

企業等の奨学金返還支援(代理返還)制度

企業等が奨学金返還者を応援!!



弊社なら
**奨学金の返還を
サポート**
しますよ!

就職してから
奨学金返せるか
心配だったけど
安心!



会社からの
サポートがあれば
将来的にお金を
貯められるかなあ

奨学金返還支援(代理返還)制度のポイント

- ① 「若手人材」へアプローチ
 - ② 「人材の定着」で離職率低減
 - ③ 経費の一部としての「課税優遇」
 - ④ 企業等の「イメージ向上」
- ➡ **人材確保**

企業等に対する機構の対応

制度実施中の企業等を機構
のHPに掲載しています。

支援されている従業員の声

- 物価高に対して賃金が上がらないこともあり、浮いたお金を貯金や自分のやりたいことに回すことが出来るため、嬉しかったです。
- 奨学金の負担が軽減され、自分の将来の成長について考える時間ができました。
- 支援期間が終了した後も前向きに頑張ろうと仕事へのモチベーションが上がりました。
- 従業員を大事にしている企業だと思い、会社への信頼感が強くなりました。
- 代理返還制度を利用している企業がわかれば、学生等が就職する際の選択の幅が広がると思います。

企業の声は裏面へ

▼ 本制度の詳細につきましては、日本学生支援機構のHPをご覧ください。 ▼





代理返還制度を利用している企業の声

A社 東京都 宿泊業・飲食サービス業

従業員数：約1,800人 支援人数：約50人
支援要件：毎月返還月額と同額を支援、支援上限額200万円、支援期間最大5年

Q1 代理返還制度を実施したきっかけは

A1 飲食業界は、離職率が高い傾向にあります。弊社では2022年の退職率が高かったため、会社として危機感を感じていたことが制度導入のきっかけになりました。

Q2 支援要件はどのように決めたか

A2 支援対象者へのインパクトを重視し導入を検討し、2023年8月に情報収集を行い、同年11月に役員会にて決定しました。支援は2024年1月から開始しており、現在、支援期間を8年に延長することを検討しています。

Q3 採用、雇用に関する代理返還制度の効果

A3 支援している社員は他の社員と比べて退職率が非常に低くなっています。早期離職者もいるため、代理返還制度が雇用確保、雇用安定のきっかけになるのではないかと考えています。

B社 東京都 サービス業

従業員数：約12,000人 支援人数：約500人
支援要件：毎月最大1.8万円支援、支援上限額108万円、支援期間最大5年

Q1 代理返還制度を実施したきっかけは

A1 福利厚生等の充実や処遇の改善など、働きやすい職場を意識しており、より若手職員にフォーカスした支援を考えていたところ、代理返還制度を新聞報道で知り、導入を決めました。

Q2 支援要件はどのように決めたか

A2 多くの企業等が若手社員向けかつ支援期間を7～8年と定めていたことから、これをベースに要件を考え始めました。支援対象者は、新入社員に限定せず、勤務年数や等級と照らし合わせ、一定の線引きをしています。

Q3 採用、雇用に関する代理返還制度の効果

A3 一般の企業でも3年以内の離職率が高い傾向にある中で、弊社も同じ傾向にあり、代理返還制度を利用することで離職率はかなり抑えられていると考えています。特に若手職員の経済負担を直接的に軽減できるため、彼らへの強いメッセージになると考えています。また、会社としても福利厚生の宣伝になり、他社との差別化の一つになると思います。

C社 北海道 情報通信業

従業員数：約50人 支援人数：約10人
支援要件：在職10年目まで…毎月最大1万円
在職11年目以降…毎月返還月額と同額を返還完了まで支援

Q1 代理返還制度を実施したきっかけは

A1 社員のお金への心配をなくし、仕事のパフォーマンスに全力を注いでほしいと考えています。新たに入社する人だけでなく、既存の社員も働きやすさを大切にする必要があると感じ、その一つとして代理返還制度を導入することを決めました。

Q2 支援要件はどのように決めたか

A2 支援額等を決めると見劣りすると思ったので、インパクトを重視し会社として支援できそうなラインを考えた上で、支援期間や支援総額等に上限は設けないこととしました。

Q3 採用、雇用に関する代理返還制度の効果

A3 北海道の企業等は、人材確保に苦労していると思います。弊社としては、事業経営する上で人材面、環境面等を整えるなどの工夫が必要と考えています。その点で代理返還制度は大きなメリットと感じており、社員の更なるモチベーション向上のため、活用しています。

D社 福島県 建設業

従業員数：約150人 支援人数：約5人
支援要件：毎月最大2万円、支援上限額120万円、支援期間最大5年

Q1 代理返還制度を実施したきっかけは

A1 奨学金を返還している社員が社長との面談時に、返還支援制度の話をしたことが、当該制度を知ったきっかけでした。建設業は採用が難しいため、会社として少しでも福利厚生面を向上させ、入社インセンティブにすることを目的に制度の導入を決めました。

Q2 支援要件はどのように決めたか

A2 機構のホームページに掲載されている他社の事例を参考にしました。また、社員へのヒアリングにより、毎月の返還額を把握し、支援額（2万円）を決めました。

Q3 採用、雇用に関する代理返還制度の効果

A3 企業合同説明会に参加しても、なかなか入社希望者が集まらず、採用に苦労しているところですが、代理返還の支援に関心を持つ学生もいます。加えて離職率が下がったことや税制上の優遇はメリットと感じています。