要件に相違点がある。

- トップレール

  連邦 OSHA 1910.29(b)(1)に従い、ガードレール・システムのトップレールまたは同様の部材は、歩行または作業に使用される表面から 3 インチ（約 8 センチ）の差があるにしても、42 インチ（約 107 センチ）の高さに配置されるべきである。

  Cal/OSHA では、Title8, 3209(a)では、トップレールの垂直高さは、トップレールの上面から床、プラットフォーム、滑走路、または傾斜路の高さまでは 42 インチ（約 107 センチ）から 45 インチ（約 114 センチ）の間に落下させることを義務づけている。さらに高さ寸法は 1 インチ（約 2.5 センチ）以上ズレてはならない。

- 耐荷重

  連邦 OSHA および Cal/OSHA では、ガードレールに対し、上端から 2 インチ（約 5 センチ）以内の上部レールに沿った任意の地点で、下向きまたは外向きに加えられる 200 ポンド（約 90.7 キログラム）の力に耐えることを義務づける規制を設定している。（1910.29(b)(3)）

  これにさらに Cal/OSHA Title 8, 3209(b)では、全てのタイプのガードレールでは、その接続部および固定部を含め、上部レールで水平または垂直下向きに加えられる一直線フィートあたり 20 ポンド（約 9 キログラム）の荷重に耐えるように設計されなければならないと規定している。

このように、Cal/OSHA は連邦 OSHA よりもさらに厳格な基準を設けており、特にカリフォルニア独自の産業については独立した基準を設定している。上記で挙げたものは膨大な法律文書の中のごく一部に過ぎないが、カリフォルニア独自の厳格な基準があることを理解する助けにはなるだろう。

３－５．州の規則（カリフォルニア州の州規則より）

それでは州の労働安全衛生法の下位に位置する州規則はどのようになっているのか、特に移民が多いカリフォルニア州の規則 [9]を抜粋してみた。

表１０　カリフォルニア州の規則の抜粋

Fall Protection	General	1671.1	Initial	Affected Employees Competent Person Qualified Person	
	Date Palms	3458		Competent Person	

Subchapter 4. Construction Safety Orders Article 24. Fall Protection	第 4 章. 建設工事安全命令 第 24 条 墜落保護
§1671.1. Fall Protection Plan.	§1671.1. 墜落保護計画。
(a) This section applies to all construction operations when it can be shown that the use of	(a) 本条は、従来の落下保護具を使用することが現実的でない、またはそれ以上の危険

conventional fall protection is impractical or creates a greater hazard.	をもたらすことが証明できる場合、すべての建設作業に適用される。
(1) The fall protection plan shall be prepared by a qualified person and developed specifically for the site where the construction work is being performed and the plan must be maintained up to date. The plan shall document the identity of the qualified person. Note: The employer need only develop a single site fall protection plan for sites where the construction operations are essentially identical.	(1) 落下保護計画は、有資格者によって作成され、建設作業が実施される現場専用に作成されなければならず、また、計画は最新の状態に維持されなければならない。計画には、有資格者の身元を文書化しなければならない。注：雇用主は、建設作業が本質的に同一である現場についてのみ、単一現場の墜落保護計画を作成する必要がある。
(2) Any changes to the fall protection plan shall be approved by a qualified person. The identity of the qualified person shall be documented.	(2) 落下保護計画の変更は、有資格者の承認を得なければならない。有資格者の身元を文書化すること。
(3) A copy of the fall protection plan with all approved changes shall be maintained at the job site.	(3) 承認されたすべての変更が記載された墜落保護計画のコピーは、現場で保管されなければならない。
(4) The implementation of the fall protection plan shall be under the supervision of a competent person. The plan shall document the identity of the competent person.	(4) 落下保護計画の実施は、有資格者の監督の下で行わなければならない。計画には、適任者の身元を記録しなければならない。
(5) The fall protection plan shall document the reasons why the use of conventional fall protection systems (guardrails, personal fall arrest systems, or safety nets) are infeasible or why their use would create a greater hazard.	(5) 墜落保護計画は、従来の墜落保護システム(ガードレール、個人用墜落防止システム、安全ネット)の使用が不可能な理由、またはそれらの使用がより大きな危険をもたらす理由を文書化しなければならない。
(6) The fall protection plan shall include a written discussion of other measures that will be taken to reduce or eliminate the fall hazard for workers who cannot be provided with protection provided by conventional fall protection systems. For example, the employer shall discuss the extent to which scaffolds, ladders, or vehicle mounted work platforms can be used to provide a safer working surface and thereby reduce the hazard of falling.	(6) 墜落防止計画には、従来の墜落防止システムによる保護が提供できない労働者の墜落の危険を低減または排除するために講じられるその他の措置についての書面による考察を含めなければならない。例えば、雇用主は、より安全な作業面を提供し、それにより墜落の危険を低減するために、足場、はしご、または車両搭載型作業台をどの程度使用できるかについて議論しなければならない。

(7) The fall protection plan shall identify each location where conventional fall protection methods cannot be used. These locations shall then be classified as controlled access zones and the employer must comply with the criteria in Section 1671.2(a).	(7) 墜落保護計画は、従来の墜落保護方法を使用できない各場所を明らかにしなければならない。これらの場所は、アクセス管理区域として分類され、使用者はセクション 1671.2(a)の基準に従わなければならない。
(8) Where no other alternative measure (i.e. scaffolds, ladders, vehicle mounted work platforms, etc.) has been implemented, the employer shall implement a safety monitoring system in conformance with Section 1671.2(b).	(8) 他の代替措置（足場、はしご、車両搭載型作業台など）が実施されていない場合、使用者は 1671.2(b)項に準拠した安全監視システムを実施しなければならない。
(9) The fall protection plan must include a statement which provides the name or other method of identification for each employee (i.e., job title) who is designated to work in controlled access zones. No other employees may enter controlled access zones.	(9) 落下保護計画には、立入禁止区域で作業するよう指定された各従業員の氏名またはその他の身分証明方法（職名など）を示す記述を含めなければならない。他の従業員は、立入禁止区域に入ってはならない。
(10) In the event an employee falls, or some other related, serious incident occurs (e.g., a near miss), the employer shall investigate the circumstances of the fall or other incident to determine if the fall protection plan needs to be changed (e.g., new practices, procedures, or training) and shall implement those changes to prevent similar types of falls or incidents.	(10) 従業員が墜落した場合、またはその他の関連する重大な事故（ニアミスなど）が発生した場合、雇用主は墜落またはその他の事故の状況を調査し、墜落保護計画を変更する必要があるかどうか（新たな慣行、手順、訓練など）を判断し、同様の種類の墜落または事故を防止するためにそれらの変更を実施しなければならない。

足場に関する州規則は以下のとおりである。なお、高所、足場共に訓練のタイミングはinitial（最初）が指定されている。

表１１　カリフォルニア州の足場に関する規則の抜粋

Scaffolds		1637(k)(1) 1637 1658(g)	Initial	Erectors & Dismantlers: Qualified Person	
(7) Lubricated or wax-coated nails shall not be used in the construction of scaffolds, falsework, or other temporary installations.					(7) 足場、仮設、その他の仮設の建設には、潤滑釘またはワックスコーティング釘を使用してはならない。
(k) Erection and Dismantling.					(k) 建造および解体。
(1) The erection and dismantling of scaffolds or falsework shall be performed under the supervision and direction of a qualified person. Note: In addition to persons meeting the requirements of “qualified persons” as defined in Section 1504, person(s) possessing a certification of competence in scaffold erection, dismantling and use issued by trade associations, State-approved apprenticeship or training programs or other similar training programs shall be considered a “qualified person(s).”					(1) 足場または仮設の架設および解体は、有資格者の監督および指示の下で行わなければならない。 注：第 1504 条で定義される「有資格者」の要件を満たす者に加え、業界団体、州認定の実習または訓練プログラム、またはその他の類似の訓練プログラムによって発行された、足場の架設、解体、および使用に関する能力証明書を所持する者は、「有資格者」とみなされる。

３－６．OSHA 研修所教育センター（OTIEC）

３－６－１．OTI 教育センターで提供される訓練



図 1　OTI 教育センターで提供される訓練

上記の訓練要件に従って安全衛生教育を行う OSHA 直属の機関が OSHA 研修所教育センター（OSHA Training Institute Education Centers／OTIEC）である。OSHA 研修所教育センターは、OSHA 研修所（OSHA Training Institute）の拡充した機関としてオープンしたものである。OSHA 研修所は OSHA の主要な研修提供機関であり、対象としているのは、連邦および州にコンプライアンス担当官と州のコンサルテーション・プログラム・スタッフである。空きがある場合のみ、民間の職員や OSHA 以外の機関の連邦職員に対しても研修を行っている。しかし、1980 年代には民間の職員や OSHA 以外の機関の連邦機関の職員からの研修要請が大幅に増加し、その需要は OSHA 研修所のキャパシティを超えた。この需要の増加に応え、1992 年 10 月に OSHA 研修所教育センタープログラムが創設された。各機関は OSHA から資金援助を受けず、通常の授業料と料金体系で OSHA トレーニングを実施することとなった。OSHA 研修所教育センターは設立から順調に成長を続け、1992 年の時点では 4 か所しかなかったものが、現在では OSHA 管轄地域に少なくとも 1 か所ずつ設置されるまで拡大した。2007 年 12 月には、米国労働省(U.S. Department of Labor) は、新たに 8 ヶ所の OSHA 研修所(OTI)教育センターを選定したことを発表し、これにより OTI 教育センターの総数は 25 ヶ所となり、44 の加盟団体で構成されることになった。OTI 教育センターの所在地については、図 2 を参照のこと。年間訓練受講者数も着実に増加しており、2010 年度には 32,881 人が訓練を受けた [10]。2022 年までの受講者数は図 3 を参照されたい。



図２　OTI 教育センターの全米所在地



図３　受講者数（時系列）

OTI 教育センターは、OSHA 外の機関の民間セクターおよび連邦政府職員に対し、全国規模で訓練を提供している。現在 OTI 教育センターで受講できるコースには、建設業向け労働安全衛生基準の#500 訓練者コースや一般産業向け労働安全衛生基準の#501 訓練者コースなどよく知られているコースがある。これらの「訓練者」コースは OSHA アウトリーチ訓練プログラムを支援するもので、労働安全衛生の基本について労働者を訓練する OSHA の

主な方法である。また、訓練者更新コース（#502、#503）、コース#510「建設業のための労働安全衛生基準」、新しく作成されたコース#511「一般産業のための労働安全衛生基準」もOTI 教育センターで受講できる。
講座の一覧は、下記の表示の赤丸部分をクリックするとみることができる。



図４　OTI 教育センターの講座一覧と講座詳細

講座一覧は以下である。本報告書では、その中でも足場や高所作業を扱ったものを抜粋してみた。

表１２　OTI 教育センターの講座一覧

- Trainer Course in Occupational Safety and Health Standards for the Construction Industry
- Trainer Course in Occupational Safety and Health Standards for General Industry
- Update for Construction Industry Outreach Trainers
- Update for General Industry Outreach Trainers
- Occupational Safety and Health Standards for the Construction Industry
- Occupational Safety and Health Standards for General Industry
- OSHA Guide to Industrial Hygiene
- Hazardous Materials
- Machinery and Machine Guarding Standards
- Cranes in Construction
- Respiratory Protection

- Principles of Ergonomics (formerly OSHA #2250)
- Permit-Required Confined Space Entry
- Safety and Health Management Program
- Excavation, Trenching and Soil Mechanics
- Principles of Scaffolding
- Electrical Standards
- Fall Protection (formerly OSHA #3110 Fall Arrest Systems)
- Cal/OSHA Update for Construction Industry Outreach Trainers
- Cal/OSHA Update for General Industry Outreach Trainers
- Cal/OSHA Standards for the Construction Industry
- Cal/OSHA Standards for General Industry
- Trainer Course in Occupational Safety and Health Standards for the Maritime Industry
- Maritime Industry Trainer Update Course
- Occupational Safety and Health Standards for the Maritime Industry
- Disaster Site Worker Trainer Course
- Update for Disaster Site Worker Trainer Course
- Hazards Recognition and Standards for On-Shore Oil and Gas Exploration and Production
- Collateral Duty Course for Other Federal Agencies
- Occupational Safety and Health Course for Other Federal Agencies
- OSHA Training Guidelines for Safe Patient Handling
- Warehousing and Storage
- Introduction to Machinery and Machine Safeguarding
- Evacuation and Emergency Planning
- Safe Bolting: Principles and Practices
- Lockout/Tagout
- Introduction to Combustible Dust Hazards
- Bloodborne Pathogen Exposure Control
- Health Hazard Awareness
- Pandemic Illness Preparedness
- Silica in Construction, Maritime, and General Industries
- Transitioning to Safer Chemicals
- Understanding OSHA's Permit-Required Confined Space Standard
- Occupational Noise Exposure Hazards
- Fall Hazard Awareness for the Construction Industry
- Managing Excavation/Trenching Operations

- OSHA Construction Industry Requirements (Major Hazards and Prevention)
- Introduction to Safety and Health Management
- Introduction to Incident (Accident) Investigation
- Introduction to OSHA for Small Businesses

Job Hazard Analysis (JHA)

表１３　OSHA #3085　足場の原則

OSHA #3085 - *Principles of Scaffolding*

This course covers the requirements for safe construction and use of scaffolding using OSHA's construction scaffold standards as a guide. Course topics include hazards associated with scaffold design, assembly, disassembly and use, types of scaffolds, determining scaffold capacity, employee qualifications and training and maintenance, repair and inspection requirements. Students will participate in workshops to reinforce concepts of safe scaffolding. Upon course completion students will have the ability to identify the types of scaffolds and their components, determine safe assembly, use, and disassembly and recognize common violations of OSHA standards. Minimum student contact hours: 22

Prerequisites: None

このコースでは、OSHA の建設足場基準を参考に、足場の安全な設置と使用に関する要件を学習する。コースのトピックには、足場の設計、組立、解体、使用に伴う危険、足場の種類、足場容量の決定、従業員の資格と訓練、メンテナンス、修理、検査要件などが含まれる。受講生はワークショップに参加し、安全な足場の概念を補強する。コース修了時には、学生は足場の種類とその構成部品を識別し、安全な組み立て、使用、解体を判断し、OSHA 基準のよくある違反を認識することができるようになる。最低受講時間：22 時間

受講条件 なし

表１４　OSHA #3115 墜落防止（以前の OSHA#3110 墜落防止システム）

OSHA #3115 - *Fall Protection (formerly OSHA #3110 Fall Arrest Systems)*

This course covers the OSHA Fall Protection Standard for construction and an overview of fall protection methods. Course topics include principles of fall protection, components and limitations of fall arrest systems, and OSHA Standards and policies regarding fall protection. Students will participate in workshops demonstrating the inspection and use of fall protection equipment, residential construction fall protection, training requirements, and developing a fall protection program. Upon course completion students will have the ability to assess compliance with the OSHA Fall Protection Standard, evaluate installed passive systems and fall arrest systems, and develop and implement fall protection plans. Minimum student contact hours: 18

Prerequisites: None

このコースでは、建設のための OSHA 墜落防止基準と墜落防止方法の概要を学ぶ。コースのトピックには、墜落防止の原理、墜落防止システムの構成要素と限界、墜落防止に関する OSHA 基準と方針が含まれる。受講生は、墜落防止装置の点検と使用、住宅建設における墜落防止、トレーニング要件、および墜落防止プログラムの開発を実演するワークショップに参加する。コース修了時には、学生は OSHA 墜落防止基準への準拠を評価し、設置された受動システムおよび墜落防止装置を評価し、墜落防止計画を作成および実施する能力を身につける。最低受講時間 18 時間。

受講条件 なし

表１５　OSHA #7405 建設業向け墜落の危険に関する認識

OSHA #7405 - *Fall Hazard Awareness for the Construction Industry*

This course covers the identification, evaluation, prevention and control of fall hazards in the construction industry. The course focuses on falls to a lower level rather than falls to the same level resulting from slips and falls. Course topics include identifying, analyzing, and preventing fall hazards utilizing OSHA Fall Protection Standards. At the conclusion of the course, students will have an awareness level of identifying fall hazards and methods to control and abate the hazards. Minimum student contact hours: 5
Prerequisites: None

このコースでは、建設業における墜落災害の特定、評価、予防、管理について学ぶ。このコースでは、転倒（slip）や 滑落（fall）などの結果として生じる同じ高さからの墜落ではなく、低い位置への墜落に焦点を当てる。コースのトピックには、OSHA 墜落防止基準を利用した墜落災害の特定、分析、防止が含まれる。コース終了時には、受講生は墜落の危険性を特定し、その危険性を制御・軽減する方法についての認識レベルを持つことになる。最低受講時間 5 時間。

受講条件 なし

なお、スペイン語で訓練を提供している施設もある。実施でスペイン語訓練を提供しているのは下記 4 施設である [11]。

１）Atlantic OSHA Training Center – Universidad de Ana G. Méndez, Bayamón, Puerto Rico（プエルトリコ・Ana G Mendez 大学）
２）National Safety Education Center – Northern Illinois University Dekalb, Illinois（全米安全教育センター 北イリノイ大学 イリノイ州デカルブ）
３）University of South Florida OTI Education Center, Wesley Chapel, Florida（南フロリダ大学 OTI 教育センター フロリダ州ウェズリー・チャペル）
４）The University of Texas Arlington OTIEC（テキサス大学アーリントン校 OTIEC）

OTI 教育センターの訓練を受けて取得可能な資格は以下である。

- 認定（Certificate）
- 準学士（Associate）
- 学士（Bachelor）
- 修士（Master）
- 博士（Doctorate）
- OSHA 安全衛生基本認定（OSHA Safety and Health Fundamentals Certificate）

３－７．OSHA アウトリーチ訓練プログラム

OSHA では、「アウトリーチ訓練プログラム（outreach training program）」という、労働者に対し、業務上の一般的な安全衛生上の危険に関する基本的およびより高度な訓練を提供するコースがある。受講者は訓練終了時に「OSHA 10 時間コース」または「OSHA30 時間コース」の修了証を受け取ることができる [12]。アウトリーチ訓練プログラムでは、労働者向けのコースと訓練者向けのコースがあり、それらのコースは「建設業」「一般産業」「海運業」「災害現場での労働者」の 4 つのカテゴリーに分類されている。



図５　OSHA アウトリーチ訓練プログラム

アウトリーチ訓練プログラムは、あくまでも「自主的」な訓練であり、OSHA 基準の訓練要件を満たすものではない。州や自治体によっては雇用条件にアウトリーチ・プログラムの履修を義務づけている場合もあるが、これは OSHA の義務ではない。アウトリーチ・プログラムのどのコースも、資格認定とはみなされないものとする。このプログラムを通じて、

労働者はOSHA公認訓練者による10時間または30時間のコースに参加することができる。10 時間コースは、業務に関連する一般的な安全衛生上の危険について労働者に認識させることを目的としており、30 時間コースは、監督者または何らかの安全上の責任を負う労働者に適したものである。

アウトリーチ・プログラムの訓練者として認定されるための要件については、”OSHA Outreach Training Program Requirement” [13]というガイドラインに詳述されている。このガイドラインによると、アウトリーチ・プログラムの訓練者になるためには、「認定トレーニング機関（ATO: Authorizing Training Organization）を通じて、必要条件を満たし、該当する業界トレーナーコースを修了する必要がある」 [13]とある。ATO とは「訓練者の直近の訓練者コースまたは訓練者更新コースを主催した組織」 [13]を指し、OTI または OTI 教育センターを指す。ATO で訓練を受けた訓練者は、以下のページ [14]で検索することができる。

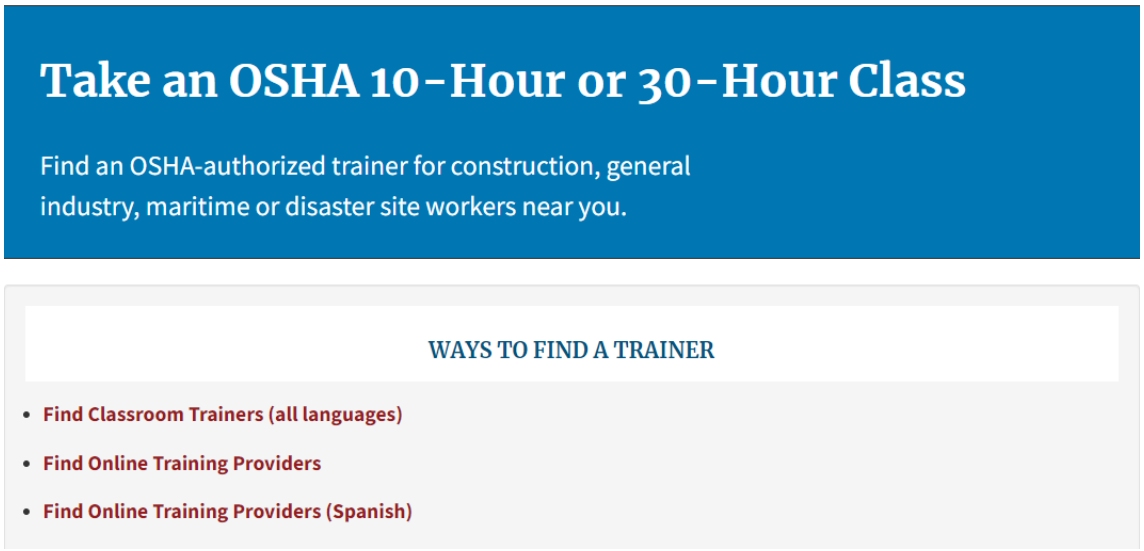


図 6　認定トレーニング機関を修了した Trainers の確認

検索ページをクリックすると、アルファベット順の訓練者リストが表示され、メインの言語と産業分野も表示される。これをもとに自分に適した訓練者を探すことができる。

Trainer`s Name (Last Name, First Name)	Trainer`s City	Trainer`s State	Contact Information	Language(s)	Industries
Aaron, Ray	Land O Lakes	FL	Phone: 8134826879 Email: raaron101@yahoo.com	English	Construction
Abaka, James	Clearwater	FL	Phone: 7274645028 Email: jabaka@pinellascounty.org	English	General Industry
Abarca, Eduardo	Miami	FL	Phone: 3053754240 Email: eduardo.abarca@miamidade.gov	English	Construction
Abarca, Eduardo	Miami	FL	Phone: 3053383655 Email: eabarca@miamidade.gov	English	Construction
Abarca, Eduardo	Miami	FL	Phone: 3053754240 Email: eduardo.abarca@miamidade.gov	Spanish	Construction
Abarca, Eduardo	Miami	FL	Phone: 3053383655 Email: eabarca@miamidade.gov	Spanish	Construction
Abbate, Jeffrey	Lakewood	CO	Phone: 509-308-7675 Email: jeffa@citrinellc.com	English	Construction
Abbott, Billy	Irving	TX	Phone: 8175380081 Email: babbott@walshgroup.com	English	Construction
Abbott, Kimberly	Manito	IL	Phone: 3092648610 Email: kim.abbott@syngenta.com	English	General Industry
Abbs, Christopher	Strongstown	PA	Phone: 8147132670 Email: cabbs@strbk.com	English	Construction
Abdel Aziz, Juan	Miramar	FL	Phone: 9543388976 Email: juan.abdelaziz@ohla-usa.com	English	Construction
Abdel Aziz, Juan	Miramar	FL	Phone: 9543388976 Email: juan.abdelaziz@ohla-usa.com	Spanish	Construction

表１６　アウトリーチ・プログラムの Trainers リスト

３－８．アメリカにおける外国人労働者（移民）の割合

３－８－１．全般的なデータ

アメリカの労働統計局（Bureau of Labor Statistics）のニュースリリース [15]によると、以下のデータが判明している。

- 2023 年、外国生まれの人はアメリカの労働力の 18.6%を占める。2022 年の 18.1%から上昇した。
- ヒスパニック系は 2023 年においても外国生まれの労働力のほぼ半分（47.6%）を占め、アジア系は 4 分の 1 を占める。
- 外国生まれの男性は、2023 年時点で労働力人口への参加率が 77.5%と、アメリカ生まれの男性（66.1%）よりかなり高い。対照的に、外国生まれの女性の労働力参加率は 56.1%で、アメリカ生まれの女性の参加率の 57.6%を下回った。
- 外国生まれの労働者は、アメリカ生まれの労働者よりも、サービス業、天然資源、建設、保守の職業、生産、輸送、資材運搬の職業に就く可能性が高い。外国生まれの労働者は、管理職、専門職、関連職、販売職、事務職に雇用される確率が、本国生まれの労働者よりも低かった。
- 外国生まれの労働者のフルタイム賃金／週の中央値は 987 ドルであったのに対し、アメリカ産まれの労働者の中央値は 1,140 ドルであった。

人口構成については、以下のように書かれている。

- 2023 年の外国生まれの労働力人口に占める男性の割合は 57.0%であるのに対し、アメリカ生まれの労働力人口は 52.3%である。
- 年齢別では、外国生まれの労働力人口に占める 25 歳から 54 歳の割合（70.3%）は、アメリカ生まれの労働力人口（62.3%）よりも高い。この年齢層の労働参加率は一般的に最も高い。
- 外国生まれの労働力人口のほぼ 2 分の 1（47.6%）がヒスパニック系で、4 分の 1（25.1%）がアジア系であった。ヒスパニック系とアジア系は、それぞれ 12.5%と 2.5%で、アメリカ生まれの労働力人口に占める割合はずっと低い。外国生まれの労働力人口に占める白人の割合は 15.3%、黒人の割合は 10.7%であった。
- 学歴に関しては、25 歳以上の外国生まれの労働力人口のうち、高校を卒業していない人の割合は 2023 年には 18.5%となり、アメリカ生まれの労働力人口の 3.3%を大きく上回った。外国生まれの労働者は、大学または準学士号を取得している割合が、15.1%、これに対しアメリカ生まれの労働者は 27.1%であった。高卒（25.3%対 24.7%）、

学士号以上（41.1%対 45.0%）の割合は、外国生まれとアメリカ生まれでほぼ同じである。

労働力については、以下のように書かれている。

- 外国生まれの労働力は、2022 年の 18.1%から 2023 年には 18.6%に増加した。2023 年、外国生まれの労働力率は 66.6%に上昇した。外国生まれの女性は 56.1%、外国生まれの男性は 77.5%とほとんど変わらない。なお、「労働力率」とは、15 歳以上の人口に占める労働力人口の割合をいう。
- 2023 年の外国生まれの労働力率は、主要な人種・民族グループ間でばらつきがあり、外国生まれの白人の 60.7%から外国生まれの黒人の 72.9%までの範囲でばらついている。アメリカ生まれの労働参加率は、主要な人種・民族グループ間でばらつきが少なく、アメリカ生まれの白人では 61.0%、アメリカ生まれのヒスパニック系では 65.9%であった。
- 主な人種・民族グループの中で、外国生まれのヒスパニック系住民の労働力率は、2023 年には 68.2%に上昇した。外国生まれの白人、黒人、アジア人の労働参加率は、この 1 年間ほとんど変化がなかった。
- 地域別では、西部（23.9%）と北東部（22.6%）の労働力人口に占める外国生まれの割合は、全米（18.6%）よりも大きい。南部（18.1%）と中西部（10.1%）では、外国生まれの労働者が労働力人口に占める割合は、国全体よりも小さい。

また、外国からきた移民、米国生まれの移民（移民の二世～）については以下のようなデータがある [16]。（アメリカの「永住権」はあくまでも「ビザ」であり「国籍」ではないため、「アメリカ国籍の移民」といった場合に指すのは二世以降の移民の子どものことである）

- 2022 年には 4620 万人近くの移民が米国に居住し、米国史上最大となる。そのなかで外国生まれの移民の人口は 2021 年から 2022 年にかけて 91 万 2,000 人（約 2%）増加した。米国内の移民数の増加は、米国全体の人口増加の 65%を占める。
- 2022 年に米国に居住する全移民の 46%近くが 2000 年以前に入国しており、その中には 1990 年以前に入国した者が 26%、1990 年から 1999 年に入国した者が 19%含まれている。
- 移民とその米国生まれの子どもは、2023 年には約 9,080 万人となり、2010 年から約 1,470 万人（20%）の増加となる。
- 近年増加しているヒスパニック系のほとんどが米国生まれである。2022 年にヒスパニック系と自認する 6,360 万人のうち、68%（4,320 万人）が米国生まれであり、32%

（2,040 万人）が移民である。

- 2022 年に 16 歳以上で雇用される外国生まれの労働者 2,820 万人のうち、管理職、専門職で働く割合が最も高い。（以下の図参照）
- 2022 年には、5 歳以上の移民 4,590 万人のうち 46%（2,110 万人）が英語能力について”Very well”を満たさなかった。
- 移民が話す言語はスペイン語が 60%を超え、圧倒的である。

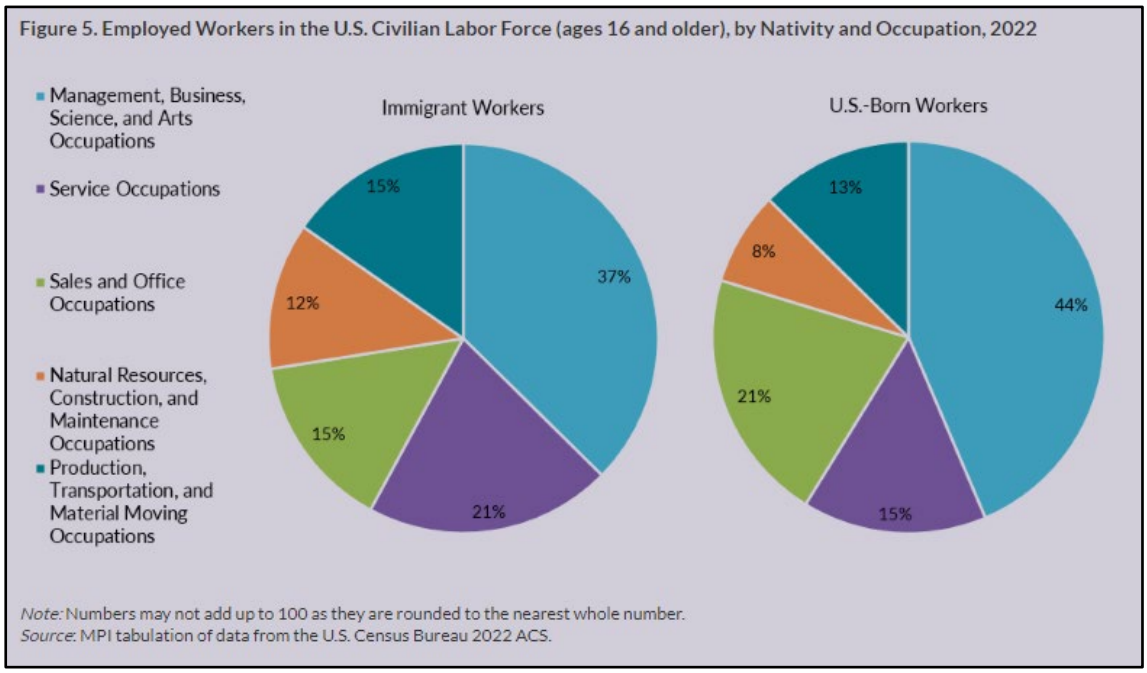


図 7　外国生まれとアメリカ生まれの労働者の職種別割合

1st generation（外国生まれの移民）と 2nd generation（外国生まれの移民から生まれた米国生まれの移民）の割合については、やや古いが 2017 年までのデータがある [17]。

表１７　1st generation と 2nd generation の移民の割合

Year	2nd generation	1st generation
1900	20.8	13.7
1910	20.1	14.6
1920	20.6	12.7
1930	20.1	11.3
1940	18.8	8.5
1950	16.2	6.9
1960	13.8	5.4
1970	12.1	4.7
1980	10.5	6.0
1990	9.7	7.9
2000	10.1	11.1
2006	10.8	12.2
2010	11.3	12.7
2015	11.9	13.9
2016	12.0	13.5
2017	12.0	13.7

表１８　米国の移民が話している言語

	Number	Share of All Speakers of Foreign Languages
TOTAL	**68,990,000**	**100.0%**
Spanish	41,968,000	60.8%
Chinese	3,494,000	5.1%
Tagalog	1,790,000	2.6%
Vietnamese	1,543,000	2.2%
Arabic	1,370,000	2.0%
French	1,218,000	1.8%
Korean	1,104,000	1.6%
Portuguese	989,000	1.4%
Russian	975,000	1.4%
Haitian Creole	903,000	1.3%
Hindi	885,000	1.3%
German	856,000	1.2%
Urdu	530,000	0.8%
Italian	529,000	0.8%
Telugu	501,000	0.7%
Polish	479,000	0.7%
Gujarati	463,000	0.7%
Farsi/Persian	439,000	0.6%
Japanese	439,000	0.6%
Bengali	427,000	0.6%

Note: Chinese includes Mandarin and Cantonese; French includes Cajun; Portuguese includes Cape Verdean Creole; and Tagalog includes Filipino.
Source: MPI analysis of data from the U.S. Census Bureau 2022 ACS.

表１９　外国生まれとアメリカ生まれの雇用の状況 2022 年～2023 年

[Numbers in thousands]

Characteristic	2022						2023					
	Civilian noninstitutional population	Civilian labor force					Civilian noninstitutional population	Civilian labor force				
		Total	Participation rate	Employed	Unemployed			Total	Participation rate	Employed	Unemployed	
					Number	Unemployment rate					Number	Unemployment rate
TOTAL												
Total, 16 years and over	263,973	164,287	62.2	158,291	5,996	3.6	266,942	167,116	62.6	161,037	6,080	3.6
Men	128,617	87,421	68.0	84,203	3,218	3.7	130,476	88,877	68.1	85,500	3,377	3.8
Women	135,356	76,866	56.8	74,089	2,778	3.6	136,466	78,239	57.3	75,537	2,702	3.5
FOREIGN BORN												
Total, 16 years and over	45,150	29,755	65.9	28,737	1,017	3.4	46,651	31,051	66.6	29,932	1,119	3.6
Men	21,998	17,031	77.4	16,475	556	3.3	22,840	17,704	77.5	17,091	613	3.5
Women	23,152	12,724	55.0	12,262	462	3.6	23,811	13,347	56.1	12,841	506	3.8
Age												
16 to 24 years	3,409	1,846	54.2	1,691	155	8.4	3,698	2,037	55.1	1,880	157	7.7
25 to 34 years	7,255	5,671	78.2	5,484	187	3.3	7,432	5,905	79.5	5,655	250	4.2
35 to 44 years	9,898	7,918	80.0	7,678	240	3.0	10,014	8,097	80.9	7,841	257	3.2
45 to 54 years	9,353	7,570	80.9	7,358	212	2.8	9,545	7,817	81.9	7,589	228	2.9
55 to 64 years	7,338	5,128	69.9	4,963	166	3.2	7,678	5,412	70.5	5,245	167	3.1
65 years and over	7,897	1,621	20.5	1,564	58	3.6	8,283	1,783	21.5	1,722	61	3.4
Race and Hispanic or Latino ethnicity[1]												
White non-Hispanic or Latino	7,915	4,768	60.2	4,608	160	3.4	7,850	4,766	60.7	4,612	155	3.2
Black non-Hispanic or Latino	4,245	3,086	72.7	2,939	147	4.8	4,562	3,324	72.9	3,197	126	3.8
Asian non-Hispanic or Latino	11,354	7,345	64.7	7,168	178	2.4	11,930	7,789	65.3	7,575	214	2.8
Hispanic or Latino ethnicity	21,048	14,168	67.3	13,650	519	3.7	21,696	14,790	68.2	14,180	610	4.1
Educational attainment												
Total, 25 years and over	41,741	27,908	66.9	27,047	862	3.1	42,953	29,015	67.5	28,052	962	3.3
Less than a high school diploma	9,076	5,100	56.2	4,878	222	4.4	9,315	5,371	57.7	5,129	241	4.5
High school graduates, no college[2]	10,990	7,109	64.7	6,874	235	3.3	11,299	7,338	64.9	7,067	271	3.7
Some college or associate degree	6,391	4,328	67.7	4,189	139	3.2	6,441	4,378	68.0	4,250	127	2.9
Bachelor's degree and higher[3]	15,284	11,371	74.4	11,105	266	2.3	15,897	11,928	75.0	11,606	322	2.7
NATIVE BORN												
Total, 16 years and over	218,823	134,533	61.5	129,554	4,979	3.7	220,291	136,065	61.8	131,104	4,961	3.6
Men	106,619	70,390	66.0	67,727	2,663	3.8	107,636	71,173	66.1	68,409	2,764	3.9
Women	112,204	64,143	57.2	61,827	2,316	3.6	112,655	64,892	57.6	62,695	2,197	3.4
Age												
16 to 24 years	34,548	19,246	55.7	17,687	1,559	8.1	35,641	20,092	56.4	18,492	1,600	8.0
25 to 34 years	36,913	31,054	84.1	29,816	1,238	4.0	37,095	31,398	84.6	30,182	1,216	3.9
35 to 44 years	33,101	27,753	83.8	26,946	806	2.9	33,440	28,333	84.7	27,559	775	2.7
45 to 54 years	30,641	24,871	81.2	24,295	576	2.3	30,414	24,990	82.2	24,397	593	2.4
55 to 64 years	34,807	22,332	64.2	21,798	534	2.4	33,724	21,839	64.8	21,317	522	2.4
65 years and over	48,813	9,276	19.0	9,011	266	2.9	49,977	9,412	18.8	9,157	255	2.7
Race and Hispanic or Latino ethnicity[1]												
White non-Hispanic or Latino	154,438	94,061	60.9	91,292	2,769	2.9	154,634	94,343	61.0	91,617	2,726	2.9
Black non-Hispanic or Latino	27,612	16,698	60.5	15,636	1,062	6.4	27,814	17,045	61.3	16,039	1,006	5.9
Asian non-Hispanic or Latino	5,019	3,207	63.9	3,091	116	3.6	5,181	3,343	64.5	3,232	111	3.3
Hispanic or Latino ethnicity	25,123	16,433	65.4	15,650	783	4.8	25,836	17,027	65.9	16,162	865	5.1
Educational attainment												
Total, 25 years and over	184,275	115,286	62.6	111,866	3,420	3.0	184,650	115,973	62.8	112,612	3,361	2.9
Less than a high school diploma	10,713	3,888	36.3	3,620	268	6.9	10,166	3,810	37.5	3,540	270	7.1
High school graduates, no college[2]	52,717	28,810	54.6	27,623	1,186	4.1	52,120	28,590	54.9	27,462	1,127	3.9
Some college or associate degree	50,149	31,316	62.4	30,334	982	3.1	50,485	31,425	62.2	30,463	962	3.1
Bachelor's degree and higher[3]	70,697	51,273	72.5	50,289	984	1.9	71,880	52,149	72.5	51,147	1,002	1.9

３－８－２．建設現場における移民

それでは、アメリカの建設業における外国生まれの移民の割合はどの程度なのであろうか。NAHB (National Association of Homes Builder)のページ [18]によると、建設労働者の 4 人に 1 人は移民であり、なかでも建設職人では、その割合が著しく高い（31%）という。州によっては外国生まれの労働力への依存が特に顕著で、カリフォルニア州とテキサス州では建設労働力の 40%を移民が占めている。職種別にみると、特に、左官・漆喰職人（64%）、乾式壁・天井タイル施工職人（52%）、塗装職人（48%）、屋根職人（47%）、カーペット・床・タイル施工職人（46%）など、住宅建設に欠かせない建設業に移民が集中している。労働者と大工は、建設労働力の 4 分の 1 以上を占めており、大工の 3 分の 1 は外国生まれである。労働力不足についていえば、移民労働者の割合が高いにもかかわらず、レンガ職人と石工の不足は解消されていない。また、電気技師、配管工、空調技術者の不足も深刻だ。こうした職業は正規の訓練を長く必要とし、専門免許を必要とすることが多く、移民の数も少ない。

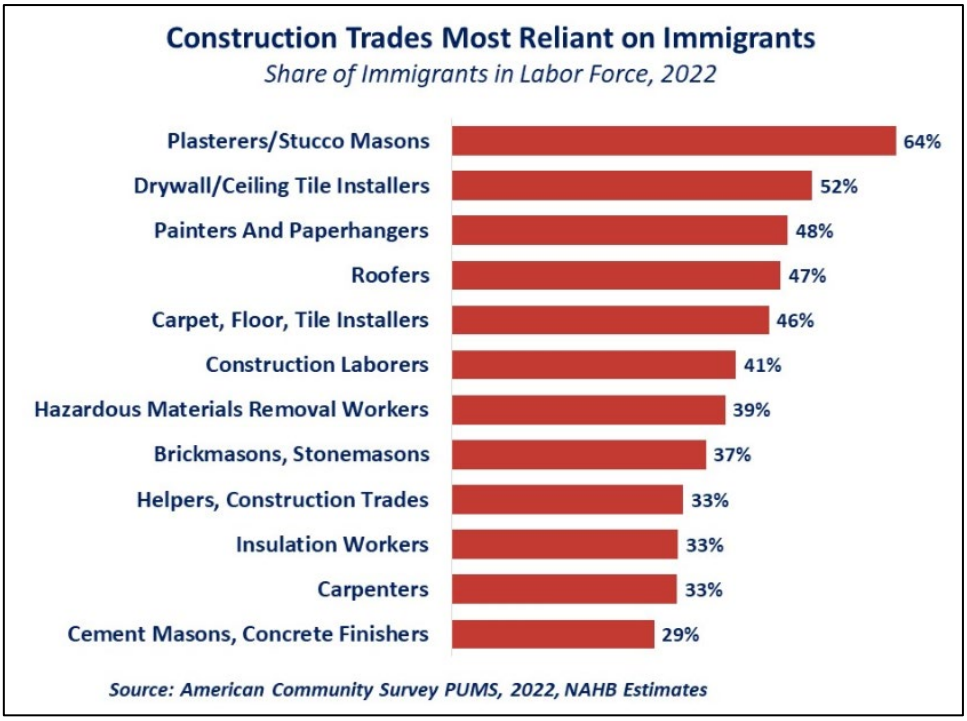


図８　移民に依存している建設業種

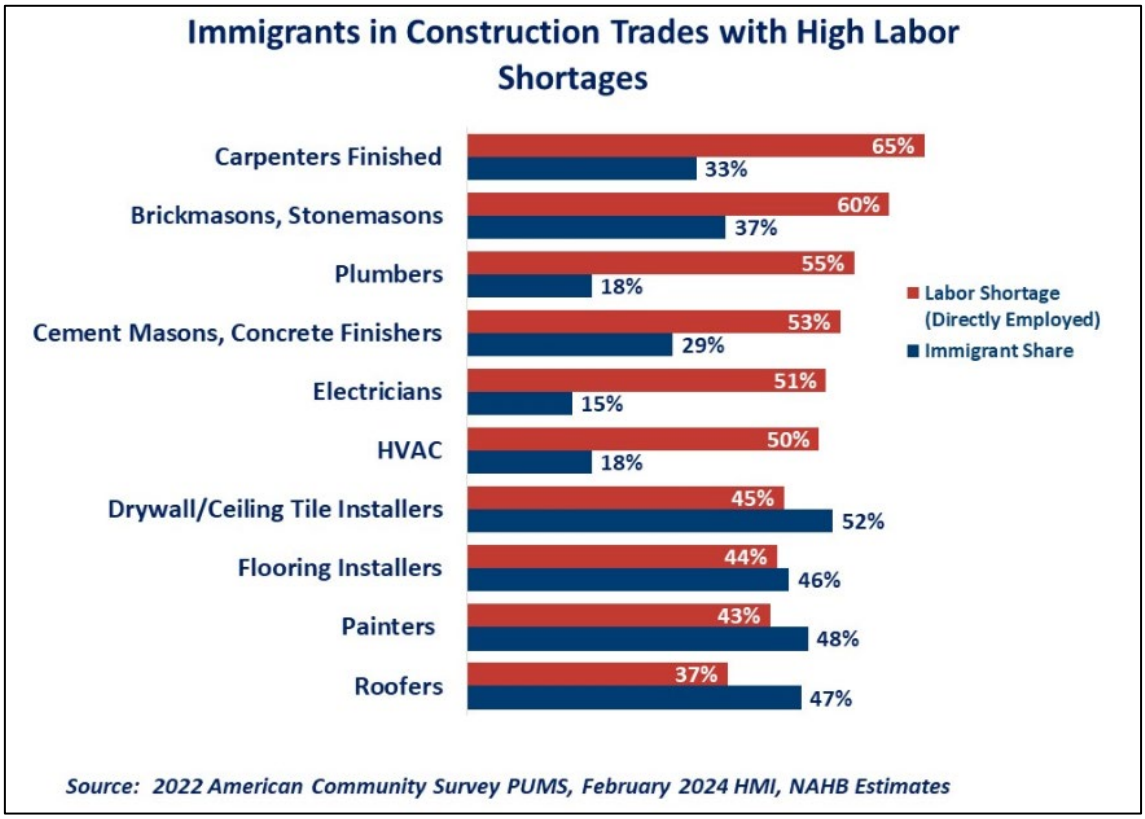


図９　建設業で人手不足が深刻な業種における移民労働者

建設労働者に占める移民の割合を州ごとに出した図は以下である。

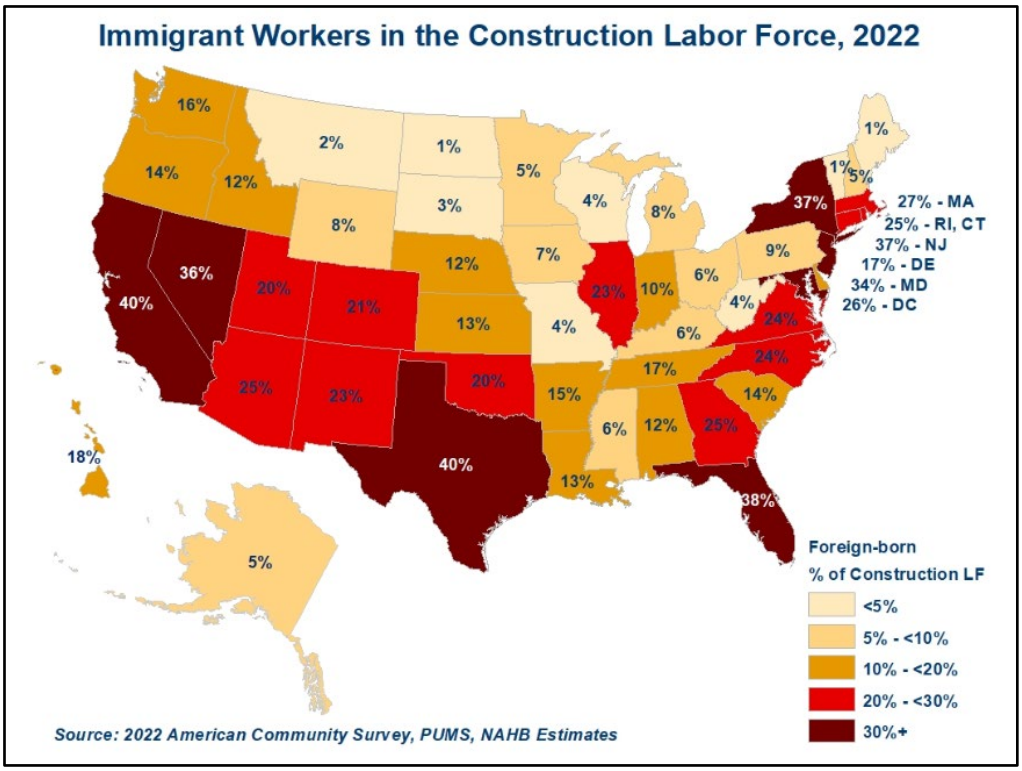


図１０　建設労働者に占める割合／州ごと

この図を見て分かるように、外国生まれの労働力への依存は、カリフォルニア州やテキサス州といった伝統的な移民の中心地以外でも広がり続けている。ニュージャージー州、ネバダ州、メリーランド州などでは、2022 年時点で建設労働力の 3 分の 1 以上を移民が占めている。マサチューセッツ州、コネチカット州、ジョージア州、ロードアイランド州、アリゾナ州では、建設労働者の 4 人に 1 人が外国生まれである。一方、北部の 9 つの州では、移民労働者の割合が 5%を下回っている。

ほとんどの州で外国生まれの移民労働者の大半をアメリカ大陸（南アメリカ・メキシコ）から受け入れているが、ハワイ州はアジア系移民への依存度が高い。ニューヨーク州、ニュージャージー州、イリノイ州では、ヨーロッパからの移民が建設労働者の重要な供給源となっている。

３－８－３．製造業の移民の割合

アメリカで移民労働者の割合が多いのは建設業だけではない。2022 年のデータ [19]を見ると、最も多いのは教育・医療サービスで 520 万人、次いで専門・ビジネスサービス業が 430 万人、ついで建設業が 330 万人である。また、製造業も 292 万人であり、建設業とほぼ並んでいる。

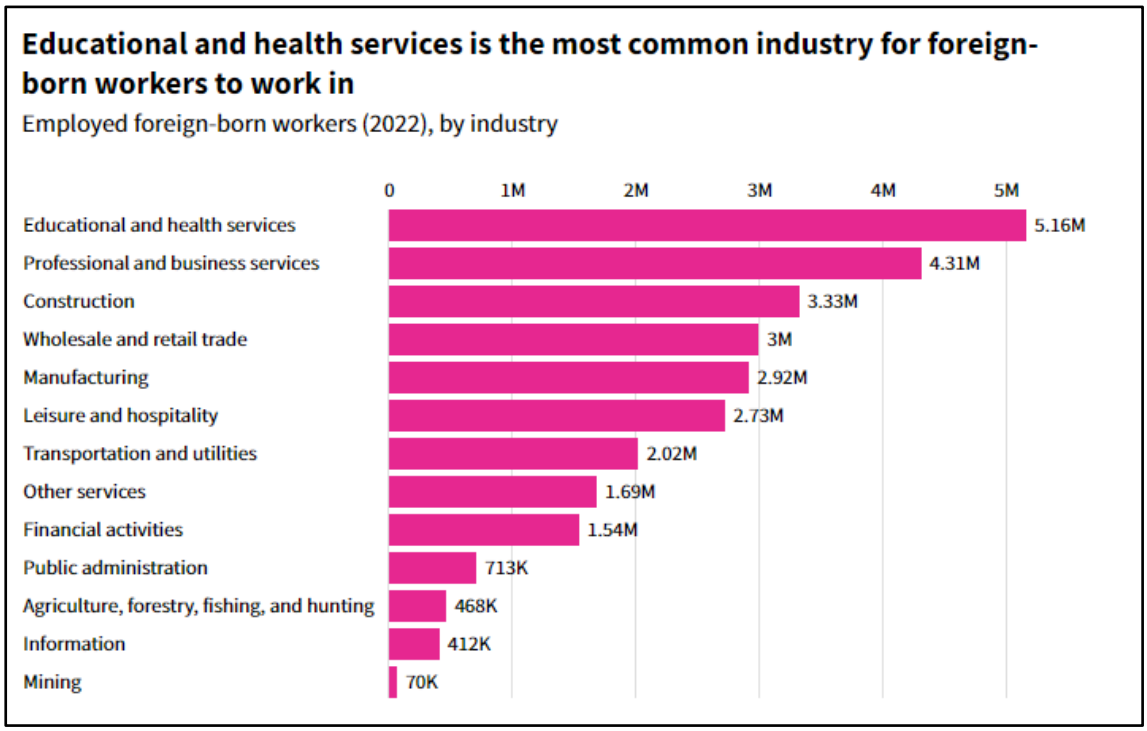


図１１　産業ごとの移民労働者数（2022 年）

さらに、労働者に占める移民労働者の割合で比較してみると、建設業が 29.2%でトップ、製造業は 19.1%を占めた。

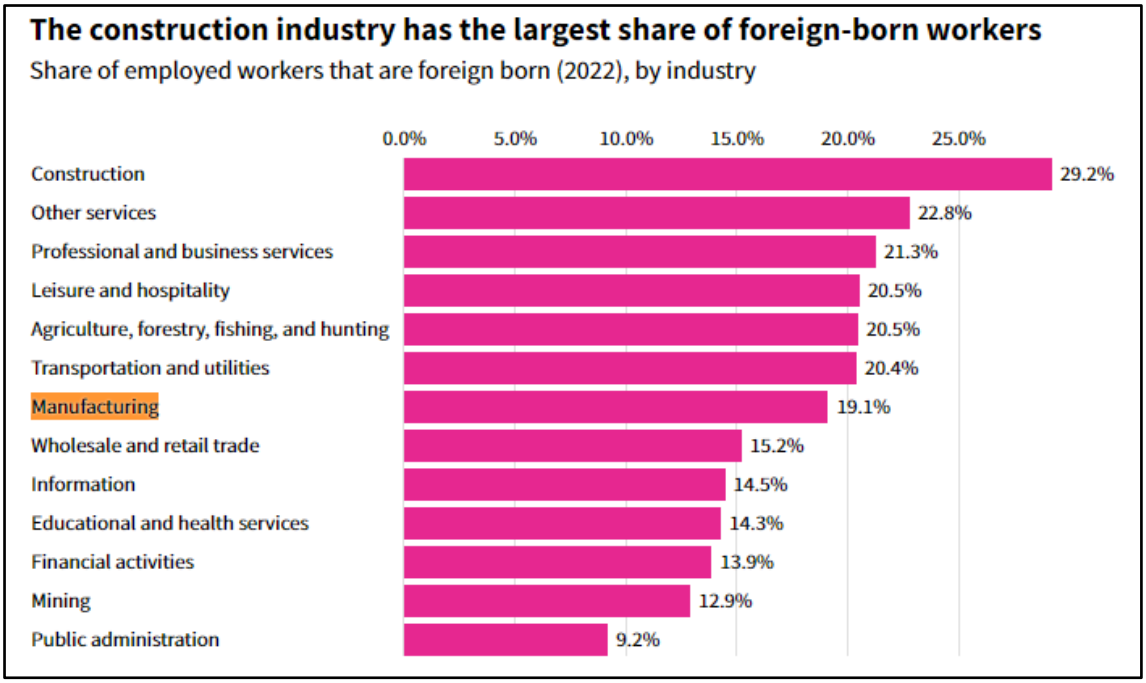


図１２　労働者の中の移民労働者の割合（2022 年）

1-8-4. 食品加工業

食品加工業に占める移民の割合も多い。食品加工業に関しては、2018 年のデータ [20]によると、移民が 50 万人おり、全労働者の 28.7%を占めている。特にカリフォルニア州、ニュージャージー州、フロリダ州では、食品加工労働者のうち 40%以上が移民である。

	Number of Foreign-born Workers	Share of All Workers, Foreign-born
United States	500,085	28.7%
New York	19,260	31.5%
New Jersey	19,148	48.2%
California	96,187	51.1%
Florida	19,479	43.7%
Illinois	27,975	29.1%
Washington	15,233	33.8%
Pennsylvania	15,701	19.2%

図１３　食品加工業での移民の数と割合（2018 年）

食品加工業の業務内容ごとに移民の数と割合を分類してみると、「包装・充填機械のオペレータおよびテンダー」が一番多く、6 万 9 千人で移民の割合は 44.4%であった。次いで「その他の食品加工業務」で 5 万 2 千人（移民の割合 40.6%）、次に「食肉加工労働者」が 3 万 9 千人で移民割合は 49.1%と高い。

Occupation	Number of Immigrant Workers	Immigrants' Share of Workforce
Packaging and Filling Machine Operators and Tenders	69,115	44.4%
Other Food Processing Workers	52,054	40.6%
Butchers and Other Meat Processing Workers	39,408	49.1%
Bakers	37,602	37.4%
Hand Packers and Packagers	33,592	53.6%
Food Batchmakers	13,125	28.9%

図１４　食品加工業の業務内容ごとの移民の数と割合（2018 年）

３－８－５．移民のためのビザ

３－８－５－１．建設労働者のビザ

外国生まれの労働者が建設労働者としてアメリカで働くためには、以下のビザの取得が求められる。

- H-2B ビザ（非農業臨時労働者）

U.S. Citizenship and Immigration Service のページに記載されている H-2B ビザの詳細は以

下である [21]。

表２０　H-2B ビザ（非農業臨時労働者）

H-2B プログラムでは、特定の規制要件を満たした米国の雇用主または米国の代理人が、一時的な非農業職のために外国人を米国に呼び寄せることができる。 米国の雇用主、または規則に記載されている米国の雇用主、または米国の代理人は、就労希望者に代わって I-129 フォーム「非移民就労者請願書」を提出しなければならない。
H-2B に分類される資格のある者は？
● H-2B 非移民の資格を得るためには、請願者は以下のことを証明しなければならない ● 一時的な労働を行う能力があり、意欲があり、資格があり、利用可能な米国人労働者が十分にいない。 ● H-2B 労働者を雇用することが、同じように雇用されている米国人労働者の賃金や労働条件に悪影響を与えないこと。 ● 雇用主が労働者候補のサービスや労働力を必要とするのは、基礎となる職務が一時的と言えるかどうかに関わらず、一時的なものである。雇用者の必要性が一時的とみなされるのは、以下の場合である ● **一度限りのケース** - 一度限りのケースを主張する申立人は、以下のことを証明しなければならない。 ● 常用雇用でなければならないが、一時的な出来事により派遣労働者の必要性が生じた場合。 ● 過去にサービスや労働を行うために労働者を雇用したことがなく、今後もサービスや労働を行うために労働者を必要としない。 または ● **季節労働的な必要性**-季節労働的な必要性を主張する請願者は、労働者を求めるサービスまたは労働が季節労働的なものであることを示さなければならない ● 伝統的に、行事やパターンによってその年の特定の季節と結びついている。 ● 繰り返し起こる性質のもの。 注：サービスや労務を必要としない期間がある場合は、季節的な必要性を申請することはできない ● 予測不可能なこと ● 変更可能性がある。または ● 常用雇用者の休暇期間とみなされる。 または ● **最大需要** - 最大需要の必要性を主張する申立人は、その必要性を示さなければならない

● 常用労働者を雇用し、雇用場所でサービスまたは労働を行わせる ● 季節労働的または短期的な需要により、雇用先の常用労働者を一時的に補充する必要がある。 ● 一時的な増員は、雇用主の通常業務の一部とはならない。 または ● **断続的な必要性** - 断続的な必要性を主張する申立人は、その必要性を示さなければならない ● サービスまたは労務を提供するために、常用またはフルタイムの労働者を雇用していない。 ● 時々または断続的に、短期間のサービスや労働を行う臨時労働者を必要とする
滞在期間
一般的に、移民局は H-2B の職業分類を一時的労働許可証で許可された期間まで許可することができる。H-2B の分類は、資格のある雇用に対して 1 年単位で延長することができる。H-2B 分類の最長滞在期間は 3 年である。

H-2B ビザは建設会社が移民労働者を受け入れるために利用することができる、臨時または季節労働者専用のビザである。H-2B ビザの発行数には厳しい上限が割り当てられており、取得可能なビザの数をめぐって、各社激しい競争を繰り広げている。2024 年度には、約 13 万 1,000 人に H-2B ビザが発給される予定だ。H-2B ビザは近年発給数を増加しているが、建設業界団体は大卒ではないもののある程度の技能を持つ臨時労働者を必要とする業界向けの新しいビザも推進している。このようなビザの創設は法案が提出されたことはあるものの、いまだ実現には至っていない [22]。

H-2B ビザ取得のためにある程度の英語力が必要かというと、ビザの要件の欄にも特に英語力に関する記載はなく、なおかつ下記のページ [23]で以下のような FAQ の記載があった。

表２１　H-2B ビザ取得に関する Q&A

• Do I need to speak English for an H-2B visa?
H-2B ビザ取得には英語が話せることが必要か？
There is no specific English language requirement for obtaining an H-2B visa. However, having basic English proficiency can be advantageous in many job roles and during your visa interview.
H-2B ビザ取得に必要な英語力は特にない。しかしながら、基本的な英語能力があれば多くの業務やビザ面接の際に有利にはなるだろう。

他のページなどにも英語力の要件について書かれている部分は見当たらず、ブルーカラーの季節労働者向けのビザであることを考えても、特に英語力について要件は設けていな

いと考えられる。

- EB-3 ビザ（永住労働者のための雇用に基づくビザ）

U.S. Citizenship and Immigration Service のページに記載されている EB-3 ビザの詳細以下である [24]。

表２２　EB-3 ビザ（永住労働者のための雇用に基づくビザ）

熟練労働者、専門職、またはその他の労働者であれば、この移民ビザ優遇カテゴリーに該当する可能性がある。		
● 「熟練労働者」とは、最低 2 年間の訓練または経験を必要とする職務に就く者で、臨時的または季節的な性質のものではない。熟練労働者は、その職務に必要な教育、訓練、経験の要件を満たしていなければならない。関連する高等教育（中等教育修了後の教育）は、訓練とみなされる場合がある。 ● 「専門職」とは、少なくとも米国の学士号またはそれに相当する外国の学位を必要とする職業に就き、専門職の一員である者をいう。 ● 「その他の労働者」のサブカテゴリーは、2 年未満の訓練または経験を必要とする非熟練労働を行う者で、臨時的または季節的な性質のものでない者を対象とする。		
応募資格		
サブカテゴリー	証明	資格
熟練労働者	● 労働証明書に明記されている職務要件を満たす 2 年以上の職務経験、教育、訓練を有していることを証明できなければならない。 ● 中等教育修了後の関連教育も訓練とみなすことができる。 ● 米国内に適格な労働者がいない業務を遂行しなければならない。	労働証明書と正社員の雇用オファーが必要。
専門職	● 米国のバカロレア学位または外国の同等の学位を有していること、およびバカロレア学位がその職業に就くための通常の要件であることを証明しなければならない。 ● 米国内に適格な労働者がいない業務を遂行しなければならない。 ● 学歴と経験をバカロレア学位に代えることはできない。	労働証明書と正社員の雇用オファーが必要。

	● 労働証明書に明記されているその他の要件を満たす必要がある。	
非熟練労働者 （その他の労働者）	● 非熟練労働（2 年未満の訓練または経験を必要とする）で、臨時的または季節的性質を伴わない労働を行う能力を証明しなければならない。 ● 米国内に適格な労働者がいない業務を遂行しなければならない。 ● 労働証明書に明記されているその他の要件を満たす必要がある。	労働証明書と正社員の雇用オファーが必要。

なお、EB-3 ビザは「学士号を有する専門職と熟練労働者の米国永住権申請 Professionals and Skilled Workers (EB-3)」とされており、「雇用ベースによる永住権申請の中で、最も一般的なカテゴリ」と書かれている [25]ため、滞在期間の区切りはなく、永住権が取得できるビザであることが分かる。

また、EB-3 ビザで一定の英語力が必要とされているかという点についても、H-2B ビザと同様に TOEIC や TOEFL 等で具体的に英語力を要求されているというわけではない。EB-3 Visa Requirements のページ [26]では非熟練労働者のカテゴリーについて以下のように記述している。

表２３　EB-3 Visa Requirements のホームページの記載

EB-3 Unskilled Workers visa requirements
EB-3 非熟練労働者ビザ要件
The EB-3 Other Workers visa has relatively low requirements. A language proficiency certification is not required, but applicants must understand English well enough to perform their job in the U.S. Job experience or educational degrees are also not required.
EB-3 のその他の労働者ビザは、比較的低い要件となっている。 語学力の証明は必要ないが、申請者は米国で職務を遂行するのに十分な英語を理解しなければならない。 職務経験や学歴も要求さ れない。

ただし、同じ EB-3 ビザでも、看護師等の医療従事者については IELTS が必要とされるようである。あるページには以下のように書かれている。「米国での就労を希望する国際正看護師として、英語の試験にパスすることは必須となる。選択肢はいくつかあるが、最も一般的なのは IELTS [27]である。IELTS は 1 から 9 までのスコアがあり、米国ビザの基準を満たすには、スピーキングセッションでは 7 点、総合スコアでは 6.5 点が必要となる」 [28] また、州によっては PTE [29]を認めている場合もあるという [30]。

同じ専門職のビザでも、J-1 ビザは明確に英語力の要件を定めている。J-1 ビザではスポンサー側に対して何らかの形で英語力を証明することが義務付けられている。英語力の程度はスポンサーにある程度の自由裁量権が認められているが、証明方法としては「TOEFL やケンブリッジ英検のような試験の結果」「学術機関や英語学校の書類」「スポンサー先とのインタビュー」などがある [31]。

３－８－５－２．食品加工業のためのビザ

食品加工業で働くためには、H-2A ビザまたは H-2B ビザを取得する。なお、食品加工業の中でも特に移民の多い食肉加工業については、製造業ではなく酪農業にカテゴライズされている。食品加工業の中でも特に食肉・酪農の雇用主に限っていうと、2021 年に合計 34,245 人の H-2A および H-2B 労働者を要請し、米国労働省はそのうち 32,071 人を認定した。認定された 32,071 人の臨時労働者のうち、30,088 人の H-2A ビザ保持者（93.8%）が食肉産業に従事している [32]。

H-2A ビザとは、特定の規制要件を満たした米国の雇用主または米国の代理人が、一時的な農作業に従事する外国人を米国に呼び寄せることができるものである。

主な要件は以下の通りである [33]。

表２４　H-2A ビザの要件

H-2A ビザを申請できる労働者
● 一時的または季節的な労働を行うこと ● 一時的な仕事に従事する能力・意思、資格 ● および利用可能な米国人労働者が十分ではないことを証明すること。 ● 雇用されている米国人労働者の賃金や労働条件に悪影響を与えないことを示すこと。
滞在期間
H-2A ビザは 1 年単位で延長することができ、最長の滞在期間は 3 年である。H-2A ビザを通算 3 年間保持した者は、再入国を申請する際に 3 か月間中断することなく米国外に出国・滞在しなければならない。

４．結論

アメリカは人手不足に解消のための移民の補充が最優先事項であり、特に人手不足が心配されるブルーカラー職については語学能力等不問でビザを発給している。結果、スペイン語圏の移民が特定の地域で増加しており、安全衛生教育についても OTI などではスペイン語のセンターを設置して対応している。また、OSHA の訓練施設が提供している「アウトリーチ訓練プログラム（outreach training program）」でも、スペイン語を中心に多言語の ATO（認定訓練機関）の登録がある。アメリカにおいては、まずは労働力の充足が第一優先であり、言語の違いや労働安全衛生教育については多様な言語でのサービスを提供することによって解決を図ろうとしていることが分かる。知識人層の移民（J-1 ビザで入ってくる短期の専門職や EB-2 ビザで入ってくる医療従事者など）にのみ英語力の提示を求めているところが特徴である。

アメリカではブルーカラー労働者はあくまでも「言語でのやり取りを必要としない単純労働」をする者とみなされており、逆に知識人層は「高度な言語能力が必要な頭脳労働」としてみなしている。それを裏付けるかのように、2022 年には、5 歳以上の移民 4,590 万人のうち 46%（2,110 万人）が英語能力について”Very well”を満たさない状態であった。アメリカでは、労働安全衛生教育のために言語を習得させるよりも、別言語で教育を提供することでより多くの移民にアクセスしようという柔軟さを持っているといえる。但し、日本の外国人労働者に対してこの体制を取り入れることを考えると、労働安全衛生教育を多言語で各所に提供するコストとマンパワーを揃えることは現実的ではなく、やはりある程度の言語的ハードルは設けておくことが現実的ではないかと思われる。

６．研究発表

1. 論文発表

該当なし

2. 学会発表

該当なし

７．知的所有権の取得状況

1. 特許取得

該当なし

2. 実用新案登録

該当なし

3. その他

該当なし

８．引用文献

引用文献

1. **長光正明.** （オンライン）（引用日: 2025年3月12日.）https://nagamitsu1950.sakura.ne.jp/us-legal-system.pdf.

2. **独立行政法人日本貿易振興機構.** Uniform Commercial Code（米国統一商事法典）：米国.（オンライン）(引用日: 2025年3月12日.）https://www.jetro.go.jp/world/qa/04A-011046.html.

3. **中央労働災害防止協会.** 第Ⅲ部 アメリカ合衆国における労働安全衛生関係法令の概要 .（オンライン）（引用日: 2025年3月12日.）https://www.jisha.or.jp/international/sougou/pdf/usa201911_03.pdf.

4. **OSHA.** About OSHA.（オンライン）2025年3月12日.（引用日: 2025年3月12日.）https://www.osha.gov/aboutosha.

5. -. Training Requirements in OSHA Standards.（オンライン）(引用日: 2025年3月12日.）https://www.osha.gov/sites/default/files/publications/osha2254.pdf.

6. **Hard Hat Training.** Does CAL OSHA Supersede Federal OSHA? What Power Does CAL OSHA Have?（オンライン）（引用日: 2025年3月12日.）https://www.hardhattraining.com/does-cal-osha-supercede-federal-osha-what-power-does-cal-osha-have/?srsltid=AfmBOopNWLiDhs3bUOPMnJaTvZ4c33pLdOh7QtMOON6u8_720Do8vwGm.

7. **State of California, Department of Industrial Relations.** More Information for Workers.（オンライン）https://www.dir.ca.gov/dosh/workerspage.htm.

8. **Diversified fall protection.** Understanding the Differences: Federal OSHA vs. Cal/OSHA Fall Protection.（オンライン）（引用日: 2025年3月12日.）https://www.fallprotect.com/blog/understanding-the-differences-federal-osha-vs-cal-osha-fall-protection.

9. **State of California, Department of Industrial Relations.** Cal/OSHA Safety & Health Training and Instruction Requirements.（オンライン）(引用日: 2025年3月12日.）https://www.dir.ca.gov/dosh/dosh_publications/TrainingReq.htm.

10. **OSHA.** OSHA Training Institute Education Centers.（オンライン）(引用日: 2025年3月12日.）https://www.osha.gov/otiec.

11. -. OSHA Training Institute (OTI) Education Center Course Offerings in Spanish Language.（オンライン）（引用日: 2025年3月12日.）https://www.osha.gov/otiec/courses/spanish_courses.

12. -. Outreach Training Program (OSHA 10-Hour & 30-Hour Cards).（オンライン）(引用日: 2025年3月12日.）https://www.osha.gov/training/outreach.

13. -. OSHA Outreach Training Program Requirements - 2019.（オンライン）(引用日: 2025年3月12日.）https://www.regulations.gov/document/OSHA-2019-0007-0002.

14. －. Find a Trainer. （オンライン）（引用日： 2025 年 3 月 12 日.） https://www.osha.gov/training/outreach/find-a-trainer.
15. **Bureau of Labor Statistics.** FOREIGN-BORN WORKERS: LABOR FORCE CHARACTERISTICS － 2023. （オンライン）（引用日： 2025 年 3 月 12 日.） https://www.bls.gov/news.release/pdf/forbrn.pdf.
16. **Migration Policy Institute.** Children of Immigrants. (オンライン) (引用日: 2025 年 3 月 12 日.) https://www.migrationpolicy.org/article/frequently-requested-statistics-immigrants-and-immigration-united-states-2024#children-immigrants.
17. **Pew Research Center.** First- and second-generation share of the population, 1900-2017. （オンライン）（引用日： 2025 年 3 月 12 日.） https://www.pewresearch.org/chart/first-and-second-generation-share-of-the-population/.
18. **National Association of Home Builders Discusses Economics and Housing Policy.** States and Construction Trades Most Reliant on Immigrant Workers, 2022. (オンライン) (引用日: 2025 年 3 月 12 日.) https://eyeonhousing.org/2024/03/states-and-construction-trades-most-reliant-on-immigrant-workers-2022/#:~:text=As%20we%20reported%20earlier%2C%20immigrants,workforce%20in%20California%20and%20Texas.
19. **USA FACTS.** Which industries employ the most immigrant workers? (オンライン) (引用日: 2025 年 3 月 12 日.) https://usafacts.org/articles/which-industries-employ-the-most-immigrant-workers/.
20. **New American Economy.** Covid-19: Immigrant Workers Are Essential in Securing U.S. Food Supply Chain. （オンライン）（引用日： 2025 年 3 月 12 日.） https://research.newamericaneconomy.org/report/covid-19-immigrant-food-workers/#:~:text=Nationwide%2C%20immigrants%20make%20up%2028.7,food%20processing%20workforce%20are%20immigrants.
21. **U.S. Citizenship and Immigration Services.** H-2B Temporary Non-Agricultural Workers. (オンライン) (引用日: 2025 年 3 月 12 日.) https://www.uscis.gov/working-in-the-united-states/temporary-workers/h-2b-temporary-non-agricultural-workers.
22. **CNN Business.** These businesses say they can’t keep up with consumer demand without immigrant workers. Americans just don’t want the jobs. (オンライン) (引用日: 2025 年 3 月 12 日.) https://edition.cnn.com/2024/03/21/business/construction-industry-needs-immigrant-workers/index.html.
23. **Direct U.S. Immigration.** H-2B Visa FAQs: Everything You Need to Know. (オンライン) （引用日： 2025 年 3 月 12 日.） https://directusimmigration.com/u-s-immigration/h-2b-visa-faqs-everything-you-need-to-know/.

24. **U.S. Citizenship and Immigration Services.** Employment-Based Immigration: Third Preference EB-3. （オンライン）（引用日： 2025 年 3 月 12 日.） https://www.uscis.gov/working-in-the-united-states/permanent-workers/employment-based-immigration-third-preference-eb-3.

25. **Valvo Associates.** 学士号を有する専門職と熟練労働者の米国永住権申請 Professionals and Skilled Workers (EB-3). (オンライン) (引用日: 2025 年 3 月 12 日.) https://valvolaw.com/jp/services-resources-jp/permanent-residence-employer-sponsorship/professionals-and-skilled-workers-eb-3/.

26. **Holborn Assets.** What are the EB3 Visa Requirements. (オンライン) (引用日: 2025 年 3 月 12 日.) https://holbornpass.com/usa-eb3/what-are-the-eb3-visa-requirements/#:~:text=The%20EB%2D3%20Other%20Workers,degrees%20are%20also%20not%20required.

27. **日本英語検定協会.** IELTS. （オンライン）（引用日： 2025 年 3 月 12 日.） https://www.eiken.or.jp/ielts/.

28. **Global MedTeam.** Settling in the US. (オンライン) (引用日: 2025 年 3 月 12 日.) https://globalmedteam.com/settling-in-the-us/nclex-ielts-eb-3/.

29. **Person PTE.** English tests without the stress. (オンライン) (引用日: 2025 年 3 月 12 日.) https://www.pearsonpte.com/.

30. **Conexus.** Build your English language confidence with Conexus MedStaff. (オンライン) (引用日: 2025 年 3 月 12 日.) https://www.conexusmedstaff.com/blog/2024/03/build-your-english-language-confidence-with-conexus-medstaff?source=google.com.

31. **University of Washington.** J-1 English Proficiency Requirement. (オンライン) (引用日： 2025 年 3 月 12 日.) https://ap.washington.edu/ahr/visas/admin-resources/j1/eligibility-requirements/j1-english-proficiency-requirement/.

32. **American Immigration Council.** New Research Reveals Role of Immigrants in America's Meat and Dairy Industries. (オンライン) (引用日: 2025 年 3 月 12 日.) https://www.americanimmigrationcouncil.org/news/new-research-reveals-role-immigrants-americas-meat-and-dairy-industries.

33. **U.S. Citizenship and Immigration Services.** H-2A Temporary Agricultural Workers. (オンライン) (引用日: 2025 年 3 月 12 日.) https://www.uscis.gov/working-in-the-united-states/temporary-workers/h-2a-temporary-agricultural-workers.

厚生労働科学研究費補助金

分担研究報告書

ベトナムの送出機関における

労働安全衛生教育に関するヒアリング調査報告

研究分担者　井上里鶴　麗澤大学・国際学部・准教授
研究分担者　和崎夏子（独）労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所・任期付き研究員
研究分担者　高橋明子（独）労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所・上席研究員
研究代表者　吉川直孝（独）労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所・上席研究員

研究要旨

本分担研究では、ベトナム送出機関における労働安全衛生教育や日本語教育の実態を把握し、収集した好事例をもとに今後ベトナム送出機関に必要な安全衛生教育について検討することを目的としている。実態を把握するため、ヒアリング調査票を作成し、ベトナムの送出機関 A および送出機関 B にてヒアリング調査を実施した。

ヒアリング調査の結果から、日本語教育に関しては、両機関共に体系的なカリキュラムが構築されていることが分かった。一方、労働安全衛生教育については、両機関で大きく異なる現状が明らかとなった。送出機関 A は視察時点では単発の 1 時間のみの実施であり、送出機関 B では、法律に基づき、計 12 時間の専門的なプログラムを実施している。日本の厚生労働省の動画等を活用して指導を行うなど、日本での労働災害の防止を意識した内容であり、内容面や進め方においても非常に好事例であると言える。

調査の結果から、今後必要なこととして 2 点挙げる。1 点目は「契約に基づいて外国で働くベトナム人労働者に関する法律」の存在と併せて、通達されているオリエンテーション教育プログラムの内容や教育期間について、ベトナム国内の送出機関に周知することである。2 点目は効果的な労働安全衛生教育のプログラムの開発と共有である。送出機関 B の進め方に倣う形で、日本の厚生労働省の動画教材を活用した教育プログラムの開発が望まれる。具体的には、各動画の補助教材としての確認問題、事例に基づく話し合いができるケーススタディ教材などが考えられる。それらを組み合わせた形で、モデルとなるプログラム例の提示があれば、より多くの送出機関で労働安全衛生教育に取り組むことが可能となるだろう。

1　研究目的

本分担研究では、ベトナム送出機関における労働安全衛生教育や日本語教育の実態を把握し、収集した好事例をもとに今後ベトナム送出機関に必要な安全衛生教育について検討することを目的としている。

2. 研究方法

ベトナム送出機関における労働安全衛生教育や日本語教育の実態が把握できるようなヒアリング調査票を作成し、同調査票をもとに現地ベトナムの送出機関にてヒアリング調査を実施した。

2－1　ヒアリング調査票の作成

ヒアリング調査票は、合計 23 問の設問から成り、「一般的な質問事項」8 問、「日本語教育についての質問」7 問、「職場の安全や健康に関する教育（労働安全衛生教育）についての質問」8 問の調査票を作成した。なお、全ての質問項目はヒアリング対象機関で同様の内容であり、同じ質問項目に対する各機関の回答が得られるようにした。
実際に使用した調査票は巻末資料 1 で示すが、ここでは、各事項に含まれる設問とその設問の作成意図を示す。

まず、「一般的な質問事項」全 8 問は以下の通りである。

【設問 1】労働者が日本で働くための様々な在留資格がありますが、貴機関はどのような在留資格の取得を目指していますか（複数回答可）
【設問 2】貴機関において、最も多い送り出し国はどこですか。
【設問 3】送り出し国から報告される労働災害の事故の型の上位 3 つについて教えてください。
【設問 4】設問 3 で回答いただいた内容は，在留資格や職種、あるいは国によって違いがありますか。
【設問 5】貴機関の安全衛生確保についての基本的な考え方を教えてください。例えば、外部機関にてある程度の労働安全衛生教育（※2）を受講する必要があると考えていますか。もしくは、貴機関において専門家による労働安全衛生教育を実施すべきと考えていますか。
【設問 6】ピクトグラム安全表示（安全標識）を教えていますか。
【設問 7】実習生とコミュニケーションをとる上で使用している言語は何ですか。
【設問 8】労働安全衛生教育，日本語教育以外で，身につけて欲しい知識等がありますか。

各設問の作成意図を以下に示す。

設問 1 は、機関がどのような在留資格の取得を重視しているのかを問う内容となっている。どの在留資格を対象としているかによって、送り出す前に必要となる教育内容や支援体制が異なることが予想されるため、この設問は機関で実施されている教育や支援内容の妥当性を検討する重要な前提となる。なお、現在日本に在留するための在留資格は全部で 29 種類あるが、回答者が答えやすいように全ての在留資格を示し、そこから該当の在留資格を選んでもらう形とした。

設問 2 は、機関が主に送り出している国について問うものである。

設問 3 は、送り出し国から報告される労働災害の事故の型の上位 3 つを問うものである。発生頻度の高い事故の型を把握することで、それらを予防するための教育や対策において重点を置くべき点を明確にすることができる。労働災害の事故の型は、「その他」を含む 22 の型を示し、そこから該当するものを選択する形とした。

設問 4 は、設問 3 の内容が在留資格、職種、あるいは出身国によって差異があるかどうかを問うものである。労働災害の傾向が属性によって異なる場合、属性に応じて必要となる個別的な対応の情報を得るための設問である。

設問 5 は、当該機関の労働安全衛生確保に対する考え方を問うものである。外部機関である程度の労働安全衛生教育を受講すべきか、あるいは自機関での専門家による教育を実施すべきか、機関としての労働安全衛生教育に対する基本方針を明らかにする設問である。なお、労働安全衛生教育という語彙については、回答者によって解釈が異ならないよう、注釈をつけた。

設問 6 は、ピクトグラム安全表示（安全標識）を用いた教育の実施状況を問うものである。ピクトグラムは言語に依存せず視覚的に注意喚起が可能であり、外国人労働者への理解促進において重要な要素となっている。ピクトグラムという語彙については、建設業労働災害防止協会の「建災防統一安全標識一覧」のサイトを付し、さらに、ピクトグラム安全表示（安全標識）の例を載せた。

設問 7 は、実習生とのコミュニケーションに使用している言語について尋ねるものである。意思疎通を図る手段として、実習生の母語あるいは日本語などの外国語を使用するかの選択は、教育内容の理解度への影響も考えられ、機関の教育方針と言語選択の関連を知る材料となる。

設問 8 は、労働安全衛生教育および日本語教育以外で、実習生に身につけさせたい知識などを問うものである。包括的な教育のあり方を考察する手がかりになる設問となっている。

以上のように、「一般的な質問事項」は、対象機関の基本的な情報や機関の方針を明らかにしようとするものである。

次に、「日本語教育についての質問」全 7 問は以下の通りである。

【設問 1】教育プログラムの内容：日本語教育のカリキュラムはどのように構成していますか。具体的な教育内容と目標レベルを教えてください。
【設問 2】教育期間と時間：日本語教育はどのくらいの期間、週にどれくらいの時間をかけて実施していますか。
【設問 3】教育手法：どのような教育手法を採用していますか？（例: クラスルーム学習、オンライン学習、対話式学習など）
【設問 4】教育の評価方法：学習の進捗と成果をどのように測定していますか。具体的な評価方法を教えてください。定期的なテスト、実践的なコミュニケーション評価など、どのようにして効果を測定していますか。
【設問 5】教師の資格と経験：日本語教育を担当する教師の資格や経験はどのようなものですか。
【設問 6】言語の実用性:実際の職場で使われる日本語にどの程度対応していますか？また、専門用語の教育は行っていますか。
【設問 7】教育に対する受講者の反応：受講者は日本語教育にどのように反応していますか。日本語教師から、受講者のモチベーションや困難について報告はありますか。

各設問の作成意図を以下に示す。

設問 1 は、日本語教育のカリキュラム構成について問うものである。教育内容と具体的な到達目標を明確にすることで、学習者の言語能力の伸長をどのように計画しているかを把握することができる。

設問 2 は、日本語教育の実施期間および学習時間を問う質問である。実習生が実際にどの程度の学習機会を得ているか、設問 1 と併せて日本語の習得の見込みについても測る材料となる。

設問 3 は、教育手法についての質問である。対面によるクラスルーム授業、オンライン学習、対話形式など、どのような教育手法を採用しているかを問うものである。設問 1、設問 2 と併せて実際の運用状況を把握し、学習効果や実習生の参加態度を知る要素として重要である。

設問 4 は、日本語教育の成果をどのように測定しているかを問うものである。学習の進捗管理をどのように行っているか、また、学習の成果をどのように測定しているか、これらの方法を把握することで、実習生へのフィードバック体制を含む体系的な教育体制を築いているかを確認できる。加えて、機関としてあるいは教員の教育改善に役立てているかの有

無を確認することができる。

設問 5 は、日本語教育に従事する教員の資格や経験について問うものである。設問 1 から設問 4 に関わる日本語教育プログラムに、指導者の専門性や経験がどのように活かされているかを把握する項目である。

設問 6 は、日本語教育が職場での実用性にどの程度対応しているか、加えて、専門用語の教育が行われているかを問うものである。出国前から実務に即した日本語教育が行われていれば、実習生が安心して実習に臨める。そのための教育の時間がどのぐらい確保されているかを把握するための設問である。

設問 7 は、日本語教育に対する受講者の反応を問うものである。学習に対するモチベーションや課題などを把握することで、実習生の視点から教育プログラムを捉えることが可能となる。

以上のように、「日本語教育についての質問」は、機関で行われている日本語教育の内実を様々な観点で明らかにしようとするものである。

最後に、「職場の安全や健康に関する教育（労働安全衛生教育）についての質問」全 8 問は以下の通りである。

【設問 1】実際の職場の作業（職場の技術・スキル、資機材の使用方法等）と関連付けてでも結構ですので、職場の安全や健康に関する教育を実施していますか。

【設問 2】教育プログラムの内容：労働者が日本での就労前に受ける労働安全衛生教育の具体的なカリキュラムは何ですか？どのようなトピックがカバーされていますか。もし、使用している教材があれば、それを提供又は購入させていただくことは可能でしょうか。

【設問 3】教育の頻度と時間：教育はどの程度の頻度で、どれくらいの時間をかけて実施していますか。

【設問 4】教育方法：使用されている教育手法（例: クラスルーム式、オンライン、実地訓練など）とその効果について教えてください。

【設問 5】言語とコミュニケーション：教育はどの言語で提供されますか？言語の壁を乗り越えるための特別な措置がありますか。

【設問 6】評価とフィードバック：教育の効果をどのように評価していますか？受講者からのフィードバックはどのように収集していますか。

【設問 7】教育担当者の資格「労働安全衛生教育を担当する講師の資格や経験について教えてください。

【設問 8】法的要件とコンプライアンス：日本の法律や規制に基づいて特に強調されている安全衛生の項目はありますか。

各設問の作成意図を以下に示す。

設問 1 は、職場の安全や健康に関する教育の実施有無を問うものである。実際の職場の作業（職場の技術・スキル、資機材の使用方法等）と関連づけた形での教育が行われていれば、安全対策としても有効である。実践的な理解につながる形で実施されているかを確認するための項目である。

設問 2 は、労働安全衛生教育のカリキュラムの具体的な内容を問うものである。どのような内容で、どのようなトピックをカバーしているのかを問うことで、体系的に実施されているか、さらには対象機関が特に重点を置くポイントを把握することが可能となる。なお、対象機関で使用している教材の入手可否についても尋ねている。

設問 3 は、教育の頻度および時間を問うものである。実習生が実際にどの程度の学習機会を得ているかについて、設問 1、設問 2 と併せて労働安全衛生教育に対する理解やその知識の定着の機会の有無を確認している。

設問 4 は、使用している教育手法とその効果に関する設問である。クラスルーム式、オンライン、実地訓練など、どのような内容をどの形式で実施しているのかを把握する。内容によって教育手法が異なる場合、実習生の理解促進にどのような工夫がなされているかを把握することも可能となる。

設問 5 は、教育の実施言語および言語の壁がある場合の対応を問うものである。教育内容の着実な理解を促すには、実習生が理解できる言語で正確に伝えることが重要である。そのために言語面ではどのような工夫がなされているのかを把握する設問である。

設問 6 は、教育効果の評価方法および受講者からのフィードバック収集方法を問う設問である。教育内容の知識が定着しているかどうかを把握し、その結果によって教育内容を改善する取り組みがなされているかを判断するための項目である。

設問 7 は、労働安全衛生教育を担当する講師の資格や経験を問うものである。設問 1 から設問 6 に関わる教育プログラムに、指導者の専門性や経験がどのように活かされているかを把握する項目である。

設問 8 は、日本の法律や規制に基づいて強調している安全衛生の項目を問うものである。送出し機関で実施している安全衛生教育の内容が、日本の法律や規制をどの程度意識したものであるかを把握することが目的である。

以上のように、「職場の安全や健康に関する教育（労働安全衛生教育）についての質問」は、機関で行われている安全衛生教育の内実を様々な観点で明らかにしようとするものである。

2−2　ヒアリング調査実施方法

ヒアリングはベトナム送出機関に訪問し、現地にてヒアリング調査を実施した。ヒアリング調査票は事前に当該機関にメールにて送付し、回答内容を整理してもらった上で、その

回答内容からさらに尋ねる半構造化インタビューの形式で実施した。

3. 研究結果

視察およびヒアリング調査を実施した送出機関 A および送出機関 B について報告する。各者の回答から、設問の順に回答を整理する。

3－1　送出機関 A

送出機関 A での視察およびヒアリング調査は、2024 年 8 月 27 日（13：30－17：30）に実施した。ヒアリング調査では、機関の責任者である理事長および日本語教育に従事する者 3 名から回答を得た。以下に各事項に対する回答を示す。

3－1－1　一般的な事項についての質問に対する回答

設問 1「目指す在留資格」は、高度専門職、医療、研究、教育、技術・人文知識・国際業務、企業内転勤、介護、技能、特定技能、技能実習、短期滞在、留学、家族滞在、特定活動、永住者、日本人の配偶者等、永住者の配偶者等の在留資格の取得を目指しているとの回答があった。多岐にわたる在留資格が挙がっているが、これは、機関の方針として、「技能実習」だけでなく、日本での就労や技能の習得に行くための可能性を多数備えておきたいという考えに基づくものである。

設問 2「最も多い送り出し国」は、現段階では日本のみとの回答であった。

設問 3「送り出し国から報告される労働災害の事故の型」は、「交通事故（道路）」「交通事故（その他）」が挙がった。日本での実習先で、歩いていて車にぶつかったり、自転車に乗っていて事故にあったりといった報告があったという。それ以外には事故の型の報告はないとの回答であった。また、この機関での事例ではないが、休日に川で遊んでいて溺れて死亡した事故に関する事例共有があった。

設問 4「設問 3 の回答内容について在留資格や職種、あるいは国による違いの有無」は、在留資格や職種による違いはないとのことであった。

設問 5「安全衛生確保についての基本的な考え方」について、これまでは労働安全衛生教育を実施していなかったが、本研究の視察やヒアリング調査の打診がきっかけで、導入を始めたとの回答があった。今後内容を充実させながら教育カリキュラムに組み入れていきたいとのことであった。一方で、機関の視察において、施設内の掲示物には 5S（整理、整頓、清掃、清潔、しつけ）が掲げられており、毎週月曜日には 5S を確認する機会が設けられているとのことであった。

設問 6「ピクトグラム安全表示の教育」について、ピクトグラムについては意識して教育していないが、日本語学習教材の中に道路標識などの安全標識が出てくることがあり、それを日本語教育の時間に扱っているとのことであった。

設問 7「実習生とコミュニケーションをとる際の言語」について、ベトナム語と日本語を

使用して実習生とコミュニケーションをとっているとのことである。

設問 8「労働安全衛生教育、日本語教育以外で身につけてほしい知識等」について、日本に行ってから快適に生活ができるように、特に日本とベトナムの文化の違いをあらかじめ学んでおいてほしいとのことであった。

3－1－2　日本語教育についての質問に対する回答

設問 1「教育プログラムの内容」は、6 か月で計 1100 コマ（1 コマ 45 分）のプログラムが組まれている。日本語学習教材は『みんなの日本語』を使用し、会話、日本文化、マナー、文法、聴解、読解、漢字、日本語能力試験 N4 の練習のほか、運動の時間も組み込まれており、その内容は多岐にわたる。これらの教育を 1100 コマ終えた後、さらにスピーチ練習 32 コマ、出国前教育（会話、日本語能力試験 N4 の復習、専門用語）が 200 コマとなっている。6 か月で N4 レベルに到達することが目標となっている。なお、『みんなの日本語』は初級Ⅰ、初級Ⅱ、合わせて 50 課まで終了するプログラムとなっている。

設問 2「教育期間と時間」について、教育期間は 6 か月、月曜日から金曜日まで 1 日 8 コマ（1 コマ 45 分）となっている。

設問 3「教育手法」について、1100 コマの学習はクラスルーム学習の形式で進め、その後実習生は在宅期間となるため、その間はビデオ通話によるオンライン学習を実施、そして出国前教育の際はまた期間に戻ってクラスルーム学習の形式で実施されている。授業風景を視察したが、実習生は立って授業を受けており、机は立って書けるような高さのものを使用していた。これは立ち仕事に慣れるためと体力をつけるためとのことであった。

設問 4「教育の評価方法」について、日本語学習教材『みんなの日本語』の課が終了するごとに評価活動を実施している。16 コマ（2 日間）で 1 課が終了するため、その後テストを実施している。加えて、まとめのテストとして、複数の課をまとめてテストを実施することもある。例えば、「文章理解」のテストは、80 点以上で評価 A を付けるなど、学習内容の理解が成績評価として表われる形となっている。そのほか、生活面の評価として、出席点をつけているとのことであった。

設問 5「教師の資格や経験」は、ベトナム人教師の場合は、日本語能力試験 N2 を取得していること、日本での生活経験があることが求められる。日本での技能実習の経験があればなお良いとのことであり、授業だけでなく日本文化の理解者として指導にあたれる人材が望ましいとのことであった。日本人教師の場合は、日本語教師の資格要件（日本語教育に関する課程がある大学の卒業、日本語教育能力検定試験に合格、420 時間の日本語教師養成プログラムの修了、のいずれかを満たしていること）が求められる。

設問 6「言語の実用性」は、現場で使われる日本語を学ぶ場として、教員と関わる際には、上司と部下になぞらえたコミュニケーションを普段からとっているとのことである。挨拶やノック等、日常の関わりの中でビジネス会話を教えている。専門用語については、介護、製造業、建設業それぞれの専門用語を出国前教育の際に教えている。特に介護については、

ビデオを見ながらオリジナルテキストに沿って進めている。製造業や建設業では、日本の受け入れ企業から資料をもらって教育している。資料は、現場で用いる道具などの写真と用語の説明が書かれているものである。

設問 7「教育に対する受講者の反応」は、概ね前向きで高い志を持っていると感じているとのことであった。実習生は、機関に入学してから 2〜3 か月で就職先が決まるため、日本に行けるようにがんばって勉強するモチベーションになるとのことである。実習生の中には、日本語の勉強や寮生活での人間関係の悩みが見受けられることがあるが、その場合は教員が相談に乗っているとのことである。

3−1−2　職場の安全や健康に関する教育（労働安全衛生教育）についての質問に対する回答

設問 1「職場の安全や健康に関する教育の実施」について、溶接などの特定のスキルは、提携している短期大学で実習を行っており、建設業の足場関係の教育は校舎の庭で実施している。介護は介護の専門知識を持つ者が来校して教えている。そのなかで安全衛生に関する教育もなされているが、労働安全衛生教育は、受け入れる日本企業や組合（監理団体）の責任であると考えているとのことであった。

設問 2「教育プログラムの内容」については、我々の視察やヒアリング調査の打診がきっかけで、労働安全衛生教育を始めたとのことであった。インターネット上の動画を活用して、実習生を集めて集会方式で 1 時間実施したそうである。今後内容を充実させながら教育カリキュラムに組み入れていきたいと述べていた。一方で、毎週月曜日には 5S を確認する機会が設けられているなど、以前から 5S 活動に取り組んでいるとのことであった。

設問 3「教育の頻度と時間」については設問 2 の通り、労働安全衛生教育は 1 時間実施したばかりである。5S 活動に関する教育は週 1 回の頻度で実施している。

設問 4「教育方法」については、実習生を集めての集会方式であり、指導者が壇上で話す形式である。

設問 5「言語とコミュニケーション」については、日本語とベトナム語で実施しており、指導者が日本語で説明を行い、それをベトナム語で通訳して聞かせるという形式である。

設問 6「評価とフィードバック」については、その仕組み作りはこれから作る予定であるとのことであった。

設問 7「教育担当者の資格」については、労働安全衛生教育を専門とするスタッフはおらず、日本の自動車会社での勤務経験がある日本人の日本語教師 1 名がその指導を担っているとのことであった。

設問 8「法的要件とコンプライアンス」については、特にないとのことであった。

3−1−3　回答結果のまとめ

送出機関 A では日本語教育がプログラムの大半を占めており、労働安全衛生教育は視察

段階では単発で 1 時間行われたのみという状況であった。日本語教育においては、教材と定期的なテストの実施を組み合わせた体系的なカリキュラムが組まれている。視察では、文法知識の習得と併せて、習った文法を使ったロールプレイを行うなど、実践的な会話授業も確認できた。介護に関連する授業では、体を動かしながら歌を歌う活動があり、日本の介護現場でレクリエーションの機会を見据えて取り入れているとのことであった。また、介護現場での服装の注意を教える授業では、してはいけない服装のイラストを提示し、実習生に何がいけないのかを考えさせてから正解を伝えるなど、主体的に取り組む姿勢を育む工夫がなされてた。実習生が日本に行ってから困らないように、言語面だけでなく文化やマナーを含めた教育が随所に見られた。

寮生活では、毎日 8 時半からラジオ体操があり、掃除も自分たちで行う。規則正しい生活の中で、日本での実習を見据えた文化やマナーを擬似体験しながら身につけるようになっている。また、この機関を卒業して日本で実習をしている実習生が、日本の生活で気をつけることなどを短い動画にまとめて、これから出国する実習生へのメッセージとして公開している。視察の際に見せてもらった動画は、雪が降る地域に住む実習生からのもので、雪が降った時の道路の注意点などをまとめたものであった。ベトナムでは雪が降らないため、雪がイメージできるように雪が降っている時期に撮影され、臨場感溢れる動画であった。このように機関を卒業した後の実習生同士のネットワークがあるだけでなく、理事長自らが日本の受け入れ企業を訪問するなど、実習生が日本で快適に生活ができるような体制が構築されている。労働安全衛生教育については現段階では専門的に行われてはいないが、その根底にある考え方は、寮生活や日々の教育の中に広く浸透しているように思われる。

先述の通り、送出機関 A は本研究の視察やヒアリング調査の打診がきっかけで、労働安全衛生教育を始めたとのことである。これまで意識されていなかった労働安全衛生という概念や教育の意識化につながったことは、本研究の持つ意義の大きさが窺える。

3－2　送出機関 B

送出機関 B での視察およびヒアリング調査は、2024 年 8 月 28 日（9：30～12：00）に実施した。ヒアリング調査では、機関の営業部門の 2 名から回答を得た。以下に各事項に対する回答を示す。

3－2－1　一般的な事項についての質問に対する回答

設問 1「目指す在留資格」は、技術・人文知識・国際業務、企業内転勤、特定技能、技能実習、留学の在留資格の取得を目指しているとの回答があった。日本での就労や技能実習あるいは留学といった幅広い分野の在留資格の取得に対応するプログラムを備えている。加えて、技能実習生として日本での実習を終えて帰国した帰国実習生が、次のキャリアをめざす教育プログラムも用意されており、さまざまなキャリア支援を行っている。

設問 2「最も多い送り出し国」は、日本のみとの回答であった。創設者の理念もあり、今

後も日本のみの予定とのことであった。

設問 3「送り出し国から報告される労働災害の事故の型」は、帰国に至るまでの事故は今のところ報告はないとのことであったが、これまでの報告には、「はさまれ・巻き込まれ」「切れ・こすれ」「交通事故（道路）」があったという。加えて、「転倒」が挙がったが、これは禁止されていた雪道で自転車を使用し、滑って転倒したとのことであった。

設問 4「設問 3 の回答内容について在留資格や職種、あるいは国による違いの有無」は、これまで報告があったのは技能実習のみであり、職種においては、製造業で多い傾向にあり、建設業ではあまり聞かないとのことであった。

設問 5「安全衛生確保についての基本的な考え方」について、労働安全衛生教育の実施はベトナムの法律で定められており、その法律に則って実施しているとの回答があった。在ベトナム日本国大使館で 2022 年に改訂された「契約に基づいて外国で働くベトナム人労働者に関する法律」では、送出機関がしなければならないオリエンテーション教育プログラムとして 74 コマ（理論 54 コマ、実習 20 コマ、45 分／コマ）が通達されており、そこには「労働規律」「労働安全衛生」の項目も含まれている。現在は社内の研修担当者が労働安全衛生の研修を実施しているが、外部の機関や組織がより専門的な特別講義を実施する必要性もあると考えているとのことであった。具体的な教育内容については、3－2－2 設問 2 に対する回答にて詳述する。

設問 6「ピクトグラム安全表示の教育」について、設問 5 の回答における労働安全衛生教育の中で教育を実施しているとのことである。

設問 7「実習生とコミュニケーションをとる際の言語」について、ベトナム語と日本語を使用して実習生とコミュニケーションをとっているとのことである。

設問 8「労働安全衛生教育、日本語教育以外で身につけてほしい知識等」は、ビジネスマナーやビジネスマインドのほか、専門用語の習得が挙がった。ビジネスマナーは、身だしなみ、列の並び方、ごみや騒音のマナーといった知識や報連相（連絡の仕方、報告の仕方、相談）の重要性などである。また、受け入れ先の企業で必要となる専門用語の知識も必要であるとの回答であった。

3－2－2　日本語教育についての質問に対する回答

設問 1「教育プログラムの内容」は、『みんなの日本語』を主教材とし、副教材を活用しながらコミュニケーションを重視した練習を行っている。目指すレベルは、技能実習は N4 レベル、技術・人文知識・国際業務は、N2～N3 レベル、留学は N2～N3 レベルをめざしている。

設問 2「教育期間と時間」について、教育期間は 8～15 か月程度、月曜日から金曜日まで 1 日 2 コマ（1 コマ 90 分）となっている。ランダムに週に 1 回 90 分程度を使って、専門教育や意識教育を実施している。専門教育は一部オンラインで実施し、それらを加えて 1 週間あたり 20～40 時間程度の学習時間となっている。

設問 3「教育手法」について、クラスルーム学習の形式で進めている。授業風景を視察したが、送出機関 A と同じく、実習生は立って授業を受けており、机は立って書けるような高さのものを使用していた。これは立ち仕事に慣れるためと体力をつけるためとのことであった。教授法は文法訳読法を採用し、文法規則や語彙はベトナム語で説明がなされ、確実な理解と定着を図っていた。さらに、場面と課題を与えてその課題を達成することをゴールとするタスクシラバスも取り入れ、日本企業での自己紹介の場面で自己紹介をするタスクで、習った文法項目を使った自己紹介を実施していた。

設問 4「教育の評価方法」について、日本語学習教材『みんなの日本語』の課が終了するごとに評価活動を実施している。各課のテストの実施のほか、5 課ごとのまとめテスト（筆記、聴解）に加えて会話テストも適宜実施しているとのことであった。 また、日々の授業態度や生活態度については担当教員のコメントをもとに評価を実施している。

設問 5「教師の資格や経験」は、ベトナム人教師の場合は、日本語能力試験 N2 以上を取得していること、日本での技能実習の経験があること、日本語教師の経験やベトナム労働省認証の教員免許保持者であることも考慮される。日本人教師の場合は、日本語教育に関する課程がある大学を卒業しているか、日本語教育能力検定試験に合格しているか、420 時間の日本語教師養成プログラムを修了しているか、のいずれかを満たしていることが求められる。

設問 6「言語の実用性」は、ビジネスマナーやビジネスマインドの指導を重視し、あいさつ、お辞儀、返事やあいづち、時間厳守、メモの練習と確認、指示の受け方などの指導に加えて、朝礼やラジオ体操、校内の分担清掃など、実際の職場を想定した授業やカリキュラム開発を行っている。さらに、職種に応じた専門用語の教育も行っているとのことであった。

設問 7「教育に対する受講者の反応」は、実習生の欠席率は 5%以下程度で、無断欠席率も 1%以下程度とのことであり、 全体としてかなりまじめに積極的に日本語教育に対して臨んでいる印象があるとのことであった。しかしながら、一定数は日本語学習に苦手意識を持ち、学習態度に問題がある実習生もいるとのことである。そして、そのような実習生に対する指導教育体制も構築しており、学習についていけない実習生は、話し合いを行った上でクラスダウン（もう一度同じクラスで学習）することもある。一方的なクラス変更ではなく、学習態度の背景を探り、それに応じた対応をとっている。

3－2－2　職場の安全や健康に関する教育（労働安全衛生教育）についての質問に対する回答

設問 1「職場の安全や健康に関する教育の実施」は、法律に則った内容を機関にて実施しているとの回答であった。具体的な内容は設問 2 の回答に示す。

設問 2「教育プログラムの内容」は、「実習の職種に特化した業務に関連する特有の知識」の研修プログラムに含まれており、具体的には、以下の 4 つのトピックにおいて、合計 12 時間の授業が行われている。

トピック
1　実習作業における安全な操作方法と労働災害の防止
2　労働安全を確保するための 5S の適用
3　実習作業におけるよく見られる怪我の注意点
4　業務で使用する機器や工具の保管と管理

また、実習生向けに「基本的なフィットネスと栄養のトレーニング」コースを提供している。クラスでのトレーニング時間は合計 42 時間であり、具体的な動作は次の通りである。

（1）フェーズ 1　基本トレーニング（4 つの動作）
・男性：基本的な腕立て伏せ / 女性：膝をついた腕立て伏せ
・プランク
・スクワット
・ジャンピングジャック
・ラジオ体操

（2）フェーズ 2　上級トレーニング（4 つの動作）
・男性：膝をタッチする腕立て伏せ / 女性:：プランクからのアップダウン
・レッグレイズ（下腹部を鍛える運動）
・スーパーマンエクササイズ
・20 kgのケトルベルを使用したスクワット

このトレーニングコースは、実習生が日本での仕事に適応し、健康的な生活を維持できるよう支援するために設計されているとのことである。

設問 3「教育の頻度と時間」については設問 2 の回答の通りである。
設問 4「教育方法」は対面でのクラスルーム形式で実施している。主な内容と方法は以下の通りである。

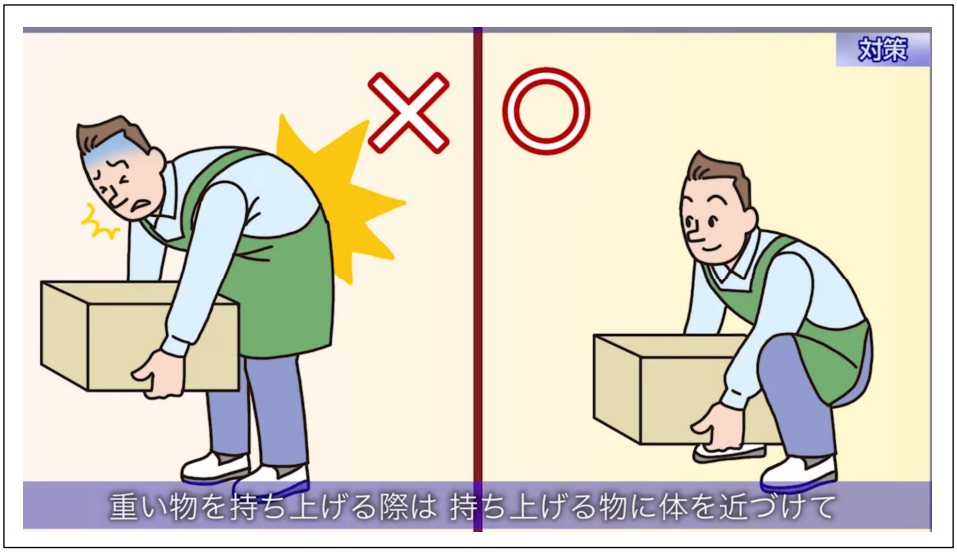
（1） 労働における安全に関する画像やビデオを共有し、研修生に対して、職場でよく起こる事故や、安全対策を守らないことによる結果を理解させる。それにより、彼らが仕事中により慎重になるようにする。

（2） 実際に安全対策を怠り、職場で怪我や事故を経験した研修生のケースを共有し、その後の結果について話し合う。

（３） 安全な作業手順のトレーニングについては、教室で教師が練習の動作を指導し、実習生は自宅で毎日練習する。後日、教室で教師が実習生の動作を確認し、正しい動作に調整する。例えば、重い物を持ち上げる際の正しい動作などである。

上記のように、ビデオ教材を用いて、まずは視覚的に具体的なイメージを持たせた上で、事例に基づく話し合いが行われている。映像や話し合いによって危機管理を高めながら、リアルな場面を想定して行動できるようになることをめざしてる。さらに、実技指導と自宅での反復練習により、安全な作業手順の定着をめざしている。

設問 5「言語とコミュニケーション」については、トレーニングの際は、ベトナム語で指導しているとのことである。教材ビデオには日本語の音声が付いているが、実習生が理解できるようにベトナム語の字幕がついているものを使用している。安全手順の指導ビデオは、YouTube の専用チャンネルで提供されているため、実習生が自宅で何度も視聴して練習できるようになっている。安全な作業手順のトレーニング教材は、職業別の労働安全に関する指導ビデオが多数あり、これらは日本の厚生労働省の公式チャンネル（MHLWanzenvideo）から提供されているものを使用しているとのことであった。設問 4 の回答にも見られたように、教室での指導と自宅での反復練習が可能となるような工夫がなされている。また、日本の厚生労働省が作成・公開している動画をビデオ教材として使用することで、日本の実際の職場で労働災害を起こさないための基本的な事項が学べるようになっている。以下に、厚生労働省「職場のあんぜんサイト」の全業種共通カテゴリから、「飲食店、小売業向け転倒・腰痛防止用視聴覚教材」の例を示す。



画像 1 出典：厚生労働省「職場のあんぜんサイト」全業種共通（飲食店、小売業向け転倒・腰痛防止用視聴覚教材）より
https://www.youtube.com/watch?v=f5RuEeAmzDg&list=PL1x5ZyAfDI_WFCNSwqecRuX6ZSSmbdbRV



画像 2 出典：厚生労働省「職場のあんぜんサイト」全業種共通（飲食店、小売業向け転倒・腰痛防止用視聴覚教材）より
https://www.youtube.com/watch?v=f5RuEeAmzDg&list=PL1x5ZyAfDI_WFCNSwqecRuX6ZSSmbdbRV

設問 6「評価とフィードバック」については、コース終了時に選択式の試験を受け、その中で安全と健康に関する学習内容に関する質問が含まれる。また、 教室で荷物を持ち上げたり、重い物を運んだりする際の安全な動作を実践し、不適切な場合は、教師が直接修正を行う。さらに、毎月、送出機関 B の日本側とベトナム側の担当者が、日本で働いている実習生の状況について電話やオンラインビデオ通話を利用した会議を行い、安全規則を無視したり守らなかったりしたケースについて共有する機会を設けている。ベトナムでの事前指導だけでなく、日本に送り出した後にも労働災害防止に努めており、これから日本に行く実習生に対する適切な注意喚起につなげている。

設問 7「教育担当者の資格」については、次のような資格や経験を持つ者が指導にあたっている。

指導者 1　エネルギーシステム、電気および電子工学専攻。
指導者 2　エレクトロニクス、マイクロチップ、造船などの製造業で、4 年間の管理職および従業員に対する教育経験。日本語能力試験 N2 合格、日本語の安全資料をベトナム語に翻訳可。
指導者 3　F&B 業界で食品衛生安全教育に 3 年間従事。
指導者 4　サッカー、バレーボール、バスケットボールなどの体育科目の教育と指導に 5 年以上従事。
指導者 5　国際基準に従った大規模なベトナム企業での生産管理・運営に 10 年以上従事。

上記のように、専門的な知識や経験を持つ者が指導にあたっていることが分かる。

設問 8「法的要件とコンプライアンス」について、特に強調している項目は以下のものである。

・実習生の労働時間は 1 日 8 時間、1 週間 40 時間、1 か月 208 時間（平均 22～26 日/月）を超えてはならない。ただし、この規定は農業、畜産、漁業など、天候に依存する特定の業種には適用されない。

・実習生は少なくとも年に 1 回の定期健康診断を受ける。この健康診断の費用は雇用者が負担する。

・クレーンの操作、移動式クレーンの操作、建設機械の操作など、制限されている作業を行う場合、実習生は操作資格または技能訓練を受けた証明書を持っている必要がある。

以上のように、労働時間の適切な管理、健康管理、制限のある作業に関わる資格や証明書といった項目が挙がっている。これらの項目を実習生に強調して伝えることにより、実習生が自分自身を守ることにもつながる。健康に安全に日本で生活ができるようにとの思いから強調されている項目である。

3－2－3　回答結果のまとめ

送出機関 B では体系的な日本語教育のプログラムに加えて、労働安全衛生教育も実施されている。労働安全衛生教育は法律に則った形で内容が構成され、日本の厚生労働省の動画教材を使用するなど、日本での労働災害防止を念頭にプログラムが組まれている。「実習の職種に特化した業務に関連する特有の知識」の研修プログラムでは、実習作業における安全な操作方法と労働災害の防止、労働安全を確保するための 5S の適用、実習作業におけるよく見られる怪我の注意点、業務で使用する機器や工具の保管と管理といったトピックで計 12 時間学ぶ内容が用意されている。また、実習生が日本での仕事に適応し、健康的な生活を維持できるように設計された「基本的なフィットネスと栄養のトレーニング」のコースもある。いずれも専門的な知識や経験を持つ者が指導にあたっている。

日本語教育においては、定期的なテストによる評価活動を実施する体系的なカリキュラムが組まれている。視察では、文法知識の習得と併せて、職場での自己紹介場面を想定した実践的な会話授業も確認できた。教材の会話音声を聞かせた後に、自分の職場に置き換えた練習であったが、相手の名前には「～さん」、自分の名前には「～さん」は付けないなど、実習生は実践して初めて気がつく様子があり、そこで教員から修正の機会を得ていた。初級の早い段階からこのような練習方法を取り入れ、教材と実社会をつなげながら、気づきの機会を与える工夫がなされてた。

送出機関 B の特徴として、実習生に寮生活をさせていないということである。毎日午前中で授業は終わり、その後、実習生は自由に過ごしている。寮生活をさせていない理由として、実習生が自分で生活管理ができるようになってほしいからとのことであった。自宅でどのように過ごし、どのように学習を続けていくのか、自己管理しながら日本での生活に備えてほしいという考えに基づく。この考えは、送出機関 B の技能実習生のコース全体の方針にも見られる。コースを通して、ベトナム出国前・日本での実習中・ベトナム帰国後の 3 ステージにおける目標を自分で立てて実行できる意識の養成をめざしている。日本での実習期間を、その後の職業人生を飛躍させるための成長機会と捉えているところに大きな特徴がある。

4. 考察

送出機関 A および送出機関 B のヒアリング調査の結果から、日本語教育に関しては、両機関共に体系的なカリキュラムが構築されていることが分かった。職場場面を意識した実践的な会話練習等も組み込まれており、言語面において着実に力を伸ばす内容となっている。

一方、労働安全衛生教育の実施については、両機関で大きく異なる現状が明らかとなった。送出機関 A は視察時点では単発の 1 時間のみの実施であり、送出機関 B では、法律に基づき、日本の厚生労働省の動画等を使用して、計 12 時間の専門的なプログラムを実施している。加えて、「基本的なフィットネスと栄養のトレーニング」のコースも設け、合計 42 時間のトレーニングを通して、実習生が日本で健康的な生活を維持できるよう支援している。また、専門的な知識や経験を持つ者が指導にあたるなど、労働安全衛生教育のカリキュラムとしても体系的に整備されていると言える。

在ベトナム日本国大使館で 2022 年に改訂された「契約に基づいて外国で働くベトナム人労働者に関する法律」では、送出機関がしなければならないオリエンテーション教育プログラムには 74 コマ（理論 54 コマ、実習 20 コマ、45 分／コマ）が通達されている。その「5. 労働規律、労働安全衛生」の箇所を抜粋して以下に引用する。

> 5. 労働規律、労働安全衛生（期間：理論 6 コマ、実習 6 コマの 12 コマ）
> a)職場における労働規制；
> b) 労働安全衛生に関する規定及び規則指導；
> c) 個人用保護具及び使用法；
> d) 職場における労働災害の種類; 職業病及び予防方法；
> dd) しばしば発生するベトナム人労働者による規制、規律、労働安全衛生違反及び予防法。
>
> 出典「契約に基づいて外国で働くベトナム人労働者に関する法律の細則を規定する通達」より、「付録 VII. オリエンテーション教育プログラム、 内容、教育期間（2021 年 12 月 15 日付労働・傷病兵・社会問題大臣通達第 21/2021/TTBLDTBXH に添付）」より抜粋して引用

送出機関 B の労働安全衛生教育で扱っているトピックは、「実習作業における安全な操作方法と労働災害の防止」「労働安全を確保するための 5S の適用」「実習作業におけるよく見られる怪我の注意点」「業務で使用する機器や工具の保管と管理」であり、上記の内容と合致している。また、日本の厚生労働省の動画等を活用して指導を行うなど、日本での労働災害の防止を意識したものとなっている。進め方においても、映像や話し合いによって危機管理を高めながら、実技指導と自宅での反復練習により、安全な作業手順の定着をめざしている。送出機関 B の労働安全衛生教育は、法律に則って実施されていることもさることながら、その内容面や進め方においても非常に好事例であると言える。

なお、巻末資料 2 にて、「契約に基づいて外国で働くベトナム人労働者に関する法律」で通達されたオリエンテーション教育プログラムについて、「5. 労働規律、労働安全衛生」を含む全項目を示している。

5. 結論

本分担研究では、ベトナム送出機関における労働安全衛生教育の実態を把握するため、ヒアリング調査票を作成し、ベトナムの送出機関 A および送出機関 B にてヒアリング調査を実施した。

調査の結果、労働安全衛生教育の実施について、両機関で大きく異なる現状が明らかとなった。送出機関 A は視察時点では単発の 1 時間のみの実施であり、送出機関 B では、法律に基づき、計 12 時間の専門的なプログラムを実施している。日本の厚生労働省の動画等を活用して指導を行うなど、日本での労働災害の防止を意識した内容であり、内容面や進め方においても非常に好事例である。

本分担研究の結果から、今後必要なことを述べる。

まず、「契約に基づいて外国で働くベトナム人労働者に関する法律」の存在と併せて、通達されているオリエンテーション教育プログラムの内容や教育期間について、ベトナム国内の送出機関に周知することである。法律の存在を知らず、労働安全衛生教育は日本に行ってから受け入れの企業が実施するものであると考えている送出機関も多いと推察する。送出機関に周知し、送出機関の義務として労働安全衛生教育に取り組むよう、まずは法律の存在とその内容を周知していくことが重要となる。

次に、効果的な労働安全衛生教育のプログラムの開発と共有である。労働安全衛生教育を実施するには、その内容や進め方が共有されていない現状がある。教育の中身や手順については、送出機関 B の進め方に倣う形で、日本の厚生労働省の動画教材を活用した教育プログラムの開発が望まれる。具体的には、各動画の補助教材としての確認問題、事例に基づく話し合いができるケーススタディ教材などが考えられる。それらを組み合わせた形で、モデルとなるプログラム例の提示があれば、より多くの送出機関で労働安全衛生教育に取り組むことが可能となるだろう。

謝辞

本報告書において調査させていただいた一部送出機関の選定につき、公益財団法人国際人材協力機構にご協力いただきました。ここに記して感謝の意を表します。

6. 研究発表

1. 論文発表

該当なし

2. 学会発表

該当なし

7. 知的所有権の取得状況

1. 特許取得

該当なし

2. 実用新案登録

該当なし

3. その他

該当なし

8. 引用文献

1）在ベトナム日本国大使館「契約に基づいて外国で働くベトナム人労働者に関する法律」関連法令の仮和訳の掲載」（引用日：2025 年 4 月 28 日）
https://www.vn.emb-japan.go.jp/itpr_ja/69_2020_QH14.html
2）厚生労働省「職場の安全サイト」（引用日：2025 年 4 月 28 日）
https://anzeninfo.mhlw.go.jp/#

巻末資料１　ヒアリング調査票

○　一般的な事項についての質問

【設問１】労働者が日本で働くための様々な在留資格がありますが、貴機関はどのような在留資格の取得を目指していますか。（複数回答可）

一の表（就労資格）
・外交
・公用
・教授
・芸術
・宗教
・報道
二の表（就労資格、上陸許可基準の適用あり）
・高度専門職
・経営・管理
・法律・会計業務
・医療
・研究
・教育
・技術・人文知識・国際業務
・企業内転勤
・介護
・興行
・技能
・特定技能
・技能実習
三の表（非就労資格）
・文化活動
・短期滞在
四の表（非就労資格、上陸許可基準の適用あり）
・留学
・研修
・家族滞在

巻末資料１　ヒアリング調査票（続き）

五の表
・特定活動
入管法別表第二の上欄の在留資格（居住資格）
・永住者
・日本人の配偶者等
・永住者の配偶者等
・定住者

【設問２】貴機関において、最も多い送り出し国はどこですか。

【設問３】送り出し国から報告される労働災害の事故の型（※１）の上位３つについて教えてください。

※１　事故の型
・「墜落・転落」
・「転倒」
・「激突」
・「飛来・落下」
・「崩壊・倒壊」
・「激突され」
・「はさまれ・巻き込まれ」
・「切れ・こすれ」
・「踏み抜き」
・「おぼれ」
・「高温・低温物との接触」
・「有害物等との接触」
・「感電」
・「爆発」
・「破裂」
・「火災」
・「交通事故（道路）」
・「交通事故（その他）」
・「動作の反動・無理な動作」
・「その他」

巻末資料１　ヒアリング調査票（続き）

・「分類不能」
・「業務上疾病」（例えば，病原体による疾病，じん肺症及びじん肺合併症，化学物質による疾病，化学物質によるがん等）

【設問４】設問３で回答いただいた内容は，在留資格や職種、あるいは国によって違いがありますか。

【設問５】貴機関の安全衛生確保についての基本的な考え方を教えてください。例えば、外部機関にてある程度の労働安全衛生教育（※２）を受講する必要があると考えていますか。もしくは、貴機関において専門家による労働安全衛生教育を実施すべきと考えていますか。

※２　労働安全衛生教育
仕事中の健康と安全を教える教育．仕事をしている最中のケガの防止，病気の防止，例えば，働いている最中に機械に手を挟まれたり，有害なガスを吸引してしまったり，そういったことのないように教育を施すこと．

【設問６】ピクトグラム（※３）安全表示（安全標識）を教えていますか。

※３　ピクトグラム安全表示（安全標識）
例（https://www.kensaibou.or.jp/safety_sign/safety_sign.html）



一般警告標識



聴覚保護具を着用すること

巻末資料１　ヒアリング調査票（続き）



非常口（左側）



消火器

【設問７】実習生とコミュニケーションをとる上で使用している言語は何ですか。

【設問８】労働安全衛生教育，日本語教育以外で，身につけて欲しい知識等がありますか。

○　日本語教育についての質問

【設問１】教育プログラムの内容：日本語教育のカリキュラムはどのように構成していますか。具体的な教育内容と目標レベルを教えてください。

【設問２】教育期間と時間：日本語教育はどのくらいの期間、週にどれくらいの時間をかけて実施していますか。

【設問３】教育手法：どのような教育手法を採用していますか？（例: クラスルーム学習、オンライン学習、対話式学習など）

【設問４】教育の評価方法：学習の進捗と成果をどのように測定していますか。具体的な評価方法を教えてください。定期的なテスト、実践的なコミュニケーション評価など、どのようにして効果を測定していますか。

【設問５】教師の資格と経験：日本語教育を担当する教師の資格や経験はどのようなものですか。

巻末資料１　ヒアリング調査票（続き）

【設問６】言語の実用性：実際の職場で使われる日本語にどの程度対応していますか？また、専門用語の教育は行っていますか。

【設問７】教育に対する受講者の反応：受講者は日本語教育にどのように反応していますか。日本語教師から、受講者のモチベーションや困難について報告はありますか。

○　職場の安全や健康に関する教育（労働安全衛生教育）についての質問

【設問１】実際の職場の作業（職場の技術・スキル、資機材の使用方法等）と関連付けてでも結構ですので、職場の安全や健康に関する教育を実施していますか。

【設問２】教育プログラムの内容：労働者が日本での就労前に受ける労働安全衛生教育の具体的なカリキュラムは何ですか？どのようなトピックがカバーされていますか。もし、使用している教材があれば、それを提供又は購入させていただくことは可能でしょうか。

【設問３】教育の頻度と時間：教育はどの程度の頻度で、どれくらいの時間をかけて実施していますか。

【設問４】教育方法：使用されている教育手法（例: クラスルーム式、オンライン、実地訓練など）とその効果について教えてください。

【設問５】言語とコミュニケーション：教育はどの言語で提供されますか？言語の壁を乗り越えるための特別な措置がありますか。

【設問６】評価とフィードバック：教育の効果をどのように評価していますか？受講者からのフィードバックはどのように収集していますか。

【設問７】教育担当者の資格「労働安全衛生教育を担当する講師の資格や経験について教えてください。

【設問８】法的要件とコンプライアンス：日本の法律や規制に基づいて特に強調されている安全衛生の項目はありますか。

巻末資料 2　契約に基づいて外国で働くベトナム人労働者に関する法律の細則を規定する通達（付録 VII. オリエンテーション教育プログラム、 内容、教育期間）

付録 VII. オリエンテーション教育プログラム、 内容、教育期間

（2021 年 12 月 15 日付労働・傷病兵・社会問題大臣通達第 21/2021/TT-BLDTBXH に添付）

オリエンテーション教育プログラムには 74 コマ（理論 54 コマ、実習 20 コマ、45 分／コマ）あり、内容及び期間は次のとおりである。

1. ベトナム民族の伝統、文化

a）外国で生活し働く際の愛国心、団結、相互理解、民族的誇り、自尊心及び文化的アイデンティティーを維持、促進する任務；

b）外国で働く際における労働者の国民としての責任；

c）外国で働くベトナム人労働者を派遣する事業、本事業が労働者個人、家族及び社会にもたらす利益。

2. ベトナムの法律、労働者受入国の法律に関する基本知識 *（期間：理論 7 コマ）*

a）ベトナムの法律：外国で働く労働者に関連する労働法令；契約に基づいて外国で働くベトナム人労働者に関する法律及びその施行細則；強制社会保険への加入及び海外労働助成基金への寄付に関する規定；出入国に関する規定；契約に基づいて外国で働く労働者を派遣する分野に関連する異議申し立て、告発解決に関する民法令及び関連文書。

b）受入国の法律：外国人労働者に関連する移民、出入国に関する規定；労働条件；保険制度（社会保険、医療保険、労働災害保健等）；診療、出産給付制度；外国人労働者補償制度；法律違反行為及び処罰；交通安全規制；

c）外国で働くベトナム人労働者のベトナム及び受入国の法律遵守義務。

3. 契約に基づいて外国で働くベトナム人労働者に関する各種契約の基本的内容 *（期間：理論 6 コマ）*

a）外国で働くベトナム人労働者を派遣する契約（ベトナム人労働者を外国に派遣するサービス企業、事業単位、外国に投資を行う組織、個人と労働者間にて締結される）；外国における職業訓練契約（外国における訓練・職業技能水準向上についてベトナム企業と労働者間にて締結される）；

b）労働契約（使用者と労働者間にて締結される）；

巻末資料 2　契約に基づいて外国で働くベトナム人労働者に関する法律の細則を規定する通達（付録 VII. オリエンテーション教育プログラム、 内容、教育期間）（続き）

c）寄託契約、保証契約；

d）契約条項履行における当事者の権利、義務及び責任。

企業は、外国で働くベトナム人労働者の形態に適した各種契約内容を労働者に周知する。

4. 外国で働く期間における節約方法、自国への送金方法（*期間：理論 3 コマ、実習 1 コマの 4 コマ*）

a）外国での支出計画立案、支出需要確定、リスクファンド；

b）貯金使用計画立案：教育投資、借金返済、家の建造、事業開始等

c）自国への安全な送金チャネル、公式及び非公式の送金サービス、その長所及び短所。

5. 労働規律、労働安全衛生（*期間：理論 6 コマ、実習 6 コマの 12 コマ*）

a）職場における労働規制；

b）労働安全衛生に関する規定及び規則指導；

c）個人用保護具及び使用法；

d）職場における労働災害の種類；職業病及び予防方法；

dd）しばしば発生するベトナム人労働者による規制、規律、労働安全衛生違反及び予防法。

6. 労働者受入国の風俗、慣習、文化（*期間：理論 3 コマ*）

a）国、人々、自然地理的位置、人口、景勝地についての紹介；

b）宗教、典型的習慣；

c）伝統文化、芸術、ライフスタイル、生活習慣、コミュニケーション体験；

d）倫理基準；

dd）社会行動文化；

e）受入国の宗教、慣習、文化についての注意点。

7. 労働、生活におけるマナー（*期間：理論 6 コマ、実習 4 コマの 10 コマ*）

a）労働において：

巻末資料 2　契約に基づいて外国で働くベトナム人労働者に関する法律の細則を規定する通達（付録 VII. オリエンテーション教育プログラム、 内容、教育期間）（続き）

a1）使用者との労使関係；外国で働く労働者を派遣する仲介会社、サービス企業の代表者、又は企業に委任された人物間にて生じる問題への対応及び解決順序；

a2）工場勤務労働者（ベトナム人労働者、他国及び所在国労働者）との対応。

b）生活において：

b1）公共の場所、居住地の規則及び規定を遵守する；

b2）社会秩序に反する禁止行為：ギャンブル、乱闘、喧嘩、堕落出版物の所持及び配布；

b3）労働者の生活及び宿泊条件が確保されない場合に発生する問題への対応及び解決方法；

b4）禁止事項：酒造り、犬、猫、鳥等動物の捕獲及び殺傷行為。

b5）ベトナム人労働者がしばしば犯す行動の間違いと改善方法。

8. 連絡手段、移動手段の利用方法、買い物の仕方、日常生活に便利な道具・機器の使用方法 *（理論 4 コマ、実習 4 コマの 8 コマ）*

a）ベトナムを出国し、就労する国に入国するための手続きについての指導；

b）身の回りの物品及び荷物の準備についての指導；

c）飛行機、電車、バス、タクシー、地下鉄、バイク、自転車の交通手段使用方法についての指導；

d）職場到着時に知っておくべきこと及びすぐにやるべき事項（宿泊施設、居住地にて提供される機器の受取；ガスストーブ、電子レンジ、冷蔵庫、エアコン、掃除機、電話、インターネット等、日常生活道具及び設備の使用方法）；

dd）毎日現地通貨を使用する；所在国の商業システム、スーパーマーケット及び市場における売買方法；

e）この（海外就労）分野におけるベトナム人労働者の欠点及び改善方法。

9. 労働の強制、人身売買の防止、性平等、性的虐待、性暴力に関する基本知識及び予防方法 *（理論 5 コマ、実習 3 コマの 8 コマ）*

a）強制労働、人身売買の概念及び予防方法；

巻末資料 2　契約に基づいて外国で働くベトナム人労働者に関する法律の細則を規定する通達（付録 VII. オリエンテーション教育プログラム、 内容、教育期間）（続き）

b）性平等、性暴力の概念及び予防方法；受入国における性平等の問題；

c）性的虐待、性的ハラスメント及び予防方法；

d）強制労働、人身売買、性差別、性的虐待、性暴力の場合の対処方法；

dd）外国人に対する暴力、偏見、差別防止及び対処方法。

10. 国民に対する保護、適法・正当な権利・利益保護、外国で働く期間に防止されるべき問題に関する基本内容 *（理論 4 コマ、実習 2 コマの 6 コマ）*

a）国民保護の概念、国内外の国民保護に責任を負う当局；

b）防火・消防；交通事故；溺死；危険感染症流行対策；

c）洪水、暴風雨、地震、津波等の自然災害対策；

d）麻薬、売春、HIV、エイズ、感染症対策；

dd）詐欺、強盗、暴力、契約を解除し違法なビジネスを行う勧誘及び事件発生事の対処方法.

11. 帰国後の就職機会へのアクセスに関するオリエンテーション *（期間：理論 2 コマ）*

a）海外で働きながらスキル及び外国語能力を向上させる；

b）国内求人プラットフォーム、地元職業紹介センターにアクセスし、より多くのスキルを習得する。

12. 外国で働く期間に困難な状況に直面した労働者を支援するための住所とホットラインに関する情報（*期間：理論 1 コマ）*

外国におけるベトナム代表機関、企業管理代表者、警察、消防、受入国関係当局のホットライン、外国でのベトナム人及び法人保護をサポートするための窓口の電話番号及び連絡先、海外労働管理局への情報通知のための電話番号、異議申し立て・告発処理チャネルに関する情報を提供、指導し、労働者が必要に応じそれらを使用できるようにする。

13. レビュー及びテスト *（期間：5 コマ）*

14. その他の内容

労働・傷病兵・社会問題省と受入国管轄機関間にて合意がある市場、職種、業種、仕事については、企業は上記オリエンテーション教育プロ

巻末資料 2　契約に基づいて外国で働くベトナム人労働者に関する法律の細則を規定する通達（付録 VII. オリエンテーション教育プログラム、 内容、教育期間）（続き）

グラム、内容、教育期間の規定に加え合意に基づいて実施する責任を負う。

厚生労働科学研究費補助金

分担研究報告書

タイの送出機関における

労働安全衛生教育に関するヒアリング調査報告

研究分担者　井上里鶴　麗澤大学・国際学部・准教授
研究分担者　高橋明子（独）労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所・上席研究員
研究分担者　和崎夏子（独）労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所・任期付き研究員
研究代表者　吉川直孝（独）労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所・上席研究員

研究要旨

本分担研究では、タイ送出機関における労働安全衛生教育や日本語教育の実態を把握し、今後タイ送出機関に必要な安全衛生教育について検討することを目的としている。実態を把握するため、ヒアリング調査票を作成し、タイの送出機関 A および送出機関 B にてヒアリング調査を実施した。

調査の結果、両機関いずれも日本語教育を主軸としたプログラムを展開しており、労働安全衛生教育は未実施であるという現状が確認された。労働安全衛生教育について、どのような指導項目をどう扱えば良いのかに対する具体的な情報の把握が不十分であったと推察される。

調査の結果から、今後必要なこととして 2 点挙げる。1 点目は、労働安全衛生教育の具体的な内容および指導項目を明確化し、その重要性をタイ国内の送出機関に対して周知することである。労働安全衛生教育の導入に向けて、教育担当者がその必要性を理解した上で、指導可能な体制を整備することが不可欠である。2 点目は、労働安全衛生教育の実践に向けて、効果的なプログラムを開発することである。既存の教育内容の中に労働安全衛生の観点を組み込む形での段階的な導入や、実習先の業種の傾向がある程度把握できる機関の場合は、特定の業種に合わせた労働安全衛生教育の検討が考えられる。具体的には、「職場のあんぜんサイト（厚生労働省）」の各動画の補助教材としての確認問題、事例に基づく話し合いができるケーススタディ教材などの作成である。さらに、それらを組み合わせた形で、時間配分や指導者のマニュアルも含めたプログラム例の提示ができれば、より多くの送出機関で労働安全衛生教育に取り組むことが可能となるだろう。

1　研究目的

本分担研究では、タイ送出機関における労働安全衛生教育や日本語教育の実態を把握し、収集した好事例をもとに今後タイ送出機関に必要な安全衛生教育について検討することを目的としている。

2. 研究方法

タイ送出機関における労働安全衛生教育や日本語教育の実態が把握できるようなヒアリング調査票を作成し、同調査票をもとに現地タイの送出機関にてヒアリング調査を実施した。

2－1　ヒアリング調査票の作成

ヒアリング調査票は、合計 23 問の設問から成り、「一般的な質問事項」8 問、「日本語教育についての質問」7 問、「職場の安全や健康に関する教育（労働安全衛生教育）についての質問」8 問の調査票を作成した。なお、全ての質問項目はヒアリング対象機関で同様の内容であり、同じ質問項目に対する各機関の回答が得られるようにした。
実際に使用した調査票は巻末資料 1 で示すが、ここでは、各事項に含まれる設問とその設問の作成意図を示す。

まず、「一般的な質問事項」全 8 問は以下の通りである。

【設問 1】労働者が日本で働くための様々な在留資格がありますが、貴機関はどのような在留資格の取得を目指していますか（複数回答可）
【設問 2】貴機関において、最も多い送り出し国はどこですか。
【設問 3】送り出し国から報告される労働災害の事故の型の上位 3 つについて教えてください。
【設問 4】設問 3 で回答いただいた内容は，在留資格や職種、あるいは国によって違いがありますか。
【設問 5】貴機関の安全衛生確保についての基本的な考え方を教えてください。例えば、外部機関にてある程度の労働安全衛生教育（※2）を受講する必要があると考えていますか。もしくは、貴機関において専門家による労働安全衛生教育を実施すべきと考えていますか。
【設問 6】ピクトグラム安全表示（安全標識）を教えていますか。
【設問 7】実習生とコミュニケーションをとる上で使用している言語は何ですか。
【設問 8】労働安全衛生教育，日本語教育以外で，身につけて欲しい知識等がありますか。

各設問の作成意図を以下に示す。

設問 1 は、機関がどのような在留資格の取得を重視しているのかを問う内容となっている。どの在留資格を対象としているかによって、送り出す前に必要となる教育内容や支援体制が異なることが予想されるため、この設問は機関で実施されている教育や支援内容の妥当性を検討する重要な前提となる。なお、現在日本に在留するための在留資格は全部で 29 種類あるが、回答者が答えやすいように全ての在留資格を示し、そこから該当の在留資格を選んでもらう形とした。

設問 2 は、機関が主に送り出している国について問うものである。

設問 3 は、送り出し国から報告される労働災害の事故の型の上位 3 つを問うものである。発生頻度の高い事故の型を把握することで、それらを予防するための教育や対策において重点を置くべき点を明確にすることができる。労働災害の事故の型は、「その他」を含む 22 の型を示し、そこから該当するものを選択する形とした。

設問 4 は、設問 3 の内容が在留資格、職種、あるいは出身国によって差異があるかどうかを問うものである。労働災害の傾向が属性によって異なる場合、属性に応じて必要となる個別的な対応の情報を得るための設問である。

設問 5 は、当該機関の労働安全衛生確保に対する考え方を問うものである。外部機関である程度の労働安全衛生教育を受講すべきか、あるいは自機関での専門家による教育を実施すべきか、機関としての労働安全衛生教育に対する基本方針を明らかにする設問である。なお、労働安全衛生教育という語彙については、回答者によって解釈が異ならないよう、注釈をつけた。

設問 6 は、ピクトグラム安全表示（安全標識）を用いた教育の実施状況を問うものである。ピクトグラムは言語に依存せず視覚的に注意喚起が可能であり、外国人労働者への理解促進において重要な要素となっている。ピクトグラムという語彙については、建設業労働災害防止協会の「建災防統一安全標識一覧」のサイトを付し、さらに、ピクトグラム安全表示（安全標識）の例を載せた。

設問 7 は、実習生とのコミュニケーションに使用している言語について尋ねるものである。意思疎通を図る手段として、実習生の母語あるいは日本語などの外国語を使用するかの選択は、教育内容の理解度への影響も考えられ、機関の教育方針と言語選択の関連を知る材料となる。

設問 8 は、労働安全衛生教育および日本語教育以外で、実習生に身につけさせたい知識などを問うものである。包括的な教育のあり方を考察する手がかりになる設問となっている。

以上のように、「一般的な質問事項」は、対象機関の基本的な情報や機関の方針を明らかにしようとするものである。

次に、「日本語教育についての質問」全 7 問は以下の通りである。

【設問 1】教育プログラムの内容：日本語教育のカリキュラムはどのように構成していますか。具体的な教育内容と目標レベルを教えてください。
【設問 2】教育期間と時間：日本語教育はどのくらいの期間、週にどれくらいの時間をかけて実施していますか。
【設問 3】教育手法：どのような教育手法を採用していますか？（例: クラスルーム学習、オンライン学習、対話式学習など）
【設問 4】教育の評価方法：学習の進捗と成果をどのように測定していますか。具体的な評価方法を教えてください。定期的なテスト、実践的なコミュニケーション評価など、どのようにして効果を測定していますか。
【設問 5】教師の資格と経験：日本語教育を担当する教師の資格や経験はどのようなものですか。
【設問 6】言語の実用性:実際の職場で使われる日本語にどの程度対応していますか？また、専門用語の教育は行っていますか。
【設問 7】教育に対する受講者の反応：受講者は日本語教育にどのように反応していますか。日本語教師から、受講者のモチベーションや困難について報告はありますか。

各設問の作成意図を以下に示す。

設問 1 は、日本語教育のカリキュラム構成について問うものである。教育内容と具体的な到達目標を明確にすることで、学習者の言語能力の伸長をどのように計画しているかを把握することができる。

設問 2 は、日本語教育の実施期間および学習時間を問う質問である。実習生が実際にどの程度の学習機会を得ているか、設問 1 と併せて日本語の習得の見込みについても測る材料となる。

設問 3 は、教育手法についての質問である。対面によるクラスルーム授業、オンライン学習、対話形式など、どのような教育手法を採用しているかを問うものである。設問 1、設問 2 と併せて実際の運用状況を把握し、学習効果や実習生の参加態度を知る要素として重要である。

設問 4 は、日本語教育の成果をどのように測定しているかを問うものである。学習の進捗管理をどのように行っているか、また、学習の成果をどのように測定しているか、これらの方法を把握することで、実習生へのフィードバック体制を含む体系的な教育体制を築いているかを確認できる。加えて、機関としてあるいは教員の教育改善に役立てているかの有

無を確認することができる。

設問 5 は、日本語教育に従事する教員の資格や経験について問うものである。設問 1 から設問 4 に関わる日本語教育プログラムに、指導者の専門性や経験がどのように活かされているかを把握する項目である。

設問 6 は、日本語教育が職場での実用性にどの程度対応しているか、加えて、専門用語の教育が行われているかを問うものである。出国前から実務に即した日本語教育が行われていれば、実習生が安心して実習に臨める。そのための教育の時間がどのぐらい確保されているかを把握するための設問である。

設問 7 は、日本語教育に対する受講者の反応を問うものである。学習に対するモチベーションや課題などを把握することで、実習生の視点から教育プログラムを捉えることが可能となる。

以上のように、「日本語教育についての質問」は、機関で行われている日本語教育の内実を様々な観点で明らかにしようとするものである。

最後に、「職場の安全や健康に関する教育（労働安全衛生教育）についての質問」全 8 問は以下の通りである。

【設問 1】実際の職場の作業（職場の技術・スキル、資機材の使用方法等）と関連付けてでも結構ですので、職場の安全や健康に関する教育を実施していますか。

【設問 2】教育プログラムの内容：労働者が日本での就労前に受ける労働安全衛生教育の具体的なカリキュラムは何ですか？どのようなトピックがカバーされていますか。もし、使用している教材があれば、それを提供又は購入させていただくことは可能でしょうか。

【設問 3】教育の頻度と時間：教育はどの程度の頻度で、どれくらいの時間をかけて実施していますか。

【設問 4】教育方法：使用されている教育手法（例: クラスルーム式、オンライン、実地訓練など）とその効果について教えてください。

【設問 5】言語とコミュニケーション：教育はどの言語で提供されますか？言語の壁を乗り越えるための特別な措置がありますか。

【設問 6】評価とフィードバック：教育の効果をどのように評価していますか？受講者からのフィードバックはどのように収集していますか。

【設問 7】教育担当者の資格「労働安全衛生教育を担当する講師の資格や経験について教えてください。

【設問 8】法的要件とコンプライアンス：日本の法律や規制に基づいて特に強調されている安全衛生の項目はありますか。

各設問の作成意図を以下に示す。

設問 1 は、職場の安全や健康に関する教育の実施有無を問うものである。実際の職場の作業（職場の技術・スキル、資機材の使用方法等）と関連づけた形での教育が行われていれば、安全対策としても有効である。実践的な理解につながる形で実施されているかを確認するための項目である。

設問 2 は、労働安全衛生教育のカリキュラムの具体的な内容を問うものである。どのような内容で、どのようなトピックをカバーしているのかを問うことで、体系的に実施されているか、さらには対象機関が特に重点を置くポイントを把握することが可能となる。なお、対象機関で使用している教材の入手可否についても尋ねている。

設問 3 は、教育の頻度および時間を問うものである。実習生が実際にどの程度の学習機会を得ているかについて、設問 1、設問 2 と併せて労働安全衛生教育に対する理解やその知識の定着の機会の有無を確認している。

設問 4 は、使用している教育手法とその効果に関する設問である。クラスルーム式、オンライン、実地訓練など、どのような内容をどの形式で実施しているのかを把握する。内容によって教育手法が異なる場合、実習生の理解促進にどのような工夫がなされているかを把握することも可能となる。

設問 5 は、教育の実施言語および言語の壁がある場合の対応を問うものである。教育内容の着実な理解を促すには、実習生が理解できる言語で正確に伝えることが重要である。そのために言語面ではどのような工夫がなされているのかを把握する設問である。

設問 6 は、教育効果の評価方法および受講者からのフィードバック収集方法を問う設問である。教育内容の知識が定着しているかどうかを把握し、その結果によって教育内容を改善する取り組みがなされているかを判断するための項目である。

設問 7 は、労働安全衛生教育を担当する講師の資格や経験を問うものである。設問 1 から設問 6 に関わる教育プログラムに、指導者の専門性や経験がどのように活かされているかを把握する項目である。

設問 8 は、日本の法律や規制に基づいて強調している安全衛生の項目を問うものである。送出し機関で実施している安全衛生教育の内容が、日本の法律や規制をどの程度意識したものであるかを把握することが目的である。

以上のように、「職場の安全や健康に関する教育（労働安全衛生教育）についての質問」は、機関で行われている安全衛生教育の内実を様々な観点で明らかにしようとするものである。

2−2　ヒアリング調査実施方法

ヒアリングはタイ送出機関に訪問し、現地にてヒアリング調査を実施した。ヒアリング調査票は事前に当該機関にメールにて送付し、回答内容を整理してもらった上で、その回答内

容からさらに尋ねる半構造化インタビューの形式で実施した。

3. 研究結果

視察およびヒアリング調査を実施した送出機関 A および送出機関 B について報告する。各者の回答から、設問の順に回答を整理する。

3－1　送出機関 A

送出機関 A での視察およびヒアリング調査は、2025 年 2 月 3 日（8：30－11：30）に実施した。ヒアリング調査では、機関の責任者および日本語教育に従事する者 2 名から回答を得た。以下に各事項に対する回答を示す。

3－1－1　一般的な事項についての質問に対する回答

設問 1「目指す在留資格」は、技能実習、特定技能、との回答であった。送出機関 A は技能実習生向けの教育を中心に行う機関であり、技能実習生は年間 500～600 名送り出している。この機関から派遣され、技能実習生として日本で 3 年間の実習を終えた者のうち希望者がいれば、特定技能として派遣することもあるが、そこに対する教育は実施していない。特定技能は年間 100 名程度派遣しているとのことであった。送出機関 A では工場でのライン作業や、産業系および自動車関係の部品の製造工場における技能実習が多く、それ以外にも、溶接、鉄鋼、食品加工、弁当製造、リネンサプライ、クリーニング、介護といった企業での技能実習もある。近年は日本企業のリネンサプライから送り出しの要望が増えているとのことであった。

設問 2「最も多い送り出し国」は、日本のみとの回答であった。

設問 3「送り出し国から報告される労働災害の事故の型」は、「はさまれ・巻き込まれ」「高温・低温物との接触」「交通事故（道路）」が挙がった。労働災害の事故の型は機関として統計はとっていないが、事故が起こった場合は受入れ企業から報告が来るとのことであった。

設問 4「設問 3 の回答内容について在留資格や職種、あるいは国による違いの有無」について、「はさまれ・巻き込まれ」は自動車関係の製造工場、リネンサプライやクリーニングは「高温・低温物との接触」によるやけどの報告が多いとの回答であった。「交通事故（道路）」に関しては職種に関係なく報告があり、特に多いのは飲酒運転（自転車）による事故とのことである。飲酒をして自転車に乗った場合、タイには罰則がないため、気軽に乗ってしまっているのではないかとのことであった。そのため、送出機関 A では飲酒運転（自転車）は日本の法律でどのように罰せられるかについての指導を取り入れている。

設問 5「安全衛生確保についての基本的な考え方」について、現状では労働安全衛生教育を取り立てて実施はしていないが、特に業種別に事前に教育ができればそれに越したことはないとの回答であった。一方で、送出機関 A では技能実習生のための手引き書を独自に

作成している。手引き書の中では、日本での実習における生活面や文化面に関する情報のほか、5S（整理、整頓、清掃、清潔、しつけ）、工場内標識、交通標識、日本で起きた問題（仕事上）、日本で起きた問題（仕事外）、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に違反する行為の例などが取り上げられている。この手引き書で日本での生活や実習全体に関わる事項については扱っているが、細かい業種ごとの教育はできていないとのことであった。例えば、この機械を使うときは、巻き込まれに気をつけるといった指導を事前に取り入れたいが、現状では、日本の受け入れ企業に一任している状況であるとのことであった。

設問 6「ピクトグラム安全表示の教育」について、手引き書の該当ページを使って、日本語の授業の中で 1～2 時間程度教えているとの回答であった。なお、手引き書には、以下の標識がイラストとともにタイ語訳付で紹介されている。

＜工場内標識＞
禁煙、喫煙所、火気厳禁、頭上注意、立入禁止、感電注意、土足厳禁、とまれ、指差呼称、整理整頓、安全第一、保護帽着用、安全帯使用、消化器、非常口

＜交通標識＞
安全地帯、横断禁止、止まれ、駐輪場、駐輪禁止、自転車専用通行帯、並進可、特定小型原動機付自転車・自転車通行止め、通行止め、自動車専用、踏切あり

日本語の授業では、例えば「立入禁止はどういう意味ですか」「使用禁止はどういう意味ですか」「禁煙はどういう意味ですか」と確認しながら意味を説明しているとのことであった。

設問 7「実習生とコミュニケーションをとる際の言語」について、コミュニケーションの内容によって日本語とタイ語を使用しているとのことである。授業中は日本語で話せることは日本語で話すように指導している。日本語で話すことが難しい複雑な内容は誤解が生じないようにタイ語を使って意思疎通を図っているとのことであった。

設問 8「労働安全衛生教育、日本語教育以外で身につけてほしい知識等」について、国籍に関係なく 1 人の社会人として社会で愛され信用される人材に育ってほしいという思いで教育に携わっているとのことである。送出機関 A が掲げる理念として「感謝の気持ち」「信用」「思いやり」などがあり、それらは手引き書にも記載され、朝礼における唱和も実施している。朝礼の視察では、号令係の実習生は暗記して臨み、大きな声で唱和を行っていた。実習生は 1 人一回、号令係の当番になるとのことである。

3－1－2　日本語教育についての質問に対する回答

設問 1「教育プログラムの内容」は、6 か月で 990 時間のプログラムが組まれている。日本語のクラスは全部で 6 つのレベルに分かれ、入門段階のレベル①から日本語能力試験 N3

程度のレベル⑥まである。レベル①からレベル④までは『みんなの日本語』を使用し、1 課から 50 課まで扱う。レベル⑤は N4 レベルの内容を、レベル 6 では N3 レベルの内容を指導する。以下に各レベルの主な指導内容を示す。

レベル	主な指導内容
レベル①	仮名読み書き、挨拶、自己紹介、基礎的な文章の作り方を学ぶ 『みんなの日本語』第 1 課～第 6 課相当
レベル②	基礎的な文章の作り方を学ぶ 『みんなの日本語』第 7 課～第 19 課相当
レベル③	動詞の活用を含む文章の作り方を学ぶ 『みんなの日本語』第 20 課～第 33 課相当
レベル④	仕事場での会話＋新文法 『みんなの日本語』第 34 課～第 50 課相当
レベル⑤	仕事場での会話＋新文法（日本語能力試験 N4）
レベル⑥	仕事場での会話＋新文法（日本語能力試験 N3）

レベルが終わるごとに試験が課され、試験で 80%以上クリアできれば上のレベルに上がれるが、クリアできなければもう一度同じクラスで学ぶことになる。レベル⑤からレベル⑥の進級条件は N4 合格となっているが、試験は過去問題を使用し、過去問題で 80%とれればレベル⑥に進級できるようになっている。レベル⑥ではほとんどの実習生が N4 に合格できるレベルに達しており、実際に N4 を取得すると、日本語に対する大きな自信につながるという。特に、将来何をしたらいいのか分からないという実習生にとっては、日本語を学んでおけば将来何かの役に立つという自信になり、次のキャリアを考えるモチベーションにもつながっていくとのことであった。なお、レベル⑥で N3 レベルの内容を学ぶ現行のカリキュラムは、日本の受入れ企業からの要望を反映したとのことである。

設問 2「教育期間と時間」について、教育期間は 6 か月であり、各レベルの学習時間は 23 日間、一日 7.5 時間（土日は休み）で構成されている。8：30 から 17：30 まで日本語の授業があり、そのうち 16：30 から 17：30 の 1 時間については、1 日おきに運動の時間が設けられ、日本での労働に耐えうる体力作りの時間になっている。プロのトレーナーが来て、エアロビクスや筋肉トレーニングなどを実施しているという。また、この 1 時間については、各実習生の個別対応などの時間にも充てられているとのことであった。

設問 3「教育手法」について、クラスルーム学習の形式で進め、1 クラスは平均 20 名から 25 名で行っている。授業風景の視察では、実習生は立って授業を受けており、机も立って書けるような高さのものを使用していた。これは立ち仕事に慣れるためと体力をつけるためとのことであった。なお、このスタイルでの日本語授業の様子は、ベトナムで視察を行った送出機関 A および送出機関 B においても同様に見られた。また、その理由も同様であ

った。

設問 4「教育の評価方法」について、設問 1 の回答にあるように、上のレベルにいくための進級テストが実施されている。進級テストとは別に、単語テストや漢字テストは毎日実施している。『みんなの日本語』を使用しているレベル①からレベル④までのクラスでは、その課で学習した文法を用いた一問一答形式の会話テストも実施している。さらに、レベル④以上では、上司役の教員の指示を聞いて動いて作業できるかどうかを見る試験がある。視察では、その練習風景を見ることができた。例えば次のようなものである。

＜練習例 1＞
状況：教室の後ろに工具棚があり、そこに色々な形の道具が置いてある。
　　上司（教員）からの指示に従ってその棚から道具を持ってくる。
　　上司（教員）とのやりとりは 1 対 1 で行われ、他の実習生はその様子を見る。

上司（教員）の指示：
「三角の工具を一番上の棚から取ってきて、右の机の上に置いて。」

実習生：
・一度で聞き取れれば、工具棚に取りに行き、指示された物を持って戻ってくる。
・聞き取れなければ、「すみません、もう一度お願いします」と言って再度指示を仰ぐ。

＜練習例 2＞
状況：実習生の前に机があり、そこに紙と色々な道具が置いてある。
　　上司（教員）からの指示に従って行動する。
　　上司（教員）とのやりとりは 1 対 1 で行われ、他の実習生はその様子を見る。

上司（教員）の指示：
「紙を 1 枚取って、それを半分にして、ハサミで切って。」

実習生：
・一度で聞き取れれば、指示されたように行動する。
・聞き取れなければ、「すみません、もう一度お願いします」と言って再度指示を仰ぐ。

上記の練習例は一例だが、他にも、語彙や指示内容の異なる様々なパターンが用意されていた。指示を聞き取る練習として非常に考えられた内容であり、聞き取りができなかった際の対応も含めて練習できるようになっている。加えて、上司（教員）の話し方が常体であるこ

とも大きな工夫として挙げられる。『みんなの日本語』は全 50 課のうち、第 20 課以外は全ての課で丁寧体となっているが、実際の実習先では、常体で話す日本人従業員も多いと思われる。その話し方に慣れるという意味でも非常に練られた練習である。また、同様の練習は、レベル④とレベル⑥で、使用する語彙や話し方のスピード、文の長さなどを調整し、徐々にレベルアップできるようにしているとのことであった。

設問 5「教師の資格や経験」は、タイ人教師の場合は、日本語能力試験 N3 以上、技能実習生として日本で 3 年実習した人を優先的に採用している。日本人の働き方、自身が日本で失敗したことなどを伝えてくれる人材が望ましいため、仮に同程度の日本語能力の人物が 2 人いれば、日本での技能実習経験がある人を採用するとのことであった。日本人教師の場合は、日本語教師の資格要件（日本語教育に関する課程がある大学の卒業、日本語教育能力検定試験に合格、420 時間の日本語教師養成プログラムの修了、のいずれかを満たしていること）が求められる。

設問 6「言語の実用性」は、介護においては、介護の専門知識がある教員による授業が行われており、ある程度対応できているとのことであった。それ以外の現場における専門用語については、受入れ企業の対応によって異なるという。日本に来るまでに事前に専門用語を覚えておくようにと資料を送ってくれる企業もあれば、日本に来てから指導するという企業もあり、対応は様々とのことであった。事前に専門用語の資料が送られてきた場合には、個別対応が可能な時間帯を使って該当の実習生に指導をしているとのことである。一方で、専門用語ではないが、設問 4 の回答に示した「現場のやりとりを想定した練習の機会」が授業に組み込まれている。専門用語という観点では実用性は低いが、現場のやりとりという観点では高い実用性が確保されていると言える。

設問 7「教育に対する受講者の反応」は、概ね前向きに取り組んでいるとのことであった。視察においても、いずれのクラスも非常に意欲的に取り組んでいる様子が見られた。送出機関 A では、機関に入るための説明会の時点で、日本語教育に対する目的を明確にし、何のために、誰のために日本語を勉強するのかを伝えているという。最初の 2 週間は学費を取らないことにしているが、自分には無理だと判断した実習生はその 2 週間で自主退学するとのことである。入学後にも、意識や態度に問題が見られる実習生には個別の面談を行い、それでも意識が変わらなければ、日本の受け入れ企業に採用されていたとしても、不適切な人材であると企業側に報告する場合もあるという。また、複数回の注意の後も態度に改善が見られない場合には退学の措置をとることもある。このように厳しい対応には、明確な目的意識を持って日本での実習に臨んでほしいという思いがあり、また、それに応えうる人材が在籍していることが窺える。

3－1－2　職場の安全や健康に関する教育（労働安全衛生教育）についての質問に対する回答

設問 1「職場の安全や健康に関する教育の実施」について、介護に関してはできているが、

その他の業種においては実施できていないとの回答であった。溶接に関しては自前の溶接の訓練施設があり、溶接に派遣されることが分かった実習生はそこに行って研修を受ける。そこでは溶接指導の資格を持った者が指導にあたっている。職場の安全に関することは、現状では 5S を扱っており、朝礼の時は毎回唱和している。また、タイでは比較的簡単に仕事を休むことがあるが、日本人は簡単には休まないことを「日本人の仕事の仕方」という点で伝えるようにしている。休むと迷惑がかかることもあるため、健康を自己管理することも実習生の仕事であることを、折に触れ話しているとのことであった。

設問 2「教育プログラムの内容」については、現状では実施していないため、回答を得ていない。

設問 3「教育の頻度と時間」については、現状では実施していない。5S は朝礼の時は毎回唱和し、日本語でもタイ語でも行っている。

設問 4「教育方法」については、現状では実施していないため、回答を得ていない。

設問 5「言語とコミュニケーション」については、独自に作成した手引き書の内容と指導は日本語とタイ語で行っている。手引き書にはタイ語訳を付け、日本語が分からなくても理解できるように作成した。

設問 6「評価とフィードバック」については、現状では実施していないため、回答を得ていない。

設問 7「教育担当者の資格」については、現状では実施していないため、回答を得ていない。

設問 8「法的要件とコンプライアンス」については、現状では実施していないため、回答を得ていない。

3－1－3　回答結果のまとめ

送出機関 A では日本語教育がプログラムの大半を占めており、労働安全衛生教育は視察段階では実施していないという状況であった。日本語教育においては、6 か月で 990 時間のカリキュラムが組まれ、入門段階のレベル①から日本語能力試験 N3 程度のレベル⑥まで 6 つのレベルで段階的に学べるようになっている。教材に準拠した定期的なテストに加えて、やりとりを重視した会話テストを組み合わせた体系的なカリキュラムとなっている。視察では、文法知識の習得と併せて、上司役の教員の指示を聞いて動いて作業できるかどうかを見る非常に実践的な授業も確認できた。介護に関連する授業では、介護施設の利用者への理解と併せて介護の心構えについて説明がなされていた。利用者への声かけは、「ゆっくり」「はっきり」伝えること、介護の基本は「気づく」ことであることが強調されてた。教室には日本の唱歌である「ふるさと」の歌詞が貼ってあったり、すだれ調のロールスクリーンがかけられていたりと、日本の介護現場での実習を見据えて取り入れられている物が見られた。

毎日 8 時半から行われている朝礼では、ラジオ体操、5S をはじめとする唱和、月曜日に

は講話と爪が短く切られているかの検査が実施される。視察は月曜日だったため、講話が行われ、日本にいる実習生が交通事故で亡くなった事例が話され、黙祷を行う場面があった。

朝礼における唱和や安全標識を取り入れた日本語授業でも活用されている手引き書は、実習生に 1 冊ずつ配布している。この手引き書は、日本で技能実習をした先輩たちが起こした問題から作成したそうである。これから行く後輩にあたる実習生が同じ問題を起こさないようにとの願いを込めて作成されている。手引き書の中では、日本での実習における生活面や文化面に関する情報のほか、日本で起きた問題（仕事上）、日本で起きた問題（仕事外）、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）に違反する行為の例などが取り上げられている。以下にそれぞれの例を挙げる。

日本で起きた問題（仕事上）のものとして、以下のような例が挙げられている。

・上司の指示に従わず、安全ベルトやヘルメットを着用せずに作業をした
・二日酔いの状態で現場に行った
・指示された手順で作業を行わなかった
・企業の溶接機を使用目的で使った

日本で起きた問題（仕事外）のものとして、以下のような例が挙げられている。

・ごみの分別をしない
・違法ギャンブルをした
・無免許運転をした
・飲酒運転（自転車）をした

外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律（技能実習法）に違反する行為として、以下のような例が挙げられている。

・暴行や脅迫等の手段で技能実習を強制されている
・旅券や在留カードを保管するといって取り上げられている
・雇用条件書で示されている賃金が支払われていない
・残業したにもかかわらず、残業代を支払ってもらえない

以上のような事例とともにその解説とどう行動すべきかについて、日本語とタイ語が併記され、実習生が確実に理解できるようになっている。特に、日本で起きた問題（仕事上）のものとして挙がっている例は、労働災害を防ぐ視点でも非常に重要な点である。労働安全衛生教育を取り立てて実施していないとのことであるが、手引き書においてその基礎とな

る考え方が紹介されていると言える。業種ごとの労働安全衛生教育の必要性に対する言及があったように、この手引き書で基礎となる考え方を身につけた後、例えば、日本の厚生労働省が作成・公開している「職場のあんぜんサイト」を教材として活用することで、日本の実際の職場で労働災害を起こさないための学びを深められるだろう。なお、巻末資料 2 に、厚生労働省が作成した外国人労働者向け安全衛生教育教材のリーフレットを付した。

ヒアリング実施時に「職場のあんぜんサイト」を紹介したところ、ぜひ今後取り入れたいと意欲的に話されていた。本研究の視察やヒアリング調査の実施によって、労働安全衛生教育の重要性の認識や具体的な教育内容を検討するきっかけにつながったことは、本研究の大きな意義であると考える。

3－2　送出機関 B

送出機関 B での視察およびヒアリング調査は、2025 年 2 月 5 日（10：00～12：00）に実施した。ヒアリング調査では、機関の顧問で経営管理の 1 名から回答を得た。以下に各事項に対する回答を示す。

3－2－1　一般的な事項についての質問に対する回答

設問 1「目指す在留資格」は、技能実習、特定技能、介護、技術・人文知識・国際業務、特定活動、の在留資格の取得を目指しているとの回答があった。現状では、「技能実習」と「特定技能」の 2 つであるが、将来的には、日本からのニーズが高まっている「介護」や、大学を卒業した者を対象とした「技術・人文知識・国際業務」も目指したいとのことであった。現在日本からは「特定技能」による介護人材の要望が多くなっているという。しかし、タイでは一般的には親の面倒は子どもが見るのが常識と考えられているため、介護そのものに対するイメージがつきにくく、介護を希望する実習生の確保は難しいと予想されていた。また、日本企業からは「特定活動」の要望も多く、今後対応が必要になるだろうと話されていた。例えば水産加工の忙しい夏場に「特定活動」で日本に行って、作業内容を経験し、日本の生活や作業内容に合うようなら「技能実習」で行くといったことも、今後検討をしていく時期ではないかとのことであった。

設問 2「最も多い送り出し国」は、日本のみとの回答であった。

設問 3「送り出し国から報告される労働災害の事故の型」は、労災認定がされたのは、「はさまれ・巻き込まれ」の 1 件のみとの回答であった。金属機械加工の機械の操作を誤って起きた事故である。また、労災認定はされていないものとして、飲酒運転（自転車）による「交通事故（道路）」、水産加工で洗浄液を使った掃除の際に、着用するゴム手袋で手がかぶれたについて共有された。「業務上疾病」は、ゴム手袋の素材であるラテックスに対するアレルギーが要因であったが、かぶれがひどく、技能実習の途中で帰国することになったという。そのこともあり、送出機関 B の採用面接では、ラテックスのアレルギー、シーフードのアレルギーを含む既往症の確認をしているとのことである。

設問 4「設問 3 の回答内容について在留資格や職種、あるいは国による違いの有無」は、これまで報告があったのは技能実習の「はさまれ・巻き込まれ」の 1 件のみである。

設問 5「安全衛生確保についての基本的な考え方」について、外部機関を使ってまで実施する必要はないと考えている。水産加工の技能実習に行く実習生が多いため、食品衛生という観点から、爪のマニキュア、ブレスレット、イヤリングはしてはいけないと教えている。男性の場合はひげを剃るようにと指導している。また、日本での移動に自転車を使う実習生が多いため、日本の自転車に関する交通ルールは指導している。タイでは、自転車の運転中のスマートフォンの使用やイヤホン着用について罰則はないが、日本は無灯火で運転しただけでも罰せられる。罰金が発生することもあるため、交通法規については厳しく指導しているとのことであった。

設問 6「ピクトグラム安全表示の教育」について、日本語教育の中で一部取り入れているとのことである。日本語の授業では教材は『みんなの日本語』を使用しており、その第 33 課の「命令形」「禁止形」を教える際に扱っている。以下に、第 33 課の文型および例文より、「命令形」「禁止形」に関わる部分を抜粋して引用する。

『みんなの日本語　初級Ⅱ第二版』第 33 課

文型（ぶんけい）

1. 急（いそ）げ
2. 触（さわ）るな。
3. 立入禁止（たちいりきんし）は 入（はい）るなと いう 意味（いみ）です。

例文（れいぶん）

1. だめだ。もう 走（はし）れない。
   ……頑張（がんば）れ。あと 500 メートルだ。
2. もう 時間（じかん）が ない。
   ……まだ 1分（ぷん） ある。あきらめるな。
3. この 池（いけ）で 遊（あそ）んでは いけません。あそこに「入（はい）るな」と 書（か）いて ありますよ。
   ……あ、ほんとうだ。
4. あの 漢字（かんじ）は 何（なん）と 読（よ）むんですか。
   ……「きんえん」です。たばこを 吸（す）っては いけないと いう 意味（いみ）です。
5. この マークは どういう 意味（いみ）ですか。
   ……洗濯機（せんたくき）で 洗（あら）えると いう 意味（いみ）です。

出典：『みんなの日本語　初級Ⅱ第二版』スリーエーネットワーク pp.60 より抜粋して引用

上記は各課の導入部分のページにあたる箇所であり、その課で扱う文型と一問一答形式の例文が示されている。この後、「命令形」「禁止形」の活用ルール、イラストを用いた練習問題、会話練習、理解確認問題などが続く。ピクトグラム安全表示に関連するものとしては、教材に出てくる範囲の語彙を扱っているとのことである。主に以下のような語彙を取り上げ、その漢字の読み方や意味、マークのイラストがあればそれも併せて確認しているとのことであった。

押す、故障、出口、禁煙、営業中、準備中、閉店、定休日、化粧室、禁煙席、予約席 非常口、立入禁止、危険、使用禁止、火気厳禁、割れ物注意、運転初心者注意、工事中 塩素系漂白剤不可、手洗い、アイロン（低温）、ドライクリーニング

また、練習問題には交通標識のイラストがあり、その意味を確認する問題がある。例えば、次のようなものである。

車両進入禁止、駐車禁止、徐行、指定方向外進行禁止（直進） 指定方向外進行禁止（右折禁止）

一方で、教材の中に出てくる語彙は生活の場面で目にすることが多いものであるため、実習生の工場に実際あるようなピクトグラム安全表示の教材があればぜひ事前に教えたいとのことであった。

設問 7「実習生とコミュニケーションをとる際の言語」について、タイ語と日本語を使用して実習生とコミュニケーションをとっているとのことである。

設問 8「労働安全衛生教育、日本語教育以外で身につけてほしい知識等」は、日本のマナー、習慣、文化が挙がった。例えば、ごはんを食べる際は日本では茶碗を持ちあげて食べるが、タイではその行為はマナー違反となっている。日本とは逆のため、特に強調しているそうである。箸の使い方なども含め、食事の際のマナーについて確認しているとのことであった。また、実習先の関係者や周辺の地域住民とトラブルにならないように、公共の場で大きな声で話さない、トイレの中では携帯電話で話さないなど、タイでは一般的に行われていることを日本の生活に持ち込まないようにといった指導もしているとのことであった。加え

て、近年は日本の受け入れ企業から、SDGs について教えておいてほしいという要望が増えてきたそうである。日本では「この会社は SDGs の何に取り組んでいますか。」と聞かれることが多くなっていることから、事前に SDGs の基本的な知識を教えておいてほしいというものである。企業が取り組んでいる SDGs の目標や活動内容への理解を深めるために必要な知識であるとのことであった。

3－2－2　日本語教育についての質問に対する回答

設問 1「教育プログラムの内容」は、4 か月（16 週）で 480 時間のプログラムが組まれている。『みんなの日本語』を主教材とし、副教材を活用しながらコミュニケーションを重視した練習を行っている。4 か月で『みんなの日本語』25 課まで終了するプログラムであり、目指すレベルは日本語能力試験 N4 レベルとなっている。25 課までとなっているが、第 33 課（「命令形」「禁止形」）のような必要だと思われる課の学習は取り入れているとのことである。また、この機関では文字の指導を重視している。ひらがな・カタカナを最初の 60 時間ほどかけて教え、覚えるまで毎日書かせているとのことである。最近の傾向として、業務連絡等は電話ではなくメールや LINE などのコミュニケーションアプリを用いることが多くなっていることから、連絡手段の確保としても文字の指導に力を入れているとのことであった。『みんなの日本語』が終了した後は、助詞や活用などの文法項目の復習のほか、日本語でのインタビューや日本のカレーを作るといった活動を取り入れている。

設問 2「教育期間と時間」について、教育期間は 4 か月（16 週）程度、月曜日から金曜日までは 1 日 6 時間、土曜日は午前中 3 時間であり、4 か月で計 480 時間となっている。月曜日から金曜日までの一日の流れは概ね以下のようになっている。

8：25－　朝礼（ラジオ体操、唱和、連絡事項）
9：00－12：00　午前の授業　（途中休憩 20 分間）
13：00－16：30　午後の授業　（途中休憩 20 分間）土曜日は午後の授業なし
＊16：30－17：00（2 週間に 1 回、日本のマナーや文化を教える時間を設置）

なお、朝礼では以下の 3 項目を唱和する。

1　私たちは一生懸命日本語を勉強して一生懸命日本で働きます
2　規則、法律、会社のルールはしっかり守ります
3　いい人に努めて誰とでも仲良くします

また、送出機関 B の実習生は、30 代から 40 代が多く在籍し、勉強から離れていた期間が長いこともあり、『みんなの日本語』はゆっくりしたペースで進めているとのことであった。

設問 3「教育手法」について、すべて対面でのクラスルーム学習の形式で進め、オンライン学習は取り入れてないとの回答であった。授業風景の視察では、入構したばかりのクラスと、日本への出国 1 か月前のクラスを見学した。入構したばかりのクラスでは文字指導や文法規則はタイ語で説明がなされ、確実な理解と定着を図っていた。出国 1 か月前のクラスでは、日本語で既習の文法項目の復習をしながら、日本語でやりとりを行っていた。両クラスとも、授業中はスマートフォンの使用を禁止しており、スマートフォンは電源を切った状態で指定場所に並べて置いておくようになっていた。

設問 4「教育の評価方法」について、定期的なテストの実施とその結果をまとめた成績表の作成、修了テストの実施などの評価活動が行われている。日本語学習教材『みんなの日本語』は月曜日から金曜日までで 2 課終了し、毎週土曜日はその週で扱った課の定期テスト（筆記、聴解、質疑応答）を実施している。定期テストの点数配分は質疑応答が最も高く、その課で習った文法項目を含む一問一答形式のやりとりができるかどうかを見るものとなっている。また、定期テストの結果を 5 課分ずつまとめて、以下の観点で総合評価を実施している。

・課ごとのテスト（筆記、聴解、質疑応答）の点数おとび 5 課分の平均点
・授業態度（教員コメント）
・日本語能力（教員コメント）
・欠席日数

授業態度や日本語能力に関するコメント欄は、普段の授業中の様子をよく知る担当教員が記載している。例えば「真面目にやっている」「定着していない部分が多いがよくがんばっている。質問にはあまり答えられない。」「よくできる。習った文法をちゃんと覚えている。会話もよくできる。」といったコメントが書かれている。

成績や授業態度に問題がある実習生は、もう一度学習することになり、4 か月のプログラムが終了した後も学習を続ける。加えて、最終日には修了テストがあり、このテストで 60 点以下の実習生は追試や補講の対象者となる。なお、追試や補講は無料で実施しているとのことである。また、プログラムを修了し、出国までの期間が長い実習生は、希望すれば復習として学習を続けても良いこととなっている。その場合も無料で受け入れているとのことであった。

設問 5「教師の資格や経験」は、タイ人教師の場合は、タイの送出機関での教授経験を重視しているとのことである。日本人教師の場合は、日本語教育の経験および社会経験を重視しているとのことである。日本語教育の経験として日本の管理組合における入国後講習や、技能実習生の送出機関での教授経験を重視し、さらにタイで日本語を教えた経験があるとなお良いとのことである。一方で、日本語教育の経験の長短は問題ではなく、それ以上に社会経験がある人を望むとのことであった。社会人としての知識、マナー、コミュニケーショ

ン能力などを身につけていることが望ましいとのことであった。また、最近の傾向として、日本人の日本語教師の求人を出すと、60 歳以上の方からの応募が多く、80 歳近くの方の応募もあるという。健康状態に問題がなければ採用を検討しているとのことだが、タイの医療保険制度は日本と異なる部分もあるため、慎重に検討しているとのことであった。

設問 6「言語の実用性」について、特に専門用語に関しては日本の受入れ企業から要望があれば応えるようにしている。企業からの要望として、農業関係であれば、農作物や農機具の名前やその地域ならではの名産物の名前を事前に覚えてきてほしいという声がある。また、建築関係であれば建築で使う道具の名前を事前に覚えてきてほしいという要望もある。企業によってはその企業で使う専門用語などをまとめた資料を送ってくる場合もあり、資料が送られてきた実習生には 2 週間に一度設けている水曜日の 16：30－17：00 の 30 分を使って教えている。企業から資料を送られてくる場合を除いて、そのような対応はしていないとのことである。

設問 7「教育に対する受講者の反応」は、現行のカリキュラムになってから集中力が途切れ、欠席者が増えたという。以前は 3 か月（300 時間）のカリキュラムであったが、現行は 4 時間（480 時間）のカリキュラムとなっている。以前は欠席者がさほど多くなかったが、現在はさまざまな理由で、半日または一日欠席する実習生が増え、出席日数に問題を抱える者が増えたという。カリキュラムで定めている総授業時間（480 時間）に満たない実習生には補講を実施し、不足分の授業時間を確保するようにしているとのことであった。実習生からは授業の進度について、早い、大変、といった不平不満を聞くこともあるが、個人的な努力によるものが多く、発破をかけて励ましているとのことである。また、実習生 1 人 1 人に目が届くように、1 クラスの人数は 15 名以下になるように努め、480 時間は 1 人の教員が担当するようにしているとのことであった。

また、実習生のモチベーションを上げるため、授業内容にゲームの要素を取り入れている。例えば、毎週金曜の午前中は「会話の日」が設定され、実習生がペアで会話を発表する時間となっている。教員が作成した会話文の雛形の内容を、ペアで部分的にオリジナルの内容に変え、1 週間かけて練習し、内容を覚えて皆の前で発表するというものである。視察の際は、その会話授業の発表日の様子を動画で見せてもらった。タクシー運転手と客の会話であり、タクシーに乗って目的地まで行き、お金を払って降りるという一連の流れであった。タクシーの中でも運転手と客の会話が繰り広げられる 5 分程度の内容となっている。発表の日は教室内に運転席と後部座席に見立てた場所を簡易的に作り、運転手役の実習生と客役の実習生がペアで会話を披露する。タクシーの中での会話では、例えば運転手から客には「どこから来ましたか。」「日本は何日ぐらいですか。」「日本で何をしたいですか。」「失礼ですがお仕事は。」「ご家族は。」などと尋ね、客から運転手には「有名なレストランを知っていますか。」と尋ねていた。実習生は時々つまりながらも最後まで覚えて発表し、発表後にはクラスに拍手が沸き起こっていた。この発表の機会は、会話の中の語彙や表現を覚えたり、発音を意識したり、周りの反応によって成長を確認したりといったことにつながり、実

習生にとって非常に励みになっているという。また、担当教員等からも成長を認めてもらえる機会にもなることから、実習生のモチベーションの向上も見られるとのことであった。一方、日本の受入れ企業からは、タイの技能実習生は発話が少ないという声があり、自らコミュニケーションをとる姿勢をもってほしいという要望もあるとのことである。そのため、今後は同僚や上司などに話しかけるような場面の会話練習を取り入れようと考えているとのことであった。

3－2－2　職場の安全や健康に関する教育（労働安全衛生教育）についての質問に対する回答

設問 1「職場の安全や健康に関する教育の実施」は、現在は実施していない。

設問 2「教育プログラムの内容」は、現在は実施していない。

設問 3「教育の頻度と時間」については、現在は実施していない。週に 2 回（月に 2 回）1 回 30 分間、動画を見せて日本の文化やマナーを中心に扱っている。安全性に関わる内容としては、駆け込み乗車の危険性に関する動画を見せて注意喚起を行っている。いずれも日常生活場面での安全面に関わるものである。

設問 4「教育方法」については、現状では実施していないため、回答を得ていない。

設問 5「言語とコミュニケーション」については、設問 3 の回答における動画での指導の際は、タイ語の補助（字幕やタイ語での説明を加える）で対応している。簡単な日本語を使って説明をしているような動画であればそのまま視聴することもあるという。

設問 6「評価とフィードバック」については、現状では実施していないため、回答を得ていない。

設問 7「教育担当者の資格」については、現状では実施していないため、回答を得ていない。

設問 8「法的要件とコンプライアンス」については、現状では実施していないため、回答を得ていない。

3－2－3　回答結果のまとめ

送出機関 B では日本語教育がプログラムの大半を占めており、労働安全衛生教育は視察段階では実施していないという状況であった。日本語教育においては、4 か月で 480 時間のカリキュラムが組まれ、『みんなの日本語』25 課までを扱い、日本語能力試験 N4 レベルをめざしている。25 課までとなっているが、実習生にとって必要な学習項目だと思われる第 33 課（「命令形」「禁止形」）はプログラムに組み込んでいる。教材に準拠した定期的なテストに加えて、その結果をまとめた成績表の作成、修了テストの実施などの評価活動が行われる体系的なカリキュラムとなっている。視察では、運転手役の実習生と客役の実習生がペアで会話を披露する「会話の日」の様子を動画にて確認した。この発表の機会が実習生の自己成長につながっていることや、担当教員や他の実習生からのフィードバックによっ

てモチベーションの向上につながっている様子が窺えた。「会話の日」だけでなく、実習生のモチベーションを上げながら楽しく学べる工夫が教室内の掲示物にも観察できた。例えば「日本語会話すごろく」である。教室内の壁には、複数のパターンの「日本語会話すごろく」の紙が掲示され、それを使って楽しく会話練習ができるようになっていた。形式は日本のすごろくを同じように、スタートからゴールまで、サイコロを振って出た目の数だけ進んでいく。「1 回休みます」「1 つ進みます」「1 つもどります」といったマスもあるが、基本的には止まったマスに書かれた日本語の質問に答えながら進んでいくようになっている。日本語で質問が書かれているため、それを読み、意味を理解して答えなければならない。既習の語彙や表現などの復習として機能するだけでなく、自分の答えを即時的に話す練習にもなる。以下に、マスに書かれた日本語の質問例を示す。

・毎朝何時に起きますか
・もう朝ごはんを食べましたか
・先週どこへ行きましたか
・ダンスが好きですか
・日本語は難しいですか
・どんなスポーツが好きですか
・日本はどんなところですか
・タイはどんなところですか
・どうして日本語を勉強しますか
・今の生活は楽しいですか

個人的な質問ですぐに答えられる内容から、「どんなところ」「どうして」など、考える時間が必要な抽象的な質問もある。

送出機関 B では、定期テストや修了試験に「質疑応答」の項目が含まれており、その項目が成績評価で最も高い割合を占めている。普段の授業でも日本語のやりとりを意識して行い、さらに「会話の日」や「日本語会話すごろく」などの機会を通して口頭練習を行っている。これらの練習は、楽しく取り組めるだけでなく、一問一答形式のやりとりに慣れると同時に、聞き取り能力の向上にも高い効果が期待できる。

その他、教室内には野菜や果物の玩具が並べられ、食べ物の写真カードなどもあり、いつでも手に取れるようになっている。また、壁には動物や魚介類などのイラストと名前が書かれた紙が掲示されていた。これらは、農業や食品加工などの技能実習に従事する実習生向けに、野菜や果物、魚介類の名前を覚えられるように工夫されたものである。これらの技能実習に従事しない場合でも、掲示されている語彙は日本の生活で日常的に触れる語彙であり、教室の中で自然に目にしながら楽しく学べる工夫がなされている。一方で、実際の実習現場で必要となる専門用語の扱いについては、受け入れ企業から専門用語の資料が送られてく

れば対応しているが、そうでなければ特に対応していないということであった。現場に即した専門用語の指導という点では、実習生の受け入れ企業の対応次第であり、個別性がかなり高いことが分かる。また、日本の受入れ企業から実習生に対する指導の要望には、SDGs の知識や職場の人に自らコミュニケーションをとる姿勢といったものがあるが、それらの要望に応える指導を取り入れている。

労働安全衛生教育については、現状では実施しておらず、ピクトグラム安全表示を日本語教育の中で一部取り入れているのみである。『みんなの日本語』第 33 課の「命令形」「禁止形」を教える際に扱っているが、日常生活場面で目にする注意書きのマークや交通標識が中心であり、労働安全衛生教育の一部とは言い難い。また、日本での生活における注意事項については動画視聴による指導を行っているが、駆け込み乗車に対する注意喚起といった内容であり、生活場面でのマナーや文化面での扱いが中心となっている。

送出機関 B においても、送出機関 A と同じく、日本の厚生労働省が作成・公開している「職場のあんぜんサイト」を紹介した。業種ごとに教材が整理されていることを確認したところ、ぜひ今後取り入れたいと意欲的に話されていた。本研究の視察やヒアリング調査の実施によって、労働安全衛生教育の重要性の認識や具体的な教育内容を検討するきっかけにつながったことは、本研究の大きな意義であると考える。

4. 考察

4－1　日本語教育

送出機関 A および送出機関 B のヒアリング調査の結果から、日本語教育に関する主な特徴を以下にまとめる。

	送出機関 A	送出機関 B
期間・時間	6 か月（990 時間）	4 か月（480 時間）
学習範囲	・『みんなの日本語』50 課まで ・日本語能力試験 N4 ・日本語能力試験 N3	『みんなの日本語』25 課まで （第 33 課も含む）
到達目標	日本語能力試験 N3 程度	日本語能力試験 N4 程度
評価活動	・レベル終了ごとに進級テスト ⇒80%以下の場合は進級不可	・定期テスト（2 課ごと） ・修了テスト ⇒60 点以下の場合は追試や補講
実践的な活動	・一問一答形式の会話テスト ・作業指示に従って行動する	・一問一答形式の会話テスト ・「会話の日」の発表

両機関ともに、筆記、聴解、会話の技能を網羅しながら定期的にテストを実施し、理解の定着を図りながら体系的に学べるカリキュラムが構築されている。一方で、両機関の学習期間

および到達目標レベルは大きく異なる。期間や学習範囲には約 2 倍の差があり、技能実習生として日本に入国する際には、言語面で大きな力の差となって表われるであろう。

技能実習制度における来日前講習（送出機関での日本語学習）の目安時間として、「1 か月以上の期間かつ 160 時間以上の課程」が定められている。今回視察をした 2 つの機関には約 2 倍の差はあるものの、送出機関 B は 160 時間の 3 倍の時間を確保しており、期間や時間数は決して少なくない。来日前講習の期間や時間を含め、その内容は送出機関によって大きく異なる現状があると言える。

4－2　労働安全衛生教育

両機関は日本語教育が中心のカリキュラムであり、労働安全衛生教育については視察時点では実施していない現状であった。しかしながら、送出機関 A では独自の手引き書を作成し、実習生に配布して朝礼や授業の中にも取り入れている。手引き書には、日本での実習における生活面や文化面に関する情報のほか、日本で起きた問題（仕事上）、日本で起きた問題（仕事外）、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）に違反する行為の例などが取り上げられている。事例とともにその解説とどう行動すべきかについて、日本語とタイ語が併記され、実習生が確実に理解できるように作成されている。送出機関Aでは労働安全衛生教育を取り立てて実施していないとのことであるが、手引き書においてその基礎となる考え方が紹介されていると言える。機関として業種ごとの労働安全衛生教育の必要性に対する言及があり、労働安全衛生教育に対する高い関心が窺えた。送出機関 B においては、『みんなの日本語』第 33 課の「命令形」「禁止形」を教える際に扱っているが、日常生活場面で目にする注意書きのマークや交通標識が中心であり、労働安全衛生教育の一部とは言い難い現状であった。

両機関にはヒアリング時に、日本の厚生労働省が作成・公開している「職場のあんぜんサイト」を紹介した。両機関ともに本サイトの存在を初めて知ったとのことであったが、サイトを活用して今後の指導に役立てたいという前向きな考えが示された。特に送出機関 A では、すでにある手引き書で基礎となる考え方を身につけた後に「職場のあんぜんサイト」を教材として使用することで、日本の実際の職場で労働災害を起こさないための学びを深められるだろう。送出機関 B においても、技能実習生の実習先が農業や食品加工といった業種が多い傾向にあることから、特定の業種に合わせた労働安全衛生教育が取り入れやすいと思われる。

5. 結論

本分担研究では、タイ送出機関における労働安全衛生教育の実態を把握するため、ヒアリング調査票を作成し、タイの送出機関Aおよび送出機関Bにてヒアリング調査を実施した。

調査の結果、両機関いずれも日本語教育を主軸としたプログラムを展開しており、労働安全衛生教育は未実施であるという現状が確認された。しかしながら、送出機関 A では労働

安全衛生教育を取り立てて実施していないものの、機関で独自に作成した手引き書において、その基礎となる考え方が盛り込まれていた。手引き書には、日本での実習における生活面や文化面に関する情報のほか、日本で起きた問題（仕事上）、日本で起きた問題（仕事外）、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）に違反する行為の例などが取り上げられている。事例の解説ととるべき行動について日本語とタイ語が併記され、実習生が確実に理解できるような内容となっている。ヒアリング調査の際には、業種ごとに労働安全衛生教育を実施する必要性に対する言及もあり、手引き書を基盤とした労働安全衛生教育の展開が今後期待される状況が窺えた。他方、送出機関 B においては、日本語学習教材の「命令形」「禁止形」を教える際に扱っているのみであった。その内容についても、日常生活の場面で目にする注意書きのマークや交通標識が中心であり、労働安全衛生教育の一部とは言い難い現状であった。

送出機関 A および送出機関 B においても、労働安全衛生教育について、どのような指導項目をどう扱えば良いのかに対する具体的な情報の把握が不十分であったと推察される。ヒアリング調査の際に情報共有した「職場のあんぜんサイト（厚生労働省）」については、両機関ともに本サイトの存在を初めて知ったという状況であった。加えて、その内容を確認することで初めて、労働安全性性教育として取り上げる指導内容の具体化につながったようであった。両機関が本サイトの活用による労働安全衛生教育の実施を前向きに検討していることから、今後、タイ送出機関における同教育の普及が大いに期待される。

本分担研究の結果から、今後必要なことを述べる。

まず、労働安全衛生教育の具体的な内容および指導項目を明確化し、その重要性をタイ国内の送出機関に対して周知することが求められる。現時点では、労働安全衛生教育の概念ならびにその必要性について、十分に理解が浸透しているとは言い難い状況にある。そのため、労働安全衛生教育の導入に向けて、教育担当者がその必要性を理解した上で、指導可能な体制を整備することが不可欠である。具体的には、労働災害の未然防止を目的とした基礎的な教育内容の策定、教育担当者向けの研修の実施、日本側の受入れ企業との連携による現場ニーズの把握、が挙げられる。こうした取り組みによって、実習生が来日前に労働安全衛生の意識を身につけ、日本での実習を安心かつ円滑に進めるための基盤を構築することが期待される。

次に、労働安全衛生教育の実践に向けて、効果的なプログラムの開発が急がれる。労働安全衛生教育の実施においては、その具体的な指導内容や進め方が共有されていない現状である。一方で、送出機関 A のように、労働安全衛生教育を明示的に掲げてはいないものの、その基本的な理念や要素を内包する形で教育活動を行っている事例も見受けられる。このような機関においては、既存の教育内容の中に労働安全衛生の観点を組み込む形での段階的な導入も有効であろう。また、送出機関 B のように、実習先の業種の傾向がある程度把握できる機関の場合は、特定の業種に合わせた労働安全衛生教育が取り入れやすいと言える。両機関に情報共有した「職場のあんぜんサイト（厚生労働省）」は具体的な指導内容が

明示的に示されていることから、両機関では、本サイトの活用による労働安全衛生教育の実施を前向きに検討している様子が窺えた。そのため、教育の中身や手順については、「職場のあんぜんサイト（厚生労働省）」を拠り所とした教育プログラムの開発が望まれる。具体的には、各動画の補助教材としての確認問題、事例に基づく話し合いができるケーススタディ教材などが考えられる。さらに、それらを組み合わせた形で、時間配分や指導者のマニュアルも含めたプログラム例の提示ができれば、より多くの送出機関で労働安全衛生教育に取り組むことが可能となるだろう。

謝辞

本報告書において調査させていただいた一部送出機関の選定につき、公益財団法人国際人材協力機構にご協力いただきました。ここに記して感謝の意を表します。

6. 研究発表

1. 論文発表

該当なし

2. 学会発表

該当なし

7. 知的所有権の取得状況

1. 特許取得

該当なし

2. 実用新案登録

該当なし

3. その他

該当なし

8. 引用文献

1）厚生労働省「職場の安全サイト」（引用日：2025 年 4 月 28 日）
https://anzeninfo.mhlw.go.jp/#

巻末資料１　ヒアリング調査票

○　一般的な事項についての質問

【設問１】労働者が日本で働くための様々な在留資格がありますが、貴機関はどのような在留資格の取得を目指していますか。（複数回答可）

一の表（就労資格）
・外交
・公用
・教授
・芸術
・宗教
・報道
二の表（就労資格、上陸許可基準の適用あり）
・高度専門職
・経営・管理
・法律・会計業務
・医療
・研究
・教育
・技術・人文知識・国際業務
・企業内転勤
・介護
・興行
・技能
・特定技能
・技能実習
三の表（非就労資格）
・文化活動
・短期滞在
四の表（非就労資格、上陸許可基準の適用あり）
・留学
・研修
・家族滞在

巻末資料１　ヒアリング調査票（続き）

五の表
・特定活動
入管法別表第二の上欄の在留資格（居住資格）
・永住者
・日本人の配偶者等
・永住者の配偶者等
・定住者

【設問２】貴機関において、最も多い送り出し国はどこですか。

【設問３】送り出し国から報告される労働災害の事故の型（※１）の上位３つについて教えてください。

※１　事故の型
・「墜落・転落」
・「転倒」
・「激突」
・「飛来・落下」
・「崩壊・倒壊」
・「激突され」
・「はさまれ・巻き込まれ」
・「切れ・こすれ」
・「踏み抜き」
・「おぼれ」
・「高温・低温物との接触」
・「有害物等との接触」
・「感電」
・「爆発」
・「破裂」
・「火災」
・「交通事故（道路）」
・「交通事故（その他）」
・「動作の反動・無理な動作」
・「その他」

巻末資料１　ヒアリング調査票（続き）

・「分類不能」
・「業務上疾病」（例えば，病原体による疾病，じん肺症及びじん肺合併症，化学物質による疾病，化学物質によるがん等）

【設問４】設問３で回答いただいた内容は，在留資格や職種、あるいは国によって違いがありますか。

【設問５】貴機関の安全衛生確保についての基本的な考え方を教えてください。例えば、外部機関にてある程度の労働安全衛生教育（※２）を受講する必要があると考えていますか。もしくは、貴機関において専門家による労働安全衛生教育を実施すべきと考えていますか。

※２　労働安全衛生教育
仕事中の健康と安全を教える教育．仕事をしている最中のケガの防止，病気の防止，例えば，働いている最中に機械に手を挟まれたり，有害なガスを吸引してしまったり，そういったことのないように教育を施すこと．

【設問６】ピクトグラム（※３）安全表示（安全標識）を教えていますか。

※３　ピクトグラム安全表示（安全標識）
例（https://www.kensaibou.or.jp/safety_sign/safety_sign.html）



一般警告標識



聴覚保護具を着用すること

巻末資料１　ヒアリング調査票（続き）



非常口（左側）



消火器

【設問７】実習生とコミュニケーションをとる上で使用している言語は何ですか。

【設問８】労働安全衛生教育，日本語教育以外で，身につけて欲しい知識等がありますか。

○　日本語教育についての質問

【設問１】教育プログラムの内容：日本語教育のカリキュラムはどのように構成していますか。具体的な教育内容と目標レベルを教えてください。

【設問２】教育期間と時間：日本語教育はどのくらいの期間、週にどれくらいの時間をかけて実施していますか。

【設問３】教育手法：どのような教育手法を採用していますか？（例: クラスルーム学習、オンライン学習、対話式学習など）

【設問４】教育の評価方法：学習の進捗と成果をどのように測定していますか。具体的な評価方法を教えてください。定期的なテスト、実践的なコミュニケーション評価など、どのようにして効果を測定していますか。

【設問５】教師の資格と経験：日本語教育を担当する教師の資格や経験はどのようなものですか。

巻末資料１　ヒアリング調査票（続き）

【設問６】言語の実用性：実際の職場で使われる日本語にどの程度対応していますか？また、専門用語の教育は行っていますか。

【設問７】教育に対する受講者の反応：受講者は日本語教育にどのように反応していますか。日本語教師から、受講者のモチベーションや困難について報告はありますか。

○　職場の安全や健康に関する教育（労働安全衛生教育）についての質問

【設問１】実際の職場の作業（職場の技術・スキル、資機材の使用方法等）と関連付けてでも結構ですので、職場の安全や健康に関する教育を実施していますか。

【設問２】教育プログラムの内容：労働者が日本での就労前に受ける労働安全衛生教育の具体的なカリキュラムは何ですか？どのようなトピックがカバーされていますか。もし、使用している教材があれば、それを提供又は購入させていただくことは可能でしょうか。

【設問３】教育の頻度と時間：教育はどの程度の頻度で、どれくらいの時間をかけて実施していますか。

【設問４】教育方法：使用されている教育手法（例: クラスルーム式、オンライン、実地訓練など）とその効果について教えてください。

【設問５】言語とコミュニケーション：教育はどの言語で提供されますか？言語の壁を乗り越えるための特別な措置がありますか。

【設問６】評価とフィードバック：教育の効果をどのように評価していますか？受講者からのフィードバックはどのように収集していますか。

【設問７】教育担当者の資格「労働安全衛生教育を担当する講師の資格や経験について教えてください。

【設問８】法的要件とコンプライアンス：日本の法律や規制に基づいて特に強調されている安全衛生の項目はありますか。

巻末資料２　外国人労働者向け安全衛生教育教材リーフレット（厚生労働省）

外国人労働者向け安全衛生教育教材
を労働災害防止にご活用ください

最大14言語・幅広い業種等に対応しました

厚生労働省は、外国人の方にも理解しやすい安全衛生教育教材を作成しています。外国人労働者の労働災害防止にお役立てください。

マンガ・動画教材

初めて安全衛生を学ぶ方にも理解できるよう、業種共通と業種・作業別の視聴覚教材（マンガ・動画教材）を作成しています。

▶教材はこちらから https://anzeninfo.mhlw.go.jp/information/kyozaishiryo.html
▶動画教材（YouTube）のチャンネル登録はこちらから https://www.youtube.com/user/MHLWanzenvideo/

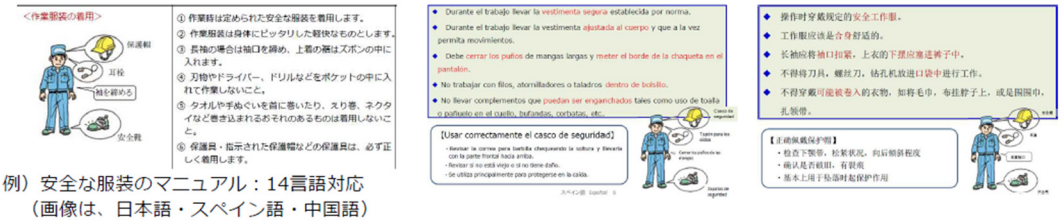


例）転倒防止の注意：14言語対応（画像は、日本語・英語・ベトナム語）

未熟練労働者に対する安全衛生教育マニュアル

未熟練労働者は、作業に慣れておらず、危険を把握・察知する能力が身についていません。労働災害を防止するには、雇い入れ時や作業の内容が変わる時点などでの安全衛生教育が重要です。これらの安全衛生教育に役立つよう、業種別（製造業、陸上貨物運送事業、商業など）の教材を作成しています。

▶教材はこちらから https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000118557.html



例）安全な服装のマニュアル：14言語対応
（画像は、日本語・スペイン語・中国語）

技能講習補助教材

外国人労働者が技能講習時に専門的用語を理解しやすいよう、技能講習別の補助教材を作成しています。

▶教材はこちらから https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11114.html



例）講習用パワーポイント（フォークリフト運転）：14言語対応　（画像は、日本語・英語・ベトナム語）

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署　（R5.9）

研究成果の刊行に関する一覧表

雑誌

発表者氏名	論文タイトル名	発表誌名	巻号	ページ	出版年
吉川直孝, 大幢勝利, 豊澤康男, 林真紀	建設業における 英国と日本の安全衛生教育について	安全工学シンポジウム	2024	PDF	2024

令和７年５月２３日

厚生労働大臣　殿

機関名　（独）労働者健康安全機構
労働安全衛生総合研究所

所属研究機関長　職　名　　所長

氏　名　鷹屋　光俊

次の職員の令和６年度厚生労働科学研究費の調査研究における、倫理審査状況及び利益相反等の管理については以下のとおりです。

１．研究事業名　労働安全衛生総合研究事業

２．研究課題名　諸外国における外国人労働者への安全衛生教育の実施手法及び我が国での実効可能性に関する研究（24JA1001）

３．研究者名　（所属部署・職名）建設安全研究グループ・上席研究員

（氏名・フリガナ）吉川直孝・キッカワナオタカ

４．倫理審査の状況

	該当性の有無	左記で該当がある場合のみ記入（※1）		
	有　無	審査済み	審査した機関	未審査（※2）
人を対象とする生命科学・医学系研究に関する倫理指針（※3）	□　■	□		□
遺伝子治療等臨床研究に関する指針	□　■	□		□
厚生労働省の所管する実施機関における動物実験等の実施に関する基本指針	□　■	□		□
その他、該当する倫理指針があれば記入すること（指針の名称：個人情報の保護に関する法律）	■　□	■	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	□

（※1）当該研究者が当該研究を実施するに当たり遵守すべき倫理指針に関する倫理委員会の審査が済んでいる場合は、「審査済み」にチェックし一部若しくは全部の審査が完了していない場合は、「未審査」にチェックすること。

その他（特記事項）

（※2）未審査に場合は、その理由を記載すること。
（※3）廃止前の「疫学研究に関する倫理指針」、「臨床研究に関する倫理指針」、「ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針」、「人を対象とする医学系研究に関する倫理指針」に準拠する場合は、当該項目に記入すること。

５．厚生労働分野の研究活動における不正行為への対応について

研究倫理教育の受講状況	受講 ■　未受講 □

６．利益相反の管理

当研究機関におけるＣＯＩの管理に関する規定の策定	有 ■　無 □（無の場合はその理由：　）
当研究機関におけるＣＯＩ委員会設置の有無	有 ■　無 □（無の場合は委託先機関：　）
当研究に係るＣＯＩについての報告・審査の有無	有 ■　無 □（無の場合はその理由：　）
当研究に係るＣＯＩについての指導・管理の有無	有 □　無■（有の場合はその内容：　）

（留意事項）　・該当する□にチェックを入れること。
・分担研究者の所属する機関の長も作成すること。

令和７年５月２３日

厚生労働大臣　殿

機関名　（独）労働者健康安全機構
労働安全衛生総合研究所

所属研究機関長　職　名　　所長

氏　名　鷹屋　光俊

次の職員の令和６年度厚生労働科学研究費の調査研究における、倫理審査状況及び利益相反等の管理については以下のとおりです。

１．研究事業名　労働安全衛生総合研究事業

２．研究課題名　諸外国における外国人労働者への安全衛生教育の実施手法及び我が国での実効可能性に関する研究（24JA1001）

３．研究者名　（所属部署・職名）リスク管理研究グループ・上席研究員

（氏名・フリガナ）高橋明子・タカハシアキコ

４．倫理審査の状況

	該当性の有無	左記で該当がある場合のみ記入（※1）		
	有　無	審査済み	審査した機関	未審査（※2）
人を対象とする生命科学・医学系研究に関する倫理指針（※3）	□　■	□		□
遺伝子治療等臨床研究に関する指針	□　■	□		□
厚生労働省の所管する実施機関における動物実験等の実施に関する基本指針	□　■	□		□
その他、該当する倫理指針があれば記入すること（指針の名称：個人情報の保護に関する法律）	■　□	■	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	□

（※1）当該研究者が当該研究を実施するに当たり遵守すべき倫理指針に関する倫理委員会の審査が済んでいる場合は、「審査済み」にチェックし一部若しくは全部の審査が完了していない場合は、「未審査」にチェックすること。

その他（特記事項）

（※2）未審査に場合は、その理由を記載すること。
（※3）廃止前の「疫学研究に関する倫理指針」、「臨床研究に関する倫理指針」、「ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針」、「人を対象とする医学系研究に関する倫理指針」に準拠する場合は、当該項目に記入すること。

５．厚生労働分野の研究活動における不正行為への対応について

研究倫理教育の受講状況	受講 ■　未受講 □

６．利益相反の管理

当研究機関におけるＣＯＩの管理に関する規定の策定	有 ■　無 □（無の場合はその理由：　）
当研究機関におけるＣＯＩ委員会設置の有無	有 ■　無 □（無の場合は委託先機関：　）
当研究に係るＣＯＩについての報告・審査の有無	有 ■　無 □（無の場合はその理由：　）
当研究に係るＣＯＩについての指導・管理の有無	有 □　無■（有の場合はその内容：　）

（留意事項）　・該当する□にチェックを入れること。
・分担研究者の所属する機関の長も作成すること。

令和７年５月２３日

厚生労働大臣　殿

機関名　（独）労働者健康安全機構
労働安全衛生総合研究所

所属研究機関長　職　名　　所長

氏　名　鷹屋　光俊

次の職員の令和６年度厚生労働科学研究費の調査研究における、倫理審査状況及び利益相反等の管理については以下のとおりです。

１．研究事業名　労働安全衛生総合研究事業

２．研究課題名　諸外国における外国人労働者への安全衛生教育の実施手法及び我が国での実効可能性に関する研究（24JA1001）

３．研究者名　（所属部署・職名）リスク管理研究グループ・任期付き研究員

（氏名・フリガナ）和崎夏子・ワサキナツコ

４．倫理審査の状況

	該当性の有無	左記で該当がある場合のみ記入（※1）		
	有　無	審査済み	審査した機関	未審査（※2）
人を対象とする生命科学・医学系研究に関する倫理指針（※3）	□　■	□		□
遺伝子治療等臨床研究に関する指針	□　■	□		□
厚生労働省の所管する実施機関における動物実験等の実施に関する基本指針	□　■	□		□
その他、該当する倫理指針があれば記入すること（指針の名称：個人情報の保護に関する法律）	■　□	■	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	□

（※1）当該研究者が当該研究を実施するに当たり遵守すべき倫理指針に関する倫理委員会の審査が済んでいる場合は、「審査済み」にチェックし一部若しくは全部の審査が完了していない場合は、「未審査」にチェックすること。

その他（特記事項）

（※2）未審査に場合は、その理由を記載すること。
（※3）廃止前の「疫学研究に関する倫理指針」、「臨床研究に関する倫理指針」、「ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針」、「人を対象とする医学系研究に関する倫理指針」に準拠する場合は、当該項目に記入すること。

５．厚生労働分野の研究活動における不正行為への対応について

研究倫理教育の受講状況	受講 ■　未受講 □

６．利益相反の管理

当研究機関におけるＣＯＩの管理に関する規定の策定	有 ■　無 □（無の場合はその理由：　）
当研究機関におけるＣＯＩ委員会設置の有無	有 ■　無 □（無の場合は委託先機関：　）
当研究に係るＣＯＩについての報告・審査の有無	有 ■　無 □（無の場合はその理由：　）
当研究に係るＣＯＩについての指導・管理の有無	有 □　無■（有の場合はその内容：　）

（留意事項）　・該当する□にチェックを入れること。
・分担研究者の所属する機関の長も作成すること。

令和７年５月２３日

厚生労働大臣　殿

機関名　（独）労働者健康安全機構
労働安全衛生総合研究所

所属研究機関長　職　名　　所長

氏　名　鷹屋　光俊

次の職員の令和６年度厚生労働科学研究費の調査研究における、倫理審査状況及び利益相反等の管理については以下のとおりです。

１．研究事業名　労働安全衛生総合研究事業

２．研究課題名　諸外国における外国人労働者への安全衛生教育の実施手法及び我が国での実効可能性に関する研究（24JA1001）

３．研究者名　（所属部署・職名）所長代理・所長代理

（氏名・フリガナ）大幢勝利・オオドウカツトシ

４．倫理審査の状況

	該当性の有無	左記で該当がある場合のみ記入（※1）		
	有　無	審査済み	審査した機関	未審査（※2）
人を対象とする生命科学・医学系研究に関する倫理指針（※3）	□　■	□		□
遺伝子治療等臨床研究に関する指針	□　■	□		□
厚生労働省の所管する実施機関における動物実験等の実施に関する基本指針	□　■	□		□
その他、該当する倫理指針があれば記入すること（指針の名称：個人情報の保護に関する法律）	■　□	■	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	□

（※1）当該研究者が当該研究を実施するに当たり遵守すべき倫理指針に関する倫理委員会の審査が済んでいる場合は、「審査済み」にチェックし一部若しくは全部の審査が完了していない場合は、「未審査」にチェックすること。

その他（特記事項）

（※2）未審査に場合は、その理由を記載すること。
（※3）廃止前の「疫学研究に関する倫理指針」、「臨床研究に関する倫理指針」、「ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針」、「人を対象とする医学系研究に関する倫理指針」に準拠する場合は、当該項目に記入すること。

５．厚生労働分野の研究活動における不正行為への対応について

研究倫理教育の受講状況	受講 ■　未受講 □

６．利益相反の管理

当研究機関におけるＣＯＩの管理に関する規定の策定	有 ■　無 □（無の場合はその理由：　）
当研究機関におけるＣＯＩ委員会設置の有無	有 ■　無 □（無の場合は委託先機関：　）
当研究に係るＣＯＩについての報告・審査の有無	有 ■　無 □（無の場合はその理由：　）
当研究に係るＣＯＩについての指導・管理の有無	有 □　無■（有の場合はその内容：　）

（留意事項）　・該当する□にチェックを入れること。
・分担研究者の所属する機関の長も作成すること。