

働きたい組織の特徴（2021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：佐藤 学）のよりよい就職・採用のあ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2021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（2021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、1つ回答する形式で聞き、全29項目の集計結果をまとめている。以下、大学生・大学院生がA/Bの項目を選択している中で、選択の割合が高い3項目を記載。

※P.3以降の各表左位置の項目No.を表す

●大学生では安定確実な事業成長、仕事と私生活のバランス、密なコミュニケーションを支持（P3-6）

大学生は「※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」では「A・計」の方が支持されている。「27）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」では「A・計」の方が支持されている。「29）A：コミュニケーションが密で、一体感を求められる／B：コミュニケーションは希薄で、個人の自由に任せる」では「A・計」の方が支持されている。

●大学院生では歴史や伝統、優秀な人材が多く刺激を受ける、仕事と私生活のバランスを支持（P3-4、7-8）

大学院生は「1）A：歴史や伝統がある企業である／B：若く新しい企業である」では「A・計」の方が支持されている。「18）A：周囲に優秀な人材が多く、刺激を受けられる／B：周囲と比べ、自分が主役として活躍できる」では「A・計」の方が支持されている。「27）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」では「A・計」の方が支持されている。

【働きたい組織の特徴 大学生（経年変化）】

●2017年卒と比べ2021年卒は、現場社員主導での事業運営をより重視（P9-11）

大学生全体2017年卒と2021年卒の比較において、「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」で差の大きい3つの項目に注目した。その結果、2017年卒大学生と比べて2021年卒大学生が支持している項目は、「5）B：現場の社員主導で事業運営が行われている」「16）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」「17）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」であった。

【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（2021年卒）	3～8
1) 大学生・大学院生「全体」一覧	3～4
2) 大学生「全体」の特徴	5～6
3) 大学院生「全体」の特徴	7～8
働きたい組織の特徴 大学生（経年比較）	9～11
1) 働きたい組織の特徴 大学生（経年比較）概要	9
2) 働きたい組織の特徴 大学生（経年比較）	10～11

【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2021(*)会員より、2021年3月卒業予定の大学生および大学院生

(*)リクナビ2021：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/2021/>

調査期間：2020年4月30日～5月24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 5,532人 大学院生 1,258人 計 6,790人

集計対象：

※経年比較の分析に用いた集計対象人数は2021年卒の集計対象に加え以下の通り

(人)

	大学生 全体	大学院生 全体	大学生・ 大学院生 計
2021年卒	5,532	1,258	6,790
2020年卒	4,880	1,417	6,297
2019年卒	4,943	1,431	6,374
2018年卒	5,671	1,614	7,285
2017年卒	8,240	1,933	10,173

《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、1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。

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。「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。

※上段:A/B・計選択率(%)

下段:2020年卒との選択率の差(ポイント)

(%)

		大学生全体 n=5,532			大学院生全体 n=1,258				
		A・計	B・計	A・計-B・計(差)	A・計	B・計	A・計-B・計(差)		
		A		B					
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	70.3 (▲ 1.3)	29.7 (1.3)	40.7	80.3 (1.7)	19.7 (▲ 1.7)	60.6
	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	79.8 (▲ 1.1)	20.2 (1.1)	59.6	78.2 (▲ 0.8)	21.8 (0.8)	56.4
	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	68.1 (▲ 3.0)	31.9 (3.0)	36.2	77.3 (0.6)	22.7 (▲ 0.6)	54.5
	4	意思決定の際は、迅速性よりも正確性を重視する	意思決定の際は、正確性よりも迅速性を重視する	72.3 (▲ 5.9)	27.7 (5.9)	44.5	73.3 (▲ 0.2)	26.7 (0.2)	46.6
	5	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	31.7 (▲ 0.3)	68.3 (0.3)	▲ 36.6	32.9 (0.4)	67.1 (▲ 0.4)	▲ 34.2
	6	幅広い顧客と関係を築いている	特定の顧客と深い関係を築いている	74.3 (2.0)	25.7 (▲ 2.0)	48.5	78.1 (▲ 0.6)	21.9 (0.6)	56.1
	7	自社と社会の利害が対立したとき、自社の利益を優先する	自社と社会の利害が対立したとき、社会の利益を優先する	37.7 (▲ 4.3)	62.3 (4.3)	▲ 24.7	36.5 (▲ 2.0)	63.5 (2.0)	▲ 27.0
貢献と報酬の関係	8	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	50.1 (3.0)	49.9 (▲ 3.0)	0.1	59.3 (1.6)	40.7 (▲ 1.6)	18.6
	9	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	40.3 (0.9)	59.7 (▲ 0.9)	▲ 19.3	48.4 (0.7)	51.6 (▲ 0.7)	▲ 3.2
	10	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	29.9 (1.8)	70.1 (▲ 1.8)	▲ 40.2	33.5 (▲ 0.3)	66.5 (0.3)	▲ 33.1
	11	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	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	72.6 (▲ 2.3)	27.4 (2.3)	45.2	77.7 (0.7)	22.3 (▲ 0.7)	55.3
	12	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	61.0 (1.8)	39.0 (▲ 1.8)	22.1	63.0 (▲ 1.0)	37.0 (1.0)	26.1
	13	個人の属性に関わらず、公平・公正に処遇される	個人の属性に応じて、処遇が変えられている	58.9 (▲ 0.2)	41.1 (0.2)	17.8	57.8 (▲ 1.9)	42.2 (1.9)	15.6
成長スタイル	14	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	57.9 (3.0)	42.1 (▲ 3.0)	15.8	67.1 (2.7)	32.9 (▲ 2.7)	34.2
	15	会社のもつノウハウや型を学ぶことで成長する	個人が試行錯誤を行うことで成長する	67.7 (▲ 2.2)	32.3 (2.2)	35.4	68.0 (▲ 1.3)	32.0 (1.3)	35.9
	16	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	71.4 (▲ 1.1)	28.6 (1.1)	42.8	76.1 (▲ 2.8)	23.9 (2.8)	52.1
	17	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	33.5 (3.5)	66.5 (▲ 3.5)	▲ 33.0	37.4 (3.5)	62.6 (▲ 3.5)	▲ 25.1
	18	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 (▲ 0.0)	26.0 (0.0)	48.0	79.6 (▲ 1.2)	20.4 (1.2)	59.1
	19	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	68.4 (0.2)	31.6 (▲ 0.2)	36.9	71.5 (▲ 1.1)	28.5 (1.1)	43.1

黒字 各項目の属性別に選択率が高い側

※次頁へ続く

1) 大学生・大学院生「全体」一覧

※前頁よりの続き

※上段：A/B・計選択率(%)

(%)

下段：2020年卒との選択率の差(ポイント)

				大学生全体 n=5,532			大学院生全体 n=1,258		
		A	B	A・計	B・計	A・計- B・計 (差)	A・計	B・計	A・計- B・計 (差)
ワーク スタイル	20	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	57.9 (▲ 0.6)	42.1 (0.6)	15.8	61.4 (1.7)	38.6 (▲ 1.7)	22.7
	21	仕事のやり方の型が明確で、それに則ることが期待される	仕事のやり方に明確な型がなく、個人の自由や裁量に任せられる	59.9 (▲ 1.3)	40.1 (1.3)	19.8	59.7 (2.3)	40.3 (▲ 2.3)	19.4
	22	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	70.9 (2.4)	29.1 (▲ 2.4)	41.8	75.9 (0.6)	24.1 (▲ 0.6)	51.8
	23	特定の地域で働く	全国や世界など、幅広い地域で働く	59.6 (▲ 4.3)	40.4 (4.3)	19.2	51.8 (▲ 2.3)	48.2 (2.3)	3.7
	24	オフィスはきれいで、整然としているが、個人にもそれを維持する規律が求められる	オフィスは雑然としており、散らかっているが、規律にはあまりうるさくない	77.9 (0.3)	22.1 (▲ 0.3)	55.9	78.2 (▲ 1.0)	21.8 (1.0)	56.4
	25	組織の目的や目標に向けて、チームで働くことが求められる	自分のやりたいことを起点に、個人のイニシアティブで働くことが求められる	74.4 (▲ 0.6)	25.6 (0.6)	48.8	76.9 (▲ 1.3)	23.1 (1.3)	53.9
	26	様々な仕事を、短期間で次々に経験する	特定領域の仕事を長期間、継続的に担当する	45.9 (0.1)	54.1 (▲ 0.1)	▲ 8.2	49.0 (▲ 2.0)	51.0 (2.0)	▲ 2.1
	27	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	84.0 (▲ 1.3)	16.0 (1.3)	68.0	87.5 (0.4)	12.5 (▲ 0.4)	75.0
コミュニ ケーション スタイル	28	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	74.5 (1.1)	25.5 (▲ 1.1)	49.0	70.3 (0.8)	29.7 (▲ 0.8)	40.7
	29	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)	56.2	77.4 (▲ 0.3)	22.6 (0.3)	54.8

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

働きたい組織の特徴として、29項目を「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（P3.4掲載）で見る。「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」では「A・計」の方が支持されている。「27）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」では「A・計」の方が支持されている。「29）A：コミュニケーションが密で、一体感を求められる B：コミュニケーションは希薄で、個人の自由に任せる」では「A・計」の方が支持されている。

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、回答の分布を集計したものである。

		(%)				n=5,532
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	19.5	50.9	22.7	7.0	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	33.2	46.7	15.8	4.4	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	22.6	45.5	23.6	8.3	個々の人材のもつ専門性が強みとなっている
	4 意思決定の際は、迅速性よりも正確性を重視する	23.7	48.5	21.9	5.9	意思決定の際は、正確性よりも迅速性を重視する
	5 経営者主導で事業運営が行われている	6.8	24.9	50.5	17.8	現場の社員主導で事業運営が行われている
	6 幅広い顧客と関係を築いている	30.4	43.8	19.5	6.2	特定の顧客と深い関係を築いている
	7 自社と社会の利害が対立したとき、自社の利益を優先する	8.1	29.6	45.8	16.6	自社と社会の利害が対立したとき、社会の利益を優先する
貢献と 報酬の 関係	8 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	10.5	39.6	39.4	10.5	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
	9 評価の良し悪しによって給与が大きく変化する	8.9	31.4	41.1	18.6	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
	10 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	6.7	23.2	53.1	17.0	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
	11 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	23.7	48.9	21.8	5.5	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
	12 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	20.3	40.7	29.6	9.3	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
	13 個人の属性に関わらず、公平・公正に処遇される	19.2	39.7	31.2	9.9	個人の属性に応じて、処遇が変えられている
成長 スタイル	14 これまでの経験（学業など）を活かして成長できる	21.3	36.6	27.3	14.8	これまでの経験（学業など）とは無関係に、ゼロから学べる
	15 会社のもつノウハウや型を学ぶことで成長する	19.1	48.6	24.8	7.5	個人が試行錯誤を行うことで成長する
	16 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	25.6	45.8	21.4	7.2	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
	17 短期で成長できるが、体力的・精神的なストレスもかかる	7.5	26.0	40.4	26.1	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
	18 周囲に優秀な人材が多く、刺激を受けられる	25.9	48.1	20.2	5.8	周囲と比べ、自分が主役として活躍できる
	19 幅広く多様な人と、人間関係を築ける	29.0	39.4	22.1	9.4	特定の信頼できる人と、深い人間関係を築ける

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

※次頁へ続く

2) 大学生「全体」の特徴

※前頁よりの続き

		(%)					
A		A	どちらか といえば A	どちらか といえば B	B	B	
ワーク スタイル	20	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	14.8	43.1	31.0	11.0	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
	21	仕事のやり方の型が明確で、それに則ることが期待される	15.6	44.3	31.2	8.9	仕事のやり方に明確な型がなく、個人の自由や裁量に任される
	22	多くの人を巻き込んで行う仕事の割合が多い	25.7	45.2	23.4	5.7	一人で完結する仕事の割合が多い
	23	特定の地域で働く	28.2	31.4	24.6	15.8	全国や世界など、幅広い地域で働く
	24	オフィスはきれいで、整然としているが、個人にもそれを維持する規律が求められる	32.7	45.3	16.9	5.2	オフィスは雑然としており、散らかっているが、規律にはあまりうるさくない
	25	組織の目的や目標に向けて、チームで働くことが求められる	28.7	45.8	20.5	5.1	自分のやりたいことを起点に、個人のイニシアティブで働くことが求められる
	26	様々な仕事を、短期間で次々に経験する	11.8	34.1	39.8	14.3	特定領域の仕事を長期間、継続的に担当する
	27	仕事と私生活のバランスを自分でコントロールできる	45.7	38.3	12.0	4.0	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	28	ウエットな人間関係で、プライベートも仲が良い	29.8	44.7	19.2	6.3	ドライな人間関係で、プライベートでは関わりがない
	29	コミュニケーションが密で、一体感を求められる	32.7	45.4	17.6	4.2	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) 大学院生「全体」の特徴

働きたい組織の特徴として、29項目を「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（P3.4掲載）で見る。「1）A：歴史や伝統がある企業である B：若く新しい企業である」では「A・計」の方が支持されている。「18）A：周囲に優秀な人材が多く、刺激を受けられる B：周囲と比べ、自分が主役として活躍できる」では「A・計」の方が支持されている。「27）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」では「A・計」の方が支持されている。

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、回答の分布を集計したものである。

※上段:A/B・計選択率(%)

下段:大学生(全体)との選択率の差(ポイント)

		(%)				n=1,258
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	22.5 (3.0)	57.8 (6.9)	15.8 (▲ 6.8)	3.9 (▲ 3.1)	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	29.2 (▲ 4.0)	49.0 (2.4)	18.4 (2.7)	3.3 (▲ 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	29.3 (6.7)	48.0 (2.5)	17.0 (▲ 6.6)	5.7 (▲ 2.6)	個々の人材のもつ専門性が強みとなっている
	4 意思決定の際は、迅速性よりも正確性を重視する	18.5 (▲ 5.2)	54.8 (6.2)	22.1 (0.2)	4.6 (▲ 1.3)	意思決定の際は、正確性よりも迅速性を重視する
	5 経営者主導で事業運営が行われている	6.3 (▲ 0.5)	26.6 (1.7)	52.6 (2.1)	14.5 (▲ 3.3)	現場の社員主導で事業運営が行われている
	6 幅広い顧客と関係を築いている	28.8 (▲ 1.6)	49.3 (5.4)	18.3 (▲ 1.2)	3.7 (▲ 2.6)	特定の顧客と深い関係を築いている
	7 自社と社会の利害が対立したとき、自社の利益を優先する	6.9 (▲ 1.2)	29.6 (▲ 0.0)	49.0 (3.2)	14.5 (▲ 2.0)	自社と社会の利害が対立したとき、社会の利益を優先する
貢献と 報酬の 関係	8 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	11.0 (0.6)	48.3 (8.7)	35.2 (▲ 4.2)	5.5 (▲ 5.0)	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
	9 評価の良し悪しによって給与が大きく変化する	9.4 (0.5)	39.0 (7.6)	39.6 (▲ 1.5)	12.0 (▲ 6.6)	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
	10 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	6.0 (▲ 0.7)	27.4 (4.3)	54.2 (1.2)	12.3 (▲ 4.7)	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
	11 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	21.2 (▲ 2.5)	56.4 (7.6)	19.2 (▲ 2.7)	3.2 (▲ 2.4)	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
	12 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	20.7 (0.4)	42.4 (1.6)	28.7 (▲ 0.9)	8.3 (▲ 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
	13 個人の属性に関わらず、公平・公正に処遇される	16.5 (▲ 2.6)	41.3 (1.5)	34.9 (3.7)	7.3 (▲ 2.6)	個人の属性に応じて、処遇が変えられている
成長 スタイル	14 これまでの経験(学業など)を活かして成長できる	22.7 (1.4)	44.4 (7.7)	21.5 (▲ 5.8)	11.4 (▲ 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
	15 会社のもつノウハウや型を学ぶことで成長する	17.9 (▲ 1.2)	50.1 (1.5)	25.0 (0.3)	7.0 (▲ 0.5)	個人が試行錯誤を行うことで成長する
	16 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	25.8 (0.2)	50.3 (4.5)	19.8 (▲ 1.6)	4.1 (▲ 3.0)	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
	17 短期で成長できるが、体力的・精神的なストレスもかかる	6.5 (▲ 1.0)	30.9 (4.9)	44.5 (4.1)	18.0 (▲ 8.0)	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
	18 周囲に優秀な人材が多く、刺激を受けられる	30.1 (4.2)	49.4 (1.4)	16.7 (▲ 3.6)	3.7 (▲ 2.0)	周囲と比べ、自分が主役として活躍できる
	19 幅広く多様な人と、人間関係を築ける	27.3 (▲ 1.7)	44.2 (4.8)	21.8 (▲ 0.3)	6.7 (▲ 2.8)	特定の信頼できる人と、深い人間関係を築ける

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

※次頁へ続く

3) 大学院生「全体」の特徴

※前頁よりの続き

※上段:A/B・計選択率(%)

下段:大学生(全体)との選択率の差(ポイント)

		(%)					
A		A	どちらか といえば A	どちらか といえば B	B	B	
ワーク スタイル	20	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	15.1 (0.3)	46.3 (3.1)	29.1 (▲ 1.9)	9.5 (▲ 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
	21	仕事のやり方の型が明確で、それに則ることが期待される	13.0 (▲ 2.5)	46.7 (2.3)	33.5 (2.4)	6.8 (▲ 2.2)	仕事のやり方に明確な型がなく、個人の自由や裁量に任せられる
	22	多くの人を巻き込んで行う仕事の割合が多い	25.7 (▲ 0.0)	50.2 (5.0)	19.8 (▲ 3.6)	4.3 (▲ 1.4)	一人で完結する仕事の割合が多い
	23	特定の地域で働く	19.7 (▲ 8.5)	32.1 (0.7)	31.7 (7.1)	16.5 (0.6)	全国や世界など、幅広い地域で働く
	24	オフィスはきれいで、整然としているが、個人にもそれを維持する規律が求められる	30.1 (▲ 2.5)	48.1 (2.8)	17.5 (0.6)	4.3 (▲ 0.9)	オフィスは雑然としており、散らかっているが、規律にはあまりうるさくない
	25	組織の目的や目標に向けて、チームで働くことが求められる	26.1 (▲ 2.6)	50.9 (5.1)	18.4 (▲ 2.1)	4.6 (▲ 0.5)	自分のやりたいことを起点に、個人のイニシアティブで働くことが求められる
	26	様々な仕事を、短期間で次々に経験する	10.5 (▲ 1.3)	38.5 (4.4)	38.4 (▲ 1.4)	12.6 (▲ 1.6)	特定領域の仕事を長期間、継続的に担当する
27	仕事と私生活のバランスを自分でコントロールできる	44.2 (▲ 1.5)	43.3 (5.1)	9.9 (▲ 2.1)	2.6 (▲ 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	28	ウェットな人間関係で、プライベートも仲が良い	21.9 (▲ 7.8)	48.4 (3.7)	23.7 (4.5)	6.0 (▲ 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
	29	コミュニケーションが密で、一体感を求められる	25.1 (▲ 7.6)	52.3 (6.9)	19.1 (1.4)	3.5 (▲ 0.8)	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

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、2017年卒から2021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として、次の3つをピックアップし紹介する。①「5）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「16）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「17）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だが、体力的・精神的なストレスがかからない」

※次頁からのグラフは、『働きたい組織の特徴』について、2017年卒と2021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①～③について5年間の推移を見ている。

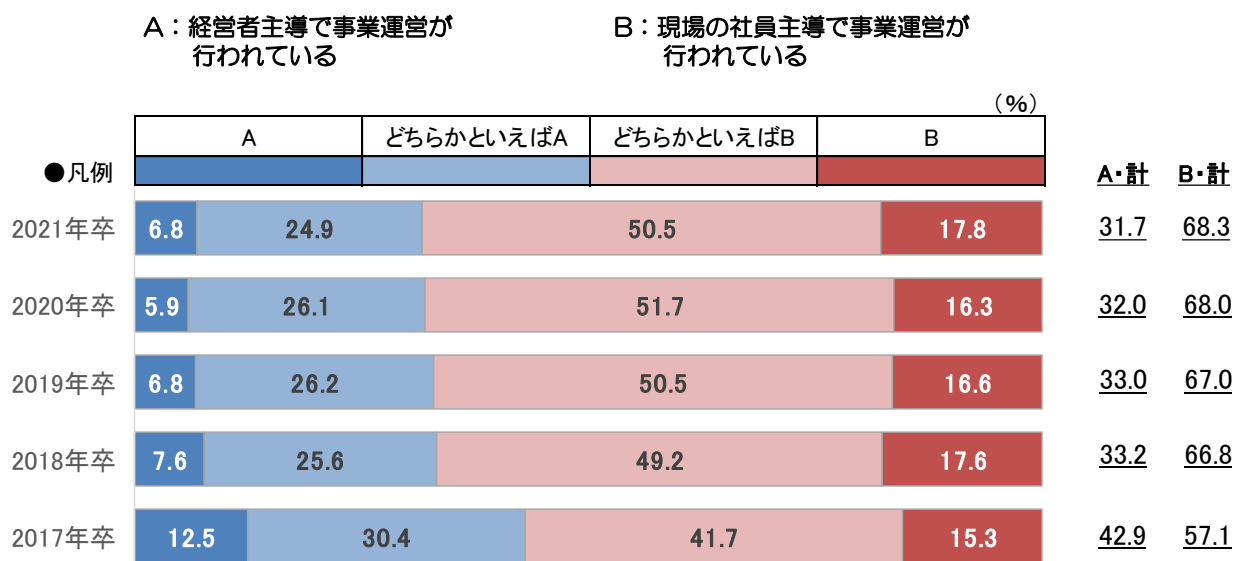
※各項目について、A／Bの意見について、自身の考えとして当てはまるものを、1つ選択する形式で聞き、「A」「どちらかといえばA」の合計を「A・計」、「B」「どちらかといえばB」の合計を「B・計」とした。調査結果の説明文ではその回答の選択を「支持」と表記している。

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）】

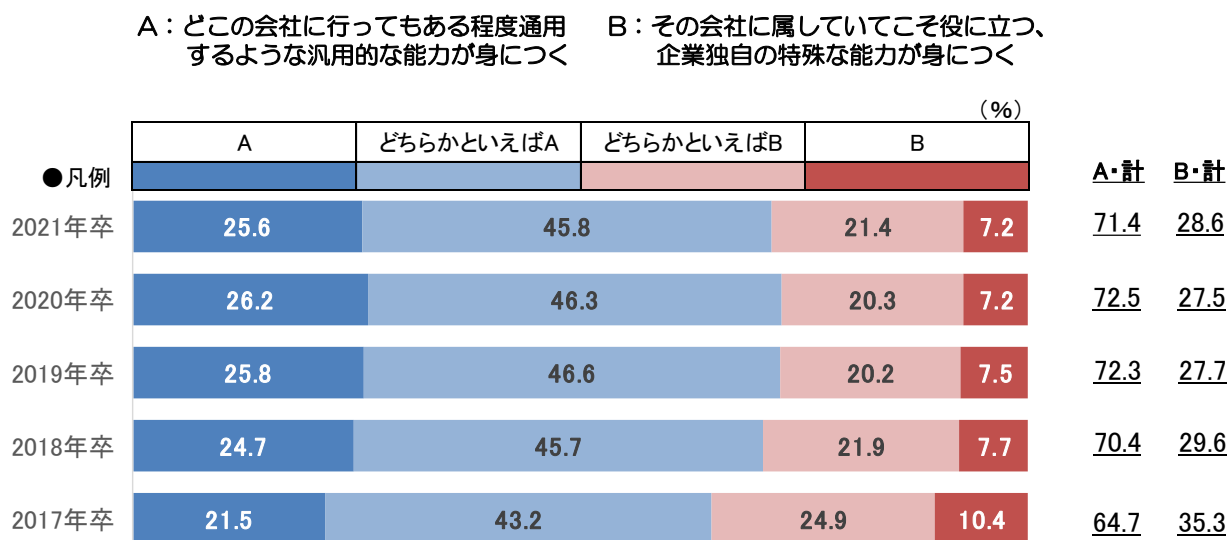
① 経営スタイル 5) A：経営者主導で事業運営が行われている／B：現場の社員主導で事業運営が行われている

「5) 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」の項目では、「B：現場の社員主導で事業運営が行われている」を5年連続して支持している。「B・計」（「B」「どちらかといえばB」の合計）の割合は、年々増加傾向が見られる。2017年卒と2021年卒を見ると、「B・計」が11.2ポイント増加している。



② 成長スタイル 16) 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

「16) 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」の項目では、2017年卒より「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」の方が支持されている傾向が見られる。2017年卒と2021年卒を見ると、「A・計」（「A」「どちらかといえばA」の合計）では6.7ポイント増加している。



2) 働きたい組織の特徴 大学生（経年比較）

- ③ 成長スタイル 17) 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ですが、体力的・精神的なストレスがかからない

「17) 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ですが、体力的・精神的なストレスがかからない」の項目では、2017年卒より「B：短期での成長はしにくいですが、体力的・精神的なストレスがかからない」の方が支持されている傾向が見られる。2017年卒と2021年卒を見ると、「B・計」（「B」「どちらかというどB」の合計）では9.3ポイント増加している。

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ですが、体力的・精神的なストレスがかからない

