

採用手法のひとつ

リファラル採用とは

日本では、少子化・労働人口の減少による「人手不足」が大きな課題となっています。人手不足を補うための採用活動といえば、求人媒体への掲載や人材紹介会社から紹介を受けるなどが一般的ですが、近年、リファラル採用という社員などからの紹介による採用方法を活用している企業があるそうです。

■リファラル採用とは

リファラル採用とは、社内外の信頼できる人から、人材を紹介してもらうことで、自社によりマッチする人材を採用する手法です。リファラル(referral)は、「推薦」や「紹介」という意味があり、会社のことをよく知った人から紹介や推薦を受けた人を採用することとなります。

リファラル採用は、アメリカでは広く取り入れられている方法で、日本でも取り入れる企業が増えています。

リファラル採用と似たもので、縁故採用というものがありますが、本質は大きく異なります。

縁故採用とは、会社役員等から血縁者など繋がりを持つ人材を紹介してもらう採用方法です。実力よりも人間関係の縁を重視し、通常の採用フローを経ずに入社するケース(いわゆるコネ入社)などが多いです。一方、リファラル採用も自社と関連がある人から人材を紹介してもらう点では同じですが、会社役員等のみからではなく、一般社員からも人材を紹介してもらいます。紹介された人材の採用は、面接や採用試験などの選考プロセスを経て公平に判断した上で、採用するか否かを決定する、実力を重視した採用方法です。



■リファラル採用のメリット・デメリット

リファラル採用を導入した場合のメリットは以下のようなものがあります

*採用コストの削減

採用活動には、求人媒体への掲載や人材紹介会社への費用など、多額のコストがかかりますが、リファラル採用の場合、そのようなコストを削減することが可能です。

*自社に適した人材を獲得できる可能性が高い

求人に対して多数の応募があった場合でも、自社が求める人材からの応募が来ないこともあると思います。リファラル採用は、自社のことをよく知った人からの紹介であるため、自社のニーズに合った人材を紹介してもらえ、可能性が高くなり、また、入社後のミスマッチも少なくなります。

一方で、デメリットもいくつかあります。

*採用までに時間がかかる可能性がある

リファラル採用は、人づてに採用活動を行うため、即時の入社は難しい場合があります。紹介時に現職で活躍しているケースも多く、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。

*人間関係への配慮が必要

リファラル採用は、入社を確約して選考を行うわけではないため、不採用になることもあります。不採用を出すことによって、紹介者と応募者間の人間関係が悪くなってしまう可能性は、ゼロではありません。トラブル防止のためにも、採用を確約とした紹介ではない、など事前に伝えておく必要があります。

■リファラル採用に取り組む際の注意点

① リファラル採用制度を社内外に知ってもらう

まずは、社内で紹介制度を整え、制度を認知してもらう必要があります。また、どのようなポストが空いていて、そこにどのような人材を求めているかなどを周知することが大切です。

② 紹介する動機を持ってもらう

リファラル採用制度では、自発的に紹介してもらえる機会や材料の提示が重要です。まず、自社が紹介したくなるような魅力的な会社でなくてはなりません。また、社員は通常の業務を抱えた上で、人材を紹介する業務が付加されることにもなるため、インセンティブ(実行や成果にともなう報奨)や目的・目標の設定などを明確にし、多くの社員が採用候補者の紹介に動いてもらうための施策を、積極的に設ける必要があります。

今回は、リファラル採用についてご紹介しました。リファラル採用は、社内外への周知が必要なので、定着するには、一定の期間がかかると思われますが、より自社にマッチした良い人材が採用できる可能性もあります。企業にとって人材採用は重要です。人材の確保や採用後のミスマッチを防ぐためにも、状況に応じて採用手法を使い分けながら、採用活動を行うことも良いかもしれませんね。

