

福利厚生 企業の48.8%が拡充予定 狙いは「採用・定着率向上」

「建設」「運輸・倉庫」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

広島県・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

広島県の企業において、法定福利を除く『福利厚生を充実させる予定』の企業は48.8%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、広島支店で広島県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:広島県649社で、有効回答企業数は254社(回答率39.1%)

1. 企業の 5 割近くが福利厚生を充実を予定

広島県の企業に対して、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』の企業は構成比 48.8%(124 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 16.5%(42 社)、「金額を充実させる予定」が 7.1%(18 社)、「内容・金額の両方を充実させる予定」が 25.2%(64 社)だった。一方、「予定はない」は 29.1%(74 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 1.2 ポイント高かった。

規模別でみると、「大企業」が 58.3%(21 社)で最も高く、「中小企業」が 47.2%(103 社)、「小規模企業」が 42.1%(32 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 10 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 64.3%(18 社)で最も高く、「運輸・倉庫」が 58.3%(7 社)、「製造」が 53.1%(34 社)で続いた。

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		内容を 充実させる予定		金額を 充実させる予定		内容・金額の両方を 充実させる予定		合計
全国	47.6	(5,022)	17.4	(1,836)	4.6	(489)	25.6	(2,697)	100.0 (10,554)
広島	48.8	(124)	16.5	(42)	7.1	(18)	25.2	(64)	100.0 (254)
大企業	58.3	(21)	13.9	(5)	5.6	(2)	38.9	(14)	100.0 (36)
中小企業	47.2	(103)	17.0	(37)	7.3	(16)	22.9	(50)	100.0 (218)
うち小規模	42.1	(32)	19.7	(15)	6.6	(5)	15.8	(12)	100.0 (76)
農・林・水産	50.0	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	50.0	(1)	100.0 (2)
金融	66.7	(2)	33.3	(1)	33.3	(1)	0.0	(0)	100.0 (3)
建設	64.3	(18)	17.9	(5)	3.6	(1)	42.9	(12)	100.0 (28)
不動産	12.5	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)	12.5	(1)	100.0 (8)
製造	53.1	(34)	17.2	(11)	6.3	(4)	29.7	(19)	100.0 (64)
卸売	41.0	(25)	13.1	(8)	9.8	(6)	18.0	(11)	100.0 (61)
小売	46.2	(12)	23.1	(6)	7.7	(2)	15.4	(4)	100.0 (26)
運輸・倉庫	58.3	(7)	16.7	(2)	8.3	(1)	33.3	(4)	100.0 (12)
サービス	49.0	(24)	18.4	(9)	6.1	(3)	24.5	(12)	100.0 (49)
その他	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	100.0 (1)

注1: 網掛けは、広島県の全体以上を表す

注2: 母数は有効回答企業1万554社、広島は254社

2. 「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）、「慶弔休暇」と「通勤手当」がともに 87.4%（各 222 社）でトップとなった。次いで、「慶弔見舞金」と「退職金」がともに 76.8%（各 195 社）で続いた。次いで、「傷病休暇」（68.5%・174 社）、「その他特別休暇」（54.7%・139 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」（39.8%・101 社）、「時差出勤」（29.9%・76 社）、「在宅勤務」（20.5%・52 社）、「フレックスタイム」（16.5%・42 社）などの働き方改革関連に加え、「人間ドック」（38.6%・98 社）、「メンタルヘルス相談」（29.5%・75 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」のほか、「資格取得支援」「財形貯蓄制度」などが「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	慶弔休暇	87.4	88.9	87.2
1	通勤手当	87.4	94.4	86.2
3	慶弔見舞金	76.8	80.6	76.1
3	退職金	76.8	91.7	74.3
5	傷病休暇	68.5	72.2	67.9
6	その他特別休暇	54.7	69.4	52.3
7	家族手当	50.0	58.3	48.6
8	資格取得支援	49.6	77.8	45.0
9	永年勤続表彰	44.5	69.4	40.4
10	住宅手当・家賃補助	43.3	66.7	39.4
11	短時間勤務	39.8	61.1	36.2
12	人間ドック	38.6	47.2	37.2
13	財形貯蓄制度	37.8	69.4	32.6
14	労災補償給付の付加給付	34.3	33.3	34.4
15	時差出勤	29.9	58.3	25.2
16	メンタルヘルス相談	29.5	55.6	25.2
17	社員旅行の実施・補助	28.0	44.4	25.2
18	社宅・寮	27.2	66.7	20.6
19	レクリエーション	24.8	44.4	21.6
20	ノー残業デー	24.4	47.2	20.6

注1: 以下、「在宅勤務」(20.5%)、「フレックスタイム」(16.5%)、「食事手当」(15.4%)、「育児・介護に関する補助(法定以上)」(12.2%)、「社員食堂」(8.3%)、「運動施設」(5.1%)、「保養施設」(5.1%)、「奨学金返還支援(代理返還)制度」(4.3%)、「サブスク型福利厚生サービス」(3.5%)、「その他」(2.8%)

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254社

3. 今後、いずれかの制度を取り入れたい企業は 56.3% 「フレックスタイム」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が、13.8% (35 社) でトップとなった。次いで、幅広いメニューのある「サブスク型福利厚生サービス」(13.4%・34 社)、企業の DX 推進を目的としたリスキリング支援が高まるなかで「資格取得支援」(12.6%・32 社)が続いた。

以下、「永年勤続表彰」「育児・介護に関する補助(法定以上)」「(各 11.8%・各 30 社)」、「奨学金返還支援(代理返還)制度」(11.4%・29 社)などが 10% 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 56.3% (143 社) にのぼり、半数を超えた²。なかでも、「中小企業」(57.8%・126 社)は「大企業」(47.2%・17 社)を 10.6 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。

今後、取り入れたい福利厚生（複数回答）

	(%)
フレックスタイム	13.8
サブスク型福利厚生サービス	13.4
資格取得支援	12.6
永年勤続表彰	11.8
育児・介護に関する補助(法定以上)	11.8
社員旅行の実施・補助	11.8
奨学金返還支援(代理返還)制度	11.4
保養施設	11.0
人間ドック	10.6
時差出勤	10.2
運動施設	10.2
ノー残業デー	9.8
在宅勤務	9.4
食事手当	9.4
住宅手当・家賃補助	9.1
社員食堂	9.1
レクリエーション	9.1
メンタルヘルス相談	8.3
その他特別休暇	7.9
退職金	7.5

いずれかの制度を
取り入れたい

56.3%

注1: 以下、「財形貯蓄制度」(7.5%)、「労災補償給付の付加給付」(7.1%)、「家族手当」(7.1%)、「社宅・寮」(6.3%)、「短時間勤務」(5.9%)、「慶弔休暇」(1.6%)、「慶弔見舞金」(1.6%)、「通勤手当」(1.2%)、「傷病休暇」(0.8%)、「その他」(1.2%)

注2: 母数は有効回答企業254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48.8%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29.1%にとどまり、『福利厚生を充実させる予定』を19.7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、「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」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56.3%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』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。

企業からの声

- ・福利厚生は充実させたいが、給料アップに原資を全て振り向けるようになる (食品製造)
- ・法人向け福利厚生サービスに加入している。費用面から、魅力ある特典・内容には限界があるように感じる (リース)
- ・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)
- ・会社と従業員双方が満足できる方法が一番だが、零細企業には難しい面がある (建設)
- ・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)

※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、下記の通り区分

業界	大企業	中小企業(小規模企業を含む)	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300人以下」	「従業員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5人以下」
小売業	「資本金5千万円を超える」かつ「従業員50人を超える」	「資本金5千万円以下」または「従業員50人以下」	「従業員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100人を超える」	「資本金5千万円以下」または「従業員100人以下」	「従業員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