
企業選びと企業文化

カルチャーフィットから考える、ITエンジニアのキャリア

会社を選ぶとき、何を見ていますか？

- 年収・待遇
- 技術スタック・開発環境
- リモート可否・働き方
- 会社の知名度・事業内容

…では、「企業文化」は見えていますか？

文化が合わないと、何が起きるか

- 仕事はできるのにやる気が出ない
- 頑張っているのに評価されない感覚
- 意思決定への違和感、チームでの孤立感
- その結果 → 早期退職につながりやすい

スキルマッチで入社しても、カルチャーミスマッチで辞める。
文化との相性は、スキルマッチと同じくらい重要。

組織を「色」で見る — ティール組織

フレデリック・ラルー『ティール組織』:組織の発達段階を色で表現するモデル

アンバー

順応型

軍隊・官公庁的。厳格なヒエラルキーとルール。安定と秩序を重視。

オレンジ

達成型

多くの大企業。成果と競争、KPI/MBOによる目標管理。実力主義。

グリーン

多元型

ボトムアップ。価値観・多様性を重視し、合意形成を大切にする。

ティール

進化型

自主経営・全体性・存在目的。助言プロセスで現場が意思決定。

※ 発達段階には他にレッド(衝動型)などもある

アンバーとオレンジ

アンバー(順応型)

- 厳格なヒエラルキーと明確なルール
- 前例・プロセスを重んじ、変化より安定
- 役割が固定的で、長期の安定雇用と相性が良い
- キーワード: **規律・前例・長期安定**

オレンジ(達成型)

- 成果と競争が組織を動かす
- KPI / MBO などの目標管理、実力主義の評価
- イノベーションは「勝つための手段」
- キーワード: **成果・効率・出世**

グリーンとティール

グリーン(多元型)

- ボトムアップの意思決定、合意形成を重視
- 価値観・多様性・心理的安全性を大切にする
- 「家族」のような組織カルチャー
- キーワード: **共感**・カルチャーフィット

ティール(進化型)

- 自主経営(セルフマネジメント)
- 上司の承認ではなく**助言プロセス**で決める
- 全体性(ありのままの自分)と存在目的
- キーワード: **自律**・信頼・目的

どの色が「優れている」わけではない。
自分がどの色で働きやすいか、が重要。

制度から会社の「色」を見分ける

文化は目に見えないが、**制度は目に見える**。制度は文化が形になったもの。

制度・仕組み	アンバー / オレンジ寄り	ティール寄り
情報公開範囲	役職・部署ごとに限定。経営情報は一部のみ	全社レベルでオープン。議事録・経営数値・Slackオープンチャンネルで「どこで何が行われているか」誰でも見える
意思決定	稟議・多段階承認 / 上長承認つき目標管理	助言プロセス。聞くべき人に聞いて現場が自分で決める
給与・評価	年功・等級表 / 成果連動・相対評価	給与テーブル公開、自己申告・ピアレビュー型
ルール	細かい就業規則・服装規定・承認フロー	原則ベース。「判断は現場に委ねる」
役職・肩書	階層が多く、肩書が権限を表す	フラット。役割はあるが上下ではない

面接・カジュアル面談で「色」を探る質問

Q. 経営数値やほかのチームの状況は、どこまで一般社員に共有されますか？

Q. 新しいツールを導入したいとき、誰の承認が必要ですか？

Q. 現場のエンジニアが意思決定に関わった最近の例はありますか？

答え方に、その会社の「色」がにじみ出る。

日本のスタートアップ vs エンタープライズ

観点	スタートアップ	エンタープライズ
組織の色(傾向)	グリーン～ティール寄り	アンバー～オレンジ寄り
意思決定	速い・個人に裁量	稟議・合意形成に時間
役割	曖昧・越境が前提	職務が明確・分業
評価	アウトカム・スピード	プロセス・積み上げ
安定性・待遇	変動大(SO 等の上振れも)	安定・福利厚生が厚い
学び方	OJT で実戦、自走必須	研修・教育制度が整備

※ あくまで傾向。スタートアップにもオレンジな会社、大企業にもティールなチームはある。

| どのような人が、どちらに向くか

スタートアップ寄りが合いやすい人

- 曖昧さを楽しめる
- 役割を越えて動きたい
- 変化・スピードがモチベーションになる
- 裁量と引き換えに不確実性を受け入れられる

エンタープライズ寄りが合いやすい人

- 深い専門性をじっくり積みたい
- 大規模・社会インフラ級の仕事がしたい
- 整った制度・安定の中でパフォーマンスを出したい

| 相性を見極めるヒント

- 面接で聞く：「意思決定の流れはどうなっていますか?」
- 面接で聞く：「失敗したとき、組織はどう扱いますか?」
- 過去に自分がやる気を失った場面を思い出す
→ それがあなたにとっての「合わない文化」のシグナル

まとめ

- 文化ミスマッチは、やる気低下・早期退職の大きな要因
- 組織を「色」で見ると、自分との相性を言語化しやすい
- 制度(情報公開・意思決定・評価)から色は見分けられる
- スタートアップ / エンタープライズは優劣ではなく相性

次の会社選びでは、「文化」を一つの軸に加えてみてください。