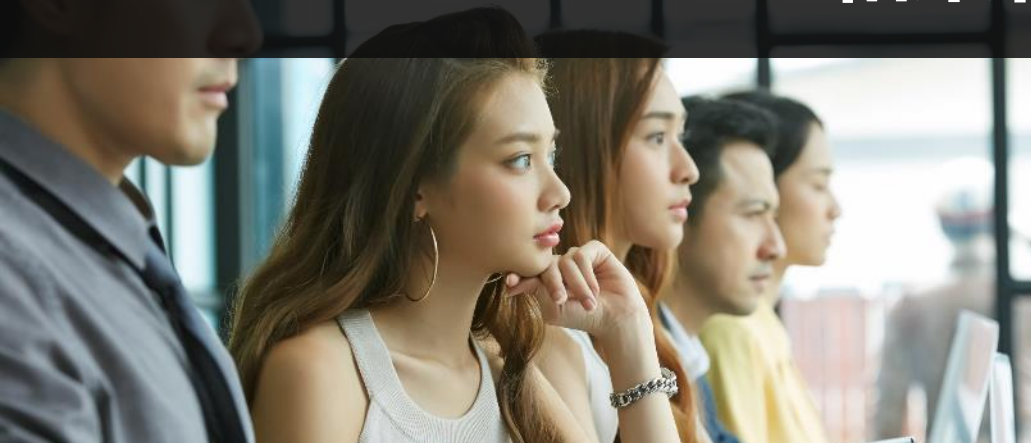




# 日本で働く外国人材の就業実態・意識調査 結果報告書



パーソル総合研究所

シンクタンク本部

2020.2月



PERSOL

パーソル 総合研究所

# 調査概要

パーソル総合研究所  
日本で働く外国人材の就業実態・意識調査

サマリー	調査概要と結果のサマリー
調査結果Ⅰ	外国人材の採用から入社直後
調査結果Ⅱ	外国人材の定着・活躍 ①職場での孤独感 ②上司のマネジメント行動 ③職場への不満
調査結果Ⅲ	日本居住意向と帰国意向

調査名称	パーソル総合研究所「日本で働く外国人材の就業実態・意識調査」
調査目的	日本で働く外国人材の労働環境の把握、定着を阻害する要因を明らかにする。
調査手法	調査モニターを用いたインターネット定量調査
調査時期	2019年10月16日-11月7日
調査対象者	<p>【日本で働く外国籍の就業者（正社員／パートアルバイト）】</p> <p>《条件》</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・企業規模・業種：不問</li><li>・内外資：不問</li><li>・外国籍の人</li><li>・年齢18～59歳まで</li><li>・経営者除外</li><li>・雇用形態： ①正社員 500サンプル ②パート・アルバイト 500サンプル</li></ul> <p>※厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況まとめ（平成30年10月末現在）」を元に雇用形態別に国籍（地域別）で緩やかに割付</p>
実施主体	株式会社 パーソル総合研究所

## 引用について

本調査を引用いただく際は出所を明示してください。出所の記載例：パーソル総合研究所「日本で働く外国人材の就業実態・意識調査」

\* ■は全体+10ポイント以上、■は+5ポイント以上、■は-10ポイント以下、■は-5ポイント以下

## ■年代

		n	20代	30代	40代	50代	平均値
全体		1000	52.7	40.0	6.4	0.9	29.72
セル別	正社員	500	34.8	58.2	6.2	0.8	31.55
	パート・アルバイト	500	70.6	21.8	6.6	1.0	27.89

## ■性別

		n	男性	女性
全体		1000	48.6	51.4
セル別	正社員	500	54.8	45.2
	パート・アルバイト	500	42.4	57.6

## ■性年代別

		n	20代 男性	30代 男性	40代 男性	50代 男性	20代 女性	30代 女性	40代 女性	50代 女性
全体		1000	24.4	21.7	2.0	0.5	28.3	18.3	4.4	0.4
セル別	正社員	500	17.0	35.0	2.2	0.6	17.8	23.2	4.0	0.2
	パート・アルバイト	500	31.8	8.4	1.8	0.4	38.8	13.4	4.8	0.6

■全体+10ポイント以上 ■全体+5ポイント以上 ■全体-5ポイント以下 ■全体-10ポイント以下

## ■国籍（地域）

		n	東アジア	東南アジア	南アジア	北・西アジア	オセアニア	南米	北米	ヨーロッパ	その他
全体		1000	29.5	34.2	9.5	0.6	0.6	17.5	3.0	2.5	2.6
セル別	正社員	500	33.4	29.6	3.8	1.0	0.6	20.2	4.8	4.0	2.6
	パート・アルバイト	500	25.6	38.8	15.2	0.2	0.6	14.8	1.2	1.0	2.6

## ■日本語レベル（現在）

		n	N1相当	N2相当	N3相当	N4相当	N5相当	きす日N なるこ語未 いとを満 が理／ で解
全体		1000	29.0	33.0	26.8	5.5	5.1	0.6
セル別	正社員	500	35.8	27.6	31.0	2.2	2.8	0.6
	パート・アルバイト	500	22.2	38.4	22.6	8.8	7.4	0.6

## ■日本在住期間

		n	1年未満	未1満 3年	未3満 7年	年7未 満15	上15年 以上
全体		1000	2.6	25.2	51.5	16.9	3.8
セル別	正社員	500	0.6	18.6	50.6	26.0	4.2
	パート・アルバイト	500	4.6	31.8	52.4	7.8	3.4

### ■未既婚

		n	日本人と結婚	外国人と結婚	離婚して別含
全体		1000	24.5	17.1	58.4
セル別	正社員	500	33.2	21.6	45.2
	パート・アルバイト	500	15.8	12.6	71.6

■全体+10ポイント以上 ■全体+5ポイント以上 ■全体-5ポイント以下 ■全体-10ポイント以下

### ■最終卒業校

		n	日本の学校			海外の学校				
			短期大学	大学	以上修士	短期大学	大学	以上修士		
全体		1000	75.1	7.6	40.0	27.5	24.9	4.3	15.7	4.9
セル別	正社員	500	66.4	2.0	27.0	37.4	33.6	3.2	22.2	8.2
	パート・アルバイト	500	83.8	13.2	53.0	17.6	16.2	5.4	9.2	1.6

### ■信仰宗教

		n	キリスト教	イスラム教	仏教	ヒンドゥー教	ユダヤ教	その他	とくにない	答えたくない
全体		1000	24.5	2.6	11.5	6.1	0.5	0.7	50.1	4.0
セル別	正社員	500	28.6	2.6	6.0	1.8	0.8	1.2	55.8	3.2
	パート・アルバイト	500	20.4	2.6	17.0	10.4	0.2	0.2	44.4	4.8

■全体+10ポイント以上 ■全体+5ポイント以上 ■全体-5ポイント以下 ■全体-10ポイント以下

### ■勤務地域

		n	北海道・東北	関東	甲東 信海 越・ 北陸・	近畿	九州 中国 ・ 四国 ・
全体		1000	4.5	74.0	7.0	10.1	4.4
セル別	正社員	500	5.4	73.0	7.2	10.0	4.4
	パート・アルバイト	500	3.6	75.0	6.8	10.2	4.4

### ■資本

		n	日本企業	外資企業
全体		1000	92.1	7.9
セル別	正社員	500	90.6	9.4
	パート・アルバイト	500	93.6	6.4

### ■従業員人数

		n	未1 満0 0 人	人11 未00 満00 0-	未-1 満10 万0 人0	上1 万 人 以 上
全体		1000	37.0	43.8	14.1	5.1
セル別	正社員	500	18.4	52.6	20.6	8.4
	パート・アルバイト	500	55.6	35.0	7.6	1.8

### ■業務中使用言語

		n	日本語	英語	母英 語 以 外 の	左 記 以 外
全体		1000	82.8	13.0	3.7	0.5
セル別	正社員	500	84.4	14.0	1.2	0.4
	パート・アルバイト	500	81.2	12.0	6.2	0.6

### ■上司の国籍

		n	日本人	日本人以外
全体		1000	88.1	11.9
セル別	正社員	500	88.0	12.0
	パート・アルバイト	500	88.2	11.8



■業種

■全体+10ポイント以上 ■全体+5ポイント以上 ■全体-5ポイント以下 ■全体-10ポイント以下

		n	農業、 鉱業、 林業、 漁業	建設業	製造業	電気・ 水道業 ガス・ 熱供	情報 通信業	運輸業、 郵便業	卸売業、 小売業	金融業、 保険業
全体		1000	2.1	2.7	12.1	5.9	11.0	2.3	11.0	2.6
セル別	正社員	500	1.8	3.8	20.4	11.0	19.4	2.0	5.4	3.8
	パート・アルバイト	500	2.4	1.6	3.8	0.8	2.6	2.6	16.6	1.4

		n	貸 不動産業、 物品賃	学術 研究、 専門・ 技術サ ービス業	宿 泊業、 飲食サ ービス業	生 活関 連サ ービス 業、 娯楽業	教 育、 学 習支 援業	医 療、 介 護、 福 祉	そ の 他 の サ ー ビ ス 業	そ れ 以 外 の 業 種
全体		1000	2.2	4.5	17.5	2.1	12.4	3.7	5.4	2.5
セル別	正社員	500	1.4	5.2	4.2	0.6	9.8	3.2	4.2	3.8
	パート・アルバイト	500	3.0	3.8	30.8	3.6	15.0	4.2	6.6	1.2

■本人職種

		n	間 接部 門（ 人事、 総 務、 経 理 な ど）	受 付・ 事務 職（ 一般 事務 ・ 秘書 など）	営 業 職	販 売 職、 サ ー ビ ス 職	造 生 産 工 程 ・ 管 理 ・ 製 造 （ 生 産 工 程 作 業 者 な ど）	配 送 ・ 物 流 ・ 運 輸 職	職 情 報 処 理 ・ 通 信 技 術	商 品 開 発 ・ 研 究 職	専 門 ・ 技 術 職	農 林 水 産 職	そ の 他
全体		1000	8.7	12.1	4.4	28.7	7.7	1.2	7.9	3.0	20.0	1.6	4.7
セル別	正社員	500	14.6	21.0	6.8	5.8	12.6	0.4	13.6	4.2	18.0	1.2	1.8
	パート・アルバイト	500	2.8	3.2	2.0	51.6	2.8	2.0	2.2	1.8	22.0	2.0	7.6

■全体+10ポイント以上 ■全体+5ポイント以上 ■全体-5ポイント以下 ■全体-10ポイント以下

### ■勤続年数

		n	1年未満	1〜3年未満	3〜7年未満	7〜15年未満	15年以上
全体		1000	39.4	38.2	19.1	3.2	0.1
セル別	正社員	500	42.8	26.0	26.0	5.0	0.2
	パート・アルバイト	500	36.0	50.4	12.2	1.4	0.0

### ■正社員職位

		n	当員一般メンバ   従業員   従業	タ主   任   係   リ   相   当	課長相当以上	未回答
セル別	正社員	500	67.0	27.6	5.0	0.4

### ■【正社員】個人年収

		n	300万円未満	400万円〜	500万円〜	600万円〜	800万円〜	1000万円未満	1200万円以上	未回答	
全体		500	13.6	28.6	15.0	11.2	22.8	5.2	2.0	0.0	1.6

### ■【アルバイト】平均月収

		n	5万円未満	5〜10万円未満	10〜15万円未満	15〜20万円未満	20万円以上	未回答
全体		500	11.4	42.8	31.2	11.0	1.4	2.2

■全体+10ポイント以上 ■全体+5ポイント以上 ■全体-5ポイント以下 ■全体-10ポイント以下

■在留資格

		n	外交	公用	教授	芸術	宗教	報道	高度専門職	経営・管理	務法律・会計業	医療
全体		1000	0.0	0.0	7.3	0.0	0.1	0.0	6.1	1.4	1.4	0.9
セル別	正社員	500	0.0	0.0	14.6	0.0	0.2	0.0	12.2	2.8	2.8	1.8
	パート・アルバイト	500	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

		n	研究	教育	識技術・国際業務	企業内転勤	介護	興行	技能	特定技能	技能実習	永住者
全体		1000	0.8	1.2	22.1	0.5	0.0	0.0	0.6	0.0	0.0	4.6
セル別	正社員	500	1.6	2.4	44.2	1.0	0.0	0.0	1.2	0.0	0.0	9.2
	パート・アルバイト	500	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

		n	者日本人の配偶	者永住者の配偶	定住者	特定活動	文化活動	短期滞在	留学	研修	家族滞在
全体		1000	10.9	2.0	0.2	0.0	0.3	0.0	38.0	0.0	1.6
セル別	正社員	500	5.6	0.2	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	パート・アルバイト	500	16.2	3.8	0.2	0.0	0.6	0.0	76.0	0.0	3.2

1.

求職活動での利用媒体は、パート・アルバイトでは「友人・知人・家族からの紹介」が5割、正社員は「人材紹介・職業紹介会社」が約3割。  
正社員の入社前・後のイメージギャップは「昇進・昇格のスピード」が2割超。

調査結果詳細編  
P18-26参照

### ▶ 入社経路・求職活動で利用した媒体

「友人・知人・家族からの紹介」は全体平均1位で、パート・アルバイトにおいては49.6%と、縁故が半数にも及ぶ。

一方、正社員は「人材紹介・職業紹介会社」が32.8%で一位。以下、「企業への直接応募」「民間求人情報サイト」と続く。

### ▶ 入社前のイメージと入社後のギャップ

入社前に想定していたイメージよりも悪かったことは、正社員、パート・アルバイトに共通して「住宅や生活全般に関するサポート体制」。

正社員は「昇進・昇格のスピード」にギャップを感じる者が2割を超えイメージギャップが大きい。

### ▶ 仕事選びの重視点

正社員、パートアルバイトともに、1位は「希望する収入が得られること」、2位「仕事とプライベートのバランスが取れること」。

正社員は「自分のやりたい仕事」、パート・アルバイトは「通勤がしやすいこと」が3位。

## 2.

外国人材の多くが職場で孤独感を感じている。特に正社員は、「私は孤立しているように思う」32.6%。孤独感は、パフォーマンスや就業意向に悪影響を与えることが明らかに。会社からのサポートや配慮が手薄い職場で、孤独感が高まる傾向。

調査結果詳細編  
P.27- 39参照

▶ 職場での孤独感は、正社員に高い傾向

	正社員 (500)	(%)	パート・アルバイト (500)	(%)
1位	私は孤立しているように思う	32.6	私のことを本当にわかってくれる人はいない	20.0
2位	私のことを本当にわかってくれる人はいない	28.6	私には仲間がない	14.2
3位	私には信頼できる人がいない	27.2	私には信頼できる人がいない	12.4

▶ 職場での孤独感はジョブ・パフォーマンスや継続就業意向に悪影響を与える

孤独感が高い層は、「ジョブ・パフォーマンス」「継続就業意向」「会社満足度」が低く、転職意向も高くなっていた。

(分析手法：重回帰分析) ※詳細P.45

▶ オンボーディングや会社からのサポート・配慮が手厚いと、孤独感は低い

孤独感を低下させる効果が確認された施策は、歓迎会（実施率32.3%）、相談窓口(12.5%)、同僚とのコミュニケーション機会の付与（実施率25.9%）、定期的な面談（実施率22.1%）、母国語対応の指導者の配置（実施率15.2%）など。

## 3.

外国人材は会社には言えない不満を多く抱えており、企業が認識している不満の2.6倍。職場の不満1位は、正社員は「昇進・昇格が遅い」、パート・アルバイトは「給料が上がらない」。職場の不満は、他者への推奨意向にマイナス影響。

調査結果詳細編  
P.53-59参照

▶ 正社員、パート・アルバイト別にみる外国人材が抱える職場の不満TOP5

	正社員 (500)	(%)	パート・アルバイト (500)	(%)
1位	昇進・昇格が遅い	28.6	給料が上がらない	15.4
2位	給料が上がらない	28.2	異文化習慣を理解してもらえない	15.2
3位	給料が安い	25.6	明確なキャリアパスがない	15.0
4位	明確なキャリアパスがない	23.8	給料が安い	14.4
5位	無駄な会議が多い	20.8	自己裁量が少ない	14.0

▶ 職場の不満（選択個数）

企業が把握している外国人材の不満と、外国人材が実際に感じている不満を同じ項目で比較すると、2.6倍の開きがみられた。  
※詳細P.58

▶ 職場の不満は他者への推奨意向に影響する

コミュニケーションに対する不満、業務とキャリアとの結びつきに対する不満は、他者への推奨意向にマイナスの影響を与えることが判明した。（分析手法：重回帰分析）※詳細P.59

## 4.

上司のネガティブなマネジメント行動上位は「アイデアや意見を受け入れてくれない」、  
「私の成果を自分の手柄にしてしまう」など。

特に日本人上司はネガティブなマネジメント行動を多く行っている。

調査結果詳細編  
P40- 52参照

### ▶ 上司のネガティブなマネジメント行動トップ3

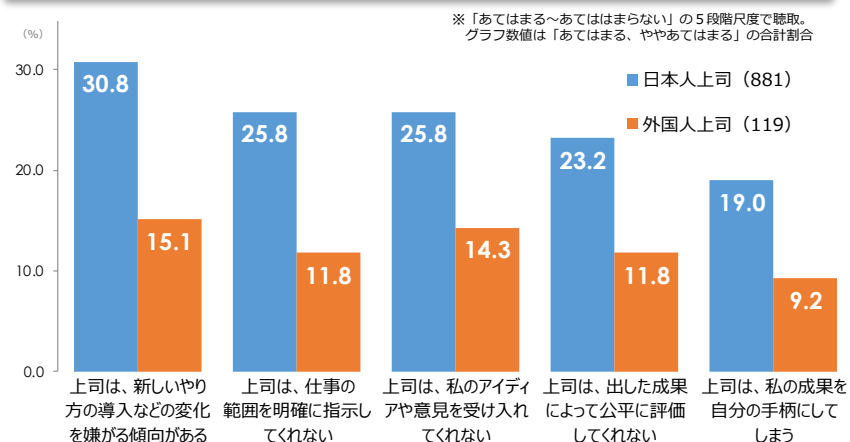
	正社員 (500)	(%)	パート・アルバイト (500)	(%)
1位	私の成果を自分の手柄にしてしまう	38.6	私のアイデアや意見を受け入れてくれない	35.4
2位	私のアイデアや意見を受け入れてくれない	37.0	私の成果を自分の手柄にしてしまう	22.9
3位	困った時にサポートしてくれない	31.8	長時間働く人を高く評価している	21.3

▶ ネガティブなマネジメント行動は、上司が外国人の場合よりも、日本人である方が実施割合が高かった。

▶ 上司のネガティブなマネジメント行動は、外国人材の孤独感や転職意向を高めることが確かめられた

※詳細P.36

### ネガティブなマネジメント行動 【日本人上司と外国人上司の比較】



## 5.

外国人材の日本居住意向は67.1%、母国への帰国意向は43.5%。

居住する地域・コミュニティでの日本人との交流量、生活の困りごとや不安の解消が、外国人材の日本定着の鍵。

調査結果詳細編  
P.60-72参照

## ▶ 日本居住意向

日本居住意向は全体67.1%。正社員は66.6%、パート・アルバイトは67.6%。  
住んでいる地域・コミュニティでの日本人との交流頻度が高いほど、居住意向は高まる。  
日本人と週1回以上の交流している割合は、正社員3割、パート・アルバイト6割。

## ▶ 生活で不安なこと、困っていること

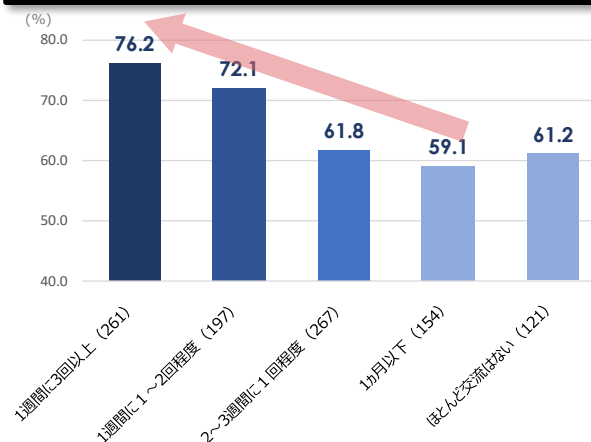
1位は「社会保障や年金制度のわかりにくさ」23.4%、2位「地域社会との関わりが持てないこと」22.6%、3位「老後の生活不安」21.8%。国籍地域別でみると、南米以外は「地域社会との関わりが持てないこと」ことが上位にあがる。

## ▶ 母国への帰国意向に影響する要因

母国への帰国意向は全体43.5%。正社員は41.4%、パート・アルバイトは45.6%。

生活の困りごとや不安は母国への帰国意向を高めることが明らかになった。（分析手法：重回帰分析）※詳細P.71

今後も、日本に住み続けたい<日本人との交流頻度別>





# 調査結果 I

## 外国人材の採用から入社直後

パーソル総合研究所  
日本で働く外国人材の就業実態・意識調査

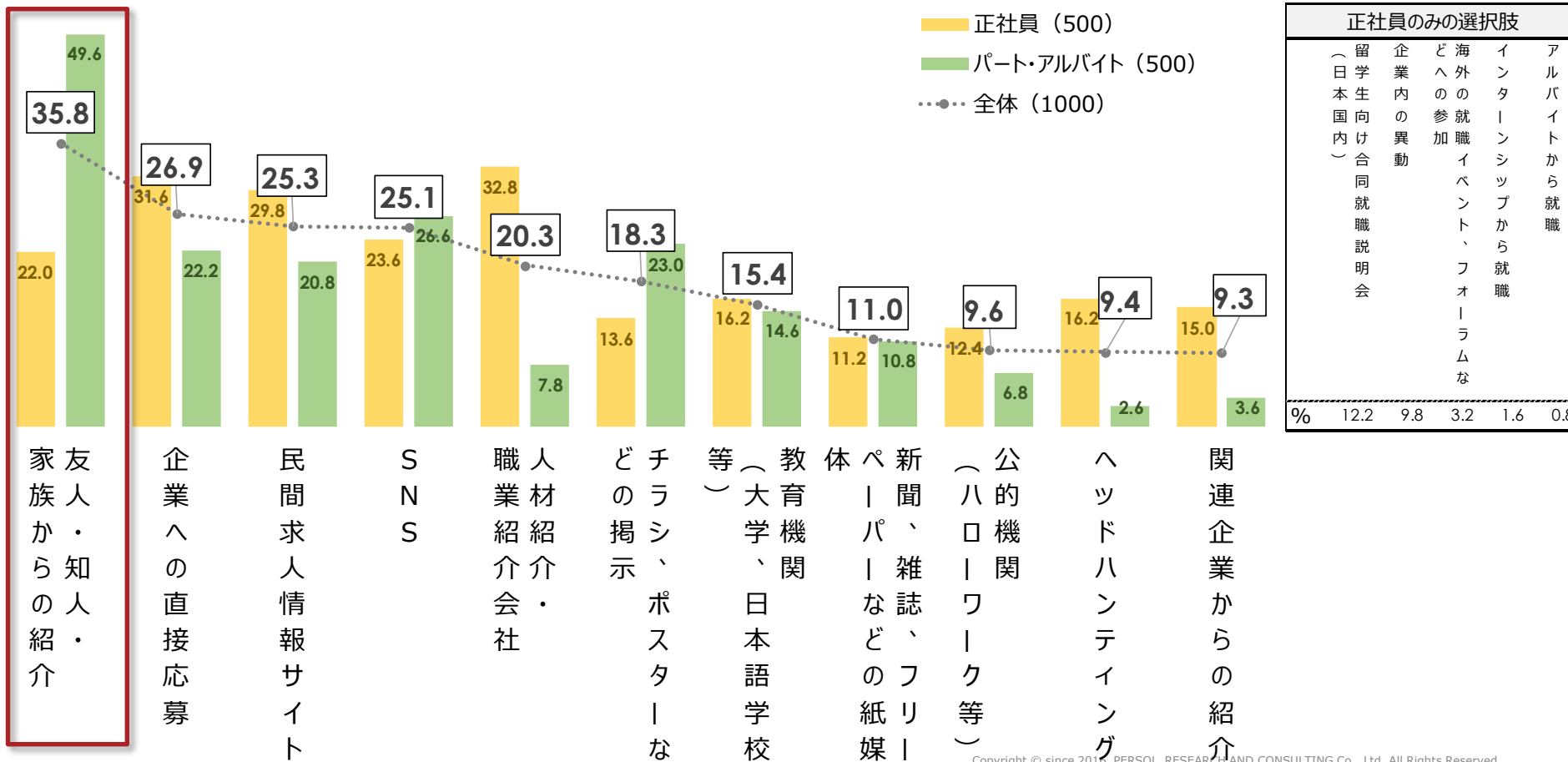
就職活動で利用した媒体などについて尋ねた。

「友人・知人・家族からの紹介」は全体平均1位で、パート・アルバイトにおいては49.6%と、縁故が半数にも及ぶことがわかった。

一方、正社員は「人材紹介・職業紹介会社」と「企業への直接応募」「民間求人情報サイト」が30%前後。

求職活動で利用した媒体（複数回答）

(%)



正社員の外国人材と日本人の仕事選びの重視点は、共に「希望する収入」が1位、「仕事とプライベートのバランス」も20%超。外国人材は「やりたい仕事であること」「知識やスキルが得られること」を重視し、日本人の上位「職場の人間関係がよいこと」「休みが取れる／取りやすいこと」に対する重視度は低い。

## 仕事選びの重視点&lt;正社員 外国人材・日本人比較&gt;

【外国人】正社員 (500)		%
1位	希望する収入が得られること	27.8
2位	仕事とプライベートのバランスがとれること	23.8
3位	自分のやりたい仕事であること	17.8
4位	色々な知識やスキルが得られること	16.0
5位	やりがいを感じられること	15.4
6位	雇用が安定していること	13.2
7位	自分の能力や個性が活かせること	13.0
8位	休みが取れる／取りやすいこと	12.8
9位	職場の人間関係がよいこと	12.0
10位	会社に将来性があること	10.8

【日本人】正社員 (5048)		%
1位	希望する収入が得られること	30.4
2位	職場の人間関係がよいこと	24.6
3位	休みが取れる／取りやすいこと	24.0
4位	やりがいを感じられること	22.4
5位	雇用が安定していること	21.2
6位	仕事とプライベートのバランスがとれること	20.9
6位	自分のやりたい仕事であること	20.9
8位	通勤がしやすいこと	16.0
9位	自分の能力や個性が活かせること	14.2
10位	会社に将来性があること	9.4
12位	色々な知識やスキルが得られること	8.2

※【日本人】正社員 (n=5048) 数値  
出所: パーソル総合研究所「働く一万人の就業・成長定点調査 (2019)」

パート・アルバイトの外国人材と日本人の仕事選びの重視点を比較すると、外国人材は日本人よりも「希望する収入が得られること」「仕事とプライベートのバランスがとれること」に対する重視度が高い。

## 仕事選びの重視点&lt;パート・アルバイト\_外国人材・日本人比較&gt;

【外国人】パート・アルバイト (500)		%	【日本人】パート・アルバイト (2108)		%
1位	希望する収入が得られること	35.0	1位	職場の人間関係がよいこと	31.1
2位	仕事とプライベートのバランスがとれること	21.2	2位	通勤がしやすいこと	31.0
3位	通勤がしやすいこと	19.2	3位	休みが取れる／取りやすいこと	26.7
4位	自分のやりたい仕事であること	19.0	4位	働く時間を選択できること	24.7
5位	働く時間を選択できること	18.2	5位	自分のやりたい仕事であること	20.6
6位	色々な知識やスキルが得られること	17.2	6位	希望する収入が得られること	20.0
7位	職場の人間関係がよいこと	14.4	7位	仕事とプライベートのバランスがとれること	18.9
8位	やりがいを感じられること	13.4	8位	やりがいを感じられること	16.8
9位	自分の能力や個性が活かせること	13.2	9位	雇用が安定していること	15.1
10位	雇用が安定していること	12.4	10位	自分の能力や個性が活かせること	12.0
16位	休みが取れる／取りやすいこと	7.6			

※【日本人】パート・アルバイト (n=2108) 数値  
出所: パーソル総合研究所「働く一万人の就業・成長定点調査 (2019)」

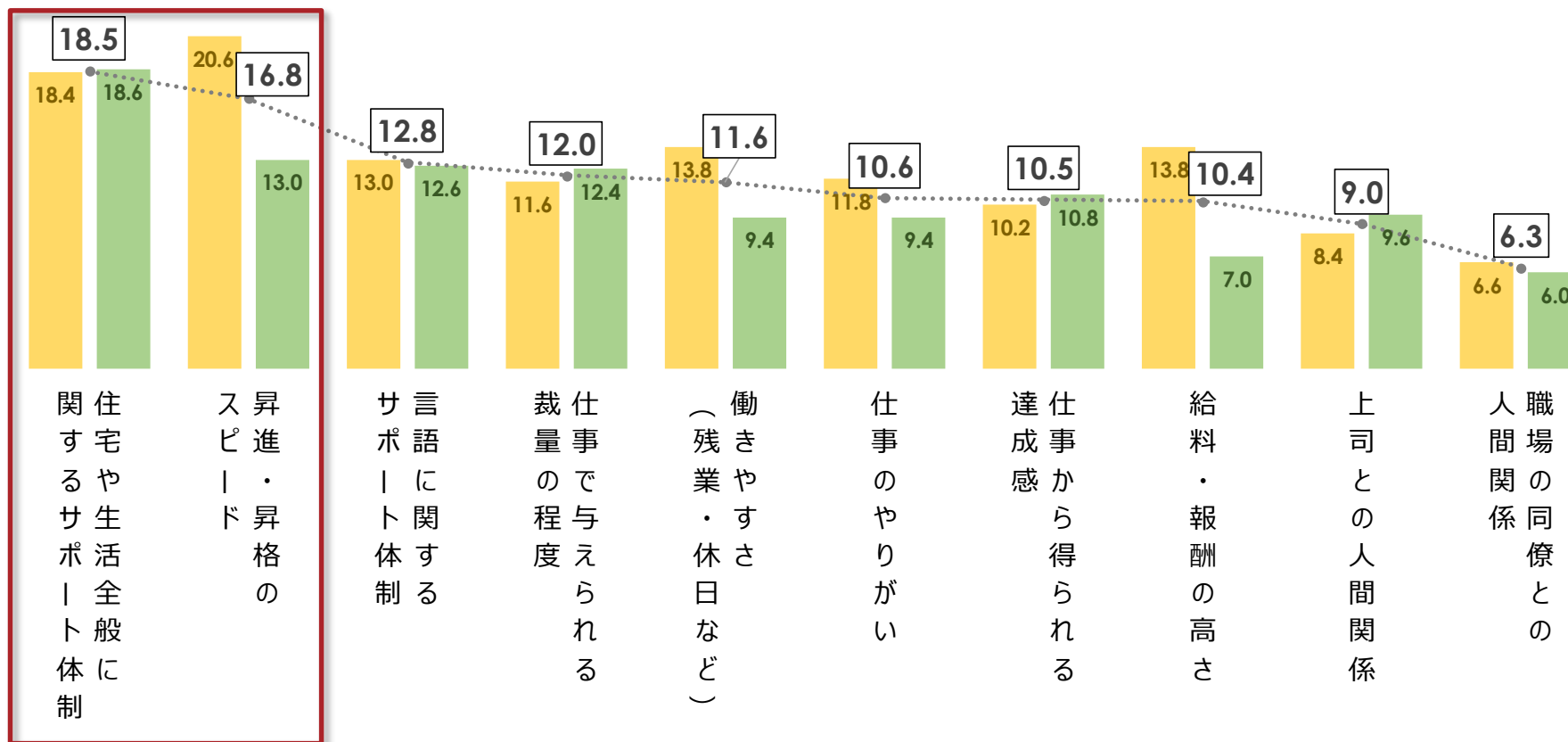
入社前に想定していたイメージよりも悪かったことを聴取した（以降、リアリティ・ショックと表記）。正社員、パート・アルバイトで共通してギャップが大きいのは「住宅や生活全般に関するサポート体制」。正社員では「昇進・昇格のスピード」が2割を超える。

## 入社前に想定していたイメージよりも悪かったこと（リアリティ・ショック）

(%)

※ 「イメージよりかなり悪い～イメージよりかなり良い」の5段階尺度で聴取。  
 グラフ数値は「イメージよりかなり悪い、イメージより悪い」の合計割合

■ 正社員（500） ■ パート・アルバイト（500） ●●●● 全体（1000）

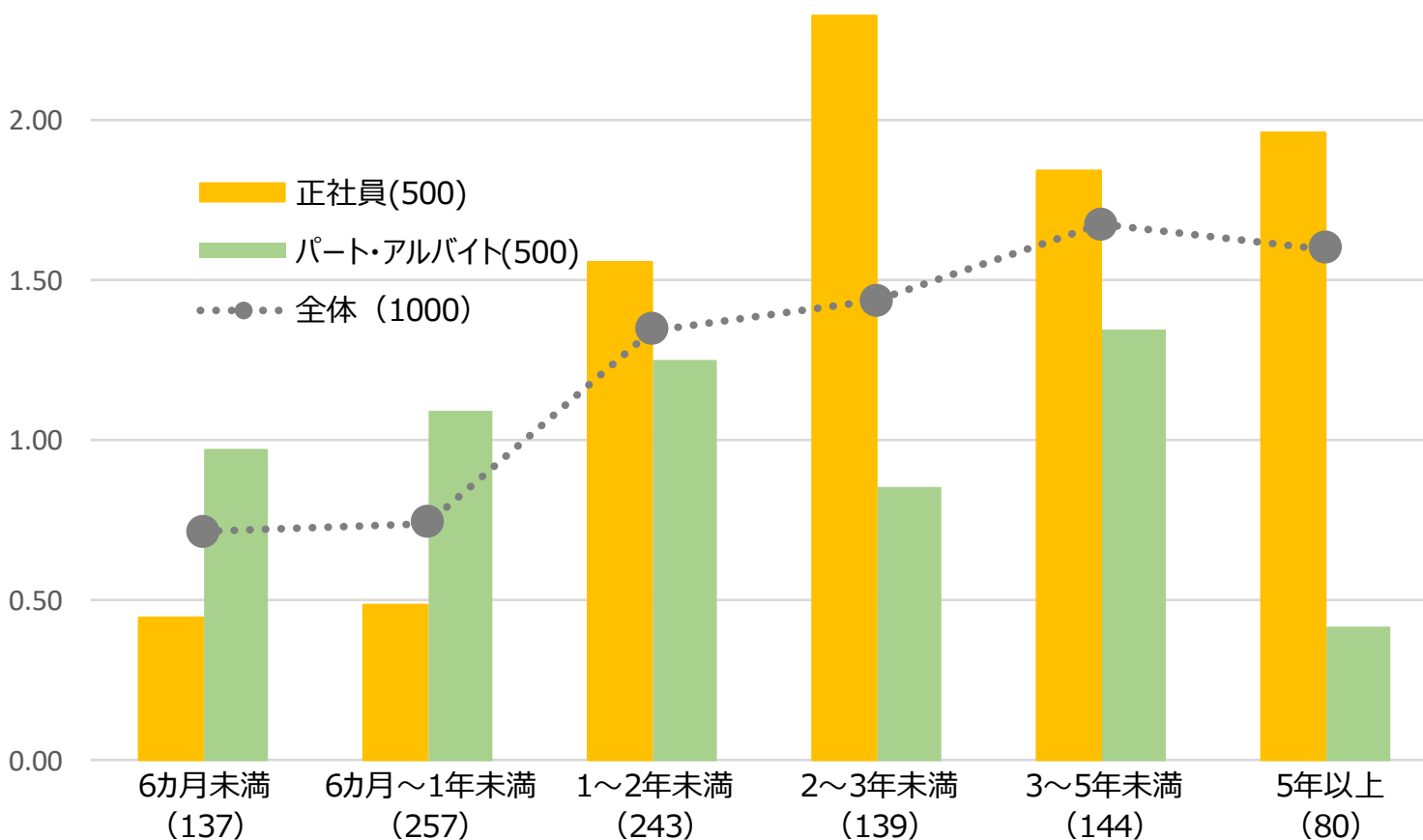


勤続年数別にリアリティ・ショックを確認したところ、全体平均で6か月以降～2年未満のタイミングで急上昇することがわかった。  
正社員は、1年以降に急上昇し、特に2～3年未満が突出している。

リアリティ・ショック＜勤続年数別＞

(個)2.50

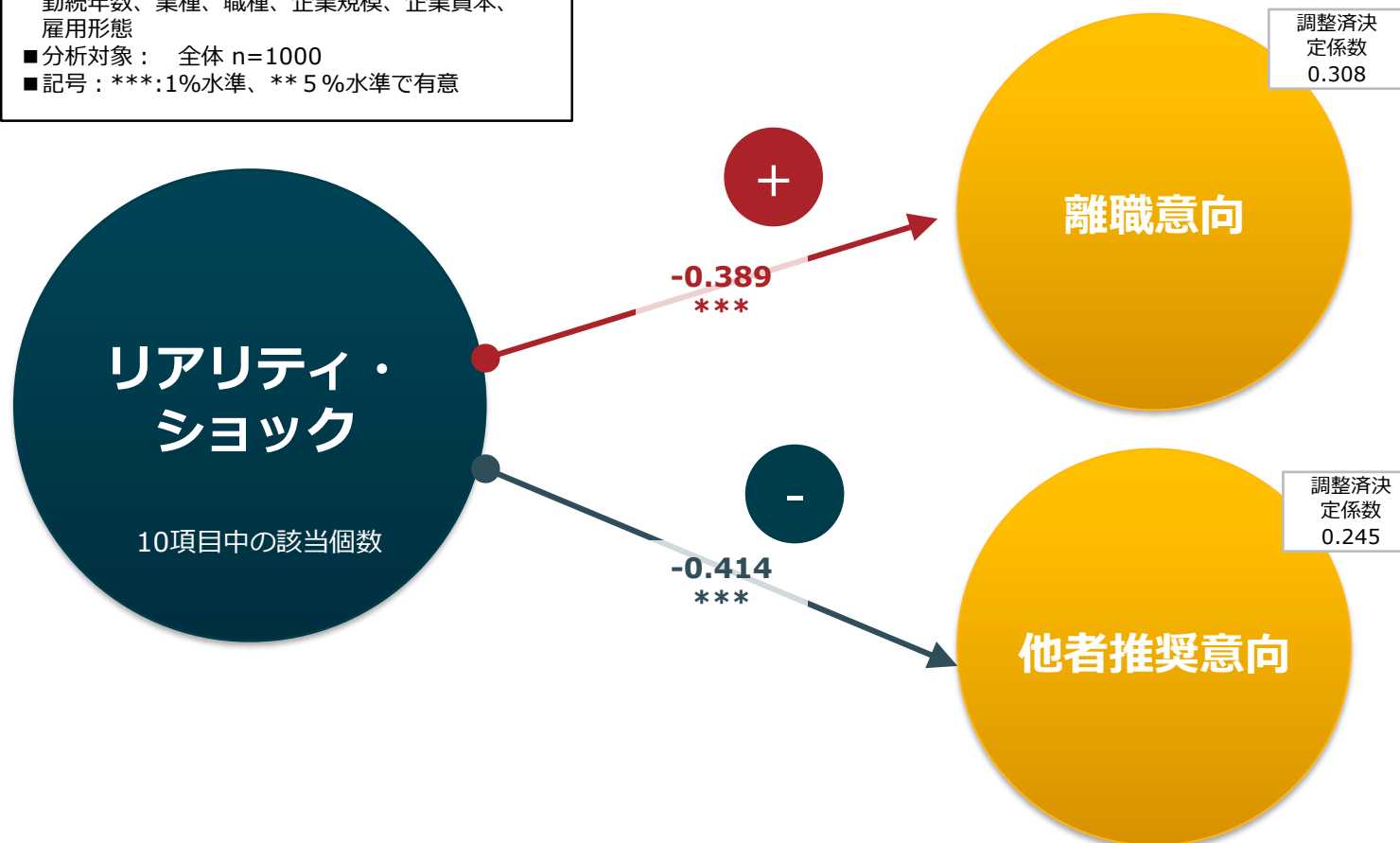
※グラフ数値：入社前に想定していたイメージよりも悪かったこと（リアリティ・ショック）全10項目の該当個数



「入社前に想定していたイメージよりも悪かったこと（リアリティ・ショック）」は、外国人材の離職意欲を高め、職場の他者推奨意欲を低下させていることがわかった。

<重回帰分析>

- 統制変数：性別、年齢、国籍、日本語レベル、勤続年数、業種、職種、企業規模、企業資本、雇用形態
- 分析対象：全体 n=1000
- 記号：\*\*\*:1%水準、\*\* 5%水準で有意



求職活動で利用した媒体別に、正社員とパート・アルバイトのリアリティ・ショックを比較した。  
正社員では、友人・知人・家族からの紹介、直接応募でリアリティ・ショックが多い傾向が見られた。

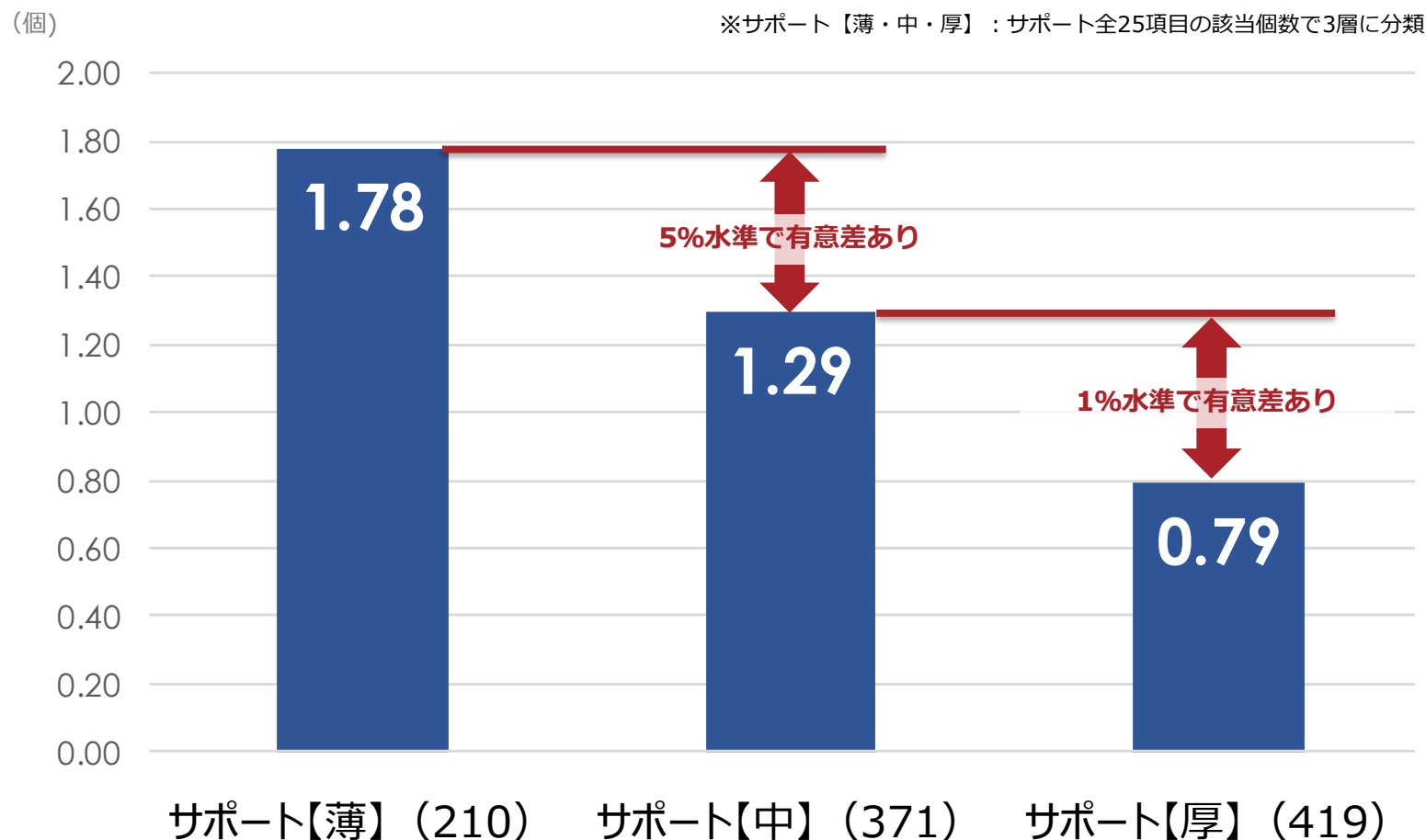
## リアリティ・ショック &lt;求職活動利用媒体別&gt; ランキング

正社員			パート・アルバイト				
	n数	該当個数		n数	該当個数		
1位	友人・知人・家族からの紹介	(110)	1.52	1位	民間求人情報サイト	(104)	1.55
2位	企業への直接応募	(158)	1.48	2位	チラシ、ポスターなどの掲示	(115)	1.30
3位	人材紹介・職業紹介会社	(164)	1.20	3位	新聞、雑誌、フリーペーパーなどの紙媒体	(54)	1.26
4位	留学生向け合同就職説明会 (日本国内)	(61)	1.10	4位	SNS (LinkedIn、Facebookなど)	(133)	1.20
5位	ヘッドハンティング	(81)	1.05	5位	公的機関 (ハローワーク、外国人雇用サービスセンター)	(34)	1.00
6位	民間求人情報サイト	(149)	0.93	6位	友人・知人・家族からの紹介	(248)	0.99
7位	企業内の異動	(49)	0.86	7位	企業への直接応募	(111)	0.98
8位	SNS (LinkedIn、Facebookなど)	(118)	0.86	8位	人材紹介・職業紹介会社	(39)	0.74
9位	教育機関 (大学、専門学校、日本語学校等)	(81)	0.85	9位	教育機関 (大学、専門学校、日本語学校等)	(73)	0.73
10位	チラシ、ポスターなどの掲示	(68)	0.72	10位	ヘッドハンティング	(13)	0.69



サポート【薄・中・厚】の3層別に「入社前に想定していたイメージよりも悪かったこと（リアリティ・ショック）」の数を比較した。  
サポート【薄】層でリアリティ・ショックが強いことがわかった（重回帰分析でも確認済み）。

## リアリティ・ショックの数＜会社からのサポート数別＞



# 調査結果 Ⅱ

## 外国人材の定着・活躍 ①

### 「職場での孤独感」

パーソル総合研究所  
日本で働く外国人材の就業実態・意識調査

継続就業意向は54.9%と高いが、転職意向も54.1%で同程度の割合。

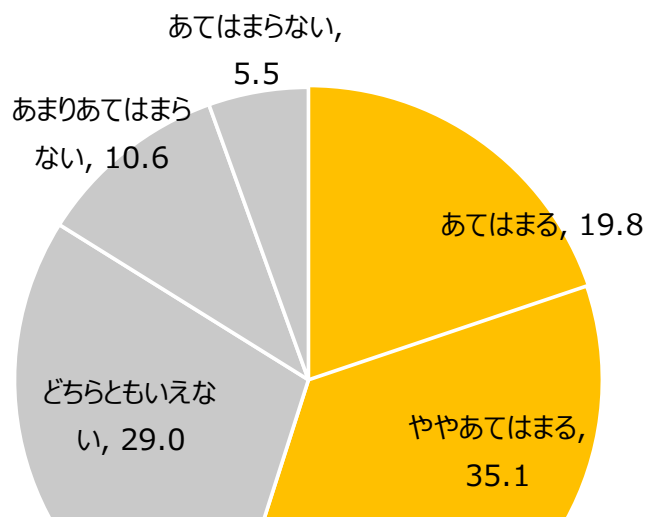
良い条件があれば離職するリスクは高いと考えられる。

継続就業意向

(%)

私は、この会社（職場）に  
ずっと勤めていたいと思う

(全体n=1000)



**あてはまる 合計 : 54.9%**

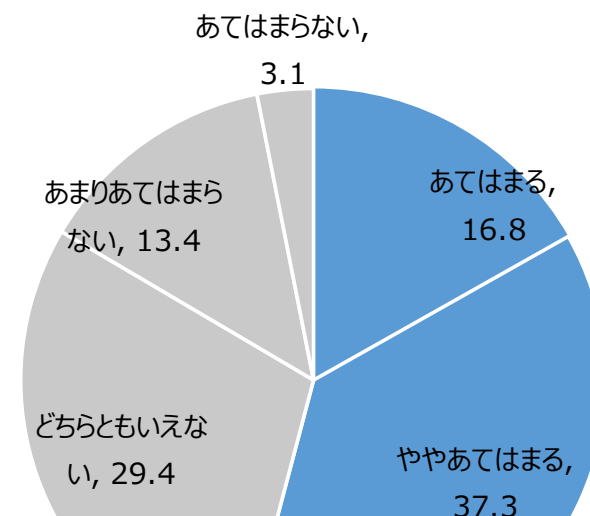
- 正社員(500) : 61.2%
- パート・アルバイト(500) : 48.6%

転職意向

(%)

機会があれば他の会社に  
転職してみたいと思う

(全体n=1000)



**あてはまる 合計 : 54.1%**

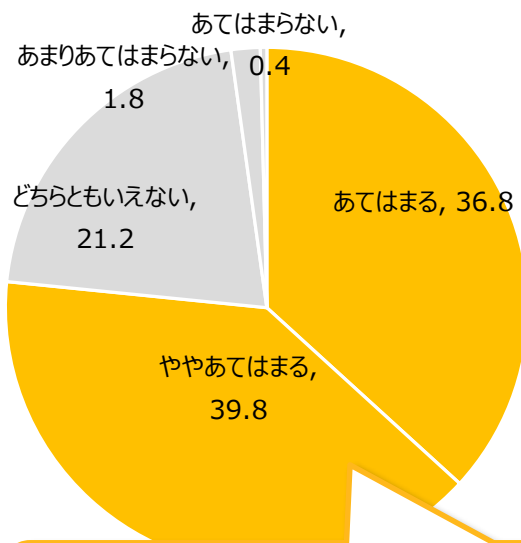
- 正社員(500) : 59.0%
- パート・アルバイト(500) : 49.2%

外国人材に対し、自身の職場での活躍状況を尋ねた。結果は以下の通り。

自分自身のジョブ・パフォーマンスに対しては、ポジティブな回答が多い。

ジョブ・パフォーマンス（活躍状況）

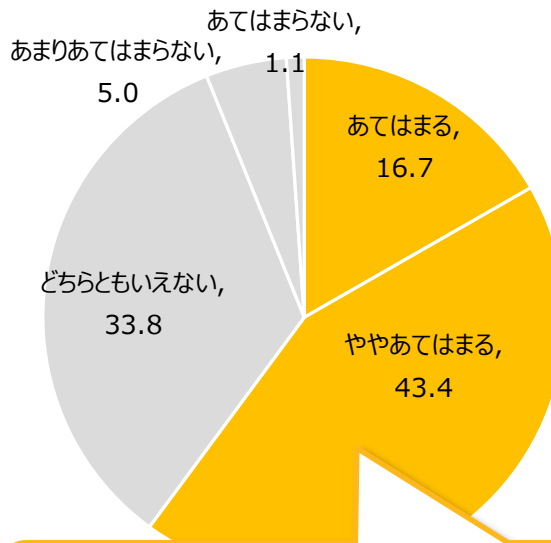
(%) **私は、担当業務の責任を果たしている**  
(全体n=1000)



**あてはまる 合計 : 76.6%**

- 正社員(500) : 79.4%
- パート・アルバイト(500) : 73.8%

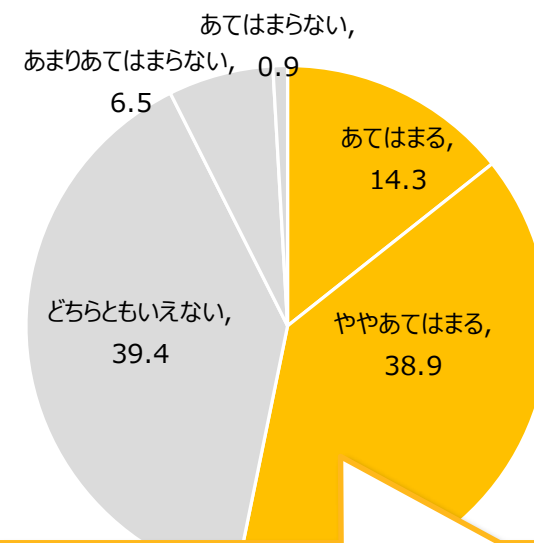
**私は、職場で任されたレベル以上の役割を果たしている**  
(全体n=1000)



**あてはまる 合計 : 60.1%**

- 正社員(500) : 69.4 %
- パート・アルバイト(500) : 50.8 %

**私は、上司からの期待を越えるパフォーマンスを発揮している**  
(全体n=1000)



**あてはまる 合計 : 53.2%**

- 正社員(500) : 60.4 %
- パート・アルバイト(500) : 46.0%

職場で感じている孤独感について聴取した。

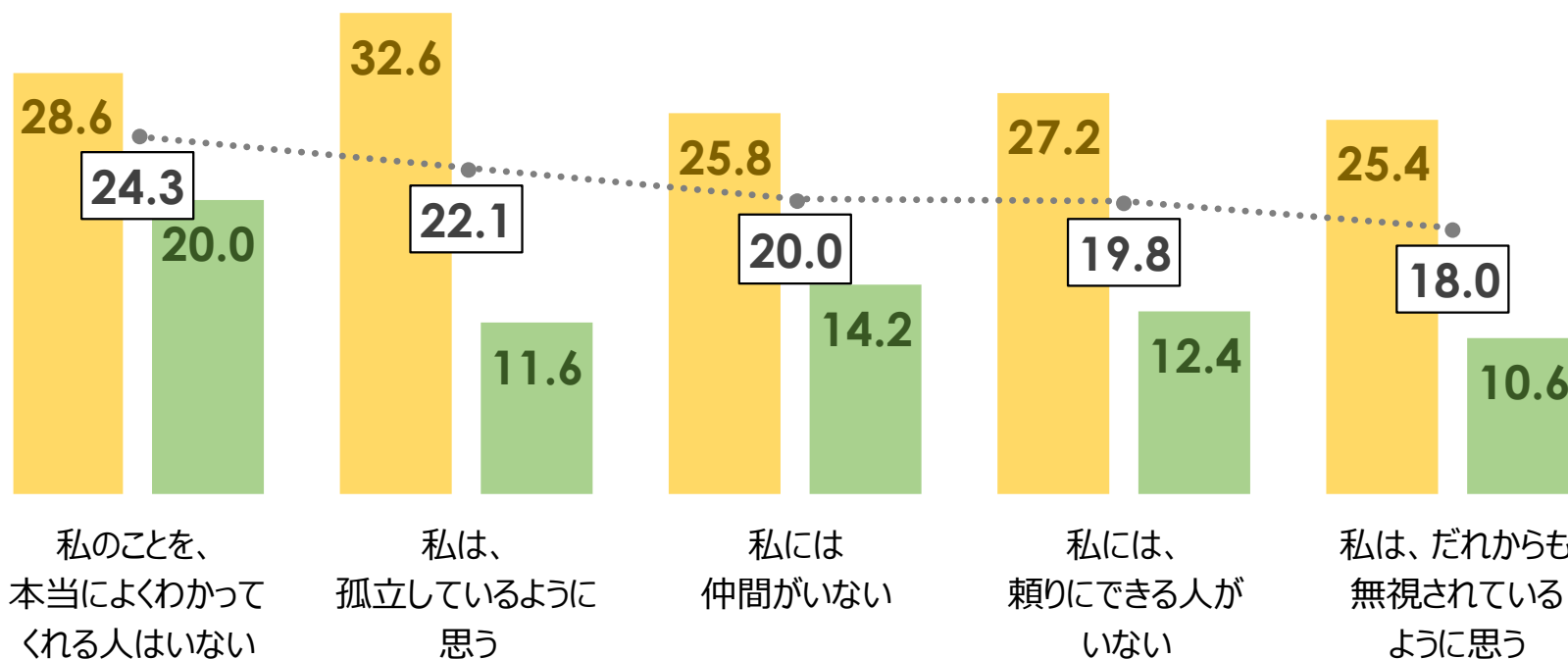
特に正社員に孤独を感じている傾向が見られ、「孤立しているように思う」は3割を超えている。

職場で感じている孤独感

(%)

- 正社員 (500)
- パート・アルバイト (500)
- 全体 (1000)

※「あてはまる～あてはまらない」の5段階尺度で聴取。  
 グラフ数値は「あてはまる、ややあてはまる」の合計割合



職場で関わる外国人同僚の割合を聴取した。

正社員は外国人同僚が2割以下という人が75%で、外国人の同僚が少ない職場で働く人が多い。

### 職場で関わる外国人同僚の割合

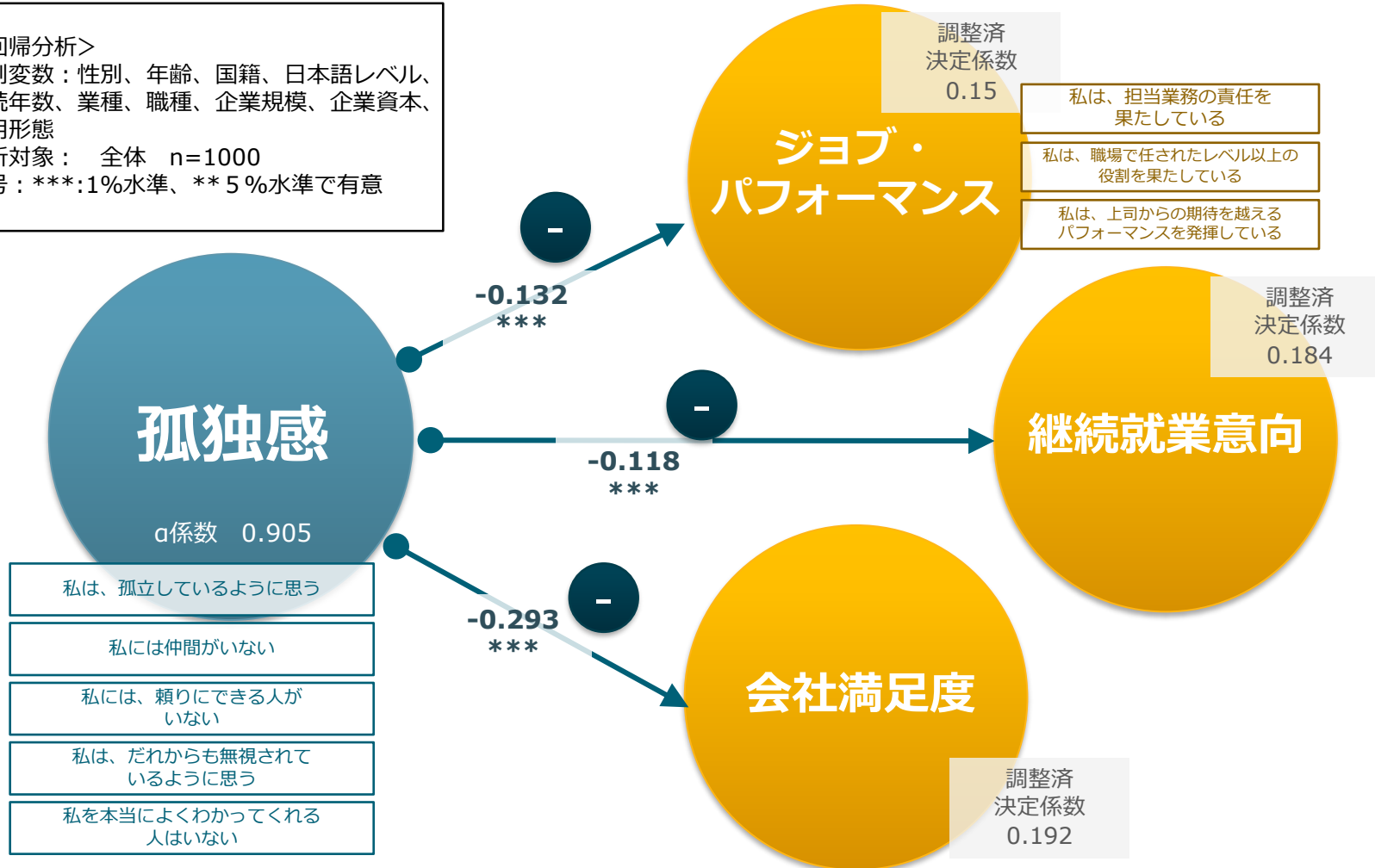
Q. 普段、自分が仕事で関わる同僚の、日本人と外国人の割合を教えてください。



「孤独感」はジョブ・パフォーマンス、継続就業意向、会社満足度に負の影響があることが確認できた。

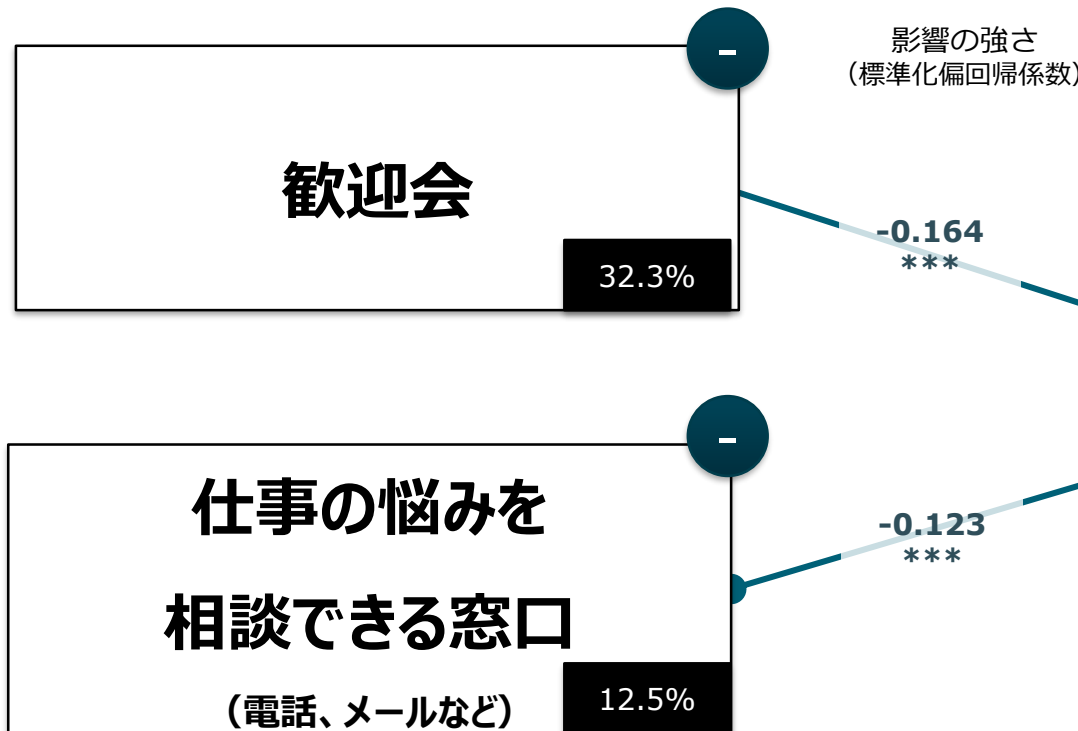
<重回帰分析>

- 統制変数：性別、年齢、国籍、日本語レベル、勤続年数、業種、職種、企業規模、企業資本、雇用形態
- 分析対象： 全体 n=1000
- 記号：\*\*\*:1%水準、\*\* 5%水準で有意



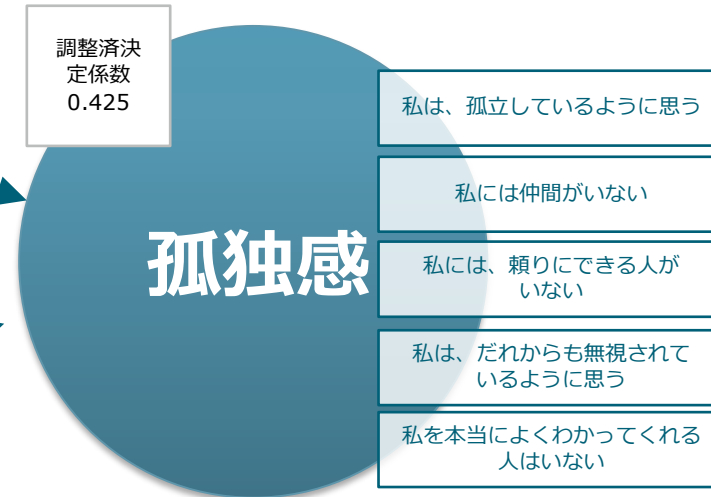
オンボーディングの中で、孤独感に影響を与える要因を分析した。  
「歓迎会」「仕事の悩みを相談できる窓口」が孤独感を低下させることがわかった。

## オンボーディング



### <重回帰分析>

- 統制変数：性別、年齢、国籍、日本語レベル、勤続年数、業種、職種、企業規模、企業資本、雇用形態
- 分析対象：オンボーディング 勤続1年未満 n=394
- 記号：\*\*\*:1%水準、\*\* 5%水準で有意



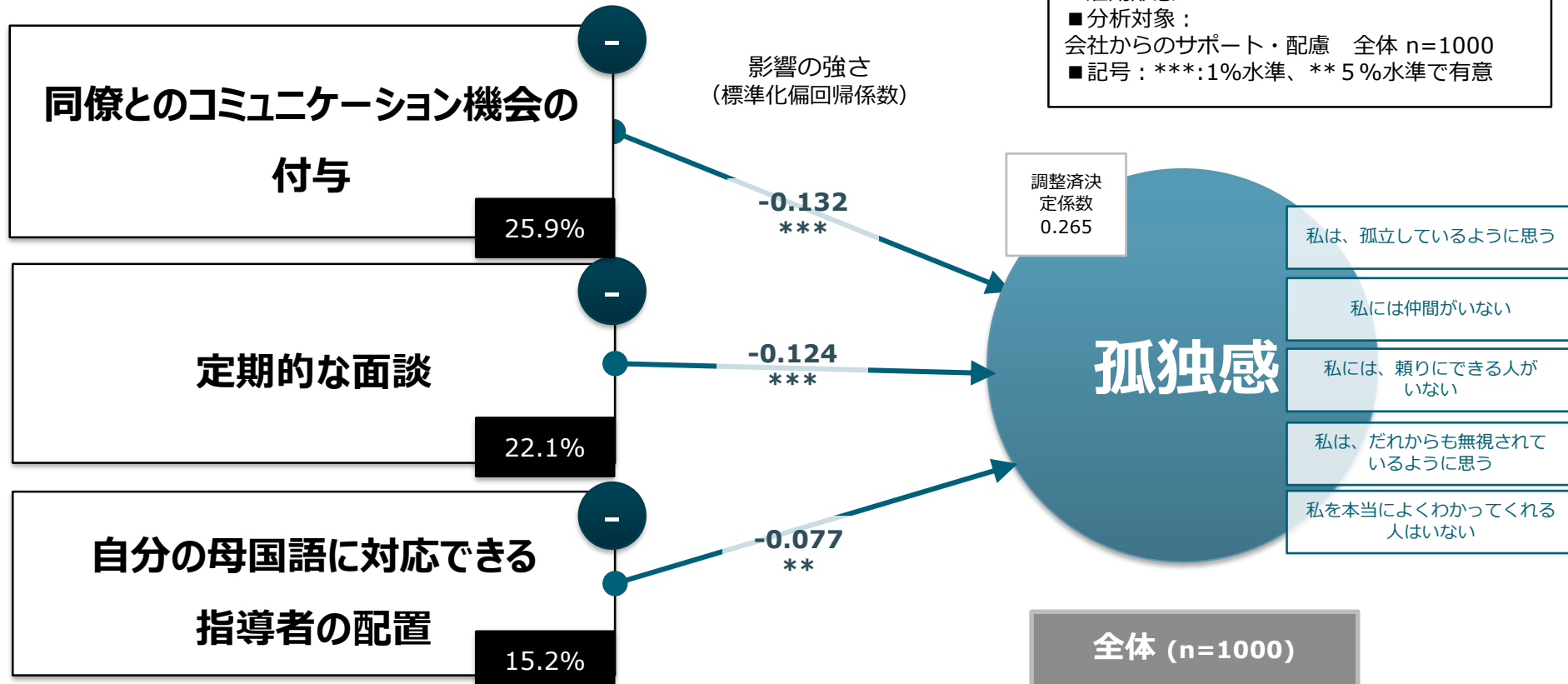
全体 (n=1000)



会社からのサポート・配慮の中で、孤独感に影響を与える要因を分析した。

「同僚とのコミュニケーション機会の付与」「定期的な面談」「自分の母国語に対応できる指導者の配置」が  
孤独感を低下させることがわかった。

## 会社からのサポート・配慮



<重回帰分析>

- 統制変数：性別、年齢、国籍、日本語レベル、勤続年数、業種、職種、企業規模、企業資本、雇用形態
- 分析対象：会社からのサポート・配慮 全体 n=1000
- 記号：\*\*\*:1%水準、\*\* 5%水準で有意

会社からのサポート有無別に孤独感をみると、「サポートあり」よりも「サポートなし」の方が孤独感が有意に高いことがわかった。

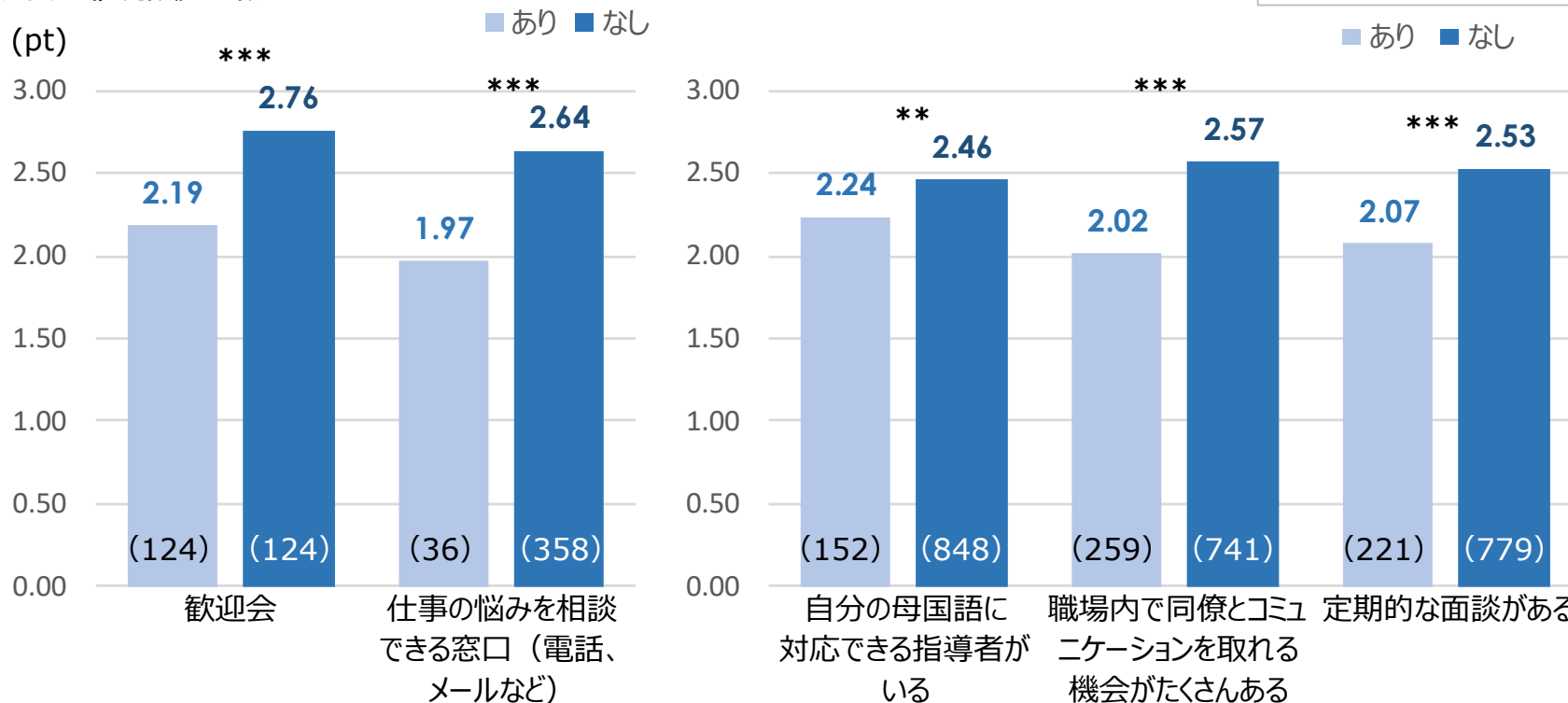
(重回帰分析でも有意な影響を確認できた)

## <サポート有無別> 孤独感の強さ

※孤独感に関する5項目を5段階尺度で聴取。グラフ数値は5項目の平均値。

※グラフ ( ) 内数値 = n数

\*\*\* : 1%水準で有意  
\*\* : 5%水準で有意

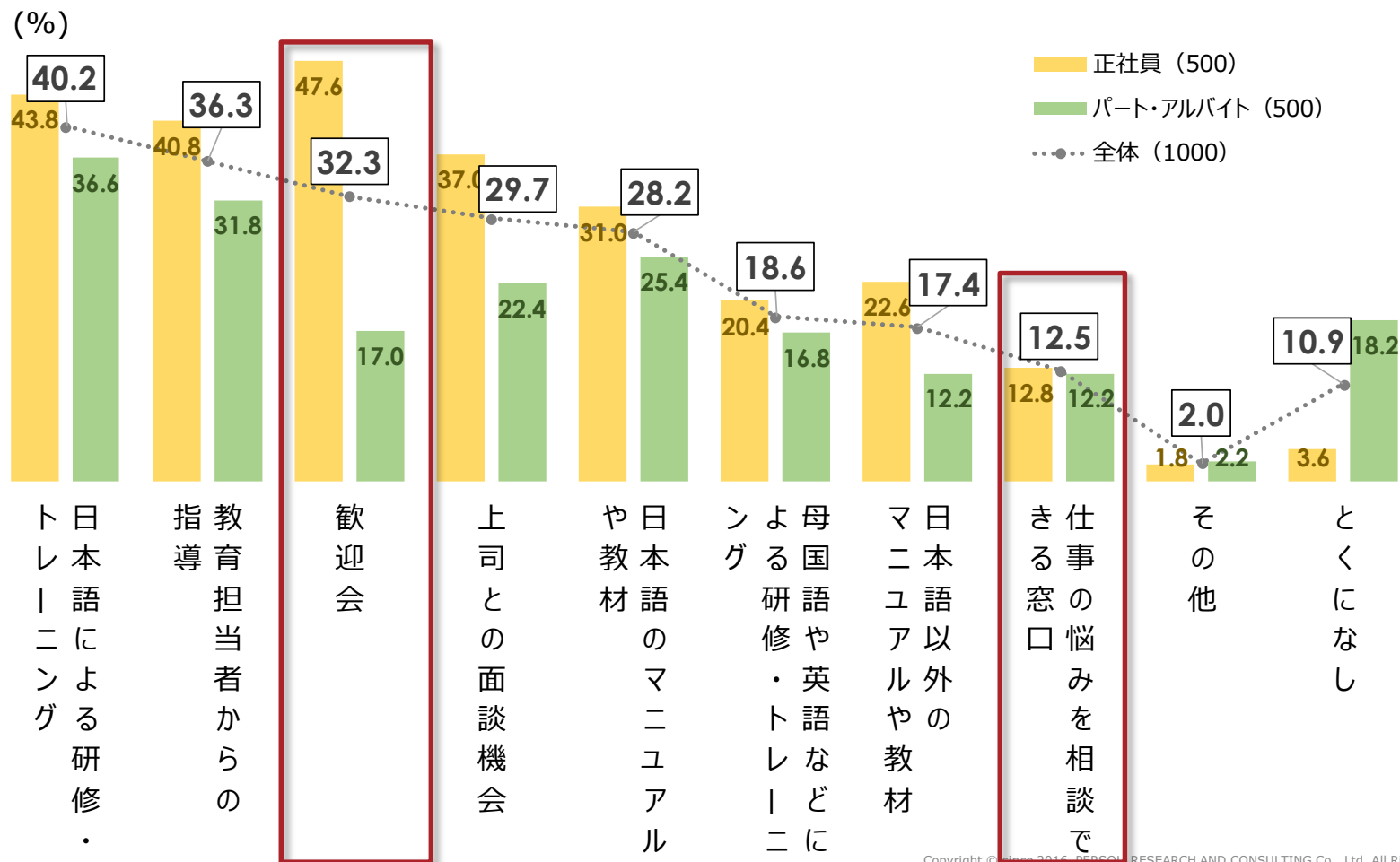


オンボーディング

会社からのサポート・配慮

孤独感を低下させるオンボーディング施策の実施状況を見てみると、「歓迎会」は正社員で多く行われているものの実施率は半数以下にとどまる。また、「仕事の悩みを相談できる窓口」は全体で12.5%と実施率は低い。

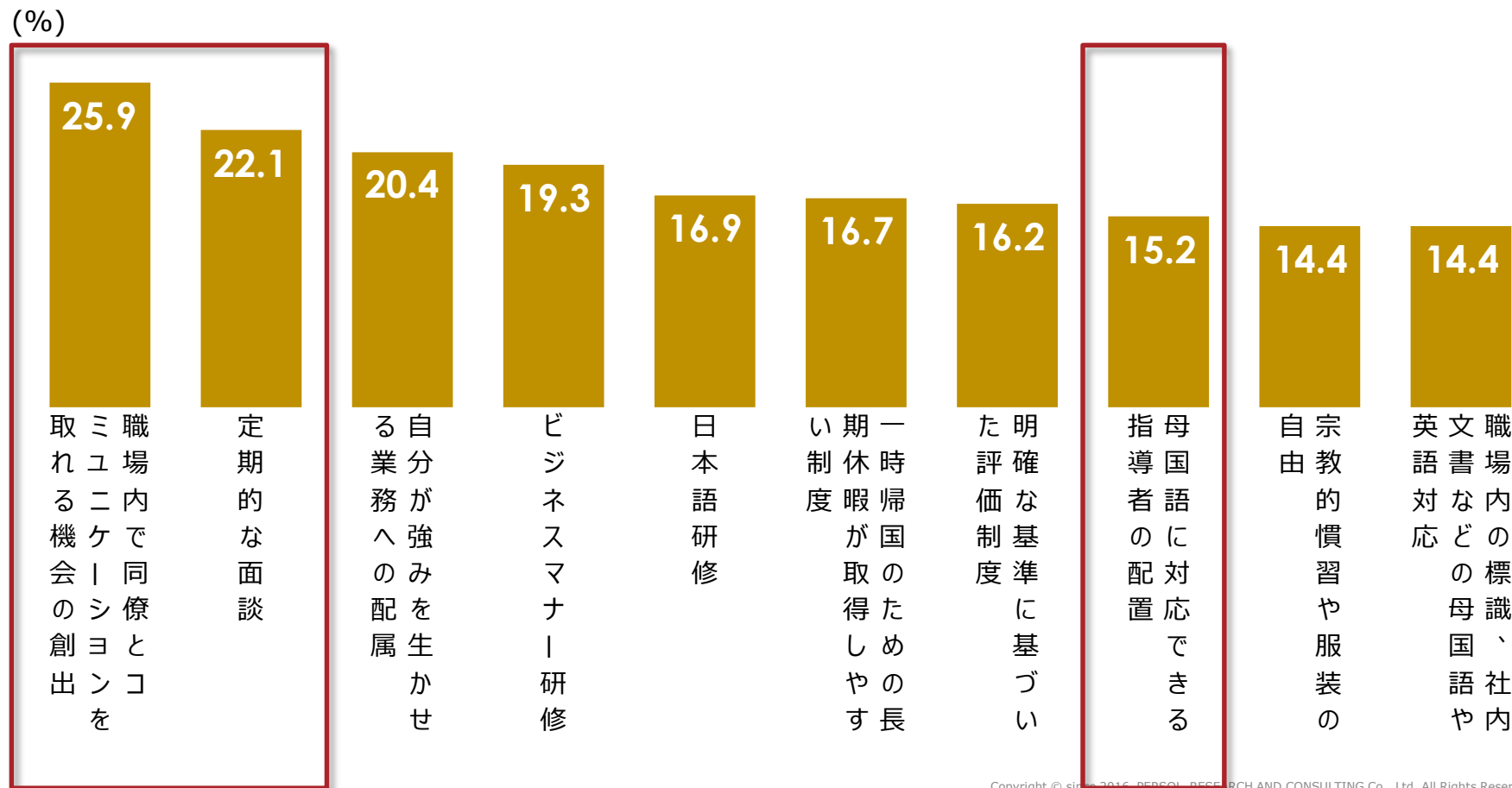
## オンボーディングの実施状況



孤独感を低下させる会社のサポート・配慮施策の実施状況を見てみると、「同僚とのコミュニケーション機会の設置」「定期的な面談」の実施率は上位にあがるものの、割合で見ると3割を下回り、十分な実施状況とは言えない。

「母国語対応できる指導者の配置」については15.2%と、対応できていない職場が多い。

会社からのサポート・配慮 上位10項目【全体 n=1000】



外国人比率が低い職場で、業務中の相談相手が外国人の同僚しかいない層が、孤独感を強く感じている。また、重回帰分析によって「日本人のみ」の環境は孤独感を抑制している影響が確認でき、日本人の相談相手の存在の重要性が窺えた。

職場の人間関係別の「孤独感」の強さ

※孤独感に関する5項目を5段階尺度で聴取。  
グラフ数値は5項目の平均値。

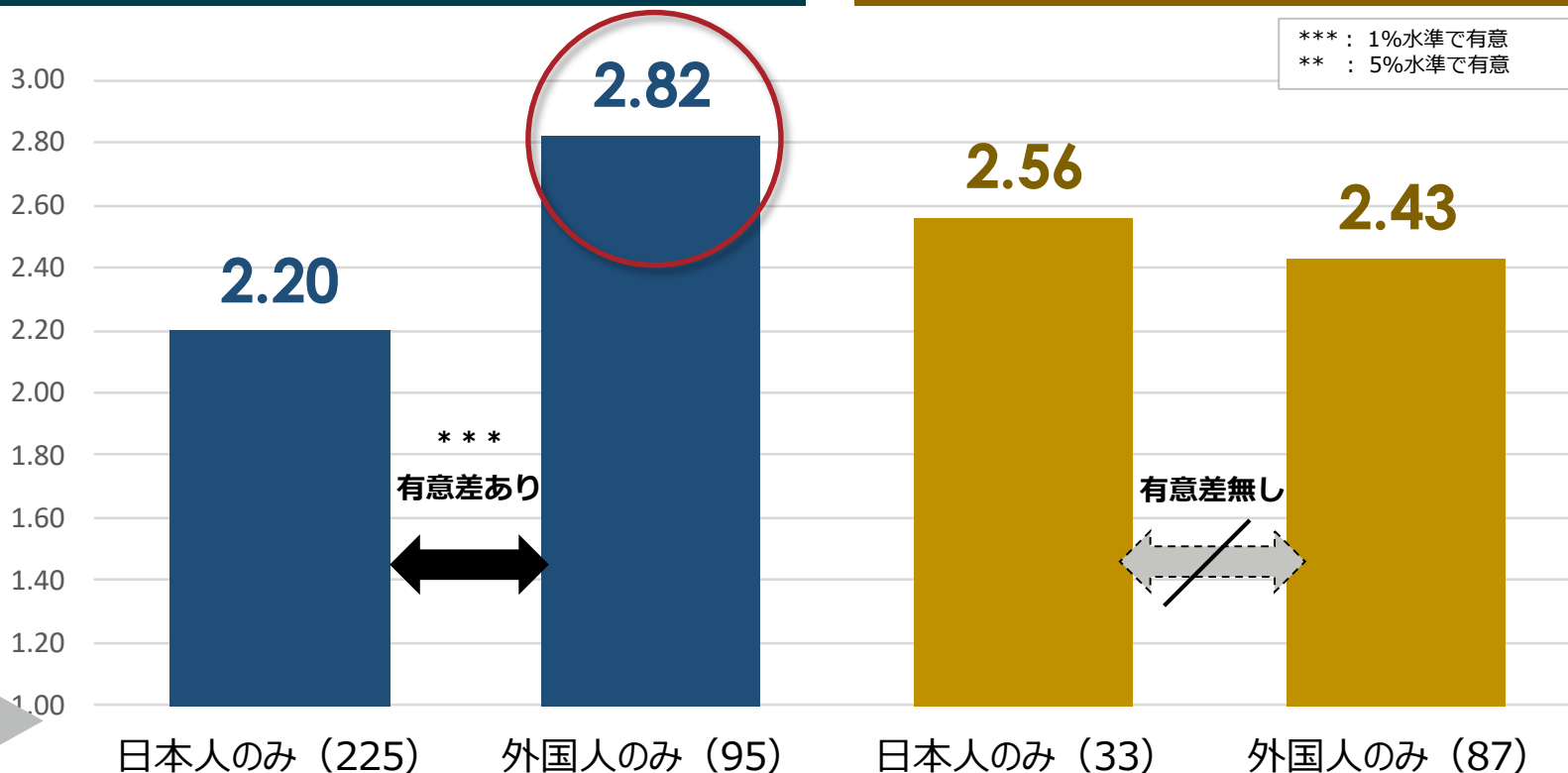
(pt)

外国人比率が低い職場

(外国人比率20%以下)

外国人比率がやや高い職場

(外国人比率30%以上)



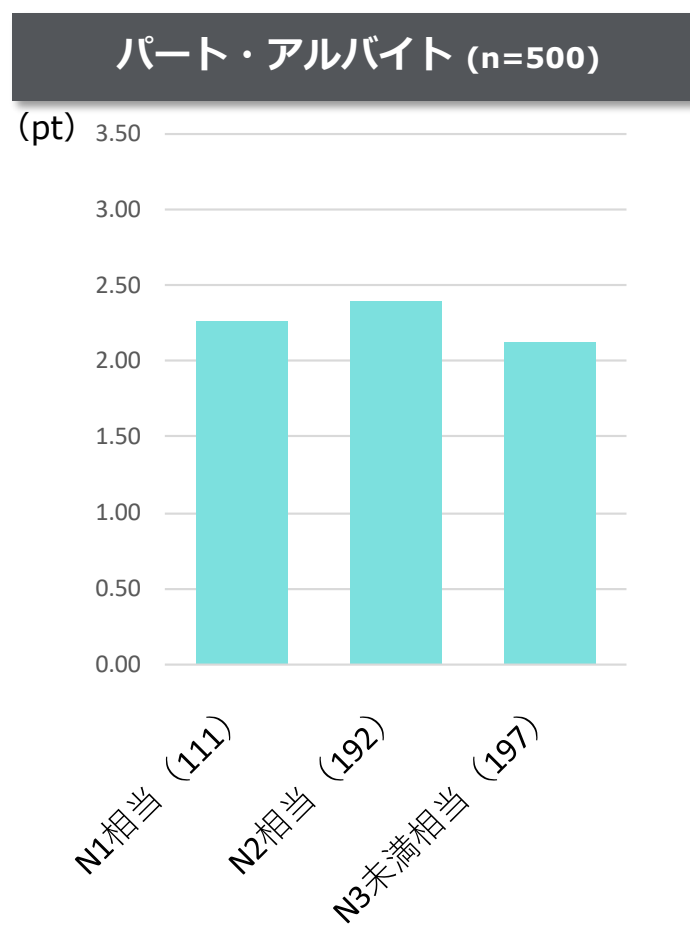
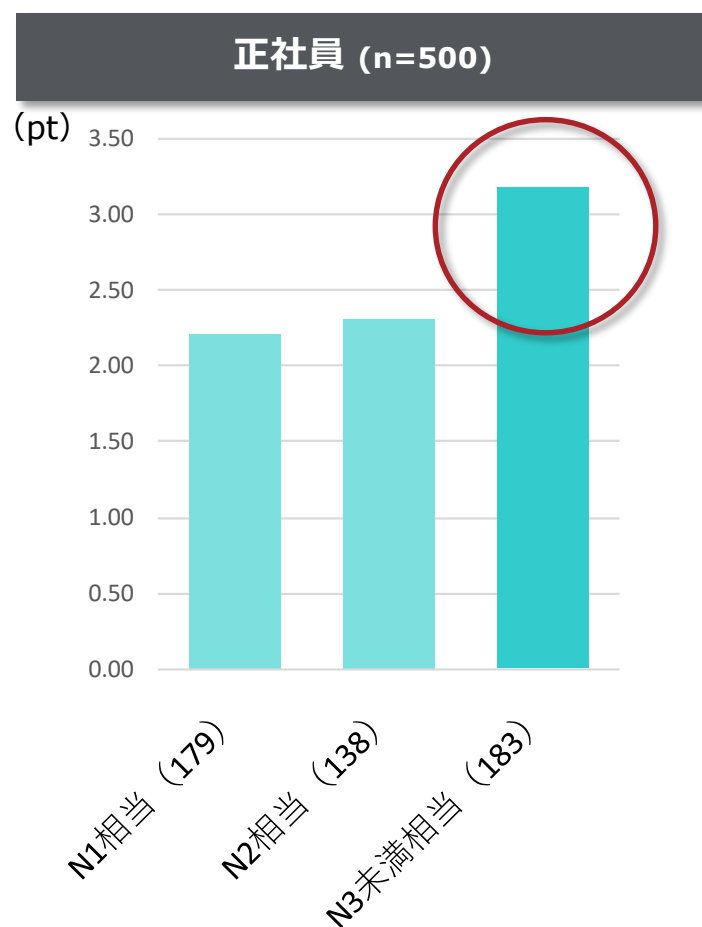
\*\*\* : 1%水準で有意  
\*\* : 5%水準で有意

業務中に相談  
できる相手

日本語レベル別に職場で感じる孤独感をみると、正社員ではN3未満相当で強い孤独感が確認できた。

一方で、パート・アルバイトでは日本語レベル別の孤独感の差は見られなかった。

### 日本語レベル別の孤独感



※孤独感に関する5項目を5段階尺度で聴取。グラフ数値は5項目の平均値。

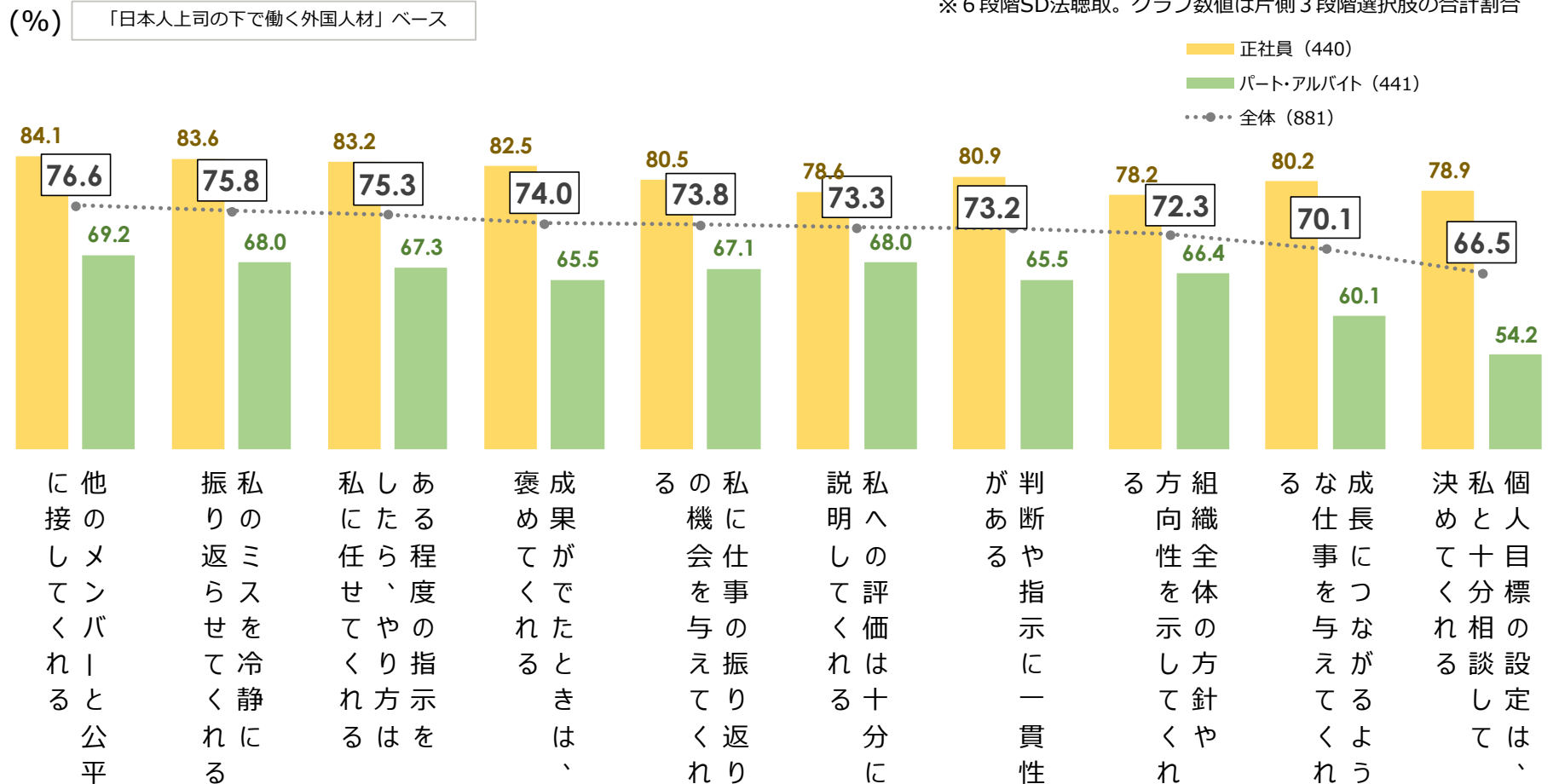
# 調査結果 Ⅱ

## 外国人材の定着・活躍 ② 「上司のマネジメント行動」

パーソル総合研究所  
日本で働く外国人材の就業実態・意識調査

上司のマネジメント行動について聴取した。ポジティブなマネジメント行動の全体トップ3は、「他のメンバーと公平に接してくれる」「ミス冷静に振り返らせてくれる」「ある程度の指示をしたらやり方は任せてくれる」。

## 上司のマネジメント行動【ポジティブ項目】





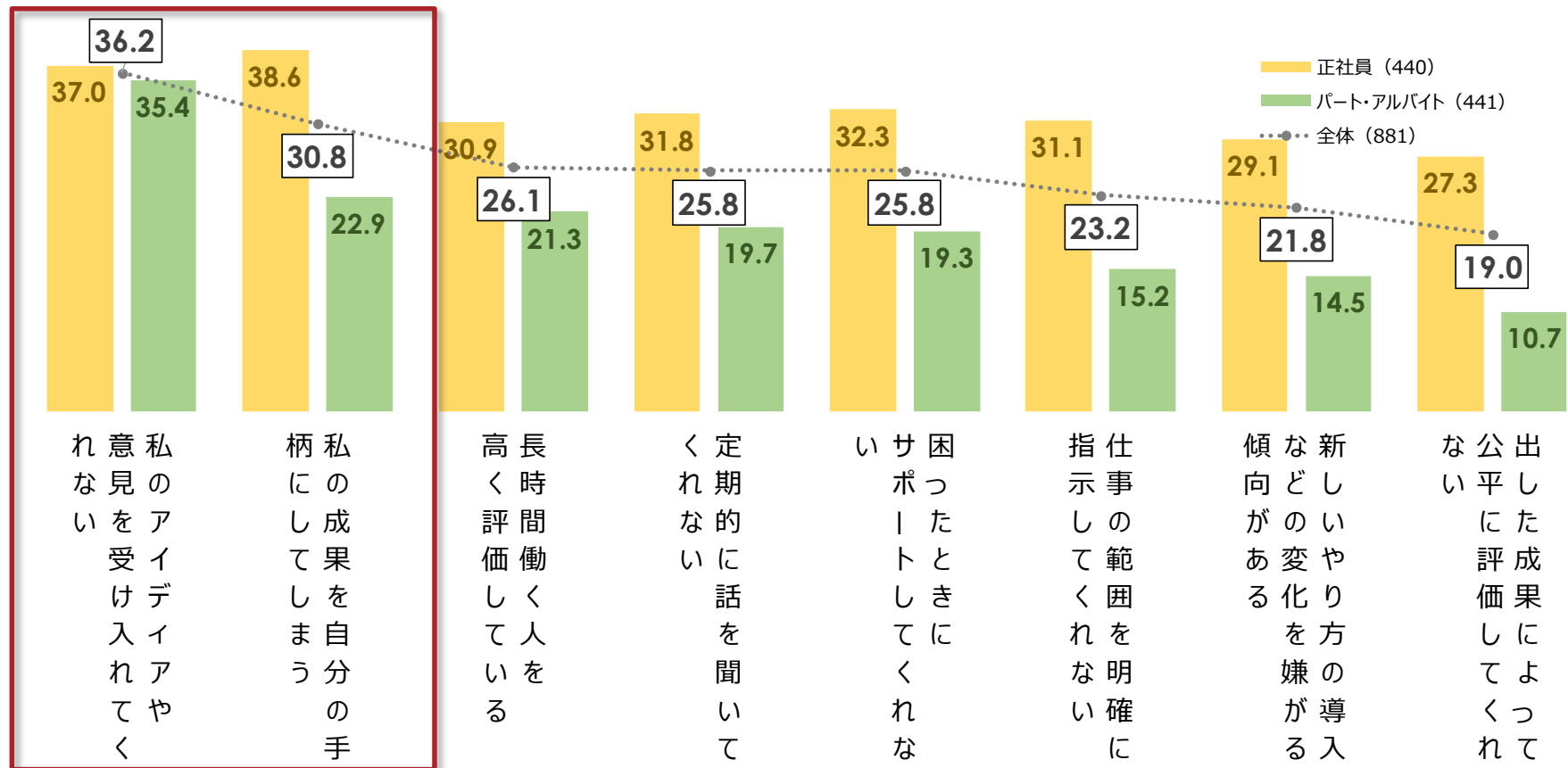
上司のネガティブなマネジメント行動について聴取した。正社員、パート・アルバイトに共通して多いのは「私のアイデアや意見を受け入れてくれない」で3割強。正社員の1位は「私の成果を自分の手柄にしてしまう」(38.6%)。

## 上司のマネジメント行動【ネガティブ項目】

(%)

「日本人上司の下で働く外国人材」ベース

※「あてはまる～あてはまらない」の5段階尺度で聴取。  
グラフ数値は「あてはまる、ややあてはまる」の合計割合

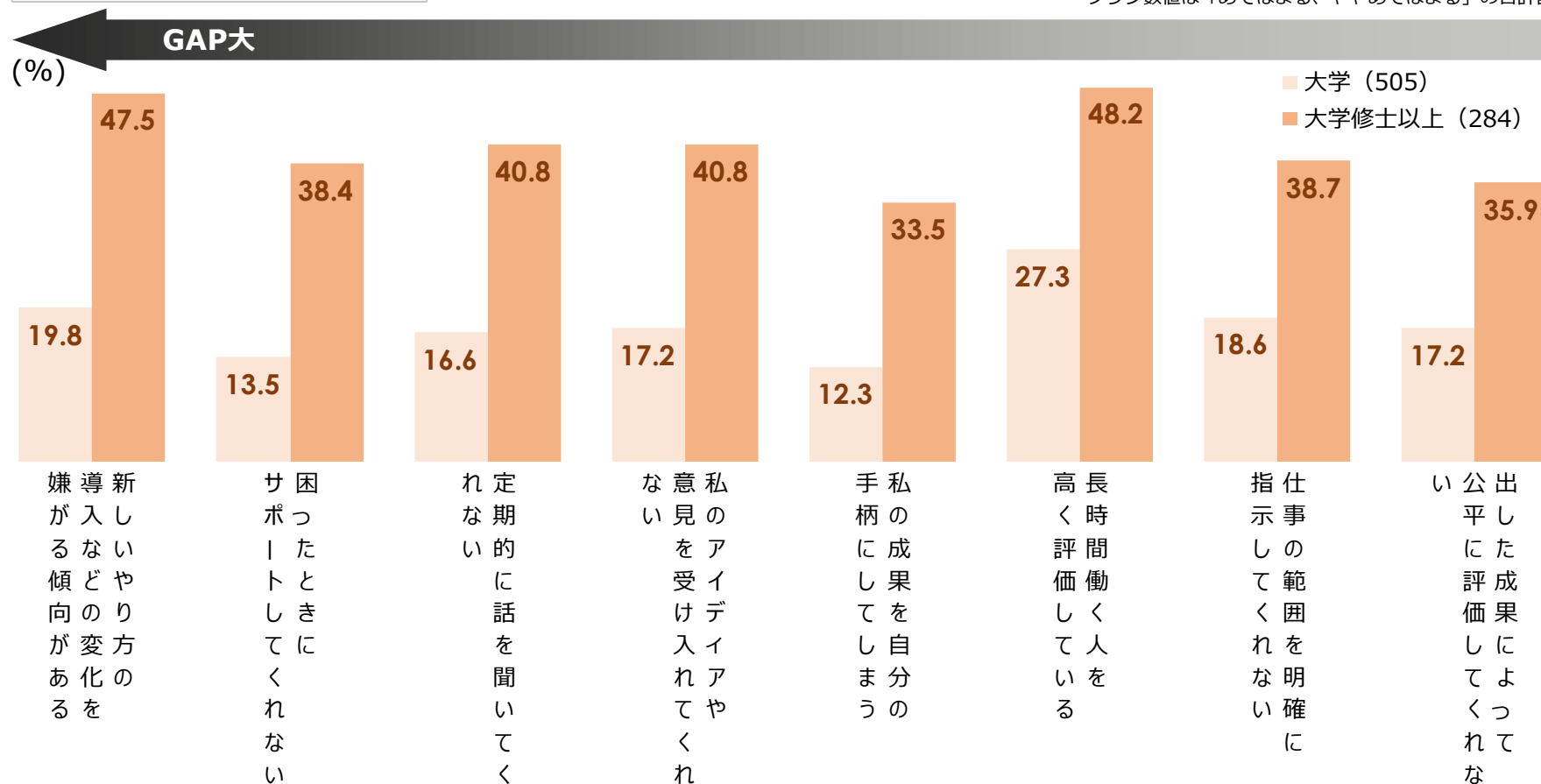


外国人材の最終学歴別に上司のネガティブなマネジメント行動を比較したところ、  
大学修士以上の外国人材からの評価が、大卒外国人材よりも厳しい状況が浮き彫りになった。

<外国人部下の最終学歴別> 上司のマネジメント行動【ネガティブ項目】

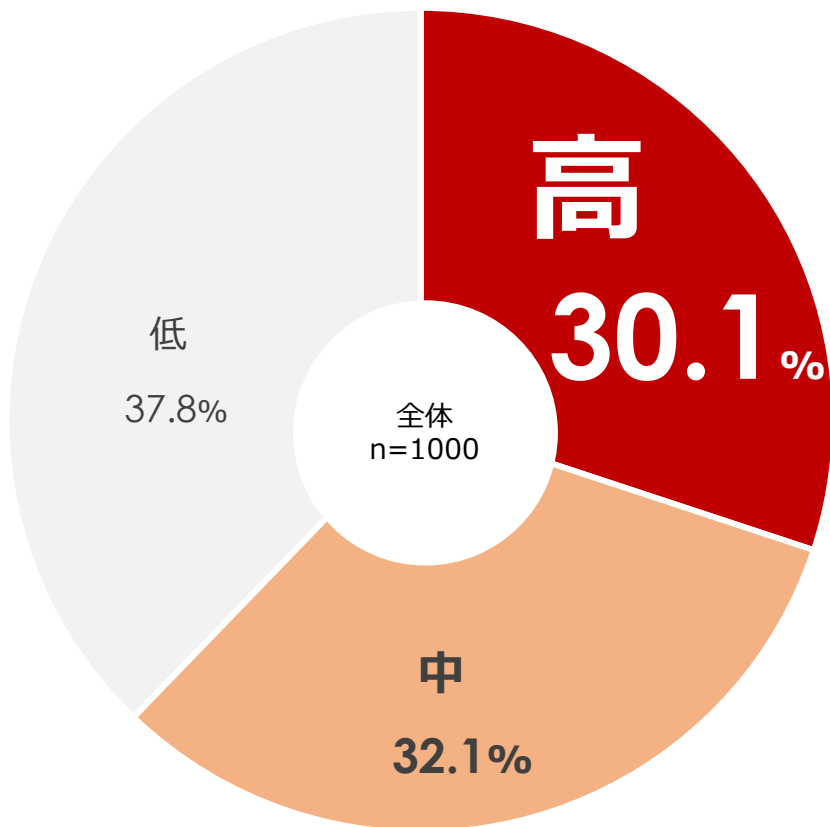
「日本人上司の下で働く外国人材」ベース

※「あてはまる～あてはまらない」の5段階尺度で聴取。  
グラフ数値は「あてはまる、ややあてはまる」の合計割合

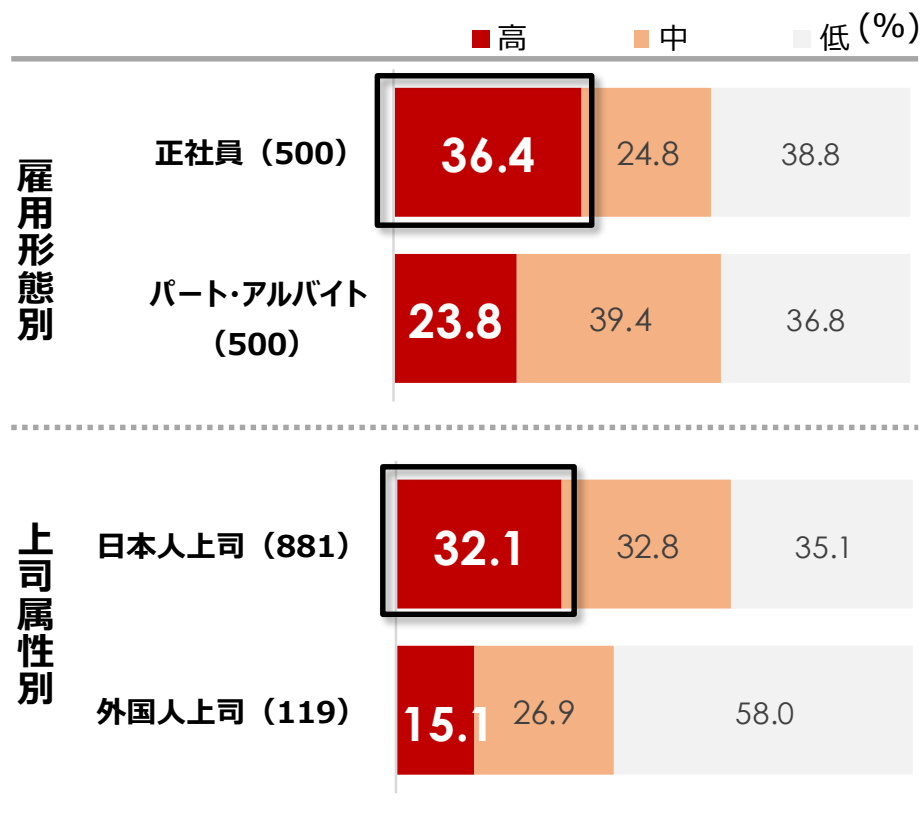


ネガティブなマネジメント行動 8 項目を使ったクラスター分析で、上司を 3 層【高・中・低】に分類した。  
ネガティブな行動を多く取ってしまう【高】層は全体で 30.1%。上司の属性別で比較すると、ネガティブ行動率【高】層は  
外国人上司の 15.1% に対して、日本人上司は 32.1% で約 2 倍。

ネガティブ行動率で分類した上司 3 層



ネガティブ行動率で分類した上司 3 層  
＜属性別＞



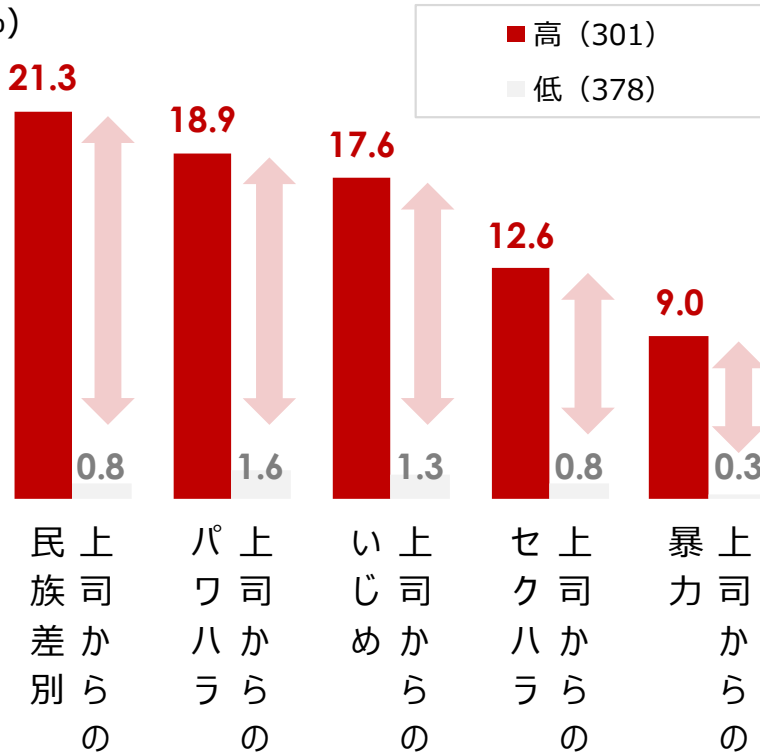
上司のネガティブ行動率【高・低】別に、職場の人間関係トラブルの発生状況を確認した。

ネガティブ行動率【高】上司は、外国人材に対して人種・民族差別やパワハラ、セクハラなどを行う傾向が強いことがわかった。

＜ネガティブ行動率【高・低】上司別＞トラブル発生状況

※上司トラブルのみ抜粋

(%)

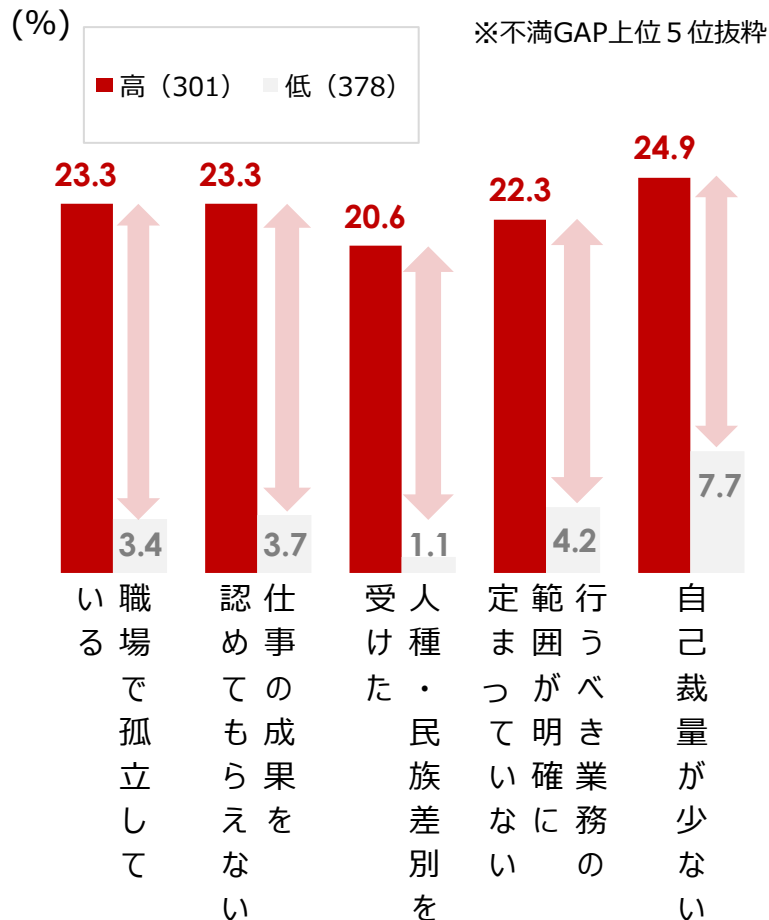


		職場全体の 人間関係 トラブル発生数 (平均値)
高	1.8	1.8
低	0.2	

※トラブル発生数：「人間関係トラブル」複数回答聴取。全15項目の該当個数平均値

上司のタイプ別に、外国人材の職場への不満発生状況を確認した。ネガティブ行動率【高】上司の元では、「職場で孤立している」「仕事の成果を認めてもらえない」と感じる外国人材が多いことが確認できた。

＜ネガティブ行動率【高・低】上司別＞ 職場への不満発生状況



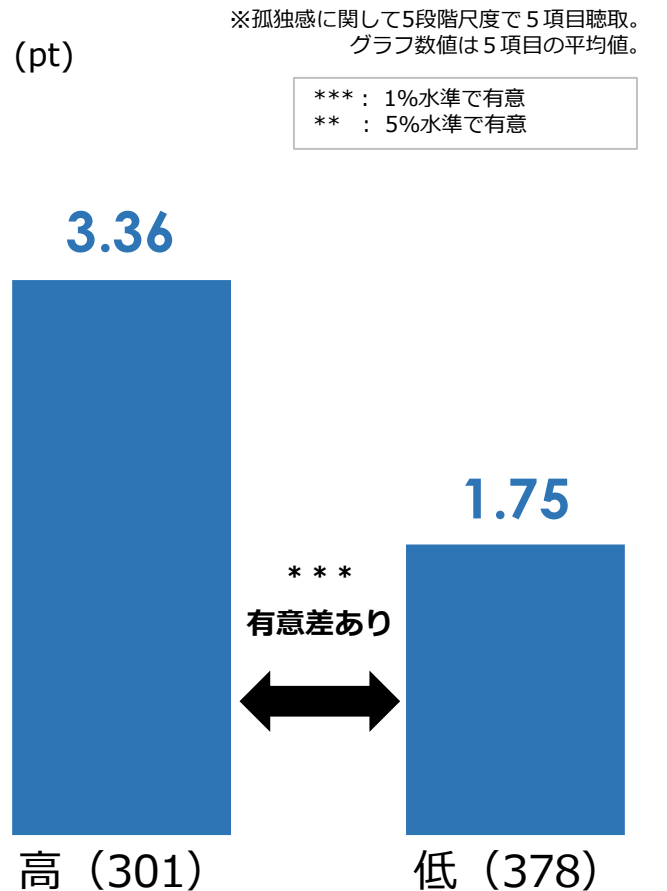
	職場への不満 個数 (平均値)
高	5.9
低	2.3

※職場への不満個数：「職場への不満」複数回答聴取。全32項目の該当個数平均値

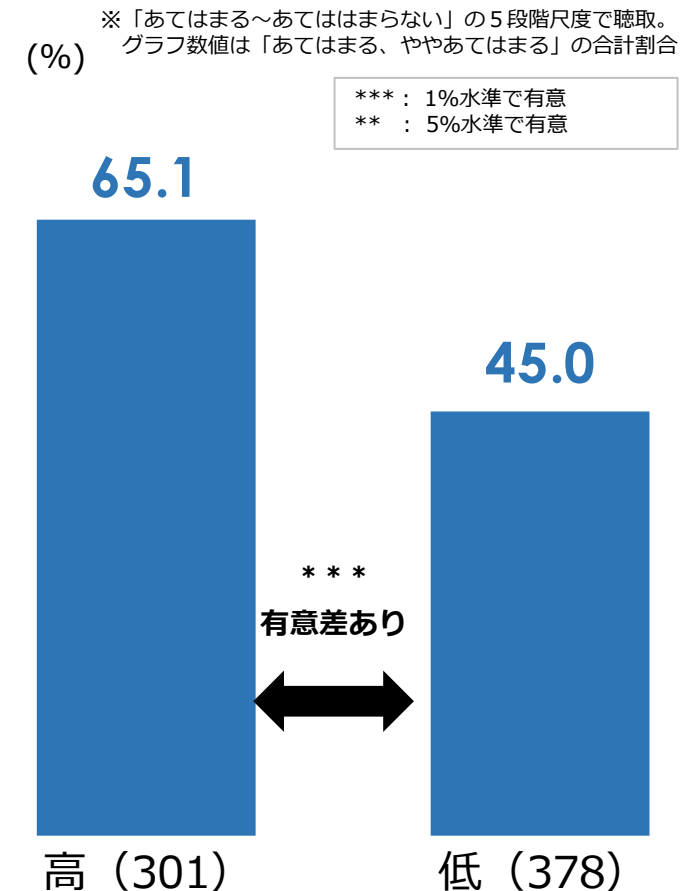
上司のネガティブ行動率【高・低】別に、外国人材の職場での孤独感、転職意向について比較した。

ネガティブ行動率【高】上司の元では、外国人材の孤独感や転職意向が高まる傾向が見られる。

ネガティブ行動率【高・低】層別  
外国人材の孤独感

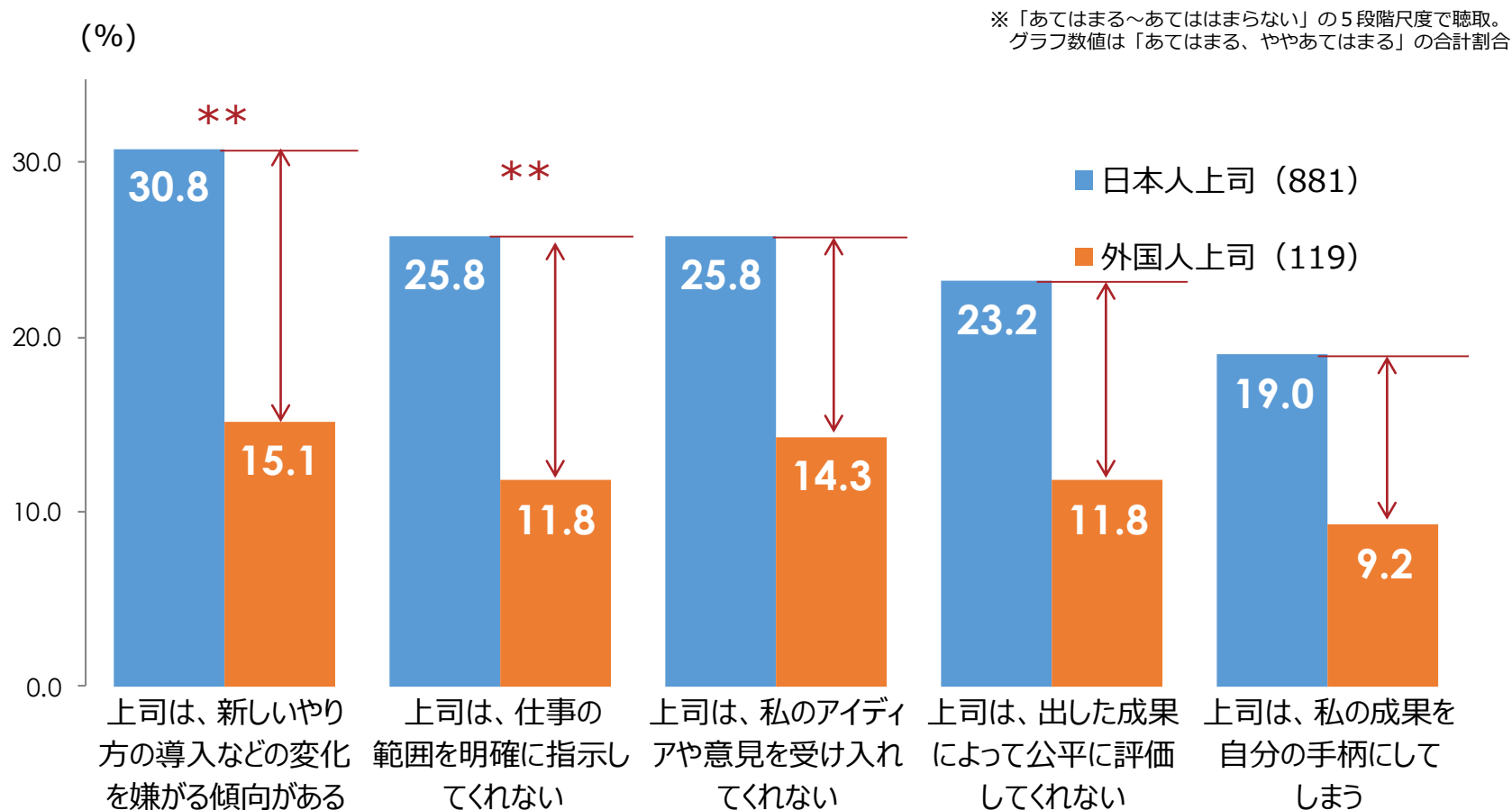


ネガティブ行動率【高・低】層別  
外国人材の転職意向



上司のネガティブなマネジメント行動について、日本人上司と外国人上司で比較した。全8項目において日本人上司の方が実施率が高く、「変化を嫌がる傾向がある」「仕事の範囲を明確に指示してくれない」は特に大きな差が確認できた。

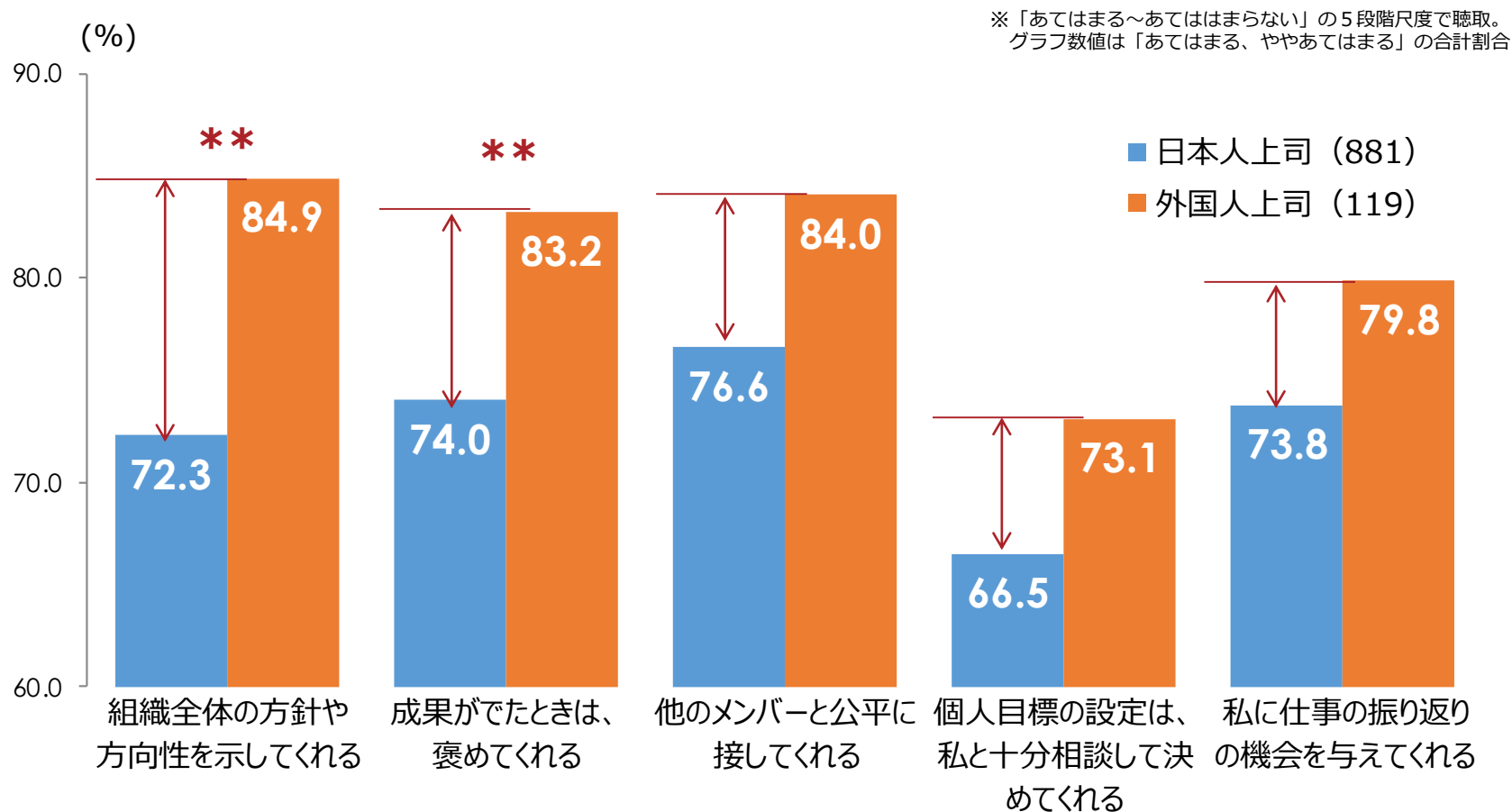
### 上司のマネジメント行動【ネガティブ項目：日本人上司と外国人上司の比較】



※\*\*：5%水準で有意差あり

上司のポジティブなマネジメント行動について、日本人上司と外国人上司で比較した。全10項目において外国人上司の方が実施率が高く、「組織全体の方針や方向性を示してくれる」「成果がでたときは褒めてくれる」は特に大きな差が確認できた。

上司のマネジメント行動【ポジティブ項目：日本人上司と外国人上司の比較】



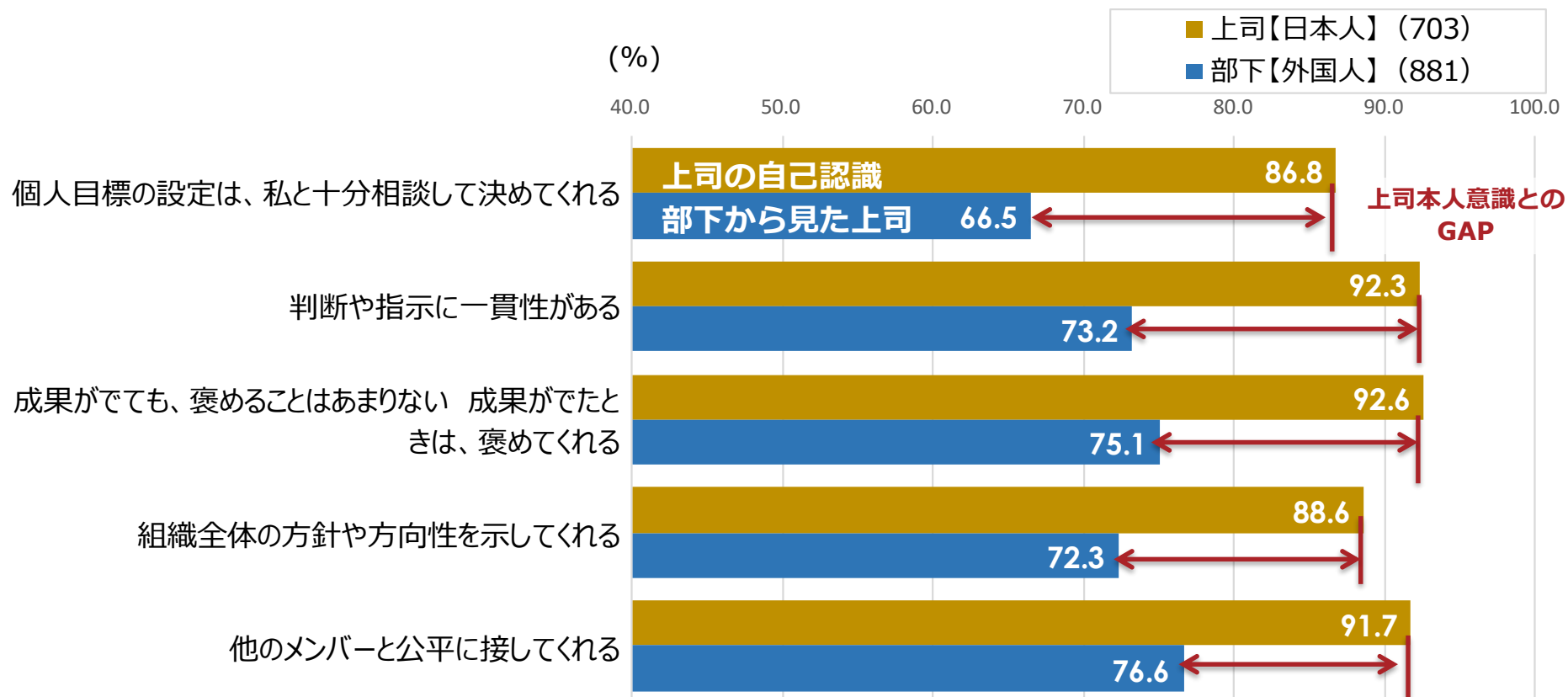
※\*\*：5%水準で有意差あり



上司のマネジメント行動について、上司自身の認識と、部下から見る上司のマネジメント行動をそれぞれに同項目で聴取。上司自身は外国人部下よりも、ポジティブな行動を「行っている」と認識している割合が高く、大きな乖離があることがわかった。

### 上司のマネジメント行動 【ポジティブ項目：日本人上司と外国人部下の認識の違い】

※ 6段階SD法聴取。グラフ数値は片側3段階選択肢の合計割合



【正社員】 上司に対する満足度に影響を与えるマネジメント行動 n=500

上司満足度に正の相関

(相関係数)

要・改善  
領域

得意領域

判断や指示に一貫性がある

私に仕事の振り返りの機会を  
与えてくれる

私のミスを冷静に振り返らせてくれる

他のメンバーと公平に接してくれる

成果がでたときは、褒めてくれる

行動実施率【低】

行動実施率【高】

困ったときにサポートしてくれない

出した成果によって公平に評価してくれない

私のアイデアや意見を  
受け入れてくれない

仕事の範囲を明確に  
指示してくれない

上司満足度に負の相関

(相関係数)

要・改善  
領域

【パート・アルバイト】 上司に対する満足度に影響を与えるマネジメント行動 n=500

上司満足度に正の相関

(相関係数)

要・改善  
領域

得意領域

判断や指示に一貫性がある

成果がでたときは、褒めてくれる

他のメンバーと公平に接してくれる

私のミスを冷静に振り返らせてくれる

私に仕事の振り返りの機会を与えてくれる

行動実施率【低】

行動実施率【高】

仕事の範囲を明確に指示してくれない

出した成果によって公平に評価してくれない

私のアイデアや意見を  
受け入れてくれない

定期的に話を聞いてくれない

上司満足度に負の相関

(相関係数)

要・改善  
領域

# 調査結果 Ⅱ

## 外国人材の定着・活躍 ③

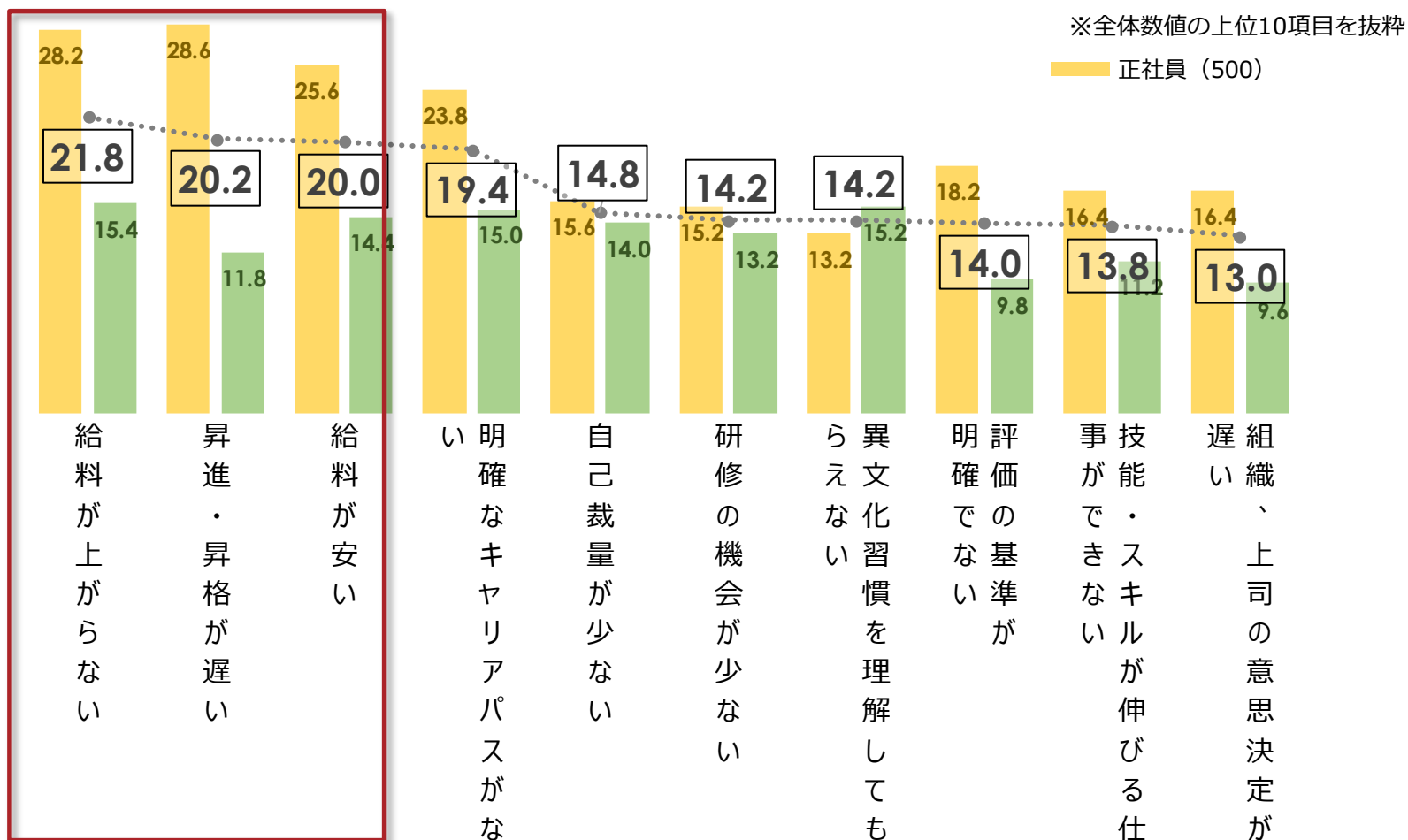
### 「職場への不満」

パーソル総合研究所  
日本で働く外国人材の就業実態・意識調査

職場への不満を聴取した。全体での不満トップ3は「給料が上がらない」「昇進・昇格が遅い」「給料が安い」。

職場への不満

(%)



正社員の職場への不満トップ3は、処遇に対する不満で「昇進・昇格が遅い」「給料が上がらない」「給料が安い」。  
次いで高いのは「明確なキャリアパスがない」、「無駄な会議が多い」で20%を超える。

## 職場への不満&lt;正社員&gt;

日本で働く外国人材【正社員】(n=500)		%			%
1位	昇進・昇格が遅い	28.6	17位	職場で孤立している	14.4
2位	給料が上がらない	28.2	18位	業務で使う日本語が難しい	14.0
3位	給料が安い	25.6	19位	異文化習慣を理解してもらえない	13.2
4位	明確なキャリアパスがない	23.8	20位	顧客の要求レベルが高すぎる	11.8
5位	無駄な会議が多い	20.8	20位	時間に厳しい	11.8
6位	残業が多い	19.0	20位	雇用契約や労働条件が守られない	11.8
7位	評価の基準が明確でない	18.2	20位	その他のコミュニケーションの困難さ	11.8
8位	組織、上司の意思決定のプロセスがわかりにくい	18.0	24位	人種・民族差別を受けた	11.4
9位	行うべき業務の範囲が明確に定まっていない	17.8	25位	有給休暇が取りにくい	11.2
10位	組織、上司の意思決定が遅い	16.4	26位	やりたい仕事をやらせてもらえない	10.4
10位	技能・スキルが伸びる仕事ができない	16.4	27位	休日出勤が多い	10.2
12位	暗黙の了解が理解できない	15.8	28位	マニュアル・研修で教わったことと、現場の実態が違っていた	9.8
13位	自己裁量が少ない	15.6	29位	パワハラ・セクハラを受けた	9.4
14位	研修の機会が少ない	15.2	30位	職場で暴力を受けた	8.0
15位	組織内での意見の調整が多く必要になる	15.0	その他		2.6
16位	仕事の成果を認めてもらえない	14.8	とくになし		22.6
			平均該当個数		4.7

パート・アルバイトの職場への不満トップ3は、1位「給料が上がらない」、2位「異文化習慣を理会してもらえない」、3位「明確なキャリアパスがない」。また、「自己裁量」や「研修機会」が少ないといった不満も上位にあがる。

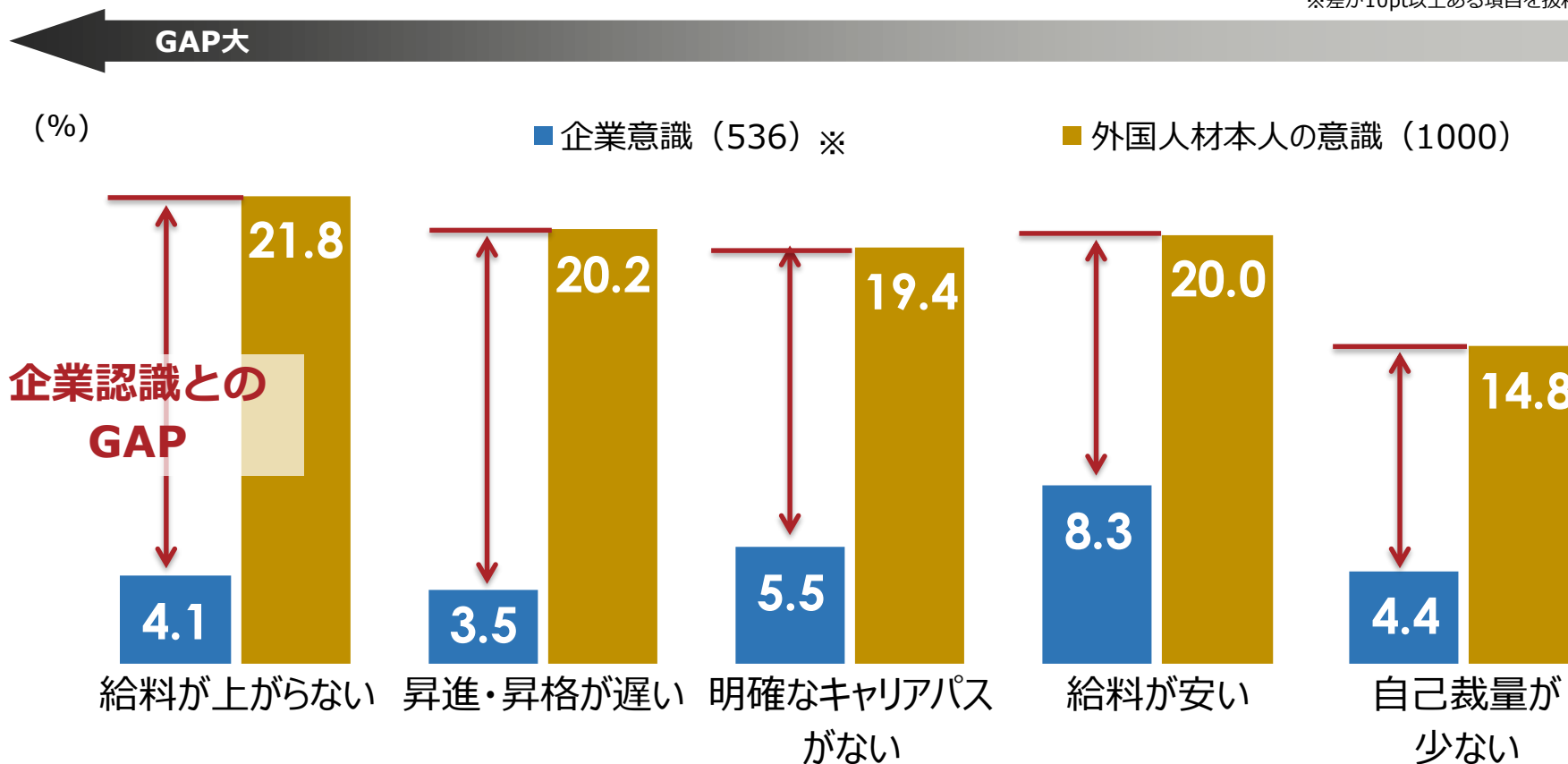
### 職場への不満<パート・アルバイト>

日本で働く外国人材【パート・アルバイト】(n=500)		%			%
<b>1位</b>	<b>給料が上がらない</b>	<b>15.4</b>	17位	人種・民族差別を受けた	7.8
<b>2位</b>	<b>異文化習慣を理解してもらえない</b>	<b>15.2</b>	18位	組織、上司の意思決定のプロセスがわかりにくい	7.4
<b>3位</b>	<b>明確なキャリアパスがない</b>	<b>15.0</b>	19位	業務で使う日本語が難しい	7.2
4位	給料が安い	14.4	20位	仕事の成果を認めてもらえない	7.0
5位	自己裁量が少ない	14.0	21位	残業が多い	6.6
6位	研修の機会が少ない	13.2	21位	職場で孤立している	6.6
7位	時間に厳しい	12.4	23位	行すべき業務の範囲が明確に定まっていない	6.2
8位	昇進・昇格が遅い	11.8	24位	休日出勤が多い	6.0
9位	技能・スキルが伸びる仕事ができない	11.2	25位	マニュアル・研修で教わったことと、現場の実態が違っていた	5.8
10位	顧客の要求レベルが高すぎる	10.8	26位	組織内での意見の調整が多く必要になる	5.6
11位	評価の基準が明確でない	9.8	27位	パワハラ・セクハラを受けた	3.8
12位	組織、上司の意思決定が遅い	9.6	28位	職場で暴力を受けた	3.0
13位	やりたい仕事をやらせてもらえない	8.6	29位	雇用契約や労働条件が守られない	1.4
14位	暗黙の了解が理解できない	8.4	30位	無駄な会議が多い	0.0
15位	その他のコミュニケーションの困難さ	8.2	その他		1.2
15位	有給休暇が取りにくい	8.2	とくになし		38.6
			<b>平均該当個数</b>		<b>2.6</b>

外国人材が抱える不満について、企業が把握している外国人材の不満と、外国人材が実際に感じている不満を同項目で聴取した。実際に外国人材は声には出さない不満を抱えており、“隠れ不満”の存在が確認できた。

職場への不満

※差が10pt以上ある項目を抜粋



※企業意識数値：正社員、パート・アルバイト雇用企業の平均値  
出所:パーソル総合研究所「外国人雇用に関する企業の意識・実態調査(2019)」



外国人材が抱える不満について、企業が把握している外国人材の不満と、外国人材が実際に感じている不満を同項目で聴取した。選択個数を比較すると、企業が把握している外国人材の不満数よりも、2.6倍の不満を抱えていることがわかった。

## 職場への不満 選択個数

企業が認識している  
外国人材の不満個数外国人材が感じている  
不満個数

全体

平均 **1.4** 個  
(正社員、パートアルバイトの平均値)

2.6倍

平均 **3.7** 個  
(n=1000)

正社員

平均 **1.4** 個  
(n=361)

3.4倍

平均 **4.7** 個  
(n=500)

パート・アルバイト

平均 **1.3** 個  
(n=175)

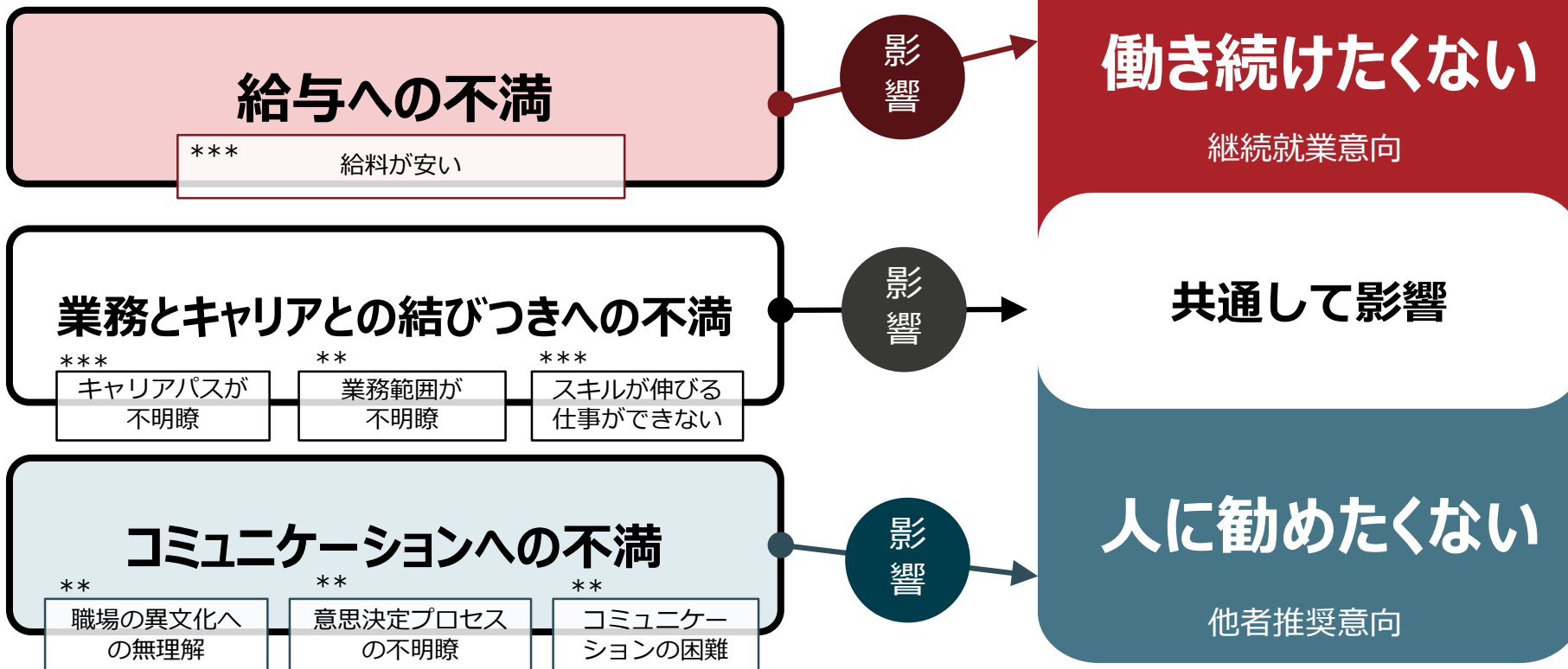
2.0倍

平均 **2.6** 個  
(n=500)

業務とキャリアの結びつきに関連する不満は、継続就業意向と他者推奨意向にともに負の影響があることが確認された。  
 コミュニケーションへの不満は他者推奨意向に、給与への不満は継続就業意向に負の影響を与えることがわかった。

<重回帰分析>

- 統制変数：性別、年齢、国籍、日本語レベル、勤続年数、業種、職種、企業規模、企業資本、雇用形態
- 分析対象：全体 n=1000
- 記号：\*\*\*:1%水準、\*\* 5%水準で有意



# 調査結果 Ⅲ

## 外国人材の 日本居住意向と帰国意向

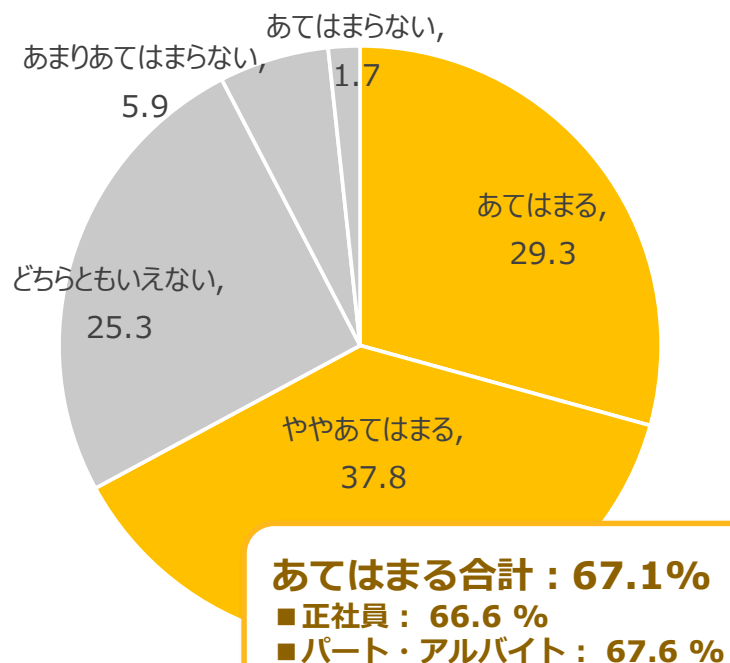
パーソル総合研究所  
日本で働く外国人材の就業実態・意識調査

日本居住意向は約7割、母国帰国意向がある外国人材は4割超。

※「あてはまる～あてはまらない」の5段階尺度で聴取。  
 グラフ数値は「あてはまる、ややあてはまる」の合計割合

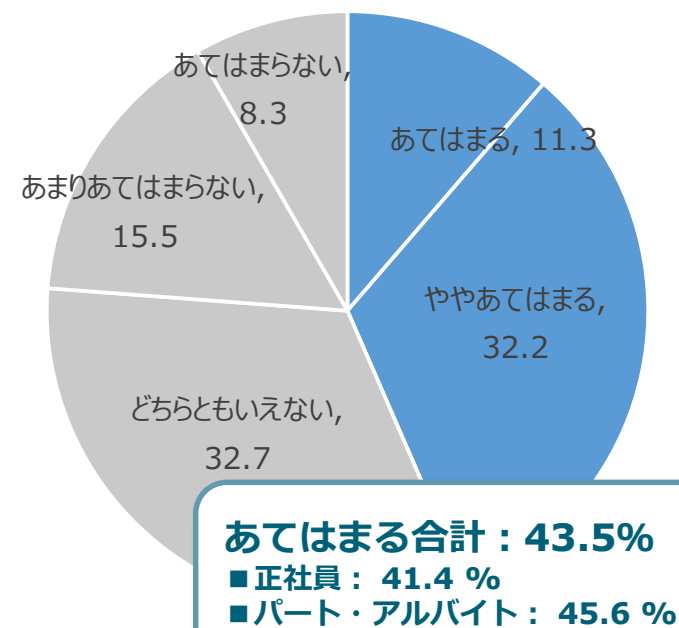
## 日本居住意向

今後も、日本に住み続けたい



## 母国帰国意向

いつかは、母国に帰りたい

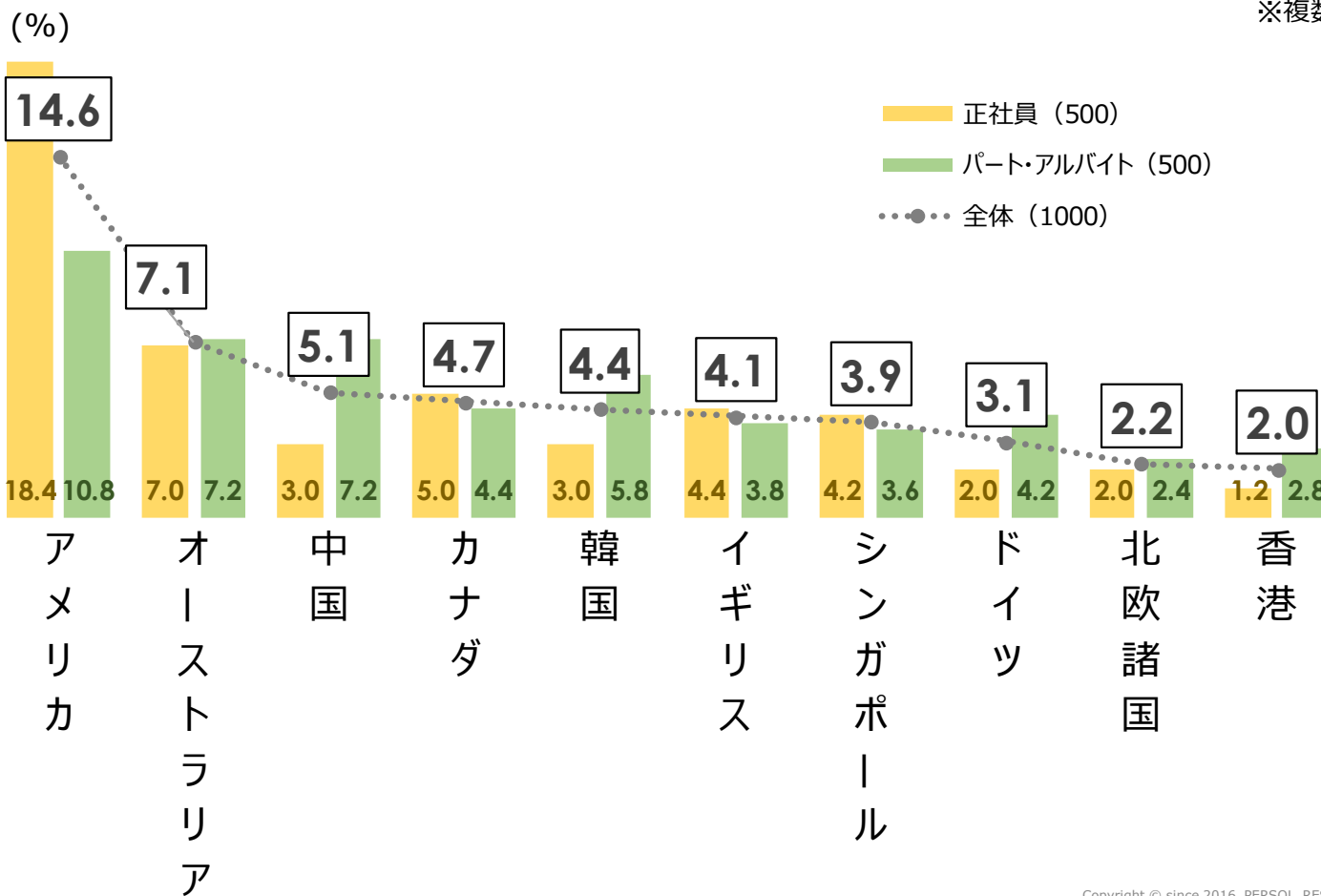


来日を決める際に、他に候補として挙げた国について聴取した。

「日本のみが候補だった」64.7%で1位。次いでアメリカが14.6%、オーストラリア7.1%と続いた。

日本以外の候補国

※複数回答選択肢全23項目中上位10位掲載

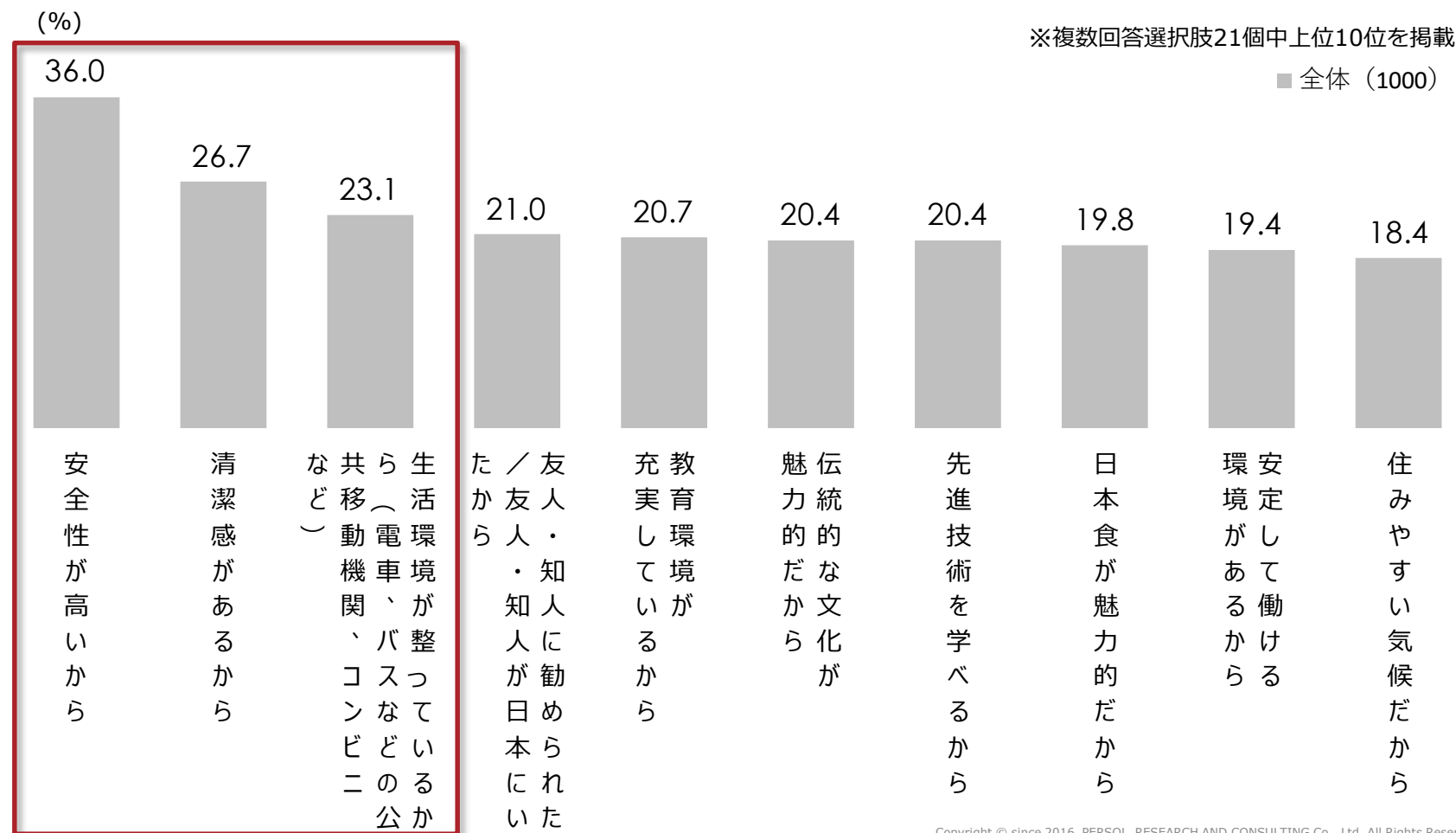


日本のみが候補国だった	
全体	64.7%
正社員	65.8%
パート・アルバイト	63.6%

日本を最終的に選択した理由を聴取した。1位は「安全性が高いから」36.0%で突出している。

次いで、2位「清潔感があるから」26.7%、3位「生活環境が整っているから」23.1%と続いた。

## 日本選択理由



日本選択理由の正社員、パートアルバイトのいずれも1位は「安全性」で3割強。次いで「清潔感」。

正社員は「生活環境」が3位。伝統文化、日本食、レジャー施設もトップ10に入り、仕事以外も重視している。

パートアルバイトは、2位「教育環境が充実」、4位「先端技術が学べる」。留学生が多いことが影響していると考えられる。

### 日本選択理由＜雇用形態別＞ランキング

※複数回答選択肢全21項目中上位10位掲載

正社員 (n=500)		%
1位	安全性が高いから	36.6
2位	清潔感があるから	27.4
3位	生活環境が整っているから (電車、バスなどの公共移動機関、コンビニなど)	24.8
4位	友人・知人に勧められた／ 友人・知人が日本にいたから	22.6
4位	伝統的な文化が魅力的だから	22.6
6位	日本食が魅力的だから	22.2
7位	安定して働ける環境があるから	19.6
8位	住みやすい気候だから	19.2
9位	レジャー施設やイベントが豊富で楽しめるから	18.4
10位	先端技術を学べるから	17.6

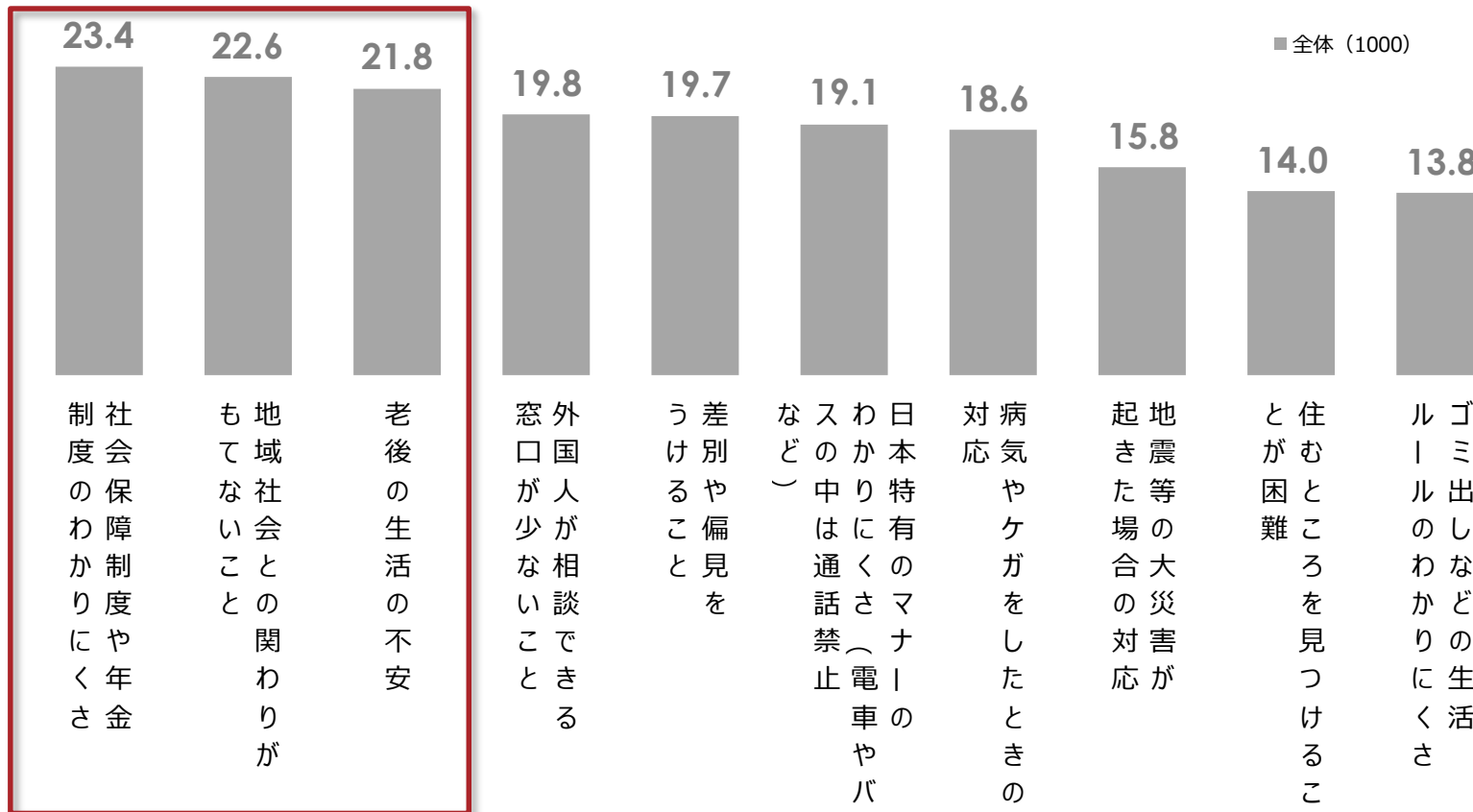
パート・アルバイト (n=500)		%
1位	安全性が高いから	35.4
2位	教育環境が充実しているから	28.2
3位	清潔感があるから	26.0
4位	先進技術を学べるから	23.2
5位	生活環境が整っているから (電車、バスなどの公共移動機関、コンビニなど)	21.4
6位	仕事や家族の事情があったから (結婚、企業内転勤、家族の転勤など)	20.0
7位	友人・知人に勧められた／友人・知人が日本にいたから	19.4
8位	安定して働ける環境があるから	19.2
9位	伝統的な文化が魅力的だから	18.2
10位	住みやすい気候だから	17.6

生活周りで不安に思っていること、困っていることについて聴取した。1位は「社会保障や年金制度のわかりにくさ」23.4%、2位「地域社会との関わりが持てないこと」22.6%、3位「老後の生活不安」21.8%。国籍地域別（次頁）で見ると、南米以外は「地域社会との関わりが持てないこと」ことが上位に入っており、“共生”への課題が浮き彫りになっている。

生活で困っていること

(%)

※選択肢15個中上位10位を掲載





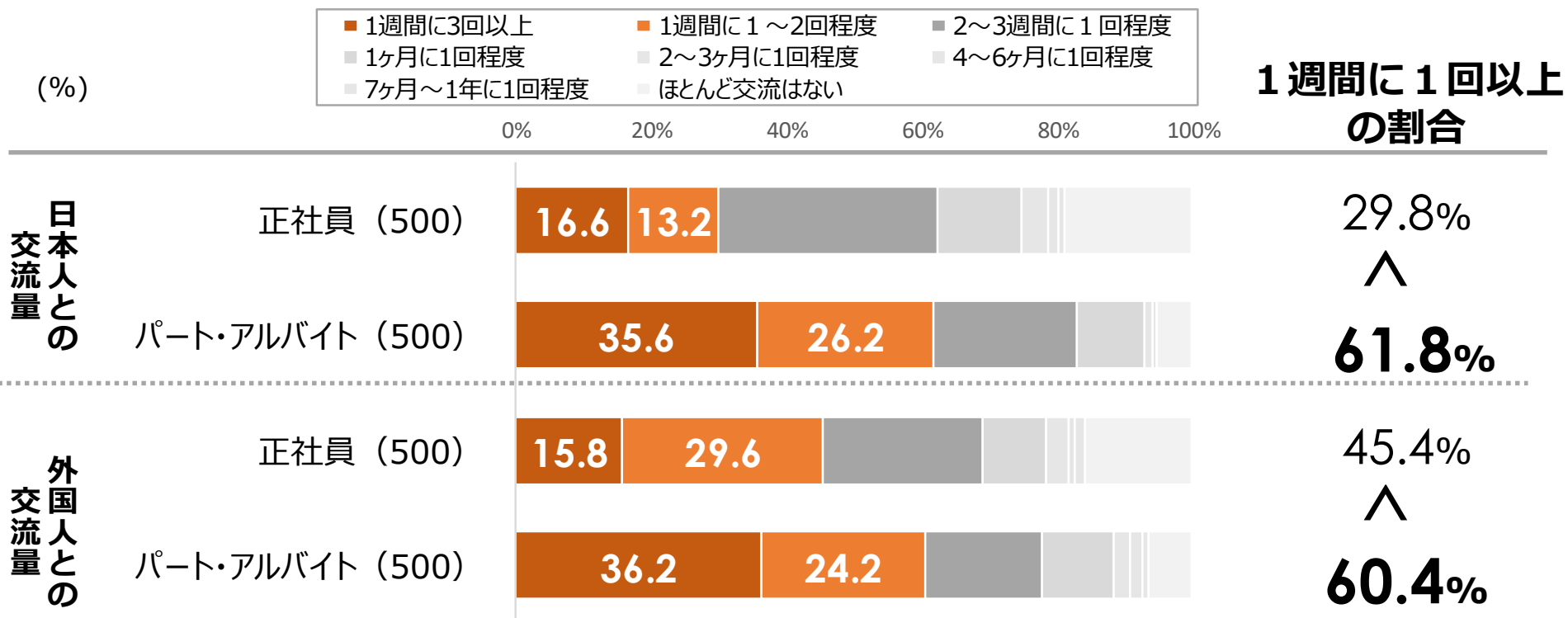
## 生活で困っていること&lt;国籍地域別&gt;

東アジア (295)			東南アジア (342)			南アジア (95)		
1位	社会保障制度や年金制度の難解さ	33.9	1位	地域社会との関わりがもてないこと	21.1	1位	地域社会との関わりがもてないこと	21.1
2位	老後の生活の不安	32.2	2位	外国人が相談できる窓口が少ないこと	20.2	2位	病気やケガをしたときの対応	20.0
3位	地域社会との関わりがもてないこと	29.2	3位	差別や偏見をうけること	19.3	3位	外国人が相談できる窓口が少ないこと	17.9
4位	日本特有のマナーのわかりにくさ	25.4	4位	社会保障制度や年金制度の難解さ	19.0	4位	老後の生活の不安	16.8
5位	外国人が相談できる窓口が少ないこと	24.1	5位	母国語で書かれた情報が少ないこと	18.4	5位	ゴミ出しなどの生活ルールのわかりにくさ	14.7
6位	差別や偏見をうけること	23.4	6位	日本特有のマナーのわかりにくさ	17.0	6位	地震等の大災害が起きた場合の対応	13.7
7位	地震等の大災害が起きた場合の対応	22.0	6位	資格（自動車免許など）をとること	17.0	6位	住むところを見つけるのが困難	13.7
8位	病気やケガをしたときの対応	21.7	8位	病気やケガをしたときの対応	16.4	8位	社会保障制度や年金制度の難解さ	12.6
9位	育児やこどもの教育のこと	18.3	9位	老後の生活の不安	13.7	8位	母国語で書かれた情報が少ないこと	12.6
10位	ゴミ出しなどの生活ルールのわかりにくさ	15.9	10位	仕事を見つけるのが困難	13.5	8位	資格（自動車免許など）をとること	12.6
南米 (175)			北米 (30)			その他 (63)		
1位	老後の生活の不安	17.1	1位	地域社会との関わりがもてないこと	50.0	1位	社会保障制度や年金制度の難解さ	30.2
2位	日本特有のマナーのわかりにくさ	16.0	2位	老後の生活の不安	46.7	1位	地域社会との関わりがもてないこと	30.2
3位	病気やケガをしたときの対応	16.0	3位	社会保障制度や年金制度の難解さ	43.3	3位	老後の生活の不安	25.4
4位	差別や偏見をうけること	14.9	4位	差別や偏見をうけること	36.7	3位	外国人が相談できる窓口が少ないこと	25.4
5位	社会保障制度や年金制度の難解さ	14.3	5位	地震等の大災害が起きた場合の対応	30.0	5位	住むところを見つけるのが困難	23.8
6位	地震等の大災害が起きた場合の対応	12.6	6位	外国人が相談できる窓口が少ないこと	26.7	6位	差別や偏見をうけること	22.2
6位	住むところを見つけるのが困難	12.6	6位	日本特有のマナーのわかりにくさ	26.7	6位	仕事を見つけるのが困難	22.2
6位	ゴミ出しなどの生活ルールのわかりにくさ	12.6	6位	病気やケガをしたときの対応	26.7	8位	育児やこどもの教育のこと	20.6
9位	公共交通機関を利用する場合の対応	11.4	9位	住むところを見つけるのが困難	23.3	9位	母国語で書かれた情報が少ないこと	19.0
10位	育児やこどもの教育のこと	10.9	10位	仕事を見つけるのが困難	23.3	10位	日本特有のマナーのわかりにくさ	17.5

住んでいる地域・コミュニティでの日本人、外国人との交流頻度を尋ねた。1週間に1回以上の割合は、正社員は日本人との交流3割、外国人との交流は4割強。パート・アルバイトは日本人・外国人との交流は同程度で約6割。

地域・コミュニティでの日本人・外国人との交流頻度 <雇用形態別>

Q.あなたはふだん、住んでいる地域・コミュニティで日本人、外国人とそれぞれの程度交流していますか。  
職場や学校、同居者は除いてお答えください。



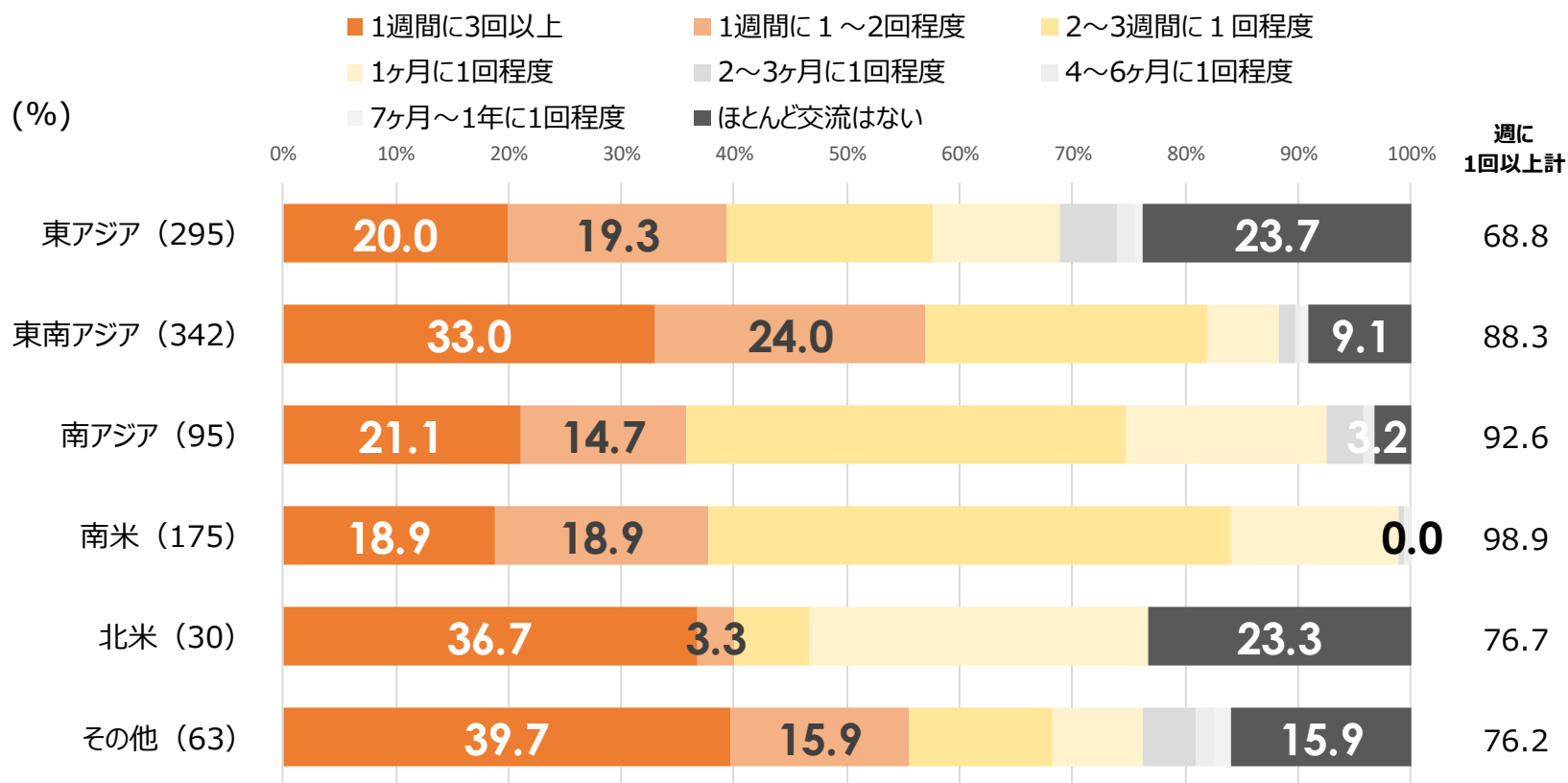
日本人との交流頻度を国籍地域別にみると傾向が異なる。東南アジアは日本人との交流頻度はある程度確保できている。

東アジアと北米は「ほとんど交流なし」が2割強で日本人との交流には二極化がみられる。

一方、南アジアや南米は、交流はしているものの頻度は少ない傾向。

地域・コミュニティでの日本人との交流頻度 <国籍地域別>

Q.あなたはふだん、住んでいる地域・コミュニティで日本人、外国人とそれぞれどの程度交流していますか。  
職場や学校、同居者は除いてお答えください。



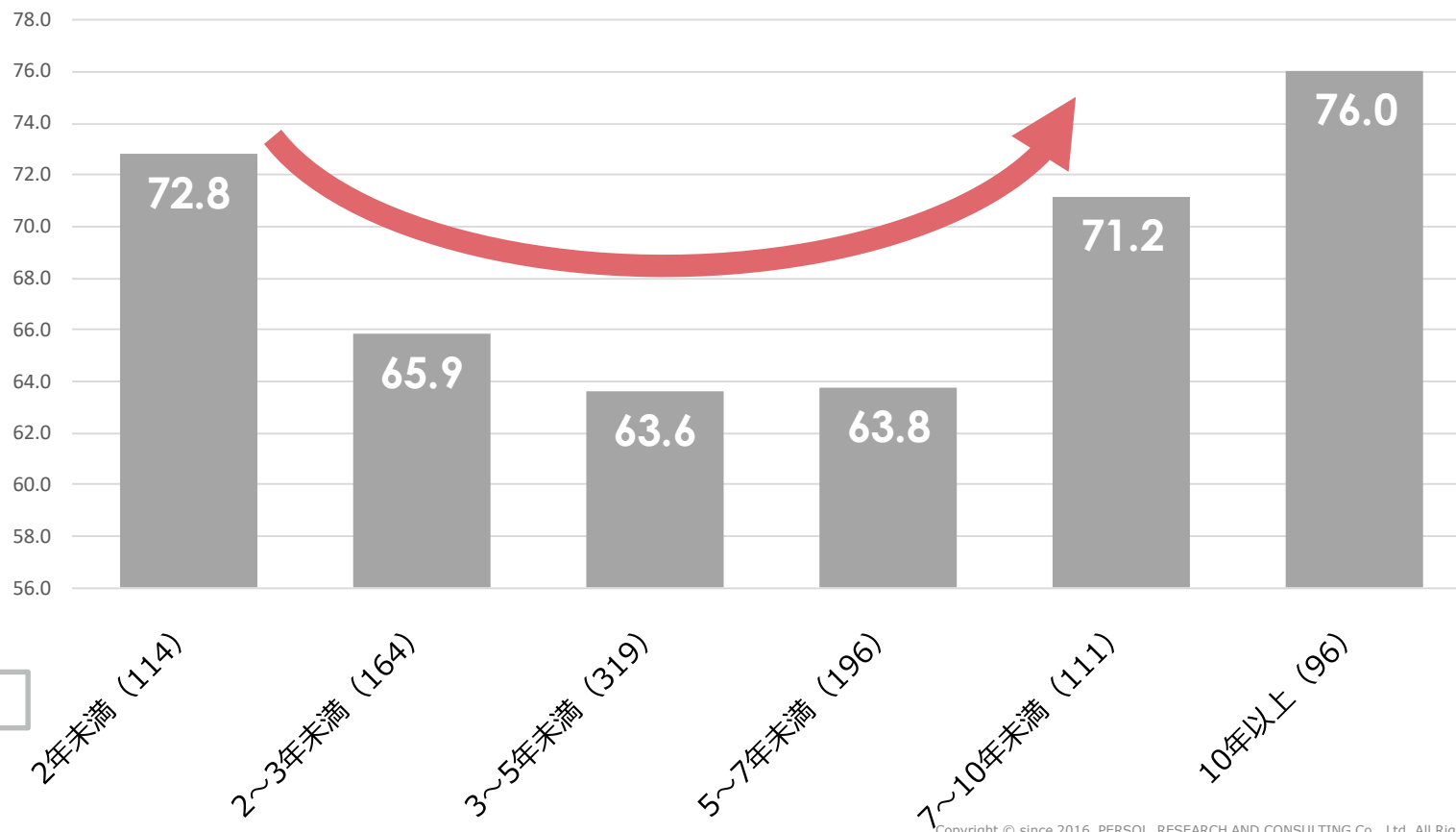
日本居住意向（今後も日本に住み続けたい）は在住歴2～3年未満で大きく下降し、7年を超えると上昇する傾向がみられる。  
なお、永住者を除外しても同様の傾向がみられた。

## 日本居住意向

Q.今後も、日本に住み続けたい

(%)

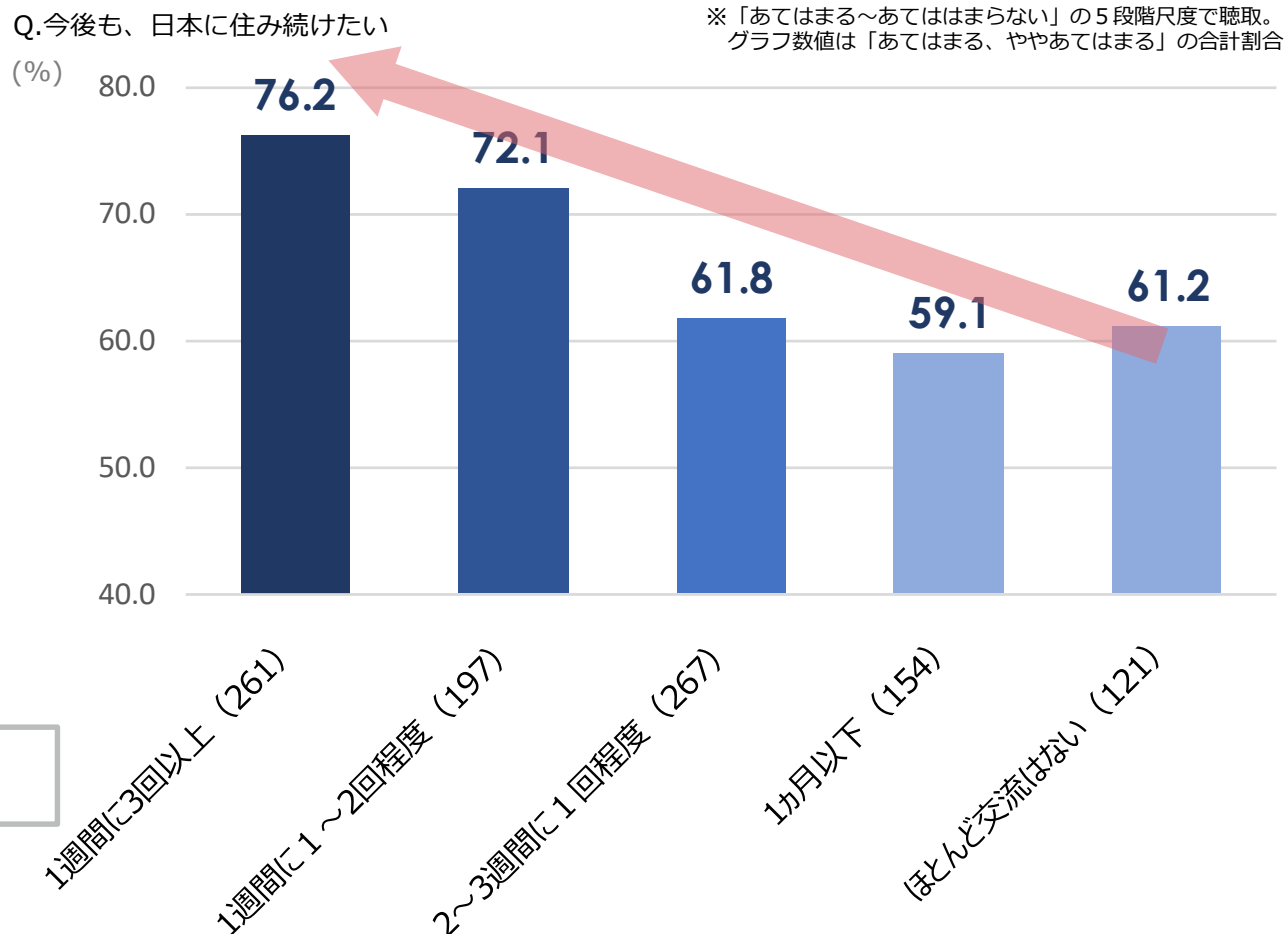
※「あてはまる～あてはまらない」の5段階尺度で聴取。  
グラフ数値は「あてはまる、ややあてはまる」の合計割合



日本在住期間

日本人との交流量別に日本居住意向を確認すると、日本人との交流量が多いほど、日本居住意向が高いことがわかった。

日本居住意向<日本人との交流量別>



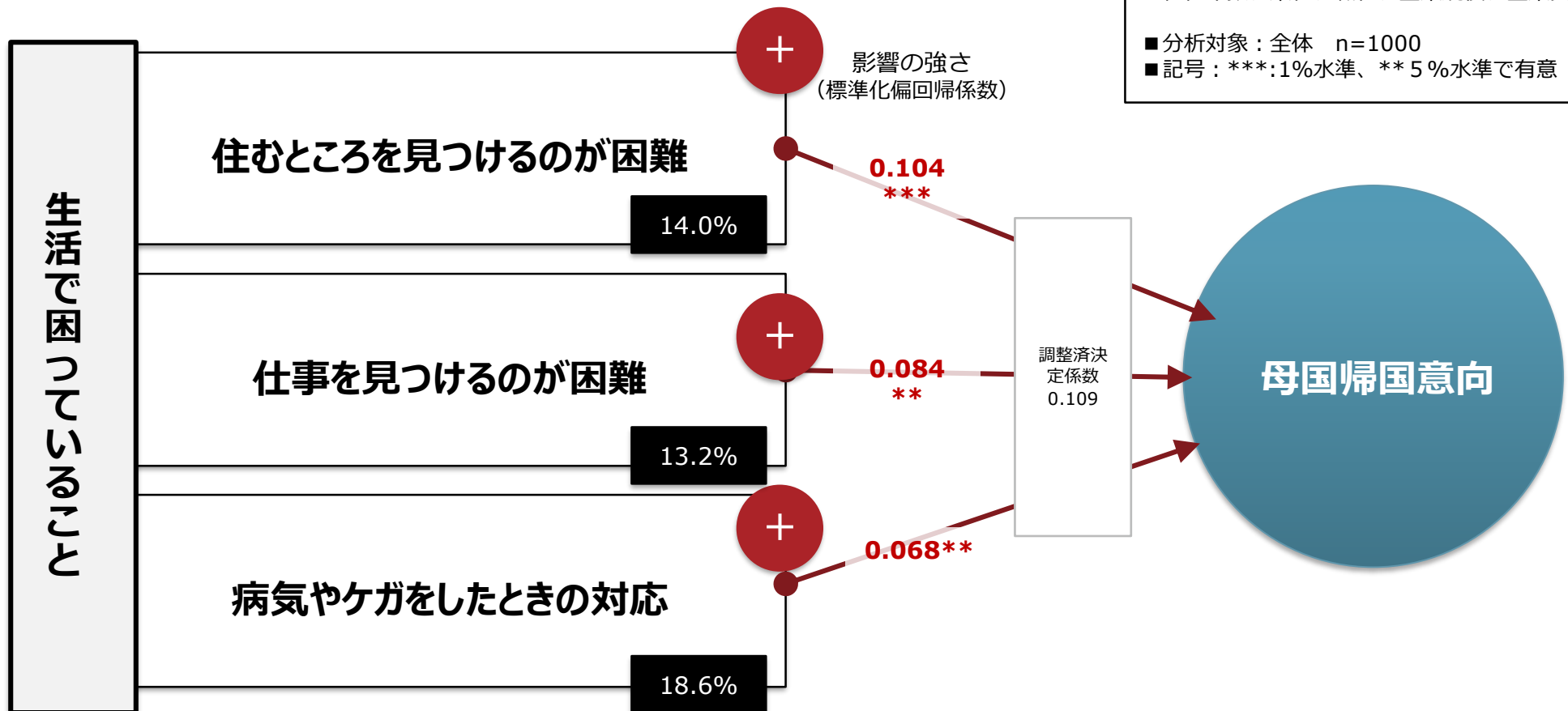
生活の困りごとや不安は母国帰国意向を高める要因になっていることがわかった。

<重回帰分析>

■ 統制変数：性別、年齢、国籍、日本語レベル、  
在住年数、業種、職種、企業規模、企業資本

■ 分析対象：全体 n=1000

■ 記号：\*\*\*:1%水準、\*\* 5%水準で有意



【参考】法務省出入国在留管理庁の取組み（2019年7月19日）

## 外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策の主な施策

### 全国各地における一元的窓口の設置支援

- 地方公共団体による「多文化共生総合相談ワンストップセンター」の設置を支援（全国約100か所，11言語対応）【20億円】
  - 一元的相談窓口・情報提供，通訳の配置，多言語翻訳アプリの活用
  - 地域との交流の場や日本語学習の場としても活用
- ➡外国人が必要とする情報に的確に接することができる拠点

### 多言語音声翻訳システムの利用促進

- 多言語音声翻訳システムのプラットフォームを構築【8億円】
  - 多言語音声翻訳システムの利用を促進
- ➡医療，事件・事故，教育等生活の様々な場面での多言語化を実現

### 地域の持続的発展につなげる取組の支援

- 地方創生推進交付金を活用し，地方公共団体による共生支援を行う受け皿機関の立ち上げ等に対する財政的支援
  - 地方創生推進交付金を活用し，地方公共団体による特定技能外国人の受入れ環境整備・地域住民と外国人材の交流事業に対する財政的支援
- ➡新たな外国人材受入れに対する

### 生活サービス環境の改善

- 全ての居住圏において外国人患者が安心して受診できる医療体制の整備【17億円】
- 防災・気象情報の多言語化・普及（11言語対応），外国人にも分かりやすい情報伝達に向けた改善
- 住宅確保のための環境整備・支援
- 金融機関における外国人の口座開設に係る環境整備
- 携帯電話の契約時の多言語対応の推進

➡生活サービスの改善を図る

[http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri01\\_00127.html](http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri01_00127.html)  
<http://www.moj.go.jp/content/001293198.pdf>