

2019年12月10日発行（毎月1回発行）

確かな経営情報、企業が発展するために

新・人事マネジメント戦略

2019.12 Vol.1912



リファラル採用の基礎

~リファラル採用を上手く活用するために~

業務案内

【コンサルティング業務】

- ・就業規則、給与規程等の作成、運用サポート
- ・人事、給与、退職金制度の構築
- ・募集、採用、教育、評価システムの設計
- ・個別労使紛争（労使間トラブル）の解決支援
- ・労働基準監督署による是正勧告対応

【アウトソーシング業務】

- ・社会保険に関する事務手続きおよび提出代行
- ・労働保険に関する事務手続きおよび提出代行
- ・給与計算業務
- ・各種助成金、奨励金申請
- ・経営者、一人親方の労災保険加入

新・人事マネジメント戦略



リファラル採用の基礎
～ リファラル採用を上手く活用するために～

田中社会保険労務士事務所 代表
特定社会保険労務士 田中 洋

現在、社員に友人や知人を紹介してもらった採用手法である「**リファラル採用**」が注目されています。自社の社風や文化を理解している社員からの紹介のため、採用のミスマッチが起りにくく、採用コストの抑制が期待できます。

今月号では、この「リファラル採用」とは何か、導入するメリットや社内で定着させるポイントについてご紹介します。



リファラル採用の基礎知識

「リファラル採用」とは…？

リファラル (referral) とは、英語で【紹介・推薦】という意味で、リファラル採用とは、社員を通して人材の紹介・推薦を受け、採用選考を行う手法のことです。

リファラル採用は、人材紹介会社や求人サイトなどといった既存の採用手法に頼らず、人と人との個人的な繋がりを活用します。この方法によって採用候補者の質や信頼性を確保し、採用のマッチング精度を高めることが期待できるのです。

「コネ採用」とは違うのか…？

「コネ採用」は採用を前提とした推薦であることが多いものです。一方、リファラル採用では、一次面接が免除されるなど選考の一部を除外されることはあっても、基本的には一般の応募者と同様の選考を課される点で「コネ採用」とは異なります。

「リファラル採用」が注目されるようになった背景

現在、有効求人倍率の高まりを受けて採用活動が難航する中、応募を待っていても採用要件に合う人材がなかなか見つからない、出会えない状況が続いています。こうした背景から、企業は応募を待つ姿勢から採用候補者を自ら探しに行く姿勢が求められるようになり、リファラル採用が注目されるようになりました。

更に、リファラル採用は、社員が自ら企業理念を友人や知人に伝えることで、社員のエンゲージメント※を高める動きにつながるとしても注目されています。

※エンゲージメントとは…？

エンゲージメントとは、一般的には「契約」「約束」という意味合いがありますが、人事の分野では、企業と社員がお互いに信頼し、貢献し合う状態を指すのが一般的です。

リファラル採用のメリットとデメリット

～メリット～

- ①採用のミスマッチを防ぎ、入社後の定着率向上につながる！
- ②採用コストの抑制につながる！
- ③転職活動をしていない転職潜在層にも会える！
- ④社員のエンゲージメントを高める効果がある！



① 採用のミスマッチを防ぎ、入社後の定着率向上につながる！

採用候補者は社員から、企業理念や社風、職場の雰囲気、仕事内容、福利厚生といった労働環境などについてある程度の情報を得ています。そのため採用のミスマッチが起こりにくく、職場定着率が向上し、入社後の早期退職を防ぐ効果にもつながります。

② 採用コストの抑制につながる！

一般的な採用手法である人材紹介会社や求人媒体を経由しないため、採用にかかるコストの抑制につながります。

③ 転職活動をしていない転職潜在層にも会える！

転職市場で求めている人材を探すには、激しい獲得競争が避けられません。リファラル採用では、潜在的な転職意識のある人材に直接コンタクトできるため、競争を回避しながらの人材獲得が可能になります。

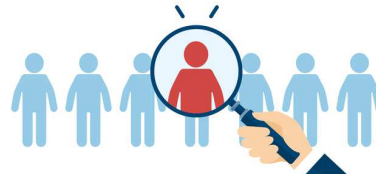
④ 社員のエンゲージメントを高める効果がある！

リファラル採用は、社員がリクルーターとなって友人からの応募を集めるため、社員が人事（求人担当者）の役割を担っているとも言えます。友人や知人に対して自社を紹介する際に、自分がなぜ今の会社を選んだのか、どんな仕事をしているのか、事業や仕事内容の面白みはどこにあるのか宣伝することになるため、当事者意識や会社に対する愛着心を持つ機会を与えることができます。

～デメリット・注意点～

① 人間関係と人材配置への配慮

リファラル採用は社員による紹介であるため、紹介した社員・紹介された応募者などの人間関係に配慮が必要です。不採用だった場合の気まずさや、紹介者の退職に



ともない紹介された側も退職を検討してしまったりといった弊害にも注意が必要です。

② 社員の理解と認知が不可欠

リファラル採用は社員がメインになって活動する方法です。そのため、企業がどのような人材やスキルを求めているのか社員が正確に理解していない場合、ミスマッチが起こり、採用人事側に余計な手間をかけてしまう恐れがあります。そのため、企業の募集状況については日頃から社員へ周知を行い、情報をアップデートし続ける必要があります。

③ 採用までに時間がかかる

リファラル採用で紹介される人材は、即入社が難しい場合があります。現在も現職で活躍している優秀な人材であるケースも多く、内定を出してから採用となるまで一定の期間を要することも少なくありません。

リファラル採用を成功させるプロセス

リファラル採用制度を認知してもらう

まずは、社員にリファラル採用に関する説明、場合によっては報奨金制度もあることを認知させる必要があります。報奨金制度を想定している場合は、リファラル採用を制度化して社内規程や賃金規定に盛り込んでおくことが必要です。また、現在どのポジションの募集を行っているかも、常に社員に広く知らせておく必要があります。

社員が動くメリットを作る

リファラル採用のための人材紹介は社員にとっては義務ではありませんので、紹介するメリットがないと社員はなかなか動きません。このため、金銭面だけでなく人事面でも、何らかの報酬をインセンティブとして提供する等の工夫も必要です。

- ・ 紹介者を会社の人事的な制度で評価する
- ・ 1人紹介あたり有給休暇を○日間増やす

社員の負担軽減のための工夫をする

社員が説明しやすいように紹介方法のレクチャーをしたり、会社の魅力を簡単に説明できる動画やパンフレットを事前に用意したりするのも一つの方法です。

リファラル採用は、日本では欧米に比べてまだあまり一般的な手法ではないため、成功させるには工夫も必要です。まず社内でもリファラル採用の意義とメリットを十分に説明し、既存の採用手法と並行して活用してみてもいいでしょうか。

田中社会保険労務士事務所相談室 就業規則の作成・変更手順

この度採用が増え、当社も社員数が10名を超えることとなりました。そこで、就業規則の作成を検討しているのですが、作成・運用にあたっての手順などを教えてください。



Answer

就業規則は、会社規模や業種・就業形態などに応じ内容が異なりますので、就業規則の作成にはかなりの労力が必要となります。サンプル就業規則をダウンロードし、安易に丸写しすることなどせずに、多少の費用が掛かったとしても、就業規則に精通した専門家（社会保険労務士）に相談されることをお勧めします。就業規則の作成・変更手順は概ね以下のようになります。

1 就業規則を起案する

就業規則は、会社規模や業種・就業形態などに応じ内容は一律ではありませんので、自社に適した就業規則を作成する必要があります。サンプル就業規則を精査なく自社の就業規則とするようなことは避けましょう。また、就業規則は労働基準法をはじめ関連法規や労働協約に反したものであってはなりません。

2 労働者代表の意見を聞く

「意見を聞く」とは、「諮問する」との意であり、同意を得ることや協議をすることまで要求してはいません。労働者代表の意見を尊重することは望ましいとしても、その意見を取り入れるかどうかは会社の判断とされます。

3 就業規則を所轄の労働基準監督署に届ける

労働者代表の意見書を添付して、就業規則を所轄の労働基準監督署に届けます。なお、意見書には労働者代表の署名又は記名押印が必要です。労働者代表から意見書の提出を拒否されたときは、意見を聴いたことを客観的に証明した事情説明書を添付します。

4 就業規則を従業員に周知する

就業規則を作成しても、金庫にしまったりして従業員に周知しないでおくと、トラブルなどが起きた場合、周知していない就業規則で争うことは不可能です。

5 就業規則を活用する

就業規則を作っても、活用せずに放置しておくケースがよくあります。これではせっかく作った就業規則も宝の持ち腐れです。管理者に自社の就業規則の内容を理解してもらい部下の指導などに活用すれば、労務管理が統一され、職場規律の向上のみならずモチベーションアップにも繋がり、会社の発展に良い方向で影響するようになります。

～ その他ご不明な点があれば、お気軽にお問合せください ～



相談室では、皆様からのご質問・取り上げて欲しい記事のリクエストを募集しています。

2019年12月の人事・総務カレンダー

■12月10日(火)

11月分の源泉所得税・復興特別所得税・住民税特別徴収税額の納付期限となります。

※賞与支払届を忘れずに!

賞与を支払った場合、必ず社会保険賞与支払届の提出が必要です。

※年末調整の準備は進んでいますか?

各種証明書の見方、計算方法など…、ご不明な点がございましたらお気軽にお問い合わせ下さい。



Current Topics

★2018年度の時間当たり名目労働生産性、7年ぶりに前年度から低下 | 民間調査

日本生産性本部は、11月13日、「日本の労働生産性の動向2019」を発表した。2018年度の日本の労働生産性は、時間当たりの名目労働生産性が、4,853円、1人当たりの名目労働生産性が824万円で、ともに前年度を下回った。時間当たりの名目労働生産性水準は、7年ぶりに前年度比マイナス。

★10月の「人手不足」関連倒産は37件、2カ月連続で前年同月を上回る | 民間調査

東京商工リサーチは、11月11日、2019年10月の「人手不足」関連倒産を発表した。

倒産件数は37件(前年同月25件)で、2カ月連続で前年同月を上回った。内訳は、代表者死亡や病气入院などによる「後継者難」型が24件(同12件)、「求人難」型が5件(同6件)、「従業員退職」型が4件(同5件)。

★現金給与総額、前年同月比0.8%増 | 2019年9月毎勤統計

厚生労働省は、11月8日、2019年9月の「毎月勤労統計調査」結果(速報、事業所規模5人以上)を公表した。現金給与総額は、前年同月比0.8%増の27万2,937円。うち一般労働者が同1.3%増の35万2,645円、パートタイム労働者が同0.2%増の9万7,406円。パートタイム労働者比率は、31.24%で同0.27ポイント上昇。

■編集後記

地域の経済や雇用を支える中小企業。2019年「後継者不在率」調査によると、日本の中小企業で後継者が決まっていなかった「後継者不在率」が55.6%と半数以上の企業に及ぶことが分かりました。

近年は後継者が見つからないことで、事業が赤字でも廃業を選択する企業は多いと見られています。

後継者が決まっていない場合、代表者の急病や死去などで事業継続が困難なケースも起こり得るでしょう。すると、取引先や労働者は予期せぬ形で販路や勤務先を失ってしまう可能性もあります。中小企業白書(2017年版)によると、後継者の選定から了解を得るまでに要する期間は準備が不十分な場合、「3年以上」が過半数に達するそうです。

後継者問題への対応としては、国や自治体による公的支援のほかにも、企業による後継候補人材の育成といった積極的な自助努力も求められています…。

田中社会保険事務所だより Vol. 1912

「新・人事マネジメント戦略」

発行日 2019年12月10日

発行人 特定社会保険労務士 田中 洋

田中社会保険労務士事務所

労働保険事務組合

愛知中央SR経営労務センター

〒465-0087

名古屋市名東区名東本通 2-32

星ヶ丘イーストビル 2階 A号室

TEL052-753-8800 FAX052-753-8818

<http://www.sr-tanakaoffice.com>

Mail : tsr@waltz.ocn.ne.jp

