

2023年12月14日

## 企業は福利厚生を人材不足の打開策・離職率改善のための施策として活かしきれていない

人材紹介会社ロバート・ウォルターズ、首都圏・関西圏の給与・採用動向を発表

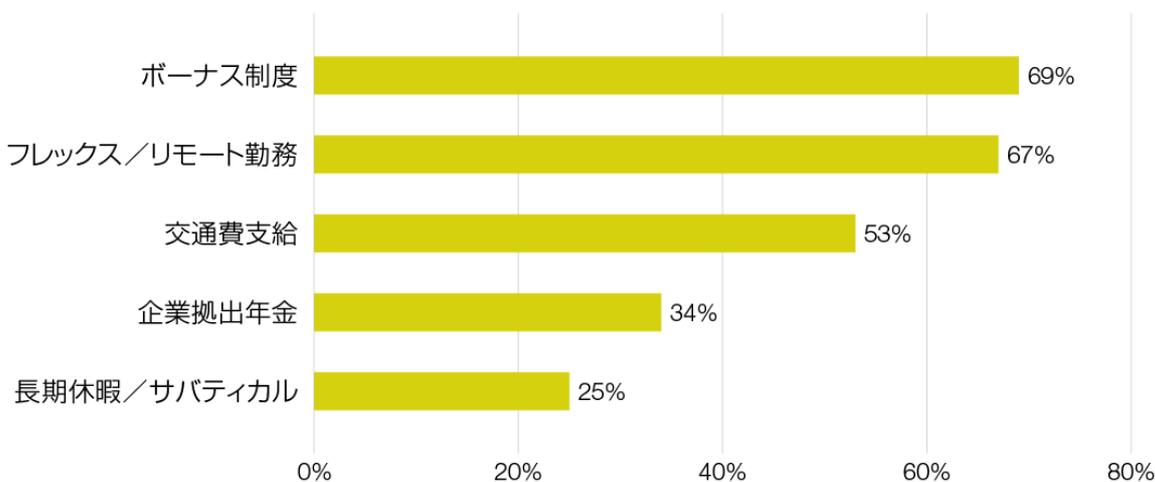
グローバル人材の転職を支援する人材紹介会社のロバート・ウォルターズ・ジャパン株式会社は12月14日、首都圏、関西圏を中心に国内で働く会社員1,423人と国内170社が回答を寄せた「給与調査2024」から、「企業の福利厚生」に関する調査結果を発表しました。

人材不足が深刻な日本の労働市場において、企業が行っている人材確保・離職率改善の施策としての福利厚生の実態を調査しました。

### 【会社員】ボーナス制度を転職する際に重要視

転職の際に会社員が重要視する福利厚生を見てみると、1位「ボーナス制度」（69%）、2位「フレックス/リモート勤務」（67%）、3位「交通費支給」（53%）でした。

### 転職の際に、重要視する福利厚生TOP5



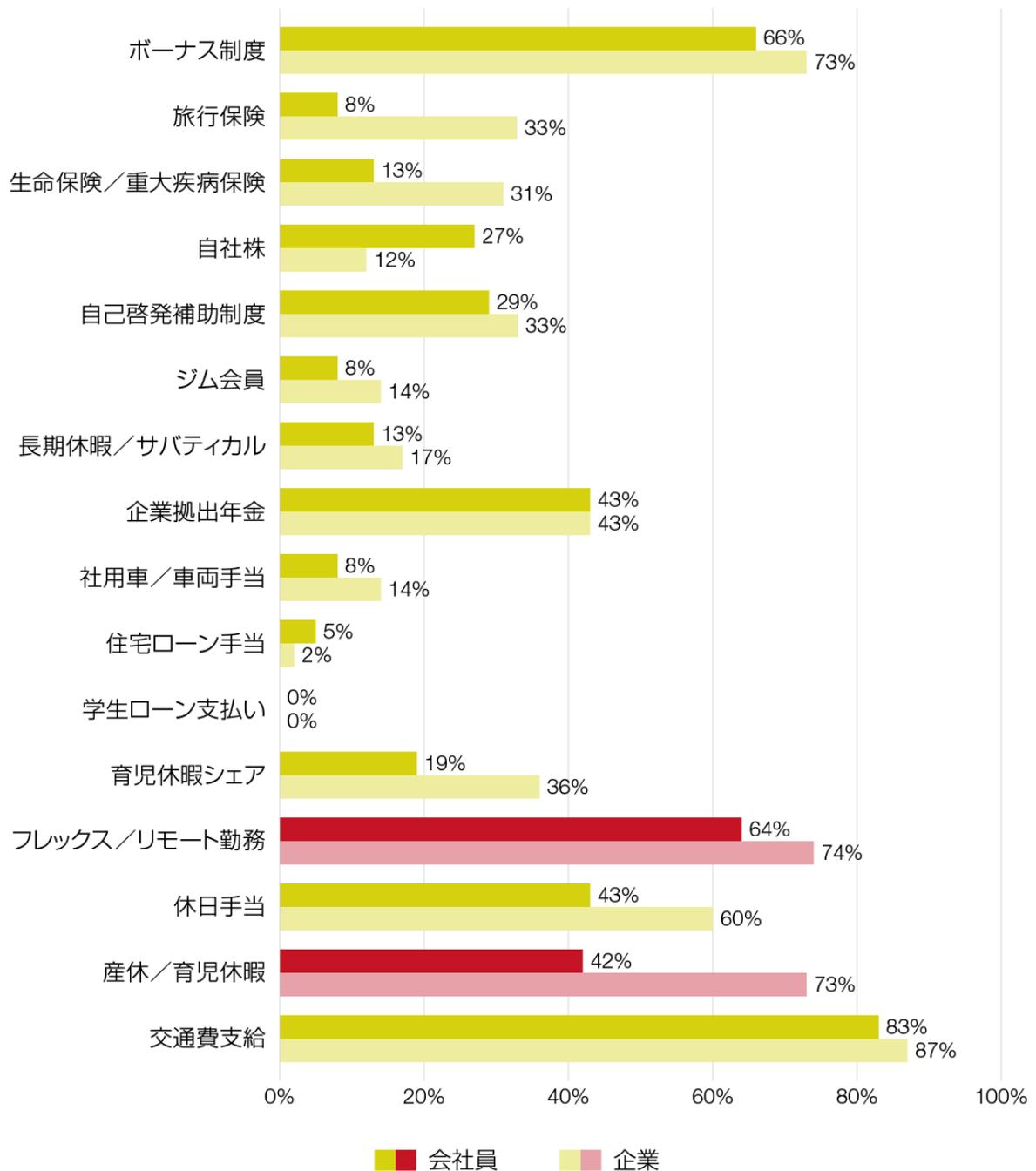
### 【福利厚生】制度はあるものの活用については疑問

調査によると企業が導入している福利厚生の数は多いものの、会社員側は導入されていることを知らなかったり、認識が異なったりと福利厚生の存在が会社員側に浸透していないことがわかりました。

例えば、企業の約7割以上が制度を導入、従業員に提供していると回答した「産休・育児休暇」については、会社員側の認知度は42%でした。また「フレックス/リモート勤務」についても、企業は74%が制度を導入・提供しているとしましたが会社員の回答は64%が勤務先では「フレックス/リモート勤務」があると認めています。10%ほどの差があることから、認識が異なることが示唆されます。（調査は同一企業に勤務している会社員を対象としていません。）多くの福利厚生の項目において、企業が高い割合で導入・提供してい

るとしたものの、社員が勤務先が提供している福利厚生に該当するものとして選択した割合は企業回答より低いものが多いことから、制度があるものの浸透度は低く、制度がうまく活用されていないと言えます。

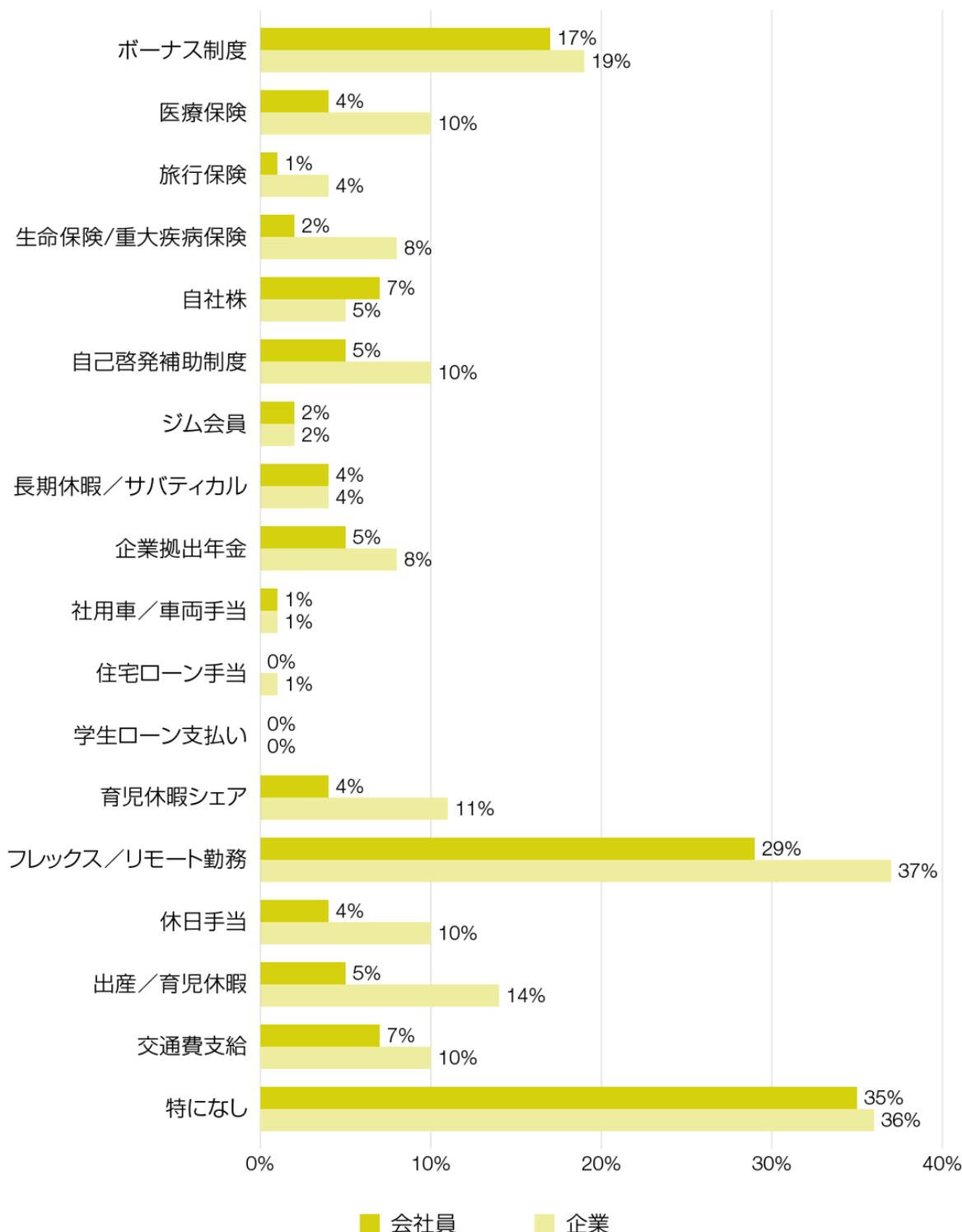
次の福利厚生のうち、提供している/されているものをお選びください。



【企業】人材獲得・離職率改善への取り組みの一つとしての福利厚生

人材不足の打開策・離職率改善のため、企業側が過去 1 年半の間に拡充、または新規に導入した福利厚生を見ると、37%の企業が「フレックス/リモート勤務」と回答しました。次いで 36%が「特になし」、19%が「ボーナス制度」としました。会社員側の回答は1位「特になし」（35%）、2位「フレックス/リモート勤務」（29%）、3位「ボーナス制度」（17%）と新しい施策については認識に大きな差異はないようです。

### 企業が過去 1 年半の間に拡充、または新規に導入した福利厚生



以上の結果から、会社員は企業が提供する福利厚生を重要と捉えており、企業も従業員の働きやすさ拡充を図っているものの、その制度の恩恵を企業・会社員の双方が活かしきれていない実態がわかりました。今後は、福利厚生が導入されているという形式にとどまらず、活発な活用を促す施策が必要となります。

調査期間：2023年9月～10月

対象：国内企業、外資系の日本法人 n= 170社、当社に登録のある国内で働く会社員 n= 1,423人

**ロバート・ウォルターズ・ジャパン株式会社について** (<https://www.robertwalters.co.jp/>)

ロバート・ウォルターズは1985年に英国・ロンドンで設立され、世界31カ国/地域の主要都市に拠点を持つ、スペシャリストのためのグローバル人材紹介会社です。ロバート・ウォルターズ・ジャパンは同社の日本オフィスで、バイリンガル人材に特化しています。2000年に東京オフィスを、2007年には大阪オフィスを開設。グローバル企業、日系企業とともに世界有数のトップ企業から新規参入企業、中小企業に至るまで、多岐に渡る業種・職種、正社員および派遣・契約社員と幅広い採用ニーズに応えた人材紹介をおこなっています。世界で戦う日本人アスリート、各種NPOの支援など日本社会への貢献にも積極的に取り組んでいます。