

BRIDAL

INDUSTRY

ブライダル産業新聞

NEWSPAPER

発行所：(株)ブライダル産業新聞社 〒104-0061 東京都中央区銀座 8-11-1
TEL 03 (5537) 8531 FAX 03 (5537) 8533 発行人：池田義信 年間購読料 32,400円(消費税込み)
E-mail：info@bridalnews.co.jp

OCTOBER

11

第997号

人事

制度

計27人に2323万円を支給

ノバレーゼの「奨学金返済支援制度」に迫る

ノバレーゼ（東京都中央区）は、9月22日、奨学金を返済中の社員27人に対し、返済を肩代わりする2323万円を支給した。所得税、各種保険料を含めた合計は、2970万6950円。同社が2012年に定めた「奨学金返済支援制度」に基づき、第1回目の支給となった。優秀な人材確保、モチベーションアップを目的とした取り組みを追った。

勤続5年の正社員に最大100万円を支給

今回の支給は、5年前に導入した「奨学金返済支援制度」に基づくものだ。奨学金を返済中の社員に対し、2012年7月を起算日に、勤続年数5年で最大100万円。10年になるとさらに100万円で、合計200万円を支給する制度を設けた。(残額が100万円に満たない場合はその分の金額)。導入から5年が経ったことで、9月に初の支給となった。

今回の支給対象者は27人(25～40歳)。27人の奨学金返済額の合計は7809万5032円で、6月末時点の残額の合計は4793万2203円であった。一人最大100万円で支給された合計金額は2323万988円。支給額を控除されないための配慮として、所得税・各種保険も合わせ、合計は約3000万円に達した。制度の満額に当たる100万円を支給したのは、27人中19人。今回の支給によって完済できたのは9人であった。ちなみに名目は賞与扱いとなっている。

来年以降も毎年9月に支

給が予定されており、2018年は2000万円程度を見込んでいる。今回は初めてのため、勤続5年以上の社員も対象に入っていた。来年以降の支給額は減少する。

奨学金は人によって額は異なるものの、一般的に毎月の返済額は1～2万円。20年前後での完済計画を立てるケースが多い。

新卒採用市場で浸透 専門学校卒業生も対象

2012年の制度導入にあたり、発案者であった総務人事部マネージャーの佐藤慎平氏がヒアリングをしたところ、全体の30%程度の社員が奨学金を受給していたという。ただ、奨学金を借りていない社員もいるため、果たして平等な制度かという議論もあった。これに対し「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、制度化に至った。

制度導入以降、新卒採用市場でも説明してきたため、その内容は浸透している。制度に関して、何か制限があるのかといった問い合わせが、学生やその保護



総務人事部
マネージャー
佐藤慎平氏

5年前、この制度を発案した総務人事部マネージャー・佐藤慎平氏。自らも奨学金を受給していた一人であり、今回の支給によって全額返済を実現した。制度導入までの経緯と、それがもたらすメリットを聞いた。

――制度を発案するに至ったきっかけとは。

「5年前の2012年、総務人事部で社内制度の立案を担当し、当時の経営陣から従業員のためになるようなアイデアを求められていました。当初は資格取得などに関する

支援制度なども検討していましたが、よくよく考えていた時に奨学金返済を思い立ちました。私自身、奨学金を受給しており、毎月返済していましたが、通帳に入金するのを忘れて引き落としできなかったりしたことも。何より、20年間、42歳まで返済してようやく完済という期間を考えると、心理的負担がありました。当時は入社5年目でしたが、会社の同期にヒアリングしてみると、30%程度が私と同じように奨学金を受給しており、毎月返済しているとのことでした。そこで経営陣に企画を提案したところ、人事制度としてやってみようということになったわけです。」

――奨学金負担を抱えるスタッフにとっては、嬉しい制度

です。佐藤マネージャーも、今回の支給によって完済できたそうですね。

「2012年7月に制度を導入し、そこから起算して5年間勤続すれば最大で100万円が支給されるというのはやはり覚えていましたし、プライベートのお金に関する計画にも入れていました。残額は95万円前後だったため、今回の支給で完済することができました。私のように完済できたのは、支給された27人中9名います。実際に今回支給されたスタッフに聞いてみると、会社に対する感謝の気持ちも生まれています。ロイヤリティも上がれば、その分会社への貢献度も高まっていくのではないのでしょうか。また採用市場でもアドバンテージになると考えられます。」

発案者

20年間42歳までの返済予定も今回の支給で完済

者から舞い込むことも増えている(支給対象については、正社員であること、毎月返済していること)。今回の支給によって、さらに理解も深まっていくだろう。

モチベーションアップによる定着率の向上も期待されている。ブライダル業界での5年勤続は、仕事で実績を積み上げながらも、転職を迷いだす時期でもある。このタイミングでの支給により、会社へのロイヤリティが再び高まることも十分に考えられる。

この制度は、大学のみならず専門学校卒業の社員も



▲授業料が高額な厨房スタッフにとっても嬉しい制度(イメージ)

対象になっている。授業料が高く、また就職後の給与水準も一般的に比べて低い厨房関係の専門職の若手にとっても、嬉しい制度になっている。

まだまだある！！ノバレーゼのユニーク社内制度	
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