

2022.5.25

入社時に「企業のパーパスをかなり重視した」という回答がコロナ前後で倍増
採用担当者の87%が選考時にパーパスへの共感度合いを重視し、32%はスキルより重視することもあると回答
ウォンテッドリー、企業のパーパスと採用に関する調査結果を発表



ビジネス SNS 「Wantedly」を運営するウォンテッドリー株式会社は、企業のパーパスと採用をテーマに行った調査結果について発表します。

注目が集まる「パーパス」、求職側と採用側から合わせて1,340名が回答

Wantedly が2012年2月にリリースされてから10年、ミッションやビジョン、パーパスに対する共感を軸にした人と会社の出会いを生み出してきました。そして今、各社が自社のパーパスを表明し、関連書籍が多数出版され「パーパス」という言葉が次第に注目を集める中、ウォンテッドリーでは求職者、採用担当者それぞれのパーパスに対する意識について調査を実施しました。

なお、本プレスリリースでは「パーパス＝企業の存在目的や社会的意義」と定義しており、企業によって「ミッション」や「ビジョン」として定義していることが「パーパス」として捉えることができるとしております。

◆ 調査概要

- ・ 調査名：企業のパーパスと採用に関する調査
- ・ 対象：求職者 及び 採用担当者（Wantedly 利用者/非利用者の双方とも含む）
- ・ 期間：2022年4月15日～4月22日
- ・ 人数：1,340名（求職者1,182名 及び 採用担当者158名）

◆ 求職者側 調査結果サマリー

- ・ 入社時にパーパスを「かなり重視した」人は年々増加し、直近5年間で倍増
- ・ 給与よりもパーパスを重視して転職した事がある人は43%。今後そうすることがあると思う人は63%
- ・ パーパスに共感している人とそうでない人とでモチベーションが高い人の割合に2.5倍の差が

◆ 採用担当者側 調査結果サマリー

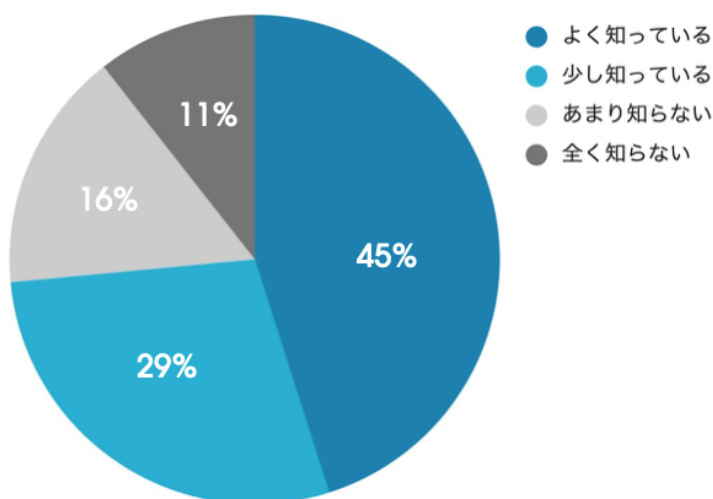
- ・ 選考時にパーパスへの共感度を重視すると87%が回答。スキルよりも優先する場合は32%が回答
- ・ パーパスへの共感性を重視して採用した人の特徴として63%がモチベーションの高さについて言及
- ・ パーパスに共感する仕組み作りに注力しているのは78%。しかし53%が十分に浸透していないと回答

求職者側の回答結果 年々高まるパーパスの重視度合い

◆自社のパーパスを知っていると74%が回答

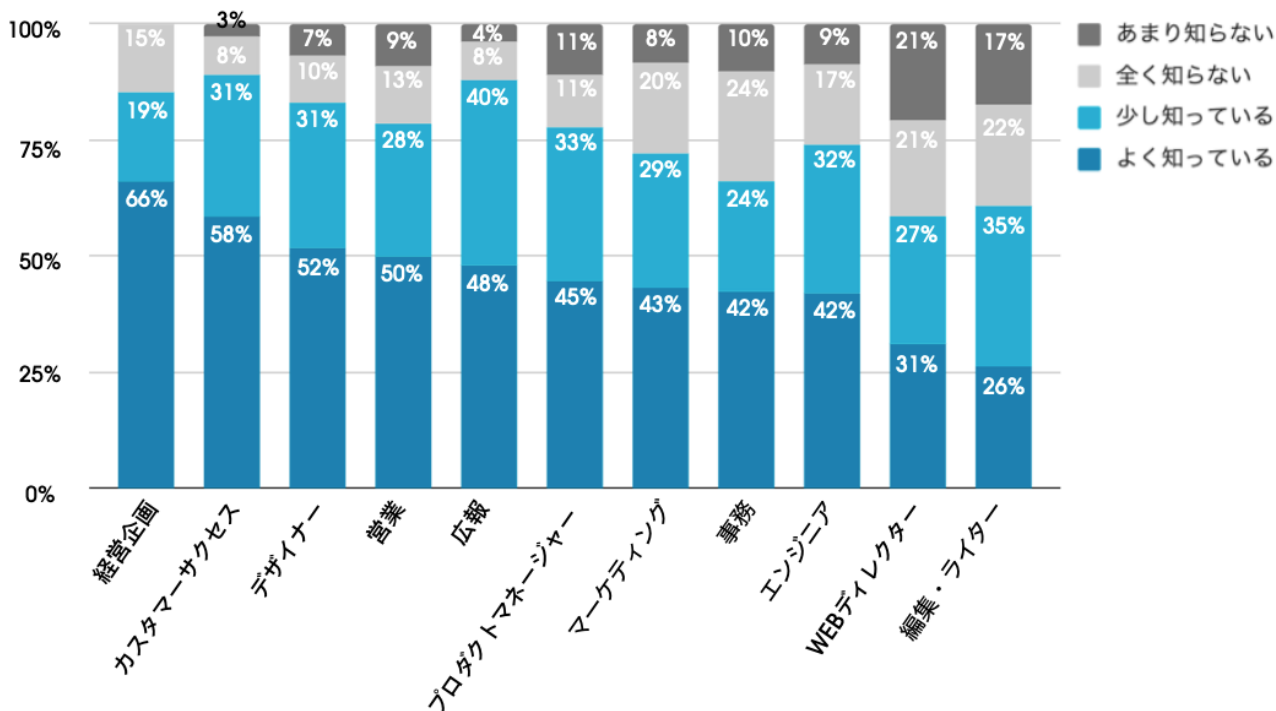
自社のパーパスの認知度については「よく知っている (45%)」「少し知っている (29%)」「あまり知らない (16%)」「全く知らない (11%)」となり、知っているという回答は合計74%という結果に。

自社のパーパスの認知度 (n=785)



自社のパーパスを「よく知っている」という回答割合が多い職種 TOP3 は経営企画 (66%)、カスタマーサクセス (58%)、デザイナー (52%) という結果に。

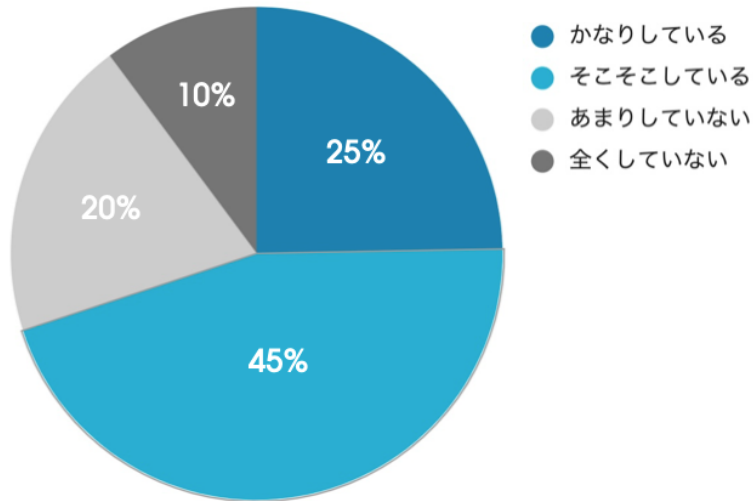
職種別 自社のパーパス認知度 (n=650)



◆自社のパーパスへ共感していると 70%が回答

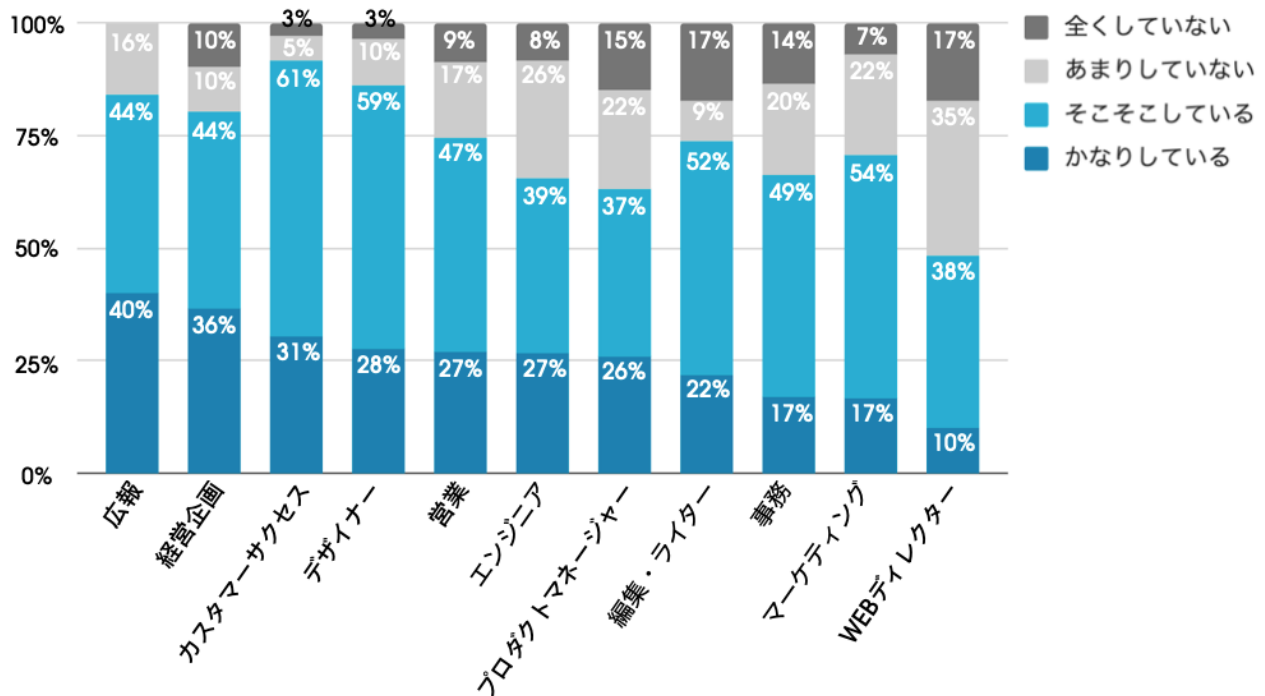
自社のパーパスへの共感度合いについて聞くと「かなりしている (25%)」「そこそこしている (45%)」「あまりしていない (20%)」「全くしていない (10%)」となり、共感しているという回答は合計 70% という結果に。

自社のパーパスへの共感度 (n=785)



自社のパーパスへの共感度合いについて、「かなりしている」の回答割合が多い職種 TOP3 は広報 (40%)、経営企画 (36%)、カスタマーサクセス (31%) という結果に。

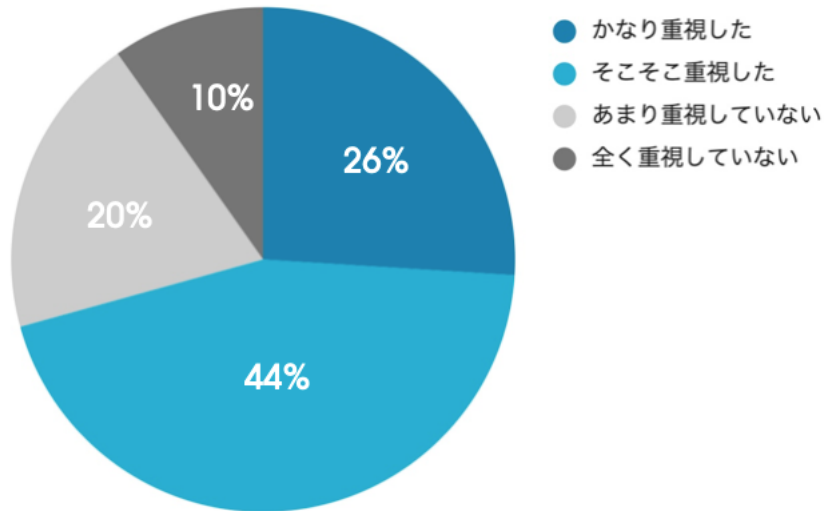
職種別 自社のパーパスへの共感度 (n=650)



◆現職の企業へ入社した際にパーパスを重視して入社した割合は 70%

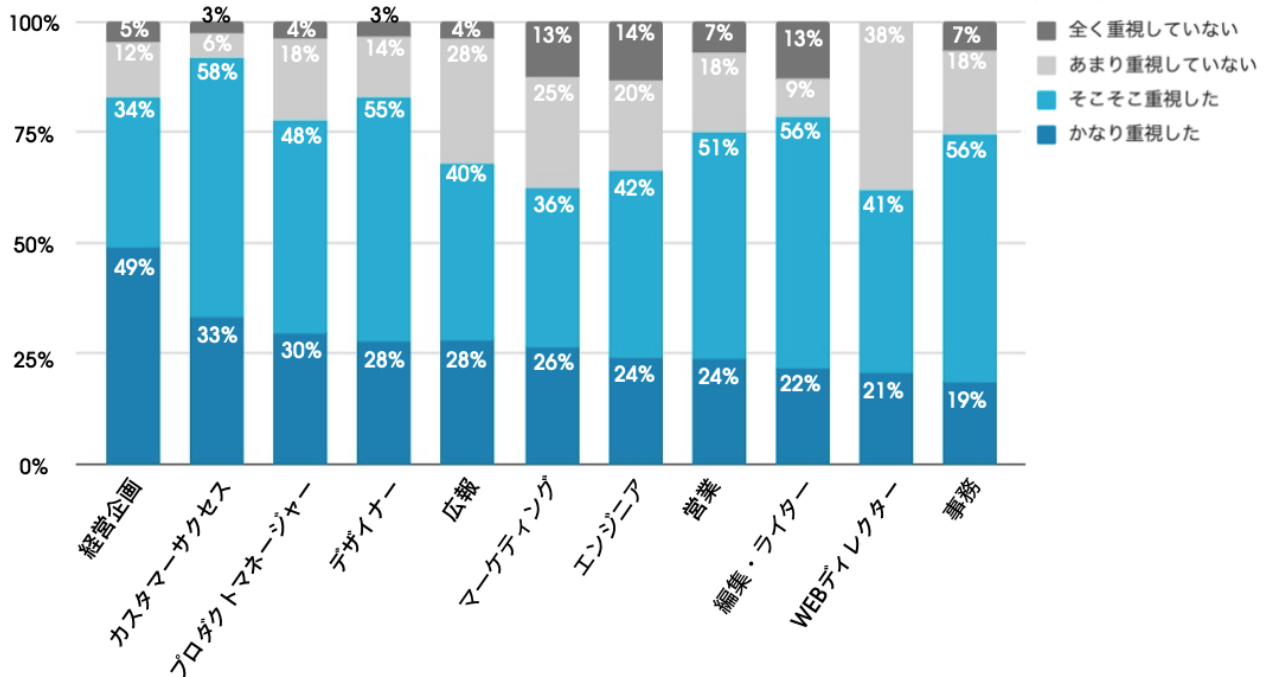
現職の企業へ入社したときにパーパスを重視した割合については「かなり重視した (26%)」「そこそこ重視した (44%)」「あまり重視していない (20%)」「全く重視していない (10%)」となり、重視したという回答は合計 70%という結果に。

現職へ入社した際、企業のパーパスについて
どの程度重視したか (n=785)



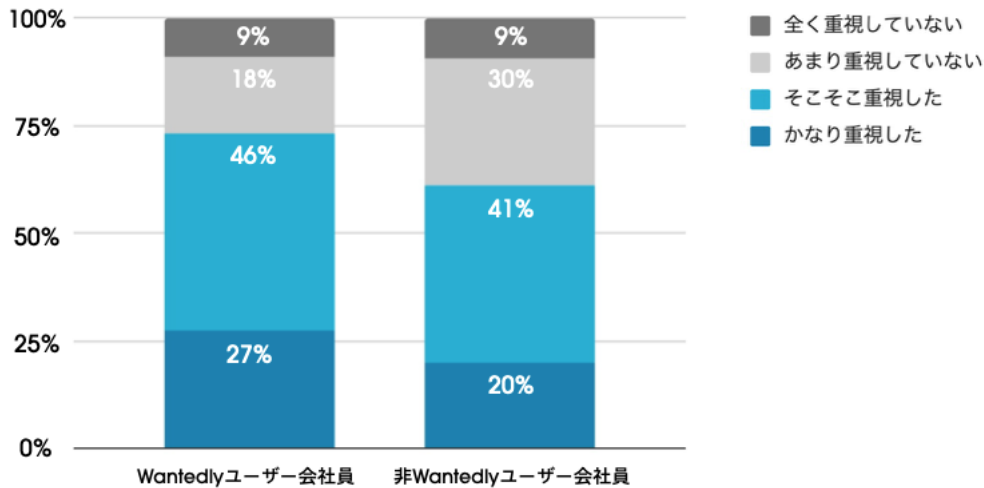
職種別では「かなり重視している」のTOP3は経営企画 (49%)、カスタマーサクセス (33%)、プロダクトマネージャー (30%) という結果に。

職種別 現職へ入社した際企業のパーパスについてどの程度重視したか (n=650)



参考：Wantedly 利用者/非利用者で比較すると若干 Wantedly 利用者のほうがパーパスを重視する傾向に現職に入社した際に企業のパーパスについて「かなり重視した」「そこそこ重視した」と回答した割合の総和について Wantedly 利用者とは非利用者とは比較すると、12%前者のほうが高いという結果に。

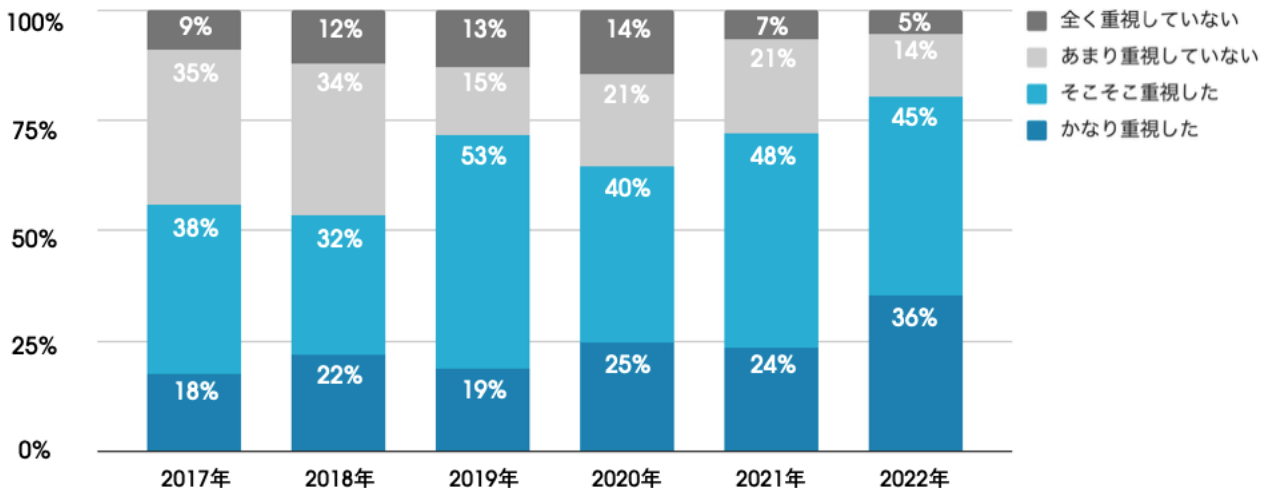
現職へ入社した際企業のパーパスについてどの程度重視したか (n=711)



◆ パーパスをかなり重視して入社する人は年々増加し、直近5年間で倍増

入社時にパーパスを重視した人の割合を入社タイミング別で比較すると、「かなり重視した」という回答が2017年の18%から2022年の36%へと倍増しました。

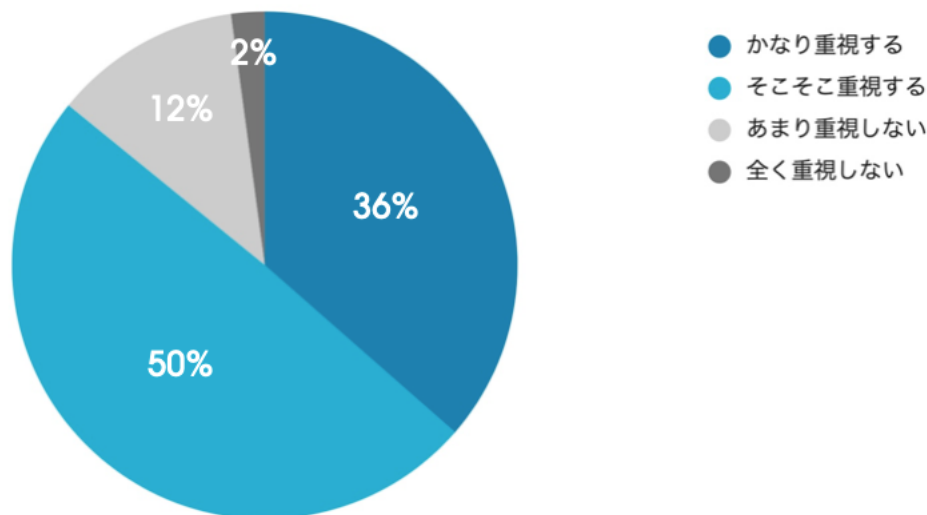
入社タイミング別、入社時のパーパス重視度 (n=698)



◆これからパーパスを重視して就職・転職したいと 85%が回答

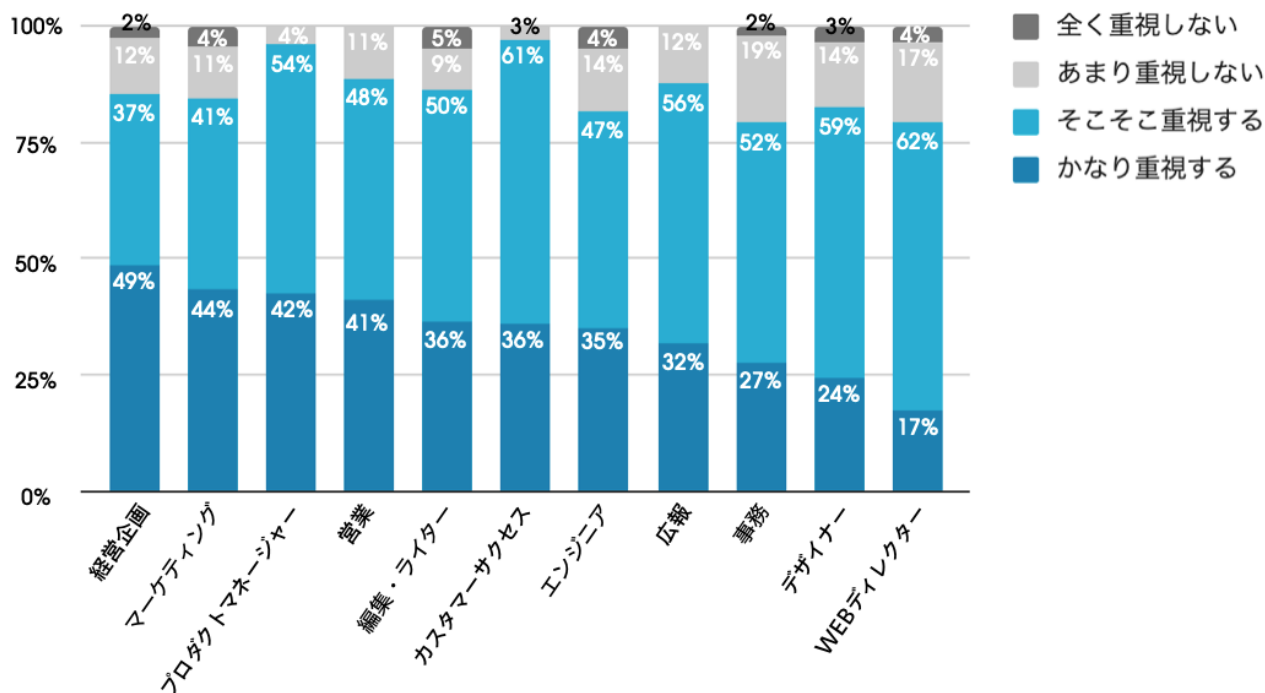
これからパーパスを重視して就職・転職したい人の割合については「かなり重視する (36%)」「そこそこ重視する (49%)」「あまり重視しない (12%)」「全く重視しない (2%)」となり、重視するという回答は合計 85%という結果に。

これから就職・転職する際パーパスをどの程度重視するか (n=1,166)



「かなり重視する」の回答割合が多い職種 TOP3 は、経営企画 (49%)、マーケティング (44%)、プロジェクトマネージャー (42%) という結果に。

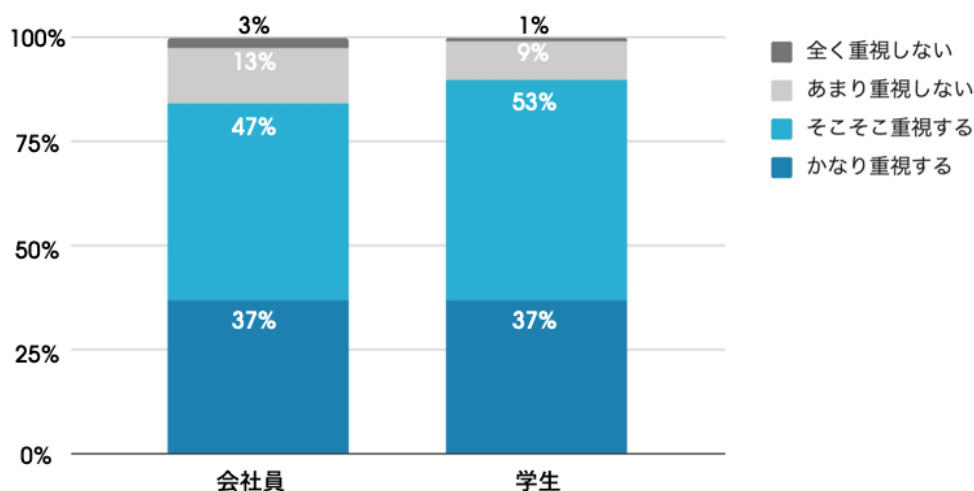
職種別 これから就職・転職する際パーパスをどの程度重視するか (n=642)



◆会社員と学生を比較すると、学生の方がパーパスを重視する傾向がやや強い

これから就職・転職する際のパーパス重視度合いについて「かなり重視する」「そこそこ重視する」と回答した総和について比較すると会社員（84%）、学生（90%）という結果になり、Z世代においてよりパーパス重視する傾向があることが示唆されました。（「フリーランス」の方からの回答は除外して集計しております。）

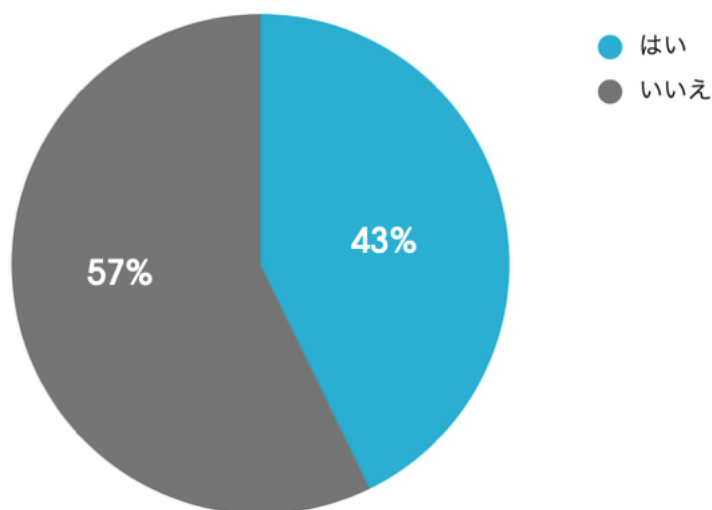
会社員 v.s. 学生 これから就職・転職するパーパスをどの程度重視するか (n=942)



◆これまでの転職において年収よりパーパスを優先したことがあると 43%が回答

これまでの転職時に年収よりパーパスを優先した経験があるか聞いたところ、43%が「はい」と回答しました。

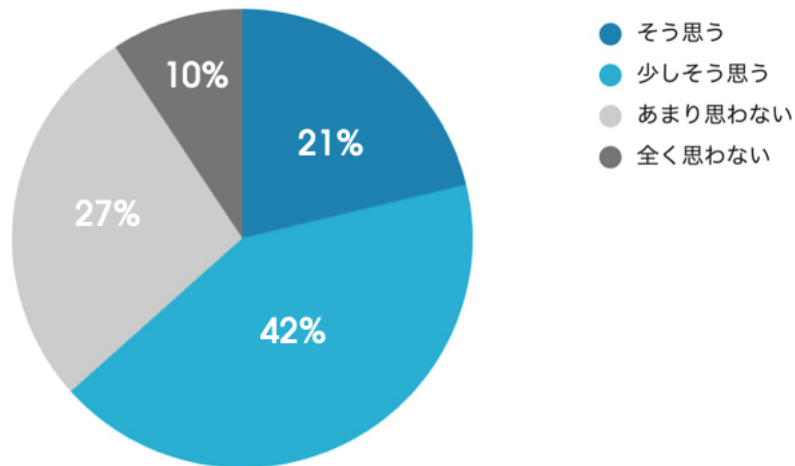
転職時、パーパスを年収より優先した経験があるか？ (n=870)



◆これから給与よりもパーパスを優先して転職することがあると思うと 63%が回答

これから給与よりもパーパスを優先して転職することがあると思うかどうかという質問に対しては、「そう思う (21%)」「少しそう思う (42%)」「あまり思わない (27%)」「全く思わない (9%)」という回答が集まりました。

これから就職・転職する際、
給与よりパーパス優先することがあると思うか？ (n=1,182)



そう思う理由

「モチベーションの1つであるため。」 (20代、経営企画、IT企業)

「同じ方向性を目指している仲間との仕事は、熱中できる。そして、給与の高さより熱中できるかどうかは優先度が高い。」 (30代、営業、コンサル企業)

「長く働けるのに関わるため。」 (20代、エンジニア、IT企業)

そう思わない理由

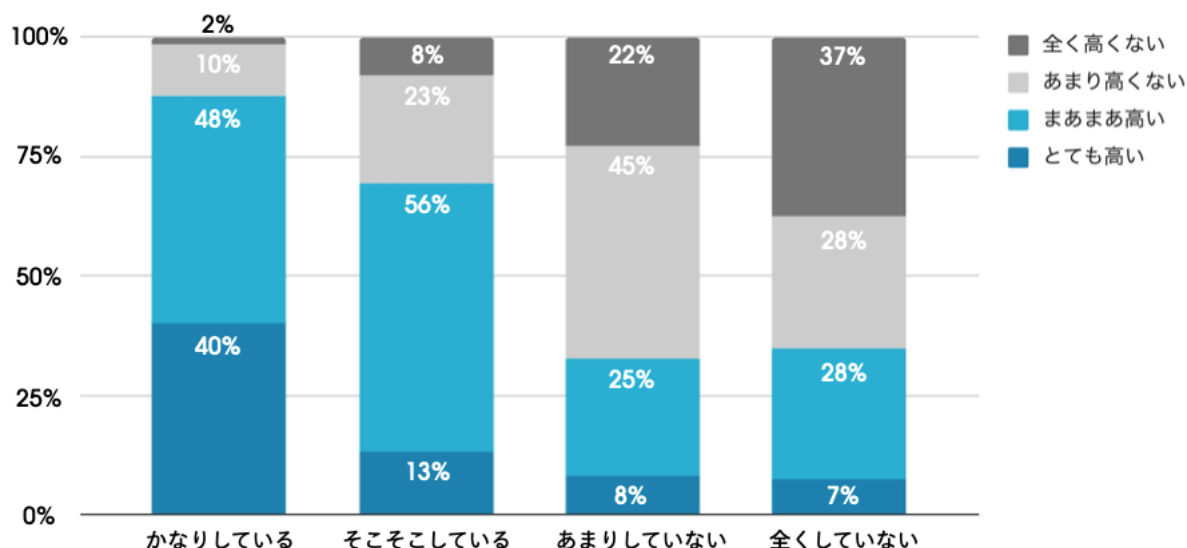
「同じ給与が提示され、迷った際はパーパスへの共感度合いとなると考えているため。」 (40代、WEBディレクター、人材企業)

「パーパスは日常業務の中で触れることが比較的少ない印象のため、業務内容や福利厚生の方をより重視する。」 (20代、マーケティング、インフラ企業)

◆ パーパスに共感している人とそうでない人でモチベーションが高い人の割合に 2.5 倍の差が

今の仕事に対するモチベーションが「とても高い」と回答した人について、パーパスへの共感度合いを元に比較すると、「かなりしている」で40%、「全くしていない」で7%と、5.7倍の差がありました。モチベーションが「とても高い」+「まあまあ高い」の合計で比較すると「かなりしている」で88%、「全くしていない」で35%と、2.5倍の差が生まれており、パーパスへの共感度合いとモチベーションの高さの相関関係が示唆される結果に。

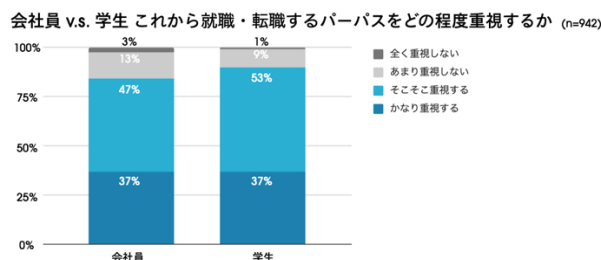
パーパスへの共感度合い別、仕事に対するモチベーションの高さ (n=756)



求職者側の回答結果サマリーと、6月1日の面接解禁を控える学生の声

冒頭に記載していた求職者側の回答のサマリーを再掲致します。

- ・ 入社時にパーパスを「かなり重視した」人は年々増加し、2016年の11%から2022年で35%になり3.2倍に
 - ・ 給与よりもパーパスを重視して転職した事がある人は43%。今後そうすることがあると思う人は63%
 - ・ パーパスに共感している人とそうでない人でモチベーションが高い人の割合に2.5倍の差が
- また、学生の方が社会人よりもこれから就職・転職する際にパーパスを重視する傾向がより強いという結果も明らかになりました。(グラフを再掲します)



2022年6月1日に23卒の面接解禁を控える学生のパーパスに対する意識についてより詳細を知るべく、多くのインターン生が活躍する京都府の株式会社コムライズ、阪内代表に話をきいたところ、以下のようにパーパスがモチベーションにつながっていることが示唆されるような回答をいただきました。

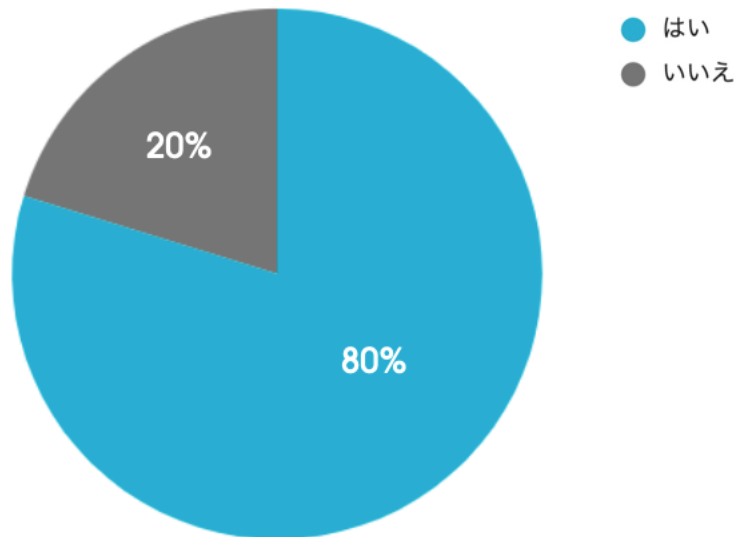
「2015年に会社を創業し、2018年にパーパスを定義してからはインターン生から『他社と比較してここのインターンはすごく良いです。何のためにやるかがちゃんと話してもらえるので、何のために頑張るかがわかるからです。』という言葉をいただくようになりました。」(京都府、株式会社コムライズ、2015年創業)

採用担当者側の回答結果 3社に1社がスキルよりパーパスを重視することも

採用担当者からの回答は158名分集まりました（会社重複は無し）。ここからは、採用する企業側目線の回答結果について説明します。

◆パーパスを定義している企業が80%

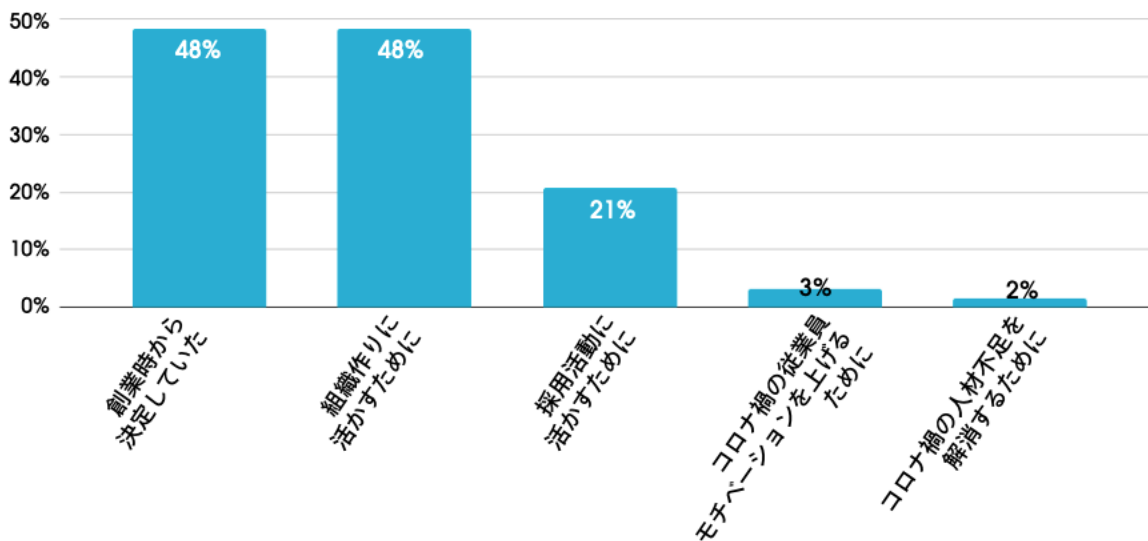
パーパスを定義しているか (n=158)



◆パーパス決定の背景について、創業時から決定していた、という回答が49%

パーパスを決定した背景 TOP3 は「創業時から決定していた（48%）」「組織作りに活かすために（48%）」「採用活動に活かすために（21%）」という結果になりました。

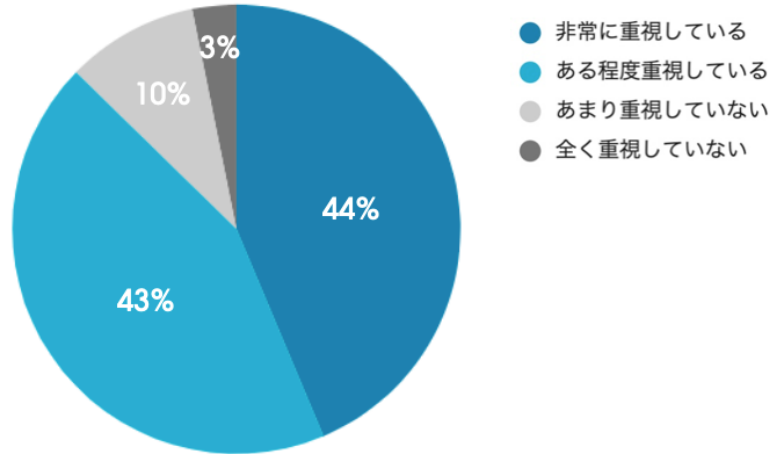
パーパスを決定した背景 (n=126)



◆選考時にパーパスへの共感度を重視すると 87%が回答

選考時のパーパスの重視度合いについては「非常に重視している（44%）」「ある程度重視している（43%）」「あまり重視していない（10%）」「全く重視していない（3%）」となり、重視しているという回答は合計 87%という結果に。

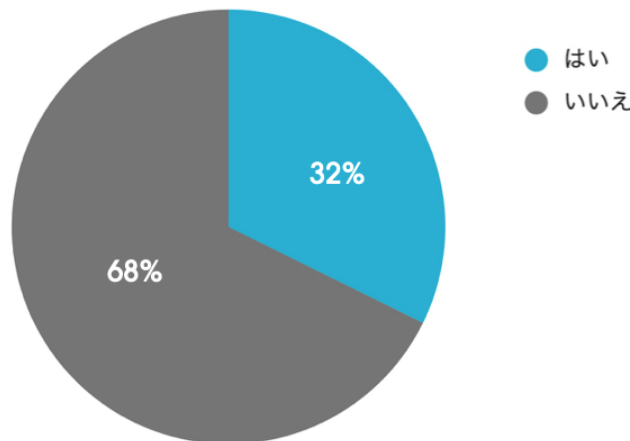
選考過程におけるパーパスへの共感性の重視度 (n=126)



◆採用時にスキルよりもパーパスへの共感度合いを重視することがあると 32%が回答

採用時にスキルよりもパーパスへの共感度合いを重視することがあると 32%が回答しました。

採用時にスキルよりパーパスを重視することがあるか
教えてください (n=126)



そう思う理由

「スキルは身に着けるものであって、スキルを身に着けられる力、素養があるかを判断している。」（IT 企業、創業 10 年以内、東京都）

「スキル要件に満たない方が選考に参加されている場合でも、パーパスへの共感度が高ければその後の成長や組織への貢献が増大すると考えております。具体的には最終面接時に 2 時間時間をかけて擦り合わせをいたします。」（IT 企業、創業 11~30 年、新潟県）

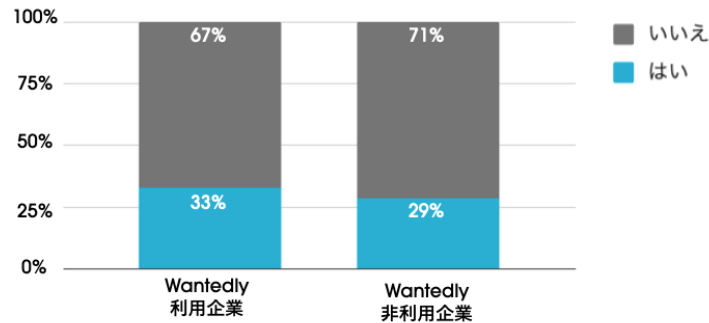
「特に新卒採用においてはそのようにしています。中途採用でも 20 代の第二新卒のような人材は、あまりスキルは問わず、パーパスへの共感度の方を重視しています。」（教育系企業、創業 31~50 年、東京都）

参考：Wantedly 利用/非利用で比較しても大きな差がない

スキルよりもパーパスへの共感度合いを重視するという回答割合について Wantedly 利用企業、非利用企業で比較するとほぼ変わらず、前者の方が4%多いという結果に

Wantedly利用企業 v.s. 非利用企業

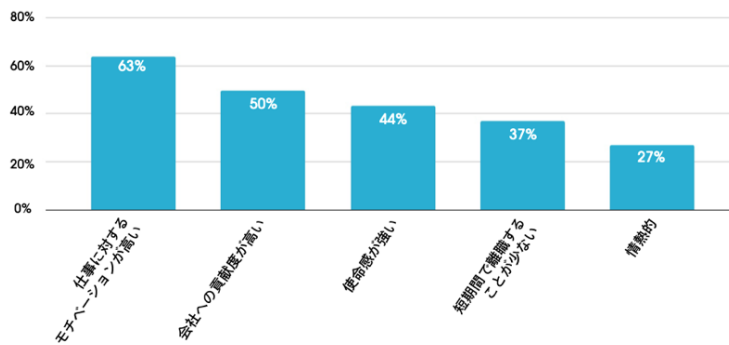
採用時にスキルよりパーパスを重視することがあるか (n=126)



◆パーパスへの共感性を重視して採用した人の特徴で最多が「仕事に対するモチベーションが高い」で63%

パーパスへの共感性を重視して採用した人の特徴については「仕事に対するモチベーションが高い (63%)」「会社への貢献度が高い (50%)」「使命感が強い (44%)」「短期間で離職することが少ない (37%)」「情熱的 (27%)」という回答が集まりました。

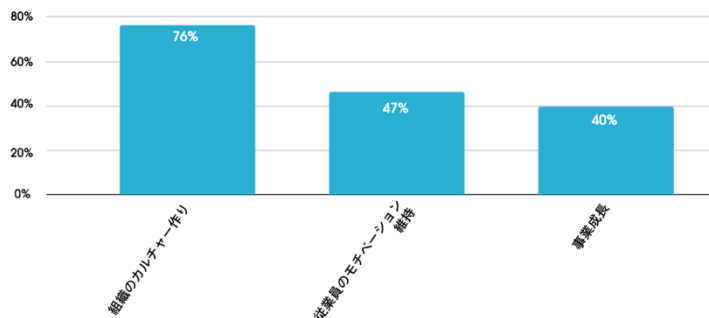
パーパスへの共感性を重視して採用した人の特徴 (n=126)



◆パーパスが役に立った場面のトップは「組織のカルチャー作り」で76%

パーパスが役に立ったと感じるものについては「組織のカルチャー作り (76%)」「従業員のモチベーション維持 (47%)」「事業成長 (40%)」という結果に。

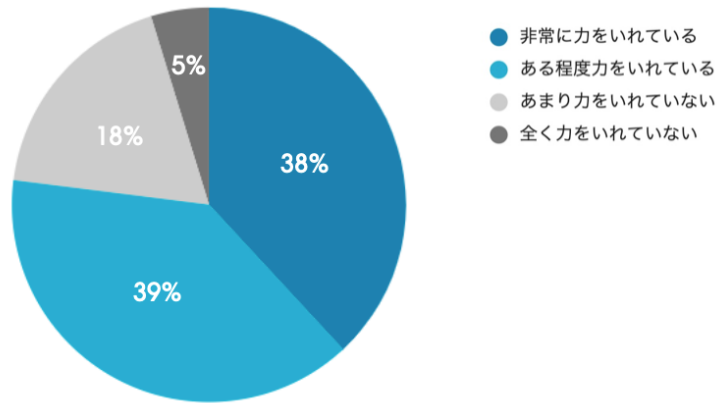
パーパスが役に立ったこと (n=126)



◆パーパスに共感する仕組み作りに力を入れている企業が78%

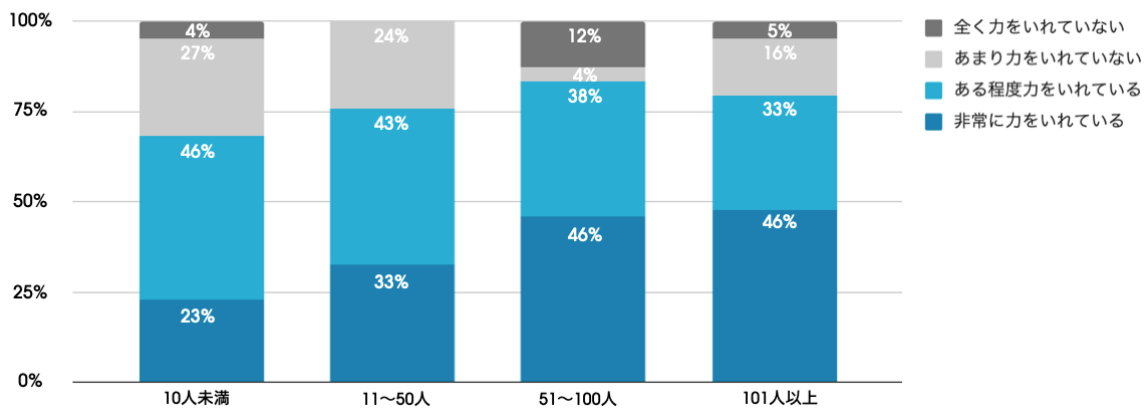
パーパスに共感する仕組み作りについては「非常に力を入れている（39%）」 「ある程度力を入れている（39%）」 「あまり力を入れていない（18%）」 「全く力を入れていない（5%）」 となり、力を入れている割合は合計78%という結果に。

パーパスへ共感する仕組み作りへの注力度 (n=126)



「非常に力を入れている」と回答した企業の割合を従業員規模別に見ると「10人未満（23%）」 「101人以上（47%）」 と、2倍の差があるという結果に。従業員規模の増大につれてパーパスへの共感を促進する必要性が増すことが示唆される結果となりました。

従業員規模別 パーパスへ共感する仕組み作りへの注力度 (n=126)



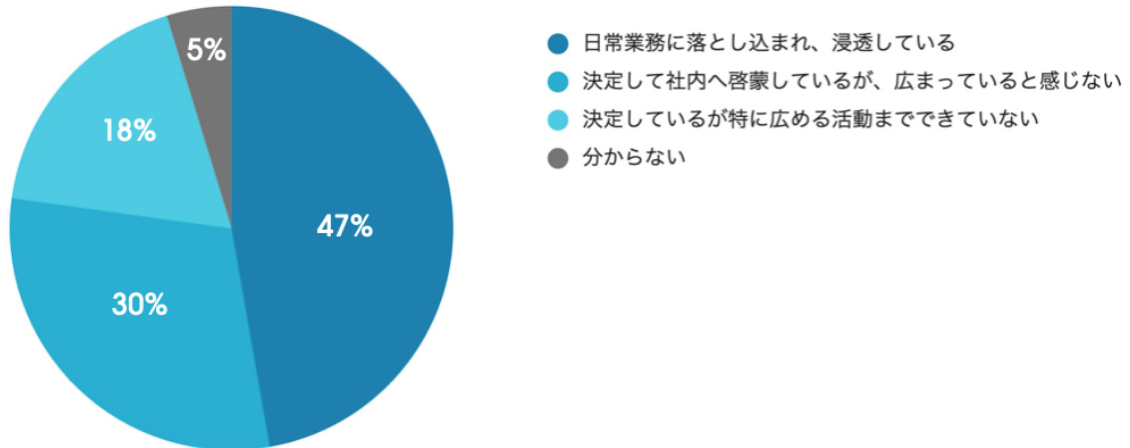
パーパスに共感する仕組み作り例

- 「採用でパーパスへの共感を見ている。」（IT企業、創業10年以内、東京都）
- 「パーパスを評価制度に反映をさせた。」（建設業、創業11~30年、大阪府）
- 「パーパスに基づいて社内で相互フィードバックを行っています。」（コンサルティング企業、創業51~100年、東京都）

パーパスに共感する仕組みづくりについても株式会社コムライズさんにお話を伺いました。
 「パーパスを浸透させるための工夫として、会社のパーパスや行動指針であるバリューを体現した人のエピソードについて、毎日の朝礼でメンバーが発表するようにしています。ポイントは事前に発表者を公開せずに、朝礼の場で司会がランダムで指名する点です。これによって皆が社内外のパーパスやバリューに則った行動とは何なのかを常に考える習慣が付き、それらの浸透に効果が出ていると感じます。」（京都府、株式会社コムライズ、2015年創業）

◆パーパスが十分に社内に浸透しているのは 42%

パーパスの社内浸透度合いについては「日常業務に落とし込まれ、浸透している（47%）」「決定して社内へ啓蒙しているが、広まっていると感じない（30%）」「決定しているが特に広める活動までできていない（18%）」「分からない（5%）」という結果に。

パーパスの社内浸透度 (n=126)

パーパスに共感する仕組み作りに 78%の企業が力を入れていても、過半数の企業においては十分に浸透していないという結果から、パーパス浸透のハードルの高さが示唆される結果となりました。

考察

パーパスについて関心が高まる中、今回は求職者と採用担当者の双方の声を聞きました。求職者の声からは会社選びにおけるパーパスの重要性が年々増大（2017年から2022年で「企業のパーパスをかなり重視した」という回答が2倍に増加）していることがわかり、パーパスへの共感性がモチベーションの高さと相関があることも示唆（パーパスへの共感度合いの高低でモチベーションが高い人の割合の差は2.5倍）されました。

また、採用担当者の目線からも、87%が選考時に候補者のパーパスへの共感性を重視し、場合によってはスキルよりもパーパスへの共感性を重視することがあると約3社に1社が回答しました。パーパスへの共感性を重視して採用した人の特徴として最も多く言及されたのがモチベーションの高さ（63%）という結果になり、採用担当者、働き手双方からの目線から、パーパスへの共感性の高さとモチベーションの高さに相関があることが示唆されました。

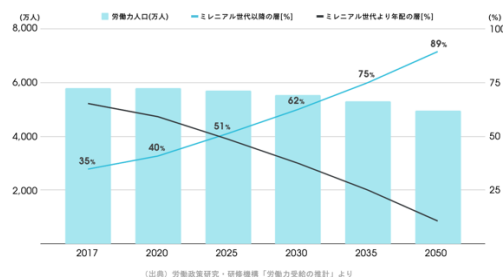
ウォンテッドリーは「シゴトでココロオドルひとをふやす」つまり、モチベーション高く取り組める仕事と出会い、仕事に夢中になる人を増やすというミッションの元に2012年2月にビジネス SNS「Wantedly」をリリースし、2022年2月には10周年を迎えました。Wantedlyを通じて会社のミッションやビジョン、パーパス、そしてそこではたらく人の想いへの共感を軸にした人と会社の出会いを創出し続け、ユーザー数は330万人と42,000社を突破し、日本最大級のビジネス SNSとなっております。

パーパス重視の流れについて労働人口に着目すると、仕事選びにおいて「意義を最も重視する」価値観を持つ※ミレニアル以降の世代が台頭してきており、その労働人口に対する割合は2025年には51%に至ることが予測されています。労働人口の減少による人手不足が叫ばれ、採用が経営の重要課題として取り上げられる中で、仕事の意義を重視する世代の台頭は、意義を感じるために重要なパーパス重視の流れを加速させていくものと思われます。

※「[モチベーションから紐解く 自律型組織の作り方](#)」

新たな世代の台頭

ミレニアル世代以降の労働人口が2020年で約40%、2025年には過半数を占める見通し。



また、今夏に発表が予定されている「人的資本の開示指針」の開示項目例に「従業員のエンゲージメント」が挙げられ、「人材版伊藤レポート 2.0」では投資家がCHROに会う機会が増えていると言及され、ベンチャーキャピタルが投資基準として働き手の意欲を取り入れるなど、働き手のやりがい、モチベーションをいかに向上させるか、そのためのパーパスの策定・浸透に関しては採用及び組織作りという観点はもちろん、投資を集めるという経営の観点からもより一層重要性が増していくと考えられます。

意義を求める働き手、新たなメンバーの採用や従業員のモチベーション向上に取り組む企業の高まり続けるニーズに答え続けるべく、ウォンテッドリーは企業の潜在転職者への認知形成、共感を軸とした人と企業の出会いの創出を提供しながら、入社後の従業員の定着、活躍を支援するエンゲージメント事業を推進し、Wantedlyが「はたらくすべての人のインフラ」となる世界の実現を加速させてまいります。

ウォンテッドリーについて

ウォンテッドリーは、『シゴトでココロオドルひとをふやす』ために、はたらくすべての人が共感を通じて「であい」「つながり」「つながりを深める」ためのビジネス SNS「Wantedly」を提供しています。2012年2月のサービス公式リリースから現在まで、登録会社数 42,000 社、個人ユーザー数 330 万人を突破し、国境を越えて『はたらくすべての人のインフラ』を創っていきます。

<会社概要>

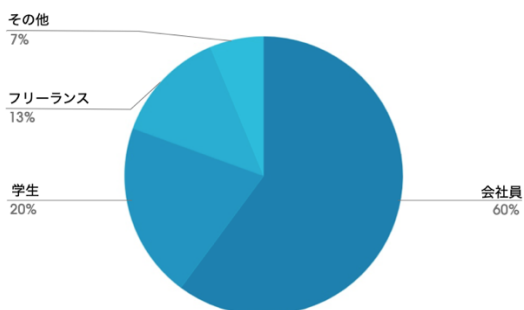
会社名 : ウォンテッドリー株式会社
 URL : <https://www.wantedly.com>
 本社所在地 : 東京都港区白金台 5-12-7 MG 白金台ビル 4F
 代表取締役 : 仲 暁子
 設立 : 2010年9月
 事業概要 :
 300万人以上が利用するビジネス SNS「Wantedly」
 - 気軽に会社訪問ができる Wantedly Visit
 - 出会いを記録し活躍を共有する Wantedly People
 ビジネス向け
 - 採用マーケティング
 - エンゲージメント Suite

補足：本調査の回答者の属性

◆求職者

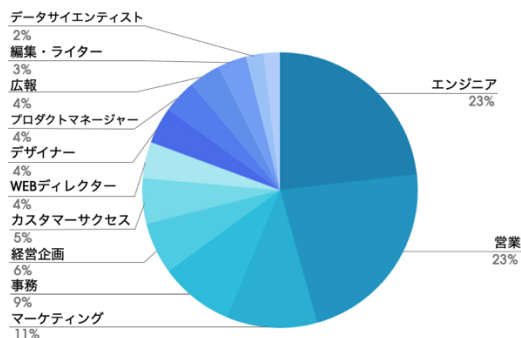
60%が会社員、20%が学生、13%がフリーランス

あてはまるものを教えてください(n=1,182)



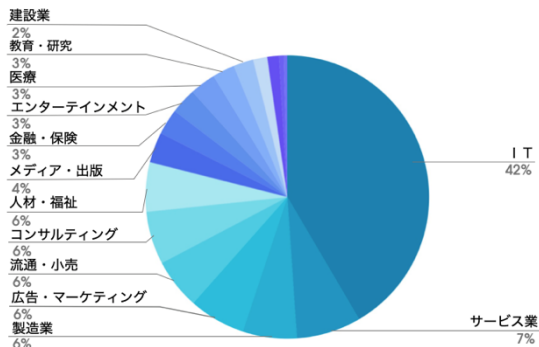
エンジニアと営業が 23%、マーケティングが 11%

職種 (n=677)



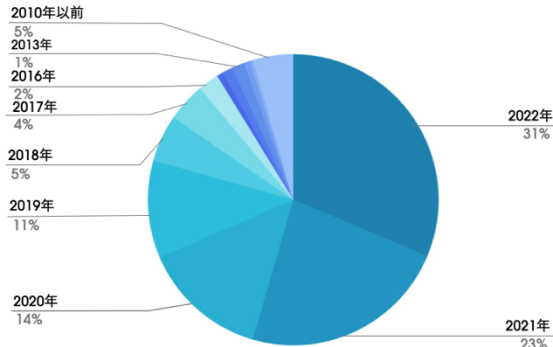
業種別では IT 系が最多で 42%

働いている会社の業種 (n=746)



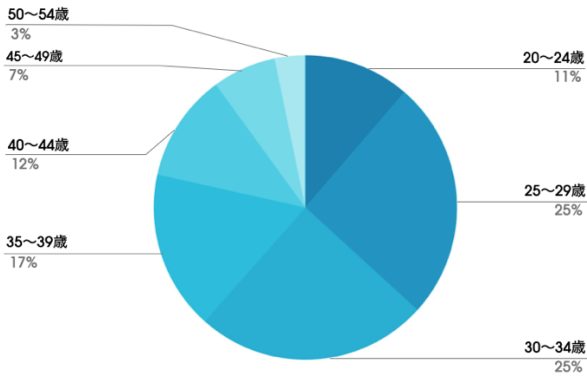
2年以内に転職した人が 54%

直近転職したタイミング (n=785)



年齢別では 20-30 代が 78%

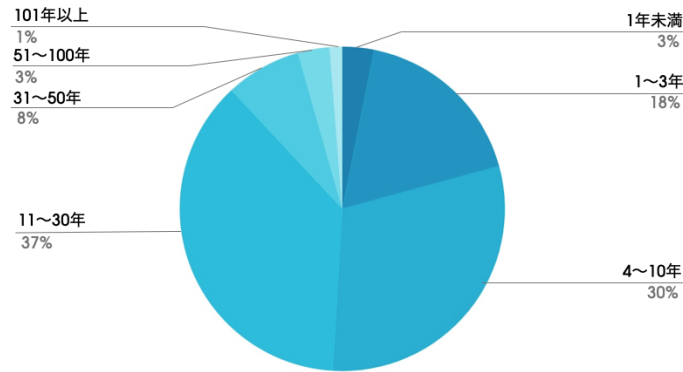
回答した社会人の年齢分布 (n=784)



◆採用担当者

10年以内に設立した会社が 51%

設立年数 (n=158)



50人以内の規模の会社が 45%

従業員規模 (n=158)

