



住宅関連制度の導入実態調査 (2025年度)

2025年8月21日

目次

はじめに	01
調査事項(質問項目)、要旨(調査サマリー)、回答企業の内訳	
住宅制度の導入状況	02
住宅手当の制度設計	06
支給額の算定方法、住宅手当の支給金額、住宅手当の補助割合 住宅手当の上限額、住宅手当の支給条件	
借り上げ社宅・社宅制度の運用	21
借り上げ社宅制度における家賃負担、初期・更新費用の会社負担 自社保有社宅の家賃負担割合	
制度に対する企業の満足度	31
現状の課題	34
今後の制度見直し・導入に対する意向	37
まとめと考察	40

はじめに at first

少子高齢化や都市部への人口集中が進行する中、企業にとって「住宅支援制度」の設計と運用は、単なる福利厚生にとどまらず、人材獲得や定着、さらには企業文化の形成に深く関わる戦略的な課題となっている。

とりわけ中小企業においては、限られた経営資源の中で従業員の生活実態に寄り添い、実効性と公平性を両立させた制度設計が求められている。

一方で、こうした制度の実態については、「制度の有無」や「平均支給額」といった表面的なデータだけでは捉えきれない複雑な背景があるのも事実である。

本調査は、全国2,936社を対象に、住宅手当や借り上げ社宅、保有社宅といった住宅支援制度の導入状況や制度設計、満足度、運用上の課題、将来的な見直し意向について、包括的な視点から明らかにすることを目的として実施された。

以下調査事項に関しては、制度の導入状況から制度設計の中身、企業としての満足度・課題意識、そして今後の方針に至るまで、網羅的に設計された設問構成となっている。

調査事項 Survey items

①住宅関連制度のうち、現在導入しているもの（複数選択可）

- 住宅手当（現金支給）の支給額の算定方法
- 住宅手当（現金支給）の金額、家賃に対する補助割合、上限金額、支給条件（複数選択可）
- 借り上げ社宅の家賃に対する従業員の負担割合、敷金・礼金等の会社負担（複数選択可）
- 自社保有の社宅における従業員の家賃負担割合

②住宅制度の導入による企業としての満足度

③住宅制度に関して現状感じている課題（複数選択可）

④今後、検討したい住宅関連制度の取り組みについて（複数選択可）

[要旨]

住宅関連制度は多くの企業で導入されているが、支給額や条件には地域・業種・企業規模ごとに大きな差があり、制度の活用度や納得感にも格差が見られる。

制度に対する企業としての満足度は地方圏で概ね高い一方、都市部では二極化の傾向が見られた。関東では「不満足」の割合が多いのに対し、近畿では「不満足」の割合が全国的に見ても低く、地域ごとの事情や背景による温度差が明らかになった。

自由記述では、「公平性や運用面で課題がある」「制度の活用状況に課題がある」「家賃高騰に伴い手当金額の見直しを求められている」「手間やコスト負担が大きい」といった声が一定数ある一方で、「制度を通じて採用活動を有利に活用したい」「他社動向や時代にあわせて再設計、見直しをしていきたい」といった前向きな意見も見られた。

回答企業の内訳

表1: 従業員規模別 (n=2,936社)

従業員数	企業数
～10名	738
11～30名	1,178
31～50名	438
51～100名	358
101～300名	184
301名以上	40
総計	2,936

表2: 業種別

業種	企業数
建設業	714
製造業	809
運輸業	139
情報通信業	78
卸売業・小売業	494
不動産業	59
宿泊業・飲食業	37
サービス業	295
医療・福祉	97
その他の業種	214
総計	2,936

表3: 地域別

地方	企業数
北海道・東北	336
関東	587
中部	621
近畿	761
中国・四国	398
九州・沖縄	233
総計	2,936

※一部設問は複数回答です。回答数の合計は表中のn数を超える場合があります。

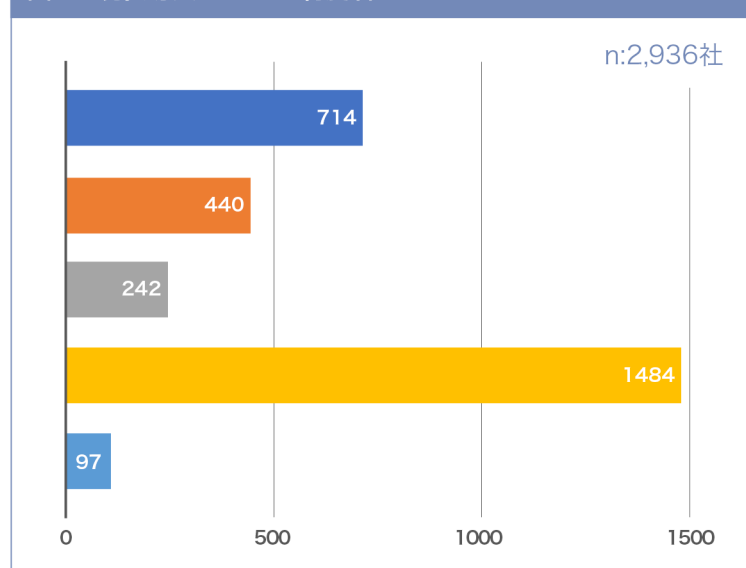
※未回答や空欄は母数から除外しているため、設問ごとに母数が異なる場合があります。

住宅制度の導入状況

Implementation status of corporate housing programs

全国2,936社の調査では、「住宅手当(現金支給)」を導入している企業は全体の約24%で最多、次いで「借上げ社宅制度」が約15%、「自社社宅」が約8%となっている。一方、制度を導入していない企業は全体の約50%を占めており、住宅手当(現金支給)が現在の主流であることが示された。

図1: 現在導入している制度名



- 住宅手当(現金支給)
- 借上げ社宅制度(賃貸住宅を会社が借りたうえで、従業員に貸し出す)
- 自社社宅(会社で物件を保有し、従業員へ使用させている)
- なし
- その他・わからない

地域別に見ると、関東や九州・沖縄では、借り上げ社宅との併用など複数選択もあり、制度の厚みが見られる。北海道・東北では住宅手当が中心であり、制度の簡素化が特徴的である。

図2：現在導入している制度名（北海道・東北地方）

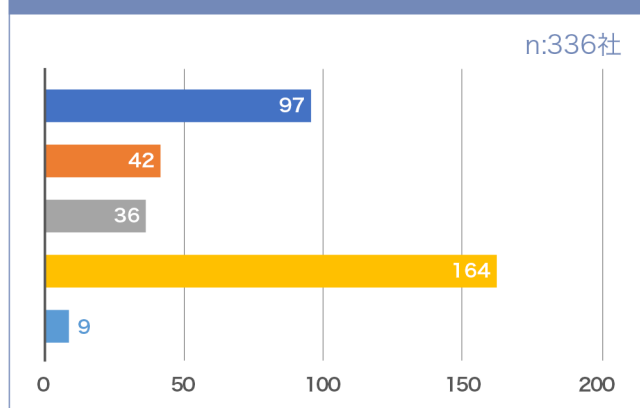


図3：現在導入している制度名（関東地方）

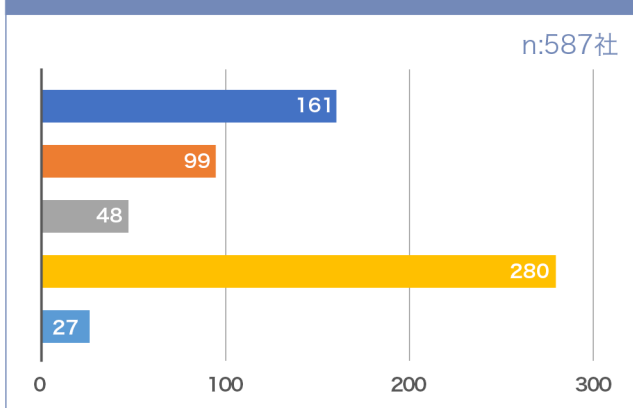


図4：現在導入している制度名（中部地方）

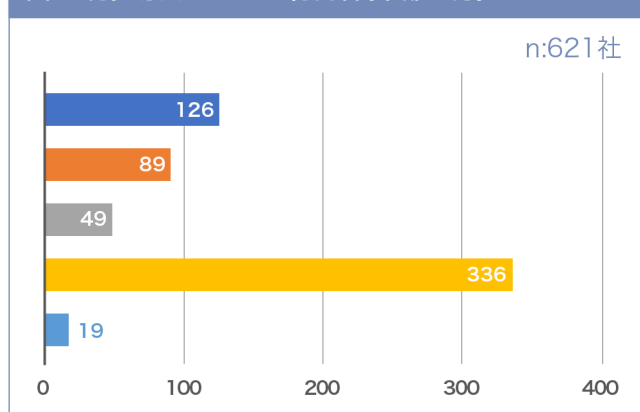


図5：現在導入している制度名（近畿地方）

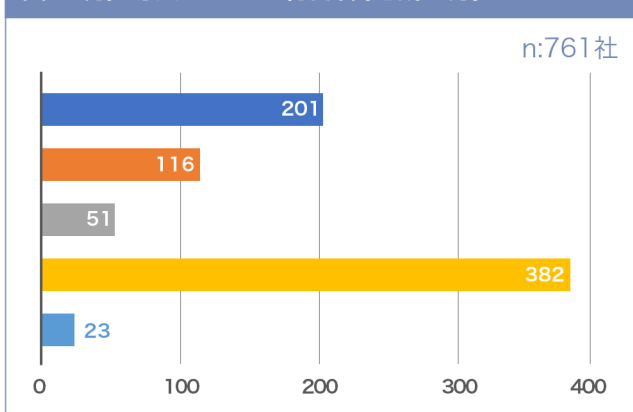


図6：現在導入している制度名（中国・四国地方）

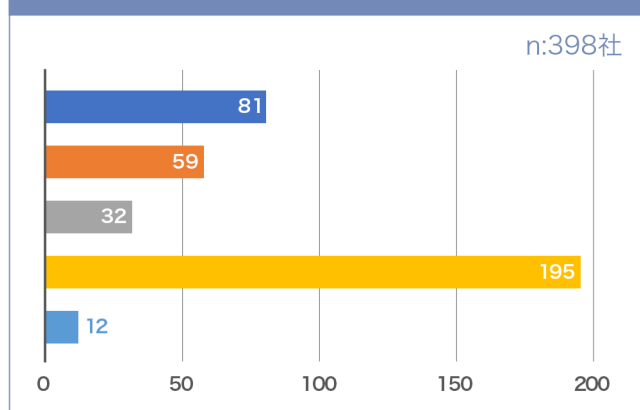
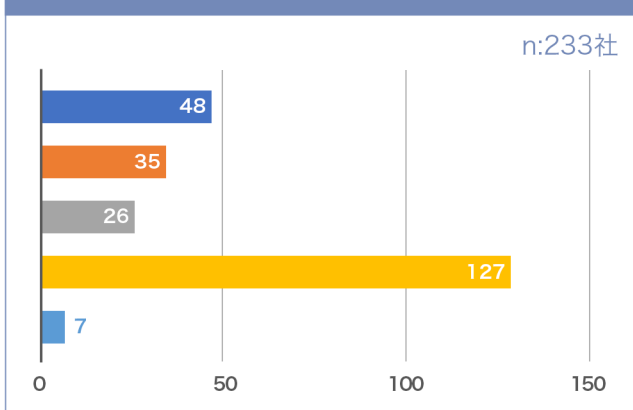


図7：現在導入している制度名（九州・沖縄地方）



- 住宅手当（現金支給）
- 借り上げ社宅制度（賃貸住宅を会社が借りたうえで、従業員に貸し出す）
- 自社社宅（会社で物件を保有し、従業員へ使用させている）
- なし
- その他・わからない

03

業種別では、不動産業において約2割の企業が制度を併用しており、業種特有の強みを活かした結果といえる。一方、情報通信業、製造業などでは住宅手当に特化した設計が多い。また、運輸業は人件費に占める歩合や時間外手当の割合が高く固定給が低いことも多く、恒常的な固定費となる住宅手当を導入しにくい傾向があり、結果として業種間で制度の有無に大きな差が見られた。

図8：現在導入している制度名（不動産業）

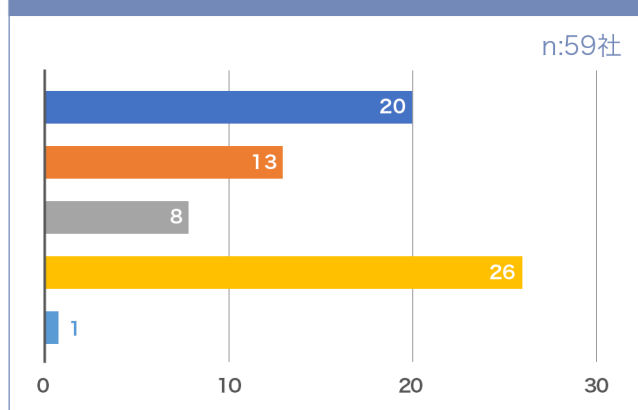


図9：現在導入している制度名（情報通信業）

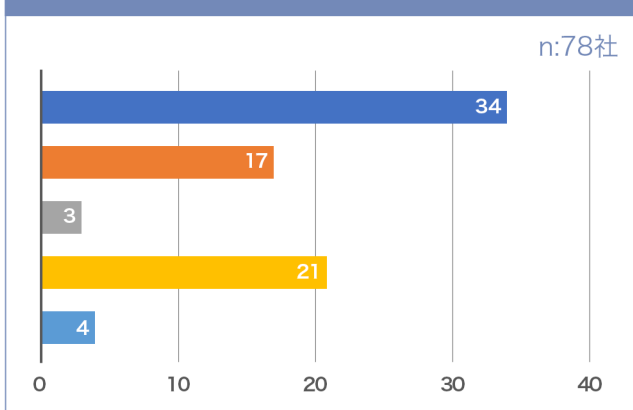


図10：現在導入している制度名（製造業）

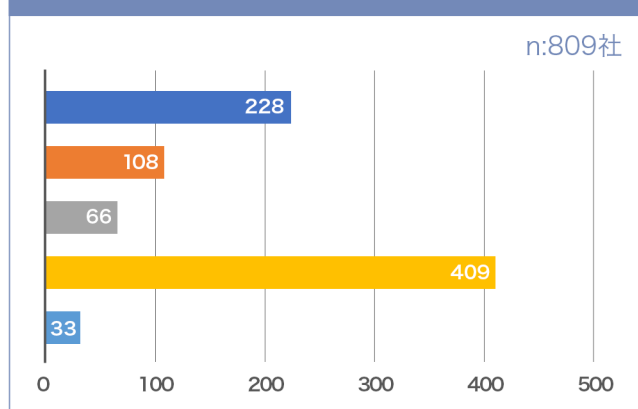


図11：現在導入している制度名（運輸業）

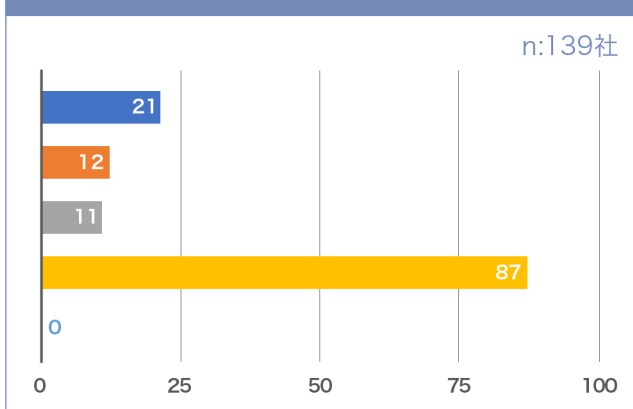


図12：現在導入している制度名（卸売業・小売業）

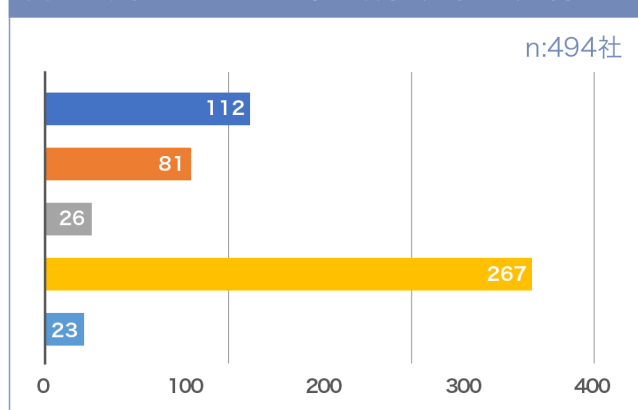
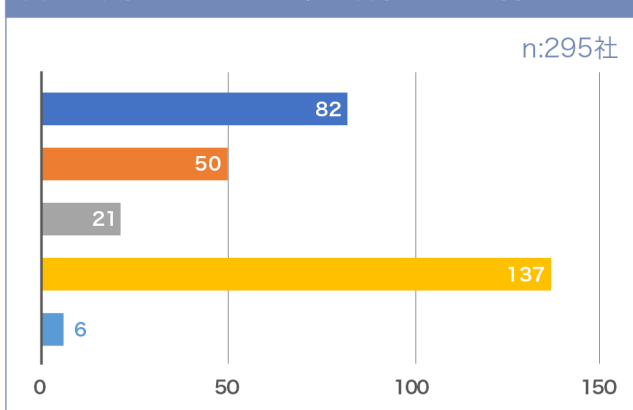


図13：現在導入している制度名（サービス業）



- 住宅手当(現金支給)
- 借り上げ社宅制度(賃貸住宅を会社が借りたうえで、従業員に貸し出す)
- 自社社宅(会社で物件を保有し、従業員へ使用させている)
- なし
- その他・わからない

04

企業規模によって違いも大きく、30名以下の小規模企業では住宅手当が中心の制度が一般的である。一方、中堅以上の企業では借り上げ社宅や自社社宅の導入も見られ、規模の大きさに応じた予算の余裕が制度の導入に大きく影響している。

図14：現在導入している制度名（10名以下の企業）

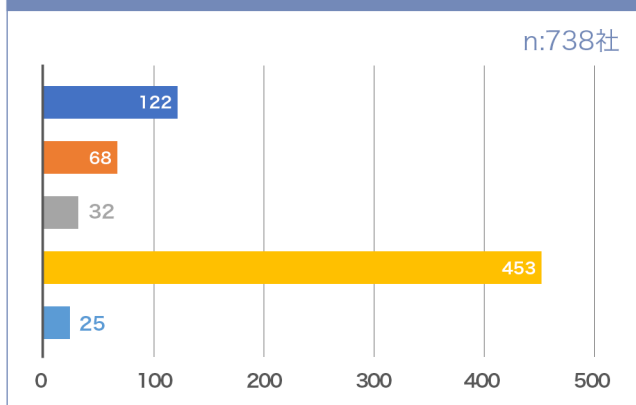


図15：現在導入している制度名（11～30名の企業）

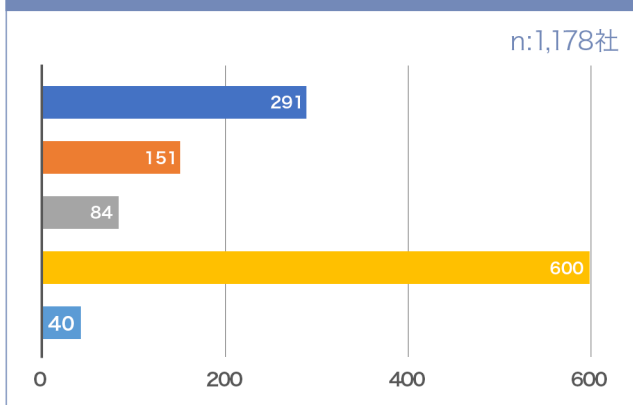


図16：現在導入している制度名（31～50名の企業）

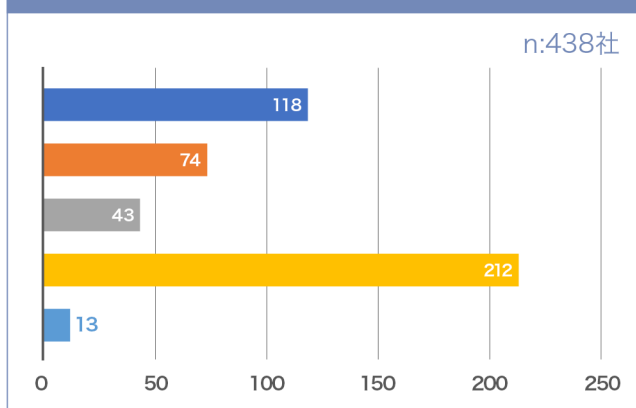


図17：現在導入している制度名（51～100名の企業）

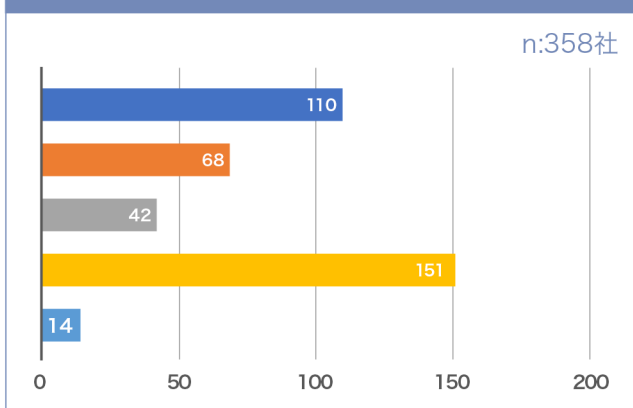


図18：現在導入している制度名（101～300名の企業）

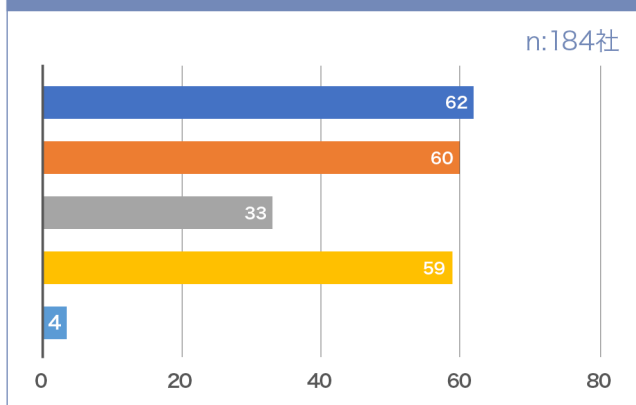
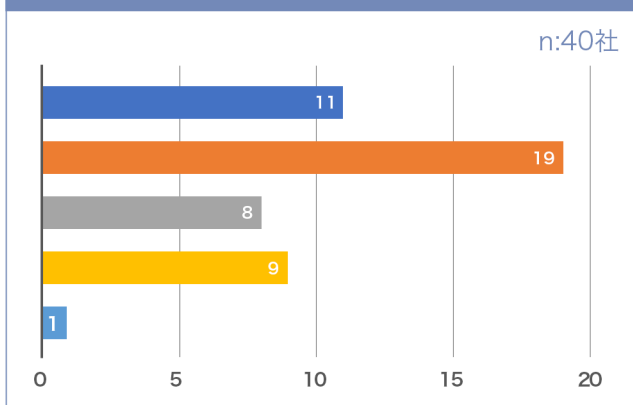


図19：現在導入している制度名（301名以上の企業）



- 住宅手当（現金支給）
- 借り上げ社宅制度（賃貸住宅を会社が借りたうえで、従業員に貸し出す）
- 自社社宅（会社で物件を保有し、従業員へ使用させている）
- なし
- その他・わからない

自由記述からは、近年のリモート勤務の普及に伴い、住宅関連の福利厚生として在宅環境整備費や通信費支給など「リモート勤務の補助」を挙げる企業もあり、住宅手当に替えて支給する事例も見られた。

総じて、住宅制度の導入には地域・業種・企業規模といった複数の要素が影響しており、今後は自社の状況に即した「選択と集中」が求められる。

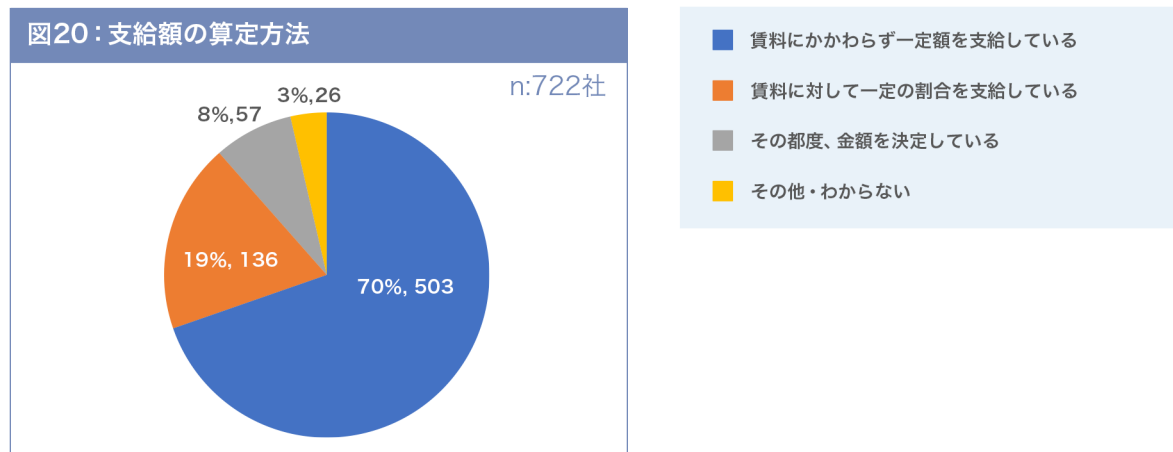
住宅手当の制度設計 Designing a housing allowance system

◆住宅手当の算定方法

住宅手当（現金支給）の支給額は、全国的に「一律支給」が主流であり、全体の約7割を占めている。制度の簡便さや公平性、運用負荷の低さが評価され、とくに中小企業で多く採用されている。

「家賃連動型」の導入は約2割にとどまり、相対的には都心部よりも中国・四国、九州・沖縄などの地方に多い結果となった。また、「都度決定」や「その他」の柔軟型設計は一部に見られるが少数派である。

図20：支給額の算定方法



地域別では、全国的に一律支給が圧倒的に多く、地域差は小さい。特に関東・近畿の都心部では7割を超える。家賃変動が大きい都心部では、家賃連動型にすると支給額の調整が頻繁に必要となるため、一律支給を選ぶ傾向があると考えられる。

図21：支給額の算定方法（北海道・東北地方）

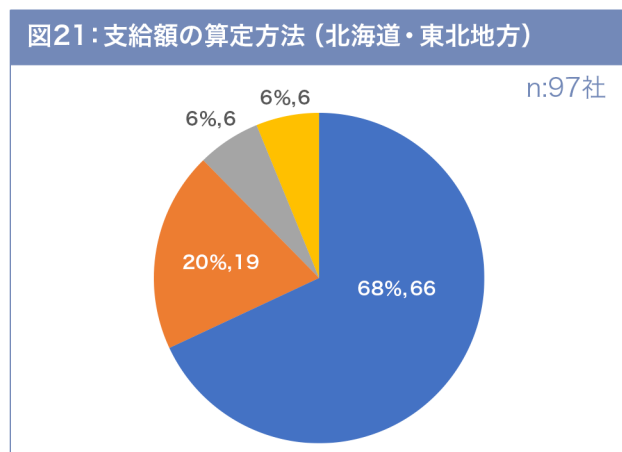


図22：支給額の算定方法（関東地方）

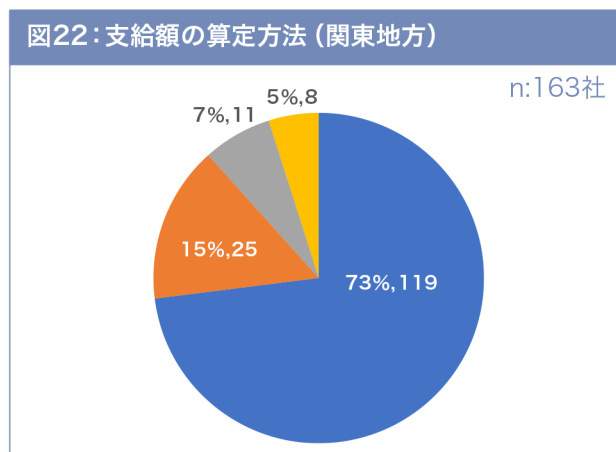


図23：支給額の算定方法（中部地方）

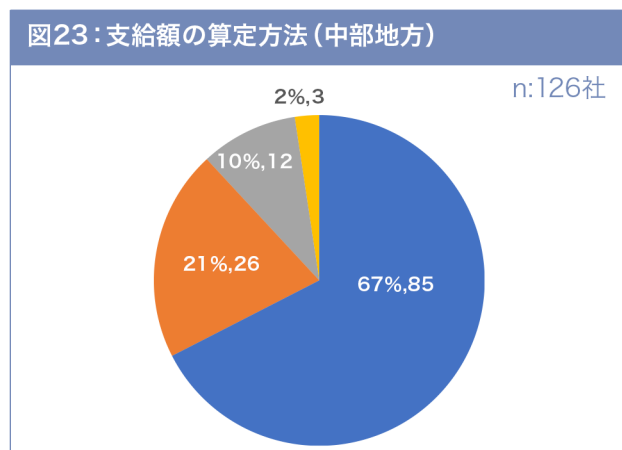


図24：支給額の算定方法（近畿地方）

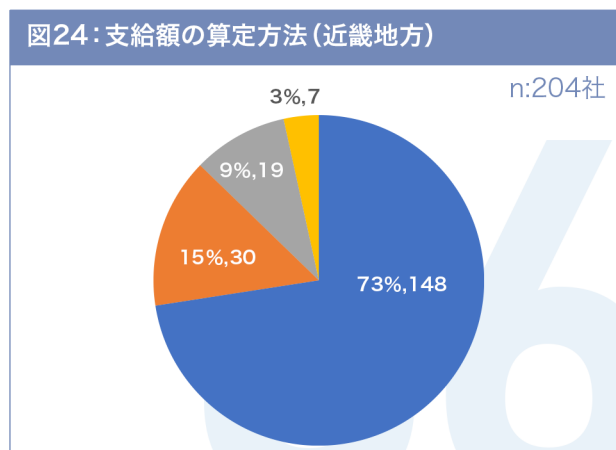


図25：支給額の算定方法（中国・四国地方）

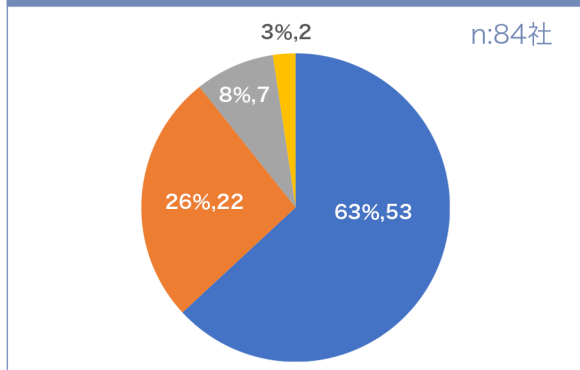
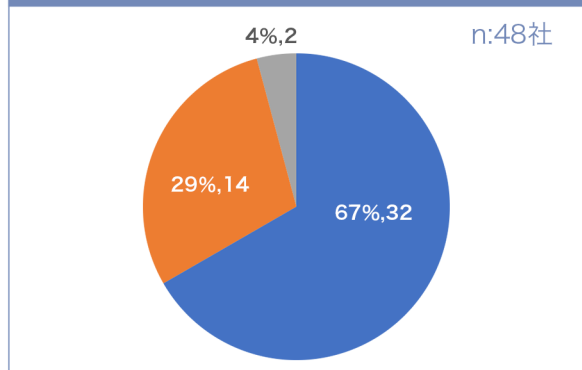


図26：支給額の算定方法（九州・沖縄地方）



業種別に見ると、不動産業（82%）、サービス業（75%）、情報通信業（65%）では一律支給が中心で、制度運用の簡素化や固定的な人件費管理を優先している様子がうかがえる。一方、医療・福祉（44%）や宿泊業・飲食業（37.5%）では割合支給が多く、雇用形態の幅広さや雇用の流動性など、複合的な事情が影響している可能性も考えられる。

図27：支給額の算定方法（不動産業）

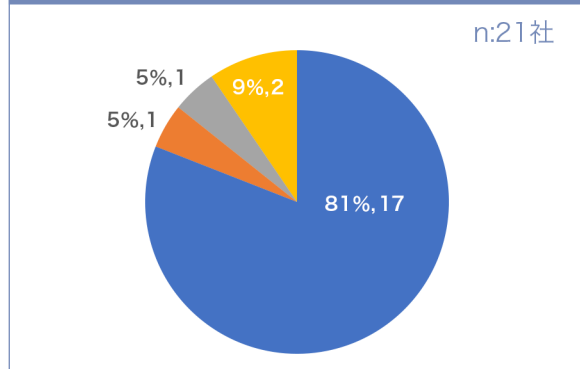


図28：支給額の算定方法（情報通信業）

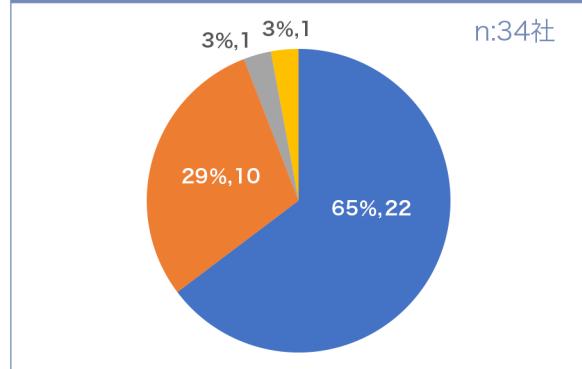


図29：支給額の算定方法（医療・福祉）

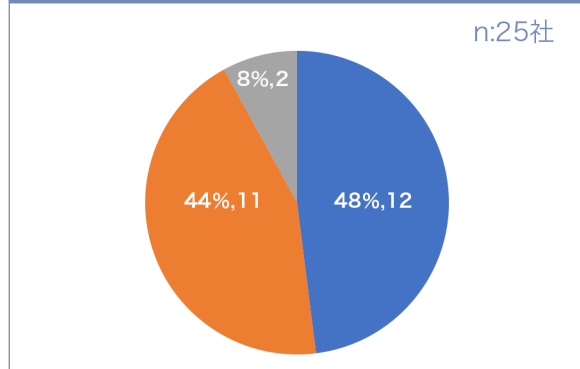


図30：支給額の算定方法（サービス業）

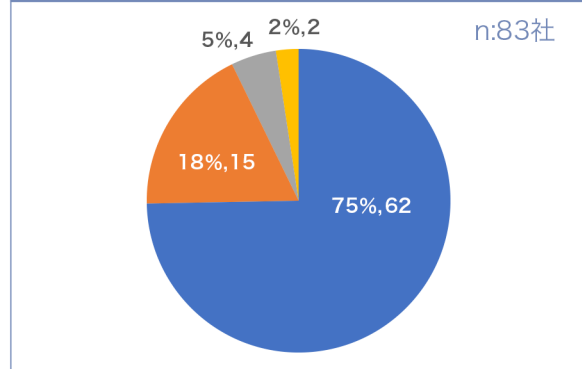
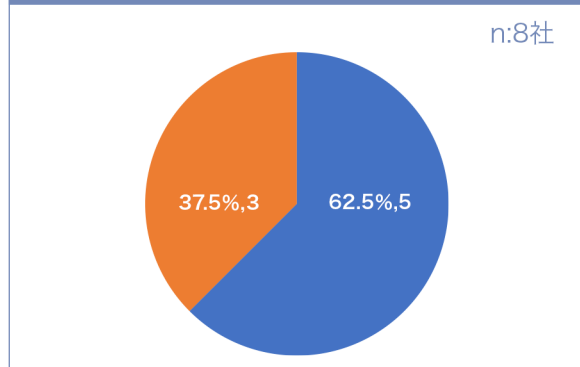


図31：支給額の算定方法（宿泊業・飲食業）



- 賃料にかかわらず一定額を支給している
- 賃料に対して一定の割合を支給している
- その都度、金額を決定している
- その他・わからない

企業規模別に見ると、規模が小さいほど一律支給の割合が高く、10名以下では75%に達する。規模が大きくなるにつれて、割合支給やその他の方式の割合も増え、101名以上では40%となっている。背景には勤務地や職種構成、制度運用の考え方など、さまざまな要因が影響している可能性がある。

総じて、住宅手当の支給方法にはシンプルさが求められる一方で、業種や規模によって柔軟性のニーズも高まりつつあり、今後はバランスの取れた設計が課題となる。

図32：支給額の算定方法（10名以下の企業）

n:124社

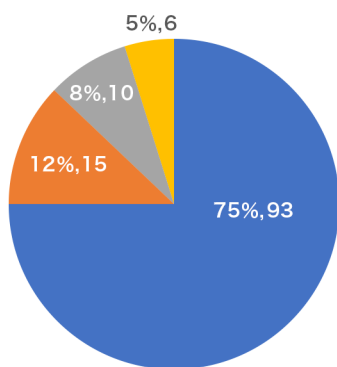


図33：支給額の算定方法（11～30名の企業）

n:296社

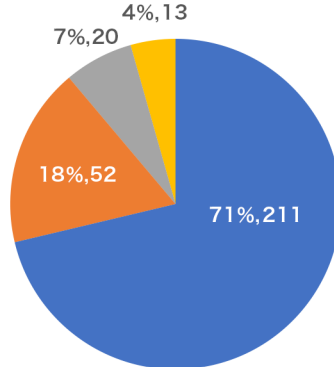


図34：支給額の算定方法（31～50名の企業）

n:119社

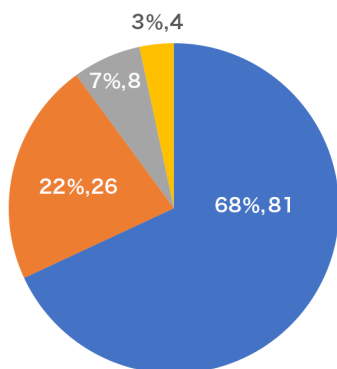


図35：支給額の算定方法（51～100名の企業）

n:110社

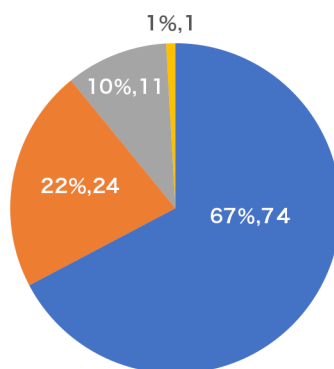


図36：支給額の算定方法（101～300名の企業）

n:62社

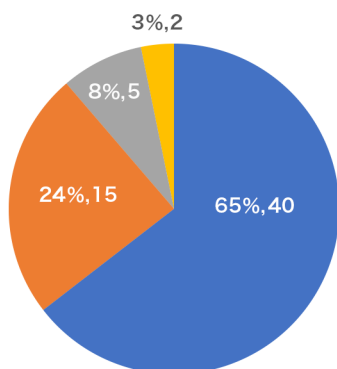
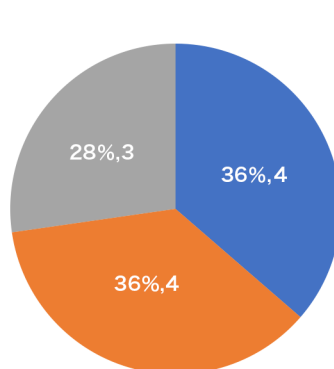


図37：支給額の算定方法（301名以上の企業）

n:11社

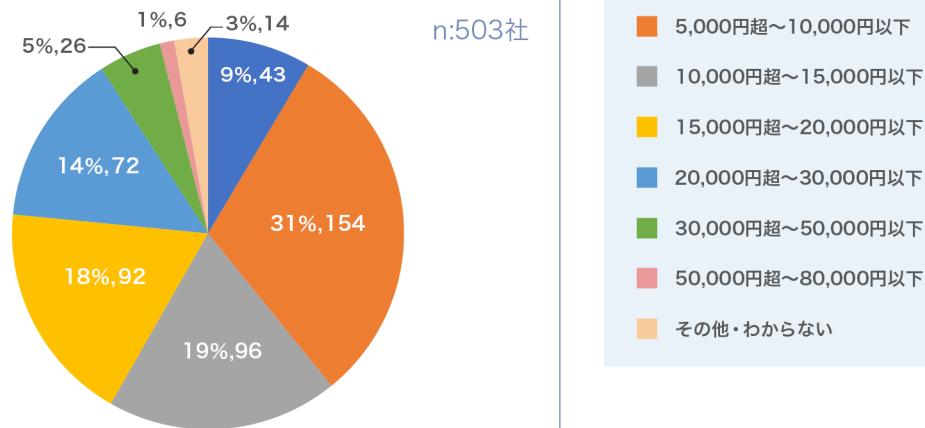


- 賃料にかかわらず一定額を支給している
- 賃料に対して一定の割合を支給している
- その都度、金額を決定している
- その他・わからない

◆住宅手当の支給金額

「賃料にかかわらず一定額を支給している」と答えた企業のうち、全国的には「5,000円超～10,000円以下」の住宅手当を支給する企業が最も多く、次いで「10,000円超～15,000円以下」「15,000円超～20,000円以下」が続く。支給額は概ね「30,000円以下」に集中しており、実務運用とコスト負担のバランスを意識した設計が主流である。

図38：住宅手当の金額



地域別に見ると、関東と近畿はいずれも「10,000円超」の支給割合が7割前後と高く、大都市圏の抱える地域特有の家賃水準や人材確保競争の影響がうかがえる。一方、九州・沖縄は「5,000円以下」が21.9%と高く、全体的に低額傾向となった。生活コストや家賃相場の低さに加え、賃金水準や企業規模も影響している可能性がある。住宅手当額は地域経済や都市集中度と密接に関連していると考えられる。

図39：住宅手当の金額（北海道・東北地方）

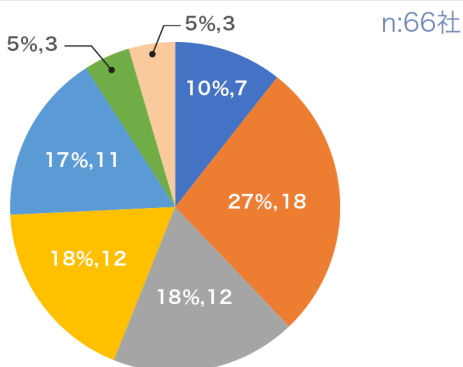


図40：住宅手当の金額（関東地方）

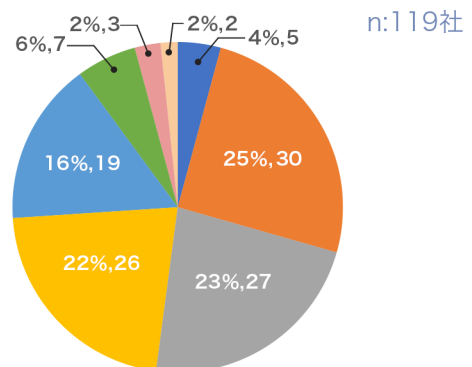


図41：住宅手当の金額（中部地方）

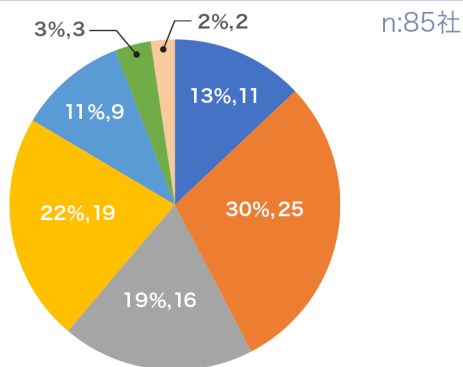


図42：住宅手当の金額（近畿地方）

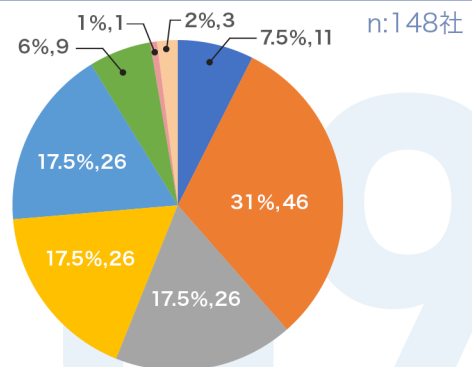


図43：住宅手当の金額（中国・四国地方）

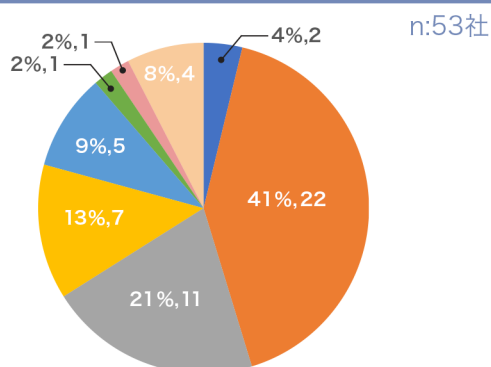
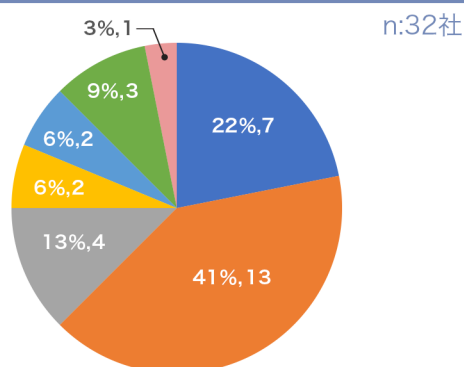


図44：住宅手当の金額（九州・沖縄地方）



業種別に住宅手当額の分布を見ると、ほとんどの業種で「10,000円超～15,000円以下」の中額帯が中心で、大きな差は見られない。「20,000円超」の高額帯は一部業種でやや多いものの、全体として突出した水準ではない。一方、医療・福祉は「5,000円以下」が31.8%と他業種に比べて明確に高く、低額傾向が際立つ。この違いは、地域展開や人材構成など業種ごとの事情が反映された結果といえる。

図45：住宅手当の金額（製造業）

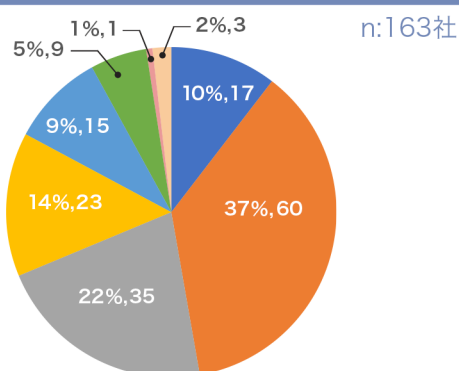


図46：住宅手当の金額（情報通信業）

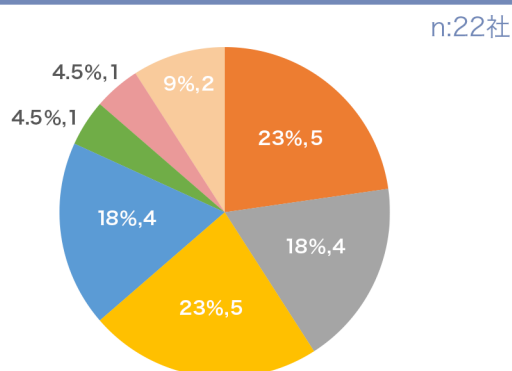


図47：住宅手当の金額（不動産業）

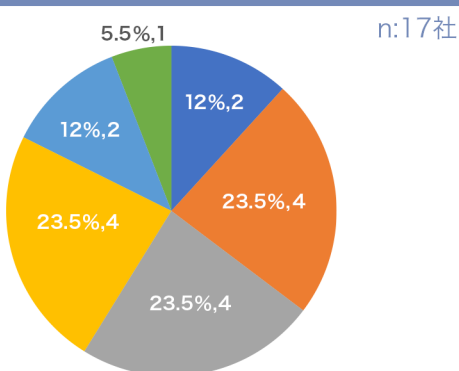


図48：住宅手当の金額（建設業）

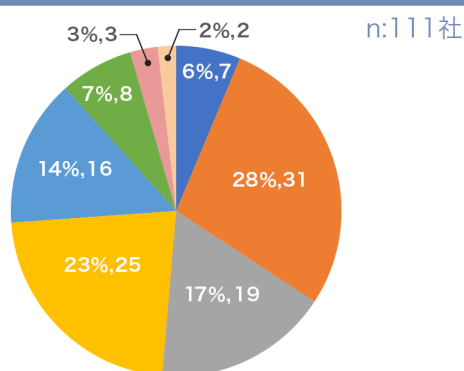


図49：住宅手当の金額（医療・福祉）

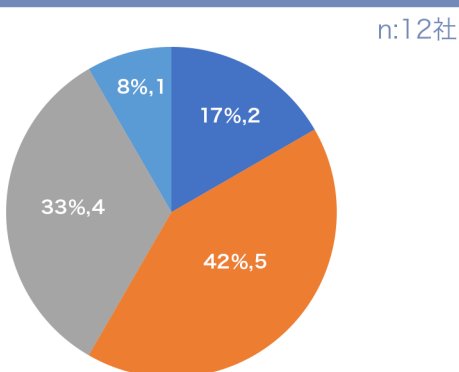
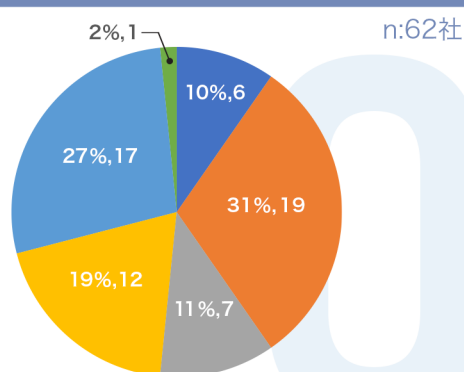


図50：住宅手当の金額（サービス業）



小規模企業では「5,000円超～10,000円以下」の低額支給が中心で、高額支給は少ない。規模が大きくなるにつれ支給額は相対的に高くなるが、大規模企業でも「5,000円以下」が一定割合を占め、支給額は幅広い。

図51：住宅手当の金額（10名以下の企業）

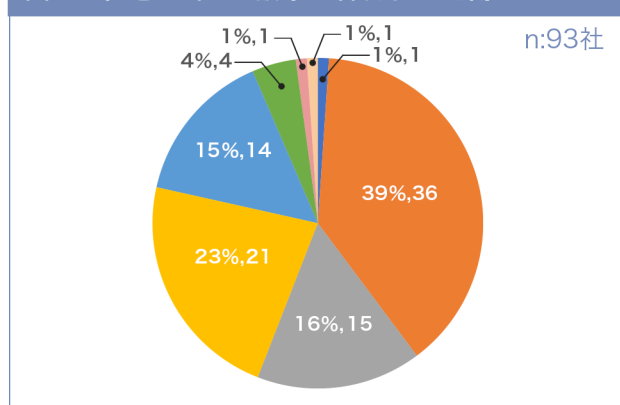


図52：住宅手当の金額（11～30名の企業）

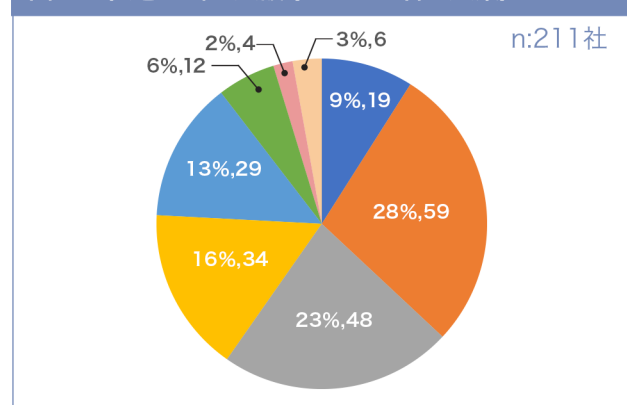


図53：住宅手当の金額（31～50名の企業）

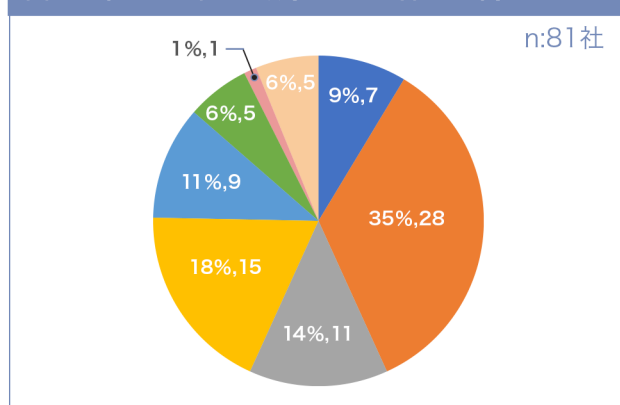


図54：住宅手当の金額（51～100名の企業）

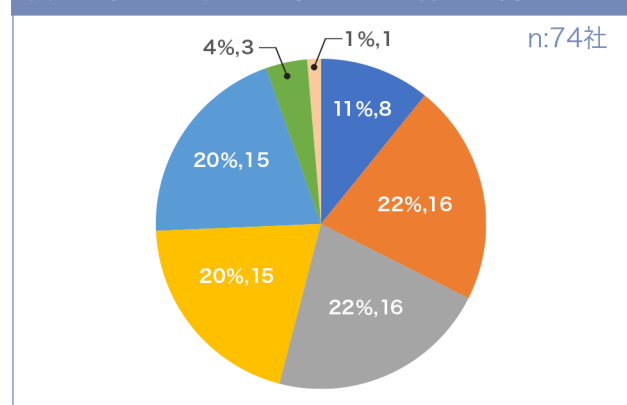
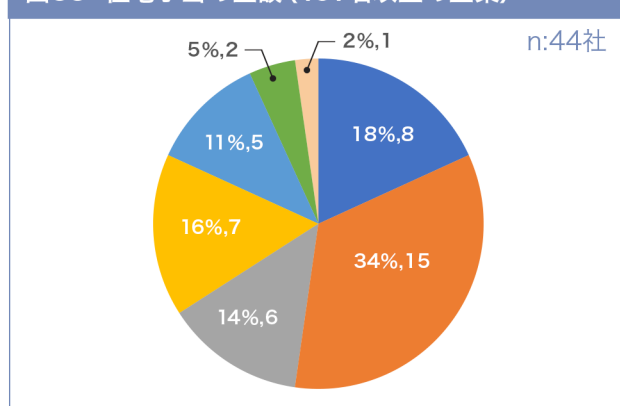


図55：住宅手当の金額（101名以上の企業）

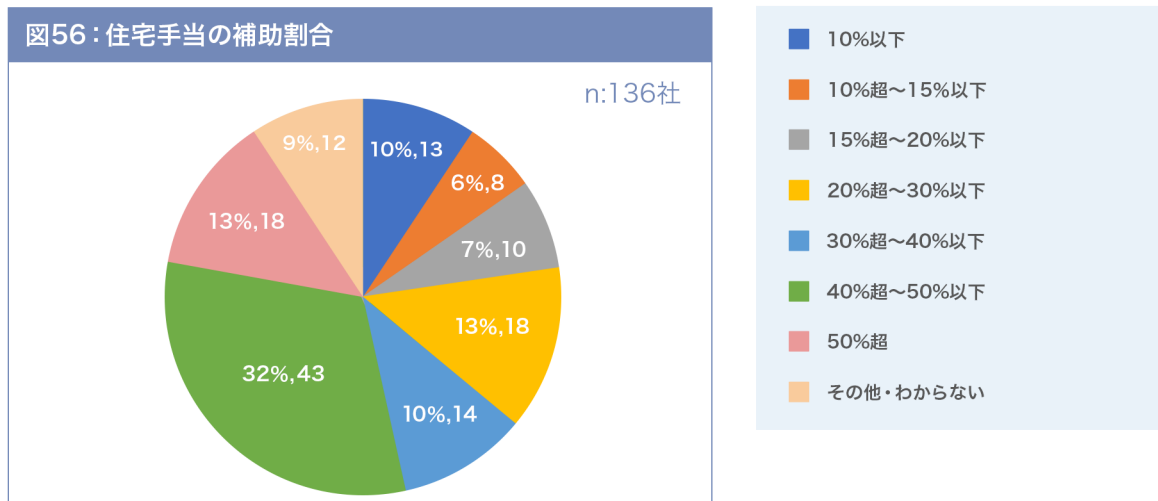


自由記述には、「世帯主かどうか」「会社都合の転勤か」「家族構成」などで支給額が変わるといった声もあり、制度の柔軟な運用や個々の事情の違いがうかがえる。

◆住宅手当の補助割合

次に、「賃料に対して一定の割合を支給している」と答えた企業のうち、住宅手当の補助割合は、「40%超～50%以下」が最も多く、全体としては「30%超～50%以下」の現実的な補助水準に集中している。支給方式の種別に関係なく、実質的な補助率としてはばらつきが大きく、一部では「50%超」や「10%以下」といった極端な設計も見られる。

図56：住宅手当の補助割合



地域別では、北海道・東北、九州・沖縄を中心に「40%超～50%以下」の手厚い補助率が多かったが、相対的に都市部に比べ家賃水準が低いことなども背景として考えられる。これに対し、関東では「10%以下」と「40%超～50%以下」がほぼ同率で分布しており、都市部における二極化傾向が確認された。

図57：住宅手当の補助割合（北海道・東北地方）

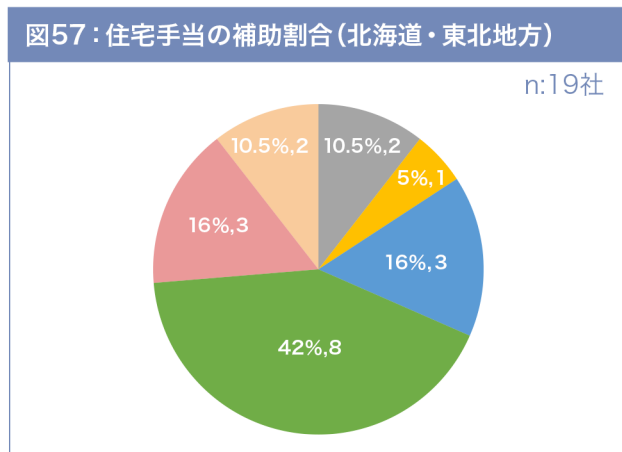


図58：住宅手当の補助割合（関東地方）

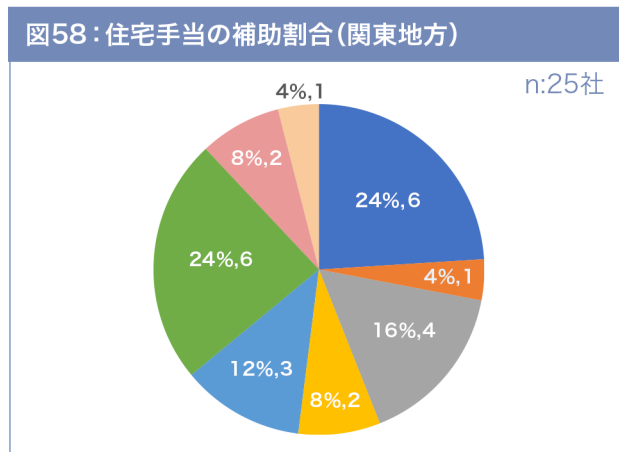


図59：住宅手当の補助割合（中部地方）

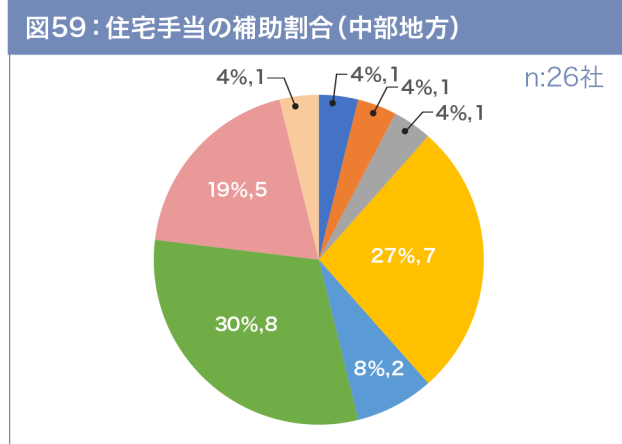


図60：住宅手当の補助割合（近畿地方）

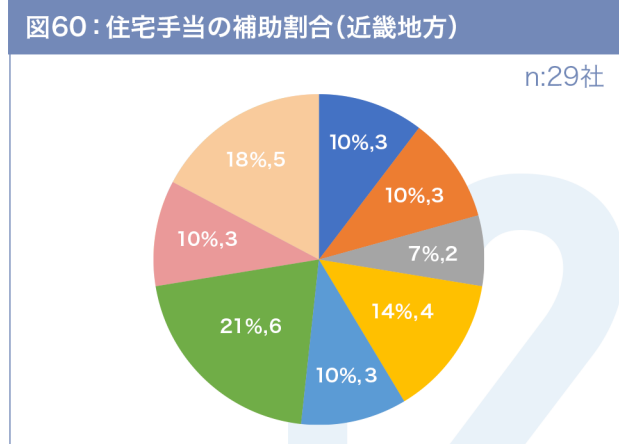
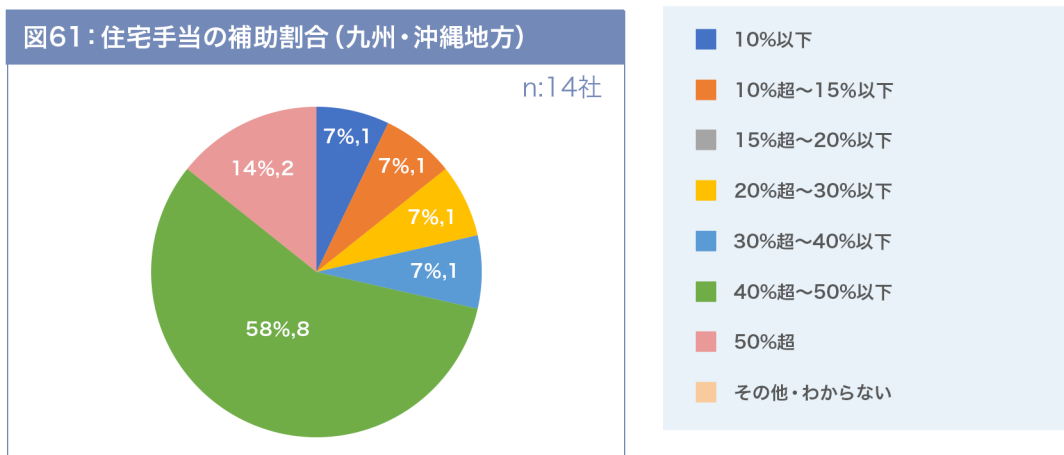


図61：住宅手当の補助割合（九州・沖縄地方）



業種別に見ると、建設業や卸売業・小売業では「40%超」の補助が多く、人材確保の一環として住宅手当を積極活用している傾向がうかがえる。一方、医療・福祉では「30%以下」が多数派であり、制度コストと運用効率の観点から控えめな補助率が採用されている。

図62：住宅手当の補助割合（建設業）

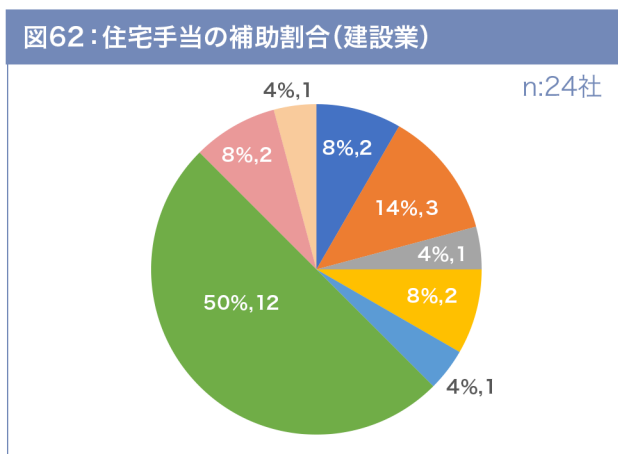


図63：住宅手当の補助割合（医療・福祉）

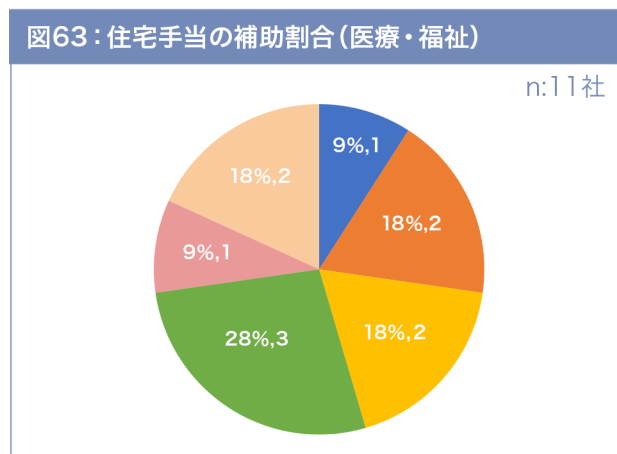
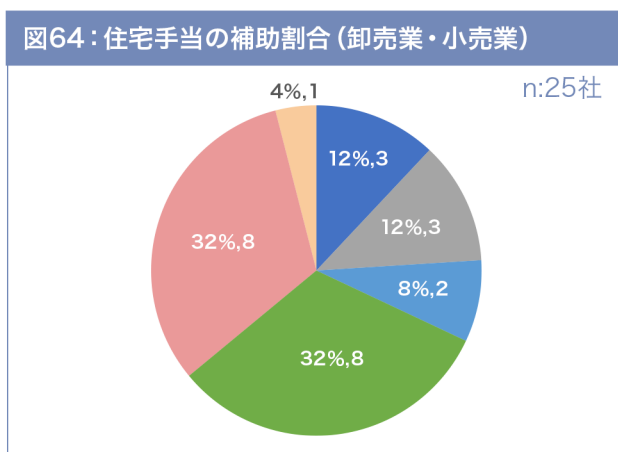


図64：住宅手当の補助割合（卸売業・小売業）



企業規模別では、小規模企業においても「40%超～50%以下」の補助が多く見られ、企業規模に関わらず支援意欲が高い傾向がある。

図65：住宅手当の補助割合（10名以下の企業）

n:14社

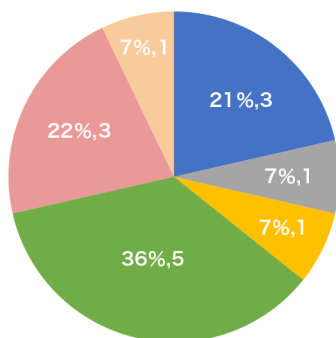


図66：住宅手当の補助割合（11～30名の企業）

n:52社

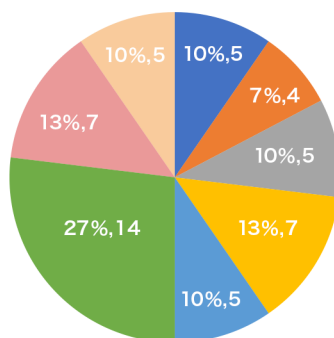


図67：住宅手当の補助割合（31～50名の企業）

n:26社

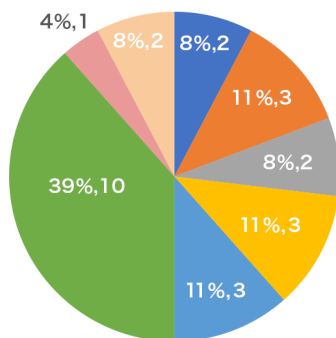


図68：住宅手当の補助割合（51名～100名の企業）

n:24社

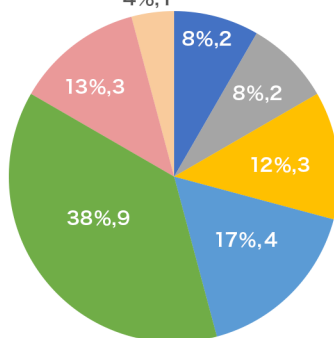
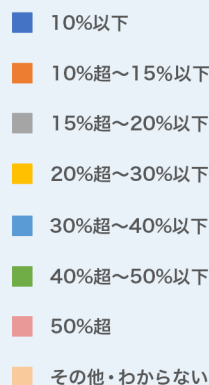
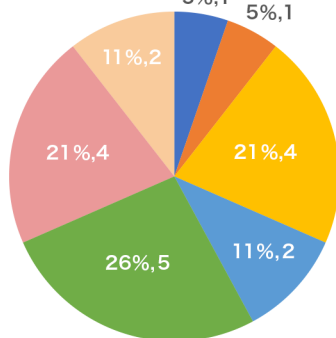


図69：住宅手当の補助割合（101名以上の企業）

n:19社



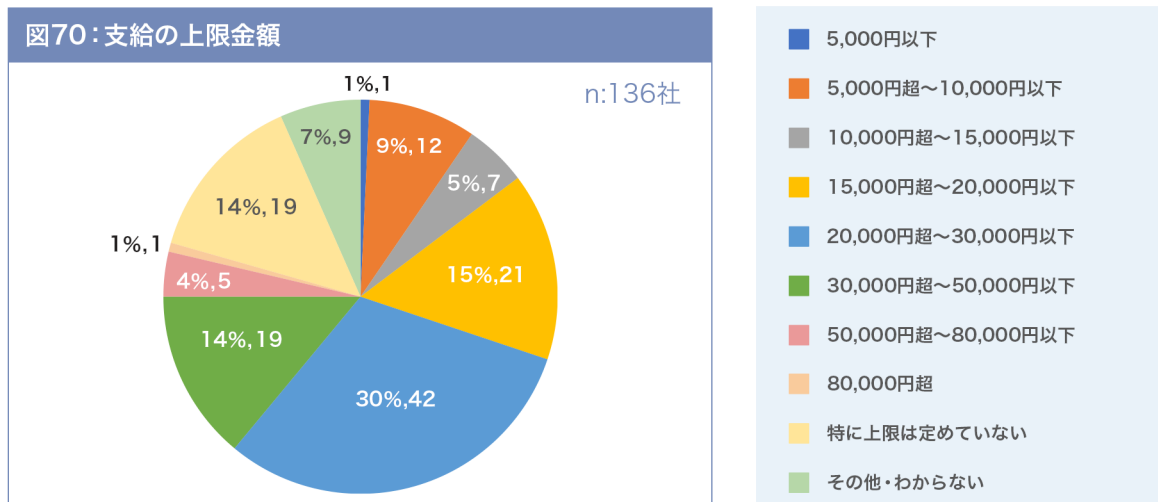
自由記述には、「家賃の半額を支給、ただし上限あり」「属性に応じて支給額を変動」といった記載もあり、制度の柔軟性と実態に即した運用がされていることが明らかとなった。

住宅手当の補助割合は現実的かつ多様な設計が進んでおり、今後は実態に即した運用ルールの明文化と調整力が、制度の有効性を左右する重要な要素となる。

◆住宅手当の上限金額

住宅手当の上限金額については、「20,000円超～30,000円以下」が最も多く、また「10,000円超～30,000円以下」が過半数を占める結果となった。

一方で、「上限金額を設けていない」という企業も一定数存在しており、柔軟な運用方針や一律支給制度と結びついている可能性がある。また、「50,000円超」の上限を設定している企業は少数であり、高額支給は例外的な設計であるといえる。



地域別では、関東においては「30,000円超」「上限設定なし」の割合が過半数近くある一方で、近畿については「20,000円以下」が約7割を占めるなど、都市部においても明確な差が現れており、地域ごとの制度設計の違いがうかがえる興味深い結果となった。

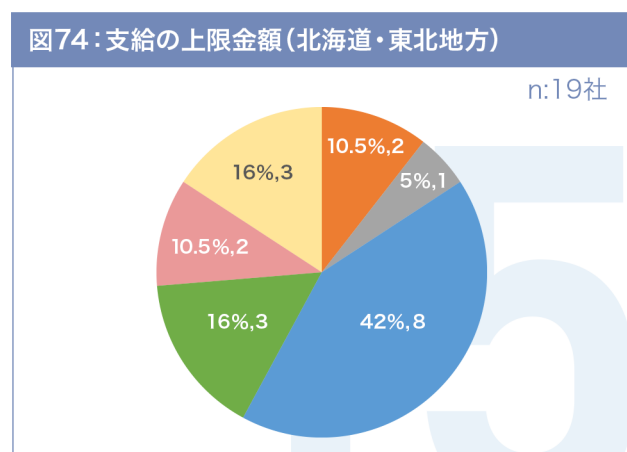
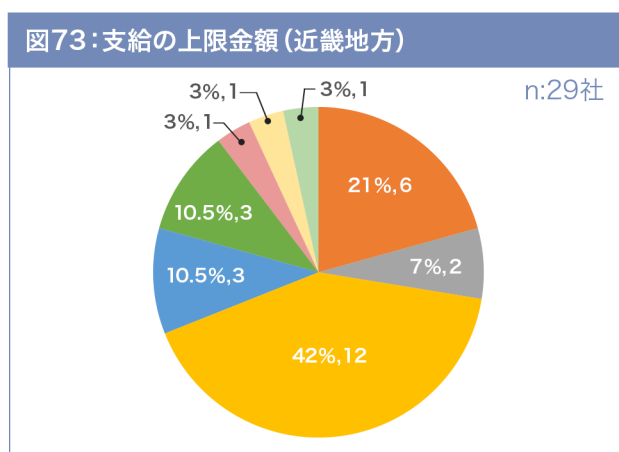
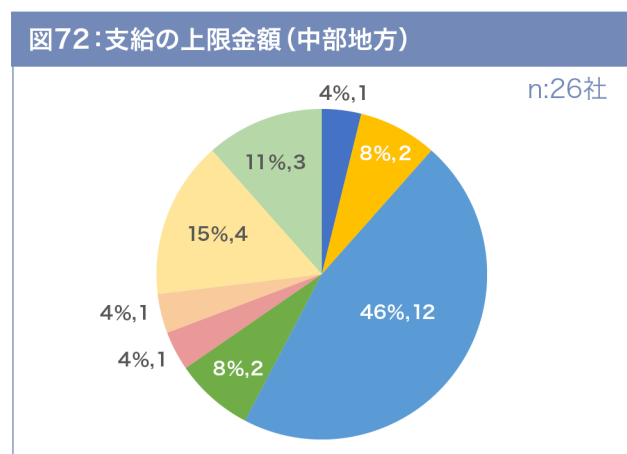
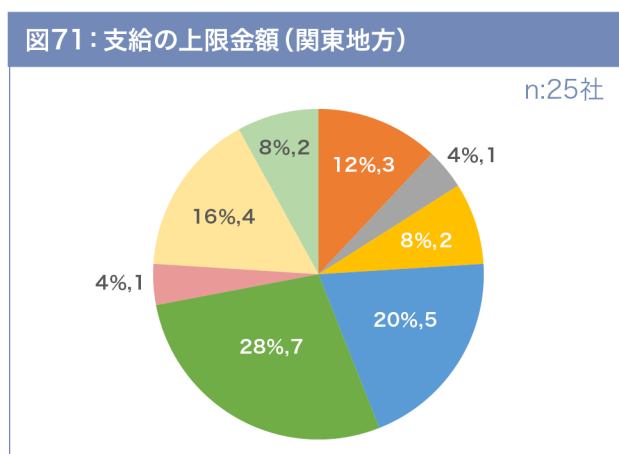


図75：支給の上限金額（九州・沖縄地方）

n:14社

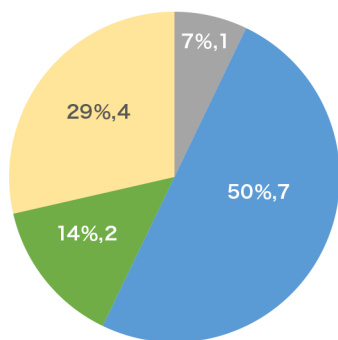
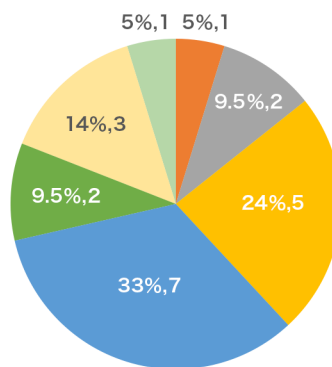


図76：支給の上限金額（中国・四国地方）

n:21社



業種別に見ると、多くの業種で「20,000円超～30,000円以下」が最多を占める中、製造業は「上限設定なし」が約3割と、他業種を大きく引き離す結果となった。また医療・福祉、卸売業・小売業では「5,000円超～30,000円以下」が主流であり、住宅手当額の回答に引き続き支給水準の抑制傾向が見られた。

図77：支給の上限金額（製造業）

n:34社

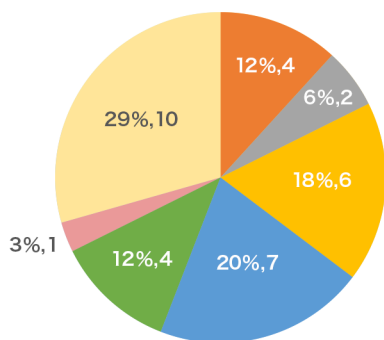


図78：支給の上限金額（医療・福祉）

n:11社

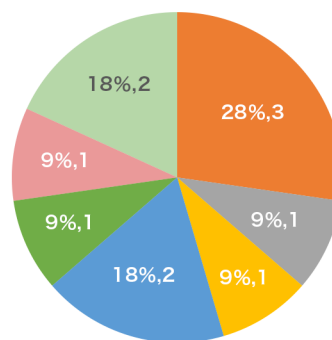
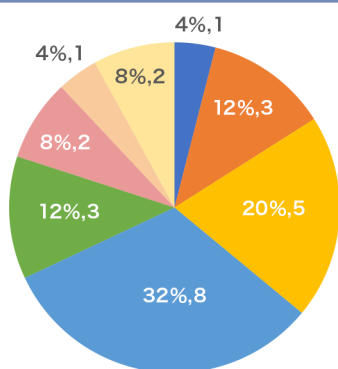


図79：支給の上限金額（卸売業・小売業）

n:25社



企業規模別に見ると、30名以下の小規模企業では「20,000円超～30,000円以下」の控えめな上限設定が多いが、その中でも10名以下の企業では「上限設定なし」が3割を占める傾向もあり、制度の簡素化傾向も見られた。

これに対し、中堅以上の企業では「30,000円超」の上限が目立ち、支給額に幅を持たせた柔軟な制度設計が進んでいる。

図80：支給の上限金額（10名以下の企業）

n:13社

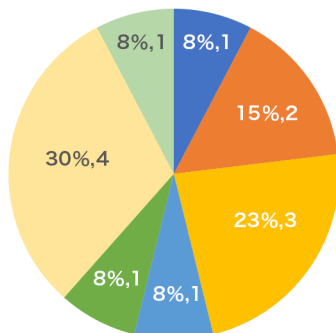


図81：支給の上限金額（11～30名の企業）

n:52社

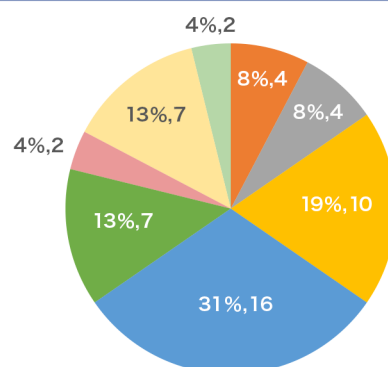


図82：支給の上限金額（31～50名の企業）

n:26社

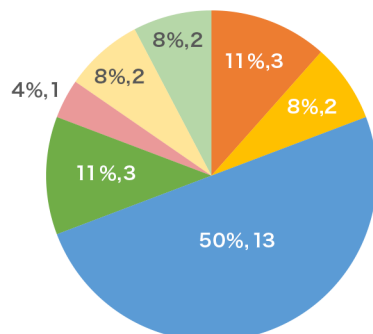


図83：支給の上限金額（51名～100名の企業）

n:24社

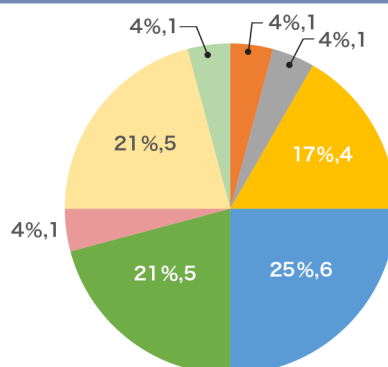
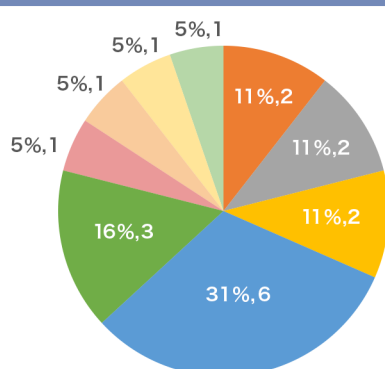


図84：支給の上限金額（101名以上の企業）

n:19社



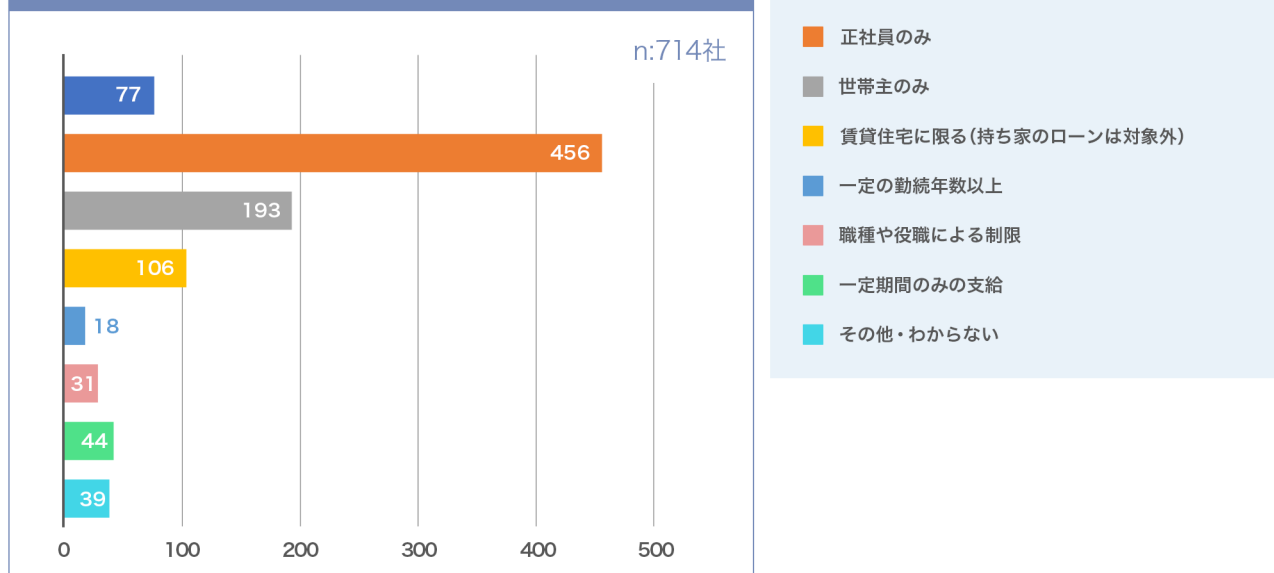
自由記述からは、「財務上の制約から上限を設定している」「公平性の確保に必要」といった実務的な理由が多く挙げられた一方、「物価上昇に追いついていない」「見直しが必要」とする課題認識も示された。特に都市部では、上限の適正化が制度の効果を左右する要素として注目されている。

全体として、住宅手当の上限金額は実務的な妥当性を意識した設計が主流であるが、企業規模や業種、地域事情によって柔軟な設定がなされている。今後は、制度の公平性や時代適応性を担保する観点から、上限の再設計とその妥当性の明文化が企業に求められるであろう。

◆住宅手当の支給条件

住宅手当の支給にあたり、(雇用形態を除き)最も多く採用されている条件は「本人が世帯主であること」「賃貸住宅に居住していること」の2点である。これらは制度の公正性や運用効率を担保する実務的な基本要件として、全国的に広く定着している。

図85：支給の条件



地域別に見ると、関東などの都市部では、「単身者への支給」や「職場との距離が一定距離以内」「通勤費が発生しない場合」といった自由記述もあり、他手当や条件等との調整を踏まえた柔軟な設計が見られた。一方、地方圏では「世帯主かつ賃貸」などの伝統的な条件に加え、「転勤等の場合のみ支給」といった例もあり、制度の明確化とコスト管理を重視する姿勢が見られる。

図86：支給の条件(北海道・東北地方)

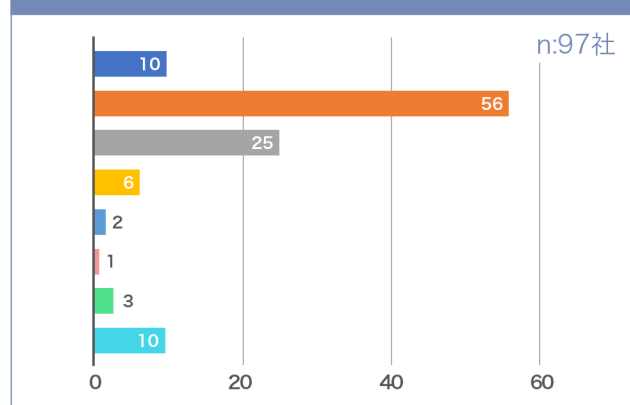


図87：支給の条件(関東地方)

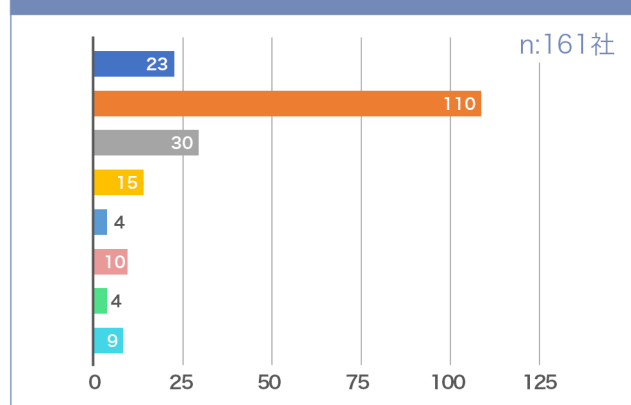


図88：支給の条件(中部地方)

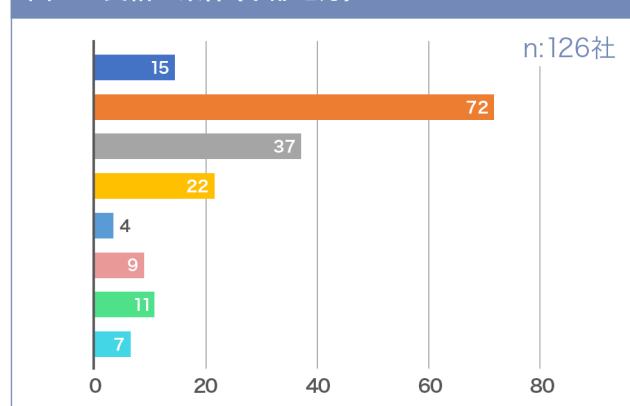


図89：支給の条件(近畿地方)

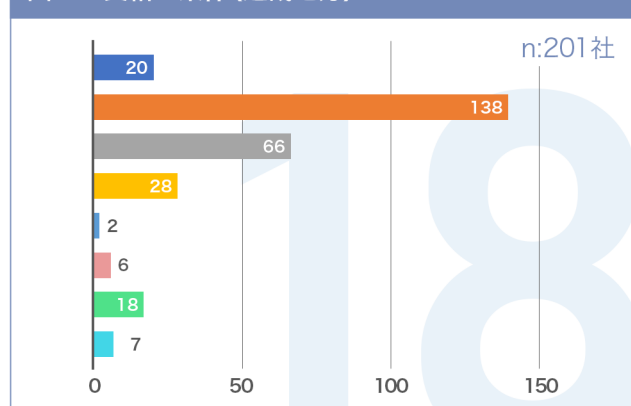


図90:支給の条件(中国・四国地方)

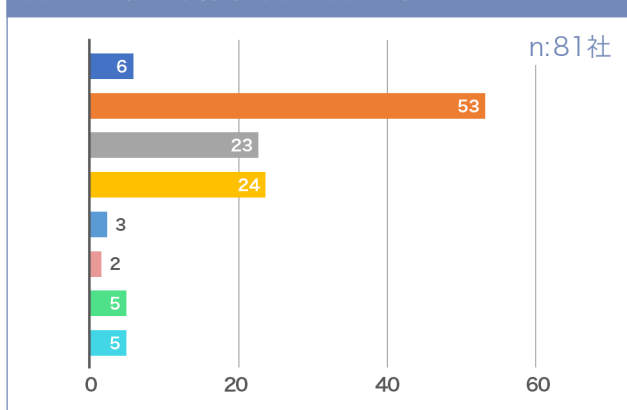
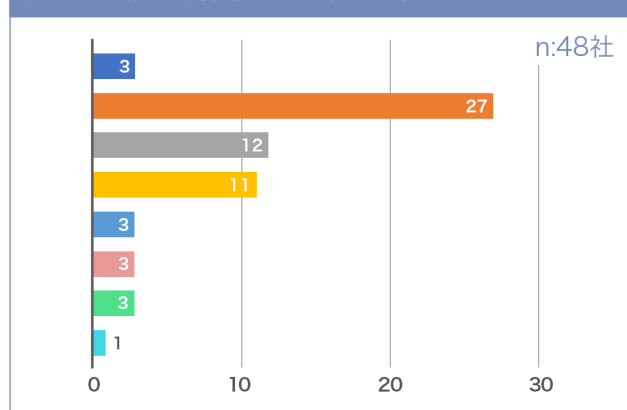


図91:支給の条件(九州・沖縄地方)



運輸業や宿泊業・飲食業では、正社員のみや職種・役職によるなど、支給条件を限定しているケースが多い。一方、情報通信業や医療・福祉では、雇用形態による支給条件の縛りは比較的小さい傾向がある。

図92:支給の条件(不動産業)

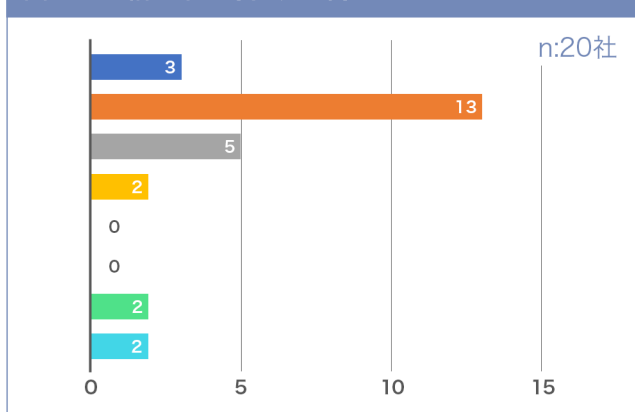


図93:支給の条件(情報通信業)

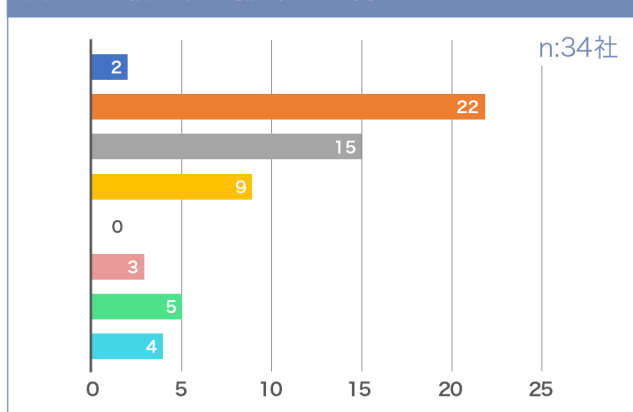


図94:支給の条件(医療・福祉)

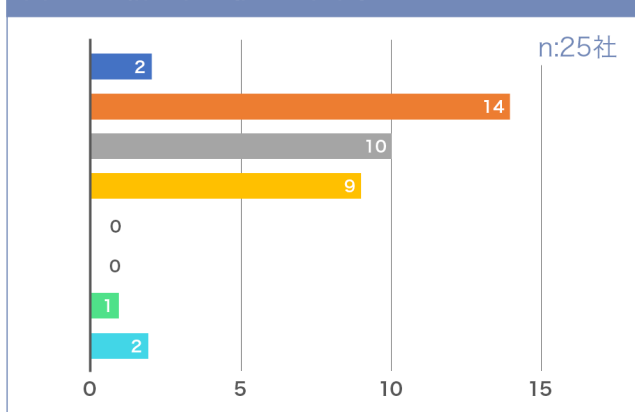
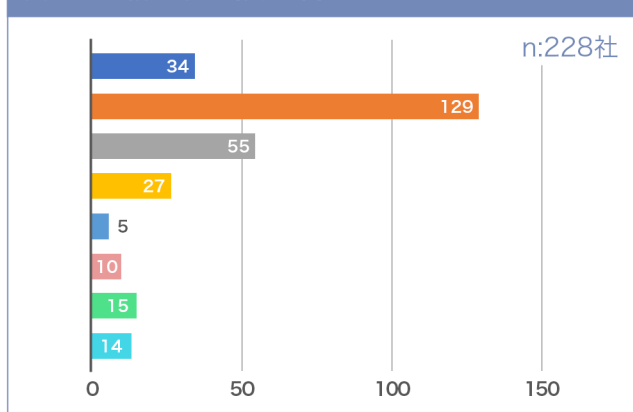


図95:支給の条件(製造業)



- 特に条件は設定していない
- 正社員のみ
- 世帯主のみ
- 賃貸住宅に限る(持ち家のローンは対象外)
- 一定の勤続年数以上
- 職種や役職による制限
- 一定期間のみの支給
- その他・わからない

企業規模別では、小規模企業ほど「正社員のみ」また「特に条件は設定しない」といった回答が相対的に多く、制度運用のシンプルさが重視されている。一方で中堅以上の企業では、規模が大きくなるにつれ、「賃貸住宅に限る」「世帯主のみ」の割合が高くなる傾向が見られた。

図96：支給の条件（10名以下の企業）

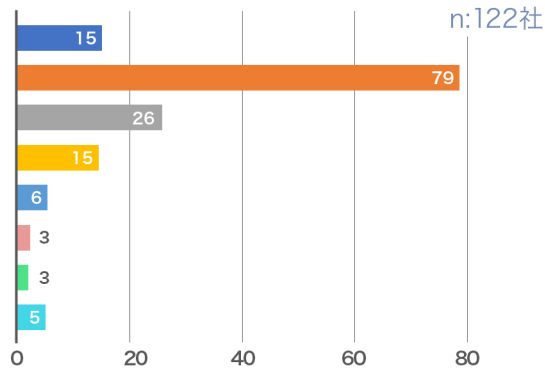


図97：支給の条件（11～30名の企業）

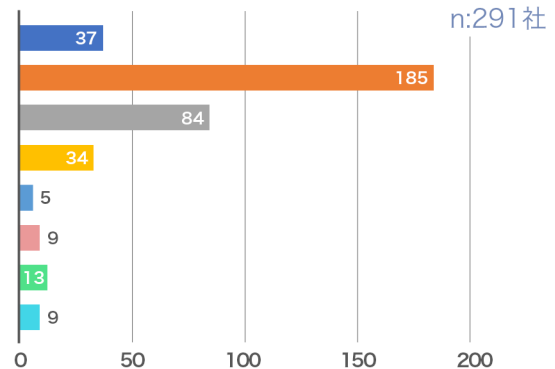


図98：支給の条件（31～50名の企業）

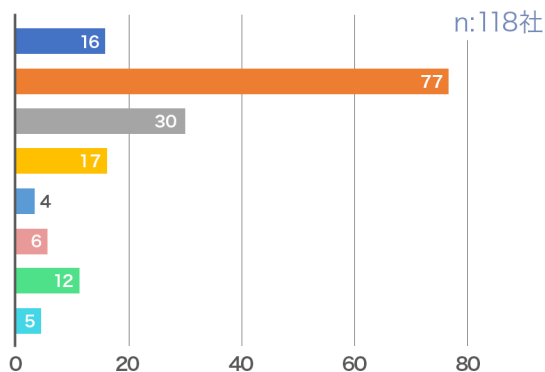


図99：支給の条件（51名～100名の企業）

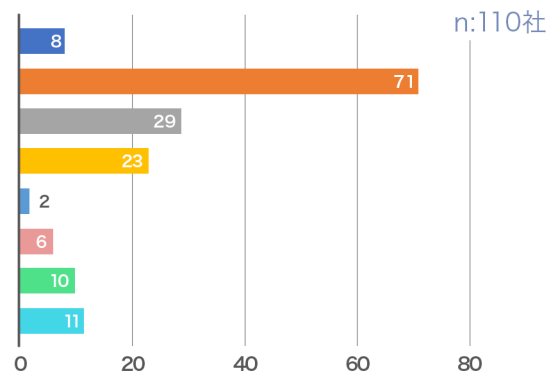


図100：支給の条件（101～300名の企業）

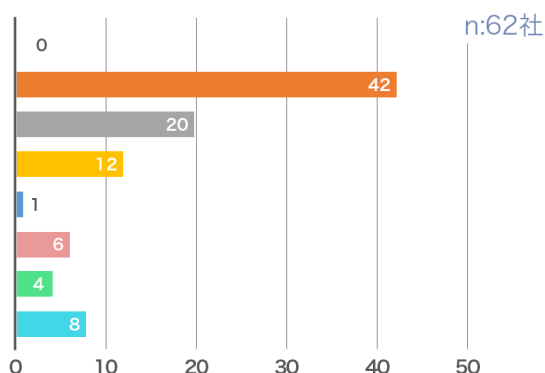
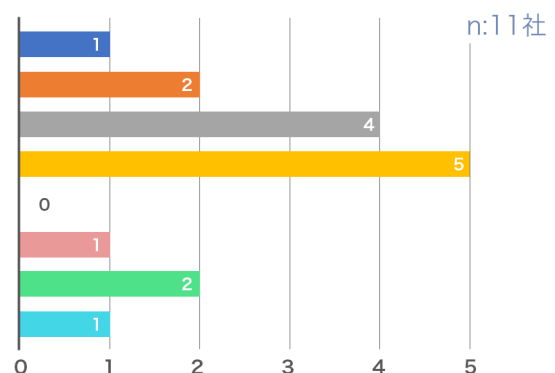


図101：支給の条件（301名以上の企業）



自由記述からは、「世帯主か否かで不満の声が出た」「持ち家・借家の違いで公平性が損なわれる」「会社から距離の遠い住居への手当支給と、交通費支給の二重払いの負担」などのジレンマが明らかとなった。一方で、「単身者にも支給」「勤務地に応じて条件を変更」といった柔軟な運用も複数確認されており、制度が従業員との信頼関係や組織文化に与える影響の大きさがうかがえる。

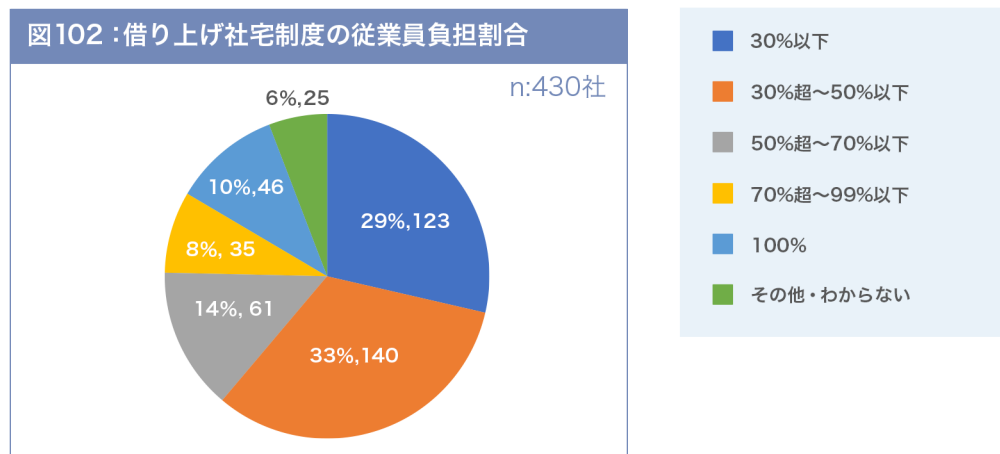
全体として、住宅手当の支給条件は伝統的な基準をベースにしつつも、都市部や一部業種を中心に柔軟な対応が進みつつある。今後は、効率性や公平性に加え、従業員の多様なライフスタイルに応じた設計力が求められる局面へと移行しつつある。

借り上げ社宅・社宅制度の運用

Operation of Company-Leased and Company-Owned Housing Systems

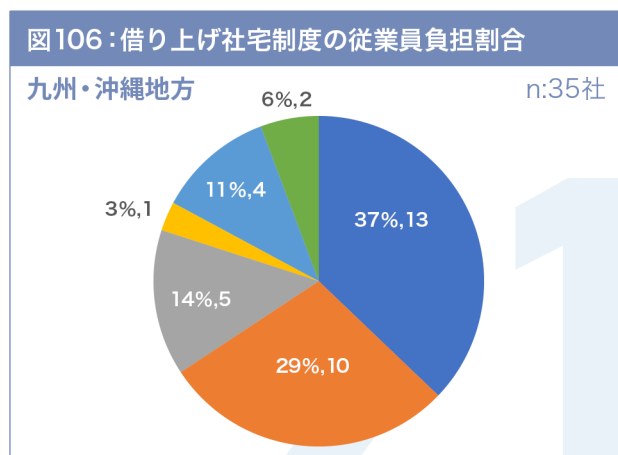
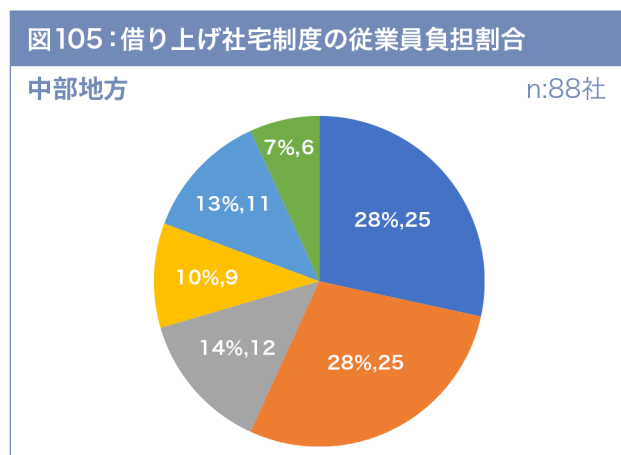
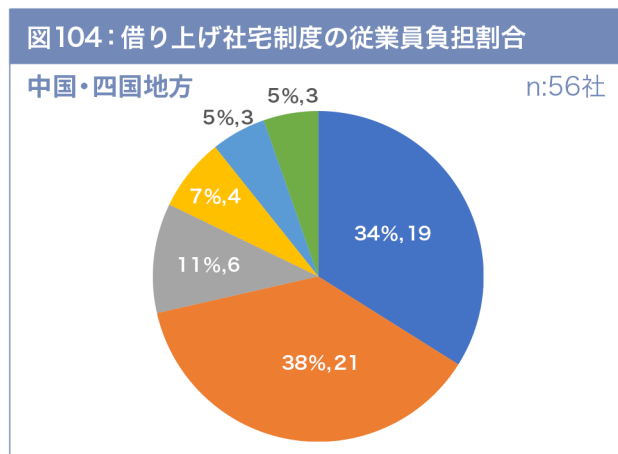
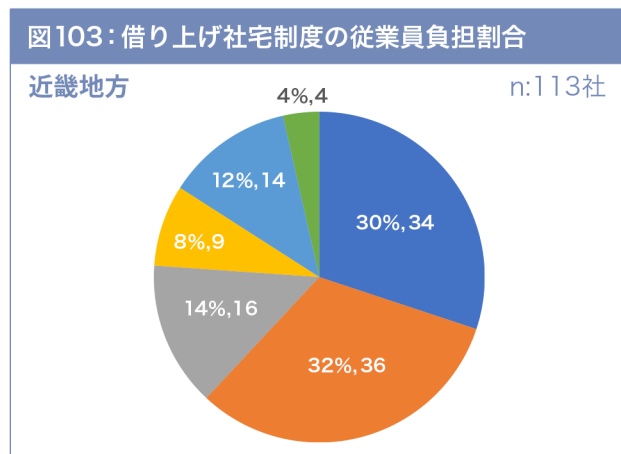
◆借り上げ社宅制度における家賃負担

借り上げ社宅制度における従業員の家賃負担は、「30%超～50%以下」が33%と最も多く、次いで「30%以下」が29%と続き、「50%以下」が6割を超える結果となった。



地域別に見ると、多くの地域が「30%超～50%以下」が最多である中、九州・沖縄においては「30%以下」が最多となった。

また「50%超」については、関東・中部・近畿においては3割を超える一方、それ以外の地域は約2割と相対的に低く、従業員負担においては地方圏が低く抑えられている傾向が確認された。



業種別では、製造業、不動産業、情報通信業において「30%以下」が最多となった。

卸売業・小売業、不動産業では「30%以下」と「30%超～50%以下」が拮抗しており、全体の7割を占めている。

図107：借り上げ社宅制度の従業員負担割合

製造業 n:104社

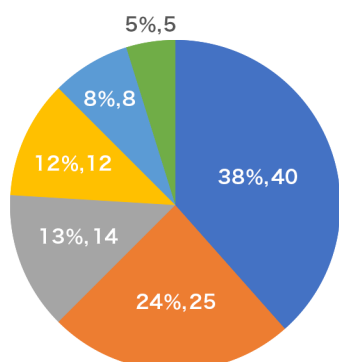


図108：借り上げ社宅制度の従業員負担割合

不動産業 n:13社

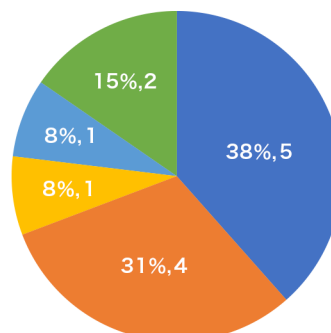


図109：借り上げ社宅制度の従業員負担割合

情報通信業 n:15社

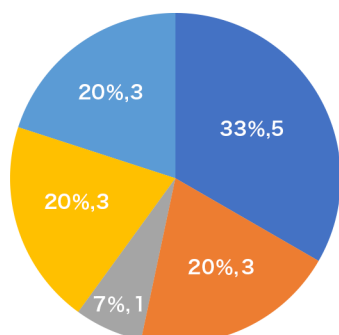


図110：借り上げ社宅制度の従業員負担割合

卸売業・小売業 n:80社

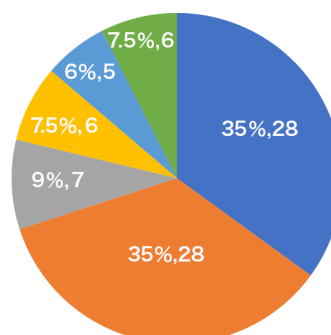
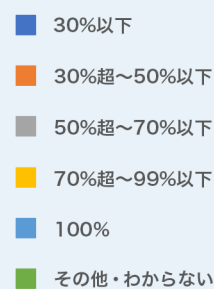
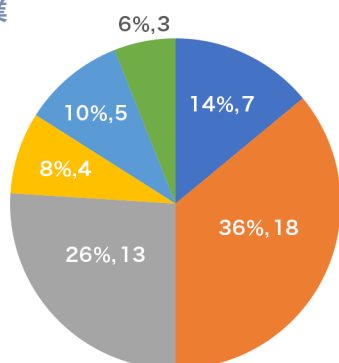


図111：借り上げ社宅制度の従業員負担割合

サービス業 n:50社



企業規模別に見ると、「30%超～50%以下」が主流ではあるものの、10名以下の小規模企業と101名以上の大規模企業においては「30%以下」がもっとも多く、住宅手当の一律支給額における規模的傾向と類似する結果が現れた。

図112：借り上げ社宅制度の従業員負担割合

10名以下の企業

n:63社

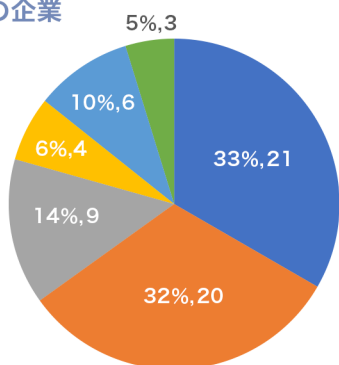


図113：借り上げ社宅制度の従業員負担割合

11～30名の企業

n:147社

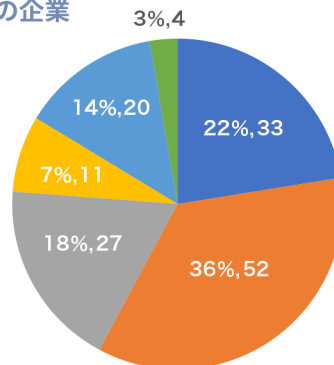


図114：借り上げ社宅制度の従業員負担割合

31～50名の企業

n:74社

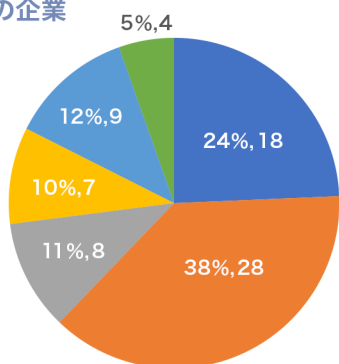


図115：借り上げ社宅制度の従業員負担割合

51～100名の企業

n:68社

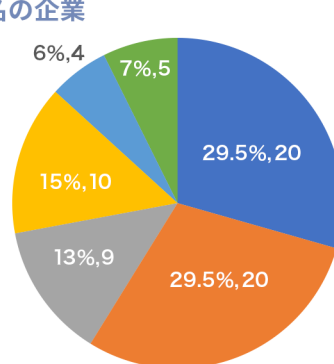


図116：借り上げ社宅制度の従業員負担割合

101～300名の企業

n:59社

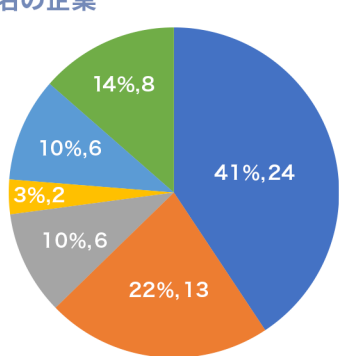
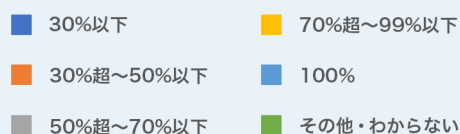
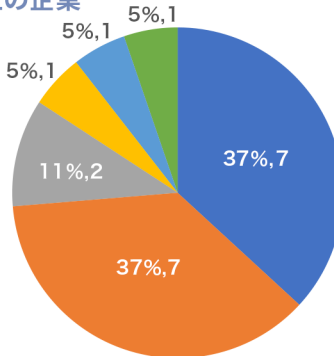


図117：借り上げ社宅制度の従業員負担割合

301名以上の企業

n:19社

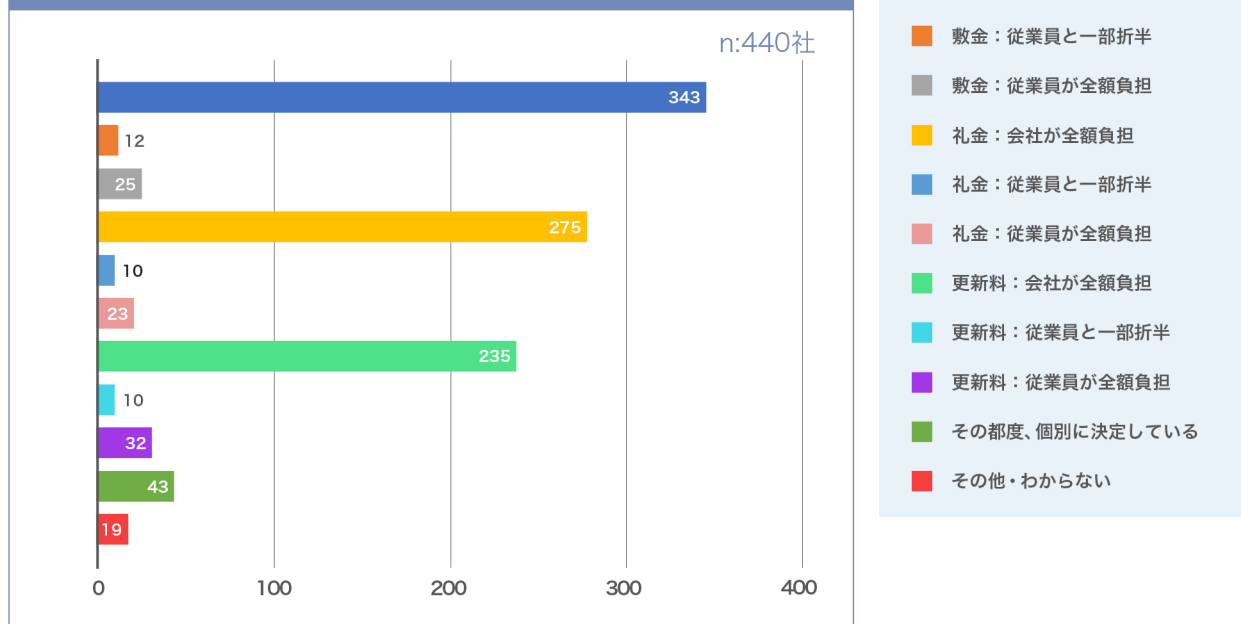


23

◆初期・更新費用の会社負担

借り上げ社宅制度に付随する敷金・礼金・更新料などの費用については、「会社が原則全額負担」とする企業が最多であり、制度を福利厚生の一環として位置づける傾向が強い。一方で、「都度判断」とする柔軟対応型の企業も一定数存在し、物件条件や人材の属性に応じた設計がなされている。

図118：敷金・礼金・更新料の会社負担



地域別に見ると、全国的に「全額会社負担」が主流であり、地価や初期費用の高騰を背景に、制度化と明文化が進んでいる。一方、九州・沖縄では「都度対応」「一部負担」が一定数あり、企業の予算状況や物件事情に合わせた柔軟な運用が見られる。

図119：敷金・礼金・更新料の会社負担（関東地方）

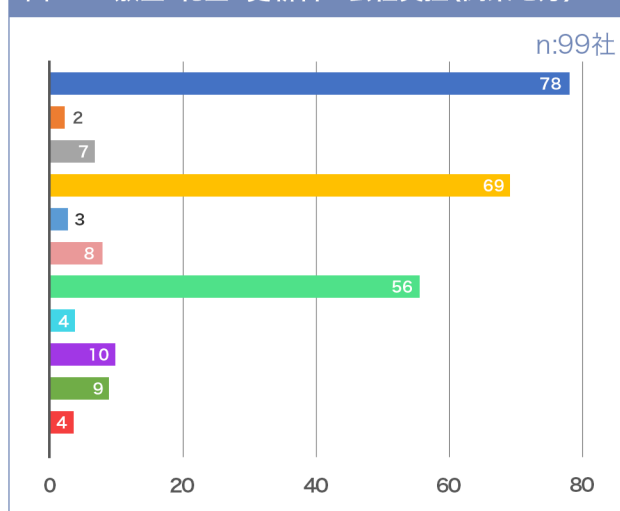


図120：敷金・礼金・更新料の会社負担（中部地方）

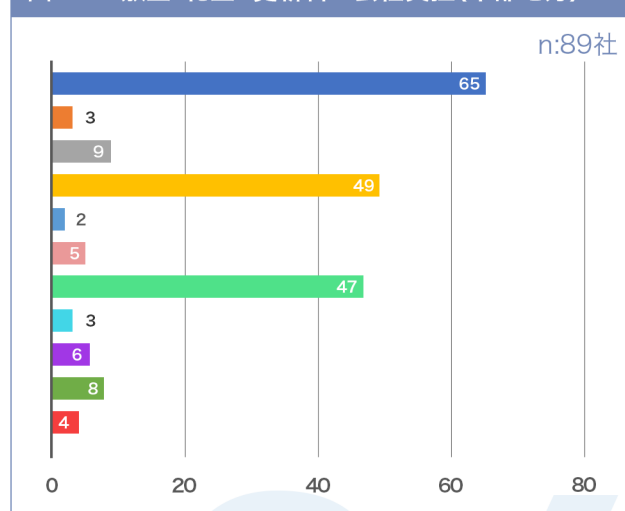


図121：敷金・礼金・更新料の会社負担(近畿地方)

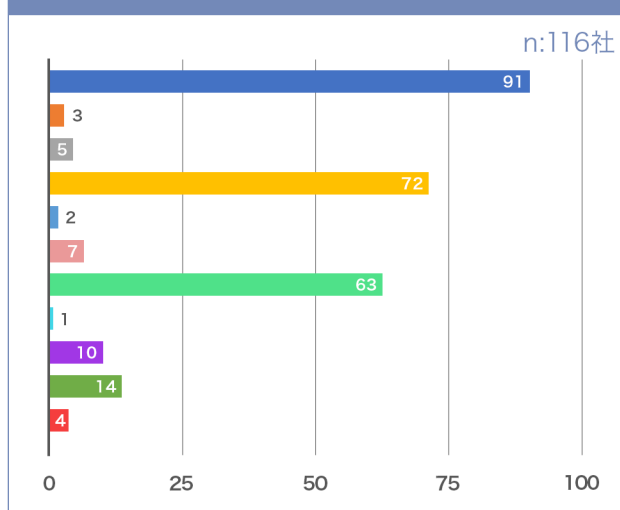


図122：敷金・礼金・更新料の会社負担(北海道・東北地方)

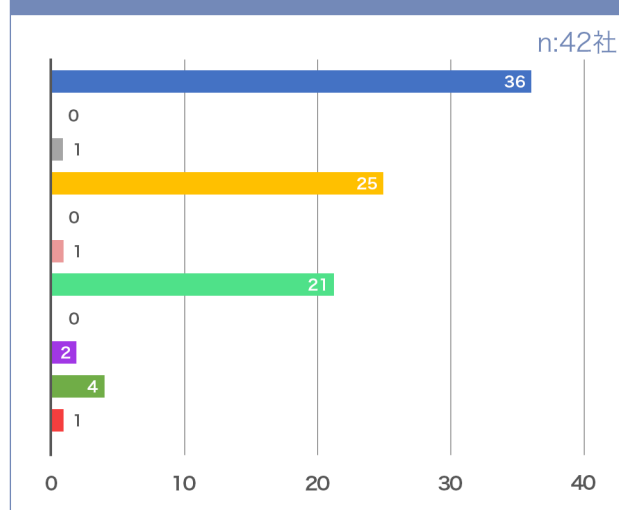
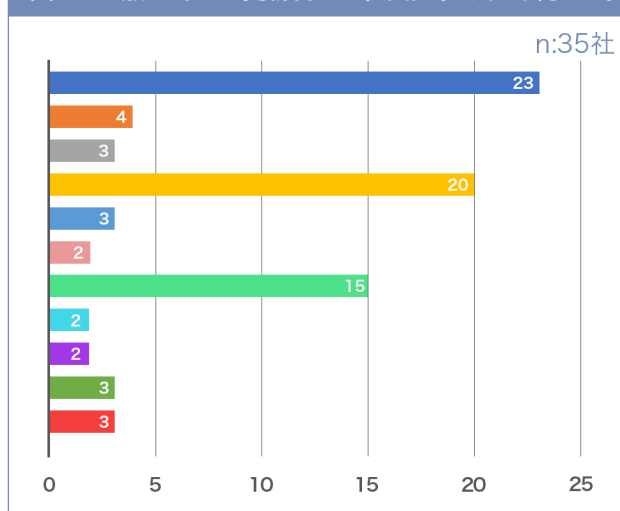


図123：敷金・礼金・更新料の会社負担(九州・沖縄地方)



- 敷金：会社が全額負担
- 敷金：従業員と一部折半
- 敷金：従業員が全額負担
- 礼金：会社が全額負担
- 礼金：従業員と一部折半
- 礼金：従業員が全額負担
- 更新料：会社が全額負担
- 更新料：従業員と一部折半
- 更新料：従業員が全額負担
- その都度、個別に決定している
- その他・わからない

業種別においても全額会社負担が基本設計となっているのに対し、不動産業、医療・福祉では一部負担や都度判断の傾向が強く、業種特性や財務余力の違いが設計に影響を与えている。

図 124：敷金・礼金・更新料の会社負担（不動産業）

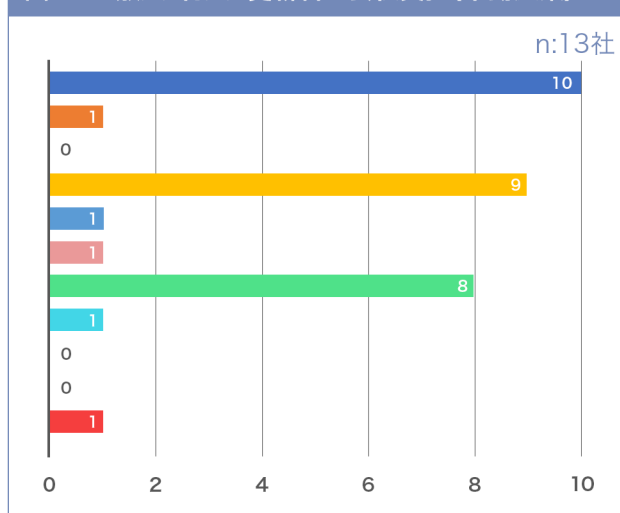


図 125：敷金・礼金・更新料の会社負担（製造業）

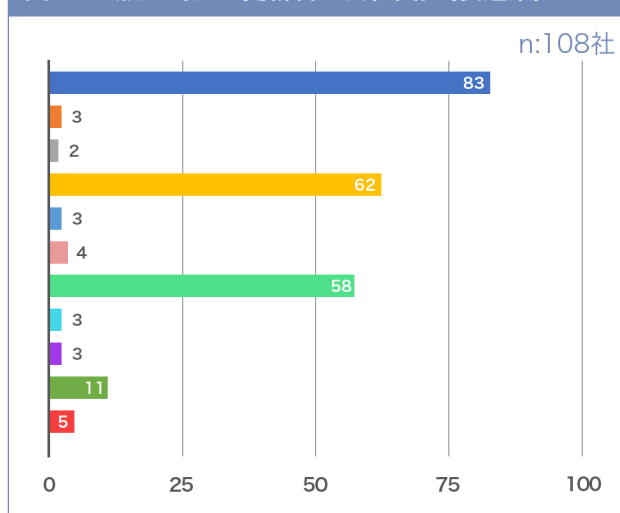


図 126：敷金・礼金・更新料の会社負担（医療・福祉）

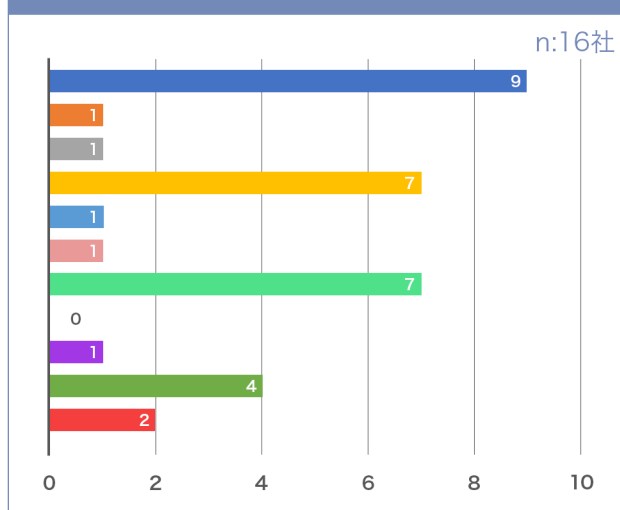
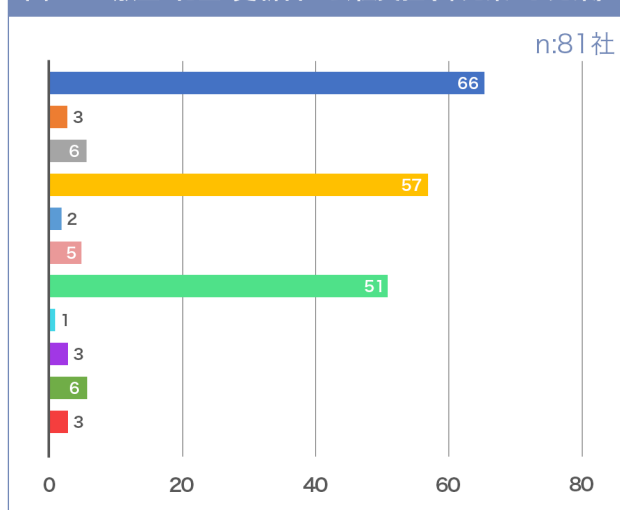


図 127：敷金・礼金・更新料の会社負担（卸売業・小売業）



- 敷金：会社が全額負担
- 敷金：従業員と一部折半
- 敷金：従業員が全額負担
- 礼金：会社が全額負担
- 礼金：従業員と一部折半
- 礼金：従業員が全額負担
- 更新料：会社が全額負担
- 更新料：従業員と一部折半
- 更新料：従業員が全額負担
- その都度、個別に決定している
- その他・わからない

企業規模別では、中堅以上の企業では「全額会社負担」が基本であり、制度の安定運用を前提とした設計が多い。一方、小規模企業では「原則会社負担だが物件によって一部負担」といった実務に即した対応が取られる場合もあり、制度化と現場判断のバランスが特徴的である。

図 128：敷金・礼金・更新料の会社負担（10名以下）

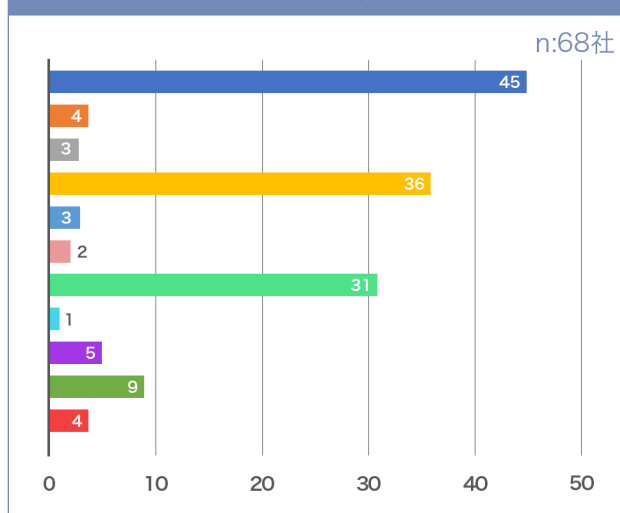


図 129：敷金・礼金・更新料の会社負担（11～30名）

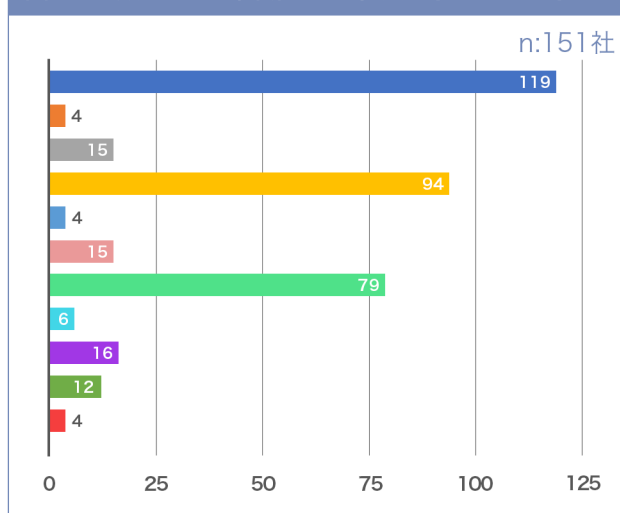


図 130：敷金・礼金・更新料の会社負担（31～50名）

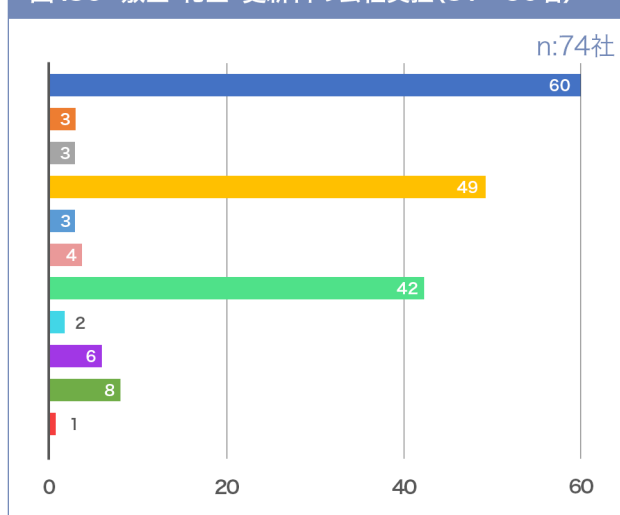


図 131：敷金・礼金・更新料の会社負担（51～100名）

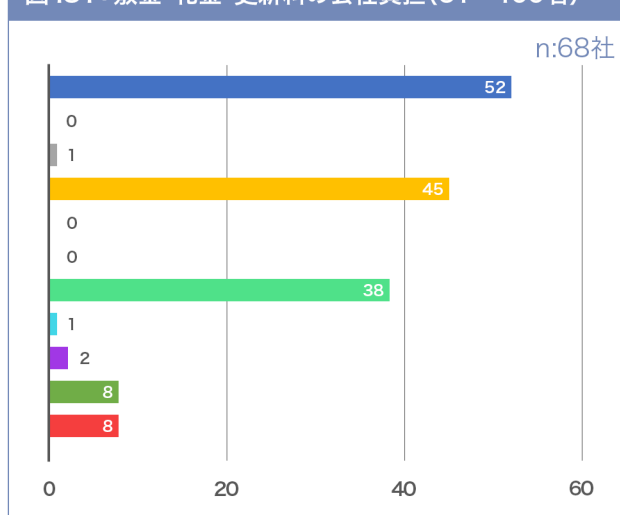
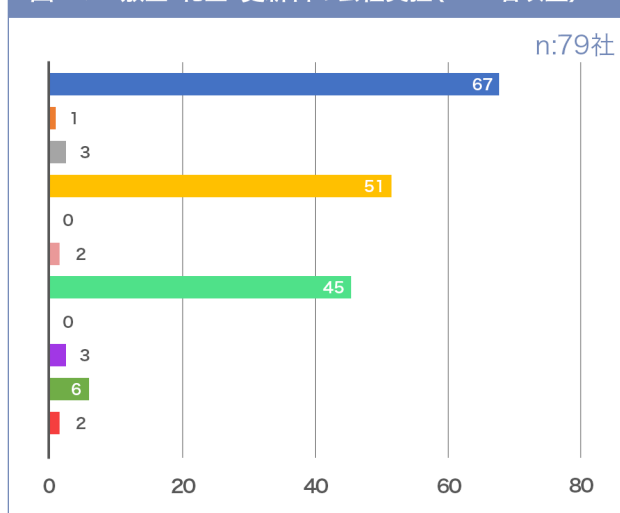


図 132：敷金・礼金・更新料の会社負担（101名以上）

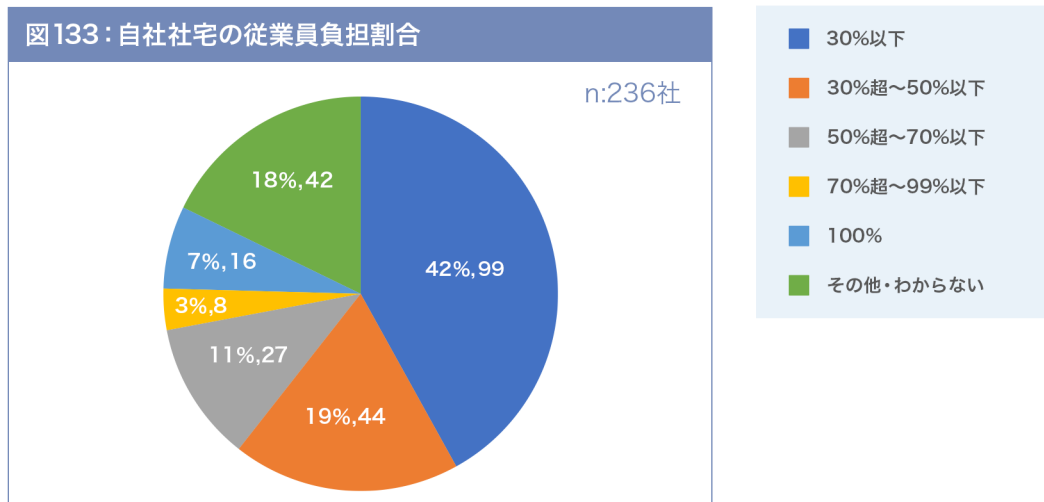


- | | |
|---------------|------------------|
| ■ 敷金：会社が全額負担 | ■ 更新料：会社が全額負担 |
| ■ 敷金：従業員と一部折半 | ■ 更新料：従業員と一部折半 |
| ■ 敷金：従業員が全額負担 | ■ 更新料：従業員が全額負担 |
| ■ 礼金：会社が全額負担 | ■ その都度、個別に決定している |
| ■ 礼金：従業員と一部折半 | ■ その他・わからない |
| ■ 礼金：従業員が全額負担 | |

◆ 自社保有社宅の家賃負担割合

自社保有社宅制度における従業員の負担割合は、「30%以下」が最も多く、借り上げ社宅制度と同様の補助構造が基本となっている。次いで「30%超～50%以下」も一定数存在し、企業資産を活用した手厚い支援策としての側面が強く現れている。一方、「50%超」は少数であり、社宅制度の主目的がコスト抑制よりも従業員支援にあることが示されている。

図133：自社社宅の従業員負担割合



地域別では、近畿・中部などの都市部に比べ、地方圏は「50%以下」の割合が相対的に多く、7割近くに達している。一方、関東では「50%超」が3割を超え、他地域とは異なる傾向が見られる。首都圏を中心とした地価の高騰が、従業員負担にも影響していると考えられる。

図134：自社社宅の従業員負担割合（関東地方）

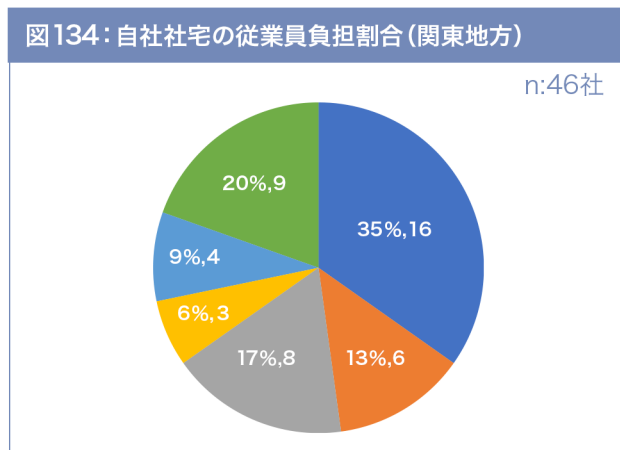


図135：自社社宅の従業員負担割合（中部地方）

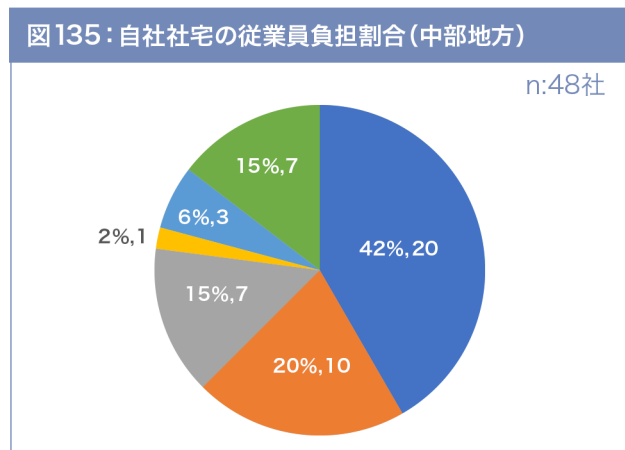


図136：自社社宅の従業員負担割合（近畿地方）

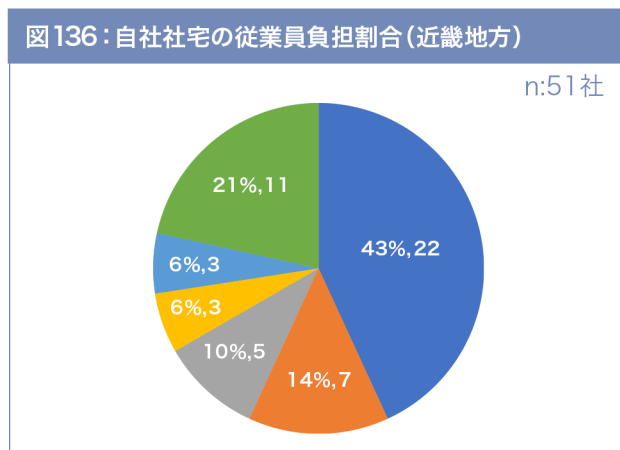


図137：自社社宅の従業員負担割合（中国・四国地方）

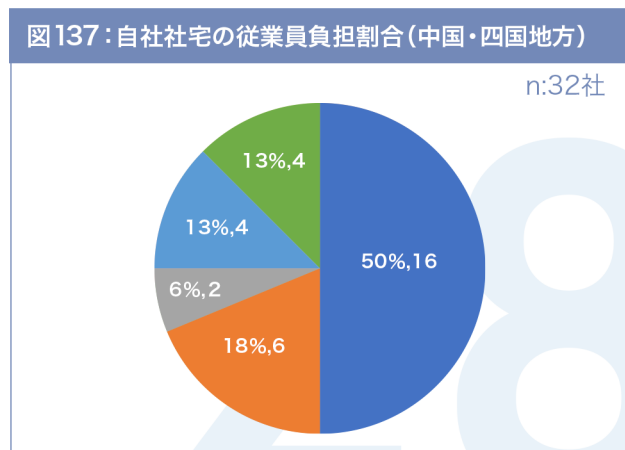
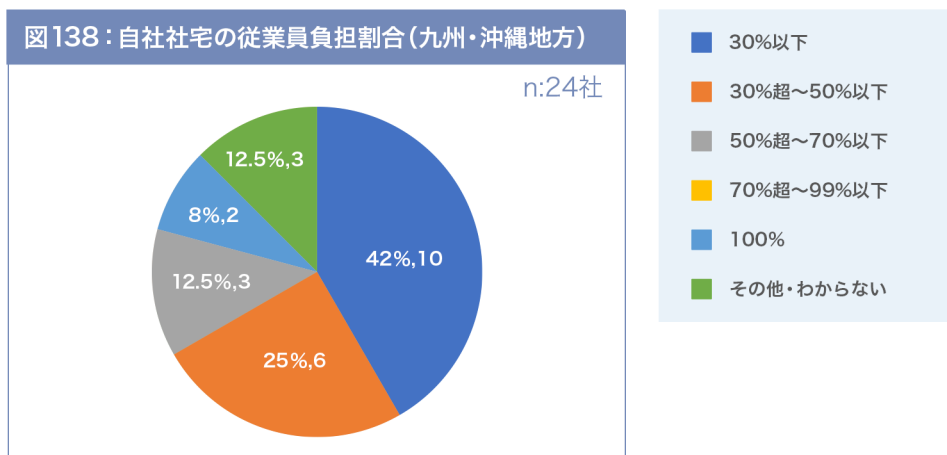


図138：自社社宅の従業員負担割合（九州・沖縄地方）



業種別では、製造業においては、技能実習生向けの社宅を用意しているという自由記述が比較的多く、制度として定着している様子がうかがえる。負担割合についても、過半数が「30%以下」と回答しており、他業種に比べて低い割合の傾向が強い。

不動産業では母数は少ないものの、物件供給力や業態特性を活かし、家賃負担を「50%超～70%以下」や「100%」とする柔軟な設計も一定割合確認された。業種ごとの社宅の役割や価値認識の違いが、制度設計にも反映されている。

図139：自社社宅の従業員負担割合（製造業）

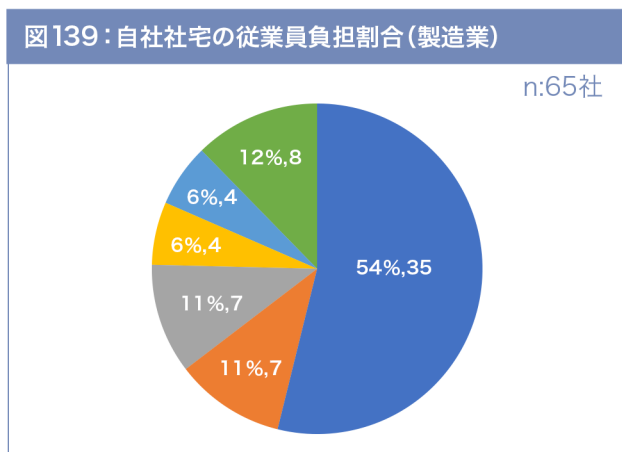
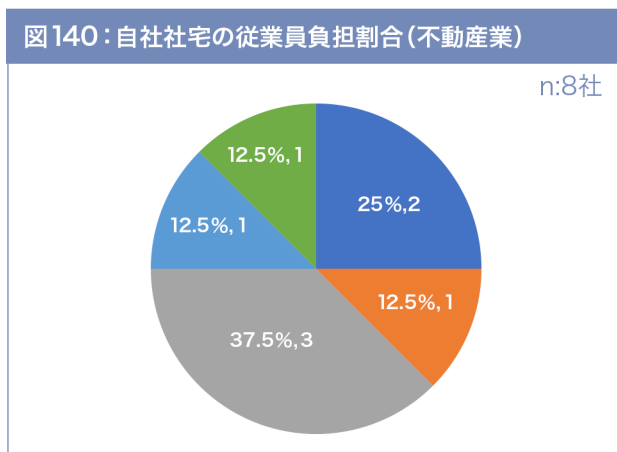


図140：自社社宅の従業員負担割合（不動産業）



企業規模別では、101名以上の中堅・大企業では「30%以下」が基本設計となっており、社宅制度を福利厚生の一部として制度的に運用している。一方、30名以下の小規模企業では「その他」が一定割合あり、バラツキのある傾向がみられた。

図141：自社社宅の従業員負担割合（10名以下）

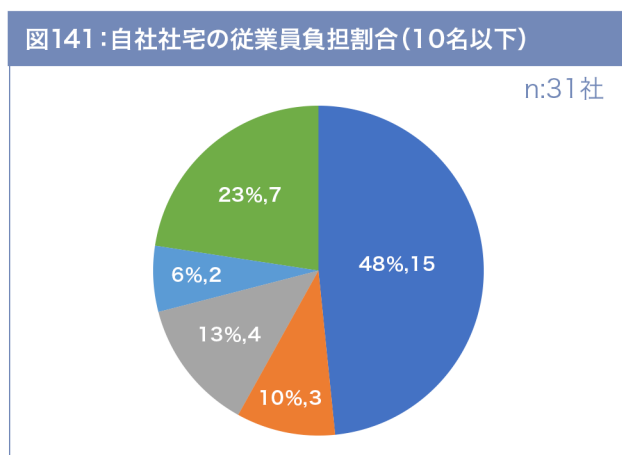


図142：自社社宅の従業員負担割合（11～30名）

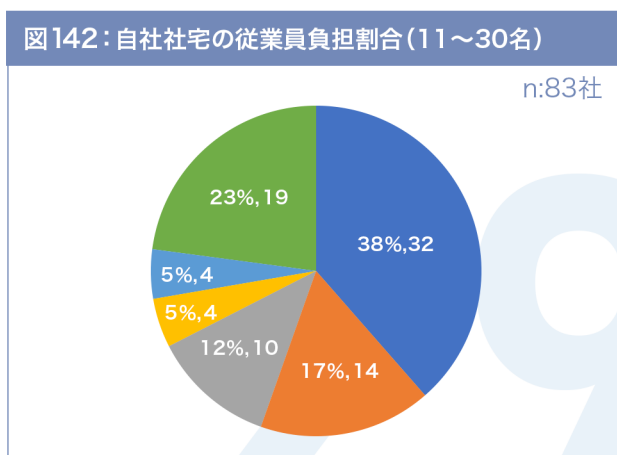


図143：自社社宅の従業員負担割合（31～50名）

n:42社

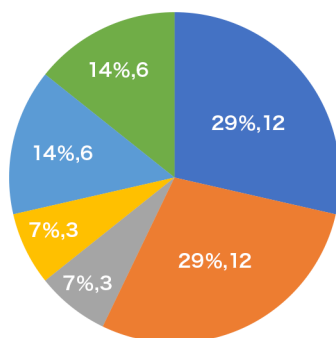


図144：自社社宅の従業員負担割合（51～100名）

n:41社

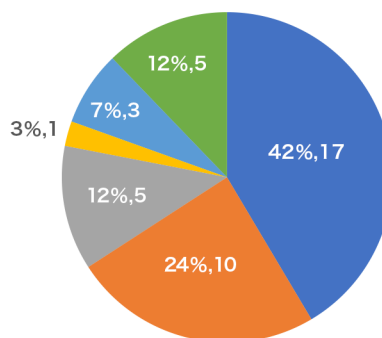
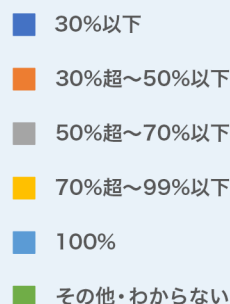
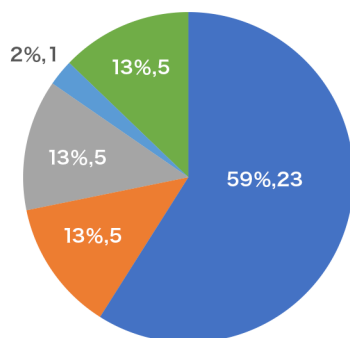


図145：自社社宅の従業員負担割合（101名以上）

n:39社



自由記述では、「老朽化による維持費の増加」「空室増加による制度の見直し検討」など、物理的資産としての限界や課題も多数指摘された。また、「制度はあるが利用者が少ない」「転勤者に限定しているため稼働率が低い」といった実質的な運用上の課題も浮き彫りとなった。

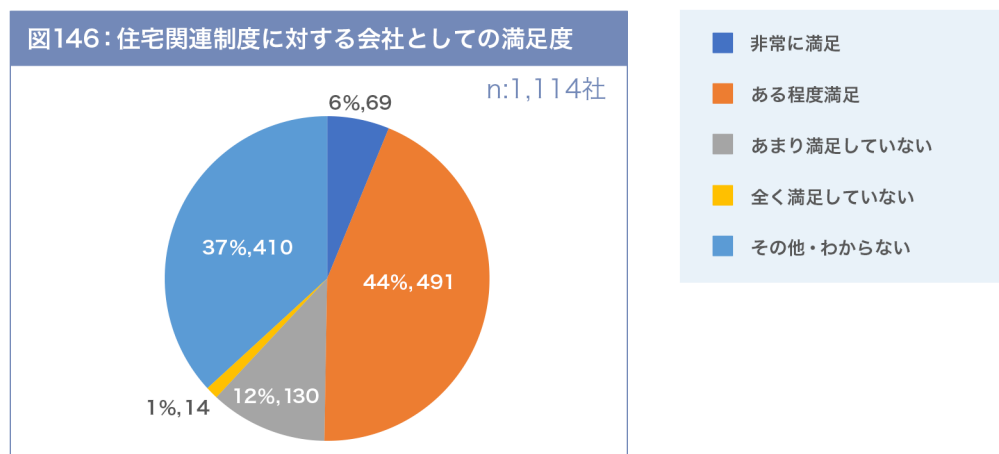
こうした背景から、自社保有社宅は今なお一定の機能を果たしつつも、時代や経営環境に応じて「再活用」「借り上げ型への転換」などの見直しが求められている制度である。今後は、制度の有効性と資産効率の両面から再評価し、柔軟な運用へのシフトが進むことが予想される。

自由記述では、「人材確保のため全額会社負担にしている」「技能実習生のために用意しているため負担割合を変更しにくい」「技能実習生の負担する賃料は上限が決まっているため水道光熱費を負担してもらい補填している」といった声もあり、目的に応じた制度設計と運用方針の違いが見られた。制度の活用メリットや運用コストを意識した対応も確認されており、制度の設計には実務的な配慮が不可欠である。

制度に対する企業の満足度 Corporate satisfaction with the system

住宅関連制度の導入による企業側の満足度については、「ある程度満足」「非常に満足」とする回答が過半数を占め、制度の効果が一定程度認識されている実態が明らかとなった。制度そのものが従業員の安心感や採用活動への貢献として評価されていることがうかがえる。

一方で、「あまり満足していない」「全く満足していない」といった回答も一定数存在する。満足度が低い理由としては、賃料高騰、コストに対する効果の不明瞭さ、運用の煩雑さなどが挙げられている。



地域別に見ると、地方圏ではおおむね「満足」が多数を占める傾向がある。

都市部では、関東は「不満足」が最も多い一方、近畿は「不満足」と答える割合が全国的にも低く、同じ都市部でも制度に対する満足度に差が見られる。

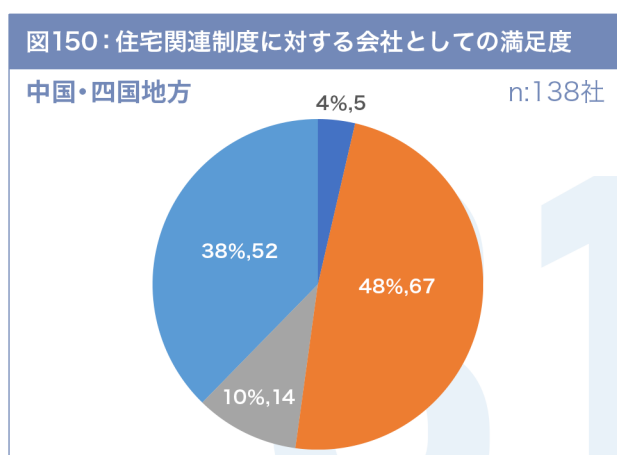
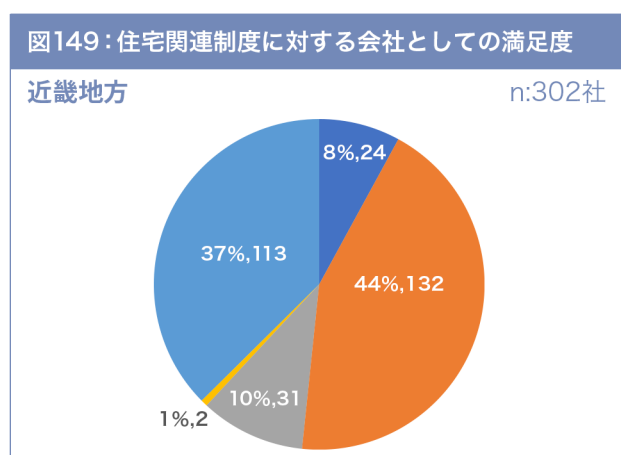
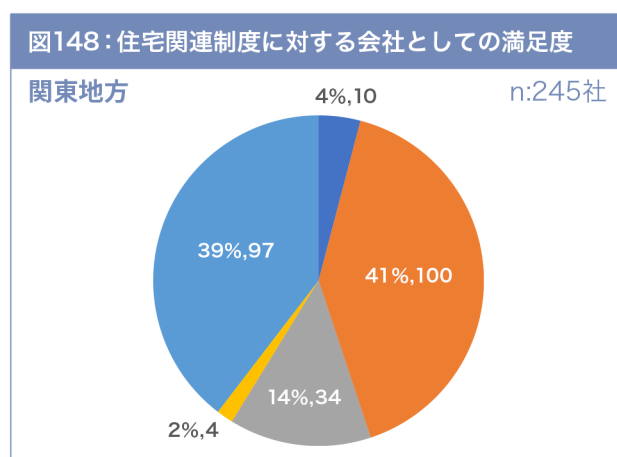
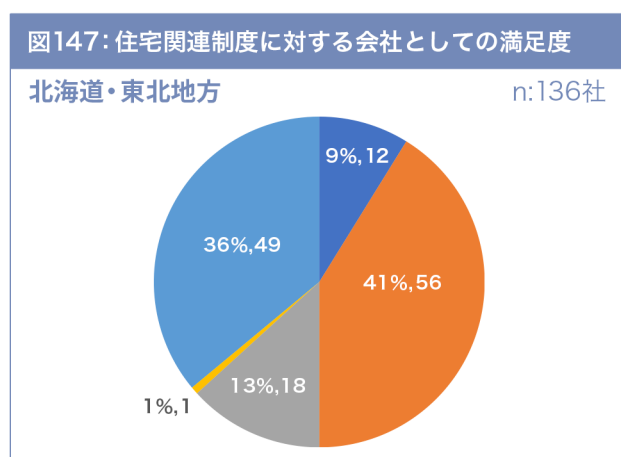
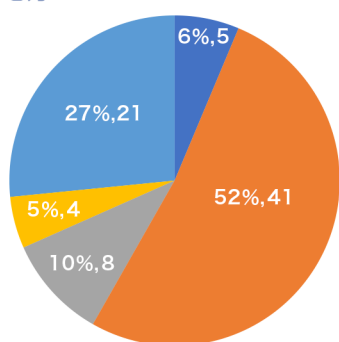


図151：住宅関連制度に対する会社としての満足度

九州・沖縄地方

n:79社



業種別では、医療・福祉、卸売業・小売業では「満足」の割合が高い一方、不動産業では「不満足」傾向が強い結果となった。またどの業種においても一定数、「その他・わからない」の選択も見られ、メリットはあると思うが、他社との比較や時代にあっているかなど、自社の制度の是非について見直し・検討する機会がないまま運用してきたという声も多かった。

図152：住宅関連制度に対する会社としての満足度

不動産業

n:31社

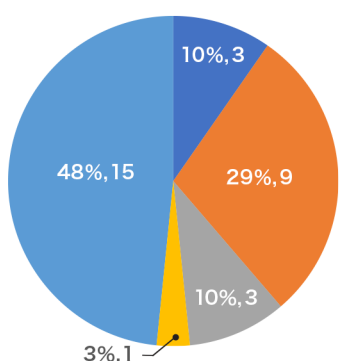


図153：住宅関連制度に対する会社としての満足度

製造業

n:306社

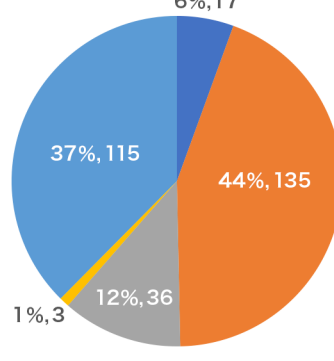


図154：住宅関連制度に対する会社としての満足度

医療・福祉

n:42社

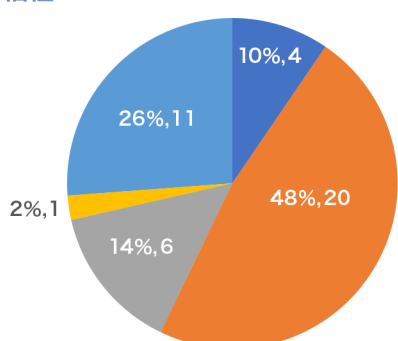
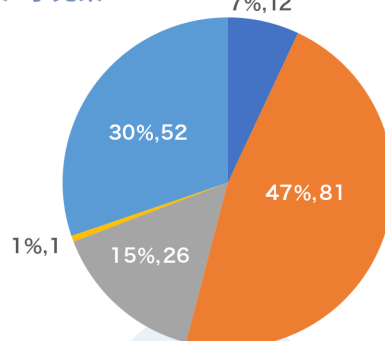


図155：住宅関連制度に対する会社としての満足度

卸売業・小売業

n:172社



企業規模による違いも顕著であり、101名以上の中堅～大企業では満足度が高い傾向にあるのに対し、30名以下の小規模企業では「ある程度満足」が最多であり、「導入はしているが効果が見えにくい」「費用負担が大きい」といった悩みが表出している。

図156：住宅関連制度に対する会社としての満足度

10名以下の企業

n:182社

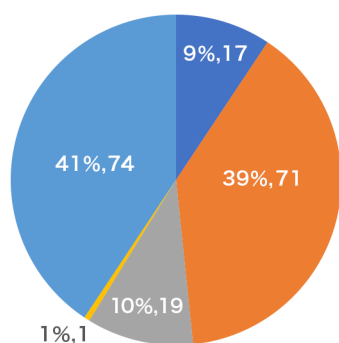


図157：住宅関連制度に対する会社としての満足度

11～30名の企業

n:438社

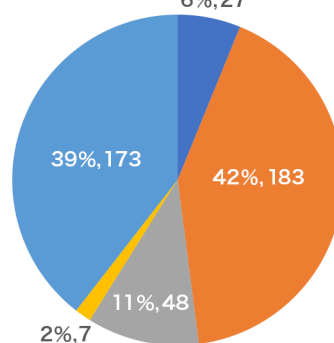


図158：住宅関連制度に対する会社としての満足度

31～50名の企業

n:190社

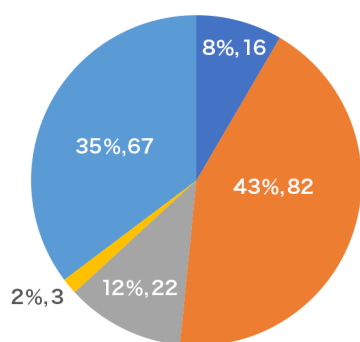


図159：住宅関連制度に対する会社としての満足度

51～100名の企業

n:167社

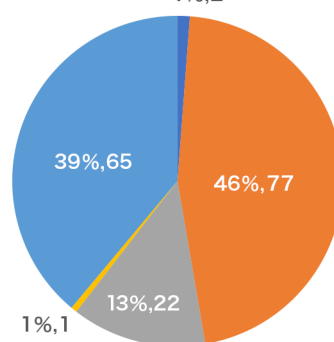
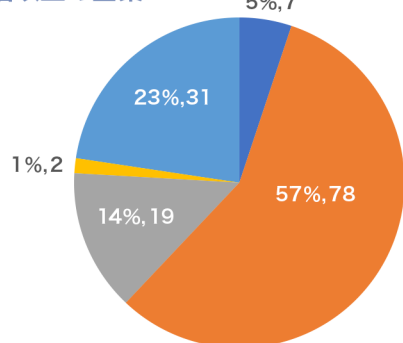


図160：住宅関連制度に対する会社としての満足度

101名以上の企業

n:137社

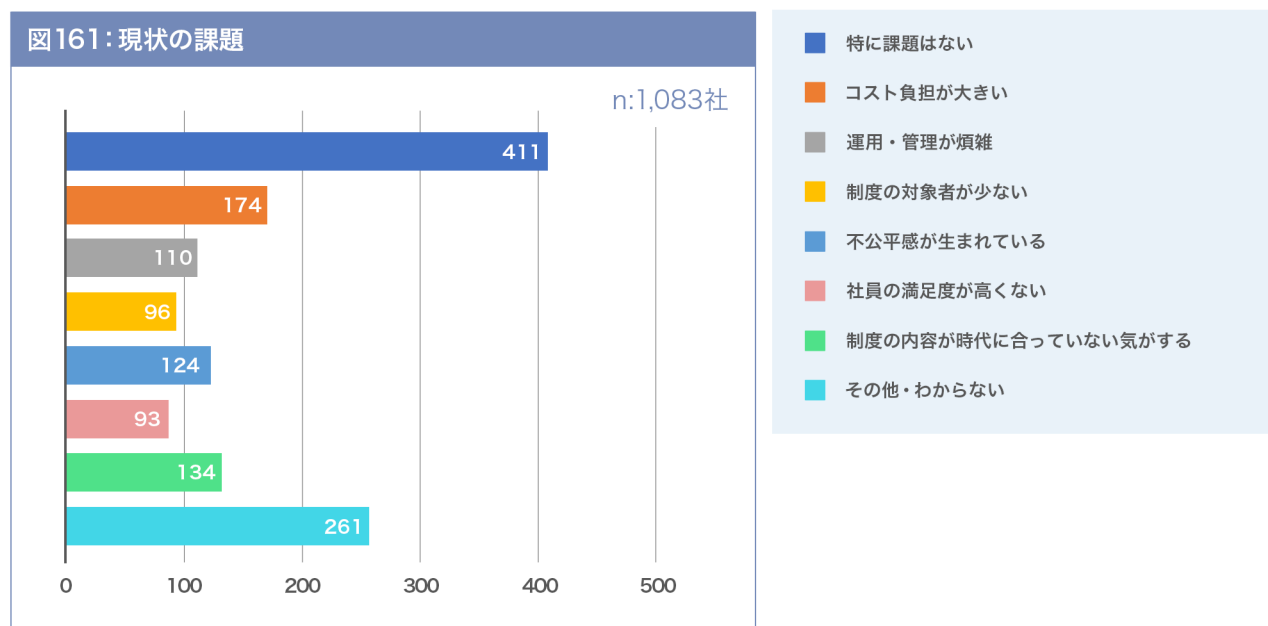


自由記述では、「採用・定着に効果がある」「制度の意義は理解されている」といった前向きな意見がある一方で、「手当金額の見直しを求められている」や「あって当たり前と受け止められている」といった声もあり、住宅制度は実質的に賃金の一部として機能している側面からも制度運用にあたっては課題が残った。

総じて、住宅制度は多くの企業で導入され一定の評価を得ているものの、制度の実効性を左右するのは目的に沿った運用方法である。今後は、「整備する」から「効果的な制度運用へ」進化させるための運用改善が求められる局面に入っている。

現状の課題 Current issues

住宅制度に関する課題を尋ねたところ、最も多かった回答は「特に課題はない」であり、制度を導入済の企業の多くが現状の設計や運用に一定の満足を感じていることが明らかとなった。制度が定着し、実務上の支障が少ない企業が増えていることを示す結果である。一方で、「長年見直ししていない」「公平性に課題がある」「コスト負担が重い」といった具体的な課題も一定数挙がっており、導入後の運用面における悩みが浮き彫りとなった。



地域別では、都市部では「コスト負担が大きい」「制度が時代に合っていない気がする」といった悩みが多く、地方では「不公平感が生まれている」「制度の対象者が少ない」といった声が目立った。地域事情により、制度の構築と運用で直面する課題の性質が異なっていることが確認された。

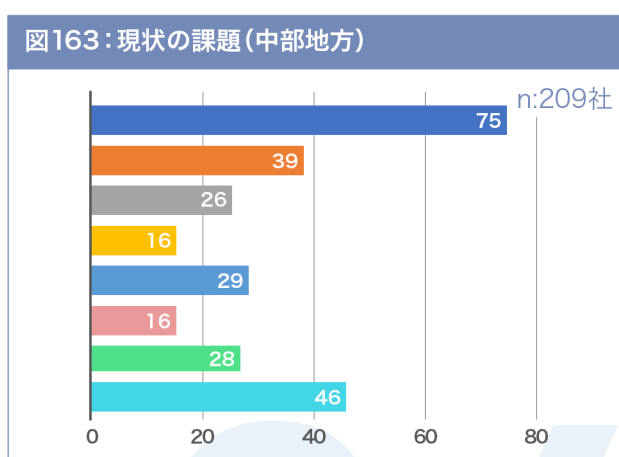
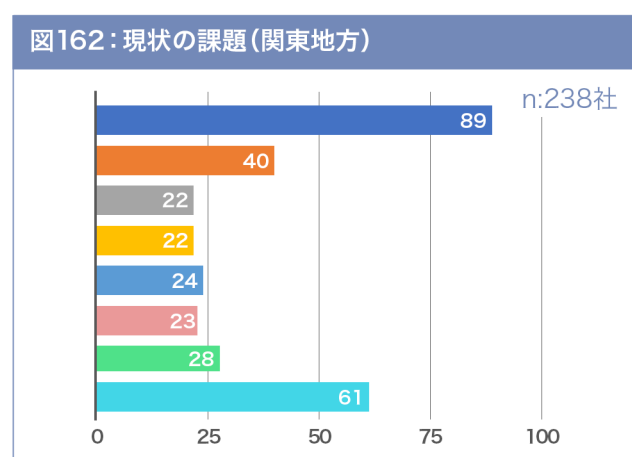


図164：現状の課題(近畿地方)

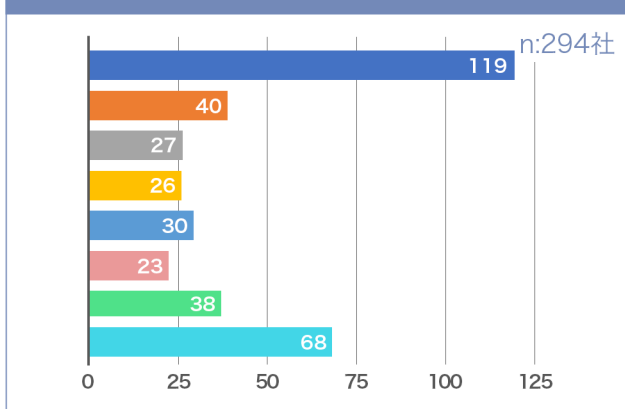


図165：現状の課題(北海道・東北地方)

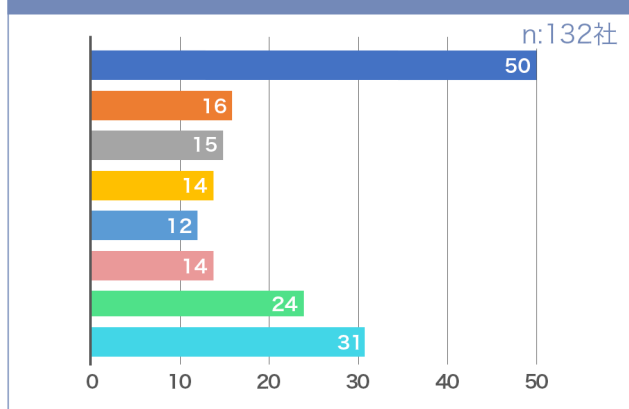
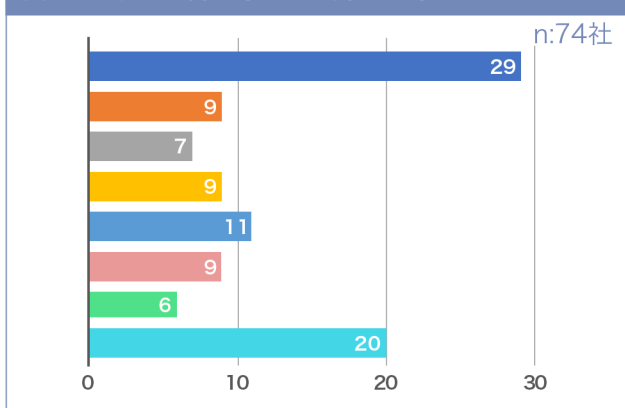


図166：現状の課題(九州・沖縄地方)



- 特に課題はない
- コスト負担が大きい
- 運用・管理が煩雑
- 制度の対象者が少ない
- 不公平感が生まれている
- 社員の満足度が低い
- 制度の内容が時代に合っていない気がする
- その他・わからない

業種別では、医療・福祉が唯一「コスト負担が大きい」「不公平感が生まれている」という回答が、「特に課題はない」を上回った。

また、情報通信業では「社員の満足度が低い」という回答が相対的に多く、その理由としては、都市部における手当金額の不足が挙げられた。

図167：現状の課題(医療・福祉)

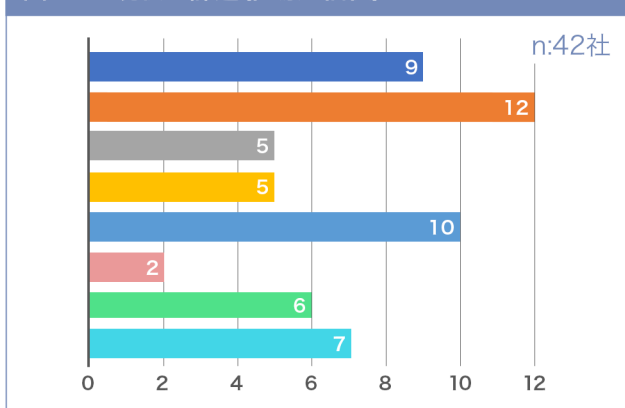


図168：現状の課題(サービス業)

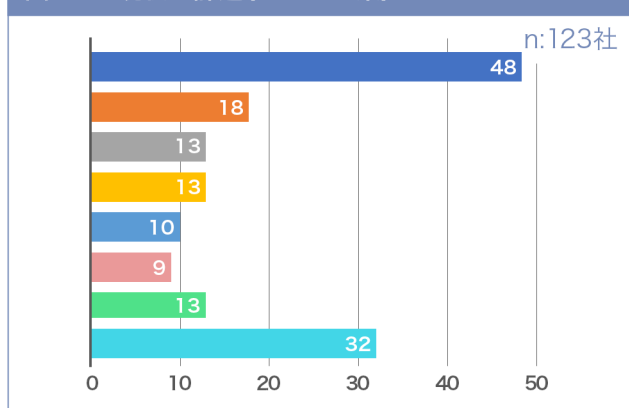


図169：現状の課題(不動産業)

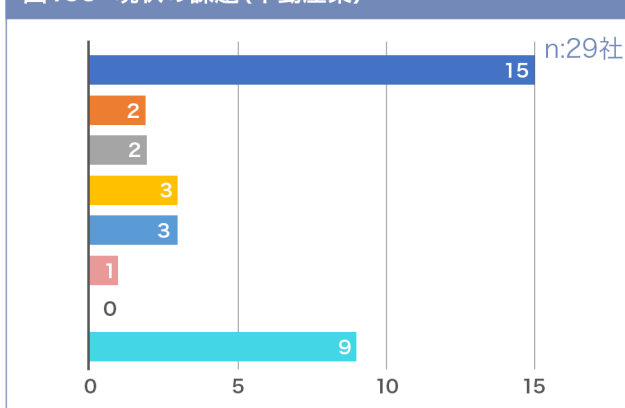
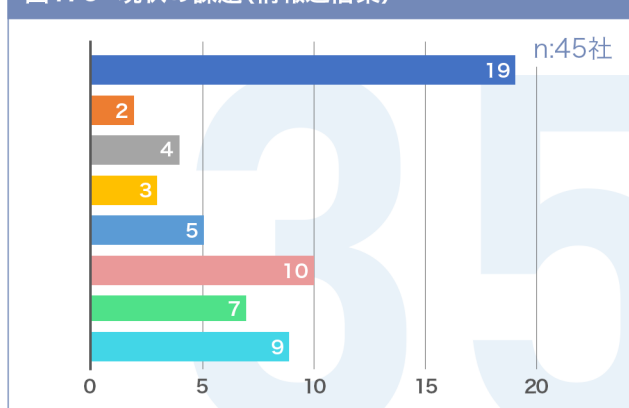


図170：現状の課題(情報通信業)



企業規模によっても傾向が分かれ、小規模企業では「コスト負担」の課題が多かったのに対し、中堅以上の企業では規模が大きくなるにつれ「運用・管理が煩雑」「不公平感が生まれている」また「制度の対象者が少ない」といった課題が比例して増える傾向が見られた。

図171：現状の課題（10名以下の企業）

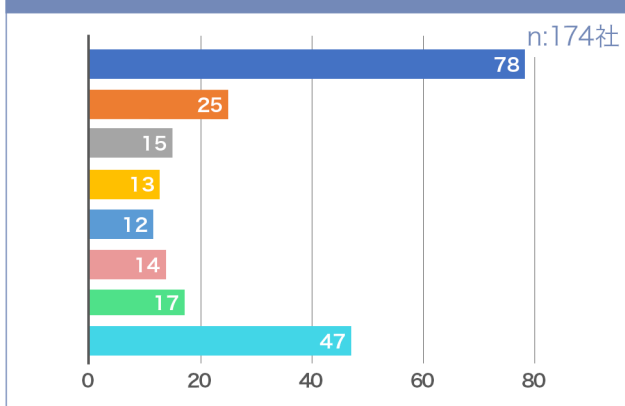


図172：現状の課題（11～30名の企業）

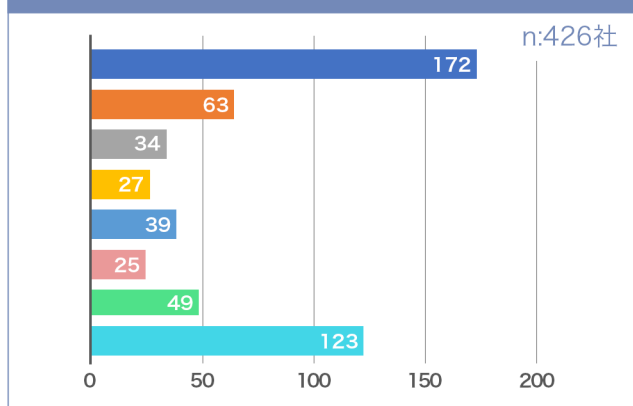


図173：現状の課題（31～50名の企業）

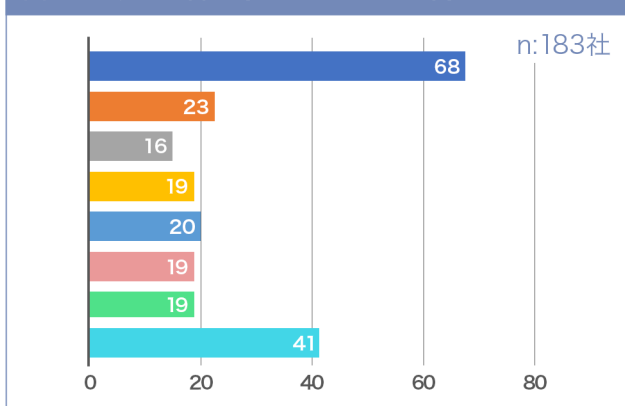


図174：現状の課題（51～100名の企業）

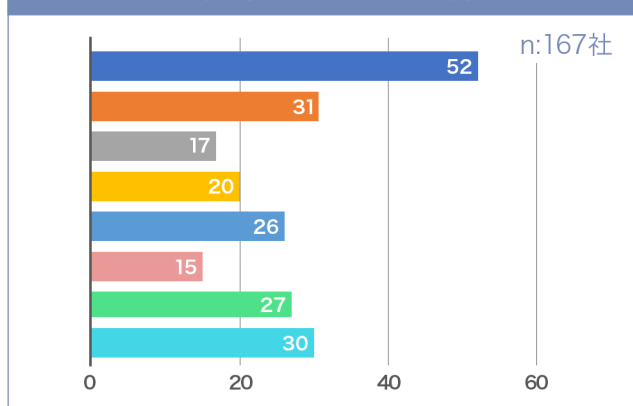


図175：現状の課題（101～300名の企業）

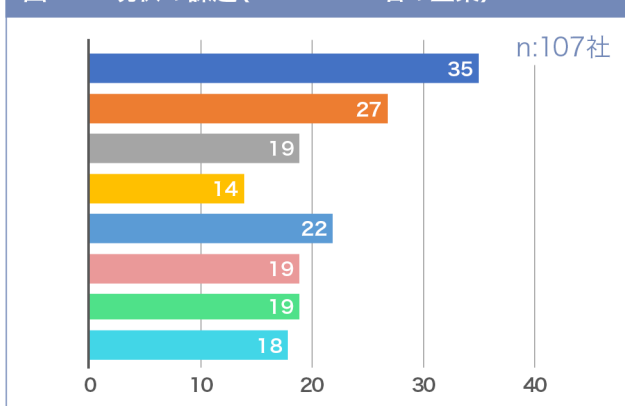
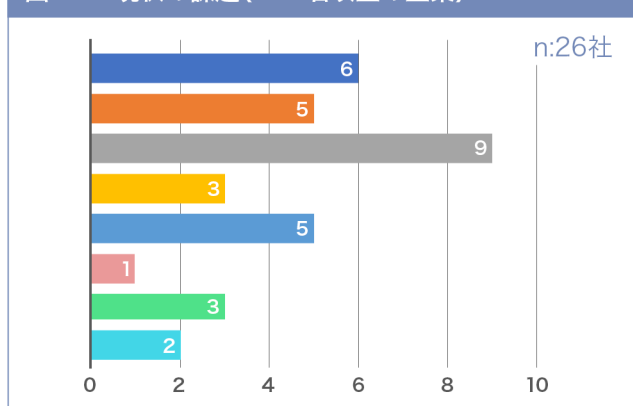


図176：現状の課題（301名以上の企業）



自由記述でも、「制度があるのに使われない」「手間に見合う効果が見えない」「公平なつもりでも不満が出る」といった声が多く、制度の設計だけでなく、運用・管理・周知といった“見えない運用負荷”が課題として顕在化している。

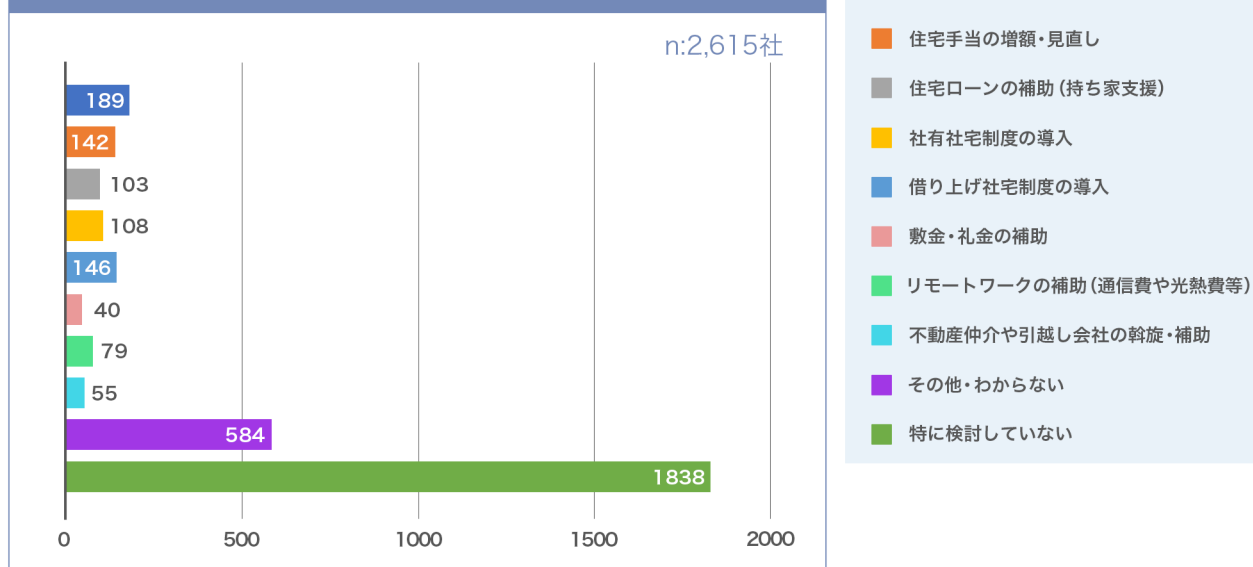
今後の制度見直し・導入に対する意向

Intentions for future review and introduction of housing-related systems

住宅関連制度について、今後の検討意向を尋ねたところ、制度を導入している企業では「特に検討していない」「その他・わからない」を除くと「住宅手当の支給額や条件の見直し・拡充」が最も多く、既存制度をより実効性の高いものへと再設計したいというニーズが顕著であった。

次いで、「借り上げ社宅制度の導入」や「リモートワークの補助」といった、現物支給型の制度を新たに整備・拡張する動きも一定数確認された。制度未導入の企業でも同様の傾向が見られ、割合に多少の差はあるものの、現行制度の有無にかかわらず課題意識や関心の高さがうかがえる。

図177: 検討したい取り組み



地域別では、いずれも「特に検討していない」が最多だが、現行制度の有無によって関心の方向性が異なる。

関東、近畿、北海道・東北など導入率が高い地域では、制度の拡充や柔軟化を志向する傾向があり、手当や補助の見直しを検討する割合が相対的に多い。

図178: 検討したい取り組み (関東地方)

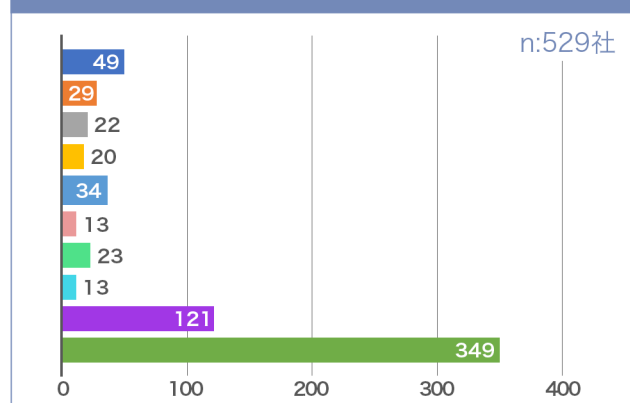


図179: 検討したい取り組み (中部地方)

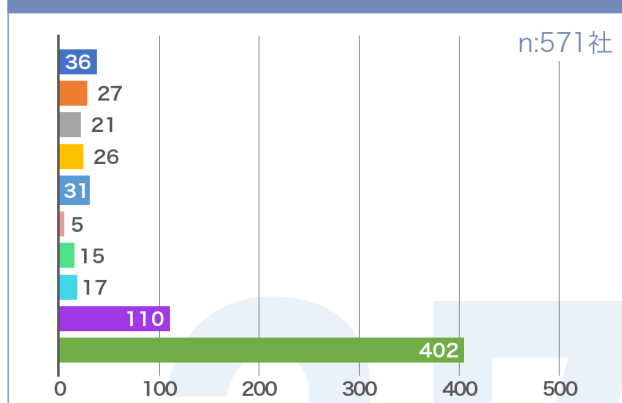


図180：検討したい取り組み（近畿地方）

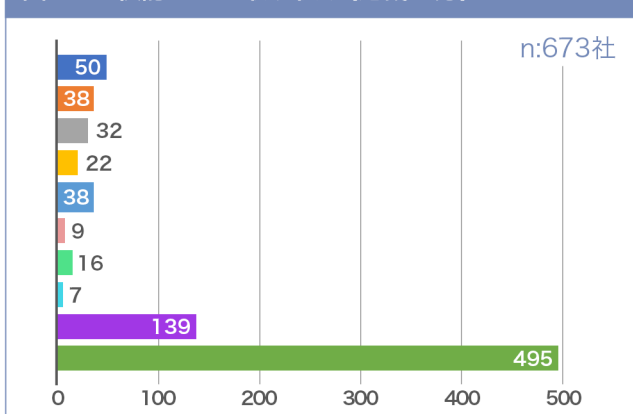


図181：検討したい取り組み（北海道・東北地方）

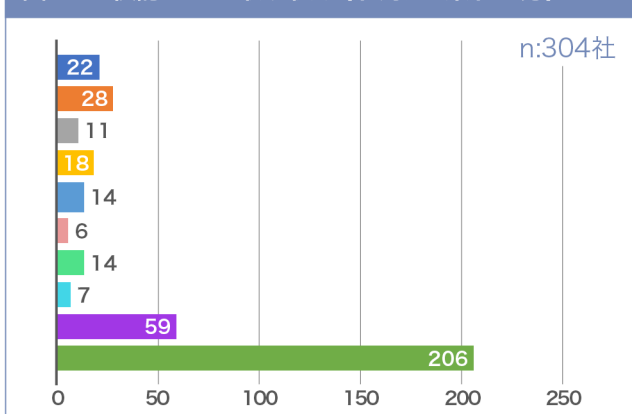
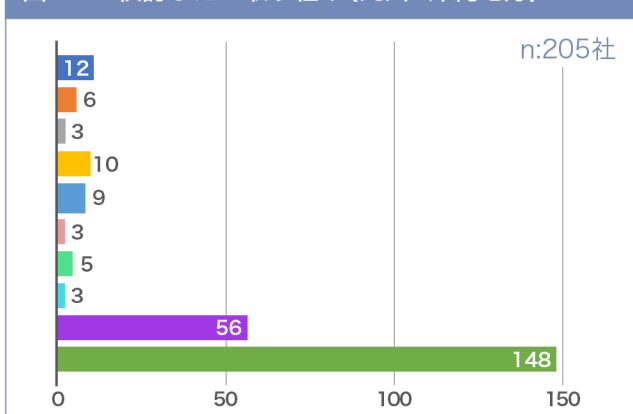


図182：検討したい取り組み（九州・沖縄地方）



- 住宅手当の導入
- 住宅手当の増額・見直し
- 住宅ローンの補助 (持ち家支援)
- 社有社宅制度の導入
- 借り上げ社宅制度の導入
- 敷金・礼金の補助
- リモートワークの補助 (通信費や光熱費等)
- 不動産仲介や引越し会社の斡旋・補助
- その他・わからない
- 特に検討していない

業種別では、不動産業で「借り上げ社宅制度の導入」や「社有社宅制度の導入」が多く、社宅制度の新たな整備を進める傾向がうかがえる。

一方、情報通信業では「住宅手当の増額・見直し」や「リモートワークの補助」が多く、手当に関する従業員の潜在的な不満が背景にあると考えられる。

図183：検討したい取り組み（不動産業）

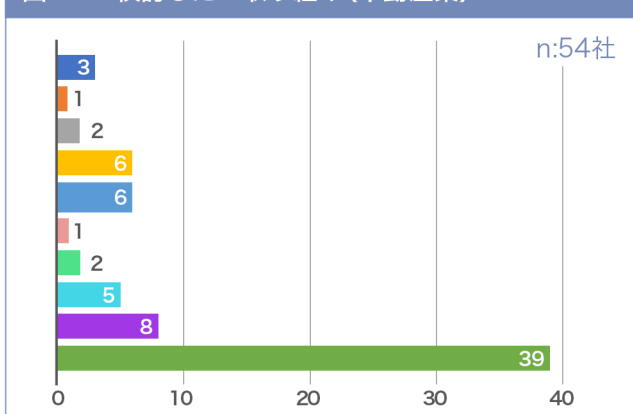


図184：検討したい取り組み（製造業）

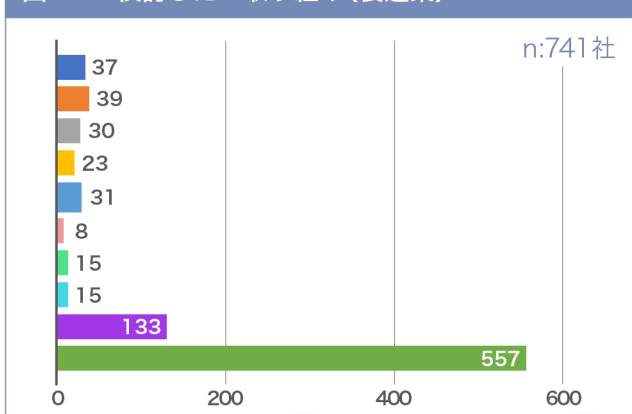


図185：検討したい取り組み（情報通信業）

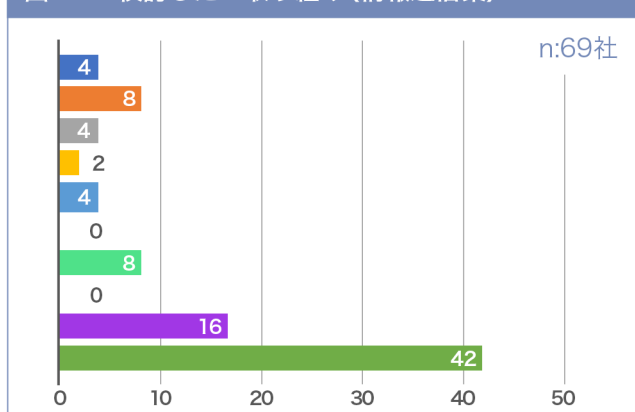
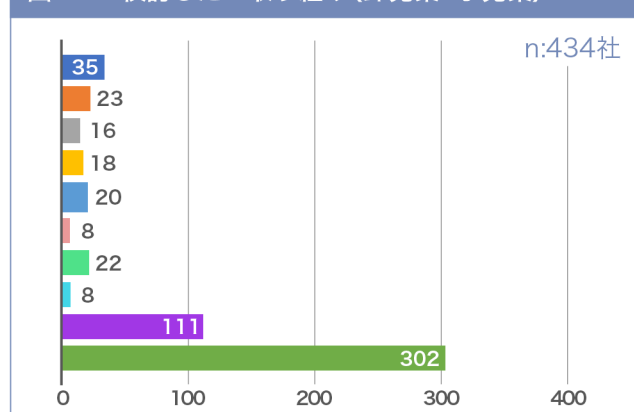


図186：検討したい取り組み（卸売業・小売業）



企業規模別では、従業員101名以上の中堅～大企業で既存制度の見直しや他社との比較を踏まえた改善を検討する動きが多く見られた。一方、30名以下の小規模企業では、予算の制約、導入メリットや効果検証の必要性などから、新設や拡充に対して慎重な姿勢が目立った。制度の整備や拡張に対する余力は、企業規模によって大きく左右されていることがうかがえる。

図187：検討したい取り組み（10名以下の企業）

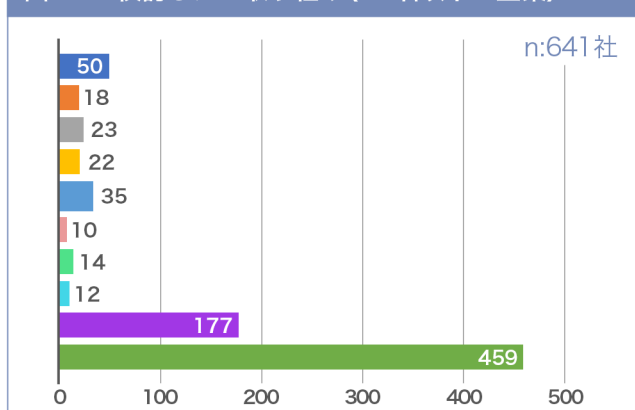


図188：検討したい取り組み（11～30名の企業）

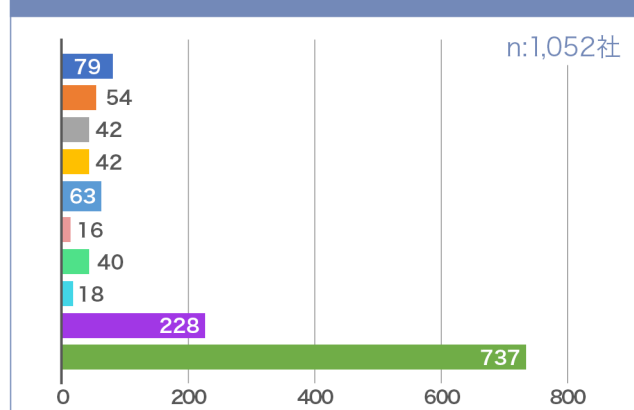


図189：検討したい取り組み（31～100名の企業）

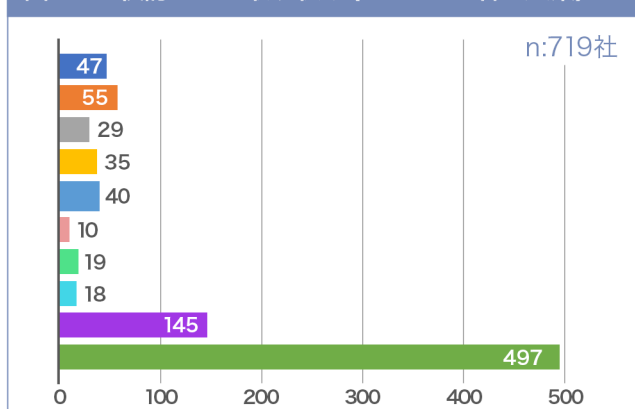
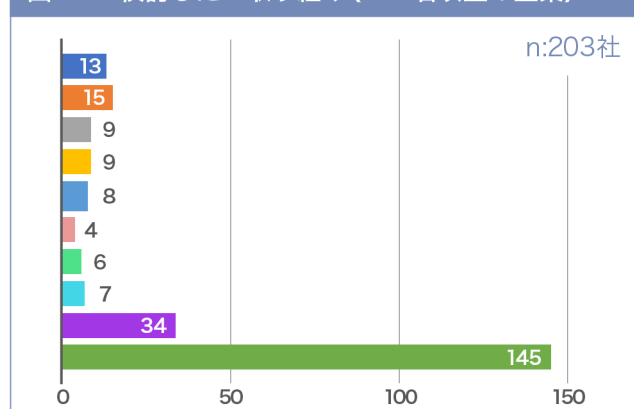


図190：検討したい取り組み（101名以上の企業）



自由記述では、「手当の支給対象を単身者や在宅勤務者にも広げたい」「対象者の条件を絞って導入を検討したい」といった柔軟な設計を模索する声が多く見られた。また、「他社の状況を確認しながら既存制度を見直し・再設計したい」「制度を通じて採用活動を有利に進めたい」との意見もあり、住宅制度を“経営資源のひとつ”ととらえる視点が浸透し始めている。

総じて、制度導入の有無により、企業が見据える制度の方向性には大きな差がある。導入済企業はアップデートと多様化への対応を、未導入企業は制度設計と実装の第一歩を模索しており、企業の成長ステージや経営資源に応じたアプローチが求められている。

まとめと考察 Summary and discussion

◆半数の企業が住宅関連制度を導入済——ただし運用や設計には差

住宅手当や社宅制度などの住宅関連制度は、調査対象企業の半数がすでに何らかの形で導入していた。中でも最も多かったのは住宅手当(現金支給)であり、全体の24%が採用していた。中小・零細企業にとっても住宅関連制度の導入は少数派とはいえ、一般的になりつつある。一方で、支給条件や補助内容、運用方針には大きなばらつきがあり、同じ「導入済」でもその中身や有効性には差が見られた。

住宅制度の内容や検討状況には、地域・業種・企業規模ごとの特徴が明確に現れている。特に企業規模による傾向が分かれ、101名以上の企業では制度は手厚いものの、従業員が不公平感を抱くケースも多く、他社比較や改善を視野に入れて再構築したいという声が目立った。一方、30名以下の小規模企業では、コストや人的負担がボトルネックとなっていた。

◆制度運用上の課題「公平性」「コスト」「時代にあわせたアップデート」

制度を運用するうえで多く挙げられたのが、家族構成や居住形態による不公平感である。単身者や持ち家世帯が対象外となるケースでは、納得感を得にくいとの声もあった。

また、支給対象が限られているため利用者が少なく、制度が形骸化しやすい点や、制度の存在自体が十分に伝わっていないという課題も見られた。

また、「対象者・利用者が少ない」「長年制度を見直しておらず、時代に合っていない気がする」といった課題意識に加え、「手当金額の見直しを求められている」「通勤距離によっては住宅手当と通勤費が二重に発生している」「コスト負担が大きい」など、コスト面での課題も多く挙げられた。

こうした運用上の課題は、制度設計そのもののだけでなく、企業側が従業員のニーズや状況を十分に把握しきれていないこと、また制度の存在や内容が従業員に十分に周知されていないことなど、制度運用に関する社内のコミュニケーションの不十分さも関係していると考えられる。

さらに、住宅関連制度に関する他社事例や相場・水準に関する情報(特に中小企業を対象にした調査データ)が限られていることも、制度の見直しや改善の議論を進めにくくしている要因となっている。

◆これから求められるのは、「柔軟性」と「再設計力」

制度の在り方については、「画一的な手当」から「多様な働き方や時代に即した柔軟な制度設計」への関心が高まりつつある。

例えば、地域や属性ごとに家賃連動型と一律支給を組み合わせる方式、リモートワーク補助、借り上げ社宅への切り替えなど、支給方法や対象を柔軟に組み合わせる取り組みも広がり始めている。

あわせて、導入後の周知や従業員理解の促進、公平性を担保した運用など、“制度の使われ方”を見直す再設計力も求められている。

住宅関連制度は今後、人材定着や組織文化の醸成を支える戦略的施策として、さらに注目が高まるだろう。本レポートが、制度見直しを進める企業にとって有益な一助となれば幸いである。

【お問い合わせ】

本レポートに関するご質問・ご相談・制度設計に関するアドバイスのご依頼は、以下までお問い合わせください。



エフアンドエムクラブ公式サイト

<https://www.fmclub.jp/>

【出典・参考情報】



厚生労働省「令和2年就労条件総合調査－賃金制度(諸手当)－」

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/20/dl/gaiyou02.pdf>



中央労働委員会(賃金事情等総合調査)

「令和3年賃金事情調査－住宅手当制度－」

<https://www.mhlw.go.jp/churoi/chousei/chingin/21/dl/03.pdf>



独立行政法人労働政策研究・研修機構

「企業における福利厚生施策の実態に関する調査」

<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/000428992.pdf>

※本レポートは、株式会社エフアンドエムが独自に実施した「住宅関連制度に関するアンケート調査(2025年度・回答企業数2,936社)」の集計結果に基づき作成

41