

企業の約 5 割が 福利厚生の実態に前向き

『運輸・倉庫』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

東海 4 県・福利厚生に関する企業の実態調査



本件照会先

稲熊 浩明(担当者)
帝国データバンク
名古屋支店情報部
052-561-4846(直通)

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東海 4 県の企業は 46.3% となり、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 65.6% でトップ、『建設』が 52.0% 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「育児・介護に関する補助(法定以上)」や「ノー残業デー」が上位となった。

※株式会社帝国データバンク名古屋支店は、福利厚生に関する東海 4 県(愛知、岐阜、三重、静岡)の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: 東海 4 県の 2821 社で有効回答企業数は 1155 社(回答率 40.9%)、全国は 2 万 5546 社で有効回答企業数は 1 万 554 社(回答率 41.3%)

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」の東海4県の企業は 19.3% (全国は 17.4%)、「金額を充実させる予定」は 4.2% (同 4.6%)、「内容・金額の両方を充実させる予定」は 22.9% (同 25.6%) だった。合計すると『福利厚生を充実させる予定』の企業は 46.3% (同 47.6%) と 5 割近くにのぼった。一方、「予定はない」は 32.2% (同 30.6%) だった。

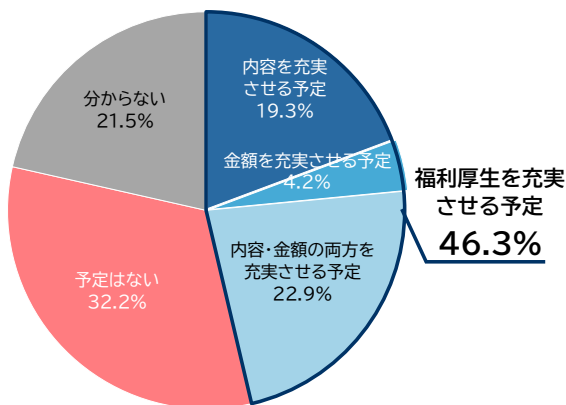
なお、『福利厚生を充実させる予定』の県別の内訳は、「愛知」45.9%、「岐阜」47.2%、「三重」44.2%、「静岡」47.4% だった。

『福利厚生を充実させる予定』の企業では、「新しい人材の確保にあたり、重要と考えており、いくつかは毎年新設している」(不動産) 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みられた。

一方、「予定はない」企業からは、「福利厚生の実より賃金上昇にあてたい」(専門商品小売) といったコメントがあった。

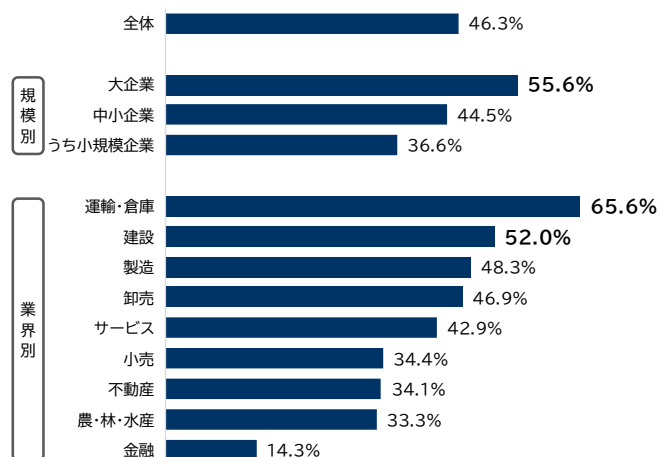
福利厚生充実に関する予定

福利厚生充実に関する予定



注1:母数は有効回答企業1,155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～



規模別に『福利厚生を充実させる予定』の割合を規模別でみると、「大企業」は 55.6% と全体 (46.3%) を 9.3 ポイント上回った。一方で、「中小企業」は 44.5%、うち「小規模企業」は 36.6% 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、「最低賃金があがりすぎていて、福利厚生は削減している」(各種機械製造) のように資金的余裕がない様子うかがえた。

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 65.6% と突出して高かった。次いで、同じく人手不足が続く『建設』が 52.0% と 5 割を超えた。

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、「通勤手当」が 87.2%でトップ、「慶弔休暇」(85.6%)、「退職金」(80.0%)が 8 割台で続いた(複数回答、以下同)。次いで、「慶弔見舞金」(75.7%)や、「傷病休暇」(63.8%)、「家族手当」(57.7%)、「その他特別休暇」(54.1%)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」(39.6%)や「時差出勤」(31.5%)、「在宅勤務」(26.6%)などといった働き方改革関連や「メンタルヘルス相談」(30.0%)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	通勤手当	87.2	91.5	86.3
2	慶弔休暇	85.6	92.1	84.4
3	退職金	80.0	88.9	78.3
4	慶弔見舞金	75.7	88.4	73.2
5	傷病休暇	63.8	72.0	62.2
6	家族手当	57.7	66.7	56.0
7	その他特別休暇	54.1	73.5	50.3
8	資格取得支援	48.7	65.6	45.4
9	住宅手当・家賃補助	42.9	66.1	38.3
10	人間ドック	41.7	54.0	39.3
11	永年勤続表彰	41.6	69.8	36.0
12	短時間勤務	39.6	59.8	35.6
13	時差出勤	31.5	51.3	27.6
14	労災補償給付の付加給付	30.4	45.5	27.4
15	社員旅行の実施・補助	30.3	42.3	28.0
16	メンタルヘルス相談	30.0	60.8	23.9
17	財形貯蓄制度	29.7	51.9	25.4
18	食事手当	28.4	30.7	28.0
19	在宅勤務	26.6	47.6	22.5
20	社宅・寮	23.7	49.7	18.6

注1:以下、「ノー残業デー」(21.8%)、「フレックスタイム」(20.5%)、「レクリエーション」(19.7%)、「育児・介護に関する補助(法定以上)」(14.5%)、「保養施設」(14.4%)、「社員食堂」(13.9%)、「サブスク型福利厚生サービス」(5.5%)、「運動施設」(5.2%)、「奨学金返還支援(代理返還)制度」(4.1%)、「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1,155社

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」、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」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「時差出勤」、「在宅勤務」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、 「育児・介護に関する補助(法定以上)」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、「育児・介護に関する補助(法定以上)」(11.5%)がトップとなった。次いで、「ノー残業デー」(11.0%)も高かった。「奨学金返還支援(代理返還)制度」(10.8%)、「社員旅行の実施・補助」(10.6%)、「サブスク型福利厚生サービス」(10.5%)および、2025 年 10 月施行の改正育介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(10.2%)も 1 割台となった。

また、いずれかの制度を取り入れたいと考える企業は 49.3%にのぼり、約半数を占めた²。

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		(%)
育児・介護に関する補助(法定以上)		11.5
ノー残業デー		11.0
奨学金返還支援(代理返還)制度		10.8
社員旅行の実施・補助		10.6
サブスク型福利厚生サービス		10.5
フレックスタイム		10.2
時差出勤		9.4
永年勤続表彰		9.4
人間ドック		9.2
資格取得支援		9.1
メンタルヘルス相談		8.6
運動施設		8.5
レクリエーション		8.5
保養施設		7.9
社員食堂		7.6
在宅勤務		7.4
食事手当		7.4
短時間勤務		7.4
財形貯蓄制度		7.4
その他特別休暇		6.7

いずれかを取り入れたい
49.3%

注1: 以下、「労災補償給付の付加給付」(5.8%)、「住宅手当・家賃補助」(5.8%)、「住宅・寮」(5.5%)、「家族手当」(4.2%)、「退職金」(3.5%)、「傷病休暇」(2.9%)、「慶弔見舞金」(1.4%)、「慶弔休暇」(1.2%)、「通勤手当」(1.0%)、「その他」(1.4%)

注2: 母数は有効回答企業1,155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

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。

本調査では法定福利を除く『福利厚生を充実させる予定』の東海4県企業は46.3%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かった。「予定はない」と答えた企業は32.2%にとどまり、『福利厚生を充実させる予定』を14.1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「メンタルヘルス相談」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。

『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だろう。

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		
新しい人材の確保にあたり、重要と考えており、いくつかは毎年新設している	不動産	大企業
社員定着と満足度向上のため、費用対効果の高い施策を見極めて実施していきたい	建設	大企業
社員のエンゲージメント向上、及び採用対策にとって福利厚生の充実重要と考えている	運輸・倉庫	大企業
福利厚生は目に見えない待遇改善につながっているため、積極的に取り入れたい	運輸・倉庫	中小企業
採用時に会社の福利厚生面を注視する傾向がみられており、充実させていく必要を感じている	飲食料品・飼料製造	大企業
人材の獲得に向け、福利厚生は今後も充実させていく予定	鉄鋼・非鉄・鋳業	中小企業
従業員のニーズの多様化でどういった福利厚生を充実すべきか難しいが、見える形で進めていかないと効果がないと思う	輸送用機械・器具製造	中小企業
福利厚生を充実させる予定なし、分からない		
福利厚生をもっと充実させたいと思うが、中小では思ったようにできないのが、現実	専門商品小売	中小企業
福利厚生の充実より賃金上昇にあてたい	専門商品小売	中小企業
以前は、社員旅行、忘年会、外注先懇親会等行ってきたが、参加しない社員が一定数いるうえ、無駄な経費としきりに訴えるので、全て廃止した。業務以外に会社が社員に関与することは、望まれていないと思う	サービス	中小企業
福利厚生の充実より個人への給与、賞与を上げなければ従業員、求職者への理解が深まらない。まず手取りが増えるように対策したい	サービス	中小企業
導入したすぐにはよく使ってくれるが、時間が経つと使う人が減っていくので、拡充する予定はない	化学品製造	中小企業
多様性の時代に、福利厚生を充実させようとしても万人に受けるようなものは難しいと思う	サービス	中小企業
最低賃金があがりすぎていて、福利厚生は削減している	各種機械製造	中小企業