

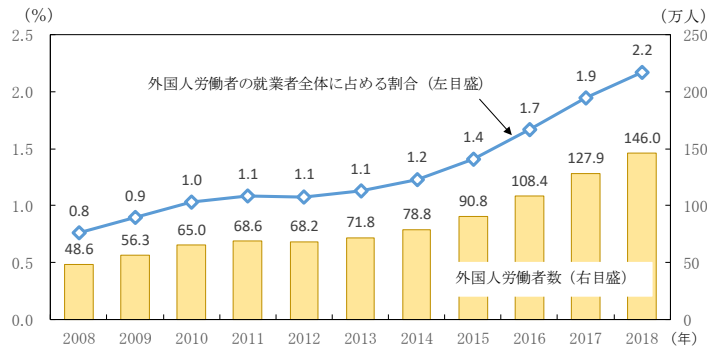
# 要旨

## 企業の外国人雇用に関する分析 —取組と課題について—

### 1. 背景・問題意識

- 我が国では、女性や高齢者等と併せて外国人材についても、雇用が増加している。同じ基準で遡ることのできる10年前と比較して、外国人労働者が就業者全体に占める割合は、0.8%から2.2%へと上昇した。

(要旨図表1 外国人労働者数と就業者全体に占める割合)



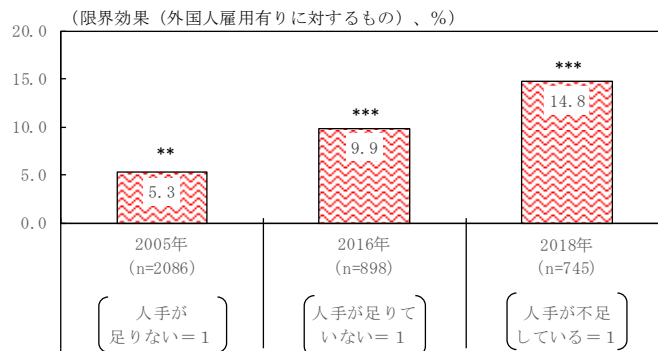
(備考) 総務省「労働力調査」(各年10月時点の数字)、厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ(各年10月末時点の数字)のデータを基に作成。

- 外国人材の労働市場に関する分析は、これまで賃金等の公的統計が存在しなかったため難しかった。ここでは様々な企業アンケート調査結果の個票データ等を入力、活用し、外国人材の雇用、賃金等について分析した。

### 2. 主な分析結果

- 2005年、2016年、2018年の各時点で、企業の外国人雇用の有無について、売上高や企業規模をコントロールした上で、人手不足感の説明力を確認した。その結果、最近になるほど、人手不足感の外国人雇用への説明力の高まりがみられた。

(要旨図表2 企業の外国人雇用と人手不足感の関係(製造業))(2005・2016・2018年)

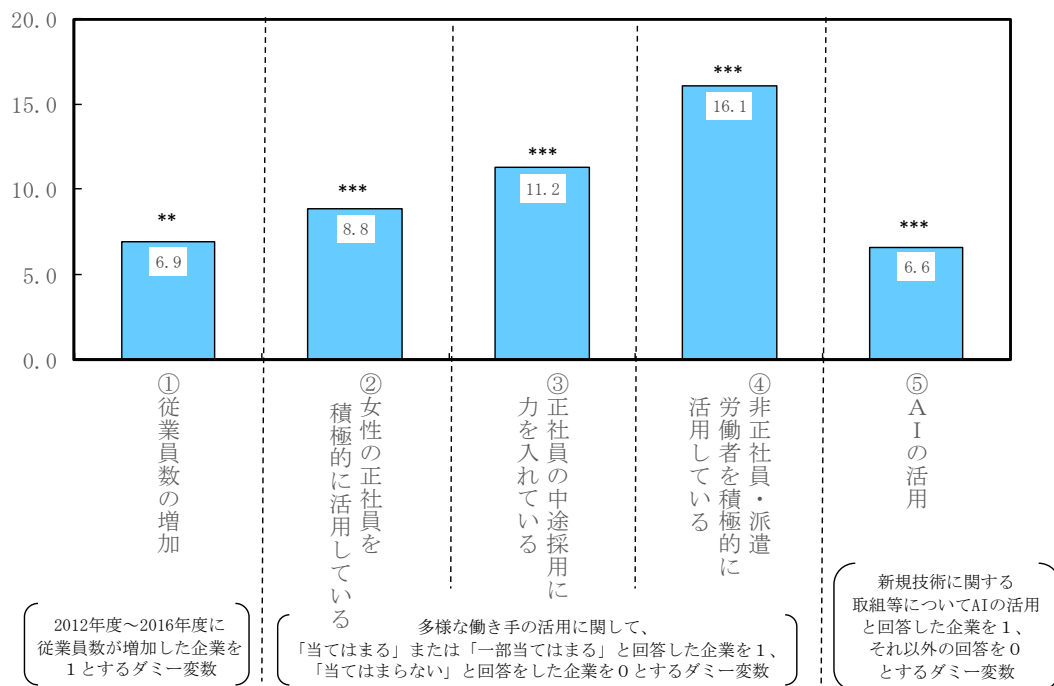


(備考) 2005年は2005年1~2月実施の厚生労働省「外国人労働者の活用に関するアンケート調査」、2016年は2016年8~9月実施の日本政策金融公庫総合研究所「外国人材の活用に関するアンケート」、2018年は2018年2~3月実施の内閣府「働き方・教育訓練等に関する企業の意識調査」のデータを基に推計。推計に当たってのその他の説明変数として、売上高(営業収益)の傾向、企業規模を用いている。

- 多様な企業を適切に比較するため、企業の主要な属性（営業収益の増加率、人手不足感、企業規模、産業）を調整した上で、外国人雇用と様々な働き手の活用等との関係を分析した（2018年）。その結果、外国人材を積極的に活用する企業で、従業員数の増加、女性正社員や正社員中途採用や非正社員・派遣労働者の積極的活用、AIの活用がみられた。

（要旨図表3 企業の外国人雇用と多様な働き手の活用等との関係）（2018年）

（外国人材の積極的な活用について、当てはまる又は一部当てはまると回答した企業と、当てはまらないと回答した企業との間の各指標（従業員数の増加、また以下の多様な働き手を活用する確率、AIの活用に取り組む確率）の平均的な差、%pt）

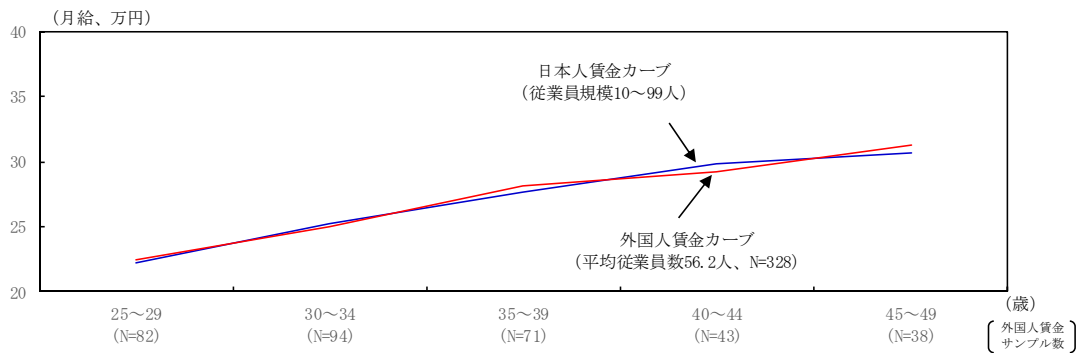


- （備考）
1. 2018年2～3月実施の内閣府「働き方・教育訓練に関する企業の意識調査」のデータを基に推計。
  2. 外国人材の積極的な活用について、「当てはまる」又は「一部当てはまる」と回答した企業と、「当てはまらない」と回答した企業を傾向スコアでマッチングさせた上で平均処置効果（ATT: Average Treatment Effect on the Treated）を計算。
  3. プロビットモデルによる傾向スコアは、営業収益の増加率、人手不足感ダミー、企業規模（従業員数の対数）、産業区分及び定数項を説明変数として推計した。

- 2019年においても、同様に、外国人材が増加している企業で、全体の従業員数、女性正社員数、女性管理職数、正社員の中途採用者数、65歳以上の雇用者数の増加がみられた。
- 総じて、外国人労働者は、日本人労働者との間で代替的な関係ではなく、補完的な関係にあることが示唆された。

- 賃金に関しては、外国人正社員の賃金カーブを作成し、日本人の賃金カーブと比較したところ、大きな違いはみられなかった（2016年）。また、個人の性別や学歴等を調整した場合でも、違いはみられなかった。

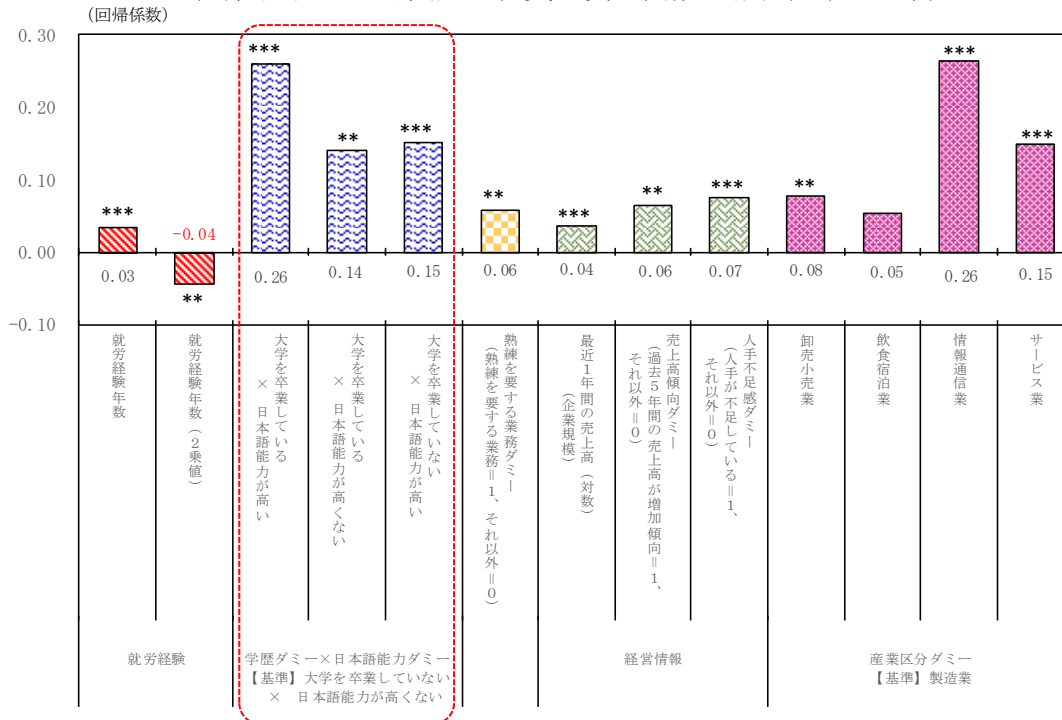
（要旨図表4 日本人と外国人の正社員の賃金カーブ比較）（2016年）



- （備考）1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査（平成28年調査）」、2016年8～9月実施の日本政策金融公庫総合研究所「外国人材の活用に関するアンケート」のデータを基に作成。  
 2. 日本人賃金カーブは、賃金構造基本統計調査における、正社員・正職員の所定内給与額（全学歴、全産業、男女計）。  
 3. 外国人賃金カーブは、サンプル数が30以上の年齢階級を表示。

- また、外国人正社員の賃金に与える要因について確認した（2016年）。就労経験年数や学歴だけでなく、日本語能力が高いことも同様に賃金を高めるという結果は、外国人材の賃金の大きな特徴と考えられる。

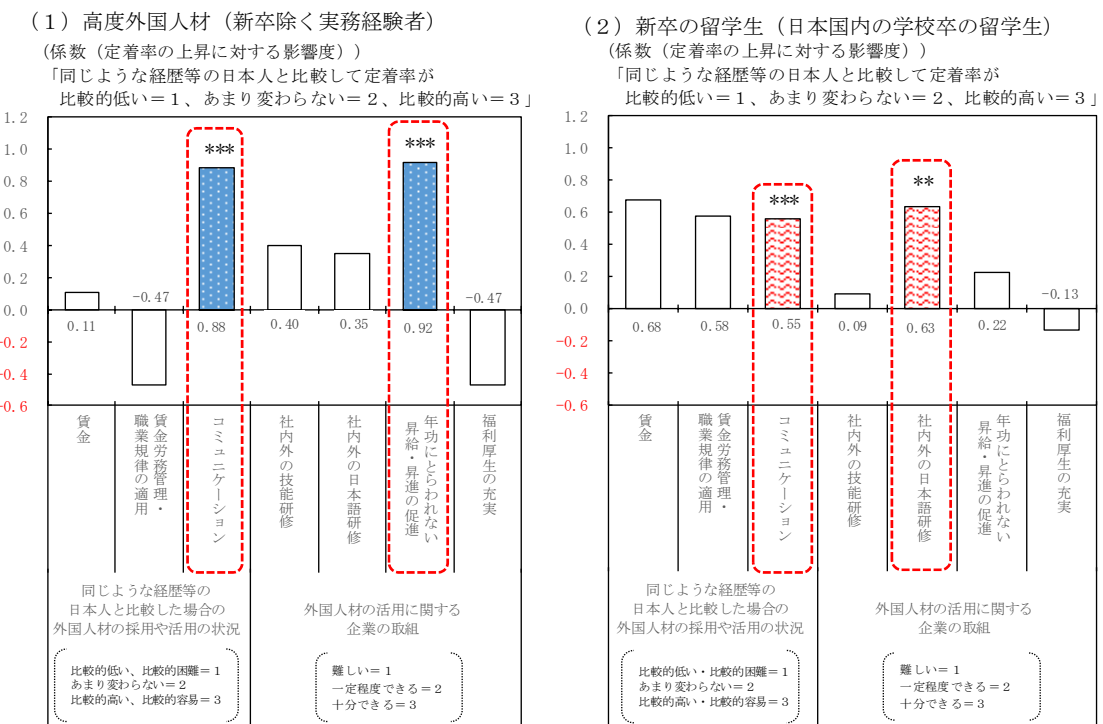
（要旨図表5 外国人正社員の賃金関数の推計）（2016年）



（備考）2016年8～9月実施の日本政策金融公庫総合研究所「外国人材の活用に関するアンケート」のデータを基に推計。

- 外国人材（高度人材と新卒留学生）の定着率に影響を与えている要因を分析した（2019年）。その結果、特に外国人材とのコミュニケーションが容易な企業ほど定着率が高い傾向がみられている。外国人材の定着のため、高度外国人材については年功にとらわれない昇給・昇進の促進、新卒留学生については日本語教育等の取組の重要性も示唆される。

（要旨図表6 高度外国人材と新卒留学生の定着率についての企業の認識との関係）（2019年）



（備考）2019年2～3月実施の内閣府「多様化する働き手に関する企業の意識調査」のデータを基に推計。

- 近年、労働市場における外国人材の割合が高まっており、その雇用や賃金等の動向の分析が重要になると考えられる。令和元年度実施の賃金構造基本統計調査からは、外国人労働者の在留資格別の雇用形態や賃金、労働時間等の調査が行われ、公表される予定であり、当該データを用いた更なる分析が期待される。