

喜多村石油株式会社

従業員
応援企業



『働く人を大切にしたい』企業の想いと一致する 従業員の経済的負担を軽減できる制度

きっかけは「学生の声」と 「社員の負担を軽減したいという想い」

合同会社説明会などで大手企業が代理返還支援制度の導入をアピールしている場面に何度か遭遇。

参加している学生から制度の導入状況について尋ねられることもあり、新卒採用の糸口になると考えました。

奨学金を返還している社員の経済的負担が少しでも軽減できればという想いで導入に向け準備を始めました。

社員の状況を知り 持続可能な支援内容に

まずは、実際に働きながら奨学金を返還している従業員にヒアリングした上で支援内容を検討しました。

今年度は、制度を導入して初めての新卒採用なので、今後、社員1人1人の状況にあわせて柔軟に見直していきたいと考えています。

少しでも社員の負担を軽減し、長く働き続けられる制度にしていきたいです。



企業情報

代理返還制度の内容

- 導入時期：2025年
 - 返還支援方法：毎月の返還額の一部を支援
 - 返還支援額：5,000円/月
 - 支援期間：入社5年まで
- 今後、奨学金を返還しながら働く社員数、社員からの要望等に応じて、柔軟に制度の内容を再検討していく。

喜多村石油株式会社 / <https://www.kitamura-oil.com/>

代表者：喜多村 浩司

所在地：久留米市中央町12番地9

資本金：7,000万円

従業員数：330名

【会社情報】

経営理念：士魂商才

(誠実さをいつも心に、後ろ指をさされるようなことはしない)

営業内容：石油製品、石油化学製品、自動車関連用品、車検、板金、損害保険、生命保険、携帯電話他

取組内容：エマジェネティックスプロファイルの活用、定例相談、サンクスカード、フォロー担当者制度、PDCLAの実施等

クラブ活動：野球部(1980年創部)



詳しい企業情報はこちら

導入のカギは「経営層の理解」

制度導入は、社員からの反響があった一方で、導入の決め手になるのは経営層の判断。

制度導入のメリットをきちんと理解して、経営層に対して説明できるよう準備をしました。社長が新卒採用に非常に前向きで、後押しもしてくれたため、スムーズに導入できました。

導入の負担感

気になるのが、手続きや運用の負担。導入する前は、社内制度の整備や日本学生支援機構への申請手続きに不安もあり、制度導入の5ヵ月前から準備を始めました。

しかし、結論から言うと

「思ったより大変ではない」というのが実感です。奨学金を返還している社員本人が奨学金返還証明書を日本学生支援機構に発行申請する必要がありますが、作成する書類の内容は人事・労務の担当をされている方なら、そこまで負担感はないと思います。2ヶ月程度で手続きは可能だと思います。

今後は、制度導入の効果をみながら、社員の要望等に応じて、柔軟に制度を見直し、社員が安心して長く働ける職場にしていきたいです。



代表取締役社長 喜多村 浩司 様

喜多村石油株式会社
こんな会社です!!

