



RIETI Discussion Paper Series 26-J-035

特定技能外国人雇用の客観的效果と主観的評価

橋本 由紀
経済産業研究所



Research Institute of Economy, Trade & Industry, IAA

独立行政法人経済産業研究所

<https://www.rieti.go.jp/jp/>

特定技能外国人雇用の客観的効果と主観的評価*

橋本由紀（経済産業研究所）

要 旨

本稿は、特定技能外国人を中心とした外国人雇用について、雇用企業・事業所の特徴と雇用後の変化を分析する。分析の結果、特定技能外国人や技能実習生は、労働分配率が高く、労働生産性や日本人従業員の賃金が相対的に低い企業で雇用される傾向があった。イベントスタディでは、一人当たり賃金はこれらの外国人の雇用後に低下していたが、売上高、労働分配率、労働生産性には、非雇用企業と比べて有意な変化はみられなかった。このような外国人の雇用は、企業内での日本人と外国人の分離よりも、低賃金・労働集約的な企業への集中として特徴づけられる。特定技能外国人を雇用する事業所の主観的評価では、技能実習生から継続して雇用する自社育成グループは人材育成を重視し、満足度も高かった。一方、転職者や試験合格者を雇用するグループでは、人手不足の緩和への評価は高いものの、日本語学習・生活支援の提供や昇給が限定的で、人材の質に対する満足度も相対的に低かった。現在の特定技能制度は受入れルートによる人材の差を想定していないが、本稿の結果は、ルート間の支援・育成の差や、企業内の他の労働者への影響を踏まえた制度設計の重要性を示す。

キーワード：外国人労働者、特定技能制度、技能実習制度、労働生産性、賃金

JEL classification: J61, J24, J31, M54

RIETI ディスカッション・ペーパーは、専門論文の形式でまとめられた研究成果を公開し、活発な議論を喚起することを目的としています。論文に述べられている見解は執筆者個人の責任で発表するものであり、所属する組織及び（独）経済産業研究所としての見解を示すものではありません。

*本稿は、独立行政法人経済産業研究所（RIETI）におけるプロジェクト「総合的 EBPM 研究」の成果の一部である。本稿の作成にあたっては、川口大司教授（東京大学）、近藤恵介上席研究員（RIETI）、ディスカッション・ペーパー検討会参加者から多くの有益なコメントを頂いた。また、齋藤創太氏、マン・ケンキ氏、山田修士氏には、リサーチ・アシスタントとして多大なご協力をいただいた。ここに記して、感謝の意を表したい。本稿の分析に当たっては、「製造業特定技能外国人材受入れ協議・連絡会アンケート」調査データ、財務省（MOF）の法人企業統計および厚生労働省（MHLW）の賃金構造基本統計調査の調査票情報を利用した。

1. はじめに

人口減少が進む日本では、女性や高齢者による労働供給の増加が、地域の労働需給のひっ迫を一定程度緩和してきた。しかし、女性や高齢者の就業の拡大も、いよいよ限界に近づきつつある。さらに、日本人の人口が都市部に集中する中、地方部を中心に、外国人労働者への依存を強める企業が増加している。

外国人労働者が不可欠な労働力として日本の労働市場に定着しつつある中で、外国人の就労実態やその影響への関心が一層高まっている。既存統計の拡充や新たな統計調査の整備も、こうした関心の高まりへの対応であり（橋本 2025）、官民のデータを活用した実証研究も増えている。賃金格差に関する実証研究では、日本人と外国人との賃金差の程度やその要因が、欧米諸国と大きく異ならないことが示された（Hermansen et al. 2025; Hashimoto et al. 2026）。その一方で、日本的雇用慣行など、日本の労働市場の旧弊が、外国人労働者の適応を難しくしていると指摘する調査研究も少なくない（Liu-Farrer 2020）。外国人労働者の就労が地域や産業を問わず広がるなか、フィールドワークから得られた知見と実証分析の結果を照合し、外国人労働の実態を明らかにするような研究がこれまで以上に求められている。

日本人労働者と外国人労働者の賃金格差を「賃金構造基本統計調査（以下、賃金センサス）」（厚生労働省）を用いて分析した Hashimoto et al. (2026) は、外国人の賃金が、どの事業所に雇用されるかという企業間のマッチング（sorting）のみならず、事業所内の人的資源管理（HRM）の異質性（within-establishment factors）とも関連していることを確認した。欧米諸国でも、近年、企業間の sorting と企業内の職務の割振りや HRM 施策の両方が、移民労働者の賃金の高低に無視できない影響があることを示す実証研究が増えている（Card et al. 2013; Song et al. 2019; Beerli et al. 2021）。ただし、賃金センサスは企業の HRM に関する直接的な情報を含まないため、Hashimoto et al. (2026) では、従業員の勤続年数や雇用形態などを代理変数として、事業所の HRM を推測せざるを得なかった。実際、企業の HRM について継続的に調査する統計は限られており、かつ、外国人労働者に関する設問を含むものも少ない。そのため、外国人労働者を雇用する企業の HRM 施策については、主としてアンケート調査やヒアリング調査によって実態把握がなされてきた（専門職・技術職人材については塚崎（2008）、技能実習生や特定技能外国人については労働政策研究・研修機構（2023, 2026）など）。しかし、その多くは単発の横断調査である。また、継続調査であっても、設問内容の変更や企業固有 ID の欠如のために、同一企業を追跡したパネル分析は困難であった。

本研究は、特定技能外国人を雇用（しよう）する事業所向けアンケート調査と、「法人企業統計調査（以下、法人企業統計）」（財務省）および賃金センサスの法人番号を接合した年次パネルデータを用いて、製造業分野で特定技能外国人等を雇用する事業所・企業

の特徴を3つの観点から分析する¹。

第一の分析は、外国人雇用企業を「特定技能外国人・技能実習生のみ雇用企業（以下、特定技能企業）」、「高技能人材のみ雇用企業（以下、高技能企業）」、両タイプの外国人を雇用する「併用企業」の3類型に分類し、外国人を雇用していない企業（以下、雇用なし企業）との間で、労働生産性や賃金率などのアウトカムを比較する。さらに、事業所・企業固定効果を考慮した分析も行い、採用ルートごとの外国人労働者の雇用管理や処遇について、企業間の異質性を除いた企業内の変化を明らかにする。第二の分析では、イベントスタディ分析の手法を用いて、特定技能外国人や技能実習生の雇用開始後のアウトカム指標の変化を確認する。

第三の分析は、特定技能外国人のHRMと、事業所による満足度などの主観的評価との関係を検討する。具体的には、特定技能外国人の受入れルートによって事業所を3グループ（自社育成グループ、他グループ、併用グループ）に分類する。そのうえで、技能実習生から継続して特定技能外国人を雇用する自社育成グループと他の2グループとの間で、外国人雇用に対する満足度や、日本人と同等以上の活躍などの効果に差があるかを明らかにする。

客観的効果に関する分析の結果、特定技能外国人や技能実習生は、労働分配率が相対的に高く、労働生産性や日本人従業員の賃金が低い企業に雇用される傾向（sorting）が確認された。イベントスタディでは、特定技能外国人や技能実習生の雇用開始後、一人当賃金は低下したものの、売上高、労働分配率、労働生産性の変化は、外国人を雇用しない企業との間で有意な差はみられなかった。特定技能外国人等の雇用によって、従来は日本人が担っていた職務の一部を外国人労働者が担うようになり、企業は、労働者の構成を変化させつつ売上高や生産性を維持していたと考えられる²。同時に観察された、従業員一人当給与の低下と、役員報酬・従業員給与比率の拡大については、役員と従業員間の人件費配分の変化を示唆している。

特定技能外国人への満足度や受入れ効果に関する主観的評価については、人材育成を重視する受入れと、人手不足の解消を重視する受入れとの間で、対照的な特徴がみられた。人材育成を重視する自社育成グループでは、正社員に近いキャリアパスや処遇を提供し、事業者の満足度も高かった。一方、人手不足の解消を重視する他グループでは、日本語学習や生活支援の提供割合、昇給額などが低く、職務限定的な非正規労働者に近いキャリアパスや処遇を採用する傾向がみられた。両者の中間に位置する併用グループは、技能実習修了者の転職の多さという課題に対応するために、特定技能外国人への支援を拡充してい

¹ 本研究は外国人労働者を雇用する事業者（事業所および企業）に着目した需要サイドの分析である。特定技能外国人や技能実習生を対象とした供給サイドの分析結果については、JITCOの総合情報誌『かけはし』で一部紹介している（万城目 2024）。

² 特定技能企業の設備投資意欲の低さと労働集約的な生産は、1990年代の若年労働者の確保に悩む中小企業の外国人生産労働者の雇用と設備投資意欲の関係を分析した Hashimoto (2025)とも整合的である。

る。しかし、人材育成には最も苦慮しており、特定技能外国人への満足度も低い。

技能実習制度や特定技能制度では外国人労働者の技能形成が重視される一方、実際には人手不足への対応という側面が強い。これまでの研究では、特に技能実習制度について、こうした制度の理念と実際の受入れとの乖離に関心が集まってきた。その一方で、外国人労働者を雇用する企業や同じ職場で働く従業員への影響は、十分に明らかにされなかった。本稿は、外国人雇用が急速に拡大する 2020 年代前半を対象に、特定技能外国人や技能実習生等を雇用する企業の特徴と雇用開始後の変化を分析した。2027 年には技能実習制度に代わり育成就労制度が創設されるが、企業には、新制度下でも受け入れる外国人の育成・支援が引き続き求められる。したがって、新制度への移行後も、本稿で観察された技能実習生や特定技能外国人を雇用する企業・事業所の特徴が、大きく変わる可能性は低いように思われる。

また、現在の特定技能制度では、受入れルートによる人材育成の差は想定されていない。本稿の分析結果は、労働力確保を重視する企業の受入れが拡大すれば、育成就労制度を経ずに転職者や試験合格者を採用する企業が増え、制度が想定する育成機能が十分に発揮されない懸念を含意する。外国人労働者の育成に取り組む企業がその費用に見合う便益を得られず、育成投資が縮小すれば、技能形成が過少となり、ひいては労働市場全体の技能水準を押し下げかねない。今後も制度の見直しが続くと予想されるなか、受入れルートによる外国人労働者の育成実績の違いや、特定技能外国人以外の労働者への影響にも目を向ける必要がある。

2. データ

2-1 製造業特定技能外国人受入れ事業所データ

次節からの実証分析では、製造業特定技能外国人材受入れ協議・連絡会（平成 31 年に経済産業省製造産業局が設置）が実施した「製造業特定技能外国人材受入れ協議・連絡会アンケート」調査（令和 3-6 年度）データ（以下、アンケートデータ）を利用する³。この調査は、製造業特定外国人受入れ協議・連絡会の構成員を対象に、特定技能外国人の受入れ実態や生じている課題、今後の要望等を把握するために毎年実施されるアンケート調査である⁴。調査対象は、製造業特定技能外国人受入れ協議・連絡会構成員のうち、1 号特

³ アンケート調査の対象は、工業製品製造業分野の特定技能外国人雇用事業所である。農林水産省が所管する飲食料品製造業分野と木材産業分野は、調査の対象外である。

⁴ 各年の調査結果は、三菱 UFJ リサーチ&コンサルティングが報告書をまとめ、ウェブ上でも公開されている。本稿では、各年の調査結果を統合したパネルデータを用いて、経年的な変化を確認するととも

定技能外国人を受入れている事業所もしくはこれから 1 号特定技能外国人の受入機関になるろうとする法人である。協議・連絡会のポータルサイトで回答を求めるウェブ調査であるが、ウェブによる回答が難しい場合は郵送での回答も選択できる。アンケートデータは、構成員に付与される固有 ID を接合することで、事業所レベルのパネルデータとして利用できる。外国人労働者の雇用の有無、受入れ事業所の満足度や HRM に関する変数は、このデータを利用する。

各年調査の回収数と回収率は附表 1 のとおりである。4 回の調査すべてに回答した事業所は 18.5%、回答数が 3 回の事業所は 21.2% である。調査時点では特定技能外国人を雇用しておらず、今後の受入れを検討する事業所も各年の回答サンプルの 2~3 割を占めるが、分析対象には含めない。

次に、特定技能外国人を雇用している事業所を、受入れルート別に 3 グループに分類する。①自社で技能実習 2 号または 3 号を修了した人材のみを特定技能 1 号労働者として雇用する「自社育成グループ」、②自社育成人材に加えて、他社で技能実習（2 号または 3 号）修了者を転職者として受け入れる、もしくは製造分野特定技能 1 号評価試験（国内試験、海外試験のいずれか）の合格者を受け入れる「併用グループ」、③転職者か試験合格者のみを雇用する「他グループ」である。受入れルートが不明（未回答）サンプルは分析対象に含めない⁵。

2021 年調査では 66.6%だった自社育成グループの割合は、調査回ごとに低下し、2024 年調査では 51.4%であった（図 1）。自社で技能実習を修了した者のみを特定技能労働者として雇用する事業所の割合は減少する一方で、転職者と評価試験合格者を雇用する事業所の割合が増加している。また、2024 年調査では、技能実習修了者を雇用しない事業所もサンプル中約 2 割存在していた。なお、調査時点で自社育成人材がいない他グループ事業所でも、以前は技能実習生を雇用していた事業所が少なくない。他グループの事業所うち、同一企業内は 52.6%、自事業所では 40.3%が過去に技能実習生を雇用していた⁶。技能実習生の受入れ開始年は、自社育成グループと併用グループでは、1993 年から 2024 年の間に分布し、最頻値は 2011 年だった。他グループの技能実習生受入開始年の最頻値は 2013 年とやや遅い。

分析に用いる事業所の属性に関する基本統計量は以下の通りである（表 1）。法人の資本金は 5,000 万円以下が 80.8%、法人が雇用する従業員数（直接雇用のみ）は 100 人以下が 71.8%である。すべての調査年で単独事業者が約 90%を占めるが、その割合は調査年ごとに低下し、複数事業者の回答割合が高まっている。外国人従業員の約 85%は特定技能外国

に、企業固定効果を考慮した分析を行う。

⁵ 有効回答のうち、受入れルートが不明で分析から除外したサンプルは 6.3%であった。

⁶ 他グループでは、過去に受け入れた技能実習生が調査時点で就労していることもあるので、技能実習生数は 0 人とは限らない。実際、他グループの約 20%の事業所に技能実習生が在籍していた（2021-2024 年の平均値）。

人または技能実習生であり、この割合は受入れルート間で大きな差はない。特定技能外国人の出身国をみると、複数国から労働者を受け入れる事業所が増加している。2024 年度調査では、特定技能外国人を 1 か国のみから受け入れる事業所のうち、ベトナムからの受入れが 68.1%と最も多く、次いでインドネシア（16.7%）、フィリピン（9.8%）、中国（5.4%）の順であった。複数国から受け入れる事業所では、ベトナムに加えて 1～2 か国から受け入れる場合が多い。

特定技能制度では、請負事業者による間接雇用も認められており、サンプル事業所に占める請負事業者の割合は徐々に高まっている（2021 年は 3.5%、2024 年は 4.6%）。請負事業者は従業員規模の大きい法人に多く、従業員 5,000 人以上の法人に属する事業所では約 4 割を占める。また、請負事業者の約 7 割は他グループであった。これに対し、従業員 1,000 人未満の事業所では、技能実習生と特定技能外国人を直接雇用する自社育成グループや併用グループが多く、直接雇用が中心となっている。

2-2 法人企業統計および賃金センサスデータ

第 3 節の特定技能外国人や技能実習生を雇用する企業の特徴と、外国人雇用が企業にもたらす影響の分析では、法人企業統計と賃金センサスを利用する。製造業の企業・事業所を対象に、売上高や生産性などをアウトカムとする実証分析では、「工業統計調査」（経済産業省）や「経済センサス-活動調査」（総務省・経済産業省）が用いられることも多い。しかし、工業統計調査は 2022 年に「経済構造実態調査」に包摂されて調査対象が変更され、経済センサス-活動調査も時系列比較に適さないとの指摘がある（菅 2025）。これらを踏まえ、本研究では、法人企業統計と賃金センサスを法人番号で接合した 2013 年から 2023 年までのパネルデータを用いる。

法人企業統計は、資本金階級別の層化標本調査であり、資本金 5 億円未満の各階層は等確率系統抽出による抽出、資本金 5 億円以上の法人は全数抽出が行われる。このような標本抽出の特性から、法人企業統計を用いてパネルデータを作成すると、大規模企業サンプルの割合が多くなる。一方、「外国人雇用状況報告」（厚生労働省）によれば、特定技能外国人や技能実習生の雇用事業所は、従業員 100 人未満の小規模事業所が約 8 割を占める（2025 年度）。そのため、法人企業統計とアンケートデータを接合した本研究のパネルデータは、特定技能外国人や技能実習生を雇用する企業の母集団よりも企業規模が大きい。

賃金センサスは、都道府県、産業、事業所規模別に事業所の層化無作為抽出を行う第一次抽出と、事業所に雇用される労働者からの無作為抽出によって個人サンプルを抽出する層化二段抽出法によるサンプル調査である。法人企業統計と同様に、賃金センサスも事業所規模が大きいほど母集団からの抽出割合が大きく、特定技能外国人や技能実習生が多く雇用される 100 人未満の事業所の抽出率は小さい。そのため、アンケート調査と接合した

賃金センサスデータも、特定技能外国人や技能実習生を雇用する事業所の母集団と比べ事業所規模が大きいサンプルの割合が高い。

アンケートデータ、法人企業統計データ、賃金センサスは、法人番号を用いて接合する。ところが、アンケートデータと賃金センサスデータはいずれも事業所単位のデータのため、同じ法人に属する複数の事業所が同一調査年のサンプルに含まれる場合がある。そこで本研究では、同一調査年・同一法人の事業所サンプルを法人単位に集計し、企業データを作成した⁷。

外国人雇用企業は、アンケートデータ若しくは賃金センサスデータにおいて、1人以上の外国人の雇用を確認できた事業所を含む企業とする。アンケート調査と賃金センサスでは、事業所が雇用する外国人の在留資格を聞いており、その情報をもとに企業の外国人雇用タイプを3つに分類する。すなわち、外国人労働者として特定技能・技能実習生のみを雇用する企業（以下、特定技能企業）、外国人労働者として専門的・技術的分野の労働者のみを雇用する企業（以下、高技能企業）、両タイプの外国人労働者を雇用する企業（以下、併用企業）である⁸。賃金センサスにおいて、在留資格に該当する労働者サンプルがなかった企業を「外国人雇用なし企業（以下、雇用なし企業）」とし、参照グループとする⁹。

表2は、法人企業統計データおよび賃金センサスデータの基本統計量を示している。サンプルサイズは6,566、うち外国人を雇用する企業の割合は14.7%である。外国人雇用企業の中で、特定技能外国人・技能実習生と専門的・技術的分野の外国人労働者の両方を雇用する併用企業は約1割である。

⁷ 複数事業所を有する法人の中で、製造業分野の特定技能外国人を雇用しない事業所は、アンケート調査の対象外である。そのため、「企業データ」として用いるアンケートデータは、法人内のすべての事業所を含むとは限らず、特定技能外国人を雇用する事業所のみを法人単位に集計した値である。

⁸ 賃金センサスにおいて「永住者」や「定住者」など居住資格の外国人のみを雇用する事業所は、外国人雇用事業所には分類しない。なお、居住資格者の賃金率は平均、分布ともに日本人労働者に近く（Hashimoto et al. 2026）、居住資格者を日本人サンプルに含めるか否かによって、分析結果はほとんど変わらない。

⁹ 企業内の事業所で外国人が就労していても、賃金センサスにおいて外国人雇用事業所や外国人従業員サンプルが抽出されない場合は、雇用なし企業に分類される。

3. 客観的効果の分析

3-1 外国人非雇用企業との比較

本節では、法人企業統計と賃金センサス、アンケートデータの接合データを用いて、特定技能企業と外国人雇用なし企業のアウトカムを比較する。2018 年以前は賃金センサスの在留資格情報を利用できず、事業所の外国人雇用の有無を把握できないため、分析対象期間は 2019~2023 年とする。第 2 節で述べたように、賃金センサスとアンケートデータは企業レベルで集計し、法人企業統計に接合する。

はじめに、企業固定効果を含めずに OLS 推定を行い、特定技能企業と雇用なし企業のアウトカムの差を確認する。被説明変数は、売上高（対数）、有形固定資産（対数）、付加価値額（対数）、一人当付加価値額（対数）、労働分配率、役員給与・賞与総額（対数）、従業員給与・賞与総額（対数）、役員一人当給与・賞与総額（対数）、従業員一人当給与・賞与総額（対数）、役員・従業員人件費比率（役員の人件費総額/従業員の人件費総額）とし、法人企業統計から作成する。労働分配率、役員・従業員人件費比率以外の変数については、外れ値の影響を緩和するために、上下 1%でウィンザー化（winsorization）を行った。主要な説明変数は企業の外国人雇用タイプ（特定技能企業、高技能企業、併用企業、雇用なし企業）であり、雇用なし企業を基準カテゴリーとする。本項の主たる関心は特定技能企業と雇用なし企業との比較にあるが、高技能企業と併用企業についても、雇用なし企業を基準とした推定結果を報告する。共変量は、従業員数（対数）、地域コードダミー、年ダミーである。標準誤差は、同一企業内での誤差項の相関を考慮するため、企業レベルでクラスタリングした頑健標準誤差を用いる。

● 企業業績と分配

図 2 および附表 2 は外国人雇用タイプ別の推定結果である。特定技能企業の売上高、有形固定資産¹⁰、付加価値額、労働生産性（一人当付加価値額）、従業員給与、一人当役員報酬、一人当従業員給与は、外国人を雇用していない企業と比べて有意に低い。例えば、労働生産性の係数 -0.212 は、 19.1% の差に相当する。一方、特定技能企業の労働分配率と役員・従業員人件費比率は、雇用なし企業よりもそれぞれ、 4.9 パーセントポイント、 37.5 パーセントポイント有意に高い。この結果は、相対的に事業規模が小さく、資本集約度や生産性の低い企業において、特定技能外国人や技能実習生が雇用される傾向を示唆し

¹⁰ 有形固定資産を従業員数で除した資本装備率を被説明変数とする推定も行った。ただし、資本装備率には従業員数が含まれるため、この推定では従業員数を共変量から除外した。推定の結果、特定技能企業の資本装備率は、外国人を雇用していない企業と比べて 10% 水準で有意に低く、高技能企業では 10% 水準で有意に高かった（図表不掲載）。

ている。人件費の分配に着目すると、特定技能企業では、労働分配率が高く、従業員給与の総額と一人当給与はそれぞれ 16.1%、15.5%低い。一人当役員報酬も、雇用なし企業と比べて 9.9%低い。特定技能企業では、従業員給与と役員報酬の双方が低いものの、従業員給与の差がより大きいため、雇用なし企業よりも従業員給与に対する役員報酬の割合が相対的に高くなっている。

参考として、高技能企業と併用企業の推定結果も確認する。高技能企業では、売上高、有形固定資産、労働生産性について、雇用なし企業との間で有意な差はみられない。一方、従業員給与総額および一人当給与は、雇用なし企業より有意に高い。ただし、労働分配率には有意差がなく、高技能企業において、付加価値に占める労働者への配分割合が特に高いわけではない。併用企業は、特定技能企業と高技能企業の中間的な特徴を示すものの、推定係数の符号や大きさは総じて特定技能企業に近く、多くの係数は統計的に有意ではない。

2 節でも述べたように、ここまでの分析で用いたサンプルは、特定技能外国人を雇用する企業の母集団と比べ企業規模が大きい。そこで、サンプル構成の影響を考慮し、従業員数が 300 人以下の中小企業（中堅企業を除く）に限定した分析を行う。図 3 および附表 3 に示すように、一部の変数（有形固定資産、一人当役員報酬）を除き、係数の符号や大きさはほとんど変わらず、全サンプルを用いた結果と概ね整合的である。

● 日本人雇用者の賃金

次に、賃金センサスデータから算出した賃金率をアウトカム変数として、特定技能企業と雇用なし企業との賃金差を推定する¹¹。法人企業統計には、賃金センサスでは把握できない役員報酬に関する情報が含まれているが、従業員報酬については企業全体の集計値に限られ、労働者の属性や人的資本、職種の異質性を考慮できない。一方、賃金センサスは雇用者に関する情報に限られるが、日本人従業員に限定した分析や、雇用形態別・年齢別の推定も可能である。本節ではこのような賃金センサスの利点を生かし、外国人雇用企業で働く日本人労働者の賃金や属性の特徴を分析する¹²。ただし、本節の分析は因果効果を識別するものではないため、短い勤続年数や低賃金などの日本人労働者の働き方や処遇が外国人雇用につながったのか、あるいは外国人雇用によって日本人労働者の働き方や処遇が変化したのかは明らかにできない。

被説明変数には、日本人雇用者の平均賃金率、男女別・雇用形態別・年齢階級別平均賃金率を用いる。推定モデルは直前の分析と同様の仕様とし、外国人雇用なし企業を基準として、各外国人雇用タイプ企業との賃金差を推定する。

¹¹ 賃金率の定義は、(きまって支給される給与+特別給与/12) / (所定内労働時間+所定外労働時間)。

¹² 「特別永住者」は在留資格の記入対象に含まれないため、抽出された労働者サンプルは日本人として集計される。

推定結果は、表 3 のとおりである。特定技能企業では、日本人雇用者全体、男女別、雇用形態別のすべての平均賃金率について、雇用なし企業より 1%水準で有意に低い。中でも男性雇用者の賃金差は大きく、特定技能企業では、雇用なし企業と比べて男性雇用者の賃金率が 0.213 ログポイント（19.2%）低い。高技能企業では、特定技能企業とは対照的に、性別や雇用形態を問わず、日本人労働者の賃金率が外国人雇用なし企業を上回る。

次に、年齢階級別のサブサンプル分析から、企業間賃金差が年齢とともにどのように変化するかを確認する。表 4 に示すように、特定技能企業の賃金率は、雇用なし企業と比べてすべての年代で有意に低く、特に 50 代の差が大きい。50 代の推定係数 -0.224 は、特定技能企業の従業員の賃金率が、雇用なし企業より 20.1%低いことを意味する。高技能企業では、20 代の賃金率は雇用なし企業と有意な差がないが、年齢階級が高くなるほど賃金差が拡大する。この結果は、高技能企業では、日本人従業員の年齢別賃金プロファイルの傾きがより急であることを示唆している。

● 日本人雇用者の働き方

最後に、日本人雇用者の働き方について、外国人の雇用タイプ間で差があるかを確認する。被説明変数には、勤続年数、月間労働時間、教育年数、技能実習職種従業者比率¹³を用いる。技能実習職種従業者比率は、企業内の生産工程従事者の割合とほぼ同義である。

推定結果を表 5 に示す。特定技能企業の日本人労働者は、雇用なし企業と比べて、勤続年数が 1.3 年短く、労働時間が 5.0 時間長く、教育年数は 0.4 年短く、生産工程従事者の割合は 18.1 パーセントポイント高い。対して高技能企業は、勤続年数が 0.6 年短く、教育年数は 0.5 年長く、生産工程従事者の割合は 10.8 パーセントポイント低い。

ここまでの結果は、企業の外国人雇用タイプと、日本人労働者の人的資本や働き方との相関を示している。特に、特定技能企業では、外国人だけではなく日本人従業員も、教育年数が短く、労働時間が長く、生産工程従事者の割合が高い。このことは、特定技能外国人や技能実習生が、類似する人的資本や就業条件を持つ日本人労働者が多い企業・職種に集中していることを示している。換言すると、特定技能外国人や技能実習生の雇用は、日本人と外国人の企業内での分業や分離（segregation）よりも、相対的に生産性が低く労働集約的で、賃金率も低い企業への集中（sorting）によって説明される。

3-2 イベントスタディ分析

2021-2023 年のアンケートデータでは、回答事業所の技能実習生と特定技能 1 号外国人の

¹³ 技能実習職種従業者比率は、企業内のサンプル労働者のうち、技能実習対象職種に従事する労働者の割合である。分子には、技能実習生だけでなく、当該職種に従事する技能実習生以外の外国人従業員や日本人従業員も含まれる。

受入開始年をそれぞれ聞いている。この情報を用いて、受入開始年を基準としたイベントスタディ分析を行い、技能実習生や特定技能外国人の受入れが企業の経営指標に与える影響を検証する。アウトカムは、2013年から2023年までの法人企業統計データを利用する。イベントスタディ分析では、技能実習生か特定技能外国人の受入開始年を基準時点（ $t=0$ ）とし、受入前3期から受入後5期までの動学的な効果を推定する。受入前期間の係数は平行トレンド仮定の妥当性を確認するために用い、受入後期間の係数は受入れが企業の経営指標に及ぼす影響の推移を捉える。アウトカムとして用いる経営指標は、前項の分析と同様とし、売上高（対数）、有形固定資産（対数）、付加価値額（対数）、一人当付加価値額（対数）、労働分配率、役員給与・賞与総額（対数）、従業員給与・賞与総額（対数）、役員一人当給与・賞与総額（対数）、従業員一人当給与・賞与額（対数）、役員・従業員人件費比率（役員の人件費総額/従業員の人件費総額）である。

図4および附表4は、技能実習生もしくは特定技能外国人の受入開始年を基準時点としたイベントスタディ分析の結果を示している。受入前の係数は概ねゼロの周辺で推移しており、処置前平均効果も統計的に有意ではない。平行トレンドの仮定は概ね支持される。ただし、労働分配率、付加価値額（総額、一人当とも）は、処置前期間の平均効果は有意で、平行トレンド仮定を満たさない。なお、これらの変数の処置後の平均効果はいずれも非有意であり、受入れ後に経営指標が有意に変化した証拠は確認されない。

従業員数の係数は、特定技能外国人・技能実習生の受入後に徐々に上昇し、処置後の平均効果は5%水準で統計的に有意である。一方、従業員一人当給与額の係数は処置後に徐々に低下し、処置から3年目以降は負で有意となる。受入後期間の平均効果についても、同様に5%水準で有意に負である。売上高や付加価値額、従業員給与総額は、受入れ後も有意な変化がみられないため、従業員数の増加とともに一人当給与額が低下したことが示唆される。

次に、結果の頑健性とサブサンプル間の異質性を確認するため、従業員一人当給与・賞与額について、企業規模、技能実習生の雇用開始時期、特定技能外国人の雇用開始時期でサンプルを限定した分析を行う（図5、附表5）¹⁴。従業員数1000人以下の企業に限定した分析は、全サンプルの結果とほぼ同じであった。技能実習生の受入開始年が2018年以前の企業について、受入開始年を基準時点とした分析では、処置後2年目以降の一人当人件費が有意に負となった。一方、2021年以降に特定技能外国人を受け入れた企業では、外国人雇用なし企業に比べて、受入れ後の一人当人件費が有意に増加した。この結果には、コロナ禍後の外国人労働者に対する労働需給の変化が影響している可能性もあるが、本稿

¹⁴ 新型コロナウイルス感染症の影響により、2020年から2022年頃にかけて技能実習生の新規入国は大きく制限された。このため、技能実習生受入企業を対象とした分析では処置後5年目以降に十分なサンプルを確保できず、分析対象期間から除外した。また、特定技能制度は2019年に開始されたものの、制度開始直後は技能実習生と同様にコロナ禍の入国制限の影響により新規受入れが停滞したため、特定技能外国人の分析は2021年以降を処置後期間とした。

ではこれ以上立ち入らない。

イベントスタディ分析の結果、特定技能外国人や技能実習生の雇用後、企業の労働生産性や賃金総額に有意な変化は認められない一方、従業員数は増加し、一人当給与額は低下する傾向がみられた。ただし、2018年以前から技能実習生を受け入れ、その後も継続して特定技能外国人を雇用した企業と、2021年以降に初めて特定技能外国人を受け入れた企業とでは、一人当賃金の変化のパターンは大きく異なっていた。

4. 主観的評価の分析

4-1 推定モデル

本節では、アンケートデータを用いて、製造業事業所における特定技能外国人の受入れに対する主観的評価が、3つの受入れルート間で異なるかを分析する。主要なアウトカムは、特定技能外国人の雇用に対する満足度および受入れによる効果だが、これらの主観的評価に関連する要因として、人材育成に関する取組みと、特定技能外国人の育成上の課題も分析する。

推定モデルはOLSである。被説明変数は、事業所の満足度や受入れ効果に関する認識を表す変数であり、順序尺度変数またはダミー変数を利用する。推定された係数は、前者の場合は被説明変数の平均値の変化量、後者の場合は被説明変数が1となる確率の変化（パーセントポイント）を表す。説明変数は受入れルート（参照グループは「自社育成グループ」）、共変量は都道府県ダミー、法人の資本金カテゴリー（5区分）、雇用外国人の国籍ダミー、年ダミーである¹⁵。標準誤差は、事業所レベルでクラスタリングした頑健標準誤差を用いる。

4-2 特定技能労働者受入れの満足度と効果

はじめに、特定技能労働者に対する満足度について、受入れルート間の差の有無を確認する（表6）。満足度の指標は、「5. とても満足」、「4. 満足」、「3. どちらともいえない」、「2. 不満」、「1. とても不満」の順序尺度である。全体の満足度の最頻値は「4. 満足」だが、自社育成グループと比べて、併用グループと他グループは1%水準で有意に満足

¹⁵ 工業製品製造業分野の受入れは、機械加工関連が90%以上を占める。それ以外の業務（繊維・縫製、陶磁器工業、コンクリート製品製造など）を行うサンプル事業所は極めて少ないため、分野や業務に関する変数は推定に含めない。

度が低い。また、併用グループは他グループよりも、有意に満足度が低い。すなわち、全体の満足度は自社育成グループ、他グループ、併用グループの順となる。

次に、特定技能外国人の受入れ効果についても同様の分析を行う。効果に関する指標は、いずれもダミー変数として定義される。特定技能外国人の雇用に対する事業所の評価は、量的側面としての人材確保と、質的側面としての人材育成に大別できる。量的評価の指標として「人手不足の緩和・解消」を、質的評価の指標としては「日本人と同等またはそれ以上の活躍」と「技術力の向上・確保」を用いる。なお、これらの質的指標は、量的指標よりも満足度との相関が高い（約 0.2-0.3）。

量的指標である「人手不足の緩和・解消」について、全体では 90.2%の事業所が特定技能外国人の雇用が人手不足の緩和につながったと感じている。回帰分析の結果、自社育成グループと比較して、併用グループでは 5.3 ポイント、他グループでは 4.1 ポイント人手不足の緩和・解消の効果を回答した確率が高かった。

質的指標について、特定技能外国人の活躍を日本人以上であると評価する事業所は、全体では 60.3%だった。受入れルート別では、自社育成グループと比べて他グループの効果は、9.2 ポイント低い。技術力の向上・確保は、全体では 20.2%の事業所が効果を認識していた。この項目でも、他グループは自社育成グループより 8.1 ポイント低い。自社育成グループと併用グループの間には有意な差はなかった。「海外取引先との関係構築」や「海外販路等の開拓による海外取引の拡大」については、効果ありと回答した事業所はそれぞれ 1.9%、0.4%にとどまり、受入れルート間の差もなかった。

分析結果を踏まえ、特定技能外国人の雇用は、不足する労働力を量的・質的の両面から補完する役割を担っていると考えられる。人手不足の緩和という量的な効果は自社育成以外の 2 グループがより強く実感しており、日本人と同等以上の活躍や技術力の向上という質的な効果は自社育成グループの評価が高かった。しかしながら、特定技能外国人を、事業所の将来発展につながるような国際展開を担う人材として位置づける企業は、ほとんどないようである。

4-3 特定技能労働者への支援と定着

特定技能外国人への支援や受入れ上の課題は、彼らに対する事業所の満足度や雇用効果の評価と関連している可能性がある。そこで、事業所による人材育成や日本語教育などの支援、転職状況や賃金面の課題を受入れルート別に確認する。

● 支援

事業所が実施する特定技能労働者への 3 種類の支援（技能形成・育成、日本語学習、生活支援への取組み）について、受入れルート別の差をみる。回帰分析では、「OJT による

育成」など、各取組みを実施しているか否かを示すダミー変数を被説明変数とする。表7は、各支援の実施確率の差に関する OLS 推定の結果である。表中の係数は、自社育成グループを基準とした場合の、併用グループおよび他グループにおける支援実施確率の差、括弧内は標準誤差である。下段には、各取組みの実施割合も記している。

自社育成グループと比べて、併用グループは、「OJT による育成」、「母国語指導や翻訳」、「勉強会への参加支援」、「宗教・母国行事への配慮」を行う確率は有意に高く、「社内・地域との交流」を実施する確率が低い。他グループは、自社育成グループよりも、「OJT による育成」と「宗教・母国行事への配慮」以外のすべての取組みの実施確率が有意に低い。

さらに、外国人労働者に占める特定技能外国人・技能実習生の割合と、受入れルートダミーとの交差項を含めたモデルも推定した（推定表は省略）。交差項の係数は、日本語学習の費用負担と宗教・母国行事への配慮を除き、非有意だった。日本語学習について、他グループでは、事業所内の特定技能外国人・技能実習生割合の高低にかかわらず、費用負担が低かったが、併用グループは、特定技能外国人・技能実習生の割合の低い事業所ほど、費用負担を行う割合が高かった。宗教・母国行事への配慮は、他グループにおいて、技能実習生・特定技能外国人割合が低いほど実施確率が低かったが、同割合が100%の事業所（高技能資格者や身分系資格者がいない事業所）では、受入れグループ間の実施確率の差はほぼない。

支援に関する結果をまとめると、特定技能労働者に対して併用グループは、自社育成グループと同程度の支援を行っているが、母国語での指導やマニュアルの翻訳など一部の取組みについては、自社育成グループより実施確率が有意に高い。対照的に、他グループでは、技能形成、日本語学習、生活支援のいずれの支援についても、実施確率が自社育成グループよりも低かった。

● 転職

サンプル事業所中、特定技能労働者の転職者の受入がない事業所は54.0%、他社への転職者がいた事業所は27.2%だった。受入れルート別では、自社育成グループと比べて、併用転職者がいる確率が併用グループでは17.1ポイント高く、他グループでは6.3ポイント低かった（ともに1%水準で有意）（表8）。

転職先は、グループを問わず最低賃金の高い大都市圏への転職が多い¹⁶（図6）。OLS推定の結果でも、併用グループと他グループの大都市圏への転職確率は、自社育成グループよりもそれぞれ19.7、30.1ポイント高かった¹⁷。特定技能外国人の転職者がいる事業所の

¹⁶ 2021年の最低賃金が1,000円以上だった東京都、神奈川県、大阪府、愛知県、兵庫県、千葉県の6都府県を大都市圏、それ以外の道府県を地方圏とした。

¹⁷ 自社育成グループ事業者からの転職者は、次の就業地として地方圏を選ぶ割合（33.7%）が他の2グル

うち、転職前に地方圏で就業していた者がいる割合は約 40%で、併用グループと他グループの間で大きな差はない（図 7）。

転職者がいた事業者に行った転職理由（「わからない」以外は複数回答可）は、多い順に、「給与」（47.0%）、「友人・家族のもとに行きたい」（28.4%）、「異なる業務や他社での経験をしたい」（26.1%）、「都市部への憧れ」（14.4%）だった¹⁸。ただし、転職理由については、給与面への不満を含むすべての項目において、受入れルート間で有意な差はなかった（グループ別の推定結果は割愛）。

転職の傾向についてまとめると、製造業分野の特定技能労働者の半分程度は、同一事業所内で技能実習から特定技能に移行する定着層であり、残る半分は地方圏から大都市圏への転職もしくは大都市圏内での転職によって、併用グループや他グループの事業所で就労する流動層と推測される。特に併用グループでは、他社への転職と転職者の受入れの双方が活発であり、人材の流動性の高さがうかがえる。

● 特定技能 1 号外国人と日本人の昇給

事業所が把握する特定技能 1 号外国人の転職理由の中では、給与への不満が最も割合が高かった。そこで、特定技能 1 号外国人の賃上げの状況を、受入れルート別に確認する。2024 年調査は、日本人従業員と特定技能 1 号労働者の月給換算の昇給額を同じ選択肢でたずねており、両者の昇給額の関係を分析することができる。

図 8 は、日本人と特定技能 1 号労働者の直近 1 年間の月給換算での昇給額の散布図である。グループを問わず、図の対角線上に位置する企業が多いが、これは日本人と特定技能 1 号労働者の賃上げを同程度とした事業所が多いことを意味する。ただし、日本人労働者（もしくは特定技能 1 号労働者）の昇給額の方が大きい事業所も少なくなく、昇給の傾向は事業所間で多様である。なお、日本人従業員の賃上げと特定技能 1 号労働者の賃上げの相関係数は、各グループとも約 0.4 程度である。自社育成グループと併用グループの分布のパターンは似ているが、他グループでは、日本人と特定技能 1 号外国人の昇給額がともに 0 円だった事業所が相対的に多い。

回帰分析の結果、日本人従業員、特定技能 1 号外国人の昇給額とも、自社育成グループと比べて、他グループの昇給額が 1%水準で有意に低かった（表 9）。さらに他グループでは、日本人従業員よりも特定技能 1 号外国人の昇給額がより抑制されている¹⁹。

ープ（20%程度）より高いが、それでもなお転職先の過半数は大都市圏である。

¹⁸ 転職理由は事業所側の認識に基づくものであり、労働者が転職に至った実際の理由とは異なる可能性がある。

¹⁹ 他グループでは、特定技能外国人の賃金が技能実習生より高いことに加え、転入者の採用時には仲介会社への手数料負担も生じる。その一方で、転職者や評価試験ルートによる採用者の経験や技能が、期待水準に達していないと感じる企業も少なくない（転職人材と評価試験人材の働きぶりや技能水準への満足度の低さについては次節でも論じる）。筆者が所属する研究チームが実施したヒアリングでも、転職人材

4-4 事業所内の変化

2021 年から 2024 年までのサンプル期間に、特定技能外国人の受入れルートを変更した事業所は 21.0%だった。図 1 に示したように、2021 年調査でサンプルの約 7 割を占めていた自社育成グループの割合は、調査回ごとに減少していた。受入れルートを変更した事業所は、自社育成から、転職者や評価試験ルートとの併用、もしくは転職者のみか評価試験ルートのみへの変更というケースが多い。

本節では、パネルデータの特性を生かし、サンプル期間内に受入れルートが変わった事業所において、特定技能外国人への満足度や彼らの雇用による効果などがどのように変化したかを検討する。具体的には、前節までの推定式に事業所固定効果を追加した二元固定効果（TWFE）モデルによる推定を行う。

● 満足度

特定技能外国人への満足度に関する推定結果は表 10 の通りである。事業所の特定技能外国人の受入れが自社育成グループから併用グループに変わると、全体の満足度は 1%水準で有意に低下した。また、受入れパターンが自社育成から他ルートに変わった場合も同様に、満足度が有意に低下していた。

2024 年調査では、全体の満足度に加えて、特定技能外国人の①働きぶり・定着度、②技能水準、③日本語能力に対する満足度も聞いている。この設問を用いて、複数ルートから特定技能外国人を雇用する併用グループの事業所では、自社育成人材、転職人材、評価試験人材の 3 グループ間で、①から③の満足度に差があるかを確認する。

推定の結果、①働きぶり・定着度について、同一企業内の自社育成人材と比べた転職人材への満足度は平均 0.39 ポイント、評価試験人材への満足度は平均 0.29 ポイント低く、いずれも 1%水準で統計的に有意だった（表 11）。②技能水準への満足度についても、転職人材は自社育成人材よりも 0.33 ポイント、評価試験人材は 0.27 ポイント有意に低かった。③日本語能力は、転職人材に対する満足度は自社育成人材よりも 0.08 ポイント低く（1%水準で有意）、評価試験人材に対する満足度は 0.98 ポイント高い（5%水準で有意）。

このように、同一事業所内でも、特定技能外国人への満足度が受入れルートによって異なることは、事業者が受入れルートごとに期待する能力や実際のパフォーマンスについて異なる評価を下していること示唆している。第一に、同じ企業内でも、自社で技能実習を修了した自社育成人材の働きぶりや技能水準への満足度が最も高い。自社育成人材は、自

や評価試験人材の入職時の割高（と感じるような）賃金水準を調整するために、入職後の昇給を抑制しているとする事業者の声を聞くことができた。

社で3～5年間の技能実習を経て特定技能へ移行するが、移行時には一定の条件下での転職も可能なため、同一事業所での継続雇用を選択した人材は、労使双方にとってマッチングの質が高く、満足度も高い可能性がある。一方、転職人材や評価試験人材は、自社育成人材に比べて勤続期間が短く、企業特種的な技能の蓄積も十分でないため、満足度が相対的に低い可能性がある。

第二に、日本語能力は、評価試験人材への満足度が相対的に高い。技能実習を経験しない評価試験ルートの特種技能労働者は、技能評価試験とともに日本語試験（国際交流基金日本語基礎テストまたは日本語能力試験N4レベル以上）にも合格する必要がある。評価試験人材の日本語能力に対する評価が相対的に高いことは、日本語試験の合格要件が一定の日本語能力を担保し、仕事でも生かされている可能性を含意する。

● 効果

表10は、受入れルートを変更した企業について、特種技能外国人の受入れ効果に対する評価がどのように変化したかを示している。自社育成のみから、併用ルートや他ルートに変更した事業所では、人手不足が緩和・解消したと回答する確率が、それぞれ3.4、3.8パーセントポイント高まっていた。その一方で、採用経路を自社育成のみから他ルートへ変更した事業所では、日本人と同等以上の活躍を評価する確率が3.9パーセントポイント低下していた。この対照は、特種技能外国人の量と質のトレードオフという重要な含意をもつ。すなわち、自社育成ルートから併用ルートや他ルートへの変更は、人手不足の緩和には有効だが、人材の質の面での効果を低下させる。技術力や海外取引先との関係構築、海外取引の拡大など面では、受入れルート変更による変化はほとんどみられなかった。

● 支援

表12は、特種技能外国人への支援の取組みについて、事業所固定効果を含めた推定結果である。自社育成グループから併用グループへの採用ルートの変更によって、5%水準で有意に増加した支援は、「OJT」「勉強会への参加」であった。自社育成グループから他グループへの変更では、「勉強会への参加」支援は増加していたが、「昇進・昇格」や「医療機関への同行」の実施確率は低下した。

事業所の特種技能外国人の受入れが自社育成グループから併用グループに変わった事業所では、転職者や技能試験合格者の一般技能や企業特種技能の不足を、社内外の教育訓練で補完しようとする様子が見える。その一方で、他ルートのみへ移行した事業所では、昇進・昇格や医療機関への同行支援が減少しており、受入れルートの変更後に人的資源管理や福利厚生のある方も変更した可能性がある。日本語学習や医療機関への同行を除く生活支援については、受入れルートを変えても有意な変化はなかった。

4-5 主観的評価の分析に関する小括

本節の分析を通じて明らかになったのは、自社育成グループの特定技能外国人に対する質的な満足度の高さと、人手不足の解消に重きを置く併用グループと他グループの相対的な満足度の低さである。3グループ中最も事業者の満足度が低かったのは併用グループである。しかし、併用グループでは、OJTによる育成など、自社育成グループよりも実施割合が高い支援項目も複数みられた。にもかかわらず、併用グループにおいて、特定技能外国人の流動性は相対的に高く、人材の雇用管理や定着に苦慮する様子がうかがえる。

また、特定技能外国人の定着や大都市圏への転職傾向も、自社育成グループと他の2グループの間では差があった。最低賃金の高い都市部の事業者は、同じ職種や業務区分であっても地方の事業者より高い賃金を提示する場合も多い。そのため、都市部の事業者が、自社育成に要する追加的な費用よりも、転職者に支払う賃金プレミアムの方が小さいと判断する場合には、転職者を受け入れる誘因を持ちやすく、より高い賃金を求める労働者ともマッチしやすい。頻繁な転職が、特定技能外国人の長期的なキャリア形成に有利若しくは不利に働くのかについては、継続的な追跡調査とデータによる検証が必要である。

以上の結果は、制度の前提についての検討の余地も示唆している²⁰。現在の特定技能制度は、受入れルートによる労働者の技能差や支援の質の差を想定していない。しかし、本節の分析から、特定技能外国人の育成や昇給・昇進、日本語学習・生活支援、働きぶりや技能への評価には、受入れルート間で差があることが確認された。なかでも、自社育成ルートの事業所では、特定技能外国人の働きぶりや技能への満足度が最も高い一方、人手不足の解消・緩和を実感する事業所は他の2グループよりも少なかった。人材育成には時間や人員を要するため、本節の分析結果は、育成に対する企業の負担と便益をどのように考えるかという問題を提起する。特定技能制度が新たに創設される育成就労制度との接続を基本とするのであれば、こうした育成投資を制度上どのように評価するかは今後も重要な課題となる。育成投資のインセンティブを維持する方策として、育成企業が投資に見合う便益を十分に得られない場合には、転職先企業から育成企業への一定の補償なども検討する余地があるかもしれない。

²⁰ 特定技能制度では、生産性の向上や国内人材確保に向けた取組みを行ってもなお人材確保が困難な場合に、特定技能外国人の受入れを認めている。制度の創設から5年以上が経過し、特定技能1号から、より高度な技能を有する特定技能2号への移行も重要な政策課題となっている。これらは本節の分析対象外であるが、制度設計を考える上では重要な論点である。このため、受入れ企業による国内人材の確保・生産性向上への取組みと、特定技能2号への移行希望について、補論1、補論2で追加的に分析する。

5. 政策含意と今後の課題

本稿では、特定技能外国人を雇用する企業・事業所を主な対象として、外国人雇用の客観的効果と主観的評価を分析した。客観的効果の分析では、外国人雇用なし企業との比較と雇用開始後の企業内変化から、特定技能外国人や技能実習生を雇用する企業の労働生産性や人件費配分、日本人従業員の賃金・働き方の特徴を明らかにした。主観的評価の分析では、特定技能外国人の受入れルートによって、人材育成・支援のあり方に加え、企業が特定技能外国人の雇用に対して感じる満足度や受入れ効果が異なることを確認した。

客観的効果に関する分析の結果、特定技能外国人や技能実習生を雇用する企業は、外国人を雇用しない企業と比べて、労働分配率が高く、労働生産性や日本人従業員の賃金率が低い傾向が確認された。しかしながら、イベントスタディ分析では、外国人雇用後に従業員数が増加し一人当給与額が減少した一方、売上高、労働分配率、労働生産性、給与総額に有意な変化はみられなかった。

この結果は、特定技能外国人や技能実習生の雇用が、企業内での日本人と外国人の分離（segregation）よりも、低賃金・労働集約的な企業への集中（sorting）によって特徴づけられることを示している²¹。すなわち、これらの外国人を雇用する企業の相対的な低生産性は、外国人の雇用によって生じたものではなく、雇用前から存在した企業間の差が維持されたものと考えてのが妥当である。特定技能外国人や技能実習生、さらには同じ企業で働く日本人労働者の低賃金の背景には、sortingのほか、国内では確保できない労働力を特定技能制度を通じて海外から受け入れることによる労働供給制約の緩和や、転職制約を背景とする企業の賃金設定力（monopsony power）も考えられる。ただし、特定技能外国人の増加によって生じた地域・産業の労働市場における労働供給制約の緩和や、企業の賃金設定力への影響は本稿では検証しておらず、今後の研究課題として残される。

特定技能外国人の雇用に関する主観的評価では、人手不足の緩和・解消という量的効果への評価と、日本人と同等以上の活躍という質的効果への評価との間のトレードオフがみられた。技能実習生から自社育成するグループでは人材の質に対する満足度が高い一方、転職者や評価試験合格者を雇用する併用グループと他グループでは、人手不足の緩和・解消への評価が高く、人材の質に対する満足度は相対的に低かった。この結果からは、特定技能外国人を事業所内の基幹的な労働力と位置づけて、技能形成やキャリアを重視する事業者と、人材確保を優先し、育成・処遇面では非正規雇用に近い形で活用する事業者との分化がうかがえる。

現在の特定技能制度は、一つの制度の中で、人材育成と労働力確保の「二兎」を追う仕

²¹ 本研究では賃金センサスの企業（事業所）レベルの集計データを用いたが、Abowd et al. (1999)のAKM型モデルのように企業間のsortingと個人効果を厳密に分離するためには、労働者・企業マッチドパネルデータが必要となる。

組みである。創設から5年を経て、中長期的な人材育成に取り組む中小企業だけでなく、比較的規模の大きな企業にも利用が広がっている。人材育成よりも労働力確保を重視する企業の受入れがさらに拡大すれば、育成就労制度を経ずに転職者や試験合格者を採用する企業が増え、制度が想定する育成機能が十分に発揮されない懸念がある。また、人材育成に取り組む企業がその投資に見合う便益を十分に得られなければ、育成へのインセンティブが弱まる可能性もある。

このような人材確保を重視する受入れの広がりには、転職者や評価試験合格者の労働力確保に特化する間接雇用事業者の利用をさらに拡大させる可能性もある。現時点では、アンケート調査の分析サンプルに占める請負事業者の割合は小さいものの、その割合は徐々に高まっている。ドイツでは、間接雇用へのアウトソーシングによる賃金低下が実証されており（Goldschmidt & Schmieder 2017）、日本でも、間接雇用の利用拡大が賃金上昇を抑制する可能性がある。本稿の分析でも、間接雇用事業者を通じた受入れを多く含む他ルートでは、自社育成ルートに比べて賃金上昇率や人材への満足度が低いのみならず、支援や昇給も限定的であった。直接雇用と間接雇用を同一の枠組み下で扱う現行の特定技能制度について、育成就労制度との関係を含め、人材育成の観点から改めて検討する余地があるかもしれない。

最後に、本研究の分析対象が一部の製造業分野に限定されることを、改めて留保したい。農林漁業、建設、介護、外食業など、他の特定技能制度の対象分野でも、製造業分野と同様の傾向が確認されるかについては、稿を改めての検討が必要である。特定技能制度は、産業ごとに制度の利用実態や人材育成の方法が異なる。例えば農業分野では、季節的な労働需要への対応を背景として、間接雇用が広く利用されていることが指摘されている（堀口 2023）。このような産業により異なる制度運用の実態を踏まえると、本稿で得られた知見についても、他分野との共通点と相違点を明らかにしながら、外的妥当性を検証していくことが重要である。さらなる知見の蓄積を通じて、特定技能制度全体の評価と制度設計に向けた議論が深まることを期待したい。

補論1:生産性向上と国内人材確保のための取り組み

特定技能制度は、生産性の向上や国内人材の確保のための取組を行ってもなお人材を確保することが困難な状況にある産業上の分野に限り、一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人の受入れを認めている。以下において、特定技能外国人の受入れの前提となる生産性向上および国内人材確保に関する対応について、サンプル事業所の法人が（調査時点における）直近1年間に実施した取組を確認する。

サンプル事業者の約9割は、生産性向上や国内人材確保に向けた何らかの取組を実施していると回答している。項目別にみると、附図1に示すように、2022年から2024年に

かけて、「賃上げ」の実施割合は上昇した一方、「工場のデジタル化」と「研修・セミナー等を活用した人材育成」の実施割合は低下した。受入れグループ別では、自社育成グループに比べ、併用グループは何らかの取組みを行う確率が 2.32 パーセントポイント高く、他グループは研修・セミナー等を活用した人材育成の実施確率が 3.13 パーセントポイント低かった（附表 6）。賃上げや女性・高齢者が働きやすい職場環境の充実には、グループ間で差はなかった。

補論 2: 特定技能 2 号への移行希望

特定技能制度では、製造業の現場で 3 年以上の実務経験を積み、所定の試験に合格するなどの要件を満たせば、特定技能 2 号への移行が可能となる。家族の帯同が認められ、在留資格「永住者」への変更への道が開かれる特定技能 2 号への資格変更は、外国人労働者自身や社会的な関心も高い。そこで、アンケート調査の回答から、特定技能 2 号への移行に対する事業所と特定技能外国人の認識のギャップを簡単に紹介する。

2024 年調査では、特定技能 2 号外国人の雇用を希望する事業所は、サンプル事業者の約 80% である。受入れルート別では、自社育成グループよりも、併用グループと他グループが、特定技能 2 号外国人の雇用をより強く希望していた。事業所は、特定技能 1 号外国人の 5~7 割程度を特定技能 2 号へ移行させたいと考えており、受入れパターン間の差は小さい。一方、事業所が把握する特定技能 1 号外国人自身の 2 号への移行希望は 2~4 割にとどまる。

特定技能 2 号への移行を考える事業者は、特定技能 1 号外国人の大部分（8-9 割）の移行を希望する事業所と、優秀者のみを選抜したい事業者に分かれている（附図 2）。事業所の移行希望と昇進・昇格の関係をみると、特定 1 号外国人の一定割合（概ね半数以上）を 2 号に移行させたいと考える事業者ほど、本人の能力に応じた昇進・昇格を行っている。この関係について、受入れルートによる差はない。

このような入り口での幅広い人材確保とその後の選抜を組み合わせた採用・労務管理は、日本企業では広く行われているが、特定技能制度の理念とは乖離がある。現行制度における特定技能 2 号への移行ルートは、特定技能 2 号評価試験ルート（3 年以上の実務経験、ビジネス・キャリア検定 3 級取得及び特定技能 2 号評価試験合格）か技能検定ルート（3 年以上の実務経験、技能検定 1 級取得）のいずれかである。

ビジネス・キャリア検定や技能検定 1 級は、現場リーダーや生産管理を担う職長以上の役割を想定している。しかしながら、日本に長期在留する居住資格の外国人でも、職長レベル以上の役職に登用される割合は 1 割に満たない²²。このような外国人労働者の登用状況

²² 2023 年賃金センサスでは、「職長」「係長」「課長」「部長」の役職をもつ外国人労働者の割合は、専門的・技術的分野の在留資格者が 7.4%、永住者などの居住資格者が 5.1%、特定技能外国人・技能実習生は 0.2% だった。

を踏まえると、2号移行者のすべてが現場リーダー以上の指導・管理業務を担うとは考えにくく、職長以上の役割は一部の選抜者に限られ、多くは生産現場の現業労働者として就業を続けると推測される²³。

【参考文献】

Abowd, J. M., Kramarz, F., & Margolis, D. N. (1999). High wage workers and high wage firms. *Econometrica*, 67(2), 251-333.

Beerli, A., Ruffner, J., Siegenthaler, M., & Peri, G. (2021). The abolition of immigration restrictions and the performance of firms and workers: evidence from Switzerland. *American Economic Review*, 111(3), 976-1012.

Card, D., Heining, J., & Kline, P. (2013). Workplace heterogeneity and the rise of West German wage inequality. *The Quarterly journal of economics*, 128(3), 967-1015.

Goldschmidt, D., & Schmieder, J. F. (2017). The rise of domestic outsourcing and the evolution of the German wage structure. *The Quarterly Journal of Economics*, 132(3), 1165-1217.

Hashimoto, Y. (2025). Global competition and labor-intensive production in SMEs: Firm-level evidence from Japan at the threshold of the lost decades. *Journal of the Japanese and International Economies*, 75, 101350.

Hashimoto Y., R. Kambayashi, M. Manjome, C. Moriguchi, M. Nakagawa, and Y. Saeki (2026). “Foreign-Native Wage Differentials and the Role of Visa Regime in Japan: Evidence from the Linked Employer-Employee Data, 2020-2023”, forthcoming

Hermansen, A. S., A. Penner, I. Boza, M. M. Elvira, O. Godechot, M. Hällsten, L. F. Henriksen, F. Hou, Z. Lippényi, T. Petersen, M. Reichelt, H. Sabanci, M. Safi, D. Tomaskovic-Devey, and E. Vickstrom (2025), “Immigrant–Native Pay Gap Driven by

²³ アンケート調査の自由記述欄でも、リーダー業務を前提とする特定技能2号への移行基準が、生産労働者としての就業継続を求める事業所のニーズと合致しないことや、実務上の必要性に比して難易度が高いなど、評価試験の内容に疑問を呈する事業者は少なくなかった。

Lack of Access to High-Paying Jobs,” *Nature*, 644, 969–975.

Liu-Farrer, G. (2020). *Immigrant Japan: Mobility and belonging in an ethno-nationalist society*. Cornell University Press.

Song, J., Price, D. J., Guvenen, F., Bloom, N., & Von Wachter, T. (2019). Firming up inequality. *The Quarterly journal of economics*, 134(1), 1-50.

菅幹雄. (2025). 我が国における事業所・企業統計の体系化. *フィナンシャル・レビュー*, 159, 5-21.

塚崎裕子. (2008) *外国人専門職・技術職の雇用問題*, 明石書店

橋本由紀. (2025) 外国人の就労に関する公的統計の活用範囲, *フィナンシャル・レビュー*, 159.

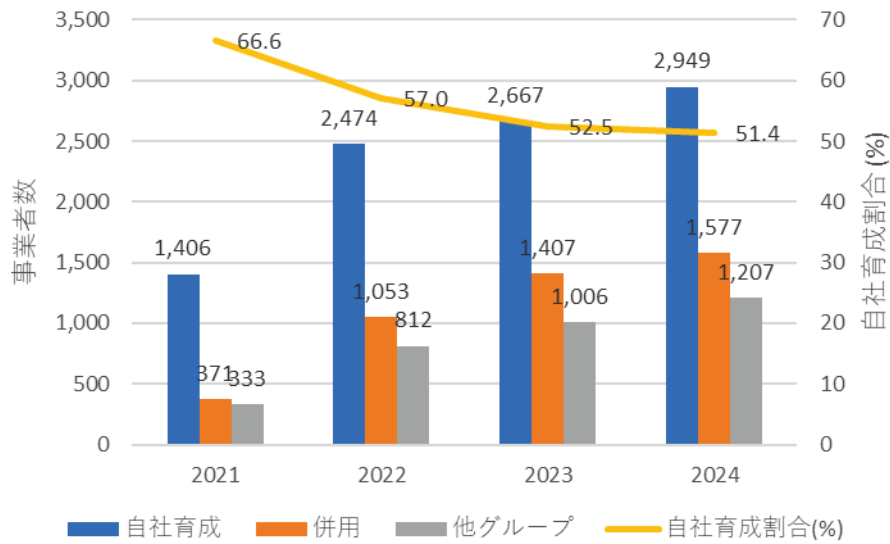
堀口健治. (2023). 組合員農家の農繁期雇用に外国人労働力を取り入れた鹿児島県の工夫－農協等請負方式および派遣の特定技能1号に取り組む農協－, *労働力編成における外国人の役割と農業構造の変動 研究報告書 III (2022 年度)*, 63-74.

万城目正雄. (2024). アンケート調査からみる外国人材の生活や仕事の満足感. *かけはし*, Vol. 157.

労働政策研究・研修機構. (2023). 特定技能1号外国人の受け入れ・活用に関するヒアリング調査. *JILPT 資料シリーズ*, No. 270.

労働政策研究・研修機構. (2026). 技能実習制度の運用等に関する実態調査（監理団体、実習実施者、実習生）. *JILPT 調査シリーズ*, No. 266.

図1 特定技能外国人の受入れルート



出所：アンケートデータ

図2 企業業績と分配（全サンプル）

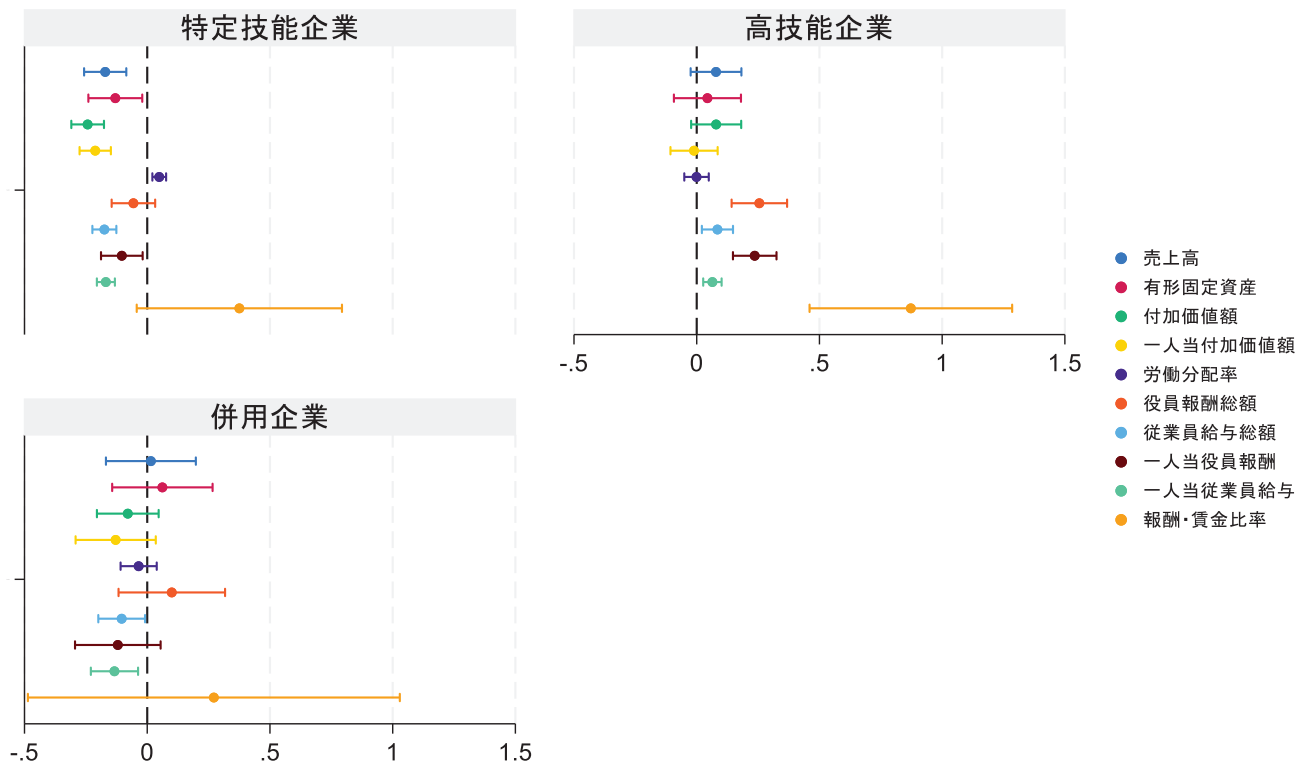


図3 企業業績と分配（中小企業）

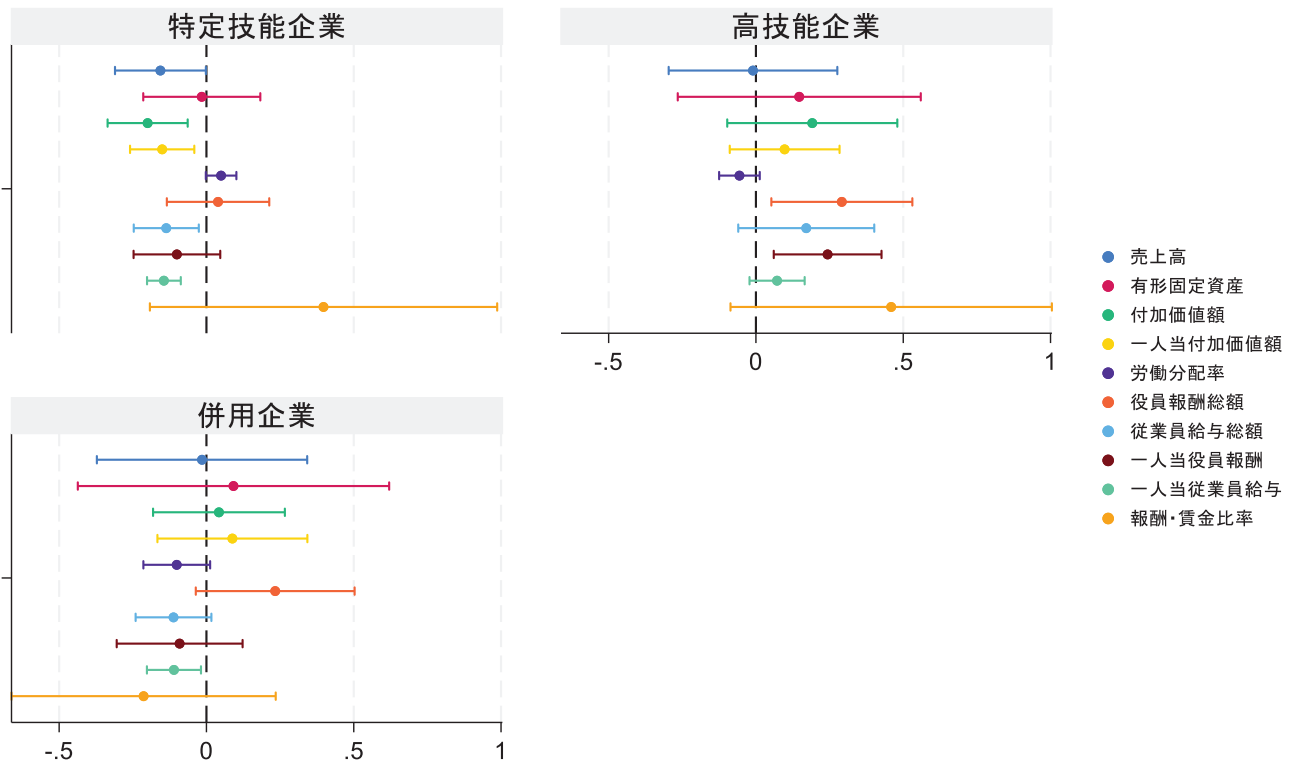
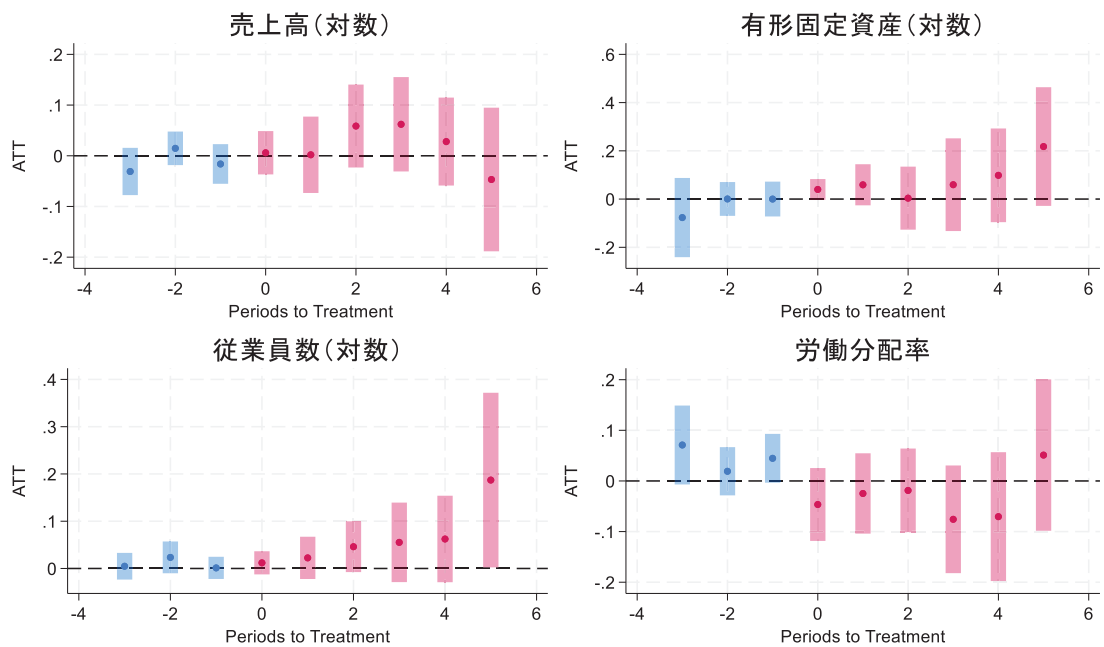


図4 イベントスタディ分析



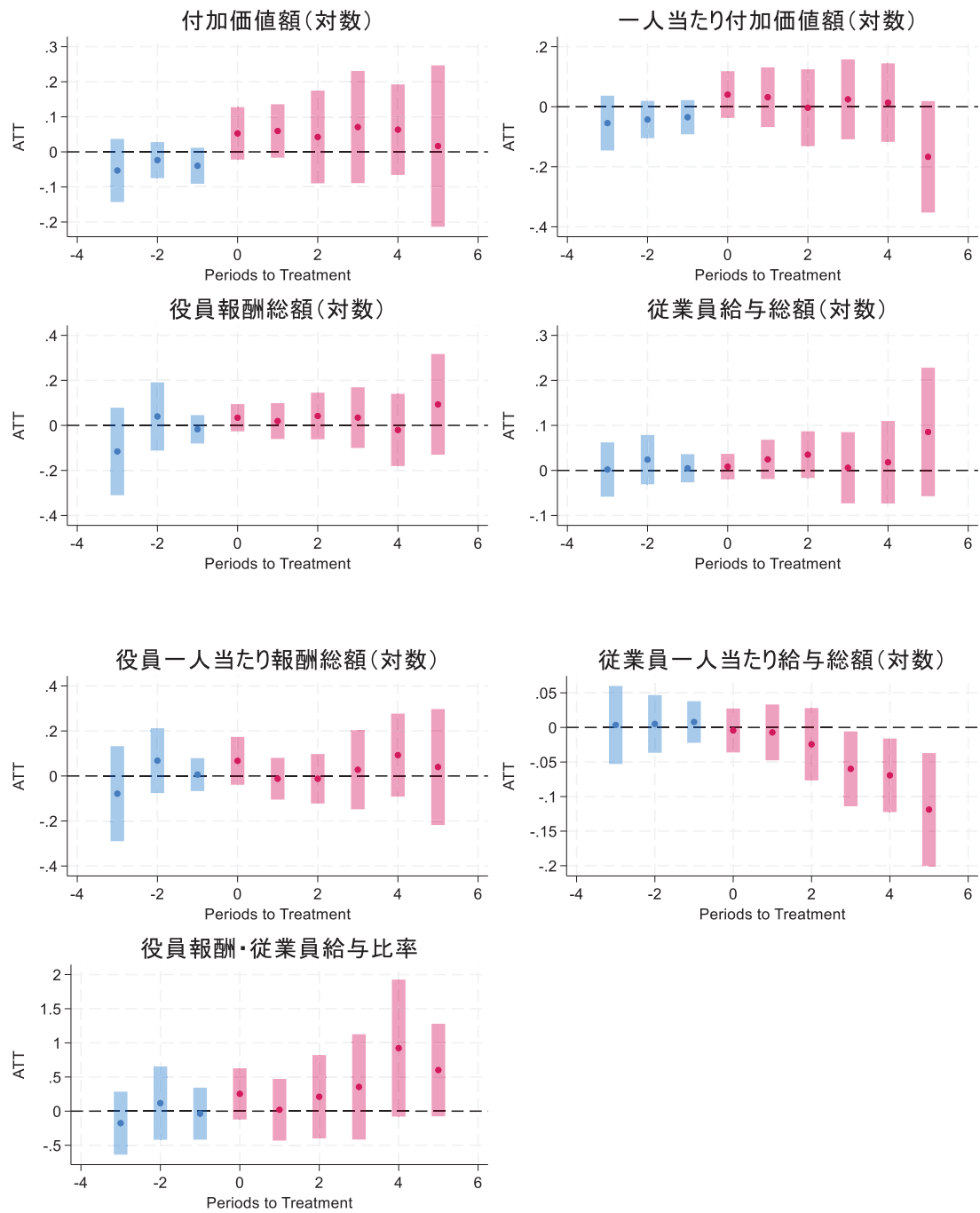
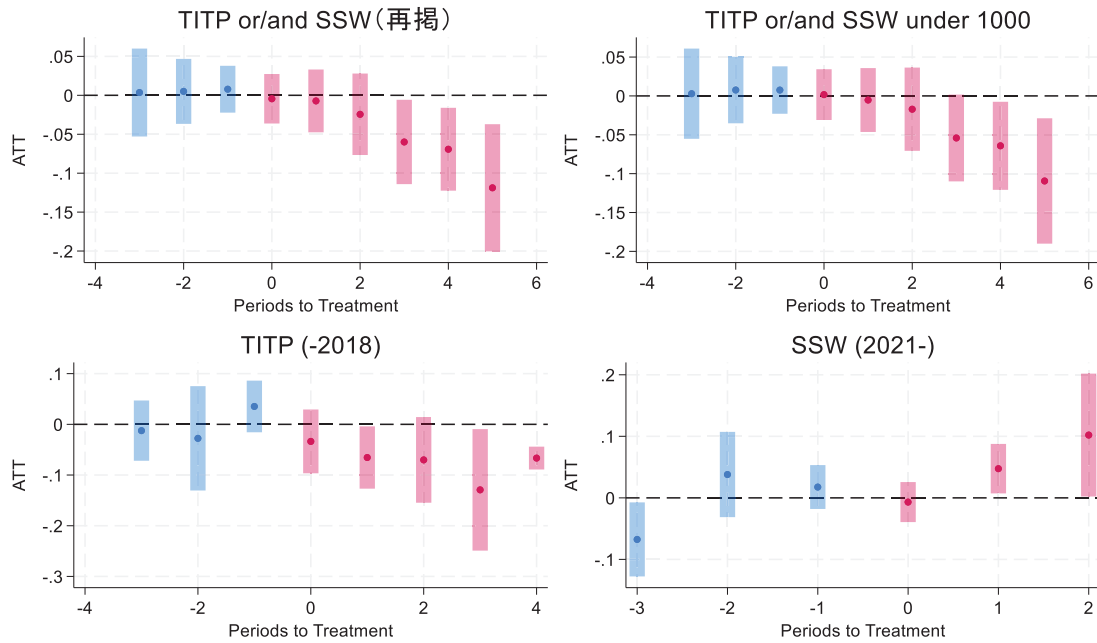
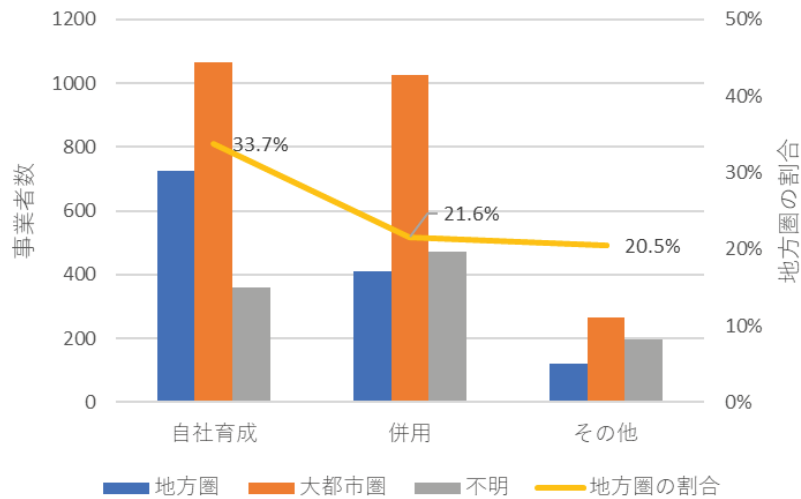


図5 一人当たり人件費の頑健性



注：TITP は技能実習生，SSW は特定技能外国人

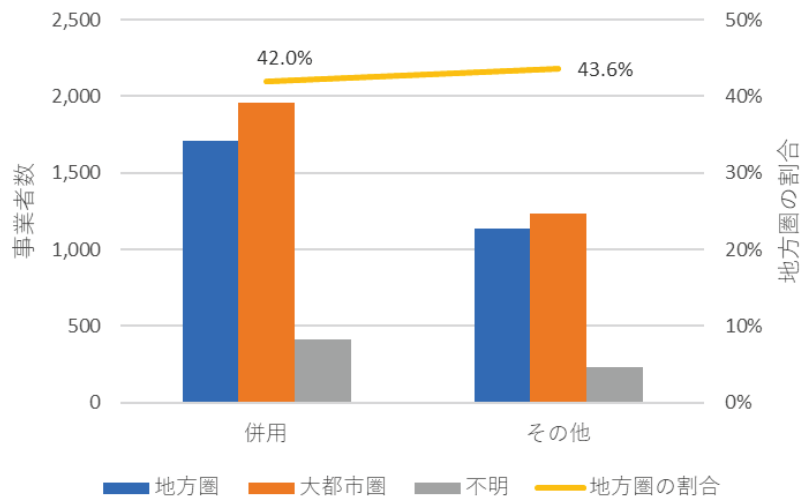
図6 特定技能外国人の転職先（受入ルート別）



出所：アンケートデータ

注：大都市圏は 2021 年の最低賃金が 1,000 円以上だった 6 都府県，地方圏はそれ以外の道府県

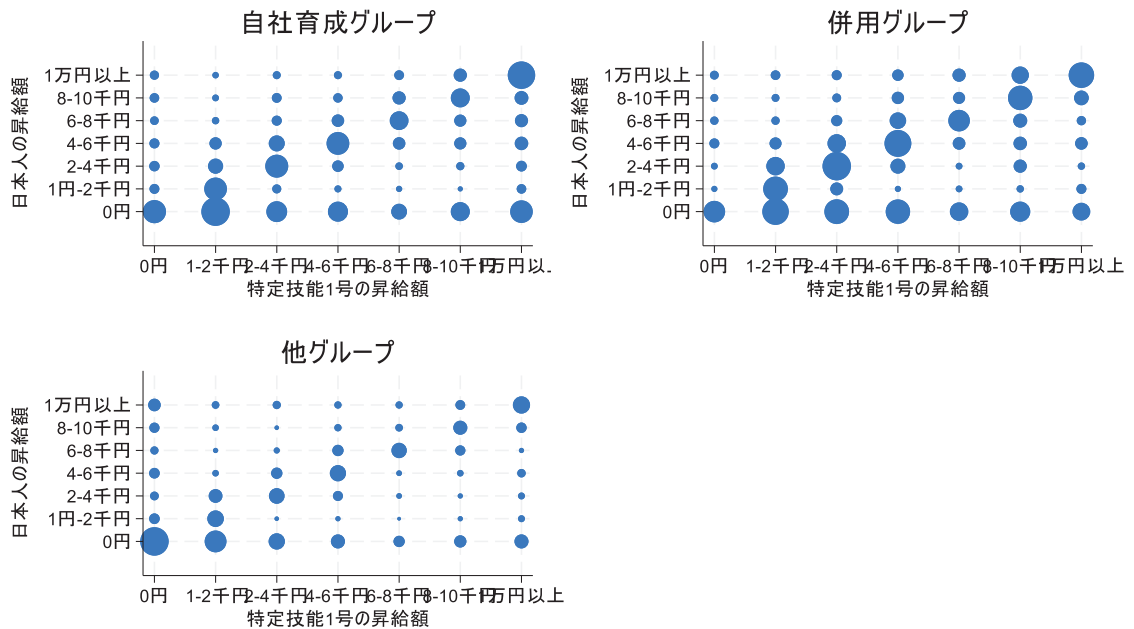
図 7 特定技能外国人の転職前就業地



出所：アンケートデータ

注：大都市圏は 2021 年の最低賃金が 1,000 円以上だった 6 都府県、地方圏はそれ以外の道府県

図 8 特定技能 1 号外国人と日本人の昇給額



出所：アンケートデータ

表 1 基本統計量（アンケートデータ）

	(1)		(2)		(3)		(4)	
	全サンプル		自社育成 グループ		併用グループ		他グループ	
	mean	sd	mean	sd	mean	sd	mean	sd
従業員数：1-20人	0.24	(0.43)	0.24	(0.43)	0.15	(0.35)	0.31	(0.46)
従業員数：21-100人	0.48	(0.50)	0.51	(0.50)	0.47	(0.50)	0.44	(0.50)
従業員数：101-300人	0.18	(0.39)	0.17	(0.38)	0.24	(0.43)	0.15	(0.36)
従業員数：301-1000人	0.07	(0.25)	0.06	(0.24)	0.10	(0.30)	0.06	(0.24)
従業員数：1001-5000人	0.02	(0.14)	0.01	(0.12)	0.03	(0.18)	0.02	(0.14)
従業員数：5001人以上	0.01	(0.09)	0.00	(0.06)	0.01	(0.10)	0.02	(0.14)
資本金：1000万円以下	0.43	(0.50)	0.43	(0.50)	0.40	(0.49)	0.46	(0.50)
資本金：1000超-5000万円	0.37	(0.48)	0.38	(0.49)	0.39	(0.49)	0.34	(0.47)
資本金：5000万超-1億円	0.13	(0.34)	0.13	(0.34)	0.12	(0.33)	0.13	(0.33)
資本金：1億超-3億円	0.02	(0.12)	0.01	(0.12)	0.02	(0.13)	0.01	(0.12)
資本金：3億円超	0.05	(0.21)	0.03	(0.18)	0.07	(0.25)	0.06	(0.23)
特定技能外国人割合	0.40	(0.34)	0.41	(0.28)	0.53	(0.27)	0.65	(0.34)
技能実習生割合	0.46	(0.34)	0.47	(0.29)	0.35	(0.26)	0.21	(0.29)
特定技能・技能実習割合	0.85	(0.25)	0.88	(0.21)	0.88	(0.19)	0.85	(0.25)
受入国数	1.66	(1.18)	1.55	(1.07)	2.06	(1.41)	1.60	(1.11)
請負ダミー	0.04	(0.20)	0.03	(0.16)	0.06	(0.23)	0.07	(0.25)
満足度_全体	4.04	(0.70)	4.10	(0.69)	3.94	(0.70)	4.00	(0.72)
効果ダミー_人手不足の緩和	0.90	(0.30)	0.88	(0.32)	0.93	(0.25)	0.92	(0.27)
効果ダミー_日本人以上の活躍	0.60	(0.49)	0.63	(0.48)	0.61	(0.49)	0.53	(0.50)
効果ダミー_技術力の向上	0.20	(0.40)	0.22	(0.41)	0.23	(0.42)	0.13	(0.34)
効果ダミー_海外との関係構築	0.02	(0.14)	0.02	(0.14)	0.02	(0.15)	0.02	(0.13)
効果ダミー_海外取引の拡大	0.00	(0.06)	0.00	(0.06)	0.00	(0.06)	0.00	(0.06)
支援ダミー_技能形成_OJT	0.73	(0.44)	0.72	(0.45)	0.76	(0.43)	0.73	(0.44)
支援ダミー_技能形成_入国前学習	0.19	(0.39)	0.20	(0.40)	0.20	(0.40)	0.11	(0.31)
支援ダミー_技能形成_翻訳	0.30	(0.46)	0.29	(0.46)	0.39	(0.49)	0.21	(0.41)
支援ダミー_技能形成_検定料負担・報奨金	0.25	(0.43)	0.26	(0.44)	0.27	(0.45)	0.17	(0.38)
支援ダミー_技能形成_講習会参加	0.15	(0.35)	0.14	(0.35)	0.16	(0.37)	0.13	(0.34)
支援ダミー_技能形成_昇進昇格	0.62	(0.49)	0.63	(0.48)	0.63	(0.48)	0.60	(0.49)
支援ダミー_日本語_費用負担	0.29	(0.45)	0.30	(0.46)	0.33	(0.47)	0.18	(0.39)
支援ダミー_日本語_学習機会	0.67	(0.47)	0.68	(0.47)	0.68	(0.46)	0.63	(0.48)
支援ダミー_生活_病院同行	0.76	(0.43)	0.79	(0.41)	0.80	(0.40)	0.62	(0.48)
支援ダミー_生活_宗教・母国行事への配慮	0.33	(0.47)	0.32	(0.47)	0.38	(0.49)	0.31	(0.46)
支援ダミー_生活_社内・地域との交流	0.59	(0.49)	0.62	(0.48)	0.59	(0.49)	0.49	(0.50)
転職ダミー_転職者あり	0.27	(0.45)	0.23	(0.42)	0.44	(0.50)	0.17	(0.38)
転職ダミー_大都市圏への転職	0.95	(0.70)	0.83	(0.69)	1.03	(0.68)	1.13	(0.72)
昇給額（2024）_日本人正社員	3.29	(2.16)	3.35	(2.17)	3.48	(2.13)	3.16	(2.21)
昇給額（2024）_特定技能	3.96	(2.02)	4.12	(2.05)	4.09	(1.83)	3.39	(2.10)
Observations	21528		9496		4408		3358	

注：(1)には受入れルート不明が含まれるので、(2)から (4) の観測数の合計は(1)に一致しない

表2 基本統計量（法人企業統計，賃金センサス）

	(1)		(2)		(3)		(4)		(5)	
	全サンプル		特定技能企業		高技能企業		併用企業		雇用なし企業	
	mean	sd	mean	sd	mean	sd	mean	sd	mean	sd
企業規模：大企業	0.20	(0.40)	0.19	(0.40)	0.41	(0.49)	0.32	(0.47)	0.18	(0.39)
企業規模：中堅企業	0.48	(0.50)	0.46	(0.50)	0.38	(0.48)	0.41	(0.49)	0.49	(0.50)
企業規模：中小企業	0.32	(0.47)	0.35	(0.48)	0.21	(0.41)	0.28	(0.45)	0.32	(0.47)
資本金	15342.31	(66304.42)	7228.34	(31446.67)	53455.72	(129643.88)	15842.81	(32270.72)	13938.81	(63057.03)
従業員数	1707.83	(4193.51)	1510.68	(3131.23)	4354.66	(8948.19)	3154.85	(5228.79)	1554.44	(3766.20)
売上高	116988.25	(269102.01)	86819.19	(229079.38)	298478.58	(488873.94)	184406.37	(277385.56)	108535.81	(250224.85)
有形固定資産	21268.50	(47589.93)	14545.49	(38970.75)	48932.05	(78439.93)	30638.51	(50946.07)	20206.56	(45386.53)
付加価値額	21781.54	(48476.50)	13832.60	(34674.74)	51905.10	(88024.81)	30750.30	(50527.84)	20705.74	(45714.75)
一人当付加価値額	11.32	(9.13)	8.48	(6.59)	13.17	(10.66)	10.00	(5.98)	11.52	(9.23)
労働分配率	0.72	(0.30)	0.78	(0.29)	0.70	(0.36)	0.68	(0.28)	0.71	(0.29)
役員人件費	202.31	(274.77)	151.89	(197.26)	385.18	(434.28)	237.30	(248.17)	196.27	(265.72)
従業員人件費	10939.52	(22945.27)	8262.07	(19345.54)	27106.51	(43964.75)	17722.24	(30783.70)	10174.62	(20920.16)
一人当役員人件費	21.54	(19.10)	17.80	(13.94)	34.60	(28.16)	21.58	(17.85)	21.15	(18.60)
一人当従業員人件費	5.69	(1.92)	4.73	(1.64)	6.70	(2.13)	5.25	(1.80)	5.73	(1.89)
報酬給与比率（役員／従業員）	3.70	(2.90)	3.96	(3.73)	4.97	(3.49)	4.12	(2.93)	3.60	(2.74)
福利厚生費	2349.24	(5283.17)	1733.82	(4332.43)	5953.58	(9922.97)	3862.76	(6507.67)	2180.55	(4868.97)
賃金率_全サンプル	2729.50	(1101.76)	2160.29	(623.28)	3223.14	(897.16)	2429.81	(755.46)	2762.31	(1131.79)
賃金率_日本人	2739.08	(1098.70)	2245.78	(631.76)	3245.00	(897.38)	2527.54	(734.51)	2762.31	(1131.79)
賃金率_男	2915.82	(1116.05)	2326.06	(628.05)	3423.03	(948.13)	2574.59	(768.10)	2950.22	(1143.65)
賃金率_女	2128.11	(913.40)	1750.80	(822.16)	2510.70	(786.16)	1993.61	(688.01)	2145.88	(919.23)
賃金率_正規労働者	2892.70	(1027.24)	2401.12	(647.54)	3352.38	(894.32)	2618.48	(749.05)	2919.34	(1050.24)
賃金率_非正規労働者	1859.95	(1954.97)	1467.85	(565.35)	2188.17	(967.44)	1752.99	(702.27)	1885.01	(2100.18)
賃金率_20代	1850.88	(935.64)	1525.07	(346.71)	2009.74	(404.38)	1726.46	(407.73)	1877.62	(998.02)
賃金率_30代	2480.32	(1014.59)	2044.45	(591.72)	2842.52	(726.62)	2226.34	(730.57)	2506.96	(1052.03)
賃金率_40代	3033.86	(1373.81)	2483.39	(754.78)	3587.07	(1014.27)	2784.29	(809.00)	3060.90	(1427.57)
賃金率_50代	3426.60	(1415.48)	2691.04	(951.37)	4155.05	(1317.18)	3034.92	(1054.43)	3464.29	(1433.38)
賃金率_60代	2333.24	(1665.80)	1917.11	(933.57)	2783.37	(1383.95)	2224.55	(928.19)	2350.70	(1740.05)
勤続年数_日本人	15.80	(4.75)	14.58	(4.26)	16.08	(4.38)	14.53	(4.18)	15.92	(4.81)
労働時間_日本人	168.39	(18.88)	173.00	(20.48)	168.93	(15.78)	172.99	(21.99)	167.84	(18.76)
教育年数_日本人	13.58	(1.04)	13.18	(0.73)	14.26	(0.97)	13.42	(0.83)	13.59	(1.05)
特定技能・技能実習職種割合	0.51	(0.31)	0.68	(0.21)	0.34	(0.28)	0.61	(0.24)	0.50	(0.31)
Observations	6566		563		325		79		5599	

表 3 日本人雇用者の賃金率

	(1) 全サンプル	(2) 男性	(3) 女性
特定技能企業	-0.180*** (0.015)	-0.213*** (0.014)	-0.184*** (0.016)
高技能企業	0.072*** (0.015)	0.057*** (0.015)	0.077*** (0.019)
併用企業	-0.137*** (0.033)	-0.187*** (0.032)	-0.123*** (0.035)
lnWorkers	Yes	Yes	Yes
AreaFE	Yes	Yes	Yes
YearFE	Yes	Yes	Yes
N	6495	6486	6405
r2	0.369	0.396	0.277

	(4) 正規	(5) 非正規
特定技能企業	-0.169*** (0.013)	-0.186*** (0.016)
高技能企業	0.044*** (0.014)	0.079*** (0.028)
併用企業	-0.159*** (0.029)	-0.098*** (0.038)
lnWorkers	Yes	Yes
AreaFE	Yes	Yes
YearFE	Yes	Yes
N	6489	5708
r2	0.412	0.197

注：参照グループは外国人雇用なし企業。Standard errors in parentheses. * $p < 0.10$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$

表 4 年齢別賃金率

	(1) 20代	(2) 30代	(3) 40代	(4) 50代	(5) 60代
特定技能企業	-0.182 ^{***} (0.011)	-0.182 ^{***} (0.014)	-0.180 ^{***} (0.016)	-0.224 ^{***} (0.020)	-0.167 ^{***} (0.023)
高技能企業	0.022 [*] (0.012)	0.045 ^{***} (0.014)	0.073 ^{***} (0.015)	0.081 ^{***} (0.019)	0.107 ^{***} (0.027)
併用企業	-0.105 ^{***} (0.025)	-0.175 ^{***} (0.032)	-0.136 ^{***} (0.034)	-0.184 ^{***} (0.043)	-0.084 [*] (0.047)
lnWorkers	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
AreaFE	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
YearFE	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
N	6182	6386	6467	6415	5659
r ²	0.285	0.356	0.342	0.336	0.146

注：参照グループは外国人雇用なし企業。Standard errors in parentheses. * $p < 0.10$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$

表 5 日本人の勤続等

	(1) 勤続年数	(2) 労働時間	(3) 教育年数	(4) 技実特技職種
特定技能企業	-1.337*** (0.249)	4.979*** (0.998)	-0.430*** (0.044)	0.181*** (0.014)
高技能企業	-0.553** (0.264)	0.686 (1.006)	0.458*** (0.063)	-0.108*** (0.019)
併用企業	-1.912*** (0.494)	5.088** (2.226)	-0.262** (0.114)	0.143*** (0.031)
lnWorkers	Yes	Yes	Yes	Yes
AreaFE	Yes	Yes	Yes	Yes
YearFE	Yes	Yes	Yes	Yes
N	6495	6495	6475	5435
r2	0.105	0.068	0.158	0.129

注：参照グループは雇用なし企業。Standard errors in parentheses. * $p < 0.10$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$

表 6 特定技能外国人雇用の満足度と効果（グループ間）

	(1) 全体的な 満足度	(2) 人手不足の 解消・緩和	(3) 日本人と 同等以上の 活躍	(4) 技術力の 向上・確保	(5) 海外との 関係構築・ 向上	(6) 海外取引の 拡大
併用グループ	-0.141*** (0.018)	0.053*** (0.007)	-0.021* (0.013)	0.018* (0.011)	0.001 (0.003)	0.001 (0.001)
他グループ	-0.062*** (0.020)	0.041*** (0.008)	-0.092*** (0.014)	-0.081*** (0.010)	-0.001 (0.004)	-0.001 (0.001)
N	11517	11518	11518	11518	11518	11518

注：参照グループは自社育成グループ。Standard errors in parentheses. * $p < 0.10$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$

表 7 特定技能外国人雇用事業所の支援

	技能形成・育成					
	OJT	入国前学習	母国語翻訳	受験料負担・報酬	勉強会参加支援	昇進・昇格
併用グループ	0.035*** (0.011)	-0.001 (0.010)	0.076*** (0.012)	0.009 (0.011)	0.029*** (0.010)	0.018 (0.012)
他グループ	0.011 (0.012)	-0.088*** (0.010)	-0.079*** (0.012)	-0.089*** (0.011)	0.008 (0.010)	-0.032** (0.013)
N	11517	11517	11516	11517	11517	11517
d=1の割合（全サンプル）	0.731	0.186	0.301	0.247	0.147	0.620

	日本語学習		生活支援		
	費用負担	機会提供	医療機関同行	宗教・母国行事配慮	社内・地域交流
併用グループ	0.021* (0.012)	0.004 (0.012)	0.013 (0.010)	0.039*** (0.012)	-0.035*** (0.013)
他グループ	-0.113*** (0.012)	-0.040*** (0.013)	-0.136*** (0.012)	-0.015 (0.012)	-0.132*** (0.014)
N	11518	11518	11518	11517	11518
d=1の割合（全サンプル）	0.287	0.659	0.760	0.332	0.588

注：参照グループは自社育成グループ。Standard errors in parentheses. * $p < 0.10$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$

表 8 特定技能外国人の転職

	(1) 転職者 あり	(2) 転職先 大都市
併用グループ	0.171*** (0.012)	0.197*** (0.028)
他グループ	-0.063*** (0.011)	0.301*** (0.043)
N	11299	2957

注：参照グループは自社育成グループ。Standard errors in parentheses. * $p < 0.10$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$

表 9 日本人と特定技能外国人の昇給

	(1)	(2)
	日本人	特定技能
併用グループ	0.078 (0.067)	-0.026 (0.060)
他グループ	-0.198*** (0.074)	-0.713*** (0.071)
N	5732	5731

注：2024 年のみ。参照グループは自社育成グループ。Standard errors in parentheses. * $p < 0.10$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$

表 10 事業所内の変化（満足度，効果）

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	全体的な 満足度	人手不足の 解消・緩和	日本人と 同等以上の 活躍	技術力の 向上・確保	海外との 関係構築・ 向上	海外取引の 拡大
併用グループ	-0.057*** (0.020)	0.034*** (0.009)	0.002 (0.014)	0.011 (0.012)	0.002 (0.004)	-0.001 (0.002)
他グループ	-0.091*** (0.028)	0.038*** (0.013)	-0.039** (0.019)	-0.018 (0.017)	0.010* (0.005)	0.003 (0.003)
N	14299	14300	14300	14300	14300	14300

注：参照グループは自社育成グループ。Standard errors in parentheses. * $p < 0.10$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$

表 11 併用グループの項目別満足度

	(1) 働きぶり・ 定着度	(2) 技能水準	(3) 日本語 能力
転職人材	-0.385*** (0.020)	-0.334*** (0.018)	-0.082*** (0.021)
評価試験人材	-0.293*** (0.040)	-0.271*** (0.037)	0.098** (0.047)
N	3385	3385	3385

注：2024 年のみ。参照グループは自社育成人材。Standard errors in parentheses. * $p < 0.10$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$

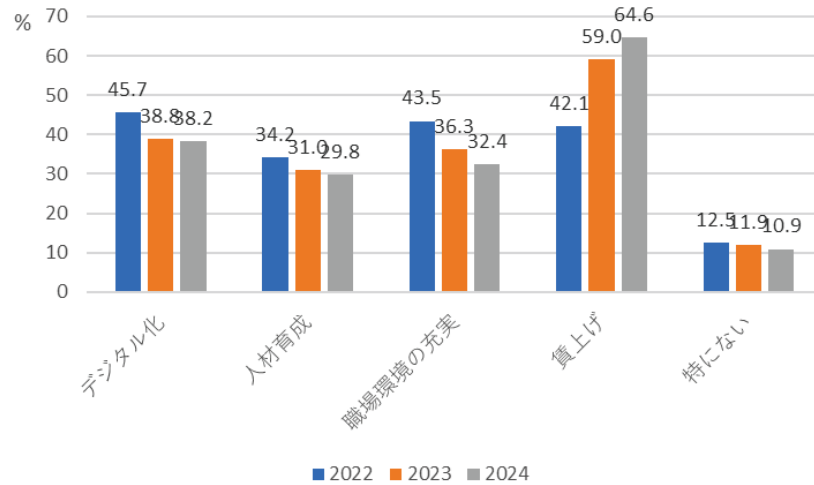
表 12 特定技能外国人への支援（企業内）

	技能形成・育成					
	OJT	入国前学習	母国語翻訳	受験料負担・報酬	勉強会参加支援	昇進・昇格
併用グループ	0.030** (0.013)	-0.001 (0.012)	0.023* (0.013)	0.005 (0.013)	0.028** (0.011)	0.008 (0.014)
他グループ	0.024 (0.018)	-0.030* (0.017)	-0.014 (0.019)	0.003 (0.018)	0.040** (0.016)	-0.054*** (0.020)
N	14299	14299	14299	14299	14299	14300

	日本語学習		生活支援		
	費用負担	機会提供	医療機関 同行	宗教・母国 行事配慮	社内・地域 交流
併用グループ	0.002 (0.012)	-0.018 (0.014)	0.016 (0.012)	0.022 (0.013)	-0.013 (0.014)
他グループ	0.021 (0.017)	-0.022 (0.020)	-0.036** (0.017)	-0.006 (0.019)	-0.027 (0.019)
N	14300	14300	14300	14299	14300

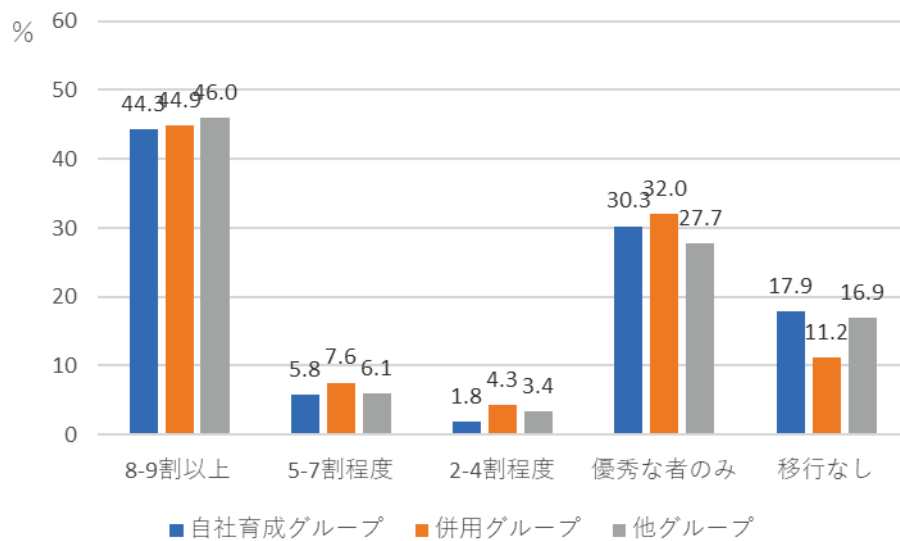
注：推定モデルは TWFE。参照グループは自社育成グループ。Standard errors in parentheses. * $p < 0.10$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$

附図1 生産性向上・人材確保の取組み



出所：アンケートデータ

附図2 特定技能1号から2号への移行希望（事業者）



出所：アンケートデータ

附表 1 アンケート調査の対象事業所数と回収状況

	調査対象	回収数	回収率
2021年度	4,052	3,217	79.4%
2022年度	7,938	5,770	72.7%
2023年度	9,926	6,470	65.2%
2024年度	11,855	7,639	64.4%

出所：受入れ協議・連絡会構成員向けアンケート調査（各年、三菱 UFJ リサーチ & コンサルティング）

注：受入れ機関（事業所）向け調査のみ

附表 2 外国人雇用企業と雇用なし企業の比較（全サンプル）

	(1) 売上高（対数）	(2) 有形固定資産	(3) 付加価値額	(4) 一人当付加価値額
特定技能企業	-0.171*** (0.044)	-0.130** (0.056)	-0.243*** (0.034)	-0.212*** (0.033)
高技能企業	0.079 (0.053)	0.044 (0.070)	0.079 (0.052)	-0.011 (0.049)
併用企業	0.015 (0.093)	0.062 (0.104)	-0.079 (0.064)	-0.129 (0.083)
lnWorkers	Yes	Yes	Yes	Yes
AreaFE	Yes	Yes	Yes	Yes
YearFE	Yes	Yes	Yes	Yes
N	6495	6495	6423	6495
r2	0.812	0.680	0.831	0.144

	(5) 労働分配率	(6) 役員報酬総額	(7) 従業員給与総額
特定技能企業	0.049*** (0.014)	-0.056 (0.045)	-0.175*** (0.025)
高技能企業	-0.001 (0.025)	0.255*** (0.058)	0.084*** (0.032)
併用企業	-0.035 (0.038)	0.100 (0.111)	-0.104** (0.049)
lnWorkers	Yes	Yes	Yes
AreaFE	Yes	Yes	Yes
YearFE	Yes	Yes	Yes
N	6494	6255	6495
r2	0.045	0.516	0.888

	(8) 一人当役員報酬額 （対数）	(9) 一人当従業員 給与額（対数）	(10) 報酬賃金比率 （役員／従業員）	(11) 福利厚生費 （対数）
特定技能企業	-0.104** (0.043)	-0.168*** (0.019)	0.375* (0.213)	-0.206*** (0.058)
高技能企業	0.236*** (0.045)	0.064*** (0.019)	0.872*** (0.210)	0.014 (0.067)
併用企業	-0.120 (0.089)	-0.134*** (0.049)	0.271 (0.386)	-0.212* (0.128)
lnWorkers	Yes	Yes	Yes	Yes
AreaFE	Yes	Yes	Yes	Yes
YearFE	Yes	Yes	Yes	Yes
N	6303	6495	6303	6405
r2	0.313	0.296	0.125	0.730

注：参照グループは雇用なし企業。Standard errors in parentheses. * $p < 0.10$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$

附表 3 外国人雇用企業と雇用なし企業の比較（中小企業）

	(1) 売上高（対数）	(2) 有形固定資産	(3) 付加価値額	(4) 一人当付加価値額
特定技能企業	-0.156** (0.079)	-0.016 (0.101)	-0.200*** (0.069)	-0.150*** (0.056)
高技能企業	-0.010 (0.146)	0.147 (0.210)	0.191 (0.147)	0.097 (0.095)
併用企業	-0.015 (0.182)	0.092 (0.269)	0.042 (0.114)	0.088 (0.130)
lnWorkers	Yes	Yes	Yes	Yes
AreaFE	Yes	Yes	Yes	Yes
YearFE	Yes	Yes	Yes	Yes
N	2073	2073	2037	2073
r2	0.390	0.311	0.395	0.083

	(5) 労働分配率	(6) 役員報酬総額	(7) 従業員給与総額
特定技能企業	0.050* (0.026)	0.039 (0.089)	-0.136** (0.056)
高技能企業	-0.056 (0.035)	0.292** (0.122)	0.171 (0.118)
併用企業	-0.101* (0.058)	0.233* (0.137)	-0.112* (0.066)
lnWorkers	Yes	Yes	Yes
AreaFE	Yes	Yes	Yes
YearFE	Yes	Yes	Yes
N	2072	1965	2073
r2	0.063	0.149	0.467

	(8) 一人当役員報酬額 （対数）	(9) 一人当従業員 給与額（対数）	(10) 報酬賃金比率 （役員／従業員）	(11) 福利厚生費 （対数）
特定技能企業	-0.100 (0.075)	-0.144*** (0.029)	0.397 (0.301)	-0.146 (0.105)
高技能企業	0.243*** (0.093)	0.072 (0.048)	0.459* (0.278)	-0.055 (0.181)
併用企業	-0.091 (0.109)	-0.110** (0.047)	-0.213 (0.229)	-0.564* (0.296)
lnWorkers	Yes	Yes	Yes	Yes
AreaFE	Yes	Yes	Yes	Yes
YearFE	Yes	Yes	Yes	Yes
N	1996	2073	1996	2017
r2	0.098	0.128	0.044	0.304

注：参照グループは雇用なし企業。Standard errors in parentheses. * $p < 0.10$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$

附表4 イベントスタディ分析：特定技能企業の経営指標の変化

	(1)	(2)	(3)	(4)
	売上高	有形固定資産	従業員数	労働分配率
Pre Avg.	-0.011	-0.025	0.010	0.045
(SE)	0.009	0.033	0.009	0.019
Post Avg.	0.018	0.080	0.064	-0.031
(SE)	0.032	0.061	0.031	0.039
Observations	10234	10234	10149	10230

	(5)	(6)	(7)	(8)
	付加価値額	一人当 付加価値額	役員報酬 総額	従業員給与 総額
Pre Avg.	-0.039	-0.044	-0.031	0.010
(SE)	0.019	0.022	0.024	0.014
Post Avg.	0.051	-0.010	0.034	0.030
(SE)	0.049	0.045	0.044	0.028
Observations	10133	10149	9641	10234

	(9)	(10)	(11)
	一人当役員 報酬額	一人当従業員 給与額	報酬賃金比率
Pre Avg.	-0.002	0.006	-0.032
(SE)	0.021	0.012	0.097
Post Avg.	0.034	-0.047	0.394
(SE)	0.056	0.018	0.217
Observations	9661	10149	9655

注：参照グループは雇用なし企業。

附表5 頑健性チェック（従業員一人当給与）

	(1) 全サンプル (再掲)	(2) 従業員数 千人未満	(3) 技能実習 (-2018)	(4) 特定技能 (2021-)
T-3	0.004 (0.029)	0.003 (0.030)	-0.012 (0.030)	-0.068** (0.031)
T-2	0.005 (0.021)	0.008 (0.022)	-0.028 (0.053)	0.038 (0.035)
T	-0.004 (0.016)	0.002 (0.017)	-0.034 (0.032)	-0.007 (0.017)
T+1	-0.007 (0.021)	-0.005 (0.021)	-0.065** (0.031)	0.047** (0.021)
T+2	-0.024 (0.027)	-0.017 (0.027)	-0.070 (0.043)	0.102** (0.051)
T+3	-0.060** (0.028)	-0.054* (0.028)	-0.129** (0.061)	
T+4	-0.069** (0.027)	-0.064** (0.029)	-0.067*** (0.011)	
T+5	-0.119*** (0.042)	-0.109*** (0.041)		

注：参照グループは雇用なし企業。Standard errors in parentheses. * $p < 0.10$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$

附表6 生産性向上と国内人材確保のための取り組み

	(1) デジタル化	(2) 人材育成	(3) 職場環境の 充実	(4) 賃上げ	(5) 特にない
併用グループ	0.025* (0.014)	-0.010 (0.013)	-0.004 (0.013)	0.009 (0.014)	-0.023*** (0.009)
他グループ	-0.016 (0.015)	-0.031** (0.014)	-0.015 (0.014)	-0.009 (0.015)	0.012 (0.010)
N	9419	9419	9419	9419	9419
r2	0.062	0.085	0.047	0.049	0.029

注：参照グループは自社育成グループ。Standard errors in parentheses. * $p < 0.10$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$