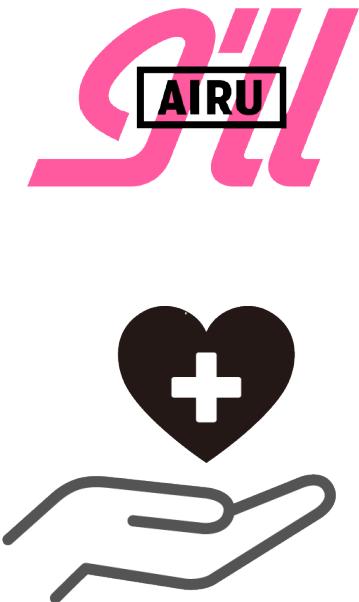


# イル、団体長期障害所得補償保険「GLTD制度」を 国内最高水準の補償割合で導入

- 社員が傷病により働けなくなった場合、退職後も最長 65 歳まで標準報酬月額の最大 50%を給付 -



団体長期障害所得補償保険  
「GLTD制度」を国内最高水準の  
補償割合で導入。

社員が傷病により働けなくなった場合、  
退職後も最長65歳まで標準報酬月額の  
最大50%を給付。

企業の経営力や働く人の士気向上を、自社開発システムで支援する株式会社イル（本社：大阪市北区・東京都港区、代表取締役社長：岩本哲夫、東証プライム：3854、以下イル）は、2025年8月より福利厚生として、団体長期障害所得補償保険「GLTD制度」を導入しました。

社員（※1）が傷病により働けなくなった場合、退職後も最長 65 歳まで標準報酬月額（※2）の最大 50%を給付します。これは、国内最高水準（※3）の補償割合です。

社員が保険料を負担することなく安心して働け、万が一の傷病時も本人とその家族の経済的・精神的負担を抑え、治療に専念できる環境を提供します。

（※1）2025年8月1日時点で65歳未満の役員・正社員・契約社員  
（※2）健康保険法の区分に基づいた、賞与を除き各種手当を含む給与の月額  
（※3）本制度専門代理店調べ

## 【団体長期障害所得補償保険「GLTD制度」について】

「GLTD制度（Group Long Term Disability）」は、社員の長期就業不能時に備える法人向け所得補償保険です。社員が保険料を負担することなく、業務上・外を問わず、在職中に発生した社員の病気やケガによる就業不能を補償し、傷病手当金終了後も長期間の所得補償を継続するものです。

通常、傷病等で長期休暇を要した場合、年次有給休暇を消化後は最長 18 か月間の休職期間を利用し、その間は「傷病手当金」が標準報酬月額の 2/3 支給されます。しかし、その期間中に復職できない場合は退職となり、

治療費や早期の再就職が経済的・心理的な負担になり得ます。

本制度は、傷病発生から一定の免責期間後に、「傷病手当金」とは別で一定の給付率により収入を補償し、さらに休職期間を過ぎた退職後も、一定の期間給付を継続するものです。

導入企業は大企業を中心に拡大を見せており、今後より注目が予想される福利厚生制度です。

### 【アイルの「GLTD制度」概要】

当社の特徴として、給付率が標準報酬月額の最大50%と手厚く、期間も最長65歳までと長期間補償します。

さらに、三大疾病（がん、急性心筋梗塞、脳卒中）は補償条件を緩和しています。通常は免責期間の180日間就業不能状態が継続すると補償されますが、三大疾病の場合は制限勤務等で業務に一部従事可能な状態でも免責期間とし、期間後の補償対象になります。

また、所定の精神障害も2年間の補償対象としています。これは、回復に長期を要する場合の経済的・心理的不安の解消とともに、就業復帰の意欲を損なわないよう設けた制限です。精神障害による就業不能は、多くの事例で補償対象外、または補償内容が制限されています。

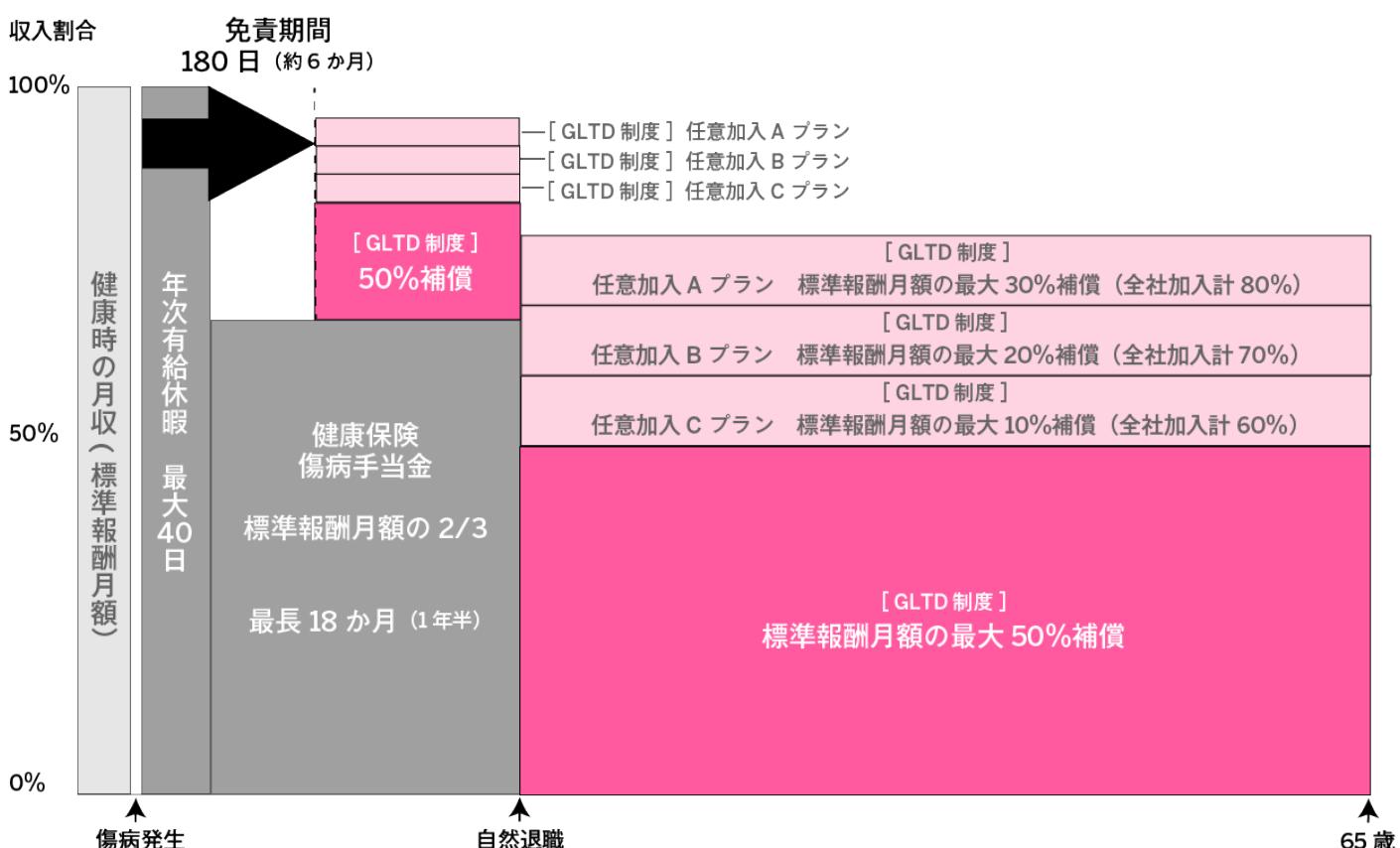
これら全員加入制度に加え、個人で補償を上乗せする任意加入も可能です。

### 当社のポイント

免責期間（障害発生から補償までの期間）	180日
給付期間	65歳まで
給付率（標準報酬月額の内）	50%
付帯特約①	三大疾病補償あり（業務に一部従事可能な状態も補償）
付帯特約②	精神障害の補償あり（2年間）

その他の付帯特約に、「天災危険補償」「妊娠に伴う身体障害補償」も含みます。

### 補償イメージ



## 任意加入制度概要

2026年1月には、全員加入制度に加え、個人で補償を上乗せする任意加入制度も開始予定です。加入者は、上乗せする補償割合を標準報酬月額の10%~30%まで選択できます。

さらに、任意加入制度のオプションとして「介護補償プラン」を設けており、これは社員の親が「要介護2」以上の認定を受けた場合、一時金が支給されるものです。類似の補償制度や導入企業は未だ多くなく、今後注目が高まることが予想されます。

### 【「GLTD制度」導入の背景】

当社は、社員にさまざまな事情や健康状態・環境の変化が生じた場合も、安心して長く働ける環境を目指しています。これまででも、一部のがん健診費用全額補助といった充実した健康診断・人間ドック制度、育児支援、有給の生理休暇や介護休暇など、社員の健康維持、ライフステージの変化に応じた福利厚生制度を拡充してまいりました。

2025年現在、当社の社員数は1,000人を超え、多様な社員が活躍しています。平均年齢は約35歳と、ライフステージや体力の変化、将来への漠然とした不安など、新たな悩みをもち始める世代も増えています。

今後会社としてより成長を目指すなかで、社員も自身の次のステージを見据え、いま一度健康と向き合いながら安心して業務に邁進できるよう、本制度の導入を決定しました。

今後も社員の声や社内外の動向に応じて、働きやすい環境整備に努め、サービスの強化につなげてまいります。

#### アイルについて

企業の販売・在庫管理を担うバックオフィスや、ECサイト・店舗運営のバックヤードなど、企業活動の根幹となるバックサイドの業務プロセス変革を、自社開発システムで支援しています。

さらに働く人に光を当て、誰もがクリエイティブな仕事と豊かな生活を実現し、働く日々に喜びを持てる社会実現を目指し、サービス開発・強化やイベント企画、協賛活動に努めています。

社内では各々が自律して責任を持ち、自発的に業務に取り組めるよう、社員の声を取り入れた環境整備に注力しています。

#### 会社概要

社名：株式会社アイル（東証プライム：3854）

代表者：代表取締役社長 岩本哲夫

設立：1991年

資本金：3億54百万円（2024年7月末時点）

社員数：1008人〔連結〕（2025年4月1日時点）

売上高：175億8百万円〔連結〕（2024年7月期実績）

本社：大阪本社：大阪市北区 / 東京本社：東京都港区

URL：<https://www.ill.co.jp/>

#### お問い合わせ

報道関係者さま向けのお問い合わせ先

株式会社アイル 広報担当：吉野（よしの）

TEL：070-7607-2538 / E-MAIL：[info@ill.co.jp](mailto:info@ill.co.jp)

