

全国の正社員 1,000 人に聞く、人手不足日本における勤務先選び実態調査

時代は「現金給与」だけでなく 支出を抑える福利厚生もトレンドに！

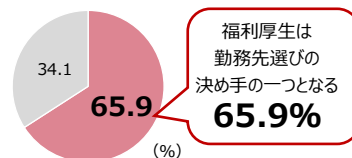
「変動」するボーナスや少額の給料アップより、「安定」した福利厚生を求める**“安定ベネフィット重視型”のビジネスパーソンが 3 人に 1 人存在**特に若手ビジネスパーソンにとっては生活の実利サポートになる福利厚生が
「企業選び」や「長期就労」のカギになっていることが明らかに本プレスリリースの要約を動画でご覧になりたい方はこちら
<https://go.benefit-one.co.jp/press-release/250610/video/>

2025 年問題に代表されるように少子高齢化がますます進む現在、民間企業は人材確保のためにさまざまな工夫を凝らしています。福利厚生代行サービスの株式会社ベネフィット・ワン（本社：東京都新宿区、代表取締役社長 白石徳生、以下「当社」）は、民間企業の正社員として働く 20 代～60 代の男女 1,000 人を対象に勤務先選びに関する調査を行いました。

その結果、ボーナスや少額の給料アップよりも福利厚生の拡充を求めるといった回答をする人が 3 人に 1 人の割合で存在し、特に若手にとっては勤務先選びや長く働き続けるための要素として福利厚生が重要視されていることが明らかになりました。働き手にとっては物価高などの影響もある中、安定した実利を重視する傾向が垣間見え、企業にとっては人材の確保や流出阻止のためには福利厚生拡充の重要性が増していると考えられる結果となりました。

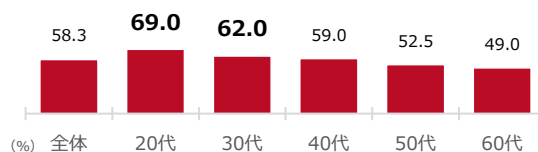
さまざまな場で活用でき、支出を抑える“福利厚生”が勤務先選びの決め手の一つになると 3 人に 2 人が回答

- 現代のビジネスパーソンが勤務先選びで重視するのは「給与」「好きな仕事」「やりがい」「福利厚生」。
- 福利厚手を重視する考えは若い世代ほど強い。
- 長く働き続けるためには「福利厚生が重要」と約 8 割（79.7%）が実感。
- 支出を抑える福利厚生が「勤務先選びの決め手の一つとなる」と 3 人に 2 人（65.9%）が回答。



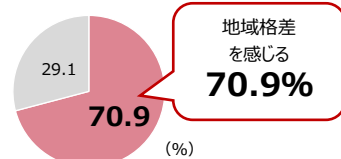
若い世代ほど「賃上げは無理でも福利厚生の拡充を」

- 大手企業では賃上げの動きが見られるも、自身の賃上げは悲観派（49.3%）と楽観派（50.7%）が半々。
- 「賃上げは無理でも福利厚生を拡充してほしい」と 58.3% が望む。
- 「変動するボーナス」や「少額の給与アップ」より「福利厚生」重視が 3 人に 1 人。特に若い世代で「福利厚生の拡充」を望む声が高い。

賃上げは無理でも福利厚生を拡充してほしい **20 代では約 7 割**

民間企業の福利厚生代行サービスの加入者の半数弱は年 1 回以上利用、地域格差のないサービスへニーズ

- 民間の福利厚生代行サービスに加入している企業に勤務している人のサービス利用率は 66.8%。直近 1 年では、加入者の半数弱（44.5%）が 1 回以上利用。
- 加入者の約 7 割（70.9%）が民間の福利厚生代行サービスに「地域格差」があると不満？
- 福利厚生代行サービスへの要望「分かりやすく使いやすい」「経済的負担の軽減」「誰にでも公平に」。



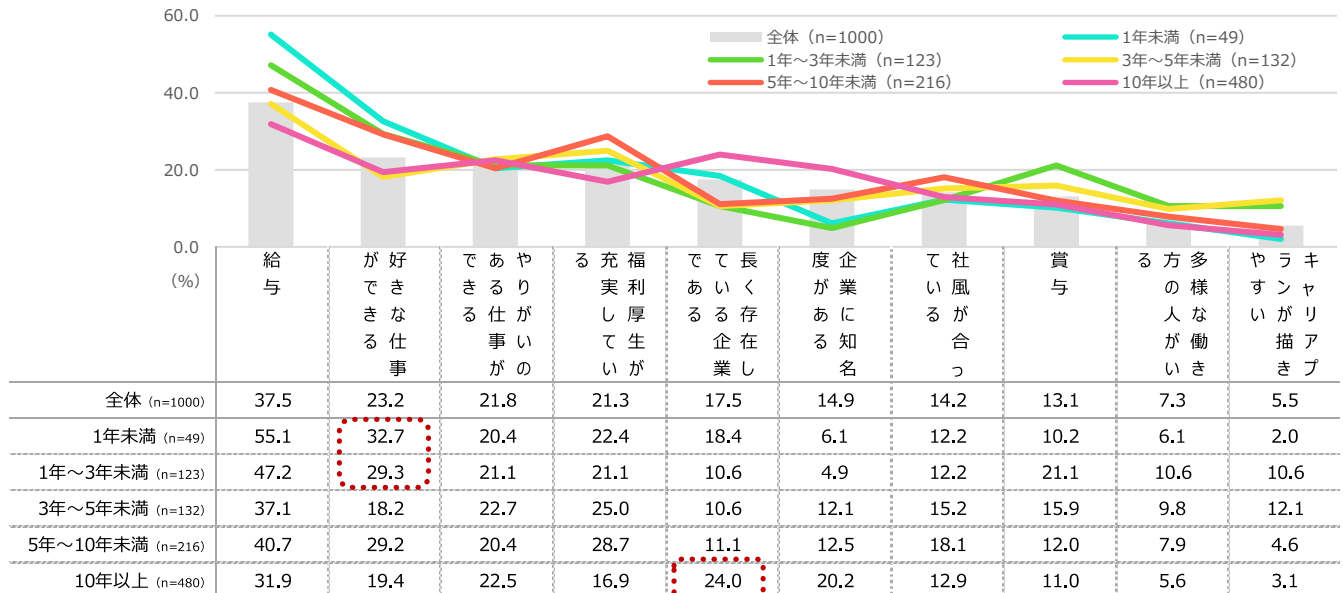
調査実施概要 ●実施時期：2025 年 5 月 3 日（土）～5 月 7 日（水） ●調査方法：インターネット調査 ●調査対象：全国の民間企業で正社員として働く 20 代～60 代男女 1,000 人 ●調査委託先： 楽天インサイト ※本調査に記載の数値は小数第 2 位以下を四捨五入しているため、合計が 100%にならない場合があります。

企業選びで特に若手ビジネスパーソンで高まる福利厚生的重要性

■現代のビジネスパーソンが勤務先選びで重視するのは、「給与」「好きな仕事」「やりがい」「福利厚生」。

正社員として働く 20 代～60 代の男女 1,000 人を対象に、現在の勤務先を選ぶ際に何を重視したかを聞きました。すると、「給与」（37.5%）、「好きな仕事ができる」（23.2%）、「やりがいのある仕事ができる」（21.8%）に次いで、「福利厚生が充実している」（21.3%）の順となりました。勤続年数別に見ると「給与」が重視されることは変わりませんが、勤続 3 年未満の勤続年数が短い人は「好きな仕事ができる」を次いで重視しているのに対し、勤続 10 年以上の人は「長く存在している企業である」を重視しています【グラフ 1】。

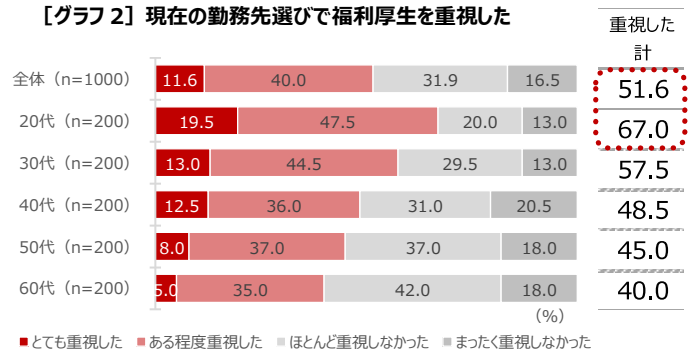
【グラフ 1】現在の勤務先選びで重視した点 TOP10（複数回答）



■勤務先選びで福利厚生を重視する考えは若い世代ほど強い。

現在の勤務先選びで福利厚生を重視したかと聞くと、51.6%（とても重視した 11.6% + ある程度重視した 40.0%）と半数を超える人が「重視した」と回答しており、これは若い世代ほど高くなっています【グラフ 2】。若手ビジネスパーソンには特に、生活の実利サポートになる福利厚生が「企業選び」のカギになっていることが明らかとなっています。

【グラフ 2】現在の勤務先選びで福利厚生を重視した



支出を抑える“福利厚生”が勤務先選びの決め手の一つに

■ 長く働き続けるために「福利厚生は重要」（79.7%）。

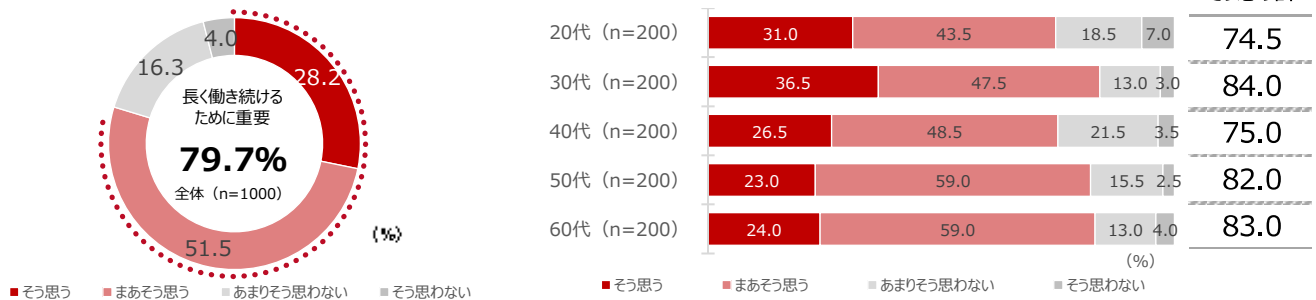
■ 支出を抑える福利厚生が勤務先選びの決め手の一つとなると 3 人に 2 人が回答。

福利厚生はさまざまな場で活用でき、支出を抑えることにつながります。福利厚生を継続勤務の条件にしている人も多いようで、「長く働き続けるために福利厚生は重要だ」と約 8 割（79.7%）が考えています【グラフ 3】。

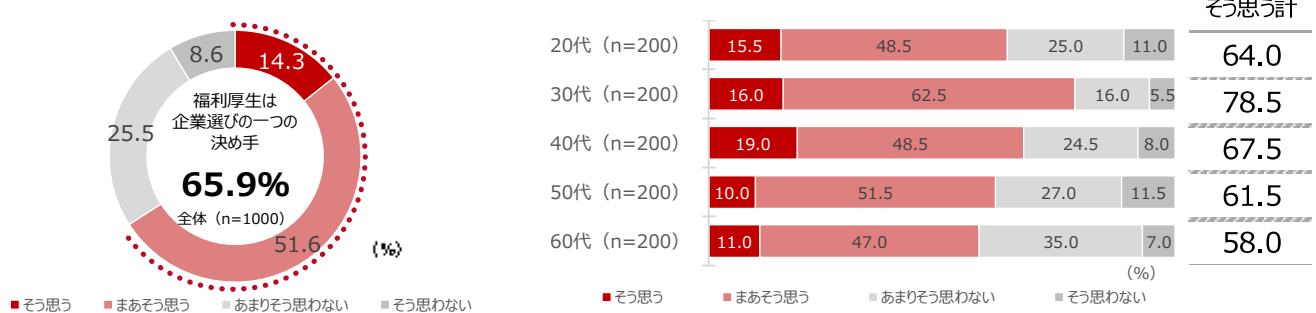
また、これから勤務先選びを行うとしたら、福利厚生は企業選びの基準（決め手）の一つになると思うかと聞くと、およそ 3 人に 2 人に当たる 65.9%が「そう思う」（そう思う 14.3% + まあそう思う 51.6%）と答えており、働き盛りの 30 代では 78.5%とさらに高くなっています【グラフ 4】。



【グラフ 3】 長く働き続けるために「福利厚生は重要だ」



【グラフ 4】 これから勤務先選びを行うとしたら「福利厚生は企業選びの決め手の一つとなる」



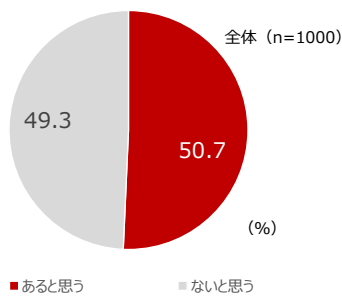
福利厚生の拡充を望む“安定ベネフィット重視型”のビジネスパーソンが 3 人に 1 人存在

- 大手企業では賃上げの動きが見られるも…自身の賃上げは悲観派と楽観派が半々。
- 「賃上げは無理でも福利厚生を拡充してほしい」と若い世代ほど望む。

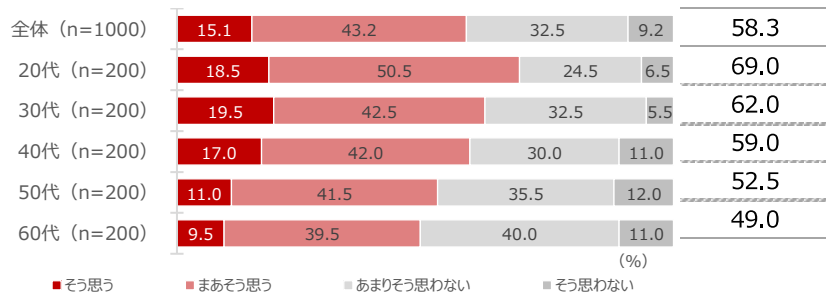
各種報道によると、一部企業において、物価上昇や人手不足を反映し、給与を上げる動きが出てきていますが、今後の自身の賃上げの見込みについて聞くと、賃上げが「あると思う」50.7%、「ないと思う」49.3%と、ほぼ半々の結果でした【グラフ5】。賃上げは期待できないという人が半数を占めました。

このような経済事情の中、勤務先に対したとえ賃上げは無理でも、福利厚生を拡充してほしいかと聞くと、58.3%と約 6 割が福利厚生の拡充を望んでいます。年代別に見ると 20 代が 69.0%、30 代が 62.0%と、若い世代の望む声がより高くなっています【グラフ6】。

【グラフ5】自身の賃上げの見込み



【グラフ6】勤務先に対したとえ賃上げは無理でも、福利厚生を拡充してほしい

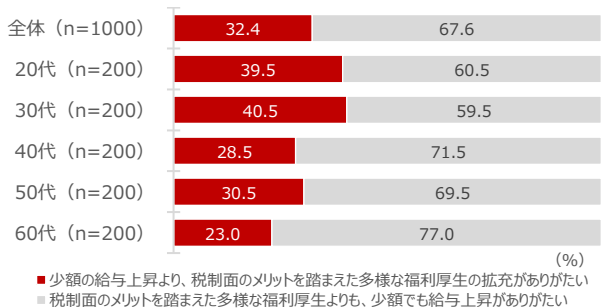


- 3 人に 1 人は、変動するボーナスや少額の給与アップより、「福利厚生の拡充」を望んでいる。
- 特に 20、30 代では福利厚生の拡充を望む声が 3 割を超える。

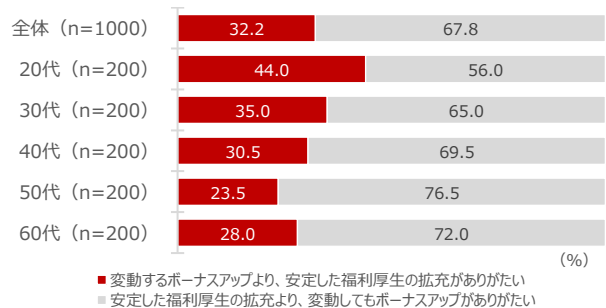
賃金アップと福利厚生の充実を比較すると、賃金アップを望む人が多いものの、「少額の給与上昇より、税制面のメリットを踏まえた多様な福利厚生の拡充がありがたい」(32.4%)【グラフ7】、「変動するボーナスアップより、安定した福利厚生の拡充がありがたい」(32.2%)【グラフ8】といった声も少なくなく、およそ 3 人に 1 人は福利厚生の充実を選んでいきます。

また、いずれも、20 代・30 代の若い世代の方が「福利厚生の拡充」を望む声が高くなっています。

【グラフ7】少額の給与上昇より、税制面のメリットを踏まえた多様な福利厚生の拡充がありがたい



【グラフ8】変動するボーナスアップより、安定した福利厚生の拡充がありがたい



民間の福利厚生代行サービスは「地域格差」のないサービスヘニース

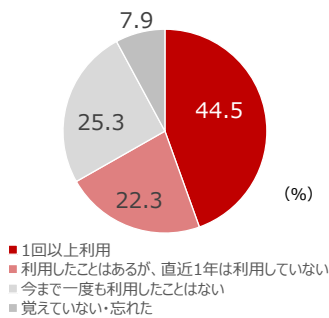
企業が従業員に提供する福利厚生には、自社の福利厚生制度だけでなく、当社のように民間企業が提供する福利厚生代行サービスがあります。ここからは、民間企業が提供する福利厚生代行サービスについて聞きました。

■ 民間の福利厚生代行サービスに加入している企業に勤務している人のサービス利用率は約 7 割。

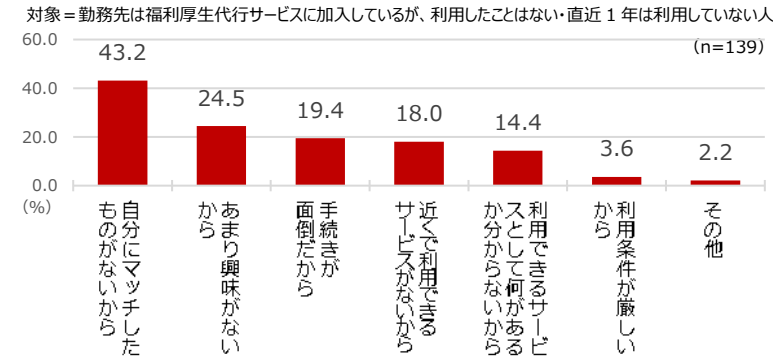
勤務先が民間企業が提供する福利厚生代行サービスに加入しているかと聞くと、約 3 割が「加入している」（29.2%）と答えていますが、ほぼ同数の 27.7%は加入しているかどうか「分からない」と答えています【グラフ 9】。

加入者に利用状況を聞くと、44.5%が「1 年以内に 1 回以上利用」、22.3%が「利用したことはあるが、直近 1 年は利用していない」となり、加入者の 66.8%が利用しています【グラフ 10】。加入しているものの利用したことはない、または直近 1 年は利用していないと答えた人に、利用しない理由を聞くと、「自分にマッチしたものがないから」（43.2%）が多く、「あまり興味がないから」（24.5%）、「手続きが面倒だから」（19.4%）「近くで利用できるサービスがないから」（18.0%）なども挙げられました【グラフ 11】。

【グラフ 10】 民間の福利厚生代行サービスの利用実態
対象 = 民間の福利厚生代行サービス加入者（n=292）



【グラフ 11】 民間の福利厚生代行サービスを利用しない理由

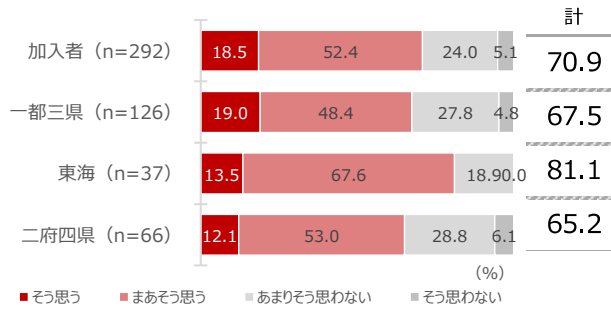


■ 加入者の約 7 割が民間の福利厚生代行サービスの「地域格差」に不満？

グラフ 11 の通り「近くで利用できるサービスがない」も民間の福利厚生代行サービスを利用しない理由として挙げられますが、加入者に民間の福利厚生代行サービスは居住地によって使えないサービスが多いと思うかと聞くと、70.9%が同意しています。

居住地別で一都三県（東京都、埼玉県、千葉県、神奈川県）、東海（愛知県、岐阜県、三重県、静岡県）、二府四県（京都府、大阪府、滋賀県、兵庫県、奈良県、和歌山県）を比較すると、東海在住者は 81.1%と高くなっています【グラフ 12】。サービスの実態がどうかに関わらず、地域格差のないサービスが求められているようです。

【グラフ 12】 民間の福利厚生代行サービスは居住地によって使えないサービスが多いと思う



■ 福利厚生代行サービスへの要望は、「分かりやすく使いやすい」「経済的負担の軽減」「誰にでも公平に」。

加入者の民間の福利厚生代行サービスに対する要望は、「分かりやすく使いやすいシステムとしてほしい」（88.7%）、「経済的な負担を軽減するサービスを充実させてほしい」（88.4%）、「誰にでも公平な制度としてほしい」（87.3%）が上位に挙げられました【表 1】。

【表 1】 民間の福利厚生代行サービスに対する要望

対象 = 勤務先が福利厚生代行サービスに加入（n=292）		
1位	分かりやすく使いやすいシステムとしてほしい	88.7
2位	経済的な負担を軽減するサービスを充実させてほしい	88.4
3位	誰にでも公平な制度としてほしい	87.3
4位	柔軟で使いやすい制度やメニューにしてほしい	86.0
5位	多様なメニューを提供してほしい	81.2
		(%)

ベネフィット・ワンの福利厚生サービスについて

■総合福利厚生サービス「ベネフィット・ステーション」概要

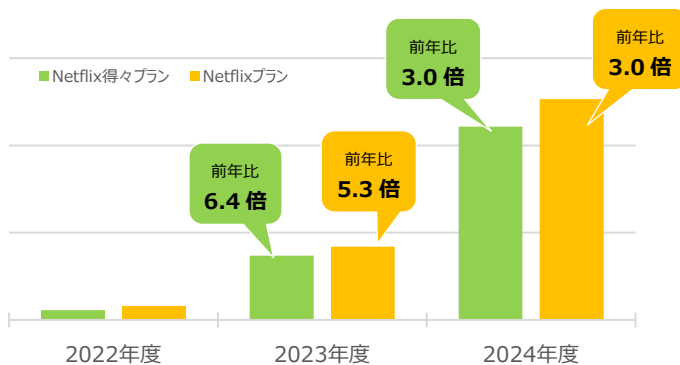


株式会社ベネフィット・ワンでは、グルメ・レジャー・ショッピングに加え、eラーニングなどの学習コンテンツ、育児・介護、引っ越しなどライフイベントに関わるものまで、140 万件以上のサービスを優待価格で利用できる総合福利厚生サービス「ベネフィット・ステーション」を提供しています。導入団体数は約 18,100 団体、会員数は 1,220 万人（※参照）で、従業員満足度の向上や健康経営、スキルアップ の促進を支援しています。

※2025 年 4 月時点。福利厚生、CRM およびパーソナルの合計会員数

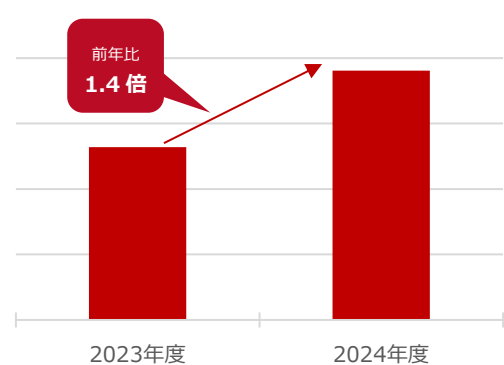
■「ベネフィット・ステーション」の強み

「ベネフィット・ステーション」導入団体数の推移



「ベネフィット・ステーション」の導入団体数は、2024 年度対前年比 3 倍（301%UP）と伸びています。
※実際の契約開始日ベースではなく、導入の意思決定をしていただいた日ベースでの集計です。

「ベネフィット・ステーション」利用件数の推移



「ベネフィット・ステーション」の利用件数は、2024 年度対前年比 1.4 倍（144%UP）と伸びています。

■サービス内容（一例）

飲食



健康・リラクゼーション



娯楽（映画）



動画配信サービス

地域間格差がないため
居住地に関係なく
お楽しみいただけます。

NETFLIX

Eラーニング

内定者・新入社員から経営者層
までご利用いただける

無料講座が 約 2,000 タイトル

ございます。

※詳細は「ベネフィット・ステーション」サービスサイト：<https://bs.benefit-one.inc> をご参照ください。