

# エッセンシャルワーカーに対し、 大学生はどのようなイメージを持っているのか

---

2022年 9月 株式会社マイナビ 社長室 HRリサーチ統括部

---

■本レポートは主に「マイナビ エッセンシャルワーカーに関するイメージ調査」をもとに作成しています。

<調査目的> エッセンシャルワーカーに対して大学生が抱いているイメージを明らかにする

<調査地域> 全国

<調査方法> インターネット調査

<対象者> 2023年春に卒業予定の大学生・大学院生

<回答数> 2,814サンプル

<実施期間> 本調査：2022年5月10日（火）～5月24日（火）

※調査結果は、端数四捨五入の関係で合計が100%にならない場合があります。

※文理男女別の全体の数値を算出するにあたり、文理男女別の構成比を2023年3月卒業予定の大学生・大学院生の構成比と等しくする為、文部科学省の学校基本調査を基に、ウェイトバック集計（アンケート回答者の属性構成比率が実際の属性比率と合うように重み付けして集計すること）を行っています。

■本資料に掲載のデータ、図版等の無断転載を禁じます。資料のご利用やご質問等に関しては下記までご連絡ください。

株式会社マイナビ 社長室 HRリサーチ統括部

E-mail：myrm@mynavi.jp

# ■ 目次

## ■ はじめに

- ・ 本レポートの趣旨について
- ・ 調査対象について
- ・ エssenシャルワーカーの概要

## ■ 第1章：エssenシャルワーカーに対する認知度・イメージ

- ・ エssenシャルワーカーという言葉の認知度
- ・ エssenシャルワーカーとしてイメージする職種
- ・ エssenシャルワーカーに対するイメージ
- ・ エssenシャルワーカーの近況に関する認知度

## ■ 第2章：エssenシャルワーカーに対するイメージの変化（コロナ禍を前後に）

- ・ コロナ禍前後でどのようなイメージ変化があったか
- ・ イメージが良くなった理由
- ・ イメージが悪くなった理由

## ■ 第3章：エssenシャルワーカーに対するイメージの変化（就職活動を前後に）

- ・ 就職活動を機にどのようなイメージ変化があったか
- ・ 就職先としてのエssenシャルワーカーの志望度
- ・ エssenシャルワーカーを志望した時期・志望する職種
- ・ 志望する理由／志望しない理由
- ・ エssenシャルワーカーの待遇へのイメージと、志望度の関係

## ■ 第4章：エッセンシャルワーカーの未来に関するイメージ

- ・ 将来にわたってニーズはどのように変化するとイメージするか
- ・ AIやロボットなど自動化技術との関係についてどのようにイメージするか
- ・ リモートワークとの関係についてどのようにイメージするか

## ■ 第5章：エッセンシャルワーカーとして活躍したいという人材を増やすために

- ・ イメージ調査から浮かび上がった課題
- ・ 志望職種としてのイメージを改善するには
- ・ 待遇の実態（政府統計より）
- ・ エッセンシャルワーカーの待遇改善に向けた対策と取り組み
- ・ 今後さらに必要とされる対策

# 0章

はじめに

## 本レポートの趣旨について

2020年、新型コロナウイルス感染症が全世界的に拡大した。感染者数の急増により多くの国や地域で**医療機関が逼迫**し、感染拡大防止の観点から都市のロックダウンや移動制限・各種行動制限がなされた。日本においても、感染拡大に伴い各地の医療現場に混乱が広がり、**政府から国民に対して「不要不急の外出自粛」が要請**された。学校・保育園が休校・休園し、多くの企業では緊急的に在宅勤務・リモートワークが導入されるなど、社会的にも多大な影響があったことは記憶に新しい。そして、第2波、第3波…と、これまで何度も感染拡大を繰り返し、状況は未だに収束の気配が見えない。

「不要不急」という言葉により経済活動や人流の抑制が行われる中、**不要不急ではない「社会の維持のために必要不可欠（＝essential）」な仕事**に従事する人たちとして、「**エッセンシャルワーカー**」の存在に注目が集まった。医療従事者を中心に、感染リスクと隣り合わせで業務に従事するエッセンシャルワーカーに対してリスペクトの機運が高まったが、その一方でエッセンシャルワーカーに対する一部の差別的言動やその就労環境に関するネガティブなイメージも取りざたされた。コロナ禍により、社会機能を支えてきたエッセンシャルワーカーの存在やその就労環境が改めて浮き彫りとなった。

そんなエッセンシャルワーカーとされる職種に対し、これからの日本の社会を担い、労働力としても大きな役割を果たしていく**大学生がどのようなイメージを持っているのか**を調べるため、就職活動を行う大学生・大学院生を対象にしたイメージ調査を行った。本レポートでは、主にその調査結果をもとに、大学生（および大学院生）がエッセンシャルワーカーに対して抱いているイメージや、職業選択における選択肢としてエッセンシャルワーカーがどのような位置づけにあるのかなどを明らかにする。そこから見えてくるエッセンシャルワーカーのイメージや就労環境に関する課題・改善すべき点などを整理し、エッセンシャルワーカーの職種としての魅力を向上させていくための提言を行う。

## 調査対象について

今回のイメージ調査は、2023年春に大学・大学院を卒業・修了予定（2023年卒）の学生を対象にしている。この2023年卒の学生とコロナ禍との関係を簡潔に表すと、以下のようにまとめることができる。

- ▼2019年（大学1年生）：コロナ禍前
- ▼2020年（大学2年生）：新型コロナウイルス感染拡大期
- ▼2021年（大学3年生）：コロナ禍での就職活動準備期間
- ▼2022年（現在・大学4年生）：就職活動中（あるいは活動終了）
- ▼2023年：卒業予定

このように2023年卒の学生は、コロナ禍前の通常の学生生活も経験がありつつ、就職活動準備期間（インターンシップ・ワンデー仕事体験等への参加期間）に新型コロナウイルス感染拡大期を経験、そして現在就職活動を行っている世代となる。このことから、「コロナ禍」や「就職活動」というできごとをきっかけに、エッセンシャルワーカーへのイメージがどのように変化したのかを知ることができる。なおかつ、いわゆる「Z世代」と言われる年代に相当することから、本調査の結果は、Z世代から見たエッセンシャルワーカーに対するイメージはどのようなものか、という側面からも捉えることが可能である。

## ■はじめに

### エッセンシャルワーカーの概要

■一般に、新型コロナウイルス感染症の世界的な拡大にともない、社会機能の維持に欠かせない（= essential）職種として登場した言葉。いわゆる医療従事者のように、新型コロナウイルス感染拡大対応の最前線において重要な役割を果たす人を指すのみならず、感染症対応に直接的に携わっていなくても、社会・生活インフラを担う仕事も含まれる。

■英・教育省が発表したガイダンス *Children of critical workers and vulnerable children who can access schools or educational settings* では“critical worker”という言葉として登場。医療従事者や教育・育児関連、公共サービス、行政機関、食品の製造や流通、警察・消防や安全保障、交通・物流など、多岐にわたる職業群を含んでいる。

■感染症が拡大した当初は、日本国内でも発生現場で対策にあたった医療従事者に対する不当な扱いが報じられるなどしたが、同時に医療従事者に対する感謝を示す機運がSNS等をきっかけに広まりを見せた。【表1】

■本レポートでは、上記の英・教育省ガイダンスや各種報道などを参考に、【表2】の職種群をエッセンシャルワーカーとして取り扱っている。

Children of critical workers and vulnerable children who can access schools or educational settings

<https://www.gov.uk/government/publications/coronavirus-covid-19-maintaining-educational-provision/guidance-for-schools-colleges-and-local-authorities-on-maintaining-educational-provision>

【表1】国内での新型コロナウイルス感染拡大と、エッセンシャルワーカーに関する報道抜粋

2019年12月	中国・武漢で原因不明のウイルス性肺炎の発生が相次ぐ
2020年1月15日	日本国内で初の感染確認
2020年2月22日	横浜港で検疫を行ったクルーズ船での集団感染に対応した医師・看護師らに対する職場での不当な扱いが報じられる
2020年2月27日	全国の小中高校に臨時休校の要請
2020年3月3日	介護施設でのマスク在庫切れが報じられる
2020年3月13日	感染が確認された国と地域が121、感染者数12万5048人とWHOが発表
2020年3月24日	東京オリンピック・パラリンピック開催延期が決定
2020年4月3日	感染者数3000人超に 離職中の看護師に対し復職を求める方針を日本看護協会が発表
2020年4月7日	7都府県に緊急事態宣言 世界保健デー。医療従事者への感謝を伝える動きがSNSで広まる
2020年4月16日	緊急事態宣言が全国に拡大 東京都庁舎で医療従事者への感謝を示すライトアップ実施
2020年4月18日	国内感染者1万人超に 医療従事者の子どもを保育園が受け入れ拒否するなど、差別的対応が一部報じられる
2020年5月24日	厚生労働省が医療従事者に最大20万円の慰労金を支給すると発表
2020年5月25日	緊急事態宣言全国で解除



【表2】エッセンシャルワーカーとして取り扱う職種群について

表記	補足・具体例
医療関連職	医師、看護師、薬剤師、医療事務
福祉関連職	介護士、保育士
教育関連職	幼稚園教諭、学校教師、学校職員
交通関連職	公共交通機関の運転士、職員
物流関連職	運送ドライバー、配達員、倉庫作業
小売・販売職	スーパーやコンビニエンスストア、ドラッグストア等
生活インフラ関連職	電気・水道・ガス・通信、ごみ収集
農林水産業従事者	
公務員・公共サービス関連職	警察、消防、官公庁・自治体職員、自衛隊
施設管理関連職	ビルメンテナンス、セキュリティ、清掃
飲食・フードサービス関連職	
製造・整備関連職	工場生産、食品生産、機械整備
金融関連職	窓口業務、保険外交員
冠婚葬祭関連職	ウェディングプランナー、葬祭プランナー等
メディア関連職	放送技術者、アナウンサー、ディレクター
宿泊関連職	ホテルスタッフ
衛生関連職	公衆浴場運営、理美容師
建設関連職	建設・工事・解体作業
IT関連職	運用・保守
士業	弁護士、税理士、司法書士、行政書士、社会保険労務士等

# 1 章

## エッセンシャルワーカーに対する 認知度・イメージ

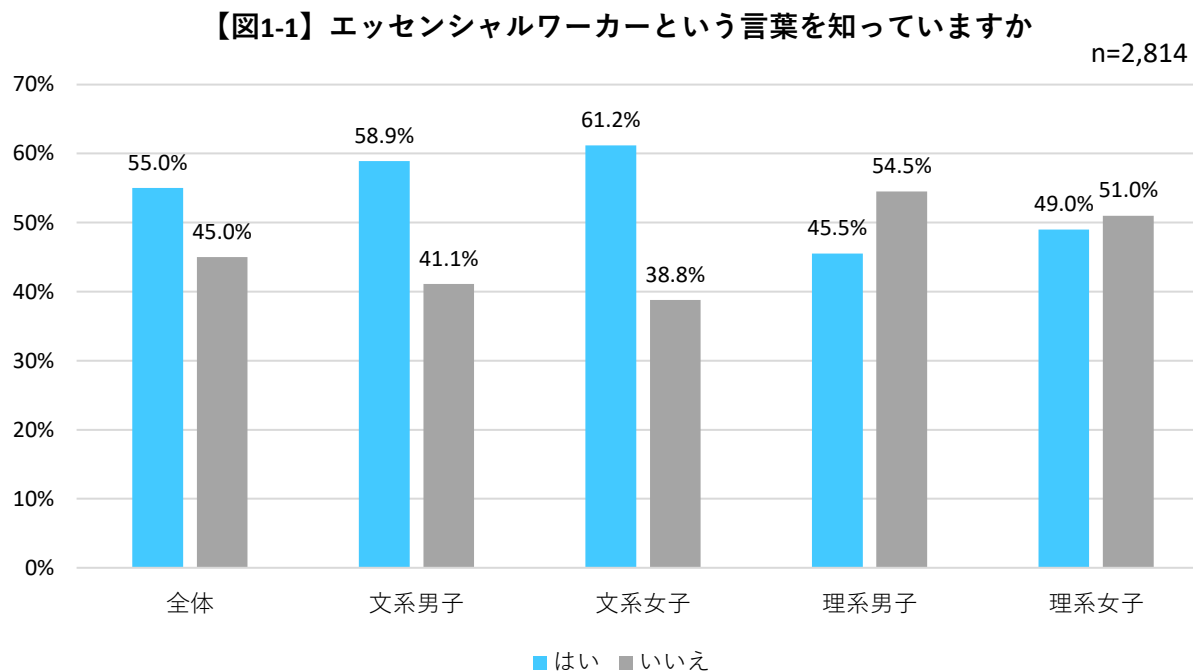
ここではまず、大学生に対して行ったイメージ調査の結果をもとに、大学生の中でエssenシャルワーカーという言葉への認知度がどの程度あるのか、どのような職種のことをエssenシャルワーカーとして認識しており、どのようなイメージを持っているのかなどを紹介していく。

- ① 「エssenシャルワーカー」という言葉を知っているか
- ② エssenシャルワーカーだと思う職種はどのようなものか
- ③ エssenシャルワーカーに対するイメージ
- ④ エssenシャルワーカーの近況についてどのように認知しているか

# ■ 「エッセンシャルワーカー」の認知度・イメージ

## ① 「エッセンシャルワーカー」という言葉を知っている学生は55.0%。

「エッセンシャルワーカー」という言葉を知っているかという質問に対して、「はい」という回答は全体で55.0%、「いいえ」という回答は45.0%となり、半数以上の学生がエッセンシャルワーカーという言葉を知っていることがわかる。【図1-1】文理男女別に集計すると、文系（男女）の学生の方が理系（男女）の学生よりも、知っていると回答した割合が多かった。

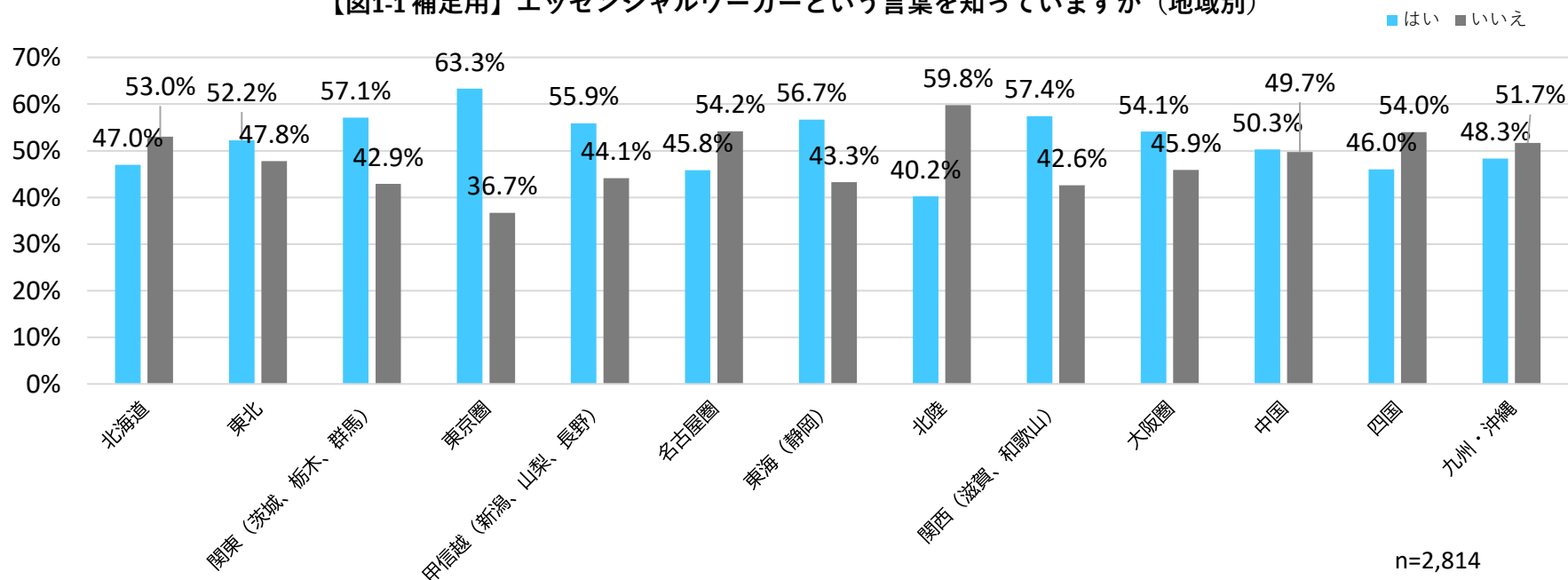


# 「エッセンシャルワーカー」の認知度・イメージ

## ①「エッセンシャルワーカー」という言葉を知っている学生は55.0%。

前項の図1-1を、回答者の現住所ごとに大都市圏と地方に分けて集計したものが下のグラフである。最も認知度が高かったのは東京圏（東京都、埼玉県、千葉県、神奈川県）で「はい」が63.3%と全体（55.0%）を上回り、最も認知度が低かったのは北陸で「いいえ」の回答は59.8%と6割近くとなった。その他、北海道、四国、九州・沖縄といった地方でも「いいえ」の回答が上回っているが、大都市圏である「名古屋圏（愛知県、岐阜県、三重県）」でも「いいえ」の回答が上回るなど、大都市・地方の間で認知度に差があるとは一概には言えないようである。東京圏における突出した認知度の高さは、人口の多さに伴う感染者数の多さ、また病院数・鉄道路線の輸送人数の多さなど、エッセンシャルワーカーの職場として考えられる施設（病院や公共交通機関）が集中していることなどが背景として考えられる。

【図1-1 補足用】エッセンシャルワーカーという言葉を知っていますか（地域別）



## ■ 「エッセンシャルワーカー」の認知度・イメージ

②エッセンシャルワーカーだと思う職種は、  
「医療関連」「福祉関連」「教育関連」が上位に。

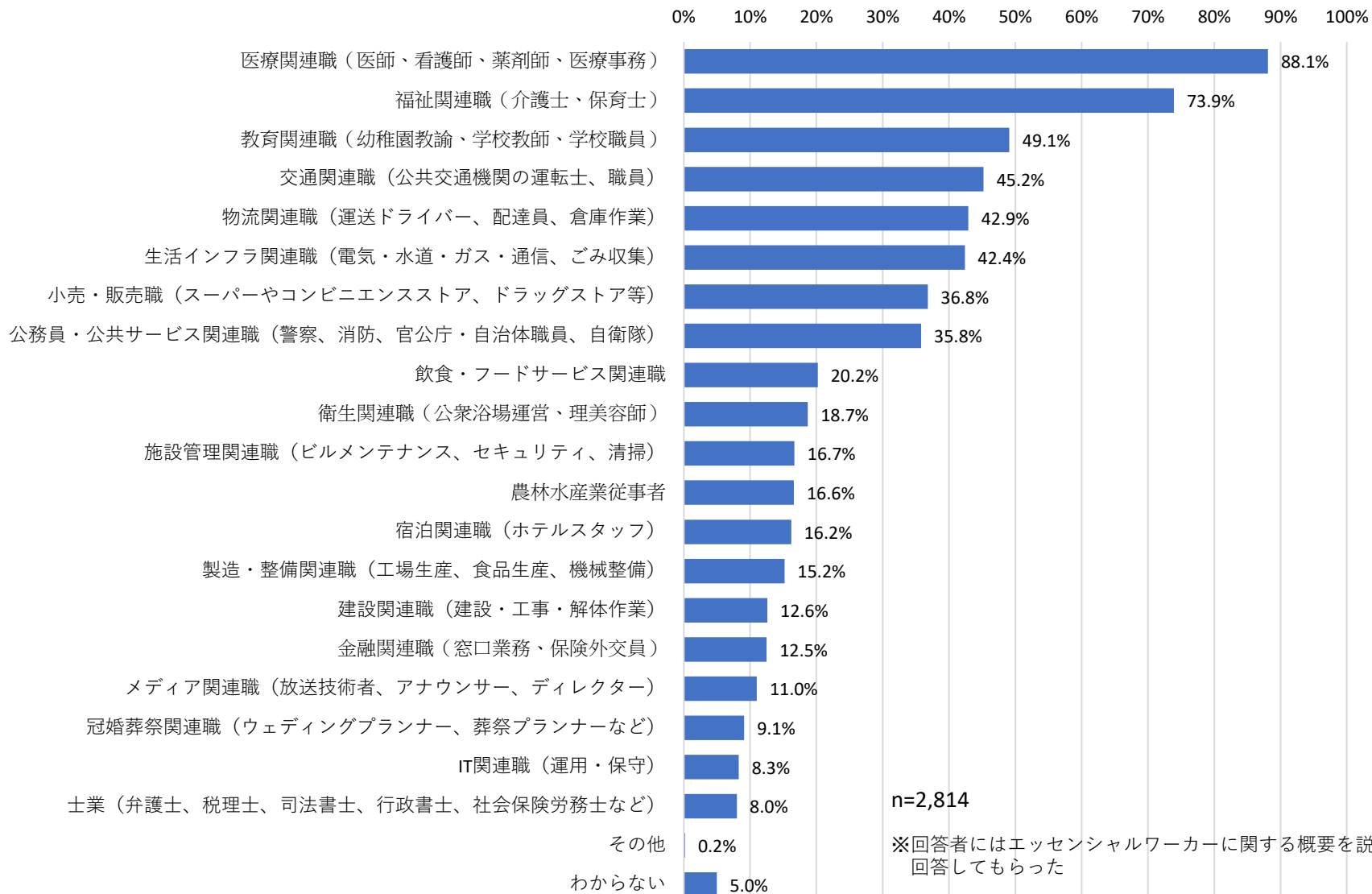
エッセンシャルワーカーだと思う職種については「医療関連職（医師、看護師、薬剤師、医療事務）」、「福祉関連職（介護士、保育士）」、「教育関連職（幼稚園教諭、学校教師、学校職員）」などが上位となった。【図1-2】

その他、「交通関連職（公共交通機関の運転士・職員）」や「生活インフラ関連職（電気・水道・ガス・通信、ごみ収集）」など社会・生活インフラとしての機能を担う職種や、公共サービスを提供する「公務員・公共サービス関連職（警察、消防、官公庁・自治体職員、自衛隊）」、「物流関連職（運送ドライバー、配達員、倉庫作業）」や「小売・販売職（スーパーやコンビニエンスストア、ドラッグストア等）」のように、生活をするうえで必要な物資の供給に関わる職種などを回答する学生も多かった。

報道などで注目されることの多かった医療従事者や保育士など以外にも、学生はさまざまな職種を幅広くエッセンシャルワーカーとしてとらえ、認知していることがわかる。

# 「エッセンシャルワーカー」の認知度・イメージ

【図1-2】エッセンシャルワーカーだと思う職種



## ■ 「エッセンシャルワーカー」の認知度・イメージ

③エッセンシャルワーカーに対するイメージで最も多かったのは、「社会を支えるためになくてはならない仕事に従事し、社会貢献性が高い」。一方でネガティブなイメージも。

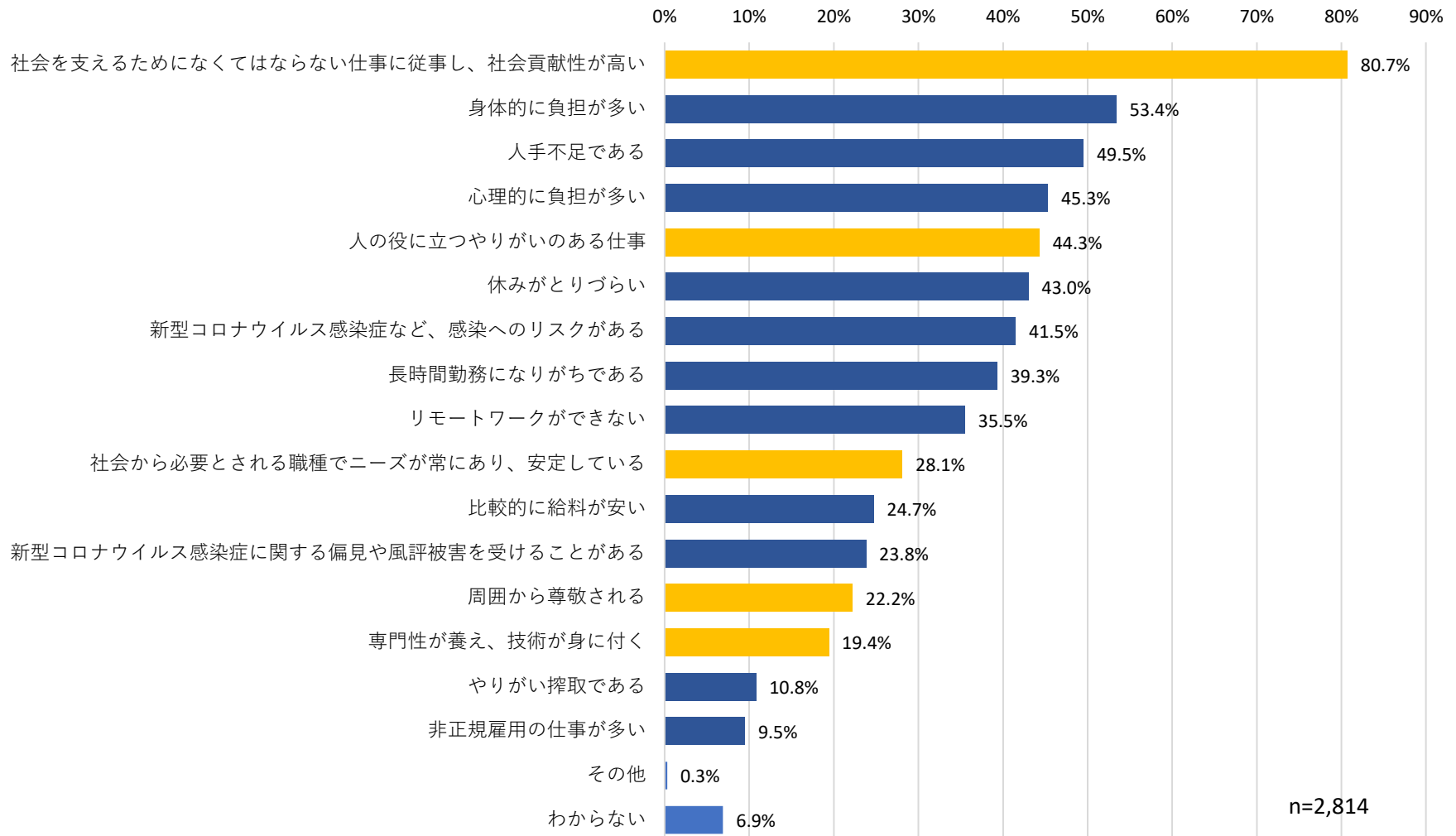
エッセンシャルワーカーに対するイメージとしては「社会を支えるためになくてはならない仕事に従事し、社会貢献性が高い」と回答した学生が多かった（80.7%）。【図1-3】「人の役に立つやりがいのある仕事」も44.3%で、いずれも社会の維持や人々を支える仕事という意味ではポジティブなイメージが多く持たれていることがわかる。

一方で、「身体的に負担が多い」、「人手不足である」、「休みがとりづらい」、「心理的に負担が多い」、「新型コロナウイルス感染症など、感染へのリスクがある」など、エッセンシャルワーカーが置かれている環境に対するネガティブなイメージを回答する学生も多いことがわかる。



# 「エッセンシャルワーカー」の認知度・イメージ

【図1-3】エッセンシャルワーカーに対する現在のイメージ



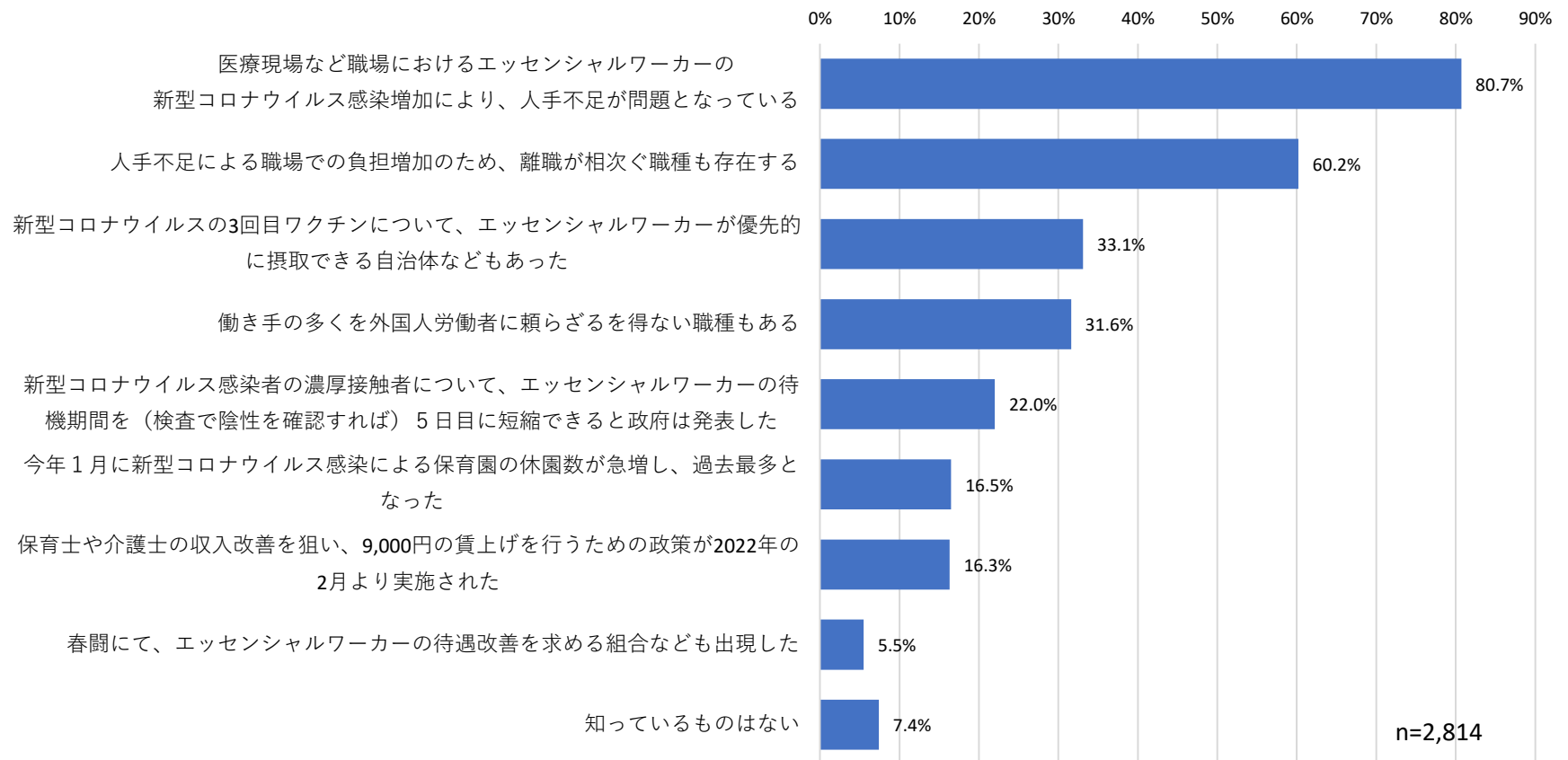
## ■ 「エッセンシャルワーカー」の認知度・イメージ

④エッセンシャルワーカーに関する最近の状況として知っているものとしては、「人手不足」「人手不足に伴う離職」などが多い。

エッセンシャルワーカーに関する最近の状況として知っているものを聞いたところ、「**医療現場など職場におけるエッセンシャルワーカーの新型コロナウイルス感染増加により、人手不足が問題となっている**」が最も多く、ついで「人手不足による職場での負担増加のため、離職が相次ぐ職種も存在する」を回答する学生も多い。【図1-4】このようなネガティブなイメージを持たれている背景として、ニュース等を通じて医療従事者を中心としたエッセンシャルワーカーが置かれる状況を多くの学生が知ったことで、社会貢献性の高さというポジティブなイメージと同時に、就労環境に関するネガティブなイメージを持つようになったことがあると推測される。

# 「エッセンシャルワーカー」の認知度・イメージ

【図1-4】 エッセンシャルワーカーに関する最近の状況として知っているもの



# ■ エssenシャルワーカーに対する認知度・イメージ

## 《現状と課題》

### ① 「エssenシャルワーカー」という言葉を知っているか

言葉としての認知度は55.0%で、半数以上の学生が認知している。

### ② エssenシャルワーカーだと思う職種はどのようなものか

コロナ禍における報道などでも注目された「医療関連職」「福祉関連職」「教育関連職」だけでなく、生活インフラや流通・小売など幅広く認知されている。

### ③ エssenシャルワーカーに対するイメージ

「社会に欠かせない、社会貢献性が高い」というイメージの一方で、業務負担や就労環境へのネガティブなイメージを持たれている。→【課題①】

### ④ エssenシャルワーカーの近況についてどのように認知しているか

医療従事者の感染拡大に伴う医療現場での人手不足や、人手不足による離職増加といったニュースの認知度が高く、③のようなイメージにつながっている可能性がある。また保育士・介護士の賃上げについては認知度が低い。→【課題②】

## 2章

# エッセンシャルワーカーに対する イメージの変化 (コロナ禍を前後に)

# ■ エssenシャルワーカーに対するイメージ変化 (コロナ禍を前後に)

2章では、学生がエssenシャルワーカーに対して抱くイメージが「コロナ禍」をきっかけにどのように変わったのか、またイメージが良くなったと感じた理由と、悪くなったと感じた理由について言及する。

① コロナ禍前後で、どのようなイメージの変化があったか

② イメージが良くなったと感じた理由はどのようなものか

③ イメージが悪くなったと感じた理由はどのようなものか

# ■ エssenシャルワーカーに対するイメージ変化 (コロナ禍を前後に)

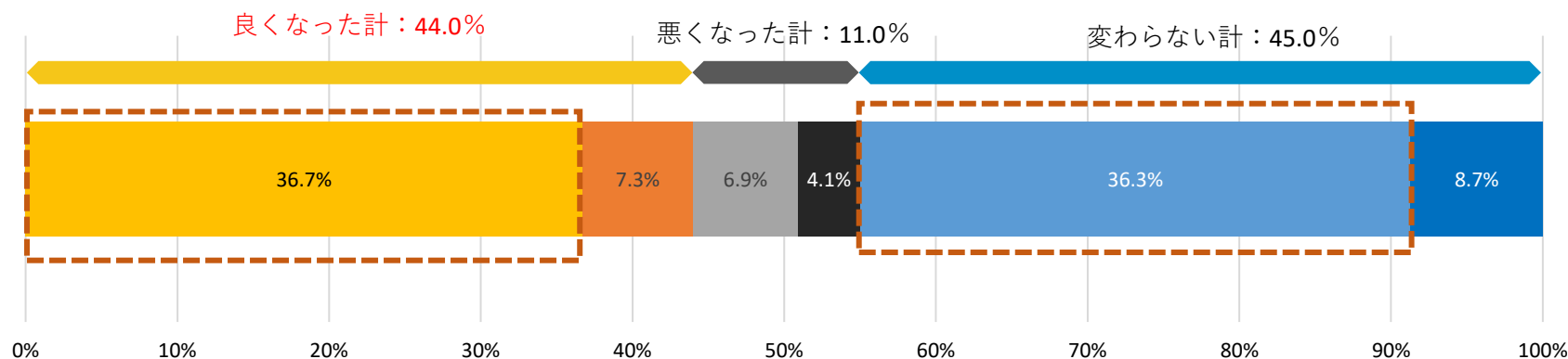
① コロナ禍前後でのエssenシャルワーカーに対するイメージ変化については、「もともとイメージは良く、コロナ禍以降さらにイメージが良くなった」が最多。

コロナ禍をきっかけにエssenシャルワーカーに対するイメージがどのように変わったかについて、「もともとイメージは良く、コロナ禍以降さらにイメージが良くなった」、「もともとイメージは良く、コロナ禍以降もイメージは変わらない」の回答が多く、両者の割合はほぼ同じであった。【図2-1】

コロナ禍という事態に関係なく、基本的にエssenシャルワーカーに対しては好意的なイメージが持たれており、コロナ禍を契機にさらにイメージが良くなったという学生が多いようだ。

【図2-1】 コロナ禍をきっかけに、エssenシャルワーカーと言われる職種の  
イメージに変化はあったか

n=2,814



■ もともとイメージは良く、コロナ禍以降さらにイメージが良くなった

■ もともとイメージは良かったが、コロナ禍以降イメージが悪くなった

■ もともとイメージは良く、コロナ禍以降もイメージは変わらない

■ もともとイメージは悪かったが、コロナ禍以降イメージが良くなった

■ もともとイメージが悪く、コロナ禍以降さらにイメージが悪くなった

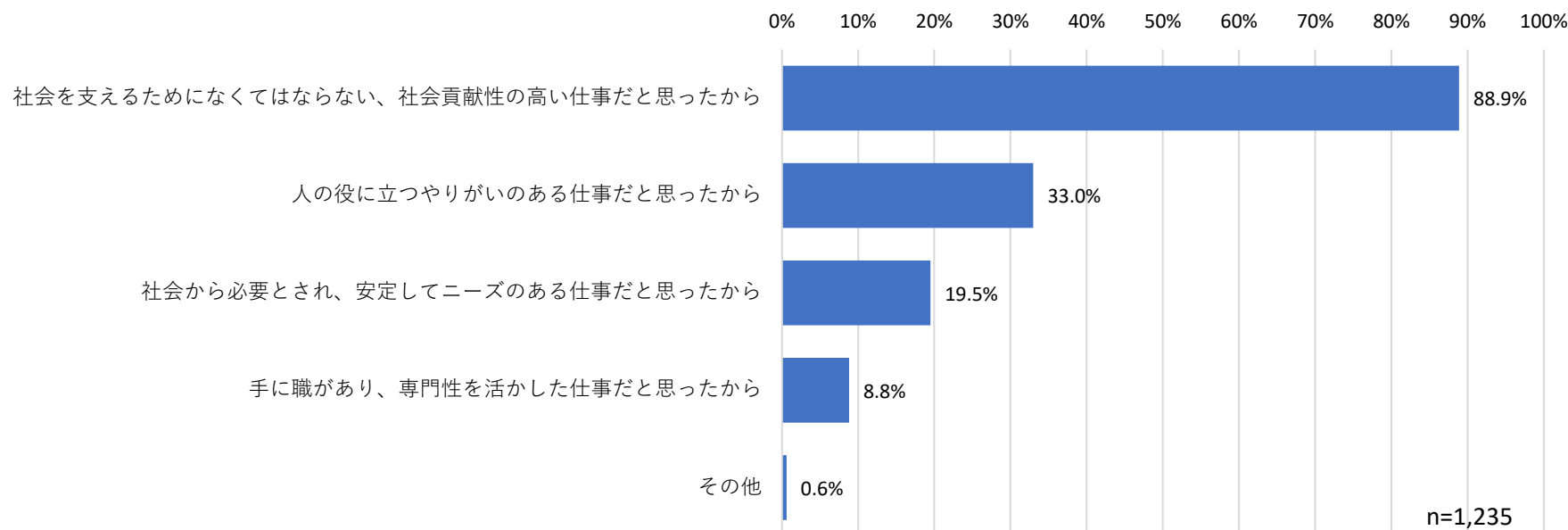
■ もともとイメージは悪く、コロナ禍以降もイメージは変わらない

## ■ エッセンシャルワーカーに対するイメージ変化 (コロナ禍を前後に)

② コロナ禍後にイメージが「良くなった」と感じた理由は  
「社会を支えるためになくてはならない、社会貢献性の高い仕事だと思った」が最多。

コロナ禍をきっかけに、エッセンシャルワーカーと言われる職種に対するイメージが「良くなった」理由としては「**社会を支えるためになくてはならない、社会貢献性の高い仕事だと思ったから**」(88.9%)が最多だった。【図2-2】 コロナ禍という事態に際し、社会機能の維持に欠かせない職種であるエッセンシャルワーカーの重要性を改めて認識していることがわかる。

【図2-2】 コロナ禍をきっかけにイメージが良くなったと感じた理由





# ■ エッセンシャルワーカーに対するイメージ変化 (コロナ禍を前後に)

③ コロナ禍後にイメージが「悪くなった」という学生も1割程度存在。  
理由は「身体的負担・心理的負担が多い」「休みがとりづらい」など。

コロナ禍をきっかけにエッセンシャルワーカーに対するイメージがどのように変わったかについて、「もともとイメージは良かったがコロナ禍以降イメージが悪くなった」は6.9%、「もともとイメージが悪く、コロナ禍以降さらにイメージが悪くなった」は4.1%で、合計で約1割程度となった。【図2-1】

イメージが悪くなった理由としては「身体的に負担が多い仕事だと思ったから」(67.2%)、「心理的に負担の多い仕事だと思ったから」(65.5%)、「休みがとりづらく大変そうだと思ったから」(61.8%)などの回答が多かった。【図2-3】コロナ禍をきっかけに社会貢献性という面でイメージを良くした学生がいた一方で、同時に就労環境や労働条件等に関する実態も多くの人を知ることとなったことが背景にあると考えられる。

※再掲※ 【図2-1】 コロナ禍をきっかけに、エッセンシャルワーカーと言われる職種の

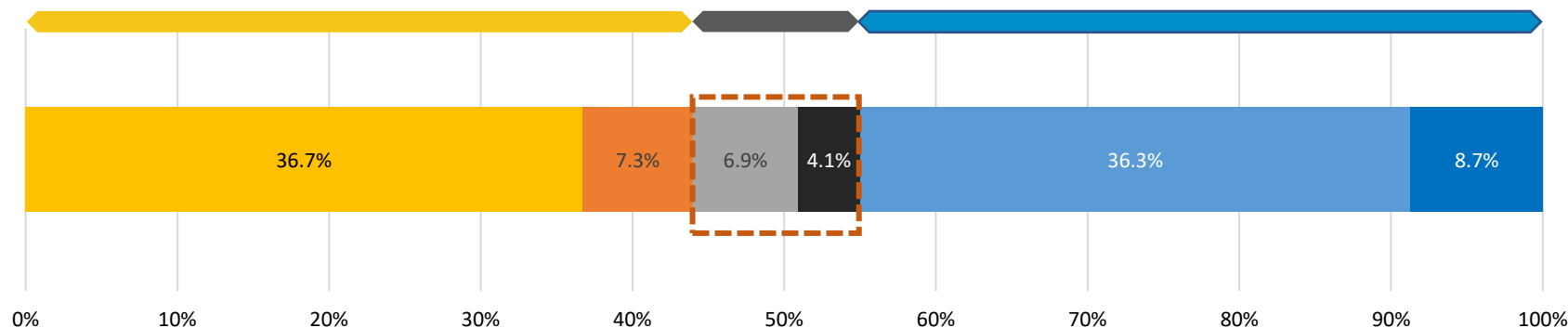
イメージに変化はあったか

n=2,814

良くなった計：44.0%

悪くなった計：11.0%

変わらない計：45.0%



■ もともとイメージは良く、コロナ禍以降さらにイメージが良くなった

■ もともとイメージは良かったが、コロナ禍以降イメージが悪くなった

■ もともとイメージは良く、コロナ禍以降もイメージは変わらない

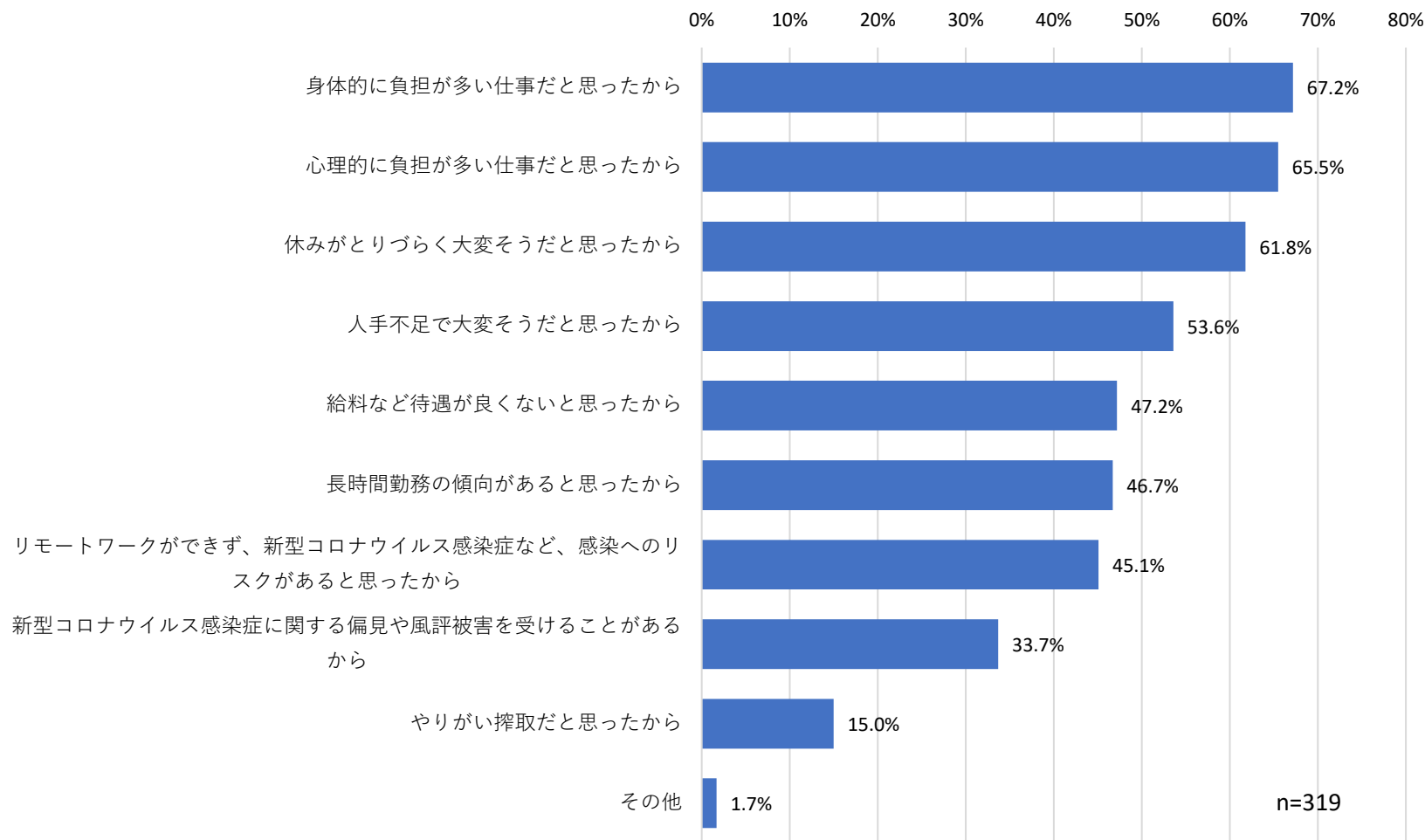
■ もともとイメージは悪かったが、コロナ禍以降イメージが良くなった

■ もともとイメージが悪く、コロナ禍以降さらにイメージが悪くなった

■ もともとイメージは悪く、コロナ禍以降もイメージは変わらない

## ■ エッセンシャルワーカーに対するイメージ変化 (コロナ禍を前後に)

【図2-3】 コロナ禍をきっかけにイメージが悪くなったと感じた理由



# ■ エssenシャルワーカーに対するイメージ変化 (コロナ禍を前後に) 《現状と課題》

## ① コロナ禍前後で、どのようなイメージ変化があったか

「コロナ禍前からイメージが良く、コロナ禍以降さらにイメージが良くなった」という学生が多数。「元々良いイメージで、それはコロナ禍以降も変わらない」も多く、基本的に良い印象を持たれている。

## ② イメージが良くなったと感じた理由はどのようなものか

社会貢献性の高さを感じてイメージが良くなったという学生が多数。

## ③ イメージが悪くなったと感じた理由はどのようなものがあるか

イメージが悪くなった学生は約1割ほどだが、就労環境や労働条件に関する不安・ネガティブなイメージを理由にイメージが悪くなったという声も。→ **【課題③】**

## 3 章

# エッセンシャルワーカーに対する イメージの変化 (就職活動を前後に)

# ■ エssenシャルワーカーに対するイメージ変化 (就職活動を前後に)

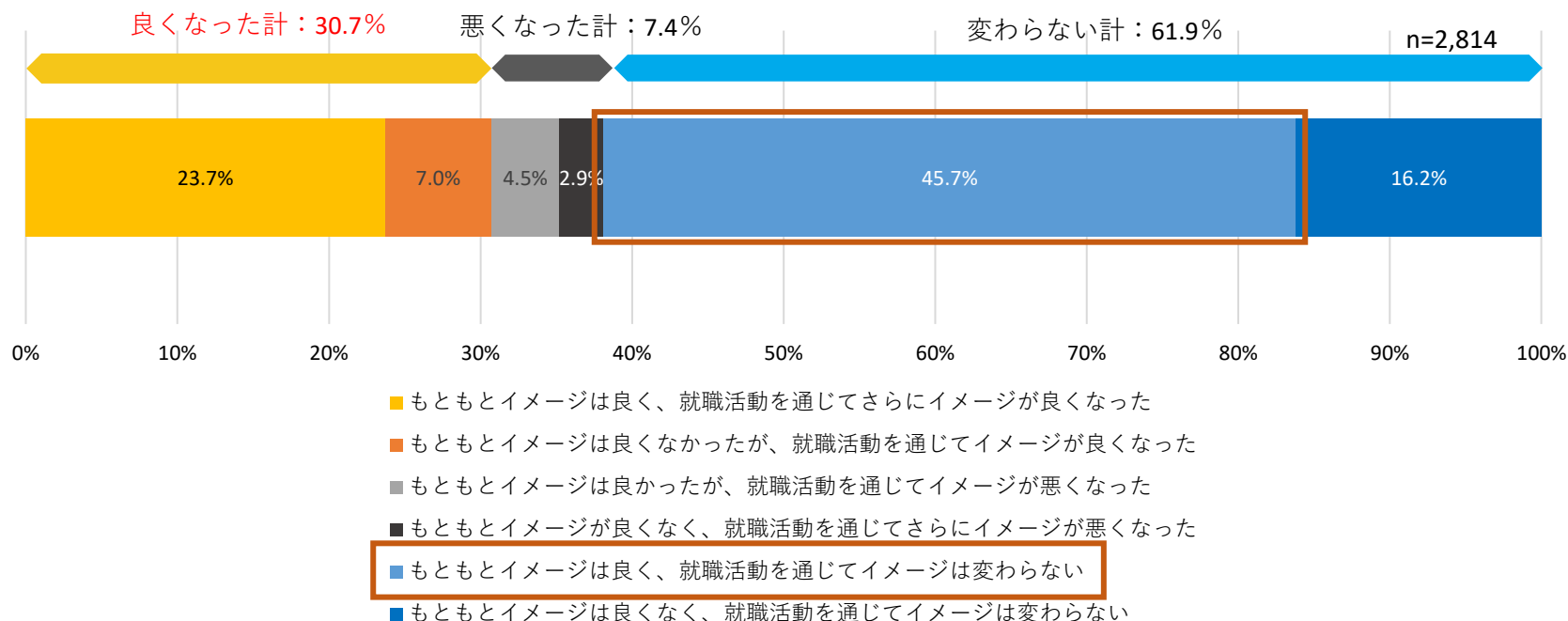
前章では「コロナ禍」をきっかけにエssenシャルワーカーへのイメージがどのように変化したかについて触れたが、3章では「就職活動」をきっかけにどのようなイメージ変化があったのかを明らかにする。

- ① 就職活動を機に、どのようなイメージ変化があったか
- ② 就職先としてエssenシャルワーカーを志望しているか
- ③ 志望した時期や、志望する職種はどのようなものか
- ④ 志望する理由、志望しない理由はどのようなものか
- ⑤ エssenシャルワーカーの待遇へのイメージと、志望度について

①就職活動をきっかけとしたエッセンシャルワーカーに対するイメージは、「もともとイメージは良く、就職活動を通じてイメージは変わらない」が最多。

就職活動を機にエッセンシャルワーカーに対するイメージがどのように変わったかについて、「もともとイメージは良く、就職活動を通じてイメージは変わらない」が最多で45.7%となった。【図3-1】多くの学生は就職活動の前後でイメージ変化がないようだが、「良くなった」（「もともとイメージは良く、就職活動を通じてさらにイメージが良くなった」と「もともとイメージは良くなかったが、就職活動を通じてイメージが良くなった」の合計）という回答も約3割となった。

【図3-1】就職活動を機にエッセンシャルワーカーに対してイメージ変化があったか

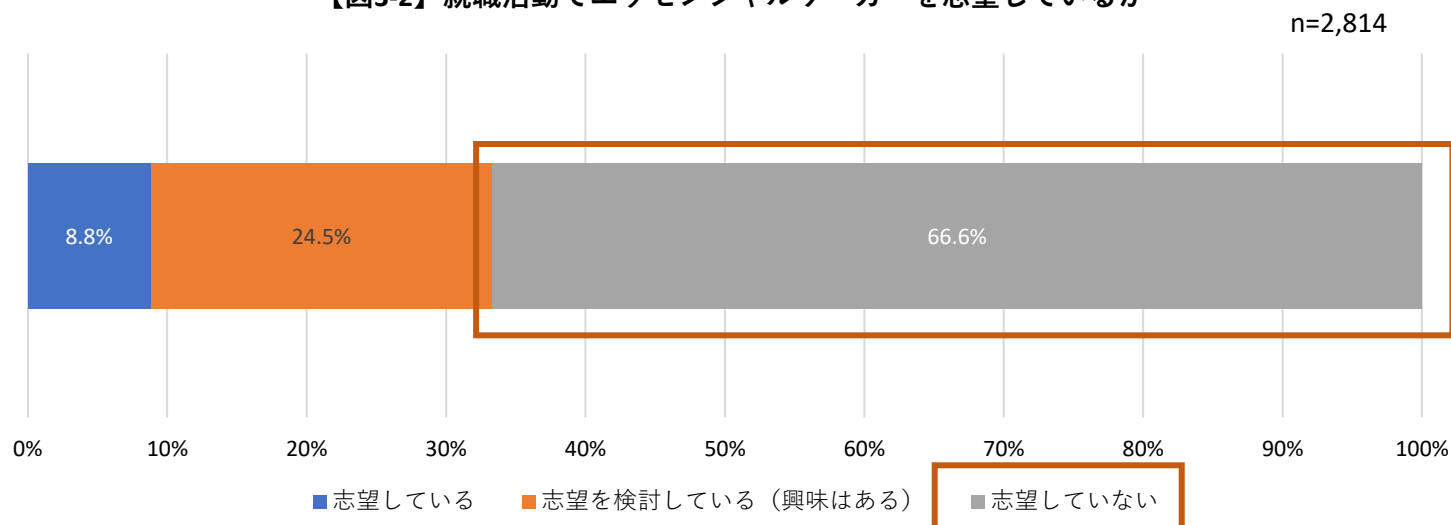


## ■ エssenシャルワーカーに対するイメージ変化（就職活動を前後に）

② エssenシャルワーカーを志望する学生は1割以下。  
「志望を検討している（興味はある）」という学生は24.5%

就職活動でのエssenシャルワーカーの志望状況については、**66.6%が「志望していない」と回答し**、「志望している」は8.8%、「志望を検討している（興味はある）」は24.5%となった。【図3-2】前項（図3-1）において、就職活動をきっかけとしたエssenシャルワーカーに対するイメージ変化は「もともとイメージは良く、就職活動を通じてイメージは変わらない」が最も多く、またイメージが良くなったという回答（「もともとイメージは良く、就職活動を通じてさらにイメージが良くなった」と「もともとイメージは良くなかったが、就職活動を通じてイメージが良くなった」の合計）は3割程度あったが、実際に志望する学生は1割に満たなかった。

【図3-2】 就職活動でエssenシャルワーカーを志望しているか



## ■ エssenシャルワーカーに対するイメージ変化（就職活動を前後に）

### ③ エssenシャルワーカーを志望・志望を検討するようになったのは

「コロナ禍前から」が最多。

志望職種は「医療関連職」、「福祉関連職」、「小売・販売職」などが上位に。

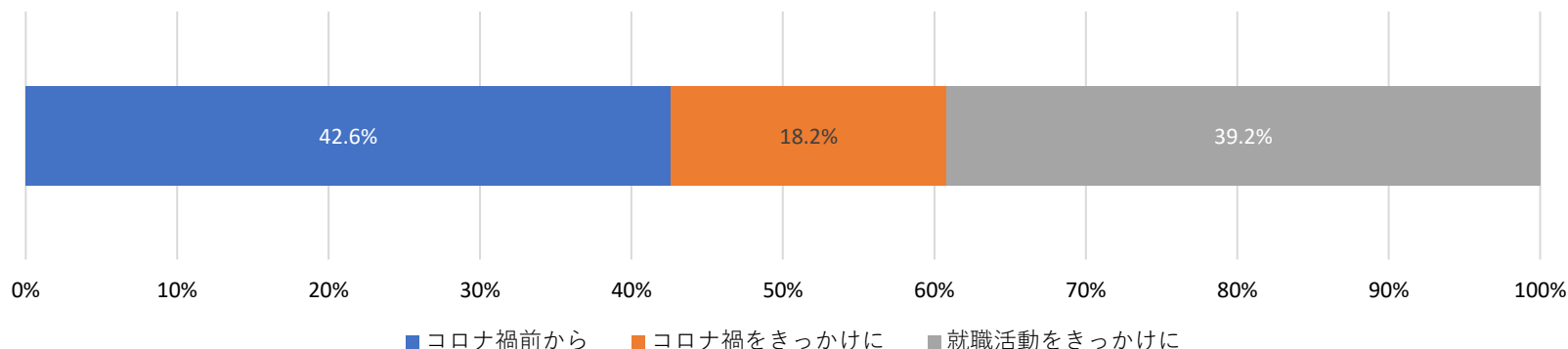
就職活動においてエssenシャルワーカーを志望する・志望を検討する（興味を持つ）ようになった時期は、「コロナ禍前から」が最多で42.6%。次いで多かったのは「就職活動をきっかけに」の39.2%で、「コロナ禍をきっかけに」は18.2%と少なかった。【図3-3】 エssenシャルワーカーを志望する学生の多くはコロナ禍に関係なく志望しているが、就職活動をきっかけにエssenシャルワーカーに目を向けた学生も4割近くいることがわかった。

志望している（興味がある）職種で最も多かったのは「医療関連職（医師、看護師、薬剤師、医療事務）」で、「福祉関連職（介護士、保育士）」、「小売・販売職（スーパー、コンビニエンスストア、ドラッグストア等）」、「生活インフラ関連職（電気・水道・ガス・通信、ごみ収集）」などが続いた。

【図3-4】

【図3-3】 エssenシャルワーカーを志望する・志望を検討するようになった時期

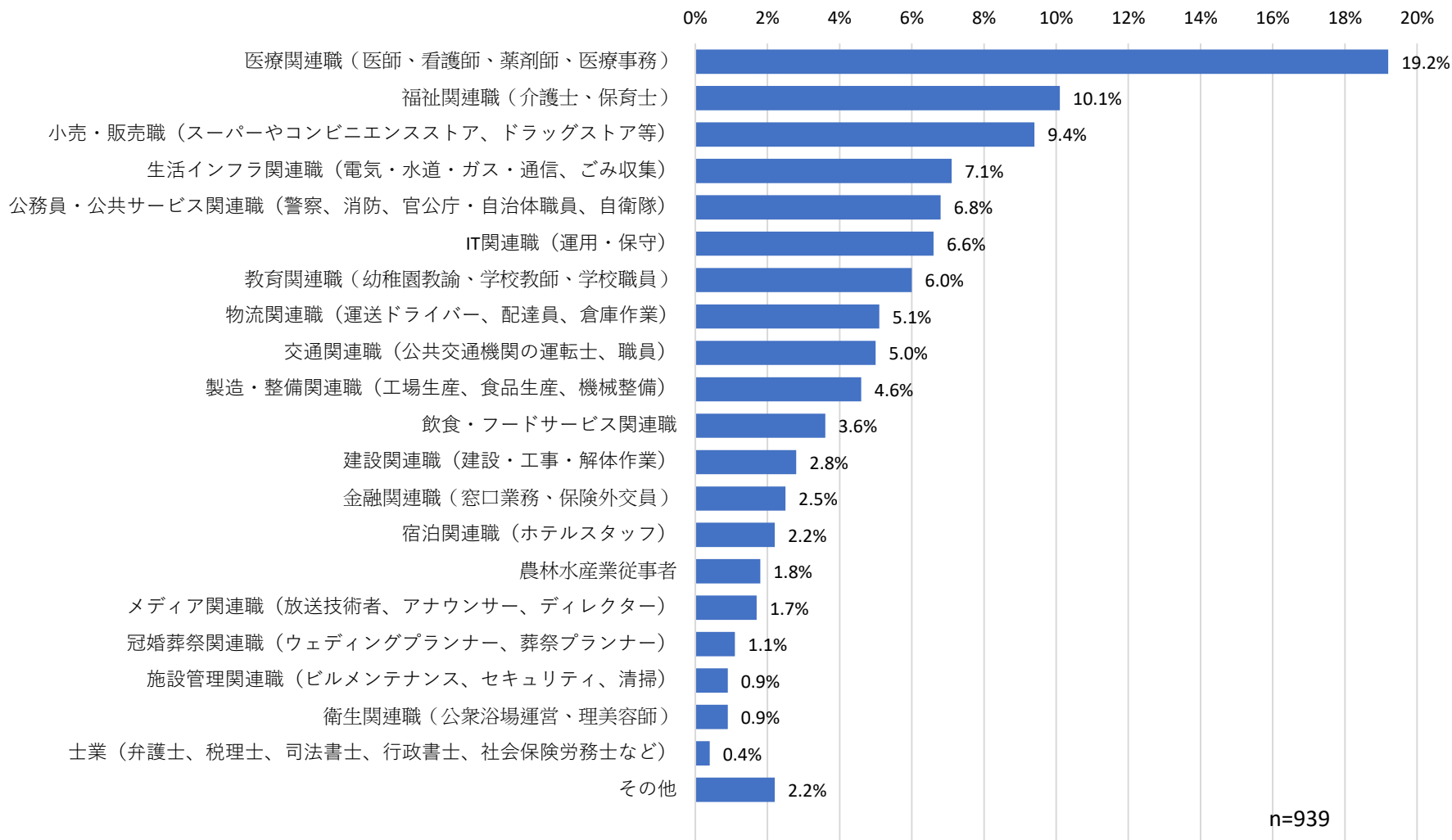
n=939





## ■ エssenシャルワーカーに対するイメージ変化（就職活動を前後に）

【図3-4】 志望している（興味がある）職種



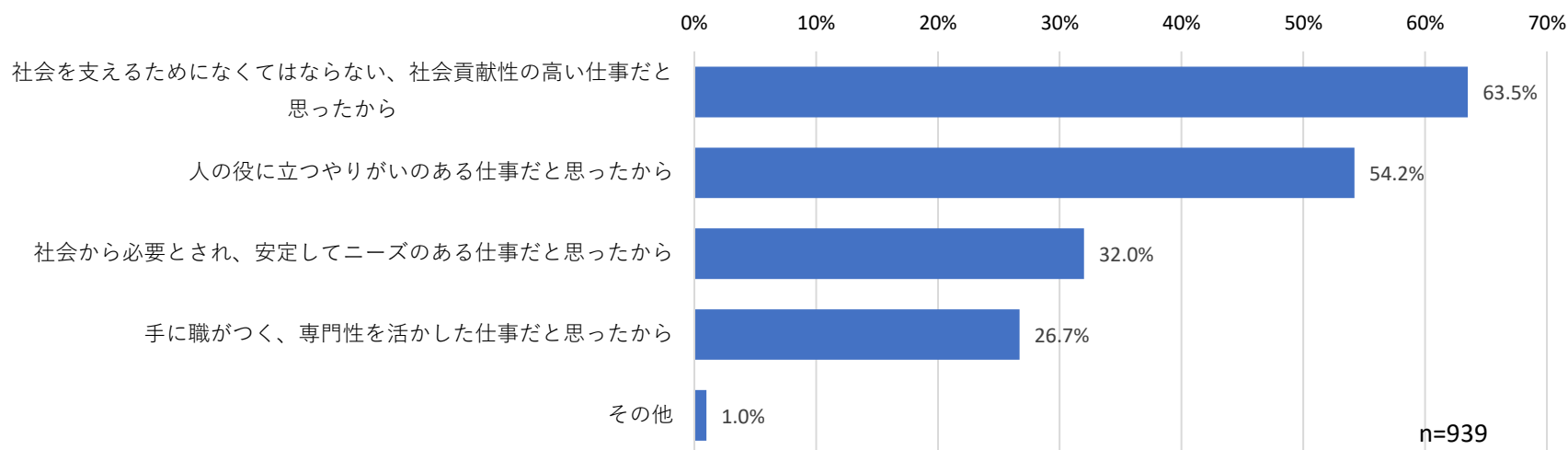
## ■ エssenシャルワーカーに対するイメージ変化（就職活動を前後に）

④志望理由は「社会を支えるためになくてはならない、社会貢献性の高い仕事だと思ったから」が最多。一方、志望しない理由では就労環境へのネガティブなイメージや待遇に関する不安の声が多い。

志望している理由としては「社会を支えるためになくてはならない、社会貢献性の高い仕事だと思ったから」が最も多く63.5%で、「人の役に立つやりがいのある仕事だと思ったから」が54.2%で続いている。  
【図3-5】

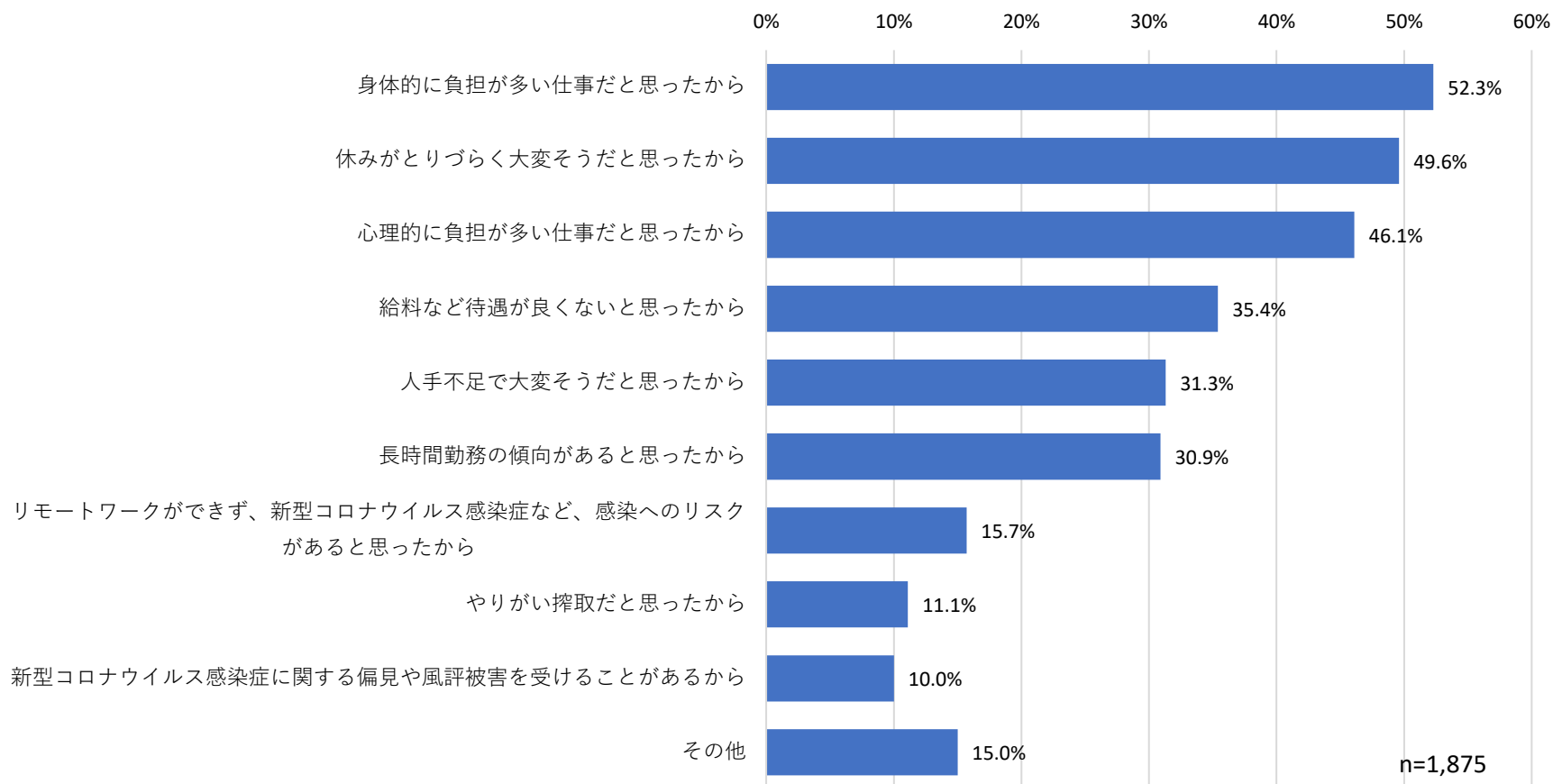
志望しない理由では、「身体的に負担が多い仕事だと思ったから」、「休みがとりづらく大変そうだと思ったから」、「心理的に負担が多い仕事だと思ったから」、「給料など待遇が良くないと思ったから」が多く、前述したような就労環境へのネガティブなイメージとともに、その環境に見合った待遇が得られていないということを理由に、多くの学生が志望をしなかったことがわかる。【図3-6】

【図3-5】 志望している（興味がある）理由



## ■ エssenシャルワーカーに対するイメージ変化（就職活動を前後に）

【図3-6】 志望しない理由



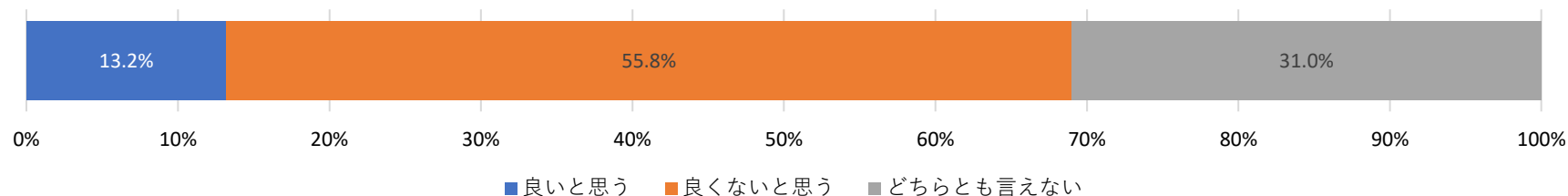
## ■ エssenシャルワーカーに対するイメージ変化（就職活動を前後に）

⑤ エssenシャルワーカーの待遇について、半数以上が「良くないと思う」と回答。待遇が改善されれば「志望度が上がる」という学生は6割近くに。

エssenシャルワーカーの待遇についてのイメージでは、「良くないと思う」の回答が55.8%で最も多かった。【図3-7】一方で、今よりも待遇が向上した場合に就職先として志望度が上がるかについては「志望度が上がる」という回答が59.7%にのぼった。【図3-8】

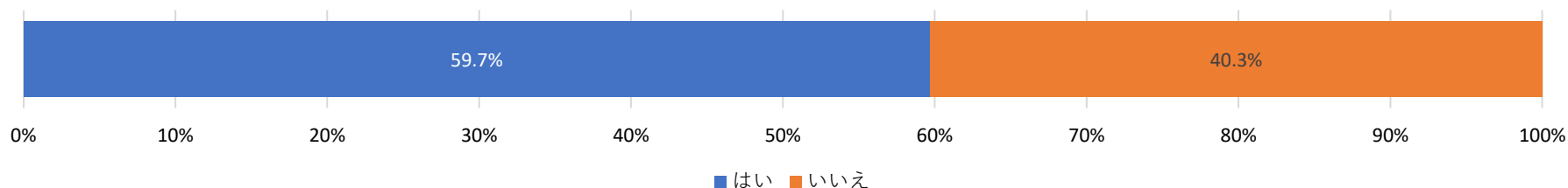
【図3-7】 エssenシャルワーカーの待遇（給与や雇用形態など）について

n=2,814



【図3-8】 エssenシャルワーカーの待遇が向上した場合、就職先として志望度は上がるか

n=2,814



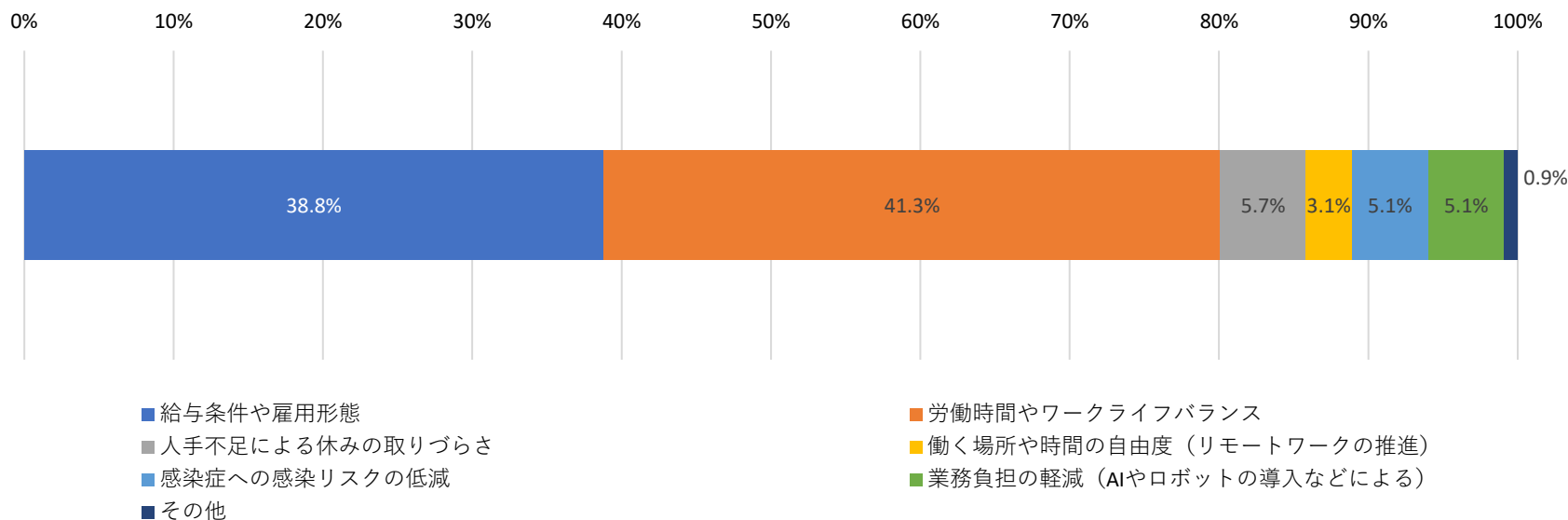
## ■ エssenシャルワーカーに対するイメージ変化（就職活動を前後に）

⑤ 「労働時間やワークライフバランス」、「給与条件や雇用形態」が改善されれば志望度が上がるという声も。

改善されれば志望度が上がるポイントは、「労働時間やワークライフバランス」が最も多く41.3%、次いで多かったのが「給与条件や雇用形態」で38.8%となった。【図3-9】学生がエssenシャルワーカーを就職先の選択肢として検討するようになるためには、エssenシャルワーカーの就労環境に関するネガティブなイメージと、待遇に関する不安が解消されることが重要であることがわかる。

【図3-9】待遇について、どのようなポイントが改善されれば志望度が上がるか

n=2,814



# ■ エssenシャルワーカーに対するイメージ変化 (就職活動を前後に) 《現状と課題》

## ① 就職活動を機に、どのようなイメージ変化があったか

もともとイメージは良く、就職活動を経てもそのイメージは変わらないという学生が多数。

## ② 就職先としてエssenシャルワーカーを志望しているか

志望する学生は1割未満で、6割以上の学生は志望していない。志望する学生が少ないことから、就職活動においてエssenシャルワーカーに関する情報にふれる機会も少なく、①のようにイメージ変化が乏しくなった可能性がある → **【課題④】**

## ③ 志望する理由や、志望する職種はどのようなものか

志望するようになったり志望を検討するようになったのは「コロナ禍前から」が多く、「医療関連職」「福祉関連職」「小売・販売職」を志望する割合が多い。志望理由も「社会貢献性」をあげる割合が多い。

# ■ エssenシャルワーカーに対するイメージ変化 (就職活動を前後に) 《現状と課題》

## ④ 志望しない理由はどのようなものか

就労環境へのネガティブなイメージや、その就労環境に見合った待遇が得られないという理由が多い。こうしたイメージの影響で、多くの学生がエssenシャルワーカーを志望することを敬遠している可能性がある。 → 【課題⑤】

## ⑤ エssenシャルワーカーの待遇へのイメージと志望度について

待遇は「良くない」と思う学生が多く、待遇が良くなれば「志望度が上がる」と思う学生は6割近くに。就労環境や待遇に関する改善を望む声が多数。待遇改善により、エssenシャルワーカーを志望する学生の数を底上げできる可能性がある。 → 【課題⑥】

## 4 章

# エッセンシャルワーカーの 未来に関するイメージ



# ■ エssenシャルワーカーの未来に関するイメージ

4章では、エssenシャルワーカーとされる職種のニーズやその仕事内容が、主にテクノロジーの進展によってどのように変化していくとイメージされているかを明らかにする。

① 将来にわたってニーズはどのように変化するか

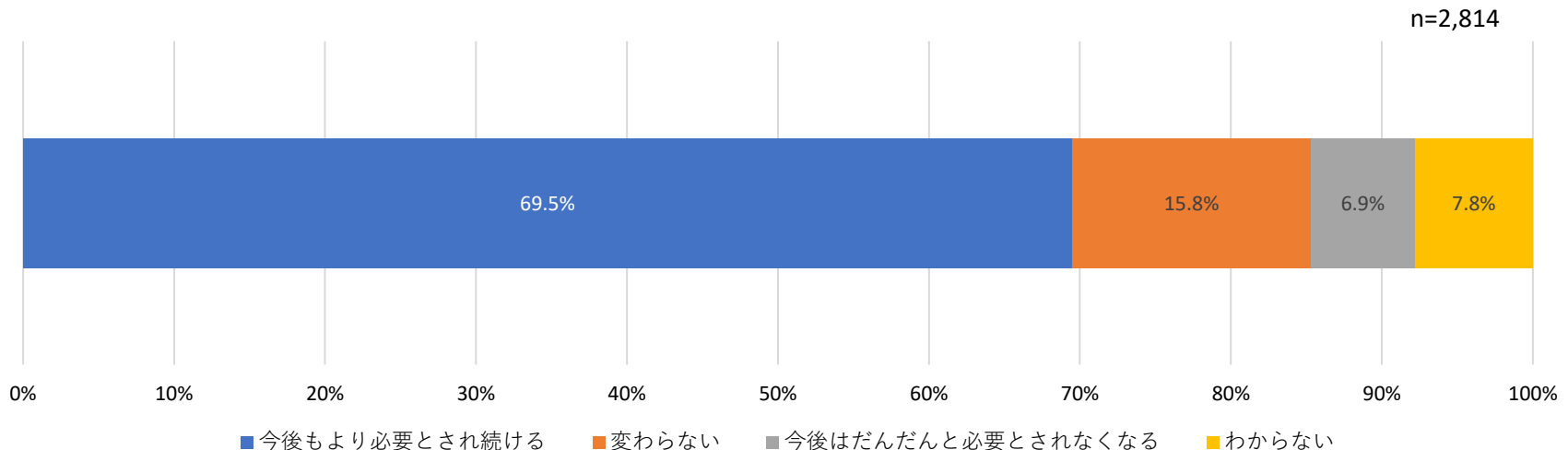
② AIやロボットといった自動化技術とエssenシャルワーカーとの関係

③ リモートワークとエssenシャルワーカーとの関係

### ① エssenシャルワーカーは 「今後もより必要とされ続ける」と考える学生が7割。

「エssenシャルワーカーとされる職種に対するニーズ」が今後どのように変化すると考えるかについて、「今後もより必要とされ続ける」という回答が69.5%となり、7割近くの学生はエssenシャルワーカーへのニーズが今後さらに高くなると考えている。【図4-1】「今後はだんだんと必要とされなくなる」という回答は6.9%にとどまり、エssenシャルワーカー全体としては今後も必要とされ続ける職種であるというイメージが強いようだ。

【図4-1】 エssenシャルワーカー全体に対する、将来的なニーズについてのイメージ



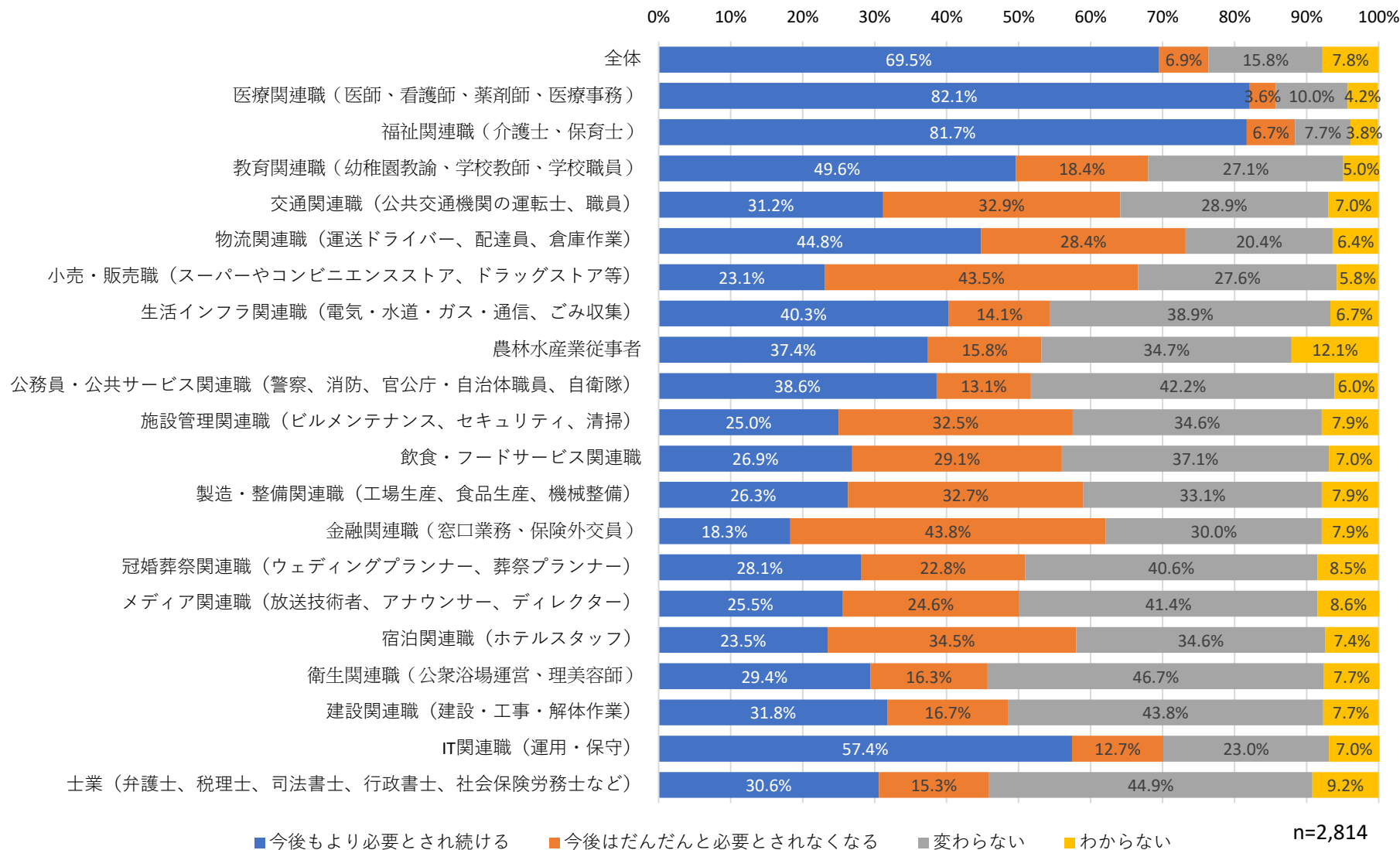
### ① 職種別では「医療」「福祉」「IT」関連職に対して高いニーズ予想がある。

職種別に見ると、「今後もより必要とされ続ける」の回答が多いのは「医療関連職」「福祉関連職」であり、「IT関連職（保守・運用）」が続いている。【図4-2】

「医療関連職」「福祉関連職」の高いニーズ予想には、日本が直面する少子・高齢社会が背景にある可能性がある。「今後もより必要とされ続ける」が医療・福祉系で8割以上であるのに対し、「教育関連職」では5割未満と少ないことから、高齢者向けのサービスについては需要の増加を、子ども向けのサービスについては需要の減少を想定していると思われる。

また「IT関連職」については、DXの推進など社会全体としてのデジタル化・IT化に伴うさらなる需要増を想定していると思われる。

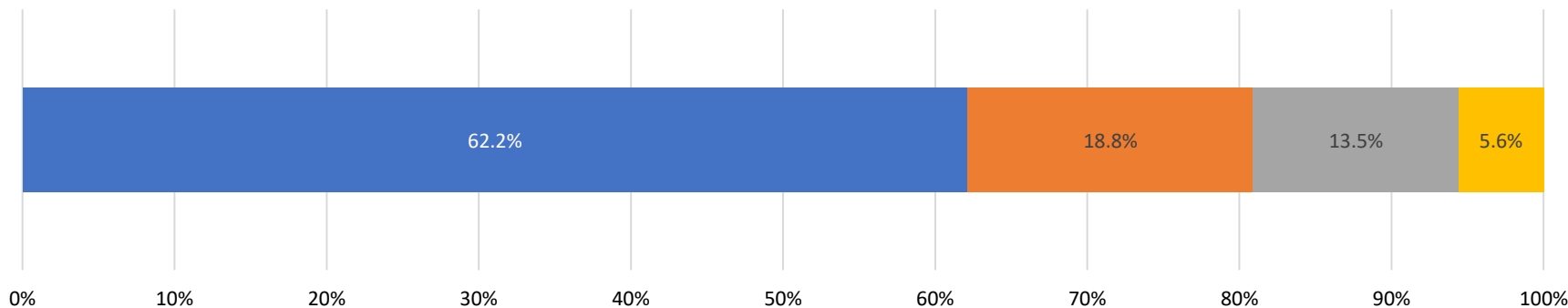
【図4-2】 将来的な職種ニーズについて（職種別）



② AIやロボットといった自動化技術により、6割の学生が「業務負担や人手不足、長時間労働などの問題が軽減される」と予想するも、「教育」「公務員」「冠婚葬祭」「衛生」等はAIでの代替が難しいと予想。

エssenシャルワーカーとAIやロボット等の自動化技術の進展との関係については、62.2%の学生が「AIが業務の一部を代替することで、業務負担や人手不足、長時間労働などの問題が軽減される」とイメージしている。【図4-3】テクノロジーの進展がエssenシャルワーカー全体に対して良い影響を与えると多くの学生が考えているようである。

【図4-3】 エssenシャルワーカーとAIやロボット等の自動化技術との関係についての将来イメージ n=2,814

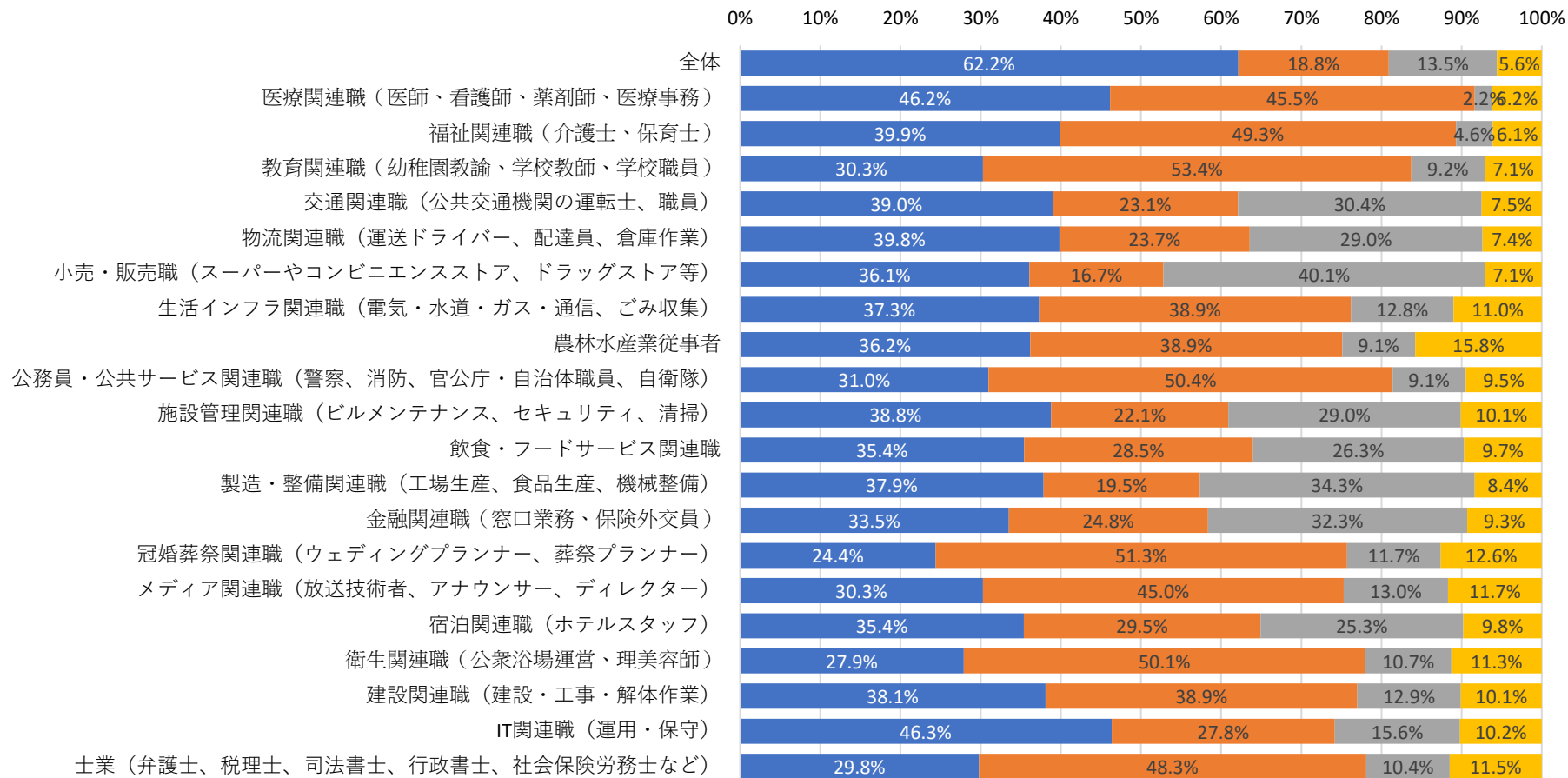


- AIが業務の一部を代替することで、業務負担や人手不足、長時間労働などの問題が軽減される
- AIの代替が難しいため、今とさほど状況は変わらない
- AIに業務の多くが代替されることで、働く人が少なくなる（AIに仕事を奪われる）
- わからない

② AIやロボットといった自動化技術により、6割の学生が「業務負担や人手不足、長時間労働などの問題が軽減される」と予想するも、「教育」「公務員」「冠婚葬祭」「衛生」等はAIでの代替が難しいと予想。

職種別に見ると、「教育関連職」、「公務員・公共サービス関連職」、「冠婚葬祭関連職」「衛生関連職」などでは「AIによる代替が難しいため、今とさほど状況は変わらない」という回答が50%を超えており、テクノロジーの進展により受ける影響は限定的なものとイメージされている。【図4-4】同項目が49.3%とほぼ5割となっている「医療関連職」「福祉関連職」も含めて考えると、教師や介護士・保育士、また葬祭プランナーや理髪師といった、サービスを行う対象者ごとに細かな対応が求められるケア業務的な内容が色濃い職種や、警察・消防といった犯罪・災害対応、現場にて人による迅速な対応や判断が求められる職種は、AIによる代替が難しいとイメージしているようである。

【図4-4】 AIやロボットなど自動化技術との関係（職種別）



- AIやロボット等の自動化テクノロジーが業務を一部肩代わりし、身体的負担や人手不足、長時間労働が軽減されるようになる
- やはり人が自らやる必要がある業務が多いため、今とさほど状況は変わらない
- テクノロジーにより業務が肩代わりされ、結果として働く人が少なくなると思う（AIに仕事を奪われる）
- わからない

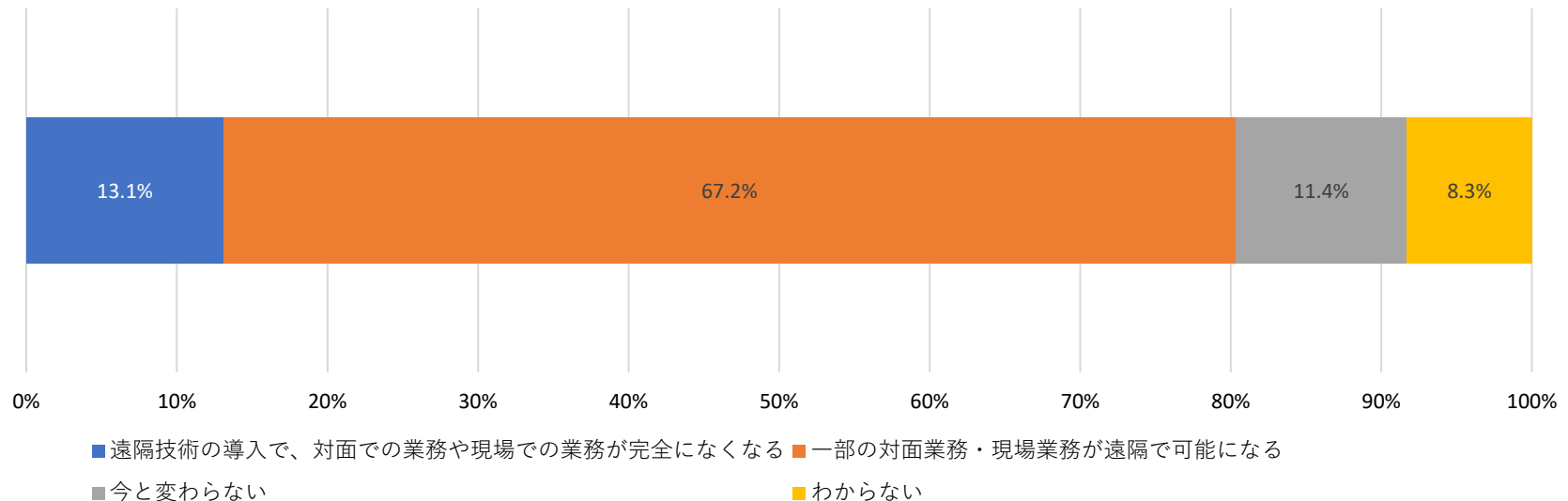
n=2,814

③ リモートワークの可能性について、「一部の対面業務・現場業務が可能になる」が最多で67.2%。対面・現場業務が「完全になくなる」は13.1%にとどまる。

エssenシャルワーカーと遠隔技術、リモートワークとの関係について、全体で最も回答が多かったのは「一部の対面業務・現場業務が遠隔で可能になる」で、67.2%となった。【図4-5】「遠隔技術の導入で、対面での業務や現場での業務が完全になくなる」と答えたのは13.1%に留まり、エssenシャルワーカーの業務が完全にリモートワーク化されるというイメージを持つ学生は少数であった。

【図4-5】 エssenシャルワーカーとリモートワークとの関係についての将来イメージ

n=2,814





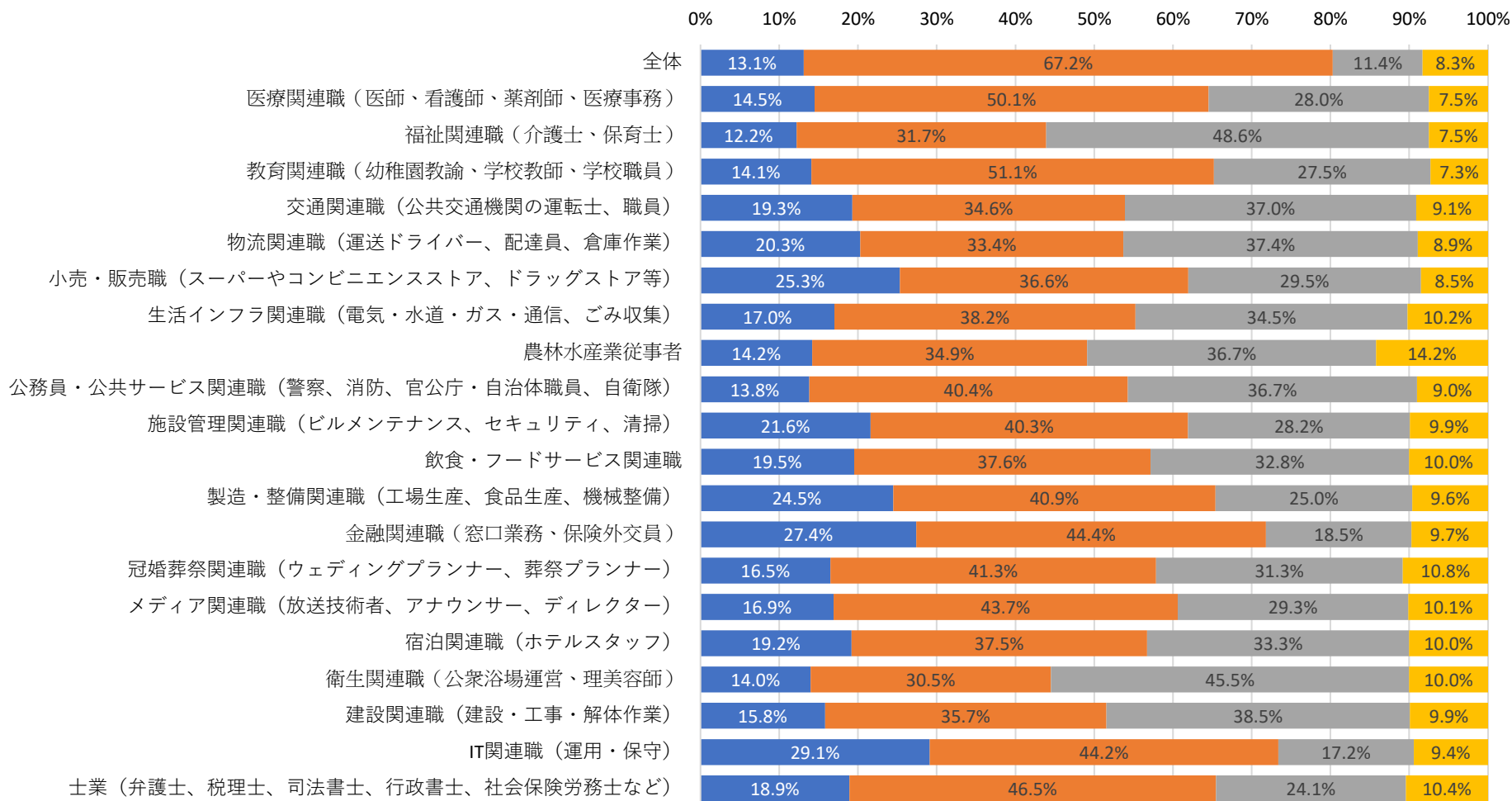
**③ リモートワークの可能性について、「一部の対面業務・現場業務が可能になる」が最多で67.2%。対面・現場業務が「完全になくなる」は13.1%に留まる。**

職種別では、ほとんどの職種において「一部が遠隔で可能になる」の回答が多いものの、「小売・販売職（スーパーやコンビニエンスストア、ドラッグストア等）」や「製造・整備関連職（工場生産・食品生産、機械整備）」、「金融関連職（窓口業務、保険外交員）」、「IT関連職（保守・運用）」などでは、対面・現場業務が「完全になくなる」という回答が25%前後と比較的多くなった。【図4-6】小売・販売職や金融関連職などこれまで対面での対応がメインだった職種に関しては、一部で試験的に導入され始めた「無人店舗」の登場、金融機関のオンライン相談窓口設置、保険外交員のオンライン訪問など新しいサービスの形態が登場しており、そうしたことが一部影響している可能性もある。

また「今と変わらない」の回答が多かったのは、「福祉関連職（介護士・保育士）」、「衛生関連職（公衆浴場運営、理美容師）」、「建設関連職（建設・工事・解体作業）」、「交通関連職（公共交通機関の運転士・職員）」、「物流関連職（運送ドライバー、配達員、倉庫作業）」などだった。

【図4-6】 リモートワークの可能性について（職種別）

n=2,814



■ 遠隔技術の導入で、対面での業務や現場での業務が完全になくなる ■ 一部の対面業務・現場業務が遠隔で可能になる ■ 今と変わらない ■ わからない

## 5章

エッセンシャルワーカーとして  
活躍したいという人材を増やすために

## ■エッセンシャルワーカーとして活躍したいという人材を増やすために

5章では、1章～4章で明らかにしてきた学生のエッセンシャルワーカーに対するイメージから、学生を中心とした若年層がエッセンシャルワーカーとして働くことを前向きに検討できるようにするにはどうすればよいかを整理・検討していく。

- ① イメージ調査から浮かび上がった課題
- ② 志望される職種としてイメージを改善するには
- ③ 待遇の実態（政府統計より）
- ④ エッセンシャルワーカーの待遇改善に向けた対策と取り組み
- ⑤ 今後さらに必要とされる対策

## ■エッセンシャルワーカーとして活躍したいという人材を増やすために

### ① イメージ調査から浮かび上がった課題

1章～4章までで浮かび上がってきた課題を整理すると、以下の通りである。

エッセンシャルワーカーに対しては基本的に好意的なイメージを持つ学生が多い一方で、一部ネガティブなイメージを持つ学生もあり、その理由の多くは業務負担や待遇、就労環境への不安によるところが多い。

また、エッセンシャルワーカーを志望している学生自体が少なく、志望しない理由も、同じく業務負担や待遇、就労環境への不安によるところが多いうえ、待遇についても「良くない」というイメージが強い。一方で、待遇が改善されれば志望度が上がるという学生も多く、待遇や就労環境のイメージ改善が主な課題であると考えられる。

### ネガティブなイメージがある

「社会に欠かせない、社会貢献性が高い」というイメージを持つ学生が多い一方で、業務負担や就労環境へのネガティブなイメージを持たれている。

医療従事者の感染拡大に伴う医療現場での人手不足や、人手不足による離職増加といったニュースの認知度が高い一方で、保育士・介護士の賃上げについては認知度が低い。（課題①、課題② → p20）

## コロナ禍をきっかけにイメージが悪くなった学生も1割程度いる

大半の学生は基本的に良いイメージを持っているが、就労環境や労働条件に関する不安・ネガティブなイメージを理由にイメージが悪くなったという学生も存在する。（課題③ → p27）

## 就職先としてエッセンシャルワーカーの志望度が低い

志望する学生は1割未満で、6割以上の学生は志望していない。  
志望しない理由としては、就労環境へのネガティブなイメージや、その就労環境に見合った待遇が得られないというものが多い。こうしたイメージの影響で、多くの学生がエッセンシャルワーカーを志望することを敬遠している可能性がある。（課題④ → p38、課題⑤ → p39）

## 待遇に関するイメージが良くない

待遇は「良くない」と思う学生が多いが、待遇が良くなれば「志望度が上がる」とする学生は6割近くに。「労働時間やワークライフバランス」や「給与条件や雇用形態」の改善を望む声が多い。待遇改善により、エッセンシャルワーカーを志望する学生の数を底上げできる可能性がある。（課題⑥ → p39）

## ■エッセンシャルワーカーとして活躍したいという人材を増やすために

### ② 志望される職種としてイメージを改善するには

人口減少が続くなか、社会機能の維持に欠かせないエッセンシャルワーカーとして働く人を増やしていかなければならない。特に、高齢化がますます進行する日本において、医療・介護領域のエッセンシャルワーカーとして働く人を確保することは重要である。

内閣府「成長戦略フォローアップ」（令和2年7月）でも、労働市場のインフラ整備に関して「社会を支えるエッセンシャルワーカー等が安心して働くことができる就労環境の整備について検討」としており、就業環境の整備案等の具体化が求められている。就業環境の整備は、将来エッセンシャルワーカーとして働く可能性がある学生だけでなく、現在その仕事に従事する人たちの待遇・環境改善にもつながることである。

一方で、概観してきたように、学生はエッセンシャルワーカーに対して**基本的に好意的なイメージを持っているにも関わらず、エッセンシャルワーカーを志望する学生は少ない**。エッセンシャルワーカーへの好意的なイメージがあっても、ひとたび自分自身が働くことを想定する段になると、就労環境や待遇へのネガティブなイメージによって志望候補からは外れてしまっている可能性がある。しかし待遇が改善されれば志望度が上がるという学生も多く、こうした学生の不安を解消することは、エッセンシャルワーカーが学生の職業選択の候補として浮上してくる確率を高めることにつながる。

また学生のイメージとは逆に、実態は待遇や就労環境が良かったり改善されている可能性もあるため、実態部分を明らかにし、周知する必要もある。

※内閣府「成長戦略フォローアップ」（令和2年7月）

[https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/fu2020\\_gaiyou.pdf](https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/fu2020_gaiyou.pdf)

## ■エッセンシャルワーカーとして活躍したいという人材を増やすために

### ③ 待遇に関する実態（政府統計より）

労働者の賃金・労働時間等に関する政府統計として、常用労働者5人以上の事業所を対象に厚生労働省が毎月実施している「毎月勤労統計調査」があり、出勤日数、実労働時間数、現金給与額などを業種ごとに調査・公表している。

本レポートではエッセンシャルワーカーに関して職種で区分しているが、毎月勤労統計調査は業種区分であるため単純比較はできないが、エッセンシャルワーカーとされる職種と近似の業種について、実労働時間数や現金給与額から就労環境や待遇の実態を概観することが可能である。ここでは、本レポート作成時点で最新の6月速報の結果をもとに、いくつかの業種について概観する。

#### ● [医療・福祉]

まず現金給与額については、調査産業計は452,695円となっているが、「医療・福祉」の現金給与額は400,992円となり、調査産業計を下回っている。さらに所定内給与も調査産業計を下回っていることがわかる。

一方、実労働時間については、総実労働時間は135.0時間で、これは調査産業計を下回っている。所定外労働時間についても、調査産業計を下回っている。労働時間（特に所定外労働時間＝残業時間）が比較的短く、それに伴い給与額についても低くなっている。



### ③ 待遇に関する実態（政府統計より）

#### ● [建設業]

現金給与額は調査産業計を上回る592,162円で、所定内給与も調査産業計を上回る。実労働時間ならびに所定外労働時間も調査産業計を上回っており、労働時間が多い分給与額も比較的多いことがわかる。

#### ● [運輸業・郵便業]

現金給与額は調査産業計を上回る475,543円で、所定内給与も産業計を上回る268,415円となる。「きまって支給する給与」（所定内給与と所定外給与の合計）の309,073円に対する所定外給与（40,658円）の占める割合が13%であり、これは産業区分の中で最も高く、月給における所定外給与（残業代）の割合が高いことを意味する。

実労働時間については172.3時間で調査産業計を上回り、産業区分の中で最も多い。所定外労働時間も調査産業計を上回り、最も多くなっていることから、長時間労働の傾向が見て取れる。

# ■エッセンシャルワーカーとして活躍したいという人材を増やすために

## ③ 待遇に関する実態（政府統計より）

第 1 表 月間現金給与額

（事業所規模 5 人以上、令和 4 年 6 月速報）

産 業	現金給与総額									
			きまって支給 する給与		所 定 内 給 与		所 定 外 給 与		特別に支払われ た給与	
	円	前年比 %	円	前年比 %	円	前年比 %	円	前年比 %	円	前年比 %
就業形態計										
調 査 産 業 計	452,695	2.2	269,105	1.7	250,678	1.3	18,427	5.8	183,590	3.1
鉱業、採石業等	634,690	6.3	370,351	9.5	337,936	5.6	32,415	76.8	264,339	2.2
建 設 業	592,162	12.8	354,342	3.9	330,440	4.0	23,902	1.9	237,820	29.1
製 造 業	504,889	1.2	310,983	0.3	281,911	0.1	29,072	1.7	193,906	2.8
電気・ガス業	1,072,871	-8.9	441,847	-0.1	390,993	-0.7	50,854	5.3	631,024	-14.2
情報通信業	884,963	9.8	390,642	2.7	359,134	2.4	31,508	5.0	494,321	16.2
運輸業、郵便業	475,543	11.8	309,073	3.8	268,415	3.6	40,658	5.9	166,470	30.3
卸売業、小売業	364,378	-0.4	241,970	1.6	230,307	1.2	11,663	9.9	122,408	-4.0
金融業、保険業	908,089	0.1	364,736	1.5	338,906	0.9	25,830	10.3	543,353	-0.8
不動産・物品賃貸業	544,763	1.1	301,209	-0.2	282,761	-0.5	18,448	4.8	243,554	2.8
学 術 研 究 等	711,449	-0.7	375,626	0.4	348,932	0.0	26,694	6.0	335,823	-1.9
飲食サービス業等	134,804	10.9	121,388	10.8	115,051	8.4	6,337	80.9	13,416	11.8
生活関連サービス等	243,380	3.2	197,748	2.2	189,562	1.3	8,186	27.9	45,632	8.3
教育、学習支援業	667,650	1.8	290,127	0.5	284,011	0.4	6,116	3.0	377,523	2.8
医 療、福 祉	400,992	0.1	259,261	2.2	245,023	2.1	14,238	3.5	141,731	-3.4
複合サービス事業	649,120	3.0	296,334	2.1	278,170	1.5	18,164	15.1	352,786	3.6
その他のサービス業	359,210	2.9	241,020	3.3	222,612	2.9	18,408	8.6	118,190	2.4

※厚生労働省「毎月勤労統計調査」令和4年6月速報

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/monthly/r04/2206p/2206p.html>

# ■エッセンシャルワーカーとして活躍したいという人材を増やすために

## ③ 待遇に関する実態（政府統計より）

### 第2表 月間実労働時間及び出勤日数

（事業所規模5人以上、令和4年6月速報）

産 業	総実労働時間						出 勤 日 数	
	前年比		所定内労働時間		所定外労働時間		前年差	
就業形態計	時間	%	時間	%	時間	%	日	日
<b>調 査 産 業 計</b>	<b>142.4</b>	<b>1.2</b>	<b>132.3</b>	<b>0.9</b>	<b>10.1</b>	<b>6.1</b>	<b>18.5</b>	<b>0.1</b>
鉱業，採石業等	170.7	1.7	156.4	-1.1	14.3	47.2	21.5	0.2
建 設 業	171.1	-1.0	157.7	-1.1	13.4	2.1	20.9	-0.3
製 造 業	163.0	0.9	149.1	0.8	13.9	4.1	19.7	0.1
電気・ガス業	163.9	-0.2	149.9	-0.4	14.0	2.1	19.9	-0.1
情 報 通 信 業	163.3	-1.6	147.8	-1.8	15.5	0.9	19.4	-0.3
運輸業，郵便業	172.3	3.4	149.4	3.0	22.9	6.6	20.1	0.4
卸売業，小売業	135.0	0.7	127.7	0.4	7.3	8.8	18.5	0.1
金融業，保険業	152.0	0.5	139.5	0.0	12.5	6.2	19.0	-0.1
不動産・物品賃貸業	148.9	-1.1	138.5	-0.9	10.4	-4.5	19.1	-0.1
学 術 研 究 等	163.1	0.9	149.6	1.1	13.5	-0.7	19.8	0.1
飲食サービス業等	91.5	11.9	86.8	9.9	4.7	68.8	14.2	0.6
生活関連サービス等	126.9	5.5	121.1	5.0	5.8	18.4	17.7	1.1
教育，学習支援業	134.6	0.1	123.2	-0.6	11.4	8.6	17.7	-0.1
医 療，福 祉	135.0	0.4	130.3	0.2	4.7	6.2	18.4	0.1
複合サービス事業	154.2	1.2	146.4	0.9	7.8	5.7	19.6	0.1
その他のサービス業	145.6	3.0	134.5	2.1	11.1	14.0	18.8	0.3

※厚生労働省「毎月勤労統計調査」令和4年6月速報

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/monthly/r04/2206p/2206p.html>

## ■エッセンシャルワーカーとして活躍したいという人材を増やすために

### ④ エッセンシャルワーカーの待遇改善に向けた対策と取り組み

前述の通り、エッセンシャルワーカーを志望しない理由として、身体的・精神的負担や、待遇、長時間労働への不安といったネガティブなイメージが多い。だが、月間給与額や総実労働時間などから概観した（一部の）エッセンシャルワーカーの待遇・就労環境の実態は、一概に給与が低かったり、長時間労働であったりというものではなく、区分により差がある。そのため、待遇や就労環境に関する実態・取り組みと学生の抱くイメージを分けて、必要な対策を整理することが重要となる。

#### 【1】イメージと実態が乖離している（改善策が実施されているが、イメージが良くない）

待遇に関する実態や改善に向けた取り組み等を積極的に周知していく必要がある。具体的には、採用広報に対して政府や自治体・事業者団体が支援を行うなどといったことが重要だと考えられる。

→考えられる対策：①採用活動への支援、職種イメージの改善、②志望者への支援

#### 【2】イメージと実態が合致している（イメージ・実態ともに良くない）

政府による事業者支援・従業員支援、また政府・事業者による待遇改善（賃金・就労環境の改善）策の実施が必要となる。

→考えられる対策：③就労環境整備への支援

①～③の対策については、行政や各事業者団体等ですでに待遇改善に向けて取り組みが行われているケースもある。全職種に関してではないものの、主だった取り組み事例を次項以降でまとめている。

## ■エッセンシャルワーカーとして活躍したいという人材を増やすために

### 取り組みの実例：①採用活動への支援、職種イメージの改善

#### ●販売・小売職

「エッセンシャルワーカーに係る緊急人材確保サポート事業助成金」

…公益財団法人東京しごと財団では、食料品スーパーマーケットまたはコンビニエンスストアにおいて新型コロナウイルス感染症等により従業員に欠員が生じた場合に、人材派遣事業者を通じて代替要員を確保した際の派遣料金の一部を助成するとしている。

※あくまで緊急的なサポートであるが、中長期的な人材確保・人材採用に対しても助成を行うことでエッセンシャルワーカー人口の増加を図ることができる。

#### ●運送ドライバー

「運送事業者の皆様へ 人材の確保・育成・定着への取組を応援」と題し、ドライバー不足を改善するため、免許を保有する即戦力だけでなく、新規学卒者や未経験の若年層へのアプローチに向けた取り組みを支援する助成金や職業訓練を案内している。

（平成27年度、厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク）

※エッセンシャルワーカーに係る緊急人材確保サポート事業助成金

<https://www.shigotozaidan.or.jp/koyo-kankyo/boshu/essential.html>

※平成27年度、厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

<https://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11603000-Shokugyouanteikyoku-Koyoukaihatsuka/0000088197.pdf>

## ■エッセンシャルワーカーとして活躍したいという人材を増やすために

### 取り組みの実例：①採用活動への支援、職種イメージの改善

#### ●建設業

PRポスター制作（一般社団法人日本建設業連合会）

…「日常生活を支えるエッセンシャル・ワーカー」としての自負と誇りを建設業に携わる人々が堅持しつつ、市民及び現場で働く人の命、心身の健康を守ることを前提に事業継続できる体制整備が必要」とし、それらをPRするポスターを作成・掲示することで、業界・職種に関する理解促進を図っている。

#### ●バス・タクシー運転手

ポスター制作（国土交通省 中部運輸局）

…バス・タクシー運転手の人材確保・育成に向けた周知活動として、エッセンシャルワーカーとして社会を支える仕事というイメージと、そこで働く「やりがい」を紹介するポスターを制作。

国土交通省・中部運輸局は、人材確保・育成応援のためのWEBサイトを設置しており、バス・タクシー運転手以外にも、自動車整備、倉庫、旅館・ホテルなどの域内業界別の取り組み事例なども紹介している。なお九州運輸局でも同様の取り組みを行っている。

※一般社団法人日本建設業連合会

<https://www.nikkenren.com/doboku/syakaishihon/article.html?token=20211214185244HzUTjZpXxMOZsMRnxKbMAJywQazDeAwP>

※国土交通省 中部運輸局

<https://www.tb.mlit.go.jp/chubu/jinzai/index.html>

[https://www.tb.mlit.go.jp/chubu/report/katudou20210804\\_01/katudou20210804\\_01.html](https://www.tb.mlit.go.jp/chubu/report/katudou20210804_01/katudou20210804_01.html)

※国土交通省 九州運輸局

[https://www.tb.mlit.go.jp/kyushu/jinzai\\_00002.html](https://www.tb.mlit.go.jp/kyushu/jinzai_00002.html)

## ■エッセンシャルワーカーとして活躍したいという人材を増やすために

### 取り組みの実例：②志望者への支援

#### ●運送ドライバー

「就職氷河期世代の方向けの短期資格等習得コース事業」全日本トラック協会、厚生労働省

…トラックドライバーに必要な大型・中型・準中型運転免許の取得やキャリアコンサルティングによる相談、職業体験などを提供し、トラック運送会社へ正社員として就職するまでを無料で支援（免許証交付費等一部費用を除く）。

#### ●介護職

「介護・福祉分野への就職支援」厚生労働省

…介護分野の職業訓練を無料で受けられたり、訓練期間中の生活サポート制度、訓練終了後の貸付制度（2年継続して就労すると全額返金免除）などがある。

※全日本トラック協会厚生労働省

<https://truck-driverlicense.jp/index.html>

※厚生労働省

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000058089\\_00001.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000058089_00001.html)

■エッセンシャルワーカーとして活躍したいという人材を増やすために

## 取り組みの実例：②志望者への支援

### ●建設関連職

建設労働者育成支援事業「建設業ウェルカム」厚生労働省

…離職者、新卒者、未就職卒業者などを対象に、全国で職業訓練を実施。必要な基礎技能の習得、各種資格の取得（無料）、建設業への就職を支援。

※厚生労働省

<https://kensetsu-welcome.com/>



## ■エッセンシャルワーカーとして活躍したいという人材を増やすために

### 取り組みの実例：③就労環境整備への支援

#### ●保育士・介護士など

…2021年11月9日に、保育士等・幼稚園教諭、介護・障害福祉職員を対象に、収入を3%程度（月額9000円）引き上げるための措置を実施することを閣議決定し、翌2022年2月より実施された。

この賃上げの効果についてはまだ明確になっていないが、場合によっては政府主導によるさらなる賃上げが必要になる。またこの賃上げ実施に関する学生の知名度が低いことが本調査で明らかになっており、待遇改善と合わせてその周知を積極的に行うことが求められる。

#### ●保育士

「保育士等キャリアアップ補助」（東京都）

…保育士等のキャリアアップに取り組む事業者を支援し保育士の確保定着を図る目的で、保育従事者（常勤・非常勤）や保育従事者以外の職員の人件費補助を行っている。

※首相官邸「分配戦略」（看護職員等処遇改善事業）

[https://www.kantei.go.jp/jp/headline/seisaku\\_kishida/bunpaisenryaku.html](https://www.kantei.go.jp/jp/headline/seisaku_kishida/bunpaisenryaku.html)

※東京都

[https://www8.cao.go.jp/shoushi/shinseido/meeting/kigyounai/k\\_3/pdf/s4.pdf](https://www8.cao.go.jp/shoushi/shinseido/meeting/kigyounai/k_3/pdf/s4.pdf)

## 取り組みの実例：③就労環境整備への支援

### ●介護職

「人材確保等支援助成金（介護福祉機器助成コース）」厚生労働省

…介護事業主が介護福祉機器の導入等を通じて、離職率の低下に取り組んだ場合に助成対象となる制度。機器導入に関する助成は終了したものの、目標達成助成は継続。

### ●運送ドライバー

「トラック運転者の長時間労働改善特別相談センター」を開設／厚生労働省

…荷主企業からの作業環境改善に関する相談、運送事業者からの労務管理上の改善や作業環境の改善に関する相談に対応するとともに、利用者の希望に応じて、オンライン相談や現地での訪問支援を無料で実施する。

※厚生労働省

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000199292\\_00006.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000199292_00006.html)

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_27035.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_27035.html)

## ■エッセンシャルワーカーとして活躍したいという人材を増やすために

### 取り組みの実例：③就労環境整備への支援

#### ●介護職

「介護現場におけるICTの利用促進」 厚生労働省

…ICTを活用することにより介護職員が行政に提出する文書作成などの間接的業務を効率化し、働きやすい環境作りや介護業界のイメージを刷新、介護分野への多用な人材の参入促進につなげていくことを目的としている。

#### ●教育関連職

「GIGAスクール構想」／文部科学省

…遠隔・オンライン教育により学びにおける時間・距離などの制約を取り払い、緊急時でも家庭で学習が可能とする児童生徒の「学びの保障」のほか、教務の効率化も目的に据えられている。

※厚生労働省

<https://www.mhlw.go.jp/stf/kaigo-ict.html>

※文部科学省

[https://www.mext.go.jp/a\\_menu/other/index\\_00001.htm](https://www.mext.go.jp/a_menu/other/index_00001.htm)

## ■エッセンシャルワーカーとして活躍したいという人材を増やすために

### ⑤ 今後さらに必要とされる対策

このように、待遇や就労環境の改善に向けた取り組みは各業界ごとに行われているが、それでもなお、就職活動を行う学生にとってエッセンシャルワーカーへの志望度はとても低いというのが現状である。学生が就職活動の際にエッセンシャルワーカーを志望先の1つとして検討し、志望度を高めていくためには、

- ▼待遇・就労環境の改善に向けた取り組みを、政府や事業者、事業者団体がより積極的に発信していく
- ▼改善に向けた取り組みをさらにブラッシュアップし、職業としてより魅力的な待遇と環境を整備する
- ▼そのために事業者が必要とする支援を、政府や事業者団体が行う

というステップを繰り返していくことが重要となるだろう。

社会機能の維持に欠かせないエッセンシャルワーカーという仕事を担う人材を確保するには、社会貢献性といったやりがいだけでなく、将来の労働力を担う学生が就職に際して抱く不安を解消して、安心して働ける待遇と就労環境を整備しなくてはならない。待遇や環境を整備しそれを発信することは、たとえ卒業後にエッセンシャルワーカー以外の道に進んだとしても、学生が転職などで次のキャリアを模索する際にエッセンシャルワーカーがその選択肢として登場することにもつながる。人口減少や高齢化といった問題を抱える日本にとって、エッセンシャルワーカーの待遇・就労環境の改善とその情報発信は、今後さらに重要になってくるはずだ。

調査名	調査概要
<p>マイナビ エssenシャルワーカーに関する イメージ調査</p>	<p>◆調査地域：全国 ◆調査方法：インターネット調査 ◆対象者：2023年春に卒業を予定している大学生・大学院生 ◆回答数：2,814サンプル ◆調査期間：2022年5月10日（火）～5月24日（火）</p>
<p>厚生労働省 毎月勤労統計調査</p>	<p>◆令和4年6月速報 <a href="https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/30-1.html">https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/30-1.html</a></p>