

★ 退職人材の活用！「アルムナイ制度」が日本でも徐々に浸透し始めているようです！

「アルムナイ (alumni)」とは、本来は「卒業生、同窓生、校友」といった学校に関連する意味合いの言葉ですが、労働市場において転職が一般化していく中、アルムナイは「企業の離職者やOB・OGの集まり（一般的には定年退職者を除く）」といった企業に関連する意味合いでも使用されるようになりました。企業を離れたアルムナイと企業とが、イベントやSNS等を通じて何らかの接点を継続的に持ち、その結果、企業が業務委託や再雇用につなげる制度を一般的に「アルムナイ制度」と呼んでいます。

もともとは、キャリアアップのための転職が当たり前の海外の企業で実施され、日本においても外資系のコンサルタント会社や証券会社等で既にこの制度が定着しているようですが、日本企業でも終身雇用制度の崩壊、国の後押しを受けた多様な働き方の容認、長期的な労働人口の減少といった問題を背景に、良質な労働力を確保するための施策として大企業を中心に導入する企業が増えています。先日、テレビで三井物産の元社員約370人が入会している「元物産会」の活動が紹介されていました。140名が参加した会合には現役の副社長も参加し、ビジネスパートナーとしてだけでなく、再雇用の対象としても見ていると発言していました。また、ヤフーでも退職した3,000人を「モトヤフ」と呼び、昨年からはアルムナイを始めたとのことで、本社の食堂にモトヤフを招いて情報交換を行ったり、外部から見た社内体制の改善点を話し合ったりしているとのこと。退職者であっても、良くも悪くも会社の特徴をよく知っている貴重な資産人材と捉えているということでしょうか。大企業ばかりでなく、インターネット広告会社大手の「セプテーニホールディングス」は、外部のベンチャー企業が開発したアルムナイシステムを導入して退職者とのコミュニケーションを図り、退職者の同意のもとに業務委託で仕事の発注を行っていることも紹介されていました。

アルムナイ制度の導入によって再雇用した場合のメリットとデメリット

●メリット

- ・過去に採用基準を満たして入社し、退職後の状況もある程度把握しているので、新規採用と比較して採用コストがかからない
- ・過去の実績から自社の組織や文化に対する適応力がわかり、発揮されるパフォーマンスが推測可能である
- ・在職時に保有していたスキルを把握しているので、期待値との乖離が少ない
- ・他社での経験を自社での業務に活かすことで、既存の従業員の刺激になる可能性がある
- ・他社で築いた人脈を有効に活用できる可能性がある

●デメリット

- ・退職に至った経緯にもよるが、一度退職したという事実には変わりはないので、既存の従業員とのコミュニケーションに不安がある
- ・他社で勤務していた間に、同僚や部下が昇進していた等の社内組織の変化にうまく対応できない可能性がある
- ・他社で慣れ親しんだ仕事のやり方を強引に持ち込もうとする危険性がある
- ・再び退職に至った場合、退職理由にもよるが、既存の従業員の士気が下がる可能性がある

「企業は人なり」とはシンプルな言葉ですが、企業経営にとって永遠の課題で奥深いものです。優秀な人材の育成や確保は企業の生命線になります。一度も転職経験のない叩き上げの経営者にとっては、一度自社を辞めた人間を再雇用することにはかなりの抵抗感があるかもしれません。しかし、今は空前の売り手市場でしかも多様性の時代です。一度退職した従業員にまた働きたいと思ってもらえる会社、そして働いていることを他人に自慢したくなるような会社にするのが経営者の使命と言えるのではないのでしょうか。(工藤克己)