

「働きたい組織の特徴」 時系列データ編 2014～2025年卒

本レポートは、適宜更新します

「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：リクナビ会員より、各年3月卒業予定の大学生および大学院生

*リクナビ：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

調査時期：各年4～5月（2014～15年卒：2月 2016年卒：6月）

調査方法：インターネット調査

時系列データは、大学生を対象として作成

回答数は下記の通り

卒年	2014年卒	2015年卒	2016年卒	2017年卒	2018年卒	2019年卒	2020年卒	2021年卒	2022年卒	2023年卒	2024年卒
n数	6,883	7,391	7,448	8,240	5,671	4,943	4,885	5,532	4,872	3,724	2,052

卒年	2025年卒
n数	1,771

「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。

「大学生の働きたい組織の特徴」リリース資料

各卒年で発表したリリース資料は、下記をご参照ください。

[働きたい組織の特徴 | 就職みらい研究所 \(recruit.co.jp\)](#)

「調査結果を見る際の注意点」

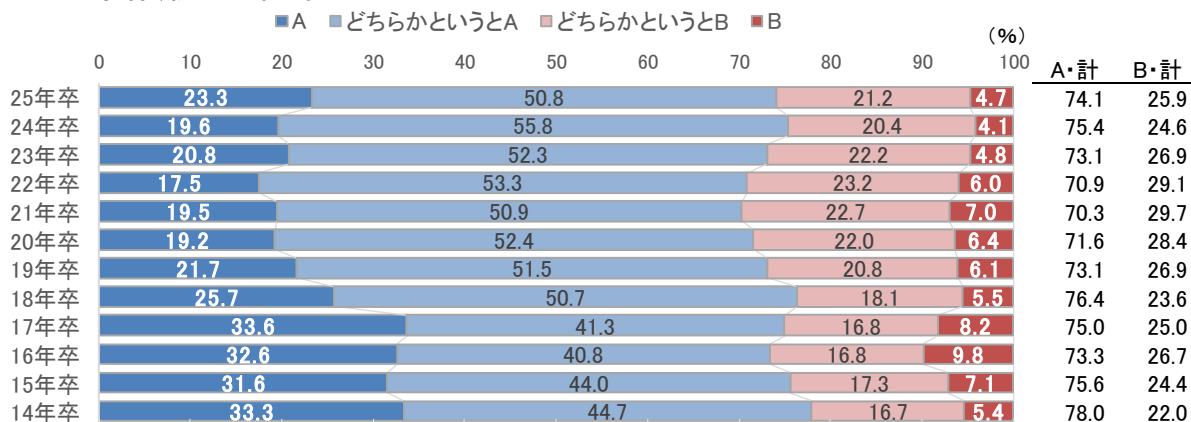
- %を表示する際に小数第2位で四捨五入しているため、%の合計が100%と一致しない場合がある。
- 選択率の差（ポイント）を表示する際、差を計算後小数点第2位で四捨五入しているため、%で表示されている値の差と異なることがある。
- 各項目について、A/Bの対立意見について、「A」「どちらかといえばA」「B」「どちらかといえばB」の4つの選択肢の中から自身の考えとして当てはまるものを、1つ回答する形式で聞いた。
調査結果の説明文ではその回答の選択を「支持」と表記している。
- グラフ内の卒年表記について、2025年卒を25年卒としている。

分類	項目	A	B	頁数
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	4
	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	
	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	
	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	5
	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	
	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	
	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	
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	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	
	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	
	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	8
	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	
	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	
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	9
	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	
	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	
	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	10
	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	
	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	
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	11
	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	
	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	
	23	特定の地域で働く	全国や世界など、幅広い地域で働く	12
	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	
	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	
	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	
	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	
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	14
	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	
関連レポート				15~16

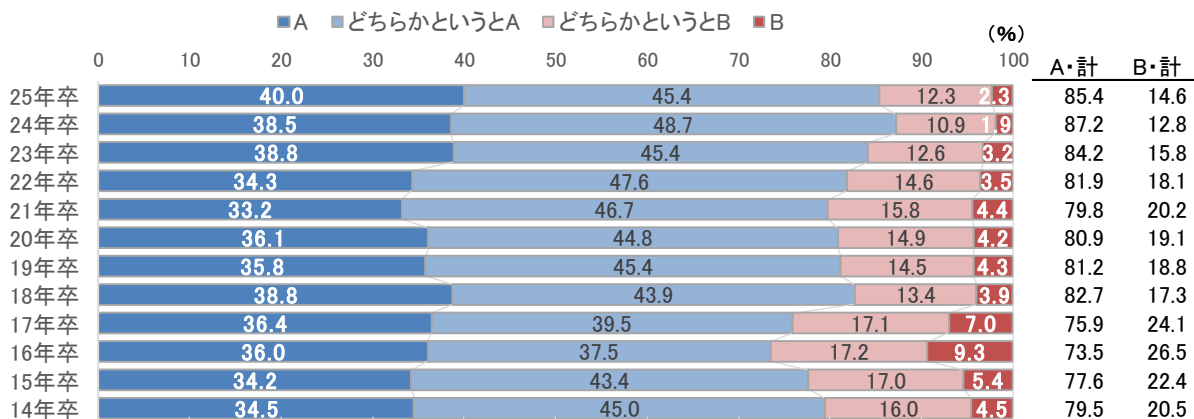
「経営スタイル（項目1～7）」について、2014年卒以降の推移を見る。

各項目において、年により数字の多少の増減はあり、年々変化は見られる項目もあるものの、大きな変化までは見られない。

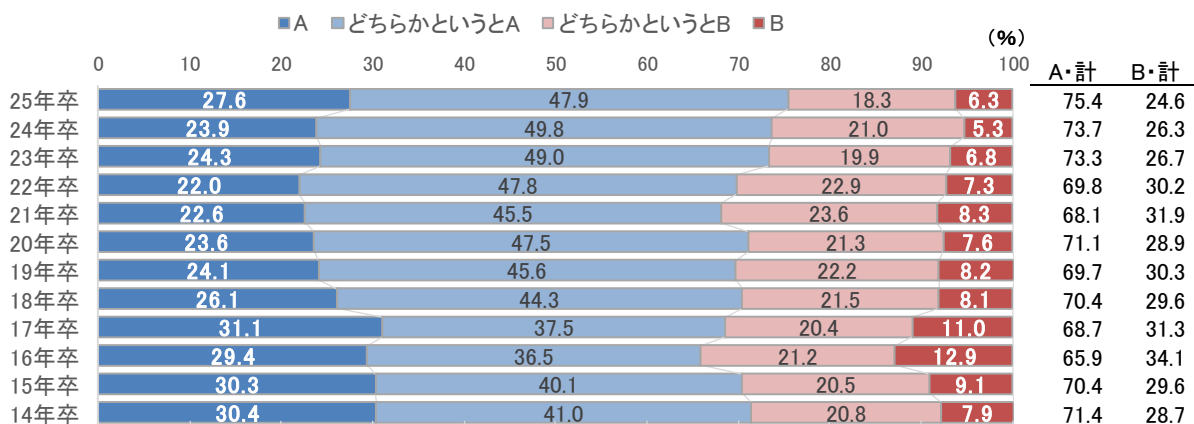
■項目1 A) 歴史や伝統がある企業である
B) 若く新しい企業である



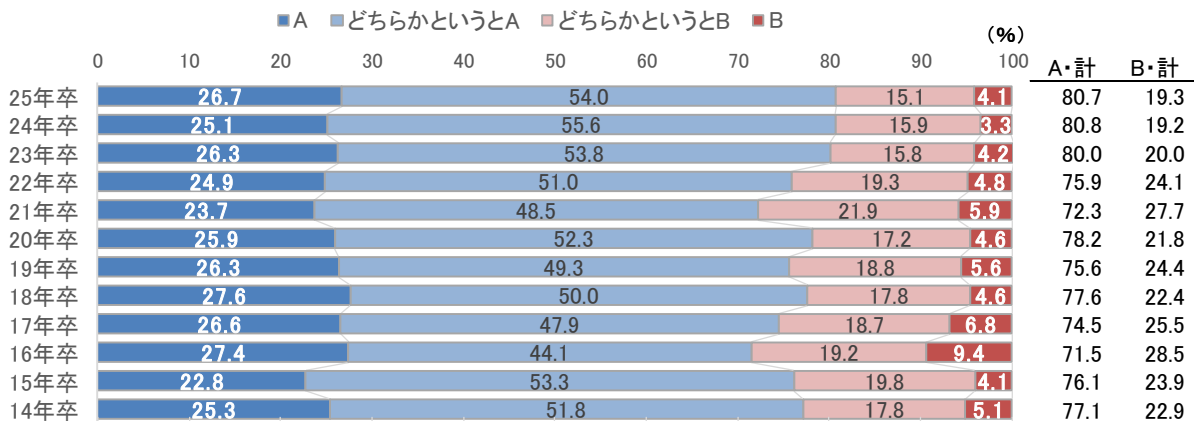
■項目2 A) 安定し、確実な事業成長を目指している
B) リスクをとり、チャレンジングな事業成長を目指している



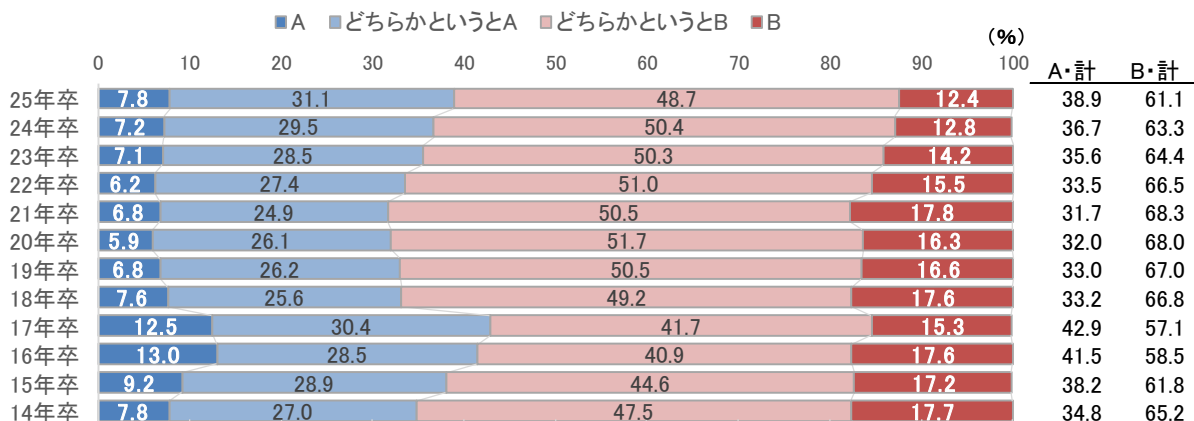
■項目3 A) 企業固有の技術や商品、ブランド、ノウハウなどが強みとなっている
B) 個々の人材のもつ専門性が強みとなっている



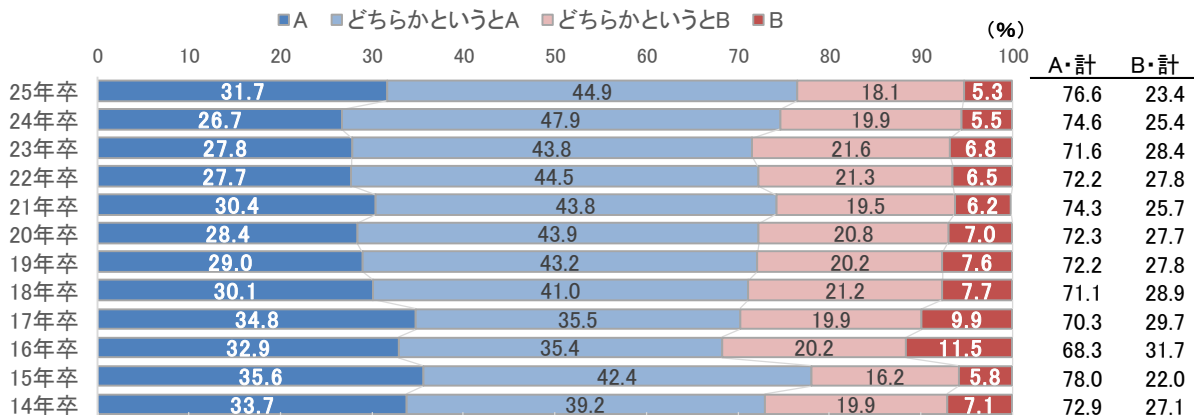
■項目4 A) 意思決定の際は、迅速性よりも正確性を重視する
B) 意思決定の際は、正確性よりも迅速性を重視する



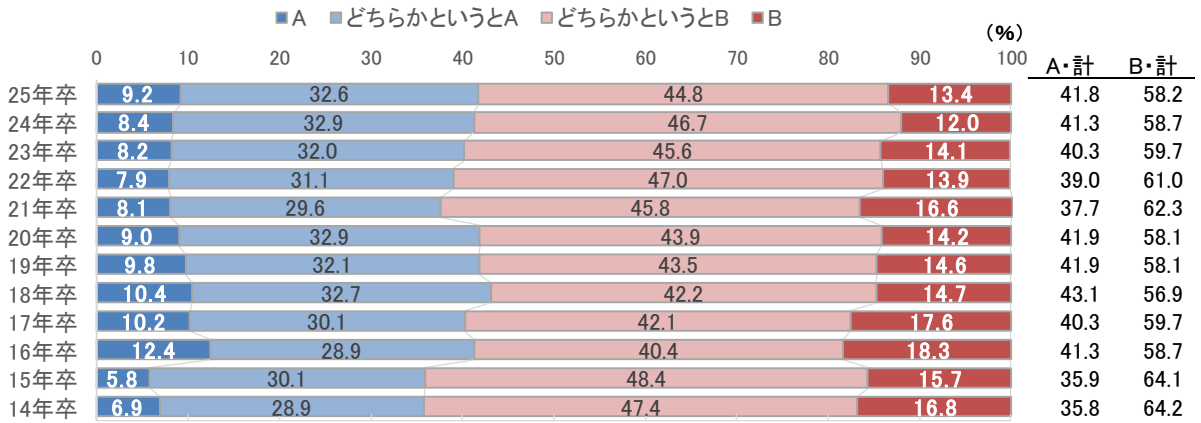
■項目5 A) 経営者主導で事業運営が行われている
B) 現場の社員主導で事業運営が行われている



■項目6 A) 幅広い顧客と関係を築いている
B) 特定の顧客と深い関係を築いている



- 項目7 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
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

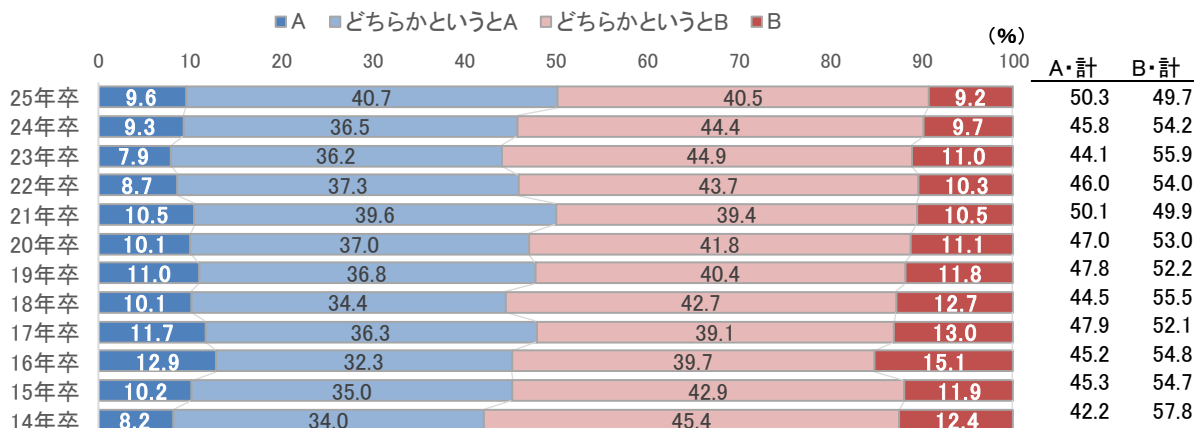


「貢献と報酬の関係（項目8～13）」について、2014年卒以降の推移を見る。

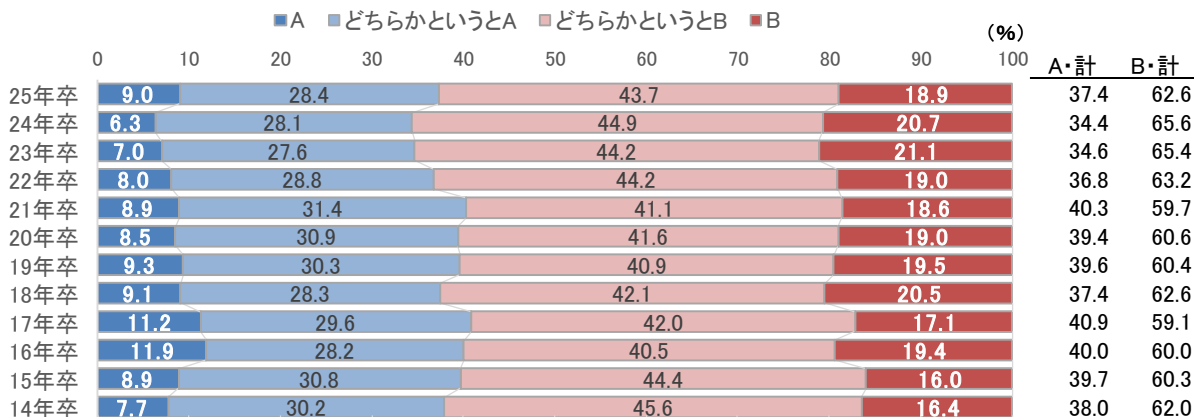
項目8では、「A）給与は高いが、個人間で待遇に大きく差がついたり、降格になったりする可能性は大きい」と「B）給与は低いが、個人間で待遇に大きく差がついたり、降格になったりする可能性は小さい」とでは、卒年により支持状況が入れ替わり拮抗している。

項目10では、「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」とでは、「B」の支持率が高いものの、「A」の支持率が高くなってきている。

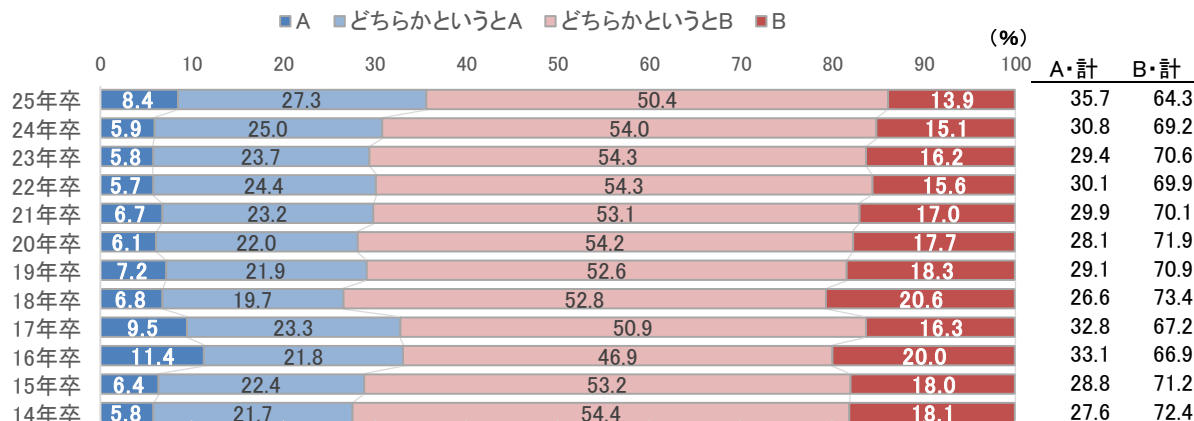
■項目8 A) 給与は高いが、個人間で待遇に大きく差がついたり、降格になったりする可能性は大きい
B) 給与は低いが、個人間で待遇に大きく差がついたり、降格になったりする可能性は小さい



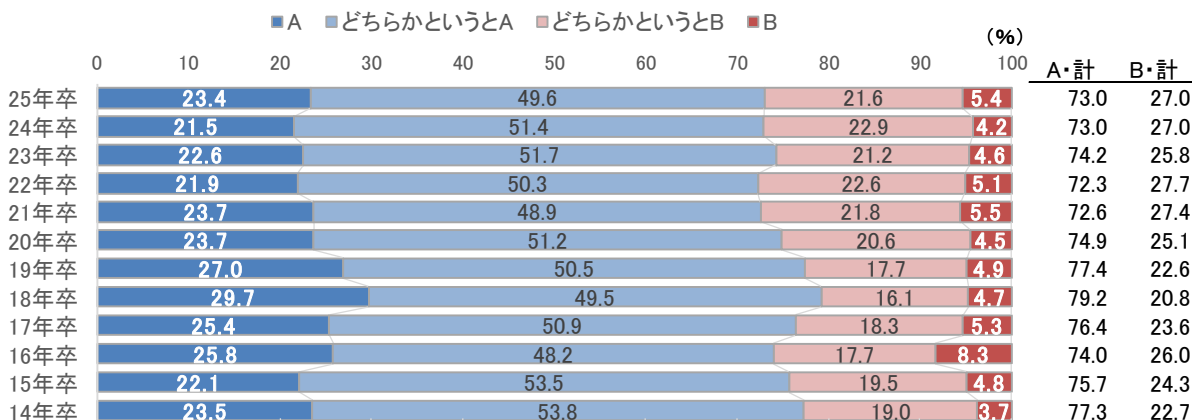
■項目9 A) 評価の良し悪しによって給与が大きく変化する
B) 評価の良し悪しによって給与があまり変化せず、安定的な収入が得られる



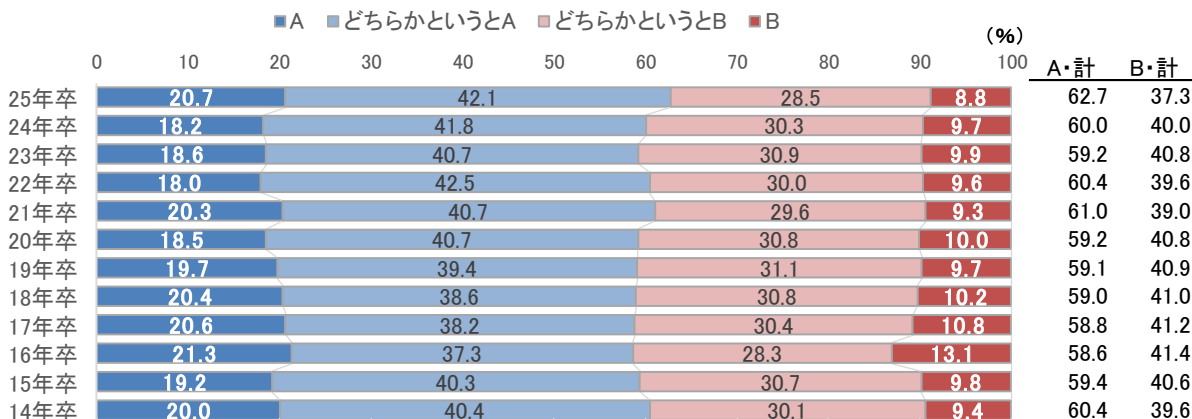
■項目10 A) 個人の生活をサポートする制度（休暇制度や各種手当など）はないが、給与は高い
B) 個人の生活をサポートする制度（休暇制度や各種手当など）を充実させる代わりに、給与は低い



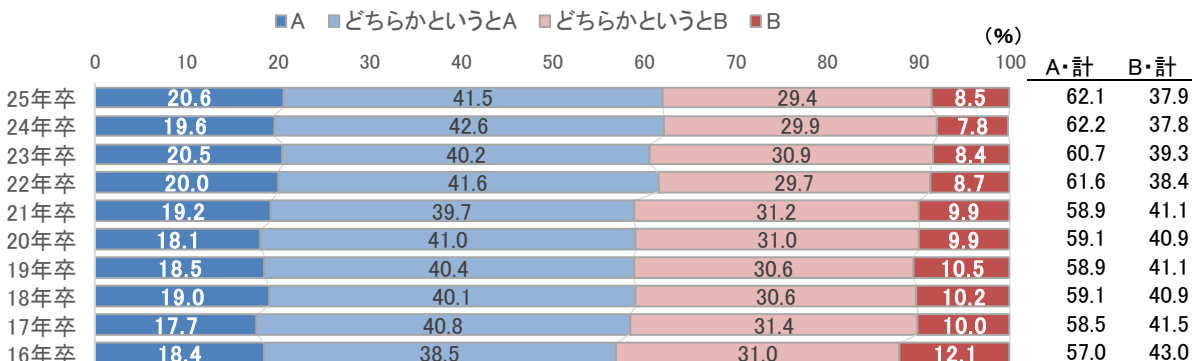
- 項目11 A) 入社直後の給与は低いが、長く働き続けることで後々高い給与をもらえるようになる
B) 入社直後から高めの給与をもらえるが、長く勤め続けてもあまり給与が増えない



- 項目12 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
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



- 項目13 A) 個人の属性に関わらず、公平・公正に処遇される
B) 個人の属性に応じて、処遇が変えられている



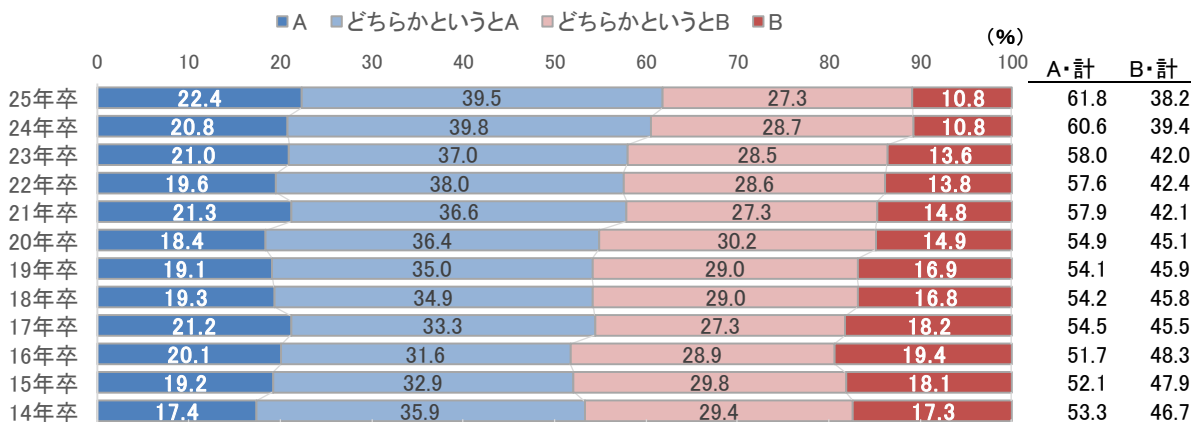
※2014～2015年卒については、2016年卒以降と項目が異なるためデータはございません

「成長スタイル（項目14～19）」について、2014年卒以降の推移を見る。

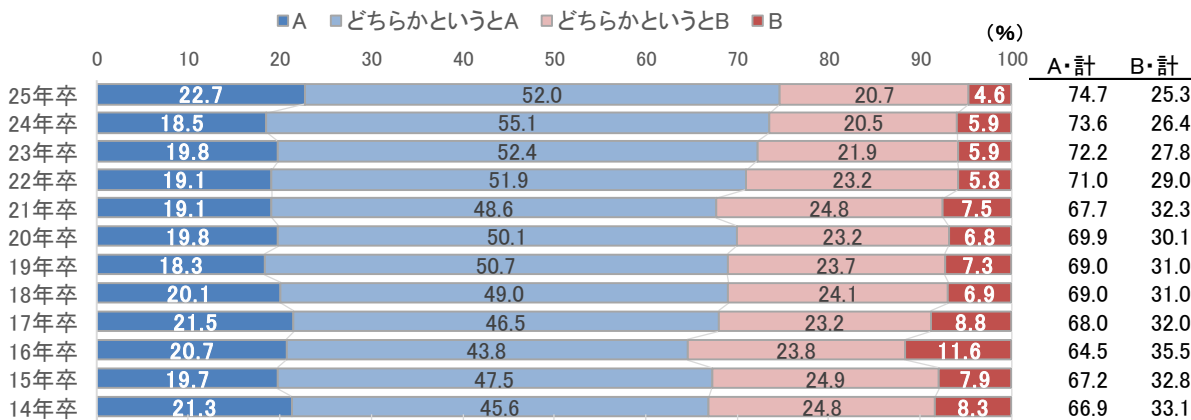
5つの観点（【経営スタイル】【貢献と報酬の関係】【成長スタイル】【ワークスタイル】【コミュニケーションスタイル】）の中で、2014年卒から2025年卒の支持状況を見ると、この【成長スタイル】が変化が見られる項目が多い。

変化が見られる項目の中で、2014年卒から2025年卒で10ポイント以上の変化が見られたのは、項目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」。「A」の支持率が高はあったが、2025年卒では8割近くまでになっている。

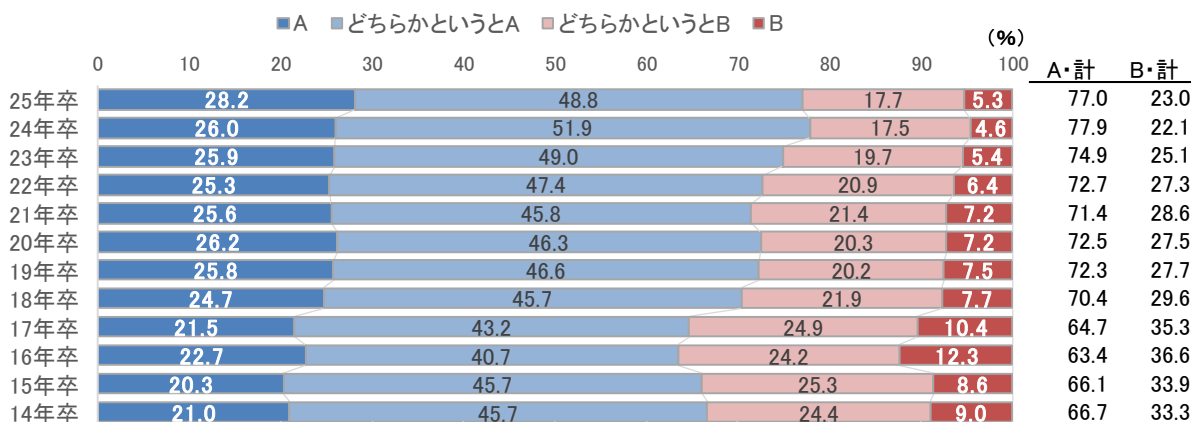
■項目14 A) これまでの経験（学業など）を活かして成長できる
B) これまでの経験（学業など）とは無関係に、ゼロから学べる



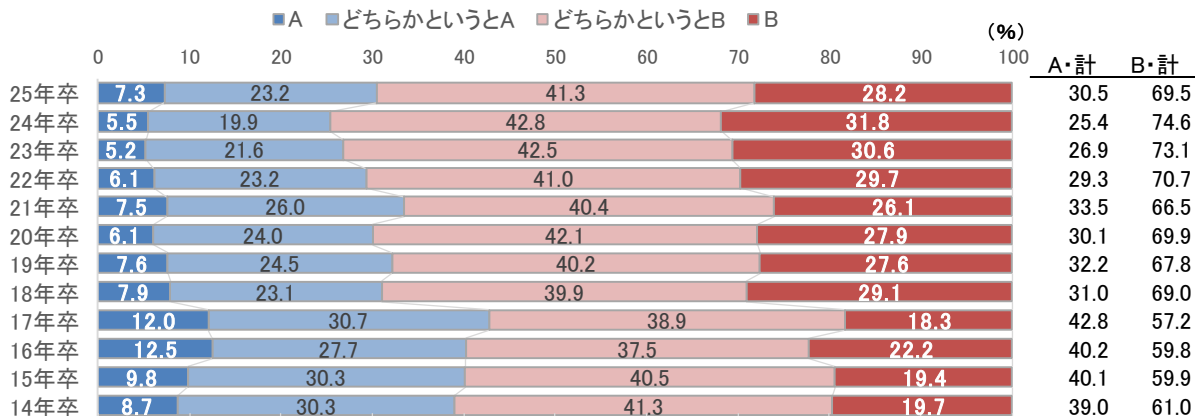
■項目15 A) 会社のもつノウハウや型を学ぶことで成長する
B) 個人が試行錯誤を行うことで成長する



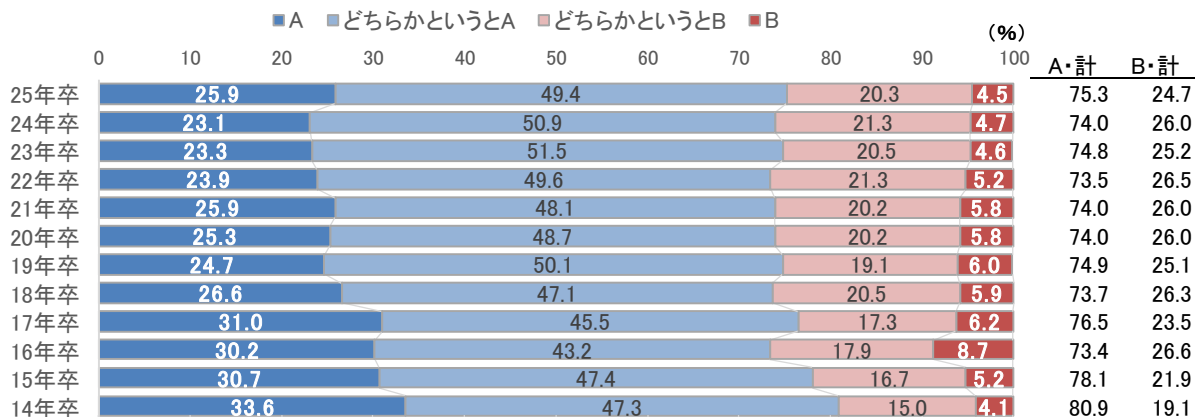
■項目16 A) どこの会社に行ってもある程度通用するような汎用的な能力が身につく
B) その会社に属してこそ役に立つ、企業独自の特殊な能力が身につく



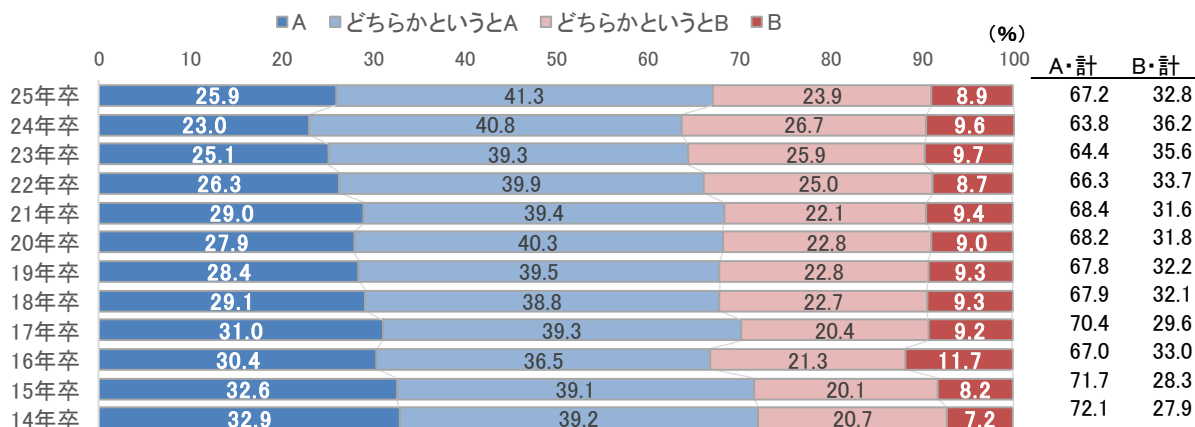
■項目17 A) 短期で成長できるが、体力的・精神的なストレスもかかる
B) 短期での成長はしにくいが、体力的・精神的なストレスがかからない



■項目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



■項目19 A) 幅広く多様な人と、人間関係を築ける
B) 特定の信頼できる人と、深い人間関係を築ける

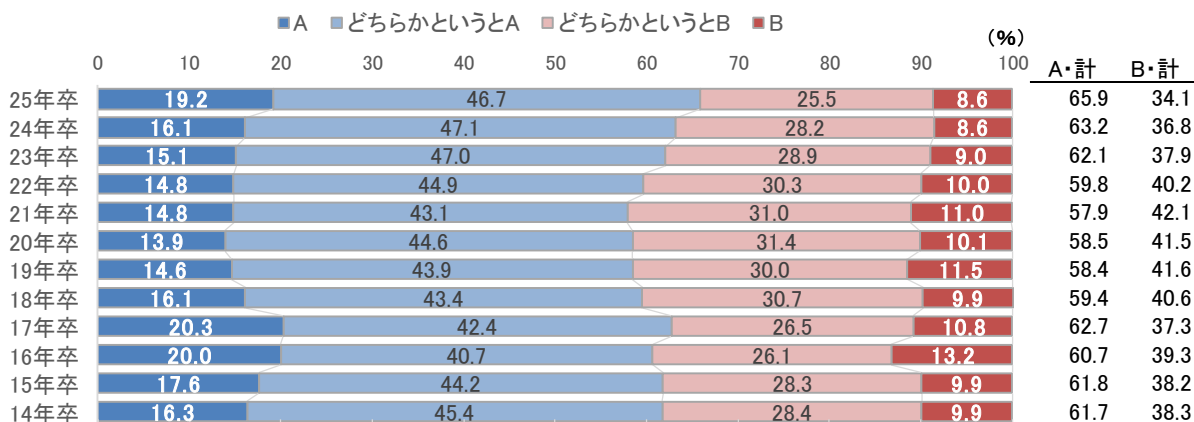


「ワークスタイル（項目20～27）」について、2014年卒以降の推移を見る。

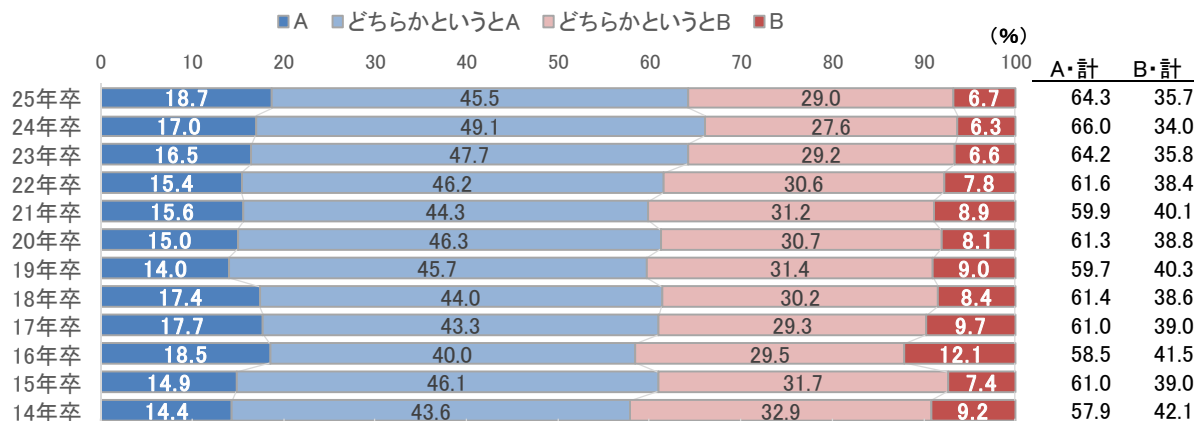
項目22の「A）多くの人を巻き込んで行う仕事の割合が多い／B）一人で完結する仕事の割合が多い」では、「A」の支持率が高いものの、徐々に「B」を支持する割合が高くなってきている。

項目23の「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、14卒から「A」の支持率が「B」の支持率を上回っている状況であったが、昨今、より「A」の支持率が高くなってきている。

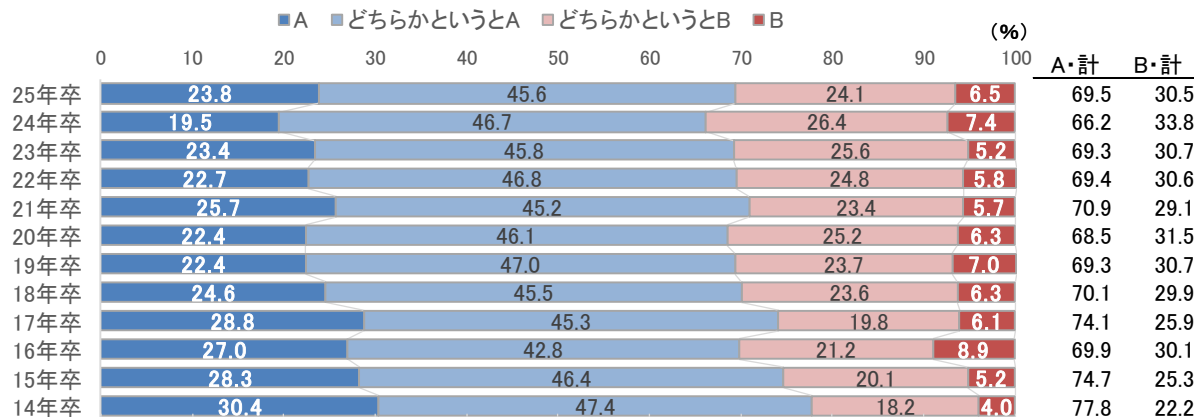
■項目20 A) 個人の裁量権は小さいが、ステータス感のある企業（組織）で働ける
B) あまり知られていない企業（組織）だが、主役感のある仕事ができる



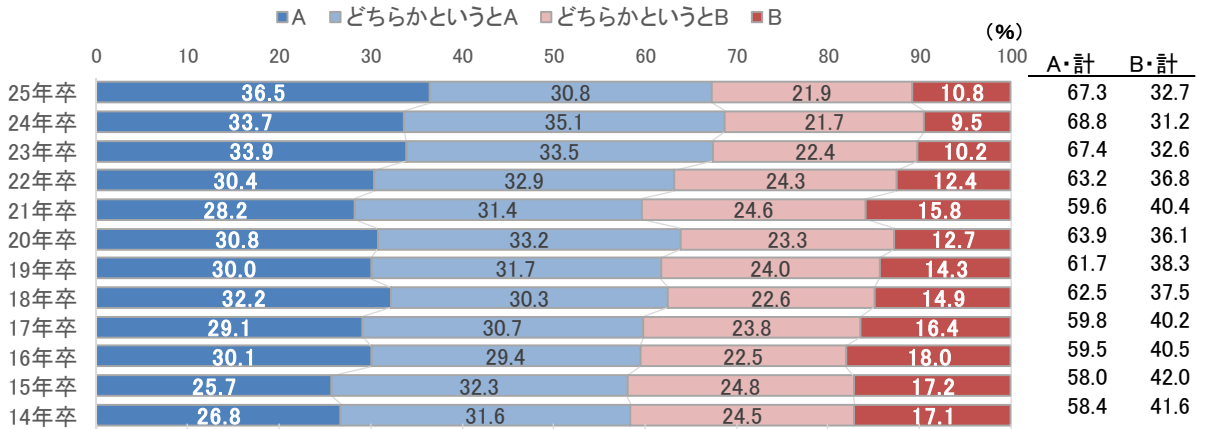
■項目21 A) 仕事のやり方の型が明確で、それに則ることが期待される
B) 仕事のやり方に明確な型がなく、個人の自由や裁量に任される



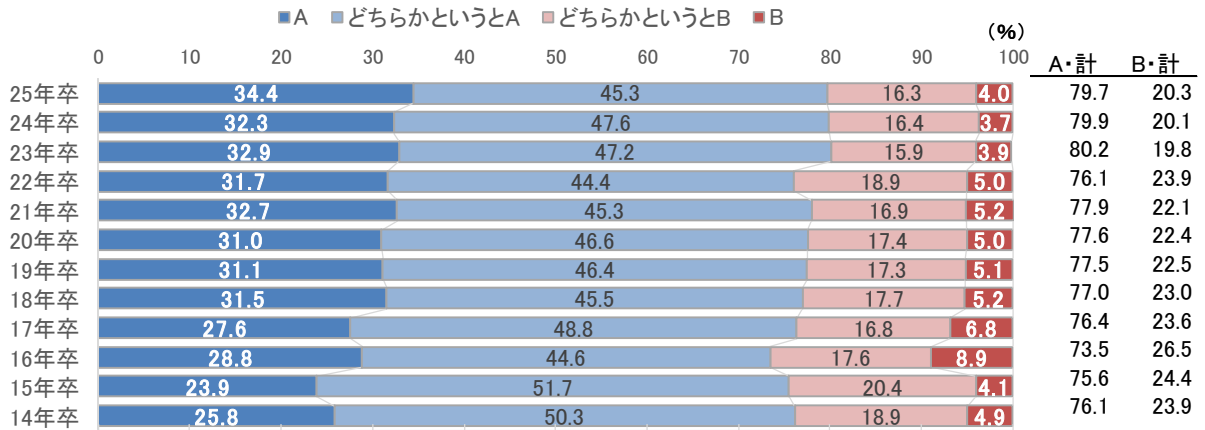
■項目22 A) 多くの人を巻き込んで行う仕事の割合が多い
B) 一人で完結する仕事の割合が多い



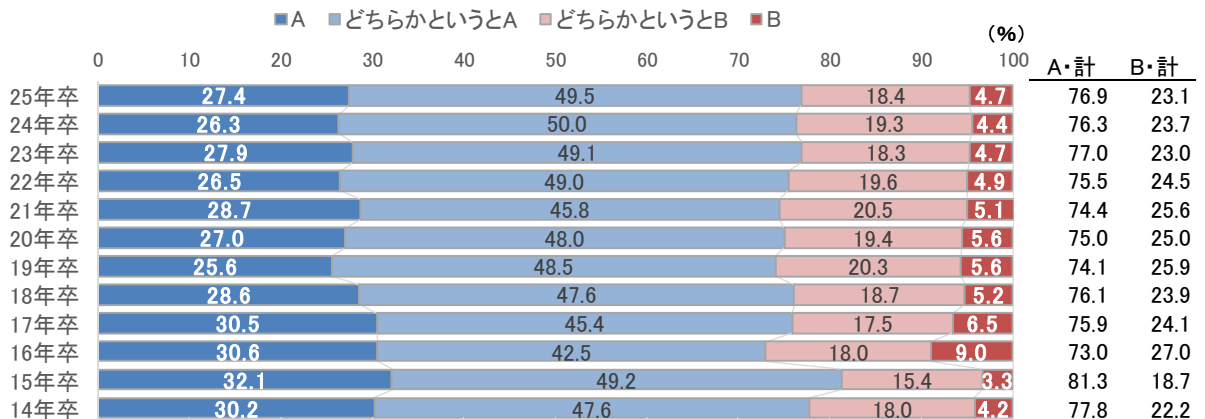
■項目23 A) 特定の地域で働く
B) 全国や世界など、幅広い地域で働く



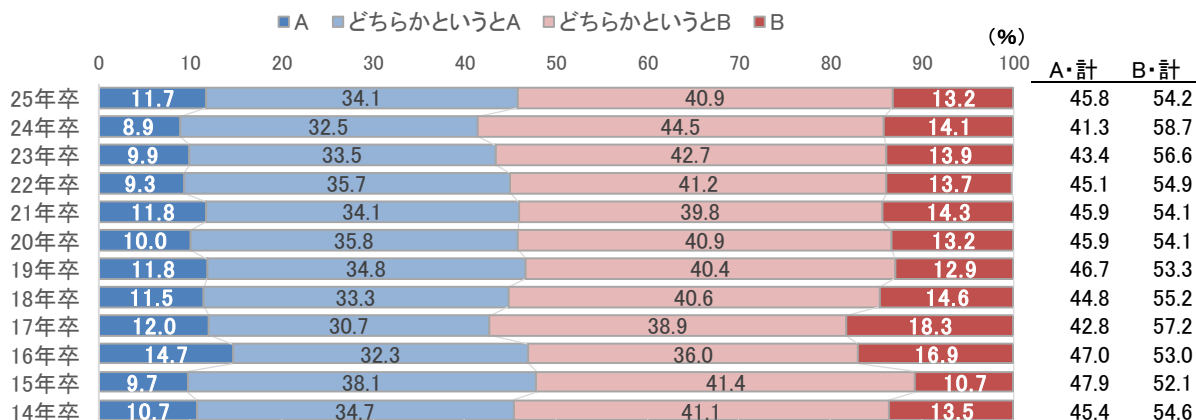
■項目24 A) オフィスはきれいで、整然としているが、個人にもそれを維持する規律が求められる
B) オフィスは雑然としており、散らかっているが、規律にはあまりうるさくない



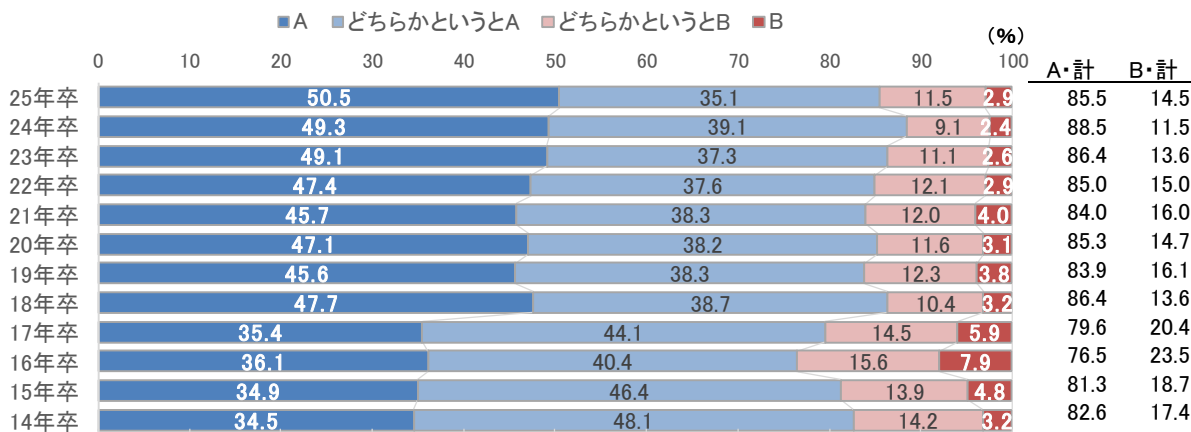
■項目25 A) 組織の目的や目標に向けて、チームで働くことが求められる
B) 自分のやりたいことを起点に、個人のイニシアティブで働くことが求められる



■項目26 A) 様々な仕事を、短期間で次々に経験する
B) 特定領域の仕事を長期間、継続的に担当する



■項目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

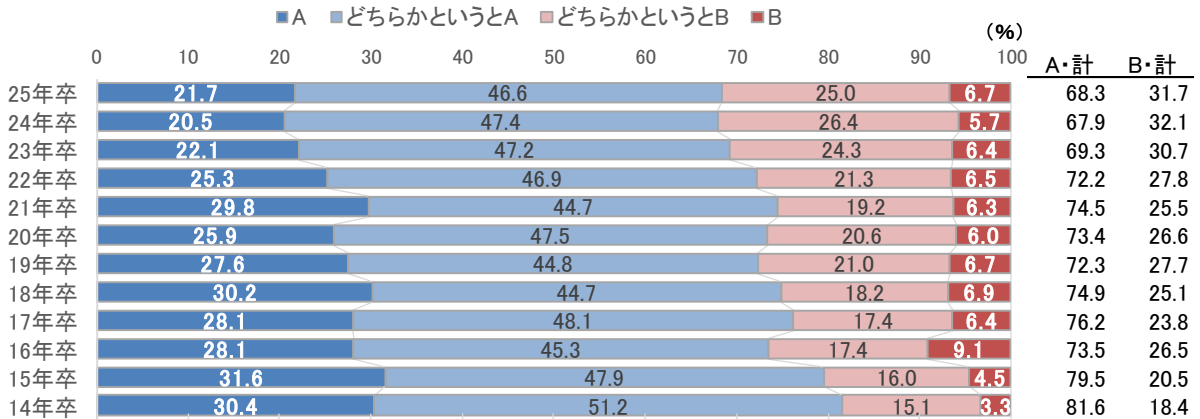


「コミュニケーションスタイル（項目28～29）」について、2014年卒以降の推移を見る。

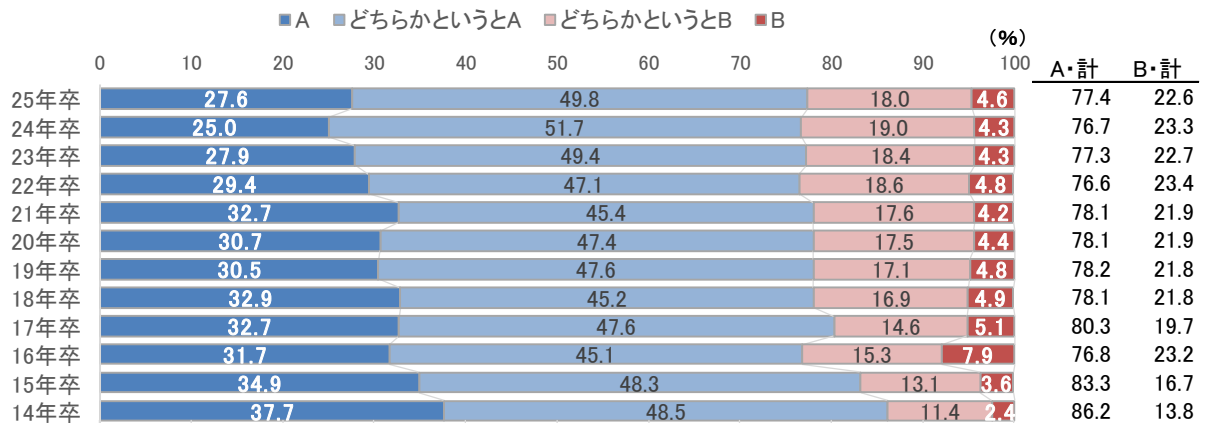
項目28では、「A）ウェットな人間関係で、プライベートも仲が良い」と「B）ドライな人間関係で、プライベートでは関わりがない」とでは、「A」の支持率が高いものの「B」の支持率が高くなってきている。

項目29では、「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」とでは、「A」の支持率が高いものの「B」の支持率が高くなってきている。

■項目28 A) ウェットな人間関係で、プライベートも仲が良い
B) ドライな人間関係で、プライベートでは関わりがない



■項目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



関連レポートの紹介

働きたい組織の特徴の時系列データの中で変化が見られる項目より、その変化の背景などを解説したレポートについて、次ページにてご紹介します。

