

今後取り入れたい福利厚生は 「人間ドック」がトップ

近畿企業の約5割が福利厚生の充実に前向き

近畿地区・福利厚生に関する企業の実態調査



本件照会先

俣野 彩楓(調査担当)
帝国データバンク
大阪支社情報部
06-6441-3100(直通)
E-mail:osakajoho@mail.tdb.co.jp

発表日

2025/11/18

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

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』の企業は47.0%と半数近くにのぼった。規模別にみると、「中小企業」では資金的余裕が乏しく、「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60.0%でトップ、『建設』が59.3%で続き、総じて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。全国と比較して「健康支援に関する制度」の割合が高かった。

※帝国データバンク大阪支社は、近畿2府4県4,035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:近畿2府4県4,035社、有効回答企業数は1,680社(回答率41.6%)

企業の約 5 割が福利厚生の実施を予定

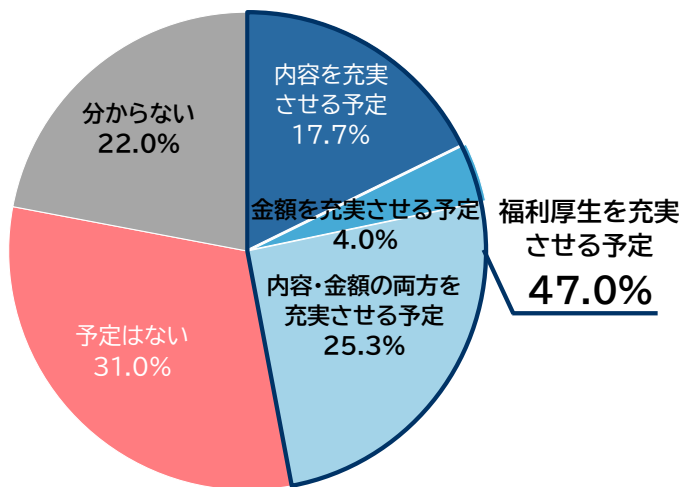
今後、法定福利を除く福利厚生を実施させる予定があるか企業に尋ねたところ、「内容を充実させる予定」は 17.7%、「金額を充実させる予定」は 4.0%、「内容・金額の両方を充実させる予定」は 25.3%だった。合計すると『福利厚生を実施させる予定』は 47.0%と半数近くにのぼった。一方、「予定はない」は 31.0%となり、『福利厚生を実施させる予定』を 16.0 ポイント下回った。

規模別に『福利厚生を実施させる予定』の割合をみると、「大企業」は 58.3%となり、全体を 11.3 ポイント上回った。一方で、「中小企業」は 45.1%、うち「小規模企業」は 37.0%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。

業界別では、『運輸・倉庫』が 60.0%でトップ、『建設』が 59.3%で続き、ともに全体を 10 ポイント以上上回った。いずれも人手不足の割合が総じて高く※、福利厚生を実施させることで人材採用・定着を図る狙いがあるとみられる。

福利厚生充実に関する予定

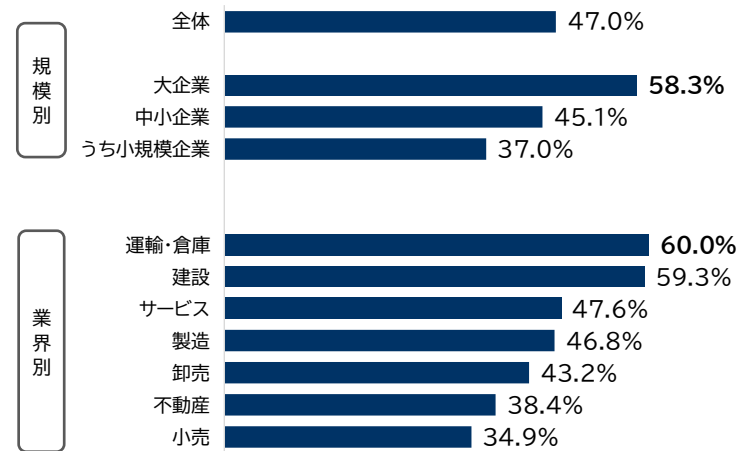
福利厚生充実に関する予定



注1:母数は有効回答企業1,680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

『福利厚生を実施させる予定』の割合～規模別、業界別～



※回答数が10社未満の業界は除く

※帝国データバンク大阪支社「近畿地区 人手不足に対する企業の動向調査(2025年7月)」(2025年9月22日発表)

取り入れている制度、 “働き方改革”や“健康支援”関連の割合は低く

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、「通勤手当」が84.4%でトップ、「慶弔休暇」(84.0%)が8割台で続いた(複数回答、以下同)。次いで、「退職金」(75.2%)、「慶弔見舞金」(73.5%)や、「傷病休暇」(63.5%)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」(38.8%)や「時差出勤」(28.5%)、「在宅勤務」(27.9%)などといった働き方改革関連や「人間ドック」(30.6%)、「メンタルヘルス相談」(24.6%)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。特に、「人間ドック」を福利厚生として取り入れている企業は、全国(36.6%)との開きが最も大きかった。

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」、事務負担が大きい「財形貯蓄制度」、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いえる「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。

取り入れている福利厚生(複数回答)

		(%)			
		全体	大企業	中小企業	全国(参考)
1	通勤手当	84.4	91.9	83.1	85.5
2	慶弔休暇	84.0	93.5	82.3	85.4
3	退職金	75.2	87.4	73.1	76.0
4	慶弔見舞金	73.5	87.4	71.0	76.1
5	傷病休暇	63.5	70.4	62.3	65.9
6	家族手当	54.0	65.6	52.0	52.5
7	その他特別休暇	53.0	73.7	49.4	55.7
8	資格取得支援	46.1	62.8	43.3	50.8
9	住宅手当・家賃補助	42.7	60.3	39.6	41.7
10	永年勤続表彰	42.3	68.8	37.8	43.5
11	短時間勤務	38.8	56.7	35.7	37.5
12	人間ドック	30.6	37.2	29.4	36.6
13	社員旅行の実施・補助	30.1	41.3	28.1	28.4
14	労災補償給付の付加給付	29.8	40.1	28.0	30.4
15	時差出勤	28.5	41.7	26.2	28.9
16	在宅勤務	27.9	39.7	25.8	28.5
17	財形貯蓄制度	26.7	54.7	21.9	27.5
18	メンタルヘルス相談	24.6	52.6	19.8	28.1
19	社宅・寮	23.8	50.6	19.2	22.3
20	食事手当	20.8	20.2	20.9	18.2
20	レクリエーション	20.8	31.2	19.0	21.5

注1:以下、「ノー残業デー」(19.9%)、「フレックスタイム」(17.7%)、「育児・介護に関する補助(法定以上)」(12.3%)、「保養施設」(11.3%)、「社員食堂」(10.9%)、「サブスク型福利厚生サービス」(6.7%)、「奨学金返還支援(代理返還)制度」(5.1%)、「運動施設」(3.2%)、「その他」(2.9%)

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1,680社

今後取り入れたい制度、「人間ドック」がトップ “健康支援”関連が全国上回る

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 12.6%でトップとなった。特に、体力的な負担が大きいとされる『建設』(17.3%)の割合が高かった。同様に、健康支援に関する制度として「メンタルヘルス相談」(10.1%)も 1 割を超え、全国(9.5%)を上回った。

企業からは「従業員の高齢化もあり、健康支援を行うことで長く働いてもらいたい」といった声があがった。実際に、「人間ドック」を福利厚生として取り入れている企業は 30.6%と、全国(36.6%)との開きが最も大きかったが、医療費の抑制や従業員の長期就業を見据え、今後は「健康支援に関する制度」を福利厚生として取り入れる企業は増えていく可能性が高い。

また、2 番目に高かった「社員旅行の実施・補助」については、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」を重視する傾向が高まっていることが背景にあると考えられる。

いずれかの制度を取り入れたいと考える企業は 47.9%にのぼり、約半数を占めた※。

今後取り入れたい福利厚生（複数回答）

	(%)
人間ドック	12.6
社員旅行の実施・補助	11.9
奨学金返還支援(代理返還)制度	11.7
フレックスタイム	11.5
育児・介護に関する補助(法定以上)	11.3
サブスク型福利厚生サービス	10.4
メンタルヘルス相談	10.1
ノー残業デー	9.9
時差出勤	9.8
運動施設	9.3
資格取得支援	8.6
レクリエーション	8.5
保養施設	8.3
食事手当	8.2
在宅勤務	8.0
永年勤続表彰	7.7
社員食堂	7.3
短時間勤務	7.1
財形貯蓄制度	7.1
社宅・寮	7.0

いずれかを取り入れたい
47.9%

注1：以下、「その他特別休暇」(5.9%)、「労災補償給付の付加給付」(5.6%)、「住宅手当・家賃補助」(5.4%)、「家族手当」(4.5%)、「退職金」(4.3%)、「傷病休暇」(3.0%)、「慶弔見舞金」(1.7%)、「慶弔休暇」(1.6%)、「通勤手当」(0.5%)、「その他」(1.4%)

注2：母数は有効回答企業1,680社

※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

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 47.0%と、半数近くにのぼった。

『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、運用にかかるコスト負担やリソース不足が、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。

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、『今後いずれかの福利厚生制度を取り入れたい』企業は 47.9%だった。取り入れたい制度では「人間ドック」がトップとなり、全国と比べて導入率が低かった「健康支援に関する制度」を拡充したい様子がうかがえた。

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、福利厚生の充実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。

今後は、政府による中小企業向けの支援や、導入しやすい簡易モデルの整備に加えて、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が、福利厚生を拡充していくうえで重要であろう。

調査先企業の属性

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