



本件照会先

紺野 啓二（調査担当）
帝国データバンク
仙台支店情報部
022-221-3480（直通）
情報部：sendai.j@mail.tdb.co.jp

発表日

2025/11/14

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。

企業の約 5 割が福利厚生 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

東北地方・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企業は 47.2%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、『建設』が 61.3%でトップ、『農・林・水産』が 55.0%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「フレックスタイム」がトップ。総じて、いずれかの福利厚生を取り入れたい企業は 55.3%だった。

※株式会社帝国データバンク仙台支店 は、東北 6 県 1706 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）

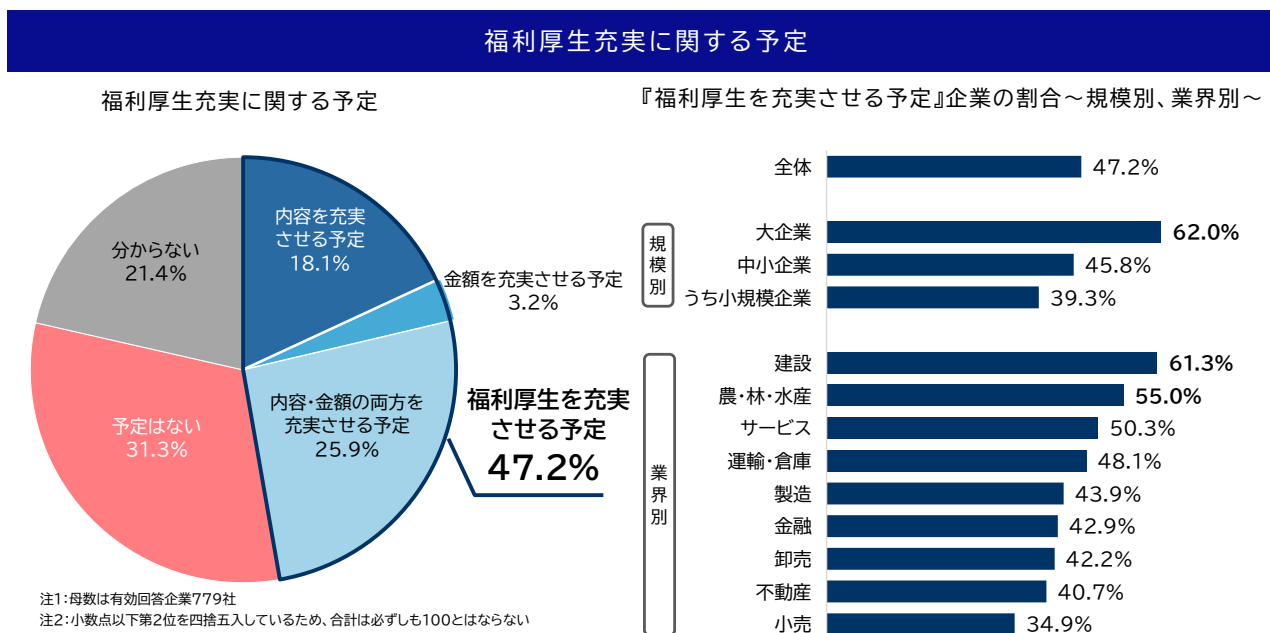
調査対象：1706 社、有効回答企業数は 779 社（回答率 45.7%）

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」の企業は 18.1%、「金額を充実させる予定」は 3.2%、「内容・金額の両方を充実させる予定」は 25.9%だった。合計すると『福利厚生を充実させる予定』の企業は 47.2%と 5 割近くにのぼった。一方、「予定はない」は 31.3%と、『福利厚生を充実させる予定』を 15.9 ポイント下回った。

『福利厚生を充実させる予定』の企業では、「福利厚生の充実は常に考えており、社員の働きやすさやモチベーションの向上につながる」（岩手県、鉄鋼・非鉄・鋳業）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多くみられた。

一方、「予定はない」企業からは、「赤字企業ではどうしようもない。早期に黒字に戻し、何らかの福利厚生を実現したい」（山形県、婦人・子供服小売）といったコメントが寄せられた。



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 62.0%と全体(47.2%)を 14.8 ポイント上回った。一方で、「中小企業」は 45.8%、うち「小規模企業」は 39.3%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る。

中小企業からは、「最低賃金の急激な増加に伴い、逆に必要のない福利厚生は見直ししていかなければならない」（青森県、サービス業）のように、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資金的余裕がない様子がうかがえた。また、「中小零細企業ではできることが制限されるため、大企業のように充実させられない」（福島県、鉄鋼・非鉄・鋳業）といった大企業との格差を課題にあげる声も聞かれた。

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『建設』が 61.3%、『農・林・水産』が 55.0%と続いた。企業からは、「ここ数年、福利厚生費は毎年少々アップしており、税務上でも減税になっている」（青森県、建設）といったコメントがあがった。

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、「慶弔休暇」が 83.6%でトップ、「通勤手当」(83.4%)が 8 割合で続いた(複数回答、以下同)。次いで、「慶弔見舞金」(77.0%)や「退職金」(76.8%)、「傷病休暇」(64.4%)、「家族手当」・「資格取得支援」(各 53.7%)が上位となり、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」(30.0%)や「時差出勤」(20.3%)、「在宅勤務」(13.7%)、「フレックスタイム」(9.8%)などといった働き方改革関連や、「人間ドック」(28.0%)、「メンタルヘルス相談」(26.7%)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	慶弔休暇	83.6	91.5	82.8
2	通勤手当	83.4	94.4	82.3
3	慶弔見舞金	77.0	91.5	75.6
4	退職金	76.8	93.0	75.1
5	傷病休暇	64.4	76.1	63.3
6	家族手当	53.7	78.9	51.1
6	資格取得支援	53.7	74.6	51.6
8	その他特別休暇	52.0	71.8	50.0
9	永年勤続表彰	43.1	73.2	40.1
10	住宅手当・家賃補助	35.8	60.6	33.3
11	短時間勤務	30.0	49.3	28.1
12	労災補償給付の付加給付	29.9	35.2	29.4
13	人間ドック	28.0	35.2	27.3
14	メンタルヘルス相談	26.7	56.3	23.7
15	財形貯蓄制度	26.2	46.5	24.2
16	社員旅行の実施・補助	25.8	47.9	23.6
17	レクリエーション	20.4	45.1	17.9
18	時差出勤	20.3	22.5	20.1
19	ノー残業デー	19.3	35.2	17.7
20	社宅・寮	16.0	46.5	13.0

注1:以下、「在宅勤務」(13.7%)、「育児・介護に関する補助(法定以上)」(13.5%)、「食事手当」(10.8%)、「フレックスタイム」(9.8%)、「奨学金返還支援(代理返還)制度」(5.5%)、「保養施設」(4.7%)、「社員食堂」(4.6%)、「運動施設」(3.7%)、「サブスク型福利厚生サービス」(3.7%)、「その他」(3.2%)

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779社

規模別に比較すると、「中小企業」では、不動産の保有・管理が必要である「社宅・寮」、長期雇用を前提とした制度と言える「永年勤続表彰」、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、「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「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 5 割強、 「フレックスタイム」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、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、14.8%でトップとなった。次いで「社員旅行の実施・補助」(12.5%)、「育児・介護に関する補助(法定以上)」(12.3%)、「人間ドック」(12.1%)、「ノー残業デー」(11.3%)、「時差出勤」(11.2%)も 1 割台となった。

総じて、いずれかの制度を取り入れたいと考える企業は 55.3%にのぼり、5 割を超えた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		(%)
フレックスタイム		14.8
社員旅行の実施・補助		12.5
育児・介護に関する補助(法定以上)		12.3
人間ドック		12.1
ノー残業デー		11.3
時差出勤		11.2
永年勤続表彰		9.5
食事手当		9.2
奨学金返還支援(代理返還)制度		9.1
メンタルヘルス相談		9.1
レクリエーション		8.7
サブスク型福利厚生サービス		8.6
住宅手当・家賃補助		8.3
在宅勤務		8.0
財形貯蓄制度		8.0
短時間勤務		7.8
運動施設		7.8
その他特別休暇		7.7
資格取得支援		7.6
社員食堂		7.4

いずれかを取り入れたい
55.3%

注1: 以下、「保養施設」(7.2%)、「社宅・寮」(6.9%)、「家族手当」(6.9%)、「労災補償
給付の付加給付」(5.9%)、「傷病休暇」(4.7%)、「退職金」(4.6%)、「通勤手当」
(2.6%)、「慶弔見舞金」(2.4%)、「慶弔休暇」(1.4%)、「その他」(1.2%)

注2: 母数は有効回答企業779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47.2%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31.3%にとどまり、『福利厚生を充実させる予定』を15.9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「フレックスタイム」がトップとなった。総じて、いずれかの制度を取り入れたい企業は55.3%と5割を超えた。

『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。

調査先企業の属性

※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