



多文化共生意識に関する定量調査

調査結果

パーソル総合研究所

シンクタンク本部

2021年3月



PERSOL

パーソル 総合研究所

調査名称	パーソル総合研究所「多文化共生意識に関する定量調査」
調査内容	【日本人調査】 ・日本人の外国人に対する排外意識の実態を把握。また、それらに影響を与える要因を探る。[全員] ・職場における日本人の排他意識の実態を把握。また、それらに影響を与える要因を探る。[有職者] ・グローバル志向の実態を把握。また、それらに影響を与える要因を探る。[有職者] 【在留外国人】コロナ禍における困りごと、要望などの実態を把握。
調査手法	調査会社モニターを用いたインターネット定量調査
調査時期	2020年 11月12日 - 30日
調査対象者	【共通条件】全国 15～79歳男女 【サンプル数】 ① 日本人（日本国籍）：10,000s 【割付】 都道府県×性年代12セル＝564セルで割付。※有職者自然発生。 （総務省統計局「社会・人口統計体系」データより構成比を算出） ② 在留外国人：500s 【条件】 半年以上日本にいること ※就業有無は不問 【割付】 国籍（令和元年末 在留外国人統計の上位10カ国＋その他の国構成比を算出）
実施主体	株式会社 パーソル総合研究所

※報告書内の構成比の数値は、小数点以下第2位を四捨五入しているため、個々の集計、値の合計は必ずしも 100%とならない場合がある。

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「多文化共生意識に関する定量調査」

0.	調査結果のサマリと提言	P.4-
1.	生活空間における在留外国人への排外意識	P.10-
2.	生活空間における外国人への排外意識の規定要因	P.21-
3.	職場における外国人への排他意識	P.31-
4.	就業者自身のグローバル志向・グローバル人材育成	P.40-
5.	グローバル化・多文化共生意識を醸成する職場要因	P.49-
6.	コロナ禍における在留外国人の実態・意識	P.60-
7.	Appendix	P.68-

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「多文化共生意識に関する定量調査」

1.

生活空間における外国人への排外意識とその規定要因

- 外国人増加による影響について尋ねると、「社会に多様性が生まれる(53.3%)」、「一定の職業における労働力が補充される(51.9%)」、「外国の文化・風習に触れる機会が増える(50.6%)」など、肯定的な影響を認知している人は5割前後。なお、女性や外国語で日常会話ができる人は肯定的にとらえる傾向が高かった。
- ただし、「日本社会全体に、外国人が増えること」に対して抵抗感がある人の割合は35.6%。
生活場面別に外国人への抵抗感を尋ねると、生活空間からは遠い「よく行くお店・サービスで外国人から接客されること」に抵抗があるとの回答14.3%に対し、最も生活空間から近い「自宅で外国人によるサービスを受けること（介護、家事代行など）」は30.6%と倍増。生活空間に近くなるほど外国人への抵抗感が強くなることがわかった。
- 外国人への受け入れ・サポートについては、「災害など緊急事態時の情報収集は周囲からのサポートが必要だ(81.6%)」などの情報提供、子育て支援、地域支援、言語サポートに肯定的。一方で、「日本社会の〔ごみの分別・持ち帰り〕のマナーは守るべきだ(73.7%)」などマナー遵守を求める声も多い。
- 外国人への排外意識は、「海外旅行」「仕事関連の渡航経験」「日本国内での語学学習経験」などの経験や、「友人として付き合う」などの直接的な接触経験により低下することがわかった。

2.

外国人によるサービス提供の品質・抵抗感

- 顧客として外国人からサービスを受けることに対する抵抗感は、全体としては強くない。ただし、年代別で見ると男性30代～50代、世帯年収が低い層、外国語がまったく話せない層では抵抗感が強くなる傾向が見られる。
- サービス提供者が外国人スタッフである場合の抵抗感が強い職種の上位は、家事代行・ベビーシッターや訪問介護サービスなどの「自宅訪問系」、コールセンター・お客様相談室のような「言語依存（日本語）系」、看護・医療サービスや施設介護サービスなどの「身体接触系」が占めている。

サービス提供者が外国人スタッフである場合の抵抗感

日本人全体 n=10,000		抵抗感がある・計 (%)	
1位	家事代行・ベビーシッター	34.7	自宅訪問系
2位	コールセンター・お客様相談室	31.5	言語依存（日本語）系
3位	看護・医療サービス	30.1	身体接触系
4位	訪問介護サービス	28.8	
5位	施設介護サービス	26.0	
6位	理容・美容（エステ、マサージ、ネイルなど含む）	23.0	
7位	引っ越しアシスタント	19.3	
8位	宅配便（配達）	19.2	
9位	高級レストラン・飲食店	18.7	
10位	百貨店	17.5	

- 日本人と外国人の両方からサービスを受けた経験がある者のうち、外国人のサービス品質の方が高いと感じるのは「英会話学習（41.1%）」が突出。日本人とサービス品質が同程度と回答する割合が6割前後だったものは、娯楽施設、スーパー、ファストフード、ファミリー向けレストラン・飲食店、コンビニで、その他5割を超えるサービスも多数見受けられた。

3. 職場における外国人への排他意識

- 外国籍従業員がいる職場は37.1%で、接触頻度は「挨拶をする」で「よくある」「時々ある」の合計は6割を超えるが、「業務での関わり」、「雑談やプライベートでの交流」など、より密な交流においてはいずれも5割を下回っていた。
- 「同じ職場に外国人がいても話しかけにくいと思う(27.8%)」、「外国人とは総じて仕事しにくいと思う(26.5%)」、「外国人が職場の上司になることは嫌だ(26.2%)」など外国人に対する排他的な傾向が見受けられる。また、「社内共通語が英語になるのは抵抗感がある」と考える層は55.4%と外国語への抵抗感の強さも浮き彫りになった。
- 外国人に対して、「職場では空気を読んでほしい(70.7%)」、「日本のビジネスマナーを身につけてほしい(78.0%)」など暗黙の同調圧力や規範意識が高い結果となった。規範意識と排他意識には正の相関がみられる。
- 外国人に対する排他意識が弱い層の特徴は、若年層、女性、最終学歴は短大・専門学校卒以上、外向性・協調性・開放性であった。一方、高年齢層や男性には排他意識が強い傾向が見られた。
- 外国人との接触頻度が高いほど、職場における外国人比率が高いほど、外国人への排他意識を弱めることがわかった。

4.

就業者のグローバル志向・グローバル人材育成

- 就業者自身のグローバル志向を尋ねると、「色々な国・地域の人と働いてみたい(22.7%)」が最も高く、「機会があれば海外で働いてみたい(19.3%)」、「グローバルなビジネスに携わりたい(16.5%)」など積極的なグローバル志向は見られない。
- グローバル志向が高い層の特徴は、若年層、男性、大卒以上、従業員数1,000人以上の企業勤務者。外資系企業、海外拠点がある企業、海外売上比率が高い企業でも高い傾向があり、企業のビジネス環境の影響が大きいことが見て取れた。
- 外国籍従業員や女性の活躍を推進するダイバーシティ推進施策の実施率は低い。職場でダイバーシティに関連する教育を受けた経験を尋ねると、「女性の活躍促進に関するテーマ(8.7%)」が最多で、「とくにない」が66.7%であった。
- グローバル人材育成の研修導入状況は、「語学力の向上(28.6%)」が最多で、「あてはまるものはない」が42.2%で導入率は低い。また、グローバル人材育成施策のうち導入率が最も高いのは「個々の社員に対するキャリア形成面接等の定期的な実施(38.6%)」で、「海外赴任経験が管理職への昇進要件の一つになっている(18.9%)」は最も低位であった。
- ダイバーシティ推進に関連する取り組みや異文化理解研修・グローバル人材育成研修（外国人社員受け入れ研修、自社の海外戦略・海外展開の知識など）の実施、多様性を受容する組織風土づくりがなされている職場は、「職場における外国人への排他意識」を弱め、かつ「就業者自身のグローバル志向」を高めていることがわかった。

5.

コロナ禍における在留外国人の困りごと・要望

- 日本で暮らす外国人にコロナ禍における困りごとについて尋ねると、1位「国外に旅行・出張できないこと(63.2%)」、2位「自国に帰国できないこと(53.6%)」で国外への移動制限が5割を超えた。
- 新型コロナウイルス関連の情報については、利用する・分かりやすい情報源のトップ3は「SNS」、「テレビ(NHK)」、「家族・友人・知人」だが、最も信頼できる情報源のトップ3には「行政機関のホームページ」「病院・保健所などのホームページ」が入る。
- コロナ以前と比較して日本滞在希望年数が短くなった層は18.3%。とくに現状の日本滞在年数が3年未満と短い層で、滞在希望年数が短くなった人が多い。
- 国や自治体などに対する要望は「感染防止対策の厳格化」が最も多く52.4%。次いで「個人に対する金銭支援の増加(35.2%)」、「医療言語の多言語対応(34.6%)」と続き、「支援事業の申請手続きの簡素化」や「テレワーク推進強化」なども挙がった。

国や自治体などに対する要望

在留外国人 n=500		複数回答 (%)
1位	感染防止対策の厳格化	52.4
2位	個人に対する金銭支援の増加	35.2
3位	医療現場の多言語対応	34.6
4位	政府や自治体の支援事業の申請手続きの簡素化	31.0
5位	企業に対するテレワーク推進強化	28.0

■ 人口減少フェーズに入っている日本社会においては、内需縮小に伴い、企業活動をグローバル化させていく必要に駆られている。コロナ禍が収束を見せれば、職場のみならず、生活空間においても外国人を受入れていく場面はまた増加していく見込みだ。

しかし、日本人の中には外国人に対する排外意識を持つ者が一定数おり、特に男性の中年層（40代）でそうした意識が強い。また、自らグローバルに活躍したいという人材も国際的に見ても極めて少ない。

■ サービスを受ける顧客側としての抵抗感も見逃せない。日本人は、家事代行や介護・医療など、居住空間への訪問や身体接触をとるサービスに対して、外国人による提供に抵抗感が強い傾向が見られた。

■ こうした意識は、どう変えていけるだろうか。今回の調査からは、外国人に限らず、女性や障がい者など、企業の中で幅広い人材の活躍を推進する施策が、外国人への排外意識を弱めていることがわかった。また、生活空間における排外意識と職場における排他意識には相関が見られており、ビジネスシーンにおける共生意識が社会全体に広がっていくことを期待したい。

生活空間における 在留外国人への排外意識

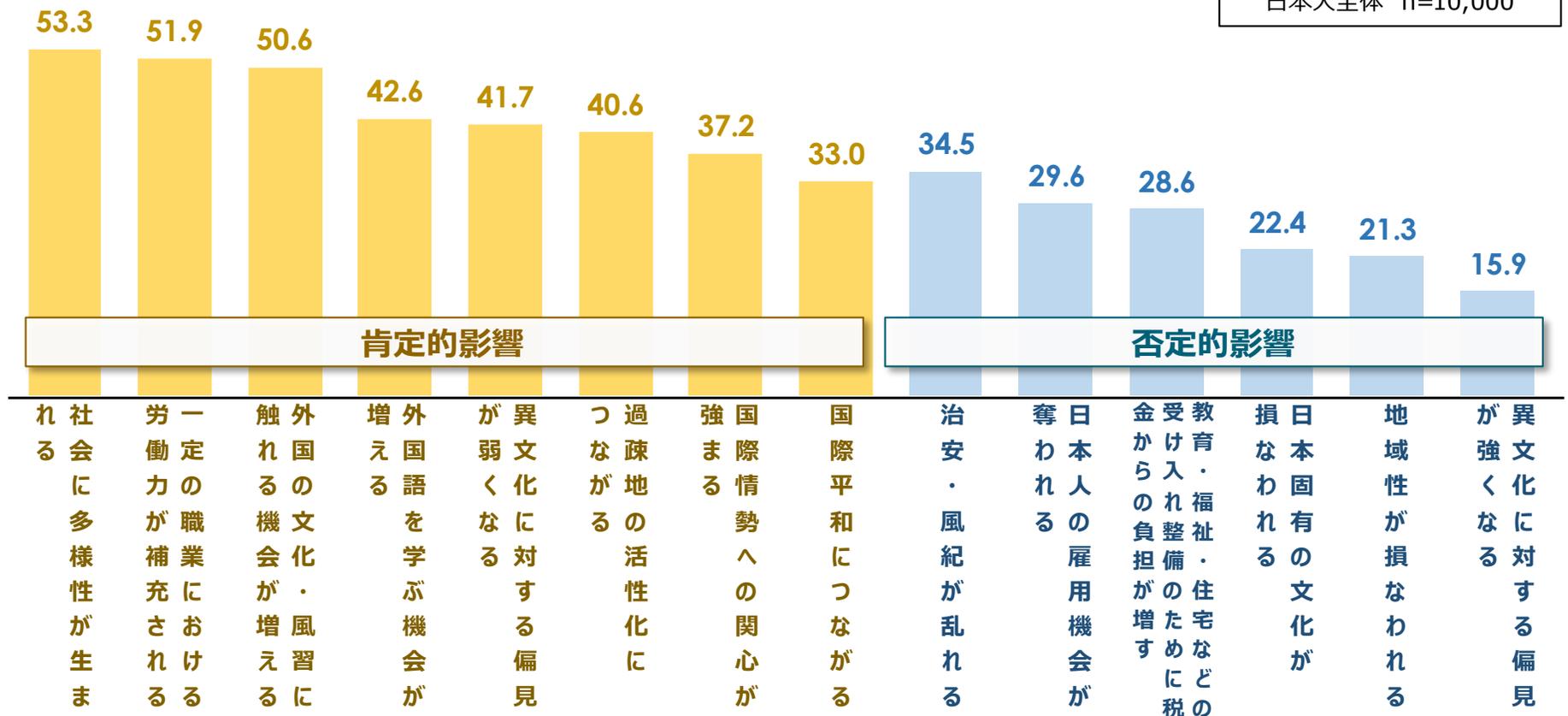
外国人増加による影響は、否定的な影響よりも肯定的な影響を認知している人が多い。

外国人増加による影響の認知（そう思う・計 %）

Q.あなたが生活している地域に外国人が増えると、どのような影響があると思いますか。それぞれ一つずつお選びください。

※聴取方法：そう思うーそう思わない 5段階尺度

日本人全体 n=10,000



外国人増加による肯定的影響の認知は、女性、外国語で日常会話ができる人で高い。
一方、男性で低く、30-50代の中間年齢で低い。

外国人増加による影響の認知 [属性別]

日本人全体 n=10,000

		n数	肯定的影響 (pt)	否定的影響 (pt)
全体		(10000)	3.35	2.96
性別	男性	(4967)	3.27	2.98
	女性	(5033)	3.43	2.93
年代別	10-20代	(1693)	3.39	2.88
	30代	(1546)	3.29	3.00
	40代	(1887)	3.31	2.99
	50代	(1784)	3.29	2.98
	60代	(1851)	3.39	2.96
	70代	(1239)	3.47	2.93
外国語 レベル	まったく話せない	(5936)	3.27	2.99
	いずれかの言語が日常会話以上話せる	(4064)	3.47	2.90
世帯 年収別	200万円未満	(982)	3.29	2.99
	200万~400万円未満	(1933)	3.38	2.97
	400万~800万円未満	(2800)	3.39	2.95
	800万~1000万円未満	(680)	3.42	2.91
	1,000万円以上	(820)	3.42	2.99

※肯定的影響：前頁8項目平均値、否定的影響：前頁6項目平均値

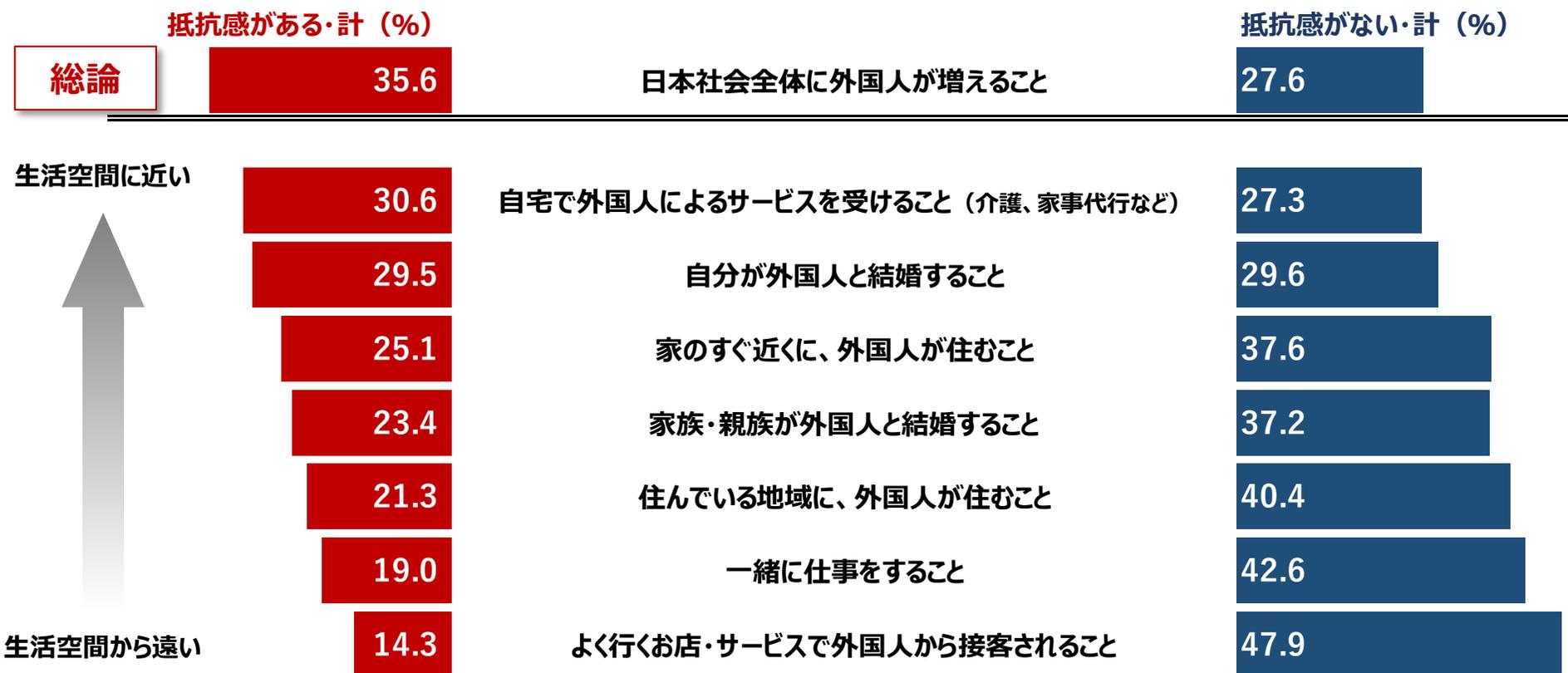
※得点範囲1-5pt

「日本社会全体に外国人が増えること」に対しては抵抗感がある割合は高いものの、抵抗感がないとする割合が高い項目も多い。ただし、自分の生活との距離感が近くなるほど、外国人への抵抗感が強くなる傾向が見られる。

生活空間における外国人への排外意識

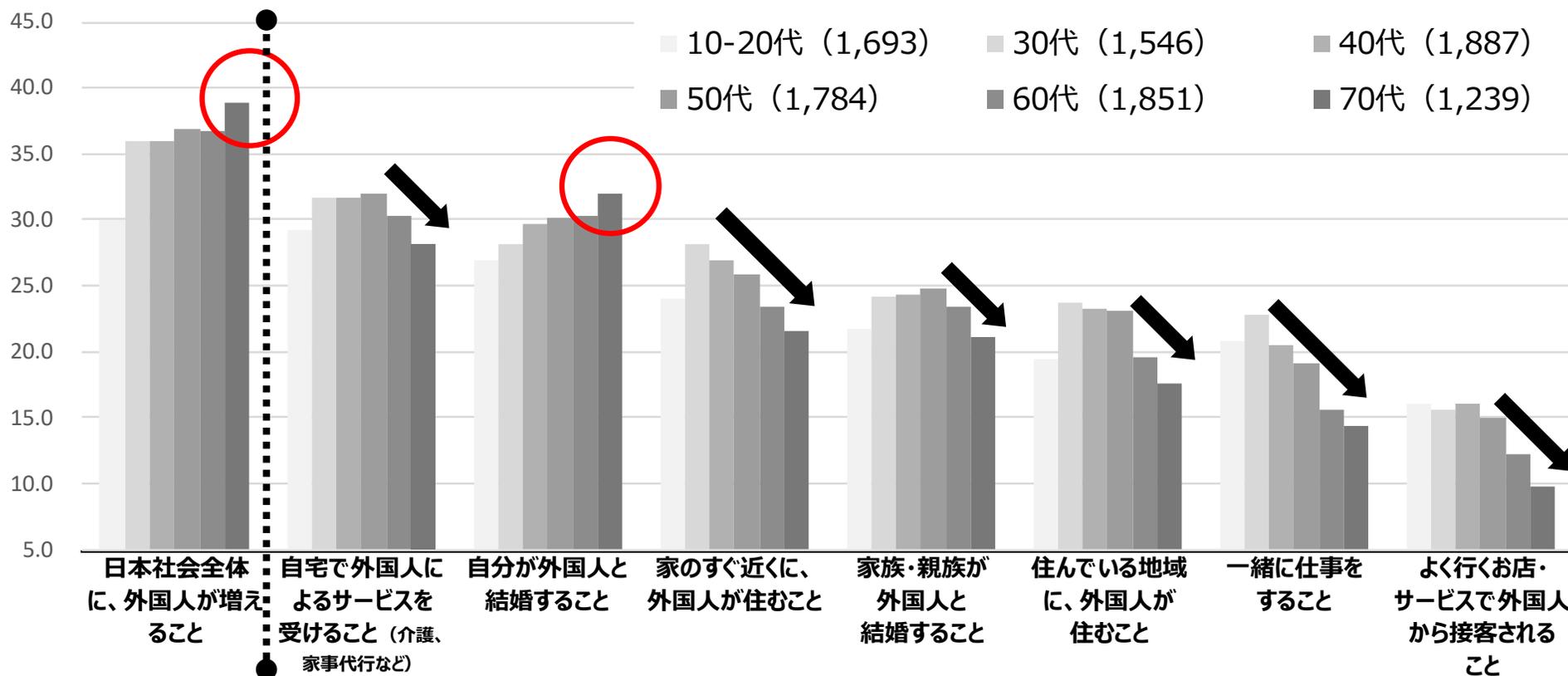
日本人全体 n=10,000

※聴取方法：抵抗感がある－抵抗感がない 5段階尺度



生活空間における排外的抵抗感を年代別にみると、全体的に30～50代でピークとなりその後低下する傾向が見られるが、「日本社会全体に、外国人が増えること」「自分が外国人と結婚すること」については70代で抵抗感が強い。

生活空間における外国人への排外意識 [年代別] (抵抗感がある・計 %)



在留外国人への受け入れ・サポートについては、情報提供、子育て支援、その他地域支援に肯定的な意見が多い。
一方で、日本語やマナーに関しては同化を支持する層が多数派。

在留外国人への受け入れ・サポート意識

日本人全体 n=10,000

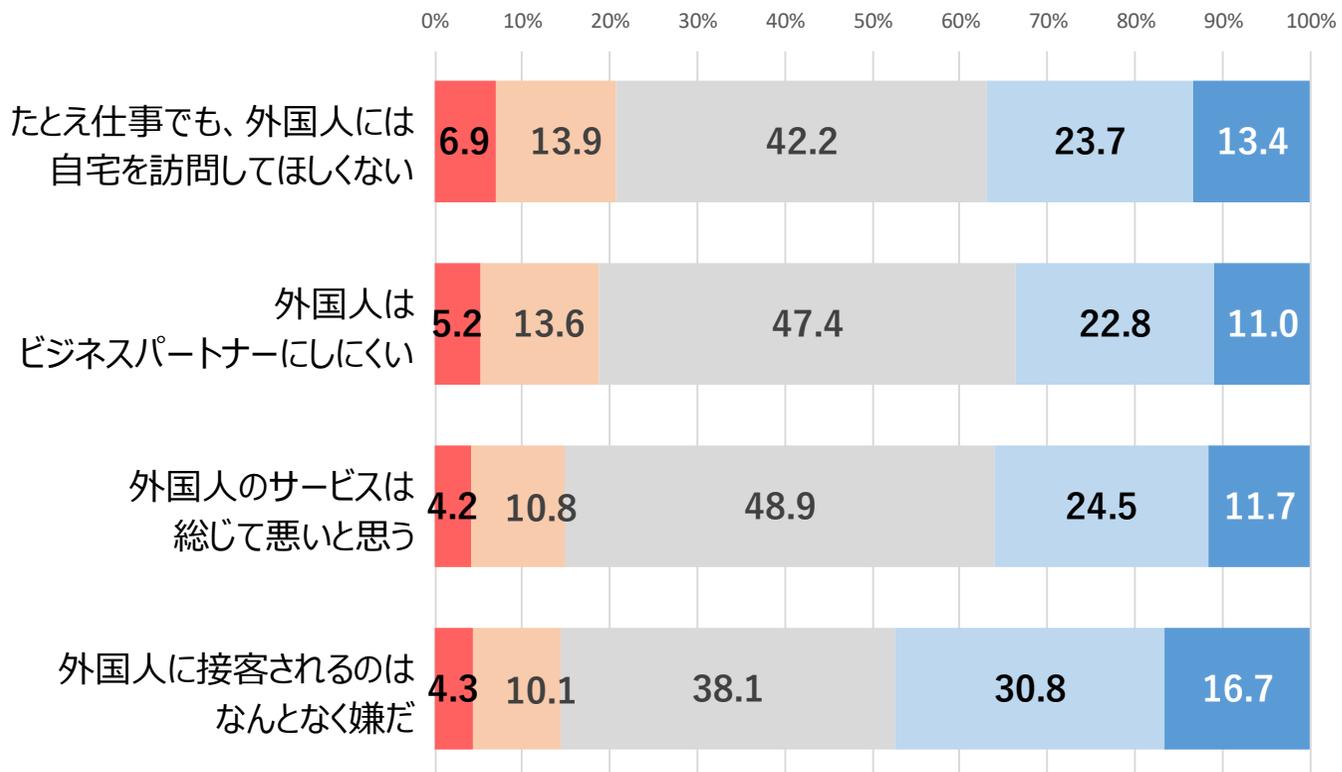
	A項目	Aに近い・計 (%)	Bに近い・計 (%)	B項目
情報提供	災害など緊急事態時の情報収集は周囲からのサポートが必要だ	81.6	18.4	災害など緊急事態時の情報収集は自力で行うしかない
	医療の情報提供は外国人向けにわかりやすいものがあつた方がよいと思う	79.4	20.6	医療の情報提供は日本人向けと同じものでよいと思う
	税金・年金などの社会保険の仕組みを教える機会やサポートが必要だ	78.1	21.9	税金・年金などの社会保険の仕組みは自力で学ぶべきだ
子育て支援	外国人の子育ては行政や地域住民がサポートしてあげるべきだ	77.3	22.7	外国人の子育ての困難は自力で解決するしかない
	外国人の子供の教育環境を社会として整えていくべきだ	77.1	23.0	外国人の子供の教育環境が整っていないなくても仕方ないことだ
地域支援	地域での外国人と日本人の交流機会・イベントはあつた方がよい	76.0	24.0	地域での外国人と日本人の交流機会・イベントは必要ない
	ゴミ出しなどの地域のルールは行政や近隣住民が教えてあげればよい	74.6	25.4	ゴミ出しなどの地域のルールは自力で学んでほしい
言語サポート	日本語の学習は地域・社会でも支援するべきだ	74.2	25.8	日本語は自力で学ぶべきだ
	地域の行政サービスは、多言語化するべきだ	73.2	26.8	地域の行政サービスを多言語化する必要はないと思う
日本語・マナー意識	日本語は日本に来てから学べばよいと思う	48.6	51.4	日本語を学んでから日本にくるべきだ
	日本社会の「公共の場では静かにする」というマナーは、守れなくてもある程度は仕方ないと思う	28.2	71.8	日本社会の「公共の場では静かにする」というマナーは守るべきだ
	日本社会の「順番を守る・並ぶ」というマナーは、守れなくてもある程度は仕方ないと思う	26.9	73.1	日本社会の「順番を守る・並ぶ」というマナーは守るべきだ
	日本社会の「ごみの分別・持ち帰り」のマナーは、守れなくてもある程度は仕方ないと思う	26.3	73.7	日本社会の「ごみの分別・持ち帰り」のマナーは守るべきだ

顧客として外国人からサービスを受けることに対する抵抗感は、総じて強くはない。ただし、「たとえ仕事でも、外国人には自宅を訪問してほしくない」20.8%が最も強く、自宅訪問系サービスに対する抵抗感の強さがうかがえる。

顧客としての排外的抵抗感 (%)

日本人全体 n=10,000

■ そう思う ■ ややそう思う ■ どちらともいえない ■ あまりそう思わない ■ そう思わない



そう思う・計 (%)	そう思わない・計 (%)
20.8	37.1
18.8	33.7
15.0	36.2
14.4	47.5

顧客としての排外的抵抗感は、男性では30代～50代で高く、女性では10-20代を除くと年代間で大きな差は見られない。
世帯年収が低いほど抵抗感が強く、また、外国語がまったく話せない層で抵抗感が強い。

顧客としての排外的抵抗感 [属性別]

日本人

		n数	顧客としての排外的抵抗感 (pt)
全体		(10000)	2.71
性年代別	男性 10 - 20代	(852)	2.67
	男性 30代	(770)	2.79
	男性 40代	(952)	2.76
	男性 50代	(916)	2.80
	男性 60代	(893)	2.70
	男性 70代	(584)	2.71
	女性 10 - 20代	(841)	2.52
	女性 30代	(776)	2.70
	女性 40代	(935)	2.72
	女性 50代	(868)	2.70
	女性 60代	(958)	2.68
	女性 70代	(655)	2.73

		n数	顧客としての排外的抵抗感 (pt)
子供有無	子供なし	(4852)	2.69
	子供あり	(5148)	2.72
	未就学児	(746)	2.76
	小・中・高校生	(1207)	2.77
	専門学校・大学生以上	(3663)	2.70
無有職	就業者	(5836)	2.73
	非就業者	(4018)	2.67
世帯年収	200万円未満	(982)	2.74
	200万～400万円未満	(1933)	2.73
	400万～800万円未満	(2800)	2.69
	800万～1000万円未満	(680)	2.63
	1,000万円以上	(820)	2.63
外国語	まったく話せない	(5936)	2.79
	いずれかの外国語が日常会話以上話せる	(4064)	2.58

※顧客としての排外的抵抗感：前頁4項目の平均値

※得点範囲1-5pt

※いずれかの言語：英語、スペイン語、フランス語、ドイツ語、イタリア語、中国語、韓国語、ポルトガル語、その他の外国語
Copyright © since 2016 PERSONAL RESEARCH AND CONSULTING Co., Ltd. All Rights Reserved.

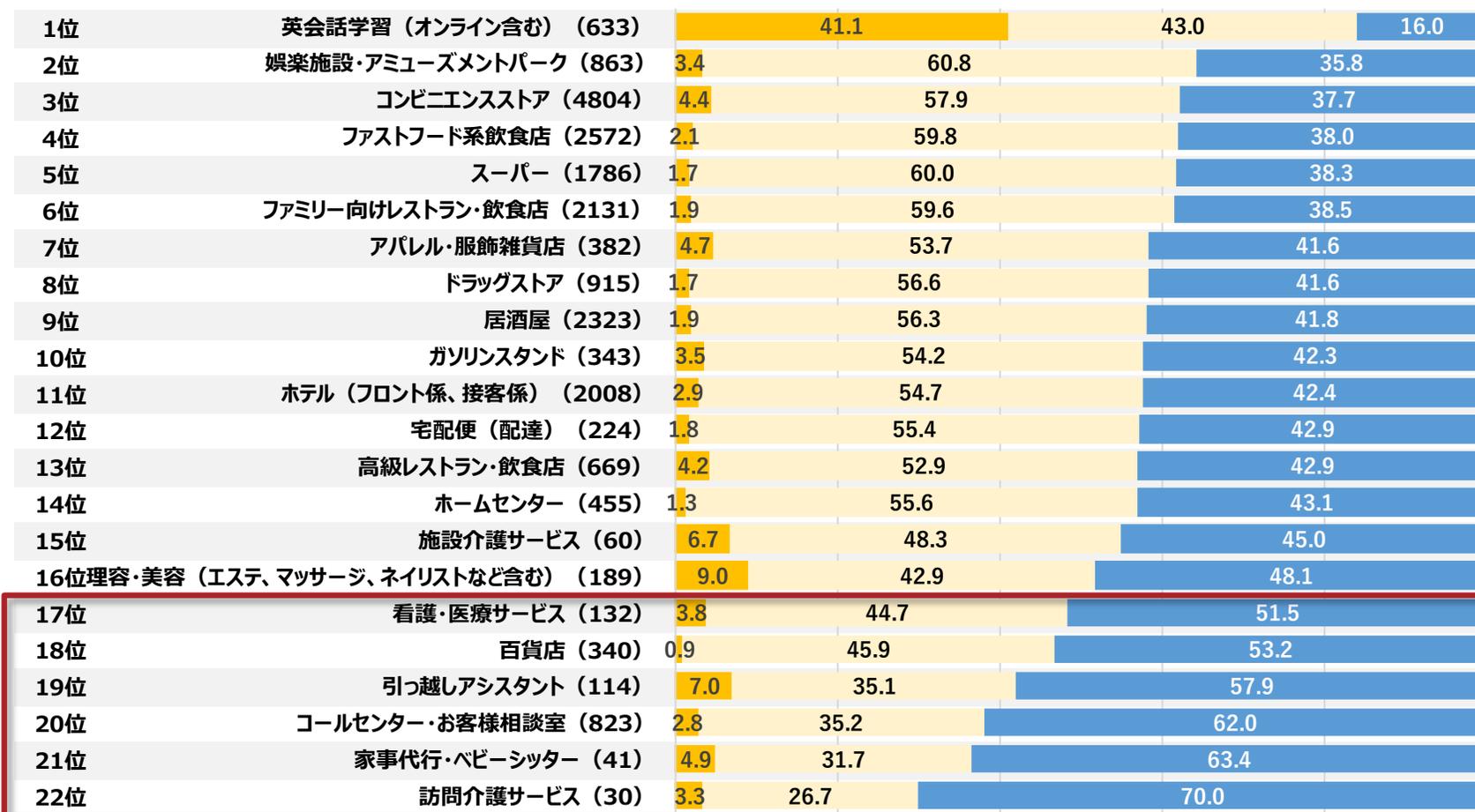
日本人・外国人のサービス品質比較 [外国人のサービス品質の方が高いと感じた計 + 同程度 の合計割合でランキング化]

※聴取方法：外国人のサービス品質の方が高いと感じたー日本人のサービス品質の方が高いと感じた 5段階尺度

日本人・外国人両方のサービス経験者

■ 外国人のサービス品質の方が高いと感じた・計 ■ 同程度 ■ 日本人のサービス品質の方が高いと感じた・計

0% 20% 40% 60% 80% 100%



サービス提供者が外国人スタッフである場合の抵抗感

Q.あなたは、以下のサービスを利用する際に、サービス提供者が【外国人スタッフ】であった場合、抵抗感を感じますか。（「抵抗感がある-抵抗感がない」5段階尺度 単一回答）

日本人全体 n=10,000		抵抗感がある・計 (%)
1位	家事代行・ベビーシッター	34.7
2位	コールセンター・お客様相談室	31.5
3位	看護・医療サービス	30.1
4位	訪問介護サービス	28.8
5位	施設介護サービス	26.0
6位	理容・美容（エステ、マッサージ、ネイリストなど含む）	23.0
7位	引っ越しアシスタント	19.3
8位	宅配便（配達）	19.2
9位	高級レストラン・飲食店	18.7
10位	百貨店	17.5
11位	ホテル（フロント係、接客係）	15.5
12位	アパレル・服飾雑貨店	15.3
13位	ドラッグストア	14.9
14位	スーパー	12.6
15位	ファミリー向けレストラン・飲食店	12.3
15位	ホームセンター	12.3
17位	居酒屋	12.1
17位	ガソリンスタンド	12.1
19位	ファストフード系飲食店	11.6
20位	娯楽施設・アミューズメントパーク	11.3
21位	コンビニエンスストア	10.9
22位	英会話学習（オンライン含む）	8.4



抵抗感が強いサービス職種の上位は、家事代行・ベビーシッターや訪問介護サービスなどの「自宅訪問系」、コールセンター・お客様相談室のような「言語依存（日本語）系」、看護・医療サービスや施設介護サービスなどの「身体接触系」が占めている。

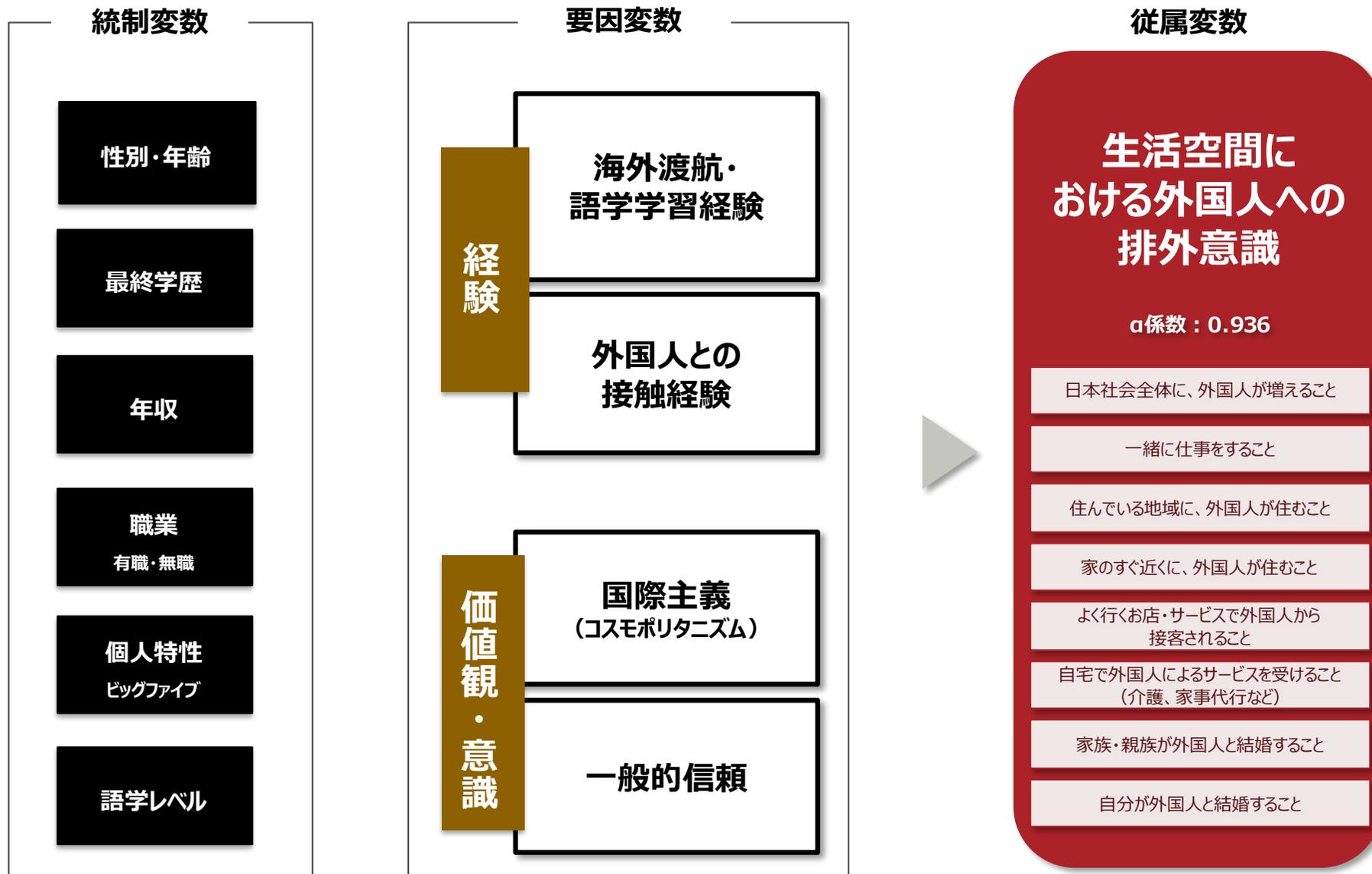
サービス提供者が外国人スタッフである場合の抵抗感 [属性別]

サービス提供者が外国人スタッフである場合の抵抗感 上位10職種抜粋 [属性別] (抵抗感がある・計 %)

		n数	家事代行・ ペーシッター	コールセンター・ お客様相談室	看護・ 医療サービス	訪問介護 サービス	施設介護 サービス	理容・美容（エス テ、マツサージ、ネイリ ストなど含む）	引越シ アシスタ ント	宅配便 （配達）	高級レス トラン ・ 飲食店	百貨店
日本人全体		(10000)	34.7	31.5	30.1	28.8	26.0	23.0	19.3	19.2	18.7	17.5
性 年 代	男性10-20代	(852)	29.3	29.8	28.6	28.4	26.8	23.0	19.0	19.4	18.9	16.7
	男性30代	(770)	33.8	31.8	29.6	27.7	27.5	24.5	19.5	19.0	20.9	21.3
	男性40代	(952)	33.3	30.5	29.7	28.9	27.7	21.5	18.7	21.1	20.0	18.4
	男性50代	(916)	31.8	30.2	28.2	27.4	24.8	22.2	18.3	19.7	19.9	18.9
	男性60代	(893)	31.1	29.1	26.7	24.4	21.5	18.4	15.0	14.4	17.8	15.2
	男性70代	(584)	29.1	29.8	29.1	28.3	24.8	20.0	18.0	15.1	18.5	14.9
	女性10-20代	(841)	34.0	28.8	29.4	27.0	25.7	24.7	17.5	16.5	15.9	16.3
	女性30代	(776)	42.4	37.5	34.1	31.3	28.9	28.1	24.5	22.2	19.6	19.7
	女性40代	(935)	38.1	34.0	32.7	28.0	25.0	24.7	22.2	21.5	19.6	18.0
	女性50代	(868)	38.1	32.1	32.6	31.7	28.1	23.3	20.0	21.3	17.7	16.8
女性60代	(958)	36.3	31.4	29.9	31.3	25.3	21.7	17.7	19.0	17.4	16.9	
女性70代	(655)	39.4	33.7	30.4	31.5	26.9	24.4	21.5	20.5	18.2	16.2	
子 供 有 無	子供なし	(4852)	32.6	32.0	30.2	28.5	26.3	23.8	19.8	19.8	19.1	18.3
	子供あり	(5148)	36.8	31.1	29.9	29.0	25.8	22.2	18.7	18.7	18.3	16.7
	未就学児	(746)	43.6	31.8	33.2	31.6	30.0	25.5	21.3	22.0	19.0	19.3
	小・中・高校生 専門学校・大学生以上	(1207) (3663)	39.5 34.7	31.3 30.6	31.6 28.8	29.4 28.4	27.9 24.6	23.5 21.0	20.3 17.6	20.4 17.4	19.9 17.7	18.7 15.6

全体+5pt
全体-5pt
で色付け

生活空間における 外国人への排外意識の規定要因



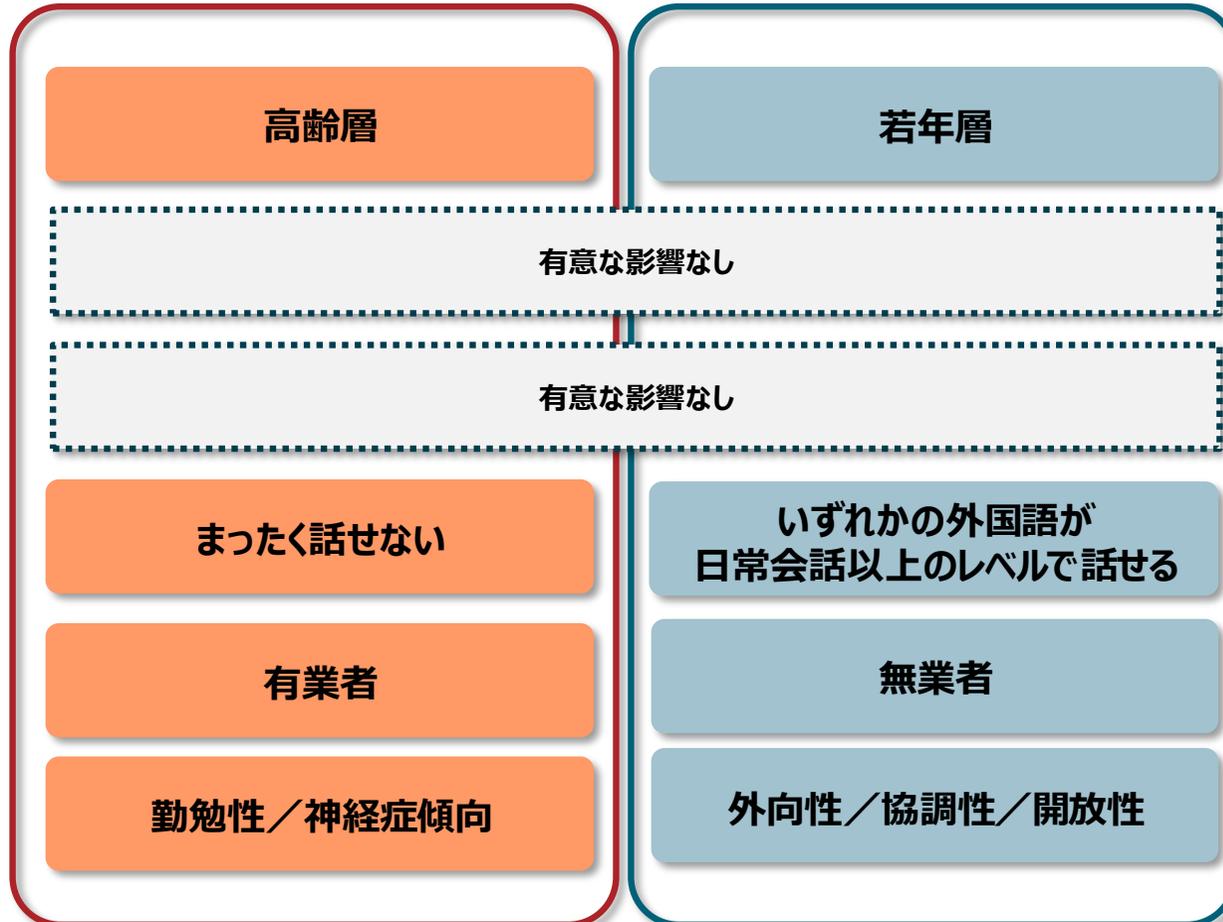
[生活空間における外国人への排外意識を従属変数にした重回帰分析の結果抜粋] 統制変数： 性別、年齢、最終学歴、年収、語学レベル、職業、ビッグファイブ
分析対象： 日本人全体 n=9,024 (年収不明者除く)

生活空間における排外意識が 高い層の特徴

生活空間における排外意識が 低い層の特徴

[従属変数]

- 性別・年齢
- 最終学歴
- 年収
- 語学レベル
- 就業有無
- ビッグファイブ

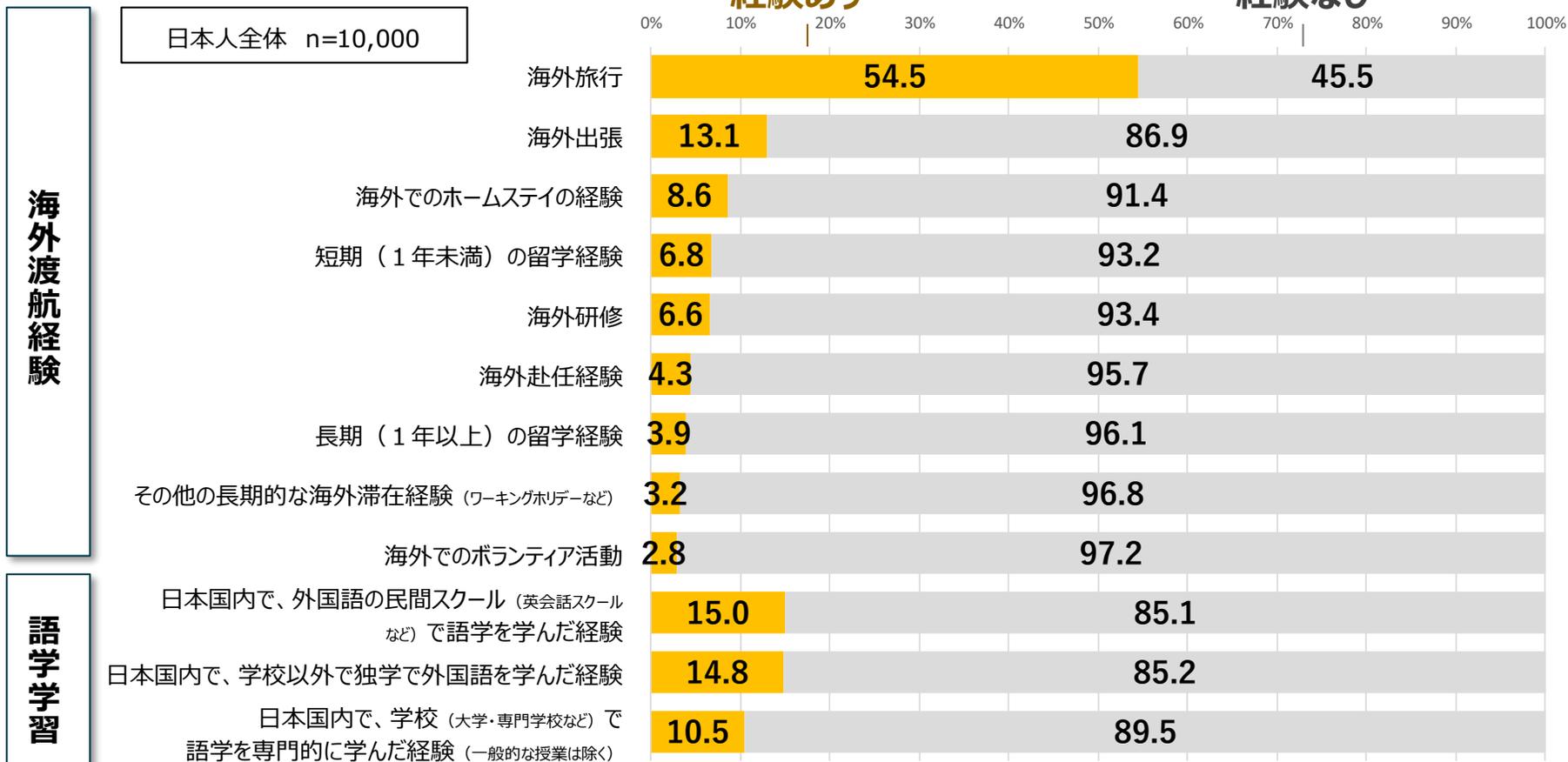


生活空間における外国人への
排外意識

海外に関連する過去経験を尋ねると、海外旅行経験者は過半数を超える。

国内での外国語学習経験者は1割超。

海外渡航・語学学習経験

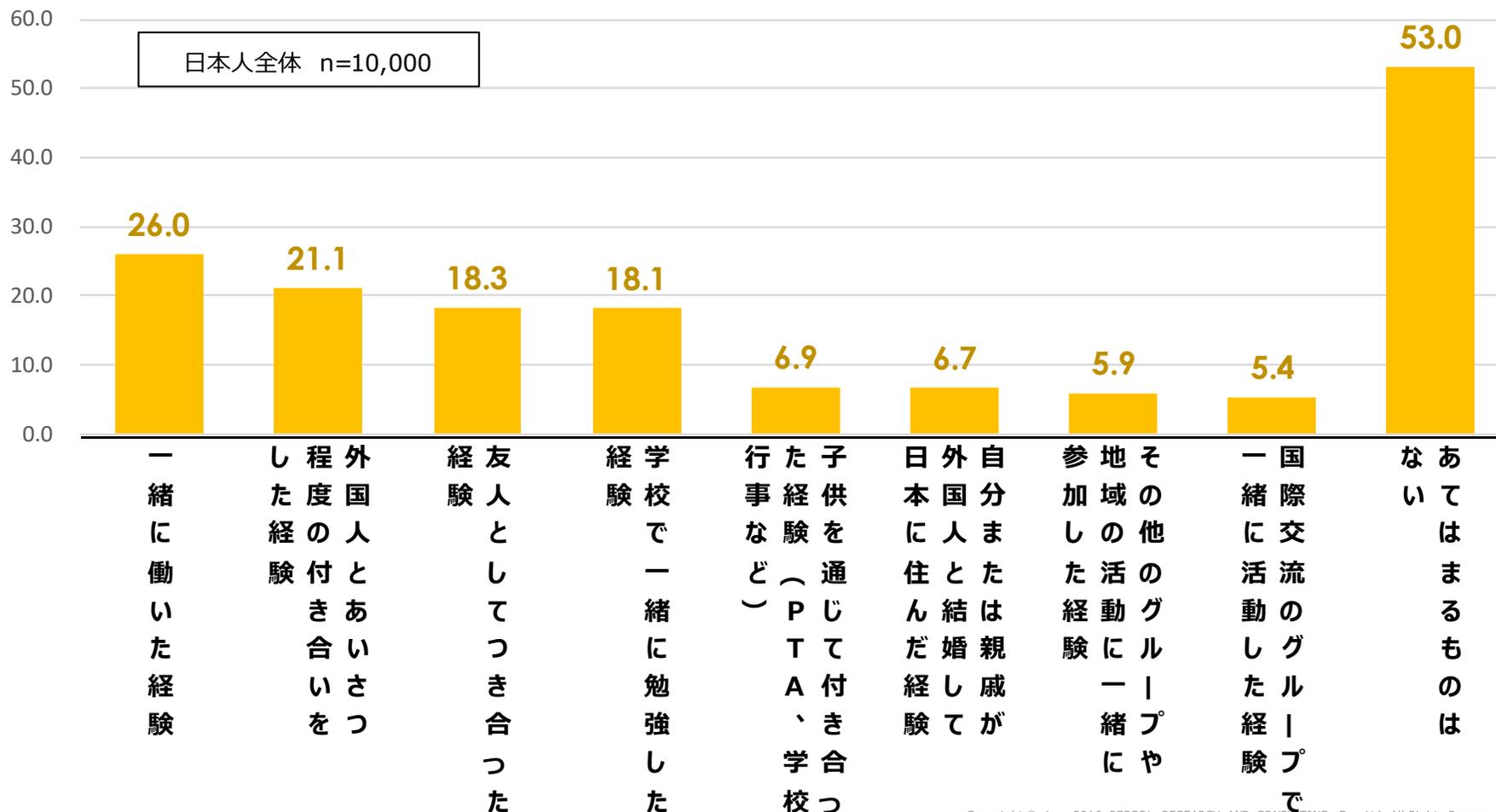


海外渡航経験

語学学習

外国人との接触経験として最も多いのは「一緒に働いた経験」で、26.0%。「あてはまるものはない」が過半数を超える。

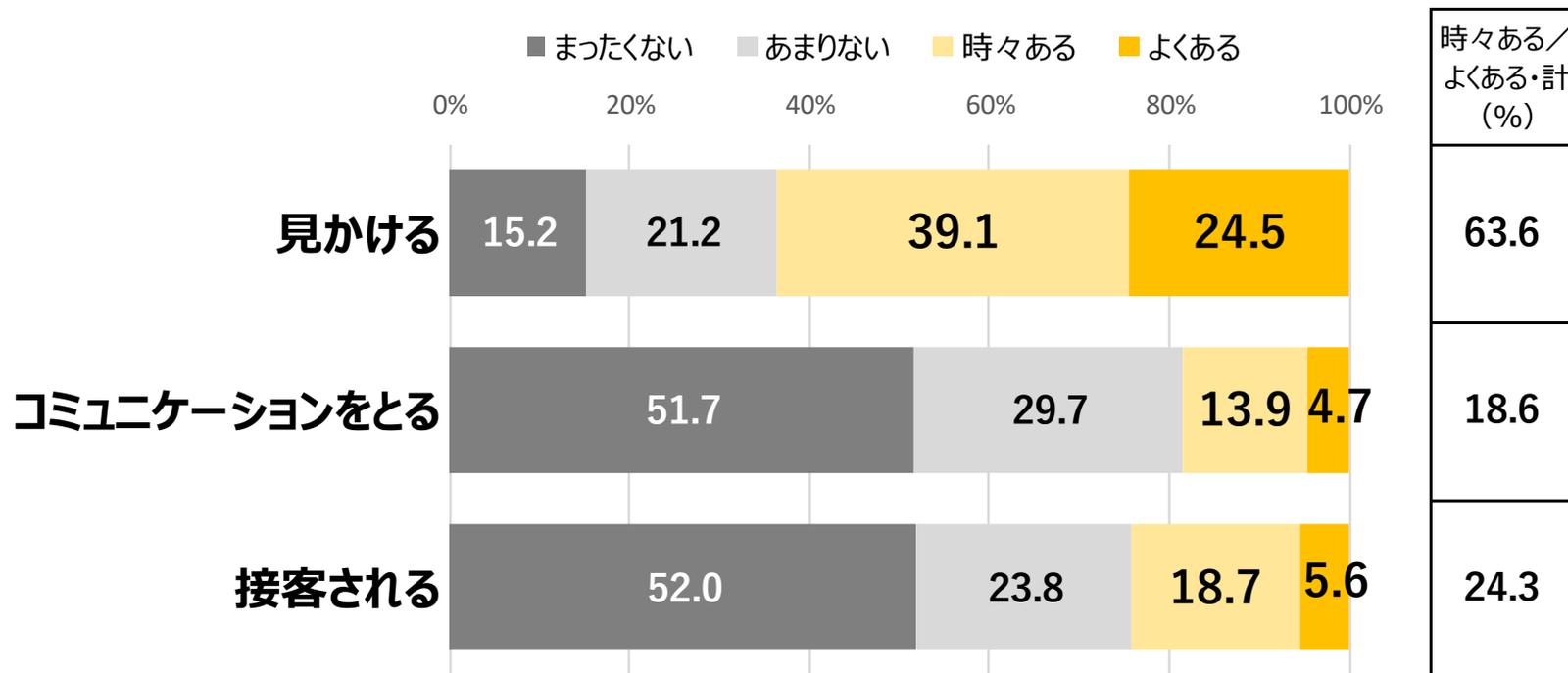
外国人との接触経験（複数回答 %）



生活圏内での外国人との接触頻度について、「見かける」は「時々ある」「よくある」回答者の合計が63.6%。
一方で「コミュニケーションをとる」は18.6%と2割を下回った。

生活圏内での外国人との接触頻度

日本人全体 n=10,000



海外渡航経験や語学学習経験は、有意に排外意識を弱めている。

【生活空間における外国人への排外意識を従属変数にした重回帰分析の結果抜粋】 統制変数： 性別、年齢、最終学歴、年収、語学レベル、職業、ビッグファイブ
分析対象： 日本人全体 n=9024（年収不明者除く） | 表中の数値 標準化偏回帰係数、*** 1%水準で有意、**5%水準で有意 調整済みR² 0.070

【独立変数】

【従属変数】

海外渡航・
語学学習経験

海外旅行

-0.059***

仕事関連の渡航経験
(研修・赴任・出張など)

-0.036***

国内での語学学習経験
(学校の一般的な授業除く)

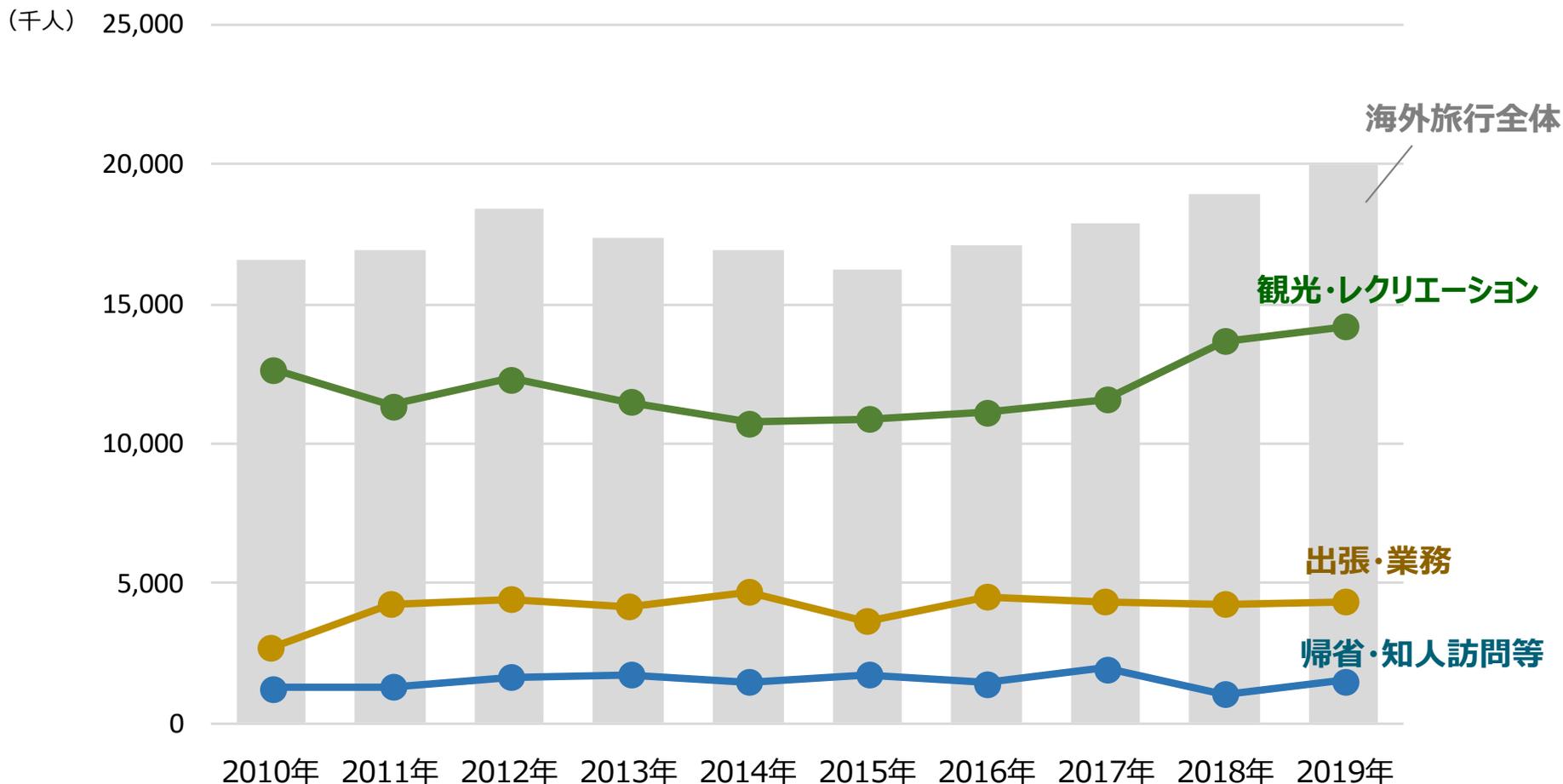
-0.066***

弱めている
要因

生活空間における外国人への
排外意識

日本国内居住者の海外旅行者数は近年増加傾向。

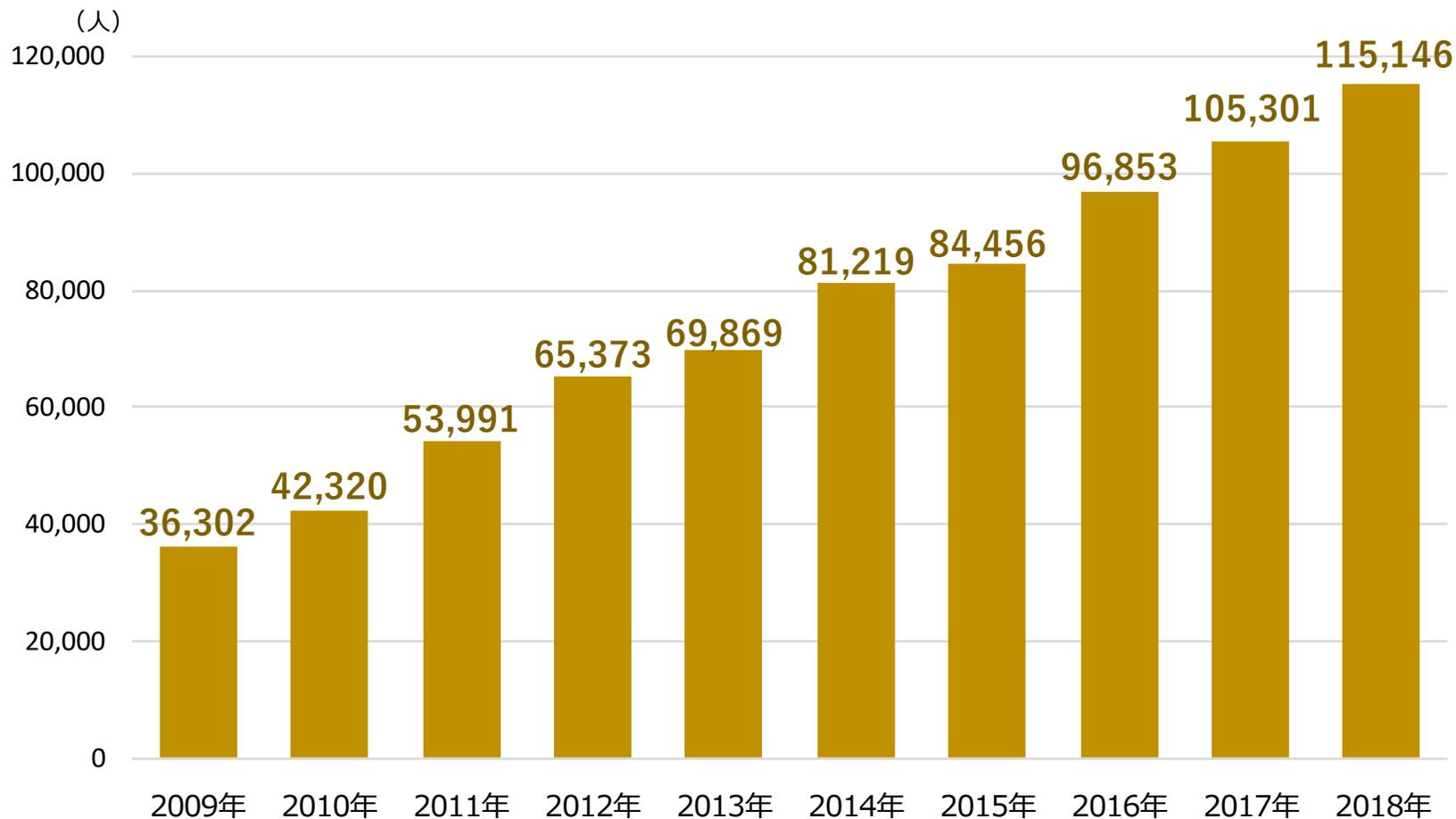
海外旅行者数 推移



資料：国土交通省・観光庁「旅行・観光消費動向調査」各年データより作成

日本人学生の留学は増加傾向。

日本人学生の留学状況 推移



資料：独立行政法人日本学生支援機構「2018（平成30）年度日本人学生留学状況調査結果」より作成

生活圏内での外国人との接触頻度について、「見かける」「コミュニケーションをとる」は排外意識を弱めている。
一方で、「接客される」は排外意識に対し有意な影響は確認されなかった。

[生活空間における外国人への排外意識を従属変数にした重回帰分析の結果抜粋] 統制変数： 性別、年齢、最終学歴、年収、語学レベル、職業、ビッグファイブ
分析対象： 日本人全体 n=9024（年収不明者除く） | 表中の数値 標準化偏回帰係数、*** 1%水準で有意、**5%水準で有意

【独立変数】

【従属変数】

外国人との
接触経験

多くの外国人との接触経験

調整済みR² : 0.069

-0.098***

調整済みR² : 0.068

見かける

-0.051***

弱めている
要因

コミュニケーションをとる

-0.067***

生活圏内での
外国人との
接触頻度

接客される

影響なし

生活空間における外国人への
排外意識

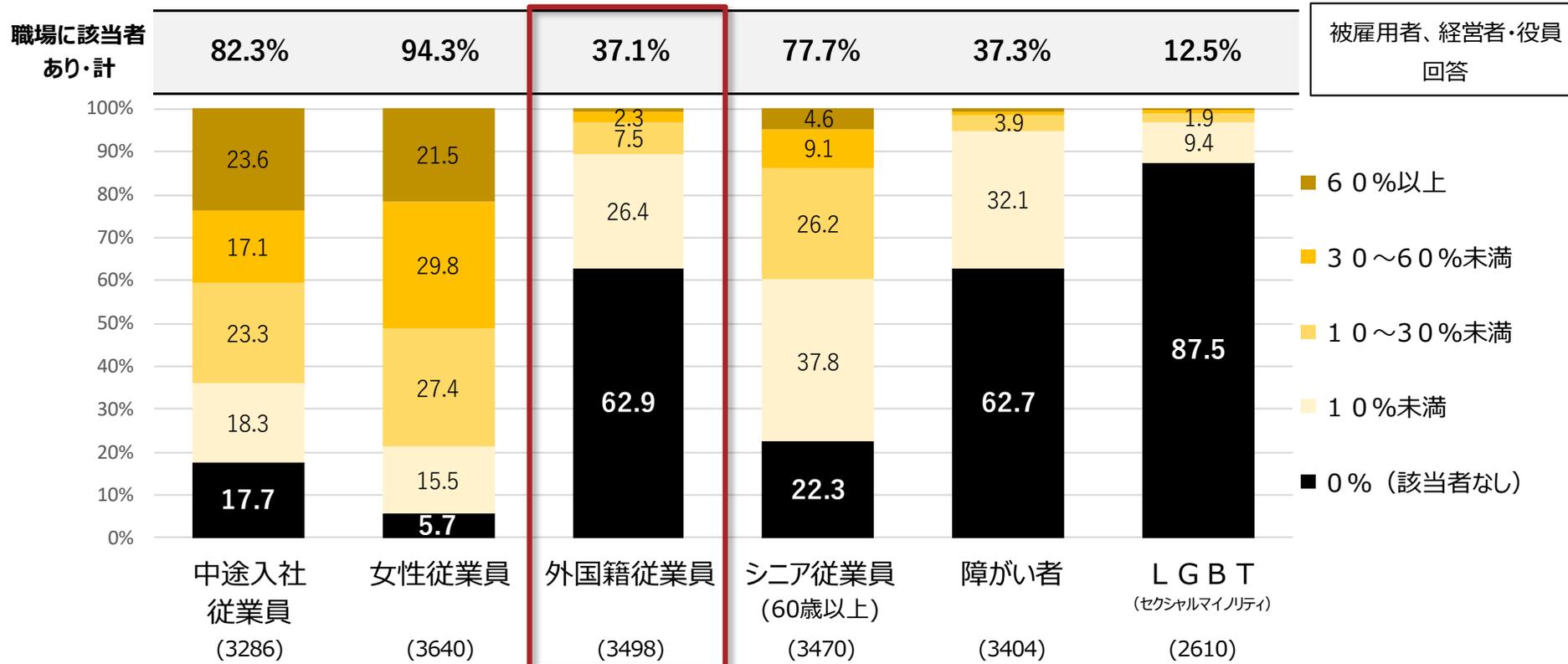
職場における外国人への排他意識

職場の人材についてどのような人が何割程度いるかを尋ねた。
人材別の結果は以下の通り。外国籍従業員がいる職場は37.1%と4割弱。

職場の人材の多様性 [各種人材が職場に占める割合]

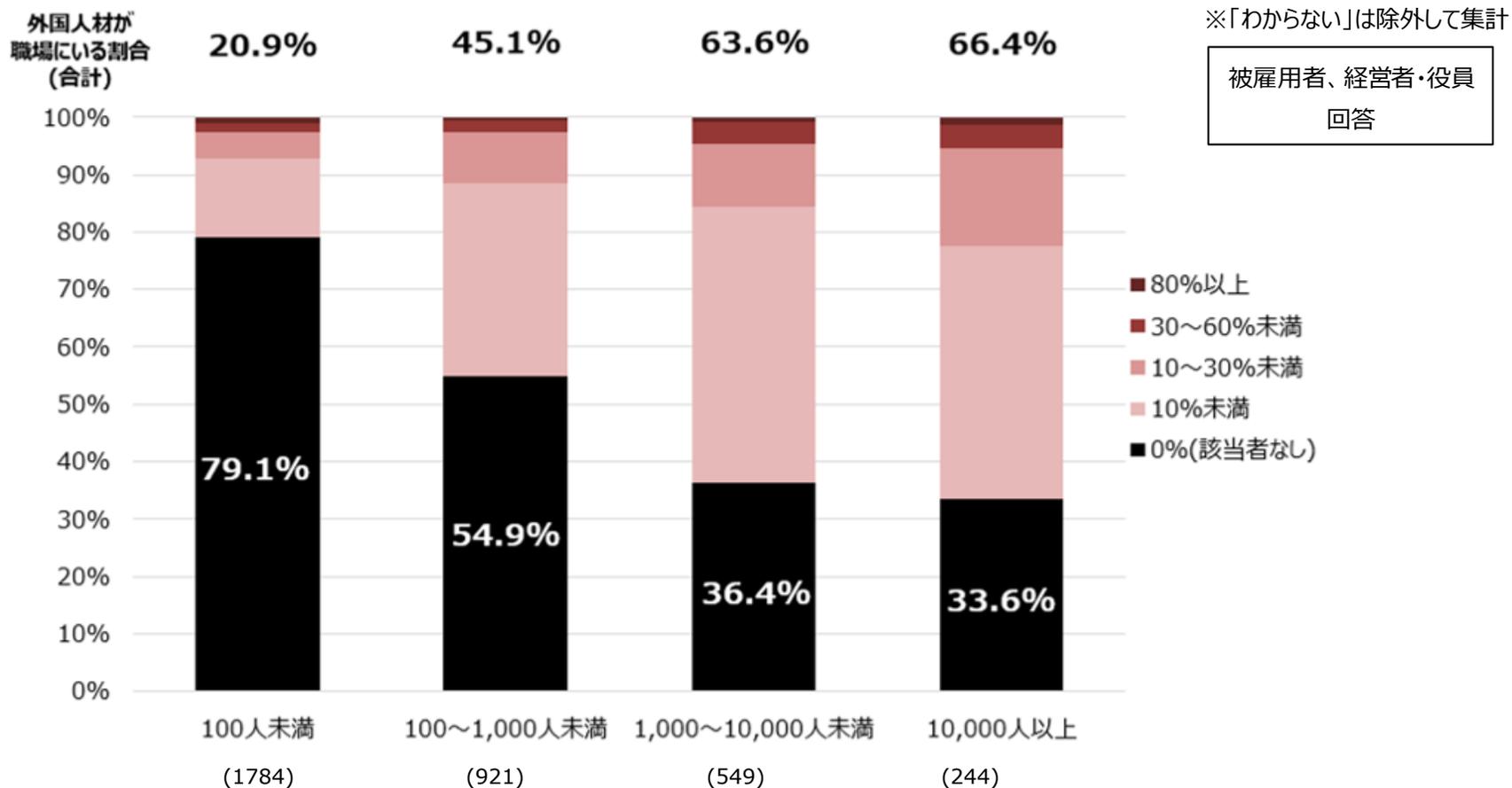
Q.あなたが働く職場の人たちの中に、以下のような人たちはどの程度いますか。割合でお答えください。

※「わからない」は除外して集計



企業規模（従業員規模）が大きくなるほど、外国人材が職場にいる割合は大きくなる。

企業規模別にみる外国人材が職場にいる割合



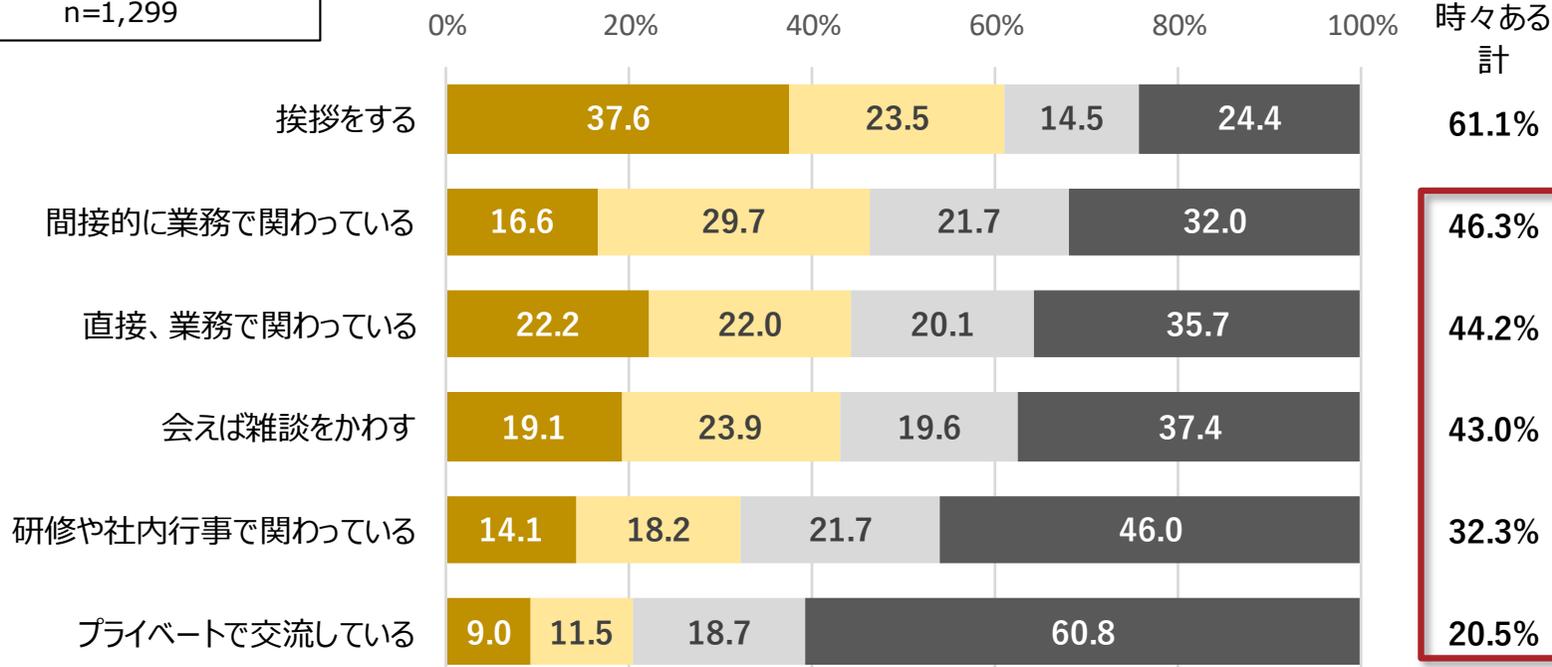
職場の外国人社員との接触頻度を尋ねた。「挨拶をする」で「よくある」「時々ある」の合計が6割を超えるが、業務での関わり、雑談やプライベートでの交流などのより密な交流においてはいずれも5割を下回る。

職場の外国人との接触頻度

Q. あなたの職場における外国人社員との関わりについてお伺いします。

職場に外国人が在籍する
被雇用者、経営者・役員
n=1,299

■ よくある ■ 時々ある ■ あまりない ■ まったくない

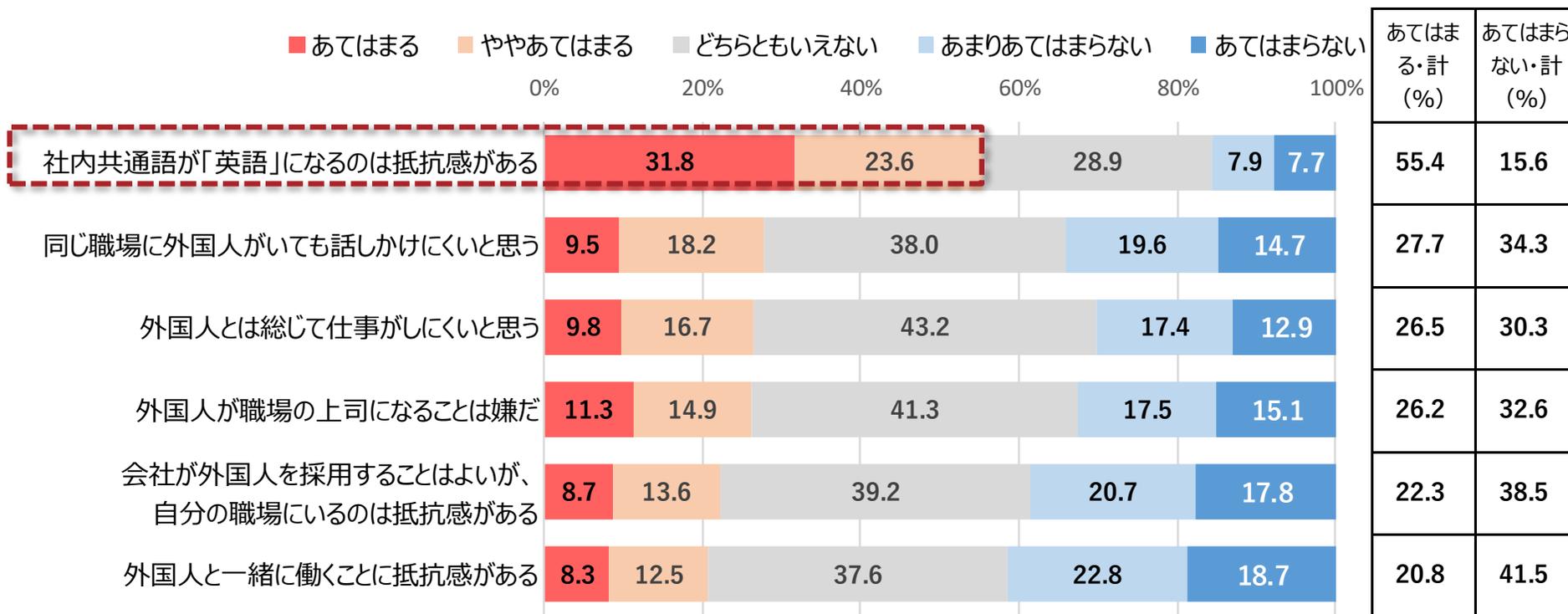


半数以下

職場における外国人への排他意識を尋ねると、[社内共通語が「英語」になるのは抵抗感がある] と考える層は55.4%と、外国語への抵抗感がある層が半数以上。

職場における外国人への排他意識

被雇用者、経営者・役員 n=5,030



職場における外国人への排他意識は男性に高い傾向があり、年齢では若年層や高齢層で相対的に見て低く、40代で最も高くなる傾向が見られた。また、外国人がいる職場よりもない職場でより排他意識が高くなっている。

職場における外国人への排他意識 [属性別]

被雇用者、経営者・役員

		n数	職場における排他意識 (pt)
全体		(5030)	2.96
性別	男性	(2957)	3.04
	女性	(2073)	2.86
年代別	10 - 20代	(929)	2.88
	30代	(1031)	2.97
	40代	(1254)	3.03
	50代	(1083)	2.97
	60代	(567)	2.96
	70代	(166)	2.84

		n数	職場における排他意識 (pt)
職位別	一般社員・メンバー相当	(1713)	3.00
	主任・リーダー相当	(330)	3.06
	係長相当	(151)	3.02
	課長相当	(284)	2.93
	部長相当	(147)	2.96
	本部長相当以上	(207)	2.81
外国人材の割合	0% (いない)	(2199)	3.08
	10%未満	(925)	2.78
	10~20%未満	(192)	2.74
	20%以上	(182)	2.76

※職業上の排他意識：前頁6項目の平均値

※得点範囲1-5pt

外国人に対する規範意識では、とくに「職場では空気を読んでほしい」70.7%、「日本のビジネスマナーを身につけてほしい」78.0%が高い。

職場での外国人への規範意識

被雇用者、経営者・役員 n=5,030

	A項目	Aに近い・計 (%)	Bに近い・計 (%)	B項目
ルール遵守	時間がかかっても、完璧な成果を出すべきだ	52.5	47.5	完璧ではなくても、一定以上の水準で納期までに成果を出した方がよい
	職場のこれまでのやり方・既存のルールを守って成果をだすべきだ	59.9	40.1	固定概念にとらわれず、経験や感性を生かして成果を出した方がよい
	業務の進捗状況は上司に逐一報告すべきだ	63.7	36.3	業務の進捗状況は、要所で上司に報告すればよい
暗黙の同調圧力	「暗黙の了解」を理解してほしい	60.4	39.6	「暗黙の了解」は理解できなくて当然だ
	職場では空気を読んでほしい	70.7	29.3	職場で空気が読めなくても仕方ない
	自己主張やアピールは強すぎない方がよい	64.2	35.8	自己主張やアピールは積極的にしてもらった方がよい
	日本語ができて当然だ	63.8	36.2	日本語ができなくても仕方ない
	日本のビジネスマナーを身につけてほしい	78.0	22.0	日本のビジネスマナーが身につかなくても仕方ない

※聴取方法：Aに近い-Bに近い 6段階尺度

職場における外国人への規範意識 [属性別]

被雇用者、経営者・役員		n数	ルール遵守 (pt)	暗黙の同調圧力 (pt)	職場における外国人材への 規範意識 総合変数(pt)
全体		(5030)	3.69	3.90	3.82
性別	男性	(2957)	3.69	3.91	3.83
	女性	(2073)	3.69	3.88	3.81
年代別	10-20代	(929)	3.62	3.70	3.67
	30代	(1031)	3.70	3.92	3.84
	40代	(1254)	3.72	3.98	3.88
	50代	(1083)	3.70	3.95	3.86
	60代	(567)	3.76	3.95	3.88
	70代	(166)	3.63	3.72	3.68
就業形態別	正社員	(2695)	3.68	3.90	3.82
	契約社員	(265)	3.65	3.85	3.78
	嘱託社員	(47)	3.82	3.80	3.81
	派遣社員	(179)	3.70	3.91	3.83
	公務員・団体職員	(366)	3.73	4.03	3.92
	経営者・役員	(163)	3.82	4.01	3.94
	パートアルバイト	(1315)	3.69	3.85	3.79

※ルール遵守、暗黙の同調圧力、同化主義：前頁掲載項目の平均値、
※得点範囲1-6pt

職場での外国人への規範意識総合変数：前頁全8項目の平均値

職場における外国人への規範意識と排他意識には正の相関がみられる。

[相関分析]

分析対象： 被雇用者、経営者・役員 n=5,030

時間がかかっても、完璧な成果を出すべきだ

職場のこれまでのやり方・既存のルールを守って成果を
だすべきだ

業務の進捗状況は上司に逐一報告するべきだ

ルール遵守

「暗黙の了解」を理解してほしい

職場では空気を読んでほしい

自己主張やアピールは強すぎない方がよい

日本語ができて当然だ

日本のビジネスマナーを身につけてほしい

暗黙の同調圧力

相関係数

0.401***

職場における外国人への
排他意識



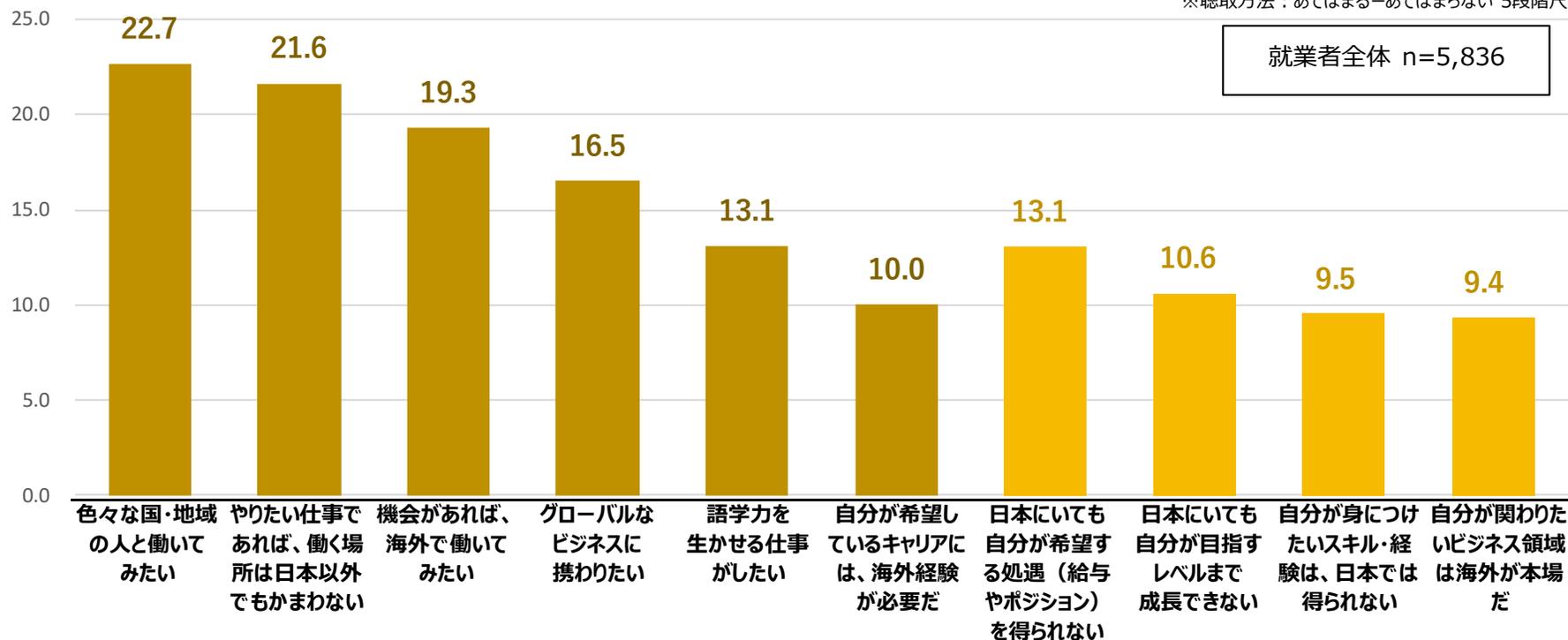
就業者自身のグローバル志向・ グローバル人材育成

就業者自身のグローバル志向は、最も高い「色々な国・地域の人と働いてみたい」において、22.7%にとどまる。また、「日本にいても自分が希望する処遇を得られない」といった、日本で働くことに対する消極的な理由からくるグローバル志向も見受けられる。

就業者自身のグローバル志向（あてはまる・計 %）

※聴取方法：あてはまるーあてはまらない 5段階尺度

就業者全体 n=5,836



積極的グローバル就業意向

消極的グローバル就業意向

就業者自身のグローバル志向を属性別に見ると、年齢が高まるほど低下する傾向が見られた。
また、就業形態別にみると、正社員において高い傾向が見られた。

就業者自身のグローバル志向 [属性別]

就業者

		n数	[積極的] グローバル 就業意向 (pt)	[消極的] グローバル 就業意向 (pt)
全体		(5836)	2.35	2.22
性別	男性	(3454)	2.40	2.30
	女性	(2382)	2.28	2.10
年代別	10-20代	(975)	2.72	2.53
	30代	(1149)	2.53	2.37
	40代	(1429)	2.30	2.22
	50代	(1277)	2.22	2.11
	60代	(750)	2.10	1.94
	70代	(256)	1.86	1.72

		n数	[積極的] グローバル 就業意向 (pt)	[消極的] グローバル 就業意向 (pt)
就業 形態	正社員	(2695)	2.48	2.40
	契約社員	(265)	2.35	2.25
	嘱託社員	(47)	2.37	2.20
	派遣社員	(179)	2.31	2.28
	公務員・団体職員	(366)	2.35	2.16
	経営者・役員	(163)	2.37	2.06
	専門家 (医師・弁護士・会計士など)	(180)	2.01	1.74
	自営業	(440)	1.91	1.68
	自由業 (フリーランス)	(186)	2.38	2.03
	パートアルバイト	(1315)	2.29	2.14

※積極的グローバル就業意向、消極的グローバル就業意向：前頁掲載項目の平均値

※得点範囲1-5pt

外資企業、海外拠点がある企業、海外売り上げがあるなど、ビジネス上で海外との関連が強い企業に勤める層でグローバル志向が高い。

就業者自身のグローバル志向 [属性別]

就業者

		n数	[積極的] グローバル 就業意向 (pt)	[消極的] グローバル 就業意向 (pt)
資本	日本企業	(4907)	2.39	2.28
	外資企業	(123)	2.96	2.74
拠点外	ある	(1197)	2.72	2.54
	ない	(3833)	2.30	2.21
海外売上比率	海外関連事業の売上なし	(2641)	2.24	2.14
	10%未満	(339)	2.63	2.47
	10～20%未満	(124)	2.97	2.82
	20～30%未満	(125)	3.05	2.91
	30～50%未満	(151)	2.94	2.73
	50以上	(176)	3.11	2.84

※積極的グローバル就業意向、消極的グローバル就業意向：前々頁掲載項目の平均値、
※得点範囲1-5pt

APAC14カ国・地域における就業者の非グローバル志向比較

Q. あなたは、世界のどの場所でも働けるとしたら、働いてみたい国・地域はありますか。あてはまるものをすべてお選びください。
 (複数回答/選択肢23項目)の「働きたい地域はない(自国のみで働きたい) [排他項目]」選択率抜粋

各国 就業者 n=1,000

働きたい地域はない (自国のみで働きたい)

1位	日本	57.0%
2位	ニュージーランド	25.7%
3位	オーストラリア	24.9%
4位	中国	24.2%
5位	香港	19.6%
6位	台湾	14.5%
7位	シンガポール	14.3%
8位	韓国	9.3%
9位	インド	8.1%
10位	マレーシア	6.3%
11位	タイ	4.2%
12位	フィリピン	4.1%
13位	インドネシア	4.0%
14位	ベトナム	3.0%

「APAC就業実態・成長意識調査(2019年)」
 より、14カ国・地域における各国就業者の
 「働きたい地域はない(自国のみで働きたい)」
 意向のデータを参照すると、
 日本人の非グローバル志向者の多さが突出して
 いることがわかる。

職場においてダイバーシティに関連する教育を受けた経験を尋ねると、「女性の活躍促進に関するテーマ」が8.7%で最多。「とくにない」が66.7%と、ほとんど受けたことがない層が全体の6割以上。とくにパート・アルバイトでその割合が高い。

職場で受けたダイバーシティに関する教育（複数回答 %）

被雇用者、経営者・役員 n=5,030

(%)

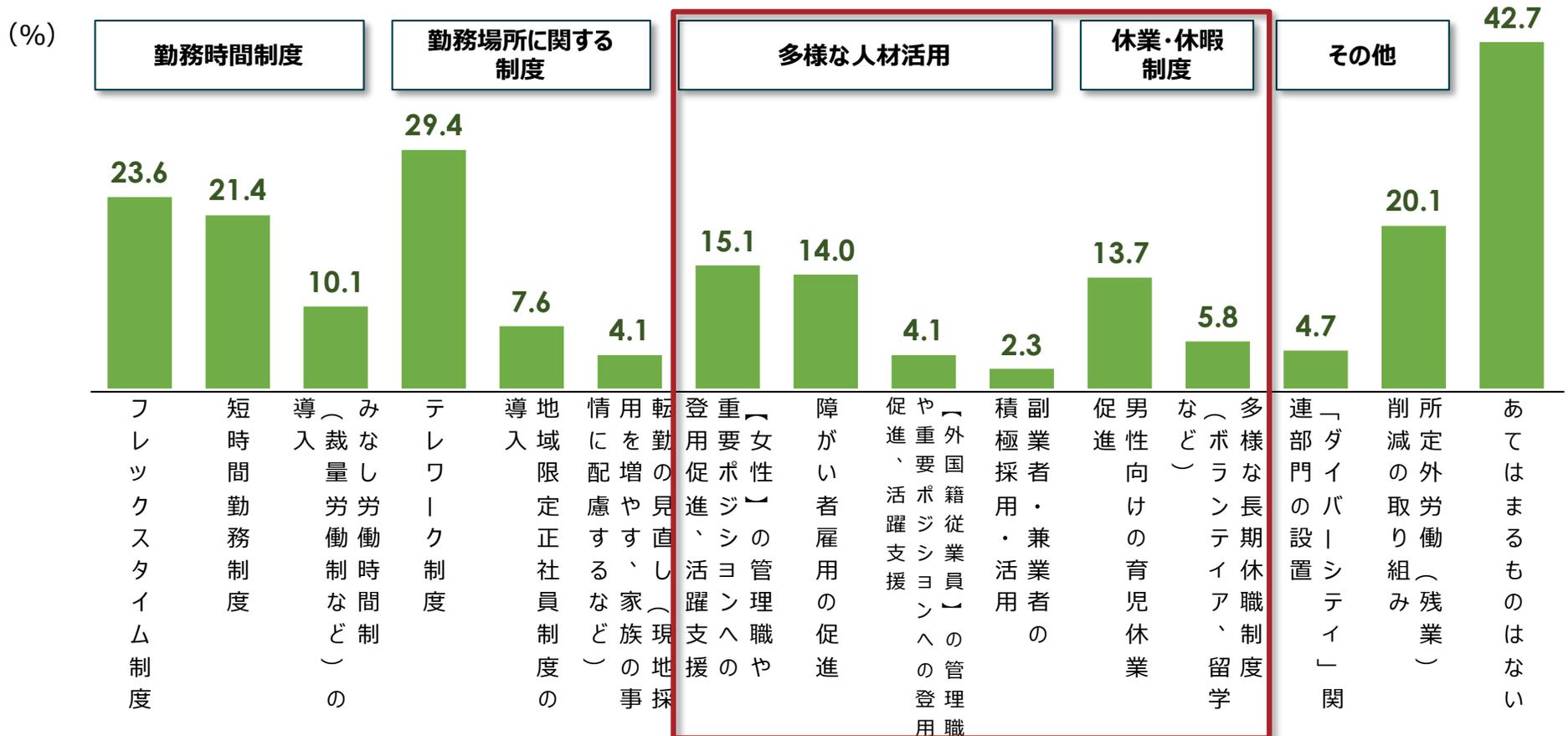
雇用形態別	とくにない (%)
正社員 (2695)	61.6
契約社員 (265)	64.5
嘱託社員 (47)	55.3
派遣社員 (179)	74.3
公務員・団体職員 (366)	46.7
経営者・役員 (163)	71.2
パートアルバイト (1315)	82.0



ダイバーシティ推進に関する施策については、勤務時間制度や勤務場所に関する取り組みは進んでいる一方で、多様な人材活用、多様な休業・休暇制度について取り組みは遅れている状況が見て取れる。

導入されているダイバーシティ推進施策の実施状況（複数回答 %）

正社員全体 n= 2,695

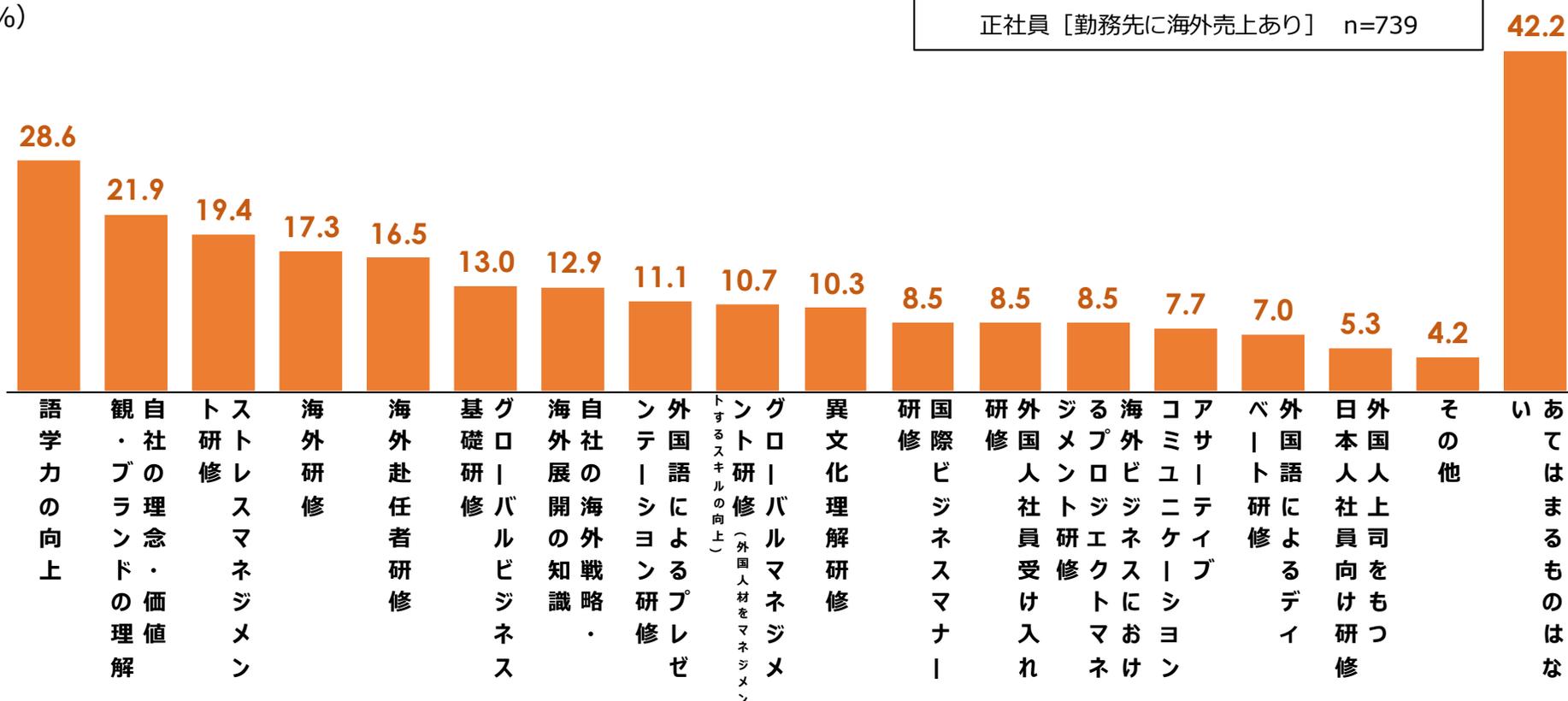


勤務先のグローバル人材育成関連の研修の導入状況は「語学力の向上」が最多で28.6%。
「あてはまるものはない」が42.2%と、4割強がグローバル人材育成に関連する研修が導入されていない。

グローバル人材育成関連の研修の導入状況（複数回答 %）

(%)

正社員 [勤務先に海外売上あり] n=739



勤務先で導入されているグローバル人材育成施策において最も導入率が高い施策は「個々の社員に対するキャリア形成面接等の定期的な実施」で38.6%。「海外赴任経験が管理職への昇進要件の一つになっている」は最も低く、18.9%。

グローバル人材育成施策		あてはまる・計 (%)
採用	通年採用、秋季入社、通年入社制度などの、多様な採用制度	29.3
	正社員の採用基準に語学力や海外経験などが盛り込まれている	24.8
	日本拠点での外国人留学生の新卒採用の実施	24.2
昇進・昇格条件	昇進・昇格の条件の一つに、一定レベルの外国語能力がある	26.6
	幹部候補のキャリアパスにおける海外勤務やグローバル業務経験の設定	20.2
	海外赴任経験が管理職への昇進要件の一つになっている	18.9
グローバル人事	国籍に関係ない、平等な昇進・昇格の機会	34.0
	国籍に関係ない、ポジションの需要に応じた異動・配置	32.4
	国内と海外で共通の人事制度の導入	25.1
海外経験	海外出張や海外研修など、海外経験を積む機会提供	34.1
	海外留学の機会（MBA、ロースクール等）提供	20.2
評価基準の公表	海外経験を積んだ後のキャリアパスの明示	19.4
キャリア支援	個々の社員に対するキャリア形成面接等の定期的な実施	38.6
グローバル共通	グローバル共通の経営理念・バリュー浸透が推進されている	26.2
	グローバル共通の従業員意識調査の実施	24.9
	日本人社員と海外拠点の外国人社員を対象とする合同研修の実施	21.2
	あてはまるものはない	34.7

正社員
[勤務先企業に海外拠点あり]
n=826

「あてはまる-あてはまらない」
5段階尺度聴取

グローバル化・多文化共生意識を醸成する 職場要因

統制変数

個人属性
性別・年齢

企業属性
業種・企業規模

個人特性
ビッグファイブ

職業・職種

最終学歴

要因変数

組織風土

職場での
ダイバーシティ研修経験

ダイバーシティ推進・
働き方改革施策

職場の外国人の割合
／外国人の国籍

職場での外国人との
接触頻度

グローバル人事関連
(研修・キャリア制度など)

従属変数

職場における外国人への
排他意識

α 係数0.910

- 外国人と一緒に働くことに抵抗感がある
- 同じ職場に外国人がいても話しかけにくいと思う
- 外国人とは総じて仕事しにくいと思う
- 外国人が職場の上司になることは嫌だ
- 会社が外国人を採用することはよいが、自分の職場に
いるのは抵抗感がある
- 社内共通語が「英語」になるのは抵抗感がある

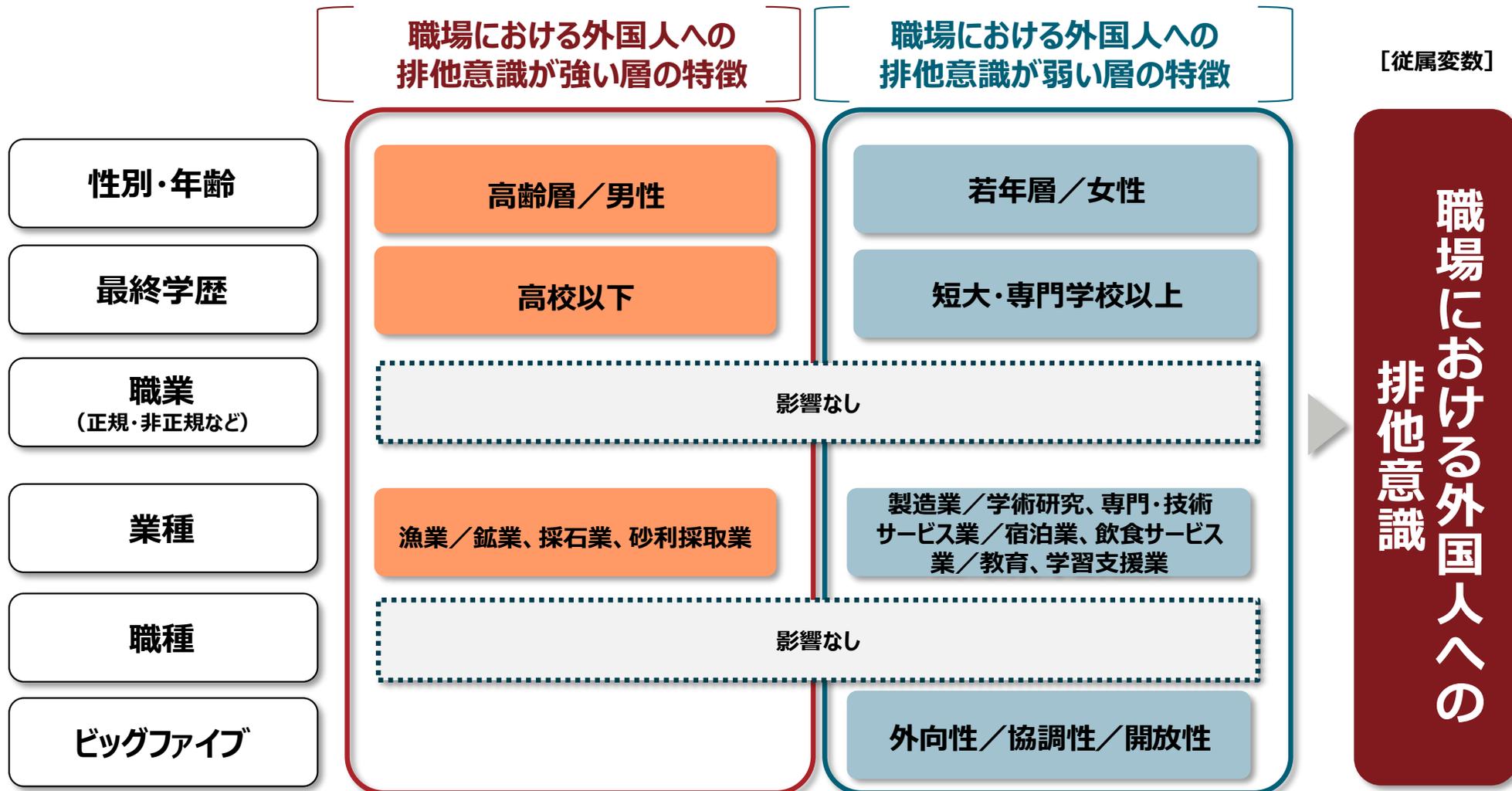
就業者自身のグローバル志向

α 係数0.935

- 機会があれば、海外で働いてみたい
- やりたい仕事であれば、働く場所は日本以外でもかまわない
- 自分が希望しているキャリアには、海外経験が必要だ
- グローバルなビジネスに携わりたい
- 色々な国・地域の人と働いてみたい
- 語学力を生かせる仕事がしたい

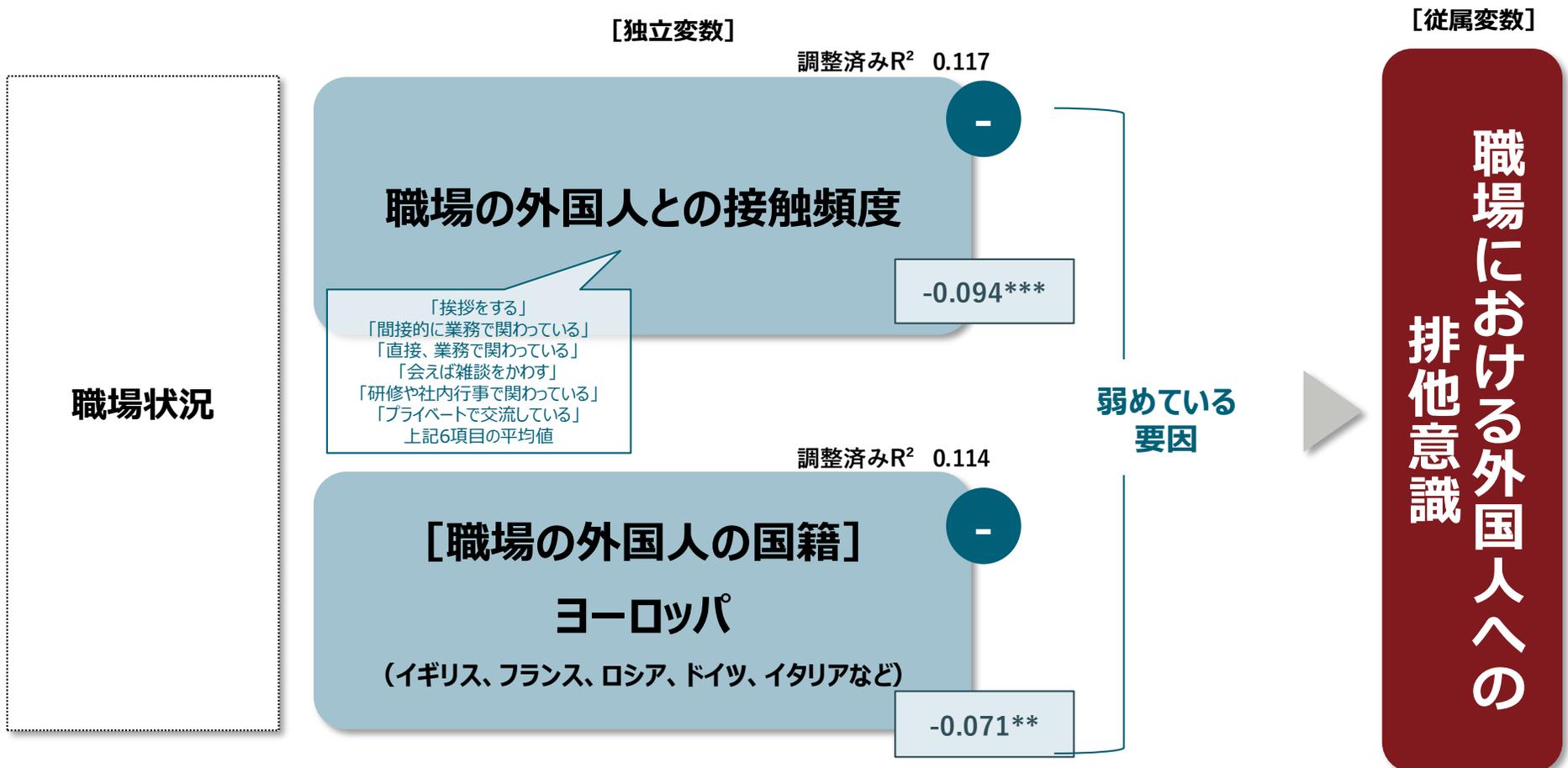
[職業上の排他意識を従属変数にした重回帰分析の結果抜粋] 独立変数： 性別、年齢、職業、最終学歴、業種、職種、企業規模、ビッグファイブ

分析対象： 被雇用者、経営者・役員 n=5,030



就業者の職場における外国人への排他意識に影響している要因は以下の通り。

〔職業上の排他意識を従属変数にした重回帰分析の結果抜粋〕 統制変数： 性別、年齢、職業、最終学歴、業種、職種、企業規模、ビッグファイブ
分析対象： 被雇用者、経営者・役員（職場に外国人がいる） n = 1299 | 表中の数値 標準化偏回帰係数、*** 1%水準で有意、** 5%水準で有意



職場での排他意識に影響している要因は以下の通り。

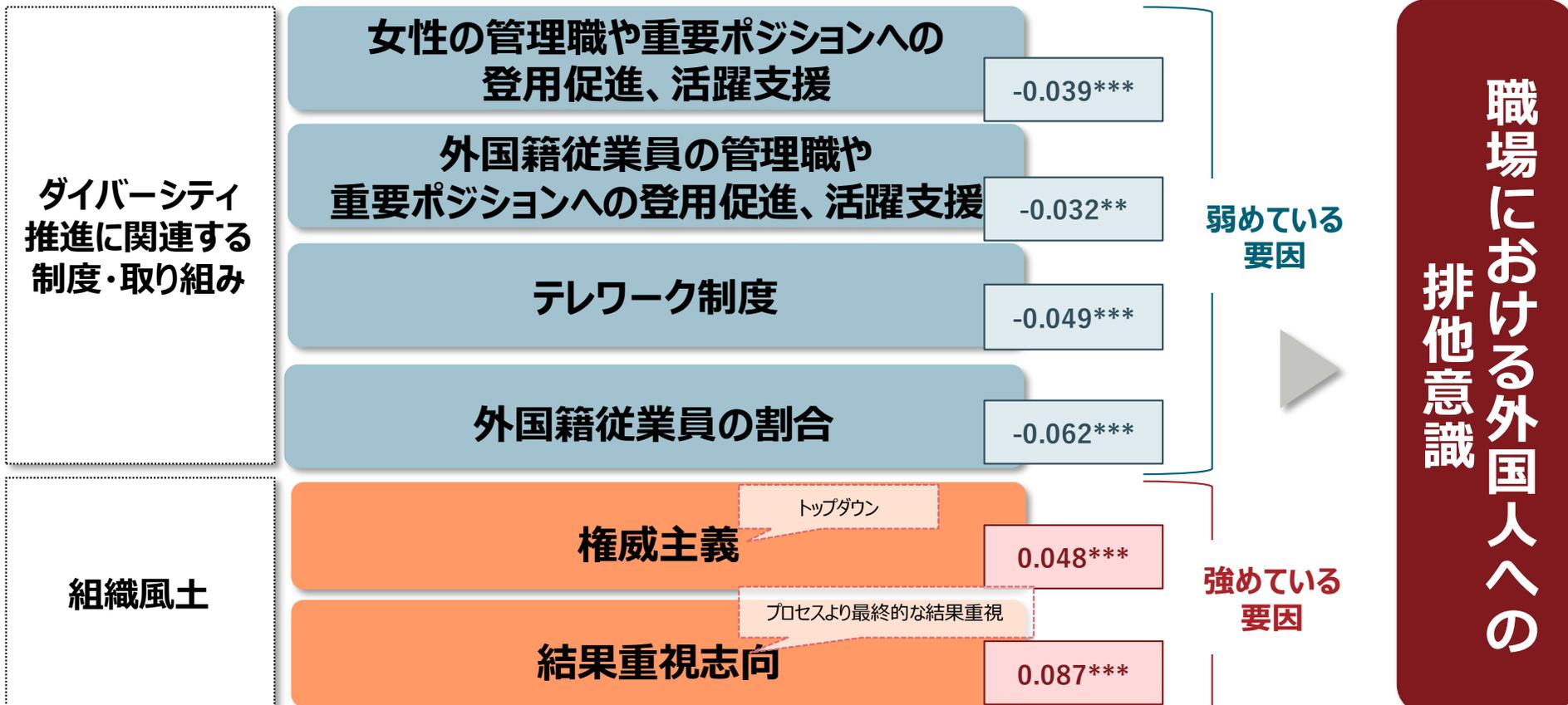
[職業上の排他意識を従属変数にした重回帰分析の結果抜粋] 統制変数：性別、年齢、職業、最終学歴、業種、職種、企業規模、ビッグファイブ

独立変数：組織風土、ダイバーシティ研修の受講経験、ダイバーシティ推進に関する職場の制度、取り組み、職場の外国人比率

分析対象：被雇用者、経営者・役員 n=5030 | 表中の数値・記号：標準化偏回帰係数、*** 1%水準で有意、**5%水準で有意 調整済みR² 0.083

[独立変数]

[従属変数]



統制変数

個人属性
性別・年齢

企業属性
業種・企業規模

個人特性
ビッグファイブ

職業・職種

最終学歴

要因変数

組織風土

ダイバーシティ研修

ダイバーシティ推進・
働き方改革施策

職場の外国人の割合
／外国人の国籍

職場での外国人との
接触頻度

グローバル人事関連
(研修・キャリア制度など)

従属変数

職場における外国人への
排他意識

α 係数0.910

- 外国人と一緒に働くことに抵抗感がある
- 同じ職場に外国人がいても話しかけにくいと思う
- 外国人とは総じて仕事しにくいと思う
- 外国人が職場の上司になることは嫌だ
- 会社が外国人を採用することはよいが、自分の職場にいるのは抵抗感がある
- 社内共通語が「英語」になるのは抵抗感がある

就業者自身のグローバル志向

α 係数0.935

- 機会があれば、海外で働いてみたい
- やりたい仕事であれば、働く場所は日本以外でもかまわない
- 自分が希望しているキャリアには、海外経験が必要だ
- グローバルなビジネスに携わりたい
- 色々な国・地域の人と働いてみたい
- 語学力を生かせる仕事がしたい

[グローバル志向を従属変数にした重回帰分析の結果抜粋] 独立変数： 性別、年齢、職業、最終学歴、職種、企業規模、ビッグファイブ

分析対象： 就業者全体 n=5,836



就業者自身のグローバル志向への影響要因は所属組織のビジネス環境も影響してくるため、統制変数として追加。

[グローバル志向を従属変数にした重回帰分析の結果抜粋] 統制変数： 性別、年齢、職業、最終学歴、業種、職種、企業規模、ビッグファイブ
| 独立変数：資本、海外拠点有無、海外売上比率 | 分析対象：被雇用者、経営者・役員 n=3556 (海外売上比率「わからない」該当者除外)
| 表中の数値 標準化偏回帰係数、*** 1%水準で有意、**5%水準で有意 | 調整済みR² 0.212

[独立変数]

[従属変数]

所属組織の
ビジネス環境

海外売上比率

0.124***

海外拠点がある

0.124***

外資系企業

0.034**

高めている
要因

就業者自身の
グローバル
志向

[グローバル志向を従属変数にした重回帰分析の結果抜粋] 統制変数： 性別、年齢、職業、最終学歴、業種、職種、企業規模、ビッグファイブ、海外売上比率、外資ダミー、海外拠点有ダミー
 表中の数値 標準化偏回帰係数、*** 1%水準で有意、** 5%水準で有意 ※海外売上不明者は分析から除外

組織風土
 分析対象：被雇用者、経営者・役員 n=3556

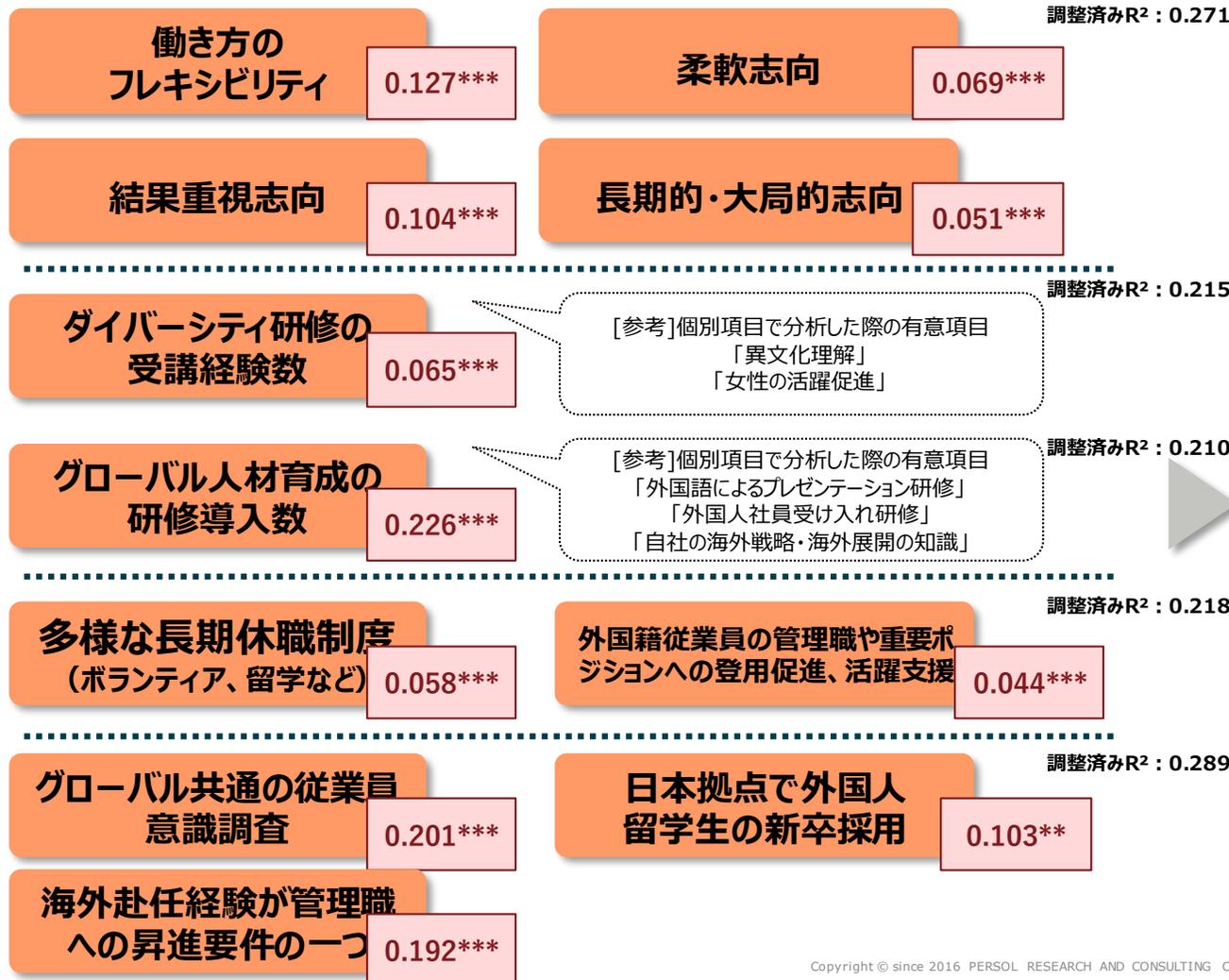
研修
 [ダイバーシティ]
 分析対象：被雇用者、経営者・役員 n=3556
 [グローバル人材育成]
 分析対象：被雇用者、経営者・役員 (海外売上あり) n=915

ダイバーシティ推進・働き方改革施策
 分析対象：被雇用者、経営者・役員 n=3556

グローバルキャリア制度・人事施策
 分析対象：正社員、経営者・役員 (海外拠点あり) n=597

[独立変数]

[従属変数]



就業者自身のグローバル志向

職場向け施策

受容性の
高い
組織風土

「働き方のフレキシビリティ」
「柔軟志向」「結果重視志向」
「長期的・大局的志向」

多様な
人材活躍に
向けた施策

[外国籍従業員や女性] の
管理職や重要ポジションへの
登用促進、活躍支援

グローバル
基準の
人事制度

「日本拠点での留学生の採用」
「グローバル共通の従業員調査」
「多様な長期休職制度の導入」
「昇進要件へのグローバルキャリアの
組み込み」

多様な人材が自然に入り混じり
活躍する組織の実現

個人向け施策

ダイバーシティ
研修

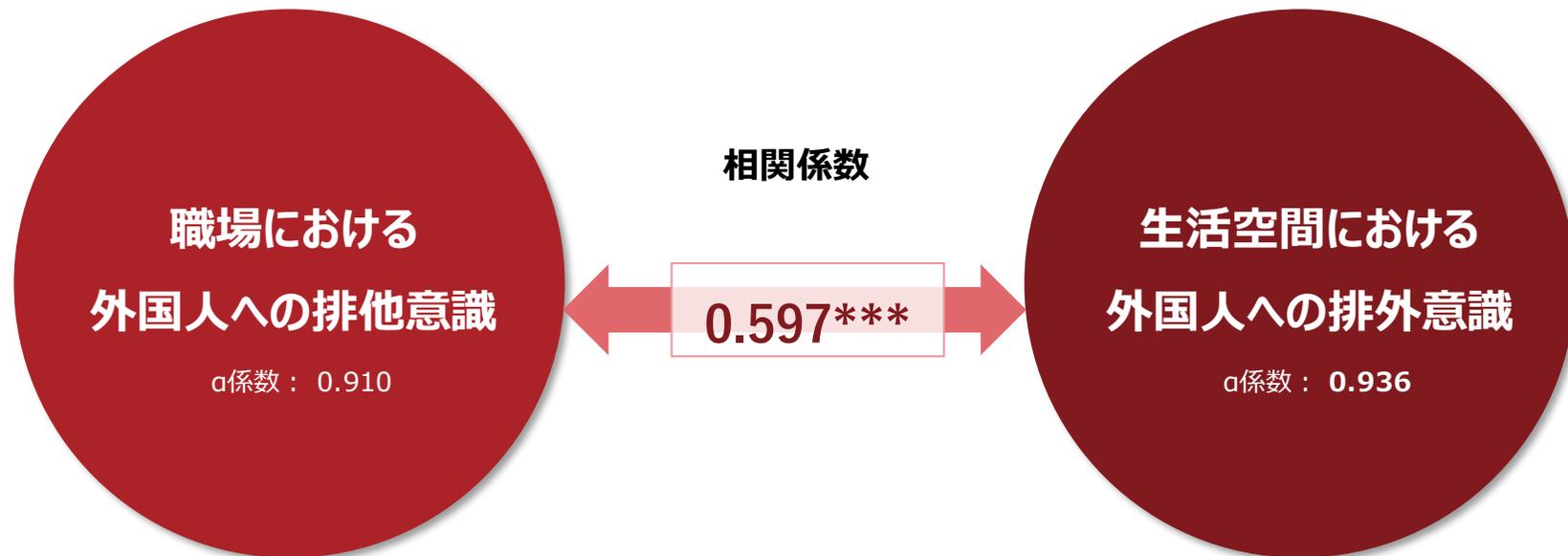
「異文化理解」
「女性の活躍促進」

グローバルな
知識・価値観
を醸成する
研修

「外国人社員受け入れ研修」
「外国語によるプレゼンテーション
研修」
「自社の海外戦略・海外展開の知識」

多様な価値観を受容する
意識の醸成

「職場における外国人への排他意識」と「生活空間における外国人への排外意識」は
相関係数0.597と相関がみられる。



※記号：***：1%水準で有意

コロナ禍における在留外国人の 実態・意識

コロナ禍の困りごとでは、国外への移動制限が上位に挙がった。
新型コロナウイルス関連の情報の多言語対応不足は3割弱。

コロナ禍の困りごと

在留外国人			あてはまる・計 (%)	
1位	国外に旅行・出張できないこと	(500)		63.2
2位	自国に帰国できないこと	(500)		53.6
3位	友人・知人との交流が減っていること	(500)		46.8
4位	運動不足により健康状態が悪化していること	(500)		32.2
5位	新型コロナウイルス関連の情報が多言語対応していないものが多いこと	(500)		28.4
6位	政府の支援（各種支援金・給付金、など）の内容がわかりにくいこと	(500)		27.6
7位	政府の支援（各種支援金・給付金、など）の手続きがわかりにくいこと	(500)		27.0
8位	新型コロナウイルス関連の最新情報がどこで得られるのかわからないこと	(500)		21.4
9位	仕事を失ったこと	(500)		18.8
有職者のみ	仕事が減り、収入が減ったこと	(466)		35.8
	仕事でテレワークができないこと	(466)		29.4
	テレワークで職場の人とのコミュニケーションが不足していること	(466)		27.9
	テレワークで孤独を感じていること	(466)		27.3

新型コロナに関する情報入手経路は、最も信頼できる情報源として「行政機関のホームページ」「病院・保健所などのホームページ」「自治体のホームページ」などが上位に挙がったが、利用している、わかりやすい情報源としては順位は下降する。

新型コロナに関する情報の入手経路

在留外国人 n=500

利用している情報源 (複数回答 %)			わかりやすい情報源 (複数回答 %)			最も信頼できる情報源 (単一回答 %)		
1位	SNS (Facebook, Instagram, Twitter, YouTubeなど)	67.2	1位	SNS (Facebook, Instagram, Twitter, YouTubeなど)	49.6	1位	行政機関のホームページ (厚生労働省、法務省など)	18.2
2位	テレビ (NHK)	62.6	2位	テレビ (NHK)	41.8	2位	テレビ (NHK)	17.0
3位	家族・友人・知人等	60.8	3位	家族・友人・知人等	35.8	3位	病院・保健所などのホームページ	13.0
4位	海外メディア	44.6	4位	海外メディア	25.4	4位	SNS (Facebook, Instagram, Twitter, YouTubeなど)	10.0
5位	テレビ (民放)	41.8	5位	行政機関のホームページ (厚生労働省、法務省など)	23.0	5位	自治体のホームページ	9.8
6位	行政機関のホームページ (厚生労働省、法務省など)	39.6	6位	病院・保健所などのホームページ	21.2	6位	家族・友人・知人等	8.2
7位	新聞・雑誌	39.4	7位	テレビ (民放)	19.4	7位	海外メディア	8.0
8位	病院・保健所などのホームページ	39.2	8位	その他のインターネットサイト	18.6	8位	テレビ (民放)	6.2
9位	その他のインターネットサイト	38.0	9位	新聞・雑誌	16.6	9位	その他のインターネットサイト	5.4
10位	自治体のホームページ	29.6	10位	自治体のホームページ	16.6	10位	新聞・雑誌	2.8

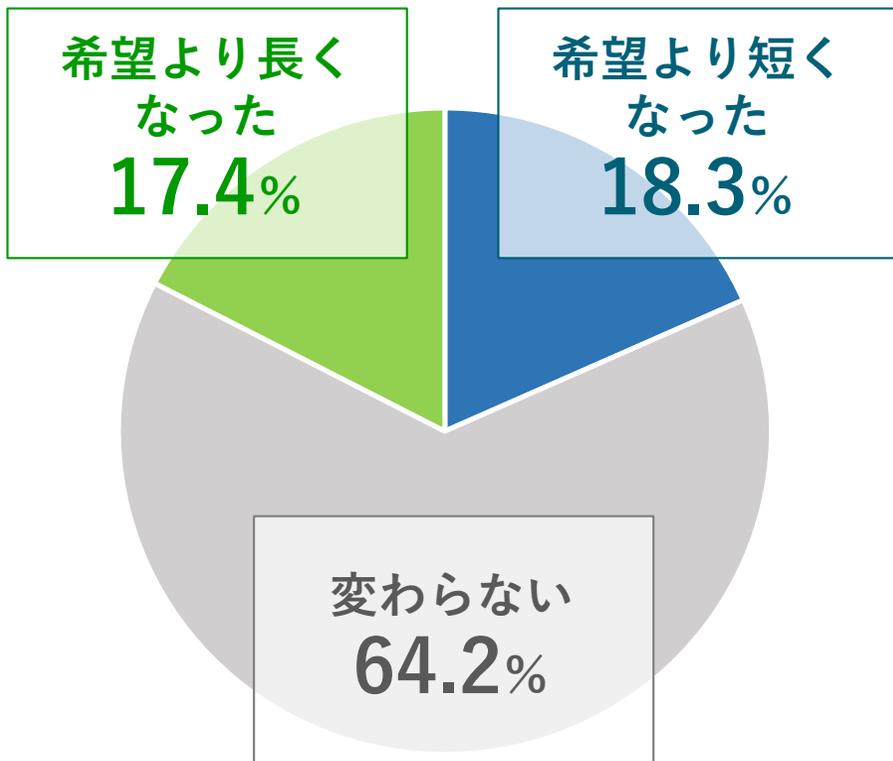
コロナ以前と比較して日本滞在希望年数が短くなった層は18.3%。

とくに現状の日本滞在年数が3年未満と短い層で、滞在希望年数が短くなった人が多い。

コロナによる日本滞在希望年数の変化

在留外国人 n=436

※「わからない」回答者を除いて集計



■ 希望より短くなった ■ 変わらない ■ 希望より長くなった
0% 20% 40% 60% 80% 100%

属性	属性名	希望より短くなった	変わらない	希望より長くなった
全体	全体 (436)	18.3	64.2	17.4
性別	男性 (212)	15.1	67.5	17.5
	女性 (224)	21.4	61.2	17.4
年代別	10-20代 (227)	23.3	59.0	17.6
	30代 (187)	13.9	67.9	18.2
	40代以上 (22)	4.5	86.4	9.1
未既婚	既婚 (218)	11.9	66.1	22.0
	未婚 (218)	24.8	62.4	12.8
日本滞在年数	3年未満 (100)	30.0	54.0	16.0
	3~5年未満 (170)	15.9	62.4	21.8
	5~10年未満 (140)	16.4	70.0	13.6
日本語能力	N1相当 (132)	22.7	67.4	9.8
	N2相当 (225)	14.2	62.2	23.6
	N3相当・それ未満 (79)	22.8	64.6	12.7

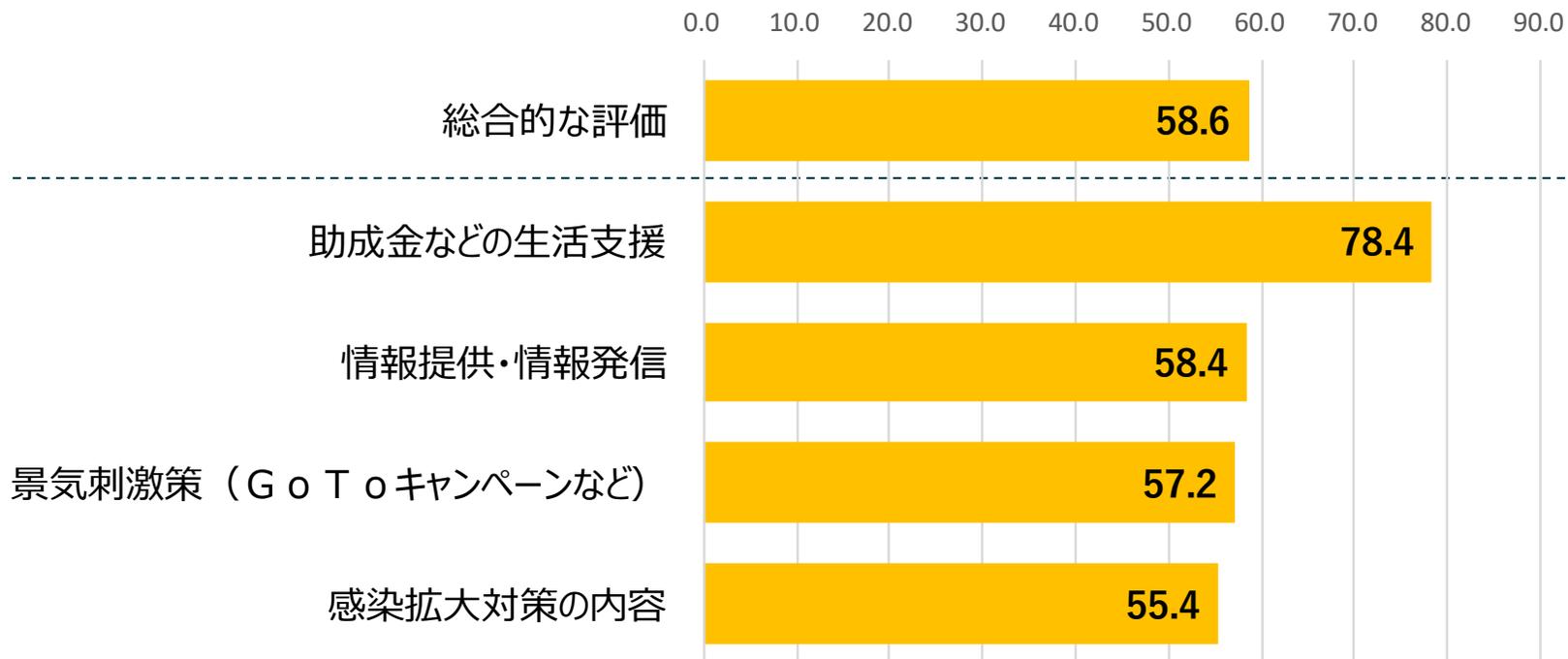
日本政府のコロナ対応への総合的な評価は、在留外国人で58.6%。

日本政府のコロナ対応への評価

Q.新型コロナウイルス感染拡大への日本政府の対応をどの程度評価していますか。（評価するー評価しない 5段階尺度 単一回答）

評価する・計 (%)

■ 在留外国人全体（500）



日本政府の対応への評価 [属性別]

評価する・計 (%)		n数	総合的な評価	助成金などの生活支援	情報提供・情報発信	景気刺激策 (Go To キャンペーンなど)	感染拡大対策の内容
在留外国人全体		(500)	58.6	78.4	58.4	57.2	55.4
性別	男性	(236)	65.3	81.8	66.9	60.2	66.9
	女性	(264)	52.7	75.4	50.8	54.5	45.1
年代別	10-20代	(252)	57.5	79.0	60.7	56.7	53.2
	30代	(216)	59.3	76.9	56.5	57.9	57.4
	40代以上	(32)	62.5	84.4	53.1	56.3	59.4
未既婚	既婚	(249)	66.3	80.3	58.2	61.0	61.4
	未婚・離別・死別	(251)	51.0	76.5	58.6	53.4	49.4
子供	子供なし	(413)	57.1	78.0	58.1	55.9	54.5
	子供あり	(87)	65.5	80.5	59.8	63.2	59.8
国籍地域別	東アジア	(234)	44.4	80.3	53.4	48.7	40.6
	東南アジア	(155)	72.3	81.3	65.8	67.1	69.7
	南米	(41)	73.2	75.6	61.0	53.7	73.2
日本在留期間	3年未満	(117)	54.7	78.6	56.4	57.3	53.8
	3~5年未満	(179)	65.4	82.1	68.7	59.2	58.7
	5~10年未満	(161)	57.8	77.6	52.8	56.5	58.4
	10年以上	(43)	44.2	65.1	41.9	51.2	34.9
日本語能力	N1相当	(173)	36.4	75.7	42.8	41.6	34.1
	N2相当	(238)	73.9	83.2	71.4	67.6	70.2
	N3相当以下	(89)	60.7	70.8	53.9	59.6	57.3

※国籍地域別：n=30未満は非掲載

国や自治体などに対する要望では、「感染防止対策の厳格化」「個人に対する金銭支援の増加」「医療現場の多言語対応」「政府や自治体の支援事業の手続きの簡素化」「企業に対するテレワーク推進強化」が上位にあがった。

国や自治体などに対する要望

在留外国人 n=500		複数回答 (%)
1位	感染防止対策の厳格化	52.4
2位	個人に対する金銭支援の増加	35.2
3位	医療現場の多言語対応	34.6
4位	政府や自治体の支援事業の申請手続きの簡素化	31.0
5位	企業に対するテレワーク推進強化	28.0
6位	在留資格に関わる情報のより積極的な提供	27.4
7位	経済活動を活性化する施策の強化	27.2
8位	再就職・就職支援の強化	26.6
9位	政府や自治体の支援事業の情報のわかりやすさ	26.4
10位	新型コロナウイルス関連の情報の一元化	25.6
11位	行政サービス窓口の多言語化対応	25.4
12位	出入国の制限の緩和	25.2
13位	在留資格に関わるわかりやすい情報提供	23.8
14位	学生に対する金銭面での支援強化	23.2
15位	行政サービスの窓口（電話・インターネット含む）の増加	22.8
16位	特例措置の在留資格変更の手続きの簡略化	22.0
	その他	2.0
	とくにない	0.0

国や自治体などに対する要望 抜粋 [属性別]

在留外国人		(%)	学生の要望が高い 【情報の一元化・金銭支援】		N3未滿相当層の要望が高い 【多言語対応・情報のわかりやすさ】			東アジア/N1相当/日本滞在希望年数が短くなった層が高い
			新型コロナウイルス関連の情報の一元化	学生に対する金銭面での支援強化	医療現場の多言語対応	政府や自治体の支援事業の情報のわかりやすさ	行政サービス窓口の多言語対応	感染防止対策の厳格化
全体	(500)	25.6	23.2	34.6	26.4	25.4	52.4	
身分	学生 (112)	38.4	58.0	39.3	29.5	27.7	64.3	
日本語能力	N1相当 (173)	35.3	26.0	27.7	24.3	20.8	72.8	
	N2相当 (238)	17.2	17.2	29.8	22.3	19.3	37.8	
	N3相当以下 (89)	29.2	33.7	60.7	41.6	50.6	51.7	
コロナ前後の日本滞在希望期間の変化	希望より短くなった (80)	31.3	40.0	37.5	22.5	27.5	63.8	
	変わらない (280)	22.5	22.9	33.2	27.9	22.5	51.8	
	希望より長くなった (76)	21.1	13.2	36.8	22.4	31.6	31.6	
国籍地域別	東アジア (234)	31.6	26.5	21.4	20.9	17.1	74.4	
	東南アジア (155)	23.2	24.5	43.9	34.2	31.0	33.5	
	南米 (41)	9.8	12.2	43.9	24.4	39.0	36.6	

※国籍地域別：n=30未滿は非掲載

Appendix

■性年代 (%)

	n数	男性10-20代	男性30代	男性40代	男性50代	男性60代	男性70代	女性10-20代	女性30代	女性40代	女性50代	女性60代	女性70代
全 体	10000	8.5	7.7	9.5	9.2	8.9	5.8	8.4	7.8	9.4	8.7	9.6	6.6

■未既婚 (%)

	n数	既婚	未婚
全 体	10000	57.2	42.8

■子供有無 (%)

	n数	子供なし	子供あり	子供ありの内訳		
				未就学児	小・中・高校生	専門学校・大学生以上
全 体	10000	48.5	51.5	7.5	12.1	36.6

■職業 (%)

	n数	■非就業者計	■就業者計	就業者の内訳										その他
				会社員 (正社員)	契約社員	嘱託社員	派遣社員	公務員・ 団体職員	経営者・役員	専門家 (医師・弁護士・会 計士など)	自営業	自由業 (フリーランス)	パート アルバイト	
全 体	10000	40.2	58.4	27.0	2.7	0.5	1.8	3.7	1.6	1.8	4.4	1.9	13.2	1.5
男性	4967	29.0	69.5	37.6	3.2	0.5	1.5	5.7	2.7	1.9	6.3	1.9	8.3	1.5
女性	5033	51.2	47.3	16.4	2.1	0.4	2.1	1.7	0.5	1.7	2.5	1.8	17.9	1.4

■業種 (%)

	n数	業種別										
		農業、林業	漁業	鉱業、採石業、砂利採取業	建設業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	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	5836	1.0	0.1	0.2	4.6	16.0	1.0	5.1	4.3	11.7	3.6	
	n数	不動産業、物品賃貸業	学術研究、専門・技術サービス業 (法律、税理士、測量など)	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、福祉	複合サービス事業 (郵便局、協同組合など)	サービス業 (その他)	国家公務、地方公務	その他 (左記以外)	
全 体	5836	2.0	1.8	4.1	2.2	5.6	10.0	0.3	12.0	4.4	10.0	

■年齢 (%)

	n数	10-20代	30代	40代以上	平均(歳)
全体	500	50.4	43.2	6.4	30.4

■性別 (%)

	n数	男性	女性
全体	500	47.2	52.8

■未既婚 (%)

	n数	日本人と結婚している	外国人(日本以外の国籍の方)と結婚している	結婚していない
全体	500	16.6	33.2	50.2

■国籍 (%)

	n数	中国	韓国	ベトナム	フィリピン	ブラジル	ネパール	インドネシア	台湾	米国	タイ	その他
全体	500	27.7	15.2	14.0	9.6	7.2	3.3	2.3	2.2	2.0	1.9	14.5

■職業 (%)

	n数	会社員(正社員)	契約社員	嘱託社員	派遣社員	公務員・団体職員	経営者・役員	専門家(医師・弁護士・会計士など)	自営業	自由業(フリーランス)	研修生	技能実習生
全体	500	52.2	9.6	5.2	1.0	0.2	1.2	0.2	0.8	0.8	0.0	0.0
	n数	パート・アルバイト(高校生)	パート・アルバイト(大学生・大学院生・短大生・専門学校生)	パート・アルバイト(学生以外)	学生(パート・アルバイト無し)	家事手伝い(パート・アルバイト無し)	専業主婦・主夫(パート・アルバイト無し)	無職	その他			
全体	500	4.6	13.4	4.0	4.4	0.2	2.0	0.2	0.0			

自職場における 外国人への 排他意識

α係数：0.946

外国人と一緒に働くことに抵抗感がある

同じ職場に外国人がいても話しかけにくいと思う

メンバーの業務上の課題を【把握している】ほうだ

外国人とは総じて仕事しにくいと思う

外国人が職場の上司になることは嫌だ

会社が外国人を採用することはよいが、自分の職場にいるのは抵抗感がある

社内共通語が「英語」になるのは抵抗感がある

ルール遵守

α係数0.724

時間がかかっても、完璧な成果を出すべきだ

職場のこれまでのやり方・既存のルールを守って成果をだすべきだ

業務の進捗状況は上司に逐一報告するべきだ

暗黙の同調圧力

α係数：0.790

「暗黙の了解」を理解してほしい

職場では空気を読んでほしい

自己主張やアピールは強すぎない方がよい

同化主義

α係数：0.705

日本語ができて当然だ

日本のビジネスマナーを身につけてほしい

グローバル 就業意

α係数：0.885

機会があれば、海外で働いてみたい

やりたい仕事であれば、働く場所は日本以外でもかまわない

自分が希望しているキャリアには、海外経験が必要だ

グローバル ビジネス意向

α係数：0.900

グローバルなビジネスに携わりたい

色々な国・地域の人と働いてみたい

語学力を生かせる仕事がしたい

消極的グローバル志向

α係数：0.921

日本にいても自分が目指すレベルまで成長できない

自分が身につけたいスキル・経験は、日本では得られない

自分が関わりたいビジネス領域は海外が本場だ

日本にいても自分が希望する処遇（給与やポジション）を得られない

就業者自身のグローバル志向

職場での外国人への規範意識

権威主義

α係数 : 0.804

上層部の決定にはとやがて従うという
雰囲気がある

社内では波風を立てないことが何よりも
重要とされる

物事は、オープンな議論ではなく、事前の根
回しによって決定される

開放的 対話志向

α係数 : 0.863

上司でもメンバーでも、分け隔てなく仲が
良い

上の者に対しても言いたいことが言える

職場では、いつも活発な意見交換が
行われておりにぎやかだ

長期的・ 大局的志向

α係数 : 0.831

目先の業務に縛られず、長期的視点で
考えていくことが奨励されている

目先の成果よりも、長期的成果の追求を
重視するところがある

利益と同じくらい「社会的な責任」が
重視されている

柔軟志向

α係数 : 0.885

独自性・創造性に富んだ意見・考えを持つ
ことが求められる

過去の慣習・既存のルールにとらわれること
なく、柔軟に考えることが推奨されている

他人に合わせるのではなく、自分の意思を
明確に伝えることが歓迎されている

スピード重視 志向

α係数 : 0.826

まず行動をおこし、進めながら考えていくこと
が奨励される

多少粗くても、迅速な意思決定が
尊重される

時間をかけて検討することよりも、タイミング
やスピードが重視される

結果重視志向

α係数 : 0.737

仕事のプロセスよりも、最終的な結果が
重視される

メンバー間の競争に勝つことが、
評価の対象になる

努力しても、結果を出せないと
評価されない

チームワーク 志向

α係数 : 0.791

チームとしてひとつにまとまっている

自分勝手に仕事を進める人よりも、
和を重視する人のほうが評価される

一致団結して目標に向かっていく
雰囲気がある

働き方の フレキシビリティ

α係数 : 0.718

朝の出勤時間が厳格に決められていない

働く場所が自由に決められる

髪型や服装は自由に決められる

自民族優秀性

α係数： 0.857

わが国はいろいろな分野で世界を
リードすべきである

わが国は国際政治で経済力にふさわしい重
要な役割を果たすべきである

わが国が他国から経済発展の手本とされて
いるのは誇りである

異文化体験指向

α係数： 0.635

外国の生活や文化に触れると感動する

民族や文化に優劣はない

できるだけ多くの違った国・地域に住んでみ
たい

**地球運命
共同体意識**

α係数： 0.729

将来に備えていくら努力をしても一国だけ
は生き残れない

裕福な国はかなり犠牲を払っても貧しい国
を援助すべきである

地球上の国々は運命共同体である

国家不要意識

α係数： 0.727

人の往来と情報のやりとりがますます頻繁に
なる将来は国家の壁はない方がよい

国家の壁が紛争や戦争の原因になっている

狭い地球の上では国家は不要である

一般的信頼

α係数： 0.915

ほとんどの人は信用できる

たいていの人は、人から信頼された場合、
同じようにその相手を信頼する

ほとんどの人は他人を信頼している

ほとんどの人は基本的に正直である

私は、人を信頼するほうである

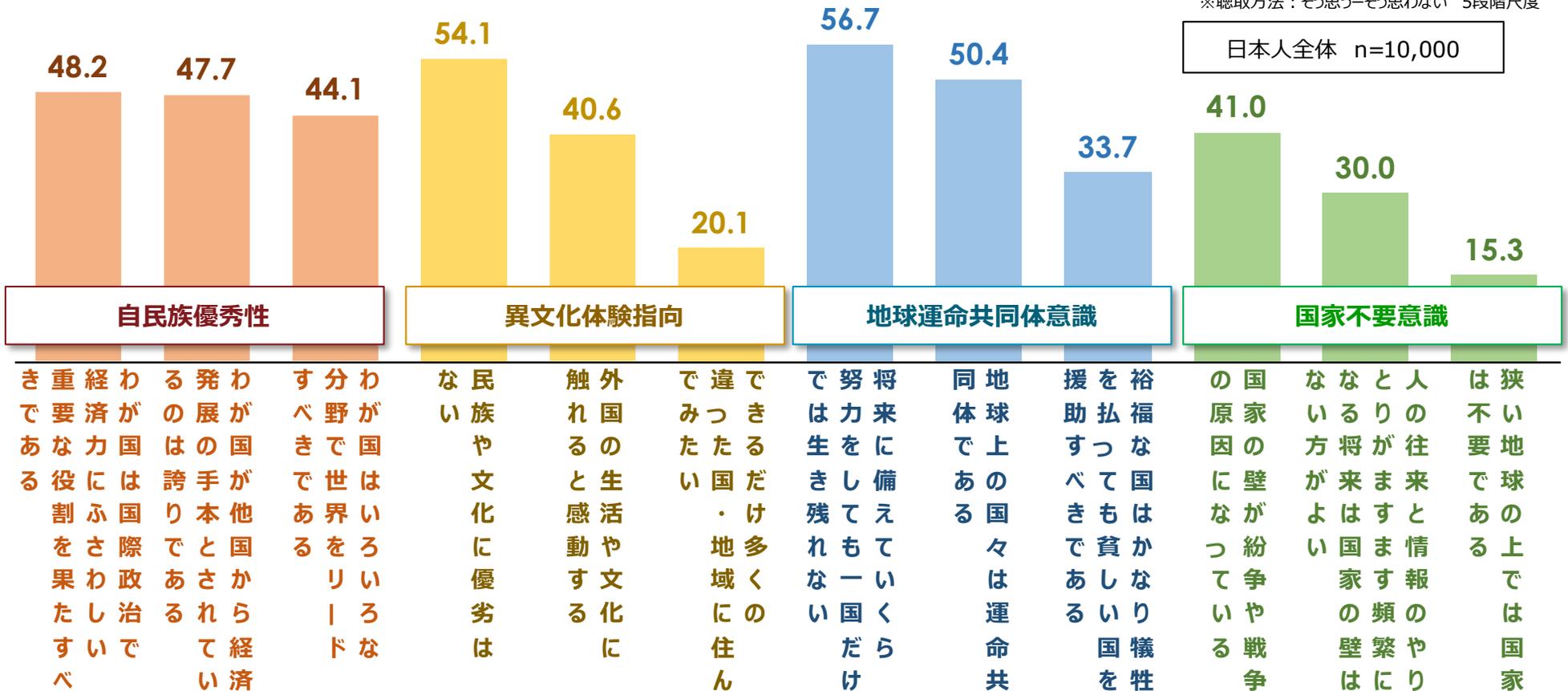
ほとんどの人は基本的に善良で親切である

日本人の国際主義（コスモポリタニズム）を下記尺度にて測定した。結果は以下の通り。

国際主義 [コスモポリタニズム] (そう思う・計 %)

※聴取方法：そう思うーそう思わない 5段階尺度

日本人全体 n=10,000



参考：岩田紀“コスモポリタニズム尺度に関する経験的検討” 社会心理学研究第4巻第1号1989年,54~63

日本人の国際主義（コスモポリタニズム）を下記尺度にて測定した。結果は以下の通り。

国際主義 [コスモポリタニズム] 属性別 (pt)

日本人全体 n=10,000		n数	自民族優秀性 (pt)	異文化体験指向 (pt)	地球運命共同体 意識 (pt)	国家不要意識 (pt)
全体		(10000)	3.49	3.22	3.48	3.04
性別	男性	(4967)	3.47	3.15	3.42	3.00
	女性	(5033)	3.51	3.29	3.53	3.08
年代別	10 - 20代	(1693)	3.41	3.36	3.34	3.13
	30代	(1546)	3.37	3.22	3.29	3.00
	40代	(1887)	3.39	3.18	3.39	3.02
	50代	(1784)	3.50	3.16	3.47	3.03
	60代	(1851)	3.60	3.19	3.66	3.03
	70代	(1239)	3.68	3.22	3.76	3.02
年収別	200万円未満	(982)	3.43	3.19	3.45	3.02
	200万～400万円未満	(1933)	3.51	3.22	3.56	3.05
	400万～800万円未満	(2800)	3.52	3.22	3.49	3.03
	800万～1000万円未満	(680)	3.61	3.28	3.51	3.07
	1,000万円以上	(820)	3.63	3.35	3.49	3.03

※自民族優秀性、異文化体験指向、地球運命共同体意識、国家不要意識：前頁各3項目の平均値
※得点範囲1-5pt

[生活空間における外国人への排外意識を従属変数にした重回帰分析の結果抜粋] 統制変数： 性別、年齢、最終学歴、年収、語学レベル、職業、ビッグファイブ
分析対象： 日本人全体 n=9024 (年収不明者除く) | 表中の数値 標準化偏回帰係数、*** 1%水準で有意、**5%水準で有意

