

企業の約半数が福利厚生 の充実に前向き

『運輸・倉庫』『建設』など人手不足の業界で意欲的

静岡県・福利厚生に関する企業の実態調査



本件照会先

竹岸 隆浩(調査担当)
帝国データバンク
静岡支店
TEL:054-254-8301
info.shizuoka@mail.tdb.co.jp

発表日

2025/11/19

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企業は47.4%と、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73.9%でトップ、『建設』が59.5%で続き、人手不足の業界が上位を占めた。今後、いずれかの福利厚生を取り入れたい企業は53.2%だった。

※株式会社帝国データバンクは、全国2万5,546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:全国2万5,546社、有効回答企業数は1万554社(回答率41.3%)

抽出対象:静岡県内企業726社、有効回答企業数は308社。(回答率42.4%)

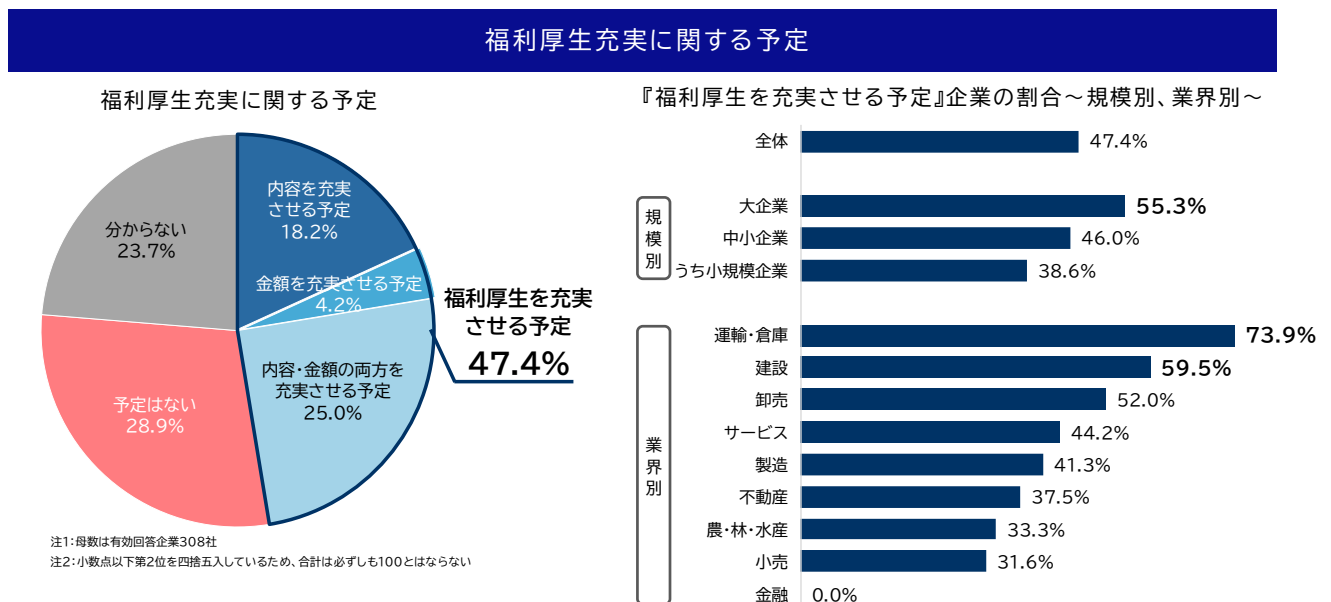
企業の約半数が福利厚生の実施を予定 中小企業では資金面の課題も

今後、法定福利を除く福利厚生を実施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18.2%、「金額を充実させる予定」は4.2%、「内容・金額の両方を充実させる予定」は25.0%だった。合計すると『福利厚生を実施させる予定』の企業は47.4%と約半数近くにのぼった。一方、「予定はない」は28.9%と、『福利厚生を実施させる予定』を18.5ポイント下回った。

『福利厚生を実施させる予定』の企業では、「社員を定着させるため、できる範囲での福利厚生を検討したい」（呉服・服地小売業）、「従業員定着のため今後も取り入れたい」（普通洗濯業）、「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」（給排水・衛生設備工事業）といった声があり、人手不足が深刻化するなか、人材の定着率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。

規模別に『福利厚生を実施させる予定』の割合をみると、「大企業」は55.3%と全体（47.4%）を7.9ポイント上回った。一方で、「中小企業」は46.0%、うち「小規模企業」は38.6%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た。

業界別に『福利厚生を実施させる予定』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73.9%、『建設』が59.5%と高水準となった。



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생을尋ねたところ、「通勤手当」が88.3%でトップ、「慶弔休暇」(85.7%)、「退職金」(82.8%)が8割台で続いた(複数回答、以下同)。次いで、「慶弔見舞金」(78.9%)や「傷病休暇」(65.6%)、「家族手当」(61.4%)、「その他特別休暇」(57.8%)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」(33.4%)や「在宅勤務」(23.4%)、「時差出勤」(23.4%)、「フレックスタイム」(16.9%)などといった働き方改革関連は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	88.3	93.6	87.4
2	慶弔休暇	85.7	91.5	84.7
3	退職金	82.8	89.4	81.6
4	慶弔見舞金	78.9	89.4	77.0
5	傷病休暇	65.6	74.5	64.0
6	家族手当	61.4	61.7	61.3
7	その他特別休暇	57.8	74.5	54.8
8	資格取得支援	51.0	61.7	49.0
9	永年勤続表彰	48.4	70.2	44.4
10	住宅手当・家賃補助	44.2	68.1	39.8
11	人間ドック	43.8	53.2	42.1
12	財形貯蓄制度	37.0	51.1	34.5
13	メンタルヘルス相談	34.1	53.2	30.7
14	食事手当	33.8	31.9	34.1
15	短時間勤務	33.4	46.8	31.0
16	労災補償給付の付加給付	32.5	46.8	29.9
17	社員旅行の実施・補助	26.0	40.4	23.4
18	在宅勤務	23.4	51.1	18.4
18	時差出勤	23.4	46.8	19.2
20	社宅・寮	21.8	55.3	15.7

注1:以下、「ノー残業デー」(19.5%)、「レクリエーション」(19.2%)、「フレックスタイム」(16.9%)、「保養施設」(12.7%)、「社員食堂」(12.3%)、「育児・介護に関する補助(法定以上)」(12.3%)、「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」(4.5%)、「その他」(3.6%)

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308社

今後いずれかの福利厚生を取り入れたい企業は半数超、 「育児・介護に関する補助」「ノー残業デー」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、「育児・介護に関する補助（法定以上）」が14.0%でトップとなった。次いで、「ノー残業デー」が12.3%、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」が12.0%、「時差出勤」が11.4%、「社員旅行の実施・補助」が11.0%、「奨学金返還支援（代理返還）制度」と「メンタルヘルス相談」が10.4%、「人間ドック」と「レクリエーション」が10.1%で続いた。

総じて、いずれかの制度を取り入れたいと考える企業は53.2%で半数を超えた¹。なかでも「中小企業」（53.6%）は「大企業」（51.1%）を上回った。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）

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）		14.0
ノー残業デー		12.3
フレックスタイム		12.0
時差出勤		11.4
社員旅行の実施・補助		11.0
奨学金返還支援（代理返還）制度		10.4
メンタルヘルス相談		10.4
人間ドック		10.1
レクリエーション		10.1
資格取得支援		9.1
短時間勤務		8.8
社員食堂		8.8
サブスク型福利厚生サービス		8.8
運動施設		8.4
永年勤続表彰		8.1
その他特別休暇		7.8
財形貯蓄制度		7.8
在宅勤務		7.5
住宅手当・家賃補助		7.5
労災補償給付の付加給付		6.8
注1：以下、「食事手当」（6.8%）、「保養施設」（6.8%）、「家族手当」（5.2%）、「社宅・寮」（4.9%）、「退職金」（2.9%）、「傷病休暇」（2.6%）、「通勤手当」（0.6%）、「慶弔休暇」（0.3%）、「慶弔見舞金」（0.0%）、「その他」（1.3%）		
注2：母数は有効回答企業308社		

いずれかを取り入れたい
53.2%

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、法定福利を除く『福利厚生を充実させる予定』の企業は47.4%と半数近くにのぼった。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28.9%にとどまり、『福利厚生を充実させる予定』を18.5ポイント下回った。

『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であろう。