

そもそも福利厚生とは…

法定福利厚生

健康保険
労災保険 厚生年金
雇用保険

法定外福利厚生

住宅手当 人間ドック補助
食事補助 育児制度
制服支給 介護休暇
社内イベント 各種祝金

ここを保険で準備！

傷病・死亡見舞金 財形貯蓄
確定拠出年金 (401K)
退職金 団体長期所得補償 (GLTD)

ファイナンシャルセミナー
福利厚生サービス
ストレスチェック

株式会社 リスクマネジメント
RISK MANAGEMENT におまかせください

とくに今、増えています！ 従業員の不安を企業が解消。

もし働けなくなったら…

メンタルヘルスも含めた
休職中の経済的不安

介護に必要な
初期費用を準備



就業不能時の所得を
補償できます。



本人・家族が要介護に
なったときに一時金を
支給できます。

経済的不安を解消する福利厚生導入で、

人材確保 流出防止 介護離職防止 労災リスク対策

元気の
Best Advice



社員のライフスタイルや仕事への価値観が多様化している昨今、E S (従業員満足度) を高める福利厚生制度は何が最適なのか？社長の悩みは尽きないと思います。そこで私たちはケガや病気、就業不能、将来の貯蓄といった誰しも必要な分野での福利厚生制度導入をお勧めしています。会社が従業員の皆様の今と未来の備えを支援することで、各々が自由に使えるお金が生まれるのではないのでしょうか。日本の福利厚生の発祥は明治時代で、労働力を確保するために「経営者が責任を持って労働者の生活の面倒を見る」動きが始まりとされています。時代に左右されない福利厚生制度、ぜひご検討ください。

福利厚生シリーズ①



保険を福利厚生に役立てる
企業が増えている！

『就職活動アンケート』に
こんなデータがあります。

企業選びにおける

「福利厚生」などの制度の

重要性は？

重視する理由は？

- その企業が従業員をどれだけ大切にしているかという、ひとつの指標となるから。
- 仕事を長く続けていく上で、福利厚生の制度は重要だから。また、福利厚生の充実度は企業の力を反映したものだと思う。
- 福利厚生の充実度は生活の負担に直結する。福利厚生でカバーできるなら実質給与は高くなる。



最重要視している場合を
10点とした際に何点となるか？

7～10点の割合

(就職活動サイト Jobweb 調べ)