



外国人労働者の労働災害の現状とその対策

～製造業における事例分析を中心に～

木村 一昭 Kazuaki Kimura

リスクエンジニアリング部 賠償・労災グループ
コンサルタント

概要

近年、人手不足を背景に外国人労働者数は増加の一途をたどり、令和 6 年には過去最高となる約 230 万人に達した。これに伴い労働災害「以下、労災」も多発しており、企業の安全管理体制が問われる喫緊の課題となっている。外国人労働者の労災の発生頻度を示す年千人率は、日本人を含む全労働者の平均を上回っており、効果的な対策が必要である。本レポートでは、この現状を厚生労働省の公表データおよび分析結果を整理するとともに製造業における外国人労働者の災害事例を深掘りすることで、その原因を考察する。そこから見えてきた言語の壁や安全教育上の課題を踏まえ、現場で実践可能な対策と、組織として構築すべき継続的な安全管理体制について提言する。

目次

概要	1
1. 近年の外国人雇用者数および労災発生状況	2
2. 製造業における外国人雇用者数の状況および労災発生状況	3
2.1. 製造業における外国人雇用者数の状況	3
2.2. 製造業における外国人労働者の労災発生状況	5
2.3. 製造業と他産業との外国人労働者の千人率の比較	6
3. 製造業における外国人労働者の災害事例	7
3.1. 事例①プレス機による技能実習生の死亡災害 ～安全装置の故障と日本語のみの作業指示～	8
3.2. 事例②外国人労働者の無資格作業によるガス溶接爆発災害	9
3.3. 事例③ダイカストマシンによる外国人労働者の挟まれ災害～安全柵の未設置と安全教育の不足～	10
4. 外国人労働者に関する安全衛生管理上の課題	11
5. 外国人労働者への安全対策	12
5.1. 現場において、外国人労働者に対して実践できる安全対策	12
5.2. 会社の管理部門（安全担当部門等）が主体となって構築する継続的な安全対策	14
6. おわりに	16
文献	16

1. 近年の外国人雇用者数および労災発生状況

近年、外国人労働者は、少子高齢化の進展に伴う人手不足を背景に増加しており、その雇用者数は平成 20 年の約 49 万人から、令和 6 年には過去最高となる約 230 万人に達した（図 1）。このような雇用の急拡大に伴い、労災の発生も看過できない課題となっている。外国人労働者の労災による死傷者数は、平成 20 年の 1,443 人に対し、令和 6 年には 6,244 人と、約 4 倍に増加している（図 2）。外国人労働者千人当たりの死傷者数（千人率）を算出すると、平成 20 年は約 2.9 人、令和 6 年は約 2.7 人となる。この数値はほぼ横ばいで推移しており、労災の発生リスクが高い水準で高止まりしている状況がうかがえる。

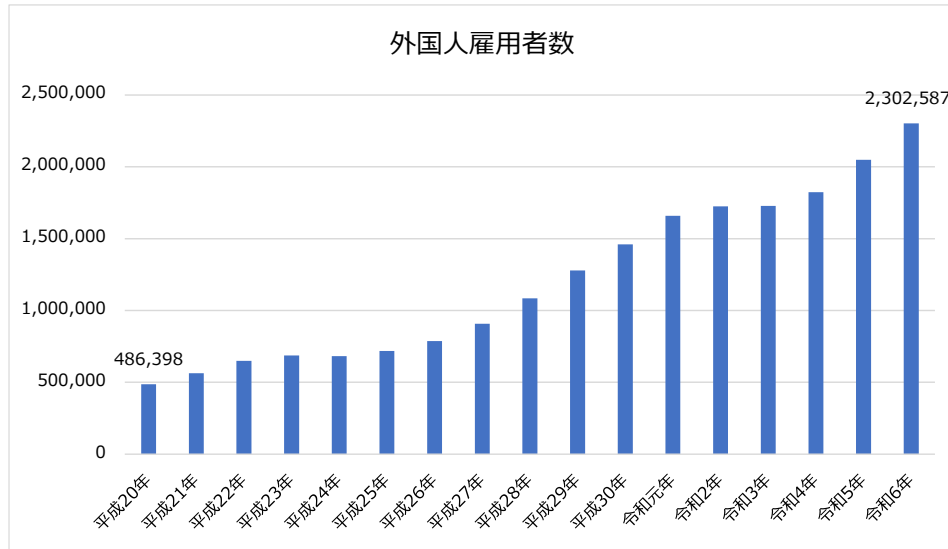


図 1 外国人労働者の雇用者数の推移¹



図 2 外国人の労災の発生状況²

¹ 厚生労働省 令和 6 年災害発生状況 令和 6 年災害発生状況のデータをもとに当社作成
<https://www.mhlw.go.jp/content/11302000/001543320.pdf>（アクセス日 2025 年 8 月 29 日）

² 厚生労働省 令和 6 年災害発生状況 令和 6 年災害発生状況のデータをもとに当社作成
<https://www.mhlw.go.jp/content/11302000/001543320.pdf>（アクセス日 2025 年 8 月 29 日）

2. 製造業における外国人雇用者数の状況および労災発生状況

2.1. 製造業における外国人雇用者数の状況

外国人労働者の就労状況を業種別に見ると、製造業が約 46 万人と最も多く、全外国人労働者の約 23%を占めている。次いで「サービス業（他に分類されないもの）」（約 28 万人）、「卸売業、小売業」（約 23 万人）と続いている。製造業で働く外国人労働者が圧倒的に多いということが分かる。その理由の一つとして、人材不足を解消するために雇用していることが考えられる（図 3）。

また、在留資格別の内訳を見ると、製造業では、日本において技能を習得・習熟・熟達させることを目的とした「技能実習」が約 18 万人と非常に高い割合を占めている点が特徴である。このように、労災のリスクが比較的高いとされる製造業において、日本語でのコミュニケーションや作業に不慣れな傾向にある技能実習生が多数就労している現状は、労働安全衛生管理において特に注目すべきリスクであると考えられる。

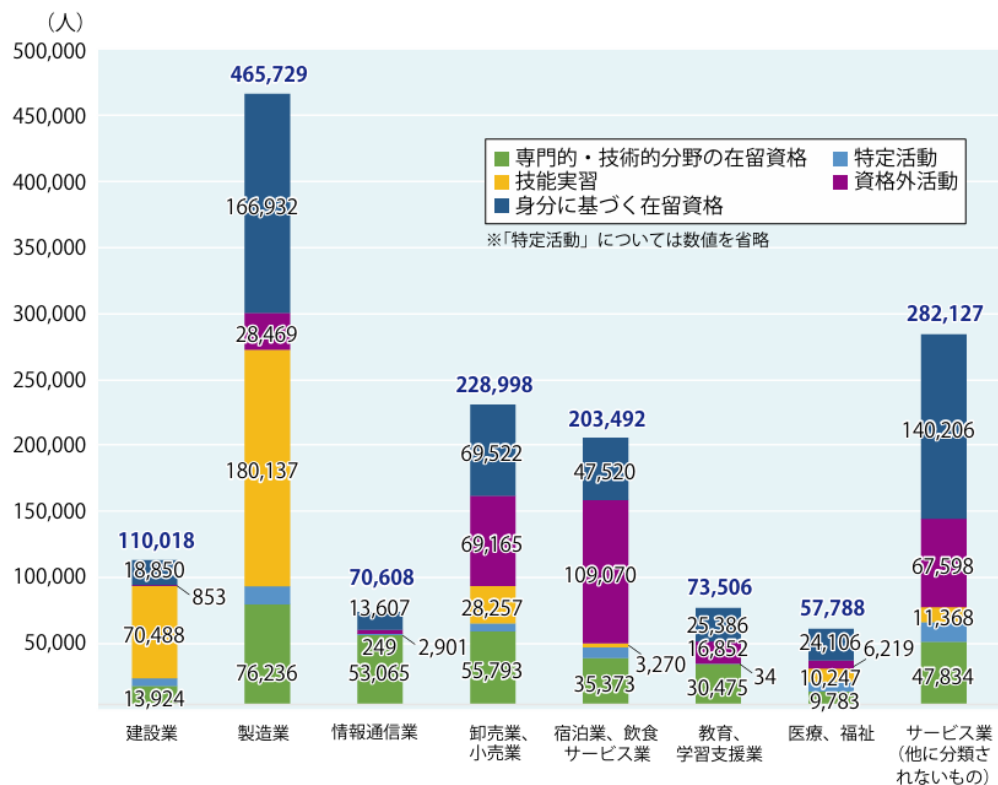


図 3 業種別および在留資格別の外国人雇用者数の状況³（令和 3 年 10 月末現在）

³ 厚生労働省, 外国人労働者の安全衛生管理の手引き
<https://www.mhlw.go.jp/content/11300000/001124694.pdf>（アクセス日 2025 年 8 月 6 日）

表 1 （参考）主な在留資格の内容と在留資格の例⁴

在留資格	主な内容	在留資格の例
身分に基づく在留資格	日本人における身分関係や、日本での居住実績などに基づいて与えられる在留資格	・永住者 ・日本人の配偶者等 ・永住者の配偶者等 ・定住者
技能実習	日本の技術・技能・知識を開発途上国等へ移転し、その国の経済発展を担う「人づくり」に貢献することを目的とした制度	・技能実習 1 号 ・技能実習 2 号 ・技能実習 3 号 ※ただし、技能実習制度は、2027 年までに廃止され、新たに『育成就労⁵』制度が創設される予定
特定活動	他のどの在留資格にも分類されない活動を行うために、法務大臣が個々の外国人について特に指定する活動	・ワーキングホリデー など
専門的・技術的分野の在留資格	専門的な知識や技術を必要とする業務に従事するための在留資格	・技術、人文知識、国際業務 など

⁴ 出入国在留管理庁 在留資格一覧表 在留資格一覧表をもとに当社作成
<https://www.moj.go.jp/isa/applications/status/qaq5.html>

⁵ 出入国在留管理庁 育成就労制度・特定技能制度 Q & A
https://www.moj.go.jp/isa/applications/faq/ikusei_qa_00002.html

2.2. 製造業における外国人労働者の労災発生状況

製造業で働く外国人労働者の労災発生状況を業種別に見ると、「食料品製造業」が 1,238 人と突出して多く、製造業全体の約半数を占めている。次いで「金属製品製造業」（514 人）、「輸送機械器具製造業」（347 人）の順となっている（図 4）。

食料品製造業で労災が多発する背景には、複数の要因が複合的に存在すると考えられる。まず、作業・環境面のリスクとして、調理や生産ラインにおける単純作業、重量物の運搬、刃物や高温設備の利用、さらには水や油で滑りやすい床面といった、災害に直結する危険源が職場内に多く存在する。次に、産業構造上の特性として、多品種少量生産などの製造工程では自動化が比較的難しく、多くの人手を要する労働集約型であることが挙げられる。そして、こうした特性は安全管理上の課題にもつながっており、多数の労働者を雇用する中で一人ひとりに対するきめ細やかな安全教育が徹底されにくいという側面も指摘できる。

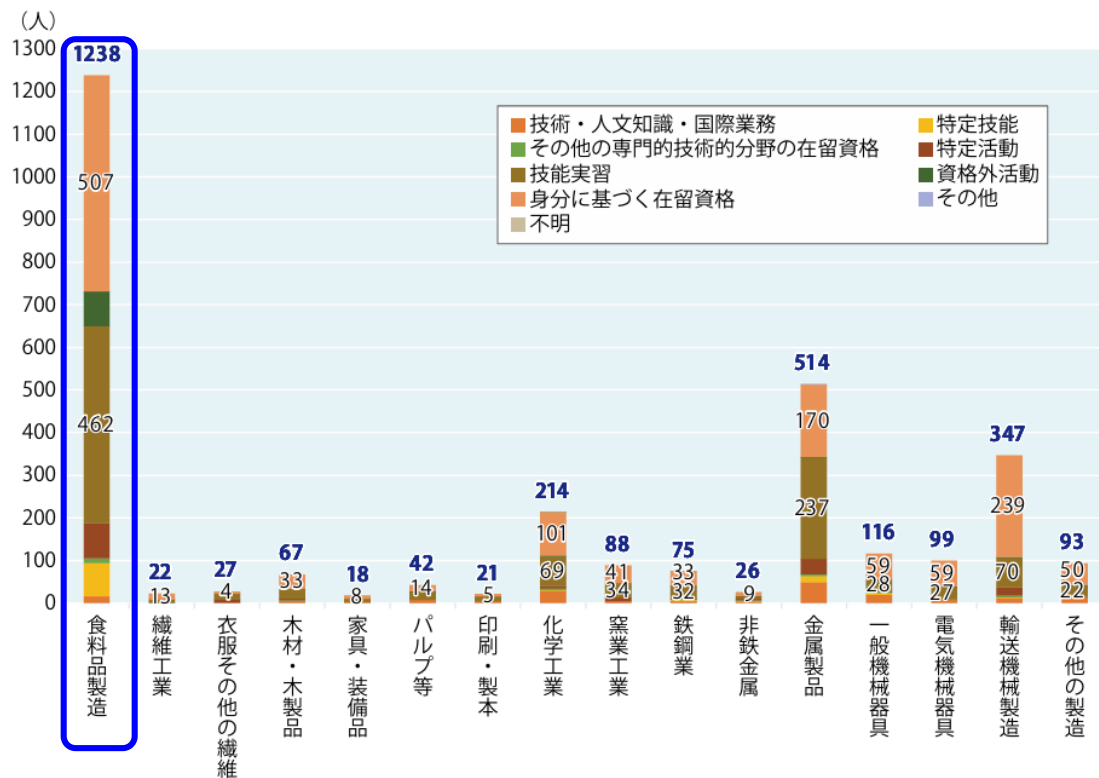


図 4 業種別および在留資格別の外国人労働者の労災発生状況(令和 3 年 10 月末現在)⁶

⁶ 厚生労働省 外国人労働者の安全衛生管理の手引き 外国人労働者の安全衛生管理の手引きをもとに当社作成
<https://www.mhlw.go.jp/content/11300000/001124694.pdf> (アクセス日 2025 年 8 月 6 日)

2.3. 製造業と他産業との外国人労働者の千人率⁷の比較

1 年間の労働者 1,000 人あたりに発生した死傷者数を示す年千人率を見ると、外国人労働者の労災の発生リスクの高さが明確に表れている（表 2）。

まず、外国人労働者全体の年千人率は 3.3 であり、全労働者（日本人を含む）の 2.7 を上回っている。特に、製造業に勤務する外国人労働者の年千人率 6.5 は、同業種の全労働者の年千人率 2.6 と比較して 2 倍以上高く、その差は顕著である。

製造業の在留資格別の年千人率を見ると、「特定活動」（12.8）や「身分に基づく在留資格」（8.1）など、特定の在留資格を持つ労働者層でリスクが突出して高い。このことから、外国人労働者への安全教育は、日本人労働者と同様の画一的な内容や方法では不十分であり、後述する言語や文化の壁を考慮した対策が必要であると考えられる。

表 2 業種別・在留資格別年千人率（令和 3 年）⁸

	全産業	製造業	建設業	商業	保健 衛生業	接客 娯楽業
全労働者（外国人労働者を含む）	2.7	2.6	4.5	2.0	2.5	2.4
外国人労働者	専門的・技術的分野の在留資格	4.1	7.8	1.5	6.4	1.6
	うち技術・人文知識・国際業務	3.1	4.0	1.2	6.1	1.7
	特定活動	12.8	18.8	3.7	3.8	0.7
	技能実習	6.0	7.5	2.8	3.4	2.1
	資格外活動	3.3	10.6	0.6	3.7	0.4
	身分に基づく在留資格	8.1	8.9	2.2	7.2	2.4
	計	6.5	8.5	1.7	5.6	1.2

⁷ 年千人率：1 年間の労働者 1,000 人あたりに発生した死傷者数の割合を示す

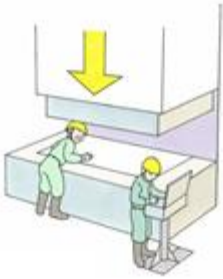
⁸ 厚生労働省 外国人労働者の安全衛生管理の手引き 外国人労働者の安全衛生管理の手引きをもとに当社作成
<https://www.mhlw.go.jp/content/11300000/001124694.pdf>（アクセス日 2025 年 8 月 6 日）

3. 製造業における外国人労働者の災害事例

本章では、まず厚生労働省の『職場のあんぜんサイト』で公開されている労災事例を取り上げ、その公表情報から災害発生の要因や背景にある課題などの特徴を整理する。これらの公表事例は、統計データだけでは見えない、言語の壁や監督体制の不備といった、現場で実際に起きている問題点を浮き彫りにしている。

その上で、本レポートでは、外国人労働者への安全教育に携わってきた筆者の経験に基づき、災害に至るプロセスを整理し、各事例から導き出される課題と、現場で有効な再発防止策について具体的な見解を加える。

3. 1. 事例①プレス機による技能実習生の死亡災害 ～安全装置の故障と日本語のみの作業指示～⁹

項目	内容
概要図	
業種・工程	製造業/プレス加工
発生状況	200tf のプレス機で、2 名が同時作業中、1 名が金型に頭部を挟まれた 光線式安全装置は故障し、無効な状態で放置されていた
直接要因	・ 光線式安全装置の故障・未整備
間接要因	・ 技能実習生（外国人労働者）のみでの作業 ・ 指揮監督者の不在 ・ 日本語のみで作成された作業手順書
主な 再発防止策	【短期】 ・ 故障した光線式安全装置の即時修理・有効化 【恒久】 ・ リスクアセスメントの徹底、作業標準の多言語化、外国人労働者向け安全教育の有効化
筆者見解	本災害は、言語の壁など外国人労働者特有のリスクに対する企業の認識不足と、それを放置した安全管理体制の不備により発生した災害である。 原因は、安全装置の故障という工学的対策の不備と、日本語の理解が不十分な労働者のみで作業させたという管理的対策の不備である。これら二つの不備が重なれば、災害が発生する可能性が高くなる。適切な安全装置の維持整備と、作業者の日本語レベルに応じた安全教育が実施されていれば防げた可能性は高く、企業の安全管理は不十分であったと考える。 製造現場では、日々の生産が優先され、安全確認が後回しにされがちになる可能性がある。そのため、筆者の経験上、「安全装置は動いているはずだ」「日本語の指示は伝わっているはずだ」といった管理者側の思い込みや、業務多忙を理由とした監督不徹底といった、災害リスクを軽視する状況があったと考える。

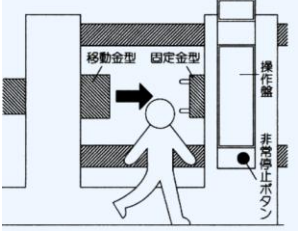
⁹ 厚生労働省 職場のあんぜんサイト 労働災害事例のデータを加工して当社作成
https://anzeninfo.mhlw.go.jp/anzen_pg/SAI_DET.aspx?joho_no=101302

3.2. 事例②外国人労働者の無資格作業によるガス溶接爆発災害¹⁰

項目	内容
概要図	
業種・工程	製造業／ろう付け溶接作業
発生状況	夜勤中の外国人労働者がガス溶接の準備中、アセチレン用タンクに酸素を誤接続した。トーチに着火したところ、残留ガスに逆火して設備が爆発し、作業者は全身に火傷を負った。
直接要因	・ ろう付け溶接設備におけるホースの誤接続 ・ フラッシュバックを防止できない仕様の逆火防止補助器 ・ 定められた作業手順の不遵守
間接要因	・ 無資格の外国人労働者による単独作業 ・ 未熟練者に対する不十分な教育訓練 ・ 設備の接続方法等に関する明確な作業マニュアルの未整備
主な再発防止策	【短期】 ・ ガス溶接作業は、必ずガス溶接技能講習修了者が実施 【恒久】 ・ 写真や図を多用した、視覚的に理解できる作業手順書の作成・掲示 ・ 作業の危険性を含んだ、新規入場者等向け安全教育の実施
筆者見解	本災害は、経験の浅い無資格の外国人労働者に対し、危険性の高い作業を監督者不在のまま単独で行わせたことに起因する企業の安全管理上の不備により発生した災害である。 このような災害を避けるには、まず外国人であることによる言語・文化の壁があることを前提として、危険性とその回避策を確実に伝達するための視覚的教材や実演を伴う安全教育が不可欠である。 教育直後は理解したように見えても、現場では「教えたつもり」「分かったつもり」という認識のズレが生じる可能性がある。このため、筆者の経験上、教育後の継続的なフォローアップが重要と考える。具体的には、以下の2点が挙げられる。 ・ ルール不順守者に対しては、その場で理由を具体的に説明し、安全な行動ができた際は、ルール順守できたことを褒める。この繰り返しで、安全行動の定着を促す。 ・ 現場担当者だけでなく、工場長などの役職者が率先して声かけやフィードバックを行う。これにより、労働者は「会社全体が自分の安全に関心を持っている」と感じ、ルール順守へのモチベーションが向上する。

¹⁰ 厚生労働省 職場のあんぜんサイト 労働災害事例のデータを加工して当社作成
https://anzeninfo.mhlw.go.jp/anzen_pg/SAI_DET.aspx?joho_no=100547

3.3. 事例③ダイカストマシンによる外国人労働者の挟まれ災害～安全柵の未設置と安全教育の不足～¹¹

項目	内容
概要図	
業種・工程	製造業／ダイカストマシンによる自動車部品製造
発生状況	自動運転中のダイカストマシンの前で、補助作業を担当していた外国人労働者が、金型部に侵入し、移動金型に頭部を挟まれ即死した。外国人労働者はマシン操作教育を受けておらず、発見時もマシンは「自動運転」状態だった。
直接要因	金型部が安全柵や囲いで防護されておらず、自動運転中でも容易に侵入できる構造だった
間接要因	・ 言語の壁による、重要ルール（自動運転中立ち入り禁止）の伝達不備 ・ 機械の危険性や異常時対応に関する教育不足
主な再発防止策	【短期】 ・ インターロック付き安全柵の設置による、危険区域への物理的なアクセス遮断 ・ 「絶対に機械に手や体を入れない」「不具合が生じたら、非常停止ボタンを押し、リーダーを呼ぶ」ということに内容を絞った教育を実演で実施 【恒久】 ・ 危険区域への立ち入り禁止・異常時対応などの重要ルールに絞った、実演を伴う安全教育の実施
筆者見解	本災害は、保護カバーが未設置であったという工学的対策の不備に加え、日本語の理解が不十分な外国人労働者に対し、危険性が伝わっていなかったという管理上の不備が重なった災害である。 外国人労働者の安全確保の前提としては、リスクアセスメントを実施し、工学的対策と教育を組み合わせることが重要である。その上で、機械の危険性や異常時の対応といったソフト面の教育は、教えたつもりで終わらせないことが必要である。具体的には、本人の日本語能力や理解度を確認しながら進める対話型教育を繰り返し実施し、その理解度を評価する仕組みを整備することが重要である。「対話型教育」を効果的にするには、通訳者の配置が有効である。 安全指示は、「なぜ危険か」という理由まで理解されて初めて意味を持つため、筆者の経験上、通訳者を介することで、外国人労働者に対して危険に関する細かいニュアンスや安全のポイントが伝わり、本人の安全行動につなげることができると考える。

¹¹ 厚生労働省 職場のあんぜんサイト 労働災害事例のデータを加工して当社作成
https://anzeninfo.mhlw.go.jp/anzen_pg/SAI_DET.aspx?joho_no=538

4. 外国人労働者に関する安全衛生管理上の課題

本章では、外国人労働者の安全衛生管理における課題を、(1)言語・コミュニケーション、(2)安全教育、(3)文化・習慣の3つの観点から整理する。

前項で製造業の現場の災害事例を紹介したが、これらも踏まえながら、その影響を考えてみたい。

(1) 言語コミュニケーション

外国人労働者にとって、日本語による作業指示や注意喚起の理解は大きなハードルとなる。特に製造業では、「非常停止」「立入禁止」「高温注意」といった即時に理解すべき警告が多く、言語理解が不十分な場合、危険の認知が遅れたり、あるいは全く認識されずに災害に至るリスクが極めて高い。

(2) 安全教育

日本の製造現場には、業務や安全に関するルールが非常に多い。言葉の壁に加え、内容の多さから、すべてを理解してもらうためには根気強く繰り返し教育することが必要である。雇入れ時教育や特別教育など法定の安全衛生教育を行っても、教育指導に十分な時間をかけられないと理解されにくい。

(3) 文化・習慣

安全に対する考え方や行動は、国や文化によって大きく異なる。例えば、日本では職位に関わらず誰もが実践すべきとされる「ヒヤリとしたら報告する」「危険な機械を自ら止める」といった行動が、一部の国では「上司の許可なく機械に触れるべきではない」「問題を指摘することは越権行為だ」と認識される場合がある。このような安全文化の相違は、危険の芽を放置する原因となり得る。

5. 外国人労働者への安全対策

本章は、現場において実践できる安全対策と、会社の管理部門（安全担当部門）が主体となって構築する継続的な安全対策に分けて、数多くある対策の中で、筆者が有効と考える外国人労働者に対しての安全対策を紹介する。

4 章では、外国人労働者の安全管理における課題を(1)言語・コミュニケーション、(2)安全教育、(3)文化・習慣の 3 つの観点から整理した。本章では、これらの課題に対する具体的な解決策を提示する。

対策を検討する上では、①法令で定められた事項を検討する、②リスクアセスメントを実施する、③これらの結果に基づいて本質的対策や工学的対策などのハード対策を最優先に講じる、の順に行うことが原則である。これは、外国人・日本人を問わず、全ての労災防止対策における前提である。

本章で紹介する対策は、外国人労働者の安全対策に着目しているため、ハード対策ではなく、言語・コミュニケーションや文化の壁に起因する課題に対応するための管理的対策に主眼を置く。これらの対策は、現場任せにするのではなく、それぞれの役割に応じて組織的に推進する必要があると考える。

5.1. 現場において、外国人労働者に対して実践できる安全対策

以下の表では、数多くある対策の中で現場の管理者や同僚が主体となり、日々の業務の中で実践できる安全対策に焦点を当てる。これらの対策は、外国人労働者の安全意識を高めることが期待でき、労災を未然に防止する可能性があると考ええる。

表 3 現場において、外国人労働者に対して実践できる安全対策¹²

課 題	対 策	内 容	筆者見解
言語・コミュニケーション	外国人労働者への声かけ（雑談含む） 	・「おはよう」「おつかれさま」といった基本的な挨拶を毎日欠かさず行う。 ・「大丈夫?」「何か困っていることはない?」など、簡単な言葉で体調や心境を気遣う声かけをする。 ・作業の指示だけでなく、休日の過ごし方や母国の話など、簡単な雑談を通じて信頼関係を築き、孤立を防ぐ。	外国人労働者が不安や疑問を報告・連絡・相談しやすい人間関係を構築する。 特に、上長クラスの役職の方が率先的にコミュニケーションを図ることにより、安全ルールだけでなく、作業ルールも順守してくれるようになる（筆者経験）。
安全教育	掲示物に外国語やイラストを活用 	・危険箇所、禁止事項などには、母国語併記の警告表示や、誰が見ても意味が分かるピクトグラムを設置する。 ・機械の操作手順や緊急停止ボタンの位置などを、写真やイラストを使って視覚的に分かりやすく示す。	外国語やイラストを活用した掲示物を現場に貼る。現場に貼るだけではなく、朝の朝礼や KY 活動（危険予知活動）の際に確認する必要がある。

¹² 厚生労働省 外国人労働者の安全衛生管理の手引き 外国人労働者の安全衛生管理の手引きをもとに当社作成
<https://www.mhlw.go.jp/content/11300000/001124694.pdf>（アクセス日 2025 年 8 月 6 日）

課 題	対 策	内 容	筆者見解
安全教育	KY 活動や安全パトロールなどの安全活動への参加 	・ KY 活動では、イラストや現場の写真を見せ、「どこが危ない?」「どうする?」と問いかけ、指差しで危険箇所を指摘させるなど、言葉に頼らない参加方法を促す。 ・ 安全パトロールに同行させ、危険な箇所や良い手本と一緒に指差し確認することで、当事者意識と危険感受性を高める。	外国人労働者を安全活動に参加させることにより、安全意識向上を図る。 まず、日本語ができる外国人労働者から参加させ、徐々に日本語が理解できない外国人労働者にも参加してもらうことをお勧めする。 日本語が理解できない外国人労働者を参加させる時は、不安を取り除くため、日本語が理解できる外国人労働者または通訳者を同行させることが必要である。
安全教育	安全行動へのフィードバック 	・ 危険な行動を見かけた際は、感情的にならず、その場で「なぜ危ないのか」をジェスチャーや実演を交えて具体的に示す。(通訳や日本語を理解できる外国人労働者がいる場合は、その方を通して説明する)。 ・ 安全ルールを守れた時、改善が見られた時には、「そのやり方、安全でいいね」「ありがとう」と具体的にほめることで、正しい行動を強化し、モチベーションを高める。	外国人労働者を指導する上では、褒めることに加え、ルール通りの作業が行われなかった際に、なぜそれが駄目なのかという理由を丁寧に説明することが特に重要である。 もし理由が理解されないままだと、本人はルールの重要性を認識できず、その場では従っても、状況が変われば「自分は大丈夫だ」と自己流の解釈で危険な行動を繰り返してしまう可能性がある。 さらに、他の労働者に誤った解釈を伝えてしまい、職場全体のルール順守意識が低下することも懸念される。そうした状況を防ぐため、ルールから逸脱した行動には速やかな指摘と納得感のある理由説明が求められる。 同時に、正しい行動ができたときには積極的に褒めることも忘れてはいけない。褒めることは正しい行動を強化する意味で大切である(他の従業員がいない場所などで注意するなどの配慮は必要)。

5.2. 会社の管理部門（安全担当部門等）が主体となって構築する継続的な安全対策

以下の表で示す対策は、専門的な知見や予算の確保が求められるため、安全衛生などの管理部門が主体となり、経営層のリーダーシップの下で全社的に推進すべき組織的・体系的な安全管理体制である。これらは、コストではなく、企業の将来を守るための投資と位置づけるべきであると考えます。

表 4 会社の管理部門（安全担当部門）が主体となって構築する継続的な安全対策¹³

課題	対策	内容	見解
安全教育	通訳者の配置 	・雇入れ時安全衛生教育や、特に危険性の高い作業の指示など、専門的で重要な内容を伝える際には、専門用語を理解できる通訳者を配置する。 ・定期的な個人面談や健康相談にも通訳を同席させ、メンタルヘルス不調の早期発見や、ハラスメント等の問題を把握できる体制を構築する。	通訳者を配置することにより、特に教育面について、外国人労働者に理解を深めてもらい、安全に作業してもらうことができると考える。 また、通訳者が会社にいることにより、労働安全以外の内容についても相談できるため、例えば、人間関係の悩みを解消できるなど、通訳者を配置するメリットは大きいと考える。
安全教育	多言語の動画作成 	・基本的な安全ルール（保護具の正しい着用方法など）、機械の操作手順、緊急時の対応などを、母国語の字幕や音声付きの動画教材として作成・整備する。 ・実際の職場で、「良い例」と「悪い例」を対比させるなど、視覚的に理解しやすい内容にする。	動画作成には専門スキルと予算が必要なため、現場任せにせず、本社部門が主導して企画・制作を推進する。 具体的には、専門業者への外注、社内の広報・制作部門との連携、動画作成スキルを持つ人材の確保・育成といった手段を検討し、全社で活用できる質の高い教材を整備する必要がある。 教材作成のポイントとしては、厚生労働省提供の汎用動画を活用しつつ、自社の設備やルールに特化した 5 分程度の補足動画を作成することから始めるのが現実的である。動画作成が困難な場合でも、イラストを用いたクイズ形式の資料を作成するなど、教育ツールの標準化と多言語化は本社の重要な役割である。

¹³ 厚生労働省 外国人労働者の安全衛生管理の手引き 外国人労働者の安全衛生管理の手引きをもとに当社が作成
<https://www.mhlw.go.jp/content/11300000/001124694.pdf>（アクセス日 2025 年 8 月 6 日）

課題	対策	内容	見解
文化・習慣	日本人労働者への日本人と外国人の文化の違いについての教育 	外国人労働者の出身国の文化、宗教（礼拝など）、生活習慣、コミュニケーションの取り方の違い（曖昧な表現を避ける等）について、日本人従業員向けの研修会を定期的実施する。	現場では左記のような教育を実施することが難しいことが考えられるため、本社主導の下、研修プログラムを企画・実施する必要がある。 具体的には、1. 外部の専門機関や講師への委託 2. 出身国の労働者自身を講師とした社内勉強会の開催支援といった方法で、研修を全社的に展開すべきであると考え。異文化理解は、一見、労働安全と無関係に見えるが、相互の信頼関係を構築し、コミュニケーションを円滑にする土台となる。 例えば、筆者の経験では、宗教上の祝祭日の後は、寝不足で体調を崩し、作業中の集中力が低下する労働者がいた。こうした文化的背景を理解し、事前に声かけ等の配慮をすることが、ヒューマンエラーによる災害の未然防止につながるのである。

6. おわりに

本レポートでは、災害事例を通じて、外国人労働者の労災が、単一の原因ではなく、物理的な安全対策という「ハード面」の課題に、言語や文化の壁、そして管理体制の不備といった「ソフト面」の組織的要因が複雑に絡み合って災害が発生することを示した。ハード対策とソフト対策の両面の観点のうち、本稿では特に、言語や文化の違いを考慮したソフト面の対策に着目して論じてきた。

本稿で取り上げた事例からは、数多くある対策の中で現場レベルの対策として、視覚教材や実演を多用した教育の実施と、日々の声かけによる安全意識の向上が有効であると考えられる。そして、こうした現場の取り組みを支えるためには、企業側の組織的な支援体制が不可欠であると考ええる。具体的には、多言語対応の教育プログラムの整備や、外国人労働者の理解を促すための通訳者の配置といった体制構築が求められる。

人手不足が深刻化する日本社会において、外国人労働者は、共に働く重要なパートナーである。外国人労働者が言語や文化の違いを乗り越え、安心して能力を発揮できる職場環境を構築することは、企業の社会的責任であると同時に、持続的な成長を実現するための不可欠な投資であると考ええる。

文献

厚生労働省, 令和 6 年災害発生状況について (アクセス日 2025 年 8 月 29 日)

<https://www.mhlw.go.jp/content/11302000/001543320.pdf>

厚生労働省, 外国人労働者の安全衛生管理

<https://www.mhlw.go.jp/content/11300000/001124694.pdf> (アクセス日 2025 年 8 月 6 日)

厚生労働省, 職場のあんぜんサイト 労働災害事例

https://anzeninfo.mhlw.go.jp/anzen_pg/SAI_FND.aspx (アクセス日 2025 年 8 月 6 日)

出入国在留管理庁 育成就労制度・特定技能制度 Q & A

https://www.moj.go.jp/isa/applications/faq/ikusei_qa_00002.html (アクセス日 2025 年 8 月 26 日)

執筆者紹介

木村 一昭 Kazuaki Kimura

リスクエンジニアリング部 賠償・労災グループ

コンサルタント

専門は労働安全衛生

SOMPO リスクマネジメントについて

SOMPO リスクマネジメント株式会社は、損害保険ジャパン株式会社を中核とする SOMPO ホールディングスのグループ会社です。「リスクマネジメント事業」「サイバーセキュリティ事業」を展開し、全社的なリスクマネジメント (ERM)、事業継続 (BCM・BCP)、サイバー攻撃対策などのソリューション・サービスを提供しています。

本レポートに関するお問い合わせ先

SOMPO リスクマネジメント株式会社

マーケティング部 広報担当

〒160-0023 東京都新宿区西新宿 1-24-1 エステック情報ビル

TEL : 03-3349-3500