

## －働きたい組織の特徴（2022年卒）－

株式会社リクルート（本社：東京都千代田区、代表取締役社長：北村 吉弘）のよりよい就職・採用のあり方を追求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2022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（2022年卒）】

#### 【大学生について】

大学生が支持する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）より、前年差が大きい項目で上位項目を見る。

- 「4）A：意思決定の際は、迅速性よりも正確性を重視する B：意思決定の際は、正確性よりも迅速性を重視する」では「A」を支持。
- 「8）A：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 B：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」では「B」を支持。
- 「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、体力的・精神的なストレスがかからない」では「B」を支持。
- 「23）A：特定の地域で働く B：全国や世界など、幅広い地域で働く」では「A」を支持。

#### 【大学院生について】

大学院生が支持する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）より、前年差が大きい項目で上位項目を見る。

- 「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、体力的・精神的なストレスがかからない」では「B」を支持。
- 「20）A：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 B：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」では「A」を支持。
- 「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」を支持している。

#### <大学生との比較>

- 大学生とを比較してみると、A・計、B・計の支持が異なるものは「8」で、大学生は「B：給与は低い、個人間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低い」を支持しているのに対して、大学院生は「A：給与は高い、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が大きい」を支持。
- 大学生よりもより支持している項目（P7、8）のうち、10ポイント以上差が見られるものは「8」「9」「17」「23」である。

### 【目次】

- 1) 大学生・大学院生「全体」一覧 . . . . . 3～4
- 2) 大学生「全体」について . . . . . 5～6
- 3) 大学院生「全体」について . . . . . 7～8

### 【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2022(\*)会員より、2022年3月卒業予定の大学生および大学院生

(\*)リクナビ2022：株式会社リクルートが運営している、就職活動を支援するサイト  
<https://job.rikunabi.com/2022/>

調査期間：2021年4月30日～5月25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 4,872人 大学院生 1,217人 計 6,089人

※前年比較に用いた集計対象人数（2021年卒）

大学生 5,532人 大学院生 1,258人 計 6,790人

≪「働きたい組織の特徴」とは≫

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。

≪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。以下同様。

※上段：A・計/B・計選択率(%)  
下段：2021年卒との選択率の差(ポイント)

				大学生全体 n=4,872			大学院生全体 n=1,217		
		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	70.9 (0.5)	29.1 (▲ 0.5)	41.7	79.6 (▲ 0.7)	20.4 (0.7)	59.2
	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	81.9 (2.1)	18.1 (▲ 2.1)	63.8	78.3 (0.1)	21.7 (▲ 0.1)	56.6
	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	69.8 (1.7)	30.2 (▲ 1.7)	39.6	76.1 (▲ 1.2)	23.9 (1.2)	52.2
	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	75.9 (3.6)	24.1 (▲ 3.6)	51.8	71.6 (▲ 1.7)	28.4 (1.7)	43.1
	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	33.5 (1.8)	66.5 (▲ 1.8)	▲ 32.9	31.6 (▲ 1.4)	68.4 (1.4)	▲ 36.9
	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	72.2 (▲ 2.1)	27.8 (2.1)	44.3	79.8 (1.7)	20.2 (▲ 1.7)	59.6
	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	39.0 (1.3)	61.0 (▲ 1.3)	▲ 22.0	35.2 (▲ 1.3)	64.8 (1.3)	▲ 29.7
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	46.0 (▲ 4.1)	54.0 (4.1)	▲ 8.1	59.1 (▲ 0.2)	40.9 (0.2)	18.2
	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	36.8 (▲ 3.5)	63.2 (3.5)	▲ 26.4	46.6 (▲ 1.8)	53.4 (1.8)	▲ 6.8
	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	30.1 (0.2)	69.9 (▲ 0.2)	▲ 39.7	32.9 (▲ 0.5)	67.1 (0.5)	▲ 34.1
	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	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	72.3 (▲ 0.3)	27.7 (0.3)	44.6	76.7 (▲ 1.0)	23.3 (1.0)	53.3
	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	60.4 (▲ 0.6)	39.6 (0.6)	20.9	62.9 (▲ 0.1)	37.1 (0.1)	25.9
	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	61.6 (2.7)	38.4 (▲ 2.7)	23.3	60.6 (2.9)	39.4 (▲ 2.9)	21.3

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・計/B・計選択率（％）

下段：2021年卒との選択率の差（ポイント）

(%)

		A	B	大学生全体 n=4,872			大学院生全体 n=1,217		
				A・計	B・計	A・計- B・計 (差)	A・計	B・計	A・計- B・計 (差)
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	57.6 (▲ 0.3)	42.4 (0.3)	15.1	67.3 (0.2)	32.7 (▲ 0.2)	34.6
	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	71.0 (3.3)	29.0 (▲ 3.3)	42.0	69.6 (1.6)	30.4 (▲ 1.6)	39.2
	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	その会社に属していてこそ役に立つ、企業独自の特殊な能力が身につく	72.7 (1.3)	27.3 (▲ 1.3)	45.4	75.7 (▲ 0.4)	24.3 (0.4)	51.4
	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	29.3 (▲ 4.2)	70.7 (4.2)	▲ 41.3	33.8 (▲ 3.7)	66.2 (3.7)	▲ 32.5
	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	73.5 (▲ 0.4)	26.5 (0.4)	47.1	79.5 (▲ 0.1)	20.5 (0.1)	58.9
	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	66.3 (▲ 2.2)	33.7 (2.2)	32.5	73.4 (1.8)	26.6 (▲ 1.8)	46.8
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	59.8 (1.9)	40.2 (▲ 1.9)	19.5	58.2 (▲ 3.2)	41.8 (3.2)	16.4
	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される	61.6 (1.7)	38.4 (▲ 1.7)	23.2	57.7 (▲ 2.0)	42.3 (2.0)	15.4
	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	69.4 (▲ 1.5)	30.6 (1.5)	38.9	77.1 (1.2)	22.9 (▲ 1.2)	54.1
	23	特定の地域で働く	全国や世界など、幅広い地域で働く	63.2 (3.6)	36.8 (▲ 3.6)	26.5	52.7 (0.8)	47.3 (▲ 0.8)	5.3
	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	76.1 (▲ 1.8)	23.9 (1.8)	52.3	77.2 (▲ 1.0)	22.8 (1.0)	54.5
	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	75.5 (1.0)	24.5 (▲ 1.0)	50.9	79.0 (2.0)	21.0 (▲ 2.0)	57.9
	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	45.1 (▲ 0.8)	54.9 (0.8)	▲ 9.9	48.3 (▲ 0.7)	51.7 (0.7)	▲ 3.4
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	85.0 (1.0)	15.0 (▲ 1.0)	69.9	87.0 (▲ 0.5)	13.0 (0.5)	74.0	
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	72.2 (▲ 2.3)	27.8 (2.3)	44.4	72.8 (2.5)	27.2 (▲ 2.5)	45.6
	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、個人を自由に任せる	76.6 (▲ 1.5)	23.4 (1.5)	53.1	81.7 (4.3)	18.3 (▲ 4.3)	63.4

黒字 各項目の属性別に選択率が高い側

## 2) 大学生「全体」について

大学生が支持する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）より、前年差が大きい項目で上位項目を見る。

「4）A：意思決定の際は、迅速性よりも正確性を重視する B：意思決定の際は、正確性よりも迅速性を重視する」では「A」を支持。

「8）A：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 B：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」では「B」を支持。

「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、体力的・精神的なストレスがかからない」では「B」を支持。

「23）A：特定の地域で働く B：全国や世界など、幅広い地域で働く」では「A」を支持している。

		(%)					n=4,872
		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	17.5	53.3	23.2	6.0	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	34.3	47.6	14.6	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	22.0	47.8	22.9	7.3	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	24.9	51.0	19.3	4.8	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	6.2	27.4	51.0	15.5	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	27.7	44.5	21.3	6.5	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	7.9	31.1	47.0	13.9	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	8.7	37.3	43.7	10.3	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
	9	評価の良し悪しによって給与が大きく変化する	8.0	28.8	44.2	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
	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	5.7	24.4	54.3	15.6	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
	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	21.9	50.3	22.6	5.1	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
	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	18.0	42.5	30.0	9.6	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
	13	個人の属性に関わらず、公平・公正に処遇される	20.0	41.6	29.7	8.7	個人の属性に応じて、処遇が変えられている

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」について

※前頁よりの続き

		(%)					n=4,872
		A	どちらか といえば A	どちらか といえば B	B	B	
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	19.6	38.0	28.6	13.8	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	51.9	23.2	5.8	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	25.3	47.4	20.9	6.4	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
	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	6.1	23.2	41.0	29.7	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
	18	周囲に優秀な人材が多く、刺激を受けられる	23.9	49.6	21.3	5.2	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	26.3	39.9	25.0	8.7	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	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	44.9	30.3	10.0	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	15.4	46.2	30.6	7.8	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	22.7	46.8	24.8	5.8	一人で完結する仕事の割合が多い
	23	特定の地域で働く	30.4	32.9	24.3	12.4	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	31.7	44.4	18.9	5.0	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	26.5	49.0	19.6	4.9	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	9.3	35.7	41.2	13.7	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	47.4	37.6	12.1	2.9	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	25.3	46.9	21.3	6.5	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	29.4	47.1	18.6	4.8	コミュニケーションは希薄で、個人の自由に任せ

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」について

大学院生が支持する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）より、前年差が大きい項目で上位項目を見る。

「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、体力的・精神的なストレスがかからない」では「B」を支持。「20）A：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 B：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」では「A」を支持。「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」を支持している。

次に、大学生とを比較してみると、A・計、B・計の支持が異なるものは「8」で、大学生は「B：給与は低いが、個人間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低い」を支持しているのに対して、大学院生は「A：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が大きい」を支持。大学生よりも支持している項目（P7、8）のうち、10ポイント以上差が見られるものは「8」「9」「17」「23」である。

※上段：A・計/B・計選択率（%）

下段：大学生（全体）との選択率の差（ポイント）

(%)

n=1,217

		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	18.0 (0.5)	61.6 (8.3)	17.2 (▲ 6.0)	3.2 (▲ 2.7)	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	25.6 (▲ 8.7)	52.8 (5.1)	19.0 (4.4)	2.7 (▲ 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	28.0 (6.1)	48.1 (0.2)	18.1 (▲ 4.8)	5.8 (▲ 1.4)	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	18.3 (▲ 6.6)	53.2 (2.2)	23.7 (4.5)	4.7 (▲ 0.2)	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	4.7 (▲ 1.5)	26.9 (▲ 0.5)	56.1 (5.2)	12.3 (▲ 3.2)	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	30.8 (3.1)	49.0 (4.5)	15.8 (▲ 5.5)	4.4 (▲ 2.1)	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	4.7 (▲ 3.2)	30.5 (▲ 0.6)	50.5 (3.4)	14.4 (0.4)	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	9.3 (0.6)	49.8 (12.5)	35.1 (▲ 8.6)	5.8 (▲ 4.5)	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
	9	評価の良し悪しによって給与が大きく変化する	6.7 (▲ 1.4)	39.9 (11.2)	42.0 (▲ 2.2)	11.4 (▲ 7.6)	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 (0.9)	26.3 (1.9)	55.9 (1.6)	11.2 (▲ 4.4)	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
	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	18.9 (▲ 3.0)	57.8 (7.4)	20.5 (▲ 2.1)	2.8 (▲ 2.3)	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	18.2 (0.3)	44.7 (2.2)	30.4 (0.4)	6.7 (▲ 2.9)	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
	13	個人の属性に関わらず、公平・公正に処遇される	16.4 (▲ 3.6)	44.2 (2.6)	32.6 (2.9)	6.7 (▲ 1.9)	個人の属性に応じて、処遇が変えられている

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」について

※前頁よりの続き

※上段：A・計/B・計選択率（％）

下段：大学生（全体）との選択率の差（ポイント）

(%)

n=1,217

A		A	どちらか といえばA	どちらか といえばB	B	B	
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	21.7 (2.1)	45.6 (7.6)	23.0 (▲ 5.6)	9.7 (▲ 4.1)	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	18.1 (▲ 1.0)	51.5 (▲ 0.4)	26.1 (3.0)	4.3 (▲ 1.5)	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	24.7 (▲ 0.7)	51.0 (3.7)	19.4 (▲ 1.5)	4.9 (▲ 1.5)	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
	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	5.6 (▲ 0.5)	28.2 (5.0)	46.5 (5.5)	19.7 (▲ 10.0)	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	27.6 (3.7)	51.8 (2.2)	16.6 (▲ 4.7)	3.9 (▲ 1.2)	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	27.9 (1.5)	45.5 (5.6)	20.5 (▲ 4.5)	6.1 (▲ 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	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	12.2 (▲ 2.7)	46.0 (1.1)	32.9 (2.7)	8.9 (▲ 1.1)	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
	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	10.6 (▲ 4.8)	47.1 (0.9)	36.6 (6.0)	5.8 (▲ 2.1)	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	25.8 (3.1)	51.3 (4.5)	20.0 (▲ 4.7)	2.9 (▲ 2.9)	一人で完結する仕事の割合が多い
	23	特定の地域で働く	19.1 (▲ 11.2)	33.5 (0.7)	31.6 (7.3)	15.7 (3.3)	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	27.8 (▲ 3.9)	49.5 (5.0)	18.2 (▲ 0.6)	4.5 (▲ 0.5)	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	25.2 (▲ 1.3)	53.7 (4.8)	17.7 (▲ 2.0)	3.4 (▲ 1.6)	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、短時間で次々に経験する	8.3 (▲ 1.0)	40.0 (4.3)	41.0 (▲ 0.2)	10.7 (▲ 3.0)	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	41.9 (▲ 5.5)	45.1 (7.5)	10.4 (▲ 1.8)	2.6 (▲ 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	28	ウェットな人間関係で、プライベートも仲が良い	20.5 (▲ 4.8)	52.3 (5.4)	22.5 (1.2)	4.7 (▲ 1.8)	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	24.7 (▲ 4.8)	57.0 (9.9)	15.6 (▲ 3.0)	2.7 (▲ 2.1)	コミュニケーションは希薄で、個人の自由に任せられる

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