

メガベンチャーとの採用競争に苦しむ受託開発会社が、 福利厚生の見劣りを解消した事例

業種: IT・ソフトウェア開発

従業員 18名

選択制DC(全員加入型との併用可)

導入1年目

カジュアル面談の最後、候補者から「御社は確定拠出年金などの制度はありますか」と聞かれることが増えていました。答えは「ない」。給与レンジではメガベンチャーに勝てない中、それでも「ここで働きたい」と思ってもらえる材料が欲しい、と人事担当が声を上げたのがきっかけでした。

BEFORE 導入前

- － エンジニア採用で大手・メガベンチャーと競合し、給与レンジで太刀打ちできなかった
- － 福利厚生の見劣りが、採用面での弱みになっていた



AFTER 導入後

- ✓ 採用ページ・求人票に投資教育付きの企業型DCを明記できた
- ✓ 掛金を給与か拠出か従業員自身が選べる設計で納得感を得やすかった
- ✓ 運用商品ラインナップの説明会を実施し、若手エンジニアの関心を集めた

導入後の効果(モデルケース試算)

78%制度加入率
(20～30代中心)**5名**採用時「決め手の一つ」
と回答した入社者数**約3.5万円/月**会社の法定福利費
軽減額(試算・全体)

給与テーブルだけで勝負しなくてよくなったのは、正直かなり大きいです。制度自体に興味を持って質問してくる候補者も出てきました。

(代表取締役)

給与以外の「決め手」、作りませんか

小規模だからこそ効く福利厚生があります。制度設計からご相談いただけます。