

厚生労働科学研究費補助金

分担研究報告書

ベトナムの送出機関における

労働安全衛生教育に関するヒアリング調査報告

研究分担者 井上里鶴 麗澤大学・国際学部・准教授

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

研究分担者 高橋明子（独）労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所・上席研究員

研究代表者 吉川直孝（独）労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所・上席研究員

研究要旨

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

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

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

1 研究目的

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

2. 研究方法

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

2-1 ヒアリング調査票の作成

ヒアリング調査票は、合計 23 問の設問から成り、「一般的な質問事項」8 問、「日本語教育についての質問」7 問、「職場の安全や健康に関する教育（労働安全衛生教育）についての質問」8 問の調査票を作成した。なお、全ての質問項目はヒアリング対象機関で同様の内容であり、同じ質問項目に対する各機関の回答が得られるようにした。

実際に使用した調査票は巻末資料 1 で示すが、ここでは、各事項に含まれる設問とその設問の作成意図を示す。

まず、「一般的な質問事項」全 8 問は以下の通りである。

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

各設問の作成意図を以下に示す。

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

設問 2 は、機関が主に送り出している国について問うものである。

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

設問 4 は、設問 3 の内容が在留資格、職種、あるいは出身国によって差異があるかどうかを問うものである。労働災害の傾向が属性によって異なる場合、属性に応じて必要となる個別的な対応の情報を得るための設問である。

設問 5 は、当該機関の労働安全衛生確保に対する考え方を問うものである。外部機関である程度の労働安全衛生教育を受講すべきか、あるいは自機関での専門家による教育を実施すべきか、機関としての労働安全衛生教育に対する基本方針を明らかにする設問である。なお、労働安全衛生教育という語彙については、回答者によって解釈が異ならないよう、注釈をつけた。

設問 6 は、ピクトグラム安全表示（安全標識）を用いた教育の実施状況を問うものである。ピクトグラムは言語に依存せず視覚的に注意喚起が可能であり、外国人労働者への理解促進において重要な要素となっている。ピクトグラムという語彙については、建設業労働災害防止協会の「建災防統一安全標識一覧」のサイトを付し、さらに、ピクトグラム安全表示（安全標識）の例を載せた。

設問 7 は、実習生とのコミュニケーションに使用している言語について尋ねるものである。意思疎通を図る手段として、実習生の母語あるいは日本語などの外国語を使用するかの選択は、教育内容の理解度への影響も考えられ、機関の教育方針と言語選択の関連を知る材料となる。

設問 8 は、労働安全衛生教育および日本語教育以外で、実習生に身につけさせたい知識などを問うものである。包括的な教育のあり方を考察する手がかりになる設問となっている。

以上のように、「一般的な質問事項」は、対象機関の基本的な情報や機関の方針を明らかにしようとするものである。

次に、「日本語教育についての質問」全7問は以下の通りである。

- 【設問 1】教育プログラムの内容：日本語教育のカリキュラムはどのように構成していますか。具体的な教育内容と目標レベルを教えてください。
- 【設問 2】教育期間と時間：日本語教育はどのくらいの期間、週にどれくらいの時間をかけて実施していますか。
- 【設問 3】教育手法：どのような教育手法を採用していますか？（例：クラスルーム学習、オンライン学習、対話式学習など）
- 【設問 4】教育の評価方法：学習の進捗と成果をどのように測定していますか。具体的な評価方法を教えてください。定期的なテスト、実践的なコミュニケーション評価など、どのようにして効果を測定していますか。
- 【設問 5】教師の資格と経験：日本語教育を担当する教師の資格や経験はどのようなものですか。
- 【設問 6】言語の実用性：実際の職場で使われる日本語にどの程度対応していますか？また、専門用語の教育は行っていますか。
- 【設問 7】教育に対する受講者の反応：受講者は日本語教育にどのように反応していますか。日本語教師から、受講者のモチベーションや困難について報告はありますか。

各設問の作成意図を以下に示す。

設問 1 は、日本語教育のカリキュラム構成について問うものである。教育内容と具体的な到達目標を明確にすることで、学習者の言語能力の伸長をどのように計画しているかを把握することができる。

設問 2 は、日本語教育の実施期間および学習時間を問う質問である。実習生が実際にどの程度の学習機会を得ているか、設問 1 と併せて日本語の習得の見込みについても測る材料となる。

設問 3 は、教育手法についての質問である。対面によるクラスルーム授業、オンライン学習、対話形式など、どのような教育手法を採用しているかを問うものである。設問 1、設問 2 と併せて実際の運用状況を把握し、学習効果や実習生の参加態度を知る要素として重要である。

設問 4 は、日本語教育の成果をどのように測定しているかを問うものである。学習の進捗管理をどのように行っているか、また、学習の成果をどのように測定しているか、これらの方法を把握することで、実習生へのフィードバック体制を含む体系的な教育体制を築いているかを確認できる。加えて、機関としてあるいは教員の教育改善に役立っているかの有

無を確認することができる。

設問 5 は、日本語教育に従事する教員の資格や経験について問うものである。設問 1 から設問 4 に関わる日本語教育プログラムに、指導者の専門性や経験がどのように活かされているかを把握する項目である。

設問 6 は、日本語教育が職場での実用性にどの程度対応しているか、加えて、専門用語の教育が行われているかを問うものである。出国前から実務に即した日本語教育が行われていれば、実習生が安心して実習に臨める。そのための教育の時間がどのくらい確保されているかを把握するための設問である。

設問 7 は、日本語教育に対する受講者の反応を問うものである。学習に対するモチベーションや課題などを把握することで、実習生の視点から教育プログラムを捉えることが可能となる。

以上のように、「日本語教育についての質問」は、機関で行われている日本語教育の内実を様々な観点で明らかにしようとするものである。

最後に、「職場の安全や健康に関する教育（労働安全衛生教育）についての質問」全 8 問は以下の通りである。

- 【設問 1】 実際の職場の作業（職場の技術・スキル、資機材の使用方法等）と関連付けたでも結構ですので、職場の安全や健康に関する教育を実施していますか。
- 【設問 2】 教育プログラムの内容：労働者が日本での就労前に受ける労働安全衛生教育の具体的なカリキュラムは何ですか？どのようなトピックがカバーされていますか。もし、使用している教材があれば、それを提供又は購入させていただくことは可能でしょうか。
- 【設問 3】 教育の頻度と時間：教育はどの程度の頻度で、どれくらいの時間をかけて実施していますか。
- 【設問 4】 教育方法：使用されている教育手法（例：クラスルーム式、オンライン、実地訓練など）とその効果について教えてください。
- 【設問 5】 言語とコミュニケーション：教育はどの言語で提供されますか？言語の壁を乗り越えるための特別な措置がありますか。
- 【設問 6】 評価とフィードバック：教育の効果をどのように評価していますか？受講者からのフィードバックはどのように収集していますか。
- 【設問 7】 教育担当者の資格「労働安全衛生教育を担当する講師の資格や経験について教えてください。
- 【設問 8】 法的要件とコンプライアンス：日本の法律や規制に基づいて特に強調されている安全衛生の項目はありますか。

各設問の作成意図を以下に示す。

設問 1 は、職場の安全や健康に関する教育の実施有無を問うものである。実際の職場の作業（職場の技術・スキル、資機材の使用方法等）と関連づけた形での教育が行われていれば、安全対策としても有効である。実践的な理解につながる形で実施されているかを確認するための項目である。

設問 2 は、労働安全衛生教育のカリキュラムの具体的な内容を問うものである。どのような内容で、どのようなトピックをカバーしているのかを問うことで、体系的に実施されているか、さらには対象機関が特に重点を置くポイントを把握することが可能となる。なお、対象機関で使用している教材の入手可否についても尋ねている。

設問 3 は、教育の頻度および時間を問うものである。実習生が実際にどの程度の学習機会を得ているかについて、設問 1、設問 2 と併せて労働安全衛生教育に対する理解やその知識の定着の機会の有無を確認している。

設問 4 は、使用している教育手法とその効果に関する設問である。クラスルーム式、オンライン、実地訓練など、どのような内容をどの形式で実施しているのかを把握する。内容によって教育手法が異なる場合、実習生の理解促進にどのような工夫がなされているかを把握することも可能となる。

設問 5 は、教育の実施言語および言語の壁がある場合の対応を問うものである。教育内容の着実な理解を促すには、実習生が理解できる言語で正確に伝えることが重要である。そのために言語面ではどのような工夫がなされているのかを把握する設問である。

設問 6 は、教育効果の評価方法および受講者からのフィードバック収集方法を問う設問である。教育内容の知識が定着しているかどうかを把握し、その結果によって教育内容を改善する取り組みがなされているかを判断するための項目である。

設問 7 は、労働安全衛生教育を担当する講師の資格や経験を問うものである。設問 1 から設問 6 に関わる教育プログラムに、指導者の専門性や経験がどのように活かされているかを把握する項目である。

設問 8 は、日本の法律や規制に基づいて強調している安全衛生の項目を問うものである。送出し機関で実施している安全衛生教育の内容が、日本の法律や規制をどの程度意識したものであるかを把握することが目的である。

以上のように、「職場の安全や健康に関する教育（労働安全衛生教育）についての質問」は、機関で行われている安全衛生教育の内実を様々な観点で明らかにしようとするものである。

2-2 ヒアリング調査実施方法

ヒアリングはベトナム送出国機関に訪問し、現地にてヒアリング調査を実施した。ヒアリング調査票は事前に当該機関にメールにて送付し、回答内容を整理してもらった上で、その

回答内容からさらに尋ねる半構造化インタビューの形式で実施した。

3. 研究結果

視察およびヒアリング調査を実施した送出機関 A および送出機関 B について報告する。各者の回答から、設問の順に回答を整理する。

3-1 送出機関 A

送出機関 A での視察およびヒアリング調査は、2024 年 8 月 27 日（13:30-17:30）に実施した。ヒアリング調査では、機関の責任者である理事長および日本語教育に従事する者 3 名から回答を得た。以下に各事項に対する回答を示す。

3-1-1 一般的な事項についての質問に対する回答

設問 1「目指す在留資格」は、高度専門職、医療、研究、教育、技術・人文知識・国際業務、企業内転勤、介護、技能、特定技能、技能実習、短期滞在、留学、家族滞在、特定活動、永住者、日本人の配偶者等、永住者の配偶者等の在留資格の取得を目指しているとの回答があった。多岐にわたる在留資格が挙げられているが、これは、機関の方針として、「技能実習」だけでなく、日本での就労や技能の習得に行くための可能性を多数備えておきたいという考えに基づくものである。

設問 2「最も多い送り出し国」は、現段階では日本のみとの回答であった。

設問 3「送り出し国から報告される労働災害の事故の型」は、「交通事故（道路）」「交通事故（その他）」が挙げられた。日本での実習先で、歩いていて車にぶつかったり、自転車に乗っていて事故にあったりといった報告があったという。それ以外には事故の型の報告はないとの回答であった。また、この機関での事例ではないが、休日に川で遊んでいて溺れて死亡した事故に関する事例共有があった。

設問 4「設問 3 の回答内容について在留資格や職種、あるいは国による違いの有無」は、在留資格や職種による違いはないとのことであった。

設問 5「安全衛生確保についての基本的な考え方」について、これまでは労働安全衛生教育を実施していなかったが、本研究の視察やヒアリング調査の打診がきっかけで、導入を始めたとの回答があった。今後内容を充実させながら教育カリキュラムに組み入れていきたいとのことであった。一方で、機関の視察において、施設内の掲示物には 5S（整理、整頓、清掃、清潔、しつけ）が掲げられており、毎週月曜日には 5S を確認する機会が設けられているとのことであった。

設問 6「ピクトグラム安全表示の教育」について、ピクトグラムについては意識して教育していないが、日本語学習教材の中に道路標識などの安全標識が出てくることがあり、それを日本語教育の時間に扱っているとのことであった。

設問 7「実習生とコミュニケーションをとる際の言語」について、ベトナム語と日本語を

使用して実習生とコミュニケーションをとっているとのことである。

設問 8「労働安全衛生教育、日本語教育以外で身につけてほしい知識等」について、日本に行ってから快適に生活ができるように、特に日本とベトナムの文化の違いをあらかじめ学んでおいてほしいとのことであった。

3-1-2 日本語教育についての質問に対する回答

設問 1「教育プログラムの内容」は、6 か月で計 1100 コマ（1 コマ 45 分）のプログラムが組まれている。日本語学習教材は『みんなの日本語』を使用し、会話、日本文化、マナー、文法、聴解、読解、漢字、日本語能力試験 N4 の練習のほか、運動の時間も組み込まれており、その内容は多岐にわたる。これらの教育を 1100 コマ終えた後、さらにスピーチ練習 32 コマ、出国前教育（会話、日本語能力試験 N4 の復習、専門用語）が 200 コマとなっている。6 か月で N4 レベルに到達することが目標となっている。なお、『みんなの日本語』は初級Ⅰ、初級Ⅱ、合わせて 50 課まで終了するプログラムとなっている。

設問 2「教育期間と時間」について、教育期間は 6 か月、月曜日から金曜日まで 1 日 8 コマ（1 コマ 45 分）となっている。

設問 3「教育手法」について、1100 コマの学習はクラスルーム学習の形式で進め、その後実習生は在宅期間となるため、その間はビデオ通話によるオンライン学習を実施、そして出国前教育の際はまた期間に戻ってクラスルーム学習の形式で実施されている。授業風景を視察したが、実習生は立って授業を受けており、机は立って書けるような高さのものを使用していた。これは立ち仕事に慣れるためと体力をつけるためとのことであった。

設問 4「教育の評価方法」について、日本語学習教材『みんなの日本語』の課が終了するごとに評価活動を実施している。16 コマ（2 日間）で 1 課が終了するため、その後テストを実施している。加えて、まとめのテストとして、複数の課をまとめてテストを実施することもある。例えば、「文章理解」のテストは、80 点以上で評価 A を付けるなど、学習内容の理解が成績評価として表われる形となっている。そのほか、生活面の評価として、出席点をつけているとのことであった。

設問 5「教師の資格や経験」は、ベトナム人教師の場合は、日本語能力試験 N2 を取得していること、日本での生活経験があることが求められる。日本での技能実習の経験があればなお良いとのことであり、授業だけでなく日本文化の理解者として指導にあたる人材が望ましいとのことであった。日本人教師の場合は、日本語教師の資格要件（日本語教育に関する課程がある大学の卒業、日本語教育能力検定試験に合格、420 時間の日本語教師養成プログラムの修了、のいずれかを満たしていること）が求められる。

設問 6「言語の実用性」は、現場で使われる日本語を学ぶ場として、教員と関わる際には、上司と部下になぞらえたコミュニケーションを普段からとっているとのことである。挨拶やノック等、日常の関わりの中でビジネス会話を教えている。専門用語については、介護、製造業、建設業それぞれの専門用語を出国前教育の際に教えている。特に介護については、

ビデオを見ながらオリジナルテキストに沿って進めている。製造業や建設業では、日本の受け入れ企業から資料をもらって教育している。資料は、現場で用いる道具などの写真と用語の説明が書かれているものである。

設問 7「教育に対する受講者の反応」は、概ね前向きで高い志を持っていると感じているとのことであった。実習生は、機関に入学してから 2~3 か月で就職先が決まるため、日本に行けるようにがんばって勉強するモチベーションになるとのことである。実習生の中には、日本語の勉強や寮生活での人間関係の悩みが見受けられることがあるが、その場合は教員が相談に乗っているとのことである。

3-1-2 職場の安全や健康に関する教育（労働安全衛生教育）についての質問に対する回答

設問 1「職場の安全や健康に関する教育の実施」について、溶接などの特定のスキルは、提携している短期大学で実習を行っており、建設業の足場関係の教育は校舎の庭で実施している。介護は介護の専門知識を持つ者が来校して教えている。そのなかで安全衛生に関する教育もなされているが、労働安全衛生教育は、受け入れる日本企業や組合（監理団体）の責任であると考えているとのことであった。

設問 2「教育プログラムの内容」については、我々の視察やヒアリング調査の打診がきっかけで、労働安全衛生教育を始めたとのことであった。インターネット上の動画を活用して、実習生を集めて集会方式で 1 時間実施したそうである。今後内容を充実させながら教育カリキュラムに組み入れていきたいと述べていた。一方で、毎週月曜日には 5S を確認する機会が設けられているなど、以前から 5S 活動に取り組んでいるとのことであった。

設問 3「教育の頻度と時間」については設問 2 の通り、労働安全衛生教育は 1 時間実施したばかりである。5S 活動に関する教育は週 1 回の頻度で実施している。

設問 4「教育方法」については、実習生を集めての集会方式であり、指導者が壇上で話す形式である。

設問 5「言語とコミュニケーション」については、日本語とベトナム語で実施しており、指導者が日本語で説明を行い、それをベトナム語で通訳して聞かせるという形式である。

設問 6「評価とフィードバック」については、その仕組み作りはこれから作る予定であるとのことであった。

設問 7「教育担当者の資格」については、労働安全衛生教育を専門とするスタッフはおらず、日本の自動車会社での勤務経験がある日本人の日本語教師 1 名がその指導を担っているとのことであった。

設問 8「法的要件とコンプライアンス」については、特にないとのことであった。

3-1-3 回答結果のまとめ

送出機関 A では日本語教育がプログラムの大半を占めており、労働安全衛生教育は視察

段階では単発で 1 時間行われたのみという状況であった。日本語教育においては、教材と定期的なテストの実施を組み合わせた体系的なカリキュラムが組まれている。視察では、文法知識の習得と併せて、習った文法を使ったロールプレイを行うなど、実践的な会話授業も確認できた。介護に関連する授業では、体を動かしながら歌を歌う活動があり、日本の介護現場でレクリエーションの機会を見据えて取り入れているとのことであった。また、介護現場での服装の注意を教える授業では、してはいけない服装のイラストを提示し、実習生に何がいけないのかを考えさせてから正解を伝えるなど、主体的に取り組む姿勢を育む工夫がなされていた。実習生が日本に行ってから困らないように、言語面だけでなく文化やマナーを含めた教育が随所に見られた。

寮生活では、毎日 8 時半からラジオ体操があり、掃除も自分たちで行う。規則正しい生活の中で、日本での実習を見据えた文化やマナーを擬似体験しながら身につけるようになっている。また、この機関を卒業して日本で実習をしている実習生が、日本の生活で気をつけることなどを短い動画にまとめて、これから出国する実習生へのメッセージとして公開している。視察の際に見せてもらった動画は、雪が降る地域に住む実習生からのもので、雪が降った時の道路の注意点などをまとめたものであった。ベトナムでは雪が降らないため、雪がイメージできるように雪が降っている時期に撮影され、臨場感溢れる動画であった。このように機関を卒業した後の実習生同士のネットワークがあるだけでなく、理事長自らが日本の受け入れ企業を訪問するなど、実習生が日本で快適に生活ができるような体制が構築されている。労働安全衛生教育については現段階では専門的に行われてはいないが、その根底にある考え方は、寮生活や日々の教育の中に広く浸透しているように思われる。

先述の通り、送出機関 A は本研究の視察やヒアリング調査の打診がきっかけで、労働安全衛生教育を始めたとのことである。これまで意識されていなかった労働安全衛生という概念や教育の意識化につながったことは、本研究の持つ意義の大きさが窺える。

3-2 送出機関 B

送出機関 B での視察およびヒアリング調査は、2024 年 8 月 28 日（9:30~12:00）に実施した。ヒアリング調査では、機関の営業部門の 2 名から回答を得た。以下に各事項に対する回答を示す。

3-2-1 一般的な事項についての質問に対する回答

設問 1「目指す在留資格」は、技術・人文知識・国際業務、企業内転勤、特定技能、技能実習、留学の在留資格の取得を目指しているとの回答があった。日本での就労や技能実習あるいは留学といった幅広い分野の在留資格の取得に対応するプログラムを備えている。加えて、技能実習生として日本での実習を終えて帰国した帰国実習生が、次のキャリアをめざす教育プログラムも用意されており、さまざまなキャリア支援を行っている。

設問 2「最も多い送り出し国」は、日本のみとの回答であった。創設者の理念もあり、今

後も日本のみの予定とのことであった。

設問 3「送り出し国から報告される労働災害の事故の型」は、帰国に至るまでの事故は今のところ報告はないとのことであったが、これまでの報告には、「はさまれ・巻き込まれ」「切れ・こすれ」「交通事故（道路）」があったという。加えて、「転倒」が挙げられたが、これは禁止されていた雪道で自転車を使用し、滑って転倒したとのことであった。

設問 4「設問 3 の回答内容について在留資格や職種、あるいは国による違いの有無」は、これまで報告があったのは技能実習のみであり、職種においては、製造業で多い傾向にあり、建設業ではあまり聞かないとのことであった。

設問 5「安全衛生確保についての基本的な考え方」について、労働安全衛生教育の実施はベトナムの法律で定められており、その法律に則って実施しているとの回答があった。在ベトナム日本国大使館で 2022 年に改訂された「契約に基づいて外国で働くベトナム人労働者に関する法律」では、送出国がしなければならないオリエンテーション教育プログラムとして 74 コマ（理論 54 コマ、実習 20 コマ、45 分/コマ）が通達されており、そこには「労働規律」「労働安全衛生」の項目も含まれている。現在は社内の研修担当者が労働安全衛生の研修を実施しているが、外部の機関や組織がより専門的な特別講義を実施する必要性もあると考えているとのことであった。具体的な教育内容については、3-2-2 設問 2 に対する回答にて詳述する。

設問 6「ピクトグラム安全表示の教育」について、設問 5 の回答における労働安全衛生教育の中で教育を実施しているとのことである。

設問 7「実習生とコミュニケーションをとる際の言語」について、ベトナム語と日本語を使用して実習生とコミュニケーションをとっているとのことである。

設問 8「労働安全衛生教育、日本語教育以外で身につけてほしい知識等」は、ビジネスマナーやビジネスマインドのほか、専門用語の習得が挙げられた。ビジネスマナーは、身だしなみ、列の並び方、ごみや騒音のマナーといった知識や報連相（連絡の仕方、報告の仕方、相談）の重要性などである。また、受け入れ先の企業で必要となる専門用語の知識も必要であるとの回答であった。

3-2-2 日本語教育についての質問に対する回答

設問 1「教育プログラムの内容」は、『みんなの日本語』を主教材とし、副教材を活用しながらコミュニケーションを重視した練習を行っている。目指すレベルは、技能実習は N4 レベル、技術・人文知識・国際業務は、N2~N3 レベル、留学は N2~N3 レベルをめざしている。

設問 2「教育期間と時間」について、教育期間は 8~15 か月程度、月曜日から金曜日まで 1 日 2 コマ（1 コマ 90 分）となっている。ランダムに週に 1 回 90 分程度を使って、専門教育や意識教育を実施している。専門教育は一部オンラインで実施し、それらを加えて 1 週間あたり 20~40 時間程度の学習時間となっている。

設問3「教育手法」について、クラスルーム学習の形式で進めている。授業風景を視察したが、送出機関Aと同じく、実習生は立って授業を受けており、机は立って書けるような高さのものを使用していた。これは立ち仕事に慣れるためと体力をつけるためとのことであった。教授法は文法訳読法を採用し、文法規則や語彙はベトナム語で説明がなされ、確実な理解と定着を図っていた。さらに、場面と課題を与えてその課題を達成することをゴールとするタスクシラバスも取り入れ、日本企業での自己紹介の場面で自己紹介をするタスクで、習った文法項目を使った自己紹介を実施していた。

設問4「教育の評価方法」について、日本語学習教材『みんなの日本語』の課が終了するごとに評価活動を実施している。各課のテストの実施のほか、5課ごとのまとめテスト（筆記、聴解）に加えて会話テストも適宜実施しているとのことであった。また、日々の授業態度や生活態度については担当教員のコメントをもとに評価を実施している。

設問5「教師の資格や経験」は、ベトナム人教師の場合は、日本語能力試験N2以上を取得していること、日本での技能実習の経験があること、日本語教師の経験やベトナム労働省認証の教員免許保持者であることも考慮される。日本人教師の場合は、日本語教育に関する課程がある大学を卒業しているか、日本語教育能力検定試験に合格しているか、420時間の日本語教師養成プログラムを修了しているか、のいずれかを満たしていることが求められる。

設問6「言語の実用性」は、ビジネスマナーやビジネスマインドの指導を重視し、あいさつ、お辞儀、返事やあいづち、時間厳守、メモの練習と確認、指示の受け方などの指導に加えて、朝礼やラジオ体操、校内の分担清掃など、実際の職場を想定した授業やカリキュラム開発を行っている。さらに、職種に応じた専門用語の教育も行っているとのことであった。

設問7「教育に対する受講者の反応」は、実習生の欠席率は5%以下程度で、無断欠席率も1%以下程度とのことであり、全体としてかなりまじめに積極的に日本語教育に対して臨んでいる印象があるとのことであった。しかしながら、一定数は日本語学習に苦手意識を持ち、学習態度に問題がある実習生もいるとのことである。そして、そのような実習生に対する指導教育体制も構築しており、学習についていけない実習生は、話し合いを行った上でクラスダウン（もう一度同じクラスで学習）することもある。一方的なクラス変更ではなく、学習態度の背景を探り、それに応じた対応をとっている。

3-2-2 職場の安全や健康に関する教育（労働安全衛生教育）についての質問に対する回答

設問1「職場の安全や健康に関する教育の実施」は、法律に則った内容を機関にて実施しているとの回答であった。具体的な内容は設問2の回答に示す。

設問2「教育プログラムの内容」は、「実習の職種に特化した業務に関連する特有の知識」の研修プログラムに含まれており、具体的には、以下の4つのトピックにおいて、合計12時間の授業が行われている。

トピック
1 実習作業における安全な操作方法と労働災害の防止
2 労働安全を確保するための 5S の適用
3 実習作業におけるよく見られる怪我の注意点
4 業務で使用する機器や工具の保管と管理

また、実習生向けに「基本的なフィットネスと栄養のトレーニング」コースを提供している。クラスでのトレーニング時間は合計 42 時間であり、具体的な動作は次の通りである。

(1) フェーズ 1 基本トレーニング (4 つの動作)

- ・男性：基本的な腕立て伏せ / 女性：膝をついた腕立て伏せ
- ・プランク
- ・スクワット
- ・ジャンピングジャック
- ・ラジオ体操

(2) フェーズ 2 上級トレーニング (4 つの動作)

- ・男性：膝をタッチする腕立て伏せ / 女性：プランクからのアップダウン
- ・レッグレイズ (下腹部を鍛える運動)
- ・スーパーマンエクササイズ
- ・20 kg のケトルベルを使用したスクワット

このトレーニングコースは、実習生が日本での仕事に適応し、健康的な生活を維持できるよう支援するために設計されているとのことである。

設問 3「教育の頻度と時間」については設問 2 の回答の通りである。

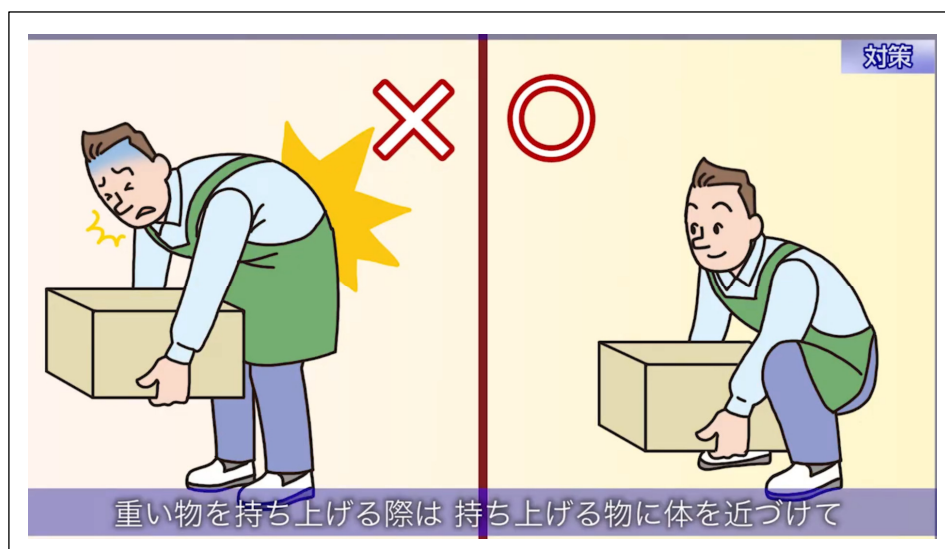
設問 4「教育方法」は対面でのクラスルーム形式で実施している。主な内容と方法は以下の通りである。

- (1) 労働における安全に関する画像やビデオを共有し、研修生に対して、職場でよく起こる事故や、安全対策を守らないことによる結果を理解させる。それにより、彼らが仕事により慎重になるようにする。
- (2) 実際に安全対策を怠り、職場で怪我や事故を経験した研修生のケースを共有し、その後の結果について話し合う。

- (3) 安全な作業手順のトレーニングについては、教室で教師が練習の動作を指導し、実習生は自宅で毎日練習する。後日、教室で教師が実習生の動作を確認し、正しい動作に調整する。例えば、重い物を持ち上げる際の正しい動作などである。

上記のように、ビデオ教材を用いて、まずは視覚的に具体的なイメージを持たせた上で、事例に基づく話し合いが行われている。映像や話し合いによって危機管理を高めながら、リアルな場面を想定して行動できるようになることをめざしている。さらに、実技指導と自宅での反復練習により、安全な作業手順の定着をめざしている。

設問 5「言語とコミュニケーション」については、トレーニングの際は、ベトナム語で指導しているとのことである。教材ビデオには日本語の音声が付いているが、実習生が理解できるようにベトナム語の字幕がついているものを使用している。安全手順の指導ビデオは、YouTube の専用チャンネルで提供されているため、実習生が自宅で何度も視聴して練習できるようになっている。安全な作業手順のトレーニング教材は、職業別の労働安全に関する指導ビデオが多数あり、これらは日本の厚生労働省の公式チャンネル (MHLWanzenvideo) から提供されているものを使用しているとのことであった。設問 4 の回答にも見られたように、教室での指導と自宅での反復練習が可能となるような工夫がなされている。また、日本の厚生労働省が作成・公開している動画をビデオ教材として使用することで、日本の実際の職場で労働災害を起こさないための基本的な事項が学べるようになっている。以下に、厚生労働省「職場のあんぜんサイト」の全業種共通カテゴリから、「飲食店、小売業向け転倒・腰痛防止用視聴覚教材」の例を示す。



画像 1 出典：厚生労働省「職場のあんぜんサイト」全業種共通（飲食店、小売業向け転倒・腰痛防止用視聴覚教材）より

https://www.youtube.com/watch?v=f5RuEeAmzDg&list=PL1x5ZyAfDI_WFCNSwqecRuX6ZSSmbdbRV



画像 2 出典：厚生労働省「職場のあんぜんサイト」全業種共通（飲食店、小売業向け転倒・腰痛防止用視聴覚教材）より

https://www.youtube.com/watch?v=f5RuEeAmzDg&list=PL1x5ZyAfDI_WFCNSwqecRuX6ZSSmbdbRV

設問 6「評価とフィードバック」については、コース終了時に選択式の試験を受け、その中で安全と健康に関する学習内容に関する質問が含まれる。また、教室で荷物を持ち上げたり、重い物を運んだりする際の安全な動作を実践し、不適切な場合は、教師が直接修正を行う。さらに、毎月、送出機関 B の日本側とベトナム側の担当者が、日本で働いている実習生の状況について電話やオンラインビデオ通話を利用した会議を行い、安全規則を無視したり守らなかつたりしたケースについて共有する機会を設けている。ベトナムでの事前指導だけでなく、日本に送り出した後にも労働災害防止に努めており、これから日本に行く実習生に対する適切な注意喚起につなげている。

設問 7「教育担当者の資格」については、次のような資格や経験を持つ者が指導にあっている。

- 指導者 1 エネルギーシステム、電気および電子工学専攻。
- 指導者 2 エレクトロニクス、マイクロチップ、造船などの製造業で、4年間の管理職および従業員に対する教育経験。日本語能力試験 N2 合格、日本語の安全資料をベトナム語に翻訳可。
- 指導者 3 F&B 業界で食品衛生安全教育に 3 年間従事。
- 指導者 4 サッカー、バレーボール、バスケットボールなどの体育科目の教育と指導に 5 年以上従事。
- 指導者 5 国際基準に従った大規模なベトナム企業での生産管理・運営に 10 年以上従事。

上記のように、専門的な知識や経験を持つ者が指導にあたっていることが分かる。

設問 8「法的要件とコンプライアンス」について、特に強調している項目は以下のものである。

- ・実習生の労働時間は 1 日 8 時間、1 週間 40 時間、1 か月 208 時間（平均 22～26 日/月）を超えてはならない。ただし、この規定は農業、畜産、漁業など、天候に依存する特定の業種には適用されない。

- ・実習生は少なくとも年に 1 回の定期健康診断を受ける。この健康診断の費用は雇用者が負担する。

- ・クレーンの操作、移動式クレーンの操作、建設機械の操作など、制限されている作業を行う場合、実習生は操作資格または技能訓練を受けた証明書を持っている必要がある。

以上のように、労働時間の適切な管理、健康管理、制限のある作業に関わる資格や証明書といった項目が挙げられている。これらの項目を実習生に強調して伝えることにより、実習生が自分自身を守ることにもつながる。健康に安全に日本で生活ができるようにとの思いから強調されている項目である。

3-2-3 回答結果のまとめ

送出機関 B では体系的な日本語教育のプログラムに加えて、労働安全衛生教育も実施されている。労働安全衛生教育は法律に則った形で内容が構成され、日本の厚生労働省の動画教材を使用するなど、日本での労働災害防止を念頭にプログラムが組まれている。「実習の職種に特化した業務に関連する特有の知識」の研修プログラムでは、実習作業における安全な操作方法と労働災害の防止、労働安全を確保するための 5S の適用、実習作業におけるよく見られる怪我の注意点、業務で使用する機器や工具の保管と管理といったトピックで計 12 時間学ぶ内容が用意されている。また、実習生が日本での仕事に適応し、健康的な生活を維持できるように設計された「基本的なフィットネスと栄養のトレーニング」のコースもある。いずれも専門的な知識や経験を持つ者が指導にあたっている。

日本語教育においては、定期的なテストによる評価活動を実施する体系的なカリキュラムが組まれている。視察では、文法知識の習得と併せて、職場での自己紹介場面を想定した実践的な会話授業も確認できた。教材の会話音声聞かせ後に、自分の職場に置き換えた練習であったが、相手の名前には「～さん」、自分の名前には「～さん」は付けないなど、実習生は実践して初めて気がつく様子があり、そこで教員から修正の機会を得ていた。初級の早い段階からこのような練習方法を取り入れ、教材と実社会をつなげながら、気づきの機会を与える工夫がなされていた。

送出機関 B の特徴として、実習生に寮生活をさせていないということである。毎日午前中で授業は終わり、その後、実習生は自由に過ごしている。寮生活をさせていない理由として、実習生が自分で生活管理ができるようになってほしいからとのことであった。自宅でのように過ごし、どのように学習を続けていくのか、自己管理しながら日本での生活に備えてほしいという考えに基づく。この考えは、送出機関 B の技能実習生のコース全体の方針にも見られる。コースを通して、ベトナム出国前・日本での実習中・ベトナム帰国後の 3 ステージにおける目標を自分で立てて実行できる意識の養成をめざしている。日本での実習期間を、その後の職業人生を飛躍させるための成長機会と捉えているところに大きな特徴がある。

4. 考察

送出機関 A および送出機関 B のヒアリング調査の結果から、日本語教育に関しては、両機関共に体系的なカリキュラムが構築されていることが分かった。職場場面を意識した実践的な会話練習等も組み込まれており、言語面において着実に力を伸ばす内容となっている。

一方、労働安全衛生教育の実施については、両機関で大きく異なる現状が明らかとなった。送出機関 A は視察時点では単発の 1 時間のみの実施であり、送出機関 B では、法律に基づき、日本の厚生労働省の動画等を使用して、計 12 時間の専門的なプログラムを実施している。加えて、「基本的なフィットネスと栄養のトレーニング」のコースも設け、合計 42 時間のトレーニングを通して、実習生が日本で健康的な生活を維持できるよう支援している。また、専門的な知識や経験を持つ者が指導にあたるなど、労働安全衛生教育のカリキュラムとしても体系的に整備されていると言える。

在ベトナム日本国大使館で 2022 年に改訂された「契約に基づいて外国で働くベトナム人労働者に関する法律」では、送出機関がしなければならないオリエンテーション教育プログラムには 74 コマ（理論 54 コマ、実習 20 コマ、45 分/コマ）が通達されている。その「5. 労働規律、労働安全衛生」の箇所を抜粋して以下に引用する。

5. 労働規律、労働安全衛生（期間：理論 6 コマ、実習 6 コマの 12 コマ）
- a) 職場における労働規制；
 - b) 労働安全衛生に関する規定及び規則指導；
 - c) 個人用保護具及び使用法；
 - d) 職場における労働災害の種類；職業病及び予防方法；
 - dd) しばしば発生するベトナム人労働者による規制、規律、労働安全衛生違反及び予防法。

出典「契約に基づいて外国で働くベトナム人労働者に関する法律の細則を規定する通達」より、「付録 VII. オリエンテーション教育プログラム、内容、教育期間（2021 年 12 月 15 日付労働・傷病兵・社会問題大臣通達第 21/2021/TTBLDTBXH に添付）」より抜粋して引用

送出機関 B の労働安全衛生教育で扱っているトピックは、「実習作業における安全な操作方法と労働災害の防止」「労働安全を確保するための 5S の適用」「実習作業におけるよく見られる怪我の注意点」「業務で使用する機器や工具の保管と管理」であり、上記の内容と合致している。また、日本の厚生労働省の動画等を活用して指導を行うなど、日本での労働災害の防止を意識したものとなっている。進め方においても、映像や話し合いによって危機管理を高めながら、実技指導と自宅での反復練習により、安全な作業手順の定着をめざしている。送出機関 B の労働安全衛生教育は、法律に則って実施されていることもさることながら、その内容面や進め方においても非常に好事例であると言える。

なお、巻末資料 2 にて、「契約に基づいて外国で働くベトナム人労働者に関する法律」で通達されたオリエンテーション教育プログラムについて、「5. 労働規律、労働安全衛生」を含む全項目を示している。

5. 結論

本分担研究では、ベトナム送出機関における労働安全衛生教育の実態を把握するため、ヒアリング調査票を作成し、ベトナムの送出機関 A および送出機関 B にてヒアリング調査を実施した。

調査の結果、労働安全衛生教育の実施について、両機関で大きく異なる現状が明らかとなった。送出機関 A は視察時点では単発の 1 時間のみの実施であり、送出機関 B では、法律に基づき、計 12 時間の専門的なプログラムを実施している。日本の厚生労働省の動画等を活用して指導を行うなど、日本での労働災害の防止を意識した内容であり、内容面や進め方においても非常に好事例である。

本分担研究の結果から、今後必要なことを述べる。

まず、「契約に基づいて外国で働くベトナム人労働者に関する法律」の存在と併せて、通達されているオリエンテーション教育プログラムの内容や教育期間について、ベトナム国内の送出機関に周知することである。法律の存在を知らず、労働安全衛生教育は日本に行ってから受け入れの企業が実施するものと考えている送出機関も多いと推察する。送出機関に周知し、送出機関の義務として労働安全衛生教育に取り組むよう、まずは法律の存在とその内容を周知していくことが重要となる。

次に、効果的な労働安全衛生教育のプログラムの開発と共有である。労働安全衛生教育を実施するには、その内容や進め方が共有されていない現状がある。教育の中身や手順については、送出機関 B の進め方に倣う形で、日本の厚生労働省の動画教材を活用した教育プログラムの開発が望まれる。具体的には、各動画の補助教材としての確認問題、事例に基づく話し合いができるケーススタディ教材などが考えられる。それらを組み合わせた形で、モデルとなるプログラム例の提示があれば、より多くの送出機関で労働安全衛生教育に取り組むことが可能となるだろう。

謝辞

本報告書において調査させていただいた一部送出機関の選定につき、公益財団法人国際人材協力機構にご協力いただきました。ここに記して感謝の意を表します。

6. 研究発表

1. 論文発表

該当なし

2. 学会発表

該当なし

7. 知的所有権の取得状況

1. 特許取得

該当なし

2. 実用新案登録

該当なし

3. その他

該当なし

8. 引用文献

- 1) 在ベトナム日本国大使館「契約に基づいて外国で働くベトナム人労働者に関する法律」
関連法令の仮和訳の掲載」（引用日：2025年4月28日）

https://www.vn.emb-japan.go.jp/itpr_ja/69_2020_QH14.html

- 2) 厚生労働省「職場の安全サイト」（引用日：2025年4月28日）

<https://anzeninfo.mhlw.go.jp/#>

巻末資料1 ヒアリング調査票

○ 一般的な事項についての質問

【設問1】労働者が日本で働くための様々な在留資格がありますが、貴機関はどのような在留資格の取得を目指していますか。（複数回答可）

一の表（就労資格）

- ・ 外交
- ・ 公用
- ・ 教授
- ・ 芸術
- ・ 宗教
- ・ 報道

二の表（就労資格、上陸許可基準の適用あり）

- ・ 高度専門職
- ・ 経営・管理
- ・ 法律・会計業務
- ・ 医療
- ・ 研究
- ・ 教育
- ・ 技術・人文知識・国際業務
- ・ 企業内転勤
- ・ 介護
- ・ 興行
- ・ 技能
- ・ 特定技能
- ・ 技能実習

三の表（非就労資格）

- ・ 文化活動
- ・ 短期滞在

四の表（非就労資格、上陸許可基準の適用あり）

- ・ 留学
- ・ 研修
- ・ 家族滞在

巻末資料 1 ヒアリング調査票（続き）

五の表

- ・ 特定活動

入管法別表第二の上欄の在留資格（居住資格）

- ・ 永住者
- ・ 日本人の配偶者等
- ・ 永住者の配偶者等
- ・ 定住者

【設問 2】 貴機関において、最も多い送り出し国はどこですか。

【設問 3】 送り出し国から報告される労働災害の事故の型（※ 1）の上位 3 つについて教えてください。

※ 1 事故の型

- ・ 「墜落・転落」
- ・ 「転倒」
- ・ 「激突」
- ・ 「飛来・落下」
- ・ 「崩壊・倒壊」
- ・ 「激突され」
- ・ 「はさまれ・巻き込まれ」
- ・ 「切れ・こすれ」
- ・ 「踏み抜き」
- ・ 「おぼれ」
- ・ 「高温・低温物との接触」
- ・ 「有害物等との接触」
- ・ 「感電」
- ・ 「爆発」
- ・ 「破裂」
- ・ 「火災」
- ・ 「交通事故（道路）」
- ・ 「交通事故（その他）」
- ・ 「動作の反動・無理な動作」
- ・ 「その他」

巻末資料 1 ヒアリング調査票（続き）

- ・「分類不能」
- ・「業務上疾病」（例えば、病原体による疾病，じん肺症及びじん肺合併症，化学物質による疾病，化学物質によるがん等）

【設問 4】設問 3 で回答いただいた内容は，在留資格や職種、あるいは国によって違いがありますか。

【設問 5】貴機関の安全衛生確保についての基本的な考え方を教えてください。例えば、外部機関にてある程度の労働安全衛生教育（※2）を受講する必要があると考えていますか。もしくは、貴機関において専門家による労働安全衛生教育を実施すべきと考えていますか。

※2 労働安全衛生教育

仕事で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）を教えてください。

※3 ピクトグラム安全表示（安全標識）

例 (https://www.kensaibou.or.jp/safety_sign/safety_sign.html)



一般警告標識



聴覚保護具を着用すること

巻末資料 1 ヒアリング調査票（続き）



非常口（左側）



消火器

【設問 7】 実習生とコミュニケーションをとる上で使用している言語は何ですか。

【設問 8】 労働安全衛生教育，日本語教育以外で，身につけて欲しい知識等がありますか。

○ 日本語教育についての質問

【設問 1】 教育プログラムの内容：日本語教育のカリキュラムはどのように構成していますか。具体的な教育内容と目標レベルを教えてください。

【設問 2】 教育期間と時間：日本語教育はどのくらいの期間、週にどれくらいの時間をかけて実施していますか。

【設問 3】 教育手法：どのような教育手法を採用していますか？（例：クラスルーム学習、オンライン学習、対話式学習など）

【設問 4】 教育の評価方法：学習の進捗と成果をどのように測定していますか。具体的な評価方法を教えてください。定期的なテスト、実践的なコミュニケーション評価など、どのようにして効果を測定していますか。

【設問 5】 教師の資格と経験：日本語教育を担当する教師の資格や経験はどのようなものですか。

巻末資料 1 ヒアリング調査票（続き）

【設問 6】言語の実用性：実際の職場で使われる日本語にどの程度対応していますか？また、専門用語の教育は行っていますか。

【設問 7】教育に対する受講者の反応：受講者は日本語教育にどのように反応していますか。日本語教師から、受講者のモチベーションや困難について報告はありますか。

○ 職場の安全や健康に関する教育（労働安全衛生教育）についての質問

【設問 1】実際の職場の作業（職場の技術・スキル、資機材の使用方法等）と関連付けてでも結構ですので、職場の安全や健康に関する教育を実施していますか。

【設問 2】教育プログラムの内容：労働者が日本での就労前に受ける労働安全衛生教育の具体的なカリキュラムは何ですか？どのようなトピックがカバーされていますか。もし、使用している教材があれば、それを提供又は購入させていただくことは可能でしょうか。

【設問 3】教育の頻度と時間：教育はどの程度の頻度で、どれくらいの時間をかけて実施していますか。

【設問 4】教育方法：使用されている教育手法（例：クラスルーム式、オンライン、実地訓練など）とその効果について教えてください。

【設問 5】言語とコミュニケーション：教育はどの言語で提供されますか？言語の壁を乗り越えるための特別な措置がありますか。

【設問 6】評価とフィードバック：教育の効果をどのように評価していますか？受講者からのフィードバックはどのように収集していますか。

【設問 7】教育担当者の資格「労働安全衛生教育を担当する講師の資格や経験について教えてください。

【設問 8】法的要件とコンプライアンス：日本の法律や規制に基づいて特に強調されている安全衛生の項目はありますか。

巻末資料 2 契約に基づいて外国で働くベトナム人労働者に関する法律の細則を規定する通達（付録 VII. オリエンテーション教育プログラム、内容、教育期間）

付録 VII. オリエンテーション教育プログラム、内容、教育期間
(2021年12月15日付労働・傷病兵・社会問題大臣通達第21/2021/TT-BLDTBXHに添付)

オリエンテーション教育プログラムには74コマ（理論54コマ、実習20コマ、45分/コマ）あり、内容及び期間は次のとおりである。

1. ベトナム民族の伝統、文化

- a) 外国で生活し働く際の愛国心、団結、相互理解、民族的誇り、自尊心及び文化的アイデンティティを維持、促進する任務；
- b) 外国で働く際における労働者の国民としての責任；
- c) 外国で働くベトナム人労働者を派遣する事業、本事業が労働者個人、家族及び社会にもたらす利益。

2. ベトナムの法律、労働者受入国の法律に関する基本知識（期間：理論7コマ）

- a) ベトナムの法律：外国で働く労働者に関連する労働法令；契約に基づいて外国で働くベトナム人労働者に関する法律及びその施行細則；強制社会保険への加入及び海外労働助成基金への寄付に関する規定；出入国に関する規定；契約に基づいて外国で働く労働者を派遣する分野に関連する異議申し立て、告発解決に関する民法令及び関連文書。
- b) 受入国の法律：外国人労働者に関連する移民、出入国に関する規定；労働条件；保険制度（社会保険、医療保険、労働災害保健等）；診療、出産給付制度；外国人労働者補償制度；法律違反行為及び処罰；交通安全規制；
- c) 外国で働くベトナム人労働者のベトナム及び受入国の法律遵守義務。

3. 契約に基づいて外国で働くベトナム人労働者に関する各種契約の基本的内容（期間：理論6コマ）

- a) 外国で働くベトナム人労働者を派遣する契約（ベトナム人労働者を外国に派遣するサービス企業、事業単位、外国に投資を行う組織、個人と労働者間にて締結される）；外国における職業訓練契約（外国における訓練・職業技能水準向上についてベトナム企業と労働者間にて締結される）；
- b) 労働契約（使用者と労働者間にて締結される）；

巻末資料 2 契約に基づいて外国で働くベトナム人労働者に関する法律の細則を規定する通達（付録 VII. オリエンテーション教育プログラム、内容、教育期間）（続き）

c) 寄託契約、保証契約；

d) 契約条項履行における当事者の権利、義務及び責任。

企業は、外国で働くベトナム人労働者の形態に適した各種契約内容を労働者に周知する。

4. 外国で働く期間における節約方法、自国への送金方法（期間：理論 3 コマ、実習 1 コマの 4 コマ）

a) 外国での支出計画立案、支出需要確定、リスクファンド；

b) 貯金使用計画立案：教育投資、借金返済、家の建造、事業開始等

c) 自国への安全な送金チャネル、公式及び非公式の送金サービス、その長所及び短所。

5. 労働規律、労働安全衛生（期間：理論 6 コマ、実習 6 コマの 12 コマ）

a) 職場における労働規制；

b) 労働安全衛生に関する規定及び規則指導；

c) 個人用保護具及び使用法；

d) 職場における労働災害の種類；職業病及び予防方法；

dd) しばしば発生するベトナム人労働者による規制、規律、労働安全衛生違反及び予防法。

6. 労働者受入国の風俗、慣習、文化（期間：理論 3 コマ）

a) 国、人々、自然地理的位置、人口、景勝地についての紹介；

b) 宗教、典型的習慣；

c) 伝統文化、芸術、ライフスタイル、生活習慣、コミュニケーション体験；

d) 倫理基準；

dd) 社会行動文化；

e) 受入国の宗教、慣習、文化についての注意点。

7. 労働、生活におけるマナー（期間：理論 6 コマ、実習 4 コマの 10 コマ）

a) 労働において：

巻末資料 2 契約に基づいて外国で働くベトナム人労働者に関する法律の細則を規定する通達（付録 VII. オリエンテーション教育プログラム、内容、教育期間）（続き）

- a1) 使用者との労使関係；外国で働く労働者を派遣する仲介会社、サービス企業の代表者、又は企業に委任された人物間にて生じる問題への対応及び解決順序；
- a2) 工場勤務労働者（ベトナム人労働者、他国及び所在国労働者）との対応。
 - b) 生活において：
 - b1) 公共の場所、居住地の規則及び規定を遵守する；
 - b2) 社会秩序に反する禁止行為：ギャンブル、乱闘、喧嘩、墮落出版物の所持及び配布；
 - b3) 労働者の生活及び宿泊条件が確保されない場合に発生する問題への対応及び解決方法；
 - b4) 禁止事項：酒造り、犬、猫、鳥等動物の捕獲及び殺傷行為。
 - b5) ベトナム人労働者がしばしば犯す行動の間違いと改善方法。
- 8. 連絡手段、移動手段の利用方法、買い物の仕方、日常生活に便利な道具・機器の使用法（理論 4 コマ、実習 4 コマの 8 コマ）
 - a) ベトナムを出国し、就労する国に入国するための手続きについての指導；
 - b) 身の回りの物品及び荷物の準備についての指導；
 - c) 飛行機、電車、バス、タクシー、地下鉄、バイク、自転車の交通手段使用方法についての指導；
 - d) 職場到着時に知っておくべきこと及びすぐにやるべき事項（宿泊施設、居住地にて提供される機器の受取；ガスストーブ、電子レンジ、冷蔵庫、エアコン、掃除機、電話、インターネット等、日常生活道具及び設備の使用法）；
 - dd) 毎日現地通貨を使用する；所在国の商業システム、スーパーマーケット及び市場における売買方法；
 - e) この（海外就労）分野におけるベトナム人労働者の欠点及び改善方法。
- 9. 労働の強制、人身売買の防止、性平等、性的虐待、性暴力に関する基本知識及び予防方法（理論 5 コマ、実習 3 コマの 8 コマ）
 - a) 強制労働、人身売買の概念及び予防方法；

巻末資料 2 契約に基づいて外国で働くベトナム人労働者に関する法律の細則を規定する通達（付録 VII. オリエンテーション教育プログラム、内容、教育期間）（続き）

b) 性平等、性暴力の概念及び予防方法；受入国における性平等の問題；

c) 性的虐待、性的ハラスメント及び予防方法；

d) 強制労働、人身売買、性差別、性的虐待、性暴力の場合の対処方法；

dd) 外国人に対する暴力、偏見、差別防止及び対処方法。

10. 国民に対する保護、適法・正当な権利・利益保護、外国で働く期間に防止されるべき問題に関する基本内容（理論 4 コマ、実習 2 コマの 6 コマ）

a) 国民保護の概念、国内外の国民保護に責任を負う当局；

b) 防火・消防；交通事故；溺死；危険感染症流行対策；

c) 洪水、暴風雨、地震、津波等の自然災害対策；

d) 麻薬、売春、HIV、エイズ、感染症対策；

dd) 詐欺、強盗、暴力、契約を解除し違法なビジネスを行う勧誘及び事件発生時の対処方法。

11. 帰国後の就職機会へのアクセスに関するオリエンテーション（期間：理論 2 コマ）

a) 海外で働きながらスキル及び外国語能力を向上させる；

b) 国内求人プラットフォーム、地元職業紹介センターにアクセスし、より多くのスキルを習得する。

12. 外国で働く期間に困難な状況に直面した労働者を支援するための住所とホットラインに関する情報（期間：理論 1 コマ）

外国におけるベトナム代表機関、企業管理代表者、警察、消防、受入国関係当局のホットライン、外国でのベトナム人及び法人保護をサポートするための窓口の電話番号及び連絡先、海外労働管理局への情報通知のための電話番号、異議申し立て・告発処理チャンネルに関する情報を提供、指導し、労働者が必要に応じそれらを使用できるようにする。

13. レビュー及びテスト（期間：5 コマ）

14. その他の内容

労働・傷病兵・社会問題省と受入国管轄機関間にて合意がある市場、職種、業種、仕事については、企業は上記オリエンテーション教育プロ

巻末資料 2 契約に基づいて外国で働くベトナム人労働者に関する法律の細則を規定する通達（付録 VII. オリエンテーション教育プログラム、内容、教育期間）（続き）

グラム、内容、教育期間の規定に加え合意に基づいて実施する責任を負う。

