

派遣労働者の納得感と継続就業意向の規定要因分析

2025年全国派遣社員調査データに基づく実証分析報告書

調査期間: 2025年8月～9月

有効回答: 9,767件（うち現役派遣5,523件）

報告日: 2026年4月2日

目次

1. 分析結果の概要
2. 調査データの概要
3. 分析1: 総合満足度の規定要因分析
4. 分析2A: 派遣会社推奨度（Q36）の規定要因分析
5. 分析2B: 派遣で働くこと推奨度（Q37）の規定要因分析
6. 分析2A・2B比較: Q36とQ37は何が違うのか
7. 分析3: 派遣継続意向の決定要因分析
8. 分析4: 支援施策の利用と効果のギャップ分析
9. 分析5: グループ別異質性分析
10. 分析6: 追加分析（テレワーク・離職理由・AI影響・交互作用）
11. 政策的含意と議論
12. 分析手法・注意事項

分析結果の概要

本分析は、2025年全国派遣社員調査（有効回答9,767件）のうち、現在派遣で働いている5,523名を対象に、「派遣労働者が納得感を持って働き続けるために何が重要か」を定量的に明らかにしたものです。以下が主要な発見事項です。

7つの核心的発見

1. 総合満足度を最も強く規定するのは「業務内容マッチング」と「専門領域での就業」 — 営業担当者のコミュニケーション満足度は総合満足度にはほぼ影響しない（分析1）
2. 「派遣会社推奨度（Q36）」と「派遣で働くこと推奨度（Q37）」は異なる概念 — 相関 $r=0.61$ 、一致率69%。Q36の最大の規定要因は「営業担当者コミュニケーション」、Q37は「福利厚生」と「スキルアップ・キャリア支援」。Q37のほうが継続意向との関連が強い（ $r=0.263$ vs 0.195 ）（分析2A・2B）
3. 正社員希望者はQ36=5.48だがQ37=4.34で、ギャップが-1.14 — 派遣会社は評価するが派遣という働き方自体には低評価。Q37が低いグループこそ離脱リスクが高い（分析2B）
4. 20-30代の派遣継続率はわずか44%で、50代以上（63%）の約2/3 — 若年層のリテンションが最大の課題。「つなぎ就業」を理由に派遣を選んだ層は継続確率が20.8%pt低い一方、「人間関係の自由」を重視するグループは逆に継続意向が高い（+8.7%pt）（分析3）
5. テレワーク利用者は満足度が高いが、満足度を統制するとむしろ正社員志向が強い — ハイブリッド（ $\beta=-0.249^{**}$ ）、完全テレワーク（ $\beta=-0.544^{*}$ ）。テレワーク環境で働く能力を持つ層は正社員市場でも競争力がある（分析6）
6. 「AIに仕事が代替される」と感じるグループは満足度3.01・Q37=4.78で最低 — 一方「AIで楽になる」グループは満足度3.48・Q37=5.70で最高。AI認識が派遣労働の納得感を大きく左右する（分析6）
7. 満足度が継続意向に与える効果は正社員経験の有無で変わらない — 交互作用は非有意（ $p=0.50$ ）。満足度の効果はいずれのグループにおいても同程度（分析6）

調査データの概要

9,767

全回答者数

5,523

現役派遣労働者

3.26

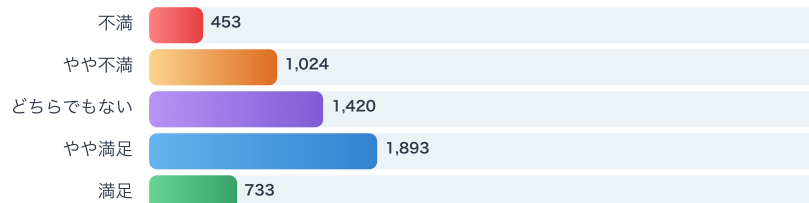
総合満足度平均（5点満点）

-29.3

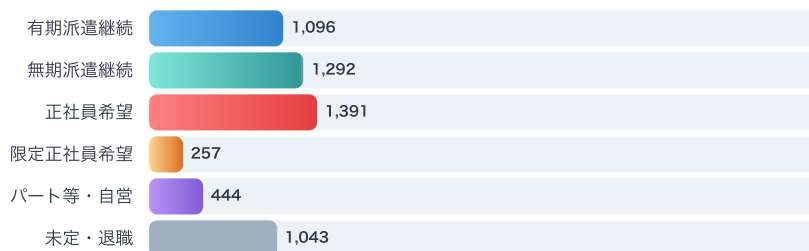
推奨度スコア（派遣会社推奨度Q36）

被説明変数の分布

総合満足度（Q30_4_1）



今後希望する働き方（Q25_1）



有期・無期別の今後希望する働き方（Q25_1）

契約形態	N	有期継続	無期転換/継続	正社員希望
有期契約	3,989	1,016 (25.5%)	740 (18.5%)	1,019 (25.5%)
無期契約	1,305	54 (4.1%)	516 (39.5%)	319 (24.4%)

注目点: 現役派遣労働者のうち、1年以内に派遣を続けたいと考えている人は43.2%（有期+無期）。正社員転換を希望する人が25.2%と最大カテゴリであり、派遣会社にとってリテンションが大きな課題であることを示している。有期契約者では正社員希望が25.5%、無期契約者でも24.4%と、契約形態によらず正社員志向は根強い。

分析1: 総合満足度の規定要因分析

仕事・働き方全般の満足度（5段階）を被説明変数とし、派遣会社の8つの項目別満足度を説明変数としたOLS回帰分析。どの項目への満足度が全体の満足度に最も強く影響するかを定量化した。

5,523

分析対象者数

0.408

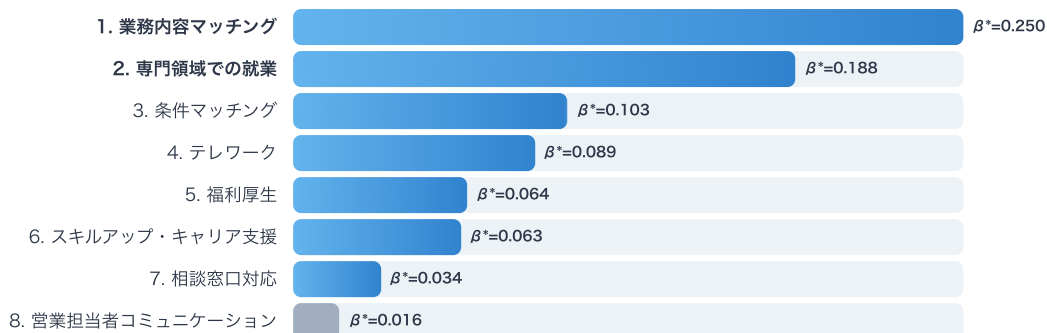
決定係数（R²）

3.26

満足度平均値

項目別満足度の標準化係数ランキング

標準化係数（ β^* ）は、各変数を同一尺度に揃えた上での影響力の大きさを示す。値が大きいほど総合満足度への寄与が大きい。



回帰係数の詳細

説明変数	係数(β)	標準誤差	p値	有意性
業務内容マッチング	0.2803	0.0250	0.0000	***
専門領域での就業	0.2209	0.0231	0.0000	***
条件マッチング	0.1084	0.0195	0.0000	***
テレワーク	0.0819	0.0108	0.0000	***
スキルアップ・キャリア支援	0.0807	0.0194	0.0000	***
福利厚生	0.0678	0.0160	0.0000	***
相談窓口対応	0.0407	0.0203	0.0449	*
営業担当者コミュニケーション	0.0161	0.0156	0.3023	n.s.
統制変数				
無期契約ダミー	0.0829	0.0282	0.0033	**
既婚ダミー	0.0887	0.0315	0.0048	**
女性ダミー	0.0119	0.0344	0.7288	n.s.
年齢	0.0012	0.0012	0.3212	n.s.

※ 被説明変数: 仕事・働き方全般の満足度（5段階）。ロバスト標準誤差を使用。*** $p < 0.001$, ** $p < 0.01$, * $p < 0.05$

核心的発見: 総合満足度を最も強く規定するのは「希望に合った業務内容の仕事紹介」($\beta^*=0.250$)と「希望する専門領域での就業」($\beta^*=0.188$)の2つ。これら2項目だけで満足度の説明力の過半を占める。一方、「営業担当者とのコミュニケーション」は統計的に有意ではなく、総合満足度にはほぼ寄与していない。

政策的示唆: 派遣労働者の満足度を高めるうえでは、営業担当者の対応改善よりも、**マッチング精度の向上**（業務内容・専門性の両面）の優先度が高いことが示唆される。

ロバストネスチェック：順序ロジットモデル

総合満足度は5段階の順序尺度であり、OLSの等間隔仮定が成立しない可能性がある。そこで順序ロジットモデル（proportional odds model）で同一のモデルを推定し、OLSの結果と比較した。

説明変数	OLS 係数	OLS 順位	順序ロジット 係数	順序ロジット 順位	有意性
業務内容マッチング	0.280	1	0.587	1	***
専門領域での就業	0.221	2	0.523	2	***
条件マッチング	0.108	3	0.237	3	***
テレワーク	0.082	4	0.166	5	***
スキルアップ・キャリア支援	0.081	5	0.193	4	***
福利厚生	0.068	6	0.149	6	***
相談窓口対応	0.041	7	0.116	7	**
営業担当者コミュニケーション	0.016	8	0.042	8	n.s.

※ 順序ロジットの係数はログオッズ比であり、OLSの係数と直接の大小比較はできないが、変数間の相対的な影響力の順位と有意性は比較可能。統制変数は上表と同一。

結果の頑健性を確認: 8項目の係数ランキングと有意性の判定は、OLSと順序ロジットで**ほぼ一致**した。上位3項目（業務内容マッチング、専門領域での就業、条件マッチング）の順位と最下位（営業担当者コミュニケーション、非有意）は完全に一致する。4位と5位（テレワークとスキルアップ支援）のみ僅差で入れ替わったが、両者の係数差はごくわずかであり、実質的な結論に影響しない。OLSの結果は頑健である。

分析2A: 派遣会社推奨度（Q36）の規定要因分析

「現在の派遣会社を友人・知人に薦めるか」（Q36、0-10点）を被説明変数としたOLS回帰分析。派遣会社への評価を規定する要因を特定した。

-29.3

推奨度スコア（推奨者19.8% - 批判者49.1%）

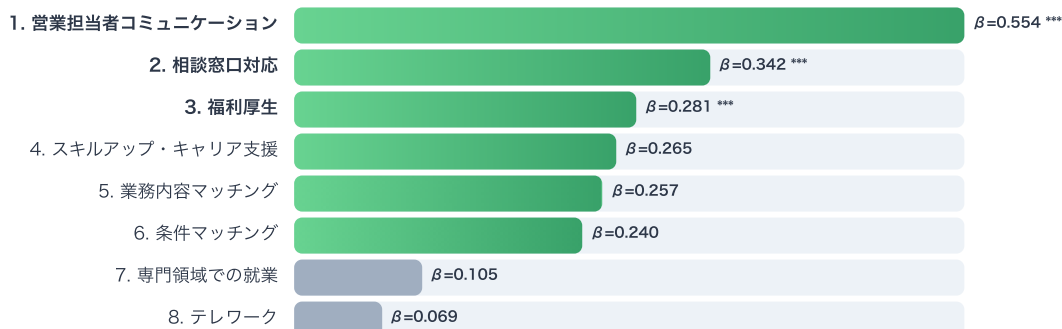
6.15

Q36平均スコア（10点満点）

0.429

決定係数（R²）

項目別満足度のQ36への効果



分析1との決定的な違い: 総合満足度では8位だった「営業担当者コミュニケーション」がQ36では1位に躍り出る。派遣労働者は「自分の仕事に満足するか」と「この派遣会社を人に薦めるか」を全く別の基準で判断している。

満足度 = **仕事の中身**（マッチング品質）で決まる

Q36 = **会社との関係性**（コミュニケーション・サポート・福利厚生）で決まる

この派遣会社で働く理由（Q29）のQ36への効果

就業理由	係数(β)	p値	有意性
知人推薦	0.533	0.0002	***
優良派遣事業者認定	0.487	0.0007	***
就業継続メリット	0.370	0.0000	***
希望条件の紹介	0.332	0.0000	***
希望業務内容の紹介	0.289	0.0000	***
キャリア支援・アドバイス	0.146	0.1911	n.s.
営業担当者との相性	0.138	0.0892	n.s.

※ その他の統制変数: 女性ダミー($\beta=0.586^{***}$), 既婚ダミー($\beta=0.268^{***}$), 昇給経験, コミュニケーション頻度 等

分析2B: 派遣で働くこと推奨度（Q37）の規定要因分析

「友人・知人に派遣で働くことを薦めるか」（Q37、0-10点）を被説明変数としたOLS回帰分析。Q36が派遣会社への評価であるのに対し、Q37は派遣という働き方そのものへの評価を測定する。

r=0.61

Q36との相関係数

69%

Q36との一致率

0.263

継続意向との相関（vs Q36: 0.195）

項目別満足度のQ37への効果



Q36とQ37の規定要因の違い:

Q36（派遣会社推奨度）で最も係数が大きいのは営業担当者コミュニケーション（0.554） — 「この会社」を薦めるかは対人関係で決まる

Q37（派遣で働くこと推奨度）で最も係数が大きいのは福利厚生（0.314）とスキルアップ・キャリア支援（0.286） — 「派遣」を薦めるかは制度的なサポート体制で決まる

営業担当者の質を上げればQ36は改善するが、Q37を改善するには制度面（福利厚生・キャリア支援）の充実が必要。

派遣で働く理由（Q19）のQ37への効果（ $R^2=0.234$ ）

派遣で働く理由	係数(β)	有意性	解釈
時期・期間の選択自由	+0.503	***	派遣の柔軟性を積極評価
高賃金	+0.440	***	賃金に満足している層
仕事探し代行	+0.325	***	派遣のサービス価値を認識
つなぎ就業	-0.441	***	派遣は一時的 → 推奨しない
専門スキル活用	-0.329	*	スキルに見合う処遇への不満

Q37が高いグループ: 派遣の柔軟性（時期・期間選択、高賃金、仕事探し代行）を積極的に評価している層。
Q37が低いグループ: 「つなぎ」として消極的に派遣を選んでいる層、および専門スキルを持ちながら処遇に不満を感じている層。後者は「自分のスキルなら正社員でもっと評価される」という認識の表れ。

分析2A・2B比較: Q36とQ37は何が違うのか

Q36（派遣会社推奨度）とQ37（派遣で働くこと推奨度）は相関 $r=0.61$ で中程度の相関があるが、**31%の回答者で両者が乖離**しており、異なる概念を測定している。

継続意向との関連比較

指標	継続意向との相関	ロジット限界効果	Pseudo R ²
Q36（派遣会社推奨度）	$r=0.195$	+1.1%pt/点	0.0585
Q37（派遣で働くこと推奨度）	$r=0.263$	+3.8%pt/点	0.0809

Q37のほうが継続意向の予測力が高い: 両変数を同時投入したロジットモデルでは、Q37の限界効果は+3.8%pt/点であるのに対し、Q36は+1.1%pt/点に縮小。Q37のみのモデル（Pseudo R²=0.0809）はQ36のみのモデル（0.0585）より当てはまりが良い。派遣労働者の定着を予測するには、Q36よりQ37を重視すべき。

正社員希望者におけるQ36-Q37ギャップ



正社員希望者は「派遣会社は悪くないが、派遣という働き方は薦めない」: Q36=5.48（派遣会社の評価はそこそこ）だがQ37=4.34（派遣を薦めるかは低い）。ギャップ-1.14は全グループ中最大級。この層の離脱を防ぐには、派遣会社のサービス改善だけでは不十分で、派遣という働き方自体の魅力（柔軟性、スキルアップ機会、処遇改善）を高める必要がある。

分析3: 派遣継続意向の決定要因分析

1年以内の希望する働き方（Q25_1）を「派遣継続（有期+無期）=1」「離脱希望（正社員・限定正社員・パート・自営）=0」に二値化し、ロジスティック回帰分析を実施。合わせてランダムフォレストによる変数重要度も確認した。



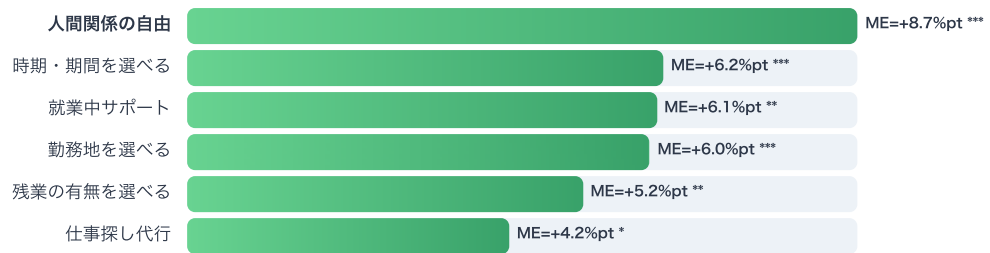
派遣で働く理由（Q19）の限界効果

限界効果（ME）は、その理由を選んだ場合に派遣継続確率が何%ポイント変化するかを示す。数値はRのmarginsパッケージによる平均限界効果（AME）。

離脱リスクを高める要因（負の効果）



継続意向を高める要因（正の効果）



属性変数の限界効果

変数	限界効果（%pt）	p値	有意性
年齢（1歳上昇）	+0.80	0.0000	***
スキルアップ取組数	-6.23	0.0000	***
子どもあり	-5.14	0.0032	**
既婚	+4.67	0.0115	*
1年以内昇給	+4.03	0.0056	**
派遣通算期間	+0.98	0.0029	**

最大の発見 — 「つなぎ就業」の離脱リスク:

「就職活動のつなぎに働けるため」を派遣で働く理由に挙げた人は、派遣継続確率が**20.8%ポイントも低い**。この層は派遣を一時的な手段としか捉えておらず、正社員ポジションが見つければ容易に離脱する。同様に「すぐに仕事に就けるため」（ME=-8.3%pt）も暫定的動機であり離脱リスクが高い。

「**人間関係の自由**」は継続意向を高める: 「職場の人間関係や組織に拘束されないため」を理由に派遣を選んだ人は、むしろ継続確率が**+8.7%ポイント高い**。この層は派遣の自由度を積極的に評価しており、派遣という働き方に最も親和性が高いグループである。時期・期間選択（+6.2%pt）、勤務地選択（+6.0%pt）、残業選択（+5.2%pt）など、「**自由度・柔軟性**」を理由に派遣を選んだ層は総じて継続意向が高い。

スキルアップ取組のパラドックス: スキルアップに積極的に取り組んでいる人ほど派遣継続意向が低い（ME=-6.2%pt）。スキルアップはキャリアアップ志向の表れであり、成長した結果として正社員への転換を志向する。派遣会社にとっては、**スキルアップ支援と同時に、成長に見合った処遇改善やキャリアパスの提示**が不可欠。

分析4: 支援施策の利用と効果のギャップ分析

派遣会社が提供する各種支援の「提供率」「利用率」「利用した場合の効果」を分析し、施策改善の余地を特定した。

支援の提供率・利用率・未利用ギャップ

支援施策	提供率	利用率	利用率/提供率	未利用ギャップ
有給・無料eラーニング	72.1%	45.3%	62.8%	26.8%pt
キャリアコンサルティング	54.1%	10.3%	19.1%	43.8%pt
トラブル相談	46.3%	9.0%	19.5%	37.3%pt
健康相談	37.9%	5.9%	15.6%	32.0%pt
無給・有料eラーニング	35.2%	10.7%	30.3%	24.6%pt
有給・無料講師講座	23.8%	5.9%	24.9%	17.9%pt
無給・有料資格取得支援	26.7%	3.3%	12.3%	23.4%pt
出産育児介護サポート	23.1%	2.7%	11.8%	20.4%pt
有給・無料資格取得支援	21.2%	2.7%	12.6%	18.5%pt

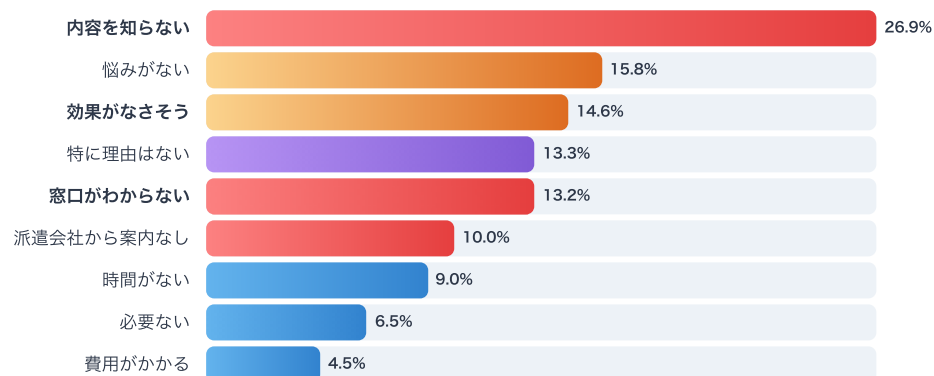
最大のギャップ: キャリアコンサルティングは提供率54%に対し利用率わずか10%。提供されている人のうち約8割が利用していない。トラブル相談・健康相談も同様に大きなギャップがある。これらは「提供すればよい」のではなく、**利用を促進する仕組み**が必要。

支援利用の推奨度スコアへの効果

利用した支援	推奨度への効果(β)	p値	有意性	解釈
キャリアコンサルティング	+0.587	0.0000	***	利用者の推奨度が0.6pt高い
トラブル相談	+0.402	0.0042	**	利用者の推奨度が0.4pt高い
有給・無料eラーニング	+0.365	0.0000	***	利用者の推奨度が0.4pt高い
有給・無料講師講座	+0.280	0.0753	n.s.	

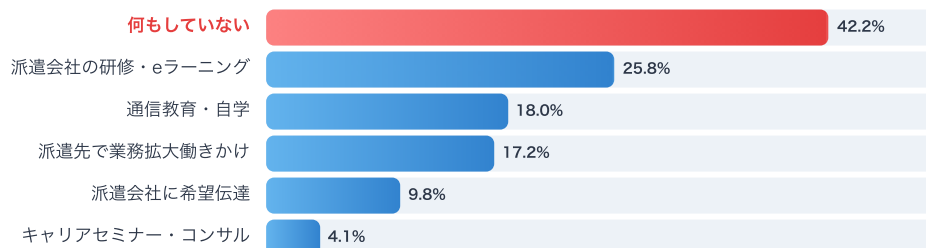
キャリアコンサルティングは「高効果・低利用」: 利用した場合の推奨度への効果は最大 (+0.587pt) だが、利用率は最低水準 (10%)。利用を促進できれば、推奨度改善への最も効果的な介入点となる。

キャリアコンサルティング未利用の理由



介入ポイント: 未利用理由の上位は「内容を知らない」(27%)「窓口がわからない」(13%)「案内がない」(10%)と、**認知・アクセスの問題**が計50%を占める。「効果がなさそう」(15%)は**期待値の問題**であり、利用者の成功体験の可視化で対処可能。つまり、キャリアコンサルティングの利用率は、サービス品質の問題ではなく**情報発信と導線設計の問題**である。

スキルアップ取組状況



分析5: グループ別異質性分析

分析1と同じモデルをグループ別に推定し、満足度の主要な規定要因の違いと、各グループの満足度水準を比較した。

グループ別の基本指標

グループ	N	満足度平均	Q36平均	派遣継続率
男性	704	3.09	5.24	50.7%
女性	4,819	3.28	6.28	53.6%
20-30代	1,403	3.36	6.43	44.2%
40代	1,572	3.23	6.06	47.0%
50代以上	2,545	3.22	6.05	62.6%
家計担い手	2,548	3.16	5.89	50.8%
非担い手	2,975	3.34	6.37	55.5%
有期契約	4,218	3.24	6.19	52.8%
無期契約	1,305	3.34	6.00	55.0%
正社員経験あり	4,633	3.26	6.18	54.3%
正社員経験なし	890	3.25	6.00	48.0%
製造・軽作業	578	3.05	5.13	51.2%
事務・営業・販売	4,318	3.28	6.33	53.7%
IT・クリエイティブ	309	3.32	5.70	50.4%
医療・福祉・専門	318	3.32	5.92	54.2%

要注意グループ:

- ・ **男性:** 満足度3.09、Q36=5.24 とともに最低水準
- ・ **製造・軽作業:** 満足度3.05 で全業務カテゴリ中最低
- ・ **20-30代:** 満足度は高い（3.36）が継続率は最低（44.2%）。満足度が高いにもかかわらず離脱を志向する潜在的離脱層
- ・ **家計担い手:** 経済的に派遣に依存する割合が高いにもかかわらず満足度が低い

グループ別の満足度の主要規定要因比較

グループ	第1位の規定要因	第2位の規定要因	特記事項
男性	専門領域での就業	業務内容マッチング	専門性重視が全体より強い
女性	業務内容マッチング	専門領域での就業	全体傾向に近い
20-30代	業務内容マッチング	専門領域での就業	条件マッチングも上位
40代	業務内容マッチング	専門領域での就業	相談窓口対応が3位に浮上
50代以上	専門領域での就業	業務内容マッチング	専門性が1位に逆転
家計担い手	業務内容マッチング	専門領域での就業	テレワークが3位に浮上
正社員経験なし	業務内容マッチング	条件マッチング	福利厚生が3位に浮上（正社員経験ありでは6位）
製造・軽作業	専門領域での就業	条件マッチング	相談窓口対応が3位。業務内容マッチングは圏外
IT・クリエイティブ	業務内容マッチング	専門領域での就業	スキルアップ支援の係数が全体より高い

グループ間の違い: 全体としては「業務内容マッチング」が最重要だが、男性・50代以上・製造軽作業では「専門領域での就業」が1位に逆転する。また正社員経験がない層では「福利厚生」の重要度が高い。これは正社員の福利厚生を知らないため、派遣会社の福利厚生に対する期待値・感度が高いことを示唆する。

分析6: 追加分析（テレワーク・離職理由・AI影響・交互作用）

分析1～5で得られた知見をさらに深掘りするため、4つの追加分析を実施した。

6-1. テレワーク3分類分析

テレワーク利用状況を「不可」「ハイブリッド」「完全テレワーク」の3カテゴリに分類し、満足度および正社員志向への影響を分析した。

テレワーク分類別の満足度



正社員志向のロジット分析結果

モデル	テレワーク変数	係数(β)	p値	有意性
満足度統制なし	ハイブリッド	-0.068	n.s.	n.s.
満足度統制なし	完全テレワーク	-0.142	n.s.	n.s.
満足度統制あり	ハイブリッド	-0.249	0.001	**
満足度統制あり	完全テレワーク	-0.544	0.049	*

テレワークの「見えない効果」: 満足度を統制しない場合、テレワークと正社員志向には有意な関連がない。しかし満足度を統制すると、テレワーク利用者はむしろ正社員志向が強い（ハイブリッド $\beta = -0.249^{**}$, 完全 $\beta = -0.544^{*}$ ）。

これは、テレワーク利用者の満足度が高い（3.48～3.75）ため見かけ上は正社員志向が低く見えるが、**同じ満足度水準で比較すると、テレワークで働ける能力のある人材ほど正社員市場での競争力も高く、離脱リスクが高い**ことを意味する。テレワーク対応人材のリテラシーには特別な注意が必要。

6-2. 正社員離職理由の分類分析

正社員経験者の離職理由を類型化し、類型別の派遣労働への適応度を比較した。

離職理由類型	満足度平均	派遣継続率	特徴
ライフイベント型	3.342	64.5%	結婚・出産・介護等。派遣の柔軟性を積極評価
労働条件型	3.240	59.1%	長時間労働・低賃金・人間関係。条件改善を希望
健康理由	3.259	53.8%	体調不良・メンタルヘルス。継続率が最も低い

ライフイベント型は最も定着しやすい: 満足度3.342、継続率64.5%で、労働条件型（満足度3.240）との差は統計的に有意（ $t=2.516$, $p=0.012$ ）。ライフイベントで正社員を辞めた層は派遣の柔軟な働き方に積極的な価値を見出しており、最も定着度の高いグループである。一方、**健康理由での離職者は継続率53.8%と最も低く**、健康サポート体制の強化が求められる。

6-3. AI・業務変化の影響分析

「AIや技術変化が自分の仕事にどう影響するか」に対する認識別に、満足度・推奨度・継続率を比較した。

AI影響の認識	満足度平均	Q37平均	継続率
AIに仕事が代替される	3.01	4.78	55.7%
変わらない	3.32	5.59	62.2%
AIで仕事が楽になる	3.48	5.70	55.3%

AI認識の影響は大きい: 「AIに代替される」と感じている層は満足度3.01（最低）、Q37=4.78（最低）と、全指標で最も低い。一方「AIで楽になる」層は満足度3.48（最高）、Q37=5.70（最高）。**AI技術変化に対するポジティブな認識を形成することが、派遣労働者の納得感向上に寄与する。**

注目すべきは、「変わらない」と回答した層の継続率が62.2%と最も高い点。「AIで楽になる」層は満足度は高いが継続率は55.3%にとどまる。特に**無期契約者で「AIで楽になる」を選んだ人は継続率53.7%と低く**、AI活用スキルを持つ層がより良い条件（正社員等）への転換を志向している可能性がある。

6-4. 満足度×正社員経験の交互作用

「満足度が継続意向に与える効果は、正社員経験の有無によって異なるか」を検証するため、ロジットモデルに交互作用項を投入した。

n.s.

交互作用項 $p=0.50$

満足度の効果は普遍的: 満足度×正社員経験ダミーの交互作用項は統計的に有意ではない ($p=0.50$)。これは、**満足度が継続意向に与える正の効果は、正社員経験の有無によらず同程度**であることを意味する。正社員を経験した人も未経験の人も、満足度が高まれば同じように継続意向が高まる。したがって、**満足度向上による継続意向への正の効果は、いずれのグループにも等しく当てはまる。**

政策的含意と議論

分析1～6の結果を統合し、派遣労働者の納得感と継続就業意向の向上に向けて、本分析から導かれる政策的示唆を議論する。

(1) マッチング精度の重要性

分析1において、総合満足度を最も強く規定するのは「業務内容マッチング」($\beta^*=0.250$)と「専門領域での就業」($\beta^*=0.188$)であり、両方で満足度の説明力の過半を占める。分析6-4では満足度の効果がグループを問わず同程度であることも確認された。この結果は、**派遣先と派遣労働者の間の業務内容・専門性に関するマッチング精度の向上が、満足度改善において最も重要な課題**であることを示唆する。具体的には、業務内容の粒度を細かく把握・共有する仕組みや、ミスマッチの早期検知・是正の仕組みが考えられる。

(2) Q36とQ37の規定要因の相違とその含意

分析2A・2Bの比較から、派遣会社推奨度(Q36)と派遣で働くこと推奨度(Q37)は、相関 $r=0.61$ でありながら異なる規定構造を持つことが明らかになった。Q36は営業担当者のコミュニケーション($\beta=0.554$)に最も強く規定される一方、Q37は福利厚生($\beta=0.314$)とスキルアップ・キャリア支援($\beta=0.286$)が主たる規定要因である。

継続意向との関連ではQ37のほうが強く($r=0.263$ vs 0.195 、限界効果 $+3.8\%$ pt/点 vs $+1.1\%$ pt/点)、派遣労働者の定着を促進するうえでは、営業担当者の対応品質のみならず、**福利厚生やキャリア支援といった制度面の充実が重要**であることが示唆される。なお、Q37を大きく押し下げる「つなぎ就業」動機($\beta=-0.441$)の存在は、派遣を一時的手段と捉える層への対応が課題であることを示している。

(3) キャリアコンサルティングの利用促進

分析4より、キャリアコンサルティングは利用者の推奨度を $+0.587$ pt高める効果を持つが、提供率54%に対し利用率はわずか10%にとどまる。未利用理由の約50%が「内容を知らない」「窓口がわからない」「案内がない」といった認知・アクセスの問題であり、**サービスの質ではなく情報提供と利用導線の設計に課題がある**ことが示唆される。利用促進によって推奨度の改善が期待できる領域である。

(4) 若年層の継続就業に関する課題

分析3・5より、20-30代の派遣継続率は44.2%と全年齢層で最も低い。注目すべきは、この層の満足度が3.36と相対的に高いにもかかわらず離脱意向が高い点である。年齢の限界効果($ME=+0.80$ /歳)が示すように、若年層には満足度とは別の離脱要因が存在する。

「昇給経験」が継続意向を $+4.0\%$ pt高めることから、**成長に見合った処遇改善やキャリア展望の具体的提示**が若年層の継続就業に寄与する可能性がある。

(5) テレワーク利用者の正社員志向

分析6-1では、テレワーク利用者は満足度が高い(ハイブリッド3.48、完全テレワーク3.75)が、満足度を統制するとむしろ正社員志向が有意に強い(ハイブリッド $\beta=-0.249^{**}$ 、完全 $\beta=-0.544^{*}$)。これは、テレワーク環境で就業できるスキルを持つ層が正社員市場でも競争力を有することの表れと解釈できる。**テレワーク案件の拡充は満足度向上に寄与するが、同時に高スキル人材の外部労働市場への移行リスクにも注意が必要**である。

(6) AI・技術変化に対する認識の影響

分析6-3より、「AIに仕事が代替される」と認識する層は満足度3.01・Q37=4.78と全指標で最低であるのに対し、「AIで仕事が楽になる」と認識する層は満足度3.48・Q37=5.70と最も高い。AI技術変化に対する認識が派遣労働の納得感に大きく影響することが確認された。ただし、「AIで楽になる」層の継続率（55.3%）は「変わらない」層（62.2%）より低く、とりわけ無期契約者における継続率は53.7%にとどまる。**AI活用能力を持つ層がより良い雇用条件を求めて移行する可能性**が示唆される。

(7) グループ間の異質性

分析5では、満足度の規定要因がグループにより異なることが確認された。全体では「業務内容マッチング」が最重要であるが、男性・50代以上・製造軽作業では「専門領域での就業」が第1位に逆転し、正社員経験のない層では「福利厚生」の重要度が相対的に高い。分析6-2では、正社員離職理由による派遣への適応度の差も明らかになり、ライフイベント型離職者は満足度3.342・継続率64.5%と最も定着度が高い一方、健康理由離職者は継続率53.8%と最も低い。これらの結果は、**派遣労働者の属性や背景に応じた対応の差別化**が有効である可能性を示している。

(8) 知人紹介と認定制度の効果

分析2Aにおいて、「知人の紹介」（ $\beta=+0.533^{***}$ ）および「優良派遣事業者認定」（ $\beta=+0.487^{***}$ ）がQ36に対し強い正の効果を持つことが確認された。知人紹介による就業は派遣会社への信頼感の形成に寄与しており、**紹介制度の設計や認定制度の活用**がQ36の改善に有効であることが示唆される。

分析手法・注意事項

使用した分析手法

分析	手法	被説明変数	N
分析1	OLS回帰（ロバスト標準誤差）+ 順序ロジット（頑健性確認）	総合満足度（5段階）	5,523
分析2A	OLS回帰（ロバスト標準誤差）	派遣会社推奨度Q36（0-10点）	5,523
分析2B	OLS回帰（ロバスト標準誤差）	派遣で働くこと推奨度Q37（0-10点）	5,523
分析2比較	ロジスティック回帰（限界効果比較）	派遣継続意向（二値）	4,480
分析3	ロジスティック回帰+ランダムフォレスト	派遣継続意向（二値）	4,480
分析4	OLS回帰（ロバスト標準誤差）、記述統計	総合満足度、推奨度スコア	5,523
分析5	グループ別OLS回帰	総合満足度（5段階）	各グループ
分析6-1	ロジスティック回帰（テレワーク3分類）	正社員志向（二値）	5,523
分析6-2	t検定・記述統計	満足度・継続率	正社員経験者
分析6-3	記述統計・分散分析	満足度・Q37・継続率	5,523
分析6-4	ロジスティック回帰（交互作用項）	派遣継続意向（二値）	4,480

分析上の注意・限界

- ・ **因果関係の限界:** 本分析はクロスセクションデータに基づく相関分析であり、厳密な因果関係の主張には限界がある。特に分析1・2A・2Bでは、項目別満足度と総合満足度は同時点の主観評価であるため、「項目別満足度が高いから総合満足度が高い」のか「全体的に満足している人が各項目も高く評価する」のかは識別できない。施策の効果検証には、介入前後の比較や対照群を用いた準実験的デザインが望ましい。
- ・ **Q36とQ37の識別:** Q36（派遣会社推奨度）とQ37（派遣で働くこと推奨度）は $r=0.61$ と相関があるが、規定要因の構造と継続意向への予測力が異なることを確認した。今後の調査設計では両指標の使い分けを意識すべきである。
- ・ **サンプル選択:** 分析対象はQ1=1（現在派遣で働いている）の5,523名に限定。既に派遣を辞めた人は含まれないため、生存バイアスの可能性がある。
- ・ **分析3の除外:** 「特に考えていない」（1,003名）と「退職希望」（40名）は分析3の二値化から除外した。

- **多重共線性:** 分析1・2A・2BのQ30_1～Q30_8は相互相関が想定されるが、 R^2 が0.4前後と適切な水準であり、極端な多重共線性は確認されなかった。
- **テレワーク分析の抑制変数バイアス:** 分析6-1で満足度を統制した結果はsuppression effectの可能性があり、因果的解釈には慎重を要する。

データソース

2025年全国派遣社員調査（2025年度 派遣社員Webアンケート）

調査期間: 2025年8月8日～9月18日 / 有効回答数: 9,767件 / 回答時間中央値: 12分12秒

本報告書は2025年全国派遣社員調査データに基づく分析結果です。

作成日: 2026年4月2日