



日本の働き方 10年間の変化 「社員クチコミ白書」

日本の「働く」はどう変わった？



目次

はじめに	03
本資料サマリ	04
「社員の本音」10年史	06
注目企業Pick Up!	20
OpenWorkが向き合うクチコミ情報の「健全性」	30



はじめに

OpenWorkは「働く人の声によりジョブマーケットの透明化を推し進める」という強い意思により生まれたプラットフォームで、社員クチコミや評価スコアをはじめとした「働く」に関する情報をユーザーのみなさまに提供しています。

2007年の創業以降、掲載されている社員クチコミと評価スコア数、ユーザー数ともに年々増え続け、社員クチコミ・評価スコア数は1,650万件以上、ユーザー数は620万人になりました。（2024年2月末時点）

OpenWorkのデータは、就職・転職というシーンのみならず、人的資本データとして投資や経営指標としての活用も進んでいます。

なぜ、多くの情報が集まるプラットフォームとして、多くの人に支えられ続けてこれたのか。

その答えの背景には、一貫して守り続けてきた「質の高い情報を集める」というスタンスがあると、私たちは考えています。

本白書は、これまでOpenWorkに寄せられた「働く」に関するあらゆる情報を基に、

日本の働き方の10年間の変化を紹介します。

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1,650万件、登録ユーザー数約620万人（2024年2月末時点）。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紹介します。

1. 「社員の本音」 10年史

- 10年間で「20代成長環境」スコアのみが下降

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代成長環境スコアは「官公庁」が最も大きく下降、最も上昇したのは「クレジット、信販、リース」業界

- 平均残業時間は過去10年間で最少、有休消化率は過去最高

- 最も残業が少なく、有休を取得している20代

- 「コンサルティング、シンクタンク」は過去10年で40時間以上減少

- 平均年収は右肩上がり 正社員で働く男性は600万円超

- 正社員の年齢別推定年収 45歳時点では男女で約200万円の開き

総合商社のアップ幅は、20年間で908万円

- 社員クチコミに使われるワードのトレンド変化

働き方・働きやすさ： フルリモート フルフレックス インクルーシブ ウェルビーイング

成長・キャリア： キャリアオーナーシップ リスクリング

企業文化： JTC

- 崩れつつある終身雇用制度 ミドル世代は、キャリア形成にどう向き合っているのか？

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

- **三井物産**

受け継がれる「人の三井」 自由闊達で個性を重視した組織風土

- **リクルートマネジメントソリューションズ**

強みはブランドスローガンの浸透 一人ひとりの意思と主体性を尊重

- **特許庁**

官公庁では突出した「裁量権の大きさ」 専門性の高いスキル獲得で成長実感にも直結

3. OpenWorkが向き合うクチコミ情報の「健全性」

- **クチコミ審査体制**

OpenWorkに投稿されたクチコミは「機械審査」「目視審査」の2段階を経て公開されます。

掲載中のクチコミに関しても随時ガイドラインに則った審査を行っております。

- **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。

- 「いたずらな回答」判定での非公開は投稿全体の約6%、
「宣伝目的」判定による非公開は約1%

「社員の本音」 10年史

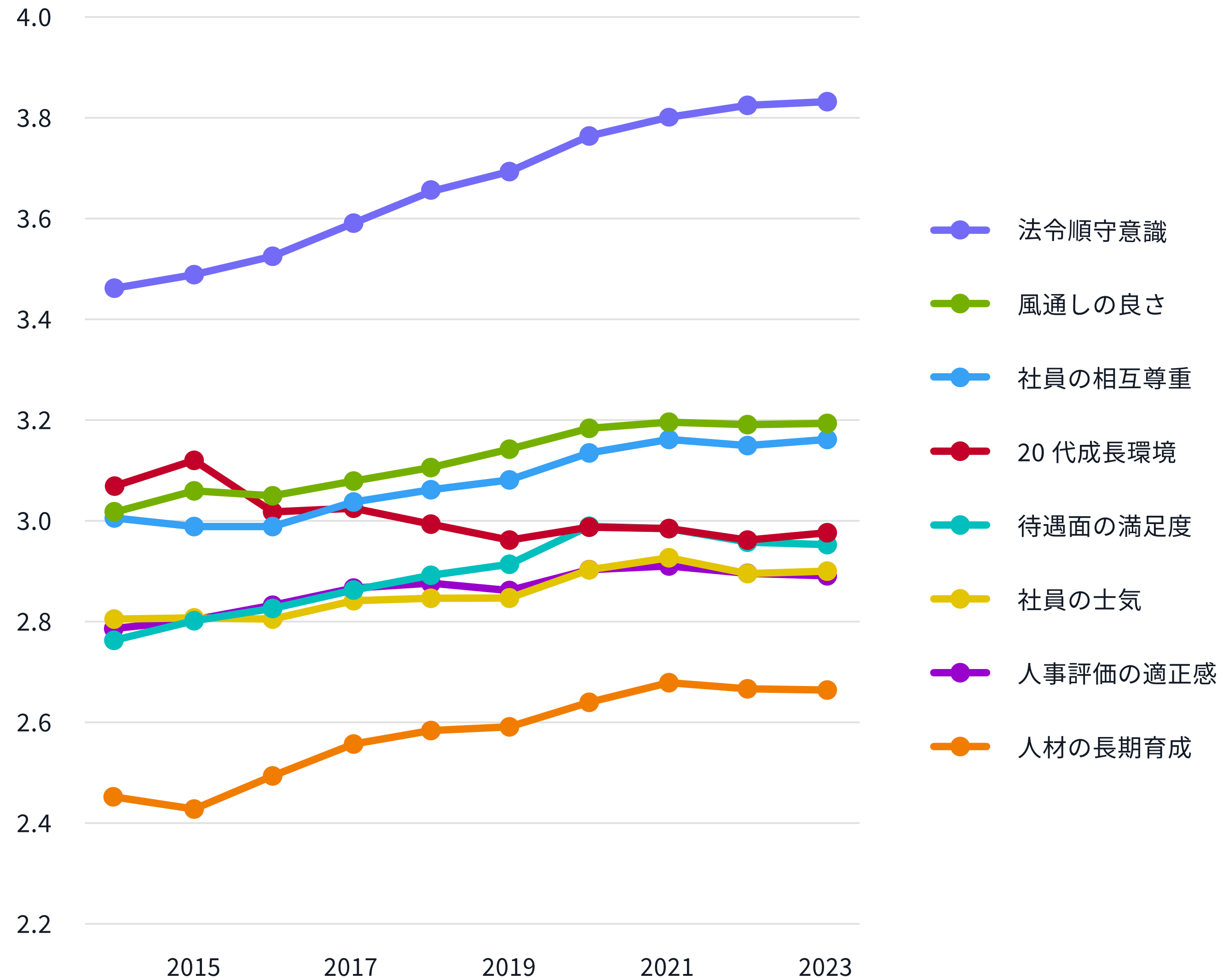
日本の「働く」はどう変わった？

リモートワークの浸透をはじめとした働き方の多様化や人的資本経営の重要性の高まりなど、企業を取り巻く環境は変化し続けています。

OpenWorkに蓄積された1,600万件以上の社員クチコミと評価スコアデータから、日本の働き方の10年間の変化を読み解きます。



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464,629件をもとに集計

10年間で「20代成長環境」のみが下降

OpenWorkに投稿される会社評価レポートには、社員クチコミや総合評価のほか、以下8つの定量的な評価項目があります。（各項目5点満点）

- 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

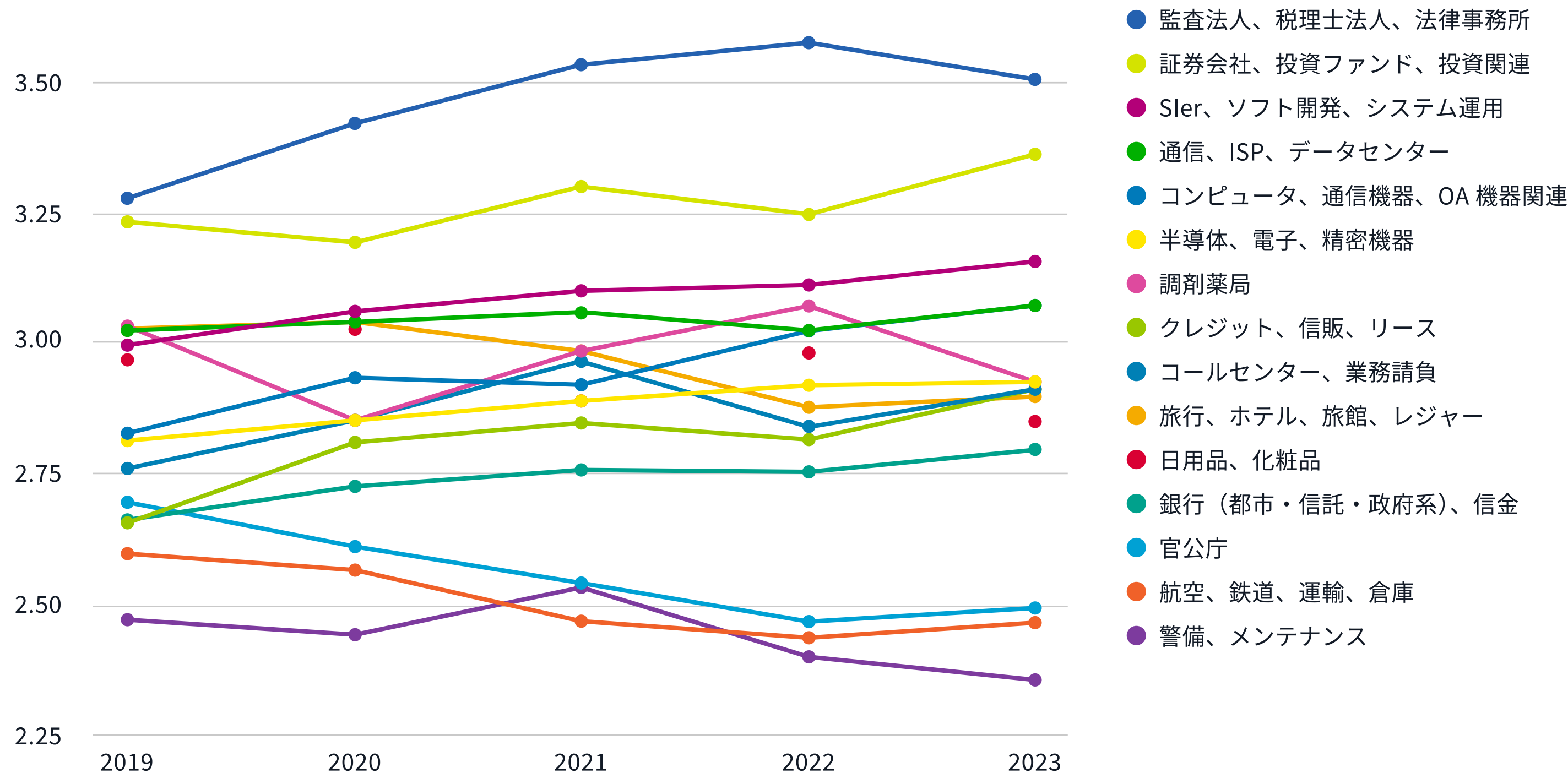
いずれも働くにあたって重要な指標であり、これらの項目の評価スコアが可視化する企業の強みや課題は、企業の個性とも言えます。

多くの評価項目がこの10年間で上昇もしくは横ばいとなり、働く人の企業に対する評価は全体的に向上傾向にあることがわかります。

ただ、「20代成長環境」スコアに関しては、この10年間で下降傾向にあり、企業における若手の育成に関する課題が顕在化してきていることがうかがえます。

20代成長環境スコアは「官公庁」が最も大きく下降、最も上昇したのは「クレジット、信販、リース」業界

【業界別】20代成長環境スコア平均の推移



※2019年、2023年ともに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

【業界別】20代成長環境スコア平均の変化

業界	5年変化 (2023-2019)
官公庁	-0.20
航空、鉄道、運輸、倉庫	-0.13
旅行、ホテル、旅館、レジャー	-0.12
日用品、化粧品	-0.12
警備、メンテナンス	-0.12
調剤薬局	-0.11
半導体、電子、精密機器	+0.11
通信、ISP、データセンター	+0.12
銀行（都市・信託・政府系）信金	+0.13
証券会社、投資ファンド、投資関連	+0.13
コールセンター、業務請負	+0.15
Sler、ソフト開発、システム運用	+0.16
監査法人、税理士法人、法律事務所	+0.23
コンピュータ、通信機器、OA 機器関連	+0.24
クレジット、信販、リース	+0.25

※2019年、2023年ともに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5年間のスコア推移を、業界別に紹介します。

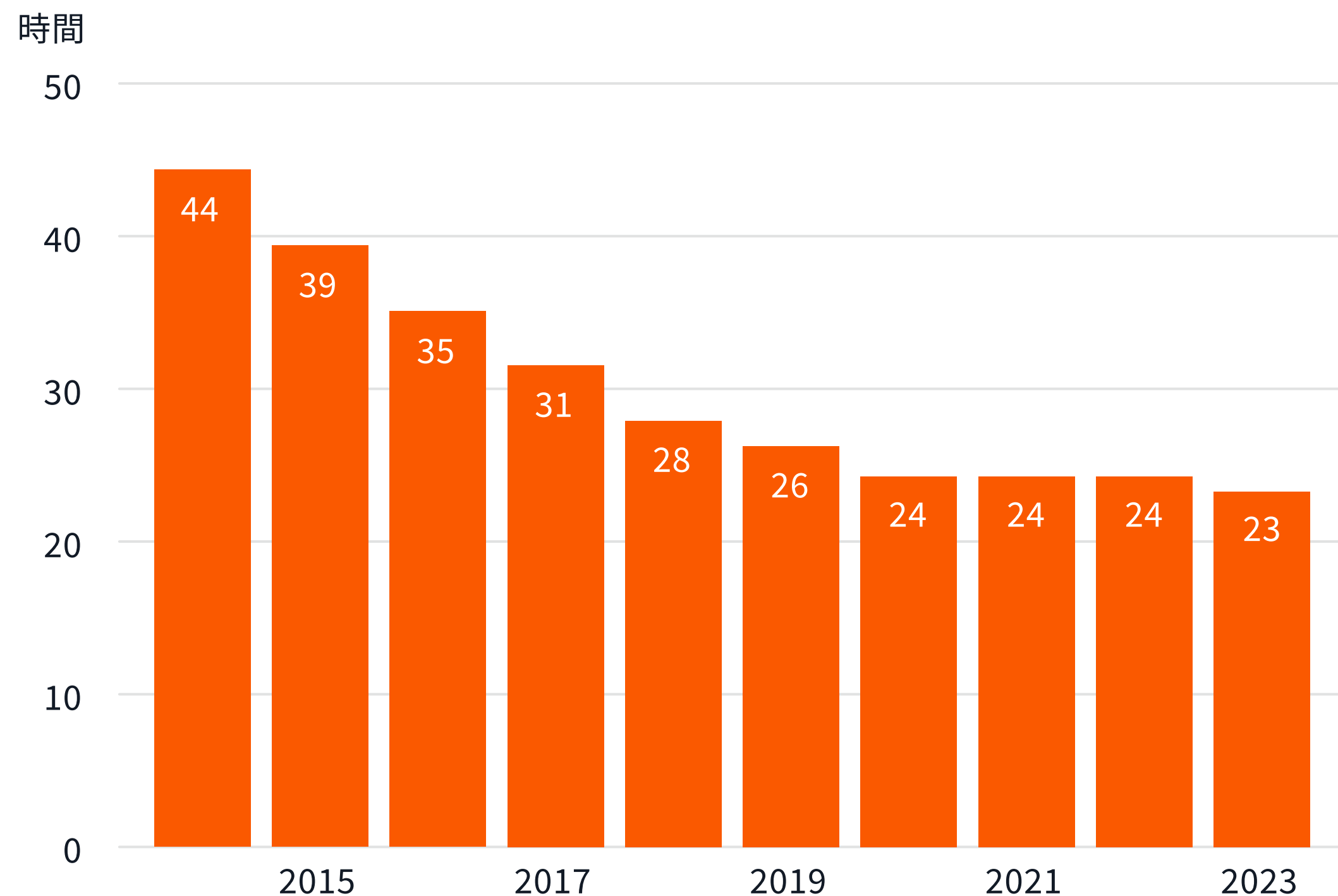
最も高い推移を保つ「監査法人、税理士法人、法律事務所」は直近3年間で3.5を超えています。続く「証券会社、投資ファンド、投資関連」も上昇傾向です。一方で、下位3業界（「警備、メンテナンス」「航空、鉄道、運輸、倉庫」「官公庁」）の急速な下降が目立ちます。

次に変化幅を紹介します。

5年間で0.1以上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。一方、上昇幅が最も大きかったのは「クレジット、信販、リース」業界です。

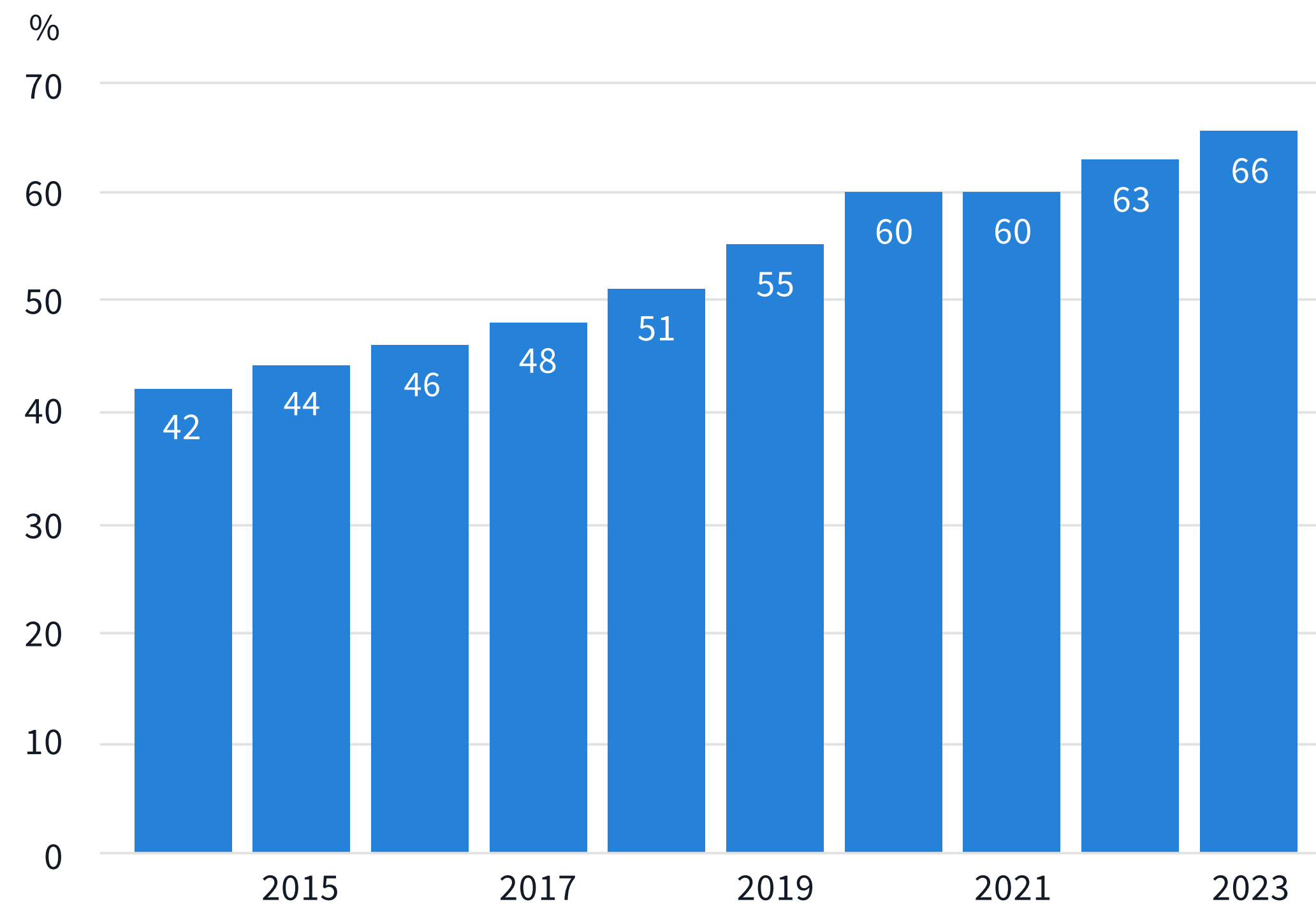
平均残業時間は10年間で過去最少、有休消化率は過去最高

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464,629件をもとに集計

有休消化率の推移

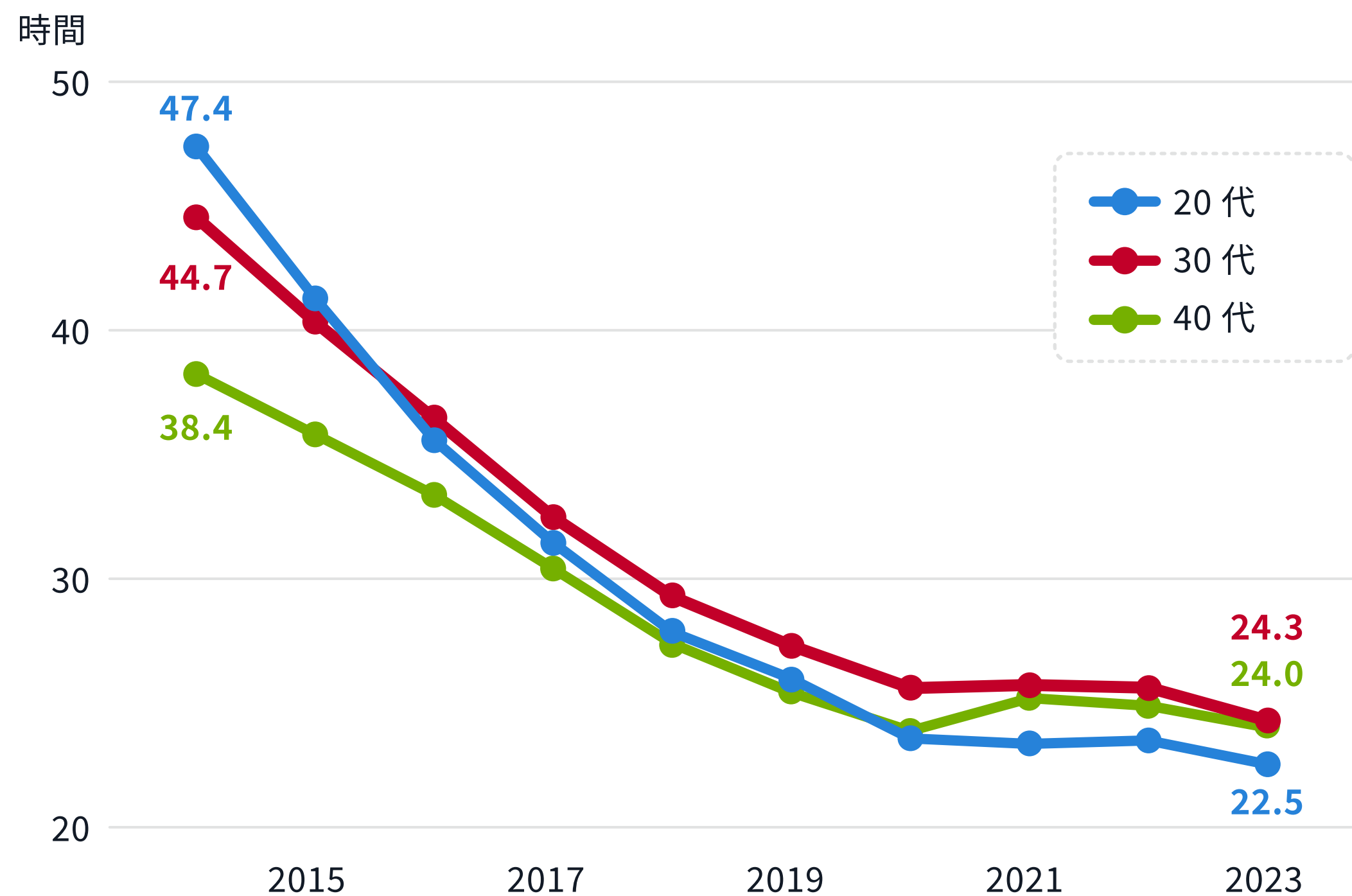


※OpenWorkに投稿された現職社員による回答464,629件をもとに集計

労働環境の変化を紹介します。上のグラフはそれぞれOpenWorkに投稿された現職社員による「月の平均残業時間」と「有休消化率」の10年間の推移です。残業時間はこの10年間で半分近くに減っており、2023年で23時間/月と、過去最少になっていることがわかります。有休消化率についても改善傾向が続き、2023年で66%と、過去最高を記録しています。

最も残業が少なく、最も有休を取得している20代

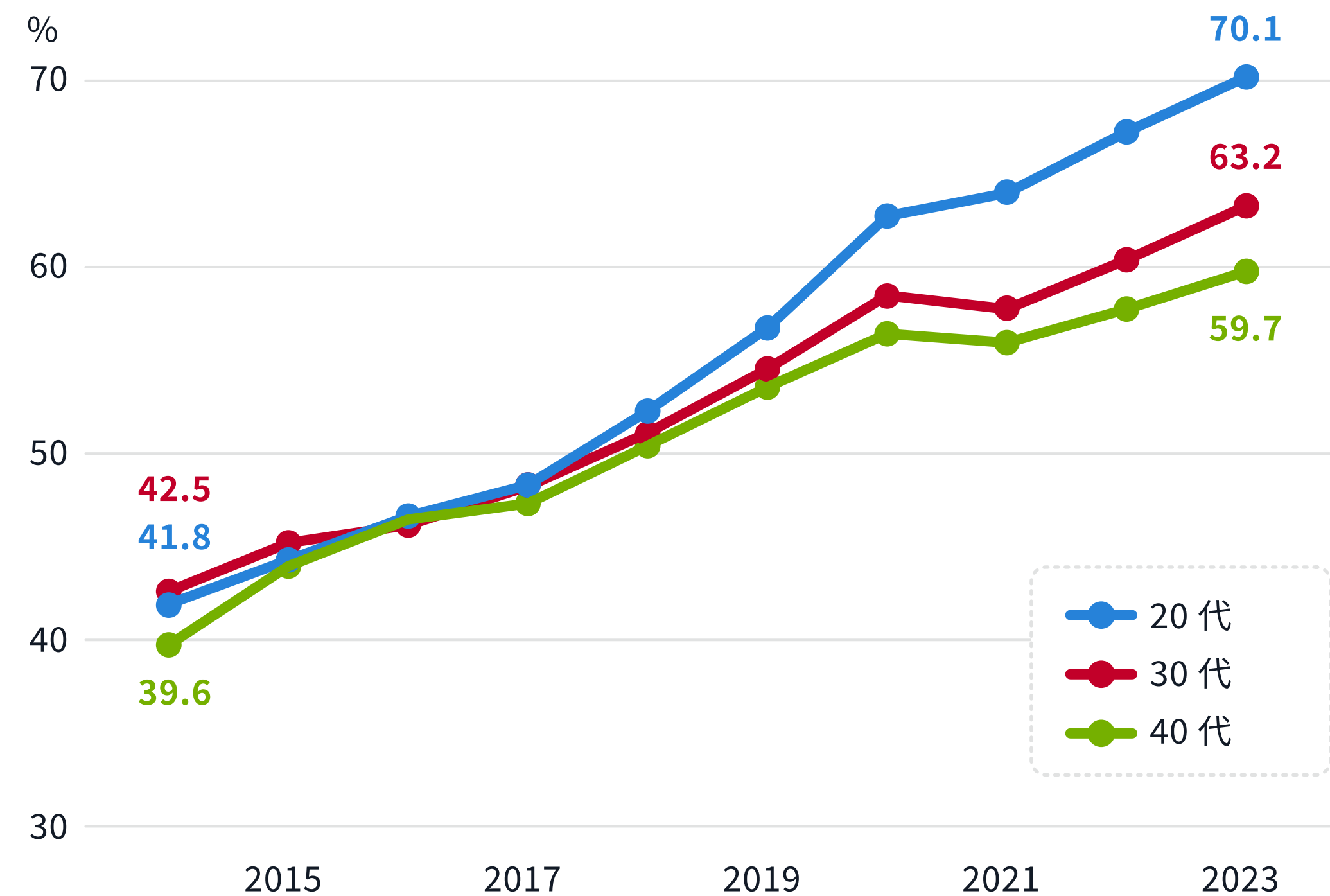
【年代別】平均残業時間の推移



※OpenWorkに投稿された現職社員による回答464,629件をもとに集計

平均残業時間は、2015年まで20代が最も多かったものの、2016年以降は他年代と逆転するかたちで下降の一途をたどり、2023年で22.5時間と過去最少を記録しています。

【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464,629件をもとに集計

有休消化率に関しても、20代の上昇が目立ちます。2023年は20代のみ70%を超え、30代が63.2%、40代が59.7%という結果となりました。

コンサルティング、シンクタンク 業界で残業時間が大幅減

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。2014年から2023年の減少幅が大きい上位30業界を掲載しています。

最も減少幅の大きい業界は「コンサルティング、シンクタンク」業界で、10年間で40時間以上減少しました。

コンサルティング、シンクタンク業界に寄せられたクチコミからは、リモートワーク導入によって、労働時間や勤務場所を柔軟に選択できるようになるなど、「働き方改革」以降の企業側の改善努力が顕著に見られ、実態としても働きやすくなっている傾向がうかがえました。

コンサルタント

在籍3年未満、現職（回答時）、中途入社、女性

（ワーク・ライフ・バランスは）入社前に思っていたよりは調整しやすいです。就業時間は特にリモートワークだとかなり自由がききますし、連日の深夜残業、休日出勤のようなことは今のところは経験していません。プロジェクトが数ヶ月単位なので合間に有休は取りやすいです。ただしプロジェクト期間中は有休は取りづらいです。

【業界別】平均残業時間の推移

（単位：時間）

	10年間の変化 (2023-2014)	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
コンサルティング、シンクタンク	-40.3	75.5	66.0	60.7	52.4	44.8	41.4	39.7	40.8	37.0	35.2
広告代理店、PR、SP、デザイン	-34.8	67.6	62.5	56.0	45.9	41.7	36.5	32.7	35.7	32.7	32.8
インターネット	-31.6	55.9	47.4	41.2	35.4	28.6	24.9	24.7	25.9	24.1	24.3
建築、土木、設備工事	-29.8	65.0	60.2	54.7	48.6	42.0	41.9	38.9	37.1	37.3	35.3
フードサービス、飲食	-28.1	56.0	45.8	44.3	42.7	39.3	34.4	28.5	27.9	31.3	28.0
放送、出版、新聞、映像、音響	-28.1	61.6	60.6	48.1	46.4	41.5	39.6	33.3	33.1	33.9	33.5
ゲーム関連、玩具	-27.9	51.2	42.3	37.9	29.0	28.1	25.9	21.6	23.2	26.5	23.3
不動産関連、住宅	-26.2	53.5	46.6	41.6	35.5	33.2	30.3	28.0	29.6	29.1	27.3
証券会社、投資ファンド、投資関連	-25.8	54.3	49.8	39.7	33.0	30.5	28.4	27.1	27.7	31.6	28.5
教育、研修サービス	-25.4	46.7	39.1	36.6	31.2	28.2	25.2	24.5	24.0	21.7	21.3
情報サービス、リサーチ	-25.3	55.1	47.6	43.0	38.8	32.8	31.3	28.6	30.7	31.0	29.8
人材サービス	-24.7	46.5	40.9	38.3	33.9	29.4	27.6	27.2	25.8	24.6	21.8
印刷、紙・パルプ、書籍、パネル	-24.7	47.0	45.3	39.8	34.9	30.3	28.4	24.8	23.8	26.6	22.3
生命保険、損害保険	-24.5	47.7	41.0	34.3	29.2	25.0	24.2	22.3	22.5	24.1	23.2
住宅設備、建材、エクステリア	-23.6	45.1	37.8	36.9	30.7	28.5	26.4	25.3	22.7	23.0	21.5
インテリア、雑貨、文具、スポーツ	-23.6	49.2	47.6	41.3	34.9	30.9	29.6	26.9	25.3	27.0	25.6
監査法人、税理士法人、法律事務所	-21.9	53.9	48.4	48.6	41.4	37.4	34.6	34.1	35.3	32.8	32.0
Sier、ソフト開発、システム運用	-21.5	43.6	38.8	35.0	31.6	28.2	24.9	23.5	24.0	23.3	22.1
ファッション、アパレル、繊維	-21.1	34.3	28.4	21.3	20.0	16.6	15.5	13.9	13.8	14.8	13.2
食品、飲料	-20.6	43.3	34.9	31.8	28.8	26.4	25.4	22.8	22.6	23.2	22.6
鉄鋼、非鉄金属	-20.4	45.0	43.8	34.3	34.9	32.0	29.4	25.1	22.9	24.9	24.7
旅行、ホテル、旅館、レジャー	-20.2	39.4	35.2	30.2	25.2	23.8	22.7	18.4	16.3	18.6	19.2
日用品、化粧品	-20.1	37.7	33.0	29.0	24.6	21.2	19.1	18.8	18.3	18.7	17.6
機械関連	-19.2	44.6	37.3	35.9	32.2	30.9	30.7	25.0	24.9	25.0	25.5
官公庁	-18.9	43.6	40.8	35.0	33.6	29.4	29.4	26.6	28.2	27.3	24.6
医薬品、医療機器	-18.7	42.3	35.7	33.0	31.5	28.4	25.8	23.3	23.5	24.2	23.7
独立行政、社団、財団、学校法人	-17.9	36.8	31.7	27.0	25.3	23.1	24.1	19.9	20.9	18.6	18.9
化学、石油、ガラス、セラミック	-17.4	35.7	31.7	29.9	25.8	22.3	21.5	18.7	17.4	18.5	18.3
小売（百貨店・専門・CVS・量販店）	-17.4	36.9	32.0	29.7	27.6	25.2	22.4	20.3	20.9	22.0	19.5
コンピュータ、通信機器、OA 機器関連	-15.9	38.4	36.8	34.9	29.3	25.8	26.0	24.1	24.0	23.8	22.5

※OpenWorkに投稿された現職社員による回答464,629件をもとに集計
※10年間の減少幅が大きい上位30業界に限定

業界によって10年前は2～3割 だった有休消化率が大幅上昇

次に、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。2014年から2023年の上昇幅が大きい上位30業界を掲載しています。

10年前は2割前後にとどまっていた「不動産関連、住宅」「フードサービス、飲食」業界の有休消化率は近年5～6割に上昇し、他業界と比較し大幅に上昇していることがうかがえます。

2023年で最も有休消化率が高かったのは「インターネット」業界（73.1%）で、10年前から比較的高かった「航空、鉄道、運輸、倉庫」「警備、メンテナンス」「Sier、ソフト開発、システム運用」業界は、2023年時点で約7割まで上昇しており、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

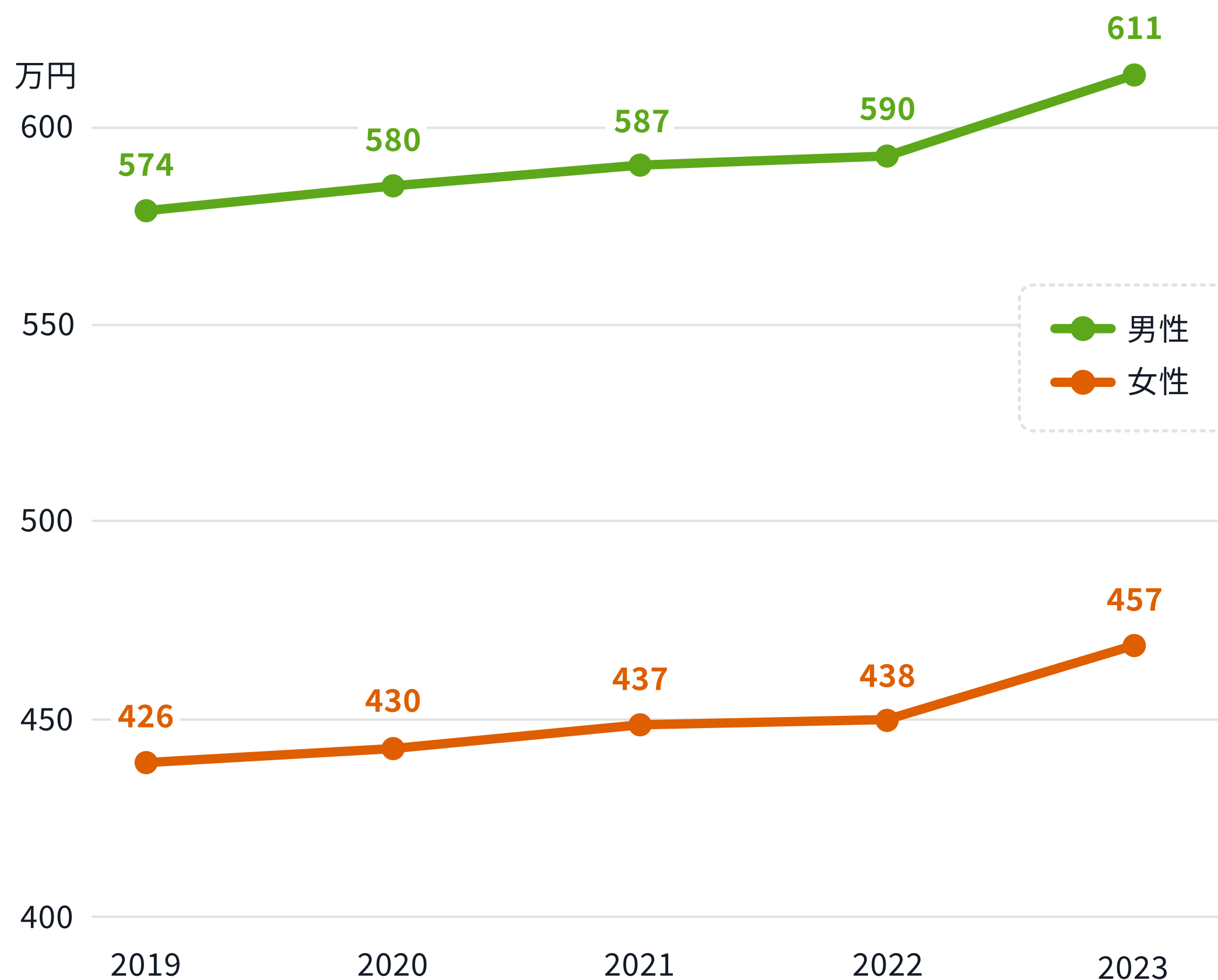
(単位：%)

	10年間の変化 (2023-2014)	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
不動産関連、住宅	38.2	20.8	23.3	25.4	32.2	35.4	42.7	51.1	52.4	55.4	59.0
フードサービス、飲食	34.2	17.6	19.4	18.4	24.8	23.5	28.2	42.4	45.9	46.3	51.9
教育、研修サービス	33.9	24.0	26.6	29.8	32.0	37.1	43.4	48.6	51.3	56.1	57.9
人材サービス	33.8	38.7	44.9	45.1	48.9	54.3	56.4	61.4	63.4	68.0	72.5
旅行、ホテル、旅館、レジャー	33.6	29.7	37.8	41.4	46.9	48.0	51.9	63.5	61.3	60.0	63.3
日用品、化粧品	33.4	36.0	42.9	44.3	44.7	48.6	54.9	62.5	62.5	66.1	69.4
広告代理店、PR、SP、デザイン	32.6	30.2	31.3	36.1	39.0	43.5	49.0	54.8	56.0	57.9	62.8
建築、土木、設備工事	32.2	24.7	28.2	29.7	32.2	38.4	43.7	48.9	49.7	54.2	56.9
住宅設備、建材、エクステリア	31.1	26.4	27.9	29.7	33.2	37.9	42.2	46.8	50.5	51.9	57.5
小売（百貨店・専門・CVS・量販店）	30.3	28.1	28.3	30.4	32.4	35.4	42.5	53.7	53.7	57.5	58.5
印刷、紙・パルプ、書籍、パネル	28.6	30.6	35.3	36.8	38.2	43.7	47.1	52.6	53.2	55.7	59.2
鉄鋼、非鉄金属	28.5	33.1	35.9	41.0	44.4	48.8	53.7	58.0	55.2	57.2	61.6
インターネット	28.4	44.7	49.6	51.1	54.1	61.1	65.9	68.2	67.3	70.8	73.1
生命保険、損害保険	28.2	37.3	36.9	43.3	46.3	49.3	52.2	58.2	58.7	62.3	65.5
ファッション、アパレル、繊維	27.3	34.7	35.5	37.1	39.0	40.5	45.4	52.6	54.3	58.2	62.0
食品、飲料	26.8	35.0	38.3	39.3	39.8	44.9	47.9	56.0	56.0	59.3	61.8
インテリア、雑貨、文具、スポーツ	26.7	29.7	28.0	30.1	30.6	34.9	40.4	50.0	53.0	54.1	56.3
ゲーム関連、玩具	25.8	40.4	40.8	52.0	54.0	59.3	58.4	66.5	60.8	63.2	66.3
証券会社、投資ファンド、投資関連	25.2	39.2	42.1	43.1	46.4	55.1	58.3	62.1	63.8	65.9	64.3
重電、産業用電気機器、プラント関連	24.7	36.3	42.6	44.2	46.8	48.1	50.7	54.9	53.8	57.2	60.9
化学、石油、ガラス、セラミック	24.1	41.2	45.5	46.1	48.1	51.7	56.7	60.6	59.9	63.1	65.2
Sier、ソフト開発、システム運用	23.6	46.6	49.0	52.8	55.5	59.9	63.3	65.9	65.6	67.7	70.2
コンピュータ、通信機器、OA 機器関連	22.9	38.9	43.8	44.2	48.3	50.7	54.5	56.6	55.3	57.7	61.8
放送、出版、新聞、映像、音響	22.8	31.4	30.4	38.6	37.6	39.4	43.1	49.9	51.3	50.7	54.2
航空、鉄道、運輸、倉庫	22.7	49.0	51.0	55.6	56.7	59.9	64.2	67.8	69.4	71.6	71.7
医薬品、医療機器	22.4	38.6	43.2	43.5	44.6	46.1	49.5	55.1	55.5	58.1	60.9
総合商社	22.3	39.3	46.3	46.5	50.8	57.3	58.7	62.2	59.9	60.0	61.5
警備、メンテナンス	22.0	47.7	49.1	45.8	47.8	51.6	55.1	59.6	63.3	67.3	69.7
コンサルティング、シンクタンク	21.8	45.1	46.0	48.2	53.0	56.0	57.3	60.9	61.0	64.3	66.9
情報サービス、リサーチ	21.5	40.1	45.0	49.2	51.0	55.9	54.8	59.3	57.4	60.1	61.6

※OpenWorkに投稿された現職社員による回答464,629件をもとに集計
※10年間の減少幅が大きい上位30業界に限定

平均年収は右肩上がり 正社員で働く男性は600万円超

男女別 5年間の平均年収推移



※OpenWorkに投稿された、正社員として1年以上勤務した現職社員または退職社員による回答202,368件をもとに集計

働く人の年収はどのように変化したのでしょうか。

直近5年間の正社員で働く男女別の平均年収をまとめたものが左のグラフです。

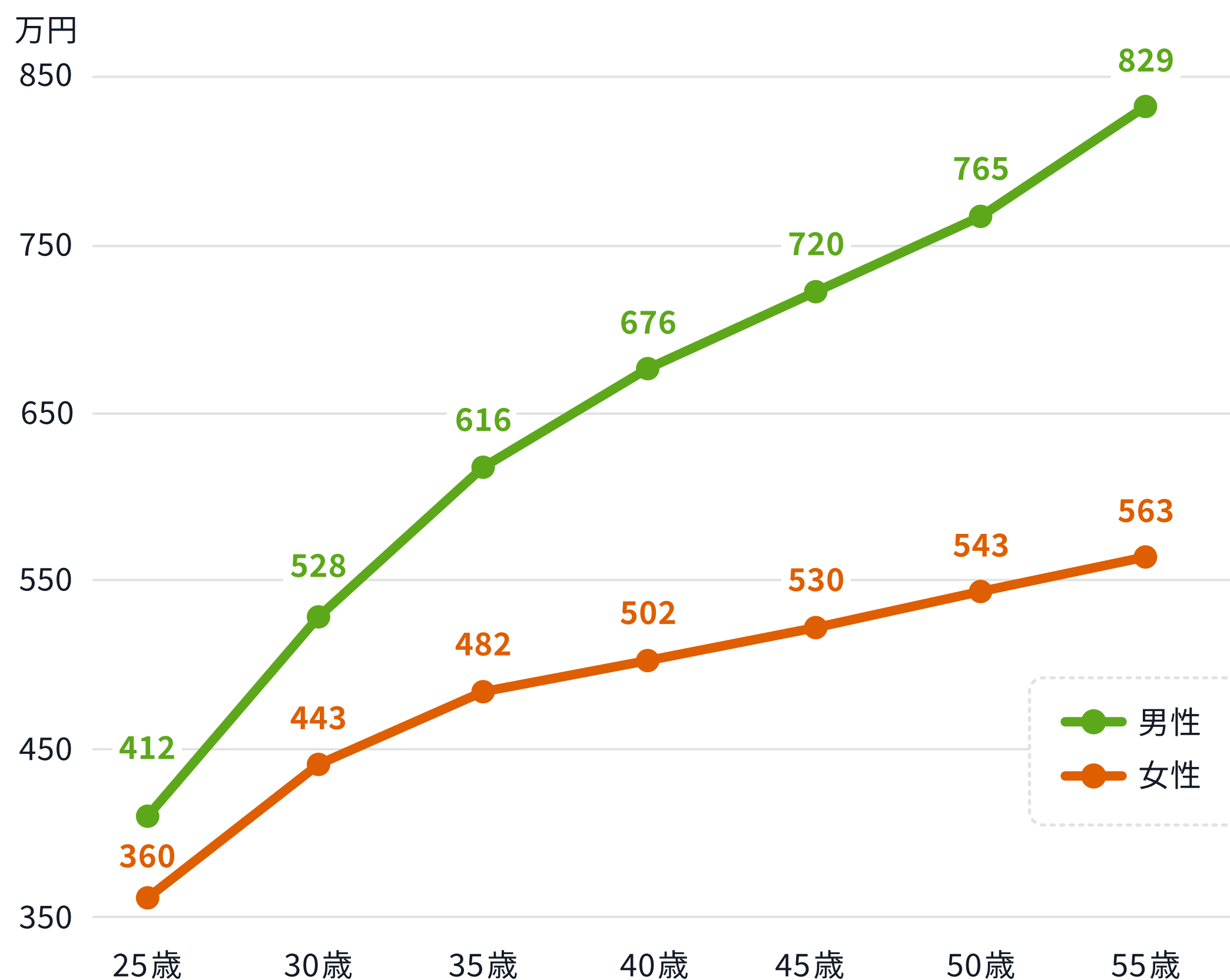
2019年以降、男女ともに平均年収は毎年上昇しています。
男性の平均年収は2023年に611万円となり、過去5年間で初めて600万円を超えました。

一方、女性の平均年収は2023年に457万円となり、依然として男性に後れをとっています。
2019年時点で148万円だった男女の平均年収差は、2023年時点で154万円。

この5年間で差が縮まることはなく、わずかではありますが差が広がっています。

正社員の年齢別推定年収 45歳時点では男女で約200万円の開き

男女別 5年間の平均推定年収推移



※OpenWorkに投稿された、正社員として1年以上勤務した現職社員または退職社員による回答202,368件をもとに集計

続いて、年齢別の推定年収（※）推移について、男女別にまとめたのが左のグラフです。25歳のキャリアスタート時点ではそれほど男女差はありませんが、20年後の45歳時点では約200万円の差が開いていることがわかります。この差は年齢とともに大きくなり、55歳時点では266万円の開きがあります。

業界によって、女性は地域限定社員などの雇用形態で働いたり結婚や出産などライフステージの変化により一時的に離職するケースがあることもひとつの要因として考えられます。

※推定年収は、平均値ではなく、最新性、回答者数、乖離性をポイントとした独自のアルゴリズムで年収を推定し算出しています

正社員の年齢別推定年収 総合商社のアップ幅は、20年で908万円

男女×年齢×業界別 推定年収推移

(単位：万円)

	性別	アップ額 (25→45歳)	25歳	30歳	35歳	40歳	45歳
総合商社	男性	908	726	1,090	1,379	1,552	1,634
	女性	477	620	872	1,084	1,161	1,097
証券会社、投資ファンド、投資関連	男性	727	504	786	1,018	1,167	1,231
	女性	306	455	640	721	740	761
投信投資顧問	男性	718	662	948	1,111	1,228	1,380
	女性	448	527	681	805	895	975
コンサルティング、シンクタンク	男性	633	550	776	985	1,128	1,183
	女性	327	516	666	734	779	843
医薬品、医療機器	男性	465	435	564	689	803	900
	女性	377	419	546	654	738	796

※OpenWorkに投稿された、正社員として1年以上勤務した現職社員または退職社員による回答202,368件をもとに集計
 ※男女ともに一定数のデータがあり、25歳から45歳のアップ額が300万円以上の業界のみ掲載

25歳から45歳までの推定年収（※）のアップ額について、300万以上の変化がある業界を対象とし男女別にまとめたのが上の表です。

「総合商社」「証券会社、投資ファンド、投資関連」業界では25歳から45歳までのアップ額は男女で400万円以上の差があるのに対し、「医薬品、医療機器」業界ではアップ額の男女差は88万円となっています。

※推定年収は、平均値ではなく、最新性、回答者数、乖離性をポイントとした独自のアルゴリズムで年収を推定し算出しています

社員クチコミ、ことばの変化

新型コロナウイルスの世界的な流行は、私たちの暮らしや価値観を大きく変えました。

コロナ禍（2021年以降）をきっかけに社員クチコミで増加または新しく登場したキーワードから、働き方の変化を読み解きます。

働き方・働きやすさに関するキーワード

フルリモート

フルフレックス

インクルーシブ

ウェルビーイング

フルリモートやフルフレックスをはじめ、多様な働き方が広がってきている様子が見て取れます。

一方で、柔軟な働き方と平等な評価の中で、子育てなどプライベートとの両立に苦心するクチコミも見られました。

 **カスタマーサクセス** 在籍3年未満、現職（回答時）、中途入社、男性

「全社員フルリモート勤務のため、あまりコミュニケーションもないのかと思っていましたが、チャットメインではあるものの、コミュニケーション量も多く、隔週でチームミーティング(雑談メイン)を実施していたりと、メンバーの働きやすさ(相談できる環境づくり)などに意識をして、組織づくりをしている印象があります。また、些細なことでも相談OKな文化や、社内での情報発信も積極的に行っているため、採用知見が溜まりやすい成長環境だと感じています。」

 **営業** 在籍3年未満、現職（回答時）、中途入社、女性

「プライベートを尊重することが当たり前なので、上司や同僚からもサポートを得ることができます。今までのどの企業よりもワークライフバランスに力を入れていると感じています。クライアントによっては調整が難しいこともあるかもしれませんが、企業全体でワークライフバランスを保とうとしているので、基本は理解してもらえていると感じます。時には、海外との打ち合わせで時間帯がバラつくことはありますが、自分で調整は可能です。子供のお迎えの時間などは男女限らず、カレンダーでブロックしたりして優先しているように見受けられます。**ウェルビーイング**に対する行動が尊重されるので、社内打ち合わせなしの日など仕事がしやすいように環境を整えてくれています。」

 **コンサルタント** 在籍3年未満、現職（回答時）、新卒入社、男性

「女性にとっても非常に働きやすい会社。そもそも**インクルーシブ**に皆が活躍できる土壌があり、男性女性は均等に評価され、育休など安心して働ける環境も十二分に整備され、実際に活用されている。」

 **企画** 在籍3年未満、退社済み(2020年以降)、新卒入社、女性

「女性管理職はかなり多く、評価に性差があると感じるシーンはない。社員の比率としても、企画系部署ではほとんどが女性だった。子どもがいる場合もしっかり仕事は任され、**フルリモート**、**フルフレックス**の制度もあるため両立しやすいようにも思えるが、そもそもの業務量が多いため、保育園の送り迎え中にも会議に出席といった生活になっている女性社員を見ると、これを両立と呼んでいいのか疑問を感じる面もあった。」

社員クチコミ、ことばの変化

新型コロナウイルスの世界的な流行は、私たちの暮らしや価値観を大きく変えました。

コロナ禍（2021年以降）をきっかけに社員クチコミで増加または新しく登場したキーワードから、働き方の変化を読み解きます。

成長・キャリアに関するキーワード

キャリアオーナーシップ

リスキリング

 **SE** 在籍3年未満、現職（回答時）、中途入社、女性

「企業として従業員の先端技術習得・**リスキリング**を強く推奨しており、個人学習を後押しする環境が整備されている。具体的には、法人向けオンライン学習サービスが導入され、全社員が自由に職務や自己研鑽のための学習を行える環境となっている。また、資格手当や一時金は現時点で存在しないが、技術書購入費や受験費用、受験のためのe-learning受講費等については実費を補助・補填する形でサポートがなされている。」

 **設計** 在籍10～15年、現職（回答時）、新卒入社、男性

「働きがいは、基本的に主体的に仕事ができるのであると感じる。上司のサポートもあるので挑戦しやすい環境である。成長・キャリア開発については、**リスキリング**を会社規模で実施しており、新しいことを学べる風土がある。」

「キャリアオーナーシップ」とは、個人が主体的に自身のキャリアを考え、その実現に向けて行動すること。労働環境が変化するなか、政府がリスキリング（学び直し）など人材への投資に5年間で1兆円を投じる方針を打ち出し、企業もそれに対応していく様子が見て取れます。

 **人事** 在籍20年以上、現職（回答時）、新卒入社、女性

「グローバル対応力強化に向け変革中。次の100年を見据えた改革実行。150年のイノベーション変遷の歴史、DNAが根底に流れているため、社員の会社に対するロイヤリティは高い。一方で会社への期待が高すぎるため自立性には課題あり。**キャリアオーナーシップ**の醸成に向け対応中。ヘリテージ、アートが組織カルチャーの中心にあることはこの会社の特長。」

 **コーポレート** 在籍10～15年、現職（回答時）、新卒入社、女性

「若手も活躍できる職場風土が非常に強いため、入社間もない新人でも働きがいを感じながら働くことができる。**キャリアオーナーシップ**の支援が手厚く、自分で学習をする教材の提供等もとても充実しており、成長した人への支援が十分にそろっていると感じる。」

 **営業** 在籍10～15年、退社済み(2020年以降)、中途入社、男性

「新しいやりたい事が見つかったので、転職をしたが、もしジョブローテーションや**リスキリング**などの制度があれば、残っていたかもしれない。一応、社内公募はあるが、毎回同じ部署だったりするので、おそらく人気がなく離職が激しいところなんだと思う。なので、このまま居ても残念ながら夢が無いと思った。」

社員クチコミ、ことばの変化

新型コロナウイルスの世界的な流行は、私たちの暮らしや価値観を大きく変えました。

コロナ禍（2021年以降）をきっかけに社員クチコミで増加または新しく登場したキーワードから、働き方の変化を読み解きます。

企業文化に関するキーワード

JTC

「JTC」とは、「Japanese Traditional Company（伝統的な日本企業）」の頭文字をとったもので、トップダウンな企業文化や硬直的な組織運営に対して使われるネットスラング。自社を“典型的なJTC”と表すクチコミのほか、「JTC（≒古い体質）から脱却しようとしている」といった自社が変わろうとする姿への言及も一定見受けられました。

 **海上職** 在籍5～10年、現職（回答時）、新卒入社、男性

「『古くてカタイ』と言う印象を持たれがちで、確かに**JTC**な一面もあるが、事業内容は常に業界をリードし時代を切り拓くことを目指して展開しており、人事制度や福利厚生も時代に合った形になるよう積極的に社員(組合)から提案しているし、会社もそれに応える姿勢がある。育児・介護休暇や時短勤務、フレックス制度など多様な働き方に対して会社と周りの社員の理解と協力が当然なものとして浸透しており、とても働きやすい。ただし海外駐在や国内の支店、社外への出向もよくあるため、どこでも本社と同じ雰囲気働けるとは限らない。」

 **営業** 在籍5～10年、現職（回答時）、新卒入社、男性

「これまではいわゆる**JTC**という形で年功序列的なイメージが強かったが、最近は社内副業の推進や若手によるPJ推進といった形で若いうちからチャンスがもらえる環境になりつつある。」

 **マーケティング** 在籍3年未満、現職（回答時）、新卒入社、女性

「グループ企業の中でも自由度が高く明るい人が多い印象。大企業体質なため、意思決定のスピードは遅め。基本的に年功序列だが風通しは良い。上記のような**TheJTC**な文化は残るものの、法令遵守やダイバーシティ推進、働き方改革に対する意識が高く、非常に働きやすい環境が整えられている。リモート中心の勤務体系、完全フレックス、私服勤務可など先進的な取り組みも多い。最近では実力を評価する人事制度を取り入れようとしている。」

 **インフラエンジニア** 在籍5～10年、現職（回答時）、中途入社、男性

「良くも悪くも典型的な**JTC**。グループ全体で評価制度が相対評価から絶対評価に変わり、今後挑戦を後押しするような社風となれるかがカギ。」

崩れつつある終身雇用制度 ミドル世代は、キャリア形成にどう向き合っているのか？

中途入社したミドル人材が評価する「育成環境に優れた企業ランキング」

順位	企業名	人材の長期育成スコア
1	三井物産株式会社	4.00
2	株式会社リクルートマネジメントソリューションズ	3.99
3	ボストン・コンサルティング・グループ合同会社	3.86
4	グーグル合同会社	3.62
5	第一三共株式会社	3.56
6	トヨタ自動車株式会社	3.55
7	エヌ・ティ・ティ・コミュニケーションズ株式会社	3.54
8	中外製薬株式会社	3.52
9	株式会社コンカー	3.52
10	アビームコンサルティング株式会社	3.51
11	アフラック保険サービス株式会社	3.48
12	花王ビューティブランドカウンセリング株式会社	3.47
13	エイツーヘルスケア株式会社	3.46
14	豊田通商株式会社	3.46
15	プルデンシャル生命保険株式会社	3.43
16	東急リバブル株式会社	3.43
17	株式会社 NTT データ	3.42
18	株式会社野村総合研究所	3.38
19	ディー・エイチ・エル・ジャパン株式会社	3.37
20	株式会社マルハン	3.35

※OpenWorkに2019年以降に投稿された会社評価レポート19,798件をもとに集計

※対象者・集計期間を限定しているためOpenWorkの各企業ページに掲載している企業評価点とは異なる

※順位は小数点第五位を四捨五入した結果

終身雇用制度が限界を迎え、新卒入社した企業で定年まで働き続けるケースは少なくなっている傾向にあります。

組織を支えるミドル人材にとっても例外ではありません。

新卒一括採用や終身雇用が主流だった時代に社会人生活をスタートした40-50代はどのようにキャリア形成を図っているのでしょうか。40-50代の転職経験者に着目し、社員の育成や成長環境が優れていると評価した企業の特徴を探るべく、「中途入社したミドル人材が評価する『育成環境に優れた企業ランキング』」を紹介します。

ランクイン企業に対して40-50代の回答者が寄せたクチコミを見ると、チャレンジが推奨され、求めれば機会を得られる成長環境があることに加えて、フィードバック文化がしっかりと根付いていることが共通点として挙げられます。

また、企業として時代の要請に合った人材の育成に積極的に取り組むとともに、組織運営についても柔軟に変化させていこうとする姿勢が見て取れました。

 **事務** 在籍5～10年、現職（回答時）、中途入社、女性

「様々な勉強をする環境が準備されているため、本人の希望次第で多くのことを学べ成長できる。特にDXには力を入れており、研修や講習会、マニュアル等の資料や使用可能アプリも多く、業務効率化のみならず自分のスキルアップ目的にも勉強できるのがありがたい。社員には業務以外の研修としてキャリアプランニング等もあり、その点は大手ならではの手厚さだと感じる。また希望すれば本人のキャリアプランに合った業務を担当させてもらえ、自主的にキャリア開発を計画できる方には良い職場だと思う。」

 **企画** 在籍5～10年、現職（回答時）、中途入社、女性

「機会を自ら作り出す風土。自ら課題設定、提言し実行に移すという事がやり易い職場であるため、自分の意欲次第で重みと広がりのある仕事にチャレンジする事が出来る。」

注目企業 Pick Up!

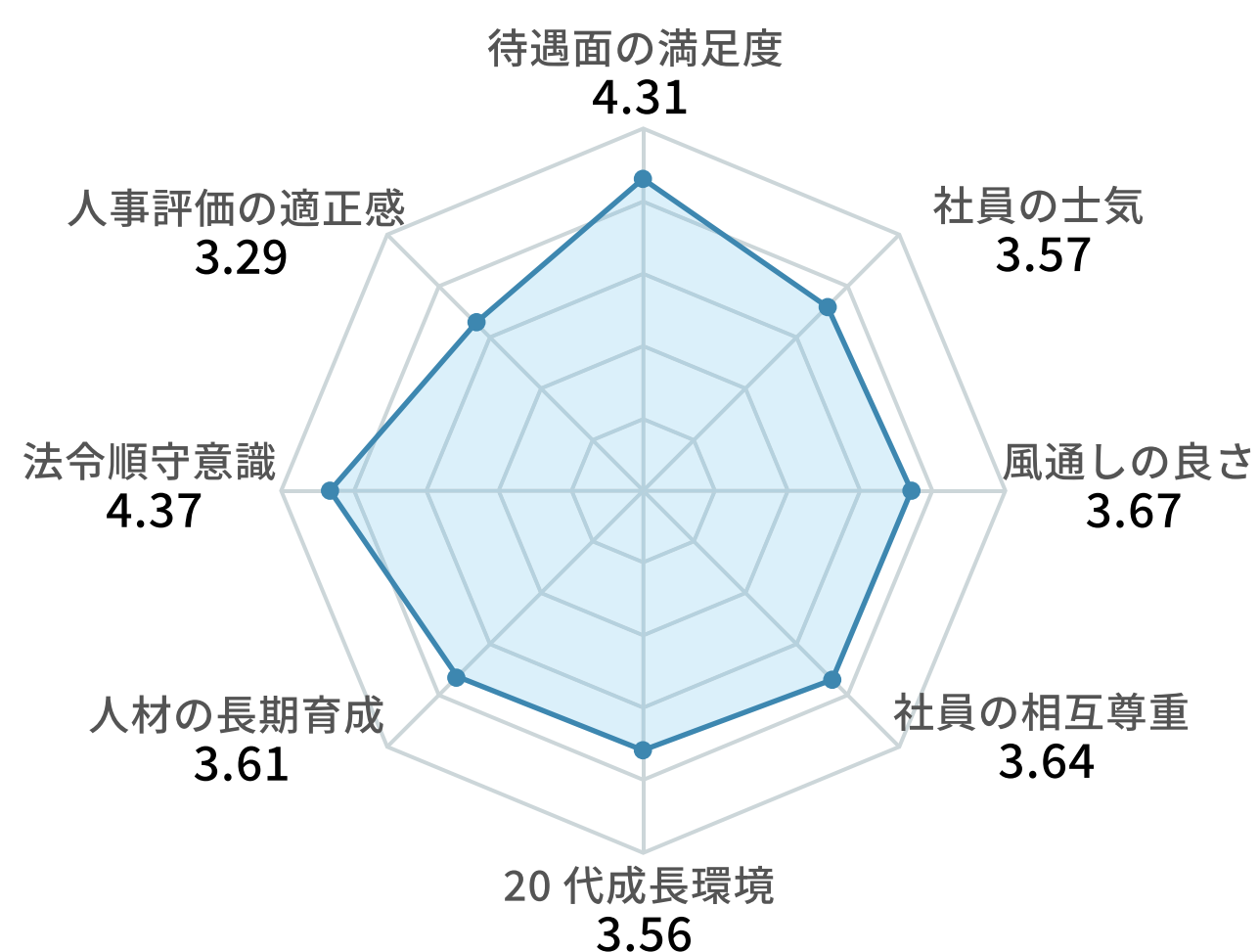


中途入社したミドル人材が育成環境を評価する企業ランキング1位

01 | 三井物産

受け継がれる「人の三井」 自由闊達で個性を重視した組織風土

「中途入社したミドル人材が育成環境を評価する企業ランキング」で1位となった三井物産。総合評価は4.41と高く、OpenWorkに投稿がある全企業の上位1%に該当します。評価項目別では「待遇面の満足度」（4.31）、「法令順守意識」（4.37）で特に高い評価を得ています。近年は「人事評価の適正感」スコアが上昇しており、社員クチコミからは公正な評価制度に変わりつつあることを評価する声が見られました。自由闊達で一人ひとりの個性を尊重する組織風土も特徴的です。



社員による会社評価

★★★★☆ **4.41**

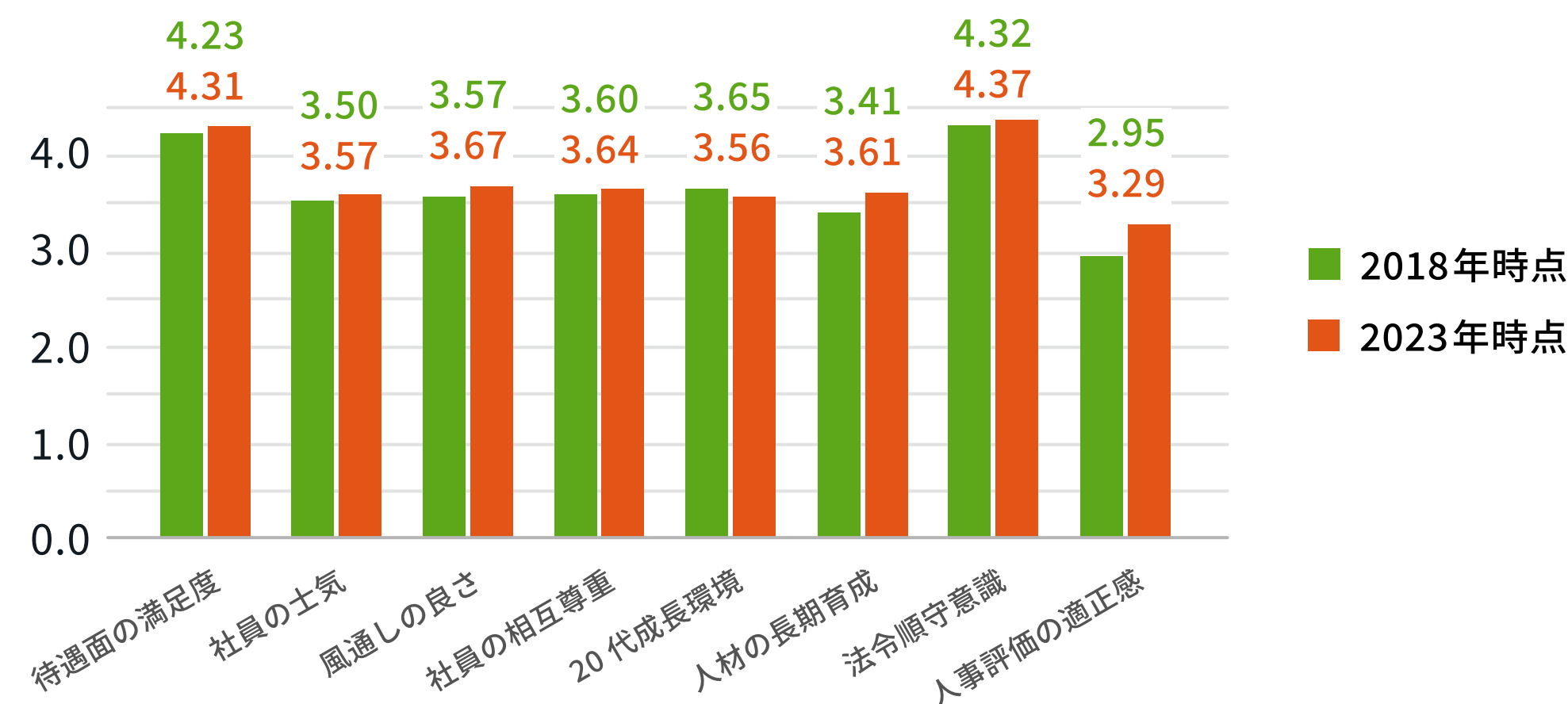
(回答者：539人)

残業時間（月間） **33.1h**

有休消化率 **57.5%**

※2023年12月31日時点

過去と現在の会社評価



※2023年12月31日時点

5年前との比較では、「人事評価の適正感」スコアが上昇していることが分かります。クチコミには、時代にあわせて評価制度をアップデートしていることを評価する声が寄せられました。また、上司からの丁寧なフィードバックも重視されているようです。

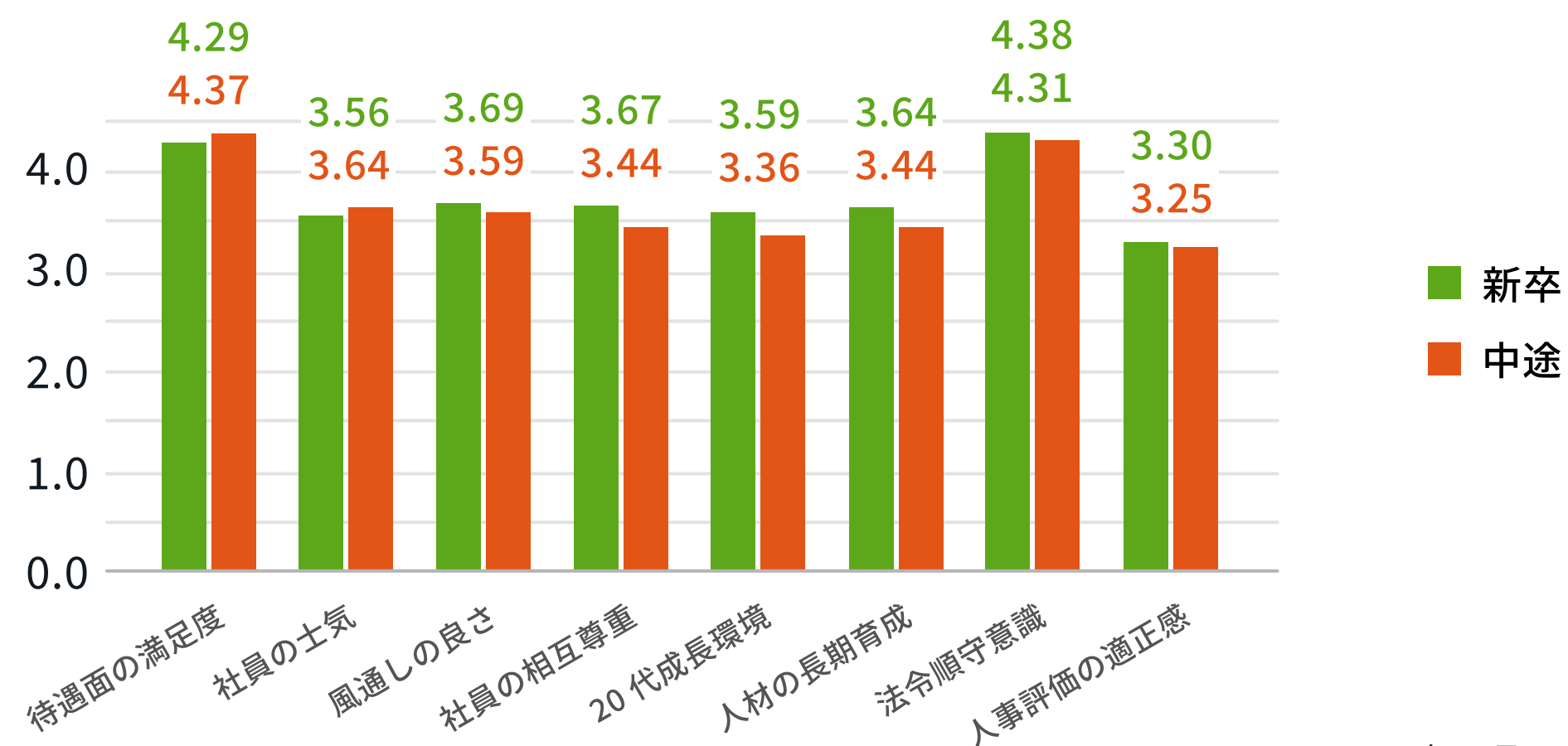
事務職 在籍10～15年、現職（回答時）、新卒入社、女性

「評価制度：昔と比べて上司との面談機会は増えてきて、評価も差をつける傾向にあり、適切に評価されていると感じる。評価グループは年次によって決まっている。相対評価なので優秀な人が多い部署は不利なのでは？という気もする。」

管理職 在籍20年以上、現職（回答時）、新卒入社、男性

「評価制度：時々の時流も踏まえてupdateしているイメージがある。概して公正な制度設計と思うが、運用は部署による面もあるかもしれない。評価者研修は頻繁に行われており、会社としては評価の公正性を重視している。フィードバックの大切さも強調されている。もちろん上司次第の面はある。」

新卒入社と中途入社の会社評価



※2023年12月31日時点

「新卒文化」のイメージがある日系大手企業ですが、意外にも新卒入社と中途入社の評価の差は大きくありません。近年は中途採用の拡大にも積極的であることや、入社形態にかかわらず自分の意思を主張できれば主体的なキャリア形成が可能である、といったクチコミが寄せられています。

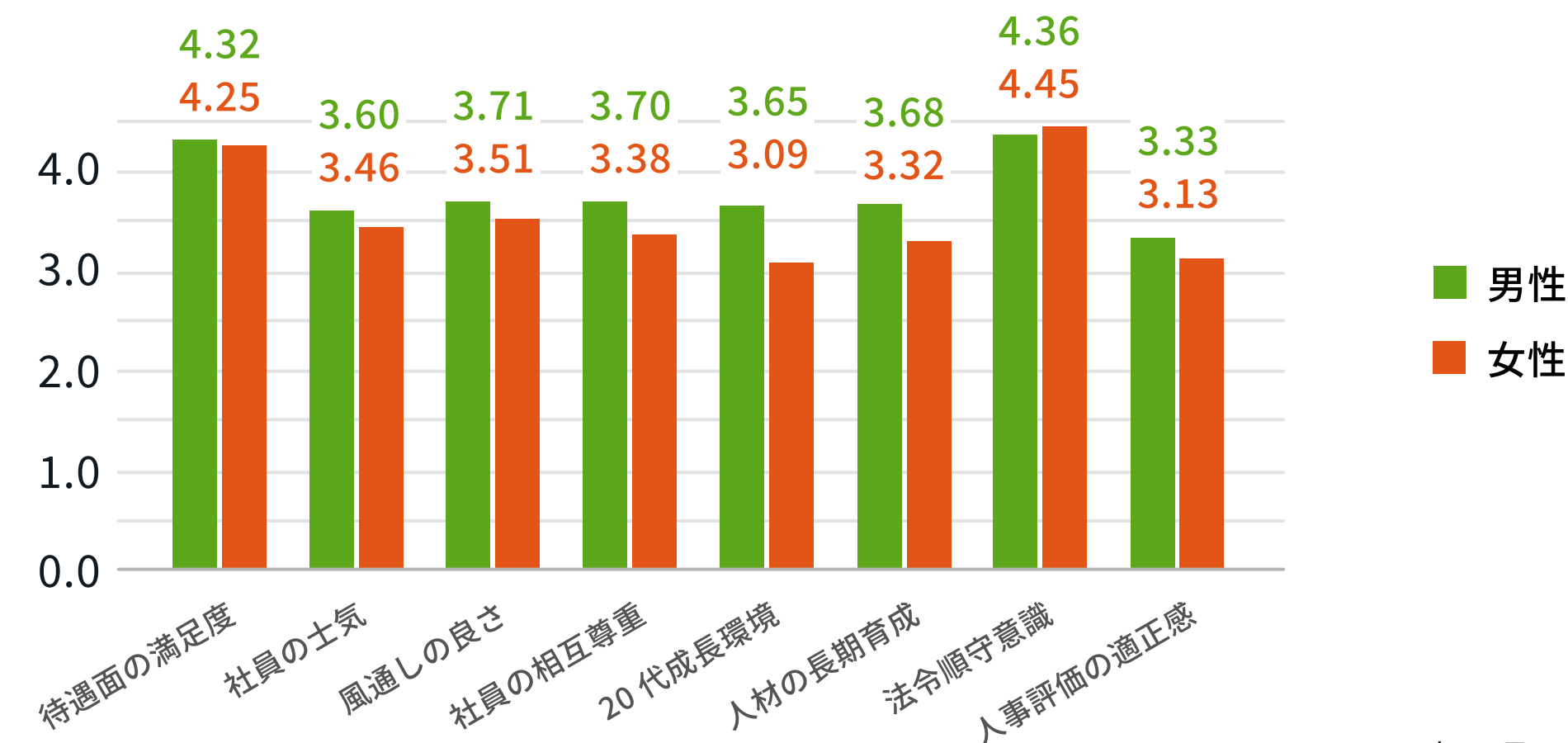
営業 在籍3～5年、現職（回答時）、中途入社、女性

「働きがい：個人のやりたいことを割と尊重した人事配置がなされるので、やりたいことをはっきり伝えられる人は社内でキャリア形成がしやすい一方、しっかり社内の機能を学んで主張しないと適切な配置になってしまいます。基本的には本部ごとの採用及び異動ですが、部署間異動の公募もありますし、海外店での研修も希望すればいけます。」

コーポレート 在籍3～5年、現職（回答時）、新卒入社、男性

「働きがい：伝統的な大企業ではあるものの、間接的な関与を含めると、総合商社らしく多岐にわたるビジネスに触れられる。なんだかんだで他業界と比較しても得られる経験の量と質は圧倒的なのではと思う。成長・キャリア開発：ジョブローテーションにより専門的なスキル身につけにくい傾向は否めない。しかし中途採用の拡大やエキスパート職の導入など、近年は何かを極めた人を重用する組織、制度づくりが少しずつ進んできていると感じる。」

男女別の会社評価



※2023年12月31日時点

回答者を男女別に見ると、「法令順守意識」を除くすべての項目で男性の評価が上回りました。ただ、クチコミからは仕事に挑戦する機会は性別に関係なくフェアであること、女性管理職比率の向上などに積極的に取り組んでいることがうかがえました。

営業 在籍5～10年、退社済み（2020年以降）、中途入社、男性

「女性だからといって特別扱いは無いと思います。ただグローバルな経験豊富な人材が多いため、非常にフェアに接しています。女性社員の体調、接待、出張、子育てや家庭の事情に対する配慮はかなりしてくれるカルチャーはあると思います。あと女性比率は意識しているようで採用を積極的にやっている印象があります。」

営業 在籍3年未満、現職（回答時）、新卒入社、女性

「女性管理職の着任や女性総合職の採用が増加傾向にある為、やりがいを持って働き続けやすい会社に変化していると感じる。ただ飲み会が盛んな営業部も存在している為、女性であっても体力は必須と思われる。」

三井物産：社員クチコミで見る注目ワード

資源

人の三井

三井物産のクチコミからは、総合商社のなかでも金属などの**資源**分野に強みがあることを挙げる声が多く寄せられています。近年は、非資源分野にも注力し、事業構造の変革に取り組む自社の姿勢を評価する声も見られました。

また、クチコミに多く見られた「**人の三井**」のキーワードからは「人が最大の資産である」という企業の姿勢が垣間見られました。社員の個性や魅力を尊重する社風に魅力を感じる社員も多いようです。

 **事業部** 在籍20年以上、現職（回答時）、新卒入社、男性

「強み：社員のモチベーションと能力の高さ。グローバル社内外アセット。**資源**権益。自由で個人の個性を重んじる風土。」

 **総合職** 在籍5～10年、現職（回答時）、新卒入社、女性

「強み：エネルギー、金属**資源**が伝統的に強い。一方で近年はモビリティや化学品も利益を上げており、社内でも盛り上がりを感じる。これらの部署は体育会的な側面も強く、残業や業務外での交流イベントなども多い印象がある。」

 **管理職** 在籍15～20年、現職（回答時）、新卒入社、男性

「事業展望：昔は**資源**一辺倒であったが、最近は同業他社のように、川下領域にも力を入れている。特にヘルスケア部門については投資を多く行っており、事業展望は手堅い。」

 **営業** 在籍3～5年、現職（回答時）、新卒入社、男性

「働きがい：**人の三井**という言葉に代表されるように、若手のうちから仕事を任せてくれる文化があると感じる。一方で、多段階の承認による社内プロセスの煩雑さは否めず、意思決定の難しさを感じる場面は多々ある。成長・キャリア開発：社内には、研修制度も充実しており、特に若手に対しては海外赴任のチャンスも多い。若手で海外に行く制度としては、営業部門毎の研修員枠に当てがわれるか、自ら全社の制度に応募する2択がある。」

 **営業** 在籍5～10年、退社済み（2020年以降）、新卒入社、男性

「総合商社の中でも『**人の三井**』と言われることが多く、尖った個性を持つことを是とする文化があり、挑戦が奨励される。社内でも本文化は尊重されており、(勿論組織も強いが、)個として鍛えたい方にも良いと考えられる」

 **営業** 在籍5～10年、現職（回答時）、新卒入社、男性

「担当に対して方針を持たせる風土あり。それにより、末端の担当であったとしても、仕事を自分ごととして考えることができるような土壌がある。また、挑戦と創造、**人の三井**という社会からの評価(というよりも会社として押し出してる?)にアラインするような働き方が求められる。節目ごとに研修があり、その際に三井物産のDNAを再確認するような講義が行われる。」

 **管理部門** 在籍20年以上、現職（回答時）、新卒入社、男性

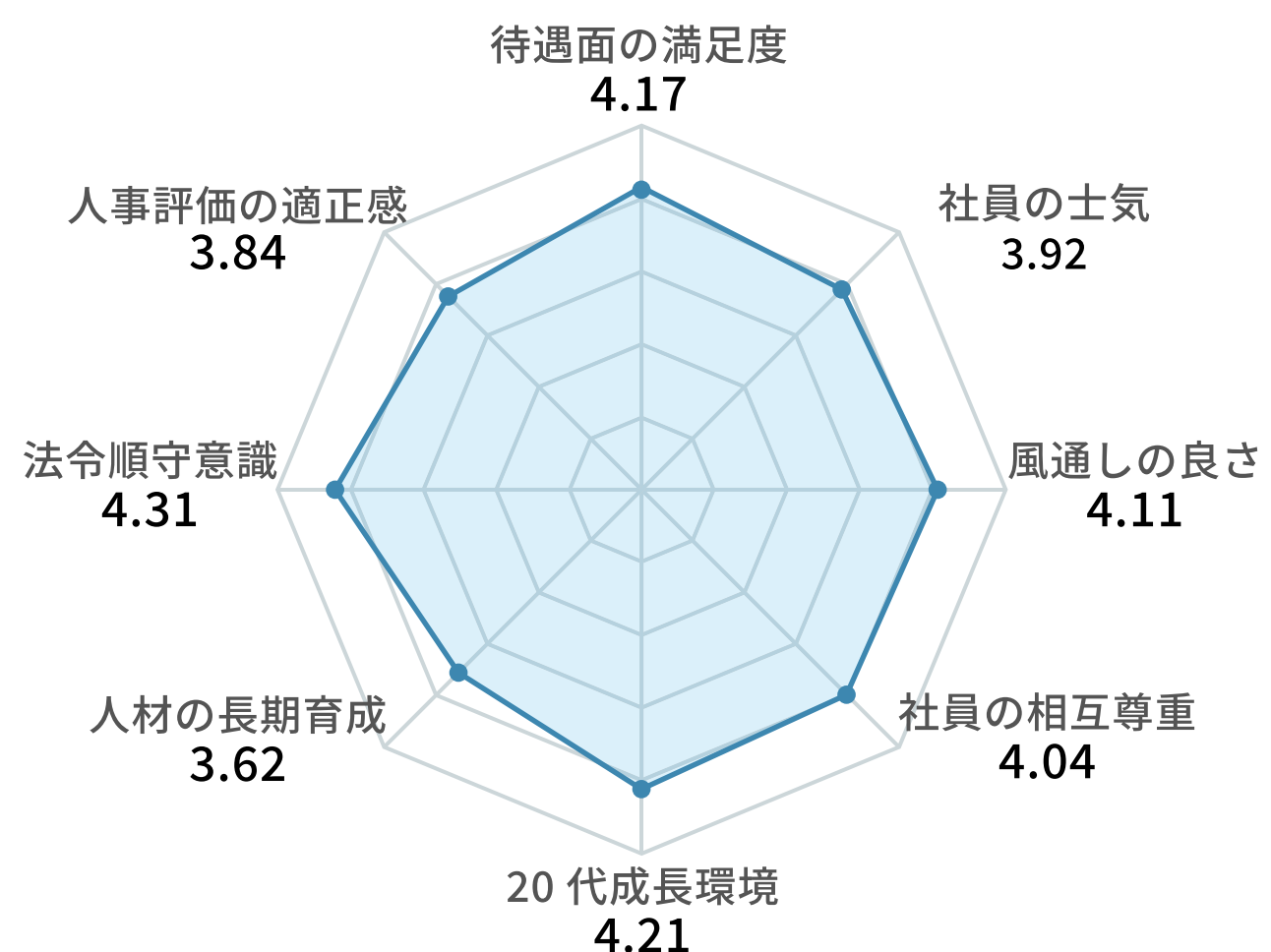
「**人の三井**そのもの。自由闊達で人間関係に緊張感は然程ない。上司に対しても『さん』付け。会社の規模が大きい分、自分がやりたいことがそのまま出来る訳ではないが、自由度は高い方だと思う。企業文化も歴史が長い割には変化に抵抗がなく、何事にも前向きに考えて対応している。」

中途入社したミドル人材が育成環境を評価する企業ランキング2位

02 | リクルートマネジメントソリューションズ

強みはブランドスローガンの浸透 一人ひとりの意思と主体性を尊重

「中途入社したミドル人材が育成環境を評価する企業ランキング」で2位となった、リクルートマネジメントソリューションズ。総合評価では、4.74と1位の三井物産を上回り、ほぼすべての評価項目において高スコアとなっています。直近5年で「残業時間」は減少傾向にあり、2023年時点で47.6時間となっています。フラットな文化があり、働き方や制度含めて男女関係なくフェアに働ける様子がクチコミから見てとれます。



社員による会社評価

★★★★★ 4.74

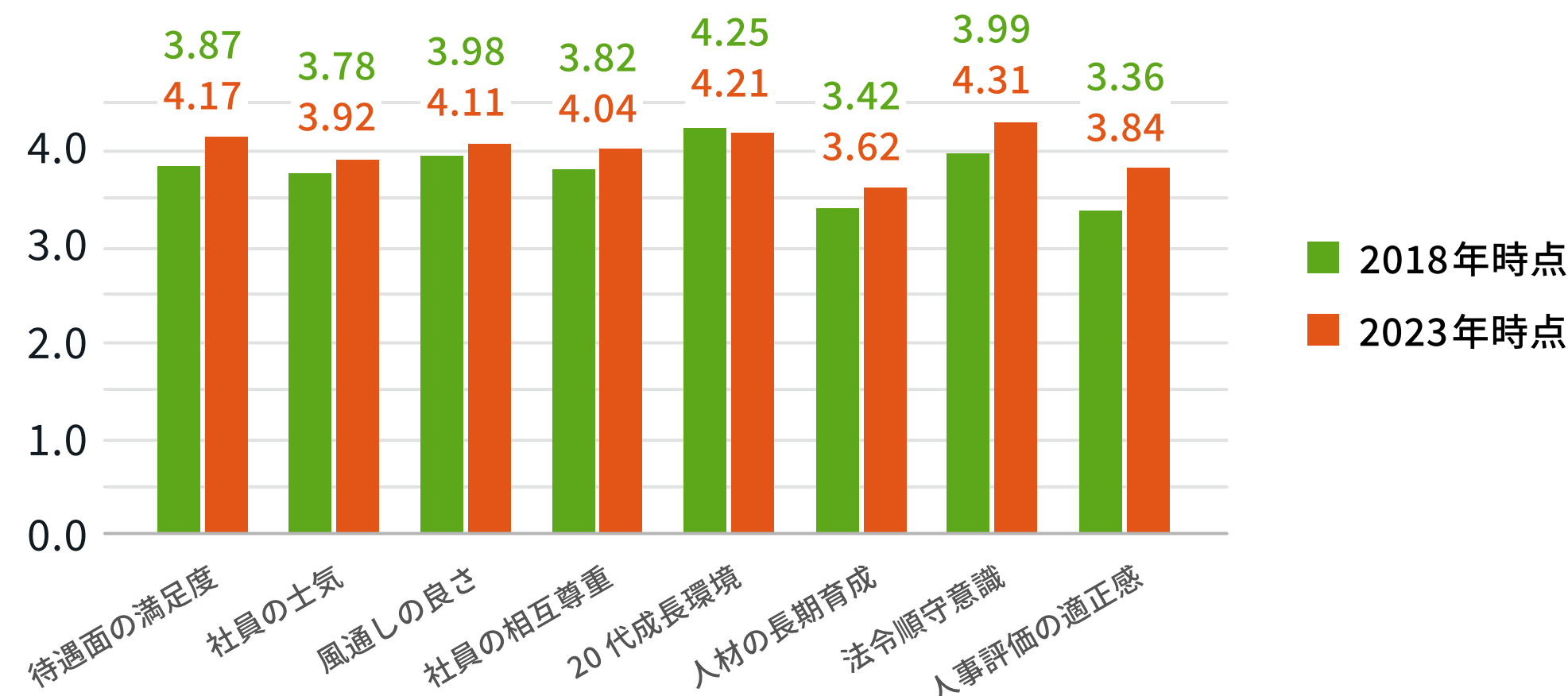
(回答者：168人)

残業時間 (月間) 47.6h

有休消化率 46.7%

※2023年12月31日時点

過去と現在の会社評価



※2023年12月31日時点

5年前と比較しても、全体的にさらにスコアが上昇。特に「人事評価の適正感」についてはプラス0.48ポイントと、大きくスコアがアップしています。

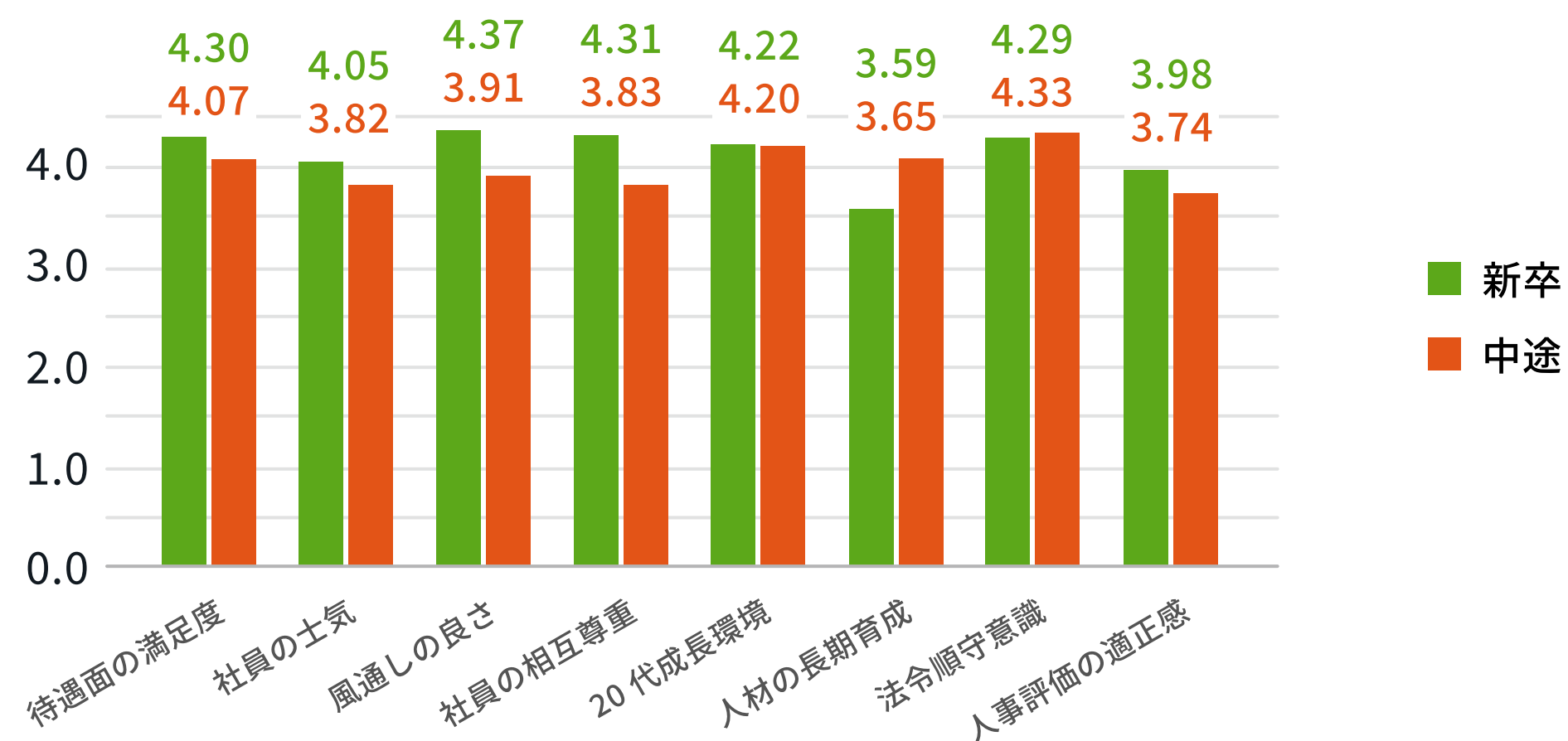
企画スタッフ 在籍5～10年、退社済み（2020年以降）、中途入社、女性

「給与制度：他のリクルートグループに比べて賃金水準は相対的に高く、同業界の中においては一段二段高めに設定されているように思える。プロダクトよりも社員一人一人の力量が左右する部分が多いので、労働分配率も他社よりは高めに設定されていると聞いた。評価制度：評価研修を提供している会社であるので、目標設定や評価についてはわたしだけでなく周囲も含めて納得感が高かった。」

企画 在籍5～10年、現職（回答時）、中途入社、女性

「働く時間の調整などもしやすく、資格取得に向けた時間の確保などもしやすいと思う。自分が時間を無駄にせず効率よく働けるかがポイントになると思う。」

新卒入社と中途入社の会社評価



※2023年12月31日時点

項目によって、新卒入社者の評価が高く表れる結果となりました。「風通しの良さ」（4.37）、「社員の相互尊重」（4.31）など働く環境のソフト面は新卒入社者から高く評価されていることが分かります。

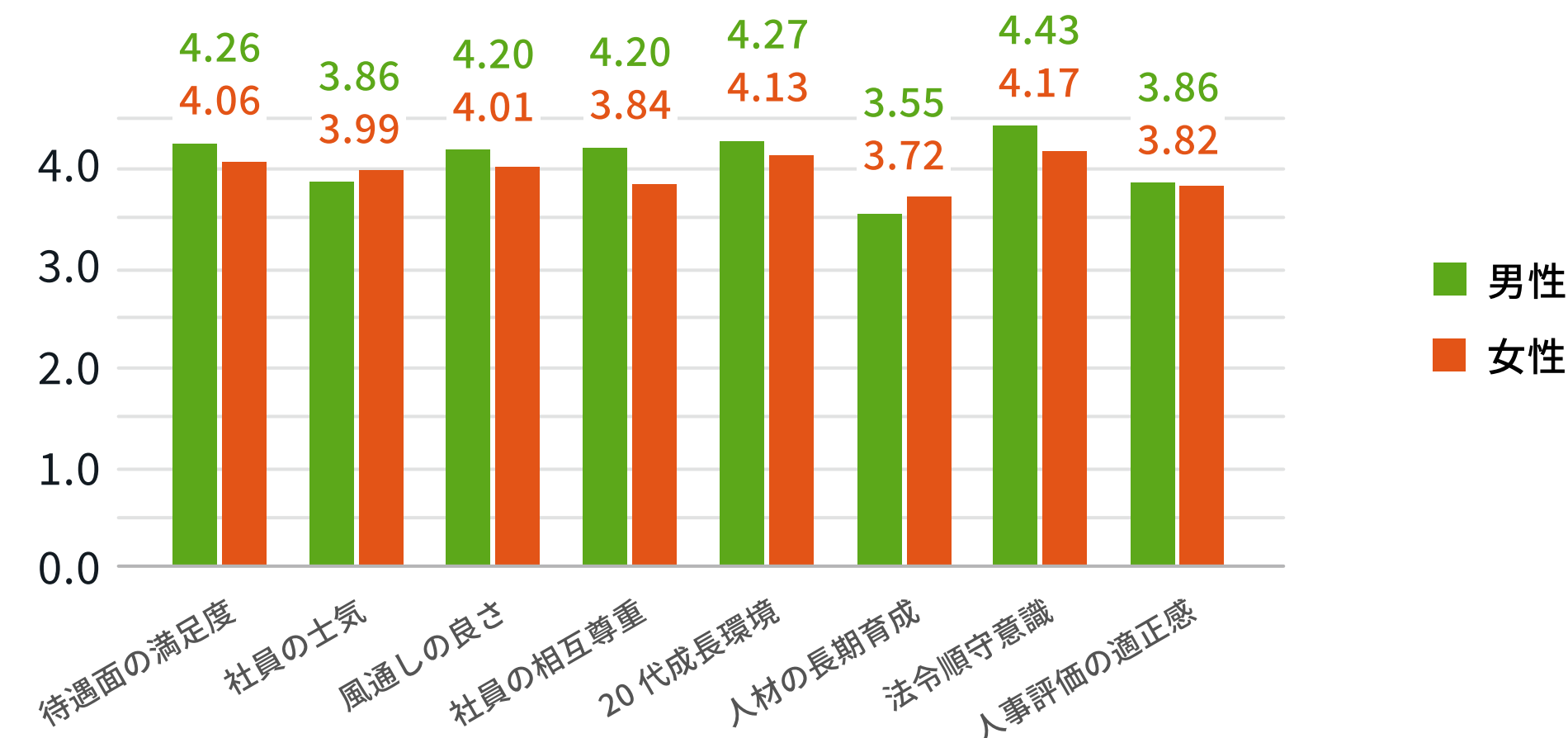
営業 在籍3年未満、現職（回答時）、新卒入社、女性

「リクルートらしくとてもフラットで風通しが良い。経営陣と気軽に話せる環境にあり、若手社員ながらも定期的に接点を持つことができる。小さな事でも相談に乗ってくれることが当初は驚きでした。本人のwillや主体性を尊重する風土で、周囲も応援してくれる。意志がない人や周囲に流されがちな人には少し厳しい環境なのかもしれない。」

営業企画 在籍15～20年、現職（回答時）、中途入社、男性

「働きがい：業績の達成と人材育成の両方に真摯に向き合っており、モチベーション高く働けると思います。また、日々の業務を通じ人の側面も鍛えられると感じました。」

男女別の会社評価



※2023年12月31日時点

男女でスコアを比較すると、「人材の長期育成」スコアにおいて、男性（3.55）より女性（3.72）がわずかに上回っています。

スタッフ 在籍5～10年、現職（回答時）、新卒入社、女性

「男女差ではなく、個人差。女性の管理職も多いし、ワーキングマザーも当たり前にいる。育児との両立が理由で退職するケースはほぼ耳にしない。男性の育休取得者も増えている。」

営業 在籍10～15年、退社済（2020年以前）、中途入社、男性

「産休からの復職後の配慮などは行き届いていると思われる。具体的には、産休中も定期的な面談を重ね、会社の最新の情報がわかることや、産休後の復職時には、はたらくスタイルをしっかりとヒアリングした上でアサインを検討してもらえるなど。」

リクルートマネジメントソリューションズ：社員クチコミで見る注目ワード

will

個と組織を生かす

リクルートグループといえば、リクルートオリジナルの目標管理シート「Will-Can-Mustシート」が有名ですが、リクルートマネジメントソリューションズのクチコミにも、「**will**」というキーワードは多く見受けられました。

また、「**個と組織を生かす**」というブランドスローガンが浸透し、個人の可能性が統合的・相乗的に発揮されたときに組織の力となることを理解し体現している社員が多いことがうかがえます。

 **営業** 在籍3～5年、現職（回答時）、新卒入社、女性

「働きがい：上司は部下の**will**に向き合い仕事をアサインしたり、目標設定をしてくれるため、自分が成長しようと思えばできる環境にあると思う。周囲も支援してくれる。」

 **営業** 在籍3年未満、現職（回答時）、新卒入社、女性

「リクルートらしくとてもフラットで風通しが良い。経営陣と気軽に話せる環境にあり、若手社員ながらも定期的に接点を持つことができる。小さな事でも相談に乗ってくれることが当初は驚きでした。本人の**will**や主体性を尊重する風土で、周囲も応援してくれる。意志がない人や周囲に流されがちな人には少し厳しい環境なのかもしれない。」

 **営業** 在籍3年未満、現職（回答時）、中途入社、男性

「他のリクルートグループ各社とビジネスモデルが全然違っているせいか、社風もリクルートグループ各社と比較すると落ち着いていると思う。新人であっても、**will**あって手を挙げればやらせてくれるし、忙しくても周囲の先輩や上司も惜しみなく相談・壁打ち相手になってくれる。逆に言えば、自分の**will**や周囲に自分から働きかける意思がなければ目の前のことに追われるだけになる。」

 **営業** 在籍3年未満、現職（回答時）、新卒入社、女性

「強み：事業領域の広さや社員一人ひとりの専門性が高いこと。根底に『**個と組織を生かす**』を本気で考えている人が多いのは一番の強み。」

 **営業** 在籍5～10年、現職（回答時）、中途入社、男性

「会社理念の『**個と組織を生かす**』を大事にしている社員が多い。真面目で誠実な人が大半で、人間関係や協働場面で悩むことはとても少ない。」

 **営業** 在籍3～5年、現職（回答時）、中途入社、女性

「理念の『**個と組織を生かす**』を掲げており、社内外で体現しようとする方がたくさんいて、社内の人間関係で悩むことは少ない。自律性や専門性が高い人たちが多く、全体的に仕事レベルが高いので、そこそこで働きたい人には厳しいかもしれない。リクルートと比較して、良い意味でのこじんまり感と職人氣質がある。」

 **営業** 在籍15～20年、現職（回答時）、中途入社、男性

「**個と組織を生かす**、というブランドスローガンを全ての社員が大切にしていると言って良いほど浸透し、組織文化となっている。対顧客、対社員やその家族にまで本来の良さを見つけ、建設的に関わろうとする人が多いと感じる。」

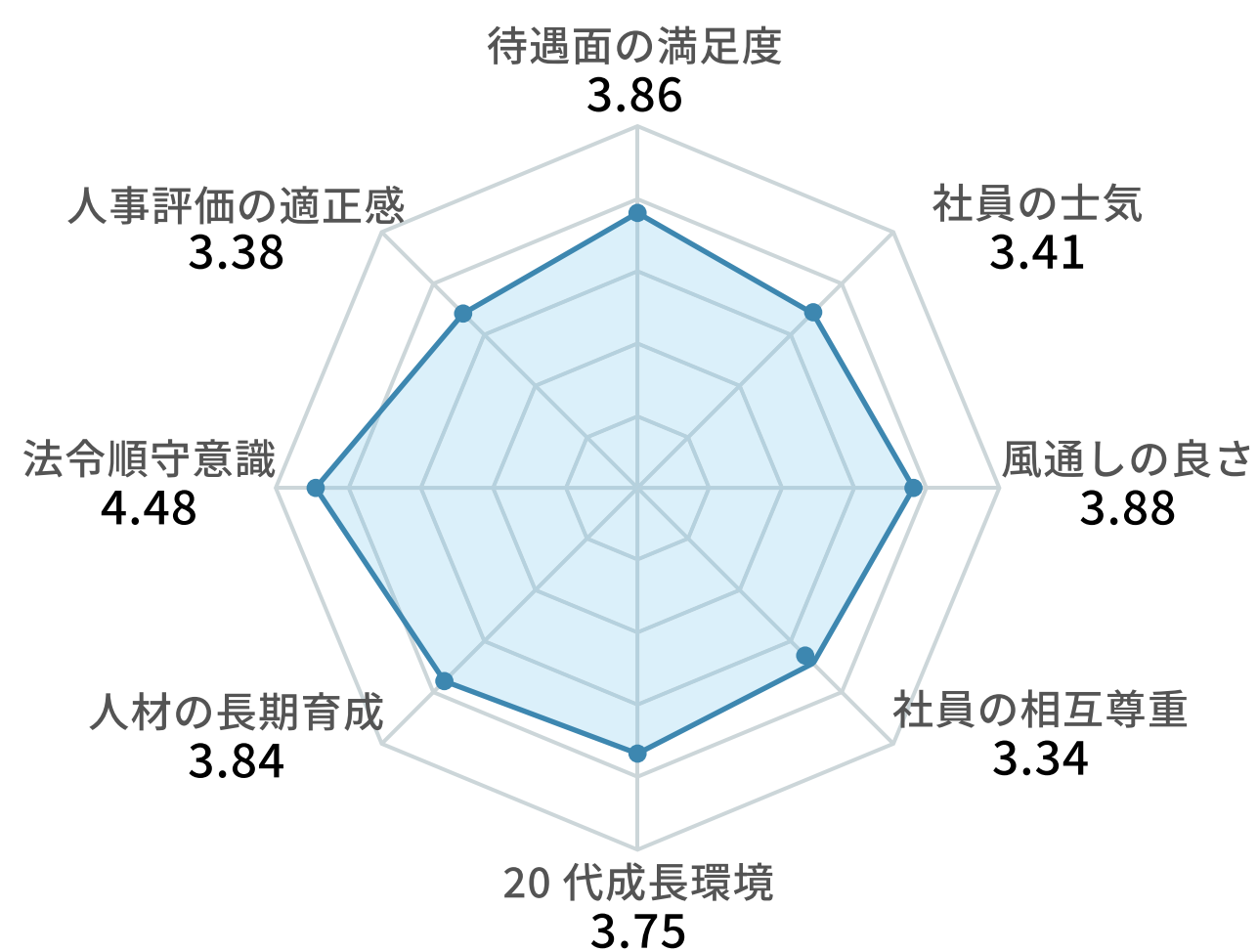
OpenWork業界別ランキング 官公庁業界内で常に上位

03 | 特許庁

官公庁では突出した「裁量権の大きさ」 専門性の高いスキル獲得で成長実感にも直結

この10年間で、平均残業時間は過去最少、有休消化率は過去最高となるなど日本の労働環境には大きな変化が見られます。

行政が推進する「働き方改革」ですが、個別省庁の働き方はどのように変わったのでしょうか。OpenWorkの業界別ランキングで、「官公庁」なかで常に上位の評価を得る特許庁に着目します。



社員による会社評価

★★★★☆ 4.40

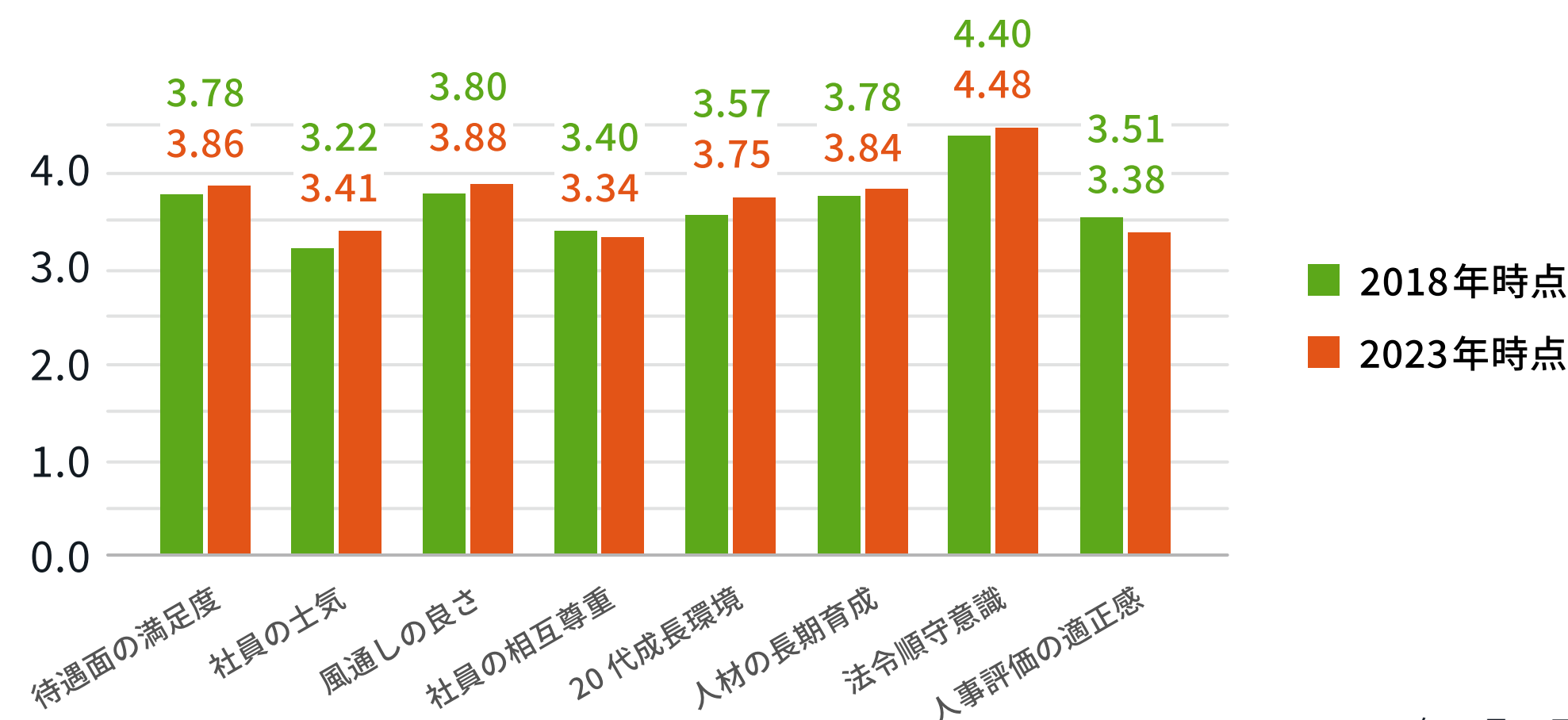
(回答者：122人)

残業時間 (月間) 21.5h

有休消化率 68.5%

※2023年12月31日時点

過去と現在の会社評価



※2023年12月31日時点

5年前との比較では大きな変化は見られませんでした。しかし、「20代成長環境」と「社員の士気」は上昇しています。若手職員から寄せられたクチコミからは、業務を通じて論理的に思考する力や専門性の高いスキルを習得できることが成長実感に直結していることが見て取れます。

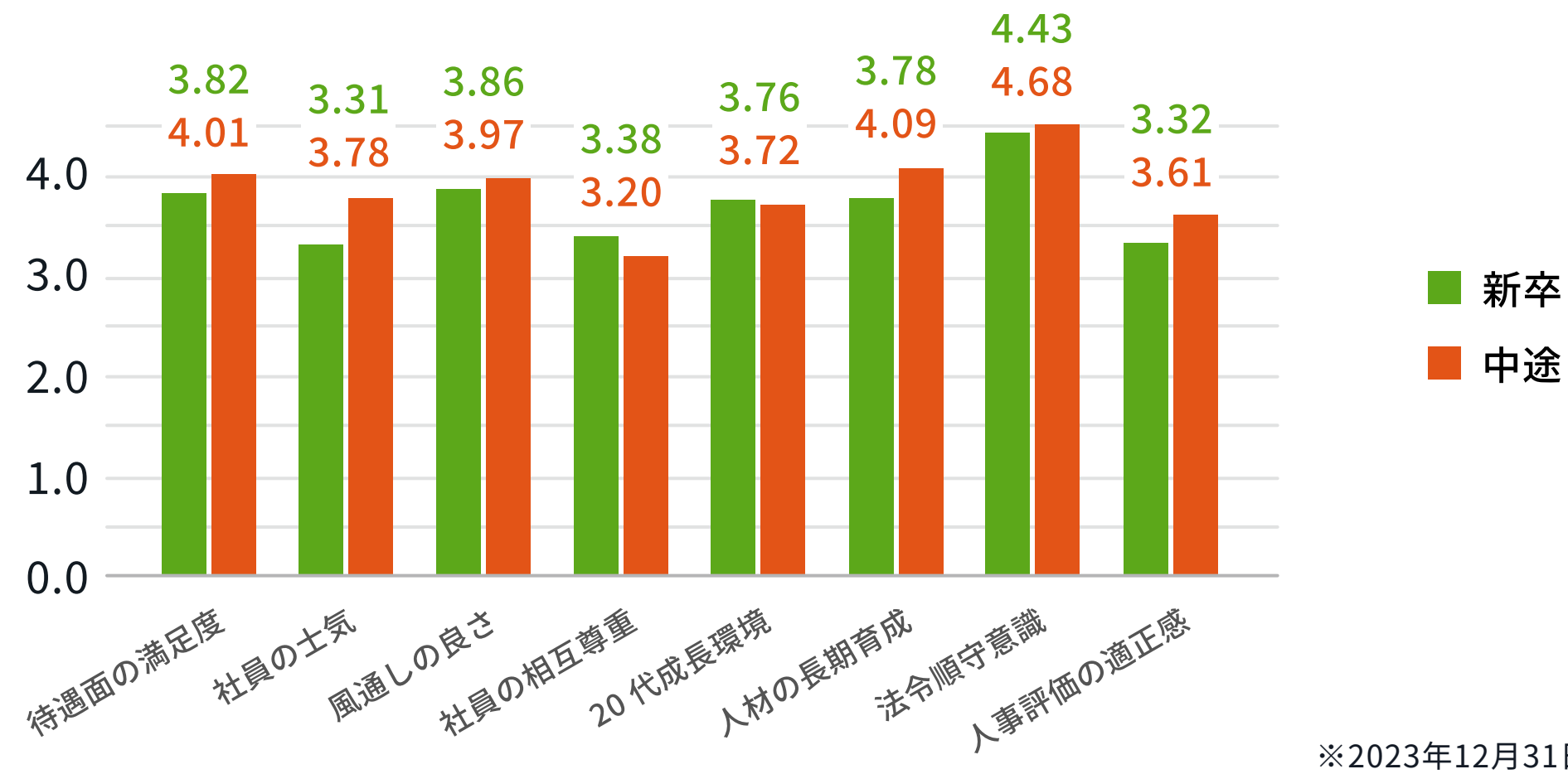
審査官 在籍3年未満、現職（回答時）、新卒入社、男性

「成長・キャリア開発：既にある技術や発明からみて、新しいものであるか、簡単に思いつくものでないかを、論理的に思考し、特許性の可否を判断するため、ロジック力がかなり鍛えられる。また、そのロジックを文章化する作業を繰り返すため、文章作成能力は自ずと身につく。審査対象の技術分野に関して、学会参加等を行うこともでき、技術に関する知識を深めるのに非常に良い環境といえる。」

審査業務 在籍5～10年、現職（回答時）、新卒入社、男性

「働きがい：特許、意匠、商標など、経済と密接に関連する知的財産の審査等に関わることができ、産業の発達に貢献できる点にやりがいを感じられます。成長・キャリア開発：各研修により成長できる機会はあると思います。興味を持ったなら、手を挙げることで、様々な研修に参加させてもらえます。」

新卒入社と中途入社での会社評価



入社形態別ではあまり大きな差はないものの、全体的に中途入社の方が評価が高くなりました。「社員の相互尊重」と「20代成長環境」では新卒入社者の評価が中途入社者を上回っています。風通しの良い職場で、年齢や入社年次に関わらず、一人ひとりの意見が尊重されることがうかがえます。

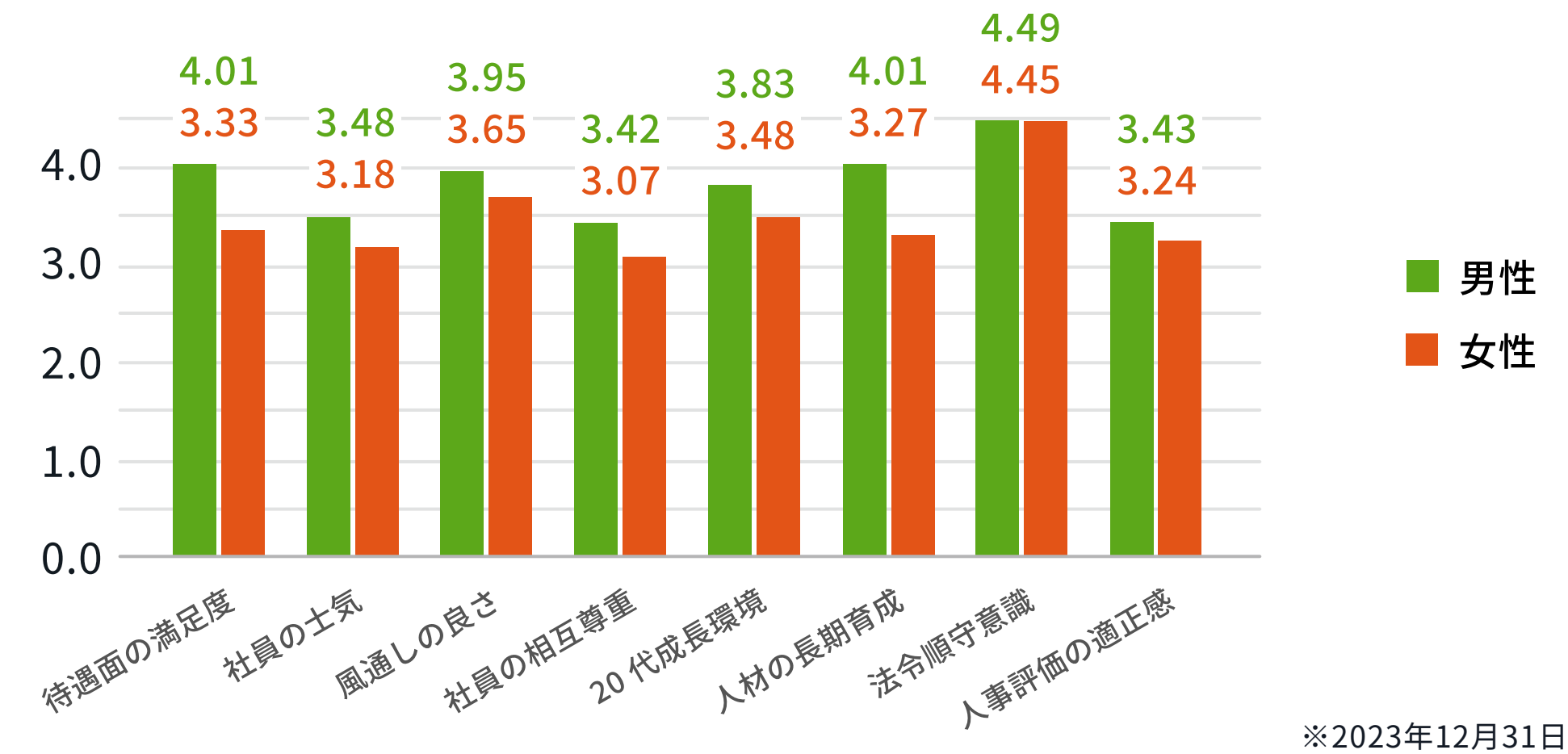
技術 在籍5～10年、退社済み（2020年以降）、中途入社、女性

「若手の意見を反映させてくれる職場であると思う。また、風通しが良く、審査官の方は全員理系であるので理不尽なことで詰める、といった体育会系な気質は全くない。論理的で腰の低い方が多い。理系出身の方が多いため、庁内で独自に開発されたシステムが充実しており、官公庁の中では最もデジタル化が進んでいる職場ではないか。」

審査官 在籍10～15年、退社済み（2020年より前）、中途入社、男性

「組織としては公務員的な部分では入庁年次が大切な文化と、仕事のやり取りは、特に審査官は独立した立場でもあり、意見を年次関係なく発言できる文化がバランスが取れている感じ。」

男女別の会社評価



回答者の男女別では、全体的に男性の方が評価が高い傾向が見られます。まだ女性管理職は少ないことを示唆するクチコミもありますが、仕事に挑戦する機会や登用に男女の差はない、とする声も寄せられています。また、仕事と家庭の両立に対する理解があることもうかがえました。

審査官 在籍10～15年、現職（回答時）、新卒入社、女性

「有休はとりやすい。もちろん配属部署によるが。子育て理解も進んでいる。何度も育休産休をとる人もいるが、みんな受け入れている雰囲気。子供の急な熱等で休んでも、何か文句を言われるような雰囲気はない。」

事務 在籍3～5年、現職（回答時）、新卒入社、男性

「男女の差別は全くと言って良いほどないと思われる。実際、女性職員でも重要なポストに配属されている人が多い。また、育児休暇を取得しやすかったり、家庭との両立のために勤務時間を短縮する制度があったりするので、業務以外のことをする時間も確保でき、働きやすいと考える。」

特許庁

裁量


国家公務員

他の官公庁では、「調整業務」「事務作業」「決裁ライン（が長い）」といったワードが多く見られるのに対し、特許庁のクチコミに多く見られた「**裁量**」というワードからは、一人ひとりが意思決定できる範囲が広く、職人気質な仕事が多いことがうかがえました。

また、官公庁のため「**国家公務員**」も多く見られましたが、ほかの中央省庁と比較した職場環境や職員に多く見られる人柄について言及する声が寄せられました。

 **審査官** 在籍3～5年、退社済み（2020年より前）、新卒入社、男性

「働きがい：個人の**裁量**が大きいため、特許審査に魅力を感じる人にはとても良い仕事だと思う。審査官は個人プレーの職人のような印象で、審査スキルはどんどん向上させていくことができる。また、審査官同士の協議を行うことも多いため、技術内容を他者に分かりやすく説明するスキルはかなり高まると思う。」

 **事務** 在籍3～5年、退社済み(2020年以降)、新卒入社、女性

「働きがい：ひとりひとりの**裁量**範囲が広く、自由度が高いため働きがいはある。」

 **審査官** 在籍10～15年、退社済み（2020年より前）、中途入社、男性

「審査業務は、基本的に各審査官は各々が独立して先行文献調査を行い(一部、登録調査機関に先行文献調査を外注する案件もあるが)、その結果を踏まえて新規性、進歩性、さらには記載不備が無い等観点で、審査官ひとりひとりが特許要件に係る判断を行った上で審査結果を拒絶理由や特許査定として出願人側に通知をして行く流れとなっている。そのため、他の審査官や上長との協議が必要な案件でない限り通常の業務は個人に閉じているので、仕事のペースや予定は審査官個人の**裁量**でほぼ自由に決定して進めることが可能であり非常にフレキシビリティが高い。」

 **審査官** 在籍10～15年、現職（回答時）、中途入社、男性

「**国家公務員**の技術職なので、まじめ、公明正大、ユーザーに対して親切。セクハラ、パワハラも厳しく禁じられているスーパーホワイト企業。」

 **一般** 在籍10～15年、退社済み（2020年以降）、新卒入社、女性

「入社を決めた理由：**国家公務員**の省庁のなかでは、一番職員や職場の雰囲気がよく、ホワイトな印象を受けた。それは入庁してから変わることなく、イメージ通りの職場であった。基本的に、人がよく、ガツガツとした人というよりも柔らかい性格の人が多く。コミュニケーションを大事にしている印象。」

 **審査官** 在籍20年以上、現職（回答時）、新卒入社、男性

「専門職技術公務員として霞ヶ関界隈で評価される一方で、国会対応等に携わる人は限定的で、いわゆるキャリア官僚とは言い切れない、すこし特殊な総合職**国家公務員**。あらゆる技術を網羅する官庁は他にないのでは。」

 **審査官** 在籍15～20年、現職（回答時）、新卒入社、男性

「審査官として公平な立場からイノベーションを保護・育成しようというマインドがあるとともに、**国家公務員**として国に奉仕しようというマインドもある人が多い。」

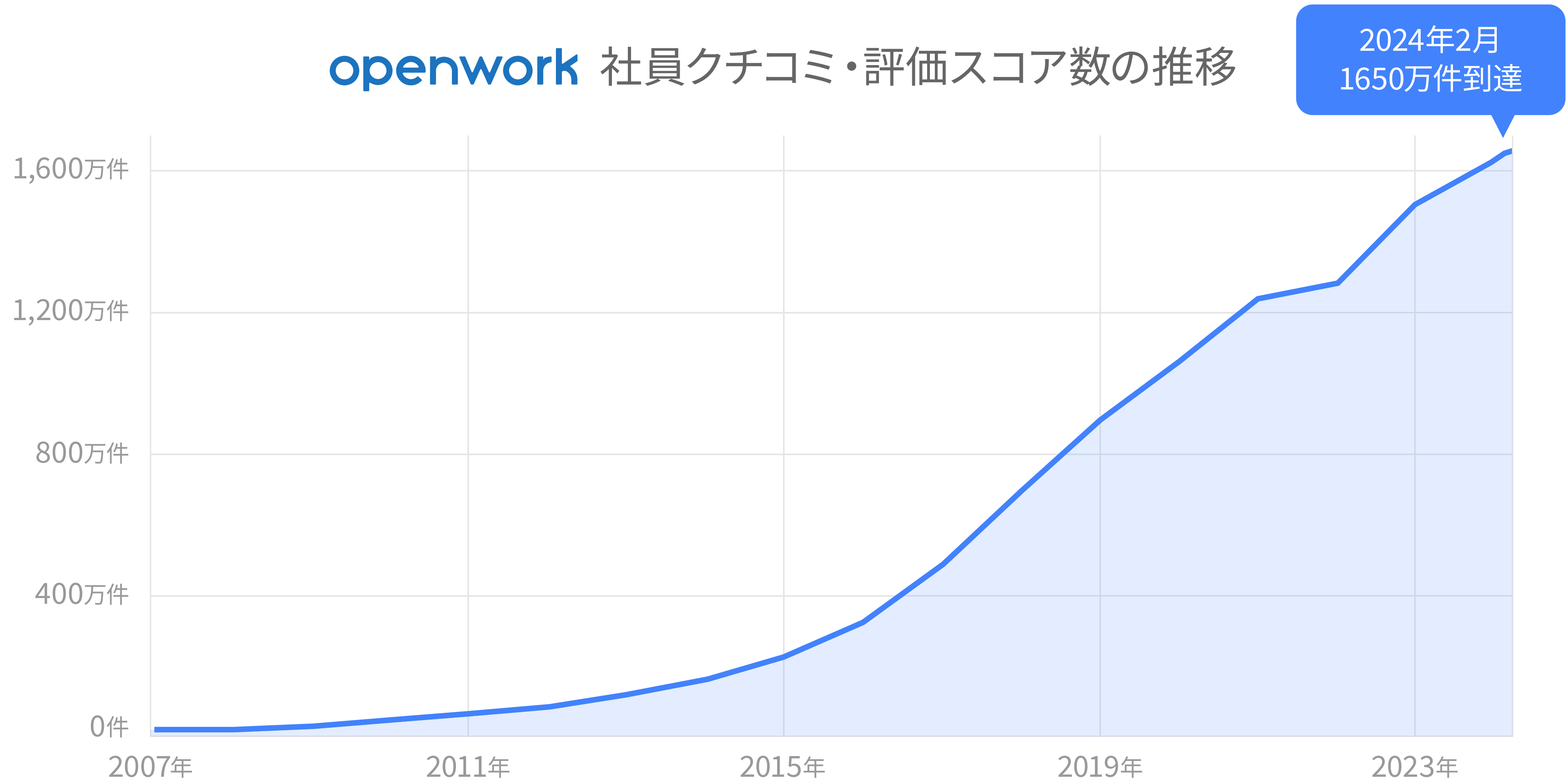
OpenWorkが向き合う クチコミ情報の「健全性」

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17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紹介します。



OpenWorkの社員クチコミは2007年の創業以降、徐々にその数を増やし、
現在ではユーザー数620万人、社員クチコミ数と評価スコアは1,650万件（2024年2月時点）に達しました。

openwork 社員クチコミ・評価スコア数の推移



※社員クチコミと評価スコアおよび残業時間・有給消化率の合計数

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

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を行います。
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。



目視審査

次に、独自ガイドラインに基づいて専門チームが目視審査を行います。
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。

専門性向上のために

目視審査を行う専門スタッフは、初めにOpenWork独自の審査ガイドラインをインプットします。
その後も定期的に研修が実施され、審査基準の理解と浸透や情報キャッチアップのためのカリキュラムが用意されています。
一人ひとりの審査内容に差異が生まれないよう、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

健全なサイト運用を行うため、掲載中のクチコミに関しても随時ガイドラインに則った審査を行っております。

独自ガイドラインとは

独自ガイドラインは、審査ポリシーや誹謗中傷やプライバシー侵害といった観点に基づいた判断基準が記載されており、そのページ数は数十ページにわたります。

観点例

- ・ 誹謗中傷や威力妨害にあたる内容ではないか
- ・ 経営者以外の属人的事例や傾向の記載になっていないか
- ・ 経営者以外の個人名の記載はないか

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まいりました。

例えば、近年では新型コロナウイルス感染症、LGBTQ、「産後パパ育休」制度開始などの観点を考慮した審査基準の更新を行いました。

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での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。

審査基準の公平性や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、その工程に加わっています。



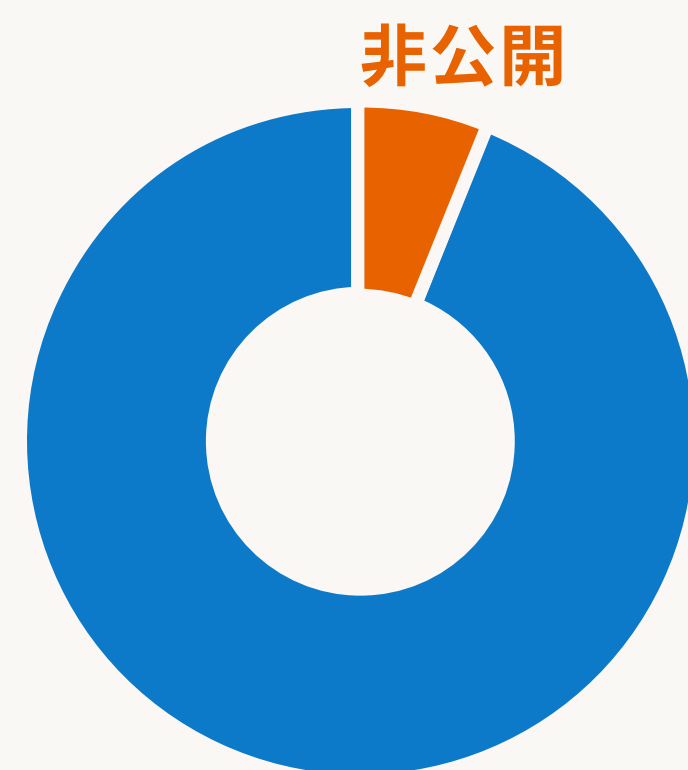
OpenWorkでは、不正行為と思われる投稿を禁止しています

投稿全体に占める

「いたずらな回答」 判定での非公開

不正にクチコミ閲覧権限を得ようとする投稿

約 **6** %



主な例

- 既にある回答や他サービス等の転用
- 記号やアスキーアート、ひらがなを多用した投稿

投稿全体に占める

「宣伝目的」 判定での非公開

意図的にOpenWorkでの企業の評価を操作する投稿

約 **1** %



主な例

- 意図的に特定の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
- 不自然なタイミングでの連続投稿、他者から依頼されて行う投稿

OpenWorkは、たくさんの「働く人の声」に支えられてまいりました。

社員クチコミだからわかる、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プラットフォームとして進化を続けてまいります。

日本の働き方 10年間の変化「社員クチコミ白書」2024

2024年4月発行

本件に関するお問合せ先：press@openwork.co.jp

本資料の無断転載を禁じます。

©OpenWork Inc. All rights reserved.

