

「女子学生の就職活動に関するアンケート調査」

2021年3月発行

新型コロナウイルス感染拡大による混乱のなか進行した2021年卒の就職戦線。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（2021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：2021年2月26日～3月2日

調査方法：インターネット調査法

回答者数：337人（女子学生）

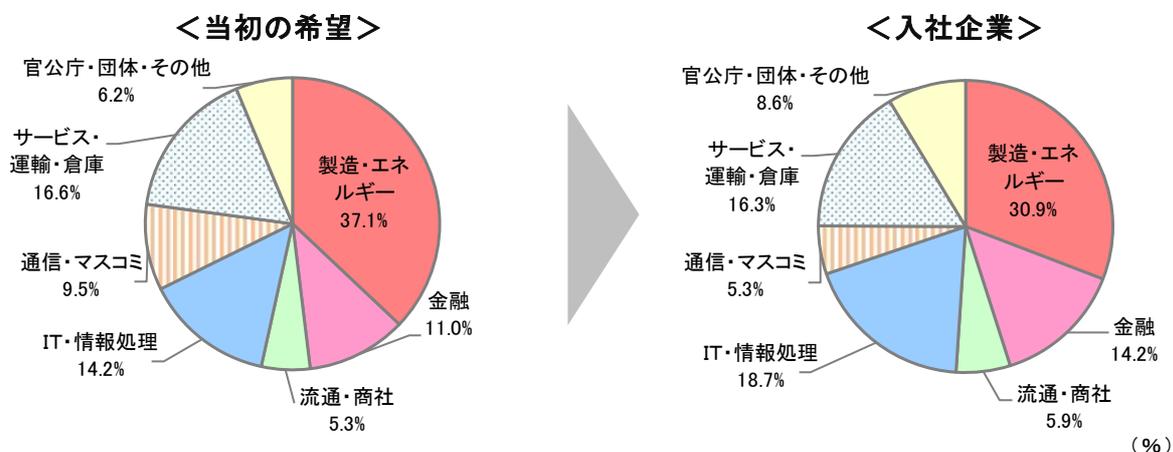
	(人)		
	学部	修士	合計
文系	244	0	244
理系	58	35	93
合計	302	35	337

調査機関：株式会社ディスコ キャリアスリサーチ

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3月の就活解禁の頃）に希望していた業界と、実際に入社が決ま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割超。コロナ禍によって採用を中止する企業も出た中で、大きな変化はなかった。

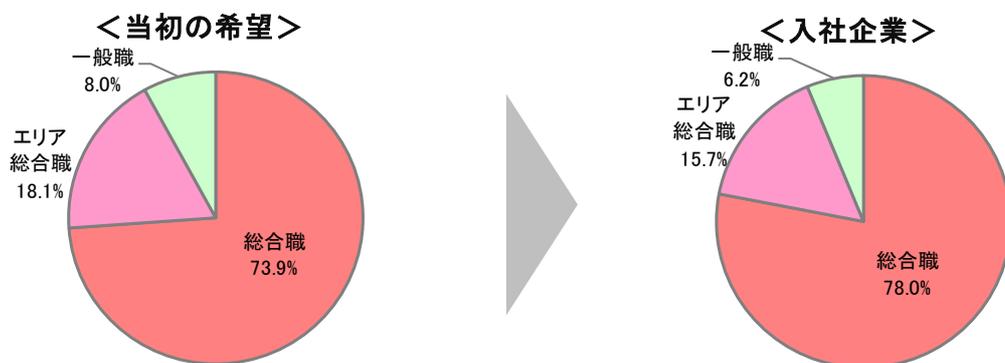
具体的に見ると、「製造・エネルギー」「通信・マスコミ」は、当初の希望に比べて入社企業の方が比率が下がり、「金融」「IT・情報処理」の2業界は、入社企業のほうが比率が高い。



	2017年卒者	2018年卒者	2019年卒者	2020年卒者	2021年卒者
当初希望どおり	61.1	65.1	62.6	61.0	61.7
当初希望と異なる	38.9	34.9	37.4	39.0	38.3

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

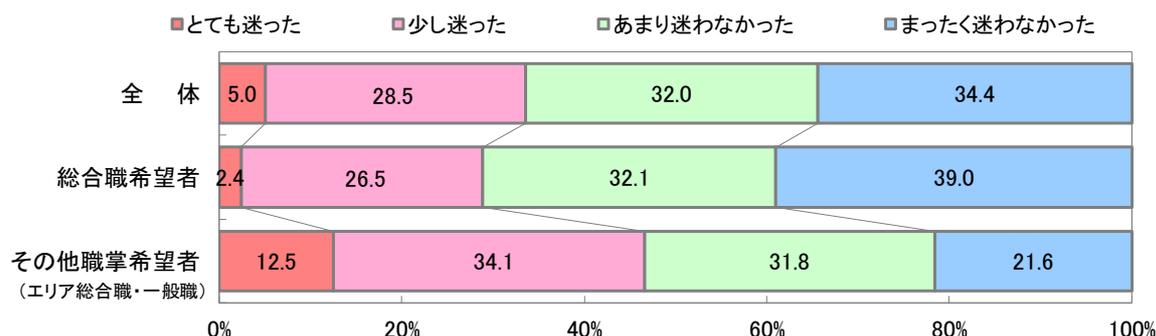
次に、当初希望と入社企業でのコース（職掌）を比較した。就活スタート当初の希望コース、入社企業でのコースともに、7割超が「総合職」。ワークライフバランスや柔軟な働き方が重視される昨今、「エリア総合職」や「一般職」を選択する学生も一定数みられる。希望どおりのコースで入社した学生は9割近くに上り（86.4%）、前年並みの高水準。



	(%)				
	2017年卒者	2018年卒者	2019年卒者	2020年卒者	2021年卒者
当初希望どおり	77.7	84.9	85.1	86.7	86.4
当初希望と異なる	22.3	15.1	14.9	13.3	13.6

コース（職掌）の選択で迷った経験があるかを尋ねたところ、「とても迷った」（5.0%）「少し迷った」（28.5%）を合わせて全体の3割強が迷った経験があると回答（計33.5%）。当初希望していたコース別で見ると、エリア総合職・一般職希望者において迷った割合が多く、半数近くに上る（計46.6%）。寄せられた声からは、結婚・出産などのライフプラン、自分のやりたい仕事やキャリア形成などを考え、迷うケースが多い様子が見える。

＜コース・働き方（職掌）の選択で迷った経験＞



■コース選択で迷った理由

総合職希望者

- 結婚や出産のことを考えると、転勤が無い方がいいのではないかと迷った。
- 組織の上の方は男性が多いと思うので、果たして女性が総合職として続けていけるのかと思ったから。

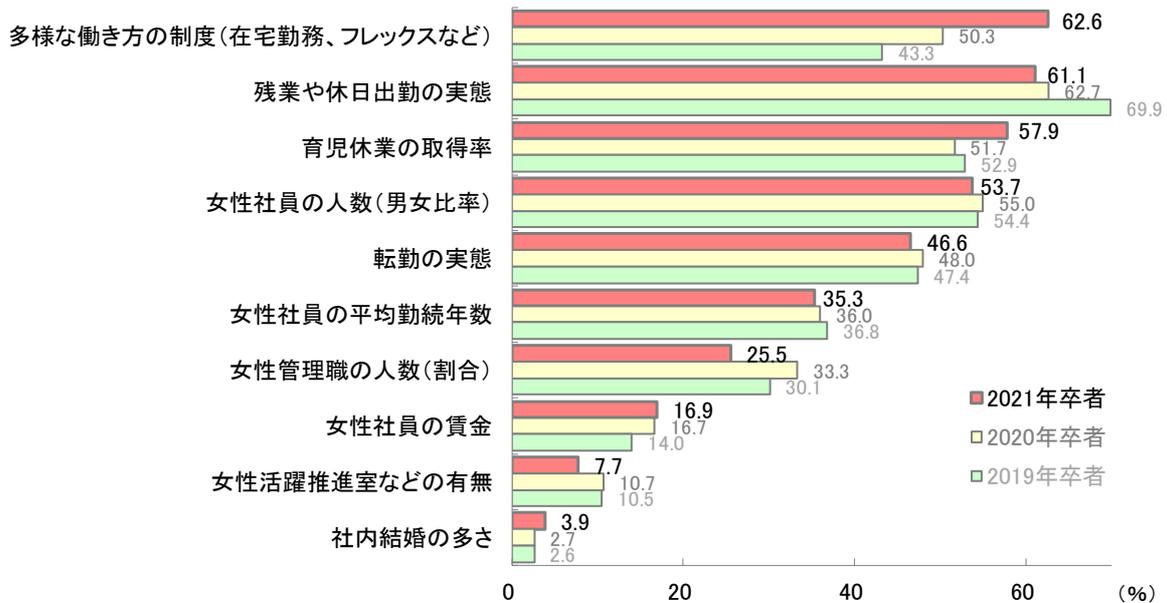
その他職掌（エリア総合職・一般職）希望者

- 地域限定ということで、同じ仕事をしていても全国型の総合職より給与が3割程度低くなるため。
- 稼ぐこととプライベートを充実させることのバランスを取ることに難しさに直面したから。
- 転勤有りの方が仕事の幅が広がったから。

3. 企業研究で意識したこと、女子学生向け情報の閲覧度

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。「多様な働き方の制度（在宅勤務、フレックスなど）」が最も多く、6割以上が選んだ。この3カ年で数値が大幅に増えたが（43.3%→62.6%）、コロナ下でリモートワークが推奨され、在宅勤務など多様で柔軟な働き方への関心が高まった様子が表れている。また、「育児休業の取得率」（57.9%）も増加傾向を示している。

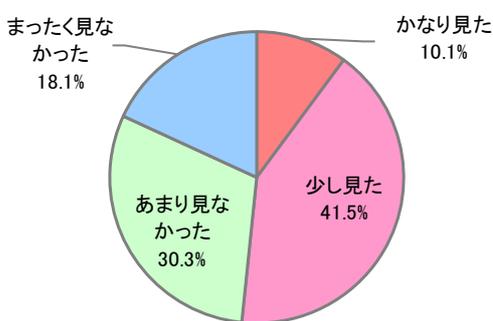
<企業研究の際に意識したり、調べたりしたこと>



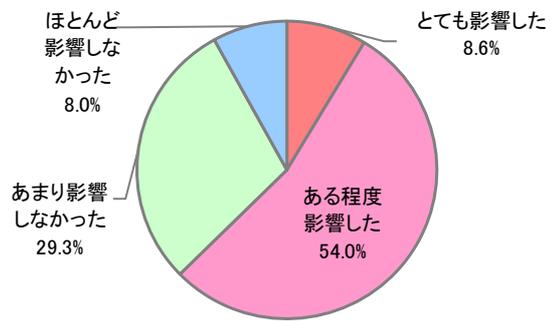
企業が女子学生に向けて発信する情報（ホームページやパンフレットなど）については、「かなり見た」（10.1%）、「少し見た」（41.5%）と過半数（計 51.6%）が、企業研究の際に活用していた。

さらに、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ると、「とても影響した」（8.6%）、「ある程度影響した」（54.0%）を合わせて6割強が「影響した」と回答（計 62.6%）。女子向けの情報発信があることで、企業への信頼が高まり、志望度が上がったという声が寄せられた。

<女子学生向け情報の閲覧状況>



<就職先としての関心への影響度>



※女子学生向けの情報を見た人が回答

■女子学生向け情報の有無と就職先としての関心度合い

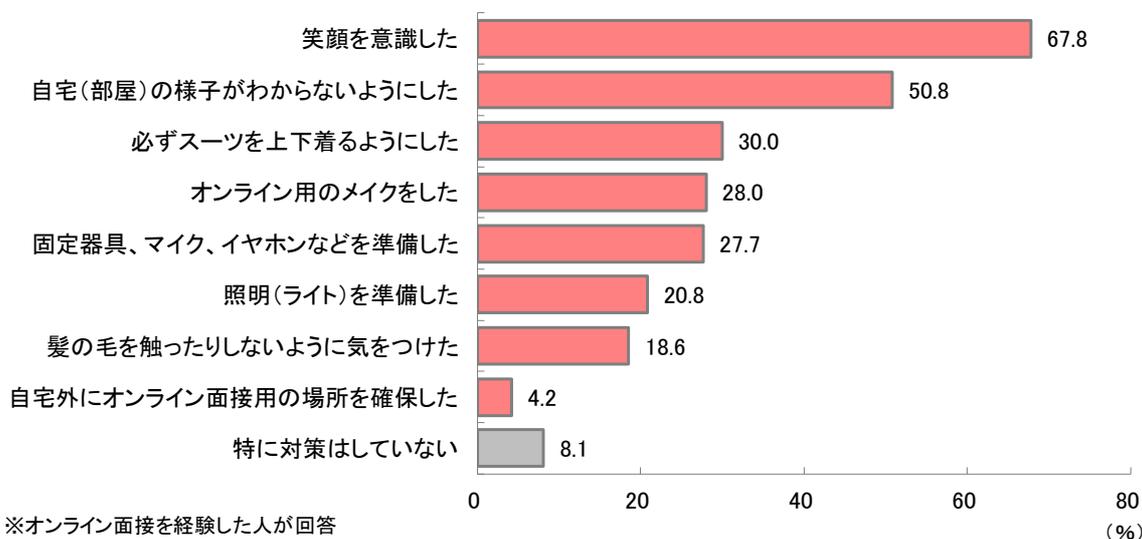
- 結婚や出産を経ても長く働きたいと考えているため、女性の働きやすさを積極的にアピールしている企業には自然と惹かれました。
- 女性が働きやすい環境があると分かるだけで、企業への信頼が高まった。
- 制度がかなり充実していることがわかり、決断の後押しになった。

4. オンライン面接対策として行ったこと

新型コロナの影響で、説明会や選考など急遽オンラインへの移行を余儀なくされた2021年卒の就職戦線。オンライン面接においてどのような対策を行ったのかを尋ねたところ、「特に対策はしていない」人は1割に満たず(8.1%)、ほとんどの人が何らかの対策を講じていた。

具体的な対策としては、「笑顔を意識した」が約7割で最多(67.8%)。「オンライン用のメイクをした」も3割近くに上り(28.0%)、熱意や雰囲気伝わりにくいオンラインにおいて、少しでも印象を良くしようと工夫した姿がうかがえる。2番手は「自宅(部屋)の様子がわからないようにした」で、過半数が選んだ(50.8%)。自身のプライバシーを守ることに気を配っていたことがわかる。3番手は「必ずスーツを上下に着るようにした」で約3割が回答(30.0%)。オンラインといえども気を緩めず、本番と同じ姿勢で面接に臨んだようだ。

＜オンライン面接対策として行ったこと＞



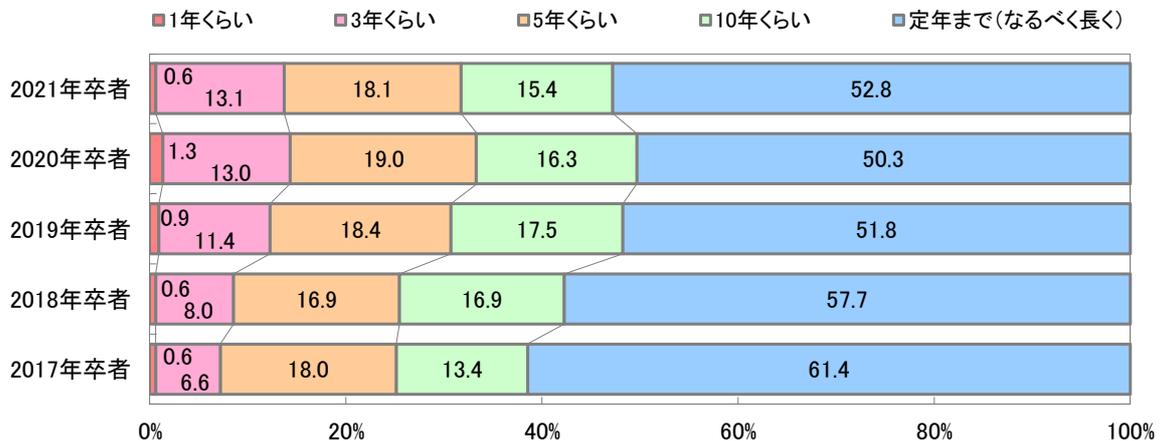
■オンライン面接対策で具体的にやったこと

- マスクを着用しなくてよいぶん、笑顔など顔の表情を豊かに、リアクションは少し大袈裟くらいがちょうど良いと思った。
- 顔色がよく見えるようにメイクや照明を自分なりに工夫しました。
- 声がかもりやすいと感じたので、できるだけ発音よく話した。
- 白壁の背景の場所がなかったので、ロールカーテンを後ろに垂らして面接していた。
- 太陽の光とライトで顔色が良く見える場所、かつ後ろの壁が白い所を探して、天気の良い昼間と天気の悪い昼間、また夕方、部屋を変えた。
- ふとした瞬間にカメラに映るかもしれないので、スーツは上下着用した。
- スーツは上下着用した方がいいかもしれないが、自分自身がリラックスできるように下は私服で挑んだ。
- 見下ろす視線にならないように、パソコンの下に本を重ねて高さを出した。
- 面接中は、カンペがあるとと思われるように視線に気をつけ、必要なジェスチャー以外はしないよう意識していた。
- 髪が気にならないよう、スプレーなどを使って固定した。
- 家族にインターネットの利用を抑えてもらった。
- 家の自分の部屋のインターネット環境が良くないので、学校の空き教室を借りていた。

5. 入社後のキャリアプラン

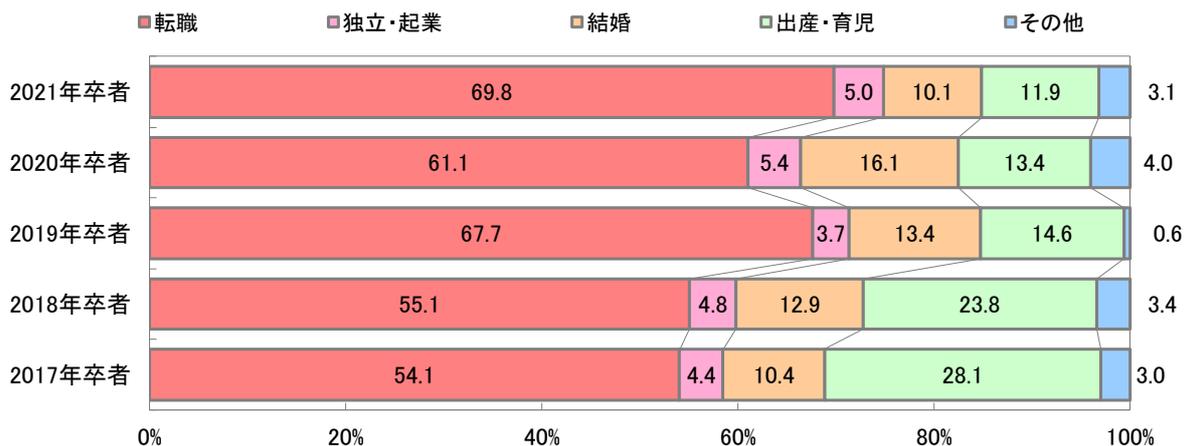
入社企業で予定している勤務期間について尋ねたところ、「定年まで（なるべく長く）」が最多で、過半数を占める（52.8%）。5カ年の推移を見ると、2020年卒者まで減少傾向にあった「定年まで」が下げ止まり、増加に転じた。経済の先行きが不透明な中、安定志向が強まったとも読み取れる。

＜入社企業での勤務予定期間＞



また、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、自分の退職理由を予想してもらった。「転職」が最も多く、約7割に上り（69.8%）、活躍の場を変えながらも、仕事を続けたいと考える層が多いことがわかる。一方で、結婚や出産を機に退社を希望する層も一定数見られるが、年々減少。特に「出産・育児」を理由に退職したいという人は5カ年で半分以上に減少した（28.1%→11.9%）。女性が働き続けるための環境が整備され、出産後も仕事を続けていくことが当たり前という意識が根付いてきているようだ。

＜入社企業での退職理由予想＞



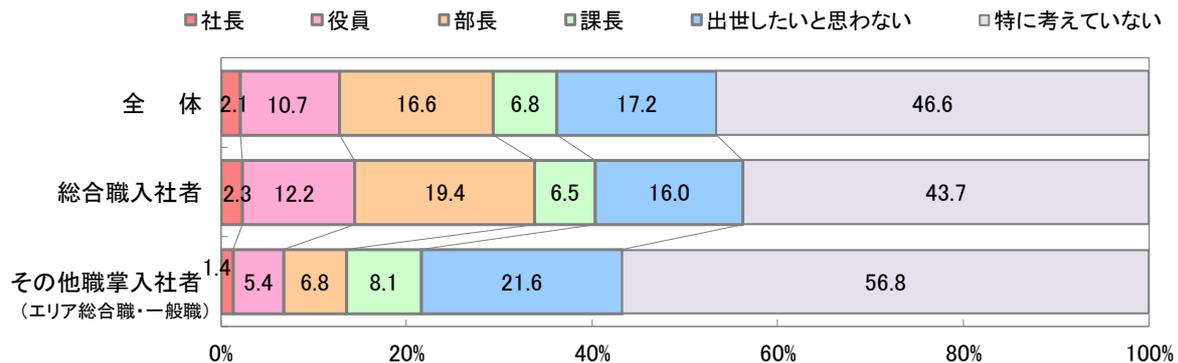
※入社企業に定年まで勤める予定ではない人が回答

6. 女性活躍推進について

最終的にどこまで出世したいと考えているのかを尋ねた。「特に考えていない」が最多で46.6%と半数近くを占める。実際働いてみないとわからないことも多く、イメージがしづらいのだろう。

役職の中では「部長」(16.6%)、「役員」(10.7%)の順で希望者が多い。職掌別で見ると、総合職入社者においては課長以上を目指す人が4割を超えるのに対し(計40.4%)、その他職掌ではその半分程度とどまる(計21.7%)。また、その他職掌では「出世したいと思わない」が2割強(21.6%)存在するなど、入社時のコースによって出世に対する意識が異なる。

<出世希望ランク>



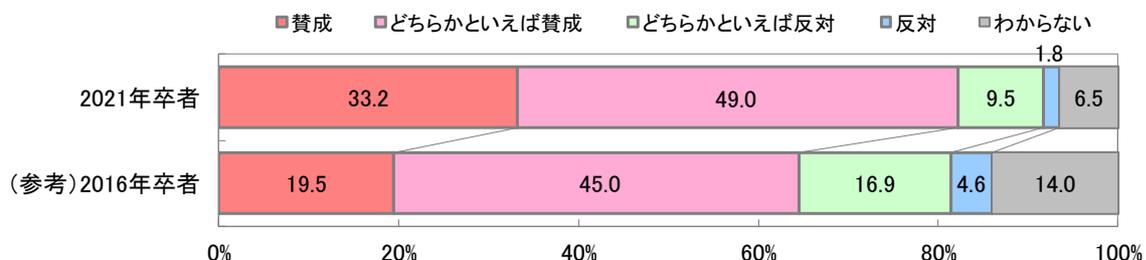
■出世に対する考え

- 会社や社会の仕組み自体を作るような仕事をしたい。(役員志望)
- 私は次世代の女性のロールモデルとして、責任感をもって働く姿勢を周りに示したい。(部長志望)
- 総合職で働き続けるのであればしっかりキャリアを積みみたい。(部長志望)
- 子育てしながらでもキャリアを築きたい。(課長志望)
- 責任の重さと役職の高さは比例するため、自分の適性や耐えられるレベルを見極めてから目指したい。(未定)

一方で、女性の活躍推進のための女性管理職の意図的な登用について、その賛否を聞くと、「賛成」(33.2%)、「どちらかといえば賛成」(49.0%)を合わせて8割強(計82.2%)が賛成と回答。自身の出世はまだ考えられなくても、女性管理職の増加自体は好意的に受け入れられていることがわかる。

なお、2015年の「女性活躍推進法」成立後に実施した同調査では、賛成が6割強(計64.5%)だったので、この5年で約18ポイント増えた。

<意図的に女性管理職を増やすことへの賛否>



■女性活躍推進に対する考え

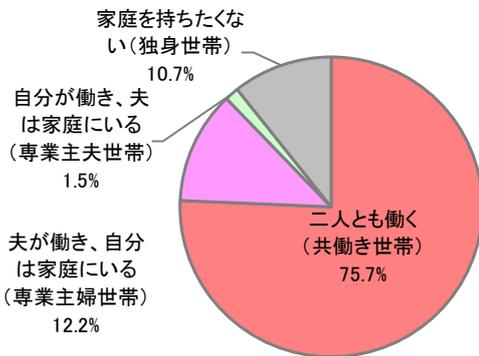
- 女性の管理職がもっと増えたら嬉しいです。
- 女性管理職が少ないという課題を解決するために、無理に管理職を増やすのではなく、挑戦したい人が挑戦できる環境をつくってほしいと感じます。

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（75.7%）。また、将来子どもを持つことを希望している人は約6割（59.6%）。結婚、第一子出産の希望年齢の平均はそれぞれ28.1歳、28.8歳で、厚生労働省発表の実際の年齢（結婚：29.6歳、第一子出産：30.7歳／ともに令和元年度）と比べると、どちらも2歳ほど早い。

将来子供ができた場合の育児休業については、自身が「取得したい」は89.6%、「配偶者（夫）に取得してほしい」は52.9%と配偶者への取得希望の割合が半数を超えた。「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98.0%、配偶者は93.8%とその差はほとんどない（4.2ポイント差）。男女関係なく育児休業を取得できる環境を求める学生が多い。

<希望する世帯スタイル>

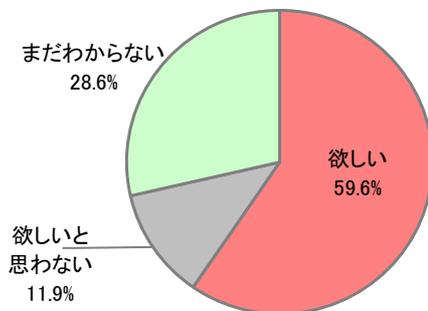


<結婚したいと思う年齢>

平均28.1歳

※「家庭を持ちたい」と回答した人

<将来、子供を欲しいか>



<第一子を出産したいと思う年齢>

平均28.8歳

※「子供を欲しい」と回答した人

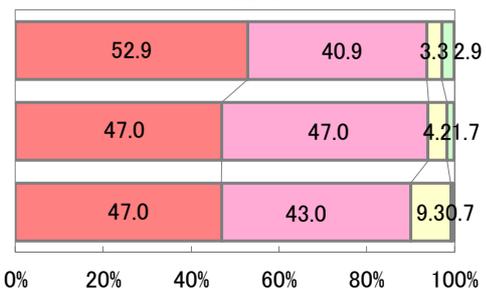
<育児休業取得希望度>

- 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

【自身】



【配偶者】



※「わからない／考えていない」を除いて集計

◆就職活動中に女性で「よかった」「損した」と思った経験

就職活動にあたり「女性でよかった」「女性で損した」と思った経験の有無を尋ね、具体的な内容を報告してもらった。「よかった」と思った経験については、女性向けのセミナーや懇談会があったこと、自身のライフプランを考え、制度や福利厚生を重視することができたなどが挙げられた。一方、「損した」経験では、結婚や出産に対する質問や、総合職や全国型採用に対する否定的な考えの押しつけ、画一的で窮屈な就活スタイルについてなど多岐にわたる。

女性で「よかった」と思った経験

- 男女平等が叫ばれる中で、企業が意図的に女性の採用率を高めようとしていると感じた。
- 理系ということもあって女子学生が少なく、社員の方に覚えてもらいやすかった。また、女子限定の座談会を実施していた企業もあった。
- 女性向けのセミナーで女性向けの支援があることを学んだり、転勤など配属面で配慮を受けたりすることが多いため。
- 特に面接において、男性よりも優しく接してもらえた。
- インターンに行った際に、女性の管理職の方や現地で作業する方のお話を個別に伺うことができ、非常に有意義だった。
- 福利厚生やライフプランなどを自分がハンデを負う立場だからこそ真剣に考えることができた。

女性で「損した(理不尽だ)」と思った経験

- 面接の際に、「お嫁さんになるのが将来の夢なんじゃないの」と面接の内容と関係のないことを言われた。
- 人事訪問で社内の雰囲気聞いた際に、社内結婚の多さをアピールされ、男子学生にも本当に同じ返答をしているのかなど、少しもやっとした。仕事上の人間関係について聞きたかったのに。
- 総合職を希望し、面接を受けたが、「女性は一般職希望が多い、そちらに変更は可能か」と聞かれた。
- 表向きは男女の区別なく採用していると言っているにもかかわらず、結局全国型採用の女子・エリア総合職の男子はゼロというのが多くあること。
- 「男性しか採らない」と言われたり、男性が最優先されるのを見たときに、そう感じました。
- 結婚出産を考えると、ずっと全国転勤ありの仕事は難しく、転職せざるを得ないと思うようになった。
- パンプスの靴擦れ、ストッキングの伝線など余計な心配をしなくてはならない。

◆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。男女関係なく自分らしい生き方ができる職場環境づくりに関する要望や、リモートワーク、フレックスタイム制など、柔軟な働き方への要望が目立った。

- 男女誰もが育児休業などの休暇を取得することができるようになってほしい。
- 希望しない転勤が男女ともに減れば、家庭との両立がしやすくなると思う。
- フレックスタイム制の導入など、育児しながらでも働きやすい制度を整えて欲しい。
- 勤務地は生活の大きな要素だと思うので、テレワークが充実して柔軟に選択できるようになってほしい。
- 福利厚生については、入ってから詳しく知って後悔したくないので、もっと公にしてほしい。就活時の説明会や面接、訪問などで聞きにくいので、その分企業側から発信してほしい。
- まだまだ男性が働き、女性が家事をするというステレオタイプが染み付いた社会だと様々な場面で感じます。男女が共に働き、共に家事・育児をするのが理想的だと思っているので、企業の働き方改革に期待しています！