

アルバイト・パート特化型の アルムナイタレントプールシステム「アルムニア」をリリース

「就業経験人材」の有効活用で、好循環サイクルを実現

株式会社ツナググループ・ホールディングス（本社：東京都中央区、代表取締役社長：米田光宏、以下ツナググループ）は、本日 2025 年 7 月 1 日（火）にアルバイト・パート特化型の自社就業経験者（アルムナイ）タレントプールシステム「アルムニア」をリリースしました。2030 年に予測される 644 万人の労働需給ギャップの解消を掲げている当社は、経験者を活かす「アルムナイ採用」が有力な方策のひとつと考え「アルムニア」をパイロット版にて運営していました。その結果、1 度働いた自社就業経験者をデータベース化し、双方都合によりマッチングすることで「埋まらないシフトが埋まる」「人時生産性が高まる」ことが検証できたため、このたび本格導入を決定いたしました。

「アルムニア」は自社就業経験者と企業をつなぐシステムで、人材のマッチングだけでなく、データベースを活用し、企業が抱える採用コストの削減・管理に関するお悩みも解決します。

掛け流し採用 から、
循環型採用 への
スイッチシステム



※サービスサイト：<https://service.tsunagu-grp.jp/alumni/alumnia>

■労働力人口が減少する社会における、新しい雇用の選択肢として

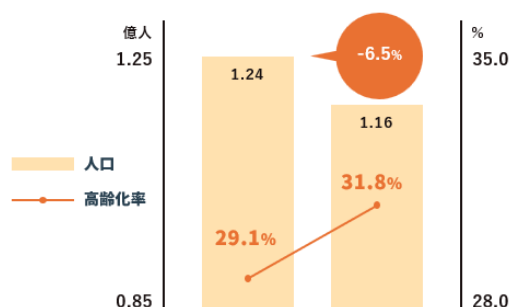
日本はかつてないスピードで少子高齢化が進行しており、労働力人口の減少が深刻な課題となっています。特に、サービス業をはじめとする労働集約型産業では、即戦力となる人材の確保が困難を極め、企業の成長やサービス品質の維持にも影響を及ぼしています。また、働き手側においても、ライフステージの変化やキャリアの分断を背景に「一度辞めた職場で再び働きたい」といったニーズが高まっており、マイナビキャリアリサーチ Lab によると転職経験者の約 3 人に 1 人が「過去退職した会社に戻りたいと思ったことがある」と回答しています。

こうした中、注目を集めているのが「アルムナイ（退職者）採用」です。すでに自社での就業経験があり、業務や企業文化への理解があるアルムナイ（退職者）を再雇用することは、ミスマッチのリスクが低く、迅速な戦力化が期待できるため、今後さらに重要性が高まると考えられます。しかし、これまでのアルムナイ採用は正社員を中心とした取り組みにとどまり、アルバイト・パート領域への活用は限定的でした。

そこでツナググループは、年間 300 万人のアルバイト・パートタイマーの就労支援を通して培われた知見を活かし、アルバイト・パート特化型のアルムナイ採用システム「アルムニア」の開発に着手しました。「アルムニア」は、一度でも働いた「退職者」のつながりを保ち、両者の希望がマッチするタイミングで、簡単に 1 日単位で復職できるようにするシステムです。退職をもって人的資本が失われるものと捉えるのではなく、企業と個人との関係性を長期的な視点で再構築し、蓄積・循環させていくための仕組みです。企業は過去の就業者データをもとに有望な人材に対して再アプローチが可能となります。

本リリースを通じて、「地域や職種の採用難易度などによって人材の確保が困難」といった企業の慢性的な人手不足の解消と、「フルタイムでの勤務が難しく、時間単位で働きたい」といった働く人の柔軟なキャリア形成を両立させることを目指します。また、掛け流し採用から循環型採用へスイッチし、人材の好循環サイクルを生み出すことを支援します。

日本の人口・高齢化率における予測



幅広い業種・業態のとにかく予算を使って人材の集客を行っている **企業様** に対して、資産の再活用という新しい手法をご提案。



ひっ迫する労働情勢を緩和し「健康就労」を目指す一方で、「副業・兼業推進」に旗を振る **政府** の活動を後押し。

フルタイムでの勤務は難しいから時間単位で働きたいという **ワーカーさん** にも、これまでの経験を活かせるお仕事情報を優先的にご案内。



■求人掲載から給与の支払いまですべての手続きをアプリで完結

求人掲載、本人確認、契約締結、就業情報の登録、勤怠管理、給与支払いまでをすべてアプリ上で完結できる設計となっており、企業側・求職者側双方の負担を大幅に軽減します。「誰が・いつ・どこで働いたか」のデータを一元管理できるため、法令対応や労務作業もミスなくスピーディに実行可能です。

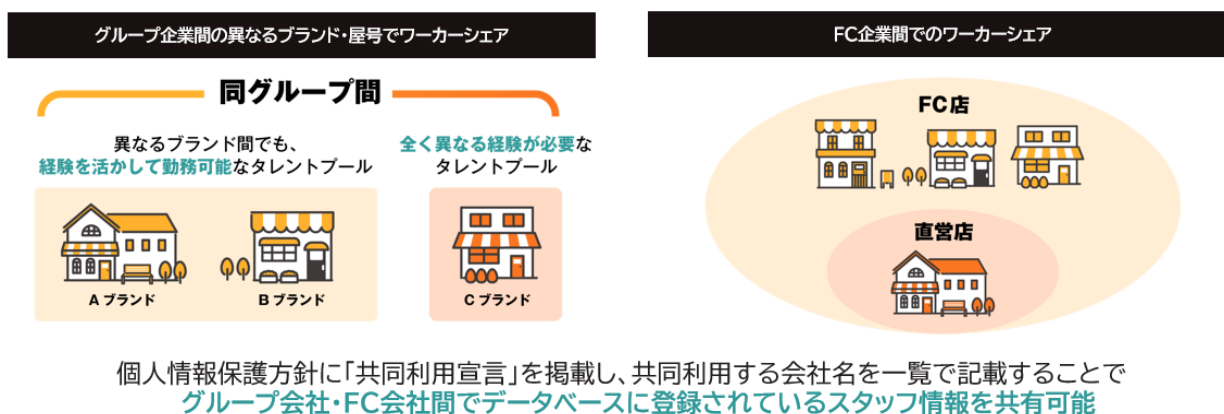


■データベースを活用し、採用コストの削減・管理を実施

単なる再雇用プラットフォームにとどまらず、“自社で働いた経験のある人材”を戦略的に蓄積・活用できる「人的資産データベース」としての機能を備えています。退職者の職種、就業期間、勤務地、連絡可否などの情報を一元管理し、再アプローチが可能なタレントプールとして活用することで、新規採用にかかるコスト・時間・労力を大幅に削減できます。

同グループ間・FC 間で登録されている退職者のシェアも可能なため、企業間の壁を越えた人材活用が可能です※。

※ 共同利用の 4 要件を満たし、あらかじめ本人への通知・あるいは本人が容易に知り得る状態にしておく必要があり、また、グループ会社間や提携会社など、労働基準法に則って「飛ばし行為」にあたらぬ関係会社のみ可能。



■今後の展開

今後ツナググループでは、「アルムニア」の機能拡充を通じて、アルバイト・パート領域におけるアルムナイネットワークの構築支援を一層強化してまいります。企業における雇用維持や再雇用施策としての活用を促進し、より多くの顧客企業に対して、人的資本の循環的な活用を実現する仕組みとしてご提案の幅を広げていく方針です。

労働需給ギャップの解消に貢献すべく、今後も採用現場の最前線から、新たな雇用のあり方を提案し続けてまいります。

【ツナググループについて】

社 名：株式会社ツナググループ・ホールディングス（東証スタンダード 証券コード：6551）

所在地：東京都中央区銀座 7-3-5 ヒューリック銀座 7 丁目ビル 7・8 階

代表者：代表取締役社長 米田 光宏

設 立：2007 年 2 月

U R L：<https://tghd.co.jp/>

日本の社会課題である「2030 年労働需給 GAP 解消」を目指す、ソリューションカンパニーであるツナググループは、コンサルティング×RPO(採用代行)×データベースを基軸事業として、従業員 1,000 名を超える大手企業を中心にあらゆるソリューションを提供しております。

【報道・取材関連に関するお問合せ先】
株式会社ツナググループ・ホールディングス
広報担当 Mail：tghd-info@tsunagu-grp.jp