

企業の44%が 福利厚生の実態に前向き

特に『運輸・倉庫』など人手不足の業界で意欲的

長崎県・福利厚生に関する企業の実態調査



本件照会先

森 雄一郎(調査担当)
帝国データバンク 長崎支店
TEL:095-826-9204
FAX:095-824-8629
info.nagasaki@mail.tdb.co.jp

発表日

2025/11/26

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

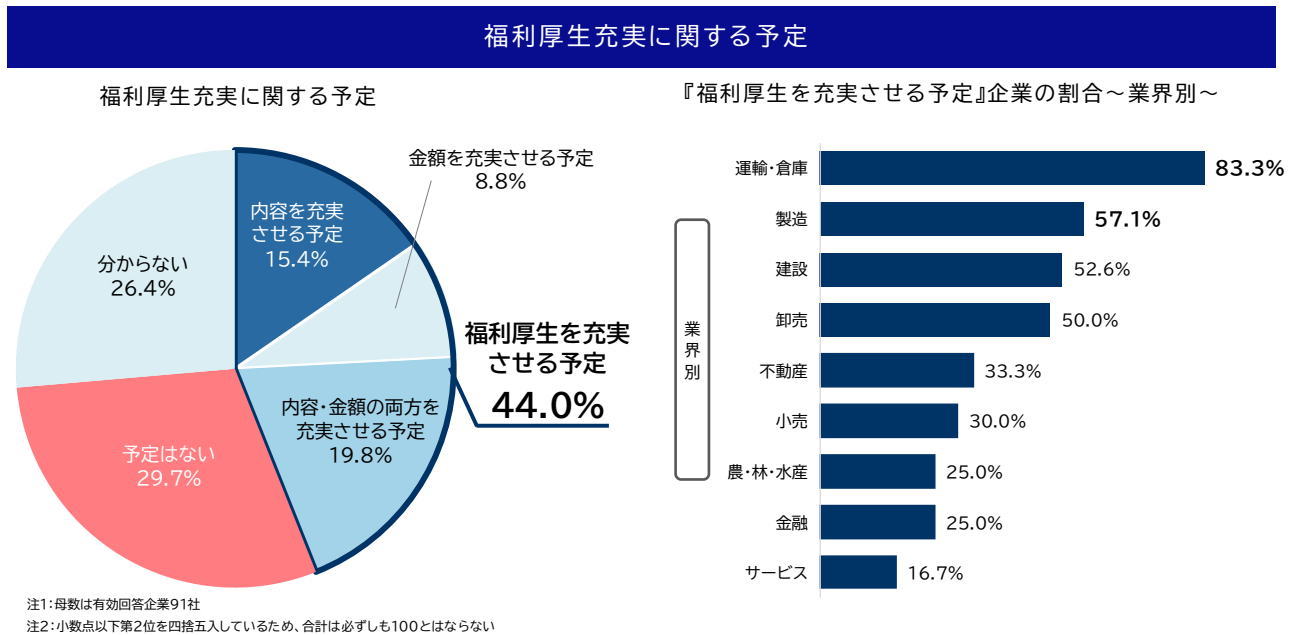
福利厚生を充実させる予定の企業は44.0%と、半数近くにのぼった。業界別にみると、『運輸・倉庫』が83.3%でトップ、『製造』が57.1%で続き、人手不足の業界が上位を占めた。今後取り入れたい制度は「時差出勤」がトップ。総じて、いずれかの福利厚生を取り入れたい企業は51.6%だった。

※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:長崎県内企業257社、有効回答企業数は91社(回答率35.4%)

企業の44%が福利厚生の実を予定

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15.4%、「金額を充実させる予定」は8.8%、「内容・金額の両方を充実させる予定」は19.8%だった。合計すると『福利厚生を充実させる予定』の企業は44.0%となった。一方、「予定はない」は29.7%と、『福利厚生を充実させる予定』を14.3ポイント下回った。



業界別に『福利厚生を充実させる予定』の割合をみると、『運輸・倉庫』が83.3%で8割を超え、『製造』57.1%、『建設』52.6%と2024年問題をはじめ人手不足が深刻化している業界が上位となっている。

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生を尋ねたところ、「慶弔休暇」が91.2%でトップ、「通勤手当」(79.1%)、「慶弔見舞金」(76.9%)が8割近くとなった(複数回答、以下同)。次いで、「退職金」(69.2%)や「傷病休暇」(64.8%)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」(26.4%)や「時差出勤」(24.2%)、「在宅勤務」(12.1%)、「フレックスタイム」(9.9%)などといった働き方改革関連や「人間ドック」(18.7%)、「メンタルヘルス相談」(23.1%)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					
1	慶弔休暇	91.2	11	労災補償給付の付加給付	27.5
2	通勤手当	79.1	12	短時間勤務	26.4
3	慶弔見舞金	76.9	13	住宅手当・家賃補助	25.3
4	退職金	69.2	14	時差出勤	24.2
5	傷病休暇	64.8	15	財形貯蓄制度	23.1
6	資格取得支援	50.5	15	メンタルヘルス相談	23.1
7	その他特別休暇	48.4	17	ノー残業デー	22.0
7	永年勤続表彰	48.4	17	社宅・寮	22.0
7	家族手当	48.4	19	レクリエーション	20.9
10	社員旅行の実施・補助	28.6	20	人間ドック	18.7

注1：以下、「在宅勤務」(12.1%)、「フレックスタイム」(9.9%)、「育児・介護に関する補助(法定以上)」(9.9%)、「食事手当」(8.8%)、「社員食堂」(3.3%)、「運動施設」(2.2%)、「保養施設」(2.2%)、「奨学金返還支援(代理返還)制度」(1.1%)、「サブスク型福利厚生サービス」(1.1%)、「その他」(2.2%)

注2：母数は有効回答企業91社

今後いずれかの福利厚生を取り入れたい企業は51.6%、

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、「時差出勤」(12.1%)がトップとなり、「住宅手当・家賃補助」「社員旅行の実施・補助」(各11.0%)が続いた。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は9.9%だった。

総じて、いずれかの制度を取り入れたいと考える企業は51.6%にのぼり、半数を超えた²。

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	
時差出勤	12.1
住宅手当・家賃補助	11.0
社員旅行の実施・補助	11.0
その他特別休暇	9.9
フレックスタイム	9.9
退職金	9.9
育児・介護に関する補助(法定以上)	9.9
ノー残業デー	8.8
人間ドック	8.8
運動施設	8.8
短時間勤務	7.7
奨学金返還支援(代理返還)制度	7.7
食事手当	7.7
労災補償給付の付加給付	6.6
財形貯蓄制度	6.6
社宅・寮	6.6
資格取得支援	6.6
保養施設	6.6
在宅勤務	5.5
家族手当	5.5

いずれかを取り入れたい
51.6%

注1：以下、「メンタルヘルス相談」(5.5%)、「レクリエーション」(5.5%)、「サブスク型福利厚生サービス」(5.5%)、「通勤手当」(4.4%)、「社員食堂」(4.4%)、「傷病休暇」(3.3%)、「永年勤続表彰」(2.2%)、「慶弔休暇」(1.1%)、「慶弔見舞金」(1.1%)、「その他」(1.1%)

注2：母数は有効回答企業91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 44.0%となった。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みられた。「予定はない」と答えた企業は 29.7%にとどまり、『福利厚生を充実させる予定』を14.3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、「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、「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「時差出勤」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51.6%と半数を超えた。

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

儲からないと何もできない。職種で差別されてる以上、未来はないです	建設
福利厚生の充実を図りたいが、大企業との比較で皆さんが判断されるので、やりづらい面もあり引け目を感じる	製造
大企業がやっていることをスタンダードのように語られても困る	農・林・水産
福利厚生など余裕がない	卸売