

外国人労働者に 対応する産業保健

近年、外国人労働者の働く場が増加し、産業保健の現場においても外国労働者に対応する場面が増加している現状にあるが、外国人労働者と一概に言っても出身地が多様なため、それぞれの文化的アイデンティティや価値観に配慮する必要がある、対応の難しさも指摘されている。本特集では、外国人労働者の労働災害の現状から、どのように安全衛生管理やメンタルヘルス対策を実施していくかのヒント・ポイントを紹介する。

特集1

外国人労働者の労働災害の 現状と対策

厚生労働省 労働基準局 安全衛生部 安全課

1. はじめに

令和4年の外国人労働者による休業4日以上¹の労働災害は4,808件で、前年比231件（5.0%）の増加、平成30年比では1,961件（68.9%）の増加となっている。これは外国人労働者数¹自体の増加（平成30年：約146万人、令和4年：182万人）によるところが大きい¹が、外国人労働者1,000人当たりの労働災害発生件数（「死傷年千人率」）自体も年々増加傾向にある（表1）。

国は令和4年度からの第14次労働災害防止計画において、「外国人労働者の死傷年千人率を2027年までに労働者全体の平均以下とする」ことを目標として事業者に取り組をお願いしている。以下、外国人労働者の労働災害の現状と施策の方向性等についてご説明したい。

表1. 外国人労働者の死傷年千人率

平成30年	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年
2.0	2.4	2.6	2.7	2.6

2. 外国人労働者とは

そもそも「外国人労働者」と一口に言っても、その在留資格や働き方は多様である。在留資格については、大別

すれば、日本に就労の目的で滞在が許可されている者と、それ以外の目的・理由で滞在が許可されている者に分かれる。後者については、就労を目的としての在留が許可されている訳ではないものの、留学生による資格外活動のように、一定の範囲で就労できる仕組みがある。また、永住者や定住者については就労に制限がない。そしていずれにしても、その在留資格において就労可能な範囲内で、いわゆるブルーカラー的な業務に就く者もあれば、ホワイトカラー的な業務に就く者もある。

まず、あくまで一般論であるが、どのような目的で日本に滞在しているのか、つまり在留資格によって、就労可能な業務は業務への向き合い方や日本語能力・日本語修得への意欲等が異なる傾向があり、この点を押さえておく必要がある。そして、出身国の文化や環境によって安全衛生意識や危険感受性等の水準に違いが出てくる。

外国人労働者に関する基礎的な情報は、「外国人労働者安全衛生管理の手引き」²にもまとめているので、外国人労働者を雇用する事業者には是非一度お目通しをいただきたい。

3. 数字で見る外国人労働者の労働災害

外国人労働者の労働災害等の実態・特徴を数値的に示して

表2. 在留資格別・業種別の外国人労働者の労働災害発生状況（令和4年、休業4日以上）

業種	在留資格 身分に基づく 在留資格	技能実習	専門的技術的分野の在留資格				特定活動	資格外活動	その他・不明	全在留資格計
			特定技能 うち	知識・国際業務	うち技術・人文	その他の専門的 技術的分野の 在留資格				
製造業	1,225	661	160	192	35	116	73	4	2,466	
建設業	163	421	58	36	28	68	5	9	788	
陸上貨物運送事業	144	9	0	14	1	4	54	0	226	
農業、畜産・水産業	22	94	45	3	49	9	2	1	225	
商業	169	63	10	84	9	17	49	0	401	
うち小売業	110	33	6	53	7	10	44	0	263	
保健衛生業	124	11	21	2	18	12	9	1	198	
うち社会福祉施設	99	8	18	1	11	9	7	1	154	
接客・娯楽	94	6	13	26	27	11	30	0	207	
うち飲食店	55	5	12	13	23	6	28	0	142	
清掃・と畜	93	14	6	9	1	6	2	0	131	
その他	97	22	2	18	12	7	8	0	166	
合計（件数）	2,131	1,301	315	384	180	250	232	15	4,808	

いきたい。まず俯瞰的に、在留資格別・業種別の外国人労働者の労働災害発生状況をマトリックスで見たい（表2）。

最も多いのは、永住者・定住者等の「身分に基づく在留資格」による就労者による製造業における労働災害で、全体の約25%を占める。続いて、技能実習生による製造業における労働災害で、全体の約14%。これに続くのが技能実習生による建設業における労働災害で全体の約9%となっている。これらを合わせると全体のほぼ半数となっており、この3つをひとまず外国人労働者の労働災害の典型例として挙げてよいであろう。

次に、これらの労働者による労働災害の死傷年千人率はどうか。令和4年の死傷年千人率は、身分に基づく在留資格・製造業で7.5、技能実習生・製造業で3.9、技能実習生・建設業6.0といずれも日本人を含むすべての労働者によるこれらの業種における値（製造業：2.8、建設業：4.5）より高く、外国人労働者全体の死傷年千人率の押し上げ要因となっている。よって、特にこれらの労働者の労働災害の減少を図ることが、第14次労働災害防止計画の目標達成に向けてクリティカルと考えている。

次にもう少し具体的に、それぞれどのような業種（中分類）で労働災害が多発しているのか見てみたい（表3）。

まず、身分に基づく在留資格・製造業では、食料品製造業（400件）、輸送用機械等製造業（自動車・同付属品製造業等）（198件）、金属製品製造業（187件）で多い。技能実習生・製造業では、食料品製造業（222件）、金属製品製造業（194件）が多く、輸送用機械等製造業（39件）以下が続いており、いずれも食料品製造業及び金属製品製造業において多発しているが、それぞれ災害の特

徴は異なる（後述）。

技能実習生・建設業では、建築工事業で265件、土木工事業で71件となっている。次に表3で200件程度以上となる部分の詳細を見てみたい。

在留資格×業種中分類のマトリックスで見たときに最も労働災害が多い、身分に基づく在留資格×食料品製造業では、中高年齢の女性労働者による転倒災害が多発している（表4）。転倒災害については第14次労働災害防止計画でも「転倒災害は、加齢による骨密度の低下が顕著な中高年齢の女性をはじめとして極めて高い発生率となっ

ており、対策を講ずべきリスクである」とされているとおり、すべての職場における課題であるが、これが顕著に表れている状況である。

また、身分に基づく在留資格・輸送用機械等製造業（198件）（表5）については、動作の反動・無理な動作や転倒が相対的に多い点で、当該業種における日本人を含むすべての労働者の労働災害の傾向とやや異なる。利用できる労働者数のデータがないため発生率の観点からの評価はできないが、被災者の平均年齢や女性比率等を踏まえると、外国人労働者については、やはり中高年齢の女性労働者の比率が高いことで、このような労働者が被災

表3. 在留資格別外国人労働者の労働災害の上位3位

	身分に基づく在留資格・製造業	技能実習生・製造業	技能実習生・建設業
1	食料品製造業 400件	食料品製造業 222件	建築工事業 265件
2	輸送用機械等製造業 198件	金属製品製造業 194件	土木工事業 71件
3	金属製品製造業 187件	輸送用機械等製造業 39件	その他の建設業 85件

厚生労働省労働基準局による業種中分類

表4. 身分に基づく在留資格・食料品製造業（400件）

身分に基づく在留資格・食料品製造業（400件）	すべての労働者・食料品製造業（8,133件）
1位：転倒（34%） 2位：はさまれ・巻き込まれ（16%） 3位：切れ・こすれ（14%）	1位：転倒（31%） 2位：はさまれ・巻き込まれ（19%） 3位：動作の反動・無理な動作（10%）
被災者の平均年齢：49.8歳（標準偏差11.8） 被災者のうち女性比率：71%	被災者の平均年齢：49.4歳（標準偏差15.1） 被災者のうち女性比率：71%

表5. 身分に基づく在留資格・輸送用機械等製造業（198件）

身分に基づく在留資格・輸送用機械等製造業（198件）	すべての労働者・輸送用機械等製造業（1,834件）
1位：動作の反動・無理な動作（26%） 2位：転倒（19%） 3位：はさまれ・巻き込まれ（18%）	1位：はさまれ・巻き込まれ（22%） 2位：転倒（16%） 3位：動作の反動・無理な動作（15%）
被災者の平均年齢：44.1歳（標準偏差11.4） 被災者のうち女性比率：32%	被災者の平均年齢：49.4歳（標準偏差15.1） 被災者のうち女性比率：15%

表6. 身分に基づく在留資格・金属製品製造業 (187件)

身分に基づく在留資格・金属製品製造業 (187件)	すべての労働者・金属製品製造業 (3,998件)
1位: はさまれ・巻き込まれ (33%) 2位: 転倒 (12%) 2位: 飛来・落下 (12%)	1位: はさまれ・巻き込まれ (32%) 2位: 飛来・落下 (13%) 2位: 転倒 (12%)
被災者の平均年齢: 44.4歳 (標準偏差11.6) 被災者のうち女性比率: 22%	被災者の平均年齢: 45.4歳 (標準偏差15.3) 被災者のうち女性比率: 11%

表7. 技能実習生・食料品製造業 (222件)

技能実習生・食料品製造業 (222件)	すべての労働者・食料品製造業 (8,133件)
1位: 切れ・こすれ (32%) 2位: はさまれ・巻き込まれ (27%) 3位: 高温・低温物との接触 (13%)	1位: 転倒 (31%) 2位: はさまれ・巻き込まれ (19%) 3位: 動作の反動・無理な動作 (10%)
被災者の平均年齢: 26.3歳 (標準偏差6.7) 被災者のうち女性比率: 66%	被災者の平均年齢: 49.4歳 (標準偏差15.1) 被災者のうち女性比率: 57%

しやすい転倒や動作の反動・無理な動作の割合が高くなっていることが示唆される。

技能実習生についてはいずれも若年労働者が多く(表7～表9)、加齢にともなう身体機能低下の影響が大きい転倒災害の比率が小さい。はさまれ・巻き込まれや切れ・こすれ等の機械や器具等による労働災害は日本人を含むすべての労働者において、若年層で発生率が高い傾向があるが、災害を個別に見ていくと、出身国の文化等も背景とした、安全に対する意識や危険感受性の低さがこの傾向に拍車をかけていると思われるケース、具体的には、運転中の機械に手を差し込む、安全装置を外して作業する、明らかに定められた手順と異なった形で作業を行い結果として安全装置が作動しなかった等のケースが散見され、労働災害発生率の押し上げ要因になっていると思われる。

4. 外国人労働者の労働災害防止対策について

いうまでもないが、労働者の労働災害防止のため必要な措置を講じる義務を負うのは労働者を使用する事業者であり、これは外国人労働者であれ日本人労働者であれ変わらない。措置の実施に当たり、外国人労働者については特に言語の障壁があることから、安全衛生教育の実施に当たり母国語や視聴覚教材の活用によって労働者がその内容を理解できる方法により行うこと等が、「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業者が適切に対処するための指針」(平成19年厚生労働省告示第276号)で定められている。

表8. 技能実習生・金属製品製造業 (194件)

技能実習生・金属製品製造業 (194件)	すべての労働者・金属製品製造業 (3,998件)
1位: はさまれ・巻き込まれ (46%) 2位: 飛来・落下 (14%) 3位: 切れ・こすれ (10%)	1位: はさまれ・巻き込まれ (32%) 2位: 飛来・落下 (13%) 3位: 転倒 (12%)
被災者の平均年齢: 26.4歳 (標準偏差5.2) 被災者のうち女性比率: 3%	被災者の平均年齢: 45.4歳 (標準偏差15.3) 被災者のうち女性比率: 11%

表9. 技能実習生・建築工事業 (265件)

技能実習生・建築工事業 (265件)	すべての労働者・建築工事業 (7,606件)
1位: 墜落・転落 (19%) 2位: はさまれ・巻き込まれ (18%) 3位: 飛来・落下 (15%)	1位: 墜落・転落 (36%) 2位: 転倒 (11%) 3位: 切れ・こすれ (10%)
被災者の平均年齢: 27.6歳 (標準偏差5.9) 被災者のうち女性比率: 1%	被災者の平均年齢: 50.0歳 (標準偏差16.2) 被災者のうち女性比率: 3%

厚生労働省としては事業者への支援策として、技能実習生を始めとする未熟練労働者を主なターゲットとして、安全に対する意識を高め、安全衛生の基本的事項を理解させることができるような基礎教材(マンガでわかる働く人の安全と健康³)その他の教材を各種言語により作成して無償公開し、これらも活用した安全衛生教育の着実な実施を事業者呼びかけている。なお、14次労働災害防止計画に基づき、今後、外国人労働者の労働災害を類型化(事故の型・起因物等)し、その防止を図るための介入のツールとして効果的なピクトグラム安全表示等の作成等も進めていく予定としている。

また、日本人を含むすべての労働者における課題となっている、転倒や動作の反動・無理な動作等の、労働者(中高年齢の女性を中心に)の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進のため、転倒等災害防止に資する装備や設備等の普及のための補助(エイジフレンドリー補助金)、理学療法士等を活用した事業場における労働者の身体機能の維持改善の取組の支援や、「Sport in Life プロジェクト」(スポーツ庁)と連携して運動の推進等を行っていく。なお、転倒災害の防止については、事故の態様を踏まえた対策のためのリーフレットを作成しているため、事業者の皆様にはご活用いただきたい⁴。

1 厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況」による数字で、以下同様。

2 <https://www.mhlw.go.jp/content/11300000/001124694.pdf>

3 https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_13668.html

4 <https://www.mhlw.go.jp/content/001101746.pdf>

<https://www.mhlw.go.jp/content/001101747.pdf>

特集2

外国人労働者の
安全衛生管理のポイント

大神労働衛生コンサルタント事務所 代表 大神 あゆみ

おおがみ あゆみ ● 1997年筑波大学体育研究科健康教育学専攻修了。博士(医学)。日本電信電話株式会社、読売新聞社、ソニー生命保険株式会社勤務後、2012年大神労働衛生コンサルタント事務所開業。保健師、労働衛生コンサルタント(保健衛生)。

新型コロナの感染拡大の時期を挟んだにもかかわらず、外国人労働者の数は増えてきており、外国人労働者数の増加割合以上に外国人労働者の休業4日以上の労働災害は増加の一途である。今後の人手不足を補う労働力確保のためには、外国人労働者の安全衛生管理は喫緊の課題である。本稿では、筆者の契約先顧問企業での経験や厚生労働省委託の外国人労働者安全管理支援事業にかかわった経験などから、主に労働衛生面での対応ポイントについてお伝えする。

1. 言語と文化の違いについて留意する

まず、外国人労働者の労働災害増加の背景は何によるものかをあらためて考えておきたい。よく理由に挙がるのは外国人労働者の日本語の習熟が十分でないことや技能が未熟練であることだ。しかし、筆者らが見聞きしてわかったことに、その理由の前に雇用者側からの外国人労働者への理解やアプローチが十分でないことがあった。

さて、外国人労働者は日本語の研修を受けて仕事を始める前提ではあるが、同じ仕事に携わる日本人と同じように日本語を聞いて話すことはなかなか厳しい。加えて、日本人労働者側も外国人労働者側の母国語はわからないことが多い。事業場が所在する地域によっては、標準語と随分異なる方言を話す日本人労働者も少なくない。また、専門用語や文化の違い(後述)といった要因も加わってくる。そのような背景からの指導力の問題やミスコミュケーションの問題が指摘されている。

そこで、積極的に利用したいのが「やさしい日本語」である(表)。外国人労働者をスタッフとして使用する上長ばかりでなく、同僚や安全衛生福利厚生担当者など、広く

日常的に外国人労働者とかかわる職員が、「やさしい日本語」の知識を習得し、外国人労働者と円滑なコミュニケーションをとっていくことが、外国人労働者の安全衛生を担保し、労働環境を向上していく上で非常に重要と考えられる。間違えないでおきたいのは、「やさしい日本語」を学ぶのは「日本人の側」である。なぜなら、私たちが工夫できるもので、外国人労働者の理解に近づけるアプローチこそ「やさしい日本語」だからである。

そして、もう一点、併せて押さえておきたいものに「文化の違いに対する理解」がある。静岡県外国人労働者実態調査(令和元年10月)によると、外国人労働者を受け入れてきたなかで困ったことに、「遅刻・欠勤が多いなど職場のルールが守れない」ことや「生活や文化の違いから、日本人労働者とのトラブルが生じる」ことが挙げられている。私たち日本人の日常では、「空気を読む」「忖度」といった言葉に代表されるように、言葉に表されていない思いをくみ取ることできまざまな業務が進められている。日本人が多数を占める職場では、外国人労働者に対しても、こうした日本の文化様式を求める意識が強くなる傾向がある。

そのような傾向があることを意識して、どのようなところがボトルネックになるかを考えておきたい。経済産業省の「職場でのミスコミュケーションに関する動画教材」

(下記URL①)は、ミスコミュケーションになりやすい場面を説明した秀逸な教材である。たとえば、「5分前行動という習慣／考え方の違い」「仕事の目的の伝え方(「ルールだから」では伝わらない)」「冠婚葬祭の文化や休暇に対する認識の違い」といった内容が含まれており、視聴してみると心当たりの出来事がふと想起される。多様性の理解の必要性が言われる今だからこそ、日

① <https://www.meti.go.jp/press/2021/04/20210426003/20210426003.html>

表. やさしい日本語のポイント

POINT①	話し出す前に内容を整理する ⇒ 全体像を最初に示しましょう 「結論を先に話す」ように心がけると、話が分かりやすくなります
POINT②	一文を短くし、語尾を明瞭にして文章を区切る（「です」、「ます」で終える） 「ので、から、が、けれど、て、で、たら」といった接続助詞でつながる文を切って分けてみましょう 「血圧を測らせていただくので、こちらの椅子に腰かけていただけますか。」 ⇒ 「血圧を測ります。この椅子に座ってください。」
POINT③	尊敬語・謙譲語は避けて、丁寧語を用いる（ため口も避ける） 外国人にとって尊敬語・謙譲語はとても難解なので、外しましょう 「です・ます」の形は最初に教科書に出てくる基本形です 「ご記入ください」⇒「書いてください」 「これはあぶないよ」⇒「これはあぶないです」
POINT④	単語の頭に「お」をつけない（可能な範囲で） 「お薬」「お会計」⇒「薬」「会計」
POINT⑤	漢語よりも和語を使う 漢語は専門用語などによく使われますが、聞いただけで（音だけ）では意味が伝わらないものがあります その場合、次のような対応が考えられます A. 置き換える：日常用語に置き換えられるもの 「明日は8時に集合してください」⇒「明日は8時に 集まって ください」 「この作業は4時に終了します」⇒「この 作業は 4時に 終わります」 B. 説明を加える：理解度が低く説明が必要な用語 C. 意図的に使う（解説付き）：現場でよく使う大事な用語 研磨（×磨く）、裁断（×切る）、確認（×確かめる）
POINT⑥	外来語を多用しない 外国人には外来語の理解が難しく、英語起源の外来語であっても伝わるとは限りません（そもそも英語はあまり伝わりません）
POINT⑦	言葉を言い換えて選択肢を増やす 「測定します」⇒「測ります、調べます」
POINT⑧	ゼスチャーや実物提示 操作盤などは指差して説明、工具などは実物を見せる
POINT⑨	オノマトペ（擬音語・擬態語）は使わない 「ふわふわ」「どんどん」「ガシャン」「サッと」「ガンガン」⇒ なるべく使わない
POINT⑩	相手の日本語の力が高い場合は「やさしい日本語」を辞める ⇒ 状況に合わせてスイッチを切る

出典：「外国人労働者安全衛生管理の手引き」p.66-67, 厚生労働省、(公社) 東京労働基準協会連合会

本人同士のミスコミュニケーション防止にも役立つものだろう。

日本語が拙かったとしても、それは言語と文化の違いによるもので、決して「能力が劣っているわけではない」。自分が同じ立場になった場面をイメージするとわかる。私たちも外国で働くとなると、拙い外国語しか発せなかったり現地の人と異なる行動してしまうこともあるだろう。その当事者意識を忘れずにいたい。衛生（≒健康）は言語化するのが難しい領域に思われる。いかに上手く外国人労働者の状況や思いを引き出して言語に当てはめて提示できるか一周囲の日本人の手腕が問われていると考えるとよいかもしれない。

以後、確認・想定しておく事項について触れるが、あ

らかじめ「やさしい日本語」などのように説明できるか」準備（文字に）しておく心強い。この準備をしてみると、日本人も咄嗟に言葉にできないということがよくわかるはずである。

2. 「はじめが肝心」雇入時健診および雇入時労働衛生教育の重要性

私たちは当然のこととして、健診や労働衛生教育を行っていて、雇入れの際には雇入時健診や雇入時労働衛生教育を実施している。しかし、これが外国人労働者には最初にぶつかる戸惑いになるかもしれない。

まず、日本と同じように健康診断制度を持っている国は少ない。健康診断を行う目的から説明することも考え

ておいた方がよい。「非常にプライベートなものをなぜ職場に提出しないといけないのか?」「西洋医学は信じない」といった声をもらったことがある。事業者が労働者の健康にも配慮しながら仕事をしてもらう(労災防止の義務や安全配慮義務)ために、雇入れ時健診は仕事のスタート地点の体調確認の資料である点を理解してもらうようにしたい。

また、雇入前に母国で実施した検査を雇入時健診に代えて提出することもあるだろうが、法定の検査項目が不足している場合がある。不足している項目は受診してもらうように依頼する。特に結核の診断に有用な「胸部エックス線検査」については確実に実施したい。そして、「既往歴および業務歴の調査」「自覚症状」については時に軽視されることがあるが、医療上の措置や就業上の措置を適切に行うためには欠かせない情報であり、その後の仕事の健康への影響を確認していく貴重な情報であるため、しっかり聞き取って対応しておきたい。

一方で、「自分の健康に配慮しながら働く必要があること(自己保健義務)」についても説明を行っておかれるとよいだろう。雇入時健診も雇入時労働衛生教育も、それを理解して働き始めてもらう絶好の教育機会である。一度伝えただけで、内容をきちんと理解しているとは限らない(日本人も同じ)。健康診断前や作業前など、その都度「目的」をしっかりと伝えることや伝えたことを口にしてもらうことで、日本人も含めて「事業場は労働者の健康に配慮して仕事を指示するが、労働者側にも自分しかできない自己保健義務」が意識化できると考える。

3. 感染症対策

前項に重複するが、新興国から来日する労働者は「デング熱」「マラリア」等日本国内では予想していない感染症に罹患している可能性はある。

それから、近年外国生まれの結核患者数が増加傾向であることを考えると、雇入時の胸部X線検査の確実な実施とともに自覚症状についても丁寧に尋ねるのがよいと考える。事業場内で結核の知識を共有しておくことも。その際は、公益財団法人結核予防会が発刊してい

る「企業で役立つ結核の正しい知識」のパンフレットが参考になる(下記URL②)。

この結核関連事業の一環として、政府は、日本における結核登録患者数が多い国から中長期滞在者として入国・在留を希望する人を対象に、入国前に結核スクリーニングを実施する制度を導入することとした(2018年2月26日第9回厚生科学審議会結核部会)が、2023年7月現在、入国前結核スクリーニング事業は開始されていない。今後開始時期について厚生労働省のホームページで公開される予定である。

そして、外国人労働者の住環境についても留意の必要がある。共同住居や狭い住空間に複数名で生活する場合に感染が広がりやすい。日頃の手洗い、居住空間においても5S(整理、整頓、清掃、清潔、しつけ)を心がけるといった感染対策ができるようにし、さらに感染症になったときの隔離の方法も考えておくことで安心できる。

4. 健康相談・体調不良時の対応

日本語能力が十分でない労働者の場合、医療場面でのコミュニケーションは、かなり難しいものとなる。日本語能力の高い労働者に同行してもらう、通訳を手配する、翻訳アプリを用意して使えるように練習しておく、外国人対応のできる医療機関を確認しておくなどよいだろう。

時に外国人労働者が医療費負担を心配して受診控えをして未治療や受療の中断にならないよう、医療費の考え方(健康保険についての考え方や個人負担の目安など)も伝えられるようにしておくなど役立つだろう。

最後に、本稿で部分的に抜粋してご紹介した「外国人労働者安全衛生管理の手引き」について、あらためてご紹介する。当手引きは、厚生労働省委託で公益社団法人東京労働基準協会連合会で作成されたものである(下記URL③)。全240頁で、外国人労働者の在留資格の説明から、該当する労働安全衛生法令のポイント、参考情報や好事例など本稿で掲載しきれなかったリソースも多く取り上げている。一読の上、随時紐解けるように座右に置かれることをお勧めする。

② https://jata.or.jp/dl/pdf/outline/support/taisaku_corporate.pdf

③ <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000186714.html>

特集3 外国人労働者のメンタルヘルス

レジリエ研究所株式会社 代表取締役社長・一般社団法人国際EAP協会 日本支部 理事長 市川 佳居

いちかわ かおる ● 米国メリーランド大学大学院留学を経て、2009年 杏林大学医学部大学院博士課程卒業。博士(医学)。アジア太平洋地域EAP円卓会議(APEAR)会長。CEAP(国際EAPコンサルタント)、公認心理師、臨床心理士。主な著書に「健康経営を推進する職場のためのEAPハンドブック」。

1. はじめに

近年、外国人労働者が働く場が増加している。外国人労働者のメンタルヘルスケアについては、仕事上のストレスに加え、私生活でのストレスについて理解をすることが必要である。ただし、一言に外国人といっても、文化的背景は多様であり、日本への適応度も、最近来ただけの外国人から、人生の大半を日本で過ごして日本語も堪能な外国人まで、さまざまである。

この特集では、さまざまな文化的アイデンティティをもつ外国人労働者がわが国の職場において心身ともに健康にすごせるために、メンタルヘルス対策を実施していく上でのポイントを紹介する。

2. 外国人労働者のストレスの特徴

外国人労働者のストレスの特徴は、日本の商習慣で仕事をする上でのストレス要因と、母国から遠く離れた日本という国で生活をする上での私生活のストレス要因があり、また、母国であれば得られるはずのサポート要因(緩衝要因)の欠如がある。

まず、日本の商習慣で仕事をする上でのストレス要因としては、仕事内容の理解、職場の人間関係、母国での経歴・学歴と日本での仕事とのギャップ、企業風土、労働環境、昇進・待遇の差別などが挙げられる。私生活のストレス要因としては、言語、宗教、食習慣の違い、母国の家族や配偶者との問題、経済的問題、日本語の理解不足からくる疎外感などがある。サポート要因(緩衝要因)の欠如としては、困ったときに頼れる家族や親しい友人の欠如、SNS上で家族とつながっているが時差がある、同国人同士の国内のネットワークで支えあっ

ているが、それだけでは足りない、場合によっては同国人同士の関係や噂がストレスになるときがある、などが挙げられる。

3. 異文化適応のストレス

外国人労働者は日本に滞在するなかで、自国とは異なる日本の文化や慣習に触れ、慣れていくことを求められる。日本の文化に上手く適応できるかどうかは、その労働者の今後の日本での健康な職場生活においての主要な要因の一つである。一般的に異文化への適応のプロセスは下記の9ステップあると言われている¹⁾。なかでもステップ3～5の時期に労働者の状態を丁寧にモニターし、なるべく早くステップ6に到達するように支援することが望ましい。

ステップ1：渡航前の不安と期待の混在期

日本への移転が決まると引越しの準備、渡航ビザの取得、母国の家族や友人とのお別れ、日本語の学習などがあり、期待と不安が混在した気分を経験する。

ステップ2：ハネムーン期

日本に到着直後はすべてが新鮮で母国と違う習慣や、食べ物、ゴミがない町並み、職場の新しい同僚の親切さなど、よいところばかり目に着き、興味を持って接する。

ステップ3 カルチャー・ショック期

日本人とのコミュニケーションがうまくいかない、始業の5分前に来ないと叱られるなど、習慣や文化の違いで不便を感じたり、不快な経験をしてショックをうける。

ステップ4：怒り・幻滅の時期

日本の習慣のいやなところが気になり、また、母国の生活や家族、友人などが恋しくなる。場合によっては孤

独になって落ち込んだりする。ステップ4ではカウンセラーや産業医、精神科医などの専門家の支援が必要な場合もある。

ステップ5：適応期

時間が経つにつれ、現実を受け入れ、日本の生活に適応する。日本の社員食堂の食事、仕事上の違いを受け入れて、合わせるようになり、生活のなかから不快感を少なくしていく。

ステップ6：現地文化の受容の時期

住めば都というように、日本文化を受容し、仕事においても生活においても、快適な生活を送るようになる。休日には自国の労働者が集まる教会や食材の買い物に行ったり、地域のお祭りやスポーツ大会に参加して、日本人の親しい友人もできて、毎日快適に過ごす。

ステップ7：帰国の不安と期待の時期

永住者でない場合、仕事の関係で帰国が近づくと、帰国準備で忙しくなる。

ステップ8：逆カルチャーショックの時期

生まれ育った母国に帰国後、日本での生活で自分の見方や感じ方が変わっているため、自分は周囲と違うという孤独感を少し味わう。

ステップ9：再適応の時期

母国の生活にも再適応し、日本で培ったスキルや異文化適応力をうまく活かして生きていく。

4. メンタルケアのポイント

●**文化的な違いを理解する**：外国人労働者にとって、食事や生活環境、言葉の壁、宗教の違いなどもストレスの原因になる。そのため、メンタルケアの第一歩として、文化的な違いを理解し、外国人労働者の背景や文化に対する理解を深めることが大切である。例えば、産業保健の面談では、「私はあなたの文化や宗教、言語をよく知らないの、失礼なことや見当違いのことを言ったりしたら、是非教えてくださいね」というようなコメントを伝えるべきである。

●**ソーシャル・サポートの構築を援助する**：外国人労働者は、自国や家族から離れて生活しているため、ソーシャル・サポートが必要な場合がある。例えば、日本の生活に必要な手続きや日本語の学習などについて

の支援、地域のお祭り、スポーツ、ボランティア、教会などのイベントに参加できるようにアレンジするなど、これらのサポートを提供することで、外国人労働者が安心して生活できる環境を整えることができる。

●**コミュニケーションの改善**：言葉の壁や文化的な違いなどが原因で、職場において外国人労働者とのコミュニケーションがスムーズに行われないことがあり、ストレスやメンタルヘルス疾患発症のきっかけになることがある。そのため、日本語の学習や翻訳サービスの提供、図解をなるべく取り入れる、話し言葉はシンプルな日本語、音読みではなく訓読みを使うなど、職場でのコミュニケーションの改善を提案するとよい。

●**多様性を尊重する環境の整備**：異文化理解教育の実施、職場内での差別や偏見の排除、多文化共生を推進するイベントや取り組みなどが挙げられる。これらの取り組みを通じて、外国人労働者が尊重され、心理的安全性が保持できる環境を整えることが大切である。

●**外国人労働者のためのカウンセリング**：精神科治療やカウンセリングが必要な外国人労働者には、母国語で、文化的背景や宗教的信念を理解した専門家による治療やカウンセリングを提供するのが望ましい。残念ながらこのようなサービスを提供できるクリニックは限られている。最近では電話による医療通訳サービスの提供もあるので、活用するべきである。

5. まとめ

外国人労働者が直面する問題は、言葉の壁や文化の違い、ちょっとしたボタンの掛け違いによって深刻化することがある。産業保健スタッフが外国人労働者のそのような悩みや問題に真摯に向き合い、共感や理解を示すことで、まずはメンタルヘルス支援の一步が切り開かれることがある。外国人労働者が安心して働き続けるように、本稿が関係者の参考になれば幸いである。

参考文献

- 1) Kalervo Oberg July 1, 1960. Cultural Shock: Adjustment to New Cultural Environments. Practical Anthropology 7: 177-182.

特集4

企業事例

安全と健康は基本中の基本 できる限りのサポートはするが 自立を促す教育も大切

平野ビニール工業株式会社

静岡県磐田市に本社のある平野ビニール工業株式会社は、自動車の座席シート表皮をはじめとした裁断縫製品、繊維製品、帆布製品などのメーカーとして、高い技術力と顧客満足度の向上を通じて長年堅実な成長を続けてきた。同社では「共存共栄」の経営理念のもと、多様性が会社の強みになるよう外国人労働者の就労に積極的に取り組んだ結果、現在では社員の半数以上を外国人が占めるまでになり、国籍に関係なく個人も会社も成長していけるさまざまな施策を実施し、経営の安定化に結びつけている。

なかでも外国人労働者の安全衛生対策はこれらの取り組みを支える中心的な施策として重要視され、同社オリジナルの安全衛生教育や通訳が同席する産業医面談など、きめ細かな配慮がさまざまな「形」となって実施されている。

そこで、外国人労働者の保健衛生活動に必要な配慮や支援のあり方、今後の展望などについて、取り組みの先頭に立っている平野利直代表取締役社長にお話を伺った。

1. 原点はブラジルへのサッカー留学 数字に基づいたフェアな労使関係を築く

同社の日本人と外国人の比率が4:6とまさにダイバーシティ&インクルージョンを実現している（下表）。ここまで外国人雇用を安定させられた秘訣を伺うと、「みんな

雇用形態別国籍

	正社員	パート社員	技能実習生	派遣社員	合計
日本	24	32		2	58
フィリピン	2	8	56	7	73
ベトナム	7		2		9
ブラジル	4	4		1	9
ペルー	1				1
合計	38	44	58	10	150

日本・外国人従業員比率

外国人従業員	92名	61.3%
日本人従業員	58名	38.7%

をフェアに扱うことが一番大事」と語る。

実は平野社長は入社前にブラジルにサッカー留学をした経験を持つ。そこは完全に実力勝負の世界であり、多くの国籍を持つ仲間たちが日本からの留学生に対しても誰もが平等に扱ってくれるために頑張ることができたという。こうした自身の体験が「みんなフェアに接する」という同社の社風を形作る原点となっている。

そしてもうひとつ平野社長が留学時に実感したことは「数字は嘘をつかない」ということだ。結果がすべてのサッカーでは数字がものをいう。同社では生産数や不良品数など小さなKPI（重要業績評価指標）をいくつも設けて目標管理し、達成することで成功体験を積み上げさせ、より高い目標に向かえるように評価システムを整備してきた。

さらに数字だけでなく、可視化の手段として、万国共通語である「色」も活用している。例えば、品質管理では不良品ありを赤や黄色のペン、不良品ゼロを達成した日は青のペンで自分で表に記入し、これを毎日チェックすることで誰もが平等に結果を見ることができるようになっている。

また、この可視化の取り組みは日本の品質の厳しさを身に付けてもらうための仕組みでもある。「当然、入社直後は不良品数が多いのですが、慣れてくればどんどん減っていきます。これを成功体験のひとつとして、日本の高い品質に自分の技術が追いついていくのが目に見えてわかれば大きなモチベーションにもつながります」。

こうした取り組みの結果、外国人や女性リーダーを輩出し、特に女性リーダー（外国人含む）が8名（リーダー層のうち47%）となりダイバーシティも大きく前進している。

2. 「職長の義務は部下の命を守ること」 講師の一言に受講者が感激

ダイバーシティへの取り組みについては、オリジナルの

職長教育（安全教育、リスクアセスメント教育）を実践している。これは、日本語が読めない、話せない外国人でもリーダーとして活躍してもらうために実施しているもので、同社をよく知る安全衛生コンサルタントに相談して実現したものだ。

「通常、日本人であれば2日間で済むところを、通訳を入れて3日間かけてやっていただきました。例えば話も全部当社の事例で教えてくださるので、外国人リーダーたちはとても真剣に、かつ楽しみながらこの講義を受けていました」と平野社長は振り返る。

特に受講者が感激したのは「職長の義務は部下の命を守ること」と先生から教えられたことだという。受講後の報告書には「私たちの国ではこんなに人の命を大事にしないので感動しました」「ボスは怖いものだと思いますが、日本ではそうではないと感激しました」といった感想が多く寄せられ、こうした声に後押しされてその後も職長教育は継続して実施されている。

3. 外国人を積極的に受け入れるだけでなくしっかりと教育することが企業価値を高める

同社では日本語教育もオリジナルで実施している。外国人支援を行う県内の団体から講師を招き、自社での仕事内容や普段の生活に即した内容で授業を行うというものだ。日本語能力試験[※]受験も推奨していて2021年にはN1とN2にそれぞれ2名が合格するなど大きな成果を上げている。

これは日本語を覚えれば人生にプラスになるという平野社長の考えが反映したもの。「日本語がわかれば安全性が高まりますし品質や生産性も向上します。もちろん最初は日本語のできる先輩たちが通訳してくれますが、いつまでも通訳に頼らなくてもいいように日本語教育のサポートはこれからも続けて行きます」。

先輩たちの通訳は2カ月に1回の産業医面談でも活躍している。健康診断結果に問題があれば産業医面談となるが、このとき本人からの希望があれば母国語の通訳と一緒に面談することができるのだ。同じ職場で働く先輩

が通訳してくれるので安心して面談を受けることができるため、二次検診受診率はほぼ100%を達成している。

こうしてきめ細かなサポートを実施している同社だが、支えるだけでなく自立するための道筋も用意している。その一例が“ふりがな”つきの「病院の付添い許可申請書」と「病院受診者連絡票」だ。

「自分で病院に行けることはとても大事です。そこで自分だけではまだ病院に行けない場合に最低限のサポートとして、付き添い許可申請書を記入してもらい、自立の第一歩として欲しいのです」と平野社長。こうしたサポートの上で、「ちょっと喉が痛い」といった程度であれば、病院受診者連絡票に必要事項を記入して近くのかかりつけ医に自分で行くようにと促している。

こうした自立への促しも含めて、平野社長は外国人労働者に対応する産業保健にもっとも重要なことは「教育」だと考えている。「今、日本の経済を支えているのは外国人労働者だといえます。日本で作られているほとんどのものが外国人がいなかったら生産が止まる、という状況です。だからこそ、彼ら彼女らの人権を尊重し、日本で夢を実現するための後押しとしてしっかりと教育してあげることが欠かせないのです」と強調する。それは外国人労働者の将来までも考えて教育し、適正に雇用していくことがその企業の価値を高め、そうした企業が社でも増えれば日本のためにもなると考えるからだ。

「そのためにも我々の取組がそのベンチマークになれば、という思いでこれからも産業保健活動を推進していきます」と平野社長は力強く語っている。

※日本語能力試験：独立行政法人国際交流基金と公益財団法人日本国際教育支援協会が主催する日本語検定試験。N1～N5の5つのレベルがあり、一番難易度が高いレベルがN1となる。

会社概要

平野ビニール工業株式会社

事業内容：四輪車用座席シートの裁断及び縫製加工、四輪車用特注シートカバーの製造、他

設立：1981年5月

従業員：150名（関連子会社含む。2023年7月末現在）

本社所在地：静岡県磐田市

会社URL：<https://hiravi.co.jp/>