

厚生労働科学研究費補助金

分担研究報告書

タイの送出機関における

労働安全衛生教育に関するヒアリング調査報告

研究分担者 井上里鶴 麗澤大学・国際学部・准教授

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

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

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

研究要旨

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

調査の結果、両機関いずれも日本語教育を主軸としたプログラムを展開しており、労働安全衛生教育は未実施であるという現状が確認された。労働安全衛生教育について、どのような指導項目をどう扱えば良いのかに対する具体的な情報の把握が不十分であったと推察される。

調査の結果から、今後必要なこととして 2 点挙げる。1 点目は、労働安全衛生教育の具体的な内容および指導項目を明確化し、その重要性をタイ国内の送出機関に対して周知することである。労働安全衛生教育の導入に向けて、教育担当者がその必要性を理解した上で、指導可能な体制を整備することが不可欠である。2 点目は、労働安全衛生教育の実践に向けて、効果的なプログラムを開発することである。既存の教育内容の中に労働安全衛生の観点を組み込む形での段階的な導入や、実習先の業種の傾向がある程度把握できる機関の場合は、特定の業種に合わせた労働安全衛生教育の検討が考えられる。具体的には、「職場のあんぜんサイト（厚生労働省）」の各動画の補助教材としての確認問題、事例に基づく話し合いができるケーススタディ教材などの作成である。さらに、それらを組み合わせた形で、時間配分や指導者のマニュアルも含めたプログラム例の提示ができれば、より多くの送出機関で労働安全衛生教育に取り組むことが可能となるだろう。

1 研究目的

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

2. 研究方法

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

2-1 ヒアリング調査票の作成

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

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

まず、「一般的な質問事項」全 8 問は以下の通りである。

- 【設問 1】労働者が日本で働くための様々な在留資格がありますが、貴機関はどのような在留資格の取得を目指していますか（複数回答可）
- 【設問 2】貴機関において、最も多い送り出し国はどこですか。
- 【設問 3】送り出し国から報告される労働災害の事故の型の上位 3 つについて教えてください。
- 【設問 4】設問 3 で回答いただいた内容は、在留資格や職種、あるいは国によって違いがありますか。
- 【設問 5】貴機関の安全衛生確保についての基本的な考え方を教えてください。例えば、外部機関にてある程度の労働安全衛生教育（※2）を受講する必要があると考えていますか。もしくは、貴機関において専門家による労働安全衛生教育を実施すべきと考えていますか。
- 【設問 6】ピクトグラム安全表示（安全標識）を教えてください。
- 【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）と関連付けてでも結構ですので、職場の安全や健康に関する教育を実施していますか。
- 【設問 2】 教育プログラムの内容：労働者が日本での就労前に受ける労働安全衛生教育の具体的なカリキュラムは何ですか？どのようなトピックがカバーされていますか。もし、使用している教材があれば、それを提供又は購入させていただくことは可能でしょうか。
- 【設問 3】 教育の頻度と時間：教育はどの程度の頻度で、どれくらいの時間をかけて実施していますか。
- 【設問 4】 教育方法：使用されている教育手法（例：クラスルーム式、オンライン、実地訓練など）とその効果について教えてください。
- 【設問 5】 言語とコミュニケーション：教育はどの言語で提供されますか？言語の壁を乗り越えるための特別な措置がありますか。
- 【設問 6】 評価とフィードバック：教育の効果をどのように評価していますか？受講者からのフィードバックはどのように収集していますか。
- 【設問 7】 教育担当者の資格「労働安全衛生教育を担当する講師の資格や経験について教えてください。
- 【設問 8】 法的要件とコンプライアンス：日本の法律や規制に基づいて特に強調されている安全衛生の項目はありますか。

各設問の作成意図を以下に示す。

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2-2 ヒアリング調査実施方法

ヒアリングはタイ送出国機関に訪問し、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、2025 年 2 月 3 日（8:30-11:30）に実施した。ヒアリング調査では、機関の責任者および日本語教育に従事する者 2 名から回答を得た。以下に各事項に対する回答を示す。

3-1-1 一般的な事項についての質問に対する回答

設問 1「目指す在留資格」は、技能実習、特定技能、との回答であった。送出機関 A は技能実習生向けの教育を中心に行う機関であり、技能実習生は年間 500~600 名送り出している。この機関から派遣され、技能実習生として日本で 3 年間の実習を終えた者のうち希望者がいれば、特定技能として派遣することもあるが、そこに対する教育は実施していない。特定技能は年間 100 名程度派遣しているとのことであった。送出機関 A では工場でのライン作業や、産業系および自動車関係の部品の製造工場における技能実習が多く、それ以外にも、溶接、鉄鋼、食品加工、弁当製造、リネンサプライ、クリーニング、介護といった企業での技能実習もある。近年は日本企業のリネンサプライから送り出しの要望が増えているとのことであった。

設問 2「最も多い送り出し国」は、日本のみとの回答であった。

設問 3「送り出し国から報告される労働災害の事故の型」は、「はさまれ・巻き込まれ」「高温・低温物との接触」「交通事故（道路）」が挙げられた。労働災害の事故の型は機関として統計はとっていないが、事故が起こった場合は受入れ企業から報告が来るとのことであった。

設問 4「設問 3 の回答内容について在留資格や職種、あるいは国による違いの有無」について、「はさまれ・巻き込まれ」は自動車関係の製造工場、リネンサプライやクリーニングは「高温・低温物との接触」によるやけどの報告が多いとの回答であった。「交通事故（道路）」に関しては職種に関係なく報告があり、特に多いのは飲酒運転（自転車）による事故とのことである。飲酒をして自転車に乗った場合、タイには罰則がないため、気軽に乗ってしまっているのではないかとのことであった。そのため、送出機関 A では飲酒運転（自転車）は日本の法律でどのように罰せられるかについての指導を取り入れている。

設問 5「安全衛生確保についての基本的な考え方」について、現状では労働安全衛生教育を取り立てて実施はしていないが、特に業種別に事前に教育ができればそれに越したことはないとの回答であった。一方で、送出機関 A では技能実習生のための手引き書を独自に

作成している。手引き書の中では、日本での実習における生活面や文化面に関する情報のほか、5S（整理、整頓、清掃、清潔、しつけ）、工場内標識、交通標識、日本で起きた問題（仕事上）、日本で起きた問題（仕事外）、外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律に違反する行為の例などが取り上げられている。この手引き書で日本での生活や実習全体に関わる事項については扱っているが、細かい業種ごとの教育はできていないとのことであった。例えば、この機械を使うときは、巻き込まれに気をつけるといった指導を事前に取り入れたいが、現状では、日本の受け入れ企業に一任している状況であるとのことであった。

設問6「ピクトグラム安全表示の教育」について、手引き書の該当ページを使って、日本語の授業の中で1～2時間程度教えているとの回答であった。なお、手引き書には、以下の標識がイラストとともにタイ語訳付で紹介されている。

<工場内標識>

禁煙、喫煙所、火気厳禁、頭上注意、立入禁止、感電注意、土足厳禁、とまれ、指差呼称、整理整頓、安全第一、保護帽着用、安全帯使用、消火器、非常口

<交通標識>

安全地帯、横断禁止、止まれ、駐輪場、駐輪禁止、自転車専用通行帯、並進可、特定小型原動機付自転車・自転車通行止め、通行止め、自動車専用、踏切あり

日本語の授業では、例えば「立入禁止はどういう意味ですか」「使用禁止はどういう意味ですか」「禁煙はどういう意味ですか」と確認しながら意味を説明しているとのことであった。

設問7「実習生とコミュニケーションをとる際の言語」について、コミュニケーションの内容によって日本語とタイ語を使用しているとのことである。授業中は日本語で話せることは日本語で話すように指導している。日本語で話すことが難しい複雑な内容は誤解が生じないようにタイ語を使って意思疎通を図っているとのことであった。

設問8「労働安全衛生教育、日本語教育以外で身につけてほしい知識等」について、国籍に関係なく1人の社会人として社会で愛され信用される人材に育ててほしいという思いで教育に携わっているとのことである。送出機関Aが掲げる理念として「感謝の気持ち」「信用」「思いやり」などがあり、それらは手引き書にも記載され、朝礼における唱和も実施している。朝礼の視察では、号令係の実習生は暗記して臨み、大きな声で唱和を行っていた。実習生は1人一回、号令係の当番になるとのことである。

3-1-2 日本語教育についての質問に対する回答

設問1「教育プログラムの内容」は、6か月で990時間のプログラムが組まれている。日本語のクラスは全部で6つのレベルに分かれ、入門段階のレベル①から日本語能力試験N3

程度のレベル⑥までである。レベル①からレベル④までは『みんなの日本語』を使用し、1 課から 50 課まで扱う。レベル⑤は N4 レベルの内容を、レベル 6 では N3 レベルの内容を指導する。以下に各レベルの主な指導内容を示す。

レベル	主な指導内容
レベル①	仮名読み書き、挨拶、自己紹介、基礎的な文章の作り方を学ぶ 『みんなの日本語』第 1 課～第 6 課相当
レベル②	基礎的な文章の作り方を学ぶ 『みんなの日本語』第 7 課～第 19 課相当
レベル③	動詞の活用を含む文章の作り方を学ぶ 『みんなの日本語』第 20 課～第 33 課相当
レベル④	仕事場での会話＋新文法 『みんなの日本語』第 34 課～第 50 課相当
レベル⑤	仕事場での会話＋新文法（日本語能力試験 N4）
レベル⑥	仕事場での会話＋新文法（日本語能力試験 N3）

レベルが終わるごとに試験が課され、試験で 80%以上クリアできれば上のレベルに上がれるが、クリアできなければもう一度同じクラスで学ぶことになる。レベル⑤からレベル⑥の進級条件は N4 合格となっているが、試験は過去問題を使用し、過去問題で 80%とればレベル⑥に進級できるようになっている。レベル⑥ではほとんどの実習生が N4 に合格できるレベルに達しており、実際に N4 を取得すると、日本語に対する大きな自信につながるという。特に、将来何をしたらいいのかわからないという実習生にとっては、日本語を学んでおけば将来何かの役に立つという自信になり、次のキャリアを考えるモチベーションにもつながっていくとのことであった。なお、レベル⑥で N3 レベルの内容を学ぶ現行のカリキュラムは、日本の受入れ企業からの要望を反映したとのことである。

設問 2「教育期間と時間」について、教育期間は 6 か月であり、各レベルの学習時間は 23 日間、一日 7.5 時間（土日は休み）で構成されている。8:30 から 17:30 まで日本語の授業があり、そのうち 16:30 から 17:30 の 1 時間については、1 日おきに運動の時間が設けられ、日本での労働に耐えうる体力作りの時間になっている。プロのトレーナーが来て、エアロビクスや筋肉トレーニングなどを実施しているという。また、この 1 時間については、各実習生の個別対応などの時間にも充てられているとのことであった。

設問 3「教育手法」について、クラスルーム学習の形式で進め、1 クラスは平均 20 名から 25 名で行っている。授業風景の視察では、実習生は立って授業を受けており、机も立って書けるような高さのものを使用していた。これは立ち仕事に慣れるためと体力をつけるためとのことであった。なお、このスタイルでの日本語授業の様子は、ベトナムで視察を行った送出機関 A および送出機関 B においても同様に見られた。また、その理由も同様であ

った。

設問4「教育の評価方法」について、設問1の回答にあるように、上のレベルに行くための進級テストが実施されている。進級テストとは別に、単語テストや漢字テストは毎日実施している。『みんなの日本語』を使用しているレベル①からレベル④までのクラスでは、その課で学習した文法を用いた一問一答形式の会話テストも実施している。さらに、レベル④以上では、上司役の教員の指示を聞いて動いて作業できるかどうかを見る試験がある。視察では、その練習風景を見ることができた。例えば次のようなものである。

<練習例1>

状況：教室の後ろに工具棚があり、そこに色々な形の道具が置いてある。

上司（教員）からの指示に従ってその棚から道具を持ってくる。

上司（教員）とのやりとりは1対1で行われ、他の実習生はその様子を見る。

上司（教員）の指示：

「三角の工具を一番上の棚から取ってきて、右の机の上に置いて。」

実習生：

- ・一度で聞き取れば、工具棚に取りに行き、指示された物を持って戻ってくる。
- ・聞き取れなければ、「すみません、もう一度お願いします」と言って再度指示を仰ぐ。

<練習例2>

状況：実習生の前に机があり、そこに紙と色々な道具が置いてある。

上司（教員）からの指示に従って行動する。

上司（教員）とのやりとりは1対1で行われ、他の実習生はその様子を見る。

上司（教員）の指示：

「紙を1枚取って、それを半分にして、ハサミで切って。」

実習生：

- ・一度で聞き取れば、指示されたように行動する。
- ・聞き取れなければ、「すみません、もう一度お願いします」と言って再度指示を仰ぐ。

上記の練習例は一例だが、他にも、語彙や指示内容の異なる様々なパターンが用意されていた。指示を聞き取る練習として非常に考えられた内容であり、聞き取りができなかった際の対応も含めて練習できるようになっている。加えて、上司（教員）の話し方が常体であるこ

とも大きな工夫として挙げられる。『みんなの日本語』は全 50 課のうち、第 20 課以外は全ての課で丁寧体となっているが、実際の実習先では、常体で話す日本人従業員も多いと思われる。その話し方に慣れるという意味でも非常に練られた練習である。また、同様の練習は、レベル④とレベル⑥で、使用する語彙や話し方のスピード、文の長さなどを調整し、徐々にレベルアップできるようにしているとのことであった。

設問 5「教師の資格や経験」は、タイ人教師の場合は、日本語能力試験 N3 以上、技能実習生として日本で 3 年実習した人を優先的に採用している。日本人の働き方、自身が日本で失敗したことなどを伝えてくれる人材が望ましいため、仮に同程度の日本語能力の人物が 2 人いれば、日本での技能実習経験がある人を採用するとのことであった。日本人教師の場合は、日本語教師の資格要件（日本語教育に関する課程がある大学の卒業、日本語教育能力検定試験に合格、420 時間の日本語教師養成プログラムの修了、のいずれかを満たしていること）が求められる。

設問 6「言語の実用性」は、介護においては、介護の専門知識がある教員による授業が行われており、ある程度対応できているとのことであった。それ以外の現場における専門用語については、受入れ企業の対応によって異なるという。日本に来るまでに事前に専門用語を覚えておくようにと資料を送ってくれる企業もあれば、日本に来てから指導するという企業もあり、対応は様々とのことであった。事前に専門用語の資料が送られてきた場合には、個別対応が可能な時間帯を使って該当の実習生に指導をしているとのことである。一方で、専門用語ではないが、設問 4 の回答に示した「現場のやりとりを想定した練習の機会」が授業に組み込まれている。専門用語という観点では実用性は低い、現場のやりとりという観点では高い実用性が確保されていると言える。

設問 7「教育に対する受講者の反応」は、概ね前向きに取り組んでいるとのことであった。視察においても、いずれのクラスも非常に意欲的に取り組んでいる様子が見られた。送出機関 A では、機関に入るための説明会の時点で、日本語教育に対する目的を明確にし、何のために、誰のために日本語を勉強するのかを伝えているという。最初の 2 週間は学費を取らないことにしているが、自分には無理だと判断した実習生はその 2 週間で自主退学するとのことである。入学後にも、意識や態度に問題が見られる実習生には個別の面談を行い、それでも意識が変わらなければ、日本の受け入れ企業に採用されていたとしても、不適切な人材であると企業側に報告する場合もあるという。また、複数回の注意の後にも態度に改善が見られない場合には退学の措置をとることもある。このように厳しい対応には、明確な目的意識を持って日本での実習に臨んでほしいという思いがあり、また、それに応えうる人材が在籍していることが窺える。

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

設問 1「職場の安全や健康に関する教育の実施」について、介護に関してはできているが、

その他の業種においては実施できていないとの回答であった。溶接に関しては自前の溶接の訓練施設があり、溶接に派遣されることが分かった実習生はそこに行って研修を受ける。そこでは溶接指導の資格を持った者が指導にあっている。職場の安全に関することは、現状では5Sを扱っており、朝礼の時は毎回唱和している。また、タイでは比較的簡単に仕事を休むことがあるが、日本人は簡単には休まないことを「日本人の仕事の仕方」という点で伝えるようにしている。休むと迷惑がかかることもあるため、健康を自己管理することも実習生の仕事であることを、折に触れ話しているとのことであった。

設問2「教育プログラムの内容」については、現状では実施していないため、回答を得ていない。

設問3「教育の頻度と時間」については、現状では実施していない。5Sは朝礼の時は毎回唱和し、日本語でもタイ語でも行っている。

設問4「教育方法」については、現状では実施していないため、回答を得ていない。

設問5「言語とコミュニケーション」については、独自に作成した手引き書の内容と指導は日本語とタイ語で行っている。手引き書にはタイ語訳を付け、日本語が分からなくても理解できるように作成した。

設問6「評価とフィードバック」については、現状では実施していないため、回答を得ていない。

設問7「教育担当者の資格」については、現状では実施していないため、回答を得ていない。

設問8「法的要件とコンプライアンス」については、現状では実施していないため、回答を得ていない。

3-1-3 回答結果のまとめ

送出機関Aでは日本語教育がプログラムの大半を占めており、労働安全衛生教育は視察段階では実施していないという状況であった。日本語教育においては、6か月で990時間のカリキュラムが組み入れられ、入門段階のレベル①から日本語能力試験N3程度のレベル⑥まで6つのレベルで段階的に学べるようになっている。教材に準拠した定期的なテストに加えて、やりとりを重視した会話テストを組み合わせた体系的なカリキュラムとなっている。視察では、文法知識の習得と併せて、上司役の教員の指示を聞いて動いて作業できるかどうかを見る非常に実践的な授業も確認できた。介護に関連する授業では、介護施設の利用者への理解と併せて介護の心構えについて説明がなされていた。利用者への声かけは、「ゆっくり」「はっきり」伝えること、介護の基本は「気づく」ことであることが強調されていた。教室には日本の唱歌である「ふるさと」の歌詞が貼ってあったり、すだれ調のロールスクリーンがかけられていたり、日本の介護現場での実習を見据えて取り入れられている物が見られた。

毎日8時半から行われている朝礼では、ラジオ体操、5Sをはじめとする唱和、月曜日に

は講話と爪が短く切られているかの検査が実施される。視察は月曜日だったため、講話が行われ、日本にいる実習生が交通事故で亡くなった事例が話され、黙祷を行う場面があった。

朝礼における唱和や安全標識を取り入れた日本語授業でも活用されている手引き書は、実習生に 1 冊ずつ配布している。この手引き書は、日本で技能実習をした先輩たちが起こした問題から作成したそうである。これから行く後輩にあたる実習生が同じ問題を起こさないようにとの願いを込めて作成されている。手引き書の中では、日本での実習における生活面や文化面に関する情報のほか、日本で起きた問題（仕事上）、日本で起きた問題（仕事外）、外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律（技能実習法）に違反する行為の例などが取り上げられている。以下にそれぞれの例を挙げる。

日本で起きた問題（仕事上）のものとして、以下のような例が挙げられている。

- ・ 上司の指示に従わず、安全ベルトやヘルメットを着用せずに作業をした
- ・ 二日酔いの状態で現場に行った
- ・ 指示された手順で作業を行わなかった
- ・ 企業の溶接機を使用目的で使った

日本で起きた問題（仕事外）のものとして、以下のような例が挙げられている。

- ・ ごみの分別をしない
- ・ 違法ギャンブルをした
- ・ 無免許運転をした
- ・ 飲酒運転（自転車）をした

外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律（技能実習法）に違反する行為として、以下のような例が挙げられている。

- ・ 暴行や脅迫等の手段で技能実習を強制されている
- ・ 旅券や在留カードを保管するといって取り上げられている
- ・ 雇用条件書で示されている賃金が支払われていない
- ・ 残業したにもかかわらず、残業代を支払ってもらえない

以上のような事例とともにその解説とどう行動すべきかについて、日本語とタイ語が併記され、実習生が確実に理解できるようになっている。特に、日本で起きた問題（仕事上）のものとして挙げられている例は、労働災害を防ぐ視点でも非常に重要な点である。労働安全衛生教育を取り立てて実施していないとのことであるが、手引き書においてその基礎とな

る考え方が紹介されていると言える。業種ごとの労働安全衛生教育の必要性に対する言及があったように、この手引き書で基礎となる考え方を身につけた後、例えば、日本の厚生労働省が作成・公開している「職場のあんぜんサイト」を教材として活用することで、日本の実際の職場で労働災害を起こさないための学びを深められるだろう。なお、巻末資料 2 に、厚生労働省が作成した外国人労働者向け安全衛生教育教材のリーフレットを付した。

ヒアリング実施時に「職場のあんぜんサイト」を紹介したところ、ぜひ今後取り入れたいと意欲的に話されていた。本研究の視察やヒアリング調査の実施によって、労働安全衛生教育の重要性の認識や具体的な教育内容を検討するきっかけにつながったことは、本研究の大きな意義であると考えられる。

3-2 送出機関 B

送出機関 B での視察およびヒアリング調査は、2025 年 2 月 5 日（10：00～12：00）に実施した。ヒアリング調査では、機関の顧問で経営管理の 1 名から回答を得た。以下に各事項に対する回答を示す。

3-2-1 一般的な事項についての質問に対する回答

設問 1「目指す在留資格」は、技能実習、特定技能、介護、技術・人文知識・国際業務、特定活動、の在留資格の取得を目指しているとの回答があった。現状では、「技能実習」と「特定技能」の 2 つであるが、将来的には、日本からのニーズが高まっている「介護」や、大学を卒業した者を対象とした「技術・人文知識・国際業務」も目指したいとのことであった。現在日本からは「特定技能」による介護人材の要望が多くなっているという。しかし、タイでは一般的には親の面倒は子どもが見るのが常識と考えられているため、介護そのものに対するイメージがつきにくく、介護を希望する実習生の確保は難しいと予想されていた。また、日本企業からは「特定活動」の要望も多く、今後対応が必要になるだろうと話されていた。例えば水産加工の忙しい夏場に「特定活動」で日本に行き、作業内容を体験し、日本の生活や作業内容に合うようなら「技能実習」で行くといったことも、今後検討をしていく時期ではないかとのことであった。

設問 2「最も多い送り出し国」は、日本のみとの回答であった。

設問 3「送り出し国から報告される労働災害の事故の型」は、労災認定がされたのは、「はさまれ・巻き込まれ」の 1 件のみとの回答であった。金属機械加工の機械の操作を誤って起きた事故である。また、労災認定はされていないものとして、飲酒運転（自転車）による「交通事故（道路）」、水産加工で洗浄液を使った掃除の際に、着用するゴム手袋で手がかぶれたについて共有された。「業務上疾病」は、ゴム手袋の素材であるラテックスに対するアレルギーが要因であったが、かぶれがひどく、技能実習の途中で帰国することになったという。そのこともあり、送出機関 B の採用面接では、ラテックスのアレルギー、シーフードのアレルギーを含む既往症の確認をしているとのことである。

設問 4「設問 3 の回答内容について在留資格や職種、あるいは国による違いの有無」は、これまで報告があったのは技能実習の「はさまれ・巻き込まれ」の 1 件のみである。

設問 5「安全衛生確保についての基本的な考え方」について、外部機関を使ってまで実施する必要はないと考えている。水産加工の技能実習に行く実習生が多いため、食品衛生という観点から、爪のマニキュア、ブレスレット、イヤリングはしてはいけないと教えている。男性の場合はひげを剃るようにと指導している。また、日本での移動に自転車を使う実習生が多いため、日本の自転車に関する交通ルールは指導している。タイでは、自転車の運転中のスマートフォンの使用やイヤホン着用について罰則はないが、日本は無灯火で運転しただけでも罰せられる。罰金が発生することもあるため、交通法規については厳しく指導しているとのことであった。

設問 6「ピクトグラム安全表示の教育」について、日本語教育の中で一部取り入れているとのことである。日本語の授業では教材は『みんなの日本語』を使用しており、その第 33 課の「命令形」「禁止形」を教える際に扱っている。以下に、第 33 課の文型および例文より、「命令形」「禁止形」に関わる部分を抜粋して引用する。

『みんなの日本語 初級Ⅱ第二版』第 33 課

ぶんけい
文型

1. 急げ
2. 触るな。
3. 立ち入り禁止は 入るなと いう 意味です。

れいぶん
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

上記は各課の導入部分のページにあたる箇所であり、その課で扱う文型と一問一答形式の例文が示されている。この後、「命令形」「禁止形」の活用ルール、イラストを用いた練習問題、会話練習、理解確認問題などが続く。ピクトグラム安全表示に関連するものとしては、教材に出てくる範囲の語彙を扱っているとのことである。主に以下のような語彙を取り上げ、その漢字の読み方や意味、マークのイラストがあればそれも併せて確認しているとのことであった。

押す、故障、出口、禁煙、営業中、準備中、閉店、定休日、化粧室、禁煙席、予約席
非常口、立入禁止、危険、使用禁止、火気厳禁、割れ物注意、運転初心者注意、工事中
塩素系漂白剤不可、手洗い、アイロン（低温）、ドライクリーニング

また、練習問題には交通標識のイラストがあり、その意味を確認する問題がある。例えば、次のようなものである。

車両進入禁止、駐車禁止、徐行、指定方向外進行禁止（直進）
指定方向外進行禁止（右折禁止）

一方で、教材の中に出てくる語彙は生活の場面で目にすることが多いものであるため、実習生の工場に実際あるようなピクトグラム安全表示の教材があればぜひ事前に教えたいとのことであった。

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

設問8「労働安全衛生教育、日本語教育以外で身につけてほしい知識等」は、日本のマナー、習慣、文化が挙げられた。例えば、ごはんを食べる際は日本では茶碗を持ちあげて食べるが、タイではその行為はマナー違反となっている。日本とは逆のため、特に強調しているそうである。箸の使い方なども含め、食事の際のマナーについて確認しているとのことであった。また、実習先の関係者や周辺の地域住民とトラブルにならないように、公共の場で大きな声で話さない、トイレの中では携帯電話で話さないなど、タイでは一般的に行われていることを日本の生活に持ち込まないようにといった指導もしているとのことであった。加え

て、近年は日本の受け入れ企業から、SDGs について教えておいてほしいという要望が増えてきたそうである。日本では「この会社は SDGs の何に取り組んでいますか。」と聞かれることが多くなっていることから、事前に SDGs の基本的な知識を教えておいてほしいというものである。企業が取り組んでいる SDGs の目標や活動内容への理解を深めるために必要な知識であるとのことであった。

3-2-2 日本語教育についての質問に対する回答

設問 1「教育プログラムの内容」は、4 か月（16 週）で 480 時間のプログラムが組まれている。『みんなの日本語』を主教材とし、副教材を活用しながらコミュニケーションを重視した練習を行っている。4 か月で『みんなの日本語』25 課まで終了するプログラムであり、目指すレベルは日本語能力試験 N4 レベルとなっている。25 課までとなっているが、第 33 課（「命令形」「禁止形」）のような必要だと思われる課の学習は取り入れているとのことである。また、この機関では文字の指導を重視している。ひらがな・カタカナを最初の 60 時間ほどかけて教え、覚えるまで毎日書かせているとのことである。最近の傾向として、業務連絡等は電話ではなくメールや LINE などのコミュニケーションアプリを用いることが多くなっていることから、連絡手段の確保としても文字の指導に力を入れているとのことであった。『みんなの日本語』が終了した後は、助詞や活用などの文法項目の復習のほか、日本語でのインタビューや日本のカレーを作るといった活動を取り入れている。

設問 2「教育期間と時間」について、教育期間は 4 か月（16 週）程度、月曜日から金曜日までは 1 日 6 時間、土曜日は午前中 3 時間であり、4 か月で計 480 時間となっている。月曜日から金曜日までの一日の流れは概ね以下のようにになっている。

8：25— 朝礼（ラジオ体操、唱和、連絡事項）

9：00—12：00 午前の授業（途中休憩 20 分間）

13：00—16：30 午後の授業（途中休憩 20 分間）土曜日は午後の授業なし

*16：30—17：00（2 週間に 1 回、日本のマナーや文化を教える時間を設置）

なお、朝礼では以下の 3 項目を唱和する。

- 1 私たちは一生懸命日本語を勉強して一生懸命日本で働きます
- 2 規則、法律、会社のルールはしっかり守ります
- 3 いい人に努めて誰とでも仲良くします

また、送出機関 B の実習生は、30 代から 40 代が多く在籍し、勉強から離れていた期間が長いこともあり、『みんなの日本語』はゆっくりしたペースで進めているとのことであった。

設問3「教育手法」について、すべて対面でのクラスルーム学習の形式で進め、オンライン学習は取り入れてないとの回答であった。授業風景の視察では、入構したばかりのクラスと、日本への出国1か月前のクラスを見学した。入構したばかりのクラスでは文字指導や文法規則はタイ語で説明がなされ、確実な理解と定着を図っていた。出国1か月前のクラスでは、日本語で既習の文法項目の復習をしながら、日本語でやりとりを行っていた。両クラスとも、授業中はスマートフォンの使用を禁止しており、スマートフォンは電源を切った状態で指定場所に並べて置いておくようになっていた。

設問4「教育の評価方法」について、定期的なテストの実施とその結果をまとめた成績表の作成、修了テストの実施などの評価活動が行われている。日本語学習教材『みんなの日本語』は月曜日から金曜日まで2課終了し、毎週土曜日はその週で扱った課の定期テスト（筆記、聴解、質疑応答）を実施している。定期テストの点数配分は質疑応答が最も高く、その課で習った文法項目を含む一問一答形式のやりとりができるかどうかを見るものとなっている。また、定期テストの結果を5課分ずつまとめて、以下の観点で総合評価を実施している。

- ・ 課ごとのテスト（筆記、聴解、質疑応答）の点数おとび5課分の平均点
- ・ 授業態度（教員コメント）
- ・ 日本語能力（教員コメント）
- ・ 欠席日数

授業態度や日本語能力に関するコメント欄は、普段の授業中の様子をよく知る担当教員が記載している。例えば「真面目にやっている」「定着していない部分が多いがよくがんばっている。質問にはあまり答えられない。」「よくできる。習った文法をちゃんと覚えている。会話もよくできる。」といったコメントが書かれている。

成績や授業態度に問題がある実習生は、もう一度学習することになり、4か月のプログラムが終了した後も学習を続ける。加えて、最終日には修了テストがあり、このテストで60点以下の実習生は追試や補講の対象者となる。なお、追試や補講は無料で実施しているとのことである。また、プログラムを修了し、出国までの期間が長い実習生は、希望すれば復習として学習を続けても良いこととなっている。その場合も無料で受け入れているとのことであった。

設問5「教師の資格や経験」は、タイ人教師の場合は、タイの送出機関での教授経験を重視しているとのことである。日本人教師の場合は、日本語教育の経験および社会経験を重視しているとのことである。日本語教育の経験として日本の管理組合における入国後講習や、技能実習生の送出機関での教授経験を重視し、さらにタイで日本語を教えた経験があるとなお良いとのことである。一方で、日本語教育の経験の長短は問題ではなく、それ以上に社会経験がある人を望むとのことであった。社会人としての知識、マナー、コミュニケーション

ン能力などを身につけていることが望ましいとのことであった。また、最近の傾向として、日本人の日本語教師の求人を出すと、60歳以上の方からの応募が多く、80歳近くの方の応募もあるという。健康状態に問題がなければ採用を検討しているとのことだが、タイの医療保険制度は日本と異なる部分もあるため、慎重に検討しているとのことであった。

設問6「言語の実用性」について、特に専門用語に関しては日本の受入れ企業から要望があれば応えるようにしている。企業からの要望として、農業関係であれば、農作物や農機具の名前やその地域ならではの名産物の名前を事前に覚えてきてほしいという声がある。また、建築関係であれば建築で使う道具の名前を事前に覚えてきてほしいという要望もある。企業によってはその企業で使う専門用語などをまとめた資料を送ってくる場合もあり、資料が送られてきた実習生には2週間に一度設けている水曜日の16:30-17:00の30分を使って教えている。企業から資料を送られてくる場合を除いて、そのような対応はしていないとのことである。

設問7「教育に対する受講者の反応」は、現行のカリキュラムになってから集中力が途切れ、欠席者が増えたという。以前は3か月（300時間）のカリキュラムであったが、現行は4時間（480時間）のカリキュラムとなっている。以前は欠席者がさほど多くなかったが、現在はさまざまな理由で、半日または一日欠席する実習生が増え、出席日数に問題を抱える者が増えたという。カリキュラムで定めている総授業時間（480時間）に満たない実習生には補講を実施し、不足分の授業時間を確保するようにしているとのことであった。実習生からは授業の進度について、早い、大変、といった不平不満を聞くこともあるが、個人的な努力によるものが多く、発破をかけて励ましているとのことである。また、実習生1人1人に目が届くように、1クラスの人数は15名以下になるように努め、480時間は1人の教員が担当するようにしているとのことであった。

また、実習生のモチベーションを上げるため、授業内容にゲームの要素を取り入れている。例えば、毎週金曜の午前中は「会話の日」が設定され、実習生がペアで会話を発表する時間となっている。教員が作成した会話文の雛形の内容を、ペアで部分的にオリジナルの内容に変え、1週間かけて練習し、内容を覚えて皆の前で発表するというものである。視察の際は、その会話授業の発表日の様子を動画で見せてもらった。タクシー運転手と客の会話であり、タクシーに乗って目的地まで行き、お金を払って降りるという一連の流れであった。タクシーの中でも運転手と客の会話が繰り広げられる5分程度の内容となっている。発表の日は教室内に運転席と後部座席に見立てた場所を簡易的に作り、運転手役の実習生と客役の実習生がペアで会話を披露する。タクシーの中での会話では、例えば運転手から客には「どこから来ましたか。」「日本は何日ぐらいですか。」「日本で何をしたいですか。」「失礼ですがお仕事は。」「ご家族は。」などと尋ね、客から運転手には「有名なレストランを知っていますか。」と尋ねていた。実習生は時々つまりながらも最後まで覚えて発表し、発表後にはクラスに拍手が沸き起こっていた。この発表の機会は、会話の中の語彙や表現を覚えたり、発音を意識したり、周りの反応によって成長を確認したりといったことにつながり、実

習生にとって非常に励みになっているという。また、担当教員等からも成長を認めてもらえる機会にもなることから、実習生のモチベーションの向上も見られるとのことであった。一方、日本の受入れ企業からは、タイの技能実習生は発話が少ないという声があり、自らコミュニケーションをとる姿勢をもってほしいという要望もあるとのことである。そのため、今後は同僚や上司などに話しかけるような場面の会話練習を取り入れようと考えているとのことであった。

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

設問 1「職場の安全や健康に関する教育の実施」は、現在は実施していない。

設問 2「教育プログラムの内容」は、現在は実施していない。

設問 3「教育の頻度と時間」については、現在は実施していない。週に 2 回（月に 2 回）1 回 30 分間、動画を見せて日本の文化やマナーを中心に扱っている。安全性に関わる内容としては、駆け込み乗車の危険性に関する動画を見せて注意喚起を行っている。いずれも日常生活場面での安全面に関わるものである。

設問 4「教育方法」については、現状では実施していないため、回答を得ていない。

設問 5「言語とコミュニケーション」については、設問 3 の回答における動画での指導の際は、タイ語の補助（字幕やタイ語での説明を加える）で対応している。簡単な日本語を使って説明をしているような動画であればそのまま視聴することもあるという。

設問 6「評価とフィードバック」については、現状では実施していないため、回答を得ていない。

設問 7「教育担当者の資格」については、現状では実施していないため、回答を得ていない。

設問 8「法的要件とコンプライアンス」については、現状では実施していないため、回答を得ていない。

3-2-3 回答結果のまとめ

送出機関 B では日本語教育がプログラムの大半を占めており、労働安全衛生教育は視察段階では実施していないという状況であった。日本語教育においては、4 か月で 480 時間のカリキュラムが組まれ、『みんなの日本語』25 課までを扱い、日本語能力試験 N4 レベルをめざしている。25 課までとなっているが、実習生にとって必要な学習項目だと思われる第 33 課（「命令形」「禁止形」）はプログラムに組み込んでいる。教材に準拠した定期的なテストに加えて、その結果をまとめた成績表の作成、修了テストの実施などの評価活動が行われる体系的なカリキュラムとなっている。視察では、運転手役の実習生と客役の実習生がペアで会話を披露する「会話の日」の様子を動画にて確認した。この発表の機会が実習生の自己成長につながっていることや、担当教員や他の実習生からのフィードバックによっ

でモチベーションの向上につながっている様子が窺えた。「会話の日」だけでなく、実習生のモチベーションを上げながら楽しく学べる工夫が教室内の掲示物にも観察できた。例えば「日本語会話すごろく」である。教室内の壁には、複数のパターンの「日本語会話すごろく」の紙が掲示され、それを使って楽しく会話練習ができるようになっていた。形式は日本のすごろくを同じように、スタートからゴールまで、サイコロを振って出た目の数だけ進んでいく。「1回休みます」「1つ進みます」「1つもどります」といったマスもあるが、基本的には止まったマスに書かれた日本語の質問に答えながら進んでいくようになっている。日本語で質問が書かれているため、それを読み、意味を理解して答えなければならない。既習の語彙や表現などの復習として機能するだけでなく、自分の答えを即時的に話す練習にもなる。以下に、マスに書かれた日本語の質問例を示す。

- ・毎朝何時に起きますか
- ・もう朝ごはんを食べましたか
- ・先週どこへ行きましたか
- ・ダンスが好きですか
- ・日本語は難しいですか
- ・どんなスポーツが好きですか
- ・日本はどんなところですか
- ・タイはどんなところですか
- ・どうして日本語を勉強しますか
- ・今の生活は楽しいですか

個人的な質問ですぐに答えられる内容から、「どんなところ」「どうして」など、考える時間が必要な抽象的な質問もある。

送出機関 B では、定期テストや修了試験に「質疑応答」の項目が含まれており、その項目が成績評価で最も高い割合を占めている。普段の授業でも日本語のやりとりを意識して行い、さらに「会話の日」や「日本語会話すごろく」などの機会を通して口頭練習を行っている。これらの練習は、楽しく取り組めるだけでなく、一問一答形式のやりとりに慣れると同時に、聞き取り能力の向上にも高い効果が期待できる。

その他、教室内には野菜や果物の玩具が並べられ、食べ物の写真カードなどもあり、いつでも手に取れるようになっている。また、壁には動物や魚介類などのイラストと名前が書かれた紙が掲示されていた。これらは、農業や食品加工などの技能実習に従事する実習生向けに、野菜や果物、魚介類の名前を覚えられるように工夫されたものである。これらの技能実習に従事しない場合でも、掲示されている語彙は日本の生活で日常的に触れる語彙であり、教室の中で自然に目にしながら楽しく学べる工夫がなされている。一方で、実際の実習現場で必要となる専門用語の扱いについては、受け入れ企業から専門用語の資料が送られてく

れば対応しているが、そうでなければ特に対応していないということであった。現場に即した専門用語の指導という点では、実習生の受け入れ企業の対応次第であり、個性がかなり高いことが分かる。また、日本の受入れ企業から実習生に対する指導の要望には、SDGsの知識や職場の人に自らコミュニケーションをとる姿勢といったものがあるが、それらの要望に応える指導を取り入れている。

労働安全衛生教育については、現状では実施しておらず、ピクトグラム安全表示を日本語教育の中で一部取り入れているのみである。『みんなの日本語』第33課の「命令形」「禁止形」を教える際に扱っているが、日常生活場面で目にする注意書きのマークや交通標識が中心であり、労働安全衛生教育の一部とは言い難い。また、日本での生活における注意事項については動画視聴による指導を行っているが、駆け込み乗車に対する注意喚起といった内容であり、生活場面でのマナーや文化面での扱いが中心となっている。

送出機関 B においても、送出機関 A と同じく、日本の厚生労働省が作成・公開している「職場のあんぜんサイト」を紹介した。業種ごとに教材が整理されていることを確認したところ、ぜひ今後取り入れたいと意欲的に話されていた。本研究の視察やヒアリング調査の実施によって、労働安全衛生教育の重要性の認識や具体的な教育内容を検討するきっかけにつながったことは、本研究の大きな意義であると考えている。

4. 考察

4-1 日本語教育

送出機関 A および送出機関 B のヒアリング調査の結果から、日本語教育に関する主な特徴を以下にまとめる。

	送出機関 A	送出機関 B
期間・時間	6 か月（990 時間）	4 か月（480 時間）
学習範囲	<ul style="list-style-type: none"> 『みんなの日本語』50 課まで 日本語能力試験 N4 日本語能力試験 N3 	<ul style="list-style-type: none"> 『みんなの日本語』25 課まで (第 33 課も含む)
到達目標	日本語能力試験 N3 程度	日本語能力試験 N4 程度
評価活動	<ul style="list-style-type: none"> レベル終了ごとに進級テスト ⇒80%以下の場合進級不可 	<ul style="list-style-type: none"> 定期テスト（2 課ごと） 修了テスト ⇒60 点以下の場合追試や補講
実践的な活動	<ul style="list-style-type: none"> 一問一答形式の会話テスト 作業指示に従って行動する 	<ul style="list-style-type: none"> 一問一答形式の会話テスト 「会話の日」の発表

両機関ともに、筆記、聴解、会話の技能を網羅しながら定期的にテストを実施し、理解の定着を図りながら体系的に学べるカリキュラムが構築されている。一方で、両機関の学習期間

および到達目標レベルは大きく異なる。期間や学習範囲には約 2 倍の差があり、技能実習生として日本に入国する際には、言語面で大きな力の差となって表われるであろう。

技能実習制度における来日前講習（送出機関での日本語学習）の目安時間として、「1 か月以上の期間かつ 160 時間以上の課程」が定められている。今回視察をした 2 つの機関には約 2 倍の差はあるものの、送出機関 B は 160 時間の 3 倍の時間を確保しており、期間や時間数は決して少なくない。来日前講習の期間や時間を含め、その内容は送出機関によって大きく異なる現状があると言える。

4-2 労働安全衛生教育

両機関は日本語教育が中心のカリキュラムであり、労働安全衛生教育については視察時点では実施していない現状であった。しかしながら、送出機関 A では独自の手引き書を作成し、実習生に配布して朝礼や授業の中にも取り入れている。手引き書には、日本での実習における生活面や文化面に関する情報のほか、日本で起きた問題（仕事上）、日本で起きた問題（仕事外）、外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律（技能実習法）に違反する行為の例などが取り上げられている。事例とともにその解説とどう行動すべきかについて、日本語とタイ語が併記され、実習生が確実に理解できるように作成されている。送出機関 A では労働安全衛生教育を取り立てて実施していないとのことであるが、手引き書においてその基礎となる考え方が紹介されていると言える。機関として業種ごとの労働安全衛生教育の必要性に対する言及があり、労働安全衛生教育に対する高い関心が窺えた。送出機関 B においては、『みんなの日本語』第 33 課の「命令形」「禁止形」を教える際に扱っているが、日常生活場面で目にする注意書きのマークや交通標識が中心であり、労働安全衛生教育の一部とは言い難い現状であった。

両機関にはヒアリング時に、日本の厚生労働省が作成・公開している「職場のあんぜんサイト」を紹介した。両機関ともに本サイトの存在を初めて知ったとのことであったが、サイトを活用して今後の指導に役立てたいという前向きな考えが示された。特に送出機関 A では、すでにある手引き書で基礎となる考え方を身につけた後に「職場のあんぜんサイト」を教材として使用することで、日本の実際の職場で労働災害を起こさないための学びを深められるだろう。送出機関 B においても、技能実習生の実習先が農業や食品加工といった業種が多い傾向にあることから、特定の業種に合わせた労働安全衛生教育が取り入れやすいと思われる。

5. 結論

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

調査の結果、両機関いずれも日本語教育を主軸としたプログラムを展開しており、労働安全衛生教育は未実施であるという現状が確認された。しかしながら、送出機関 A では労働

安全衛生教育を取り立てて実施していないものの、機関で独自に作成した手引き書において、その基礎となる考え方が盛り込まれていた。手引き書には、日本での実習における生活面や文化面に関する情報のほか、日本で起きた問題（仕事上）、日本で起きた問題（仕事外）、外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律（技能実習法）に違反する行為の例などが取り上げられている。事例の解説ととるべき行動について日本語とタイ語が併記され、実習生が確実に理解できるような内容となっている。ヒアリング調査の際には、業種ごとに労働安全衛生教育を実施する必要性に対する言及もあり、手引き書を基盤とした労働安全衛生教育の展開が今後期待される状況が窺えた。他方、送出機関 B においては、日本語学習教材の「命令形」「禁止形」を教える際に扱っているのみであった。その内容についても、日常生活の場面で目にする注意書きのマークや交通標識が中心であり、労働安全衛生教育の一部とは言い難い現状であった。

送出機関 A および送出機関 B においても、労働安全衛生教育について、どのような指導項目をどう扱えば良いのかに対する具体的な情報の把握が不十分であったと推察される。ヒアリング調査の際に情報共有した「職場のあんぜんサイト（厚生労働省）」については、両機関ともに本サイトの存在を初めて知ったという状況であった。加えて、その内容を確認することで初めて、労働安全衛生教育として取り上げる指導内容の具体化につながったようであった。両機関が本サイトの活用による労働安全衛生教育の実施を前向きに検討していることから、今後、タイ送出機関における同教育の普及が大いに期待される。

本分担研究の結果から、今後必要なことを述べる。

まず、労働安全衛生教育の具体的な内容および指導項目を明確化し、その重要性をタイ国内の送出機関に対して周知することが求められる。現時点では、労働安全衛生教育の概念ならびにその必要性について、十分に理解が浸透しているとは言い難い状況にある。そのため、労働安全衛生教育の導入に向けて、教育担当者がその必要性を理解した上で、指導可能な体制を整備することが不可欠である。具体的には、労働災害の未然防止を目的とした基礎的な教育内容の策定、教育担当者向けの研修の実施、日本側の受入れ企業との連携による現場ニーズの把握、が挙げられる。こうした取り組みによって、実習生が来日前に労働安全衛生の意識を身につけ、日本での実習を安心かつ円滑に進めるための基盤を構築することが期待される。

次に、労働安全衛生教育の実践に向けて、効果的なプログラムの開発が急がれる。労働安全衛生教育の実施においては、その具体的な指導内容や進め方が共有されていない現状である。一方で、送出機関 A のように、労働安全衛生教育を明示的に掲げてはいないものの、その基本的な理念や要素を内包する形で教育活動を行っている事例も見受けられる。このような機関においては、既存の教育内容の中に労働安全衛生の観点を組み込む形での段階的な導入も有効であろう。また、送出機関 B のように、実習先の業種の傾向がある程度把握できる機関の場合は、特定の業種に合わせた労働安全衛生教育が取り入れやすいと言える。両機関に情報共有した「職場のあんぜんサイト（厚生労働省）」は具体的な指導内容が

明示的に示されていることから、両機関では、本サイトの活用による労働安全衛生教育の実施を前向きに検討している様子が窺えた。そのため、教育の中身や手順については、「職場のあんぜんサイト（厚生労働省）」を拠り所とした教育プログラムの開発が望まれる。具体的には、各動画の補助教材としての確認問題、事例に基づく話し合いができるケーススタディ教材などが考えられる。さらに、それらを組み合わせた形で、時間配分や指導者のマニュアルも含めたプログラム例の提示ができれば、より多くの送出機関で労働安全衛生教育に取り組むことが可能となるだろう。

謝辞

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

6. 研究発表

1. 論文発表

該当なし

2. 学会発表

該当なし

7. 知的所有権の取得状況

1. 特許取得

該当なし

2. 実用新案登録

該当なし

3. その他

該当なし

8. 引用文献

1) 厚生労働省「職場の安全サイト」（引用日：2025年4月28日）

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

巻末資料 1 ヒアリング調査票

○ 一般的な事項についての質問

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

一の表（就労資格）

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

二の表（就労資格、上陸許可基準の適用あり）

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

三の表（非就労資格）

- ・ 文化活動
- ・ 短期滞在

四の表（非就労資格、上陸許可基準の適用あり）

- ・ 留学
- ・ 研修
- ・ 家族滞在

巻末資料 1 ヒアリング調査票（続き）

五の表

- ・ 特定活動

入管法別表第二の上欄の在留資格（居住資格）

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

【設問 2】 貴機関において、最も多い送り出し国はどこですか。

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

※ 1 事故の型

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

巻末資料 1 ヒアリング調査票（続き）

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

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

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

※2 労働安全衛生教育

仕事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 外国人労働者向け安全衛生教育教材リーフレット（厚生労働省）

外国人労働者向け安全衛生教育教材 を労働災害防止にご活用ください

最大14言語・幅広い業種等に対応しました

厚生労働省は、外国人の方にも理解しやすい安全衛生教育教材を作成しています。外国人労働者の労働災害防止にお役立てください。

マンガ・動画教材

初めて安全衛生を学ぶ方にも理解できるよう、業種共通と業種・作業別の視聴覚教材（マンガ・動画教材）を作成しています。

▶教材はこちらから <https://anzeninfo.mhlw.go.jp/information/kyozaishiryo.html>

▶動画教材（YouTube）のチャンネル登録はこちらから <https://www.youtube.com/user/MHLWanzenvideo/>



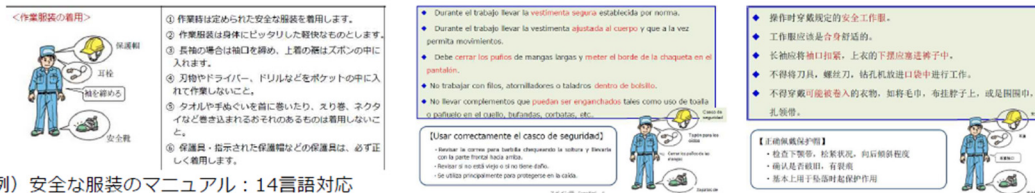
例）転倒防止の注意：14言語対応（画像は、日本語・英語・ベトナム語）



未熟練労働者に対する安全衛生教育マニュアル

未熟練労働者は、作業に慣れておらず、危険を把握・察知する能力が身につけていません。労働災害を防止するには、雇入れ時や作業の内容が変わる時点などでの安全衛生教育が重要です。これらの安全衛生教育に役立つよう、業種別（製造業、陸上貨物運送事業、商業など）の教材を作成しています。

▶教材はこちらから <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000118557.html>



例）安全な服装のマニュアル：14言語対応（画像は、日本語・スペイン語・中国語）



技能講習補助教材

外国人労働者が技能講習時に専門的用語を理解しやすいよう、技能講習別の補助教材を作成しています。

▶教材はこちらから https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11114.html

荷重中心とフォークの長さ

Load Center and Fork length

Trọng tâm tải và chiều dài càng nâng



例）講習用パワーポイント（フォークリフト運転）：14言語対応（画像は、日本語・英語・ベトナム語）



厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

(R5.9)

