



# 有关外籍市民生活和工作的 调查报告

多元文化社会下的社会阶层研究会 编

## 0. 前言

本调查的目的在于了解在日本生活的外籍人士生活状况，以及他们对日本的想法。从而根据这个调查结果来验证是否存在因国籍不同而带来不利影响，以及，如果存在不利的影响的话，如何才能消除这种不良影响。编制本报告的目的就是向配合调查的各位人员报告本次调查主要项目的回答统计情况。我们之后还会进行更详细的分析。

## 1. 关于本调查

除了几乎没有外籍人员居住的区域，本调查的对象涉及居住在日本全国各地的 20 岁-79 岁外籍人员。我们对随机抽取的 60 个市区町村的 5000 名人员进行了调查，其中有 1123 人对调查进行回答。除了因搬家等原因新地址不清楚的人员之外，本调查的回收率为 23.8%。报告当中 n 数值表示相关问题的回答人数。此外，“出生地”指受访者的国籍。

在配合调查的外籍人员当中，男性占 42.5%，女性占 52.8%（未注明性别的占 4.7%），男性比例略低。在年龄方面，其分布为 20 岁-39 岁所占的比例较高，而在与居住在日本全国各地的相同年龄层外籍人员（2015 年人口普查）相比，30-39 岁的外籍人员比例则略高于 20-29 岁的人员（图 1-1）。

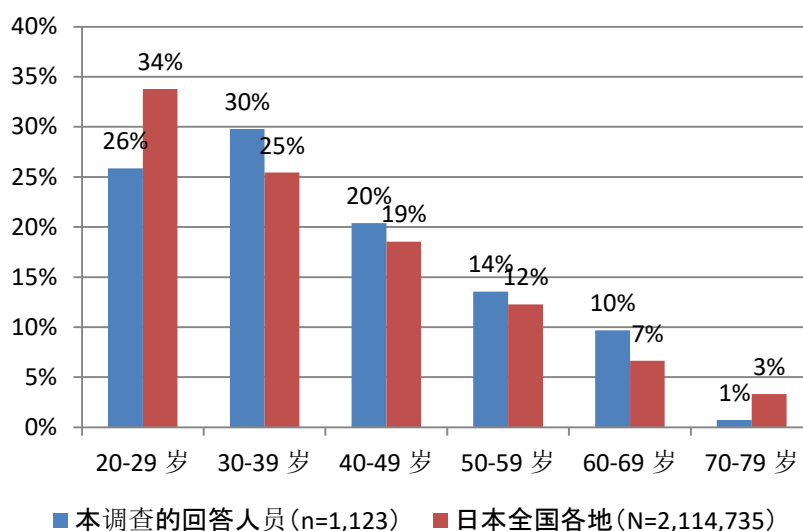


图 1-1 本调查的回答人员与居住在日本全国各地的外籍人员年龄分布比较

除去在日本出生的外籍人员，本调查的外籍人员在日本居住的平均年数为 11.1 年。从分布上来看，居住不满 1 年的人员占 11%，居住 2 年~5 年的人员占 19%，居住不满 5 年的人员占 30%，而在日本居住 21 年以上的人员则占 15%。在日本出生的人员为 14%。

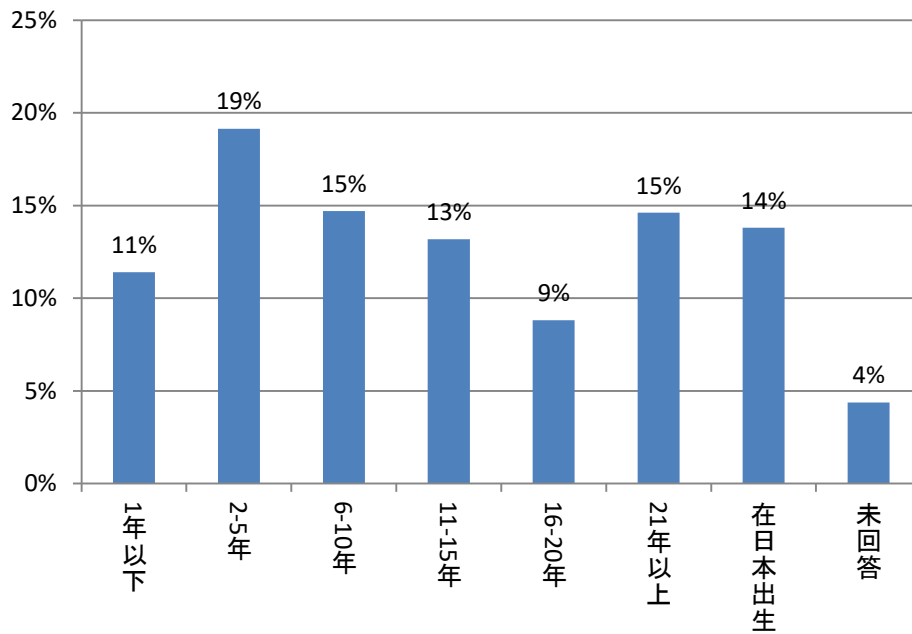


图 1-2 在日本居住年数的分布 (n = 1,123)

从国籍分布来看，本调查的外籍人士中，中国籍人员占 34%，韩国、朝鲜籍人员占 18%，其次是巴西籍、菲律宾籍人员占 11%。这 4 个国家之外的受访者的比例较少，不到整体的 5%。与居住在日本的外籍人员总数统计（2017 年侨居外国人统计）相比，中国及巴西人的回答较多，而越南以及这里未列出的外籍人员则略少。本调查的受访者来自 52 个国家和地区。

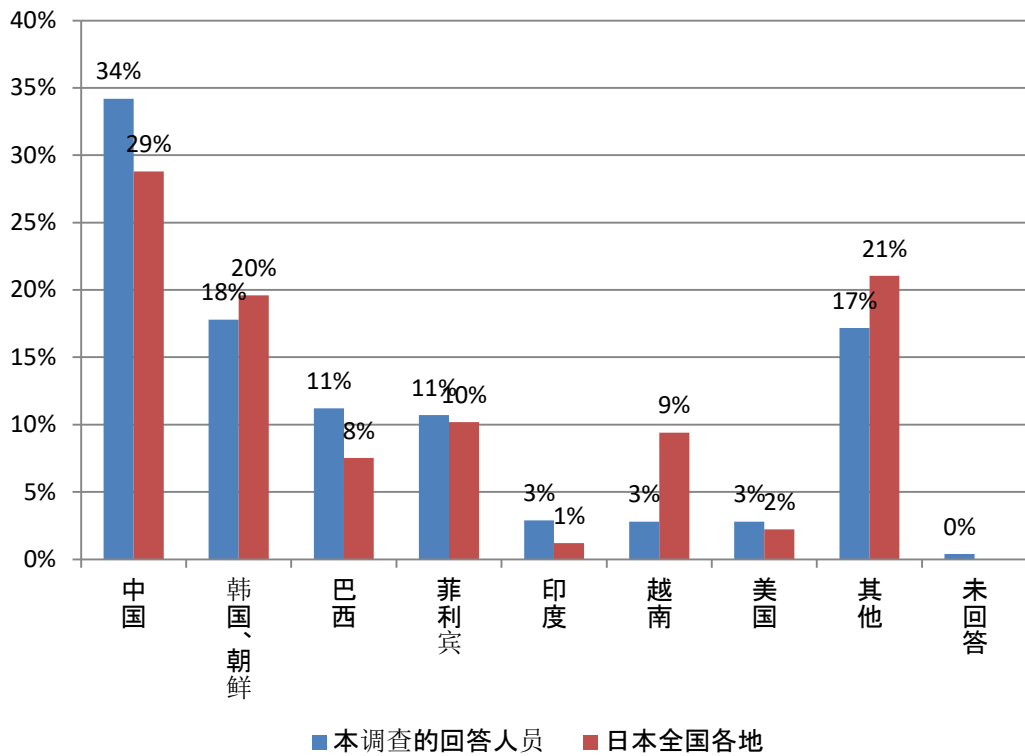


图 1-3 本调查的回答人员与居住在日本全国各地的外籍人员国籍分布比较

## 2. 关于保险、养老金的参保情况

本调查对健康保险及养老金的参保情况进行了调查。从图 2-1 可以发现，几乎所有人都参加了健康保险，而有 20% 的人员未加入养老金保险，有 9% 的人员回答了“不知道”。如果按居留资格来看，在特别永久居民及永久受访者当中有 10% 左右未加入养老金保险，日本人配偶者等人员当中有 20% 的受访者未加入养老金保险。我们可以看到日本的国民养老金制度存在着从加入到领取福利所需时间长等问题。另外，从这个调查结果我们还可以发现，日本对于外籍人员加入国民养老金的相关制度还不够完善。

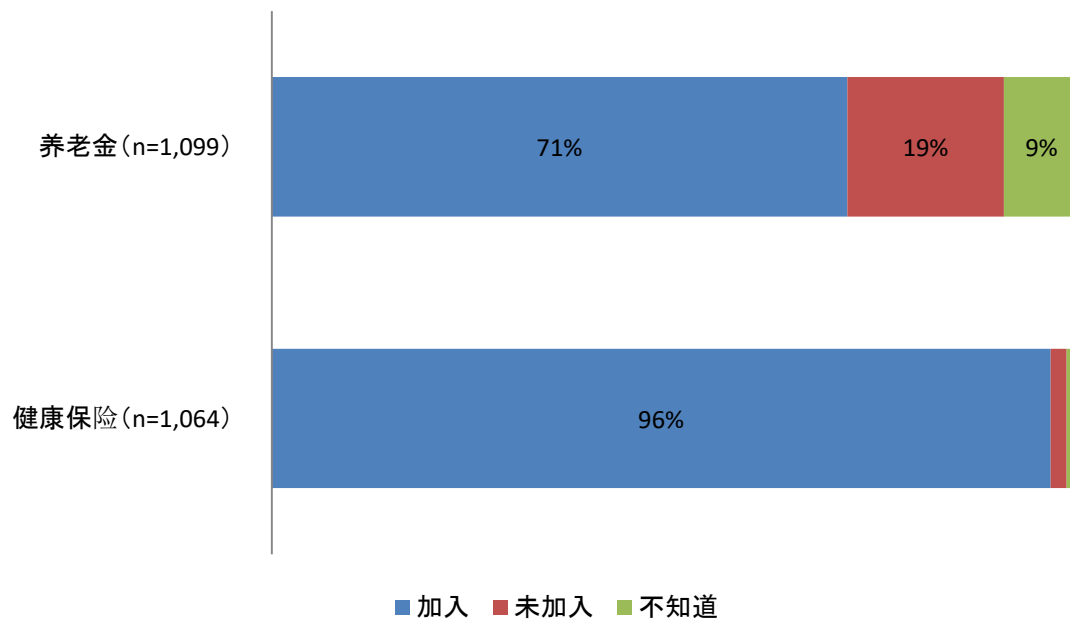


图 2 加入养老金保险、健康保险的有无情况

### 3. 关于现在的工作

本调查按不同的出生地，对受访者现在工作的情况进行了统计分析。在本调查回答人员当中，有工作的人员有 785 人（69.9%），失业人员 65 人（5.8%），无职业人员 87 人（7.7%），学生 174 人（15.5%）。按不同出生地的工作情况如图 3-1 所示。来自巴西、秘鲁的外籍人士当中有 90%以上的人有工作，来自欧美及越南的人员当中有 80%的人有工作。而来自中国的外籍人士当中有 29%是学生。失业比例略高的是来自菲律宾的外籍人员。

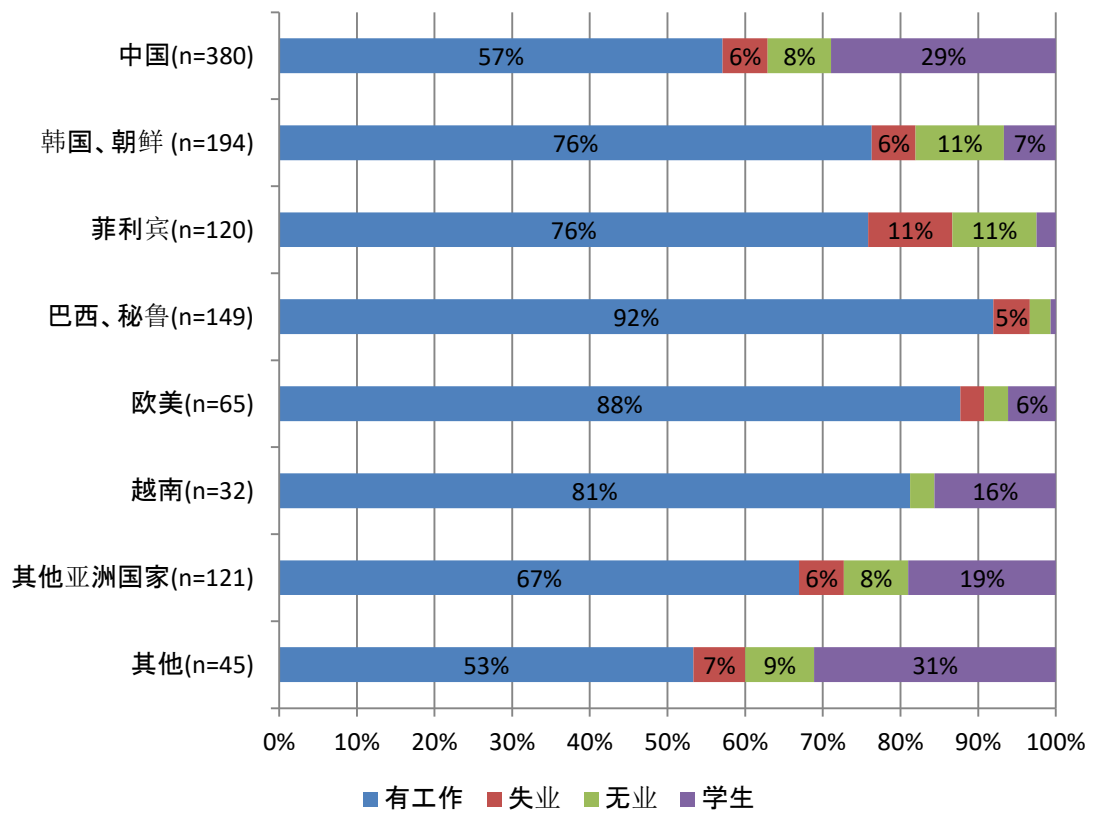


图 3-1 就业状况（按不同出生地）

就业状况结果如下图 3-2 所示。

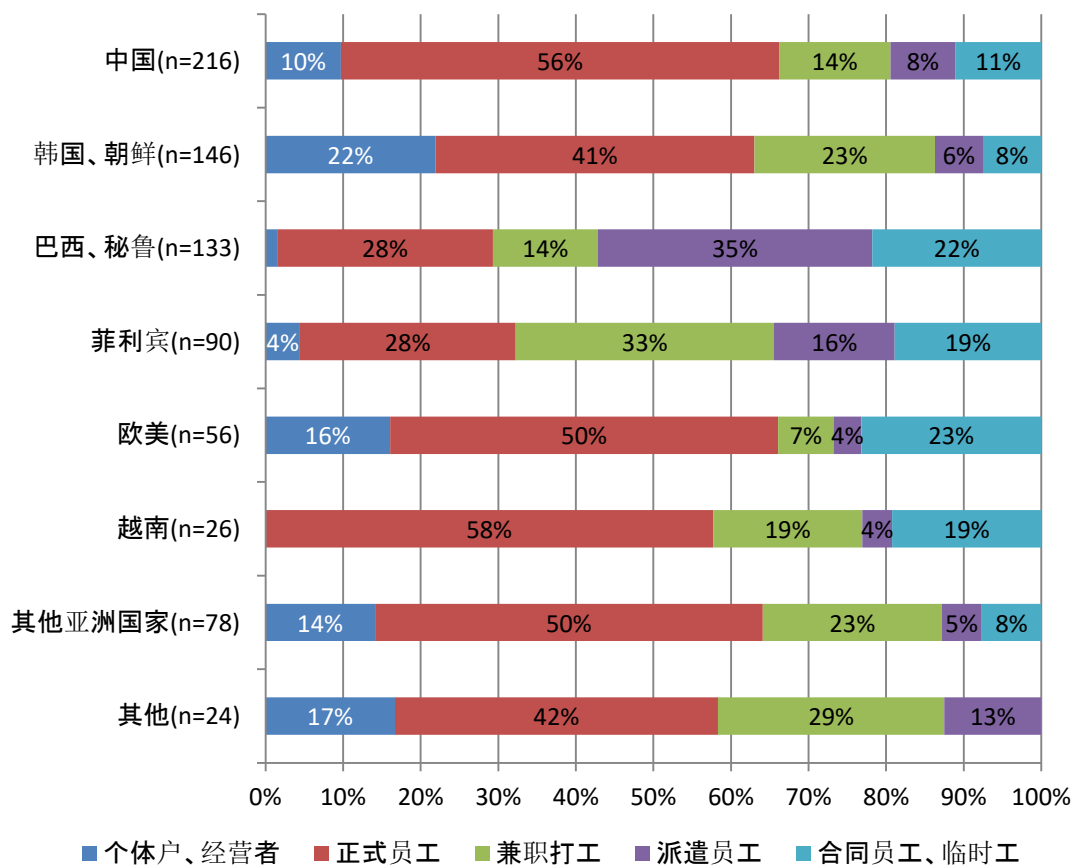


图 3-2 现职的就业状况（按不同出生地）

如果看一下不同出生地的正式雇佣员工比例，我们可以发现来自越南的正式员工最多（58%），接下来是中国，比例为 57%，而来自欧美的正式雇佣员工比例则为 50%。正式雇佣员工比例最低的是巴西、秘鲁的外籍人员，仅为 28%。另外，我们如果再来进一步地看一下不同出身地的雇佣特征，就会发现：个体经营比率较高的是来自韩国、朝鲜的人员。此外还会发现来自巴西、秘鲁的人员当中，派遣员工及合同员工、非正式员工较多，而来自欧美的人员，合同员工、临时工所占的比例较高。

接下来，我们对受访者现在的雇佣合同期是否存在期限的情况进行了调查。这个问题仅限于受雇的人员。不同出生地的特征如下图所示。从图中我们可以发现，有无雇佣合同期限以及合同期长度也会因出生地不同而不同。在雇佣合同无期限的人员当中，来自韩国、朝鲜的人员占 84%，来自其他亚洲国家的人员占 67%，而其他人员则为 60%。从图上还可以知道来自巴西、秘鲁以及菲律宾、越南的很多人员的雇佣合同都有期限。例如，从来自巴西、秘鲁的人员当中我们可以发现一个明显的特征，很多人员的雇佣合同都为“6 个月以下”的短期雇佣合同。虽然来自欧美的很多人员雇佣合同也有期限，但他们的雇佣合同并不是“6 个月以下”的短期合同，而是“很多 6 个月~1 年以下”或是“1 年~3 年以下”的雇佣合同。

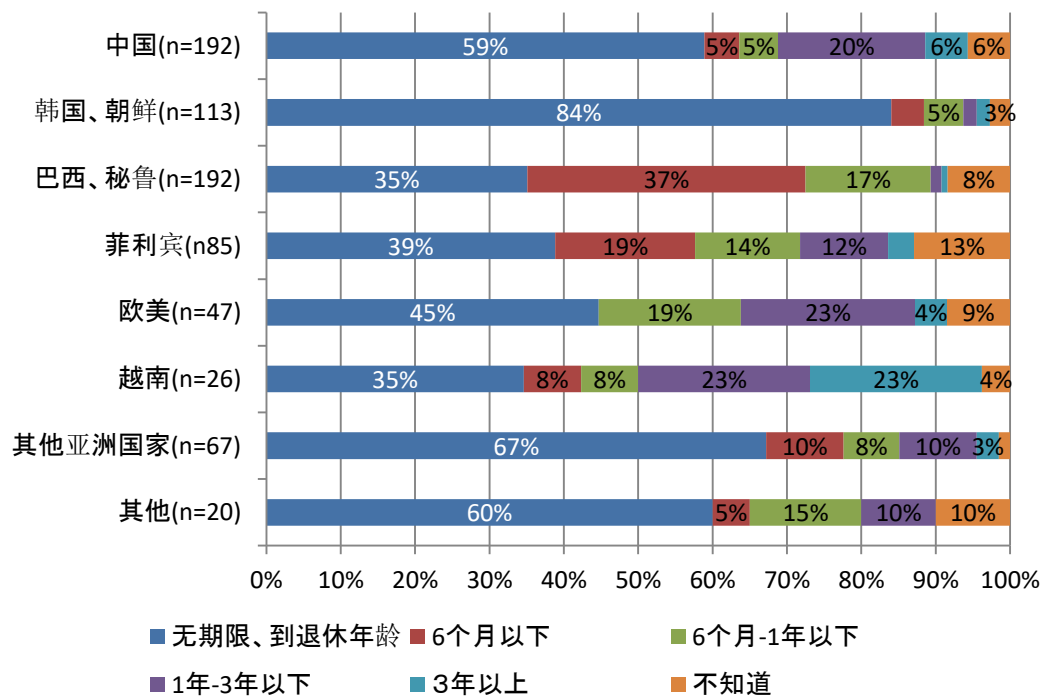


图 3-3 现职雇佣合同期的有无（仅雇佣者、按不同出生地）

本调查还从不同的角度对回答者的工作特征进行了询问。以下图表汇总了不同出身地的受访者对“是否可以在工作单位发挥自己能力”问题的回答（图 3-4）。问题按“1 非常符合”～“5 完全不符合”5 个等级进行回答。从图表我们可以发现回答“可以发挥能力”的受访者都是来自韩国、朝鲜以及其他亚洲国家的人员。而来自巴西、秘鲁及欧美的人员当中，感觉“可以发挥能力”的人员相对较少。



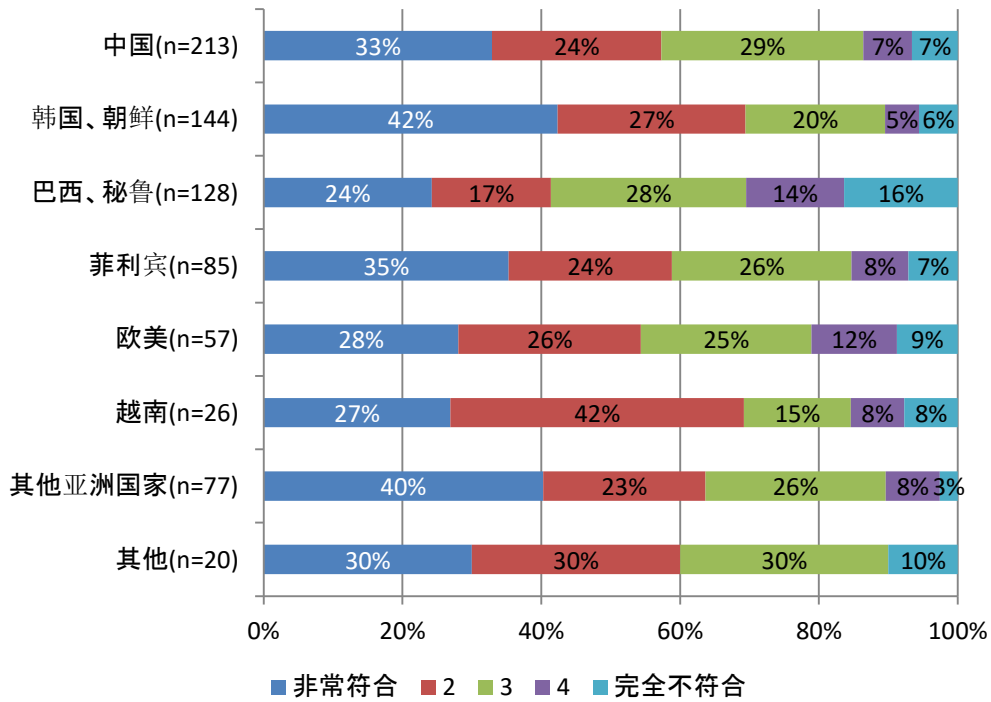


图 3-4 “可发挥自己能力” 的回答比例（按不同出生地）

#### 4. 关于在日本第一次从事的工作

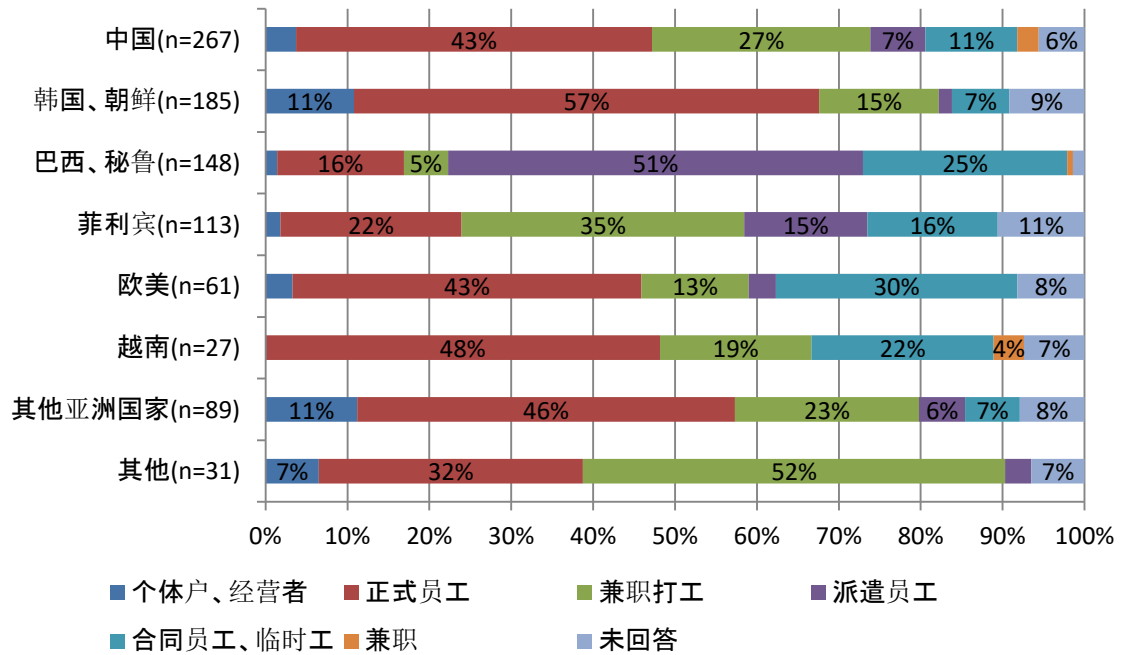


图 4-1 在日本第一份工作的就业状况（按不同出生地）

我们按不同出生地，对受访者在日本的第一份工作的相关问题进行了统计分析。首先，我们来看一下就业状况的结果。如果注意一下出生地和正式雇佣员工的比例差异关系的话，我们会发现来自韩国、朝鲜的正式雇佣员工较多，为 57%，其次是来自越南的正式雇佣员工，为 48%。来自中国、其他亚洲国家、欧美国家的正式雇佣员工比例降到了四成多。而来自菲律宾及巴西、秘鲁的正式雇佣员工比率更低，菲律宾为 22%，巴西、秘鲁为 16%。其次是在非正式雇佣方面，来自菲律宾的受访者兼职比例最高，为 35%，接下来是来自中国的受访者，其比例为 27%，而来自其他亚洲国家的受访者的比例则为 23%。在派遣方面，来自巴西、秘鲁的人员最多，为 51%，其次是来自菲律宾的人员，为 15%。在来自其他地区的人员当中，以派遣形式工作的在 10%以下。而以合同工、临时工形式工作的人员当中，来自欧美的人员最多，为 30%，而来自巴西、秘鲁的受访者则为 25%。从整体情况来看，正式雇佣的比例较低，而非正式雇佣的比例较高。另一方面，任何一种形式的非正式雇佣比例高低都会因出生地而存在很大不同。

接下来，我们按不同出生地对受访者在日本的第一份工作的作品内容进行了统计分析。在从事专业岗位、管理岗位的人员当中，来自欧美的人员最多，为 39%，其次是其他亚洲国家的人员，比例为 38%。来自中国、韩国与朝鲜、越南的人员当中，从事专业、管理岗位的比例为 20%左右。如果我们再区分一下受访者到底是专业岗位还是管理岗位的话，就会发现本次调查中的大部分受访者为专业人员，管理人员则非常少。来自菲律宾和巴西、秘鲁的受访者从事专业、管理岗位的比例极低，菲律宾的受访者的比例为 5%，而巴西、秘鲁受访者的比例仅为 3%。

同时，我们再来看一下由生产过程劳动岗位、保安人员、农业构成的体力劳动者的构成，就会发现来自巴西、秘鲁的人员最多，其比例达到 57%，菲律宾为 45%，越南为 30%。而来自中国、韩国与朝鲜、其他亚洲国家的人员当中，只有不到 10%的人员从事体力劳动的工作。

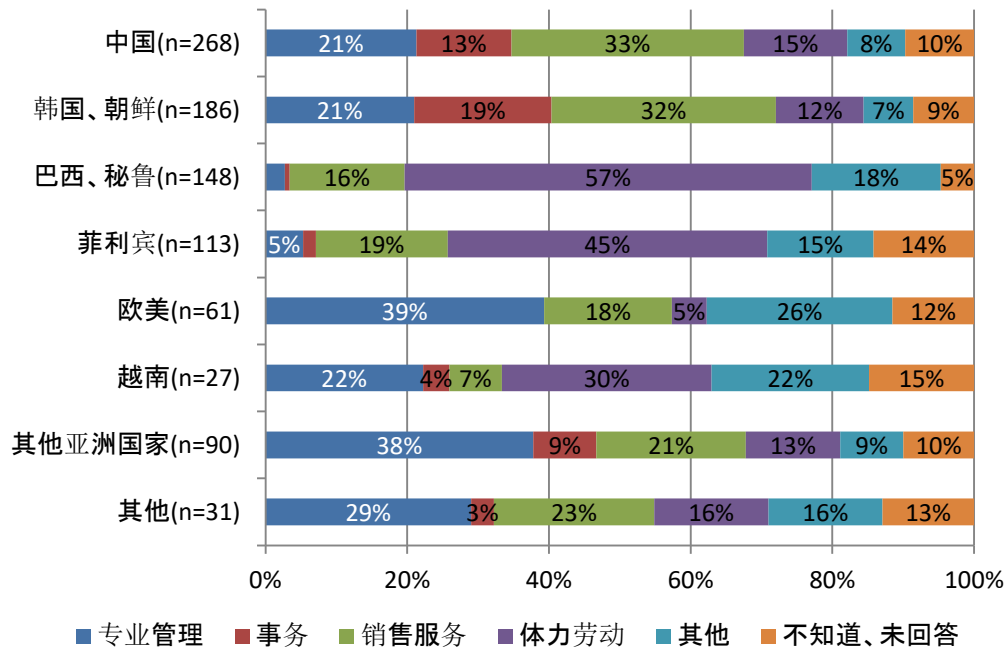
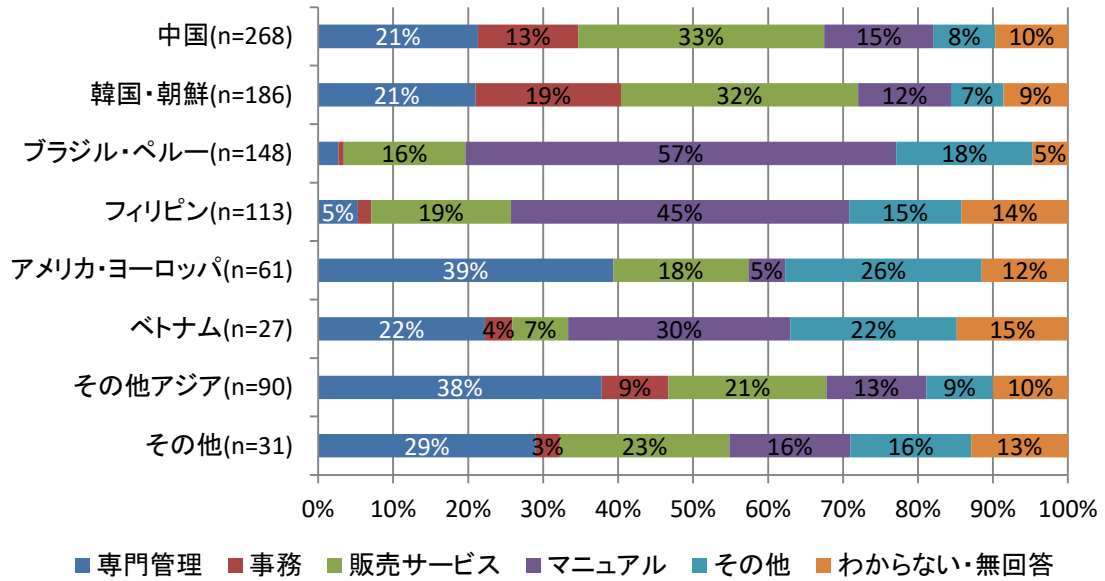


图 4-2 在日本第一份工作的岗位（按不同出生地）

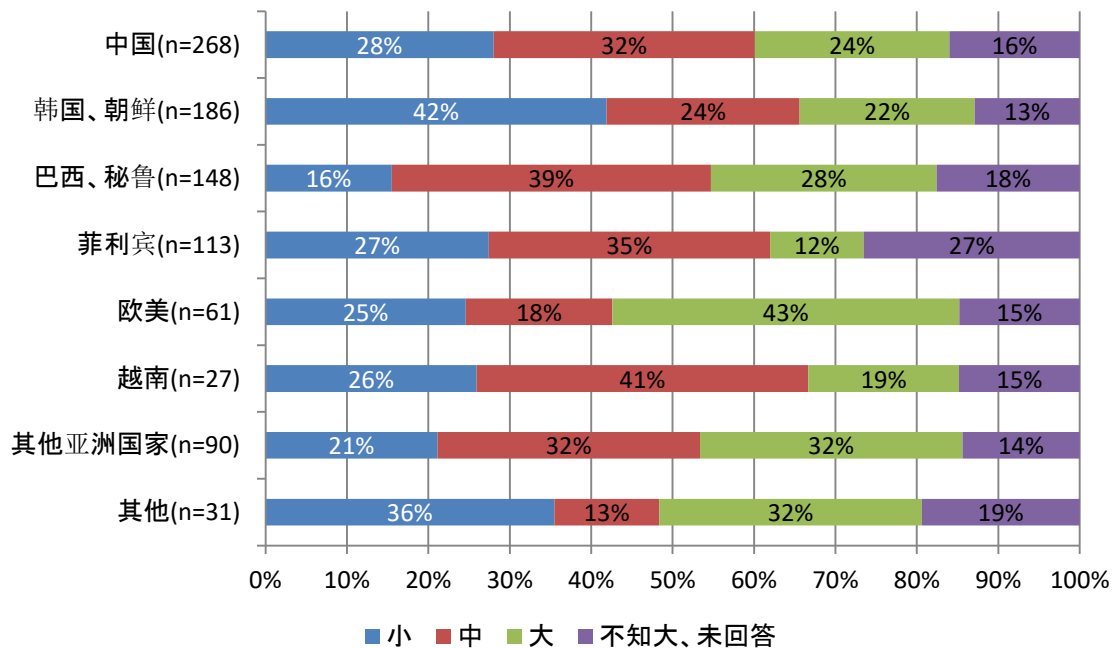


图 4-3 在日本第一份工作的企业规模（按不同出生地）

最后来看一下在日本第一份工作的企业规模。按不同出生地来看，来自欧美的人员在大企业工作相对较多。另一方面，来自菲律宾及越南的人员当中，在大企业工作的人员相对较少。

### 5. 关于之前所受的学校教育

本次调查还对外籍人员之前在日本或日本之外的其他国家所接受的教育情况进行了询问。从整体来看，有大约 50% 的人员在日本学校上过学。而未在日本学校上过学的人员，基本上都在出生国等日本之外国家上学。在就学的学校种类方面，就会发现有 39% 的人员上过大学，20% 的人员上过研究生院，在所有回答者当中，有一半以上人员接受过短期大学以上的高等教育。

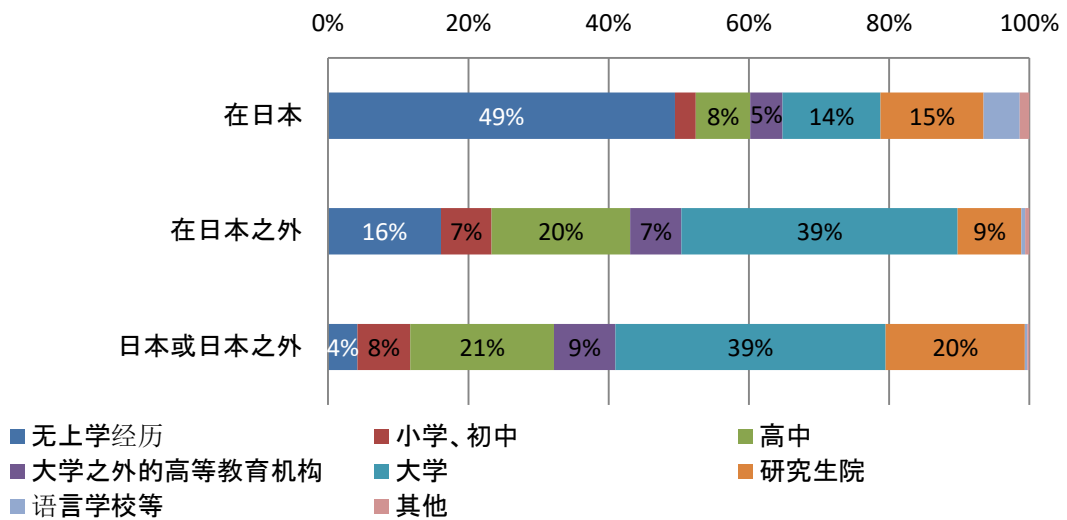


图 5-1 最高学历

受访者的教育程度因出生地不同而不同。在接受过高等教育的人员当中，来自欧美、中国的受访者比例最高。此外，来自韩国与朝鲜、南美、东南亚国家的人员接受高等教育的比例相对较低。

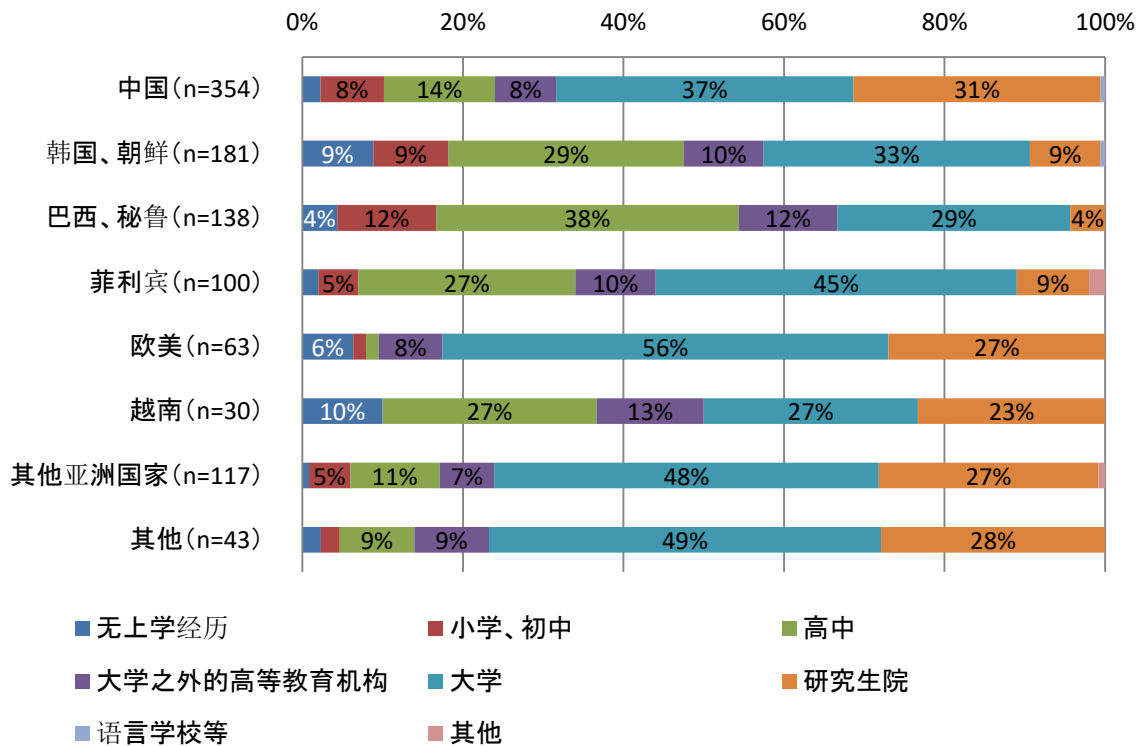


图 5-2 最高学历（按不同出生地）

## 6. 对日本文化的亲近感

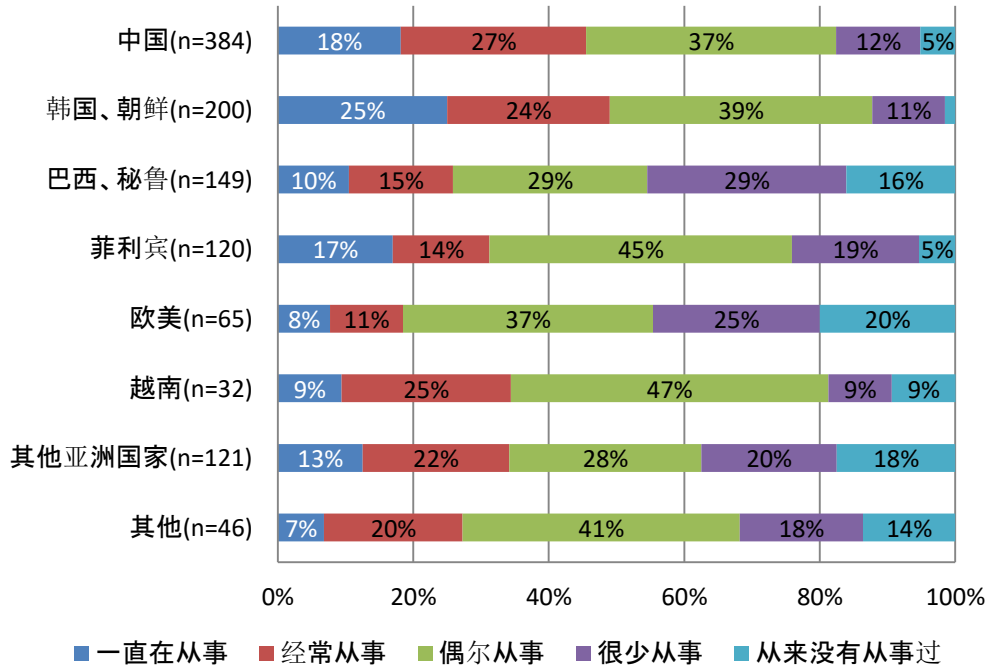


图 6-1 观看日本电影及电视剧的频率（按不同出生地）

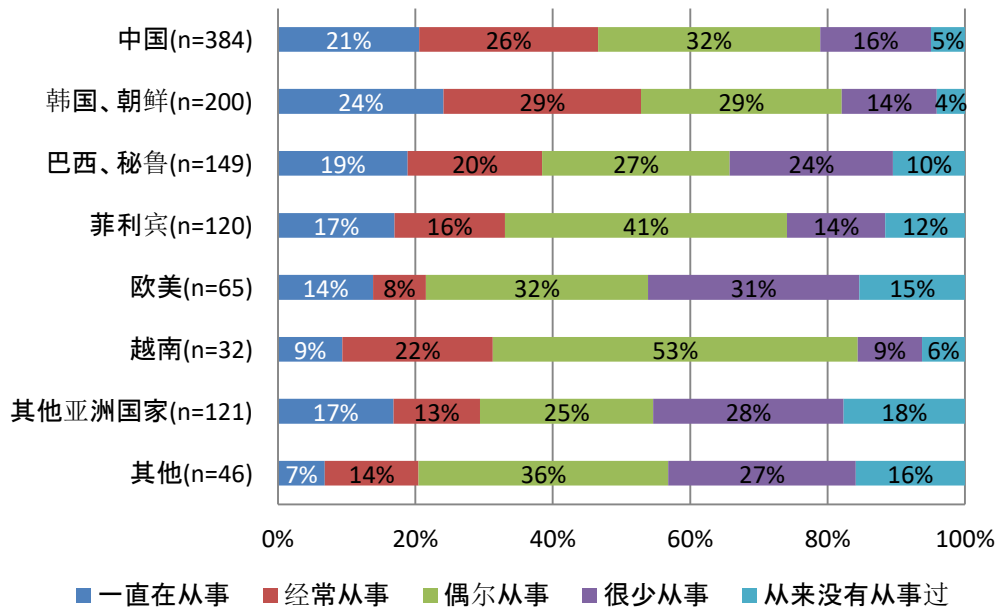


图 6-2 听日本音乐的频率（按不同出生地）

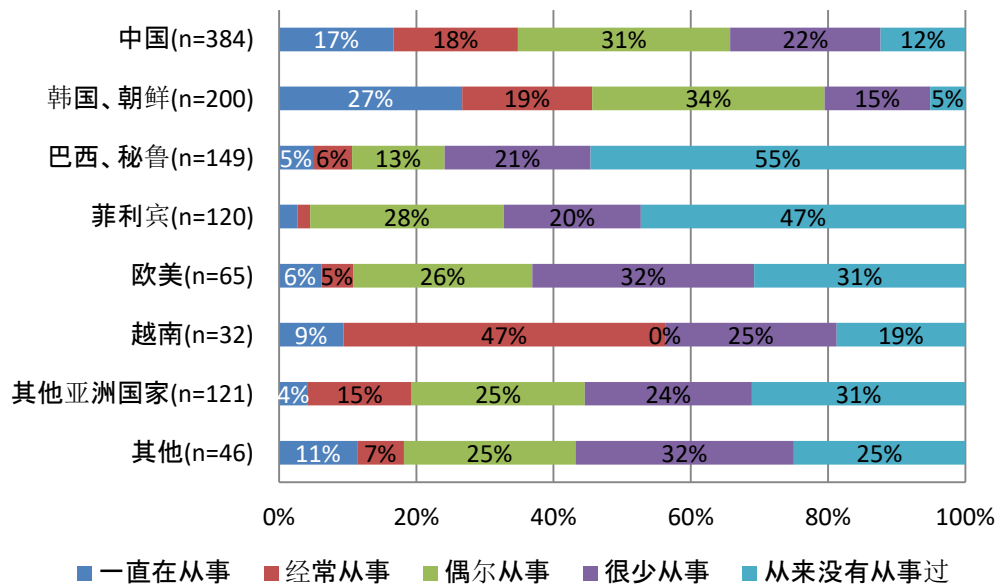


图 6-3 阅读日本书籍的频率（按不同出生地）

我们还对受访者接触电影及电视剧、音乐、书籍等日本文化的频率进行了分析。图 6-1~6-3 为按出生国家的结果统计。我们可以发现，来自中国、韩国与朝鲜、越南的人员会更积极地接触日本文化。

没有看过或很少看日本电影及电视剧的人员比例分别是中国人 17%，韩国与朝鲜人 13%，越南人 18%。有 24% 的菲律宾人，45% 的巴西、秘鲁人、45% 的欧美人、32% 的其他国家的人、38% 的其他亚洲国家的人回答没有或很少看日本电影及电视剧。在音乐方面情况也比较相似。在阅读日本书籍的频率方面，来自中国、韩国与朝鲜的人员与来自其他国家的人员有很大的差别。

## 7. 与生活相关的意识及健康状态

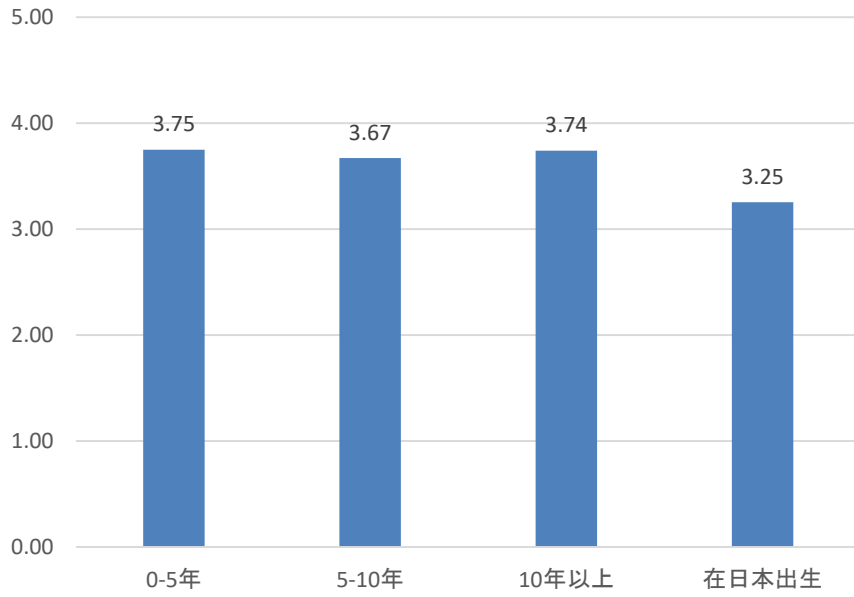


图 7-1 不同滞留年数的生活满意度平均值

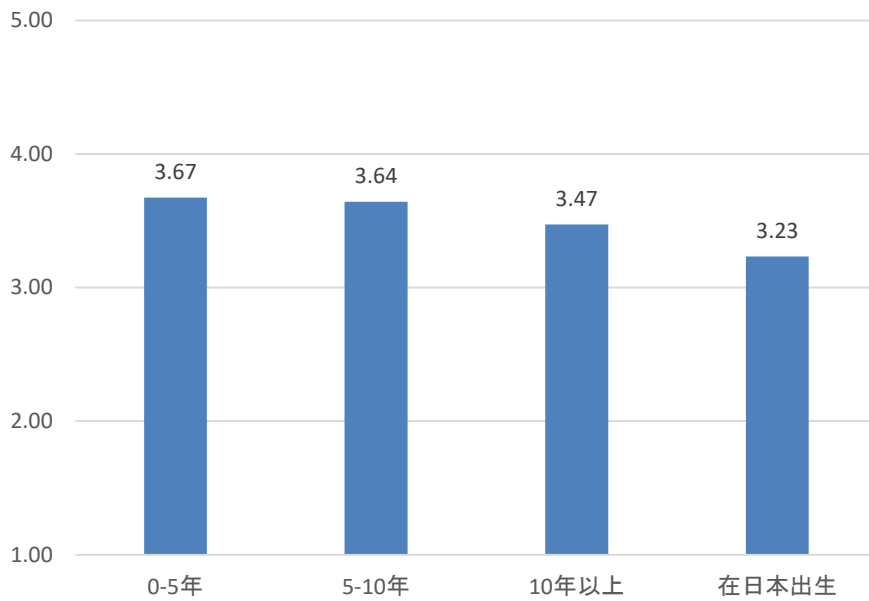


图 7-2 不同滞留年数的健康状态平均值

本调查还向受访者询问了他们对生活的满意度和健康状态。其分数越高，表示状态越好。图 7-1、7-2 为按滞留年数计算出的生活满意度和健康状态平均值。我们可以发现滞留年数越长，受访者的生活满意度和健康状况都会下降。

## 8. 关于被歧视经历



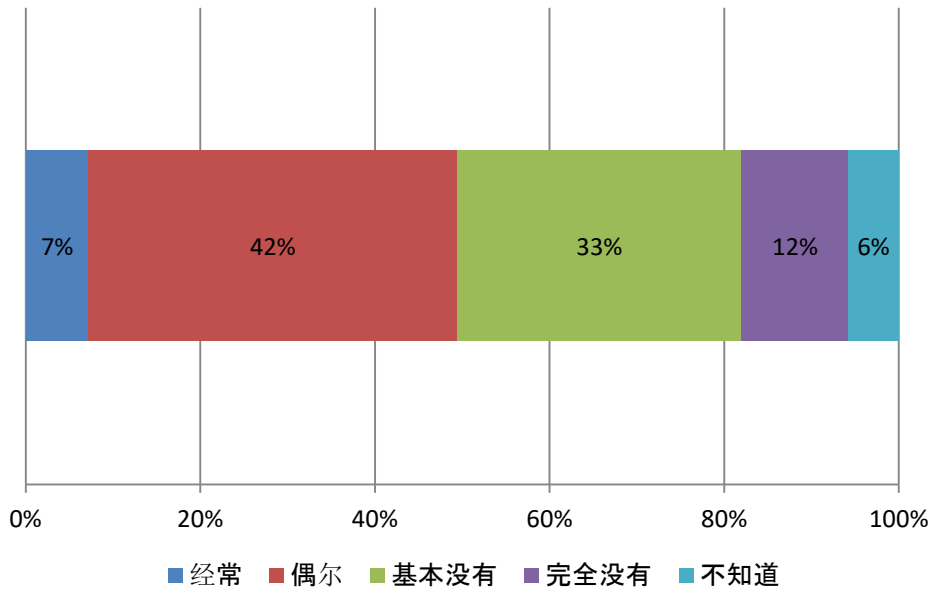


图 8-1 有过不愉快感觉的经历

受访者们还对与是否因为自己是外国人而有过不愉快被歧视的经历进行了回答。结果如图 8-1。有过不愉快经历（“经常”和“偶尔”）和几乎没有（“基本没有”“完全没有”）的人各占一半。另外，我们还对有过不愉快被歧视经历的受访者进一步地询问了他们会在哪些情况下会遇到被歧视的情况。结果如图 8-2 所示。

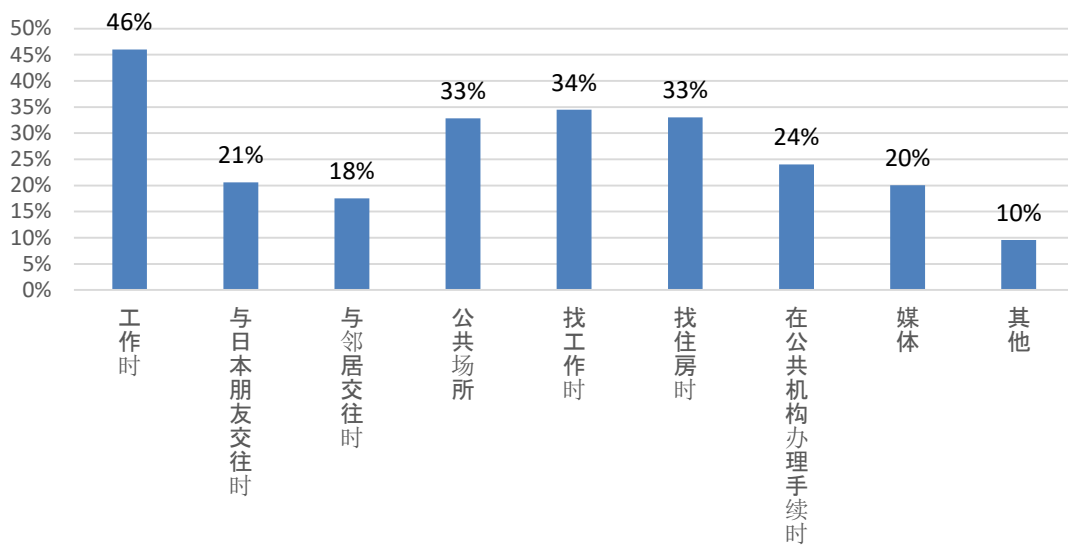


图 8-2 有不愉快经历的情景

注：多项回答，有过不愉快经历是指回答“经常”或“偶尔”人员当中的比例

从图 8-2 可以发现，在工作当中遇到受歧视经历的人员最多。在找工作或住房时受访者也会经常遇到被歧视的情况。因此，我们可以发现当处于被选择的地位时，外国人往往处于不利地位。此外，在购物或电车等公共场所也有很多人遇到过被歧视情况，说明他们在日常生活当中有可能经常会受到歧视。

其次，我们还询问了受访者是否认为“日本人认可我是日本社会的一员”的情况。不同出生地的调查结果如下所示。从图 7-3 我们可以发现，50%以上来自韩国、朝鲜的受访者认为“被日本社会认同（回答“同意”和“比较同意”的总和）。而来自巴西、秘鲁和中国的受访者当中，这一比例则只有 25%左右。来自中国的人员有将近一半回答“说不来”，而来自巴西、秘鲁的人员则有近半数的人认为不被认同（回答“不太同意”“不同意”的总和）。

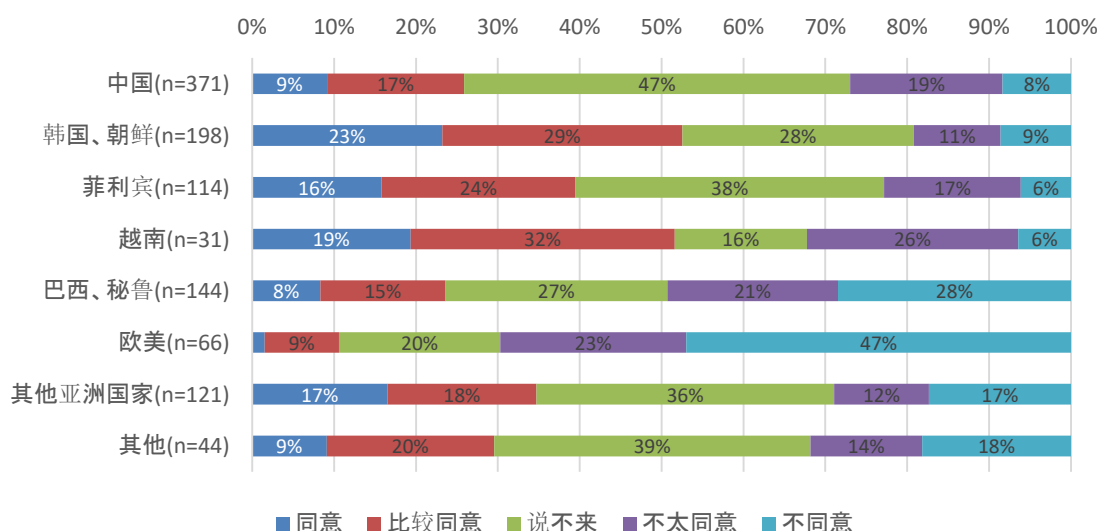


图 8-3 “日本人认可我是日本社会的一员”（按不同出生地）

### 9. 关于今后滞留日本的计划

关于今后滞留日本的计划，我们按不同国家、地区进行了统计（未回答的人员除外）。从整体情况来看，总共有 20.0%的受访者回答“想立即/几年后离开日本”、“想在将来离开日本”。有 46.4%的人回答“想在日本永住”，而回答“还没有决定”“其他”的人总共占总数的 33.6%。从不同出生地来看，来自韩国与朝鲜的人员回答“希望永久居住在日本”比较多。这可能与参与调查的来自韩国、朝鲜的受访者都是作为永久居民或特别永久居民在日本出生或已经在日本长期生活有关。

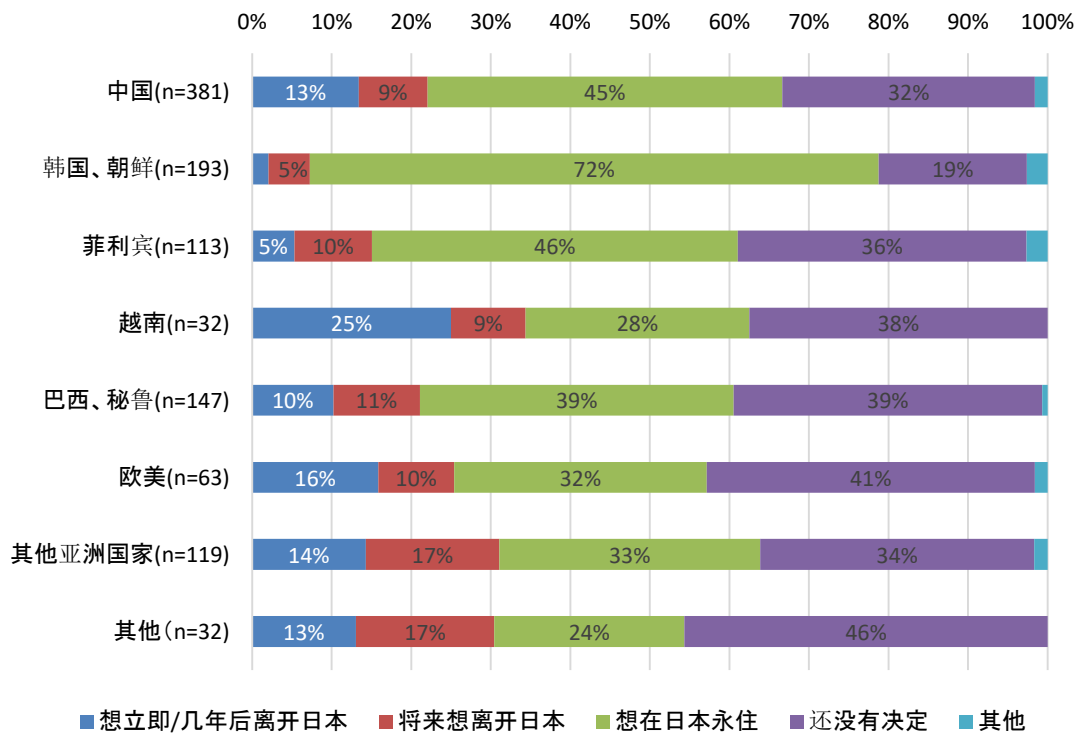


图 9-1 今后在日本滞留的计划（按不同出生地）

#### 10. 关于日本国籍的取得

我们还对“您想要获取日本国籍吗？”的问题进行了统计（未回答的人员除外）。从整体情况来看，有 21.2%的受访者回答“想要”，有 20.8%的受访者回答“比较想要”，33.4%的受访者回答“不太想要”，有 24.5%的受访者回答“不想要”。从受访者的出生地来看，在来自菲律宾的受访者当中，总共有 62%的受访者回答“想要”、“比较想要”，比其他出生地的人略高。相反，回答“想要”、“比较想要”的欧美人总共为 14.3%，比其他出生地的人少。

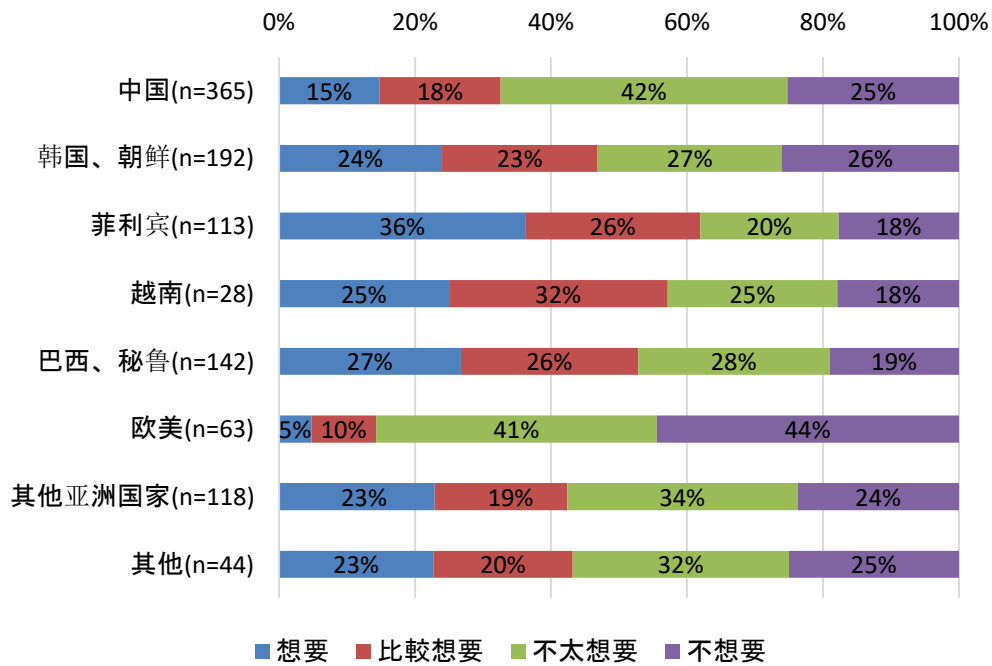


图 10-1 希望取得日本国籍（按不同出生地）

## 11. 结束语

包括上述分析结果在内，我们今后将进一步对本次调查的结果进行分析，并且找出影响外籍人员生活状况的各种因素。我们希望通过分析，在发现存在因外籍而造成的障碍时，去想到消除这种障碍的对策。分析结果将以新闻稿或学术论文、书籍的形式进行发表。

最后，衷心感谢您在百忙之中抽时间回答，正因为有您的回答，才使本调查能够顺利进行。