



2025年2月25日
パーソルキャリア株式会社

Job 総研『2025年 企業風土の実態調査』を実施
社風に不満 7割 善悪は賛否割れ “不易流行”求める声
 ～転職にも影響 8割 価値観アップデートに 50代が共感～

転職サービス「doda」などを提供するパーソルキャリア株式会社が運営する調査機関『Job総研』は、653人の社会人男女を対象に「2025年 企業風土の実態調査」を実施しました。本調査は、現職場の風土と古い風土の定義、また古い風土の変化の必要性や風土と転職の関係、さらに古い風土を持つ企業への賛否とその理由、そして古い企業が新しくなるために必要だと思う要素を調査したものです。



【企業風土の見直し】

昨今“JTC”が古い体質を持つ企業を揶揄する言葉となりつつあるものの、企業風土自体の良し悪しの基準はなく、その時代の風潮や個人によっては居心地が良いと感じる風土もあると考えられます。価値観が多様に変化する昨今、コンプライアンスやガバナンスの是非を皮切りに、改めて企業風土に注目が集まっています。このような状況で、今の社会人はどのような風土が自分に合っていると感じ、どのような風土を変えた方が良いと考えているのでしょうか。

Job総研では653人の社会人男女を対象に、現職場の風土と古い風土の定義、また古い風土の変化の必要性や風土と転職の関係、さらに古い風土を持つ企業への賛否とその理由、そして古い企業が新しくなるために必要だと思う要素を調査した「2025年 企業風土の実態調査」を実施しました。

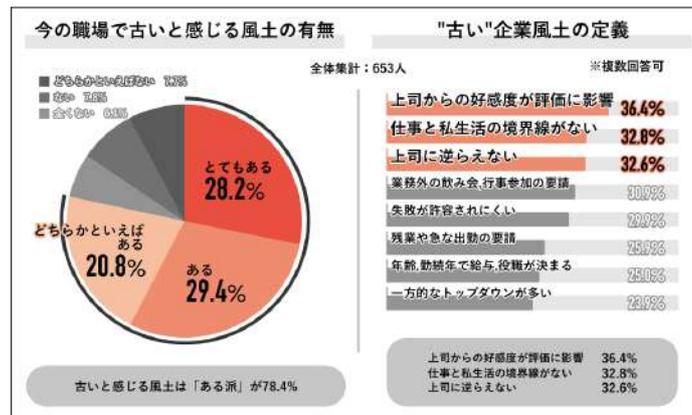
【調査概要】	
調査対象者	: 現在職を持つJobQ Town（ジョブキュータウン）登録者
調査条件	: 全国／男女／20～50代
調査期間	: 2025年2月5日～2月10日
有効回答人数	: 653人
調査方法	: インターネット調査

【TOPICS】

- ・全体の78.4%が「今の職場に古いと感じる風土あり」 古いと感じる風土1位は「好感度が評価に影響」
- ・全体の50.2%が「変えた方が良い風土あり」 内容は「好感度が評価に影響」「上司に逆らえない」が上位
- ・全体の83.3%が企業風土は転職を考える要素になる 「実際に転職に動いた派」は全体の62.8%
- ・全体の69.3%が古い風土を持つ企業に「反対」 理由は「前例に固執し効率が悪い」「時代遅れ感」が上位
- ・全体の43.9%企業風土は「変えられると思う」 変化に必要なのは「経営陣の刷新」「評価制度の見直し」

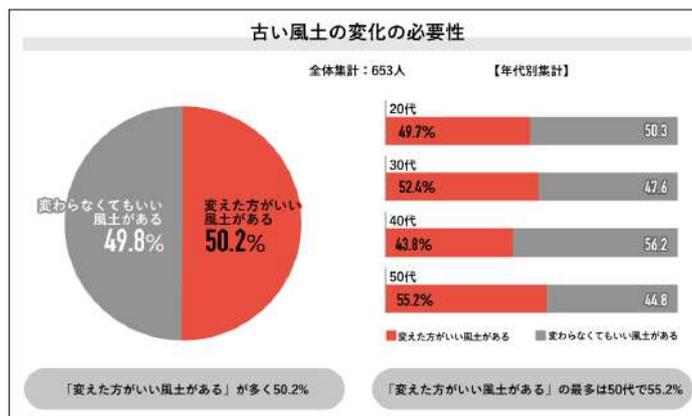
【古い企業風土と現職場への印象】

回答者全体の 653 人に、今の職場で古いと感じる風土の有無を聞くと「ある派」が 78.4%で過半数を占め、内訳は「とてもある」28.2%、「ある」29.4%、「どちらかといえばある」20.8%でした。また、「古い」企業風土の定義を聞くと、「上司からの好感度が評価に影響」が 36.4%で最多となり、次いで「仕事と私生活の境界線がない」が 32.8%、「上司に逆らえない」が 32.6%となりました。



【古い風土の変化の必要性】

回答者全体の 653 人に古い風土の変化の必要性を聞くと、「変えた方がいい風土がある派」が 50.2%、「変わらなくてもいい風土がある」が 49.8%と、意見が割れました。「変えた方がいい風土がある派」の年代別では 50 代が 55.2%で最多となり、次いで 30 代が 52.4%、20 代が 49.7%、40 代が 43.8%の結果となりました。



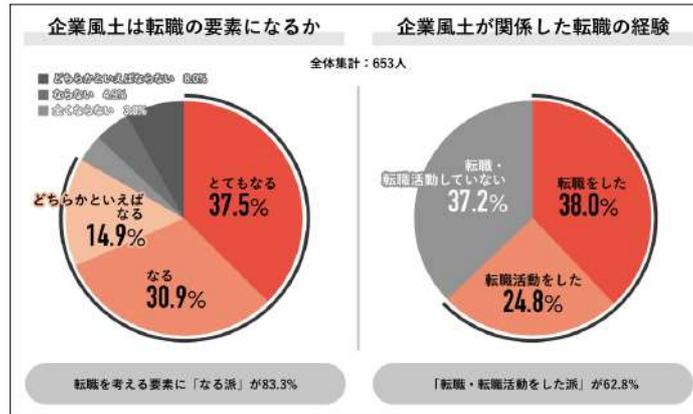
【変えた方がいい風土・自身に合う風土】

回答者全体の 653 人に変えた方がいいと思う企業風土を聞くと、「上司からの好感度が評価に影響」が 38.6%で最多となり、次いで「上司に逆らえない」が 30.0%、「業務外の飲み会・行事参加の要請」が 29.1%となりました。自身に合っている企業風土では「年齢・勤続年で給与・役職が決まる」が 22.1%で最多となり、次いで「男性比率が高い」が 18.5%、「ハッキリした上下関係」が 13.9%となりました。



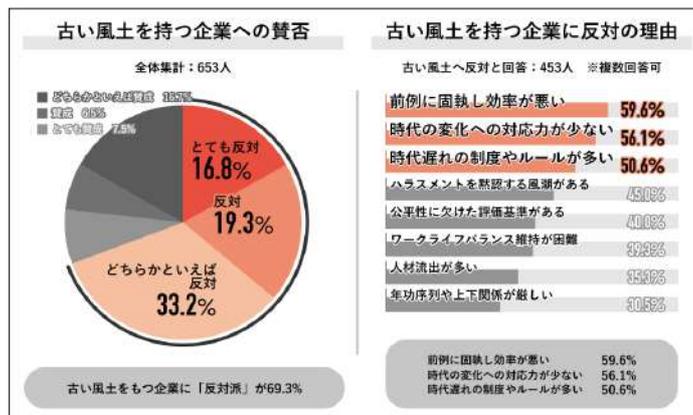
【企業風土と転職】

回答者全体の 653 人に企業風土は転職を考える要素になるかを聞くと、「なる派」が 83.3%で過半数を占め、内訳は「とてもなる」37.5%、「なる」30.9%、「どちらかといえばなる」14.9%でした。企業風土が関係した転職の経験を聞くと、「転職・転職活動をした派」が 62.8%で過半数を占め、内訳は「転職をした」38.0%、「転職活動をした」24.8%でした。



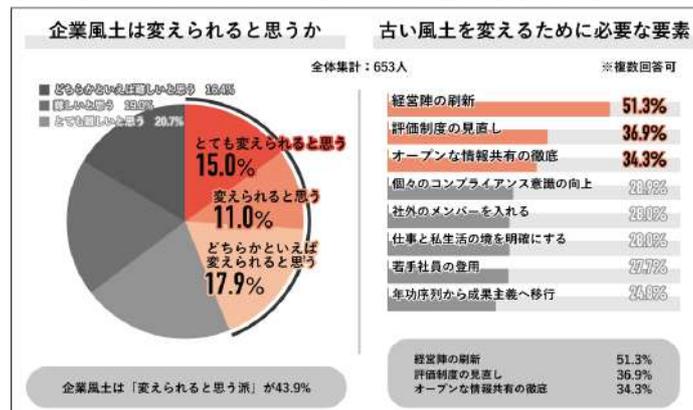
【企業風土の賛否】

回答者全体の 653 人に古い風土を持つ企業への賛否を聞くと、「反対派」が 69.3%で過半数を占め、内訳は「とても反対」16.8%、「反対」19.3%、「どちらかといえば反対」33.2%でした。反対と回答した 453 人にその理由を聞くと「前例に固執し効率が悪い」が 59.6%で最多となり、次いで「時代の変化への対応力が少ない」が 56.1%、「時代遅れの制度やルールが多い」が 50.6%となりました。



【企業風土の変化の可能性】

回答者全体の 653 人に企業風土の変化は難しいかを聞くと、「変えられると思う派」が 43.9%で、内訳は「とても変えられると思う」15.0%、「変えられると思う」11.0%、「どちらかといえば変えられると思う」17.9%でした。古い企業が新しくなるために必要だと思う要素を聞くと「経営陣の刷新」が 51.3%で最多となり、次いで「評価制度の見直し」が 36.9%、「オープンな情報共有の徹底」が 34.3%となりました。



(※1) 更に詳細な集計データは別紙「2025年 企業風土の実態調査 報告書」をご参照ください

【回答者自由記述コメント】

"古い"風土が無くなった方がいい・残した方がいいと思う理由で意見が割れました。

無くなった方がいい派

- ・窮屈に感じさせることで、人材流出や不満増大につながる。若手の確保も難しくなると思う
- ・年功序列の環境では、案を出しても「若いから」と軽視されモチベーションが下がった
- ・暗黙ルールが多い企業にいた際、「察して動け」と言われ戸惑った
- ・変化に疎く安定志向でチャレンジ精神や出世欲がなくなり、世界の企業に日本が置いていかれる
- ・超少子高齢化社会を考えると、今後は変化し続ける新陳代謝のいい企業が生き残ると思う

残した方がいい派

- ・古くからの規律やルールは自らを律し成長させる。皆で補いあい頑張る風土は残して欲しい
- ・過去から続く価値観があることで、社員が迷わず行動でき、組織の一体感を維持しやすい
- ・業務外の飲み会などは、参加することで気配りスキルが向上したりと結果的に自分の役に立った
- ・女性管理者が少ないから増やす等、多様さを重視して本質を見失ってしまうパターンもある
- ・失敗したらある程度怒ってくれないと成長につながらないと感じる。上下関係は残ってほしい

※その他、上下関係に関するコメントは「JobQ Town」にて確認いただけます。

<https://job-q.me/28924>

【調査まとめ】

今回実施した「2025年企業風土の実態調査」では、上司からの好感度が評価に影響することや仕事と私生活の境界線がない、上司に逆らえないことが"古い"と考えられており、全体の8割が今の職場に"古い"風土を感じていることがわかりました。中でも「変えた方がいい風土」と「変えなくてもいい風土」では意見が割れ、比較的、古いと感じている風土を"変えた方がいい"と考えている傾向が見られました。自身に合う風土では、昨今注目されているジョブ型雇用やハラスメントの風潮に逆行する結果が出ており、自身に合う＝変えるの必要性を感じない風土とすると、「年功序列」や「ハッキリした上下関係」は今後、令和の時代においても残り続ける風土だと推察できます。こうした中、全体の8割が企業風土は転職を考える要素になると回答しており、実際に6割が転職に動いた経験がある結果から、風土がキャリアに及ぼす影響も見えてきます。

そして、前例への拘りや効率の悪さ、時代の変化に伴わないルールがあるという理由から、全体の7割が古い風土を持つ企業には反対しています。一方で風土は"変えていけるもの"とポジティブに考える派が4割存在し、そのためには経営陣の刷新や評価制度の見直し、オープンな情報共有が必要という意見が挙がりました。そもそも企業風土は、属する個人の価値観や雰囲気の影響によって形作られていくため、個人の価値観が変化すれば必然的に風土も変化すると考えられます。そのため企業に属する個人が、前例に囚われず、「今の時代に本当に必要なこと」は何かを考えていくことが、変化に柔軟な風土を作ることに繋がると考えられる調査結果となりました。

「明日の常識を、ココから。」をコンセプトとする『Job 総研』では、世の中で当たり前とされている事を疑い、はたらき方に関連する様々な調査を実施してまいります。そしてリアルで透明度の高い情報を発信することで、個が活躍する社会の実現に向けて貢献してまいります。



パーソルキャリア株式会社 はたらく未来図構想統括部
JobQ部 コミュニケーション戦略グループ Job 総研 PR 担当
高木 理子 (たかぎ りこ)

2020年からのインターンを経て2022年に新卒入社。コンテンツマーケティンググループ所属後、2023年に広報へ異動し"はたらく社会人"を中心に様々な観点から意識や行動などについて調査研究を実施するJob 総研にて調査研究を担当。Job 総研を通して「社会とつながる」を個人のビジョンに掲げ、市場の現状と未来を分析し、社会へ発信することではたらく社会人や就活生の選択機会に貢献する事を目的として活動している。

■(※1) 2025年企業風土の実態調査 報告書 (本調査)

報告書では、同調査の属性やその他設問の回答結果をより詳細にご確認いただけます

<https://job-q.me/articles/15809>

■Job 総研について < <https://job-q.me/categories/job-souken> >

『Job 総研』は今後もキャリアやはたらくに関する調査を続けるだけでなく、調査で拾いきれない「社会・企業・個人」3つの観点からの声を収集することで、これまで以上に確立した取組を行ってまいります。その手段として、アンケート調査によって明らかにした事実をもとに、はたらく現場でのリアルな疑問を収集し、それに対する個人の回答も収集します。そして世の中で当たり前とされている事を疑い、明日の常識をココから見つけられるコンテンツとしての情報発信をしてまいります。

■JobQ Town について < <https://job-q.me/> >

「あなたが知りたい”はたらく”は誰かが知っている」をコンセプトに運営する JobQ Town の累計登録者数は 40 万人を超え、キャリアや転職に関する情報交換と相談ができるサービスです。具体的な企業名を検索して、現役社員や元社員による口コミだけではなく、仕事全般に関する悩みや就職・転職への不安など漠然とした内容も含まれ、匿名によるユーザ同士でコミュニケーションを取りながら、より良い選択をつくる場になっています。

■JobQ Town “企業・組織”に関する Q&A

<https://job-q.me/categories/biz/company-and-organization>

■パーソルキャリア株式会社について < <https://www.persol-career.co.jp/> >

パーソルキャリア株式会社は、**一人々に「はたらく」を自分のものにする力を**をミッションとし、転職サービス「doda」やハイクラス転職サービス「doda X」を通じて人材紹介、求人広告、新卒採用支援などを提供しています。2022年5月にはプロフェッショナル人材の総合活用支援ブランド「HiPro」を立ち上げ、副業・フリーランス領域にも本格参入。グループの総力をあげて、これまで以上に個人の「はたらく」にフォーカスした社会価値の創出に努め、社会課題に正面から向き合い、すべての「はたらく」が笑顔につながる社会の実現を目指します。

当社のミッションについて : https://www.persol-career.co.jp/mission_value/

報道関係者様お問い合わせ先 パーソルキャリア株式会社 JobQ 部 PR 担当 : 高木 理子 Tel・Fax : 03-6757-4266 携帯 : 070-3180-4798 Mail : pr-contact@persol.co.jp

※現在主にテレワークでの勤務形態をとっておりますので、誠に勝手ながらお問い合わせは携帯電話かメールにてお願い致します