



本件照会先

古川 哲也(調査担当)
帝国データバンク
宇都宮支店
TEL: 028-636-0222(代表)
info.utsunomiya@mail.tdb.co.jp

発表日

2025/11/14

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 51.5%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』『製造』などで充実に意欲的
大企業と中小企業で格差も

栃木県・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栃木県内企業は 51.5%と、過半数にのぼった。規模別にみると、「大企業」73.9%に対し「中小企業」では 46.7%にとどまり、資金力の違いもあって取り組みに大きな格差があるようだ。業界別にみると、『運輸・倉庫』が 66.7%でトップ、『製造』が 62.2%などで高い一方、『小売』38.5%、『建設』42.9%などでは低く、業界間の格差もあるようだ。取り入れている福利厚生制度について尋ねると、「通勤手当」や「慶弔休暇」、「退職金」などが普及しており、今後取り入れたい制度は「ノー残業デー」や「人間ドック」、「レクリエーション」などが上位に並んだ。

※株式会社帝国データバンクは、栃木県内企業 385 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: 栃木県内企業 385 社、有効回答企業数は 130 社(回答率 33.8%)

県内企業の 51.5%が福利厚生の実を予定 大企業と中小企業の格差は課題

「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」を尋ねたところ、「内容を充実させる予定」の栃木県内企業は 18.5%、「金額を充実させる予定」は 6.9%、「内容・金額の両方を充実させる予定」は 26.2%だった。合計すると『福利厚生を充実させる予定』の県内企業は 51.5%と過半数にのぼった。一方、「予定はない」は 26.9%にとどまり、充実予定企業が大きく上回っていることが分かった。

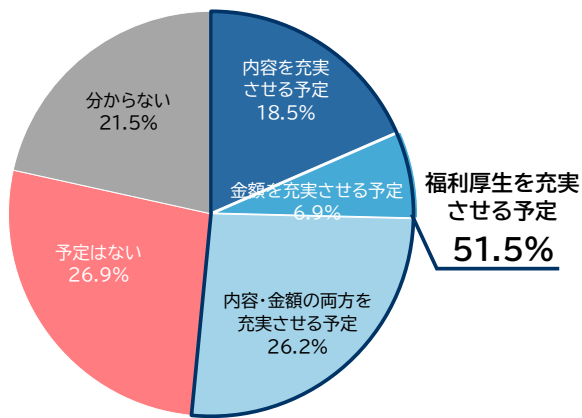
規模別に『福利厚生を充実させる予定』企業の割合をみると、「大企業」は 73.9%と全体(51.5%)を 22.4 ポイント上回った。一方で、「中小企業」は 46.7%、うち「小規模企業」は 40.9%にとどまり、企業規模が小さいほど割合が低くなる傾向がみられる。

また、業界別に『福利厚生を充実させる予定』企業の割合をみると、『運輸・倉庫』が 66.7%、『製造』が 62.2%、『サービス』が 52.9%と 3 業界で平均値を上回った。一方で、『小売』(38.5%)や、『建設』(42.9%)などでは、充実予定企業は少なく、業界間格差は大きいようである。

ここで企業からの声を紹介する。「大企業と比較すると、中小企業は福利厚生制度が脆弱な点是否めない。弊社としても、できることは出し惜しみしないで取り組んでいく意向である。しかし、社会保険料の負担が大きく、税制もなかなか国民目線にはなっておらず、中小企業を守る意味でも、ここを優遇して頂けると助かる」(サービス)、「従業員が何を望んでいるのかにもよると思います。弊社は製造業のため、フレックスタイムや在宅勤務などの導入は難しい。企業の業態によって取り組みは大きく変わるのではないか」(製造)、「新規の雇用が現実問題として難しいため、現在在籍している従業員を大事にしたい意向が大きい。その意味で、福利厚生制度をできる限り充実させ、社員に長く働いてもらえる環境を作っていきたいと考えています」(製造)、「正直申し上げて、福利厚生より、賃上げだと思います。まともな賃上げもできないのに、福利厚生制度を充実させても従業員には響かないと思います」(卸売)、「全額会社負担で、新年会、暑気払いなどを恒例行事にしていますが、若手社員などは出席しない。創業記念行事に社員旅行を企画しましたが、参加率は 7 割ほどでした。今の時代にそぐわないのかなとも思いますし、福利厚生制度の内容について変えていくべき時期なのかなとは考えています」(卸売)、「かなり様々な制度を取り入れています。ただし、上には上がありますし、課題も多いと考えています」(小売)、「海外出張などに備えるために、語学教育の支援制度を導入しました。業務に関わる支援制度は社員の納得感も高いと感じています」(サービス)、「福利厚生制度の目的は、“ここで一生働きたい”と思ってもらえる…つまり定着率を上げることに尽きます。中小企業は社員が全てですから、経営者の意思を反映していく意味でも充実を図っていききたいです」(建設)、「福利厚生制度の考え方は理解していますが、全ては先立つものがあってのことです。今月の給料が支払えるか…と戦々恐々としている会社に福利厚生なんてありません」(製造)、「法定福利(健康保険、厚生年金、雇用保険など)が高すぎて、会社独自の福利厚生制度までお金が回りません。中小企業には弊社と同じ境遇の会社が多いと思います。中小企業支援はこういう目が届かないところでも必要なのです。是非考えて頂きたいものです」(製造)など、様々なコメントが寄せられた。休暇制度やフレックスなど実質的な資金のかからない福利厚生もあるが、手当や会社負担など多くの場合、資金が必要な制度になる。中小企業の場合、そういった資金力に乏しい会社も少なくない。自ずと大企業との間で格差が生じてしまう点是否めない。こういった分野に切り込むのも政治の力なのかもしれないと改めて思う次第である。

福利厚生充実に関する予定

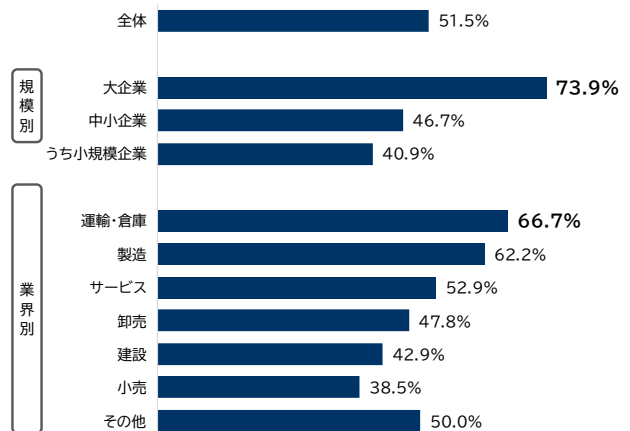
福利厚生充実に関する予定



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、業界別～



取り入れている福利厚生、「通勤手当」「慶弔休暇」など従来型の制度が上位、“働き方改革”関連項目は定着に至っていない

栃木県内企業に、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 83.8%でトップ、「慶弔休暇」(80.8%)が 8 割台で続いた(複数回答、以下同)。次いで、「退職金」(76.2%)、「慶弔見舞金」(73.1%)や「傷病休暇」(63.8%)、「家族手当」(56.9%)、「その他特別休暇」(48.5%)が上位に並ぶなど、導入されて久しい従来型の福利厚生制度が目立った。

一方、「短時間勤務」(33.8%)や「時差出勤」(23.8%)、「在宅勤務」(20.8%)、「フレックスタイム」(15.4%)などといった働き方改革関連や「人間ドック」(36.9%)、「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く定着とまでいっていない実態が確認できた。

近年、比較的若年層の経営者の間で注目されている「奨学金返還支援(代理返還)制度」や「サブスク型福利厚生サービス」といった新たな福利厚生制度は、一部の企業で導入されているようだが、一般的な定着までは時間がかかりそうだ。いずれにしても、福利厚生制度の拡充は資金的な準備も必要になってくるため、導入のタイミング、従業員のニーズなどもよく吟味する必要があるだろう。

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	通勤手当	83.8	82.6	84.1
2	慶弔休暇	80.8	73.9	82.2
3	退職金	76.2	78.3	75.7
4	慶弔見舞金	73.1	82.6	71.0
5	傷病休暇	63.8	65.2	63.6
6	家族手当	56.9	56.5	57.0
7	その他特別休暇	48.5	56.5	46.7
8	資格取得支援	44.6	47.8	43.9
9	永年勤続表彰	40.8	56.5	37.4
10	人間ドック	36.9	43.5	35.5
11	住宅手当・家賃補助	35.4	52.2	31.8
12	短時間勤務	33.8	52.2	29.9
13	労災補償給付の付加給付	28.5	34.8	27.1
14	財形貯蓄制度	26.2	34.8	24.3
15	社員旅行の実施・補助	25.4	34.8	23.4
16	時差出勤	23.8	21.7	24.3
17	メンタルヘルス相談	23.1	39.1	19.6
18	在宅勤務	20.8	34.8	17.8
19	ノー残業デー	19.2	17.4	19.6
19	社宅・寮	19.2	47.8	13.1

注1:以下、「レクリエーション」(16.9%)、「フレックスタイム」(15.4%)、「食事手当」(15.4%)、「育児・介護に関する補助(法定以上)」(13.8%)、「社員食堂」(7.7%)、「奨学金返還支援(代理返還)制度」(6.9%)、「保養施設」(6.2%)、「運動施設」(3.8%)、「サブスク型福利厚生サービス」(2.3%)、「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130社

また、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、「ノー残業デー」が 13.8%でトップ、以下、「人間ドック」(13.1%)、「レクリエーション」および「社員旅行の実施・補助」(各 12.3%)、「メンタルヘルス相談」(11.5%)、「時差出勤」(10.8%)、「育児・介護に関する補助(法定以上)」(10.0%)などが上位に並んだ。

前項でも述べたとおり、企業の業態や職種などによって、従業員のニーズも大きく変わり、会社が対応できない部分も出てくる。例えば栃木県では、第 2 次産業に従事する割合が大きいため、工場や工事現場などいわゆる“現場職”に従事する方々が多い。その場合、現場の時間的制約からフレックスや時差出勤、在宅勤務といった時間的な柔軟性に対応できないといったこともあるだろう。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、わずか 5.4%であったことにも繋がるようだ。あるいは、「レクリエーション」や「社員旅行の実施・補助」が比較的高い支持を得たことについて、時代に逆行しているのでは・・・といった声もあるようだが、企業の本音として、コロナ禍の影響でレクリエーション関連活動を長期的に行っておらず、社員同士の交流の場が失われつつあるといった背景があるようだ。このように、企業の置かれた環境でニーズも大きく変わるため、様々な項目が検討されているのが実情なのだろう。

繰り返すが、福利厚生制度は費用がかかる。導入には相応の会社負担が生じてくる。こういう中で、資金力に乏しい中小企業がどこまでニーズを汲み取ることができるかについては、大きな課題であろう。

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

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		(%)
ノー残業デー		13.8
人間ドック		13.1
レクリエーション		12.3
社員旅行の実施・補助		12.3
メンタルヘルス相談		11.5
時差出勤		10.8
育児・介護に関する補助（法定以上）		10.0
その他特別休暇		9.2
食事手当		8.5
資格取得支援		8.5
保養施設		8.5
永年勤続表彰		7.7
奨学金返還支援（代理返還）制度		6.9
住宅手当・家賃補助		6.9
社宅・寮		6.9
運動施設		6.9
短時間勤務		6.2
サブスク型福利厚生サービス		6.2
在宅勤務		5.4
フレックスタイム		5.4

いずれかを取り入れたい
53.8%

注1：以下、「財形貯蓄制度」(5.4%)、「退職金」(4.6%)、「労災補償給付の付加給付」(3.8%)、「家族手当」(3.1%)、「傷病休暇」(2.3%)、「通勤手当」(1.5%)、「社員食堂」(1.5%)、「慶弔休暇」(0.8%)、「慶弔見舞金」(0.8%)、「その他」(1.5%)

注2：母数は有効回答企業130社

まとめ

今回の「福利厚生」をテーマにした栃木県内企業の調査結果を見ると、法定福利を除く『福利厚生を充実させる予定』の企業は 51.5%と過半数を超えていることが分かった。人手不足が深刻化するなか、雇用条件の充実や従業員の定着率向上を目的として今後福利厚生を拡充する県内企業が多くみられた。「予定はない」と答えた企業は 26.9%と少数派にとどまり、『福利厚生を充実させる予定』を 24.6 ポイント下回った。

政府の労働政策の転換により、多くの企業で「働き方の多様化」や「ワークライフバランス」といった観点が重要視され、求職者においても福利厚生の充実を企業選びの重要なポイントとする傾向が強まっている。人手不足の長期化が叫ばれる今日、人材の獲得・定着をめぐる競争が激化するなかで、企業の具体的な取り組みが重要な意味を持つようになっていることは事実であろう。

実際取り入れている福利厚生について尋ねると、想定していたとおり、「通勤手当」や「慶弔休暇」など、比較的従来から導入されてきた福利厚生制度が上位に並んだ。一方で、働き方改革に関連する「フレックスタイム」や「短時間勤務」、「時差出勤」といった項目や、「人間ドック」、「メンタルヘルス相談」などの健康支援に関する制度は濃淡が表れる結果となった。他方、今後取り入れたい福利厚生は「ノー残業デー」や「人間ドック」、「レクリエーション」などが上位に並んだ。いずれかの制度を取り入れたい企業は 53.8%と過半数に及んだ。

『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、「大企業」が 73.9%と非常に高い数値であったのに対し、「中小企業」は 46.7%にとどまり、規模間格差が大きい点も確認できた。不況下で厳しい

業績を強いられている中小企業では、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、大きな障壁となっており、「導入したいが余裕がない」との声も少なくなかった。

こういった現状を踏まえれば、政府や自治体における中小企業支援制度など、具体的な後押しも必要になってくるのではないだろうか。また企業サイドにおいても、従業員の多様なニーズを組み入れた制度の導入を積極的に進めることは、事業存続の一助となることを認識する必要があるようだ。