

働きたい組織の特徴（2018年卒）

株式会社リクルートキャリア（本社：東京都千代田区、代表取締役社長：小林 大三）のよりよい就職・採用の在り方を追求するための研究機関・就職みらい研究所（所長：岡崎 仁美）は、大学生および大学院生の就職活動において、働きたい組織の特徴を明らかにするため、就職活動を行っている2018年3月卒業予定の大学4年生・大学院2年生を対象に、調査を実施いたしました。このたび調査結果がまとまりましたので、一部を抜粋してご報告申し上げます。

【大学生、大学院生の働きたい組織の特徴（2018年卒）】

- 大学生の働きたい組織として、支持している項目は、「18）A：仕事と私生活のバランスを自分でコントロールできる」「2）A：安定し、確実な事業成長を目指している」「8）A：入社直後の給与は低いが、長く働き続けることで後々高い給与をもらえるようになる」「20）A：コミュニケーションが密で、一体感を求められる」「1）A：歴史や伝統がある企業である」の順であった。
- 大学院生の働きたい組織として、支持している項目は、「18）A：仕事と私生活のバランスを自分でコントロールできる」「8）A：入社直後の給与は低いが、長く働き続けることで後々高い給与をもらえるようになる」「1）A：歴史や伝統がある企業である」「2）A：安定し、確実な事業成長を目指している」「20）A：コミュニケーションが密で、一体感を求められる」の順であった。
- 「18）A：仕事と私生活のバランスを自分でコントロールできる」の項目がすべての属性で8割以上になっており、最も支持される結果となった。特に大学生および大学院生の女性・理系では9割に達した。
【P.3～12】

【働きたい組織の特徴 大学生（経年比較）】

- 「18）A：仕事と私生活のバランスを自分でコントロールできる／B：仕事と私生活は区別なく、一体として働ける」の項目は2018年卒においては、「A」「どちらかといえばA」の合計（以下「A・計」）を支持する割合がすべての属性で最も高い結果となっている。これは2014年卒から2018年卒の間では初めてである。また、2017年卒と2018年卒の比較において「A」「B」を支持する割合で見たととき、最も変化が大きいのがこの項目であった。
- 「18）」の項目を経年比較で属性別に見ると、2017年卒と2018年卒で最も「A・計」の割合が上昇したのは、女性・理系で、「A」を支持する割合は17.2ポイントの上昇、「A・計」で12.9ポイント上昇した。
- 「12）A：短期で成長できるが、体力的・精神的なストレスもかかる／B：短期での成長はしにくい、体力的・精神的なストレスがかからない」の項目が、2017年卒と2018年卒との比較において「A・計」「B・計」を支持する割合で見たととき、最も変化が大きかった。全体で「A」を支持する割合を見ると、4.1ポイント低下し、「A・計」では11.8ポイント低下した。

各項目について、A/Bの対立意見について、「A」「どちらかといえばA」「B」「どちらかといえばB」の4つの選択肢の中から自身の考えとして当てはまるものを、ひとつ回答する形式で聞いた。その中から特徴的な20項目を抜粋し、回答の分布を集計。

【本件に関するお問い合わせ先】

株式会社リクルートキャリア 広報部 社外広報グループ宛
Tel：03-3211-7117 Mail：kouho@waku-2.com

【目次】

調査概要	2
働きたい組織の特徴（2018年卒）	3～12
1) 大学生・大学院生「全体」一覧	3
2) 大学生「全体」の特徴	4
3) 大学生「男性・文系」の特徴	5
4) 大学生「男性・理系」の特徴	6
5) 大学生「女性・文系」の特徴	7
6) 大学生「女性・理系」の特徴	8
7) 大学院生「全体」の特徴	9
8) 大学院生「男性・理系」の特徴	10
9) 大学院生「女性・理系」の特徴	11
10) 大学院生「文系」の特徴	12
働きたい組織の特徴 大学生（経年比較）	13～18
1) 働きたい組織の特徴 大学生（経年比較）概要	13
2) 働きたい組織の特徴 大学生（経年比較）	14
3) ワークスタイル 18) に関する属性分析	17

【調査概要】

調査目的：就職活動中の大学生および大学院生の「働きたい組織（企業、団体、官庁など）の特徴」を把握する

調査対象：リクナビ2018(*)会員より、2018年3月卒業予定の大学生および大学院生

(*)リクナビ2018：株式会社リクルートキャリアが運営している、就職活動を支援するサイト
<https://job.rikunabi.com/2018/>

調査期間：2017年5月19日～5月31日

調査方法：インターネット調査

調査内容：「働きたい組織」の特徴

回収数：大学生 5,671人 大学院生 1,614人 計 7,285人

集計対象：大学生 5,671人

(男性・文系：1,898人 男性・理系：1,192人 女性・文系：1,833人 女性・理系：748人)
 大学院生 1,614人 (男性・理系：1,122人 女性・理系：369人 文系：123人)

●文系：法学、商学、経営学・経済学、人文学、社会学、その他文系

●理系：機械、電気・電子、情報、建築・土木学、応用化学、生物・農水産学、医学・歯学、薬学、その他理系

※働きたい組織の特徴（経年比較）の分析に用いた集計対象人数は、上記2018年卒の集計対象に加え以下の通り
 (人) (人)

	大学生 全体	大学生 男性・文系	大学生 男性・理系	大学生 女性・文系	大学生 女性・理系	大学院生 全体	大学院生 男性・理系	大学院生 女性・理系	大学院生 ・文系	大学生・大学院生 計
2017年卒	8,240	2,739	1,984	2,379	1,138	1,933	1,255	477	201	10,173
2016年卒	7,448	2,206	1,485	2,509	1,248	1,791	1,304	330	157	9,239
2015年卒	7,391	2,374	1,624	2,508	885	1,972	1,544	303	125	9,363
2014年卒	6,883	2,120	1,353	2,732	678	2,209	1,643	375	191	9,092

《調査結果を見る際の注意点》

- %を表示する際に小数点第2位で四捨五入しているため、%の合計が100%と一致しない場合がある
- 選択率の差（ポイント）を表示する際、差を計算後小数点第2位で四捨五入しているため、%で表示されている値の差と異なることがある
- 各項目について、A/Bの対立意見について、「A」「どちらかといえばA」「B」「どちらかといえばB」の4つの選択肢の中から自身の考えとして当てはまるものを、ひとつ回答する形式で聞いた。調査結果の説明文ではその回答の選択を「支持」と表記している。

『働きたい組織の特徴（2018年卒）』

1) 大学生・大学院生「全体」一覧

大学・大学院生の『働きたい組織の特徴』について、「経営スタイル」「貢献と報酬の関係」「成長スタイル」「ワークスタイル」「コミュニケーションスタイル」の観点で、29項目を挙げた。各項目について、A/Bの対立意見について、「A」「どちらかといえばA」「B」「どちらかといえばB」の4つの選択肢の中から自身の考えとして当てはまるものを、1つ回答する形式で聞いた。下表は、特徴的な20項目を抜粋し、項目毎に、「A」「どちらかといえばA」をあわせた「A・計」、「B」「どちらかといえばB」をあわせた「B・計」および「A・計－B・計(差)」を示す。

n=7285

	A	B	大学生 全体			大学院生 全体		
			A・計	B・計	A・計－B・計(差)	A・計	B・計	A・計－B・計(差)
経営スタイル	1 歴史や伝統がある企業である	若く新しい企業である	76.4	23.6	52.8	82.5	17.5	65.1
	2 安定し、確実な事業成長を目指している	リスクをとり、チャレンジングな事業成長を目指している	82.7	17.3	65.4	81.3	18.7	62.6
	3 企業固有の技術や商品、ブランド、ノウハウなどが強みとなっている	個々の人材のもつ専門性が強みとなっている	70.4	29.6	40.8	78.1	21.9	56.3
	4 経営者主導で事業運営が行われている	現場の社員主導で事業運営が行われている	33.2	66.8	▲33.5	34.4	65.6	▲31.2
貢献と報酬の関係	5 給与は高いが、個人間で待遇に大きく差がついたり、降格になったりする可能性は大きい	給与は低いが、個人間で待遇に大きく差がついたり、降格になったりする可能性は小さい	44.5	55.5	▲11.0	55.3	44.7	10.5
	6 評価の良し悪しによって給与が大きく変化する	評価の良し悪しによって給与があまり変化せず、安定的な収入が得られる	37.4	62.6	▲25.2	43.5	56.5	▲13.0
	7 個人の生活をサポートする制度(休暇制度や各種手当など)はないが、給与は高い	個人の生活をサポートする制度(休暇制度や各種手当など)を充実させる代わりに、給与は低い	26.6	73.4	▲46.9	29.4	70.6	▲41.3
	8 入社直後の給与は低い、長く働き続けることで後々高い給与をもらえるようになる	入社直後から高めの給与をもらえるが、長く勤め続けてもあまり給与が増えない	79.2	20.8	58.4	83.4	16.6	66.8
	9 自分のキャリアステップは自分で考え、実現に取り組むことが求められる	異動や配置を通じ、会社が個人のキャリアステップを考えてくれる	59.0	41.0	18.0	61.5	38.5	23.0
成長スタイル	10 これまでの経験(学業など)を活かして成長できる	これまでの経験(学業など)とは無関係に、ゼロから学べる	54.2	45.8	8.4	67.5	32.5	35.1
	11 どの会社に行ってもある程度通用するような汎用的な能力が身につく	その会社に属してこそ役に立つ、企業独自の特殊な能力が身につく	70.4	29.6	40.8	74.0	26.0	48.0
	12 短期で成長できるが、体力的・精神的なストレスもかかる	短期での成長はしにくい、体力的・精神的なストレスがかからない	31.0	69.0	▲37.9	35.1	64.9	▲29.9
	13 周囲に優秀な人材が多く、刺激を受けられる	周囲と比べ、自分が主役として活躍できる	73.7	26.3	47.4	79.6	20.4	59.1
14 幅広く多様な人と、人間関係を築ける	特定の信頼できる人と、深い人間関係を築ける	67.9	32.1	35.8	73.8	26.2	47.6	
ワークスタイル	15 個人の裁量権は小さいが、ステータス感のある企業(組織)で働ける	あまり知られていない企業(組織)だが、主役感のある仕事ができる	59.4	40.6	18.9	60.2	39.8	20.3
	16 多くの人を巻き込んで行う仕事の割合が多い	一人で完結する仕事の割合が多い	70.1	29.9	40.3	77.9	22.1	55.9
	17 特定の地域で働く	全国や世界など、幅広い地域で働く	62.5	37.5	25.0	53.3	46.7	6.7
	18 仕事と私生活のバランスを自分でコントロールできる	仕事と私生活は区別なく、一体として働ける	86.4	13.6	72.8	87.5	12.5	75.1
コミュニケーションスタイル	19 ウェットな人間関係で、プライベートも仲が良い	ドライな人間関係で、プライベートでは関わりが少ない	74.9	25.1	49.7	70.9	29.1	41.9
	20 コミュニケーションが密で、一体感を求められる	コミュニケーションは希薄で、個人の自由に任せる	78.2	21.8	56.4	79.7	20.3	59.5

* 網掛け・・・黒字 各項目の属性別に選択率が高い側

2) 大学生「全体」の特徴

働きたい組織として、大学生が支持している項目（「A」+「どちらかといえばA」または「B」+「どちらかといえばB」のそれぞれの計の数値で見ると、以降同様）は、「18）A：仕事と私生活のバランスを自分でコントロールできる」「2）A：安定し、確実な事業成長を目指している」「8）A：入社直後の給与は低いが、長く働き続けることで後々高い給与をもらえるようになる」「20）A：コミュニケーションが密で、一体感を求められる」「1）A：歴史や伝統がある企業である」の順であった。

大学・大学院生の『働きたい組織の特徴』について、「経営スタイル」「貢献と報酬の関係」「成長スタイル」「ワークスタイル」「コミュニケーションスタイル」の観点で、29項目を挙げた。各項目について、A/Bの対立意見について、「A」「どちらかといえばA」「B」「どちらかといえばB」の4つの選択肢の中から自身の考えとして当てはまるものを、1つ回答する形式で聞いた。

下表は、特徴的な20項目を抜粋し、回答の分布を集計したものである。P.3に、「A・計」「B・計」および「A・計-B・計(差)」を示す。

		(%)				
A		A	どちらか といえば A	どちらか といえば B	B	B
						n=5671
経営 スタイル	1 歴史や伝統がある企業である	25.7	50.7	18.1	5.5	若く新しい企業である
	2 安定し、確実な事業成長を目指している	38.8	43.9	13.4	3.9	リスクをとり、チャレンジングな事業成長を目指している
	3 企業固有の技術や商品、ブランド、ノウハウなどが強みとなっている	26.1	44.3	21.5	8.1	個々の人材のもつ専門性が強みとなっている
	4 経営者主導で事業運営が行われている	7.6	25.6	49.2	17.6	現場の社員主導で事業運営が行われている
貢献と報酬 の関係	5 給与は高いが、個人間で待遇に大きく差がついたり、降格になったりする可能性は大きい	10.1	34.4	42.7	12.7	給与は低いが、個人間で待遇に大きく差がついたり、降格になったりする可能性は小さい
	6 評価の良し悪しによって給与が大きく変化する	9.1	28.3	42.1	20.5	評価の良し悪しによって給与があまり変化せず、安定的な収入が得られる
	7 個人の生活をサポートする制度（休暇制度や各種手当など）はないが、給与は高い	6.8	19.7	52.8	20.6	個人の生活をサポートする制度（休暇制度や各種手当など）を充実させる代わりに、給与は低い
	8 入社直後の給与は低いが、長く働き続けることで後々高い給与をもらえるようになる	29.7	49.5	16.1	4.7	入社直後から高めの給与をもらえるが、長く勤め続けてもあまり給与が増えない
	9 自分のキャリアステップは自分で考え、実現に取り組むことが求められる	20.4	38.6	30.8	10.2	異動や配置を通じ、会社が個人のキャリアステップを考えてくれる
成長 スタイル	10 これまでの経験（学業など）を活かして成長できる	19.3	34.9	29.0	16.8	これまでの経験（学業など）とは無関係に、ゼロから学べる
	11 どの会社に行ってもある程度通用するような汎用的な能力が身につく	24.7	45.7	21.9	7.7	その会社に属してこそ役に立つ、企業独自の特殊な能力が身につく
	12 短期で成長できるが、体力的・精神的なストレスもかかる	7.9	23.1	39.9	29.1	短期での成長はしにくい、体力的・精神的なストレスがかからない
	13 周囲に優秀な人材が多く、刺激を受けられる	26.6	47.1	20.5	5.9	周囲と比べ、自分が主役として活躍できる
	14 幅広く多様な人と、人間関係を築ける	29.1	38.8	22.7	9.3	特定の信頼できる人と、深い人間関係を築ける
ワーク スタイル	15 個人の裁量権は小さいが、ステータス感のある企業（組織）で働ける	16.1	43.4	30.7	9.9	あまり知られていない企業（組織）だが、主役感のある仕事ができる
	16 多くの人を巻き込んで行う仕事の割合が多い	24.6	45.5	23.6	6.3	一人で完結する仕事の割合が多い
	17 特定の地域で働く	32.2	30.3	22.6	14.9	全国や世界など、幅広い地域で働く
	18 仕事と私生活のバランスを自分でコントロールできる	47.7	38.7	10.4	3.2	仕事と私生活は区別なく、一体として働ける
コミュニ ケーション スタイル	19 ウェットな人間関係で、プライベートも仲が良い	30.2	44.7	18.2	6.9	ドライな人間関係で、プライベートでは関わりがない
	20 コミュニケーションが密で、一体感を求められる	32.9	45.2	16.9	4.9	コミュニケーションは希薄で、個人の自由に任せる

* 網掛け・・・ **白字** 各項目内で選択率が最も高い

黒字 同じく、選択率が2番目に高い

3) 大学生「男性・文系」の特徴

働きたい組織として、大学生の男性・文系が支持している項目は、「18）A：仕事と私生活のバランスを自分でコントロールできる」「8）A：入社直後の給与は低いが、長く働き続けることで後々高い給与をもらえるようになる」「2）A：安定し、確実な事業成長を目指している」「20）A：コミュニケーションが密で、一体感を求められる」「1）A：歴史や伝統がある企業である」の順であった。

大学・大学院生の『働きたい組織の特徴』について、「経営スタイル」「貢献と報酬の関係」「成長スタイル」「ワークスタイル」「コミュニケーションスタイル」の観点で、29項目を挙げた。各項目について、A/Bの対立意見について、「A」「どちらかといえばA」「B」「どちらかといえばB」の4つの選択肢の中から自身の考えとして当てはまるものを、1つ回答する形式で聞いた。

下表は、特徴的な20項目を抜粋し、回答の分布を集計したものである。

		A				B				
		A	どちらか といえば A	どちらか といえば B	B	B				
						n=1898				
経営 スタイル	1	歴史や伝統がある企業である	28.2 (2.5)	48.1 (▲2.6)	16.9 (▲1.2)	6.8 (1.4)	若く新しい企業である			
	2	安定し、確実な事業成長を目指している	35.4 (▲3.4)	41.8 (▲2.1)	17.4 (4.0)	5.4 (1.5)	リスクをとり、チャレンジングな事業成長を目指している			
	3	企業固有の技術や商品、ブランド、ノウハウなどが強みとなっている	27.1 (1.0)	43.9 (▲0.4)	20.7 (▲0.8)	8.3 (0.2)	個々の人材のもつ専門性が強みとなっている			
	4	経営者主導で事業運営が行われている	8.4 (0.8)	27.8 (2.2)	45.7 (▲3.5)	18.1 (0.5)	現場の社員主導で事業運営が行われている			
貢献と報酬 の関係	5	給与は高いが、個人間で待遇に大きく差がついたり、降格になったりする可能性は大きい	13.1 (3.0)	37.1 (2.7)	39.1 (▲3.7)	10.7 (▲2.1)	給与は低い、個人間で待遇に大きく差がついたり、降格になったりする可能性は小さい			
	6	評価の良し悪しによって給与が大きく変化する	12.2 (3.1)	31.7 (3.4)	39.9 (▲2.2)	16.2 (▲4.2)	評価の良し悪しによって給与があまり変化せず、安定的な収入が得られる			
	7	個人の生活をサポートする制度（休暇制度や各種手当など）はないが、給与は高い	8.3 (1.5)	22.8 (3.0)	49.1 (▲3.7)	19.8 (▲0.8)	個人の生活をサポートする制度（休暇制度や各種手当など）を充実させる代わりに、給与は低い			
	8	入社直後の給与は低いが、長く働き続けることで後々高い給与をもらえるようになる	32.8 (3.1)	45.7 (▲3.8)	16.0 (▲0.1)	5.5 (0.8)	入社直後から高めの給与をもらえるが、長く勤め続けてもあまり給与が増えない			
	9	自分のキャリアステップは自分で考え、実現に取り組むことが求められる	22.4 (2.1)	40.6 (1.9)	27.6 (▲3.2)	9.4 (▲0.8)	異動や配置を通じ、会社が個人のキャリアステップを考えてくれる			
成長 スタイル	10	これまでの経験（学業など）を活かして成長できる	17.7 (▲1.7)	32.3 (▲2.6)	30.8 (1.7)	19.3 (2.5)	これまでの経験（学業など）とは無関係に、ゼロから学べる			
	11	どこの会社に行ってもある程度通用するような汎用的な能力が身につく	26.2 (1.5)	43.7 (▲2.0)	21.9 (▲0.1)	8.2 (0.6)	その会社に属してこそ役に立つ、企業独自の特殊な能力が身につく			
	12	短期で成長できるが、体力的・精神的なストレスもかかる	11.1 (3.2)	26.9 (3.7)	36.2 (▲3.7)	25.8 (▲3.2)	短期での成長はしにくい、体力的・精神的なストレスがかからない			
	13	周囲に優秀な人材が多く、刺激を受けられる	27.8 (1.2)	42.8 (▲4.3)	21.8 (1.3)	7.6 (1.7)	周囲と比べ、自分が主役として活躍できる			
	14	幅広く多様な人と、人間関係を築ける	29.8 (0.7)	37.8 (▲1.0)	22.0 (▲0.7)	10.3 (1.0)	特定の信頼できる人と、深い人間関係を築ける			
ワーク スタイル	15	個人の裁量権は小さいが、ステータス感のある企業（組織）で働ける	16.4 (0.4)	41.9 (▲1.5)	30.8 (0.1)	10.9 (1.0)	あまり知られていない企業（組織）だが、主役感のある仕事ができる			
	16	多くの人を巻き込んで行う仕事の割合が多い	26.3 (1.8)	45.9 (0.4)	21.0 (▲2.6)	6.7 (0.4)	一人で完結する仕事の割合が多い			
	17	特定の地域で働く	26.0 (▲6.2)	29.0 (▲1.3)	26.2 (3.7)	18.7 (3.8)	全国や世界など、幅広い地域で働く			
	18	仕事と私生活のバランスを自分でコントロールできる	43.3 (▲4.4)	39.7 (0.9)	12.8 (2.4)	4.2 (1.1)	仕事と私生活は区別なく、一体として働ける			
コミュ ニケー ション スタイル	19	ウェットな人間関係で、プライベートも仲が良い	30.4 (0.2)	42.6 (▲2.1)	19.5 (1.3)	7.4 (0.5)	ドライな人間関係で、プライベートでは関わりがない			
	20	コミュニケーションが密で、一体感を求められる	32.0 (▲1.0)	45.1 (▲0.1)	18.1 (1.1)	4.8 (▲0.0)	コミュニケーションは希薄で、個人の自由に任せる			

* 網掛け・・・白字 各項目内で選択率が最も高い

黒字 同じく、選択率が2番目に高い

上段:選択率(%)

下段:大学生(全体)との選択率の差(ポイント)

4) 大学生「男性・理系」の特徴

働きたい組織として、大学生の男性・理系が支持している項目は、「18) A：仕事と私生活のバランスを自分でコントロールできる」「2) A：安定し、確実な事業成長を目指している」「8) A：入社直後の給与は低いが、長く働き続けることで後々高い給与をもらえるようになる」「20) A：コミュニケーションが密で、一体感を求められる」「1) A：歴史や伝統がある企業である」の順であった。

大学・大学院生の『働きたい組織の特徴』について、「経営スタイル」「貢献と報酬の関係」「成長スタイル」「ワークスタイル」「コミュニケーションスタイル」の観点で、29項目を挙げた。各項目について、A/Bの対立意見について、「A」「どちらかといえばA」「B」「どちらかといえばB」の4つの選択肢の中から自身の考えとして当てはまるものを、1つ回答する形式で聞いた。

下表は、特徴的な20項目を抜粋し、回答の分布を集計したものである。

		(%)				
A		A	どちらか といえば A	どちらか といえば B	B	B
						n=1192
経営 スタイル	1 歴史や伝統がある企業である	26.3 (0.5)	49.7 (▲1.0)	18.7 (0.6)	5.4 (▲0.1)	若く新しい企業である
	2 安定し、確実な事業成長を目指している	38.2 (▲0.6)	44.4 (0.5)	12.6 (▲0.8)	4.9 (1.0)	リスクをとり、チャレンジングな事業成長を目指している
	3 企業固有の技術や商品、ブランド、ノウハウなどが強みとなっている	28.6 (2.5)	43.5 (▲0.8)	19.2 (▲2.3)	8.7 (0.7)	個々の人材のもつ専門性が強みとなっている
	4 経営者主導で事業運営が行われている	10.7 (3.1)	26.5 (0.9)	48.2 (▲1.0)	14.5 (▲3.0)	現場の社員主導で事業運営が行われている
貢献と報酬 の関係	5 給与は高いが、個人間で待遇に大きく差がついたり、降格になったりする可能性は大きい	13.6 (3.5)	38.0 (3.6)	38.0 (▲4.7)	10.4 (▲2.3)	給与は低い、個人間で待遇に大きく差がついたり、降格になったりする可能性は小さい
	6 評価の良し悪しによって給与が大きく変化する	13.8 (4.7)	31.2 (2.9)	39.0 (▲3.1)	16.0 (▲4.4)	評価の良し悪しによって給与があまり変化せず、安定的な収入が得られる
	7 個人の生活をサポートする制度(休暇制度や各種手当など)はないが、給与は高い	10.6 (3.8)	23.6 (3.8)	48.2 (▲4.6)	17.6 (▲3.0)	個人の生活をサポートする制度(休暇制度や各種手当など)を充実させる代わりに、給与は低い
	8 入社直後の給与は低いが、長く働き続けることで後々高い給与をもらえるようになる	32.1 (2.4)	48.2 (▲1.4)	14.8 (▲1.3)	4.9 (0.2)	入社直後から高めの給与をもらえるが、長く勤め続けてもあまり給与が増えない
	9 自分のキャリアステップは自分で考え、実現に取り組むことが求められる	22.5 (2.1)	37.5 (▲1.1)	30.9 (0.1)	9.1 (▲1.1)	異動や配置を通じ、会社が個人のキャリアステップを考えてくれる
成長 スタイル	10 これまでの経験(学業など)を活かして成長できる	23.7 (4.3)	37.3 (2.5)	24.2 (▲4.8)	14.8 (▲2.0)	これまでの経験(学業など)とは無関係に、ゼロから学べる
	11 どの会社に行ってもある程度通用するような汎用的な能力が身につく	24.0 (▲0.7)	43.3 (▲2.4)	24.1 (2.1)	8.6 (1.0)	その会社に属していてこそ役に立つ、企業独自の特殊な能力が身につく
	12 短期で成長できるが、体力的・精神的なストレスもかかる	9.9 (2.0)	26.8 (3.6)	39.2 (▲0.7)	24.2 (▲4.9)	短期での成長はしにくい、体力的・精神的なストレスがかからない
	13 周囲に優秀な人材が多く、刺激を受けられる	25.8 (▲0.8)	47.7 (0.6)	21.0 (0.5)	5.5 (▲0.3)	周囲と比べ、自分が主役として活躍できる
	14 幅広く多様な人と、人間関係を築ける	30.1 (1.0)	39.6 (0.8)	21.9 (▲0.8)	8.4 (▲1.0)	特定の信頼できる人と、深い人間関係を築ける
ワーク スタイル	15 個人の裁量権は小さいが、ステータス感のある企業(組織)で働ける	17.7 (1.6)	42.9 (▲0.5)	28.8 (▲1.9)	10.7 (0.7)	あまり知られていない企業(組織)だが、主役感のある仕事ができる
	16 多くの人を巻き込んで行う仕事の割合が多い	24.0 (▲0.6)	45.7 (0.2)	24.5 (0.9)	5.8 (▲0.5)	一人で完結する仕事の割合が多い
	17 特定の地域で働く	29.6 (▲2.6)	33.6 (3.3)	22.4 (▲0.2)	14.4 (▲0.5)	全国や世界など、幅広い地域で働く
	18 仕事と私生活のバランスを自分でコントロールできる	41.9 (▲5.8)	43.6 (4.9)	11.1 (0.6)	3.4 (0.3)	仕事と私生活は区別なく、一体として働ける
コミュ ニケー ション スタイル	19 ウェットな人間関係で、プライベートも仲が良い	31.0 (0.8)	44.2 (▲0.5)	17.7 (▲0.5)	7.1 (0.2)	ドライな人間関係で、プライベートでは関わりが無い
	20 コミュニケーションが密で、一体感を求められる	31.0 (▲2.0)	46.3 (1.1)	16.6 (▲0.3)	6.1 (1.3)	コミュニケーションは希薄で、個人の自由に任せる

上段:選択率(%)

下段:大学生(全体)との選択率の差(ポイント)

* 網掛け・・・白字 各項目内で選択率が最も高い

黒字 同じく、選択率が2番目に高い

5) 大学生「女性・文系」の特徴

働きたい組織として、大学生の女性・文系が支持している項目は、「18）A：仕事と私生活のバランスを自分でコントロールできる」「2）A：安定し、確実な事業成長を目指している」「7）B：個人の生活をサポートする制度（休暇制度や各種手当など）を充実させる代わりに、給与は低い」「20）A：コミュニケーションが密で、一体感を求められる」「8）A：入社直後の給与は低いが、長く働き続けることで後々高い給与をもらえるようになる」の順であった。

大学・大学院生の『働きたい組織の特徴』について、「経営スタイル」「貢献と報酬の関係」「成長スタイル」「ワークスタイル」「コミュニケーションスタイル」の観点で、29項目を挙げた。各項目について、A/Bの対立意見について、「A」「どちらかといえばA」「B」「どちらかといえばB」の4つの選択肢の中から自身の考えとして当てはまるものを、1つ回答する形式で聞いた。

下表は、特徴的な20項目を抜粋し、回答の分布を集計したものである。

		(%)				
A		A	どちらか といえば A	どちらか といえば B	B	B n=1833
経営 スタイル	1 歴史や伝統がある企業である	25.7 (▲0.0)	51.8 (1.2)	18.3 (0.2)	4.1 (▲1.3)	若く新しい企業である
	2 安定し、確実な事業成長を目指している	42.1 (3.4)	44.9 (1.0)	10.5 (▲2.9)	2.5 (▲1.5)	リスクをとり、チャレンジングな事業成長を目指している
	3 企業固有の技術や商品、ブランド、ノウハウなどが強みとなっている	25.1 (▲1.0)	44.1 (▲0.1)	23.0 (1.5)	7.7 (▲0.3)	個々の人材のもつ専門性が強みとなっている
	4 経営者主導で事業運営が行われている	5.7 (▲2.0)	24.3 (▲1.3)	52.4 (3.2)	17.6 (0.1)	現場の社員主導で事業運営が行われている
貢献と報酬 の関係	5 給与は高いが、個人間で待遇に大きく差がついたり、降格になったりする可能性は大きい	6.4 (▲3.7)	30.2 (▲4.2)	47.7 (4.9)	15.7 (3.0)	給与は低いが、個人間で待遇に大きく差がついたり、降格になったりする可能性は小さい
	6 評価の良し悪しによって給与が大きく変化する	5.0 (▲4.1)	23.5 (▲4.9)	44.8 (2.7)	26.7 (6.3)	評価の良し悪しによって給与があまり変化せず、安定的な収入が得られる
	7 個人の生活をサポートする制度（休暇制度や各種手当など）はないが、給与は高い	4.2 (▲2.6)	15.4 (▲4.4)	56.8 (4.0)	23.6 (3.0)	個人の生活をサポートする制度（休暇制度や各種手当など）を充実させる代わりに、給与は低い
	8 入社直後の給与は低いが、長く働き続けることで後々高い給与をもらえるようになる	26.6 (▲3.1)	52.3 (2.7)	16.9 (0.8)	4.2 (▲0.5)	入社直後から高めの給与をもらえるが、長く勤め続けてもあまり給与が増えない
	9 自分のキャリアステップは自分で考え、実現に取り組むことが求められる	18.4 (▲1.9)	37.2 (▲1.4)	33.2 (2.4)	11.2 (1.0)	異動や配置を通じ、会社が個人のキャリアステップを考えてくれる
成長 スタイル	10 これまでの経験（学業など）を活かして成長できる	15.1 (▲4.3)	33.8 (▲1.0)	33.1 (4.1)	18.0 (1.3)	これまでの経験（学業など）とは無関係に、ゼロから学べる
	11 どの会社に行ってもある程度通用するような汎用的な能力が身につく	24.1 (▲0.6)	49.8 (4.1)	19.5 (▲2.5)	6.7 (▲1.0)	その会社に属してこそ役に立つ、企業独自の特殊な能力が身につく
	12 短期で成長できるが、体力的・精神的なストレスもかかる	4.7 (▲3.2)	18.7 (▲4.4)	41.6 (1.7)	34.9 (5.9)	短期での成長はしにくい、体力的・精神的なストレスがかからない
	13 周囲に優秀な人材が多く、刺激を受けられる	26.6 (0.0)	49.0 (1.9)	19.4 (▲1.1)	5.0 (▲0.8)	周囲と比べ、自分が主役として活躍できる
	14 幅広く多様な人と、人間関係を築ける	29.2 (0.2)	38.4 (▲0.5)	23.0 (0.3)	9.4 (0.0)	特定の信頼できる人と、深い人間関係を築ける
ワーク スタイル	15 個人の裁量権は小さいが、ステータス感のある企業（組織）で働ける	15.8 (▲0.2)	45.3 (1.9)	29.8 (▲0.8)	9.1 (▲0.9)	あまり知られていない企業（組織）だが、主役感のある仕事ができる
	16 多くの人を巻き込んで行う仕事の割合が多い	24.1 (▲0.5)	43.6 (▲1.9)	25.8 (2.1)	6.5 (0.2)	一人で完結する仕事の割合が多い
	17 特定の地域で働く	38.8 (6.6)	28.3 (▲2.0)	19.4 (▲3.1)	13.5 (▲1.4)	全国や世界など、幅広い地域で働く
	18 仕事と私生活のバランスを自分でコントロールできる	54.1 (6.4)	34.9 (▲3.8)	8.4 (▲2.0)	2.6 (▲0.5)	仕事と私生活は区別なく、一体として働ける
コミュニ ケーション スタイル	19 ウェットな人間関係で、プライベートも仲が良い	30.4 (0.2)	46.2 (1.5)	17.1 (▲1.2)	6.3 (▲0.6)	ドライな人間関係で、プライベートでは関わりがない
	20 コミュニケーションが密で、一体感を求められる	35.2 (2.2)	44.2 (▲1.0)	16.0 (▲0.9)	4.5 (▲0.3)	コミュニケーションは希薄で、個人の自由に任せる

上段:選択率(%)

下段:大学生(全体)との選択率の差(ポイント)

* 網掛け・・・白字 各項目内で選択率が最も高い

黒字 同じく、選択率が2番目に高い

6) 大学生「女性・理系」の特徴

働きたい組織として、大学生の女性・理系が支持している項目は、「18）A：仕事と私生活のバランスを自分でコントロールできる」「2）A：安定し、確実な事業成長を目指している」「7）B：個人の生活をサポートする制度（休暇制度や各種手当など）を充実させる代わりに、給与は低い」「8）A：入社直後の給与は低いが、長く働き続けることで後々高い給与をもらえるようになる」「20）A：コミュニケーションが密で、一体感を求められる」の順であった。

大学・大学院生の『働きたい組織の特徴』について、「経営スタイル」「貢献と報酬の関係」「成長スタイル」「ワークスタイル」「コミュニケーションスタイル」の観点で、29項目を挙げた。各項目について、A/Bの対立意見について、「A」「どちらかといえばA」「B」「どちらかといえばB」の4つの選択肢の中から自身の考えとして当てはまるものを、1つ回答する形式で聞いた。

下表は、特徴的な20項目を抜粋し、回答の分布を集計したものである。

		(%)				
A		A	どちらか といえば A	どちらか といえば B	B	B n=748
経営 スタイル	1 歴史や伝統がある企業である	18.7 (▲7.0)	56.0 (5.4)	19.8 (1.7)	5.5 (▲0.0)	若く新しい企業である
	2 安定し、確実な事業成長を目指している	40.0 (1.2)	46.3 (2.3)	11.5 (▲1.9)	2.3 (▲1.6)	リスクをとり、チャレンジングな事業成長を目指している
	3 企業固有の技術や商品、ブランド、ノウハウなどが強みとなっている	22.2 (▲3.9)	46.8 (2.5)	23.8 (2.2)	7.2 (▲0.8)	個々の人材のもつ専門性が強みとなっている
	4 経営者主導で事業運営が行われている	5.5 (▲2.2)	21.9 (▲3.7)	51.6 (2.4)	21.0 (3.4)	現場の社員主導で事業運営が行われている
貢献と報酬 の関係	5 給与は高いが、個人間で待遇に大きく差がついたり、降格になったりする可能性は大きい	6.1 (▲4.0)	32.0 (▲2.4)	47.5 (4.7)	14.4 (1.7)	給与は低いが、個人間で待遇に大きく差がついたり、降格になったりする可能性は小さい
	6 評価の良し悪しによって給与が大きく変化する	4.0 (▲5.1)	27.0 (▲1.3)	46.0 (3.9)	23.0 (2.5)	評価の良し悪しによって給与があまり変化せず、安定的な収入が得られる
	7 個人の生活をサポートする制度（休暇制度や各種手当など）はないが、給与は高い	3.3 (▲3.5)	16.7 (▲3.0)	59.8 (6.9)	20.2 (▲0.4)	個人の生活をサポートする制度（休暇制度や各種手当など）を充実させる代わりに、給与は低い
	8 入社直後の給与は低いが、長く働き続けることで後々高い給与をもらえるようになる	25.4 (▲4.3)	54.5 (5.0)	16.4 (0.4)	3.6 (▲1.1)	入社直後から高めの給与をもらえるが、長く勤め続けてもあまり給与が増えない
	9 自分のキャリアステップは自分で考え、実現に取り組むことが求められる	16.4 (▲3.9)	39.0 (0.4)	32.8 (2.0)	11.8 (1.5)	異動や配置を通じ、会社が個人のキャリアステップを考えてくれる
成長 スタイル	10 これまでの経験（学業など）を活かして成長できる	27.3 (7.9)	40.0 (5.1)	22.3 (▲6.7)	10.4 (▲6.3)	これまでの経験（学業など）とは無関係に、ゼロから学べる
	11 どの会社に行ってもある程度通用するような汎用的な能力が身につく	23.5 (▲1.2)	44.7 (▲1.1)	24.7 (2.8)	7.1 (▲0.6)	その会社に属してこそ役に立つ、企業独自の特殊な能力が身につく
	12 短期で成長できるが、体力的・精神的なストレスもかかる	4.4 (▲3.5)	18.7 (▲4.4)	46.1 (6.2)	30.7 (1.7)	短期での成長はしにくいだが、体力的・精神的なストレスがかからない
	13 周囲に優秀な人材が多く、刺激を受けられる	24.7 (▲1.9)	52.3 (5.2)	19.0 (▲1.5)	4.0 (▲1.8)	周囲と比べ、自分が主役として活躍できる
	14 幅広く多様な人と、人間関係を築ける	25.1 (▲3.9)	41.4 (2.6)	25.1 (2.4)	8.3 (▲1.1)	特定の信頼できる人と、深い人間関係を築ける
ワーク スタイル	15 個人の裁量権は小さいが、ステータス感のある企業（組織）で働ける	13.1 (▲3.0)	43.2 (▲0.2)	35.4 (4.8)	8.3 (▲1.6)	あまり知られていない企業（組織）だが、主役感のある仕事ができる
	16 多くの人を巻き込んで行う仕事の割合が多い	22.2 (▲2.4)	48.9 (3.4)	23.5 (▲0.1)	5.3 (▲0.9)	一人で完結する仕事の割合が多い
	17 特定の地域で働く	36.0 (3.7)	33.3 (3.0)	21.3 (▲1.3)	9.5 (▲5.4)	全国や世界など、幅広い地域で働く
	18 仕事と私生活のバランスを自分でコントロールできる	52.3 (4.6)	38.0 (▲0.8)	8.4 (▲2.0)	1.3 (▲1.8)	仕事と私生活は区別なく、一体として働ける
コミュニ ケーション スタイル	19 ウェットな人間関係で、プライベートも仲が良い	27.8 (▲2.4)	46.9 (2.2)	18.6 (0.3)	6.7 (▲0.2)	ドライな人間関係で、プライベートでは関わりがない
	20 コミュニケーションが密で、一体感を求められる	33.0 (0.1)	46.4 (1.1)	16.8 (▲0.1)	3.7 (▲1.1)	コミュニケーションは希薄で、個人の自由に任せる

上段:選択率(%)

下段:大学生(全体)との選択率の差(ポイント)

* 網掛け・・・白字 各項目内で選択率が最も高い

黒字 同じく、選択率が2番目に高い

7) 大学院生「全体」の特徴

働きたい組織として、大学院生が支持している項目は、「18) A: 仕事と私生活のバランスを自分でコントロールできる」「8) A: 入社直後の給与は低い、長く働き続けることで後々高い給与をもらえるようになる」「1) A: 歴史や伝統がある企業である」「2) A: 安定し、確実な事業成長を目指している」「20) A: コミュニケーションが密で、一体感を求められる」の順であった。

大学・大学院生の『働きたい組織の特徴』について、「経営スタイル」「貢献と報酬の関係」「成長スタイル」「ワークスタイル」「コミュニケーションスタイル」の観点で、29項目を挙げた。各項目について、A/Bの対立意見について、「A」「どちらかといえばA」「B」「どちらかといえばB」の4つの選択肢の中から自身の考えとして当てはまるものを、1つ回答する形式で聞いた。

下表は、特徴的な20項目を抜粋し、回答の分布を集計したものである。P.3に、「A・計」「B・計」および「A・計-B・計(差)」を示す。

		(%)				
A		A	どちらか といえば A	どちらか といえば B	B	B
						n=1614
経営 スタイル	1 歴史や伝統がある企業である	29.2 (3.5)	53.3 (2.7)	13.4 (▲4.7)	4.1 (▲1.4)	若く新しい企業である
	2 安定し、確実な事業成長を目指している	36.2 (▲2.5)	45.0 (1.1)	15.2 (1.8)	3.5 (▲0.4)	リスクをとり、チャレンジングな事業成長を目指している
	3 企業固有の技術や商品、ブランド、ノウハウなどが強みとなっている	33.8 (7.7)	44.3 (0.0)	15.6 (▲5.9)	6.3 (▲1.8)	個々の人材のもつ専門性が強みとなっている
	4 経営者主導で事業運営が行われている	6.2 (▲1.4)	28.2 (2.6)	51.0 (1.8)	14.6 (▲2.9)	現場の社員主導で事業運営が行われている
貢献と報酬 の関係	5 給与は高いが、個人間で待遇に大きく差がついたり、降格になったりする可能性は大きい	11.8 (1.7)	43.5 (9.1)	36.1 (▲6.6)	8.6 (▲4.1)	給与は低い、個人間で待遇に大きく差がついたり、降格になったりする可能性は小さい
	6 評価の良し悪しによって給与が大きく変化する	9.5 (0.4)	34.0 (5.7)	43.4 (1.3)	13.1 (▲7.4)	評価の良し悪しによって給与があまり変化せず、安定的な収入が得られる
	7 個人の生活をサポートする制度(休暇制度や各種手当など)はないが、給与は高い	5.0 (▲1.8)	24.3 (4.6)	55.7 (2.9)	14.9 (▲5.7)	個人の生活をサポートする制度(休暇制度や各種手当など)を充実させる代わりに、給与は低い
	8 入社直後の給与は低い、長く働き続けることで後々高い給与をもらえるようになる	27.6 (▲2.1)	55.8 (6.3)	12.9 (▲3.1)	3.7 (▲1.1)	入社直後から高めの給与をもらえるが、長く勤め続けてもあまり給与が増えない
	9 自分のキャリアステップは自分で考え、実現に取り組むことが求められる	19.6 (▲0.8)	41.9 (3.3)	30.9 (0.1)	7.6 (▲2.7)	異動や配置を通じ、会社が個人のキャリアステップを考えてくれる
成長 スタイル	10 これまでの経験(学業など)を活かして成長できる	24.8 (5.4)	42.8 (7.9)	21.4 (▲7.6)	11.0 (▲5.7)	これまでの経験(学業など)とは無関係に、ゼロから学べる
	11 どの会社に行ってもある程度通用するような汎用的な能力が身につく	26.1 (1.4)	47.9 (2.2)	19.8 (▲2.2)	6.3 (▲1.4)	その会社に属してこそ役に立つ、企業独自の特殊な能力が身につく
	12 短期で成長できるが、体力的・精神的なストレスもかかる	7.4 (▲0.5)	27.7 (4.6)	42.5 (2.6)	22.4 (▲6.6)	短期での成長はしにくい、体力的・精神的なストレスがかからない
	13 周囲に優秀な人材が多く、刺激を受けられる	30.6 (4.0)	48.9 (1.8)	16.4 (▲4.1)	4.1 (▲1.8)	周囲と比べ、自分が主役として活躍できる
	14 幅広く多様な人と、人間関係を築ける	30.7 (1.6)	43.1 (4.3)	20.3 (▲2.5)	5.9 (▲3.4)	特定の信頼できる人と、深い人間関係を築ける
ワーク スタイル	15 個人の裁量権は小さいが、ステータス感のある企業(組織)で働ける	16.0 (▲0.0)	44.1 (0.8)	29.6 (▲1.1)	10.3 (0.4)	あまり知られていない企業(組織)だが、主役感のある仕事ができる
	16 多くの人を巻き込んで行う仕事の割合が多い	27.8 (3.2)	50.1 (4.6)	18.0 (▲5.6)	4.0 (▲2.2)	一人で完結する仕事の割合が多い
	17 特定の地域で働く	22.4 (▲9.8)	31.0 (0.7)	29.7 (7.1)	17.0 (2.1)	全国や世界など、幅広い地域で働く
	18 仕事と私生活のバランスを自分でコントロールできる	45.8 (▲1.9)	41.8 (3.0)	9.4 (▲1.1)	3.1 (▲0.1)	仕事と私生活は区別なく、一体として働ける
コミュニ ケーション スタイル	19 ウェットな人間関係で、プライベートも仲が良い	22.2 (▲7.9)	48.7 (4.0)	23.0 (4.8)	6.0 (▲0.9)	ドライな人間関係で、プライベートでは関わりがない
	20 コミュニケーションが密で、一体感を求められる	26.7 (▲6.2)	53.0 (7.8)	16.4 (▲0.5)	3.8 (▲1.0)	コミュニケーションは希薄で、個人の自由に任せる

上段:選択率(%)

下段:大学生(全体)との選択率の差(ポイント)

* 網掛け・・・白字 各項目内で選択率が最も高い

黒字 同じく、選択率が2番目に高い

8) 大学院生「男性・理系」の特徴

働きたい組織として、大学院生の男性・理系が支持している項目は、「18) A：仕事と私生活のバランスを自分でコントロールできる」「8) A：入社直後の給与は低いが、長く働き続けることで後々高い給与をもらえるようになる」「1) A：歴史や伝統がある企業である」「2) A：安定し、確実な事業成長を目指している」「20) A：コミュニケーションが密で、一体感を求められる」の順であった。

大学・大学院生の『働きたい組織の特徴』について、「経営スタイル」「貢献と報酬の関係」「成長スタイル」「ワークスタイル」「コミュニケーションスタイル」の観点で、29項目を挙げた。各項目について、A/Bの対立意見について、「A」「どちらかといえばA」「B」「どちらかといえばB」の4つの選択肢の中から自身の考えとして当てはまるものを、1つ回答する形式で聞いた。

下表は、特徴的な20項目を抜粋し、回答の分布を集計したものである。

		(%)					
A		A	どちらか といえば A	どちらか といえば B	B	B	
						n=1122	
経営 スタイル	1	歴史や伝統がある企業である	30.1 (3.9)	52.9 (3.2)	13.1 (▲5.6)	3.9 (▲1.4)	若く新しい企業である
	2	安定し、確実な事業成長を目指している	35.9 (▲2.3)	44.7 (0.4)	15.6 (3.0)	3.7 (▲1.1)	リスクをとり、チャレンジングな事業成長を目指している
	3	企業固有の技術や商品、ブランド、ノウハウなどが強みとなっている	36.1 (7.5)	43.5 (0.0)	15.1 (▲4.1)	5.3 (▲3.4)	個々の人材のもつ専門性が強みとなっている
	4	経営者主導で事業運営が行われている	7.4 (▲3.3)	29.8 (3.3)	48.9 (0.7)	13.9 (▲0.6)	現場の社員主導で事業運営が行われている
貢献と報酬 の関係	5	給与は高いが、個人間で待遇に大きく差がついたり、降格になったりする可能性は大きい	12.9 (▲0.7)	46.5 (8.5)	32.7 (▲5.3)	7.8 (▲2.6)	給与は低いが、個人間で待遇に大きく差がついたり、降格になったりする可能性は小さい
	6	評価の良し悪しによって給与が大きく変化する	10.5 (▲3.2)	36.5 (5.2)	40.9 (1.9)	12.1 (▲3.9)	評価の良し悪しによって給与があまり変化せず、安定的な収入が得られる
	7	個人の生活をサポートする制度(休暇制度や各種手当など)はないが、給与は高い	5.6 (▲5.0)	26.5 (2.9)	55.3 (7.1)	12.6 (▲5.1)	個人の生活をサポートする制度(休暇制度や各種手当など)を充実させる代わりに、給与は低い
	8	入社直後の給与は低いが、長く働き続けることで後々高い給与をもらえるようになる	29.6 (▲2.5)	54.5 (6.3)	12.1 (▲2.6)	3.8 (▲1.1)	入社直後から高めの給与をもらえるが、長く勤め続けてもあまり給与が増えない
	9	自分のキャリアステップは自分で考え、実現に取り組むことが求められる	20.1 (▲2.4)	41.8 (4.3)	30.7 (▲0.2)	7.5 (▲1.7)	異動や配置を通じ、会社が個人のキャリアステップを考えてくれる
成長 スタイル	10	これまでの経験(学業など)を活かして成長できる	25.2 (1.6)	42.7 (5.4)	20.8 (▲3.5)	11.3 (▲3.4)	これまでの経験(学業など)とは無関係に、ゼロから学べる
	11	どの会社に行ってもある程度通用するような汎用的な能力が身につく	26.6 (2.6)	48.0 (4.8)	19.3 (▲4.7)	6.1 (▲2.6)	その会社に属していてもその役に立つ、企業独自の特殊な能力が身につく
	12	短期で成長できるが、体力的・精神的なストレスもかかる	7.8 (▲2.1)	28.8 (2.0)	41.7 (2.5)	21.7 (▲2.5)	短期での成長はしにくい、体力的・精神的なストレスがかからない
	13	周囲に優秀な人材が多く、刺激を受けられる	30.5 (4.7)	48.1 (0.4)	17.4 (▲3.6)	4.0 (▲1.5)	周囲と比べ、自分が主役として活躍できる
	14	幅広く多様な人と、人間関係を築ける	31.4 (1.3)	42.6 (3.0)	20.1 (▲1.8)	5.9 (▲2.5)	特定の信頼できる人と、深い人間関係を築ける
ワーク スタイル	15	個人の裁量権は小さいが、ステータス感のある企業(組織)で働ける	17.2 (▲0.5)	44.9 (2.1)	27.7 (▲1.1)	10.2 (▲0.5)	あまり知られていない企業(組織)だが、主役感のある仕事ができる
	16	多くの人を巻き込んで行う仕事の割合が多い	28.9 (4.9)	50.4 (4.7)	17.2 (▲7.3)	3.5 (▲2.3)	一人で完結する仕事の割合が多い
	17	特定の地域で働く	20.8 (▲8.8)	31.5 (▲2.1)	30.7 (8.3)	17.0 (2.6)	全国や世界など、幅広い地域で働く
	18	仕事と私生活のバランスを自分でコントロールできる	43.9 (2.0)	42.8 (▲0.8)	10.1 (▲1.0)	3.3 (▲0.1)	仕事と私生活は区別なく、一体として働ける
コミュ ニケー ション スタイル	19	ウェットな人間関係で、プライベートも仲が良い	23.5 (▲7.4)	48.6 (4.4)	22.5 (4.8)	5.4 (▲1.7)	ドライな人間関係で、プライベートでは関わりがない
	20	コミュニケーションが密で、一体感を求められる	27.5 (▲3.4)	52.3 (6.0)	16.3 (▲0.3)	3.8 (▲2.3)	コミュニケーションは希薄で、個人の自由に任せる

* 網掛け・・・白字 各項目内で選択率が最も高い

黒字 同じく、選択率が2番目に高い

上段:選択率(%)

下段:大学生(男性・理系)との選択率の差(ポイント)

9) 大学院生「女性・理系」の特徴

働きたい組織として、大学院生の女性・理系が支持している項目は、「18）A：仕事と私生活のバランスを自分でコントロールできる」「8）A：入社直後の給与は低いが、長く働き続けることで後々高い給与をもらえるようになる」「2）A：安定し、確実な事業成長を目指している」「13）A：周囲に優秀な人材が多く、刺激を受けられる」「1）A：歴史や伝統がある企業である」の順であった。

大学・大学院生の『働きたい組織の特徴』について、「経営スタイル」「貢献と報酬の関係」「成長スタイル」「ワークスタイル」「コミュニケーションスタイル」の観点で、29項目を挙げた。各項目について、A/Bの対立意見について、「A」「どちらかといえばA」「B」「どちらかといえばB」の4つの選択肢の中から自身の考えとして当てはまるものを、1つ回答する形式で聞いた。

下表は、特徴的な20項目を抜粋し、回答の分布を集計したものである。

		A				B				
		A	どちらか といえば A	どちらか といえば B	B	n=369				
経営 スタイル	1	歴史や伝統がある企業である	26.6 (7.8)	57.5 (1.4)	13.6 (▲6.2)	2.4 (▲3.0)	若く新しい企業である			
	2	安定し、確実な事業成長を目指している	38.2 (▲1.8)	46.1 (▲0.2)	13.6 (2.1)	2.2 (▲0.1)	リスクをとり、チャレンジングな事業成長を目指している			
	3	企業固有の技術や商品、ブランド、ノウハウなどが強みとなっている	29.3 (7.1)	48.5 (1.7)	14.6 (▲9.2)	7.6 (0.4)	個々の人材のもつ専門性が強みとなっている			
	4	経営者主導で事業運営が行われている	2.7 (▲2.8)	24.1 (2.2)	58.5 (6.9)	14.6 (▲6.4)	現場の社員主導で事業運営が行われている			
貢献と報酬 の関係	5	給与は高いが、個人間で待遇に大きく差がついたり、降格になったりする可能性は大きい	6.2 (0.1)	35.0 (3.0)	49.2 (0.8)	10.6 (▲3.9)	給与は低いが、個人間で待遇に大きく差がついたり、降格になったりする可能性は小さい			
	6	評価の良し悪しによって給与が大きく変化する	5.7 (1.7)	26.0 (▲1.0)	53.9 (7.9)	14.4 (▲8.6)	評価の良し悪しによって給与があまり変化せず、安定的な収入が得られる			
	7	個人の生活をサポートする制度(休暇制度や各種手当など)はないが、給与は高い	1.9 (▲1.4)	17.9 (1.2)	60.4 (0.7)	19.8 (▲0.4)	個人の生活をサポートする制度(休暇制度や各種手当など)を充実させる代わりに、給与は低い			
	8	入社直後の給与は低いが、長く働き続けることで後々高い給与をもらえるようになる	22.5 (▲2.9)	63.7 (9.1)	11.9 (▲4.5)	1.9 (▲1.7)	入社直後から高めの給与をもらえるが、長く勤め続けてもあまり給与が増えない			
	9	自分のキャリアステップは自分で考え、実現に取り組むことが求められる	16.8 (0.4)	42.8 (3.8)	33.6 (0.9)	6.8 (▲5.0)	異動や配置を通じ、会社が個人のキャリアステップを考えてくれる			
成長 スタイル	10	これまでの経験(学業など)を活かして成長できる	22.8 (▲4.5)	42.5 (2.6)	23.6 (1.3)	11.1 (0.7)	これまでの経験(学業など)とは無関係に、ゼロから学べる			
	11	どこの会社に行ってもある程度通用するような汎用的な能力が身につく	21.1 (▲2.4)	52.8 (8.2)	19.5 (▲5.2)	6.5 (▲0.6)	その会社に属していてこそ役に立つ、企業独自の特殊な能力が身につく			
	12	短期で成長できるが、体力的・精神的なストレスもかかる	4.3 (▲0.1)	23.0 (4.3)	48.5 (2.4)	24.1 (▲6.6)	短期での成長はしにくい、体力的・精神的なストレスがかからない			
	13	周囲に優秀な人材が多く、刺激を受けられる	29.8 (5.1)	54.5 (2.2)	12.7 (▲6.2)	3.0 (▲1.0)	周囲と比べ、自分が主役として活躍できる			
	14	幅広く多様な人と、人間関係を築ける	26.8 (1.7)	46.6 (5.2)	20.9 (▲4.3)	5.7 (▲2.6)	特定の信頼できる人と、深い人間関係を築ける			
ワーク スタイル	15	個人の裁量権は小さいが、ステータス感のある企業(組織)で働ける	13.3 (0.2)	44.7 (1.5)	32.0 (▲3.4)	10.0 (1.7)	あまり知られていない企業(組織)だが、主役感のある仕事ができる			
	16	多くの人を巻き込んで行う仕事の割合が多い	26.0 (3.8)	50.4 (1.5)	19.0 (▲4.6)	4.6 (▲0.7)	一人で完結する仕事の割合が多い			
	17	特定の地域で働く	26.0 (▲9.9)	32.2 (▲1.0)	27.6 (6.4)	14.1 (4.6)	全国や世界など、幅広い地域で働く			
	18	仕事と私生活のバランスを自分でコントロールできる	49.1 (▲3.2)	41.7 (3.8)	7.6 (▲0.8)	1.6 (0.3)	仕事と私生活は区別なく、一体として働ける			
コミュ ニケー ション スタイル	19	ウェットな人間関係で、プライベートも仲が良い	17.9 (▲9.9)	50.4 (3.5)	24.4 (5.8)	7.3 (0.6)	ドライな人間関係で、プライベートでは関わらない			
	20	コミュニケーションが密で、一体感を求められる	23.6 (▲9.4)	56.1 (9.7)	17.6 (0.8)	2.7 (▲1.0)	コミュニケーションは希薄で、個人の自由に任せる			

* 網掛け・・・白字 各項目内で選択率が最も高い

黒字 同じく、選択率が2番目に高い

上段:選択率(%)

下段:大学生(女性・理系)との選択率の差(ポイント)

10) 大学院生「文系」の特徴

働きたい組織として、大学院生の文系が支持している項目は、「18) A：仕事と私生活のバランスを自分でコントロールできる」「20) A：コミュニケーションが密で、一体感を求められる」「2) A：安定し、確実な事業成長を目指している」「1) A：歴史や伝統がある企業である」「13) A：周囲に優秀な人材が多く、刺激を受けられる」の順であった。

大学・大学院生の『働きたい組織の特徴』について、「経営スタイル」「貢献と報酬の関係」「成長スタイル」「ワークスタイル」「コミュニケーションスタイル」の観点で、29項目を挙げた。各項目について、A/Bの対立意見について、「A」「どちらかといえばA」「B」「どちらかといえばB」の4つの選択肢の中から自身の考えとして当てはまるものを、1つ回答する形式で聞いた。

下表は、特徴的な20項目を抜粋し、回答の分布を集計したものである。

		A				B				
		A	どちらか といえば A	どちらか といえば B	B	n=123				
経営 スタイル	1	歴史や伝統がある企業である	28.5 (▲0.7)	45.5 (▲7.8)	15.4 (2.1)	10.6 (6.5)	若く新しい企業である			
	2	安定し、確実な事業成長を目指している	33.3 (▲2.9)	44.7 (▲0.3)	17.1 (1.8)	4.9 (1.4)	リスクをとり、チャレンジングな事業成長を目指している			
	3	企業固有の技術や商品、ブランド、ノウハウなどが強みとなっている	26.8 (▲7.0)	39.0 (▲5.3)	23.6 (8.0)	10.6 (4.3)	個々の人材のもつ専門性が強みとなっている			
	4	経営者主導で事業運営が行われている	5.7 (▲0.5)	26.0 (▲2.2)	47.2 (▲3.8)	21.1 (6.5)	現場の社員主導で事業運営が行われている			
貢献と報酬の関係	5	給与は高いが、個人間で待遇に大きく差がついたり、降格になったりする可能性は大きい	17.9 (6.1)	41.5 (▲2.0)	30.9 (▲5.2)	9.8 (1.1)	給与は低い、個人間で待遇に大きく差がついたり、降格になったりする可能性は小さい			
	6	評価の良し悪しによって給与が大きく変化する	11.4 (1.9)	35.8 (1.8)	35.0 (▲8.5)	17.9 (4.8)	評価の良し悪しによって給与があまり変化せず、安定的な収入が得られる			
	7	個人の生活をサポートする制度(休暇制度や各種手当など)はないが、給与は高い	8.9 (3.9)	24.4 (0.0)	44.7 (▲11.0)	22.0 (7.0)	個人の生活をサポートする制度(休暇制度や各種手当など)を充実させる代わりに、給与は低い			
	8	入社直後の給与は低いが、長く働き続けることで後々高い給与をもらえるようになる	24.4 (▲3.2)	44.7 (▲11.1)	23.6 (10.6)	7.3 (3.7)	入社直後から高めの給与をもらえるが、長く勤め続けてもあまり給与が増えない			
	9	自分のキャリアステップは自分で考え、実現に取り組むことが求められる	23.6 (4.0)	40.7 (▲1.3)	25.2 (▲5.7)	10.6 (3.0)	異動や配置を通じ、会社が個人のキャリアステップを考えてくれる			
成長 スタイル	10	これまでの経験(学業など)を活かして成長できる	26.8 (2.0)	43.9 (1.2)	21.1 (▲0.3)	8.1 (▲2.9)	これまでの経験(学業など)とは無関係に、ゼロから学べる			
	11	どこの会社に行ってもある程度通用するような汎用的な能力が身につく	36.6 (10.5)	31.7 (▲16.2)	24.4 (4.6)	7.3 (1.1)	その会社に属していてこそ役に立つ、企業独自の特殊な能力が身につく			
	12	短期で成長できるが、体力的・精神的なストレスもかかる	12.2 (4.8)	31.7 (4.0)	31.7 (▲10.8)	24.4 (2.0)	短期での成長はしにくい、体力的・精神的なストレスがかからない			
	13	周囲に優秀な人材が多く、刺激を受けられる	34.1 (3.5)	39.8 (▲9.1)	17.9 (1.5)	8.1 (4.0)	周囲と比べ、自分が主役として活躍できる			
	14	幅広く多様な人と、人間関係を築ける	35.8 (5.1)	37.4 (▲5.7)	19.5 (▲0.7)	7.3 (1.4)	特定の信頼できる人と、深い人間関係を築ける			
ワーク スタイル	15	個人の裁量権は小さいが、ステータス感のある企業(組織)で働ける	13.8 (▲2.2)	35.0 (▲9.2)	39.0 (9.5)	12.2 (1.9)	あまり知られていない企業(組織)だが、主役感のある仕事ができる			
	16	多くの人を巻き込んで行う仕事の割合が多い	23.6 (▲4.2)	46.3 (▲3.8)	22.8 (4.7)	7.3 (3.3)	一人で完結する仕事の割合が多い			
	17	特定の地域で働く	26.0 (3.6)	22.8 (▲8.2)	26.0 (▲3.7)	25.2 (8.2)	全国や世界など、幅広い地域で働く			
	18	仕事と私生活のバランスを自分でコントロールできる	53.7 (7.9)	32.5 (▲9.2)	8.1 (▲1.2)	5.7 (2.6)	仕事と私生活は区別なく、一体として働ける			
コミュ ニケー ション スタイル	19	ウェットな人間関係で、プライベートも仲が良い	23.6 (1.3)	44.7 (▲4.0)	24.4 (1.3)	7.3 (1.3)	ドライな人間関係で、プライベートでは関わりのない			
	20	コミュニケーションが密で、一体感を求められる	28.5 (1.8)	50.4 (▲2.6)	13.8 (▲2.6)	7.3 (3.5)	コミュニケーションは希薄で、個人の自由に任せる			

* 網掛け・・・白字 各項目内で選択率が最も高い

黒字 同じく、選択率が2番目に高い

上段:選択率(%)

下段:大学院生(全体)との選択率の差(ポイント)

1) 働きたい組織の特徴 大学生（経年比較）概要

働きたい組織の特徴 大学生（経年比較）

働きたい組織について学生が支持する項目に変化があるのかを把握するために、『働きたい組織の特徴』調査2014年卒、2015年卒、2016年卒、2017年卒、2018年卒を比較した。2014年卒から2018年卒の「A」「どちらかといえばA」／「B」「どちらかといえばB」の支持する割合を比較し、経年の変化を見た。その中の注目ポイントについて、ピックアップし紹介する。

※次頁からのグラフは、『働きたい組織の特徴』について、2018年卒と2017年卒の大学生全体の「A」「どちらかといえばA」の合計「A・計」と、「B」「どちらかといえばB」の合計「B・計」で数値を比較し、差の大きい項目①～⑥について5年間の推移を見ている。

※各項目について、A／Bの意見について、自身の考えとして当てはまるものを、1つ選択する形式で聞き、「A」・「どちらかといえばA」の合計を「A・計」、「B」・「どちらかといえばB」の合計を「B・計」とした。調査結果の説明文ではその回答の選択を「支持」と表記している。

2) 働きたい組織の特徴 大学生（経年比較）

【注目ポイント（大学生全体）】

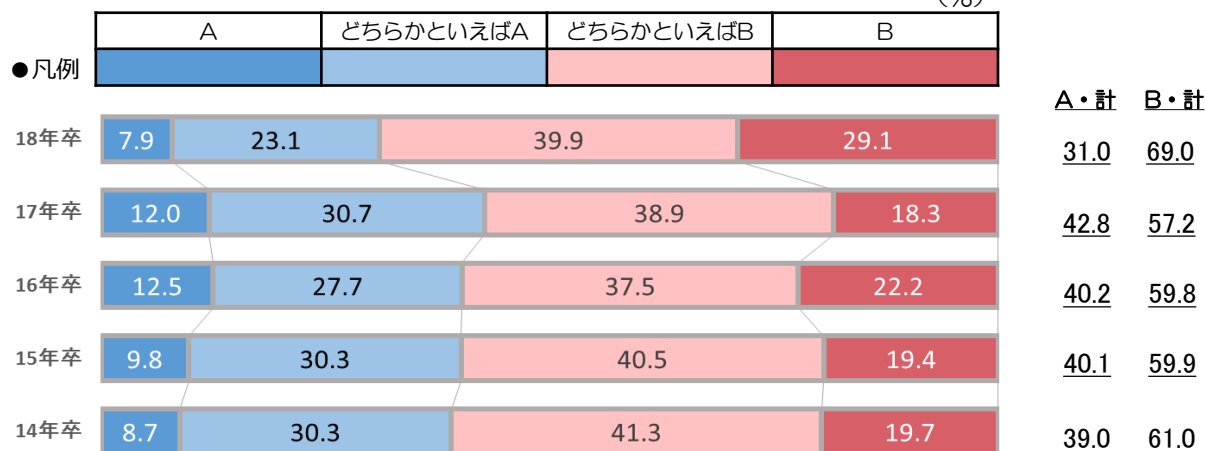
① 成長スタイル 12)

「12）A：短期で成長できるが、体力的・精神的なストレスもかかる／B：短期での成長はしにくい、体力的・精神的なストレスがかからない」の項目が、2017年卒と2018年卒との比較では最も変化が大きかった。「A」を支持する割合を見ると、4.1ポイント低下し、「A」「どちらかといえばA」の合計「A・計」では11.8ポイント低下した。2014年卒から2017年卒までは「A・計」を支持する割合は上昇傾向であったが、2018年卒でその傾向に変化が見られる。

A：短期で成長できるが、体力的・精神的なストレスもかかる

B：短期での成長はしにくい、体力的・精神的なストレスがかからない

(%)



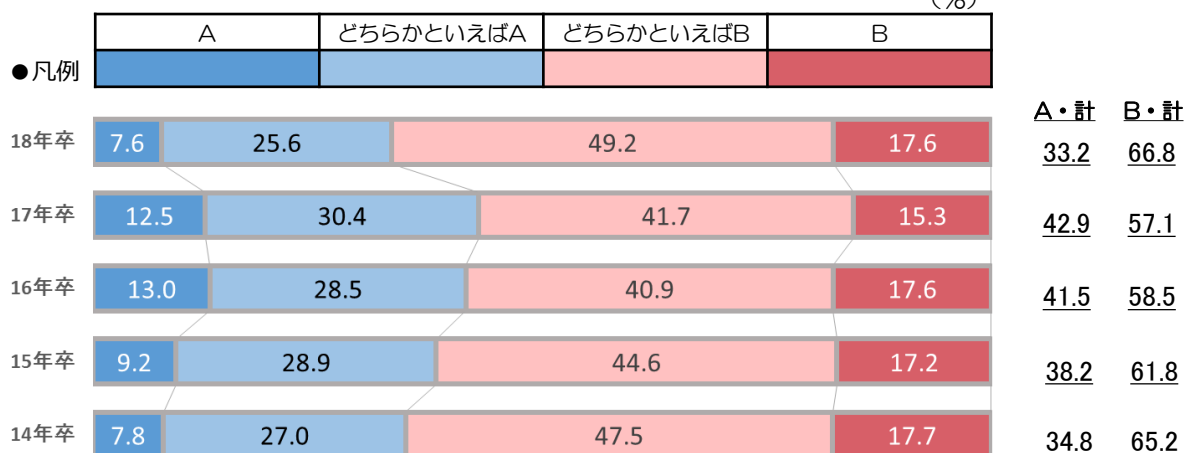
② 経営スタイル 4)

「4）A：経営者主導で事業運営が行われている／B：現場の社員主導で事業運営が行われている」の項目が2番目に変化の大きい項目となった。2017年卒と2018年卒の比較で「A」を支持する割合は4.9ポイント低下し、「A・計」では9.7ポイント低下、一方で「B・計」が上昇した。2017年卒までは「A・計」の割合が上昇傾向であったが、2018年卒で「A」「A・計」が共に低下した。2014年卒と2018年卒を比べると「A・計」は1.6ポイントの差となり、2014年卒と同様の水準となった。

A：経営者主導で事業運営が行われている

B：現場の社員主導で事業運営が行われている

(%)



2) 働きたい組織の特徴 大学生（経年比較）

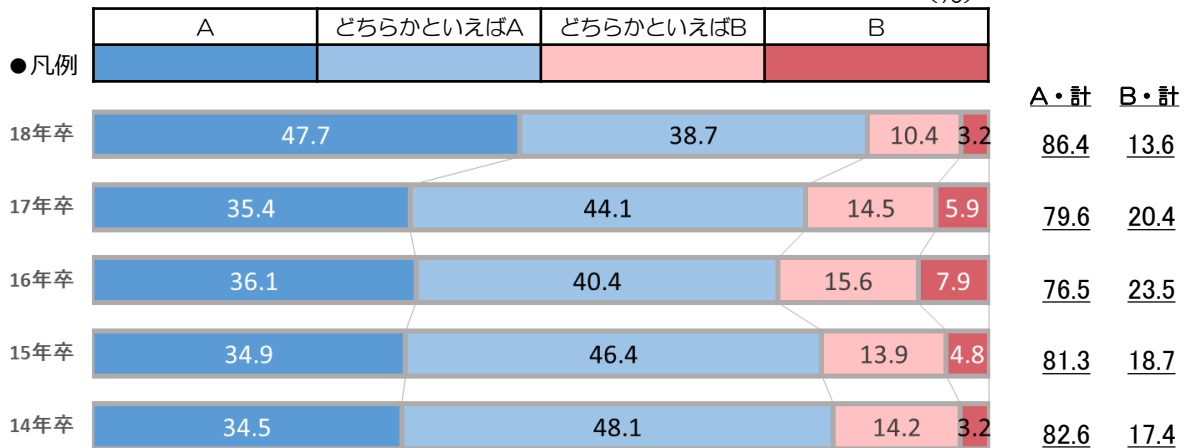
③ ワークスタイル 18)

「18) A：仕事と私生活のバランスを自分でコントロールできる / B：仕事と私生活は区別なく、一体として働ける」の項目は、2017年卒と比較して2018年卒では「A」を支持する割合が12.3ポイント上昇。「A・計」は6.8ポイント上昇している。「A」の変化を見ると、2017年卒から2018年卒で全20項目中最も「A」が上昇した項目となっている。すべての年で「A」「どちらかといえばA」を支持する割合がほかの19項目に比べて高いが、2016年卒までは「A・計」が少しずつ低下していた。2017年卒から上昇に転じ、2014年卒と2018年卒を比べると「A」が13.2ポイント上昇、全項目中最も「A」が上昇している。

A：仕事と私生活のバランスを自分でコントロールできる

B：仕事と私生活は区別なく、一体として働ける

(%)



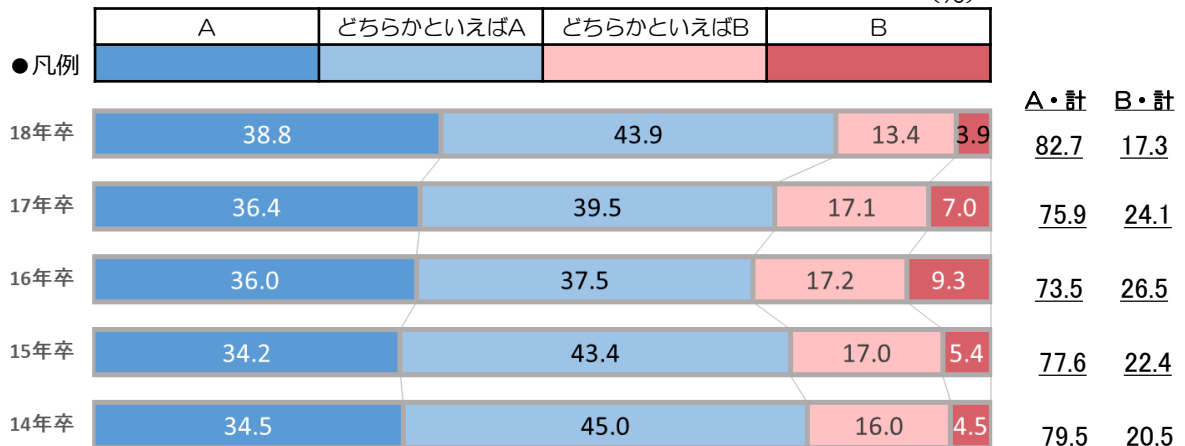
④ 経営スタイル 2)

「2) A：安定し、確実な事業成長を目指している / B：リスクをとり、チャレンジングな事業成長を目指している」の項目は、2017年卒と2018年卒で「A」を支持する割合が2.4ポイント上昇、「A・計」の割合が6.8ポイント上昇した。「A」「どちらかといえばA」を支持する割合が高いが、2016年卒まで毎年低下傾向であった。しかし2016年卒を境に「A・計」が2年続けて上昇傾向である。2014年卒と2018年卒の単年比較で比べると、「A」が4.3ポイント上昇し、「A・計」が3.2ポイント上昇している。

A：安定し、確実な事業成長を目指している

B：リスクをとり、チャレンジングな事業成長を目指している

(%)



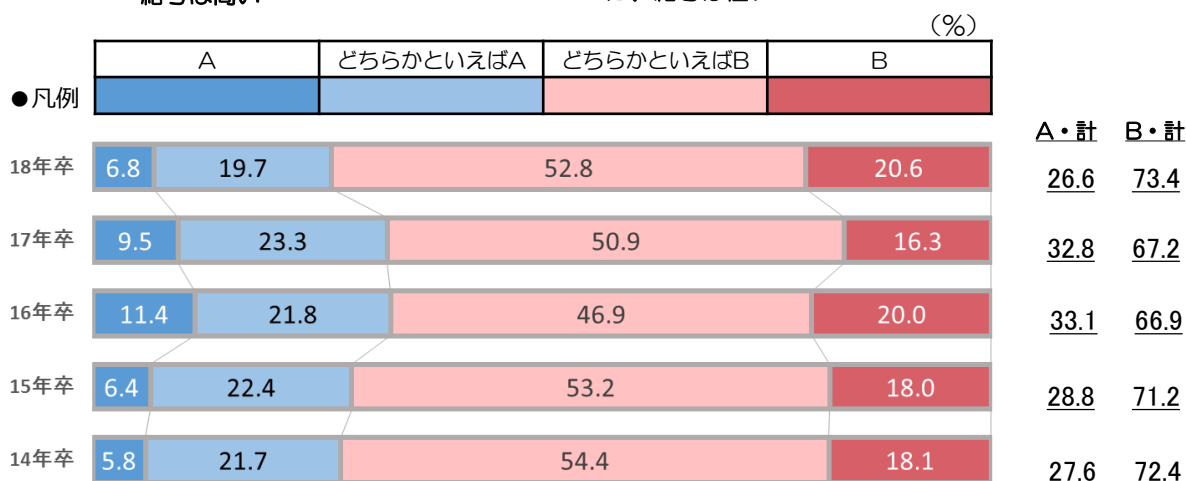
2) 働きたい組織の特徴 大学生（経年比較）

⑤ 貢献と報酬の関係 7)

「7) A：個人の生活をサポートする制度（休暇制度や各種手当など）はないが、給与は高い／B：個人の生活をサポートする制度（休暇制度や各種手当など）を充実させる代わりに、給与は低い」の項目は、2017年卒と2018年卒との比較では「B」を支持する割合が4.3ポイント上昇、「B・計」は6.2ポイント上昇した。逆に「A」を支持する割合は2.7ポイント低下した。従来「B・計」の割合が高かったが、2016年卒まで「B・計」の割合が低下し「A・計」の割合が上昇していた。2016年卒を境に「B・計」が上昇する傾向にある。2014年卒と2018年卒を比べると「B・計」を支持する割合は1.0ポイント上昇し、「A・計」を支持する割合は1.0ポイント低下した。

A：個人の生活をサポートする制度（休暇制度や各種手当など）はないが、給与は高い

B：個人の生活をサポートする制度（休暇制度や各種手当など）を充実させる代わりに、給与は低い

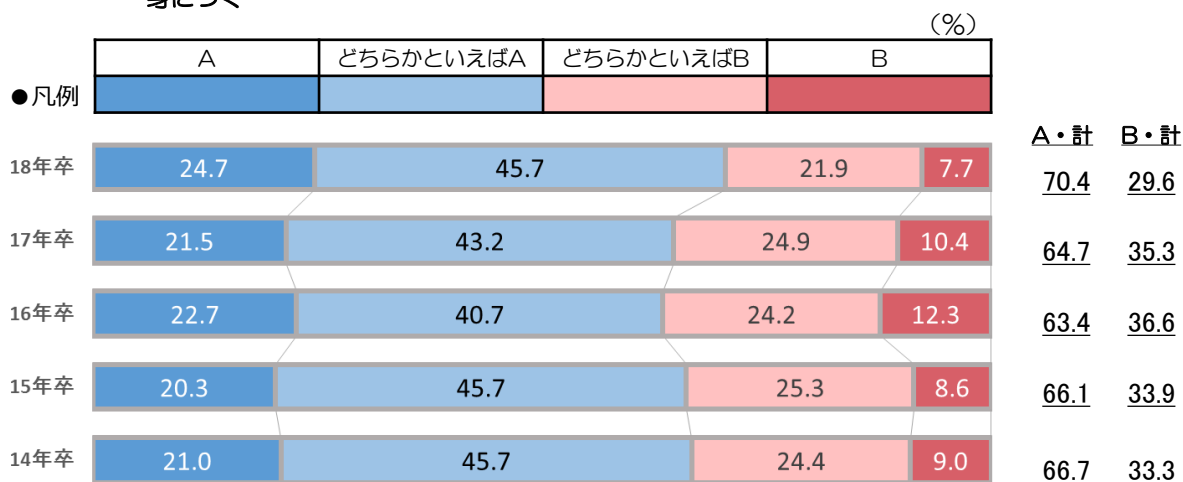


⑥ 成長スタイル 11)

「11) A：どこの会社に行ってもある程度通用するような汎用的な能力が身につく／B：その会社に属してこそ役に立つ、企業独自の特殊な能力が身につく」の項目は、2017年卒と2018年卒で「A」を支持する割合が3.2ポイント上昇、「A・計」は5.7ポイント上昇した。「B」を支持する割合は2.7ポイント低下。2016年卒まで「A・計」の割合が低下し、「B・計」の割合が上昇傾向であったが、2016年卒を境に「A・計」の割合が上昇し、「B・計」が低下傾向にある。2014年卒と2018年卒を比べると、「A」「A・計」ともに3.7ポイントずつ上昇している。

A：どこの会社に行ってもある程度通用するような汎用的な能力が身につく

B：その会社に属してこそ役に立つ、企業独自の特殊な能力が身につく



3) ワークスタイル 18) に関する属性分析

「18) A：仕事と私生活のバランスを自分でコントロールできる／B：仕事と私生活は区別なく、一体として働ける」の項目は、2018年卒において「A」「どちらかというA」を支持する割合の合計「A・計」が全ての属性で最も高い結果となっている（P.3～12）。これは2014年卒の調査以来、初めてである。また、2017年卒と2018年卒の比較において「A」「B」を支持する割合を見たとき、最も変化が大きいのがこの項目であった。

この支持率の高いワークスタイル 18) の項目について、大学生の属性別に経年比較を紹介する。

「18)」の項目について属性別に経年で見てみると、2017年卒と2018年卒の比較では、「A・計」の割合が最も上昇したのは、女性・理系であった。「A・計」の割合は12.9ポイントの上昇、理系の方が文系より「A・計」のポイントが上昇している（女性・理系が12.9ポイントと最も上昇し、続いて男性・理系が8.3ポイントの上昇）。また、「A」の割合が最も上昇したのは、女性・理系で17.2ポイント上昇した。次に2014年卒と2018年卒の比較では、「A・計」の割合が最も上昇したのは男性・文系で、5.0ポイントの上昇。「A・計」は、男性の方が女性より上昇している（男性・文系が5.0ポイントと最も上昇し、続いて男性・理系が4.8ポイントの上昇）。「A」の割合が最も上昇したのは女性・理系で、16.8ポイント上昇した。

属性別一覧表

	男性・文系		男性・理系		女性・文系		女性・理系	
	A・計	B・計	A・計	B・計	A・計	B・計	A・計	B・計
18年卒	83.0	17.0	85.5	14.5	89.0	11.0	90.2	9.8
	▲3.4	3.4	▲0.9	0.9	2.6	▲2.6	3.8	▲3.8
17年卒差	4.7	▲4.7	8.3	▲8.3	5.1	▲5.1	12.9	▲12.9
14年卒差	5.0	▲5.0	4.8	▲4.8	2.7	▲2.7	4.2	▲4.2
17年卒	78.3	21.7	77.2	22.8	83.9	16.1	77.3	22.7
	▲1.2	1.2	▲2.3	2.3	4.4	▲4.4	▲2.2	2.2
16年卒	74.9	25.1	73.1	26.9	81.4	18.6	73.5	26.5
	▲1.6	1.6	▲3.4	3.4	4.9	▲4.9	▲3.0	3.0
15年卒	79.3	20.7	79.6	20.4	84.0	16.0	82.3	17.7
	▲2.0	2.0	▲1.7	1.7	2.7	▲2.7	1.0	▲1.0
14年卒	78.0	22.0	80.7	19.3	86.3	13.7	86.0	14.0
	▲4.6	4.6	▲1.9	1.9	3.7	▲3.7	3.4	▲3.4

上段：選択率(%)

下段：卒年ごとの大学生(全体)との選択率の差(ポイント)

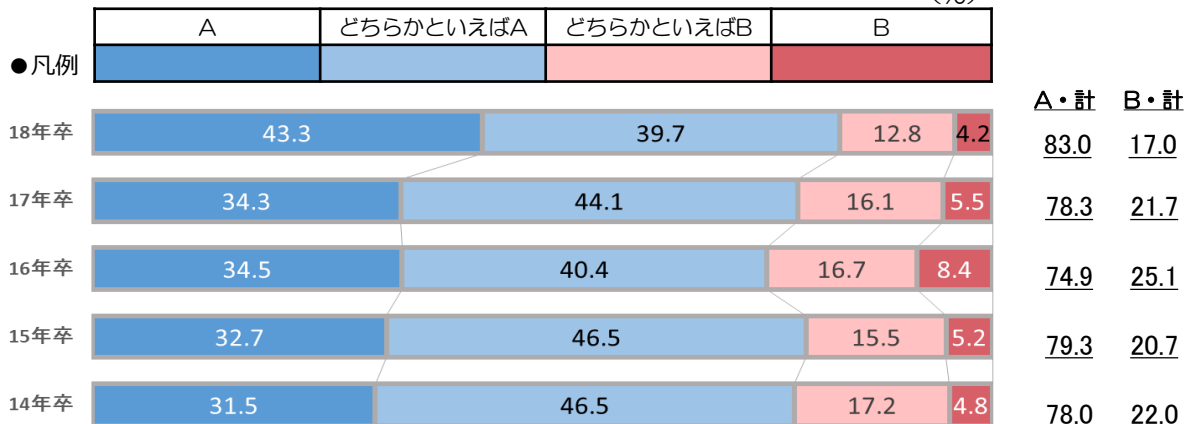
※18年卒欄には17年卒差および14年卒差を表示

□ 男性・文系

A：仕事と私生活のバランスを自分でコントロールできる

B：仕事と私生活は区別なく、一体として働ける

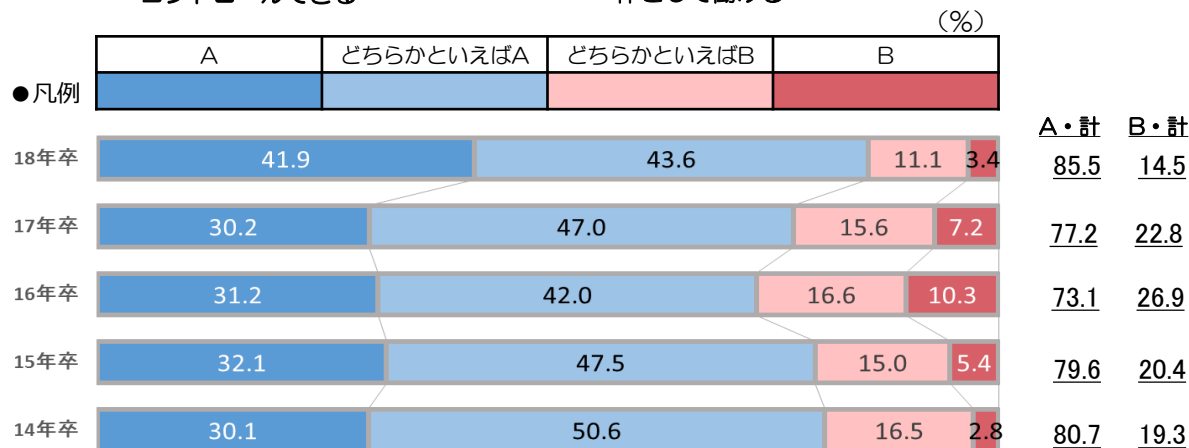
(%)



3) ワークスタイル 18) に関する属性分析

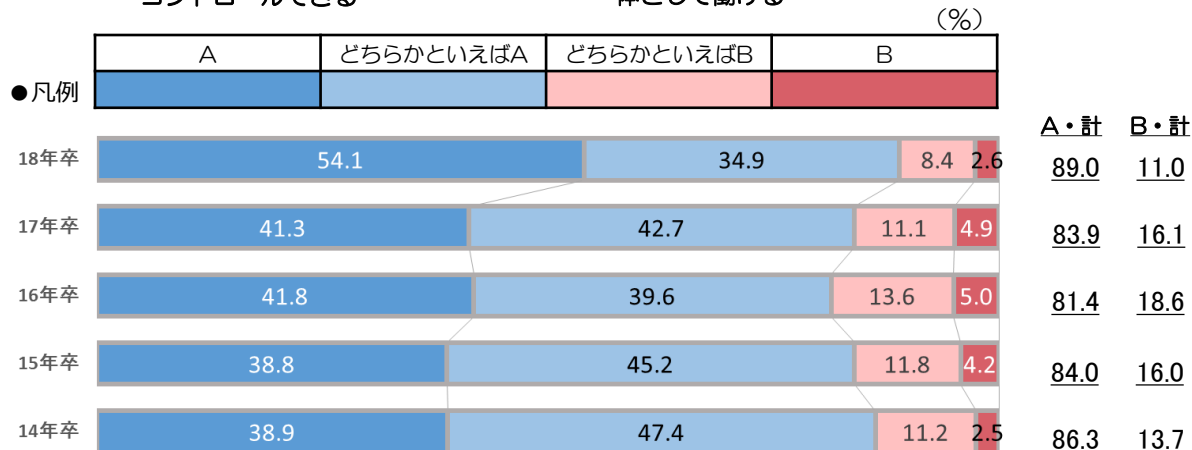
□ 男性・理系

A：仕事と私生活のバランスを自分でコントロールできる
B：仕事と私生活は区別なく、一体として働ける



□ 女性・文系

A：仕事と私生活のバランスを自分でコントロールできる
B：仕事と私生活は区別なく、一体として働ける



□ 女性・理系

A：仕事と私生活のバランスを自分でコントロールできる
B：仕事と私生活は区別なく、一体として働ける

