

日本国内の外国人材に対する 安全衛生教育の現状と課題に関する 調査研究

武蔵野大学 グローバル学部 教授 島田徳子

(一財) 中小建設業特別教育協会

(一社) 安全衛生マネジメント協会

株式会社ラーンウェル 関根雅泰

ラーンフォレスト合同会社 林博之

発表の流れ

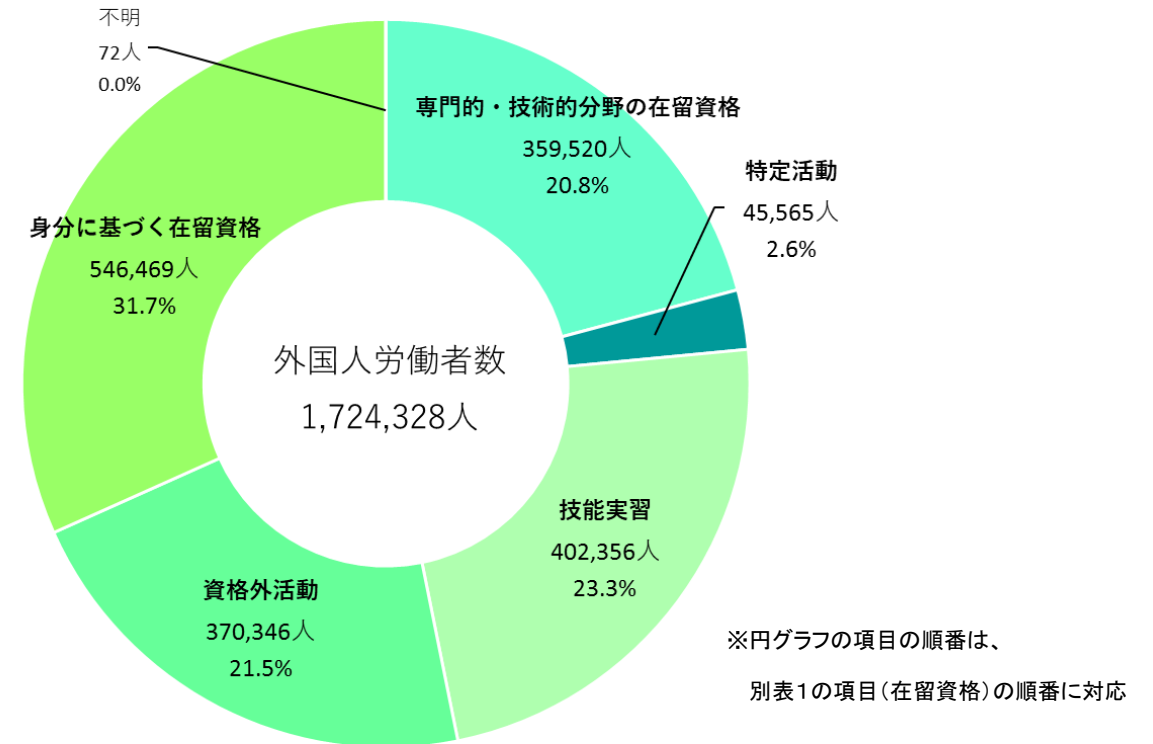
1. 問題の所在
2. 調査の目的と概要
3. 質問紙の構成と質問項目
4. 結果と考察
5. まとめと今後の課題

1. 問題の所在

- 外国人労働者数は、2020年10月末で過去最高の**172万4,328人**（前年比6万5,524人、4.0%増、増加率は前年の13.6%から大幅に低下9.6ポイント減）

（厚生労働省 2020）

- 改正出入国管理法（2019年施行）により、特定技能制度の新設により人手不足が深刻な業種を対象に、一定の専門性・技能を有する即戦力となる中間労働者の受け入れを開始



出典：「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（令和2年10月末現在）（厚生労働省HP）

- 外国人材の受入支援体制は整備途上
- 日本語能力が不十分な外国人労働者の労働災害の増加
- 外国人従業員に対する安全衛生教育の現状や課題についての調査は不十分

2. 調査の目的と概要

調査の目的

工場や建設現場、倉庫や配送センターなどの職場や作業場における、外国人従業員に対する安全衛生教育の現状と課題を把握するための調査を実施

- (1) 安全衛生教育の現状
- (2) 安全衛生教育と職場の現状認識との関係
- (3) 安全衛生教育の負担感への影響要因

調査概要

- 対象：安全衛生教育の担当者
- 方法：Webアンケート調査
- 分析対象：184名の回答者の内、外国人従業員が1名以上の職場の安全衛生教育担当者158名

回答者属性

性別	男性 126名、女性 32名
年齢	20～24歳：1名、25～29歳：10名、30～34歳：7名、35～39歳：12名、 40～44歳：17名、45～49歳：31名、50～54歳：31名、55～59歳：31名、 60～64歳：14名、65～69歳：4名
役職	経営層・役員クラス：30名、部長クラス：19名、課長クラス：32名、 係長・主任クラス：24名、一般社員クラス：48名、その他専門職・特別職：5名
出身国・地域	日本：151名、中国：2名、韓国：1名、台湾：1名、ベトナム：2名、 フィリピン：1名
母語	日本語：155名、中国語：2名、韓国語：1名 (中国1名、ベトナム2名、フィリピン1名が、母語は日本語と回答)
在職年数	最大値：44 平均値：11.765
安全衛生教育担当年数	最大値：35 平均値：6.153

男性が約7割

**40代・50代が
約7割**

**一般社員約3割
課長、係長3.5割**

**ほとんどが
日本出身者
日本語を母語**

平均 約12年

平均 約6年

事業所所在地	全国 24都道府県 北海道：2名、宮城県：3名、秋田県：1名、福島県：3名、茨城県：4名、 群馬県：3名、埼玉県：11名、千葉県：10名、東京都：24名、神奈川県：15名 新潟県：1名、福井県：2名、岐阜県：2名、静岡県：8名、愛知県：19名 三重県：3名、滋賀県：2名、京都府：4名、大阪府：24名、兵庫県：5名、 奈良県：1名、広島県：4名、福岡県：4名、沖縄県：2名
会社の規模（従業員数）	5名未満：11名、5名以上30名未満：34名、30名以上100名未満：42名、 100名以上300名未満：26名、300名以上1000名未満：24名、 1000名以上：21名
業種	農林漁業：1、鉱業：1、建設業：68、製造業：51 電気・ガス・熱供給・水道業：3、情報通信業：2、 運輸業、郵便業：5、卸売業、小売業：4、不動産業、物品賃貸業：1、 飲食・宿泊業：2、医療・福祉：1、教育・学習支援：4、 学術研究、専門・技術サービス業：2、その他サービス業：9、 その他：4
外国人従業員を雇用開始してからの年数	1年未満：16、1～3年：32、4～5年：28、6年以上：57、わからない：25
外国人従業員数	最小値：1名 平均値：24.05名 最大値：1000
外国人従業員比率	10%未満：109、10%以上20%未満：22、20%以上30%未満：10 30%以上40%未満：7、40%以上50%未満：4、50%以上60%未満：3 60%以上70%未満：1、70%以上80%未満：1、90%以上：1
外国人従業員の在留資格	専門的・技術的分野の在留資格：56、特定活動：10、技能実習：79 資格外活動うち留学：7、身分に基づく在留資格：25、わからない：24

**東京 > 大阪 > 愛知 > 神奈川 >
埼玉 > 千葉 > 静岡**

約半数が、5名以上100名未満

建設業と製造業で約75%

**6年以上が最も多く4割弱、
5年以下の企業の割合が5割弱**

外国人比率10%未満が約7割

技能実習が最も多い

3. 質問紙の構成と質問項目

(1) 安全衛生教育

参入時（6項目）と配属後（26項目）の教育内容
安全教育に対する負担感（7項目）

(2) 職場の現状

コミュニケーション（7項目）

インクルーシブな組織風土（8項目）

職場に対する現状認識（肯定的認識：1項目、否定的認識：8項目）

(3) 回答者個人の異文化に対する感じ方や態度（異文化感受性）

文化的差異の矮小化（3項目）

文化的差異の否定的評価（4項目）

文化的差異の受容（2項目）

★「とてもあてはまる」から「全くあてはまらない」の5件法で回答

4. 結果と考察 安全衛生教育の現状

- 参入時よりも**配属後の教育が充実**している
- 参入時における**外国人従業員の特性に配慮**した「**母語別の教材の作成**」「**外国人社員が安全衛生教育を担当**」「**外国人従業員の特性や能力の観点から教育内容を定期的に見直し改善**」の平均値は3未満で、**実施度が低い**。
- 配属後の教育で、職場によって差が大きいと思われる項目
 - **外国人従業員の特性や能力に配慮**した作業手順の作成
 - 母語で説明できる他の従業員に**通訳**してもらうなど、協力を求める
 - **メモを取るという習慣**を身に付けさせている
 - 通常の職務内容と異なる業務も担当してほしい場合は、**職務記述書に記載**している
 - やるべき行動とやってはいけない行動を、**イラストや写真**でわかりやすく示している
 - 作業手順を、**イラストや写真**でわかりやすく示している
 - 身だしなみや持ち物の確認のために**イラストや写真**で完成した状態を示している
 - 作業場の整理整頓や、部品や道具位置を示すために、**イラストや写真**で整理整頓した状態を示している
 - **番号や色分け、床に印**をつけるなど、言葉や文字に頼らない**視覚的支援**が行われている
 - ポスターの**掲示や案内板の設置**についての**ルールや手続き**があり、古いポスターや案内板は撤去されている

外国人従業員の特性への配慮

理解のサポート

職務の明確化

イラストや写真などの
視覚的支援とルール化

4. 結果と考察

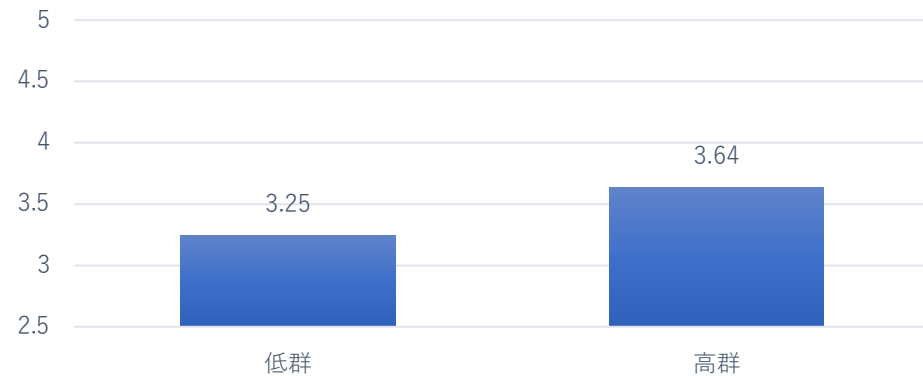
安全衛生教育と職場の現状認識の関係

- 職場の現状に対する肯定的認識の平均値3.52を基準として、職場の肯定的な認識が高いグループを高群、低いグループを低群として、安全衛生教育についての項目の平均値に差があるかどうか一要因の分散分析によって検討。
- 参入時も配属後も、多くの項目において、職場の現状について**肯定的な認識を持っているグループの方が、安全衛生教育に関する項目の平均値が高い**傾向が見られた。特に**配属後**の安全教育の差が顕著であった。

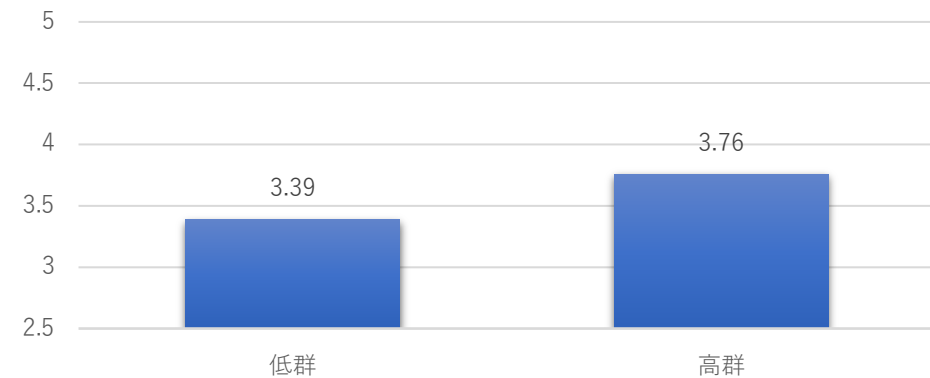
外国人従業員に対する安全衛生教育の内容を充実させることは、
職場の現状に対する肯定的な認識を高めることにつながる

外国人従業員の特性への配慮

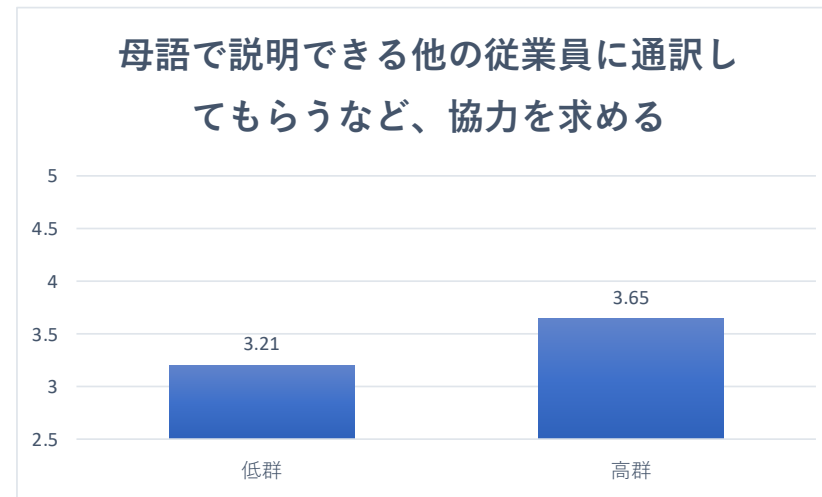
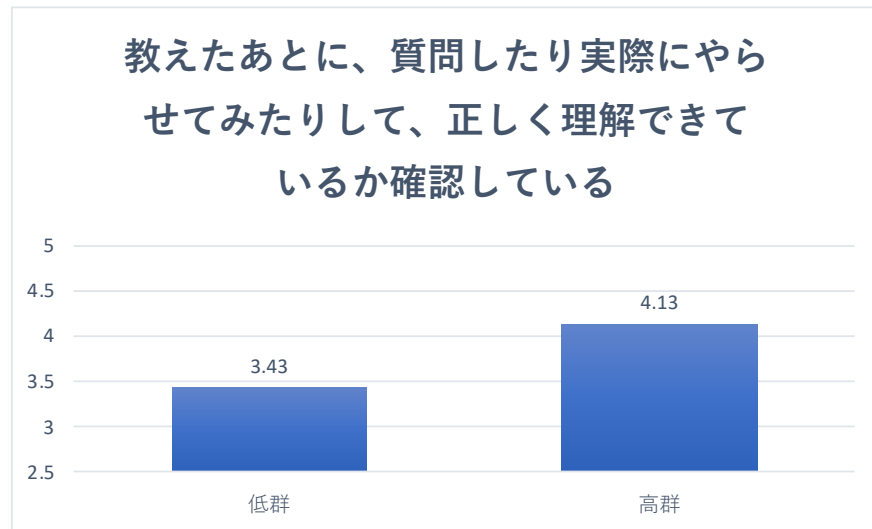
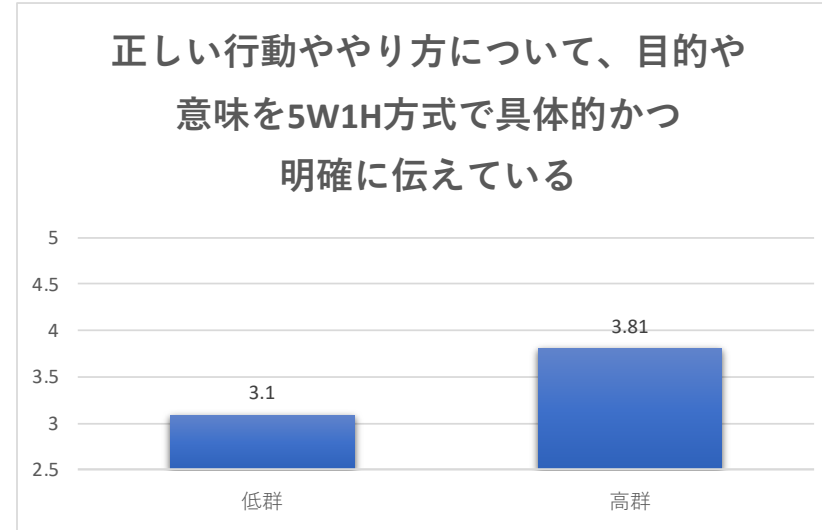
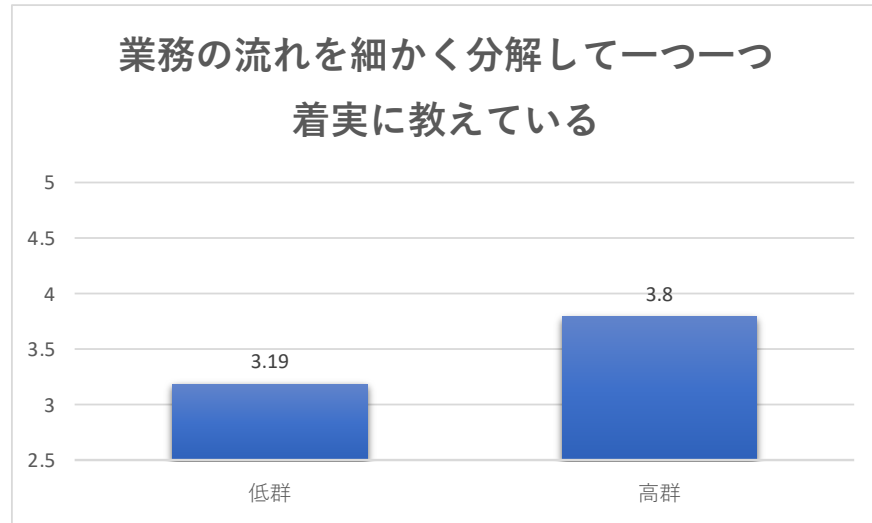
外国人従業員の特性や能力に配慮した
作業方法の改善



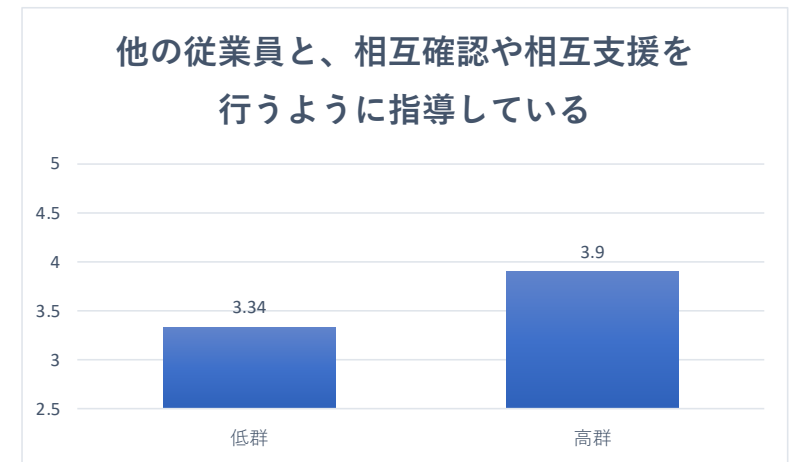
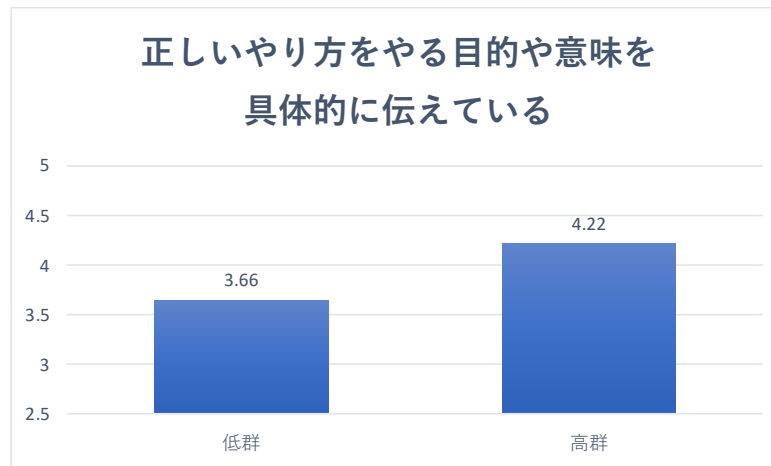
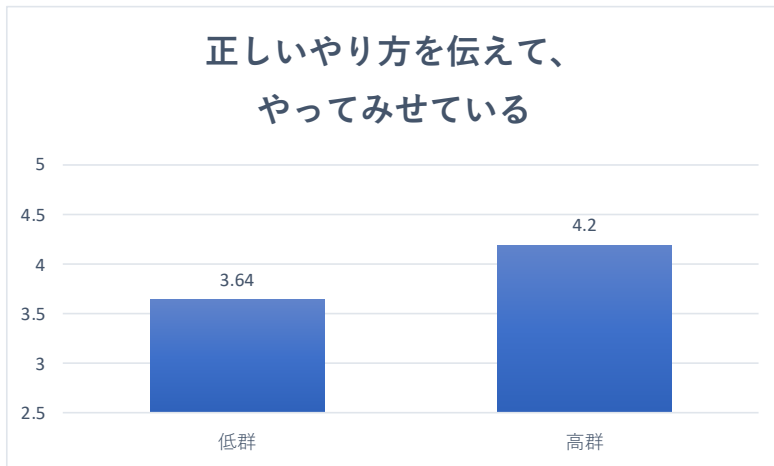
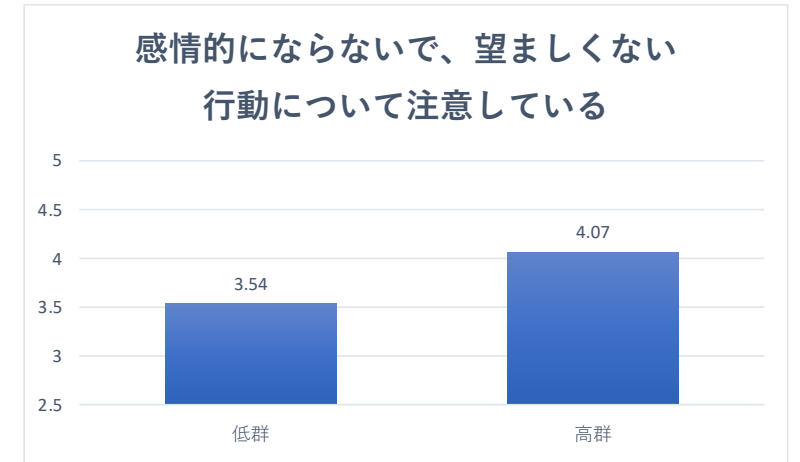
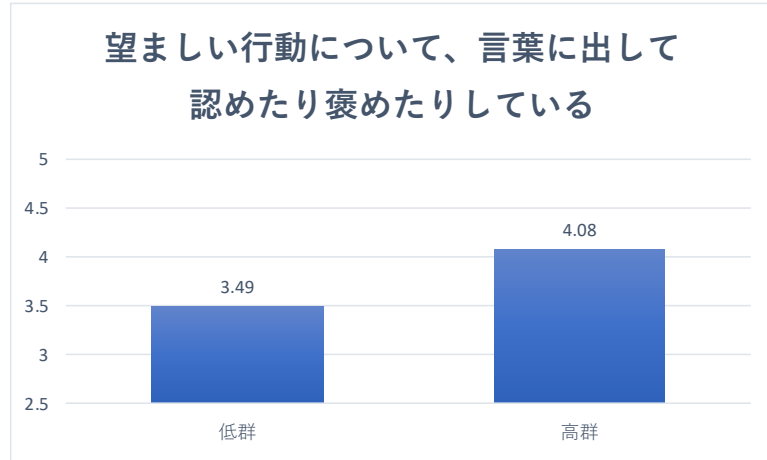
外国人従業員の出身国や価値観や
人間関係などを配慮した配置



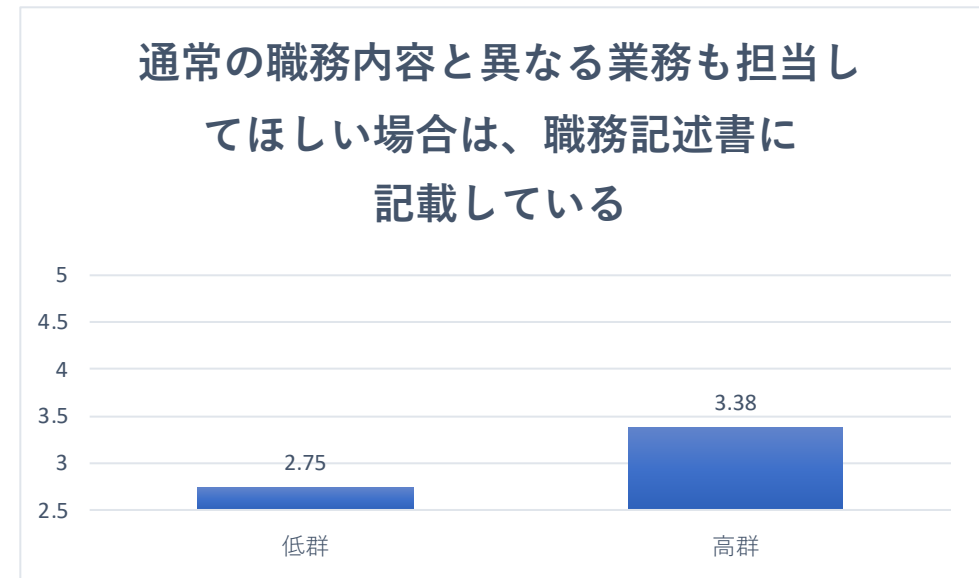
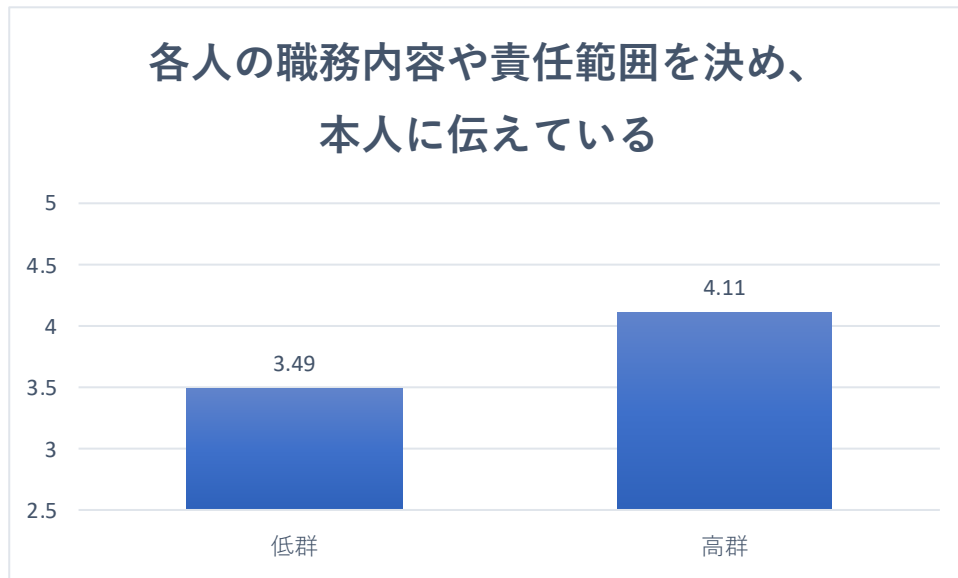
指導及び教育方法



教えたことの定着方法

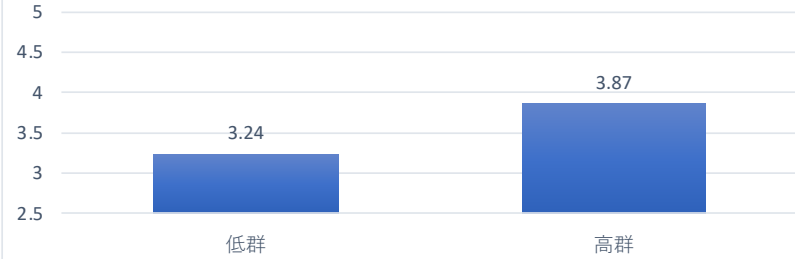


職務分担の明確化

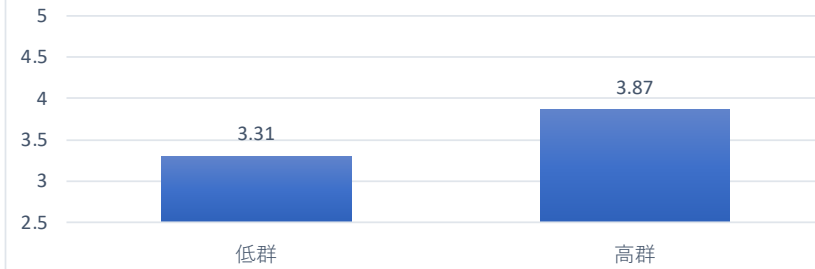


日本語使用への配慮

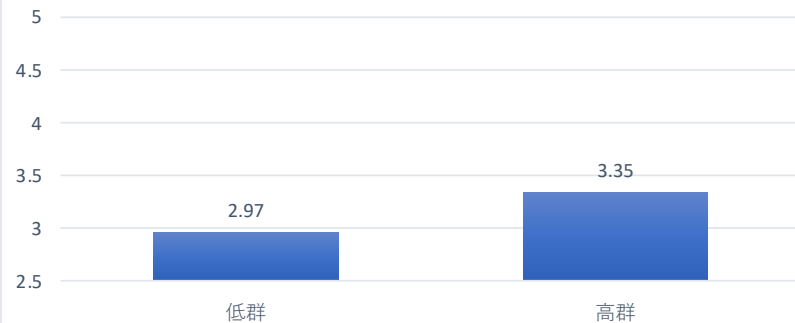
安全衛生に関する基本的な日本語を、
耳で聞いても目で見てもわかるように
教えている



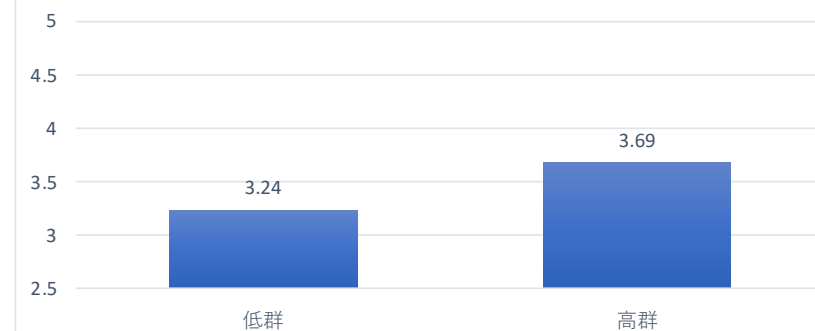
あいまいな日本語の表現を使わない
で、数字や日時などを具体的に
伝えるようにしている



カタカナ英語や、擬態語や、擬音語を
できるだけ使わないようにしている

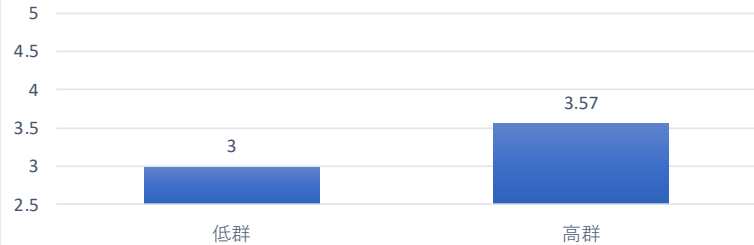


日本人と話す時よりも直接的に話すよ
うにしている



視覚的支援

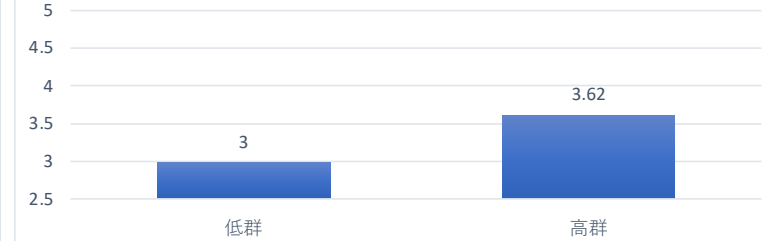
やるべき行動とやってはいけない行動を、イラストや写真でわかりやすく示している



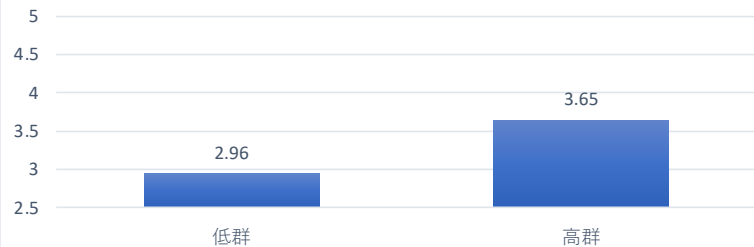
作業手順を、イラストや写真などでわかりやすく示している



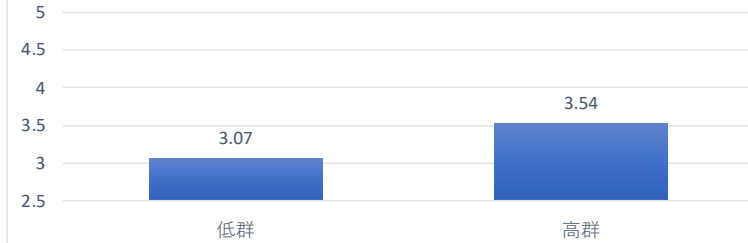
身だしなみや持ち物の確認のためにイラストや写真で完成した状態を示している



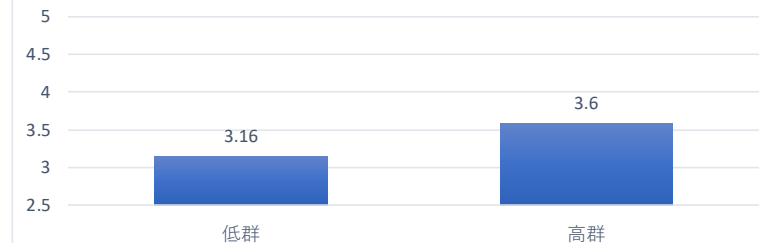
作業場の整理整頓や、部品や道具位置を示すために、イラストや写真で整理整頓した状態を示している



番号や色分け、床に印をつけるなど、言葉や文字に頼らない視覚的支援が行われている



ポスターの掲示や案内板の設置についてのルールや手続きがあり、古いポスターや案内板は撤去されている



4. 結果と考察

安全衛生教育の負担感への影響要因

- 外国人従業員に対する「**安全衛生教育の負担感**」に影響を与えている要因として、職場の現状に関する4つの変数「**コミュニケーション**」「**インクルーシブな組織風土**」「**職場の肯定的認識**」「**職場の否定的認識**」と、回答者個人の異文化感受性に関する3因子「**文化的差異の矮小化**」「**文化的差異の否定的評価**」「**文化的差異の受容**」について相関分析を行なった
- 「**安全衛生教育の負担感**」は7項目に対して5件法で回答を求め、一因子と仮定し内的一貫性による信頼係数を求めたところ、十分な値が得られたため項目ごとの得点を単純加算した尺度得点を項目数で割った値を分析に用いた
- **職場の現状に関する項目**および**異文化感受性に関する項目**も、因子分析を行い信頼係数を求めたうえで、項目ごとの得点を単純加算平均した尺度得点を項目数で割った値を分析に用いた

安全衛生教育の負担感（7項目）

- 日本語能力が不十分なため、安全教育が十分にできない
- 日本語能力が不十分なため、安全指示が伝わらない
- 日本語能力が不十分なため、専門用語が理解できない
- 日本語能力が不十分なため、安全標識・掲示物が理解できない
- 国民性や慣習などの違いにより、日本の職場でのルールを十分に守ることができない
- 外国人従業員に対する安全衛生教育や指導の負担が大きい
- 外国人従業員特有の労働災害が起きている

4. 結果と考察

安全衛生教育の負担感への影響要因

- **「職場の否定的認識」と正の相関**

文化的差異に対して否定的な意識や態度を持つ安全衛生教育担当者は、外国人従業員に対する安全衛生教育の負担感をより強く感じる可能性がある

- **異文化感受性の「文化的差異の否定的評価」と弱い正の相関**

職場に対して否定的認識を持っている場合、外国人従業員に対する安全衛生教育に対してより強く負担を感じる可能性がある

- **「インクルーシブな組織風土」「コミュニケーション」は弱い負の相関**

職場の従業員同士の「コミュニケーション」の質や、多様性に対する「インクルーシブな組織風土」は職場の肯定的認識と正の相関が認められ、外国人従業員に対する安全衛生教育の実施効果を高めるための基盤となっている可能性が示唆される

5. まとめと今後の課題

- 参入時よりも配属後の教育が充実していた。今後は、参入時の教育内容の充実が期待される
- その際、外国人従業員の特性に配慮した教材開発や教育担当者の配置、定期的な教育内容の見直しと改善が期待される
- 外国人従業員に対する安全衛生教育の内容を充実させることは、職場の現状に対する肯定的な認識を高めることにつながる
- 職場におけるコミュニケーションの見直し、多様性を受容する組織風土の醸成、安全衛生教育担当者に対する異文化理解教育は、外国人従業員に対する安全衛生教育の負担感の軽減につながる

参考文献

- 石田淳・甲畑智康(2019)『<外国人と働く編>教える技術』かんき出版
- 正木郁太郎(2019)『職場における性別ダイバーシティの心理的影響』東京大学出版会
- 職長・安全衛生責任者テキストを考える会(2019)『職長・安全衛生責任者テキスト』エレメント・プランニング
- 山本志都(2011)『異文化間協働におけるコミュニケーション』ナカニシヤ出版