



アルムナイ採用って？

◆退職した従業員を再雇用／ミスマッチ起きにくく

Q－「アルムナイ採用」の導入が進んでいるって聞いたけど、どういう制度なの。

A－アルムナイとは、英語で「卒業生」「同窓生」を意味します。つまりアルムナイ採用とは、退職した「元従業員」を再雇用する仕組みをいいます。退職後も辞めた従業員と何らかの関わりを保てるよう、交流サイト（SNS）などの仕組みを活用した「アルムナイネットワーク」を作る企業も出てきました。

Q－アルムナイ採用が広がってきたのはなぜ。

A－もちろん人手不足対策として、OG・OBの雇用を促進したいというのが大きな理由ですが、テレワークやフレックスタイム制、出来高払い、副業といった多様な働き方が可能となった点も大きいです。

アルムナイ採用のメリット・デメリット

メリット	デメリット
<ul style="list-style-type: none"> ●労働力の確保 ●即戦力の採用 ●外部からの知識や経験の獲得 ●教育コストの削減 	<ul style="list-style-type: none"> ●待遇などで既存社員に不平や不満が出る恐れ ●情報漏えいリスクが起きる ●退職後の関係維持にコストがかかる

Q－どんなメリットがあるの。

A－企業にとっては元従業員なので人物像が把握できています。社内では得難い経験やスキルへの期待もあります。働く側も職場環境や企業文化を理解しているので、再雇用に際してミスマッチが起きにくいというメリットがあります。アルムナイネットワークを企業が用意することで、必要な人材を必要な時期と業務にスカウトすることも可能になります。一方で、適切な待遇制度を設けないと他の従業員から不満が出たり、制度があることによって退職しやすくなるといった点には注意が必要です。

Q－同じような制度は昔はなかったの。富山県内の状況は。

A－能力と人物本位の採用活動をしていた外資系企業では、以前から多く見られた制度です。人材難を背景に急いで取り入れ始めた国内企業ですが、いわゆる業務環境が極端に悪い「ブラック企業」ではこのような制度は機能しません。従業員の労働を適切な対価で処遇し、人材育成に力を入れる公正公平な「ホワイト企業」でないと、退職社員からの支持が得られない仕組みでもあります。富山では金融機関を中心に導入する企業が増えてきました。

Q－さらに広がっていきそうだね。

A－雇用の仕組みや慣行が流動的になり、転職が増加していく現在の環境下では、従業員にとってアルムナイ採用が「終身雇用的」に作用します。いわゆる「腰掛け感覚のいい加減な仕事」を続けていると「2度目、3度目の採用はない」ということにつながります。そういう意味で、アルムナイは企業、従業員双方にある種のポジティブな緊張感が作用するのではないかと考えられます。就活生に制度の有無や実績を問われるケースも増えているようです。数年後には多くの企業が採用しているかもしれません。

（この連載は北陸経済研究所の藤沢和弘が担当しました）