



本件照会先

秋山 進(調査担当)
帝国データバンク
福岡支店情報部
092-738-7779(直通)
tdb.fukuoka@mail.tdb.co.jp

発表日

2025/11/12

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。

九州・沖縄地区 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 資金面がネックに

九州・沖縄 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 59.1%でトップ、『建設』が 57.0%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企業は 52.1%だった。

※株式会社帝国データバンク福岡支店は、九州・沖縄地区 2,470 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:九州・沖縄地区 2,470 社、有効回答企業数は 878 社(回答率 35.5%)

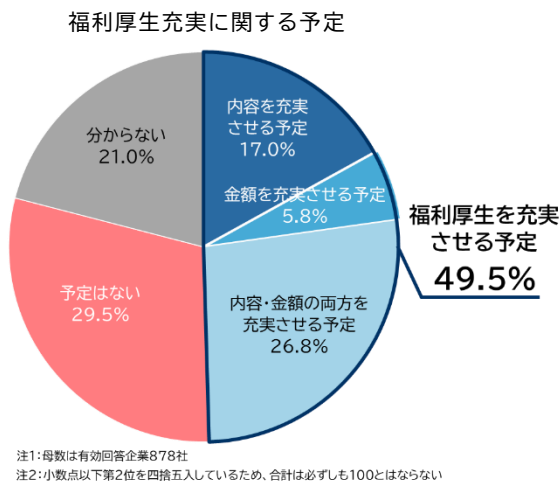
企業の約 5 割が福利厚生の実を予定 中小企業では資金面の課題も

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 17.0%、「金額を充実させる予定」は 5.8%、「内容・金額の両方を充実させる予定」は 26.8%だった。合計すると『福利厚生を充実させる予定』の企業は 49.5%と 5 割近くにのぼった。一方、「予定はない」は 29.5%と、『福利厚生を充実させる予定』を 20.0 ポイント下回った。

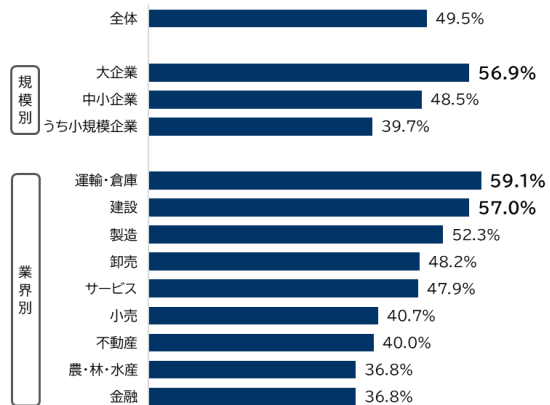
『福利厚生を充実させる予定』の企業では、「人材確保、定着のためになるべく取り入れていきたい」(建設)や「従業員の定着率を上げるためにも同業他社に引けを取らないレベルまで改善を図っていく」(機械製造)といった声があり、人手不足が深刻化するなか、採用対策や定着率の向上を目的として今後福利厚生を拡充する企業が多くみられた。

一方、「予定はない」企業からは、「現状が弊社としての限界」(小売)や、「中小企業にそんなこと考えている余裕はない」(建設)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 56.9%と全体(49.5%)を 7.4 ポイント上回った。一方で、「中小企業」は 48.5%、うち「小規模企業」は 39.7%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る。

中小企業からは、「最低賃金の上がり幅が大きいために、先に賃上げを進めていかなければ、思うような求人ができない」(飲食料品・飼料製造)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続くなか資金的余裕がない様子がうかがえた。また、「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)といった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 59.1%、『建設』が 57.0%と 50%台後半にのぼった。企業からは、「福利厚生も充実しており、年間残業時間が 0 なので、近くの同業他社よりも良い会社だと認識されていると思う」(運輸・倉庫)や「人材確保、定着のためになるべく取り入れていきたい」(建設)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尋ねたところ、「慶弔休暇」が 83.3%でトップ、「通勤手当」(83.1%)が 8 割合で続いた(複数回答、以下同)。次いで、「慶弔見舞金」(72.7%)や「退職金」(71.8%)、「傷病休暇」(64.2%)、「資格取得支援」(53.6%)、「その他特別休暇」(53.4%)、「家族手当」(53.3%)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」(28.9%)、「在宅勤務」(21.0%)、「フレックスタイム」(16.7%)などといった働き方改革関連や「人間ドック」(30.3%)、「メンタルヘルス相談」(25.6%)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。

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	慶弔休暇	83.3	89.0	82.4
2	通勤手当	83.1	87.2	82.6
3	慶弔見舞金	72.7	87.2	70.6
4	退職金	71.8	88.1	69.4
5	傷病休暇	64.2	68.8	63.6
6	資格取得支援	53.6	75.2	50.6
7	その他特別休暇	53.4	70.6	51.0
8	家族手当	53.3	76.1	50.1
9	永年勤続表彰	42.4	76.1	37.6
10	住宅手当・家賃補助	39.2	67.0	35.2
11	短時間勤務	34.4	51.4	32.0
12	労災補償給付の付加給付	31.4	34.9	30.9
13	人間ドック	30.3	38.5	29.1
14	社員旅行の実施・補助	29.2	37.6	28.0
15	時差出勤	28.9	43.1	26.9
16	メンタルヘルス相談	25.6	52.3	21.8
17	財形貯蓄制度	23.5	45.0	20.4
18	ノー残業デー	23.3	33.0	22.0
19	レクリエーション	23.2	33.9	21.7
20	社宅・寮	22.0	55.0	17.3

注1:以下、「在宅勤務」(21.0%)、「フレックスタイム」(16.7%)、「育児・介護に関する補助(法定以上)」(14.8%)、「食事手当」(10.3%)、「社員食堂」(7.4%)、「奨学金返還支援(代理返還)制度」(5.4%)、「運動施設」(4.8%)、「保養施設」(4.8%)、「サブスク型福利厚生サービス」(4.0%)、「その他」(2.3%)

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878社

規模別に比較すると、「中小企業」では、長期雇用を前提とした制度と言える「永年勤続表彰」、不動産の保有・管理が必要である「社宅・寮」、「住宅手当・家賃補助」、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、「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半数超、 「社員旅行」がトップ

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、13.9%でトップとなった。「社員旅行の実施・補助」を取り入れたい企業からは「社員旅行は福利厚生と懇親のいい機会であるが、その費用を全額経費にしようと思うと、いまのガイドライン(海外で4~5日以内、ひとり総額11~12万円以下)では社員旅行と言うイベント自体に魅力がなさすぎる個人で出来ないような体験を与えられなければ、社員旅行の存在価値がない」(機械製造)との声が聞かれた。「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。

次いで、「人間ドック」(13.3%)、「奨学金返還支援(代理返還)制度」(11.6%)、「フレックスタイム」(11.4%)、「育児・介護に関する補助(法定以上)」(11.3%)、「レクリエーション」(10.6%)、「永年勤続表彰」(10.4%)、「ノー残業デー」(10.3%)、「食事手当」(10.3%)、「メンタルヘルス相談」(10.1%)、「時差出勤」(10.0%)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52.1%にのぼり、半数を超えた¹。なかでも「中小企業」(52.0%)は「大企業」(52.3%)に僅差で迫った。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		(%)
社員旅行の実施・補助		13.9
人間ドック		13.3
奨学金返還支援(代理返還)制度		11.6
フレックスタイム		11.4
育児・介護に関する補助(法定以上)		11.3
レクリエーション		10.6
永年勤続表彰		10.4
ノー残業デー		10.3
食事手当		10.3
メンタルヘルス相談		10.1
時差出勤		10.0
運動施設		9.5
サブスク型福利厚生サービス		9.3
財形貯蓄制度		9.0
保養施設		8.9
在宅勤務		8.8
住宅手当・家賃補助		8.7
社員食堂		8.4
社宅・寮		8.3
退職金		8.0

いずれかを取り入れたい
52.1%

注1:以下、「短時間勤務」(7.7%)、「資格取得支援」(7.4%)、「家族手当」(6.9%)、「その他特別休暇」(6.5%)、「労災補償給付の付加給付」(5.0%)、「傷病休暇」(3.3%)、「慶弔休暇」(3.2%)、「慶弔見舞金」(2.2%)、「通勤手当」(1.8%)、「その他」(1.7%)

注2:母数は有効回答企業878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29.5%にとどまり、『福利厚生を充実させる予定』を20.0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「社員旅行の実施・補助」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52.1%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やリソースの不足が、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。

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	業種 51 分類	企業規模
福利厚生を充実させる予定あり		
若手社員が定着するための一助となると考えている	情報サービス業	小規模企業
自社の就労環境に応じた多様な働き方ニーズに対応できるように検討したい	専門サービス業	中小企業
新卒の方々は会社を選ぶ一つの要素として福利厚生を重視していると聞く。今後も採用活動の一助、失業率の低下のためにも重視していきたい	メンテナンス・警備・検査業	中小企業
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	鉄鋼・非鉄・鋳業	中小企業
特別な事はしていないが、会社の部門での食事会など定期的に行っている	飲食料品・飼料製造	中小企業
疾病による手術・入院費用全額補助を実施	建設	大企業
福利厚生を充実させる予定なし、分らない		
中小企業にそんなこと考えている余裕はない	建設	小規模企業
福利厚生を行う費用が企業の価値を上げることにつながるとわかっても費用を捻出することが出来ない	機械・器具卸売	小規模企業
福利厚生について、拠点間での格差や世代ごとの公平感等、従業員からの要望や不満など難しい面もある	リース・賃貸	中小企業
中小零細には厳しい	娯楽サービス	中小企業
福利厚生など余裕がない	飲食料品卸売	大企業
中小企業では困難な面が多々ある	飲食料品小売	中小企業