



本件照会先

国分 信一郎(調査担当)
帝国データバンク
水戸支店
TEL 029-221-3717
FAX 029-232-0272

発表日

2025/11/19

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。

県内企業の約半数が福利厚生 の充実を予定 採用対策や定着率向上が狙い

『運輸・倉庫』『建設』など人手不足の業界で意欲的
中小企業では資金面・人手不足がネックに

茨城県・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県内企業は46.4%と、半数近くにのぼった。規模別にみると、「中小企業」では「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66.7%でトップ、『建設』が58.6%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」がトップ。総じて、いずれかの福利厚生を取り入れたい県内企業は44.4%だった。

※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:茨城県内企業399社、有効回答企業数は151社(回答率37.8%)

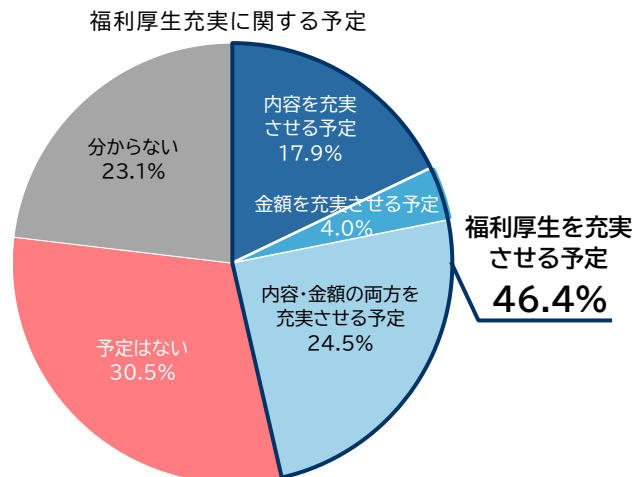
県内企業の 5 割近くが福利厚生充実を予定 資金面や人手不足が課題

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、茨城県内の企業に尋ねたところ、「内容を充実させる予定」は 17.9%、「金額を充実させる予定」が 4.0%、「内容・金額の両方を充実させる予定」は 24.5% だった。合計すると『福利厚生を充実させる予定』とする県内企業は 46.4% と 5 割に迫った。一方、『予定はない』は 30.5% と、『福利厚生を充実させる予定』を 15.9 ポイント下回った。

『福利厚生を充実させる予定』の企業からは、「人手不足の中、従業員の離職防止に限らず、人員を確保するためには福利厚生を充実していくことが必須」や、「福利厚生がベストであれば、ある程度人材が確保出来る」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声が多く聞かれた。

一方、『予定はない』企業からは、「会社経営がうまくいかないと、福利厚生にあてる原資もできない」や、「人手不足が解消されない今日、福利厚生の充実は前に進まない」といったコメントが寄せられた。

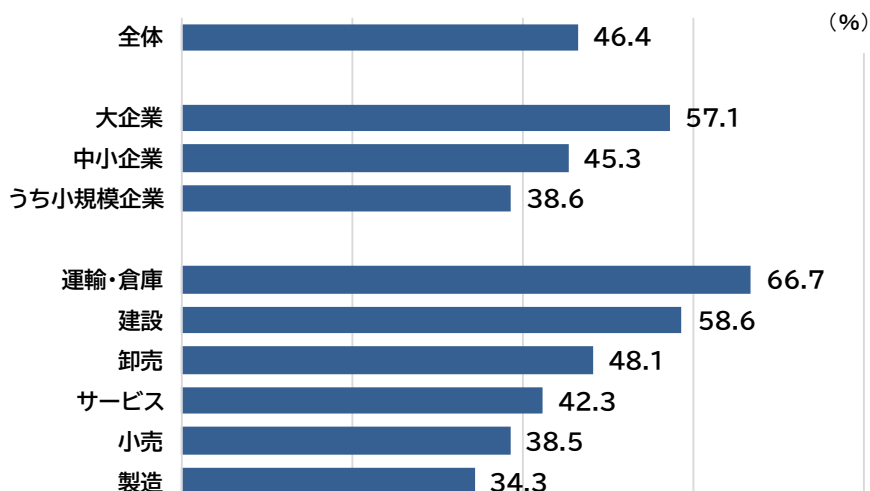
福利厚生充実に関する予定



注1:母数は有効回答企業151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 57.1%と全体(46.4%)を 10.7ポイント上回った。一方で、「中小企業」は 45.3%、うち「小規模企業」は 38.6%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、「福利厚生の充実化を図りたいが、業績との兼ね合いで行えない」といったように、コストアップが続くなか資金的余裕がない様子が見ええた。また、「中小企業はできる範囲に限られてしまう」など、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 66.7%で 6 割台、『建設』が 58.6%と 5 割台にのぼった。

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』や『健康支援』関連の割合は低い

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 86.8%でトップ、「慶弔休暇」(84.1%)が 8 割台で続いた(複数回答、以下同)。次いで、「慶弔見舞金」(72.8%)や「退職金」(69.5%)、「傷病休暇」(60.9%)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」(34.4%)や「時差出勤」(20.5%)、「在宅勤務」(17.2%)などといった働き方改革関連や「メンタルヘルス相談」(21.9%)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
通勤手当	86.8	100.0	85.4
慶弔休暇	84.1	85.7	83.9
慶弔見舞金	72.8	85.7	71.5
退職金	69.5	92.9	67.2
傷病休暇	60.9	57.1	61.3
資格取得支援	55.0	85.7	51.8
家族手当	51.0	64.3	49.6
その他特別休暇	49.7	78.6	46.7
住宅手当・家賃補助	45.7	71.4	43.1
永年勤続表彰	41.1	71.4	38.0
人間ドック	37.7	64.3	35.0
短時間勤務	34.4	50.0	32.8
社員旅行の実施・補助	27.8	35.7	27.0
労災補償給付の付加給付	27.2	21.4	27.7
レクリエーション	23.2	28.6	22.6
メンタルヘルス相談	21.9	64.3	17.5
時差出勤	20.5	28.6	19.7
財形貯蓄制度	19.9	35.7	18.2
社宅・寮	19.2	28.6	18.2
在宅勤務	17.2	35.7	15.3

注1:以下、「フレックスタイム」(16.6%)、「ノー残業デー」(16.6%)、「食事手当」(15.2%)、「育児・介護に関する補助(法定以上)」(8.6%)、「サブスク型福利厚生サービス」(8.6%)、「社員食堂」(7.3%)、「保養施設」(7.3%)、「運動施設」(6.0%)、「奨学金返還支援(代理返還)制度」(1.3%)、「その他」(2.6%)

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151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」が 40 ポイント以上、「資格取得支援」や「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県内企業は 4 割超、 「社員旅行」「サブスク型福利厚生サービス」が上位に

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、「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、「サブスク型福利厚生サービス」(10.6%)も 1 割台となり、「育児・介護に関する補助(法定以上)」(9.9%)、「ノー残業デー」(9.3%)、「食事手当」(9.3%)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県内企業は 44.4%にのぼり、4 割以上を占めた¹。

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
サブスク型福利厚生サービス	10.6
育児・介護に関する補助(法定以上)	9.9
ノー残業デー	9.3
食事手当	9.3
時差出勤	7.9
人間ドック	7.9
メンタルヘルス相談	7.9
在宅勤務	7.3
フレックスタイム	7.3
永年勤続表彰	7.3
財形貯蓄制度	7.3
短時間勤務	6.6
退職金	6.6
社員食堂	6.6
レクリエーション	6.6
運動施設	6.0
その他特別休暇	4.6
住宅手当・家賃補助	4.6
奨学金返還支援(代理返還)制度	4.0

いずれかを取り入れたい
44.4%

注1:以下、「社宅・寮」(4.0%)、「資格取得支援」(4.0%)、「保養施設」(3.3%)、「傷病休暇」(2.6%)、「労災補償給付の付加給付」(2.6%)、「家族手当」(2.6%)、「慶弔見舞金」(2.0%)、「慶弔休暇」(1.3%)、「通勤手当」(0.7%)、「その他」(2.0%)

注2:母数は有効回答企業151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

若い世代を中心に、「働き方の多様化」や「ワークライフバランス」を重視して就職先を選ぶ傾向が強まっている。人手不足が長期化するなか、福利厚生の充実が企業にとって人材の確保・定着を左右する重要な経営課題となりつつある。

本調査では、法定福利を除いた『福利厚生を充実させる予定』と答えた県内企業が 46.4%にのぼり、半数に迫った。一方、『予定はない』とした県内企業は 30.5%にとどまり、拡充予定派が 15.9 ポイント上回った。慢性的な人手不足を背景に、採用力の向上や離職防止を目的とした制度拡充が広がっている。

現在導入している制度では、「通勤手当」や「慶弔休暇」など従来型の福利厚生が上位を占めた。一方で、「短時間勤務」など働き方改革関連や、「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く、制度面での“新陳代謝”は十分とは言えない状況が浮き彫りとなった。

今後取り入れたい福利厚生としては、「社員旅行の実施・補助」が最も多かった。福利厚生のいずれかを導入したいとする県内企業は 44.4%と 4 割を超え、制度拡充への関心の高さがうかがえる。

規模別にみると、『福利厚生を充実させる予定』とした割合は「中小企業」では「大企業」と比べて低い結果となった。原材料費や人件費の上昇などコスト負担が増すなか、制度設計や運用にかかる費用、人手の確保が中小企業にとって大きな障壁となっている様子がうかがわれた。

こうした問題に対応するため、政府による支援、支援の拡充や、中小企業が導入しやすい簡易な制度モデルの整備が求められる。また、企業側には多様化する働き手のニーズに応じた制度の導入や見直し、公平性を確保する運用体制の構築を進める必要がある。