



本件照会先

石井 ヤニサ(主任研究員)
帝国データバンク
東京支社情報統括部
03-5919-9343(直通)
情報統括部: keiki@mail.tdb.co.jp

発表日

2025/10/23

当レポートの著作権は株式会社帝国データバンクに帰属します。
当レポートはプレスリリース用資料として作成しております。著作権法の範囲内でご利用いただき、私的利用を超えた複製および転載を固く禁じます。

企業の約 5 割が福利厚生 の充実に前向き 採用・定着率向上が狙い

特に『建設』など人手不足の業界で意欲的
一方、中小企業では充実に慎重 資金面がネックに

福利厚生に関する企業の実態調査

SUMMARY

採用活動や定着率向上などを目的に福利厚生を充実させる予定の企業は 47.6%と、約半数にのぼった。規模別にみると、「中小企業」では資金的余裕が乏しく、「大企業」と比べて割合は低い結果となった。業界別にみると、『建設』が 58.7%でトップ、『運輸・倉庫』が 55.1%で続き、人手不足の業界が上位を占めた。今後取り入れたい制度は「社員旅行」や「フレックスタイム」がトップ。総じて、いずれかの福利厚生を取り入れたい企業は 49.1%だった。

※株式会社帝国データバンクは、全国 2 万 5,546 社を対象に、福利厚生に関する企業の実態についてアンケート調査を実施した。

調査期間: 2025 年 9 月 16 日～9 月 30 日(インターネット調査)

調査対象: 全国 2 万 5,546 社、有効回答企業数は 1 万 554 社(回答率 41.3%)

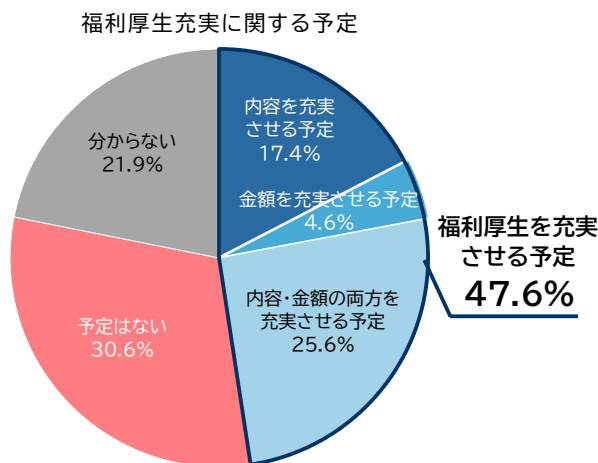
企業の約 5 割が福利厚生の実を予定 中小企業では資金面の課題も

今後、法定福利を除く福利厚生を充実させる予定があるか尋ねたところ、「内容を充実させる予定」の企業は 17.4%、「金額を充実させる予定」は 4.6%、「内容・金額の両方を充実させる予定」は 25.6%だった。合計すると『福利厚生を充実させる予定』の企業は 47.6%と 5 割近くにのぼった。一方、「予定はない」は 30.6%と、『福利厚生を充実させる予定』を 17.0 ポイント下回った。

『福利厚生を充実させる予定』の企業では、「求職者が福利厚生を重視する傾向がみられ、企業としてはその充実が求められている」（飲食料品・飼料製造）や「従業員の定着率を上げるためにも同業他社に引けを取らないレベルまで改善を図っていく」（機械製造）といった声があり、人手不足が深刻化するなか、採用対策や定着率の向上を目的として今後福利厚生を拡充する企業が多くみられた。

一方、「予定はない」企業からは、「福利厚生をもう少し充実させたいが、原資の確保が難しい」（建設）や、「経営側・従業員とも福利厚生の実より賃上げが優先と考えている」（建材・家具、窯業・土石製品製造）といったコメントが寄せられた。

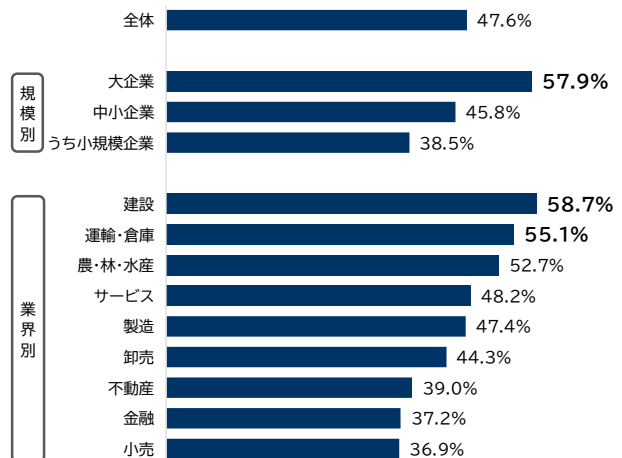
福利厚生充実に関する予定



注1:母数は有効回答企業1万554社

注2:小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計は必ずしも100とはならない

『福利厚生を充実させる予定』企業の割合～規模別、業界別～



規模別に『福利厚生を充実させる予定』の割合をみると、「大企業」は 57.9%と全体(47.6%)を 10.3 ポイント上回った。一方で、「中小企業」は 45.8%、うち「小規模企業」は 38.5%となり、企業規模が小さいほど割合が低くなる傾向がみられる。

中小企業からは、「導入したいが、最低賃金上昇などのコスト増に対する売り上げの増加が見込めず、導入する余裕がない」（情報サービス）のように、最低賃金の引き上げなどによるコストアップが続くなか資金的余裕がない様子がうかがえた。また、「中小零細企業ではできることが制限され、大企業のように充実させられない」（鉄鋼・非鉄・鋳業）といった大企業との格差を課題にあげる声も聞かれた。

業界別に『福利厚生を充実させる予定』の割合をみると、2024 年問題をはじめ人手不足が深刻化している『建設』が 58.7%、『運輸・倉庫』が 55.1%と 50%台後半にのぼった。企業からは、「人員不足の今、社員のみならずその家族も入れた補助に力を入れたい」（建設）や「社員のエンゲージメント向上、採用対策にとって福利厚生の実は重要と考える」（運輸・倉庫）といったコメントがあがった。

取り入れている福利厚生、「通勤手当」など従来型の制度が上位 “働き方改革”関連の割合は比較的低く

自社で取り入れている法定福利を除く福利厚生を尋ねたところ、「通勤手当」が 85.5%でトップ、「慶弔休暇」(85.4%)が 8 割台で続いた(複数回答、以下同)。次いで、「慶弔見舞金」(76.1%)や「退職金」(76.0%)、「傷病休暇」(65.9%)、「その他特別休暇」(55.7%)、「家族手当」(52.5%)が上位に並ぶなど、長年導入されてきた従来型の福利厚生が目立った。

一方、「短時間勤務」(37.5%)や「時差出勤」(28.9%)、「在宅勤務」(28.5%)、「フレックスタイム」(19.5%)などといった働き方改革関連や「人間ドック」(36.6%)、「メンタルヘルス相談」(28.1%)など健康支援に関する制度は導入率が比較的低い結果となった。

取り入れている福利厚生(複数回答)

(%)				
取り入れている福利厚生				
全体		大企業	中小企業	
1	通勤手当	85.5	92.5	84.3
2	慶弔休暇	85.4	92.2	84.2
3	慶弔見舞金	76.1	89.2	73.7
4	退職金	76.0	87.7	74.0
5	傷病休暇	65.9	73.9	64.5
6	その他特別休暇	55.7	73.4	52.6
7	家族手当	52.5	65.0	50.3
8	資格取得支援	50.8	70.3	47.4
9	永年勤続表彰	43.5	69.9	38.9
10	住宅手当・家賃補助	41.7	62.5	38.1
11	短時間勤務	37.5	58.2	33.8
12	人間ドック	36.6	48.3	34.5
13	労災補償給付の付加給付	30.4	39.2	28.9
14	時差出勤	28.9	44.0	26.2
15	在宅勤務	28.5	44.9	25.6
16	社員旅行の実施・補助	28.4	37.3	26.8
17	メンタルヘルス相談	28.1	59.1	22.7
18	財形貯蓄制度	27.5	51.8	23.3
19	社宅・寮	22.3	50.9	17.2
20	レクリエーション	21.5	34.1	19.3

注1:以下、「ノー残業デー」(20.5%)、「フレックスタイム」(19.5%)、「食事手当」(18.2%)、「育児・介護に関する補助(法定以上)」(14.5%)、「保養施設」(11.0%)、「社員食堂」(9.1%)、「サブスク型福利厚生サービス」(5.8%)、「運動施設」(4.9%)、「奨学金返還支援(代理返還)制度」(4.8%)、「その他」(3.0%)

注2:網掛けは、他の企業規模より20ポイント以上高いことを示す

注3:母数は有効回答企業1万554社

規模別に比較すると、「中小企業」では、専門人材の確保や外部サービスの契約が必要である「メンタルヘルス相談」、不動産の保有・管理が必要である「社宅・寮」、長期雇用を前提とした制度と言える「永年勤続表彰」が「大企業」より 30 ポイント以上低い結果となった。また、「短時間勤務」や「在宅勤務」、「時差出勤」など、働き方改革に関する制度も柔軟な人員配置がより困難であるほか、IT 環境の整備に必要な資金力に限りがある中小企業では、導入割合が大企業を大幅に下回った。

今後いずれかの福利厚生を取り入れたい企業は約半数、「社員旅行」「フレックスタイム」がトップ

今後取り入れたい法定福利を除く福利厚生を尋ねたところ、「社員旅行の実施・補助」および、2025年10月施行の改正育児法で義務化された柔軟な働き方の選択肢の一つである「フレックスタイム」¹が、いずれも11.4%でトップとなった。「社員旅行の実施・補助」を取り入れたい企業からは「コロナ禍の影響でレクリエーション関連活動を長期的に行っておらず、社員同士の交流の場が失われつつある」（機械製造）との声が聞かれた。「時代遅れ」と言われた社員旅行が、コミュニケーション不足の解消に加え、働き手の「働く環境」や「人間関係」を重視する傾向を背景に、形を変えながら再び注目されているとみられる。また、「フレックスタイム」を取り入れたい企業からは「自社の就労環境に応じた多様な働き方ニーズに対応したい」（専門サービス）といったコメントが寄せられ、働き方の多様化に対応しようとする積極的な姿勢がうかがえた。

次いで、「人間ドック」（11.3%）、「育児・介護に関する補助（法定以上）」（11.1%）、「ノー残業デー」（10.5%）、「奨学金返還支援（代理返還）制度」（10.4%）、「サブスク型福利厚生サービス」（10.1%）も1割台となった。

総じて、いずれかの制度を取り入れたいと考える企業は49.1%にのぼり、約半数を占めた²。なかでも「中小企業」（49.4%）は「大企業」（47.6%）を上回った。福利厚生の導入が相対的に進んでいない分、今後の導入意欲がより高いことが示唆された。

また、取り入れている福利厚生と今後取り入れたい福利厚生の割合の関係を確認した。そのなかで特に目立ったのは「育児・介護に関する補助」と「奨学金返還支援（代理返還）制度」であり、「育児・介護に関する補助」をすでに取り入れている企業の21.3%が「奨学金返還支援（代理返還）制度」を取り入れたいと考えていることが明らかとなった。

今後取り入れたい福利厚生（複数回答）

今後取り入れたい福利厚生		(%)
社員旅行の実施・補助		11.4
フレックスタイム		11.4
人間ドック		11.3
育児・介護に関する補助（法定以上）		11.1
ノー残業デー		10.5
奨学金返還支援（代理返還）制度		10.4
サブスク型福利厚生サービス		10.1
メンタルヘルス相談		9.5
時差出勤		9.5
食事手当		9.1
レクリエーション		9.0
運動施設		8.8
永年勤続表彰		8.7
保養施設		8.1
在宅勤務		7.9
資格取得支援		7.8
財形貯蓄制度		7.5
社員食堂		7.4
短時間勤務		7.3
社宅・寮		6.8

いずれかを取り入れたい
49.1%

注1：以下、「住宅手当・家賃補助」（6.8%）、「その他特別休暇」（6.1%）、「労災補償給付の付加給付」（5.5%）、「退職金」（5.2%）、「家族手当」（5.1%）、「傷病休暇」（3.3%）、「慶弔見舞金」（1.8%）、「慶弔休暇」（1.7%）、「通勤手当」（1.1%）、「その他」（1.3%）

注2：母数は有効回答企業1万554社

¹ 育児・介護休業法改正では、3歳から小学校就学前の子を育てる従業員に対して、フレックスタイム制など複数の柔軟な働き方の選択肢を企業が整備することが義務付けられている

² いずれかの制度を導入したいと考えている企業とは、本調査の設問にある29の制度のうち、少なくとも1つを選択した企業を指す。なお、前の設問で福利厚生を充実させる「予定はない」または「分からない」と回答した企業も、本設問に回答可能である

まとめ

若年層を中心に「働き方の多様化」や「ワークライフバランス」といった観点から、福利厚生の実施を企業選定の重要な基準とする傾向が強まっている。こうした傾向は、人手不足の長期化により人材の獲得・定着をめぐる競争が激化するなかで、企業にとってますます重要な意味を持つようになっている。

本調査の結果、法定福利を除く『福利厚生を充実させる予定』の企業は47.6%と5割近くにのぼった。人手不足が深刻化するなか、採用対策や定着率の向上を目的として今後福利厚生を拡充する企業が多くみられた。「予定はない」と答えた企業は30.6%にとどまり、『福利厚生を充実させる予定』を17.0ポイント下回った。

現在取り入れている福利厚生について、「通勤手当」や「慶弔休暇」など長年導入されてきた従来型の福利厚生が上位に並んだ。一方、「短時間勤務」といった働き方改革関連や「人間ドック」など健康支援に関する制度は導入率が比較的低い結果となった。他方、今後取り入れたい福利厚生は「社員旅行の実施・補助」および「フレックスタイム」がトップとなった。総じて、いずれかの制度を取り入れたい企業は49.1%と約半数だった。

『福利厚生を充実させる予定』企業の割合を規模別にみると、「中小企業」では「大企業」と比べて低い結果となった。原材料費や人件費など各種コストの増加が続くなか、制度設計や運用にかかるコスト負担やリソースの不足が、特に中小企業において大きな障壁となっており、「導入したいが余裕がない」との声が多く聞かれた。

こうした課題に対応するため、政府による中小企業向けの政策的支援や、導入しやすい簡易モデルの整備が求められる。同時に、企業は働き手の多様なニーズに応じた制度の導入や、公平性を確保する仕組みづくりを進めることも重要であろう。

企業からの声	業種 51 分類	企業規模
福利厚生を充実させる予定あり		
従業員の定着のためにできることはしたいと考えているが、費用の増大にどこまで耐えられるのか、またどこまで効果があるのかを考慮しながら進めていきたい	化学品製造	小規模企業
社員のモチベーション向上、健康促進に有効と考える。社員の希望を反映しつつ充実度を上げていきたい	飲食料品卸売	中小企業
働きやすい環境づくり、コミュニケーションの場を増やす取り組みを実施中	機械・器具卸売	中小企業
福利厚生に対する期待は高まっており、特に若い世代にその傾向が顕著である	医薬品小売	中小企業
福利厚生制度を設けているが、社員に対して周知していくことが課題である	自動車・同部品小売	中小企業
賃上げをしても社会保険で持っていられる。給与で勝負しても会社負担が増えるだけなら福利厚生で勝負した方が良いかもしれない	自動車・同部品小売	中小企業
社員の離職防止や新規採用において重要度が増していると感じる。とはいえ、中小企業では大企業並みの福利厚生を行うことは経営的に難しいので、アイデアを探している	メンテナンス・警備・検査	中小企業
福利厚生を充実させる予定なし、分からない		
充実したいと考えているが、売り上げが上がっておらず、そこまで余裕がないのが実情	建材・家具、窯業・土石製品製造	中小企業
中小企業はできる範囲が決まってしまうので、補助金制度などを充実してほしい	建設	中小企業
最低賃金対応のため、最低限の福利厚生制度に切り替える中小企業が出てくると想定される	機械・器具卸売	中小企業
人々が求める福利厚生も多様化してきているので、地方の中小企業が積極的に進めるのは厳しい	専門商品小売	小規模企業
拠点間における格差や世代間の公平性に配慮しなければならず、従業員からの要望や不満も聞かれるため、課題が多い状況である	リース・賃貸	中小企業
充実させたいとは考えているが、ノウハウや余裕がなく難しい	医療・福祉・保健衛生	中小企業
福利厚生を充実させるより、給与を上げた方が社員は喜ぶと考える	専門サービス	中小企業

調査先企業の属性

1. 調査対象(2万5,546社、有効回答企業1万554社、回答率41.3%)

(1) 地域

北海道	474	東海(岐阜 静岡 愛知 三重)	1,155
東北(青森 岩手 宮城 秋田 山形 福島)	779	近畿(滋賀 京都 大阪 兵庫 奈良 和歌山)	1,680
北関東(茨城 栃木 群馬 山梨 長野)	820	中国(鳥取 島根 岡山 広島 山口)	701
南関東(埼玉 千葉 東京 神奈川)	3,154	四国(徳島 香川 愛媛 高知)	368
北陸(新潟 富山 石川 福井)	545	九州(福岡 佐賀 長崎 熊本 大分 宮崎 鹿児島 沖縄)	878
		合 計	10,554

(2) 業界(10業界51業種)

農・林・水産		112	小売	飲食料品小売業	137	
金融		164		繊維・繊維製品・服飾品小売業	74	
建設		1,614		医薬品・日用雑貨品小売業	62	
不動産		454		家具類小売業	30	
製造	飲食料品・飼料製造業	272		家電・情報機器小売業	63	
	繊維・繊維製品・服飾品製造業	106		自動車・同部品小売業	131	
	建材・家具・窯業・土石製品製造業	176		専門商品小売業	271	
	パルプ・紙・紙加工品製造業	82		各種商品小売業	63	
	出版・印刷	162		その他の小売業	17	
	化学品製造業	318		運輸・倉庫	423	
(2, 448)	鉄鋼・非鉄・鋁業	442	サービス	飲食店	125	
	機械製造業	423		電気通信業	9	
	電気機械製造業	250		電気・ガス・水道・熱供給業	18	
	輸送用機械・器具製造業	91		リース・賃貸業	89	
	精密機械・医療機械・器具製造業	66		旅館・ホテル	82	
	その他製造業	60		娯楽サービス	93	
卸売	飲食料品卸売業	293		(2, 214)	放送業	21
	繊維・繊維製品・服飾品卸売業	138			メンテナンス・警備・検査業	275
	建材・家具・窯業・土石製品卸売業	239			広告関連業	107
	紙類・文具・書籍卸売業	100			情報サービス業	506
	化学品卸売業	218	人材派遣・紹介業		80	
	再生資源卸売業	46	専門サービス業		397	
(2, 244)	鉄鋼・非鉄・鋁業製品卸売業	233	医療・福祉・保健衛生業		111	
	機械・器具卸売業	699	教育サービス業		46	
	その他の卸売業	278	その他サービス業		255	
			その他		33	
			合 計	10,554		

(3) 規模

大企業	1,580	15.0%
中小企業	8,974	85.0%
(うち小規模企業)	(3,529)	(33.4%)
合 計	10,554	100.0%
(うち上場企業)	(202)	(1.9%)

2. 企業規模区分

中小企業基本法に準拠するとともに、全国売上高ランキングデータを加え、下記のとおり区分。

業界	大企業	中小企業(小規模企業含む)	小規模企業
製造業その他の業界	「資本金3億円を超える」かつ 「従業員数300人を超える」	「資本金3億円以下」または 「従業員数300人以下」	「従業員数20人以下」
卸売業	「資本金1億円を超える」かつ 「従業員数100人を超える」	「資本金1億円以下」または 「従業員数100人以下」	「従業員数5人以下」
小売業	「資本金5千万円を超える」かつ 「従業員数50人を超える」	「資本金5千万円以下」または 「従業員数50人以下」	「従業員数5人以下」
サービス業	「資本金5千万円を超える」かつ 「従業員数100人を超える」	「資本金5千万円以下」または 「従業員数100人以下」	「従業員数5人以下」

注1: 中小企業基本法で小規模企業を除く中小企業に分類される企業のなかで、業種別の全国売上高ランキングが上位3%の企業を大企業として区分

注2: 中小企業基本法で中小企業に分類されない企業のなかで、業種別の全国売上高ランキングが下位50%の企業を中小企業として区分

注3: 上記の業種別の全国売上高ランキングは、TDB産業分類(1,359業種)によるランキング