

経理・人事部門の基本有用情報

## 社会保険労務ニュースレター

今回のテーマ： アルムナイ制度

労働力が減少する日本では、人材不足が深刻化の一途をたどっています。さらにはリモートワークの広がりに伴い、OJTをはじめとする従業員教育が難しくなっているケースもあり「即戦力人材の確保」は企業にとってますます重要となりました。これまでの即戦力人材の採用は主に「中途採用」や「リファラル採用」でした。いま注目されている自社の退職者を対象とした採用活動である「アルムナイ制度」をご案内します。

### アルムナイ制度とは

アルムナイ制度とは一度退職した従業員の再雇用を意味します。日本では長期就労が当たり前でしたが、働き方が多様化し人材の流動性が活発化した現在では、優秀な人材の獲得が激化していることもあり、自社を良く知る優秀な人材を再度雇用できることは大きなメリットでしょう。

アルムナイ制度は企業にとって①即戦力人材の確保 ②社外経験で得た知識や価値観を取り込める ③人材育成コストを抑えられる等のメリットだけでなく、在職社員や対外的には「辞めた後にもう一度働きたいと思える/受け入れる組織である」と印象づけることもでき、企業のブランディング向上にも寄与します。一方で、「辞めても再雇用してもらえると安易に認識され退職のハードルを下げてしまう可能性や、アルムナイ再雇用者が自分より高い職位で会社に戻ってきた場合、既存社員はそれを不満に感じる可能性があります。これらを回避するにはアルムナイ採用基準を定めることが効果的です。

### アルムナイ制度運用のポイント

アルムナイ制度を導入している企業の多くは、退職社員との繋がりを維持するためのポータルサイトを立ち上げたり、定期的なイベントを開催する等のコミュニティを構築し、アルムナイとの関係を維持し再雇用に繋げています。アルムナイの採用にあたっては、以下の例のように自社の求める人材に応じて自由に基準を設定することが可能です。

例：勤続〇年以上、退職してから〇年以内、退職理由の限定（結婚・出産・介護等の家族に関するやむを得ない事情や病気療養、留学、キャリアアップのための転職、のいずれかに該当する、等）

アルムナイ制度を成功させるには、社員と企業の双方が納得し円滑に退職していることが必須です。社員が「機会があればまたここで働きたい」と思えるような良い印象をもって退職できるよう、企業側の退職時の対応は冷静かつ誠実であること、退職者の意志を尊重し退職までの各種調整・サポートをすることが肝要です。

### もう少し補足！

アルムナイ制度の導入と合わせて次のような施策の導入により、中途入社者のモチベーション阻害要因となり得る年功色の見直しを検討されてはいかがでしょうか。

#### 1) 人事評価制度

年齢や入社年次に関わらず、職務の価値に応じて給与等級を決定する人事評価制度を導入することで、能力ある中途入社者へ適切な報酬を設定することができます。

#### 2) 退職金制度

長期勤続優遇制度として退職金制度を位置づけている企業では、中途入社者の退職給付は勤続年数が短いとゆえに不利となってしまいます。転職によりキャリアチェンジしても長期間の資産形成が可能である確定拠出年金（DC）制度への移行や併用をすることで、短期勤続者にも報酬に見合った退職給付が付与される制度をつくることができます。