

技能実習制度と健康管理について

公益財団法人国際研修協力機構（JITCO）
実習支援部

1 技能実習制度のあらまし

技能実習制度は、開発途上地域等の「経済発展・産業振興の担い手を育成したい」というニーズに応えるため、一定期間その地域等の人材を日本の企業等が受け入れ、必要な技能を修得させ、その技能を各々の地域等に移転する、という民間ベースによる国際協力の仕組みです。

技能実習生（以下「実習生」）が日本に滞在する間は、入管法や健康保険・年金などの社会保障制度が適用されるほか、入国直後の講習が修了すると、受入れ企業との雇用関係の下で技能実習が行われることとなることから、日本人労働者と同様に労働基準法等の労働関係法令が適用されるなど、法的な保護が図られることとなっています。

しかしながら一部において、実習生を安易に低賃金労働力として考え、人権を侵害するような行為が行われているとの指摘や、送出国の悪質なブローカーの存在といった実習制度に対する批判もあることから、ルールを整備するため、「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）が制定され、2017年11月1日から新しい技能実習制度がスタートしました。

技能実習法では、基本理念の一つとして「技能実習は、実習生が実習に専念できるようにその保護を図る体制が確立された環境で行わなければならない」ことを明らかにしました。加えて、実習生の受入れ業務や監理等を担当する監理団体については許可制、実習生の受入れ企業等である実習実施者については届出制、さらに実習生ごとの実習計画を認定制とすることとしました。

また、実習生に対する人権侵害等の禁止行為を定め、違反者に対する所要の罰則規定が整備されたほか、優良な監理団体・実習実施者・実習生に対しては、実習期間の延長や受入れ人数枠の拡大を認めるなどの制度拡充策も盛り込まれています。そして、この新しい実

習制度の適正な推進を行うための公的機関（認可法人）として「外国人技能実習機構」が新設されました。

なお、技能実習の区分は、入国後1年目の「第1号」、2～3年目の「第2号」、4～5年目の「第3号」に分かれており、それぞれ上位に移行するためには、実習生本人が所定の技能評価試験（1号から2号への移行の場合は「学科」と「実技」、2号から3号への移行の場合は「実技」）に合格することが必須とされました。

2 労働安全衛生法による健康管理

労働安全衛生法（以下「安衛法」）第1条では「労働基準法と相まって、・・・職場における労働者の安全と健康を確保するとともに、快適な職場環境の形成を促進することを目的とする」と、第3条では「事業者は、単にこの法律で定める労働災害の防止のための最低基準を守るだけでなく、快適な職場環境の実現と労働条件の改善を通じて職場における労働者の安全と健康を確保するようにしなければならない」と規定しています。このように、安衛法は事業者に積極的な職場環境のレベルアップを求めている法律であり、実習生も日本人労働者と同様に法の保護を受けます。

健康管理の範囲は広く、健康診断、それに伴う保健指導、職場環境の整備も含まれ、大まかに区分して、①予防（日頃からの質の良い睡眠、食事、適度な運動など）、②早期発見と早期対応（定期的、継続的な健康診断の受診など）、③治療と再発予防、の3つのステップがあります。

健康管理の基本は健康診断です。法律で定められた健康診断をしっかりと行い、その結果を踏まえて正しい指導を行うことが病気を予防する対策の第一歩です。

健康診断には、①雇い入れ時健康診断（労働安全衛生規則（以下、「安衛則」）第43条）、②定期健康診断（安衛則第44条）、③その他特別な健康診断（安衛則第45条）などがあります。健康診断を実施した後はその結果について必要な措置を行う必要があります（安衛法

第66条の5～9、安衛則第51条～52条)。

日本で暮らす実習生は、母国との気候の違いや慣れない食生活などが原因で身体に変調を来してしまうことがあります。また、職場の人間関係のみならず、残業や休日出勤などにより、精神的、肉体的な疲労を感じている実習生も少なくありません。健康に関する自己管理の意識もまちまちであることから、例えば、実習生に対しても「他の日本人労働者と同様に、定期健康診断を受診する義務がある」という自己責任についてきちんと伝えるなどの「意識付け」が重要となります。

安衛法第70条の2第1項に基づき、「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」が示されています。

この指針では、「早い段階から心身の両面について健康教育等の予防対策に取り組むことが重要である」という趣旨が明記されるとともに、「労働者の健康を保持増進していくには、労働者の自助努力に加えて、事業者の行う健康管理の積極的推進が必要である」という健康保持増進対策の基本的考え方や、「産業保健指導担当者が、健康測定の結果及び産業医の指導票に基づいて、睡眠、喫煙、飲酒、口腔保健等の健康的な生活への指導及び教育を、職場生活を通して行う」という職域における保健指導の重要性が明記されています。

また、ここではご紹介のみに留めますが、安衛法の規定に基づき、事業者の努力目標として、「事業者が講ずべき快適な職場環境の形成のための措置に関する指針」が示されていますので併せて留意してください。

3 実習生のメンタルヘルス

実習生は、母国から日本に来て、まず大きな環境変化にさらされます。最初は新しい経験で興奮していても、やがて現実に直面していく中で、ささいな誤解などがもとになって、焦り、イライラ、未達成感、疎外感、孤独感など、様々なストレスにさらされます。

心身の健康づくりのために技能実習生自身がストレス要因に気付き、これに対処することの必要性を認識することが重要です。しかし、自分の力では対処できないようなストレス要因に気付かず、不眠、体調不良、抑うつ状態を引き起こし、精神疾患に陥ることもあります。

実習生には、

- 相談相手になる人が常時、側にいないことによる孤独感
- 日本語の理解不足からくる疎外感
- 母国の家族に関する不安感

といったことが共通の悩みとして認められます。

JITCOでは、実習生が心身ともに健康で日本での実習生活を有益に過ごせるよう、以下のような支援事業を行っています。

(1) 監理団体や実習実施者への訪問事業

- ・専門のアドバイザーが技能実習生と直接面接し、ストレス要因への気付きを促します。
- ・実習生は、話を聴いて貰えることで安心感を持つとともに、悩みを話すことでカタルシス効果(浄化作用)が生まれ、気持ちが楽になります。
- ・身体に表れた症状がメンタル面に起因する可能性がある場合(心身症)や、精神状態が病的レベルと判断した場合は速やかに専門医の治療を受けるよう促します。

(2) メンタルヘルスガイドブック等パンフレットの配布による啓発

- ・監理団体、実習実施者、実習生にメンタルヘルスの理解を広め、メンタルヘルス対策、ストレス解消の必要性に気付いてもらいます。

4 まとめ

健康に不安を抱えていたり、精神的な悩みがあると、仕事に集中力を欠き、怪我や事故の原因になることもあります。メンタルヘルスを含めた健康対策を推進することは作業の安全化、事故防止にもつながります。

また、1の項でも触れましたが、実習生が上位の号に移行するためには技能評価試験に合格することが必須とされています。その目標に向けた実習生のモチベーション維持のためにも、実習実施者には、実習生の心身両面からの健康管理の充実が求められます。

適切な健康管理が行われ、すべての実習生が実りある実習生活を送ることができることを祈念し、本稿のまとめとさせていただきます。🍵