

## 若手職員向け奨学金の返済支援制度について

信金中央金庫 地域・中小企業研究所上席調査役

とね かずゆき  
刀襦 和之

(キーワード) 奨学金、(独)日本学生支援機構、返済負担の軽減、福利厚生、  
公平性の確保

(視 点)

(独)日本学生支援機構の調査では、大学(昼間部)に通う学生のうち奨学金を受給する割合は5割弱とされる(2016年度)。近年、奨学金の返済に苦慮する若年層の増加が社会問題としてクローズアップされるようになった。こうした状況下、信用金庫が若手職員の奨学金返済支援に取り組む意義は、①若手職員の生活向上の支援、②PR効果など採用活動の強化、③地域・社会貢献策と考えられる。奨学金の返済支援策を制度化した他業態では、採用活動時のPR効果や従業員のモチベーション向上などがみられる。

本稿では、若手従業員の奨学金返済負担の軽減に取り組むあおぞら銀行の「奨学金返済支援手当」と、大和証券グループ本社の「奨学金返済サポート制度」を取り上げる。今後、自金庫で制度化を検討する場合の参考にして頂きたい。

(要 旨)

- (独)日本学生支援機構の『平成28年度 学生生活調査結果』によると、何らかの奨学金を受給する大学生の割合は2016年度時点で48.9%に達する。
- 返済に苦慮する若手職員を支援するため、奨学金の返済支援制度の導入を検討する信用金庫がある。導入時の検討課題は、①公平性の確保、②優先順位付け、③事務手続の簡素化などである。
- あおぞら銀行は、2018年度に「奨学金返済支援手当」を導入し、奨学金残高の5%分を年1回、3年目まで支給することにした。
- 大和証券グループ本社は、2018年度に「奨学金返済サポート制度」を導入し、社員の奨学金一括返済資金を無利子で貸し付けることにした。毎月の返済は入社6年目からとなる。

## はじめに

(独)日本学生支援機構の調査では、大学(昼間部)に通う学生のうち奨学金を受給する割合は5割弱とされる(2016年度)。近年、奨学金の返済に苦慮する若年層の増加が社会問題としてクローズアップされるようになった。こうした状況下、信用金庫が若手職員の奨学金返済支援に取り組む意義は、①若手職員の生活向上の支援、②PR効果など採用活動の強化、③地域・社会貢献策と考えられる。奨学金の返済支援策を制度化した他業態では、採用活動時のPR効果や従業員のモチベーション向上などがみられる。

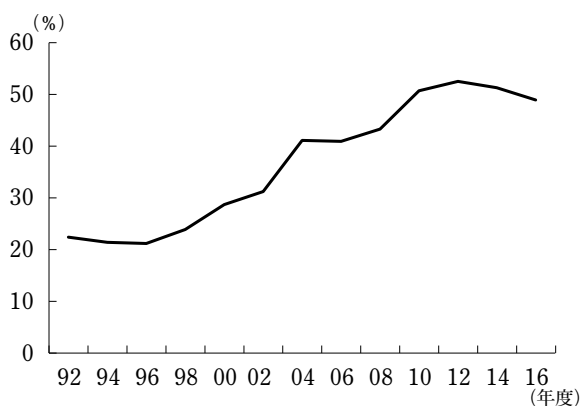
本稿では、若手従業員の奨学金返済負担の軽減に取り組むあおぞら銀行の「奨学金返済支援手当」と、大和証券グループ本社の「奨学金返済サポート制度」を取り上げる。今後、自金庫で制度化を検討する場合の参考にして頂きたい。

### 1. 奨学金の受給動向

(独)日本学生支援機構の『平成28年度 学生生活調査結果』によると、何らかの奨学金を受給する大学生(昼間部)は、2016年度時点で48.9%に達する(図表1)。

奨学金の受給割合は1990年代の20%台前半から2000年以降急速に上昇し、直近は50%前後で推移している。足元では景気浮揚による家庭の家計改善もあり、12年度を直近のピークにやや低下傾向にある。また、16年度の家庭の年収区別の奨学金受給者割合をみ

図表1 奨学金の受給割合の推移

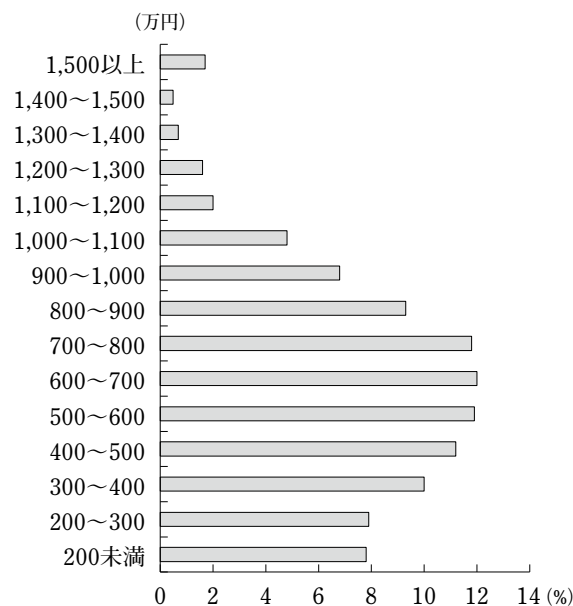


(備考) (独)日本学生支援機構資料より信金中央金庫 地域・中小企業研究所作成

ると、年収600~700万円層が最も高くなっており、奨学金制度の利用が広く一般世帯にまで普及していると推察される(図表2)。

奨学金受給者の増加につれて、卒業後の返済に苦慮する若年層も増加している。(独)日本学生支援機構の『平成28年度 奨学金の返還者に関する属性調査』では、『延滞が継続

図表2 家庭の年収区別の受給者割合(大学(昼間部)、2016年度)



(備考) (独)日本学生支援機構資料より信金中央金庫 地域・中小企業研究所作成

している最たる理由』について、「本人の低所得」が32.0%と最も高く、「奨学金の延滞額の増加」(13.7%)、「本人の借入金の返済」(9.0%)などが続く。延滞者の中には自己破産の発生など、奨学金の返済負担が社会問題としてクローズアップされるようになった。

## 2. 奨学金の返済支援制度の検討

### (1) 狙い

奨学金の返済負担増に関連した社会問題の広がりなどを受け、地方自治体と連携した返済不要型の奨学金制度や、独自の奨学金制度を創設する信用金庫がある。これらは、地域金融機関として地域・社会貢献の色彩が強い施策と位置付けられる。

こうした動きに加えて近年、福利厚生の一環として若手職員向けに奨学金の返済支援制度の導入を検討する信用金庫がある。これまで多くの信用金庫では、職員向け貸付けによる個別対応で奨学金の返済をサポートしてきたようだが、より積極的な取組みを打ち出すため制度化案が浮上したと考えられる。信用金庫が若手職員向けに奨学金の返済支援制度を導入する狙いは、①若手職員の生活向上の支援、②PR効果など採用活動の強化、③地域・社会貢献策などとなる。

#### ①若手職員の生活向上の支援

信用金庫の職員は、入庫から数年間は昇格のテンポがなだらかで、その後、選抜が行われながら昇格・昇給していくのが一般的なスタイルである。仮に奨学金の返済で

苦慮する若手職員がいるとするなら、一定期間、奨学金の返済をサポートすることで、生活の質を向上させられる。若手職員は月々の奨学金の返済を考えず日常業務に専念できるようになる。若手職員のモチベーションや帰属意識が高まり、育成強化や中途退職の未然防止の効果も期待される。

#### ②PR効果など採用活動の強化

人手不足などから採用活動に力を入れる信用金庫は多いものの、ここ1・2年は苦戦する声が聞こえてくる。現状、奨学金の返済支援制度を導入する金融機関は少数に限られる。そこで職員向け福利厚生の一環として、奨学金の返済支援制度を導入したらどうだろうか。職員に対する優しさを学生向けのセミナーや募集案内などでPRし、競合金融機関との違いを打ち出せる。

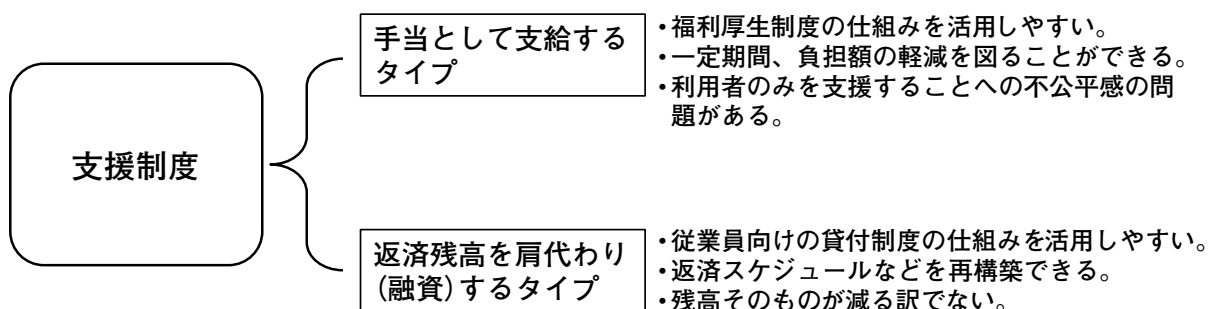
#### ③地域・社会貢献策

自金庫職員に対する奨学金の返済支援を行うことは、信用金庫が企業の社会的責任を果たすうえでの一施策と言える。地元に住む職員の生活改善は地域貢献や社会貢献の一助となる。

### (2) 支援のタイプ

一般に企業が行っている若手従業員向けの奨学金返済支援制度は、大きく①返済額の一部を手当として支給するタイプ、②奨学金の返済残高を肩代わり（融資）するタイプに分かれる（図表3）。

図表3 奨学金の返済支援制度（代表例）



(備考) 信金中央金庫 地域・中小企業研究所作成

### ①手当として支給するタイプ

従業員に対する「住宅手当」や「家族手当」などと同じく、福利厚生の一環として「奨学金返済手当」（仮称）を支給するタイプである。企業によって毎月の返済額の半額程度を一定期間支給する方法や、賞与時に一定金額を支給する方法などがある。既にある福利厚生の仕組みを活用するため、制度化しやすい反面、奨学金を受給していない従業員との公平性の問題を指摘する意見もみられる。

### ②返済残高を肩代わり(融資)するタイプ

福利厚生の一環として従業員の抱える奨学金の返済残高を企業が肩代わり（融資）するタイプである。①のタイプと同様、従

業員向け貸付けの仕組みを活用するため制度化しやすい反面、返済残高そのものは減少する訳ではないとの意見がある。

### (3) 導入時の検討課題

今後、信用金庫が奨学金を抱える若手職員に対する返済支援策を導入する際の検討課題は、①公平性の確保、②優先順位付け、③事務手続の簡素化などである（図表4）。

#### ①公平性の確保

入庫前に奨学金を受給した職員を採用後に優遇することについて、公平性の観点から消極的な意見がある。特定の職員を優遇するのではなく、初任給そのものを引き上げれば解決するとの考え方もあるだろう。

図表4 主な検討課題

公平性の確保	奨学金を利用する職員のみを過度に優遇することは、公平性の観点から問題がないか検討する必要がある。
優先順位付け	奨学金の返済支援に要するコストと、他の福利厚生に要するコストなどを比較・検討する必要がある。
事務手続の簡素化	複雑な事務手続を行うのではなく、シンプルな制度運営にすることで人事部門の事務負担を軽減する必要がある。

(備考) 信金中央金庫 地域・中小企業研究所作成

いずれにせよ導入検討にあたっては、全職員が受け入れられる水準の支援策を見極める必要がある。

### ②優先順位付け

信用金庫として職員の福利厚生に支出できるコストは限られる。奨学金の返済支援に要するコストと、他の福利厚生に要するコストとを比較・検討し、自金庫として取り組むべき優先順位を付けたなかで導入を検討する必要がある。

### ③事務手続の簡素化

信用金庫の人事部門の人員に限りがあるので、複雑な事務手続を行うのではなく、シンプルな制度運営にする必要がある。例えば後述の導入事例では、毎月の手当支給ではなく1年分を一括支給するなどの事務軽減に取り組んでいる。

以下、2018年度に「奨学金返済支援手当」を創設したあおぞら銀行の取組事例と、2018年度に「奨学金サポート制度」を創設した大和証券グループ本社を取組事例を紹介する。今後、自金庫で若手職員向け奨学金の返済支援制度を検討する場合の参考として頂きたい。

## 3. あおぞら銀行

### 「奨学金返済支援手当」

#### (1) 経緯・狙い

あおぞら銀行は、2018年度に「奨学金返済

図表5 あおぞら銀行の概要

商号	株式会社あおぞら銀行
設立	1957年4月
本店所在地	東京都千代田区
拠点数	国内 20本支店、1出張所 海外 3駐在員事務所
資本金	1,000億円
総資産	5兆458億円（連結）
自己資本比率	10.14%（連結）

（備考）2018年12月末

支援手当」を創設し、入行3年目までの行員の奨学金返済を支援することにした（図表5）。

制度導入の背景は、同行が引き続き積極的な採用方針であることをアピールすることにある。同行はメガバンクなどの大手行と一線を画し、引き続き積極的な採用増を目指している。優秀な学生を採用するべく、同行は19年4月に初任給を2万円増額の23.3万円と、大手行で最高水準に引き上げている。

同行は奨学金の返済が若年層の間で大きな負担となっていることを受け、若手行員の奨学金返済をサポートする制度の導入を検討することにした。

導入を検討するなか、18年4月の新入行員62人に匿名アンケートを実施したところ、一定数が奨学金を受給しており、潜在ニーズの高さを確認できた。そこで大手行では初、金融機関でも非常に珍しい「奨学金返済支援手当」の導入に至った。

#### (2) 制度概要

同行の「奨学金返済支援手当」は、大学・大学院在学中に奨学金制度を利用した若手行

員を対象に、奨学金制度による借入金の5%を毎年一括して、入行から3年間（合計15%）支給する仕組みである。例えば、300万円の奨学金を10年返済で利用の場合、年間の返済額は30万円となる。同行は1年目から3年目までの3年間、年15万円（奨学金300万円の5%相当）を手当として支給するので、毎月の返済負担は半分になる（図表6）。

同制度の最大の特徴は、「手当」として支給する点である（図表7）。公平性の観点から行内で検討を重ねたが、最終的に他の諸手当と同じ取扱いで問題ないとの結論に至った。現状、同制度に対し不公平との声は行内からあがっていないし、同制度の支給対象外の実員への特別な優遇策も検討していない。

他社の取組状況や支援の程度、昇給する年

次等を考慮し、入行から3年間の支給（奨学金の15%）とした。なお、制度導入の移行期間として19年度は2年目実員および3年目実員、20年度は3年目実員にも借入金の5%を支給する。

支給額を年1回9月に一括支給する理由は、①奨学金の返済の多くが10月から始まること、②事務局である人事部の事務負担を軽減することなどによる。同様に毎年の支給金額を支給開始時に固定するのも、人事部の事務負担軽減を目的としている。

### (3) 申請手続き

支給対象の奨学金は、(独)日本学生支援機構の奨学金のほか、原則一般的な公的・民間の奨学金なども対象にする。ただし返済不要

図表6 手当支給のイメージ

○奨学金300万円を10年返済で利用の場合（奨学金の金利は省略）	
1年目	返済額は年間30万円　うち15万円を同行が支給（奨学金の5%相当）
2年目	返済額は年間30万円　うち15万円を同行が支給（奨学金の5%相当）
3年目	返済額は年間30万円　うち15万円を同行が支給（奨学金の5%相当）
4年目～10年目	同　支給せず 3年間で45万円を同行が支給（奨学金の15%相当）

（備考）あおぞら銀行資料より信金中央金庫 地域・中小企業研究所作成

図表7 奨学金返済支援手当の概要

対象実員	入行1～3年目までの全実員
支給金額	奨学金制度による借入金の5%（支給開始時に金額を固定）
支給期間	入行から3年間
支給時期	年1回9月に当該年度分を一括で支給する。
申請手続き	本人の申請により支給する。
支給方法	本人が指定する給振口座に振り込む。
その他	2019年9月支給開始の予定 支給額は給与として課税対象となる。

（備考）あおぞら銀行資料より信金中央金庫 地域・中小企業研究所作成

の給付型奨学金は対象外である。

同制度の利用は本人の申請を前提にするため、手当を受ける・受けないは本人に任せる。なお、申請時には疎明資料として奨学金の借入残高証明書などを徴求する予定である。支給が認められた行員には、本人が指定する給振口座に9月の給料と一緒に諸手当として振り込む。なお、手当の支給を受けた直後に中途退職する若手職員が出たとしても、支給済みの手当の返還等を求めない考えである。

#### (4) 導入効果等

導入効果として、採用面でのPR効果を挙げることができる。採用活動で競合する他の大手行などでは取り入れられていない施策なので、就職セミナーや説明会の際のアピールポイントとなっている。女性行員の活躍拡大やダイバーシティ、働き方改革への取組みと同様、当行の姿勢をPRする材料となる。

また、奨学金の返済に苦慮する新入行員などがいた場合、同制度による支援を受けることで日常業務に専念しやすい環境になると見込まれる。同制度の導入を通じ、若手行員のモチベーションが向上し、中途退職などが減ることを期待している。

## 4. 大和証券グループ本社 「奨学金返済サポート制度」

大和証券グループ本社は、2018年度に「奨学金返済サポート制度」を導入し、社員の奨学金借入残高を無利子で貸し付けることにした（図表8）。

図表8 大和証券グループ本社

会社名	株式会社大和証券グループ本社
発足	1999年4月
本社所在地	東京都千代田区
資本金	2,473億円
グループ企業	大和証券、大和証券投資信託委託、大和総研ホールディングス、大和総研他

（備考）2018年9月末

### (1) 経緯・狙い

大和証券グループ本社は、大和証券などグループ企業全体で年間約600人の新入社員を採用している。近年、奨学金の返済に苦慮する若年層の増加が社会問題となっていることを受け、同社としても何らかの支援策をグループ社員向けに講じる必要があると考え、同制度を導入することにした。

同制度の導入目的は、社員の経済的・心理的な負担を取り除くことで、安心して働ける環境を整え、仕事に専念してもらうことである。期待される効果は、①社会的課題の解決（SDGsの推進や社員の金銭的負担の軽減、社会的評価向上）、②新卒採用における採用力強化、優秀な学生の確保、③社員のロイヤルティ（自社への愛着・忠誠心）向上とリテンション（人材流出防止）である。導入検討では、「手当」の支給と「肩代わり」の選択肢があったが、最終的に肩代わりによる返済支援策を選択した。これは、①会社が手当を支給するタイプは社員の公平性に問題があるうえ、②利子補給に該当するため税金が発生する、③そもそもの導入目的は、奨学金返済負担の軽減といった社会問題の解決であり、借

入金額の一部支援では根本解決にならない、などによる。

## (2) 制度概要

同社の「奨学金返済サポート制度」は、奨学金返済義務のある社員を対象に、無利子貸付＋入社5年間は返済猶予とする制度である。例えば、300万円の奨学金を10年返済で利用の場合、年間の返済額は30万円プラス利息の支払いが必要となる。金利の高い奨学金を利用していると、その返済負担額も大きくなる。同制度を利用する新入社員は、奨

学金の借入残高を互助会から借り入れ、一括返済する。返済は5年間猶予され、また6年目からの返済額も金利0%となる。そのため、社員のライフスタイルにあった無理のない返済を実現できる（図表9）。

同制度は、①ゼロ金利で奨学金返済資金を社員に貸し付け、社員は貸付金により繰上返済を行う、②互助会より貸付けを行う、③処遇があまり高くない若手社員のうちは返済を免除し、入社6年目以降に返済開始とする仕組みである（図表10）。

同制度の特徴のひとつに互助会による貸付

図表9 返済サポート制度のイメージ

○奨学金300万円を利用の場合（奨学金の金利は省略）
→ 互助会より300万円を借り入れ、奨学金を一括返済
1年目～5年目 返済不要
6年目以降 毎月返済（給料から天引き）
返済額は各自で設定可能、臨時返済可
金利0%

（備考）大和証券グループ本社資料より信金中央金庫 地域・中小企業研究所作成

図表10 奨学金返済サポート制度

対象社員	奨学金返済義務のある互助会員
貸付範囲	奨学金の返済（本人が貸与を受けたものに限る）
貸付金利	0%
貸付限度額	奨学金の返済残高まで
申請手続き	貸付申請時に奨学金の残高がわかる書類を添付 後日速やかに奨学金繰上返済の実施を示す書類を提出
貸付方法	給与口座に振込み
返済方法	入社5年目（中途採用者の場合、これまでに正社員として勤務した期間を含む）の年度末までは、返済を猶予 ・月払いでの返済 ・月返済額は貸付時に本人が指定 ・貸与翌月、もしくは返済猶予期間が終了した翌4月より、給与天引き開始 ※臨時返済可能
その他	【退職時】退職時に残債を一括返済 【休職時】本人より毎月返済金を徴収（振込み）

（備考）大和証券グループ本社資料より信金中央金庫 地域・中小企業研究所作成



けがある。子どもの教育資金や住宅ローンの頭金、家族の医療費や介護費用などを貸し付けていたが、奨学金の返済資金は利用対象外であった。今回、奨学金の返済資金も貸付けの対象に加えることで、社員の返済負担を支援することにした。

同制度を利用できる社員は、契約社員を除く互助会の会員であるグループ社員全員である。新入社員ではなく、中堅の社員も利用できる。貸付金額は奨学金の返済残高であり、本人が貸与を受けたものに限る。例えば家族の奨学金返済に利用できない。

返済は入社6年目から開始となる。貸付けの申込時に本人が指定した金額を毎月の給与から天引きしていく。返済期間の決めはないが、退職時に残債がある場合は一括返済する必要がある。

### (3) 申請手続き

同制度の利用を希望する社員が互助会に申請する必要がある。申請時期や申請時の年齢・入社年次は決まっておらず、必要時に申請できる。互助会が奨学金の返済金額を当該社員の給振口座に振り込んだ後、本人が奨学金を繰上返済することになる。なお、互助会には繰上返済が分かる資料等の提出が求められる。

### 〈参考文献〉

- ・(独)日本学生支援機構『平成28年度 学生生活調査結果』
- ・(独)日本学生支援機構『平成28年度 奨学金の返還者に関する属性調査』

### (4) 導入効果等

昨年8月の同制度の導入以降、一定人数の利用者があり、滑出しは順調である。現在も週に数人の利用申請があり、グループ企業内で口コミでの広がりが想像される。利用者のなかには30才代の社員などもおり、社員の生活支援への貢献が見込まれる。採用面では会社説明会で話題に出るなど、PR効果は高いと考えられる。

### おわりに

奨学金の利用が一般化しつつある現在、信用金庫の若手職員の一定割合は奨学金を利用して大学等を卒業したと考えられる。当然、返済に苦慮する若手職員も一定数存在しよう。彼(女)らが奨学金の返済で悩むことなく日常業務に専念でき、また信用金庫への忠誠心を高めるためにも、奨学金の返済支援策の導入は検討価値があるのではないだろうか。

また昨年来、採用面で苦勞する信用金庫が増えている。本稿で紹介した奨学金の返済支援策を打ち出すことで、採用活動強化の一助になれば幸いである。