

リファラル採用（社員紹介）意識調査

62%の企業がリファラル採用の経験あり。実施理由は、定着・活躍のしやすさ。

—人事担当者向け 中途採用支援サイト『エン 人事のミカタ』アンケート—

人材採用・入社後活躍のエン・ジャパン株式会社（本社:東京都新宿区、代表取締役社長:鈴木孝二）が運営する人事担当者向け中途採用支援サイト『エン 人事のミカタ』（<https://partners.en-japan.com>）上で、利用企業を対象に「リファラル（社員紹介）採用」に関するアンケート調査を実施。501社から回答を得ました。回答企業の8割が、従業員数300名以下の中小企業でした。以下、概要をご報告します。

調査結果 概要

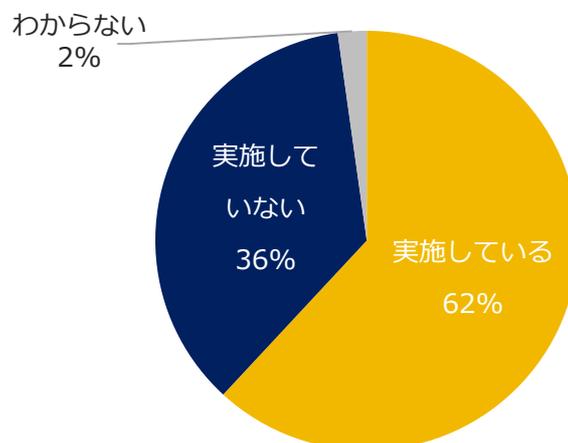
- ★ リファラルによる中途採用を実施したことがある企業は、62%。
実施理由は、「定着・活躍のしやすさ」「採用コストの低減」「採用成功確率の高さ」。
- ★ リファラル採用で、入社決定時に紹介した社員へインセンティブを支給している企業は44%。
支給額の最多回答は「3万円～10万円」。
- ★ リファラル採用実施企業のうち、制度化しているのは33%。
制度の運用がうまくいっている企業は40%。
- ★ リファラル採用のメリットは「採用コスト削減」「ミスマッチのない採用」、
デメリットは「不採用による紹介者同士の関係性悪化」。
実施済み企業の35%は、デメリットは特にないと回答。
- ★ リファラル採用の推進意向。
実施済み企業は9割が今後も取り組み、未実施企業も3割が導入を検討と回答。

■ 調査結果詳細

1：リファラルによる中途採用を実施したことがある企業は、62%。実施理由は、「定着・活躍のしやすさ」「採用コストの低減」「採用成功確率の高さ」。（図1・図2）

人事・経営者の方々に「リファラル（社員紹介）による中途採用を実施していますか？」と伺ったところ、実施していると回答した企業は62%にのびりました。

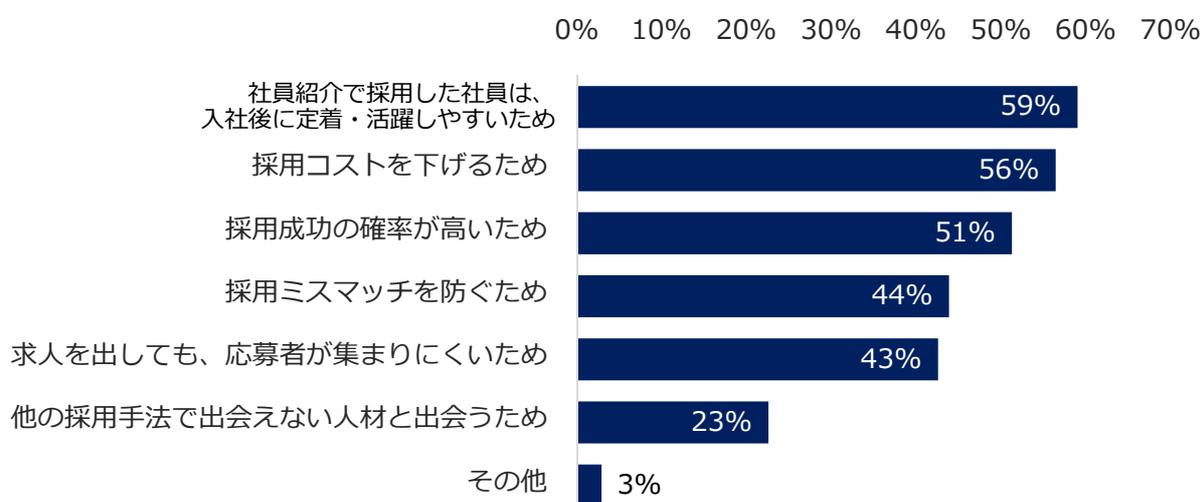
【図1】 貴社では、リファラル（社員紹介）による中途採用を実施していますか？



リファラル採用を実施している企業に、理由を伺いました。第1位は「社員紹介で採用した社員は、入社後に定着・活躍しやすいため」（59%）、第2位は「採用コストを下げるため」（56%）、第3位は「採用成功の確率が高いため」（51%）でした。

「紹介した社員も気に掛けてフォローしてくれるので、定着に繋がっている」「既存社員から職場環境などを聞き、納得した上で応募してくるため、短期間での離職は少ない」「紹介は紹介する人、される人、会社それぞれの信用でなりたっており、いい人材が集まりやすい」などのコメントが寄せられています。

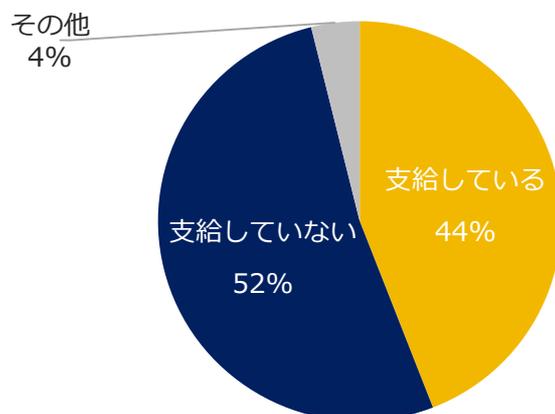
【図2】リファラル（社員紹介）採用を実施したことがある企業に伺います。実施理由を教えてください。（複数回答可）



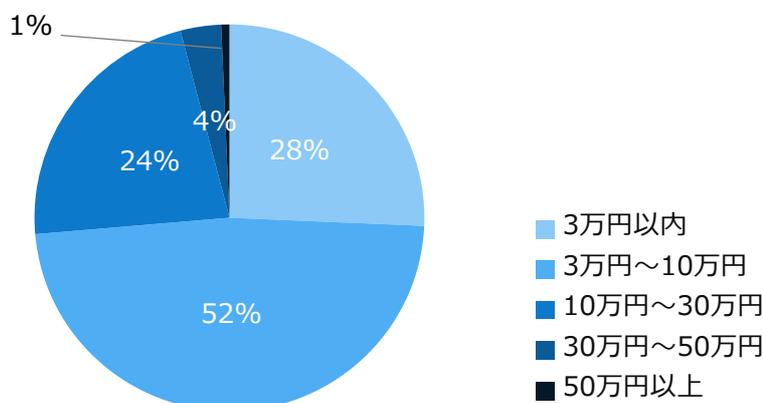
2：リファラル採用で、入社決定時に紹介した社員へインセンティブを支給している企業は44%。支給額の最多回答は「3万円～10万円」。（図3・図4）

実施している企業に、リファラル採用が成功した場合、紹介した社員へインセンティブを支給しているか伺ったところ「支給している」という回答は44%でした。具体的な支給額は「3万円～10万円」が52%で最多、「3万円以内」（28%）が続きます。

【図3】リファラル（社員紹介）採用を実施したことがある企業に伺います。リファラル（社員紹介）採用が成功した場合、紹介した社員へインセンティブを支給していますか？



【図4】リファラル（社員紹介）採用での入社決定時に、紹介した社員へインセンティブを支給している企業に伺います。入社1名につき、いくら支給していますか？



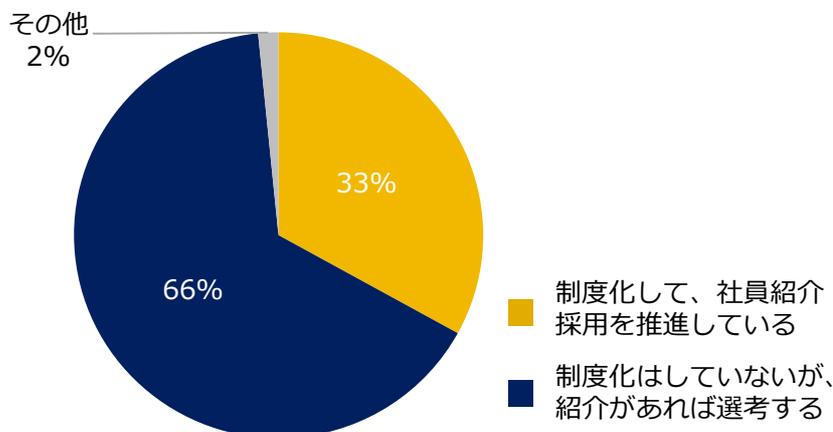
※小数点以下を四捨五入しているため、必ずしも合計が100にならない

3：リファラル採用実施企業のうち、制度化しているのは33%。 制度の運用がうまくいっている企業は40%。（図5・図6）

リファラル採用実施企業に、制度化しているかを伺ったところ、33%の企業が「制度化している」と回答しました。制度化はしていないものの、紹介があれば随時選考している企業が大半のようです。

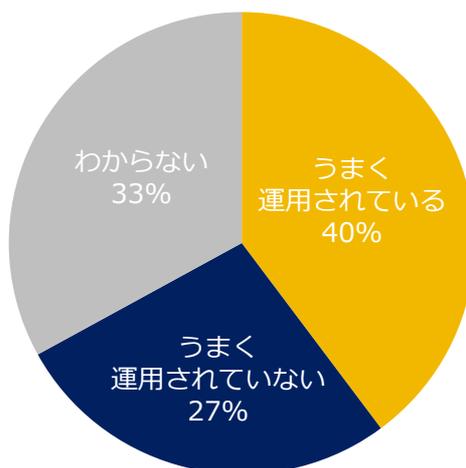
制度の運用状況は「うまく運用されている」企業が40%、「うまく運用されていない」企業が27%でした。うまくいっている企業は、リファラルで入社した社員の定着率の高さを挙げるケースが多く見受けられます。また「インセンティブについても細かな規定を設けず、単純明快なものにしており、それも制度が継続的に運用できているコツである」というコメントも寄せられました。反対にうまくいっていない企業は、社内で十分に周知されていないことで、紹介件数が少ないことを課題視しているようです。

【図5】リファラル（社員紹介）採用を実施したことがある企業に伺います。
リファラル（社員紹介）採用を「制度化」していますか？



※小数点以下を四捨五入しているため、必ずしも合計が100にならない

【図6】 「制度化して、社員紹介採用を推進している」と回答した企業に伺います。
 リファラル（社員紹介）採用制度は、うまく運用されていますか？



**4：リファラル採用のメリットは「採用コスト削減」「ミスマッチのない採用」、
 デメリットは「不採用による紹介者同士の関係性悪化」。
 実施済み企業の35%は、デメリットは特にないと回答。（図7・図8）**

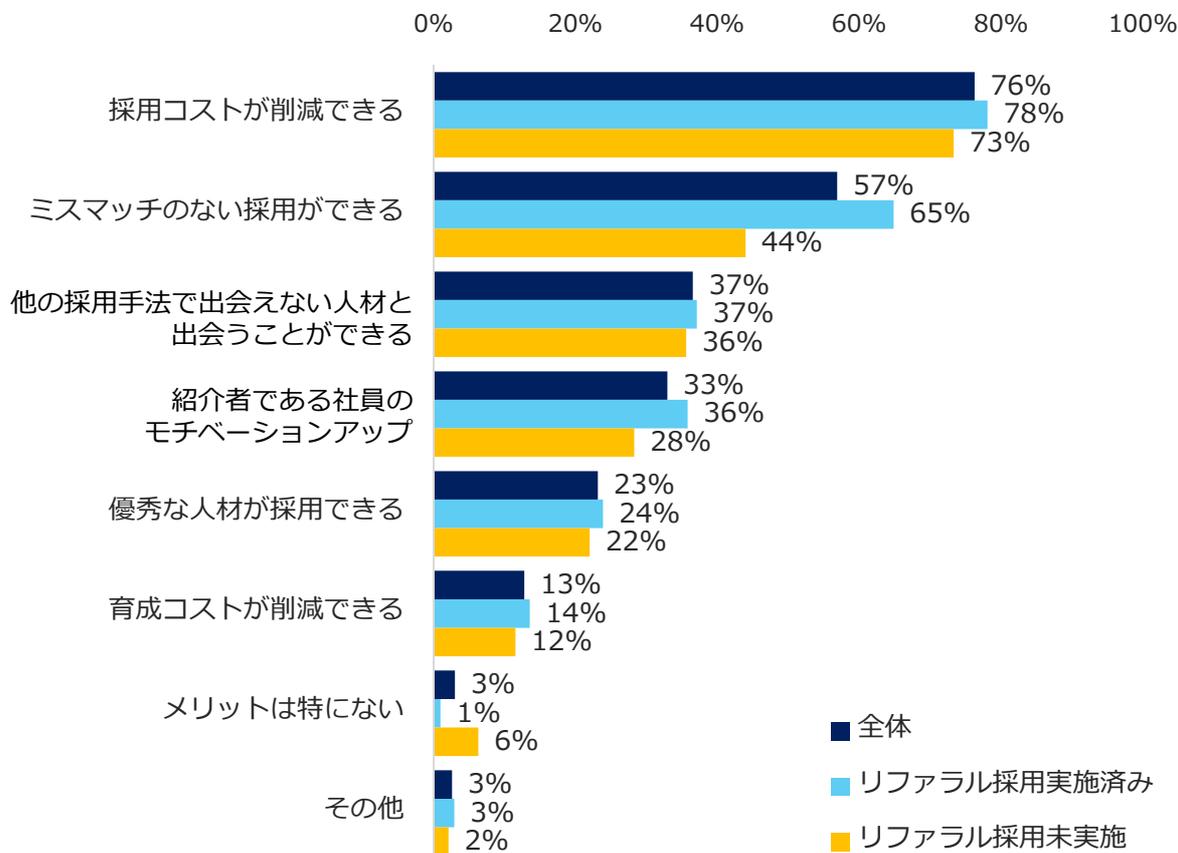
「リファラル（社員紹介）採用の、メリットはなんだと思いますか？」とすべての企業に伺いました。第1位は「採用コストが削減できる」（76%）、第2位は「ミスマッチのない採用ができる」（57%）、第3位は「他の採用手法で出会えない人材と出会うことができる」（37%）でした。

リファラル採用実施経験の有無で、多少の差異が見受けられます。特にギャップが大きかった項目は「ミスマッチのない採用ができる」（実施済み企業：65%、未実施企業：44%）で、実施した企業は強くメリットを感じていることがうかがえます。「入社前にマッチングを深めやすいことと、紹介者も責任を持つことで社内でのモチベーションの向上につながっている。双方の定着が深められる」という意見がありました。

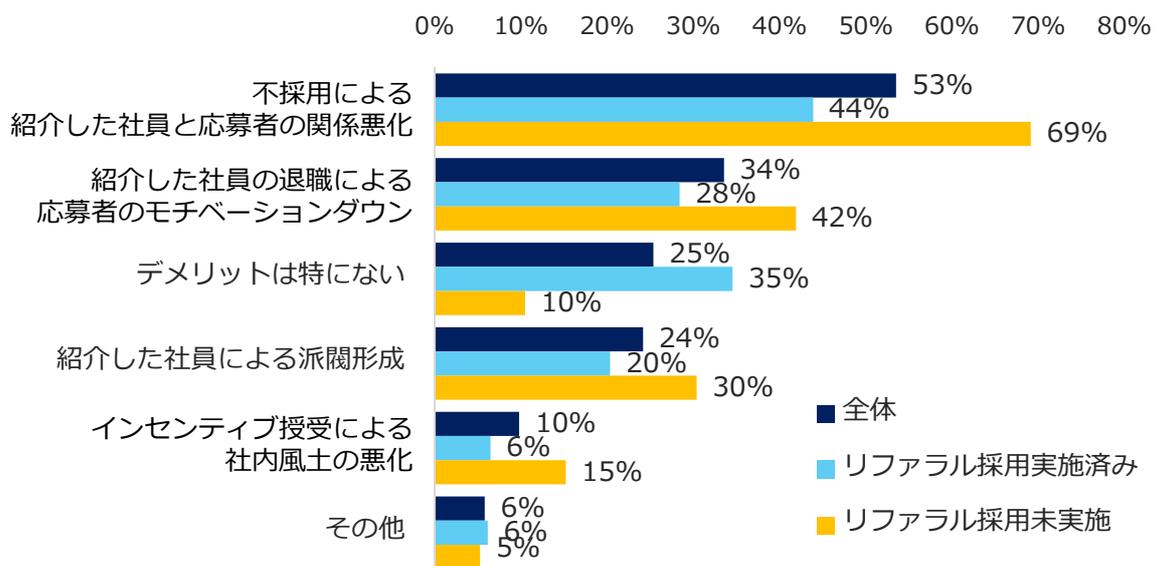
デメリットに想定されることを質問すると「不採用による、紹介した社員と応募者の関係悪化」（53%）が圧倒的に多いポイントを集め、「紹介した社員の退職による、応募者のモチベーションダウン」（34%）が続きます。「（採用時や退職など）ミスマッチが生じた場合、紹介者と被紹介者との人間関係に亀裂が生じかねない」という懸念の声が見受けられました。そのためにも、選考基準を甘くせずに従来通りの基準で行なうことが重要と言えます。

デメリットはメリット以上に実施経験の有無でポイント差が生じました。実施済み企業では「デメリットは特にない」（実施済み企業：35%、未実施企業：10%）が第2位に浮上します。未実施企業が懸念しているほど、デメリットは多くないと実施済み企業は感じているようです。

【図7】リファラル（社員紹介）採用の、メリットはなんだと思いますか？（複数回答可）



【図8】リファラル（社員紹介）採用の、デメリットはなんだと思いますか？（複数回答可）

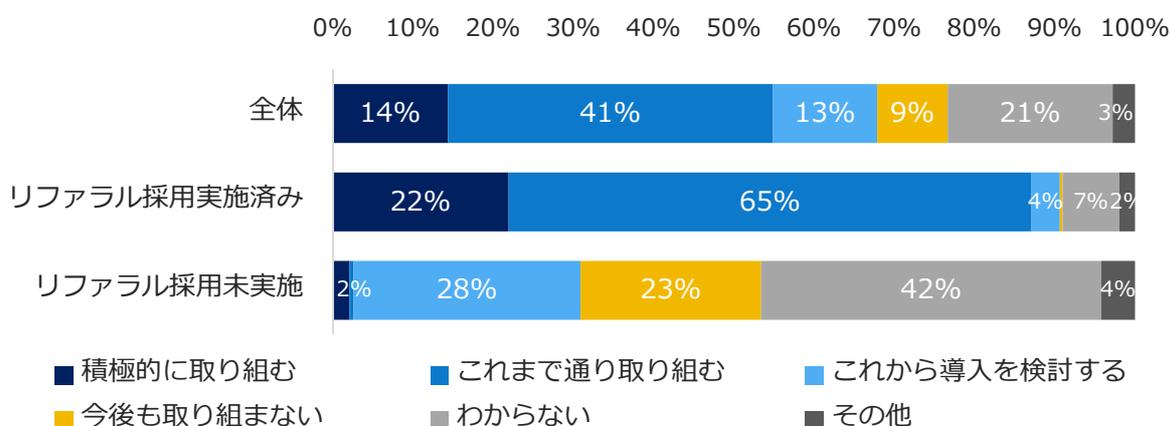


5：リファラル採用の推進意向。

実施済み企業は9割が今後も取り組み、未実施企業も3割が導入を検討と回答。（図9）

「今後、貴社ではリファラル（社員紹介）採用について、どのような対応をお考えですか？」と質問したところ、リファラル採用実施済み企業は91%が「前向きに取り組む（積極的に取り組む：22%、これまで通り取り組む：65%、これから導入を検討する：4%）」と回答。未実施の企業も30%が「前向きに取り組む（積極的に取り組む：2%、これから導入を検討する：28%）」と回答しています。

【図9】 今後、貴社ではリファラル（社員紹介）採用について、どのような対応をお考えですか？



※小数点以下を四捨五入しているため、必ずしも合計が100にならない

人事担当者向け中途採用支援サイト 『エン 人事のミカタ』



2002年10月に「他社の採用方法を知りたい」「求人動向を知りたい」といった人事の方の声にお応えしてスタートした無料の会員制サービス。業界最大級の約8万人（2017年4月時点）の会員が利用。調査データや最新の求人動向、採用成功事例、人事労務関連の情報を提供しています。

<https://partners.en-japan.com/>

【調査概要】

- 調査方法：インターネットによるアンケート
- 調査期間：2017年8月30日～9月26日
- 回答企業数：
『エン 人事のミカタ』（<https://partners.en-japan.com/>）を利用している企業501社

※ 回答企業の従業員数別内訳
 1～100名：53%、101～300名：25%、301名以上：22%

本ニュースリリースに関する問合せ先

広報担当：森本、松田

<http://corp.en-japan.com/>

エン・ジャパン株式会社

〒163-1335 新宿区西新宿6-5-1 新宿アイランドタワー
 TEL：03-3342-6590 FAX：03-3342-4507 MAIL：en-press@en-japan.com