

働きたい組織の特徴（2017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：柳川 昌紀）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：岡崎 仁美）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2017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】

- 大学生の働きたい組織として、支持している上位5項目は、「20）A：コミュニケーションが密で、一体感を求められる」「18）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」「13）A：周囲に優秀な人材が多く、刺激を受けられる」「8）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」「19）A：ウェットな人間関係で、プライベートも仲が良い」の順となっている。
- 大学院生の働きたい組織として、支持している上位5項目は、「18）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」「20）A：コミュニケーションが密で、一体感を求められる」「13）A：周囲に優秀な人材が多く、刺激を受けられる」「1）A：歴史や伝統がある企業である」「16）A：多くの人を巻き込んで行う仕事の割合が多い」の順となっている。

【属性別の特徴】

- 大学生よりも大学院生が支持する割合が高く見られたのは「歴史や伝統がある企業である」「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」の項目で、各々10ポイント前後の差がある。【P.12 1、3】
- 給与に関する価値観は、男女間で差が見られる。大学生・大学院生ともに男性は「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」を支持する割合が高く、女性は「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」を支持する割合が高い。【P.12 5】
- 大学生・文系は「これまでの経験（学業など）を活かして成長できる」を支持する割合が男性・女性ともに、大学生全体に比べて低い。【P.12 10】
- 全ての属性で「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」を支持する割合が高い。男女では、女性の方がその割合が高い。【P.12 12】
- 大学生・大学院生ともに、働く地域については「特定の地域で働く」を支持する割合が高いが、大学院生・文系においては「全国や世界など、幅広い地域で働く」を支持する割合の方が高い。【P.12 17】
- 全ての属性で「仕事と私生活のバランスを自分でコントロールできる」が高い。中でも、大学院生・女性・理系は9割を超え、最も割合が高くなっている。【P.12 18】

【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	3~12
1) 大学生「全体」	3
2) 大学生「男性・文系」	4
3) 大学生「男性・理系」	5
4) 大学生「女性・文系」	6
5) 大学生「女性・理系」	7
6) 大学院生「全体」	8
7) 大学院生「男性・理系」	9
8) 大学院生「女性・理系」	10
9) 大学院生「文系」	11
10) 属性別一覧	12

【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2017*会員より、2017年3月卒業予定の大学生および大学院生 373,357人（調査時点）
（*）リクナビ2017：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
<http://job.rikunabi.com/2017/>

調査期間：2016年5月20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 8,240人 大学院生 1,933人 計 10,173人（回収率 2.7%）

集計対象：大学生 8,240人

（男性・文系：2,739人 男性・理系：1,984人 女性・文系：2,379人 女性・理系：1,138人）
大学院生 1,933人（男性・理系：1,255人 女性・理系：477人 文系：201人）

●文系：法学、商学、経営学・経済学、人文学、社会学、その他文系

●理系：機械、電気・電子、情報、建築・土木学、応用化学、生物・農水産学、医学・歯学、薬学、その他理系

≪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

1) 大学生「全体」の特徴

働きたい組織として、大学生が支持している上位5項目（「A」+「どちらかといえばA」または「B」+「どちらかといえばB」のそれぞれ計の数値で、以降同様）を見ると、「20）A：コミュニケーションが密で、一体感を求められる」「18）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」「13）A：周囲に優秀な人材が多く、刺激を受けられる」「8）A：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」「19）A：ウェットな人間関係で、プライベートも仲が良い」の順となっている。

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」などの観点で、29項目を挙げた。各項目について、A/Bの対立概念をおき、自身の考えとして当てはまるものを、下の4つから選択する形式で聞いた。

- 「A」「どちらかといえばA」「B」「どちらかといえばB」

下表は、特徴的な20項目を抜粋し、回答の分布を集計したものである。

		A				B				n=8,240
		A	どちらか といえば A	どちらか といえば B	B					
経営 スタイル	1	歴史や伝統がある企業である	33.6	41.3	16.8	8.2	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	36.4	39.5	17.1	7.0	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	31.1	37.5	20.4	11.0	個々の人材のもつ専門性が強みとなっている			
	4	経営者主導で事業運営が行われている	12.5	30.4	41.7	15.3	現場の社員主導で事業運営が行われている			
貢献と報酬の関係	5	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	11.7	36.3	39.1	13.0	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			
	6	評価の良し悪しによって給与が大きく変化する	11.2	29.6	42.0	17.1	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			
	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）はないが、給与は高い	9.5	23.3	50.9	16.3	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			
	8	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	25.4	50.9	18.3	5.3	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			
	9	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	20.6	38.2	30.4	10.8	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			
成長 スタイル	10	これまでの経験（学業など）を活かして成長できる	21.2	33.3	27.3	18.2	これまでの経験（学業など）とは無関係に、ゼロから学べる			
	11	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	21.5	43.2	24.9	10.4	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			
	12	短期で成長できるが、体力的・精神的なストレスもかかる	12.0	30.7	38.9	18.3	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			
	13	周囲に優秀な人材が多く、刺激を受けられる	31.0	45.5	17.3	6.2	周囲と比べ、自分が主役として活躍できる			
	14	幅広く多様な人と、人間関係を築ける	31.0	39.3	20.4	9.2	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	15	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	20.3	42.4	26.5	10.8	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			
	16	多くの人を巻き込んで行う仕事の割合が多い	28.8	45.3	19.8	6.1	一人で完結する仕事の割合が多い			
	17	特定の地域で働く	29.1	30.7	23.8	16.4	全国や世界など、幅広い地域で働く			
	18	仕事と私生活のバランスを自分でコントロールできる	35.4	44.1	14.5	5.9	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	19	ウェットな人間関係で、プライベートも仲が良い	28.1	48.1	17.4	6.4	ドライな人間関係で、プライベートでは関わりがない			
	20	コミュニケーションが密で、一体感を求められる	32.7	47.6	14.6	5.1	コミュニケーションは希薄で、個人の自由に任せる			

* 網掛け・・・ **白字** 各項目内で最も選択率が高い選択肢

黒字 同じく、2番目に選択率が高い選択肢

2) 大学生「男性・文系」の特徴

働きたい組織として、大学生の男性・文系が支持している上位5項目を見ると、「20) A：コミュニケーションが密で、一体感を求められる」「18) 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」「8) 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」「1) A：歴史や伝統がある企業である」「19) A：ウェットな人間関係で、プライベートも仲が良い」の順となっている。

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」などの観点で、29項目を挙げた。各項目について、A/Bの対立概念をおき、自身の考えとして当てはまるものを、下の4つから選択する形式で聞いた。

- 「A」「どちらかといえばA」「B」「どちらかといえばB」

下表は、特徴的な20項目を抜粋し、回答の分布を集計したものである。

		A				B				n=2,739
		A	どちらか といえば A	どちらか といえば B	B					
経営 スタイル	1	歴史や伝統がある企業である	36.0 (2.4)	40.6 (▲0.7)	15.2 (▲1.7)	8.3 (0.0)	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	36.4 (0.0)	38.7 (▲0.8)	18.6 (1.5)	6.3 (▲0.7)	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	31.8 (0.7)	37.1 (▲0.5)	20.6 (0.2)	10.6 (▲0.4)	個々の人材のもつ専門性が強みとなっている			
	4	経営者主導で事業運営が行われている	12.9 (0.4)	31.4 (1.0)	41.5 (▲0.2)	14.2 (▲1.1)	現場の社員主導で事業運営が行われている			
貢献と報酬の 関係	5	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	13.5 (1.9)	38.7 (2.5)	36.0 (▲3.1)	11.7 (▲1.3)	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			
	6	評価の良し悪しによって給与が大きく変化する	12.6 (1.4)	33.6 (3.9)	38.3 (▲3.7)	15.6 (▲1.6)	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			
	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)はないが、給与は高い	10.6 (1.1)	26.2 (2.9)	48.8 (▲2.0)	14.3 (▲2.0)	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			
	8	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	26.9 (1.5)	50.2 (▲0.7)	18.0 (▲0.4)	4.9 (▲0.4)	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			
	9	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	21.1 (0.4)	38.7 (0.5)	30.4 (▲0.0)	9.8 (▲1.0)	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			
成長 スタイル	10	これまでの経験(学業など)を活かして成長できる	18.4 (▲2.8)	31.1 (▲2.1)	31.4 (4.0)	19.1 (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			
	11	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	21.9 (0.5)	42.8 (▲0.5)	25.0 (0.0)	10.3 (▲0.0)	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			
	12	短期で成長できるが、体力的・精神的なストレスもかかる	14.0 (2.0)	33.2 (2.5)	36.3 (▲2.6)	16.5 (▲1.8)	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			
	13	周囲に優秀な人材が多く、刺激を受けられる	31.0 (0.0)	43.8 (▲1.7)	19.1 (1.8)	6.2 (▲0.0)	周囲と比べ、自分が主役として活躍できる			
	14	幅広く多様な人と、人間関係を築ける	31.8 (0.8)	39.6 (0.3)	19.4 (▲1.1)	9.3 (0.1)	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	15	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	20.7 (0.3)	41.8 (▲0.6)	26.2 (▲0.3)	11.4 (0.6)	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			
	16	多くの人を巻き込んで行う仕事の割合が多い	28.6 (▲0.2)	45.3 (0.0)	20.0 (0.3)	6.0 (▲0.1)	一人で完結する仕事の割合が多い			
	17	特定の地域で働く	25.7 (▲3.4)	30.0 (▲0.7)	25.1 (1.3)	19.2 (2.8)	全国や世界など、幅広い地域で働く			
	18	仕事と私生活のバランスを自分でコントロールできる	34.3 (▲1.2)	44.1 (▲0.0)	16.1 (1.6)	5.5 (▲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	19	ウェットな人間関係で、プライベートも仲が良い	27.1 (▲0.9)	48.1 (0.0)	18.4 (1.0)	6.4 (▲0.0)	ドライな人間関係で、プライベートでは関わりがない			
	20	コミュニケーションが密で、一体感を求められる	31.5 (▲1.2)	47.3 (▲0.3)	15.8 (1.2)	5.4 (0.3)	コミュニケーションは希薄で、個人の自由に任せる			

上段:選択率(%)

下段:大学生(全体)との選択率の差(ポイント)

* 網掛け・・・白字 各項目内で最も選択率が高い選択肢

黒字 同じく、2番目に選択率が高い選択肢

3) 大学生「男性・理系」の特徴

働きたい組織として、大学生の男性・理系が支持している上位5項目を見ると、「20）A：コミュニケーションが密で、一体感を求められる」「18）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」「8）A：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」「19）A：ウェットな人間関係で、プライベートも仲が良い」「2）A：安定し、確実な事業成長を目指している」の順となっている。

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」などの観点で、29項目を挙げた。各項目について、A/Bの対立概念をおき、自身の考えとして当てはまるものを、下の4つから選択する形式で聞いた。

- 「A」「どちらかといえばA」「B」「どちらかといえばB」

下表は、特徴的な20項目を抜粋し、回答の分布を集計したものである。

		A				B				n=1,984
		A	どちらか といえば A	どちらか といえば B	B					
経営 スタイル	1	歴史や伝統がある企業である	33.7 (0.0)	41.0 (▲0.3)	17.0 (0.2)	8.3 (0.1)	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	35.8 (▲0.6)	39.7 (0.1)	16.2 (▲0.8)	8.3 (1.3)	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	33.2 (2.1)	38.5 (1.0)	18.5 (▲1.8)	9.7 (▲1.2)	個々の人材のもつ専門性が強みとなっている			
	4	経営者主導で事業運営が行われている	15.8 (3.3)	33.1 (2.7)	37.3 (▲4.4)	13.7 (▲1.6)	現場の社員主導で事業運営が行われている			
貢献と報酬の関係	5	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	12.9 (1.2)	39.5 (3.3)	34.7 (▲4.4)	12.9 (▲0.1)	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			
	6	評価の良し悪しによって給与が大きく変化する	12.8 (1.6)	32.9 (3.3)	40.6 (▲1.4)	13.7 (▲3.5)	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			
	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)はないが、給与は高い	11.4 (1.9)	26.7 (3.4)	47.4 (▲3.5)	14.5 (▲1.9)	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			
	8	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	27.3 (1.8)	49.5 (▲1.5)	17.8 (▲0.5)	5.4 (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			
	9	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	21.4 (0.8)	39.4 (1.2)	28.5 (▲1.9)	10.7 (▲0.0)	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			
成長 スタイル	10	これまでの経験(学業など)を活かして成長できる	23.3 (2.1)	39.1 (5.8)	22.0 (▲5.4)	15.7 (▲2.5)	これまでの経験(学業など)とは無関係に、ゼロから学べる			
	11	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	22.6 (1.1)	41.3 (▲1.9)	24.7 (▲0.2)	11.4 (1.1)	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			
	12	短期で成長できるが、体力的・精神的なストレスもかかる	12.3 (0.3)	31.4 (0.7)	39.3 (0.3)	17.0 (▲1.3)	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			
	13	周囲に優秀な人材が多く、刺激を受けられる	28.0 (▲3.0)	46.7 (1.2)	17.9 (0.6)	7.4 (1.2)	周囲と比べ、自分が主役として活躍できる			
	14	幅広く多様な人と、人間関係を築ける	27.3 (▲3.7)	40.4 (1.1)	22.8 (2.4)	9.4 (0.2)	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	15	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	20.1 (▲0.3)	43.2 (0.8)	26.8 (0.3)	9.9 (▲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			
	16	多くの人を巻き込んで行う仕事の割合が多い	28.3 (▲0.5)	44.2 (▲1.2)	20.7 (1.0)	6.9 (0.8)	一人で完結する仕事の割合が多い			
	17	特定の地域で働く	26.3 (▲2.8)	32.3 (1.5)	25.4 (1.6)	16.1 (▲0.3)	全国や世界など、幅広い地域で働く			
	18	仕事と私生活のバランスを自分でコントロールできる	30.2 (▲5.2)	47.0 (2.9)	15.6 (1.1)	7.2 (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	19	ウェットな人間関係で、プライベートも仲が良い	27.5 (▲0.6)	48.7 (0.6)	17.4 (0.0)	6.4 (▲0.0)	ドライな人間関係で、プライベートでは関わりがない			
	20	コミュニケーションが密で、一体感を求められる	29.6 (▲3.1)	49.0 (1.5)	16.0 (1.4)	5.3 (0.2)	コミュニケーションは希薄で、個人の自由に任せる			

上段:選択率(%)

下段:大学生(全体)との選択率の差(ポイント)

* 網掛け・・・白字 各項目内で最も選択率が高い選択肢

黒字 同じく、2番目に選択率が高い選択肢

4) 大学生「女性・文系」の特徴

働きたい組織として、大学生の女性・文系が支持している上位5項目を見ると、「20）A：コミュニケーションが密で、一体感を求められる」「18）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」「13）A：周囲に優秀な人材が多く、刺激を受けられる」「2）A：安定し、確実な事業成長を目指している」「19）A：ウェットな人間関係で、プライベートも仲が良い」の順となっている。（2、19は同率）

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」などの観点で、29項目を挙げた。各項目について、A/Bの対立概念をおき、自身の考えとして当てはまるものを、下の4つから選択する形式で聞いた。

- 「A」「どちらかといえばA」「B」「どちらかといえばB」

下表は、特徴的な20項目を抜粋し、回答の分布を集計したものである。

		A				B				n=2,379	
		A	どちらか といえば A	どちらか といえば B	B						
経営 スタイル	1	歴史や伝統がある企業である	34.3 (0.7)	42.2 (0.9)	16.8 (▲0.0)	6.7 (▲1.5)	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	37.7 (1.3)	40.6 (1.1)	15.6 (▲1.4)	6.0 (▲1.0)	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	30.1 (▲1.0)	38.2 (0.7)	21.0 (0.7)	10.7 (▲0.3)	個々の人材のもつ専門性が強みとなっている				
	4	経営者主導で事業運営が行われている	9.8 (▲2.7)	27.7 (▲2.7)	45.7 (4.0)	16.8 (1.4)	現場の社員主導で事業運営が行われている				
貢献と報酬の関係	5	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	8.5 (▲3.1)	32.7 (▲3.5)	45.4 (6.2)	13.4 (0.4)	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				
	6	評価の良し悪しによって給与が大きく変化する	8.2 (▲3.0)	23.7 (▲6.0)	48.0 (6.0)	20.1 (3.0)	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				
	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)はないが、給与は高い	6.6 (▲2.9)	18.3 (▲5.0)	56.7 (5.9)	18.4 (2.0)	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				
	8	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 (▲2.1)	53.8 (2.9)	18.5 (0.1)	4.3 (▲1.0)	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				
	9	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	20.2 (▲0.4)	36.9 (▲1.3)	33.0 (2.6)	9.9 (▲0.9)	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				
成長 スタイル	10	これまでの経験(学業など)を活かして成長できる	19.3 (▲1.9)	30.7 (▲2.5)	29.2 (1.9)	20.8 (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				
	11	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	20.3 (▲1.1)	46.4 (3.2)	24.3 (▲0.6)	8.9 (▲1.5)	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				
	12	短期で成長できるが、体力的・精神的なストレスもかかる	9.7 (▲2.4)	28.0 (▲2.7)	41.7 (2.7)	20.7 (2.4)	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				
	13	周囲に優秀な人材が多く、刺激を受けられる	34.2 (3.2)	46.6 (1.1)	14.6 (▲2.7)	4.6 (▲1.6)	周囲と比べ、自分が主役として活躍できる				
	14	幅広く多様な人と、人間関係を築ける	34.2 (3.1)	38.9 (▲0.4)	18.9 (▲1.5)	8.0 (▲1.2)	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	15	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	20.9 (0.6)	44.8 (2.4)	25.0 (▲1.5)	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				
	16	多くの人を巻き込んで行う仕事の割合が多い	29.7 (0.9)	47.0 (1.6)	18.7 (▲1.1)	4.7 (▲1.4)	一人で完結する仕事の割合が多い				
	17	特定の地域で働く	34.0 (4.9)	30.8 (0.1)	20.9 (▲2.9)	14.3 (▲2.1)	全国や世界など、幅広い地域で働く				
	18	仕事と私生活のバランスを自分でコントロールできる	41.3 (5.8)	42.7 (▲1.4)	11.1 (▲3.4)	4.9 (▲1.0)	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	19	ウェットな人間関係で、プライベートも仲が良い	28.7 (0.6)	49.6 (1.5)	16.4 (▲1.1)	5.3 (▲1.1)	ドライな人間関係で、プライベートでは関わりがない				
	20	コミュニケーションが密で、一体感を求められる	36.7 (3.9)	47.8 (0.2)	12.3 (▲2.3)	3.3 (▲1.8)	コミュニケーションは希薄で、個人の自由に任せる				

上段:選択率(%)

下段:大学生(全体)との選択率の差(ポイント)

* 網掛け・・・白字 各項目内で最も選択率が高い選択肢

黒字 同じく、2番目に選択率が高い選択肢

5) 大学生「女性・理系」の特徴

働きたい組織として、大学生の女性・理系が支持している上位5項目を見ると、「20）A：コミュニケーションが密で、一体感を求められる」「18）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」「13）A：周囲に優秀な人材が多く、刺激を受けられる」「19）A：ウェットな人間関係で、プライベートも仲が良い」「2）A：安定し、確実な事業成長を目指している」の順となっている。

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」などの観点で、29項目を挙げた。各項目について、A/Bの対立概念をおき、自身の考えとして当てはまるものを、下の4つから選択する形式で聞いた。

- 「A」「どちらかといえばA」「B」「どちらかといえばB」

下表は、特徴的な20項目を抜粋し、回答の分布を集計したものである。

		(%)					
A		A	どちらか といえば A	どちらか といえば B	B	B	
						n=1,138	
経営 スタイル	1	歴史や伝統がある企業である	26.4 (▲7.2)	41.7 (0.4)	20.6 (3.7)	11.2 (3.0)	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	34.6 (▲1.8)	39.0 (▲0.5)	17.9 (0.9)	8.4 (1.5)	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	28.0 (▲3.1)	35.6 (▲1.9)	21.6 (1.3)	14.8 (3.8)	個々の人材のもつ専門性が強みとなっている
	4	経営者主導で事業運営が行われている	11.5 (▲1.0)	29.2 (▲1.3)	41.4 (▲0.3)	17.9 (2.6)	現場の社員主導で事業運営が行われている
貢献と報酬 の関係	5	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	11.5 (▲0.2)	32.0 (▲4.3)	41.2 (2.1)	15.3 (2.3)	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
	6	評価の良し悪しによって給与が大きく変化する	11.5 (0.3)	27.0 (▲2.7)	40.7 (▲1.3)	20.8 (3.7)	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
	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)はないが、給与は高い	9.6 (0.1)	20.8 (▲2.5)	49.6 (▲1.3)	20.0 (3.7)	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
	8	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	23.0 (▲2.4)	49.1 (▲1.8)	19.7 (1.4)	8.2 (2.9)	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
	9	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	19.0 (▲1.6)	37.6 (▲0.6)	28.4 (▲2.0)	15.0 (4.3)	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
成長 スタイル	10	これまでの経験(学業など)を活かして成長できる	28.4 (7.2)	33.7 (0.4)	23.1 (▲4.2)	14.9 (▲3.3)	これまでの経験(学業など)とは無関係に、ゼロから学べる
	11	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	20.8 (▲0.7)	40.9 (▲2.3)	26.5 (1.6)	11.7 (1.3)	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
	12	短期で成長できるが、体力的・精神的なストレスもかかる	11.7 (▲0.4)	29.3 (▲1.5)	38.9 (▲0.0)	20.1 (1.8)	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
	13	周囲に優秀な人材が多く、刺激を受けられる	29.3 (▲1.6)	45.4 (▲0.1)	17.6 (0.3)	7.6 (1.4)	周囲と比べ、自分が主役として活躍できる
	14	幅広く多様な人と、人間関係を築ける	29.1 (▲1.9)	37.7 (▲1.6)	22.1 (1.6)	11.2 (1.9)	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	15	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	18.7 (▲1.6)	37.6 (▲4.8)	29.6 (3.1)	14.1 (3.3)	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
	16	多くの人を巻き込んで行う仕事の割合が多い	28.5 (▲0.3)	43.9 (▲1.4)	19.6 (▲0.2)	8.0 (1.9)	一人で完結する仕事の割合が多い
	17	特定の地域で働く	31.9 (2.8)	29.7 (▲1.0)	23.8 (0.1)	14.6 (▲1.8)	全国や世界など、幅広い地域で働く
	18	仕事と私生活のバランスを自分でコントロールできる	35.1 (▲0.3)	42.2 (▲1.9)	15.7 (1.2)	6.9 (1.0)	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	19	ウェットな人間関係で、プライベートも仲が良い	30.1 (2.0)	43.9 (▲4.2)	17.2 (▲0.2)	8.8 (2.4)	ドライな人間関係で、プライベートでは関わりがない
	20	コミュニケーションが密で、一体感を求められる	32.8 (0.1)	45.4 (▲2.2)	14.0 (▲0.6)	7.8 (2.7)	コミュニケーションは希薄で、個人の自由に任せる

上段:選択率(%)

下段:大学生(全体)との選択率の差(ポイント)

* 網掛け・・・白字 各項目内で最も選択率が高い選択肢

黒字 同じく、2番目に選択率が高い選択肢

6) 大学院生「全体」の特徴

働きたい組織として、大学院生が支持している上位5項目を見ると、「18）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」「20）A：コミュニケーションが密で、一体感を求められる」「13）A：周囲に優秀な人材が多く、刺激を受けられる」「1）A：歴史や伝統がある企業である」「16）A：多くの人を巻き込んで行う仕事の割合が多い」の順となっている。

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」などの観点で、29項目を挙げた。各項目について、A/Bの対立概念をおき、自身の考えとして当てはまるものを、下の4つから選択する形式で聞いた。

- 「A」「どちらかといえばA」「B」「どちらかといえばB」

下表は、特徴的な20項目を抜粋し、回答の分布を集計したものである。

		(%)				B	n=1,933
		A	どちらか といえば A	どちらか といえば B	B		
経営 スタイル	1	歴史や伝統がある企業である	38.1 (4.5)	45.9 (4.6)	12.1 (▲4.7)	3.8 (▲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	33.0 (▲3.4)	44.6 (5.1)	18.3 (1.2)	4.0 (▲2.9)	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	38.9 (7.8)	41.2 (3.7)	13.4 (▲7.0)	6.5 (▲4.5)	個々の人材のもつ専門性が強みとなっている
	4	経営者主導で事業運営が行われている	8.3 (▲4.2)	33.2 (2.8)	46.1 (4.4)	12.3 (▲3.0)	現場の社員主導で事業運営が行われている
貢献と報酬の 関係	5	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	11.3 (▲0.4)	46.1 (9.9)	36.9 (▲2.2)	5.7 (▲7.3)	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
	6	評価の良し悪しによって給与が大きく変化する	9.4 (▲1.8)	37.1 (7.5)	44.2 (2.2)	9.3 (▲7.9)	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
	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)はないが、給与は高い	7.6 (▲1.9)	26.8 (3.5)	53.5 (2.7)	12.1 (▲4.2)	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
	8	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	20.3 (▲5.1)	59.9 (8.9)	17.4 (▲0.9)	2.4 (▲2.9)	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
	9	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	18.7 (▲1.9)	45.0 (6.8)	29.6 (▲0.8)	6.7 (▲4.1)	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
成長 スタイル	10	これまでの経験(学業など)を活かして成長できる	25.6 (4.4)	41.7 (8.5)	21.6 (▲5.8)	11.1 (▲7.1)	これまでの経験(学業など)とは無関係に、ゼロから学べる
	11	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	19.9 (▲1.6)	47.5 (4.3)	25.3 (0.4)	7.2 (▲3.1)	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
	12	短期で成長できるが、体力的・精神的なストレスもかかる	9.6 (▲2.5)	32.8 (2.1)	44.9 (6.0)	12.7 (▲5.6)	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
	13	周囲に優秀な人材が多く、刺激を受けられる	33.5 (2.5)	50.8 (5.2)	13.0 (▲4.3)	2.7 (▲3.5)	周囲と比べ、自分が主役として活躍できる
	14	幅広く多様な人と、人間関係を築ける	31.7 (0.7)	43.3 (4.0)	19.5 (▲0.9)	5.5 (▲3.7)	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	15	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	17.1 (▲3.2)	46.2 (3.8)	27.9 (1.4)	8.7 (▲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
	16	多くの人を巻き込んで行う仕事の割合が多い	31.0 (2.2)	49.5 (4.1)	16.6 (▲3.2)	2.9 (▲3.2)	一人で完結する仕事の割合が多い
	17	特定の地域で働く	21.1 (▲8.0)	31.8 (1.0)	29.0 (5.2)	18.2 (1.7)	全国や世界など、幅広い地域で働く
	18	仕事と私生活のバランスを自分でコントロールできる	34.2 (▲1.2)	52.0 (7.9)	11.2 (▲3.3)	2.5 (▲3.4)	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	19	ウェットな人間関係で、プライベートも仲が良い	20.4 (▲7.7)	58.1 (10.0)	18.1 (0.7)	3.4 (▲3.0)	ドライな人間関係で、プライベートでは関わりがない
	20	コミュニケーションが密で、一体感を求められる	27.7 (▲5.0)	56.6 (9.1)	13.1 (▲1.5)	2.5 (▲2.6)	コミュニケーションは希薄で、個人の自由に任せる

上段:選択率(%)

下段:大学生(全体)との選択率の差(ポイント)

* 網掛け・・・白字 各項目内で最も選択率が高い選択肢

黒字 同じく、2番目に選択率が高い選択肢

7) 大学院生「男性・理系」の特徴

働きたい組織として、大学院生の男性・理系が支持している上位5項目を見ると、「20) A：コミュニケーションが密で、一体感を求められる」「1) A：歴史や伝統がある企業である」「18) 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」「13) A：周囲に優秀な人材が多く、刺激を受けられる」「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」の順となっている。

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」などの観点で、29項目を挙げた。各項目について、A/Bの対立概念をおき、自身の考えとして当てはまるものを、下の4つから選択する形式で聞いた。

- 「A」「どちらかといえばA」「B」「どちらかといえばB」

下表は、特徴的な20項目を抜粋し、回答の分布を集計したものである。

		(%)				
A		A	どちらか といえば A	どちらか といえば B	B	B
						n=1,255
経営 スタイル	1 歴史や伝統がある企業である	39.2 (5.5)	45.8 (4.8)	11.4 (▲5.6)	3.6 (▲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	33.7 (▲2.1)	43.7 (4.0)	18.8 (2.6)	3.8 (▲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	40.7 (7.5)	42.3 (3.8)	11.2 (▲7.3)	5.7 (▲4.0)	個々の人材のもつ専門性が強みとなっている
	4 経営者主導で事業運営が行われている	9.3 (▲6.5)	35.3 (2.2)	44.6 (7.3)	10.8 (▲3.0)	現場の社員主導で事業運営が行われている
貢献と報酬 の関係	5 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	11.6 (▲1.3)	49.7 (10.2)	33.6 (▲1.1)	5.0 (▲7.8)	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
	6 評価の良し悪しによって給与が大きく変化する	10.1 (▲2.7)	39.8 (6.9)	42.5 (1.8)	7.6 (▲6.1)	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
	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)はないが、給与は高い	8.5 (▲2.9)	29.1 (2.4)	52.0 (4.6)	10.4 (▲4.1)	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
	8 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	21.0 (▲6.2)	61.0 (11.5)	15.6 (▲2.2)	2.3 (▲3.1)	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
	9 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	18.5 (▲2.9)	46.2 (6.9)	29.0 (0.5)	6.3 (▲4.4)	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
成長 スタイル	10 これまでの経験(学業など)を活かして成長できる	25.7 (2.5)	41.5 (2.5)	21.6 (▲0.4)	11.2 (▲4.5)	これまでの経験(学業など)とは無関係に、ゼロから学べる
	11 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	19.8 (▲2.7)	47.4 (6.1)	25.1 (0.4)	7.6 (▲3.8)	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
	12 短期で成長できるが、体力的・精神的なストレスもかかる	9.2 (▲3.1)	34.0 (2.6)	44.9 (5.6)	11.9 (▲5.1)	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
	13 周囲に優秀な人材が多く、刺激を受けられる	32.0 (4.0)	52.3 (5.6)	13.1 (▲4.8)	2.6 (▲4.8)	周囲と比べ、自分が主役として活躍できる
	14 幅広く多様な人と、人間関係を築ける	30.8 (3.4)	45.3 (4.8)	18.2 (▲4.6)	5.7 (▲3.7)	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	15 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	17.1 (▲3.0)	48.1 (4.9)	26.4 (▲0.4)	8.4 (▲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
	16 多くの人を巻き込んで行う仕事の割合が多い	30.5 (2.2)	50.8 (6.6)	16.6 (▲4.1)	2.2 (▲4.7)	一人で完結する仕事の割合が多い
	17 特定の地域で働く	20.1 (▲6.2)	33.3 (1.0)	29.4 (4.0)	17.2 (1.1)	全国や世界など、幅広い地域で働く
	18 仕事と私生活のバランスを自分でコントロールできる	31.9 (1.7)	53.0 (6.0)	13.0 (▲2.6)	2.2 (▲5.0)	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	19 ウェットな人間関係で、プライベートも仲が良い	20.9 (▲6.6)	59.5 (10.8)	16.5 (▲0.9)	3.1 (▲3.3)	ドライな人間関係で、プライベートでは関わりがない
	20 コミュニケーションが密で、一体感を求められる	26.4 (▲3.3)	59.1 (10.1)	12.4 (▲3.7)	2.2 (▲3.1)	コミュニケーションは希薄で、個人の自由に任せる

上段:選択率(%)

下段:大学生(男性・理系)との選択率の差(ポイント)

* 網掛け・・・白字 各項目内で最も選択率が高い選択肢

黒字 同じく、2番目に選択率が高い選択肢

8) 大学院生「女性・理系」の特徴

働きたい組織として、大学院生の女性・理系が支持している上位5項目を見ると、「18）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」「20）A：コミュニケーションが密で、一体感を求められる」「13）A：周囲に優秀な人材が多く、刺激を受けられる」「1）A：歴史や伝統がある企業である」「16）A：多くの人を巻き込んで行う仕事の割合が多い」の順となっている。

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」などの観点で、29項目を挙げた。各項目について、A/Bの対立概念をおき、自身の考えとして当てはまるものを、下の4つから選択する形式で聞いた。

- 「A」「どちらかといえばA」「B」「どちらかといえばB」

下表は、特徴的な20項目を抜粋し、回答の分布を集計したものである。

		(%)					
A		A	どちらか といえば A	どちらか といえば B	B	B	
						n=477	
経営 スタイル	1	歴史や伝統がある企業である	36.9 (10.4)	46.5 (4.8)	13.2 (▲7.4)	3.4 (▲7.9)	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	34.0 (▲0.7)	46.8 (7.7)	15.5 (▲2.4)	3.8 (▲4.7)	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	39.6 (11.6)	39.6 (4.0)	14.9 (▲6.7)	5.9 (▲8.9)	個々の人材のもつ専門性が強みとなっている
	4	経営者主導で事業運営が行われている	5.7 (▲5.9)	30.0 (0.8)	49.5 (8.1)	14.9 (▲3.0)	現場の社員主導で事業運営が行われている
貢献と報酬の 関係	5	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 (▲3.8)	38.6 (6.6)	47.2 (6.0)	6.5 (▲8.8)	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
	6	評価の良し悪しによって給与が大きく変化する	5.5 (▲6.1)	32.5 (5.5)	49.3 (8.6)	12.8 (▲8.0)	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
	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）はないが、給与は高い	4.0 (▲5.6)	18.9 (▲2.0)	61.2 (11.7)	15.9 (▲4.1)	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
	8	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	18.2 (▲4.8)	59.1 (10.0)	20.5 (0.9)	2.1 (▲6.1)	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
	9	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	16.6 (▲2.4)	41.3 (3.7)	33.8 (5.4)	8.4 (▲6.6)	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
成長 スタイル	10	これまでの経験（学業など）を活かして成長できる	24.5 (▲3.9)	39.8 (6.2)	22.9 (▲0.3)	12.8 (▲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
	11	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	17.8 (▲3.0)	48.2 (7.3)	27.7 (1.1)	6.3 (▲5.4)	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
	12	短期で成長できるが、体力的・精神的なストレスもかかる	7.1 (▲4.6)	30.2 (0.9)	46.8 (7.8)	15.9 (▲4.2)	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
	13	周囲に優秀な人材が多く、刺激を受けられる	35.2 (5.9)	49.5 (4.0)	12.4 (▲5.2)	2.9 (▲4.7)	周囲と比べ、自分が主役として活躍できる
	14	幅広く多様な人と、人間関係を築ける	33.1 (4.0)	38.6 (0.9)	22.4 (0.4)	5.9 (▲5.3)	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	15	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	17.4 (▲1.3)	43.0 (5.4)	29.8 (0.2)	9.9 (▲4.2)	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
	16	多くの人を巻き込んで行う仕事の割合が多い	33.5 (5.1)	48.6 (4.7)	14.0 (▲5.5)	3.8 (▲4.2)	一人で完結する仕事の割合が多い
	17	特定の地域で働く	23.5 (▲8.4)	31.7 (2.0)	27.7 (3.9)	17.2 (2.6)	全国や世界など、幅広い地域で働く
	18	仕事と私生活のバランスを自分でコントロールできる	40.7 (5.5)	51.4 (9.2)	5.5 (▲10.3)	2.5 (▲4.4)	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	19	ウェットな人間関係で、プライベートも仲が良い	19.7 (▲10.3)	59.3 (15.4)	17.0 (▲0.2)	4.0 (▲4.8)	ドライな人間関係で、プライベートでは関わりがない
	20	コミュニケーションが密で、一体感を求められる	32.1 (▲0.7)	53.2 (7.8)	12.6 (▲1.4)	2.1 (▲5.7)	コミュニケーションは希薄で、個人の自由に任せる

上段:選択率(%)

下段:大学生(女性・理系)との選択率の差(ポイント)

* 網掛け・・・白字 各項目内で最も選択率が高い選択肢

黒字 同じく、2番目に選択率が高い選択肢

9) 大学院生「文系」の特徴

働きたい組織として、大学院生の文系が支持している上位5項目を見ると、「13) A：周囲に優秀な人材が多く、刺激を受けられる」「18) 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」「1) A：歴史や伝統がある企業である」「14) A：幅広く多様な人と、人間関係を築ける」「8) 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」「10) A：これまでの経験(学業など)を活かして成長できる」「20) A：コミュニケーションが密で、一体感を求められる」の順となっている。(8、10、20は同率)

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」などの観点で、29項目を挙げた。各項目について、A/Bの対立概念をおき、自身の考えとして当てはまるものを、下の4つから選択する形式で聞いた。

- 「A」「どちらかといえばA」「B」「どちらかといえばB」

下表は、特徴的な20項目を抜粋し、回答の分布を集計したものである。

		A				B				
		A	どちらか といえば A	どちらか といえば B	B	B				
						n=201				
経営 スタイル	1	歴史や伝統がある企業である	34.3 (▲3.8)	45.3 (▲0.7)	13.9 (1.8)	6.5 (2.6)	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	26.4 (▲6.6)	45.8 (1.1)	21.9 (3.6)	6.0 (1.9)	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	25.9 (▲13.0)	38.3 (▲2.9)	23.4 (10.0)	12.4 (6.0)	個々の人材のもつ専門性が強みとなっている			
	4	経営者主導で事業運営が行われている	8.5 (0.1)	27.9 (▲5.4)	47.8 (1.6)	15.9 (3.6)	現場の社員主導で事業運営が行われている			
貢献と報酬の関係	5	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	17.4 (6.1)	41.8 (▲4.4)	32.8 (▲4.0)	8.0 (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			
	6	評価の良し悪しによって給与が大きく変化する	14.4 (5.0)	31.3 (▲5.8)	42.8 (▲1.4)	11.4 (2.2)	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			
	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)はないが、給与は高い	10.0 (2.4)	31.3 (4.5)	44.8 (▲8.8)	13.9 (1.8)	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			
	8	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	20.9 (0.6)	54.2 (▲5.6)	20.9 (3.5)	4.0 (1.5)	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			
	9	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	24.9 (6.2)	46.3 (1.3)	23.9 (▲5.8)	5.0 (▲1.7)	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			
成長 スタイル	10	これまでの経験(学業など)を活かして成長できる	27.4 (1.8)	47.8 (6.0)	18.4 (▲3.2)	6.5 (▲4.6)	これまでの経験(学業など)とは無関係に、ゼロから学べる			
	11	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	24.9 (5.0)	46.8 (▲0.8)	21.4 (▲4.0)	7.0 (▲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			
	12	短期で成長できるが、体力的・精神的なストレスもかかる	17.4 (7.8)	31.3 (▲1.5)	40.8 (▲4.1)	10.4 (▲2.3)	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			
	13	周囲に優秀な人材が多く、刺激を受けられる	38.8 (5.3)	44.3 (▲6.5)	13.9 (0.9)	3.0 (0.2)	周囲と比べ、自分が主役として活躍できる			
	14	幅広く多様な人と、人間関係を築ける	34.3 (2.6)	42.3 (▲1.0)	20.4 (0.9)	3.0 (▲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	15	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	16.9 (▲0.2)	42.3 (▲4.0)	32.8 (5.0)	8.0 (▲0.8)	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			
	16	多くの人を巻き込んで行う仕事の割合が多い	28.4 (▲2.7)	43.3 (▲6.2)	22.4 (5.8)	6.0 (3.0)	一人で完結する仕事の割合が多い			
	17	特定の地域で働く	21.9 (0.8)	22.4 (▲9.4)	29.4 (0.4)	26.4 (8.2)	全国や世界など、幅広い地域で働く			
	18	仕事と私生活のバランスを自分でコントロールできる	33.3 (▲0.9)	47.8 (▲4.3)	13.9 (2.7)	5.0 (2.4)	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	19	ウェットな人間関係で、プライベートも仲が良い	18.9 (▲1.5)	46.8 (▲11.4)	30.8 (12.7)	3.5 (0.1)	ドライな人間関係で、プライベートでは関わりがない			
	20	コミュニケーションが密で、一体感を求められる	25.9 (▲1.9)	49.3 (▲7.4)	18.9 (5.8)	6.0 (3.4)	コミュニケーションは希薄で、個人の自由に任せる			

上段:選択率(%)

下段:大学院生(全体)との選択率の差(ポイント)

* 網掛け・・・白字 各項目内で最も選択率が高い選択肢

黒字 同じく、2番目に選択率が高い選択肢

10) 属性別一覧

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」などの観点で、29項目を挙げた。各項目について、A/Bの対立概念をおき、自身の考えとして当てはまるものを、下の4つから選択する形式で聞いた。

- 「A」「どちらかといえばA」「B」「どちらかといえばB」

下表は、特徴的な20項目を抜粋し、回答の分布を集計したものである。

* 「A」「どちらかといえばA」をあわせて「A・計」、「B」「どちらかといえばB」をあわせて「B・計」とした。

		大学生										大学院生							
		全体		男性・文系		男性・理系		女性・文系		女性・理系		全体		男性・理系		女性・理系		文系	
A	B	A・計	B・計	A・計	B・計	A・計	B・計	A・計	B・計	A・計	B・計	A・計	B・計	A・計	B・計	A・計	B・計	A・計	B・計
1	歴史や伝統がある企業である 若く新しい企業である	75.0	25.0	76.6	23.4	74.6	25.4	76.5	23.5	68.2	31.8	84.1	15.9	85.0	15.0	83.4	16.6	79.6	20.4
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	75.9	24.1	75.1	24.9	75.5	24.5	78.4	21.6	73.6	26.4	77.7	22.3	77.4	22.6	80.7	19.3	72.1	27.9
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	68.7	31.3	68.9	31.1	71.7	28.3	68.3	31.7	63.6	36.4	80.1	19.9	83.0	17.0	79.2	20.8	64.2	35.8
4	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	42.9	57.1	44.2	55.8	48.9	51.1	37.5	62.5	40.7	59.3	41.5	58.5	44.6	55.4	35.6	64.4	36.3	63.7
5	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	47.9	52.1	52.3	47.7	52.4	47.6	41.2	58.8	43.5	56.5	57.4	42.6	61.4	38.6	46.3	53.7	59.2	40.8
6	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	40.9	59.1	46.1	53.9	45.7	54.3	31.9	68.1	38.5	61.5	46.6	53.4	50.0	50.0	37.9	62.1	45.8	54.2
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）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	32.8	67.2	36.8	63.2	38.1	61.9	24.9	75.1	30.4	69.6	34.4	65.6	37.6	62.4	22.9	77.1	41.3	58.7
8	入社直後の給与は低い、長く働き続けることで徐々に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	76.4	23.6	77.1	22.9	76.8	23.2	77.2	22.8	72.1	27.9	80.2	19.8	82.1	17.9	77.4	22.6	75.1	24.9
9	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	58.8	41.2	59.8	40.2	60.8	39.2	57.1	42.9	56.6	43.4	63.7	36.3	64.7	35.3	57.9	42.1	71.1	28.9
10	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	54.5	45.5	49.5	50.5	62.3	37.7	50.0	50.0	62.0	38.0	67.4	32.6	67.3	32.7	64.4	35.6	75.1	24.9
11	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 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	64.7	35.3	64.7	35.3	63.9	36.1	66.8	33.2	61.8	38.2	67.4	32.6	67.3	32.7	66.0	34.0	71.6	28.4
12	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	42.8	57.2	47.2	52.8	43.8	56.3	37.7	62.3	40.9	59.1	42.4	57.6	43.3	56.7	37.3	62.7	48.8	51.2
13	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	76.5	23.5	74.8	25.2	74.6	25.4	80.8	19.2	74.8	25.2	84.2	15.8	84.2	15.8	84.7	15.3	83.1	16.9
14	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	70.4	29.6	71.4	28.6	67.7	32.3	73.1	26.9	66.8	33.2	75.0	25.0	76.0	24.0	71.7	28.3	76.6	23.4
15	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	62.7	37.3	62.4	37.6	63.3	36.7	65.7	34.3	56.3	43.7	63.4	36.6	65.2	34.8	60.4	39.6	59.2	40.8
16	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	74.1	25.9	73.9	26.1	72.4	27.6	76.6	23.4	72.4	27.6	80.5	19.5	81.3	18.7	82.2	17.8	71.6	28.4
17	特定の地域で働く 全国や世界など、幅広い地域で働く	59.8	40.2	55.7	44.3	58.5	41.5	64.8	35.2	61.6	38.4	52.9	47.1	53.4	46.6	55.1	44.9	44.3	55.7
18	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	79.6	20.4	78.3	21.7	77.2	22.8	83.9	16.1	77.3	22.7	86.2	13.8	84.9	15.1	92.0	8.0	81.1	18.9
19	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らない	76.2	23.8	75.2	24.8	76.2	23.8	78.4	21.6	74.0	26.0	78.5	21.5	80.4	19.6	79.0	21.0	65.7	34.3
20	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	80.3	19.7	78.8	21.2	78.7	21.3	84.4	15.6	78.2	21.8	84.4	15.6	85.5	14.5	85.3	14.7	75.1	24.9

* 網掛け・・・黒字 各項目内で選択率が高い選択肢