

## 「女子学生の就職活動に関するアンケート調査」

2022年3月発行

女性活躍推進法が10年間の時限法として2016年4月に施行されてから丸6年。女性が活躍しやすい環境づくりが進む中、2022年卒の女子学生の就職活動や意識にはどのような特徴が見られるだろうか。ディスコでは、卒業を間近に控えた2月から3月上旬にかけて、就職活動や就労意識に関するアンケートを実施した。一部の設問では男子学生の回答内容と比較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（2022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：2022年2月18日～3月3日

調査方法：インターネット調査法

回答者数：355人（女子学生）

	学部	修士	合計
文系	257	-	257
理系	52	46	98
合計	309	46	355

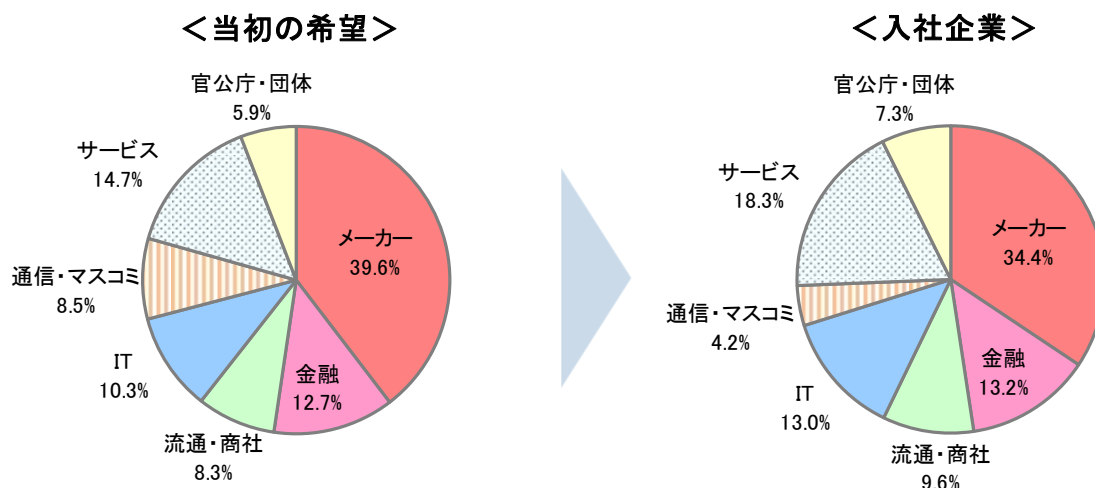
（参考：男子学生 478人）

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

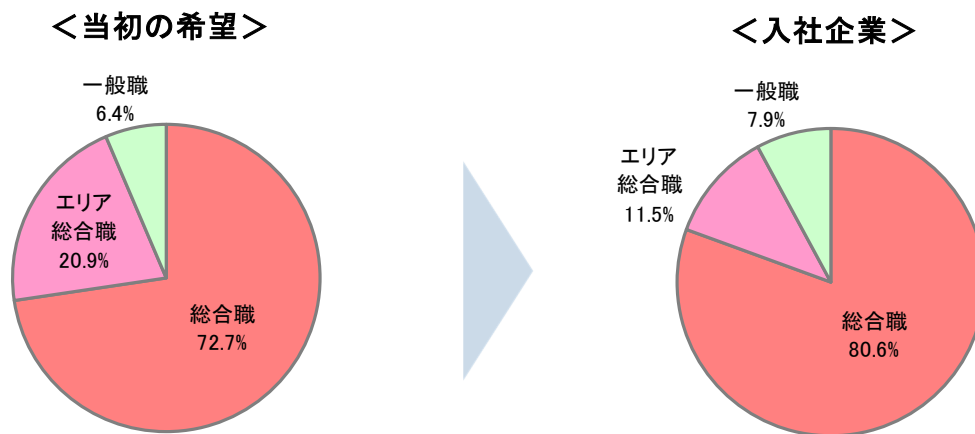
就職活動解禁時点（3年生/院1年生の3月時点）に希望していた業界と、実際に入社が決まった企業の業界を比較した。

当初の希望・実際の入社ともに「メーカー」が最も多くを占めるが、入社企業は比率が下がっている（39.6%→34.4%）。他に「通信・マスコミ」も希望より実際の方が少ない（8.5%→4.2%）。反対に、当初希望よりも入社企業で比率が高まったのは、採用意欲の高い「サービス」「IT」など。



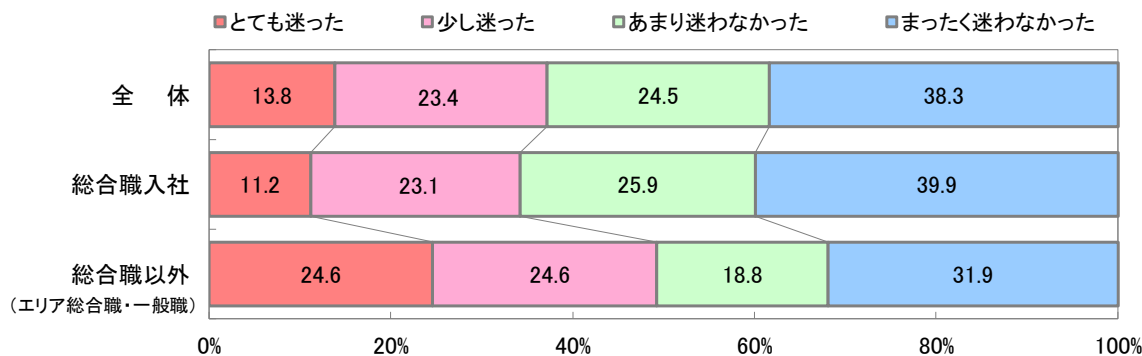
## 2. 就活開始当初の希望コースと入社企業でのコース

次に、当初希望と入社企業での採用コースを比較した。両者とも「総合職」が大半を占めるが、当初の希望では2割が「エリア総合職」を希望していた。ワークライフバランスを重視し、長く働きやすい環境を求めている希望と見られるが、実際に入社企業ではほぼ半減している（20.9%→11.5%）。



コース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」（13.8%）、「少し迷った」（23.4%）を合わせて全体の3割強が迷った経験があると回答（計37.2%）。入社コース別で見ると、エリア総合職・一般職入社者において迷った割合が多く、半数近くに上る（計49.2%）。寄せられた声からは、結婚・出産などのライフプランを考え、迷うケースが多い様子が見える。

### ＜コース選択で迷った経験＞



※就職決定企業に限らず回答

### ■コース選択で迷った理由

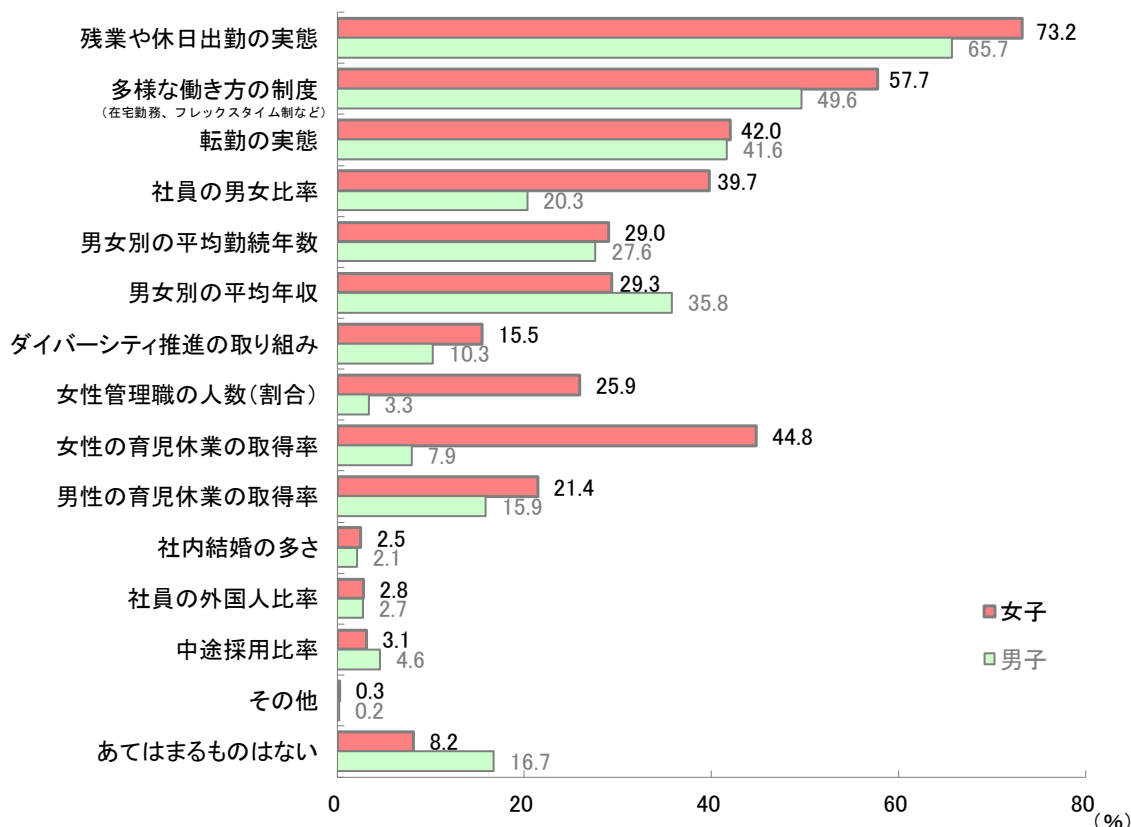
- 将来的に結婚や出産をしたいという思いがあり、総合職であるとキャリアが続きにくいと思ったため。  
＜総合職＞
- 自分のやりたい仕事は、総合職のコースで採用している企業がほとんどだったが、総合職は全国転勤の可能性があるのであるため。  
＜総合職＞
- 昇進のスピードの違いや、転勤、異動などの頻度が異なり、自分の今後のライフスタイルに大きく関わるため。  
＜一般職＞
- 結婚や出産のタイミングでコース変更ができればいいが、そう簡単にコース変更できる企業は見つからず、退職まで同じコースで働き続ける覚悟を持たなければならぬと感じたからです。  
＜エリア総合職＞

### 3. 企業研究で意識したこと、認定マークの認知状況

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」が最も多く、7割を超えている(73.2%)。次いで「多様な働き方の制度(在宅勤務、フレックスなど)」が続く(57.7%)。男子にも同様に尋ねたが、この2項目が多く選ばれ、男女ともに入社後の働き方への関心が高いことがわかる。

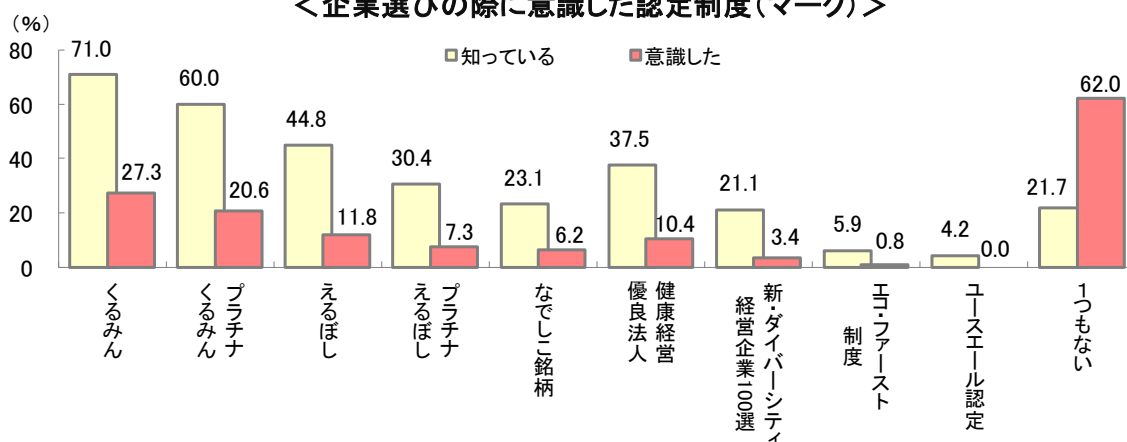
女子学生の3番目は「女性の育児休業の取得率」(44.8%)で、注目度の高さがうかがえる。

<企業研究の際に意識したり、調べたりしたこと>



女子学生に、子育て支援制度が充実している企業や女性活用に積極的な企業が受けることのできる認定制度(マーク)等の認知度を尋ねた。「くるみん」は7割、「えるぼし」は4割以上が認知しているが、企業選びの際に意識した割合はその半数に満たない。他の認定についても認知度に比べ意識した割合は総じて低い。認定有無にとどまらず、さらに詳細な情報を求めているということなのだろう。

<企業選びの際に意識した認定制度(マーク)>

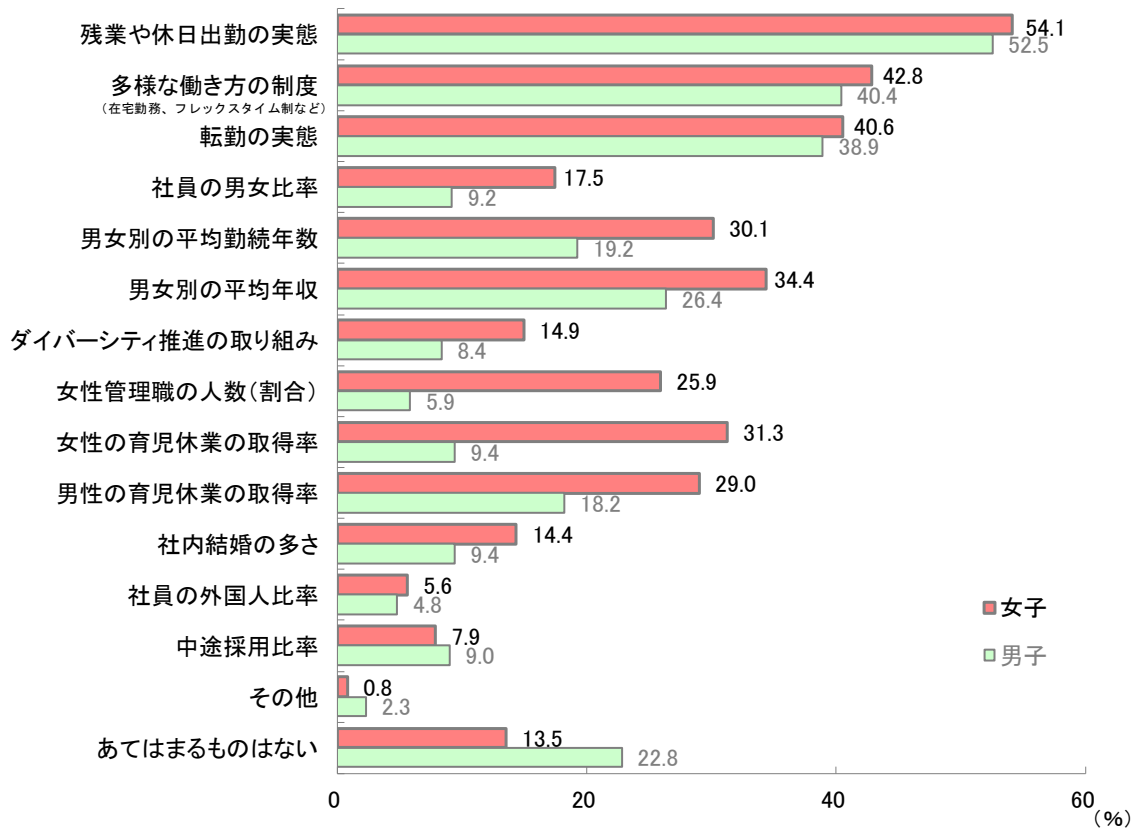


#### 4. 企業にもっと発信してほしいこと

「意識したり、調べたりしたこと」と項目を揃え、企業側からもっと発信してほしい情報を選んでもらった。男女ともに最も多いのは「残業や休日出勤の実態」、次いで「多様な働き方の制度（在宅勤務、フレックスなど）」「転勤の実態」と続き、意識したり調べたりしたことと同様の傾向を示している。こうした関心の高い情報は企業側から積極的に発信してもらいたいと考えている様子が見える。

実際に寄せられた声からも、学生からは聞きづらい勤務実態や年収、具体的な働き方の事例など、現実に則した情報を欲していることがわかる。

##### <企業からもっと発信してほしい情報>



##### ■企業研究で意識した、調べたこと

- 女性が働きやすいかは気にしたが、男性より優先するというスタンスではなく、男性にも女性にも多様な働き方を認めている会社を探した。
- 働き方の柔軟性や、男性の育児休業取得率は、子どもをもちながら働き続ける上で必要不可欠だと思い注意して見ていた。四季報などを参照した。残業については知人づてに情報を集めた。
- 女性の育児休業取得率はもはや当たり前となっているため、男性の取得率をみるようにしている。

##### ■企業からもっと発信してほしいこと

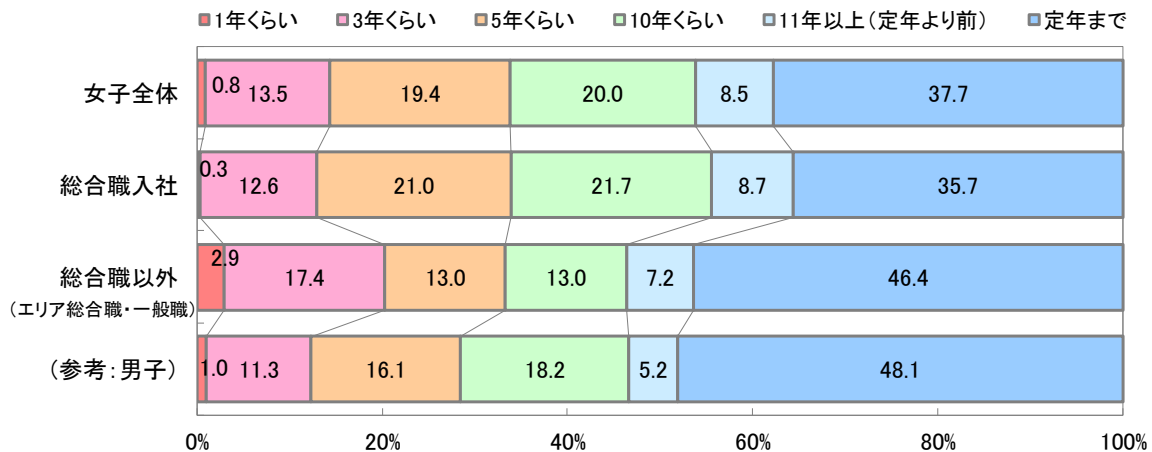
- 残業や年収などに関しては、まだまだ就活生からは聞きにくい状態なので、会社側から開示してくれた方がありがたいし、良いイメージが持てる。
- 労働環境や女性活躍の実態が分かりにくいと感じる企業がそこそこあった。
- 最近ではコロナでリモートワークも増えていると思うので、それに伴う新しい制度や体制について発信して欲しいと感じます。

## 5. 入社後のキャリアプラン

入社企業でどのくらいの期間働くつもりなのかを尋ねたところ、コースを問わず「定年まで働きたい」が最も多かった。コース別で見ると、総合職では「10年くらい」と「5年くらい」がほぼ同率で続く（21.7%、21.0%）。新卒で入社した企業で、ある程度の経験を積みたいと考えているようだ。

総合職以外（エリア総合職・一般職）では、「定年まで」が半数近くに上り（46.4%）、総合職と比べ安定志向の人が多いことがわかる。一方で、約2割が「3年くらい」までと回答し（計20.3%）、早いタイミングでの退社を視野に入れて就職する層も少なくない。

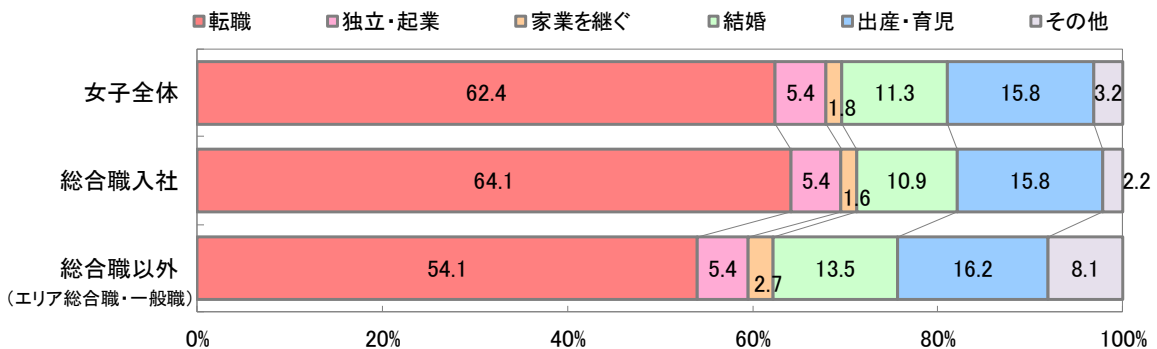
＜入社企業の予定勤続年数＞



新卒入社する企業に定年まで勤めるつもりはないと回答した人に、自分の退職理由を予想してもらった。「転職」が6割超に上り（62.4%）、スキルアップや、より働きやすい場を求めていきたいと考える層が多いことがわかる。特に総合職入社者で多い（64.1%）。

一方で、結婚や出産を機に退社を考えている層も一定数見られる。総合職以外で入社する人は「出産・育児」「結婚」を合わせると約3割に上る（計29.7%）。

＜入社企業の退職理由予想＞



### ■退職への考え

- 10年ほど働きスキルを身につけたあとは、会社に残って貢献するか、他の会社でキャリアアップをするか考えられる余裕を持っていたい。おそらく結婚出産のターニングポイントもそのあたりのはず。 <総合職>
- 結婚を機に転職のない会社に転職するかもしれない。 <総合職>
- 給料を上げるには、転職が一番早いと思う。 <エリア総合職>
- 出産・育児は大きなイベント。仕事と両立できる自信がないため、退社を選択すると思う。 <エリア総合職>
- 合わないと思ったら辞めると思う。面接や内定式などすべてオンラインだったので、社風などが正直わかってない。 <総合職>

## 6. 社会での活躍意欲について

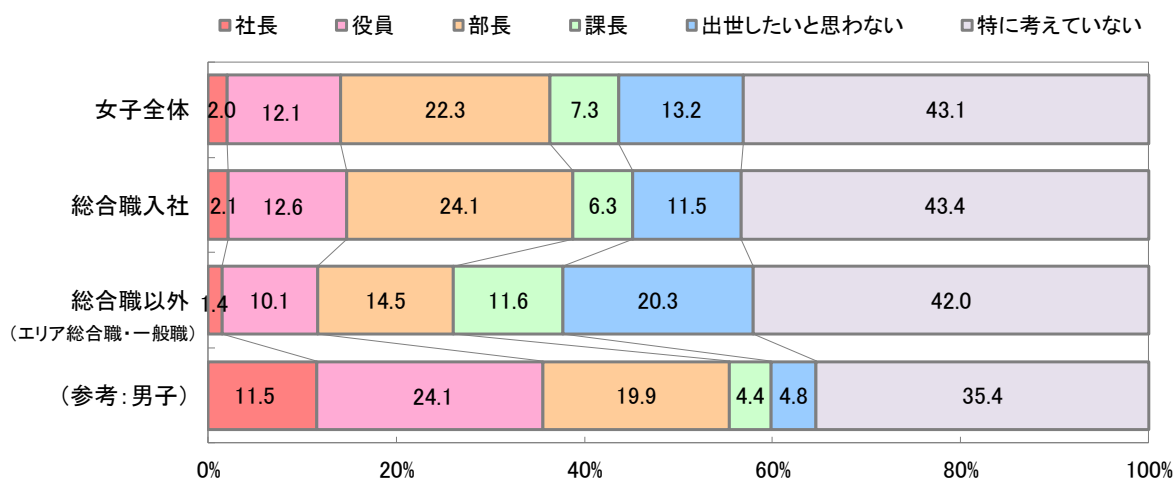
新卒入社する企業に限らず、最終的にどこまで出世したいと考えているのかを尋ねた。最も多いのが「特に考えていない」で4割超(43.1%)。実際働いてみないとわからないことも多く、イメージしづらいのだろう。

役職の中では「部長」(22.3%)、「役員」(12.1%)の順で希望者が多い。

コース別で見ると、総合職入社者においては4割以上が管理職以上(課長以上)を目指している(計45.1%)。総合職以外のコースでは「出世したいと思わない」が2割(20.3%)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。

なお、男子は課長以上が約6割(計59.9%)で女子より出世意欲が高く、「役員」(24.1%)、「部長」(19.9%)、「社長」(11.5%)と入社前から上位の役職を目指している層が多い。

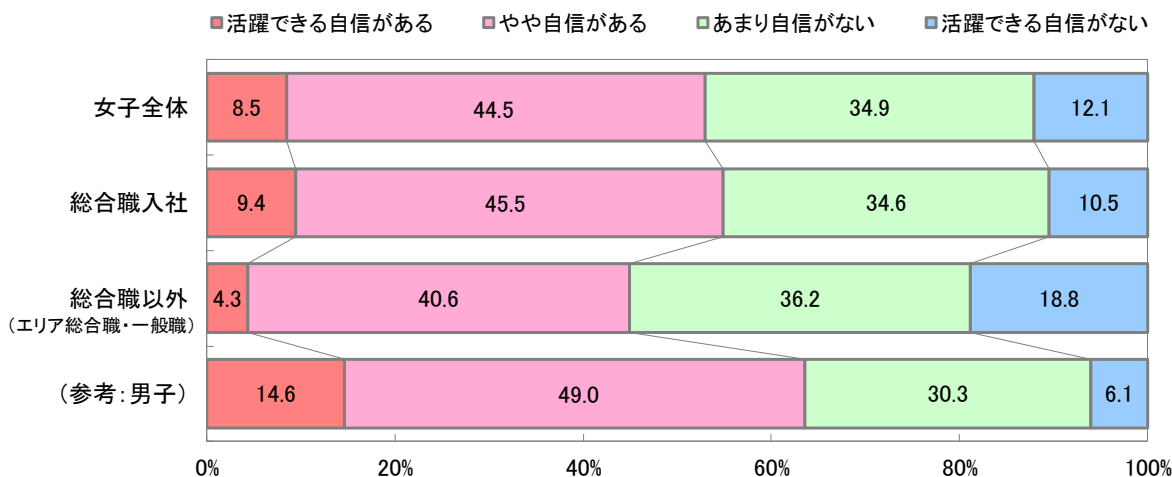
<出世希望ランク>



※就職決定企業に限らず回答

入社を目前に控え、この企業で活躍できる自信について尋ねてみた。「活躍できる自信がある」「やや自信がある」を合わせて、女子の過半数が「自信がある」と回答(計53.0%)。ただし、男子に比べると自信は控えめ(男子は計63.6%)。特に総合職以外で入社する女子では「自信がない」と回答する者の方が多く(計55.0%)、自分が活躍するイメージを持っていないようだ。

<入社企業で活躍できる自信>



## 7. 今後のライフプラン

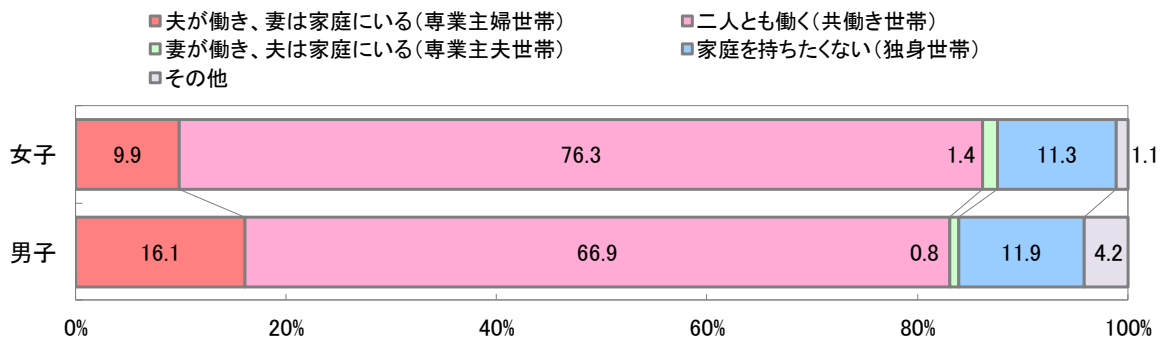
将来のライフプランについて考えを尋ねた。女子学生が希望する世帯スタイルは「二人とも働く（共働き世帯）」が最も多く、7割を超えている（76.3%）。また、将来子どもを持つことを希望している人は半数強（56.1%）。

同じ質問を男子学生に尋ねてみたが、男子も「二人とも働く」が最も多く、6割強が共働きを希望している（66.9%）。また、将来子どもを持ちたいと考える人の割合は女子よりも高かった（63.1%）。

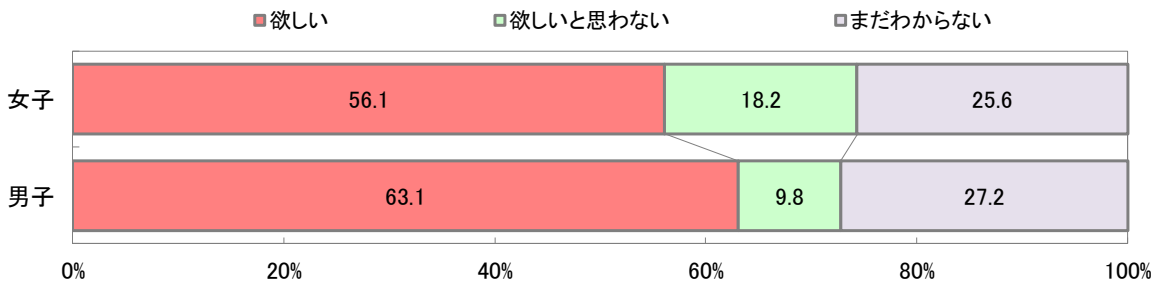
将来子供ができた場合に、自身が「育休を取得したい」と回答した女子は9割近い（計87.4%）。男子も8割が取得に意欲的（計80.9%）。配偶者に「取得してほしい」と回答したのは男子で計82.0%、女子で計83.2%とその差はほとんどない。多くの学生が、夫婦が協力して子育てに参加することを理想と考えており、男女関係なく育児休業を取得できる環境を求める学生が多いことが読み取れる。

なお、2022年は育児・介護休業法の改正法施行など、より育児休業を取得しやすい雇用環境の整備が進む。

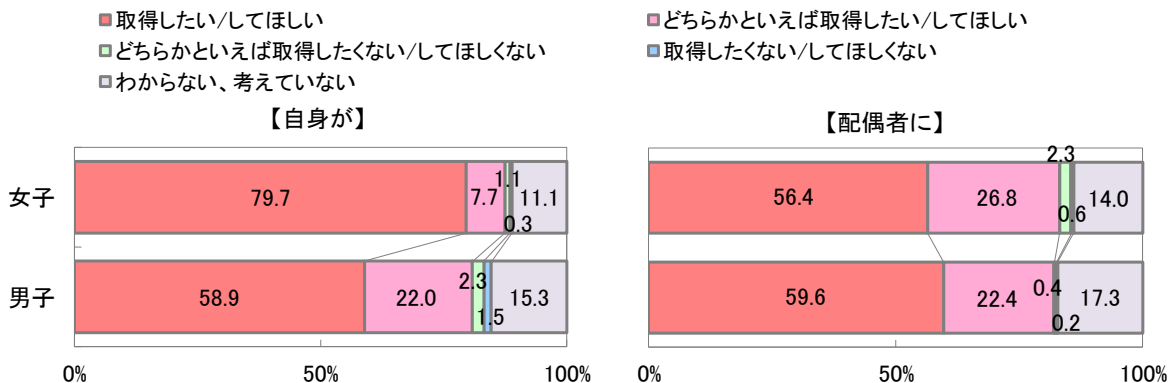
### <希望する世帯スタイル>



### <将来、子どもを欲しいと思うか>



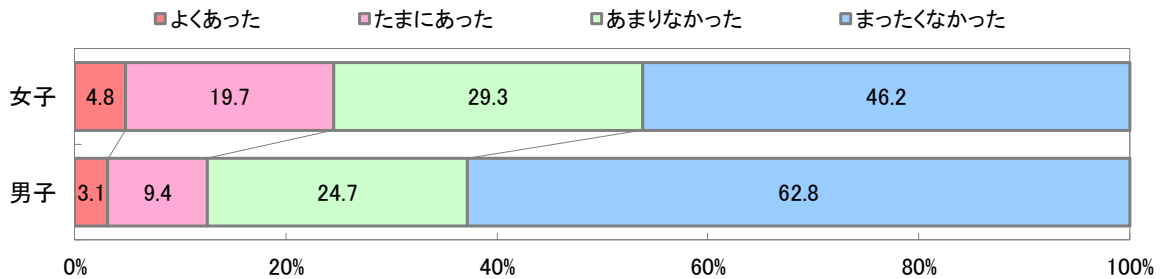
### <育児休業取得希望度>



### ◆就職活動中に男女差を感じた経験

就職活動中の企業の対応で、男女差を感じた経験の頻度について尋ねた。女子は男子に比べ頻度が高く、「よくあった」「たまにあった」を合わせて4人に1人が男女差を感じたと回答した(計24.5%)。

＜就職活動中、企業の対応に男女差を感じた経験＞



#### ■男女差を感じた経験／女子学生の声

- 「女性ならではの感性」といった言葉を使われることが多く、差別的で嫌だった。 <理系女子>
- 女性は営業ではなく事務をすすめられた。 <文系女子>
- 女性はお茶くみからという未だに古い思考の企業があった。女性は育児と両立しながら仕事できる！とアピールしておきながら、面接では嫌な顔をされた。 <理系女子>
- 総合職女子としては、選考時にむしろ優遇されていると感じた(どの企業も女性の活躍をアピールしたいため)。一方で、「本当にエリア職じゃなくて総合職でいいの?」「転勤は大丈夫?」などの質問は男性以上に聞かれているのではないかと思う。 <文系女子>
- 理系で女子の方が少ないので、有利に感じる事があった。 <理系女子>

#### ■男女差を感じた経験／男子学生の声

- 男性だから業務が多いといった話をされるが多かった。 <理系男子>
- 女性に優しいが多かった。男はできて当たり前だと思われた。 <文系男子>
- 子供の教育を考慮していたため、エリア総合職に興味があり人事担当者に質問したが、男性はほとんどエリア総合職では採用されず、昨年度も最終的に総合職に切り替えて採用されたと聞かされた。 <理系男子>
- 理系学生は男の方が圧倒的に多いのに、インターンでは男女比が1:1であることがほとんどだった。 <理系男子>

#### ■企業に言いたいこと(就職決定企業に限らず)

- 就活の際に将来の結婚願望や出産について探る質問をしないで欲しい。 <文系女子>
- 男女間の格差というのは少しずつなくなっているようにも感じるが、表面上はそう見えるだけで実際にはあまり変わっていないようにも感じる。男女に関するデータなども公開して対等な状態で面接や試験をできる環境が整えば嬉しいと思う。 <文系女子>
- 残業時間や育休取得率などを正確に示していない企業が多いと感じた。口コミなどを調べればそういったことはわかるので隠す必要はないと思う。マイナスの情報も明確に記載してもらいたい。 <文系女子>
- 残業や休日出勤などについて、数人の良い例だけではなく最も多い例なども教えてほしい。給料も具体的にどのように上がるのか知りたい。 <文系女子>
- 女性管理職の方の話聞く機会があると、自分の将来像が具体的に描けるようになって感じる。 <理系女子>