

## 「女子学生の就職活動に関するアンケート調査」

2016年3月発行

本年4月に「女性活躍推進法」が施行されるなど、企業における女性活用推進に改めて注目が集まっている。そこで、ディスコでは、今春卒業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た。就職活動を通じて、自らのライフプランを考え、多数の企業研究をしてきた女子学生ならではの鋭い意見も多く見られた。

### 1. 就活開始当初の希望業界と入社企業の業界

○当初希望は「メーカー」が4割を超えるが(40.1%)、入社企業では28.9%に留まる

### 2. 就活開始当初の希望企業規模と入社企業の企業規模

○「5000人以上」の大手企業への入社が、当初希望より6.0ポイント増加

### 3. 就活開始当初の希望コース(職掌)と入社企業でのコース(職掌)

○入社企業でのコースは「総合職」(64.8%)が最多で、前年より3.3ポイント増加

### 4. 就活中の企業研究で意識したこと

○「残業や休日出勤の実態」が71.3%で最多

### 5. 就活中に女性で「よかった」「損した」と思った経験

○「よかった」と思う経験があるのは38.7%、「損した」と思う経験があるのは38.1%

### 6. 女性活躍推進について

○4月1日から女性活躍推進法が施行されることを「知っている」のは3割(30.1%)

### 7. 家庭の在り方について

○将来の自身の育児休暇取得希望は97.8%、「夫」の育児休暇取得希望は78.0%

### ◆ 就活中にセクハラではないかと不快に思った経験

### ◆ 企業に言いたいこと

#### 《調査概要》

調査対象 : 就職活動モニター(2016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 : 2016年3月7日~9日

調査方法 : インターネット調査法

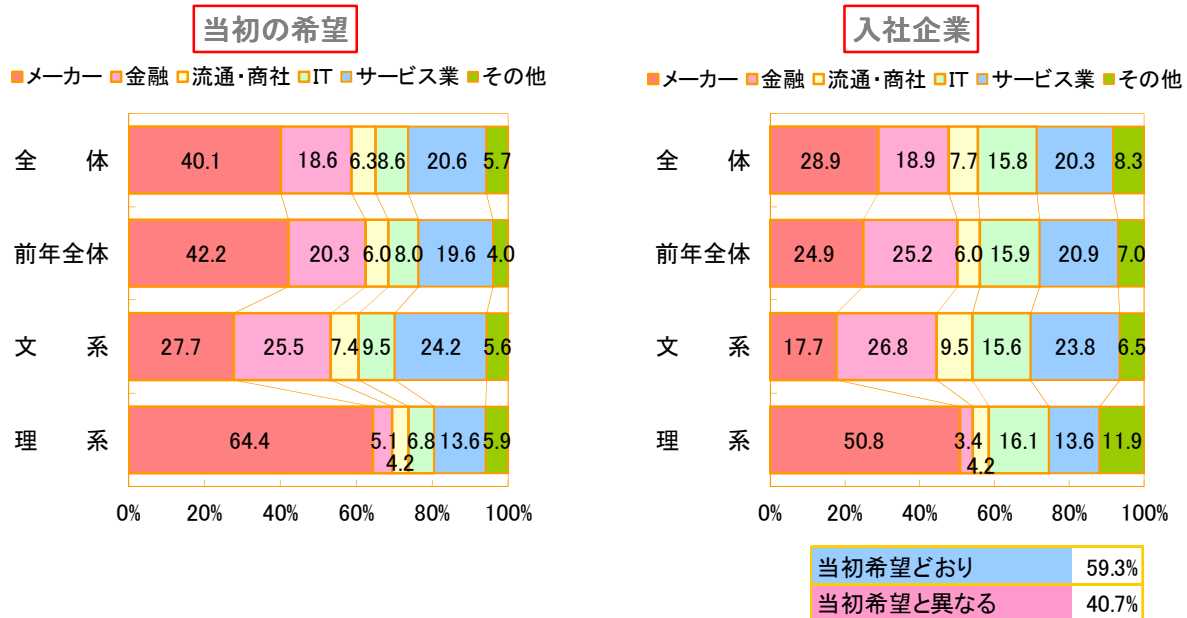
回答者数 : 349人(女子学生) (人)

	学部	修士	合計
文系	231	0	231
理系	65	53	118
合計	296	53	349

調査機関 : 株式会社ディスコ キャリタスリサーチ

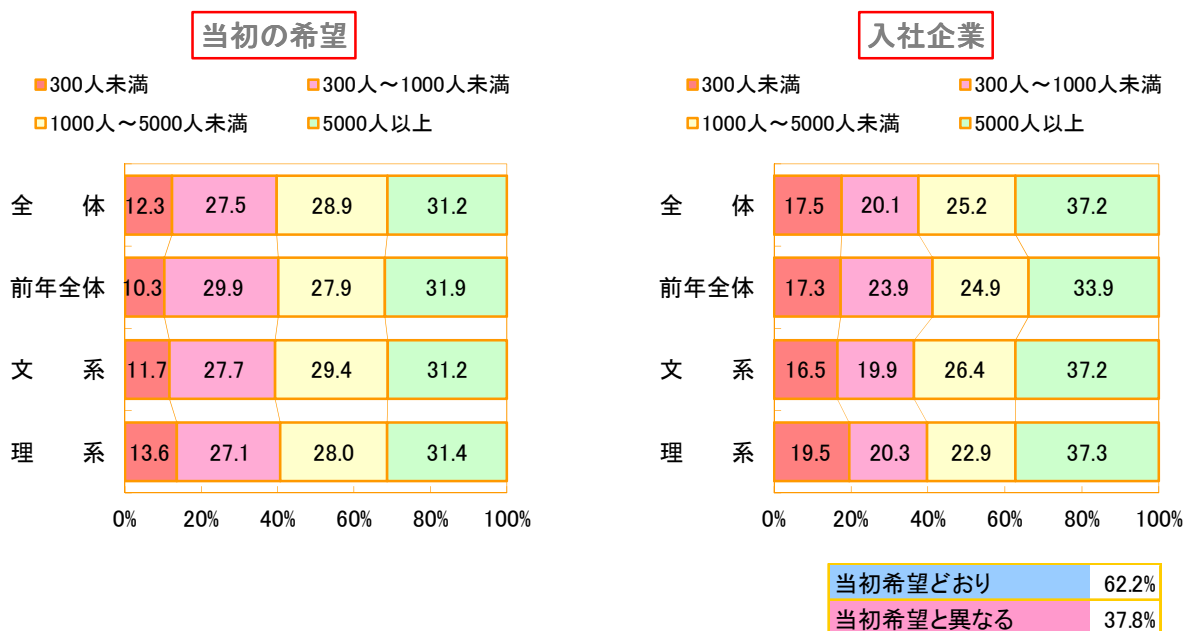
## 1. 就活開始当初の希望業界と入社企業の業界

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。活動当初は「メーカー」が最多（40.1%）で、特に理系では64.4%にのびた。しかし、入社企業では全体で28.9%、理系でも50.8%にとどまった。代わりに「IT」が、当初希望8.6%から入社企業15.8%へ増加している。



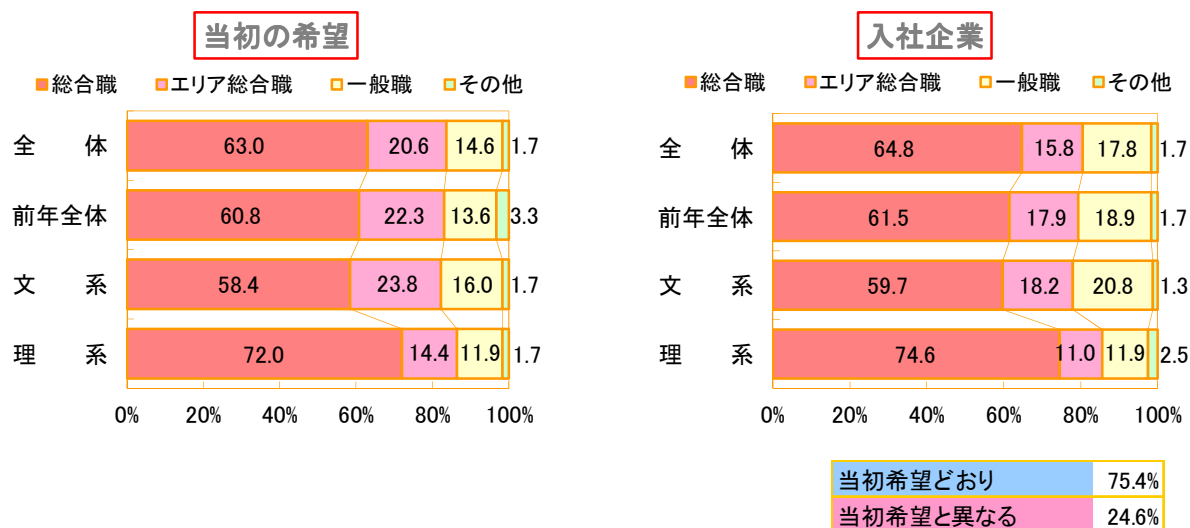
## 2. 就活開始当初の希望企業規模と入社企業の企業規模

次に、企業規模を比較したい。就職活動スタート当初の希望は「5000人以上」の規模で31.2%だったが、入社企業では37.2%と6.0ポイント増加した。逆に「1000人～5000人未満」で3.7ポイント、「300人～1000人未満」で7.4ポイント減少し、当初の希望より規模の大きな企業への入社を決めた学生が多いことがわかる。また、前年と比較しても、「5000人以上」の企業への入社が3.3ポイント増加しており、採用意欲の高まりなどを背景に、大手企業への女子学生の就職が増加している様子が窺える。



## 3. 就活開始当初の希望コース（職掌）と入社企業でのコース（職掌）

働き方や適性にあわせてコース（職掌）の選択肢が多い女子学生。当初の希望では「総合職」（63.0%）が最多で、入社企業でのコースもほぼ同数（64.8%）が「総合職」で最多となった。前年と比較しても「総合職」での入社者は増加している（3.3ポイント増）。ただし、24.6%は当初希望と異なるコースでの入社を決めており、就職活動中に変化した考えに応じて、柔軟に変更する姿勢も見られた。一方で「総合職では受からなかった」などの理由で変更を余儀なくされた人も少なくなかった。



### ■「総合職」にこだわった理由

- 自分のできる仕事に制限があるのは嫌だったから。
- 地元を出たかった、幅広い仕事内容を経験したかった。
- 管理職になりたい。
- 規模の大きなビジネスを手がけてみたかった。

### ■「エリア総合職」にこだわった理由

- 転勤をしたくないが、一般職では物足りないと考えたため。
- 母と離れたくなかったし、実家ならお金も貯まると思ったから。

### ■「一般職」にこだわった理由

- 転居がない職種を希望しており、中でもサポート的な業務に向いていると感じたため。
- 自分に自信がなかったから。バリバリ仕事する気もなかったから。
- 長く働きたいと考えているため様々なライフイベントを経験しても続けられると考えているため。

### ■「エリア総合職」「一般職」から「総合職」に変更した理由

- 働き方が同じならば昇進しやすい方がいいと思ったから
- 興味のある仕事を追いかけているうちに変わっていた
- 内定先が本社が1か所のみ企業であるため、総合職だが転居を伴う転勤がないため。

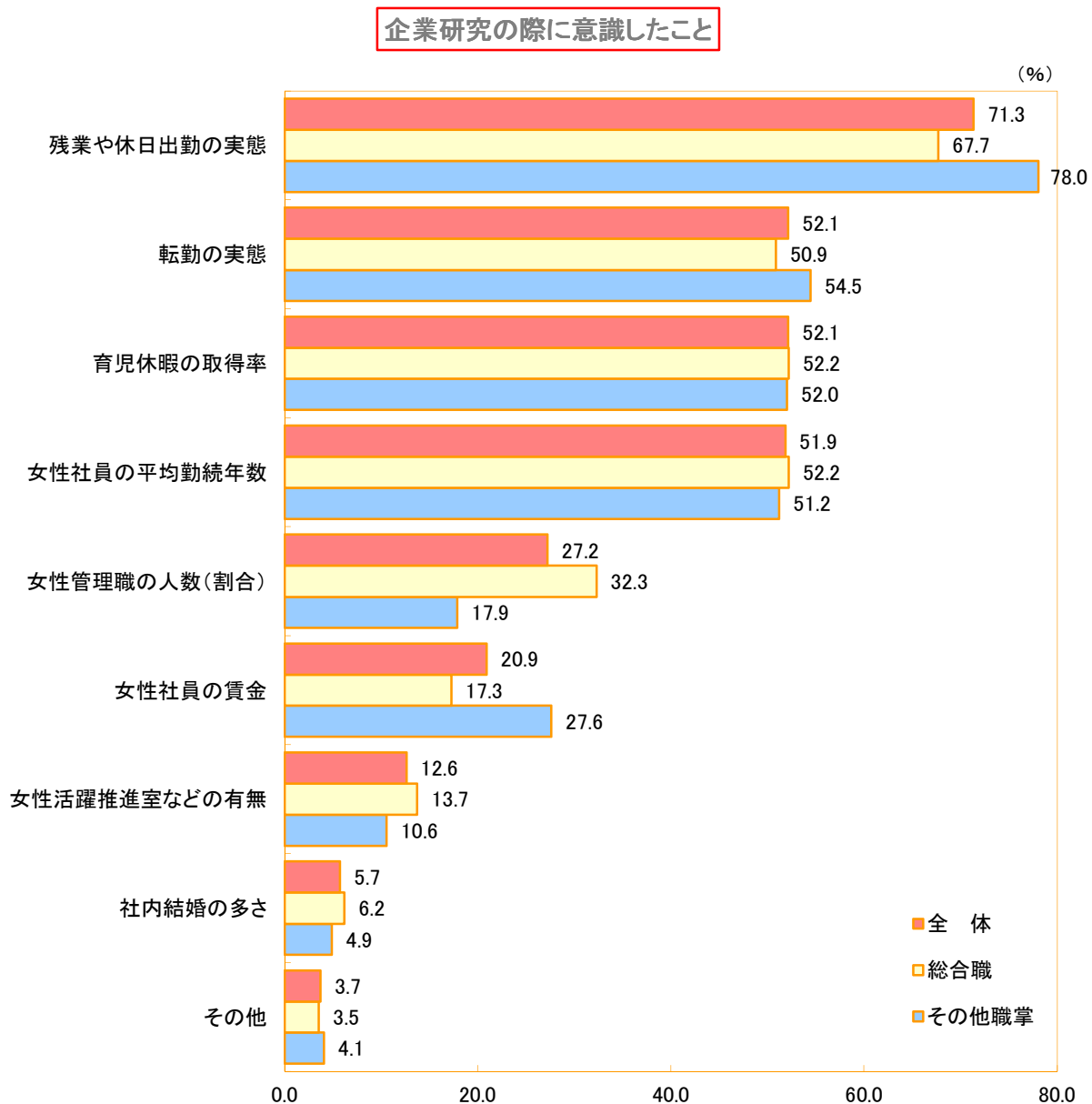
### ■「総合職」から「エリア総合職」「一般職」に変更した理由

- 将来の結婚や出産を考えたとき、地域限定の働き方のほうが自分に合っていると感じたから。
- 一般職だと数年で辞める人が多いと思っていたが、長期間働いている人も多いいことを知ったため。
- 内定先の企業は、入社後、一般職から総合職に行くことも可能だと知ったから。

## 4. 就活中の企業研究で意識したこと

就職活動中、特に企業研究をする際に、意識したり調べたりしたことを選択肢からすべて選んでもらった。「残業や休日出勤の実態」が最多（71.3%）で、総合職入社者では67.7%だが、その他職掌での入社者では78.0%にのぼった。次いで多かった「転勤の実態」「育児休暇の取得率」「女性社員の平均勤続年数」は、コース（職掌）に関わらず共通して半数程度が意識をしていた。

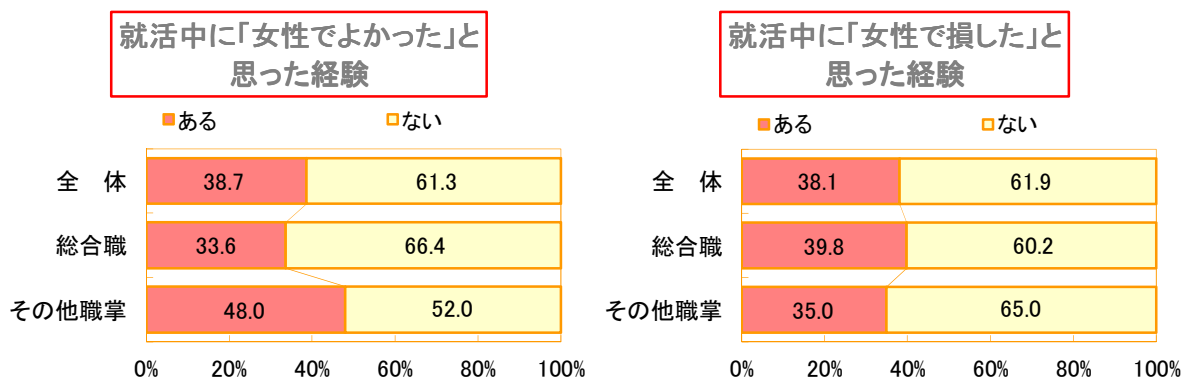
「女性管理職の人数（割合）」は、総合職32.3%に対しその他職掌で17.9%と、大きな意識の差が見られた。一方、「女性社員の賃金」では、総合職17.3%に対し、その他職掌が27.6%と約10ポイント高く、総合職よりも一般的に給与水準が低いその他職掌を選んだ学生の方が、賃金を気にしていることがわかった。



## 5. 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」と思った経験があると回答した人は38.7%。「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38.1%。前年の45.5%から大きくポイントを下げた。

よかったと思った理由としては「選択肢の多さ」のほか、理系学生や女性応募が少ない業界を志望した学生から「有利に進んだ」との声が聞かれた。逆に、「女性で損した（理不尽だ）」と思った理由としては、業界や職種によって男女で採用枠の差があったなど、選考過程で不利だと感じた人のほか、結婚したら辞めると思われているなど、ライフプランに関する理由を挙げる声が多かった。



### ■女性で「よかった」と思った経験

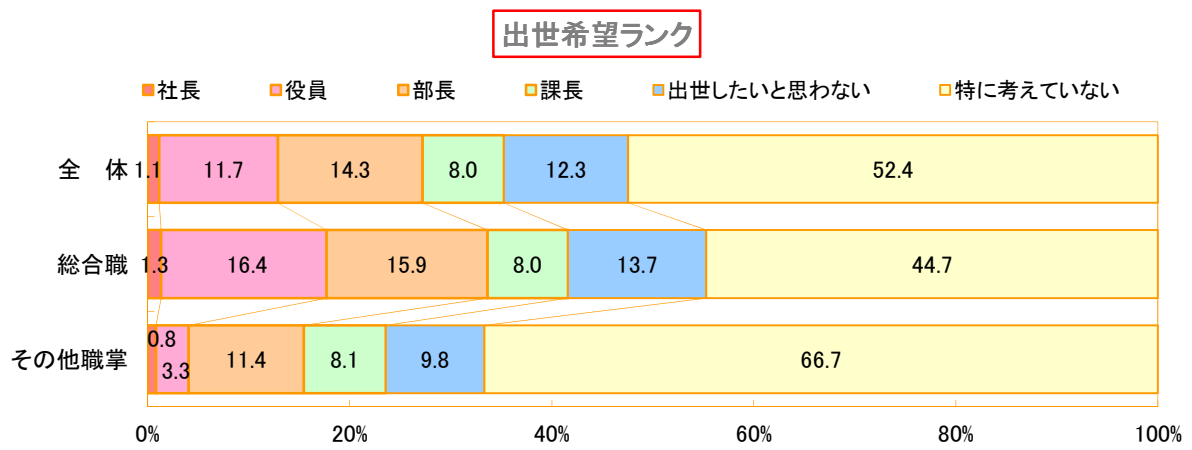
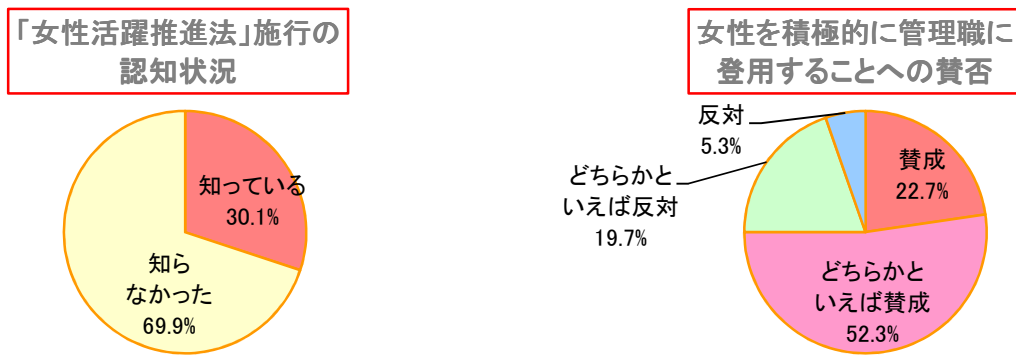
- 働き方に選択肢が多いこと。男子学生は最初から選ぶ職種が決まっている／決められているような雰囲気があり、今後の人生を検討した上でいくつかの選択肢をもてることは女性でよかったと思う。
- 女性向けのセミナーなど、女性に特化したセミナーがあったから。
- 志望していた地域総合職や一般職、事務系の仕事は女性の採用がほとんどだったから。
- インターンシップで自分が唯一の女性だったため、周囲と比べて女性というだけで目立つことができ、人事の方にも覚えてもらうことができたから。
- 内定先が男性の多い職場であり女性の採用を増やしているような雰囲気があり、内定を得やすかったように思う。
- 面接でも話を聞いてもらいやすかった。女性志望者が少ない業界を志望していたため、企業も女性を増やそうと努めているところが多かったため、同じレベルの男子学生に比べると採用されやすかった。
- 理系は女性の人数が少なく競争率が低いと感じたから。

### ■女性で「損した（理不尽だ）」と思った経験

- 「女性なのになんで総合職なの？」と何度も聞かれた。
- 総合職で受けると「うちは男性しかとらない予定です」と断られることが何度かあった。
- 合同説明会で、男子には会社説明をしていたのに、私には全く説明をしてくれなかった。パンフレットもくれなかった。しかも「女性は看護などの資格を持っているほうがいいよ」と言われた。
- 男性は面接日程の変更が認められたのに、女性は認められなかった。その会社を受けた知人との話で判明。
- 女性だから営業じゃなくて総務とか事務とか内勤になりますと言われた。選択の有無がなかった。
- 面接で「女性の上司が男性の部下を持つのはやりにくいのではないか」と言われたことがあった。
- 集団面接で男性面接官が男の子の話にしか興味を持っていなかった。
- 遠回しに、「すぐ辞めるんでしょ？」ということを言われた。
- 女性だからライフプランに出産・育児が必ずあると思われていることが理不尽だと感じた。

## 6. 女性活躍推進について

本年4月1日から施行されるいわゆる「女性活躍推進法」についての認知度を尋ねたところ、「知っている」と回答したのは全体の3割に留まった(30.1%)。また、政府は「2020年30%」(2020年までに指導的地位に占める女性の割合を少なくとも30%にする)という目標を掲げるが、女性を積極的に管理職に登用することについては、「賛成」「どちらかといえば賛成」を合わせて75.0%と大多数を占め、おおむね好意的に受け入れられていることがわかった。ただし、目標数字だけを掲げても子育てとの両立など現実的には難しいのではとの予想が多く、実現のための具体的な支援策を望む声が多く寄せられた。



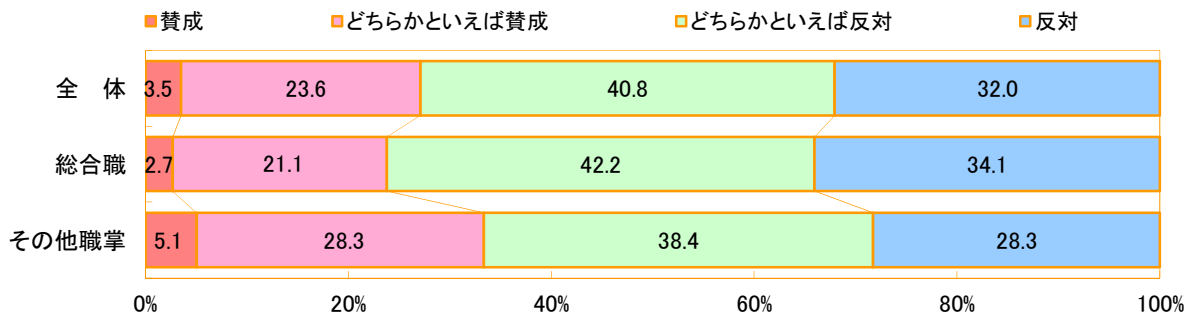
**政府目標「2020年までに指導的地位に占める女性の割合を30%にする」への考え**

- 女性が差別なく能力を正當に評価されて管理職につくことはよいことだと思う。
- 当初は名ばかりの管理職が増えるかもしれないが、将来的には女性が管理職につくことへ違和感が無くなりよいと思う。
- 目指すなら30%では低いと思った。もっと高い目標でないと意識しにくいと思う。
- 性別だけを理由に登用するのではなく、正當に能力評価を行わないと、男性も女性も納得しないと思う。
- 能力があっても子供等の生活環境がそうさせなかったりと思うので、周りの協力が不可欠だと思う。女性が結構苦勞すると思う。もっとお母さんと過ごしたかったと言われそう。
- しっかり国が守ってくれるならお願いします。でも名前だけ掲げて、何か失敗したときに「これだから女性は」ということにならないことだけは願います。
- 女性と男性の体力の差や、育休や産休などを考えたら、男女平等は無理だと思う。自分も、男女平等はもてめない。
- 理系が多数を占めるメーカー等では、女性社員の数が少なく、難しい目標となっていると感じる。
- 政府が目標を掲げても、女性自身に出世欲や一流志向がない限り意味がないように思う。
- 女性をどうするという考え自体が男女を区別して見ていると感じます。

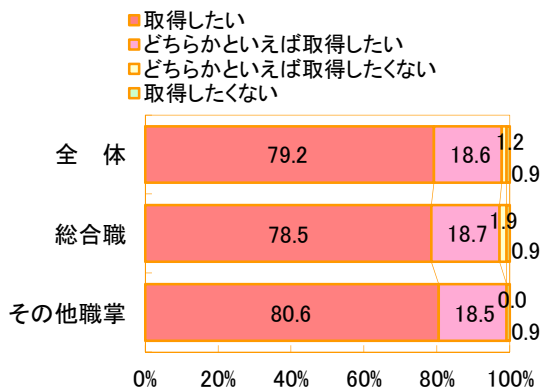
## 7. 家庭の在り方について

家庭のあり方について、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方についての賛否を聞いたところ、「反対」「どちらかという反対」を合わせて全体の約7割と、否定的な意見が大半を占めた。コース（職掌）別に見ると、総合職入社者の方が、反対意見が約10ポイント高かった。「前時代的な考えだ」「個人で自由に選ぶべきだ」という意見のほか、「共働きでないと経済的に苦しい」といった声も挙がっていた。また、将来子供ができた場合の育児休暇取得希望について尋ねたところ、97.8%と非常に高い割合の学生が取得を希望していた。夫の育児休暇取得についても78.0%が希望しており、仕事も育児もどちらかに任せるのではなく、夫婦で力を合わせていきたい意向が見て取れる。

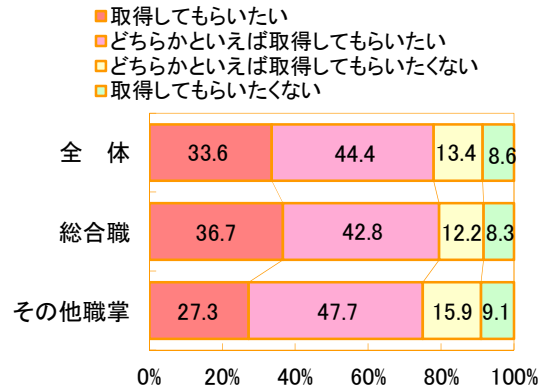
家庭の在り方（「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」）についての賛否



自身の育児休暇取得希望度



「夫」の育児休暇取得希望度



### 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考えについての賛否

#### ■ 「賛成」「どちらかといえば賛成」

- 男がお金を稼いで家の中のことは任せてほしい。
- 私はたくさん働きたくないため。
- 男性は子供を産めないし、子供には母親が必要だから。
- より稼ぐ人が産休に入ったときのリスクが大きすぎるし、そのために昇進できないこともあると思うから。

#### ■ 「反対」「どちらかといえば反対」

- 向いている人が向いていることをやるべきだと思う。
- 女性も仕事をするのに、家庭のことに男性が関わらないのはおかしい。
- 今はそのような時代ではない。2人で協力して仕事と育児を両立した方が、家庭としての収入も増えるし家族全体がコミュニケーションをとる時間も増えて良いのではないと思う。
- 男性が家計の全てを支えるのは会社の倒産や本人の病気など、リスクが大きいため。
- 特に若い世代は、共働きでないと貧困になりうる時代になっているから。
- 私はキャリアが欲しいのに、女は家庭とか差別だ。



## ◆ 就活中にセクハラではないかと不快に思った経験

面接の場で、「これってセクハラじゃないの？」と不快に思った質問（発言）について尋ねた。「特にない」「気を使っていると感じた」という回答がある一方、学生を不快にさせた発言も少なくなかった。「結婚の予定を聞かれた」が最も多く、企業側としては長く働いてもらえるかという意図でライフプランを確認する質問も、学生にとっては不快に思われている。こういったセクハラと疑われる発言によって自社のイメージを低下させないよう、面接官への注意喚起が必要だろう。

- 結婚の予定や交際相手の有無についてしつこく聞かれた。
- 人によって彼氏がいるかどうかを聞いたり聞かなかったりしたこと。
- 「女の子が総合職なんてちゃんちゃらおかしいでしょう、結婚して子供産むのが普通だよ？」と面接開始即言われたことがある。
- 「女子はすぐセクハラとかってなるから」という話をされた。今どき不適切な話題を面接で持ち出す方がずれているし、男子相手ならいいってこともないのではと思う。
- 「男と張り合うなら服装考えなよ、ネクタイするとかさ」と言われた。
- 「うちの部署はセクハラに耐えられる人がいいと思う、あなたは向いているよ」といわれた。
- 「結婚や出産はなるべく四年目からお願いします」と言われた。「制限するわけではないが」とも付け加えられたが。
- ご飯に誘われた。会うたびに「可愛い、可愛い」と言われた。プライベートな質問が多かった。

## ◆ 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要望を自由に書いてもらった。様々な注文が出されたが、どれも就職活動を実際に経験した女子学生ならではの率直な意見であり、臨場感に溢れている。

- 説明会などで、「女性も働きやすい」とアピールしている会社は、そこまでアピールしなくていいと思います。そういうアピールを聞くと、トップダウンでない現場レベルでは何も意識しない会社のようなイメージを抱きます。
- 就職活動時、女子学生向けセミナーなどがたくさんあるように感じた。ありがたい反面、男性に比べて何度も企業に足を運ばなければならなかった。
- 女子は一般職で可愛ければいいという考えをやめて欲しい。
- メーカーにもエリア総合職を増やして欲しい。
- 女性を採用する気がないなら最初にそう言って欲しいです。そうすれば最初から受けないという選択ができるので気持ち的にもかなり楽だと思います。
- 良いとばかりではなく改善していかなければならないと思っている企業の問題点や、仕事の本当の大変さを教えてほしい。本当はこんなに大変なこともあるんだよって後付けで辛い仕事を言われたら、覚悟とかもできてないからすぐ辞める若者が増えて当然。
- 勤務先に敷地内託児所があると知ったのも、子供がいても時短で働く女性の存在を知ったのも、内定式後だった。もっと早く知っていれば、内定取得後すぐに入社を決めたのに。
- SE やプログラマーでの女性ロールモデルが存在しない（結婚、育児を経験しても働き続けている方）。育休を取っている、その間の職場の穴の埋め方を教えて欲しい。育児での急な欠勤に同じ職場の人が振り回されないような体制が欲しい。休んでも迷惑でない体制が無いと続けられないと思う。