



多様な人材の採用「カムバック採用」

「もう一度クラボウで働きませんか？」

クラボウでは、一人一人が高い満足感を持って業務に取り組み、能力を発揮できるよう、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン（以下、DE&I）推進に取り組んでいます。

このたび、就業者のビジネススタイルや生活スタイルの多様化、キャリアの流動化、さらには企業の採用方法の多様化等を受けて、カムバック採用制度のリニューアルおよびカムバック採用専用サイトの導入を行いましたのでご紹介します！

カムバック採用とは？

過去に自社で活躍し、さまざまな理由で退職した方（※以下、アルムナイ）を再雇用することを意味します。

企業によって「ジョブリターン制度」、「キャリア・カムバック制度」、「アルムナイ制度」等名称はさまざまですが、「多様な価値観こそがイノベーションの源泉となる」といった考えの

広がりを受け、自社を離職・退職後に身に付けたスキルや経験を有する人材を再採用するカムバック採用の取り組みが注目されています。

アルムナイ (alumni)

英語で「(学校の)卒業生や同窓生」という意味をもち、企業においては「離職者・退職者」という意味で用いられます。

カムバック採用を取り入れる企業が増えている背景

・働き方の多様化

終身雇用が中心であった時代には、カムバックする社員を受け入れる企業は少数でした。しかし現在では自身のキャリアやライフステージに合わせて転職することも多く、人材の流動化が進んでいます。

また、育児や介護など、やむを得ない事情で退職し、数年経った後に復職を希望する方も少なくありません。そういった方々のさまざまな働き方に対応

するためにカムバック採用を取り入れる企業が増えています。

・人手不足

労働人口の減少による人手不足もカムバック採用が注目されている背景の一つです。新しい社員の募集に応募が少ない・求める人材に出会えない等、採用に苦労することもあります。

これから出会う方だけでなく、以前に働いていた方のタレントプール（人材情報のデータベース）ができれば、採用の可能性が広がります。

カムバック採用のメリット

・即戦力人材を採用できる

一度は自社で働いた経験があることから、早期の戦力化が期待されます。業界や製品に関する知見を持っているだけでなく、自社のシステムやツール、業務手順についてもある程度理解していると想定されます。さらに全く新しく入社した方と比較すると、教育コストの削減にもつながります。

・社内の経験の多様性が増す

カムバック採用までの期間に他社での経験を積んだ方であ

れば、他社での多様な経験や知識を持ち帰り、新たな視点やアイデアをもたらしてくれることも期待できます。

・雇用後のミスマッチを防げる

厚生省の調査によると、転職経験者のうち、転職後にギャップを感じた人は半数を超えています。また、ギャップを感じた人の約7割が満足度や意欲の低下、離転職のきっかけ等の影響を受けています。

しかしカムバック採用では業務だけでなく企業風土やカルチャーについて理解した方が入社するため、ミスマッチの可能性は低いと言えます。また、企業にとつてもどのようなスキルを持った人材か、また人となりを理解しているため、安心して採用ができます。

転職後に
ギャップを
感じた人の
割合

正規社員
61.2%

非正規社員
58.0%

（出典：厚生労働省「中途採用を通じたマッチングを促進していくための企業の情報公表の在り方等、諸課題に関する調査研究」）

カムバック採用

成功のためには…

・アルムナイとのつながりを維持する

カムバック採用を効率良く進めるためには、日頃からアルムナイとのつながりを継続しておくことが大切です。退職してからも定期的にコミュニケーションをとっておくことで、人手が足りなくなつた際にアプローチできます。また、良好な関係を築いておくことで、アルムナイから「復帰したい」と声がかかる可能性もあります。

・柔軟な働き方に対応できるようにする

リモートワークや時短勤務、フレックスタイム制度、時間単位有給休暇制度等、柔軟な働き方に対応できるようにしておくことも大切です。例えば、育児や介護などの家庭の事情で退職した場合、退職前と同条件で働くことが難しいこともあります。そのため、カムバックした社員の場合、退職前と同条件で働くことが難しいこともあります。その状況に柔軟に対応できるように、制度のみならず職場環境も整えておく必要があります。

・社内環境等の変化をわかりやすくしておく

社内制度の改定や職場環境の変化に関する情報を継続的にアルムナイに向けて発信することは、カムバック後のミスマッチを防ぐだけでなく、より良い環境への変化をアピールすることでカムバックへの動機づけにもなります。

クラブハウのカムバック採用

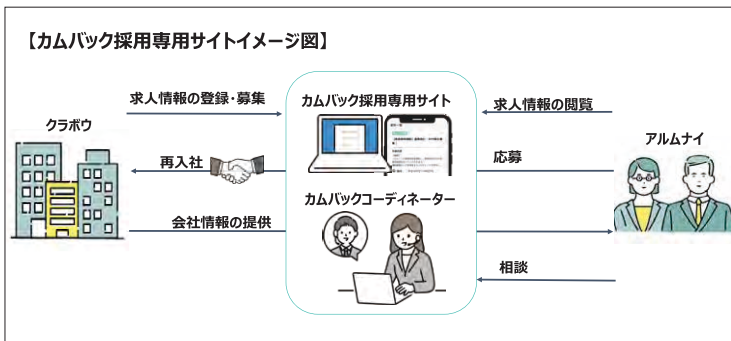
①カムバック採用制度（再雇用特別措置）のリニューアル

当社の「再雇用特別措置」は、1986年からあった制度ですが、妊娠・出産・育児により退職した方、かつ事前に申し出ていた方が対象となっていました。しかし昨年度、制度を改定し、新たにご自身のキャリアアップを目指して退職された方なども対象に加えることで、自己都合で退職された方を受け入れることが可能となりました。

カムバック採用対象

結婚、出産、育児、介護、配偶者の転勤、病気療養、転職、自己啓発等の理由によって退職した方
（就業規則 第2章 第5条の2）

②カムバック採用専用サイトの導入



今回導入したサイトは、カムバック採用制度をより活用するためのもので、従来はアルムナイから連絡があった際や、職場にアルムナイとのつながりがある場合にのみ可能だったカムバック採用をより多くのアルムナイと接点を持つておくことで、

積極的な採用につなげることが出来ます。

クラブハウが導入したカムバック採用専用サイトでは、クラブハウからアルムナイへは求人情報や社内での最新情報を提供し、アルムナイはサイト内のカムバックコーディネーターを通じてカムバックの希望を伝えることができます。本サイトによって、短期的な採用だけでなく、中長期的なつながりの形成を目指しています。

最後に…

クラブハウのアルムナイとつながりのある方がおられましたら、ぜひサイトの周知にご協力ください。「すぐに戻るつもりはないが情報は欲しい・・・」という方の登録も大歓迎です。

（人材開発課 河村 僚子 記）

クラブハウカムバック採用専用サイト



※現在クラブハウに在籍している方のサイト登録はお控えください。
※現在募集中の求人はイントラネット>社内公開情報>リファラル採用求人情報に随時掲載していますので、こちらも併せてご覧ください。