



本件照会先

担当: 豊田 貴志(支店長)
株式会社帝国データバンク
松山支店
TEL: 089-933-1221
FAX: 089-933-9561

発表日

2025/11/20

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

業界別では卸売業がトップ
中小企業も充実に前向きだが、賃金上昇がネックになり
慎重な意見も

愛媛県・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愛媛県の企業は51.5%と、半数以上にのぼった。規模別にみると、「中小企業」が「大企業」を上回る結果となった。主要業界別にみると、『卸売』が 57.9%でトップ、『建設』が 53.6%で続いた。今後取り入れたい制度は「社員旅行の実施・補助」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 48.5%だった。

※株式会社帝国データバンク松山支店は、愛媛県に本社が所在する 400 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: 愛媛県に本社が所在する 400 社、有効回答企業数は 130 社(回答率 32.5%)

企業の5割以上が福利厚生の実を予定 中小企業でも前向きな声

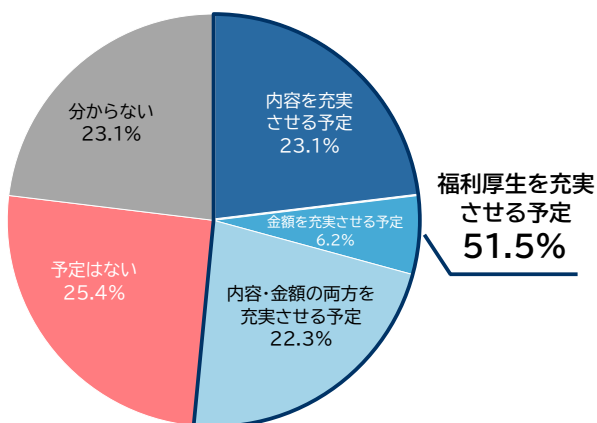
今後、法定福利を除く福利厚生を充実させる予定があるか愛媛県の企業に尋ねたところ、「内容を充実させる予定」と回答した企業は23.1%、「金額を充実させる予定」は6.2%、「内容・金額の両方を充実させる予定」は22.3%だった。合計すると『福利厚生を充実させる予定』の企業は51.5%と5割を越えた。一方、「予定はない」は25.4%と、『福利厚生を充実させる予定』を26.1ポイント下回った。

『福利厚生を充実させる予定』の企業では、「若手社員の定着のためにも、福利厚生は金額・内容ともに充実せざるを得ない」（製造）などの声があり、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、「賃金改定もある中で、あまり大掛かりな新たな取り組みは、検討しにくい環境にある」（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

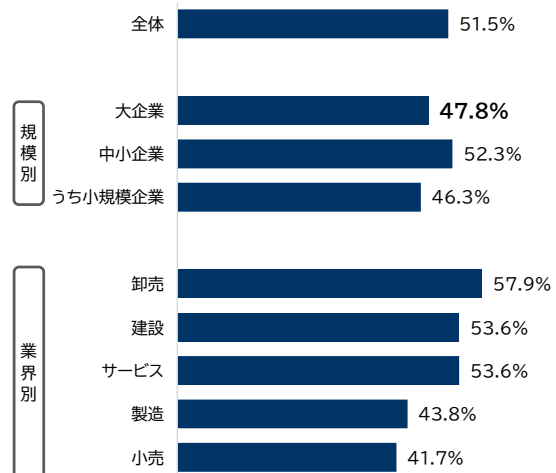
福利厚生充実に関する予定



注1:母数は有効回答企業130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、主要5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47.8%、「中小企業」は52.3%、うち「小規模企業」は46.3%となり、「中小企業」が「大企業」を上回る結果となった。

中小企業では前向きな声がある一方で、「賃金改定もある中で、あまり大掛かりな新たな取り組みは、検討しにくい環境である。」（製造業）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ネックになっている様子が見えがえた。

回答が多かった5業界別に『福利厚生を充実させる予定』の割合をみると、『卸売』が57.9%でトップ、次いで『建設』が53.6%が続いた。企業からは、「福利厚生制度の拡充もさることながら、それを「使いやすい環境づくり」こそが真に企業に求められていると考える」（サービス）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 low

自社で取り入れている法定福利を除く福利厚手を愛媛県の企業に尋ねたところ、「慶弔休暇」が 86.9% でトップ、「通勤手当」(81.5%)が 8 割台で続いた(複数回答、以下同)。次いで、「退職金」(76.2%)や「慶弔見舞金」(76.2%)、「傷病休暇」(69.2%)、「家族手当」(61.5%)、「資格取得支援」(59.2%) 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」(37.7%)や「時差出勤」(26.2%)、「在宅勤務」(20.8%)、「フレックスタイム」(20.8%)などの働き方改革関連や「人間ドック」(33.8%)、「メンタルヘルス相談」(25.4%)など健康支援に関する制度は導入率が比較的 low 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	慶弔休暇	86.9	100.0	84.1
2	通勤手当	81.5	91.3	79.4
3	慶弔見舞金	76.2	100.0	71.0
3	退職金	76.2	95.7	72.0
5	傷病休暇	69.2	73.9	68.2
6	家族手当	61.5	78.3	57.9
7	資格取得支援	59.2	69.6	57.0
8	その他特別休暇	55.4	78.3	50.5
9	住宅手当・家賃補助	46.2	60.9	43.0
10	短時間勤務	37.7	65.2	31.8
10	永年勤続表彰	37.7	73.9	29.9
12	財形貯蓄制度	35.4	65.2	29.0
13	人間ドック	33.8	34.8	33.6
14	社宅・寮	28.5	52.2	23.4
15	レクリエーション	27.7	39.1	25.2
16	労災補償給付の付加給付	26.9	39.1	24.3
17	時差出勤	26.2	34.8	24.3
18	メンタルヘルス相談	25.4	52.2	19.6
19	社員旅行の実施・補助	22.3	39.1	18.7
20	在宅勤務	20.8	34.8	17.8

注1:以下、「フレックスタイム」(20.8%)、「育児・介護に関する補助(法定以上)」(19.2%)、「ノー残業デー」(17.7%)、「奨学金返還支援(代理返還)制度」(12.3%)、「社員食堂」(10.0%)、「食事手当」(8.5%)、「運動施設」(8.5%)、「サブスク型福利厚生サービス」(6.2%)、「保養施設」(3.8%)、「その他」(2.3%)

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130社

規模別に比較すると、「中小企業」では、長期雇用を前提とした制度と言える「永年勤続表彰」、不動産の保有・管理が必要である「社宅・寮」、運用コストが負担となる「財形貯蓄制度」や「メンタルヘルス制度」が「大企業」より 30 ポイント前後低い結果となった。また、「短時間勤務」、「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、 「社員旅行の実施・補助」がトップ

今後取り入れたい法定福利を除く福利厚生を愛媛県の企業に尋ねたところ「社員旅行の実施・補助」が 16.2%でトップとなった。「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。

次いで、「人間ドック」「食事手当」「永年勤続表彰」(各 13.8%)、「時差出勤」、「育児・介護に関する補助(法定以上)」、「メンタルヘルス相談」(各 12.3%)、「レクリエーション」(11.5%)が続いた。

総じて、いずれかの制度を取り入れたいと考える企業は 48.5%にのぼり、約半数を占めた¹。なかでも「中小企業」(51.4%)は「大企業」(34.8%)を大きく上回った。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。

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		16.2
永年勤続表彰		13.8
食事手当		13.8
人間ドック		13.8
時差出勤		12.3
メンタルヘルス相談		12.3
育児・介護に関する補助(法定以上)		12.3
レクリエーション		11.5
ノー残業デー		10.8
運動施設		10.8
保養施設		10.8
住宅手当・家賃補助		10.0
サブスク型福利厚生サービス		9.2
奨学金返還支援(代理返還)制度		8.5
家族手当		8.5
資格取得支援		8.5
その他特別休暇		7.7
フレックスタイム		7.7
社員食堂		7.7
在宅勤務		6.9

いずれかを取り入れたい
48.5%

注1:以下、「財形貯蓄制度」(6.9%)、「退職金」(6.2%)、「社宅・寮」(5.4%)、「短時間勤務」(3.8%)、「慶弔見舞金」(3.8%)、「労災補償給付の付加給付」(3.8%)、「傷病休暇」(1.5%)、「通勤手当」(1.5%)、「慶弔休暇」(0.8%)、「その他」(1.5%)

注2:母数は有効回答企業130社

¹ 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』の愛媛県の企業は51.5%と5割以上にのぼった。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25.4%にとどまり、『福利厚生を充実させる予定』を26.1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」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48.5%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」と比べて高い結果となった。人材獲得競争がより厳しくなり、各種コストも増加する中で、余裕はないながらも対応せざるを得ない状況が窺える。

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。

(構成比%, カッコ内社数)

	福利厚生を充実	内容を充実させる予定	金額を充実させる予定	内容・金額の両方を充実させる予定	予定はない	分らない	合計
全国	47.6 (5,022)	17.4 (1,836)	4.6 (489)	25.6 (2,697)	30.6 (3,225)	21.9 (2,307)	100.0 (10,554)
愛媛	51.5 (67)	23.1 (30)	6.2 (8)	22.3 (29)	25.4 (33)	23.1 (30)	100.0 (130)
大企業	47.8 (11)	13.0 (3)	4.3 (1)	30.4 (7)	30.4 (7)	21.7 (5)	100.0 (23)
中小企業	52.3 (56)	25.2 (27)	6.5 (7)	20.6 (22)	24.3 (26)	23.4 (25)	100.0 (107)
うち小規模	46.3 (19)	12.2 (5)	4.9 (2)	29.3 (12)	34.1 (14)	19.5 (8)	100.0 (41)
建設	53.6 (15)	14.3 (4)	3.6 (1)	35.7 (10)	35.7 (10)	10.7 (3)	100.0 (28)
製造	43.8 (14)	28.1 (9)	3.1 (1)	12.5 (4)	25.0 (8)	31.3 (10)	100.0 (32)
卸売	57.9 (11)	31.6 (6)	5.3 (1)	21.1 (4)	15.8 (3)	26.3 (5)	100.0 (19)
小売	41.7 (5)	8.3 (1)	0.0 (0)	33.3 (4)	33.3 (4)	25.0 (3)	100.0 (12)
サービス	53.6 (15)	25.0 (7)	10.7 (3)	17.9 (5)	21.4 (6)	25.0 (7)	100.0 (28)
従業員数別	5人以下	40.0 (10)	8.0 (2)	4.0 (1)	28.0 (7)	36.0 (9)	100.0 (25)
	6人～20人	57.5 (23)	25.0 (10)	7.5 (3)	25.0 (10)	27.5 (11)	100.0 (40)
	21人～50人	57.7 (15)	34.6 (9)	0.0 (0)	23.1 (6)	11.5 (3)	100.0 (26)
	51人～100人	42.9 (6)	21.4 (3)	14.3 (2)	7.1 (1)	21.4 (3)	100.0 (14)
	101人～300人	64.3 (9)	28.6 (4)	14.3 (2)	21.4 (3)	35.7 (5)	100.0 (14)
	301人～1,000人	30.0 (3)	10.0 (1)	0.0 (0)	20.0 (2)	20.0 (2)	100.0 (10)
	1,000人超	100.0 (1)	100.0 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (1)

注1: 網掛けは、愛媛以上を表す

注2: 母数は有効回答企業1万554社、愛媛は130社

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