



本件照会先

松田 尚也(調査担当)
帝国データバンク
札幌支店情報部
011-272-3933(直通)
info.sapporo@mail.tdb.co.jp

発表日

2025/11/21

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5割近くが福利厚生 の充実に前向き 採用・定着率向上が狙い

特に『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

北海道・福利厚生に関する企業の実態調査

SUMMARY

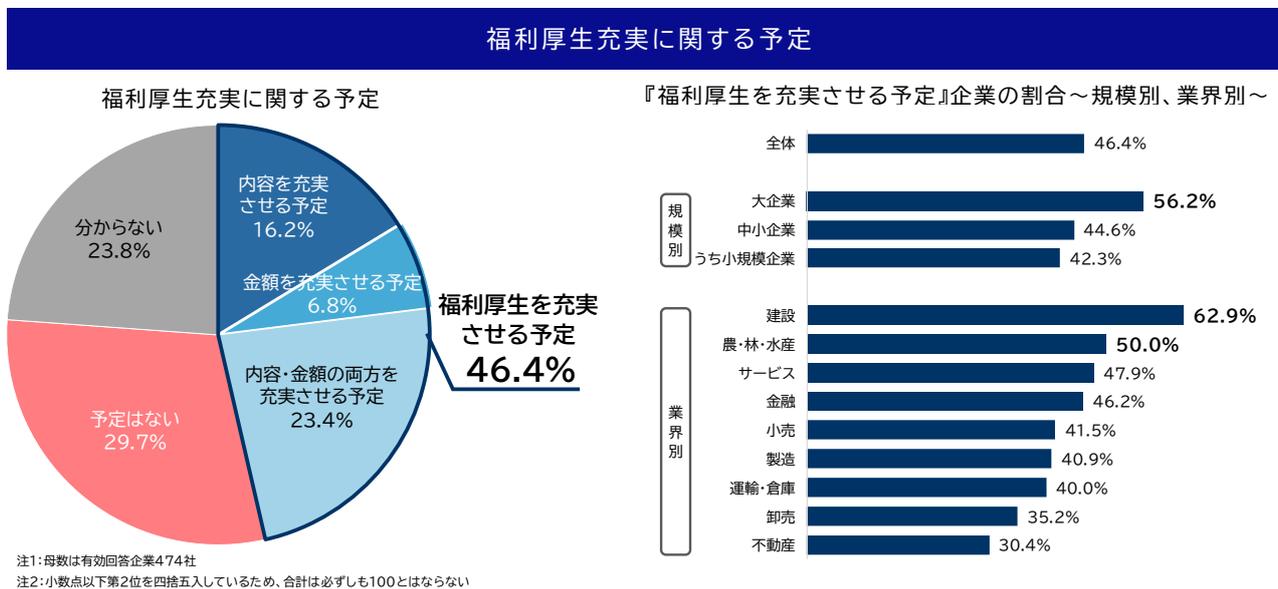
採用活動や定着率向上などを目的に福利厚生を充実させる予定の北海道内企業は46.4%と、半数近くにのぼった。規模別にみると、「大企業」は56.2%となった一方で、「中小企業」は44.6%となり、規模間の差が目立つ。業界別にみると、『建設』が62.9%で最も高く、唯一6割を超えた。次いで『農・林・水産』が50.0%、『サービス』が47.9%が続いた。今後取り入れたい制度は「人間ドック」が15.2%でトップ。総じて、いずれかの福利厚生を取り入れたい企業は49.8%だった。

※株式会社帝国データバンク札幌支店は、北海道内1,084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:道内1,084社、有効回答企業数は474社(回答率43.7%)

道内企業の46.4%が福利厚生充実を予定 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」の道内企業は16.2%、「金額を充実させる予定」は6.8%、「内容・金額の両方を充実させる予定」は23.4%だった。合計すると『福利厚生を充実させる予定』の企業は46.4%と5割近くにのぼった。一方、「予定はない」は29.7%と、『福利厚生を充実させる予定』を16.7ポイント下回った。

企業からは、「充実させて若い社員を採用したい」(機械・器具卸売)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。一方で、「充実は考えているが、黒字にならないことには始まらない」(専門サービス)といったコメントも寄せられた。



規模別に『福利厚生を充実させる予定』企業の割合をみると、「大企業」は56.2%と全体(46.4%)を9.8ポイント上回った。一方で、「中小企業」は44.6%、うち「小規模企業」は42.3%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、「若年層が福利厚生を重視する傾向は強くなっており、人材確保のためにも改善したいと考えている。ただ、中小企業は急激な人件費上昇に直面しているため当面は現状維持・人件費上昇に見合う利益率改善に努め、賃上げが確保できた時点で検討する」(建設)といった状況が聞かれるように、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、現状では福利厚生の充実まで至らない様子がうかがえた。また、「大企業には全く対抗できないので、昇給や評価制度の改善が優先される。団体加盟型退職金制度は取り組みたい」(飲食店)といった声も聞かれた。

業界別に『福利厚生を充実させる予定』企業の割合をみると、人手不足が深刻化している『建設』が62.9%と唯一6割を超えた。次いで『農・林・水産』が50.0%、『サービス』が47.9%で続いた。

取り入れている福利厚生、「慶弔休暇」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 low

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 87.8%でトップ、「通勤手当」(81.0%)が 8 割台で続いた(複数回答、以下同)。次いで、「慶弔見舞金」(79.7%)や「退職金」(75.7%)、「傷病休暇」(69.4%)、「家族手当」(59.3%)、「その他特別休暇」(57.0%)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」(29.1%)や「在宅勤務」(21.3%)、「時差出勤」(19.8%)、「フレックスタイム」(14.1%)などといった働き方改革関連や「人間ドック」(30.4%)、「メンタルヘルス相談」(23.0%)など健康支援に関する制度は導入率が比較的 low な結果となった。

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	87.8	91.8	87.0
2	通勤手当	81.0	87.7	79.8
3	慶弔見舞金	79.7	87.7	78.3
4	退職金	75.7	86.3	73.8
5	傷病休暇	69.4	69.9	69.3
6	家族手当	59.3	68.5	57.6
7	その他特別休暇	57.0	67.1	55.1
8	永年勤続表彰	53.2	63.0	51.4
9	住宅手当・家賃補助	51.9	65.8	49.4
9	資格取得支援	51.9	69.9	48.6
11	労災補償給付の付加給付	32.1	34.2	31.7
12	人間ドック	30.4	35.6	29.4
13	短時間勤務	29.1	42.5	26.7
14	社員旅行の実施・補助	26.2	34.2	24.7
15	メンタルヘルス相談	23.0	46.6	18.7
16	在宅勤務	21.3	28.8	20.0
17	レクリエーション	20.9	26.0	20.0
18	時差出勤	19.8	20.5	19.7
19	財形貯蓄制度	19.4	23.3	18.7
20	社宅・寮	17.7	30.1	15.5

注1:以下、「ノー残業デー」(17.1%)、「フレックスタイム」(14.1%)、「育児・介護に関する補助(法定以上)」(14.1%)、「食事手当」(9.5%)、「奨学金返還支援(代理返還)制度」(8.6%)、「保養施設」(5.7%)、「社員食堂」(4.6%)、「運動施設」(3.8%)、「サブスク型福利厚生サービス」(3.6%)、「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474社

規模別に比較すると、「大企業」では、「資格取得支援」や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「中小企業」を 20 ポイント以上上回る結果となった。また、「住宅手当・家賃補助」と「短時間勤務」は「大企業」が「中小企業」を 15 ポイント以上上回った。

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尋ねたところ、「人間ドック」が 15.2%でトップとなった(複数回答、以下同)。次いで、2025 年 10 月施行の改正育児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が、12.7%で続いた。以下、「ノー残業デー」(12.4%)、「時差出勤」(11.2%)、「メンタルヘルス相談」(10.8%)、「育児・介護に関する補助(法定以上)」(10.3%)が 1 割台となった。

企業からは「コアタイムなしのフレックスタイム制度でフレキシブルに稼働できるよう調整を進めている」(その他サービス)、「育児に関することがまだなので、充実を図っていききたい」(飲食料品・飼料製造)といった声が聞かれた。

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	(%)
人間ドック	15.2
フレックスタイム	12.7
ノー残業デー	12.4
時差出勤	11.2
メンタルヘルス相談	10.8
育児・介護に関する補助(法定以上)	10.3
社員旅行の実施・補助	9.9
奨学金返還支援(代理返還)制度	9.7
短時間勤務	9.1
食事手当	9.1
サブスク型福利厚生サービス	8.6
在宅勤務	8.2
保養施設	8.0
その他特別休暇	7.8
資格取得支援	7.6
運動施設	7.6
レクリエーション	7.2
永年勤続表彰	6.3
財形貯蓄制度	6.3
社宅・寮	6.3

注1:以下、「退職金」(5.5%)、「労災補償給付の付加給付」(5.3%)、「社員食堂」(5.1%)、「住宅手当・家賃補助」(4.9%)、「家族手当」(3.6%)、「傷病休暇」(3.0%)、「慶弔休暇」(1.7%)、「慶弔見舞金」(1.7%)、「通勤手当」(1.3%)、「その他」(0.2%)

注2:母数は有効回答企業474社

いずれかを取り入れたい
49.8%

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。

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』の道内企業は 46.4%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 29.7%にとどまり、『福利厚生を充実させる予定』を 16.7 ポイント下回った。

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

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「人間ドッグ」がトップとなり、「フレックスタイム」が2番目に高い結果となった。総じて、いずれかの制度を取り入れたい企業は49.8%と約半数だった。

『福利厚生を充実させる予定』の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