B-GROOW NewsLetter

Message From SORA

Vol.60

B-GROOW（ビーグロー）の空でございます。

花のつぼみもほころぶ季節となりました。

３月は異動・転勤・引越が多い月です。引越にまつわる縁起担ぎに「引越そば」のならわしがあります。「お側（そば）に越してきました」と、ご近所にお蕎麦を配ったり、家族やお手伝いにきてくれた友人とお蕎麦をいただいたりします。香川県では「引越そば」ならぬ「引越うどん」があり、家を新築するとお風呂で「引越うどん」をいただくそうです。ならわしにも土地柄があり、興味深いですね。

３月は2024年度の締めくくりの月でもあります。足元をしっかりと固め、新年度には新しいステージへと駆け上ってまいりましょう。

空 直美

「アルムナイ採用」を考える

人手不足に加え、激化する人材獲得競争に多くの企業が頭を悩ませています。今回は「アルムナイ採用」について考えます。

■ 「アルムナイ採用」とは

「アルムナイ」とは卒業生や同窓生を意味する英語で、「アルムナイ採用」とは、過去に自社で働いていた社員を再び採用することです。近年企業の人材戦略の一つとして注目されており、特に外資系企業やスタートアップ、大手企業などで積極的に導入されています。この背景には、終身雇用の衰退や、かつて敬遠されていた転職が「キャリアアップ」「自己成長」といったポジティブな捉え方をされるようになったことなどが挙げられます。

■ アルムナイ採用のメリット

アルムナイ採用には以下のようなメリットがあります。

- **即戦力を獲得することができる**
  元社員は、過去の経験から、企業文化や業務を理解しているため、通常の中途採用と比べ短期間で戦力化できます。
- **新たな視点とスキルの活用**
  元社員が自社の外で培った経験やスキルが自社に新しい視点をもたらし、業務の改善やイノベーションの推進につながります。
- **企業ブランドの向上**
  元社員が「また戻りたい」と思える企業は外部からの評価も高まりやすく、採用活動全体の強化につながります。
- **採用コストの削減**
  アルムナイ採用では、一般的な中途採用で発生する求人広告費や人材紹介料がかかりません。また、元社員であるため適性の見極めがしやすく、ミスマッチのリスクも低減できます。

■ アルムナイ採用の具体的方法

アルムナイ採用を実施している会社は、アルムナイ向けネットワークの構築や、アルムナイ採用専用のページの整備などを行っています。元社員と再び繋がる手段が、自社の文化を理解した即戦力の採用を可能にします。もし社員が退職してしまう際でも、「良い関係を保つ」ことを心がけることが重要であるとわかります。

■ アルムナイ採用の注意点とは

アルムナイ採用には多くのメリットがある一方、慎重な運用が求められます。具体的には、以下のような注意点があります。

- **退職理由の確認**
  退職時の状況把握が重要です。退職理由が「待遇への不満」などネガティブな場合、再発防止策を講じる必要があります。
- **他の社員との公平性**
  再入社時の待遇は合理的に設定するようにし、昇進・昇格のルールは明確にします。社内の公平性を欠いてはなりません。
- **文化や価値観の適合性を再確認する**
  会社は、元社員が在籍した頃から変化しています。会社の方針に共感できるか、面談などを通じて確認することが必要です。
- **再離職のリスクを考慮する**
  元社員は、転職に慣れています。キャリアプランの共有や定期的なフォローなどを行い、再び退職することのないようにします。

■ おわりに

いかがでしたでしょうか。ネットで検索すると、「一度辞めた会社に戻るための志望動機の書き方」などをまとめた記事が簡単に見つかりました。「元いた会社に戻りたい」と考える人が一定数いるということの表れだと感じます。人の採用が非常に難しい今、アルムナイ採用を視野に入れてみてもよいかもしれません。

（アソシエイトコンサルタント　平田 千佳）

4月法改正 規程修正はお済みでしょうか？

2025年4月法改正により、就業規則等の規程の修正が必要になります。貴社の就業規則のご確認をお願いいたします。

■ 継続雇用制度の経過措置撤廃 <2025.3.31で終了>

労使協定の締結により、継続雇用制度の対象者を限定する基準を定めていた企業は、支給開始年齢の引き上げスケジュール等を規定した条文を削除する必要があります。

■ 子の看護休暇の見直し

小学校就学までの子を養育する場合、1年間に5日(2人以上の場合は10日)取得できる子の看護休暇について、対象となる子の範囲と取得事由の拡大、そして名称が変更されます。

	現　行	改　正
対象の子供	小学校就学まで	**小学校3年生修了**まで
取得事由	①病気・けが ②予防接種・健康診断	①②に加えて、 **③学級閉鎖等** **④入園(入学)式・卒園式**
名　称	子の看護休暇	子の看護**等**休暇

■ 子の看護休暇・介護休暇の見直し

労使協定の締結により除外できる労働者を定めている場合、「継続雇用期間6ヶ月未満」の要件が撤廃となり、「週の所定労働日数が2日以下」のみが対象となります。

■ 所定外労働の制限の対象拡大

現在、3歳未満の子を養育する従業員が請求した場合は、所定労働時間を超えて労働させることができませんが、法改正により請求可能となる労働者の範囲が広がります。

	現　行	改　正
労働者の範囲	3歳未満の子を 養育する労働者	**小学校就学前**の子を 養育する労働者

■ 時短勤務の適用除外を採用する場合はテレワークを追加

3歳未満の子を養育する場合、時短勤務制度を利用できますが、時短勤務が困難と認められる具体的な業務がある場合は、例外として代替措置を設けることができます。この代替措置に「テレワーク」が追加されます。

	現　行	改　正
代替措置 メニュー	①育児休業に関する制度に 準ずる措置 ②始業時刻の変更等の措置	①②に加えて、 **③テレワーク等の措置**

（チーフコンサルタント 久保 京子）

株式会社 B-GROOW
〒813-0017
福岡県福岡市東区香椎照葉3-3-1-2825
TEL 092-405-2769　　FAX 092-405-3579

2025年度 新入社員研修 好評受付中です!!

株式会社B-GROOWでは、以下の日程で新入社員研修を開催いたします!!

1日目：4月2日(水)　10:00-17:00
【意識改革・経営知識取得編】
★マインドセット/ビジネスゲームで経営体験★
2日目：4月3日(木)　10:00-17:00
【ビジネスマナー編】★講義と実践★
【会　場】 福岡商工会議所
【参加費】 2日間で22,600円/税別
(教材費2,600円含む)
１日のみの参加についてはお問い合わせください。

■ 昨年度参加者の声

社会人としての意識が高められました。アウトプットをすることでより内容の理解が深められた。

コミュニケーションの６割は視覚情報が占めると学んだので笑顔や身だしなみに気をつけようと思った。

ビジネスマナーは約10年も前に受けたものだったので当たり前にやっていたことも実はできていなかったこともあったなと思いました。

■ 講師より

学生から社会人へ大きく人生が転換する重要な時期です。本研修では、社会人としての基礎力を身に付けるとともに、意識改革も目指します。新卒の方のみでなく、中途採用で入社された方、新入社員研修の受講経験のない方など、大歓迎です。ご参加をお待ちしております!!

お席に若干の余裕がございます。お気軽にお問合せください。

お申込みはこちらから
下記URLまたは右のQRコードからお申込みいただけます。
https://share.hsforms.com/1abxNLhw-SnuT-EA9XdZenw4h5vi

（コンサルタントアシスタント　香月　裕美）

編集後記

内閣人事局発行の男性国家公務員の育児休業取得促進のためのハンドブック『イクメンパスポート』の名称が『ともそだてパスポート』になったことをご存じでしょうか。この名称改訂の背景が中学校受験の時事問題の予想問題で問われていました。子どもたちの学習分野の広さに驚くと同時に、大人もしっかりと学んでおかねば、と感じます。

（編集担当　香月　裕美）

Mail sora@b-groow.com
HP https://www.b-groow.com