

大学生の「働きたい組織の特徴」2023年卒 志望職種別編

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：栗田 貴祥）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2023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。今回は、大学生の調査結果について一部抜粋してご報告申し上げます。

※「働きたい組織の特徴」2023年卒について発表済み資料

- 大学生・大学院生について：2023年2月9日発表
- 文系・理系別編：2023年2月16日発表

大学生の「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」という5つの観点に分類し、全29項目にわたって、項目毎にAとBの対立意見のどちらの考えに近いかで聴取している。これらの結果より、学生の「働きたい組織の特徴」を見てとることができる。本レポートでは、「働きたい組織の特徴」を文系・理系毎に志望職種別（事務職系、技術職系、専門職系 詳細はP3参照）に見るが、文系は事務職系志望者、理系は技術職系志望者をもとに他の志望職種と比較した。

文系の事務職系志望者の支持と異なる傾向が見られるのは、「成長スタイル」「ワークスタイル」のうち2項目

- 「成長スタイル」の項目14「A：これまでの経験（学業など）を活かして成長できる」と「B：これまでの経験（学業など）とは無関係に、ゼロから学べる」で、事務職系および専門職系志望者は「A」の支持率が高いが、技術職系志望者は「B」の支持率が高い。（P5）
- 「ワークスタイル」の項目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」と「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、事務職系および専門職系志望者は「A」の支持率が高いが、技術職系志望者は「B」の支持率が高い。（P5）

理系の技術職系志望者の支持と異なる傾向が見られるのは、「貢献と報酬の関係」のうち1項目

- 「貢献と報酬の関係」の項目8の「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」と「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」とでは、技術職系志望者は「A」の支持率が高いが、事務職系および専門職系志望者では「B」の支持率が高い。（P6）

【目次】

調査概要	2
2022年5月時点での志望職種	3
1) 文系の志望職種別に見た「働きたい組織の特徴」一覧	4～5
2) 理系の志望職種別に見た「働きたい組織の特徴」一覧	6～7
3) 文系 事務職系志望者の「働きたい組織の特徴」	8～9
4) 文系 技術職系志望者の「働きたい組織の特徴」	10～11
5) 文系 専門職系志望者の「働きたい組織の特徴」	12～13
6) 理系 技術職系志望者の「働きたい組織の特徴」	14～15
7) 理系 事務職系志望者の「働きたい組織の特徴」	16～17
8) 理系 専門職系志望者の「働きたい組織の特徴」	18～19

【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2023(*)会員より、2023年3月卒業予定の大学生および大学院生

(*)リクナビ2023：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/2023/>

調査期間：2022年4月30日～5月26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 3,724人 文系 2,703人 理系 1,021人

本レポートは、大学生を対象として作成

≪「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5つの観点で、29項目を挙げた。

各項目について、A/Bの対立意見を、「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」を合わせた「A・計」、「B」「どちらかといえばB」を合わせた「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の対立意見を、「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ており、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。

リクルートグループについて

1960年の創業以来、リクルートグループは、就職・結婚・進学・住宅・自動車・旅行・飲食・美容などの領域において、一人ひとりのライフスタイルに応じたより最適な選択肢を提供してきました。現在、HRテクノロジー、マッチング&ソリューション、人材派遣の3事業を軸に、60を超える国・地域で事業を展開しています。リクルートグループは、新しい価値の創造を通じ、社会からの期待に応え、一人ひとりが輝く豊かな世界の実現に向けて、より多くの『まだ、ここにはない、出会い。』を提供していきます。

詳しくはこちらをご覧ください。

リクルートグループ：<https://recruit-holdings.com/ja/> リクルート：<https://www.recruit.co.jp/>

2022年5月時点での志望職種

「働きたい組織の特徴」を志望職種別として「事務職系」「技術職系」「専門職系」の3分類で見ていくが、下記にて志望職種の分布を紹介する（志望職種は、2023年卒業予定者の2022年5月時点のもの）。

文系は、事務職系を7割以上（事務職系・計）が志望しているが、技術職系や専門職系ともに1割以上（技術職系・計、専門職系・計）が志望している。

理系は、技術職系を約6割（技術職系・計）が志望しているが、事務職系は2割強（事務職系・計）、専門職系は1割半以上（専門職系・計）が志望している。

■ 2022年5月時点での最も志望する職種（大学生/単一回答）

		(%)											
n		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
		営業関連職(営業・MR等)	商品企画・マーケティング関連職(商品企画・調査研究・マーケティング等)	事務・スタッフ関連職(営業推進・経営企画・法務・特許・国際事務・総務・人事・経理・宣伝・広報等)	流通・サービス関連職(販売・ショップスタッフ・接客・店舗運営・バイヤー等)	研究・開発関連職(基礎研究・応用研究・技術開発等)	生産・品質管理・設計関連職(生産・製造技術開発・各種設計・生産管理・品質管理・各種メンテナンス等)	土木・建築・設計関連職(建築土木設計・調査・測量・積算・施工管理等)	コンピュータ・通信・ソフトウェア関連職(システムアナリスト・エンジニア・プログラマ・運用・保守等)	金融スペシャリスト(トレーダー・ディーラー・融資・資産運用・証券アナリスト・アクチュアリー等)	専門・スペシャリスト(コンサルティンク・教官・保育士・薬剤師・社会福祉士等)	クリエイティブ関連職(編集・制作・デザイナー・ライター・記者・ゲームクリエイター等)	その他
文系	2146	26.7	14.0	27.5	6.5	0.5	1.3	0.4	8.2	1.7	5.3	6.1	1.9
理系	868	7.4	8.3	4.8	2.6	12.0	16.6	10.8	19.6	0.3	12.1	3.7	1.7

< 2022年5月時点での志望職種の3分類 >

		(%)		
n		事務職系・計 (1~4)	技術職系・計 (5~8)	専門職系・計 (9~11)
文系	2146	74.7	10.3	13.1
理系	868	23.2	59.0	16.1

参考) 2022年5月時点での志望する職種（大学生/複数回答）

		(%)												
n		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
		まだ志望する職種が決まっていない	営業関連職(営業・MR等)	商品企画・マーケティング関連職(商品企画・調査研究・マーケティング等)	事務・スタッフ関連職(営業推進・経営企画・法務・特許・国際事務・総務・人事・経理・宣伝・広報等)	流通・サービス関連職(販売・ショップスタッフ・接客・店舗運営・バイヤー等)	研究・開発関連職(基礎研究・応用研究・技術開発等)	生産・品質管理・設計関連職(生産・製造技術開発・各種設計・生産管理・品質管理・各種メンテナンス等)	土木・建築・設計関連職(建築土木設計・調査・測量・積算・施工管理等)	コンピュータ・通信・ソフトウェア関連職(システムアナリスト・エンジニア・プログラマ・運用・保守等)	金融スペシャリスト(トレーダー・ディーラー・融資・資産運用・証券アナリスト・アクチュアリー等)	専門・スペシャリスト(コンサルティンク・教官・保育士・薬剤師・社会福祉士等)	クリエイティブ関連職(編集・制作・デザイナー・ライター・記者・ゲームクリエイター等)	その他
文系	2703	20.6	34.4	24.6	36.8	9.4	0.9	2.7	0.7	9.6	3.7	6.9	7.2	1.6
理系	1021	15.0	11.3	16.0	9.3	3.8	22.2	23.6	11.6	20.1	0.8	12.2	4.9	1.7

1) 文系の志望職種別に見た「働きたい組織の特徴」一覧

「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5つの観点で、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」を合わせた「A・計」、「B」「どちらかといえばB」を合わせた「B・計」を示す。詳細は、P8～13をご参照ください。また、文系・理系毎に志望職種別（事務職系、技術職系、専門職系 詳細はP3参照）に見るが、文系は事務職系志望者、理系は技術職系志望者をもとに他の職種志望者と比較した。

文系の事務職系志望者と技術職系および専門職系志望者とで、異なる傾向などを見ていく。

「経営スタイル」では、項目3の「A：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」と「B：個々の人材のもつ専門性が強みとなっている」とでは、「A」の支持率が高いが、専門職系志望者では、「A」の支持率が高いものの「B」も45.9%と高い支持率である。項目7の「A：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」と「B：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」とでは、「B」の支持率が高いが、技術職系志望者では「B」の支持率が高いものの「A」も45.2%と高い支持率である。その他、事務職系志望者と10ポイント以上差が見られるのは、項目1、5の専門職系志望者。

「貢献と報酬の関係」では、逆転しているものは見られないが、事務職系志望者と10ポイント以上差が見られるのは、項目11の専門職系志望者。

※ 下段：文系・事務職系志望者との選択率の差（技術職系－事務職系、専門職系－事務職系、ポイント）

(%)

		A		B		文系					
						事務職系 n=1604		技術職系 n=221		専門職系 n=281	
						A・計	B・計	A・計	B・計	A・計	B・計
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	76.6	23.4	70.6 (▲ 6.0)	29.4 (6.0)	61.9 (▲ 14.7)	38.1 (14.7)		
	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	86.2	13.8	85.1 (▲ 1.1)	14.9 (1.1)	78.3 (▲ 7.9)	21.7 (7.9)		
	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	76.6	23.4	75.6 (▲ 1.1)	24.4 (1.1)	54.1 (▲ 22.5)	45.9 (22.5)		
	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	81.5	18.5	78.7 (▲ 2.8)	21.3 (2.8)	71.9 (▲ 9.7)	28.1 (9.7)		
	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	34.9	65.1	36.7 (1.7)	63.3 (▲ 1.7)	23.8 (▲ 11.1)	76.2 (11.1)		
	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	71.9	28.1	71.0 (▲ 0.9)	29.0 (0.9)	72.6 (0.7)	27.4 (▲ 0.7)		
	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	38.2	61.8	45.2 (7.1)	54.8 (▲ 7.1)	28.1 (▲ 10.0)	71.9 (10.0)		
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、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	40.6	59.4	44.8 (4.2)	55.2 (▲ 4.2)	45.9 (5.3)	54.1 (▲ 5.3)		
	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	31.4	68.6	38.9 (7.6)	61.1 (▲ 7.6)	37.7 (6.4)	62.3 (▲ 6.4)		
	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	25.9	74.1	26.7 (0.8)	73.3 (▲ 0.8)	29.9 (4.0)	70.1 (▲ 4.0)		
	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	78.6	21.4	74.2 (▲ 4.4)	25.8 (4.4)	68.3 (▲ 10.3)	31.7 (10.3)		
	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	60.0	40.0	60.6 (0.7)	39.4 (▲ 0.7)	63.0 (3.0)	37.0 (▲ 3.0)		
	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	61.8	38.2	57.5 (▲ 4.4)	42.5 (4.4)	58.0 (▲ 3.8)	42.0 (3.8)		

1) 文系の志望職種別に見た「働きたい組織の特徴」一覧

「成長スタイル」では、項目14の「A：これまでの経験（学業など）を活かして成長できる」と「B：これまでの経験（学業など）とは無関係に、ゼロから学べる」について、事務職系および専門職系志望者は「A」の支持率が高いが、技術職系志望者は「B」の支持率が高い。

「ワークスタイル」では、項目20の「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」と「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、事務職系および専門職系志望者は「A」の支持率が高いが、技術職系志望者は「B」の支持率が高い。その他、事務職系志望者と10ポイント以上差が見られるのは、項目21の専門職系志望者。

「コミュニケーションスタイル」では、事務職系志望者と10ポイント以上差が見られるのは、項目28の技術職系志望者。

※ 下段：文系・事務職系志望者との選択率の差（技術職系－事務職系、専門職系－事務職系、ポイント）

(%)

		A	B	文系					
				事務職系 n=1604		技術職系 n=221		専門職系 n=281	
				A・計	B・計	A・計	B・計	A・計	B・計
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	53.8	46.2	36.7 (▲ 17.2)	63.3 (17.2)	60.5 (6.7)	39.5 (▲ 6.7)
	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	72.5	27.5	76.9 (4.4)	23.1 (▲ 4.4)	63.3 (▲ 9.2)	36.7 (9.2)
	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	その会社に属してこそ役に立つ、企業独自の特殊な能力が身につく	76.9	23.1	76.5 (▲ 0.5)	23.5 (0.5)	70.1 (▲ 6.8)	29.9 (6.8)
	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	24.1	75.9	25.8 (1.7)	74.2 (▲ 1.7)	29.2 (5.1)	70.8 (▲ 5.1)
	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	74.6	25.4	77.4 (2.7)	22.6 (▲ 2.7)	74.4 (▲ 0.2)	25.6 (0.2)
	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	66.1	33.9	60.2 (▲ 5.9)	39.8 (5.9)	66.9 (0.8)	33.1 (▲ 0.8)
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	63.7	36.3	49.3 (▲ 14.4)	50.7 (14.4)	57.7 (▲ 6.1)	42.3 (6.1)
	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	64.8	35.2	64.7 (▲ 0.1)	35.3 (0.1)	53.7 (▲ 11.0)	46.3 (11.0)
	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	71.4	28.6	65.2 (▲ 6.2)	34.8 (6.2)	73.0 (1.6)	27.0 (▲ 1.6)
	23	特定の地域で働く	全国や世界など、幅広い地域で働く	66.6	33.4	73.3 (6.7)	26.7 (▲ 6.7)	65.8 (▲ 0.8)	34.2 (0.8)
	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	83.0	17.0	80.1 (▲ 3.0)	19.9 (3.0)	78.3 (▲ 4.8)	21.7 (4.8)
	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	80.1	19.9	72.9 (▲ 7.3)	27.1 (7.3)	73.7 (▲ 6.4)	26.3 (6.4)
	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	41.8	58.2	39.8 (▲ 2.0)	60.2 (2.0)	47.0 (5.2)	53.0 (▲ 5.2)
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	88.3	11.7	88.2 (▲ 0.1)	11.8 (0.1)	88.3 (▲ 0.1)	11.7 (0.1)	
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	75.0	25.0	64.7 (▲ 10.3)	35.3 (10.3)	70.8 (▲ 4.2)	29.2 (4.2)
	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	79.7	20.3	73.8 (▲ 6.0)	26.2 (6.0)	77.9 (▲ 1.8)	22.1 (1.8)

属性別に各項目の選択率が高い側

2) 理系の志望職種別に見た「働きたい組織の特徴」一覧

「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5つの観点で、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」を合わせた「A・計」、「B」「どちらかといえばB」を合わせた「B・計」を示す。詳細は、P14～19をご参照ください。また、文系・理系毎に志望職種別（事務職系、技術職系、専門職系 詳細はP3参照）に見るが、文系は事務職系志望者、理系は技術職系志望者をもとに他の職種志望者と比較した。

理系の技術職系志望者と、事務職系および専門職系職種志望者とで、異なる傾向などを見ていく。

「経営スタイル」では、逆転しているものは見られないが、技術職系志望者と10ポイント以上差が見られるのは、項目1の事務職系および専門職系志望者、項目3、5、7の専門職系志望者。

「貢献と報酬の関係」では、項目8の「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」と「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」とでは、技術職系志望者は「A」の支持率が高いが、事務職系および専門職系志望者では「B」の支持率が高い。その他、技術職系志望者と10ポイント以上差が見られたのは、項目9、10の専門職系志望者。

※ 下段：理系・技術職系志望者との選択率の差（事務職系－技術職系、専門職系－技術職系、ポイント）

(%)

		A		B		理系					
						技術職系 n=512		事務職系 n=201		専門職系 n=140	
						A・計	B・計	A・計	B・計	A・計	B・計
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	77.7	22.3	67.7 (▲ 10.1)	32.3 (10.1)	66.4 (▲ 11.3)	33.6 (11.3)		
	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	86.3	13.7	82.6 (▲ 3.7)	17.4 (3.7)	84.3 (▲ 2.0)	15.7 (2.0)		
	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	77.7	22.3	75.6 (▲ 2.1)	24.4 (2.1)	60.7 (▲ 17.0)	39.3 (17.0)		
	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	82.6	17.4	77.6 (▲ 5.0)	22.4 (5.0)	87.9 (5.2)	12.1 (▲ 5.2)		
	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	37.5	62.5	33.8 (▲ 3.7)	66.2 (3.7)	25.0 (▲ 12.5)	75.0 (12.5)		
	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	75.8	24.2	70.6 (▲ 5.1)	29.4 (5.1)	70.7 (▲ 5.1)	29.3 (5.1)		
	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	43.8	56.3	41.3 (▲ 2.5)	58.7 (2.5)	27.9 (▲ 15.9)	72.1 (15.9)		
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	51.0	49.0	47.3 (▲ 3.7)	52.7 (3.7)	43.6 (▲ 7.4)	56.4 (7.4)		
	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	38.3	61.7	37.8 (▲ 0.5)	62.2 (0.5)	27.1 (▲ 11.1)	72.9 (11.1)		
	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	32.2	67.8	33.8 (1.6)	66.2 (▲ 1.6)	17.9 (▲ 14.4)	82.1 (14.4)		
	11	入社直後の給与は低いですが、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	77.3	22.7	72.6 (▲ 4.7)	27.4 (4.7)	69.3 (▲ 8.1)	30.7 (8.1)		
	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	60.7	39.3	58.2 (▲ 2.5)	41.8 (2.5)	60.0 (▲ 0.7)	40.0 (0.7)		
	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	64.3	35.7	60.7 (▲ 3.6)	39.3 (3.6)	57.1 (▲ 7.1)	42.9 (7.1)		

属性別に各項目の選択率が高い側

2) 理系の志望職種別に見た「働きたい組織の特徴」一覧

「成長スタイル」では、逆転しているものは見られないが、技術職系志望者と10ポイント以上差が見られるのは、項目15の事務職系および専門職系志望者。

「ワークスタイル」では、逆転しているものは見られないが、技術職系志望者と10ポイント以上差が見られるのは、項目20の専門職系志望者。

「コミュニケーションスタイル」では、逆転しているものや技術職系志望者と10ポイント以上の差が見られるものもない。

※ 下段：理系・技術職系志望者との選択率の差（事務職系－技術職系、専門職系－技術職系、ポイント）

(%)

		A	B	理系					
				技術職系 n=512		事務職系 n=201		専門職系 n=140	
				A・計	B・計	A・計	B・計	A・計	B・計
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	74.4	25.6	66.2 (▲ 8.2)	33.8 (8.2)	76.4 (2.0)	23.6 (▲ 2.0)
	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	79.9	20.1	66.2 (▲ 13.7)	33.8 (13.7)	67.9 (▲ 12.0)	32.1 (12.0)
	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	75.4	24.6	75.1 (▲ 0.3)	24.9 (0.3)	74.3 (▲ 1.1)	25.7 (1.1)
	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	27.7	72.3	27.9 (0.1)	72.1 (▲ 0.1)	22.9 (▲ 4.9)	77.1 (4.9)
	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	79.7	20.3	75.1 (▲ 4.6)	24.9 (4.6)	83.6 (3.9)	16.4 (▲ 3.9)
	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	66.6	33.4	63.7 (▲ 2.9)	36.3 (2.9)	63.6 (▲ 3.0)	36.4 (3.0)
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	67.8	32.2	59.7 (▲ 8.1)	40.3 (8.1)	55.7 (▲ 12.1)	44.3 (12.1)
	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	68.2	31.8	62.2 (▲ 6.0)	37.8 (6.0)	61.4 (▲ 6.7)	38.6 (6.7)
	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	71.3	28.7	68.7 (▲ 2.6)	31.3 (2.6)	70.7 (▲ 0.6)	29.3 (0.6)
	23	特定の地域で働く	全国や世界など、幅広い地域で働く	68.8	31.3	69.7 (0.9)	30.3 (▲ 0.9)	68.6 (▲ 0.2)	31.4 (0.2)
	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	81.1	18.9	81.6 (0.5)	18.4 (▲ 0.5)	77.9 (▲ 3.2)	22.1 (3.2)
	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	78.9	21.1	76.6 (▲ 2.3)	23.4 (2.3)	81.4 (2.5)	18.6 (▲ 2.5)
	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	40.4	59.6	45.8 (5.3)	54.2 (▲ 5.3)	36.4 (▲ 4.0)	63.6 (4.0)
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	88.5	11.5	85.1 (▲ 3.4)	14.9 (3.4)	87.1 (▲ 1.3)	12.9 (1.3)	
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	67.6	32.4	68.7 (1.1)	31.3 (▲ 1.1)	67.9 (0.3)	32.1 (▲ 0.3)
	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	80.1	19.9	76.6 (▲ 3.5)	23.4 (3.5)	78.6 (▲ 1.5)	21.4 (1.5)

属性別に各項目の選択率が高い側

3) 文系 事務職系志望者の「働きたい組織の特徴」

「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5つの観点で、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」を合わせた「A・計」、「B」「どちらかといえばB」を合わせた「B・計」は、P4～5をご参照ください。
志望職種については、P3をご参照ください。

		(%)				n=1,604
		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	24.1	52.6	19.3	4.1	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	40.8	45.3	11.7	2.2	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	26.5	50.1	18.5	4.9	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	27.2	54.4	14.5	3.9	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	6.7	28.2	50.9	14.2	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	29.6	42.4	21.9	6.1	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	7.2	30.9	47.6	14.3	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	6.5	34.0	48.5	10.9	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
	9 評価の良し悪しによって給与が大きく変化する	6.0	25.3	45.8	22.9	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
	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	5.1	20.8	57.0	17.1	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
	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	24.3	54.3	17.8	3.6	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	17.5	42.5	30.3	9.7	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
	13 個人の属性に関わらず、公平・公正に処遇される	21.2	40.6	30.2	8.0	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) 文系 事務職系志望者の「働きたい組織の特徴」

※前頁よりの続き

		(%)				n=1,604	
		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	19.1	34.7	32.2	14.0	これまでの経験(学業など)とは無関係に、ゼロから学べる
	15	会社のもつノウハウや型を学ぶことで成長する	20.1	52.4	21.7	5.8	個人が試行錯誤を行うことで成長する
	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	25.7	51.2	18.6	4.4	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	5.1	19.0	42.6	33.3	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	22.4	52.2	20.8	4.6	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	25.9	40.1	24.2	9.7	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	16.2	47.5	26.9	9.4	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
	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	17.5	47.3	28.7	6.5	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	25.4	45.9	23.7	4.9	一人で完結する仕事の割合が多い
	23	特定の地域で働く	36.2	30.4	22.6	10.8	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	36.9	46.1	14.2	2.8	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	31.0	49.1	15.8	4.1	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	9.5	32.3	44.5	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	52.9	35.4	9.1	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	28	ウエットな人間関係で、プライベートも仲が良い	25.4	49.6	19.8	5.2	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	30.1	49.6	16.1	4.1	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

4) 文系 技術職系志望者の「働きたい組織の特徴」

「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5つの観点で、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」を合わせた「A・計」、「B」「どちらかといえばB」を合わせた「B・計」は、P4～5をご参照ください。
志望職種については、P3をご参照ください。

※上段：文系・技術職系の選択率（％）

下段：文系・事務職系志望者との選択率の差（技術職系－事務職系、ポイント）

		（％）				n=221
		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	16.3 (▲ 7.8)	54.3 (1.7)	27.6 (8.3)	1.8 (▲ 2.2)	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	32.1 (▲ 8.7)	52.9 (7.6)	13.1 (1.5)	1.8 (▲ 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	23.5 (▲ 3.0)	52.0 (1.9)	16.7 (▲ 1.8)	7.7 (2.8)	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	22.2 (▲ 5.0)	56.6 (2.2)	17.6 (3.1)	3.6 (▲ 0.3)	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	7.7 (1.0)	29.0 (0.8)	57.0 (6.1)	6.3 (▲ 7.9)	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	26.2 (▲ 3.3)	44.8 (2.4)	23.1 (1.1)	5.9 (▲ 0.2)	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	10.0 (2.7)	35.3 (4.4)	44.3 (▲ 3.2)	10.4 (▲ 3.9)	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	8.1 (1.6)	36.7 (2.6)	45.2 (▲ 3.3)	10.0 (▲ 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
	9 評価の良し悪しによって給与が大きく変化する	4.5 (▲ 1.5)	34.4 (9.1)	43.9 (▲ 1.9)	17.2 (▲ 5.7)	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	6.3 (1.2)	20.4 (▲ 0.4)	57.5 (0.5)	15.8 (▲ 1.3)	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	17.2 (▲ 7.1)	57.0 (2.7)	22.2 (4.4)	3.6 (0.0)	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	16.7 (▲ 0.7)	43.9 (1.4)	29.9 (▲ 0.4)	9.5 (▲ 0.2)	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
	13 個人の属性に関わらず、公平・公正に処遇される	14.9 (▲ 6.3)	42.5 (1.9)	33.9 (3.8)	8.6 (0.6)	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

4) 文系 技術職系志望者の「働きたい組織の特徴」

※前頁よりの続き

※上段：文系・技術職系の選択率（％）

下段：文系・事務職系志望者との選択率の差（技術職系－事務職系、ポイント）

		(%)				n=221	
		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	10.0 (▲ 9.1)	26.7 (▲ 8.0)	37.1 (4.9)	26.2 (12.2)	これまでの経験(学業など)とは無関係に、ゼロから学べる
	15	会社のもつノウハウや型を学ぶことで成長する	19.5 (▲ 0.6)	57.5 (5.0)	19.5 (▲ 2.2)	3.6 (▲ 2.2)	個人が試行錯誤を行うことで成長する
	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	30.8 (5.0)	45.7 (▲ 5.5)	17.2 (▲ 1.4)	6.3 (1.9)	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
	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	4.1 (▲ 1.0)	21.7 (2.8)	43.9 (1.2)	30.3 (▲ 3.0)	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	19.5 (▲ 3.0)	57.9 (5.7)	20.4 (▲ 0.5)	2.3 (▲ 2.3)	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	18.1 (▲ 7.8)	42.1 (1.9)	29.0 (4.8)	10.9 (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	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	10.9 (▲ 5.3)	38.5 (▲ 9.0)	43.0 (16.1)	7.7 (▲ 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
	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	14.9 (▲ 2.5)	49.8 (2.5)	29.9 (1.2)	5.4 (▲ 1.1)	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	21.3 (▲ 4.2)	43.9 (▲ 2.1)	29.4 (5.7)	5.4 (0.5)	一人で完結する仕事の割合が多い
	23	特定の地域で働く	38.9 (2.7)	34.4 (4.0)	20.4 (▲ 2.2)	6.3 (▲ 4.5)	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 (▲ 5.2)	48.4 (2.3)	17.6 (3.5)	2.3 (▲ 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	26.2 (▲ 4.8)	46.6 (▲ 2.5)	24.0 (8.1)	3.2 (▲ 0.9)	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	5.4 (▲ 4.0)	34.4 (2.1)	44.8 (0.3)	15.4 (1.7)	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	51.6 (▲ 1.3)	36.7 (1.2)	10.4 (1.3)	1.4 (▲ 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	28	ウエットな人間関係で、プライベートも仲が良い	18.1 (▲ 7.3)	46.6 (▲ 3.0)	29.0 (9.1)	6.3 (1.2)	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	23.5 (▲ 6.6)	50.2 (0.6)	23.1 (6.9)	3.2 (▲ 0.9)	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

5) 文系 専門職系志望者の「働きたい組織の特徴」

「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5つの観点で、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」を合わせた「A・計」、「B」「どちらかといえばB」を合わせた「B・計」は、P4～5をご参照ください。
志望職種については、P3をご参照ください。

※上段：文系・専門職系の選択率（%）

下段：文系・事務職系志望者との選択率の差（専門職系－事務職系、ポイント）

(%)

n=281

		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	12.8 (▲ 11.3)	49.1 (▲ 3.4)	30.6 (11.3)	7.5 (3.4)	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	28.5 (▲ 12.4)	49.8 (4.5)	15.7 (4.0)	6.0 (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	13.9 (▲ 12.6)	40.2 (▲ 9.9)	31.0 (12.4)	14.9 (10.1)	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	27.0 (▲ 0.1)	44.8 (▲ 9.5)	22.1 (7.5)	6.0 (2.1)	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	4.6 (▲ 2.1)	19.2 (▲ 9.0)	53.4 (2.5)	22.8 (8.6)	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	33.5 (3.9)	39.1 (▲ 3.2)	20.6 (▲ 1.3)	6.8 (0.7)	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	4.6 (▲ 2.6)	23.5 (▲ 7.4)	49.8 (2.3)	22.1 (7.8)	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	7.8 (1.3)	38.1 (4.0)	40.9 (▲ 7.6)	13.2 (2.3)	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	5.7 (▲ 0.4)	32.0 (6.7)	43.4 (▲ 2.3)	18.9 (▲ 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
	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 (0.9)	23.8 (3.1)	52.7 (▲ 4.3)	17.4 (0.3)	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ですが、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	19.9 (▲ 4.4)	48.4 (▲ 5.9)	23.5 (5.7)	8.2 (4.6)	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	27.4 (9.9)	35.6 (▲ 6.9)	27.8 (▲ 2.5)	9.3 (▲ 0.5)	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
	13	個人の属性に関わらず、公平・公正に処遇される	27.0 (5.8)	31.0 (▲ 9.7)	29.5 (▲ 0.6)	12.5 (4.5)	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

5) 文系 専門職系志望者の「働きたい組織の特徴」

※前頁よりの続き

※上段：文系・専門職系の選択率（％）

下段：文系・事務職系志望者との選択率の差（専門職系－事務職系、ポイント）

(%)

n=281

		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	22.8 (3.7)	37.7 (3.0)	26.3 (▲ 5.8)	13.2 (▲ 0.9)	これまでの経験(学業など)とは無関係に、ゼロから学べる
	15	会社のもつノウハウや型を学ぶことで成長する	18.9 (▲ 1.2)	44.5 (▲ 7.9)	28.5 (6.8)	8.2 (2.4)	個人が試行錯誤を行うことで成長する
	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	26.7 (0.9)	43.4 (▲ 7.8)	23.1 (4.5)	6.8 (2.3)	その会社に入社していき、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	3.9 (▲ 1.2)	25.3 (6.3)	42.0 (▲ 0.7)	28.8 (▲ 4.5)	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
	18	周囲に優秀な人材が多く、刺激を受けられる	32.0 (9.6)	42.3 (▲ 9.8)	21.4 (0.5)	4.3 (▲ 0.3)	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	33.5 (7.5)	33.5 (▲ 6.7)	24.9 (0.7)	8.2 (▲ 1.5)	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	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	14.9 (▲ 1.3)	42.7 (▲ 4.8)	32.0 (5.2)	10.3 (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
	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	14.2 (▲ 3.2)	39.5 (▲ 7.8)	36.3 (7.6)	10.0 (3.4)	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	27.0 (1.6)	45.9 (▲ 0.0)	21.7 (▲ 2.0)	5.3 (0.4)	一人で完結する仕事の割合が多い
	23	特定の地域で働く	33.5 (▲ 2.8)	32.4 (2.0)	22.1 (▲ 0.5)	12.1 (1.3)	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	31.0 (▲ 5.9)	47.3 (1.2)	16.7 (2.6)	5.0 (2.2)	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	30.6 (▲ 0.4)	43.1 (▲ 6.0)	19.6 (3.7)	6.8 (2.7)	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	10.7 (1.2)	36.3 (4.0)	33.8 (▲ 10.7)	19.2 (5.5)	特定領域の仕事を長期間、継続的に担当する
コミュニ ケーション スタイル	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	50.9 (▲ 2.0)	37.4 (2.0)	9.3 (0.2)	2.5 (▲ 0.1)	仕事と私生活は区別なく、一体として働ける
	28	ウェットな人間関係で、プライベートも仲が良い	23.1 (▲ 2.2)	47.7 (▲ 1.9)	22.1 (2.2)	7.1 (1.9)	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	32.0 (1.9)	45.9 (▲ 3.7)	17.4 (1.3)	4.6 (0.5)	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

6) 理系 技術職系志望者の「働きたい組織の特徴」

「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5つの観点で、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」を合わせた「A・計」、「B」「どちらかといえばB」を合わせた「B・計」は、P6～7をご参照ください。
志望職種については、P3をご参照ください。

		(%)					n=512
		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	19.3	58.4	19.7	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	40.2	46.1	11.3	2.3	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	28.9	48.8	16.8	5.5	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	25.0	57.6	14.5	2.9	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	6.3	31.3	50.2	12.3	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	25.8	50.0	17.0	7.2	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	8.6	35.2	43.9	12.3	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	7.6	43.4	40.0	9.0	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	8.2	30.1	45.1	16.6	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	4.1	28.1	54.9	12.9	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
	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	23.2	54.1	18.9	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
	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	18.8	42.0	29.7	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	17.6	46.7	28.3	7.4	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

6) 理系 技術職系志望者の「働きたい組織の特徴」

※前頁よりの続き

(%) n=512

		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	29.3	45.1	17.8	7.8	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	20.9	59.0	16.4	3.7	個人が試行錯誤を行うことで成長する
	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	28.7	46.7	19.9	4.7	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
	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	4.7	23.0	43.9	28.3	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	26.8	52.9	16.6	3.7	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	27.1	39.5	24.4	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	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	14.5	53.3	24.4	7.8	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
	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	16.2	52.0	27.0	4.9	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	23.6	47.7	24.0	4.7	一人で完結する仕事の割合が多い
	23	特定の地域で働く	33.8	35.0	20.7	10.5	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	34.6	46.5	15.8	3.1	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	28.3	50.6	17.8	3.3	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	8.4	32.0	44.9	14.6	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	46.7	41.8	9.2	2.3	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	20.9	46.7	27.1	5.3	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	27.5	52.5	17.2	2.7	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

7) 理系 事務職系志望者の「働きたい組織の特徴」

「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5つの観点で、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」を合わせた「A・計」、「B」「どちらかといえばB」を合わせた「B・計」は、P6～7をご参照ください。
志望職種については、P3をご参照ください。

※上段：理系・事務職系の選択率（％）

下段：理系・技術職系志望者との選択率の差（事務職系－技術職系、ポイント）

		(%)				n=201
		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 (▲ 4.4)	52.7 (▲ 5.7)	25.4 (5.6)	7.0 (4.4)	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	38.8 (▲ 1.4)	43.8 (▲ 2.3)	12.9 (1.6)	4.5 (2.1)	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	24.9 (▲ 4.0)	50.7 (1.9)	18.4 (1.6)	6.0 (0.5)	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	21.9 (▲ 3.1)	55.7 (▲ 1.9)	16.4 (2.0)	6.0 (3.0)	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	5.0 (▲ 1.3)	28.9 (▲ 2.4)	51.7 (1.5)	14.4 (2.1)	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	23.9 (▲ 1.9)	46.8 (▲ 3.2)	23.4 (6.4)	6.0 (▲ 1.3)	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	7.0 (▲ 1.6)	34.3 (▲ 0.8)	47.8 (3.8)	10.9 (▲ 1.4)	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	9.0 (1.3)	38.3 (▲ 5.1)	44.3 (4.2)	8.5 (▲ 0.5)	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	8.0 (▲ 0.2)	29.9 (▲ 0.2)	42.3 (▲ 2.8)	19.9 (3.3)	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
	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	4.5 (0.4)	29.4 (1.2)	50.2 (▲ 4.6)	15.9 (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
	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	20.4 (▲ 2.8)	52.2 (▲ 1.9)	23.9 (4.9)	3.5 (▲ 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
	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	20.9 (2.1)	37.3 (▲ 4.7)	33.8 (4.1)	8.0 (▲ 1.6)	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	16.4 (▲ 1.2)	44.3 (▲ 2.4)	27.4 (▲ 1.0)	11.9 (4.5)	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

7) 理系 事務職系志望者の「働きたい組織の特徴」

※前頁よりの続き

※上段：理系・事務職系の選択率（％）

下段：理系・技術職系志望者との選択率の差（事務職系－技術職系、ポイント）

(%)

n=201

	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	18.4 (▲ 10.9)	47.8 (2.6)	23.4 (5.6)	10.4 (2.6)	これまでの経験(学業など)とは無関係に、ゼロから学べる
	15	会社のもつノウハウや型を学ぶことで成長する	14.9 (▲ 6.0)	51.2 (▲ 7.7)	25.4 (9.0)	8.5 (4.7)	個人が試行錯誤を行うことで成長する
	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	23.4 (▲ 5.3)	51.7 (5.1)	19.9 (▲ 0.0)	5.0 (0.3)	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	4.5 (▲ 0.2)	23.4 (0.3)	41.3 (▲ 2.7)	30.8 (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
	18	周囲に優秀な人材が多く、刺激を受けられる	21.9 (▲ 4.9)	53.2 (0.3)	18.9 (2.3)	6.0 (2.3)	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	23.9 (▲ 3.3)	39.8 (0.3)	24.9 (0.5)	11.4 (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	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	12.9 (▲ 1.5)	46.8 (▲ 6.6)	30.3 (5.9)	10.0 (2.1)	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	10.9 (▲ 5.3)	51.2 (▲ 0.7)	27.4 (0.4)	10.4 (5.6)	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	23.4 (▲ 0.2)	45.3 (▲ 2.4)	26.9 (2.8)	4.5 (▲ 0.2)	一人で完結する仕事の割合が多い
	23	特定の地域で働く	26.4 (▲ 7.4)	43.3 (8.3)	19.9 (▲ 0.8)	10.4 (▲ 0.1)	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	31.3 (▲ 3.2)	50.2 (3.8)	13.9 (▲ 1.9)	4.5 (1.4)	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	29.9 (1.5)	46.8 (▲ 3.8)	20.4 (2.6)	3.0 (▲ 0.3)	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	8.5 (0.1)	37.3 (5.3)	41.3 (▲ 3.6)	12.9 (▲ 1.7)	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	46.8 (0.1)	38.3 (▲ 3.5)	12.9 (3.8)	2.0 (▲ 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	28	ウェットな人間関係で、プライベートも仲が良い	23.4 (2.5)	45.3 (▲ 1.4)	25.9 (▲ 1.3)	5.5 (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
	29	コミュニケーションが密で、一体感を求められる	26.9 (▲ 0.7)	49.8 (▲ 2.8)	20.9 (3.7)	2.5 (▲ 0.2)	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

8) 理系 専門職系志望者の「働きたい組織の特徴」

「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5つの観点で、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」を合わせた「A・計」、「B」「どちらかといえばB」を合わせた「B・計」は、P6～7をご参照ください。
志望職種については、P3をご参照ください。

※上段：理系・専門職系の選択率（％）

下段：理系・技術職系志望者との選択率の差（専門職系－技術職系、ポイント）

		A				B		B	
		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	16.4 (▲ 2.9)	50.0 (▲ 8.4)	26.4 (6.7)	7.1 (4.6)	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 (0.5)	43.6 (▲ 2.5)	12.9 (1.5)	2.9 (0.5)	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	12.9 (▲ 16.0)	47.9 (▲ 1.0)	26.4 (9.6)	12.9 (7.4)	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	32.1 (7.1)	55.7 (▲ 1.9)	10.7 (▲ 3.7)	1.4 (▲ 1.5)	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	5.7 (▲ 0.5)	19.3 (▲ 12.0)	53.6 (3.4)	21.4 (9.1)	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	26.4 (0.6)	44.3 (▲ 5.7)	23.6 (6.6)	5.7 (▲ 1.5)	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	5.7 (▲ 2.9)	22.1 (▲ 13.0)	57.9 (13.9)	14.3 (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	5.7 (▲ 1.9)	37.9 (▲ 5.5)	44.3 (4.2)	12.1 (3.2)	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		
	9	評価の良し悪しによって給与が大きく変化する	7.9 (▲ 0.3)	19.3 (▲ 10.8)	49.3 (4.2)	23.6 (7.0)	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	3.6 (▲ 0.5)	14.3 (▲ 13.8)	66.4 (11.5)	15.7 (2.8)	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		
	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	26.4 (3.2)	42.9 (▲ 11.2)	27.1 (8.2)	3.6 (▲ 0.1)	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	17.9 (▲ 0.9)	42.1 (0.2)	32.9 (3.2)	7.1 (▲ 2.4)	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		
	13	個人の属性に関わらず、公平・公正に処遇される	18.6 (1.0)	38.6 (▲ 8.1)	35.7 (7.4)	7.1 (▲ 0.3)	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

8) 理系 専門職系志望者の「働きたい組織の特徴」

※前頁よりの続き

※上段：理系・専門職系の選択率（％）

下段：理系・技術職系志望者との選択率の差（専門職系－技術職系、ポイント）

		(%)				n=140	
		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	41.4 (12.1)	35.0 (▲ 10.1)	17.9 (0.1)	5.7 (▲ 2.1)	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	23.6 (2.7)	44.3 (▲ 14.7)	27.9 (11.5)	4.3 (0.6)	個人が試行錯誤を行うことで成長する
	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	28.6 (▲ 0.1)	45.7 (▲ 1.0)	17.9 (▲ 2.1)	7.9 (3.2)	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	2.9 (▲ 1.8)	20.0 (▲ 3.0)	42.9 (▲ 1.1)	34.3 (6.0)	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	24.3 (▲ 2.5)	59.3 (6.4)	13.6 (▲ 3.0)	2.9 (▲ 0.9)	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	25.0 (▲ 2.1)	38.6 (▲ 0.9)	27.9 (3.4)	8.6 (▲ 0.4)	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	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	10.0 (▲ 4.5)	45.7 (▲ 7.6)	35.0 (10.6)	9.3 (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	15.7 (▲ 0.5)	45.7 (▲ 6.2)	35.0 (8.0)	3.6 (▲ 1.3)	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	20.0 (▲ 3.6)	50.7 (3.1)	25.0 (1.0)	4.3 (▲ 0.4)	一人で完結する仕事の割合が多い
	23	特定の地域で働く	28.6 (▲ 5.2)	40.0 (5.0)	22.9 (2.2)	8.6 (▲ 2.0)	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	25.0 (▲ 9.6)	52.9 (6.4)	15.7 (▲ 0.1)	6.4 (3.3)	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	23.6 (▲ 4.7)	57.9 (7.3)	15.0 (▲ 2.8)	3.6 (0.3)	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	5.0 (▲ 3.4)	31.4 (▲ 0.6)	47.1 (2.2)	16.4 (1.8)	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	49.3 (2.6)	37.9 (▲ 3.9)	9.3 (0.1)	3.6 (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	28	ウェットな人間関係で、プライベートも仲が良い	14.3 (▲ 6.6)	53.6 (6.9)	27.9 (0.7)	4.3 (▲ 1.0)	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	28.6 (1.0)	50.0 (▲ 2.5)	18.6 (1.4)	2.9 (0.1)	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