

ノバレーゼ、社員の奨学金返済を肩代わり、制度開始10年  
 10年間勤務した社員に、一人当たりの最大200万円を満額支給  
 計63人・約5930万円を支援、重い負担を軽く、優秀な人材確保にも  
 ～ 奨学金返済「遅延経験」3割「自己破産検討」1割、NPO調査 ～

ブライダル大手の(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、社員の奨学金返済を肩代わりする「奨学金返済支援制度」において、制度開始から10年を迎える今年初めて、一人当たり最大200万円の満額支給を終えました。

「奨学金返済支援制度」は、制度開始日を基準日として、勤続年数5年と10年の節目それぞれで、社員が抱える奨学金の未返済分(残余额)に対して、最大100万円(計200万円)を支給する制度です。

2012年7月の制度開始から10年経ち、今回初めて、満額支給できるタイミングを迎えました。

今年(2022年)は9月末までに支給を終えており、制度開始からこれまでに、計6度(2017年～2022年)、63人に対して、合計約5930万円を支援しています。200万円の満額受給者は3人です。

支給額にともない発生する所得税と社会保険料(健康保険、厚生年金、介護保険(40歳以上対象))も各人に別途支給しており、社員の返済負担を可能な限りサポートしています。所得税および各種保険料はこれまで計1212万円を当社で負担しています。

受給した社員からは「制度がなかった入社時は40代でようやく返済、果てしないと感じていたが、約半分の期間で完済できた。会社への感謝の気持ちがより一層強くなった」や「大学卒業後5年で100万程度しか返済できていないので、支給額100万円という金額の大きさを改めて実感する」、「就職活動中に制度の話聞いて、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。

社員の奨学金を肩代わりする取り組みは、全国的に徐々に浸透し始めているなか、当社はいち早く重い返済負担を問題定義し、社員の悩みに応えてきました。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。

**奨学金返済 重い負担、1割が「自己破産を検討」、約3割が「返済遅延」**

今年(2022年)9月、NPO法人らが発表した調査によると、奨学金を借りていた元大学生らで返済延滞の経験がある人は約3割(28%)に上り、自己破産を検討したことがある人も1割(10%)いたことが分かりました。

厳しい現状の一方で、返済金を当社のように肩代わりする企業が増えているほか、2020年から返済不要な「給付型奨学金」が大幅に拡充されるなど、新たな動きも出ています。先月(9月)、文科省はさらに、2024年度から給付型奨学金の対象者を拡大する方針を発表しました。

名称	奨学金返済支援制度
対象者	奨学金の返済残高のある勤続年数5年と10年の正社員
対象奨学制度	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
内容	◇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 ◇上記対象者に、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
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

## 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。人材を最も大切な経営資源とする会社の理念にかなう制度になりました。

## 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。

### <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
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・嘱託社員)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	育児休業の取得可能期間を法定の上限を超えて3歳まで延長できる
ベビーシッターの利用料負担	土日祝日に勤務する社員のベビーシッター利用料を基本、会社が全額負担する制度

### 会社概要

資本金	100百万円 (2021年12月末)	代表者	代表取締役社長 荻野洋基
従業員数	2034人(連結)、1670(単体) ※いずれもパート・アルバイト含む(2021年12月末)		
事業内容	ブライダル事業(婚礼プロデュース部門、婚礼衣裳部門、レストラン部門)		

### 本件に関する報道各位からのお問い合わせ先

(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

※本資料は1カ所数字の記載に誤りがあり、発表時から正しい内容に訂正しています(2022.10.14)