

### 働きたい組織の特徴

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：水谷 智之）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、大学生の就職活動において、働きたい組織の実態を明らかにするため、就職活動を行っている2014年卒の大学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（全体）の働きたい組織の特徴】

- 大学生（全体）の働きたい組織の特徴は、「安定し、確実な事業成長を目指している」「周囲に優秀な人材が多く、刺激を受けられる」「仕事と私生活のバランスを自分でコントロールできる」「ウェットな人間関係で、プライベートも仲が良い」「コミュニケーションが密で、一体感を求められる」などである。

#### 【属性別の特徴】

- 大学生を男女別にみると、女性は男性に比べ、「給与は低いが、個人間で待遇に大きく差がつかたり、降格になったりする可能性は小さい」「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」などの割合が高い。
- 大学生を文理別でみると、理系は「これまでの経験（学業など）を活かして成長できる」の割合が高い。
- 大学院生（全体）をみると、大学生（全体）に比べ「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」「給与は高いが、個人間で待遇に大きく差がつかたり、降格になったりする可能性は大きい」「これまでの経験（学業など）を活かして成長できる」「全国や世界など、幅広い地域で働く」などの割合が高い。

【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 コーポレート戦略統括部 広報グループ宛

Mail : kouho@waku-2.com

## 【目次】

調査概要	2
働きたい組織の特徴	3~11
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

## 【調査概要】

- 調査目的 就職活動中の大学・大学院生の、「働きたい組織（企業、団体、官庁など）の特徴」を把握し、関係各位の参考に供する
  - 調査対象 リクナビ2014\*会員の内、2014年3月卒業予定の大学・大学院生 407,837人  
（\*）リクナビ：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/2014/>
  - 調査期間 2013年2月1日～2月5日
  - 調査方法 調査対象者に対し、メールで調査を告知。調査用のホームページ上で回答を回収した
  - 調査内容 「働きたい組織」の特徴を選択式で入力
  - 回収数 大学生：6,883人、大学院生：2,209人 計 9,092人（回収率 2.2%）
  - 集計対象 大学生 6,883人（男性・文系：2,120人、男性・理系：1,353人、  
女性・文系：2,732人、女性・理系：678人）  
大学院生 2,209人（男性・理系：1,643人、女性・理系：375人、文系191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
- ≪調査結果をみる際の注意点≫
- %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

# 『働きたい組織の特徴』

## 1) 大学生（全体）の特徴

働きたい組織として、「安定し、確実な事業成長を目指している」「周囲に優秀な人材が多く、刺激を受けられる」「仕事と私生活のバランスを自分でコントロールできる」「ウェットな人間関係で、プライベートも仲が良い」「コミュニケーションが密で、一体感を求められる」などが、大学生（全体）から好まれる傾向がある。

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	
経営スタイル	1	歴史や伝統がある企業である	33.3	44.7	16.7	5.4	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	34.5	45.0	16.0	4.5	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	30.4	41.0	20.8	7.9	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	7.8	27.0	47.5	17.7	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	8.2	34.0	45.4	12.4	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	7.7	30.2	45.6	16.4	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	5.8	21.7	54.4	18.1	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	23.5	53.8	19.0	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
	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	20.0	40.4	30.1	9.4	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	17.4	35.9	29.4	17.3	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	21.0	45.7	24.4	9.0	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	8.7	30.3	41.3	19.7	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
	13	周囲に優秀な人材が多く、刺激を受けられる	33.6	47.3	15.0	4.1	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	32.9	39.2	20.7	7.2	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	16.3	45.4	28.4	9.9	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	30.4	47.4	18.2	4.0	一人で完結する仕事の割合が多い
	17	特定の地域で働く	26.8	31.6	24.5	17.1	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	34.5	48.1	14.2	3.2	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	30.4	51.2	15.1	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	37.7	48.5	11.4	2.4	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

# 『働きたい組織の特徴』

## 2) 大学生（男性・文系）の特徴

大学生（男性・文系）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」「評価の良し悪しによって給与が大きく変化する」「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」「全国や世界など、幅広い地域で働く」などの特徴が、大学生（全体）に比べて強い傾向がある。

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=2,120
経営スタイル	1 歴史や伝統がある企業である	35.3 (2.0)	44.4 (▲0.2)	13.5 (▲3.2)	6.7 (1.4)	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	31.2 (▲3.3)	45.0 (0.0)	17.9 (1.9)	5.9 (1.4)	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	31.1 (0.7)	39.3 (▲1.7)	20.1 (▲0.6)	9.5 (1.6)	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	9.7 (1.8)	29.5 (2.5)	44.3 (▲3.2)	16.6 (▲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	11.5 (3.3)	37.4 (3.4)	39.2 (▲6.1)	11.8 (▲0.6)	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	11.6 (3.8)	34.7 (4.4)	39.9 (▲5.7)	13.9 (▲2.5)	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	8.0 (2.2)	26.7 (4.9)	49.3 (▲5.1)	16.0 (▲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	27.3 (3.7)	51.2 (▲2.6)	17.2 (▲1.8)	4.4 (0.7)	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
	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	20.7 (0.7)	40.8 (0.4)	29.1 (▲1.1)	9.5 (0.1)	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	14.8 (▲2.6)	36.7 (0.8)	28.8 (▲0.6)	19.7 (2.4)	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	23.8 (2.9)	43.4 (▲2.3)	22.7 (▲1.7)	10.1 (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	10.7 (2.0)	32.7 (2.4)	38.8 (▲2.5)	17.8 (▲1.9)	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	33.0 (▲0.6)	44.6 (▲2.8)	17.7 (2.7)	4.8 (0.7)	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	34.6 (1.7)	36.8 (▲2.3)	21.4 (0.7)	7.1 (▲0.0)	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	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 (0.6)	45.5 (0.0)	26.9 (▲1.5)	10.7 (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	30.0 (▲0.5)	46.4 (▲1.0)	18.4 (0.2)	5.3 (1.2)	一人で完結する仕事の割合が多い
	17 特定の地域で働く	23.3 (▲3.5)	29.3 (▲2.3)	26.2 (1.7)	21.1 (4.0)	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	31.5 (▲3.1)	46.5 (▲1.6)	17.2 (3.1)	4.8 (1.6)	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	19 ウェットな人間関係で、プライベートも仲が良い	29.8 (▲0.6)	50.3 (▲0.9)	15.9 (0.8)	4.0 (0.7)	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	37.3 (▲0.4)	45.6 (▲2.9)	13.6 (2.1)	3.5 (1.1)	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(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

# 『働きたい組織の特徴』

## 3) 大学生（男性・理系）の特徴

大学生（男性・理系）は、「評価の良し悪しによって給与が大きく変化する」「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」「これまでの経験（学業など）を活かして成長できる」「短期で成長できるが、体力的・精神的なストレスもかかる」などの価値観が、大学生（全体）に比べて強い傾向がある。

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=1,353
A		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	32.6 (▲0.7)	44.6 (▲0.0)	17.7 (1.1)	5.0 (▲0.3)	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	34.4 (▲0.1)	46.1 (1.2)	15.3 (▲0.7)	4.1 (▲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	33.8 (3.4)	40.4 (▲0.6)	18.9 (▲1.9)	6.9 (▲1.0)	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	8.9 (1.0)	30.2 (3.2)	47.2 (▲0.3)	13.7 (▲3.9)	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いたり、降格になったりする可能性は大きい	10.3 (2.1)	37.8 (3.9)	41.2 (▲4.1)	10.6 (▲1.9)	給与は低い、個人間で待遇に大きく差がいたり、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 (1.7)	35.0 (4.8)	43.9 (▲1.7)	11.7 (▲4.8)	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	8.1 (2.2)	25.9 (4.2)	52.1 (▲2.2)	13.9 (▲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	25.9 (2.3)	53.0 (▲0.8)	17.4 (▲1.6)	3.8 (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	20.5 (0.4)	41.2 (0.8)	29.3 (▲0.9)	9.1 (▲0.3)	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	22.5 (5.2)	41.4 (5.5)	23.9 (▲5.4)	12.1 (▲5.2)	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	22.0 (1.0)	43.4 (▲2.3)	25.7 (1.3)	8.9 (▲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	10.9 (2.1)	31.8 (1.5)	42.3 (0.9)	15.1 (▲4.6)	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	31.4 (▲2.2)	47.3 (▲0.0)	17.1 (2.2)	4.1 (0.1)	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	28.9 (▲4.0)	42.0 (2.8)	22.2 (1.5)	6.9 (▲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	16.9 (0.5)	43.7 (▲1.8)	29.8 (1.4)	9.7 (▲0.2)	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	28.8 (▲1.6)	50.8 (3.4)	16.5 (▲1.7)	3.9 (▲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	21.9 (▲4.9)	36.3 (4.7)	27.6 (3.1)	14.2 (▲2.9)	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	30.1 (▲4.5)	50.6 (2.6)	16.5 (2.3)	2.8 (▲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	28.8 (▲1.6)	51.9 (0.7)	15.4 (0.2)	4.0 (0.7)	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	33.6 (▲4.2)	52.0 (3.5)	11.7 (0.2)	2.8 (0.5)	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

# 『働きたい組織の特徴』

## 4) 大学生（女性・文系）の特徴

大学生（女性・文系）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」「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」「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」「これまでの経験（学業など）とは無関係に、ゼロから学べる」などの価値観が、大学生（全体）に比べて強い傾向がある。

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
経営スタイル	1 歴史や伝統がある企業である	33.8 (0.5)	44.6 (▲0.1)	17.1 (0.4)	4.5 (▲0.8)	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	37.3 (2.7)	44.0 (▲0.9)	15.1 (▲0.8)	3.6 (▲0.9)	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	28.1 (▲2.2)	43.0 (2.1)	22.1 (1.4)	6.7 (▲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	6.3 (▲1.5)	24.2 (▲2.7)	49.3 (1.8)	20.1 (2.5)	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	5.1 (▲3.1)	30.3 (▲3.6)	51.5 (6.1)	13.1 (0.6)	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	4.6 (▲3.2)	25.3 (▲4.9)	49.8 (4.2)	20.3 (3.9)	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	3.6 (▲2.3)	16.9 (▲4.8)	58.7 (4.3)	20.8 (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
	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	20.6 (▲3.0)	56.1 (2.4)	20.2 (1.3)	3.0 (▲0.7)	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
	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	20.1 (0.1)	40.2 (▲0.2)	30.1 (▲0.0)	9.5 (0.1)	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	14.7 (▲2.7)	32.1 (▲3.8)	34.0 (4.7)	19.2 (1.8)	これまでの経験（学業など）とは無関係に、ゼロから学べる
	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	19.3 (▲1.7)	48.8 (3.1)	24.5 (0.1)	7.4 (▲1.6)	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	6.7 (▲2.1)	28.5 (▲1.8)	42.0 (0.7)	22.8 (3.2)	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	35.4 (1.8)	48.7 (1.3)	12.4 (▲2.5)	3.5 (▲0.6)	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	34.7 (1.8)	39.2 (▲0.0)	19.1 (▲1.6)	7.0 (▲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	16.1 (▲0.2)	46.2 (0.8)	28.9 (0.5)	8.8 (▲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
	16 多くの人を巻き込んで行う仕事の割合が多い	31.8 (1.4)	46.2 (▲1.2)	18.5 (0.4)	3.4 (▲0.6)	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 (5.1)	30.3 (▲1.3)	21.3 (▲3.2)	16.5 (▲0.6)	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	38.9 (4.3)	47.4 (▲0.6)	11.2 (▲3.0)	2.5 (▲0.7)	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	32.4 (2.0)	51.1 (▲0.2)	14.1 (▲1.0)	2.4 (▲0.9)	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	40.4 (2.6)	48.1 (▲0.4)	10.1 (▲1.3)	1.4 (▲1.0)	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

# 『働きたい組織の特徴』

## 5) 大学生（女性・理系）の特徴

大学生（女性・理系）は、「若く新しい企業である」「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」「これまでの経験（学業など）を活かして成長できる」「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付く」などの価値観が、大学生（全体）に比べて強い傾向がある。

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
経営スタイル	1 歴史や伝統がある企業である	26.4 (▲6.9)	45.7 (1.1)	22.9 (6.2)	5.0 (▲0.3)	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	34.2 (▲0.3)	46.3 (1.3)	14.7 (▲1.2)	4.7 (0.2)	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	30.1 (▲0.3)	39.1 (▲1.9)	21.1 (0.3)	9.7 (1.9)	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	6.2 (▲1.6)	23.6 (▲3.4)	51.0 (3.5)	19.2 (1.5)	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いたり、降格になったりする可能性は大きい	6.2 (▲2.0)	30.1 (▲3.9)	48.2 (2.8)	15.5 (3.1)	給与は低い、個人間で待遇に大きく差がいたり、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	5.2 (▲2.6)	26.5 (▲3.7)	50.0 (4.4)	18.3 (1.8)	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	3.7 (▲2.2)	17.6 (▲4.2)	57.2 (2.9)	21.5 (3.5)	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	19.2 (▲4.4)	53.8 (0.1)	22.9 (3.9)	4.1 (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	16.7 (▲3.4)	38.5 (▲1.9)	35.3 (5.1)	9.6 (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
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	26.1 (8.7)	37.9 (2.0)	23.2 (▲6.2)	12.8 (▲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	16.8 (▲4.1)	45.0 (▲0.7)	26.4 (2.0)	11.8 (2.8)	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	6.8 (▲2.0)	26.8 (▲3.4)	44.5 (3.2)	21.8 (2.2)	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	32.6 (▲1.0)	50.7 (3.4)	12.5 (▲2.5)	4.1 (0.1)	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	28.5 (▲4.5)	41.0 (1.8)	22.0 (1.3)	8.6 (1.4)	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	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	14.3 (▲2.0)	45.7 (0.3)	28.0 (▲0.3)	11.9 (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	29.2 (▲1.2)	48.5 (1.1)	19.3 (1.2)	2.9 (▲1.1)	一人で完結する仕事の割合が多い
	17 特定の地域で働く	26.7 (▲0.1)	34.8 (3.2)	26.0 (1.4)	12.5 (▲4.5)	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	35.5 (1.0)	50.4 (2.4)	12.1 (▲2.1)	1.9 (▲1.3)	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	19 ウェットな人間関係で、プライベートも仲が良い	27.1 (▲3.2)	53.4 (2.2)	16.2 (1.1)	3.2 (▲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	36.7 (▲1.0)	51.9 (3.5)	9.6 (▲1.9)	1.8 (▲0.6)	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

# 『働きたい組織の特徴』

## 6) 大学院生（全体）の特徴

大学院生（全体）は、「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」「給与は高いが、個人間で待遇に大きく差がいたり、降格になったりする可能性は大きい」「これまでの経験（学業など）を活かして成長できる」「全国や世界など、幅広い地域で働く」などの価値観が、大学生（全体）に比べて強い傾向がある。

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=2,209
A	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	36.9 (3.6)	45.7 (1.1)	13.2 (▲3.4)	4.1 (▲1.2)	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	30.2 (▲4.4)	47.8 (2.9)	17.3 (1.3)	4.7 (0.1)	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	39.1 (8.8)	39.2 (▲1.7)	15.5 (▲5.3)	6.2 (▲1.7)	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	7.0 (▲0.9)	29.5 (2.6)	48.1 (0.5)	15.4 (▲2.2)	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いたり、降格になったりする可能性は大きい	9.2 (1.0)	41.6 (7.6)	41.7 (▲3.6)	7.5 (▲4.9)	給与は低い、個人間で待遇に大きく差がいたり、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	8.1 (0.3)	36.0 (5.8)	45.0 (▲0.6)	11.0 (▲5.5)	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	5.7 (▲0.1)	26.8 (5.0)	53.7 (▲0.7)	13.9 (▲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	23.1 (▲0.4)	56.3 (2.5)	17.7 (▲1.3)	2.9 (▲0.8)	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 (1.1)	43.9 (3.5)	27.3 (▲2.9)	7.7 (▲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	24.4 (7.0)	42.0 (6.1)	23.2 (▲6.2)	10.4 (▲6.9)	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	23.0 (2.1)	45.4 (▲0.3)	22.9 (▲1.5)	8.7 (▲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	8.7 (▲0.0)	35.0 (4.8)	42.0 (0.6)	14.3 (▲5.4)	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	40.0 (6.4)	45.3 (▲2.0)	12.4 (▲2.5)	2.2 (▲1.8)	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	35.1 (2.2)	40.9 (1.7)	19.1 (▲1.7)	4.9 (▲2.3)	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	15.8 (▲0.5)	47.1 (1.6)	28.5 (0.1)	8.6 (▲1.2)	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	34.9 (4.5)	47.2 (▲0.2)	15.2 (▲3.0)	2.7 (▲1.3)	一人で完結する仕事の割合が多い	
	17 特定の地域で働く	17.4 (▲9.3)	30.5 (▲1.2)	31.7 (7.2)	20.4 (3.3)	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	36.4 (1.8)	49.1 (1.0)	11.8 (▲2.4)	2.8 (▲0.5)	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	25.2 (▲5.2)	55.0 (3.8)	17.2 (2.1)	2.6 (▲0.7)	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	34.6 (▲3.1)	52.1 (3.6)	11.0 (▲0.5)	2.3 (▲0.0)	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

# 『働きたい組織の特徴』

## 7) 大学院生（男性・理系）の特徴

大学院生（男性・理系）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」「周囲に優秀な人材が多く、刺激を受けられる」「全国や世界など、幅広い地域で働く」などの価値観が、大学生（男性・理系）に比べて強い傾向がある。

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=1,643
A		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	37.6 (5.0)	46.2 (1.6)	11.9 (▲5.8)	4.3 (▲0.8)	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	30.9 (▲3.6)	47.7 (1.5)	16.7 (1.4)	4.7 (0.6)	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	42.2 (8.4)	38.3 (▲2.1)	14.1 (▲4.8)	5.4 (▲1.5)	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	7.4 (▲1.5)	31.0 (0.9)	46.9 (▲0.4)	14.7 (1.0)	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	9.7 (▲0.6)	42.6 (4.8)	40.2 (▲1.1)	7.5 (▲3.1)	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	9.1 (▲0.3)	37.3 (2.3)	43.5 (▲0.4)	10.1 (▲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	6.1 (▲1.9)	29.0 (3.0)	52.3 (0.2)	12.6 (▲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
	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	23.8 (▲2.1)	56.5 (3.5)	17.0 (▲0.3)	2.7 (▲1.1)	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 (1.0)	44.3 (3.1)	26.8 (▲2.5)	7.5 (▲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
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	24.2 (1.7)	41.9 (0.5)	22.9 (▲1.1)	11.0 (▲1.2)	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	23.9 (1.9)	45.5 (2.1)	22.6 (▲3.1)	8.0 (▲1.0)	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	8.5 (▲2.3)	35.5 (3.8)	42.5 (0.3)	13.4 (▲1.7)	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
	13	周囲に優秀な人材が多く、刺激を受けられる	38.9 (7.5)	45.7 (▲1.6)	13.0 (▲4.2)	2.4 (▲1.7)	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	34.4 (5.5)	40.9 (▲1.1)	20.0 (▲2.1)	4.7 (▲2.3)	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	16.1 (▲0.7)	48.1 (4.4)	27.0 (▲2.8)	8.8 (▲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	35.4 (6.5)	47.0 (▲3.7)	14.9 (▲1.6)	2.7 (▲1.2)	一人で完結する仕事の割合が多い
	17	特定の地域で働く	16.9 (▲5.0)	31.3 (▲4.9)	32.0 (4.3)	19.8 (5.7)	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	34.6 (4.5)	50.5 (▲0.2)	12.2 (▲4.3)	2.8 (▲0.0)	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	25.4 (▲3.3)	55.0 (3.1)	16.9 (1.5)	2.7 (▲1.3)	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	34.7 (1.1)	51.9 (▲0.0)	10.9 (▲0.8)	2.5 (▲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(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

# 『働きたい組織の特徴』

## 8) 大学院生（女性・理系）の特徴

大学院生（女性・理系）は、「歴史や伝統がある企業である」「周囲に優秀な人材が多く、刺激を受けられる」「幅広く多様な人と、人間関係を築ける」「全国や世界など、幅広い地域で働く」などの価値観が、大学生（女性・理系）に比べて強い傾向がある。

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
経営スタイル	1 歴史や伝統がある企業である	36.5 (10.1)	46.1 (0.4)	15.7 (▲7.1)	1.6 (▲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	29.6 (▲4.6)	50.7 (4.4)	16.3 (1.5)	3.5 (▲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	34.4 (4.3)	43.2 (4.1)	16.0 (▲5.1)	6.4 (▲3.3)	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	5.6 (▲0.6)	23.5 (▲0.1)	52.8 (1.8)	18.1 (▲1.0)	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	5.3 (▲0.9)	39.5 (9.4)	47.7 (▲0.5)	7.5 (▲8.0)	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	3.7 (▲1.4)	30.1 (3.6)	51.5 (1.5)	14.7 (▲3.6)	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	2.9 (▲0.8)	17.6 (0.0)	58.7 (1.4)	20.8 (▲0.7)	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	21.1 (1.9)	58.4 (4.6)	17.9 (▲5.0)	2.7 (▲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	17.9 (1.2)	42.4 (3.9)	30.1 (▲5.1)	9.6 (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	22.4 (▲3.7)	43.5 (5.6)	24.8 (1.6)	9.3 (▲3.5)	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	21.1 (4.3)	46.4 (1.4)	22.7 (▲3.7)	9.9 (▲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
	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	8.0 (1.2)	31.5 (4.6)	42.7 (▲1.9)	17.9 (▲4.0)	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
	13 周囲に優秀な人材が多く、刺激を受けられる	44.0 (11.4)	47.5 (▲3.3)	7.2 (▲5.3)	1.3 (▲2.8)	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	36.0 (7.5)	43.5 (2.5)	16.3 (▲5.7)	4.3 (▲4.3)	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	13.6 (▲0.7)	44.0 (▲1.7)	33.9 (5.8)	8.5 (▲3.4)	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
	16 多くの人を巻き込んで行う仕事の割合が多い	35.7 (6.5)	46.7 (▲1.9)	15.7 (▲3.6)	1.9 (▲1.1)	一人で完結する仕事の割合が多い
	17 特定の地域で働く	20.5 (▲6.2)	27.2 (▲7.6)	35.5 (9.5)	16.8 (4.3)	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	44.0 (8.5)	45.1 (▲5.4)	8.5 (▲3.6)	2.4 (0.5)	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	25.6 (▲1.5)	54.9 (1.5)	16.8 (0.6)	2.7 (▲0.6)	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	35.2 (▲1.5)	54.1 (2.2)	9.1 (▲0.5)	1.6 (▲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(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

# 『働きたい組織の特徴』

## 9) 大学院生（文系）の特徴

大学院生（文系）は、「若く新しい企業である」「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」「個々の人材のもつ専門性が強みとなっている」「全国や世界など、幅広い地域で働く」などの価値観が、大学院生（全体）に比べて強い傾向がある。

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。

		(%)				n=191
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	31.9 (▲5.0)	40.8 (▲4.9)	19.4 (6.2)	7.9 (3.7)	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	25.7 (▲4.5)	44.0 (▲3.9)	24.1 (6.8)	6.3 (1.6)	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 (▲17.1)	39.3 (0.0)	26.2 (10.7)	12.6 (6.4)	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	6.3 (▲0.7)	28.3 (▲1.2)	49.2 (1.1)	16.2 (0.8)	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いたり、降格になったりする可能性は大きい	12.0 (2.9)	36.6 (▲4.9)	43.5 (1.7)	7.9 (0.3)	給与は低いが、個人間で待遇に大きく差がいたり、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	7.3 (▲0.7)	36.6 (0.6)	45.0 (0.1)	11.0 (0.0)	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	7.3 (1.6)	25.7 (▲1.1)	56.0 (2.3)	11.0 (▲2.9)	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	21.5 (▲1.7)	50.3 (▲6.0)	22.5 (4.9)	5.8 (2.8)	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	25.1 (4.0)	42.9 (▲0.9)	25.7 (▲1.6)	6.3 (▲1.5)	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
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	29.3 (5.0)	39.8 (▲2.2)	23.0 (▲0.2)	7.9 (▲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 (▲3.1)	42.4 (▲3.0)	25.1 (2.3)	12.6 (3.9)	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 (3.3)	37.7 (2.7)	35.6 (▲6.4)	14.7 (0.4)	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	41.9 (1.9)	37.7 (▲7.6)	18.3 (5.9)	2.1 (▲0.1)	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	39.8 (4.7)	36.1 (▲4.8)	16.2 (▲2.8)	7.9 (3.0)	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	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	17.3 (1.5)	44.5 (▲2.6)	30.9 (2.4)	7.3 (▲1.3)	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	29.3 (▲5.6)	49.2 (2.0)	16.8 (1.5)	4.7 (2.0)	一人で完結する仕事の割合が多い
	17 特定の地域で働く	16.2 (▲1.2)	29.3 (▲1.1)	22.5 (▲9.2)	31.9 (11.6)	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	36.6 (0.3)	45.5 (▲3.6)	14.7 (2.9)	3.1 (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	22.0 (▲3.2)	55.5 (0.5)	20.9 (3.7)	1.6 (▲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	33.0 (▲1.6)	49.7 (▲2.4)	15.2 (4.2)	2.1 (▲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