

「女子学生の就職活動に関するアンケート調査」

2018年3月発行

2016年4月に「女性活躍推進法」が施行されてから2年。女性活躍をめぐる様々な取り組みが進んでいる。そんな中、女子学生の就職活動に変化はあっただろうか。ディスコでは、今春卒業予定の女子学生を対象に、就職活動や就労意識に関するアンケートを実施し、経年比較などをしながら特徴を分析した。

《調査概要》

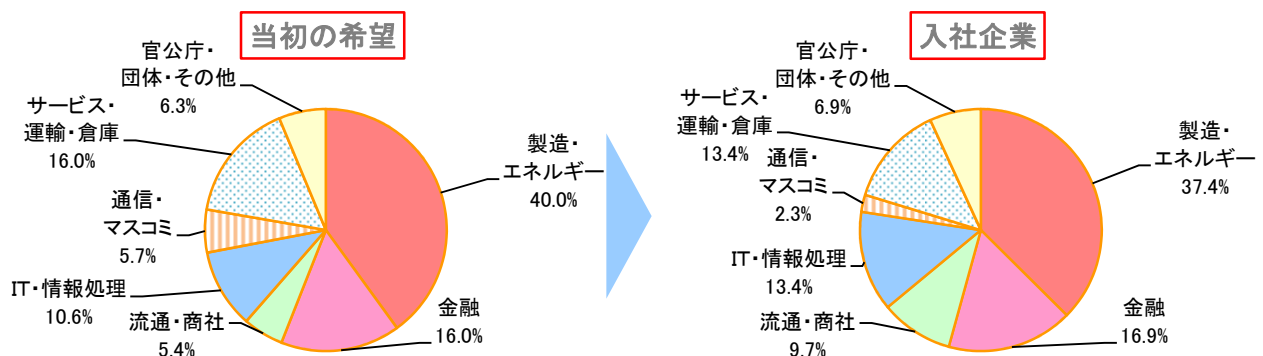
調査対象：就職活動モニター（2018年3月卒業）のうち、卒業までに就職先が決まった女子学生
 調査期間：2018年2月23日～26日
 調査方法：インターネット調査法
 回答者数：350人（女子学生）

	(人)		
	学部	修士	合計
文系	241	0	241
理系	57	52	109
合計	298	52	350

調査機関：株式会社ディスコ キャリタスリサーチ

1. 就活開始当初の希望業界と入社企業の業界

就職活動をスタートした当初（3年生の3月頃）に希望していた業界と、実際に入社することになった企業の業界を比較した。当初の希望どおりの業界へ入社した女子学生は6割超（65.1%）。2013年卒者から経年で見ると、当初希望と同じ業界に就職した学生の割合は年々増加している。

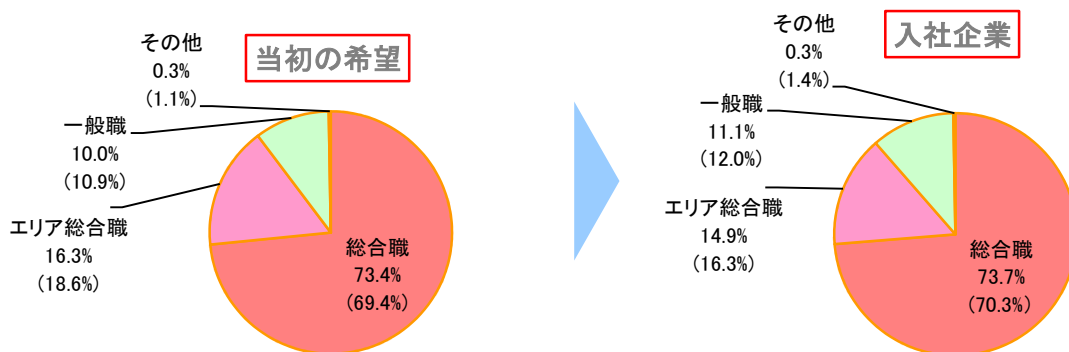


	(%)				
	2013年卒者	2015年卒者	2016年卒者	2017年卒者	2018年卒者
当初希望どおり	55.6	57.8	59.3	61.1	65.1
当初希望と異なる	44.4	42.2	40.7	38.9	34.9

*2014年卒者はデータなし(以下同)

2. 就活開始当初の希望コース（職掌）と入社企業でのコース

次に、当初希望と入社企業でのコース（職掌）を比較した。就活スタート当初の希望コース、入社企業でのコースともに、7割が「総合職」。希望どおりのコースで入社した学生は84.9%に上り、業界と同様に2013年卒者から増加が続いている。女子学生の採用に積極的な企業が増えていることに加え、人手不足を背景に売り手市場が続いていることが、志望業界や希望するコースでの入社を後押ししていると見られる。



※()内は前年同期調査の数値

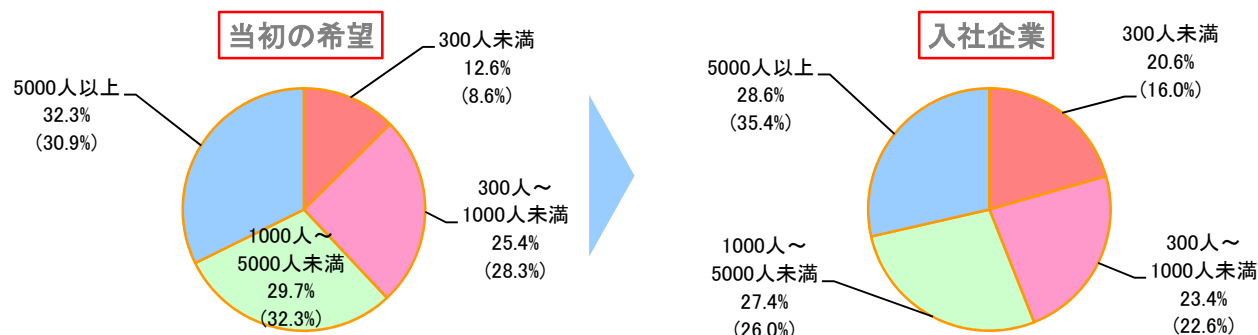
	2013年卒者	2015年卒者	2016年卒者	2017年卒者	2018年卒者
当初希望どおり	71.9	73.8	75.4	77.7	84.9
当初希望と異なる	28.1	26.2	24.6	22.3	15.1

(%)

3. 就活開始当初の希望企業規模と入社企業の企業規模

さらに、企業規模も比較してみたところ、当初希望と入社企業の差が最も大きかったのは「300人未満」の中小企業で、当初希望していた学生は12.6%だが、入社企業では20.6%と8.0ポイント増加した。

希望通りの規模の企業に入社を決めた学生は6割強（64.0%）で、2013年卒者から大きな変化は見られない。なお、当初希望と異なる人は、希望よりも小さい規模の企業に決めた人が多い。



※()内は前年同期調査の数値

	2013年卒者	2015年卒者	2016年卒者	2017年卒者	2018年卒者
当初希望どおり	62.2	60.1	62.2	60.6	64.0
当初希望と異なる	37.8	39.9	37.8	39.4	36.0

(%)

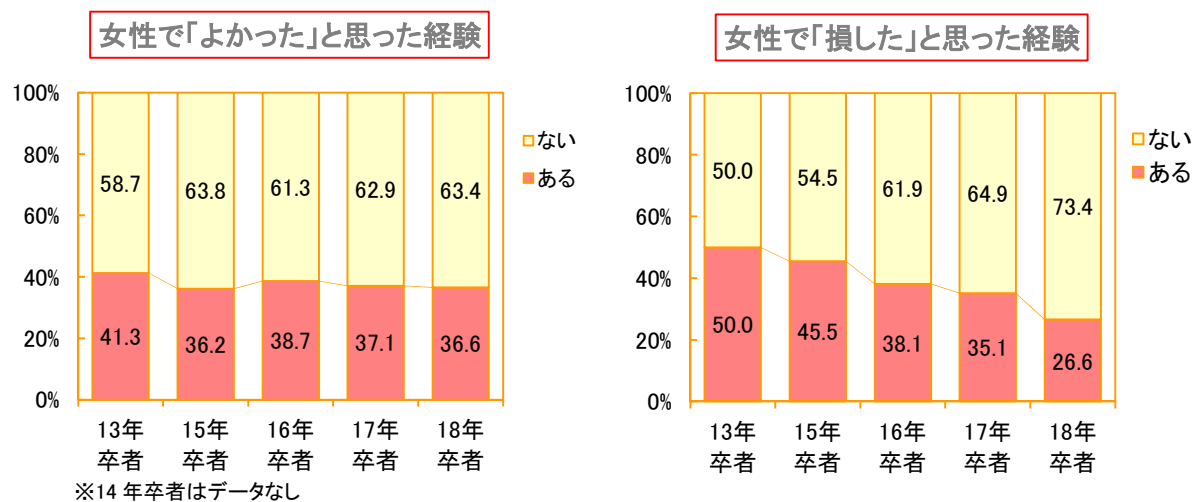
4. 就活中に女性で「よかった」「損した」と思った経験

就職活動中に「女性でよかった」「女性で損した（理不尽だ）」と思った経験があるかを尋ねた。

「女性でよかった」と思った経験があると回答した人は 36.6%。2013 年卒者からやや減少しているが、目立った変化はない。一方「女性で損した（理不尽だ）」と思った経験があると回答した人は、2013 年卒者（50.0%）から、26.6%へと大幅に減少した。

また、「よかった」と思った理由の経年変化も特徴的で、2013 年卒者の「よかった」理由には「一般職やエリア職など選択肢の多さ」や「周囲からのプレッシャーの少なさ」などが多かったのに対して、2018 年卒者は「女性採用に対する企業の積極的な姿勢」を挙げる声が目立った。

一方で、「損した」理由については 2013 年卒からあまり変化しておらず、一貫して「総合職就職のハードルの高さ」を訴える声が多い。



■女性で「よかった」と思った経験

- 女性の積極採用を推進している企業が多く、比較的に選考に残りやすかったと感じているから。
- 男性が多い業界では珍しがられ、いい意味で「女性なのに」というフィルターで見てもらえた。
- 女性活躍をアピールしたい企業が女性の採用を増やしていると感じたから。
- 女性が少なく、採用意欲の高い企業があった。特別に社員面談を設定してもらえた。
- 女性限定の座談会があったから。

■女性で「損した(理不尽だ)」と思った経験

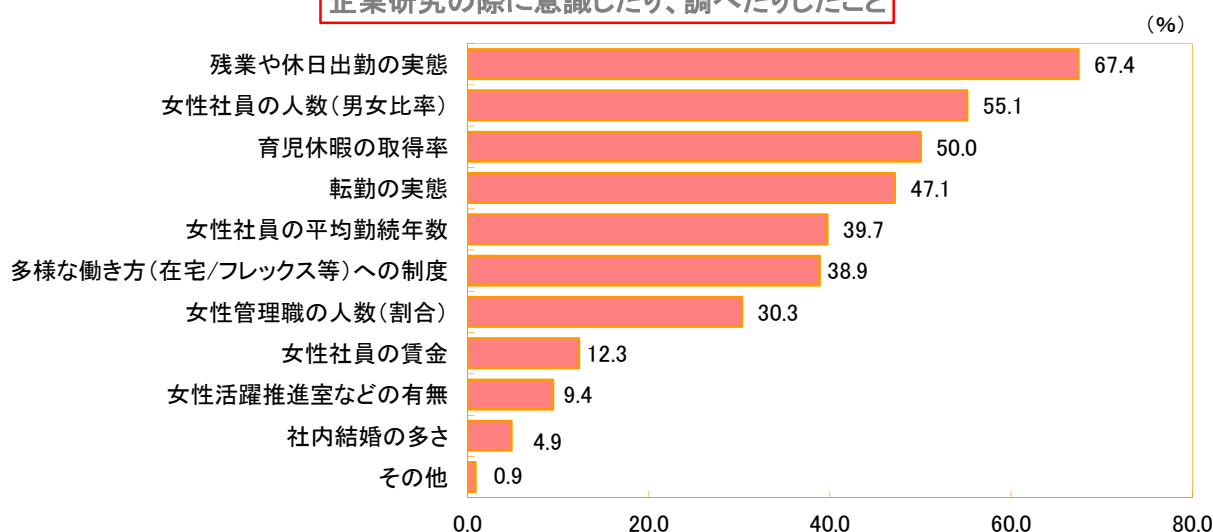
- 面接で、「女性なのに転勤するのか、家事育児家庭はどうするのか」等、強い口調で言われた。
- 結婚出産などで辞めることも多いという理由で、採用するのにかなり慎重になられる。
- 座談会で、女子学生であるという理由だけで、総合職志望の人たちもいるのに一般職の女性社員の方の話をきくように移動させられた。
- メーカーや商社の総合職など、男性比率が高いところでは落ちやすく感じた。
- 女性総合職は狭き門。

5. 就活中の企業研究で意識したこと

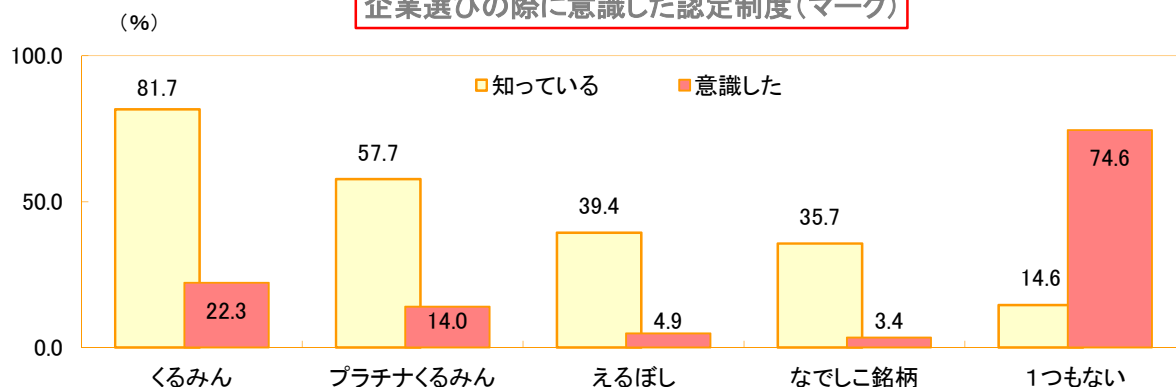
企業研究をする際に、意識したり調べたりしたことを尋ねた。「残業や休日出勤の実態」が最多で、67.4%。次いで「女性社員の人数（男女比率）」「育児休暇の取得率」と続き、半数以上の女子学生が意識をしていた。

さらに、子育て支援制度が充実している企業や女性の活用に積極的な企業等が受けることができる認定制度（マーク）等について、企業選びの際に意識したかを尋ねた。最も認知度が高かったのは「くるみん」で、8割を超える学生が「知っている」と回答した（81.7%）。一方、同マークを「意識した」のは2割（22.3%）にとどまっており、他のマークについても「知っている」に対して「意識した」の割合は総じて低い。さらに、4人に3人程度の学生が「1つも意識していない」と回答しており（74.6%）、多くの女子学生は認定やマークの有無にこだわっていないことがわかる。大手企業では認定企業がもはや珍しくないこともあるが、お墨付きの有無よりも実態を重視しているのだろう。

企業研究の際に意識したり、調べたりしたこと



企業選びの際に意識した認定制度(マーク)



くるみん：厚生労働大臣が「子育てサポート企業」に与える認定マーク。次世代育成支援対策推進法に基づく。

(2,848社認定/2017年12月末時点)

プラチナくるみん：くるみんよりさらに高い条件を満たす企業に与えられる。(181社認定/2017年12月末時点)

えるぼし：厚生労働大臣が、女性の活躍に関する取組の実施状況が優良な企業を認定。女性活躍推進法に基づく。

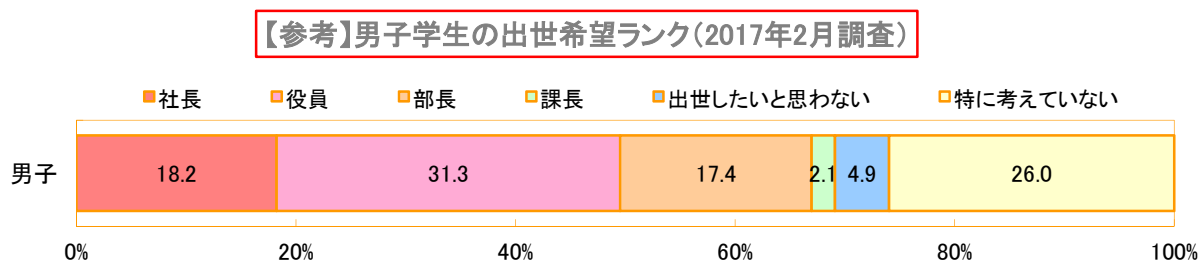
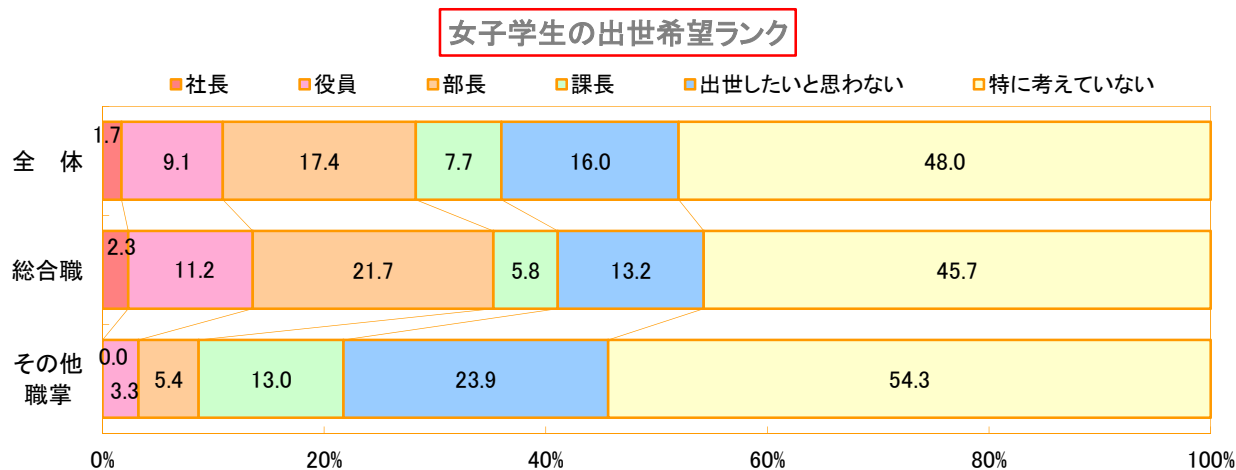
(552社認定/2018年3月20日時点)

なでしこ銘柄：経済産業省と東京証券取引所が共同で、女性活躍推進に優れた上場企業を評価・選定。

(48社選定/2017年度)

6. 入社後のキャリアプラン

入社後にどこまで出世したいかを尋ねてみたところ、「管理職以上（課長以上）」の役職を希望する学生は合計 35.9%で 4 割を下回った。男子学生への調査結果（68.8%/2017年2月調査）の半分程度にとどまる。「出世したいと思わない」理由としては、「肩書きへのこだわりのなさ」や「家庭やプライベート重視」の声が目立った。最多回答の「特に考えていない」（48.0%）については、入社後の環境や自分の適性がまだ不明なため、具体的な将来がイメージできていないとの声が多く挙がった。



■女子学生の出世に対する考え

「役員以上（社長、役員）」希望

- 自分の仕事を認められて出世したい。目標は高い方が良いので役員クラスを目指す。 <総合職>
- やるからには一番上を目指したい。 <総合職>

「管理職（課長、部長）」希望

- 仕事において責任を任されることはやりがいにも繋がると思うため。 <総合職>
- 責任のある仕事をしたい。 <エリア総合職>

「出世したいと思わない」

- 安定した収入を得ればよいと考えている。楽しく働ければそれでいい。 <総合職>
- 結婚したら家庭を優先したいと思うから。 <一般職>

「特に考えていない」

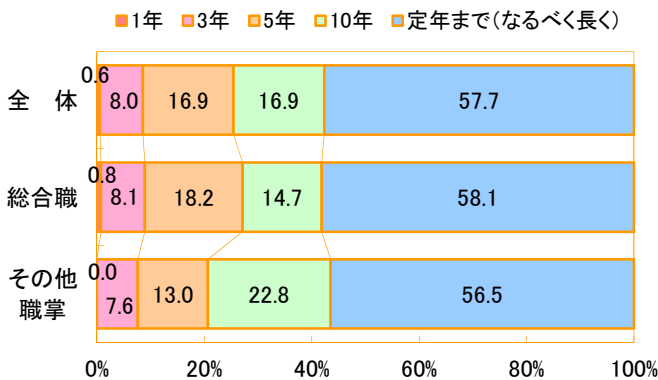
- 実際自分はどこまで能力があって、どういう立場で働くことが向いているのか分からないので。 <総合職>
- まだ配属部署が決まっておらず、実際に配属される部署との相性や適性によると思うから。 <エリア総合職>
- できることなら出世も考えたいが、将来結婚なども考えたいので具体的にはイメージできない。 <総合職>
- あまり出世してしまうと、プライベートの時間が持たなくなったり家庭と両立できなくなるから。 <一般職>

※< >内は、入社コース

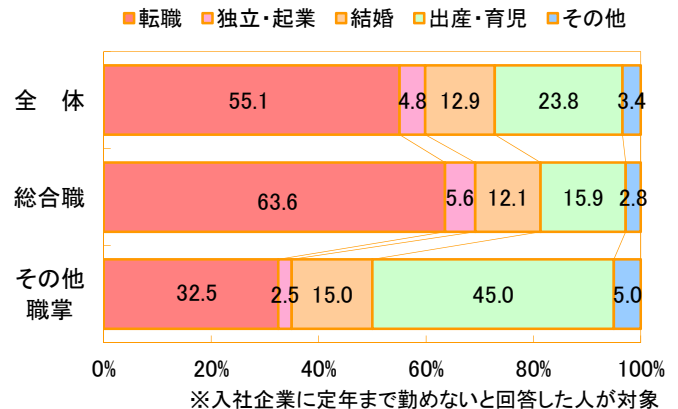
入社後の勤務予定期間について尋ねると、入社コースにかかわらず「定年まで（なるべく長く）」が最多で、全体の6割近くを占めている（57.7%）。出世よりも自分に合ったペースで長く働けることを重視している姿勢が読み取れる。

ちなみに、入社した企業に定年まで勤めるつもりはないという人に、退職理由を予想してもらったところ、総合職入社者では「転職」（63.6%）が最も多く、その他職掌入社者（32.5%）の2倍。一方、その他職掌での最多回答は「出産・育児」（45.0%）で、総合職者（15.9%）の3倍に上る。入社するコースによる価値観の違いが如実に表れている。

入社企業での勤務予定期間



入社企業の退職理由予想



◆ 女性が活躍できそうなイメージの業界

女性が活躍できそうな業界を自由回答の形式で尋ねてみた。女性がたくさん働いている業界として思い浮かぶのは「化粧」「アパレル」「金融全般」、長く働ける業界は「金融全般」「医療・看護」「保険」が上位に挙げられた。女性が出世できる業界については、「ない／わからない」との回答が最も多かった。

政府は「2020年までに指導的地位に占める女性の割合を30%にする」という目標を掲げているが（いわゆる「2030」）、日本の女性管理職の割合は先進諸国の中で突出して低い。就職活動を終えた段階でも、女性が出世できそうな業界が思い浮かばない女子学生が多いのは、実情を物語っているようだ。

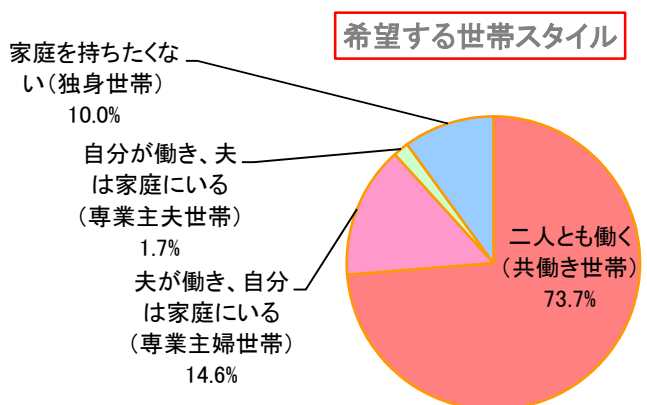
	女性がたくさん働いている業界といえば…	女性が長く働ける業界といえば…	女性が出世できる業界といえば…
1位	化粧品	金融	ない／わからない
2位	アパレル	医療・看護	アパレル
3位	金融	保険	化粧品
4位	保険	官公庁	サービス業
5位	航空	ない／わからない	保険
6位	美容・エステ	化粧品	医療・看護
7位	医療・看護	サービス業	金融
8位	銀行	教育	美容・エステ
9位	福祉・介護	銀行	IT
10位	ブライダル	保育	官公庁

※自由記述を集計したため、大分類や中分類が混在

7. 今後のライフプラン

将来希望する世帯スタイルを尋ねたところ、「二人とも働く（共働き世帯）」を希望する女子学生が最も多く、7割を超えている（73.7%）。また、将来子どもを持つことを希望している学生も7割近くに上る（67.4%）。結婚、第一子出産の希望年齢の平均はそれぞれ27.5歳、28.8歳で、厚生労働省発表の実際の年齢（結婚：29.4歳、第一子出産：30.7歳／ともに平成27年度）と比べると、どちらも2歳ほど早い。

また、将来子供ができた場合の育児休暇取については、自身が「取得したい」84.6%に対して、「夫に取得して欲しい」は半数を下回る（36.7%）。ただし、「どちらかといえば取得したい／してほしい」も含めると、自身で97.3%、夫は84.0%となり、できれば仕事も育児も夫婦で分担したいと考えている様子が見て取れる。

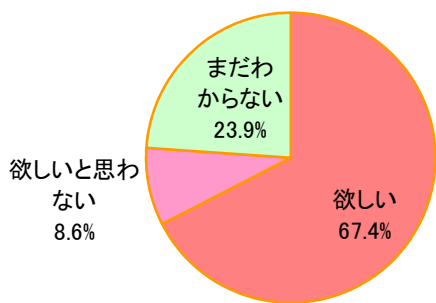


結婚したいと思う年齢



※「家庭を持ちたい」と回答した人が回答

将来、子供を欲しいと思うか



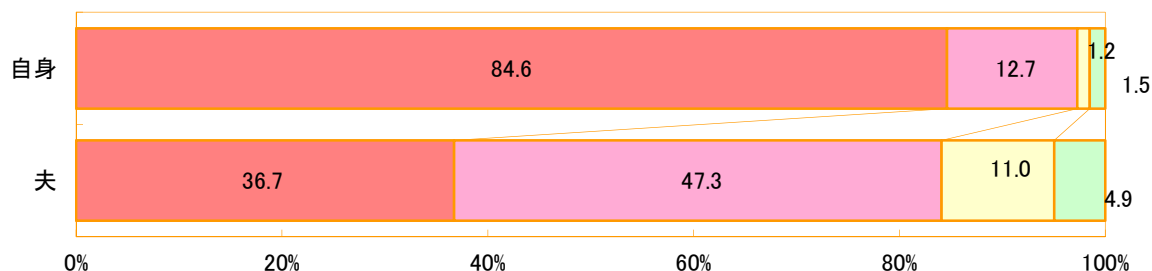
第一子を出産したいと思う年齢



※「子供を欲しい」と回答した人が回答

育児休暇取得希望度

- 取得したい/してほしい
- どちらかといえば取得したい/してほしい
- どちらかといえば取得したくない/してほしくない
- 取得したくない/してほしくない



※「わからない／考えていない」と回答した人を除く

◆ 入社企業でのコースを選んだ理由

入社企業でのコースを選んだ理由を尋ねてみた。総合職については給与の高さや幅広い仕事内容に魅力を感じるとの声が多く、その他職掌については、「転勤がないこと」や「家庭やプライベート重視」を理由に選んだとの声が目立った。ここでも、職掌による価値観の違いが表れている。

「総合職」

- 総合職の方が与えられる仕事の幅が広いから。
- 様々な地域での生活を経験してみたいから。また、自分の職種を絞りこまず、様々な仕事を経験してみたいと考えたから。
- 大学卒で一般職というのは給料や仕事内容の面から見てもったいないと思った。
- 奨学金を早く返済するために、給料が良い職を選びたかった。
- バリバリ働きたいと当初から考えていた。また、一度総合職として働けば、その後エリア総合職や一般職への転職は容易だが、その逆は難しいため。

「エリア総合職」

- 全国転勤がストレスになると思った。地域に根差すことで仕事もプライベートも育児も両立できる充実した人生になると思った。
- 仕事を理由に地元を移動したくなかったから。
- 責任ある仕事をしつつ、地元で働くことが自分に合っていると感じたから。

「一般職」

- 総合職やエリア総合職だと、将来、結婚・出産をした時、続けられる気がしなかったから。
- 実家通勤したかったから。また、働きやすいと思った。
- ライフワークバランスを重視したいから。

◆ 企業に言いたいこと

就職先に限らず、企業に言いたいことや企業への要望を自由に書いてもらった。仕事と育児を無理なく両立しながら、長く働くことができる環境づくりを求める声が目立っている。企業単体だけではなく、社会全体で取り組まなければならない課題もありそうだ。

- 子育てと仕事を両立できるよう、フレックス制度や近くに託児所等を作るなどのサポートをしてもらいたいと思う。
- 結婚したらどうなるのか、子供ができたらどうなるのか、不安な就活生はたくさんいると思うので、開示できる限りの情報を予め教えてほしい。
- 企業というより社会だが、「女性も働け、でも結婚しろ、子どもも産め」と言うが、社会がそんなに簡単に変わってないのに全部こなせというのは理不尽でしかない。スーパーマンや、よほど根気のある人じゃないと無理。
- 制度をアピールするのではなく、制度があるのはすでに当たり前になってきていると思う。どう利用したらいいかそのサポートをするべきではないか。
- 「女性の働き方」に注目が集まっているが、それと同時に「男性の働き方」を改めて見直す必要があると思う。男性が家庭の仕事（育児や介護）に取り組めるような働き方を考えたほうが、結果的に家庭を持つ女性の負担を減らせるのではないかと思う。
- 女性が働きやすいようなシステムを導入すると同時に、そのシステムを利用しやすいような社内環境や雰囲気作りも促進してほしい。