令和７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７年度　総括・分担研究報告書

研究代表者　吉川　直孝

令和８（２０２６）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、平岡伸隆

II.　分担研究報告

1. カナダにおける

移民労働者の労働安全衛生教育に関する文献調査報告 ―― 11

吉川直孝、大幢勝利、高橋明子

2. カナダにおける

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 ―― 99

吉川直孝、大幢勝利

3. ドイツにおける

移民労働者の労働安全衛生教育に関する調査報告 ―― 125

吉川直孝、大幢勝利、高橋明子

4. シンガポールにおける

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 ―― 199

吉川直孝、大幢勝利

5. インドネシア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 ―― 211

井上里鶴、吉川直孝

6. フィリピン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 ―― 257

井上里鶴、吉川直孝

7. 日本における

外国人労働者の死傷災害の傾向に関する調査報告 ―― 303

吉川直孝、平岡伸隆、大幢勝利

8. 安全標識に関する国際規格の

中国語（簡体字）、タイ語、カンボジア（クメール）語、 ―― 335

ネパール語、フィリピノ（タガログ）語、ミャンマー（ビルマ）語、

シンハラ語、ヒンディー語、ベンガル語、ラオス語への翻訳

吉川直孝、井上里鶴、高橋明子、大幢勝利

III. 研究成果の刊行に関する一覧表 ―― 339

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・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
研究分担者　平岡伸隆　（独）労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所・主任研究員

研究要旨

本研究は、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を検討するため、カナダ、ドイツ、シンガポールにおける法制度、教育訓練、予防支援、言語多様性への対応等を調査するとともに、インドネシア及びフィリピンの送出機関における来日前教育の実態を把握した。併せて、我が国における外国人労働者の死傷災害の傾向分析及びISO7010に基づく安全標識の多言語化を行った。

カナダでは、高所作業訓練の認定制度、訓練効果の長期評価、言語多様性を踏まえた心理的安全性の確保等が重視されていた。ドイツでは、採用時、職務変更時、新技術導入時等の安全衛生訓練義務が明確化され、産業医、安全衛生専門家及び労災保険制度と連動した予防体制が整備されていた。シンガポールでは、データに基づく重点規制、実効的制裁、外国人労働者向け就業前教育、多言語訓練、通報参加、Design for Safetyによる設計段階からの危険低減が体系的に運用されていた。

インドネシア及びフィリピンの送出機関では、日本語教育は比較的体系的に実施されていた一方、労働安全衛生教育は機関ごとに内容、時間、方法、評価、担当者の専門性に差があり、標準化・体系化に課題が認められた。我が国の死傷災害分析では、外国人労働者の災害件数は増加傾向にあり、若年層、経験1年未満、製造業及び建設業、特に木造家屋建築工事業における対策の重要性が示された。以上より、外国人労働者の災害防止には、来日前教育、入職初期教育、フォローアップ教育を連続的に設計し、多言語・多文化対応、視覚教材、実技訓練、中小規模事業場支援、教育訓練の質保証と効果検証を総合的に進めることが重要である。

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
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

⑤ 平岡伸隆
（独）労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所
主任研究員

Ａ．研究目的

近年、我が国では少子高齢化に伴う労働力不足を背景として、製造業、建設業、介護、外食、物流等の幅広い分野で外国人労働者の就労が拡大している。外国人労働者は、我が国の産業活動を支える重要な担い手となっている一方で、日本語能力、文化的背景、就労経験、在留資格、教育機会等の違いにより、職場における危険情報、安全衛生上の指示、標識、作業手順等を十分に理解できない可能性がある。また、入職直後又は配置転換直後の経験の浅い段階で被災する事例も少なくなく、外国人労働者に対する実効性のある安全衛生教育のあり方を検討することは、喫緊の課題である。

本研究は、諸外国における移民労働者及び外国人労働者に対する労働安全衛生教育並びに関連施策の実態を把握するとともに、我が国における外国人労働者の死傷災害の傾向を分析し、外国人労働者に対する安全衛生教育の充実及び制度的対応の検討に資する知見を得ることを目的とする。具体的には、カナダ、ドイツ及びシンガポールにおける法制度、教育訓練義務、予防支援、認定訓練制度、言語多様性への対応、設計段階からの危険低減方策等を整理し、各国における制度運用の特徴を明らかにする。

さらに、我が国に来日前の段階で外国人労働者が受ける教育の実態を把握するため、インドネシア及びフィリピンの送出機関を対象として、日本語教育、労働安全衛生教育、ピクトグラム安全表示の教育、職種別専門用語や現場場面に即した教育、入国前講習の内容等を調査する。これにより、送出機関における教育の好事例と課題を整理し、日本入国前から入国後、さらに就労現場までを接続する安全衛生教育のあり方を検討する。

また、厚生労働省より提供された労働者死傷病報告に基づくテーブルデータを用いて、全産業及び建設業、特に木造家屋建築工事業における外国人労働者の死傷災害の特徴を整理し、年齢、経験期間、国籍・地域、在留資格、事故の型、起因物、事業場規模、休業見込み日数等の観点から、重点的に対応すべき災害類型及び労働者層を明らかにする。さらに、ISO7010 に基づく安全標識について、多言語化及び視覚情報の活用可能性を検討し、言語や文化の違いを超えて安全情報を伝達するための基礎資料を整備する。

以上を通じて、本研究では、外国人労働者を含む多様な労働者が、安全衛生情報を理解し、危険を認識し、必要な行動をとることができる教育・支援体制のあり方を検討する。特に、来日前教育、入職初期教育、フォローアップ教育、多言語・多文化対応、実技訓練、視覚教材、送出機関及び受入機関との連携を含めた総合的な方策を整理し、我が国における外国人労働者の労働災害防止施策の高度化に資することを目的とする。

Ｂ．研究方法

本研究では、外国人労働者に対する労働安全衛生教育及び関連施策の実態を多面的に把握するため、文献調査、現地ヒアリング調査、行政統計データ分析、送出機関における来日前教育の実態調査及び安全標識の多言語化に関する整理を組み合わせて実施した。

第一に、諸外国における制度調査として、カナダ及びドイツを対象に、労働安全衛生に関

する法令、規則、公的機関資料、関係機関の公表資料等を収集し、使用者に課される教育訓練義務、労働者への情報提供・指導・訓練の要件、労災保険制度や予防支援機関の役割、移民労働者に対する言語面・制度面の支援方策等を整理した。カナダについては、Canada Labour Code Part II 及び Canada Occupational Health and Safety Regulations を中心に分析し、ドイツについては、EU 指令 89/391/EEC、労働者保護法、労働安全衛生法、社会法典第七編等を対象とした。

第二に、カナダ及びシンガポールにおいて現地ヒアリング調査を実施した。カナダでは、IHSA（Infrastructure Health and Safety Association：インフラ・健康安全協会）、IWH（Institute for Work & Health：カナダ労働衛生研究所）、WSPS（Workplace Safety & Prevention Services：職場安全衛生予防サービス）、ESDC（Employment and Social Development Canada：雇用社会開発省）を訪問し、高所作業訓練、訓練制度の長期的評価、言語多様性への対応、小規模事業場支援、連邦管轄における労働安全衛生制度及び執行体制等について、プレゼンテーションの聴取、質疑応答、資料収集及び施設見学を行った。シンガポールでは、MOM（Ministry of Manpower：人材開発省）及び SCAL Academy（Singapore Contractors Association Ltd Academy：シンガポール建設業協会アカデミー）を対象に、労働安全衛生法制、建設業における規制手法、外国人労働者への教育・周知、DfS（Design for Safety：設計段階からの安全）制度、DFSP（Design for Safety Professional：設計段階安全専門家）養成及び DfS 教育の内容についてヒアリングを行い、加えて PME（Professionals, Managers and Executives：専門職・管理職・幹部職）向け DfS 1 日コースを受講した。

第三に、外国人労働者の来日前教育の実態を把握するため、インドネシア及びフィリピンの送出機関を対象に現地ヒアリング調査を実施した。インドネシアでは 3 つの送出機関、フィリピンでは 2 つの送出機関を訪問し、事前に作成した共通のヒアリング調査票に基づき、半構造化インタビューを行った。調査項目は、機関の概要、送り出し分野、報告されている労働災害の事故の型、日本語教育のカリキュラム、教育期間、教育方法、評価方法、職場で使用される日本語・専門用語への対応、労働安全衛生教育の内容、頻度、方法、使用言語、教育担当者、ピクトグラム安全表示の教育等である。また、各機関の実習生に対して、労働安全衛生教育の基礎的内容を扱う講習を試行的に実施し、受講生のコメントシート及び送出機関関係者からのフィードバックを収集した。これにより、送出機関における来日前教育の好事例、課題及び日本の現場教育との接続可能性を整理した。

第四に、日本における外国人労働者の死傷災害の実態を把握するため、厚生労働省より提供された労働者死傷病報告に基づくテーブルデータを用いて、全産業、木造家屋建築工事業及び建設業全体を対象に集計・分析を行った。発生年、年齢、国籍・地域、在留資格、経験期間、業種、事故の型、起因物、事業場規模、休業見込み日数等を整理するとともに、建設業については休業見込み日数を目的変数とする多変量解析を実施し、災害の重篤化に関係する要因を探索的に検討した。

第五に、外国人労働者への安全情報伝達の基礎資料を整備するため、ISO7010:2019 に登録された安全標識について、中国語、タイ語、クメール語、ネパール語、タガログ語、ビルマ語、シンハラ語、ヒンディー語、ベンガル語、ラオス語への翻訳を行い、指示対象、機能、画像の内容、危険情報、人間の行動、追加情報を表形式で整理した。以上の各調査結果を統合し、来日前教育、入職初期教育、職場における安全衛生教育、視覚情報の活用、教育訓練の質保証及び効果検証の観点から、日本における外国人労働者向け安全衛生教育の実効可能性を検討した。

Ｃ．研究結果及び考察

本研究では、諸外国における移民労働者への労働安全衛生教育及び関連施策の実態を整理するとともに、日本における外国人労働者の死傷災害の特徴を分析し、さらに安全標識の多言語化を通じた情報伝達方策を検討した。また、インドネシア及びフィリピンの送出機関における来日前教育の実態を調査し、日本語教育と労働安全衛生教育との接続、送出国段階で実施可能な教育内容、及び日本の就労現場との連続性について検討した。その結果、外国人労働者の安全衛生教育を実効性あるものとするためには、単に教材を多言語化するだけではなく、法制度、教育訓練の質保証、事業場支援、労働者参加、視覚情報の活用に加え、来日前教育と入国後・就労後教育を接続する仕組みを一体的に整備する必要があることが示された。

カナダの文献調査からは、Canada Labour Code Part II 及び Canada Occupational Health and Safety Regulations に基づき、雇用主に対して、労働者の安全と健康を確保するために必要な情報、指導、訓練及び監督を提供する一般的義務が課されていることが確認された。また、危険物質、閉鎖空間、保護具、工具・機械、マテリアルハンドリング、緊急時対応、潜水業務、危険防止プログラム等について、作業内容や危険要因ごとの具体的な教育訓練要件が定められていた。すなわち、カナダでは、移民労働者を特別に切り出した制度というよりも、すべての労働者に対して、職場の危険に応じた教育訓練を使用者責任として実施する枠組みが採られていた。

カナダでのヒアリング調査からは、この制度的枠組みが教育訓練、予防支援、研究、制度評価及び執行と結び付いて運用されていることが明らかとなった。オンタリオ州の高所作業訓練では、認定訓練機関による実技重視の教育が行われ、ハーネスの装着、器具点検、100% tie-off、救助計画等を含む実践的訓練が制度化されていた。また、IWH（Institute for Work & Health; 労働衛生研究所）による長期的評価では、訓練の到達率、知識・行動変容、事業者の設備・手順改善、災害率の低下まで含めて多面的な検証が行われていた。これは、教育訓練制度を導入するだけでなく、その効果を中長期的に評価する仕組みの重要性を示している。さらに、言語多様性への対応では、翻訳、バイリンガル人材の活用、動画・写真・アプリ等の非言語的媒体、平易な表現に加え、労働者が質問し、危険を報告し、安全衛生活動に参加できる心理的安全性の確保が重視されていた。

ドイツの調査からは、EU 指令 89/391/EEC を基盤として、労働者保護法、労働安全衛生法、

社会法典第七編等により、労働安全衛生教育が制度的に明確化されていることが確認された。労働者保護法では、採用時、職務変更時、新しい作業設備又は新技術の導入時等に、雇用主が労働時間中に十分かつ適切な訓練を実施する義務が定められていた。また、産業医や労働安全衛生専門家の配置・継続教育、労災保険機関による訓練費用等の負担など、専門人材育成と保険制度が一体となった予防基盤が形成されていた。移民労働者への対応は独立した特別制度ではなく、一般制度を基盤としながら、外国語対応、やさしい表現、職業関連語学教育等を組み合わせる包摂的支援として整理されていた。

シンガポールのヒアリング調査からは、Workplace Safety and Health Act 及び Work Injury Compensation Act を基礎として、法令義務、データ分析に基づく重点規制、実効的制裁、教育訓練及び Design for Safety が相互に連結した制度が構築されていることが明らかとなった。建設業では、VSS（Video Surveillance System：ビデオ監視システム）、CONSASS（Construction Safety Audit Scoring System：建設安全監査採点制度）、DPS（Demerit Point System：減点制度）、BUS（Business Under Surveillance：監視対象事業者制度）、SWO（Stop-Work Order：作業停止命令）、WBGT（Wet-Bulb Globe Temperature：暑さ指数）測定義務等が、重篤災害の発生状況やリスク寄与度に基づき導入されていた。また、外国人労働者に対しては、SIP（Settling-In Programme：定着支援プログラム）、CSOC（Construction Safety Orientation Course：建設安全オリエンテーション講習）、多言語訓練、モバイル学習、SnapSAFE（スナップセーフ：危険状態・不安全行為等の通報アプリ）による通報参加等を通じて、安全衛生情報へのアクセスと現場参加を確保していた。DfS 制度では、発注者及び設計者に一次的責務を課しつつ、DFSP を支援的専門職として位置づけ、DfS リスク登録を設計・施工・維持管理をつなぐ情報基盤として活用していた。これは、日本においても、設計段階からの危険低減、責務分担の明確化、リスク情報の引継ぎを検討する上で重要な示唆を与える。

インドネシアの送出機関におけるヒアリング調査からは、日本語教育については、各機関において比較的体系的なカリキュラムが整備されていることが確認された。『みんなの日本語』『いろどり 生活の日本語』『できる日本語』等を活用し、日本語能力試験 N4 程度又は JF 日本語教育スタンダード A2 程度を目標として、日本での生活や就労に必要な実践的なコミュニケーション能力の育成が図られていた。特に、『いろどり 生活の日本語』のように、「日本語で何ができるか」という Can-do の考え方に基づく教材が活用されており、単なる文法学習ではなく、職場や生活場面で使える日本語能力を育成しようとする方向性がみられた。

一方、インドネシアの送出機関における労働安全衛生教育については、機関ごとに実施方法や内容に大きな差が認められた。送出機関 A では、インドネシア労働省による安全衛生教育を外部委託し、3 日間・計 18 時間の集中プログラムとして実施していたが、その内容はインドネシア国内基準に基づくものであり、日本の作業方法や法令、現場慣行との接続には課題が残されていた。送出機関 B では、溶接分野を中心に専用訓練センターや動画教材を用

いた教育が行われていたが、溶接以外の分野では実技指導が十分ではなかった。送出機関Cでは、企業からの依頼に応じた訓練や、文化クラスの中で安全帯、ヘルメット、朝礼、体調不良時の対応等を扱う取組がみられたが、体系的な教材や評価の仕組みは限定的であった。これらの結果から、インドネシアの送出機関では、日本語教育に比べて労働安全衛生教育の標準化・体系化が十分ではなく、日本の現場に即した実践的要素を組み込む必要があることが示された。

フィリピンの送出機関におけるヒアリング調査からは、日本語教育について、両機関とも『みんなの日本語』や『いろどり 生活の日本語』を活用し、日本での生活・就労に必要な実践的コミュニケーション能力の育成を重視していることが確認された。職種別の専門用語、場面別会話、ロールプレイ、スピーチ、OJT、受入企業から提供されたマニュアル・用語リスト等を取り入れ、日本の現場で使用される日本語に対応しようとする取組が行われていた。また、元技能実習生や日本での就労経験者が教師・指導者として関与し、自らの経験を踏まえた実践的指導を行っている点は、フィリピン送出機関における特徴的な強みである。

フィリピンの送出機関における労働安全衛生教育では、機関ごとに重点の置き方に違いがみられた。送出機関Aでは、健康管理、生活指導、5S、安全第一、標識、日本の文化・生活習慣等を中心に教育しており、介護、家事代行、外食分野ではOJTや専門教育の中で安全衛生を扱っていた。また、定期的な健康確認、食生活指導、寮点検、振り返りシート等を通じて、健康管理や生活習慣の改善を教育に組み込んでいた。送出機関Bでは、First Aid（応急手当）、CPR（Cardiopulmonary Resuscitation：心肺蘇生法）、AED（Automated External Defibrillator：自動体外式除細動器）、消火器の使用、火災・地震時の避難行動等について、資格を有する指導者による実技中心の教育が実施されていた。さらに、ピクトグラム安全表示については、フィリピン国内の標識に加え、ISOの標識も取り入れており、日本とフィリピンの標識の違いを踏まえ、来日前に基礎を学び、日本の現場で改めて理解を深める必要性が認識されていた。

インドネシア及びフィリピンの送出機関調査を総合すると、来日前教育の段階では、日本語教育は比較的体系化され、生活・就労場面に即した実践的教育が進められている一方、労働安全衛生教育は、機関の方針、職種、保有する訓練設備、外部機関との連携、教師の経験等により大きく異なることが明らかとなった。また、試行的に実施した労働安全衛生講習からは、基礎的な安全知識であっても受講生にとって新たな学びとなり、安全意識の向上や行動変容につながる可能性が示された。したがって、送出機関においては、労働安全衛生の基礎知識を体系的に学べる標準的な教育内容、日本の現場に即した実践的教材、やさしい日本語や多言語による説明、ピクトグラムや動画等の視覚教材、教師向け研修及び教材活用支援を整備することが重要である。

一方、日本の労働者死傷病報告に基づく分析からは、全産業において全労働者の死傷災害件数が概ね横ばいから緩やかな増加傾向であるのに対し、外国人労働者の死傷災害件数は

より明確な増加傾向を示していることが確認された。外国人労働者の被災は 20〜30 代前半及び経験 1 年未満に集中し、業種では製造業や建設業に比較的偏在していた。木造家屋建築工事業では、全体の死傷災害が減少傾向にある一方で、外国人労働者の死傷災害は増加傾向にあり、「墜落・転落」「切れ・こすれ」「飛来・落下」「はさまれ・巻き込まれ」が多く、起因物として「はしご等」「足場」「手工具」「丸のこ盤」「金属材料」等が重要であった。建設業全体の多変量解析では、決定係数は高くないものの、「墜落・転落」「崩壊・倒壊」「年齢」等が休業見込み日数の長期化に関係する可能性が示され、災害件数だけでなく重篤化リスクに着目した対策の必要性が示された。

さらに、ISO7010:2019 に基づく安全標識の多言語化では、中国語、タイ語、クメール語、ネパール語、タガログ語、ビルマ語、シンハラ語、ヒンディー語、ベンガル語、ラオス語の 10 言語について、指示対象、機能、画像の内容、危険情報、人間の行動、追加情報を整理した。安全標識は言語を超えた情報伝達手段として有効である一方、標識の意味が一見して理解されない場合もあるため、ピクトグラムと多言語説明を組み合わせることが重要である。送出機関調査においても、ピクトグラム安全表示の教育は一部実施されていたが、内容や体系性には差があり、日本の現場で使用される標識との接続を意識した教材整備が求められる。

以上を総合すると、外国人労働者の労働災害防止には、入職初期教育の強化、多言語・多文化に配慮した教材整備、写真・動画・ピクトグラム等の視覚的手段の活用、機械・工具・材料に関する実技教育、中小規模事業場への支援が不可欠である。加えて、カナダやシンガポールの事例にみられるように、教育訓練の質保証、効果評価、労働者参加の仕組みを組み込むこと、またドイツのように制度上の教育義務と専門人材・保険制度を連動させることが、日本における外国人労働者向け安全衛生教育の実効性向上に資すると考えられる。さらに、インドネシア及びフィリピンの送出機関調査からは、来日前段階での安全衛生教育を標準化し、日本語教育、職種別専門語彙、現場場面に即した実技的内容、ピクトグラム理解を相互に結び付ける必要性が示された。今後は、送出機関、監理団体・登録支援機関、受入企業、行政機関、教育研究機関が連携し、来日前教育から入国後講習、就労現場での教育、フォローアップ教育までを連続的に設計することが重要である。

D．結論

本研究では、カナダ、ドイツ及びシンガポールにおける移民労働者の労働安全衛生教育及び関連施策を調査するとともに、インドネシア及びフィリピンの送出機関における来日前教育の実態を把握した。さらに、日本における外国人労働者の死傷災害の傾向を分析し、ISO7010 に基づく安全標識の多言語化を行った。その結果、外国人労働者の安全衛生教育を実効性あるものとするためには、単なる多言語資料の提供にとどまらず、法制度、教育訓練の質保証、事業場支援、労働者参加、視覚的情報伝達に加え、来日前教育と入国後・就労後教育を連続的に整備する必要があることが明らかとなった。

諸外国の調査からは、各国に共通して、使用者に対する教育訓練義務を明確にしつつ、作業内容や危険要因に応じた具体的な教育訓練を実施していることが確認された。カナダでは、高所作業訓練の認定制度や長期的な効果評価、言語多様性を踏まえた心理的安全性の確保が重視されていた。ドイツでは、労働安全衛生教育義務、産業医・安全衛生専門家、労災保険制度が連動し、予防と教育訓練を支える制度基盤が整備されていた。シンガポールでは、データに基づく重点規制、実効的制裁、外国人労働者向けの就業前教育、多言語訓練、通報参加、さらに Design for Safety による設計段階からの危険低減が体系的に運用されていた。

インドネシア及びフィリピンの送出機関調査からは、日本語教育については比較的体系的なカリキュラムが整備され、『みんなの日本語』や『いろどり 生活の日本語』等を活用し、日本での生活・就労に必要な実践的コミュニケーション能力の育成が重視されていることが確認された。一方、労働安全衛生教育については、機関ごとに実施内容、時間、方法、評価、担当者の専門性に差があり、標準化・体系化の面で課題が認められた。特に、インドネシアでは外部機関による安全衛生教育や職種別訓練、フィリピンでは元技能実習生等の経験を活かした実践的指導、First Aid（応急手当）、CPR（Cardiopulmonary Resuscitation：心肺蘇生法）、AED（Automated External Defibrillator：自動体外式除細動器）、避難訓練等の取組がみられたが、日本の現場に即した安全衛生教育として継続的に活用するためには、教材、教師研修、評価方法及び受入企業との情報連携を整備する必要がある。

一方、日本の死傷災害分析からは、外国人労働者の死傷災害件数が増加傾向にあり、特に若年層、経験 1 年未満の労働者、製造業及び建設業において重点的な対策が必要であることが示された。木造家屋建築工事業では、墜落・転落、切れ・こすれ、飛来・落下、はさまれ・巻き込まれが多く、足場、はしご、屋根、手工具、丸のこ盤、金属材料等に関する実践的教育が重要である。また、建設業の多変量解析からは、墜落・転落や高年齢等が休業見込み日数の長期化に関係する可能性が示され、災害件数だけでなく重篤化リスクに着目した対策が求められる。

さらに、ISO7010 に基づく安全標識の 10 言語翻訳により、ピクトグラムと多言語説明を組み合わせた安全情報伝達の基礎資料を整備した。送出機関調査においても、ピクトグラム安全表示は一部で教育されていたが、内容や体系性には差があり、日本の現場で使用される標識や作業場面と接続した教育が重要である。以上より、日本においては、来日前教育、入職初期及び配置直後の教育、フォローアップ教育を連続的に設計し、多言語・多文化対応、やさしい日本語、写真・動画・ピクトグラム等の活用、実技訓練、中小規模事業場支援、教育訓練の質保証と効果検証を総合的に進めることが、外国人労働者の労働災害防止に不可欠である。

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 (2025) オーストラリアにおける労働安全衛生行政施策等の紹介, 安全工学シンポジウム 2025, PDF.

2）吉川直孝, 平岡伸隆, 大幢勝利：全産業における外国人労働者の死傷災害の傾向について　その 1 , セイフティ・エンジニアリング, 第 52 巻(4) 221 号, pp.10-15, 2026.

3）吉川直孝, 平岡伸隆, 大幢勝利：全産業における外国人労働者の死傷災害の傾向について　その 2, セイフティ・エンジニアリング, 第 52 巻(4) 221 号, pp.16-21, 2026.

4）吉川直孝 : 木造家屋建築工事業における死傷災害の傾向について、労働安全衛生総合研究所メールマガジン No.204（2026 年 1 月号）, https://www.jniosh.johas.go.jp/publication/mail_mag/2025/204-column-2.html.

5）吉川直孝, 平岡伸隆, 島田行恭：建設業における死傷災害の傾向と多変量解析について, 第 61 回地盤工学研究発表会, 2026.

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

カナダにおける移民労働者の労働安全衛生教育に関する文献調査報告

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
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、カナダにおける移民労働者の労働安全衛生教育及び関連施策の実態を、法令、規則及び公的機関の資料に基づいて整理し、日本における外国人労働者に対する安全衛生教育の充実及び制度的対応の検討に資する知見を得ることを目的として実施した。調査に当たっては、カナダ労働法典（Canada Labour Code）Part II を中心とする連邦管轄の労働安全衛生法制度を整理するとともに、カナダ労働安全衛生規則（Canada Occupational Health and Safety Regulations）における教育訓練関連条項を分析し、危険物質、閉鎖空間、保護具、工具・機械、マテリアルハンドリング、緊急時対応、潜水業務、高所作業等に関する教育訓練要件を整理した。

その結果、カナダの労働安全衛生制度は、使用者に対して労働者の安全と健康を確保するために必要な情報提供、指導及び訓練を行う責任を課しつつ、個別の危険要因や作業内容に応じた具体的教育訓練要件を規定する構造となっていることが明らかとなった。すなわち、一般的義務と個別規制を組み合わせることにより、多様な職場や作業に対応する制度が整備されている。また、移民労働者を特別の制度対象として切り離すのではなく、すべての労働者が必要な安全衛生教育を受けられることを前提に、使用者責任の下で職場の危険に応じた教育訓練を実施する枠組みが採られていることが確認された。

以上より、日本においては、一般的な安全衛生教育義務と作業別の具体的教育訓練要件をより明確に整理するとともに、外国人労働者を含む多様な労働者が理解できる形で教育訓練を実施する視点を強化することが重要であることが示唆された。

１．研究目的

本研究は、カナダにおける移民労働者の労働安全衛生教育及び関連施策の実態を、法令、規則及び公的機関の資料に基づいて整理し、日本における外国人労働者に対する安全衛生教育の充実及び制度的対応の検討に資する知見を得ることを目的とする。具体的には、カナダ労働法典 Part II を中心とする労働安全衛生法制度の基本構造、使用者に課される安全衛生教育及び訓練の義務、危険物質、閉鎖空間、保護具、工具・機械、マテリアルハンドリング、緊急時対応、高所作業等に関する具体的な教育訓練要件を整理するとともに、連邦管轄における制度の特徴を明らかにすることを目的とする。あわせて、こうした法制度上の枠組みを踏まえ、移民労働者を含む多様な労働者に対して安全衛生教育をどのように実施・担保しているかを検討し、日本への示唆を明らかにすることを目的とする。

２．研究方法

本研究では、カナダにおける移民労働者の労働安全衛生教育及び関連施策の実態を把握するため、文献調査を実施した。調査対象は、カナダの労働安全衛生に関する法令、規則及び公的機関の公表資料とした。具体的には、Canada Labour Code Part II を中心とする連邦管轄の労働安全衛生法制度を整理するとともに、Canada Occupational Health and Safety Regulations における教育訓練関連条項を対象として、その内容を分析した。あわせて、危険物質、閉鎖空間、保護具、工具・機械、マテリアルハンドリング、緊急時対応、潜水業務、危険防止プログラム、高所作業等に関する規制内容を収集し、使用者に課される教育訓練責任及び労働者に対する情報提供・指導・訓練の要件を整理した。得られた情報については、法制度の構造、教育訓練の位置づけ、対象作業ごとの具体的要件、移民労働者を含む多様な労働者への適用可能性等の観点から整理・分析し、日本における外国人労働者に対する安全衛生教育及び関連施策への示唆を検討した。

３．研究結果及び考察

3-1. カナダの法体系

3-1-1. カナダ労働法典（Canada Labour Code: CLC）

3-1-1-1. CLC の構成

カナダ労働法典（Canada Labour Code）とはカナダ議会の定めるカナダ連邦政府の管轄下にある労働者と雇用主の労働関係を規定する法律であり、以下の内容を定めている。[1]

[1] https://www.canada.ca/en/services/jobs/workplace/federally-regulated-industries/canada-

- 連邦政府が規定する職場における労働者と雇用者の権利と責任を定義する。
- 連邦労働法を定める。

規制当局として、カナダ雇用・社会開発省の労働プログラム（the Labour Program at Employment and Social Development Canada）は以下の責任を負う。

労働者の権利と福利を保護する。
- 労働者および
- 職場の雇用者の権利と福利を保護する。

現在、同規範は 4 つのパートに分かれている。

第 I 部：労使関係

組合と雇用者の間の職場関係と団体交渉について規定している。このパートには、紛争解決、ストライキ、ロックアウトに関する規定が含まれる。雇用者、労働組合、従業員の労使関係の権利と責任について概説している。

第 II 部： 労働安全衛生

職業性疾病を含む職場に関連する事故や傷害を防止するための規定を定めている。第 II 部では、雇用主は従業員の健康と安全を守る一般的な義務を負う。

第 III 部：標準労働時間、賃金、休暇、休日

第Ⅲ部は、公正かつ平等な雇用条件に対する労働者の権利を確立し、保護するものである。同規程の規定は、雇用条件に関する以下のような労働基準を定めている。
- 労働時間
- 最低賃金
- 法定休日
- 年次休暇
- 各種休暇

第 IV 部：行政罰

本パートでは、新たな行政罰、および新しい行政罰金制度と審査および上訴手続きなどの事項に関する基本的枠組について定めている。また、審議会議長に規則を制定する権限を与える規定も含む。

labour-code-parts-overview.html カナダ労働法（Canada Labour Code）各部の概要

3-1-1-2. CLC の目次

CLC の目次は以下の資料 3-1 である。[2]

カナダ労働法典
1 - 略称
2 - 解釈
序文 - 第 I 部 - 労使関係
3 - 解釈
4 - 適用
7 - 主要プロジェクト
8 - 第 i 部 - 基本的自由
9 - 第 ii 部 - カナダ労使関係委員会
9 - 設立および組織
15 - 権限および義務
22 - 命令の審査および執行
24 - 第 iii 部 - 交渉権の取得および終了
24 - 申請による認定
27 - 交渉単位の決定
28 - 交渉代理人の認定および関連事項
38 - 認定の取消および関連事項
43 - 後継者の権利および義務
47.3 - 継続的なサービス契約
48 - 第 iv 部 - 団体交渉および労働協約
48 - 団体交渉の義務
51 - 技術革新
56 - 労働協約の内容および解釈
70 - 強制的チェックオフ
70.1 - 第 v 部 - 調停および第一協約
70.1 - 連邦調停・調停サービス
71 - 調停手続き
80 - 第一協約の解決
81 - 調停委員会の設置

[2] https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/ACTS/L-2/index.html 「カナダ連邦法(Canada Labour Code)」目次

84 - 一般条項
87.1 - 第 V.1 条 - ストライキおよびロックアウトに関する義務
88 - 第 VI 条 - 禁止および施行
88 - ストライキおよびロックアウト
91 - ストライキおよびロックアウトに関する宣言
94 - 不当行為
100 - 違反および処罰
104.1 - 第 VII 条 - 一般
104.1 - 産業平和の促進
108.1 - 雇用主の申し入れに関する投票
109 - 従業員へのアクセス
110 - 財務諸表へのアクセス
111 - 規則
112 - その他
120 - 州との取り決め
121 - 年次報告書
121.1 - 州法の適用
122 - 第 II 部 - 職業上の健康と安全
122 - 解釈
122.1 - 本編の目的
122.3 - 意思疎通の方法
123 - 適用
124 - 雇用主の義務
126 - 従業員の義務
127 - 雇用上の安全
127.1 - 内部苦情処理プロセス
132 - 妊娠中の従業員および授乳中の従業員
133 - 従業員に対する措置に関する苦情
134.1 - 安全衛生委員会に関する方針
135 - 職場安全衛生委員会
135.1 - 政策委員会および職場委員会に共通する規定
136 - 安全衛生代表
137.1 - 石炭鉱山安全委員会
138 - 管理
140 - 安全衛生に関する権限の行使
142 - 一般事項

145 - 特別安全対策
145.1 - 決定および指示に対する不服申し立て
147 - 懲戒処分
148 - 犯罪および処罰
155 - 情報の提供
156 - 委員会の命令、決定および指示
156.1 - 手数料
157 - 規則
166 - 第 III 部 - 標準労働時間、賃金、休暇および休日
166 - 解釈
167 - 適用
169 - 第 1 部 - 労働時間
177.1 - DIVISION I.1 - 柔軟な勤務形態
178 - DIVISION II - 最低賃金と就業年齢
181.1 - DIVISION II.1 - 医療上の理由または看護のための休憩
182 - DIVISION III - 同一賃金
183 - DIVISION IV - 年次休暇
191 - DIVISION V - 一般祝日
203 - 第 VI 部 - 複数事業主による雇用
204 - 第 VII 部 - 産前産後関連の配置転換および休暇、その他の休暇
204 - 産前産後関連の配置転換および休暇
206 - 産前産後休暇
206.1 - 育児休暇
206.3 - 介護休暇
206.4 - 重病休暇
206.5 - 死亡または行方不明に関連する休暇
206.6 - 私用休暇
206.7 - 家庭内暴力の被害者のための休暇
206.8 - 先住民の伝統的慣習のための休暇
206.9 - 裁判所または陪審員としての義務のための休暇
207 - 一般
210 - 第 VIII 章 - 忌引き休暇
211 - 第 IX 章 - 集団解雇
229.1 - DIVISION X - 個人の雇用終了
235 - DIVISION XI - 退職手当
238 - DIVISION XII - 給与天引き

238.1 - DIVISION XII.1 - 業務関連費用の払い戻し
239 - DIVISION XIII - 医療休暇
239.1 - DIVISION XIII.1 - 業務関連の病気および負傷
239.2 - DIVISION XIII.2 - 長期障害計画
240 - DIVISION XIV - 不当解雇
246.1 - DIVISION XIV.1 - 報復に関する苦情
247 - DIVISION XV - 賃金の支払い
247.1 - DIVISION XV.1 - [廃止、2018 年、c. 22、s. 16]
247.5 - DIVISION XV.2 - 予備軍のメンバーの休職
247.98 - DIVISION XV.3 - 遺伝子検査
248 - DIVISION XVI - 管理および一般
248 - 照会
249 - 検査
251.001 - 内部監査
251.01 - 苦情
251.101 - 命令 - 審査および上訴
251.13 - 一般規定 - 命令
252 - 情報および返還
253.1 - 雇用関連情報
254.1 - 控除
255 - 連邦事業、事業および事業の統合
256 - 犯罪および処罰
262 - 省令
263 - 試験的プロジェクト
264 - 規則
265 - 州法の適用
268 - 第 IV 部 - 行政上の金銭的制裁
268 - 解釈および適用
269 - 目的
270 - 規則
271 - 長の権限
273 - 違反行為
277 - 違反に関する規則
281 - 審査
285 - 不服申し立て
289 - 責任

291 - 罰金の徴収 293- 一般事項 296- 試験的プロジェクト

【資料 3-1　CLC 目次】

3-1-1-3. CLC で訓練について言及している部分

CLC で訓練について言及している部分は、以下の表 3-1、表 3-2 を参照のこと。

125 条（1）項（q）号 [3]

Specific duties of employer	雇用主の具体的義務
125 (1) Without restricting the generality of section 124, every employer shall, in respect of every work place controlled by the employer and, in respect of every work activity carried out by an employee in a work place that is not controlled by the employer, to the extent that the employer controls the activity,	125（1）第 124 条の一般性を制限することなく、すべての雇用主は、雇用主が管理するすべての事業場に関し、また、雇用主が管理しない事業場で被雇用者が行うすべての労働活動に関し、雇用主がその活動を管理する範囲において、その活動を管理しなければならない、
(q) provide, in the prescribed manner, each employee with the information, instruction, training and supervision necessary to ensure their health and safety at work;	(q) 所定の方法で、各従業員に対し、職場における健康と安全を確保するために必要な情報、指導、訓練、監督を提供する

【表 3-1　対訳：CLC 125 条(1)項(q)号】

125 条（1）項（z.161）号 [4]

(z.161) ensure that employees, including those who have supervisory or managerial responsibilities, receive training in the prevention of harassment and violence in the work place and are informed of their rights and obligations under this Part in relation to harassment and violence;	(z.161) 管理職や監督職を含む従業員が職場におけるハラスメントおよび暴力の防止に関する訓練を受け、ハラスメントおよび暴力に関して本編に基づく権利および義務を知らされるようにする

【表 3-2　対訳：CLC125 条(1)項(z.161)号】

[3] https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/L-2/section-125.html「Canada Labour Code 第 125 条」
[4] https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/L-2/section-125.html　同上

3-1-2. カナダ労働安全衛生規則（Canada Occupational Health and Safety Regulations (SOR/86-304)）

3-1-2-1. CLC とカナダ労働安全衛生規則の関係

CLC の Part II を「親法」とすると、それに基づき制定された実施規則がカナダ労働安全衛生規則（Canada Occupational Health and Safety Regulations）である。CLC は労働者の健康と安全に関する基本的な法律（親法）。雇用主・労働者・政府の義務や権利を大枠で定め、カナダ労働安全衛生規則は具体的なルール（例：はしごの安全基準、騒音の許容値、化学物質のラベル表示方法など）を規定するものである。[5]

[5] https://www.seigyobann.com/dictionary/canadian-standards-association/ カナダ規格協会の安全規格に関する解説

3-1-2-2. カナダ労働安全衛生規則の目次

カナダ労働安全衛生規則の目次は以下の資料 3-2 である。[6]

カナダ労働安全衛生規則
1.1 - 第 I 部
1.2 - 解釈
1.3 - 規定
1.31 - 適用
1.5 - 記録
1.6 - 矛盾する規定
1.8 - 代替メディア
2.1 - 第 II 部 - 恒久的な構造物
2.1 - 解釈
2.2 - 第 i 部 - 建物
2.2 - 基準
2.3 - ドア
2.4 - クリアランス
2.5 - 床および壁の開口
2.6 - 上部が開放された容器、ホッパー、タンクおよびピット
2.7 - はしご、階段およびスロープ
2.11 - ドック、スロープおよびドックプレート
2.12 - 手すり
2.13 - つま先板
2.14 - 清掃および保守
2.17 - 一時的な暖房
2.18 - DIVISION II - 塔、アンテナおよびアンテナ支持構造物
2.20 - DIVISION III - 空調システム
2.20 - 申請書
2.21 - 基準
2.23 - 記録
2.24 - 運用、検査、試験、清掃および保守
2.27 - 調査
3.1 – 第 III 部 - 仮設構造物および掘削

[6] https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/regulations/sor-86-304/index.html カナダ労働安全衛生規則「職場の健康と安全に関する規則」

3.1 - 申請
3.2 - 一般規定
3.7 - バリケード
3.8 - ガードレールおよびつま先板
3.9 - 仮設階段、傾斜路および足場
3.10 - 足場
3.11 - 可搬式梯子
3.12 - 掘削
3.13 - 安全ネット
3.14 - 整理整頓
4.1 - 第 IV 部 - 昇降装置
4.1 - 適用範囲
4.2 - 基準
4.3 - 使用および操作
4.5 - 検査および試験
4.7 - 修理および保守
5.1 - 第 V 部 - ボイラーおよび圧力容器
5.1 - 解釈
5.2 - 適用範囲
5.3 - 製作および設置基準
5.5 - 使用、操作、修理、改造および保守
5.10 - 検査
5.16 - 埋設圧力容器
5.17 - 記録および報告
6.1 - 第 VI 部 - 照明
6.1 - 解釈
6.2 - 適用
6.3 - 平均照度レベルの測定
6.4 - 照明 - 事務室
6.5 - 照明 - 工場
6.6 - 照明 - 一般区域
6.7 - 照明 - VDT
6.8 - 照明 — 飛行場エプロンおよび航空機スタンド
6.9 - 照明 — 人工展示物およびアーカイブ資料
6.10 - 非常用照明
6.11 - 最低照明レベル

スケジュール I
スケジュール II
スケジュール III
7.1 - スケジュール IV
7.1 - 第 VII 部 - 音圧レベル
7.1 - 解釈
7.2 - 暴露の測定および算出
7.3 - 危険調査
7.4 - 暴露限度
7.5 - 音響暴露の低減
7.6 - コンプライアンスおよび施行責任者への報告
7.7 - 聴覚保護
7.8 - 警告標識
スケジュール
8.1 - スケジュール II
8.1 - 第 VIII 部 - 電気安全
8.1 - 解釈
8.2 - 適用
8.3 - 基準
8.4 - 安全手順
8.8 - 安全監視
8.9 - 作業の調整
8.10 - ポールおよび高架構造
8.12 - 電気機器の絶縁
8.14 - 電気機器の絶縁保証
8.17 - 通電試験
8.18 - 絶縁保証の終了
8.19 - 安全接地
8.23 - スイッチおよび制御装置
9.1 - スケジュール
9.1 - 第 IX 部 - 衛生
9.1 - 解釈
9.2 - 一般事項
9.12 - トイレ
9.18 - 洗面台
9.23 - シャワーおよびシャワー室

9.24 - 飲料水
9.30 - 現場宿泊施設
9.34 - 食品の準備、取り扱い、保管および提供
9.39 - 食品廃棄物およびごみ
9.40 - 休憩室
9.41 - 換気
9.43 - 衣類の保管
10.1 - スケジュール
10.1 - 第 X 部 - 危険物質
10.1 - 解釈
10.2 - 適用
10.3 - 第 I 部 - 一般
10.3 - 有害物質の記録
10.4 - 危険調査
10.7 - 健康診断
10.8 - 保管、取り扱いおよび使用
10.13 - 有害物質の警告
10.14 - 従業員の教育および訓練
10.16 - 物質の代替
10.17 - 換気
10.19 - 危険の管理
10.23 - 警告
10.24 - パイプの組み立て
10.25 - 爆発物
10.26 - 電離および非電離放射線
10.26.1 - スケジュール
10.26.1 - 区分 II - 危険製品以外の危険物質
10.26.1 - アスベスト曝露管理プログラム
10.26.1 - アスベスト含有物質
10.26.2 - アスベスト曝露管理計画
10.26.4 - アスベスト粉塵、廃棄物および破片の除去
10.26.6 - 除染
10.26.8 - 空気サンプリング
10.26.9 - クリアランス空気サンプリング
10.26.11 - アスベスト粉塵、廃棄物および破片用容器
10.27 - 識別表示

10.29 - 第 III 部 - 危険製品
10.29 - 解釈
10.30 - 適用
10.31 - 特定の危険製品に関する安全データシートおよびラベル
10.32 - 供給者の安全データシート
10.33 - 作業場安全データシート
10.34 - 安全データシートの入手性
10.35 - ラベル
10.37 - 携帯容器
10.38 - 特別なケース
10.39 - 研究室
10.40 - 標識
10.41 - ラベルの貼り替え
10.42 - 開示の免除
10.43 - 有害廃棄物
10.44 - 医療緊急事態に必要な情報
10.45 - 火災および爆発の防止
11.01 - 第 XI 部 - 閉鎖空間
11.01 - 解釈
11.02 - 閉鎖空間の識別
11.03 - 危険評価
11.04 - 閉鎖空間手順
11.05 - 危険な閉鎖空間への立ち入り前および立ち入り中の検証
11.06 - 緊急時手順および設備
11.07 - 緊急時手順および設備の記録
11.08 - 設備の準備および使用
11.09 - 閉鎖空間の封鎖
11.1 - 高温作業
11.11 - 換気設備
11.12 - 指導および訓練
11.13 - 記録の保存
12.01 - 第 XII 部 - 保護具およびその他の予防措置
12.01 - 解釈
12.03 - 一般
12.06 - 落下保護
12.06 - 落下保護計画

12.07 - 落下保護システム

12.09 - 保護具および手順

12.09 - 落下保護

12.1 - 保護帽

12.11 - 保護靴

12.12 - 眼および顔面保護具

12.13 - 呼吸用保護具

12.14 - 皮膚および身体の保護

12.15 - 水難防止

12.16 - ゆったりした衣服

12.17 - 移動車両からの保護

12.18 - 欠陥のある設備

12.2 - 指示および訓練

12.21 - 記録

13.1 - 第 XIII 部 - 工具および機械

13.1 - 解釈

13.2 - 設計、構造、操作および工具の使用

13.9 - 欠陥工具および機械

13.11 - 指示および訓練

13.13 - 機械ガードの一般要件

13.14 - 機械ガードの使用、操作、修理および保守

13.18 - 研磨ホイール

13.20 - 機械式動力伝達装置

13.21 - 木工機械

13.22 - プレス機

14.1 - 第 14 章 - 材料運搬

14.1 - 解釈

14.2 - 適用

14.3 - 第 1 部 - 設計および構造

14.3 - 一般

14.4 - 落下物からの保護

14.6 – 横転からの保護

14.7 - シートベルト

14.8 - 燃料タンク

14.9 - 風雨からの保護

14.10 - 振動

14.11 - 制御装置
14.12 - 消火器
14.13 - 乗降手段
14.14 - 照明
14.15 - 制御システム
14.16 - 警告装置
14.17 - バックミラー
14.18 - 誘導産業車両
14.19 - コンベヤー
14.20 - 区分 II - 保守、使用および操作
14.20 - 検査、試験および保守
14.21 - 移動式クレーン
14.22 - 分割リム車輪
14.23 - 指示および訓練
14.24 - 資格
14.25 - 信号
14.28 - 勾配
14.29 - 修理
14.30 - 従業員の輸送および配置
14.31 - 走行中の積み込み、積み下ろしおよびメンテナンス
14.34 - 荷の位置
14.35 - 用具
14.36 - 整理整頓
14.37 - 駐車
14.38 - 荷役区域
14.39 - 危険区域
14.40 - 後方ダンプ
14.41 - 燃料補給
14.42 - ロープ、吊り具およびチェーン
14.43 - 安全作業荷重
14.44 - 通路および通路
14.45 - 間隔
14.46 - 第 III 部 - 物品の取扱い
14.50 - 第 IV 部 - 物品の保管
14.51 - 第 V 部 - 経過規定
15.1 - 第 XV 部 - 危険発生の調査、記録および報告

15.1 - 解釈
15.2 - 適用
15.3 - 従業員による報告
15.4 - 調査
15.5 - 電話またはファックスによる報告
15.6 - 記録
15.7 - 軽傷記録
15.8 - 書面による報告
15.10 - 年次報告
15.11 - 報告および記録の保管
別表 I
16.1 - 別表 II
16.1 - 第十六部 - 応急手当
16.1 - 解釈
16.2 - 一般
16.3 - 救急処置担当者
16.5 - 救急ステーション
16.6 - 情報の伝達
16.7 - 救急用品および設備
16.9 - 救急室
16.11 - 輸送手段
16.12 - 救急コース
16.13 - 記録
スケジュール I
スケジュール II
スケジュール III
スケジュール IV
17.1 - スケジュール V - コースに含めるべき科目
17.1 - 第 XVII 章 - 職場の安全な利用
17.1 - 解釈
17.2 - 適用
17.3 - 防火設備
17.4 - 緊急避難計画
17.5 - 緊急時の手順
17.6 - 指示および訓練
17.7 - 緊急時の責任者

17.9 - 点検
17.10 - 緊急時の責任者会議および訓練
17.11 - 火災危険区域
18.1 - 第 18 章 - ダイビング業務
18.1 - 定義
18.2 - 適用
18.4 - 第 1 部 - タイプ 1 ダイブおよびタイプ 2 ダイブ
18.4 - 書面による手順
18.5 - 指導および訓練
18.7 - 医学的評価
18.8 - ダイビング適性
18.9 - ダイビング計画
18.10 - ダイビングチーム
18.15 - 緊急時の援助
18.16 - 圧力に関連する負傷
18.17 - 減圧
18.18 - ダイビングサイトの特定
18.19 - 監督
18.21 - 危険性
18.22 - 通信手段
18.23 - 呼吸の供給
18.26 - ダイビング器材
18.34 - ダイビングの終了
18.35 - ダイビング後の観察
18.36 - ダイビング後の飛行
18.37 - 報告および記録
18.43 - 区分 II - タイプ 2 ダイブ
18.43 - 水面制御および取水施設へのアプローチ
18.47 - ダイビングの危険性
18.49 - 爆発物の使用
18.50 - 高圧チャンバー
18.52 - 代替エネルギー源
18.53 - 水面からの供給によるタイプ 2 ダイブ
18.63 - タイプ 2 スクーバダイビング
スケジュール I
19.1 - SCHEDULE II

19.1 - PART XIX - Hazard Prevention Program
19.1 - 危険防止プログラム
19.2 - 実施計画
19.3 - 危険の特定および評価方法
19.4 - 危険の特定および評価
19.5 - 予防措置
19.6 - 従業員研修
19.7 - プログラム評価
19.8 - 報告書
20.1 - 第 20 章 - 賃金の定期レート

【資料 3-2　カナダ労働安全衛生規則 目次】

3-1-2-3. 「訓練」について言及がある箇所[7]

① Hazardous Substances（危険物質）

危険物質に関する訓練について言及している部分については、目次は資料 3-3、対訳は表 3-3 を参照のこと。

- 10.1 - PART X - Hazardous Substances
  - 10.1 - Interpretation
  - 10.2 - Application
  - 10.3 - DIVISION I - General
    - 10.3 - Records of Hazardous Substances
    - 10.4 - Hazard Investigation
    - 10.7 - Medical Examinations
    - 10.8 - Storage, Handling and Use
    - 10.13 - Warning of Hazardous Substances
    - 10.14 - Employee Education and Training
    - 10.16 - Substitution of Substances
    - 10.17 - Ventilation
    - 10.19 - Control of Hazards
    - 10.23 - Warnings
    - 10.24 - Assembly of Pipes
    - 10.25 - Explosives
    - 10.26 - Ionizing and Non-ionizing Radiation

【資料 3-3 危険物質 目次】

10.14 (1) Every employer shall, in consultation with the policy committee or, if there is no policy committee, the work place committee or the health and safety representative, develop and implement an employee education and training program with respect to hazard prevention and control at the work place.	10.14 (1) すべての雇用主は、政策委員会または政策委員会がない場合は職場委員会または安全衛生代表者と協議の上、職場における危険防止および管理に関する従業員教育および訓練プログラムを作成し、実施しなければならない。

[7] https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/regulations/sor-86-304/fulltext.html#:~:text=and%20to%20make%20the%20annexed,%2C%20effective%20March%2031%2C%201986. カナダ労働安全衛生規則全文

(2) The employee education and training program shall include	(2) 従業員教育および研修プログラムには、以下を含めるものとする。
(a) the education and training of each employee who handles or is exposed to or who is likely to handle or be exposed to a hazardous substance, with respect to	(a) 有害物質を取り扱う、または有害物質にさらされる、または有害物質を取り扱う可能性がある、または有害物質にさらされる可能性がある各従業員に対する教育および訓練。
(i) the product identifier of the hazardous substance,	① 有害物質の製品識別子
(ii) all hazard information disclosed by the supplier or by the employer on a safety data sheet or label,	② サプライヤーまたは雇用主が安全データシートまたはラベルで開示するあらゆる危険情報
(iii) all hazard information of which the employer is aware or ought to be aware,	③雇用主が認識している、または認識しているべきすべての危険情報
(iv) the observations referred to in subparagraph 10.5(a)(i),	④ 10.5(a)(i)で言及されている所見
(v) the information disclosed on a safety data sheet referred to in section 10.28 and the purpose and significance of that information, and	⑤ 第 10.28 条に規定する安全データシートに開示される情報、およびその情報の目的と重要性、ならびに
(vi) in respect of hazardous products in the work place, the information required to be disclosed on a safety data sheet and on a label under Division III and the purpose and significance of that information;	⑥ 職場の危険物に関して、第 3 部に基づき安全データシートおよびラベルに開示が義務付けられている情報、およびその情報の目的と重要性
(b) the education and training of each employee who installs, operates, maintains or repairs an assembly of pipes or any other equipment referred to in section 10.24, with respect to	(b) 第 10.24 条に言及されているパイプまたはその他の機器の組立品の設置、操作、維持、修理を行う各従業員の教育および訓練。
(i) every valve and other control and safety device connected to the assembly of pipes,	① 配管の組立に接続されたすべてのバルブおよびその他の制御・安全装置
(ii) the procedures to follow for the proper and safe use of the assembly of pipes, and	② パイプの組立品の適切で安全な使用の方法、および
(iii) the significance of the labelling, colour-	② 使用されている表示、色分け、標

coding, placarding or other modes of identification that are used;	識その他の識別方法の意義
(c) the education and training of each employee who is referred to in paragraph (a) or (b), with respect to	(c) (a)または(b)に記載されている、下記に関する各従業員の教育および訓練。
(i) the procedures to follow to implement sections 10.8, 10.9 and 10.12,	① 第 10.8 条、第 10.9 条、第 10.12 条を実施するための手続き
(ii) the procedures to follow for the safe storage, handling, use and disposal of hazardous substances, including procedures to be followed in an emergency involving a hazardous substance, and	③ 危険物の安全な保管、取り扱い、使用および廃棄に関する手順、危険物に関する緊急時の対応手順を含む。
(iii) the procedures to follow if an employee is exposed to fugitive emissions as defined in section 10.29; and	④ 第 10.29 条に定義されるようなガスや蒸気の排出物漏洩に従業員がさらされた場合の対応手順。
(d) the education and training of each employee on the procedures to follow to access electronic or paper versions of reports, records of education and training given and safety data sheets.	(d) 電子版または紙版の報告書、教育および研修の記録、安全データシートへのアクセス手順に関する各従業員の教育および研修。
(3) Every employer shall, in consultation with the policy committee or, if there is no policy committee, the work place committee or the health and safety representative, review and, if necessary, revise the employee education and training program	(3) すべての雇用主は、政策委員会または政策委員会がない場合は職場の委員または安全衛生代表者と協議の上、従業員教育訓練プログラムを見直し、必要に応じて改訂するものとする。
(a) at least once a year;	(a) 少なくとも一年に一回
(b) whenever there is a change in conditions in respect of the presence of hazardous substances in the work place; and	(b) 職場における有害物質の存在に関する条件に変更がある場合。
(c) whenever new hazard information in respect of a hazardous substance in the work place becomes available to the employer.	(c) 事業場における有害物質に関する新たな危険情報が雇用者に提供された場合。
10.15 The employer shall keep a paper or	10.15 雇用主は、すべての従業員に実施し

electronic record of the education and training given to every employee and	た教育および研修の記録を紙または電子媒体で保管するものとする。
(a) make it readily available for examination by the employee in any form, as determined in consultation with the policy committee or, if there is no policy committee, the work place committee or the health and safety representative; and	(a) 政策委員会（政策委員会がない場合は職場委員会または安全衛生代表者）と協議の上決定された、従業員が容易に閲覧できるように、いかなる形であれ入手できるようにする。
(b) keep it for a period of two years after the employee ceases	(b) 従業員が退職した後、2 年間保管する。
(i) to handle or be exposed to the hazardous substance, or is no longer likely to handle or be exposed to the hazardous substance, or	①有害物質を取り扱うか、有害物質にさらされるか、または有害物質を取り扱うか有害物質にさらされる可能性がもはやないか、または
(ii) to install, operate, maintain or repair the assembly of pipes.	② パイプの組立品を設置、運営、維持、修理すること。

【表 3-3 対訳：危険物質の「訓練」について言及がある部分】

⑤　Confined Space（狭溢空間）

狭溢空間に関する訓練について言及している部分については、目次は資料 3-4、対訳は表 3-4 を参照のこと。

- 11.01 - **PART XI - Confined Spaces**
  - 11.01 - Interpretation
  - 11.02 - Confined Space Identification
  - 11.03 - Hazard Assessment
  - 11.04 - Confined Space Procedures
  - 11.05 - Verification Before Entry in and During Occupancy of Hazardous Confined Space
  - 11.06 - Emergency Procedures and Equipment
  - 11.07 - Record of Emergency Procedures and Equipment
  - 11.08 - Provision and Use of Equipment
  - 11.09 - Closing off a Confined Space
  - 11.1 - Hot Work
  - 11.11 - Ventilation Equipment
  - 11.12 - Instruction and Training
  - 11.13 - Retention of Records

【資料 3-4　狭溢空間 目次】

Confined Spaces	狭溢空間
11.12 (1) The employer must provide every employee who is likely to enter a confined space with instruction and training in	**11.12 (1)** 事業者は、狭隘空間に入る可能性のあるすべての従業員に、指示と訓練を提供しなければならない。
(a) the procedures and the emergency procedures established under subsection 11.04(1) and paragraphs 11.06(1)(a) and (b), respectively; and	(a) 第 11.04 条(1)項および第 11.06 条(1)(a)項および(b)項に定める手続きおよび緊急時手続き。
(b) the use of the protection equipment referred to in paragraph 11.03(2)(a).	(b) 第 11.03 条(2)(a)に定める保護具の使用。
(2) The employer must ensure that no person enters a confined space unless the person is instructed in	(2) 雇用主は、指示された者以外は狭隘空間に入らないよう徹底しなければならない。
(a) the procedures and the emergency procedures established under subsection	(a) 第 11.04 条(1)項および第 11.06 条(1)(a)項および(b)項に定める手続きおよ

11.04(1) and paragraphs 11.06(1)(a) and (b), respectively; and	び緊急時手続き。
(b) the use of the protection equipment referred to in paragraph 11.03(2)(a).	(b) 第 11.03 条(2)(a)に定める保護具の使用。
(3) The employer must ensure that all persons granted access to a confined space have received instruction and training in accordance with subsection 11.04(1) and paragraph 11.06(1)(a).	(3) 雇用主は、狭隘空間への立ち入りが許可されたすべての者が、第 11.04 条(1)項および第 11.06 条(1)(a)項に従って指示および訓練を受けていることを確認しなければならない。

【表 3-4　対訳：狭溢空間の「訓練」について言及している部分】

⑥ Protection Equipment and Other Preventive Measures（保護具およびその他の予防措置）

保護具およびその他の予防措置に関する訓練について言及している部分については、目次は資料 3-5、対訳は表 3-5 を参照のこと。

- 12.01 - **PART XII - Protection Equipment and Other Preventive Measures**
  - 12.01 - Interpretation
  - 12.03 - General
  - 12.06 - Fall Protection
    - 12.06 - **Fall-protection Plan**
    - 12.07 - **Fall-protection Systems**
  - 12.09 - Protection Equipment and Procedures
    - 12.09 - **Fall Protection**
    - 12.1 - **Protective Headwear**
    - 12.11 - **Protective Footwear**
    - 12.12 - **Eye and Face Protection**
    - 12.13 - **Respiratory Protection**
    - 12.14 - **Skin Protection**
    - 12.15 - **Protection Against Drowning**
    - 12.16 - **Loose Clothing**
    - 12.17 - **Protection Against Moving Vehicles**
  - 12.18 - Defective Equipment
  - 12.2 - Instruction and Training
  - 12.21 - Records

【資料 3-5　保護具およびその他の予防措置 目次】

Protection Equipment and Other Preventive Measures	保護具およびその他の予防措置
12.2 (1) An employer must ensure that every person who is granted access to a work place and who uses protection equipment is provided with instruction by a qualified person in the use of that equipment.	12.2 (1) 雇用主は、職場への立ち入りが許可され、保護具を使用するすべての者に、有資格者による当該保護具の使用に関する指導を行うことを確保しなければならない。
(2) The employer must ensure that, in	(2) 事業者は、(1)の教育に加えて、保護具

addition to the instruction referred to in subsection (1), every employee who uses protection equipment is provided with instruction and training by a qualified person in the operation and maintenance of the equipment and training by a qualified person in its use.	を使用するすべての労働者に対し、当該保護具の操作および保守管理に関する有資格者による教育および訓練、ならびに当該保護具の使用方法に関する有資格者による訓練を実施しなければならない。
(3) If a fall-protection plan has been developed for a work place under paragraph 12.06(1)(a), the employer must ensure that every employee is provided with training by a qualified person in respect of the fall-protection plan.	(3) 第 12.06(1)(a)項に基づき作業場における墜落防止計画が策定されている場合、雇用主は、すべての従業員が有資格者による墜落防止計画に関する研修を受けることを保証しなければならない。
(4) If there is a risk of drowning in a work place, the employer must ensure that every person who is granted access to the work place is provided with instruction by a qualified person in respect of the written emergency procedures referred to in paragraph 12.15(1)(e).	(4) 職場での溺死の危険がある場合、雇用主は、職場への立ち入りが許可されたすべての者に、第 12.15 条(1)(e)項に言及されている書面による緊急時対応手順について、有資格者による指導を行うことを確保しなければならない。
(5) The employer must ensure that the instruction and training referred to in subsections (1) to (4) is summarized in writing and must keep a copy of that summary readily available for consultation by every person who is granted access to the work place.	(5) 雇用主は、(1)から(4)に言及されている指示および訓練が文書に要約されていることを保証し、その要約のコピーを、職場への立ち入りが許可されているすべての人が閲覧できるように保管しなければならない。

【表 3-5　対訳：保護具およびその他の予防措置で訓練について言及している部分

⑦ Tools and Machinery（工具と機械）

工具と機械に関する訓練について言及している部分については、目次は資料 3-6、対訳は表 3- 6 を参照のこと。

- 13.1 - **PART XIII - Tools and Machinery**
  - 13.1 - Interpretation
  - 13.2 - Design, Construction, Operation and Use of Tools
  - 13.9 - Defective Tools and Machines
  - 13.11 - Instructions and Training
  - 13.13 - General Requirements for Machine Guards
  - 13.14 - Use, Operation, Repair and Maintenance of Machine Guards
  - 13.18 - Abrasive Wheels
  - 13.20 - Mechanical Power Transmission Apparatus
  - 13.21 - Woodworking Machinery
  - 13.22 - Punch Presses

【資料 3-6　工具と機械 目次】

Tools and Machinery	工具と機械
13.11 Every employee shall be instructed and trained by a qualified person appointed by his employer in the safe and proper inspection, maintenance and use of all tools and machinery that he is required to use.	13.11 すべての従業員は、使用が義務付けられているすべての工具および機械の安全かつ適切な点検、メンテナンス、使用について、雇用主が任命した有資格者から指導および訓練を受けるものとする。

【表 3-6 対訳：工具と機械の訓練について言及している部分】

⑧ Material Handling（マテリアルハンドリング）

マテリアルハンドリングに関する訓練について言及している部分については、目次は資料 3-7、対訳は表 3-7 を参照のこと。

- 14.1 - **PART XIV - Materials Handling**
  - 14.1 - Interpretation
  - 14.2 - Application
  - 14.3 - **DIVISION I** - Design and Construction
    - 14.3 - **General**
    - 14.4 - **Protection from Falling Objects**
    - 14.6 - **Protection from Overturning**
    - 14.7 - **Seat-Belts**
    - 14.8 - **Fuel Tanks**
    - 14.9 - **Protection from Elements**
    - 14.10 - **Vibration**
    - 14.11 - **Controls**
    - 14.12 - **Fire Extinguishers**
    - 14.13 - **Means of Entering and Exiting**
    - 14.14 - **Lighting**
    - 14.15 - **Control Systems**
    - 14.16 - **Warning Devices**
    - 14.17 - **Rear View Mirrors**
    - 14.18 - **Guided Industrial Vehicles**
    - 14.19 - **Conveyors**
  - 14.20 - **DIVISION II** - Maintenance, Use and Operation
    - 14.20 - **Inspection, Testing and Maintenance**
    - 14.21 - **Mobile Cranes**
    - 14.22 - **Split Rim Wheels**
    - 14.23 - **Instruction and Training**
    - 14.24 - **Qualifications**
    - 14.25 - **Signals**
    - 14.28 - **Gradients**
    - 14.29 - **Repairs**

【資料 3-7 マテリアルハンドリング 目次】

Material Handling	マテリアルハンドリング
14.20 - DIVISION II - Maintenance, Use and Operation	区分②　メンテナンス、使用、運用
14.23 (1) Subject to subsection (2), every employer shall ensure that every operator of motorized materials handling equipment has been instructed and trained in the procedures to be followed for	14.23 (1) (2)項に従い、すべての雇用主は、電動式マテリアルハンドリング機器のすべてのオペレーターが、以下について遵守すべき手順について指導および訓練を受けていることを保証するものとする。
(a) its inspection;	(a) 検査
(b) its fuelling; and	(b) 燃料および
(c) its safe and proper use, in accordance with any instructions provided by the manufacturer and taking into account the conditions of the work place in which the operator will operate the materials handling equipment.	(c) 製造業者が提供する指示に従い、また、オペレーターがマテリアルハンドリング機器を操作する作業現場の状況を考慮した上で、安全かつ適切に使用すること。
(2) Subsection (1) does not apply to an employer with respect to an operator who, under the direct supervision of a qualified person, is being instructed and trained in the use of motorized materials handling equipment or in the procedures referred to in that subsection.	(2) (1)項は、有資格者の直接の監督下で、電動式マテリアルハンドリング機器の使用または同項に規定する手順について指導および訓練を受けている作業員については、その雇用主には適用されない。
(3) An employer shall ensure that every operator of manual materials handling equipment receives on-the-job training by a qualified person on the procedures to be followed for	(3) 雇用主は、手動の運搬機器のすべてのオペレーターが、有資格者による、下記について遵守すべき手順に関する実地訓練を受けることを保証するものとする。
(a) its inspection; and	(a) 検査および
(b) its safe and proper use, in accordance with any instructions of the manufacturer and taking into account the conditions of the work place in which the operator will operate the manual materials handling equipment and the operator's physical capabilities.	(b) 製造業者の指示に従い、オペレーターが手動式マテリアルハンドリング機器を操作する作業現場の状況およびオペレーターの身体能力を考慮した、安全かつ適切な使用。
(4) Every employer shall keep a written	(4) すべての雇用主は、オペレーターに関

record, in respect of an operator, of any instruction or training referred to in subsection (1) for as long as the operator remains in the employer's employment.	して、第 1 項に規定する指示または研修について、オペレーターが雇用主のもとで雇用されている限り、書面による記録を保管しなければならない。

【表 3-7 対訳：マテリアルハンドリングの訓練について言及している部分】

⑨　Safe Occupancy of the Work Place（職場の安全利用）

職場の安全利用に関する訓練について言及している部分については、目次は資料 3-8、対訳は表 3-8 を参照のこと。

- 17.1 - PART XVII - Safe Occupancy of the Work Place
  - 17.1 - Interpretation
  - 17.2 - Application
  - 17.3 - Fire Protection Equipment
  - 17.4 - Emergency Evacuation Plan
  - 17.5 - Emergency Procedures
  - 17.6 - Instructions and Training
  - 17.7 - Emergency Wardens
  - 17.9 - Inspections
  - 17.10 - Meetings of Emergency Wardens and Drills
  - 17.11 - Fire Hazard Areas

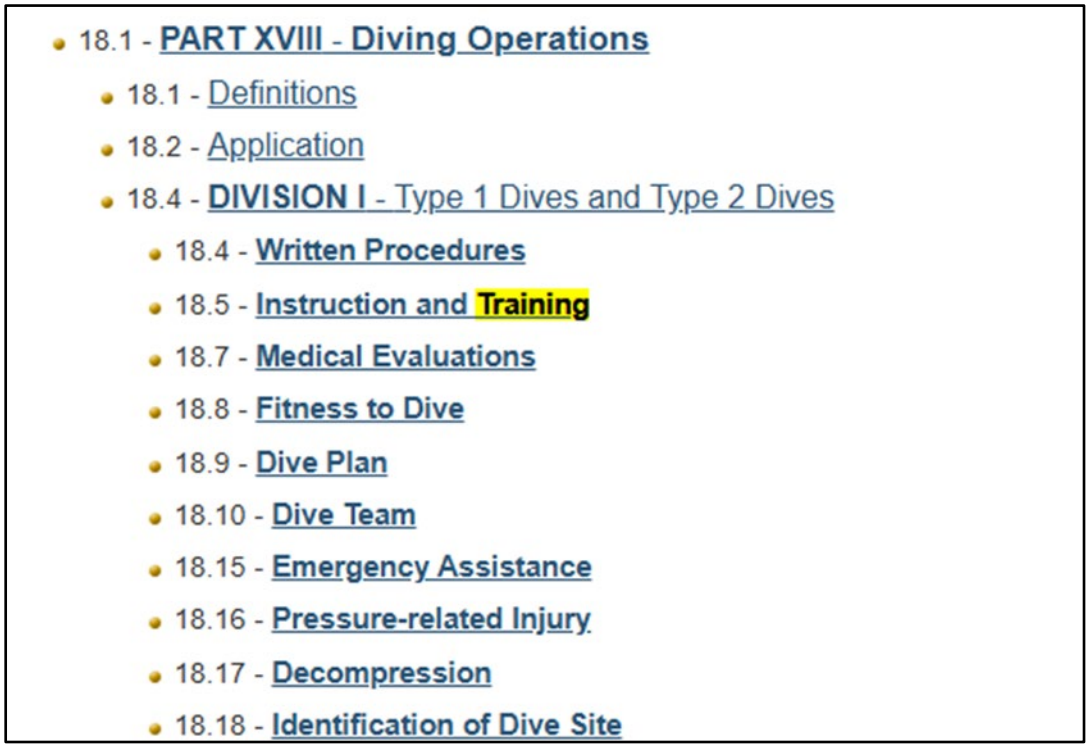
【資料 3-8　職場の安全利用 目次】

Safe Occupancy of the Work Place	職場の安全利用
17.6 (1) Every employee shall be instructed and trained in	17.6（1）すべての従業員は、以下の事項について指導および研修を受けなければならない。
(a) the procedures to be followed by him in the event of an emergency; and	(a) 緊急事態が発生した場合に従うべき手続き。
(b) the location, use and operation of fire protection equipment and emergency equipment provided by the employer.	(b) 雇用主が提供する防火設備および緊急用設備の設置場所、使用方法、操作方法。
(2) Notices that set out the details of the evacuation plans and procedures referred to in paragraphs 17.4(2)(c) and 17.5(2)(a) and (b) shall be posted at locations accessible to every employee at the work place.	(2) 第 17.4 項(2)(c)および第 17.5 項(2)(a)および(b)に言及されている避難計画および手順の詳細を定めた通知は、職場においてすべての従業員がアクセスできる場所に掲示しなければならない。

【表 3-8　対訳：職場の安全利用の訓練について言及されている部分】

⑩ Driving Operation（運転業務）

運転業務に関する訓練について言及している部分については、目次は資料 3-9、対訳は表 3-9 を参照のこと。



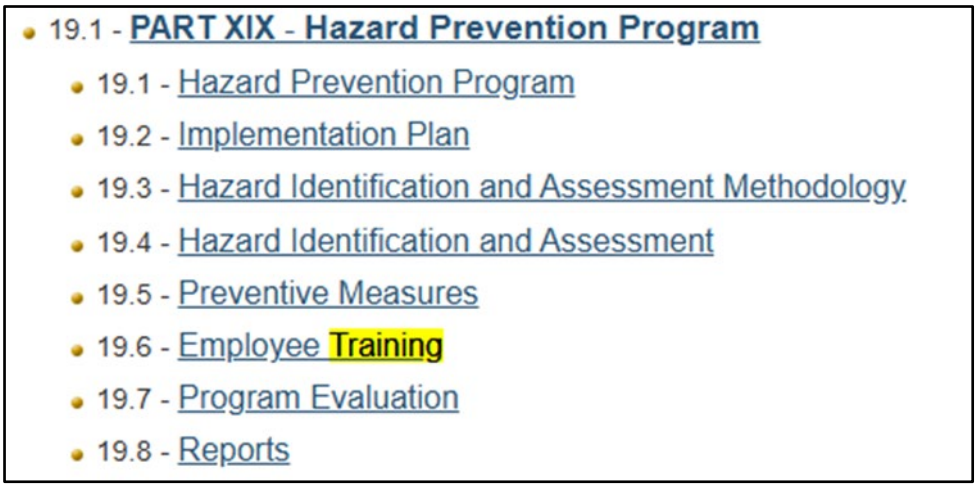
【資料 3-9　運転業務の目次】

Driving Operations	運転業務
Division I Type 1 Dives and Type 2 Dives	区分 I タイプ 1 潜水とタイプ 2 潜水
18.5 (1) Every employer shall ensure that an employee required to dive has received instruction and training with respect to	18.5（1）すべての雇用主は、潜水を命じられた従業員が、以下の事項に関する指導および訓練を受けていることを保証しなければならない。
(a) the types of dives in which the employee is likely to participate; and	(a) 従業員が参加する可能性が高い潜水の種類。
(b) the equipment that the employee is likely to use.	(b) その従業員が通常使用する設備
(2) Every employer shall ensure that an employee involved in diving operations demonstrates on an annual basis that the employee is competent to perform the types of dives in which the employee is likely to participate.	(2) すべての雇用主は、潜水作業に携わる従業員が、従業員が参加する可能性のある潜水の種類を実行する能力があることを毎年証明することを保証しなければならない。
(3) Every employer shall ensure that persons who are not employees and who dive with employees demonstrate that they are competent to perform the types of dives in which they will participate.	(3) すべての雇用主は、従業員ではないが従業員とともに潜水する者が、参加する潜水の種類を実行する能力があることを証明することを保証しなければならない。

【表 3-9　対訳：運転業務の訓練について言及されている部分】

⑪　Hazard Prevention Program（危険防止プログラム）

危険防止プログラムに関する訓練について言及している部分については、目次は資料 3-10、対訳は表 3-10 を参照のこと。



【資料 3-10　危険防止プログラム 目次】

Hazard Prevention Program	危険防止プログラム
19.6 (1) The employer shall provide each employee with health and safety training, including training relating to ergonomics, which shall include the following:	19.6 (1) 雇用主は、各従業員に、以下に関する人間工学に関する研修を含む安全衛生研修提供しなければならない。
(a) the hazard prevention program implemented in accordance with this Part to prevent hazards applicable to the employee, including the hazard identification and assessment methodology and the preventive measures taken by the employer;	(a) 従業員に影響を及ぼす危険を防止するために、このパートに従って実施される危険防止プログラム（危険の特定および評価方法、雇用主が講じる予防措置を含む）
(b) the nature of the work place and the hazards associated with it;	(b) 職場環境の性質およびそれに関連する危険性。
(c) the employee's duty to report under paragraphs 126(1)(g) and (h) of the Act and under section 15.3; and	(c) 第 126 条第 1 項(g)および(h)ならびに第 15.3 条に基づく従業員の報告義務。
(d) an overview of the Act and these Regulations.	(d) 本法および本規則の概要
(2) The employer shall provide training to	(2) 雇用主は従業員に研修を行うものとす

an employee	る。
(a) whenever new hazard information in respect of a hazard in the work place becomes available to the employer; and	(a) 職場における危険に関する新たな危険情報が雇用者に提供された場合。
(b) shortly before the employee is assigned a new activity or exposed to a new hazard.	(b) 従業員が新たな業務に割り当てられたり、新たな危険にさらされる直前。
(3) The employer shall review the employee training program, and, if necessary, revise it	(3) 事業主は、従業員研修プログラムを見直し、必要に応じて改訂する。
(a) at least every three years;	(a) 少なくとも 3 年ごと
(b) whenever there is a change in conditions in respect of the hazards; and	(b) 危険に関する状況に変更がある場合。
(c) whenever new hazard information in respect of a hazard in the work place becomes available to the employer.	(c) 職場における危険に関する新たな危険情報が雇用者に提供された場合。
(4) Each time training is provided to an employee, the employee shall acknowledge in writing that they received it and the employer shall acknowledge in writing that they provided it.	(4) 従業員に訓練が提供されるたびに、従業員は訓練を受講したことを書面で認め、雇用主は訓練を提供したことを書面で認めなければならない。
(5) The employer shall keep a paper or electronic record of the training provided to each employee for a period of two years after the employee ceases to be exposed to a hazard.	(5) 雇用主は、各従業員が危険にさらされなくなった後も、2 年間にわたり、各従業員に提供した訓練の記録を紙または電子形式で保管しなければならない。

【表 3-10　危険防止プログラムの訓練について言及されている部分】

3-1-2-4. はしご、高所作業についての記載部分

参考のためにカナダ労働安全衛生規則の中で高所作業について言及されている部分を抜粋する。以下の表 3-11 は「はしご、階段およびスロープ」に関する規則である。

① 2.7 はしご、階段およびスロープ

2.7 Where an employee is required to move from one level to another that is more than 450 mm higher or lower than the first level, the employer shall install a fixed ladder, stairway or ramp between the levels. SOR/96-525, s. 5SOR/2000-374, s. 2	2.7 従業員が、最初のレベルから 450mm 以上高いまたは低い別のレベルに移動する必要がある場合、雇用主は、各レベル間に固定式のはしご、階段、スロープを設置しなければならない。 SOR/96-525、第 5 条 SOR/2000-374、第 2

【表 3-11　対訳：はしご、階段およびスロープに関する規則】

② 3.9 仮設階段、傾斜路および足場
3.10 足場
3.11 可搬式梯子

以下の表 3-12 は、「仮設階段、傾斜路および足場」「足場」「可搬式梯子」に関する規則である。

3.9 (1) Subject to subsection 3.10(3), temporary stairs, ramps and platforms shall be designed, constructed and maintained to support any load that is likely to be imposed on them and to allow safe passage of persons and equipment on them.	3.9 (1) 第 3.10(3)項に従い、仮設の階段、スロープ、および足場は、それらに課される可能性のあるあらゆる荷重を支え、人および設備の安全な通行を可能にするよう設計、構築、および維持されるものとする。
(2) Temporary stairs shall have (a) uniform steps in the same flight; (b) a slope not exceeding 1.2 in 1; and (c) a hand-rail that is not less than 900 mm and not more than 1 100 mm above the stair	(2) 仮設の階段は、 (a) 同一の階段内の踏面の寸法が同一であること (b) 傾斜度が 1.2 を超えないこと (c) 開放側（踊場を含む）において、手すりの上面の高さが900ミリメートル以上1100ミリメートル以下であること。

level on open sides including landings.	
(3) Temporary ramps and platforms shall be (a) securely fastened in place; (b) braced if necessary to ensure their stability; and (c) provided with cleats or surfaced in a manner that provides a safe footing for employees.	(3) 仮設の傾斜路および足場は、 (a) しっかりと固定されていること (b) 必要に応じて安定性を確保するための補強が施されていること (c) 従業員が安全に足場を確保できるよう、桟を設置するか表面を加工すること。
(4) A temporary ramp shall be so constructed that its slope does not exceed (a) where the temporary ramp is installed in the stairwell of a building not exceeding two storeys in height, 1 in 1, if cross cleats are provided at regular intervals not exceeding 300 mm; and (b) in any other case, 1 in 3.	(4) 仮設スロープは、その傾斜が次の値を超えないように建設されるものとする (a) 仮設スロープが、高さ 2 階建て以下の建物の階段室に設置される場合、300mm を超えない一定の間隔で横木が設置される場合、1:1 (b) その他の場合、1:3
Scaffolds	**足場**
3.10 (1) The erection, use, dismantling or removal of a scaffold shall be carried out by or under the supervision of a qualified person.	3.10 (1) 足場の建設、使用、解体または撤去は、有資格者またはその監督の下で行わなければならない。
(2) The footings and supports of every scaffold shall be capable of carrying, without dangerous settling, all loads that are likely to be imposed on them.	(2) すべての足場の土台および支柱は、それらに課される可能性のあるすべての荷重を、危険な沈下を起こすことなく支えることができるものでなければならない。
(3) Every scaffold shall be capable of supporting at least four times the load that is likely to be imposed on it.	(3) すべての足場は、その上に加わる可能性のある荷重の少なくとも 4 倍の荷重に耐えるものでなければならない。
(4) The platform of every scaffold shall be at least 480 mm wide and securely fastened in place.	(4) すべての足場の足場は、幅が少なくとも 480mm あり、しっかりと固定されていなければならない。

Portable Ladders	可搬式はしご
3.11 (1) Commercially manufactured portable ladders shall meet the standards set out in CSA Standard CAN3-Z11-M81, Portable Ladders, the English version of which is dated September, 1981, as amended to March, 1983 and the French version of which is dated August, 1982, as amended to June, 1983.	3.11 (1) 商業的に製造された携帯用梯子は、CSA 規格 CAN3-Z11-M81「携帯用梯子」に定められた基準を満たさなければならない。同規格の英語版は 1981 年 9 月発行で、1983 年 3 月に改正されたもの、フランス語版は 1982 年 8 月発行で、1983 年 6 月に改正されたものである。
(2) Subject to subsection (3), every portable ladder shall, while being used, (a) be placed on a firm footing; and (b) be secured in such a manner that it cannot be dislodged accidentally from its position.	(2) 第 3 項に従い、使用中のすべての携帯用梯子は、 (a) 安定した足場の上に置かれ、 (b) その位置から誤ってずり落ちないように固定されていなければならない。
(3) Where, because of the nature of the location or of the work being done, a portable ladder cannot be securely fastened in place, it shall, while being used, be sloped so that the base of the ladder is not less than one-quarter and not more than one-third of the length of the ladder from a point directly below the top of the ladder and at the same level as the base.	(3) 場所の性質または作業の性質により、可搬式のはしごを確実に固定できない場合は、使用中は、はしごの基部が、はしごの頂点の真下で基部と同じ高さにある点からのはしごの長さの 4 分の 1 以上 3 分の 1 以下となるように傾斜させなければならない。
(4) Every portable ladder that provides access from one level to another shall extend at least three rungs above the higher level.	(4) ある階から別の階にアクセスするためのすべての携帯用梯子は、少なくとも高い方の階から 3 段分はみ出しているものとする。
(5) Metal or wire-bound portable ladders shall not be used if there is a risk that they could come into contact with any live electrical circuit or equipment.	(5) 金属製または針金製の携帯用梯子は、活線または活電部に接触する恐れがある場合は使用してはならない。
(6) No employee shall work from any of the three top rungs of any single or extension	(6) 従業員は、伸縮式梯子の最上段の 3 段のいずれか、または脚立式梯子の最上段の

portable ladder or from either of the two top steps of any portable step ladder. SOR/88-632, s. 7(F)SOR/2019-246, s. 20(E)SOR/2022-94, s. 5(F)	2 段のいずれかから作業してはならない。 SOR/88-632 第 7 条(F) SOR/2019-246 第 20 条(E) SOR/2022-94 第 5 条(F)

【表 3-12　対訳：「仮設階段、傾斜路および足場」「足場」「可搬式梯子」に関する規則】

③ 12.06 - 落下保護
12.06 - 落下保護計画
12.07 - 落下保護システム
12.09 - 保護具および手順
12.09 - 落下保護

表 3-13 は、「落下保護」「落下保護計画」「落下保護システム」「保護具および手順」「落下保護」に関する規則である。

Fall-protection Plan	落下保護計画
12.06 (1) If there is a risk of injury due to falling in any of the circumstances described in paragraphs 12.07(1)(a), (b) or (c) in a work place, the employer must, before any work activities begin, (a) develop a fall-protection plan in consultation with the work place committee or the health and safety representative; and (b) ensure that a copy of the fall-protection plan is readily available at the work place for consultation.	12.06 (1) 職場において、第 12.07 条(1)(a)、(b)または(c)項に記述されている状況のいずれかにより落下による負傷の危険がある場合、雇用主は、いかなる作業活動も開始する前に、 (a) 職場委員会または安全衛生代表者と協議の上、落下防止計画を策定すること。 (b) 落下防止計画の写しが職場において容易に参照できるようになっていることを確認すること。
(2) The fall-protection plan must specify (a) the hazards that have been identified for each work area and each activity to be carried out at the work place;	(2) 墜落防止計画には、以下の事項を明記しなければならない (a) 作業場における各作業エリアおよび実施される各作業について特定された危険 (b) 特定された危険から保護するために選択された墜落防止システム

(b) the fall-protection systems that have been chosen to protect against the identified hazards; (c) if a personal fall-protection system is used, the anchorage to be used during the work; (d) if a fall-arrest system is used, the clearance distance below each work area; (e) if there are no manufacturer's instructions with respect to the storage, maintenance, inspection, testing, fitting, installation, use or dismantling of equipment that is used in a fall-protection system and that is provided by an employer, the procedures to be followed for the purposes of paragraphs 12.05(1)(a) to (d); and (f) the rescue procedures to be followed if a person falls.	(c) 個人用墜落防止システムを使用する場合、作業中に使用される固定装置 (d) 墜落防止システムを使用する場合、各作業エリアの下のクリアランス距離 (e) 雇用主が提供する墜落防止システムで使用される機器の保管、メンテナンス、検査、試験、取り付け、設置、使用、または解体に関する製造業者の指示がない場合、第 12.05(1)(a)から(d)項の目的で従うべき手順、および (f) 人が墜落した場合に従うべき救助手順。
(3) The fall-protection plan must include, in annex, a copy of any manufacturer's instructions with respect to the storage, maintenance, inspection, testing, fitting, installation, use or dismantling of equipment that is used in a fall-protection system and that is provided by an employer.	(3) 墜落防止計画には、墜落防止システムで使用され雇用主が提供する機器の保管、メンテナンス、検査、試験、取り付け、設置、使用、または解体に関する製造業者の指示書の写しを添付しなければならない。
(4) The fall-protection systems referred to in paragraph (2)(b) are to be chosen in consultation with the work place committee or the health and safety representative, as appropriate for the work area and activity in question, taking into account the following	(4) 第2項(b)で言及されている墜落防止システムは、当該の作業現場および作業内容に適切であるように、職場委員会または安全衛生代表と協議の上、以下の優先順位を考慮して選択されるものとする。 (a) 受動的墜落防止システム

order of priority: (a) passive fall-protection system; (b) fall-restraint system; (c) fall-arrest system; and (d) fall hazard zone system.	(b) 墜落抑制システム (c) 墜落防止システム (d) 墜落危険区域システム
(5) The clearance distance referred to in paragraph (2)(d) must be sufficient to prevent a person from hitting the ground or an object or surface below the work area during a fall.	(5) 第2項(d)に規定するクリアランス距離は、作業者が落下中に作業場より低い位置にある地面、物体または表面に衝突しないように十分な長さでなければならない。
Fall-protection Systems	**落下保護システム**
12.07 (1) Subject to subsection (2), an employer must provide or put in place a fall-protection system if work is to be performed (a) from a structure or on a vehicle at a height of 3 m or more; (b) from a ladder at a height of 3 m or more if, because of the nature of the work, the person performing it is unable to use at least one hand to hold onto the ladder; or (c) at a height of less than 3 m if the surface onto which the person might fall would present a greater risk of injury than a solid, flat surface.	12.07 (1) (2)項に従い、雇用主は、作業が以下の状況で行われる場合、落下防止システムを提供または設置しなければならない (a) 高さ 3 メートル以上の構造物上または車両上での作業 (b) 作業の性質上、作業者が梯子を掴むために少なくとも片手を使うことができない場合、高さ 3m 以上の梯子から、または (c) 落下した場合に固く平らな表面よりも大きな負傷の危険性がある表面に落下する可能性がある場合、高さ 3m 未満の場所。
(2) If an employee is required to work on a vehicle and it is not feasible to provide or put in place a fall-protection system, an employer must (a) in consultation with the policy	(2) 従業員が車両上で作業する必要があり、落下防止システムの提供または設置が不可能な場合、雇用主は、 (a) 政策委員会または政策委員会がない場合は職場委員会または安全衛生代表者と協

committee or, if there is no policy committee, the work place committee or the health and safety representative, (i) perform a job safety analysis to eliminate or minimize the need for the employee to climb onto the vehicle or its load, and (ii) provide every employee who could be required to climb onto the vehicle or its load with instruction and training by a qualified person on the safe method of climbing onto it and working there; (b) make a report in writing to the Head of Compliance and Enforcement setting out the reasons why it is not feasible to provide or put in place a fall-protection system and include in that report the job safety analysis and a description of the instruction and training referred to in paragraph (a); and (c) provide a copy of the report referred to in paragraph (b) to the policy committee or, if there is no policy committee, the work place committee or the health and safety representative.	議の上、 (i) 従業員が車両またはその積荷に登る必要性を排除または最小限に抑えるために、職場の安全分析を実施し、 (ii) 車両またはその積荷に登ることを求められる可能性のあるすべての従業員に、有資格者による安全な登り方および作業方法に関する指導および訓練を行うこと。 (b) 墜落防止システムの提供または設置が実行不可能な理由を説明した文書を、コンプライアンスおよび施行の責任者に提出すること。その文書には、職場の安全分析および(a)項で言及された指導および訓練の説明を含めること。 (c) (b)項に言及された報告書の写しを、政策委員会または、政策委員会がない場合は職場委員会または衛生安全代表者に提出する。
(3) The job safety analysis, instruction and training referred to in paragraph (2)(a) must be reviewed every two years in consultation with the policy committee or, if there is no policy committee, the work place committee or the health and safety representative.	(3) (2)(a)に規定する作業安全分析、指導および訓練については、2 年ごとに、政策委員会、または政策委員会がない場合は職場委員会もしくは衛生安全代表者と協議して見直しを行わなければならない。
Protection Equipment and Procedures Fall Protection	保護具と手順 転落防止
12.09 (1) If there is a risk of injury due to falling in a work place and the fall-protection plan requires that a personal fall-protection system be used, the employer must provide	12.09 (1) 作業現場で落下による負傷の危険があり、落下防止計画で個人用落下防止システムの使用が義務付けられている場合、雇用主は、落下防止システムの設置また

such a system to every person — other than a person who is installing or dismantling a fall-protection system — who is granted access to the work place.	は解体作業者以外の、作業現場への立ち入りが許可されたすべての者に、かかるシステムを提供しなければならない。
(2) A personal fall-protection system must meet the requirements set out in the following CSA Group standards: (a) Z259.16, Design of active fall-protection systems; and (b) Z259.17, Selection and use of active fall-protection equipment and systems.	(2) 個人用落下保護システムは、以下のCSA グループ規格に定められた要件を満たさなければならない。 (a) Z259.16、「能動的落下保護システムの設計」 (b) Z259.17、「能動的落下保護装置およびシステムの選択と使用」
(3) The components of a personal fall-protection system must meet the requirements set out in the following CSA Group standards: (a) Z259.1, Body belts and saddles for work positioning and travel restraint; (b) Z259.2.2, Self-retracting devices; (c) Z259.2.3, Descent devices; (d) Z259.2.4, Fall arresters and vertical rigid rails; (e) Z259.2.5, Fall arresters and vertical lifelines; (f) Z259.10, Full body harnesses; (g) Z259.11, Personal energy absorbers and lanyards;	(3) 個人用落下保護システムの構成部品は、以下の CSA グループ規格に定められた要件を満たさなければならない。 (a) Z259.1、作業位置決めおよび移動抑制用の胴ベルトおよびサドル； (b) Z259.2.2、自己収縮装置； (c) Z259.2.3、下降装置； (d) Z259.2.4、落下防止器および垂直剛性レール； (e) Z259.2.5、落下防止器および垂直ライフライン； (f) Z259.10、フルボディハーネス； (g) Z259.11、個人用エネルギー吸収器およびランヤード； (h) Z259.12、個人用落下防止システム（PFAS）用接続部品； (i) Z259.13、製造水平命綱システム； (j) Z259.14、電柱登攀用落下制限装置；および (k) Z259.15、固定用コネクタ。

(h) Z259.12, Connecting components for personal fall-arrest systems (PFAS); (i) Z259.13, Manufactured horizontal lifeline systems; (j) Z259.14, Fall restrict equipment for wood pole climbing; and (k) Z259.15, Anchorage connectors.	
(4) The components of a personal fall-protection system must be compatible and must be used in accordance with the manufacturer's instructions.	(4) 個人用落下防止システムの構成部品は互換性があり、製造業者の指示に従って使用されなければならない。
(5) If more than one personal fall-protection system is secured to an anchorage, a separate anchorage connector must be used for each personal fall-protection system.	(5) 複数の個人用落下保護システムが 1 つの定着部に固定されている場合、各個人用落下保護システムには個別の定着コネクタを使用しなければならない。
(6) The employer must ensure that a person who is using a personal fall-protection system wears and uses a full body harness.	(6) 事業者は、墜落制止用器具を使用する者がフルボディハーネスを着用し、使用することを徹底しなければならない。
(7) The employer must ensure that, before each work shift, every employee inspects their personal fall-protection system in accordance with the fall-protection plan.	(7) 雇用主は、各勤務シフトの開始前に、すべての従業員が墜落防止計画に従って各自の墜落防止システムを点検することを徹底しなければならない。
(8) The employer must ensure that a person who works on an aerial device, boom-type elevating platform, scissor lift platform, forklift truck platform or any similar personnel lifting equipment in the circumstances described in subsection 12.07(1) uses a fall-restraint system that is connected to (a) an anchorage that is specified in the instructions of the manufacturer of the	(8) 雇用主は第 12.07(1)項に記述されている状況下で、空中装置、ブーム式昇降足場、はしご式昇降足場、フォークリフトトラック足場、または同様の人員用昇降装置で作業する者が、落下防止システムを使用することを確実にしなければならない。このシステムは、 (a) 昇降装置の製造業者の指示書に指定されている固定装置、または (b) 製造業者によって固定装置が指定され

lifting equipment; or (b) if no anchorage is specified by the manufacturer, an anchorage that is certified by a person who is authorized to exercise the profession of engineering in Canada and that meets the requirements set out in CSA Group Standard Z259.16, Design of active fall-protection systems.	ていない場合は、カナダでエンジニアリングの職務を執行する権限を有する者が認証し、CSA Group Standard Z259.16「Design of active fall-protection systems（能動的落下保護システムの設計）」に定める要件を満たす固定装置。
(9) If the use of a fall-restraint system would prevent the person referred to in subsection (8) from carrying out their work, the employer must ensure that a fall-arrest system is used.	(9) 墜落制止システムの使用により、(8)項に言及されている人物が業務を遂行できなくなる場合、雇用主は墜落防止システムを使用することを保証しなければならない。

【表 3-13　対訳：「落下保護」「落下保護計画」「落下保護システム」「保護具および手順」「落下保護」に関する規則】

3-2. カナダの訓練施設

3-2-1. カナダ労働安全衛生センター（Canadian Center for Occupational Health and Safety: CCOHS）

CCOHS（Canadian Center for Occupational Health and Safety：カナダ労働安全衛生センター）は、政府（連邦、州、準州）、雇用者、労働者を代表する三者協議会によって運営されており、信頼性が高く完全な労働安全衛生サービスの提供を支援し、CCOHS が発信する情報が偏りのないものであることを保証している。[8]

3-2-1-1. CCOHS の提供する訓練コース

まずトップページ（資料 3-11 参照）を開く。



【資料 3-11 CCOHS トップページ】

ここで、”I WANT TO Take a course”を選択すると、下記の表 3-14 にあるような文章が提示される。[9]

Welcome to CCOHS courses Conveniently designed to help you learn at your own pace and in your own environment, our user-friendly online	CCOHS コースへようこそ ご自分のペースで、ご自分の環境で学習できるよう便利に設計された、使いやすいオンラインコースで、職場の健康と安全に関する知識を習得していただけます。 必要な

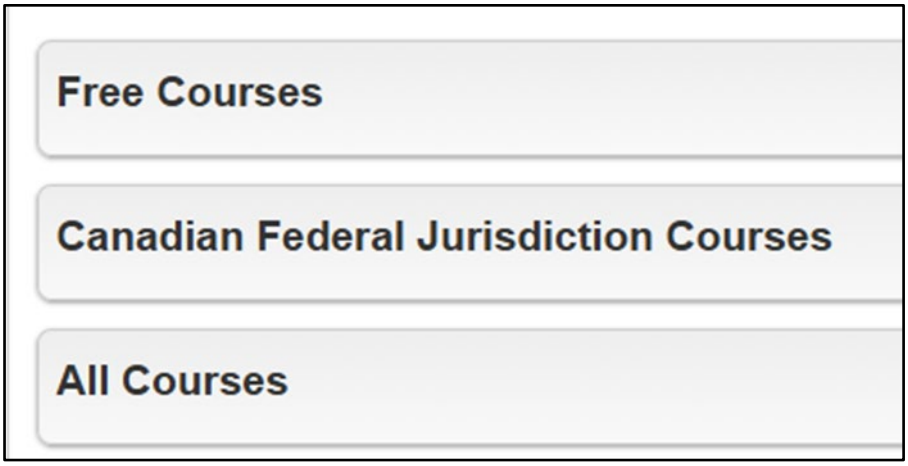
[8] https://www.ccohs.ca/ccohs/council.html CCOHS

[9] https://www.ccohs.ca/products/courses CCOHS の提供する訓練のページ

courses are offered to educate you about workplace health and safety. All you need is a computer and access to the Internet, and you're set to go. An enriched learning experience. Our new and updated online courses feature an improved look and functionality to enrich your learning experience.	のはパソコンとインターネットへのアクセスだけです。 充実した学習体験。新しくなったオンラインコースは、外観と機能性が向上し、学習体験がさらに充実しました。

【表 3-14 対訳：CCOHS courses についての説明】

次に、資料 3-12 のようなインストラクションが出てくる。



【資料 3-12 コースに関する選択】

All Courses を選択すると、CCOHS が提供する全てのコースが提示される。以下の表 3-15 は、CCOHS が提供している全コースのリストである。無償コースは主として啓発・入門的な awareness course として提供され、修了証は発行されない。一方、有償コースは、事業場での従業員教育や管理者教育等に用いられる実務的な e-learning であり、受講者単位又は複数ユーザー単位で料金が設定されている。

Accessibility for Ontarians with Disabilities Act (AODA)　$39.00	障害を持つオンタリオ住民のためのアクセシビリティ法（AODA）39 ドル
Asbestos in the Workplace　$49.00	職場のアスベスト　49 ドル
Assembling the Pieces Toolkit　Free	パーツの組立ツールキット　無料
Avian Influenza A(H5N1) Free	鳥インフルエンザ A（H5N1）無料
Being a Mindful Employee: An Orientation	意識の高い社員になる―職場の心理的健康

to Psychological Health and Safety in the Workplace　Free	と安全に関する入門講座 無料
Bullying in the Workplace　$49.00	職場でのいじめ 49 ドル
Business Case for Health and Safety　Free	健康と安全のためのビジネスケース 無料
Business Case for Workplace Wellness Free	職場での健康促進のためのビジネスケース 無料
Canada Labour Code, Part II: An Overview $64.00	カナダ労働法典第二部―概要　64 ドル
Climate Change: Workplace Impacts　Free	気候変動―職場への影響 無料
Compressed Gases　$49.00	圧縮ガス　49 ドル
Confined Space Programs　$64.00	狭溢空間プログラム　64 ドル
Considerations for Work-Related Travel Free	業務での出張に関する考慮事項　無料
Contractor Health and Safety　$64.00	請負業者の安全衛生　64 ドル
Core Competencies for First Line Supervisors – Yukon Mining	第一線監督者のコアコンピテンシー - ユーコン・マイニング
Dealing with Difficult or Hostile Customers $49.00	対応に困る顧客や敵意のある顧客への対応 49 ドル
Developing an Occupational Health and Safety Program　$64.00	労働安全衛生プログラムの開発　64 ドル
Domestic Violence in the Workplace $49.00	職場でのドメスティック・バイオレンス 49 ドル
Due Diligence in Occupational Health and Safety　$64.00	労働安全衛生におけるデューディリジェンス　64 ドル
Electrical Hazards　$49.00	電気に関する危険　49 ドル
Emergency Preparedness for Workers $49.00	労働者のための緊急時対策準備　49 ドル
Emergency Response Planning　$64.00	緊急時対応計画　64 ドル
Fatigue Management at Sea　$19.95	洋上における疲労マネジメント　19 ドル 95 セント
Federal Hazardous Occurrence Investigations Updated　$64.00	連邦政府の危険発生調査　64 ドル
Federal Hazard Prevention Program $64.00	連邦政府の危険防止プログラム　64 ドル
Federal Health and Safety Committees and	連邦政府の安全衛生委員会および代表者

Representatives　$49.00	49 ドル
Fire Safety: The Basics　$49.00	火災安全―基礎　49 ドル
Harassment and Violence Prevention for Designated Recipients and Employers $44.95	指定受信者および従業員のためのハラスメント・暴力防止　44 ドル 95 セント
Harassment and Violence Prevention for Employees　$19.95	従業員のためのハラスメント・暴力防止 19 ドル 95 セント
Harassment and Violence Prevention for Managers and Committees/Representatives $34.95	マネージャおよび委員会のためのハラスメント・暴力防止　34 ドル 95 セント
Hazard and Risk: Identify, Assess, Control and Evaluate　$109.95	ハザードとリスク：特定、査定、管理、評価　109 ドル 95 セント
Health and Safety Awareness for Ontario Supervisors　$15.00	オンタリオの監督者向け安全衛生啓発 15 ドル
Health and Safety Awareness for Ontario Workers	オンタリオの労働者向け安全衛生啓発
Health and Safety Committees　$49.00	安全衛生委員会　49 ドル
Health and Safety for Managers and Supervisors　$249.95	マネージャおよび監督者向け安全衛生 249 ドル 95 セント
Health and Safety for Office Managers $64.00	オフィスマネージャ向け安全衛生 64 ドル
Health and Safety for Senior Executives: Legislation & Liability　$64.00	上級管理職のための安全衛生：法律と責任 64 ドル
Health and Safety for Small Business $49.00	小規模事業者向け安全衛生　49 ドル
Health and Safety for Supervisors in Canada $15.00	カナダの監督者向け安全衛生 15 ドル
Health and Safety for Workers in Canada $15.00	カナダの労働者向け安全衛生 15 ドル
Impairment and Cannabis in the Workplace $49.00	職場における障害と大麻　49 ドル
Impairment: What Workers Need to Know $49.00	障害―労働者が知っておくべきこと 49 ドル
Incident Investigations　$49.00	事故調査　49 ドル
Incident Investigations in Saskatchewan	サスカチュワン州の医療現場における事故

Healthcare Workplaces	調査
Indoor Air Quality: An Introduction $49.00	室内空気環境：入門編 49 ドル
Introduction to Health and Safety for Workers $19.95	労働者のための安全衛生入門 19 ドル 95 セント
Ladder Safety $29.00	はしごの安全 29 ドル
Lockout $49.00	ロックアウト 49 ドル
Manual Materials Handling $49.00	マニュアルマテリアルハンドリング 49 ドル
Musculoskeletal Disorders (MSDs): Awareness Free	筋骨格障害（MSDs）啓発 無料
Musculoskeletal Disorders (MSDs): Prevention $64.00	筋骨格障害（MSDs）予防 64 ドル
Nanotechnology and Health Free	ナノテクノロジーと健康 無料
Noise in the Workplace $49.00	職場の騒音 49 ドル
Occupational and Environmental Cancer: Recognition and Prevention Free	職業および環境によるがん：認識と予防 無料
Occupational Health and Safety Management Systems $64.00	労働安全衛生マネジメントシステム 64 ドル
Office Ergonomics	オフィスにおける人間工学
Office Health, Safety and WHMIS $19.95	オフィスにおける安全衛生および WHMIS 19 ドル 95 セント
Opioids: What Employers Need to Know $19.95	オピオイド：雇用主が知っておくべきこと 19 ドル 95 セント
Opioids: What Workers Need to Know $19.95	オピオイド：労働者が知っておくべきこと 19 ドル 95 セント
Orientation on Health and Safety for New Agricultural Workers $49.00	新規農業労働者のための労働安全衛生に関するオリエンテーション 49 ドル
Orientation on Health and Safety for New Workers $49.00	新規労働者のための労働安全衛生に関するオリエンテーション 49 ドル
Pandemic Awareness Free	パンデミックに関する啓発 無料
Pandemic Planning $64.00	パンデミックに関する計画 64 ドル
Personal Protective Equipment: The Basics $49.00	個人用保護具：基礎 49 ドル
Preventing Falls From Slips and Trips	すべり・つまずきによる転倒の予防

$49.00	
Psychological Health and Safety Awareness Free	心理的健康と安全に関する意識向上 無料
Psychological Health and Safety for Employers $44.95	雇用主の心理的健康と安全 44 ドル 95 セント
Psychological Health and Safety for Workers	労働者の心理的健康と安全
Reducing Mental Health Stigma in the Workplace Free	職場のメンタルヘルスに関する偏見を減らす 無料
Return to Work: The Basics $64.00	職場復帰：基礎 64 ドル
Safe Driving: Backing Up $49.00	安全運転：車庫入れ 49 ドル
Saskatchewan Asbestos Awareness: Understanding the Risk	サスカチュワン州 アスベストに関する意識：リスクの理解
Saskatchewan Workplace Inspections in Healthcare	サスカチュワン州の医療現場における職場点検
Stress in the Workplace $49.00	職場のストレス 49 ドル
Substance Use in the Trades: Being Aware Free	商取引における物質の使用：認識すること 無料
Substance Use in the Trades: Harm Reduction Free	商取引における物質の使用；害を減らす 無料
Substance Use in the Trades: Supporting Your Well-being Free	商取引における物質の使用：あなたの健康をサポート 無料
Substance Use in the Workplace: Addressing Stigma Free	職場での物質の使用；偏見への対応 無料
Transportation of Dangerous Goods (TDG)	危険物の輸送
Transportation of Dangerous Goods (TDG): An Overview $49.00	危険物の輸送：概要 49 ドル
Travel Safety for Canadian Businesses $49.00	カナダのビジネスにおける旅行の安全対策 49 ドル
Violence in the Workplace: Awareness Free	職場の暴力：啓発 無料
Violence in the Workplace: Establish a Prevention Program $64.00	職場の暴力：予防プログラムの策定 64 ドル
Violence in the Workplace: Recognize the Risk and Take Action $49.00	職場の暴力：リスクを認識し、行動を起こす 49 ドル
WHMIS for Managers and Supervisors	マネジャーと監督者向け WHMIS

$19.95	19 ドル 95 セント
WHMIS for Workers　$19.95	労働者向け WHMIS 19 ドル 95 セント
Working at Heights: An Introduction $49.00	高所作業：導入　49 ドル
Working Safely With or Near Wildlife and Insects　Free	野生動物や昆虫との安全な付き合い方　無料
Workplace Inspections　$49.00	職場の監査　49 ドル
Young Worker Safety Course	若年労働者安全講座

【表 3-15 CCOHS が提供する全訓練コース】

このなかで、高所に関わる訓練を抜粋した。

① Ladder Safety[10]

フォーマット：
e-コース

言語：
英語/フランス語

所要時間：
40 分

アクセス：
シングルシート（購入日から 90 日間アクセス可能）グループトレーニング（マルチシート）（購入日から 1 年間アクセス可能）

訓練概要については以下の表 3-16 を参照。

Description This course provides a practical introduction to working safety with ladders (step, extension, and fixed ladders). The course focuses on the duties of the employee when using a ladder – inspection before use,	内容 このコースは、梯子（脚立、伸縮梯子、固定梯子）を使った安全作業の実践的な入門コースである。このコースでは、はしごを使用する際の従業員の義務-使用前の点検、はしごの適切な設置、はしごに乗っている

[10] https://www.ccohs.ca/products/courses/ladder_safety　CCOHS の提供する訓練「Ladder Safety」

proper set up of ladder, and how to work safely while on the ladder. Case studies and other examples are included to illustrate concepts, and the quizzes throughout the course as well as the exam help measure learning. This course is intended to increase ladder safety awareness for use at work and at home. It is appropriate for various work environments including manufacturing, municipalities, utilities, and office environments. It may be applicable in construction environments, although construction specific issues such as scaffolding are not covered in this e-course.	間の安全な作業方法-に焦点を当てる。概念を説明するためにケーススタディや他の例が含まれており、コース全体を通しての小テストや試験は、学習の測定に役立つ。 このコースは、職場や家庭で使用するはしごの安全意識を高めることを目的としている。製造業、自治体、公共事業、オフィス環境など、さまざまな職場環境に適している。建設環境にも適用できるが、足場などの建設特有の問題はこのＥコースでは扱わない。
Topics include: ● Types of ladders and their uses ● Ladder inspection ● Setting up various types of ladders ● Guidelines for safe ladder use ● Storage and maintenance	トピックには以下が含まれる。 ● はしごの種類と用途 ● はしごの点検 ● 各種はしごの設置 ● はしごの安全な使用に関するガイドライン ● 保管とメンテナンス
Upon completion of this course you will: ● Understand the different uses of ladders made from various materials ● Know how to inspect a ladder ● Know how to select the right ladder (height and material) for the job ● Know how to set up a ladder correctly ● Know how to work safely on a ladder ● Know how to store and maintain a ladder ● Find additional information on ladder safety Average time to complete this course is	このコースを修了すると、以下のことができるようになる。 ● さまざまな素材でできた梯子のさまざまな用途を理解する ● 梯子の点検方法を知る ● 作業に適した梯子（高さや素材）の選び方を知る ● 梯子を正しく設置する方法を知る ● 梯子上で安全に作業する方法を知る ● 梯子の保管とメンテナンス方法を知る ● 梯子の安全性に関する追加情報を入手する このコースを修了するまでの平均時間は約

about 30 - 40 minutes.	30～40 分である。
Target Audience ● People who use ladders at work (maintenance or light labour personnel), or at home ● Supervisors with responsibilities to train personnel and make purchasing decisions	対象 ● 仕事（メンテナンスまたは軽作業）や家庭で梯子を使用する人 ● 人材育成や購買決定の責任を担う監督者
Prerequisite None	前提条件 なし
Delivery Method This course is delivered as an on-line e-learning course. All you need is a computer, access to the Internet - and you are ready to go! This e-learning course is designed to help you learn at your own pace and in your own environment at your own convenience.	配信方法 このコースは、オンラインの e ラーニングコースとして提供される。パソコンとインターネットがあれば、すぐに受講できる！この e ラーニングコースは、自分のペースで、自分の都合の良い環境で学習できるようにデザインされている。
Review Process CCOHS courses are unique in that they are developed by subject specialists in the field, and reviewed by representatives from labour, employers and government to ensure the content and approach are unbiased and credible.	審査プロセス CCOHS のコースは、その分野の専門家によって開発され、労働者、雇用者、政府の代表者によって内容や アプローチが公平で信頼できるものであることを確認するために審査されるという点で他に類をみない。

【表 3-16 対訳：Ladder Safety の訓練概要】

② Preventing Falls From Slips and Trips[11]

フォーマット：

e コース

言語：

英語/フランス語

所要時間：

1 時間

アクセス：

シングルシート（購入日から 90 日間アクセス可能）グループトレーニング（マルチシート）（購入日から 1 年間アクセス可能）

訓練概要については以下の表 3-17 を参照。

Description Falls from slips and trips are common workplace occurrences that can result in serious injuries and disabilities. This course offers guidance on how to prevent injuries in the workplace that are the result of slips, trips or falls from the same level. It provides workers, managers, supervisors and health and safety committees with practical information, tips and examples to help them to understand the causes of falls, and to take preventive measures. The course focuses on the two most common types of falls: falls at the same level and falls on stairs. Fall hazards of these types exist in most workplaces including offices, service sector, manufacturing and construction.	説明 滑りやつまずきによる転倒は、職場ではよく起こることであり、重大な負傷や障害につながる可能性がある。このコースでは、同じ高さからの滑り、つまずき、転倒による職場での負傷を防ぐ方法を指導する。このコースは、労働者、管理者、監督者、および安全衛生委員会に、転倒の原因を理解し、予防措置を取るのに役立つ実践的な情報、ヒント、および事例を提供する。 このコースでは、最も一般的な 2 つの転倒の種類、すなわち同一平面での転倒と階段での転倒に焦点を当てている。これらの種類の転倒による危険性は、オフィス、サービス業、製造業、建設業など、ほとんどの職場に存在する。

[11] https://www.ccohs.ca/products/courses/preventing_falls CCOHS が提供する訓練「Preventing Falls from Slips and Trips」

● Topics include: ● Basic cause of falls ● How slips and trips occur ● Roles of floor surfaces, stairs, walkways, housekeeping, obstructions, spills, and outdoor issues ● Worker and employer responsibilities ● Prevention of slip and trip hazards on surfaces and floors ● Prevention of slip and trip hazards on stairs	トピックには以下が含まれる。 ● 転倒の主な原因 ● 滑りやつまずきの発生 ● 床面、階段、通路、清掃、障害物、こぼれたもの、屋外の問題の役割 ● 労働者と雇用者の責任 ● 床面や床の滑りやつまずきの危険の防止 ● 階段の滑りやつまずきの危険の防止
This course does not cover falls from heights or situations such as working on ladders.	このコースでは、高所からの転落や梯子の上での作業などの状況は対象としていない。
Upon completion of this course you will: ● Understand the causes of slip, trip and fall accidents; ● Understand the importance of preventing falls; ● Know good housekeeping practices and methods that help prevent falls. Average time to complete this course is about one hour.	このコースを修了すると、以下のことができるようになる。 転倒、つまずき、転落事故の原因を理解する。 転落防止の重要性を理解する。 転落防止に役立つ適切な家事の実践方法を知る。 このコースを修了するまでの平均時間は約1時間である。
Target Audience ● Workers - new and experienced ● Managers, supervisors ● Health and safety committees, facility managers ● Human resources and safety professionals with responsibilities for training and compliance	対象 ● 労働者 - 新人および経験者 ● マネージャ、監督者 ● 安全衛生委員会、施設管理者 ● 研修およびコンプライアンスの責任を担う人事および安全衛生担当の専門家
Prerequisite Prior technical knowledge of health and safety is not a requirement. However, familiarity with workplace processes and	前提条件 健康と安全に関する技術的な知識は必須ではない。ただし、職場のプロセスや慣行に精通していると役立つ。

practices is helpful.	
Delivery Method This course is delivered as an on-line e-learning course. All you need is a computer, access to the Internet - and you are ready to go! This e-learning course is designed to help you learn at your own pace and in your own environment at your own convenience.	配信方法 このコースはオンラインの e ラーニングコースとして提供される。必要なのはパソコンとインターネットへのアクセスだけだ。この e ラーニングコースは、自分のペースで、自分の環境で、自分の都合に合わせて学習できるよう設計されている。
Review Process CCOHS courses are unique in that they are developed by subject specialists in the field, and reviewed by representatives from labour, employers and government to ensure the content and approach are unbiased and credible.	審査プロセス CCOHS コースは、その分野の専門家によって開発され、労働者、雇用者、政府の代表者によるレビューを受け、内容とアプローチが偏りのない信頼性の高いものであることを保証している点で他に類をみない。

【表 3-17 対訳：Preventing Falls From Slips and Trips コース概要】

③ Working at Heights: An Introduction[12]

フォーマット：
e-コース

言語：
英語/フランス語

所要時間：
1 時間

アクセス：
シングルシート（購入日から 90 日間アクセス可能）グループトレーニング（マルチシート）（購入日から 1 年間アクセス可能）

訓練概要については以下の表 3-18 を参照。

Description This e-course features an improved look and functionality to enrich your learning experience. This introductory course on its own may not meet training requirements for working at heights in all jurisdictions. It should be supplemented by further instruction and hands-on training that is specific to the jurisdiction, job, work site and equipment. Working at heights is a common activity, but it can pose serious hazards. Failing to manage risks associated with working at heights can result in severe injuries or fatalities. A proactive and preventive	説明 この e ラーニングコースは、学習体験をより豊かなものにするために、デザインと機能性を改善した。 この入門コースだけでは、すべての管轄区域における高所作業のトレーニング要件を満たさない可能性がある。管轄区域、作業、作業現場、および機器に特化した追加の指導と実地訓練で補うべきである。 高所作業は日常的な作業であるが、重大な危険を伴う可能性がある。高所作業に伴うリスクを管理できない場合、重傷や死亡事故につながる可能性がある。積極的かつ予防的なアプローチは、作業員の保護に役立つ。梯子、足場、リフトなど、作業の種類に関わらず、安全な作業は極めて重要である。高所作業に伴う危険を評価し、制御する方

[12] https://www.ccohs.ca/products/courses/work_heights CCOHS が提供する訓練「Working at Heights」

approach will help protect workers. Whether working on ladders, scaffolds, or lifts, working safely is critical. Learn to assess and control hazards related to working at heights and implement preventative measures including fall prevention and fall protection techniques. This course does not cover falls from the same level. Please refer to our Preventing Falls from Slips and Trips course.	法を学び、転落防止および転落保護技術を含む予防措置を実施する。 このコースでは、同じ高さからの転落については扱わない。転倒・転落防止コースを参照のこと。
Topics include: ● Assessing hazards and safe working practices ● Fall prevention techniques and fall arrest systems ● Minimizing fall injuries with fall protection measures ● Employer and worker responsibilities ● Emergency preparedness ● Safe use of ladders, scaffolds, lifts and platforms	トピックには以下が含まれる。 ● 危険の評価と安全な作業方法 ● 転落防止技術と落下防止システム ● 落下保護対策による転落による負傷の最小化 ● 雇用者と労働者の責任 ● 緊急時の備え ● はしご、足場、リフト、プラットフォームの安全な使用
Upon completion of this course, you will be able to: ● Identify common hazards related to working at heights. ● Describe the preferred order of preventive measures. ● Use safe work practices to prevent falls. ● Understand common methods of minimizing injury should a fall occur. ● Take action to prepare for emergencies related to work at heights. Average time to complete this course is approximately one hour.	このコースを修了すると、以下のことができるようになる。 ● 高所作業に関連する一般的な危険を特定する。 ● 推奨される予防措置の優先順位を説明できる。 ● 転落を防止するための安全な作業方法を実践できる。 ● 転落が発生した場合の負傷を最小限に抑える一般的な方法を理解する。 ● 高所作業に関連する緊急事態に備えるための行動を取る。 このコースを修了するまでの平均時間は約1時間である。

Target Audience This course is recommended for employers, managers, and supervisors, including those who manage contractors. Workers and contractors who perform work at heights, as well as health and safety committee members, will also benefit from taking this course.	対象 このコースは、雇用主、マネージャー、監督者、請負業者を管理する立場にある方々にお勧めする。高所作業に従事する労働者および請負業者、ならびに衛生および安全委員会のメンバーも、このコースを受講することで利益を得ることができる。
Prerequisite None.	前提条件 なし
Certificate of Completion Upon completion of the course and passing a final, multiple-choice exam, learners will be able to print a certificate of completion.	修了証書 コースを修了し、最終の多肢選択式試験に合格すると、学習者は修了証書を印刷できるようになる。
System Requirements This course is delivered online. View the minimum system requirements to take this course.	システム要件 このコースはオンラインで提供される。このコースを受講するための最低システム要件を表示する。
Review Process CCOHS courses are unique in that they are developed by subject specialists in the field, and reviewed by representatives from labour, employers and government to ensure the content and approach are unbiased and credible.	レビュープロセス CCOHS コースは、その分野の専門家によって開発され、労働者、雇用者、政府の代表者によるレビューを受け、内容とアプローチが偏りのない信頼性の高いものであることを保証している点で他に類をみない。

【表 3-18 対訳：Working at Heights: An Introduction 訓練概要】

3-2-1-2. CCOHS が提供するプロダクトおよびサービス

カナダ労働安全衛生センター（Canadian Centre for Occupational Health and Safety：CCOHS）は、職場における労働者の安全および健康の向上を目的として、各種製品およびサービスを提供している。その中でも、無料で公開されているポッドキャストおよびポスターは、安全衛生教育および意識啓発のための有効な情報資源として注目される。[13]

CCOHS は、有償の e-learning コースやデータベース等に加え、無料で利用できるポッドキャスト、ポスター、OSH Answers 等の啓発資料も提供している。これらの無料資源は、事業場における安全衛生教育や意識啓発を補完する情報資源として有用である。

ポッドキャストは、最新の労働安全衛生に関する話題や専門家による解説、関連法規の動向などを音声メディアを通じて発信するものであり、情報伝達の即時性と利便性に優れる。特に、現場での実務に従事する労働者や管理職にとって、時間的制約の中でも継続的な学習を可能とするツールとして有用である。CCOHS が提供するポッドキャストやデータベースの一部については、資料 3-12 を参照のこと。

一方、ポスターは、視覚的要素を活用して安全衛生に関するメッセージを簡潔かつ直感的に伝えるメディアであり、職場内での安全意識の醸成やリスク喚起に資する。ポスターのテーマは、化学物質の安全な取り扱い、心の健康、転倒防止対策など多岐にわたり、幅広い職種・業種に対応している。CCOHS が提供するポスターについては、図 3-1～3-4 を参照。

これらのコンテンツはすべて、CCOHS の公式ウェブサイト上において自由にアクセス・ダウンロードが可能であり、教育機関、事業所、研究者等による二次的活用が期待される。本リソース群は、低コストかつ高効果な安全衛生活動の実践を支援するインフラとして位置付けられる。

[13] https://www.ccohs.ca/products　CCOHS の提供するプロダクト

S

Safe Driving: Backing Up [COURSES]

Safe Lifting at Work Infographic [POSTERS]

Safe Mowing Tips [PODCASTS]

Safety Tips for Landscapers [PODCASTS]

Safe Work Environments: What Workplaces Need to Know [PODCASTS]

Saskatchewan Asbestos Awareness: Understanding the Risk [COURSES]

Saskatchewan Workplace Inspections in Healthcare [COURSES]

Scent-Free Zone [POSTERS] ***Updated***

School Workers Health and Safety Guide [PUBLICATIONS]

SDS Database (English Language) [DATABASES]

SDS Database (French Language) [DATABASES]

See Signs of Violence at Your Workplace? [POSTERS]

Shedding Light on Computer Vision Syndrome [PODCASTS]

Shirley Hickman: A Mother's Story [PODCASTS]

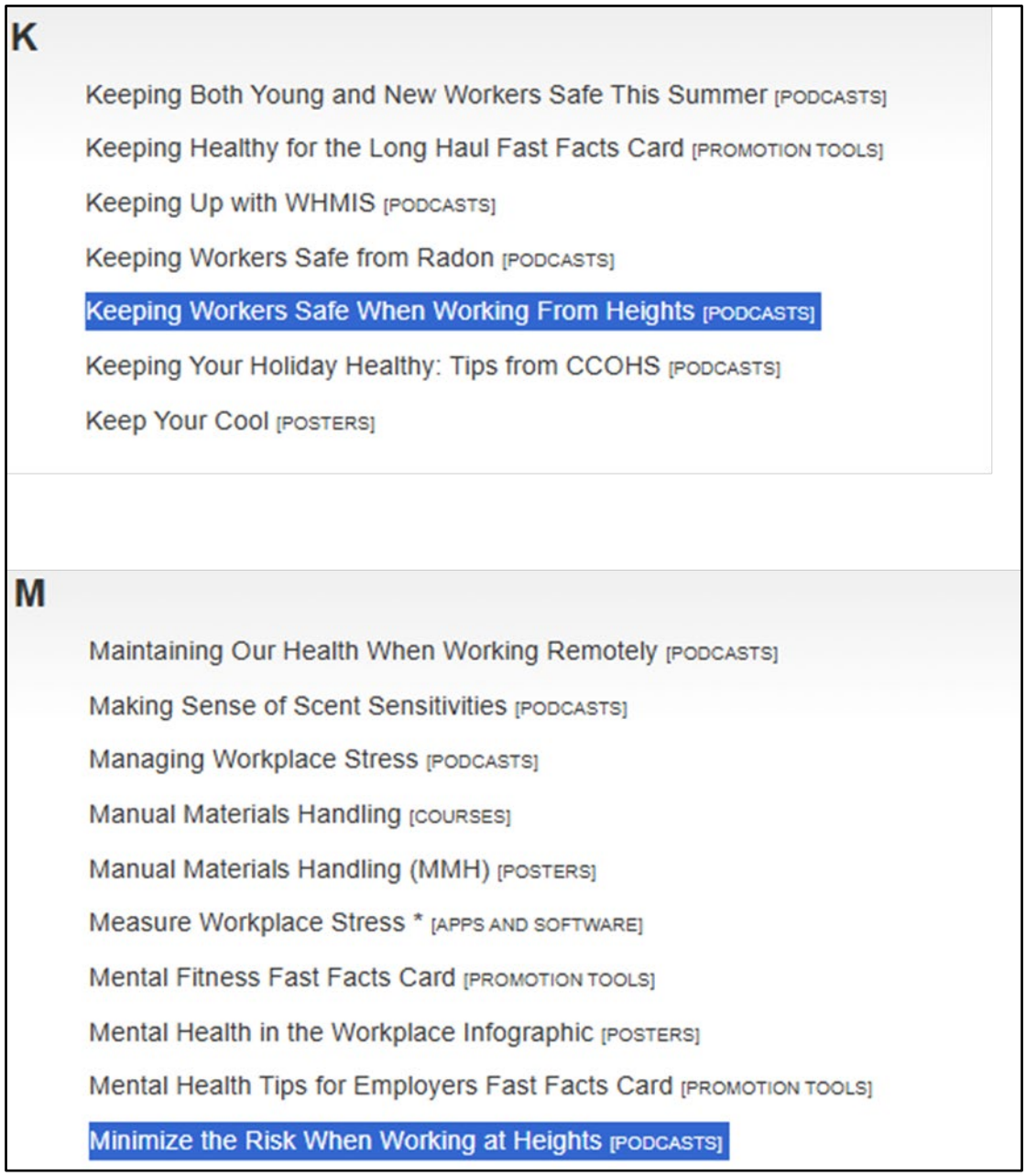
Silica Control in the Workplace [PODCASTS]

Sitting at Work [PODCASTS]

Sitting at Work Infographic [POSTERS]

Size Matters: Work Space Requirements for Office Work [PODCASTS]

Slips, Trips, and Falls: Preventing Workplace Injuries [PODCASTS]


K
Keeping Both Young and New Workers Safe This Summer [PODCASTS]
Keeping Healthy for the Long Haul Fast Facts Card [PROMOTION TOOLS]
Keeping Up with WHMIS [PODCASTS]
Keeping Workers Safe from Radon [PODCASTS]
Keeping Workers Safe When Working From Heights [PODCASTS]
Keeping Your Holiday Healthy: Tips from CCOHS [PODCASTS]
Keep Your Cool [POSTERS]
M
Maintaining Our Health When Working Remotely [PODCASTS]
Making Sense of Scent Sensitivities [PODCASTS]
Managing Workplace Stress [PODCASTS]
Manual Materials Handling [COURSES]
Manual Materials Handling (MMH) [POSTERS]
Measure Workplace Stress * [APPS AND SOFTWARE]
Mental Fitness Fast Facts Card [PROMOTION TOOLS]
Mental Health in the Workplace Infographic [POSTERS]
Mental Health Tips for Employers Fast Facts Card [PROMOTION TOOLS]
Minimize the Risk When Working at Heights [PODCASTS]

Preventing Harassment and Violence in the Workplace [PUBLICATIONS]

Preventing Health Risks Associated with Shiftwork [PODCASTS]

Preventing Holiday Stress and Anxiety [PODCASTS]

Preventing Musculoskeletal Disorders [PUBLICATIONS] ***Updated***

Preventing Musculoskeletal Injuries [PODCASTS]

Preventing Permanent Hearing Loss [PODCASTS]

Prevent Slips, Trips and Falls with Good Workplace Housekeeping [PODCASTS]

Prevent the Pain of Repetitive Strain Injuries [POSTERS]

【資料 3-12 提供されているポッドキャスト、データーベースの一部抜粋】



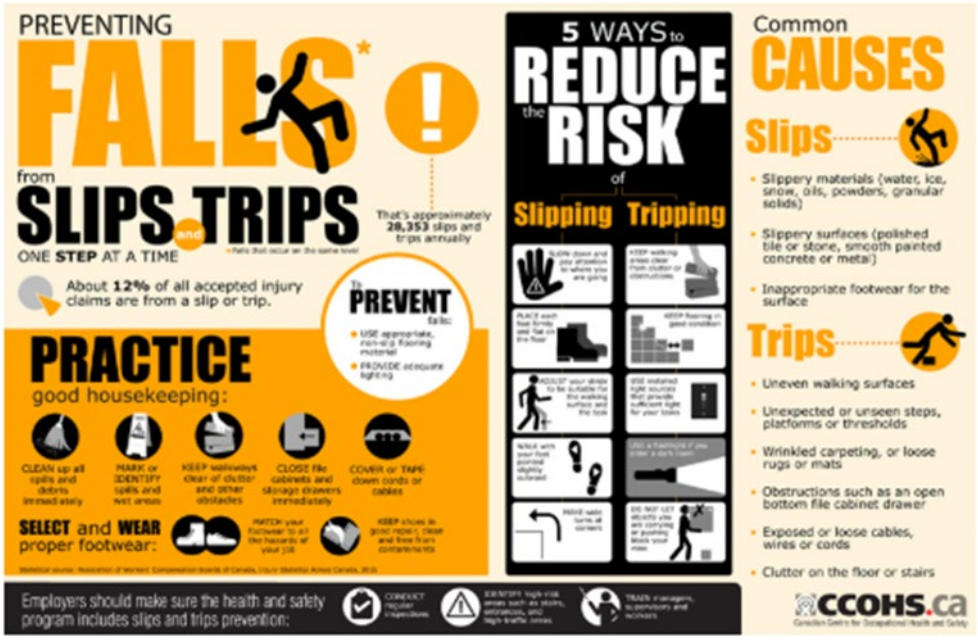
【図 3-1 Ladder Safety に関するポスター】A



【図 3-2 Slips, Trips and Falls に関するポスター】



【図 3-3 Working at Heights に関するポスター】



【図 3-4 Preventing Falls from Slips and Trips に関するポスター】

3-3. 外国人労働者の受け入れと訓練

3-3-1. 外国人労働者受け入れに必要な VISA

3-3-1-1. Labour Market Impact Assessment（LMIA）の取得

カナダにおける外国人労働者の雇用には、Labour Market Impact Assessment（LMIA）の取得が必要となる場合がある。LMIA は、雇用主がカナダ人または永住者によって充足できない職種に対して、外国人労働者を雇用する正当性を証明するための制度である。LMIA とは、カナダの雇用主が外国人労働者を雇用する際に、カナダ人や永住者の雇用機会を損なわないことを証明するために、カナダ雇用社会開発省（Employment and Social Development Canada: ESDC）に申請する評価制度である。申請が承認されると、雇用主は外国人労働者に対して就労ビザのサポートを行うことが可能となる。

LMIA の申請には、以下の要件を満たす必要がある。

- 雇用主の要件: 雇用主は、カナダ人または永住者による雇用が困難であることを示すため、求人広告の掲載や採用活動の記録を提出する必要がある。
- 外国人労働者の要件: 外国人労働者は、提供される職種に対する適切な資格や経験を有していることを証明する必要がある。具体的には、学歴証明書、職務経歴書、推薦状などが求められる。

LMIA の申請手続きは、以下のステップで進行する。

1. 求人活動の実施: 雇用主は、カナダ国内での求人活動を一定期間行い、カナダ人または永住者の採用可能性を検討する。
2. LMIA の申請: 雇用主は、求人活動の結果を含む必要書類を ESDC に提出し、LMIA の申請を行う。
3. LMIA の審査と承認: ESDC が申請内容を審査し、外国人労働者の雇用がカナダの労働市場に与える影響を評価する。承認されると、雇用主には LMIA 承認書が発行される。
4. 就労ビザの申請: 外国人労働者は、LMIA 承認書を基に、カナダ移民・難民・市民権省（IRCC）に就労ビザの申請を行う。

一部のケースでは、LMIA の取得が免除される場合がある。例えば、国際的な協定に基づく就労、カナダ国内の特定の研究機関での就労、または特定のプログラム（例：ワーキングホリデー）に参加する場合などが該当する。建設業や製造業の外国人労働者の場合はこれらには該当しないため、LMIA は必要となると考えられる。[14]

[14] https://canago-visa.com/work-in-canada/lmia-work-permit/ CanaGo-Visa Consulting

LMIA の申請手続きは、雇用するプログラムの種類によって異なる。[15]

- 高賃金労働者
- 低賃金労働者（以下の資料 3-13 を参照）[15]
- 季節農業労働者プログラムを利用する労働者
- 農業ストリームを通じた労働者

低賃金労働者の LMIA 取得

カナダにおける低賃金職種の一時的外国人労働者雇用に関する制度概要

カナダの一時的外国人労働者プログラム（Temporary Foreign Worker Program: TFWP）は、国内の短期的な労働力不足を補うために設けられた制度である。特に低賃金職種においては、カナダ人または永住者による雇用が困難な場合に限り、外国人労働者の雇用が認められる。

TFWP における申請区分は、提供される賃金が各州・準州の中央値（median wage）を基準として、高賃金職種と低賃金職種に分けられる。2024 年 11 月 8 日以降、この中央値が 20%引き上げられ、申請区分の基準が変更された。例えば、オンタリオ州では中央値が 28.39 カナダドルから 34.07 カナダドルに引き上げられた。

2024 年 9 月 26 日付で提出された LMIA 申請の一部は処理されない。この処理拒否は、以下のようなポジションのために提出された LMIA 申請書に適用される：

- 賃金が州または準州の賃金基準を下回る。
- 失業率 6%以上の国勢調査大都市圏に勤務地がある

雇用主が低賃金職種において外国人労働者を雇用する場合、以下の要件を満たす必要がある。

- **雇用期間**: 最大 1 年間のフルタイム（週 30 時間以上）雇用であること。
- **労働市場影響評価（LMIA）**: 雇用がカナダの労働市場に与える影響を評価するため、LMIA の取得が必要である。

[15] https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/services/work-canada/hire-temporary-foreign/find-need-labour-market-impact-assessment.html LMIA の要否を確認するための公式ガイドページ

https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/foreign-workers/median-wage/low/requirements.html　カナダの低賃金職種における TFW 雇用

- **申請手数料**: 1 ポジションあたり 1,000 カナダドルの申請手数料が必要であり、これは返金不可である。
- **事業の正当性**: 最新の事業許可証や税務書類などを提出し、事業の正当性を証明する必要がある。

労働者の割合制限: 特定の業種を除き、低賃金職種の外国人労働者の割合は、各作業場所の総労働者数の 10%を超えてはならない。ただし以下の業種および下位業種では、雇用できる TFW の割合の上限は 20%である。

- NAICS 23 - 建設業の職種
- NAICS 311 - 食品製造業
- NAICS 622 - 病院での職種
- NAICS 623 - 介護および住宅ケア施設での職種
- の下にある特定の在宅介護者の職種：
- NOC 31301 - 正看護師または正精神科看護師
- NOC 32101 - 認定准看護師
- NOC 44100 - 家庭保育士
- NOC 44101 - 障害者付添人、在宅支援ワーカー、住み込み介護人、個人介護付添人
- ESDC と IRCC は、今後の施策にこの項目が含まれることの影響を評価中である。

以下の条件に該当する場合、LMIA の申請は受理されない。

- **失業率の高い地域**: 失業率が 6%以上の大都市圏（CMA）において、提供される賃金が中央値を下回る場合。
- **モントリオールおよびラヴァル地域:** 2024 年 9 月 3 日から 2025 年 11 月 30 日までの間、これらの地域での低賃金職種に関する LMIA 申請は受理されない。
- **過去の違反歴**: 過去 2 年以内に LMIA が取り消された雇用主。
- **在宅介護職の住み込み要件**: 住み込みを条件とする在宅介護職の一部。

以下の条件に該当する場合、低賃金職種における外国人労働者の雇用に関する制限が一部免除される。

- **農業関連職種**: 農業分野の一次生産に関する職種。
- **短期雇用**: 120 日以内の短期間の雇用。
- **季節産業**: 年間 270 日以内の季節的な雇用。
- **特定の医療・介護職**: 医療機関における特定の介護職。

LMIA 申請前の過去 6 年間に TFW を雇用していない雇用主は審査の対象となる。雇用主は、虐待のない職場を提供するために合理的な努力をしたこと、TFWP の不適格雇用主の関連会社でないこと、または行政罰に関して支払うべき金額を滞納していないことを証明しなければならない。
虐待のない職場とは、以下を含む。
(a) 職場における虐待を防止するための積極的な取り組み
(b) 虐待を阻止するために取られた事後措置
関連会社には、他の雇用主によって管理されている雇用主を含む。
(a) 共通の支配下にある 2 つの雇用主、または
(b) 独立した立場で運営されていない雇用主。

【資料 3-13 低賃金労働者の場合の LMIA 取得】

TFWP は、移民・難民保護法（Immigration and Refugee Protection Act）およびその関連規則に基づいて規制され、カナダ移民・難民・市民権省（Immigration, Refugees and Citizenship Canada, IRCC）、カナダ国境サービス庁（Canada Border Services Agency, CBSA）が共同で運営している。カナダ雇用・社会開発省（ESDC）は、サービス・カナダの処理センターを通じて、一時的な外国人労働者の雇用許可を求める雇用主からの申請を審査し、これらの労働者がカナダの労働市場に及ぼす可能性のある影響を判断するための労働市場影響評価を実施する。ESDC は、適切な情報共有協定に基づき、IRCC、CBSA、各州および準州と緊密に連携し、TFW プログラムの健全性に影響を与える情報を監視・共有している。[16]

なお、カナダでも若年層の利用者が多いワーキングホリデープログラムも、同じく IRCC が所轄のワーキングビザプログラムであり、海外の若者に対して最長 2 年間の就労機会を与えるものである。ただし、ワーキングホリデーは TFWP には含まれないと考えられる。この一番大きな理由として、TFWP との大きな違いは、労働許可証がオープンワークパーミット（雇用主が決定していなくてもビザが発給される）であり、ワーキングホリデー参加者を雇用する雇用主は LMIA の取得をする必要がないことが挙げられる。[17] また、ワーキングホリデーの送り出し国はいわゆる先進国に限定されている点が特徴であり、参加が許可されている国は以下である。[18] TFWP については送り出し国に制限があるような記述はどこ

[16] https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/temporary-foreign-worker.html カナダ政府公式サイト「Temporary Foreign Worker Program」
[17] https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/services/work-canada/iec/about.html International Experience Canada（IEC）若者向けのワークアンドトラベル https://ircc.canada.ca/english/helpcentre/answer.asp IRCC「Help Centre」
[18] https://www.stepwest.com/programs/working-holiday-canada/requirements/ カナダのワーキングホリデー参加に必要な条件

にもなく、恐らく LMIA を取得すればどの国の労働者も入国が可能なのではないかと思われる。

【ワーキングホリデーの送り出しが許可されている国】

アンドラ公国、オーストラリア、オーストリア、ベルギー、チリ、コスタリカ、クロアチア、チェコ、デンマーク、エストニア、フランス、ドイツ、ギリシャ、香港、アイルランド、アイスランド、イタリア、日本、ラトビア、リトアニア、ルクセンブルク、オランダ、ニュージーランド、ノルウェー、ポーランド、ポルトガル、サンマリノ、スロバキア、スロベニア、韓国、スペイン、スウェーデン、台湾、イギリス

3-3-1-2. フランス語話者（またはバイリンガル）の LMIA 免除

カナダにはフランコフォン・モビリティ就労許可証[19]という VISA があり、カナダのケベック州以外でフランス語を話す外国人労働者を雇用する際に LMIA を免除する制度である。この制度は、カナダ国内のフランス語圏コミュニティの発展を促進することを目的としている。フランコフォン申請に必要な資格は、以下の表 3-19 を参照。

フランコフォン申請資格
2023 年 6 月 15 日以降に申請する場合： ● 一般的な就労許可証の要件を満たしている必要がある。 ● ケベック州以外のカナダの 9 つの州または 3 つの準州で居住・就労する意思があることが求められる。 ● フランス語の会話および聴解能力が中級レベル（カナダ言語能力レベル[NCLC]でレベル 5 以上）であることを証明する必要がある。 ● 国家職業分類（NOC）の TEER カテゴリ[20]に該当する職種の雇用オファーを有している必要がある。ただし、TEER 4 および 5 に該当する一次農業職は除外される。 2023 年 6 月 15 日以前に申請した場合： ● NCLC テストで最低スコア 7 を取得できることを審査官に証明する必要があった。 ● NOC の TEER 0、1、2、または 3 に分類される職種の雇用オファーが必要であった。

【表 3-19　フランコフォン申請に必要な資格】

[19] https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/services/work-canada/permit/francophone-mobility.html　カナダ政府の公式ページ「フランコフォン・モビリティ」

[20] Training, Education, Experience and Responsibilities（TEER）のこと。職業のスキルレベルをカテゴリ分けしたもの。TEER4 は高校卒業と短期訓練、または TEER5 職での経験が必要（例：販売員、ホテルスタッフなど）で、TEER5 は特別な教育要件なし（例：清掃員、農業労働者など）

3-3-2. 外国人労働者の労働安全衛生と言語要件

雇用主としては、申請するポジションに関するすべての外国人労働者派遣プログラム（TFWP）要件を遵守しなければならない。TFWP は、カナダ国内で労働力不足が発生している場合に、雇用主が一時的に外国人労働者を雇用できる制度である。低賃金職位において TFW を雇用するには、以下の要件を満たす必要がある。

【外国人労働者の労働安全衛生】

・Wages

TFW に提供される賃金は、同じ職務および勤務地で、同様の技能および経験年数のカナダ人および永住権保持者に雇用される従業員に支払われる賃金と同様でなければならない。

・Job duties and working conditions（職務内容と労働条件）

LMIA に合格して採用した TFW は、採用した職業に対応する職務のみを遂行しなければならない。

カナダの法律は、TFW を含むカナダで働くすべての労働者を保護している。TFW の搾取はカナダの法律と人権の侵害とみなされる。

雇用主は以下のことをしなければならない：

法律で義務付けられている場合、時間外労働を含むすべての労働に対して TFW に賃金を支払う。

- 労働安全保険を提供すること。
- TFW に同じ福利厚生を提供すること。
- TFW の身分証明書を取り上げない。

ほとんどの職業における雇用は、労働時間、労働条件、解雇などの労働・雇用基準を扱う州または準州の法律の下でカバーされている。実際、すべての州または準州には労働省があり、雇用主や TFW の仕事に関する質問や問題をサポートする情報を提供している。

注：一部の雇用主は連邦政府によって規制されているため、カナダ労働法の雇用基準の対象となる。

・Workplace safety

TFWP の下で雇用したい TFW が、法律で義務付けられている場合、必ず州または準州の労働安全保険会社の保険に加入していることを確認しなければならない。州または準州の法律が、雇用主に民間の保険プランを選択する柔軟性を認めている場合、以下のことを確認しなければならない：

- 選択した民間保険プランが、州または準州が提供する保険プランと同等またはそれ以上の補償を提供すること。
- 職場の全従業員が同じ保険会社の保険に加入していること。

民間保険プランの同等性について問い合わせる場合は、該当する州または準州の職場安全当局に連絡すること。
購入した保険は、TFW のカナダでの就労初日に対応していなければならず、その費用は TFW から回収してはならない。

農薬および化学物質の使用
職場で農薬や化学物質が使用されていることを臨時外国人労働者に通知し、以下のものを提供しなければならない：

- 外国人労働者に無償で提供される保護具
- 適切な公式および非公式の訓練
- 法律で義務付けられている監督

【言語要件】
・Language of work
LMIA 申請書および求人広告で、職務上必要な言語として指定できるのは英語またはフランス語のみである。ただし、他の言語がその職務に必須である場合は、申請書に正当な理由を記入しなければならない。

言語要件がない職種
まれに、外国人に対する採用条件に言語が要求されない場合がある。
職務に言語が必要ない場合は、申請書に以下を含む詳細を記載する必要がある：

- 外国人がどの言語でコミュニケーションができなくても、効果的かつ安全に職務を遂行できるか。
- 職場のすべての人の健康と安全を確保するために、どのような合理的措置が講じられているか。これを証明するために、申請書とともに該当する適切な書類を提出しなければならない。

合理的な措置の例

- 翻訳された職場安全マニュアルや手順書がある
- 外国人が使用する言語で職場の安全教育を実施すること。
- シンボル（絵）を使用した国際的な安全標識の使用
- 公式翻訳者を現場に配置する。
- 外国人とその言語で話すことができる他の労働者または監督者を雇用する。

【労働安全衛生の監視】[21]

TFWP では、雇用主がプログラム条件を遵守していることを確認するため、監査が開始されることがあり、これには職場への予告または予告なしの訪問、従業員、監督者、雇用主との面接が含まれる。雇用主は、監査プロセスを通じて情報や書類を提供することにより、プログラム要件を遵守していることを証明することが求められる。

監査中に違反が確認された場合、同局は雇用主がプログラムおよび規制条件を遵守できるよう、その機会を提供する。同省は、TFWP 利用者としての雇用主の義務を教育するため、アウトリーチ活動を拡大・強化し続けている。

TFW の健康と安全を守り、乱用を防ぐため、TFWP は、労働者やその他の関係者が、不正行為やプログラムの悪用の可能性がある状況を匿名で報告できるよう、強化されたツールを使用している。これには、多言語で対応可能なライブ・エージェントを備えた秘密通報窓口が含まれる。また、TFW やその他の関係者が、虐待やプログラムの不正使用が疑われる 状況を報告できるオンライン報告ツールも利用できる。

ESDC は寄せられた申し立てをすべて検討し、TFW の健康と安全が直ちに危険にさらされる状況においては、48 時間以内に適切な措置を講じる。

2023 年 4 月 1 日から 2024 年 3 月 31 日までに、ESDC は 8,426 件の通報を評価し、その 57%が検査の開始、現行検査の通知、または外部パートナーへの照会につながった。TFWP の条件に違反していることが判明した雇用主は、IRCC（Immigration, Refugees and Citizenship Canada: カナダ移民・難民・市民権省）が管理する一般向けウェブサイトに掲載される。

移民・難民保護規則には 3 つの違反区分（A、B、C）があり、行政罰（AMP）や TFWP からの締め出しの対象となる。これらの違反には、TFW の生命または安全を危険にさらすもの、適切な賃金を支払わないもの、安全な労働条件および適切な宿泊施設を提供しないもの、TFW が虐待の犠牲となるものなどが含まれる。

昨年度、ESDC は TFWP のもと 2,122 件の検査を完了した。検査を受けた雇用主のうち、94%が法令を順守していることが確認された。この間、プログラム規則に違反した雇用主に

[21] https://www.canada.ca/en/employment-social-development/news/2024/06/temporary-foreign-worker-program-compliance-regime.html ESDC「TFWP に関するコンプライアンス体制」

対して合計 210 万カナダドルの行政罰（Administrative Monetary Penalties：AMP）が科せられ、また、合計 12 社の雇用主が TFWP からの利用禁止処分を受けた。

同省は IRCC（カナダ移民・難民・市民権省）および CBSA（Canada Border Services Agency：カナダ国境サービス庁）と共同で TFWP を運営している。ESDC はまた、必要に応じて、州、準州、自治体のパートナー、領事館、移民支援組織との協力に頼っている。犯罪の取り締まりは、CBSA、カナダ王立騎馬警察（Royal Canadian Mounted Police ：RCMP）、地元警察に委ねられる。

3-3-3. 海外で訓練を受けた外国人労働者（Internationally Trained Worker: ITW）

カナダの労働力の大部分は、カナダ国外で訓練や経験を積んでいる。移民、難民、留学生、国外で訓練を受けたり働いたりしたカナダ人など、国際的な訓練を受けた労働者（Internationally Trained Worker: ITW）は、スキルと才能の貴重な供給源となっており、カナダの人材プールに占める割合が高まっている。

カナダでは外国人は LMIA を取得して指定された雇用主のところで働く。しかし、場合によっては LMIA が免除されるケースがある。その場合、外国人は雇用主や仕事の場所などを指定されない「オープン」な状態で働くことができる。

カナダの職場ではトレーニングコースやピアツーピアの実践的トレーニングを提供される。そのなかで、例えば「技能訓練」では、学問的、技術的、識字能力、およびコンピュータ技能や他者との協業などの必須技能が含まれ、地域団体、市立図書館、コミュニティ・センターなどが提供している場合もある。また、ITW は語学研修を受けることができる。この場合、対象言語は英語またはフランス語である。[22]

ITW を雇いたい場合は、「定住支援団体（IRCC（カナダ移民省）のツールで検索可能）」「ジョブバンク（Job Bank）」「社内ネットワーク」「業界団体・ネットワーク」[23]「地域の移民雇用協議会」「就職フェア」「大学・カレッジのサービス」などを活用する。ITW の雇用の際には、以下のプログラムから選ばなければならない。[24]

一時的な雇用には：
Temporary Foreign Worker Program（TFWP）

---

[22] https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/corporate/publications-manuals/employer-roadmap-hiring-retaining-internationally-trained-workers.html カナダ政府公式サイト「Internationally Trained Workers」

[23] フランス語圏移民ネットワーク（Réseaux en immigration francophone）、地域の経済・雇用開発ネットワーク（RDEE）など。

[24] https://www.canada.ca/content/dam/ircc/migration/ircc/english/pdf/pub/employer-roadmap-en.pdf IRCC が公開する PDF 資料” Employer’s Roadmap to Hiring and Retaining Internationally Trained Workers”

International Mobility Program（IMP）[25]

永住を支援する場合は：
Express Entry（スキル職の永住制度）
Atlantic Immigration Pilot（大西洋州向け）
ケベック州独自制度（ケベック選定証明書が必要）

ITW は専門職や専門技能を持つ人を指しており、後述するエクスプレス・エントリーの対象者である。建設や製造業などで雇用される単純労働者は含まないと思われる。

3-3-4. エクスプレス・エントリー制度

エクスプレス・エントリー制度とは、熟練労働者を対象とした移民申請を管理するためのオンラインシステムのことである。該当者はオンラインでプロフィールを作成して候補者プールに入れられ、ポイント制（CRS スコア）で上位の候補者に申請招待（Invitation to Apply, ITA）が来る。招待を受けたら永住権の申請を提出する。この制度によって、カナダは優秀な熟練労働者を迅速かつ公平に選び、移民を受け入れている。対象となる移民プログラムは三つあり、「カナディアン・エクスペリエンス・クラス（Canadian Experience Class）」「連邦技能労働者プログラム（Federal Skilled Worker Program）」「連邦技能職プログラム（Federal Skilled Trades Program）」がその対象である。[26]

「カナディアン・エクスペリエンス・クラス」とは、カナダ国内での職歴がある熟練労働者を対象に、永住権の取得を目指すための移民プログラムである。つまり、カナダで働いたことのある人材が、永住権取得を目指す場合をいう。カナダでの職歴要件としては、「TEER 0, 1, 2, または 3」「カナダ国内で、就労許可のある一時滞在ステータスのもとで働いた経験であること」「リモートワークでも、カナダ国内に物理的に滞在し、カナダの雇用主のもとで働いた場合のみ有効」「NOC（National Occupational Classification）の職種説明にあるリード文の内容、および主な職務の大部分を実際に行っていたこと」「有給の仕事であること（ボランティアや無給インターンは対象外）」「過去 3 年以内に、少なくとも 1 年間（または合計 1,560 時間以上、例：週 30 時間×52 週）勤務していること」が要求される。語学力は、英語またはフランス語のテストを受ける必要があり、「書く」「読む」「話す」「聞く」の４技能全てで最低点を満たす必要がある。居住地はケベック州以外を選ぶ必要がある。[27]

---

[25] IMP は、Labour Market Impact Assessment（LMIA）なしで外国人を雇うことを可能にする制度
[26] https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/services/immigrate-canada/express-entry.html カナダ政府公式サイト「Immigrate through Express Entry」
[27] https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/services/immigrate-canada/express-entry/who-can-apply/canadian-experience-class.html カナダ政府公式サイト「Canadian Experience Class（CEC）」

「連邦技能労働者プログラム」は、海外での職歴を持ち、カナダの永住権取得を希望する熟練労働者向けの移民プログラムである。熟練労働者は「学歴」「職歴」「語学力」「その他の基準」をもって選ばれる。対象となる職種の例としては、管理職や監督職、大学の学位、カレッジのディプロマ、職業訓練（apprenticeship）が必要な職種などである。申請に使用する職歴は、以下の条件を満たす必要がある。「NOC の TEER 0, 1, 2, または 3 に該当すること」「移民申請に使う職種（主たる職業）が、NOC で一致していること」「NOC の職務説明にあるリードステートメントの内容・主な職務の大部分を実際に行っていたこと」「過去 10 年以内に得た職歴（カナダ国外の経験も可）」「有給の仕事（ボランティアや無給インターンは不可）」「継続した 1 年以上の職歴、または合計 1,560 時間（例：週 30 時間×52 週）以上」など。語学力は、英語またはフランス語のテストを受ける必要があり、「書く」「読む」「話す」「聞く」の 4 技能全てで最低点を満たす必要がある。居住地はケベック州以外を選ぶ必要がある。[28]

「連邦技能職プログラム」は、特定の技能職で資格を持つ熟練労働者が、カナダの永住権を取得するためのプログラムである。熟練技能職は、専門知識と実践的な技術であり、ほとんどの職種で職業訓練（apprenticeship）が必要となる。主な就業分野は「建設業」「交通・運輸業」「製造業・工業」「天然資源・農業」である。対象となる職歴群は、「職歴はすべて同じ NOC グループ内であること。対象グループは以下の通り。メジャーグループ：72（726 を除く）、73、82、83、92、93（932 を除く）[29]。マイナーグループ：6320。ユニットグループ：62200」「NOC の職務記述のリードステートメントと主要な職務を実際に行っていること」「NOC で定められた技能職の要件を満たしていること」「有給の仕事であること（ボランティアや無給インターンは不可）」「職歴は、資格を持って実務が許されている国で得たものであること」「申請前 5 年以内に、少なくとも 2 年間のフルタイム勤務（または合計 3,120 時間）があること」など。申請には「有効なフルタイムの雇用オファー（最低 1 年間の雇用期間）」「カナダの州・準州または連邦政府が発行する技能職の資格証明書」のどちらかが必要となる。語学力は、英語またはフランス語のテストを受ける必要があり、「書く」「読む」「話す」「聞く」の 4 技能全てで最低点を満たす必要がある。居住地はケベック州以外を選ぶ必要がある。[30]

---

[28] https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/services/immigrate-canada/express-entry/who-can-apply/federal-skilled-workers.html カナダ政府公式サイト「Federal Skilled Worker Program」

[29] 72: 技術職および輸送職、73: 一般的な建設職、82: 自然資源、農業および関連産業の監督者および技術者、83: 自然資源、農業および関連産業の作業者、92: 製造業および公用事業の監督者および中央制御オペレーター、93: 製造業および公用事業の作業者、6320: 料理人、肉屋、パン職人、62200: シェフ（https://noc.esdc.gc.ca/Structure/StructureList?GocTemplateCulture=en-CA&Version=）

[30] https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/services/immigrate-canada/express-entry/who-can-apply/federal-skilled-trades.html カナダ政府公式サイト「Federal Skilled Trades Program (FSTP)」

3-4. カナダの移民の割合

3-4-1. 主な出身国と移民数が多い州

移民の総数：8,361,505 人（カナダ総人口の 23.0%）

- 主な出身国と割合：

1 位　インド：898,050 人（10.74%）
2 位　フィリピン：719,575 人（8.61%）
3 位　中国：715,830 人（8.56%）
4 位　イギリス：464,140 人（5.55%）
5 位　アメリカ合衆国：256,090 人（3.06%）
6 位　パキスタン：234,105 人（2.8%）
7 位　香港：213,855 人（2.56%）
8 位　イタリア：204,065 人（2.44%）
9 位　イラン：182,940 人（2.19%）
10 位　ベトナム：182,095 人（2.18%）

- 移民の数が多い州

1 位　オンタリオ州（Ontario）　4,205,750
2 位　ブリティッシュコロンビア州（British Columbia）　1,425,265
3 位　ケベック州（Quebec）　1,210,200
4 位　アルバータ州（Alberta）　970,740
5 位　マニトバ州（Manitoba）　257,570
6 位　サスカチュワン州（Saskatchewan）　137,590
7 位　ノバスコシア州（Nova Scotia）　71,480
8 位　ニューブランズウィック州（New Brunswick）　43,960
9 位　ニューファンドランド・ラブラドール州（Newfoundland and Labrador）　14,215
10 位　プリンスエドワードアイランド州（Prince Edward Island）　11,755

このランキングを見ると、オンタリオ州とブリティッシュコロンビア州、ケベック州の 3 州で、カナダ全体の移民人口の大部分を占めていることがわかる。特にオンタリオ州はカナダ最大の移民受け入れ州であり、トロント（Toronto）が移民の中心都市である。[31]

[31] https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2021/dp-pd/dv-vd/imm/index-en.cfm　カナダ統計庁，「2021 年国勢調査：移民、出生地、市民権」

3-4-2. カナダの建設業における移民

建設業全体では、労働者の約 22% が移民である。これはカナダ全体の労働力における移民の割合（27%）よりもやや低い水準となる。住宅建設業に限定すると、移民の割合は 23% に達している。[32] 建設関係の職業別の移民割合は、以下の表 3-20 にまとめてある。

職業別の移民割合

建築家（Architects）	41%
土木技師（Civil Engineers）	40%
住宅建設業者・ゼネコン（General Contractors & Builders）	23%
屋根工・シングラー（Roofers & Shinglers）	20%
電気技師（Electricians）	16%
大工（Carpenters）	15%
配管工（Plumbers）	14%
蒸気配管工・スプリンクラー設置工（Steamfitters, Pipefitters, Sprinkler System Installers）	12%

【表 3-20 建設関係の職業別移民割合】

3-4-3. カナダの移民への言語教育・安全教育等

① Settlement Program（定住プログラム）

カナダの移民・難民・市民権省（IRCC）が運営するプログラム [33]。移民や難民がカナダ社会に円滑に統合できるよう支援するためのプログラムである。提供されるサービスとしては以下のようなものがある。

- 情報提供とオリエンテーション：カナダでの生活に必要な情報やオリエンテーションを提供。
- 言語教育とスキル開発：公式言語の習得や職業スキルの向上を支援。
- 就業関連サービス：就職活動や職業訓練のサポート。
- 地域社会とのつながり：地域社会とのネットワーキングやコミュニティ活動への参加支援。

[32] https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/campaigns/immigration-matters/growing-canada-future/residential-construction.html カナダ政府公式サイト「Immigration matters in residential construction」

[33] https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/corporate/transparency/program-terms-conditions/settlement.html カナダ政府公式サイト「Settlement Program」

対象者は以下。

- カナダの永住権を持つ人。
- IRPA 第 95 条[34]に基づく保護対象者。
- 永住権申請中の人（カナダ国内外問わず）。
- カナダ国外で難民として選ばれた人。

資金提供は IRCC が全国および海外のサービス提供機関に対して助成金や寄付金を提供し、地方自治体、非営利団体、教育機関などが中心となりサービスを提供する。

② Youth Employment and Skills Strategy（YESS）

カナダの Youth Employment and Skills Strategy（YESS）は、15〜30 歳の若者が仕事に必要なスキルを身につけ、就労経験を積み、雇用市場への移行を支援する包括的な政府プログラム。特に、障がい者、先住民族、移民など就労に困難を抱える若者に重点的支援を行う。雇用支援、スキル訓練、インターンシップなど多様な取組を提供している。一部の若者にとっては複数の困難が重なり、結果として就業・就学・職業訓練のいずれにも参加していない（NEET）状態になりやすい。YESS プログラムは、雇用主や教育機関、支援団体などとの協働や革新的な取組みを促進し、ネットワーク全体の支援力を強化。特に困難を抱える若者の雇用・定着を後押ししている。[35]

③ 【オンタリオ州】職業保険クリニック（Occupational Health Clinics for Ontario Workers: OHCOW）

「一時的外国人農業労働者（TFAW）／移住農業労働者（MFW）向けに特化した、OHCOW（および他団体）の資料集」[36]

OHCOW（およびその他の団体）による、一時的外国農業労働者（TFAW）／移民農業労働者（MFW）向けの資料のコレクション。この機関が移民向けに発行している資料の一例が

[34] https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/corporate/reports-statistics/evaluations/provincial-nominee-program/section-1.html 「Refugee Protection に関する条文」

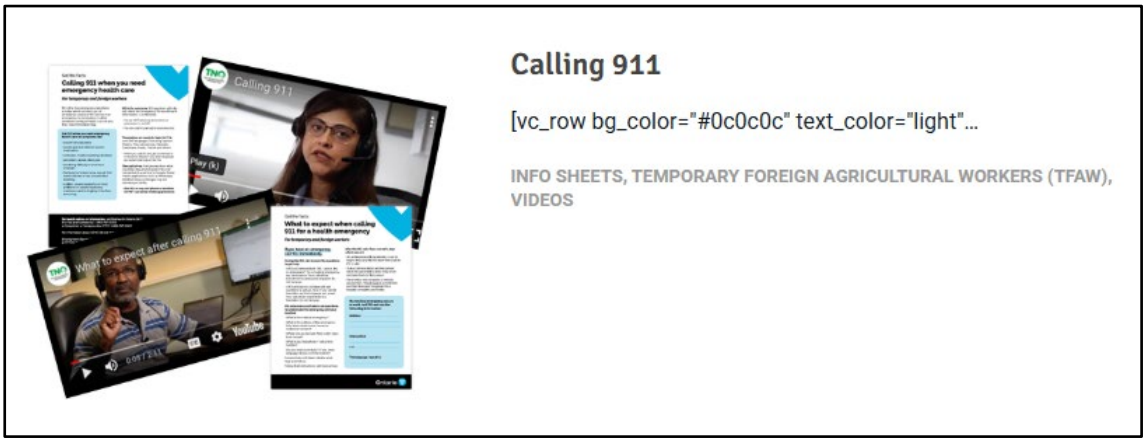
[35] https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/youth-employment-strategy.html ESDC が運営する Youth Employment and Skills Strategy のページ

[36] https://www.ohcow.on.ca/posts/category/worker-perspective/temporary-foreign-agricultural-workers “A collection of OHCOW (and others) resources specific to Temporary Foreign Agricultural Workers (TFAW) / Migrant Farm Workers (MFW)”

資料 3-13 と資料 3-14 の情報カードである。



【資料 3-13　移民向け情報カード Heat Stress】



【資料 3-14 移民向け情報カード Calling 911】

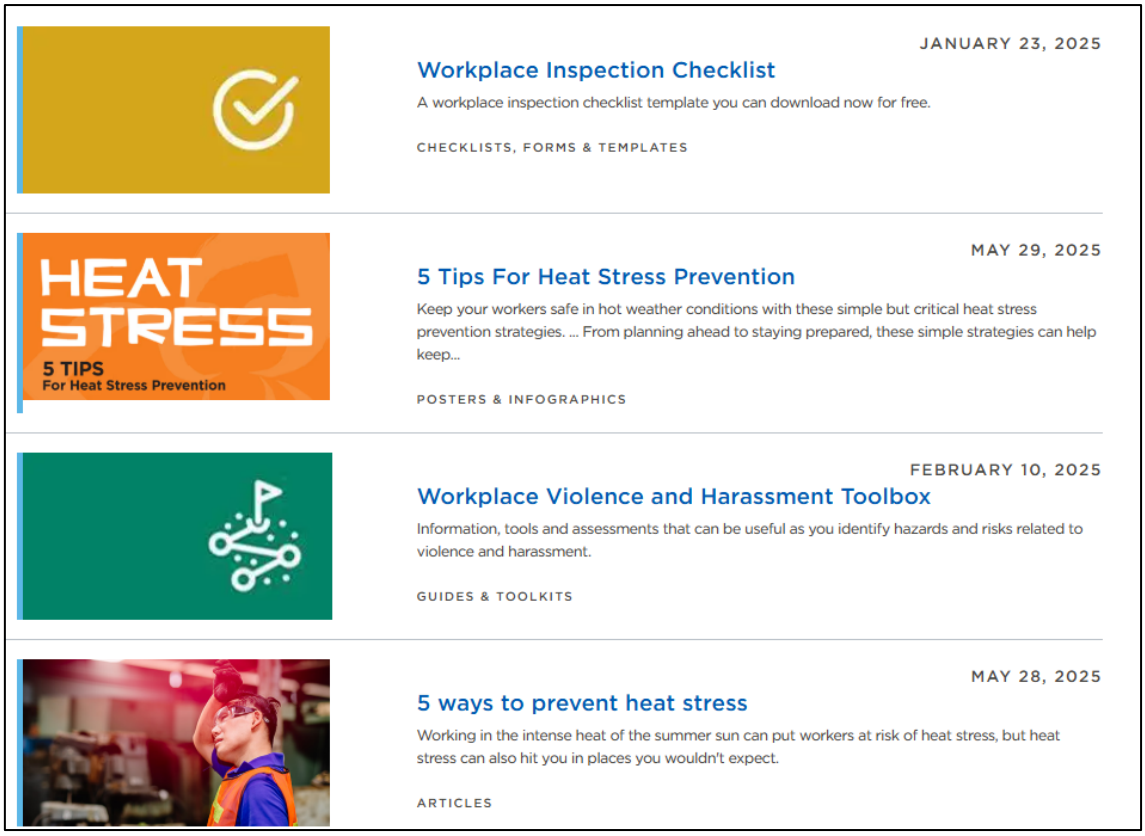
④ WSPS（Workplace Safety & Prevention Services）による労働災害の予防と教育

WSPS（Workplace Safety & Prevention Services）は、オンタリオ州に拠点を置く非営利の保健安全支援団体であり、主に製造業・農業・倉庫業などの職場における労働災害の予防と教育を提供している。オンタリオ州の労働安全衛生システムの一部として、政府機関や保険委員会と連携し、業界向けにコンサルティング、トレーニング、ツールや教材の開発・提供を行っている。WSPS は、州の労働省（MLITSD）、労災保険委員会（WSIB）、および 6 つの健康安全協会のうちの 1 つとして、オンタリオ州の職業健康・安全システムに参画している。農業、製造、サービス業など、420 万人以上が働く主要産業を支援し、リスクの理解や法令順守、安全な職場環境の構築を支援している。

「情報提供(resources)」は英語以外に 7 か国語で行っている。（資料 3-15 参照）[37]



【資料 3-15　7 か国語での情報提供】



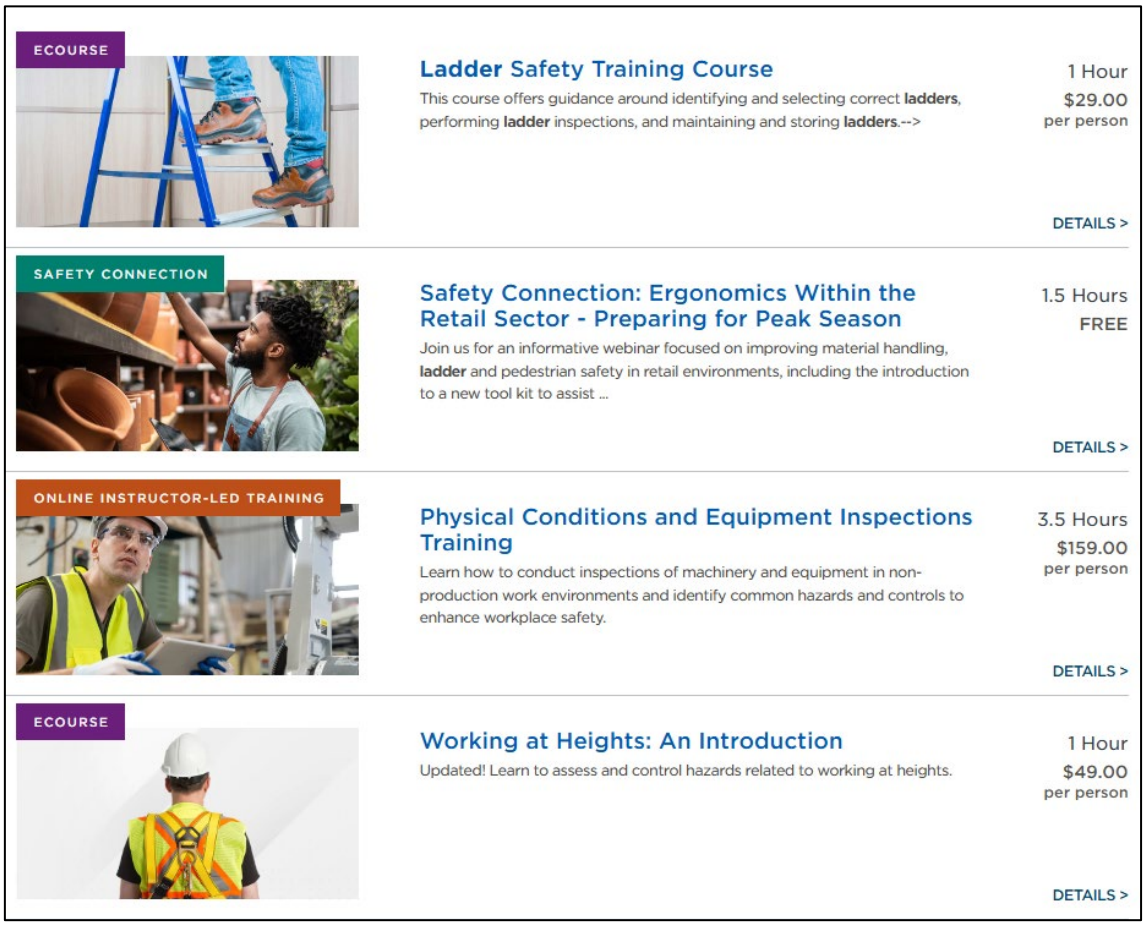
【資料 3-15　7 か国語での情報提供】

[37] https://www.wsps.ca/search-results#t=Resources&sort=relevancy　WSPS の検索結果ページ

安全衛生教育に関する訓練は英語とフランス語の二か国語を提供している。（資料 3-16 参照）[38]



【資料 3-16　英語とフランス語の二か国での訓練提供】



【資料 3-16　英語とフランス語の二か国での訓練提供】

[38] https://shop.wsps.ca/　WSPS の安全衛生訓練のページ

４．結論

本研究では、カナダにおける移民労働者の労働安全衛生教育及び関連施策について、主として連邦管轄における法令、規則及び公的機関の資料に基づき整理を行った。その結果、カナダの労働安全衛生制度は、Canada Labour Code Part II を基礎とし、使用者に対して労働者の安全と健康を確保するために必要な情報提供、指導及び訓練を行う責任を課していることが明らかとなった。また、Canada Occupational Health and Safety Regulations においては、危険物質、閉鎖空間、保護具、工具・機械、マテリアルハンドリング、緊急時対応、潜水業務、高所作業等の個別の危険要因や作業内容に応じて、具体的な教育訓練要件が規定されており、一般的義務と個別規制を組み合わせることによって、多様な職場に対応する制度構造が整備されていることが確認された。

このような制度は、移民労働者を特別に切り離して位置づけるというよりも、すべての労働者が必要な安全衛生教育を受けられることを前提としつつ、使用者責任の下で職場の危険に応じた教育訓練を実施する仕組みとして構築されているといえる。したがって、移民労働者を含む多様な労働者への対応を検討する際には、単なる翻訳資料の提供にとどまらず、各作業に固有の危険と必要能力に応じて、理解可能な形で教育訓練を実施することが重要である。

以上より、日本において外国人労働者に対する安全衛生教育及び関連施策を検討するに当たっては、第一に、一般的な安全衛生教育義務と作業別の具体的教育訓練要件をより明確に整理すること、第二に、使用者による教育訓練責任を実効的に担保すること、第三に、移民労働者を含む多様な労働者が理解できる形で情報提供、指導及び訓練を行う視点を強化することが重要であると考えられる。カナダの制度は、法令上の一般義務と個別規制を組み合わせて安全衛生教育を体系化している点で、日本における制度検討に有益な示唆を与えるものである。

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

1) カナダ労働法（Canada Labour Code）各部の概要，https://www.canada.ca/en/services/jobs/workplace/federally-regulated-industries/canada-labour-code-parts-overview.html
2) 「カナダ連邦法(Canada Labour Code)」目次，https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/ACTS/L-2/index.html
3) 「Canada Labour Code 第125条」，https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/L-2/section-125.html
4) 同上，https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/L-2/section-125.html
5) カナダ規格協会の安全規格に関する解説，https://www.seigyobann.com/dictionary/canadian-standards-association/
6) カナダ労働安全衛生規則「職場の健康と安全に関する規則」，https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/regulations/sor-86-304/index.html
7) カナダ労働安全衛生規則全文，https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/regulations/sor-86-304/fulltext.html#:~:text=and%20to%20make%20the%20annexed,%2C%20effective%20March%2031%2C%201986.
8) CCOHS，https://www.ccohs.ca/ccohs/council.html
9) CCOHSの提供する訓練のページ，https://www.ccohs.ca/products/courses
10) CCOHSの提供する訓練「Ladder Safety」，https://www.ccohs.ca/products/courses/ladder_safety
11) CCOHSが提供する訓練「Preventing Falls from Slips and Trips」，https://www.ccohs.ca/products/courses/preventing_falls
12) CCOHSが提供する訓練「Working at Heights」，https://www.ccohs.ca/products/courses/work_heights
13) CCOHSの提供するプロダクト，https://www.ccohs.ca/products
14) CanaGo-Visa Consulting，https://canago-visa.com/work-in-canada/lmia-work-permit/
15) LMIAの要否を確認するための公式ガイドページ カナダの低賃金職種における TFW 雇用，https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/services/work-

canada/hire-temporary-foreign/find-need-labour-market-impact-assessment.html / https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/foreign-workers/median-wage/low/requirements.html

16) カナダ政府公式サイト「Temporary Foreign Worker Program」, https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/temporary-foreign-worker.html

17) International Experience Canada (IEC) 若者向けのワークアンドトラベル IRCC「Help Centre」, https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/services/work-canada/iec/about.html / https://ircc.canada.ca/english/helpcentre/answer.asp

18) カナダのワーキングホリデー参加に必要な条件, https://www.stepwest.com/programs/working-holiday-canada/requirements/

19) カナダ政府の公式ページ「フランコフォン・モビリティ」, https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/services/work-canada/permit/francophone-mobility.html

20) Training, Education, Experience and Responsibilities (TEER) のこと。職業のスキルレベルをカテゴリ分けしたもの。TEER4 は高校卒業と短期訓練、または TEER5 職での経験が必要（例：販売員、ホテルスタッフなど）で、TEER5 は特別な教育要件なし（例：清掃員、農業労働者など）,

21) ESDC「TFWP に関するコンプライアンス体制」, https://www.canada.ca/en/employment-social-development/news/2024/06/temporary-foreign-worker-program-compliance-regime.html

22) カナダ政府公式サイト「Internationally Trained Workers」, https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/corporate/publications-manuals/employer-roadmap-hiring-retaining-internationally-trained-workers.html

23) フランス語圏移民ネットワーク（Réseaux en immigration francophone）、地域の経済・雇用開発ネットワーク（RDEE）など。,

24) IRCC が公開する PDF 資料」 Employer’s Roadmap to Hiring and Retaining Internationally Trained Workers」, https://www.canada.ca/content/dam/ircc/migration/ircc/english/pdf/pub/employer-roadmap-en.pdf

25) IMP は、Labour Market Impact Assessment (LMIA) なしで外国人を雇うことを可能にする制度,

26) カナダ政府公式サイト「Immigrate through Express Entry」, https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/services/immigrate-canada/express-entry.html

27) カナダ政府公式サイト「Canadian Experience Class (CEC)」, https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/services/immigrate-canada/express-entry/who-can-apply/canadian-experience-class.html
28) カナダ政府公式サイト「Federal Skilled Worker Program」, https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/services/immigrate-canada/express-entry/who-can-apply/federal-skilled-workers.html
29) 72: 技術職および輸送職、73: 一般的な建設職、82: 自然資源、農業および関連産業の監督者および技術者、83: 自然資源、農業および関連産業の作業者、92: 製造業および公用事業の監督者および中央制御オペレーター、93: 製造業および公用事業の作業者、6320: 料理人、肉屋、パン職人、62200: シェフ（　）, https://noc.esdc.gc.ca/Structure/StructureList?GocTemplateCulture=en-CA&Version=
30) カナダ政府公式サイト「Federal Skilled Trades Program (FSTP)」, https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/services/immigrate-canada/express-entry/who-can-apply/federal-skilled-trades.html
31) カナダ統計庁, 「2021 年国勢調査：移民、出生地、市民権」, https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2021/dp-pd/dv-vd/imm/index-en.cfm
32) カナダ政府公式サイト「Immigration matters in residential construction」, https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/campaigns/immigration-matters/growing-canada-future/residential-construction.html
33) カナダ政府公式サイト「Settlement Program」, https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/corporate/transparency/program-terms-conditions/settlement.html
34) 「Refugee Protection に関する条文」, https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/corporate/reports-statistics/evaluations/provincial-nominee-program/section-1.html
35) ESDC が運営する Youth Employment and Skills Strategy のページ, https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/youth-employment-strategy.html
36) 「A collection of OHCOW (and others) resources specific to Temporary Foreign Agricultural Workers (TFAW) / Migrant Farm Workers (MFW)」, https://www.ohcow.on.ca/posts/category/worker-perspective/temporary-foreign-agricultural-workers
37) WSPS の検索結果ページ, https://www.wsps.ca/search-results#t=Resources&sort=relevancy
38) WSPS の安全衛生訓練のページ, https://shop.wsps.ca/

厚生労働科学研究費補助金

分担研究報告書

カナダ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

研究要旨

本研究は、カナダにおける移民労働者の労働安全衛生教育及び関連施策の実態を把握し、日本における外国人労働者に対する安全衛生教育の充実及び制度的対応の検討に資する知見を得ることを目的として実施した。2025 年 11 月にカナダで現地ヒアリング調査を行い、Infrastructure Health and Safety Association（IHSA：インフラ・健康安全協会）、Institute for Work & Health（IWH：カナダ労働衛生研究所）、Workplace Safety & Prevention Services（WSPS：職場安全衛生予防サービス）、Employment and Social Development Canada（ESDC：雇用社会開発省）を対象として、プレゼンテーションの聴取、質疑応答、意見交換、資料収集及び施設見学を行った。

その結果、カナダでは、労働安全衛生施策が教育訓練、予防支援、研究、制度評価、執行を相互に連結させながら運用されていることが明らかとなった。オンタリオ州では、高所作業訓練について認定訓練機関による実技重視の教育が実施され、その効果について長期的評価が行われていた。また、外国人／移民労働者への対応では、言語多様性を踏まえた情報提供、就業前教育、小規模事業場支援、信頼関係及び心理的安全性の確保が重視されていた。さらに、連邦管轄においては、労働者の知る権利、参加する権利、危険作業を拒否する権利を基礎とし、予防的活動と段階的執行を組み合わせた制度運用が行われていた。

以上より、日本においては、多言語化のみならず理解可能性及び参加可能性を確保する教育支援、小規模事業場及び就業初期段階への重点的対応、教育訓練の質保証と効果検証の仕組みづくりが重要であることが示唆された。

１．研究目的

本研究は、カナダにおける移民労働者の労働安全衛生教育及び関連施策の実態を把握し、日本における外国人労働者に対する安全衛生教育の充実及び制度的対応の検討に資する知見を得ることを目的とする。具体的には、オンタリオ州における高所作業訓練制度とその長期的評価、職場における言語多様性への対応、小規模事業場支援、新規入国者に対する就業前教育、連邦管轄における労働安全衛生制度及び執行体制等について、関係機関に対するヒアリング調査を通じて整理し、カナダの先進的取組の制度的特徴、運用上の工夫及び日本への示唆を明らかにすることを目的とする。

２．研究方法

本研究では、カナダにおける移民労働者の労働安全衛生教育及び関連施策の実態を把握するため、2025 年 11 月にカナダにおいて現地ヒアリング調査を実施した。調査対象は、建設業における安全衛生教育及び高所作業訓練を実施する Infrastructure Health and Safety Association（IHSA：インフラ・健康安全協会）、高所作業訓練制度の長期的評価及び外国人／移民労働者の労働安全衛生に関する研究を実施する Institute for Work & Health（IWH：カナダ労働衛生研究所）、小規模事業場支援及び新規入国者支援等を行う Workplace Safety & Prevention Services（WSPS：職場安全衛生予防サービス）、並びに連邦管轄における労働安全衛生制度及び執行を担う Employment and Social Development Canada（ESDC：雇用社会開発省）とした。各機関において、担当者によるプレゼンテーションの聴取、質疑応答、意見交換、関係資料の収集を行うとともに、必要に応じて訓練施設及び実技設備の見学を実施した。得られた情報については、各機関の制度上の位置づけ、教育訓練の内容、対象労働者への対応、外国人・移民労働者への支援方策、制度運用上の特徴等の観点から整理・分析し、日本における外国人労働者に対する安全衛生教育及び関連施策への示唆を検討した。

３．研究結果及び考察

カナダにおけるヒアリング調査の結果、移民労働者を含む多様な労働者に対する労働安全衛生施策は、単なる法令遵守の枠組みにとどまらず、教育訓練、予防支援、研究、制度評価、多言語対応等を相互に連結させながら運用されていることが明らかとなった。特に、オンタリオ州における高所作業訓練制度では、認定訓練機関による質保証された実技重視の教育が行われ、その効果について長期的な評価が実施されていた。また、外国人／移民労働者への対応においては、言語多様性を踏まえた情報提供、就業前教育、小規模事業場支援、心理的安全性の確保等が重視されていた。さらに、連邦管轄においては、労働者の権利保障を基礎としつつ、予防的活動と執行を組み合わせた体系的な制度運用が行われていた。

各機関における調査結果を以下の順で示すとともに、その制度的特徴及び日本への示唆について考察する。

・IHSA（Infrastructure Health and Safety Association：インフラ・健康安全協会）
・IWH（Institute for Work & Health：カナダ労働衛生研究所）
・WSPS（Workplace Safety & Prevention Services：職場安全衛生予防サービス）
・カナダ連邦政府の ESDC（Employment and Social Development Canada：雇用社会開発省）

３－１．Infrastructure Health and Safety Association1)（IHSA1)）

2025 年 11 月 25 日、カナダ・オンタリオ州の IHSA1)（Infrastructure Health and Safety Association1)：インフラ・健康安全協会）を訪問し、同協会において、建設業を中心とする安全衛生教育、とりわけ WAH2)（Working at Heights2)：高所作業）訓練の概要説明を受けるとともに、訓練施設内の見学を行った。今回の説明では、オンタリオ州の高所作業訓練制度の下で IHSA1) が果たしている役割、訓練コースの構成、実技中心の教育方法、訓練設備の内容、ならびに受講者の属性や運営実務について具体的な紹介があった。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．IHSA1)の位置づけとオンタリオ州の高所作業訓練制度

IHSA1) は、オンタリオ州における認定訓練機関の一つとして、高所作業用保護具を使用する建設労働者等に対する WAH2) 訓練を実施している。説明によれば、オンタリオ州では、墜落制止用器具等を使用して高所作業を行う者は、州が承認した provider3)（教育訓練実施機関）による訓練を受ける必要があり、IHSA1) はその accredited training provider3)（認定訓練実施機関）として位置づけられている。訓練は、単に受講歴を形式的に付与するものではなく、対面での実技を含む内容が求められており、修了後はカードやデジタル記録により受講履歴が管理されること、不正カード対策も重視されていることが説明された。

また、IHSA1) における説明からは、現行制度が、以前のような内容や質のばらつきが大きい訓練から脱し、訓練時間、実技、評価、更新周期などを明確化した制度へ移行したことが背景にあることもうかがえた。すなわち、オンタリオ州の WAH2) 訓練制度は、単なる教育提供ではなく、州制度の下で品質保証された安全衛生教育として運用されており、IHSA1) はその中核的担い手の一つとなっている。

３－１－２．WAH2)訓練の構成と教育方法

IHSA1) の説明によれば、WAH2) 訓練には、初回受講者向けの full course4)（初回講習）と、3 年ごとの更新時に受講する refresher course5)（更新講習）が設けられている。full course4)（初回講習）は 1 日間のコースであり、refresher course5)（更新講習）は半日程度の更新教育として構成されている。説明では、full course4)（初回講習）では法令、危険、有効なリスクコントロール、救助計画、器具の使用方法等を幅広く扱う一方、refresher course5)（更新講習）は、より実技や器具使用の再確認に重点を置く位置づけであることが示された。

教育方法の特徴として特に印象的であったのは、実技重視の設計である。受講者はハーネスの着脱、点検、アンカーポイントの切替え時における 100％ tie-off9)（常時接続）の維持など、実務上重要な技能を繰り返し練習する。説明者は、正しく装着し、適切に調整し、状況に応じて接続方法を選べるようになるためには、単なる講義ではなく“practice, practice, practice（繰り返し練習すること）”が必要であると述べており、実技反復そのものが教育効果の核として捉えられていた。

また、教材面では、冊子、写真、スライド、クイックリファレンスガイド、QR コード等を組み合わせており、受講者が講習後にも現場で情報を参照できるよう工夫されていた。説明では、教材は暗記のためではなく、必要時に確認して正しく使うための道具であるとされており、知識の丸暗記よりも、必要な時に情報源へアクセスし、適切に判断できることを重視する教育思想が示されていた。

３－１－３．訓練内容の中核―墜落防止の階層と器具使用

訓練内容の中核として説明されていたのは、墜落防止の hierarchy of fall protection6)（墜落防止対策の優先順位）の考え方である。すなわち、単に墜落後に制止するのではなく、まず墜落そのものを起こさないようにする方策を優先的に考えるという発想である。具体的には、travel restraint7)（墜落縁への接近防止）、fall restricting8)（墜落距離の制限）、fall arrest9)（墜落制止）の違いが整理され、特に travel restraint7)（墜落縁への接近防止）は作業者が墜落縁に到達しないようにするため、より望ましい選択肢として強調されていた。これは、個人用保護具の使用を前提としつつも、可能な限り上位の制御を目指す考え方であり、日本における墜落防止教育にも通じる重要な視点である。

器具使用に関しては、ハーネスの点検、D リング、タグ、フォールインジケータ、ウェビング確認、ショックアブソーバー付きランヤードと無しの違い、必要クリアランス距離、rope grab9)（ロープ掴み器）、SRL9)（Self-Retracting Lifeline：自己巻取り式ライフライン）、垂直・水平ライフライン、アンカー強度等が詳細に説明されていた。また、受講者は最終評価において、適切な器具を選択し、定められた critical tasks（重要実技項目）を実演しなければならず、実技評価を通じて「使える技能」が確認される構成となっていた。

さらに、救助計画の必要性も強調されていた。fall arrest9) system9)（墜落制止システム）を使用する場合、宙づり状態が長引けば重大な危険が生じるため、単に止まればよいのではなく、迅速に救助できる体制を事前に整えておく必要があると説明されていた。これは、墜落制止用器具の教育を、装着技術だけでなく、墜落後の二次的危険まで含めた一連の安全管理として教えていることを示している。

３－１－４．脚立・はしご・リフト・足場等に関する実務的教育

IHSA1) の説明では、WAH2) 訓練はハーネスやランヤードの使用だけに限られず、脚立・はしご、シザーリフト等の昇降設備、足場、スイングステージなど、実際の建設現場で高所作業と関係する各種設備に関する実務的教育も含んでいた。たとえばリフトについては、ガードレールがある場合でも ejection（外への投げ出し）防止の観点から接続が必要であること、足場については一定高さ以上で全面手すりや全面足場板が必要であること、スイングステージでは搭乗者の tie-off9)（墜落制止用器具をアンカーに接続すること）と機器操作能力が必要であることなどが説明されていた。

特に脚立・はしごについては、現場で頻繁に用いられる一方で、比較的低い高さでも重篤災害につながり得るため、強い注意喚起がなされていた。説明では、オンタリオ州の建設現場で使用する脚立・はしごは CSA10)（Canadian Standards Association：カナダ規格協会）規格適合品であること、表示ラベルや耐荷重の確認、正しい開脚、ロック、角度設定、最上段付近に立たないことなどが示されていた。また、IHSA1) としては、脚立・はしごは本来「作業のため」よりも「アクセスのため」に用いるべきであり、長時間の作業や身体負荷の大きい作業には、足場や作業台付き機器等の代替手段を優先すべきであるという考え方が示されていた。さらに、やむを得ず脚立・はしご上で作業する場合には、事前に written ladder hazard assessment（脚立・はしご使用に関する危険性評価）を行い、その妥当性を検討するという実務運用も紹介された。

３－１－５．施設見学と救助訓練設備

施設見学では、WAH2) 訓練の教室スペースに加え、スイングステージ訓練設備および confined space rescue（閉鎖空間救助）訓練設備の説明を受けた（図-3.1 参照）。WAH2) の通常クラスの実技は教室内で実施されるが、別プログラムとして、スイングステージの運転・アンカー計算等を扱う専用訓練や、

閉鎖空間への進入・救助を扱う訓練が設けられていることが紹介された。スイングステージについては、垂直ライフラインや上部支持部材との接続関係、必要な支持計算、冬期の運用上の工夫などが説明されていた。

また、閉鎖空間救助設備では、人形、巻上装置、三脚、滑車機構等を用いて、実際に作業者を引き上げる感覚を受講者が体験できるようになっていた。説明では、単に装置の存在を知るだけでなく、「人の体重を引き上げる負荷」を実感することが重要であるとされており、実技を通じて危険と救助の現実性を理解させる教育が重視されていた。これは、座学中心の安全衛生教育では得にくい身体感覚を伴う学習機会として注目される。

３－１－６．運営実務、受講者管理および受講者層

IHSA1) では、トロント拠点だけでも full course4)（初回講習）と refresher course5)（更新講習）をそれぞれ週 2 回程度実施しており、加えて講師が企業へ出向いて出張形式で講習を行うことも多いと説明された。1 クラス当たりの人数は、原則として instructor（講師）1 名につき 12 名以下であり、これは hands-on（実技）の質を確保するための上限として理解されていた。また、オンラインで学科部分を受講させた後に対面実技を組み合わせる形も制度上は可能であるが、IHSA1) 自身は対面一体型の運用を行っていると説明していた。

費用面については、職場又は企業側が訓練費を負担するのが基本であり、IHSA1) は公的資金の支援を受けつつも、コース実施に当たっては企業から受講料を徴収していることが説明された。また、不合格者については、努力が認められる場合には追加料金なしで再受講の機会を与えるなど、単に合否を付けるのではなく、修得を支援する運用もなされていた。

受講者層については、トロントが非常に多文化的な都市であることを背景に、外国出身者や英語を第二言語とする受講者が増加しているとの説明があった。建設業では、短期的に帰国する「典型的な移民労働者」は多くないとの見方が示される一方、新たにカナダへ移住して建設業に就く者は非常に多く、クラスによってはそのような受講者が多数を占める場合もあるとされた。そのため、教材や訓練方法の設計において、多様な言語背景や学習スタイルへの配慮が重要になっていることがうかがえた。

３－１－７．3-1 節の整理

IHSA1) における説明および施設見学からは、オンタリオ州の高所作業訓練が、認定訓練機関による品質保証された制度の下で、実技中心・器具中心・現場実務中心に構築されていることが明らかとなった。特に、ハーネス着脱、器具点検、100％ tie-off9)（常時接続）、墜落防止の階層的考え方、救助計画、脚立・はしごの危険評価などを、実際の設備と教材を用いて繰り返し学ばせる構成は、受講者に「知っている」だけでなく「使える」能力を身につけさせることを意図したものである。

また、IHSA1) の教育は、単なる法令遵守教育にとどまらず、現場の判断、器具選択、危険評価、救助までを一体として教える点に特徴がある。加えて、多文化・多言語化する受講者層を前提に、冊子、写真、QR コード、クイックリファレンスガイド、実技反復などを組み合わせている点も示唆的である。日本への示唆としては、第一に、高所作業教育において実技反復と器具評価を一層重視すること、第二に、脚立・はしご作業のような日常的だが災害リスクの高い行為について、事前評価と代替手段の検討を教育に組み込むこと、第三に、外国人労働者の増加を踏まえ、現場で参照可能な教材と多様な学習方法を組み合わせることが重要であると考えられる。すなわち、IHSA1) の取組は、建設業における高所

作業教育を、制度・設備・実技・受講者支援を結びつけた総合的訓練として捉える上で、有益な先行事例である。



図-3.1　スイングステージ訓練設備および confined space rescue（閉鎖空間救助）訓練設備

３－２．オンタリオ州の建設業における高所作業訓練標準の導入とその長期的評価，Institute for Work & Health11)（カナダ労働衛生研究所）において

2025 年 11 月 25 日、カナダ・トロントの IWH11)（Institute for Work & Health11)：カナダ労働衛生研究所）において、同研究所の科学者から、オンタリオ州の建設業における WAH2)（Working at Heights2)：高所作業）訓練スタンダードの導入とその長期的評価について説明を受け、意見交換を行った。本発表は、建設業における墜落・転落災害が死亡災害の主要因であるという問題意識の下、訓練制度の制度設計、実施状況、効果検証、ならびに教育訓練の限界と今後の方向性を整理したものであった。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。

３－２－１．オンタリオ州における墜落・転落災害の位置づけと制度見直しの契機

オンタリオ州の建設業では、墜落・転落災害が死亡災害の第 1 位の原因であり、休業を伴う非致死災害においても主要な原因の一つとされている。このため、高所作業に伴う危険の低減は、同州の建設業安全衛生政策における中核課題として位置づけられている。

制度見直しの直接の契機として説明されたのは、2009 年に発生した swing stage（吊り足場）の崩壊事故である。この事故では複数の死亡者と重度後遺障害者が発生し、監督者に対する刑事責任追及も行われたことから、オンタリオ州の安全衛生制度全体に大きな衝撃を与えた。これを受けて、専門家や有識者らによる見直しが行われ、予防責任の所管の再整理とともに、高所作業訓練の標準化・厳格化が政策課題として具体化した。すなわち、単に災害事例に反応して注意喚起を強めるのではなく、制度そのものを再設計する方向へ進んだ点に、本件の特徴がある。

３－２－２．WAH2)訓練スタンダードの導入と制度内容

オンタリオ州では、2015 年以降、高所作業訓練に関する二つの州基準、すなわち訓練プログラム基準と訓練機関基準が段階的に導入された。従来から、墜落制止用器具等を使用して高所作業を行う労働者には訓練受講義務自体は存在していたが、旧制度では、訓練機関の認定、訓練時間、学習目標、実技、評価方法等が明確には定められていなかった。これに対し、新制度では、訓練は州の認定を受けた訓練機関が実施し、1 日間の訓練、最大受講者数 12 名、所定の学習目標、実技演習、学科・実技双方の評価が義務付けられた。

発表者の説明によれば、制度導入前には、短時間かつ簡易な訓練が実施されていた例もあり、いわば「訓練を受けた」という形式的充足と、実際の安全能力の育成との間に乖離が生じていた可能性がある。新たな WAH2) 訓練は、このような質のばらつきを是正し、訓練の最低品質を制度的に担保することを目的としたものである。具体的には、理論 3 時間、実技 3.5 時間から構成され、内容には、労働者の権利と責任、高所作業の危険、有効なリスクコントロール、救助計画、個人用保護具（PPE）の実地訓練等が含まれる。また、3 年ごとの refresher training5)（再訓練）が制度上求められている点も重要である。

３－２－３．評価設計の特徴―多面的・段階的な効果検証

今回の説明で特に注目されたのは、訓練制度の導入にとどまらず、その効果を多面的に評価している点である。IWH11) は、評価の中心的問いとして、第一に「訓練が対象集団にどの程度到達したか（実

施状況）」、第二に「訓練導入が建設現場の墜落防止にどのような影響を与えたか（有効性）」を設定していた。

その上で、理論的な因果経路として、規制導入により訓練提供機関の質が向上し、雇用主が制度に遵守し、労働者・監督者がより良い訓練に接触し、その結果として知識・技能・作業行動・監督行動・事業者管理が改善し、最終的に重大な墜落・転落災害の減少につながるという“theory of change（制度導入から災害減少に至る変化の理論）”を構築していた。これは、単に災害件数の前後比較を行うのではなく、訓練から災害減少に至る中間過程を可視化し、その各段階に証拠を配置する設計である。

評価手法としては、訓練機関調査、訓練実績データ分析、建設事業者調査、受講者追跡調査、労災補償請求データ分析、労働監督官インタビューを組み合わせた“multi-method and multi-stakeholder（複数手法・複数関係者による評価）”の手法が採用されていた。発表者は、ランダム化比較試験のような厳密実験は現実には困難である一方、各段階の指標を積み上げることで、制度効果の因果的解釈により高い確信を持つことができると説明していた。これは、労働安全衛生政策の評価研究として非常に示唆的である。

３－２－４．制度の実施状況と対象集団への到達

実施状況の評価では、WAH2)訓練制度が対象集団に相当程度到達していることが示された。まず、訓練提供機関調査では、多くの機関が旧来の fall protection training（墜落防止訓練）に比べて、新制度の訓練は訓練時間が長く、扱うトピックが多く、使用機材の種類が多様であり、知識と実技の習得がより充実していると回答していた。全体として、訓練機関の 76%が、WAH2)訓練は従来訓練より「かなり良い」又は「やや良い」と評価している。

また、行政データによれば、2017 年 10 月 1 日までに約 41 万 8 千人が訓練を修了しており、これは当時のオンタリオ州建設労働者数と比較しても、制度対象者をほぼ網羅している規模であったと説明された。さらに、従業員 6 人以上の建設事業者を対象とした調査では、墜落制止用器具を使用する労働者を抱える企業の 92%が訓練要件を満たしており、この高い遵守率は企業規模や住宅・非住宅等の部門を問わず概ね共通していた。IWH11) は、以上の証拠から、WAH2)訓練制度は対象集団に十分に到達したと結論づけていた。

この点は、制度の有効性を論じる前提として重要である。すなわち、教育訓練制度の評価においては、「内容が優れているか」だけではなく、「必要な人に実際に届いているか」が不可欠であり、オンタリオ州ではこの到達可能性の確保に成功していたといえる。

３－２－５．事業者・労働者レベルで確認された効果

有効性の評価では、事業者と受講者の双方から、現場実務の改善を示す知見が得られていた。事業者調査では、訓練導入の結果として、新たなハーネスやガードレール等の設備購入、救助計画の新規作成又は改訂、器具点検頻度の増加、労働者の tie-off9)（常時接続）の徹底、監督者による墜落防止行動の強化などが報告されている。これは、訓練の影響が個人の知識向上にとどまらず、設備・手順・監督行動といった組織的対策にも波及していることを示している。

受講者調査では、633 名を対象とした追跡調査により、はしごの安全使用、安全上の懸念の上司への提起、適切なタイオフ地点の選択、ランヤードの選択等に関する自信の向上が確認された。また、知識テストでは、訓練前平均 6.8 点から直後 9.5 点へと有意な上昇がみられた。さらに、実際の作業行動に

ついても、100％ tie-off9)、作業前の危険確認、器具点検、ショートカット回避など、12 項目中 10 項目で有意な改善が認められた。

一方で、2 年後の追跡では、知識は 7.5 点に低下しており、制度・規則名称や救助計画の細部など、比較的「行政的・周辺的」知識が低下しやすいことも示された。他方、日常的な安全行動の多くは 2 年後にも概ね維持されていたことから、訓練は知識よりも実務行動に長く影響を残す可能性が示唆された。この点について発表者は、訓練研究一般においても、知識は減衰しやすい一方、反復される実践行動は比較的維持されやすいと説明していた。

３－２－６．再訓練の必要性と災害統計上の効果

WAH2)制度では 3 年ごとの再訓練が求められているが、その妥当性についても受講者意識調査が行われていた。訓練を 2017 年に受講した労働者に対し、2 年後に「翌年に半日の再訓練を受けることは自分の安全に役立つか」と尋ねたところ、多くが「確実にそう思う」又は「おそらくそう思う」と回答しており、受講者自身が再訓練の必要性を認識していることが示された。発表者は、特に高所作業の実施頻度が低い労働者にとっては、知識・感覚の維持のため再訓練が重要であるとの見解を示していた。

さらに重要なのは、労災補償請求データを用いた準実験的分析により、災害統計上の効果も確認された点である。IWH11) は、訓練が直接対象とする墜落（屋根、足場、はしご等からの墜落）と、訓練対象外の墜落及びその他の外傷性災害を比較対象として設定し、時間の経過に伴う自然な変化傾向を鑑み分析した。その結果、オンタリオ州では、訓練対象となる墜落災害の休業災害率が 2017〜2019 年に 2012〜2014 年比で 19%低下した一方、訓練対象外の墜落では増加又は有意な低下なし、他州との比較でもオンタリオ州の低下幅が有意に大きいことが示された。これを件数換算すると、対象期間中に約 320 件の休業災害が防止され、死亡災害も概算で 4 件程度減少した可能性があると説明された。

このように、WAH2)制度は、訓練の受講満足や知識向上にとどまらず、実際の傷害率低下とも結びついた数少ない教育訓練事例として位置づけられる。

３－２－７．教育訓練の限界と日本への示唆

もっとも、発表では、訓練の効果が確認された一方で、その効果は「有意ではあるが中程度（modest）」であることも率直に示された。オンタリオ州の関係者の中には、制度導入に多大な労力を要したにもかかわらず、災害減少幅がより大きくなかったことに失望する向きもあったという。しかし発表者は、教育訓練研究の知見に照らせば、この程度の効果はむしろ現場条件下では十分に大きいものであり、広域かつ実務環境下で 19%の低下が確認されたこと自体が重要であると整理していた。

同時に、労働安全衛生上の hierarchy of controls12)（リスクコントロールの優先順位）に照らせば、訓練は administrative controls12)（管理的対策）の一部にすぎず、工学的対策、代替、除去といった上位の対策を併せて検討すべきであることも強調された。これは、教育訓練を重視しつつも、それのみで災害防止を完結させるのではなく、設備・作業方法・計画設計の改善と一体で位置づけるべきことを意味している。

日本への示唆としては、第一に、訓練制度を設計する場合、受講義務だけでなく、認定訓練機関、訓練時間、受講人数上限、実技、評価、再訓練といった品質保証要素を明確化することが重要である。第二に、制度導入後には、実施率、知識、行動、設備改善、災害統計といった複数の指標を用いて中長期的に評価する体制を併せて構築する必要がある。第三に、教育訓練の有効性が確認されたとしても、それを唯一の対策とせず、足場、手すり、作業床、昇降設備、救助体制等の工学的・組織的対策と統合し

て考えることが不可欠である。すなわち、オンタリオ州の WAH2)制度は、「訓練を厳格化すること」と「訓練の限界を自覚した上で他の対策と組み合わせること」を両立させた事例として、日本の建設業における墜落・転落災害防止策の再検討に有益な示唆を与えるものである。

３－２－８．3-2 節の整理

IWH11) における説明からは、オンタリオ州の WAH2) 訓練スタンダードが、重大災害を契機として導入された規制的訓練制度であり、その特徴は、認定訓練機関、訓練内容の標準化、実技・評価の義務化、再訓練の導入といった品質保証の仕組みにあることが明らかとなった。また、本制度は、単に訓練制度を導入しただけでなく、その実施状況と有効性を多面的・段階的に評価している点に大きな特徴がある。対象労働者への高い到達率、事業者・労働者双方における安全行動の改善、ならびに災害率の統計的低下が確認されたことから、教育訓練政策として相応の実効性を有することが示された。

他方で、訓練の効果は中程度にとどまり、教育訓練のみでは十分でないことも明確に示されていた。この点は、日本において高所作業教育の見直しを検討する際にも重要である。すなわち、制度の要件を精緻化すること、導入後の検証枠組みを整備すること、そして工学的対策や設計段階での危険低減と一体で運用することが必要である。オンタリオ州の事例は、教育訓練の質保証と政策評価を組み合わせた先行事例として、日本の建設業の墜落・転落災害防止施策の高度化に資するものと考えられる。

３－３．カナダにおける労働安全衛生と職場における言語多様性、Institute for Work & Health11)（カナダ労働衛生研究所）において

2025 年 11 月 25 日、カナダの IWH11)（Institute for Work & Health11)：カナダ労働衛生研究所）において、同研究所の科学者から、カナダにおける外国人／移民労働者の労働安全衛生施策、とりわけ職場における言語多様性への対応を中心とした研究成果について説明を受け、意見交換を行った。本発表では、カナダの移民受入れ構造と労働市場統合の実態を踏まえつつ、移民労働者の労働安全衛生上の脆弱性、言語能力が安全衛生に及ぼす影響、ならびに雇用主が現場で講じている具体的対応が整理されていた。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。

３－３－１．カナダにおける移民受入れの構造と労働市場の背景

発表ではまず、カナダにおいて移民が人口構成および労働市場の中核を担っていることが説明された。カナダの人口は約 3,900 万人であり、その約 26％が移民である。また、労働者ベースでは約 4 人に 1 人が移民であるとされ、移民は人口増加のみならず、労働力不足や高齢化への対応、さらには経済成長の維持において重要な役割を果たしている。1960 年代以降、カナダは学歴、職歴、言語能力等を重視したポイント制移民制度を導入しており、近年では欧州系中心の受入れから、アジア、中東、アフリカ、中南米など、より多様な地域からの移民受入れへと変化していることが示された。

さらに、カナダの移民は、永住権を有する permanent residents（永住者）のみならず、temporary residents（一時滞在者）として就労許可を得て滞在する一時就労者、国際モビリティ枠による就労者、就労可能な留学生など、多様な在留形態によって構成されていることが説明された。特に近年は、年間の一時的就労許可保持者数が大きく増加しており、2022 年には permanent residents（永住者）の受入れ増加とあわせて、非永住的な労働力流入も顕著であった。すなわち、カナダの労働安全衛生施策を検討する際に

は、「移民労働者」を一枚岩の集団として捉えるのではなく、在留資格、滞在期間、就労条件の異なる多様な集団として理解する必要があることが示唆された。

３－３－２．移民労働者の就業実態と労働安全衛生上の脆弱性

発表者は、カナダが長い移民受入れの歴史と制度を有しているにもかかわらず、新規移民や難民等は労働市場への統合において依然として多くの困難に直面していると説明した。その具体例として、母国での学歴や職歴が十分に評価されず、専門的能力を有していても、それに見合わない仕事に就かざるを得ないこと、カナダでの就業経験の欠如や偏見、言語障壁等により、不安定な雇用、低賃金、身体的負荷の高い仕事に集中しやすいことが挙げられた。とりわけ recent immigrants（新規移民）、refugees（難民）、non-permanent residents（非永住者）は、製造業、建設業、農業、運輸、宿泊・飲食等の比較的危険性や身体負荷の大きい産業に従事しやすく、また非組合組織や小規模事業場など、保護的な安全衛生体制が十分でない職場で働く傾向があるとされた。

このような就業実態を背景として、移民労働者はカナダ生まれの労働者に比べて労働災害リスクが高い可能性があり、その要因の一つとして「言語」が重要であると整理された。すなわち、移民労働者の災害リスクは単なる個人の言語能力不足に還元されるものではなく、どのような仕事に配置されるか、どのような雇用条件に置かれるか、どのような規模・文化の職場で働くかといった構造的条件と結びついている。この点は、言語問題を単なる翻訳の問題としてではなく、労働市場統合と安全衛生上の不平等の問題として理解すべきことを示している。

３－３－３．言語多様性と労働安全衛生との関係

本発表の中心的テーマは、職場における language diversity（言語多様性）と労働安全衛生との関係であった。ここでいう言語多様性とは、単に職場で複数の言語が使用されていることのみならず、同じ英語であっても熟達度やアクセントが異なることを含む広い概念として定義されている。発表によれば、カナダの移民の約 70%は英語またはフランス語以外を第一言語としており、また移民労働者の約 16%は職場でも英語・フランス語以外の言語を使用している。このため、職場における公用語能力は、安全衛生教育へのアクセス、教育内容の理解、安全に関するコミュニケーション、さらには危険の指摘や提案を行う際の心理的安全性に大きく関係していると説明された。

発表者は、言語能力が十分でない場合、労働者は hazard（危険性又は有害性）に気づいていても上司にうまく伝えられず、同僚同士で話して終わってしまう場合があること、また安全に関する提案や改善意見を表明しにくくなることを指摘した。これは、言語が単なる情報伝達手段にとどまらず、職場内の関係性、発言機会、参加のしやすさに深く関与していることを意味している。したがって、移民労働者に対する安全衛生施策を検討する際には、教育資料を翻訳するだけでは不十分であり、職場内で「話せる」「質問できる」「危険を伝えられる」状態をいかに構築するかが重要な課題となる。

３－３－４．研究目的および方法

本研究の目的は、第一に職場の言語多様性が労働安全衛生にどのように関係しているかを明らかにすること、第二に雇用主が職場の言語多様性に対して労働安全衛生活動の中でどのように対応しているかを把握することであった。発表者によれば、既存研究では移民労働者のリスクが指摘されてきた一方で、雇用主が現場でどのような工夫を実際に行っているかについては十分に明らかにされていなかったため、本研究では雇用主の実践に焦点を当てたという。

調査方法としては、移民労働者 44 名、雇用主 25 名、政策担当者・OHS 専門家 25 名、定住支援機関職員 21 名の計 115 名を対象に、インタビューおよびフォーカスグループが実施された。対象地域はオンタリオ州、アルバータ州、ノバスコシア州、ブリティッシュコロンビア州、マニトバ州など複数州にわたり、対象産業も製造業、建設業、宿泊・飲食、ランドスケープ、農業、医療等、多岐にわたっていた。また、移民労働者のフォーカスグループは、Mandarin（中国語）、Arabic（アラビア語）、Ukrainian（ウクライナ語）、Tamil（タミル語）、Bengali（ベンガル語）、Spanish（スペイン語）、Amharic（アムハラ語）、English（英語）など複数言語で実施され、参加者が自身の言語で自由に表現できるように配慮されていた。分析には thematic analysis（テーマ分析）が用いられ、理論枠組みとして linguistic justice（言語的正義）および intersectionality（交差性）が採用された。これは、言語能力にかかわらず公平に情報へアクセスできること、ならびに言語が文化、性別、移民資格等と結びつきながら職場関係に影響を及ぼすことに着目する枠組みである。

３－３－５．雇用主による対応①―情報アクセスを支える実務的工夫

雇用主への聞き取りからは、言語多様性に対応するための実践が、大きく六つの方向で整理された。そのうち前半の四つは、主として労働者の安全衛生情報へのアクセスを支えるための工夫として位置づけられていた（図-3.2 参照）。

第一の要素は、Google Translate 等を用いた OHS（労働安全衛生）情報の翻訳である。発表では、監督者が英語で入力し、労働者が母語で返答し、必要に応じて表現を修正しながら意思疎通を図っている事例が紹介された。これは完全な翻訳精度を前提とするものではなく、相互に意味を調整しながら最低限必要なコミュニケーションを成立させる実務的工夫として理解される。

第二の要素は、バイリンガル労働者や監督者の言語能力を活用することである。雇用主は、二言語を話せる労働者のうち、学習意欲やリーダーシップのある者を安全衛生会議の運営や監督補助に関与させ、シャドーイング（経験者や指導者のそばについて仕事の進め方を見ながら学ぶこと）やコーチング（相手に答えを教えるのではなく、問いかけや対話を通じて、相手自身が考え、行動し、成長するのを支援する方法）を通じて育成していると述べていた。この点は、単に通訳役を置くというだけでなく、職場内の多言語資源を安全衛生活動に制度的に組み込む試みと理解できる。

第三の要素は、動画、写真、アプリ等、言語依存性の低い多様な媒体で情報を伝えることである。たとえば作業内容を job demands videos（作業内容や求められる動作を示す動画）として可視化したり、危険報告を文章記入方式から、写真撮影とマーキングにより提出できる方式へ変更した事例が紹介されていた。これにより、文字読解や語彙力への依存を減らし、言語能力の差による参加障壁を下げていた。

第四の要素は、OHS（労働安全衛生）用語そのものを簡素化することであり、高リスク作業の説明に際して専門用語や業界特有の表現を避け、より平易な語に置き換えることの重要性が指摘された。

３－３－６．雇用主による対応②―社会文化的理解と心理的安全性

後半の二つの要素として、発表では、言語多様性をめぐる課題は情報伝達だけでは完結せず、社会文化的背景への配慮と、信頼関係・心理的安全性の構築が不可欠であることが強調された（図-3.2 参照）。

第五の要素は、言語の社会文化的側面への着目である。発表者は、ある概念は単純に翻訳しても十分に理解されない場合があると述べ、たとえば避難集合場所を意味する“muster point（避難集合場所）”のような語は、直訳では伝わりにくく、より一般的な“meeting place（集合場所）”のような平易な表現が有効な場合があると紹介した。また、オンタリオ州で保障されている“right to refuse unsafe work13)（危

険な作業を拒否する権利）”についても、権利概念に馴染みの薄い背景を持つ労働者に対しては、単に用語を伝えるだけでは不十分であり、その意味や行使の仕方を丁寧に説明する必要があるとされた。

第六の要素は、信頼関係と心理的安全性の構築である。発表者は、労働者が英語で十分に話せない、あるいは文化的に上司へ異議を唱えにくい場合、危険に気づいても報告に至らないことがあると説明した。質疑応答では、前半四つの要素が情報アクセスのための方策であるのに対し、後半二つはそれらが有効に機能するための土台であり、順番に切り離して考えるよりも統合的に捉えるべきであるとの見解が示された。また、文化差を画一的に類型化するのではなく、移民労働者本人に必要な支援を尋ね、安全衛生委員会等に移民労働者を参加させることが有効であるとの指摘もなされた。これは、外国人労働者を保護の客体としてのみ扱うのではなく、安全衛生活動の主体的参加者として位置づける考え方を示している。

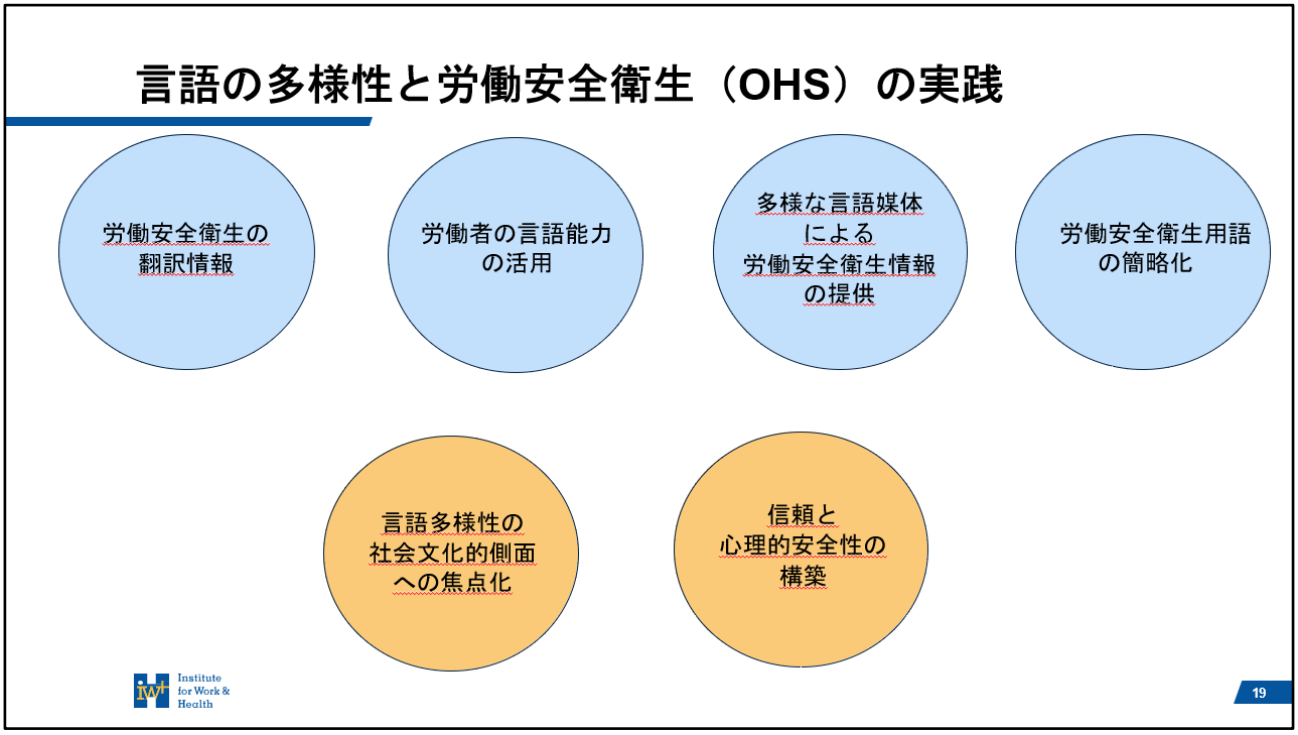


図-3.2　言語多様性に対応するための労働安全衛生の実践に関する６つの要素
（IWH11)のプレゼンテーション資料から）

３－３－７．雇用主向けリソース文書と実務上の位置づけ

発表では、研究成果を踏まえた雇用主向け resource document（実務参考資料）の作成についても紹介があった。この資料は、採用・雇入れ、受入れ時教育、OHS training（労働安全衛生トレーニング）、日常的な職場安全衛生活動という各段階において、言語多様性に配慮する際の具体的留意点を整理したものであり、雇用主が自らの職場実践を振り返るための reflection questions（振り返りのための設問）も含んでいると説明された。これは、研究成果を学術的知見にとどめず、現場で使える実務資料へと翻訳する試みとして位置づけられる。

もっとも、発表者は、この資料があくまで qualitative study（質的研究）に基づく知見を整理したものであり、個別の現場で具体策を講じる際には、職場の実情やリスクに応じて OHS（労働安全衛生）専門家の助言等も必要になることを示唆していた。すなわち、言語多様性対応は万能のチェックリストで解

決できるものではなく、業種、規模、在籍する労働者の属性、日常の作業内容に応じて調整されるべき実践課題として理解されている。

３－３－８．3-3 節の整理

IWH11) における説明からは、カナダの外国人／移民労働者に関する労働安全衛生施策を考える上で、言語問題を単なる翻訳や教材整備の課題としてではなく、労働市場への統合、就業条件の不平等、職場参加、信頼関係、文化的背景を含む広い構造的課題として捉えていることが明らかとなった。

特に重要なのは、雇用主の実践を、翻訳、バイリンガル人材の活用、多様な情報媒体、平易な表現といった情報アクセス面と、社会文化的理解、心理的安全性の確保といった関係性の面の双方から整理している点である。これは、外国人労働者に対する安全衛生教育を考える際、教材の多言語化のみならず、「理解できる」「質問できる」「参加できる」職場環境を整える必要があることを示している。

日本への示唆としては、第一に、外国人労働者に対する安全衛生教育を、単なる翻訳提供ではなく、職場内コミュニケーション全体の設計として見直す必要があること、第二に、動画、写真、アプリ等の非言語的・多様な伝達手段を組み合わせること、第三に、外国人労働者自身を安全衛生活動の参加主体として位置づけ、必要な支援内容を当事者から把握することの重要性が挙げられる。すなわち、カナダの事例は、外国人労働者の増加が進む日本において、安全衛生教育の多言語化を超えた「参加可能な安全衛生システム」の構築を検討する上で有益な示唆を与えるものである。

３－４．Workplace Safety & Prevention Services14)（WSPS14)）

2025 年 11 月 27 日、カナダ・オンタリオ州の WSPS14)（Workplace Safety & Prevention Services14)：職場安全衛生予防サービス）を訪問し、同機関から、オンタリオ州における安全衛生予防施策の枠組み、WSPS14) の組織的役割、小規模事業場支援、外国人・新規入国者への対応、ならびに Health and Safety Excellence Program15) (安全衛生優良推進プログラム）を含む支援事業の実施状況について説明を受け、意見交換を行った。今回の説明では、同州の安全衛生行政が、規制、保険、予防支援、研究機関の連携の下で運用されていること、また WSPS14) がその中で主として prevention（予防）を担う実施機関として、多様な業種・規模の事業場に対して教育訓練、コンサルティング、多言語支援を展開していることが示された。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。

３－４－１．WSPS14)の位置づけとオンタリオ州の安全衛生システム

説明によれば、オンタリオ州の安全衛生システムは、州政府の Ministry（省）、労災保険を担う WSIB16)（Workplace Safety and Insurance Board16)：職場安全保険委員会）、業種別の health and safety associations（安全衛生協会）、ならびに研究・知見提供を担う機関等によって構成されている。このうち WSPS14) は、4 つの sector-specific health and safety associations（業種別安全衛生協会）の一つとして、主として prevention（予防）を担う機関であり、製造業、農業、サービス業を中心に支援を行っている。対象規模は 17 万超の事業場、約 420 万人の労働者に及び、オンタリオ州の広範な産業基盤をカバーしていると説明された。

また、WSPS14) の説明では、州の Ministry（省）の所管に immigration（移民）や skills training（技能訓練）も含まれていることが紹介されており、労働安全衛生、人材育成、移民支援を制度的に連動させやすい構造となっていることが示唆された。これは、外国人労働者や新規入国者を労働安全衛生政策

の周辺的対象としてではなく、人材政策の一環として位置づけることを可能にしている点で特徴的である。さらに、WSPS14) は規制執行機関ではなく、事業場に対して支援、助言、教育を提供する役割を担っており、法令遵守支援と予防文化の形成を両立させる実務機関として機能している。

３－４－２．財源構造とサービス提供の仕組み

WSPS14) の活動は、主として WSIB16)（Workplace Safety and Insurance Board16)：職場安全保険委員会）保険料を基礎とする公的資金によって支えられており、多くの基本的サービスは事業場に対して無料で提供されていると説明された。他方で、一部の専門的サービスについては cost recovery（費用回収）の考え方に基づき、有償で提供される場合もある。すなわち、完全な民間サービスでも完全な行政サービスでもなく、公的基盤の上に一部受益者負担を組み合わせたハイブリッド型の運営が採られている。

この仕組みの背景には、事業場はすでに保険料を通じて制度費用を負担しており、その対価として予防支援サービスを受ける資格があるという考え方があることも紹介された。こうした制度設計は、事業場から見れば「追加的な負担を伴う外部コンサルティング」ではなく、「既に制度内で利用可能な支援」として安全衛生サービスにアクセスしやすくする効果を有すると考えられる。日本においても、小規模事業場が安全衛生支援を利用しにくい背景には費用負担や情報不足があることを踏まえると、このような制度内サービスとしての位置づけは示唆的である。

３－４－３．重点対象と重点課題の設定

WSPS14) は、すべての事業場に一律に同じ支援を提供するのではなく、災害発生状況、業種特性、企業規模、労働者属性等を踏まえて重点対象と重点課題を設定している。プレゼン資料では、small business（小規模事業場）、young workers（若年労働者）、new and vulnerable workers（新規就業者及び脆弱な立場にある労働者）が重点対象として明示されており、説明では、とりわけ small business（小規模事業場）が会員の約 90％を占めるため、小規模事業場支援が戦略の中心であると説明されていた。加えて、newcomers（新規入国者）や foreign workers（外国人労働者）は、言語、制度理解、雇用の不安定性等の理由から higher risk（より高いリスクを有する）な対象として認識されていた。

重点課題としては、struck-by object（飛来・落下物等との接触）、same-level falls（同一平面上での転倒）、overexertion / MSD（過度負担／筋骨格系障害）といった伝統的な労働災害リスクに加え、occupational illness（職業性疾病）、mental health（メンタルヘルス）、violence and harassment（暴力及びハラスメント）も重要課題として位置づけられていた。これらは単なる個別災害型の問題としてではなく、職場文化、教育訓練、マネジメント体制と結びつけて捉えられており、WSPS14) の支援内容も、法令遵守、危険源対策、心理的健康、安全文化の形成まで広く及んでいる。こうした重点化は、Ministry（省）、IWH11)（Institute for Work & Health11)：カナダ労働衛生研究所）、WSIB16)（Workplace Safety and Insurance Board16)：職場安全保険委員会）、業界団体等との連携による調査研究や災害率分析を踏まえて行われていると説明されており、データに基づいて施策の焦点を設定している点が特徴的である。

３－４－４．小規模事業場支援の実務

WSPS14) の説明で特に印象的であったのは、小規模事業場支援が体系的に設計されている点である。Small Business Centre（小規模事業場センター）を設け、無料のテンプレート、ポリシー例、チェックリスト、ツールキット、ポッドキャスト等を提供するとともに、1 対 1 の助言やコーチングも実施してい

る。また、volunteer（ボランティア）を活用した advisory service（助言サービス）も存在し、事業場が初期段階で基本的な安全衛生体制を構築できるよう支援している。

さらに、説明では、新規登録事業場に対して登録後 3 か月以内に接触することが特に有効であるとの知見が紹介された。これは、事業活動開始直後の段階では、まだ安全衛生管理体制が十分に整っておらず、基本的な方針、役割分担、教育訓練、危険性評価等を早期に導入する余地が大きいためである。小規模事業場では、専任の安全衛生担当者を置けない場合も多く、また規制の理解や必要書類の整備が不十分であることが少なくないことから、このような early outreach（早期接触）は実務上重要な意味を持つと考えられる。

加えて、WSPS14) は、単に情報提供を行うだけではなく、小規模事業場では途中離脱が生じやすいことを踏まえ、より hands-on（実務的）な支援、すなわち実務に即した伴走型の支援が必要であると認識していた。これは、小規模事業場支援においては「資料を渡せば足りる」のではなく、理解、実装、定着までを支える仕組みが不可欠であることを示している。

３－４－５．外国人・新規入国者への対応

WSPS14) の取組の中で、今回の調査目的との関係で特に重要であったのは、新規入国者や外国人労働者への対応である。説明によれば、WSPS14) は newcomers（新規入国者）に対して、就業後ではなく就業前又は就業初期の段階で安全衛生情報を届けることを重視しており、そのために settlement agencies（定住支援機関）と連携している。具体的には、オンタリオ州内の 34 の定住支援センターにおいて 161 名のトレーナーを養成し、約 900 名の newcomers（新規入国者）に対して、労働者の権利、internal responsibility system（内部責任体制）、危険認識等の基礎教育を実施したことがプレゼン資料で示されていた。

この取組の特徴は、train-the-trainer（指導者養成）方式を採用している点にある。すなわち、WSPS14) 自身がすべての newcomers（新規入国者）に直接教育するのではなく、各支援機関が母語や地域特性に応じて基礎的な安全衛生教育を行えるように、その担い手を養成している。これにより、制度や安全衛生の基礎概念を、よりアクセスしやすい環境で学べるようにしている。また、説明では、temporary foreign workers17) (一時外国人労働者) が雇用主に強く依存し、危険を感じても声を上げにくい構造的問題にも言及されていた。したがって、外国人労働者支援は単なる多言語化ではなく、情報へのアクセスと発言可能性の確保という二つの課題を含むものとして理解されていた。

さらに、教材面では、多言語のアニメーション動画、記事、QR コード付きポスター等が整備されており、製造業、農業等の newcomers（新規入国者）が多い分野に応じた教材提供が行われていた。これは、長文の文章資料よりも、視覚的・短時間で理解しやすいコンテンツの方が、制度導入初期の教育として有効であるとの認識に基づくものと考えられる。

３－４－６．AI 翻訳、多言語化およびインクルーシブな教材設計

プレゼン資料と説明の双方において、WSPS14) が AI（人工知能）を活用した多言語化を進めていることが紹介された。重点言語としては French（フランス語）、Spanish（スペイン語）、Mandarin（中国語）等が挙げられ、DeepL18)（機械翻訳ツール）、Copilot19)（生成 AI 支援ツール）、Vyond20)（アニメーション動画作成ツール）等のツールを用いて、効率的かつ比較的低コストに教材の翻訳・動画化を進めているとされた。他方で、AI（人工知能）翻訳は有用である一方、そのままでは不十分であり、人によるレビューが不可欠であることも明示されていた。これは、安全衛生用語や法制度概念に誤訳や不

自然な表現が入り込むことを防ぐためであり、多言語化において品質保証を重視していることを示している。

また、若年労働者や newcomers（新規入国者）を含む多様な学習者に対応するため、短い動画、アニメーション、将来的にはゲームや AR（拡張現実）の活用も検討していると説明された。さらに、DEI21)（diversity, equity, inclusion21)：多様性、公平性、包摂性）の観点を教材開発に組み込み、受講者が「自分には関係ない一般論」としてではなく、「自分の職場、自分の行動」に引きつけて理解できるようにすることが重視されていた。これは、単に言語を変換するだけではなく、多様な背景を持つ労働者が参加可能な学習環境を設計する発想であり、外国人労働者支援と安全文化形成を接続する取組として評価できる。

３－４－７．Internal Responsibility System と監督者の役割

WSPS14) の説明では、オンタリオ州の労働安全衛生制度を理解する上で、internal responsibility system（内部責任体制）の考え方が重要であることが繰り返し述べられていた。これは、職場の安全衛生は行政が一方的に管理するものではなく、employer（事業者）、supervisor（監督者）、worker（労働者）の各主体がそれぞれの役割と責任を果たすことによって実現されるという考え方である。特に supervisor（監督者）は、現場で労働者に最も近い立場にあり、日常の作業指示、安全確認、教育、危険是正において大きな影響を持つ存在として重視されていた。

この点は、日本における職長・現場監督の役割とも比較可能であるが、WSPS14) の説明では、internal responsibility system（内部責任体制）が単なる理念ではなく、教材、研修、newcomer 教育の中で繰り返し教えられる基礎原則となっていた点が特徴的である。すなわち、労働者の権利や義務、監督者の責務、事業者の責任を早い段階から理解させることで、危険を感じた際に適切に行動し、相談し、改善を求める行動へつなげようとしているのである。

３－４－８．Health and Safety Excellence Program15) と効果検証

WSPS14) の説明では、Health and Safety Excellence Program15)（安全衛生優良推進プログラム）も重要な取組として紹介された。これは WSIB16)（Workplace Safety and Insurance Board16)：職場安全保険委員会）が制度設計を行うプログラムであり、事業場が承認 provider3)（実施機関）の支援を受けながら、12 か月サイクルで安全衛生プログラムを整備・実装し、その実施状況が確認されると金銭的インセンティブを受けられる仕組みである。WSPS14) はこのプログラムの主要 provider3)（実施機関）の一つとして、多くの事業場に伴走支援を提供している。

説明では、特に小規模事業場では、安全衛生の基盤が弱いほど途中離脱しやすいため、書類整備やルール策定だけでなく、より具体的な hands-on（実務的）な支援が必要であることが指摘されていた。他方で、WSPS14) の支援を受けた事業場では、2020～2024 年の間に LTI22)（lost-time injury22)：休業災害）率の有意な低下が見られ、とりわけ小規模事業場で改善幅が大きいことがプレゼン資料で示されていた。また、事後調査においても、訓練による知識向上、3 か月以内の実践変更、コンサルティング後の改善が高率で報告されていた。これらは、予防支援機関による介入が、単なる満足度にとどまらず、事業場の安全衛生行動や傷害率の改善と結びつく可能性を示している。

３－４－９．3-4 節の整理

WSPS14) における説明からは、オンタリオ州の安全衛生予防施策が、規制、保険、研究、予防支援の連携の下で構築されており、WSPS14) はその中で、教育訓練、コンサルティング、多言語教材、伴走支援を通じて、事業場の自主的改善を支える中核機関として機能していることが明らかとなった。特に、小規模事業場を主対象として体系的な支援策を構築している点、新規入国者・外国人労働者に対して settlement agencies（定住支援機関）と連携した就業前教育を展開している点、AI（人工知能）を活用しつつ人手レビューを組み合わせた多言語化を進めている点は、非常に示唆的である。

日本への示唆としては、第一に、小規模事業場支援を単発の周知ではなく、初期接触、テンプレート提供、伴走支援を組み合わせた体系的施策として再構成する必要があること、第二に、外国人労働者支援を就業後の現場教育だけでなく、就業前又は受入れ初期段階からの安全衛生基礎教育として位置づけること、第三に、多言語教材について AI（人工知能）を活用しつつ専門的レビューによって品質を担保すること、第四に、内部責任体制や監督者の役割を明確に教える教育を強化することが挙げられる。すなわち、WSPS14) の事例は、安全衛生予防施策を、規制の補完措置ではなく、事業場の実装を支える制度的インフラとして構築する上で、有益な先行事例であると考えられる。

３－５．Employment and Social Development Canada23)（ESDC23)）

2025 年 11 月 28 日、カナダ連邦政府の ESDC23)（Employment and Social Development Canada23)：雇用社会開発省）を訪問し、同省 Labour Program（労働プログラム）の担当者から、カナダ連邦管轄における労働安全衛生制度、執行体制、規則制定、他機関との連携、ならびに近年の重点課題について説明を受け、意見交換を行った。今回の説明では、連邦管轄職場に適用される Canada Labour Code Part II24)（カナダ労働法典第 II 部）を中心に、internal responsibility system（内部責任体制）を基礎哲学とする制度設計、予防的活動と事後対応を組み合わせた執行モデル、段階的な compliance and enforcement continuum33)（コンプライアンス及び執行の連続体）、さらに harassment and violence（ハラスメント及び暴力）への対応や規則改正の進め方等が体系的に示された。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。

３－５－１．ESDC23)の位置づけと連邦管轄 OHS 制度の適用範囲

説明によれば、カナダ連邦管轄の労働安全衛生制度は、Canada Labour Code Part II24)（カナダ労働法典第 II 部）を中心法令として構成されており、その目的は、連邦規制下の職場における事故、ハラスメント・暴力、身体的・心理的傷害や疾病を予防することにある。適用対象は、銀行、鉄道、航空、港湾、放送・通信、郵便、連邦公務、先住民関係政府、Crown corporation（公社）などの連邦管轄産業・機関であり、約 19,000 の employers（使用者）と約 1,300,000 の employees（労働者）が Part II（第 II 部）の対象であると説明された。なお、建設業そのものは通常は州法管轄であり、今回の訪問先である ESDC23)（Employment and Social Development Canada23)：雇用社会開発省）は、建設業一般を直接所管するのではなく、あくまで連邦管轄職場における制度運用を担う立場にあることが質疑応答でも明確にされた。

法令体系としては、Canada Labour Code Part II24)（カナダ労働法典第 II 部）に加え、Canada Occupational Health and Safety Regulations25)（カナダ労働安全衛生規則）、Safety and Health Committees and Representatives Regulations26)（安全衛生委員会及び代表規則）、Work Place Harassment and Violence Prevention Regulations27)（職場におけるハラスメント及び暴力防止規則）のほか、航空、鉄道、海事、石油・ガス等の分野別規則が存在している。すなわち、連邦制度は、基本法に加えて横断的な一般規則と

産業別規則を重層的に組み合わせた構造となっており、連邦管轄の多様な職場に対応するための包括的な法令体系が整備されている。

３－５－２．制度の基礎哲学―Internal Responsibility System と労働者の三つの権利

今回の説明で繰り返し強調されたのは、カナダの労働安全衛生立法全般に共通する基礎哲学としての internal responsibility system（内部責任体制）の考え方である。これは、職場の安全衛生は行政が一方的に管理するものではなく、使用者、監督者、労働者がそれぞれの役割と責任を果たしながら維持・向上させるべきであるという考え方である。ESDC23) の説明では、連邦制度もこの哲学の上に構築されており、行政による執行は、その内部責任体制が機能するよう支援し、必要に応じて是正を促すものとして位置づけられていた。

これと関連して、労働者の三つの基本的権利として、知る権利、参加する権利、危険な作業を拒否する権利が明示された。知る権利とは、危険や予防措置について必要な情報を得る権利であり、参加する権利とは、安全衛生委員会や代表等を通じて職場の安全衛生活動に関与する権利である。また、危険な作業を拒否する権利は、労働者が差し迫った危険又は重大な危険があると考える場合に、一定の手続の下で作業を拒否できる権利である。これらは、単なる理念的な宣言ではなく、職場における internal responsibility system（内部責任体制）を実際に機能させるための制度的基盤として理解されていた。

３－５－３．ガバナンス構造と権限委任の仕組み

ESDC23) のプレゼンでは、連邦制度における執行権限の委任構造も詳細に説明された。Minister of Labour28)（労働大臣）は法令上の権限を有するが、その多くを Head of Compliance and Enforcement29)（コンプライアンス及び執行責任者）に委任し、さらにその Head（責任者）が Labour Program（労働プログラム）、Transport Canada30)（カナダ運輸省）、Canada Energy Regulator31)（カナダエネルギー規制庁）等の職員に対して戦略的に再委任を行う仕組みとなっている。これは、政治的介入のリスクを抑えつつ、専門性を有する職員が現場の執行や重大事故対応を担えるようにするための制度設計であると説明された。特に、航空やエネルギー等の高度専門分野では、当該分野の技術的知識を有する職員が労働安全衛生権限も付与されることで、実効的な執行が可能になるとされていた。

また、執行体制としては、全国 5 地域・16 拠点に約 90 名の Health and Safety Officers（安全衛生担当官）と Senior Investigators（上級調査官）が配置されており、本部はケベック州ガティノーに置かれている。説明では、各地域が現場執行を担い、本部が全国的な整合性を確保する役割を果たしていること、トロント、オタワ等の地域拠点に職員が配置され、管轄業種の特性に応じて活動していることが、より具体的に説明されていた。すなわち、中央集権的一元管理ではなく、地域分散型の運用と本部による統一性確保を組み合わせた執行体制となっている。

３－５－４．教育訓練に関する考え方と使用者責任

質疑応答で特に興味深かった点として、ESDC23) 自体は個別の訓練内容や資格制度を直接設計・認証する立場ではなく、使用者が職場の実情に応じて必要な訓練と監督を確保する責任を負うという考え方が明確に示された。すなわち、連邦法は、どのような危険が存在し、どのような予防措置が必要かに応じて、労働者が適切な instruction（指示）, training（訓練）, supervision（監督）を受けるべきことを求めるが、具体的な教材やコースの全国統一標準を一律に整備する方式ではない。これは、業種や職場ごと

の危険が大きく異なる連邦管轄産業において、画一的な訓練よりも、職場実態に応じた柔軟な対応を重視しているためと考えられる。

また、言語に関しても、法令は比較的一般的な要件を定めるにとどまり、最終的には労働者が理解できる形で訓練や情報提供がなされるべきとの趣旨が示された。これは、外国人労働者や多言語職場に対応する上で重要な視点であり、訓練の形式的実施ではなく、理解可能性を重視する考え方として注目される。日本においても、外国人労働者向け教育の実効性を考える際には、単に実施した事実ではなく、「理解できたか」をどのように担保するかが課題となるため、この点は示唆的である。

３－５－５．Proactive activities と Reactive activities による執行モデル

ESDC23) の説明では、連邦管轄 OHS（労働安全衛生）制度の執行は、proactive activities（予防的活動）と reactive activities（事後対応活動）の二本柱によって構成されると整理されていた。前者は、教育・啓発・助言・重点産業への監督等の予防的活動であり、後者は、死亡災害、重大災害、苦情、ハラスメント・暴力事案、就業拒否継続案件等の調査である。年間業務量としては、おおむね 70％が proactive activities（予防的活動）、30％が reactive activities（事後対応活動）であるとされており、連邦制度が単なる事後摘発型ではなく、予防的介入を重視していることが分かる。

説明では、proactive activities（予防的活動）の具体例として、穀物保管分野における machine guarding（機械防護）、conveyors（コンベヤ）、confined spaces（閉鎖空間）を対象とする focused blitz（重点監督）や、road transport（道路運輸）分野における hazard prevention programme32)（危険予防プログラム）、方針、委員会、災害報告体制の確認等が紹介されていた。これらは、単なる一般監督ではなく、業種特性と災害傾向に応じて対象課題を絞り込んだ重点監督として実施されていることを示している。他方、reactive activities（事後対応活動）は、重大事案や法定申告を契機として開始されるが、その対応においても、単なる処罰にとどまらず、危険除去と再発防止を重視する姿勢がうかがえた。

３－５－６．Compliance and Enforcement Continuum33) の特徴

執行手法として特に体系的であったのは、compliance and enforcement continuum33)（コンプライアンス及び執行の連続体）の考え方である。これは、教育・情報提供から始まり、必要に応じて assurance of voluntary compliance33)（自主的遵守の確約）、direction33)（是正命令）、danger direction33)（危険是正命令）、administrative monetary penalty34)（行政上の金銭的制裁）、prosecution（刑事訴追）へと段階的に対応を強化していく枠組みである。ESDC23) の説明では、まず awareness session33)（周知セッション）や education session33)（教育セッション）によって理解を促し、それでも改善が不十分であれば voluntary compliance33)（自主的遵守）を文書で確約させ、さらに法違反又は危険が明確であれば direction33)（是正命令）を発し、差し迫った危険があれば danger direction33)（危険是正命令）により直ちに是正を命ずるとされた。

さらに、必要に応じて administrative monetary penalty34)（行政上の金銭的制裁）が課され、最も重大な事案では prosecution（刑事訴追）に進む。説明では、prosecution（刑事訴追）は死亡災害等の極めて重大な事案に限定され、調査報告書は作成されるものの通常は一般公開されないことも補足されていた。すなわち、連邦制度は、最初から刑事的制裁を前面に出すのではなく、教育的介入から開始しつつ、危険の程度と違反の重さに応じて段階的に強化する実務運用を採っている。このような連続体モデルは、規制当局の介入を一律の「摘発」ではなく、理解促進から是正命令、制裁まで連なる一つの政策手段群として整理する点で特徴的である。

３－５－７．州当局との役割分担と他機関との連携

連邦制度の実務運用においては、州当局や関係機関との連携も重要であることが示された。特に、穀物産業のように連邦・州管轄が混在し得る分野では、平時から州当局と年数回の協議を行い、情報共有協定も活用しながら、事故発生時にどちらが管轄するかを調整していると説明された。これは、カナダのように連邦制を採る国において、制度の重複や空白を生じさせず、事故対応の迅速性と一貫性を確保するための実務的工夫といえる。

また、連携先として、Transport Canada30)（カナダ運輸省）、Canada Energy Regulator31)（カナダエネルギー規制庁）、Canadian Centre for Occupational Health and Safety35)（CCOHS35)：カナダ労働安全衛生センター）、Canada Industrial Relations Board36)（CIRB36)：カナダ産業関係委員会）、Occupational Health and Safety Advisory Committee37)（OHSAC37)：労働安全衛生諮問委員会）、CAALL39)-OSH38)（カナダ労働立法管理者協会・労働安全衛生部会）等が挙げられていた。説明では、CCOHS35)（Canadian Centre for Occupational Health and Safety35)：カナダ労働安全衛生センター）は全国的に教育・訓練・情報提供を行う arm’s length organization（独立性のある機関）、CIRB36)（Canada Industrial Relations Board36)：カナダ産業関係委員会）は appeals（不服申立て）を扱う tribunal（審判機関）、OHSAC37)（Occupational Health and Safety Advisory Committee37)：労働安全衛生諮問委員会）は tripartite model（三者構成モデル）による助言機関、CAALL39)（Canadian Association of Administrators of Labour Legislation：カナダ労働立法管理者協会）は州・準州・連邦の deputy ministers（次官）を結ぶ枠組みであることが補足された。これらは、制度運用が単独機関で完結するのではなく、調査研究、情報提供、不服審査、政策調整を複数機関で分担する多機関連携型であることを示している。

３－５－８．Harassment and Violence 対応と Outreach Hub40)

近年の特徴的な取組として、Work Place Harassment and Violence Prevention Regulations27)（職場におけるハラスメント及び暴力防止規則）に基づく制度運用と、Harassment and Violence Prevention Hub40)（ハラスメント及び暴力防止ハブ）の設置が紹介された。ESDC23) では、専用電話回線と 6 名の Early Resolution Officers40)（早期解決担当官）により、使用者・労働者が制度上の権利義務を理解し、必要に応じて地域支援機関につながるよう支援していると説明された。説明では、この Hub40)（ハブ）は制度説明、初期相談、地域支援への案内を担い、90%の電話に 1 営業日以内に返答する目標を設定していることが述べられていた。

この仕組みは、ハラスメント・暴力の問題に対して、従来の労働災害型の監督だけでは十分でないことを踏まえ、初期段階でのアクセスしやすい相談窓口を設けたものと理解できる。日本においても、心理的健康や職場のハラスメントが安全衛生政策の重要課題となっていることを踏まえると、専門的初期対応窓口を制度内に位置づける考え方は参考になる。

３－５－９．規則制定過程と政策形成の実務

ESDC23) のプレゼンでは、規則制定過程も比較的詳細に説明された。Workplace Directorate41)（職場局）が、地域運用への技術的助言、ガイダンス作成、法令改正、関係者連携、閣僚への助言等を担い、規則制定は、課題の特定、triage statement（トリアージ文書）、regulatory impact analysis statement（規制影響分析書）、Canada Gazette42)（カナダ官報）による事前公表、30 日間の意見募集、Treasury Board43)（財務委員会）審査、最終公表という流れで進められるとされた。また、cost-benefit analysis（費用便益

分析）や gender-based analysis plus（ジェンダーを含む多面的影響分析）を含むことも説明されており、規則改正が単なる法技術的作業ではなく、影響評価と利害関係者参加を伴う政策形成プロセスとして運用されていることが分かる。

説明では、hearing protection（聴覚保護）や first aid kits（救急用具）など、現在の調和化・改正対象の具体例も紹介されていた。これは、制度が静的なものではなく、科学的知見、産業実態、州との調和化の必要性を踏まえて継続的に更新されていることを示している。日本においても、安全衛生規則の改正に際して、影響評価や利害関係者との対話をどのように組み込むかは重要な論点であり、このような段階的・公開的プロセスは示唆的である。

３－５－１０．3-5 節の整理

ESDC23) における説明からは、カナダ連邦管轄の労働安全衛生制度が、Canada Labour Code Part II24)（カナダ労働法典第 II 部）を中核としつつ、internal responsibility system（内部責任体制）を制度哲学として、使用者、監督者、労働者の役割分担を基礎に構築されていることが明らかとなった。また、執行においては、proactive activities（予防的活動）と reactive activities（事後対応活動）を組み合わせ、education（教育）から prosecution（刑事訴追）までを連続体として整理する compliance and enforcement continuum33)（コンプライアンス及び執行の連続体）が採用されており、予防と是正を一体として運用している点が特徴的である。さらに、州当局や専門機関との連携、harassment and violence（ハラスメント及び暴力）への専門的初期対応、影響評価を伴う規則制定プロセスなど、多層的な制度運用が行われていることが確認できた。

日本への示唆としては、第一に、安全衛生制度の基礎原則として、労働者の知る権利、参加する権利、危険作業を拒否する権利をどのように実効化するかを改めて検討する必要があること、第二に、監督行政を教育的介入から制裁までの連続体として整理し、重点産業への proactive（予防的）な介入を強化すること、第三に、連携機関との役割分担や規則制定における影響評価・公開プロセスをより明確化すること、第四に、外国人労働者や多言語職場に対して「理解可能な訓練」の確保を使用者責任として位置づける視点を強化することが挙げられる。すなわち、ESDC23) の事例は、連邦制という背景を有しつつも、予防、執行、権利保障、制度改正を統合的に運用する先行事例として、日本の安全衛生行政を検討する上で有益な示唆を与えるものである。

４．結論

本研究では、カナダにおける移民労働者の労働安全衛生教育及び関連施策について、IHSA、IWH、WSPS、ESDC に対するヒアリング調査を通じて実態を把握し、日本への示唆を検討した。その結果、カナダの労働安全衛生施策は、教育訓練、予防支援、制度評価、研究、多言語対応及び執行を相互に連結させながら運用されていることが明らかとなった。特に、オンタリオ州における高所作業訓練制度では、認定訓練機関による実技重視の教育とその長期的評価が組み合わされており、訓練制度の質保証と効果検証が一体的に進められていた。また、外国人／移民労働者への対応においては、単なる教材の翻訳にとどまらず、言語多様性を踏まえた情報提供、就業前段階からの基礎教育、小規模事業場への支援、労働者の参加促進、信頼関係及び心理的安全性の確保など、多面的な方策が講じられていた。さらに、連邦管轄においては、労働者の知る権利、参加する権利、危険作業を拒否する権利を基礎としつつ、予

防的活動と段階的執行を組み合わせた体系的な制度運用が行われていた。

以上より、日本において外国人労働者に対する労働安全衛生教育及び関連施策を検討するに当たっては、第一に、教育内容の多言語化のみならず、理解可能性及び参加可能性を確保する仕組みを整備すること、第二に、小規模事業場や就業初期段階への重点的支援を強化すること、第三に、教育訓練の質保証と効果検証を組み合わせた制度設計を進めること、第四に、予防支援、研究、執行を相互に連結させた施策展開を図ることが重要であると考えられる。カナダの取組は、外国人労働者の増加が見込まれる日本において、今後の労働安全衛生政策及び安全衛生教育の在り方を検討する上で、有益な示唆を与えるものである。

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

1) Infrastructure Health and Safety Association, https://www.ihsa.ca/about.aspx

2) Ontario.ca, Training for working at heights, https://www.ontario.ca/page/training-working-heights

3) Ontario.ca, Apply to be a Working at Heights training provider, https://www.ontario.ca/page/apply-be-working-heights-training-provider

4) Infrastructure Health and Safety Association, WAH Fundamentals of Fall Prevention (2024), https://www.ihsa.ca/Training/Courses/WAH-Fundamentals-of-Fall-Prevention-%282024%29.aspx

5) Infrastructure Health and Safety Association, Working at Heights Refresher (2024), https://www.ihsa.ca/Training/Courses/Working-at-Heights-Refresher-%282024%29.aspx

6) Canadian Centre for Occupational Health and Safety, Fall protection - Fall protection hierarchy, https://www.ccohs.ca/oshanswers/hsprograms/fall/fall_protection_hierarchy.html

7) Canadian Centre for Occupational Health and Safety, Fall protection - Travel restraint, https://www.ccohs.ca/oshanswers/hsprograms/fall/travel_restraint.html
8) Canadian Centre for Occupational Health and Safety, Fall protection - General, https://www.ccohs.ca/oshanswers/hsprograms/fall/fall_protection_general.html
9) Canadian Centre for Occupational Health and Safety, Fall protection - Fall arrest, https://www.ccohs.ca/oshanswers/hsprograms/fall/fallprotection_fall_arrest.html
10) CSA Group, https://www.csagroup.org/
11) Institute for Work & Health, About us, https://www.iwh.on.ca/about-us
12) Canadian Centre for Occupational Health and Safety, Hazard control - Hierarchy of controls, https://www.ccohs.ca/oshanswers/hsprograms/hazard/hierarchy_controls.html
13) Government of Canada, Right to refuse dangerous work, https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/health-safety/reports/right-refuse.html
14) Workplace Safety & Prevention Services, About us, https://wsps.ca/about-us
15) Workplace Safety and Insurance Board, Health and Safety Excellence program, https://www.wsib.ca/en/healthandsafety
16) Workplace Safety and Insurance Board, https://www.wsib.ca/en
17) Government of Canada, Temporary Foreign Worker Program, https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/temporary-foreign-worker.html
18) DeepL, https://www.deepl.com/en
19) Microsoft Copilot, https://copilot.microsoft.com/
20) Vyond, https://www.vyond.com/
21) Government of Canada, How to create an equity, diversity and inclusion (EDI) plan, https://www.canada.ca/en/economic-development-quebec-regions/resources-and-tools/guides/how-to-create-an-equity-diversity-and-inclusion-edi-plan.html
22) Canadian Centre for Occupational Health and Safety, Injury reporting, https://www.ccohs.ca/oshanswers/legisl/legislation/injury_reporting.html
23) Employment and Social Development Canada, https://www.canada.ca/en/employment-social-development.html
24) Justice Laws Website, Canada Labour Code, Part II, https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/l-2/page-15.html
25) Justice Laws Website, Canada Occupational Health and Safety Regulations, https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/regulations/SOR-86-304/index.html
26) Justice Laws Website, Safety and Health Committees and Representatives Regulations, https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/regulations/SOR-86-305/index.html
27) Justice Laws Website, Work Place Harassment and Violence Prevention Regulations, https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/regulations/SOR-2020-130/index.html
28) Government of Canada, Ministers, https://www.canada.ca/en/government/ministers.html
29) Government of Canada, Administrative monetary penalties under Part II of the Canada Labour Code, https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/laws-regulations/labour/interpretations-policies/administrative-monetary-penalties.html
30) Transport Canada, https://tc.canada.ca/en

31) Canada Energy Regulator, https://www.cer-rec.gc.ca/index-eng.html
32) Government of Canada, Hazard prevention program, https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/health-safety/prevention/hazard.html
33) Government of Canada, Compliance and enforcement activities, https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/health-safety/reports/compliance.html
34) Government of Canada, Administrative monetary penalties, https://www.canada.ca/en/employment-social-development/corporate/portfolio/labour/administrative-monetary-penalties.html
35) Canadian Centre for Occupational Health and Safety, https://www.ccohs.ca/
36) Canada Industrial Relations Board, https://www.cirb-ccri.gc.ca/en
37) Government of Canada, Occupational Health and Safety Advisory Committee, https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/workplace-health-safety/advisory-committee.html
38) Government of Canada, Departmental Results Report 2024–2025, https://www.canada.ca/en/employment-social-development/corporate/reports/departmental-results/2024-2025.html
39) Government of Canada, Federal, provincial and territorial labour relations, https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/labour-relations/provincial-territorial.html
40) Government of Canada, Workplace harassment and violence prevention, https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/workplace-health-safety/harassment-violence-prevention.html
41) Government of Canada, Labour portfolio, https://www.canada.ca/en/employment-social-development/corporate/portfolio/labour.html
42) Canada Gazette, https://gazette.gc.ca/accueil-home-eng.html
43) Treasury Board of Canada Secretariat, https://www.canada.ca/en/treasury-board-secretariat.html

厚生労働科学研究費補助金

分担研究報告書

ドイツ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
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

研究要旨

本研究は，ドイツにおける移民労働者に対する労働安全衛生教育の実態を把握し，日本における外国人労働者向け安全衛生教育施策の検討に資する知見を得ることを目的として実施した。調査は，ドイツの公的資料，法令，関係機関のホームページ等を収集・整理する方法により行った。ドイツの労働安全衛生制度は，EU 指令 89/391/EEC を基盤とし，労働者保護法（ArbSchG），労働安全衛生法（ASiG），社会法典第七編（SGB VII）等によって具体化されていた。特に，雇用主には採用時，職務変更時，新技術導入時等に安全衛生訓練を実施する義務が課されていた。さらに，ドイツ法定労災保険機構（DGUV）を中心に，予防，教育訓練，災害補償，リハビリテーションが一体的に運用され，多数の訓練が無償で提供されていた。一方，移民労働者向け施策は独立制度としてではなく，一般制度を基盤としつつ，外国語対応，やさしい表現，職業関連語学教育等を組み合わせて実施されていた。

以上より，ドイツの特徴は，法的義務の明確化，保険制度と連動した訓練基盤，専門人材育成，言語面の包摂的支援にあると整理された。日本でも，多言語教材の整備に加え，教育の制度的位置付けや実施体制の強化が重要である。

１．研究目的

本研究は、ドイツにおける移民労働者の労働安全衛生教育及び関連施策の実態を、法令、制度、関係機関の役割及び文献資料に基づいて整理し、日本における外国人労働者に対する安全衛生教育の充実及び制度的対応の検討に資する知見を得ることを目的とする。具体的には、ドイツの労働安全衛生法制度の基本構造、事業者に課される安全衛生教育の義務、産業医及び安全衛生専門家等を含む実施体制、労災保険制度と一体となった予防・補償・リハビリテーションの仕組み、並びに移民労働者に対する外国語対応、やさしい表現、職業関連語学教育等の取組を整理し、その制度的特徴及び日本への示唆を明らかにすることを目的とする。

２．研究方法

本研究では、ドイツにおける移民労働者の労働安全衛生教育及び関連施策の実態を把握するため、文献調査を実施した。調査対象は、ドイツの労働安全衛生に関する法令、関係行政機関及び関係団体の公表資料、並びに移民労働者に対する安全衛生教育及び職業関連語学教育に関する文献資料とした。具体的には、EU 指令 89/391/EEC を含む欧州レベルの枠組みを踏まえつつ、ドイツ国内における労働者保護法、労働安全衛生法、社会法典第七編等の関連法令を整理するとともに、連邦労働社会省、ドイツ法定労災保険機構及び労災保険組合等の役割と施策を把握した。さらに、移民労働者への対応について、外国語による情報提供、平易な表現による教育、職業訓練と連動した語学教育等の観点から資料を収集し、その内容を分析した。得られた情報については、法制度の構造、安全衛生教育の実施義務、教育実施体制、移民労働者支援の特徴等の観点から整理し、日本における外国人労働者に対する安全衛生教育及び関連施策への示唆を検討した。

３．研究結果及び考察

3-1. ドイツの法制度

ドイツを始め、EU 諸国の労働安全衛生に関する法律の基本となっているのは、EU 指令（89/391/EEC）である。本指令は、EU 加盟各国における共通の枠組みを規定するものであるが、労働者の安全および健康の保護を確保するために必要と認められる場合には、国別あるいは分野別に、より詳細かつ厳格な要件が設定される可能性がある。EU 指令は、加盟国に対して達成すべき目標を提示するものであり、指令自体には直接的な法的拘束力は認められない。しかしながら、各国はその趣旨を国内法制度に反映させる方向で法整備を進めており、ドイツもその例外ではない。ドイツにおいては、EU が定める労働安全衛生に関する

最低基準を踏まえ、1996 年に労働者保護法（Arbeitsschutzgesetz：ArbSchG）を制定し、指令の内容を国内法へと具体化している。ドイツにおける労働安全衛生管理体制を支える主要な法的枠組みとしては、前述の労働者保護法（ArbSchG）に加え、労働安全衛生法（Arbeitssicherheitsgesetz：ASiG）および社会法典第七編（Sozialgesetzbuch VII）が挙げられる。ASiG は、1973 年に制定された法律であり、産業医制度を法制化し、国家制度として位置付けた点に大きな特徴がある。また、本法は、労働安全の専門家の配置や安全衛生委員会の設置義務などを中心的な要素として構成されている。一方、社会法典第七編は、労働災害保険制度を対象とした法規であり、産業ごとの事業者団体によって構成される労災保険組合が、自主的に災害防止に関する規程を策定する権限を有している。これらの規程は法的効力を持ち、事業者の責任範囲や災害発生時の対応等に関する詳細な規定も含まれる点で、労働者保護法よりも産業固有の実態に即した具体的な災害防止措置を示すものとなっている[1)]。

労働者保護法（ArbSchG）及び労働安全衛生法（ASiG）の所轄官庁は BMAS（Bundesministerium für Arbeit und Soziales：ドイツ連邦労働社会省）であり、労働者保護法（ArbSchG）は雇用主に対し、職場における健康被害を評価し、必要な保護措置を決定することを義務付けている。また、雇用主は、企業内に機能する労働安全衛生組織が存在することを保証しなければならない。これに対し、労働安全衛生法（ASiG）は、「企業医師、安全技術者、その他の労働安全衛生専門家に関する法律」の略であり、雇用主に対し特に、企業医師および労働安全衛生専門家の選任を義務付けるものである。彼らの任務は、労働安全衛生および事故防止に関して雇用主に助言と支援を行うことであり、企業医師および労働安全衛生専門家は雇用主に対して協力義務を負う。また、労働安全衛生法の一般規定は、法定労災保険事業者の事故防止規則「企業医師および労働安全衛生専門家」（DGUV 規則 2）に規定されている。[2]

社会法典第七編（Sozialgesetzbuch VII）の所轄官庁は、各傷害保険機関である。これは、社会法典第七編第 210 に、「第 210 SGB VII 管轄行政機関：行政違反法第 36 条第 1 項第 1 号に規定する行政機関は傷害保険機関である」という文言がある。[3] また、BMAS のページでは、「SGB VII は、法定労災保険制度（gesetzliche Unfallversicherung）の法的根拠であり、事故の予防・リハビリ・補償を通じて労働者や特定の他の対象者を保護する制度」と述べている。[4]

---

[1] https://www.jniosh.johas.go.jp/publication/doc/houkoku/2009_01/report_const_200904.pdf 『建設業の安全衛生における国際比較に関する調査研究報告書』，日本建設業団体連合会，独立行政法人労働安全衛生総合研究所，2009

[2] https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsschutz/erklaerung-arbeitsschutz.html BMAS, Arbeitsschutz（労働安全衛生）

[3] https://www.sozialgesetzbuch-sgb.de/sgbvii/210.html ドイツ社会法典第七巻「法定労災保険」第 210 条

[4] https://www.bmas.de/DE/Soziales/Gesetzliche-Unfallversicherung/Unfallversicherung-im-Ueberblick/unfallversicherung-im-ueberblick.html BMAS, 「法定労災保険の概要」

3-2. 各法律で定められた「安全衛生訓練」に関する事項

3-2-1. EU 指令（89/391/EEC）[5]

EU 指令は安全衛生訓練について以下の項目で定めている。（資料 3-1 参照）

第十二条（労働者の訓練）
(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。

第十三条（労働者の義務）
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

[5] https://www.emc-ohtama.jp/emc/doc/osh-directive-89-391-eec-explained.pdf 欧州指令 89/391/EEC（労働安全衛生指令）

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。

【資料 3-1　EU 指令の安全衛生訓練に関する項目】

3-2-2. 労働者保護法（Arbeitsschutzgesetz：ArbSchG）[6]

労働者保護法の正式名称は、「労働者の職場における安全と健康保護の改善を促進するための労働安全衛生対策の実施に関する法律」[7]である。以下の資料 3-2 は目次一覧である。訓練について言及してある項目は、表 3-1 の対訳を参照のこと。

目次

第 1 部
一般規定
第 1 条目的および適用範囲
第 2 条定義

[6] https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_arbschg/index.html ArbSchG の英語訳

[7] Act on the Implementation of Measures of Occupational Safety and Health to Encourage Improvements in the Safety and Health Protection of Workers at Work (Arbeitsschutzgesetz - ArbSchG)のこと。

第 2 部
使用者の義務
第 3 条 使用者の基本的義務
第 4 条 一般原則
第 5 条 労働条件の評価
第 6 条 文書化
第 7 条 業務の割り当て
第 8 条 複数の使用者の協力
第 9 条 特別なリスク
第 10 条 救急処置およびその他の緊急措置
第 11 条 予防的労働衛生ケア
第 12 条 訓練
第 13 条 責任者
第 14 条 公務員の労働者に関する情報およびヒアリング
第 3 部
労働者の義務および権利
第 15 条 労働者の義務
第 16 条 扶養義務
第 17 条 労働者の権利
第 4 部
法令制定の権限
第 18 条 法令を発行する権限
第 19 条 欧州共同体の法的行為および政府間協定
第 20 条 公務に適用される規定
第 5 部
ドイツの労働安全衛生に関する共同戦略
第 20a 条 ドイツの労働安全衛生に関する共同戦略
第 20b 条 労働安全衛生に関する全国会議
第 6 部
締結規定
第 21 条 所轄当局、法定災害保険事業者との連携
第 22 条 管轄当局の権限
第 23 条 業務データ、他の当局との協力、年次報告書、連邦労働安全衛生専門機関
第 24 条 一般行政規定の発行権限
第 24a 条 労働安全衛生委員会
第 25 条 行政罰規定

第 26 条 刑事規定

【資料 3-2 ArbSchG の目次】

訓練について言及している部分

Section 4 General Principle	第 4 条 一般原則
7. Workers shall be given appropriate training instructions;	7. 労働者には適切な訓練指示が与えられるものとする。
Section 5 Assessment of the conditions of work	第 5 条 労働条件の評価
(3) A risk can in particular result from	(3) リスクはとりわけ、以下に起因することがある。
5. insufficient qualification and training of the workers,	5. 労働者の資格および訓練が不十分であること。
Section 8 Cooperation between several employers	第 8 条 複数の使用者の協力
(2) The employer must, in the light of the nature of the activities, ensure that the workers of other employers who are working in his establishment have been given appropriate training instructions regarding the risks to their safety and health when performing their activities in his establishment.	(2) 事業主は、その事業活動の性質を考慮し、その施設内で業務に従事する他の事業主の労働者に対し、その施設内での業務遂行に伴う安全衛生上のリスクに関する適切な訓練指示が与えられていることを確保しなければならない。
Section 9 Special risks	第 9 条 特別なリスク
(1) The employer shall take measures to ensure that only those workers have access to especially dangerous work areas who have previously been given appropriate training instructions.	(1) 雇用主は、特に危険な作業区域への立ち入りが認められるのは、事前に適切な訓練指導を受けた労働者に限定されるよう、必要な措置を講じなければならない。
Section 10 First aid and other emergency measures	第 10 条 救急処置およびその他の緊急措置
2) The employer shall nominate those workers who are to take on the task of providing first aid, fire-fighting and evacuation of the workers. The number,	2) 雇用主は、救急処置、消火活動、および労働者の避難誘導を担当する労働者を指名しなければならない。第 1 文で言及されている労働者の人数、訓練、および装備は、

training and equipment of the workers referred to in sentence 1 must stand in an appropriate relationship to the number of workers and the existing, special risks. Before nominating the workers, the employer shall hear the works and staff councils. Rights of participation over and above that shall remain unaffected. The employer may also himself perform the tasks referred to in sentence 1 if he has the training and equipment required in accordance with sentence 2.	労働者の人数および既存の特別なリスクと適切に対応していなければならない。労働者を指名する前に、雇用主は、労働者およびスタッフ協議会に意見を聞かなければならない。それ以上の参加権は影響を受けない。雇用主は、第 2 項に従って必要な訓練と設備を整えている場合、第 1 項に言及されている業務を自ら行うこともできる。
Section 12 Training	第 12 条 訓練
(1) The employer shall give workers sufficient and appropriate training regarding safety and health protection at work during their hours of work. The training shall comprise instructions and explanations which are geared specifically to the workers' work place or area of work. Training must be given before workers take up their activity after recruitment or in the event of changes affecting their job or the introduction of new work equipment or new technology. The training must be adapted to developments pertaining to the risk and, if necessary, must be repeated on a regular basis.	(1) 雇用主は、労働時間中に、労働者に対して、職場の安全衛生保護に関する十分かつ適切な訓練を行わなければならない。訓練は、労働者の職場または業務分野に特化した指示および説明で構成されるものとする。訓練は、採用後の労働者が業務を開始する前、または労働者の職務に変更が生じた場合、または新しい業務用設備や新技術が導入された場合に実施しなければならない。訓練はリスクに関連する進展に合わせて調整され、必要に応じて定期的に繰り返される必要がある。
(2) Where workers are supplied temporarily to another employer, the obligation to provide the training in accordance with subsection (1) shall be on the employer taking on the temporary workers. He shall give the training taking account of the qualification and experience of the persons supplied temporarily to him. The other	(2) 労働者が他の雇用主に一時的に供給される場合、(1)項に従って訓練を行う義務は、一時的労働者を受け入れる雇用主が負う。当該雇用主は、一時的に供給された者の資格および経験を考慮して訓練を行うものとする。労働者派遣を行う雇用主の健康および安全保護に関するその他の義務は、影響を受けない。

obligations regarding health and safety protection on the employer hiring out the workers shall remain unaffected.	

【表 3-1　対訳：ArbSchG で安全衛生訓練について言及している項目】

3-2-3. 労働安全衛生法（Arbeitssicherheitsgesetz：ASiG）[8]

産業医、安全技術者、その他の労働安全専門家に関する法律。目次一覧は下記資料 3-3 に、安全衛生訓練について言及した項目は表 3-2 に示している。

目次
序文
第 1 部
第 1 条 基本原則
第 2 部
産業医
第 2 条 産業医の選任
第 3 条 産業医の職務
第 4 条 産業医の要件
第 3 部
労働安全衛生専門家
第 5 条 労働安全衛生専門家の選任
第 6 条 労働安全衛生専門家の職務
第 7 条 労働安全衛生専門家の要件
第 4 部
共同規定
第 8 条 専門的知識の適用における独立性
第 9 条 従業員代表委員会との協力
第 10 条 産業医と労働安全専門家の協力
第 11 条 労働安全衛生委員会
第 12 条 所轄官庁による命令
第 13 条 情報提供および閲覧の権利
第 14 条 条例の制定権限
第 15 条 一般管理規則の制定権限

[8] https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_asig/index.html　ASiG の英語訳

第 16 条 行政 第 17 条 この法律の適用除外 第 18 条 例外 第 19 条 外部サービス提供者 第 20 条 行政違反 第 21 条 第 22 条 ベルリン条項 第 23 条 発効 附属書 EV、附属書 I 第 8 章主題 B 統一条約第 3 部 （連邦公報 II 1990, 889, 1029） 統一条約第 3 条）

【資料 3-3 ASiG の目次一覧】

訓練について言及している部分

Part 2 Occupational Physicians	Part 2 産業医
Section 2	第二条
(3) Employers shall give occupational physicians the opportunity to participate in further training as necessary to fulfil their duties and with due regard to the interests of the establishment. If occupational physicians are employed as workers, they shall be released from performing their duties for the time of further training while continuing to receive their remuneration. The costs of the further training shall be borne by the employer. If occupational physicians are not employed as workers, they shall be released from performing their duties for the time of further training.	(3) 事業者は、産業医がその職務を遂行するため必要な訓練を受ける機会を、事業所の利益に十分配慮して与えなければならない。産業医が労働者として使用される場合、産業医は、報酬を受けながら、訓練期間中は職務遂行を免除される。訓練費用は事業者が負担する。産業医が労働者として使用されない場合、産業医は、訓練期間中は職務遂行を免除される
Section 3 Duties of occupational physicians	第三条 産業医の職務
（1） 4. make efforts to ensure that all workers of an establishment act in accordance with the requirements of occupational safety and	（1） 4. 事業所のすべての労働者が労働安全衛生および事故防止の要件に従って行動するよう確保するために努力すること、特に、

health and accident prevention, in particular, instruct them with regard to the accident and health hazards they are exposed to at work as well as the facilities and measures available to avoid such hazards, and cooperate in the scheduling and training of the "First Aid" assistants and the medical auxiliary personnel.	労働者が職場でさらされる事故および健康上の危険、ならびにそのような危険を回避するための施設および対策について労働者に指示すること、および「応急手当」補助員および医療補助要員のスケジュール作成および訓練に協力すること。
Section 5 Appointment of occupational safety specialists	第五条 労働安全衛生専門家の選任
（1） 4. the knowledge and the level of training of the employer or the persons responsible for occupational safety and health pursuant to section 13 (1) nos. 1, 2 or 3 of the Safety and Health at Work Act (Arbeitsschutzgesetz).	（1） 4．雇用主または労働安全衛生法（Arbeitsschutzgesetz）第 13 条第 1 項第 1 号、第 2 号、または第 3 号に基づく労働安全衛生責任者の知識および訓練レベル。
（3） Employers shall give the occupational safety specialists the opportunity to participate in further training as necessary to fulfil their duties and with due regard to the interests of the establishment. If occupational safety specialists are employed as workers, they shall be released from performing their duties for the time of further training while continuing to receive their remuneration. The costs of the further training shall be borne by the employer. If occupational safety specialists are not employed as workers, they shall be released from performing their duties for the time of further training.	（3） 事業主は、事業所の利益に十分配慮し、その職務を遂行するために必要な追加の訓練に職業安全衛生専門家の参加の機会を与えるものとする。職業安全衛生専門家が労働者として雇用されている場合、その報酬を受け取り続ける一方で、追加の訓練期間中は職務遂行から解放されるものとする。追加訓練の費用は雇用主が負担する。労働安全衛生専門家が労働者として雇用されていない場合、追加訓練期間中は職務遂行を免除される。
Section 6 Duties of occupational safety specialists	第 6 条 労働安全衛生専門家の職務
4. make efforts to ensure that all workers	4. 事業場の労働者が労働安全衛生及び災

of an establishment act in accordance with the requirements of occupational safety and health and accident prevention, in particular, instruct them with regard to the accident and health hazards they are exposed to at work as well as the facilities and measures available to avoid such hazards, and cooperate in the training of the safety officers.	害防止に関する要件に従って行動するよう確保するために努力すること、特に、労働者が業務中にさらされる災害及び健康障害並びにこれらの障害を避けるために利用できる施設及び措置に関する指示を行うこと、並びに安全担当者の訓練に協力すること。
Section 18 Exceptions	第 18 条 例外
The competent authority may allow the employer to appoint occupational physicians and occupational safety specialists who do not yet have the necessary expertise referred to in section 4 or section 7, respectively, if the employer undertakes to have the occupational physicians or the occupational safety specialists undergo appropriate further training within a period of time to be specified.	管轄当局は、雇用主が第 4 条または第 7 条で言及されている必要な専門知識をまだ有していない産業医および労働安全衛生専門家の任命を認めることができる。ただし、雇用主が産業医または労働安全衛生専門家に、指定された期間内に適切な追加訓練を受けさせることを条件とする。
Annex EV, Extract from Annex I Chapter VIII Subject matter B Part III of the Unification Treaty (Federal Gazette II 1990, 889, 1029) Conditions applying to the joining territory (Article 3 of the Unification Treaty)	附属書 EV、附属書 I 第 8 章主題 B 統一条約第 3 部 （連邦公報 II 1990, 889, 1029） 統一条約第 3 条）
12 c) An employer may consider that the expertise of occupational safety specialists required under section 7 has been proven by specialists with a university or technical college degree or master craftsman's certificate who worked in a position that corresponds to their education for at least two years, and can give evidence of training as technical engineers or technical	12 c）雇用主は、第 7 条で求められる労働安全専門家の専門知識は、少なくとも 2 年間、学歴または専門学校の学位または熟練工の証明書に相当する職務に従事した専門家によって証明されたものとみなすことができる。また、労働安全衛生または労働安全衛生検査官、安全エンジニア、防火専門エンジニアの専門技術者、または安全検査官の健康および労働安全の分野における認定され

economists specialized in occupational safety and health or occupational safety and health inspectors or safety engineers or specialist engineers for fire protection or of the acquisition of a recognized additional qualification in the field of health and occupational safety for safety inspectors or an equivalent training in the field of industrial hygiene. Occupational safety specialists also satisfy the requirements if they worked in the field of occupational safety for at least two years prior to the commencement of this Act.	た追加資格の取得、または産業衛生分野における同等の訓練の証拠を提示できる。労働安全衛生専門家は、この法律の施行前に少なくとも 2 年間労働安全衛生分野で働いた場合も要件を満たす。

【表 3-2　対訳：ASiG で安全衛生訓練について言及している項目】

3-2-4. 社会法典第七編 [9]

ドイツの「社会法典第七編（SGB VII)」は、労働災害保険制度を定めた法律で、仕事中や通勤中の事故・職業病に対する補償や予防措置について規定している。運営は主に法定事故保険組合（Berufsgenossenschaften）が担っている。目次一覧は下記資料 3-4 に、安全衛生訓練について言及した項目は表 3-3 に示している。

目次
第一章
義務、被保険者グループ、被保険事由
第一節
災害保険の義務
　第 1 条 予防、リハビリテーション、補償
第二節
被保険者グループ
　第 2 条 法律の運用による保険
　第 3 条 法令による保険
　第 4 条 保険の免除
　第 5 条 保険の免除
　第 6 条 任意保険
第三章
保険事故
　第 7 条 定義
　第 8 条 業務災害
　第 9 条 職業性疾病
　第 10 条 船舶および内陸水路への適用拡大
　第 11 条 保険事故による間接的な影響
　第 12 条 出産の保険
　第 12 条 a 献血または自己の臓器、臓器の一部、組織の提供に関連する健康障害
　第 13 条 援助中の物的損害
第 2 章
予防
　第 14 条 原則
　第 15 条 事故防止規定
　第 16 条 他の事故保険業者が責任を有する場合の効力および外国企業

[9] https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_7/ 社会法典第七編「法定労災保険」

第 17 条 検査およびコンサルティング
第 18 条 労働監督官
第 19 条 労働監督官の権限
第 20 条 第三者との協力
第 21 条 雇用主の責任、被保険者の協力
第 22 条 安全代表
第 23 条 研修および追加研修
第 24 条 企業間職業医学および安全サービス
第 25 条 ドイツ連邦議会への報告
第三章
保険事故発生後の給付
第 1 部
治療給付、職業リハビリ給付、社会参加給付および付加給付、介護給付、現金給付
第 1 款
給付の受給権および給付の種類
第 26 条 原則
第 2 款
治療給付
第 27 条 治療給付の範囲、テレマティクス・インフラへの接続
第 27a 条 テレマティクス・インフラの利用
第 28 条 医療および歯科治療
第 29 条 医薬品および包帯
第 30 条 救済措置
第 31 条 補助
第 32 条 在宅介護
第 33 条 病院およびリハビリテーション
施設における治療 第 34 条 治療の提供
第三款
就労参加促進サービス
第 35 条 就労参加促進サービス
第 36 条～第 38 条（no longer applicable）
第四款
社会参加促進サービスおよび付随サービス
第 39 条 社会参加促進サービスおよび付随サービス
第 40 条 自動車補助
第 41 条 住宅補助

第 42 条 家事援助および保育費用
第 43 条 旅費
第五款
介護給付
第 44 条 介護
第六款
治療給付および職業復帰給付
第 45 条 傷病給付の条件
第 46 条 傷病給付の開始および終了
第 47 条 傷害給付の額
第 47 条 a 労災保険事業者による職業年金事業者および民間医療保険事業者への拠出金
第 48 条 再発の場合の傷害給付
第 49 条 経過手当
第 50 条 経過手当の額および計算
第 51 条（適用なし）
第 52 条 傷害給付および経過給付からの所得控除
第七章
船員保険の被保険者に関する特別規定
第 53 条 船主による医療の優先
第八章
農業災害保険の被保険者に関する特別規定
第 54 条 企業および家事支援
第 55 条 企業および家事支援の種類および形態
第 55 条 a その他の請求、傷害給付
第二章
年金、手当、一時金
第二章
被保険者に対する年金
56 条 年金受給の要件および受給額
57 条 重傷者に対する年金の増額
58 条 失業者に対する年金の増額
59 条 複数の年金の最高額
第 60 施設介護による減額
第 61 公務員および職業軍人に対する年金
第 62 仮補償としての年金

第二款
遺族給付
第 63 条 死亡した場合の給付
第 64 条 死亡手当および送還費用の払い戻し
第 65 条 遺族年金
第 66 条 死別（または死別）年金の元配偶者、複数の受給者
第 67 条 遺児年金の要件
第 68 条 遺児年金の額
第 69 条 直系親族に対する年金
第 70 条 遺族年金の最高額
第 71 条 寡婦（または寡夫）および遺児手当
第三款
年金の開始、変更及び終了
第 72 条 年金の開始
第 73 条 年金の変更及び終了
第 74 条 年金の変更の免除
第四款
一時金による解決
第 75 条 総報酬による一時金による解決
第 76 条 就労能力が 40 パーセント未満に低下した場合の一時金による解決
第 77 条 一時金が支払われた年金の再開
第 78 条 稼得能力が 40 パーセント以上低下した場合の一時金支払
第 79 条 一時金支払の範囲
第 80 条 再婚した場合の一時金支払
第五款
農業災害保険の被保険者に関する特別規定
第 80 条 a 年金の受給要件、待機期間
第三章
年間所得
第一項
一般
第 81 条 年間所得の算定基礎
第二項
初回決定
第 82 条 標準算定
第 83 条 法令による年間所得

第 84 条 職業性疾病の場合の年間所得
第 85 条 年間所得の最低額および最高額
第 86 条（もはや適用されない）
第 87 条 公平な裁量による年間所得
第 88 条 遺族の年間所得の増加
第 89 条 第三者による調整の考慮
第 90 条 年齢層別の再決定
第 91 条 学校または職業訓練別の再決定
第四項
職業組合（Berufsgenossenschaft）による保険対象の船員およびその遺族に対する特別規定
第 92 条 船員の年間所得
第五款
農業災害保険の被保険者およびその遺族に対する特別規定
第 93 条 農業経営者、その配偶者および家族
第四節
追加給付
第 94 条 追加給付
第五章
すべての給付に共通する規定
第 95 条 現金給付の調整
第 96 条 期限、支払いおよび計算原則
第 97 条 国外で支払われる給付
第 98 条 他の給付の控除
第 99 条 ドイツポスト AG による職務の遂行
第 100 条 条例の制定権限
第 101 条 給付の除外または削減
第 102 条 書面による
第 103 条 中間報告、事故調査
第四章
事業主、会社従業員およびその他の者の責任
第一章
被保険者、その扶養家族および遺族に対する責任の制限
第 104 条 事業主の責任の制限
第 105 条 会社で働くその他の者の責任の制限
第 106 条 その他の者の責任の制限

第 107 条 海上における特別規定
第 108 条 裁判所の拘束力
第 109 条 制限責任者の確認判決請求権
第二章
社会保険機関に対する責任
第 110 条 社会保険機関に対する責任
第 111 条 企業の責任
第 112 条 裁判所の拘束力
第 113 条 制限
第五章
組織
第一章
事故保険提供者
第 114 条 事故保険提供者
第 115 条 ドイツ社会事故保険連盟および鉄道における予防
第 116 条 地域災害保険機関
第 117 条 地方災害保険機関
第 118 条 使用者賠償責任保険協会連合会
第 119 条（適用外
第 119a 条（適用外
第 120 条 連邦および州の保証
第二章
管轄
第一
産業雇用者賠償責任保険組合の責任
第 121 条 産業雇用者賠償責任保険組合の責任
第 122 条 物質的および地理的責任
第 2 項
農業雇用者賠償責任保険組合の責任
第 123 条 農業雇用者賠償責任保険組合の責任
第 124 条 農業事業の構成要素
第 3 項
公的部門の事故保険機関の管轄
第 125 条 ドイツ社会事故保険連盟および鉄道の管轄
第 126 条 （適用外）
第 127 条 （適用外）

第 128 条 州レベルの事故保険機関の管轄
第 129 条 市町村レベルの事故保険機関の管轄
第 129 条 a 連邦、州、市町村、市町村連合が企業に共同出資している場合の責任
第四款
責任に関する共通規定
第 130 条 地域的責任
第 131 条 補助的および二次的企業に対する責任
第 132 条 事故保険機関に対する責任
第 133 条　被保険者に対する責任
第 134 条　職業病の場合の管轄
第 135 条　複数の規定に基づく保険
第 136 条　管轄の通知、雇用主の概念
第 136 条 a 雇用主番号
第 136 条 b 企業基本データ登録の目的のための処理
第 137 条　管轄変更の影響
第 138 条　被保険者への通知
第 139 条 暫定的管轄
第 139a 条 ドイツ労災保険連絡事務所 — 外国
第 3 章
その他の保険機関
第 140 条 賠償責任保険および外国保険
第 141 条 保険機関の管理者、監督
第 142 条 共同機関
第 143 条（もはや適用されない）
第 4 章
就業規則
第 144 条 サービス規定
第 145 条 サービス規定における規定
第 146 条 サービス規定違反
第 147 条 サービス規定の制定および改正
第 147a 条 営利目的の職業別団体および農業・林業・造園業の社会災害保険の経営責任者の報酬
第 148 条 連邦および鉄道災害保険のサービス規定
第 149 条 営利職業災害保険組合の業務規定
第 6 章
資金調達

第 1 部
一般規定
第 1 款
保険料負担義務
第 150 条 保険料負担義務者
第 151 条 企業間職業安全衛生サービスからの保険料徴収
第 2 款
保険料率
　第 152 条　割当
　第 153 条　計算基礎
　第 154 条　特別の場合の計算基礎
　第 155 条　被保険者数に基づく保険料
　第 156 条　労働時間で配分された賃金に基づく保険料
　第 157 条　危険料率
　第 158 条　承認
　第 159 条 企業の危険区分への割り当て
　第 160 条 割り当ての変更
　第 161 条 最低保険料
　第 162 条 割増金、割引、割増金
　第 163 条 沿岸漁業者の保険料補助
第三款
前払い金および担保
　第 164 条 保険料の前払い金および担保
第四款
随時納付制度
　第 165 条 証拠
　第 166 条 事業主の情報提供義務および保険料の監視
　第 167 条 保険料の算出
　第 168 条 保険料の査定
　第 169 条 延滞金の徴収
　第 170 条 他の災害保険機関への保険料の納付
第五款
運営資金、準備金および管理資産
　第 171 条（削除）
　第 172 条　運営資金
　第 172 条 a 準備金

第 172 条 b 管理資産
第 172 条 c 老齢引当金
第六款
負担の分担および配分、職業性疾病に対する補償費用の配分、農業職業組合の償還請求
第 173 条　負担の分担および配分
第 174 条　職業性疾病に対する補償費用の配分
第 175 条　農業職業組合の償還請求
第 7 章
商業雇用者賠償責任保険組合間の負担配分
第 176 条　原則
第 177 条　定義
第 178 条　年金負担の共同負担
第 179 条　例外的な負担に関する特別規定
第 180 条　補助金、非営利事業
第 181 条　平準化の実施
第二章
農業災害保険に関する特別規定
第 182 条　算定基礎
第 183 条　費用分担の手続き
第 183 条 a 資金使用の報告
第 184 条　積立金
第 184 条 a（適用外）
第 184 条 b（適用外）
第 184 条 c（適用外）
第 184 条 d（削除）
第三章
公的部門の事故保険事業者に関する特別規定
第 185 条　地方自治体の事故保険組合、地域および地方自治体の事故保険事業者、共同事故保険事業者、消防団事故保険事業者
第 186 条　ドイツ社会事故保険および鉄道の費用
第四章
共通規定
第一項
計算原則
第 187 条 計算の原則
第二款

管理および手続費用の削減
第 187a 条 農業災害保険における管理および手続費用の削減
第七章
災害保険機関とその他のサービス提供者の協力および第三者との関係
第一節
災害保険機関とその他のサービス提供者の協力
第 188 条 健康保険基金の情報提供義務
第 189 条 健康保険基金への委託
第 190 条 年金が重複する場合の事故保険機関の年金保険機関への通知義務
第二章
事故保険機関と第三者との関係
第 191 条 雇用主の扶養義務
第 192 条 雇用主および建物所有者の通知および情報提供義務
第 193 条 被保険事故の報告義務
第 194 条 船舶所有者の報告義務
第 195 条 商工会議所および営業または建築許可の発行を担当する当局の支援および情報提供義務
第 196 条 トン数測定当局および船舶登録当局の情報提供義務
第 197 条 その他の当局の情報提供義務
第 198 条 財産所有者の情報提供義務
第 8 章
データ保護
第 1 部
原則
第 199 条 社会事故保険機関によるデータ処理
第 200 条 データ移転権限の制限
第 2 部
医師によるデータ処理
第 201 条 医師および心理療法士によるデータの収集、保管、移転
第 202 条 職業病の報告に関する医師の義務
第 203 条 情報提供に関する医師の義務
第三章
ファイルシステム
第 204 条 複数の労災保険機関のためのファイルシステムの確立
第 205 条 （もはや適用されない）
第四章

その他の規定
第 206 条　職業病対策の研究のためのデータ処理
第 207 条 保険事故および職業上の健康リスクの予防のためのデータ処理
第 208 条 ドイツ郵便 AG からの情報
第 9 章
罰金に関する規定
第 209 条 罰金に関する規定
第 210 条 管轄行政当局
第 211 条 行政犯罪の訴追および処罰における協力
第 10 章
経過規定
第 212 条　原則
第 213 条　保険適用
第 214 条　過去の保険案件にも適用
第 215 条　統一条約第 3 条に規定された地域における保険案件に関する特別規定
第 216 条（適用外）
第 217 条　既得権の保護
第 218 条（適用外）
第 218 条 a 遺族給付
第 218 条 b 職業病の遡及認定
第 218 条 c 2004 年 4 月 1 日以前に開始された現行の現金給付の支払い
第 218 条 d 特別な責任
第 218 条 e 保険料監視のドイツ年金保険への移管に伴う経過規定
第 218 条 f 評価
第 218 条 g 国家の関心にかかわる伝染病発生時の経過規定
第 219 条（削除）
第 219 条 a 老齢規定
第 220 条　商業雇用主の責任保険組合間の均衡
第 221 条　農業災害保険に関する特別規定
第 221 条 a 農業専門協会によるデータ処理
第 221 条 b 移行期間および農業災害保険の拠出金調整
第 11 章
法定災害保険の再編に関する経過規定
第 222 条　商業専門協会の再編
第 223 条　州レベルの公的災害保険機関の再編
第 224 条　加入者番号から雇用者番号への変換

第 225 条（適用外）
付録 1（第 114 条）
商業職業災害保険組合
付録 2（適用外）

【資料 3-4　社会法典第七編の目次一覧】

訓練について言及している部分

Zweiter Abschnitt Versicherter Personenkreis	第 2 章 被保険者
(1) Kraft Gesetzes sind versichert	(1) 以下のものは法律で保険が適用される。
2. Lernende während der beruflichen Aus- und Fortbildung in Betriebsstätten, Lehrwerkstätten, Schulungskursen und ähnlichen Einrichtungen,	2. 事業所、訓練ワークショップ、訓練コース、および類似の機関における職業教育および訓練中の学習者、
第 23 Aus- und Fortbildung	第 23 研修および追加研修
(1) Die Unfallversicherungsträger haben für die erforderliche Aus- und Fortbildung der Personen in den Unternehmen zu sorgen, die mit der Durchführung der Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren sowie mit der Ersten Hilfe betraut sind. Für nach dem Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit zu verpflichtende Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit, die nicht dem Unternehmen angehören, können die Unfallversicherungsträger entsprechende Maßnahmen durchführen. Die Unfallversicherungsträger haben Unternehmer und Versicherte zur Teilnahme an Aus- und Fortbildungslehrgängen anzuhalten.	(1) 労働災害、職業病、労働関連の健康被害の防止対策および応急処置の実施を委託された企業内の担当者に、必要な訓練および継続教育が提供されるよう、労働災害保険事業者は確保しなければならない。社会災害保険機関は、労働安全衛生法（Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit）により選任が義務付けられているものの、企業に所属していない産業医および労働安全衛生専門家に対して、適切な措置を講じることができる。社会災害保険機関は、雇用主および被保険者に対して、訓練および継続研修への参加を奨励する。

(2) Die Unfallversicherungsträger haben die unmittelbaren Kosten ihrer Aus- und Fortbildungsmaßnahmen sowie die erforderlichen Fahr-, Verpflegungs- und Unterbringungskosten zu tragen. Bei Aus- und Fortbildungsmaßnahmen für Ersthelfer, die von Dritten durchgeführt werden, haben die Unfallversicherungsträger nur die Lehrgangsgebühren zu tragen.	(2) 事故保険会社は、その訓練および追加研修措置の直接費用、ならびに必要な交通費、食費、宿泊費を負担する。第三者が実施する救急法の研修および追加研修措置の場合、事故保険会社は受講料のみを負担する。
3) Für die Arbeitszeit, die wegen der Teilnahme an einem Lehrgang ausgefallen ist, besteht gegen den Unternehmer ein Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts.	3) 従業員は、訓練コースへの参加により失われた労働時間分の賃金を雇用主から引き続き受け取る権利を有する。
(4) Bei der Ausbildung von Sicherheitsbeauftragten und Fachkräften für Arbeitssicherheit sind die für den Arbeitsschutz zuständigen Landesbehörden zu beteiligen.	(4) 労働安全を担当する国家当局は、安全管理者および労働安全専門家の訓練に関与しなければならない。

【表 3-3　対訳：社会法典第七編で安全衛生訓練について言及している項目】

3-3. 労働安全衛生を司る機関

3-3-1. BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Soziales)

3-3-1-1. BMAS の主な役割

BMAS（ドイツ連邦労働・社会省）は、ドイツ連邦共和国の中央行政機関の一つであり、労働市場政策および社会保障制度の企画・立案・実施を担う省庁である。BMAS は、連邦政府の一部として構成され、労働・社会政策に係る事項を統括する中央省庁である。本省はベルリンおよびボンに本拠を置き、約 1,400 名の職員を擁する。また、同省は連邦労働大臣の下、複数の局・課により構成されており、専門的分野ごとに政策を策定・実施する体制が整備されている。[10]

BMAS の所掌事務は多岐にわたるが、以下の四点が中核的な機能として位置づけられる。

[10] https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kaigai/16/dl/t3-03.pdf　『2015 年海外情勢報告』厚生労働省

1）労働市場政策の企画・運営

雇用の創出・維持、失業対策、職業訓練の推進などを通じ、健全な労働市場の確立を目指す。

2）社会保障制度の管理

公的年金制度、失業保険制度、障害者支援制度などの制度設計および実施を所掌し、国民生活の安定を図る。

3）労働安全衛生政策の推進

労働環境の安全確保、職業上の健康被害防止に資する規制・指導・支援策を講じる。

4）社会的包摂の促進

障害者、高齢者、移民等の社会的弱者に対する支援政策を通じ、平等な社会参加の機会を保障する。

3-3-1-2. BMAS の提供する職業訓練

ドイツの職業訓練制度「デュアルシステム（Dualsystem）」[11]は、企業内訓練と職業学校教育の両立により、実践的かつ体系的な職業能力の習得を目的とする制度である。企業における実地訓練と並行して、職業学校にて理論教育が行われる点が特徴であり、訓練生（Auszubildende）は週に数日間を企業で、残りを学校で過ごすという構成になっている。この制度は中等教育段階後の職業教育訓練（VET: Vocational Education and Training）の中心であり、ドイツの若年者雇用政策および人材育成戦略の中核をなしている。訓練期間は原則として 2 年から 3 年半で、職種により異なる。対象となる職種はおよそ 350 種に及び、製造業、建設業、医療、IT、商業など多様な分野を網羅している。訓練は雇用契約に基づき実施され、訓練生には企業から報酬が支払われる。訓練終了後には、商工会議所（IHK）や手工業会議所（HWK）などの公的機関による最終試験を受験し、合格者には国家資格が授与される。制度の運営には企業、職業学校、連邦・州政府、業界団体、労働組合が関与し、それぞれが明確な役割分担のもと協力している。デュアルシステムは、労働市場のニーズに即した職業人を効率的に育成する手段として、極めて高い有効性を持つとされている。特に、訓練修了者の高い就職率と、企業による即戦力人材の確保という観点から、その社会的・経済的効果は大きい。一方で、いくつかの課題も指摘されている。急速な技術革新やサービス経済化への対応が求められる中、訓練カリキュラムの柔軟性・更新性が十分でない点、また中小企業における訓練資源の不足により訓練生の受け入れが困難となるケースもある。さ

[11] https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kaigai/16/dl/t3-03.pdf　同上

らに、大学進学志向の強まりにより、デュアルシステムへの志願者が減少傾向にあることも、制度の持続可能性に関わる重要な課題とされている。

3-3-2. DGUV（Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung）

3-3-2-1. DGUV の規定

DGUV（ドイツ法定労災保険機構）は、産業部門および公共部門の災害保険機関（それぞれ BG および公共部門の事故保険者）の連合組織である。DGUV は、会員機関の共通の利益に対する責任を担い、会員企業および被保険者個人の利益のために、会員機関の機能を促進する。DGUV は、政策立案者、地域、国家、欧州、国際機関、および雇用者および被雇用者の代表機関との折衝において、法定の事故保険機関を代表する。

DGUV の機関は、登録された協会として、会員会議と運営委員会である。雇用者および被雇用者の代表機関は、これらの機関の両方において、また個々の事故保険機関の自治行政内においても同等の代表権を有している。DGUV の「議会」である会員総会は、少なくとも年に 1 回開催され、重要な問題について議論し、決定する。運営委員会は会員総会によって選出される。運営委員会は DGUV の業務を遂行し、事務局長を選出する。[12]

ドイツでは、労働安全衛生は二重の労働安全システムによって規制されている。つまり、国に加えて、ドイツ法定災害保険協会（DGUV）も労働安全衛生に責任を負う。この二重構造は、労働安全衛生に関する規程および規則にも反映されている。労働安全衛生に関する規則および規定は、州法、条例、技術的規範に加えて、DGUV が発行する事故防止に関する各種規則および指針も含まれる。これらの規則類は、ドイツ社会法典第 7 編第 14 条第 1 項（Sozialgesetzbuch VII, 第 14 Abs.1）に定められた予防義務を履行することを目的としている。なお、ドイツの二重システムにおいては、国家法令と DGUV の事故防止規則・指針が同一の安全衛生領域を扱う場合がある。ただし、これは相互に独立した競合的規制というより、国家法令が一般的・基本的義務を定め、DGUV 規則等が産業別・作業別に具体的な実施方法を補完する関係として理解される。仮に内容に重複がある場合には、事業者は双方を満たす必要があり、矛盾が生じる場合には上位法である国家法令が優先される。ただし実務上は、DGUV 規則及び DGUV 情報は、国家法令上の義務を具体的に履行するための重要な基準・指針として機能している。

DGUV の発行する規定には、法的拘束力を有する事故防止規定（DGUV Vorschriften）が含まれており、これらは「DGUV 規則」「DGUV 情報」「DGUV 原則」といった文書群によって構成されている。これらの文書は、雇用者および被保険者が安全衛生に関する法的義務を遂行する上での指針として機能し、実務における安全衛生活動の支援資料として活用されている。さらに、品質保証の観点からも、これらの規定類は事故防止規定における法的

[12] https://www.dguv.de/en/about-us/index.jsp DGUV, “About Us”

拘束力のある要件ならびに州法に基づく法的要件を満たす行動指針として有用である。現行の全文書は、DGUV が運営する出版物データベースを通じて閲覧可能であるが、すべての文書が英語版として提供されているわけではない点には留意を要する。

事故防止規定（DGUV Vorschriften）は、DGUV によって定められる自治法規であり、その法的根拠はドイツ社会法典第 7 編第 15 条第 1 項（SGB VII 第 15 Abs.1）に規定されている。これらの規定は、労働安全衛生の領域における実務的かつ法的な整合性を確保することを目的として策定される。

DGUV 規定の策定は、DGUV に設置された専門委員会によって行われ、同委員会には法的専門性を担保するため DGUV の法務担当者が参画している。この構成により、技術的知見と法的要件の両立が制度的に担保されている。また、策定された規定の正式な発行にあたっては、連邦労働社会省（BMAS）または各州の最高労働安全衛生当局といった所轄行政機関の承認を受ける必要がある。

DGUV 規定は、労働災害の予防を目的とした「保護目標（Schutzziele）」を明示しており、その多くは特定のテーマまたは業務分野に基づいて構成されている。加えて、業種横断的な基本規定として、「DGUV 規定 1：予防の原則」および「DGUV 規定 2：産業医および労働安全衛生専門家」が存在する。これらは、企業内における労働安全体制の組織化や、予防措置の導入、ならびに産業保健および安全管理の具体的な設計に関する基盤的枠組みを提供するものである。

一旦 DGUV 規定が制定・発行されると、当該社会保険機関に加入するすべての関係者に対して法的拘束力を持つ。これは雇用者のみならず、被保険者個人にも等しく適用される。規定の遵守状況については、DGUV に所属する労働監督官が監視を行い、必要に応じて具体的な是正指示を行う権限を有する。規定の遵守状況については、DGUV 傘下の各労災保険機関、すなわち産業・業種別の労災保険組合（Berufsgenossenschaften：BG）又は公共部門の事故保険機関に所属する監督官が監視を行い、必要に応じて具体的な是正指示を行う権限を有する。また、法的拘束力を持つ規定に対する違反が確認された場合には、罰金等の行政処分が科される可能性がある。[13]

3-3-2-2. DGUV 規則・情報・原則

事故防止規定（DGUV Vorschriften）は、ドイツ法定災害保険協会（DGUV）によって定められる自治的法規であり、その法的根拠は、社会法典第 7 編第 15 条第 1 項（Sozialgesetzbuch VII, 第 15 Abs.1）に規定されている。これらの規定は、労働災害の予防および労働安全衛生の確保を目的とした包括的な制度の一部を構成している。規定の策定は、DGUV に設置された専門委員会により行われ、同委員会には法律専門家（弁護士）が

[13] https://www.dguv.de/en/prevention/rules_regulations/index.jsp DGUV, 「予防：規則・規定・情報」

参加することで、技術的知見と法的要件の両者を確実に反映させる体制が確立されている。また、事故防止規定を正式に発行するには、連邦労働社会省（BMAS）または各州の最高労働安全衛生当局の承認が必要である。この制度的手続きにより、規定の正当性と実効性が担保されている。DGUV 規定では、各種の保護目標（Schutzziele）が明示されており、多くは特定のテーマまたは業務領域に即して構成されている。中でも、「DGUV 規定 1：予防の原則」および「DGUV 規定 2：産業医および労働安全衛生専門家」は、労働安全の制度的枠組みおよび企業における予防措置の設計に関する基本的な指針を提供する規定として位置づけられている。これらの事故防止規定は、DGUV に加盟する機関の加入者に対して法的拘束力を有し、その対象には雇用者のみならず被保険者個人も含まれる。規定の遵守は、DGUV 所属の労働監督官によって監視され、必要に応じて個別の是正指導が行われる。また、規定に違反した場合には罰金手続きが開始される可能性があるなど、法的制裁も伴う。DGUV が提供する規則群は、「DGUV 規則」「DGUV 情報」「DGUV 原則」の三種に分類される。これらは主に、国家の職業安全規則および事故防止規則に基づく義務の履行を支援することを目的としており、職場における事故、職業病、ならびに業務起因性健康被害の予防に資する実践的指針を提供するものである。特に、部門別規則は、特定産業における事業活動や作業環境、作業手順に関連する包括的事項を取り扱う特別な DGUV 規則として制定されている。一方、DGUV 情報は、特定分野または課題に関する実務的指針を提供するものであり、産業別、業務別、対象者別にカスタマイズされた安全衛生対策を提示している。さらに、DGUV 原則は、点検の標準化など、運用上の手続きに関する統一的な基準を提供しており、実施の一貫性と効率性の向上に資する。なお、公的部門においては、雇用主として連邦政府、各州、市町村、ならびにその他の公法上の法人、財団、機関等が含まれることにも留意すべきである。[14]

「DGUV 規則」「DGUV 情報」「DGUV 原則」の中で、建設や高所作業、足場等に関連したものを下記に抜粋した。

[14] https://www.dguv.de/en/prevention/rules_regulations/index.jsp 同上

① DGUV 規則 38「工事」[15]

概要については図 3-1、項目一覧については資料 3-5、安全衛生訓練やドイツ語使用の義務について書かれた項目については表 3-4 の対訳を参照のこと。



(PDF、アクセス可能)

DGUV規則38

工事

あなたに適用される規制については、担当の傷害保険会社から入手できます。

発行日：	2019年11月
エディタ：	DGUV
ページ数:	16
形式：	A5
言語：	ドイツ語
ウェブコード:	p021438
部門：	工事

主題領域のその他のパンフレット

DGUV規則38「建設工事」のこのモデル規則は、2019年2月27日と28日のDGUV総会で採択されました。2019年11月。
この新しいバージョンのDGUV規則38「建設作業」は、1997年1月1日のバージョンの以前の事故防止規則「建設作業」（DGUV規則38および39、以前のBGV C22およびGUV -V C22）に取って代わります。個々の傷害保険機関は、代表者会議の決議および傷害保険機関からの通知に従って規則を実施します。
DGUV 規則 38 の新しいバージョンは再構成され、その内容が根本的に改訂されました。特に、州の規制や規則に適合しました。罰金の対象となる建築特有の規制は必須のものに限定されました。建設工事における特有の危険や事故発生状況に応じて、事故防止規定には管理監督、構造物の安定性や耐荷重性、転落に対する安全対策、交通経路、作業場、手順など建設特有の仕様に関する罰金対象となる規定が含まれています。新しい点は、非営利目的の建設工事を自ら行い、建設労働者の支援を受けている個人事業主や建築主も義務の対象に含まれると明示的に言及されている点である。

【図 1-1　DGUV 規則 「工事」概要】

[15] https://publikationen.dguv.de/regelwerk/dguv-vorschriften/3794/bauarbeiten?c=13 DGUV, 「建設作業に関する事故予防規則」

DGUV 規則 38「工事」[16]

まえがき
第 1 条 適用範囲
第 2 条 定義
第 3 条 管理、監督および安全対策
第 4 条 指示
第 5 条 安定性および耐荷重性
第 6 条 既存の設備および交通上の危険
第 7 条 建設現場における自走式作業設備および車両の運転
第 8 条 作業場および交通ルート
第 9 条 落下保護
第 10 条 開口部および凹部の固定
第 11 条 落下物
第 12 条 軽犯罪
第 13 条 発効/失効
ページ
サンプル – UVV

【資料 3-5 DGUV 規則「工事」の項目一覧】

3 Leitung, Aufsicht und Sicherungsaufgaben	3 管理、監督、安全対策
(1) Der Unternehmer hat dafür zu sorgen, dass Bauarbeiten von weisungsbe-fugten und fachkundigen Vorgesetzten geleitet werden. Diese Vorgesetzten müssen gewährleisten, dass bei der Durchführung der Bauarbeiten die Arbeitsschutz- und Unfallverhütungsvorschriften eingehalten werden und die Gefährdungen für die Sicherheit und Gesundheit der Versicherten mini-miert werden. Die Leitung der Bauarbeiten umfasst auch das Einrichten und Räumen der Baustelle.	(1) 雇用主は、建設作業が、指示を出す権限を有し、かつ、その分野に精通した監督者によって管理されるようにしなければならない。これらの監督者は、建設作業の実施中に労働安全衛生および事故防止に関する規定が遵守され、被保険者の安全および健康に対するリスクが最小限に抑えられるようにしなければならない。建設作業の管理には、建設現場の準備と後片付けも含まれる。
(2) Der Unternehmer hat dafür zu sorgen, dass Bauarbeiten von weisungs-befugten	(2) 事業主は、指示を出す権限があり、その分野に精通した者（監督者）に建設作業

[16] https://publikationen.dguv.de/widgets/pdf/download/article/3794 DGUV, 「建設作業に関する事故予防規則」

und fachkundigen Personen beaufsichtigt werden (Aufsichtfüh-rende). Diese müssen die arbeitssichere Durchführung der Bauarbeiten überwachen.	を監督させるものとする。これらの者は、建設作業の安全な遂行を監視しなければならない。
(3) Bei Bauarbeiten, die die Wahrnehmung von Sicherungsaufgaben erfordern, hat der Unternehmer dafür zu sorgen, dass fachkundige Personen mit die-sen Aufgaben betraut werden. Während ihrer Wahrnehmung dürfen diese Personen mit keiner anderen Tätigkeit betraut werden. Die fachkundige Person hat die ihr übertragene Sicherungsaufgabe durchzuführen und darf währenddessen keine weitere Tätigkeit ausüben.	(3) 安全対策の実施を必要とする建設作業の場合、雇用主は有能な人物にこれらの業務を担当させることを保証しなければならない。これらの業務を遂行する間、これらの人物には他の業務を一切担当させてはならない。有能な人物は、自分に割り当てられた安全対策を遂行し、その間は他の業務を一切行ってはならない。
(4) Der Unternehmer hat sicherzustellen, dass eine Verständigung in deutscher Sprache zumindest mit dem Aufsichtführenden, bzw. dessen Vertretung bei der Durchführung von Bauarbeiten gewährleistet ist. Dies kann z. B. unter Zuhilfenahme einer der deutschen Sprache mächtigen Person vor Ort erfolgen.	(4) 雇用主は、建設作業が行われている間、少なくとも監督者または監督者の代理者との間でドイツ語によるコミュニケーションが可能であることを保証しなければならない。これは、例えば、現場にいるドイツ語に堪能な人物の助けを借りることで実現できる。
(5) Der Unternehmer darf nur Einrichtungen, Arbeitsmittel, persönliche Schutz-ausrüstungen, Arbeitsverfahren und Arbeitsstoffe zur Verfügung stellen, die sicherheitstechnisch einwandfrei sind. Der Unternehmer hat dafür zu sor-gen, dass diese Einrichtungen, Arbeitsmittel, persönliche Schutzausrüstun-gen, Arbeitsverfahren und Arbeitsstoffe entsprechend der Betriebsanwei-sung sowie der Unterweisung verwendet werden. Die Versicherten haben die vom Unternehmer zur Verfügung gestellten Einrichtungen,	(5) 雇用主は、安全な設備、作業材料、個人用保護具、作業手順および作業物質のみを提供することができる。雇用主は、これらの設備、作業材料、個人用保護具、作業手順および作業物質が、取扱説明書および訓練に従って使用されることを保証しなければならない。被保険者は、雇用主が提供する設備、作業材料、個人用保護具、作業手順および作業物質を使用しなければならない。

Arbeitsmittel,	
ＭＵＳＴＥＲ-ＵＶＶ persönliche Schutzausrüstungen, Arbeitsverfahren und Arbeitsstoffe entsprechend der Betriebsanweisung sowie ihrer Unterweisung zu verwenden. Stellt ein Versicherter fest, dass Einrichtungen, Arbeitsmittel, persönliche Schutzausrüstungen, Arbeitsverfahren oder Arbeitsstoffe sicherheitstech-nisch nicht einwandfrei sind, muss er dies dem Aufsichtführenden unver-züglich melden, sofern er den Mangel nicht selbst beseitigen kann	ＭＵＳＴＥＲ-ＵＶＶ 個人用保護具、作業手順および材料を、操作説明書および訓練に従って使用しなければならない。 被保険者が、設備、作業設備、個人用保護具、作業手順または材料が安全上の観点から完全な状態でないことを被保険者が判断した場合、自ら欠陥を修正できない場合を除き、被保険者は直ちに監督者に報告しなければならない。

【表 3-4　対訳：DGUV 規則「工事」における訓練とドイツ語使用についての項目】

② DGUV 情報 201-011「作業用、保護用、組立用の足場の使用」[17]

作業用、保護用、組立用の足場の使用について定めた「DGUV 情報 201-011」の概要は、下記図 3-2 を参照のこと。



（PDF、アクセス可能）

DGUV情報201-011

作業用、保護用、組立用の足場の使用

9.60ユーロ

含むVATと送料

● 発送準備完了、配達時間は約。 1〜3営業日

発行日：	2023年1月
エディタ：	DGUV
ページ数:	64
形式：	A4
言語：	ドイツ語
ウェブコード:	p201011
前回の号:	BGI/GUV-I 663
部門：	工事
主題領域:	建築工事

主題領域のその他のパンフレット

足場の組み立て、変更、解体、そして実際の使用には、さまざまな危険が伴います。DGUV 情報 201-011 では、足場を使った作業を安全に行う方法を、多くの説明図とともに実践的に説明しています。実用性を向上させるために、情報は一般的な建設プロセスに従って構成されています。まず、クライアントとプランナー向けの要件と指示を扱い、次に足場設置者（組み立て、解体、再構築）向けの要件と指示を扱い、最後に実際の使用時の足場ユーザー向けの要件と指示を扱います。この文書には、足場に関する広範な技術情報を含む章も含まれており、付録には操作手順のサンプルやその他の実用的な補助資料も含まれています。

【図 3-2　DGUV 情報 201-011 「作業用、保護用、組立用の足場の使用」の概要】

[17] https://publikationen.dguv.de/regelwerk/dguv-informationen/793/verwendung-von-arbeits-schutz-und-montagegeruesten?c=15　DGUV,　「作業用、保護用、組立用の足場の使用」

③ DGUV 情報 208-019「移動式高所作業車の安全な取り扱い」[18]

移動式高所作業車の安全な取り扱いについて定めた「DGUV 情報 208-019」の概要は、下記図 3-3 を参照のこと。



【図 3-3　DGUV 情報 208-019 「移動式高所作業車の安全な取り扱い」概要】

[18] https://publikationen.dguv.de/regelwerk/dguv-informationen/472/sicherer-umgang-mit-fahrbaren-hubarbeitsbuehnen?c=15　DGUV,　「移動式高所作業車の安全な取り扱い」

④ DGUV 情報 208-032「はしごの選択と使用」[19]

はしごの選択と使用についての情報を提供している「DGUV 情報 208-032」の概要は、下記図 3-4 を参照のこと。



【図 3-4　DGUV 情報 208-032 「はしごの選択と使用」概要】

[19] https://publikationen.dguv.de/regelwerk/dguv-informationen/2604/auswahl-und-benutzung-von-steigleitern?c=15　DGUV, 「はしごの選択と使用」

⑤ DGUV 情報 201-017「転がるときに転倒する危険」[20]

「転がるときに転倒する危険」について定めたの情報を提供している「DGUV 情報 201-017」の概要は、下記図 3-5 を参照のこと。



【図 3-5　DGUV 情報 201-017 「転がるときに転倒する危険」概要】

[20] https://publikationen.dguv.de/regelwerk/publikationen-nach-fachbereich/bauwesen/tiefbau/809/kippgefahr-beim-walzen?c=15　DGUV, 「転がるときに転倒する危険」

⑥ DGUV 原則 312-001「落下防止用個人用保護具および救助用具の使用に関する実践的な演習を含む指導を提供するためのトレーナーおよびトレーニングセンターの要件」[21]

落下防止用個人用保護具および救助具の使用に関する実践的な演習を含む指導を提供するためのトレーナーおよびトレーニングセンターの要件について定めた、DGUV 原則 312-001 は、以下の図 3-6 に概要が示してある。



【図 3-6　DGUV 情報 312-001 「落下防止用個人用保護具…の要件」概要】

[21] https://publikationen.dguv.de/regelwerk/dguv-grundsaetze/2975/anforderungen-an-ausbildende-und-ausbildungsstaetten-zur-durchfuehrung-von-unterweisungen-mit-praktisc?c=16 DGUV, 「落下防止用保護具（中略）の要件」

⑦ DGUV 原則 308-008「高所作業車のオペレーターの訓練と試運転」[22]

「高所作業車のオペレーターの訓練と試運転」についての情報を提供している「DGUV 原則 308-008」の概要は、下記図 3-7 を参照のこと。

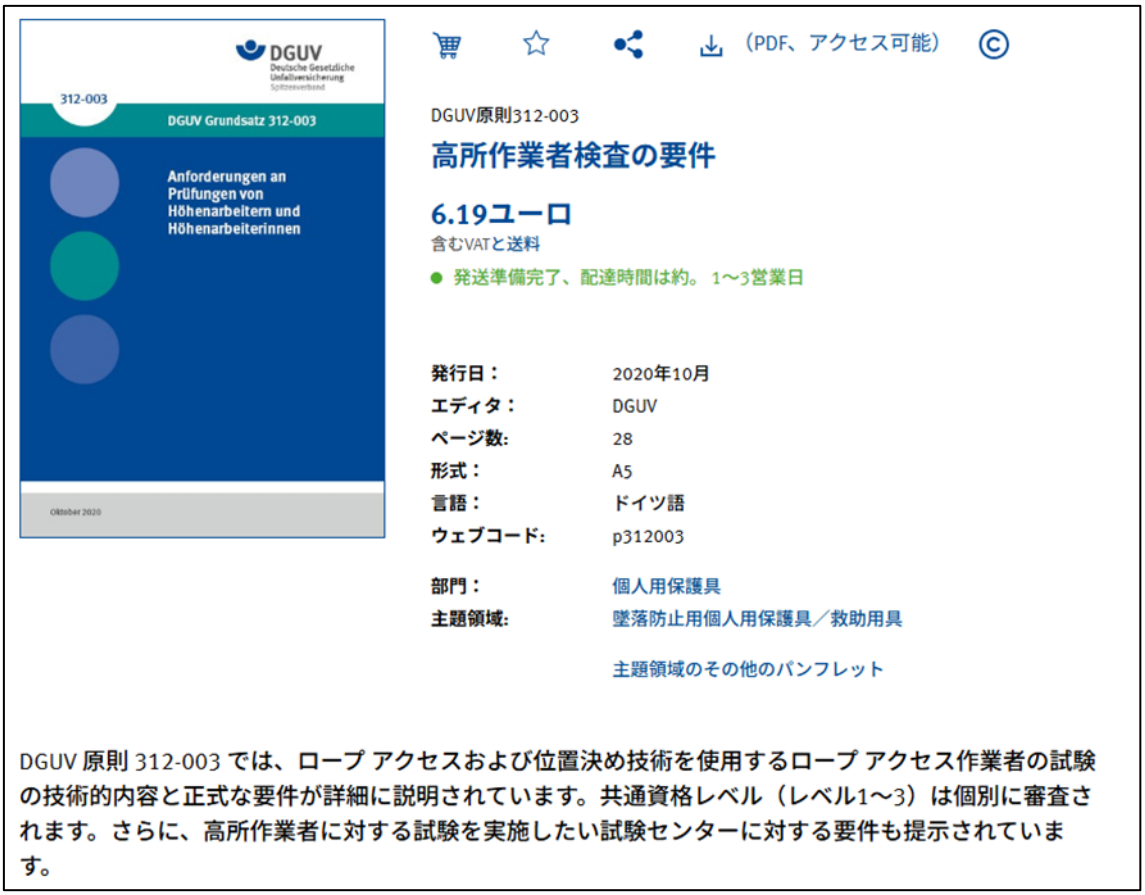


【図 3-7　DGUV 原則 308-008 「高所作業車のオペレーターの訓練と試運転」概要】

[22] https://publikationen.dguv.de/regelwerk/dguv-grundsaetze/90/ausbildung-und-beauftragung-der-bediener-von-hubarbeitsbuehnen?c=16　DGUV, 「高所作業車のオペレーターの訓練と試運転」

⑧ DGUV 原則 312-003「高所作業者検査の要件」[23]

「高所作業者検査の要件」についての情報を提供している「DGUV 原則 312-003」の概要は、下記図 3-8 を参照のこと。

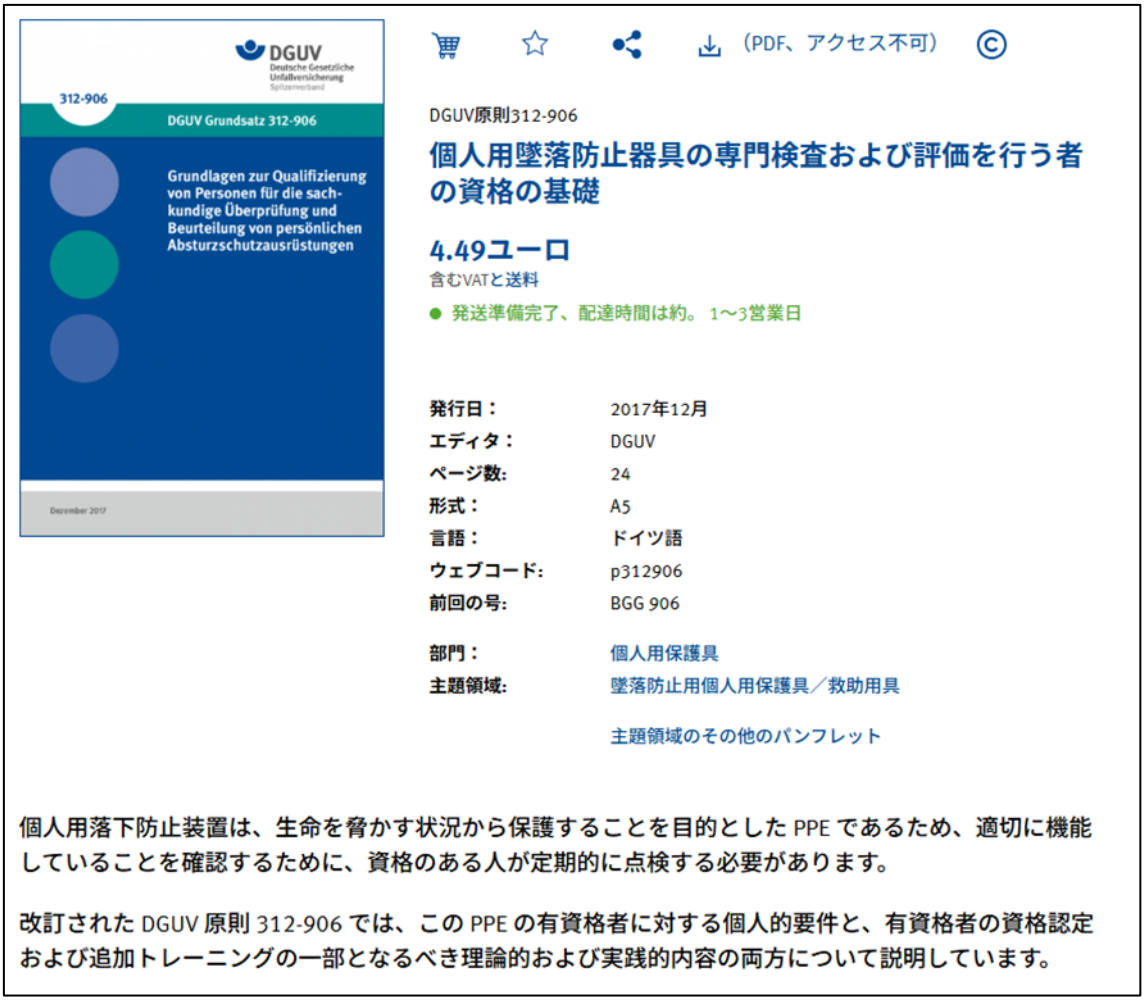


【図 3-8　DGUV 原則 312-003 「高所作業者検査の要件」概要】

[23] https://publikationen.dguv.de/regelwerk/dguv-grundsaetze/3924/anforderungen-an-pruefungen-von-hoehenarbeitern-und-hoehenarbeiterinnen?c=16　DGUV, 「高所作業者検査の要件」

⑨ DGUV 原則 312-906「個人用墜落防止器具の専門検査および評価を行う者の資格の基礎」[24]

「個人用墜落防止器具の専門検査および評価を行う者の資格の基礎」についての情報を提供している「DGUV 原則 312-906」の概要は、下記図 3-9 を参照のこと。



【図 3-9　DGUV 原則 312-906 「個人用墜落防止器具の専門検査…資格の基礎」概要】

[24] https://publikationen.dguv.de/regelwerk/dguv-grundsaetze/33/grundlagen-zur-qualifizierung-von-personen-fuer-die-sachkundige-ueberpruefung-und-beurteilung-von-persoe?c=16 DGUV, 「個人用墜落防止器具の専門検査（中略）資格の基礎」

3-3-2-3. 予防訓練サービス

DGUV の予防訓練サービス[25]は、ドイツ社会法典第 7 巻第 14 条および第 23 条に従って提供されており、20,000 を超えるセミナーが用意されている。DGUV はドイツ最大の訓練・教育機関であり、毎年約 35 万人に訓練を提供している。訓練の質については、各災害保険機関と DGUV が QVQ「訓練」品質協会を設立して担保した。予防訓練サービスの対象者は、労働安全衛生に関わる専門職、安全代表者、救急対応要員、および産業医である。また、職場における安全および健康の維持・向上に責任を有する他の関係者、たとえば従業員代表委員会の構成員などに対しても、初期訓練および継続的な追加訓練が提供されている。訓練は、原則として企業および被保険者個人に対して無償で提供されている。DGUV は、訓練措置に直接的に関連する諸費用、すなわち教材費や講師謝金に加え、交通費および宿泊費等を負担する法的義務を有する。また、訓練の受講に伴い就業時間が減少する場合、その期間に対する報酬は雇用主が全額を負担する義務を負う。予防訓練サービスについて書かれた部分の対訳は、以下の表 3-5 を参照のこと。

The prevention service of training	訓練の予防サービス
As part of their generic prevention mandate and training mandate under Sections 14 (1) and 23 respectively of Volume VII of the German Social Code, the German Social Accident Insurance Institutions and their umbrella association, the DGUV, offer a wealth of training measures. Topics relevant to workplace prevention activity are addressed in a practical way in over 20,000 seminars. The German Social Accident Insurance Institutions are among the largest providers of training and education in Germany, delivering training to some 350,000 individuals each year.	ドイツ社会法典第 7 巻第 14 条（1）および第 23 条に基づく一般的な予防義務および訓練義務の一環として、ドイツ社会災害保険機関とその上部団体である DGUV は、豊富な訓練手段を提供している。職場の予防活動に関連するトピックは、20,000 を超えるセミナーで実践的に取り上げられている。ドイツ社会災害保険協会は、ドイツ最大の訓練・教育機関であり、毎年約 35 万人に訓練を提供している。
The purpose of the training measures is to raise the trainees' awareness of safety and health issues at a practical level in their respective sectors, and to equip them with	訓練措置の目的は、それぞれの部門における安全衛生問題に対する研修生の意識を実践的なレベルで高め、職場における予防業務を完了するために必要な技能を身につけ

[25] https://www.dguv.de/en/qualification/prev_service/index.jsp DGUV, 「予防サービス：職場の安全と健康を確保するための教育・訓練」

the skills needed for completion of their workplace prevention tasks. The training is focused upon the skills and abilities needed for efficient and effective completion of these tasks. It includes communication of knowledge of hazards and causes of accidents, work-related health hazards, means of intervention, workplace prevention strategies, and scope for effective organization of safety. The individual accident insurance institutions and the DGUV have together formed the QVQ "Training" quality association (Webcode d101144) for quality assurance of the initial and further training provision.	ることである。訓練は、これらの業務を効率的かつ効果的に遂行するために必要な技能や能力に重点を置いている。これには、危険や事故の原因、業務に関連する健康被害、介入手段、職場予防戦略、効果的な安全組織の範囲に関する知識の伝達が含まれる。各災害保険機関と DGUV は、初回研修と追加研修の品質保証のため、QVQ「訓練」品質協会（ウェブコード d101144）を共同で設立した。
The prevention service of training is aimed in particular at OSH professionals (Webcode d32910), safety delegates, first-aiders and occupational physicians; initial and further training is however available for all other groups of persons responsible for assuring safety and health at the workplace, such as members of works councils. The training provided by the accident insurance institutions and the DGUV is quality-controlled and is based upon a consistent training philosophy that is characterized by its relevance to the world of work, skills orientation, lifelong learning, autonomous learning, and active learning processes driven by the trainees themselves.	労働災害防止に向けた予防的サービスの一環として実施される訓練は、主として労働安全衛生に関わる専門職（Webcode d32910）、安全代表者、救急対応要員、および産業医を対象として構築されている。加えて、職場における安全および健康の維持・向上に責任を有する他の関係者、たとえば従業員代表委員会の構成員などに対しても、初期訓練および継続的な追加訓練が提供されている。これらの訓練プログラムは、労災保険機関および DGUV によって実施されており、厳格な品質管理のもと、一貫した訓練理念に基づいて運営されている。当該理念は、労働現場との高い関連性、実践的技能の習得志向、生涯学習の重要性、自律的な学習姿勢、ならびに訓練参加者が主体的に関与する能動的な学習プロセスをその基本的特徴としている。
Training is generally provided at no cost to the companies and insured individuals. The accident insurance institutions are legally	訓練は、原則として企業および被保険者個人に対して無償で提供されている。事故保険機関は、訓練措置に直接的に関連する諸

obliged to bear the costs directly associated with their training measures (for example the costs of training materials and trainers) and the costs of travel, board and lodging. Where training courses for first-aiders are conducted by third parties rather than by the accident insurance institutions themselves, the course fees are paid by the accident insurance institutions. Remuneration for the working time lost through attendance of the training is paid in full by the employer. The employee is released from his or her duties on full pay for the duration of the training measure.	費用、すなわち教材費や講師謝金に加え、交通費および宿泊費等を負担する法的義務を有する。救急手当に関する訓練コースが、事故保険機関自身によってではなく外部の第三者機関により実施される場合においても、その受講料は事故保険機関が負担することとされている。 なお、訓練の受講に伴い就業時間が減少する場合、その期間に対する報酬は雇用主が全額を負担する義務を負う。また、訓練期間中、従業員は職務からの免除を受けると同時に、有給扱いとされることが定められている。 。

【表 3-5　対訳：予防訓練サービスについて】

3-3-2-4. 訓練施設 [26]

① 応用科学大学

DGUV は、ヘネフとバート・ヘルスフェルトに「応用科学大学」という中央研修機関を持っている。研修の対象者は、企業および被保険者を支援する従業員、および災害保険機関の一般管理部門である。応用科学大学は、州が認定する私立大学であり、法定災害保険機関で就業する新入社員を対象に、学士号や修士号、または修了証を発行できるコースを提供している。ヘネフの施設では、DGUV はボン・ライン・ジーク応用科学大学とも緊密に協力し、「社会保険」分野の活動を実施している。

② IAG

DGUV はドレスデンに IAG という訓練施設を持っている。IAG では、「予防」に関するあらゆるテーマのセミナー、ワークショップ、会議を提供している。この研究所の資格認定プログラムは、災害保険機関の予防専門家、トレーナーおよび講師、熟練および管理職員、従業員代表協議会のメンバー、産業医および常勤医療スタッフ、労働安全衛生専門家、および労働安全衛生分野におけるその他の普及者向けに実施されている。

IAG では、熟練労働者および管理職を対象に、職場での安全と健康に関する包括的な訓練プログラムを提供している。プログラムでは以下のトピックを取り扱っている。[27]

[26] https://www.dguv.de/en/qualification/facilities/index.jsp DGUV, 「教育・訓練施設」

[27] https://www.dguv.de/iag/qualifizierung/fortbildung/praevention/index.jsp DGUV, 「IAG が提供

- モニタリング、コンサルティング、調査
- 労働条件の分析、評価、設計
- 変化する労働環境
- 労働安全衛生に関する法律、標準化、管理
- 工場内輸送と交通安全
- 国際労働安全衛生

IAG では、国際的な労働監督および安全の専門家を対象に、カスタマイズされたセミナーやワークショップを提供している。主な対象者とセミナーについては、以下の表 3-6 を参照のこと。IAG は、世界中でより高い安全基準と人間的な労働環境を実現することを目指している。IAG は全国的な訓練活動において、下記のような訓練を提供している。国際向けの研修としては、開発途上国や中東欧諸国などの労働安全衛生担当者を対象に、英語・ドイツ語で特化型研修を実施している。また、世界的な安全水準の向上とヒューマン・セントリックな職場づくりを支援する。[28] 国際的な活動として行われている教育は、あくまでも海外の労働監督や安全専門家向けであり、国内の外国人労働者や移民に向けたものではない。[29]

災害保険機関の予防専門家向け訓練	ドイツ民法（SGB VII）に基づく労働監督官としての訓練を行う。さらに、法定の災害保険機関に雇用されている労働監督官やその他の予防専門家を対象とした多数の訓練セミナーも提供。
特定の予防テーマの訓練	作業設計から工場内における労働安全衛生対策の費用対効果に至るまで、企業経営陣や専門スタッフを対象とした幅広い訓練プログラムを提供。また、安全担当者の訓練も実施。
労働安全衛生トレーナーおよび講師の訓練	労働災害保険機関および企業内のすべてのトレーナーを対象とした包括的な訓練プログラムを提供。
産業医および医療補助職のアシスタントの訓練	産業医学の実践で遭遇する問題に関する幅広い訓練を提供

【表 3-6　IAG の提供している安全衛生訓練】

③　ドイツ社会災害保険予防・労働医学研究所（IPA）

ドイツ社会災害保険予防・労働医学研究所（IPA）は、ルール大学ボーフムの研究所であり、医学教育の一環として、労働医学や生化学、生物学の分野における研修イベントを提供

する予防分野の専門職向け研修プログラム」

[28] https://www.dguv.de/iag/qualifizierung/index-2.jsp　DGUV,「IAG が提供する研修プログラム」https://www.dguv.de/iag/qualifizierung/index.jsp　DGUV,「IAG が提供する研修プログラム」

[29] https://www.dguv.de/iag/qualifizierung/index-2.jsp　同上

している。また、IPA は医師の継続教育のためのアカデミーでもある。卒業生には、労働医学の専門分野または労働医学の補完的専門分野の認定が与えられる。

④　DGUV 労働安全衛生研究所（IFA）

ザント・アウグスティンにある IFA は、専門分野である騒音、有害物質、生物学的因子、機械保護、振動などについて、国内外の聴衆を対象に、分野横断的な研修イベント、シンポジウム、ワークショップを実施している。同機関のコースやセミナーは、第一に、法定災害保険機関の従業員を対象としている。

ドイツにおける安全衛生関連の訓練の大部分は、各法定災害保険機関が業種別の初等及び継続訓練の一環として実施している。これらの訓練は、労働災害、職業病、および労働に関連する健康被害の防止を目的としており、典型的な業種特有の危険性と、それに関連する実証済みの予防戦略を取り上げている。その他のセミナーでは、管理システムや、改善された組織的プロセスの実施と管理に関する指導を行っている。安全衛生専門家の資格取得など、包括的な訓練コースも提供されている。専門知識だけでは、企業内で労働安全衛生を効果的に代表するには不十分であるという認識に基づき、方法論や社会的能力の伝達に焦点を当てたセミナーが増えてきている。交通安全に関するコースや、交通安全改善のためのセミナーも、業界特有の資格取得のトピックとして選ばれている。分野別資格対策の主な対象グループは以下の通り。[30]

- 安全衛生専門家
- 安全管理者
- 特定の分野を担当する責任者（例：防火安全管理者）
- 管理職
- 雇用主（特に産業部門の BG における「雇用主モデル」の場合）
- 企業内医師
- 設計者
- 従業員代表委員会の委員
- 研修生

IFA は、職場における安全および健康保護に関する科学的・技術的課題の解決を目的として、ドイツの法定事故保険機関およびその関連組織を支援している。その支援内容は以下のとおりである。[31]

---

[30] https://www.dguv.de/en/qualification/training-providers/index.jsp　DGUV,「研修提供者」

[31] https://www.dguv.de/ifa/wir-ueber-uns/aufgaben/index-2.jsp　DGUV,「IFA の使命」
業務内容としては、32% Consultancy、34% Research, investigation, development、15% Analyses、11%

- 研究、開発、調査
- 製品および材料サンプルの試験
- 職場での測定と助言
- 標準化および規制策定機関への参加
- 技術情報および専門知識の提供

さらに IFA は、以下の枠組み内でメーカーや企業の依頼にも対応している：

- 製品の試験および認証
- 品質管理システムの認証

3-3-3. BAuA（Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin）

3-3-3-1. Sifa（労働安全衛生スペシャリスト）コース

BAuA（Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin）とは、ドイツ連邦労働安全衛生研究所のことをいい、労働安全衛生に関する連邦政府機関の研究機関である。拠点は、ドルトムント、ベルリン、ドレスデンの３つに存在する。スタッフ数は 750 名で、科学、政策立案、実践の部分でそれぞれが活動しており、研究開発プロジェクトを実施し、政策に関する助言を提供し、法定および公的機能を果たす。[32]

BAuA は、労働安全に関する専門知識を習得するための認定コースを提供しており、これらのコースは「Sifa」コースとして知られている。これらのコースは、労働安全衛生法（ASiG）第 7 条および DGUV 規則に準拠している。これらのコースを提供する教育サービスプロバイダーの一覧は、BAuA の「労働安全専門家の研修および任命」ページに掲載されている。[33]

しかし、労働安全衛生のスペシャリストとして任命されるには Sifa を受講するだけでは十分ではなく、少なくとも 2 年間の職業経験を持つ熟練の職人、技術者、またはエンジニアとしての基本資格がさらなる要件となっている。また、DGUV 規則によれば、安全技術を専門とする工学コースの卒業生で、安全技術者の称号を使用する資格を持つ者であれば、追加の資格を持たずに 1 年間の職業経験を積めば、労働安全スペシャリストとして任命されることができるとしている。[34]

Testing and certification、8% Technical and non-technical infrastructure とある。

[32] https://www.baua.de/EN/About-BAuA BAuA, “About BAuA”

[33] https://oshwiki.osha.europa.eu/en/themes/osh-system-national-level-germany OSHWiki, 「ドイツの国家レベルにおける労働安全衛生システム」

[34] https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitsgestaltung/Arbeitsorganisation/Arbeitsschutzorganisation/

3-4. 外国人労働者の受け入れ

3-4-1. 外国人労働者受け入れに必要な VISA

ドイツのワーキングビザは以下の種類がある。（下の表 3-7 を参照）[35]
建設業の労働者がドイツに入国するためには、「有資格専門家向けビザ」「専門経験のある労働者のためのビザ」「認定パートナーシップ内でのビザ」が適格であると考えられる。また、建設業の中でもマネージャクラスの場合、「EU ブルーカード」が適格である。あるいは、次項で記述されている 8 か月間限定の「短期的な枠付き雇用」が使える。

EU ブルーカード	高技能労働者に最も人気のあるタイプの VISA
有資格専門家向けビザ	熟練労働者向けビザ。
専門経験のある労働者のためのビザ	外国の資格を持ち、豊富な職業経験を持つ第三国外国人向けのビザ。その資格が正式に認められていなくても、ドイツで規制されていない職業に就くことができる。
認定パートナーシップ内でのビザ	認定手続きを進めながら専門職を続行したい場合。
IT 専門家のビザ	
求職機会のビザ	ドイツで仕事を探すためのビザ
外国資格認定ビザ	
職業訓練ビザ	ドイツで職業訓練を受けるためのビザ
留学ビザ	

【表 3-7　ドイツのワーキングビザの種類一覧 I】

また、別のページでは以下の表 3-8 のようにまとめられている。[36]

Qualified Employment (Skilled Worker)	● その資格は、ドイツで認定されているか、ドイツの学術的な資格と同等でなければならない。 ● その求人は、学術的な資格または熟練した職業訓練を必要とする職種でなければ

Ausbildung-Bestellung-Fachkraft BAuA, 「労働安全衛生専門職の教育と任命」
[35] https://www.make-it-in-germany.com/en/visa-residence/types Make it in Germany, 各種ビザの概要
[36] https://www.germany-visa.org/work-employment-visa/#eu-blue-card Germany-Visa, 各種ビザの概要

	ならない。 ● 医療など一部の職業は規制されており、従事するには免許が必要である。 ● あなたが45歳を超えていて初めてドイツで働く場合：提示された仕事の年間総給与が少なくとも 53,130 ユーロ（2025 年時点）である必要があるか、十分な年金制度への加入を証明できなければならない。
EU Blue Card	EU ブルーカードは、ドイツで年収が少なくとも 48,300 ユーロの仕事のオファーを受けた高度技能労働者に発行される。以下は、ドイツにおける EU ブルーカードに関して知っておくべきこと： 必要な資格のいずれか： ● ドイツの学位 ● ドイツの学位と同等と見なされる外国の学位 ● 通常の学位がない場合は、修了までに少なくとも 3 年を要する高等教育レベルの資格 仕事のオファーに関する条件： ● 年間総給与が少なくとも 48,300 ユーロであること（2025 年時点） ● 雇用期間が少なくとも 6 か月であること ● 職務内容が学位などの資格に適合していること 規制対象の職業に就く場合： ビザ申請前に、その職業に従事するための免許を取得していなければならない。
Bottleneck Professions for EU Blue Card	ボトルネック職種に就いている場合、年間総給与が 48,300 ユーロ（2025 年時点）であれば、EU ブルーカードを取得することができ

	る。ドイツにおけるボトルネック職種は以下の通り： ● 製造業、鉱業、建設、流通分野の管理職 ● 情報通信技術（ICT）サービスの管理職 ● 保育、医療、教育などの専門サービス分野の管理職 ● 理系（STEM）分野の学術専門職 ● 建築、都市計画、交通計画の学術専門職 ● 医師 ● 獣医師 ● 歯科医師 ● 薬剤師 ● 看護師・助産師の学術職および同等の専門職 ● 学校内外の教師・教育者
Professionally Experienced Worker	このビザは、外国の学術的な学位または職業訓練を有し、十分な職務経験を持っている場合に発給される。以下は、職務経験豊富な労働者のためのドイツビザ取得要件である： 学術資格または職業資格を有していること。 この資格は、その資格を発行した国において認定されている必要がある。 ・職業資格の場合、 取得するために少なくとも 2 年間の訓練を受けている必要がある。 ・資格の認定状況は、 ドイツの「外国教育資格中央機関（ZAB）」を通じて確認できる。 ・職務経験を有していること。 直近 5 年間のうち少なくとも 2 年間の職業経験が必要である。

	・求人は非規制職種であること。 つまり、その職種の実務が法律によって保護されていないこと（規制職種である場合は追加要件が課される）。自身の職業が規制対象かどうかは、こちらで確認できる。 ・年間総給与が最低 43,470 ユーロ（2025 年時点）であること。 この給与額は雇用契約書に明記されていなければならない。 ・45 歳を超えている場合、 年間総給与の最低額は 53,130 ユーロに引き上げられる。 ・連邦雇用庁（BA）の雇用承認が必要である。 労働ビザを申請する大使館が、申請を BA に送付し承認を受ける。BA が申請を審査するには、雇用主が記入する「雇用申告書（Declaration of Employment）」の提出が必要となる。
Self-employment and freelance	ドイツで起業する、またはフリーランスとして独立して働きたい場合は、自営業者向けのドイツビザを申請することができる。このビザの要件は、行う業務の種類によって異なる。 起業する場合： ● あなたの製品やサービスに対して、経済的な関心や需要があること。 ● あなたの会社が経済に良い影響を与える可能性があること。 ● ビジネスの資金は、自己資金または融資でまかなえること。 ● 45 歳以上の場合は、十分な老後資金があることを証明する必要がある。

	フリーランスとして働く場合： ● あなたのサービスに対して需要や関心があること。 ● プロジェクトを進めるのに十分な資金があることを証明できること。 ● 業務に必要な免許を保有していること。 ● 45 歳以上の場合は、十分な老後資金を証明する必要がある。
Researcher	ドイツで研究者として働く予定がある場合は、研究者向けの労働ビザを申請できる。ドイツの研究者ビザを取得するための要件は以下の通りである： ● ドイツの研究機関との受入れ契約または雇用契約を有していること。 ● 研究機関があなたの生活費および渡航費を負担すること。

【表 3-8　ドイツのワーキングビザ一覧 Ⅱ】

3-4-2. EU からのドイツ入国

EU 加盟国の国民であれば、移動の自由が与えられており、ドイツの労働市場に無制限にアクセスすることが可能である。ドイツに入国して就労するためにビザや滞在許可証は必要ない。アイスランド、リヒテンシュタイン、ノルウェー、スイス（EFTA 加盟国）出身の場合も同様である。[37]

EU または EEA に属さない国の国民、いわゆる第三国人は、在留資格（ビザ、滞在許可証、EU ブルーカード、定住許可証、EU 永住許可証）が必要となる。[38]

また、2013 年以前は発行されていた「移動の自由証明書」も 2013 年 7 月以降は発行されなくなった。[39]

---

[37] https://www.make-it-in-germany.com/en/visa-residence/procedure/do-i-need-visa Make it in Germany, 「ビザが必要か」

[38] https://www.arbeitsagentur.de/en/german-labour-market ドイツ連邦雇用庁が運営する「ドイツ労働市場へのアクセス」ページ

[39] https://www.ihk.de/berlin/english/en/working-in-berlin/visa/gainful-employment-for-nationals-of-eu-member-states-eea-states-2260094 IHK ベルリン, EU 加盟国および EEA（欧州経済領域）諸国の国民がドイツ（ベルリン）で働いたり自営業を行う際の法的な特典や手続きを案内する公式ページ

3-4-3. 熟練労働者移民法の改正

2019 年に施行された「熟練労働者移民法（Skilled Immigration Act）」[40]は、ドイツにおける外国人熟練労働者の受け入れを促進するための法的枠組みである。法律は連邦政府のページに掲載されているが、Bodies Responsible（所管機関）については、以下の 6 機関（5 機関）が挙げられている。[41]

- Federal Ministry of the Interior, Building and Community（BMI）(until December 2021)→2022 年より、Federal Ministry of the Interior and Community（BMI：ドイツ連邦内務・地域共同体省）
- Federal Ministry of Education and Research（BMBF：ドイツ連邦教育研究省）
- Federal Ministry of Labour and Social Affairs（BMAS：ドイツ連邦労働社会省）
- Federal Institute for Vocational Education and Training（BIBB：連邦職業教育訓練研究所）
- Federal Employment Agency（BA：連邦雇用庁）

この法律は、これまで大学卒業者が中心であった熟練労働者の定義を拡大し、職業訓練資格を有する者や実務経験者にも就労機会を開放することを目的としている。

① 熟練労働者の定義拡張

熟練労働者の範囲は、ドイツで認定された職業訓練資格を有する者に加え、EU・EEA 域外を含む外国において職業訓練資格を取得し、一定の職務経験を有する者にまで拡大された。この改正により、ドイツ国内での正式な資格認定のみならず、出身国等で取得した資格及び実務経験を重視する姿勢が明確化された。

② EU ブルーカードの要件緩和

EU ブルーカードの取得に必要な最低年収要件が引き下げられ、IT、医療、教育など特定分野における申請のハードルが低減された。特に IT 分野においては、大学の学位を持たない者でも、3 年以上の関連業務経験があれば対象となる。これにより、実務重視の柔軟な対応が可能となった。

③ 資格と職種の関連性要件の撤廃

[40] https://www.make-it-in-germany.com/en/visa-residence/skilled-immigration-act Make it in Germany, 「熟練労働者移民法」

[41] https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/timeline-vet-policies-europe/search/28124 Cedefop, 「熟練労働者移民法に関する政策開発」

従来は取得した資格に関連する職種にのみ従事することが求められていたが、法改正によりこの制限が撤廃された。これにより、熟練労働者はより多様な分野での就業が可能となった。

④ 認定パートナーシップ制度の導入

認定パートナーシップ制度の導入により、外国人労働者はドイツ入国後に資格認定の手続きを進めることが可能となった。これにより、事前の認定完了を待たずに就労を開始できる柔軟な制度運用が可能となった。

⑤ チャンスカード（Chancenkarte）の導入

雇用契約を事前に確保していなくとも、一定の条件を満たせばドイツに滞在し職を探すことができる「チャンスカード」が導入された。申請はポイント制に基づき、資格、職務経験、語学力、年齢、ドイツとの結びつきなどが評価基準とされる。滞在中は最大 1 年間の就職活動が許可され、週 20 時間までの就労も認められている。

⑥ 優先審査制度の撤廃

外国人労働者を雇用する際に求められていた「優先審査（Priority Check）」、すなわちドイツ人または EU 市民の該当人材が存在しないことの証明が、特定職種において撤廃された。この措置により、雇用手続きの迅速化が図られている。

⑦ 短期就労制度の新設

経済的ニーズに応じて、最大 8 か月間の短期雇用が可能となる新制度が導入された。特に季節労働など、短期間での人的需要に対応する柔軟な雇用制度として注目されている。

⑧ 職業訓練滞在に関する緩和措置

職業訓練を目的とした滞在における年齢上限が 35 歳へ引き上げられ、語学要件もドイツ語 B1 レベルに緩和された。滞在期間は最大 9 か月まで延長され、週 20 時間までの就労が認められるなど、経済的自立を支援する措置が拡充された。

⑨ 不足職業リストの拡大

EU ブルーカードの不足職業リストが大幅に拡大された。従来の不足職業（数学、IT、科学、工学、人間医学）に加え、以下の職業の技能労働者は、その他の要件を満たせば EU ブルーカードを取得できる：

- **製造、鉱業、建設、流通のマネージャー**
- 情報通信技術サービスのマネージャー
- チャイルドケアや医療サービスのマネージャーなど、専門サービスのマネージャー

- 獣医師
- 歯科医
- 薬剤師
- 看護または助産の専門家
- 学校および学校外の教師、教育関係者

3-4-4. 非熟練労働者の受け入れ

ドイツ連邦移民・難民庁（BAMF）の公式情報に基づき、資格を持たない外国人労働者（unskilled workers）の受け入れに関する要件を以下の通り整理する。[42]

1）西バルカン規則（Westbalkanregelung）

西バルカン規則は、アルバニア、ボスニア・ヘルツェゴビナ、コソボ、モンテネグロ、北マケドニア、セルビアの国民に対し、ドイツでの雇用機会を提供するものである。この規則の下では、正式な職業資格を有していない場合でも、具体的な雇用契約または内定が存在すれば、就労ビザの取得が可能となる。2024 年 6 月以降、この規則は恒久化され、年間の受け入れ枠が従来の 25,000 人から 50,000 人に拡大された。この措置は、特に非規制職種における人手不足の解消を目的としている。

2）短期的な枠付き雇用（Kurzzeitige kontingentierte Beschäftigung）

2024 年 3 月から導入された短期的な枠付き雇用制度は、特定の業種における一時的な労働力需要に対応するため、資格を問わず外国人労働者の受け入れを可能とするものである。この制度の主な要件は以下の通りである：

- 雇用期間：最大 8 か月間（12 か月以内）
- 週労働時間：最低 30 時間
- 雇用主の条件：労働協約に基づく雇用（Tarifbindung）
- 社会保険：初日からの加入義務
- 渡航費用：雇用主が全額負担
- 年間受け入れ枠：2024 年は 25,000 人（農業の季節労働者を除く）

---

42 https://www.bamf.de/DE/Themen/MigrationAufenthalt/ZuwandererDrittstaaten/Arbeit/FachkraefteOhneAusbildung/fachkraefte-ohne-ausbildung-node.html#:~:text=Kurzzeitige%20kontingentierte%20Besch%C3%A4ftigung,der%20Bundesagentur%20f%C3%BCr%20Arbeit%20festgelegt. BAMF, 資格のない外国人労働者がドイツで就労する場合の法的枠組みを説明したページ

この制度は、特に建設業、物流業、介護業など、季節的または一時的に労働力が不足する分野での活用が期待されている。

「短期的な枠付き雇用」に関しては、連邦雇用庁（BA=Bundesagentur für Arbeit/Federal Employment Agency）がニーズに基づく雇用枠を設定し次第、関心のある雇用主は外国人労働者の就労許可または居住許可の承認を申請することができる。雇用主は受け入れを決めたら、必要な旅費を全額負担することを約束する。[43]

また、「短期的な枠付き雇用」について説明したページを参照すると、Arbeitskräfte aus dem Ausland（海外からの労働力）や Drittstaatsangehörigen（第三国出身者）という表現を用いており [44]、長期的な滞在を前提として入国する移民（Einwanderung）などとは明確に区別していることが分かる。

なお、短期的な枠付き雇用により受け入れられる外国人労働者についても、労働者保護法第 12 条に基づく雇用主の安全衛生教育義務は通常どおり適用される。すなわち、雇用主は、就労開始前に、当該労働者の作業場所及び作業内容に即して、危険要因、保護措置、作業手順、保護具の使用、緊急時対応等について十分かつ適切な教育を実施しなければならない。特に外国人労働者については、教育内容を理解できる言語又は方法で伝達する必要があり、必要に応じて通訳、翻訳教材、視覚教材、実演等を活用することが求められる。一方、統合コースや職業語学コース等の特別コースは、主としてドイツ語能力や職業上のコミュニケーション能力の向上を目的とするものであり、安全衛生教育を代替するものではない。ただし、職場での意思疎通や安全指示の理解を支援する補完的施策として位置づけることは可能である。

3-5. ドイツ移民の構成割合

3-5-1. 国民における移民の割合

ドイツにおける移民および移民背景人口の現状（2024 年末時点）は下記の通りである。[45]

【外国人および移民関連人口の概況】

2024 年 12 月 31 日時点におけるドイツの外国人中央登録簿の統計によれば、ドイツ国内に居住する外国人は約 1,406 万 2,000 人であり、前年（1,389 万 6,000 人）と比較して 1.2%の増加が見られた。これに加え、帰化者数は約 200,100 人である。

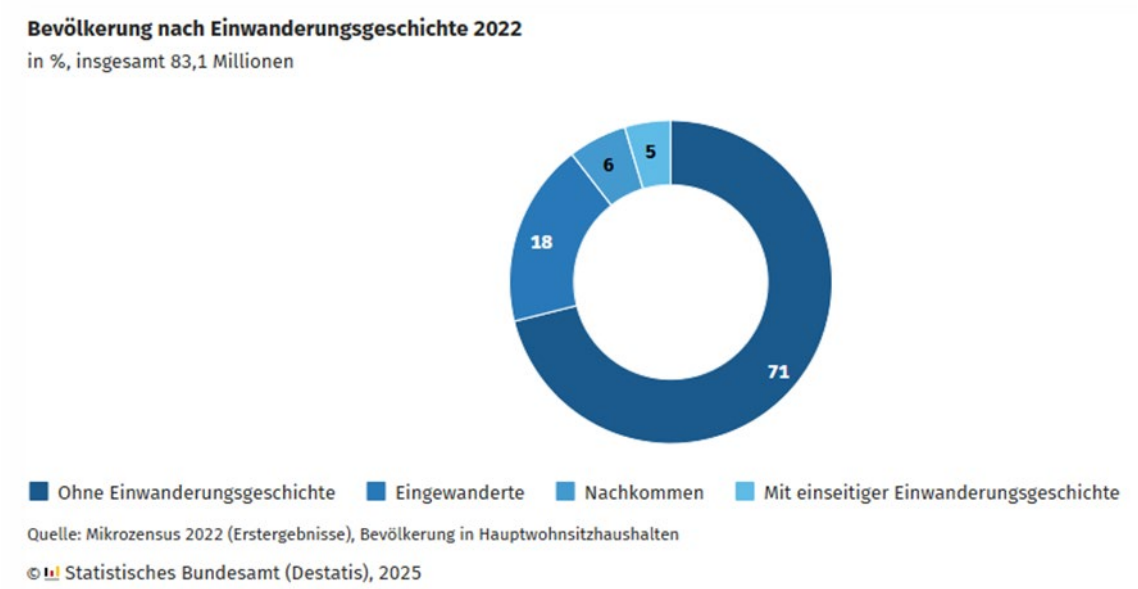
---

[43] https://www.make-it-in-germany.com/de/visum-aufenthalt/fachkraefteeinwanderungsgesetz Make it in Germany, 「熟練労働者移民法」

[44] https://www.make-it-in-germany.com/de/visum-aufenthalt/fachkraefteeinwanderungsgesetz 同上

[45] https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/_inhalt.html ドイツ連邦統計庁, ドイツにおける移民と統合に関する統計情報

移民歴に関する内訳は以下の図 3-10 のとおりである：



移民歴なし：71%　自身が移民：17%
両親が移民（直系子孫）：6%　片親が移民：5%

【図 3-10　　ドイツ国民の移民歴に関する内訳】

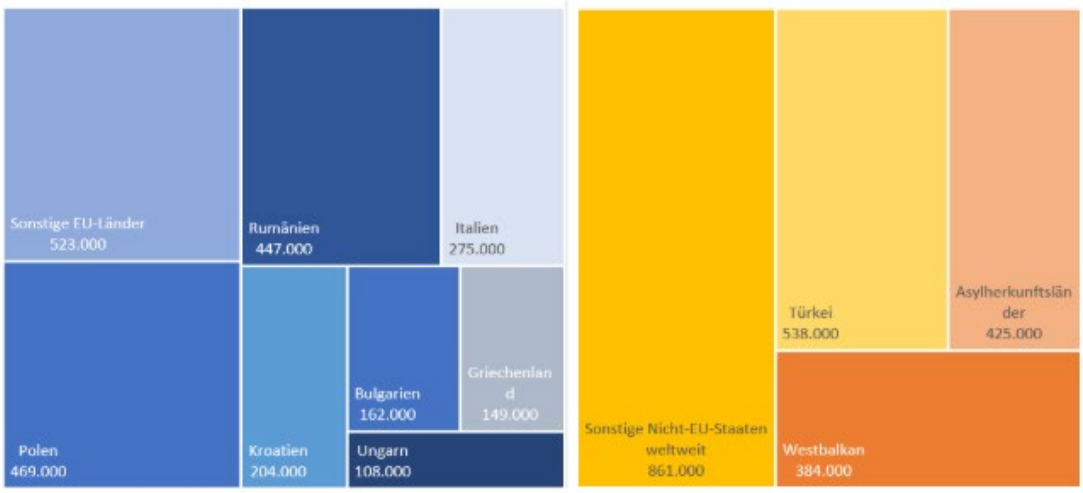
【移民歴を有する人口の詳細】
移民歴を持つ人は全体で約 2,020 万人にのぼり、これはドイツの総人口のおよそ 18.4%を占める。うち約 1,530 万人は 1950 年以降にドイツへ移住した人々である。また、直系の子孫（両親が移民で、本人はドイツ生まれ）は約 490 万人で、人口の 5.9%を構成している。移民者数は 2022 年に前年比 7.3%増加しており、特にウクライナ、シリア、アフガニスタンからの難民が多かった。直系子孫の増加率（+4.0%）を上回る結果となった。一方、片親のみが移民である人口は約 390 万人（全体の 4.6%）であり、2021 年と比べ 3.5%の増加が見られた。なお、これらの人々は「移民歴人口」には含まれていない。一方、自身および両親ともに移民歴を持たない人口は約 5,910 万人であり、全体の 71.1%を占めている（前年比 1.0%減少）。

【移民の動機】
2013 年以降の移民の主な動機は以下のとおりである：
逃亡・庇護・国際保護：27.9%
雇用：24.2%
家族の再統合：23.9%
教育・研修：8.2%

性別による傾向の違いも見られ、男性では「逃亡（30.5%）」と「就職（30.1%）」が主な理由であったのに対し、女性では「家族の再統合（30.0%）」と「逃亡（24.9%）」が多かった。

3-5-2. 移民の国籍の割合

下の図 3-11 は国籍別の社会保険加入者数から見た移民の国籍である。[46]



【EU 諸国】
その他 EU 諸国：523,000 人
ポーランド：469,000 人
ルーマニア：447,000 人
イタリア：275,000 人
クロアチア：204,000 人
ブルガリア：162,000 人
ギリシャ：149,000 人
ハンガリー：108,000 人
【非 EU 諸国】
その他非 EU 諸国：861,000 人
トルコ：538,000 人
難民支援：425,000 人
西バルカン：384,000 人

【図 3-11　ドイツ移民の国籍別社会保険加入者数】

[46] https://mediendienst-integration.de/migration/arbeitskraefte.html Mediendienst Integration, ドイツにおける外国人労働者の現状とその役割について述べたページ

ドイツにおける外国人労働者の国籍別構成を見ると、最も多いのはトルコ国籍の労働者であり、これにポーランド国籍の労働者が続いている。近年では、特にルーマニアおよびブルガリアからの労働者数が顕著に増加しており、東欧諸国からの労働供給の重要性が高まっていることが示唆される。一方で、EU 加盟国からの移民数は減少傾向にあり、それに伴い非 EU 諸国からの労働力の役割が相対的に拡大している。このような傾向は、ドイツの労働市場における国際的構成の変化を反映しているといえる。

3-5-3. 労働移民の急増

2022 年末時点で、欧州連合（EU）以外の国からドイツに移住し、就労目的で一時的な滞在許可を取得した外国人の数は約 35 万 1,000 人に達した。これは、前年に比べて 5 万 6,000 人、率にして 19%の増加である。この増加は、2020 年および 2021 年に新型コロナウイルス感染症（COVID-19）の影響で抑制されていた移民が、2022 年に制限解除に伴い再開されたことによる「反動効果（catch-up effects）」が一因と考えられる。ドイツへの非 EU 諸国からの労働移民は、2010 年の 8 万 5,000 人から 2022 年の 35 万 1,000 人へと、12 年間で約 4 倍に増加している。特に、2020 年と 2021 年はパンデミックの影響で増加率が鈍化し、それぞれ前年から 6%（1 万 6,000 人増）、8%（2 万 1,000 人増）にとどまったが、2022 年には大幅な増加が見られた。2022 年における一時的な労働移民の中で最も一般的な滞在許可の種類は「EU ブルーカード」であった。また、職業訓練を受けた外国人技能労働者の数は、前年に比べて 44%増加しており、ドイツの労働市場における技能人材の需要の高まりを反映している。[47]

3-5-4. 建設業における外国人労働者

ドイツの建設業界では約 1,028,124 人が雇用（2022 年）されており [48]、その中での外国人労働者の割合は 23.9%に達した（2023 年）[49]。これは 2010 年の 8%と比べると、ほぼ 3 倍となっている。特に建築工事では 36%に達しており、欧州連合の他の加盟国からの下請け業者の利用も一般的になってきている。ドイツに派遣される労働者の数はその後増加し、2009 年の 51,240 人から 2022 年には 93,200 人にまで増加した。[50]

ドイツの建設業においては、外国人労働者の存在がますます重要な役割を果たしている。

---

[47] https://www.destatis.de/EN/Press/2023/04/PE23_165_125.html ドイツ連邦統計庁，2022 年末時点でのドイツにおける労働目的での一時滞在許可を持つ外国人の統計（プレスリリース）

[48] https://de.statista.com/statistik/daten/studie/252206/umfrage/beschaeftigtenanzahl-im-baugewerbe-in-deutschland/ Statista，ドイツの建設業における従業員数

[49] https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1485309/umfrage/auslaendische-beschaeftigte-in-der-bauwirtschaft-in-deutschland/ Statista，ドイツの建設業における外国人労働者数

[50] https://www.nevaris.com/blog/fachkraefte-aus-dem-ausland/ ドイツの建設業界における外国人労働者の採用とその課題に関するブログ記事

背景には、国内における深刻な人手不足がある。2021 年に実施されたドイツ産業・商工会議所（DIHK）の調査によれば、企業の過半数（51%）が人材の確保に困難を抱えており、特に建設業とサービス業においてその傾向が顕著であるとされている。このような労働力不足は、主に人口動態の変化によって生じている。すなわち、退職者の数が新たに労働市場に参入する労働者の数を上回ることが恒常的に発生しており、とくに技術的・実務的な職業で顕著である。建設業における熟練職種では、人手不足の影響を受け、外国人労働者の採用が進んでいる。こうした職種は「ボトルネック職業」とも称され、特に 2 年間の職業訓練を必要とする中間的職業において、外国人の割合が増加している。これは、ドイツ経済研究所（IW）の研究者によって指摘されており、国内の若年層が伝統的な職業訓練よりも学術志向の職を選好する傾向と密接に関連している。その結果、建設業における多くの職域において、外国人労働者が国内労働力の不足を補完し、職種維持に不可欠な存在となっている。[51]

3-6. 外国人労働者向け安全教育

3-6-1. BG BAU （Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft）の提供する安全教育資料

ドイツの建設業向け保険機関である「BG BAU」は、外国人労働者向けに多言語の安全教育教材や動画を提供している。具体的には以下。

① 「Building Blocks See + Understand」[52]

12 か国語で提供されている簡潔な情報シート。例として、足場について扱ったシートを資料 3-6 として示している。建設および建設関連サービスにおけるあらゆる危険と適切な保護対策を一目で把握できるようにしてある。BG BAU のコンテンツは、メディアとウェブコンテンツは、アルバニア語、アラビア語、ブルガリア語、英語、フランス語、ギリシャ語、イタリア語、クロアチア語、ポーランド語、ポルトガル語、ルーマニア語、ロシア語、チェコ語、トルコ語、ハンガリー語で提供されている。

[51] https://mediendienst-integration.de/migration/arbeitskraefte.html Mediendienst Integration, ドイツにおける外国人労働者の現状とその影響

[52] https://bauportal.bgbau.de/bauportal-42021/thema/meldungen/rund-um-die-bg-bau/arbeitsschutz-in-15-sprachen BG BAU, ドイツの建設業界における外国人労働者向けの多言語対応の安全衛生情報を提供する特設ページ



【資料 3-6　足場に関する情報シート。12 か国語で提供】

② 1×1 im Arbeitsschutz”（安全教育シリーズ）[53]

さまざまな安全教育の YouTube チャンネルが準備されており、ウェブサイトから再生ができる。資料 3-7 にその一部を示している。字幕対応や多言語切替動画もあり、現場での使用に適している。

[53] https://www.bgbau.de/videos BG BAU, 安全衛生に関する教育・啓発動画を集めたページ



【資料 3-7　多言語で提供している安全教育 YouTube チャンネル】

3-6-2. 外国人労働者向けドイツ語教育

3-6-2-1. 統合コース（Integrationskurs）[54]

ドイツでは、定住、留学、就労、または生活を希望する人は、ドイツ語を学ぶ必要がある。これはドイツの移民当局による一般的なルールであり、ドイツに移り住む者は最低限のドイツ語の基礎を習得しなければならない。さらに、移住後にはドイツの歴史、文化、法制度などについても学ぶ必要がある。このようなドイツ語やドイツの文化について外国人に教えるコースを、統合コースと呼んでいる。学校のような仕組みの講座で、すべての内容や時間数は制度的に定められており、受講前には必要性を判断するための事前テスト（アセスメント）が行われる。連邦移民難民庁（BAMF: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge）の管轄のもとで提供されている。

統合コースを受けるべきなのは誰かといえば、以下である。

[54] https://www.germany-visa.org/immigration/integration-courses-learning-german/ 統合コースとドイツ語学習に関する情報を提供するページ

- 第三国出身者（EU 以外）で、ドイツ語やドイツの知識がほとんどない人は受講が必要。
- すでに十分なドイツ語力と知識がある人は、アセスメントの結果次第で免除されることもある。
- EU 加盟国の国民は、知識の有無にかかわらず受講義務はないが、希望すれば自由に受講できる。
- 移民や難民は、統合コースの受講が義務付けられている。

また、統合コースの Q&A コーナーで「統合コースに参加できるのは誰ですか？」という質問があり、その解答が「後発帰国者および永住権を持つ新規入国者」「ドイツに長期間居住している外国人、EU 市民、特に社会統合を必要としているドイツ人」「庇護希望者」とあるため、対象者はドイツに長期滞在することが見込まれる外国人またはドイツ人であることが分かる。短期的な労働のために入国した外国人労働者は含まれない。[55]

統合コースの種類は以下である。

- ドイツ語コース（基礎・上級）
  - 初級者向け：400～600 時間（1 コマ 45 分）で B1 レベルの習得を目指す
  - 上級者向け：約 300 時間の上級レッスン

- オリエンテーションコース
  - 100 時間（1 コマ 45 分）
  - ドイツの法律、文化、歴史などを学ぶ
  - 全ての受講者が対象

外国人の事情に応じて、一般の統合コースとは別に特別コースも用意されている：

① 読み書き習得付き統合コース
母語でも読み書きの経験がない人や、ローマ字を知らない人向け

② 女性向け統合コース
子育て中の母親が、子どもの学校や幼稚園での学習内容を理解し、家庭学習を助けられるようにする

③ 若年層向け統合コース
27 歳未満の若者に対し、学校・職業教育・仕事・家族・健康・文化についての情報を提供

[55] https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/faqs/DE/themen/gesellschaft-integration/integration/integrationskurs-faq-liste.html ドイツ連邦内務省「統合コースに関するよくある質問」

④ 追いつきコース

長年ドイツに住んでいるが、これまでドイツ語を学ぶ機会がなかった人向け

⑤ 集中コース

短期間で習得できる人向けで、ドイツ語 400 時間＋オリエンテーション 30 時間で B1 レベルを目指す

統合コースの申し込み方法は、EU 以外の国籍の人は、居住地近くの外国人登録局（Ausländerbehörde）で「受講許可証（Berechtigungsschein）」を取得する必要がある。EU 加盟国の国民は、ドイツの連邦移民・難民庁（BAMF）に連絡し、コース受講の申請を行う。その後、コース提供機関（Kursträger）を探す。コース提供機関は BAMF のオンラインシステムで検索可能である。そして、電話・メール・対面で連絡し、適切なコースの選択や詳細（授業時間、スケジュール、費用など）について説明を受ける。

費用については以下の表 3-9 のとおりである。

2005 年 1 月 1 日以前に在留許可を取得した外国人	● 1.95 ユーロ／レッスン（2016 年 7 月 1 日以前の登録者は 1.55 ユーロ） ● 失業給付や社会扶助受給者は免除申請可能
2005 年 1 月 1 日以降に在留許可を取得した外国人	● 1.95 ユーロ／レッスン（2016 年 7 月 1 日以前の登録者は 1.55 ユーロ） ● 失業給付や社会扶助受給者は免除申請可能
ドイツ系移民（Spätaussiedler）およびその家族	● 無料 ● 2005 年以降の入国者は語学コースが無料。さらに交通費補助の可能性もあり
EU 加盟国出身者	● 1.95 ユーロ／レッスン（2016 年 7 月 1 日以前の登録者は 1.55 ユーロ） ● 自由参加だが費用は発生
ドイツ国籍保有者でドイツ語が不十分な者	● 1.95 ユーロ／レッスン（2016 年 7 月 1 日以前の登録者は 1.55 ユーロ）

	● 登録料無料、授業料のみ負担

【表 3-9　統合コースの対象者と費用】

統合コース修了後、「ドイツ語テスト（B1 レベル）」と「ドイツでの生活テスト（オリエンテーションコース）」を受験する必要がある。両方に合格すると「Zertifikat Integrationskurs（統合コース修了証明書）」が授与される。この証明書は様々な場面で有利に働き、とくに 7 年間の合法滞在後のドイツ国籍取得申請が可能になるなど、帰化にも役立つ。

3-6-2-2. 職業特化型ドイツ語コース [56]

連邦移民難民庁（BAMF）では、「職業向けドイツ語コース（BSK）」を提供している。これは、企業が新たに採用した熟練労働者を職場に統合するのを支援するものである。2025 年 1 月 1 日からは暫定予算管理下で B2 レベルのコースのみ開始される予定である。これらのコースには、職場に特化した内容のものもあり、以下のような種類がある：

- Job-BSK（100～150 時間）：職場内で実施可能。職場での実践的な言語習得を目的としたコースで、ドイツ語力がまだ十分でない状態での就労を支援する。対象者は、「ドイツ語レベルが A2 以上」「就労中または就労予定（雇用契約がある）」「労働市場に向けた準備プログラム（MAG や MAT など）に参加している人」。企業と連携して学習内容を決定し、講師が事前に職場で言語ニーズを調査し、職場環境に即した教材や授業構成を準備する。学習内容は実際の業務に即しており、企業も内容の調整に関与できる。
- 医療・介護分野向けコース（最大 600 時間）：外国の資格認定に必要な専門用語の習得を目的とする。
- 職業訓練生向けコース：訓練期間を通して継続的に言語支援を行う。
- 保育分野向けコース：幼児教育の現場に即した実践的な内容で構成。

これらのコースは、連邦雇用庁の職業教育ポータル「KURSNET」[57]で検索でき、対面、オンライン、ハイブリッド形式で提供されている。コース受講には参加許可が必要で、すでに雇用中または資格認定中の人材は、BAMF に直接申請可能である。SGB II または III の支援を受けている場合は、地域の職業安定所やジョブセンターが許可を発行する。社会保険付きの雇用関係にある場合、授業単位ごとの自己負担が発生することもある。

[56] https://www.make-it-in-germany.com/en/looking-for-foreign-professionals/integration/german-courses Make it in Germany, 「統合セクション（ドイツ語コース）」
[57] https://www.arbeitsagentur.de/kursnet 連邦雇用庁「KURSNET」

3-6-3. KURSNET

KURSNET（表示されるページは資料 3-8）は、ドイツ連邦雇用庁が運営する職業教育・研修分野で最大のデータベースであり、中等教育の取得、職業訓練、資格の取得やスキルアップ、転職のための学習など、幅広い目的に対応している。また、職業上のリハビリテーションや統合支援に関する最適な講座も検索可能である。大学進学を目指す人にとっても、有用な情報源である。[58]

【KURSNET の検索ページ】[59]

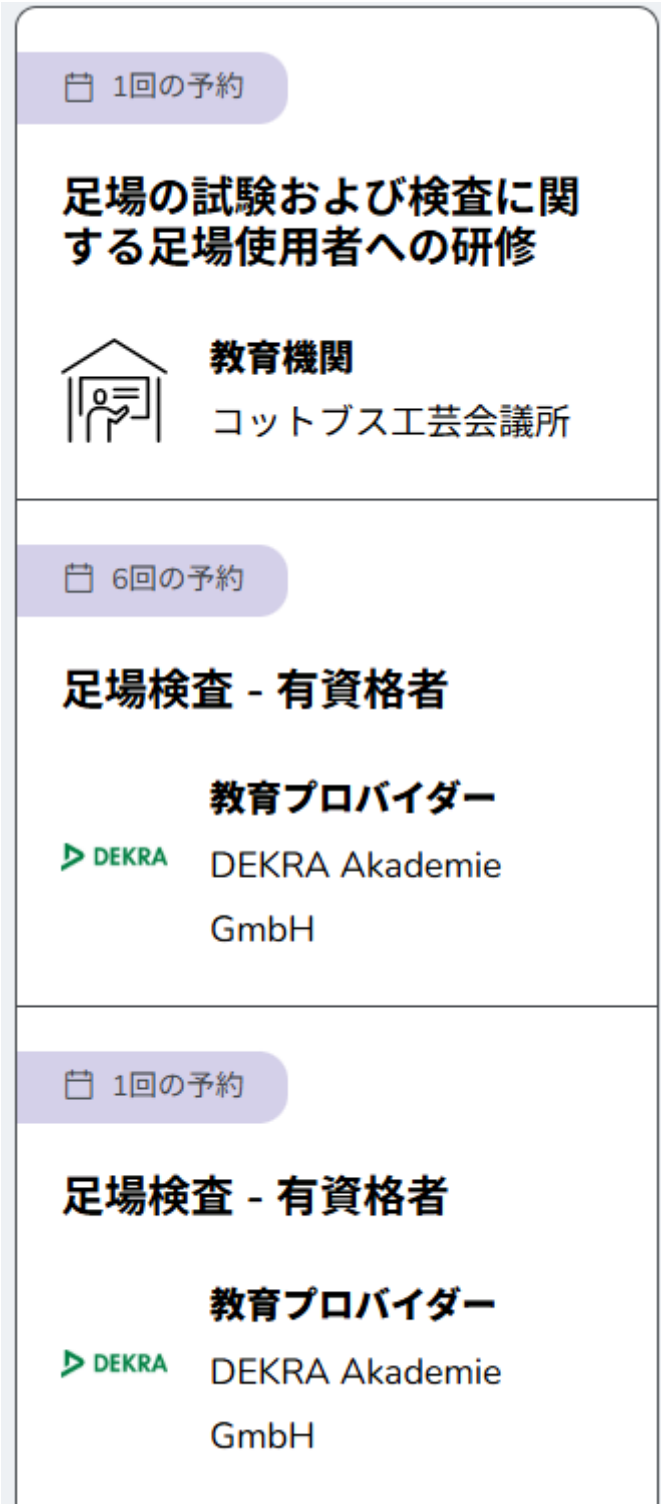


【資料 3-8　KURSNET の検索ページ】

[58] https://www.ihk.de/aschaffenburg/bildung/weiterbildung/weiterbildungsangebote/kursnet-das-portal-der-bundesagentur-fuer-arbeit-2515312　ドイツ・アッシャフェンブルク商工会議所, KURSNET について紹介

[59] https://www.arbeitsagentur.de/kursnet 同上

左上の「さらなる研修の機会」をクリックし、「足場」で検索をかけると、資料 3-9 のように民間の訓練コース一覧が表示される。
→「さらなる研修の機会」（例：足場）



【資料 3-9　「さらなる研修の機会」で表示される訓練コース】

資料 3-8 の下段真ん中の「言語サポートと移行」をクリックすると、資料 3-10 のように語学研修のコース概要が提供される。

→言語サポートと移行



【移民のための教育機会】

Angebotstitel	Beginn	Kursart	Veranstaltungsort
Deutschkurs intensiv C1.1	regelmäßiger Start	Deutsch - Oberstufe	langolerta ortsunabhängig
Deutschkurs Grammatik	regelmäßiger Start	Deutsch - Alle Niveaus Deutsch - Mittelstufe	langolerta ortsunabhängig
Deutschkurs Konversation	regelmäßiger Start	Deutsch - Alle Niveaus Deutsch - Mittelstufe	langolerta ortsunabhängig
Deutsch C2.1	regelmäßiger Start	Deutsch - Oberstufe	langolerta ortsunabhängig
Deutsch A1, A2 oder B1	regelmäßiger Start	Deutsch - Grundstufe	langolerta ortsunabhängig
Deutsch- Intensivkurs - Alle Niveaus	regelmäßiger Start	Deutsch - Alle Niveaus	Heidelberger Pädagogium gGmbH Schröderstr. 22a 69120 Heidelberg, Neckar
Deutsch- Intensivkurs - Niveaustufe A1.1	regelmäßiger Start	Deutsch - Grundstufe	Heidelberger Pädagogium gGmbH Schröderstr. 22a 69120 Heidelberg, Neckar
Pflegequalifizierung für Migrant*innen	regelmäßiger Start	Berufsvorbereitung	Paritätisches Bildungswerk Bremen I Bremerhaven Faulenstraße 31 28195 Bremen
Integrationskurs - Deutsch Intensivkurs A1.1 - B1.2	regelmäßiger Start	Deutsch - Alle Niveaus	Heidelberger Pädagogium gGmbH Schröderstr. 22a 69120 Heidelberg, Neckar

【資料 3-10　「言語サポートと移行」→「移民のための教育機会をクリック」した場合に表示される語学研修一覧】

４．結論

本調査では，ドイツにおける移民労働者に対する労働安全衛生教育の実態について，法制度，関係機関，教育訓練の内容，ならびに外国人労働者受入れ制度の観点から整理した。ドイツの労働安全衛生行政は，EU 指令 89/391/EEC を共通基盤としつつ，国内法として労働者保護法（ArbSchG），労働安全衛生法（ASiG），社会法典第七編（SGB VII）を中核に構成されている点に特徴がある。特に，ArbSchG では，雇用主に対して，採用時，職務変更時，新技術導入時等に，労働時間内で十分かつ適切な安全衛生訓練を実施することを求めており，訓練が法的義務として明確に位置付けられている。さらに，複数事業者が関与する場合や危険区域への立入り，応急措置担当者の配置等についても，教育訓練と一体で規定されている。

また，ドイツの制度の大きな特徴は，法定労災保険機関およびその統括組織である DGUV が，災害補償だけでなく予防，教育訓練，リハビリテーションまでを一体的に担っている点にある。DGUV の予防訓練サービスは，法令に基づき多数のセミナーを体系的に提供しており，安全衛生担当者，安全代表者，救急対応要員，産業医など幅広い関係者を対象としている。加えて，訓練費用や交通費，宿泊費等を災害保険機関が負担し，受講に伴う就業時間中の賃金は雇用主が負担する仕組みが整えられている。このように，訓練の実施を制度面・財政面の双方から支える枠組みは，安全衛生教育を実効的に普及させる上で重要な要素であると考えられる。

さらに，労働安全衛生教育は，一般労働者向けにとどまらず，産業医や労働安全衛生専門家（Sifa）などの専門職に対する継続教育制度としても整備されている。ASiG および関連制度の下で，専門職の選任要件や継続研修の機会が明確化されており，企業内で助言・支援を行う専門人材の質を担保する仕組みが構築されている点も，ドイツの特徴である。これは，単に現場労働者へ教育を実施するだけでなく，教育を企画・指導・評価する側の専門性確保を重視していることを示している。

一方で，本調査からは，ドイツにおける外国人労働者向け施策は，必ずしも「外国人労働者のみ」を対象とした独立した安全衛生教育制度として整理されているわけではなく，一般の労働安全衛生法制および訓練制度を基盤としつつ，外国語対応，やさしい表現，職業関連語学教育，統合コース，職業訓練情報提供等を組み合わせることによって対応している実態がうかがえた。すなわち，ドイツでは，外国人であること自体を特別なカテゴリーとして切り分けるよりも，すべての労働者に共通する法的保護を前提にしながら，言語面・情報面での支援を追加する形で実務対応が進められていると考えられる。

加えて，近年のドイツでは，熟練労働者移民法の改正や各種ビザ制度の整備により，外国人労働者の受入れが一層促進されている。特に建設業では外国人労働者比率が高まっており，今後も多様な言語的・文化的背景を持つ労働者が職場に参入することが見込まれる。このことは，安全衛生教育においても，多言語化，視覚教材の活用，現場実態に即した反復教

育，受入れ事業者側の説明責任の強化が一層重要となることを示唆している。

以上より，ドイツの移民労働者に対する労働安全衛生教育の特徴は，①EU 指令を踏まえた明確な法的義務，②DGUV を中心とする教育訓練・予防・補償の一体的運用，③専門職養成を含む体系的な訓練基盤，④外国語対応や語学教育を通じた包摂的支援，の 4 点に整理できる。日本において今後，外国人労働者の受入れ拡大に対応して安全衛生教育を充実させるに当たっては，単なる多言語教材の整備にとどまらず，訓練の法的位置付けの明確化，教育実施主体への支援，専門人材の育成，および就労前後を通じた言語・安全教育の接続を総合的に検討する必要があると考えられる。

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

1)『建設業の安全衛生における国際比較に関する調査研究報告書』，日本建設業団体連合会，独立行政法人労働安全衛生総合研究所，2009，https://www.jniosh.johas.go.jp/publication/doc/houkoku/2009_01/report_const_200904.pdf

2) BMAS, Arbeitsschutz（労働安全衛生），https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsschutz/erklaerung-arbeitsschutz.html

3) ドイツ社会法典第七巻「法定労災保険」第 210 条，https://www.sozialgesetzbuch-sgb.de/sgbvii/210.html

4) BMAS,「法定労災保険の概要」，https://www.bmas.de/DE/Soziales/Gesetzliche-Unfallversicherung/Unfallversicherung-im-Ueberblick/unfallversicherung-im-ueberblick.html

5) 欧州指令 89/391/EEC（労働安全衛生指令），https://www.emc-ohtama.jp/emc/doc/osh-directive-89-391-eec-explained.pdf
6) ArbSchG の英語訳，https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_arbschg/index.html
7) Act on the Implementation of Measures of Occupational Safety and Health to Encourage Improvements in the Safety and Health Protection of Workers at Work(Arbeitsschutzgesetz – ArbSchG)のこと。
8) ASiG の英語訳，https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_asig/index.html
9) BMAS,「事業所医師，安全専門家」，https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsschutz/betriebsaerzte-sifa.html
10)「ドイツにおける移民の統合に関する研究（IAB Brief Report 16/2022）」，https://doku.iab.de/kurzber/2022/kb2022-16.pdf
11)「ドイツにおける外国人移民労働者の雇用統合に関する分析（IAB Brief Report 13/2024）」，https://doku.iab.de/kurzber/2024/kb2024-13.pdf
12) BAMF,「統計」，https://www.bamf.de/DE/Themen/Statistik/ZahlenFakten/zahlenfakten-node.html
13) Statistisches Bundesamt,「外国人人口比率に関する報道資料」，https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/04/PD24_158_122.html
14) WSI,「移民と労働市場」，https://www.wsi.de/de/erwerbstaetigkeit-14617-migration-und-arbeitsmarkt-39198.htm
15) ドイツにおける外国人割合に関する Eurostat，https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Migrant_integration_statistics_-_labour_market_indicators
16) 統計局による外国人雇用者の増加に関する報道，https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/06/PD24_242_12411.html
17) EU-LFS database，https://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database
18)「業種別移民労働者割合に関する WSI 分析」，https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008719
19) ドイツ連邦内務省「熟練労働者移民法」FAQ，https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/faqs/DE/themen/migration/arbeitsmigration/fachkraefteeinwanderungsgesetz-faq-liste.html
20) BMAS,「外国人熟練労働者の移民」，https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Fachkraeftesicherung-und-Zuwanderung/fachkraefteeinwanderung.html
21) Make it in Germany,「仕事探しのためのビザ」，https://www.make-it-in-germany.com/de/visum-aufenthalt/arten/arbeitssuche
22) Make it in Germany,「職業訓練のための滞在」，https://www.make-it-in-germany.com/de/visum-aufenthalt/arten/berufsausbildung
23) ドイツ連邦雇用庁，「外国人労働者受入れに関する資料」，

https://www.arbeitsagentur.de/datei/fachkraeftebedarf-und-zuwanderung-broschuere_ba147284.pdf
24) Make it in Germany, 「Opportunity Card」, https://www.make-it-in-germany.com/de/visa-residence/types/job-search-opportunity-card
25) Make it in Germany, 「需要の高い職業」, https://www.make-it-in-germany.com/en/working-in-germany/professions-in-demand
26) DGUV, 「教育・訓練施設」, https://www.dguv.de/en/qualification/facilities/index.jsp
27) DGUV, 「法定災害保険機関による教育訓練」, https://publikationen.dguv.de/widgets/pdf/download/article/3241
28) DGUV, 「訓練内容に関する資料」, https://publikationen.dguv.de/widgets/pdf/download/article/3243
29) SGB VII 第 23 条, https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_7/__23.html
30) SGB VII 第 1 条, https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_7/__1.html
31) SGB VII 第 14 条, https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_7/__14.html
32) DGUV, 「被保険者」, https://www.dguv.de/de/versicherung/versicherte-personen/kinder-beschaeftigte/index.jsp
33) SGB VII 第 15 条, https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_7/__15.html
34) DGUV, 「DGUV Vorschrift 1 の解説」, https://publikationen.dguv.de/widgets/pdf/download/article/3271
35) DGUV, 「予防規則の実践解説」, https://publikationen.dguv.de/widgets/pdf/download/article/3299
36) DGUV, 「職場における安全衛生教育」, https://publikationen.dguv.de/widgets/pdf/download/article/3467
37) DGUV, 「外国語話者への安全衛生情報提供」, https://publikationen.dguv.de/widgets/pdf/download/article/3469
38) DGUV, 「教育資料」, https://publikationen.dguv.de/widgets/pdf/download/article/3481
39) DGUV, 「建設業向け教育訓練」, https://publikationen.dguv.de/widgets/pdf/download/article/3495
40) DGUV, 「産業医・安全専門家向け訓練」, https://publikationen.dguv.de/widgets/pdf/download/article/3502
41) DGUV, 「応急手当訓練」, https://publikationen.dguv.de/widgets/pdf/download/article/3518
42) DGUV, 「リハビリテーション」, https://www.dguv.de/de/rehabilitation/index.jsp
43) DGUV プレスリリース, https://www.dguv.de/de/mediencenter/pm/pressearchiv/2024/quartal_2/details_2_611725.jsp
44) DGUV, kommmitmensch ガイド, https://www.dguv.de/medien/inhalt/praevention/themen_a_z/kommmitmensch/download/aktions

material/2024-2025/handlungsfelder/leitfaden_kommmitmensch_2024_2025.pdf
45) DGUV プレスリリース, https://www.dguv.de/de/mediencenter/pm/pressearchiv/2024/quartal_3/details_3_624138.jsp
46) BMAS, 『安全な事業所』, https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/a808-der-sichere-betrieb.html
47) BAuA, 「精神的健康と移民」, https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitsgestaltung-im-Betrieb/Psychische-Gesundheit/Projekt-psychische-Gesundheit-und-Migration.html
48) BAuA, 実務資料, https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Praxis/A94.html
49) BAMF, 職業関連ドイツ語教育, https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Integration/Integrationskurse/Kurstraeger/KonzepteLeitfaeden/konzepteleitfaeden-konzeptberufsbezogenedeutschsprachfoerderung.pdf
50) BAMF, 職業言語コース, https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Integration/Integrationskurse/Kurstraeger/KonzepteLeitfaeden/konzepteleitfaeden-berufssprachkurse.pdf
51) BMAS, 「やさしい言葉による労働安全衛生」, https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsschutz/arbeitsschutz-in-leichter-sprache.html
52) BMAS, 「やさしい言葉による労働安全衛生（ポッドキャスト）」, https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsschutz/arbeitsschutz-in-leichter-sprache-podcast.html
53) BMAS, 「労働安全衛生の解説動画」, https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsschutz/erklaerfilme-arbeitsschutz.html
54) BAMF, 「移民向け統合コース」, https://www.bamf.de/DE/Themen/Integration/ZugewanderteTeilnehmende/zugewanderteteilnehmende-node.html
55) ドイツ連邦内務省「統合コースに関するよくある質問」, https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/faqs/DE/themen/gesellschaft-integration/integration/integrationskurs-faq-liste.html
56) Make it in Germany, 「統合セクション（ドイツ語コース）」, https://www.make-it-in-germany.com/en/looking-for-foreign-professionals/integration/german-courses
57) 連邦雇用庁「KURSNET」, https://www.arbeitsagentur.de/kursnet
58) ドイツ・アッシャフェンブルク商工会議所, KURSNET について紹介, https://www.ihk.de/aschaffenburg/bildung/weiterbildung/weiterbildungsangebote/kursnet-das-portal-der-bundesagentur-fuer-arbeit-2515312
59) 同上, https://www.arbeitsagentur.de/kursnet

厚生労働科学研究費補助金

分担研究報告書

シンガポール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

研究要旨

本研究では、シンガポールにおける移民労働者を含む建設業の労働安全衛生教育及び安全衛生管理制度の実態を把握するため、Ministry of Manpower（MOM）及び SCAL Academy を対象としたヒアリング調査を実施し、プレゼンテーション資料、講義資料等を収集・分析した。MOM に対しては、労働安全衛生法制、規制哲学、建設業における具体的規制手法、Design for Safety（DfS）制度、外国人労働者への教育・周知方策等について調査した。また、SCAL Academy に対しては、DfS 人材育成の枠組み、Design for Safety Professional（DFSP）養成コースの内容及び評価方法等を調査するとともに、PME 向けの DfS 1 日コースを受講し、その教育内容を確認した。

その結果、シンガポールでは、Workplace Safety and Health Act（WSHA）及び Work Injury Compensation Act（WICA）を基礎として、法令による義務付け、データ分析に基づく重点規制、違反に対する実効的制裁、教育訓練の体系化、及び設計段階からの危険低減を相互に連結させた制度が構築されていることが明らかとなった。特に、VSS（映像監視システム）、CONSASS（建設安全監査評価システム）、DPS（違反点数制度）、BUS（重点監視対象事業者制度）、SWO（作業停止命令）、WBGT 測定義務等の規制は、重篤災害の発生状況を踏まえて導入されていた。また、外国人労働者に対しては SIP（外国人労働者向け定着支援プログラム）、CSOC（建設現場就業前安全オリエンテーション講習）、多言語訓練、モバイル学習、SnapSAFE（不安全行為・危険状態の通報アプリ）による通報参加等を通じて、安全衛生情報へのアクセスと現場参加を確保する仕組みが整備されていた。

１．研究目的

本研究は、シンガポールにおける移民労働者を含む建設業の労働安全衛生教育および安全衛生管理制度の実態を把握し、日本における外国人労働者への安全衛生教育の充実並びに設計段階からの危険低減方策の検討に資する知見を得ることを目的とする。特に、MOM（Ministry of Manpower：シンガポール人材省）1)における労働安全衛生法制、規制哲学、建設業に対する具体的規制手法、外国人労働者への教育・周知方策等を整理するとともに、SCAL Academy（シンガポール建設業協会アカデミー）におけるDfS（Design for Safety：安全設計）2)教育、DFSP（Design for Safety Professional：安全配慮設計専門家）12)養成、人材育成体系の実態を把握することにより、シンガポールにおける制度運用の特徴を明らかにすることを目指した。さらに、これらのヒアリング調査結果を通じて、DfS リスク登録の運用、多言語教育や通報参加の仕組み等について、日本への制度的・実務的示唆を得ることを目的とした。

２．研究方法

本研究では、シンガポールにおける移民労働者を含む建設業の労働安全衛生教育及び安全衛生管理制度の実態を把握するため、現地機関に対するヒアリング調査及び関連教育プログラムの受講を実施した。まず、2025 年 8 月 27 日にシンガポールの Ministry of Manpower（MOM）を訪問し、事前に作成した質問票に基づき、労働安全衛生制度の基本構造、規制哲学、建設業における具体的規制手法、Design for Safety（DfS）制度の位置づけ、外国人労働者への教育・周知方策等について意見交換を行った。あわせて、MOM から提供を受けたプレゼンテーション資料及びその説明から、制度内容、運用実態及び政策的背景を整理した。

次に、2025 年 8 月 26 日に Singapore Contractors Association Ltd（SCAL）に属する教育機関である SCAL Academy を訪問し、DfS 人材育成の枠組み、Design for Safety Professional（DFSP）養成コースの実施状況、受講要件、評価方法等についてヒアリング調査を実施した。さらに、後日、SCAL Academy が提供する PME 向けの DfS 1 日コースをオンラインで受講し、講義資料、演習内容及び事例教育の構成を確認した。加えて、同機関から提供を受けたコース資料、関連講演資料等を収集し、DfS 教育の具体的内容とその特徴を分析した。

これらの調査により得られたデータについて、制度構造、責務分担、教育訓練体系、外国人労働者対応、設計段階からの危険低減方策といった観点から内容を整理し、シンガポールにおける制度運用の特徴を抽出した。

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。

・Ministry of Manpower（シンガポール人材省）
・SCAL Academy（シンガポール建設業協会アカデミー）

３－１．Ministry of Manpower（シンガポール人材省）

2025 年 8 月 27 日、シンガポールの MOM（Ministry of Manpower：シンガポール人材省）1) を訪問し、同国における WSH（Workplace Safety and Health：労働安全衛生）制度の基本構造、規制哲学、建設業における具体的な規制手法、ならびに DfS（Design for Safety：安全設計）2) 制度と人材育成のあり方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．MOM の役割とシンガポールの WSH 制度の基本構造

シンガポールの労働安全衛生制度は、WSHA（Workplace Safety and Health Act：労働安全衛生法）3) および WICA（Work Injury Compensation Act：労働災害補償法）4) を基礎法令として構成されている。WSHA は職場における危険の予防と安全衛生水準の向上を目的とする枠組法であり、WICA は労働災害が発生した場合の補償制度を担う。MOM1) は、これらの制度について政策立案、執行、監督、補償行政を一体的に所管しており、WSH Council（職場安全衛生評議会）21) が産業界への普及啓発やガイダンス整備を担い、WSH Institute（職場安全衛生研究所）22) が統計分析や知見の集積を担うという、三位一体の運用体制が構築されている。すなわち、シンガポールでは、規制当局、産業界支援機関、分析機関が相互に連携しながら、制度の設計から実施、改善までを循環的に進める体制が整えられている。

また、近年の制度改正として、WSHA3) および WICA4) の適用対象をプラットフォームワーカーにまで拡大したことが紹介された。プラットフォームワーカーとは、配達アプリの配達員や配車アプリの運転手のように、デジタル・プラットフォームを通じて仕事の依頼を受けて働く者をいう。これは、就業形態の多様化に対応しつつ、安全衛生と補償の空白を生じさせないという考え方に基づくものであり、従来型の雇用労働者に限らない包括的な保護の方向性を示すものである。さらに、経営層の責務については ACOP（Approved Code of Practice：承認実施準則）5) によって補完されており、法令のみならず、実務上の期待水準を明確に示す仕組みが設けられている点も特徴的である。

３－１－２．規制哲学とデータに基づく制度設計

MOM1) が示したシンガポールの WSH 規制哲学は、第一に「源流対策」、第二に「不安全は高コストであることの明確化」、第三に「業界自身による主体的改善」の三点に整理される。ここでいう源流対策とは、事故が発生した後の対処や現場末端での管理強化に依存するのではなく、設計段階、計画段階、調達段階といった上流工程で危険要因をできる限り取り除くことを意味している。また、不安全行動や不適切な管理に対しては、罰金、停止命令、入札制限、外国人労働者の新規雇用停止などを通じて、違反のコストを具体的かつ経済的に可視化する設計がとられている。加えて、単に法令を守らせるだけでなく、業界が自ら改善を主導する体制へ移行させることが、政策上の重要な目標として位置づけられていた。

こうした規制は、一律に導入されているわけではなく、重篤災害の発生傾向や産業構造に関する分析結果を踏まえ、リスクの高い領域に重点的に適用されている。たとえば、VSS（Video Surveillance System：映像監視システム）6) の設置義務が契約額 500 万シンガポールドル以上の建設工事に課されていること、あるいは CONSASS（Construction Safety Audit Scoring System：建設安全監査評価システム）7) による第三者監査が契約額 3,000 万シンガポールドル以上の現場に適用されていることは、いずれも重篤災害への寄与度分析に基づいて設定されたものであると説明された。このように、シンガポールの制度は、

法令上の理念のみで構成されるのではなく、災害データの分析結果を踏まえてしきい値や対象範囲を設計するという、データ駆動型の性格を強く有している。

３－１－３．建設業における具体的な規制手法

建設業に対する具体的な規制手法としては、まず VSS6) の義務化が挙げられる。一定規模以上の建設工事において、高リスク作業エリアを対象に映像監視システムの設置を義務付け、通常時は 30 日、事故発生時には 6 か月の保存期間を設けることにより、危険の早期把握、是正指導、事故後の原因分析を可能としている。ここでいう高リスク作業エリアとは、2 m を超える墜落のおそれのある高所作業場所、足場・型枠の組立・解体・保守作業場所、掘削・土留め作業場所、クレーン等による揚重作業場所、フォークリフト・掘削機等の産業用車両の使用場所、車両交通が作業者に危険を及ぼす場所、積込み・荷下ろし場所、及び安全に設置可能な閉所作業場所等をいう。

また、ロリークレーンについては、2025 年から安定化制御機能の搭載を新規義務化し、あわせて補助金を設けることにより、技術的安全対策の導入を促進している。すなわち、シンガポールでは、規制と支援策を組み合わせながら現場の安全水準を引き上げる手法が採用されている。

また、制度運用の実効性を高める仕組みとして、DPS（Demerit Point System：違反点数制度）8) と BUS（Business Under Surveillance：重点監視対象事業者制度）9) が設けられている。DPS8) は、安全衛生上の法令違反、Stop-Work Order の発出、又は重大災害等に関する MOM の訴追判断に応じて事業者に点数を付与し、その累積状況に応じて、外国人労働者の新規雇用停止等の不利益措置を科す制度である。したがって、災害発生それ自体が直ちに点数付与の根拠となるのではなく、法令違反や行政処分、訴追判断と結び付いた場合に DPS の対象となる。

BUS9) は、一定の違反歴や重大災害を有する事業者を、MOM1) が重点監視対象事業者として指定する制度である。さらに、重大な安全衛生上の不備が確認された場合には SWO（Stop-Work Order：作業停止命令）10) が発出され、部分停止または全面停止によって、危険が除去されるまで作業継続を認めない仕組みとなっている。これらは単なる行政指導ではなく、事業継続や人材確保に直結する制裁として機能しており、違反抑止において大きな役割を果たしている。

さらに、大規模工事については CONSASS7) による第三者監査が義務付けられており、重篤災害発生後にも追加監査が行われる。これは、安全衛生マネジメントシステムの成熟度や実効性を客観的に評価するものであり、単発の事故対応にとどまらず、組織的な安全管理能力を継続的に向上させることを企図した仕組みである。また、暑熱対策についても、契約額 500 万シンガポールドル以上の現場において WBGT（Wet Bulb Globe Temperature：湿球黒球温度）11) の毎時測定を義務付けるなど、近年の気候環境を踏まえた具体的なリスク管理措置が導入されている。

３－１－４．DfS 制度の基本的考え方と責務の所在

今回の訪問において特に重要であったのは、シンガポールにおける DfS2) 制度の位置づけと、その制度設計の考え方である。MOM1) の説明によれば、シンガポールの DfS2) 制度は、設計段階において施工時および維持管理時の危険を可能な限り除去または低減することを目的として導入されたものであり、建設工事における安全衛生対策を、現場作業段階のみならず上流工程にまで遡らせるものとして理解されている。

もっとも、制度導入当初から、すべての責務を設計者に直接担わせる方式を採ったわけではない。2015 年当初は、DfS2) に精通した人材が十分に存在しなかったことから、DFSP（Design for Safety Professional：

安全配慮設計専門家）12) をコーディネーター的な支援役として位置づける形で制度が開始された。この点は英国 CDM2007［Construction (Design and Management) Regulations 2007：建設（設計とマネジメント）規則 2007］13) に類似するモデルであり、まずは DFSP12) が会議招集やリスクレジスターの管理を担いながら、関係者間の調整を支援することで、制度の定着を図る段階的アプローチであったといえる。他方で、将来的には、より設計者主体のモデルへ移行し、DFSP12) の役割を縮小または再定義する可能性も示されており、DfS2) を一時的な専門職依存型制度にとどめず、設計実務そのものへ内在化させようとする方向性がうかがえた。

また、責務の所在については、一次的な法的義務はあくまで発注者（ディベロッパーなど）および設計者に課されており、DFSP12) の法定義務は会議の招集と DfS2) リスクレジスターの維持といった限定的なものにとどまると整理されていた。実際にも、制裁対象の大部分は発注者および設計者であり、DFSP12) に対する制裁は全体のごく一部にすぎないと説明された。これは、DFSP12) を配置することによって発注者や設計者の責任を外部に委ねることを認めない、いわば「非委任原則」に立脚した制度設計である。日本で類似制度を検討する場合にも、専門職の導入そのものより、誰が最終的責任主体であるかを明確にすることが重要であると考えられる。

３－１－５．DfS リスク登録とライフサイクル管理

DfS2) 制度の実務上の中核の一つとして、DfS2) リスク登録の存在が挙げられる。シンガポールでは、このリスクレジスターの形式について厳格な単一様式を求めているわけではなく、文書様式に加えて BIM 上の注記等を用いた柔軟な管理も認められている。その一方で、誰が保管するのか、竣工時に誰へ引き継ぐのか、その後の改修工事等においてどのように活用されるのかといったライフサイクル全体での情報管理は重視されており、発注者または DFSP12) が保管し、竣工後は所有者または MCST（Management Corporation Strata Title：区分所有建物の管理法人）14) へ確実に引き継ぐことが求められている。さらに、一度 DfS2) の対象となった建築物については、その後の改修や更新時にも継続的に DfS2) の考え方を適用していくことが想定されている。

この点は、DfS2) を単なる建設時の事前検討にとどめず、維持管理や将来改修にまで接続する情報基盤として位置づけていることを意味している。すなわち、シンガポールの DfS2) 制度は、設計・施工・維持管理の各段階を分断せず、残留リスク情報を一貫して受け渡していく仕組みとして構築されているのである。日本においても、設計段階で把握された危険情報を工事段階や維持管理段階へいかに引き継ぐかは大きな課題であり、このようなライフサイクル志向のレジスター運用は重要な示唆を与える。

３－１－６．教育訓練、人材育成および外国人労働者への対応

シンガポールの特徴として、制度導入と教育訓練体系が密接に結び付けられている点も挙げられる。MOM1) によれば、外国人労働者向けには、入国初期段階で受講する SIP（Settling-in Programme：外国人労働者向け定着支援プログラム）15) が設けられており、SIP15) は 1 日間のオリエンテーション・プログラムであり、現地の社会規範、雇用上の権利義務、現地法令、安全、支援窓口などを学ぶものと説明されている。また、建設業で就労する労働者に対しては、CSOC（Construction Safety Orientation Course：建設現場就業前安全オリエンテーション講習）16) が就労開始やビザ更新の条件とされ、多言語で実施されている。これに加えて、職種別講習、体験型学習、マイクロラーニング等が組み合わされており、現場実務に即した多層的な教育体系が構築されている。なお、これらの教育プログラムは、すべてを雇用主又は事業者が自ら実施するものではない。SIP は MOM の制度下で指定された施設等において実施

され、CSOC 等の建設安全講習やマイクロラーニングは認定・指定された訓練機関により提供される。一方、雇用主又は事業者は、対象労働者をこれらの講習に登録し、所定期限内に受講・合格させる責任を負うとともに、現場固有の危険に応じた作業前教育、日常的な安全指示及び監督を実施する役割を担っている。

外国人労働者への対応としては、多言語訓練だけでなく、モバイル端末を活用した学習、さらに不安全行為や危険状態を通報できる SnapSAFE17) というアプリの運用が特徴的であった。SnapSAFE17) は、MOM1) が提供する職場の不安全行為や危険状態を通報するための公式プラットフォーム／モバイルアプリである。労働者でも一般市民でも、目撃した不安全行為や危険箇所を写真・詳細とともに MOM1) や必要に応じて事業場側へ報告できる。これは、単に教育資料を翻訳して提供するにとどまらず、外国人労働者を含めた現場の当事者が、自ら危険の把握や通報に参加できるようにする仕組みである。言い換えれば、情報提供の一方向性を超えて、労働者自身の参加を制度的に確保する点に、シンガポールの外国人労働者対応の実効性があると考えられる。なお、事業場内の内部報告が直ちに MOM へ自動共有されるとは限らないが、改善されない場合には、労働者等が SnapSAFE 等を通じて MOM へ直接通報でき、MOM は報告内容を評価した上で必要な行政対応を行う。

さらに、DfS2) 人材の育成についても、DFSP12) 向けの高度専門教育だけでなく、大学やポリテクニックにおける選択科目、建築士試験への安全衛生要素の導入、コーディネーター向け橋渡し教育、トレーナー育成など、裾野を広げる取組が進められている。これは、単一の高度資格制度だけでは制度全体を支えられないという認識に立ち、基礎から専門へ至る段階的な教育トラックを整える試みである。MOM1) は、現行制度の課題として、法的義務を負う主体に対する教育が十分ではないこと、入門レベルの学習機会が不足していること、詳細設計におけるリスク特定能力にばらつきがあることなどを認識しており、教育体系の再構築を進めていると説明した。

３－１－７．ここまでの整理

シンガポールの MOM1) におけるヒアリングからは、同国の WSH 制度が、法令による義務付け、データ分析に基づく重点規制、違反に対する実効的制裁、教育訓練の体系化、そして DfS2) を通じた上流段階での危険低減という複数の要素を相互に連結させて構築されていることが明らかとなった。特に注目されるのは、発注者および設計者の一次的責務を明確に維持しつつ、DFSP12) を支援的専門職として段階的に活用している点、また、DfS2) リスク登録を設計・施工・維持管理をつなぐ情報基盤として位置づけている点である。さらに、外国人労働者に対する多言語教育や通報参加の仕組みは、安全衛生情報へのアクセスと現場参加を両立させる方策として示唆的である。

これらの仕組みは、日本における建設業の安全衛生政策、特に設計段階からの危険低減、外国人労働者への教育支援、ならびに関係主体の責任分担の見直しを検討する上で有益な示唆を与える。すなわち、日本において今後 DfS2) 的な考え方を制度化していく場合には、専門家資格の導入そのものに注目するだけでは不十分であり、発注者・設計者・施工者の責務の再整理、リスク情報の引継ぎ方法、段階的な教育体系の整備、そしてデータに基づく規制の重点化を併せて検討する必要があると考えられる。

３－２．SCAL Academy（シンガポール建設業協会アカデミー）

2025 年 8 月 26 日、SCAL（Singapore Contractors Association Ltd：シンガポール建設業協会）18) に属する教育機関である SCAL Academy を訪問し、DfS2) に関する人材育成の枠組み、DFSP12) 養成コース

の実施状況等の内容についてヒアリング調査した。また、後日、オンラインにて SCAL Academy が提供する PME（Professionals, Managers and Executives：専門職・管理職・幹部職）向けの DfS2) 1 日コースを受講した。SCAL Academy では、DfS2) を単なる理念や法令知識としてではなく、設計段階における危険源の特定、リスクの評価、設計変更による危険低減、関係者間のレビュー、そして記録の引継ぎまでを含む一連の実務プロセスとして教育していることが確認された。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。

３－２－１．SCAL Academy の役割と DfS 人材育成の基本構造

SCAL Academy は、シンガポールの建設分野における教育訓練機関として、DfS2) に関する複数の教育プログラムを提供している。その中核に位置づけられるのが、WSQ（Singapore Workforce Skills Qualifications：シンガポール技能資格制度）19) のうち、“Perform DfS Professional Duties（DfS 専門業務遂行コース）”23) と呼ばれる DFSP12) 養成コースである。このコースは、建設又は設計分野で十分な実務経験を有する者を対象としており、学位に加えて建設分野で約 10 年、うち設計分野で 5〜6 年程度の経験を要するなど、比較的高い受講要件が設定されている。また、受講前には事前審査が行われ、修了のためには筆記試験、個人課題、面接を通じた厳格な評価を受ける必要がある。すなわち、DFSP12) は入門的な安全講習ではなく、安全と工学の双方に精通した専門人材を育成するための上級コースとして位置づけられている。

一方で、SCAL Academy では、こうした上級資格者のみを対象とするのではなく、Project Manager（プロジェクトマネージャー）、Construction Manager（施工監理者）、Workplace Safety and Health（職場安全衛生）関係者など、より広い実務者層を対象とした 1 日ワークショップも実施している。この 1 日コースは、厳格な受講前提を課さず、事例研究を中心に DfS2) の基本概念と実務上の考え方を学ばせるものであり、月 1 回程度、20〜30 名規模で開講されている。したがって、SCAL Academy の DfS2) 教育は、専門職の養成と裾野の拡大を分けて構成しており、入門・実務・専門の段階構造を意識した教育体系となっていることが分かる。

３－２－２．DFSP コースの内容と評価の特徴

DFSP12) コースでは、DfS2) に関する法制度、危険源特定とリスクアセスメント、DfS2) レビュー会議の運営、記録管理などが体系的に教えられている。受講者は、設計段階でどのような危険を把握し、それに対してどのような設計変更や代替案を提示できるか、またその判断過程をどのように文書化し、関係者間で共有するかといった実務能力を修得することが求められている。加えて、ファシリテーションやコミュニケーションといった調整能力も重視されており、DFSP12) が単なる技術知識の保有者ではなく、発注者、設計者、施工者など複数主体の間に立ってリスク情報を整理し、レビューを実効的に進める役割を担うことが想定されている。

また、ヒアリングでは、DFSP12) コースの開講頻度は概ね 2 か月に 1 回、1 クラス当たり約 10 名であり、修了者は正式な登録段階へ進むことが説明された。これは、教育の質を確保するために少人数制を維持しつつ、段階的に専門人材を育成する設計であると理解できる。他方で、SCAL Academy 及び MOM1) の説明によれば、DfS2) の法的義務を負う発注者や設計者のすべてが、このような高度専門コースを受講しているわけではなく、現行制度には入門レベルの教育機会や中間層向けの訓練が十分ではないという課題認識も存在している。すなわち、上級資格中心の教育だけでは制度全体を支えきれず、多層的な学習トラックの整備が引き続き重要な課題となっている。

３－２－３．1 日コースにみる DfS 実務の基本構造

今回受講した 1 日コース「Design for Safety for PMEs（専門職・管理職・幹部職向け DfS コース）」24) では、DfS2) の考え方が、具体的な設計実務の流れに即して説明されていた。コースは、DfS2) 導入の背景、シンガポールにおける制度の発展、他国制度との比較、2022 年版 DfS Guidelines（DfS ガイドライン）25) 、各主体の役割と責務、GUIDE プロセス、演習、事例研究から構成されており、単なる制度解説ではなく、実務において DfS2) をどのように運用するかに重点が置かれていた。とりわけ重要な点として、DfS2) レビュー会議と DfS2) リスク登録が、制度上・実務上の二つの中核要件として位置づけられていた。

このコースで提示された GUIDE プロセスは、Group、Understand、Identify、Design around、Enter の各段階から構成されている。すなわち、まず関係者によるチームを形成し（Group）、設計内容を理解し（Understand）、危険源を同定し（Identify）、設計変更や設計上の工夫によって危険を低減し（Design around）、その結果をリスクレジスター（リスク登録表）へ記載する（Enter）という一連の流れである。このプロセスは、Build Only（設計施工分轄発注方式） や Design and Build（設計施工一括発注方式） といった契約形態の違いに応じて GUIDE-1、GUIDE-2、GUIDE-3 として運用され、地質・地盤条件、公衆への影響、既設サービス、プレハブ化、重吊り作業、高所作業、仮設、施工シーケンス、動線、非常時対応、健康有害要因、天候条件など、多様な観点から設計段階での危険を検討するよう構成されていた。これは、DfS2) を抽象的な理念ではなく、設計レビューの具体的手順として形式化したものと理解できる。

３－２－４．DfS の本質としての源流対策とライフサイクル志向

SCAL Academy における教育で一貫して強調されていたのは、DfS2) の本質が、施工段階での注意喚起や保護具の徹底ではなく、概念設計及び詳細設計の段階で危険を除去又は低減することにあるという点である。コースでは、「集団防護は個人防護具に優先する」という原則、すなわち合理的に実行可能な限り、源流で危険を低減するという考え方が繰り返し示されていた。また、安全への影響度は概念設計段階で最も大きく、その後、詳細設計、調達、施工、運用の順に低減すると説明されており、早期関与が最も高い費用対効果を持つと整理されていた。

さらに、発注者と設計者の双方に並行義務が課されていることも重要である。すなわち、発注者には有能なチームの編成、リスク登録の受入れ・保存・引継ぎ、時間及び資源の確保が求められ、設計者には危険の除去又は ALARP（As Low As Reasonably Practicable：合理的に実行可能な限り低い水準までリスクを低減する考え方）20) の観点からの低減、必要に応じた設計変更の提案、規範や基準に適合した設計の実施、レビュー会議への参加が求められている。他方で、DFSP12) は支援役として調整や記録管理を担うが、責任主体そのものではないという位置づけが明確であった。この点は、MOM1) で確認された非委任原則とも整合しており、SCAL Academy の教育内容も、DfS2) を専門家一人の責務としてではなく、発注者・設計者を中心とする関係者全体の実務責任として理解させる構成となっていた。

３－２－５．事例教育と設計ディテールの重要性

1 日コースでは、複数の事故事例及び設計事例を通じて、設計ディテールが安全に直結することが具体的に示されていた。たとえば、OKP 高架倒壊、自動門への挟圧事故、ホテルの非常階段における正圧・ドア隙間の設計、SARS 時の排気配管設計と感染拡大などの事例は、いずれも設計段階の細部の判断が

重大な災害又は健康影響につながり得ることを示すものであった。また、現場での左官作業をプレキャスト化や工場仕上げに置き換えることにより高所作業を削減する例や、常設アンカーの設置によって将来の維持管理時の危険を低減する例が示されており、設計介入によって後工程のリスクを実質的に低減できることが具体的に説明されていた。

このような教育手法は、DfS2) を抽象的な法令順守の問題としてではなく、設計上の意思決定が現場の作業安全や将来の保全安全にどのように結びつくかを体感的に理解させるものである。特に、仮設、施工シーケンス、維持管理時のアクセス性、品質保証やトレーサビリティといった論点まで含めて設計段階で検討すべきであるという発想は、日本における設計教育や安全衛生教育においても重要な示唆を与える。

３－２－６．デジタル技術と継続学習の位置づけ

SCAL Academy でのヒアリングでは、BIM やカメラ監視、AI などのデジタル技術についても言及があった。BIM の活用は主として大規模案件を中心に進んでおり、DFSP12) コースではその概要に触れる一方で、詳細な運用技能は別個の BIM 関連講座で扱われていると説明された。すなわち、DfS2) 教育の本体はあくまで法令、危険源特定、レビュー、レジスター管理といった基本構造に置かれており、デジタル技術はそれを補助する手段として位置づけられている。また、施工段階では高リスク又は大規模案件においてカメラや AI 監視が導入される例があり、専任モニタが配置されることもあるとされたが、これも DfS2) そのものを代替するものではなく、設計・施工を通じた安全管理の一部として理解されていた。

さらに、継続学習については、現時点で公式な更新制は導入されていないものの、セミナーやワークショップによる知識更新が推奨されている。制度改正やガイドライン改訂に応じた学習の継続が重視されていることから、DfS2) に関する実務能力は、一度の資格取得で完結するものではなく、継続的な知識更新を要するものとして認識されていることが分かる。

３－２－７．ここまでの整理

SCAL Academy におけるヒアリング及び 1 日コースの受講を通じて明らかになったのは、シンガポールの DfS2) 教育が、専門家資格の養成、一般実務者への普及、設計段階における具体的レビュー手法の教育、そしてライフサイクル全体を見据えた危険情報管理を、相互に連結させて構築されているという点である。特に、DfS2) レビュー会議とリスク登録を軸に、危険源特定、設計変更、記録、引継ぎまでを一連の実務プロセスとして学ばせる構成は、DfS2) を制度理念から現場実務へ接続するうえで有効であると考えられる。また、DFSP12) を高度専門職として位置づけつつ、その周辺に 1 日コースや段階的教育を配置していることは、制度を支える人材基盤の形成において重要な工夫である。

日本への示唆としては、まず、設計段階での危険低減を具体的に進めるための日本版 DfS2) リスク登録及びレビュー手順の標準化が挙げられる。あわせて、仮設、施工シーケンス、維持管理時の危険まで含めて検討する設計時レビューの制度化、さらに入門・中級・専門へと接続する段階的な教育体系の整備が必要である。加えて、DfS2) を一部の専門家のみの業務とするのではなく、発注者・設計者・施工者がそれぞれの責務を理解したうえで関与する仕組みとして位置づけることが重要であると考えられる。SCAL Academy における教育実践は、そのための具体的な制度設計及び教材構成を検討する上で、極めて有益な示唆を与えるものであった。

４．結論

本研究では、シンガポールにおける移民労働者を含む建設業の労働安全衛生教育及び安全衛生管理制度について、Ministry of Manpower（MOM）及び SCAL Academy に対するヒアリング調査並びに関連資料の分析を通じて、その制度的特徴と日本への示唆を整理した。その結果、シンガポールの制度は、法令による義務付け、データ分析に基づく重点規制、違反に対する実効的制裁、教育訓練の体系化及び設計段階からの危険低減を相互に連結させることにより、建設業における安全衛生水準の向上を図っていることが明らかとなった。

MOM における調査からは、Workplace Safety and Health Act（WSHA）及び Work Injury Compensation Act（WICA）を基礎としつつ、WSH Council 及び WSH Institute が普及啓発と知見集積を担う三位一体の運用体制が構築されていることが確認された。また、Video Surveillance System（VSS）、CONSASS、Demerit Point System（DPS）、Business Under Surveillance（BUS）、Stop-Work Order（SWO）、WBGT 測定義務等の具体的規制手法は、重篤災害の発生状況やリスク寄与度の分析に基づき重点的に導入されており、シンガポールの制度がデータ駆動型の性格を強く有していることが示された。さらに、外国人労働者に対しては、Settling-in Programme（SIP）、Construction Safety Orientation Course（CSOC）、多言語訓練、モバイル学習、SnapSAFE による通報参加等を通じて、安全衛生情報へのアクセスと現場参加を確保する仕組みが整備されていることが明らかとなった。

Design for Safety（DfS）制度については、発注者及び設計者に一次的責務を課しつつ、Design for Safety Professional（DFSP）を支援的専門職として位置づける段階的な制度設計が採用されていた。すなわち、DfS は専門家のみの責務ではなく、発注者・設計者・施工者等の関係主体が設計段階から危険の除去又は低減に関与することを求める制度として構築されていた。また、DfS リスク登録は、設計・施工・維持管理をつなぐ情報基盤として位置づけられ、竣工後も所有者又は管理主体へ引き継がれ、改修時にも活用されるなど、ライフサイクル全体を見据えた運用が重視されていた。

SCAL Academy における調査及び DfS 1 日コースの受講を通じて、シンガポールの DfS 教育は、専門家資格の養成、一般実務者への普及、具体的レビュー手法の教育を相互に結び付けた多層的体系として構成されていることが確認された。特に、DfS レビュー会議と DfS リスク登録を中核に、危険源の特定、設計変更による危険低減、記録及び引継ぎまでを一連の実務プロセスとして教育している点は重要であった。また、発注者と設計者の並行義務、ALARP の考え方、仮設・施工シーケンス・維持管理時の危険まで含めた検討の必要性が具体的事例とともに示されており、DfS が単なる理念ではなく、設計実務に内在化すべき手法として理解されていることが明らかとなった。

以上を踏まえると、日本において今後、外国人労働者を含む建設業の安全衛生対策を強化するためには、第一に、設計段階からの危険低減を具体化する仕組みとして、日本版 DfS リスク登録及びレビュー手順の標準化を検討することが重要である。第二に、発注者・設計者・施工者の責務分担を明確化し、専門家資格の導入のみならず、非委任原則の考え方も踏まえて責任主体を制度上整理する必要がある。第三に、外国人労働者に対しては、多言語教育、分かりやすい教材、通報参加の仕組み等を組み合わせることにより、安全衛生情報への実効的アクセスを確保することが求められる。第四に、入門・中級・専門へと接続する段階的教育体系を整備し、制度を支える人材基盤を形成する必要がある。さらに、規制導入に当たっては、シンガポールのように災害データに基づく重点化と段階的実施を図ることが有効と考えられる。

以上より、シンガポールの取組は、移民労働者を含む建設業の安全衛生教育の充実、設計段階からの

危険低減、及び関係主体の責務明確化を一体的に進めるうえで、日本に対して多くの示唆を与えるものであった。

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

1) MOM（Ministry of Manpower：シンガポール人材省）, https://www.mom.gov.sg/
2) DfS（Design for Safety：安全設計）, https://www.tal.sg/wshc/topics/design-for-safety
3) WSHA（Workplace Safety and Health Act：労働安全衛生法）, https://sso.agc.gov.sg/Act/WSHA2006
4) WICA（Work Injury Compensation Act：労働災害補償法）, https://www.mom.gov.sg/workplace-safety-and-health/work-injury-compensation
5) ACOP（Approved Code of Practice：承認実施準則）, https://www.mom.gov.sg/legislation/workplace-safety-and-health
6) VSS（Video Surveillance System：映像監視システム）, https://www.mom.gov.sg/workplace-safety-and-health/safe-measures/sectoral-level/video-surveillance-system-for-construction-sector
7) CONSASS（Construction Safety Audit Scoring System：建設安全監査評価システム）, https://www.mom.gov.sg/workplace-safety-and-health/safety-and-health-management-systems/submit-a-consass-audit
8) DPS（Demerit Point System：違反点数制度）, https://www.mom.gov.sg/workplace-safety-and-health/monitoring-and-surveillance/demerit-point-system
9) BUS（Business Under Surveillance：重点監視対象事業者制度）, https://www.mom.gov.sg/workplace-safety-and-health/monitoring-and-surveillance/business-under-surveillance-programme

10) SWO（Stop-Work Order：作業停止命令）, https://www.mom.gov.sg/workplace-safety-and-health/workplace-safety-and-health-act/liabilities-and-penalties
11) WBGT（Wet Bulb Globe Temperature：湿球黒球温度）, https://www.mom.gov.sg/heat-stress-measures-for-outdoor-work
12) DFSP（Design for Safety Professional：安全配慮設計専門家）, https://www.tal.sg/wshc/topics/design-for-safety/about-design-for-safety
13) CDM2007（Construction (Design and Management) Regulations 2007：建設（設計とマネジメント）規則2007）, https://www.legislation.gov.uk/id/uksi/2007/320
14) MCST（Management Corporation Strata Title：区分所有建物の管理法人）, https://www1.bca.gov.sg/regulatory-info/building-maintenance-and-strata-management/management-corporation-strata-title-mcst
15) SIP（Settling-in Programme：外国人労働者向け定着支援プログラム）, https://www.mom.gov.sg/passes-and-permits/work-permit-for-foreign-worker/sector-specific-rules/settling-in-programme
16) CSOC（Construction Safety Orientation Course：建設現場就業前安全オリエンテーション講習）, https://www.mom.gov.sg/passes-and-permits/work-permit-for-foreign-worker/sector-specific-rules/construction-sector-requirements
17) SnapSAFE, https://www.mom.gov.sg/workplace-safety-and-health/snapsafe---reporting-saves-lives
18) SCAL（Singapore Contractors Association Ltd：シンガポール建設業協会）, https://www.scal.com.sg/
19) WSQ（Singapore Workforce Skills Qualifications：シンガポール技能資格制度）, https://www.skillsfuture.gov.sg/wsq
20) ALARP（As Low As Reasonably Practicable：合理的に実行可能な限り低い水準までリスクを低減する考え方）, https://www.worksafe.uk.com/risk-assessment/what-does-alarp-mean/
21) WSH Council（職場安全衛生評議会）, https://www.wshc.sg/
22) WSH Institute（職場安全衛生研究所）, https://www.mom.gov.sg/workplace-safety-and-health/wsh-resources
23) Perform DfS Professional Duties（DfS 専門業務遂行コース）, https://scal-academy.com.sg/courses/course_detail/Perform-Design-for-Safety-Professionals-Duties/7903
24) Design for Safety for PMEs（専門職・管理職・幹部職向け DfS コース）, https://scal-academy.com.sg/courses/course_detail/Design-for-Safety-for-PMEs
25) DfS Guidelines（DfS ガイドライン）, https://www.tal.sg/wshc/resources/publications/wsh-guidelines/workplace-safety-and-health-guidelines-on-design-for-safety-revised-2022

厚生労働科学研究費補助金

分担研究報告書

インドネシア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

本分担研究は、インドネシアの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、今後求められる労働安全衛生教育の在り方について検討する。

実態を把握するため、ヒアリング調査票を作成し、インドネシアの 3 つの送出機関にてヒアリング調査を実施した。加えて、各機関の実習生に対し、労働安全衛生教育の基礎的な内容を扱う講習を試行的に実施し、受講生のコメントシートや送出機関関係者からのフィードバックをもとに、今後求められる労働安全衛生教育について考察した。

ヒアリング調査の結果、日本語教育については、各機関ともに体系的なカリキュラムが整備され、『いろどり 生活の日本語』等を活用した実践的なコミュニケーション能力の育成が重視されていることが明らかとなった。「日本語で何ができるか」という観点に基づき、日本での生活や就労に直結する能力の習得が図られている。一方、労働安全衛生教育については、各機関で実施方法や内容に差が見られ、体系性や継続性、日本の現場との接続という点で課題が残されている。各機関において独自の工夫を行っているものの、統合的・標準化された教育には至っていない。また、試行的に実施した講習からは、基礎的な安全知識であっても受講生にとって新たな学びとなり、安全意識の向上や行動変容につながる可能性が示された。教材についても高い評価が得られた一方、言語面や活用方法に関する課題が指摘され、効果的な運用支援の必要性が明らかとなった。

本分担研究の結果から、今後のインドネシア送出機関における労働安全衛生教育には、①労働安全衛生の基礎的な知識を体系的に学べる標準的な教育内容の整備、②日本の現場に即した実践的要素の強化、③やさしい日本語や多言語対応による理解促進、④教師向けの研修や教材活用支援の充実、⑤短時間で継続的に学べる教材・仕組みの開発、が求められる。

1　研究目的

本分担研究では、インドネシア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インドネシア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

インドネシア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インドネシアの送出機関にてヒアリング調査を実施した。加えて、各機関の実習生に対し、労働安全衛生教育の基礎的な内容を扱う講習を実施した。

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。

ヒアリング調査票の全体は巻末資料 1 で示し、ここでは、各質問事項に含まれる設問を示す。

「一般的な質問事項」全 8 問は以下の通りである。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。

【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。

「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。
【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。

「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 問を示す。

【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。
【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。

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は全 3 機関である。以下、送出機関 A、送出機関 B、送出機関 C について、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、ヒアリング調査、労働安全衛生に関する講習は、2025 年 9 月 1 日（10：00－15：30）に実施した。

本機関は 2005 年に設立され、台湾・香港・日本を中心に年間約 1,000 名規模の人材を海外へ送り出している。日本向けの派遣は 2020 年に開始され、2025 年 8 月時点で技能実習生は約 800 名、特定技能人材は約 60 名を送り出している実績を有する。インドネシア国内にはジャワ島、スラウェシ島、スマトラ島、バリ島にわたり約 70 校の訓練校を展開しており、企業面接に合格した候補者は本社（今回視察を実施した送出機関 A）にて専門講習を受講する体制を整えている。日本への主な送り出し分野としては、「技能実習」では食品加工、農業、畜産、製造、建設分野が中心であり、「特定技能」では外食、清掃、介護、食品加工分野に対応している。

ヒアリング調査では、機関の日本語教育部門責任者 1 名、インドネシア人日本語教師 1 名から回答を得た。以下に各事項に対する回答を示す。

3－1－1　一般的な事項についての回答

設問 1「目指す在留資格」は、「技能実習」および「特定技能」との回答があった。

設問 2「最も多い送り出し国」は、台湾であり、香港、日本と続く。これらの国や地域に年間約 1000 人規模で送り出している。台湾では、介護や家政婦の送り出しが多く、香港ではベビーシッターや家政婦の送り出しが多い。日本では、「技能実習」では食品加工、農業、畜産、製造、建設、「特定技能」では外食、清掃、介護、食品加工の送り出しが多い。

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、「転倒」「激突」「はさまれ・巻き込まれ」「交通事故（道路）」が挙がった。いずれもすぐに復帰できる軽度のものであり、1 年に 1 件ずつほどの報告があるという。日本においては、何らかの労働災害の事故があった場合には、日本の組合から報告が来るシステムになっている。

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、設問 3 で挙がった労働災害の事故の型は、いずれも「技能実習」における報告であり、「特定技能」ではこれまで報告はないとの回答であった。業種では、建築、製造が多いが、工場内の作業が多い業種や農業ではあまり労働災害の事故の報告は聞かないという。

労働災害の事故の型については、「転倒」「激突」「はさまれ・巻き込まれ」は不注意か

ら起こるものが多い。例えば、置いてはいけない場所に道具を置いたことによる事故や、日本語での指示が通らず、行ってはいけない方向に行ってしまったことによる事故である。「交通事故（道路）」は自転車に乗っているときの事故である。

設問 5「安全衛生確保についての基本的な考え方」については、現状では外部講師を呼んで実施する労働安全衛生教育を、出発前に 3 日間受講することを全員に義務付けている。この講習はインドネシア語で実施するため、日本語力は関係なく受講できるようになっている。具体的な教育内容については、3－1－3 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、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。学習教材は『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

1. 急げ
2. 触るな。
3. 立入禁止は 入るなと いう 意味です。

例文

1. だめだ。もう 走れない。
   ……頑張れ。あと 500 メートルだ。
2. もう 時間が ない。
   ……まだ 1分 ある。あきらめるな。
3. この 池で 遊んでは いけません。あそこに 「入るな」と 書いて ありますよ。
   ……あ、ほんとうだ。
4. あの 漢字は 何と 読むんですか。
   ……「きんえん」です。たばこを 吸っては いけないと いう 意味です。
5. この マークは どういう 意味ですか。
   ……洗濯機で 洗えると いう 意味です。

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

なお、送出機関 A では、『みんなの日本語』を主教材として用いるほか、コミュニケーション能力の向上をめざし、『できる日本語』も採用している。『できる日本語』は、「自分のこと／自分の考えを伝える力」「伝え合う・語り合う日本語力」を身につけることを目的にした日本語学習教材である。

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、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。インドネシア語が母語の教職員は、休み時間や普段のコミュニケーションはインドネシア語を使って意思疎通を図っている。

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、日常生活や仕事場を含め、あらゆる場面に存在するルールの理由を教えている。ルールの説明で終わるのではなく、ルールを守ること、あるいは守らないことによってどうなるか。自分とは異なる文化や習慣を持っている人とコミュニケーションをとるために必要なため、何のためにルールが存在しているのかを伝えている。

3－1－2　日本語教育についての回答

設問 1「教育プログラムの内容」は、6 か月間（約 720 時間）学習する実習生を想定してプログラムが組まれている。コミュニケーション能力の養成を重視し、日本語能力試験N4レベルの会話能力を目標レベルに設定している。

設問 2「教育期間と時間」について、教育期間は 6 か月（約 720 時間）、月曜日から金曜日まで、1 時間の昼休憩を除き 8：00 から 16：00 まで日本語の授業がある。16：00 から 17：00 までは運動と掃除の時間になっており、掃除の習慣や基礎体力の向上をめざしている。また、19：00 から 21：00 は各クラスで自習時間を設け、個々の課題に取り組んでいる。教育期間は 6 か月（約 720 時間）となっているが、期間は実習生によってばらつきがあり、最も短い期間の人は 2 か月となっている。ただし、学費・寮費は全員一律である。

設問 3「教育手法」について、すべてのクラスでクラスルーム学習の形式で進めている。1 クラスに在籍している実習生は平均 30 名である。視察時点では、全 10 クラス、6 レベルのクラスが開講されていた。

設問 4「教育の評価方法」については、複数のテストや試験を通して総合的に行われる。まず、定期テストは毎月 1 回（月末）に実施され、その結果によって次のレベルへ進級できるかどうかが決定される。ただし、日本語学習教材『みんなの日本語』25 課までのクラスでは、定期テストは月に 2 回行われる。

テストの内容は、文法や語彙に関する選択問題、並べ替え問題、さらに読解問題と記述問

題で構成されている。また、「ことばテスト」として、日本語能力試験 N5 および N4 レベルの語彙（動詞・形容詞）に関するテストが 2 週間に 1 回実施される。2 か月目には、会話力を測るための会話テストが行われ、一問一答形式で全 10 問が出題される。さらに出発前にも再度会話テストが実施されるが、このテストには合否がある。結果によって在留資格公布後の実家への帰省期間が変わり、合格の場合は 1 週間、不合格の場合は 4 日間の帰省となる。加えて、3 か月目には日本語能力試験 N5 の模擬試験が実施され、出発前には N4 の模擬試験も行われる。ただし、これらの模擬試験には合否判定は設けられていない。

設問 5「教師の資格や経験」は、本機関はインドネシア人教師が中心となっており、インドネシア人教師は、全員日本語能力試験 N3 以上取得を採用条件としている。また、日本滞在経験者（留学、技能実習、特定技能）あるいは、インドネシアの大学で日本語を専門的に学んだ人を優先的に採用している。

設問 6「言語の実用性」は、主に現場で役立つコミュニケーション能力の育成を重視した教育が行われている。特に、何か分からないことがあった際に自ら質問できるような力の育成をめざしている。職場における専門用語に特化した教育は現時点では実施していないが、必要に応じて受入企業に連絡を取り、語彙リストを提供してもらうことがある。その場合は、提供された語彙をカリキュラムに組み込み、実習生の理解度も個々に確認している。こうした取り組みを行った際には、実習生の意識に変化が見られることから、今後はさらに、各業種に応じた語彙を学べる独自教材の作成も検討している。既存の教材が市販されていることは認識しているものの、それらを十分に活用できる指導者が不足している点が課題となっている。

設問 7「教育に対する受講者の反応」は、入校時のモチベーションによって大きく異なる。近年では、日本への興味よりも経済的な理由を優先し、「収入を得るために実習生になる」という動機で参加する者が増えている傾向が見られる。このような背景を持つ実習生は、学習や生活におけるルールを守らない傾向が比較的高く、教育現場では対応に苦慮している状況がある。そのため、受講者の動機に応じた指導やサポートの在り方が課題となっている。

3－1－3　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」については、外部機関を活用して実施されており、インドネシア労働省による安全衛生教育が外注の形で行われている。

設問 2「教育プログラムの内容」については、インドネシア労働省による安全衛生教育が外注の形で行われている。訓練施設では、旋盤（せんばん）、型枠、溶接、左官、塗装、電機接続、水道管パイプの取り付けなど、さまざまな分野の実技訓練が用意されている。これ

らの訓練が必要な場合には、インドネシア人講師が指導を担当する。

使用する道具は日本製のものを採用しているが、指導内容や作業方法については必ずしも日本のやり方に準拠しているわけではなく、その点が今後の課題として考えられる。

設問 3「教育の頻度と時間」については、3 日間の集中プログラムとして実施され、時間は各日 9 時から 16 時までの 1 日 6 時間、合計 18 時間で構成されている。内容は、初日に座学を行い、残りの 2 日間は実践形式の訓練が中心となる。実践では、建物内を巡回しながら具体的な状況を想定した指導が行われる。例えば、建物の壁にひび割れが見られる場合には、どのような事故や災害が発生する可能性があるのかを考え、その上で適切な対処方法について学ぶなど、現場に即した実践的な内容となっている。





画像（左）：現場技能訓練所の様子
画像（右）：労働安全衛生教育の様子

画像出典：送出機関 A の企業説明資料より抜粋して引用

設問 4「教育方法」は、セミナー形式に近く、1 回の受講者は 40 名程度となっている。

設問 5「言語とコミュニケーション」については、インドネシア語のみで実施しており、日本語能力に関係なく受講できるようになっている。

設問 6「評価とフィードバック」については、受講後に修了書を発行する形で行われており、受講者には受講証明書が交付される。

設問 7「教育担当者の資格」については、専門機関からの派遣講師が担当する。この講師は、インドネシア労働省による研修を受けた者である。

設問 8「法的要件とコンプライアンス」は、インドネシアの基準に基づいた内容であり、日本の基準には基づいていない。

3－2　送出機関 B

送出機関 B での視察、ヒアリング調査、労働安全衛生に関する講習は、2025 年 9 月 2 日（9：00～12：00）に実施した。

本機関は 2013 年に設立され、年間 80～100 名程度の人材を日本へ送り出している。現在、32 社の企業と提携し、2 つの組合と連携した送り出し体制を構築している。主な送り出し分野は溶接関連であり、全体の約 9 割を占めているのが特徴である。

ヒアリング調査では、機関の代表責任者 1 名、インドネシア人日本語教師 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回答

設問 1「目指す在留資格」は、「技能実習」「特定技能」「介護」との回答であった。

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、「墜落・転落」「はさまれ・巻き込まれ」「切れ・こすれ」が挙がった。「墜落・転落」は階段から落ちたことによるもの、「はさまれ・巻き込まれ」は、溶接現場の足場のパイプに指を挟んだことによるもの、「切れ・こすれ」は溶接現場のグラインダーによるものであった。労働災害の事故の報告は、2013 年設立から 2025 年 9 月時点までで計 10 件以下と少なく、また、交通事故の報告はこれまで一度もないとのことであった。

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、とび、溶接の現場で起こっている。「特定技能」においてはこれまで事故の報告は一例もなく、一定程度の技能を持った者が日本に行くからではないかとの予測が聞かれた。

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専門家の指導があれば良いと考えてはいるものの、現状では 1 か月に 2 回ほど動画を見せる程度となっている。動画は YouTube 上に公開されている日本のものを使用している。

設問 6「ピクトグラム安全表示の教育」について、日本の WEB サイト等から抜粋して独自に作成したものを使用している。日本語の授業としてではなく、安全衛生の意識付けとして、設問 5 と同じ頻度で実施している。

設問 7「実習生とコミュニケーションをとる際の言語」については、インドネシア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。

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、生活面や将来設計に関する知識の習得が重視されていた。具体的には、貯金の方法や資金の活用目的といったお金の管理に関する指導が行われているほか、帰国後の進路を見据えた将来のビジョン形成も重要視している。また、帰国後の選択肢として、オンラインでインドネシアの大学に進学することも推奨しているという。

3－2－2　日本語教育についての回答

設問 1「教育プログラムの内容」は、約 7 か月間、計約 840 時間にわたって実施される。教材は、まず『みんなの日本語』を用いて基礎的な文法知識を学び、全 50 課まで終了する構成となっているが、26 課から 50 課については内容を選択して実施する。その後、『いろどり 生活の日本語』を活用し、日常生活におけるコミュニケーション能力の向上を図る。最終的には、JF 日本語教育スタンダード A2 レベルの到達を目標としている。

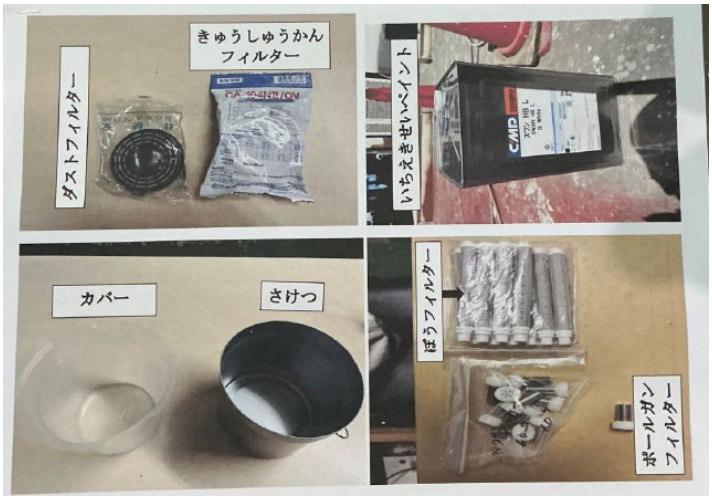
設問 2「教育期間と時間」は、月曜日から金曜日まで、毎日 8 時から 15 時までの 1 日 6 時間行われ、15 時以降は基本的に自由時間となる。また、宗教的なお祈りの時間を守ることが日本のルール順守にもつながるという考えのもと、実習生のお祈りの実施状況も確認している。

設問 3「教育手法」は、授業はすべて対面形式のクラスルーム学習で行われ、1 クラスあたり約 15 名で構成される。

設問 4「教育の評価方法」は、週に 2 回、語彙・文法・漢字などに関する定期テストが実施され、成績が振るわない場合には腕立て伏せといったペナルティが課される。また、毎週金曜日には会話力と発表力を測るテストが行われ、教師・実習生の 1 対 1 で実施する。

設問 5「教師の資格や経験」は、本機関はインドネシア人教師が中心となっており、日本語能力試験 N3 以上を取得していること、日本語教育に関する課程がある大学を卒業していることに加え、日本での生活経験が重視されている。

設問 6「言語の実用性」は、専門用語の習得にも配慮がなされており、日本の受入企業や先輩からの情報をもとに作成された独自の冊子が用意されている。この冊子には、道具の名称や作業の手順などがまとめられており、受講者に回覧されている。また、造船分野（溶接・塗装・組立）においては、提携企業から語彙リストが提供される場合もあり、さらに企業によっては実際の技能実習生の作業風景を収めた動画が共有されるなど、現場に即した学習機会が提供されている。以下に、語彙リストの一部を示す。



画像出典：送出機関 B の提供資料より抜粋して引用

設問 7「教育に対する受講者の反応」は、概ね真面目であり、日常的には友人関係やテスト結果に関する悩みが寄せられることもある。そのような場合には、教員間でミーティングを行い、対応方法について相談しながら支援を行っている。

3－2－3　職場の安全や健康に関する教育（労働安全衛生教育）についての回答

設問 1「職場の安全や健康に関する教育の実施」は、特に溶接分野においては専用の訓練センターが整備されているため、面接前および来日前に実地訓練を受ける機会が設けられている。

設問 2「教育プログラムの内容」は、主に月に 2 回、1 回あたり 4 時間の頻度で行われ、職場で事故が発生した場合の対応方法などについて、動画を用いて学習する内容となっている。

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、1 クラスあたり約 15 名で実施される。実地訓練が可能なのは溶接分野に限られ、それ以外の分野では実技指導は十分に行われていない。

設問 5「言語とコミュニケーション」については、インドネシア語で指導しているとのことである。インドネシア語で実施することにより、日本語能力のレベルに関係なく理解でき

るようになっている。

設問 6「評価とフィードバック」については、語彙を中心とした「ことばのテスト」が実施されている。

設問 7「教育担当者の資格」については、特別な資格は求められていないが、技能実習生としての経験を持つ教員が指導にあたっている。

設問 8「法的要件とコンプライアンス」について、特に健康診断の重要性が強調されており、健康に働くために定期的に健康診断を受けるよう指導が行われている。

3－3　送出機関 C

送出機関 C での視察、ヒアリング調査、労働安全衛生に関する講習は、2025 年 9 月 3 日（9：00～15：00）に実施した。

本機関は 1999 年に設立され、本社（送出機関 C）を中心に 9 つの地域事務所を展開しているほか、ジャワ島、スマトラ島、スラウェシ島、ヌサトゥンガラ地域に計 7 か所の訓練センターを有するなど、広範な教育・送り出し体制を整備している。1999 年から 2016 年半ばにかけて、香港、台湾、マレーシア、シンガポール、日本、韓国、UAE などに 10 万人以上の労働者・研修生を送り出してきた実績を有する。視察時点では、日本向けの技能実習生が約 250 人在籍しており、日本以外の派遣先を含めると常時 400～500 人規模の人材が在籍している。日本への主な送り出し分野は、「技能実習」では約 9 割が建設分野であり、女性人材は主に食品加工分野に従事している。「特定技能」においては、食品製造および介護分野への送り出しを行っている。

ヒアリング調査では、日本事業部長 1 名、インドネシア人日本語教師 2 名から回答を得た。以下に各事項に対する回答を示す。

3－3－1　一般的な事項についての回答

設問 1「目指す在留資格」は、「技能実習」および「特定技能」との回答であった。

設問 2「最も多い送り出し国」は、韓国であり、台湾、香港と続く。韓国は主に造船所の溶接、台湾は家事代行、介護、香港は家事代行の送り出しを行っている。日本は建設が多く、日本・マレーシア（家事代行）・シンガポール（看護アシスタント、介護）の 3 か国が、この機関において 4 番目から 6 番目に多い送り出し国となっている。

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、「墜落・転落」「飛来・落下」「切れ・こすれ」が挙がった。すべての労働災害を合計しても年間で 10 件以下と少なく、ま

た、交通事故の報告はこれまで一度もない。

なお、視察当時、この 1 週間で事故の報告が 2 件あったことが共有された。いずれも建設現場での事故であり、1 件目は、解体作業中、コンクリートのがれきが頭の上に落下したことによるものであった。立入禁止区域での事故であったため、指示が理解できていなかった可能性もあるという。2 件目は、手袋をせずに道具を使用したことによって、指の一部切断に至ったとのことである。

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」のみであり、「特定技能」ではこれまで報告はない。また、他国からの事故報告はほとんどなく、台湾や香港での家事代行で、家事をしている際に階段から転落したり、買い物中に事故に遭ったりといった報告が数件あった程度だという。

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、送出機関 A のように外部機関の専門家に依頼して実施する方法も検討したこともあったが、その教育内容はインドネシア国内で通用するものであることを懸念している。そのため、現状では、日本の内容を自社内で強化していくほうが良いと考えている。

設問 6「ピクトグラム安全表示の教育」については実施しており、3 か月間の入国前講習の中で行われている。この講習では、週に 2 回、日本の文化やルールを学ぶ「文化クラス」が設けられており、その中の一つのテーマとして安全標識について学ぶ時間が含まれている。この文化クラスでは、安全標識のほかにも、箸の使い方やアパートの掃除方法、折り紙といった生活に関わる内容が指導されている。また、日本の「見える文化」と「見えない文化」についてディスカッションを行う機会も設けられている。なお、これらの指導を担当する者は、独立行政法人国際交流基金の研修プログラムに参加し、必要な知識を習得している。

【文化クラスで扱う動画リストの一部】
コミュニケーション、指示の受け方、看板・標識、日本の文化・習慣、関西弁、お辞儀、休暇を求める、日本人に聞いてはいけないこと、ハラスメント、食材保存方法、「ありがとう」の返し方、建設現場の様子、技能実習生のルール、安全朝礼、安全衛生など

設問 7「実習生とコミュニケーションをとる際の言語」については、インドネシア語を中心に使用して実習生とコミュニケーションをとっている。

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、特に忍耐力の育成が重視されている。これは、日本の厳しいルールや現場の環境の中でも、精神的なバ

ランスを保ちながら仕事に取り組み続ける力を指している。

3－3－2　日本語教育についての回答

設問 1「教育プログラムの内容」は、入国前講習（3 か月、約 360 時間）に加えて、直前講習（2～3 週間）実施される。教材は『いろどり　生活の日本語』初級 1，初級 2 を使用し、1 日ずつの目標に沿って進められる。各回の授業内容がシラバス（授業計画・目標など）にまとめられており、それらを教員間で共有して実施している。最終的には、JF 日本語教育スタンダード A2 レベルの到達を目標としている。

設問 2「教育期間と時間」は、月曜日から金曜日まで 1 日 6 時間行われる。8：00－9：00 は朝礼や復習の時間があり、9：00 からは毎日テストがある。15：00―16：00 は、「運動の時間」として、準備運動、腕立て、腹筋などを実施、あるいは「文化クラス」として、日本の文化やルールを学ぶ。

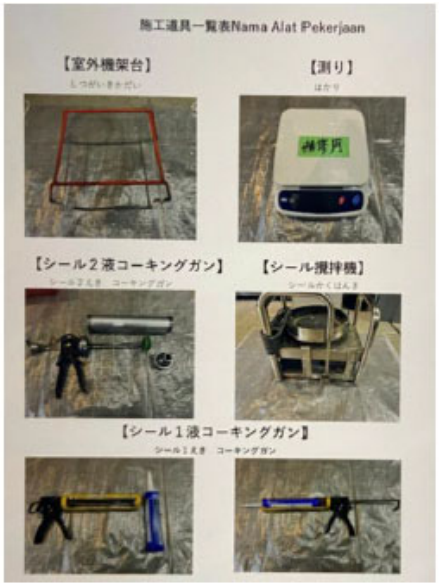
設問 3「教育手法」は、授業はすべて対面形式のクラスルーム学習で行われる。1 クラス 20 人から 30 人程度で構成される。自由会話の時間を作り、与えられたテーマに沿って行う日本語会話やグループディスカッション等も実施している。会話や発表のテーマには、「道具をなくした / 壊した、どうする？」「仕事中、急に具合が悪くなった、どうする？」のような、職場で起こりうる場面設定も含まれている。

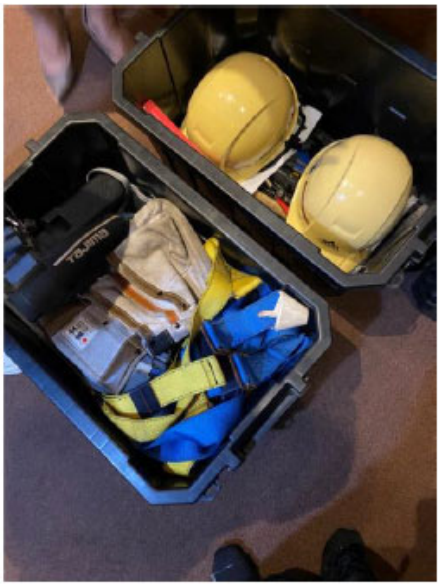
設問 4「教育の評価方法」は、日常的かつ段階的に行われている。まず、毎日のテストに加え、各トピック終了時には小テストが実施されており、少なくとも 2 日に 1 回は何らかのテストが行われる体制となっている。小テストの内容は、漢字の読み方や語彙の意味、読解などで構成されている。テストの結果が不十分な場合には注意が与えられ、3 回不合格となった場合には追加課題が課される。さらに、月末には進級に関わるテストが実施され、筆記試験と会話試験の両方によって総合的に評価される。以下に、月末テストの例を示す。

＜月末テストの例＞
筆記テスト：80 点以上とれたら、次のレベルに進級できる。
会話テスト：レベルごとに実施方法が異なる。（進級にはあまり影響しない）
1 レベル　はい / いいえなどの一問一答形式で教員と実施。
2 レベル　学生同士でテーマに基づいて話す。
3 レベル　『いろどり　生活の日本語』から学生がテーマを決めて演じる。
例：病院の場面でのやりとり
あいづち（反応）、発音、ことば、文法なども評価する。

設問 5「教師の資格や経験」は、本機関ではインドネシア人教師が中心となっており、日本語能力試験 N3 以上取得および大卒（日本語教育や日本文学の学部）の学歴を条件としている。採用試験には面接と模擬授業が実施される。日本での生活経験があれば尚良いが必須条件ではない。技能実習生としての経験と日本語教育の能力は別物と考えていることによるものである。

設問 6「言語の実用性」は、現場で必要となる専門用語の習得を支援する取り組みが行われている。具体的には、日本の受入企業から提供された語彙リストを資料として活用し、実習生に配布している。また、外国人技能実習機構（OTIT）の資料等も併せて使用している。ただし、これらの内容はカリキュラムとして体系的に組み込まれているわけではなく、必要に応じた個別対応として実施されている。さらに、ツールボックスを活用し、実際の道具を見せながら名称を教えるなど、実践的な指導も行われている。





画像（左）：語彙リストの一部
画像（右）：ツールボックス

画像出典：送出機関 C の提供資料および現地撮影写真より引用

設問 7「教育に対する受講者の反応」は、概ね真面目である。やる気が見られない実習生に対しては、個別に面談を行い、悩みを聞きとり本人と相談しながら支援を行っている。

3－3－3　職場の安全や健康に関する教育（労働安全衛生教育）についての回答

設問 1「職場の安全や健康に関する教育の実施」は、実施されているが、対象は全員ではなく、主に企業からの依頼があった場合に対応する形で行われている。自前の訓練施設は備えているものの、実施は依頼ベースとなっている。例えば、インドネシアと日本で使用する機材が異なることを踏まえ、足場の組立におけるチームワークや基本的な安全確保について指導してほしいという要望に応じた事例もある。

また、「文化の時間」として、安全に関する実践的な指導も行われており、朝礼での報告方法、安全帯の使い方、ヘルメットの正しい着用方法、体調不良時の対応などについて、シミュレーション形式で学習する。さらに、防災訓練を実施する場合もある。

設問 2「教育プログラムの内容」は、一部リスト化された内容はあるものの、体系的に定められた教材はなく、トピックごとに柔軟に対応している。教育の頻度や時間も内容によって異なるが、1 回あたり 6 時間で 1～2 トピックを扱う形式が基本となっている。

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行われ、1 クラスは約 20 人で構成される。

設問 5「言語とコミュニケーション」については、指導は主にインドネシア語で行われる一方、使用する動画教材は日本語で提供されている。

設問 6「評価とフィードバック」については、特に体系的な仕組みは設けられていないが、場合によっては道具の名称確認テストが実施されることもある。

設問 7「教育担当者の資格」については、教育担当者には特別な資格は求められておらず、日本語教師が指導を担当している。

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ハラスメントに関する内容が扱われている。

4. 考察

4－1　各機関の日本語教育

ヒアリング調査の結果から、日本語教育に関しては、すべての機関において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。コミュニケーション能力の向上をめざ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。以下に、各機関の日本語教育の概要を示す。

	送出機関 A	送出機関 B	送出機関 C
期間・時間	6 か月（約 720 時間）	7 か月（約 840 時間）	4 か月（約 480 時間）
使用教材	『みんなの日本語』初級Ⅰ、初級Ⅱ 『できる日本語』	『みんなの日本語』初級Ⅰ、初級Ⅱ 『いろどり　生活の日本語』	『いろどり　生活の日本語』初級 1，初級 2
到達目標	日本語能力試験 N4 程度	JF 日本語教育スタンダード A2	JF 日本語教育スタンダード A2
評価活動	・レベル終了ごとに進級テスト ・ことばテストや会話テスト	・定期テスト（週 2 回） ・会話と発表のテスト	・レベル終了ごとに進級テスト ・小テストはほぼ毎日ある
特徴的な活動	日本語劇、歌	会話テスト： 毎週金曜日は、教師と 1 対 1 で実施。	自由会話の時間： テーマについて日本語で会話、グループディスカッション等も実施。 文化の時間： 日本のさまざまな文化を学ぶ

昨年度（令和 6 年度）視察およびヒアリング調査を実施したベトナムやタイでは、『みんなの日本語』の採用率が高かったが、インドネシア送出機関の特徴として、『いろどり　生活の日本語』の採用が挙げられる。

『いろどり　生活の日本語』は、外国人が日本で働く、買い物をする、遊びに行く、食事をする、他者と交流するなど、日常生活のさまざまな場面で必要となる日本語を学ぶことを目的としている。学習の中心は、日本語を使って実際の場面で「できること（Can-do）」を増やすことであり、この Can-do を基盤とした学習を通して、日本での生活において実際に役立つコミュニケーション能力の習得を目指している。「入門」「初級 1」「初級 2」「初

中級」の 4 部から成り、「入門」は、JF 日本語教育スタンダードの A1 レベル、「初級 1」「初級 2」は A2 レベル、「初中級」は A2 と B1 レベルの活動で構成されている。送出機関 B および送出機関 C の到達目標となっている A2 レベルは、概ね以下のようなことができるレベルである。

> ・ごく基本的な個人的情報や家族情報、買い物、近所、仕事など、直接的関係がある領域に関する、よく使われる文や表現が理解できる。
>
> ・簡単で日常的な範囲なら、身近で日常の事柄についての情報交換に応ずることができる。
>
> ・自分の背景や身の回りの状況や、直接的な必要性のある領域の事柄を簡単な言葉で説明できる。
>
> 出典：国際交流基金『いろどり　生活の日本語』「いろどりとは？」より引用
> https://www.irodori.jpf.go.jp/about.html

なお､JF 日本語教育スタンダードは､日本語のレベルを A1～C2 の 6 段階で表しており、これは、ヨーロッパ言語共通参照枠（Common European Framework of Reference for Languages：略称 CEFR）と共通となっている。

また、国際交流基金は 2019 年に「JF 生活日本語 Can-do」を発表している。これは、「特定技能」などの在留資格で来日する日本語を母語としない外国人を対象に、日本での生活場面で求められる基礎的な日本語コミュニケーション能力を、「Can-do」という形で具体的に示したものである。『いろどり 生活の日本語』は、この「JF 生活日本語 Can-do」に基づいて学習目標が設定されており、日本での生活に必要な実践的なコミュニケーション能力を身につけることができる。加えて、日本での就労を目指す人の来日前学習や、その能力を測る「国際交流基金日本語基礎テスト（Japan Foundation Test for Basic Japanese, 略称：JFT-Basic）」の対策教材としても活用できる。JFT-Basic は、在留資格「特定技能 1 号」を得るために必要な日本語能力水準を測るテストとしても活用されている。このような背景から、今後、日本語学習教材として使用する送出機関が増えるものと予想される。

送出機関 A においても、『できる日本語』を併用し、コミュニケーション能力の向上をめざしている。本教材もまた、CEFR を参考に作られた教材である。プロフィシェンシー（熟達度）を重視した教科書であり、日本語によるコミュニケーションの中でも「対話力」に重きを置いているのが特徴となっている。

いずれの機関においても、文法知識に偏重することなく、職場や生活での様々な場面において「日本語でできること」を増やす考えの下で日本語教育が実施されている。

4－2　各機関の労働安全衛生教育

次に、労働安全衛生教育の実施については、各機関で大きく異なる現状が明らかとなった。以下に、各機関の概要を示す。

送出機関 A	送出機関 B	送出機関 C
・インドネシア労働省の安全衛生に関する教育を外注して実施。3 日間集中。9：00－16：00（6 時間×3＝18 時間） ・訓練施設があるため、訓練が必要な場合はインドネシア人講師が担当。ただし、日本のやり方に合わせたものではない。	・実地訓練は、自前の溶接訓練センターで、面接前と日本に行く前に訓練をする。ただし、溶接以外の業種は出来ていない。 ・1 か月に 2 回、1 回 4 時間、動画を見せている。職場での事故があったときにどうするか等 ・専門用語に関しては日本の受入企業や先輩などの情報をもとに作成した独自冊子がある。	・企業から依頼があれば対応する。自前の訓練施設があるため、対応は可能。 ・しかし、現状では、依頼がない限り実施していない。 ・「文化の時間」を使って、朝礼での報告の仕方、安全帯の使い方、ヘルメットのかぶり方、具合が悪い時にどうするか等の場面を想定して実施。防災訓練も実践することもある。

各機関の取り組みには共通して安全衛生教育への意識が見られる一方で、その実施方法や重点の置き方に違いがある。

まず送出機関 A は、安全衛生教育を外部機関に委託し、3 日間・計 18 時間の集中プログラムとして体系的に実施している点が特徴である。一定の枠組みに基づいた教育体制は整っているが、実技指導はインドネシア人講師が担当し、日本式の作業手順には必ずしも準拠していない。このことから、基礎的な安全知識の習得には強みがある一方で、日本の現場との接続には課題が残ると考えられる。

送出機関 B は、自前の溶接訓練センターを活用した実地訓練を実施しており、特に溶接分野においては実践的な教育が可能となっている。また、動画教材や企業・先輩からの情報をもとにした独自教材を用いるなど、現場に即した工夫も見られる。ただし、対象が溶接分野に限定されている点や、教育頻度が月 2 回と比較的限定的である点から、教育の広がりや体系性には改善の余地があるといえる。

送出機関 C は、企業からの依頼があった場合に対応する柔軟な体制を持ちながらも、実際には依頼ベースでの実施にとどまり、継続的・体系的な教育には至っていない。しかし、日本語教育プログラムの一環として実施される「文化の時間」を活用し、朝礼での報告方法

や安全帯・ヘルメットの使用、体調不良時の対応などをシミュレーション形式で指導している点は特徴的である。さらに防災訓練も取り入れるなど、日常行動レベルでの安全意識の定着に重点を置いていると考えられる。

以上のように、各機関においてそれぞれ異なるアプローチを取っていることが明らかとなった。今後は、これらの強みを組み合わせ、日本の現場に即したより統合的な教育内容の検討が求められる。

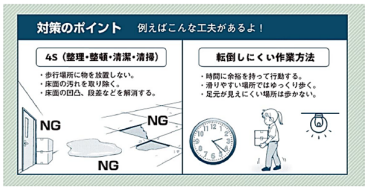
5. 労働安全衛生講習の試行的実施

本分担研究では、インドネシアの 3 つの送出機関におけるヒアリング調査に付随して、各機関の実習生に対し、労働安全衛生教育の基礎的な内容を扱う講習を実施した。昨年度（令和 6 年度）のベトナムおよびタイの送出機関のヒアリング調査にて、訪問した機関より「労働安全衛生とは何か」、「どのような内容を扱えば良いのか」といった質問や戸惑いも多く聞かれたことから、今年度（令和 7 年度）は送出機関における労働安全衛生講習の実施を試みた。本章ではその内容およびそこから得た示唆について報告する。

5－1　使用教材の作成

教材は、厚生労働省の「職場のあんぜんサイト https://anzeninfo.mhlw.go.jp/」に掲載されている外国人労働者向け安全衛生教育教材／共通【まんがでわかる安全衛生と労災防止の基本】の動画およびまんが冊子をもとに作成した。厚生労働省が提供する公的教材であることから信頼性が高く、全業種に共通する基礎的な労働安全衛生の知識を体系的に学習できる点に加え、多言語に対応している点、さらに動画とまんが冊子を併用することで視覚的な理解を促進できる点を踏まえ、本教材の基盤として採用した。

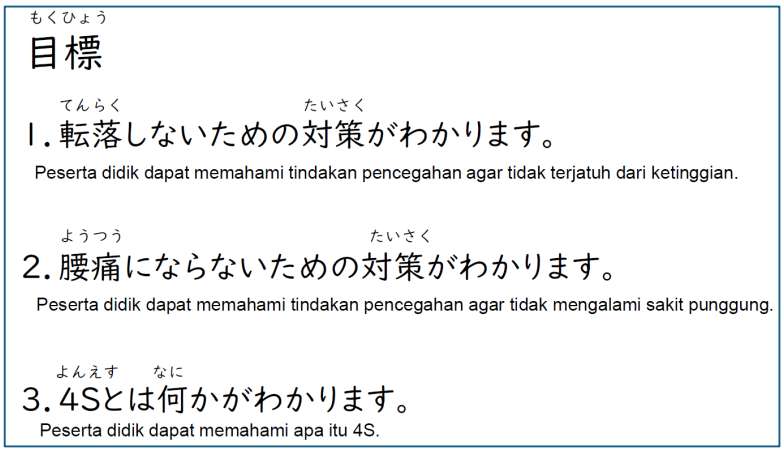
動画は編集せずそのまま用いることとしたが、もとの動画（18 分 57 秒）は長いため、1 回分の動画を 4 回に区切って視聴する構成とした。そのうち、本講習では第 1 回（約 8 分）および第 2 回（約 4 分）の内容に加え、第 3 回にあたる「熱中症」と「安全標識」を補足的に取り入れた。動画の分割内容と活動 / 指導例を以下に示す。

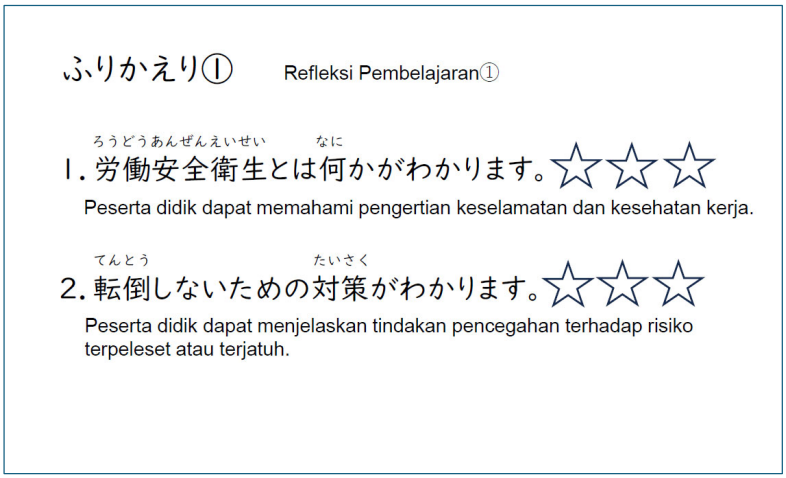
回	外国人労働者向け安全衛生教育教材／共通 *動画使用部分（*分秒は、日本語版）	活動/指導例
1	安全衛生と労災防止の基本① 労働災害、労働安全衛生、健康診断、転倒 *動画の範囲 00:00~7:45（約8分）	例1 動画に出てくる事故事例を見て、対策を考える。 例2 良い例、悪い例を○×で確認するミニクイズ実施。 例3 過去に起きた先輩の事例などを共有する。 
2	安全衛生と労災防止の基本② 転落、腰痛、4S *動画の範囲 7:46~11:38（約4分）	
3	安全衛生と労災防止の基本③ 熱中症、労働安全衛生保護具、安全標識 *動画の範囲 11:39~16:55（約6分）	
4	安全衛生と労災防止の基本④ 通勤、自転車の交通ルールなどを追加 *動画の範囲 16:57~18:57（約2分）	

実習生への配布冊子は、上述の動画に対応するまんが冊子を一部改変して作成した。改変のポイントと企図を以下に示す。なお、本講習の実施および教材作成にあたっては、事前に厚生労働省の関係部署へ報告を行い、出典を明記したうえで、まんが冊子の改変についても正式に許可を得ている。

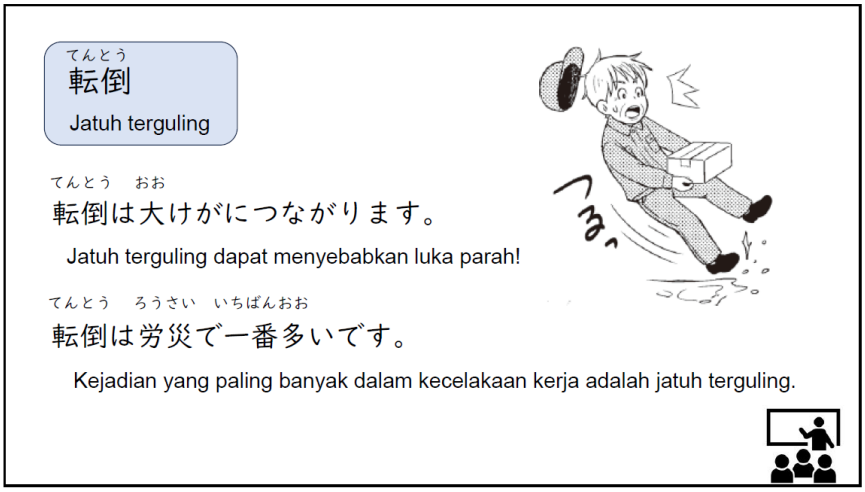
改変ポイント	企図
冊子内の日本語をやさしい日本語にする	日本語学習教材としても活用できる
やさしい日本語にインドネシア語を付す	母語によって確実に理解できる
各回の目標および振り返りを設ける	学習目標に沿った自身の理解度を振り返ることができる
「理解度チェック」を入れる	動画内容の理解を促進できる

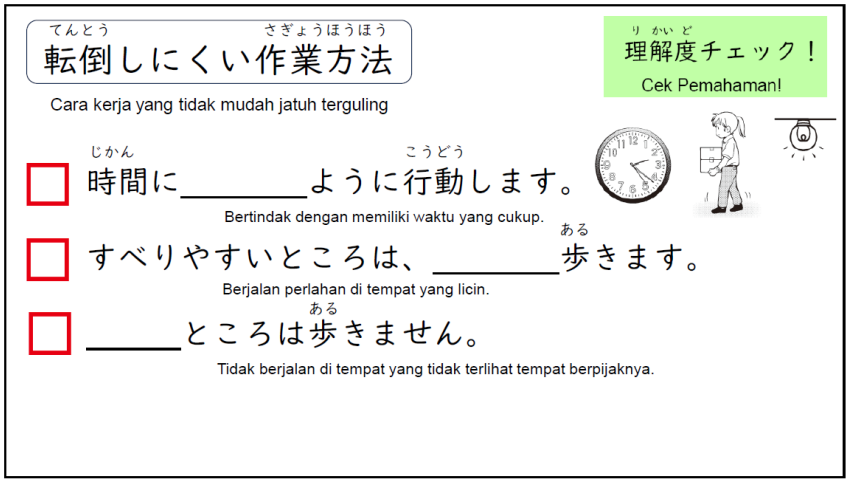
以下は、受講生に配布した冊子（インドネシア語訳）より、「目標」および「振り返り」のページである。振り返りは、自分の理解度に応じて☆を塗りつぶす方式となっている。





以下も同様に、受講生に配布した冊子（インドネシア語訳）の一部である。上段右下のアイコンは、動画視聴のタイミングを示すもので、アイコンがあるページで動画を流した。下段は動画視聴後のタイミングで実施する「理解度チェック」である。視聴した動画の内容を日本語で確認し、理解の再確認ができるようになっている。なお、本報告書の巻末資料 2 にて、配布冊子（インドネシア語訳）の全ページを示す。





5－2　試行的実施から得られた示唆

5－2－1　受講生の反応およびコメントシートから

ヒアリング調査を実施した 3 機関には、講習の概要を伝えた上で、事前に講習の実施許可を得た。その後、視察までの期間に各機関にて受講生の選定を行い、日本語能力のレベルに応じて、通訳の配置などが行われた。

講習は、受講生の振り返りとしてコメントシートを記入する時間を含め、約 40 分～1 時

間で実施した。受講生は 3 機関合わせて計 61 名で、主に日本出国前の実習生が対象であった。



画像：講習の様子

いずれの機関も、受講生は非常に熱心に取り組んでいた。腰痛にならないための荷物の運び方は、受講生の中から有志を募り、実演をしてもらった。動画視聴中は、メモをとっている様子、「理解度チェック」では、動画内の日本語あるいはインドネシア語訳を頼りに空欄を埋めている様子があった。

受講生が記入したコメントシートから、講習に対する主な声を取り上げる。なお、受講生のコメントシートはインドネシア語で書いてもらった。ここでは、それを日本語に翻訳したものを記載する。

コメント 1

今日私は、安全衛生と労働災害の防止について重要なことを学びました。滑って転ぶといった小さな事故が、致命的な事故の原因になり得るということを初めて知りました。また、釣り合いの取れていない状態で重い物を持ち上げるのも取り返しのつかないことになります。それから、非常に暑いときには適切な対応をしないと危険です。これらを理解し、今後仕事をするときにはより気をつけていきます。（送出機関 A-7）

コメント 2

私が今日学んだことは、安全に働く方法です。健康で完璧な状態で働けるように、労働災害を防止する方法を理解する必要があります。会社は、労働者がどのような状態においてもいつも健康でいることを望んでいます。会社の規則は、労働者の安全のために作られたものです。私は、働く際に安全を守る正しい方法を理解しました。（送出機関 A-9）

コメント 3
この授業は今後日本で働きだしたときに役に立つので、安全衛生について知ることができて嬉しいです。より注意深く、自分自身の安全を守れるようにします。（送出機関 B-8）

コメント 4
今日私は、安全衛生に関する多くのことを学びました。日本に行ったときに、今日学んだ知識が役立つことを願っています。（送出機関 B-9）

コメント 5
日本で働きたい私たちにとって、K3（労働安全衛生）についての説明はとても重要でした。日本へ行くための備えとして役に立つ知識です。ありがとうございます。（送出機関 B-10）

コメント 6
先ほど説明していただいたすべて、とても助かりました。特に、私の地域では間違った方法で物を持ち上げている人がとても多いので、正しい持ち上げ方についてです。私にとって役に立つことを願っています。分かりやすい説明をありがとうございました。（送出機関 C-10）

コメント 7
今まではしごを使うときに、そのような方法で使ってこなかったので、はしごの使い方について勉強になりました。（送出機関 C-14）

受講生のコメントを総合すると、本講習は安全衛生に関する基本的な知識を新たに学ぶ機会となったことが窺える。特に、滑って転倒するなどの一見小さな事故が重大な労働災害につながる可能性があることや、不安定な姿勢での重量物の持ち上げ、暑熱環境への対応といった具体的なリスクについて初めて理解したという声が多く見られた。

また、安全に働くためには労働災害を未然に防ぐことが重要であり、企業のルールが労働者の安全を守るために存在していることへの理解も深まっている。これにより、今後日本で働く際には、より注意深く行動し、自身の安全を守ろうとする意識の向上が窺える。

さらに、正しい重量物の持ち上げ方やはしごの使用方法など、具体的な作業手順に関する知識が実生活と結びついて理解された点も特徴的である。これまで日常的に行っていた方法が必ずしも安全ではなかったことに気づき、今後の行動を見直そうとする姿勢が見られた。

以上のように、本講習は日本での就労に向けた準備として有益であると受け止めた受講者が多く、安全意識の向上と実践的な行動変容につながる可能性が示唆された。

5－2－2　送出機関からのフィードバック

講習に対する送出機関からのフィードバックとして、まずインドネシアにおける従来の安全衛生教育は、「事故が起きた際にどう対応するか」に重点が置かれており、転倒を防ぐための行動など、事故を未然に防ぐ視点での教育は十分ではないとの指摘があった。そのため、今回の講習内容は多くが初めて触れるものであり、新たな気づきを得る機会となったと評価された。

特に、動画や教材が整備されている点や、日本の厚生労働省が作成している信頼性の高い教材である点については好意的に受け止められており、教師教育への活用可能性も示された。また、講師の話し方や言葉の使い方、説明のテンポなども参考になるとの意見があった。

一方で、教材活用に関する課題も多く指摘されている。動画内の日本語が難しく、現地の教師が十分に使いこなすことは難しいという声があり、単に動画を流すだけでは効果的な指導につながらない可能性がある。そのため、教材の使い方や教え方を学ぶ機会や、教材と教師をつなぐ研修・セミナーの必要性が指摘された。加えて、安全衛生の専門家による解説よりも、日本語教師が実際にどのように教えるかを示した動画やスクリプトへのニーズも見られた。

また、動画の内容については、日本では禁止されている行為がインドネシアでは日常的に行われていることに気づき、危険性を再認識できたという意見があった。一方で、長時間の動画は学習者にとって負担が大きく、3 分程度の短い動画の方が望ましいとの指摘もあった。さらに、動画内のインドネシア語字幕は理解には役立つものの、日本語学習にはつながりにくいという課題もあり、やさしい日本語版の動画の必要性も挙げられた。加えて、教材の提供方法についても改善の余地があり、ウェブサイトからダウンロードして使用する形式は利用されにくいとの指摘があった。ゲームやクイズ形式で学べるアプリのような、より手軽で継続的に利用できる仕組みが求められている。

以上のように、教材の内容自体は高く評価されている一方で、それを効果的に現場で活用するための支援体制や仕組みづくりが今後の課題として浮かび上がった。

6. 結論

本分担研究では、インドネシアの送出機関における日本語教育および労働安全衛生教育の実態を把握し、今後求められる教育の在り方について検討を行った。その結果、日本語教育については、いずれの機関においても体系的なカリキュラムが整備されており、特に『いろどり 生活の日本語』などを活用した実践的なコミュニケーション能力の育成が重視されていることが明らかとなった。文法中心ではなく、「日本語で何ができるか」という観点に基づいた教育が行われており、日本での生活・就労に直結する能力の習得が図られている点は大きな強みである。

一方、労働安全衛生教育については、各機関で取り組みに差が見られ、体系性や継続性、日本の現場との接続という点で課題が残されていることが明らかとなった。外部委託によ

る集中的な教育、実地訓練を中心とした実践的教育、日常行動に着目した指導など、それぞれに特徴や強みはあるものの、必ずしも統合的・標準化された教育には至っていない。

また、試行的に実施した労働安全衛生講習からは、基礎的な安全知識であっても多くの受講生にとって新しい学びとなり、安全意識の向上や行動変容につながる可能性が示された。また、送出機関からも教材の有用性は高く評価された一方で、言語面の難しさや活用方法に関する課題が指摘され、教材を効果的に運用するための支援の必要性が明らかとなった。

本分担研究の結果から、今後必要なことを述べる。今後のインドネシア送出機関における労働安全衛生教育には、①労働安全衛生の基礎的な知識を体系的に学べる標準的な教育内容の整備、②日本の現場に即した実践的要素の強化、③やさしい日本語や多言語対応による理解促進、④教師向けの研修や教材活用支援の充実、⑤短時間で継続的に学べる教材・仕組みの開発、が求められる。特に、③④については、インドネシアの送出機関には、日本語教育の文脈ですでに多くの安全衛生教育の素地があることに加え、試行的に実施した労働安全衛生講習のフィードバックからも日本語学習も兼ねた教材運用への期待が窺えた。日本語教育における実践的なコミュニケーション能力の育成という強みを活かしつつ、安全衛生教育においても同様に「現場で使える知識・行動」に焦点を当てた教育へと発展させていくことが、外国人材の安全確保と円滑な就労の実現に向けて重要である。

7. 研究発表

1. 論文発表

該当なし

2. 学会発表

該当なし

8. 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

9. 引用文献

1）厚生労働省「職場のあんぜんサイト」（引用日：2026 年 4 月 27 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　労働安全衛生講習の試行的実施における使用教材（インドネシア語訳）

まんがでわかる
安全衛生と労災防止の基本

2020年3月発行

発行：厚生労働省

企画：みずほ情報総研株式会社
協力：労働安全衛生教材作成推進委員会
制作：株式会社サイドランチ

**Belajar Dasar-dasar Kesehatan,
Keselamatan Kerja,
dan Pencegahan Kecelakaan Kerja Lewat Komik**

Diterbitkan pada bulan Maret 2020

Diterbitkan oleh : Kementerian Kesehatan, Tenaga Kerja, dan Kesejahteraan
Direncanakan oleh : Mizuho Information & Research Institute, Inc.
Diawasi oleh : Komite Promosi Pembuatan Bahan Ajar Kesehatan dan Keselamatan Kerja
Asosiasi Pencegahan Kecelakaan Kerja Pusat
Dibuat oleh : Sideranch Inc.

あんぜん　えいせい　　ろうさい　ぼうし　　き　ほん
安全衛生と労災防止の基本①＆②

Keselamatan Kerja, dan Pencegahan Kecelakaan Kerja Lewat Komik　1＆2

巻末資料２　労働安全衛生講習の試行的実施における使用教材（インドネシア語訳）続き

もくひょう
目標①

ろうどうあんぜんえいせい　　なに
1. 労働安全衛生とは何かがわかります。

Peserta didik dapat memahami pengertian keselamatan dan kesehatan kerja.

てんとう　　たいさく
2. 転倒しないための対策がわかります。

Peserta didik dapat menjelaskan tindakan pencegahan terhadap risiko terpeleset atau terjatuh.

しごと
仕事をしているときに

お　じこ　ろうどうさいがい　いっぱん　ろうさい　い
起こる事故は『労働災害』一般に『労災』と言います。

Kecelakaan yang terjadi Ketika sedand bekerja disebut “kecelakaan kerja”.



Kehilangan keseimbangan saat bekerja menggunakan tangga lipat dan terjatuh



Salah pijak di tangga ketika sedang mengangkat barang.



Terpeleset akibat lantai yang basah dan terjatuh.

巻末資料２　労働安全衛生講習の試行的実施における使用教材（インドネシア語訳）続き

労災(ろうさい)は、どんな業種(ぎょうしゅ)でも、すべての人(ひと)に起(お)こる可能性(かのうせい)があります。

大切(たいせつ)な自分(じぶん)の体(からだ)を守(まも)るために、勉強(べんきょう)しなければなりません。

労働(ろうどう)で大切(たいせつ)なのは、安全・健康(あんぜん・けんこう)に働(はたら)くことです。

「労働安全衛生(ろうどうあんぜんえいせい)」と言(い)います。短(みじか)く「安全衛生(あんぜんえいせい)」とも言(い)います。

Kecelakaan kerja dapat terjadi pada semua orang tanpa memandang bidang kerjanya.
Demi melindungi tubuhmu yang berharga, kamu harus mempelajarinya dengan serius.
Hal yang penting dalam ketenagakerjaan adalah bekerja dengan aman dan sehat.
“Keselamatan dan Kesehatan kerja”. Biasanya disebut “K3”.

事業者(じぎょうしゃ)は、働(はたら)く人(ひと)が安全(あんぜん)で健康(けんこう)に働(はたら)くことができる職場(しょくば)を

つくらなければなりません。

会社(かいしゃ)は 働(はたら)く人(ひと)の安全(あんぜん)や健康(けんこう)を 守(まも)る 義務(ぎむ)があります。

Pengusaha perlu menyiapkan tempat kerja yang terjaminkeselamatan dan kesehatannya.

Perusahaan wajib melindungi keselamatan dan kesehatan pekerja.

巻末資料２　労働安全衛生講習の試行的実施における使用教材（インドネシア語訳）続き

けんこうしんだん
健康診断
Pemeriksaan kesehatan



かいしゃ　はい　まえ　けんこうしんだん
会社に入る前の健康診断と、

いちねん　いっかい　けんこうしんだん
一年に一回、健康診断があります。

Ada pemeriksaan Kesehatan sebelum bergabung dengan perusahaan dan pemeriksaan kesehatan yang dilakukan satu tahun sekali.

てんとう
転倒
Jatuh terguling



てんとう　おお
転倒は大けがにつながります。

Jatuh terguling dapat menyebabkan luka parah!

てんとう　ろうさい　いちばんおお
転倒は労災で一番多いです。

Kejadian yang paling banyak dalam kecelakaan kerja adalah jatuh terguling.



巻末資料２　労働安全衛生講習の試行的実施における使用教材（インドネシア語訳）続き

理解度チェック！
Cek Pemahaman!

どうすれば労災を防げますか。
Bagaimana caranya agardapat mencegah kecelakaan kerja?

☐ 現場の＿＿＿を守ります。　Mematuhi aturan di tempat kerja.

☐ ＿＿＿は正しく使います。　Menggunakan peralatan dengan benar.

☐「おかしい」と思ったらすぐに管理者に＿＿＿＿＿＿＿＿。
Segera lapor ke manajer jika merasa ada hal yang aneh.

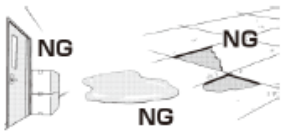
理解度チェック！
Cek Pemahaman!

4S（整理・整頓・清掃・清潔）
[Seiri (Ringkas), Seiton (Rapi),Seiketsu (Rawat), Seiso (Resik)]

☐ 歩くところに物を＿＿＿＿＿＿＿＿。
Tidak membiarkan barang tergeletak di tempat berjalan.

☐ 床を＿＿＿＿＿＿にします。
Membersihkan kotoran di lantai.

☐ 床の＿＿＿＿＿＿ところをなくします。
Menghilangkan bentuk yang tidak rata dan perbedaan ketinggian pada lantai.



巻末資料２　労働安全衛生講習の試行的実施における使用教材（インドネシア語訳）続き

転倒しにくい作業方法

Cara kerja yang tidak mudah jatuh terguling

理解度チェック！

Cek Pemahaman!







☐ 時間に＿＿＿＿＿ように行動します。

Bertindak dengan memiliki waktu yang cukup.

☐ すべりやすいところは、＿＿＿＿＿歩きます。

Berjalan perlahan di tempat yang licin.

☐ ＿＿＿＿＿ところは歩きません。

Tidak berjalan di tempat yang tidak terlihat tempat berpijaknya.

ふりかえり①　Refleksi Pembelajaran①

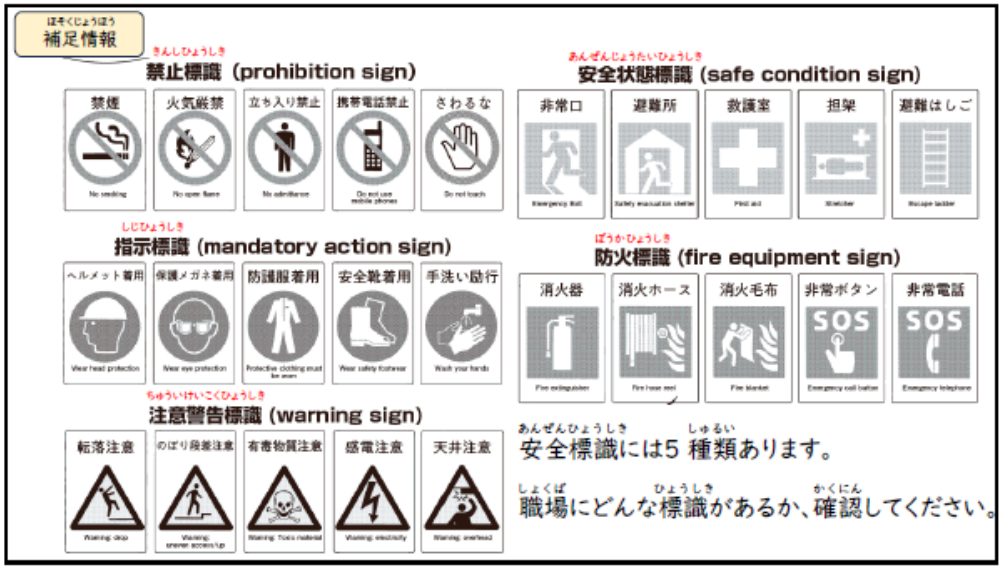
1. 労働安全衛生とは何かがわかります。☆☆☆

Peserta didik dapat memahami pengertian keselamatan dan kesehatan kerja.

2. 転倒しないための対策がわかります。☆☆☆

Peserta didik dapat menjelaskan tindakan pencegahan terhadap risiko terpeleset atau terjatuh.

巻末資料２　労働安全衛生講習の試行的実施における使用教材（インドネシア語訳）続き





巻末資料２　労働安全衛生講習の試行的実施における使用教材（インドネシア語訳）続き

もくひょう
目標②

てんらく　たいさく
1. 転落しないための対策がわかります。

Peserta didik dapat memahami tindakan pencegahan agar tidak terjatuh dari ketinggian.

ようつう　たいさく
2. 腰痛にならないための対策がわかります。

Peserta didik dapat memahami tindakan pencegahan agar tidak mengalami sakit punggung.

よんえす　なに
3. 4Sとは何かがわかります。

Peserta didik dapat memahami apa itu 4S.

てんらく
転落

Jatuh dari ketinggian



きゃたつ　つか　こうしょさぎょう　たか　ばしょ　しごと
はしごや脚立などを使った高所作業（高い場所の仕事）は

きけん
とても危険（あぶない）です！

Ada banyak bahaya dalam pekerjaan di ketinggian yang menggunakan tangga lipat!

はしご　tangga



きゃたつ
脚立　tangga lipat



巻末資料２　労働安全衛生講習の試行的実施における使用教材（インドネシア語訳）続き

はしごで起こりやすい労災例

Contoh kecelakaan kerja yang mudah terjadi akibat tangga

はしごの上でバランスを崩します。

はしごが倒れます。

のぼったり、おりたりするときに、すべります。

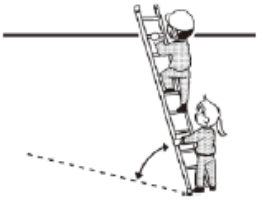






安全に使うためのポイント

Poin penting untuk penggunaan yang aman



もっと安全な作業方法を考えてください。

Mari pikirkan apakah terdapat cara kerja yang lebih aman.

しっかり固定してください。ほかの人に手伝ってもらってください。

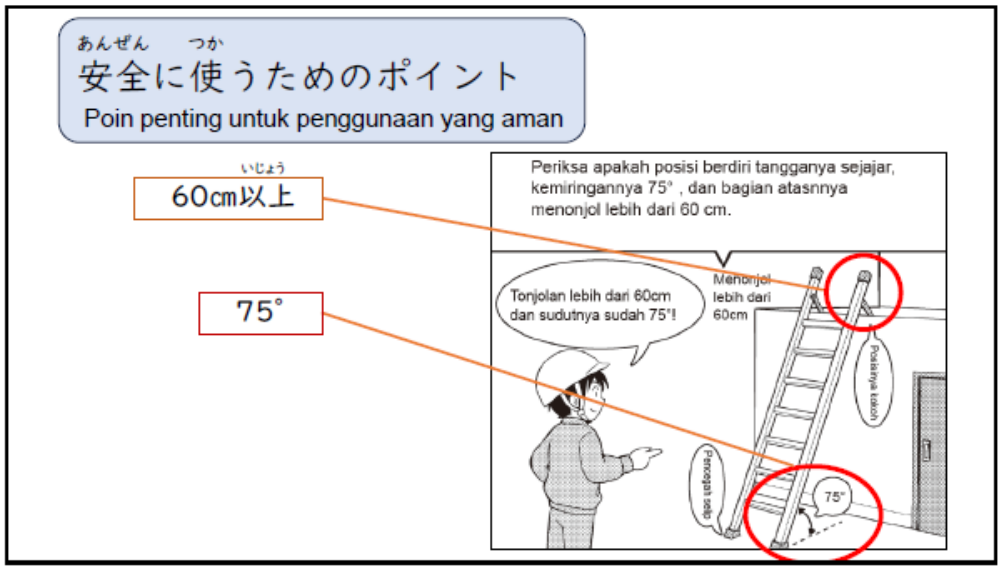
Tangganya dibuat kokoh atau meminta seseorang untuk memegangi tangganya.

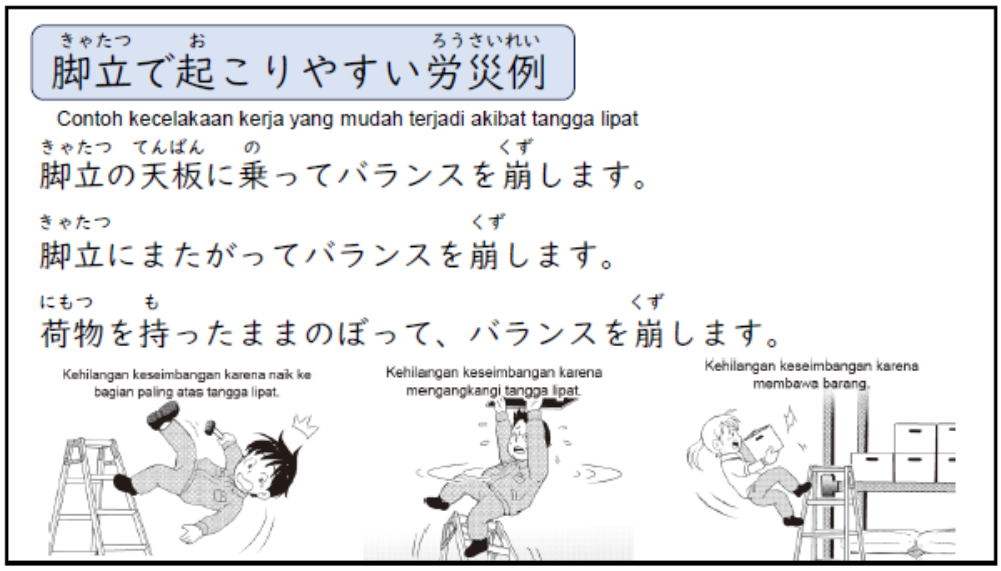
すべらないくつをはいてください。手ぶくろをしてください。

Kenakan sepatu atau sarung tangan yang tidak licin.

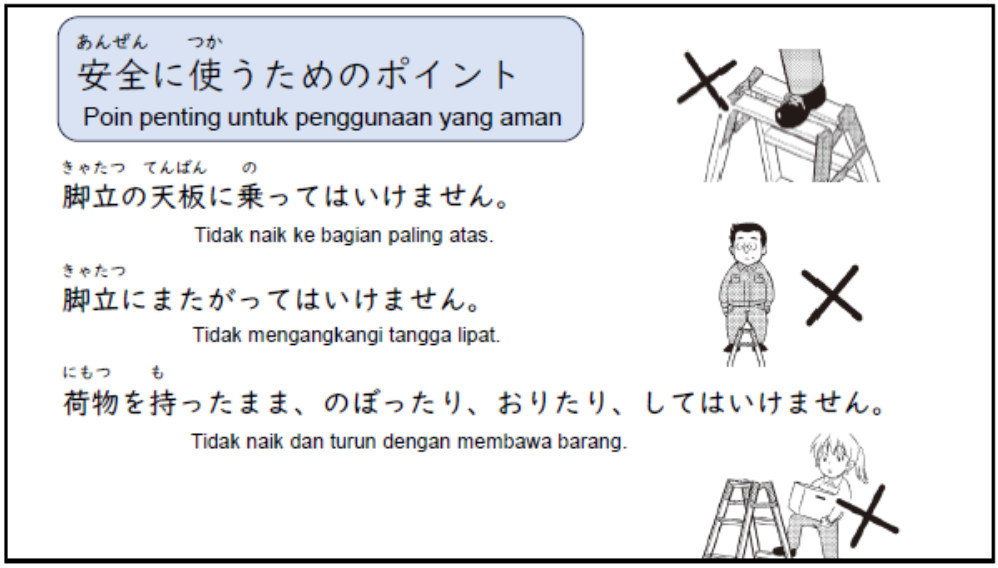


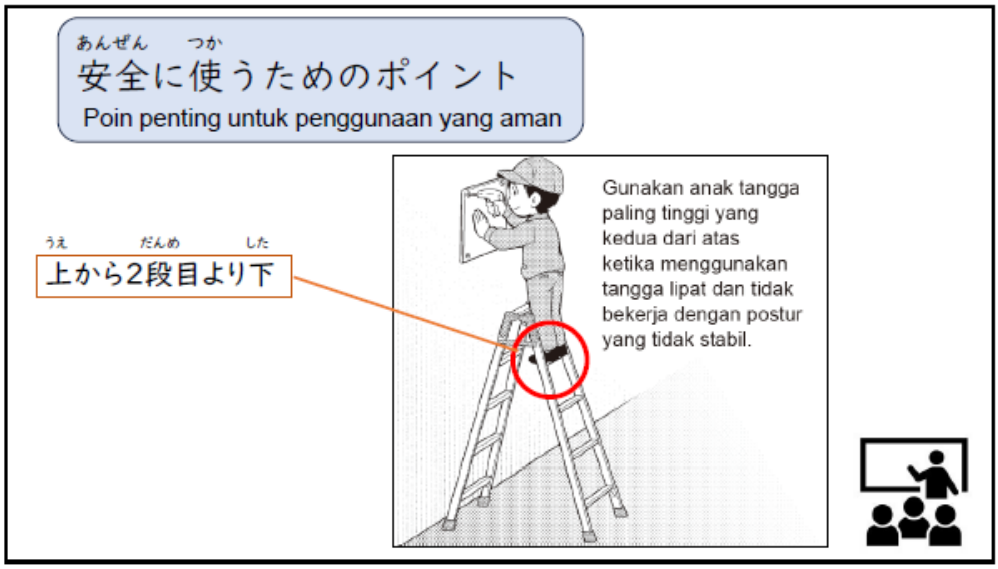
巻末資料２　労働安全衛生講習の試行的実施における使用教材（インドネシア語訳）続き





巻末資料２　労働安全衛生講習の試行的実施における使用教材（インドネシア語訳）続き





巻末資料２　労働安全衛生講習の試行的実施における使用教材（インドネシア語訳）続き

頭(あたま)を守(まも)るために、いつもヘルメットをかぶるといいです。

Ada baiknya juga untuk membiasakan mengenakan helm agar dapat melindungi kepala.



【安全(あんぜん)に使(つか)うための4つのポイント】

1. あごのひもは、きちんと、しめてください。 Pasang dan kencangkan tali dagu

2. まっすぐ、かぶってください。 Kenakan dengan posisi tidak miring

3. こわれたものは、使(つか)わないでください。 Tidak menggunakan helm yang sudah rusak

4. 耐用年数(たいようねんすう)（使(つか)うことができる年数(ねんすう)）を守(まも)ってください。 Patuhi masa pakai helm

腰痛(ようつう)

Sakit pinggang







腰痛(ようつう)になると、長(なが)く続(つづ)くことがあります。

重(おも)いものは、台車(だいしゃ)やコンテナを使(つか)ったほうがいいです。

ストレッチをして予防(よぼう)することも大切(たいせつ)です。

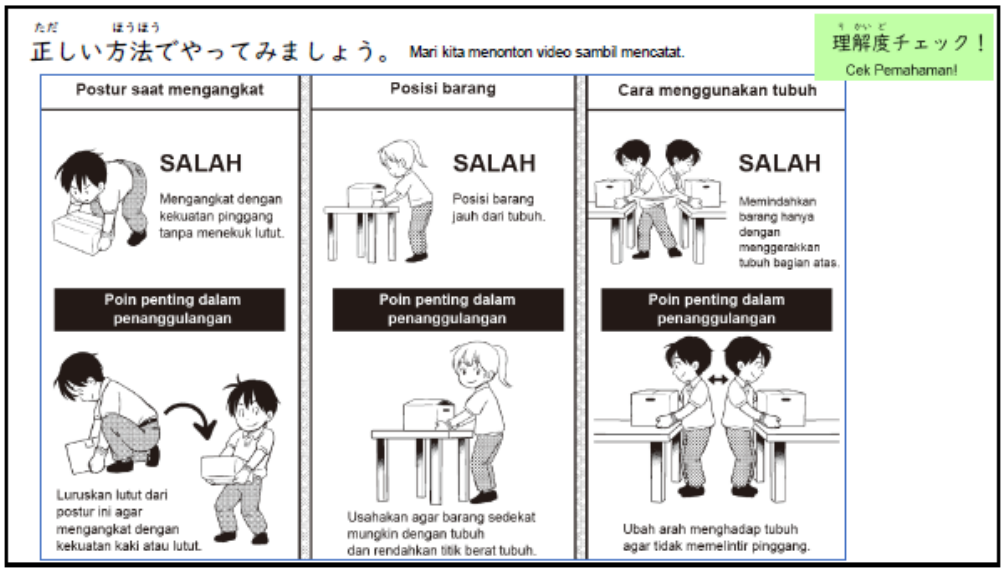
Sakit pinggang dapat menjadi kronis sehingga perlu membiasakan untuk memperhatikannya.

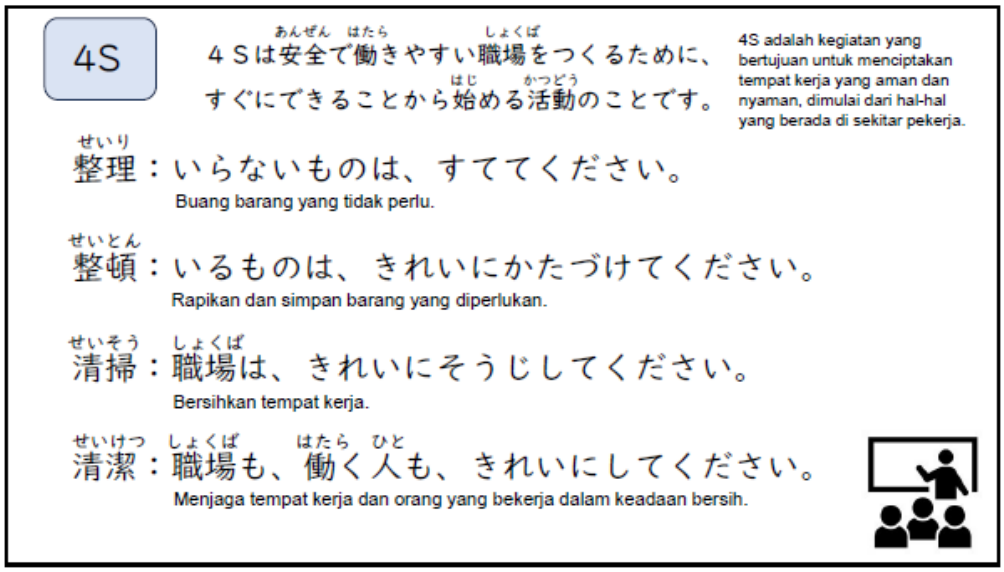
Lebih baik menggunakan troli atau kontainer Ketika membawa barang yang berat.

Penting juga melakukan pencegahan dengan membiasakan melakukan peregangan!

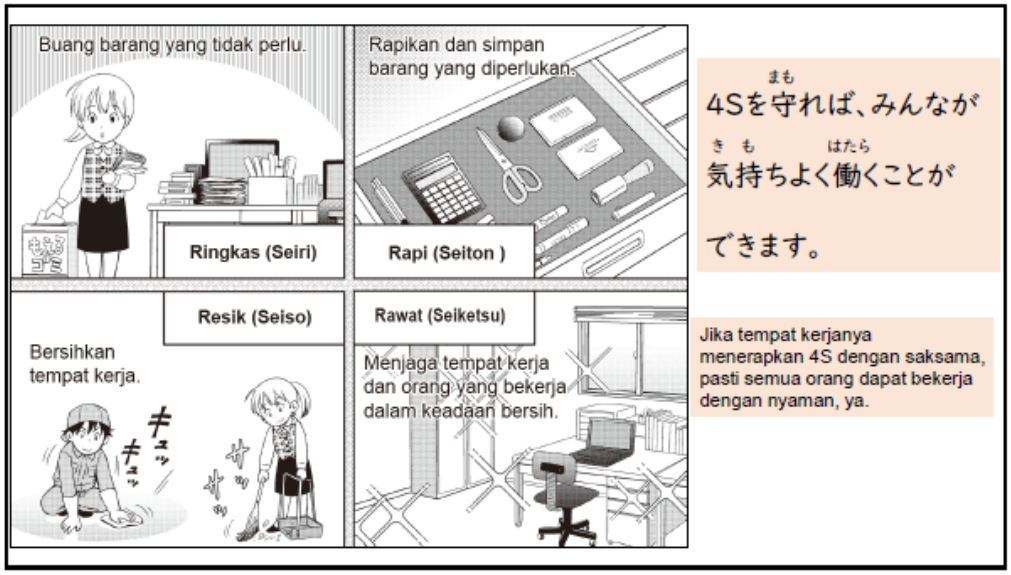


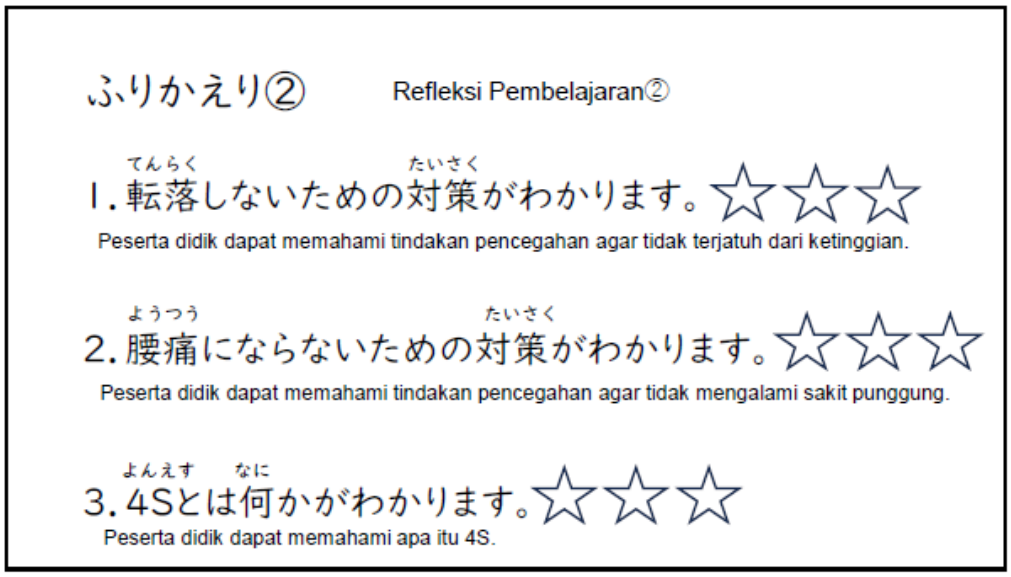
巻末資料２　労働安全衛生講習の試行的実施における使用教材（インドネシア語訳）続き



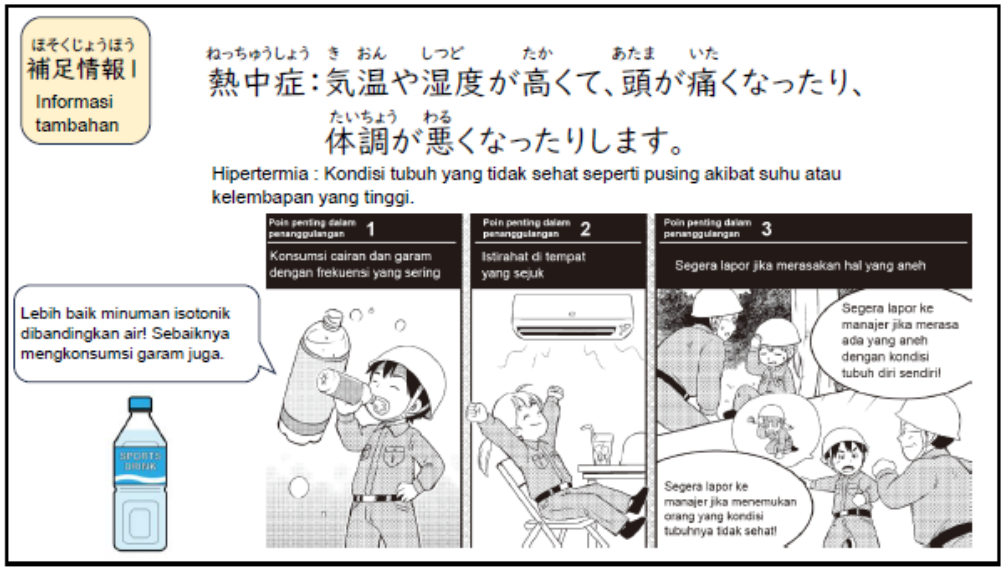


巻末資料２　労働安全衛生講習の試行的実施における使用教材（インドネシア語訳）続き





巻末資料２　労働安全衛生講習の試行的実施における使用教材（インドネシア語訳）続き





厚生労働科学研究費補助金

分担研究報告書

フィリピン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

本分担研究は、フィリピンの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、今後求められる労働安全衛生教育の在り方について検討する。

実態を把握するため、ヒアリング調査票を作成し、フィリピンの 2 つの送出機関にてヒアリング調査を実施した。加えて、各機関の実習生に対し、労働安全衛生教育の基礎的な内容を扱う講習を試行的に実施し、受講生のコメントシートや送出機関関係者からのフィードバックをもとに、今後求められる労働安全衛生教育について考察した。

ヒアリング調査の結果、日本語教育については、両機関とも『みんなの日本語』や『いろどり　生活の日本語』を活用し、日本での生活・就労を見据えた実践的なコミュニケーション能力の育成を重視していた。職種別の専門用語や場面別会話を取り入れた教育が行われ、元技能実習生や日本での就労経験のある者が実体験を活かした指導を行っていた。一方、労働安全衛生教育では、健康管理や生活指導を重視する機関と、応急手当や避難訓練など実技中心の教育を行う機関があり、内容に差がみられた。試行的に実施した労働安全衛生講習は高く評価された一方、教材活用に向けた教師研修や支援体制の必要性も課題として示された。

本分担研究の結果から、今後必要なことを挙げる。①労働安全衛生の基礎的な知識を体系的に学べる標準的な教育内容の整備、②日本の現場に即した実践的要素の強化、③教師向けの研修や教材活用支援の充実、が求められる。特に、②③については、フィリピンの送出機関では、元技能実習生や日本での就労経験者が、実体験を踏まえた実践的指導が OJT あるいは日本語教育の文脈で行われていることに加え、試行的に実施した労働安全衛生講習のフィードバックからも今後の展開への期待が窺えた。政府機関や関連団体が中心となって、送出機関全体で共有できる教育環境を整備していくことが求められる。

1　研究目的

本分担研究では、フィリピン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フィリピン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

フィリピン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ヒアリング調査票を作成し、同調査票をもとに現地フィリピンの送出機関にてヒアリング調査を実施した。加えて、各機関の実習生に対し、労働安全衛生教育の基礎的な内容を扱う講習を実施した。

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。

ヒアリング調査票の全体は巻末資料 1 で示し、ここでは、各質問事項に含まれる設問を示す。

「一般的な質問事項」全 8 問は以下の通りである。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。

【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。

「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。
【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。

「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 問を示す。

【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。
【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。

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は 2 機関である。以下、送出機関 A、送出機関 B について、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、2026 年 2 月 19 日（8：00－15：00）に実施した。

本機関は 2000 年に設立され、日本向け人材の送り出しを専門に行う機関である。技能実習や特定技能などの人材を、近年では年間約 100 名以上送り出している。分野としては、建設、食品製造、機械・金属分野を中心に、介護、外食、空港グランドハンドリングなど特定技能向けにも多岐にわたる。

ヒアリング調査では、機関の最高執行責任者 1 名、機関職員 1 名、フィリピン人日本語教師 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回答

設問 1「目指す在留資格」は、「技能実習」および「特定技能」を中心としている。「技能実習」は本機関の約 70%を占め、「特定技能」約 20%の送り出しが中心であり、残り約 10%は「特定活動」や「介護」、「技術・人文知識・国際業務」など多様な在留資格に対応している。

設問 2「最も多い送り出し国」は、日本向けの送り出しに特化しており、現在は日本のみを対象としている。

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」が最も多く、窓や車両ドアでの事故のほか、鉄鋼による重篤な事故も報告されている。次いで多いのが「交通事故（その他）」で、自転車による転倒や物損事故に伴うけがが含まれる。三番目は「転倒」で、壁などへの激突による転倒や転倒による足の捻挫などがある。重大事故は年に 1 回程度であり、年間の事故報告は 10～20 件程度である。

なお、重大事故は事故発生から 5 日以内にフィリピンの移民労働者省への報告が義務付けられている。本機関においては実習生を送り出した後も毎月連絡を取り、継続的に状況把握を行っている。

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、設問 3 で挙がった労働災害の事故の型は、職種による差がある。建設や溶接などでは「はさまれ・巻き込まれ」などが多く、時に重篤化しやすい一方、水産加工では事故報告がほとんどない。「転倒」「交通事故（その他）」については職種に関係なく報告がある。特に、日

本での移動手段として利用する自転車の交通事故が多い。

設問 5「安全衛生確保についての基本的な考え方」については、フィリピンでの入国前教育は日本語教育を重視し、安全衛生については基礎的な内容（ピクトグラムや簡単な注意事項）のみ実施している。一部では動画（YouTube）や資料を用いた教育も行われているが、体系的なカリキュラムは現時点では整備されていない。これは、専門的な安全教育は日本に入国した後、入国後講習で実施すべき、との考えに基づくものである。日本での入国後講習で扱う内容を理解できるように、フィリピンでの入国前講習は日本語に集中して教えるという理念が示された。

設問 6「ピクトグラム安全表示の教育」については、基本的なもの（非常口、消火器など）を中心に教育しており、動画やイラスト付の資料等で説明している。

設問 7「実習生とコミュニケーションをとる際の言語」については、英語およびタガログ語を補助的に用いるが、学校内で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。

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」については、日本の文化・習慣に関する理解や、将来を見据えたキャリア教育の必要性が挙げられた。特に、技能実習の終了後にどのような進路選択が可能かを学ぶ機会が重要視されている。現状では、技能実習後に「特定技能」や介護分野へ移行する者が多い一方、帰国後に日本語教師として働いたり、小売店を開業したり、一般企業へ再就職する例もみられる。また、電子部品分野では、本機関が所有する工場で育成した人材を日本へ送り出し、帰国後に再び工場へ戻す仕組みも構築されている。さらに、介護や外食分野では、日本食調理や介護技能、安全衛生を実践的に学べる環境を整備し、日本人指導者による OJT（On the Job Training）を通じて、日本式の働き方やコミュニケーションを学ぶ機会も提供している。

3－1－2　日本語教育についての回答

設問 1「教育プログラムの内容」は、日本語能力試験の N5・N4 レベル取得を主な目標として日本語教育を実施しており、現在は N3 対応クラスの開設も検討している。『みんなの日本語』と『いろどり　生活の日本語』を教材として用いているが、実際にはそれらをそのまま使用するのではなく、職種別のニーズに応じて再構成したオリジナル教材を活用している。教材はすべて講師陣による自作であり、日本語能力試験 N3・N4・N5 の各レベルに対応している。さらに、現場で必要となる日本語や試験内容を反映した実践的な教育が行われている。

特に、「特定技能」においては、介護、外食、空港グランドハンドリング向けのカリキュラムがすでに整備されており、現在は宿泊業およびビルクリーニング分野の教材作成も進

められている。職種ごとに必要とされる語彙や会話表現が異なるため、教育内容も分野別に細かく調整されている。

加えて、日本側の受け入れスケジュールや試験時期に合わせて教育内容を柔軟に変更している点も特徴となっている。国際交流基金日本語基礎テスト（Japan Foundation Test for Basic Japanese, 略称:JFT-Basic）および日本語能力試験の対策を組み合わせながら、受講者ごとに学習内容や教材を調整している。

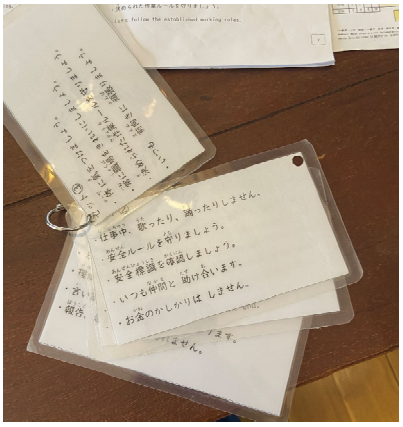
設問 2「教育期間と時間」について、授業は週 30 時間、1 日 6 時間で実施している。コースの期間は、N5 コースが約 4〜5 か月、N4 コースが約 6 か月となっており、最終的には N4 レベルへの到達を目指している。

技能実習生については、入国前に約 500 時間の日本語教育を実施している。本機関では N5 レベルは最低到達基準として位置づけられており、N5 相当の試験に合格できない場合には、1 か月程度の延長措置を行うこともある。

また、国際交流基金日本語基礎テストと日本語能力試験の両方を受験させるケースもあり、受験時期や入国予定日に合わせて教育スケジュールが組まれている。そのため、実習生ごとに教育期間や教材構成を柔軟に調整しながら運営している。

設問 3「教育手法」について、基本的に対面によるクラスルーム形式で日本語教育を実施している。ただし、入校前の最初の 1〜2 週間についてはオンライン授業を導入しており、主に平仮名・片仮名の習得や簡単なあいさつ表現を学ばせている。その後、正式な入校日を経て対面授業へ移行するため、入校時にはすでに平仮名・片仮名を理解している状態を目指している。

また、この機関では、日本での生活や就労を意識した独自の生活指導・規律教育を重視している。毎朝 6 時 45 分から、号令、点呼、身だしなみ確認、校歌、ラジオ体操などを組み合わせた訓練を実施している。身だしなみ確認では、ベルトの着用状況や髪型、ハンカチの携帯などをチェックし、日本で求められる清潔感や規律意識を身につけさせている。



画像：毎朝実施される「表現訓練」で用いる読み上げカード

出典：送出機関 A の提供資料撮影

さらに、全寮制を採用しており、日本での生活習慣や衛生管理の指導も教育の一環として行われている。毎週、寮の点検を実施し、冷蔵庫の整理状況やごみ箱の使用状況、ごみ分別が適切にできているかを確認している。特に、日本で重視されるごみ分別については、ペットボトルのラベルを外してつぶして捨てるなど、具体的な方法まで指導している。

設問 4「教育の評価方法」については、筆記試験、口頭活動、ロールプレイ、スピーチ、多読活動などを組み合わせた評価方法を採用している。

まず、定期的な筆記評価として、2 課ごとに「大テスト」を実施している。テスト内容は文法、語彙、聴解などで構成されており、試験時間は約 1 時間 10 分と比較的長く、学習内容の定着度をしっかり確認している。また、一定範囲を学習した後には「まとめテスト」も行われており、5 課ごとに総合的な理解度を測定している。

同機関ではテスト結果に基づく明確な評価基準も設けている。特に介護分野の学習者については、各種テストで 80%後半程度の得点が求められており、高い基準が設定されている。N4 コースでは、入校後 1 か月の時点で「継続評価」を実施している。この評価では、学習者が今後 N4 レベルまでの学習についていけるかを判断しており、合格基準は 80%とされている。これは単なる知識確認ではなく、今後の学習継続能力を見極めるための評価として位置づけられている。

また、実践的なコミュニケーション能力を評価するため、ロールプレイ活動も積極的に取り入れている。ロールプレイでは、その時点で学習した文法や表現を用いて会話を行わせるほか、自由なテーマでの活動も実施している。また、合同テストや個別の口頭評価も行い、一人ひとりの日本語運用能力を確認している。

スピーチ活動も重要な評価の一つであり、特に卒業前には「日本語学習の旅」をテーマに、自身の学習経験や生活について日本語で発表させている。実習生は事務所に来て大きな声でスピーチを行い、教職員がそれを聞きながら質問を行うなど、実践的な発表練習の機会となっている。

また、この教育機関の特徴的な取り組みとして「多読活動」が挙げられる。『桃太郎』や『走れメロス』などの日本の物語を教材として用い、学習者に読書活動を行わせている。本を読むだけでなく、読んだ作品をもとに演劇形式の卒業制作発表を行っている。内容を日本語で表現するだけでなく、舞台装飾や小道具も自作しながら劇として発表する。こうした活動を通して、日本語能力だけでなく、表現力や協働性も育成している。

設問 5「教師の資格や経験」は、本機関はフィリピン人教師が中心となっており、日本での就労や留学経験を持つ人材を積極的に採用している。教師の中には元技能実習生も在籍しており、特に男性教師は、自動車整備や工場勤務などの技能実習経験を持つ者が中心となっている。一方、女性教師は主に介護分野の経験者で構成されており、多くが EPA（経済連携協定）による日本での就労経験を有している。介護福祉士資格を持つ教師も 2 名在籍

している。そのため、日本の職場環境や現場で必要となる日本語について、実践的な指導が可能となっている。現時点では日本人教師は在籍していないが、日本語会話の相手や指導支援ができる日本人人材の採用を検討しているとのことであった。

設問 6「言語の実用性」は、職種ごとに必要となる専門用語や業務上のコミュニケーションに対応した教育を実施している。現在、専門的な日本語教育に対応している主な分野は、介護、外食、家事代行の三つである。これらの分野では、日本語学習だけでなく、実際の業務を想定した OJT を組み合わせながら教育を行っている。

介護および家事代行分野では、N4 レベルを取得した後、日本渡航前に 4 か月程度の追加学習や実習を受ける。その後、研修施設で OJT を実施しており、実際の業務を通して専門用語や職場での会話表現を学んでいる。また、現場には日本人マネージャーも配置されており、毎日約 2 時間、N3 レベルを目標とした日本語教育も継続して行われている。

外食分野については、学校の寮内に設置された大型キッチンを利用し、実践型の研修を実施している。日本から来た専門講師が直接指導を行い、介護施設向けの食事づくりなどを題材にしながら、専門用語や実務的な表現を教えている。たとえば、嚥下が難しい高齢者向けのやわらかい食事を実際に調理しながら、現場で必要となる知識と日本語を同時に学ばせている。この研修では厚生労働省の「大量調理施設衛生管理マニュアル」に沿った実践的な指導も行われている。

OJT 期間は一般的には約 2 か月程度であるが、就職先の決定状況によってはさらに長期化することもある。短い場合は 1 か月程度で終了することもある一方、長い場合にはアルバイトをしながら待機するケースもあるという。そのため、日本語学習開始から実際の入国までには、短くても半年程度、通常は 1 年以上かかることが多い。入国までに時間がかかることで、日本語力が低下してしまうことを防ぐため、入国前の 1〜2 か月間に再教育を行うなど、日本語能力を維持するための追加指導も実施している。

設問 7「教育に対する受講者の反応」については、受講者の多くは日本語能力試験の合格に向けて積極的に取り組んでおり、学習意欲が低下している様子が見られた場合には、教師側から声をかけ、悩みや問題点を聞き取るようにしている。

毎月個別面談を実施しており、教師や職員が学習状況や生活面の悩みを確認しながら支援を行っている。学習意欲を高めるための独自の取り組みとして、「モチベーショントークン」と呼ばれる制度を導入している。たとえば、成績が下がっている受講者に対して、教師と一緒にコーヒーを飲みながら話をしたり、ラーメンを食べに行ったりするなど、リラックスした環境で励ましや相談を行っている。さらに、カラオケやスポーツ活動も実施しており、休日には受講生と教師が一緒にバスケットボールを行うなど、交流を深める機会を設けている。この取り組みは、日本入国後も継続する教師と受講者の信頼関係づくりを目的としている。

これらの取り組みの成果もあり、途中離脱する受講者は非常に少なく、学習期間中に辞めるケースは年間で 1〜2 人程度、割合としては 1%未満であるという。

3−1−3　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」については、特に、介護、家事代行、外食分野では、専門研修や OJT を通して、実際の職場で必要となる技術や安全意識、業務スキルに関連した教育を行っている。

健康管理については全受講者を対象として継続的に指導を行っている。定期的なメディカルチェックを実施しており、2 週間ごとに体重測定を行い、健康状態を確認している。フィリピンでは脂っこい食生活の影響から、見た目には痩せていても脂肪肝を抱えている人が少なくないため、健康診断だけでは見えにくい生活習慣面にも注意を払っているという。

食生活への配慮も教育の一環として行われている。機関にある食堂は低価格で利用できる食べ放題形式となっているが、食べ過ぎを防ぐためにご飯の量を制限するなどの工夫がなされている。また、サプリメントの使用状況についても確認を行っている。

さらに、全寮制を活用した生活指導も実施している。寮では毎週点検が行われており、冷蔵庫の中身やごみの状況などを確認している。野菜が不足していたり、缶詰ばかり保存されていたりする場合には注意を行い、食生活改善を促している。加えて、2 週間に 1 回、寮点検で確認された内容を受講者全体で共有し、「なぜ健康管理が必要なのか」という観点から指導を行っている。具体的には、健康的な生活習慣や食事管理の重要性について話し合いを行い、問題点を共有しながら改善を促している。

設問 2「教育プログラムの内容」については、「労働安全衛生教育」の独立したカリキュラムは現時点では設けられていないが、介護、家事代行、外食分野の OJT や専門教育の中で、安全衛生に関する内容を取り扱っている。たとえば外食分野では、衛生管理や安全管理に関する内容が教材に含まれており、実際の調理実習や施設運営を想定した教育の中で学習している。また、介護やその他の専門分野においても、基本教材の中に安全衛生に関する要素が組み込まれているという。

一方で、OJT を伴わない職種については、専門的な安全衛生教育までは実施できていないのが現状であり、既存の教育プログラムの中に組み込む形で指導を行っている。具体的には、日本の文化や生活習慣を学ぶ「社会文化理解」の授業の中で、安全意識に関する基礎的な指導を行っている。この授業では、「5S」や「安全第一」といった日本の職場文化について説明しており、整理・整頓・清掃・清潔・しつけの考え方や、安全を優先する職場意識などを紹介している。授業時間は 1〜2 時間程度で、主に土曜日などを利用して実施されている。また、標識の見方や日本独特の文化・習慣についても触れながら、日本で働く際に必要となる基本的なルールや安全感覚を身につけられるよう工夫している。

設問 3「教育の頻度と時間」については、設問 2 で示した「社会文化理解」の総計時間が 21 時間のうち、1～2 時間程度で実施している。

設問 4「教育方法」は、職種により OJT を実施し、OJT を実施しない職種に関しては、クラスルーム形式で実施される。

設問 5「言語とコミュニケーション」については、英語とタガログを使用している。日本語能力に関係なく受講できるようになっている。

設問 6「評価とフィードバック」については、学習内容を定着させるための評価とフィードバックを実施している。授業後には「振り返りシート」を記入させており、受講者自身が「理解できたこと」や「感じたこと」を整理しながら学習内容を振り返る仕組みとなっている。

また、この教育機関では、受講者から教師への評価制度も導入している。受講者が担任教師について評価を行う仕組みがあり、教育内容や指導方法についてフィードバックを収集している。こうした双方向の評価を取り入れることで、教育の質向上や教師と受講者の関係構築につなげている。

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に担当する独立した講師配置は行っていないものの、フィリピン国内の安全関連資格を有するスタッフが在籍している。具体的には、「セーフティーオフィサー（Safety Officer）」と呼ばれるフィリピンの資格を持つ職員が 2 名在籍している。この資格は、安全管理だけでなく品質管理も含む「安全品質管理者」に近い役割を担うものであり、建物や設備の管理を含めた総合的な安全管理に関わる資格であるという。ただし、日本文化や社会文化理解の一環として実施されている 1～2 時間程度の安全衛生関連授業については、特定の有資格者だけではなく、全ての教師が担当している。

設問 8「法的要件とコンプライアンス」は、専門的・体系的な授業を実施しているわけではないが、日本で生活・就労するうえで必要となる基本的なルールやマナーについて、入国前教育の中で指導を行っている。

まず、フィリピン政府機関である移民労働者省による入国前セミナーが実施されており、その中で日本の基本的なマナーや規則について説明が行われている。自転車の乗り方や生活上の基本的なルールなど、日本社会で生活する際に必要となる初歩的な法律・規制が含まれているという。

また、日本側の雇用契約に関する説明時にも、法律や労働規則について説明を行っている。たとえば、健康診断の実施義務や、時間外労働に関する規定などについて、雇用契約書を確

認しながら説明している。残業代についても、125%や 130%といった割増率が契約内容に記載されており、その内容を学習者に説明している。

特定技能制度では、雇用主や登録支援機関による事前ガイダンスが実施される場合があり、日本側企業がオンラインで本人に直接説明を行うこともあるという。そのため、法律や労働条件に関する教育は、送出機関だけでなく、受け入れ企業側とも連携しながら行われている。

加えて、この機関では、送り出した人材に対するフォローアップとして、教師が日本国内の受け入れ地域へ家庭訪問を行っている。特にフィリピン人コミュニティが大規模に形成されている地域では、実際に起きている問題や生活上の課題を収集し、その情報を今後の教育内容へ反映しているという。たとえば、「夜遅くに電話をして近隣住民から苦情が出た」「警察を呼ばれた」といった実例を共有し、日本では迷惑行為と受け取られる可能性がある行動について説明している。こうした内容は、入国直前の説明会や卒業前指導などのタイミングで実施されている。

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、2026 年 2 月 2 日（8：30～13：00）に実施した。

本機関は 1994 年の設立以降、日本をはじめ各国への派遣実績を有し、主な送り出し先は日本である。技能実習および特定技能の人材を、年間それぞれ 500 名以上送り出している。分野としては溶接を中心に、建設、農業、食品加工、塗装、ビルクリーニングなど多岐にわたる。特に溶接および建設分野の比重が高く、日本向け送り出しに特化した実績を有する機関である。

ヒアリング調査では、機関のモニタリング部門責任者 1 名、フィリピン人日本語教師 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。

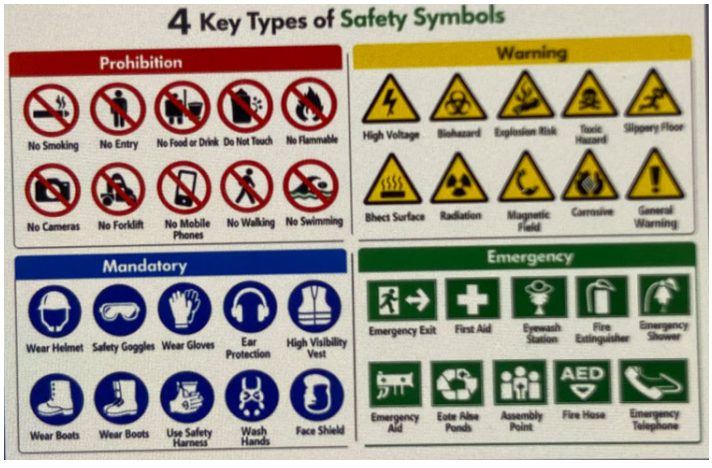
設問 2「最も多い送り出し国」は、日本との回答であった。1994 年以降、日本をはじめ各国への派遣実績を有し、近年ではポーランドへの展開も進めている。

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、「墜落・転落」「転倒」「切れ・こすれ」「交通事故（その他）」が挙がった。年 10 件から 15 件程度の報告がある。そのうち最も多いのは「切れ・こすれ」である。何らかの労働災害の事故があった場合には、日本の組合から報告が来るシステムになっている。

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」については、特に「墜落・転落」「転倒」は建設分野に加え、船舶の高所環境の作業に従事する溶接分野で多く見られる。これらはいずれも、高所作業の多さが主な要因と考えられる。一方、「切れ・こすれ」は溶接分野に加え、食品加工分野でも発生しており、工具や機械の使用が関係していると考えられる。「交通事故（その他）」については、職種による差はほとんどなく、自転車通勤中の事故が多い。特に夜間の無灯火や車両との接触、スピードに起因する事故などが報告されている。

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、外部機関に依存するだけでなく、自社内での教育体制を整備し、主体的に労働安全衛生教育を実施する方針が取られている。具体的には、2〜3 名のスタッフが安全衛生に関する研修を受けた上で実習生への指導を担当している。教育内容としては、AED の使用や応急処置（CPR）といった緊急時対応に加え、火災や地震発生時の対応など、防災に関する内容も含まれている。これらの指導を行うスタッフは、フィリピン政府（労働関連機関）が認定する資格を有しており、一定の専門性を担保した教育体制が構築されている。

設問 6「ピクトグラム安全表示の教育」についても実施しており、フィリピン国内のピクトグラムに加え、国際規格である ISO の標識も取り入れている。特に溶接や建設分野では安全標識の重要性が高いため、重点的に指導が行われている。一方で、日本とフィリピンでは使用される標識に違いがあるため、来日前に基礎を学んだ上で、日本での現場において改めて理解を深める必要があるとの認識が示された。また、ピクトグラム安全表示の多言語化や国際的な統一については有用性が高いとの意見があり、各国間の違いによる混乱を防ぐためにも、今後の整備に対する期待が示された。



送出機関 B で使用しているピクトグラム教材の一例

画像出典：提供資料より抜粋して引用

設問 7「実習生とコミュニケーションをとる際の言語」については、日本語の授業中は、実習生は日本語のみでコミュニケーションを行うことが求められている。研修などは英語とタガログ語を使用して実施している。一方、フィリピンでは多種多様な言語が話されており、フィリピン中部・南部で話されるビサヤ語話者との意思疎通を図るには、その言語に精通したスタッフでないと難しい場合がある。

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」については、海外就労に向けた各種研修やオリエンテーションを実施し、日本での生活や就労への適応を促している。本機関では、日本語コースの中に 320 時間以上の日本語学習と 30 時間の労働倫理および異文化理解、法的手続きや契約説明、職業倫理、派遣前指導、福祉など、多岐にわたる包括的なプログラムが用意されている。

3－2－2　日本語教育についての回答

設問 1「教育プログラムの内容」は、約 3 か月間、計約 350 時間かけて実施される。教材は『みんなの日本語』25 課までと、『いろどり 生活の日本語』を併用し、文法理解と実践的な会話能力の両立を図る形で構成されている。主に『みんなの日本語』で文法や試験対策を行い、『いろどり　生活の日本語』は日常会話の習得に活用している。学習目標としては、日本での生活や就労に必要なコミュニケーション能力の習得に加え、日本語能力試験 N4 程度に到達することを目指している。

設問 2「教育期間と時間」は、月曜日から金曜日まで、1 日 6 時間（週約 30 時間）実施される。理解が不十分な実習生には追加で土曜日の補習を行うなど、個別対応も行われている。授業は朝 8 時から始まり、体操や会話練習を含む日課の中で進められる。

設問 3「教育手法」は、授業はすべて対面形式のクラスルーム学習で行われる。オンライン授業も一部導入されており、日本在住の日本人講師による会話指導が行われている。オンラインでの会話授業は、主に職種別および日常生活に即した内容で実施される。例えば溶接分野では、作業前の確認事項や安全対策など、事故防止に関わる実践的なやり取りが重視されている。また、買い物や金銭のやり取り、公共交通機関の利用時のマナーなど、日本での生活に必要な会話も扱っている。

設問 4「教育の評価方法」は、各課終了時に文法中心のテストを実施するとともに、一定の学習段階（『みんなの日本語』25 課終了後）において日本語能力試験 N5 レベルの模擬試験を行うなど、段階的な評価体制が整えられている。成績が不十分な場合には再試験や個別面談を実施し、学習状況の改善を図るほか、その結果は日本の受入企業にも報告され、追加学習の有無などについて判断がなされる。

また、評価にはロールプレイを用いた実践的なコミュニケーションテストも含まれており、職場や日常生活を想定した場面での応対や作業手順の確認などを通じて実用的な能力を測定している。

設問 5「教師の資格や経験」は、本機関はフィリピン人教師が中心となっており、一定の日本語能力と指導経験を備えた人材が配置されている。日本語能力試験 N3 または N2 レベルの合格を採用条件としており、大学卒業資格や教師としての経験を有する者も含まれている。視察時点では、教師数は約 10 名在籍し、全員が技能実習生としての経験を持つ者であった。これらの教師は日本語教師としてだけでなく、日本での経験に基づいた職種別の実技的な指導にも対応可能である。例えば、ビルクリーニングにおける用具の使い分けや、農業分野における作業方法などについて、実際の業務に即した指導が行われている。なお、日本人講師は常駐しておらず、会話指導に限りオンラインで対応している。

設問 6「言語の実用性」については、専門用語の教育を日本語授業の中で実施している。内容は職種ごとに異なり、農業では作物に関する語彙、溶接では工具や機械の名称など、業務に直結する用語を中心に指導が行われている。それらの教材は、日本の受入企業から提供されるマニュアルや用語リスト、パンフレットなどを活用するほか、OTIT（外国人技能実習機構）の資料なども用いられている。ただし、受入企業からの資料提供は企業によって差がある。また、日本にいる技能実習生から現場で使用する用語リストを共有してもらい、教育に反映させる取り組みも行われている。さらに、元技能実習生が指導に関わり、日本の現場に即した知識や作業方法を伝えている。過去には溶接や縫製の機械を用いた実技指導も行われており、一部の分野で実践的な教育を実施していた。

設問 7「教育に対する受講者の反応」は、実習生の学習意欲は全体的に高く、日本で働くことへの強い関心がモチベーションの基盤となっている。特に、将来的に家を建てる、車を購入するなどの目標や、家族の生活を向上させたいという思いが大きな動機となっている。教育の中では、こうした目標を可視化する「ミッションゴール（ビジョンボード）」の作成を取り入れており、個々の目標を明確にすることで学習意欲の維持・向上を図っている。また、労働倫理教育の一環として金銭管理や将来設計についても指導が行われている。

一方で、日本での実習中に困難に直面し、帰国を希望するケースもあるが、その際にはスタッフが面談を行い、目標や家族のための目的を再確認させることで、モチベーションの回復につなげている。



ミッションゴール（ビジョンボード）の一例

画像出典：送出機関 B の提供資料より抜粋して引用

3－2－3　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」については、実施はしているものの、研修は一般的な内容にとどまり、基礎知識のみを提供している。これは、派遣先の企業ごとに作業方法や規則、使用する工具・設備が異なるためである。

設問 2「教育プログラムの内容」は、赤十字が提供する教材に基づき、以下の内容を扱っている。

・応急手当の重要性の理解
・DRSABCD に基づく一次評価の実施
・職場でよくあるけがの対応
・適切な心肺蘇生（CPR）の実施方法
・AED の安全かつ正しい使用方法

上記の内容は実習生全員を対象に行われており、資格を有する指導者のもとで実習生同士が実技形式で学ぶ体制が整えられている。また、火災や地震発生時の対応についても教育が行われており、消火器の使用方法や避難行動に関する訓練（避難訓練）を施設内で実施している。さらに、職種別の教育においても、農業などの実習の中で安全面に関する指導が適宜組み込まれており、作業と関連付けた形で安全意識の向上が図られている。

設問 3「教育の頻度と時間」については、応急処置に関する講習は約 3 時間、避難訓練は約 2 時間と、それぞれ別々に実施されており、いずれも全ての実習生が受講する必修内容となっている。

設問 4「教育方法」は対面形式で行われ、AED の使用方法を含む実技指導が行われ、事前の説明に加えて実演を通じた理解が重視されている。

設問 5「言語とコミュニケーション」については、英語とタガログ語で指導しているとのことである。これらの言語を使用することで、日本語能力のレベルに関係なく理解できるようになっている。

設問 6「評価とフィードバック」については、ロールプレイや口頭での質疑応答を通じて理解度の確認が行われている。評価は主にタガログ語や英語で実施され、受講者が実際に正しく行動できるかを重視した内容となっている。また、応急処置や避難訓練において十分な理解や技能が確認できない場合には、再受講を行う仕組みが設けられている。

設問 7「教育担当者の資格」については、フィリピン政府（労働関連機関）が認定する資格を有した者が指導にあたっている。

設問 8「法的要件とコンプライアンス」については、健康診断の実施や保険制度に関する知識、一般的な健康管理などを中心に指導が行われている。これらの内容は法的オリエンテーションの一環として扱われており、日本の労働法規や納税手続きといった就労に必要な基本的な制度理解を目的としている。

4. 考察

4−1　各機関の日本語教育

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ともに、日本語能力試験 N5・N4 レベルの取得を中心目標としながら、日本での生活や就労に必要な実践的コミュニケーション能力の育成を重視した教育を実施していることが分かった。教材は『みんなの日本語』および『いろどり　生活の日本語』を共通して使用しているが、その活用方法には機関ごとの特徴がみられた。機関 A では、既存教材をもとに職種別ニーズに応じて再構成したオリジナル教材を多数作成しており、介護、外食、空港グランドハンドリングなど特定技能分野向けの専門カリキュラムを整備していた。また、宿泊業やビルクリーニング分野への対応も進められていた。一方、機関 B では、『みんなの日本語』25 課までと『いろどり　生活の日本語』を併用しながら、受入企業から提供されたマニュアルや用語リスト、外国人技能実習機構 OTIT の資料などを取り入れ、農業や溶接分野における専門語彙や現場表現を指導

していた。両機関とも、職種ごとの専門用語や場面別会話を重視し、日本での業務に直結する日本語能力の習得を目指していた。

以下に、各機関の日本語教育の概要を示す。

	送出機関 A	送出機関 B
期間・時間	N5 コース約 4〜5 か月 N4 コース約 6 か月 技能実習生は約 500 時間学ぶ	約 3 か月（約 350 時間）
使用教材	・『みんなの日本語』『いろどり 生活の日本語』をもとにした職種別オリジナル教材 ・JFT-Basic や JLPT 対策教材も活用	・『みんなの日本語』『いろどり 生活の日本語』の併用 ・受入企業資料、外国人技能実習機構 OTIT の資料、現場用語リストも活用
到達目標	日本語能力試験 N4 程度	日本語能力試験 N4 程度
評価活動	2 課ごとの大テスト、5 課ごとのまとめテスト、口頭試験、ロールプレイ、スピーチ、多読活動、卒業発表。介護分野は 80%以上基準。	各課終了時テスト、N5 模擬試験、ロールプレイ評価、再試験、個別面談。
特徴的な活動	・多読活動を演劇形式で発表 ・モチベーショントークン	・日本人講師によるオンライン会話授業 ・元技能実習生による実践指導 ・ビジョンボードを用いた目標設定

昨年度（令和 6 年度）視察およびヒアリング調査を実施したベトナムやタイでは、『みんなの日本語』の採用率が高かったが、フィリピン送出機関の特徴として、『いろどり　生活の日本語』の採用が挙げられる。

『いろどり　生活の日本語』は、外国人が日本で働く、買い物をする、遊びに行く、食事をする、他者と交流するなど、日常生活のさまざまな場面で必要となる日本語を学ぶことを目的としている。学習の中心は、日本語を使って実際の場面で「できること（Can-do）」を増やすことであり、この Can-do を基盤とした学習を通して、日本での生活において実際に役立つコミュニケーション能力の習得を目指している。いずれの機関においても、文法知識に偏重することなく、職場や生活での様々な場面において「日本語でできること」を増やす考えの下で日本語教育が実施されている。

また、教師については、両機関とも、日本での実体験を有するフィリピン人教師が中心となっていた。機関 A では、元技能実習生や EPA による介護経験者が教師として在籍してお

り、介護福祉士資格を持つ教師も配置されていた。機関 B では、教師全員が元技能実習生であり、日本語能力試験 N2 または N3 レベルを有していた。いずれの機関でも、日本での就労経験を活かした実践的な指導が行われていた。

さらに、学習意欲を維持するための支援にも特徴がみられた。機関 A では、個別面談や「モチベーショントークン」と呼ばれる交流活動、スポーツや食事会などを通じて、教師と学習者の関係構築を重視していた。一方、機関 B では、「ミッションゴール（ビジョンボード）」を活用し、日本で働く目的や将来設計を可視化することで、学習意欲の維持・向上を図っていた。

以上のように、両機関ともに、日本語能力試験 N5・N4 レベルの取得を中心目標としながら、日本での生活や就労に必要な実践的コミュニケーション能力の育成を重視した教育を実施していることが分かった。

4－2　各機関の労働安全衛生教育

次に、労働安全衛生教育の実施については、各機関で大きく異なる現状が明らかとなった。両機関ともに、日本での就労や生活を見据えた労働安全衛生教育を実施しているが、その内容や重点には違いがみられた。

機関 A では、介護、家事代行、外食分野を中心に、OJT や専門研修を通じて実際の業務に関連した安全衛生教育を行っている。しかしながら、そこで扱う安全衛生教育に関する内容については、各 OJT 担当者に任されており、機関として詳細に把握はしていない。機関としての取り組みとしては、特に、健康管理や生活指導を重視している点が特徴である。2 週間ごとの体重測定、寮点検、食生活指導などを通じて、生活習慣全体を含めた健康教育を実施している。また、「社会文化理解」の授業の中で、「5S」や「安全第一」といった日本型の安全意識や職場文化についても指導している。さらに、日本国内で実際に発生したトラブル事例を教育へ反映するなど、実生活に根差した安全教育を行っている点も特徴的である。

機関 B では、赤十字教材を活用した応急手当教育や避難訓練など、より体系的で実技中心の安全衛生教育を実施している。応急手当、CPR、AED 使用方法、火災・地震時の避難行動などについて、資格を有する指導者のもとで実技形式の訓練を行っている。また、農業等の職種別教育の中でも、安全面に関する指導を組み込んでいた。評価においても、ロールプレイや口頭確認を通じて、実際に適切な行動が取れるかを重視しており、理解不足の場合には再受講を行う体制も整えられていた。

両機関とも、英語およびタガログ語を使用し、日本語能力に依存しない形で教育を行っていた。また、日本で必要となる健康管理、労働法規、生活ルールなどについても指導が行われており、日本社会への適応を意識した教育内容となっていた。

以上をまとめると、送出機関における労働安全衛生教育は、日本での生活・就労への適応を目的として実施されているものの、その内容や重点には機関ごとの差がみられた。機関 A

では健康管理や生活指導を重視し、日本型の生活習慣や安全意識の定着を図っていた。一方、機関 B では、応急手当や避難訓練など、実技を中心とした体系的な教育が行われていた。また、両機関とも英語やタガログ語を用い、日本語能力に依存しない教育を実施していたことが特徴である。今後は、送出機関ごとの差を踏まえつつ、基礎的な労働安全衛生教育の標準化や、入国前後を通じた継続的な教育体制の構築が求められる。

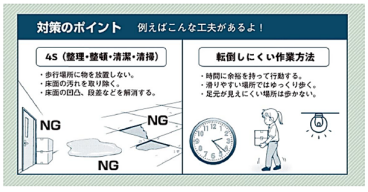
5. 労働安全衛生講習の試行的実施

本分担研究では、フィリピンの 2 つの送出機関におけるヒアリング調査に付随して、各機関の実習生に対し、労働安全衛生教育の基礎的な内容を扱う講習を実施した。昨年度（令和 6 年度）のベトナムおよびタイの送出機関のヒアリング調査にて、訪問した機関より「労働安全衛生とは何か」、「どのような内容を扱えば良いのか」といった質問や戸惑いも多く聞かれたことから、今年度（令和 7 年度）は送出機関における労働安全衛生講習の実施を試みた。本章ではその内容およびそこから得た示唆について報告する。

5－1　使用教材の作成

教材は、厚生労働省の「職場のあんぜんサイト https://anzeninfo.mhlw.go.jp/」に掲載されている外国人労働者向け安全衛生教育教材／共通【まんがでわかる安全衛生と労災防止の基本】の動画およびまんが冊子をもとに作成した。厚生労働省が提供する公的教材であることから信頼性が高く、全業種に共通する基礎的な労働安全衛生の知識を体系的に学習できる点に加え、多言語に対応している点、さらに動画とまんが冊子を併用することで視覚的な理解を促進できる点を踏まえ、本教材の基盤として採用した。

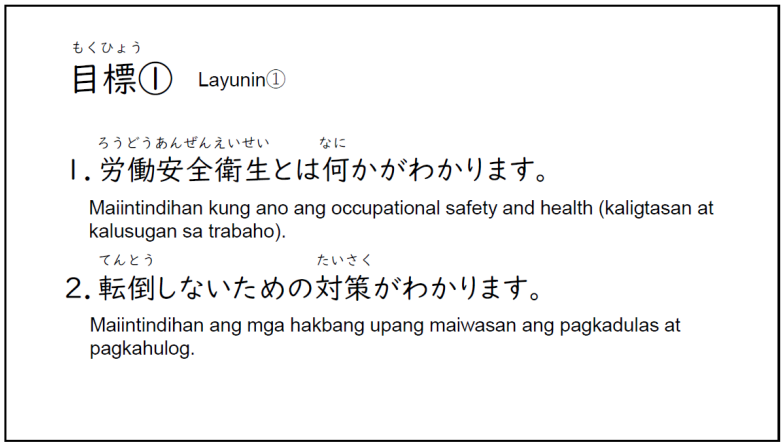
動画は編集せずそのまま用いることとしたが、もとの動画（18 分 57 秒）は長いため、1 回分の動画を 4 回に区切って視聴する構成とした。そのうち、本講習では第 1 回（約 8 分）および第 2 回（約 4 分）の内容に加え、第 3 回にあたる「熱中症」と「安全標識」を補足的に取り入れた。動画の分割内容と活動 / 指導例を以下に示す。

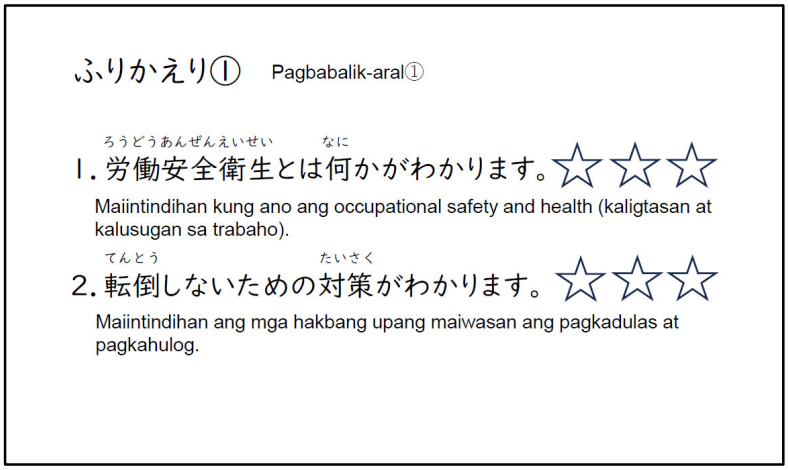
回	外国人労働者向け安全衛生教育教材／共通 *動画使用部分（*分秒は、日本語版）	活動/指導例
1	安全衛生と労災防止の基本① 労働災害、労働安全衛生、健康診断、転倒 *動画の範囲 00:00~7:45（約8分）	例 1 動画に出てくる事故事例を見て、対策を考える。 例2 良い例、悪い例を〇×で確認するミニクイズ実施。 例3 過去に起きた先輩の事例などを共有する。 
2	安全衛生と労災防止の基本② 転落、腰痛、4S *動画の範囲 7:46~11:38（約4分）	
3	安全衛生と労災防止の基本③ 熱中症、労働安全衛生保護具、安全標識 *動画の範囲 11:39~16:55（約6分）	
4	安全衛生と労災防止の基本④ 通勤、自転車の交通ルールなどを追加 *動画の範囲 16:57~18:57（約2分）	

実習生への配布冊子は、上述の動画に対応するまんが冊子を一部改変して作成した。改変のポイントと企図を以下に示す。なお、本講習の実施および教材作成にあたっては、事前に厚生労働省の関係部署へ報告を行い、出典を明記したうえで、まんが冊子の改変についても正式に許可を得ている。

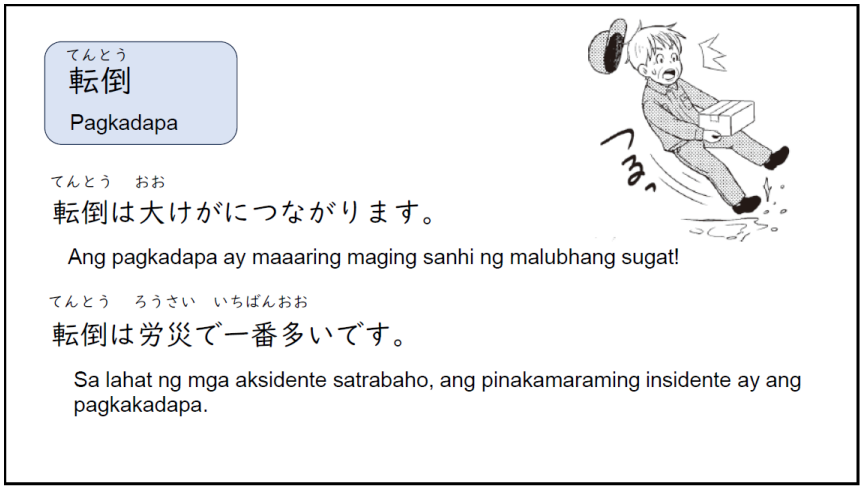
改変ポイント	企図
冊子内の日本語をやさしい日本語にする	日本語学習教材としても活用できる
やさしい日本語にタガログ語を付す	母語によって確実に理解できる
各回の目標および振り返りを設ける	学習目標に沿った自身の理解度を振り返ることができる
「理解度チェック」を入れる	動画内容の理解を促進できる

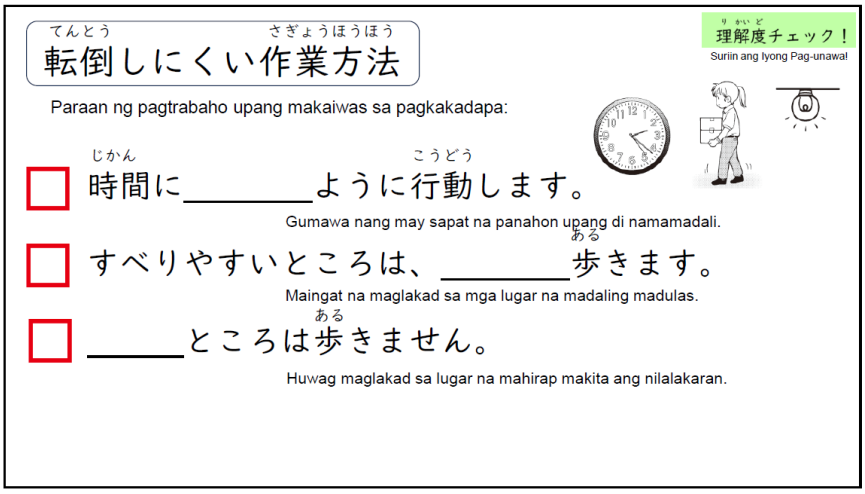
以下は、受講生に配布した冊子（タガログ語訳）より、「目標」および「振り返り」のページである。振り返りは、自分の理解度に応じて☆を塗りつぶす方式となっている。





以下も同様に、受講生に配布した冊子（タガログ語訳）の一部である。上段右下のアイコンは、動画視聴のタイミングを示すもので、アイコンがあるページで動画を流した。下段は動画視聴後のタイミングで実施する「理解度チェック」である。視聴した動画の内容を日本語で確認し、理解の再確認ができるようになっている。なお、本報告書の巻末資料 2 にて、配布冊子（タガロング語訳）の全ページを示す。





5－2　試行的実施から得られた示唆

5－2－1　受講生の反応およびコメントシートから

ヒアリング調査を実施した 2 機関には、講習の概要を伝えた上で、事前に講習の実施許可を得た。その後、視察までの期間に各機関にて受講生の選定を行い、日本語能力のレベルに応じて、通訳の配置などが行われた。

講習は、受講生の振り返りとしてコメントシートを記入する時間を含め、約 40 分～1 時

間で実施した。受講生は 2 機関合わせて計 82 名であった。両機関ともに通訳といっしょに講義を運営する形であり、受講生は日本語能力のレベルに関係なく受講できる環境であった。



画像：講習の様子

いずれの機関も、受講生は非常に熱心に取り組んでいた。腰痛にならないための荷物の運び方は、受講生の中から有志を募り、実演をしてもらった。持ち運びで注意する点を受講生同士で指摘する場面もあり、視覚的にも理解の促進につながったようである。動画視聴中は、メモをとっている様子に加え、時折、キーワードをリピートしながら取り組むなど、終始熱心に取り組んでいた。

受講生が記入したコメントシートから、講習に対する主な声を取り上げる。なお、受講生のコメントシートはタガログ語あるいは英語で書いてもらった。ここでは、それを日本語に翻訳したものを記載する。

コメント 1

私は職場の安全について多くの知識を得ることができました。特に将来、日本で足場工事の仕事に就く際に、その知識を活かせると思います。今日学んだことは、必ず適切なタイミングで活かせると思います。（送出機関 A-3）

コメント 2

日本でルールを守らなかった場合や守った場合に起こり得る安全上の問題を避けるための正しい方法を学びました。私たちは常に安全でいるために、ルールを守る必要があります。そして、私たちの仲間も同様です。ありがとうございます。（送出機関 A-22）

コメント 3
私たちフィリピン人が慣れ親しんでいるものとは違う標識があることを知りました。とても簡単なことでも、危険を避け、健康を維持するためには、知って学ぶことが非常に重要です。自分自身のためだけでなく、みんなの健康のためにも、教えられたことを守らなければなりません。物を持ち上げるときの正しい姿勢や、はしごの正しい上り方なども学びました。（送出機関 A-37）

コメント 4
特に日本で働く上では、自分たちの健康管理が何よりも大切であることを学びました。あらゆる事故を未然に防ぐために、安全と健康に関する基準についてもしっかりと理解を深めることができました。フィリピンではこれらが重視されていなくても、日本では事故やトラブルを避けるために、毎日ルールを守ることが不可欠です。（送出機関 A-44）

コメント 5
実習生として、安全に関する知識を得られたことはとても助かりました。特に私たちの仕事はビル清掃なので、なおさらです。先生は、私たちがより注意深く、細心の注意を払えるようになるための情報をたくさん教えてくれました。周囲に気を配ること、そして危険や事故を避けるために道具を効果的かつ効率的に使用することも非常に重要だと感じました。自分の体を大切にすることの重要性も学びました。（送出機関 B-3）

コメント 6
私たち作業員が直面する可能性のある社内の危険性について、よく理解できました。だからこそ、今日のオリエンテーションで学んだことは非常に重要です。正しい姿勢の保ち方や、自分たちを傷つけるような職場の事故を防ぐために何をすべきかという知識を身につけることができたからです。（送出機関 B-14）

コメント 7
今回の講義で、仕事の安全と健康について多くのことを学びました。ありがとうございます。なぜなら、もうすぐ始まる自分の仕事において、適切な安全対策をどのように適用すべきかを知ることができました。（送出機関 B-25）

受講生のコメントを総合すると、本講習は職場における安全衛生に関する基礎的な知識を学ぶ有益な機会として受け止められていることが分かる。特に、日本で働く上で必要となるルール遵守の重要性や、安全基準への理解が深まったとの声が多く見られた。また、正しい姿勢での作業やはしごの使用方法、道具の適切な扱い方など、具体的な行動に直結する知識を習得できた点も高く評価されている。

さらに、自国と日本との慣習の違いに気づき、日本では事故を未然に防ぐための意識や行動が重視されていることへの理解が進んだことも特徴的である。加えて、自身の安全だけでなく、周囲の人々の安全や健康、労働環境にも配慮する必要性が認識され、安全意識の向上が見られた。

以上のように、本講習は受講生に対して安全行動の重要性を具体的に認識させ、日本での就労に向けた実践的な準備として有効に機能したことが示唆される。

5－2－2　送出機関からのフィードバック

講習に対する送出機関からのフィードバックとして、全体的に非常に肯定的な評価が得られた。特に、動画教材や補助教材が体系的に整備されている点に対する評価が高く、視覚的に理解しやすい構成になっていることが活用しやすいという意見が挙げられた。また、日本の厚生労働省が作成している教材であることから、内容の信頼性や安全性に対する安心感が強く示された。現地の送出機関にとって、日本政府機関が監修・作成した教材を使用できること自体に大きな価値を感じており、「安心して受講者へ提示できる教材である」という評価が聞かれた。

講習内容についても、多くの項目が現地教師や担当者にとって初めて触れる内容であり、新たな知識や視点を得る機会となったことが強調された。特に、日本の労働安全衛生に関する考え方や、日本特有の職場文化、安全意識、リスク管理の考え方については、「これまで十分に教えられてこなかった内容である」という認識が共有された。送出機関側からは、「日本では当たり前とされている安全意識が、フィリピンではまだ十分に浸透していない部分がある」との指摘もあり、日本で就労する前の段階でこうした内容に触れさせる意義は大きいという意見がみられた。

特に送出機関 B では、この講習内容について「特定の機関だけではなく、フィリピン国内の全送出機関が取り入れるべき内容である」と高く評価していた。さらに、個々の送出機関の努力だけでは限界があるため、政府機関や関連団体が中心となって、送出機関全体で共有できる教育環境を整備していく必要性についても具体的な提案がなされた。

一方で、教材活用に関する課題も明らかになった。特に、動画内で使用されている日本語表現について、「現地教師にとっては難易度が高い」という意見が複数聞かれた。教材そのものは有用である一方、日本語能力や専門知識が十分でない教師の場合、内容を正確に理解し、受講者へ適切に説明することが難しいケースがあるという。特に安全衛生に関する専門用語や、日本独特の表現については、補足説明なしでは理解が難しいという指摘があった。そのため、単に教材を配布するだけではなく、教材の使い方や指導方法を学ぶための研修やセミナーの必要性が強く指摘された。送出機関側からは、「教材と教師をつなぐ仕組み」が重要であり、現地教師向けのトレーニングや、実際の授業での活用方法を共有する場が必要であるとの意見が出された。

以上のように、教材の内容自体は高く評価されている一方で、それを効果的に現場で活用

するための支援体制や仕組みづくりが今後の課題として浮かび上がった。

6. 結論

本分担研究では、フィリピンの送出機関における日本語教育および労働安全衛生教育の実態を把握し、今後求められる教育の在り方について検討を行った。

その結果、日本語教育においてはいずれの機関においても体系的な教育プログラムが整備されており、『みんなの日本語』や『いろどり　生活の日本語』を活用しながら、日本での生活・就労を見据えた実践的なコミュニケーション能力の育成が重視されていることが明らかとなった。特に、「日本語で何ができるか」を重視する Can-do 型の考え方に基づき、職種別の専門用語や場面別会話を取り入れた教育が行われていた点が特徴的である。また、教師の多くが元技能実習生や日本での就労経験者であり、実体験を踏まえた実践的指導が行われていた。

一方、労働安全衛生教育については、各機関で内容や重点に差がみられた。機関 A では、健康管理や生活指導、日本型の安全意識や生活習慣の定着を重視していたのに対し、機関 B では、応急手当や避難訓練など、実技を中心とした体系的な教育が行われていた。また、両機関とも英語やタガログ語を用いて教育を実施しており、日本語能力に依存しない教育環境が整えられていた。

さらに、本研究で試行的に実施した労働安全衛生講習では、受講生・送出機関双方から高い評価が得られた。受講生からは、日本で働く上で必要となる安全意識やルール理解が深まったという意見が多くみられ、具体的な安全行動への理解促進にもつながっていた。また、送出機関からは、厚生労働省作成教材の信頼性や、動画教材の視覚的な分かりやすさが高く評価された。一方で、日本語表現や専門用語の難しさから、現地教師向けの研修や教材活用支援の必要性も課題として示された。

本分担研究の結果から、今後必要なことを述べる。今後のフィリピン送出機関における労働安全衛生教育には、①労働安全衛生の基礎的な知識を体系的に学べる標準的な教育内容の整備、②日本の現場に即した実践的要素の強化、③教師向けの研修や教材活用支援の充実、が求められる。特に、②③については、フィリピンの送出機関では、元技能実習生や日本での就労経験者が、実体験を踏まえた実践的指導が OJT あるいは日本語教育の文脈で行われていることに加え、試行的に実施した労働安全衛生講習のフィードバックからも今後の展開への期待が窺えた。特に送出機関 B では、この講習内容について「特定の機関だけではなく、フィリピン国内の全送出機関が取り入れるべき内容である」と高く評価していた。政府機関や関連団体が中心となって、送出機関全体で共有できる教育環境を整備していくことが求められる。

7. 研究発表

1. 論文発表

該当なし

2. 学会発表

該当なし

8. 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

9. 引用文献

1）厚生労働省「職場のあんぜんサイト」（引用日：2026 年 4 月 27 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　労働安全衛生講習の試行的実施における使用教材（タガログ語訳）

まんがでわかる
安全衛生と労災防止の基本

2020年3月発行

発行：厚生労働省

企画：みずほ情報総研株式会社
協力：労働安全衛生教材作成推進委員会
制作：株式会社サイドランチ

Alamin Mula sa Komiks
Mga Pamantayan Para sa Kaligtasan at
Kalusugan at Para Maiwasan ang Aksidente sa Trabaho

Inilathala Marso 2020

Naglimbag: Ministry of Health, Labour and Welfare
(Ministro ng Kalusugan, Paggawa at Kapakanan)

Nagplano: Mizuho Information & Research Institute, Inc.
Nangasiwa: Kumite sa Paglikha ng Materyales Para sa Pag-aaral Tungkol sa Kaligtasan at Kalinisan sa Lugar ng Trabaho
Japan Industrial Safety & Health Association
(Asosasyon para sa Pag-iwas sa Pinsala at Kapahamakan sa Trabaho ng Japan)
Lumikha: Sideranch Inc.

あんぜん　えいせい　　ろうさい　ぼう　し　　き　ほん
安全衛生と労災防止の基本①＆②

Mga Pamantayan Para sa Kaligtasan at Kalusugan at Para Maiwasan ang Aksidente sa Trabaho 1＆2

巻末資料２　労働安全衛生講習の試行的実施における使用教材（タガログ語訳）続き

もくひょう
目標① Layunin①

ろうどうあんぜんえいせい　　なに
1. 労働安全衛生とは何かがわかります。

Maiintindihan kung ano ang occupational safety and health (kaligtasan at kalusugan sa trabaho).

てんとう　　たいさく
2. 転倒しないための対策がわかります。

Maiintindihan ang mga hakbang upang maiwasan ang pagkadulas at pagkahulog.

しごと
仕事をしているときに

お　じこ　ろうどうさいがい　いっぱん　ろうさい　い
起こる事故は『労働災害』一般に『労災』と言います。

Ang anumang aksidente na naganap habang nagtatrabaho ay tinatawag na "rodo saigai (aksidente sa trabaho)" sa Hapon. Kadalasan, ito ay tinatawag na "rosai".



Nawalan ng balanse habang nagtatrabaho sa hagdang-tiklupin at nahulog.



Nagbuhat ng mga bagahe, at nagkamali ng apak sa hagdanan.



Nadulas sa basang sahig at bumagsak.

巻末資料２　労働安全衛生講習の試行的実施における使用教材（タガログ語訳）続き

労災(ろうさい)は、どんな業種(ぎょうしゅ)でも、すべての人(ひと)に起(お)こる可能性(かのうせい)があります。

大切(たいせつ)な自分(じぶん)の体(からだ)を守(まも)るために、勉強(べんきょう)しなければなりません。

労働(ろうどう)で大切(たいせつ)なのは、安全・健康(あんぜん・けんこう)に働(はたら)くことです。

「労働安全衛生(ろうどうあんぜんえいせい)」と言(い)います。短(みじか)く「安全衛生(あんぜんえいせい)」とも言(い)います。

Pwedeng makaranas ng aksidente sa trabaho ang lahat ng tao sa kahit anumang industriya.
Dapat pag-aralan ito para na rin maprotektahan natin ang ating sarili.
Ang mahalaga sa pagtatrabaho ay ang makapagtrabaho nang ligtas at nang malusog.
Tinatawag itong Kaligtasan at Kalusugan sa Trabaho.
Pwede rin siyang tawagin lang na"Anzen Eisei" (Kaligtasan at Kalusugan).

事業者(じぎょうしゃ)は、働(はたら)く人(ひと)が安全(あんぜん)で健康(けんこう)に働(はたら)くことができる職場(しょくば)を

つくらなければなりません。

会社(かいしゃ)は 働(はたら)く人(ひと)の安全(あんぜん)や健康(けんこう)を 守(まも)る 義務(ぎむ)があります。

Kailangang maniguro ng mga kumpanya na napapanatili ang kaligtasan at kalusugan sa lugar ng trabaho.

Ang mga kumpanya ay may obligasyon na protektahan ang kaligtasan at kalusugan ng mga manggagawa.

巻末資料２　労働安全衛生講習の試行的実施における使用教材（タガログ語訳）続き

けんこうしんだん
健康診断
Medikal na pagsusuri



かいしゃ　はい　まえ　けんこうしんだん
会社に入る前の健康診断と、

いちねん　いっかい　けんこうしんだん
一年に一回、健康診断があります。

Mayroong medikal na pagsusuri na ginagawa bago pumasok sa kumpanya at may medikal na pagsusuri na dapat gawin bawat taon.

てんとう
転倒
Pagkadapa



てんとう　おお
転倒は大けがにつながります。

Ang pagkadapa ay maaaring maging sanhi ng malubhang sugat!

てんとう　ろうさい　いちばんおお
転倒は労災で一番多いです。

Sa lahat ng mga aksidente satrabaho, ang pinakamaraming insidente ay ang pagkakadapa.

巻末資料２　労働安全衛生講習の試行的実施における使用教材（タガログ語訳）続き

理解度チェック！
Suriin ang Iyong Pag-unawa!

どうすれば労災を防げますか。
Paano maiiwasan ang aksidente sa trabaho?



☐ 現場の＿＿＿を守ります。 Sundin ang mga patakaran sa lugar ng trabaho.

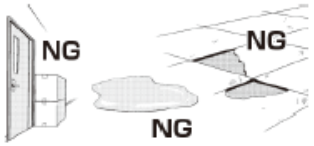
☐ ＿＿＿は正しく使います。 Gamitin nang tama ang mga instrument.

☐「おかしい」と思ったらすぐに管理者に＿＿＿＿＿＿＿＿。
Kapag naisip mo na "Parang kakaiba ito", sabihin mo ito kaagad sa iyong nakakataas.

理解度チェック！
Suriin ang Iyong Pag-unawa!

4S（整理・整頓・清掃・清潔）

4S (Pag-aayos (Seiri), Pagsasalansan (Seiton), Pananatili ng kaayusan (Seiketsu), Paglilinis (Seiso))



☐ 歩くところに物を＿＿＿＿＿＿＿＿。
Hwag mag-iwan ng gamit sa mga lugar na dinadaanan ng tao.

☐ 床を＿＿＿＿にします。
Tanggalin ang kalat sa sahig.

☐ 床の＿＿＿＿＿ところをなくします。
Ayusin ang bako-bako at hindi pantay-pantay na lugar sa sahig.

巻末資料２　労働安全衛生講習の試行的実施における使用教材（タガログ語訳）続き

転倒しにくい作業方法

理解度チェック！
Suriin ang Iyong Pag-unawa!

Paraan ng pagtrabaho upang makaiwas sa pagkakadapa:





☐ 時間に＿＿＿＿＿ように行動します。
Gumawa nang may sapat na panahon upang di namamadali.

☐ すべりやすいところは、＿＿＿＿＿歩きます。
Maingat na maglakad sa mga lugar na madaling madulas.

☐ ＿＿＿＿＿ところは歩きません。
Huwag maglakad sa lugar na mahirap makita ang nilalakaran.

ふりかえり①　Pagbabalik-aral①

1. 労働安全衛生とは何かがわかります。☆☆☆
Maiintindihan kung ano ang occupational safety and health (kaligtasan at kalusugan sa trabaho).

2. 転倒しないための対策がわかります。☆☆☆
Maiintindihan ang mga hakbang upang maiwasan ang pagkadulas at pagkahulog.

巻末資料２　労働安全衛生講習の試行的実施における使用教材（タガログ語訳）続き





巻末資料２　労働安全衛生講習の試行的実施における使用教材（タガログ語訳）続き

もくひょう
目標②　Layunin②

てんらく　たいさく
1.転落しないための対策がわかります。
Maiintindihan ang mga hakbang upang maiwasan ang pagkahulog mula sa taas.

ようつう　たいさく
2.腰痛にならないための対策がわかります。
Maiintindihan ang mga hakbang upang maiwasan ang pananakit ng likod.

よんえす　なに
3.4Sとは何かがわかります。
Maiintindihan kung ano ang 4S.

てんらく
転落
Pagkahulog



きゃたつ　つか　こうしょさぎょう　たか　ばしょ　しごと
はしごや脚立などを使った高所作業（高い場所の仕事）は
きけん
とても危険（あぶない）です！

Ang pagtatrabaho sa mataas na lugar gamit ang hagdan at hagdang-tiklupin ay puno ng panganib!

巻末資料２　労働安全衛生講習の試行的実施における使用教材（タガログ語訳）続き

はしごで起こりやすい労災例

Mga halimbawa ng aksidente sa trabaho na madalas mangyari dahil sa hagdan

はしごの上でバランスを崩します。

はしごが倒れます。

のぼったり、おりたりするときに、すべります。

Pagkawala ng balanse sa taas ng hagdan



Pagbagsak ng hagdan

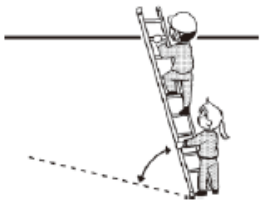


Pagkadulas ng paa habang umaakyat o bumababa sa hagdan



安全に使うためのポイント

Punto sa Ligtas na Paggamit



もっと安全な作業方法を考えてください。

Pag-isipan muna kung may ibang mas ligtas na paraan upang magawa ang trabaho.

しっかり固定してください。ほかの人に手伝ってもらってください。

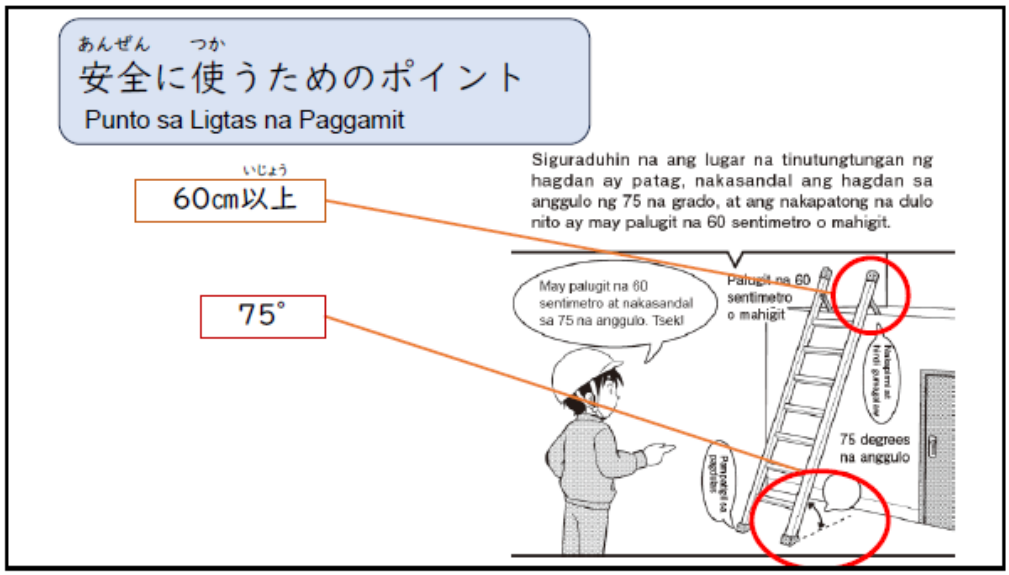
Siguraduhing matatag at nakapirmi ang hagdan omagpatulong sa iba para ito ay hawakan at suportahan.

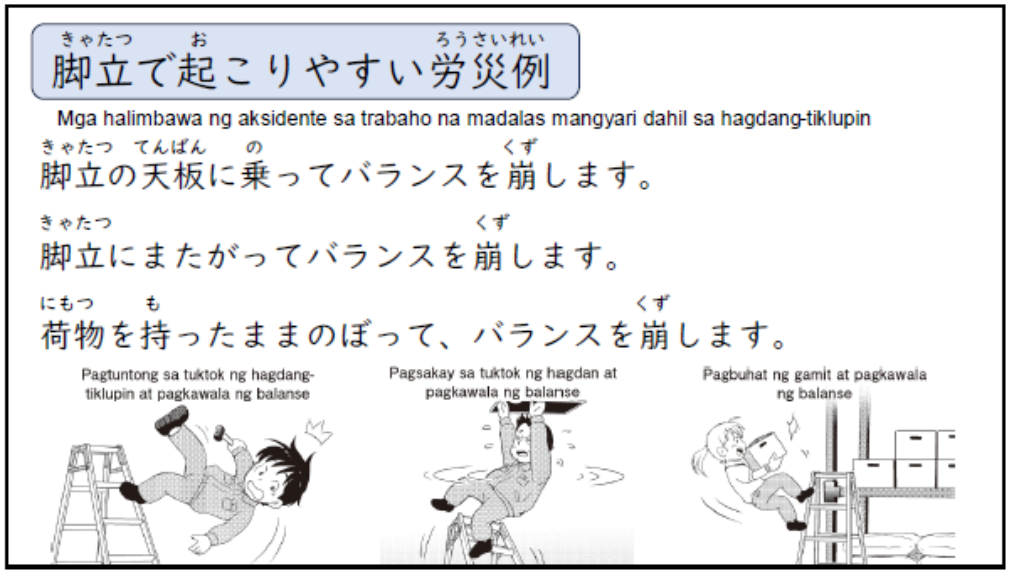
すべらないくつをはいてください。手ぶくろをしてください。

Magsuot ng sapatos at guwantes na hindi madaling madulas.

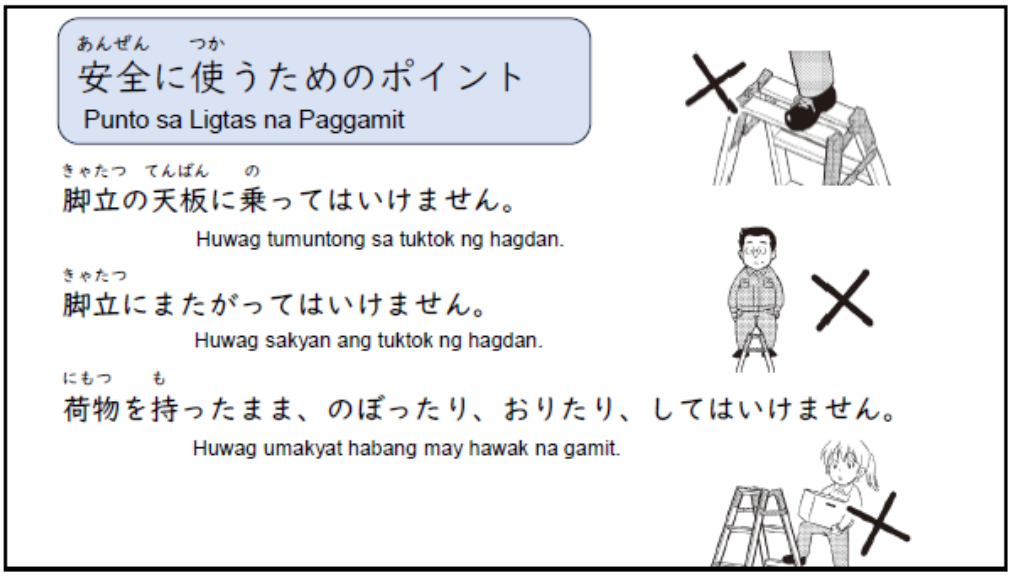


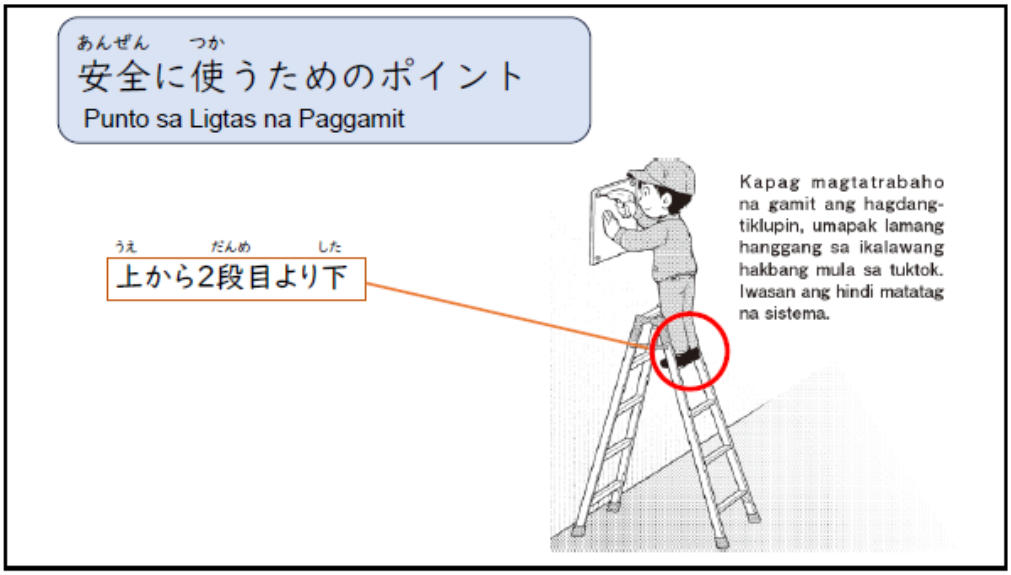
巻末資料２　労働安全衛生講習の試行的実施における使用教材（タガログ語訳）続き



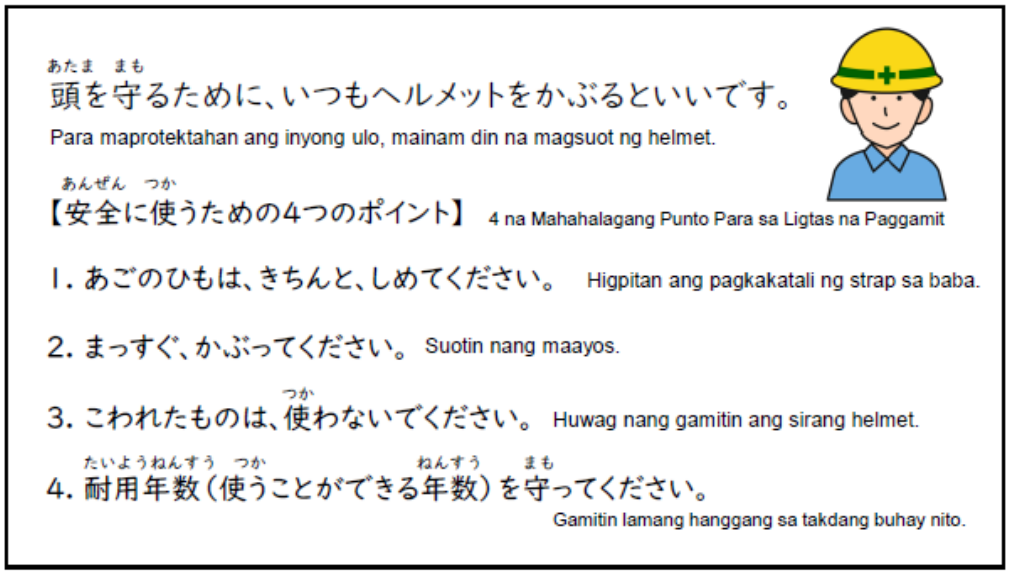


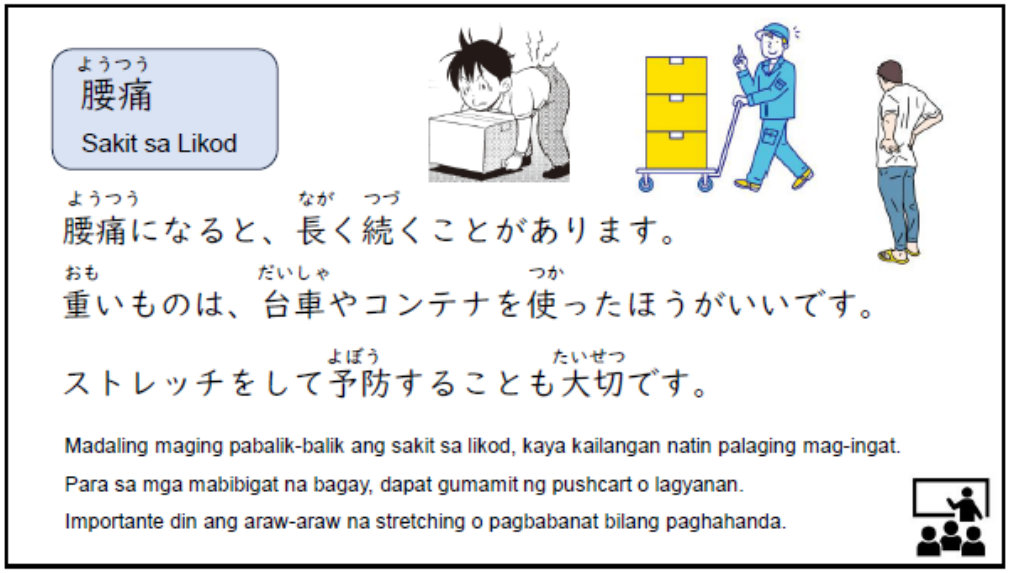
巻末資料２　労働安全衛生講習の試行的実施における使用教材（タガログ語訳）続き



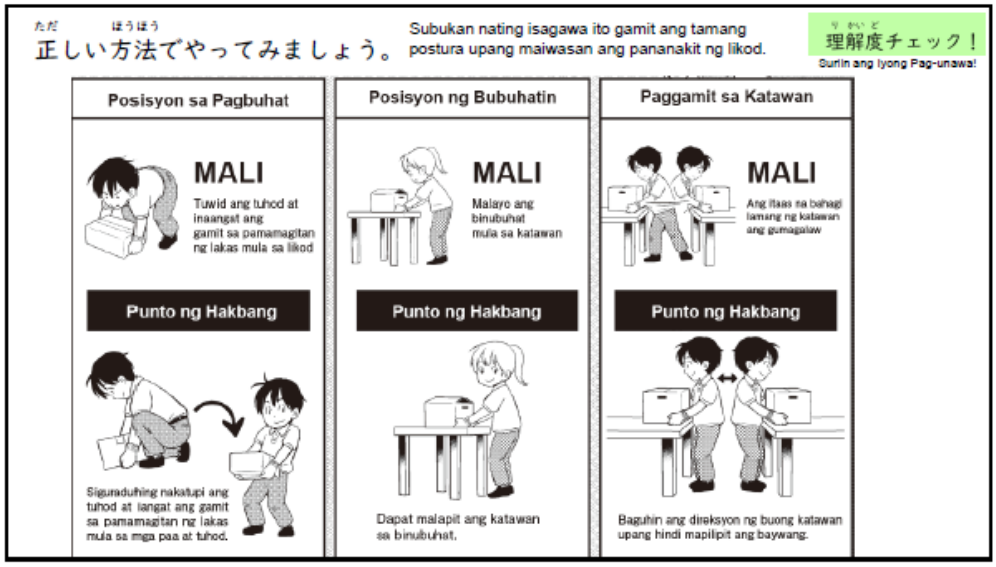


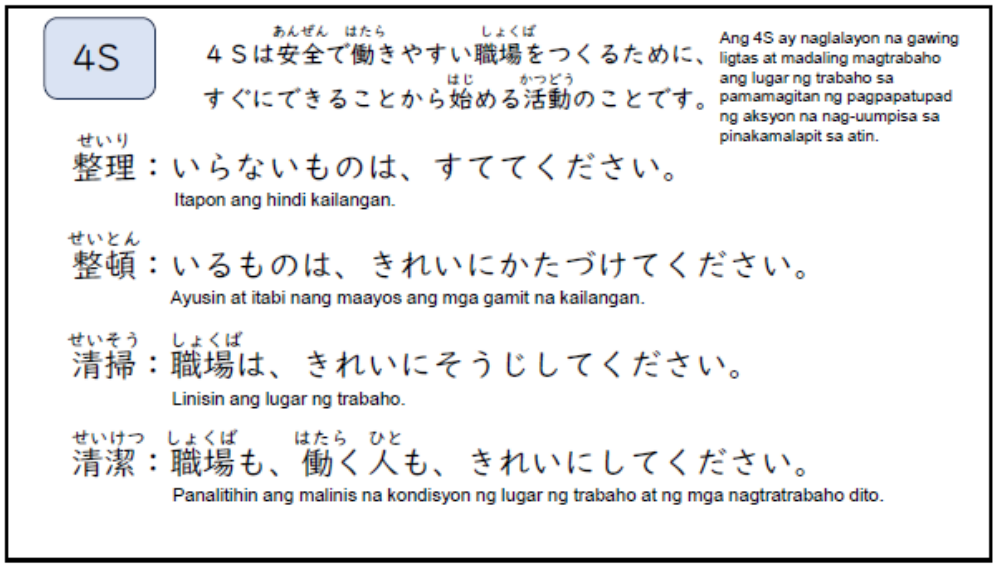
巻末資料２　労働安全衛生講習の試行的実施における使用教材（タガログ語訳）続き



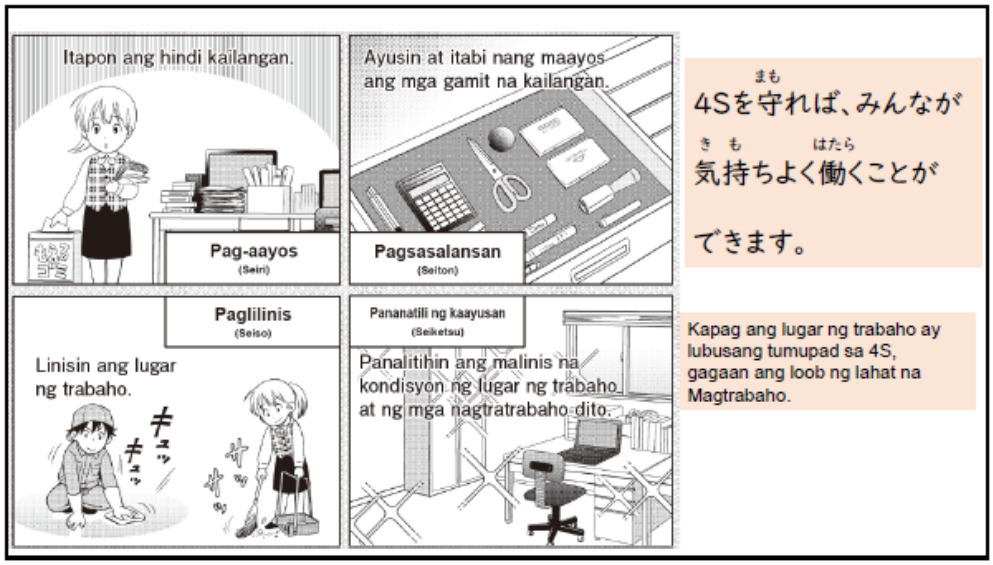


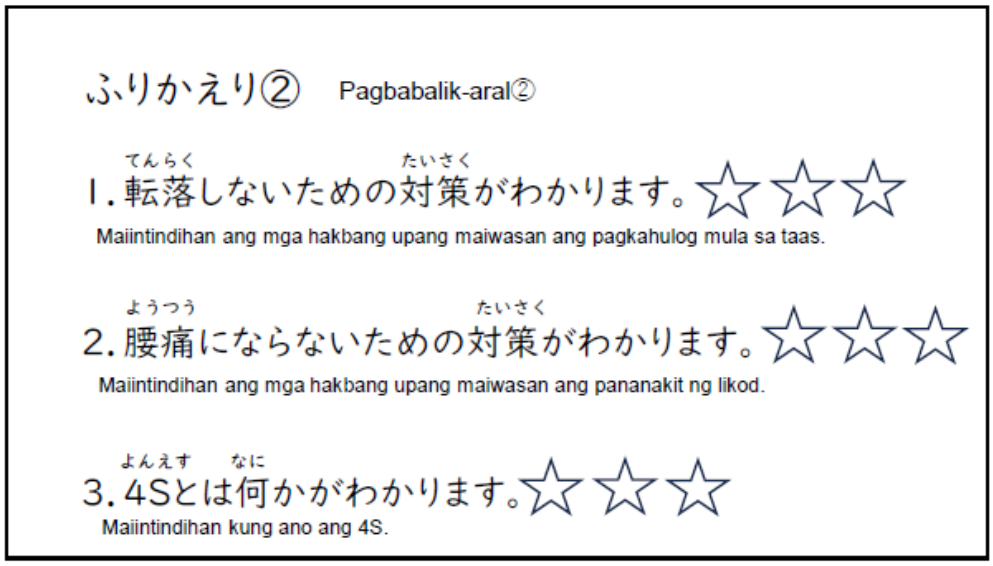
巻末資料２　労働安全衛生講習の試行的実施における使用教材（タガログ語訳）続き



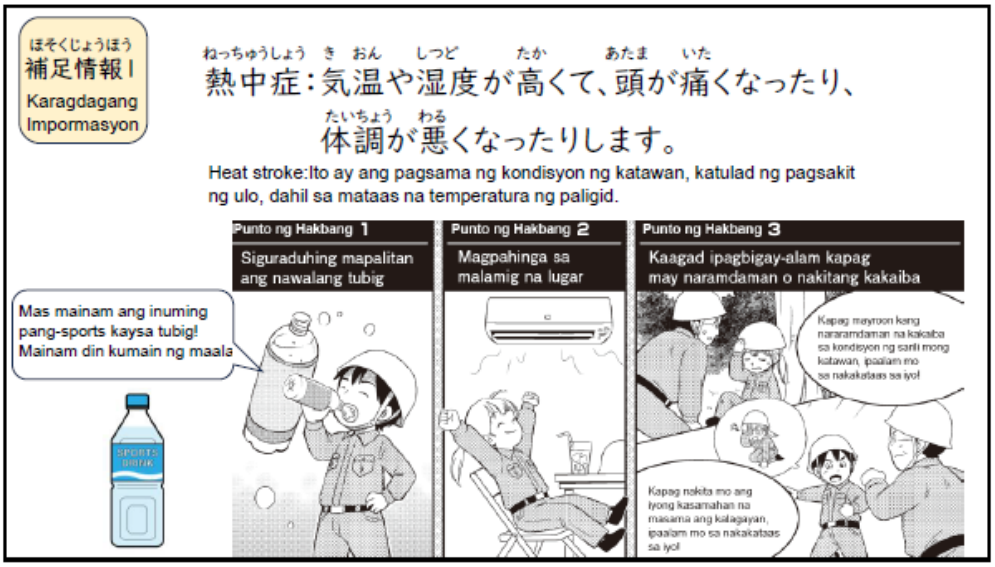


巻末資料２　労働安全衛生講習の試行的実施における使用教材（タガログ語訳）続き





巻末資料２　労働安全衛生講習の試行的実施における使用教材（タガログ語訳）続き





厚生労働科学研究費補助金

分担研究報告書

日本における外国人労働者の死傷災害の傾向に関する調査報告

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　平岡伸隆　（独）労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所・主任研究員
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

研究要旨

本研究は，厚生労働省より提供された労働者死傷病報告に基づくテーブルデータを用い，全産業における外国人労働者の死傷災害の傾向を把握するとともに，建設業のうち木造家屋建築工事業を対象として，具体的な災害発生状況と特徴を明らかにすることを目的として実施した。また，建設業全体について，休業見込み日数を目的変数とする多変量解析を行い，災害の重篤化に関係する要因を探索的に整理した。

災害の傾向を把握する上では，発生年，年齢，国籍・地域，在留資格，経験年数，業種，事故の型，起因物，事業場規模，休業見込み日数等に着目し，全労働者と外国人労働者を比較した。

その結果，全産業では，全労働者の死傷災害件数が概ね横ばいから緩やかな増加傾向で推移する一方，外国人労働者の死傷災害件数はより明確な増加傾向を示した。外国人労働者の被災は 20～30 代前半や経験 1 年未満に集中し，製造業や建設業に比較的偏在していた。木造家屋建築工事業では，全体の死傷災害が減少傾向にある一方で，外国人労働者の死傷災害は増加傾向にあり，「墜落・転落」「切れ・こすれ」「飛来・落下」「はさまれ・巻き込まれ」が多く，起因物として「はしご等」「足場」「手工具」「丸のこ盤」「金属材料」等が目立った。

さらに，建設業の多変量解析では，「墜落・転落」，「崩壊・倒壊」，「年齢」等が休業見込み日数の長期化に関与する可能性が示唆された。

以上より，外国人労働者の災害防止には，入職初期教育の強化，多言語・多文化に配慮した安全衛生教育，機械・工具・材料の実技訓練，中小規模事業場への重点的支援に加え，墜落・転落等の重篤化しやすい災害類型に重点を置いた対策が重要であることが示された。

１．研究目的

近年，日本では人手不足を背景に，製造業，建設業，介護，物流等の幅広い分野で外国人労働者の就労が拡大している。外国人労働者は職場の重要な担い手となっている一方，言語・文化の違いによる意思疎通の困難さ，安全標識や作業手順の理解不足，入職・配置直後における経験の浅さ，小規模事業場における教育資源の制約等により，安全衛生上の脆弱性を有する可能性がある。とりわけ建設業は，高所作業，仮設物上での作業，資材運搬，手工具・機械の使用など，日常的に危険を伴う作業が多く，墜落・転落等の重篤災害が発生しやすい産業である。その中でも木造家屋建築工事業は，小規模事業場が多く，足場，はしご，屋根，手工具，丸のこ盤，資材等に起因する災害が想定されることから，外国人労働者の受入れ拡大に伴い，その災害実態を的確に把握する必要性が高まっている。

しかし，外国人労働者の死傷災害については，全産業における全体的傾向と，木造家屋建築工事業のような特定業種における実態とをあわせて整理し，日本人を含む全労働者との比較の中で特徴を明らかにした研究は必ずしも十分ではない。また，建設業において，どのような事故の型や労働者属性が休業見込み日数の長期化，すなわち災害の重篤化に関係するのかについて，死傷病報告データを用いて探索的に検討することも，重点的な災害防止対策を検討するうえで重要である。

そこで本稿では，厚生労働省より提供された労働者死傷病報告に基づくテーブルデータを用いて労働災害統計を分析し，①全産業において発生した死傷災害について，外国人労働者を含む全労働者全体の傾向と外国人労働者に係る災害の傾向を比較し，外国人労働者の死傷災害の全体像を整理すること，②木造家屋建築工事業において発生した死傷災害について，同様に全労働者と外国人労働者を比較し，当該業種に固有の災害発生状況と特徴を明らかにすること，③建設業全体を対象として，休業見込み日数を目的変数とする多変量解析を行い，災害の重篤化に関係する要因を探索的に把握すること，を目的とする。これにより，外国人労働者に対する安全衛生教育，建設業における重点的な災害防止対策，および中小規模事業場を含む受入れ支援のあり方を検討するための基礎資料を得ることを目指す。

２．研究方法

本稿では，厚生労働省より提供された労働者死傷病報告に基づくテーブルデータを用いて，外国人労働者の死傷災害の傾向を分析した。分析対象は，全産業において発生した死傷災害，建設業のうち木造家屋建築工事業において発生した死傷災害，ならびに建設業全体における死傷災害である。全産業および木造家屋建築工事業については，外国人労働者を含む全労働者全体の傾向と，外国人労働者に係る災害の傾向とを比較しながら整理した。

具体的には，発生年，年齢，国籍・地域，在留資格，経験年数，業種，事故の型，起因物，事業場規模，休業見込み日数等の項目に着目し，「どのような労働者が」「どのような状況

で」被災しているのかを把握できるよう集計・分析を行った。木造家屋建築工事業については，全産業における傾向との対比を踏まえつつ，当該業種に特徴的な災害の発生状況を整理した。

さらに，建設業全体については，休業見込み日数を災害の重篤度を示す指標として位置づけ，これを目的変数とする多変量解析を実施した。説明変数には，労働者数，経験期間，年齢等の量的要因に加え，事故の型および起因物の大分類等の質的要因を用い，質的変数はダミー変数に変換した。また，休業見込み日数は分布の歪みが大きく外れ値の影響を受けやすいため，対数変換を行った上で重回帰分析を実施し，各要因と休業見込み日数との関係を探索的に把握した。

なお，本稿における分析は主として死傷者数に基づく記述統計であり，雇用者数を分母とした災害発生率を算出して確率的に論じたものではない。また，多変量解析についても観察データに基づく探索的分析であり，因果関係を直接示すものではない。したがって，結果の解釈に当たっては，死傷者数の絶対値に基づく傾向把握である点，および重回帰分析の結果は災害重篤化に関係する要因を検討するための参考情報である点に留意を要する。

3．研究結果及び考察

3-1. 全産業における外国人労働者の死傷災害の傾向 [2), 3)]

本節では、本研究課題の成果である全産業において発生した死傷災害（以下、「死傷災害」という。）の傾向 [2), 3)]を記述する。なお、新型コロナウイルス感染症による疾病を除いていることに注意されたい。

（１）死傷災害件数の推移について

図１は、死傷災害件数を発生年ごとに整理したものである。外国人労働者を含む全労働者（以下、「全労働者」という。）と外国人労働者について、それぞれの件数を棒グラフで並べて示している。

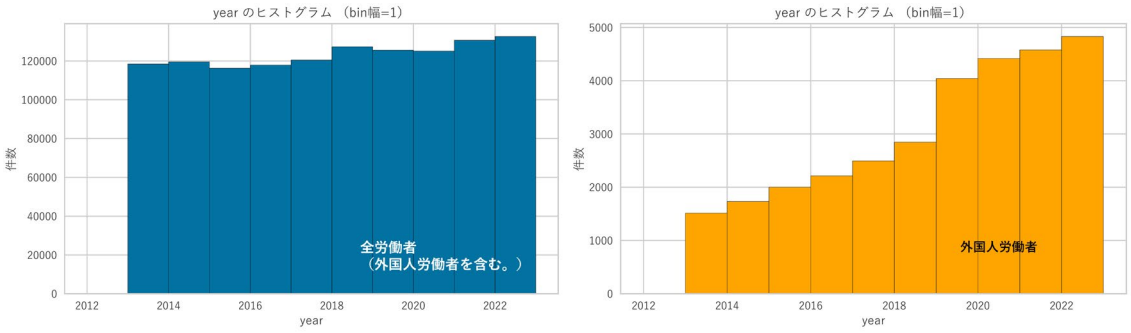


図１　発生年別の傾向（全産業）

同図から、調査対象期間（2013～2022 年の 10 年間）のなかで、全産業における死傷災害が毎年どの程度発生しているのか、また、そのうち外国人労働者の災害がどの程度を占めているのかを一目で確認することができる。

全労働者の死傷災害件数は、期間を通じて大きな増減は見られず、おおむね横ばいから緩やかな増加傾向にある。一方、外国人労働者の死傷災害件数は、年を追うごとに増加しており、とくに後半にかけて増加の度合いが大きい。すなわち、全体の件数が概ね安定して推移する中で、外国人労働者の死傷災害は増加傾向が明確であり、全産業における安全衛生対策の検討において、外国人労働者に対する災害防止の重要性が相対的に高まっていることが示唆される。

（2）被災者の年齢層について

次に、図 2 は、全産業における死傷災害の被災者年齢について、全労働者（外国人労働者を含む）と外国人労働者を比較したヒストグラム（bin 幅＝5）である。

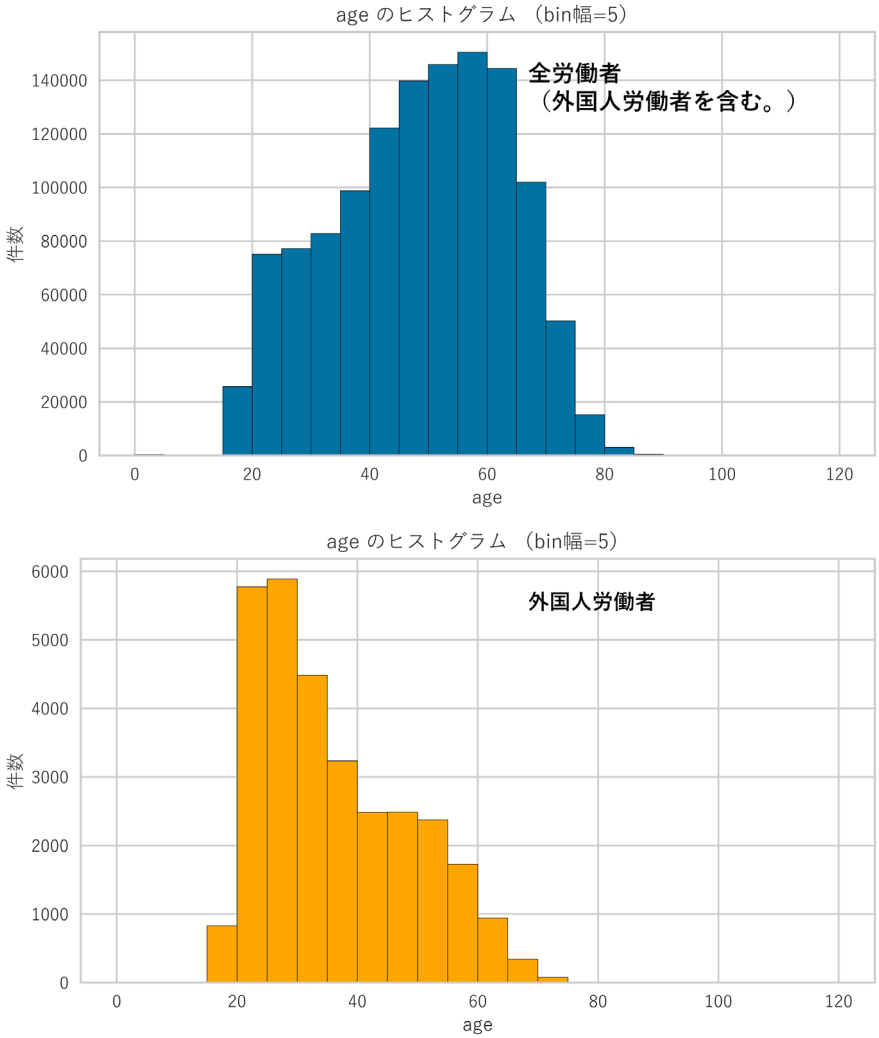


図 2　年齢別の特徴（全産業）

同図を見ると、若い世代から中高年の世代まで、どの年齢層で災害が多く発生しているのかを把握することができる。全労働者では、40 歳代後半から 60 歳代前半にかけて件数が多く、50 歳代後半付近が最頻域となっている。一方、外国人労働者では、20 歳代から 30 歳代前半に件数が集中しており、若年層での発生が相対的に多い傾向が示される。また、外国人労働者は 40 歳代以降で件数が逓減し、高年齢層の割合が小さい。すなわち、全産業の死傷災害は全体として中高年層の比重が大きいのに対し、外国人労働者では若年層の比重が大きいことが読み取れる。

このように、年齢別の傾向を把握することにより、例えば若年層に多い災害には基礎的な安全教育の充実を、中高年層に多い災害には身体的負担や作業方法の見直しを、それぞれ重点的に講じるといった、ターゲットを絞った対策の検討が可能となる。

（3）外国人労働者の国籍・地域について

図 3 は、外国人労働者の死傷災害について、国籍または地域ごとの件数を整理したものである。

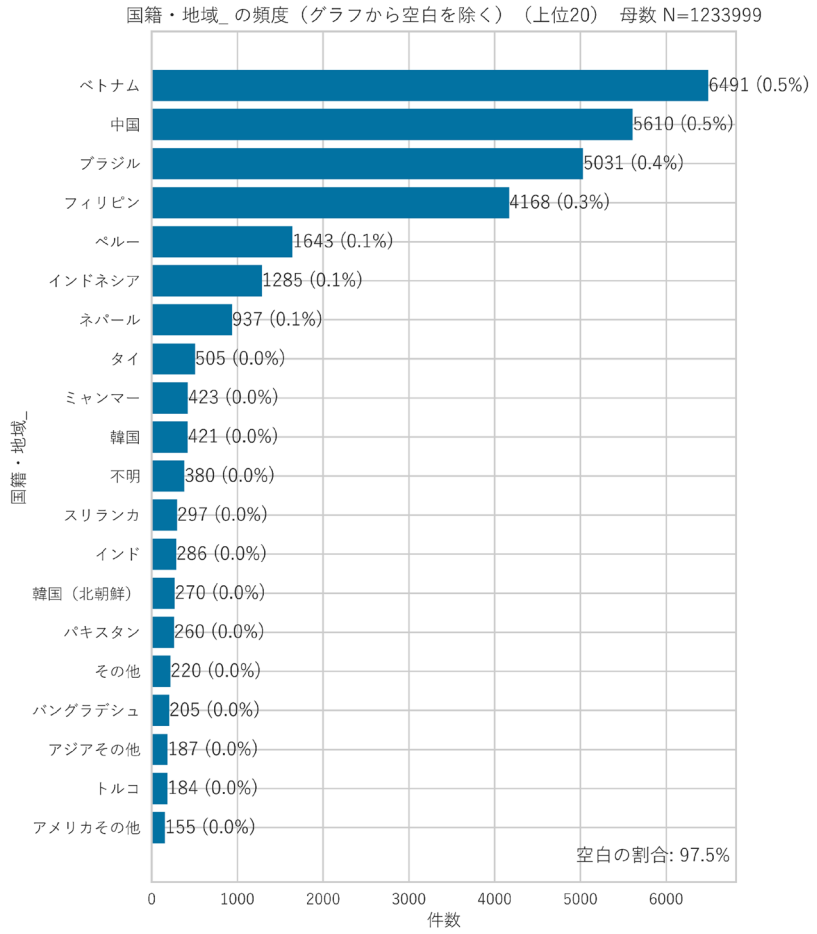


図 3　国籍・地域別の状況（全産業）

（%は全労働者数に対する各国籍・地域の外国人労働者数の割合を示す。）

なお、外国人労働者は、死傷病報告書の項目「外国人労働者国籍」及び「国籍・地域」において、どちらかに何らかの記載があった場合のみ外国人労働者としてカウントしている。項目「外国人労働者国籍」は主に 2018 年まで使用されており、項目「国籍・地域」は 2019 年から使用されている。外国人雇用状況届出制度の対象外となっている特別永住者、在留資格「公用」・「外交」については、「国籍・地域」の記入が不要であるため、空欄になっている箇所もある。その場合、「外国人労働者国籍」に記載がある場合もある。そのため、2019 年以降、「国籍・地域」の欄が空欄であり、「外国人労働者国籍」に記載のある場合には、「外国人労働者国籍」の記載を「国籍・地域」に入力して統計を図っている。

同図から、国籍・地域別では、ベトナム（6,491 件）が最も多く、次いで中国（5,610 件）、ブラジル（5,031 件）、フィリピン（4,168 件）、ペルー（1,643 件）、インドネシア（1,285 件）、ネパール（937 件）の順に多い。上位はアジア諸国が中心である一方、ブラジル、ペルー等の中南米も一定の件数がみられる。

このように、国籍・地域ごとの状況を把握することは、多言語での安全教育資料の整備や、母語を踏まえた指導方法の検討につながる。例えば、特定の国・地域出身者の死傷が多い場合には、その言語での安全掲示や教育動画の整備を優先するといった、より実情に合った対策が可能となる。

（4）外国人労働者の在留資格について

図 4 は、外国人労働者の在留資格別に死傷災害の件数を整理したものである。在留資格とは、「どのような目的で日本に在留しているか」を示す区分であり、就労内容や在留期間などに関わる重要な情報である。

同図から、在留資格別では、技能実習（5,666 件）が最も多く、次いで永住者（4,753 件）、定住者（1,894 件）の順に多い。これらに続いて、技術・人文知識・国際業務（1,142 件）、日本人の配偶者等（1,114 件）、特定活動（858 件）、留学（665 件）、特定技能 1 号（458 件）などがみられる。

このように、在留資格ごとの違いを把握することは、「日本での滞在期間が比較的短いグループ（例えば、技能実習など）」、「長期にわたり就労しているグループ（例えば、永住者など）」など、属性ごとに安全教育や指導方法を工夫するうえで重要である。例えば、日本での生活や仕事にまだ慣れていない可能性が高いグループには、生活面も含めた基礎的な支援や、より丁寧な安全教育が必要になる場合がある。

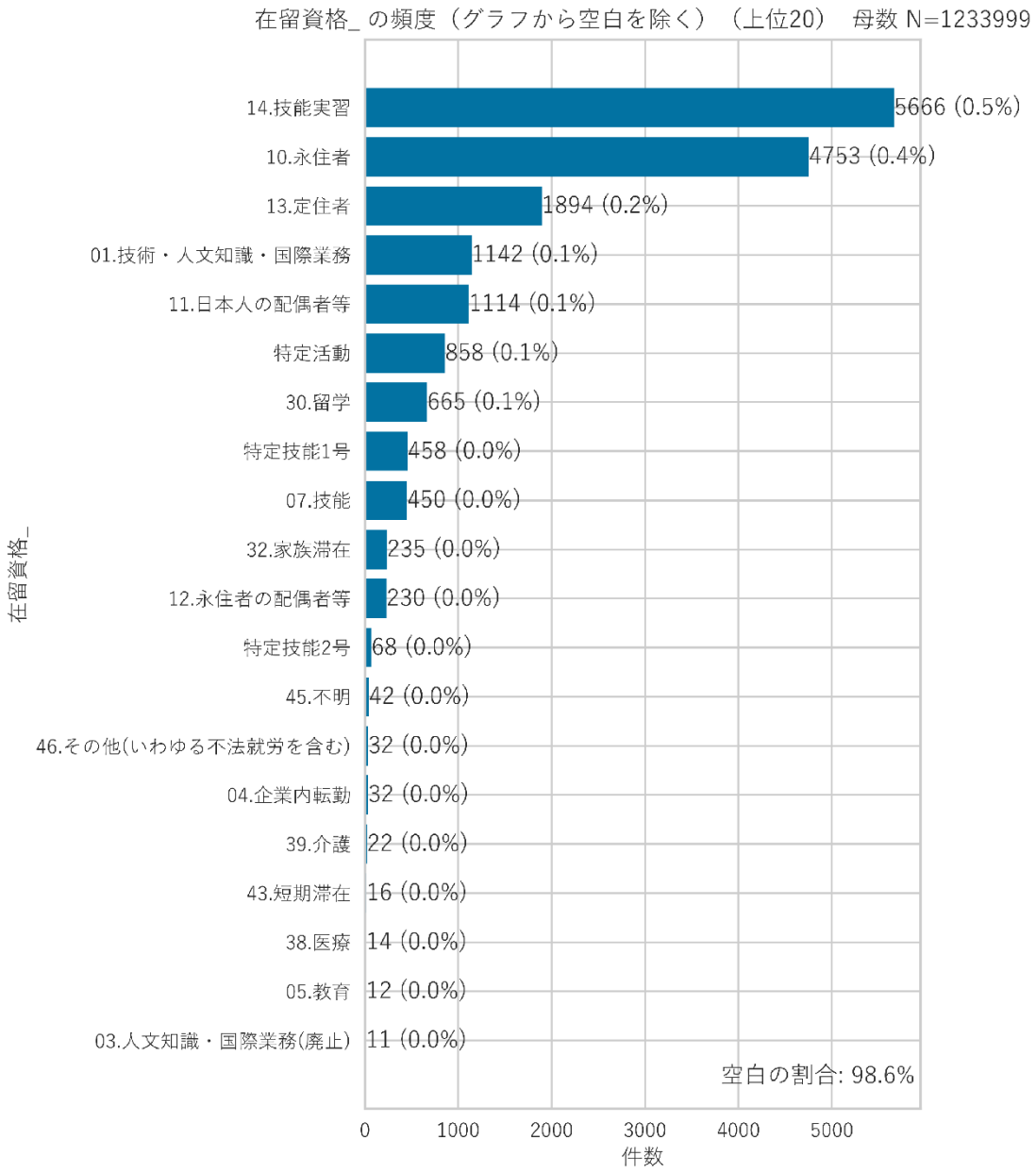


図４　外国人労働者の在留資格から見た特徴（全産業）
（%は全労働者数に対する各在留資格の外国人労働者数の割合を示す。）

（５）経験期間（月）について

図５は、事業に従事してからの経験期間（月）別に、死傷災害の件数を整理したものである。全労働者と外国人労働者について、「入職して間もない時期」から「ある程度の経験を積んだ時期」まで、経験期間の区分ごとに棒グラフで示している。

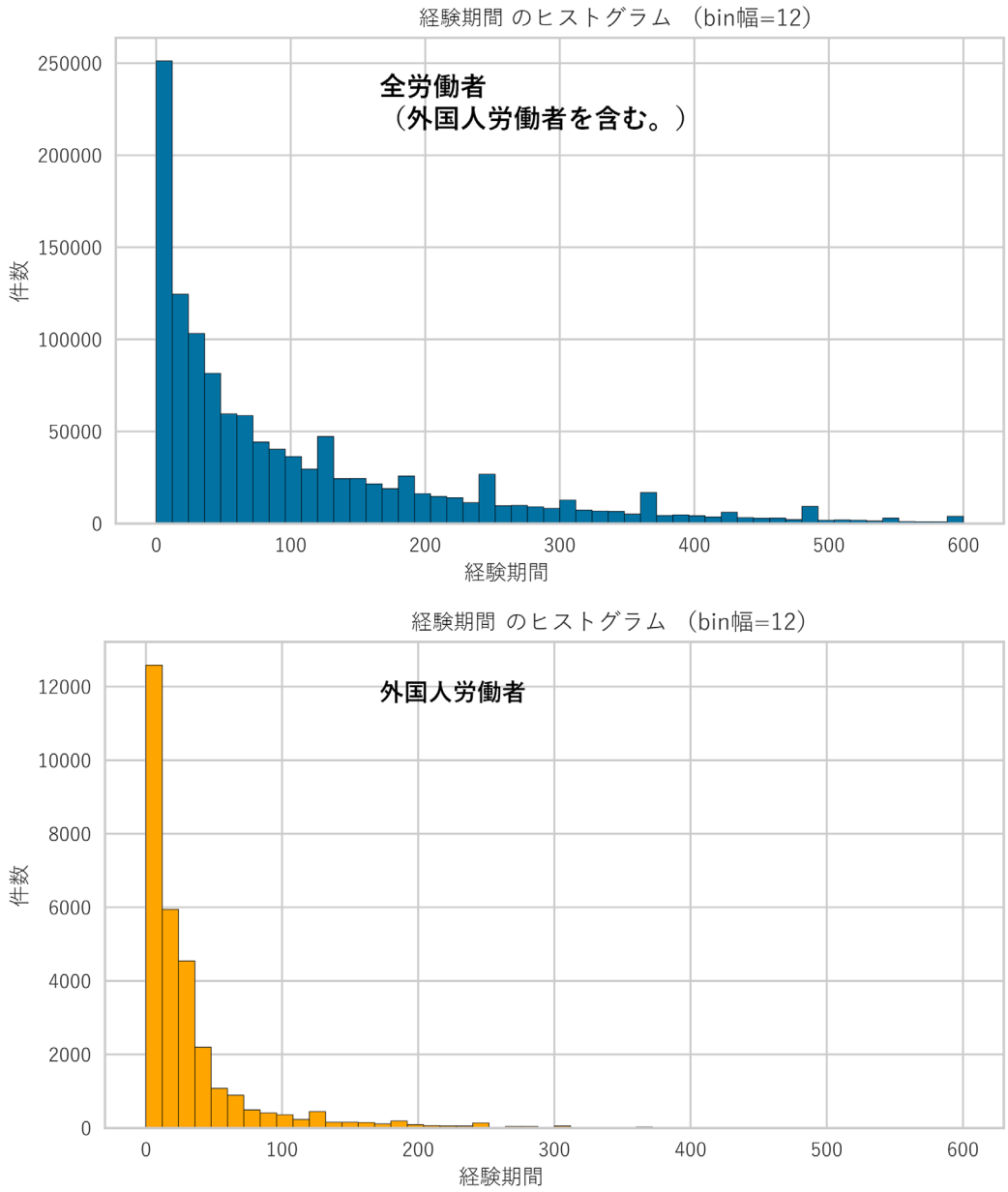


図５　経験期間（月）別の傾向（全産業）

この図では、経験の浅い労働者と、長年現場で働いている労働者のどちらで災害が多く発生しているのかを、全労働者・外国人労働者それぞれについて比較することができる。棒グラフの幅は 12 か月に統一しているので、１つの棒グラフは１年間と捉えることができる。

全労働者、外国人労働者のいずれも、経験期間が短い層ほど件数が多く、経験期間の増加に伴って件数が逓減する分布を示している。とくに両者とも経験年数 1 年未満で件数が最大となっており、入職直後・配置直後の１年の間に災害が集中していることがうかがえる。

一方で、全労働者では経験期間が長い層にも裾野が広く、300～600 か月（25～50 年）程度まで一定数の発生が見られるのに対し、外国人労働者では長期経験層の件数は相対的に

少なく、概ね 200 か月（約 16 年）程度までに分布が集中している。すなわち、全産業の死傷災害は両集団で「短期経験層に集中する」という共通の特徴を持つが、外国人労働者では長期経験層が少ない分、短期経験層により強く偏る傾向が示される。外国人労働者においては、技能実習などの在留期間の比較的短い在留資格の影響と推察される。

このように、経験期間別の傾向を踏まえることで、例えば「入職直後の集中教育をより厚くする」、「一定の経験を積んだ段階で、改めて危険ポイントを確認するフォローアップ研修を実施する」といった、キャリアの節目に応じた安全教育の設計に役立てることができる。

（6）業種について

図 6 は、全産業における死傷災害件数を業種（中分類）別に集計し、全労働者と外国人労働者で比較したものである。いずれも棒グラフは件数の多い上位 20 業種を示しており、横軸が件数、縦軸が業種（中）である。棒の右側に付した括弧内の数値は、各集団（全労働者／外国人労働者）における構成比（%）である。

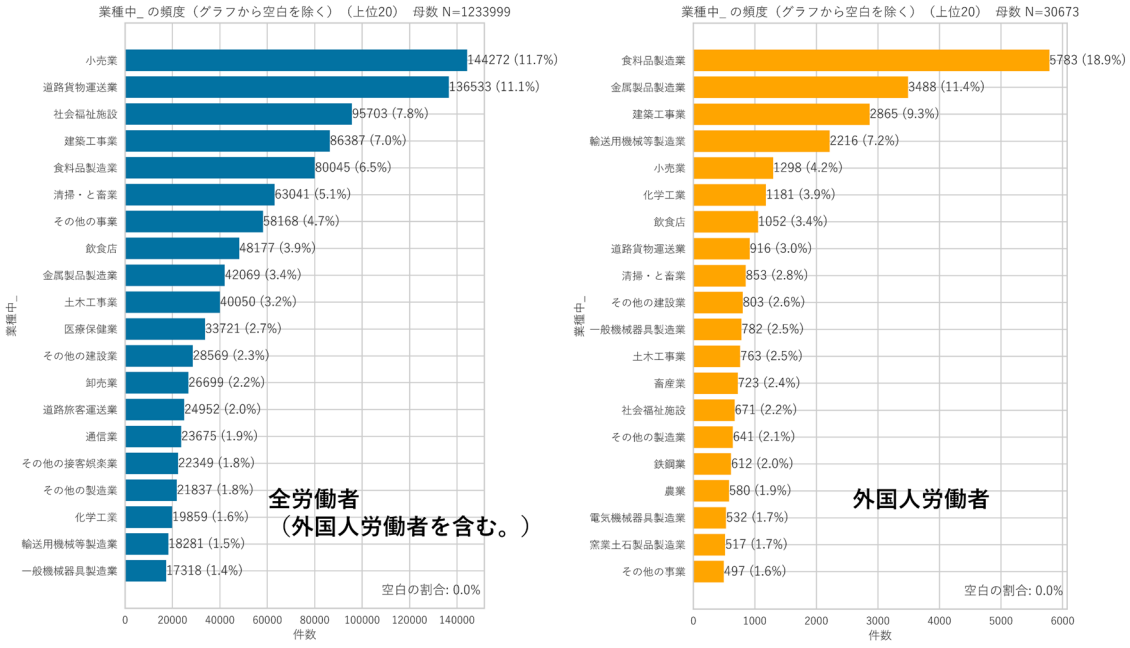


図 6　業種（中分類）別の特徴（全産業）

同図から、全労働者では「小売業」「道路貨物運送業」「社会福祉施設」「建築工事業」など、「商業」、「運輸交通業」、「保険衛生業」、「建設業」に件数が広く分布していることが分かる。一方、外国人労働者では「食料品製造業」が突出して多く、これに「金属製品製造業」、「建築工事業」、「輸送用機械等製造業」が続いており、上位が製造業（とくに食料品、金属、輸送用機械）に強く偏る構造となっている。すなわち、全体では多様な業種に分散して発生しているのに対し、外国人労働者では、特定の業種（製造業・建設業等）に災害が集中しやすい傾向が示される。

このように、業種別の傾向を踏まえることで、例えば、食料品製造業、金属製品製造業、輸送用機械等製造業、建築工事業等を優先対象として、配置直後の教育を導入するなどに役立てることができる。

（7）事故の型と起因物について

図7は、「事故の型」と「起因物小」を組み合わせて分析した結果を示している。縦軸に事故の型、その内訳に起因物の小分類をとることで、「どのようなモノに関連した、どのようなタイプの事故が多いのか」を把握できる図になっている。なお、全ての起因物小の内訳を示すと、各棒グラフの内訳が見にくくなってしまうため、ここでは上位20位以内の起因物小の内訳を示している。

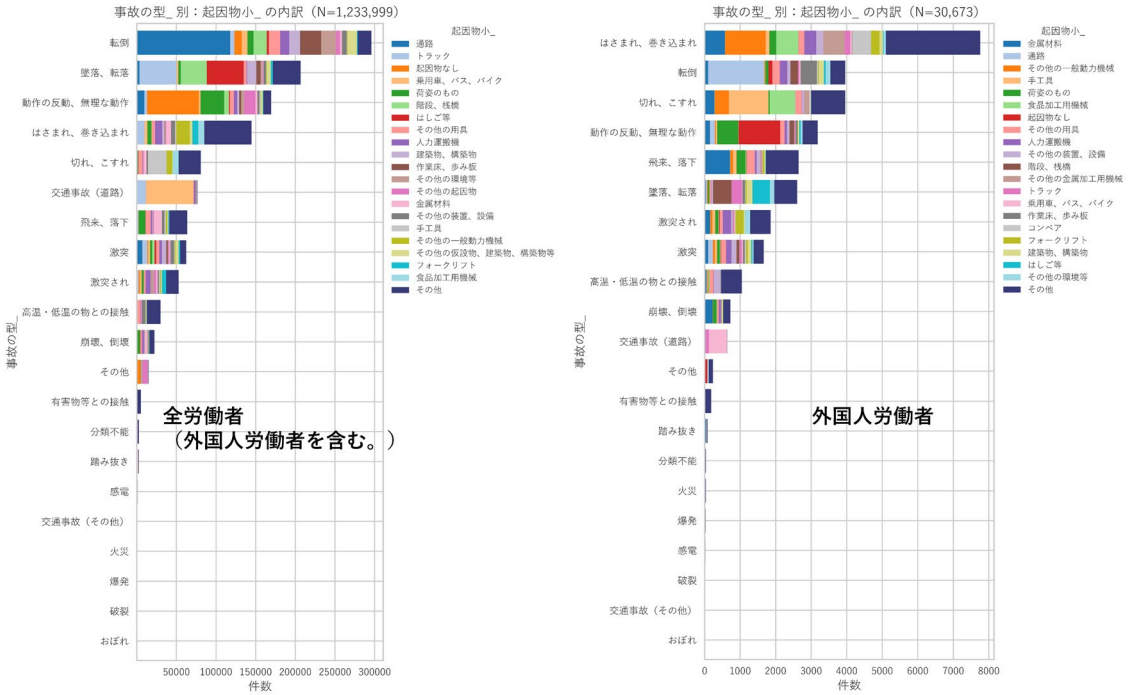


図7　事故の型と起因物小の集計（全産業）

この図では、全労働者と外国人労働者の状況を比較しながら、たとえば「通路 × 転倒」、「手工具 × 切れ・こすれ」といった組み合わせに災害が集中していないかを確認することができる。外国人労働者に特に多い組み合わせがあれば、そこが優先的に対策を講じるべき「リスクの高い場面」として浮かび上がる。

結果として、同図から、全労働者では、「転倒」が最も多く、その内訳は「通路」など、移動・歩行場面に関係する起因物小の比重が大きいことが分かる。また、「墜落、転落」では、「はしご等」、「トラック」、「階段、桟橋」など、高所作業、荷台、足場等に関係する起因物小が主要な構成要素となっている。すなわち、全労働者の災害は、移動・運搬・高所作業といった、幅広い作業場面に対応した起因物小に分散している。

一方、外国人労働者では、最も多い「はさまれ、巻き込まれ」の内訳において、「その他の一般動力機械」、「食品加工用機械」、「その他の金属加工用機械」、「コンベア」、「金属材料」など、製造・加工工程に結び付く起因物小の比重が大きいことが読み取れる。また、「切れ、こすれ」でも、「手工具」、「食品加工用機械」、「その他の一般動力機械」、「金属材料」が目立ち、材料取扱いや刃物・工具類を用いる作業に関連した災害が相対的に多い傾向が示される。すなわち、外国人労働者の災害は、事故の型としては「はさまれ、巻き込まれ」「切れ、こすれ」の比重が大きく、その背景として、機械設備・材料・工具に関係する起因物小が主要な構成要素となっていることが示唆される。

このような集計方法は、「どの作業で」「どの設備や資材の周りで」「どのような事故が起こりやすいのか」という、具体的なイメージを持つうえで非常に有用である。現場での安全ミーティングや KY（危険予知）活動で、実際の事故事例と合わせて共有することで、労働者の危険感受性を高めることにもつながる。

3-２．木造家屋建築工事業における外国人労働者の死傷災害の傾向 [4)]

本節では、本研究課題の成果である木造家屋建築工事業において発生した死傷災害（以下、「死傷災害」という。）の傾向 [4)]について記述する。なお、新型コロナウイルス感染症による労働災害を除いていることに注意されたい。

図 8 は、死傷災害件数を発生年ごとに整理したものである。外国人労働者を含む全労働者（以下、「全労働者」という。）と外国人労働者について、それぞれの件数を棒グラフで並べて示している。

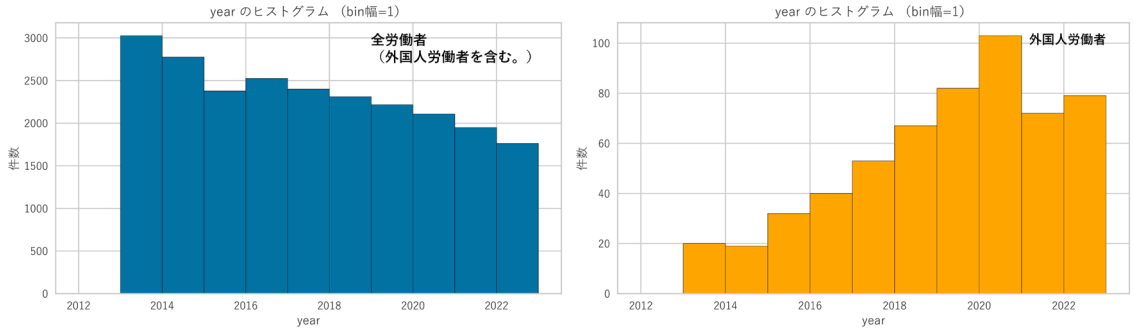


図 8　発生年別の傾向（木造家屋建築工事業）

同図から、調査対象期間（2013～2022 年の 10 年間）のなかで、木造家屋建築工事業における死傷災害が毎年どの程度発生しているのか、また、そのうち外国人労働者の災害がどの程度を占めているのかを一目で確認することができる。

年ごとの動きに着目すると、全労働者の死傷災害が減少している一方、外国人労働者の死傷災害件数は増加していることが分かる。なお、2021、2022 年はコロナ禍による外国人の受入停止により、死傷災害も相対的に減少している。

次に、図 9 は、死傷災害を経験した労働者の年齢について、全労働者と外国人労働者を比較したものである。

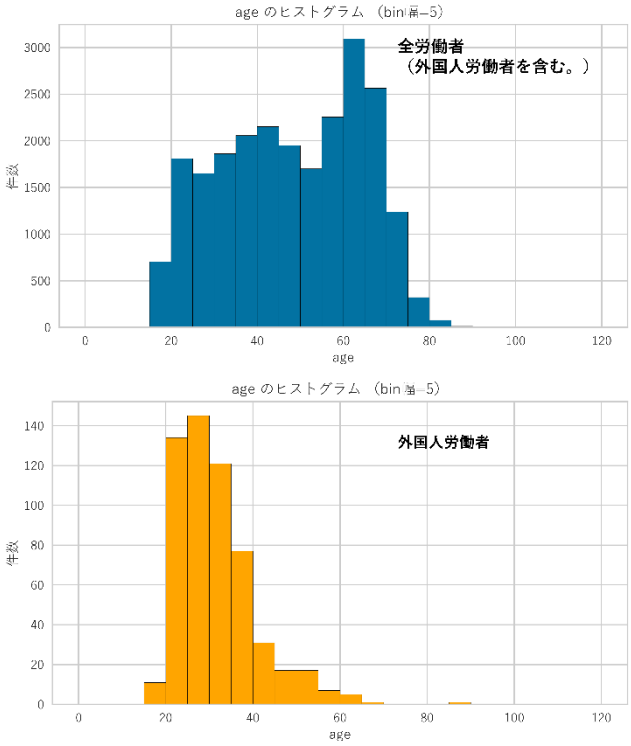


図 9　年齢別の特徴（木造家屋建築工事業）

同図をご覧いただくと、若い世代から中高年の世代まで、どの年齢層で災害が多く発生しているのかを把握することができる。また、全労働者の分布と外国人労働者の分布を並べて表示することで、「全労働者」と「外国人労働者」の年齢構成の違いも一目で確認できる。全労働者を見ると、50 歳以上 80 歳未満の年齢に一つの山が見え、最も被災人数の多い年齢は 60 歳から 65 歳であり、高年齢労働者の被災者が相対的に多いことが分かる。一方、外国人労働者を見ると、20 歳以上 40 歳未満の年齢に偏っており、25 歳から 30 歳の年齢での被災が最も多いことが分かる。

このように、年齢別の傾向を把握することにより、例えば若年層に多い災害には基礎的な安全教育の充実を、中高年層に多い災害には身体的負担や作業方法の見直しを、それぞれ重点的に講じるといった、ターゲットを絞った対策の検討が可能となる。

図 10 は、外国人労働者の死傷災害について、国籍または地域ごとの件数を整理したものである。複数の国・地域を並べ、それぞれの棒グラフの高さによって、どの国籍・地域出身の労働者で災害が多く発生しているかを示している。

なお、外国人労働者は、死傷病報告書の項目「外国人労働者国籍」及び「国籍・地域」において、どちらかに何らかの記載があった場合のみ外国人労働者としてカウントしている。項目「外国人労働者国籍」は主に 2018 年まで使用されており、項目「国籍・地域」は 2019 年から使用されている。外国人雇用状況届出制度の対象外となっている特別永住者、在留資格「公用」・「外交」については、「国籍・地域」の記入が不要であるため、空欄になってい

る箇所もある。その場合、「外国人労働者国籍」に記載がある場合もある。そのため、2019年以降、「国籍・地域」の欄が空欄であり、「外国人労働者国籍」に記載のある場合には、「外国人労働者国籍」の記載を「国籍・地域」に入力して統計を図っている。

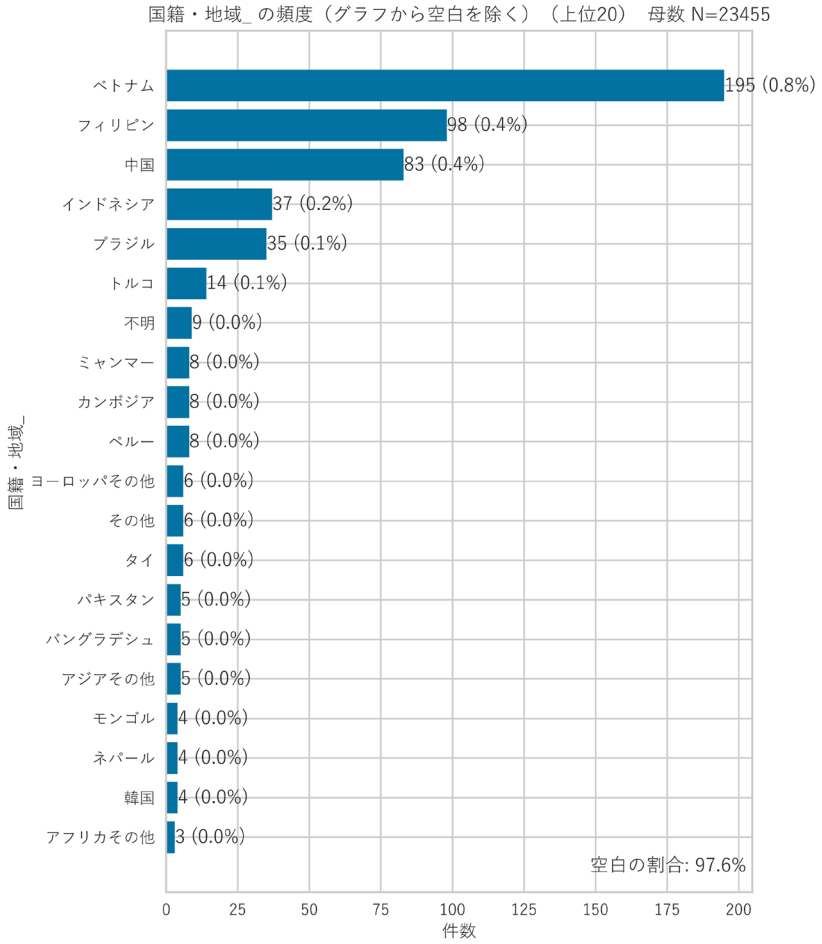


図 10　国籍・地域別の状況（木造家屋建築工事業）
（%は全労働者数に対する各国籍・地域の外国人労働者数の割合を示す。）

同図を見ることで、木造家屋建築工事の現場で、どの国・地域の出身者が多く被災しているのかを把握することができる。ベトナム、フィリピン、中国、インドネシア、ブラジル、トルコといった国の出身者が多く被災している現状にある。

このように、国籍・地域ごとの状況を把握することは、多言語での安全教育資料の整備や、母語を踏まえた指導方法の検討につながる。例えば、特定の国・地域出身者の死傷が多い場合には、その言語での安全掲示や教育動画の整備を優先するといった、より実情に合った対策が可能となる。

図 11 は、外国人労働者の在留資格別に死傷災害の件数を整理したものである。在留資格とは、「どのような目的で日本に在留しているか」を示す区分であり、就労内容や在留期間

などに関わる重要な情報である。

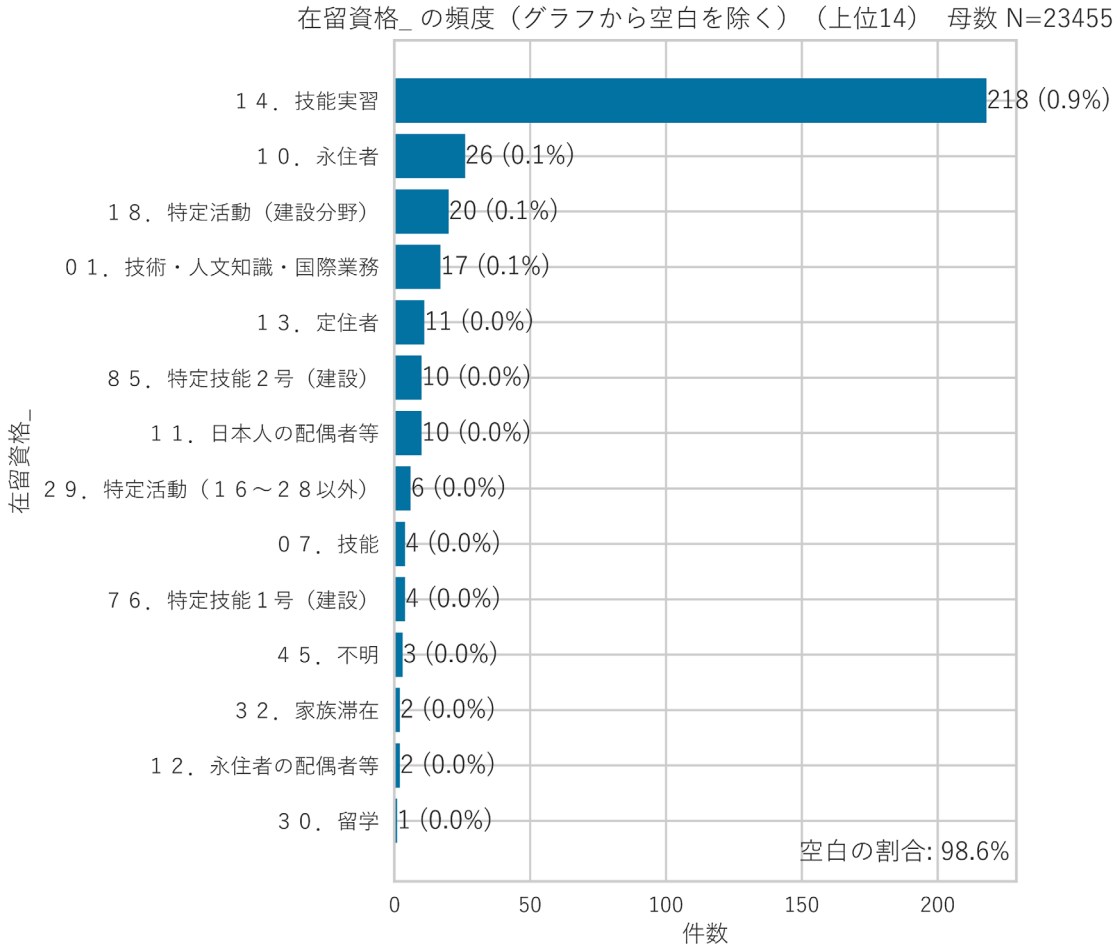


図 11　外国人労働者の在留資格から見た特徴（木造家屋建築工事業）
（%は全労働者数に対する各在留資格の外国人労働者数の割合を示す。）

同図から、「技能実習」が最も多く被災しており、次いで「永住者」、「特定活動（建設分野）」、「技術・人文知識・国際業務」の順になっている。

このように、在留資格ごとの違いを把握することは、「日本での滞在期間が比較的短いグループ（例えば、技能実習など）」、「長期にわたり就労しているグループ（例えば、永住者など）」など、属性ごとに安全教育や指導方法を工夫するうえで重要である。例えば、日本での生活や仕事にまだ慣れていない可能性が高いグループには、生活面も含めた基礎的な支援や、より丁寧な安全教育が必要になる場合がある。

図 12 は、木造家屋建築工事業に従事してからの経験期間（月）別に、死傷災害の件数を整理したものである。全労働者と外国人労働者について、「入職して間もない時期」から「ある程度の経験を積んだ時期」まで、経験期間の区分ごとに棒グラフで示している。

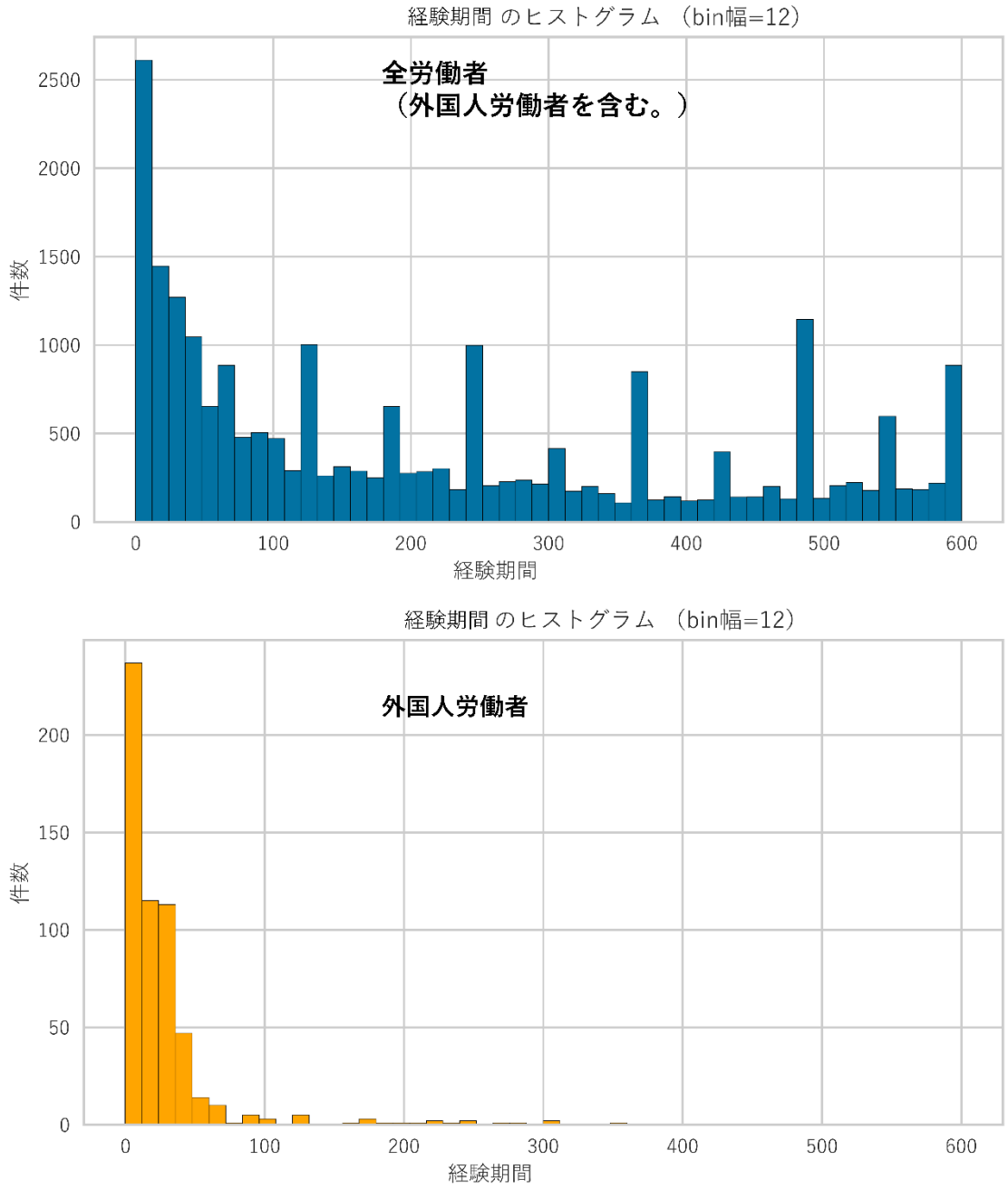


図 12　経験期間（月）別の傾向（木造家屋建築工事業）

この図では、経験の浅い労働者と、長年現場で働いている労働者のどちらで災害が多く発生しているのかを、全労働者・外国人労働者それぞれについて比較することができる。棒グラフの幅は 12 か月に統一しているので、１つの棒グラフは１年間と捉えることができる。結果として、全労働者、外国人労働者ともに経験年数１年未満の労働者が最も多く被災しているが、外国人労働者では 6 年未満の経験年数の労働者が被災しているのに対して、全労働者では６年以上の経験年数の労働者も一定数被災する傾向にあることが分かる。外国人

労働者においては、技能実習などの在留期間の比較的短い在留資格の影響と推察される。

このように、経験期間別の傾向を踏まえることで、例えば「入職直後の集中教育をより厚くする」、「一定の経験を積んだ段階で、改めて危険ポイントを確認するフォローアップ研修を実施する」といった、キャリアの節目に応じた安全教育の設計に役立てることができる。

図 13 は、「どのようなタイプの事故が起きているのか」を示したものである。「事故の型」とは、たとえば「転倒」、「墜落、転落」、「切れ、こすれ」、「はさまれ、巻き込まれ」など、災害の起こり方のパターンを分類したものである。

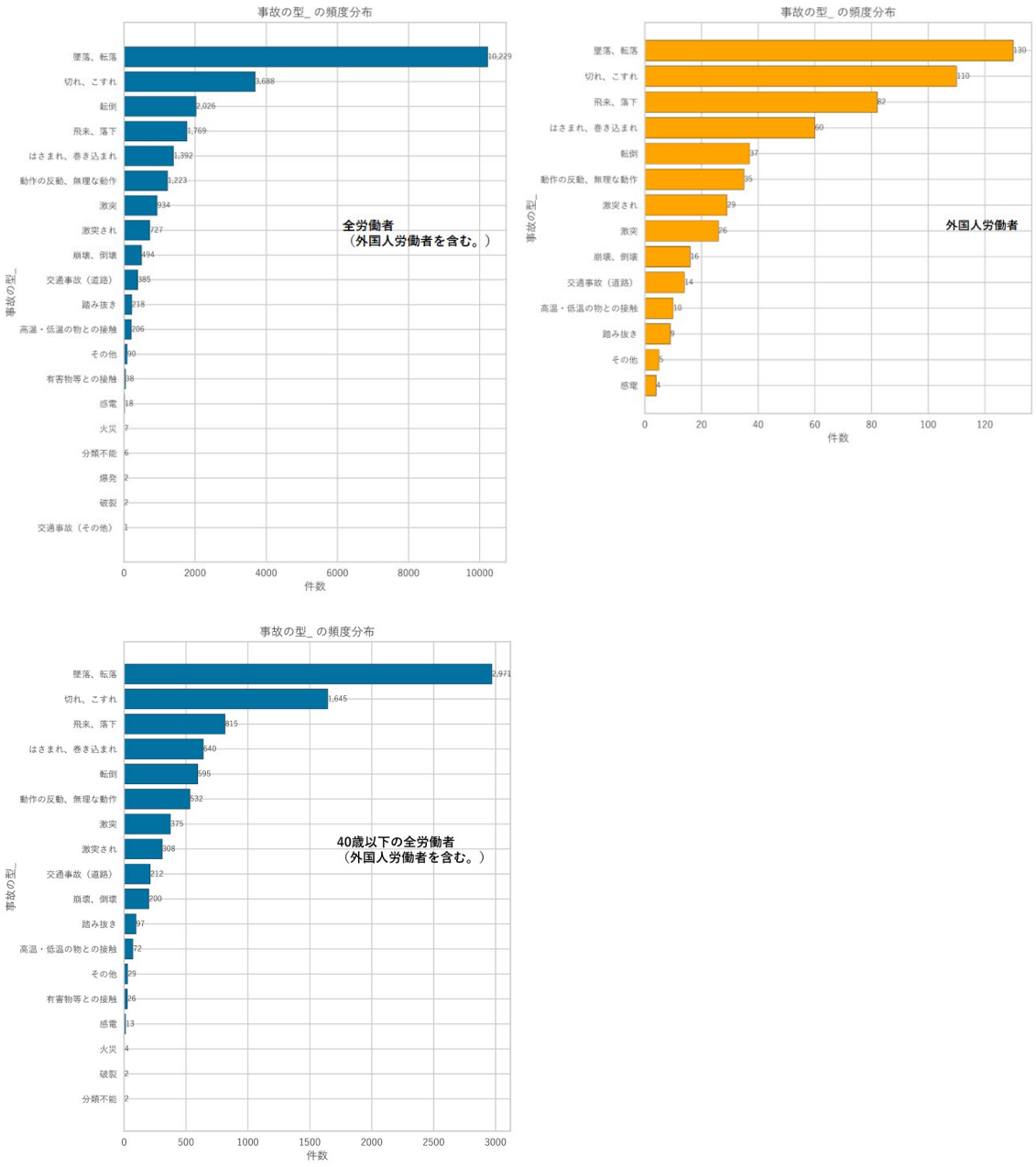
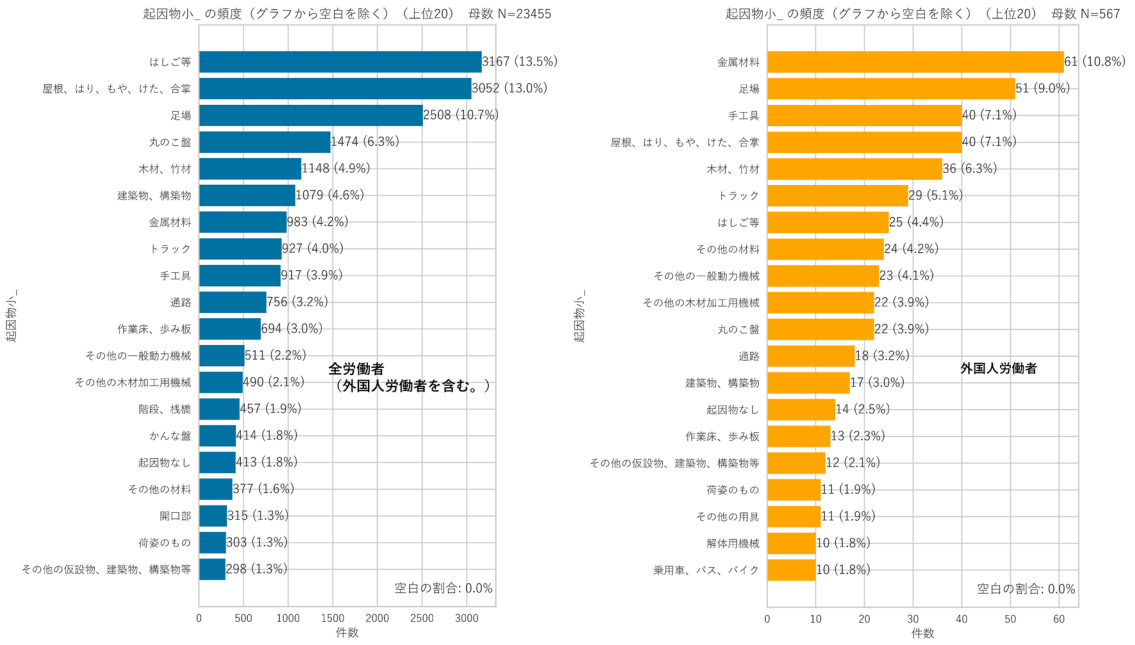


図 13　事故の型別の特徴（木造家屋建築工事業）

この図では、木造家屋建築工事業において発生した死傷災害を、事故の型ごとに整理し、全労働者と外国人労働者の件数を並べて示している。これにより、どのタイプの事故が多いのか、また、外国人労働者に特徴的な事故の型があるのかを視覚的に確認することができる。どちらも「墜落、転落」、「切れ、こすれ」、「飛来、落下」、「はさまれ、巻き込まれ」といった事故の型が多いことが分かる。全労働者では「転倒」も多くなっている一方、40 歳以下の全労働者では「転倒」が少なくなっていることから、図 9 で示したように、全労働者において高年齢労働者が多いことが関係していると推察される。

事故の型別の状況を把握することは、「どの作業に重点的に注意喚起すべきか」を考えるうえで重要である。たとえば、転倒や墜落・転落といった高所作業や足場周りのリスクが目立つ場合には、足場の点検や保護具の使用徹底などが優先課題となるし、はさまれ・巻き込まれが多い場合には、機械や工具の取り扱い教育の見直しが求められる。

図 14 は、「何が原因となって災害が起きたのか」という視点から、起因物（きいんぶつ）を細かな分類（起因物小）で整理したものである。起因物とは、「足場」、「手工具」、「金属材料」といった、災害のきっかけとなったモノや環境のことを指す。なお、全ての起因物小の頻度分布を示すと、図の文字が小さくなってしまうので、ここでは上位 20 位以内の起因物小の頻度分布を示している。



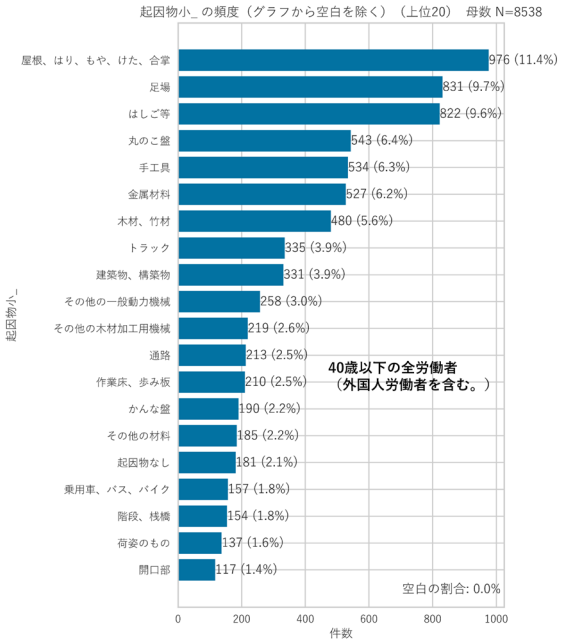


図 14　起因物小別の特徴（木造家屋建築工事業）

この図では、起因物の小分類ごとに、全労働者と外国人労働者の死傷災害件数を棒グラフで示している。これにより、「どのようなモノ・設備に関連した災害が多いのか」、「外国人労働者はどのような起因物に関わる災害が多いのか」といった点を一目で把握することができる。結果として、全労働者の場合、「はしご等」、「屋根、はり、もや、けた、合掌」、「足場」、「丸のこ盤」、「木材、竹材」、「建築物、構築物」が多くなっている。一方、外国人労働者の場合、「金属材料」、「足場」、「手工具」、「屋根、はり、もや、けた、合掌」、「木材、竹材」が多くなっている。外国人労働者の特徴として、「金属材料」や「手工具」の使用に慣れていないことが想像される。

このように、起因物別の傾向を理解することで、たとえば「資材の保管・荷役方法を見直すべきか」、「特定の機械・工具について、取扱説明や保護装置の点検を重点的に行うべきか」など、設備や環境側からの対策を検討しやすくなる。外国人労働者に特に関係する起因物がある場合には、その設備周りの掲示を多言語化するなど、よりきめ細かな対応が必要となる。

図 15 は、「事故の型」と「起因物小」を組み合わせて分析した結果を示している。縦軸に事故の型、その内訳に起因物の小分類をとることで、「どのようなモノに関連した、どのようなタイプの事故が多いのか」を把握できる図になっている。なお、全ての起因物小の内訳を示すと、各棒グラフの内訳が見にくくなってしまうので、ここでは上位 20 位以内の起因物小の内訳を示している。

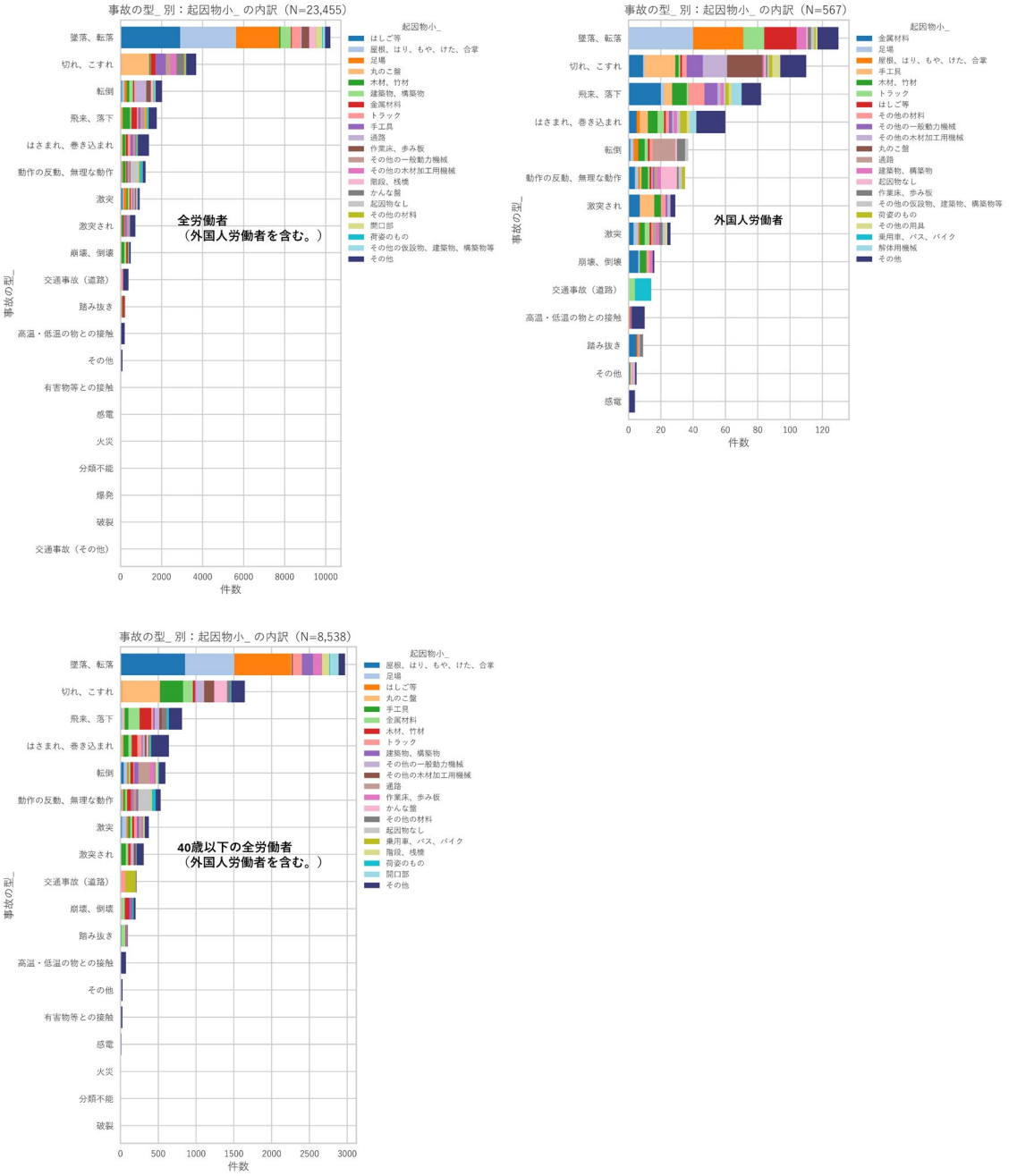


図 15　事故の型と起因物小の集計（木造家屋建築工事業）

この図では、全労働者と外国人労働者の状況を比較しながら、たとえば「足場 × 墜落・転落」、「手工具 × 切れ・こすれ」といった組み合わせに災害が集中していないかを確認することができる。外国人労働者に特に多い組み合わせがあれば、そこが優先的に対策を講じるべき「リスクの高い場面」として浮かび上がる。結果として、「足場」、「はしご」、「屋根」等から「墜落・転落」していることが分かる。また、「手工具」、「丸のこ盤」、「その他の木材加工用機械」等を使用しているときに「切れ・こすれ」が発生していることが分かる。さ

らに、「金属材料」、「木材、竹材」等が「飛来、落下」していることも分かる。

このような集計方法は、「どの作業で」「どの設備や資材の周りで」「どのような事故が起こりやすいのか」という、具体的なイメージを持つうえで非常に有用である。現場での安全ミーティングや KY（危険予知）活動で、実際の事故事例と合わせて共有することで、労働者の危険感受性を高めることにもつながる。

図 16 は、災害が発生した事業場の規模に着目し、事業場の労働者数別に死傷災害件数を整理したものである。たとえば「常用労働者が少数の事業場」と「中規模以上の事業場」といった区分ごとに、全労働者と外国人労働者の災害件数を比較できるようになっている。

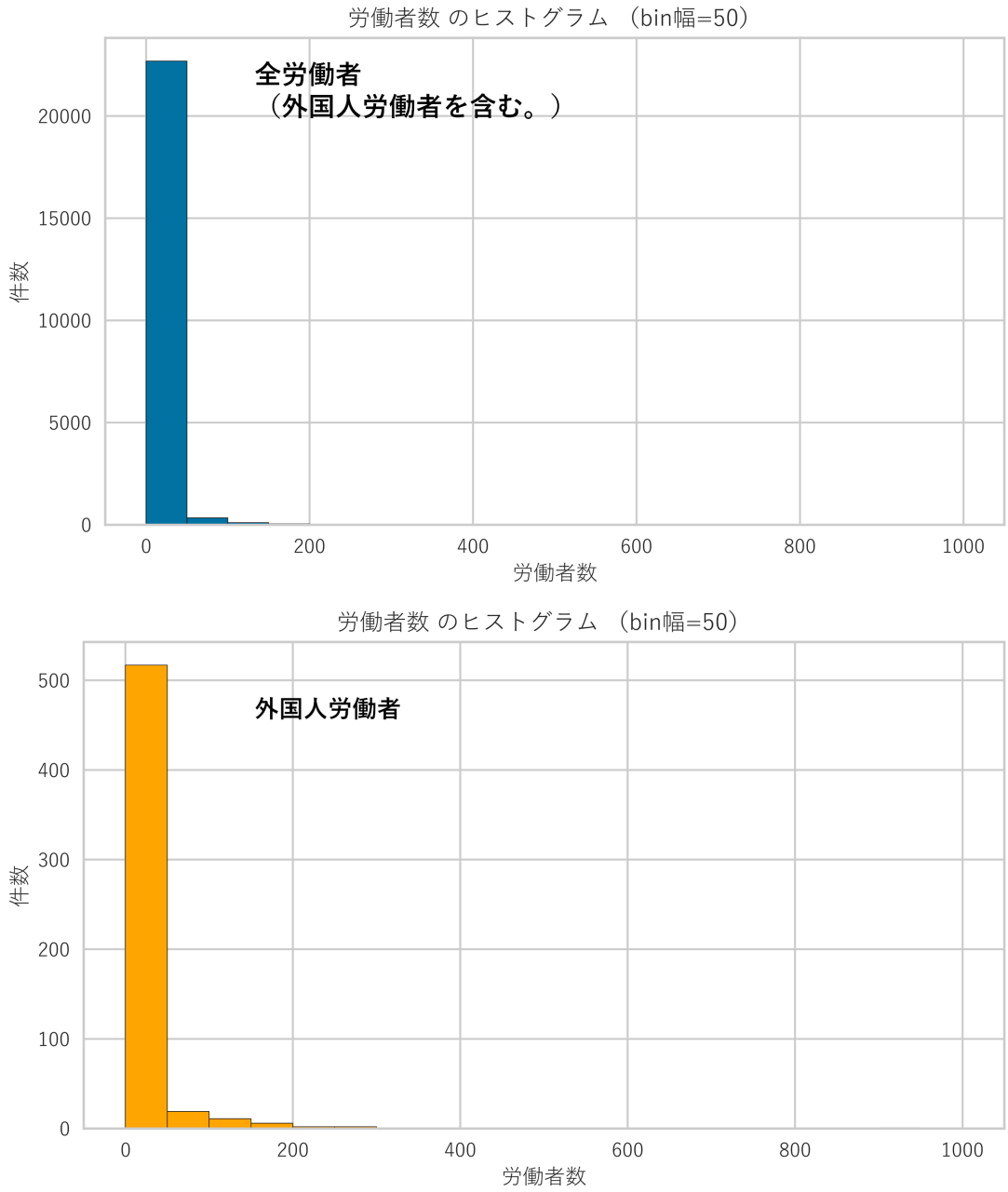


図 16　事業場の労働者数（事業場の規模）別の傾向（木造家屋建築工事業）

この図をご覧いただくと、木造家屋建築工事業のなかで、50 人未満の中小企業がほとんどであり、小規模事業場で外国人労働者の災害割合が高い場合には、「安全衛生担当者が専任でいない」、「多言語の資料が整備されていない」といった背景が推測される。

事業場規模（労働者数）別の情報は、行政や業界団体が安全対策を支援する際の「どの層に重点的に働きかけるべきか」を考えるうえでも重要である。現場で教育を担当される方にとっても、自社の規模と照らし合わせながら、自社に近い層の状況を確認する手がかりになる。

図 17 は、死傷災害によりどの程度の休業が見込まれるのかを示す「休業見込み日数」に着目したものである。休業見込み日数を 4 日区分に分け、それぞれの区分で全労働者と外国人労働者の件数を比較している。

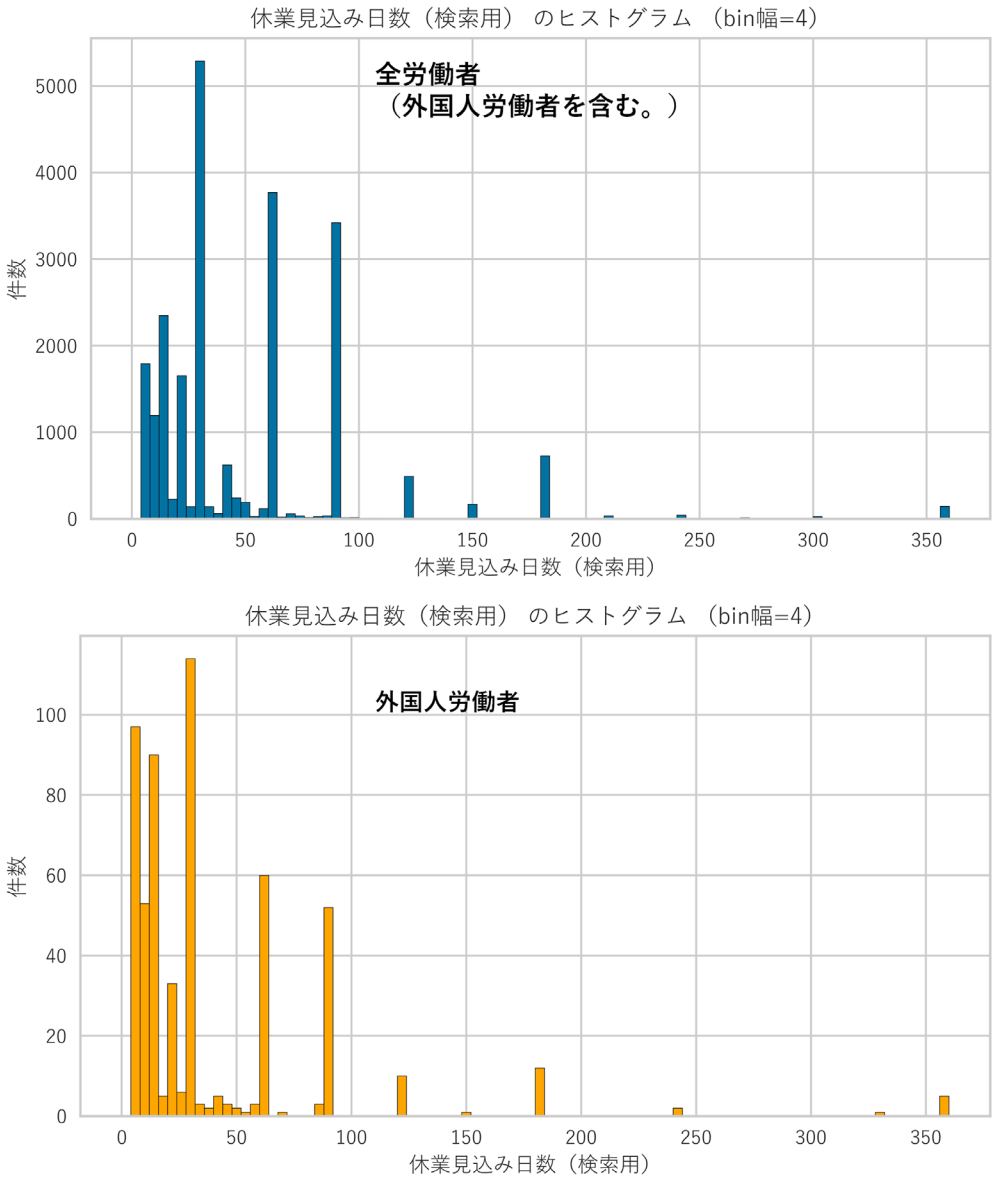


図 17　休業見込み日数から見た災害の重さ（木造家屋建築工事業）

この図を通じて、「外国人労働者の災害は、全体と比べて軽いものが多いのか、あるいは長期休業につながる重い災害が多いのか」といった傾向を把握することができる。特に休業見込み日数が長い災害は、本人や家族への影響が大きいだけでなく、事業場にとっても深刻な損失となるため、重点的な対策が必要である。結果として、全労働者および外国人労働者ともに休業２８日未満の重篤度が多い状況だが、外国人労働者は休業４～１２日未満の重篤度も多くなっている。外国人労働者が重篤な被災をしやすいということはこの図からは読み取れない。

このように、休業日数の分布を把握することで、「重大災害につながりやすいリスクを特定し、早期に対処する」、「復職支援や職場復帰プログラムも含めた、長期的な視点での安全衛生管理を検討する」といった、より一歩踏み込んだ議論が可能となる。外国人労働者の場合には、言語や文化の違いから、治療やリハビリ、職場復帰のプロセスにおいても追加の支援が必要となる場合があり、その点も含めて配慮が求められる。

3-３．建設業における死傷災害の傾向と多変量解析について [5)]

本節では、本研究課題の成果である建設業において発生した死傷災害（以下、「死傷災害」という。）の傾向と多変量解析について記述する [5)]。なお、新型コロナウイルス感染症による疾病を除いていることに注意されたい。

（１）建設業における死傷災害の分析および多変量解析の概要

ここでは，厚生労働省から提供された死傷災害のうち 2013 年から 2022 年までの労働災害事例を用い，休業見込み日数を目的変数とする多変量解析を実施した。分析に当たっては，新型コロナウイルス感染症による疾病事例を除外し，説明変数として労働者数（事業場規模），経験期間（経験年数），年齢の量的要因に加え，事故の型，起因物の大分類の質的要因を設定した。質的変数は各カテゴリについて該当を 1，非該当を 0 とするダミー変数に変換した。また，休業見込み日数は分布の歪みが大きく外れ値の影響を受けやすいため，$\ln(1+\hat{y})$ に変換した上で重回帰分析を行い，休業見込み日数に影響する要因を探索的に整理した。具体的には，以下の重回帰式を用いて目的変数を予測することとした。

$$\ln(1+\hat{y}) = \hat{\beta}_0 + \hat{\beta}_1 x_1 + \hat{\beta}_2 x_2 + \hat{\beta}_3 x_3 + \cdots + \hat{\beta}_{28} x_{28} + \hat{\beta}_{29} x_{29} + \hat{\beta}_{30} x_{30} \quad (1)$$

ここで，$\hat{y}$：目的変数，$\hat{\beta}_0, \hat{\beta}_1, \hat{\beta}_2, \hat{\beta}_3, \cdots \hat{\beta}_{28}, \hat{\beta}_{29}, \hat{\beta}_{30}$：偏回帰係数，$x_1, x_2, x_3, \cdots x_{28}, x_{29}, x_{30}$：各説明変数，である。

加えて，各要因の死傷者数の頻度分布も整理し，推定結果の解釈に先立って，災害発生状況の特徴を確認した。

（２）建設業における死傷災害の傾向および多変量解析結果

図 18 に分析対象データの年齢分布を示す。年齢は 20 歳代から 60 歳代まで広く分布しているが，特に 40 歳代から 60 歳代にかけて件数が多く，中高年齢層の被災事例が相対的に多いことが分かる。70 歳以上は件数が減少するものの，一定数の災害が確認されている。こうした年齢分布は，建設業における就業年齢構成を一定程度反映している可能性がある。

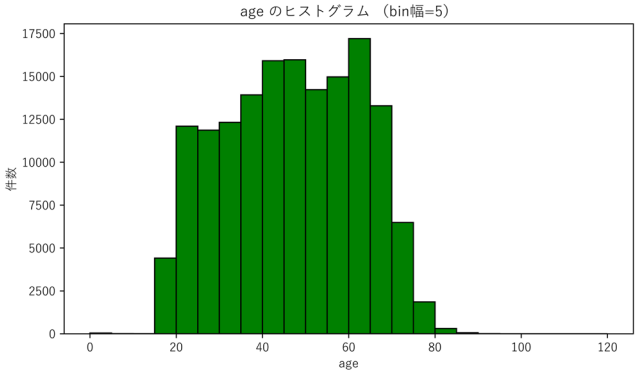


図 18　被災年齢と死傷災害件数（建設業）

図 19 に事故の型の頻度分布を示す。全体では「墜落・転落」が最も多く，件数は 52,200 件に達し，他の事故類型を大きく上回った。次いで，「はさまれ・巻き込まれ」「転倒」「飛来・落下」「切れ・こすれ」が多く，建設業においては高所作業や仮設構造物周辺での作業に起因する災害が多いことがうかがえる。

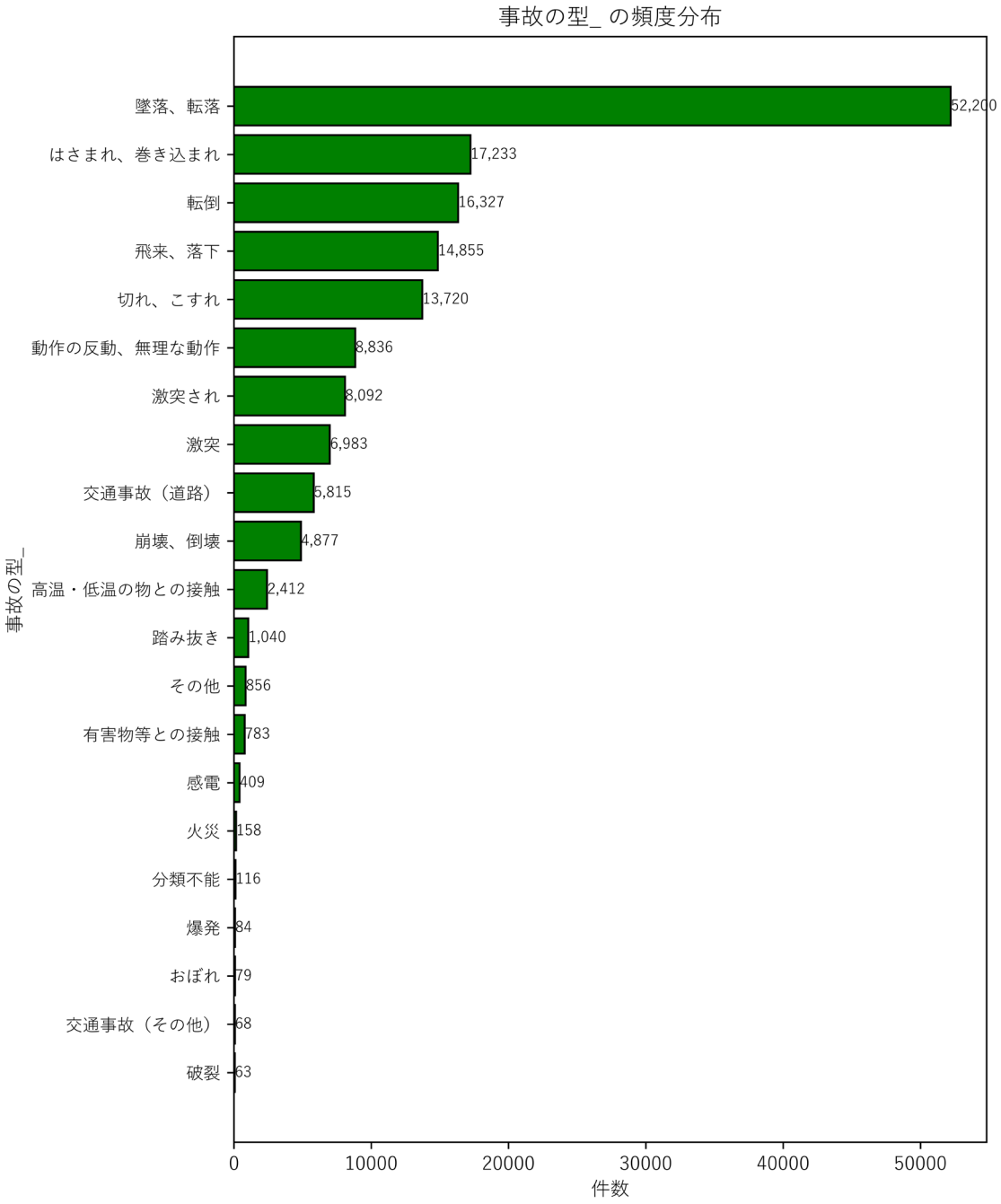


図 19　事故の型と死傷災害件数（建設業）

図 20 に起因物大の頻度分布を示す。「仮設物，建築物，構築物等」が 44,317 件 (28.6%) で最多であり，「その他の装置等」「動力機械」「物上げ装置・運搬機械」が続いた。この結果は，建設現場における災害が，作業環境そのものや仮設設備，機械設備と密接に関係していることを示している。

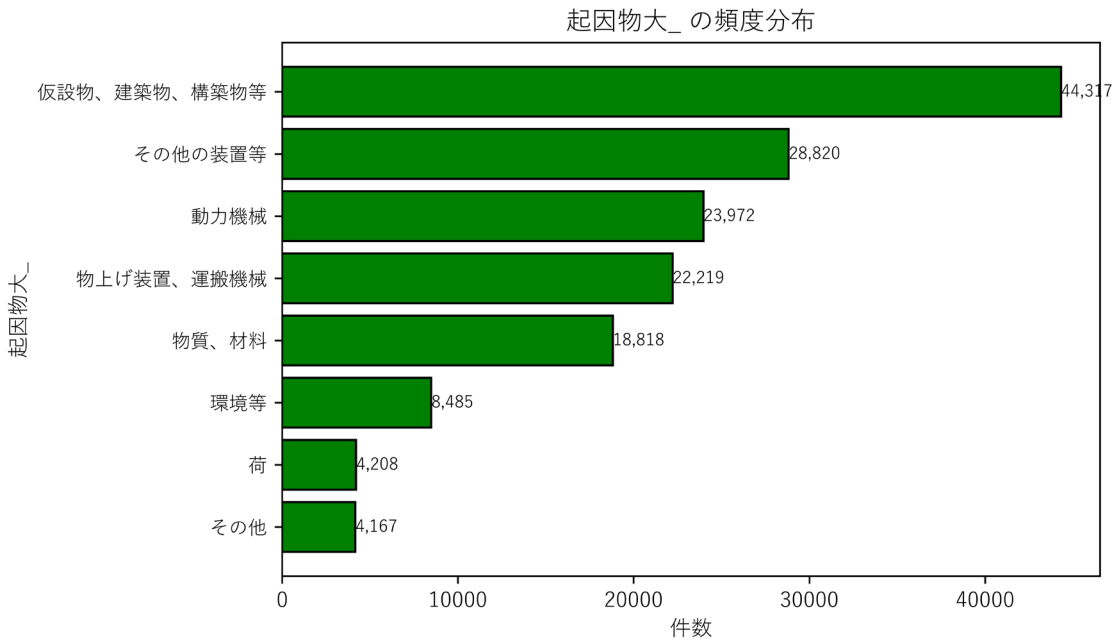


図 20　起因物の大分類と死傷災害件数（建設業）

図 21 に，休業見込み日数を目的変数とした重回帰分析の標準偏回帰係数を示す。前述した式(1)の偏回帰係数は係数間の定量比較ができないことから，各係数の平均と標準偏差を用いて標準化を施し，標準偏回帰係数としている。なお，重回帰式の予測値と休業見込み日数の決定係数は 0.076 と高くないことから，あくまで参考程度に考える必要がある。

正の影響が大きかったのは，「墜落・転落」，「崩壊・倒壊」，「年齢」などであり，とくに「墜落・転落」は最も大きな標準偏回帰係数を示した。

一方，「切れ・こすれ」は負の係数を示しており，比較的軽傷にとどまりやすい災害と分かる。同様に「労働者数」も負の係数を示しており，大規模事業場では相対的に休業見込み日数が短くなる傾向がみられ，安全管理体制や作業条件の違いが関係している可能性がある。

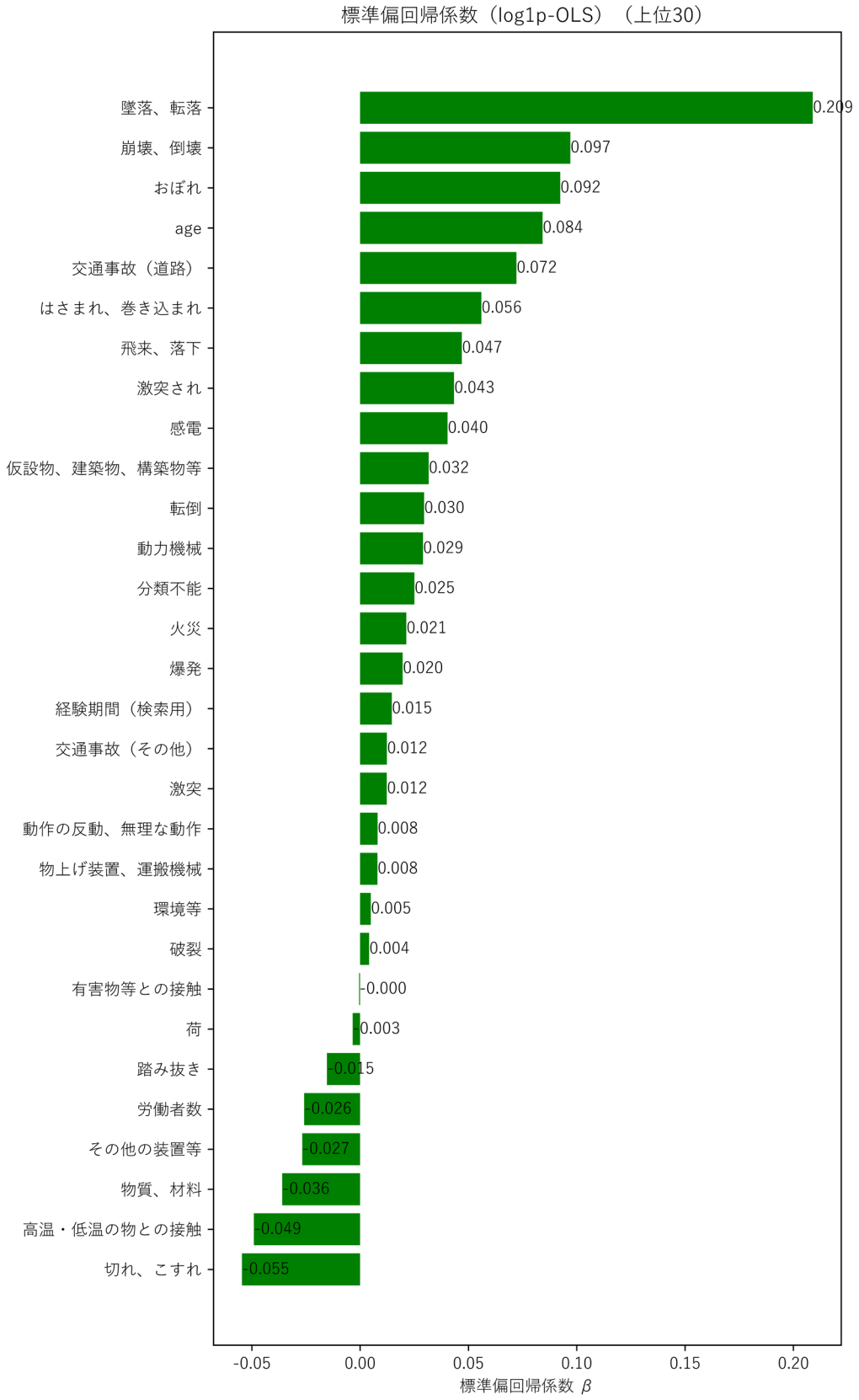


図 21　休業見込み日数を目的変数とした各説明変数の標準偏回帰係数（建設業）

さらに，表 1 に示すように，所定の条件における休業見込み日数を重回帰式から算出したところ，「建設業」、「年齢 60 歳」、「経験期間 1 年」という条件では，「墜落・転落」において事業場規模小および中で休業見込み日数が 50 日を超えている。

表 1　重回帰式から計算される各条件における休業見込み日数

建設業	事故の型別		
	墜落・転落	転倒	はさまれ・巻き込まれ
事業場規模小；9 人	52.7 日	35.1 日	38.6 日
事業場規模中；49 人	52.0 日	34.6 日	38.1 日
事業場規模大;300 人	48.1 日	32.0 日	35.2 日

このように、死傷災害データを用いた分析により，建設業の災害では「墜落・転落」,「年齢」等が休業見込み日数の長期化に関与する可能性が示唆された。

４．結論

本稿では，厚生労働省より提供された労働者死傷病報告に基づくテーブルデータを用い，全産業における外国人労働者の死傷災害の傾向を把握するとともに，建設業のうち木造家屋建築工事業を対象として，外国人労働者を含む全労働者と外国人労働者の死傷災害を比較分析した。さらに，建設業全体について，休業見込み日数を災害の重篤度を示す指標として位置づけ，これを目的変数とする多変量解析を実施し，災害の重篤化に関係する要因を探索的に整理した。分析項目としては，発生年，年齢，国籍・地域，在留資格，経験年数，業種，事故の型，起因物，事業場規模，休業見込み日数等を取り上げ，外国人労働者の被災の特徴を多面的に整理した。

その結果，まず全産業においては，全労働者の死傷災害件数が概ね横ばいから緩やかな増加傾向で推移するのに対し，外国人労働者の死傷災害件数はより明確な増加傾向を示しており，外国人労働者に対する災害防止対策の重要性が相対的に高まっていることが確認された。また，年齢構成については，全労働者では中高年層に比重があるのに対し，外国人労働者では 20～30 代前半の比較的若年層に集中していた。経験期間についても，全労働者，外国人労働者のいずれも 1 年未満の層に件数が集中する一方で，外国人労働者では長期経験層が相対的に少なく，短期経験層への偏りがより明確であった。これらの結果は，外国人労働者に対しては，入職時や配置直後における安全教育をより重点的に実施するとともに，一定期間経過後にも危険ポイントを再確認するフォローアップ教育が必要であることを示している。

さらに，国籍・地域および在留資格の分析からは，多言語教材の優先順位付けや，在留期間，就労形態，職務内容に応じた支援を設計するうえで有用な基礎情報が得られた。国籍・地域別には，ベトナム，中国，ブラジル，フィリピン等の出身者に係る死傷災害が多く，在留資格別には，技能実習，永住者，定住者等で件数が多い傾向がみられた。これは，単に外国語に翻訳した資料を提供するだけでなく，日本での就労経験や生活経験の長短，在留資格に応じた就労実態，母語や文化的背景を踏まえた教育方法を検討する必要があることを示唆している。業種別には，全労働者の災害が多様な業種に分散するのに対し，外国人労働者の災害は製造業や建設業に比較的集中しており，重点業種を絞った対策の有効性が示された。また，事故の型と起因物の組合せに着目すると，外国人労働者では「はさまれ，巻き込まれ」「切れ，こすれ」と，「その他の一般動力機械」「食品加工用機械」「手工具」「金属材料」等との組合せが目立った。このことから，機械安全の確保，工具・材料の取扱いに関する実技教育，作業手順の見える化，ならびに掲示や手順書の多言語化，写真・動画等の非言語情報の活用が重要であると考えられる。

一方，木造家屋建築工事業に着目すると，全体の死傷災害が長期的には減少傾向を示すのに対し，外国人労働者の死傷災害は増加傾向にあり，当該業種においても外国人労働者の安全確保が重要な課題であることが確認された。年齢や経験期間の分析では，全労働者では高

年齢労働者の被災が目立つ一方，外国人労働者では 20〜30 代の若年層に被災が多く，また 6 年未満の比較的経験の浅い層に被災が集中していた。これらの結果から，木造家屋建築工事業においては，若年層や入職初期の労働者に対する基礎的かつ反復的な安全教育が特に重要であると考えられる。また，木造家屋建築工事業における国籍・地域および在留資格の分析からは，ベトナム，フィリピン，中国，インドネシア，ブラジル，トルコ等の出身者に被災が多く，在留資格では技能実習が最も多いことが確認された。これは，多言語による安全衛生資料の整備に加え，日本での生活や仕事に十分慣れていない労働者に対し，生活面も含めた包括的支援が必要であることを示唆している。

さらに，木造家屋建築工事業における事故の型と起因物の分析からは，「墜落・転落」「切れ・こすれ」「飛来・落下」「はさまれ・巻き込まれ」が多く，起因物として「はしご等」「屋根，はり，もや，けた，合掌」「足場」「手工具」「丸のこ盤」「金属材料」等が多いことが明らかとなった。とくに，「はしご・屋根・足場×墜落・転落」，「手工具・丸のこ盤×切れ・こすれ」，「金属材料×飛来・落下」といった組合せは，現場で優先的に対策を講ずべき災害場面として位置付けられる。したがって，木造家屋建築工事業においては，高所作業時の墜落防止措置，足場・はしご・屋根上作業の安全確認，丸のこ盤や手工具の使用方法に関する実技教育，資材の保管・運搬・荷役時の飛来落下防止等を，外国人労働者にも理解しやすい形で重点的に教育する必要がある。加えて，災害が発生している事業場の多くが労働者数 50 人未満の中小規模事業場であることから，安全衛生担当者の専任配置や多言語資料の整備が十分でない可能性も踏まえ，行政，業界団体，元請等による中小規模事業場への支援が重要である。

建設業全体を対象とした多変量解析では，休業見込み日数を目的変数とし，労働者数，経験期間，年齢，事故の型，起因物の大分類等を説明変数として重回帰分析を実施した。その結果，決定係数は高くなく，個々の災害の休業見込み日数を高精度に予測するモデルとは言えないものの，災害の重篤化に関係する要因を探索的に把握するうえで一定の示唆が得られた。標準偏回帰係数を見ると，「墜落・転落」，「崩壊・倒壊」，「年齢」等が休業見込み日数を長期化させる方向に関係しており，特に「墜落・転落」は建設業における重篤化リスクの高い事故類型であることが示された。一方，「切れ・こすれ」は負の係数を示しており，相対的には休業見込み日数が短い災害に分類されやすい傾向がみられた。また，労働者数は負の係数を示しており，大規模事業場では相対的に休業見込み日数が短くなる傾向が示唆された。この背景には，安全管理体制，教育訓練，作業手順，救急対応，復職支援等の違いが関係している可能性がある。

さらに，重回帰式を用いた試算では，「建設業」，「年齢 60 歳」，「経験期間 1 年」という条件において，「墜落・転落」では事業場規模小および中で休業見込み日数が 50 日を超える結果となった。これは，高年齢かつ経験の浅い労働者が墜落・転落災害に遭遇した場合，休業が長期化しやすい可能性を示している。したがって，建設業においては，死傷災害件数が多い災害類型への対策に加え，休業見込み日数が長期化しやすい災害類型，すなわち

重篤化しやすい災害に重点を置いた対策が必要である。特に，墜落・転落災害については，足場，はしご，屋根，開口部，仮設通路等に関する設備的対策，保護具の適正使用，作業手順の徹底，危険予知活動，監督者による作業前確認を一体的に進める必要がある。

以上より，外国人労働者の死傷災害防止に向けては，全産業的には重点業種・重点作業を明確化した上で，入職初期教育の強化，多言語・多文化に配慮した安全衛生教育，機械・工具・材料に関する実技訓練，および写真，動画，ピクトグラム等の非言語的手段を活用した情報伝達を充実させることが重要である。さらに，木造家屋建築工事業においては，仮設物，高所作業，手工具，丸のこ盤，金属材料等に焦点を当てた具体的かつ実践的な教育訓練を進めるとともに，中小規模事業場に対する支援策を強化する必要がある。加えて，建設業全体の多変量解析の結果を踏まえれば，墜落・転落，崩壊・倒壊，高年齢労働者，経験の浅い労働者，小・中規模事業場といった重篤化に関係し得る要因を組み合わせて把握し，災害件数の多寡だけでなく，災害が発生した場合の影響の大きさにも着目した予防対策を講じることが求められる。

なお，本稿は主として死傷者数に基づく記述的分析であり，雇用者数を分母とした災害発生率を算出して確率的に論じたものではない。また，多変量解析についても観察データに基づく探索的分析であり，決定係数が高くないことから，結果は因果関係を示すものではなく，災害重篤化に関係する要因を検討するための参考情報として位置づける必要がある。今後は，業種・在留資格・国籍・経験期間を組み合わせた詳細分析，重篤災害に着目した追加分析により，外国人労働者を含む多様な労働者に対する，より実効性の高い災害防止対策の立案につなげることが求められる。

研究倫理上の配慮について

本研究は、労働安全衛生総合研究所研究倫理審査委員会による審査を受け実施している（承認番号：R6-安 9）。

５．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（2025）オーストラリアにおける労働安全衛生行政施策等の紹介, 安全工学シンポジウム 2025, PDF.
2) 吉川直孝, 平岡伸隆, 大幢勝利：全産業における外国人労働者の死傷災害の傾向について　その 1 , セイフティ・エンジニアリング, 第 52 巻(4) 221 号, pp.10-15, 2026.
3) 吉川直孝, 平岡伸隆, 大幢勝利：全産業における外国人労働者の死傷災害の傾向について　その 2, セイフティ・エンジニアリング, 第 52 巻(4) 221 号, pp.16-21, 2026.

4) 吉川直孝：木造家屋建築工事業における死傷災害の傾向について、労働安全衛生総合研究所メールマガジン No.204（2026 年 1 月号），https://www.jniosh.johas.go.jp/publication/mail_mag/2025/204-column-2.html.
5) 吉川直孝，平岡伸隆，島田行恭：建設業における死傷災害の傾向と多変量解析について，第 61 回地盤工学研究発表会, 2026.

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

1）厚生労働省: 職場のあんぜんサイト, https://anzeninfo.mhlw.go.jp/. (2025 年 11 月 13 日閲覧)
2）吉川直孝，平岡伸隆，大幢勝利：全産業における外国人労働者の死傷災害の傾向について　その 1，セイフティ・エンジニアリング，第 52 巻(4) 221 号, pp.10-15, 2026.
3）吉川直孝，平岡伸隆，大幢勝利：全産業における外国人労働者の死傷災害の傾向について　その 2，セイフティ・エンジニアリング，第 52 巻(4) 221 号, pp.16-21, 2026.
4）吉川直孝：木造家屋建築工事業における死傷災害の傾向について、労働安全衛生総合研究所メールマガジン No.204（2026 年 1 月号），https://www.jniosh.johas.go.jp/publication/mail_mag/2025/204-column-2.html.
5）吉川直孝，平岡伸隆，島田行恭：建設業における死傷災害の傾向と多変量解析について，第 61 回地盤工学研究発表会, 2026.

厚生労働科学研究費補助金

分担研究報告書

安全標識に関する国際規格の中国語（簡体字）、タイ語、カンボジア（クメール）語、ネパール語、フィリピノ（タガログ）語、ミャンマー（ビルマ）語、シンハラ語、ヒンディ―語、ベンガル語、ラオス語への翻訳

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・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　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

研究要旨

国際規格 ISO7010:2019「Graphical symbols — Safety colours and safety signs — Registered safety signs（図記号 — 安全色及び安全標識 — 登録安全標識）」は、国際標準化機構が定めた規格で、視覚的な安全情報の伝達を国際的に統一する目的で策定された。主な目的は、言語や文化に関係なく誰でも瞬時に危険や注意事項を理解できるようにすること、職場・公共空間・製品・避難誘導等のあらゆる場所で視覚的に安全情報を伝えること、事故防止・安全確保のための国際的な共通ルールを提供することである。このため、人が視覚的に理解しやすい「ピクトグラム（図記号）」を使用し、色・形・デザインが明確に定義されている。一方、国際規格 ISO7010:2019 に登録されている安全標識の中には一見してその意味が分からないピクトグラムも残念ながら存在している。そこで本分担研究報告書では国際規格 ISO7010:2019 に登録されている安全標識を列挙し、各安全標識の持つ意味（機能）を中国語（簡体字）、タイ語、カンボジア（クメール）語、ネパール語、フィリピノ（タガログ）語、ミャンマー（ビルマ）語、シンハラ語、ヒンディ―語、ベンガル語、ラオス語の１０か国語に翻訳した。本報告書が各安全標識を正しく理解することに繋がることを期待する。

１．研究目的

国際規格 ISO7010:2019「Graphical symbols — Safety colours and safety signs — Registered safety signs（図記号 — 安全色及び安全標識 — 登録安全標識）」 [1]は、国際標準化機構が定めた規格で、視覚的な安全情報の伝達を国際的に統一する目的で策定された。主な目的は、言語や文化に関係なく誰でも瞬時に危険や注意事項を理解できるようにすること、職場・公共空間・製品・避難誘導等のあらゆる場所で視覚的に安全情報を伝えること、事故防止・安全確保のための国際的な共通ルールを提供することである。このため、人が視覚的に理解しやすい「ピクトグラム（図記号）」を使用し、色・形・デザインが明確に定義されている（表１―１参照）。

国際規格 ISO7010:2019 に登録されている安全標識は、人が視覚的に理解しやすい「ピクトグラム（図記号）」を使用しているが、中には一見してその意味が分からないピクトグラムも残念ながら存在している。

そこで本研究では ISO7010:2019 に登録されている安全標識を列挙し、各安全標識の持つ意味（機能）をいくつかの言語に翻訳し、各安全標識を正しく理解することを目的としている。

表１―１　安全標識の分類、形状、色及び具体例（日本語）

分類	形状	色（主な意味）	具体例
E：避難経路、安全設備、安全施設の場所、もしくは安全動作を示す標識 (安全状態標識)	長方形/正方形	緑＋白（安全、避難経路・出口）	
F：消火設備標識	長方形/正方形	赤＋白（消火器・消防設備）	
M：指示標識	丸	青＋白（行動の指示）	
P：禁止標識	丸＋斜線	赤＋白（行動の禁止）	
W：警告標識	三角形	黄＋黒（危険・注意喚起）	

２．研究方法

本分担研究では、中国語（簡体字）、タイ語、カンボジア（クメール）語、ネパール語、フィリピノ（タガログ）語、ミャンマー（ビルマ）語、シンハラ語、ヒンディ―語、ベンガル語、ラオス語の１０か国語に国際規格 ISO7010:2019 を翻訳する。翻訳に際しては、指示対象、機能、画像の内容、危険情報、（安全標識の意味を理解した後で発生させることを意図する）人間の行動、追加情報について、安全標識ごとに表形式でまとめる。これは国際規格 ISO7010:2019 の元々のフォーマットと同様である。

３．研究結果及び考察

ここでは、国際規格 ISO7010:2019 のうち、各安全標識を説明した表を中国語（簡体字）、タイ語、カンボジア（クメール）語、ネパール語、フィリピノ（タガログ）語、ミャンマー（ビルマ）語、、シンハラ語、ヒンディ―語、ベンガル語、ラオス語の順に翻訳した結果を示す。なお、翻訳した結果は分量が多いことから、「７．引用文献」の後に示す。

４．結論

本分担研究では、中国語（簡体字）、タイ語、カンボジア（クメール）語、ネパール語、フィリピノ（タガログ）語、ミャンマー（ビルマ）語、シンハラ語、ヒンディ―語、ベンガル語、ラオス語の１０か国語に国際規格 ISO7010:2019「Graphical symbols — Safety colours and safety signs — Registered safety signs（図記号 — 安全色及び安全標識 — 登録安全標識）」を翻訳した。翻訳に際しては、指示対象、機能、画像の内容、危険情報、（安全標識の意味を理解した後で発生させることを意図する）人間の行動、追加情報について、安全標識ごとに表形式でまとめた。これは国際規格 ISO7010:2019 の元々のフォーマットと同様である。

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

1. **ISO7010:2019.** Graphical symbols − Safety colours and safety signs − Registered safety signs.

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	オーストラリアにおける 労働安全衛生行政施策等の紹介	安全工学シンポジウム	2025	PDF	2025
吉川直孝, 平岡伸隆, 大幢勝利	全産業における外国人労働者の死傷災害の傾向について その１	セイフティ・エンジニアリング	第52巻(4) 221号	10-15	2025
吉川直孝, 平岡伸隆, 大幢勝利	全産業における外国人労働者の死傷災害の傾向について その２	セイフティ・エンジニアリング	第52巻(4) 221号	16-21	2025
吉川直孝	木造家屋建築工事業における死傷災害の傾向について	労働安全衛生総合研究所メールマガジン	No.204 2026年 1月号	－	2026

令和８年５月７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　大幢　勝利

次の職員の令和７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８年５月７日

厚生労働大臣　殿

機関名　麗澤大学

所属研究機関長　職　名　　学長

氏　名　徳永 澄憲

次の職員の令和７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）国際学部・准教授

（氏名・フリガナ）井上里鶴・イノウエリズ

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８年５月７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　大幢　勝利

次の職員の令和７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８年５月７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　大幢　勝利

次の職員の令和７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・所長

（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。

令和８年５月７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　大幢　勝利

次の職員の令和７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８年５月７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　大幢　勝利

次の職員の令和７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・主任研究員

（氏名・フリガナ）平岡伸隆・ヒラオカノブタカ

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。