

**ブライダル大手のノバレーゼ、勤続5年の正社員27人の
2320万円分の奨学金返済を肩代わり、本日支給が完了
所得税・社会保険の控除額(約650万円)を上乗せ、返済を極力支援**

— 重い奨学金を負担し、優秀な人材確保へ —

ウェディングプロデュース・レストラン運営の(株)ノバレーゼ(本社:東京都中央区、荻野洋基社長、資本金:100百万円)は、奨学金を返済中の社員27人に対して、返済を肩代わりする23,230,988円を、本日2017年9月22日(金)に、支給しました。支給額にともなう各人の所得税と雇用保険、社会保険料の6,475,962円も合わせて、合計29,706,950円を支給しています。

本件は2012年に制定した、正社員一人当たり最大200万円を支給する社内制度「奨学金返済支援制度」を実行するもので、本日が第一回目の支給日です。

同制度は、勤続年数が5年と10年の正社員が対象で、社員が返済中の奨学金の残余额に対して、5年と10年に各最大100万円(合計最大200万円)を支給する内容です。制度導入5年目となる今年は、勤続年数5年以上の者を対象に支給しています。

今回、支給の対象になったのは、奨学金を返済中の正社員27人(25~40歳)です。27人の奨学金返済額の合計は78,095,032円で、2017年6月末時点での残額の合計は47,932,203円でした。今回の支給額は、残額の約48%にあたる、23,230,988円です。制度の満額に当たる100万円を支給したのは、27人のうち19人(うち新卒入社18人)です。

受給した社員からは「大学卒業後5年で100万程度しか返済できていないので、今回の支給額100万円という金額の大きさを改めて実感する」や「卒業後に返済額を認識して、その大きさに愕然としたので、ありがたい制度だと感じる」「就職活動中にそうした制度の話聞いて、前例のないことに“本当か?”と驚いたのを、いま思い出している。会社に恩返ししたい」といった声が、上がっています。

次の支給予定月は2018年9月で、支給額は2000万円程度(所得税・各種保険別)を見込んでいます。

当社は、こうした制度による職場環境の向上で、奨学金を得て進学・学習した優秀な学生の人材確保につなげるとともに、社員のモチベーションアップで長期雇用を促したい考えです。

導入のハードルは「平等か?」という点、奨学金を借りてない社員にも配慮

制度導入の大きなハードルとなったのが「平等」という考え方でした。同じ仕事に就いていながら、制度の対象外となる、奨学金を借りていない社員との差です。もう一つ大きな検討課題となったのが、「会社が社員の懐事情まで関与すべきなのか」という点でした。

最終的には、「学生時代の家庭の財政事情は、本人の責任によるものではない」という判断から、個々の社員の置かれる状況をサポートすることが重要と考え、制度導入に踏み切りました。

奨学金を返済する入社5年目の社員が発案、策定

「奨学金返済支援制度」の発案者の一人は自らも奨学金受給者で、制度を導入した2012年当時、入社5年目だった総務人事部所属の社員です。

婚礼業界は職業上、土日祝日が多忙で、勤務時間が不規則になりがちです。社員にとって家事や育児との両立が難しく、転職や離職を考える者もいました。そうした職場環境の改善を進める中で知った現場の声が「奨学金返済の負担が大きい」というものでした。

自ら返済の苦勞をしていたこともあり、すぐに社員への聞き取り調査を実施。約3割が奨学金を受給しており、自分同様の苦勞の実態も浮かび上がりました。

支給額にかかる税金と保険料も支給

制度導入時には、支給額にかかる税金や保険料を加えるかまでは、決定していませんでした。各人が支給を受けたときの満足度を考え、所得税と雇用保険、社会保険(健康保険、厚生年金、介護保険(40歳以上対象))も支給することにしました。

社員からは「色々な条件で減額されることもあるだろうと思っていたが、満額の100万円が支給されることを知り、社員を少しでも喜ばそうとする、会社の姿勢を改めて認識した」との、感想も得ています。

制度概要

制度名	奨学金返済支援制度	導入年	2012年8月
対象者	◇7月1日時点の勤続年数を計算し、5年と10年が経過している社員で、奨学金の返済残高のある者 ◇勤続年数5年と10年の者に、奨学金未返済分に対して、最大100万円(合計最大200万円)を支給		
奨学制度	対象:日本学生支援機構、通学校(大学・専門学校等)、行政の貸与奨学金制度		
目的	職場環境の向上、優秀な学生の確保、社員のモチベーションアップ、長期雇用促進		
備考	次回の支給予定月は2018年9月で、支給額2000万円程度(各種税・保険別)を見込んでいます		

<ご参考資料>…ノバレーゼのユニークな社内制度

フレックスキャリア制度	勤務時間や日数など“働き方”を決められる制度
30日休暇制度	3年に一度、社員自身がリフレッシュするために使える30日間の休暇制度
Rockの日	年2回、会社から特別に付与される休暇制度
MVP制度	賞金100万円など、一年間で最も活躍したスタッフを称える制度
殿堂入り報奨制度	MVP賞を数回受賞した社員や、同賞の候補に毎年ノミネートされる社員に対し、在籍するかぎり、毎年年間120万円を個人判断で自由に使える制度
有給休暇取得率100%	全社員(正社員・キャリアシード社員)の有給休暇取得率100%を、 管理職クラスに義務付ける取り組み
育児休業延長制度	子どもが1歳6カ月を迎えるまでを最大としていた休業日数を、3歳まで延長

本件に関するお問い合わせ先

(株)ノバレーゼ 広報担当:松井 TEL.03-5524-2299 FAX.03-5524-1133

E-mail: t-matsui@novarese.co.jp