

若手技能者の採用競争に悩む建設会社が、 企業型DCで「福利厚生の厚み」を武器にした事例

業種: 建設業(内装・設備工事)

従業員 28名

選択制DC

導入3年目

求人サイトに何度出稿しても、応募はほとんど大手のリフォーム会社に流れてしまう。面接まで来てもらっても、最後は待遇面で辞退される。そんな状態が2年近く続いていました。社長いわく「腕はうちの方が確かなのに、比べられるのは給与明細の数字だけ」というのが正直なところでした。

BEFORE 導入前

- 同業他社との採用競争が激化し、面接まで進んでも辞退が続いていた
- 退職金制度は社内規程のみで、積立の裏付けがなかった



AFTER 導入後

- ✓ 求人票に「企業型DC(確定拠出年金)導入」と明記できるようになった
- ✓ 積立を外部機関で管理し、退職金原資の裏付けが取れた
- ✓ 選択制のため、加入は従業員本人が選べる設計にできた

導入後の効果(モデルケース試算)

62%制度加入率
(全従業員のうち)**約4万円/月**会社の法定福利費
軽減額(試算・全体)**3件**求人への応募増
(導入後半年)

“ 面接の最後に「退職金はどうなっていますか」と聞かれて答えに詰まる、というのがなくなりました。数字だけじゃない部分で選んでもらえる会社になれた気がします。

(代表取締役)

採用の武器を、もう一つ増やしませんか

求人票に書ける制度があるかないかで、応募者の反応は変わります。まずはお気軽にご相談ください