

「女子学生の就職活動に関するアンケート調査」

2019年3月発行

深刻な人手不足や働き方改革が改めてクローズアップされたこの一年、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：キャリアス就活 学生モニター（2019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：2019年2月27日～3月1日

調査方法：インターネット調査法

回答者数：342人（女子学生）

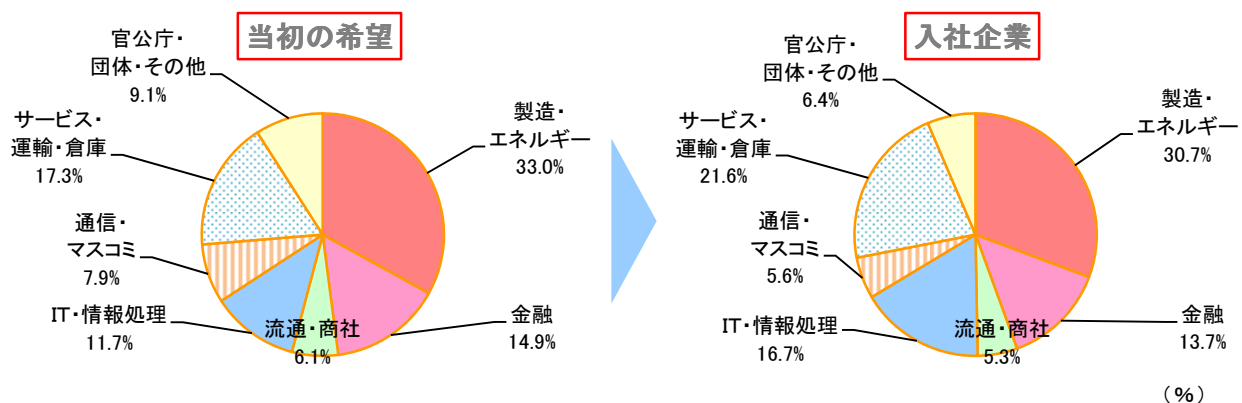
	学部	修士	合計
文系	235	0	235
理系	61	46	107
合計	296	46	342

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に入社する女子学生は前年に引き続き6割を超えたものの、割合はやや下がった（65.1%→62.6%）。

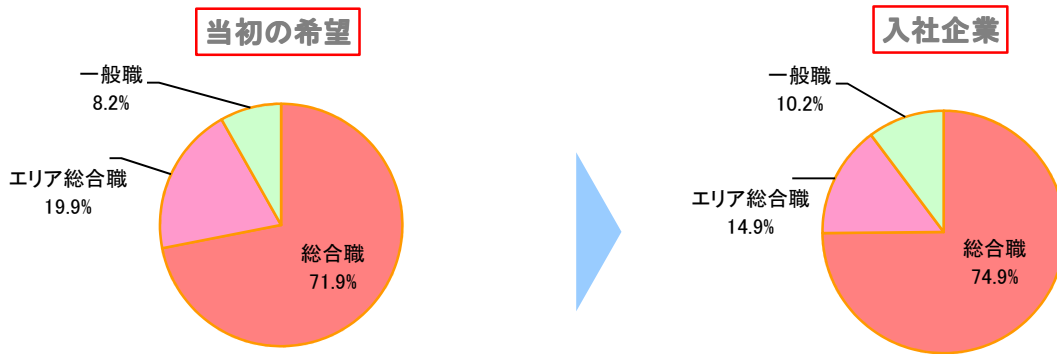
「IT・情報処理」「サービス・運輸・倉庫」の2業界は、当初の希望に比べ入社企業のほうが、比率が高まった。



	2015年卒者	2016年卒者	2017年卒者	2018年卒者	2019年卒者
当初希望どおり	57.8	59.3	61.1	65.1	62.6
当初希望と異なる	42.2	40.7	38.9	34.9	37.4

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85.1%に上り、2015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、希望するコースでの入社を後押ししていると思われる。



	2015年卒者	2016年卒者	2017年卒者	2018年卒者	2019年卒者
当初希望どおり	73.8	75.4	77.7	84.9	85.1
当初希望と異なる	26.2	24.6	22.3	15.1	14.9

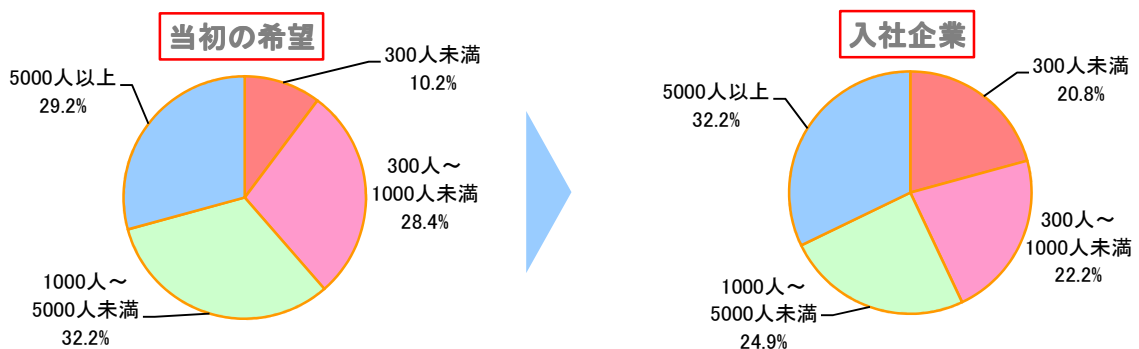
(%)

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、従業員規模も比較してみたところ、希望通りの規模の企業に入社を決めた学生は58.2%。

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10.2%だったが、入社企業としては2倍以上の20.8%。

なお、当初希望と異なる人のうち6割（61.5%）は、希望より小さい規模の企業に決めていた。大手志向は強いもの実際には狭き門で、希望が通らないケースも少なくないようだ。



	2015年卒者	2016年卒者	2017年卒者	2018年卒者	2019年卒者
当初希望どおり	60.1	62.2	60.6	64.0	58.2
当初希望と異なる	39.9	37.8	39.4	36.0	41.8

(%)

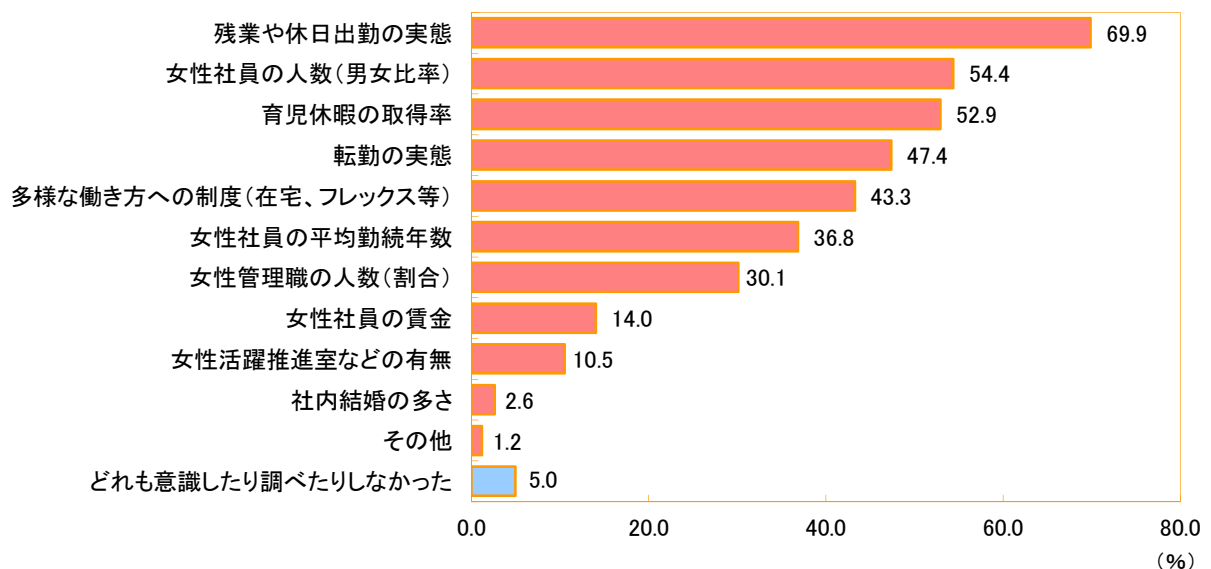
4. 企業研究で意識したこと

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、69.9%。次いで「女性社員の人数（男女比率）」（54.4%）、「育児休暇の取得率」（52.9%）と続き、これらの項目は半数以上の女子学生が意識をしていた。

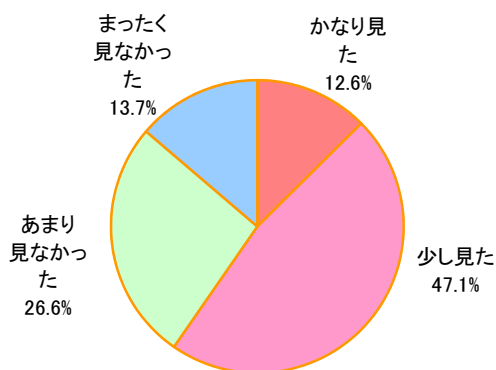
さらに、企業研究にあたり、企業が女子学生に向けて発信する情報（ホームページやパンフレットなど）を見たかを尋ねた。「かなり見た」は1割強（12.6%）だが、「少し見た」（47.1%）を合わせると約6割（59.7%）の女子学生がこれらの情報に接触していた。

また、女子学生向けの情報を見たとき回答した人に、女子向け情報の有無がその企業への関心度合いに影響したかを重ねて尋ねてみた。「とても影響した」（16.7%）、「ある程度影響した」（52.5%）を合わせて約7割が「影響した」と回答した（計69.2%）。女子向けの情報発信は、女性を積極的に採用したいという企業側の姿勢を示すものと受け止められているようだ。

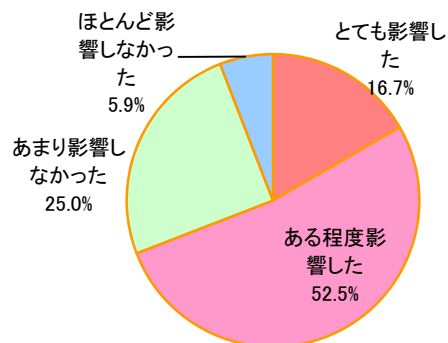
企業研究の際に意識したり、調べたりしたこと



女子学生向け情報の閲覧度



女子向け情報の有無が就職先としての関心度合いに影響したか



■女子学生向け情報の有無と就職先としての関心度合い

- 女子学生向けの情報がある企業は女性の働きやすい環境が整っていそう。
- 女性を採用したいかどうかの指標になる。
- 男社会のような企業でも女子学生向けの情報があれば女子学生を積極的に採用したいという企業の姿勢が見え、チャレンジしようかなという気になった。

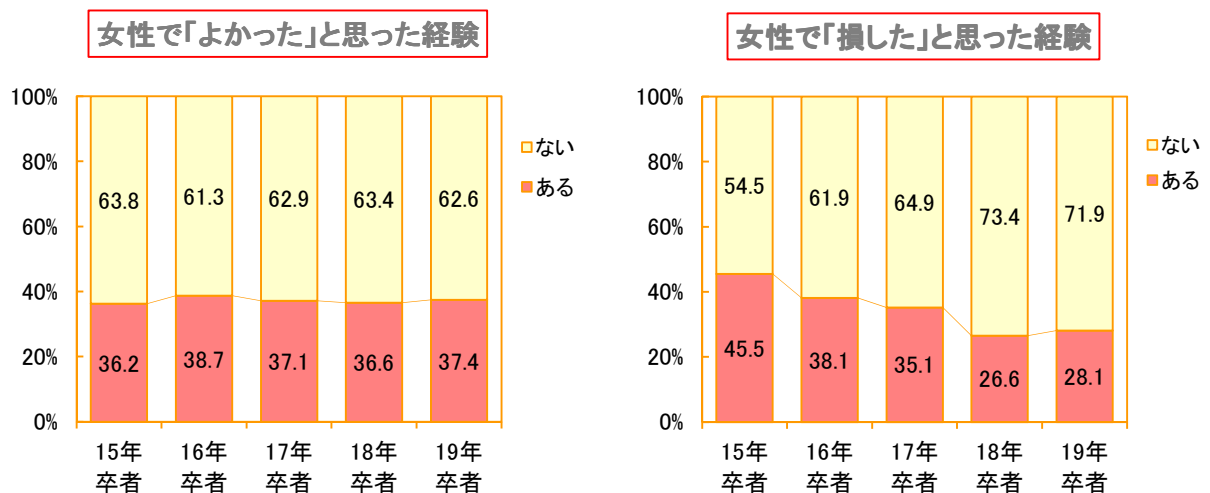
5. 就活中に女性で「よかった」「損した」と思った経験

「女性でよかった」と思った経験があると回答した人は37.4%。ここ5年で目立った変化は見られない。

「よかった」と思った理由は、かつては「総合職も一般職も選べる」など選択肢の広さを挙げる声が多かったが、2019年卒者では「女性採用に積極的な企業姿勢」を挙げる学生が多かった。

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この5年間で減少傾向にあり、今年は28.1%と、前年からほぼ横ばい。

「損した」理由については、2015年卒から一貫して「一般職を勧められた」など総合職就職のハードルの高さを訴える声が多い。今回はこれらに加えて「育児は男女双方の問題なのに、女性だけが仕事との両立を問われるのはおかしい」といった意見が多く見られたのが特徴的。



■女性で「よかった」と思った経験

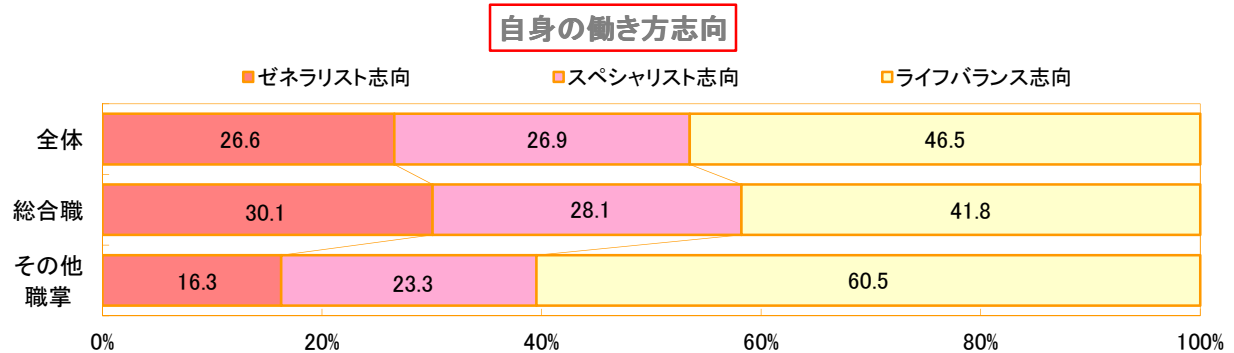
- 女性の登用を増やそうとしている企業からは、内定を貰いやすいように感じた。
- まだまだ少ない女性総合職ということで社員の方から励ましの言葉をいただけた。
- 多くの会社が女性の働き方の具体例を挙げていたので、男性よりも入社後のイメージが湧いたかもしれない。
- 女性の採用数を上げようとしているからか丁寧に扱ってもらえることが多かった。
- 女性限定のセミナーがあった。
- 同じ営業社員でも男性より女性の方が話しかけやすいなど、女性の強みがいきる仕事もあると思った。
- 理系女子向けに採用活動をしている企業は多く、どこにも就職できないことはなさそうだと安心感があった。

■女性で「損した(理不尽だ)」と思った経験

- 子育てや結婚は男女ともに関わることなのに、女性だけがそのようなライフスタイルの変化を考慮して就職活動をしなければならない空気感はおかしいと思った。
- 一般職でなく総合職を志す理由を聞かれ鬱陶しかった。男子学生には聞かないのに。
- 総合職で落とされた後、女性しかいない事務職を勧められて腹が立った。
- 希望する職種を答えても、「そこは男性ばかりだからねえ」と断られた。
- 出産は仕方ないが、いまだに育児を女性の問題として扱っている企業が多いのは気になる。
- 内定者に占める女子の割合が低いなど、女子と男子で内定を出すボーダーが違おうと思われる企業が複数あった。
- おじさん面接官から、女子大に通うような子はタフな仕事はできないだろうという偏見を押しつけられた。

6. 入社後のキャリアプラン

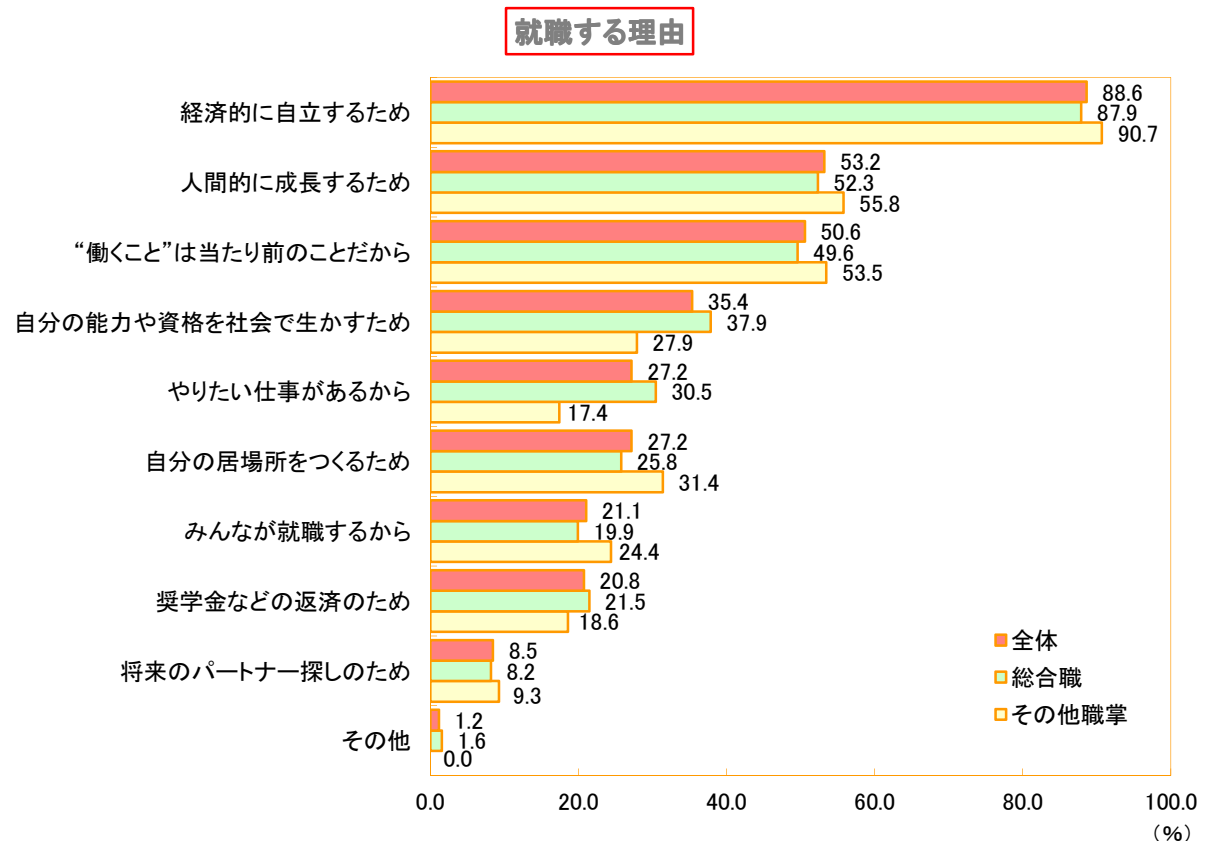
入社後の働き方として自身の志向にあてはまるものを選んでもらった。「ライフバランス志向」が46.5%で最も多く、昇進にこだわらず生活に支障のない範囲で働きたいと考える女子学生が半数近くを占めた。総合職入社者に限って見ても、ゆくゆくは管理職を目指す「ゼネラリスト志向」は3割にとどまった(30.1%)。



〈3つの働き方〉

ゼネラリスト志向 : さまざまなスキルを積み、ゆくゆくは管理職を目指したい
スペシャリスト志向 : 特定分野のエキスパートになり、スキルアップを目指したい
ライフバランス志向 : 昇進などにはこだわらず、生活に支障のない範囲で働きたい

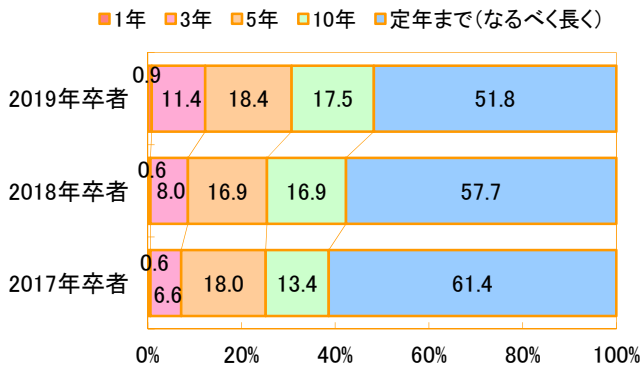
就職する理由については、「経済的に自立するため」が9割近くに達した(88.6%)。次いで「人間的に成長するため」(53.2%)、「“働くこと”は当たり前のことだから」(50.6%)までが5割を超え、経済的に自立した社会人となることを多くの女子学生が目的としていることがわかる。また、総合職入社者は「自分の能力や資格を社会で生かすため」「やりたい仕事があるから」などがその他職掌入社者より多く、仕事を通じた能力発揮に比重を置く傾向が読み取れる。



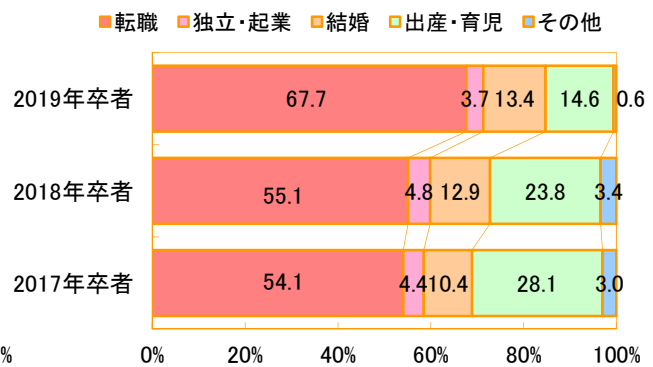
入社後の勤務予定期間について尋ねると、「定年まで（なるべく長く）」が最多で過半数を占める（51.8%）。ただし、この数値は年々減少しており、この3カ年で9.6ポイント減少した。

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ているが、今回「転職」が大きく増加した。一方で、「出産・育児」（14.6%）を挙げる女子学生は、2017年卒者の半数程度に。育児と仕事の両立に向けた国や企業の取り組みもあり、出産後も仕事を続けられるという意識が女子学生の中に広がっているものと考えられる。

入社企業での勤務予定期間



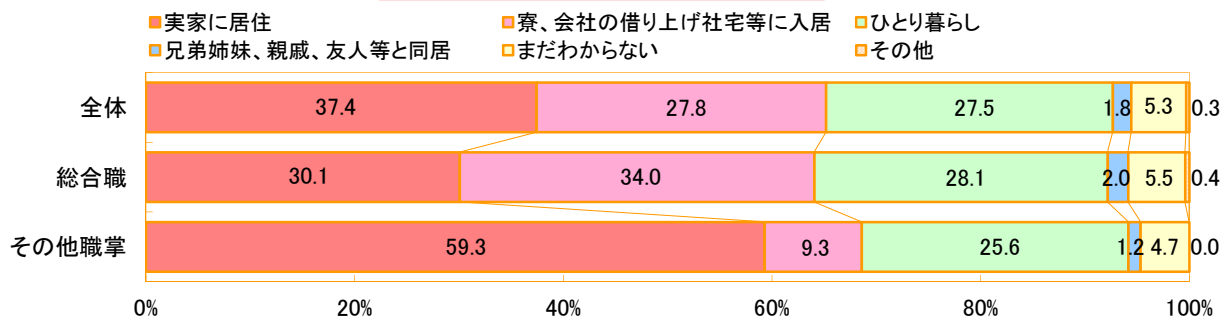
入社企業の退職理由予想



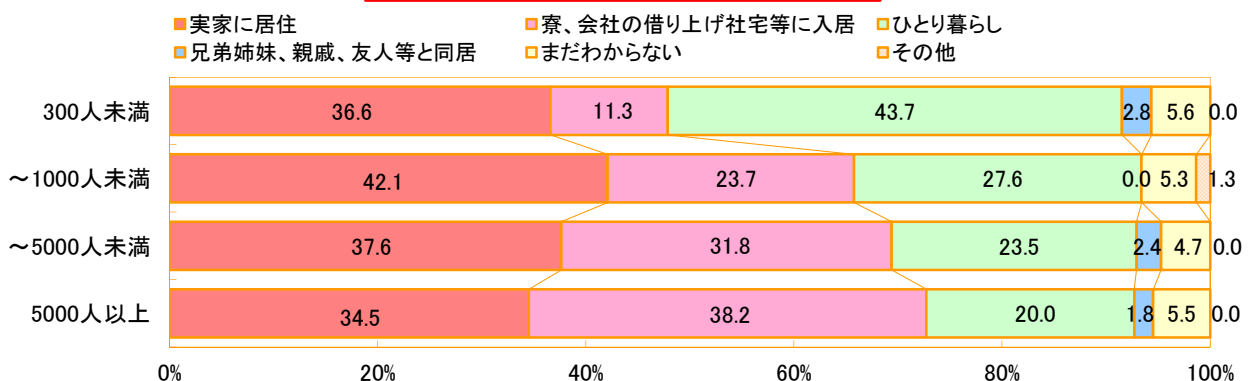
入社後に予定している居住形態を尋ねてみた。「実家に居住」が全体の37.4%で最も多く、「寮、会社の借り上げ社宅等に入居」（27.8%）、「ひとり暮らし」（27.5%）がほぼ同率で続いた。入社コースによって差が見られ、総合職入社者は「寮、社宅等に入居」が最も多い（34.0%）。一方、その他職掌入社者では「実家に居住」が6割近い（59.3%）。

また、入社企業の規模別に見てみると、従業員300人未満の企業に入社する人は「寮、社宅等」が少なく（11.3%）、「ひとり暮らし」の割合が高かった（43.7%）。

入社後の居住形態(入社コース別)



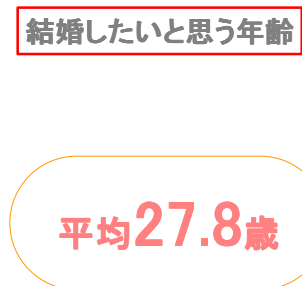
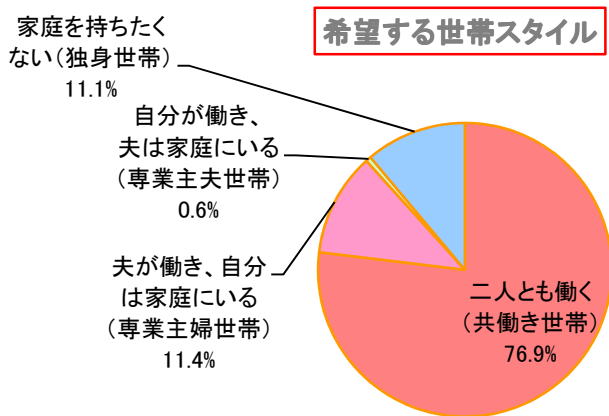
入社後の居住形態(入社企業の規模別)



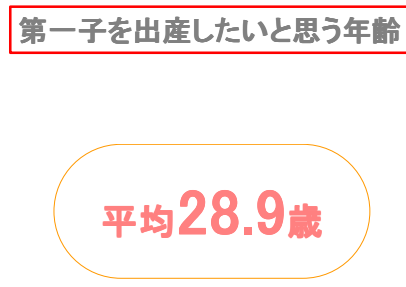
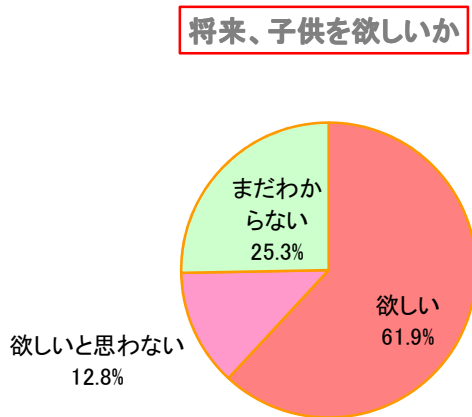
7. 今後のライフプラン

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（76.9%）。また、将来子どもを持つことを希望している学生は61.9%。結婚、第一子出産の希望年齢の平均はそれぞれ27.8歳、28.9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28年度）と比べると、どちらも2歳ほど早い。

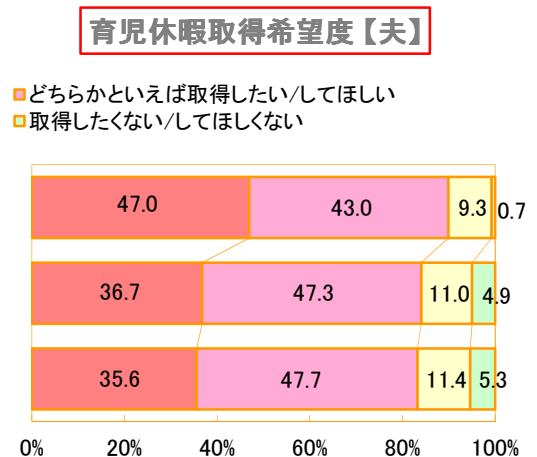
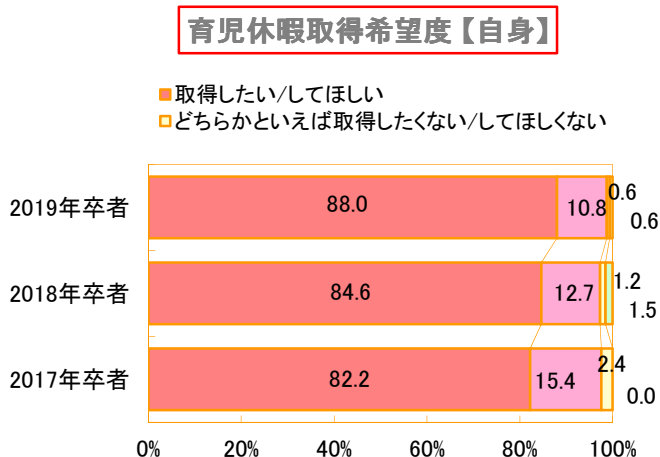
また、将来子供ができた場合の育児休暇取得については、自身が「取得したい」は88.0%、「夫に取得してほしい」は47.0%。経年で見ると、自身・夫が「取得したい／取得してほしい」は一貫して増加しており、特に今回は、「夫に取得してほしい」が大幅に増加した。「どちらかといえば取得したい／してほしい」も含めると、自身で98.8%、夫は90.0%となり、仕事も育児も夫婦で分担したいとの考えが強まった。



※「家庭を持ちたい」と回答した人が回答



※「子供を欲しい」と回答した人が回答



※「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」

- 高い給与をもらい責任のある仕事をしたかったから。
- 海外でバリバリ働きたかったから。
- 奨学金返済のため、一般職につくことは不安だったから。

「エリア総合職」

- なるべく転勤はしたくないが、やりがいの大きそうな総合職がいいと考えたから。
- 地元が好きで、地元で働きたいと思っていたから。
- 一人っ子で親も高齢なため 全国転勤はしなかった。

「一般職」

- バリバリ働くより、定時に帰れる仕事がよくあったから。
- サポートをすることにやりがいを感じるから。

◆セクハラ予防策のアドバイス

後輩に向けて就活セクハラの予防策をアドバイスしてもらった。多くが、万が一セクハラに遭った際には大学のキャリアセンターなどにすぐに相談するよう勧めていた。

- くるみやえるぼしなどを参考にして、女性に偏見を持っていると予想される企業を受験しない。
- 女性であることに誇りを持ち、対等に働く意志を見せる。
- 今の質問はどういう意図での質問でしょうか？少し分かりにくかったので論点を教えて下さい、と言ってみる勇気を持つこと。
- OBとは会社のアドレスでやり取りする、会社近くのカフェなどで会う。
- OB訪問をする時は昼間の時間帯を指定する。複数人数で行く。スカートではなくパンツスタイルで行く。
- 「人事に口を利いてあげるよ」なんて上手い話はないし、本当にそうだったらその会社はヤバイと気づくこと。
- OB訪問が夜の場合は怪しいのでやめておいた方がよい。
- おかしいと思ったら、その場をなるべく早く立ち去ること。

◆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多い。また、今年は、男性の育児休暇取得や多様な人々への配慮など、女性に限らず誰にも働きやすい社会を求める声が目立った。

- 女性が総合職を志望することに抵抗を持たなくなるような環境を作ってほしい。
- 男性の育児休業取得をもっと促進してほしい。
- 育児休暇などを取りにくい環境をどうかしてほしい。制度はあるが、利用した人が一人もいないという企業が多すぎる。
- 男女などの性別じゃなく個人を見てほしい。
- 結婚しても仕事続けるの？という質問はやめてほしい。続けてほしいならできるように制度を整えて。
- 在宅ワークや時短など、新しい働き方の提案がもっと必要だと思う。
- 面接官が男性のみの企業がとて多かった。面接でも女性ならではの視点があると思う。管理職に女性が少ないことが、女性面接官がいないことにつながっていると思う。