

奨学金支援制度の導入で 優秀な人材を獲得

大学に通うために奨学金を受給する学生が増え、卒業後に返還の目処が立たずに困る人も多いという。そのような不安に比べ、優秀な人材の獲得につなげている企業がある。

独立行政法人日本学生支援機構の調査によると、現在、大学生（短期大学生・大学院生含む）の50%以上が、奨学金を受給している（日本学生支援機構「平成26年度学生生活調査結果」）。

また、奨学金の返還を要する者約360万人のうち、約17万人が奨学金の返還を3か月以上延滞するなど、奨学金の返還に苦しむ若者が増え、社会問題となっている（同機構「平成26年度の返還者に関する属性調査結果」）。

奨学金を返還しなければならぬという事情を抱える社員に対する支援を始めたのが、武蔵コーポレーション株式会社だ。

同社は、収益用不動産の売買、仲介、賃貸管理を行なう富裕層向

けの資産運用会社。築古の物件をリノベーションして販売し、販売後の管理を担う。現在の事業は、不動産の売買が6割、管理が4割といったところだ。

「売り手良し、買い手良し、地域良しの三方良し」の経営を標榜し、顧客の信頼を獲得し、リピートビジネスにより、2005年の創業以来、11期連続で増収増益を記録している。

従業員数は、現在約100名。正社員は70名程度で、男女比は、おおむね6対4だ。創業当社は男性ばかりだったが、会社が成熟するに連れ、女性も半数近くに増えてきた。「勢い」を大切にする社風で、若い社員が多数活躍。平均年齢は29歳だ。



大谷 武蔵社長

奨学金支給支援制度の概要

同社が奨学金支給支援に乗り出したのは、2016年9月。新卒採用活動を通じて、奨学金を受給する学生が増えている実態を知ったからだ。

「奨学金支給支援制度」の対象者は、奨学金の返還義務のある正社員。対象となる奨学金制度は、

度にしなすよう」ということで、準備期間1か月を経て、2016年9月1日から「奨学金支給支援制度」を運用開始した。

制度導入の発表は、週に2回全社員が出席する「朝会」で大谷社長から直々に言われた。

同制度の発表をきっかけに、20代を中心に身近なところに受給者が多いことが明らかになり、受給者社員も少なくなかったという。

内定要請の決め手

2017年4月入社予定の新卒者は15名。東京大学や京都大学をはじめとする有名国立大学や有名私立大学の学生が多い。

「最終面接を終えて、内定を出した学生のなかには、入社するかどうかで迷っている学生が1人いました。『当社が第1志望』と言ってくれましたが、第2・第3希望の企業も捨てがたいという様子でした」（吉田氏）

その学生は母子家庭で育ち、日本学生支援機構から200万円以上の奨学金支援を受けて大学に通っていた。また、家計が苦しく、日本政策金融公庫からも100万円は借り受けており、返済義務を負っていた。

武蔵コーポレーション株式会社
●所在地 埼玉県さいたま市
●業種 富裕層向けの資産運用・コンサルティング
●社員 100名（パート・アルバイト含む）

日本学生支援機構、通称「大学・専門学校等」、行政の貸与奨学金制度だ。

制度利用者は現在17名。平均年齢は26歳で、20代が13名、30代が4名だ。2016年4月に入社した1年目の社員6名のうち、実に5名が対象者となっている。

支給は、「奨学金手当」として毎月の給与に上乗せして行なう。日本学生支援機構等から届く返還額が記載された資料を提出してもらい、そこに記載された月々の返還額相当分を3万円を上限に支給する。奨学金の返還義務がある限り、支給期間に制限はない。

1人当たりの月々の返還額は、だいたい1万2000円〜1万6000円。月々のコストは約24万円。年間にとると約300万円を会社が負担することになる。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、長期雇用促進などが狙いだ。

「実は奨学金支給支援制度は、彼のために制度化したようなものでもありません。悩んでいた彼に、『奨学金支給支援制度を導入したよ』と伝えたら、内定を受諾してもらえました。スピード感を持って制度をつくったことも信頼に繋がったのだと思います」（吉田氏）

一方、奨学金支援制度は、属人手当に当たる。奨学金受給者であるか否かで給与に差が出てしまうため、社員の間で不平等感を生み出さないかという懸念があるが、制度を実運用化した財務・会計部課長の志田宏樹氏は、特に心配はしていないと言う。

「当社では、週2回の朝会を通じて『社員は家族だ』というマインドが浸透しており、困っている人がいたら、助け合おうという風土がありますから。また、当社は『会社は社員貢献の場』と考えており、この春には、経済的な問題で、子どもを学校に通わせることのできない家庭を支援する財団法人も立ち上げる予定です」

社会問題に対して、企業としてどのような姿勢を示せるかというところに、学生は信頼感を感じ、働く場としての魅力を見出すのかもしれない。



週2回の朝会には全社員が出席して、情報交換を行ない、交流を図る

「2016年の新卒採用活動は、動き出したのが3月末と、少し遅れてしまいましたが、会社説明会やエントリー受付を、実質的に始動させたのは4月中旬頃で、応募があった学生から順次選考を行ないました。採用選考のピークは5〜7月で、100名ほどの学生を面接しました」と経営企画部部長の吉田祐馬氏。

2016年8月、同社の新卒採用選考は終盤を迎えていた。定例の幹部会議で、採用活動に関する進捗報告が行なわれていたとき、面接に当たっていた売買取営業部課長の穴澤勇人氏の一言で、思わぬ展開になった。

「そういえば、若手社員と話していて気付いたのですが、近頃は、奨学金を受給する学生が多いようですね。奨学金支給支援などできたらいいですね」

幹部会議の終盤で雑談をしていたなかでの発言だったが、同調する社員もいて、話は盛り上がった。その様子を見ていた大谷武蔵社長は即決した。

「それならば、すぐに制