

# 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

『建設』など人手不足の業界で意欲的  
一方、中小企業は慎重 資金面などネックに

## 山梨県・福利厚生に関する企業の実態調査



本件照会先

岡田 哲也(支店長)  
帝国データバンク  
甲府支店  
問合せ先:055-233-0241(直通)  
e-mail:info.koufu@mail.tdb.co.jp

発表日

2025/12/22

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 49.5%と、約半数にのぼった。規模別にみると、「中小企業」では資金的余裕などが乏しく、「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 61.5%でトップ、『サービス』が 60.0%で続いた。今後取り入れたい制度は「ノー残業デー」や「フレックスタイム」が上位。総じて、いずれかの福利厚生を取り入れたい企業は 60.4%だった。

※帝国データバンク甲府支店は、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。

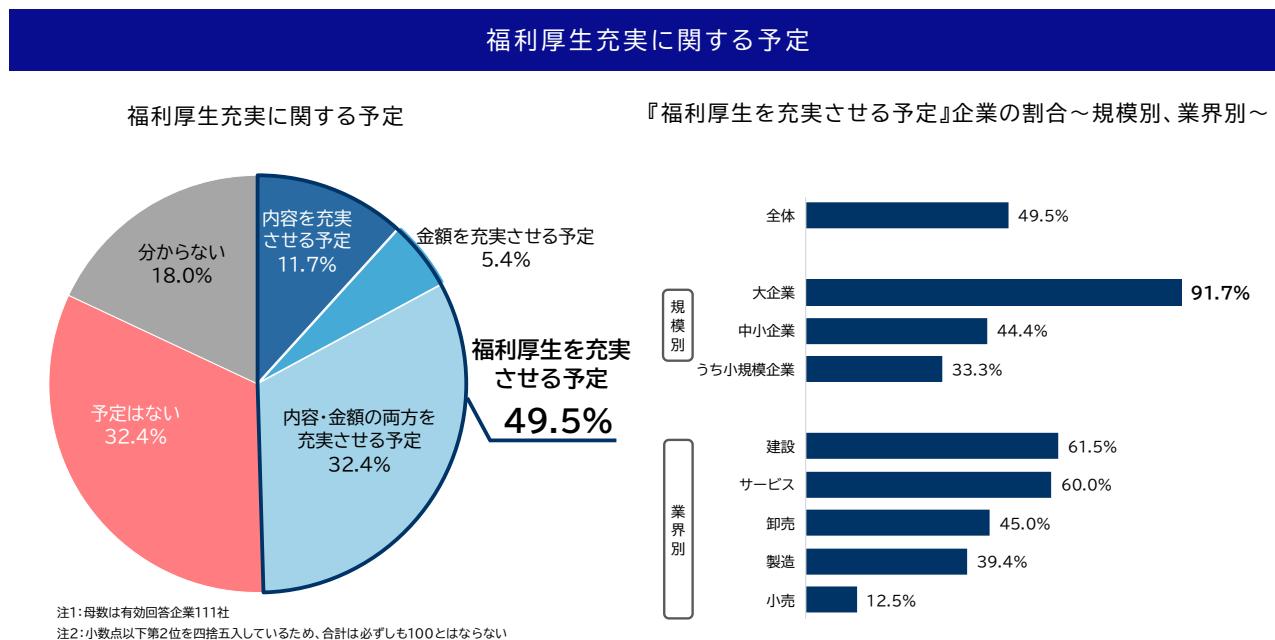
調査期間:2025 年 9 月 16 日～9 月 30 日(インターネット調査)

調査対象:山梨 228 社、有効回答企業数は 111 社(回答率 48.7%)

## 企業の約5割が福利厚生の充実を予定 中小企業では資金面などで課題も

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11.7%、「金額を充実させる予定」は5.4%、「内容・金額の両方を充実させる予定」は32.4%だった。合計すると『福利厚生を充実させる予定』の企業は49.5%と5割近くにのぼった。一方、「予定はない」は32.4%と、『福利厚生を充実させる予定』が17.1ポイント上回った。

『福利厚生を充実させる予定』の企業では、「健康経営事業体として認定を受けているが、今後も金額等を含めてさらなる福利厚生を考えていかないと、従業員が離れてしまうと思う」(農・林・水産)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、「予定はない」企業からは、「給与・賞与で報いる」(飲食料品・飼料製造)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91.7%と全体(49.5%)を大きく上回った。一方で、「中小企業」は44.4%、うち「小規模企業」は33.3%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。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、大企業と比較して資金面やリソースに余裕がない企業が多いものとみられる。

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61.5%、『サービス』が60.0%と6割台にのぼり、全体を上回った。

## 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福利厚生を尋ねたところ、「慶弔休暇」が 82.9%でトップ、「通勤手当」(80.2%)が 8 割台で続いた(複数回答、以下同)。次いで、「慶弔見舞金」「退職金」(各 73.0%)や「傷病休暇」(65.8%)、「家族手当」(56.8%)、「その他特別休暇」(50.5%)、「資格取得支援」(45.9%)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」(41.4%)や「時差出勤」(25.2%)、「在宅勤務」(18.0%)、「フレックスタイム」(16.2%)などといった働き方改革関連や、「人間ドック」(43.2%)、「メンタルヘルス相談」(30.6%)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	82.9	91.7	81.8
2	通勤手当	80.2	100.0	77.8
3	慶弔見舞金	73.0	83.3	71.7
3	退職金	73.0	100.0	69.7
5	傷病休暇	65.8	91.7	62.6
6	家族手当	56.8	83.3	53.5
7	その他特別休暇	50.5	50.0	50.5
8	資格取得支援	45.9	83.3	41.4
9	人間ドック	43.2	58.3	41.4
10	短時間勤務	41.4	66.7	38.4
11	永年勤続表彰	40.5	58.3	38.4
12	住宅手当・家賃補助	34.2	50.0	32.3
13	社員旅行の実施・補助	32.4	75.0	27.3
14	メンタルヘルス相談	30.6	58.3	27.3
15	労災補償給付の付加給付	27.9	41.7	26.3
16	時差出勤	25.2	58.3	21.2
17	財形貯蓄制度	22.5	50.0	19.2
18	レクリエーション	20.7	58.3	16.2
19	社宅・寮	19.8	50.0	16.2
20	食事手当	18.9	8.3	20.2

注1:以下、「在宅勤務」(18.0%)、「ノー残業デー」(18.0%)、「フレックスタイム」(16.2%)、「育児・介護に関する補助(法定以上)」(15.3%)、「社員食堂」(8.1%)、「保養施設」(8.1%)、「運動施設」(5.4%)、「奨学金返還支援(代理返還)制度」(3.6%)、「サブスク型福利厚生サービス」(2.7%)、「その他」(0.9%)

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111社

規模別に比較すると、「中小企業」は総じて「大企業」を下回る結果となった。なかでも、「社員旅行の実施・補助」、「レクリエーション」、「資格取得支援」は「大企業」より 40 ポイント以上低い結果となり、「時差出勤」や「社宅・寮」、「メンタルヘルス相談」、「財形貯蓄制度」、「退職金」がそれぞれ 30 ポイント以上下回った。

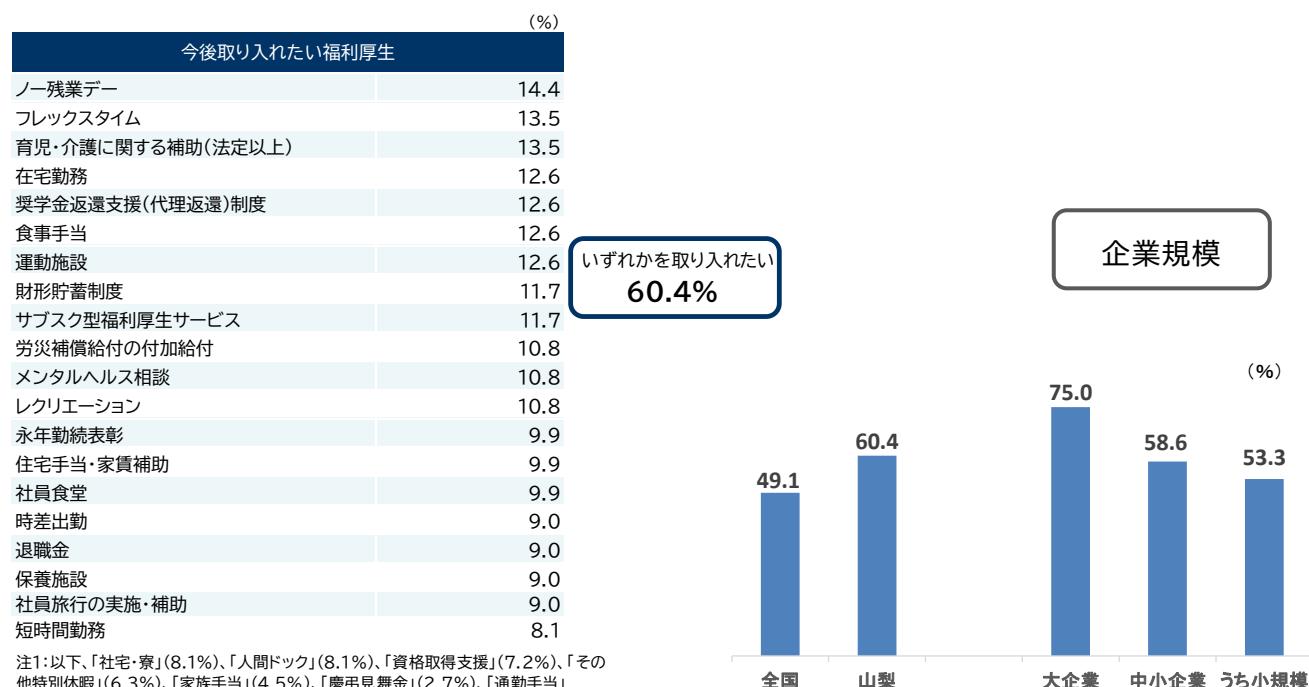
## 今後いずれかの福利厚生を取り入れたい企業は 60.4%、「ノー残業デー」「フレックスタイム」が上位

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、「ノー残業デー」が 14.4%でトップとなった。また、2025 年 10 月施行の改正育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」<sup>1</sup>が 13.5%で続き、働き方の多様化に対応しようとする企業が一定数うかがえた。

また、「育児・介護に関する補助(法定以上)」が同じく 13.5%となり、「在宅勤務」「奨学金返還支援(代理返還)制度」「食事手当」「運動施設」(各 12.6%)などが続いた。

総じて、いずれかの制度を取り入れたいと考える企業は 60.4%となった<sup>2</sup>。また、「中小企業」(58.6%)、「小規模企業」(53.3%)は「大企業」(75.0%)を下回り、企業規模が小さいほど今後の導入意欲も低くなる傾向がみられた。

### 今後取り入れたい福利厚生(複数回答)



注1:以下、「社宅・寮」(8.1%)、「人間ドック」(8.1%)、「資格取得支援」(7.2%)、「その他特別休暇」(6.3%)、「家族手当」(4.5%)、「慶弔見舞金」(2.7%)、「通勤手当」(2.7%)、「傷病休暇」(1.8%)、「慶弔休暇」(0.9%)、「その他」(1.8%)

注2:母数は有効回答企業111社

<sup>1</sup> 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

<sup>2</sup> 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「分からぬ」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』の企業は49.5%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みられた。「予定はない」と答えた企業は32.4%にとどまり、『福利厚生を充実させる予定』が17.1ポイント上回った。

現在取り入れている福利厚生については、「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、「時差出勤」「在宅勤務」といった働き方改革関連や「人間ドック」「メンタルヘルス相談」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。また、今後取り入れたい福利厚生では、「ノー残業デー」および「フレックスタイム」が上位となり、いずれかの制度を取り入れたい企業は60.4%となった。

『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、またリソース不足などが特に中小企業において大きな障壁となっているとみられる。

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。

### （参考）福利厚生の充実に関する予定～都道府県別～

都道府県	福利厚生を充実										
	割合 (%)	順位 (位)									
全国	47.6	—	千葉	46.8	30	三重	44.2	41	徳島	46.6	31
北海道	46.4	32	東京	45.4	38	滋賀	53.5	9	香川	48.6	23
青森	54.5	6	神奈川	47.3	28	京都	42.8	47	愛媛	51.5	13
岩手	44.0	42	新潟	43.8	45	大阪	48.1	25	高知	50.0	15
宮城	45.7	36	富山	59.6	3	兵庫	43.9	44	福岡	45.8	35
秋田	47.6	26	石川	58.3	4	奈良	51.6	12	佐賀	61.4	1
山形	50.0	15	福井	48.6	23	和歌山	48.8	21	長崎	44.0	42
福島	44.5	40	山梨	49.5	19	鳥取	53.6	8	熊本	52.2	11
茨城	46.4	32	長野	53.8	7	島根	48.9	20	大分	58.1	5
栃木	51.5	13	岐阜	47.2	29	岡山	44.6	39	宮崎	50.0	15
群馬	45.7	36	静岡	47.4	27	広島	48.8	21	鹿児島	43.8	45
埼玉	49.6	18	愛知	45.9	34	山口	53.4	10	沖縄	60.6	2

注1:『福利厚生を充実させる予定』は、「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」の合計

注2:母数は本調査の全有効回答企業1万554社

〈参考〉今後取り入れたい福利厚生～都道府県別～

都道府県	取り入れたいあり	
	割合(%)	順位(位)
全国	49.1	—
北海道	49.8	28
青森	65.9	1
岩手	62.9	2
宮城	53.8	18
秋田	46.6	39
山形	54.3	16
福島	51.8	23
茨城	44.4	42
栃木	53.8	18
群馬	55.5	14
埼玉	47.0	35

都道府県	取り入れたいあり	
	割合(%)	順位(位)
千葉	48.5	30
東京	43.3	44
神奈川	44.7	41
新潟	48.1	32
富山	58.7	5
石川	57.3	6
福井	57.1	7
山梨	60.4	4
長野	56.4	11
岐阜	43.4	43
静岡	53.2	21
愛知	47.8	33

都道府県	取り入れたいあり	
	割合(%)	順位(位)
三重	54.0	17
滋賀	53.5	20
京都	47.0	35
大阪	47.3	34
兵庫	46.1	40
奈良	54.7	15
和歌山	52.5	22
鳥取	57.1	7
島根	46.8	38
岡山	47.0	35
広島	56.3	12
山口	56.5	10

都道府県	取り入れたいあり	
	割合(%)	順位(位)
徳島	41.1	45
香川	56.8	9
愛媛	48.5	30
高知	40.7	46
福岡	51.7	24
佐賀	49.1	29
長崎	51.6	25
熊本	62.6	3
大分	37.1	47
宮崎	56.1	13
鹿児島	51.0	26
沖縄	50.0	27

注1:網掛けは、全体以上を表す

注2:母数は本調査の全有効回答企業1万554社

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