

社会保険労務士法人山口事務所

人事労務に関する実務上のポイントや最新情報をタイムリーにお伝えします。

今回のテーマ

## 【「アルムナイ採用」について】

- 1 アルムナイ採用とは
- 2 アルムナイ採用のメリット
- 3 成功させるための措置等
- 4 導入の問題・注意点

### 1 アルムナイ採用とは

「アルムナイ採用」とは、一度自社を退職した元社員を、再び迎え入れる採用手法を指します。英語の「alumni (卒業生)」に由来し、企業における同窓生との再会とも言えるでしょう。従来の採用が「未知との出会い」だとすれば、アルムナイ採用は「既知の人材の再活用」といったところでしょうか。過去に自社文化や価値観を共有した人材との関係を、時間を経て再構築し、活用する点に特徴があります。

これまでの日本企業では、一度退職した社員は「去った人」として区切られがちでした。しかし働き方やキャリア観が多様化する現代において、退職は必ずしも決別を意味しなくなっています。むしろ外の世界で経験を積んだ人材が、新たな視点とスキルを携えて戻ってくることは、組織にとって大きな価値となり得ます。いわば「社外留学を終えた帰還者」を受け入れるようなものです。

アルムナイ採用の本質は、単なる人手不足の補完ではなく、「退職後も一定の関係性が維持されていること」にあります。在職中に築いた信頼や相互理解が土台となるため、採用後のミスマッチを防ぎやすく、スムーズに業務へ移行できるほか、教育コストの抑制や即戦力としての活躍も期待できます。また、企業側にとっては、自社の魅力や課題が外部視点でどう映っているのかを知る貴重な機会にもなります。

アルムナイ採用は、「退職」と「再雇用」を対立概念ではなく、循環の一部として捉える考え方の転換とも言えるでしょう。次章では、その具体的なメリットについて取り上げます。

担当：巻下

## 2 アルムナイ採用のメリット

アルムナイ採用には、採用活動の効率化やコスト削減、早期戦力化など、企業にとってさまざまなメリットがあります。

### 1) 即戦力になりやすい（教育時間の削減）

自社の業務内容や文化を理解しているため、入社研修の時間を大幅に短縮できます。教育コストや育成負担の軽減につながるほか、他社で培ったノウハウを持ち帰り、客観的な視点から業務改善や課題解決に寄与することも期待できます。

### 2) 採用コストの削減

アルムナイ採用の場合、求人媒体を利用せずとも会社と退職者が直接やりとりできるため、採用コストを抑えることができます。また、人物面や適性の把握ができている分、選考プロセスも効率化しやすく、採用にかかる時間や担当者の負担軽減にもつながります。

### 3) ミスマッチの防止

過去に勤務していた実績があるため、スキルや人柄、社風との適合性を事前に把握しやすく、入社後のギャップが生じにくい点がメリットです。結果として、早期離職のリスク低減や安定した人材確保にもつながります。

### 4) 社内への適応がスムーズ

業務の進め方や社内ルール、人間関係を理解しているため、新入社員と比べてスムーズに職場へなじむことができます。周囲との連携も取りやすく、短期間でパフォーマンスを発揮できる点が大きな強みです。

### 5) 企業イメージの向上

退職者の再雇用を前向きに受け入れる姿勢は、柔軟で働きやすい企業という印象を与えます。現社員の安心感やエンゲージメント向上にも寄与し、対外的な企業ブランドや採用力の強化にもつながります。

担当：時森

## 3 成功させるための措置等

アルムナイ採用を成功させるには、退職者が戻って来やすくするための関係構築や、新しい職場を探すよりも、元の職場に戻った方が良いと思ってもらえるような制度の整備などが必要です。以下にその方

法等をご紹介します。

#### 1) アルムナイ採用の周知

アルムナイ採用を機能させるには、退職者だけでなく在職中の社員にも制度の存在を周知することが必要です。退職時の面談で再雇用制度の概要を説明し、後にアルムナイ採用を希望する場合の流れを明確に伝えることも、復職への心理的な障壁を下げることに効果的です。

#### 2) 退職者との関係維持方法を構築する

退職者向けポータルサイトをつくり登録してもらい、メーリングリストに登録してもらい、チャットグループを作成して加入してもらいなど、退職者との関係が途切れず、情報を共有し合える方法を構築する必要があります。こういったコミュニケーションツールでは、アルムナイ採用の情報やアルムナイ採用後のキャリアアップ事例を定期的に共有することで、いつでもアルムナイ採用の相談を受け付けられる関係性を築き続けることが重要です。

#### 3) 定期的な交流の場を設ける

退職者との関係を維持するためには、定期的な交流の場を設けることが効果的です。

例えば、株式会社スープストックトーキョーでは、退職者が希望する場合に「バーチャル社員証」を発行し、社員同様に試食会や社内イベントに参加できるようにし、退職者と在籍者が引き続き交流できるようにしています。

このような、懇親会や同窓会形式のイベントを開催することで、企業文化や社内の現状を退職者に伝える機会が生まれます。

(参照) <https://www.soup-stock-tokyo.com/story/virtual/>

#### 4) 社内の受け入れ体制を整備する

復職後スムーズに業務を進められるよう、社内の受け入れ体制を整えることが不可欠です。例えば、再雇用者向けの研修プログラムや復職後のキャリアプランを設定しておくことで復職者の定着を図ることができます。

#### 5) 優遇措置を検討する

退職者が転職を考える際、新しい職場を探すよりも、アルムナイ採用で復職した方がよいと思わせる措置を検討することも、母集団形成に有効的です。

- 書類選考なし、いきなり最終面接など、選考フローを短縮する
- 試用期間をなくし、または短縮する
- 退職前と勤続年数を合算し、有給休暇の付与などを優遇する
- 正社員に限らず、雇用形態を選択できるようにする

担当：杉田

## 4 導入の問題・注意点

メリットばかりのようなアルムナイ採用ですが、思わぬところでトラブルが起こる可能性もあります。以下のような点に注意しましょう。

### 1) 既存社員との関係性

「アルムナイ採用だから、ミスマッチもなく今までのようにうまくいく」と思っている、復職者に対して過度な優遇措置が取られていたり、元部下が上司になって復職してきたりするとなると、嫉妬や不公平感によって既存の社員との関係性が悪化する恐れがあります。また、すべての社員と良好な関係であったとも限りません。これらは既存社員のモチベーションの低下や、復職者のみならず会社に対する不満にもつながりかねないため、既存社員への制度の周知や事前の説明といった配慮が不可欠です。

### 2) 復職者本人が感じるギャップ

以前と同じ仕事とはいえ、業務フローや使用するシステム、組織のメンバーや会社の方針など、すべてが以前と同じとは限りません。思っていたより仕事がしにくいと感じられたり、上記1と相まって復職の方が孤立感を覚えてしまったりすることもあります。さらに、復職までは異なる職種で働いていたような場合は、スキルの低下などにより思っていたほどの活躍ができないことも考えられ、再度退職するといったことになるかもしれません。採用時には過去のイメージにとらわれ過ぎず、現在の状況について十分な説明や確認と、復職後のフォローが必要です。

### 3) 安易な退職を助長してしまう

「アルムナイ採用の制度がある＝いつ退職してもまた戻ってくることができる」と解釈され、軽い気持ちで退職する社員が出てくるかもしれません。有能な社員の流出や人員不足を招く恐れがありますので、採用の基準を設けるとともに、無条件で復職できるものではないことも周知しておく必要があります。

担当：佐藤

## お知らせ / ご案内

弊所代表の山口が行うセミナーをご案内いたします。

■2026年04月24日(金) 10時00分～16時30分

『人事労務担当者の基礎知識』

～人事労務の必要な知識を1日でまとめて理解～

<https://www.rosei.jp/seminarstore/seminar/11524>

■2026年05月20日(水) 10時00分～16時30分

『人事労務担当者の基礎知識』【実践編】

～人事労務の様々な課題への対応方法を1日でまとめて習得～

<https://www.rosei.jp/seminarstore/seminar/11542>

## 作成

内容に関するお問い合わせは山口事務所まで

社会保険労務士法人山口事務所

〒150-0002

東京都渋谷区渋谷2-1-6 青山エイティーンビル2階

TEL：03-6427-1191 FAX：03-6427-1192

Homepage：<https://www.ys-office.co.jp> Facebook：<http://www.facebook.com/ysoffice>

YouTube：<https://www.youtube.com/@Ys-office/featured> X：[https://x.com/sr\\_ysoffice](https://x.com/sr_ysoffice)



社会保険労務士法人 山口事務所  
Labor and Social Security Attorneys' Firm Yamaguchi Office