

福利厚生 企業の53.4%が拡充予定 狙いは「採用・定着率向上」

「建設」「サービス」など人手不足の業界で意欲的
中小企業は資金面がネックで慎重に

山口県・福利厚生に関する企業の実態調査



本件照会先

山本直樹（支店長）
帝国データバンク
山口支店
TEL:083-974-5550(直通)

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。

SUMMARY

山口県の企業において、法定福利を除く『福利厚生を充実させる予定』の企業は53.4%で、半数を超えた。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。一方、「フレックスタイム」「時差出勤」「在宅勤務」など働き方の多様化に対応する姿勢もうかがえた。

※帝国データバンクでは、福利厚生に関する企業の実態調査を実施し、山口支店で山口県に本社を置く企業の結果を集計・分析した。

調査期間:2025年9月16日～9月30日

調査対象:山口県467社で、有効回答企業数は131社(回答率28.1%)

1. 企業の半数が福利厚生の実を予定

山口県の企業に対して、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、『福利厚生を充実させる予定』の企業は構成比53.4%(70社)を占め、半数を超えた。内訳は、「内容を充実させる予定」が22.9%(30社)、「金額を充実させる予定」が5.3%(7社)、「内容・金額の両方を充実させる予定」が25.2%(33社)だった。一方、「予定はない」は27.5%(36社)だった。

○『福利厚生を充実させる予定』について

全国と比較すると、「全国」(構成比47.6%・5022社)より5.8ポイント高かった。

規模別でみると、「大企業」が55.6%(10社)で最も高く、「中小企業」が53.1%(60社)、「小規模企業」が37.2%(16社)で続き、規模が小さいほど割合が低くなる傾向がみられた。

業種別(母数20社以上)でみると、2024年問題をはじめ人手不足が深刻化している「建設」が68.0%(17社)で最も高く、「サービス」が65.0%(13社)、「卸売」が51.4%(18社)で続いた。

福利厚生の実充について

(構成比%, カッコ内社数)									
	福利厚生を充実させる予定		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		合計
全国	47.6	(5,022)	17.4	(1,836)	4.6	(489)	25.6	(2,697)	30.6 (3,225)
山口	53.4	(70)	22.9	(30)	5.3	(7)	25.2	(33)	27.5 (36)
大企業	55.6	(10)	16.7	(3)	0.0	(0)	38.9	(7)	27.8 (5)
中小企業	53.1	(60)	23.9	(27)	6.2	(7)	23.0	(26)	27.4 (31)
うち小規模	37.2	(16)	23.3	(10)	4.7	(2)	9.3	(4)	34.9 (15)
農・林・水産	40.0	(2)	20.0	(1)	0.0	(0)	20.0	(1)	20.0 (2)
建設	68.0	(17)	32.0	(8)	8.0	(2)	28.0	(7)	24.0 (6)
不動産	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	33.3 (1)
製造	50.0	(16)	18.8	(6)	6.3	(2)	25.0	(8)	21.9 (7)
卸売	51.4	(18)	20.0	(7)	2.9	(1)	28.6	(10)	22.9 (8)
小売	57.1	(4)	42.9	(3)	14.3	(1)	0.0	(0)	42.9 (3)
運輸・倉庫	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0 (4)
サービス	65.0	(13)	25.0	(5)	5.0	(1)	35.0	(7)	30.0 (6)

注1: 網掛けは、山口県の全体以上を表す

注2: 母数は有効回答企業1万554社、山口は131社

2. 「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（複数回答、以下同）、「通勤手当」が構成比 88.5%（116 社）でトップとなった。次いで、「退職金」（85.5%・112 社）、「慶弔休暇」（82.4%・108 社）が 8 割台で続いた。以下、「慶弔見舞金」（73.3%・96 社）、「傷病休暇」（61.1%・80 社）、「その他特別休暇」（56.5%・74 社）が上位に並び、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」（32.1%・42 社）、「時差出勤」（22.9%・30 社）、「在宅勤務」（19.1%・25 社）、「フレックスタイム」（13.7%・18 社）などの働き方改革関連に加え、「メンタルヘルス相談」（29.8%・39 社）、「人間ドック」（18.3%・24 社）など健康支援に関する制度の導入率は比較的低い結果となった。

規模別でみると、「中小企業」では、不動産の保有・管理が必要である「社宅・寮」、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 ポイント以上も低い結果となった。また、「中小企業」では、「短時間勤務」や「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り、導入割合が「大企業」を大幅に下回った。

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	通勤手当	88.5	83.3	89.4
2	退職金	85.5	94.4	84.1
3	慶弔休暇	82.4	88.9	81.4
4	慶弔見舞金	73.3	94.4	69.9
5	傷病休暇	61.1	83.3	57.5
6	その他特別休暇	56.5	77.8	53.1
7	資格取得支援	55.0	72.2	52.2
8	家族手当	53.4	66.7	51.3
9	住宅手当・家賃補助	46.6	66.7	43.4
10	永年勤続表彰	44.3	66.7	40.7
11	労災補償給付の付加給付	37.4	38.9	37.2
12	短時間勤務	32.1	50.0	29.2
13	財形貯蓄制度	30.5	44.4	28.3
14	メンタルヘルス相談	29.8	44.4	27.4
15	社員旅行の実施・補助	29.0	50.0	25.7
16	ノー残業デー	26.0	44.4	23.0
16	社宅・寮	26.0	50.0	22.1
18	レクリエーション	24.4	50.0	20.4
19	時差出勤	22.9	33.3	21.2
20	在宅勤務	19.1	33.3	16.8

注1:以下、「人間ドック」(18.3%)、「育児・介護に関する補助(法定以上)」(17.6%)、「フレックスタイム」(13.7%)、「食事手当」(13.7%)、「サブスク型福利厚生サービス」(8.4%)、「奨学金返還支援(代理返還)制度」(6.1%)、「社員食堂」(6.1%)、「運動施設」(6.1%)、「保養施設」(3.8%)、「その他」(3.8%)

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131社

3. 今後、いずれかの制度を取り入れたい企業は 56.5% 「人間ドック」がトップに

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、「人間ドック」が構成比 17.6% (23 社) でトップとなった。次いで、「社員旅行の実施・補助」(15.3%・20 社)、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 (13.7%・18 社)、「時差出勤」「メンタルヘルス相談」(各 11.5%・15 社)、「育児・介護に関する補助(法定以上)」(10.7%・14 社)が 10% 台となった。「フレックスタイム」については働き方の多様化に対応しようとする姿勢がうかがえた。

以下、「在宅勤務」「短時間勤務」「社員食堂」「運動施設」「レクリエーション」(各 9.9%・13 社)、「その他特別休暇」「奨学金返還支援(代理返還)制度」「保養施設」「サブスク型福利厚生サービス」(各 9.2%・12 社)が続いた。

総じて、いずれかを取り入れたいと考える企業は 56.5% (74 社) にのぼり、半数を超えた²。なかでも、「中小企業」(54.9%・62 社)となり、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）

	(%)
人間ドック	17.6
社員旅行の実施・補助	15.3
フレックスタイム	13.7
時差出勤	11.5
メンタルヘルス相談	11.5
育児・介護に関する補助(法定以上)	10.7
在宅勤務	9.9
短時間勤務	9.9
社員食堂	9.9
運動施設	9.9
レクリエーション	9.9
その他特別休暇	9.2
奨学金返還支援(代理返還)制度	9.2
保養施設	9.2
サブスク型福利厚生サービス	9.2
ノー残業デー	7.6
財形貯蓄制度	7.6
住宅手当・家賃補助	6.9
食事手当	6.9
永年勤続表彰	6.1

いずれかの制度を
取り入れたい
56.5%

注1: 以下、「労災補償給付の付加給付」(6.1%)、「社宅・寮」(6.1%)、「資格取得支援」(6.1%)、「傷病休暇」(4.6%)、「退職金」(3.8%)、「慶弔休暇」(3.1%)、「慶弔見舞金」(2.3%)、「家族手当」(1.5%)、「通勤手当」(0.0%)、「その他」(2.3%)

注2: 母数は有効回答企業131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

法定福利を除く『福利厚生を充実させる予定』の企業は53.4%を占め、半数を超えた。一方、「予定はない」と答えた企業は27.5%にとどまり、『福利厚生を充実させる予定』を25.9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「退職金」「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、「人間ドック」など健康支援に関する制度の導入率は比較的低い結果となった。

今後、取り入れたい福利厚生は、「人間ドック」「社員旅行の実施・補助」「フレックスタイム」などが上位となったが、いずれも10%台にとどまった。総じて、いずれかの制度を取り入れたい企業は56.5%を占めた。

「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、若年層を中心に福利厚生の充実を企業選び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。

『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

- ・多様化の進展に合わせた柔軟な福利厚生の制度作り・見直しが必要 (機械製造)
- ・社員は福利厚生制度の向上より、基本給アップを望んでいる (機械器具卸)
- ・メンタルヘルスの観点からも、従業員の環境を整備していきたい (美容)
- ・充実はさせていきたいが、その原資をいかに捻出させるのか。企業だけでなく、社員と共に取り組みを充実させていく雰囲気作りが重要 (設備製造)
- ・福利厚生を充実させる余裕がない (食料品小売)