

働きたい組織の特徴（2019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：小林 大三）のよりよい就職・採用の在り方を追求するための研究機関・就職みらい研究所（所長：松浦 太郎）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2019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（2019年卒）】

『働きたい組織の特徴』の項目において、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、ひとつ回答する形式で聞いた。その中から特徴的な20項目を抜粋し、回答の分布を集計、紹介する。

●大学生・大学院生共に仕事と私生活のバランスを最も重視（P.3、P.4、P.9）

大学生が働きたい組織として、支持している項目は、「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」「2）A：安定し、確実な事業成長を目指している」「20）A：コミュニケーションが密で、一体感を求められる」「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」「13）A：周囲に優秀な人材が多く、刺激を受けられる」の順であった。

大学院生が働きたい組織として、支持している項目は、「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」「1）A：歴史や伝統がある企業である」「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」「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」の順であった。

【大学生】志望業種別

●金融業志望者はステータス感のある組織を支持（P.15）

大学生の支持している項目を志望業種別にみると、大学生全体との差が最も大きかったのは、金融業志望者（A志向）の「15）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」で、差は20.2ポイントであった。

【大学生】志望規模別

●100人未満規模の企業志望者は主役感のある仕事のできる組織を支持（P.16）

大学生の支持している項目を志望規模別にみると、規模の大きさに伴い選択率が増減しているものの中で、100人未満規模志望者と5000人以上規模志望者の差は「15）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」「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」の順で大きかった。

【大学生】地方出身者の志望地域志向別（地元志向・Uターン志向・大都市圏志向）

●Uターン志向者はこれまでの自身の経験を活かして成長できる組織を支持（P.18）

地方出身大学生の支持している項目を志望地域別にみると、大学生全体との差は、②Uターン志向者（A志向）の「17）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」、①地元志向者（A志向）の「17）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」、②Uターン志向者（A志向）の「10）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」の順で大きかった。

※P.3以降の各表左位置の項目No.を表す

【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（2019年卒）	3~12
1) 大学生・大学院生「全体」一覧	3
2) 大学生「全体」の特徴	4
3) 大学生「男性・文系」の特徴	5
4) 大学生「男性・理系」の特徴	6
5) 大学生「女性・文系」の特徴	7
6) 大学生「女性・理系」の特徴	8
7) 大学院生「全体」の特徴	9
8) 大学院生「男性・理系」の特徴	10
9) 大学院生「女性・理系」の特徴	11
10) 大学院生「文系」の特徴	12
大学生「志望業種別」「志望規模別」の特徴 概要	14
11) 大学生「志望業種別」の特徴 ※大学院生の「志望業種別」はnが少ないため割愛	15
11) 大学生「志望規模別」の特徴 ※大学院生の「志望規模別」はnが少ないため割愛	16
大学生 地方出身者の「地元志向・Uターン志向・大都市圏志向」別の特徴 概要	17
12) 大学生 地方出身者の「地元志向・Uターン志向・大都市圏志向」別の特徴	18
※大学院生の地方出身者の「地元志向・Uターン志向・大都市圏志向」の特徴はnが少ないため割愛	

【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2019(*)会員より、2019年3月卒業予定の大学生および大学院生

(*)リクナビ2019：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/2019/>

調査期間：2018年5月18日～6月14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 4,943人 大学院生 1,431人 計 6,374人

集計対象：大学生 4,943人

(男性・文系：1,694人 男性・理系：1,123人 女性・文系：1,585人 女性・理系：541人)
大学院生 1,431人 (男性・理系：1,017人 女性・理系：291人 文系：123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
- 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、ひと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。
- 就職活動経験者＝5月15日までに、就職活動の経験がある者

『働きたい組織の特徴（2019年卒）』

1) 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、ひとつ回答する形式で聞いた。下表は、特徴的な20項目を抜粋し集計。「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。

N=6374

				N=6374					
				大学生全体 n=4943			大学院生全体 n=1431		
				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	73.1 (▲3.3)	26.9 3.3	46.3 (▲6.5)	80.4 (▲2.2)	19.6 2.2	60.7 ▲(4.3)
	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	81.2 (▲1.5)	18.8 1.5	62.4 (▲3.0)	78.3 (▲3.0)	21.7 3.0	56.5 ▲(6.0)
	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	69.7 (▲0.7)	30.3 0.7	39.3 (▲1.4)	77.1 (▲1.0)	22.9 1.0	54.2 ▲(2.1)
	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	33.0 (▲0.3)	67.0 0.3	▲34.1 (▲0.6)	36.2 1.8	63.8 (▲1.8)	▲27.6 3.6
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	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	47.8 3.3	52.2 (▲3.3)	▲4.4 6.6	59.0 3.7	41.0 (▲3.7)	18.0 7.4
	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	39.6 2.2	60.4 (▲2.2)	▲20.8 4.4	46.5 3.0	53.5 (▲3.0)	▲7.1 6.0
	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)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	29.1 2.5	70.9 (▲2.5)	▲41.8 5.1	30.0 0.7	70.0 (▲0.7)	▲39.9 1.4
	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	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	77.4 (▲1.8)	22.6 1.8	54.9 (▲3.5)	80.1 (▲3.3)	19.9 3.3	60.2 ▲(6.6)
	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	59.1 0.1	40.9 (▲0.1)	18.3 0.3	61.0 (▲0.5)	39.0 0.5	22.0 ▲(1.0)
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	これまでの経験(学業など)とは無関係に、ゼロから学べる	54.1 (▲0.1)	45.9 0.1	8.3 (▲0.1)	65.7 (▲1.8)	34.3 1.8	31.4 ▲(3.7)
	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	その会社に属していてこそ役に立つ、企業独自の特殊な能力が身につく	72.3 1.9	27.7 (▲1.9)	44.6 3.8	74.8 0.8	25.2 (▲0.8)	49.5 1.6
	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	32.2 1.1	67.8 (▲1.1)	▲35.7 2.3	33.6 (▲1.5)	66.4 1.5	▲32.8 ▲(2.9)
	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	74.9 1.2	25.1 (▲1.2)	49.7 2.4	78.6 (▲0.9)	21.4 0.9	57.2 ▲(1.9)
	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	67.8 (▲0.1)	32.2 0.1	35.7 (▲0.2)	73.9 0.1	26.1 (▲0.1)	47.7 0.1
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	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	58.4 (▲1.0)	41.6 1.0	16.9 (▲2.0)	59.5 (▲0.7)	40.5 0.7	18.9 ▲(1.4)
	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	69.3 (▲0.8)	30.7 0.8	38.7 (▲1.6)	76.3 (▲1.6)	23.7 1.6	52.6 ▲(3.3)
	17	特定の地域で働く	全国や世界など、幅広い地域で働く	61.7 (▲0.8)	38.3 0.8	23.4 (▲1.6)	53.5 0.2	46.5 (▲0.2)	7.1 0.4
	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	83.9 (▲2.5)	16.1 2.5	67.8 (▲5.1)	88.7 1.2	11.3 (▲1.2)	77.5 2.4
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	ドライな人間関係で、プライベートでは関わりがない	72.3 (▲2.6)	27.7 2.6	44.6 (▲5.1)	71.8 0.9	28.2 (▲0.9)	43.7 1.8
	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	78.2 (▲0.0)	21.8 0.0	56.3 (▲0.1)	78.6 (▲1.1)	21.4 1.1	57.2 ▲(2.2)

上段:A/B・計選択率(%)

* 網掛け・・・黒字 各項目の属性別に選択率が高い側

下段:2018年卒との選択率の差(ポイント)

2) 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項目（「A」+「どちらかといえばA」のA・計、または「B」+「どちらかといえばB」のB・計についてそれぞれ20項目の数値で見ると、以降同様）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」「2）A：安定し、確実な事業成長を目指している」「20）A：コミュニケーションが密で、一体感を求められる」「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」「13）A：周囲に優秀な人材が多く、刺激を受けられる」の順であった。

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。

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。P.3に、「A・計」「B・計」および「A・計-B・計(差)」を示す。

		A				B		n=4943
		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	21.7	51.5	20.8	6.1	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	45.4	14.5	4.3	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	24.1	45.6	22.2	8.2	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	6.8	26.2	50.5	16.6	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	11.0	36.8	40.4	11.8	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	9.3	30.3	40.9	19.5	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	7.2	21.9	52.6	18.3	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	27.0	50.5	17.7	4.9	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	19.7	39.4	31.1	9.7	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	19.1	35.0	29.0	16.9	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	25.8	46.6	20.2	7.5	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	7.6	24.5	40.2	27.6	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	24.7	50.1	19.1	6.0	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	28.4	39.5	22.8	9.3	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	14.6	43.9	30.0	11.5	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	22.4	47.0	23.7	7.0	一人で完結する仕事の割合が多い		
	17 特定の地域で働く	30.0	31.7	24.0	14.3	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	45.6	38.3	12.3	3.8	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	27.6	44.8	21.0	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		
	20 コミュニケーションが密で、一体感を求められる	30.5	47.6	17.1	4.8	コミュニケーションは希薄で、個人の自由に任せられる		

* 網掛け… **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

『働きたい組織の特徴（2019年卒）』

3) 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」「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」「2) A：安定し、確実な事業成長を目指している」「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」の順であった。

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。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=1694
経営 スタイル	1 歴史や伝統がある企業である	23.9 (2.2)	49.0 (▲2.5)	19.6 (▲1.2)	7.5 (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	33.2 (▲2.6)	44.2 (▲1.2)	16.6 (2.2)	6.0 (1.7)	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	23.9 (▲0.2)	44.3 (▲1.2)	22.2 (0.0)	9.6 (1.4)	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	8.7 (1.9)	25.6 (▲0.6)	47.6 (▲2.9)	18.2 (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	14.3 (3.3)	38.4 (1.6)	35.2 (▲5.2)	12.0 (0.2)	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 (3.5)	33.5 (3.3)	36.8 (▲4.1)	16.8 (▲2.6)	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	9.9 (2.7)	24.5 (2.6)	48.9 (▲3.7)	16.8 (▲1.6)	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	30.0 (3.0)	48.3 (▲2.2)	16.5 (▲1.2)	5.2 (0.3)	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	23.3 (3.5)	39.4 (0.0)	29.2 (▲2.0)	8.1 (▲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	17.1 (▲2.0)	33.4 (▲1.6)	30.2 (1.2)	19.3 (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	25.0 (▲0.7)	46.8 (0.2)	19.5 (▲0.7)	8.7 (1.2)	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	10.1 (2.5)	28.0 (3.4)	38.2 (▲2.0)	23.7 (▲3.9)	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	25.0 (0.2)	46.5 (▲3.6)	21.7 (2.6)	6.8 (0.8)	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	30.0 (1.6)	38.2 (▲1.3)	22.3 (▲0.5)	9.5 (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	16.6 (2.1)	41.9 (▲2.0)	29.3 (▲0.8)	12.2 (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	23.5 (1.1)	45.7 (▲1.3)	23.4 (▲0.3)	7.4 (0.5)	一人で完結する仕事の割合が多い
	17 特定の地域で働く	24.3 (▲5.7)	31.9 (0.2)	27.2 (3.2)	16.6 (2.3)	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	41.1 (▲4.5)	38.0 (▲0.2)	15.3 (3.0)	5.5 (1.7)	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	28.2 (0.7)	44.0 (▲0.8)	20.2 (▲0.9)	7.6 (1.0)	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	30.0 (▲0.5)	46.3 (▲1.4)	18.3 (1.2)	5.4 (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 各項目内で選択率が最も高い

黒字 同じく、選択率が2番目に高い

『働きたい組織の特徴（2019年卒）』

4) 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」「2）A：安定し、確実な事業成長を目指している」「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」「13）A：周囲に優秀な人材が多く、刺激を受けられる」「20）A：コミュニケーションが密で、一体感を求められる」の順であった。

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。

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=1123
経営 スタイル	1 歴史や伝統がある企業である	19.6 (▲2.1)	52.5 (1.1)	21.4 (0.6)	6.5 (0.4)	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	33.5 (▲2.3)	45.6 (0.2)	15.8 (1.3)	5.2 (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	27.8 (3.7)	43.5 (▲2.1)	20.8 (▲1.3)	7.9 (▲0.2)	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	7.5 (0.7)	30.7 (4.5)	47.1 (▲3.3)	14.7 (▲1.9)	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ついたり、降格になったりする可能性は大きい	14.5 (3.5)	43.2 (6.4)	32.1 (▲8.3)	10.2 (▲1.6)	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	12.8 (3.5)	35.3 (5.0)	38.1 (▲2.8)	13.8 (▲5.7)	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	9.2 (2.0)	26.3 (4.3)	48.2 (▲4.4)	16.4 (▲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	27.0 (0.0)	51.8 (1.4)	17.1 (▲0.6)	4.1 (▲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	17.9 (▲1.8)	41.5 (2.1)	31.4 (0.3)	9.2 (▲0.6)	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	25.5 (6.3)	37.6 (2.6)	24.5 (▲4.5)	12.5 (▲4.4)	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	24.9 (▲0.8)	45.6 (▲1.0)	21.6 (1.4)	7.8 (0.4)	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	9.3 (1.6)	25.8 (1.3)	41.9 (1.7)	23.0 (▲4.6)	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	24.8 (0.0)	51.1 (1.0)	17.8 (▲1.3)	6.3 (0.3)	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	26.1 (▲2.3)	41.0 (1.5)	23.9 (1.0)	9.1 (▲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	13.8 (▲0.8)	44.5 (0.6)	30.5 (0.4)	11.2 (▲0.3)	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	21.3 (▲1.1)	48.2 (1.2)	23.2 (▲0.5)	7.3 (0.3)	一人で完結する仕事の割合が多い
	17 特定の地域で働く	27.2 (▲2.9)	32.1 (0.5)	26.7 (2.8)	14.0 (▲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	39.3 (▲6.4)	41.7 (3.4)	15.1 (2.8)	3.9 (0.1)	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	24.3 (▲3.2)	44.8 (0.0)	23.6 (2.6)	7.3 (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	26.2 (▲4.3)	49.2 (1.5)	19.6 (2.5)	5.1 (0.3)	コミュニケーションは希薄で、個人の自由に任せられる

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** 各項目内で選択率が最も高い

黒字 同じく、選択率が2番目に高い

『働きたい組織の特徴（2019年卒）』

5) 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」「2）A：安定し、確実な事業成長を目指している」「20）A：コミュニケーションが密で、一体感を求められる」「7）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」「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」の順であった。

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。

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=1585
経営 スタイル	1 歴史や伝統がある企業である	22.0 (0.3)	52.8 (1.3)	20.1 (▲0.7)	5.2 (▲0.9)	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	39.6 (3.8)	45.7 (0.3)	12.1 (▲2.4)	2.6 (▲1.7)	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	21.9 (▲2.2)	47.4 (1.8)	23.3 (1.2)	7.4 (▲0.8)	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	4.8 (▲2.0)	25.0 (▲1.2)	53.6 (3.2)	16.5 (▲0.1)	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	6.2 (▲4.8)	30.9 (▲5.9)	49.1 (8.7)	13.8 (2.0)	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	4.8 (▲4.6)	24.0 (▲6.3)	45.4 (4.5)	25.8 (6.3)	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	3.8 (▲3.3)	17.1 (▲4.8)	57.5 (4.9)	21.6 (3.2)	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	25.2 (▲1.8)	51.3 (0.8)	18.6 (0.9)	4.9 (0.0)	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	18.7 (▲1.0)	37.7 (▲1.7)	32.2 (1.1)	11.3 (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	15.1 (▲4.0)	33.3 (▲1.7)	32.6 (3.6)	18.9 (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	27.7 (1.9)	47.7 (1.1)	18.7 (▲1.5)	5.9 (▲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	4.7 (▲3.0)	20.6 (▲4.0)	39.6 (▲0.7)	35.2 (7.6)	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	24.6 (▲0.1)	51.9 (1.7)	18.6 (▲0.5)	4.9 (▲1.1)	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	29.8 (1.5)	39.9 (0.5)	21.4 (▲1.5)	8.8 (▲0.5)	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	14.4 (▲0.1)	45.0 (1.2)	29.6 (▲0.5)	10.9 (▲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	23.6 (1.2)	45.9 (▲1.1)	24.1 (0.4)	6.4 (▲0.5)	一人で完結する仕事の割合が多い
	17 特定の地域で働く	37.5 (7.4)	30.3 (▲1.3)	19.2 (▲4.8)	13.0 (▲1.3)	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	54.3 (8.6)	35.5 (▲2.7)	7.9 (▲4.4)	2.3 (▲1.5)	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	29.1 (1.5)	46.4 (1.6)	19.4 (▲1.7)	5.2 (▲1.5)	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	34.3 (3.8)	47.5 (▲0.1)	14.2 (▲2.9)	4.0 (▲0.7)	コミュニケーションは希薄で、個人の自由任せ

上段:選択率(%)

* 網掛け・・・白字 各項目内で選択率が最も高い

下段:大学生(全体)との選択率の差(ポイント)

黒字 同じく、選択率が2番目に高い

『働きたい組織の特徴（2019年卒）』

6) 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」「2）A：安定し、確実な事業成長を目指している」「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」「7）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」の順であった。

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。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	n=541				
経営 スタイル	1	歴史や伝統がある企業である	18.1 (▲3.6)	53.0 (1.6)	25.5 (4.7)	3.3 (▲2.7)	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	37.5 (1.7)	48.1 (2.7)	12.0 (▲2.5)	2.4 (▲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	23.5 (▲0.6)	48.6 (3.0)	21.3 (▲0.9)	6.7 (▲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	5.0 (▲1.8)	22.2 (▲4.0)	57.1 (6.7)	15.7 (▲0.9)	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ついたり、降格になったりする可能性は大きい	7.4 (▲3.6)	35.9 (▲0.9)	48.2 (7.8)	8.5 (▲3.3)	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	4.6 (▲4.7)	28.1 (▲2.2)	46.4 (5.5)	20.9 (1.4)	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	4.3 (▲2.9)	19.0 (▲2.9)	59.0 (6.4)	17.7 (▲0.6)	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	22.7 (▲4.2)	52.1 (1.7)	19.8 (2.1)	5.4 (0.5)	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	15.3 (▲4.4)	39.9 (0.5)	33.5 (2.3)	11.3 (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	23.8 (4.7)	39.7 (4.7)	24.2 (▲4.8)	12.2 (▲4.7)	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	24.0 (▲1.7)	44.7 (▲1.8)	23.7 (3.4)	7.6 (0.1)	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	5.2 (▲2.5)	22.7 (▲1.8)	45.1 (4.9)	27.0 (▲0.6)	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	24.4 (▲0.3)	54.3 (4.2)	15.2 (▲3.9)	6.1 (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	23.7 (▲4.7)	39.0 (▲0.5)	26.6 (3.8)	10.7 (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	10.0 (▲4.6)	45.3 (1.4)	32.9 (2.9)	11.8 (0.3)	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	17.6 (▲4.8)	51.6 (4.6)	24.6 (0.9)	6.3 (▲0.7)	一人で完結する仕事の割合が多い			
	17	特定の地域で働く	32.2 (2.1)	34.0 (2.3)	22.2 (▲1.8)	11.6 (▲2.7)	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	47.5 (1.9)	39.9 (1.7)	9.8 (▲2.5)	2.8 (▲1.1)	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	27.7 (0.2)	42.3 (▲2.4)	23.3 (2.3)	6.7 (▲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	29.9 (▲0.6)	49.2 (1.5)	16.5 (▲0.6)	4.4 (▲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 各項目内で選択率が最も高い

黒字 同じく、選択率が2番目に高い

『働きたい組織の特徴（2019年卒）』

7) 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」「1）A：歴史や伝統がある企業である」「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」「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」の順であった。

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。

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。P.3に、「A・計」「B・計」および「A・計-B・計(差)」を示す。

		(%)				B	n=1431
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	25.9 (4.2)	54.5 (3.0)	16.3 (▲4.5)	3.4 (▲2.7)	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	31.4 (▲4.4)	46.9 (1.5)	18.2 (3.7)	3.6 (▲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	33.1 (9.0)	44.0 (▲1.6)	17.3 (▲4.9)	5.7 (▲2.5)	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	6.4 (▲0.4)	29.8 (3.6)	50.3 (▲0.1)	13.5 (▲3.1)	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	12.3 (1.3)	46.7 (9.9)	35.4 (▲5.1)	5.7 (▲6.1)	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	9.6 (0.3)	36.8 (6.6)	42.6 (1.7)	10.9 (▲8.6)	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	6.4 (▲0.8)	23.7 (1.8)	55.3 (2.7)	14.7 (▲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	24.5 (▲2.4)	55.6 (5.1)	17.4 (▲0.3)	2.5 (▲2.4)	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	18.0 (▲1.7)	43.0 (3.6)	32.4 (1.3)	6.6 (▲3.2)	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	23.8 (4.6)	41.9 (6.9)	23.1 (▲5.9)	11.2 (▲5.7)	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	27.5 (1.7)	47.3 (0.7)	20.4 (0.2)	4.8 (▲2.6)	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	6.4 (▲1.2)	27.2 (2.6)	44.1 (3.9)	22.3 (▲5.3)	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	29.4 (4.7)	49.2 (▲0.9)	17.4 (▲1.7)	4.0 (▲2.0)	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	30.2 (1.8)	43.7 (4.2)	20.4 (▲2.4)	5.7 (▲3.6)	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	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	14.0 (▲0.5)	45.4 (1.5)	30.8 (0.8)	9.7 (▲1.8)	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	24.4 (2.0)	51.9 (5.0)	19.7 (▲4.0)	4.0 (▲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	21.4 (▲8.7)	32.1 (0.5)	30.1 (6.2)	16.4 (2.0)	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	43.7 (▲1.9)	45.1 (6.8)	8.7 (▲3.6)	2.5 (▲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	20.8 (▲6.7)	51.0 (6.3)	21.9 (0.8)	6.3 (▲0.4)	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	24.8 (▲5.7)	53.8 (6.2)	18.4 (1.4)	2.9 (▲1.8)	コミュニケーションは希薄で、個人の自由に任せられる	

上段:選択率(%)

* 網掛け... 白字 各項目内で選択率が最も高い

下段:大学生(全体)との選択率の差(ポイント)

黒字 同じく、選択率が2番目に高い

『働きたい組織の特徴（2019年卒）』

8) 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」「1) A：歴史や伝統がある企業である」「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」「20) A：コミュニケーションが密で、一体感を求められる」「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」の順であった。

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。

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	n=1017				
経営 スタイル	1	歴史や伝統がある企業である	26.5 (7.0)	54.1 (1.5)	15.9 (▲5.4)	3.4 (▲3.1)	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	31.0 (▲2.5)	45.0 (▲0.6)	20.1 (4.3)	3.9 (▲1.2)	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	34.1 (6.3)	44.4 (1.0)	16.0 (▲4.8)	5.4 (▲2.5)	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	7.0 (▲0.5)	32.0 (1.2)	49.1 (2.0)	12.0 (▲2.7)	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	13.0 (▲1.5)	49.9 (6.7)	32.4 (0.2)	4.8 (▲5.3)	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	10.4 (▲2.4)	40.8 (5.5)	39.6 (1.5)	9.1 (▲4.7)	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	6.7 (▲2.5)	26.5 (0.3)	54.1 (5.9)	12.7 (▲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	24.7 (▲2.3)	55.9 (4.1)	16.7 (▲0.4)	2.7 (▲1.4)	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	17.8 (▲0.1)	44.4 (2.9)	32.3 (0.8)	5.5 (▲3.7)	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	24.1 (▲1.4)	41.9 (4.3)	23.0 (▲1.5)	11.0 (▲1.5)	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	26.7 (1.8)	47.0 (1.4)	21.3 (▲0.3)	4.9 (▲2.9)	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	6.7 (▲2.6)	28.8 (3.0)	45.1 (3.2)	19.4 (▲3.6)	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	28.0 (3.3)	49.1 (▲2.0)	19.1 (1.3)	3.8 (▲2.5)	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	29.4 (3.3)	43.9 (2.9)	21.0 (▲2.8)	5.7 (▲3.4)	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	13.7 (▲0.1)	47.6 (3.1)	29.8 (▲0.7)	8.9 (▲2.3)	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	24.2 (2.9)	51.7 (3.5)	20.3 (▲3.0)	3.8 (▲3.5)	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 (▲7.1)	31.4 (▲0.8)	31.7 (4.9)	16.9 (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	40.6 (1.3)	47.3 (5.6)	9.6 (▲5.5)	2.5 (▲1.5)	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	21.6 (▲2.7)	52.0 (7.2)	20.2 (▲3.4)	6.2 (▲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	25.0 (▲1.2)	54.4 (5.2)	18.1 (▲1.5)	2.6 (▲2.5)	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(%)

* 網掛け・・・白字 各項目内で選択率が最も高い

下段:大学生(男性・理系)との選択率の差(ポイント)

黒字 同じく、選択率が2番目に高い

『働きたい組織の特徴（2019年卒）』

9) 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」「2）A：安定し、確実な事業成長を目指している」「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」「7）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」の順であった。

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。

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	n=291				
経営 スタイル	1	歴史や伝統がある企業である	22.7 (4.6)	60.1 (7.1)	15.8 (▲9.7)	1.4 (▲2.0)	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	34.4 (▲3.2)	52.9 (4.9)	11.7 (▲0.3)	1.0 (▲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	33.7 (10.2)	44.0 (▲4.6)	17.9 (▲3.4)	4.5 (▲2.2)	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	3.1 (▲1.9)	22.3 (0.2)	56.0 (▲1.1)	18.6 (2.8)	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ついたり、降格になったりする可能性は大きい	8.2 (0.9)	39.5 (3.7)	45.4 (▲2.9)	6.9 (▲1.6)	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	5.8 (1.2)	26.5 (▲1.6)	52.9 (6.5)	14.8 (▲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	3.8 (▲0.5)	13.7 (▲5.3)	61.2 (2.2)	21.3 (3.6)	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	25.1 (2.4)	55.3 (3.2)	17.5 (▲2.3)	2.1 (▲3.3)	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	17.9 (2.5)	38.5 (▲1.4)	34.7 (1.3)	8.9 (▲2.3)	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	21.6 (▲2.2)	45.4 (5.6)	22.0 (▲2.2)	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	27.5 (3.5)	50.2 (5.4)	17.9 (▲5.8)	4.5 (▲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	4.1 (▲1.1)	23.0 (0.3)	42.6 (▲2.5)	30.2 (3.3)	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	34.0 (9.6)	49.5 (▲4.9)	13.1 (▲2.1)	3.4 (▲2.7)	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	32.3 (8.6)	43.6 (4.6)	19.2 (▲7.4)	4.8 (▲5.9)	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	15.8 (5.8)	37.5 (▲7.8)	33.3 (0.4)	13.4 (1.6)	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	26.8 (9.2)	53.3 (1.7)	16.5 (▲8.1)	3.4 (▲2.8)	一人で完結する仕事の割合が多い			
	17	特定の地域で働く	25.4 (▲6.7)	39.2 (5.2)	23.4 (1.2)	12.0 (0.4)	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	51.2 (3.7)	41.6 (1.7)	4.8 (▲5.0)	2.4 (▲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	18.2 (▲9.5)	50.9 (8.5)	26.1 (2.8)	4.8 (▲1.8)	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	25.1 (▲4.9)	57.0 (7.9)	14.8 (▲1.7)	3.1 (▲1.3)	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:大学院生(女性・理系)との選択率の差(ポイント)

* 網掛け・・・白字 各項目内で選択率が最も高い

黒字 同じく、選択率が2番目に高い

『働きたい組織の特徴（2019年卒）』

10) 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」「13）A：周囲に優秀な人材が多く、刺激を受けられる」「11）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」「2）A：安定し、確実な事業成長を目指している」「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」の順であった。

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。

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=123				
経営 スタイル	1	歴史や伝統がある企業である	27.6 (1.8)	44.7 (▲9.8)	20.3 (4.0)	7.3 (4.0)	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	27.6 (▲3.7)	48.0 (1.1)	17.9 (▲0.3)	6.5 (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	23.6 (▲9.5)	39.8 (▲4.1)	26.0 (8.8)	10.6 (4.9)	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	8.9 (2.6)	30.1 (0.2)	47.2 (▲3.2)	13.8 (0.3)	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	16.3 (4.0)	37.4 (▲9.3)	36.6 (1.2)	9.8 (4.1)	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	12.2 (2.6)	28.5 (▲8.4)	43.1 (0.5)	16.3 (5.4)	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	9.8 (3.4)	23.6 (▲0.1)	51.2 (▲4.1)	15.4 (0.8)	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、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	22.0 (▲2.6)	52.8 (▲2.7)	22.8 (5.4)	2.4 (▲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	20.3 (2.3)	41.5 (▲1.5)	28.5 (▲4.0)	9.8 (3.2)	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	26.0 (2.3)	34.1 (▲7.8)	26.8 (3.7)	13.0 (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	33.3 (5.9)	43.1 (▲4.2)	18.7 (▲1.7)	4.9 (0.1)	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	9.8 (3.3)	23.6 (▲3.6)	39.0 (▲5.1)	27.6 (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	30.1 (0.7)	49.6 (0.4)	13.8 (▲3.6)	6.5 (2.5)	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 (1.5)	42.3 (▲1.4)	17.9 (▲2.5)	8.1 (2.4)	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	13.0 (▲1.0)	46.3 (0.9)	33.3 (2.5)	7.3 (▲2.4)	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	20.3 (▲4.1)	50.4 (▲1.5)	22.8 (3.1)	6.5 (2.5)	一人で完結する仕事の割合が多い			
	17	特定の地域で働く	22.8 (1.4)	22.0 (▲10.2)	33.3 (3.2)	22.0 (5.6)	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	51.2 (7.5)	35.0 (▲10.1)	10.6 (1.8)	3.3 (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	20.3 (▲0.5)	43.1 (▲7.9)	26.0 (4.1)	10.6 (4.3)	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	22.8 (▲2.0)	41.5 (▲12.3)	30.1 (11.6)	5.7 (2.8)	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** 各項目内で選択率が最も高い

黒字 同じく、選択率が2番目に高い

働きたい組織の特徴 大学生

次ページからは、『働きたい組織の特徴』について、大学生（就職活動経験者）の就職を志望する業種、企業規模、地域の志向（地方出身者）によってどのような違いがあるのか集計したものを紹介する。

「志望業種別」の特徴	14～15
「志望規模別」の特徴	14、16
地方出身者の「地元志向・Uターン志向・大都市圏志向」別の特徴	17～18

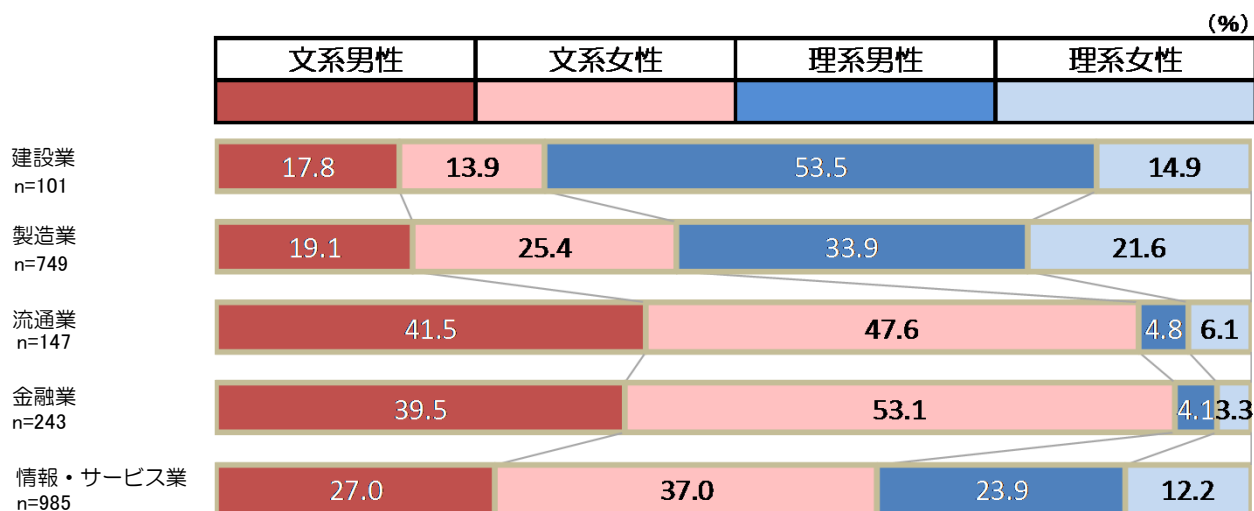
大学生の『働きたい組織の特徴』について、「経営スタイル」「貢献と報酬の関係」「成長スタイル」「ワークスタイル」「コミュニケーションスタイル」の観点で、29項目を挙げた。各項目について、A/Bの対立意見について、「A」「どちらかといえばA」「B」「どちらかといえばB」の4つの選択肢の中から自身の考えとして当てはまるものを、1つ回答する形式で聞いた。15、16、18ページの表は、特徴的な20項目を抜粋し、回答の分布を志望業種・志望規模別・志望地域志向別にA・計、B・計で紹介したものである。なお、大学院生の志望業種別の特徴、志望規模別の特徴、地方出身者の「地元志向・Uターン志向・大都市圏志向」の特徴はnが少ないため割愛する。

11) 大学生「志望業種別」「志望規模別」の特徴 概要

『働きたい組織の特徴』の各項目について、大学生（就職活動経験者）の志望業種別・規模別に見てみる。下図はそれぞれ志望業種、志望規模別の文理・男女の属性の内訳である。働きたい組織の特徴の各項目について、志望業種及び志望規模での違いを紹介する。

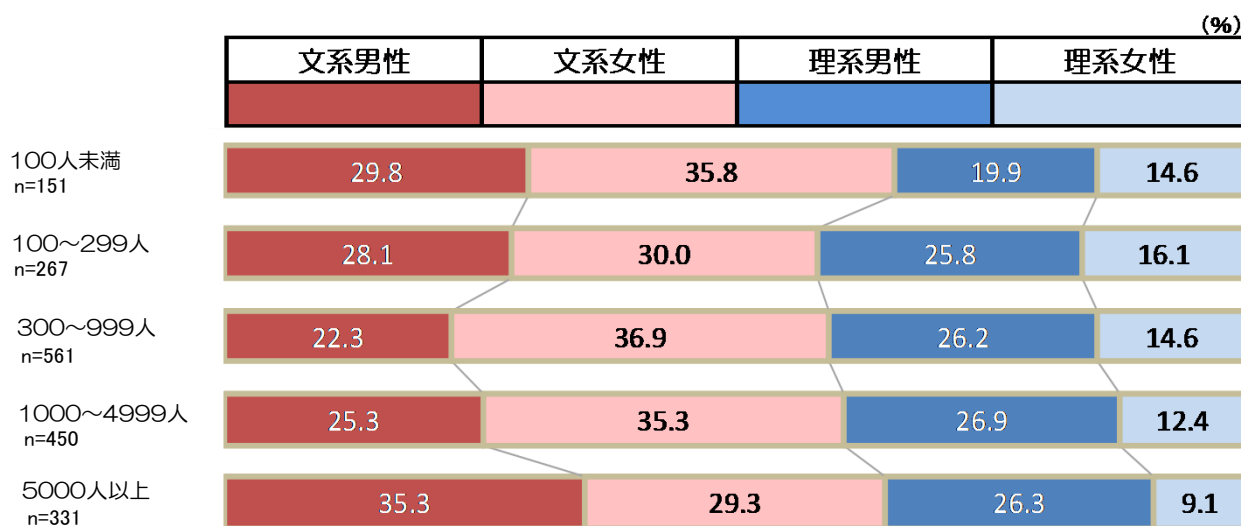
【大学生 第一志望業種別 属性内訳】

※志望業種は単一回答



【大学生 第一志望規模別 属性内訳】

※志望規模は単一回答



『働きたい組織の特徴（2019年卒）』

11) 大学生「志望業種別」の特徴

大学生の支持している項目を志望業種別に見ると、**大学生全体との差は、金融業志望者（A志向）の「15）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」、流通業志望者（B志向）の「7）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」、建設業志望者（A志向）の「7）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」の順で大きかった。**

(%)

		A	B	建設業		製造業		流通業		金融業		情報・サービス業	
				n=101		n=749		n=147		n=243		n=985	
				A・計	B・計	A・計	B・計	A・計	B・計	A・計	B・計	A・計	B・計
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	83.2 10.0	16.8 (▲10.0)	79.0 5.9	21.0 (▲5.9)	67.3 (▲5.8)	32.7 5.8	84.0 10.8	16.0 (▲10.8)	67.9 (▲5.2)	32.1 5.2
	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	83.2 2.0	16.8 (▲2.0)	85.6 4.4	14.4 (▲4.4)	82.3 1.1	17.7 (▲1.1)	83.5 2.3	16.5 (▲2.3)	79.7 (▲1.5)	20.3 1.5
	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	81.2 11.5	18.8 (▲11.5)	78.1 8.4	21.9 (▲8.4)	71.4 1.8	28.6 (▲1.8)	70.4 0.7	29.6 (▲0.7)	64.6 (▲5.1)	35.4 5.1
	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	43.6 10.6	56.4 (▲10.6)	33.5 0.6	66.5 (▲0.6)	25.9 (▲7.1)	74.1 7.1	32.5 (▲0.4)	67.5 0.4	28.0 (▲4.9)	72.0 4.9
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	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	58.4 10.6	41.6 (▲10.6)	46.7 (▲1.1)	53.3 1.1	44.2 (▲3.6)	55.8 3.6	46.9 (▲0.9)	53.1 0.9	46.9 (▲0.9)	53.1 0.9
	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	42.6 3.0	57.4 (▲3.0)	36.3 (▲3.3)	63.7 3.3	38.1 (▲1.5)	61.9 1.5	38.7 (▲0.9)	61.3 0.9	39.3 (▲0.3)	60.7 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）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	41.6 12.5	58.4 (▲12.5)	28.4 (▲0.7)	71.6 0.7	15.6 (▲13.4)	84.4 13.4	25.1 (▲4.0)	74.9 4.0	30.1 1.0	69.9 (▲1.0)
	8	入社直後の給与は低い、長く働き続けることで徐々に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	80.2 2.8	19.8 (▲2.8)	81.6 4.1	18.4 (▲4.1)	81.0 3.5	19.0 (▲3.5)	79.4 2.0	20.6 (▲2.0)	77.6 0.1	22.4 (▲0.1)
	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	60.4 1.3	39.6 (▲1.3)	58.7 (▲0.4)	41.3 0.4	61.9 2.8	38.1 (▲2.8)	60.1 0.9	39.9 (▲0.9)	61.9 2.8	38.1 (▲2.8)
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	これまでの経験（学業など）とは無関係に、ゼロから学べる	66.3 12.2	33.7 (▲12.2)	55.0 0.9	45.0 (▲0.9)	44.2 (▲9.9)	55.8 9.9	54.3 0.2	45.7 (▲0.2)	55.3 1.2	44.7 (▲1.2)
	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	75.2 2.9	24.8 (▲2.9)	74.5 2.2	25.5 (▲2.2)	72.1 (▲0.2)	27.9 0.2	79.0 (▲6.7)	21.0 (▲6.7)	75.2 2.9	24.8 (▲2.9)
	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	34.7 2.5	65.3 (▲2.5)	27.5 (▲4.7)	72.5 4.7	25.9 (▲6.3)	74.1 6.3	34.6 2.4	65.4 (▲2.4)	30.1 (▲2.1)	69.9 2.1
	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	73.3 (▲1.6)	26.7 1.6	75.6 0.7	24.4 (▲0.7)	78.2 3.4	21.8 (▲3.4)	75.3 0.4	24.7 (▲0.4)	78.9 4.0	21.1 (▲4.0)
ワークスタイル	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	70.3 2.5	29.7 (▲2.5)	65.4 (▲2.4)	34.6 2.4	70.7 2.9	29.3 (▲2.9)	72.0 4.2	28.0 (▲4.2)	69.9 2.1	30.1 (▲2.1)
	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	60.4 1.9	39.6 (▲1.9)	57.0 (▲1.4)	43.0 1.4	51.7 (▲6.7)	48.3 6.7	78.6 20.2	21.4 (▲20.2)	56.4 (▲2.0)	43.6 2.0
	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	65.3 (▲4.0)	34.7 4.0	69.6 0.2	30.4 (▲0.2)	70.7 1.4	29.3 (▲1.4)	70.4 1.0	29.6 (▲1.0)	73.3 4.0	26.7 (▲4.0)
	17	特定の地域で働く	全国や世界など、幅広い地域で働く	62.4 0.7	37.6 (▲0.7)	59.4 (▲2.3)	40.6 2.3	59.2 (▲2.5)	40.8 2.5	61.7 0.0	38.3 (▲0.0)	64.1 2.3	35.9 (▲2.3)
コミュニケーションスタイル	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	85.1 1.3	14.9 (▲1.3)	86.2 2.4	13.8 (▲2.4)	91.8 8.0	8.2 (▲8.0)	84.8 0.9	15.2 (▲0.9)	86.4 2.5	13.6 (▲2.5)
	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りがない	70.3 (▲2.0)	29.7 2.0	73.4 1.1	26.6 (▲1.1)	78.9 6.6	21.1 (▲6.6)	77.0 4.7	23.0 (▲4.7)	72.9 0.6	27.1 (▲0.6)
	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	84.2 6.0	15.8 (▲6.0)	78.0 (▲0.2)	22.0 0.2	81.6 3.5	18.4 (▲3.5)	84.8 6.6	15.2 (▲6.6)	81.2 3.1	18.8 (▲3.1)

上段:選択率(%)

下段:大学生(全体)との選択率の差(ポイント)

白字 A・計の選択率を志望業種間で比較したときに選択率が最も高いもの
黒字 B・計の選択率を志望業種間で比較したときに選択率が最も高いもの

『働きたい組織の特徴（2019年卒）』

11) 大学生「志望規模別」の特徴

大学生の支持している項目を志望規模別に見ると、規模の大きさに伴い選択率が増減しているものの中で、100人未満規模志望者と5000人以上規模の志望者の差は、「15）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」「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」の順で大きかった。

		(%)											
		100人未満		100～299人		300～999人		1000～4999人		5000人以上			
		n=151		n=267		n=561		n=450		n=331			
		A・計	B・計	A・計	B・計	A・計	B・計	A・計	B・計	A・計	B・計		
		A		B		A		B		A		B	
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	51.0 (▲22.1)	49.0 22.1	69.7 (▲3.5)	30.3 3.5	74.9 1.7	25.1 (▲1.7)	83.6 10.4	16.4 (▲10.4)	86.7 13.6	13.3 (▲13.6)
	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	72.2 (▲9.0)	27.8 9.0	84.3 3.1	15.7 (▲3.1)	86.8 5.6	13.2 (▲5.6)	85.8 4.6	14.2 (▲4.6)	80.1 (▲1.1)	19.9 1.1
	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	53.6 (▲16.0)	46.4 16.0	75.3 5.6	24.7 (▲5.6)	73.6 3.9	26.4 (▲3.9)	75.3 5.7	24.7 (▲5.7)	76.4 6.8	23.6 (▲6.8)
	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	25.2 (▲7.8)	74.8 7.8	28.1 (▲4.9)	71.9 4.9	33.0 0.0	67.0 (▲0.0)	32.2 (▲0.7)	67.8 0.7	39.3 6.3	60.7 (▲6.3)
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	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	45.0 (▲2.8)	55.0 2.8	43.1 (▲4.7)	56.9 4.7	43.5 (▲4.3)	56.5 4.3	51.1 3.3	48.9 (▲3.3)	59.2 11.4	40.8 (▲11.4)
	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	43.0 3.4	57.0 (▲3.4)	34.1 (▲5.5)	65.9 5.5	35.1 (▲4.5)	64.9 4.5	37.6 (▲2.1)	62.4 2.1	42.9 3.3	57.1 (▲3.3)
	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）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	24.5 (▲4.6)	75.5 4.6	22.1 (▲7.0)	77.9 7.0	26.2 (▲2.9)	73.8 2.9	28.9 (▲0.2)	71.1 0.2	38.7 9.6	61.3 (▲9.6)
	8	入社直後の給与は低い、長く働き続けることで徐々に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	78.8 1.4	21.2 (▲1.4)	81.6 4.2	18.4 (▲4.2)	82.0 4.6	18.0 (▲4.6)	77.6 0.1	22.4 (▲0.1)	77.6 0.2	22.4 (▲0.2)
	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慮してくれる	60.9 1.8	39.1 (▲1.8)	56.9 (▲2.2)	43.1 2.2	59.2 0.0	40.8 (▲0.0)	61.8 2.6	38.2 (▲2.6)	60.4 1.3	39.6 (▲1.3)
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	これまでの経験（学業など）とは無関係に、ゼロから学べる	53.6 (▲0.5)	46.4 0.5	56.2 2.0	43.8 (▲2.0)	54.7 0.6	45.3 (▲0.6)	56.9 2.8	43.1 (▲2.8)	55.9 1.8	44.1 (▲1.8)
	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	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	71.5 (▲0.8)	28.5 0.8	70.4 (▲1.9)	29.6 1.9	72.9 0.6	27.1 (▲0.6)	80.9 8.6	19.1 (▲8.6)	77.6 5.3	22.4 (▲5.3)
	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	33.8 1.6	66.2 (▲1.6)	21.3 (▲10.8)	78.7 10.8	29.9 (▲2.2)	70.1 2.2	29.3 (▲2.8)	70.7 2.8	42.0 9.8	58.0 (▲9.8)
	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	72.8 (▲2.0)	27.2 2.0	77.2 2.3	22.8 (▲2.3)	76.8 2.0	23.2 (▲2.0)	79.1 4.2	20.9 (▲4.2)	76.4 1.6	23.6 (▲1.6)
ワークスタイル	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	56.3 (▲11.5)	43.7 11.5	62.2 (▲5.7)	37.8 5.7	69.2 1.3	30.8 (▲1.3)	75.1 7.3	24.9 (▲7.3)	74.3 6.5	25.7 (▲6.5)
	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	39.1 (▲19.4)	60.9 19.4	52.1 (▲6.4)	47.9 6.4	53.8 (▲4.6)	46.2 4.6	68.0 9.6	32.0 (▲9.6)	77.9 19.5	22.1 (▲19.5)
	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	60.3 (▲9.1)	39.7 9.1	67.4 (▲1.9)	32.6 1.9	73.3 3.9	26.7 (▲3.9)	75.1 5.8	24.9 (▲5.8)	75.8 6.5	24.2 (▲6.5)
	17	特定の地域で働く	全国や世界など、幅広い地域で働く	70.2 8.5	29.8 (▲8.5)	70.0 8.3	30.0 (▲8.3)	63.5 1.7	36.5 (▲1.7)	58.2 (▲3.5)	41.8 3.5	48.9 (▲12.8)	51.1 12.8
コミュニケーションスタイル	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	83.4 (▲0.4)	16.6 0.4	88.0 4.1	12.0 (▲4.1)	86.5 2.6	13.5 (▲2.6)	85.8 1.9	14.2 (▲1.9)	84.9 1.0	15.1 (▲1.0)
	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りがない	77.5 5.2	22.5 (▲5.2)	74.9 2.6	25.1 (▲2.6)	73.8 1.5	26.2 (▲1.5)	73.8 1.5	26.2 (▲1.5)	72.5 0.2	27.5 (▲0.2)
	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	82.8 4.6	17.2 (▲4.6)	80.5 2.4	19.5 (▲2.4)	80.0 1.9	20.0 (▲1.9)	80.4 2.3	19.6 (▲2.3)	78.2 0.1	21.8 (▲0.1)

上段:選択率(%)

下段:大学生(全体)との選択率の差(ポイント)

白字 A・計の選択率を志望規模間で比較したときに選択率が最も高いもの
黒字 B・計の選択率を志望規模間で比較したときに選択率が最も高いもの

12) 大学生 地方出身者の「地元志向・Uターン志向・大都市圏志向」別の特徴 概要

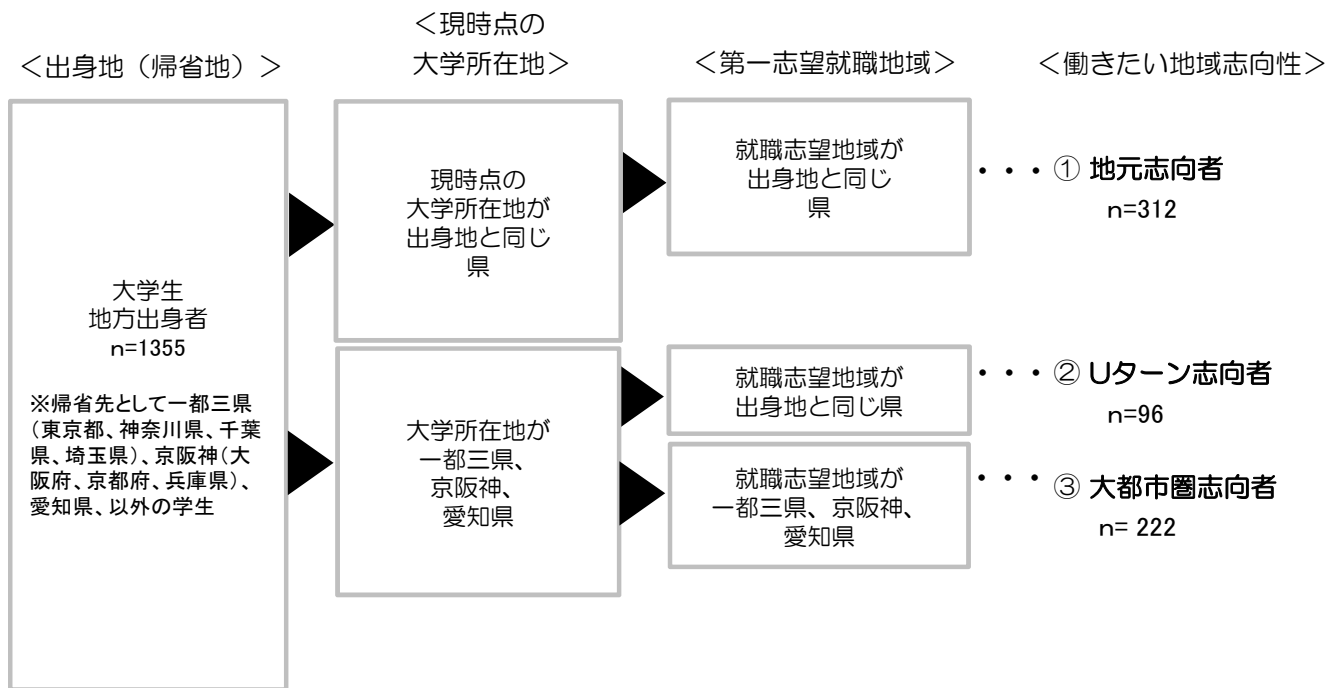
地方出身大学生の働く地域の志向性について、一都三県（東京都、神奈川県、千葉県、埼玉県）、京阪神（大阪府、京都府、兵庫県）、愛知県の出身以外の学生を地方出身者として集計した。

地方出身者の中から「出身地域（帰省地域）」、「（現時点の）大学所在地」、「就職志望地域」の回答結果より以下の3パターンを抽出し、特徴を紹介する。

- ①「**地元志向者**」 （出身地および大学所在地が同じ県で、その同じ県の就職を志望）
- ②「**Uターン志向者**」 （地方出身者のうち大学所在地が大都市圏で、出身地と同じ県で就職を志望）
- ③「**大都市圏志向者**」 （地方出身者のうち、大学所在地が大都市圏で、大都市圏で就職を志望）

3パターンの詳細は下図の通り。

●3パターンの詳細



●大学生 就職志望地域志向別 属性内訳

	(%)			
	文系男性	文系女性	理系男性	理系女性
①地元志向者 n=312	24.4	39.7	19.9	16.0
②Uターン志向者 n=96	28.1	39.6	22.9	9.4
③大都市圏志向者 n=222	24.8	42.8	18.0	14.4

12) 大学生 地方出身者の「地元志向・Uターン志向・大都市圏志向」別の特徴

大学生の支持している項目を志望地域志向別にみると、大学生全体との差は、②Uターン志向者（A志向）の「17）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」、①地元志向者（A志向）の「17）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」、②Uターン志向者（A志向）の「10）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」の順で大きかった。

		(%)						
		①地元志向者		②Uターン志向者		③大都市圏志向者		
		n=312		n=96		n=222		
	A	B	A・計	B・計	A・計	B・計	A・計	B・計
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	73.4 0.3	26.6 (▲0.3)	75.0 1.9	25.0 (▲1.9)	75.7 2.5	24.3 (▲2.5)
	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	91.7 10.5	8.3 (▲10.5)	92.7 11.5	7.3 (▲11.5)	84.7 3.5	15.3 (▲3.5)
	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	71.5 1.8	28.5 (▲1.8)	71.9 2.2	28.1 (▲2.2)	71.2 1.5	28.8 (▲1.5)
	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	29.2 (▲3.8)	70.8 3.8	37.5 4.5	62.5 (▲4.5)	27.9 (▲5.0)	72.1 5.0
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	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	33.3 (▲14.5)	66.7 14.5	36.5 (▲11.3)	63.5 11.3	49.5 1.8	50.5 (▲1.8)
	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	23.7 (▲15.9)	76.3 15.9	30.2 (▲9.4)	69.8 9.4	37.8 (▲1.8)	62.2 1.8
	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	19.9 (▲9.2)	80.1 9.2	21.9 (▲7.2)	78.1 7.2	26.6 (▲2.5)	73.4 2.5
	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	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	83.0 5.6	17.0 (▲5.6)	82.3 4.8	17.7 (▲4.8)	76.1 (▲1.3)	23.9 1.3
	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	56.1 (▲3.0)	43.9 3.0	59.4 0.2	40.6 (▲0.2)	60.4 1.2	39.6 (▲1.2)
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	これまでの経験(学業など)とは無関係に、ゼロから学べる	52.6 (▲1.6)	47.4 1.6	74.0 19.8	26.0 (▲19.8)	49.5 (▲4.6)	50.5 4.6
	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	78.8 6.5	21.2 (▲6.5)	77.1 4.8	22.9 (▲4.8)	75.7 3.4	24.3 (▲3.4)
	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	18.3 (▲13.9)	81.7 13.9	25.0 (▲7.2)	75.0 7.2	30.6 (▲1.5)	69.4 1.5
	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	75.0 0.1	25.0 (▲0.1)	77.1 2.2	22.9 (▲2.2)	74.8 (▲0.1)	25.2 0.1
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	59.6 (▲8.2)	40.4 8.2	59.4 (▲8.5)	40.6 8.5	66.2 (▲1.6)	33.8 1.6	
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	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	63.1 4.7	36.9 (▲4.7)	58.3 (▲0.1)	41.7 0.1	55.9 (▲2.6)	44.1 2.6
	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	59.3 (▲10.0)	40.7 10.0	74.0 4.6	26.0 (▲4.6)	71.6 2.3	28.4 (▲2.3)
	17 特定の地域で働く	全国や世界など、幅広い地域で働く	82.4 20.6	17.6 (▲20.6)	84.4 22.7	15.6 (▲22.7)	68.0 6.3	32.0 (▲6.3)
	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	88.5 4.6	11.5 (▲4.6)	88.5 4.7	11.5 (▲4.7)	89.2 5.3	10.8 (▲5.3)
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	ドライな人間関係で、プライベートでは関わりがない	74.4 2.1	25.6 (▲2.1)	78.1 5.8	21.9 (▲5.8)	74.3 2.0	25.7 (▲2.0)
	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	77.2 (▲0.9)	22.8 0.9	81.3 3.1	18.8 (▲3.1)	78.8 0.7	21.2 (▲0.7)

上段:選択率(%)

下段:大学生(全体)との選択率の差(ポイント)

白字

A・計の選択率を志望地域志向間で比較したときに選択率が最も高いもの

黒字

B・計の選択率を志望地域志向間で比較したときに選択率が最も高いもの