

## 『働きたい組織の特徴』 2020年卒TOPICS

—「従業員数100人未満企業」を志望する学生の特徴—

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：小林 大三）の研究機関・就職みらい研究所（所長：増本 全）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2020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しました。本リリースでは、2020年卒学生への調査から一部を抜粋して報告いたします。

学生の志向から示唆される、中小企業の新卒・若手採用において重要な視点とは？



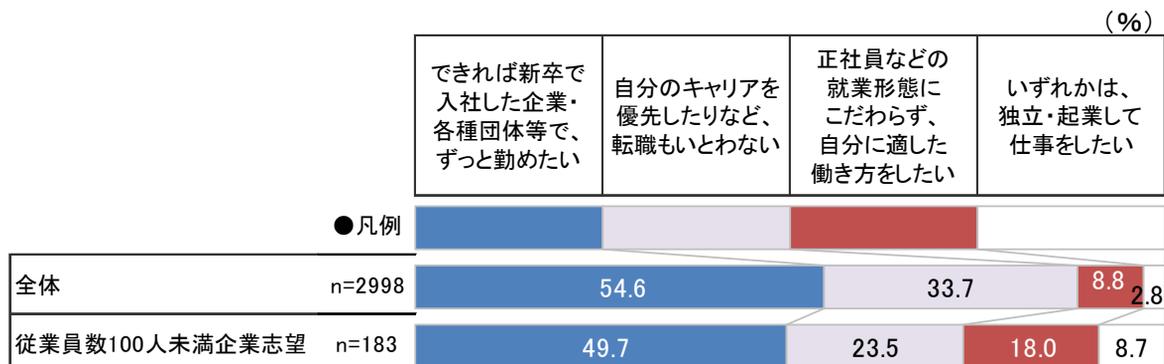
所長 増本 全

学生の志望する従業員規模別「望む働き方」を見たところ、「従業員数100人未満企業」を志望していた学生は他規模を志望する学生に比べて「就業形態にこだわらない働き方」や「独立・起業を考えている」傾向があるとわかりました。また、「従業員数100人未満企業」の志望学生は、「企業固有の技術や商品等が強みの企業」よりも「個々の人材の専門性が強みの企業」への支持が高い傾向などが見られました。さらに、採用選考の広報解禁時期が2020年卒と同じ3月となった2016年卒時と比べると、「従業員数100人未満企業」の志望学生は「個人が試行錯誤することで成長する」よりも「会社のノウハウや型を学んで成長する」ことへの支持が高まっています。

これらを踏まえ、中小企業は新卒・若手採用において、「自社独自のノウハウや専門性を習得できる組織づくり」や「入社後どのように成長できるのか」を周知することがポイントになると考えます。

■望む働き方

（学生全体/単一回答）



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  
TEL：03-3211-7117 Mail：kouho@waku-2.com

## 【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

調査方法：インターネット調査

調査対象：リクナビ2020\*会員より、2020年3月卒業予定の大学生・大学院生

調査期間：2019年5月9日～2019年6月1日

回収者数：大学生4,885人、 大学院生1,421人 計6,306人

集計対象：大学生4,880人、 大学院生1,417人 計6,297人

◀ 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、%の合計値や差の数値と計算値が一致しない場合がある。
- データは無回答サンプルを除いて集計している。
- 2020年卒業や2016年卒業を「2020年卒」「2016年卒」と表記。

\*リクナビ2020：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。

<https://job.rikunabi.com/2020/>

## 【集計項目および集計について】

大学生・大学院生に「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要素、計29項目を質問した。各項目の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」から単一回答を得た。あわせて、望む働き方等の質問について聞いた。

集計では、「働きたい組織の特徴」の29項目について、「A」「どちらかといえばA」「B」「どちらかといえばB」の支持率を集計している。あわせて、「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」を集計している。

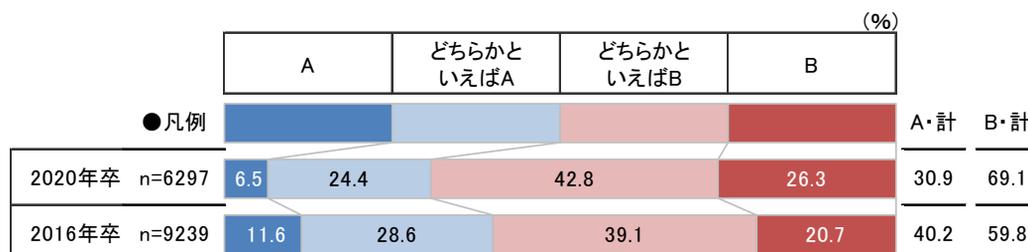
これまで例年発表してきた20項目の数表については、就職みらい研究所Webサイトの下記ページに掲載している。今回のリリースでは、2020年卒学生のTOPICSを抜粋する。

[https://data.recruitcareer.co.jp/wp-content/uploads/2019/10/hatarakitaisosiki\\_2020sotsu.pdf](https://data.recruitcareer.co.jp/wp-content/uploads/2019/10/hatarakitaisosiki_2020sotsu.pdf)

(記載例) 成長スタイル

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ですが、体力的・精神的なストレスがかからない



## 従業員数100人未満企業を志望する学生の傾向

### 1) 望む働き方（第一志望の従業員規模別）

#### 就業形態にこだわらない働き方、独立・起業を考えている学生は、26.7%

2020年卒学生に、望む働き方について聞いた。「従業員数100人未満企業」を第一志望とする学生は、「学生全体」あるいは「従業員数300人以上企業」を志望する学生と比べて、「正社員などの就業形態にこだわらず、自分に適した働き方をしたい」（18.0%）、「いずれかは、独立・起業して仕事をしたい」（8.7%）が高く、両方をあわせると、4人に1人が正社員以外の働き方を望んでいることがわかる。

#### ■望む働き方

（学生全体/単一回答）

(%)

		n	できれば新卒で入社した 企業・各種団体等で、 ずっと勤めたい	自分のキャリアを優先 したりなど、 転職もいとわない	正社員などの就業形態 にこだわらず、 自分に適した働き方を したい	いずれかは、 独立・起業して 仕事をしたい
全体		2998	54.6	33.7	8.8	2.8
第一志望の 従業員規模	100人未満	183	49.7	23.5	18.0	8.7
	100~299人	406	50.0	31.3	15.0	3.7
	300~999人	848	53.4	35.1	9.4	2.0
	1000~4999人	809	58.2	33.5	6.4	1.9
	5000人以上	752	55.9	36.2	5.2	2.8

## 従業員数100人未満企業を志望する学生の傾向

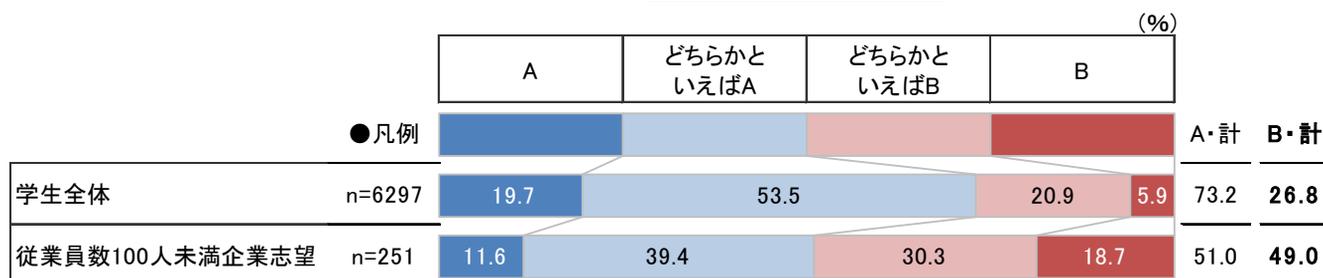
### 2) 2020年卒学生全体との比較

#### 「若くて新しい企業」「人材の専門性が強みの組織」で働くことが支持されている

従業員数100人未満企業を志望する学生においては、2020年卒学生全体と比べて特に「B 若くて新しい企業である」への支持率が高い(B・計 2020年卒学生全体比+22.2ポイント)。また、「B 個々の人材のもつ専門性が強みとなっている」への支持率が高い(B・計 2020年卒学生全体比+18.2ポイント)。

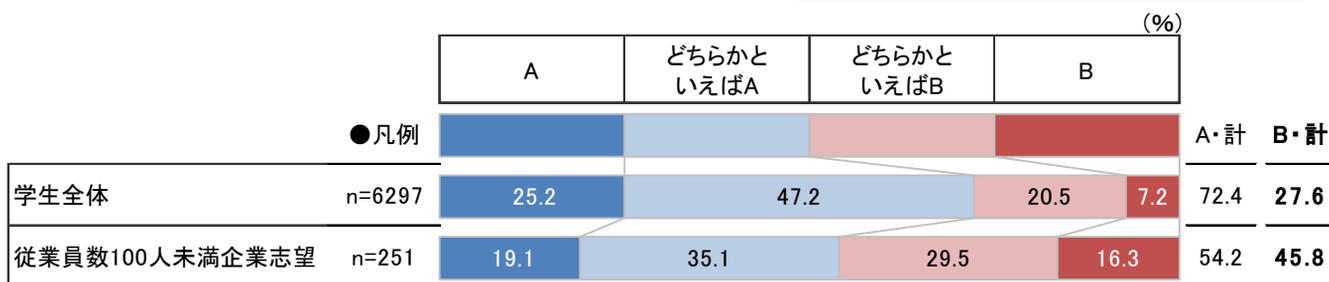
#### ■経営スタイル

A：歴史や伝統のある企業である B：若くて新しい企業である



#### ■経営スタイル

A：企業固有の技術や商品、ブランド、ノウハウ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



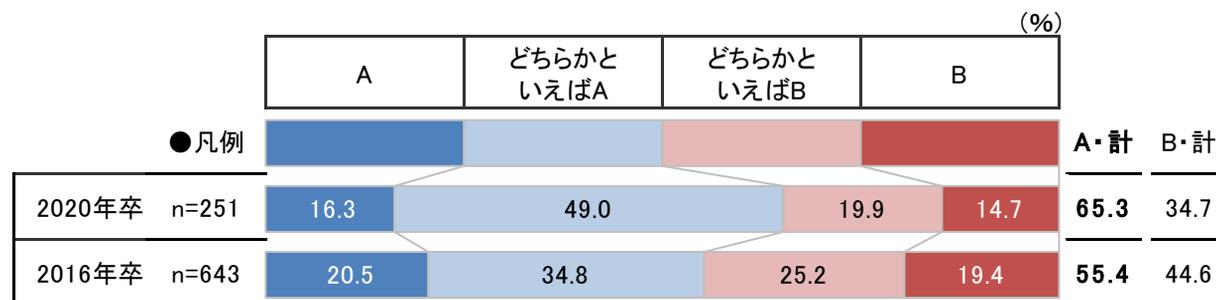
3) 2016年卒との比較

入社した会社のノウハウや型を学んで成長したいと思う学生が増えている

学生の志向の変化を把握するため、採用選考の広報解禁時期が2020年卒と同じ3月になった2016年卒の調査と比較した。「従業員数100人未満企業を志望する」学生の支持率が最も上昇しているのは、「A 会社のもつノウハウや型を学ぶことで成長する」であった(A・計 2016年卒の従業員100人未満企業を志望する学生比+9.9ポイント)。この項目の学生全体の支持率は、2020年卒が2016年卒に比べて+3.7ポイントであり、「従業員100人未満企業を志望する」学生の支持率の上昇幅の方が大きい。

■成長スタイル (従業員数100人未満企業志望)

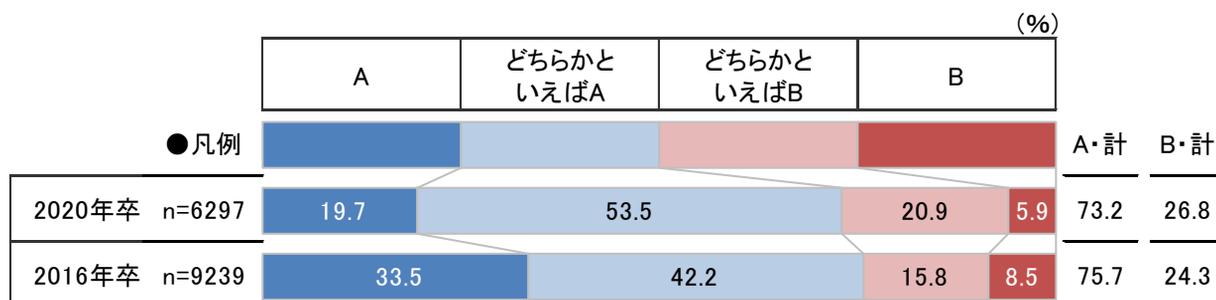
A: 会社のもつノウハウや型を学ぶことで成長する B: 個人が試行錯誤することで成長する



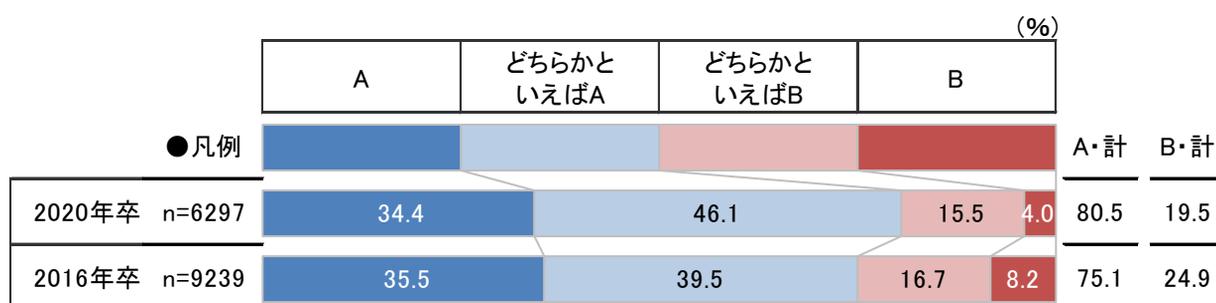
『働きたい組織の特徴』 2020年卒および2016年卒 学生全体の各項目支持率(20項目抜粋)

■経営スタイル

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

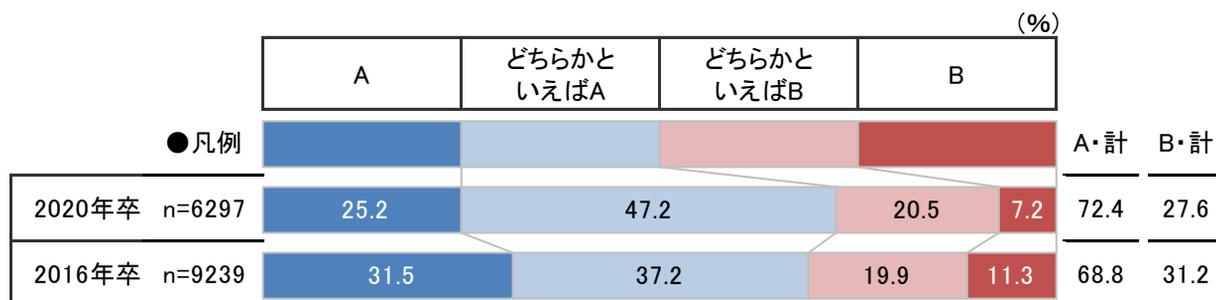


A：安定し、確実な事業成長を目指している B：リスクをとり、チャレンジングな事業成長を目指している

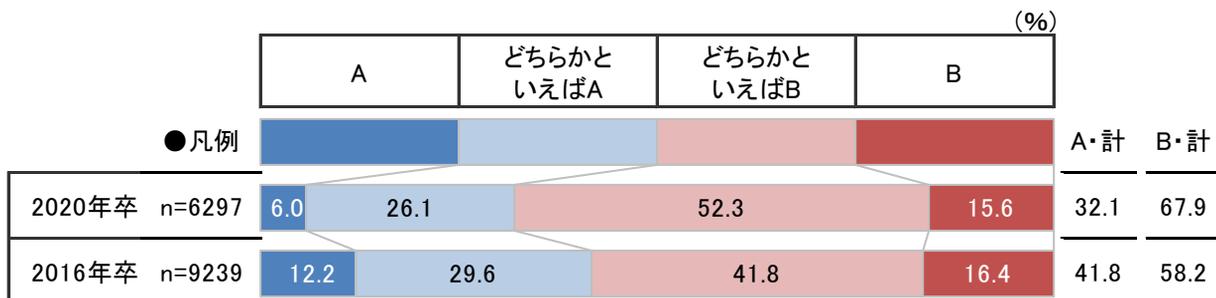


A：企業固有の技術や商品、ブランド、ノウハウなどが強みとなっている

B：個々の人材のもつ専門性が強みとなっている



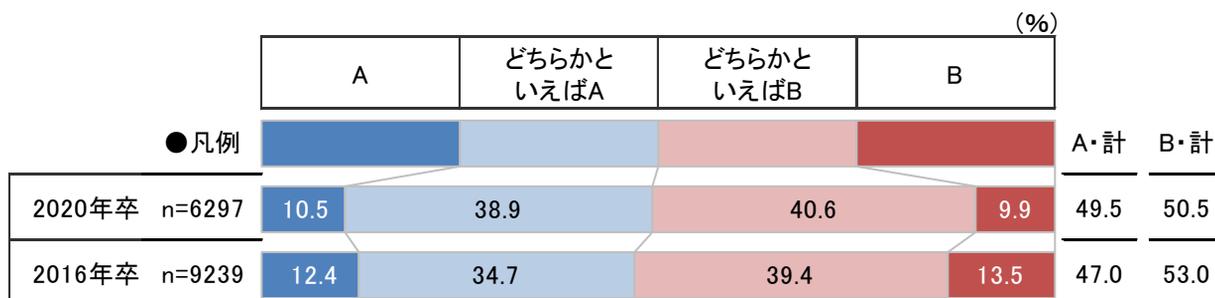
A：経営者主導で事業運営が行われている B：現場の社員主導で事業運営が行われている



■貢献と報酬の関係

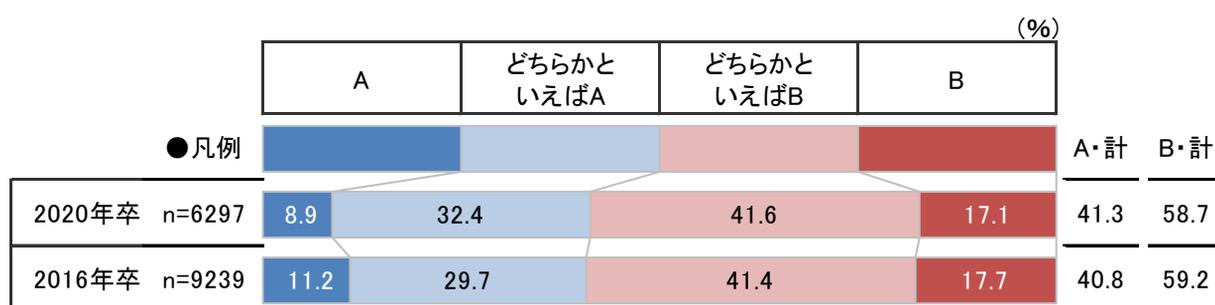
A：給与は高いが、個人間で待遇に大きく差がついたり、降格になったりする可能性は大きい

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



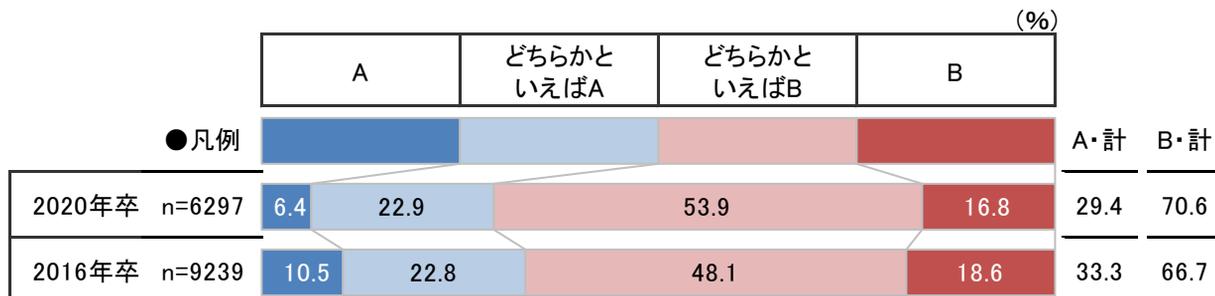
A：評価の良し悪しによって給与が大きく変化する

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



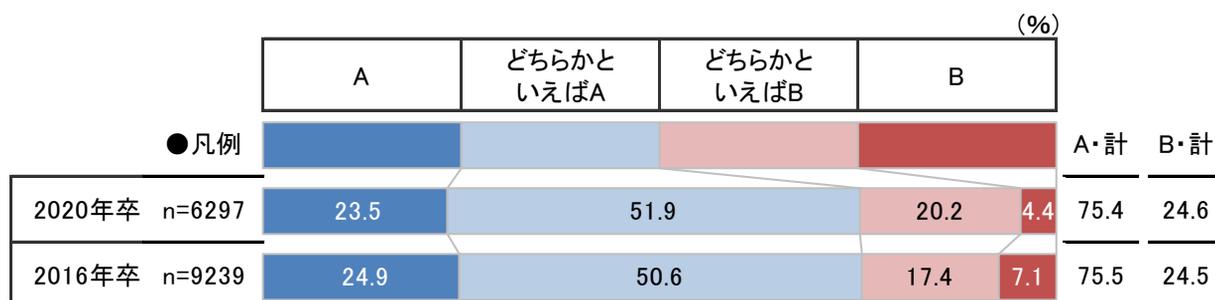
A：個人の生活をサポートする制度（休暇制度や各種手当など）はないが、給与は高い

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



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

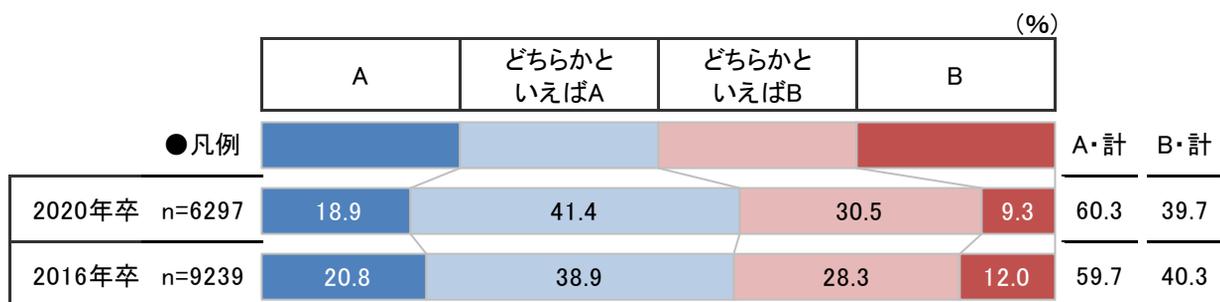
B：入社直後から高めの給与をもらえるが、長く勤め続けてもあまり給与が増えない



■貢献と報酬の関係

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

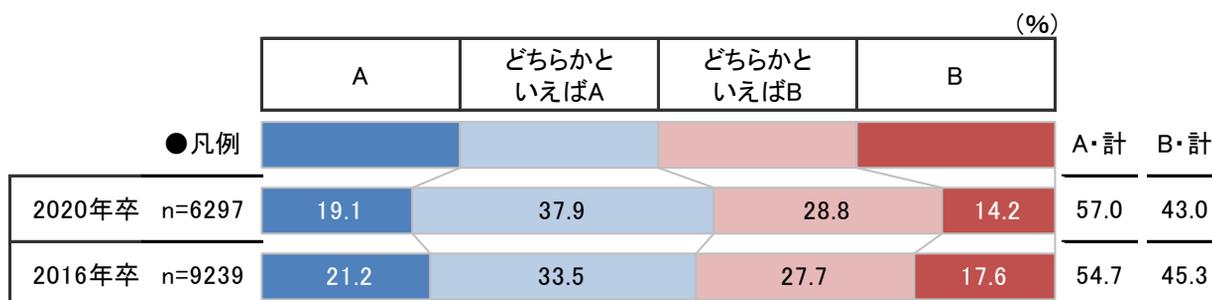
B：異動や配置を通じ、会社が個人のキャリアステップを考えてくれる



■成長スタイル

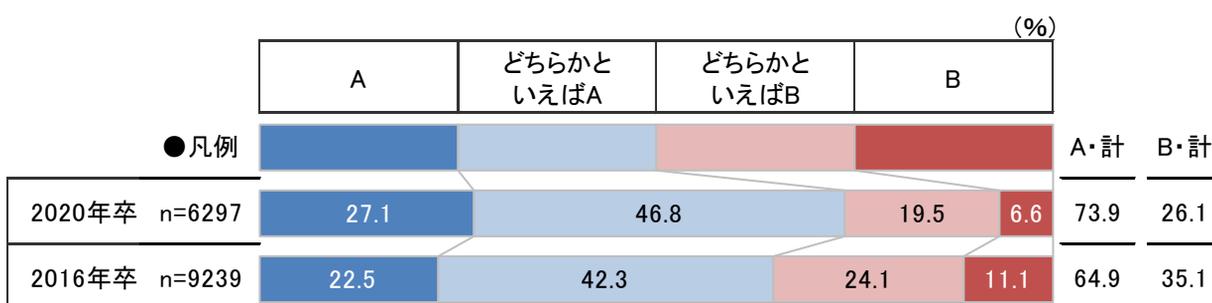
A：これまでの経験(学業など)を活かして成長できる

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



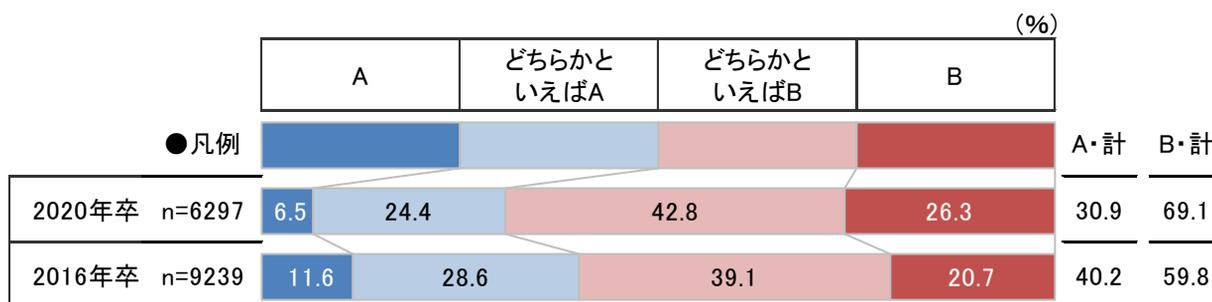
A：どこの会社に行ってもある程度通用するような汎用的な能力が身につく

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



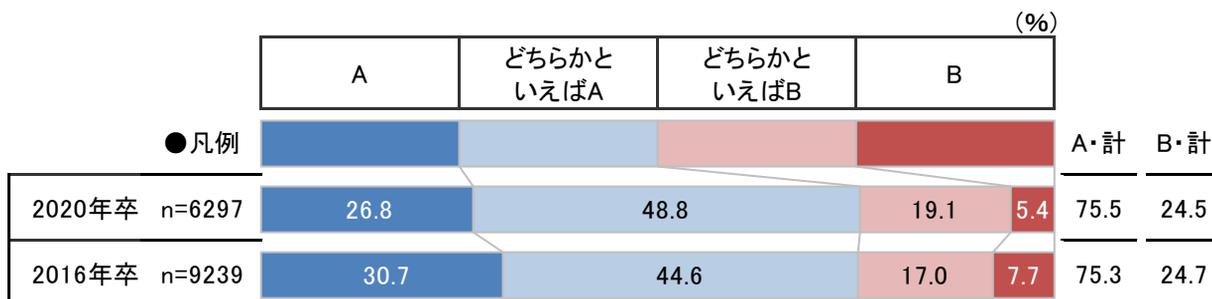
A：短期で成長できるが、体力的・精神的なストレスもかかる

B：短期での成長はしにくい、体力的・精神的なストレスがかからない



A：周囲に優秀な人材が多く、刺激を受けられる

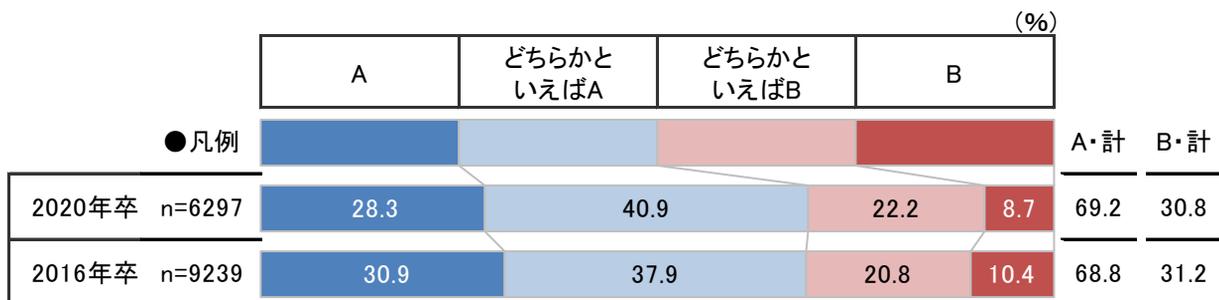
B：周囲と比べ、自分が主役として活躍できる



■成長スタイル

A：幅広く多様な人と、人間関係を築ける

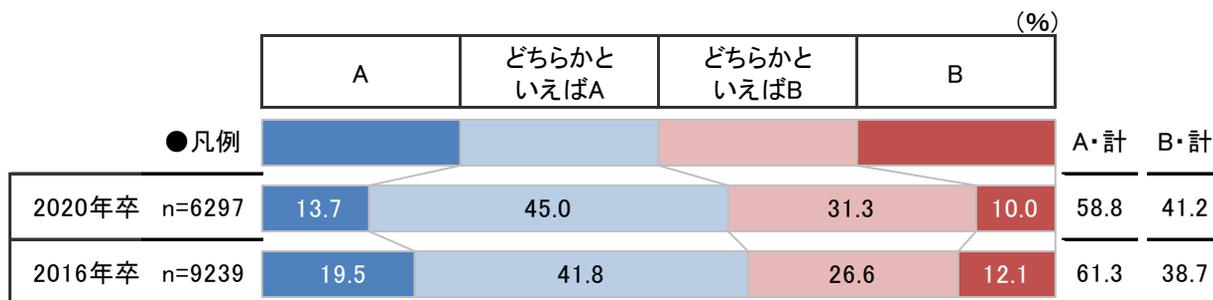
B：特定の信頼できる人と、深い人間関係を築ける



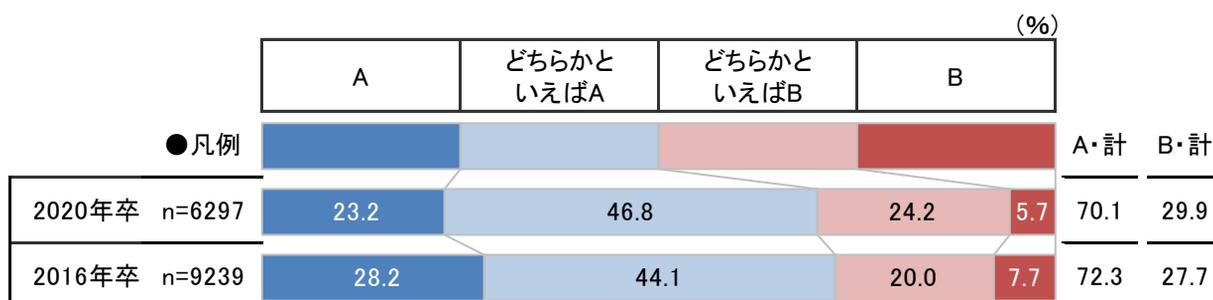
■ワークスタイル

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

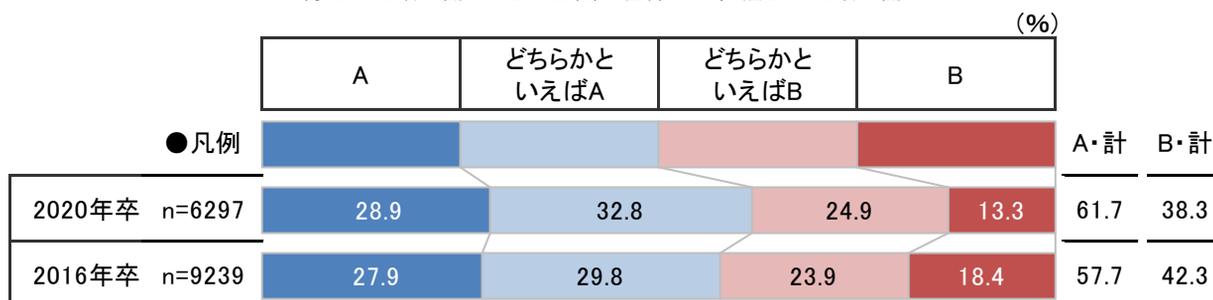
B：あまり知られていない企業（組織）だが、主役感のある仕事ができる



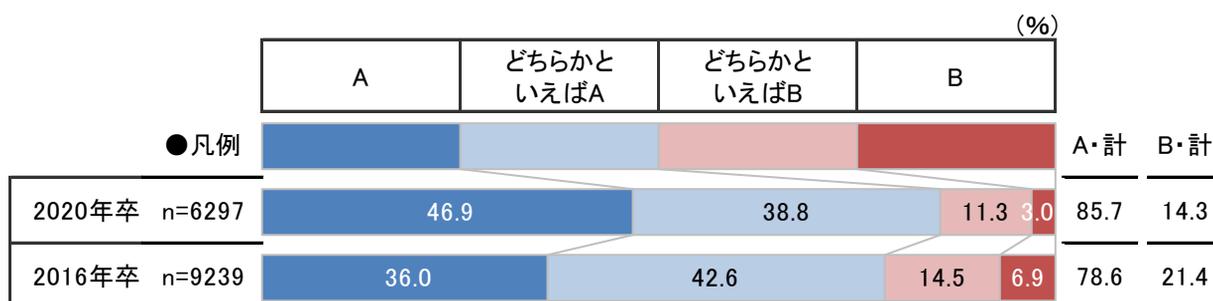
A：多くの人を巻き込んで行う仕事の割合が多い B：一人で完結する仕事の割合が多い



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

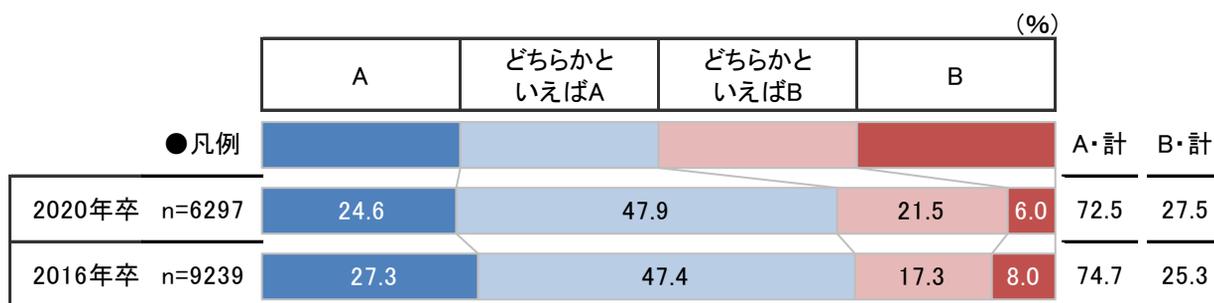


A：仕事と私生活のバランスを自分でコントロールできる B：仕事と私生活は区別なく、一体として働ける



■コミュニケーションスタイル

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



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

