

派遣労働者は、派遣契約制と派遣元企業から何を望んでいるのか?:
ジェンダーと年齢の観点による分析

日本大学 経済学部

飯星 博邦

目次

- 1 はじめに
 - 1.1 アンケートの性別・年齢別の集計結果について
 - 1.2 本稿の構成
- 2 「派遣契約制」の評価と「派遣元企業」の評価を回答者は変更するのか?
- 3 「派遣契約制」と「派遣元」の推奨度は何によって決定されるのか?
 - 3.1 「派遣先企業」の事業内容は「派遣契約制」の評価を改善させるのか?
 - 3.2 「派遣先企業」の規模は、「派遣元」の評価は改善させるのか?
 - 3.3 どの「派遣労働を選択した理由」が、「派遣契約制」の評価を改善あるいは悪化させるのか?
 - 3.4 どの「派遣元企業の支援」が、「派遣契約制」の評価を改善させるのか?
- 4 「派遣元企業の支援」は、「派遣契約制」の評価を改善させるのか??
 - 4.1 「有給・無料 e ラーニング支援」の効果
 - 4.2 「派遣就業によるトラブル相談」の効果
- 5 結論

1 はじめに

1.1 アンケートの性別・年齢別の集計結果について

本研究では、2025 年度のアンケートデータを用い、ジェンダーの観点から派遣元企業および派遣契約制派遣契約制に対する評価の違いと、どのような要因がこれらの評価に影響を与えるのかを分析した。

まず、分析対象となるアンケート回答者の属性構成を確認する。表 1 では男女別・5 歳単位での年齢別の回答者数を表している。こちらの数値をグラフ化したのが、図 1 である。この図 1 に見られるように、全体の構成比は女性が約 80%、男性が約 20%であり、サンプルは女性に大きく偏っている。年齢分布を見ると、女性では 50 歳台が最も多く、男性では 45 歳台がピークとなっている。平均年齢は、男性が 45.39 歳、女性が 43.70 歳であり、男女間に大きな差は見られないものの、分布の形状には一定の違いが確認される。

さらに、図 1 では、質問 Q1「現在、派遣をしている」と回答した現役派遣労働者の人数を「折れ線」グラフで表示しているが、「赤線」のように女性では 55 歳付近が最も多い層となっていることがわかる。すなわち、本研究の実証分析は、中高年女性の現役派遣労働者の回答を強く反映している可能性がある。

したがって、以降の分析結果を解釈する際には、サンプル構成上の偏り、とりわけ「女性かつ 50 歳台後半」の回答者の意見が平均値に影響を与えている可能性を十分に考慮する必要がある。この点は、推定結果の外的妥当性を評価するうえで重要な留意事項である。

表 1: アンケートの男女別・年齢別の回答者数

	-20	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	70-
男性	2	9	238	70	373	357	296	166	156	138	119	64
女性	3	84	1351	516	1048	779	1045	1373	934	425	115	31

図 1: アンケートの男女別・年齢別の回答者数(棒グラフ)と現役の労働者数(折れ線)

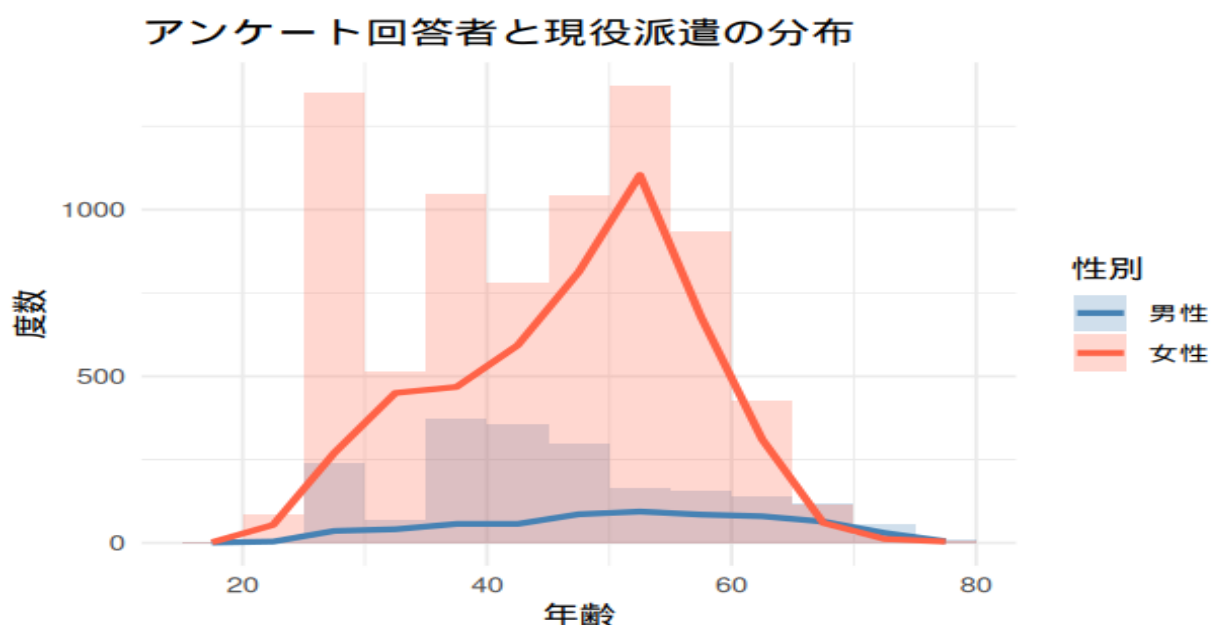
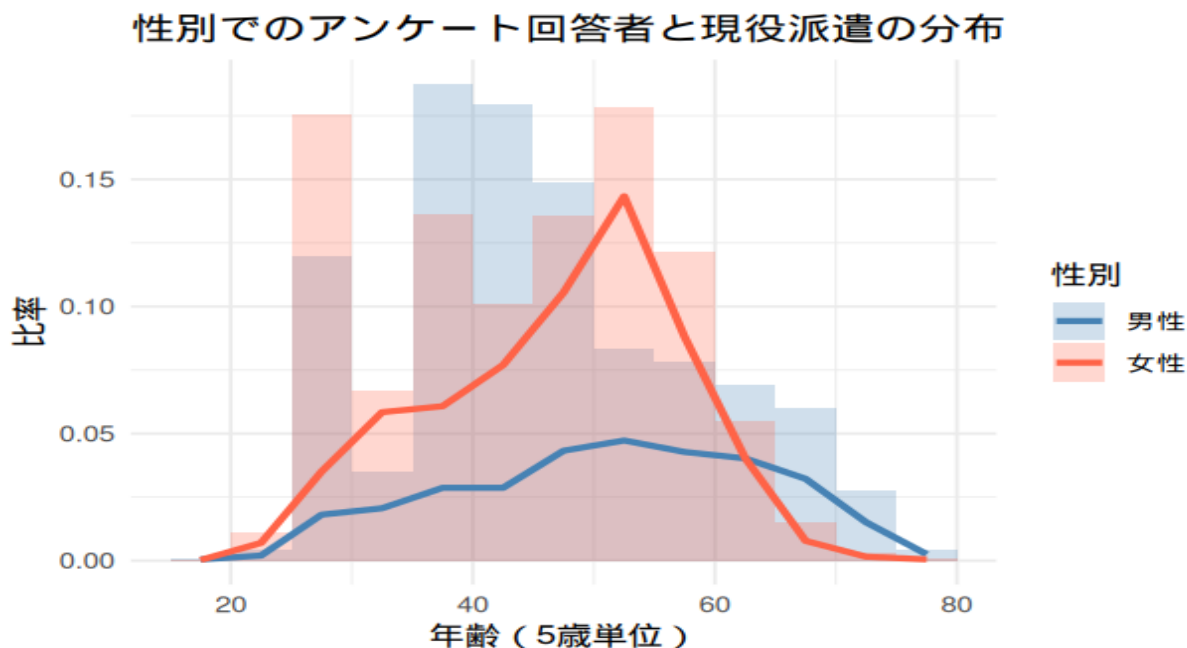


図2は、前掲の年齢構成を性別ごとに分解し、それぞれの年齢分布を示したものである。以降の分析では、男女別に評価構造を比較するため、性別単位での検討を行う。この図から確認できるように、現役派遣労働者の年齢分布は男女ともに50歳付近にピークを持っている。すなわち、現役層に限定した場合、派遣労働は中高年層に集中している傾向が明確である。しかしながら、アンケート回答者全体に占める現役派遣労働者の割合は、女性では62%であるのに対し、男性では30%にとどまっている。この差は、男性回答者の多くが非現役層であることを示唆しており、男女比較を行う際には、就業状態の構成比の違いが推定結果に影響を及ぼす可能性を考慮する必要がある。したがって、後続の分析では、単純な男女比較に加え、必要に応じて現役層に限定した推定や属性統制を行うことが望ましい。

図2: アンケートの男女別・年齢別の回答者比率(棒グラフ)と現役の労働者比率(折れ線)



1.2 本稿の構成

本稿の構成は次のとおりである。第2節では、ジェンダーおよび年齢の観点から、派遣元企業の評価(Q36)と派遣制度の評価(Q37)の10段階評価を比較する。ここでは、男女や年齢層によって評価に違いが見られるかを確認する。第3節では、派遣契約制度の評価(Q37)がどのような要因と関連しているのかを分析する。具体的には、派遣先の業種や企業規模、派遣労働を選択した理由などのアンケート項目との関係を検討し、評価を左右する背景要因を明らかにする。第4節では、派遣元企業が提供する支援サービスが制度評価に与える影響を、傾向スコア法を用いて推定する。性別や年齢、婚姻状況、子どもの有無などの個人属性を考慮したうえで、支援サービスの効果を検証する。

2 「派遣契約制」の評価と「派遣元企業」の評価を回答者は変更するのか?

アンケート項目 Q36 (派遣元企業の評価) および Q37 (派遣制度の評価) は、それぞれ10段階評価であるが、回答者は評価を変更するのだろうか。まず図3は、Q36に関する10段階評価の分布を男女別に示したヒストグラムである。青色は男性、ピンク色は女性を表している。

図3から、女性は全体として派遣元企業に対し比較的高い評価を与える傾向が確認できる。一方、男性の評価は相対的に低く、特に最低評価である「0」を付けた割合は約16%に達している。この割合は女性の約2倍であり、男性の中に強い不満層が存在していることが示唆される。

図 3： 男女の「派遣元企業」の「10 段階の推奨度」の分布

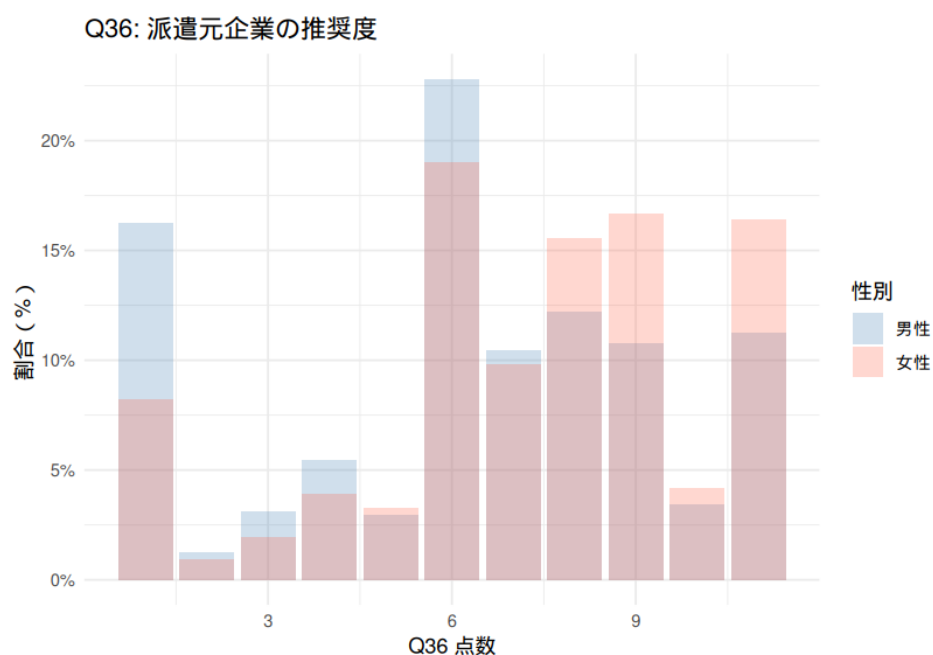
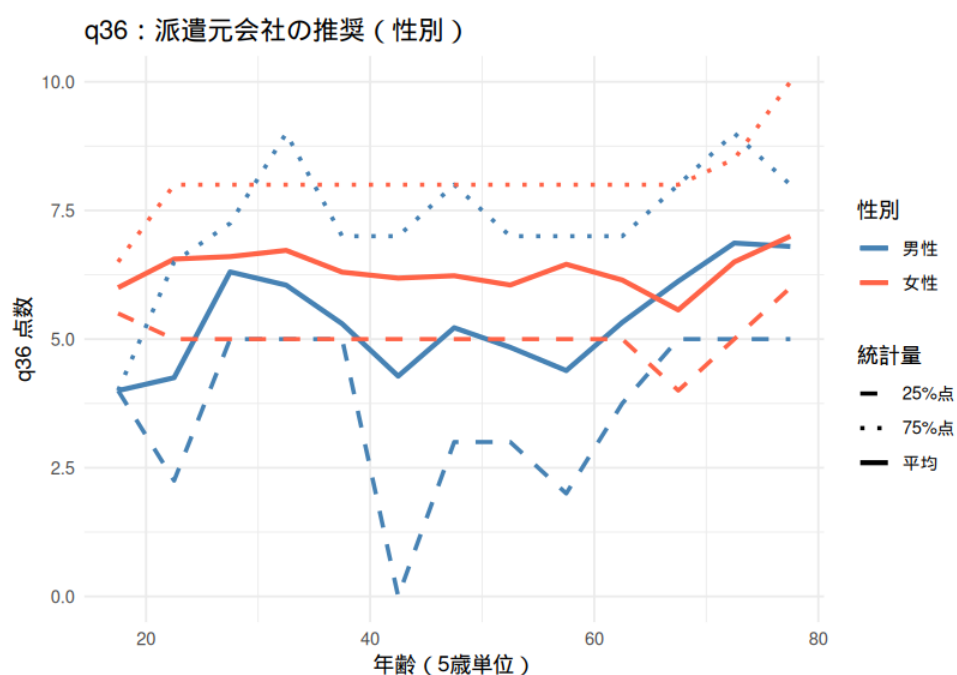


図 4 は、派遣元企業の推奨度（Q36）を年齢別に示したものである。実線は平均値を、破線は第 25 百分位および第 75 百分位を表している。図から分かるように、いずれの線も年齢に対して概ね水平に推移しており、派遣元企業の評価は年齢によって大きく変動していないことが確認できる。特に女性についてはサンプル数が十分に確保されているため、推定値は比較的安定していると考えられる。一方、男性についてはサンプル数が少ないため、分布のばらつきがやや大きく、45 歳付近で第 25 百分位が評価「0」となる箇所が観察される。ただし、これはサンプル構成の影響を受けている可能性があり、年齢による体系的な評価低下を直ちに意味するものではない。

図 4： 男女の「派遣元企業」の「10 段階の推奨度」の年齢における推移



次に、派遣契約制度そのものの評価（Q37）について検討する。図5は、Q37の10段階評価の分布を男女別に示したものである。その結果、Q36と同様の傾向が確認される。すなわち、女性は男性に比べて派遣契約制度に対して相対的に高い評価を与える傾向がある。一方、男性では最低評価である「0」を付けた割合が約20%に達しており、女性の約10%と比較しておよそ2倍となっている。このことは、派遣契約制度に対する不満層が男性においてより厚く存在している可能性を示唆している。

図5：男女の「派遣契約制」の「10段階の推奨度」の分布

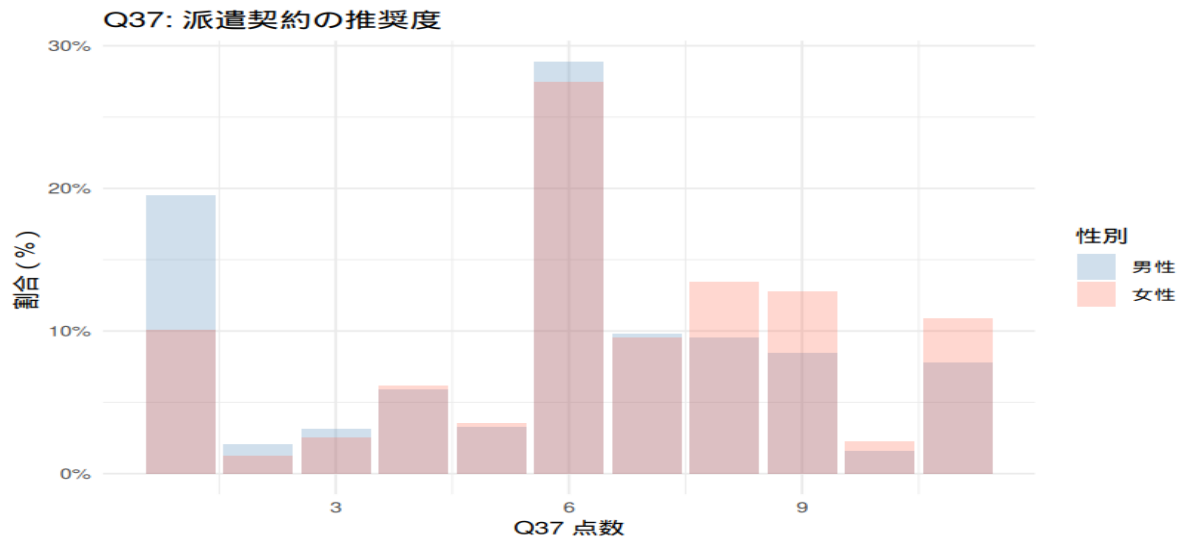


図6は、派遣契約制度の評価（Q37）を年齢別に示したものである。図4と同様に、平均値および分位点はいずれも年齢に対して概ね水平に推移しており、制度評価が年齢によって大きく変動している様子は確認されない。一方で、評価水準そのものを比較すると、派遣契約制度の平均評価は派遣元企業の評価（Q36）よりも全体的に低い水準にあることが分かる。すなわち、個別の派遣元企業に対する評価に比べて、制度そのものに対する評価はやや慎重である傾向が示唆される。

図6：男女両方の「派遣契約制」の「10段階の推奨度」の年齢における推移

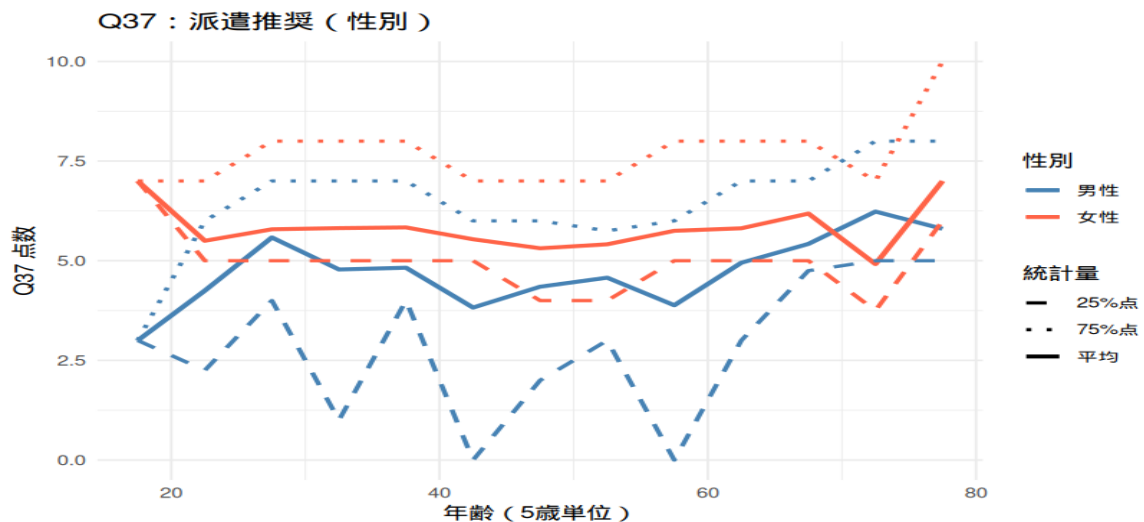
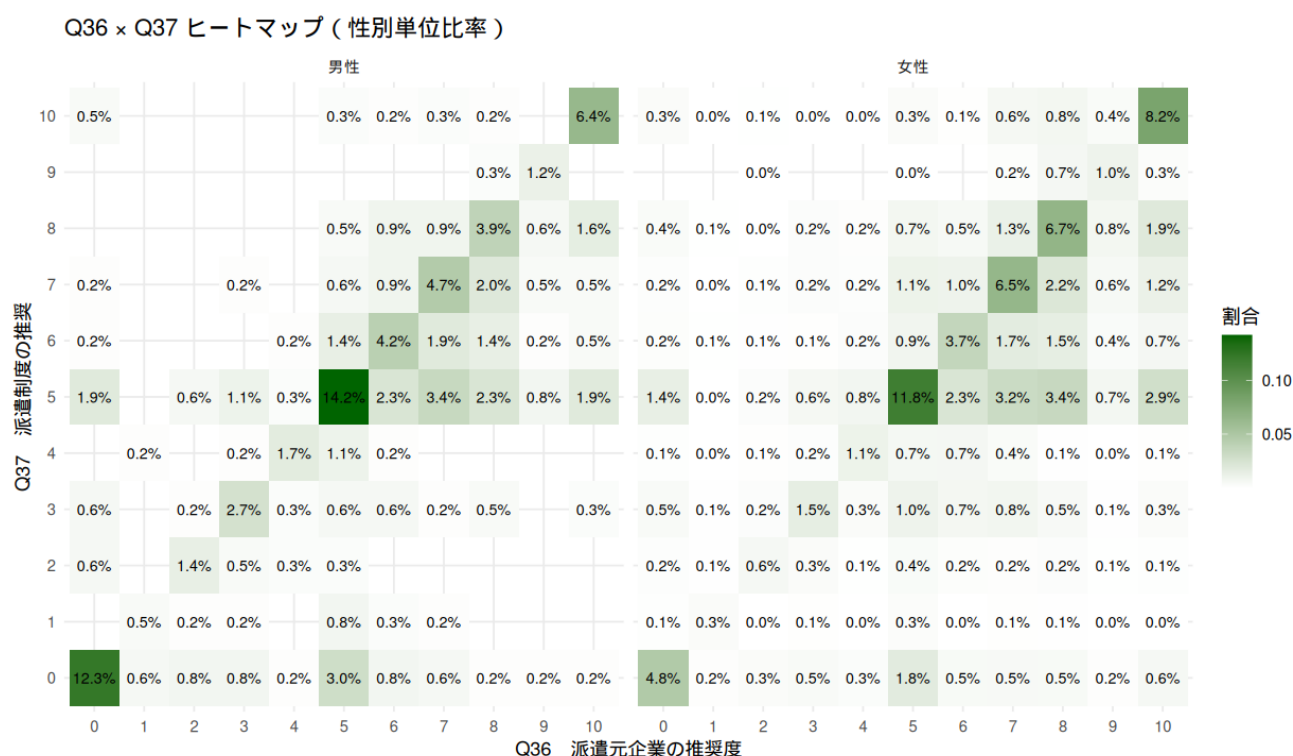


図7は、Q36（派遣元企業の評価）とQ37（派遣契約制度の評価）の対応関係を男女別に示したものである。図から、男女ともに両評価の間には明確な正の相関が確認できる。すなわち、派遣元企業を高く評価している回答者ほど、派遣契約制度についても肯定的に評価する傾向がある。

一方で、同一水準で比較すると、派遣元企業に対する評価が高い回答者であっても、派遣契約制度の評価はやや低めに位置する傾向が観察される。これは、個別企業に対する満足度と、制度全体に対する評価が完全には一致していないことを示唆している。

この結果は、派遣元企業の対応や支援体制には一定の評価が与えられている一方で、派遣という雇用形態そのものに対しては、より慎重または限定的な評価が存在している可能性を示している。

図7：男女別でみる「派遣元」と「派遣契約制」の10段階の推奨度の関係性



3 「派遣契約制」と「派遣元」の推奨度は何によって決定されるのか？

前節で示したように、派遣契約制度の評価（Q37）は、派遣元企業の評価（Q36）に比べて全体的に低い傾向が確認された。本節では、派遣契約制度に対する評価がどのような要因と関連しているのかを検討する。特に、制度評価を低下させる可能性のある要因に着目して分析を行う。

3.1 「派遣先企業」の事業内容は「派遣契約制」の評価を改善させるのか？

まず、派遣先企業の事業内容、すなわち労働者が従事する産業分野が制度評価に影響を与えている可能性を検討する。図8は、派遣先の事業内容別に回答者の分布を男女別に示したヒストグラムである。青は男性、ピンクは女性を表している。

男性回答者は、製造業、情報通信業、運輸業の3分野に比較的集中していることが確認される。一方、女性も一定の分野に偏りは見られるものの、男性に比べて分布はより広範である。特に、金融業、建設業、卸売業などの分野にも一定程度進出している点が特徴的である。

このように、派遣先の事業内容の分布には男女間で違いが見られ、こうした就業分野の差異が制度評価の違いに影響を与えている可能性が考えられる。

図8：男女の「派遣先企業」の事業内容による「現役の派遣労働者」の分布

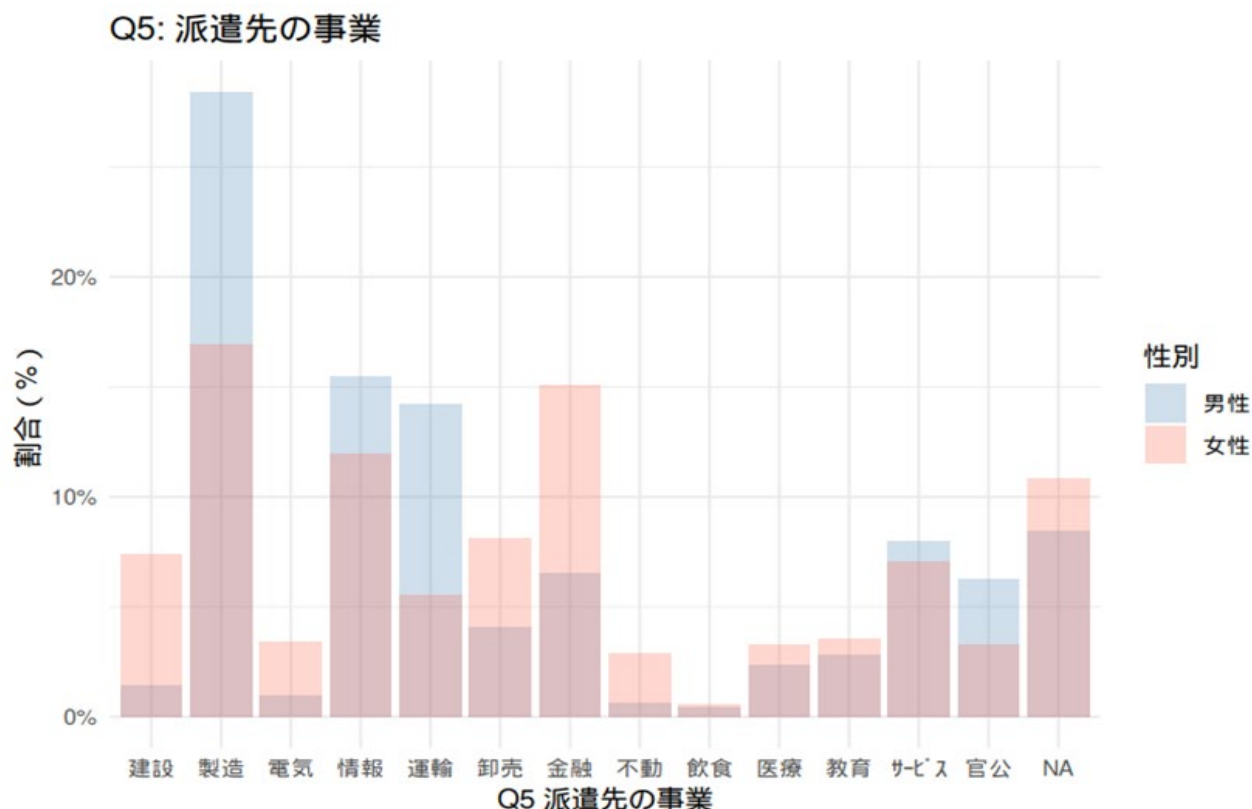


図9は、派遣先の事業内容と派遣契約制度の評価（Q37）の関係を示したヒートマップである。色の濃淡は各セルにおける回答者の比率を表しており、色が濃いほど当該評価に回答が集中していることを意味する。

図8で確認したように、男性回答者は製造業、情報通信業、運輸業の3分野に比較的集中している。図9を見ると、情報通信業に従事する男性では派遣契約制度の推奨度が相対的に高い傾向が見られる。一方、製造業および運輸業では低評価に回答が集中しており、業種によって制度評価に差が生じている可能性が示唆される。

次に女性について見ると、図8で示したように派遣先の分野は男性よりも広く分布している。図10のヒートマップでは、業種にかかわらず比較的高い評価に回答が集中しており、男性ほど明確な業種間差は確認されない。この点は、制度評価の形成において、業種の影響が男性と女性で異なる可能性を示している。

図 9: 男性の「派遣先の事業内容」と「派遣契約制」の10段階の評価の関係

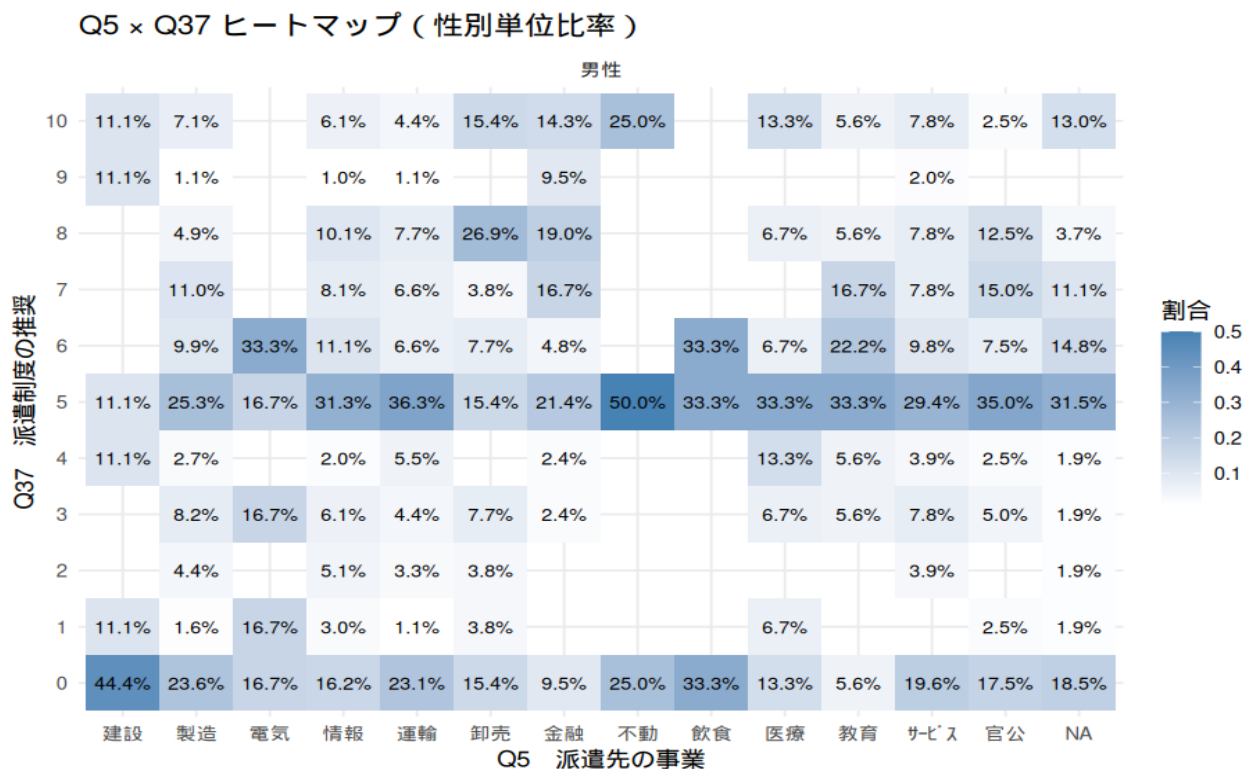
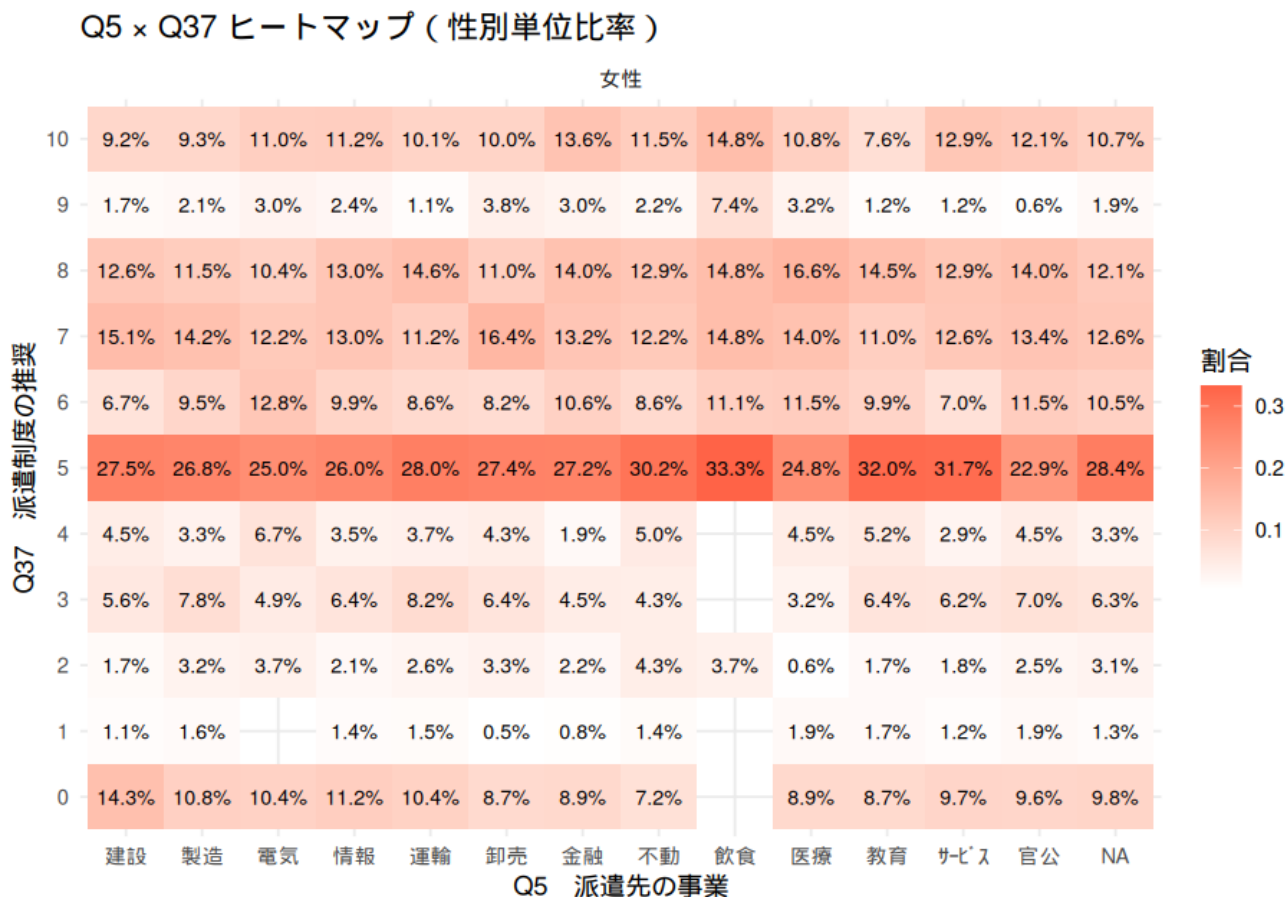


図 10: 女性の「派遣先の事業内容」と「派遣契約制」の10段階の評価の関係



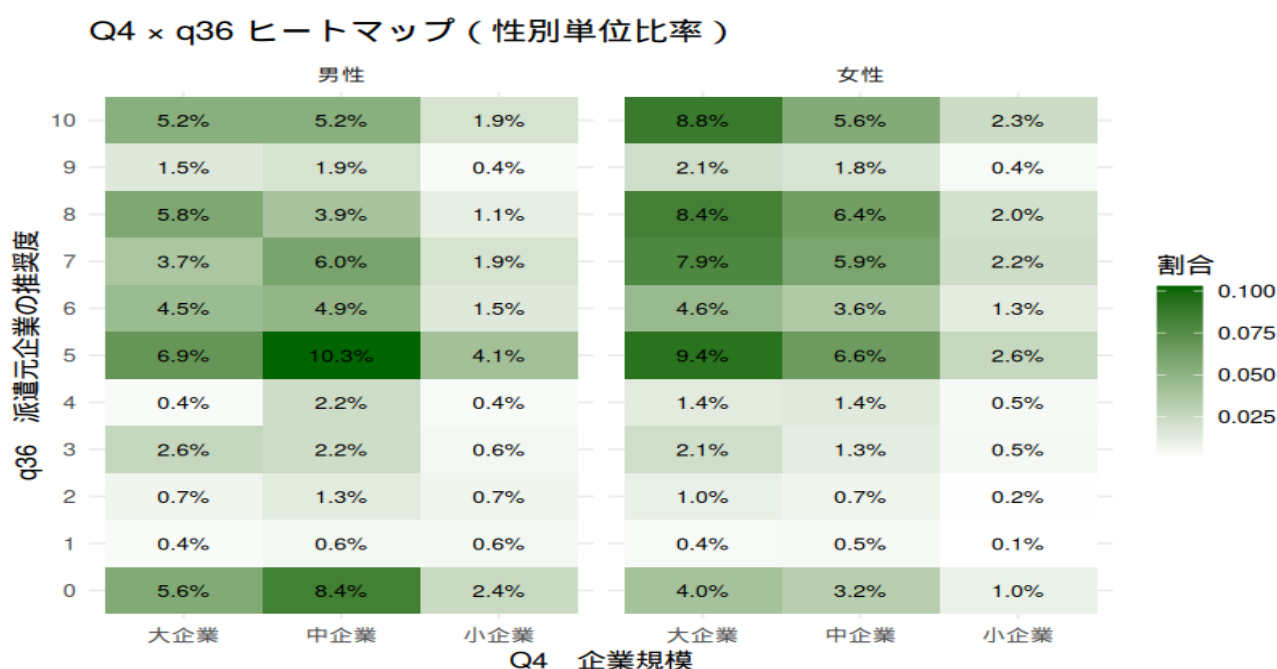
3.2 「派遣先企業」の規模は、「派遣元」の評価は改善させるのか？

次に、派遣先企業の規模が派遣元企業の評価（Q36）に与える影響について検討する。図 11 は、派遣先企業規模と派遣元評価の関係を男女別に示したものである。

女性についてはサンプル数が十分に確保されており、企業規模が大きくなるほど派遣元企業の評価が高まる傾向が比較的明確に確認される（図 11 右図）。すなわち、大企業に派遣されている労働者ほど、派遣元に対して高い評価を与える傾向がある。

男性についても同様の傾向は見られるものの（図 11 左図）、女性ほど明確ではない。この違いがサンプルサイズの差によるものか、あるいは制度評価の形成過程におけるジェンダー差を反映しているのかは、本分析のみからは判断できない。

図 11 男女の「派遣先企業の規模」と「派遣元」の 10 段階の評価の関係



3.3 どの「派遣労働を選択した理由」が、「派遣契約制」の評価を改善あるいは悪化させるのか？

表 2 は、「派遣労働を選択した理由」に関するアンケート項目を示したものである。これらの回答と派遣契約制度の評価（Q37）との対応関係をヒートマップで示したのが、男性については図 12、女性については図 13 である。なお、図 12 と図 13 の 縦軸の数字(q19_1)に該当する理由の内容は、表 2 の数字に対応した理由である。

まず男性（図 12）について見ると、理由 1「働く時期や期間を選べるため」、理由 2「働く時間や時間帯を選べるため」、理由 3「やりたい職種や業務内容を選べるため」を選択した回答者は、制度評価が 10 段階全体に比較的広く分布している。これらの理由は柔軟性や職務選好に関するものであり、制度そのものへの評価を明確に押し上げる傾向は確認されない。

一方、理由 13「勤務地を選べるため」および理由 14「有名企業・大企業で働けるため」を挙げた回答者

は、制度評価が相対的に高い水準に集中している傾向が見られる。これは、勤務地や企業規模に対する選好が満たされている場合、派遣契約制度に対する評価も高まりやすい可能性を示唆している。

さらに、理由 20「すぐに仕事に就けるため」を選択した回答者では、制度評価が低い水準に集中する傾向が確認される。この結果は、派遣を選択した背景が自発的な選好よりも就業制約に基づいている場合、制度に対する評価が低くなる可能性を示している。

表 2 Q19 「派遣労働を選択した理由」

1	働く時期や期間を選べるため
2	働く時間や時間帯を選べるため
3	やりたい職種や業務内容を選べるため
4	残業のある職場やない職場を選べるため
5	担当する仕事の範囲が明確なため
6	これまでの就業経験を活かせるため
7	専門的スキルを活かせるため
8	派遣会社による教育訓練や研修を受けられるため
9	希望する条件にあう仕事を派遣会社が探してくれるため
10	就業条件（賃金アップ含む）の交渉を派遣会社が行ってくれるため
11	派遣会社が派遣就業中のサポートをしてくれるため
12	賃金が高いため
13	勤務地を選べるため
14	有名企業・大企業で働けるため
15	雇用保険・健康保険・厚生年金に加入できるため
16	長期間仕事をしていない期間（ブランク）があっても働けるため
17	職場の人間関係や組織に拘束されないため
18	就職活動のつなぎに働けるため
19	資格取得や学業の合間に働けるため
20	すぐに仕事に就けるため

図 12 男性の「派遣労働を選択した理由」と「派遣契約制」の 10 段階評価

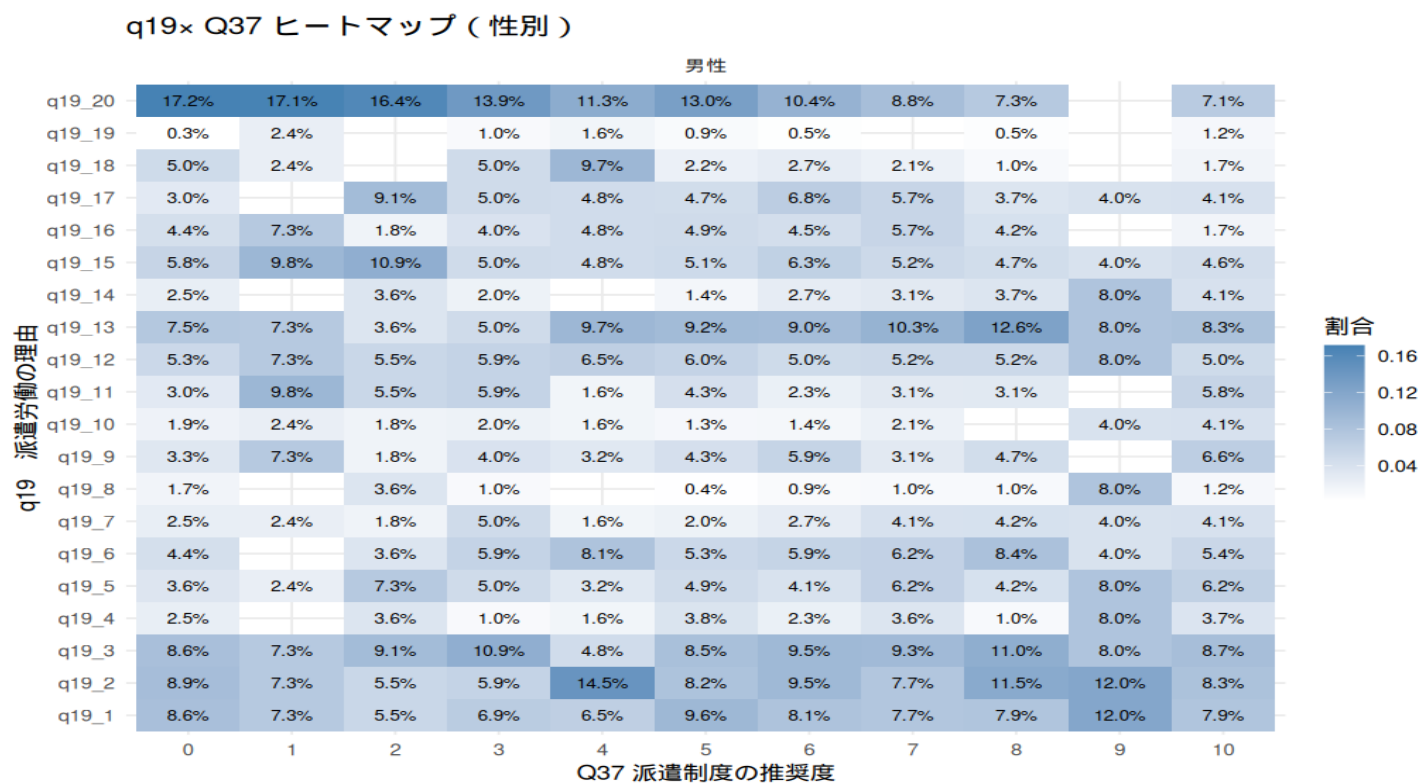
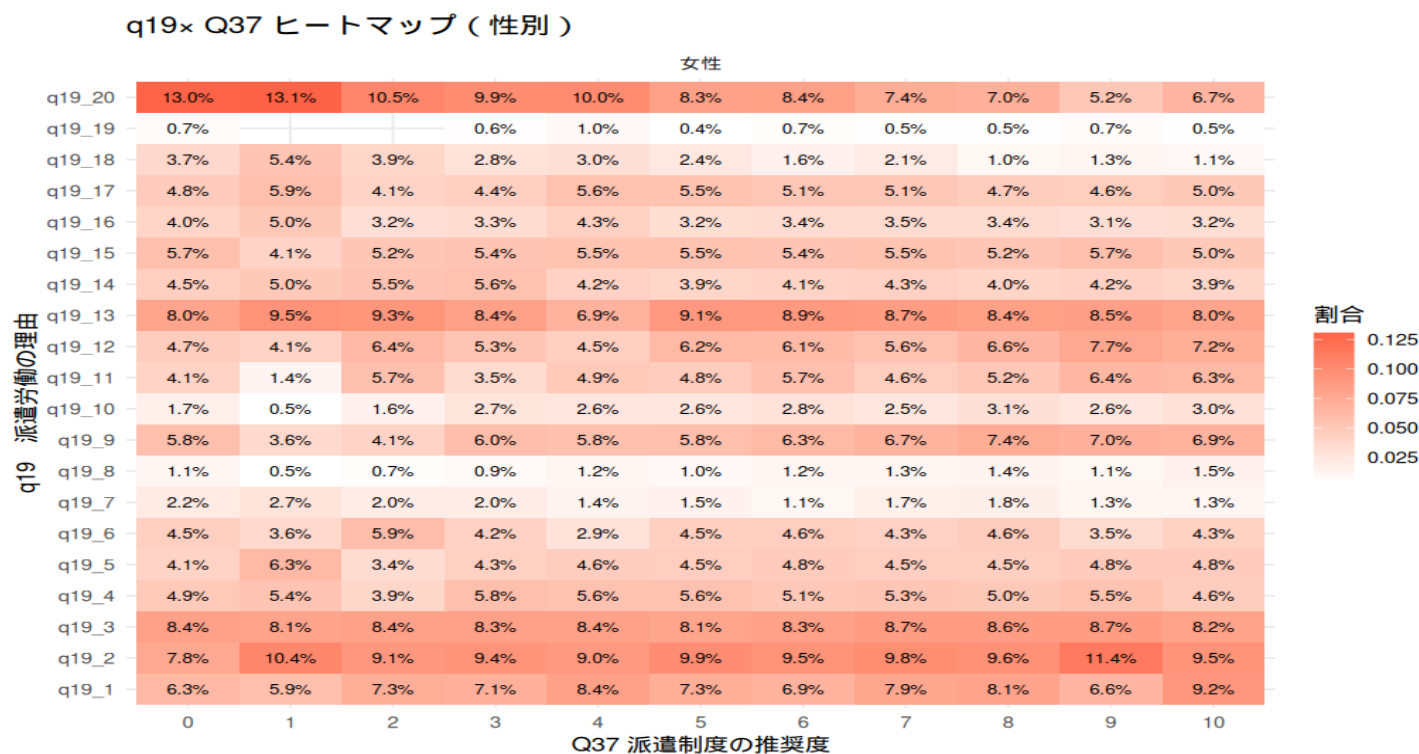


図 13 女性の「派遣労働を選択した理由」と「派遣契約制」の 10 段階の評価



注) 図 12 と図 13 と 縦軸の数字(q19_1)に該当する理由内容は、前ページの表 2 の数字に対応した理由である。

3.4 どの「派遣元企業の支援」が、「派遣契約制」の評価を改善させるのか？

表3は、派遣元企業が提供する支援サービスの一覧（12項目）を示している。これらのサービス利用と派遣契約制度の評価（Q37）との関係をヒートマップで示したものが、男性については図14、女性については図15である。なお、図14と図15の縦軸の数字(q20_2_1)に該当する支援内容は、表3の数字に対応した支援である。

利用頻度が比較的高いサービスとしては、①「有給・無料eラーニングによる教育訓練」、⑤「無給・有料eラーニングによる教育訓練」、⑨「キャリアコンサルティング」、⑪「派遣就業に関するトラブル相談」が挙げられる。

男性の結果（図14）を見ると、①「有給・無料eラーニング」を利用している回答者の制度評価は10段階に広く分布しており、特定の評価水準に集中している様子は確認されない。このことから、当該サービスの利用が制度評価を明確に押し上げているとは言い難い。

一方で、⑪「派遣就業に関するトラブル相談」を利用している回答者では、比較的高い評価水準に回答が集中する傾向が見られる。この結果は、問題発生時の対応体制が制度評価に正の関連を持つ可能性を示唆している。

ただし、これらはあくまで分布の比較に基づく相関的な観察結果であり、因果効果については次節で傾向スコア法を用いて検証する。

表3 Q20 「派遣元企業の支援」の内容について

1	有給・無料eラーニングによる教育訓練（0A・語学・自己啓発・キャリアアップ講座など）
2	有給・無料講師による講座（0A・語学・自己啓発など）
3	有給・無料資格取得支援制度
4	有給・無料提携スクール（教育機関など）
5	無給・有料eラーニングによる教育訓練（0A・語学・自己啓発・キャリアアップ講座など）
6	無給・有料講師による講座（0A・語学・自己啓発など）
7	無給・有料資格取得支援制度
8	無給・有料提携スクール（教育機関など）
9	キャリアコンサルティング
10	出産・育児・介護サポート（相談窓口など）
11	派遣就業に関するトラブル相談（法律的なものも含む）
12	健康に関する相談（フィジカル・メンタルどちらも含む）

図 14 男性の派遣元企業の支援と「派遣契約制」の 10 段階の評価

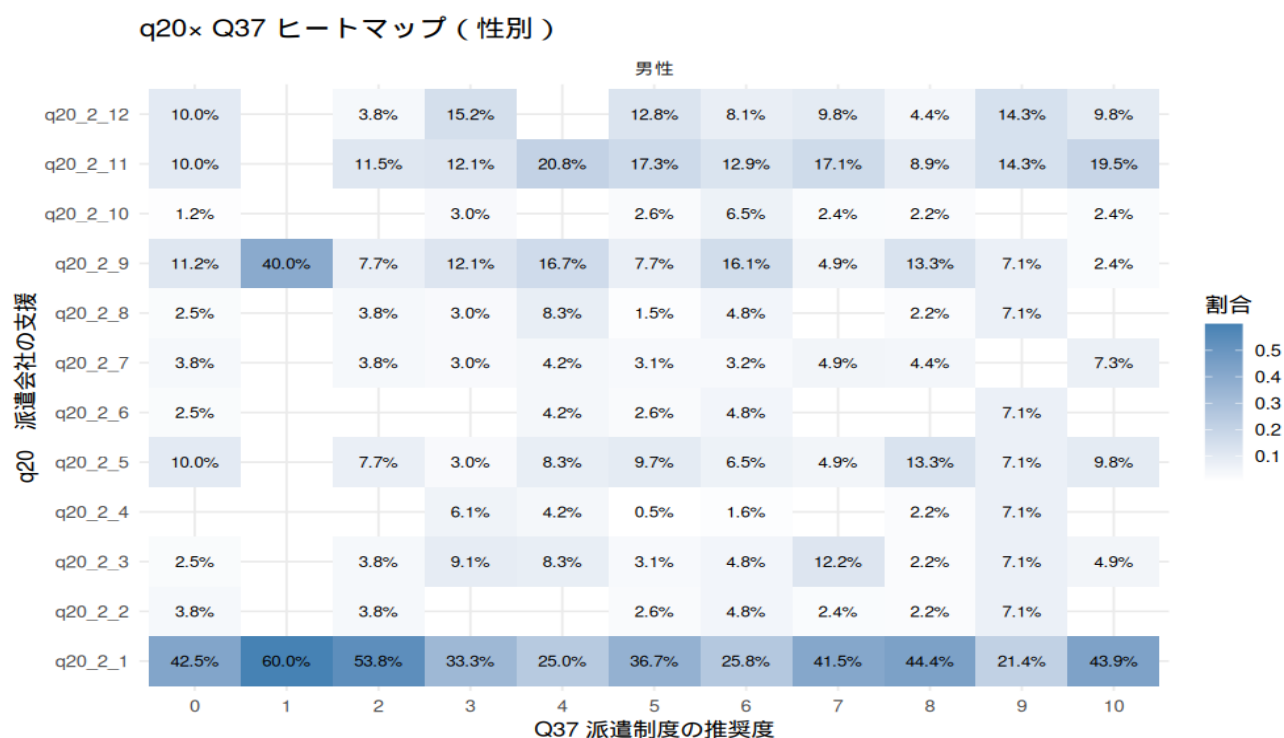
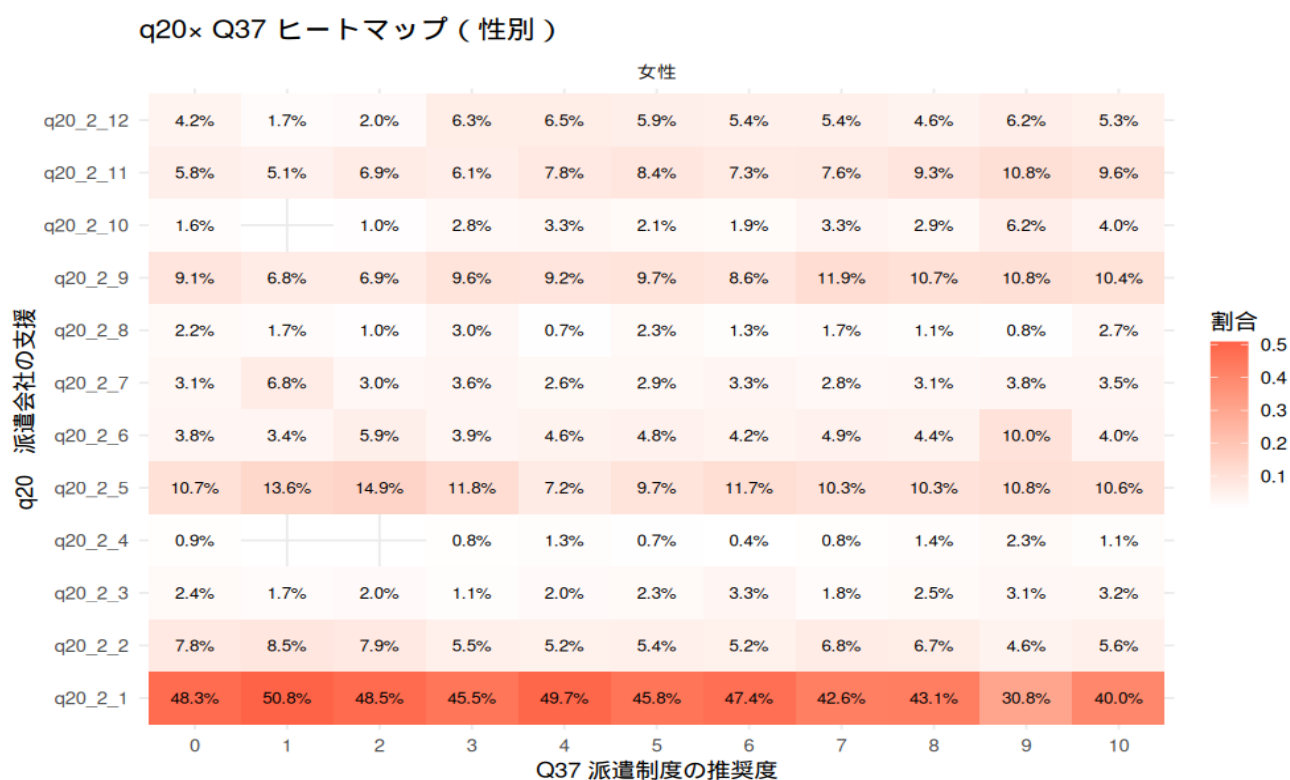


図 15 女性の派遣元企業の支援と「派遣契約制」の 10 段階の評価



注) 図 14 と図 15 と 縦軸の数字(q20_2_1)に該当する支援内容は、前ページの表 3 の数字のものと一致する。

4 「派遣元企業の支援」は、「派遣契約制」の評価を改善させるのか？

最後に、因果推論手法の一つである傾向スコア法を用いて、前節で示した派遣元企業の支援サービス（Q20）が派遣契約制度の評価に与える影響を定量的に検証する。

4.1 「有給・無料 e ラーニング支援」の効果

まず、Q20 の「有給・無料 e ラーニングによる教育訓練」の利用が派遣契約制度の評価（Q37）に与える影響を推定する。処置変数は当該サービスを利用した回答者を 1、利用していない回答者を 0 と定義し、結果変数は 10 段階の制度推奨度（Q37）とする。

傾向スコア・マッチングに基づく推定結果は表 3 に示されている。処置変数の推定係数は 0.094 であり、t 値は 1.176、p 値は 0.24 である。この結果は、通常の有意水準では統計的に有意な効果が確認されないことを示している。すなわち、本分析の範囲では、「有給・無料 e ラーニング支援」の利用が制度評価を有意に向上させるとは言えない。

図 16 は、マッチング後の制度評価の分布を処置群（利用者）と対照群（非利用者）で比較したものである。横軸は 10 段階評価、縦軸は度数を示す。両群の分布に大きな差は認められず、この視覚的な結果も、平均処置効果が小さいことと整合的である。

表 3 傾向スコア分析の推定結果

残差：

Min	1Q	Median	3Q	Max
-5.5583	-0.5583	-0.4639	2.4417	4.5361

係数：

	推定値	標準誤差	t 値	P 値(> t)
定数項	6.46387	0.05681	113.790	<2e-16 ***
処置あり	0.09447	0.08033	1.176	0.24

注) 有意水準: 0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1

標準誤差: 2.827, 自由度(4952)

決定係数: 0.0002792, 自由度調整済み決定係数: 7.729e-05

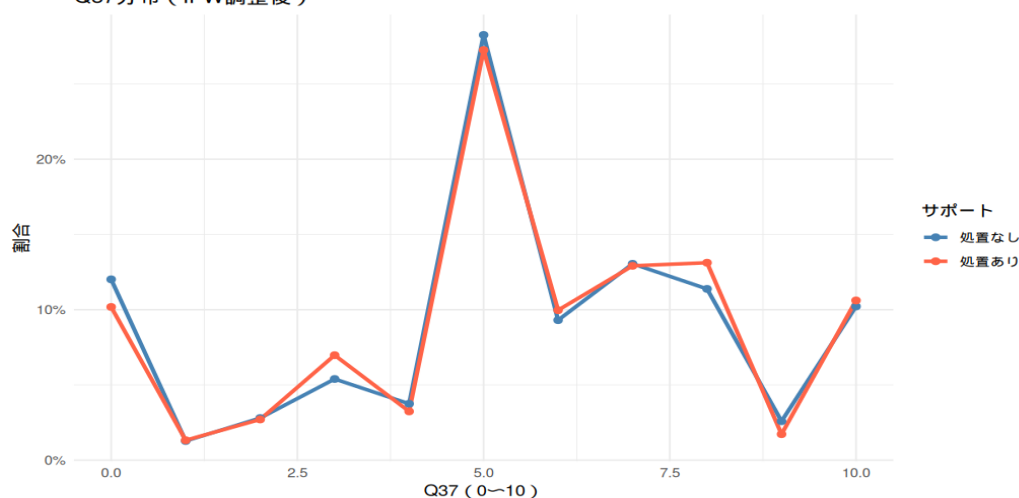
F-値: 1.383 (自由度 1, 4952), p-value: 0.2397

表 4

	比較	処置
全サンプル	2982	2477
Matched	2477	2477
Unmatched	505	0

図 16 「有給・無料の e ラーニングの支援サービス」の効果

Q37分布 (IPW調整後)



4.2 「派遣就業によるトラブル相談」の効果

次に、Q20 の「派遣就業に関するトラブル相談」が派遣契約制度の評価に与える影響を、同様に傾向スコア法により推定する。推定結果は表 5 に示されている。

処置変数（トラブル相談の利用）の推定係数は 0.667 であり、t 値は 3.77、p 値は 0.00017 である。これは通常の有意水準を大きく下回っており、統計的に有意な正の効果が確認される。すなわち、観察可能な属性で調整した範囲において、トラブル相談サービスの利用は派遣契約制度の評価を有意に高めている。

図 17 は、マッチング後の制度評価の分布を処置群と対照群で比較したものである。図 16 と同様の形式で示しているが、本図では両群の分布に明確な差が見られ、処置群はより高い評価水準に分布がシフトしている。この視覚的結果も、平均処置効果が正であることと整合的である。

以上の結果から、教育訓練型支援とは異なり、トラブル対応型支援は制度評価の向上と強く関連していることが示唆される。

表 5 傾向スコア分析の推定結果

残差

Min	1Q	中央値	3Q	Max
-6.0203	-1.0203	-0.3529	1.9797	4.6471

係数

	推定値	標準誤差	t 値	P 値(> t)
定数項	6.3529	0.1250	50.815	< 2e-16 ***
処置あり	0.6673	0.1768	3.774	0.00017 ***

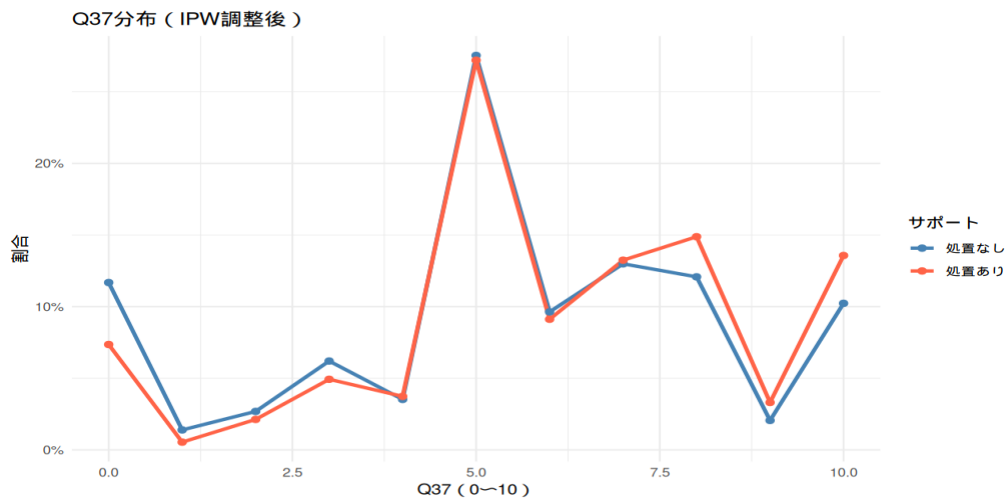
注) 有意水準: 0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1

標準誤差: 2.776, 自由度(984)

決定係数: 0.01427, 自由度調整済み決定係数: 0.01327

F-値: 14.25 (自由度 1, 984), p-value: 0.00017

図 17 「派遣就業によるトラブル相談」の効果



5 結論

本研究では、2025 年度のアンケートデータを用い、ジェンダーの観点から派遣元企業および派遣契約制度に対する評価の違いと、その決定要因を検討した。

分析の結果、派遣契約制度の評価は派遣元企業の評価よりも全体として低い傾向が確認された。すなわち、個別企業に対する評価と制度そのものに対する評価は必ずしも一致していないことが示された。

さらに、評価の差異を生む要因として、派遣先の事業内容や企業規模といった就業環境が関係している可能性が示唆された。また、派遣労働を選択した理由や、派遣元企業が提供する支援サービスの内容も、制度評価と一定の関連を持つことが確認された。

以上の結果は、派遣契約制度に対する評価が単一の要因によって決定されるのではなく、労働環境、選択動機、支援体制といった複数の要素の相互作用によって形成されていることを示している。