



日本の働き方 10年での変化 「社員クチコミ白書」

10年間で、日本の「働く」はどう変わったのか



はじめに

OpenWorkの設立は2007年。

当時はまだ職場に関して企業から一方的に発信する情報しかなく、求職者は企業から「選ばれる」存在でした。

もっと企業と求職者を対等に、情報の透明性を高め、個人がより主体的にキャリアを選べる社会を作りたい。そんな想いで作られたのが、実際に働く社員による企業評価とクチコミを掲載するOpenWork（当時はVorkers）です。

設立から今まで、一貫して守り続けていることがあります。

それは、「質の高い情報を集める」ということ。

良い社員クチコミばかりを載せるということではありません。中立の立場で、ユーザーにとって価値のある情報を提供できているかどうか、情報の健全性に真摯に向き合っていくことが、私たちがOpenWorkを運営する上での責任であると考えています。

ソーシャルメディアの特性上、投稿される社員クチコミ情報は投稿者の主観的な意見・感想であり、OpenWorkが内容を保証できるものではありません。しかし、工夫と企業努力で質を高めることは出来ると考えています。

- 正社員・契約社員として1年以上その企業に就業経験があること
- 500文字以上を記載すること
- コピー&ペースト不可

私たちが設けている投稿条件は非常にハードルが高く、安易に投稿できない仕組みになっています。さらに、投稿された社員クチコミは全て運営スタッフによる目視審査を行っており、OpenWork独自のガイドラインに則り不適切な回答と判断できる場合には非公開とする処置をとっています。

ガイドラインについても、価値観の変化や社会性を鑑みた改訂を定期的に行っており、社員クチコミページ上に設けられた「不適切報告」システムと併せ、クチコミ掲載後も品質管理を継続しています。

こういった取り組みや運用は、1日で確立できるものではなく、創業から15年近く社員クチコミに向き合ってきたパイオニアとして、今も試行錯誤を続けています。

私たちの姿勢と情報の質の高さが支持され、会員数は475万人を超え、掲載されている社員クチコミと評価スコアは1280万件以上になりました。（2022年4月時点）

なぜ私たちがここまで質にこだわるのか。それは、社員クチコミの1件1件が、キャリアという人生における大きな決断に影響を与えることを理解しているから。不正や意図的な操作は排除し、投稿者が提供してくれた情報や想いを、まっすぐにユーザーに届けたいから。

人は美しく整備された場所にゴミを捨てません。

それと同じように、価値ある情報のある場所には、自然と良質な情報が集まってくる。それが積み重なることで、サイト全体の質が高められていく。そういったエコシステムを確立するのが私たちの目標です。

オープンワーク株式会社
代表取締役社長
大澤 陽樹



目次

はじめに	02
本資料サマリ	04
「社員の本音」10年史	06
注目企業Pick Up!	15
スペシャルコンテンツ：働きがい徹底討論！	28
OpenWorkが向き合うクチコミ情報の「健全性」	33



OpenWorkの社員クチコミだから見える「社員の本音」

社員クチコミと評価スコア約1280万件、登録ユーザー数約475万人（2022年4月時点）。OpenWorkが持つ膨大なワーキングデータから、日本の働き方の変化を分析します。

1. 「社員の本音」 10年史

• 働きがいはおおむね向上、「20代成長環境」が下降

上昇： 「待遇面の満足度」 「社員の士気」 「風通しの良さ」 「社員の相互尊重」
「人材の長期育成」 「法令順守意識」 「人事評価の適正感」

下降： 「20代成長環境」

• 20代成長環境は「官公庁」が過去5年で最も大きく下落、最も上昇したのは「インターネット業界」

• 10年間で平均残業時間は46時間→24時間、有休消化率は41%→60% 働き方改革に牽引され、「働きやすさ」は改善

• 20代が最も残業が少なく、最も有休を取得している年代に

• 10年前は60時間以上だった残業時間が30時間以上削減された業界

建築、土木、設備工事

放送、出版、新聞、映像、音響

不動産関連、住宅

コンサルティング、シンクタンク

広告代理店、PR、SP、デザイン

• 10年前は2～3割だった有休消化率が大幅改善された業界

証券会社、投資ファンド、投資関連

建築、土木、設備工事

不動産関連、住宅

小売（百貨店・専門・CVS・量販店）

• 社員クチコミに使われるワードのトレンド変化

増加： テレワーク Zoom オンライン WiFi インフラ デジタル など

減少： 行事 退社 終電 接待 出張 付き合い コミュニケーション など

新出： カーボンニュートラル LGBTQ ESG SDGs DX 副業 など

OpenWorkの社員クチコミだから見える「社員の本音」

2. 注目企業Pick Up! - 注目企業の働きがいと社員クチコミから深掘り

- **グーグル** 自由さを享受するには主体的なキャリア形成が必須
- **中外製薬** 戦略的提携、業績好調が働きがいにも好影響か
- **経済産業省** 挑戦機会があり風通しが良いが労働環境と人材の流動化に課題あり

3. スペシャルコンテンツ：働きがいを徹底討論！

- **働きがい最貧国からの脱却！進む人的資本経営と存在感を増す社員の本音、そして今後の働き方**

セールスフォース・ジャパン鈴木雅則氏、経済アナリスト森永卓郎氏をゲストに迎え、オープンワーク代表取締役大澤と徹底討論。モデレーターは元NHK報道アナウンサー登坂淳一氏。



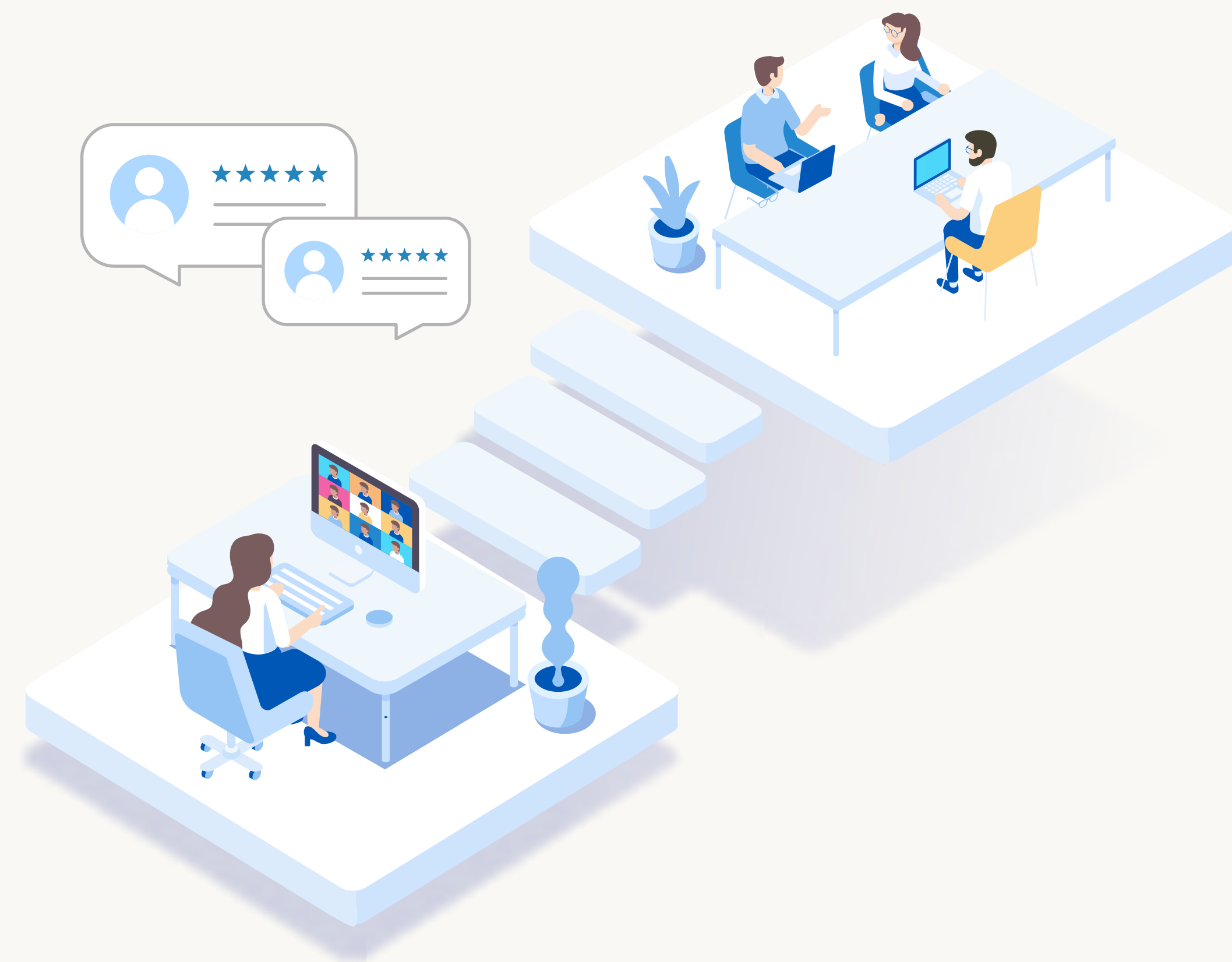
4. OpenWorkが向き合うクチコミ情報の「健全性」

- **いたずら回答による非公開は投稿全体の約7%、意図的投稿による非公開は約1%**
- **クチコミ審査体制**
「機械審査」「目視審査」の2段階を経て公開されます。
- **独自ガイドラインによる審査**
誹謗中傷やプライバシー侵害等を含む多角的観点によるガイドラインは定期的に見直しを行っています。
- **不正行為の禁止**
転用や不正行為、いたずらと判断できる投稿は非公開処置や回答者特典の無効化を行う場合があります。

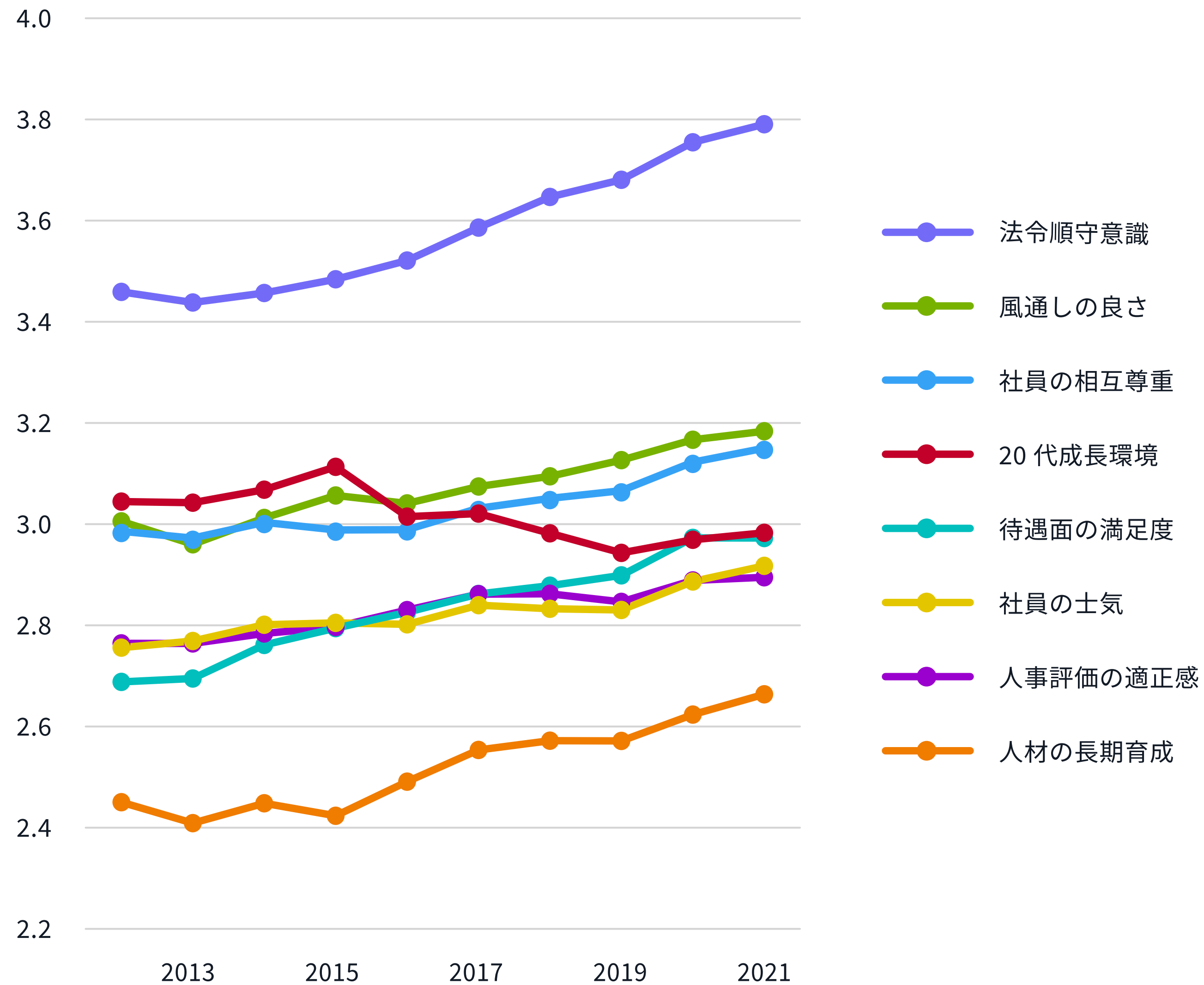
「社員の本音」 10年史

10年間で、日本の「働く」はどう変わったのか

働き方改革や新型コロナウイルスなど、
10年間で日本の労働環境は変革を余儀なくされてきました。
OpenWorkに蓄積された1280万件以上の社員クチコミと評価スコアデータから、
変化した労働環境と社員の意識を紐解きます。



社員クチコミ 評価項目別スコア平均の推移



※OpenWorkに投稿された現職社員による回答350,838件を元に集計

10年間で「働きがい」はおおむね向上、「20代成長環境」が下降

OpenWorkに投稿される会社評価レポートには8つの評価項目があります。

- 待遇面の満足度
- 社員の士気
- 風通しの良さ
- 社員の相互尊重
- 20代成長環境
- 人材の長期育成
- 法令順守意識
- 人事評価の適正感

どれも働きがいをもって働くための重要な指標であり、これらの項目の評価点はその企業の強みや課題を可視化し、企業の個性にもなります。

多くの評価項目がこの10年間で全体的に右肩上がりとなっており、働く人の満足度は全体的に向上傾向にあることがわかります。一方で、「20代成長環境」のスコアのみ下降傾向が見られ、企業における若手の育成に課題が出てきていることがうかがえます。

20代成長環境は「官公庁」が最も大きく下落、「インターネット」は上昇

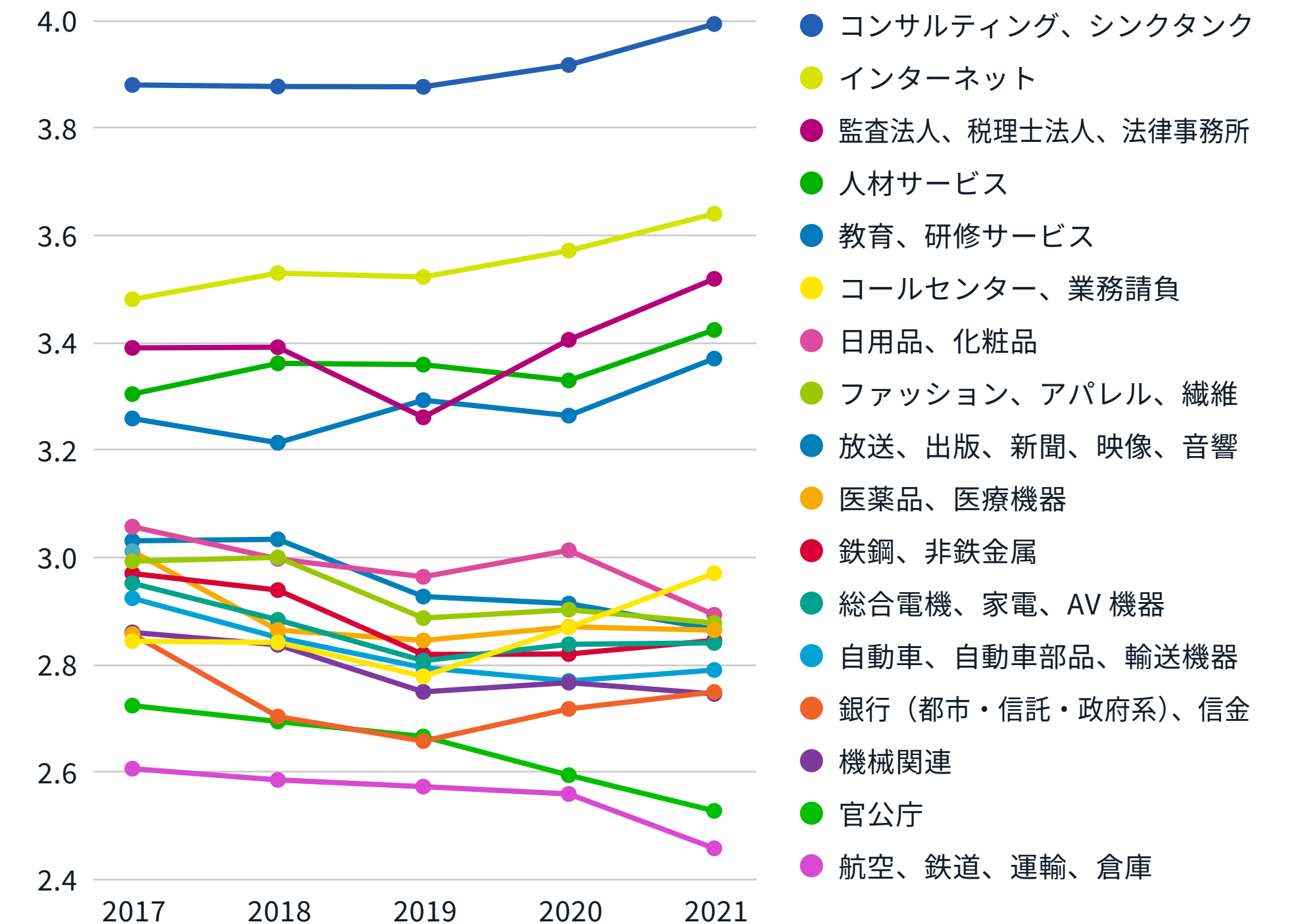
【業界別】20代成長環境スコア平均の推移

業界	2017	2018	2019	2020	2021	5年変化 (2021-2017)
官公庁	2.72	2.69	2.67	2.59	2.53	-0.20
放送、出版、新聞、映像、音響	3.03	3.03	2.93	2.91	2.87	-0.16
日用品、化粧品	3.06	3.00	2.96	3.01	2.89	-0.16
航空、鉄道、運輸、倉庫	2.61	2.59	2.57	2.56	2.46	-0.15
医薬品、医療機器	3.01	2.86	2.85	2.87	2.86	-0.15
自動車、自動車部品、輸送機器	2.92	2.85	2.79	2.77	2.79	-0.13
鉄鋼、非鉄金属	2.97	2.94	2.82	2.82	2.85	-0.12
ファッション、アパレル、繊維	2.99	3.00	2.89	2.90	2.88	-0.11
機械関連	2.86	2.84	2.75	2.77	2.75	-0.11
総合電機、家電、AV機器	2.95	2.88	2.81	2.84	2.84	-0.11
銀行（都市・信託・政府系）、信金	2.86	2.70	2.66	2.72	2.75	-0.11
教育、研修サービス	3.26	3.21	3.29	3.26	3.37	+0.11
コンサルティング、シンクタンク	3.88	3.88	3.88	3.92	3.99	+0.11
人材サービス	3.30	3.36	3.36	3.33	3.42	+0.12
コールセンター、業務請負	2.84	2.84	2.78	2.87	2.97	+0.13
監査法人、税理士法人、法律事務所	3.39	3.39	3.26	3.41	3.52	+0.13
インターネット	3.48	3.53	3.52	3.57	3.64	+0.16

※2017年、2021年共に300件以上の回答があり、0.1以上の増減のある業界に限定
 ※現職社員の回答に限定
 ※集計結果は小数点第3位を四捨五入し、小数点第2位までを表記

「20代成長環境」のスコア変化を、業界別に見てみましょう。一定条件を満たした業界に限定し、5年間の変化を集計しました。5年間で0.1以上スコアに増減のあった業界の中で、最も「20代成長環境」のスコアが下がった業界は「官公庁」でした。

【業界別】20代成長環境スコア平均の推移

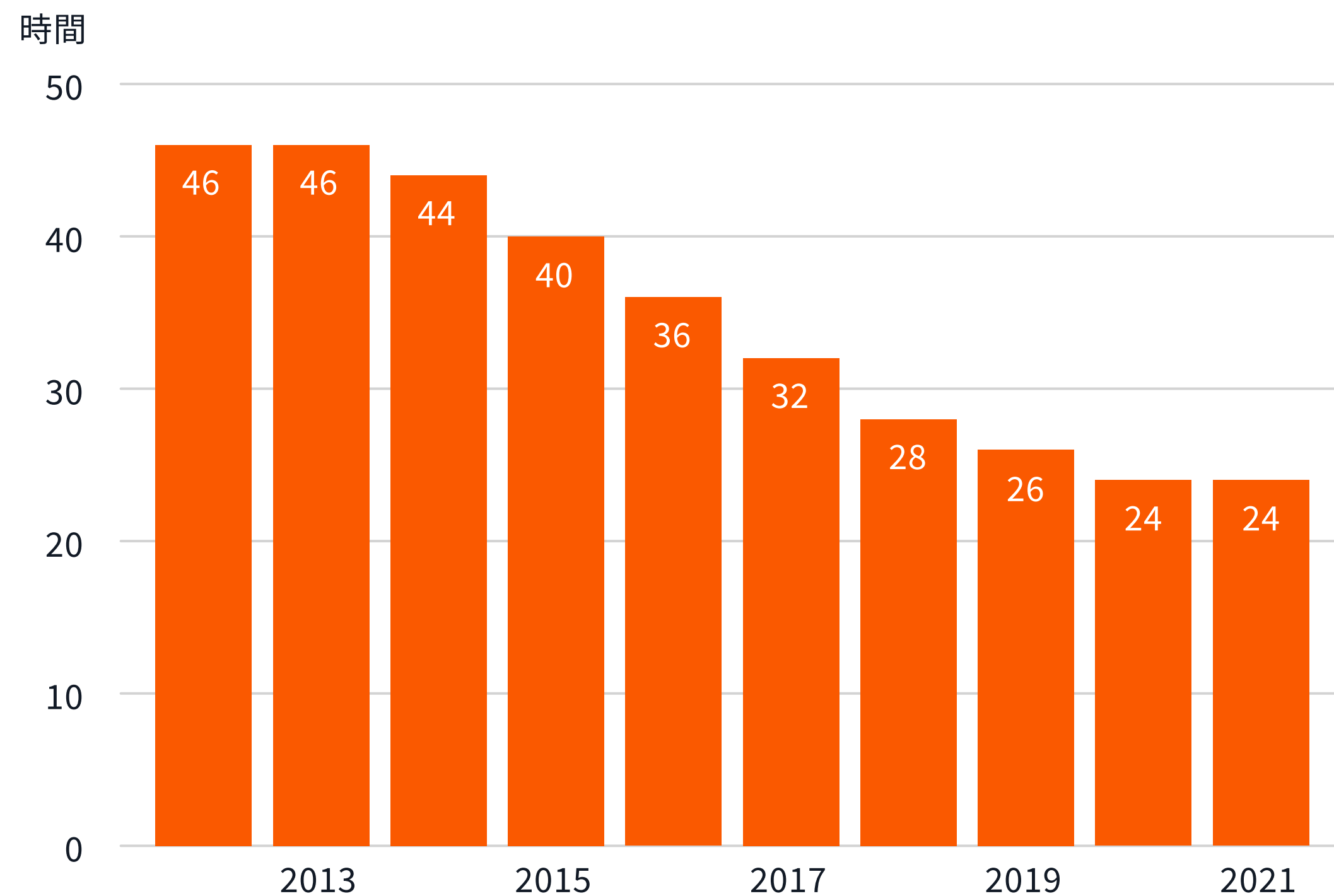


※2017年、2021年共に300件以上の回答があり、0.1以上の増減のある業界に限定
 ※現職社員の回答に限定

「官公庁」「航空、鉄道、運輸、倉庫」等、元々スコアが高くなかった業界がさらにスコアを落としている傾向が見られます。反対に、20代成長環境スコアが元々高めだった「インターネット」「コンサルティング、シンクタンク」等は、さらに上昇傾向となっています。

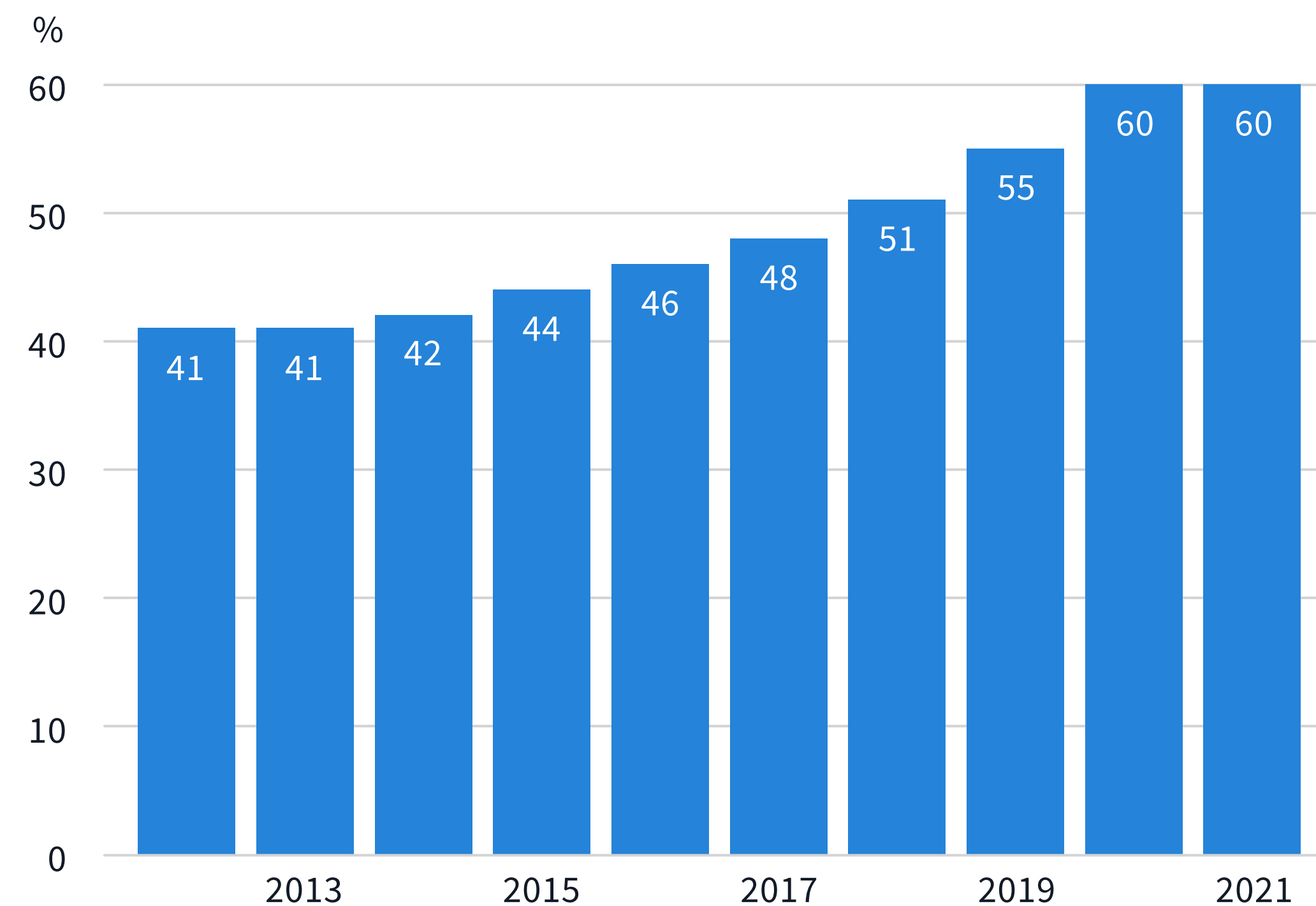
働き方改革に牽引され、「働きやすさ」は改善

平均残業時間の推移



※OpenWorkに投稿された現職社員による回答350,827件を元に集計

有休消化率の推移



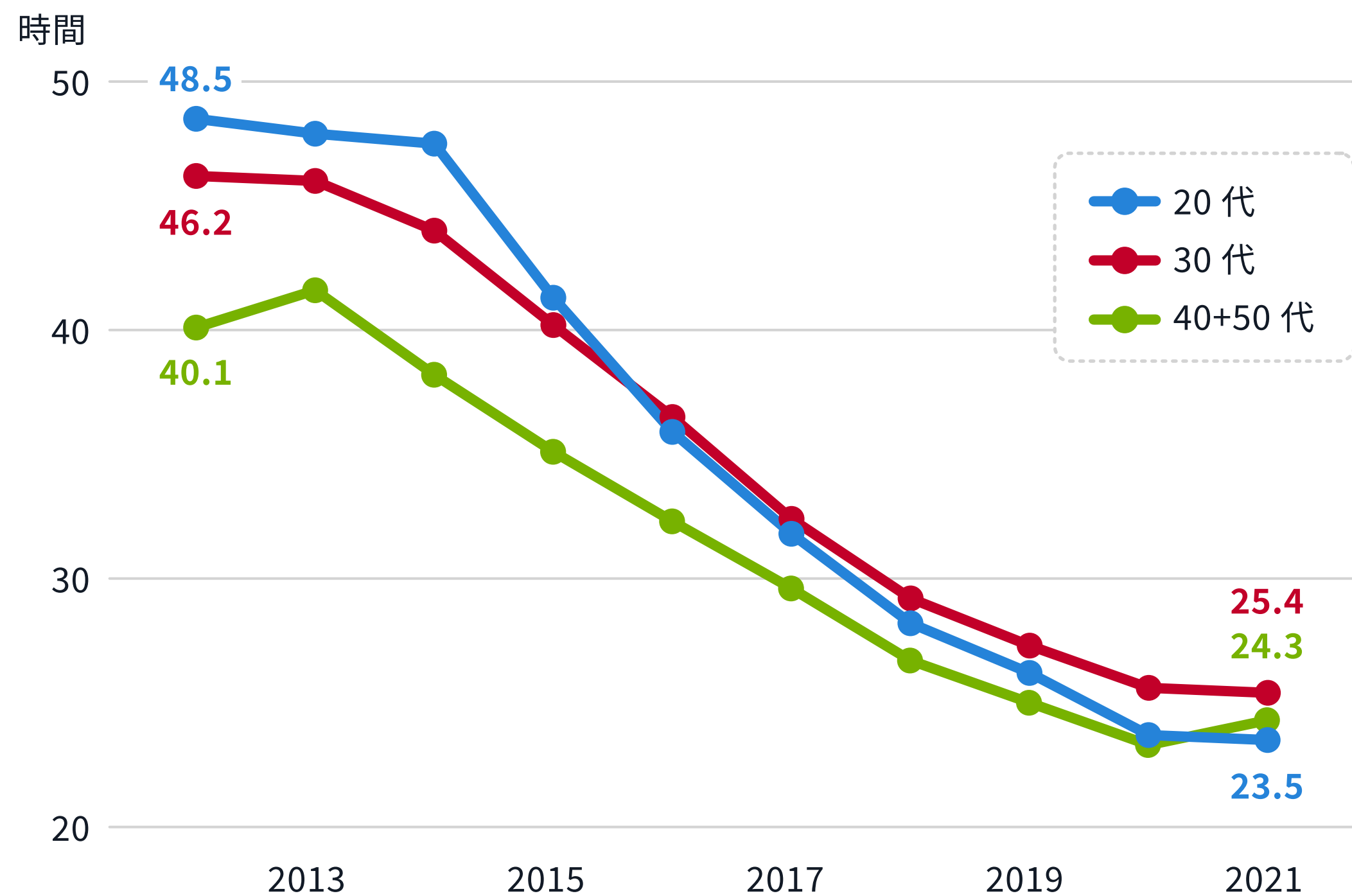
※OpenWorkに投稿された現職社員による回答350,827件を元に集計

続いて、労働環境の変化を見ていきましょう。上のグラフはそれぞれOpenWorkに投稿された現職社員による「平均残業時間（月間）」と「有休消化率」の10年間の推移です。残業時間は10年前の46時間から22時間減り24時間となっています。

有休消化率は2012年の41%から大きく改善し、5割超えの60%となりました。どちらも、働き方改革が叫ばれ始めた2014年から数値が改善しています。

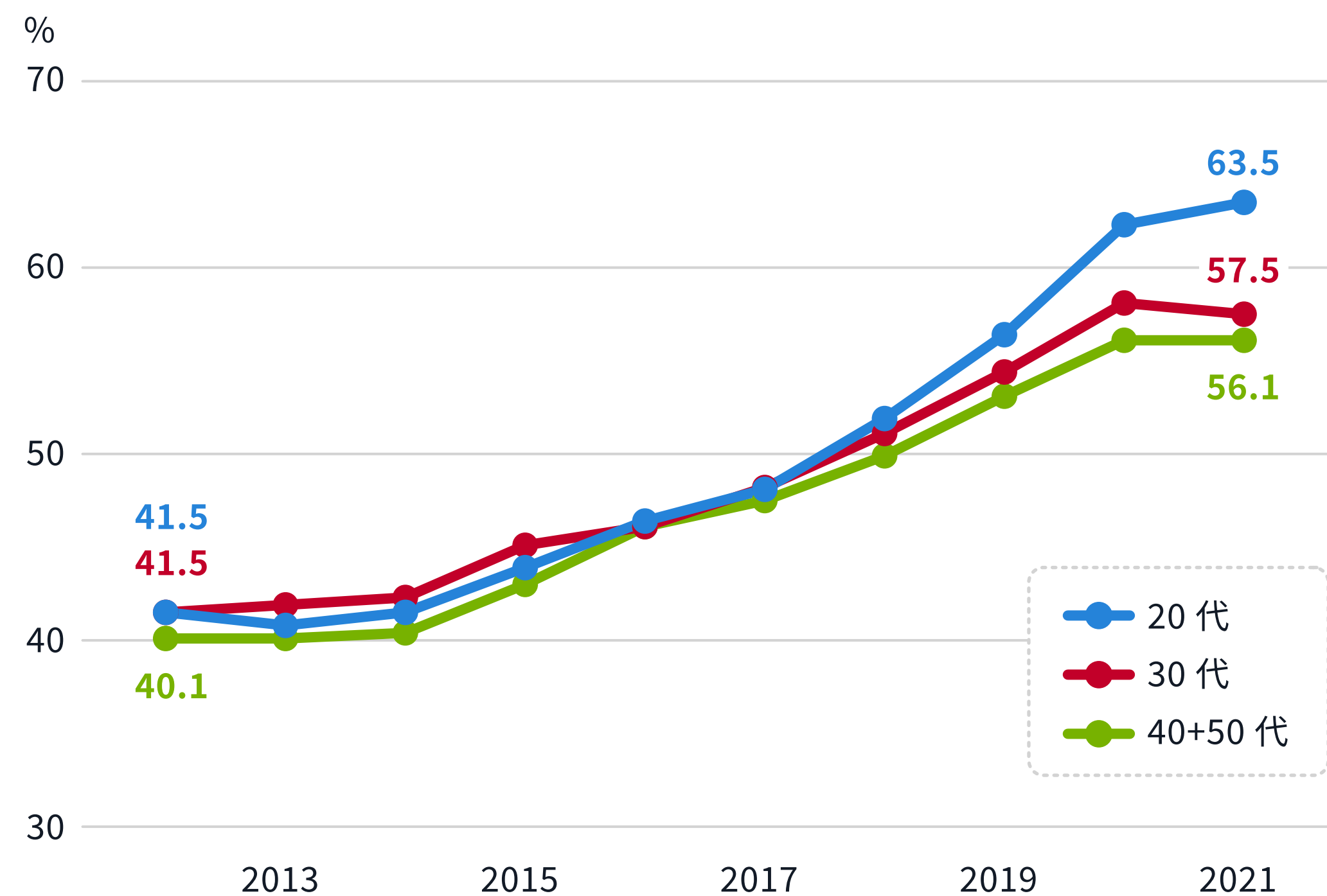
20代が最も残業が少なく、最も有休を取得している年代に

【年代別】平均残業時間の推移



※OpenWorkに投稿された現職社員による回答350,827件を元に集計

【年代別】有休消化率の推移



※OpenWorkに投稿された現職社員による回答350,827件を元に集計

平均残業時間と有休消化率を年代別に集計したのが上のグラフです。平均残業時間は、2015年までは20代が最も残業時間が多かったものの、40+50代と10時間近い差があった2014年と比べ、2015年からは一気に下降し、2016年に30代と逆転、2021年には40+50代と逆転し23.5時間と最も少ない年代となりました。

一方、有休消化率は2012年時点では各年代で大きな差が無かったものの、他年代に比べ20代の有休消化率が大幅に改善され、20代のみ60%を超え他年代を引き離しました。

10年間で30時間以上残業時間が削減された業界も

業界別に平均残業時間の推移をまとめたものが右の表です。10年間でどの業界も残業時間が削減されていることが分かります。中でも、「建築、土木、設備工事」「コンサルティング、シンクタンク」「放送、出版、新聞、映像、音響」「不動産関連、住宅」「広告代理店、PR、SP、デザイン」「旅行、ホテル、旅館、レジャー」「インターネット」「印刷、紙・パルプ、書籍、パネル」「証券会社、投資ファンド、投資関連」「情報サービス、リサーチ」「教育、研修サービス」「小売（百貨店・専門・CVS・量販店）」「医薬品、医療機器」「生命保険、損害保険」「人材サービス」「Sier、ソフト開発、システム運用」「食品、飲料」「日用品、化粧品」「クレジット、信販、リース」「ファッション、アパレル、繊維」「コールセンター、業務請負」「銀行（都市・信託・政府系）、信金」「コンピュータ、通信機器、OA 機器関連」「機械関連」「通信、ISP、データセンター」「化学、石油、ガラス、セラミック」「官公庁」「航空、鉄道、運輸、倉庫」「監査法人、税理士法人、法律事務所」「半導体、電子、精密機器」「総合電機、家電、AV 機器」「重電、産業電気機器、プラント関連」「自動車、自動車部品、輸送機器」

業界は、いずれも10年前は60時間以上の平均残業時間であったものが、10年で30時間以上減少しています。元々、残業時間の多い業界ではありますが、「働き方改革」の推進とともに各企業の努力が見える結果となっています。

2021年の残業時間が最も少なかったのは、「ファッション、アパレル、繊維」の13.6時間で、続いて「旅行、ホテル、旅館、レジャー」の16.0時間、「小売（百貨店・専門・CVS・量販店）」の17.5時間となっています。

【業界別】平均残業時間の推移

(単位：時間)

	10年間の変化 (2021-2012)	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
建築、土木、設備工事	-37.4	74.8	82.4	65.9	61.0	56.0	49.1	42.3	42.3	39.0	37.4
コンサルティング、シンクタンク	-36.9	77.4	82.0	74.8	65.8	60.4	52.3	45.0	41.4	39.9	40.6
放送、出版、新聞、映像、音響	-34.6	67.9	70.6	61.7	62.0	48.5	47.0	41.9	39.7	33.2	33.3
不動産関連、住宅	-33.7	63.3	57.9	53.3	46.8	42.9	35.5	33.7	30.6	28.3	29.6
広告代理店、PR、SP、デザイン	-33.1	68.7	75.9	67.7	62.2	56.8	45.8	41.3	36.5	32.5	35.6
旅行、ホテル、旅館、レジャー	-31.8	47.8	43.9	39.1	36.5	31.9	25.8	24.1	23.2	18.4	16.0
インターネット	-31.5	57.4	59.2	56.1	47.3	41.6	35.6	28.8	25.3	25.2	25.9
印刷、紙・パルプ、書籍、パネル	-29.5	53.3	50.4	47.3	45.2	40.4	35.2	30.5	28.6	25.0	23.8
証券会社、投資ファンド、投資関連	-28.4	56.2	55.3	54.2	49.8	40.4	33.5	30.7	29.0	27.3	27.8
情報サービス、リサーチ	-28.0	58.2	49.5	54.9	47.9	44.0	39.5	33.3	31.8	28.8	30.2
教育、研修サービス	-27.2	51.4	48.7	46.8	39.1	37.2	31.3	28.6	25.7	24.8	24.2
小売（百貨店・専門・CVS・量販店）	-27.0	44.6	41.4	36.4	33.0	31.1	26.8	22.8	22.0	19.0	17.5
医薬品、医療機器	-24.7	48.2	43.6	42.4	36.4	33.6	31.9	28.7	26.0	23.4	23.5
生命保険、損害保険	-24.7	47.1	48.7	48.0	41.9	35.3	29.7	25.4	24.6	22.6	22.5
人材サービス	-23.2	49.1	47.9	46.8	41.6	39.0	34.5	29.8	27.7	27.8	25.8
Sier、ソフト開発、システム運用	-22.9	46.9	45.8	43.6	39.0	35.5	31.7	28.4	24.9	23.4	24.0
食品、飲料	-22.4	45.0	43.2	43.7	35.5	32.5	29.1	26.7	25.6	23.1	22.6
日用品、化粧品	-22.0	40.3	31.5	38.4	33.9	31.2	25.0	21.4	19.6	19.5	18.3
クレジット、信販、リース	-20.0	43.0	40.7	35.9	29.6	28.2	24.9	22.9	21.1	22.4	23.0
ファッション、アパレル、繊維	-17.5	31.1	30.9	34.2	28.9	22.5	20.6	16.7	15.6	14.0	13.6
コールセンター、業務請負	-16.7	34.8	35.1	32.6	29.3	26.0	23.9	22.9	20.8	18.2	18.1
銀行（都市・信託・政府系）、信金	-16.0	37.5	41.7	37.0	35.3	30.7	26.1	22.8	21.4	21.3	21.5
コンピュータ、通信機器、OA 機器関連	-15.3	39.3	38.8	38.6	37.1	35.6	29.5	26.0	26.2	24.1	23.9
機械関連	-14.6	39.8	42.0	44.1	37.7	36.5	32.7	31.3	31.1	25.2	25.2
通信、ISP、データセンター	-14.4	40.0	38.8	40.2	35.0	32.3	28.7	24.6	22.9	23.5	25.6
化学、石油、ガラス、セラミック	-14.1	35.0	35.5	36.9	32.6	30.3	28.0	25.3	22.5	20.4	20.9
官公庁	-13.6	41.6	39.8	43.9	42.2	36.6	34.5	29.9	29.8	26.9	28.0
航空、鉄道、運輸、倉庫	-13.5	33.1	32.3	34.4	31.0	29.7	27.4	24.9	24.1	21.4	19.6
監査法人、税理士法人、法律事務所	-13.5	48.9	55.0	53.9	48.4	48.8	41.7	37.7	35.0	34.5	35.4
半導体、電子、精密機器	-12.1	36.6	38.5	36.2	34.2	31.3	29.2	28.1	25.5	22.8	24.5
総合電機、家電、AV 機器	-12.0	38.9	40.0	39.4	36.3	36.2	34.8	30.2	28.3	26.8	26.9
重電、産業電気機器、プラント関連	-10.6	39.8	40.9	40.7	40.8	37.3	34.1	32.7	31.6	27.9	29.2
自動車、自動車部品、輸送機器	-5.4	28.3	33.3	34.0	31.8	30.6	30.1	28.1	26.3	23.0	23.0

※OpenWork に投稿された現職社員による回答 350,827 件を元に集計
※集計結果は小数点第 2 位を四捨五入し、小数点第 1 位までを表記

業界によって10年前は2～3割 だった有休消化率が大幅改善

続いて、業界別の有休消化率の推移をまとめたものが右の表です。10年間で有休消化率が大きく上がった業界は「証券会社、投資ファンド、投資関連」「建築、土木、設備工事」「不動産関連、住宅」「小売（百貨店・専門・CVS・量販店）」「クレジット、信販、リース」「インターネット」「人材サービス」「コールセンター、業務請負」「ファッション、アパレル、繊維」「日用品、化粧品」「情報サービス、リサーチ」「旅行、ホテル、旅館、レジャー」「印刷、紙・パルプ、書籍、パネル」「教育、研修サービス」「食品、飲料」「Sier、ソフト開発、システム運用」「広告代理店、PR、SP、デザイン」「生命保険、損害保険」「医薬品、医療機器」「放送、出版、新聞、映像、音響」「航空、鉄道、運輸、倉庫」「銀行（都市・信託・政府系）、信金」「化学、石油、ガラス、セラミック」「コンサルティング、シンクタンク」「重電、産業電気機器、プラント関連」「半導体、電子、精密機器」「コンピュータ、通信機器、OA 機器関連」「機械関連」「自動車、自動車部品、輸送機器」「総合電機、家電、AV 機器」「官公庁」「監査法人、税理士法人、法律事務所」「通信、ISP、データセンター」で、10年前は2～3割程度の有休消化率だったのに対し、5割以上と大きくポイントを上げました（「建築、土木、設備工事」は49.3%）。2021年で有休消化率が高かった業界は「通信、ISP、データセンター」「コールセンター、業務請負」「自動車、自動車部品、輸送機器」で、いずれも7割を超えています。特に通信と自動車業界は10年前から6割以上の消化率で、さらにポイントを上げていることがわかります。

【業界別】有休消化率の推移

(単位：%)

	10年間の変化 (2021-2012)	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
証券会社、投資ファンド、投資関連	30.3	33.3	32.9	39.2	42.1	43.1	46.4	55.0	58.2	62.2	63.6
建築、土木、設備工事	29.1	20.2	19.5	24.5	27.6	29.4	31.8	38.4	43.2	48.6	49.3
不動産関連、住宅	28.6	24.0	19.8	21.1	23.7	25.3	32.1	35.1	42.6	50.9	52.5
小売（百貨店・専門・CVS・量販店）	27.8	25.9	27.4	28.1	28.0	30.5	32.3	35.3	42.5	53.7	53.7
クレジット、信販、リース	27.3	40.5	49.9	50.6	50.6	54.8	54.7	60.7	66.4	68.7	67.7
インターネット	26.8	40.4	47.8	44.9	50.0	51.3	54.3	61.1	66.0	68.0	67.3
人材サービス	26.3	37.1	38.8	39.1	45.4	44.4	49.0	54.3	56.4	61.5	63.5
コールセンター、業務請負	25.8	47.5	52.0	60.5	61.0	60.0	62.7	67.1	70.9	70.0	73.3
ファッション、アパレル、繊維	24.5	29.8	34.2	35.4	36.1	37.2	39.3	40.4	45.3	52.4	54.3
日用品、化粧品	24.1	39.0	37.4	36.5	43.6	44.4	45.1	48.6	54.9	62.5	63.0
情報サービス、リサーチ	23.8	34.8	43.1	40.3	44.8	49.1	50.4	55.7	54.9	59.5	58.7
旅行、ホテル、旅館、レジャー	23.1	38.4	37.5	30.1	37.9	41.4	46.9	48.0	51.8	63.6	61.5
印刷、紙・パルプ、書籍、パネル	22.9	30.4	30.6	30.6	35.5	36.8	38.2	43.6	47.1	52.4	53.3
教育、研修サービス	21.8	29.3	23.6	24.1	26.9	29.9	32.4	37.0	43.0	48.2	51.1
食品、飲料	21.8	34.0	31.4	35.0	38.2	39.5	39.9	44.7	47.7	55.8	55.8
Sier、ソフト開発、システム運用	21.5	43.7	46.6	46.5	49.0	52.8	55.6	59.9	63.2	65.6	65.3
広告代理店、PR、SP、デザイン	21.5	34.5	27.3	29.8	31.3	36.0	39.1	43.7	48.7	54.4	55.9
生命保険、損害保険	20.8	37.6	32.8	37.2	36.9	43.3	46.3	49.1	52.1	58.1	58.4
医薬品、医療機器	20.3	34.9	36.7	38.3	43.0	43.6	44.7	45.9	49.6	55.0	55.2
放送、出版、新聞、映像、音響	19.5	31.7	26.9	31.2	30.4	38.6	37.8	39.4	42.9	50.2	51.2
航空、鉄道、運輸、倉庫	19.3	50.0	49.9	49.0	51.1	55.5	56.7	59.9	64.1	67.7	69.4
銀行（都市・信託・政府系）、信金	18.9	47.3	46.3	47.5	48.2	51.7	54.1	56.6	60.6	64.5	66.3
化学、石油、ガラス、セラミック	18.6	41.1	41.4	41.0	45.3	45.9	48.1	51.6	56.6	60.6	59.7
コンサルティング、シンクタンク	18.4	42.9	46.3	45.3	45.9	48.6	53.4	56.3	57.6	61.5	61.3
重電、産業電気機器、プラント関連	15.9	37.8	38.9	36.5	41.7	43.8	46.6	47.8	50.4	54.7	53.7
半導体、電子、精密機器	15.9	40.2	41.5	42.5	46.1	48.8	49.2	52.5	54.6	59.3	56.1
コンピュータ、通信機器、OA 機器関連	14.6	40.6	42.4	39.0	44.1	44.2	48.4	50.6	54.3	56.3	55.2
機械関連	14.2	43.4	41.1	42.0	41.6	43.3	44.9	49.1	52.7	56.3	57.6
自動車、自動車部品、輸送機器	10.4	61.2	63.7	60.9	61.5	62.4	62.7	65.8	69.3	71.6	71.6
総合電機、家電、AV 機器	10.1	49.6	45.5	48.5	52.1	53.1	53.9	53.5	56.9	59.6	59.7
官公庁	6.2	50.4	48.4	46.7	49.0	50.7	50.1	54.0	54.4	56.0	56.6
監査法人、税理士法人、法律事務所	6.2	57.4	57.0	51.3	55.9	55.3	58.1	60.8	62.7	64.6	63.5
通信、ISP、データセンター	4.5	69.0	68.5	67.9	66.4	68.3	67.5	72.2	73.4	73.6	73.4

※OpenWork に投稿された現職社員による回答 350,827 件を元に集計
※集計結果は小数点第 2 位を四捨五入し、小数点第 1 位までを表記

社員クチコミ、ことばの変化 - コロナ禍によって増加したワード、減少したワード

新型コロナウイルスの感染拡大によって、世界中で働き方に大きな変化が起きました。

その時代の働く声を映す社員クチコミにどのような変化があったのが、コロナ禍におけるワードの増減を考察しました。

増加したワード

働き方の変化

フルリモート テレワーク リモート フルリモートワーク 時差 ホワイト 対面 在宅

在宅勤務におけるツール関連

Zoom Teams オンデマンド オンライン WiFi インフラ デジタル

- 増加したワードに多く見られたのは、リモートワーク関連ワードと、在宅勤務時に必要なインフラ関連ワードでした。コロナ禍においても成長を止めず社員から評価が高い企業の多くは、リモートワークへの移行を迅速に行い、それに必要な機材やツールの提供を惜しまないことが社員クチコミにもあらわれており、逆に対応の遅れや、インフラ整備の不十分さに対しては厳しい声も多く上がっています。

減少したワード

イベントなどリアルでの交流

花見 立ち会う ハロウィン パーティ 飲み代
行事 和気あいあい プレミアムフライデー 大会

通勤関連

帰社 遅刻 代休 早帰り
退社 終電

働き方の変化

持ち帰り 外回り 接待 出張 付き合い 飛込み（営業）

働きがい

コミュニケーション

- 減少したワードは、コロナ禍によって自粛を余儀なくされたことによるイベント関連のもの、リモートワークになり少なくなった通勤に関するもの、コロナ前は当たり前であった「外回り」や「接待」「出張」といった働き方に関するものが、コロナ前と比べて少なく投稿されていることがわかりました。リアルな場での交流が制限され、オフラインでのコミュニケーション機会が減少していることが、社員クチコミからもわかる結果です。

🔥 HOTワード

新産業、話題の産業

カーボン カーボンニュートラル 炭素 ADAS（先進運転支援システム） 半導体

脱炭素社会を目指す世界的な動きから、「カーボンニュートラル」がワードとして以前に比べ増えていきます。その他にも、先進運転支援システムを指す「ADAS」や、需要と供給が話題となっている「半導体」が増加ワードとなっています。

新名称

カスタマーサクセス

顧客への商品・サービスの販売・導入だけでなく、その先の顧客成長や成功に導くための概念で、昨今では「営業」ではなく「カスタマーサクセス」という職種も増えています。

価値観

LGBTQ ESG SDGs

多様性のある社会、持続可能な社会を目指した動きと連動して、これらのワードも多く投稿されるようになっていきます。

働き方・環境

DX コンピテンシー 副業

働き方が大きく変わる中で、多様な働き方を実現させるためのDX（デジタルトランスフォーメーション）や、企業の副業解禁などが注目を集めており、社員クチコミでも多く投稿されるようになっていきます。ハイパーフォーマーの能力や行動特性を指す「コンピテンシー」が多く投稿されるようになった背景には、職務ごとに定義された行動特性をもとに評価を行う「コンピテンシー評価」が増えてきていることがうかがえます。

注目企業 Pick Up!

OpenWork「働きがいのある企業ランキング2022」1位のグーグルと2位の中外製薬、働き方改革を牽引した官公庁の中でも高い評価を持つ経済産業省をピックアップし、評価スコアと社員クチコミを分析しました。

※各企業の評価点は集計時点のものでありOpenWork各企業ページで掲載中の評価点とは異なります。



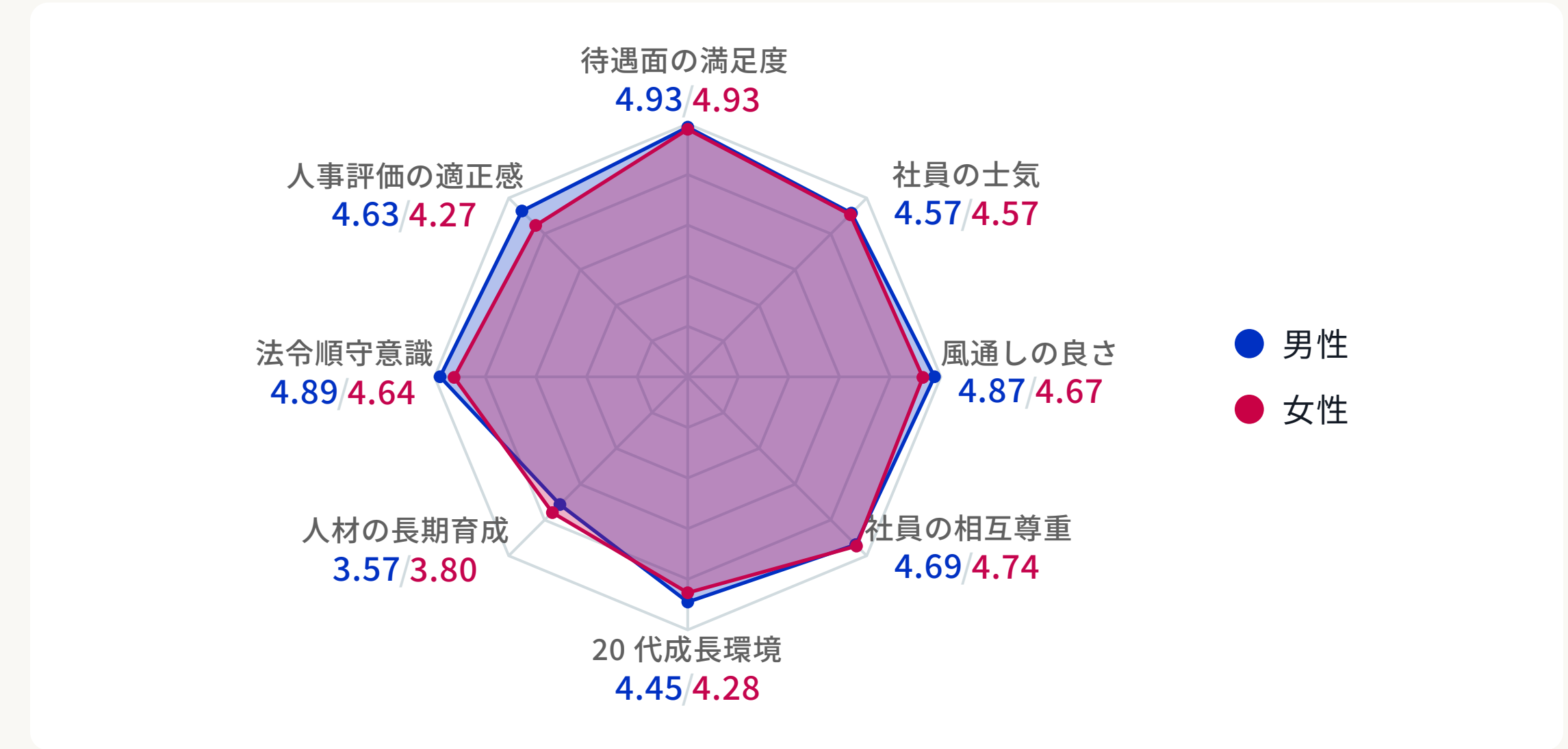
01 | グーグル

働きがいのある企業ランキング2022 第1位

自由さを享受するには 主体的なキャリア形成が必須

『働きがいのある企業ランキング2022』で1位となったグーグル。毎年発表される同ランキングでは上位に度々ランクインしており、総合評価は4.5以上、「人材の長期育成」を除く全ての項目で4.5前後の非常に高い評価となっています。平均残業時間は20時間以下で、インターネット業界の平均25.9時間よりも6時間以上少なく、有休消化率は業界平均が67.3%なのに対しグーグルは85.8%と、働き方の面でも他社に差をつけています。

男女別の会社評価



属性別に見てみると、男女別では「人事評価の適正感」に多少の差が出ているものの、概ね同じような高評価になっています。社員クチコミを見ると、組織として男女問わず公平であることがうかがえます。

営業 在籍3年未満、現職（回答時）、中途入社、女性

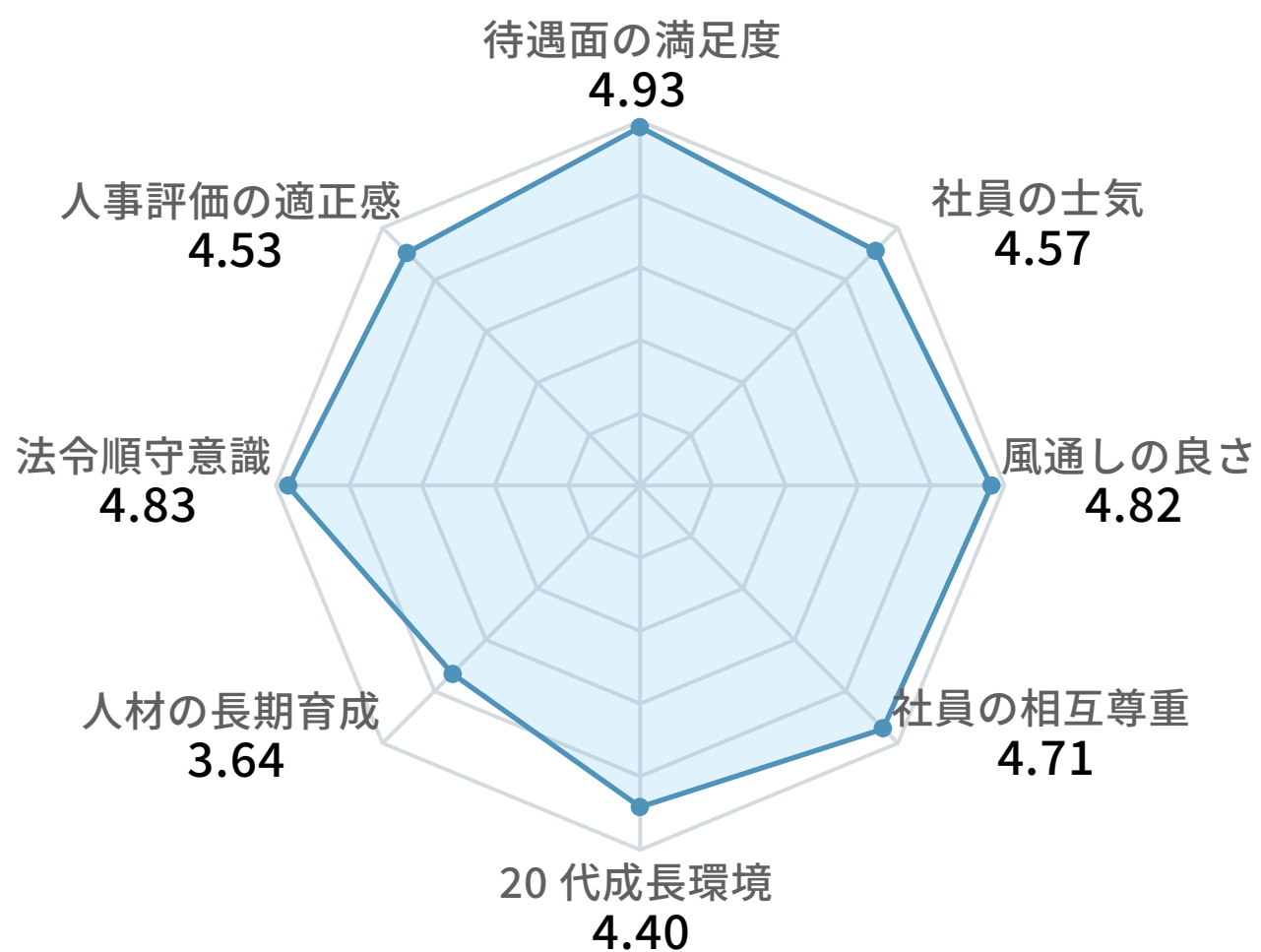
「女性のみならず、ありとあらゆる面で公平性を保とうとしている努力が見られます。女性のマネジメントはもちろんのこと、女性のキャリアをサポートするメンターシステムも充実しています。福利厚生でも家族へのサポートは手厚く、働きやすい環境です。」

技術系 在籍5～10年、現職（回答時）、新卒入社、男性

「男女で評価などに不公平さはないと思う。結婚して子供ができてほぼ働き続ける。在宅勤務が常に認められているので、必要に応じて男女問わず子供のために働き方を調整できる。」

コンサルタント 在籍5～10年、現職（回答時）、中途入社、女性

「グローバルで、真剣にダイバーシティを大事にした企業文化を作り上げており、異なるバックグラウンドや価値観の人が活躍できる土台が整っている。」



社員による会社評価

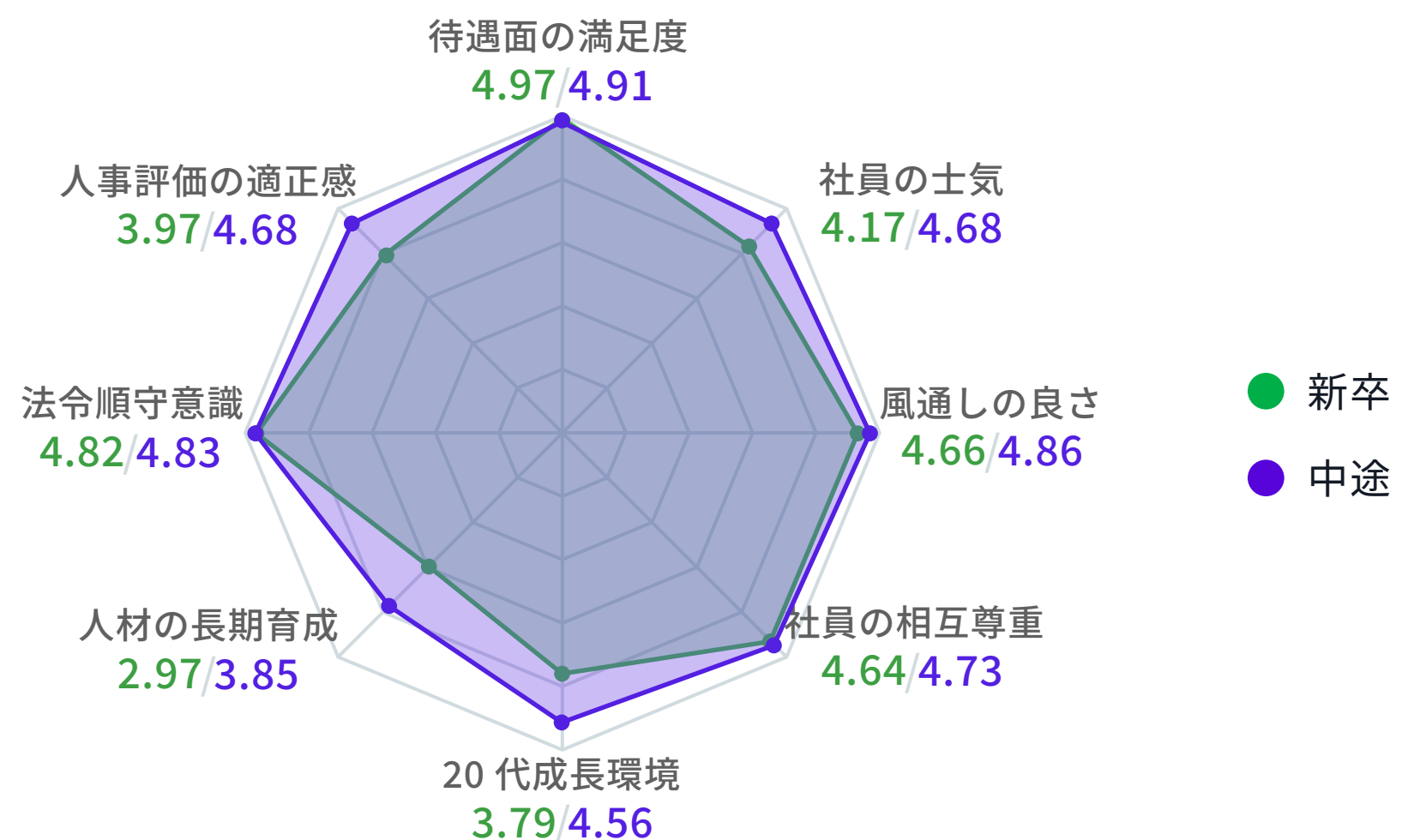
★★★★★ 4.74

(回答者：151人)

残業時間（月間） 19.4h

有休消化率 85.8%

新卒入社と中途入社の子会社評価



新卒入社と中途入社の子会社には差が出ており、多くの項目で中途入社社員の子会社の方が高くなっています。特に「人材の長期育成」と「20代成長環境」において大きく差が出ており、社員クチコミを見ると、自主的にキャリア開発を行う必要があり「自分次第」である点や、実績のない新卒社員の場合は他部署へのチャレンジが難しい点を挙げる声が見られました。

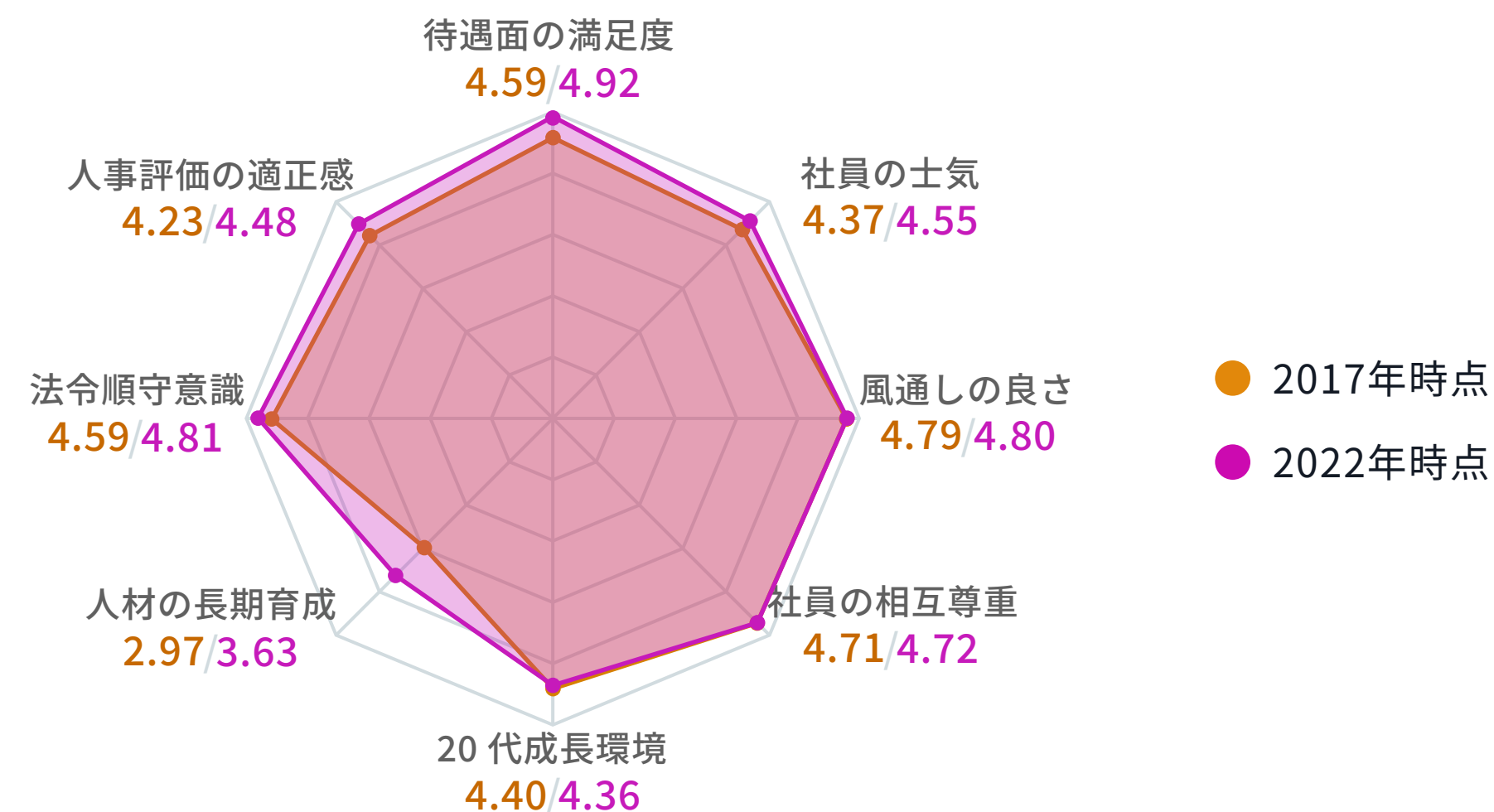
広告営業 在籍3~5年、現職（回答時）、新卒入社、男性

「新卒で入社すべきか、あるいは誰にとっても良い職場であるかについては、世間で思われていることとギャップがあるように感じる。自分でキャリアを考え、動く必要がありますし、新卒でも外資なので実績がないところに異動するのは不可能ではないがハードルが高い。人によっては中途で入ってきたほうが会社の中でやりたい業務に近づきやすい可能性もある。」

アカウントマネージャー 在籍5~10年、退社済み(2020年より前)、新卒入社、女性

「入社当時よりも随分人員も増え、その分仕事が細分化されています。何かのスペシャリストになりたい人には向いていますが、多くの分野の仕事を経験したい人には向かないかもしれません。他部署への異動によるキャリアチェンジも可能ですが、多分野職種への異動はほぼ転職活動と同じです。社内異動用の職務経歴書を用意し面接を突破しなければ他部署への異動は難しいです。」

過去と現在の会社評価



2017年以前の評価と直近5年間の評価を比較すると、5年前と評価が同等、または上がっていることがわかります。特に新卒入社社員にとって課題が見られた「人材の長期育成」が大きく改善されていますが、中途入社の子会社クチコミを見ても、キャリアを自分自身で考え形成していく「キャリア自律」が求められることがわかります。公平かつグローバルに挑戦機会が設けられている中、自身のキャリアに対する明確なビジョンが必要と言えそうです。

広告営業、営業 在籍3~5年、現職（回答時）、中途入社、女性

「仕事が縦割りで専門性の高い仕事をするようになる。チームの異動が比較的しやすく、国、チーム、組織を跨いでいつでも社内面接を受けられるシステムが存在するため、社内でキャリアアップを重ねていく人は多い。」

広告 在籍3年未満、現職（回答時）、中途入社、男性

「世界中のどの職種であっても募集があれば応募出来、合格すれば転籍が可能であり、通常の会社と比較して圧倒的にモビリティが高い。ただ、その分マネージャーがキャリアの面倒を見てくれる訳ではないので、自らのキャリアを戦略的に考える力がないと厳しい。」

社員クチコミ 最新投稿の分析

グーグルの社員・元社員による
クチコミに見られる特徴は？

グーグルの近年の社員クチコミを分析すると、アメリカ企業らしくカタカナと英語が多く並びます。この中で「性善説」と「ジョブレベル (job level)」に着目しました。

具体的にどのような社員クチコミが投稿されているのでしょうか。次ページで詳しく見ていきましょう。



グーグル：社員クチコミで見る注目ワード

性善説

ジョブレベル (job level)

グーグルの社員クチコミを見ると、「性善説」は細かく社員を管理するマイクロマネジメントを行わず、採用した社員を信じて任せる、グーグルの自由な風土を作り上げるベースとなる考え方を指すことがわかります。「ジョブレベル (job level)」はグーグルの等級制度を指し、このレベルに応じて昇給やボーナスの割合が決まるようです。

 **広告営業** 在籍5～10年、現職（回答時）、中途入社、男性

「すでに様々なメディアなどで取り上げられていますが、性善説を前提にして社員がフルにパフォーマンスを発揮できる様な風土が整っていると感じます。また、風通しが良くフラットな組織で、仕事を進める上で面倒なやり取りやプロセスが発生しない事が素晴らしいと感じています。」

 **広告営業本部、営業** 在籍3～5年、現職（回答時）、新卒入社、男性

「性善説に基づき、社員を信頼してマイクロマネジメントをしない。何か困っている人がいれば基本的に助け合う文化。辞令等は無いので基本的に自分の意思次第でチーム異動やプロジェクトのサインが決まる。」

 **広告** 在籍3年未満、現職（回答時）、中途入社、男性

「独自の価値観、信念を徹底して浸透させており、1つの国のような印象をうける。採用基準を厳しくし、入社した社員を信じ性善説で物事を進める会社。その為マイクロマネジメントを嫌い、現場のコーチングをマネジャー陣には徹底させるなどの取り組みが進んでいる。」

 **営業** 在籍5～10年、退社済み(2020年より前)、中途入社、男性

「全体的に会社の制度としては性善説に基づいて設計されているため、人を選ぶ制度だと思いません。誰もが働きやすい会社ではありません。また、企業文化についてはチームや部署によって結構異なるとは思いますが、一貫して自己責任で自由な文化だと思います。」

 **Software Engineer** 在籍3年未満、退社済み(2015年より前)、新卒入社、男性

「ジョブレベルがはっきり定義されており、昇進の条件が明確である。大学院卒はジョブレベル3、Software Engineer IIから始め、レベル4 Software Engineer III、レベル5 Senior Software Engineer、レベル6 Staff Software Engineerに昇進していく。通常レベル5までだいたい4年だが、実力がある人だと最速3年でレベル6まで昇進することもある。」

 **マーケティング** 在籍5～10年、現職（回答時）、中途入社、男性

「部署によって、四半期ごとのセールスポーナス型か、年に1回のコーポレートボーナス型に分かれる。社宅借上制度があるので、それを利用することによって年間の家賃負担を住宅手当制度よりも効果的に軽減することができる。制限付き株式 (RSU) の付与額が大きく、権利が付与された時点で税務上給与とみなされるので、確定申告で多額の納税が発生する。ジョブレベルが上がる時（昇進）に20%と大きく基本給が昇給し、それに伴い賞与も大きくなる。また、ジョブレベルが上がらなくても、高い人事評価が続いていれば、毎年RSUの付与が大きくなり、会社の株価の上昇、円安の進行などにより、結果的に報酬額の上昇につながる。2-3年に一度のペースで昇進しつつ、高い人事評価が続いていれば、入社後8年ぐらいは毎年200-250万円のペースで年収が増えていくイメージ。」

 **営業** 在籍10～15年、現職（回答時）、中途入社、女性

「年俸制で、大きく2つの給与体系がある。チームの営業目標の達成度に応じて四半期ごとにボーナスを受け取るプランと、会社全体の業績に応じて年に一度ボーナスを受け取るプラン。それぞれのプランとジョブレベルに応じて、ボーナスの割合が異なる。その他、自社株が付与される。合計して、ベースサラリー+ボーナス+株が年収となる。」

 **Software Engineer** 在籍3年未満、退社済み(2015年より前)、新卒入社、男性

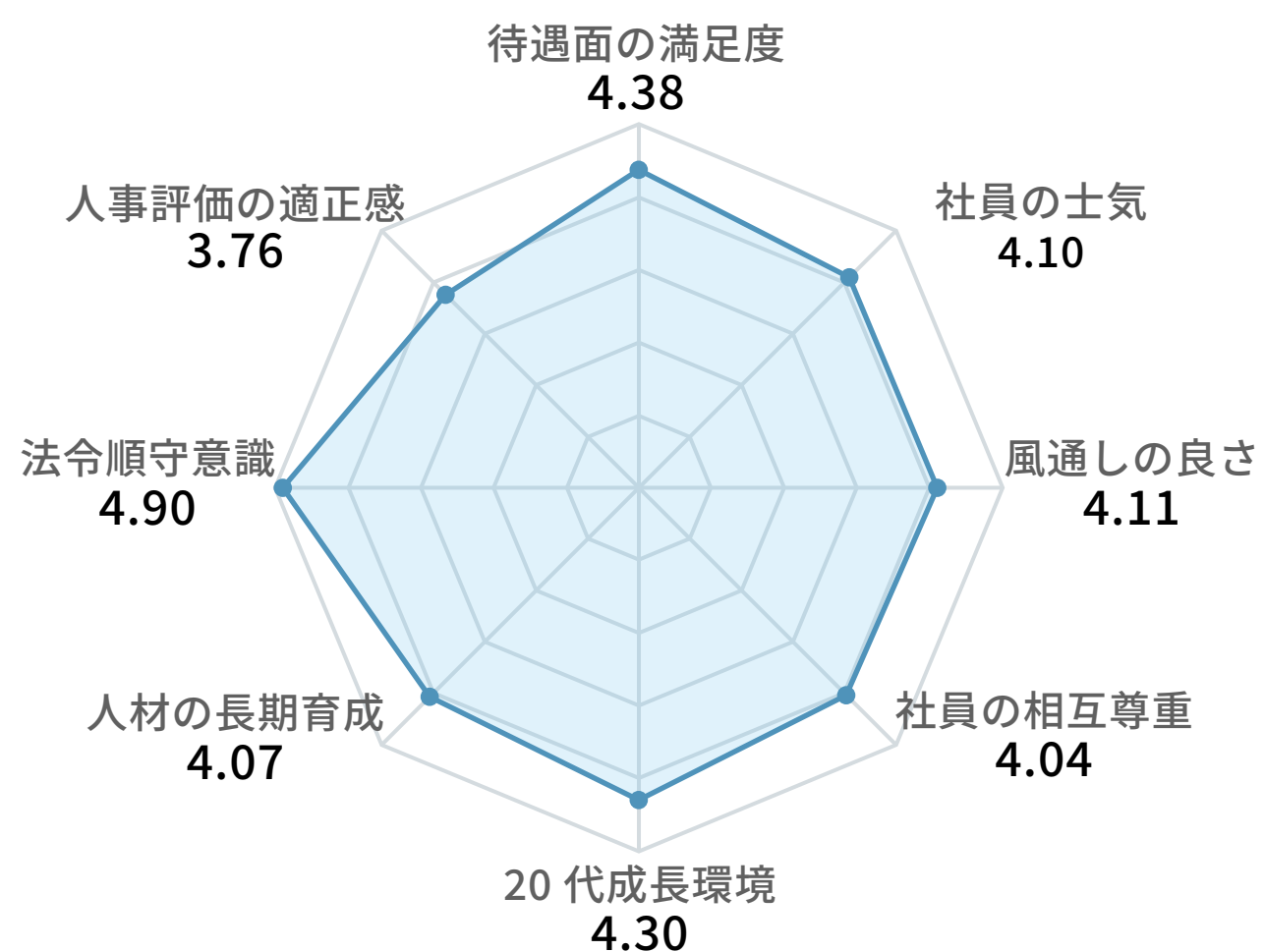
「大学院卒の新卒エンジニアでベースが年700～800万円ほど。そこに10~25%の賞与が加わる。更にRSUが支払われるので、初年度で約1000万円ほどの収入になる。ジョブレベルに応じて給料が上がっていく。昇進すると10%~30%ほど年収が上がる。成績が良いと、RSUの更新もあり、数年在籍していると年収が2000~3000万円になる。」

02 | 中外製薬

働きがいのある企業ランキング2022 第2位

戦略的提携、業績好調が働きがいにも影響か

『働きがいのある企業ランキング2022』で2位にランクインした中外製薬。総合評価は4.4台、各項目でもほぼ4点台と非常に高い評価を得ています。残業時間は20時間台で「医薬品、医療機器」業界の2021年平均である23.5時間と同程度、有休消化率も同業界平均の55.2%に近い数値となっています。



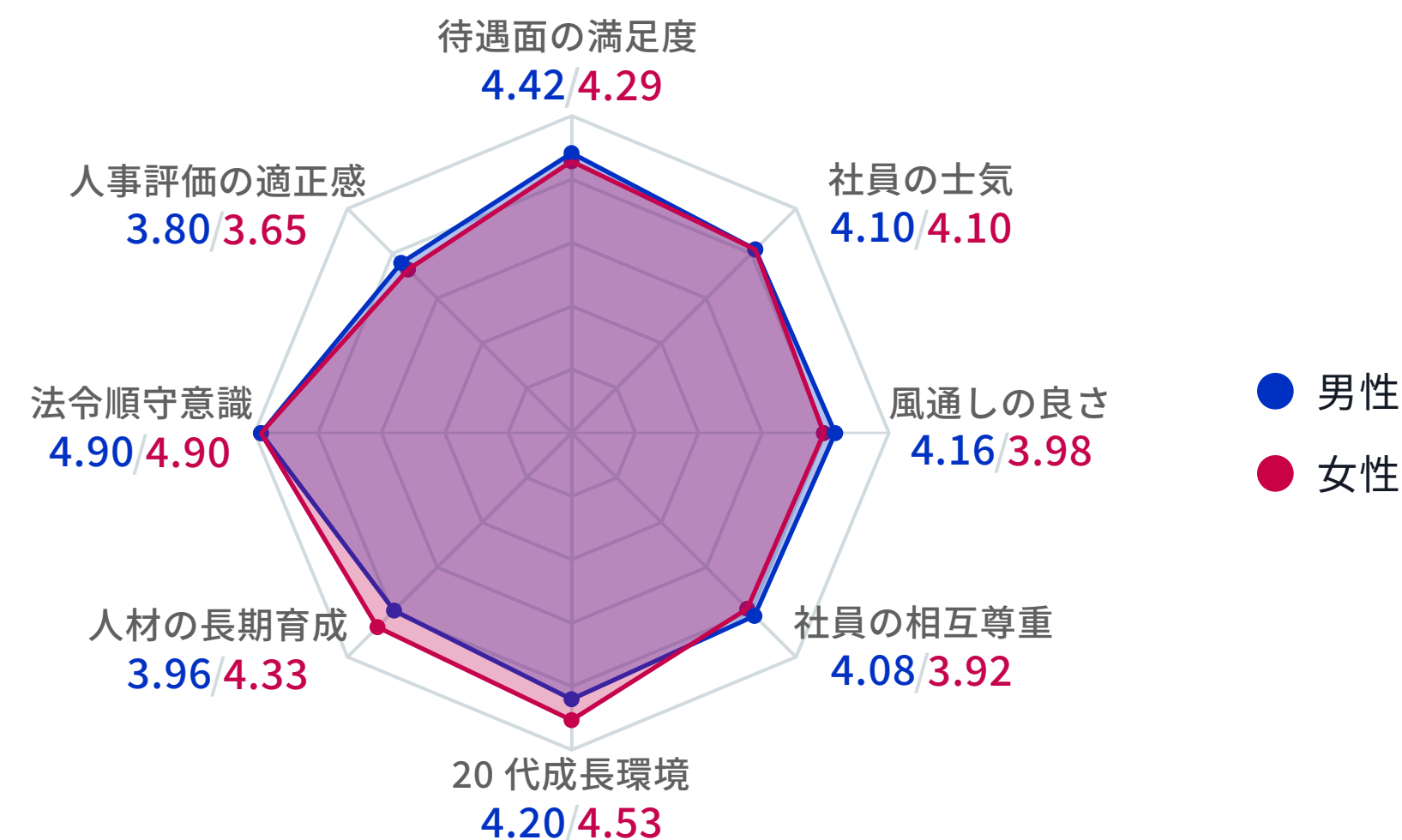
社員による会社評価
★★★★☆ 4.47

(回答者：185人)

残業時間 (月間) 22.2h

有休消化率 56.4%

男女別の会社評価



属性別に評価を見てみると、男女別では「20代成長環境」と「人材の長期育成」で女性の方が男性よりも評価が高く差が出ています。社員クチコミを見ると、研修が充実している点や、キャリアを自ら切り拓いていける成長環境が評価されているようです。

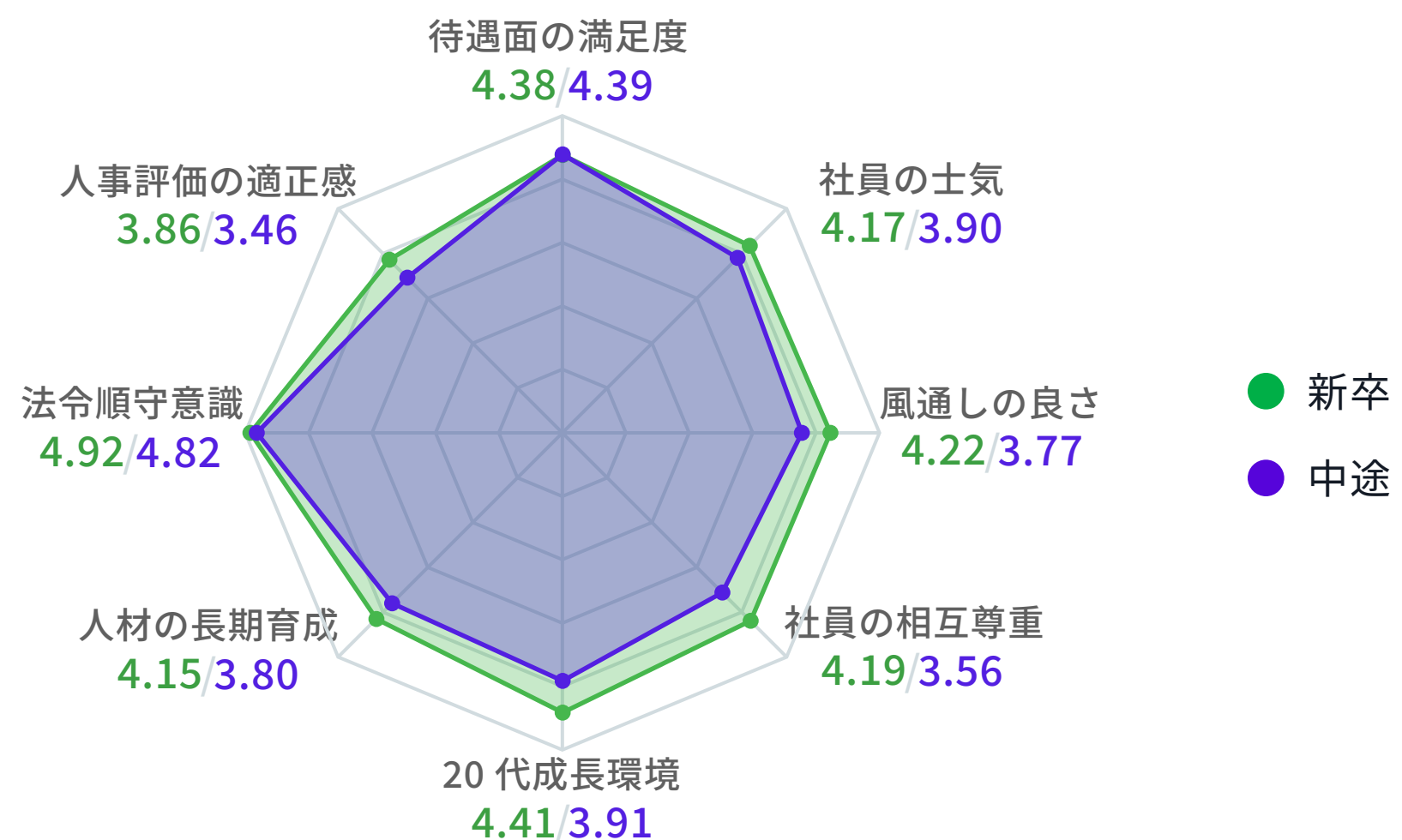
研究 在籍5~10年、現職 (回答時)、新卒入社、女性

「入社当時は自身のキャリア志向はあまり考慮されていない印象があったが、最近は自身のキャリア志向もだいぶ考慮されるようになり、やりたいこともやれる雰囲気が出てきた。また、3年目までの研修と英語研修が充実している。」

研究職 在籍5~10年、現職 (回答時)、新卒入社、女性

「海外との仕事も多く、業界での先端の仕事をするため、様々なスキルを得ることができる。研修なども多く、キャリアについても相談できる先があるため、こういった方向に進みたいか、考えて動くことができる。上司も親身になって話を聞いてくれ、助言もくれる。仕事面でのチャンスも多く、成長機会は常にある。」

新卒入社と中途入社での会社評価



新卒入社と中途入社では、全体的に新卒入社の社員の評価が高くなっています。特に「社員の相互尊重」においては0.5以上の差があり、チームワークに対する評価が新卒入社と中途入社で異なるようです。中途入社の社員クチコミからは「社内独自のルールや略語が多く、中途入社の社員は苦労する」という声も見られました。

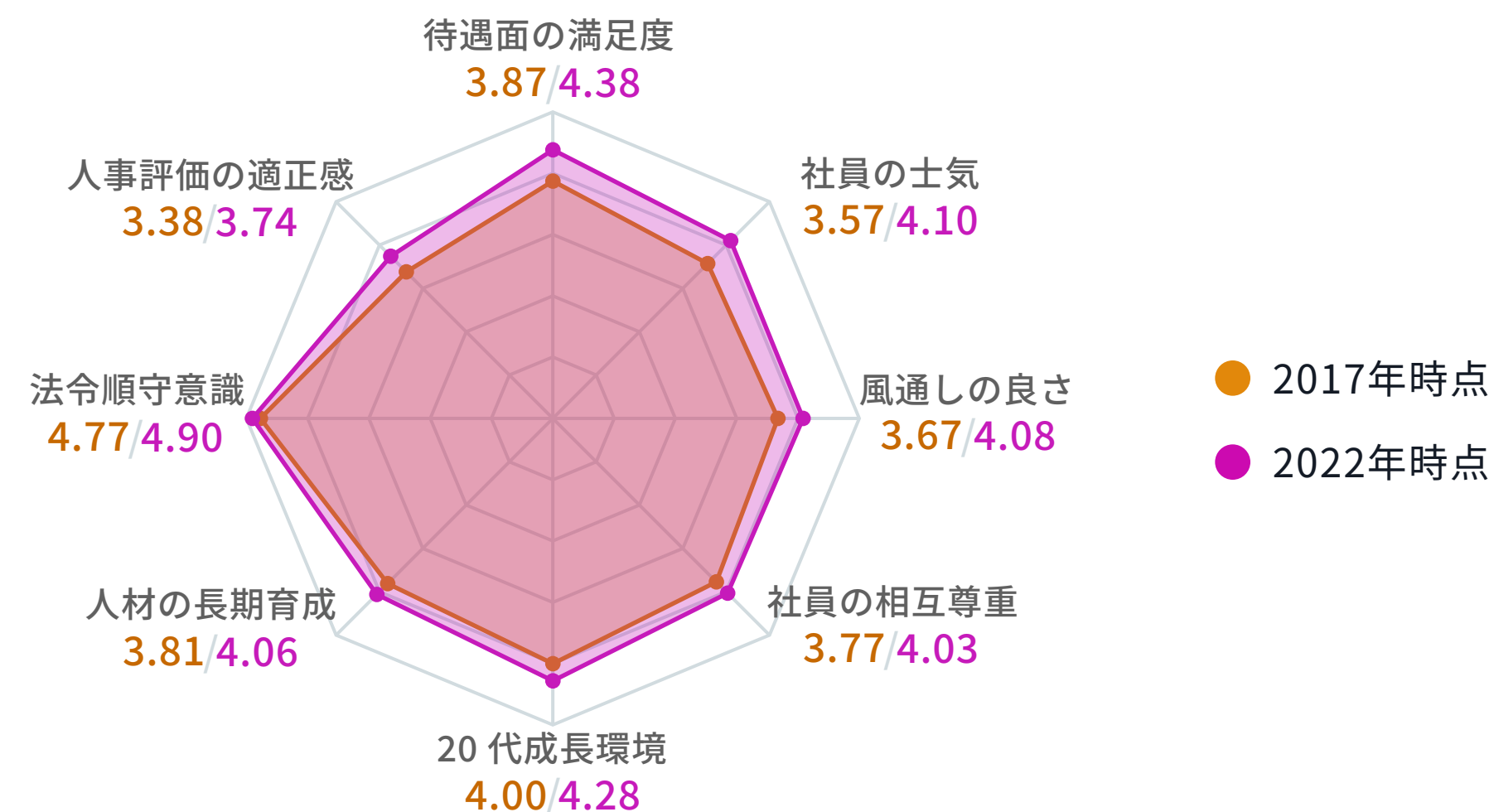
👤 本社、管理部門 在籍15～20年、退社済み(2020年より前)、中途入社、女性

「いわゆる昔からの内資企業。今は少しは転職組が増えたが転職による企業文化の変容は期待できない。内資によくある組織変更が頻繁にあり、くっついたり離したりと何度となく繰り返して落ち着かない雰囲気がある。」

👤 臨床開発 在籍3年未満、現職(回答時)、中途入社、男性

「自由に意見を言うことができ、若くても重要なポジションを任せられる。一方で、優秀な人が多いからか、それぞれが独自に進めている部分が多々あり、全体としての統一感がない。」

過去と現在の会社評価



2017年以前の評価と直近5年間の評価を比較すると、全ての項目で評価点が上がっています。特に評価が高くなったのが「待遇面の満足度」です。2017年以降業績を伸ばし続けている中外製薬。社員クチコミにも、業績好調による賞与に関する声が多く見られました。併せて、人事制度の改定によって成果主義を推進することに対する期待が見られました。「人事評価の適正感」が評価を伸ばしている背景かもしれません。

👤 管理系 在籍10～15年、退社済み(2020年以降)、新卒入社、男性

「年収1000万円。給与は普通に仕事していれば年次に応じてある程度上がっていく。業績好調につき賞与も多く支払われ、給与水準は数年前と比べて相当に良くなっている。」

👤 研究本部、研究 在籍3～5年、現職(回答時)、新卒入社、女性

「年収670万円。新しい人事制度がスタートする予定で、特に幹部社員にはかなりメリハリのある給与体制になった。成果主義をより推進するために評価ポイントによる賞与の倍率の幅も広がり、これまで以上に頑張ったぶんだけより多くの報酬がもらえるようになって期待している。」

社員クチコミ 最新投稿の分析

中外製薬の社員・元社員による
クチコミに見られる特徴は？

中外製薬の近年の社員クチコミを分析すると、医薬関連のワードが多く並ぶ中で、「ロシュ」「ロシュグループ」というワードが目立ちます。

自社名と並んで多く投稿されている「ロシュ」について、どのような社員クチコミが投稿されているのでしょうか。次ページで詳しく見ていきましょう。



中外製薬：社員クチコミで見る注目ワード

ロシュ

ロシュグループ

2002年に世界有数の製薬会社であるロシュ社と戦略的提携を行い、ロシュグループの一員になった中外製薬。社員クチコミにはそのことを強みとして挙げる声も多く、強力なパイプラインが入社理由のひとつにもなっているようです。

 **開発職** 在籍3年未満、現職（回答時）、新卒入社、男性

「成長に貪欲である。業績が好調な今のうちから、積極的に研究開発・設備投資・コスト削減に尽力し、さらなる飛躍を図っている。また、ロシュとのアライアンス提携により、継続的に革新的な新薬の導入があり、国内におけるプレゼンス力は増すばかりであると考えている。」

 **開発系職種** 在籍3～5年、現職（回答時）、新卒入社、男性

「強み：ロシュとの提携により臨床試験の実施コストを抑えた上で製品を上市できる。ロシュ導入品を低コストで開発、販売した利益をより利益率の高い自社開発品の研究開発に充てることで、効率的に新薬創出を行うことができる、独自のビジネスモデルを構築している。」

 **本社、管理部門** 在籍15～20年、退社済み(2020年より前)、中途入社、女性

「強み：バックにいるロシュの強力なパイプライン。そのおかげで原資ができ国内の開発へも回すことができ、好循環な状況になっている。」

 **臨床開発** 在籍3年未満、現職（回答時）、新卒入社、男性

「強み：売り上げを支える自社製品とプラスして、ロシュからのパイプラインがあり開発品にはまだ困らないと思われる。一方でこのアライアンスを維持するためには、定常的に自社製品を導出していかなくてはいけないので、その点に関しては、新しく投資している抗体製造施設や、ホットな研究分野である中分子からのモダリティに期待している。」

 **メディカル** 在籍10～15年、現職（回答時）、新卒入社、男性

「強み：ロシュグループの一員であることにより、新薬のパイプラインが多い点が最大の強みだと思います。また、独自の抗体技術を有しており、すでにその技術を用いた開発品の候補も出てきている点は、さらなる飛躍につながる可能性があると思います。」

 **開発** 在籍10～15年、現職（回答時）、新卒入社、男性

「入社を決めた理由：オンコロジー領域に力を入れている。ロシュとのアライアンスを通じて自社品をグローバル展開でき、グローバル開発に関われる。自社品だけでなくロシュからの導入品も多くパイプラインが豊富。」

 **研究** 在籍3年未満、現職（回答時）、新卒入社、女性

「入社を決めた理由：新薬創出を行う会社であり、ロシュとの戦略的アライアンスで新薬創出の基盤がしっかりとしていると考えたため。また、バイオ医薬品を扱う企業であり、豊富なパイプラインをもっており、数多くある製薬会社の中でも高い成長性があるため。若手の成長を後押ししてくれるような企業であるため。」

 **MR** 在籍10～15年、現職（回答時）、新卒入社、女性

「入社を決めた理由：パイプラインが充実しており、将来性を感じた。また、ロシュの完全子会社となったわけではなく、中外の経営を維持しているのが良いと思った。実際に会社は成長を続けており、今後のパイプラインも充実しているので入社して良かったと思っている。2020年から人事制度が変わり、実力主義になりそう。今はまだ年功序列で上がった上司が残っている印象。」

 **MR** 在籍3～5年、現職（回答時）、新卒入社、男性

「入社を決めた理由：ロシュという世界で最も大きな製薬企業のバックアップがありながら、独自経営を維持しているというビジネスモデルに興味がありました。加えて、国内のガン領域ではトップメーカーであり、パイプラインも豊富でありそれがアンメットメディカルニーズにマッチしている点で、研究・創薬力の高さと将来性を強く感じました。」

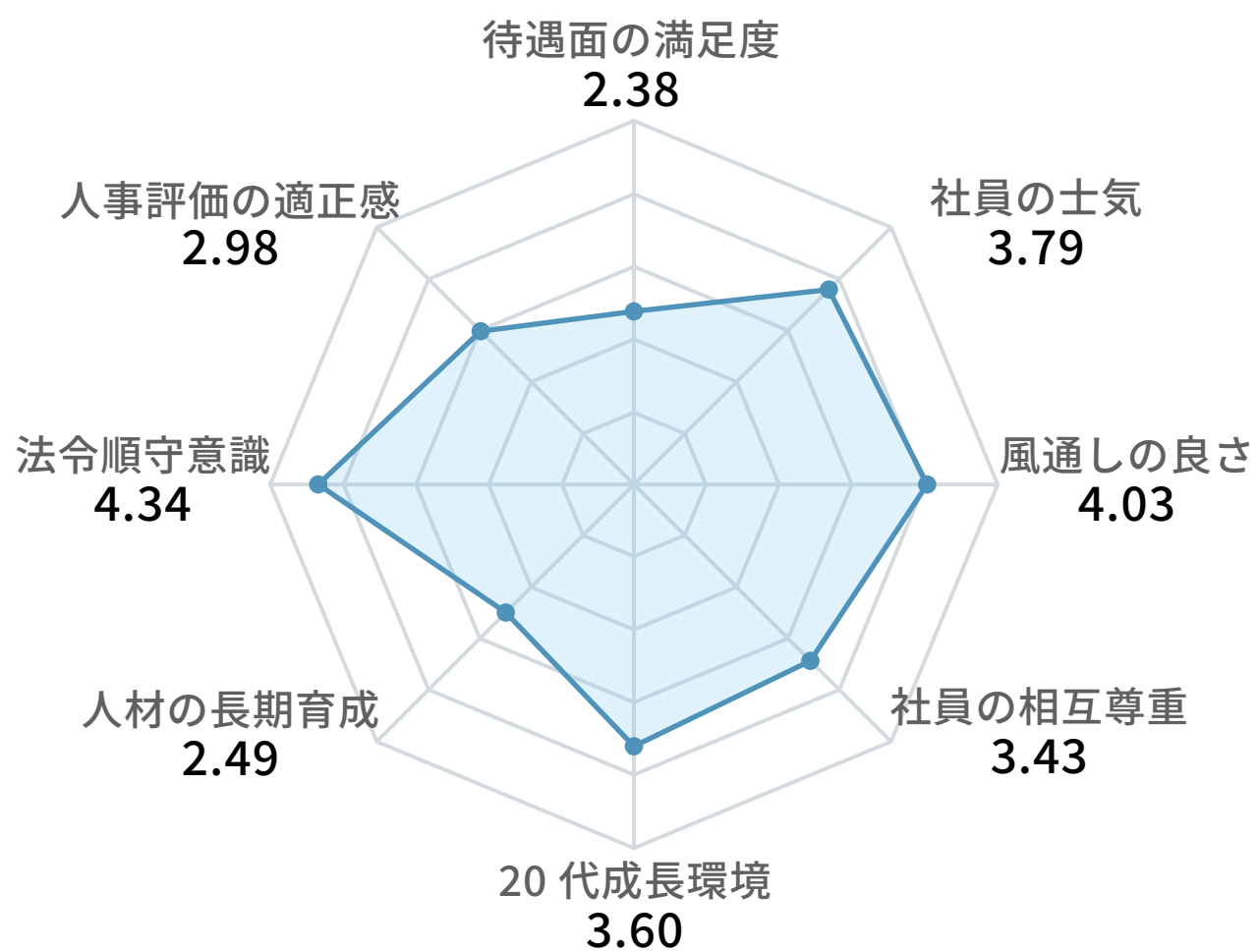
03 | 経済産業省

OpenWork業界別ランキング「官公庁」で常に上位

「霞ヶ関」の中で抜群の挑戦機会があり、風通しが良い組織 ハードワークな労働環境と人材の流動化に課題

働き方改革や企業の努力によって、長時間労働や有休が取れないといった日本の労働環境における課題は少しずつ改善されてきています。では、その改革の旗振り役でもあった行政機関の働き方はどうなっているのでしょうか。OpenWork業界別評価で省庁のトップ（※）である経済産業省に着目して見てみたいと思います。

※経済産業省より高評価の特許庁は経済産業省分局



社員による会社評価

★★★★☆ 3.54

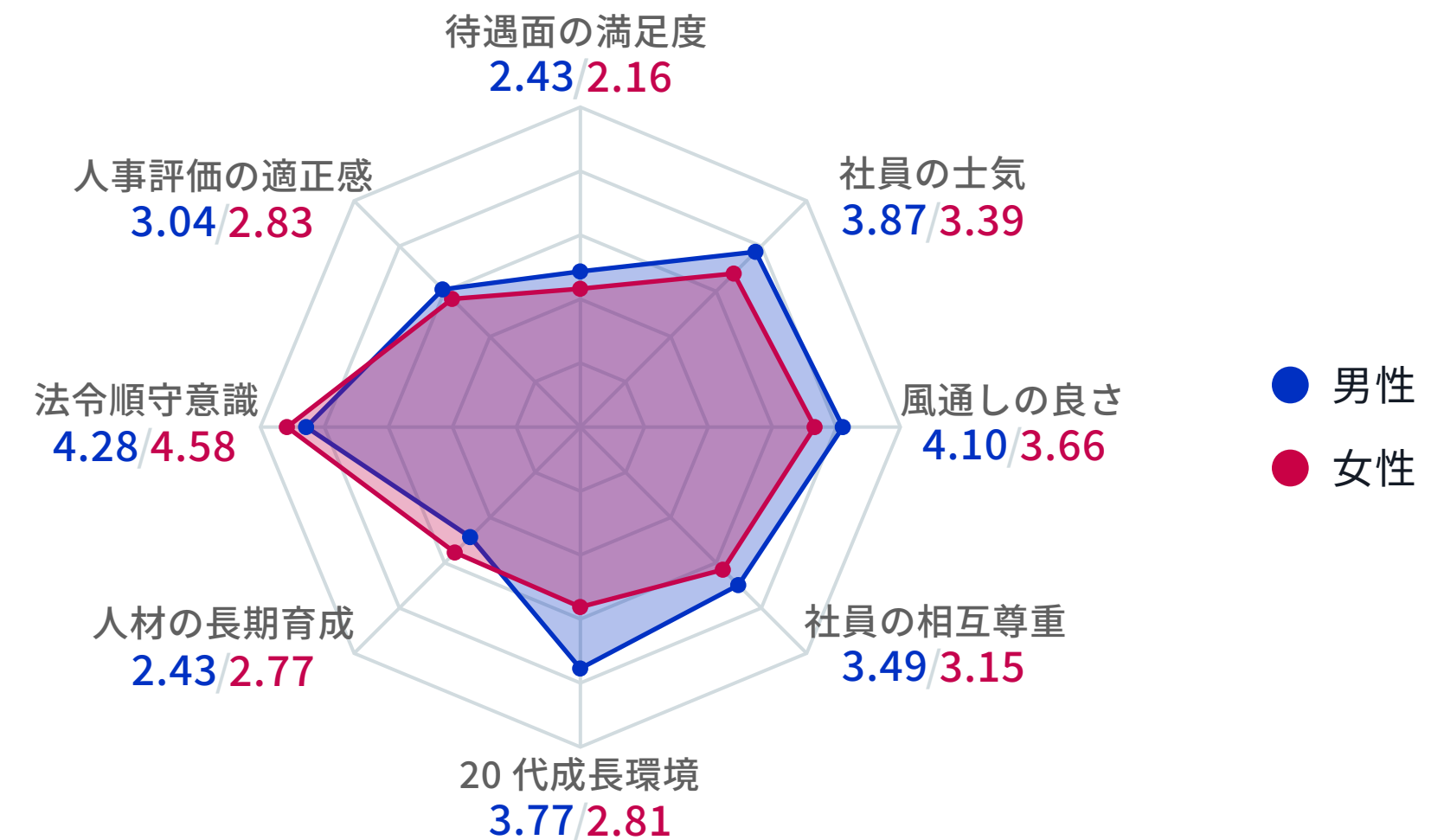
(回答者：210人)

残業時間（月間） 64.6h

有休消化率 37.5%

経済産業省は「待遇面の満足度」と「人材の長期育成」が低くなっていますが、「風通しの良さ」が4点台であるなど、その他の項目は比較的高めになっています。しかし、残業時間は60時間以上で業界平均の倍以上とかなり多く、有休消化率についても3割台とかなり低い数字になっています。

男女別の会社評価



男女別での評価をしてみると、男性の方が圧倒的に「20代成長環境」が高くなるなど、全体的に男性の評価が高いという傾向が見られます。社員クチコミを見ると、男女分け隔てなく挑戦機会は与えられているようですが、かなりのハードワークである環境が見られました。

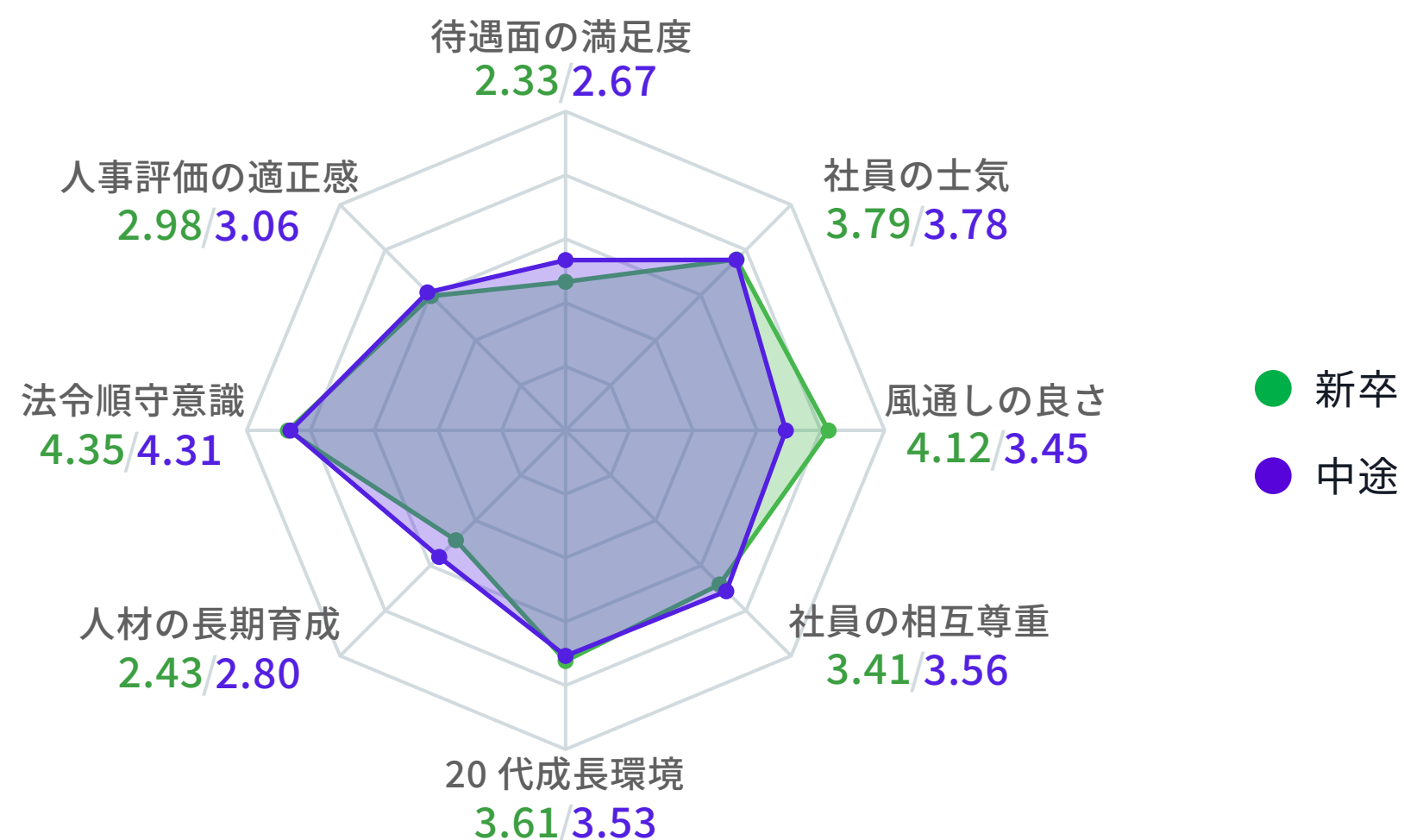
総合職、課長補佐 在籍5～10年、現職（回答時）、新卒入社、男性

「人事院による全省庁一体での若手研修、経済産業省独自の企業派遣研修、省内の有識者勉強会、人事院の海外留学派遣制度など、成長・キャリア開発の機会が豊富に用意されています。」

総合職 在籍3年未満、現職（回答時）、中途入社、女性

「確かにハイレベルで活躍されている女性も多いが、育児を終えたあと深夜にテレワークで仕事を進めるようなハイパーウーマンが目立つ。全員がそのようになれるわけではないと思う。」

新卒入社と中途入社の子会社評価



新卒入社と中途入社の子会社比較では、新卒の方が「風通しの良さ」を高く評価しています。中途入社の子会社クチコミを見ると、挑戦を奨励する環境ではありながらも、まだ一部で年功序列や厳しい上下関係といった旧来型の組織文化が残っていることがうかがえます。

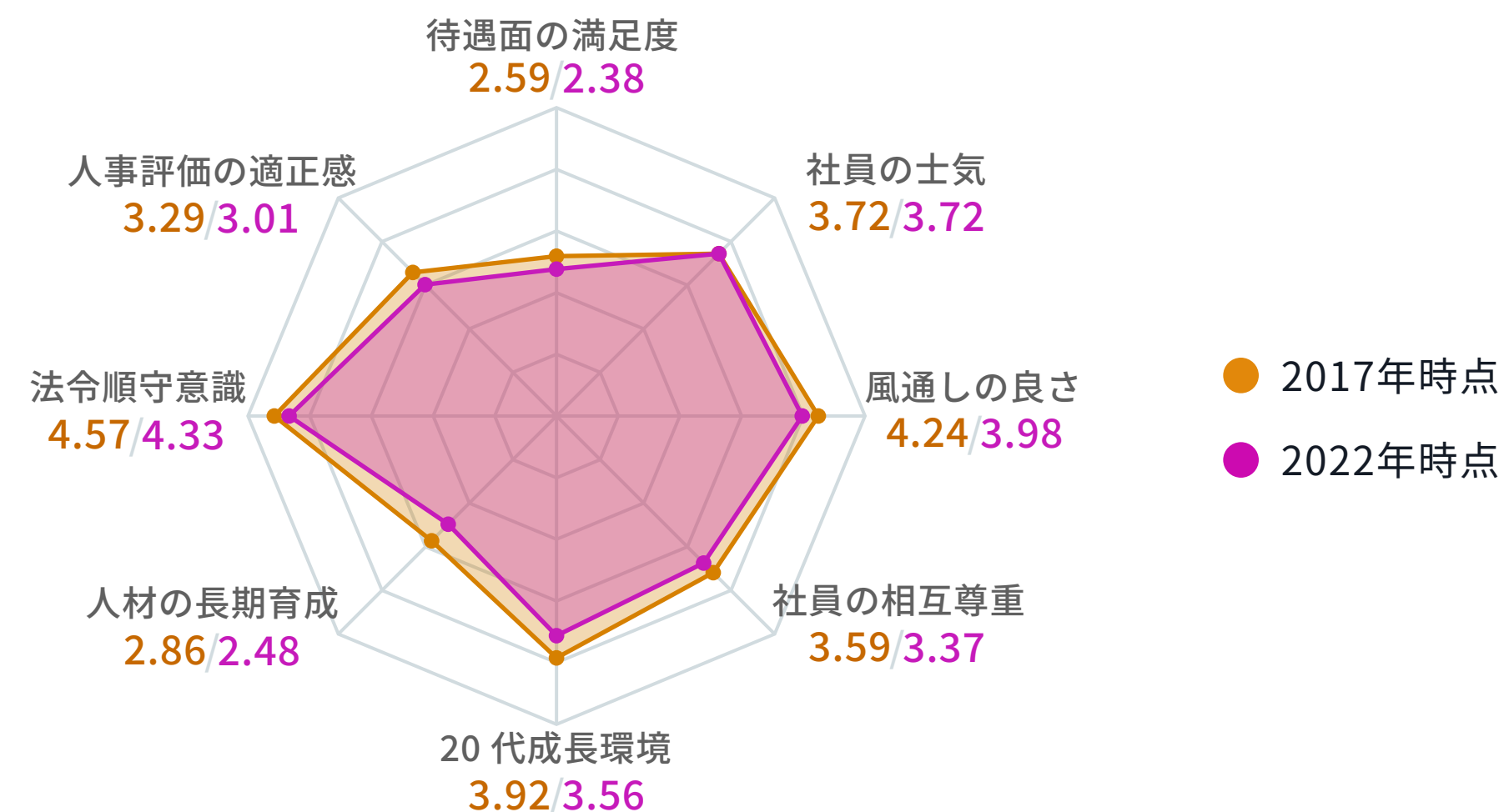
事務 在籍3年未満、退社済み(2020年より前)、中途入社、男性

「風通しがよい。モチベーション高い人が集まっている。どんなことにも挑戦しようとする雰囲気醸成されている。自由闊達な雰囲気。上司との距離感も近く、言いたいことはどんどん発信できる。また上司も話を聞いて、まずはやってみなさい、といった雰囲気。」

技術系 在籍3年未満、退社済み(2020年より前)、中途入社、男性

「新しいことにチャレンジ出来る風潮や雰囲気はある。常に新しいことを考えたり、現在の業務の運用改善しようとする姿勢がある。ただ、古い体質も残っており、上下関係が厳しく、幹部のために仕事をしている人もいる。事務作業が非常に多くて、細かい点まで詰める人もおり、業務の効率は悪い。」

過去と現在の会社評価



2017年以前の評価と直近5年間の評価を比較すると、2017年以前の評価の方が直近よりも高いという結果になりました。全体的に評価点は毎年上昇傾向であるのに対し、評価を下けている背景には何があるのか。若手の離職が相次いでいると言われている省庁において、労働環境の改善、人材の流動化を促進するべきだという声が上がっています。

総合職、係長級 在籍3～5年、退社済み(2020年以降)、新卒入社、男性

「若手の退職が加速していることにより、急速に組織の老化が進んでいることを危機感を持って捉えるべき。個人の奉仕心に頼らずに優秀な若手の人材を長期的にリテインできる仕組み作りが急務。」

政策企画、総括補佐 在籍10～15年、退社済み(2020年より前)、新卒入社、男性

「人材流出を防ぐことには限界があるため、中途採用や抜擢システムの拡充による流動化に対応した施策を検討するべきだと思う。留学等の研修に制限をかけて人材開発を縮小させることは逆効果かと思われる。」

経済産業省：社員クチコミで見る注目ワード

霞ヶ関／霞が関

他律

国会

「**霞ヶ関／霞が関**」というワードは、いわゆる省庁が集まる場所、「省庁」の代名詞として使われており、経済産業省は他の省庁と風土が異なり風通しが良い、といった社員クチコミが多く見られました。

一方、「**他律**」については、「自分ではコントロールできない」突発案件についての言及が多く見られました。テレワークなど働き方改革を積極的に取り入れ始めている一方で、他律的業務の代表例でもある「**国会**」対応はワーククラウド内でも大きく、多くの職員が国会対応による長時間労働を課題に挙げています。

 **企画** 在籍10～15年、現職（回答時）、新卒入社、女性

「何よりも挑戦を重んじる文化。自由闊達。いわゆる**霞が関**の中では他の役所とは異なる存在。現場力、民間とのネットワーク、個の特性、チームワークを活かしながら、日本経済のそれぞれの課題（エネルギー、産業構造、通商、環境、地域・中小企業等）を解決していこうとする課題解決型のマインド。働く人物のバラエティにも富んでいる。働く場所は、本省が基本だが、キャリアによって世界中、日本中。」

 **総合職** 在籍5～10年、現職（回答時）、新卒入社、男性

「**霞ヶ関**の中で見れば、間違いなく風通しの良い省庁の一つ。また、新しいことにチャレンジしようという意欲がある職員が多く、それを後押しする雰囲気も比較的強い。一方で、良くも悪くも昔ながらの大組織なので、調整に時間がかかったり非効率な慣行に辟易したりということもしばしばある。」

 **課長補佐** 在籍5～10年、現職（回答時）、新卒入社、男性

「いい意味で公務員的でない、変化、改革を求める組織風土で幹部から若手まで、新しい政策を作ろうと日々議論している組織。風通しがよくなるでも自由に言えるのはいいが、みんなが新しいことを考えて実行するので年々仕事が増加して、労働の負荷は大きい。ただ、**霞が関**のなかでは圧倒的に仕事の内容が前向きなので、精神的なプレッシャーやストレスは少ない。」

 **課長補佐** 在籍3年未満、退社済み(2015年より前)、中途入社、男性

「配属される課室によって業務負荷はだいぶ異なるようだ。**国会**で質問が多く当たる課室は、**国会**の会期中は待機で深夜まで拘束されることもしばしばであるし、法案の作成に関与することになった場合なども、尋常でない業務量となるようである。**霞ヶ関**でワーク・ライフ・バランスを求めるといふことにそもそも無理があるのかもしれないが、一方で、**霞が関**が変わらないと民間も続かないようにもおもわれ、難しい所である。」

 **企画** 在籍15～20年、現職（回答時）、新卒入社、男性

「数年前と比較して、自宅でも職場と同じPC環境で仕事ができるようになったり、テレワークやフレキシブルな勤務体系を奨励する取組が進められていたり、**国会**業務の迅速化に向けた取組が進展しており、大幅に改善されているように感じる、ただし、**国会**業務を始め、**国会**や他省庁や海外政府との関係など、**他律**的な要因で、ある程度の制約が生じることは当然あり得るが。」

 **係長** 在籍5～10年、現職（回答時）、新卒入社、男性

「**国会**対応など**他律**的な側面があるため、自分でプライベートを調整しづらい場合がある。また、部署にもよるが繁忙期は帰って寝るだけという場合も珍しくないため、ワークライフバランスは両立しづらいと感じる。」

 **一般職** 在籍3年未満、現職（回答時）、新卒入社、男性

「**国会**関係などの**他律**的業務に関わることが多い場所だと、平日に自由な時間はほぼ取れない。有給の取りやすさは上司によると思うが、**国会**会期中だと基本的には休めないと思った方がいい。ただ一方で、**国会**がない時期は比較的落ち着いていて、休みは取りやすいと思う(部署によるが)」

 **事務官** 在籍5～10年、現職（回答時）、新卒入社、男性

「省庁の中では風通しは良いと思われる。ポストによっては若手に裁量を与え、大きな仕事をさせることもあり、運が良ければそれなりに楽しい仕事もできる。一方で、省庁に共通して言えることだが、法令業務や**国会**業務などはかなりのコストがかかり、その生産性のなさから職員の士気を下げる要因となっている。PCの機能が良くなったので、テレワーク、リモートワークもできるようになり、数年前よりはかなり労働環境は良くなった。」

スペシャルコンテンツ

働きがい最貧国からの脱却！ 進む**人的資本経営**と存在感を増す**社員の本音**、 そして**今後の働き方**

経済産業省が推進する「人的資本経営」により社員一人ひとりの価値が高まっていく現代において、諸外国と比べ「働きがい」が低いと言われる日本。

企業は労働環境をアップデートしたにも関わらず、低下する若手社員の成長満足度。転職活動など、個人の労働環境満足度を向上させるには、企業評価をどのように見ていくべきなのか？

労働環境の変化を見つめてきたプロフェッショナルをゲストにお招きし、徹底討論します。

※このコンテンツはYouTubeチャンネル「日経テレ東大学」にて収録した内容を編集・再構成しています。

[登壇者プロフィール] ※敬称略



登坂 淳一

モデレーター：元NHK報道キャスター

1997年NHK入局、初任地は和歌山放送局。その後、2003年からは東京アナウンス室へ異動し「おはよう日本」「正午ニュース」、国会中継などを担当。2018年にNHKを退社し、現在はフリーとして活動中。



鈴木 雅則

株式会社セールスフォース・ジャパン 常務執行役員 人事本部長

GEとGoogleで人事業務に携わり、人事コンサルタントとして独立。その後、QVCジャパン、ビー・エム・ダブリューを経て、2019年2月より現職。



森永 卓郎

経済アナリスト / 獨協大学 経済学部教授

東京大学経済学部経済学科卒業。日本専売公社、日本経済研究センター、経済企画庁総合計画局、三井情報開発総合研究所、UFJ総合研究所（現三菱UFJリサーチ&コンサルティング）を経て、現職。専門は労働経済学と計量経済学。



大澤 陽樹

オープンワーク株式会社 代表取締役社長

東京大学大学院卒業後、リンクアンドモチベーション入社。中小ベンチャー企業向けの組織人事コンサルティング事業のマネジャーを経て、企画室室長に就任。新規事業の立ち上げや経営管理、人事を担当。2019年11月、オープンワーク取締役副社長に就任。2020年4月、同社代表取締役社長に就任。

登坂：社員一人ひとりの価値が高まっている現代、転職活動など個人の労働環境満足度を向上させるには、企業評価をどのように見ていくべきなのか。今後の働き方について、クチコミデータをもとに働く社員の本音を探りながらお話ししていきます。

鈴木：私の部署名は日本語では人事部と呼んでいますが、英語では「エンプロイーサクセス」と呼んでいます。社員の成功にしっかり投資をすれば、それがお客様の満足に繋がっていき、さらには企業の業績に繋がっていく、という考えです。いろんな社員がいますが、一人一人が自分らしく、働きがいのある環境を整えるということをミッションにしております。

登坂：森永さんから見て、今の働く人やこれから働く人たちが企業に求めていることは何だと思われますか？

森永：私は大学でゼミを持って17年目なのですが、最初の頃はみんな東京の大きな会社に入ろうとして、転職する時も大企業志向でした。しかしこの4～5年はそれががらっと変わって、もう在学中に会社を起こしたり、就職後数年で辞めてベンチャーに転職したり自分で起業するというのがとても増えました。

なぜ辞めるのか聞くと、給料とか長時間労働への不満じゃないんですよ。こんなつまらない仕事やられるか、という怒りなんです。私はもう40年サラリーマンをしています、昔はボトムアップで好きにできたので、仕事が楽しかった。今はトップダウン経営をするようになって、決められたマニュアル仕事や、ノルマだけを追うような仕事が増えてしまった。だから嫌になってしまうんでしょうね。

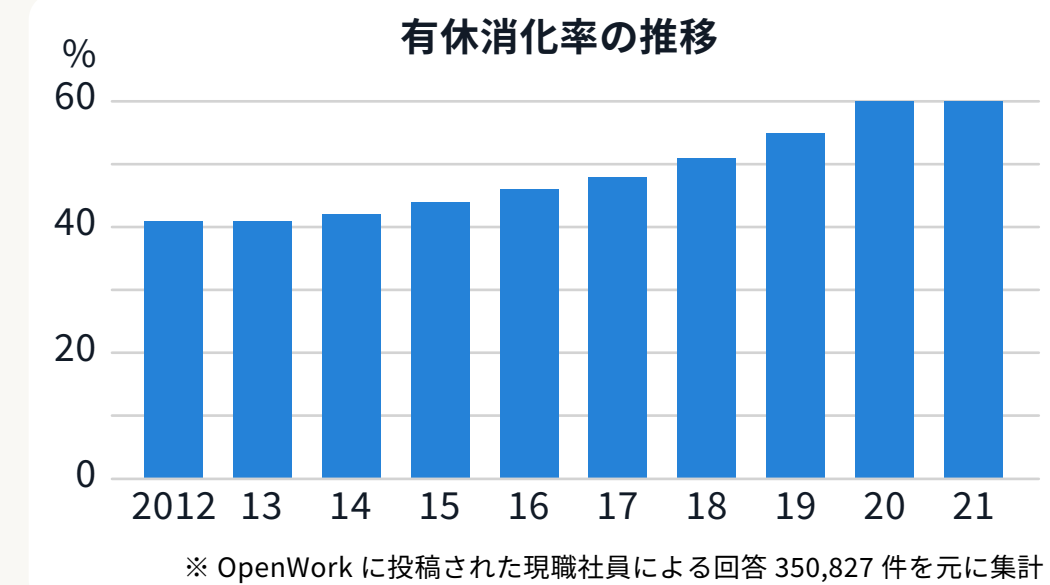
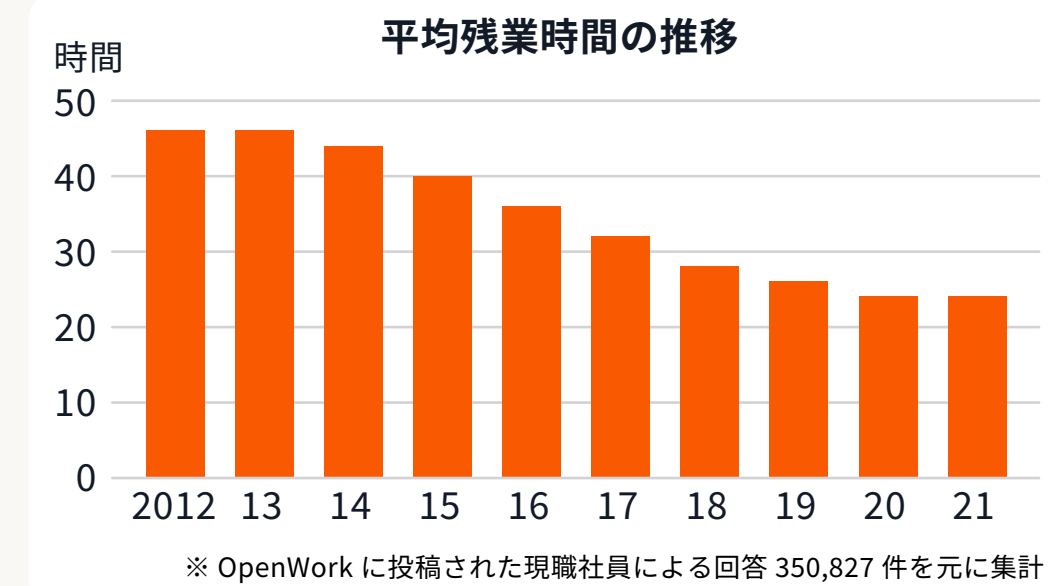


企業の実態と社員の評価

登坂：最初のテーマは「企業の実態と社員の評価」。働き方改革以降、企業側も労働環境をアップデートしていますが、その中で社員の評価はどのように変わってきているのか。まずはこの10年の有休消化率と平均残業時間の推移を見てみましょう。有休消化率は上昇傾向、つまり有休を取るようになって、残業時間は右肩下がり、こちらは減ってきていることがわかります。

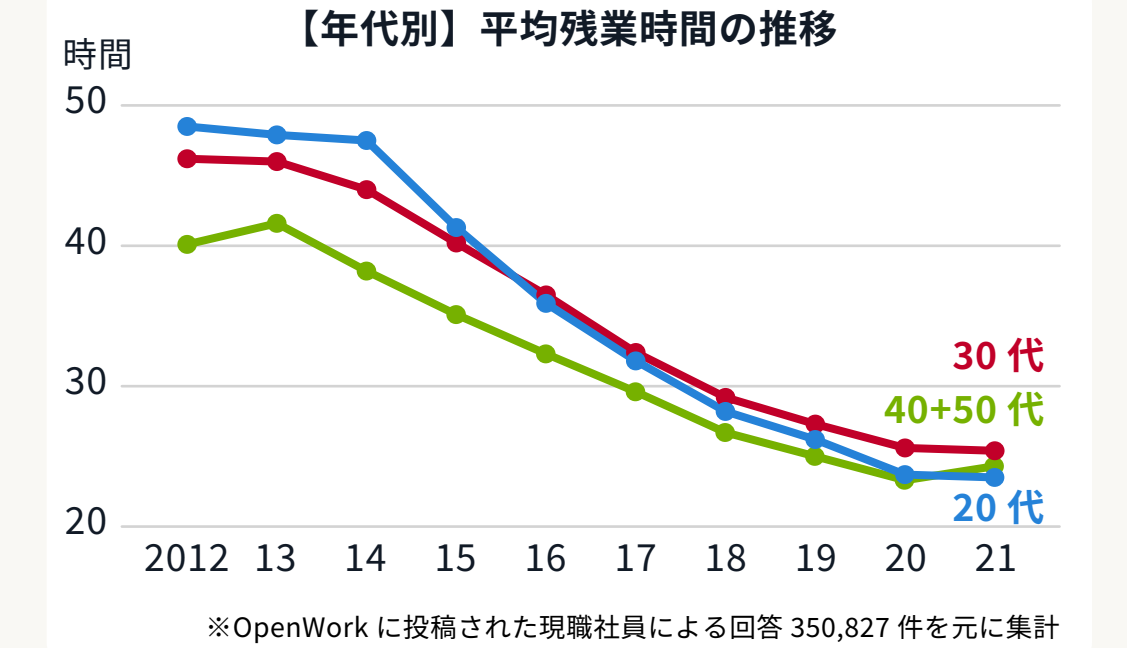
大澤さん、こちらはOpenWork発表のデータということですけども、この傾向をどうぞ覧になりますか。

大澤：これはOpenWorkに投稿された会社評価レポートを集計していて、実際に働いている人が、ど



のぐらい有休を取れてるか、残業はどれぐらいあるかという回答を各年で集計したものです。有休はたくさん取るようになって、残業時間は下がっている。これには色んな理由が考えられますが、一つには、日本全体で「働き方改革」を進めていて、労働環境を改善していこうという呼びかけや法改正を、各社がしっかり守ろうとした結果、改善されたように思います。

登坂：私も経験ありますが、昔はいわゆる「サービス残業」も多かった。しかし最近では残業に対する考え方が変わってきている。ただ長く働くことが良いわけではない、ということがようやく浸透してきている感じがします。次のデータを見ていきましょう。残業時間に関して、ベテラン社員より、若手の社員の方が残業が短いというデータです。



大澤：若い人の方ががむしゃらに働いているイメージがあると思いますし、私も若手の頃そうだったんですが、実は最近その傾向が逆転して、微差ではあるんですが、20代の方が一番残業していないという結果になりました。一番残業しているのは30代です。こういう逆転現象が起きたのは非常に面白いと思いますね。

登坂：20代の方が残業しなくなってきた背景には、無駄な残業をせず時間内にやるという動きもあるかもしれませんが、例えば30代や上の方がそれをカバーするといったこともあるのでしょうか。鈴木さんはこのグラフを見てどんなことにお感じになりますか。

鈴木：若い方の仕事に対する向き合い方が、変化してきているのかもしれませんが。ワークライフバランスの考え方、家庭と仕事を両立させようという発想が強いのかもしれませんし、その分、上の世代の方がカバーしているかもしれないですね。

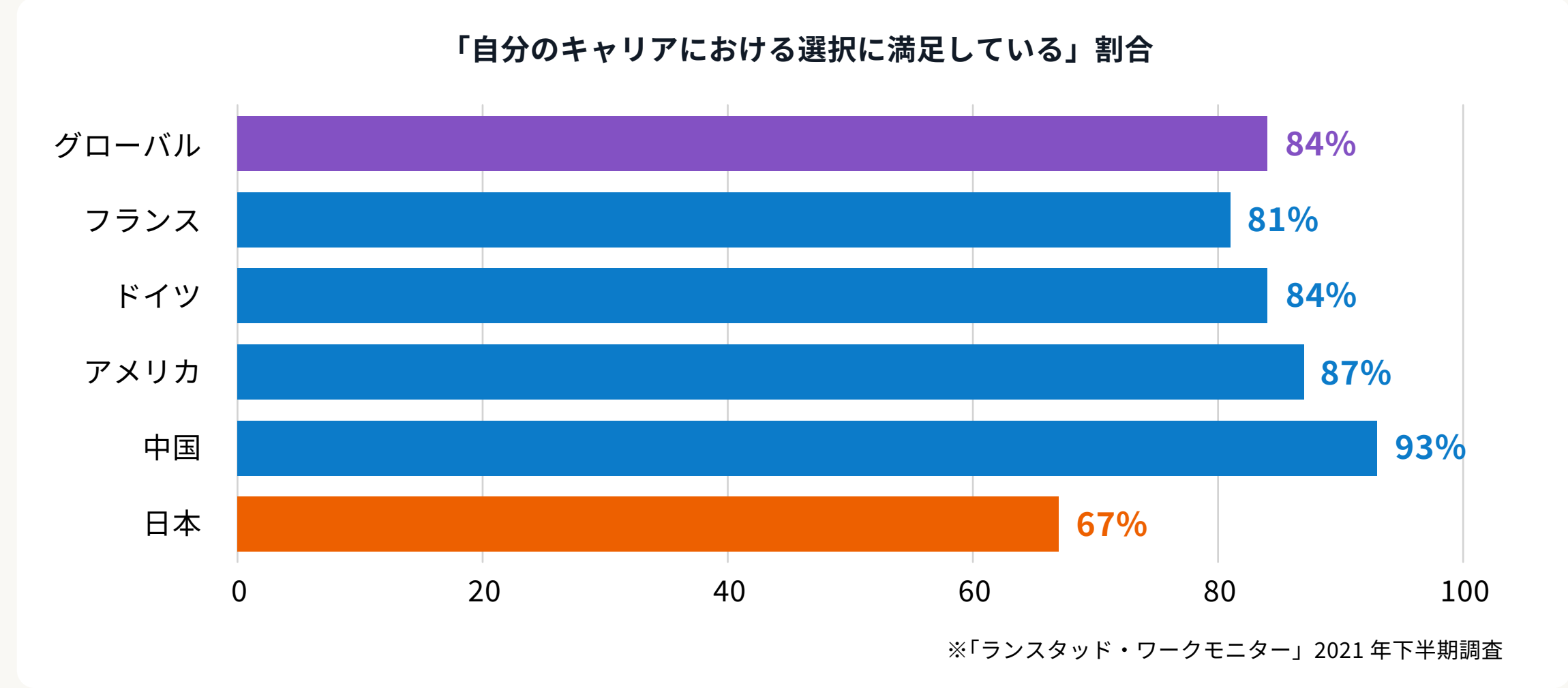
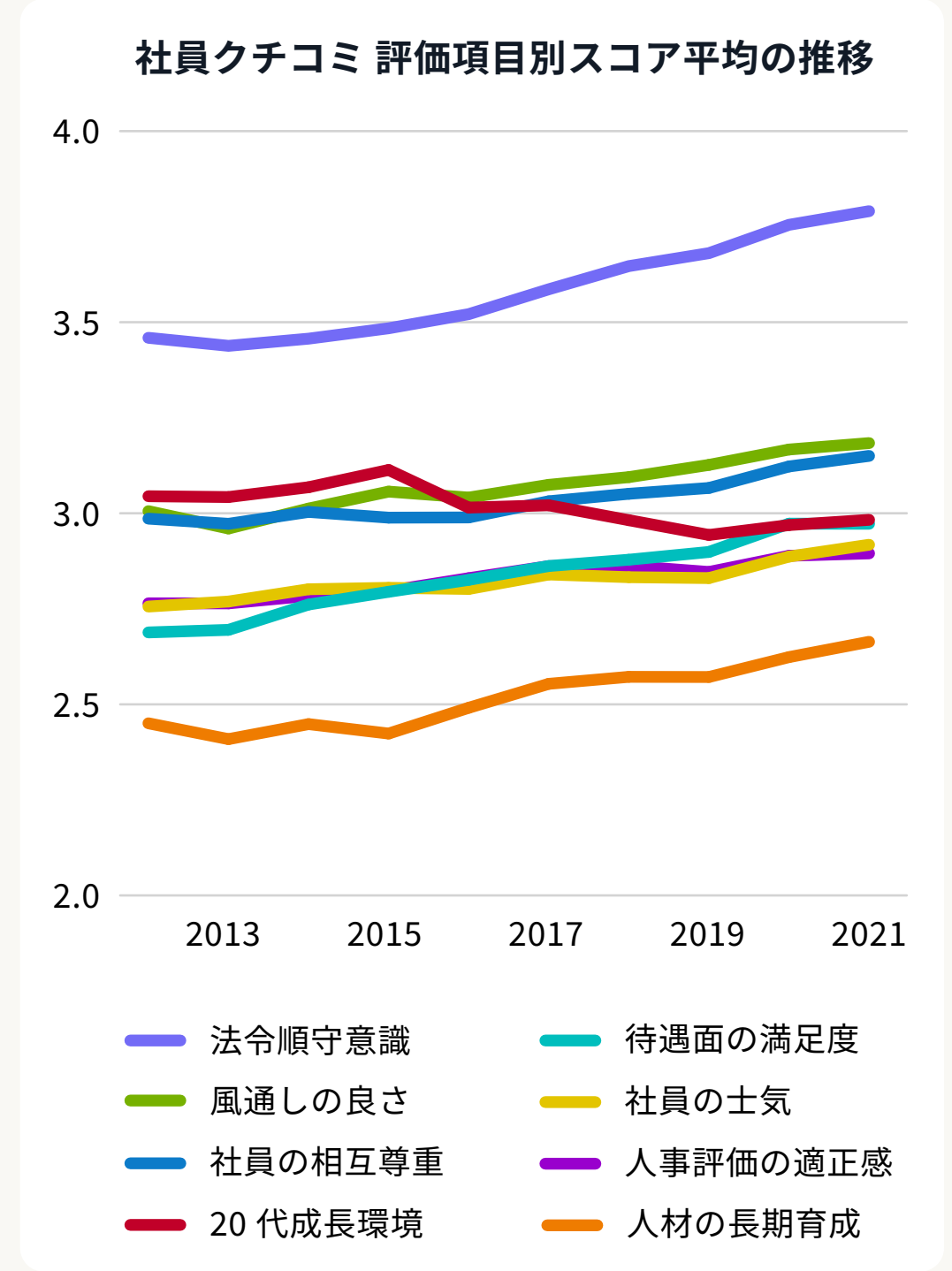
登坂：ランスタッド社の国際調査では、「自分のキャリアにおける選択に満足している」という項目のグローバルの平均が84%。日本は最下位で67%（「ランスタッド・ワークモニター」2021年下半期調査）、日本人のキャリア選択の満足度が世界で最下位という結果なのですが、大澤さん、これはどのように見えていますか。

大澤：いろんな解釈ができると思うんですが、熱意を持って仕事が出来ているかという他の調査（Gallup, Inc. State of the Global Workplace 2021 Report）でも、約140ヶ国中日本はほぼ最下位でした。熱意を持って働いている人が数パーセントしかないような結果で、それとセットで考えると、今の仕事を自分が選んでやっている感覚や、自分が「これをやりたい」と思って仕事をしている人が、他の国と比べて少ない、またはそういう選択がしにくいということではないでしょうか。例えば大手企業では定期的に異動する「ジョブローテーション」があるようですが、自分の希望の仕事に就けるかはわからない。「こんな仕事やりたくないのに」と思っている人が多いのが特徴なのかもしれません。
登坂：これは森永さんが先ほどお話しされた、この4～5年で仕事に対する考え方が大きく変わってきた感覚と重なりますか？

森永：仕事が面白くないから、その選択に満足していないんだと思います。この間若い人と話していて、どんな事を考えて仕事をしているか聞いたら、「早く終わらないかばかり考えている」と。そんな状態で満足のはずがないですよ。先ほど有休消化率は上がり、残業時間が減っているというデータがありましたが、私自身は面白い仕事をやっている時は楽しかったので、多少の残業は辛くありませんでした。

登坂：キャリアにおける選択に満足してるかは、主体的に取り組んでいるかが重要な気がしますね。鈴木さんはどんなことにお感じになりますか。

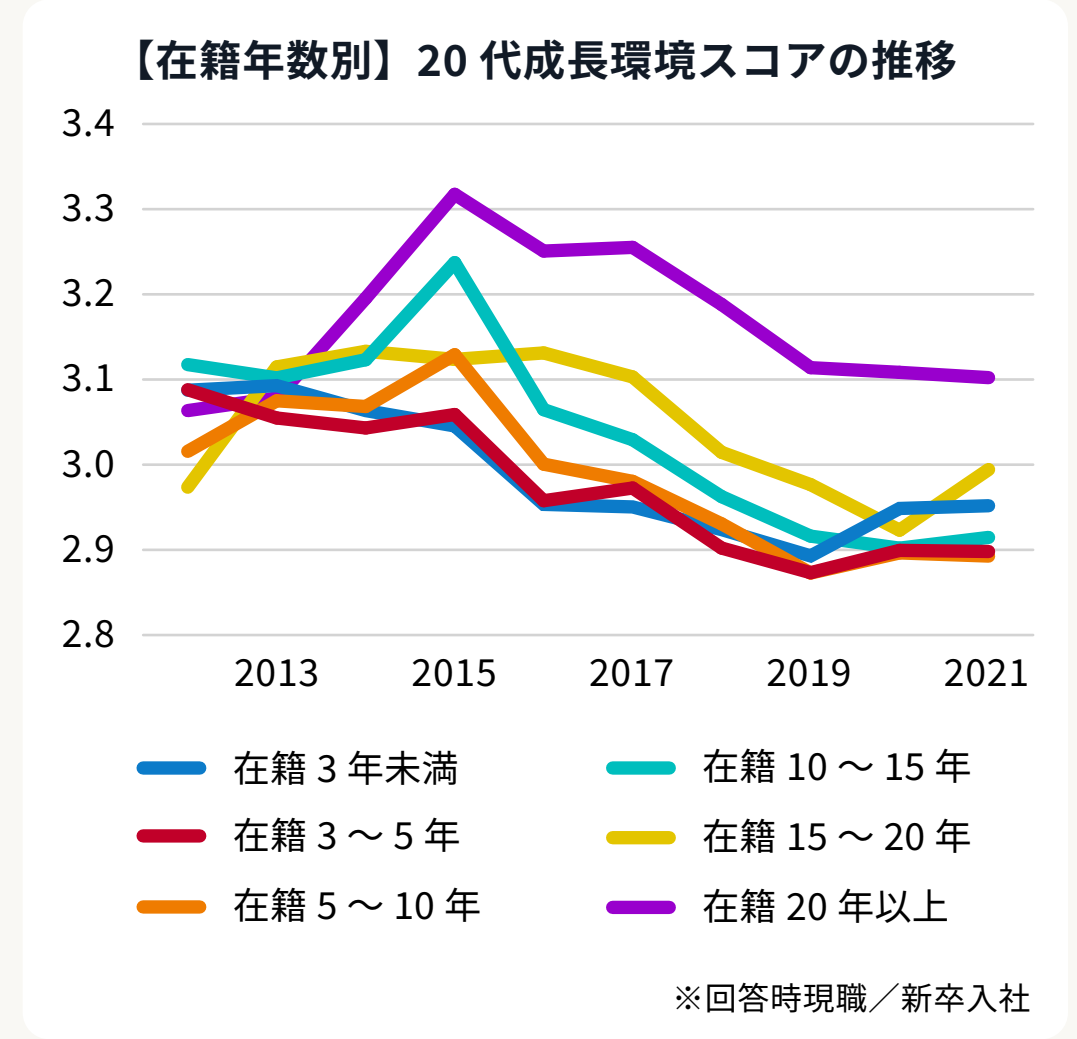
鈴木：自分で何かを決定して、それを最初から最後までやりきるといった機会が減ってきているのかもしれませんが。かなり効率化を推進した結果、仕事が細分化され、その仕事の全体像がなかなか見えないまま、その一部の仕事をするとといった感覚が満足度を下げていってる要因の一つになっているのかもしれませんがね。



下降する「20代成長環境」

登坂：OpenWorkのデータでは、この10年で「待遇面の満足度」「社員の士気」「風通しの良さ」など会社評価の指標は全体的に上昇している中、「20代の成長環境」だけが下降傾向にある。

さらに、年代別に「20代成長環境」の推移を見ると、在籍年数が短めの若手社員の方が評価が低い。有休や残業といった労働環境は改善傾向にある中で若手の成長環境は低くなっている。このデータを見てどのようにお感じになりますか？



大澤：まず、全体で「20代の成長環境」スコアが下がっているのは課題だと思います。これからの国や世界を支えていく、一番伸びしろがある若い人達が「成長環境がない」と感じてしまっているのは、すごく残念な結果です。在籍年数別では、在籍20年以上の長く働いている社員の評価には2種類あると考えています。「自分が若手の時は成長環境があった」と思って高く評価する場合と、「今の環境でも成長できる」と感じている場合。しかし実際には、在籍3～10年の若手社員たちはそうは感じていない。今の環境では成長できないと思っている人が増えてしまっていることが、このデータから見てとれると思っています。

鈴木：データを見ると、20代、若手の人たちが働きがいを持って働いていないということだと思いました。一方で、会社が成長をしていかないと、個人もなかなか成長していけない。これは鶏卵どっちが先

かの議論になってしまうんですが、個人が成長することで企業が成長する、企業が成長しているから個人もそれに引っ張られて成長していく、どちらもあると思います。やはり会社がなかなか成長局面にならないことで、面白い仕事を渡せるような環境が作りづらい状態になっているかもしれないと思いました。もうひとつ、新卒で入った方達は特に感じると思うんですが、自分がこういう会社だと思っていた会社に入社したら全然違った、といったギャップも成長環境の評価に大きく影響しているように思いますね。

20代成長環境を改善するには

登坂：成長環境の満足度は、どうやったら上げていけると思われますか？

森永：私は、つまらない仕事をして残業せずにどん

どん帰るような生活では成長するはず無いと思うんです。昔私のチームに来た新卒社員が居たんですが、彼はものすごく働いて、ものすごく勉強して、今では若くして日本でトップレベルの経済学者になりました。若いうちは働きたいだけ働いていいと思うんです。歳を取ってから同じことをやろうとしてもなかなか伸びないですからね。

大澤：残業時間が制限された中で企業がすることは、物差しを持つことだと思っています。効果が出る活動には必ず物差しがあって、例えばダイエットする際には体重計、受験でいえば偏差値やテスト、物差しがあることで、今の自分の状況が把握できる。働き方も、残業時間や有休消化率という物差しは便利で、数字があるから改善できる。一方で、成長環境があるか、働きがいがあるかは、物差しがなくて測れないので、なかなか改善ができない。

ひとつ例を挙げると、海外のドイツ銀行は「働きがい」といった項目を、IRや投資関連の情報として開示しているんです。社員クチコミサイトでの評価も全て開示して、毎年それを追っている。おそらく中にいる人事の方は、血眼になってそのスコアを見て、なぜ今下がっているのか、どうしたらもっと良くなるのかを、物差しを持って改善活動していると思います。そういった物差しを企業の中に持つことが僕は大事だと思いますね。

登坂：鈴木さん、人事部は「エンプロイヤーサクセス」だとおっしゃっていましたが、人事の立場から、今の時代に合わせた働き方の改善など、何か実際おやりになっていることなどありますか？

鈴木：社内のコミュニケーションでも、色んなやりとりが行われていて、面白い記事の共有から、顧客



対応のアドバイスまで、ベストプラクティスの共有がインフォーマルで活発に起こっているんです。そういう環境があることは社員にとって刺激になりますし、成功したときに周りがしっかり賞賛してくれることでエンゲージメントを高めることに繋がっているのかもしれない。当社では、エンゲージメント高めることが人事戦略の根幹だと考えているので、意図的にそこに時間とお金とリソースを投資しています。

企業は何ができるか、何を目指すべきか

大澤：セールスフォースさんのスコアは、すごく高いんです。しかしすべての企業がそれを真似できるかという点、なかなか難しい。僕がお勧めしているのは、全部の点数を良くしようとするんじゃなくて、一つでもいいから尖らせるスパイク型。若いうちの成長を求めるなら「20代成長環境」、給与を重視するなら「待遇面の満足度」、ワークライフバランスなら有休と残業の数値を見るといった具合に、みんな求めているものが違うという前提に立つと、





全てを欲張って良くしようとするのではなく、何か1点でも特徴のある企業や組織を作ることが、これから経営者や人事に求められていくと思います。

少しスコアが低めの項目があっても強みが明確な企業の社員クチコミを見ると、特徴を理解して入社しているのでギャップが少なく働きがいを感じている声が多いです。ただ「評価の高い会社」ではなく、自分が何を求めているかを理解し、それに応えてくれる企業を選ぶことも大切です。

鈴木：クチコミや、外部から自社がどう評価されているかはしっかり見ています。私自身も、どういうコメントがされているのか一つ一つ追っています。先ほどあった体重計のような、何かしら計測するようなものは必要だと思っていて、自己満足になってしまわないよう、外からどう見えているのか、常に自分自身に鏡を当てて考えています。我々は終身雇用を謳っている会社ではないので、働いていただいた方がセールスフォースでの経験を振り返ったときに、いい経験したな、ここで自分は成長できたな、

という実感を持っていただけるように、その体験を入口から出口までしっかりデザインしていくという発想が必要だと思っています。

森永：もう四半世紀前になるんですが、当時の三和総研に入社してしばらく経った頃、日本で一番極端と言われる人事評価制度改革をやったんです。何をしたかという、会社が人事権と評価権を全面放棄するという仕組みを作ったんです。どこの部署の、どのチームで働きたいかは全て研究員が自分で選ぶ。会社は給料も賞与も決めず、稼いだ粗利の一定割合を給料として払う、という方式にしたら会社がすごく変わったんです。「このプロジェクトは儲からないけど、国のためになる」とか、「未来を良くするためにとても大切だから」と思ったら、儲からなくてもやれるんです。ただ、最大の問題点は、経営者や人事部の権力である人事権と評価権が失われるので、理念で会社をコントロールしなければならなくなる。なので、この仕組みを回す場合には経営者が立派な理念を持っている人でないといけない。

登坂：これは、人事を担当している方からするとなかなか驚きではないですか？

鈴木：そうですね。理念やコアバリュー、パーパスといった、「我々の会社は世の中に対してどういう価値提供をしていくのか」を、はっきり会社として表明することは重要で、我々は「ビジネスは社会を変えるための最良のプラットフォームである」という理念を持っているんですが、やはりそれに共鳴する人が集まってきます。その中で切磋琢磨することで、世の中に対してさらにバリューを作っていくことに繋がっていくように思いました。

終わりに

登坂：最後に、「働きがい最貧国」からどうやって脱却すべきか、働く個人、企業はどうやって生き残っていけばよいと思いますか？

大澤：キャリアオーナーシップ、自分のキャリアを会社に預けるんじゃなくて、自分でコントロールしていくということがすごく大事だと思っています。成長を求めるもよし、お金を求めるもよし、働きやすさを求めるもよし、でもそれを誰かに預けるのではなく、自分で選び取り、自分のキャリアを自分で守り、築いていくことが、これからより一層大事になると思います。

鈴木：個人も会社も、鏡を自分自身に当てること、自己認識がすごく大切だと思っています。うまくいっているように見えても、まだまだ改善が必要な課題がそこから見えてくると思うんです。見たくないものでも、しっかり課題に向き合い、いっぺんに解決するのは難しくても、少しずつ改善活動につな

げて、会社を良くしていく。それを社員とオープンに共有し、コミュニケーションしていくことで、会社としてより強く、より良くなっていくように思います。

森永：今日の議論は、自分が働いている会社は1社という前提で話してきたんですけど、これからは複数でもいいと思うんです。お金は儲からないけど楽しい仕事って世の中にはたくさんあって。私この間NHKの短歌の番組にゲストで呼んでもらったんですけど、収録後に司会の女流歌人の方に、「僕これから歌人になろうと思うんですけど」って言ったら、

「森永さんね、日本で短歌だけでご飯を食われている人は、俵万智さん1人しかいないんですよ」って言われて、「私、二番目を目指します！」って帰ってきたんですが、以降一銭も稼げていません（笑）でもいいんです。チャレンジしていたらそれが何かの拍子に本業に役に立つ可能性もありますし、これからの時代はもっといろいろな挑戦していいと思います。



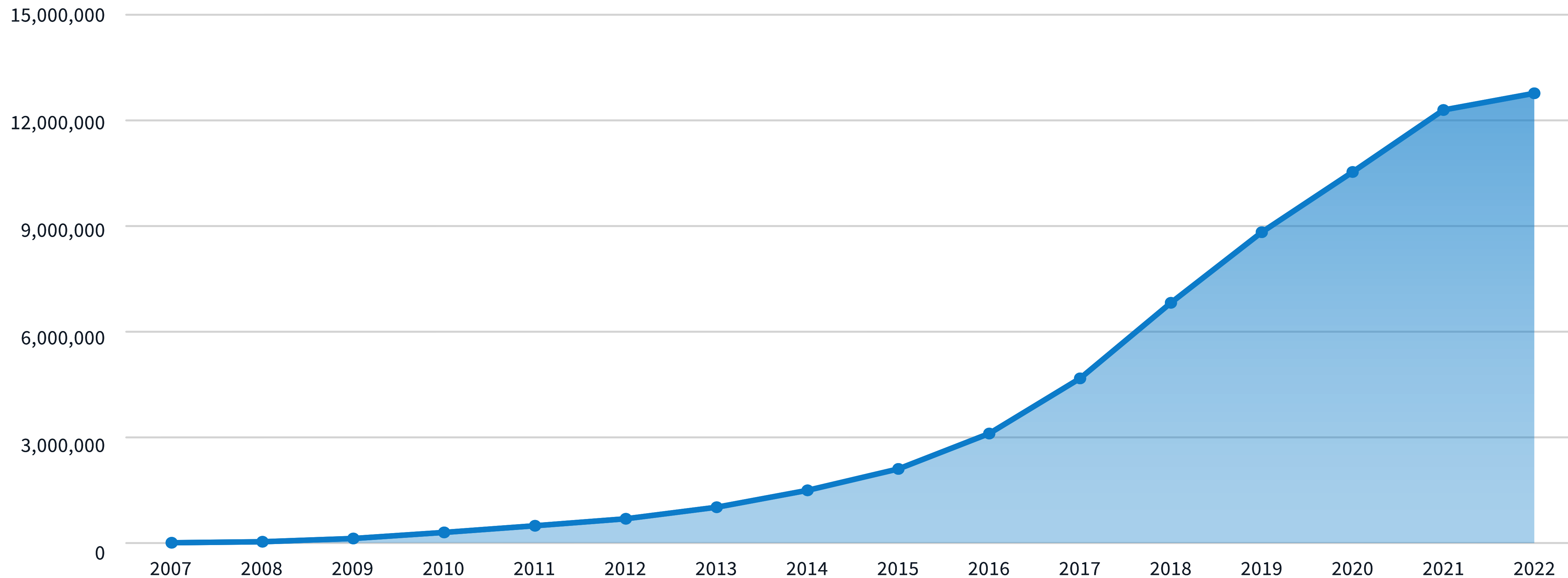
OpenWorkが向き合う クチコミ情報の「健全性」

ソーシャルメディアを運営する上で、情報の健全性に真摯に向き合い、日々改善・改良を行っていくことが、私たちOpenWorkの責任であると考えています。創業から15年、質の高い情報を集めるために行っている取り組みの一部をご紹介します。



OpenWorkの社員クチコミは2007年の設立以降、徐々にその数を増やし、
現在ではユーザー数475万人、社員クチコミと評価スコアは1280万件に達しました。

社員クチコミ・評価スコア数の推移



(集計期間：2007年7月～2022年4月)

OpenWorkのクチコミ審査体制



OpenWorkに投稿された社員クチコミは、大きく「機械審査」と「目視審査」の2段階の審査を経て公開されます



機械審査

まずユーザーがクチコミを投稿すると同時にプログラムによる機械審査が実行されます。ここではいたずら回答など不適切性の高いクチコミの除外や攻撃性の計測処理が行われます。その処理結果に応じて目視審査のステップへと移行します。



目視審査

次に目視審査は専門チームが独自ガイドラインに基づいて実施しています。目視審査では、機械審査では検知できない観点を1件1件チェックします。その目視審査を通過した社員クチコミのみが管理者の最終承認を経てOpenWorkに公開されています。

専門チームによる目視

専門チームとしての目視審査実施にあたっては、初期研修時に独自ガイドラインについてのインプットが必須です。その後も定期的に研修が実施され、理解浸透や新たな情報キャッチアップのための機会がカリキュラムとして用意されています。また一人ひとりの審査内容に差異が生まれぬよう管理者による審査クオリティチェックやフィードバックを即時実施することで、チーム全体の専門性向上を図っています。

公開

独自ガイドラインによる審査

独自ガイドラインは、審査ポリシーから誹謗中傷やプライバシー侵害といった観点別の判断基準などで構成されており、そのページ数は数十ページにわたります。

ガイドライン例

- 実際に働いてみて感じた、職場環境に対する感想を投稿すること。噂話や不確かな情報の投稿は禁止。
NG：「課長として3年働けば部長になれるという噂」「営業の経験がない人は部長になれないと言われている」
- 誇張された表現や、虚偽の投稿は禁止
NG：「この会社では大学卒でなければ人ではない」

ガイドラインの定期見直し

独自ガイドラインは法改正や時流に沿って随時見直しや改訂を重ねてきました。2020年には、新型コロナウイルス関連のウィルス蔓延を示唆する投稿やLGBTQについて、DE&Iの観点の審査基準が新たに加わりました。

ガイドラインの更新内容は社員クチコミ審査専門チーム内での複数名が議論検討し決定しています。そのうえでチーム外の監査メンバーからの法的観点やコーポレートガバナンス観点など多角的なレビューを経てガイドラインの改訂が認められます。このように審査基準の公平性そして社員クチコミの公益性を担保するため、ガイドラインの改訂にあたっては多くのメンバーが時間を費やして工程に加わっています。

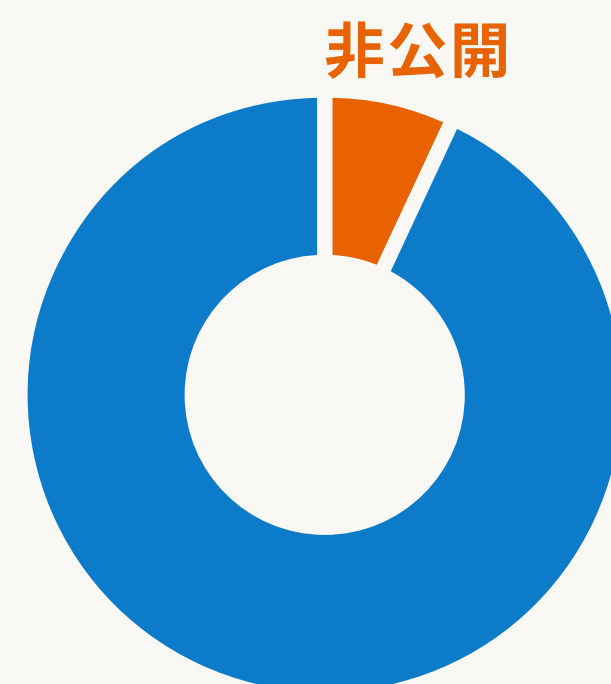


OpenWorkでは、不正行為と思われる投稿を禁止しています

投稿全体に占める

いたずら回答による非公開

約 **7%**



以下の不正行為と思われる投稿を送信した場合、投稿したユーザーへ予告なくレポートの削除や回答者特典の無効化をする場合があります。

- 他の回答やサービス等からの転用
- 不自然なタイミングでの連続投稿、意図的に企業の評価を高める（または下げる）ことを目的とした投稿、他者から依頼されて行う投稿などの不正行為と判断できるもの
- 記号やアスキーアート、ひらがなを多用するような投稿
- 「会社評価レポート」の趣旨が大きく異なるもの、外国語での投稿
- 意図的にOpenWorkでの自社の評価を上げようとする投稿（高い評価点・賞賛文章）

投稿全体に占める

意図的投稿による非公開

意図的にOpenWorkでの自社の評価を上げようとする投稿（高い評価点・賞賛文章）

約 **1%**



2007年の創業から15年。

OpenWorkは、たくさんの「働く人の声」に支えられてきました。

社員クチコミだから分かる、日本の働き方の変化と課題。

これからの日本を支える「働く人々」が、少しでも自分に合った職場に出会い、より活躍できる社会環境を創っていく、変えていく、その一助をOpenWorkが担っていければと考えています。

OpenWorkはこれからも情報の質にこだわり、

「働く」データを蓄積し透明化する『working data platform』として進化を続けていきます。

さあ、自由に生きよう。働きがいすべての人へ



日本の働き方 10年での変化「社員クチコミ白書」

2022年5月発行

本資料の無断転載を禁じます。

©OpenWork Inc. All rights reserved.

