

[市場調査レポート]経営者の約65%が 「非金銭的報酬の強化は人材定着に有効」と回答

— 「非金銭的報酬」に関する市場調査 —

「望まない離職」を生まない組織づくりを支援する株式会社OKAN（本社：東京都豊島区、代表取締役：沢木恵太、以下OKAN）は、ノンデスクワーカーやエッセンシャルワーカーが働く企業※の経営に携わる関東地方在住の経営者・役員515名を対象に、「非金銭的報酬」に関する市場調査を行いました。

※「建設業」「製造業」「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」「医療、福祉」の5業種

調査レポート

OKAN

「非金銭的報酬」 に関する市場調査

2025年11月実施

関東地方在住の建設業・製造業・宿泊業、飲食サービス業、生活関連サービス業、娯楽業・医療、福祉の経営者・役員515名を対象としたインターネット調査



▼人材定着と「非金銭的報酬」

少子高齢化に伴う労働力人口の減少に加え、近年は物価上昇に対して賃上げが追い付かず、金銭的報酬だけでは従業員の満足度やエンゲージメントを維持しにくい状況が続いています。このような社会情勢の中、企業が優秀な人材を惹きつけ、定着させるためには、給与やボーナスといった金銭的報酬だけでなく、キャリアアップの機会、職場環境の改善、福利厚生、そして仕事のやりがいといった「非金銭的報酬」の充実が不可欠となっています。

このたび株式会社OKANは、企業における「人への投資」の実態と、「非金銭的報酬」に対する企業の意識を明らかにし、金銭的報酬と非金銭的報酬のバランスの重要性を示すための市場調査を実施しました。

<調査サマリ>

- 投資の主流は「金銭」（68.5%）：直近1年の投資は金銭的報酬が非金銭的報酬の2倍以上
- 定着効果は「有効」が65%：非金銭的報酬を人材定着に役立つと考える企業が多数派
- 重視は「モチベーション向上」：最も重要視される目的は、やりがい・幸福度アップ
- 金銭の「限界」も認識：給与だけでは定着しないと約4人に1人（26.0%）が回答

「非金銭的報酬」に関する市場調査

- 調査主体 株式会社OKAN
- 調査方法 インターネット調査
- 調査委託先 株式会社マクロミル（<https://www.macromill.com/>）
- 調査期間 2025年11月06日(木)～2025年11月11日(火)
- 調査対象 関東地方在住の「建設業」「製造業」「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」「医療、福祉」の5業種の経営者・役員515名

※構成比は、小数点以下第2位を四捨五入しているため、個々の集計値の合計は必ずしも100%とされない場合があります。

▷本調査の利用について

- 本調査の内容を引用される際は、引用元として「株式会社OKAN」とご記載ください。

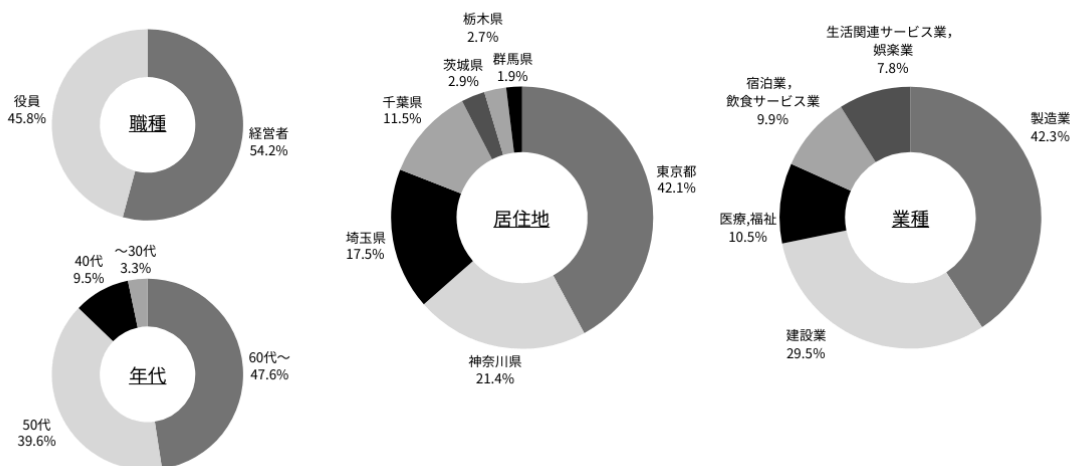
【報道関係者向けお問合せ先】

株式会社OKAN PR担当 小野（pr@okan.jp） TEL：050-1746-1112

回答者属性

- 職種：経営者・役員
- 業種：「建設業」「製造業」「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」「医療、福祉」のいずれか
- 居住地：関東地方

※ 単一回答/n=515
 回答者の属性

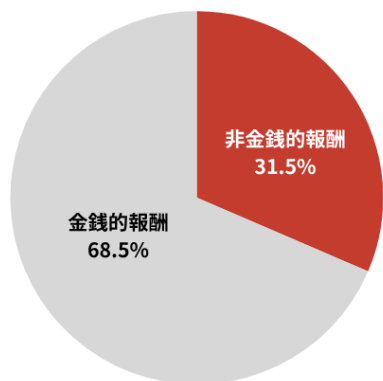


【調査レポート】「非金銭的報酬」に関する市場調査

▼調査結果

Q1 直近一年で、人への投資としてより意識・注力していることを教えてください[単一回答/n=515]

※ 単一回答/n=515
 直近一年で、人への投資としてより意識・注力していることを教えてください。



直近1年の投資は
 金銭的報酬が非金銭的報酬の2倍以上

※ 金銭的報酬 給与のベースアップ、ボーナス、手当など
 非金銭的報酬 キャリアアップの機会、職場環境の改善、理念浸透、福利厚生など

【調査レポート】「非金銭的報酬」に関する市場調査

【報道関係者向けお問合せ先】

株式会社OKAN PR担当 小野 (pr@okan.jp) TEL：050-1746-1112

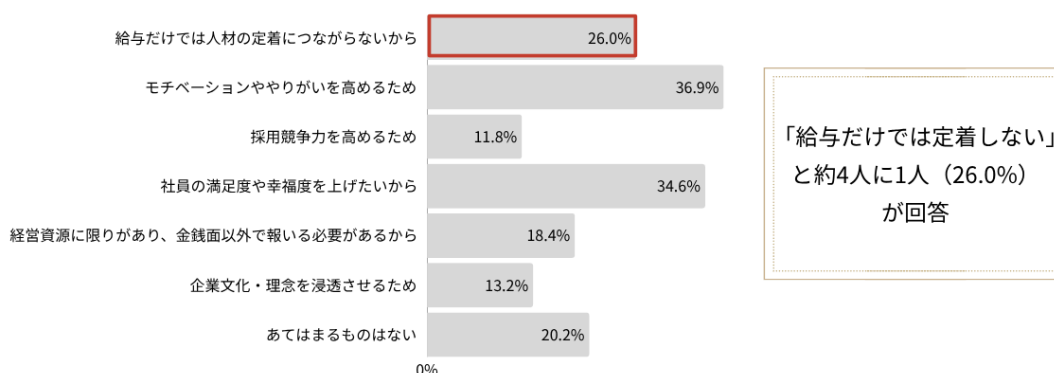
直近一年間で「人への投資」として意識・注力していることについて尋ねたところ、「**金銭的報酬**」（68.5%）が「**非金銭的報酬**」（31.5%）を大きく上回る結果となりました。この結果は、物価高騰や賃上げの要請といった社会的な背景を受け、企業がまずはベースアップや賞与といった直接的な金銭的処遇の改善を最優先課題としている現状を如実に示しています。

Q2 「非金銭的報酬」の重要性としてあてはまると思うものを全て選んでください。[複数回答/n=515]



※ 複数回答/n=515

「非金銭的報酬」の重要性としてあてはまると感じるものを全て選んでください。



「給与だけでは定着しない」と約4人に1人（26.0%）が回答

【調査レポート】「非金銭的報酬」に関する市場調査

「非金銭的報酬」の重要性について尋ねたところ、**全体の約8割が重要性を感じている**ことが明らかになりました。「モチベーションややりがいを高めるため」（36.9%）が最も多く、次いで「社員の満足度や幸福度を上げたいから」（34.6%）が続きました。さらに「給与だけでは人材の定着につながらないから」という回答も26.0%を占めており、**多くの企業が金銭的報酬の限界を認識し始めている**ことが明らかになりました。

Q1の金銭的報酬への注力が高いという結果の一方で、短期的な生活の保障だけでなく、中長期的な人材定着と生産性向上を目指すためには、「非金銭的報酬」への戦略的な投資も並行して強化する必要があると、多くの企業が捉えていることが示されています。

【報道関係者向けお問合せ先】

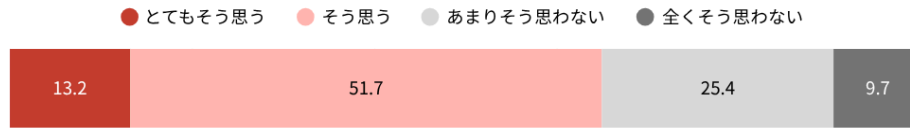
株式会社OKAN PR担当 小野 (pr@okan.jp) TEL：050-1746-1112

Q3 「非金銭的報酬」の強化は人材定着に有効だと思いますか？ [単一回答/n=515]



※単一回答/n=515

「非金銭的報酬」の強化は人材定着に有効だと思いますか？



※非金銭的報酬：キャリアアップの機会、職場環境の改善、理念浸透、福利厚生など

非金銭的報酬を
「人材定着に役立つ」と考える企業が
65%と多数派

【調査レポート】「非金銭的報酬」に関する市場調査

「非金銭的報酬の強化は人材定着に有効だと思うか」という問いに対し、「とてもそう思う」（13.2%）と「そう思う」（51.7%）を合わせ、**約65%が有効であると回答**しました。この結果は、非金銭的報酬が「人材定着」に繋がる有効な手段としての期待値が高いことを明確に示しています。

Q1で金銭的報酬に投資が偏っている現状が示されましたが、Q2・3の結果を総合すると、「金銭的報酬に注力せざるを得ないが、**本質的には非金銭的報酬こそが定着に重要である**」という、企業の葛藤と未来への期待が読み取れます。

賃上げ時代における「非金銭的報酬」の戦略的価値の高まり

今回の調査により、企業における「人への投資」は、依然として「金銭的報酬」に大きく偏っている（68.5%）ものの、企業側は「金銭的報酬の限界」を認識していることが明らかになりました。非金銭的報酬の重要性を「モチベーションややりがいを高めるため」（36.9%）、「社員の満足度や幸福度を上げたいから」（34.6%）といった内発的な要素の強化に結びつくものとして捉えています。さらに、回答者の約65%が非金銭的報酬の強化は「人材定着に有効である」と認識しており、その戦略的価値への期待が高いことが示されました。

この結果は、企業が今後、ベースとしての「金銭的報酬」を確保しつつ、「非金銭的報酬」により人材定着を強化するという、バランスの取れた報酬戦略へとシフトしていく必要性を示唆しています。企業が持続的に成長し、多様な人材が長く活躍できる組織を築くためには、給与だけでなく、働きがいや良好な職場環境といった非金銭的報酬を「人への投資」の中核に据え、その効果を測定・検証しながら戦略的に推進していくことが求められます。

【報道関係者向けお問合せ先】

株式会社OKAN PR担当 小野（pr@okan.jp） TEL：050-1746-1112

▼株式会社OKAN 企業概要

株式会社OKANは「働く人のライフスタイルを豊かにする」をミッションに、望まない離職を生まない組織づくりを支援する、リテンションマネジメントカンパニーです。

働く人を支援するサービスが溢れる社会を創造し、働く人と組織がハイジーンファクター（衛生要因）を理由に働きつづけることを諦めてしまうことがない「働きつづけられる」社会を実現することを目指しています。

そのために、組織の問題を可視化し、その解消を実践支援する意識調査・組織課題改善サービス「ハタラクカルテ」と、健康な従業員の創出を支援する置き型社食®サービス「オフィスおかん」を展開しています。

- ・会社名 : 株式会社OKAN
- ・代表者 : 代表取締役 沢木恵太 (Keita Sawaki)
- ・住所 : 東京都豊島区西池袋2-41-8 IOBビル6階
- ・設立年月 : 2012年12月10日
- ・URL : <https://okan.co.jp/>

※「ハタラクカルテ」「オフィスおかん」「置き型社食」は株式会社OKANの登録商標です

【報道関係者向けお問合せ先】

株式会社OKAN PR担当 小野 (pr@okan.jp) TEL : 050-1746-1112