

## 働きたい組織の特徴（2020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・採用の在り方を追究するための研究機関・就職みらい研究所（所長：増本 全）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2020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（2020年卒）】

『働きたい組織の特徴』の項目において、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。今回は、特徴的な20項目の集計結果をまとめている。

#### ●大学生・大学院生ともに仕事と私生活のバランスを最も重視（P.3、P.4、P.9）

大学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」「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」「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料をもらえるようになる」「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」「13）A：周囲に優秀な人材が多く、刺激を受けられる」「2）A：安定し、確実な事業成長を目指している」「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」「2）A：歴史や伝統がある企業である」の順であった。

※P.3以降の各表左位置の項目No.を表す

#### ●大学生は職場でのコミュニケーションを重視。女性は個人の生活をサポートする制度を、男性は後々高い給与をもらえるようになることを重視（P.3、P.5-8）

大学生において大学院生に比べて支持を集めている項目は、「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。安定した事業成長を重視するのは大学院生と同様であるが、大学生はより職場でのコミュニケーションを重視している。

続いて大学院生に比べ支持を集めている項目は、「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」であり、よりその傾向が強いのは女性であった。男性では、「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」の支持の高さが目立った。大学生は、女性は個人の生活をサポートする制度を、男性は後々高い給与をもらえるようになることを重視している。

#### ●大学院生は、男性・女性ともに周囲の優秀な人材からの刺激や汎用的な能力が身につくことを重視（P.3、P.9-12）

大学院生において大学生に比べて支持を集めている項目は、「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」「13）A：周囲に優秀な人材が多く、刺激を受けられる」「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」の順であった。仕事と私生活のバランスを最も重視するのは大学生と同様であるが、大学院生はより周囲の優秀な人材からの刺激や汎用的な能力が身につくことを重視している。

#### 【トピック版について】

2020年卒学生の『働きたい組織の特徴』トピックについては、後日改めて報告させていただきます。

#### 【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（2020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

## 【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2020(\*)会員より、2020年3月卒業予定の大学生および大学院生

(\*)リクナビ2020：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/2020/>

**調査期間：**2019年5月9日～6月1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 4,885人 大学院生 1,421人 計 6,306人

**集計対象：**大学生 4,880人

(男性・文系：1,622人 男性・理系：1,205人 女性・文系：1,338人 女性・理系：715人)  
大学院生 1,417人 (男性・理系：1,033人 女性・理系：310人 文系：74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

《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。
- 就職活動経験者＝2019年5月1日までに、就職活動の経験がある者

# 『働きたい組織の特徴 (2020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、ひとつ回答する形式で聞いた。下表は、特徴的な20項目を抜粋し集計。「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=6,297						
			大学生全体 N=4,880			大学院生全体 N=1,417			
A		B	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	71.6 (▲ 1.5)	28.4 (1.5)	43.2 (▲ 3.0)	78.6 (▲ 1.7)	21.4 (1.7)	57.2 (▲ 3.5)
	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	80.9 (▲ 0.3)	19.1 (0.3)	61.8 (▲ 0.6)	79.0 (0.8)	21.0 (▲ 0.8)	58.1 (1.5)
	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	71.1 (1.5)	28.9 (▲ 1.5)	42.3 (2.9)	76.6 (▲ 0.4)	23.4 (0.4)	53.3 (▲ 0.9)
	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	32.0 (▲ 0.9)	68.0 (0.9)	▲ 35.9 (▲ 1.9)	32.5 (▲ 3.7)	67.5 (3.7)	▲ 35.1 (▲ 7.5)
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	47.0 (▲ 0.7)	53.0 (0.7)	▲ 5.9 (▲ 1.5)	57.7 (▲ 1.3)	42.3 (1.3)	15.5 (▲ 2.5)
	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	39.4 (▲ 0.2)	60.6 (0.2)	▲ 21.1 (▲ 0.4)	47.7 (1.2)	52.3 (▲ 1.2)	▲ 4.6 (2.5)
	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)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	28.1 (▲ 1.0)	71.9 (1.0)	▲ 43.8 (▲ 2.0)	33.7 (3.7)	66.3 (▲ 3.7)	▲ 32.5 (7.4)
	8	入社直後の給与は低いが、長く働き続けることで徐々に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	74.9 (▲ 2.5)	25.1 (2.5)	49.8 (▲ 5.0)	76.9 (▲ 3.2)	23.1 (3.2)	53.8 (▲ 6.3)
	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	59.2 (0.1)	40.8 (▲ 0.1)	18.4 (0.1)	64.0 (3.0)	36.0 (▲ 3.0)	28.0 (6.0)
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	54.9 (0.7)	45.1 (▲ 0.7)	9.8 (1.5)	64.4 (▲ 1.3)	35.6 (1.3)	28.9 (▲ 2.5)
	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	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	72.5 (0.2)	27.5 (▲ 0.2)	45.0 (0.3)	78.8 (4.1)	21.2 (▲ 4.1)	57.7 (8.1)
	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	30.1 (▲ 2.1)	69.9 (2.1)	▲ 39.9 (▲ 4.2)	33.9 (0.3)	66.1 (▲ 0.3)	▲ 32.1 (0.7)
	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	74.0 (▲ 0.8)	26.0 (0.8)	48.1 (▲ 1.7)	80.7 (2.1)	19.3 (▲ 2.1)	61.5 (4.2)
ワークスタイル	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	68.2 (0.4)	31.8 (▲ 0.4)	36.4 (0.7)	72.6 (▲ 1.2)	27.4 (1.2)	45.2 (▲ 2.5)
	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	58.5 (0.1)	41.5 (▲ 0.1)	17.0 (0.1)	59.6 (0.2)	40.4 (▲ 0.2)	19.3 (0.3)
	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	68.5 (▲ 0.8)	31.5 (0.8)	37.1 (▲ 1.6)	75.3 (▲ 1.0)	24.7 (1.0)	50.6 (▲ 2.0)
	17	特定の地域で働く	全国や世界など、幅広い地域で働く	63.9 (2.2)	36.1 (▲ 2.2)	27.9 (4.4)	54.1 (0.6)	45.9 (▲ 0.6)	8.3 (1.2)
コミュニケーションスタイル	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	85.3 (1.4)	14.7 (▲ 1.4)	70.5 (2.8)	87.1 (▲ 1.7)	12.9 (1.7)	74.2 (▲ 3.3)
	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ない	73.4 (1.1)	26.6 (▲ 1.1)	46.8 (2.2)	69.5 (▲ 2.3)	30.5 (2.3)	39.0 (▲ 4.6)
	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	78.1 (▲ 0.0)	21.9 (0.0)	56.3 (▲ 0.0)	77.7 (▲ 0.9)	22.3 (0.9)	55.4 (▲ 1.8)

上段:A/B・計選択率(%)

黒字 各項目の属性別に選択率が高い側

下段:2019年卒との選択率の差(ポイント)

## 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」のA・計、「B」+「どちらかといえばB」のB・計についてそれぞれ20項目の数値で見ると、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」「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：入社直後の給料は低いが、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」「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。P.3に、「A・計」「B・計」および「A・計-B・計(差)」を示す。

		(%)				N=4,880
A		A	どちらかといえばA	どちらかといえばB	B	B
経営スタイル	1 歴史や伝統がある企業である	19.2	52.4	22.0	6.4	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	36.1	44.8	14.9	4.2	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	23.6	47.5	21.3	7.6	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	5.9	26.1	51.7	16.3	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	37.0	41.8	11.1	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	8.5	30.9	41.6	19.0	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	6.1	22.0	54.2	17.7	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	23.7	51.2	20.6	4.5	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	18.5	40.7	30.8	10.0	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	18.4	36.4	30.2	14.9	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	46.3	20.3	7.2	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	6.1	24.0	42.1	27.9	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	25.3	48.7	20.2	5.8	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	27.9	40.3	22.8	9.0	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	13.9	44.6	31.4	10.1	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	22.4	46.1	25.2	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	30.8	33.2	23.3	12.7	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	47.1	38.2	11.6	3.1	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	25.9	47.5	20.6	6.0	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	30.7	47.4	17.5	4.4	コミュニケーションは希薄で、個人の自由に任せる

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・文系の学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」「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」「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」「19) A：ウェットな人間関係で、プライベートも仲が良い」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				
		(%)				N=1,622				
		A	どちらか といえば A	どちらか といえば B	B	B				
経営 スタイル	1	歴史や伝統がある企業である	20.3 (1.1)	50.1 (▲ 2.3)	21.9 (▲ 0.0)	7.7 (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	31.9 (▲ 4.2)	43.5 (▲ 1.4)	19.1 (4.2)	5.6 (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	23.5 (▲ 0.2)	46.3 (▲ 1.2)	21.9 (0.6)	8.3 (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	8.0 (2.1)	29.0 (2.9)	47.8 (▲ 3.8)	15.1 (▲ 1.2)	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	13.4 (3.4)	38.2 (1.3)	37.4 (▲ 4.4)	11.0 (▲ 0.2)	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 (3.7)	34.3 (3.3)	36.6 (▲ 5.0)	16.9 (▲ 2.1)	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	8.4 (2.3)	26.4 (4.4)	49.3 (▲ 4.9)	15.8 (▲ 1.9)	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	24.7 (1.0)	49.7 (▲ 1.5)	20.8 (0.3)	4.7 (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	20.2 (1.7)	41.3 (0.6)	28.4 (▲ 2.4)	10.0 (0.0)	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	16.6 (▲ 1.9)	33.6 (▲ 2.8)	33.2 (2.9)	16.6 (1.7)	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	26.7 (0.5)	44.7 (▲ 1.6)	21.3 (1.0)	7.3 (0.1)	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	8.7 (2.6)	27.8 (3.8)	39.6 (▲ 2.4)	23.9 (▲ 4.0)	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	24.7 (▲ 0.6)	45.5 (▲ 3.2)	22.2 (2.0)	7.6 (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	29.9 (2.0)	38.2 (▲ 2.1)	22.1 (▲ 0.6)	9.8 (0.8)	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	15.3 (1.4)	43.2 (▲ 1.5)	30.5 (▲ 0.9)	11.1 (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	24.4 (2.0)	43.8 (▲ 2.3)	25.5 (0.3)	6.4 (0.1)	一人で完結する仕事の割合が多い			
	17	特定の地域で働く	24.5 (▲ 6.3)	34.3 (1.1)	25.2 (1.9)	16.0 (3.3)	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	41.6 (▲ 5.5)	40.5 (2.3)	13.4 (1.8)	4.5 (1.4)	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	25.6 (▲ 0.2)	45.9 (▲ 1.6)	22.8 (2.2)	5.6 (▲ 0.4)	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	29.3 (▲ 1.4)	47.0 (▲ 0.4)	18.2 (0.7)	5.4 (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)

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

## 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・理系の学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」「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、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」「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。

		(%)				N=1,205
A		A	どちらかといえばA	どちらかといえばB	B	B
経営スタイル	1 歴史や伝統がある企業である	19.2 (▲ 0.1)	53.4 (1.0)	20.6 (▲ 1.4)	6.8 (0.4)	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	34.4 (▲ 1.6)	44.2 (▲ 0.6)	16.3 (1.4)	5.1 (0.8)	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	26.0 (2.3)	46.1 (▲ 1.3)	20.6 (▲ 0.7)	7.3 (▲ 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	5.6 (▲ 0.3)	28.4 (2.3)	51.5 (▲ 0.1)	14.4 (▲ 1.9)	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	12.5 (2.4)	41.5 (4.5)	36.8 (▲ 5.0)	9.1 (▲ 2.0)	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 (1.1)	37.9 (7.0)	38.8 (▲ 2.8)	13.8 (▲ 5.2)	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	7.1 (1.0)	25.9 (3.9)	50.5 (▲ 3.7)	16.5 (▲ 1.2)	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	24.1 (0.4)	51.6 (0.4)	19.3 (▲ 1.2)	4.9 (0.4)	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	17.0 (▲ 1.5)	42.4 (1.7)	31.2 (0.4)	9.4 (▲ 0.6)	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	21.7 (3.2)	40.4 (4.0)	26.6 (▲ 3.7)	11.4 (▲ 3.5)	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 (0.0)	44.6 (▲ 1.6)	20.8 (0.5)	8.3 (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	6.7 (0.7)	28.0 (4.0)	41.2 (▲ 0.9)	24.1 (▲ 3.7)	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	24.8 (▲ 0.5)	49.6 (0.9)	19.6 (▲ 0.6)	6.0 (0.2)	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	26.5 (▲ 1.4)	42.5 (2.2)	22.0 (▲ 0.8)	9.0 (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	13.4 (▲ 0.4)	46.4 (1.8)	30.5 (▲ 0.8)	9.6 (▲ 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	21.7 (▲ 0.7)	46.5 (0.3)	25.3 (0.1)	6.6 (0.3)	一人で完結する仕事の割合が多い
	17 特定の地域で働く	28.5 (▲ 2.3)	33.0 (▲ 0.1)	26.6 (3.2)	12.0 (▲ 0.8)	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	40.6 (▲ 6.5)	42.3 (4.1)	13.6 (2.0)	3.5 (0.4)	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	23.8 (▲ 2.1)	49.0 (1.5)	20.4 (▲ 0.2)	6.7 (0.7)	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	28.0 (▲ 2.8)	47.4 (▲ 0.0)	20.2 (2.7)	4.5 (0.1)	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)

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・文系の学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」「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」「12）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。

		(%)				N=1,338
A		A	どちらかといえばA	どちらかといえばB	B	B
経営スタイル	1 歴史や伝統がある企業である	19.2 (▲ 0.0)	54.3 (1.9)	21.7 (▲ 0.2)	4.8 (▲ 1.6)	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	40.7 (4.6)	46.3 (1.4)	10.4 (▲ 4.5)	2.7 (▲ 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	23.1 (▲ 0.6)	49.6 (2.1)	20.9 (▲ 0.4)	6.4 (▲ 1.2)	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	4.3 (▲ 1.6)	24.2 (▲ 1.9)	53.1 (1.4)	18.4 (2.1)	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	5.6 (▲ 4.5)	30.8 (▲ 6.2)	49.8 (8.0)	13.8 (2.7)	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	4.6 (▲ 3.8)	22.9 (▲ 8.1)	46.3 (4.8)	26.2 (7.2)	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	3.6 (▲ 2.5)	15.1 (▲ 6.9)	61.2 (7.0)	20.1 (2.4)	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、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	22.4 (▲ 1.3)	51.9 (0.7)	21.6 (1.0)	4.1 (▲ 0.4)	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	18.1 (▲ 0.4)	38.0 (▲ 2.6)	32.9 (2.1)	11.0 (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 (▲ 3.3)	32.5 (▲ 3.9)	34.7 (4.5)	17.7 (2.8)	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	27.1 (0.8)	48.6 (2.3)	18.0 (▲ 2.3)	6.4 (▲ 0.9)	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	3.6 (▲ 2.5)	18.5 (▲ 5.5)	43.3 (1.2)	34.7 (6.8)	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	26.1 (0.7)	50.5 (1.8)	18.8 (▲ 1.3)	4.6 (▲ 1.2)	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	27.4 (▲ 0.6)	40.4 (0.1)	23.5 (0.7)	8.8 (▲ 0.2)	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	14.1 (0.2)	44.9 (0.3)	31.6 (0.3)	9.4 (▲ 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	21.2 (▲ 1.2)	47.8 (1.7)	25.0 (▲ 0.2)	6.0 (▲ 0.3)	一人で完結する仕事の割合が多い
	17 特定の地域で働く	37.3 (6.5)	33.8 (0.6)	18.2 (▲ 5.1)	10.7 (▲ 2.0)	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	57.0 (10.0)	32.3 (▲ 5.9)	8.7 (▲ 2.9)	1.9 (▲ 1.2)	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	27.4 (1.5)	48.8 (1.3)	17.6 (▲ 3.0)	6.2 (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	35.0 (4.3)	46.1 (▲ 1.3)	14.8 (▲ 2.7)	4.1 (▲ 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）

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・理系の学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」「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」「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」「12）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。

		(%)				N=715
A		A	どちらかといえばA	どちらかといえばB	B	B
経営スタイル	1 歴史や伝統がある企業である	16.9 (▲ 2.3)	52.4 (0.1)	24.8 (2.8)	5.9 (▲ 0.5)	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	39.7 (3.7)	46.2 (1.3)	11.5 (▲ 3.4)	2.7 (▲ 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	21.1 (▲ 2.5)	48.4 (0.9)	21.8 (0.5)	8.7 (1.1)	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	4.6 (▲ 1.3)	19.2 (▲ 6.9)	58.0 (6.4)	18.2 (1.9)	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	6.7 (▲ 3.4)	38.0 (1.1)	45.3 (3.5)	9.9 (▲ 1.2)	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	5.5 (▲ 3.0)	26.7 (▲ 4.2)	48.7 (7.1)	19.2 (0.2)	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	3.9 (▲ 2.2)	18.2 (▲ 3.8)	58.5 (4.3)	19.4 (1.7)	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	23.1 (▲ 0.6)	52.7 (1.5)	20.1 (▲ 0.4)	4.1 (▲ 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	18.0 (▲ 0.5)	41.3 (0.6)	31.5 (0.7)	9.2 (▲ 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	23.5 (5.1)	43.5 (7.1)	21.4 (▲ 8.8)	11.6 (▲ 3.3)	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 (▲ 2.7)	48.3 (2.0)	21.4 (1.1)	6.9 (▲ 0.4)	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	3.6 (▲ 2.4)	19.0 (▲ 5.0)	46.9 (4.8)	30.5 (2.6)	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	26.3 (0.9)	50.9 (2.2)	19.0 (▲ 1.1)	3.8 (▲ 2.0)	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	26.9 (▲ 1.1)	41.3 (1.0)	24.2 (1.4)	7.7 (▲ 1.3)	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	11.2 (▲ 2.7)	44.3 (▲ 0.3)	34.3 (2.9)	10.2 (0.1)	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	21.4 (▲ 1.0)	47.7 (1.5)	24.6 (▲ 0.5)	6.3 (0.0)	一人で完結する仕事の割合が多い
	17 特定の地域で働く	36.8 (6.0)	29.7 (▲ 3.5)	23.2 (▲ 0.1)	10.3 (▲ 2.4)	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	51.9 (4.8)	37.1 (▲ 1.1)	9.4 (▲ 2.2)	1.7 (▲ 1.5)	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	27.1 (1.3)	46.0 (▲ 1.5)	21.7 (1.0)	5.2 (▲ 0.8)	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	30.5 (▲ 0.2)	50.8 (3.4)	16.2 (▲ 1.2)	2.5 (▲ 1.9)	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）

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



# 『働きたい組織の特徴 (2020年卒)』

## 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」「13) A:周囲に優秀な人材が多く、刺激を受けられる」「2) A:安定し、確実な事業成長を目指している」「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」「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。

		(%)				N=1,417
A		A	どちらかといえばA	どちらかといえばB	B	B
経営スタイル	1 歴史や伝統がある企業である	21.2 (2.0)	57.4 (5.0)	17.4 (▲ 4.5)	4.0 (▲ 2.5)	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	28.6 (▲ 7.5)	50.5 (5.6)	17.7 (2.8)	3.2 (▲ 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	30.4 (6.8)	46.2 (▲ 1.3)	17.6 (▲ 3.6)	5.7 (▲ 1.9)	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 (0.3)	26.3 (0.1)	54.3 (2.7)	13.2 (▲ 3.1)	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	12.1 (2.0)	45.7 (8.7)	36.6 (▲ 5.2)	5.7 (▲ 5.4)	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	10.2 (1.7)	37.5 (6.5)	41.8 (0.2)	10.5 (▲ 8.5)	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	7.5 (1.4)	26.3 (4.3)	52.7 (▲ 1.5)	13.5 (▲ 4.2)	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	22.7 (▲ 1.1)	54.3 (3.1)	19.1 (▲ 1.5)	4.0 (▲ 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	20.1 (1.6)	43.9 (3.2)	29.4 (▲ 1.4)	6.6 (▲ 3.4)	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	21.4 (2.9)	43.0 (6.6)	23.9 (▲ 6.3)	11.6 (▲ 3.3)	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	30.2 (4.0)	48.6 (2.4)	16.7 (▲ 3.6)	4.4 (▲ 2.8)	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	8.1 (2.1)	25.8 (1.8)	45.1 (3.0)	21.0 (▲ 6.9)	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	31.8 (6.4)	49.0 (0.3)	15.2 (▲ 4.9)	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	29.7 (1.8)	42.9 (2.6)	20.0 (▲ 2.7)	7.3 (▲ 1.7)	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	13.2 (▲ 0.7)	46.4 (1.8)	31.1 (▲ 0.3)	9.3 (▲ 0.8)	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 (3.6)	49.3 (3.1)	21.0 (▲ 4.1)	3.7 (▲ 2.6)	一人で完結する仕事の割合が多い
	17 特定の地域で働く	22.5 (▲ 8.3)	31.6 (▲ 1.5)	30.5 (7.1)	15.4 (2.7)	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	46.2 (▲ 0.8)	40.9 (2.7)	10.4 (▲ 1.2)	2.5 (▲ 0.6)	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	20.3 (▲ 5.6)	49.3 (1.8)	24.4 (3.8)	6.1 (0.1)	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	24.6 (▲ 6.2)	53.1 (5.7)	19.7 (2.2)	2.6 (▲ 1.8)	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)

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・理系の学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」「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」「11) A: 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」「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。

		(%)				N=1,033
A		A	どちらかといえばA	どちらかといえばB	B	B
経営スタイル	1 歴史や伝統がある企業である	23.2 (4.1)	55.7 (2.2)	17.3 (▲ 3.3)	3.8 (▲ 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	29.5 (▲ 4.9)	48.7 (4.5)	18.3 (2.0)	3.5 (▲ 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	31.5 (5.5)	46.4 (0.2)	16.5 (▲ 4.1)	5.7 (▲ 1.6)	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	6.4 (0.7)	28.9 (0.6)	53.2 (1.7)	11.4 (▲ 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 (1.0)	46.7 (5.2)	34.6 (▲ 2.3)	5.2 (▲ 3.9)	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	11.8 (2.3)	40.3 (2.3)	38.1 (▲ 0.6)	9.8 (▲ 4.0)	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	8.5 (1.4)	28.3 (2.4)	50.7 (0.3)	12.5 (▲ 4.0)	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、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	23.2 (▲ 0.9)	53.7 (2.1)	18.7 (▲ 0.7)	4.4 (▲ 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	19.7 (2.7)	43.7 (1.3)	29.8 (▲ 1.4)	6.8 (▲ 2.6)	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	21.3 (▲ 0.4)	43.2 (2.8)	23.6 (▲ 2.9)	11.9 (0.5)	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	31.2 (4.9)	47.1 (2.5)	17.6 (▲ 3.2)	4.1 (▲ 4.2)	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	8.8 (2.1)	26.3 (▲ 1.6)	46.5 (5.3)	18.4 (▲ 5.8)	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	31.4 (6.6)	48.4 (▲ 1.2)	16.1 (▲ 3.5)	4.2 (▲ 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	29.4 (3.0)	42.5 (0.0)	20.8 (▲ 1.2)	7.3 (▲ 1.8)	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	13.0 (▲ 0.5)	47.9 (1.5)	29.9 (▲ 0.6)	9.2 (▲ 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	26.1 (4.5)	49.5 (3.0)	21.0 (▲ 4.3)	3.4 (▲ 3.2)	一人で完結する仕事の割合が多い
	17 特定の地域で働く	21.7 (▲ 6.8)	31.8 (▲ 1.2)	30.5 (3.9)	16.0 (4.0)	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	42.7 (2.1)	42.2 (▲ 0.1)	12.0 (▲ 1.6)	3.1 (▲ 0.4)	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	20.8 (▲ 3.0)	49.5 (0.4)	23.9 (3.5)	5.8 (▲ 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	24.7 (▲ 3.3)	53.5 (6.1)	18.9 (▲ 1.3)	2.9 (▲ 1.6)	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(男性・理系)との選択率の差(ポイント)

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

## 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・理系の学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」「13) A: 周囲に優秀な人材が多く、刺激を受けられる」「2) A: 安定し、確実な事業成長を目指している」「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」「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。

		(%)				N=310	
A		A	どちらかといえばA	どちらかといえばB	B	B	
経営スタイル	1	歴史や伝統がある企業である	15.8 (▲ 1.1)	62.9 (10.5)	17.4 (▲ 7.3)	3.9 (▲ 2.0)	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	27.4 (▲ 12.3)	54.2 (8.0)	16.8 (5.3)	1.6 (▲ 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	30.0 (8.9)	47.1 (▲ 1.3)	18.1 (▲ 3.8)	4.8 (▲ 3.8)	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	5.2 (0.5)	18.1 (▲ 1.1)	58.1 (0.0)	18.7 (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	7.7 (1.0)	41.6 (3.6)	43.5 (▲ 1.8)	7.1 (▲ 2.8)	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	4.5 (▲ 0.9)	29.4 (2.6)	53.2 (4.6)	12.9 (▲ 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	3.5 (▲ 0.4)	21.0 (2.8)	59.0 (0.6)	16.5 (▲ 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、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	21.9 (▲ 1.1)	56.1 (3.4)	18.4 (▲ 1.8)	3.5 (▲ 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	21.0 (2.9)	43.2 (2.0)	28.7 (▲ 2.8)	7.1 (▲ 2.1)	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	21.3 (▲ 2.2)	41.3 (▲ 2.2)	25.2 (3.8)	12.3 (0.6)	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	28.1 (4.6)	51.6 (3.4)	14.8 (▲ 6.6)	5.5 (▲ 1.4)	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	5.5 (1.8)	21.9 (2.9)	43.5 (▲ 3.3)	29.0 (▲ 1.5)	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	33.2 (6.9)	51.6 (0.7)	11.9 (▲ 7.1)	3.2 (▲ 0.6)	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	31.9 (5.1)	43.5 (2.3)	18.7 (▲ 5.5)	5.8 (▲ 1.9)	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	13.5 (2.4)	41.9 (▲ 2.4)	35.2 (0.9)	9.4 (▲ 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	28.4 (7.0)	49.0 (1.3)	18.4 (▲ 6.2)	4.2 (▲ 2.1)	一人で完結する仕事の割合が多い
	17	特定の地域で働く	23.9 (▲ 12.9)	31.9 (2.3)	31.0 (7.8)	13.2 (2.9)	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	57.1 (5.2)	37.4 (0.4)	4.8 (▲ 4.5)	0.6 (▲ 1.0)	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	18.7 (▲ 8.4)	49.7 (3.7)	26.1 (4.5)	5.5 (0.3)	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	25.5 (▲ 5.0)	51.0 (0.2)	21.6 (5.4)	1.9 (▲ 0.6)	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(女性・理系)との選択率の差(ポイント)

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

## 10) 大学院生「文系」の特徴

働きたい組織として、大学院生の文系の学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」「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」「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」「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。

		(%)				N=74
A		A	どちらかといえばA	どちらかといえばB	B	B
経営スタイル	1 歴史や伝統がある企業である	14.9 (▲ 6.3)	59.5 (2.0)	18.9 (1.5)	6.8 (2.8)	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	20.3 (▲ 8.3)	59.5 (9.0)	13.5 (▲ 4.2)	6.8 (3.5)	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	17.6 (▲ 12.8)	40.5 (▲ 5.7)	32.4 (14.8)	9.5 (3.7)	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	8.1 (1.9)	23.0 (▲ 3.3)	54.1 (▲ 0.3)	14.9 (1.7)	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	9.5 (▲ 2.6)	48.6 (3.0)	35.1 (▲ 1.4)	6.8 (1.0)	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 (1.9)	32.4 (▲ 5.0)	44.6 (2.8)	10.8 (0.3)	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	9.5 (2.0)	20.3 (▲ 6.0)	54.1 (1.3)	16.2 (2.7)	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	17.6 (▲ 5.1)	54.1 (▲ 0.2)	27.0 (8.0)	1.4 (▲ 2.7)	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	21.6 (1.5)	50.0 (6.1)	25.7 (▲ 3.7)	2.7 (▲ 3.9)	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	23.0 (1.6)	48.6 (5.6)	23.0 (▲ 1.0)	5.4 (▲ 6.2)	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	25.7 (▲ 4.5)	56.8 (8.1)	12.2 (▲ 4.6)	5.4 (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	9.5 (1.3)	35.1 (9.3)	32.4 (▲ 12.7)	23.0 (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	31.1 (▲ 0.7)	45.9 (▲ 3.0)	17.6 (2.3)	5.4 (1.4)	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	24.3 (▲ 5.4)	45.9 (3.0)	14.9 (▲ 5.2)	14.9 (7.5)	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	14.9 (1.7)	44.6 (▲ 1.8)	29.7 (▲ 1.3)	10.8 (1.5)	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	14.9 (▲ 11.2)	47.3 (▲ 2.0)	32.4 (11.4)	5.4 (1.7)	一人で完結する仕事の割合が多い
	17 特定の地域で働く	28.4 (5.9)	27.0 (▲ 4.6)	28.4 (▲ 2.1)	16.2 (0.8)	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	50.0 (3.8)	36.5 (▲ 4.4)	10.8 (0.4)	2.7 (0.2)	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	18.9 (▲ 1.3)	44.6 (▲ 4.7)	24.3 (▲ 0.1)	12.2 (6.1)	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	18.9 (▲ 5.6)	56.8 (3.6)	23.0 (3.3)	1.4 (▲ 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: 大学院生(全体)との選択率の差(ポイント)

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