



本件照会先

服部 光次(支店長)
帝国データバンク
四日市支店
059-353-3411

発表日

2025/10/31

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。

三重県企業の 4 割強が 福利厚生の充実に前向き 採用・定着率向上が狙い

『物流』や『建設』など人手不足の業界で特に意欲的
一方、中小企業では充実に慎重 資金面がネックに

三重県・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三重県内企業は 44.2%にのぼった。規模別にみると「大企業」と比べ、「中小企業」では割合が低く、資金的余裕が乏しく格差が生じている。業界別にみると、『運輸・倉庫』が 66.7%でトップ、次いで『建設』が 58.3%で続き、いわゆる 2024 年問題の対応を求められる両業界が上位となった。今後取り入れたい制度は「永年勤続表彰」や「サブスク型福利厚生サービス」が上位となり、総じていずれかの福利厚生を取り入れたい企業は 5 割を超えた。

※株式会社帝国データバンク四日市支店は、三重県 304 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:三重県 304 社、有効回答企業数は 113 社(回答率 37.2%)

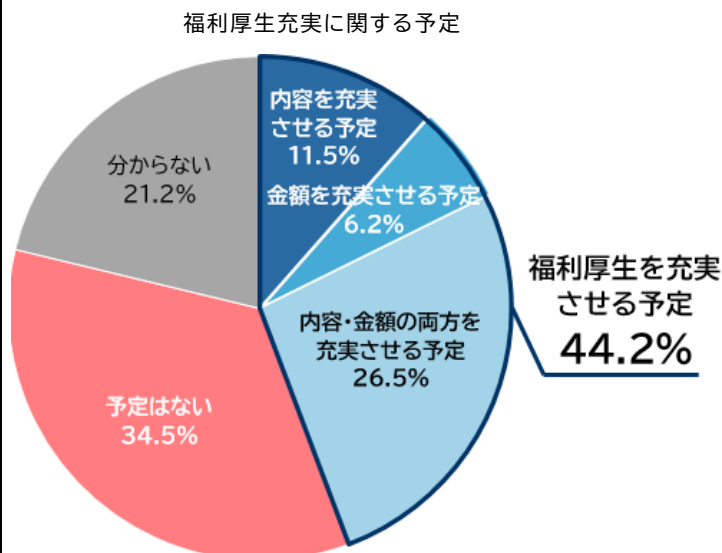
三重県内企業の4割強が福利厚生充実を予定 中小企業では資金面の課題も

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」の企業は11.5%、「金額を充実させる予定」は6.2%、「内容・金額の両方を充実させる予定」は26.5%だった。合計すると『福利厚生を充実させる予定』の企業は44.2%となった。ただし、全国調査では47.6%となり、三重県はこれを下回り、都道府県別では41番目にとどまった。

一方、「予定はない」は34.5%となり、全国の30.6%を上回っていた。

『福利厚生を充実させる予定』の企業では、人手不足が深刻化するなか、採用対策や定着率の向上のために福利厚生を更に拡充する、といった声が多く聞かれた。一方、「予定はない」企業では、収益環境の悪化や賃上げなどへの対策を優先する理由で対応を見送らざるを得ない、といった声も聞かれた。

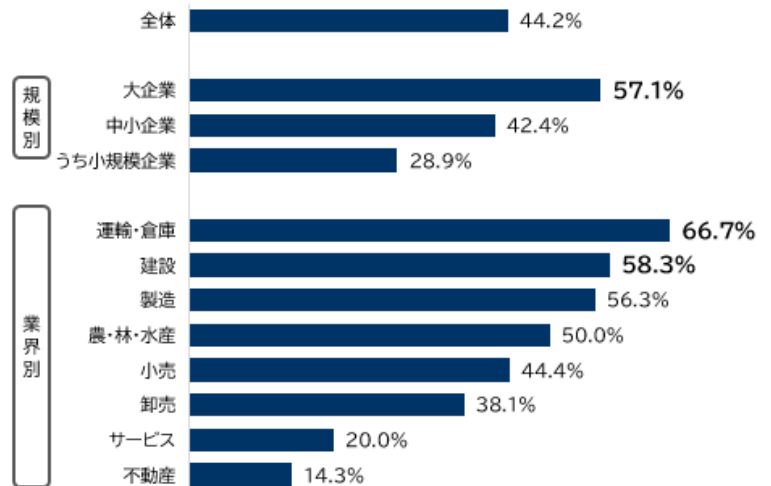
福利厚生充実に関する予定



注1:母数は有効回答企業113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』の割合をみると、「大企業」は57.1%と三重県全体(44.2%)を12.9ポイント上回った。一方で、「中小企業」は42.4%、うち「小規模企業」は28.9%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。中小企業では、大企業と比べ価格転嫁が十分に進まない中、資金面で大企業との格差を課題にあげる声もあった。

業界別に『福利厚生を充実させる予定』の割合をみると、2024年問題への対策をはじめ人手不足が深刻化している『運輸・倉庫』が66.7%、『建設』が58.3%と50%台後半にのぼった。

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、「通勤手当」が 84.1%でトップ、「慶弔休暇」、「退職金」(ともに 78.8%)が続いた(複数回答、以下同)。次いで、「慶弔見舞金」(70.8%)や「傷病休暇」(61.9%)、「家族手当」(53.1%)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」(31.9%)や「時差出勤」(28.3%)、「フレックスタイム」(21.2%)、「在宅勤務」(20.4%)などといった働き方改革関連や「人間ドック」(35.4%)、「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	84.1	78.6	84.8
2	慶弔休暇	78.8	71.4	79.8
2	退職金	78.8	71.4	79.8
4	慶弔見舞金	70.8	71.4	70.7
5	傷病休暇	61.9	57.1	62.6
6	家族手当	53.1	50.0	53.5
7	資格取得支援	47.8	64.3	45.5
8	その他特別休暇	40.7	50.0	39.4
9	人間ドック	35.4	28.6	36.4
10	住宅手当・家賃補助	34.5	50.0	32.3
11	短時間勤務	31.9	42.9	30.3
12	社員旅行の実施・補助	29.2	21.4	30.3
13	時差出勤	28.3	21.4	29.3
14	労災補償給付の付加給付	27.4	50.0	24.2
15	永年勤続表彰	25.7	50.0	22.2
16	社宅・寮	23.0	42.9	20.2
16	メンタルヘルス相談	23.0	50.0	19.2
16	レクリエーション	23.0	28.6	22.2
19	フレックスタイム	21.2	7.1	23.2
19	財形貯蓄制度	21.2	35.7	19.2

注1:以下、「在宅勤務」(20.4%)、「食事手当」(18.6%)、「保養施設」(17.7%)、「ノー残業デー」(14.2%)、「育児・介護に関する補助(法定以上)」(14.2%)、「社員食堂」(11.5%)、「サブスク型福利厚生サービス」(6.2%)、「奨学金返還支援(代理返還)制度」(5.3%)、「運動施設」(5.3%)

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113社

規模別に比較すると、「中小企業」では、「労災補償給付の付加給付」、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」、専門の対応窓口が必要となる「メンタルヘルス相談」が「大企業」より 20 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」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下回っていた。

今後いずれかの福利厚生を取り入れたい県内企業は半数超 「永年勤続表彰」「サブスク型福利厚生サービス」が上位

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、人材の定着や長期雇用を目的とした「永年勤続表彰」が 15.0%でトップとなった。次いで「サブスク型福利厚生サービス」(12.4%)、「時差出勤」と「ノー残業デー」、「社員旅行の実施・補助」(いずれも 11.5%)が続いた。また、新卒者の採用強化などを目的に「奨学金返還支援(代理返還)制度」、働き盛りの中高年向けに健康増進を目的とした「人間ドック」(ともに 10.6%)なども上位となった。

総じて、いずれかの制度を取り入れたいと考える企業は 54.0%にのぼり、半数を超えた¹。なかでも「中小企業」(55.6%)は「大企業」(42.9%)を上回った。現在の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。また、若年層や中途社員の採用、定着率の向上など、企業が目的とする意図や抱える課題などに沿った恰好で、対策への結果が分かれた。

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 (%)	
永年勤続表彰	15.0
サブスク型福利厚生サービス	12.4
時差出勤	11.5
ノー残業デー	11.5
社員旅行の実施・補助	11.5
奨学金返還支援(代理返還)制度	10.6
人間ドック	10.6
短時間勤務	8.8
資格取得支援	8.8
フレックスタイム	8.0
社員食堂	7.1
メンタルヘルス相談	7.1
レクリエーション	7.1
その他特別休暇	6.2
財形貯蓄制度	6.2
食事手当	6.2
育児・介護に関する補助(法定以上)	6.2
運動施設	6.2
労災補償給付の付加給付	5.3
住宅手当・家賃補助	5.3

いずれかを取り入れたい
54.0%

注1:以下、「在宅勤務」(4.4%)、「保養施設」(4.4%)、「社宅・寮」(3.5%)、「家族手当」(3.5%)、「退職金」(1.8%)、「慶弔休暇」(0.9%)、「傷病休暇」(0.9%)

注2:母数は有効回答企業113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、三重県内企業では法定福利を除く『福利厚生を充実させる予定』の企業は 44.2%となった。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 34.5%となり、『福利厚生を充実させる予定』を 9.7 ポイント下回った。

現在取り入れている福利厚生では、「通勤手当」や「慶弔休暇」、「退職金」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「永年勤続表彰」や「サブスク型福利厚生サービス」が上位となった。総じて、いずれかの制度を取り入れたい企業は 54.0%と半数を超えた。

『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。

三重県内企業からの声	業種 51 分類	企業規模
福利厚生を充実させる予定あり		
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・鋁業	中小企業
社員の家族も含めた福利厚生を考えないと時代に遅れる	その他サービス	小規模企業
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	飲食料品製造	大企業
賃上げの大合唱だが、小企業は福利厚生にかけられるお金を削って賃金を上げることも考えなければならない	機械製造業	中小企業
他社の福利厚生の工夫点を知りたい	再生資源卸	中小企業
こんなもので就職を決める様ではろくな社員は育たない	機械器具卸	中小企業
基本、会社に利益が無ければ出来ない事	運輸・倉庫	中小企業

◆ 次頁に続く

三重県内企業からの声	業種 51 分類	企業規模
福利厚生を充実させる予定なし、分からない		
零細企業なので、大企業の様には充実は不可能	機械器具卸	中小企業
給与を上げることだけではなく、働き方や福利厚生面を充実させなければ人材確保は難しい	化学品製造	中小企業
企業の規模・労働生産性に比例して使える額が決まってくるのではないかと	飲食料品製造	中小企業
世の中のために必要。余裕があれば、する必要がある	紙文具書籍卸	小規模企業
利益を出せなければ何もできない	建設	小規模企業
可能な限りで実施していきたい	不動産	小規模企業

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