

## 「女子学生の就職活動に関するアンケート調査」

2020年3月発行

深刻な人手不足を受け、学生優位の売り手市場だった2020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（2020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：2020年2月25日～28日

調査方法：インターネット調査法

回答者数：300人（女子学生）

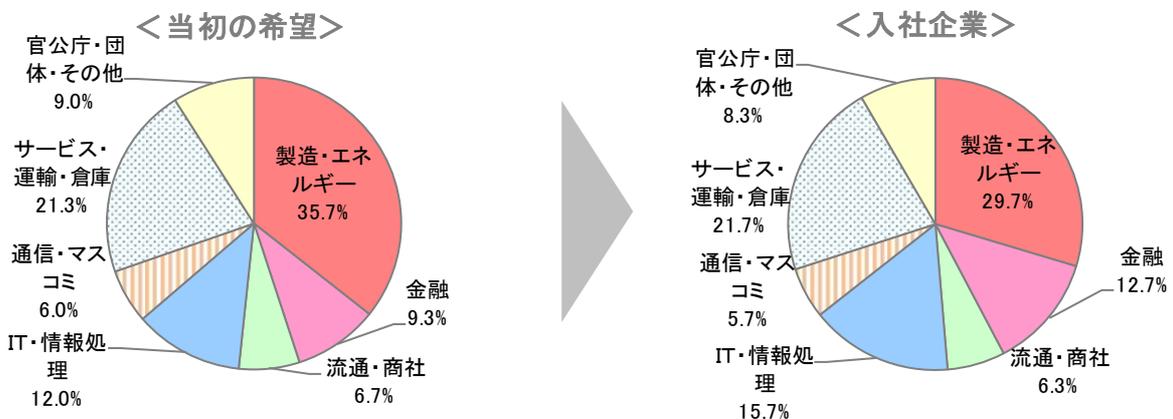
	学部	修士	合計
文系	204	0	204
理系	61	35	96
合計	265	35	300

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年生の3月頃）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割を超えた。

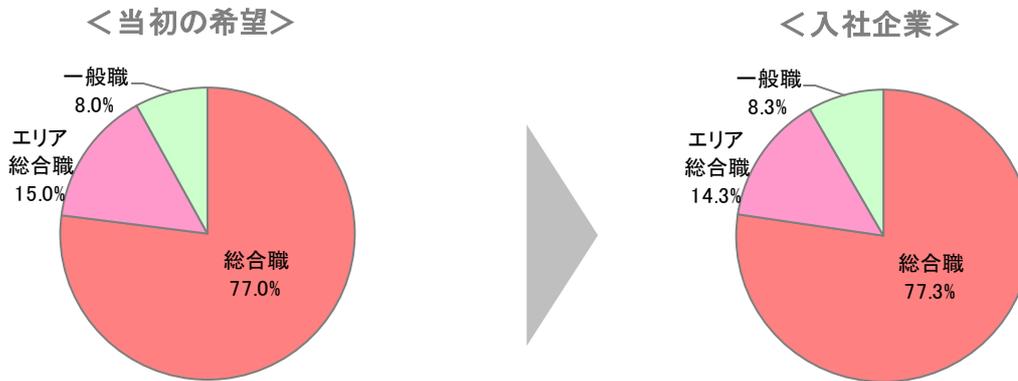
「製造・エネルギー」は、当初の希望に比べて入社企業の方が比率が下がるが、「金融」、「IT・情報処理」の2業界は、入社企業のほうが比率が高い。業界による採用数の多寡も響いているのだろう。



	2016年卒者	2017年卒者	2018年卒者	2019年卒者	2020年卒者
当初希望どおり	59.3	61.1	65.1	62.6	61.0
当初希望と異なる	40.7	38.9	34.9	37.4	39.0

## 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、約8割が「総合職」。希望どおりのコースで入社した学生は9割近くに上り（86.7%）、2016年卒者から増加が続いている。一般職を廃止して総合職に一本化していくという、昨今の企業の動きと学生の希望とが一致しているものと見られる。

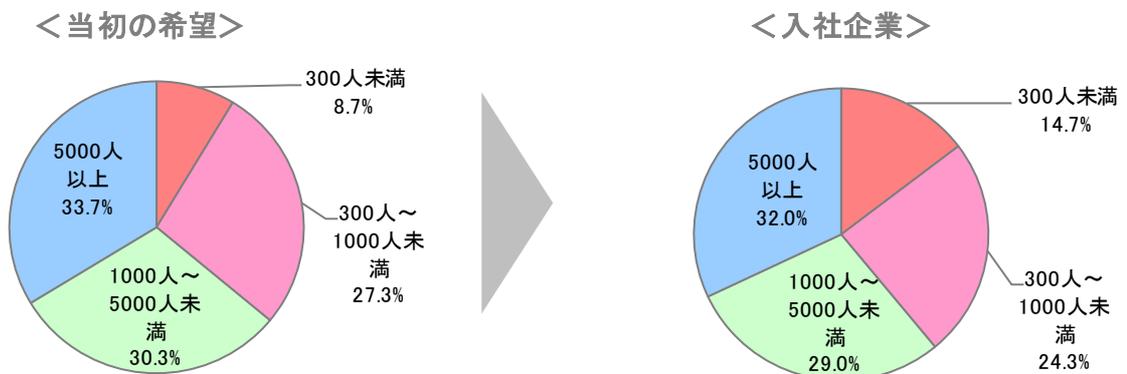


	(%)				
	2016年卒者	2017年卒者	2018年卒者	2019年卒者	2020年卒者
当初希望どおり	75.4	77.7	84.9	85.1	86.7
当初希望と異なる	24.6	22.3	15.1	14.9	13.3

## 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61.3%と前年調査（58.2%）よりやや数値を上げた。経年では6割前後で推移している。

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8.7%だったが、入社企業は14.7%と6ポイント増えた。当初希望と異なる人（全体の38.7%）のうち6割以上が、希望より規模の小さい企業への就職を予定している。大手志向は強いもの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。



	(%)				
	2016年卒者	2017年卒者	2018年卒者	2019年卒者	2020年卒者
当初希望どおり	62.2	60.6	64.0	58.2	61.3
当初希望と異なる	37.8	39.4	36.0	41.8	38.7

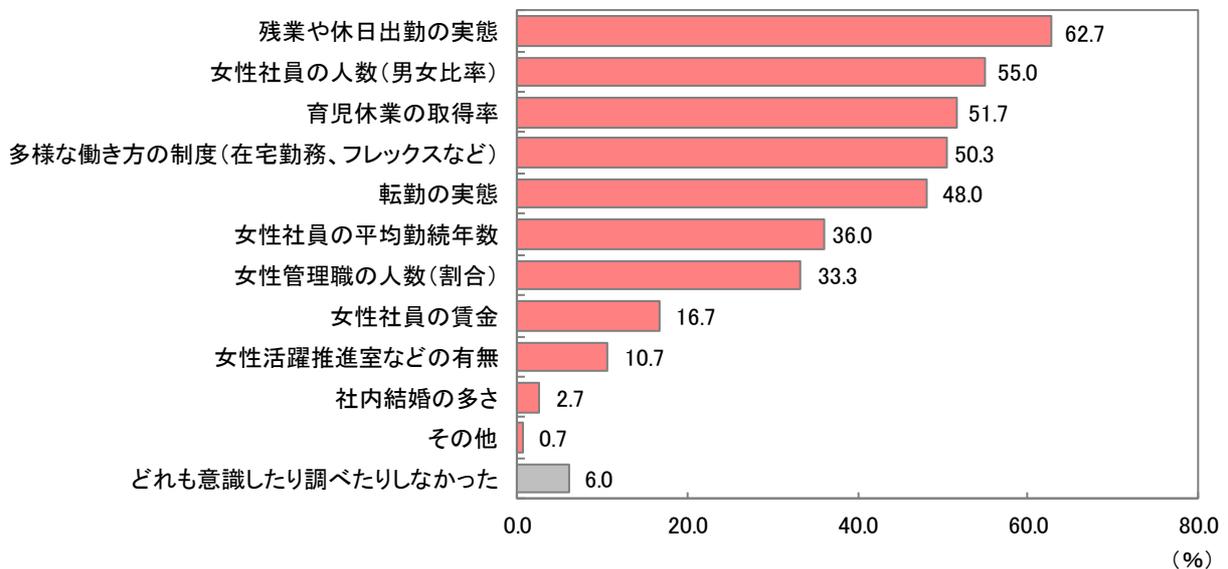
## 4. 企業研究で意識したこと

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62.7%。次いで「女性社員の人数（男女比率）」（55.0%）、「育児休業の取得率」（51.7%）、「多様な働き方の制度（在宅勤務、フレックスなど）」（50.3%）が続く。

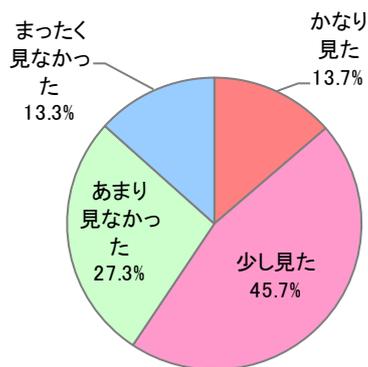
さらに、企業研究にあたり、企業が女子学生に向けて発信する情報（ホームページやパンフレットなど）を見たかを尋ねた。「かなり見た」は1割強（13.7%）だが、「少し見た」（45.7%）を合わせると約6割（59.4%）の女子学生がこれらの情報を活用していた。

また、女子学生向けの情報を見たと回答した人に、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」（11.2%）、「ある程度影響した」（55.6%）を合わせて約7割が「影響した」と回答した（計66.8%）。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。

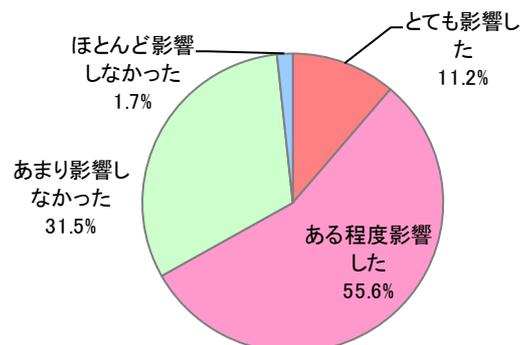
＜企業研究の際に意識したり、調べたりしたこと＞



＜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＞



※女子学生向け情報を「かなり見た」「少し見た」と回答した人が対象

### ■女子学生向け情報の有無と就職先としての関心度合い

- 情報があるところは、やはりそれだけ女性の仕事のしやすい環境が整っているのかなと思った。
- 女性社員による対談を見たことで志望が高まった。
- 女子学生向けの情報が多い企業は、たとえ女性社員の割合が少なくとも女性を大切にしている、また女性社員の働き方をしっかりと考えているように思えた。

## 5. 就活中に女性で「よかった」「損した」と思った経験

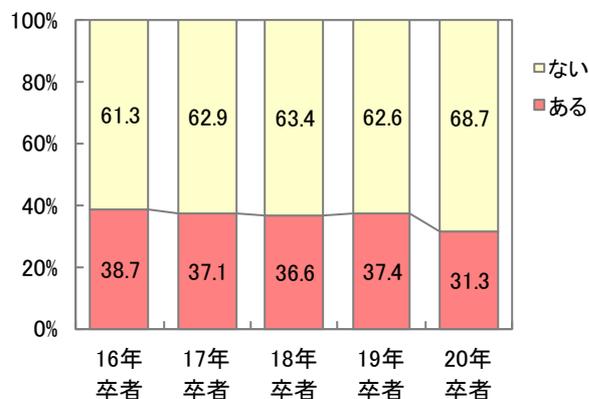
「女性でよかった」と思った経験があると回答した人は31.3%。前年までは4割ほどで推移していたが、20年卒者は約3割だった。

「よかった」と思った理由を聞くと、女性採用に積極的な企業姿勢、女子向けのセミナーやイベント、懇談会等の優遇を受けたことを挙げる学生が多かった。

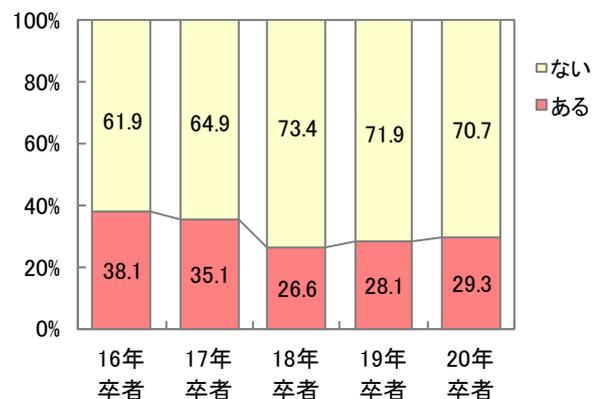
一方、「女性で損した（理不尽だ）」と思った経験があると回答した人は29.3%と、ここ3カ年で微増傾向。（26.6%→28.1%→29.3%）

「損した」理由については、かつては「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かったが、近年は面接の際に結婚や出産のことを聞かれたことで性差を意識させられ、不快に感じたという学生が目立つ。一方で、「女性だから採用されやすいと言われた」など、女性積極採用の姿勢が、逆に能力で評価されていないという見方をされるケースも出てきている。

＜女性で「よかった」と思った経験＞



＜女性で「損した」と思った経験＞



### ■女性で「よかった」と思った経験

- 女性だけの特別な懇親会をやっている企業がいくつかあった。
- 女性向けのセミナーやイベントが多く開催されていて、企業や社会人との接点を多く持てたから。
- 女性を積極的に採用する企業があった。
- 女性の方が転職を考慮してくれる企業が多いように思えた。
- 相手が男性の面接官の場合、そこまで圧力を感じない。OB・OG訪問がしやすかった。
- 理系女子は少ないため、どの企業でも優遇されているように感じた。
- 女性なのにコンサルや外銀など、きつい仕事を志望すると根性があると思われた感じがする。

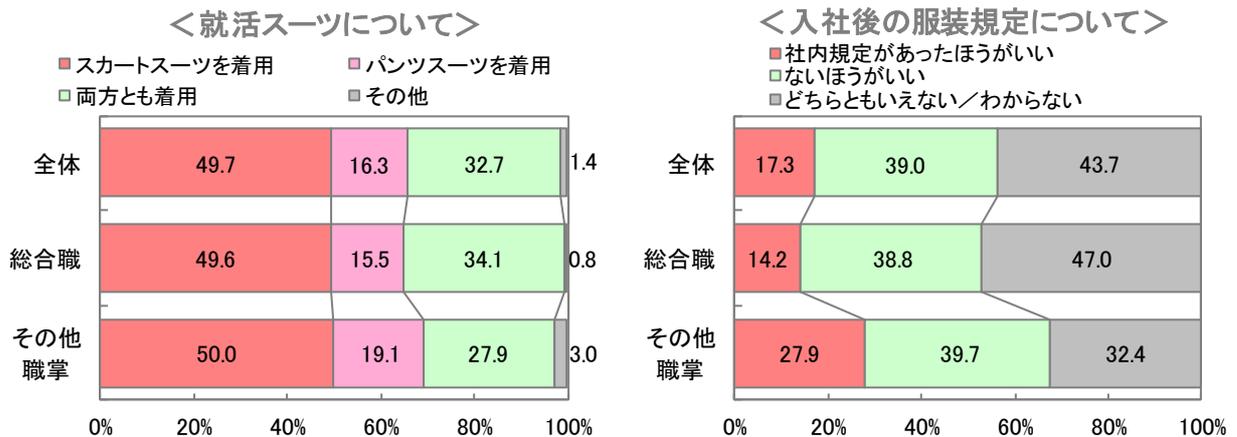
### ■女性で「損した(理不尽だ)」と思った経験

- いつ結婚するのか、出産は考えているのかなど、男性なら聞かないようなことを聞かれた。その質問の応答が選考に影響したのかと不審に思ったし、悔しかった。
- 女性はすぐ辞めてしまうと面接中に言われ、あまり積極的に採用したくないという雰囲気を感じた。
- 営業系は体力的にも厳しいと実際に言われた。
- 官公庁は男女の差が少ないが、民間企業を見たときは女性幹部が少ないと痛感した。
- スーツの際、必ずパンプスを履いて歩き回るのがとてもしんどかった。
- 女性だから採用されやすいと男子学生に言われること。努力ではなく女だから採用されたと言われたことが悔しかった。

## 6. 就活スタイル、入社後の服装規程について

就職活動で着用したリクルートスーツについて尋ねた。「スカートスーツを着用」が約5割(49.7%)に対して、「パンツスーツを着用」が約2割弱(16.3%)。両方着用者は約3割(32.7%)。職掌別の大きな差は見られなかった。両方を着用していた学生からは、寒暖など天候に合わせてたり、業界、企業の雰囲気によって自身の印象を演出したりするなど、TPOに応じて使い分けをしたとの声があった。

また、入社後の服装規定について、規定があったほうが良いかどうかを尋ねた。「社内規定があったほうが良い」が約2割(17.3%)、「ないほうが良い」が約4割(39.0%)で、規定に否定的な意見のほうが多い。入社後の職掌別では、一般職を含むその他職掌において「あったほうが良い」がやや高いものの(27.9%)、「ないほうが良い」が約4割を占め最多。



### ■就活スタイルについて

- 統一されていた方が、外見で判断されることがなく、外見の個性ではなく内面の個性に目を向けてもらえて良いと思う。
- ある程度決まっている方が楽なので個人的には良いと思う。
- 個性を見る就活でみんなの服装が似通ったものになるのは変だと思う。
- 黒スーツに黒髪で眉毛を見せないといけないスタイルにうんざりしました。
- ある程度のスタイルはあったほうが良いが、細かいところまで気にしない風潮であってほしい。
- ヒールを履くのは疲れてしまうので抵抗がある。せめてローファーがありだったらいいのにとと思う。

### ■入社後の服装規定について

#### 「社内規定があった方がよいと思う」

- お客様と接する仕事は身だしなみに気をつけた方がよい。
- 社内の雰囲気に合った容姿には最低するべきだと思う。
- どの程度までOKなのか規定があれば分かりやすくして逆に嬉しい。

#### 「社内規定がない方がよいと思う」

- 社会人であるため、規定がなくとも常識の範囲内の格好ができると思う。
- 髪の毛やネイルや服装を自分好みにできることで、会社に行くモチベーションが上がる。
- 最低限の身嗜みは必要だと思うが、見た目と能力には関係がないと思う。

#### 「どちらともいえない」

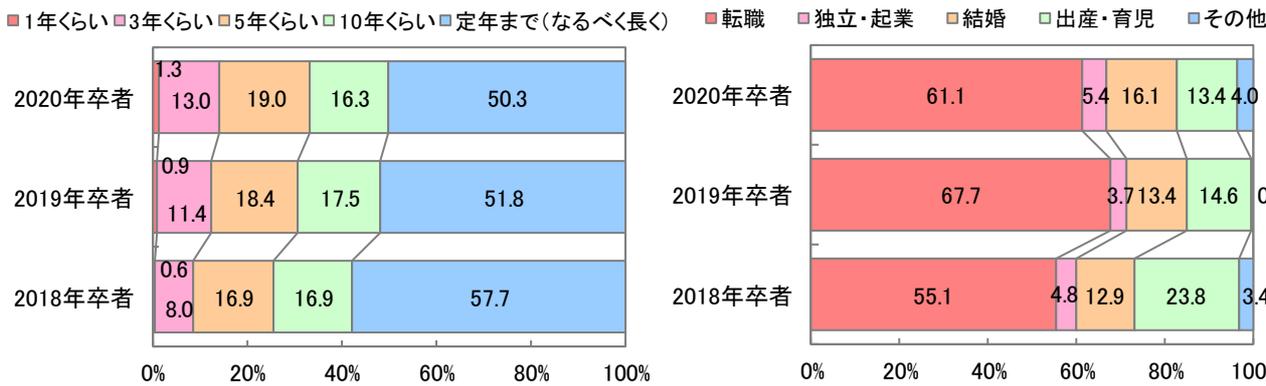
- 法人営業や事務など、働き方は様々であり一概には言えない。
- おしゃれをしたい気持ちはあるが、サービス業のため、お客様の視点も考慮する必要があると考えている。

## 7. 入社後のライフプラン

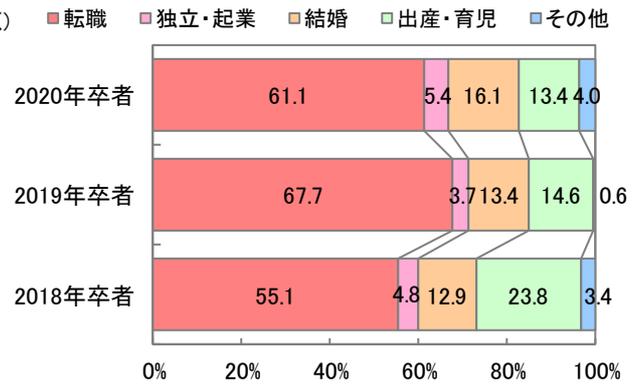
入社後の勤務予定期間について尋ねたところ、「定年まで（なるべく長く）」（50.3%）が最多で過半数を占めるが、ここ3カ年で7.4ポイント減少し、逆に「3年くらい」「5年くらい」が微増。長年勤めあげるといった意識の薄らぎが見られる。

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。前年調査で大きく増加した「転職」の数値がやや下がり（67.7%→61.1%）、「結婚」を挙げる学生がここ3カ年で微増（12.9%→13.4%→16.1%）。キャリアアップの転職を希望する学生がいる一方で、結婚、出産を機に退社を希望する学生も少なからず存在することがわかる。

＜入社企業での勤務予定期間＞



＜入社企業での退職理由予想＞

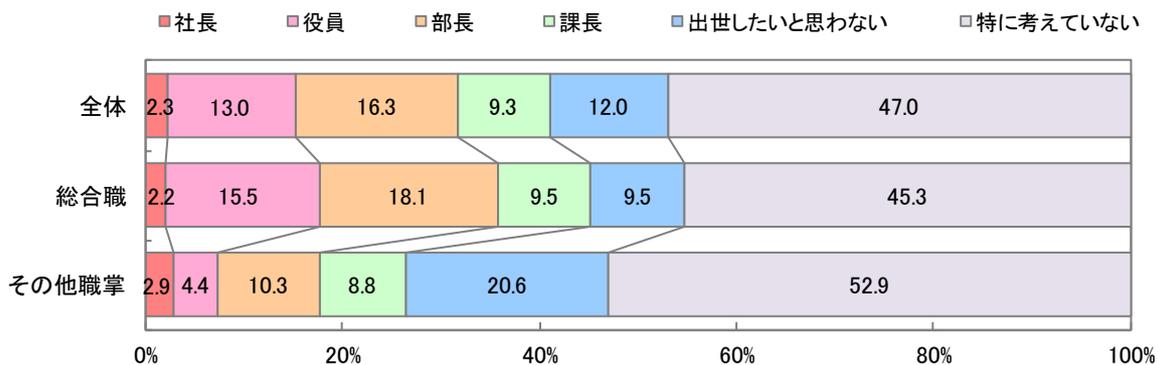


※入社企業に定年まで勤めないと回答した人以外が対象

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47.0%と約半数を占める。結婚や出産などのライフイベントと仕事との両立がどこまでできるのか、現段階ではイメージがしづらいのだろう。

役職の中では「部長」（16.3%）、「役員」（13.0%）の順で希望者が多い。職掌別で見ると、総合職においてやや「役員」、「部長」の数値が高く、その他職掌で「出世したいと思わない」が2割（20.6%）存在するなど、入社後の職掌によって出世に対する意識が若干異なる。

＜出世希望ランク＞



### ■出世に対する考え

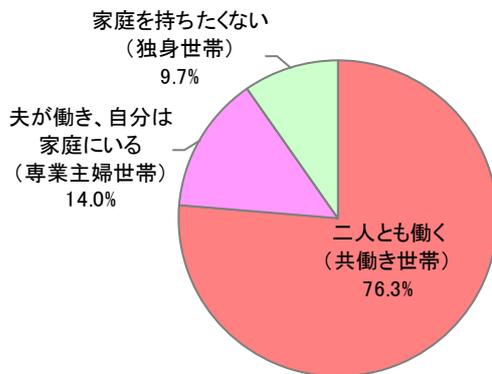
- 少なくとも役員まで出世しないと、自分が成し遂げたいことを実行することができない。（役員希望）
- 女性でも上の方の役職で働ける人になりたい。（部長希望）
- 志は高く、育児が終わっても働き続けていきたい。（部長希望）
- 一生涯社員でいるつもりはないが、かといって数多くの人を束ねるつもりもない。（課長希望）
- いつかは独立したいと考えている。女性が出世しづらい日本の現状を変えたい。（社長希望）

## 8. 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（76.3%）。また、将来子どもを持つことを希望している学生は65.0%。結婚、第一子出産の希望年齢の平均はそれぞれ27.5歳、28.6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30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89.5%、「夫に取得してほしい」は47.0%と前年調査からの大きな変化は見られない。「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99.2%、夫は94.0%。年々その差が縮まっていることから（13.3ポイント差→8.8ポイント差→5.2ポイント差）、育休は夫婦公平にしてもらいたいという意識が定着してきたと言える。

＜希望する世帯スタイル＞

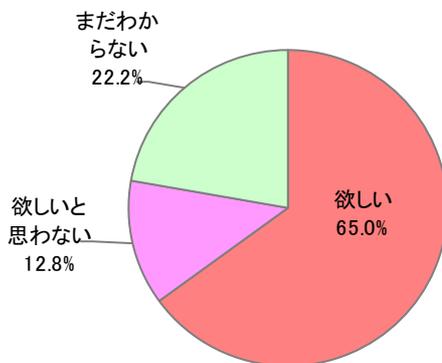


＜結婚したいと思う年齢＞



※「家庭を持ちたい」と回答した人が対象

＜将来、子供を欲しいか＞

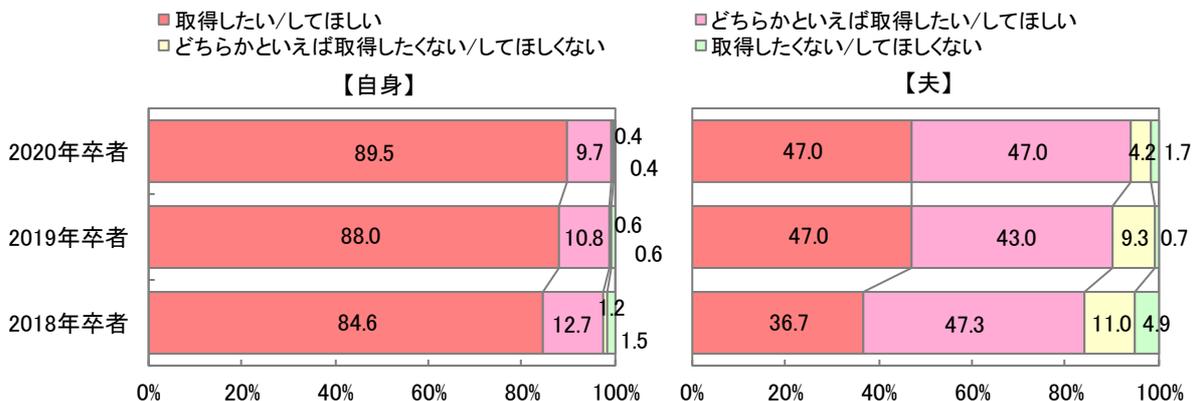


＜第一子を出産したいと思う年齢＞



※「子供を欲しい」と回答した人が対象

＜育児休業取得希望度＞



※「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自由記述で尋ねてみた。総合職については給与の高さや幅広い仕事への興味、キャリアアップができる点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。

### 「総合職」

- 一般職ではできない幅広い業務を経験し、その上で自分の能力を最も活かせる職種を探したいから。
- 男性と同様のキャリアを積みたいから。
- 全国転勤に抵抗がなく、給与も高い方が良いと考えていたため。

### 「エリア総合職」

- 全国転勤はしなくなかった。エリア限定なだけで、総合職というのは同じなのが魅力だった。
- 全国転勤が嫌だった、かつ、それなりの給与水準だったから。
- 結婚などを考えると、エリアの方が働きやすいと考えたから。

### 「一般職」

- 総合職でバリバリと働く自信がもともとなかったから一般職がある企業をずっと探していました。
- 全国転勤がなくずっと安定した働き方をしたかったから。

## ◆就職先を選ぶ際に、「性別を意識して選んだ／意識せずに選んだ」理由

就職先を選ぶ際に、性別を意識して選んだかとその理由について尋ねた。性別を意識して、女性が働きやすい職場を選ぶ学生もいれば、性差のない会社を選ぶ学生も存在する。一方意識しない人は、自分のやりたいことを重視する傾向が見られた。

### 「性別を意識して選んだ」

- 育児休暇や福利制度の充実さ、また転勤の有無などは気にしていた。
- 女性が多い会社の方が、自分の居場所も作りやすく、働きやすそうだった。
- 女性向け座談会に積極的に参加し、性差を感じない会社を選んだ。

### 「性別を意識せずに選んだ」

- 女性がそれなりの人数がいるところが良いとは思っていたが、そこまでは意識していなかった。
- まず自分が何をやりたいかを意識した。
- 性別関係なく働けると言っているところしか、エントリーしなかった。

## ◆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、地域限定社員など、柔軟な働き方への要望が目立った。

- 女性総合職が結婚などのライフサイクルに伴って職場を離れても、戻ってきてまたキャリアを積むことができるという安心感があれば、私は総合職を選んでいたいと思う。その辺りのサポートをもっと充実させて欲しい。
- 転勤制度は共働き時代には合っていないと思う。
- なんでも男女平等だからと性差を意識しないのではなく、性差を意識した上でどうしたら皆が仕事しやすくなるかを考えてほしい。
- リモートワークを進めて欲しい。
- もう少し自由に働けたらいいと思う。例えば、週休3日制とか、休暇をたくさん取れるとか。外国のように、いろんなスタイルで働けるようになるといいのではないかなと思う。