

福利厚生 企業の49.1%が拡充予定 狙いは「採用・定着率向上」

「建設」「製造」など人手不足の業界で意欲的
中小企業は資金面がネックで慎重に

中国地方・福利厚生に関する企業の実態調査



本件照会先

牧 秀樹、松岡 静生、玄道 一成
帝国データバンク
広島支店 情報部
TEL:082-247-5930(直通)
info.hiroshima@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

中国地方の企業において、法定福利を除く『福利厚生を充実させる予定』の企業は49.1%で、5割近くにのぼった。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。一方、「フレックスタイム」「時差出勤」「在宅勤務」など働き方の多様化に対応する姿勢もうかがえた。

※帝国データバンクでは、福利厚生に関する企業の実態調査を実施し、広島支店で中国地方に本社を置く企業の結果を集計・分析した。

調査期間:2025年9月16日～9月30日

調査対象:中国地方1998社で、有効回答企業数は701社(回答率35.1%)

1. 企業の 5 割近くが福利厚生を充実を予定

中国地方の企業に対して、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、『福利厚生を充実させる予定』の企業は49.1%(344社)を占め、5割近くにのぼった。内訳は、「内容を充実させる予定」が17.8%(125社)、「金額を充実させる予定」が6.1%(43社)、「内容・金額の両方を充実させる予定」が25.1%(176社)だった。一方、「予定はない」は27.7%(194社)だった。

○『福利厚生を充実させる予定』について

全国と比較すると、「全国」(構成比47.6%・5022社)より1.5ポイント高かった。

規模別でみると、「大企業」が56.7%(51社)で最も高く、「中小企業」が48.0%(293社)、「小規模企業」が38.9%(88社)で続き、規模が小さいほど割合が低くなる傾向がみられた。

業種別(母数20社以上)でみると、2024年問題をはじめ人手不足が深刻化している「建設」が65.6%(63社)で最も高く、「製造」が52.2%(95社)、「サービス」が51.2%(65社)で続いた。

県別では、「鳥取」が53.6%(30社)で最も高く、「山口」が53.4%(70社)が続き、ほかの3県は5割を下回った。

福利厚生を拡充について

(構成比%、カッコ内社数)

	福利厚生を 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			
	内容を 充実させる予定		金額を 充実させる予定											
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)
中国	49.1	(344)	17.8	(125)	6.1	(43)	25.1	(176)	27.7	(194)	23.3	(163)	100.0	(701)
大企業	56.7	(51)	20.0	(18)	4.4	(4)	32.2	(29)	20.0	(18)	23.3	(21)	100.0	(90)
中小企業	48.0	(293)	17.5	(107)	6.4	(39)	24.1	(147)	28.8	(176)	23.2	(142)	100.0	(611)
うち小規模	38.9	(88)	15.5	(35)	6.2	(14)	17.3	(39)	36.3	(82)	24.8	(56)	100.0	(226)
農・林・水産	36.4	(4)	18.2	(2)	0.0	(0)	18.2	(2)	36.4	(4)	27.3	(3)	100.0	(11)
金融	42.9	(3)	28.6	(2)	14.3	(1)	0.0	(0)	42.9	(3)	14.3	(1)	100.0	(7)
建設	65.6	(63)	22.9	(22)	7.3	(7)	35.4	(34)	24.0	(23)	10.4	(10)	100.0	(96)
不動産	22.2	(4)	0.0	(0)	0.0	(0)	22.2	(4)	38.9	(7)	38.9	(7)	100.0	(18)
製造	52.2	(95)	19.8	(36)	6.0	(11)	26.4	(48)	18.7	(34)	29.1	(53)	100.0	(182)
卸売	45.0	(72)	15.0	(24)	8.1	(13)	21.9	(35)	28.1	(45)	26.9	(43)	100.0	(160)
小売	38.4	(28)	16.4	(12)	6.8	(5)	15.1	(11)	31.5	(23)	30.1	(22)	100.0	(73)
運輸・倉庫	40.0	(10)	12.0	(3)	4.0	(1)	24.0	(6)	52.0	(13)	8.0	(2)	100.0	(25)
サービス	51.2	(65)	18.9	(24)	3.9	(5)	28.3	(36)	32.3	(41)	16.5	(21)	100.0	(127)
その他	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	50.0	(1)	50.0	(1)	100.0	(2)
鳥取	53.6	(30)	23.2	(13)	7.1	(4)	23.2	(13)	21.4	(12)	25.0	(14)	100.0	(56)
島根	48.9	(46)	18.1	(17)	5.3	(5)	25.5	(24)	20.2	(19)	30.9	(29)	100.0	(94)
岡山	44.6	(74)	13.9	(23)	5.4	(9)	25.3	(42)	31.9	(53)	23.5	(39)	100.0	(166)
広島	48.8	(124)	16.5	(42)	7.1	(18)	25.2	(64)	29.1	(74)	22.0	(56)	100.0	(254)
山口	53.4	(70)	22.9	(30)	5.3	(7)	25.2	(33)	27.5	(36)	19.1	(25)	100.0	(131)

注1: 網掛けは、中国地方の全体以上を表す

注2: 母数は有効回答企業1万554社、中国は701社

2.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（複数回答、以下同）、「通勤手当」が 87.4%（613 社）でトップとなった。次いで、「慶弔休暇」（84.9%・595 社）、「退職金」（80.3%・563 社）が 8 割台で続いた。以下、「慶弔見舞金」（75.6%・530 社）、「傷病休暇」（65.2%・457 社）、「その他特別休暇」（54.9%・385 社）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」（38.1%・267 社）、「時差出勤」（27.4%・192 社）、「在宅勤務」（19.5%・137 社）、「フレックスタイム」（14.8%・104 社）などの働き方改革関連に加え、「人間ドック」（34.8%・244 社）、「メンタルヘルス相談」（29.2%・205 社）など健康支援に関する制度の導入率は比較的低い結果となった。

規模別でみると、「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」、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」が「大企業」より 30 ポイント以上も低い結果となった。また、「中小企業」では、「短時間勤務」や「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り、導入割合が「大企業」を大幅に下回った。

取り入れている福利厚生（複数回答）

			(%)	
	全体		大企業	中小企業
1	通勤手当	87.4	92.2	86.7
2	慶弔休暇	84.9	91.1	84.0
3	退職金	80.3	93.3	78.4
4	慶弔見舞金	75.6	87.8	73.8
5	傷病休暇	65.2	77.8	63.3
6	その他特別休暇	54.9	76.7	51.7
7	資格取得支援	53.1	73.3	50.1
8	家族手当	48.2	64.4	45.8
9	永年勤続表彰	44.9	71.1	41.1
10	住宅手当・家賃補助	39.9	68.9	35.7
11	短時間勤務	38.1	62.2	34.5
12	財形貯蓄制度	35.5	60.0	31.9
13	人間ドック	34.8	43.3	33.6
14	労災補償給付の付加給付	34.1	34.4	34.0
15	メンタルヘルス相談	29.2	56.7	25.2
16	社員旅行の実施・補助	28.2	37.8	26.8
17	時差出勤	27.4	44.4	24.9
18	レクリエーション	24.5	38.9	22.4
19	社宅・寮	24.3	55.6	19.6
20	ノー残業デー	22.1	40.0	19.5

注1：以下、「在宅勤務」（19.5%）、「食事手当」（15.5%）、「育児・介護に関する補助（法定以上）」（15.3%）、「フレックスタイム」（14.8%）、「社員食堂」（7.4%）、「奨学金返還支援（代理返還）制度」（6.0%）、「運動施設」（5.3%）、「サブスク型福利厚生サービス」（5.3%）、「保養施設」（3.4%）、「その他」（3.7%）

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701社

3. 今後、いずれかの制度を取り入れたい企業は 52.9% 「フレックスタイム」「社員旅行の実施・補助」がトップに

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、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と、「社員旅行の実施・補助」がともに 12.8% (各 90 社) でトップとなった。

次いで、「人間ドック」(11.1%・78社)、「時差出勤」(10.7%・75社)、「育児・介護に関する補助(法定以上)」(10.6%・74社)、「在宅勤務」(10.3%・72社)、「ノー残業デー」(10.0%・70社)が 10% 台となった。「フレックスタイム」「時差出勤」など、働き方の多様化に対応しようとする積極的な姿勢がうかがえた。

総じて、いずれかの制度を取り入れたいと考える企業は 52.9% (371社) にのぼり半数を超えた²。なかでも、「中小企業」(53.7%・328社)は「大企業」(47.8%・43社)を 5.9ポイント上回った。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。

なお、選択肢外であるが、「その他」で iDeCo (イデコ) や NISA (ニーサ)、DC (確定拠出年金) といった年金・資産に関して取り入れたいという声もあった。

今後、取り入れたい福利厚生 (複数回答)

	(%)
フレックスタイム	12.8
社員旅行の実施・補助	12.8
人間ドック	11.1
時差出勤	10.7
育児・介護に関する補助(法定以上)	10.6
在宅勤務	10.3
ノー残業デー	10.0
奨学金返還支援(代理返還)制度	9.7
メンタルヘルス相談	9.6
サブスク型福利厚生サービス	9.6
レクリエーション	9.4
資格取得支援	9.1
永年勤続表彰	9.0
保養施設	9.0
運動施設	8.6
短時間勤務	8.0
住宅手当・家賃補助	8.0
社員食堂	8.0
食事手当	8.0
その他特別休暇	7.4

いずれかの制度を
取り入れたい

52.9%

注1: 以下、「財形貯蓄制度」(7.3%)、「社宅・寮」(5.8%)、「退職金」(5.4%)、「家族手当」(5.4%)、「労災補償給付の付加給付」(5.3%)、「傷病休暇」(2.3%)、「慶弔休暇」(1.9%)、「慶弔見舞金」(1.6%)、「通勤手当」(0.9%)、「その他」(1.4%)

注2: 母数は有効回答企業701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

法定福利を除く『福利厚生を充実させる予定』の企業は 49.1% を占め、5 割近くにのぼった。一方、「予定はない」と答えた企業は 27.7% にとどまり、『福利厚生を充実させる予定』を 21.4 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、「人間ドック」など健康支援に関する制度の導入率は比較的低い結果となった。

今後、取り入れたい福利厚生は、「フレックスタイム」「社員旅行の実施・補助」などが上位となったが、いずれも 10% 台にとどまった。総じて、いずれかの制度を取り入れたい企業は 52.9% を占めた。

「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、若年層を中心に福利厚生の充実を企業選び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。

『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

- ・福利厚生に対する期待感は大きくなっており、特に若い世代にはそれを強く感じる。賃金以外の魅力として福利厚生の制度を充実していきたい (医薬品小売・広島)
- ・金銭面での補助が従業員にとって一番ありがたいようだ。しかし、福利厚生手当にしても全て税金の対象であるので、中小企業が継続できる仕組みを考えてほしい (建設・岡山)
- ・充実させたいが、従業員のニーズが多様化しており、なかなか多数が満足する福利厚生が見当たらない (専門商品小売・鳥取)
- ・昨今の就活生は「福利厚生」を一番に見ている傾向があり、新卒者獲得の面からも引き続き充実を図っていく (機械製造・島根)
- ・多様化の進展に合わせた柔軟な福利厚生の制度作り・見直しが必要 (機械製造・山口)
- ・価格転嫁できない業種に福利厚生や賃金上昇などの負担増は難しい (不動産・岡山)
- ・社員の健康を考え、検診(健診)の充実を図る (建材卸・鳥取)
- ・既存の制度内容のさらなるブラッシュアップを図っていく (建設・島根)
- ・社員は福利厚生制度の向上より、基本給アップを望んでいる (機械器具卸・山口)
- ・以前からなし崩し的に続いているものがあり、見直す必要性を感じる (機械器具卸・広島)