

NEWS RELEASE

報道関係者各位

2025年9月29日
株式会社イーウェル

採用力強化へ向けた福利厚生の有効活用について ～2026年卒内定者向け WELBOX「WELBOX for Freshers」の提供を開始～

福利厚生代行や健康支援のサービス提供及びコンサルティングを行う株式会社イーウェル（所在地：東京都千代田区、代表取締役社長：稲葉 章司、以下「当社」）は、当社が運営する福利厚生パッケージサービス「WELBOX」を導入している企業の2026年卒内定者を対象とした内定者向け福利厚生サービス「WELBOX for Freshers」の提供を開始しました。WELBOXを導入している企業であれば追加費用なく無償でご利用いただけます。

近年、人材獲得競争が過熱する中で、初任給の引き上げや福利厚生の充実を図る企業が増えています。しかしながら、福利厚生表彰・認証制度である「ハタラクエール2025」応募企業の回答結果によると、人材確保に対して福利厚手を十分に活用しきれていないと感じる企業が多いことも分かっています。

福利厚手を有効活用することで、就活生から選ばれる企業になる為に「WELBOX for Freshers」が一助となれば幸いです。

「WELBOX for Freshers」：https://www.c-canvas.jp/pdf/cs_support/sapode_naitei2025.pdf

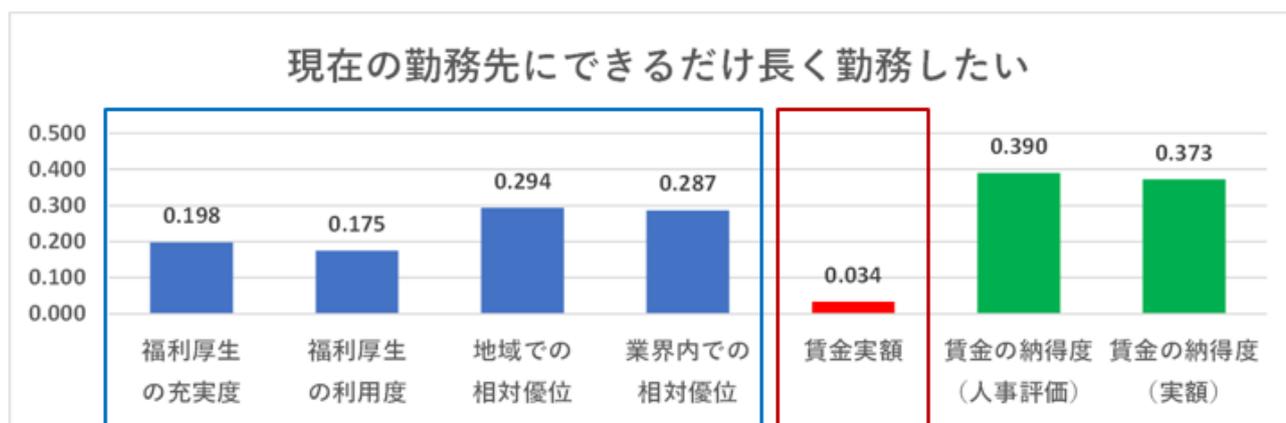
「WELBOX」：<https://www.ewel.co.jp/products/welbox>

■初任給引き上げと福利厚生

初任給の高さが採用力に直結しやすいのは事実ですが、初任給を引き上げたとしても、競合他社も追随する傾向が見られ、差はすぐに埋まってしまうとすると、定着における効果は限定的であると考えます。

山梨大学の西久保浩二名誉教授の調査によれば、実質賃金は定着意向に対して相関が弱く、逆に福利厚生は比較的相関が強いという結果が出ています。賃金は単純な額面よりも「納得感」が重要になっています。新卒社員の3年以内離職率が約3割と高水準であることから、採用力強化と並行して定着までを意識することが真に意味のある施策と言えます。

実質賃金よりも福利厚生充実が定着には重要



【調査概要】
 山梨大学 西久保研究室 2023年 科研費調査①(従業員) n=1658・山梨大学 西久保浩二研究室/
 日本大学 河本研究室 共同研究調査 従業員調査
 (20-69歳男女個人有効回収数1658人、民間企業 正社員/全国)2023年12月版調査

賃上げと福利厚生を対比してご紹介しましたが、両者は補完し合う関係性にあると考えます。賃上げと併用して福利厚生の拡充を図ることで効果を上げることができると考えます。

■人材確保において福利厚生を十分に活用できていない

福利厚生表彰・認証制度である「ハタラクエール2025」の応募企業の回答結果によれば、回答企業の84%が人材の確保に課題を感じている一方で、福利厚生を活用できていると回答したのはわずか29%と開きがありました。原因の一つとして考えられるのは、福利厚生制度が導入されているにも関わらず社員へ浸透していない、とりわけ若年層の社員は制度のメリットを享受できていないという事があるのではないのでしょうか。

問2 経営課題と福利厚生			
課題	問2-1	問2-2	
	貴法人が現在抱えている人事・労務上の課題について、当ではまると回答した企業の割合	問2-1で抱えていると回答した課題の解決に向けて、福利厚生を活用されていると回答した企業の割合	
1 人材の確保(採用力の維持・向上)	84%	29%	
2 人材の定着・離職防止	85%	36%	
3 育児と仕事の両立	73%	44%	
4 介護と仕事の両立	57%	16%	

データ提供元:「ハタラクエール2025」

■必要なのは福利厚生の恩恵を早期に感じてもらうこと

採用力を高め、内定辞退を防止し、さらには入社後の定着までを意識して福利厚生の拡充を図ることがとても重要であることを述べてきました。

実現の一手として、入社前から福利厚生の恩恵を実感してもらうことが早期離職を防ぐ手段の一つと考えます。新卒社員の3年以内離職は約3割と高水準のままです。定着を促すべく福利厚生を早期に利用してもらうことで、企業側としても福利厚生を有効活用できたと実感できるのではないのでしょうか。

■WELBOX for Freshers について

https://www.c-canvas.jp/pdf/cs_support/sapode_naitei2025.pdf

安心して「新社会人準備」ができるよう、内定時から利用できる福利厚生サービスです。

卒業旅行、引越、スーツ購入、スキルUPなど、多様なメニューを会員特典付きでお得に購入または利用できます。会員ご本人のほか、両親・兄弟姉妹・祖父母など2親等以内のご家族の方にもご利用いただけます。

内定時から福利厚生を提供することで、入社後もスムーズに制度利用が進むと同時に、早期離職を防ぐ一助として機能します。

■採用サイトへのPR 素材のご提供

企業の採用ページで福利厚生のPRに活用いただけるページを提供しています。

就活生に対して福利厚生の充実を実感してもらうことができ、採用力強化に寄与します。



■株式会社イーウェルについて

所在地 : 〒102-0094 東京都千代田区紀尾井町3番6号 紀尾井町パークビル

設立 : 2000年10月2日

資本金 : 499,992,500円

従業員数 : 1,185名 (2025年4月時点)

事業内容 : 福利厚生サービス「[WELBOX](#)」、「[カフェテリアプラン](#)」、「[インセンティブ・プラス](#)」

健康支援サービス「[健診事務代行サービス](#)」、「[健康経営推進支援サービス](#)」

マーケティング支援「[顧客満足度向上支援サービス](#)」、

健康増進セルフケアサービス「[KENPOS](#)」等のコンサルティング及びサービス提供

URL : <https://www.ewel.co.jp/>

<本件に関するお問合せ>

株式会社イーウェル

経営企画本部 経営企画部 経営戦略グループ

TEL : 050-1704-0415 MAIL : kohou@ewel.co.jp