

就活生および若手ビジネスパーソンへの意識調査

魅力的な福利厚生制度は2年連続で「病気やけがをした時の給与補償」

ニューノーマルの時代に企業に求める施策は「安心」「大切」

株式会社アドバンテッジ リスク マネジメントは、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、業務内容そのもの(「給与・昇給・昇格」「業務内容」)に次いで「福利厚生」が上位。前年度(2019年7月実施)からの変化として、「給与・昇給・昇格」や「福利厚生」への関心が前年比約10ポイント高くなり、一層関心が高まっていることがうかがえる。
「企業の雰囲気」や「従業員を大切にしている」の項目も前年比で約5ポイント高くなり、職場環境を重視する傾向が強まったことも見受けられた。
- 魅力的な福利厚生は「病気やけがをした時の給与の補償」が前年度から継続して1位。その他も生活を補償するような安心感を醸成するような施策の評価が高い。レジャー補助やレクリエーションなどの施策より「安心」「大切」を感じる施策への支持が高いといえる。
また前年度と比較し金銭的な支援への関心は高まっている。
- 生活において約70%が不安を感じており、その中でも半数以上(52.1%)が「安定的な収入」に不安を感じている。また、「働き方」への不安も高く、コロナ禍における就業環境の変化が反映していると思われる。
- GLTDの認知度は前年度から横ばいだが、就職先として魅力的と「思う」「やや思う」との回答は約72%と多くの支持を集めている。
- コロナ禍において企業に求めたい支援は「リモートワークしやすい環境整備」がTOPで半数以上(52.3%)。次いで「病気になってしまった時の支援」が38.1%と続く。

【考察】

会社を選ぶ際に重視することについては前年度に実施した調査と同じ傾向がみられたが、給与と福利厚生のポイントが大きく伸びた。不安に関する質問では、自分に関することへの課題についてはポイントを下げ一方、お金や働き方についてのポイントが増進もしくは横ばいと対照的な結果となった。

この傾向はリモートワークが実施できないケースでより顕著で、コロナの不安が影響を及ぼしていることも否定できない。

このような環境変化を踏まえ、福利厚生へのニーズにも変化が見られ、前年度対比で補償に関する施策へのポイントの伸びが顕著だった。

補償に関する施策としては万一の病気やけがの際の給与の補償、GLTD に関する評価が前年に続き最も高いポイントになった。特に、GLTD については GLTD の認知と GLTD への評価には強い相関が確認されており、従業員との関係強化に有用と考えられる。

リモートワークの可否や性別等で福利厚生に関する評価に違いも見られ、働き方の変化が大きい昨今、時代に合った福利厚生の施策の検討とより丁寧な説明が求められる。

【調査方法】

調査目的

2019年度に続き、若年層が就職先企業を選定にあたり重視すること、福利厚生への意識に関する調査から企業に対する期待することを考察する。併せてコロナ禍による意識の変化を調査する。

調査対象

就活生および社会人1、2、3年目の男女 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

2021年2月25日(木)～2021年2月26日(金)

調査主体

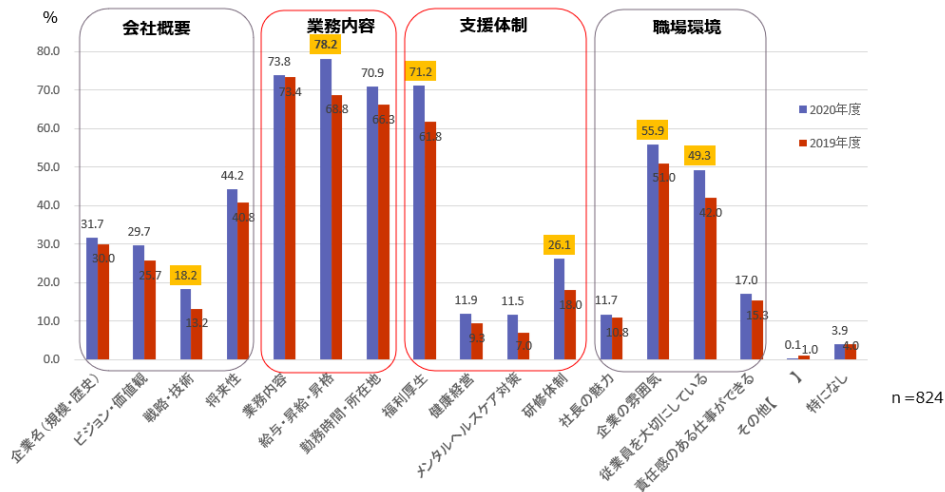
株式会社アドバンテッジ リスク マネジメント

実施主体

株式会社マクロミル

【調査結果】

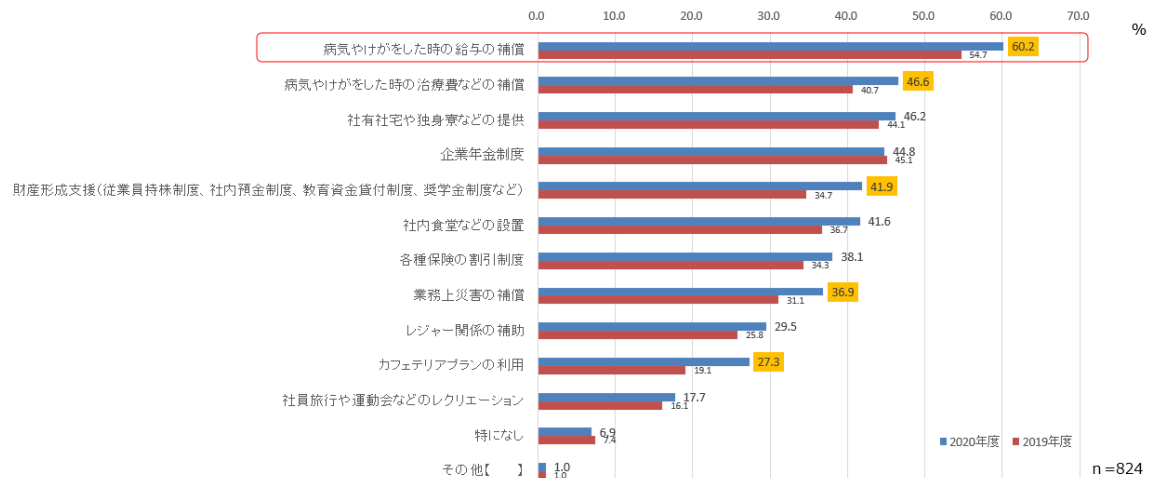
Q. 企業を選ぶとき、どのような点を重視していますか。(いくつでも)



<項目別前年比(差異が大きいもの)>

「給与・昇給・昇格」「福利厚生」「研修体制」+約10ポイント、「企業の雰囲気」「従業員を大切にしている」+5ポイント

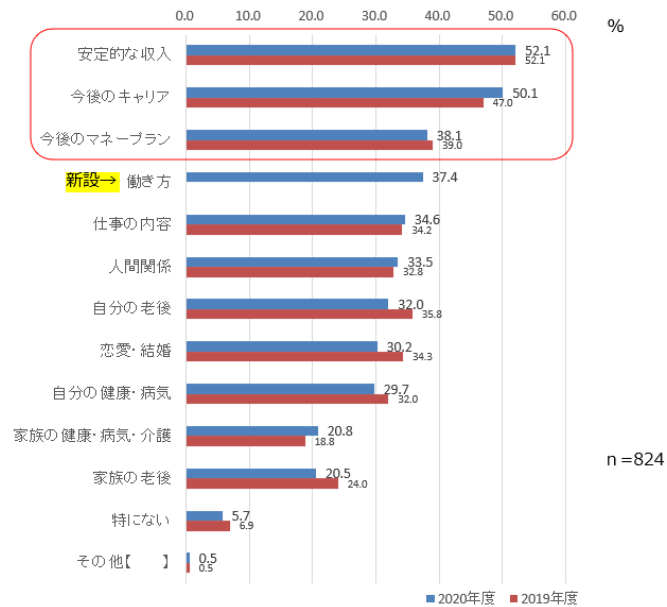
Q. どんな福利厚生に魅力を感じますか。(いくつでも)



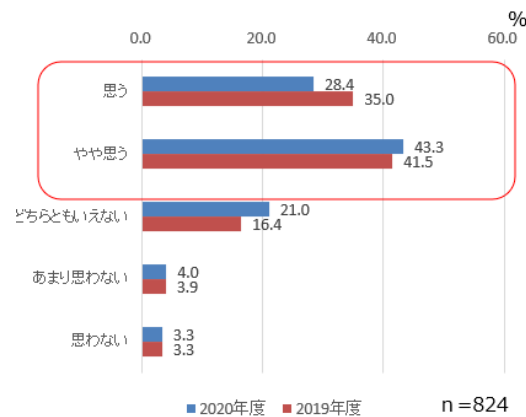
<項目別前年比(差異が大きいもの)>

「病気やけがをした時の給与の補償」+5.5ポイント「病気やけがをした時の治療費などの補償」+5.9ポイント、「財産形成支援」+7.2ポイント「業務上災害の補償」+5.8ポイント「カフェテリアプランの利用」+8.2ポイント

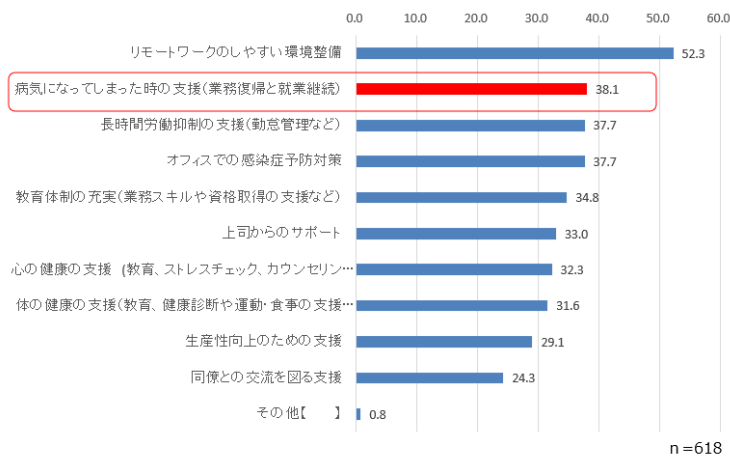
Q. どんなことに不安を感じますか。(いくつでも)



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。



Q. 「コロナ」禍において、就職する企業に求めたい支援は何ですか。(いくつでも) *社会人のみ対象



■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特約をセットすることにより補償対象となる。(原則2年間まで)。

※上記は団体長期障害所得補償保険の概要を紹介したものです。ご加入にあたっては必ず「重要事項説明」をお読みください。

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、61万人にご加入いただいています(2020年3月末時点)。

GLTD 紹介ページ <https://www.armg.jp/business/glttd/>

■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、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。

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) 広報担当: 小林

(GLTDのサービスに関して) LTD 営業推進室

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

pr-info@armg.jp

TEL:03-5794-3870