

大学生・大学院生の「働きたい組織の特徴」 2025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2025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。この調査結果より一部を抜粋してご報告申し上げます。

大学生および大学院生が支持する「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おります。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ます。

【目次】

調査概要	2
1) 大学生の「働きたい組織の特徴」のまとめ	3～4
2) 大学生・大学院生「全体」一覧	5～6
3) 大学生「全体」について	7～8
4) 大学院生「全体」について	9～10

【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2025(*)会員より、2025年3月卒業予定の大学生および大学院生

(*)リクナビ2025：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/2025/>

調査期間：2024年4月26日～5月30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 1,771人 大学院生 600人

※前年比較に用いた集計対象人数（2024年卒）

大学生 2,052人 大学院生 564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/>

1) 大学生の「働きたい組織の特徴」のまとめ

「働きたい組織の特徴」は、「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AとBのどちらの考えに近いかで聞いている。※詳細は、P2をご覧ください。

大学生が支持している働きたい組織の特徴について、P5～6およびP7～8を参照に、特徴的なものをピックアップしてまとめた。

【大学生の「働きたい組織の特徴」のまとめ】

※（ ）内の数値は、P5～6の「A・計」「B・計」のものです。

<経営スタイル>

- 項目2の「A：安定し、確実な事業成長を目指している」と「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、「B（14.6%）」よりも「A（85.4%）」の支持率が高い。
- 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」では、「B（24.6%）」よりも「A（75.4%）」の支持率が高い。
- 項目5の「A：経営者主導で事業運営が行われている」と「B：現場の社員主導で事業運営が行われている」では、「A（38.9%）」よりも「B（61.1%）」の支持率が高い。
- 項目6の「A：幅広い顧客と関係を築いている」と「B：特定の顧客と深い関係を築いている」では、「B（23.4%）」よりも「A（76.6%）」の支持率が高い。

<貢献と報酬の関係>

- 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」では、「A（50.3%）」と「B（49.7%）」はほぼ同率。また、前年を見ると、「A」は4.4ポイント高くなっている。
- 項目9の「A：評価の良し悪しによって給与が大きく変化する」と「B：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」では、「A（37.4%）」よりも「B（62.6%）」の支持率が高い。
- 項目10の「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」と「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」では、「A（35.7%）」よりも「B（64.3%）」の支持率が高い。また、前年を見ると、「B」は4.8ポイント低くなっている。
- 項目12の「A：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」と「B：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」では、「B（37.3%）」よりも「A（62.7%）」の支持率が高い。

1) 大学生の「働きたい組織の特徴」のまとめ

【大学生の「働きたい組織の特徴」のまとめ】前頁からの続き

※ () 内の数値は、P5～6の「A・計」「B・計」のものです。

<成長スタイル>

- 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」では、「B（38.2%）」よりも「A（61.8%）」の支持率が高い。
- 項目17の「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」と「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」では、「A（30.5%）」よりも「B（69.5%）」の支持率が高い。また、「B」は前年よりも5.1ポイント低くなっている。
- 項目18の「A：周囲に優秀な人材が多く、刺激を受けられる」と「B：周囲と比べ、自分が主役として活躍できる」では、「B（24.7%）」よりも「A（75.3%）」の支持率が高い。
- 項目19の「A：幅広く多様な人と、人間関係を築ける」と「B：特定の信頼できる人と、深い人間関係を築ける」では、「B（32.8%）」よりも「A（67.2%）」の支持率が高い。

<ワークスタイル>

- 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、「B（34.1%）」よりも「A（65.9%）」の支持率が高い。
- 項目22の「A：多くの人を巻き込んで行う仕事の割合が多い」と「B：一人で完結する仕事の割合が多い」では、「B（30.5%）」より「A（69.5%）」の支持率が高い。
- 項目26の「A：様々な仕事を、短期間で次々に経験する」と「B：特定領域の仕事を長期間、継続的に担当する」では、「A（45.8%）」よりも「B（54.2%）」の支持率が高いものの、「A」も4割台と比較的高い。
- 項目27の「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」と「B：仕事と私生活は区別なく、一体として働ける」では、「B（14.5%）」よりも「A（85.5%）」の支持率が高い。

<コミュニケーションスタイル>

- 項目28の「A：ウェットな人間関係で、プライベートも仲が良い」と「B：ドライな人間関係で、プライベートでは関わりがない」では、「B（31.7%）」よりも「A（68.3%）」の支持率が高い。
- 項目29の「A：コミュニケーションが密で、一体感を求められる」と「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、「B（22.6%）」より「A（77.4%）」の支持率が高い。

2) 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」および「A・計-B・計(差)」を示す。以下同様。

詳細については、P7以降をご参照ください。

※上段：A・計/B・計選択率（％）

下段：2024年卒との選択率の差（ポイント）

				大学生全体 n=1,771			大学院生全体 n=600		
		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	74.1 (▲ 1.4)	25.9 (1.4)	48.2	82.7 (3.4)	17.3 (▲ 3.4)	65.3
	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	85.4 (▲ 1.8)	14.6 (1.8)	70.9	85.0 (3.8)	15.0 (▲ 3.8)	70.0
	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	75.4 (1.8)	24.6 (▲ 1.8)	50.9	83.0 (3.4)	17.0 (▲ 3.4)	66.0
	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	80.7 (▲ 0.0)	19.3 (0.0)	61.5	81.2 (7.2)	18.8 (▲ 7.2)	62.3
	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	38.9 (2.2)	61.1 (▲ 2.2)	▲ 22.2	41.0 (4.1)	59.0 (▲ 4.1)	▲ 18.0
	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	76.6 (2.0)	23.4 (▲ 2.0)	53.1	80.3 (2.3)	19.7 (▲ 2.3)	60.7
	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	41.8 (0.5)	58.2 (▲ 0.5)	▲ 16.4	40.3 (0.6)	59.7 (▲ 0.6)	▲ 19.3
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	50.3 (4.4)	49.7 (▲ 4.4)	0.5	63.3 (4.1)	36.7 (▲ 4.1)	26.7
	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	37.4 (3.0)	62.6 (▲ 3.0)	▲ 25.2	44.3 (▲ 2.3)	55.7 (2.3)	▲ 11.3
	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	35.7 (4.8)	64.3 (▲ 4.8)	▲ 28.6	41.2 (1.8)	58.8 (▲ 1.8)	▲ 17.7
	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	73.0 (0.1)	27.0 (▲ 0.1)	46.0	78.0 (0.9)	22.0 (▲ 0.9)	56.0
	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	62.7 (2.7)	37.3 (▲ 2.7)	25.5	68.3 (3.1)	31.7 (▲ 3.1)	36.7
	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	62.1 (▲ 0.1)	37.9 (0.1)	24.2	65.2 (2.2)	34.8 (▲ 2.2)	30.3

属性別に各項目の選択率が高い側

※次頁へ続く

2) 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：2024年卒との選択率の差（ポイント）

				大学生全体 n=1,771			大学院生全体 n=600		
		A	B	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	61.8 (1.3)	38.2 (▲ 1.3)	23.7	72.8 (3.2)	27.2 (▲ 3.2)	45.7
	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	74.7 (1.1)	25.3 (▲ 1.1)	49.4	73.7 (0.4)	26.3 (▲ 0.4)	47.3
	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	77.0 (▲ 0.9)	23.0 (0.9)	54.0	78.2 (4.4)	21.8 (▲ 4.4)	56.3
	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	30.5 (5.1)	69.5 (▲ 5.1)	▲ 39.0	32.2 (▲ 0.5)	67.8 (0.5)	▲ 35.7
	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	75.3 (1.3)	24.7 (▲ 1.3)	50.5	80.7 (1.1)	19.3 (▲ 1.1)	61.3
	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	67.2 (3.4)	32.8 (▲ 3.4)	34.4	75.8 (4.6)	24.2 (▲ 4.6)	51.7
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	65.9 (2.7)	34.1 (▲ 2.7)	31.8	68.7 (3.8)	31.3 (▲ 3.8)	37.3
	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	64.3 (▲ 1.8)	35.7 (1.8)	28.5	63.7 (▲ 1.6)	36.3 (1.6)	27.3
	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	69.5 (3.2)	30.5 (▲ 3.2)	38.9	77.8 (▲ 2.5)	22.2 (2.5)	55.7
	23	特定の地域で働く	全国や世界など、幅広い地域で働く	67.3 (▲ 1.5)	32.7 (1.5)	34.6	59.7 (▲ 0.3)	40.3 (0.3)	19.3
	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	79.7 (▲ 0.1)	20.3 (0.1)	59.5	80.7 (1.4)	19.3 (▲ 1.4)	61.3
	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	76.9 (0.6)	23.1 (▲ 0.6)	53.8	80.8 (0.9)	19.2 (▲ 0.9)	61.7
	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	45.8 (4.5)	54.2 (▲ 4.5)	▲ 8.3	49.0 (▲ 0.6)	51.0 (0.6)	▲ 2.0
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	85.5 (▲ 2.9)	14.5 (2.9)	71.1	87.0 (▲ 0.2)	13.0 (0.2)	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	68.3 (0.4)	31.7 (▲ 0.4)	36.6	69.5 (▲ 0.4)	30.5 (0.4)	39.0
	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	77.4 (0.7)	22.6 (▲ 0.7)	54.8	76.5 (▲ 2.6)	23.5 (2.6)	53.0

属性別に各項目の選択率が高い側

3) 大学生「全体」について

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」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」および「A・計-B・計(差)」は、P5~6をご参照ください。

		(%)					n=1,771
		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	23.3	50.8	21.2	4.7	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	40.0	45.4	12.3	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	27.6	47.9	18.3	6.3	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	26.7	54.0	15.1	4.1	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	7.8	31.1	48.7	12.4	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	31.7	44.9	18.1	5.3	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	9.2	32.6	44.8	13.4	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	9.6	40.7	40.5	9.2	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	9.0	28.4	43.7	18.9	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	8.4	27.3	50.4	13.9	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	23.4	49.6	21.6	5.4	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	42.1	28.5	8.8	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
	13	個人の属性に関わらず、公平・公正に処遇される	20.6	41.5	29.4	8.5	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

3) 大学生「全体」について

※前頁よりの続き

		(%)				n=1,771	
		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	22.4	39.5	27.3	10.8	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	22.7	52.0	20.7	4.6	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	28.2	48.8	17.7	5.3	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	7.3	23.2	41.3	28.2	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
	18	周囲に優秀な人材が多く、刺激を受けられる	25.9	49.4	20.3	4.5	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	41.3	23.9	8.9	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	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	19.2	46.7	25.5	8.6	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
	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	18.7	45.5	29.0	6.7	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	23.8	45.6	24.1	6.5	一人で完結する仕事の割合が多い
	23	特定の地域で働く	36.5	30.8	21.9	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	34.4	45.3	16.3	4.0	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	27.4	49.5	18.4	4.7	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	11.7	34.1	40.9	13.2	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	50.5	35.1	11.5	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	21.7	46.6	25.0	6.7	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	27.6	49.8	18.0	4.6	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) 大学院生「全体」について

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」および「A・計-B・計(差)」は、P5~6をご参照ください。

※上段：選択率（％）

下段：大学生（全体）との選択率の差（ポイント）

		（％）				n=600	
		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	26.5 (3.2)	56.2 (5.4)	14.8 (▲ 6.3)	2.5 (▲ 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	37.7 (▲ 2.4)	47.3 (1.9)	12.3 (0.0)	2.7 (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	36.2 (8.6)	46.8 (▲ 1.0)	13.7 (▲ 4.6)	3.3 (▲ 2.9)	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	21.5 (▲ 5.2)	59.7 (5.6)	15.8 (0.7)	3.0 (▲ 1.1)	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	6.3 (▲ 1.5)	34.7 (3.6)	50.8 (2.1)	8.2 (▲ 4.2)	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	34.0 (2.3)	46.3 (1.4)	15.3 (▲ 2.8)	4.3 (▲ 1.0)	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	8.5 (▲ 0.7)	31.8 (▲ 0.7)	46.2 (1.3)	13.5 (0.1)	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	12.5 (2.9)	50.8 (10.2)	33.8 (▲ 6.7)	2.8 (▲ 6.4)	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	
	9 評価の良し悪しによって給与が大きく変化する	7.2 (▲ 1.8)	37.2 (8.8)	45.7 (2.0)	10.0 (▲ 8.9)	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	7.8 (▲ 0.6)	33.3 (6.1)	50.2 (▲ 0.3)	8.7 (▲ 5.2)	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	
	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	21.3 (▲ 2.1)	56.7 (7.1)	19.7 (▲ 2.0)	2.3 (▲ 3.0)	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	19.8 (▲ 0.8)	48.5 (6.4)	25.3 (▲ 3.2)	6.3 (▲ 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	19.0 (▲ 1.6)	46.2 (4.7)	30.3 (1.0)	4.5 (▲ 4.0)	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 上に同じく、選択率が2番目に高い

※次頁へ続く

4) 大学院生「全体」について

※前頁よりの続き

※上段：選択率（％）
下段：大学生（全体）との選択率の差（ポイント）

		(%)				n=600	
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	25.3 (3.0)	47.5 (8.0)	22.2 (▲ 5.2)	5.0 (▲ 5.8)	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	20.2 (▲ 2.5)	53.5 (1.5)	21.5 (0.8)	4.8 (0.2)	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	31.3 (3.2)	46.8 (▲ 2.0)	18.0 (0.3)	3.8 (▲ 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
	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	6.7 (▲ 0.6)	25.5 (2.3)	45.7 (4.3)	22.2 (▲ 6.0)	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
	18	周囲に優秀な人材が多く、刺激を受けられる	30.3 (4.5)	50.3 (0.9)	15.7 (▲ 4.6)	3.7 (▲ 0.8)	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	30.8 (4.9)	45.0 (3.7)	17.8 (▲ 6.1)	6.3 (▲ 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	21.2 (2.0)	47.5 (0.8)	26.2 (0.7)	5.2 (▲ 3.5)	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	16.3 (▲ 2.4)	47.3 (1.8)	31.2 (2.1)	5.2 (▲ 1.6)	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	26.8 (3.0)	51.0 (5.4)	19.0 (▲ 5.1)	3.2 (▲ 3.3)	一人で完結する仕事の割合が多い
	23	特定の地域で働く	25.0 (▲ 11.5)	34.7 (3.8)	30.2 (8.3)	10.2 (▲ 0.7)	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	33.8 (▲ 0.6)	46.8 (1.5)	16.5 (0.2)	2.8 (▲ 1.2)	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	27.8 (0.4)	53.0 (3.5)	15.8 (▲ 2.6)	3.3 (▲ 1.4)	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	9.8 (▲ 1.9)	39.2 (5.1)	40.2 (▲ 0.8)	10.8 (▲ 2.4)	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	45.5 (▲ 5.0)	41.5 (6.4)	10.5 (▲ 1.0)	2.5 (▲ 0.4)	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	17.3 (▲ 4.3)	52.2 (5.5)	24.7 (▲ 0.3)	5.8 (▲ 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
	29	コミュニケーションが密で、一体感を求められる	23.5 (▲ 4.1)	53.0 (3.2)	19.7 (1.7)	3.8 (▲ 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 上に同じく、選択率が2番目に高い