

2007年6月27日  
株式会社リンクアンドモチベーション

## 「新入社員モチベーション調査2007」最終報告

### 新入社員には「働く意味」を与え、「夢を語れる」上司を

新入社員4,200人に調査

組織変革・経営コンサルティングの株式会社リンクアンドモチベーション(東京都中央区 代表:小笹芳央)は、今春新卒入社した新入社員4,200人にアンケート調査を行いました。4月13日に発表した中間分析の最終報告です。

#### 1.【入社動機】 昨年以上に、仕事に「働く意味」「やりがい」を求める傾向が顕著に

「あなたが就職活動をした時に会社を選ぶ基準として重要視したものは何ですか?」という質問に対しては、「会社の事業の優位性や成長性」の重要度が最も高く、以降「会社理念への共感」、「事業の社会的意義」となっており、具体的な仕事内容よりも、**企業の打ち出す姿勢**に関する項目の重要度が高いことがわかります。

「会社理念への共感」、「事業の社会的意義」の重要度は、昨年に較べてそれぞれ「0.10」、「0.08」の大きな上昇をみせ、仕事に「**働く意味**」「**やりがい**」を強く求める傾向は年々強くなっているといえます。

#### 2.【上司・先輩への期待】 自立性を尊重しつつ「自分のことを見ていてくれる」上司や先輩を求める

「あなたが入社後に直属の上司や先輩に求めることは何ですか?」という質問に対する回答は、「意見を受け入れてくれる」、「持ち味や特徴をおさえてくれる」という項目の重要度が高く、自立性を尊重しつつ陰から支えて欲しいという欲求がうかがえます。「納得感の高い評価をしてくれる」、「成果を褒めてくれる」という項目の重要度も高くなりました。「業務上の課題を把握」、「キャリアアップの方向性を示す」などの、父性的な指導よりも、**自分に注目をして見守って欲しい**という意識がうかがえます。周囲から制約を受けながら働くのではなく、**のびのびと仕事をさせてほしいという傾向がみられます**。

#### 3.【職場への期待】 活発に議論でき、相互理解が進んでいる一体感溢れる職場を求めている

「あなたが入社後に職場に求めることは何ですか?」という質問に対する回答は、「発言が活発」「スムーズな連携」といった**職場の一体感**に関する項目の重要度が高くなっています。

「効率的・計画的に仕事を進めている」という効率性を求める項目は、一体感に比較すると下位となりました。**効率的に働くより、活気のある職場で働きたい**という傾向が強いと推測されます。

### まとめ

アンケート結果をまとめると、新入社員は「働く意味」「やりがい」を感じられる会社に就職し、「自分を認めてくれる職場」で働くことを求めています。

背景には、企業と個人の関係が、**高度成長期の終身雇用・年功賃金制度を軸とした「相互拘束型」**の関係から、**企業と個人がお互いに選びあう「相互選択型」**の関係へと変化していることがあります。時代の構造変化に加え、景気向上による採用難も訪れていることから、その会社で働くことの意味を提供し続けられない企業は、個人から選ばれなくなる危険性があります。

リンクアンドモチベーションでは、**上司・先輩は仕事内容を伝承するだけでなく、「ビジョン＝夢」を語り、「働く意味」を提供し続けながら、新入社員の存在を認めることが重要**と考えます。

## 結果詳細

リンクアンドモチベーションが分類する16項目のワークモチベーション(働く誘因)のファクターに基づき、3項目の質問を行いました。

### 1. あなたが就職活動をした時に会社を選ぶ基準として重要視したものは何ですか？

| 順位  | 項目              | 2007<br>最終 | 2006<br>最終 | 2006<br>順位 | 2005<br>最終 | 2005<br>順位 |
|-----|-----------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| 1位  | 事業の優位性・成長性・将来性  | 4.07       | 4.07       | 1          | 4.10       | 1          |
| 2位  | 会社理念への共感        | ↗ 3.98     | 3.88       | 2          | 3.89       | 2          |
| 3位  | 事業の社会的影響力や社会的意義 | ↗ 3.92     | 3.84       | 3          | 3.74       | 4          |
| 4位  | 魅力的な上司や先輩の存在    | 3.68       | 3.31       | 13         | 3.27       | 13         |
| 5位  | 専門能力が身につく       | 3.66       | 3.71       | 5          | 3.64       | 5          |
| 6位  | 研修制度や提案制度の充実    | 3.59       | 3.63       | 6          | 3.52       | 7          |
| 7位  | 革新・創造的な社風       | 3.56       | 3.55       | 7          | 3.58       | 6          |
| 8位  | 経営トップや経営陣への信頼度  | 3.51       | 3.47       | 9          | 3.50       | 8          |
| 9位  | 評価や給与水準、休日休暇制度  | 3.47       | 3.52       | 8          | 3.43       | 10         |
| 10位 | 任される責任の大きさ      | 3.44       | 3.46       | 10         | 3.24       | 9          |
| 11位 | 企業理念やビジョンの浸透    | 3.44       |            |            |            |            |
| 12位 | 会社の財務状態や顧客基盤    | 3.35       | 3.35       | 11         | 3.30       | 12         |
| 13位 | 上下関係が薄くフラットな社風  | 3.34       | 3.30       | 14         | 3.32       | 11         |
| 14位 | 勤務地のロケーション      | 3.33       | 3.31       | 12         | 3.24       | 14         |
| 15位 | 自社の商品サービスが市場に浸透 | 3.23       |            |            |            |            |
| 16位 | 研究施設や開発環境の充実度   | 3.03       | 2.86       | 16         | 2.76       | 16         |
| 17位 | 自社の知名度や話題性      | 2.98       | 3.23       | 15         | 3.20       | 15         |
|     | 会社の事業戦略や方向性への共感 |            | 3.79       | 4          | 3.20       | 3          |

注) 本年より、「自社の商品サービスが市場に浸透」という設問を追加し、「会社の事業戦略や方向性への共感」を「企業理念やビジョンの浸透」に変更した。

注) 棒グラフのデータをリンクアンドモチベーションホームページの「プレスリリース」に掲載した。

### 2. あなたの上司や先輩が、どんなことをしてくれるとモチベーションが上がるとおもいますか？

| 順位 | 項目                               | 2007<br>最終 | 2006<br>最終 | 2006<br>順位 | 2005<br>最終 | 2005<br>順位 |
|----|----------------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| 1位 | 基準が明確で納得感ある評価をしてくれること            | 4.28       | 4.32       | 2          | 4.29       | 1          |
| 1位 | 意見や改善点を聞き入れてくれること                | 4.28       | 4.34       | 1          | 4.27       | 2          |
| 3位 | 自分の持ち味や特徴をおさえてくれること              | 4.26       | 4.29       | 3          | 4.07       | 3          |
| 4位 | 仕事の成果を褒めてくれること                   | 4.14       | 4.16       | 4          | 3.94       | 6          |
| 5位 | 自分の役割や責任を明確にしてくれること              | 4.06       | 4.14       | 5          | 3.99       | 5          |
| 6位 | 会社の方針や自らが置かれている環境などの情報を提供してくれること | 3.83       | 3.87       | 6          | 4.01       | 4          |
| 7位 | キャリアやステップアップの方向性を提示してくれること       | 3.75       | 3.80       | 7          | 3.67       | 7          |
| 8位 | 自分自身の業務上の課題をおさえてくれること            | 3.68       | 3.73       | 8          | 3.62       | 8          |

### 3. あなたが入社後に職場に求めることは何ですか？

| 順位 | 項目                            | 2007<br>最終 | 2006<br>最終 | 2006<br>順位 | 2005<br>最終 | 2005<br>順位 |
|----|-------------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| 1位 | 自分の意見や考えを活発に発言し、それを聞き入れる姿勢    | 4.46       | 4.51       | 1          | 4.52       | 1          |
| 2位 | メンバー同士の連携がスムーズであること           | 4.40       | 4.45       | 2          | 4.45       | 2          |
| 3位 | 全員が全力を投じて、切磋琢磨する雰囲気           | 4.36       | 4.39       | 3          | 4.42       | 3          |
| 4位 | 成功事例やノウハウを共有する取り組み            | 4.16       | 4.20       | 5          | 4.26       | 5          |
| 5位 | 顧客(或いは関連部署)のニーズを商品・サービスに活かすこと | 4.15       | 4.23       | 4          | 4.17       | 7          |
| 6位 | 効率的で手際よく、仕事が進められること           | 4.14       | 4.19       | 6          | 4.23       | 6          |
| 7位 | 顧客(或いは関連部署)への迅速な対応            | 4.11       | 4.18       | 7          | 4.27       | 4          |
| 8位 | 役割が明確化されていること                 | 4.02       | 4.08       | 8          | 3.97       | 8          |

#### 調査概要

|      |   |
|------|---|
| 調査目的 | 企業と個人の関係のあり方の変化や個人の仕事に対する価値観の源泉を把握する  |
| 調査内容 | <p>回答形式<br/>無記名式で、設問項目に対して「非常に強く重要視した(5点)」から「まったく重要視しなかった(1点)」まで5段階で回答</p> <p>設問概要 合計 33 項目</p> <p>株式会社リンクアンドモチベーション独自のモチベーション分析ファクター( )を使用</p> <p>リンクアンドモチベーションでは、社会心理学をベースにワークモチベーションを 16 の要因に分類している。この要因を元に設定した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・入社動機 17 項目 【あなたが就職活動をした時に会社を選ぶ基準として重要視したものは何ですか？】</li> <li>・上司・先輩への期待 8 項目 【あなたの上司や先輩が、どんなことをしてくれるとモチベーションが上がると感じますか？】</li> <li>・職場への期待 8 項目 【あなたの職場が、どんな職場だとモチベーションが高まると感じますか？】</li> </ul> |
| 調査対象 | 2007 年度入社の新入社員で、株式会社リンクアンドモチベーションの新入社員研修受講者(研修初日にアンケートを実施)<br>対象合計人数: 4,200 名   |
| 分析方法 | 平均値の順位から傾向を読み取る<br>属性(男女・最終学歴)ごとの分析や詳細の特長は、ホームページに掲載。   |
| 調査期間 | 2007 年 3 月 ~ 6 月  |

#### 本プレスリリースに関する報道関係者様のお問合せ先

株式会社リンクアンドモチベーション RD 室 ブランド開発ユニット 広報担当: 中村亜紀  
 TEL: 03-3538-9517 FAX: 03-3538-8672 email: pr@lmi.ne.jp

株式会社リンクアンドモチベーション <http://www.lmi.ne.jp>  
 代表取締役社長: 小笹芳央 本社: 東京都中央区銀座 3 - 7 - 3 銀座オーミビル 創業: 2000 年 4 月  
 資本金: 5 億 3 千 8 百万円 売上高(連結): 06/12 月期 63.5 億円 TEL: 03-3538-8671(代表)  
 事業内容: モチベーションエンジニアリングによる企業組織の変革コンサルティング

# 2007年度「新入社員モチベーション調査」結果報告書

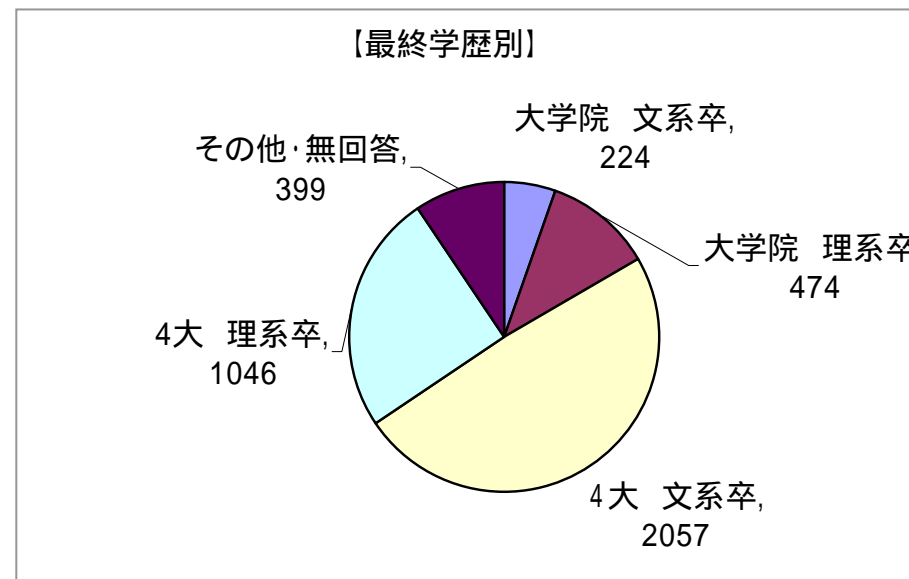
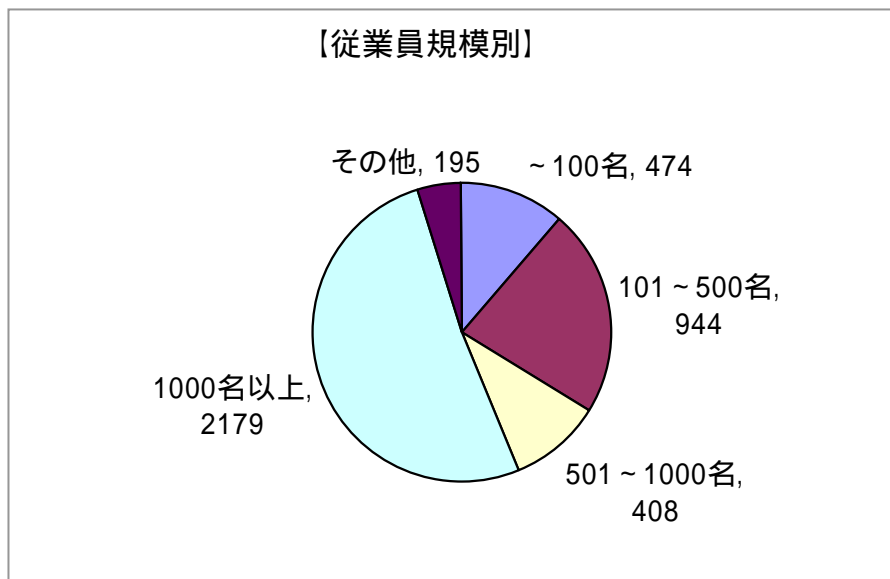
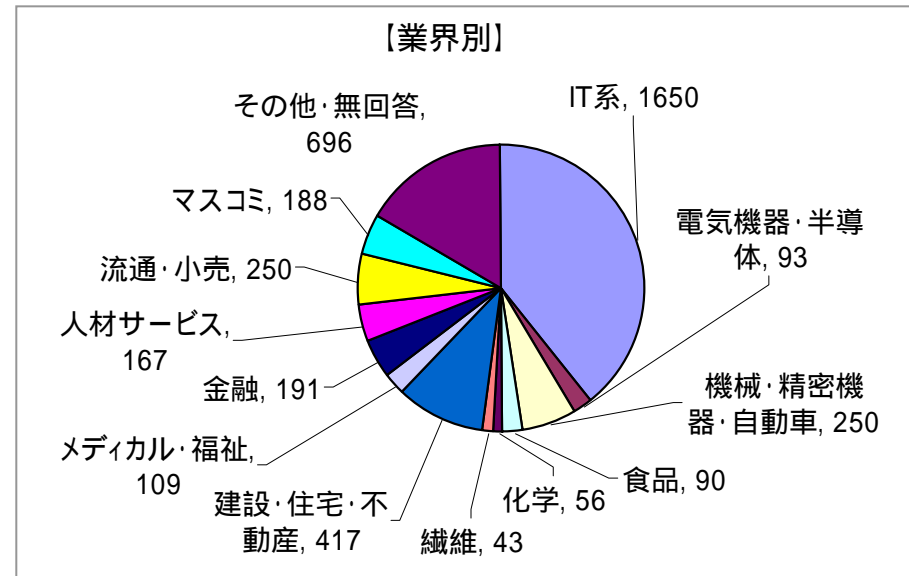
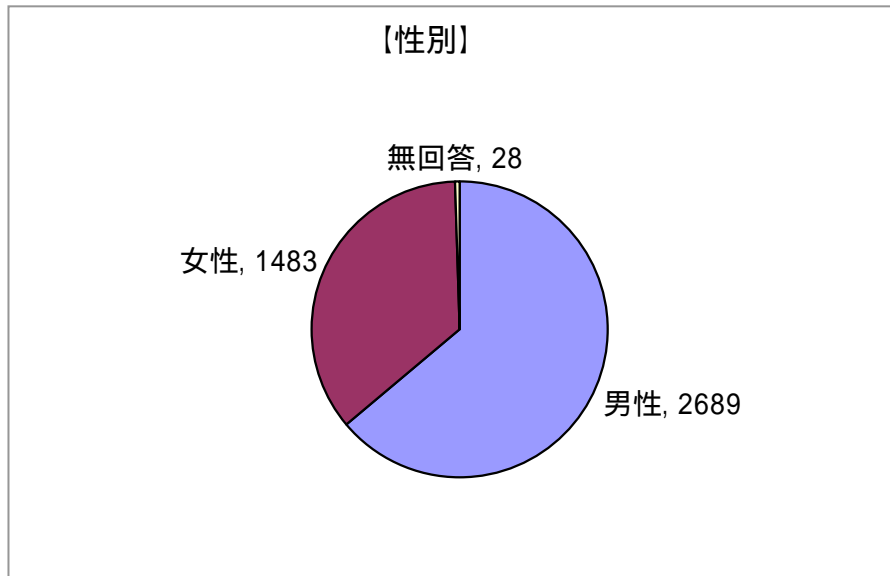
2007.06.27



株式会社リンク アンド モチベーション

|             |   |
|-------------|---|
| <p>調査目的</p> | <p>企業と個人の関係のあり方の変化や個人の仕事に対する価値観の源泉を把握する</p>   |
| <p>調査内容</p> | <p>設問概要 合計33問<br/>                 株式会社リンクアンドモチベーション独自のモチベーション分析ファクター( )を使用<br/>                 リンクアンドモチベーションでは、社会心理学をベースにワークモチベーションを16の要因に分類している。この要因を元に設定した。<br/>                 ・入社動機 17問 【あなたが就職活動をした時に会社を選ぶ基準として重要視したものは何ですか？】<br/>                 ・上司・先輩への期待 8問 【あなたが入社後に直属の上司や先輩に求めることは何ですか？】<br/>                 ・職場への期待 8問 【あなたが入社後に職場に求めることは何ですか？】<br/>                 回答形式<br/>                 無記名式で、設問項目に対して「非常に強く重要視した(5点)」から「まったく重要視しなかった(1点)」まで5段階にて回答</p> |
| <p>分析方法</p> | <p>全体と各属性別にて、平均値の順位から傾向を読み取る</p>  |
| <p>調査対象</p> | <p>2007年度入社の新入社員で、株式会社リンクアンドモチベーションの新入社員研修受講者<br/>                 対象合計人数: 4200名<br/>                 対象の属性と人数: 次ページ参照</p>  |
| <p>調査期間</p> | <p>2007年3月～6月</p>   |

■ 対象の属性と人数



## 質問項目

あなたが就職活動をした時に会社を選ぶ基準として重要視したものは何ですか？

| 番号 | 項目  |
|----|---|
| 1  | 【会社基盤】会社の財務状態や顧客基盤が安定していること                   |
| 2  | 【ブランド】自社の話題性や知名度があること                         |
| 3  | 【ブランド】市場において自社の商品サービスが浸透していること                |
| 4  | 【理念戦略】会社の理念に共感できること                           |
| 5  | 【理念戦略】企業理念やビジョンが社員に浸透していること                   |
| 6  | 【事業内容】会社の営んでいる事業に優位性があり成長性や将来性があること           |
| 7  | 【事業内容】会社の営んでいる事業に社会的に影響力があり、社会的意義や貢献感が感じられること |
| 8  | 【仕事内容】仕事を任される裁量権の範囲が広いこと                      |
| 9  | 【仕事内容】仕事をする中で、どこでも通用するような専門能力が身につくこと          |
| 10 | 【組織風土】社内に革新・創造的な社風があること                       |
| 11 | 【組織風土】社内の上下関係が薄くフラットな社風があること                  |
| 12 | 【人的資源】経営トップや経営陣が魅力的であること                      |
| 13 | 【人的資源】魅力的な上司や先輩が社内にいること                       |
| 14 | 【施設環境】研究施設や開発環境が充実していること                      |
| 15 | 【施設環境】勤務地が事業活動に適した場所にあること                     |
| 16 | 【制度待遇】評価や給与水準が高く休日休暇制度も充実していること               |
| 17 | 【制度待遇】能力を高める研修制度や会社への提案制度などが充実していること          |

リンクアンドモチベーションが分類する16項目のワークモチベーション(働く誘因)のファクターに基づき、33問を作成した。  
設問項目に対して、下記の5つから選択。括弧内の点数で計算した。

非常に強く重要視した(5点)  
とても重要視した(4点)  
まあまあ重要視した(3点)  
あまり重要視しなかった(2点)  
全く重要視しなかった(1点)

あなたの上司や先輩が、どんなことをしてくれるとモチベーションが上がるとおもいますか？

| 番号 | 項目  |
|----|---|
| 17 | 【情報提供】上司や先輩が、会社の方針や自社が置かれている環境などの情報を提供してくれること |
| 18 | 【情報提供】上司や先輩が、自分の役割や責任を明確にしてくれること              |
| 19 | 【情報収集】上司や先輩が、自分の持ち味や特徴をおさえてくれること              |
| 20 | 【情報収集】上司や先輩が、自分自身の業務上の課題をおさえてくれること            |
| 21 | 【判断行動】上司や先輩が、評価の基準を明確にし、納得感ある評価をしてくれること       |
| 22 | 【判断行動】上司や先輩が、将来のキャリアやステップアップの方向性を提示してくれること    |
| 23 | 【動機形成】上司や先輩が、仕事の成果を褒めてくれること                   |
| 24 | 【動機形成】上司や先輩が、意見や改善点を聞き入れてくれること                |

あなたの職場が、どんな職場だとモチベーションが高まるとおもいますか？

| 番号 | 項目   |
|----|--|
| 25 | 【顧客接続】顧客(或いは関連部署)のニーズや期待を積極的に取り入れ商品・サービスのあり方に活かすこと |
| 26 | 【顧客接続】顧客(或いは関連部署)の立場を理解し、迅速に対応、説明を行うこと             |
| 27 | 【目標達成】職場で、目標が具体化されていて個々の活動にもブレイクダウンされていること         |
| 28 | 【目標達成】職場で、全員が全力を投じており、お互いに質を高めるよう切磋琢磨する雰囲気があること    |
| 29 | 【意欲相乗】職場で、メンバー同士の連携がスムーズで状況をお互いに把握していること           |
| 30 | 【意欲相乗】職場で、メンバーが自分の意見や考えを活発に発言し、また、それを聞き入れる姿勢があること  |
| 31 | 【業務効果】職場で、効率的で手際よく、計画的に期限も守られるよう仕事が進められること         |
| 32 | 【業務効果】職場で、成功事例やノウハウを共有する取り組みがあること                  |



分析結果:總括

## 入社動機【あなたが就職活動をした時に会社を選ぶ基準として重要視したものは何ですか？】全17項目

昨年以上に、仕事に「やりがい」を求める傾向が顕著に。「会社の将来」・「個人のキャリア」の重視度は、昨年と同水準。

### ・特筆すべき経年変化

全体では、「会社理念への共感」、「事業の社会的意義」の重要度がそれぞれ「0.10」、「0.08」の大きな上昇を見せ、仕事に「やりがい」を強く求める傾向が年々強くなってきている。

性別、業界別、従業員規模別、最終学歴別でも、全体の傾向と大きな変化はない。

### ・傾向

「会社の事業の優位性や成長性」が一番重要度が高く、以降「会社理念への共感」、「事業の社会的意義」となっていることから、具体的な仕事内容よりも、企業の打ち出す姿勢に関する項目の重要度が高くなる結果となった。その後には、「専門能力が身に付く」ことや「研修、提案制度の充実」など自己のキャリアを高める環境に関する項目、「魅力的な上司や先輩の存在」「経営トップや経営陣の魅力」といった人に関する項目が続いた。

男女別で比較すると、ほぼ全体と同様の傾向を示すが、女性の「理念戦略」「人的資源」に対する重要度が男性に比べて高くなっている。

業界別で比較すると、特筆すべき傾向はでない。

従業員規模別で比較すると、従業員規模が大きくなるほど、「会社基盤」、「ブランド」、「制度待遇」の重要度が高くなり、逆に、「人的資源」は従業員規模が小さくなるほど、重要度が高くなっている。

最終学歴別で比較すると、ほぼ全体と同様の傾向を示すが、4大文系卒の「人的資源」に対する重要度は他に比べて高くなっている。

## 上司・先輩への期待【あなたが入社後に直属の上司や先輩に求めることは何ですか？】全8項目

昨年から大きな変化はなく、自立性を尊重しつつ「自分のことを見ていてくれる」上司や先輩を求める

### ・特筆すべき経年変化

昨年に比べ、全ての項目で重要度が下がっているものの、傾向に大きな変化はない。

性別、業界別、従業員規模別、最終学歴別でも、全体の傾向と大きな変化はない。

### ・傾向

一般的には、重要度が下がっているものの、依然全体的に高い重要度を示し、「上司・先輩」に対する高い期待がうかがわれる。「業務上の課題を把握」、「キャリアアップの方向性を示す」などの、父性的な指導を求める項目よりも、「意見を受け入れてくれる」、「持ち味や特徴をおさえてくれる」という自立性を尊重して陰から支えることを求める項目が高くなった。また、「納得感の高い評価をしてくれる」、「成果を褒めてくれる」という項目も重要度が高く、自分に対する注目を求めているという意識がうかがえる。上記より、周囲から制約されながら働くのではなく、のびのびと仕事をさせてほしいという傾向がみられる。

項目別でも全体傾向と顕著な差は出ていない。

## 職場への期待【あなたが入社後に職場に求めることは何ですか？】全8項目

昨年から大きな変化はなく、活発に議論でき、相互理解が進んでいる一体感溢れる職場を求めている

### ・特筆すべき経年変化

昨年に比べ、全ての項目で重要度が下がっているものの、傾向に大きな変化はない。

性別、業界別、従業員規模別、最終学歴別でも、全体の傾向と大きな変化はない。

### ・傾向

一般的には、重要度が下がっているものの、依然として「会社選び」「上司・先輩」に関する項目より重要度が高く、職場に対する期待の高さをうかがわせる。特に、「発言が活発」「スムーズな連携」といった職場の一体感に関する項目の重要度が高い。「効率的・計画的に仕事を進めている」という効率性を求める項目は、一体感に比較すると下位となった。効率的に働くより、活気のある職場で働きたいという傾向が強いと推測される。

男女別や業界別、規模別、学歴別では、顕著な差はなかった。

## 「理念への共感」「やりがい」を求める新入社員には、「夢を語れる上司」が必要不可欠

結果から、昨年から引き続き「会社の将来の姿」「自己のキャリア」への関心は高いことが窺える。

さらに、「会社の理念への共感」「事業に社会的意義や貢献感」といった項目の重要度が大きく増していることも分かった。

上司や職場に関しても、例年同様に期待が高く、気持ちよく働けるサポートを求めていることも分かる。

景気が回復し求人倍率が高くなる中、仕事を通して「個人としてのキャリアを確立する」ことも依然重要ではあるものの、「仕事を通してやりがいを感じられる」「自分がやっていることが社会の役に立っている」という心の充足感をより重要視し始めていると推測される。

この結果は、若手社員の育成・マネジメントの指針になるとともに、優秀な人材を確保し、勝ち組企業になるための訴求ポイント(強化ポイント)であると考えられる。

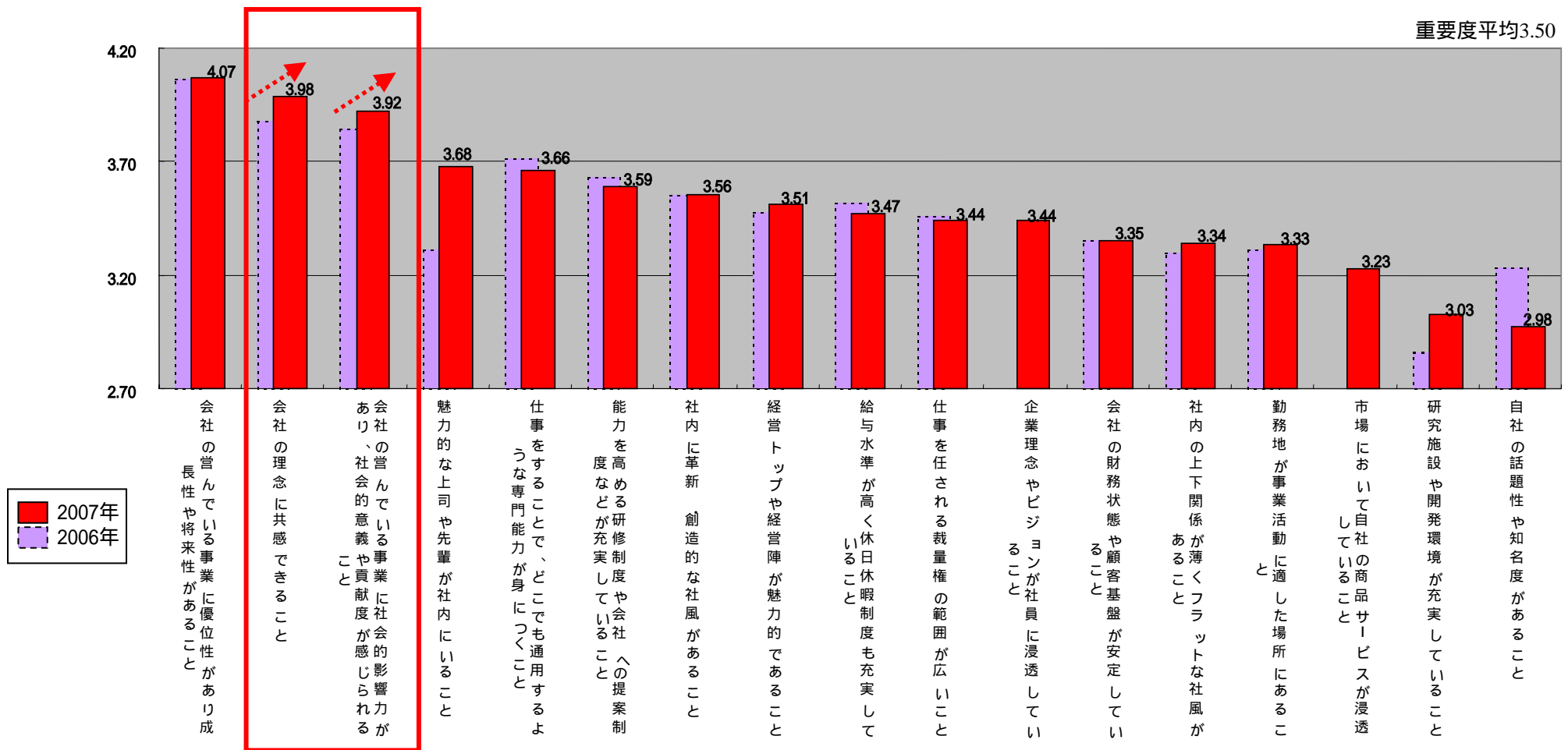
近年、転職市場の整備などにより、「優秀な人材のリテンション」が強い組織創りのためには必要不可欠となっている。

「優秀な人材に選ばれる」企業創りのためには、継続的に「個人のキャリアアップ」のサポート施策を展開するだけでなく、新入社員が実際に働く中で「やりがい」をしっかりと感じられるような“夢のある”コミュニケーションを彼らの上司が行えるかが、今後のポイントになってくると考えられる。



分析結果:全体

■ 全体：入社動機【あなたが就職活動をした時に会社を選ぶ基準として重要視したものは何ですか？】



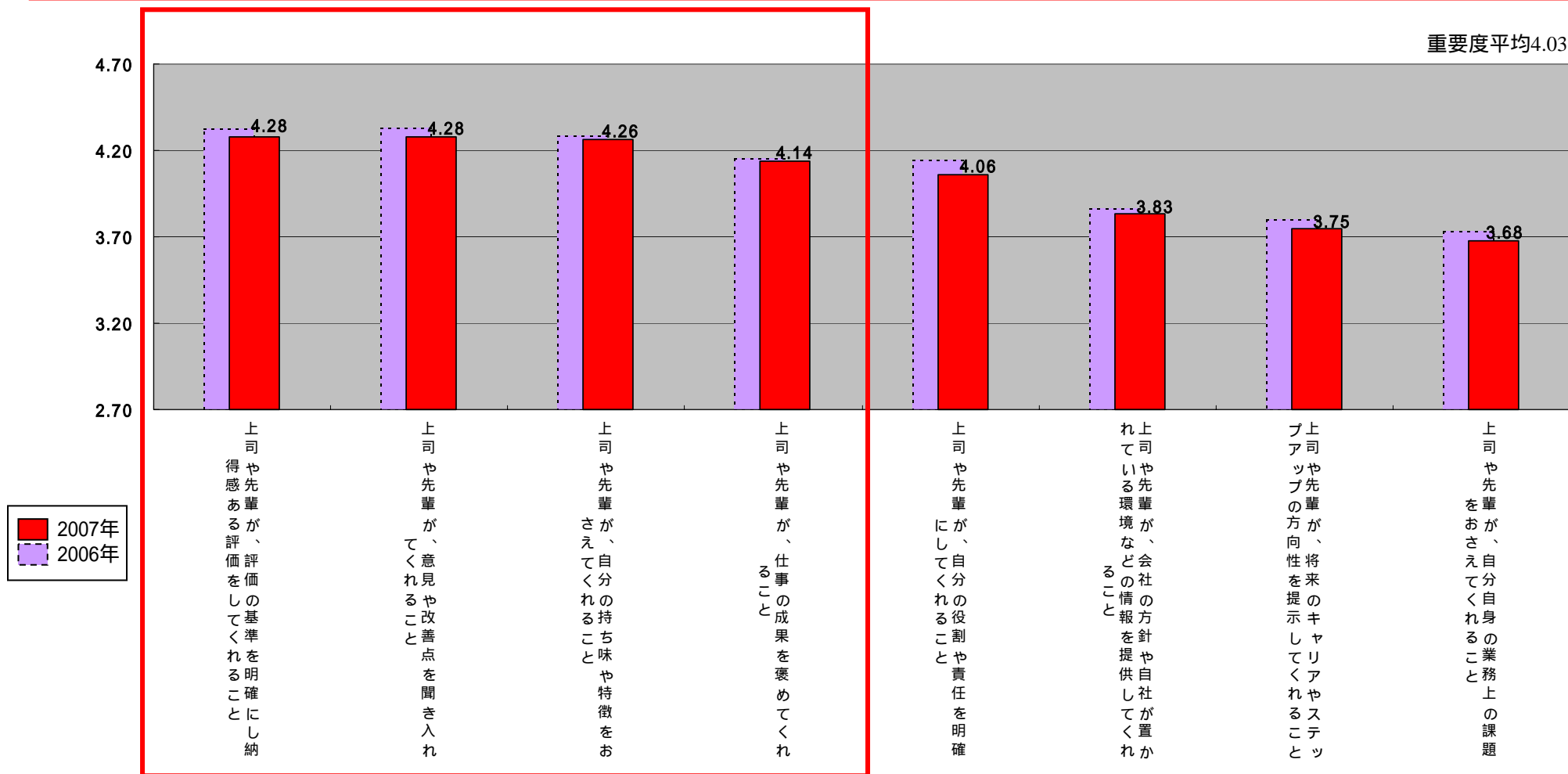
### 会社の理念、事業の社会的意義の重要度が大きく上昇している

全体の順位に大きな変化はなく、具体的な仕事内容よりも、企業の打ち出す姿勢に関する項目の重要度が高くなる傾向が続いている。

「専門性」「研修制度」の項目は昨年同様高いことから、「個人のキャリア」に関する意識は今年も高いと考えられる。

また、「会社の理念への共感」や「事業の社会的意義や貢献感」の項目は大きく向上していることから、「仕事にやりがい」を求める傾向が見受けられる。

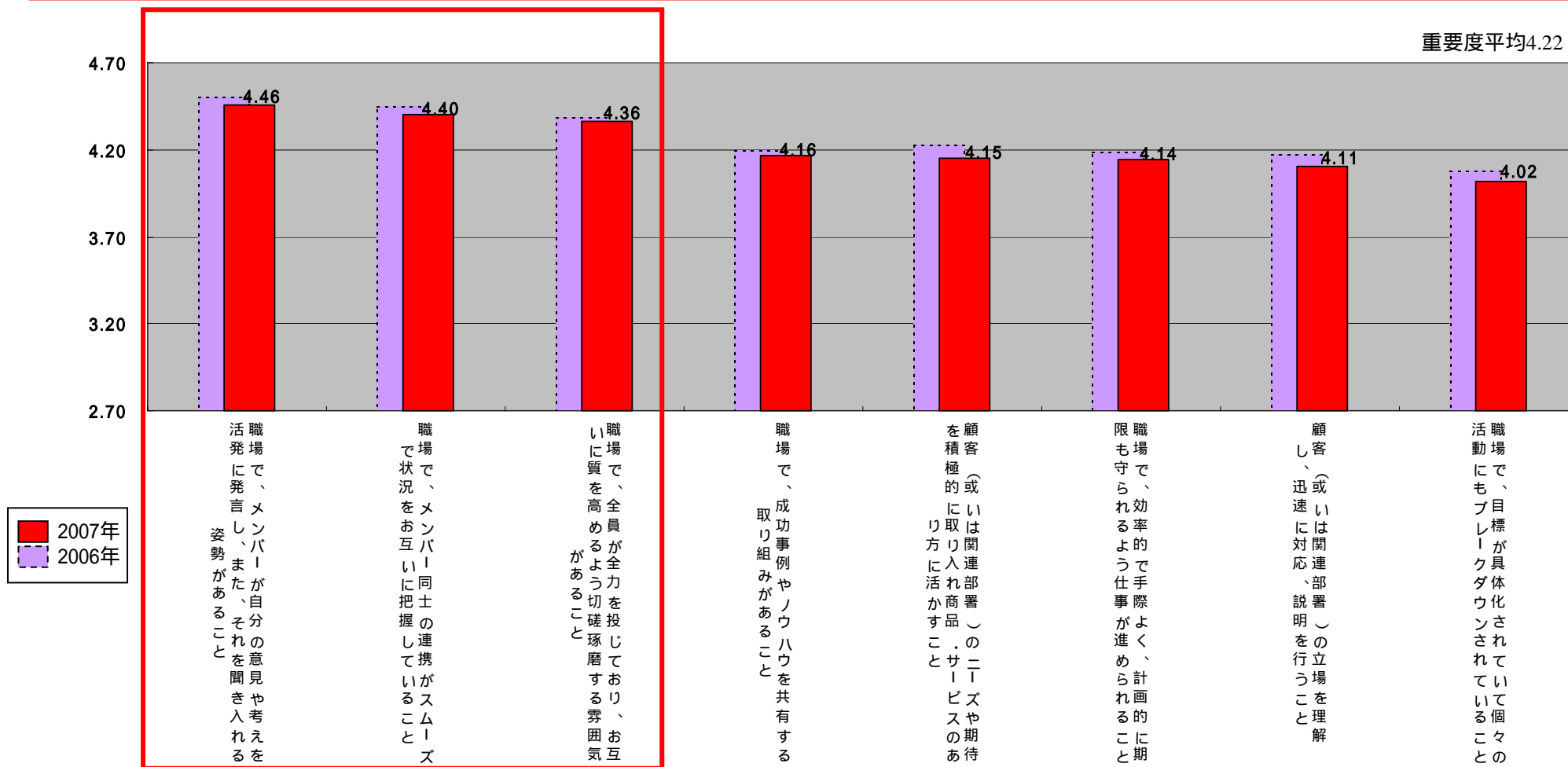
■ 全体：上司・先輩への期待【あなたの上司や先輩が、どんなことをしてくれるとモチベーションが上がると思いますか？】



### 自立性を尊重して、「自分を見てくれる」上司や先輩を求める傾向


すべての項目で重要度が下がっているものの上司・先輩に対する期待は高く、求めている項目に大きな変化はない。  
 全般的には、「業務上の課題を把握」、「キャリアアップの方向性を示す」などの、父性的な指導よりも、「意見を受け入れてくれる」、「持ち味や特徴をおさえてくれる」など、自立性を尊重して陰から支えて欲しいと思う傾向が窺える。  
 周囲から制約されながら働くのではなく、のびのびと仕事をさせてほしいという傾向がみられる。

■全体：職場への期待【あなたの職場が、どんな職場だとモチベーションが高まるとおもいますか？】



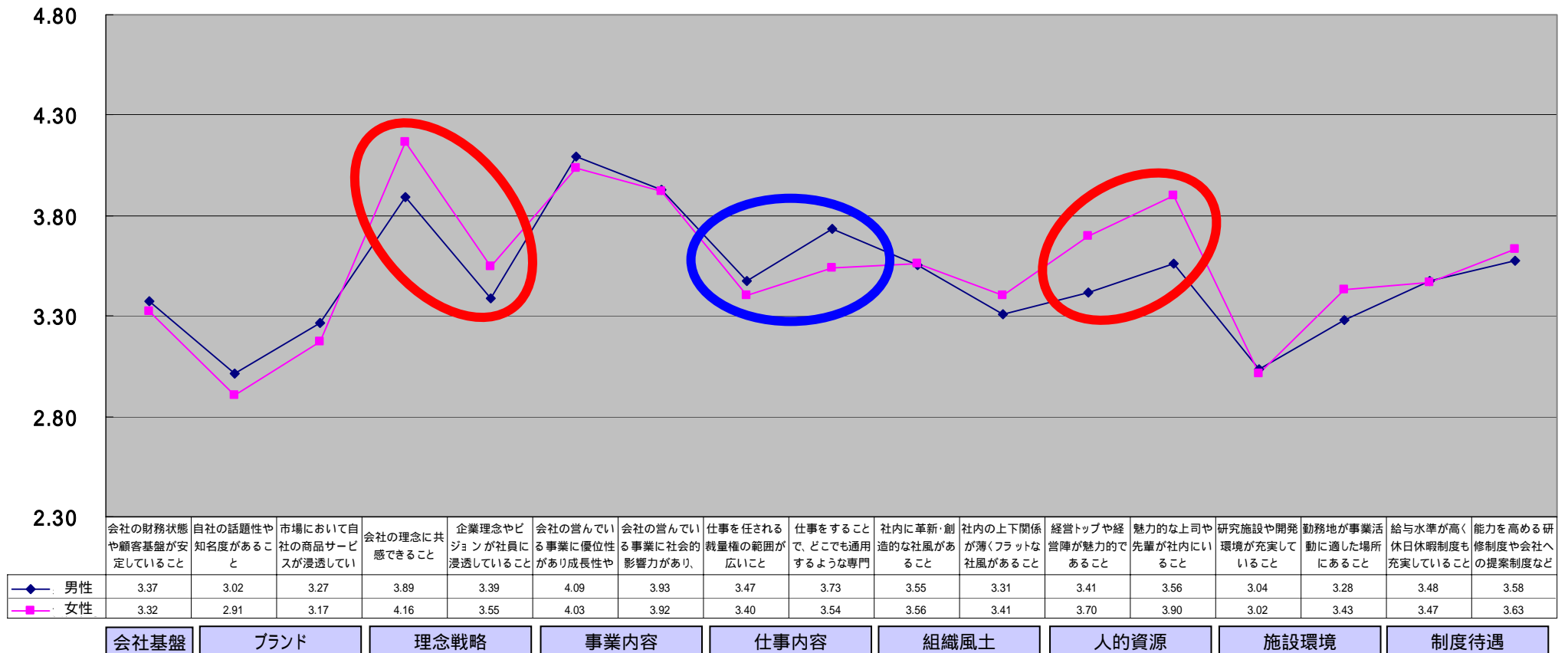
### 活発に議論でき、相互理解が進んでいる一体感溢れる職場を求める傾向

すべての項目で重要度が下がっているが、重要度平均4.22は「会社選び」「上司・先輩」より高く、実際に働く「職場」への関心や期待の高さが窺える。昨年と比較して、求めている項目に大きな変化はなく、「発言が活発」「スムーズな連携」といった職場の一体感に関する項目の重要度が高い。「役割分担の明確さ」や「進め方が効率的」などの効率性を求める項目は、一体感に比較すると下位となった。効率的に働くよりも、活気のある職場で周囲と協力しながら働きたいという傾向が強いと推測される。



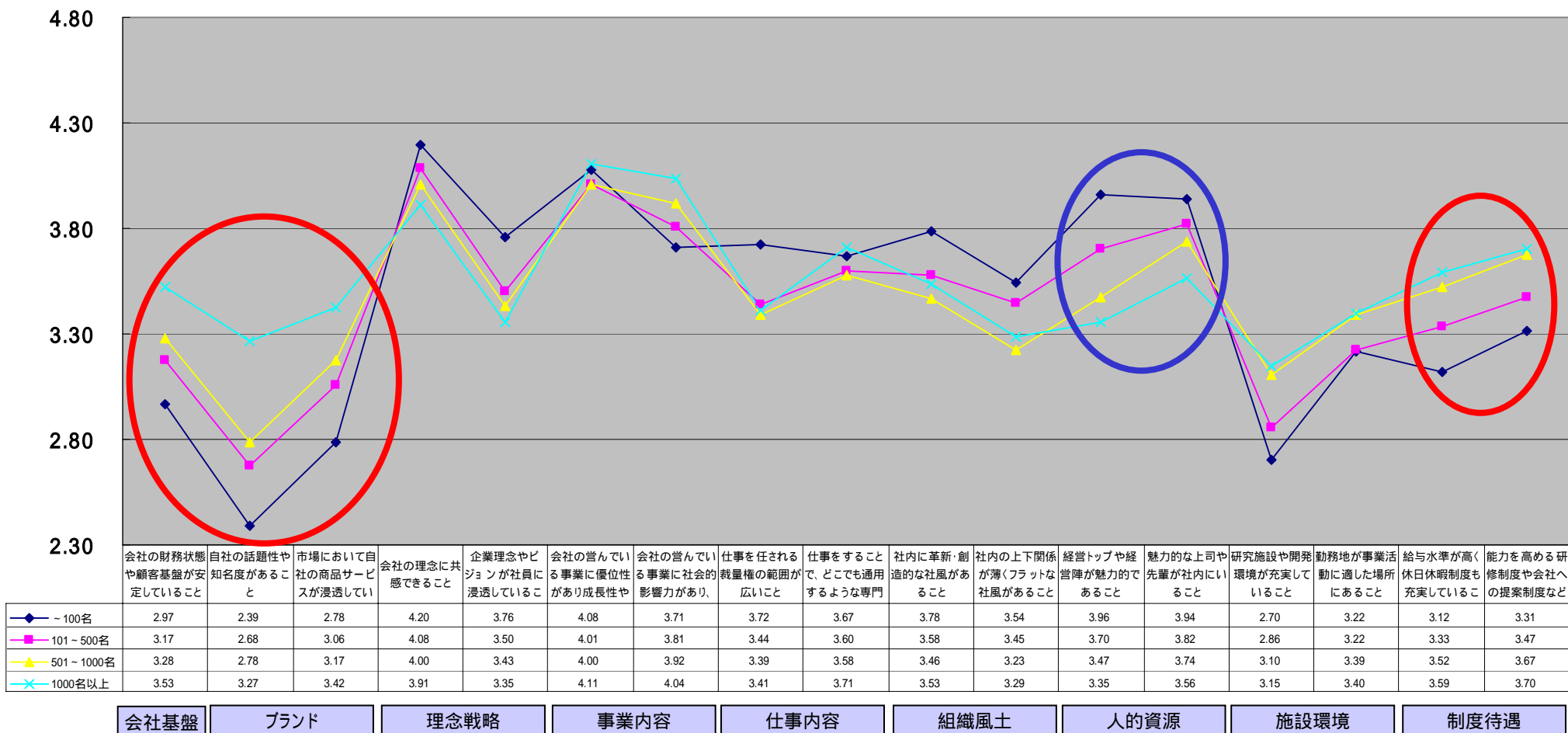
分析結果:項目別(特筆すべき項目のみ)

■ 男女別：入社動機【あなたが就職活動をした時に会社を選ぶ基準として重要視したものは何ですか？】



**女性は「仕事内容」よりも「理念」や「人の魅力」を重視**  
 男性と女性で全体傾向には大きな差異はみられないが、その中で女性の方が重要度が高かったのは、「理念戦略」と「人的魅力」に属する項目。逆に「仕事内容」の重要度は男性の方が高かった。

## 従業員規模別：入社動機【あなたが就職活動をした時に会社を選ぶ基準として重要視したものは何ですか？】



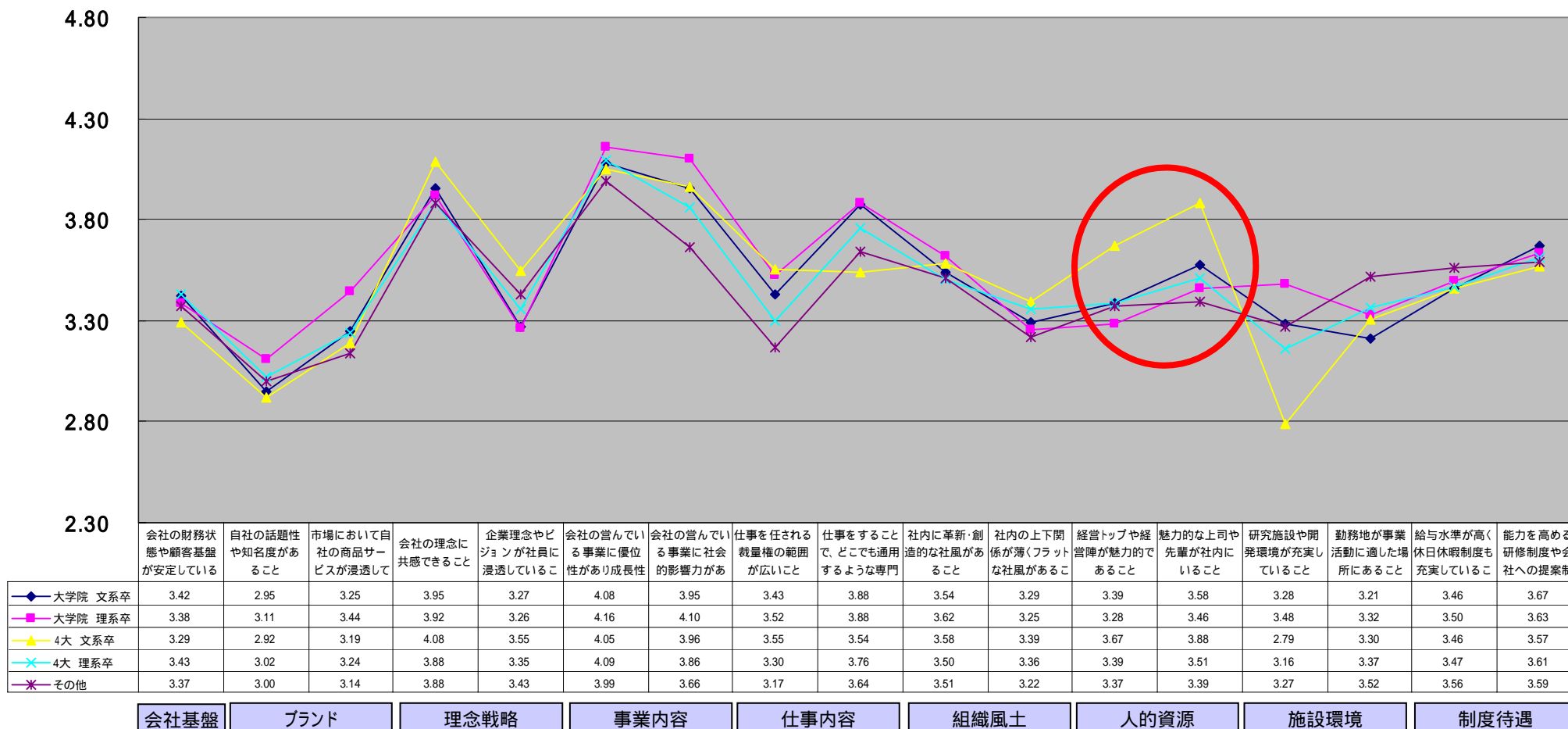
**従業員規模1000名以上の企業は会社基盤、待遇を重視。1000名以下は人の魅力を重視している**

従業員規模が大きくなるほど、「会社基盤」、「ブランド」、「制度待遇」の重要度が高くなる。

逆に、「人的資源」は従業員規模が小さくなるほど、重要度が高くなる。

「理念戦略」「事業内容」の重要度は、規模による差異があまりみられない。

## 最終学歴別：入社動機【あなたが就職活動をした時に会社を選ぶ基準として重要視したものは何ですか？】



**就職活動のボリュームゾーンである4大文系卒は、他に比べて「人的資源」を重要度している**

最終学歴別に比較しても、全体傾向にはあまり大きな差異は表れていないが、

その中で4大文系卒が重要視しているのは、「人的資源」の項目であった。

どこの会社に入社するかを考える際に、「経営者」や「面接等で会った社員」を重要視していると推測される。