

歯科衛生士の定着に悩む歯科医院が、 開業医の退職金準備とあわせて導入した事例

業種: 歯科医院

従業員 8名

選択制DC

導入2年目

歯科衛生士の採用・定着の難しさは、業界では当たり前のように語られる悩みです。当院も例外ではなく、求人を出してもなかなか続かない状態が続いていました。加えて院長自身、開業医としての退職金や老後資金の準備を後回しにしていたことにも、ふと不安を感じたそうです。

BEFORE 導入前

- 歯科衛生士の採用・定着に業界共通の課題を抱えていた
- 院長自身、開業医としての退職金・老後資金の準備が手つかずだった



AFTER 導入後

- ✓ 衛生士向けの福利厚生強化として制度を紹介し、定着施策の一つに位置づけた
- ✓ 院長は役員として高めの掛金設定にし、自身の老後資金準備にも活用した
- ✓ 非課税で運用できる点を、スタッフ向け説明会でわかりやすく伝えた

導入後の効果(モデルケース試算)

8名中5名

制度加入者数

約8千円/月会社の法定福利費
軽減額(試算・全体)**0件**導入後1年間の
衛生士離職件数

“ スタッフの反応が思いのほか良くて、採用面接でも「制度がしっかりしてますね」と言ってもらえるようになりました。

(院長)

採用と自分の老後、両方悩んでいませんか

スタッフの福利厚生と院長の資産形成、両方に効く設計ができます。