



本件照会先

担当: 須賀原 欣彦、道田 祐一(調査担当)
株式会社帝国データバンク 高松支店
TEL: 087-851-1571
FAX: 087-851-3837

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。

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

特に『運輸・倉庫』『建設』など人手不足の業界で意欲的
一方、中小企業では充実に慎重 賃金上昇がネックに

四国地区・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四国地区の企業は 49.5%と、約半数にのぼった。規模別にみると、「中小企業」では賃金上昇などがネックとなり、「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 53.8%でトップ、『建設』が 53.5%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「人間ドック」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 48.4%だった。

※株式会社帝国データバンク高松支店は、四国地区に本社が所在する 1,108 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: 四国地区に本社が所在する 1,108 社、有効回答企業数は 368 社(回答率 33.2%)

企業の約 5 割が福利厚生の実を予定 中小企業では賃金上昇がネックに

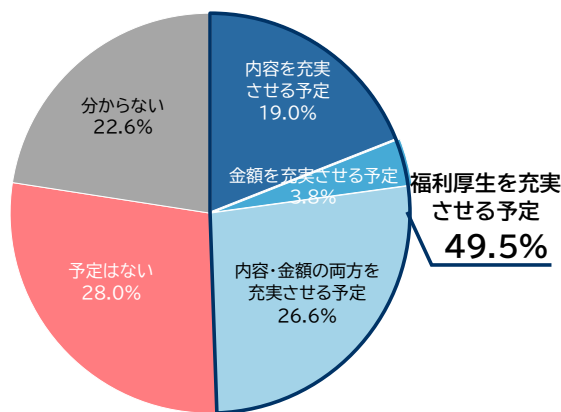
今後、法定福利を除く福利厚生を充実させる予定があるか四国地区の企業に尋ねたところ、「内容を充実させる予定」と回答した企業は 19.0%、「金額を充実させる予定」は 3.8%、「内容・金額の両方を充実させる予定」は 26.6%だった。合計すると『福利厚生を充実させる予定』の企業は 49.5%と 5 割近くにのぼった。一方、「予定はない」は 28.0%と、『福利厚生を充実させる予定』を 21.5 ポイント下回った。

『福利厚生を充実させる予定』の企業では、「若手社員の定着のためにも、福利厚生は金額・内容ともに充実せざるを得ない」（製造、愛媛県）や「働く環境作り、コミュニケーションの場を増やす取り組みを行っている」（卸売、香川県）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多くみられた。

一方、「予定はない」企業からは、「賃金改定もある中で、あまり大掛かりな新たな取り組みは、検討しにくい環境にある」（製造、愛媛県）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

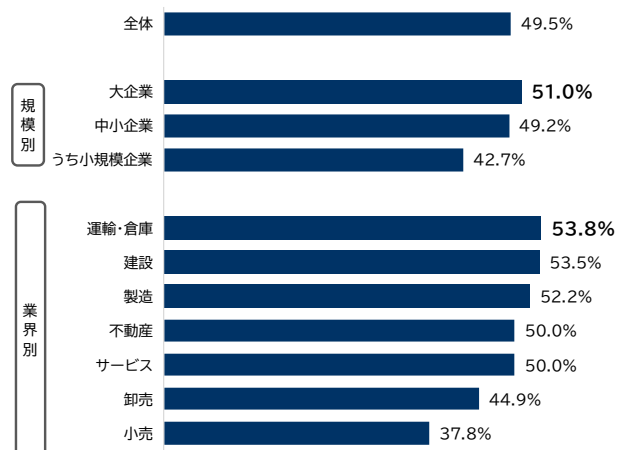
福利厚生充実に関する予定



注1:母数は有効回答企業368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、主要 7 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 51.0%と全体(49.5%)を 1.5 ポイント上回った。一方で、「中小企業」は 49.2%、うち「小規模企業」は 42.7%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、「福利厚生の実も必要だと思うが、賃金上昇とのバランスを考慮して取り組みたい」（サービス、香川県）のように、最低賃金の引き上げなどによるコストアップがネックになっている様子がうかがえた。また、「零細企業では対応しにくいところがある」（運輸・倉庫、徳島県）といった大企業との格差を課題にあげる声も聞かれた。

主要 7 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 53.8%でトップ、次いで『建設』が 53.5%で続いた。企業からは、「福利厚生制度の拡充もさることながら、それを「使いやすい環境づくり」こそが真に企業に求められていると考える」（サービス、愛媛県）や「可能な限り従業員に寄り添いたい」（製造、高知県）といったコメントがあがった。

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”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四国地区の企業に尋ねたところ、「通勤手当」が83.7%でトップ、「慶弔休暇」(82.6%)が8割台で続いた(複数回答、以下同)。次いで、「退職金」(77.2%)や「慶弔見舞金」(74.2%)、「傷病休暇」(66.3%)、「資格取得支援」(56.5%)、「その他特別休暇」(53.8%)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」(33.7%)や「時差出勤」(25.8%)、「在宅勤務」(18.2%)、「フレックスタイム」(17.4%)などの働き方改革関連や「人間ドック」(32.1%)、「メンタルヘルス相談」(24.2%)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(複数回答)				
	全体	大企業	中小企業	
1	通勤手当	83.7	94.1	82.0
2	慶弔休暇	82.6	92.2	81.1
3	退職金	77.2	90.2	75.1
4	慶弔見舞金	74.2	92.2	71.3
5	傷病休暇	66.3	68.6	65.9
6	資格取得支援	56.5	70.6	54.3
7	その他特別休暇	53.8	78.4	49.8
8	家族手当	53.5	74.5	50.2
9	永年勤続表彰	39.1	72.5	33.8
10	住宅手当・家賃補助	36.7	54.9	33.8
11	短時間勤務	33.7	58.8	29.7
12	財形貯蓄制度	32.6	60.8	28.1
13	人間ドック	32.1	45.1	30.0
14	労災補償給付の付加給付	30.4	35.3	29.7
15	時差出勤	25.8	39.2	23.7
16	社員旅行の実施・補助	25.5	49.0	21.8
17	社宅・寮	24.7	54.9	19.9
18	メンタルヘルス相談	24.2	47.1	20.5
19	レクリエーション	22.8	37.3	20.5
20	ノー残業デー	19.3	31.4	17.4

注1:以下、「在宅勤務」(18.2%)、「フレックスタイム」(17.4%)、「育児・介護に関する補助(法定以上)」(15.2%)、「食事手当」(14.1%)、「社員食堂」(11.1%)、「運動施設」(8.4%)、「奨学金返還支援(代理返還)制度」(7.1%)、「保養施設」(6.0%)、「サブスク型福利厚生サービス」(4.1%)、「その他」(1.9%)

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368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」、長期雇用を前提とした制度と言える「永年勤続表彰」、事務手続きや運用コストが負担となる「財形貯蓄制度」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企業は約半数、 「人間ドック」がトップ

今後取り入れたい法定福利を除く福利厚生を四国地区の企業に尋ねたところ、健康支援に関する「人間ドック」が13.6%でトップとなった。次いで、「社員旅行の実施・補助」(13.0%)が続き、「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。

以下、「永年勤続表彰」(12.5%)、「育児・介護に関する補助(法定以上)」(10.6%)、「フレックスタイム」「時差出勤」「運動施設」(各 10.3%)、「ノー残業デー」(10.1%)も 1 割台となった。

総じて、いずれかの制度を取り入れたいと考える企業は 48.4%にのぼり、約半数を占めた¹。なかでも「中小企業」(49.2%)は「大企業」(43.1%)を上回った。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)

今後取り入れたい福利厚生(複数回答)		(%)
人間ドック		13.6
社員旅行の実施・補助		13.0
永年勤続表彰		12.5
育児・介護に関する補助(法定以上)		10.6
フレックスタイム		10.3
時差出勤		10.3
運動施設		10.3
ノー残業デー		10.1
奨学金返還支援(代理返還)制度		9.8
食事手当		9.8
メンタルヘルス相談		9.2
レクリエーション		9.2
サブスク型福利厚生サービス		9.2
財形貯蓄制度		8.7
保養施設		8.4
住宅手当・家賃補助		8.2
短時間勤務		7.6
社員食堂		7.6
在宅勤務		7.1
社宅・寮		7.1

注1: 以下、「家族手当」(6.8%)、「その他特別休暇」(6.3%)、「資格取得支援」(6.3%)、「退職金」(5.4%)、「慶弔見舞金」(4.1%)、「慶弔休暇」(3.3%)、「傷病休暇」(2.7%)、「労災補償給付の付加給付」(2.7%)、「通勤手当」(1.1%)、「その他」(0.8%)

注2: 母数は有効回答企業368社

いずれかを取り入れたい
48.4%

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く。

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』の四国地区の企業は49.5%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28.0%にとどまり、『福利厚生を充実させる予定』を21.5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「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「人間ドック」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48.4%と約半数だった。

『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、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。

■『福利厚生を充実させる予定』企業の割合

(構成比%, カッコ内社数)

	福利厚生を充実	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	予定はない	分らない	合計
全国	47.6 (5,022)	17.4 (1,836)	4.6 (489)	25.6 (2,697)	30.6 (3,225)	21.9 (2,307)	100.0 (10,554)
四国	49.5 (182)	19.0 (70)	3.8 (14)	26.6 (98)	28.0 (103)	22.6 (83)	100.0 (368)
大企業	51.0 (26)	17.6 (9)	5.9 (3)	27.5 (14)	27.5 (14)	21.6 (11)	100.0 (51)
中小企業	49.2 (156)	19.2 (61)	3.5 (11)	26.5 (84)	28.1 (89)	22.7 (72)	100.0 (317)
うち小規模	42.7 (53)	11.3 (14)	1.6 (2)	29.8 (37)	36.3 (45)	21.0 (26)	100.0 (124)
建設	53.5 (38)	12.7 (9)	2.8 (2)	38.0 (27)	31.0 (22)	15.5 (11)	100.0 (71)
不動産	50.0 (5)	10.0 (1)	10.0 (1)	30.0 (3)	30.0 (3)	20.0 (2)	100.0 (10)
製造	52.2 (48)	29.3 (27)	1.1 (1)	21.7 (20)	21.7 (20)	26.1 (24)	100.0 (92)
卸売	44.9 (31)	17.4 (12)	5.8 (4)	21.7 (15)	27.5 (19)	27.5 (19)	100.0 (69)
小売	37.8 (14)	5.4 (2)	0.0 (0)	32.4 (12)	43.2 (16)	18.9 (7)	100.0 (37)
運輸・倉庫	53.8 (7)	23.1 (3)	15.4 (2)	15.4 (2)	23.1 (3)	23.1 (3)	100.0 (13)
サービス	50.0 (32)	21.9 (14)	4.7 (3)	23.4 (15)	31.3 (20)	18.8 (12)	100.0 (64)
従業員数別	5人以下	35.5 (27)	7.9 (6)	1.3 (1)	26.3 (20)	42.1 (32)	100.0 (76)
	6人～20人	51.0 (52)	17.6 (18)	3.9 (4)	29.4 (30)	31.4 (32)	100.0 (102)
	21人～50人	55.7 (44)	24.1 (19)	2.5 (2)	29.1 (23)	17.7 (14)	100.0 (79)
	51人～100人	59.1 (26)	29.5 (13)	9.1 (4)	20.5 (9)	13.6 (6)	100.0 (44)
	101人～300人	48.9 (23)	21.3 (10)	4.3 (2)	23.4 (11)	34.0 (16)	100.0 (47)
	301人～1,000人	47.1 (8)	17.6 (3)	5.9 (1)	23.5 (4)	17.6 (3)	100.0 (17)
	1,000人超	66.7 (2)	33.3 (1)	0.0 (0)	33.3 (1)	0.0 (0)	100.0 (3)
徳島	46.6 (34)	13.7 (10)	2.7 (2)	30.1 (22)	35.6 (26)	17.8 (13)	100.0 (73)
香川	48.6 (54)	18.0 (20)	1.8 (2)	28.8 (32)	24.3 (27)	27.0 (30)	100.0 (111)
愛媛	51.5 (67)	23.1 (30)	6.2 (8)	22.3 (29)	25.4 (33)	23.1 (30)	100.0 (130)
高知	50.0 (27)	18.5 (10)	3.7 (2)	27.8 (15)	31.5 (17)	18.5 (10)	100.0 (54)

注1: 網掛けは、四国以上を表す

注2: 母数は有効回答企業1万554社、四国は368社

企業規模区分

中小企業基本法に準拠するとともに、全国売上高ランキングデータを加え、下記のとおり区分。

業界	大企業	中小企業(小規模企業含む)	小規模企業
製造業その他の業界	「資本金 3 億円を超える」かつ 「従業員数 300 人を超える」	「資本金 3 億円以下」または 「従業員数 300 人以下」	「従業員数 20 人以下」
卸売業	「資本金 1 億円を超える」かつ 「従業員数 100 人を超える」	「資本金 1 億円以下」または 「従業員数 100 人以下」	「従業員数 5 人以下」
小売業	「資本金 5 千万円を超える」かつ 「従業員数 50 人を超える」	「資本金 5 千万円以下」または 「従業員数 50 人以下」	「従業員数 5 人以下」
サービス業	「資本金 5 千万円を超える」かつ 「従業員数 100 人を超える」	「資本金 5 千万円以下」または 「従業員数 100 人以下」	「従業員数 5 人以下」

注 1: 中小企業基本法で小規模企業を除く中小企業に分類される企業のなかで、業種別の全国売上高ランキングが上位 3% の企業を大企業として区分

注 2: 中小企業基本法で中小企業に分類されない企業のなかで、業種別の全国売上高ランキングが下位 50% の企業を中小企業として区分

注 3: 上記の業種別の全国売上高ランキングは、TDB 産業分類(1,359 業種)によるランキング