

2026年1月27日
アラームボックス株式会社
代表取締役社長 武田浩和

2025年に従業員が投稿した会社への不満投稿は過去3年で最多 4月と6月に不満が頻出 風通しの悪さ・賃金が不満の上位に ～ネット上に投稿された25,109件の職場への不満を分析～

AI与信管理サービスを提供するアラームボックス株式会社（本社：東京都新宿区、代表取締役：武田浩和、以下「当社」）は、2023年1月1日から2025年12月31日の期間に収集された、累計7,187社・25,109件のネット上に投稿された会社への悪評から、不満が高まる時期や内容を分析したので発表します。

◆調査背景

近年、企業を取り巻く経営環境は、人手不足の常態化や働き方の多様化、賃金・評価制度の見直しなどを背景に、常に変化しています。こうした環境下では、社員一人ひとりの感じ方や職場への評価が、インターネット上の投稿を通じて表に出やすくなります。そのため、インターネット上の投稿を企業の内情を示す定性的な情報として活用する人が増えています。

特に、社員による会社への不満投稿は、労働環境や組織運営に対する違和感が顕在化した結果として現れるものであり、内容によっては、人材の流出や生産性の低下など、将来的な業績や経営の安定性に影響を及ぼすリスクの兆候を含む場合もあります。このような定性情報を早期に把握することは、与信管理の観点からも重要性が高まっています。

これらを背景として、与信管理領域における知見と、インターネット上の情報を収集・分析する技術を有する当社は、AI与信管理サービス「アラームボックス」の提供を通じて蓄積してきた、ネット上に投稿された会社への不満投稿をもとに分析を行いました。本調査を通じて、公開情報の中に含まれる企業に関するさまざまな兆候を整理・分析することで、企業が定性情報からリスクを正しく捉えるための考え方を共有しリスク管理の重要性を啓発することを目的として本調査を発表します。

◆主な調査結果（サマリー）

- 2025年は「投稿量」が過去3年で最大水準に
- 社員からの不満投稿の件数および1社あたりの投稿量はいずれも、2023年・2024年を上回りました。

・6月は“社員の不満”が最も高まる時期

3年平均の月別推移では、5月から6月にかけて投稿件数と1社あたりの投稿量が高まる傾向が見られ、10月から11月にかけても増加局面が確認されます。年度切り替えの4月は年による差があり、2025年は上振れした一方、2024年は相対的に落ち着きました。

・生成AI分析：不満は「風通し・賃金」に集中

生成AIによる投稿内容の分析では、企業の情報共有や意思疎通の無さ、給与・評価への不満、古い企業体质といった、企業運営や働き方に直結するテーマが多く確認されました。

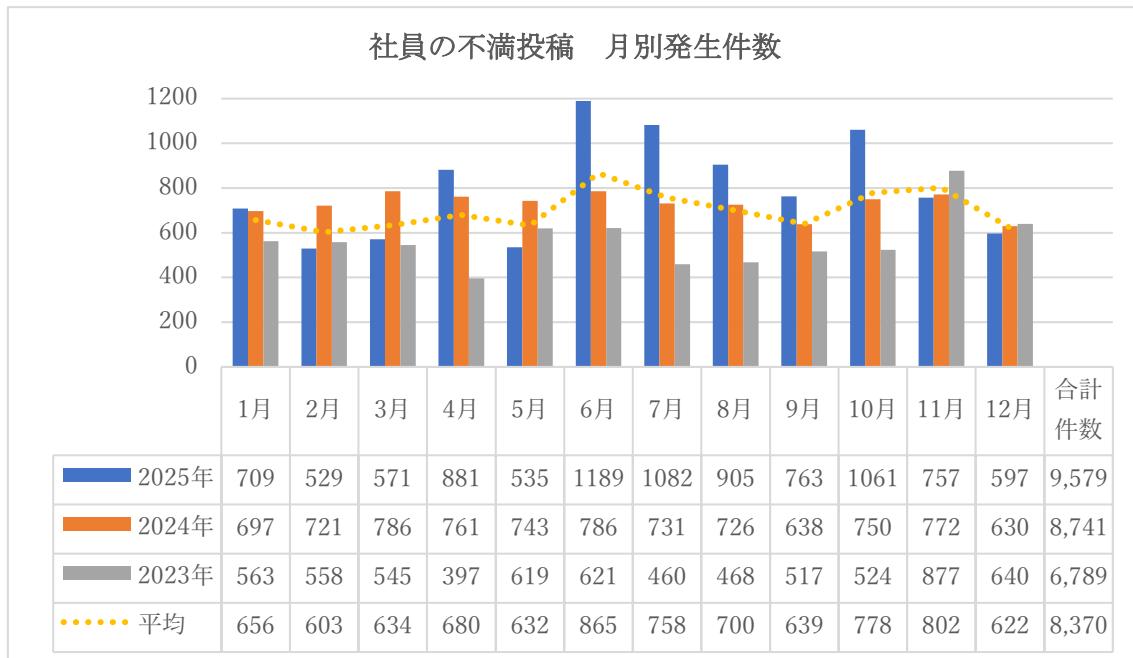
◆調査結果詳細

①月別推移から見た社員からの悪評の発生傾向（件数ベース）

2023年から2025年までの月別推移を比較すると、投稿件数は月ごとに増減が見られます。3年平均では、6月が最も高い水準となり、次いで10月、11月が相対的に多い傾向です。一方、2月および12月は3年平均でも件数が少なく、年間を通じて投稿量に差が生じやすい時期が存在することが確認されました。

また、2025年は年間を通じて件数水準が高く、6月（1,189件）、7月（1,082件）、10月（1,061件）など、複数の月で過去3年間の中で最も多い件数を記録しています。これにより、2025年は社員投稿が相対的に多く観測された年であったことがうかがえます。

【図1】社員の不満投稿 月別発生件数



アラームボックス（株）調査

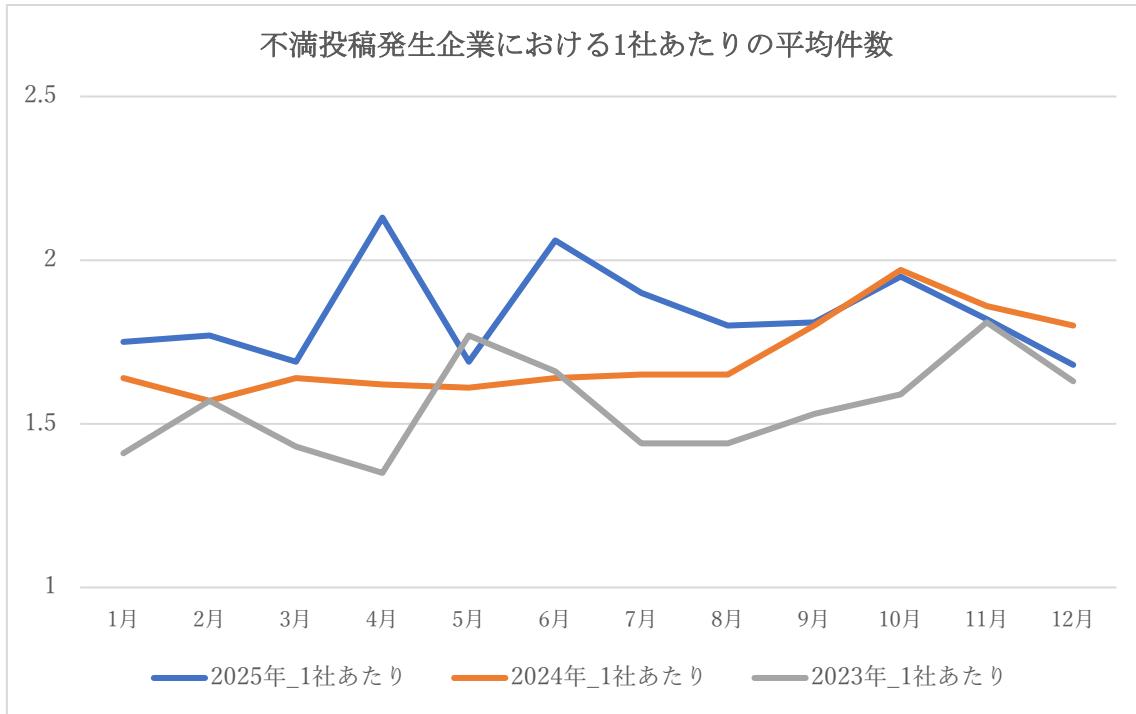
②1社あたりの件数から見た「投稿量」の変化

次に、件数を不満投稿が確認された企業数で割った「1社あたりの不満投稿件数」を3年平均で比較すると（図2）、件数の多い月と概ね同様に、6月を中心に1社あたりの投稿量が高まる傾向が見られます。

なお、2025年の推移を見ると、4月時点においても1社あたりの不満投稿件数が過去2年と比べて高い水準にありました。年度初期は比較的投稿量が落ち着く傾向も見られますが、特に2025年は、年内の月別比較においても4月の1社あたり件数が相対的に高く、新年度開始直後の段階から投稿密度が高い状態で推移していました。

さらに、2025年の1社あたり件数は年平均で約1.84件と、2024年（約1.70件）、2023年（約1.55件）を上回っており、過去3年間の中でも最も高い水準となりました。このことから、2025年は投稿が確認された企業群において、社員から複数の不満が表出しやすい状態であった可能性が示唆されます。

【図2】不満投稿発生企業における1社あたりの平均件数



アラームボックス（株）調べ

◆考察

①投稿が増加しやすい時期に関する傾向

調査結果から、従業員による不満投稿は年間を通じて一定ではなく、4月、6月、10月を中心に増加しやすい時期があることが確認されました。

4月は新年度の開始に伴い、配置転換や業務内容の変化、評価制度の切り替えなどが重なりやすい時期です。環境の変化によるストレスや職場環境に対する違和感が表出しやすくなると考えられます。

6月は新年度開始から一定期間が経過し、業務の実態が見えてくるタイミングです。祝日が少なく業務負荷が高まりやすいこともあり、情報共有や意思疎通に対する不満が意識されやすくなる可能性があります。

10月は下期の開始や人事評価の節目にあたる企業も多く、評価結果や処遇に対する受け止めが不満として表れやすい時期と考えられます。

②生成AIによる不満内容の分析結果

2025年に投稿された従業員の不満投稿について、生成AIを用いて内容をカテゴリ別に分類しました。その結果、「社内の情報共有や意思疎通が不十分である」といった組織内コミュニケーションへの不満をはじめ、給与・賞与など賃金への不満、現状に合っていないルールや制度などが、主要な不満内容として確認されました。

特に、制度の有無そのものよりも、説明不足や評価基準のわかりにくさなど、納得感を持ちにくい点が不満に繋がっている可能性がうかがえました。

また、多くの投稿では、ひとつの不満だけでなく、複数の不満が同時に書かれており、不満の内容を分類したタグの総数は21,377件でした。不満がいくつも重なるとネット上への投稿に繋がると考えられます。

【図3】従業員の不満内容に関するAI分類結果（主要カテゴリ）

従業員の不満内容に関するAI分類結果（主要カテゴリ）

順位	不満内容（タグ）	具体例	件数	構成比*
1	社内の情報共有・コミュニケーション不足	・風通しが悪く、現場の意見が上層部に届いていないと感じる。 ・方針や決定事項が突然伝えられ、背景や理由が分からぬ。	2,269	11.7%
2	給与・賞与・評価に対する不満	・業務量や責任の重さに対して、給与水準が見合っていない。 ・成果を出しても賞与や昇給に反映されにくい。	2,036	10.5%
3	社内ルール・制度運用の硬直化	・制度が形骸化しており、実態に合っていないと感じる。 ・柔軟な働き方が認められず、運用が硬直的である。	1,597	8.2%
4	上司・管理職のマネジメントへの不満	・上司によって対応や判断にばらつきが大きいと感じる。 ・部下への配慮や育成意識が不足している。	1,581	8.2%
5	残業・長時間労働の常態化	・業務量が多く、慢性的に残業が発生している。 ・長時間労働が前提となっており、改善される気配がない。	1,481	7.6%
6	キャリア形成・成長機会への不満	・成長につながる業務や挑戦の機会が少ないと感じる。 ・将来のキャリアイメージを描きにくい。	1,397	7.2%
7	配属・異動に関する不満	・本人の希望や適性が十分考慮されないまま配属される。 ・異動の理由や基準が分からぬまま決定される。	1,262	6.5%
8	休日・休暇の取りづらさ	・休暇制度はあるものの、実際には取得しづらい雰囲気がある。 ・人手不足により、休みを取りにくい状況が続いている。	1,178	6.1%
9	評価制度の納得感不足	・基準が曖昧で、公平に評価されていると思えない。 ・評価内容について十分なフィードバックがない。	1,172	6.1%
10	職場環境・設備面の不満	・設備が古く、業務効率に影響していると感じる。 ・職場環境の改善が後回しにされている印象がある。	1,030	5.3%

*不満内容は、投稿の記述を基に生成AIが分類した結果です。

※一つの投稿に対して、不満が2つ以上挙げられている場合、それぞれカウントされるためタグの総数と投稿の総数は一致しません。

※構成比は、付与された不満タグの総数に対する割合です。

③2025年に見られた特徴的な変化

2025年は、不満社員投稿の件数および1社あたりの投稿量が、過去3年間の中で最も高い水準となりました。特に4月は1社あたりの件数が多く、年度の初めから不満投稿が多くなりました。背景の一因として、近年続いている賃上げの動きが一巡し、賃金面での改善期待が落ち着いたことにより、これまで顕在化しにくかった働き方や職場環境に対する不満が噴出した可能性が考えられます。また、賃金以外の要素に目が向きやすくなった結果、日常的な業務負荷や評価の納得感、組織の運営姿勢といった論点が、投稿として表出しやすい状況にあったことが示唆されます。

本調査は、当社モニタリングにおいて社員投稿が確認された企業群を対象に、投稿件数および生成AIによる内容分析結果を基に整理したものです。

企業を取り巻く状況や社員の感じ方は個社ごとに異なるため、取引先や関連企業の変化の兆しを継続的に把握することが、自社へのリスク波及を未然に防ぐうえで重要です。

◆調査概要

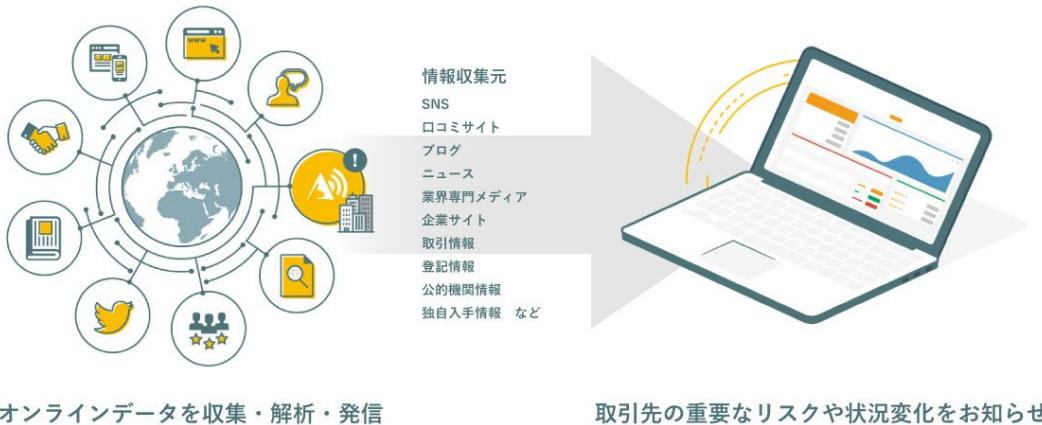
調査期間：2023年1月1日～2025年12月31日

対象企業：アラームボックスでモニタリングしていた企業のうち、累計7,187社

対象データ：インターネット上に投稿された口コミのうち、アラームボックスが「従業員による不満投稿」と分類したもの

◆アラームボックス株式会社

AI与信管理クラウドサービス「アラームボックス」(<https://alarmbox.jp>)は、企業や自治体のHPに掲載された情報や、SNSや口コミなどインターネット上で投稿された情報をAI技術で収集・解析し、提供するクラウドサービスです。新規取引時の与信判断、既存取引先の継続的な与信管理、さらに売掛保証までを一括して行うことができます。収集・判断の難しいネット上の情報を、与信への影響度を診断したうえで提供するため、インターネット上の情報を活用した高精度な与信管理を、簡単に、低価格で導入できます。それにより、取引先の情報収集に関わる業務負荷を大幅に削減し、スマートフォンやPCから取引先を登録しておくだけで、迅速にリスクに対応できます。



◆会社概要

代表者：代表取締役社長 武田 浩和

所在地：東京都新宿区市谷本村町3-22

設立：2016年6月

資本金：340,200千円

事業内容：与信調査サービス、売掛保証サービス、事業用物件専門の家賃保証

企業サイト：<https://alarmbox.co.jp>

サービスサイト：<https://alarmbox.jp>

【本件に関するお問合せ先】

アラームボックス株式会社 PR担当 稲田

TEL: 050-3749-5843 MAIL: pr@alarmbox.co.jp