2/27

【第三種郵便物認可】

奨学金の返済支援広がる

経営の視点

編集委員 田中陽

結婚式場運営のノバレーゼは7月に一部社員に賞与とは別に最大100万円を支給する。2012年から数えて社歴5年で、学生時代に奨学金を受け取り現在返済していることが条件だ。計42人、支給総額は約3350万円になる。

同社は5年前に奨学金返済支援制度を設け、5年目を迎えることから今年が初めての支給となる。10年目でも同様の制度があり、合わせると最大200万円を受け取れる。

婚礼業界は勤務時間が不規則になりがちで土日祝日が多忙だ。上質な接客サービスは生命線だが社員にとって家事や育児との両立も難しく転職、離職する社員もいた。働き続ける動機づけを模索する中で現場から聞こえてきたのが「奨学金返済の負担の重さだった」（佐藤慎平・総務人事部マネージャー）。

だが実現にはハードルがあった。最大の課題は平等という考え方。同じ仕事をこなしていながら、学生時代に奨学金をもらわずに支援制度の対象外になる社員との差だ。会社が社員の懐事情まで関与すべきなのかという問題も厄介だった。

だが現実に向き合うと違う世界があった。社員の約3割が奨学金を利用し、返済に苦労していたこともわかった。学生時代の家庭の財政事情は本人に責任はない。給料がみな同じことの方が平等なのか。福利厚生の充実の一環として支援制度の導入に踏み切った。

奨学金給与団体の日本学生支援機構によると14年の大学生（昼間部）の51・3%が何らかの奨学金を利用し、その割合は04年に比べて約10%も増えた。奨学金を受け取っていないほうが少数派だ。

新卒採用の初任給が一律ということに疑問を持ち、多様な給与体系を構築する中で新たに奨学金返済支援を設けたのが国内外に約200店のメガネ店を展開するオンデーズ（東京・品川）。「4年間の大学生活の蓄積は個人差があるから優秀な人材で奨学金をもらっていた社員を支援する」（田仲宏・総務人事部長）

毎月の返済分全額を給与に上乗せして支給する。昨年入社した女子社員はこの制度に応募し、語学力などぎたい気持ちも支援制度作りを後押しした。

奨学金返済支援制度は人手不足感が強く、離職率も高い小売り、外食、サービス産業で広がっている。立ち食いそば店、ゆで太郎システム（東京・品川）や自動車教習所のコヤマドライビングスクール（同・渋谷）などが相次ぎ独自の支援制度を立ちあげた。

「一律こそが平等」にあらず

企業社会にとって平等とは何か。一律こそが平等と考えるのが一般的だろうが、社員が背負ってきた人生はいろいろだ。個々の社員が置かれた状況をしっかりサポートすることこそが平等とバランスへの第一歩ではないか。雇用環境が厳しくなる中、社員をきめ細かく平等に見守る姿勢が働き方改革にもつながる。

小売業は製造業に比べ一般的に給与水準が低い。接客などの仕事に魅力を感じながらも奨学金返済の負担を考えて初任給が高めの製造業に行く学生もいるという。こんなミスマッチを防