



本件照会先

横井 大士(調査担当)
帝国データバンク
横浜支店情報部
045-641-0380(直通)
問合せ先: info.yokohama-jouhou@mail.tdb.co.jp

発表日

2025/11/18

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

『運輸・倉庫』『建設』など人手不足の業界で意欲的
一方、中小企業は慎重 資金面などネックに

神奈川県・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企業は 47.3%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、『運輸・倉庫』が 58.6%でトップ、『建設』が 58.3%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」が上位。総じて、いずれかの福利厚生を取り入れたい企業は 44.7%だった。

※株式会社帝国データバンク横浜支店は、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)

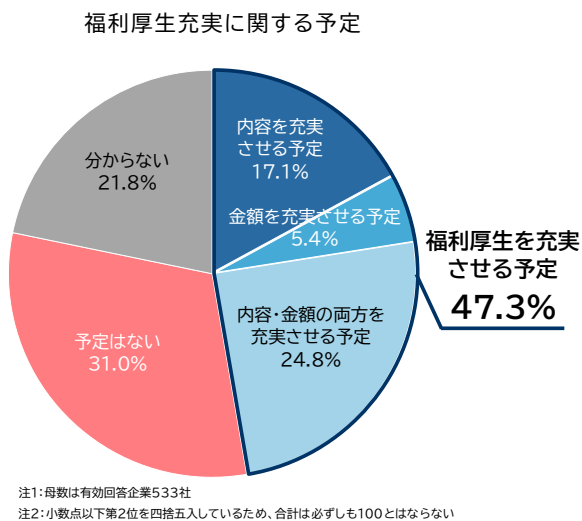
調査対象: 神奈川 1,226 社、有効回答企業数は 533 社(回答率 43.5%)

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などで課題も

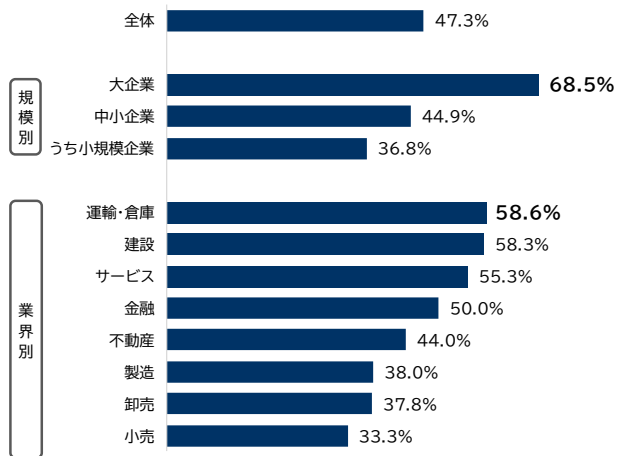
今後、法定福利を除く福利厚生を充実させる予定があるか尋ねたところ、「内容を充実させる予定」の企業は 17.1%、「金額を充実させる予定」は 5.4%、「内容・金額の両方を充実させる予定」は 24.8%だった。合計すると『福利厚生を充実させる予定』の企業は 47.3%と 5 割近くにのぼった。一方、「予定はない」は 31.0%と、『福利厚生を充実させる予定』が 16.3 ポイント上回った。

『福利厚生を充実させる予定』の企業では、「新しく入社する社員へのアピールとして積極的に行っていく」（鉄鋼・非鉄・鉱業）や「社員が働きやすい環境を整えていきたい」（運輸・倉庫）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みられた。一方、「予定はない」企業からは、「福利厚生を充実させたいとは思っているが、ノウハウや余裕がなく難しい部分がある」（医療・福祉・保健衛生）や、「福利厚生に資金を回すより給与に回したい」（情報サービス）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 68.5%と全体(47.3%)を 21.2 ポイント上回った。一方で、「中小企業」は 44.9%、うち「小規模企業」は 36.8%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た。中小企業からは、「福利厚生費用をかけるくらいなら1円でも多くの賃上げを目指す」（教育サービス）や「福利厚生は生まれる利益から検討する。利益が無ければ福利厚生に回す金はない」（その他の卸売）のように、賃上げの優先や原資次第であるとの意見がみられた。また「大手企業と比較すると福利厚生の点でも資金的に劣ると思えるので、法改正により努力義務として中小経営者の重い腰を動かすように促すべきである」（化学品製造）や「企業の規模や収益率で大きく差が出ると思う」（運輸・倉庫）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『運輸・倉庫』が 58.6%、『建設』が 58.3%と 50%台後半にのぼり、『サービス』も 55.3%で全体を上回った。

取り入れている福利厚生、「慶弔休暇」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、「慶弔休暇」が 85.4%でトップ、「通勤手当」(84.6%)が 8 割合で続いた(複数回答、以下同)。次いで、「慶弔見舞金」(77.3%)や「退職金」(74.5%)、「傷病休暇」(67.5%)、「その他特別休暇」(54.6%)、「資格取得支援」(52.2%)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、「在宅勤務」(33.4%)や「短時間勤務」(31.3%)、「時差出勤」(28.7%)、「フレックスタイム」(22.9%)などといった働き方改革関連や、「人間ドック」(40.3%)、「メンタルヘルス相談」(25.0%)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)

			(%)	
	全体		大企業	中小企業
1	慶弔休暇	85.4	90.7	84.8
2	通勤手当	84.6	92.6	83.7
3	慶弔見舞金	77.3	88.9	76.0
4	退職金	74.5	90.7	72.7
5	傷病休暇	67.5	81.5	66.0
6	その他特別休暇	54.6	68.5	53.0
7	資格取得支援	52.2	68.5	50.3
8	家族手当	48.6	57.4	47.6
9	住宅手当・家賃補助	43.3	50.0	42.6
10	永年勤続表彰	42.0	63.0	39.7
11	人間ドック	40.3	44.4	39.9
12	在宅勤務	33.4	46.3	31.9
13	短時間勤務	31.3	48.1	29.4
14	労災補償給付の付加給付	31.0	46.3	29.2
15	時差出勤	28.7	53.7	25.9
16	社員旅行の実施・補助	26.6	24.1	26.9
17	メンタルヘルス相談	25.0	50.0	22.1
18	フレックスタイム	22.9	31.5	21.9
19	財形貯蓄制度	22.1	55.6	18.4
20	ノー残業デー	21.6	35.2	20.0
20	社宅・寮	21.6	51.9	18.2
20	食事手当	21.6	24.1	21.3

注1:以下、「レクリエーション」(20.1%)、「保養施設」(16.1%)、「育児・介護に関する補助(法定以上)」(13.1%)、「サブスク型福利厚生サービス」(9.0%)、「社員食堂」(8.8%)、「運動施設」(4.3%)、「奨学金返還支援(代理返還)制度」(3.0%)、「その他」(4.1%)

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533社

規模別に比較すると、「中小企業」では、不動産の保有・管理が必要である「社宅・寮」、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」、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 20 ポイント以上低い結果となった。また、「在宅勤務」や「短時間勤務」、「時差出勤」など働き方改革に関する制度においても、柔軟な人員配置がより難しく、IT 環境の整備など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 44.7%、 「社員旅行」「フレックスタイム」が上位

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」が 11.3%でトップとなった。「時代遅れ」と言われた社員旅行だが、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、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 10.9%で続き、働き方の多様化に対応しようとする企業が一定数うかがえた。

次いで、「育児・介護に関する補助(法定以上)」(10.5%)、「奨学金返還支援(代理返還)制度」「食事手当」(各 9.9%)が 1 割前後となった。

総じて、いずれかの制度を取り入れたいと考える企業は 44.7%となった²。また、「中小企業」(45.5%)、「小規模企業」(44.8%)は「大企業」(37.0%)を上回り、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)

	(%)
社員旅行の実施・補助	11.3
フレックスタイム	10.9
育児・介護に関する補助(法定以上)	10.5
奨学金返還支援(代理返還)制度	9.9
食事手当	9.9
ノー残業デー	9.2
運動施設	8.6
サブスク型福利厚生サービス	8.6
短時間勤務	8.4
保養施設	8.4
メンタルヘルス相談	8.3
時差出勤	7.9
財形貯蓄制度	7.7
人間ドック	7.7
レクリエーション	7.5
在宅勤務	7.3
永年勤続表彰	7.3
社員食堂	7.3
退職金	6.4
住宅手当・家賃補助	6.2

いずれかを取り入れたい
44.7%

注1: 以下、「その他特別休暇」(6.0%)、「社宅・寮」(5.6%)、「家族手当」(5.4%)、「労災補償給付の付加給付」(5.3%)、「資格取得支援」(5.1%)、「傷病休暇」(3.0%)、「慶弔休暇」(1.9%)、「慶弔見舞金」(1.7%)、「通勤手当」(0.4%)、「その他」(0.9%)

注2: 母数は有効回答企業533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47.3%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31.0%にとどまり、『福利厚生を充実させる予定』が16.3ポイント上回った。

現在取り入れている福利厚生については、「慶弔休暇」や「通勤手当」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、「在宅勤務」「短時間勤務」「時差出勤」といった働き方改革関連や「人間ドック」「メンタルヘルス相談」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。また、今後取り入れたい福利厚生では、「社員旅行の実施・補助」および「フレックスタイム」が上位となり、いずれかの制度を取り入れたい企業は44.7%となった。

『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など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」との声が複数聞かれた。

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		
人材の確保と採用のため福利厚生を充実したいと思うが、費用もかかる一方でどこまで効果があるかわからない	建設	小規模企業
どこまで充実するべきかはキリがないが、従業員にとって有意義であるかを重視する。労働への充実感に直結出来ればと思っている	建設	小規模企業
新しく入社する社員へのアピールとして積極的に行っていく	鉄鋼・非鉄・鋳業	大企業
働きやすい環境を整えていきたい	運輸・倉庫	中小企業
中小企業にとって大手企業と比較すると福利厚生の点でも資金的に劣ると思うので、法改正により努力義務として中小経営者の重い腰を動かすように促すべきである	化学品製造	中小企業
福利厚生の委託会社と契約している	その他サービス	中小企業
福利厚生を充実させる予定なし、分からない		
中小企業ではなかなか出来ないが努力する	機械製造	小規模企業
少人数の零細企業なので、都度フレキシブルに対応をしている。今後、従業員数が増えるようなことになれば制度規定を作成し、就業規定などに落とし込みを行おうと思う	機械・器具卸売	小規模企業
零細企業には限度があります	飲食料品卸売	中小企業
従業員全体が賛成する福利厚生サービスを見つけるのが困難	運輸・倉庫	中小企業
福利厚生を厚くするくらいなら、その分給料を上げた方が喜ぶ従業員も多いと思う	情報サービス業	小規模企業