

## 「老後 2000 万円問題」などの先行き不透明感が若者の不安をあおる! ?

### 7 割の若者が生活に不安、特に「安定的な収入」に関心

### 最も魅力的な福利厚生制度は「病気やけがをした時の給与の補償」

株式会社アドバンテッジ リスク マネジメントは、今夏、就活生および若手のビジネスパーソン(新卒 1~3 年目)に向け、企業の選定に際し重視することや福利厚生への意識について調査いたしました。824 名から得た回答結果より、以下のことが明らかとなりました。

#### 【調査結果のポイント】

- 企業選定に際し重視することは、業務そのもの(「業務内容」「給与・昇給・昇格」「勤務時間)、次いで「福利厚生」が上位に挙がる。また「企業の雰囲気」や「従業員を大切にしている」など、職場環境を重視している傾向も見受けられる。一方、企業名などの「会社概要」を重視する傾向は低い結果となった。
- 生活において約 7 割が不安を感じており、その中でも「安定的な収入」に対する不安が高い(52.1%)。次いで、「今後のキャリア」(47.0%)、「今後のマネープラン」(39.0%)と続く。
- 魅力のある福利厚生制度は「病気やけがをした時の給与の補償」がトップとなった(54.7%)。次いで、「企業年金制度」(45.1%)、「社有社宅や独身寮などの提供」(44.1%)と続き、実支援系の制度が上位となった。一方、「レジャー関係の補助」(25.8%)や「カフェテリアプランの利用」(19.1%)のように、個人に選択をゆだねるものはポイントが低い結果となった。
- 「GLTD(団体長期障害所得補償保険)」の認知度は 2 割に満たない(15.1%)が、GLTD を導入している企業については 7.5 割以上が魅力的だと回答した。認知そのものは低いものの、その内容に関しては肯定的に捉えられている。

#### 【考察】

若者が就職先企業を選ぶうえで、福利厚生を重要視する様子が明らかとなった。その中でも、万一の補償を重要視する傾向が強く見られた。このことは、年金制度をはじめ将来の見通しが立ちにくいことへの不安などが背景にあると考えられる。安定して働くためのサポートを企業に求める方向になっていることは、企業と従業員のかかわり方の変化をうかがうことができる。

近年、「ホワイト 500」や「くるみんマーク」の取得など企業としての健康対策や女性の活躍推進に関する取り組みが進んでいるが、それを支える福利厚生制度をわかりやすく、具体的な施策として提供することで、より若年層にとって会社の魅力向上につながっている様子をうかがうことができた。

時代に合わせた福利厚生制度のリモデルも、今後の人材採用・定着のためには重要課題となる。

## 【調査方法】

### 調査目的

若年層が就職先企業を選定するにあたり重視することや福利厚生への意識などの調査から企業に対する期待を考察する。

### 調査対象

就活生および社会人1、2、3年目の男女

### 回答者数

824名(上記セグメントにて各103名)

### 調査手法

インターネット調査

### 調査時期

2019年7月26日(金)～2019年7月28日(日)

### 実施主体

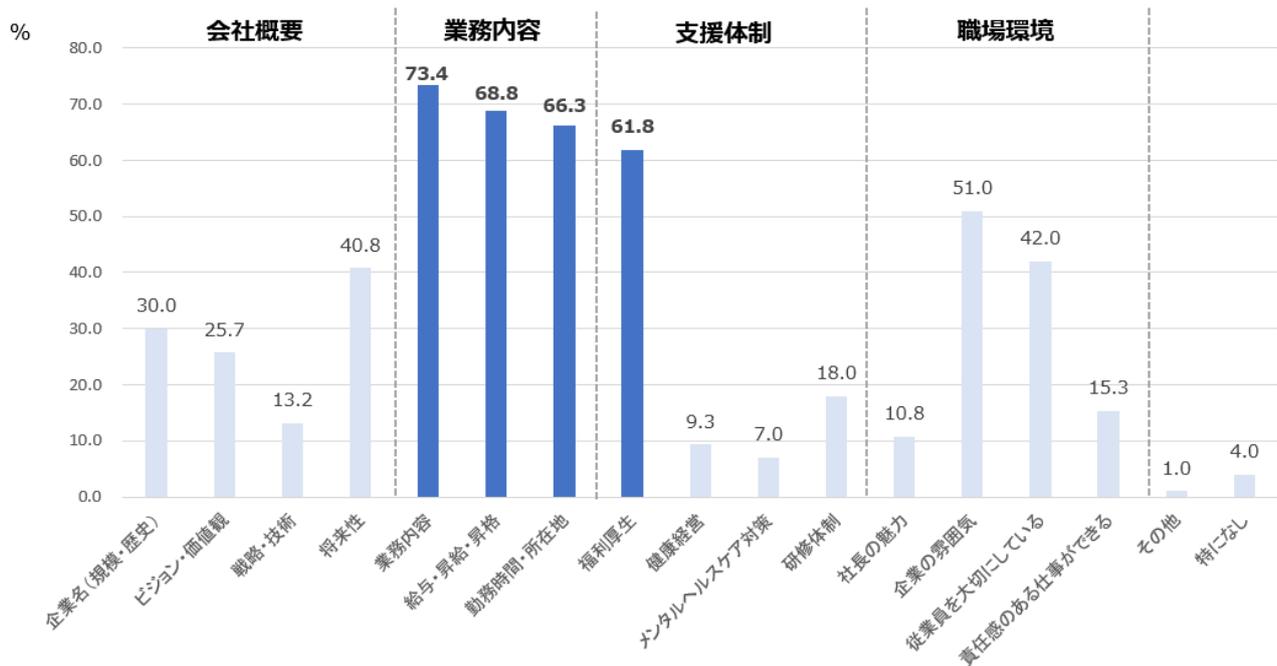
株式会社アドバンテッジ リスク マネジメント

### 調査実施

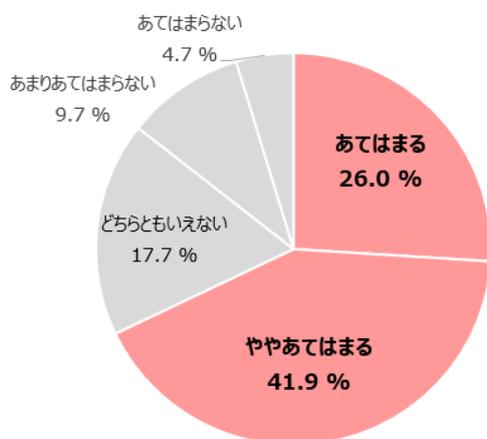
株式会社マクロミル

## 【調査結果】

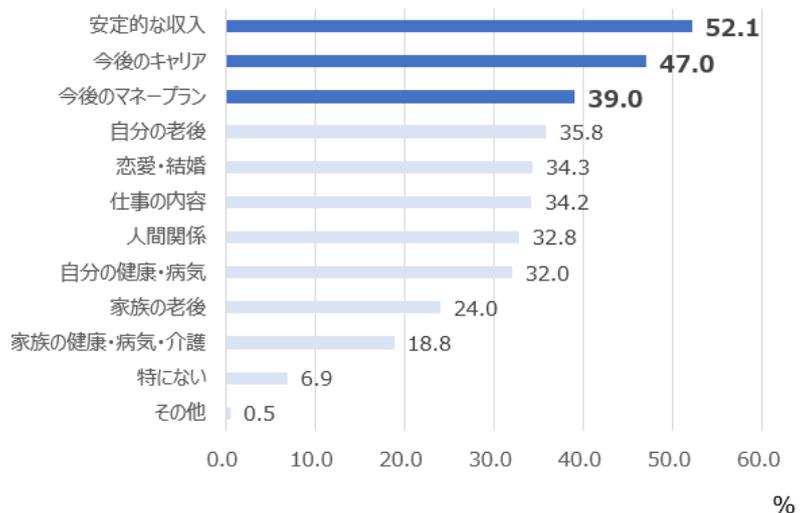
Q. 企業を選ぶとき、どのような点を重視していますか。(いくつでも) (n=824)



Q. 生活において不安はありますか。(n=824)

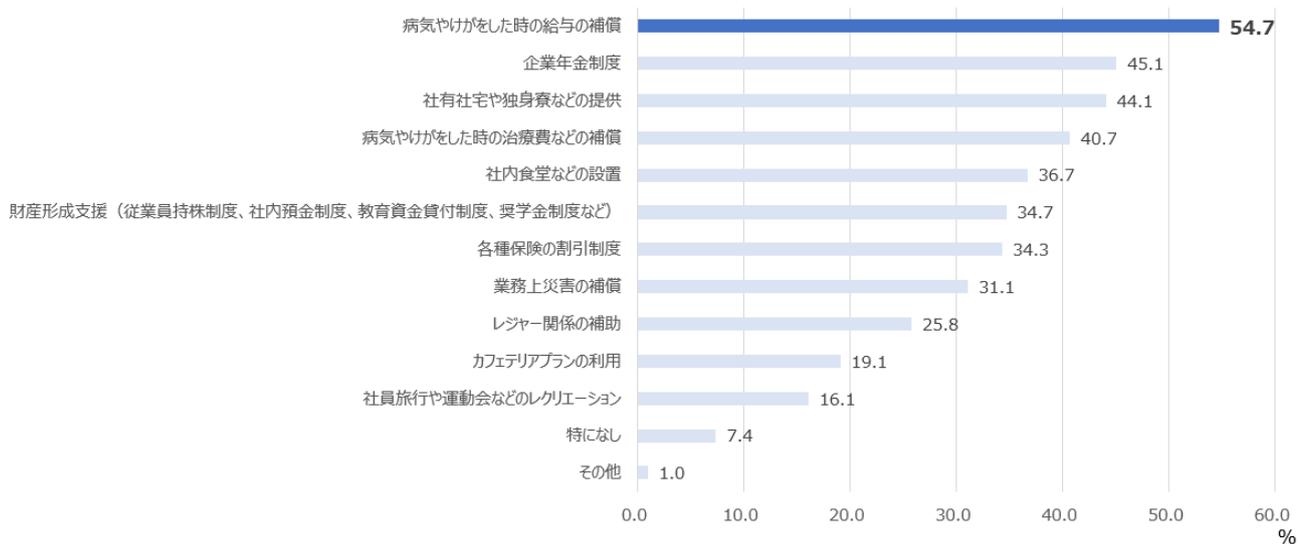


Q. どんなことに不安を感じますか。(n=824)

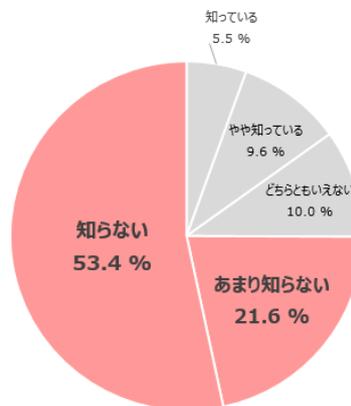


%

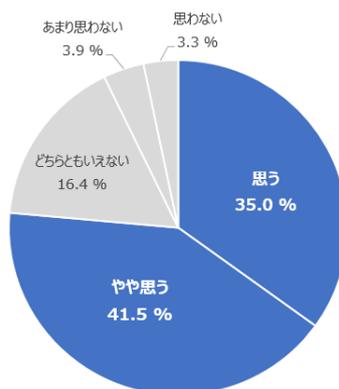
Q. どんな福利厚生に魅力を感じますか。(いくつでも) (n=824)



Q. 「GLTD」という病気やけがで働けなくなったときに最長で定年年齢までお給料を補償する制度は知っていますか。(n=824)



Q. 「GLTD」は福利厚生制度として企業で加入することができます。このような制度を設けている企業は就職先として魅力的だと思いますか。(n=824)



■参考:GLTDとは

病気やケガにより従業員が休職したときに最長定年年齢まで月収を補償するもので、会社・団体単位で契約する制度。

- ・企業(団体)が契約者となり、一定の保険料を負担する。
- ・従業員(職員)が保険料を負担することで補償金額を上乗せできるなど、企業の契約プランにより補償内容は異なる。
- ・傷病の継続により退職した場合や、復職しても休職前と比較して20%超の所得喪失があった場合も補償対象となる。
- ・精神疾患による休職も補償対象となる。(原則2年間まで)。

当社は、1995年、休職者の所得を補償する保険「GLTD(団体長期障害所得補償保険)」専業代理店として創業しました。現在は、60万人にご加入いただいています(2019年9月末時点)。

■株式会社アドバンテッジ リスク マネジメント(本社:東京都目黒区、代表取締役社長:鳥越 慎二)

1995年、退職者の所得を補償する保険「GLTD(団体長期障害所得補償保険)」専業代理店として創業。

2002年より、日本で初めてストレスチェックを取り入れた予防のためのEAP(従業員支援プログラム)サービスの提供を開始し、現在はストレスチェック義務化に対応したメンタルサポートプログラム「アドバンテッジ タフネス」から、エンゲージメント向上やメンタルタフネス度向上を目的とした組織や個人の課題に応じたソリューションを提供。

2010年に(株)イー・キュー・ジャパンより「EQ理論」を軸とした企業の組織・人材開発、教育研修事業を譲受し、「EQ向上研修」や、EQやストレス耐性も併せて測定できる採用検査「アドバンテッジ インサイト」なども提供。

生産性向上とリスク対策支援として、メンタル・フィジカル両軸を捉えた総合的な健康経営プラットフォーム事業を展開している。

2017年12月に東京証券取引所 市場第一部銘柄に指定。

---

【お問い合わせ先】

株式会社 アドバンテッジ リスク マネジメント

(取材・広報に関して) 経営企画部 : 小林 幸子

(GLTDのサービスに関して) LTD 企画推進部

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

TEL:03-5794-3890 / [pr-info@armg.jp](mailto:pr-info@armg.jp)

TEL:03-5794-3871