

# リファラル採用を 始める前に押さえておきたい 6つのポイント

平成30年4月11日  
【2018年B版】



REFERRAL  
RECRUITING



REFERRAL  
RECRUITING

# リファラルリクルーティング株式会社

- ◆事業：リファラルリクルーティングに関する
  - －コンサルティング事業
  - －研修事業
- ◆設立：2017年1月25日
- ◆役員：代表取締役社長 白潟敏朗
- ◆株主：中小企業の社長を元気にする！  
白潟総合研究所株式会社
- ◆電話番号：03-6779-9243
- ◆アドレス：[info@referral-recruiting.co.jp](mailto:info@referral-recruiting.co.jp)

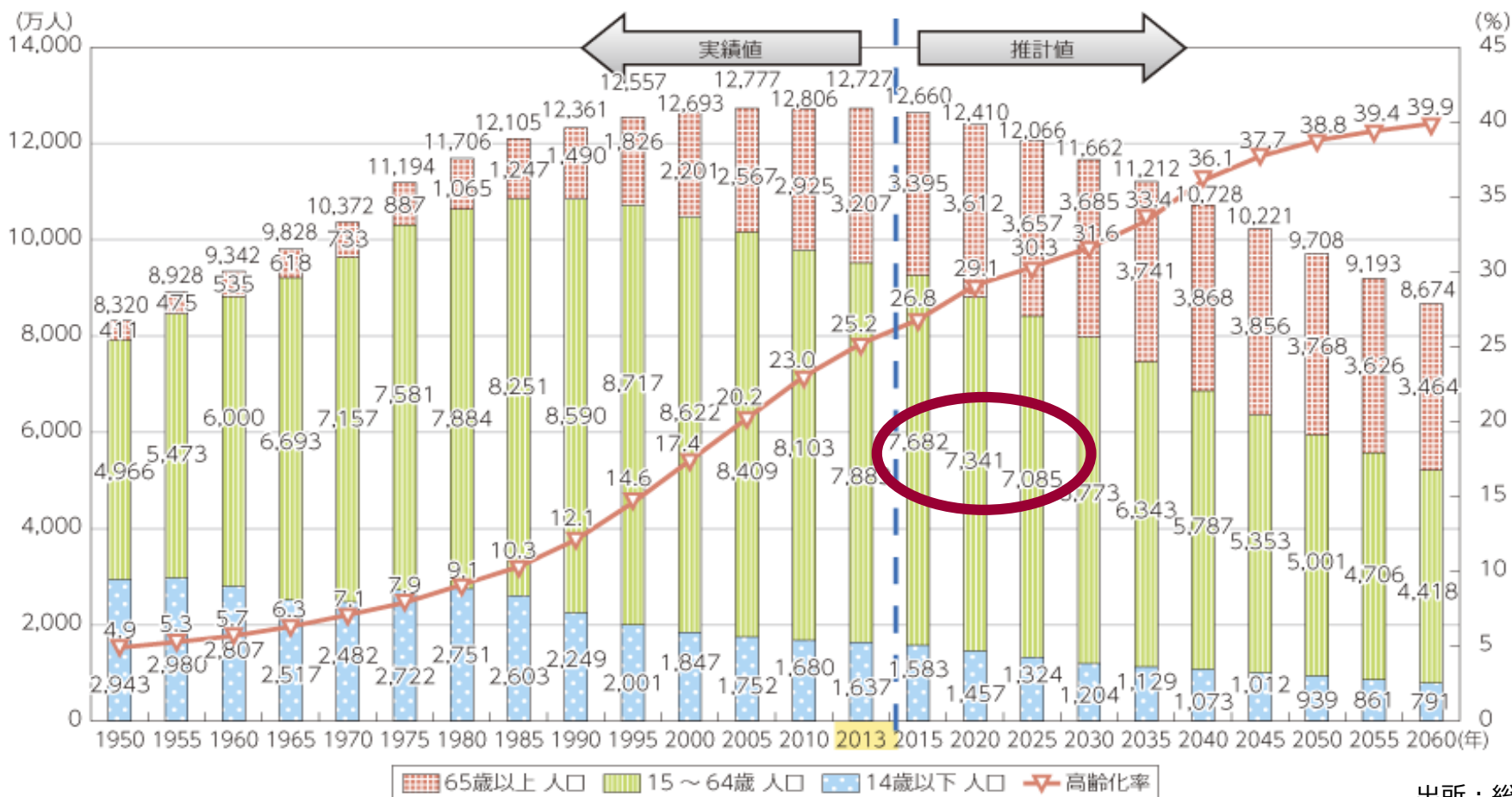
# 目次

- ① 採用環境
- ② リファラル採用とは
- ③ リファラル採用のメリットとリスク
- ④ リファラル採用を始める前に  
押さえておきたい6つのポイント
- ⑤ リファラル採用の推進手順

# 労働マーケット 採用環境

# 労働力人口の推移

10年で600万人の減少！

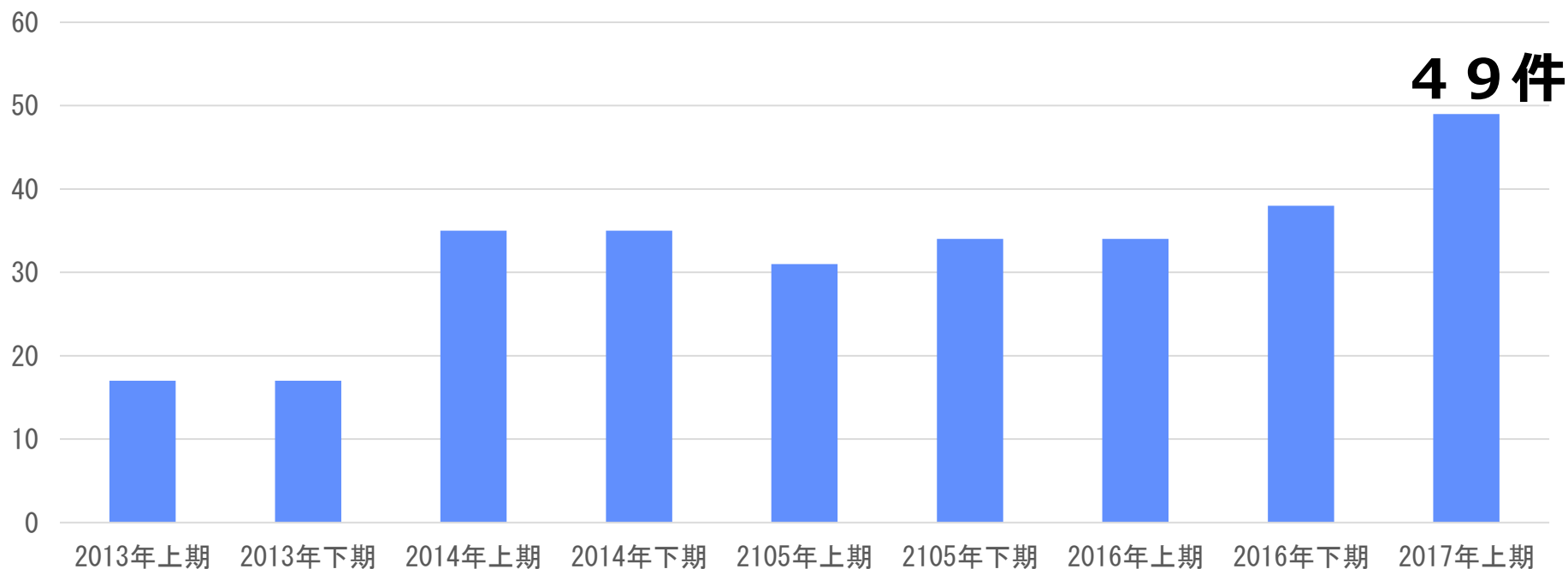


出所：総務省のHP

# 人手不足倒産件数の推移

人手不足倒産2017年上期、2013年対比2.9倍！

## 人手不足倒産の件数



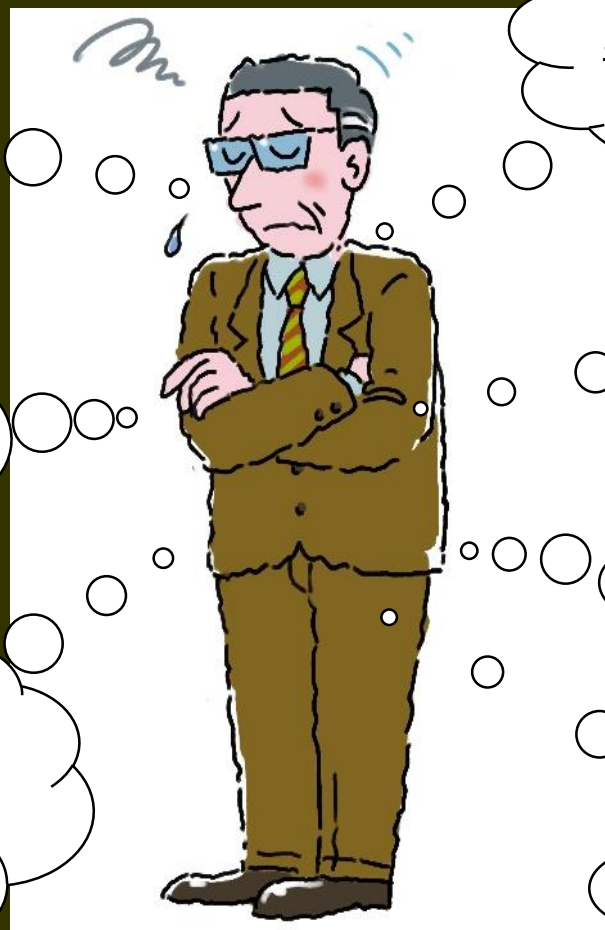
出所：帝国データバンク

# 色々やっているが、なかなか途中で人が採れない！

ナビに90万かけて  
広告を出したが  
応募がない

広告の応募はあるが  
内定を出す人は  
いない

そろそろ中途採用は  
あきらめるつもり



人材紹介会社は  
手数料が35%で  
高い

管理職はなか  
なか採れない

人材紹介経由で幹部  
が入社したが辞めて  
もらった

Wantedlyを  
使ってみたが  
反応が悪い

どうすれば  
いいのか？



# リファラルリクルーティングしかない

求人広告はいりません！

それで  
どうするの？

リファラル  
リクルーティング

**リファラル採用とは**

# リファラル採用とは

## リファラル採用

紹介・推薦  
による採用  
※コネ入社では  
ありません！

社内外の信頼できる人脈を介した、**紹介・推薦による採用活動のこと**です。リファラル（referral）は「委託、紹介、推薦」といった意味で、具体的には自社の経営者や優秀な社員からの紹介、外部の専門家や著名人からの推薦などを指します。人材紹介会社や求人サイトなど既存の採用チャンネルに頼らず、人と人の個人的なつながりを活用することで、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のがリファラル採用の狙いです。近年ではソーシャルメディアの発達で、リファラルによる人づての採用活動の利便性・効率性を飛躍的に進化させています。

出所：日本の人事部

# シリコンバレーベンチャーは50%以上がリファラル

シリコンバレーベンチャーは50%以上がリファラル！

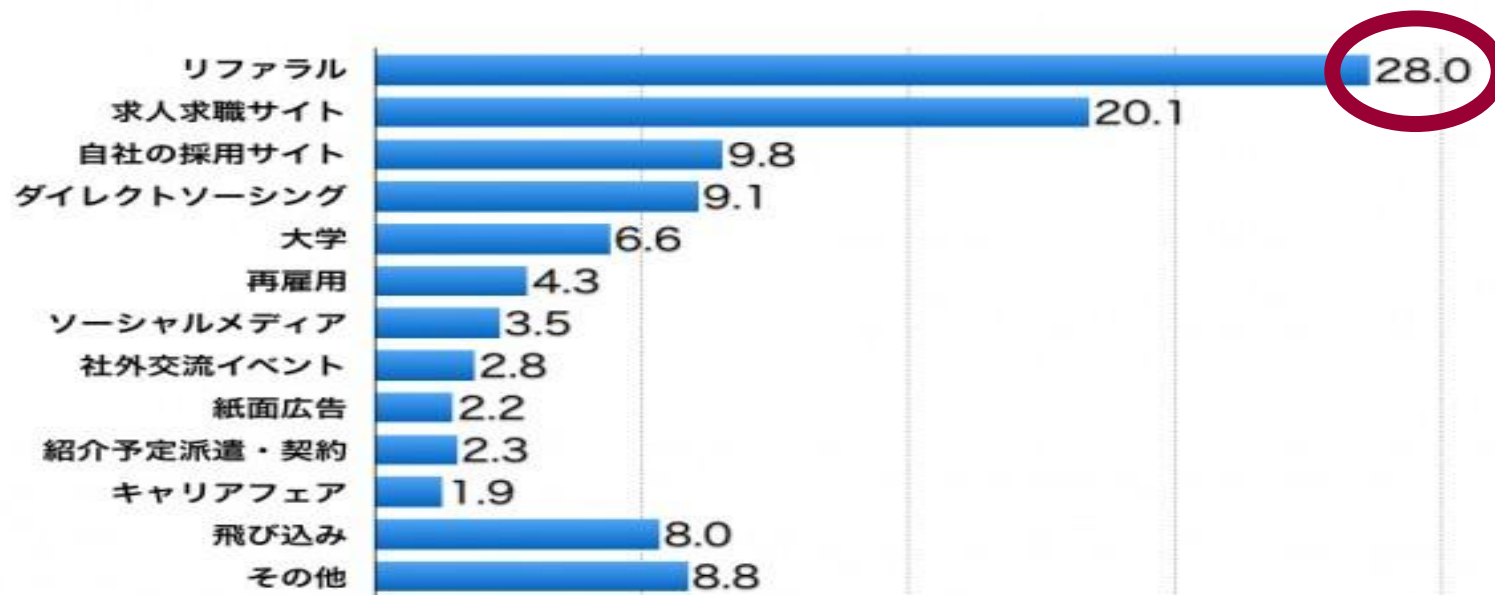
僕らもいろいろな会社を参考にさせていただいてます。かなりの人数を採用してきたところから言うと、シリコンバレーの会社さんにもかなりヒアリングをしました。一番衝撃的だったのは、**社員紹介の比率が50%を下回ったら採用担当者がクビになる**というようなことを、大手のシリコンバレーのIT会社さんに言われて。僕が3、4年前からずっと言っていたのは、とにかく全員が1人、周りにいる自分より優秀な人を連れてきたら、組織が倍になるだろうと。

【株式会社ビズリーチ 代表取締役社長 南壮一郎 氏（ログミー）】

# 米国では求人サイトよりもリファラル経由が多い！

米国では求人サイトよりもリファラル経由が多い！

## 2012年米国の採用経路

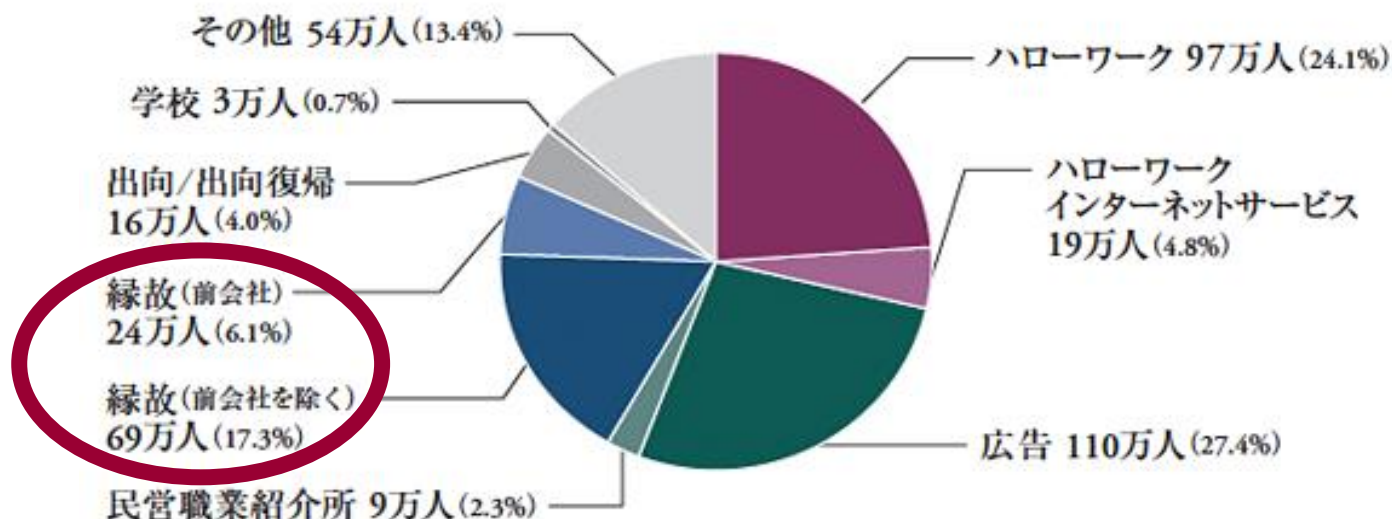


CareerXroads, 2012 Sources of Hire: Channels that Influence

# 一方、日本でも実は転職者の23.4%がリファラルを活用

年間転職者の23.4%となる93万人が「リファラル(縁故)」を活用

転職入職者の入職経路 (2010年)



出所：厚生労働省「雇用動向調査」<sup>5</sup>

# ビズリーチは60%以上がリファラル

ビズリーチは60%以上がリファラル！

とにかくできるだけ多くの方々に会うというスタンスで、社員による知人紹介が月に約100人ほどあります。

我々ベンチャー企業は大企業に比べて知名度が低いため、まず知ってもらうためにハードルがあります。

ですので、社員の紹介が非常に力を持つと考え、強化してきました。社員全員で仲間を探そう！という方針から、それぞれが通常業務にアドオンで紹介に取り組んでいます。

なお、去年は約60%が社員の紹介で入社に至りましたので、採用費を抑えることができます。

【株式会社ビズリーチ小笠原氏（シゴトLOVERS）2014年3月】

# リファラルリクルーティングに成功している会社

	社員数	リファラル採用数 (率)	成功のコツ
株式会社エウレカ 【pairs】【couples】	100名	半年で約40名 (40%)	<ul style="list-style-type: none"> <li>■リファラルの意義を全員へ伝達・浸透</li> <li>■社長・幹部の率先垂範</li> <li>■採用基準の社員への伝達</li> </ul>
株式会社カヤック	230名	120人 (52%) 【自社応募含む】	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ぜんいん人事部でリファラルの推進</li> <li>■最優先で面接を案内する「ファストパス」の付与</li> <li>■いきなり最終面接をする「ラストパス」の付与</li> </ul>
ピクスタ株式会社	61名	24人 (40%)	<ul style="list-style-type: none"> <li>■経営会議での経営陣のコミット</li> <li>■社長・幹部が全体会議や日頃の会話でリファラルの重要性を伝達</li> <li>■人事部の定期的な進捗管理と個別アプローチ</li> </ul>
株式会社メルカリ	230名	184人 (80%) 【自社応募含む】	<ul style="list-style-type: none"> <li>■【メルカン】という自社ブログを活用し自社の魅力を社内外へアピール</li> </ul>
Freee株式会社	160名	エンジニア80% ビジネス40%	<ul style="list-style-type: none"> <li>■採用担当者が社員と1対1のミーティング</li> <li>■「大学時代のゼミの話」「前職場のすごい人」等を把握し、ターゲット人材の選定とリファラル依頼</li> </ul>



# リファラルリクルーティングのコンサルティング事例

業種	社員数	採用人数 (累計)	リファラルリクルーティングの活動概要
広告	43人	2人	まずは社長が率先してリファラル採用を実践し、つぎに社長が好きな幹部も活動を始めた
広告制作	12人	2人	社長が前職の元部下へ声をかけリファラル採用の実績をつくり、その後幹部へ広がっている
WEB制作	20人	4人	社長と会社を好きな社員が会社の魅力を見える化することで、友人・知人に訴求しやすくなった
IT（技術者派遣）	54人	7人	社長と会社を愛している8名から始め、社長が1人目の採用に成功することで勢いがつき成功していった
IT（請負）	10人	3人	社長と会社を好きな社員3人で始め、課題を正直に伝えた上で自社の魅力を訴求し採用に成功
IT（ネットサービス）	60人	8人	社長がNO.2を引き抜き、NO.2が積極的に活動し幹部が動き始めた
アパレル	50人	5人	会社を愛している社員だけでリファラル採用をはじめ、リファラル採用で入社した社員がリファラル採用を推進する
小売	200人	18人	まずは社長が積極的にリファラル採用の活動をすることで、幹部がリファラル採用を始めた
不動産	20人	15人	社長が全員を愛することで社員のロイヤリティが高まり、全社員が長きにわたりリファラル採用を推進している
リフォーム	350人	27人	社長と会社を大好きなプロジェクトメンバー7人で活動、労務の改善をし活動中に会社の魅力を増やしていった
製造	140人	2人	会社が好きな社員からリファラル採用をはじめ2名の採用実績を作り各部門へ展開する
ソフトの販売・サポート	84人	5人	社長と選抜メンバーの5名でリファラル採用プロジェクトを始め、見える化した自社の魅力をアピールすることで採用に成功
通信販売	30人	5人	リファラル採用活動の中で見つかった自社の課題を解決することで、自社の魅力が向上。結果、リファラル採用に成功
コンサルティング	7人	6人	社長と心ひとつのNO.2が前職の知人を中心に活動しリファラル採用に成功

# リファラル採用の メリットとリスク

# リファラル採用のメリット

1

**採用コストの大幅な削減**

2

**会社に合う人財の採用・定着率の向上**

3

**会社の魅力の向上（経営変革の実現）**

4

**幹部と社員が経営者目線へ**

5

**みんなの心が1つになる**

# リファラル採用のリスク

1

紹介者不採用による本人と紹介者の関係悪化

2

同一職場での仕事による本人と紹介者の関係悪化

3

紹介者退職時の本人のモチベーション低下

4

紹介ボーナス欲しさで会社に合わない友人の紹介

5

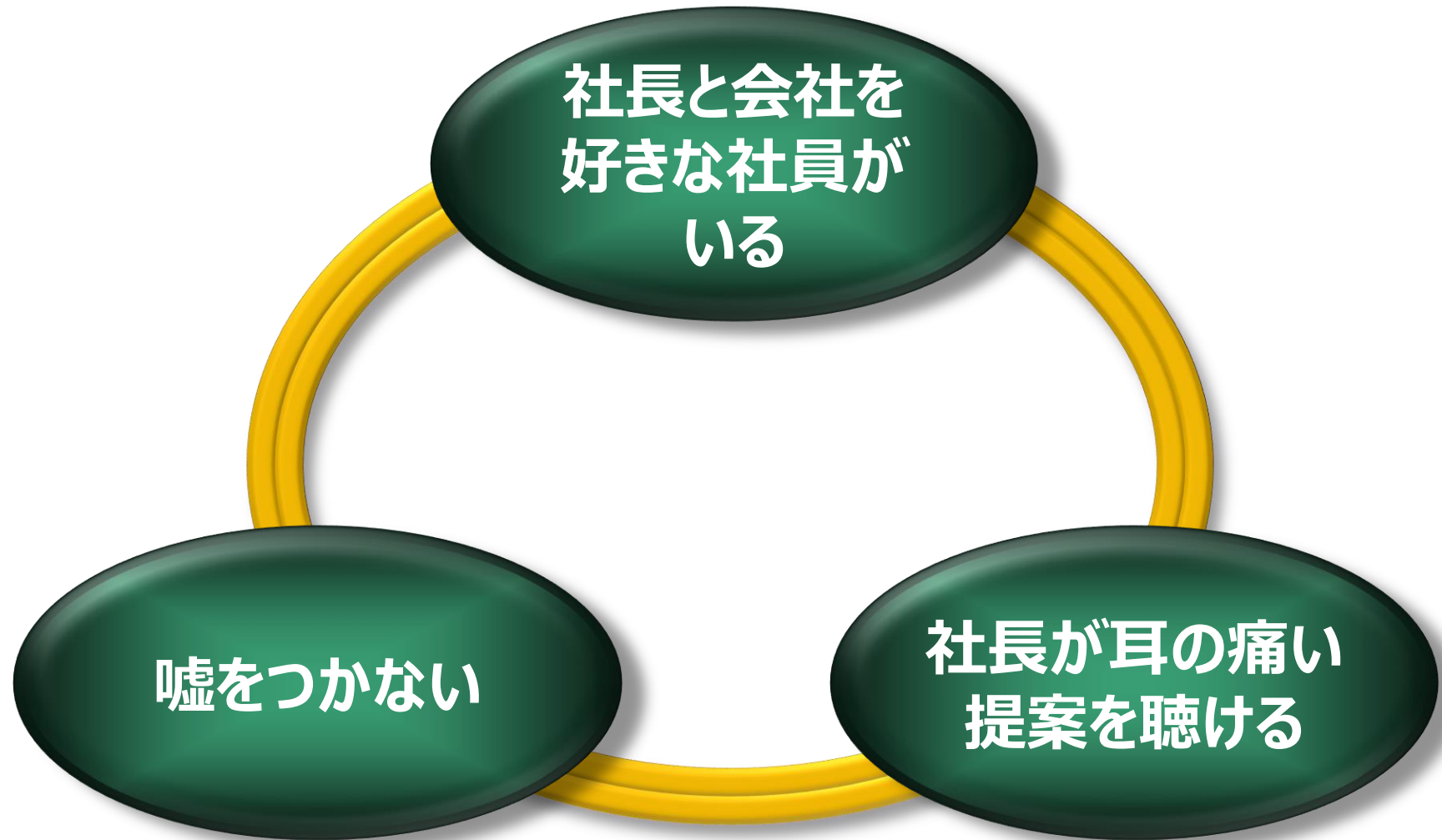
良くない派閥の形成

**リファラル採用を  
始める前に押さえて  
おきたい6つのポイント**

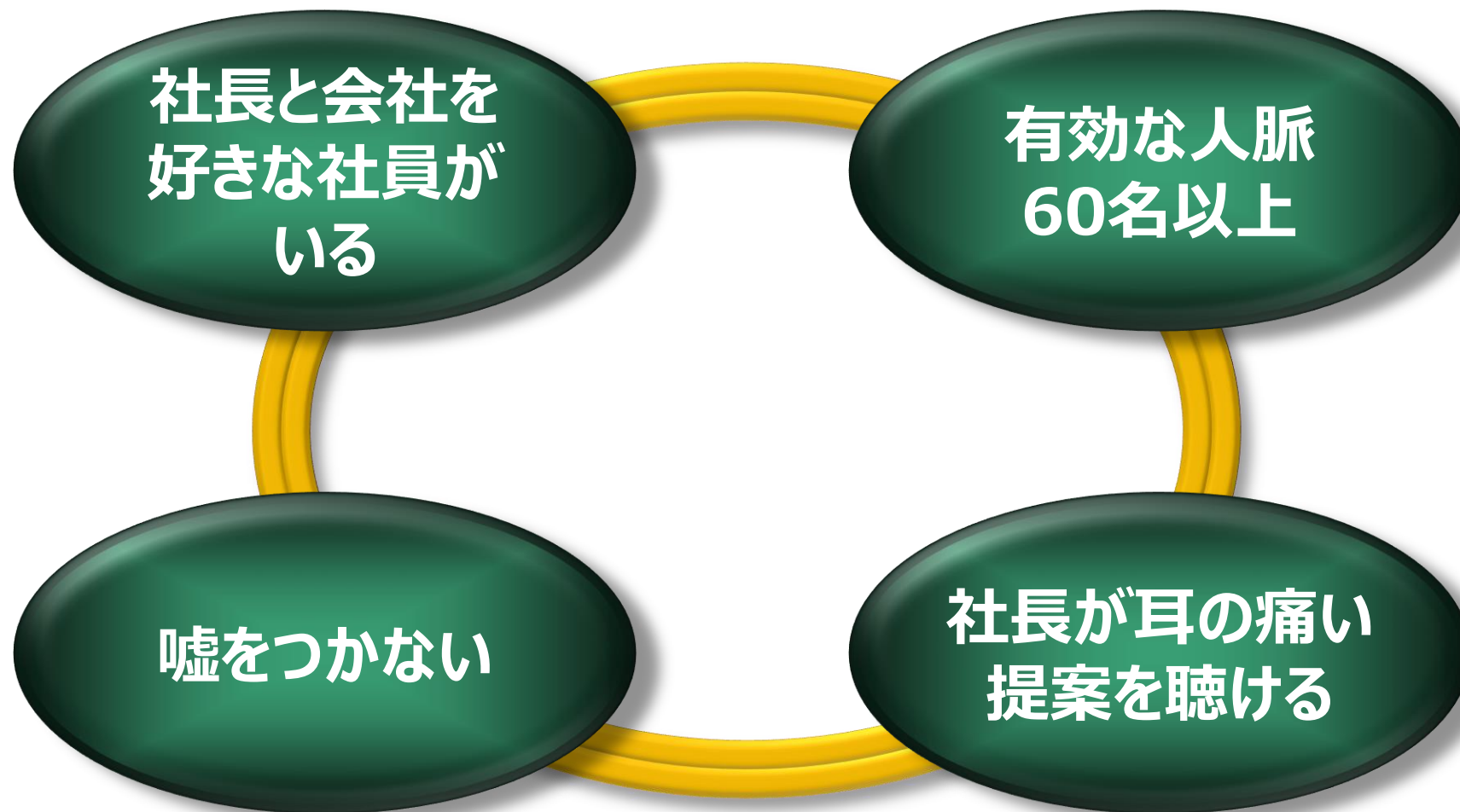
# リファラルリクルーティングの成功ポイント

- 1 間違えないリファラル採用の推進方法の設定  
(リファラル採用集中／併用、P J 型推進／1名から開始／社長から開始)
- 2 3つの前提条件のクリアー
- 3 社長の本気度と率先垂範 (リファラル採用の優先度・1人以上採用)
- 4 小さな成功からスタートし大成功へ  
(パイロットプロジェクト→全社、1人のリクルーター→全社、内定者→全社)
- 5 リファラル採用PJメンバーの気になる課題の解決
- 6 持続的成功の3条件のクリアー

# 【未経験者採用】リファラル採用がうまくいく3つの前提条件



# 【経験者採用】リファラル採用がうまくいく4つの前提条件



※有効人脈60名以上がクリアできそうもない場合は、1年間かけて人脈開拓ができる仕組みを導入



# リファラルリクルーティングがうまくいく 3つの前提条件

## リファラルリクルーティング成功の3つの前提条件

### 1 社長と会社を好きな社員がいる

会社と社長のことが好きな社員は『うちの会社いい会社だから、きなよ！』と友人・知人に声をかけます

1

### 2 嘘をつかない

社員が友人・知人に紹介する『会社の情報』に嘘があったら、社員と友人・知人との関係は壊れます。当たり前のことですが重要です

2

### 3 社長が耳の痛い提案を聴ける

活動を進めると『社長、〇〇〇が改善されたら友人が入社したい！』という提案が社員から社長にきます。その提案を、社長が聴けるかどうか？これが重要です

3

# 前提条件①：社長と会社を好きな社員がいる

		社長と会社のこと	
		好きではない	好き
社員	管理職	報奨金があっても リファラル採用 活動をやらない	リファラル採用 活動を喜んでやる
	一般社員		

# 前提条件②：嘘をつかない！

嘘ではないが・・・誤解される

## 年収例

466万円／27歳

(入社2年目／月給29万円／賞与118万円)

610万円／35歳

(入社5年目／月給39万円／賞与142万円)

768万円／36歳

(入社8年目／月給49万円／賞与180万円)

嘘をつかずに情報開示

	最低		最高		平均	
	月給	年収	月給	年収	月給	年収
22歳 ～						
25歳 ～						
30歳 ～						
40歳 ～						

# 前提条件②：嘘をつかない！赤裸々な課題の例

- 1 年収が高くないです
  - ・ 月給はそれほど低くはありませんが、固定のボーナスがありません
- 2 社員の定着率が良くないです
  - ・ 長く働いている社員が8年、平均勤続年数が3年です
- 3 技術力が高いエンジニアが少ない
  - ・ 未経験者からエンジニアになっている社員が大半で、残念ながら社長以外に技術力が高いエンジニアがいません
- 4 マネジメントにチャレンジしている人が上司です
  - ・ 20代・30代の若い組織なので、マネジメント経験が浅い人が上司です
- 5 N-1期・N期と成長がとまっています
  - ・ 創業からN-2期までは前年比130%成長でしたが、N-1期・N期は残念ながら成長が止まっています
- 6 仕事をしている時間が長いです（休みが少ないです）
  - ・ 完全週休2日ではありません。有給の消化率も低いです（平均消化率2%）
  - ・ 朝早く出勤し、夜遅くまで働いている社員が多いです（例：7:30～21:00）
- 7 退職金制度がありません

受け入れて  
もらいたいこと

- ・ エンジニアは客先常駐がメイン
- ・ 状況によって夜勤・残業がある
- ・ 数字のプレッシャーがあります
- ・ 朝のオフィス・トイレ掃除があります
- ・ 毎朝行動指針の実践状況の共有をしています
- ・ 管理が細かいと言われることがあります
- ・ 技術を磨く仕事に就けない可能性がある
- ・ 営業は理不尽なクレーム対応がある(20%)
- ・ 営業ですがスーツではありません
- ・ 長時間の朝礼があります
- ・ 理念経営です(理念の唱和をします)
- ・ 支店によってはトイレが男女共同です

## 前提条件③：耳の痛い提案の例

【PJメンバーから】固定賞与がないので年収が安い・社員が辞める（定着率が悪い）

【PJメンバーから】営業部長のマネジメントが良くない！入社した友人・知人が辞める可能性がある

【PJメンバーから】社長が時間にルーズです！行動指針を実践していません！約束守りません！

【友人・知人から】自社の魅力が、あまり魅力的ではないと言われました！

【友人・知人から】うちの仕事面白くなさそうと言われました？どうすればいいですか？

【友人・知人から】人事評価は公平なのか？納得感はあるのか？

# 小さな成功を蓄積し、やがて大成功へ【標準】

## 小さな成功を蓄積し、やがて大成功へ

まずは

選抜された幹部・社員で 4 カ月活動し 1 人以上の内定  
運用上の課題把握と解決

できたら

つぎに

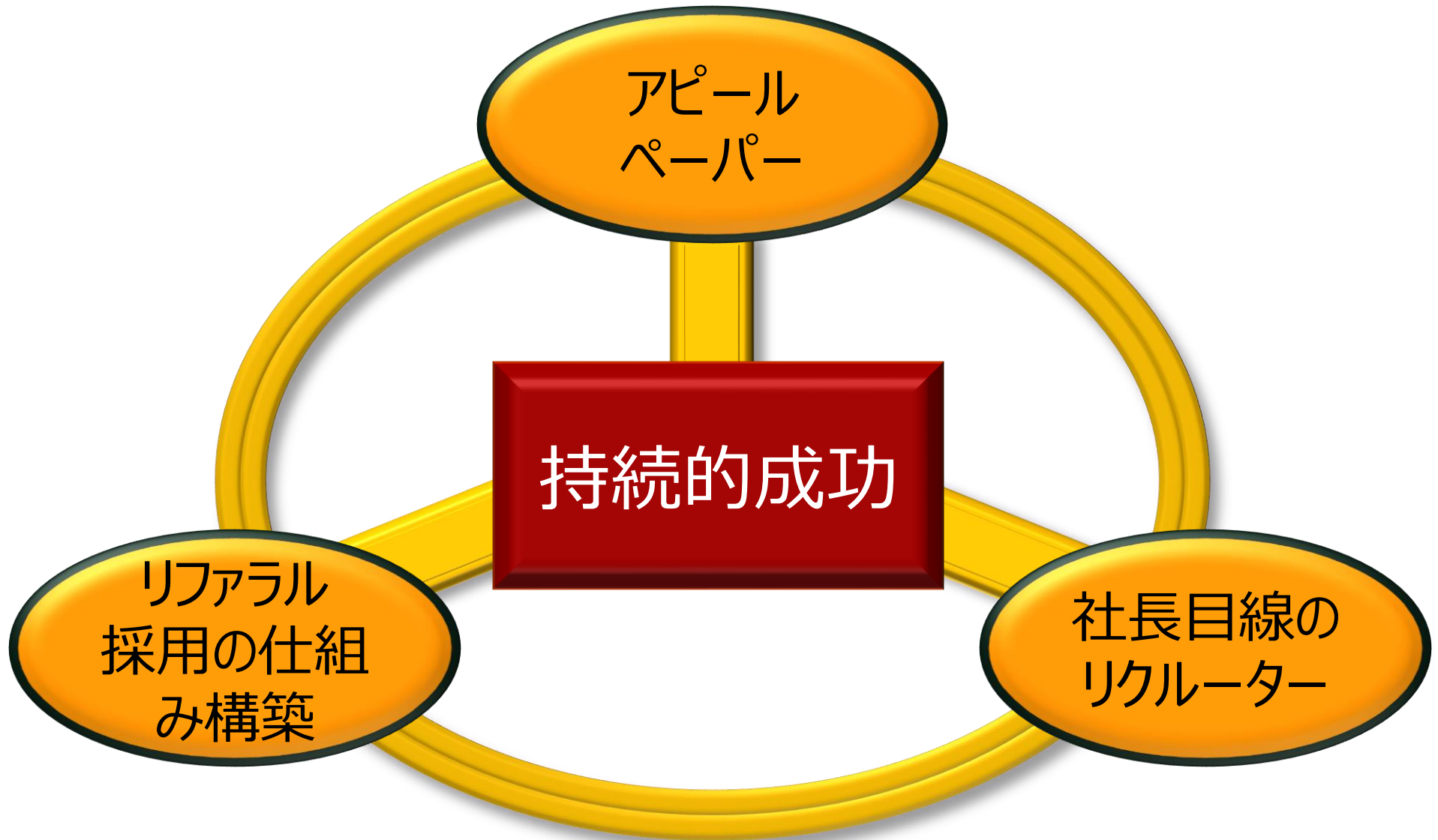
メンバーを増やし引き続き 4 カ月活動し 1 人以上の内定  
リファラル採用の課題把握

できたら

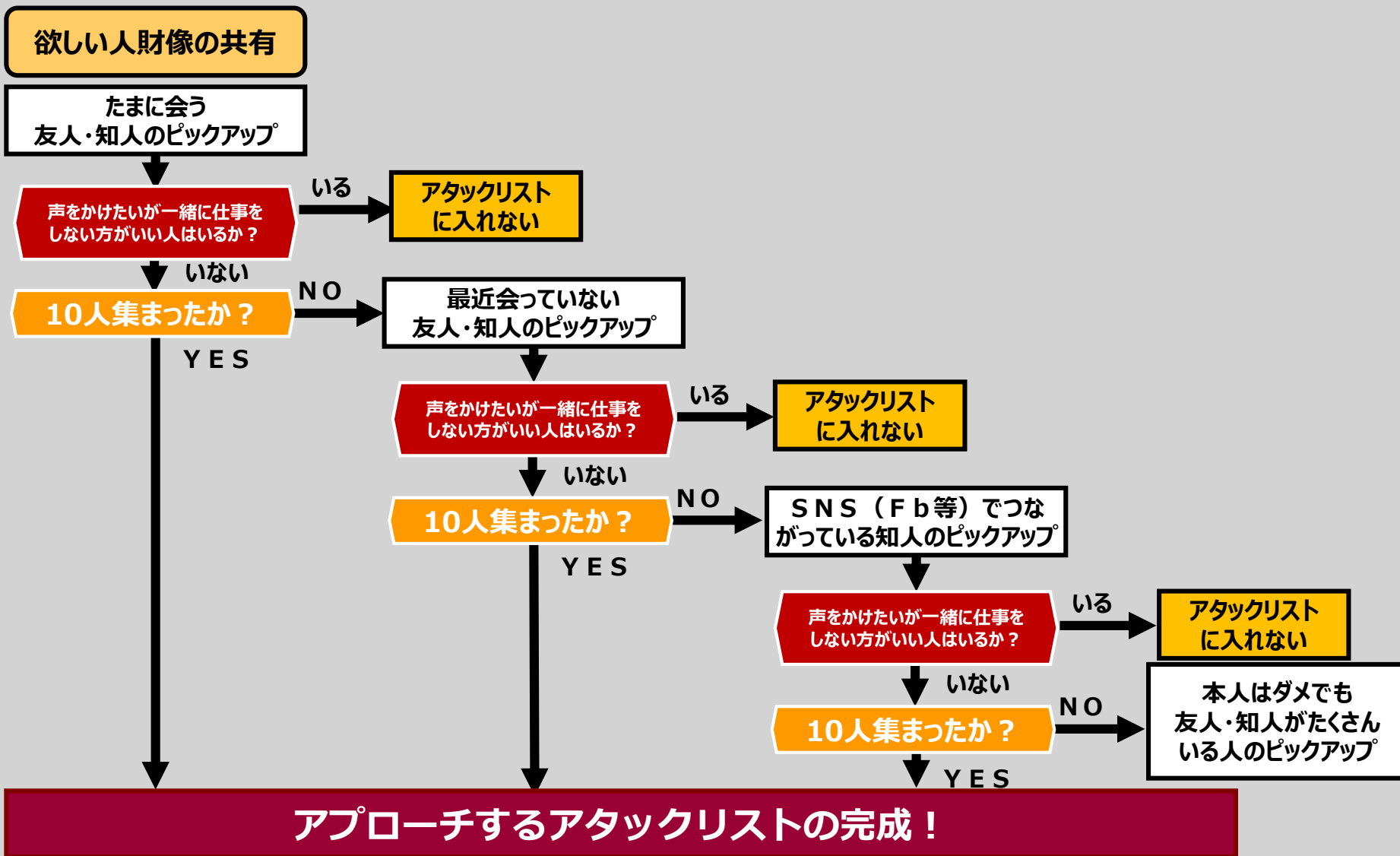
そして

リファラル採用の課題を解決し全社員で活動  
全員リクルーターの風土完成！

# リファラル採用の持続的成功の3条件



# アタックリストの作成手順





# アピールペーパーの目次例

## 1 必須（リファラル採用に必ず必要な情報）


- (1) 弊社の魅力（他社とのちがい）
- (2) 残念ながら弊社にも課題はあります
- (3) N年後はこんな会社になります（中期経営計画）
- (4) チャレンジしてもらいたい仕事のイメージ
- (5) 標準年収モデル
- (6) 能力開発制度

## 2 選択（リファラル採用に必要な情報）

- (1) 社長はこんな人間です
- (2) 弊社の使命感（存在意義）
- (3) 弊社がこだわっていること（行動指針）
- (4) こんな人と働きたい
- (5) こんな人はイヤだ
- (6) 一緒に働く仲間

# アピールルーパーイメー ジ (弊社例から抜粋)

### 社長の白瀧敏朗はこんな人間



**白瀧敏朗** (しらがたと)

自己紹介

私、白瀧はこんな人間です！

コンサルト小歴 26年のバテラ-経営コンサルトです。中小企業の社長が命かけて好きで、社長を元気にする仕事が好きの天才だと思います

創業のきっかけ

前職のトーマツイバ-ソンの社長を後継者に継承し、次の人生を考えたと共に独立を決定した

趣味・特技

趣味: 温泉旅行・ヨーロッパ旅行、映画鑑賞 特技: バスケット

出身地

宮崎県豊後市生まれは神楽

社員から見た社長

石川: 日本最前線の経営コンサルトです！部下の成長の為に、上手く表現があつたが、まずいです！白瀧さんと会井上: 社長のどんな悩みも解決する経営コンサルトで、部下: 社長が誰よりも働いて、みんなを引っ張っている

一緒に社長を

### 白瀧総研の魅力

**コンサルティング業界のイノベーター!**

- ★ 中小企業が魅力を上げなければならぬ
- ★ 中小企業から自分で変わらない上
- ★ 中小企業が埋もれた優秀な人材を

**社長がすごい!**

- ★ 経営コンサルト歴27年・社長経
- ★ 著書43冊・累計94万部
- ★ トーマツイバ-ソン創業者

**コンサルトの養成がうまい!**

- ★ デロイト・トーマツイバ-ソンの経営コン
- ★ 徹底した業務の標準化とはじまな店
- ★ 28歳で経営顧問をしている経営コ

**他社にないユニークなしくみと制度!**

- ★ 全員で経営計画作成
- ★ C3マーケティング・GAP
- ★ 全員がOKな人でない採用しな

**みんなの心が1つ!**

- ★ 全員が本気で中小企業の社長を
- ★ 全社一丸となり今期と4年後のビジ

**暑苦しい社風!**

- ★ 笑いが絶えず、『ありがとう』があふ
- ★ 全社員がイベント・合宿・旅行好き

**ほとばしるメリハリ!**

- ★ 実力があがり成果が上げれば高い
- ★ ゴールデンウィーク・お盆・年末年始
- ★ 8時の朝礼から19時半の夕礼まで

### 4年後はこんな会社になります (2016)

2020年9月までに 中小企業の社長の『組織と人の悩み』を解決する新しいサービスを提供し続ける新成長集団 になり

そのためには

これから5年間で刻まれるうちの歴史

- 【2期】★ こだわりの制度★ 石川合流
- 【3期】★ チーム5人編成★ 自社1
- ★ マネジャー研修 (支店別)
- 【4期】★ 新卒採用開始★ リファラル
- ★ 売上1億円の達成★ スカイ
- 【5期】★ 新会社設立 (3期で達成)
- 【6期】★ 全員参加で新入社員研修
- ★ IPO準備開始★ 気づけた

これから5年間の商品・サービスの歴史

- 【2期】★ 1.0社以上に買って頂いた
- 【3期】★ 100社以上に買って頂いた
- 【4期】★ 1.0社以上に買って頂いた
- 【5期】★ 1000社以上に買って頂いた
- ★ 採用関連の子会社の設立
- 【6期】★ 5・2・3モデルの完成

5年後の業績

1社→10社→100社→500社→1000社

経常利益率: 15% 拠点数

### こんな人と働きたい

- 1 弊社の使命感 (存在意義) が自分の使命感である人
- 2 弊社のこだわりに賛同し、本気で実践したい人
- 3 中小企業向けコンサルトに絶対になりたい人
- 4 全員参加のイベント・飲み会・合宿・旅行が好きの人
- 5 社長を元気にできる商品なら、なんでも開発したい人

### 仕事のステップアップイメージ


エージェントセールス → エントリーコンサルト

兎	6か月	1年
亀	2年	3年

まずは、エントリーコンサルトと他社商品・サービスのセールスから入ります

- ① 人材紹介会社やキャリアコンサルタント
- ② 社員の定着化
- ③ 人材育成コンサルト
- ④ 研修・トレーニング (若手・中堅社員)
- ⑤ リファラル採用

### 一緒に働く仲間: 石川哲也 (2/3)



氏名: 石川哲也  
所属: コンサルティング本部  
入社年: 2016年入社 (入社2年目)  
マイブーム: ダイエット

- 1 入社のかげは?
- 2 白瀧総研を一言で表現する
- 3 仕事内容を教えてください。
- 4 最も単やかな仕事と最も地味な仕事

### 能力開発の全体概要

見習い	コンサル	キャプテン	マネージャー/子会社取
心得	コンサルトの心得	上司の心得	
成長できる仕事と場	リファラル採用の1人 3社目から1人でリファラル採用コンサル以外の01社	1人でリファラル採用コンサル営業 リファラル採用コンサル以外の01社	チームを任せ リファラル採用コンサル以外の01社 マネージャー/子会社取
3つの期待PDCA	上司による3つの期待PDCA		
個別訓練	後援して! ○○さんの意見をきかせて	今月の優先順位は? この3つは? 先上アガの第1の施策は?	
集研修	新人研修 転職者が学ぶ: 社内研修 (月2回)	キャプテン研修 部下マネジメント研修 (月1回)	新任研修 経営研修 (月1回)
本人の自主性と学習の能力	経営百科事典 (15種類) ◆ 弊社書籍と分冊 (3冊)		

### 標準年収モデル (業績連動賞与込み)

年齢	会社への貢献が足りない	会社に貢献	会社に多大な貢献
25歳	万円	万円	万円
30歳	万円	万円	万円
35歳	万円	万円	万円
45歳	万円	万円	万円

# リファラル採用の 推進手順

# 具体的な推進手順（スタンダード：7回+1回）

3カ月～6カ月

## キックオフ

社長とメンバーとの1対1面談

リファラル採用の理解  
欲しい人財像の設定

運用ルールと口説き  
マニュアルの作成

アピールペーパーの目次作成

アタックリストの作成

## アピールペーパーの作成

リファラル採用の仕組み作り

魅力と課題の作成

中期経営計画と能力開発制度の方針設定

中期経営計画と能力開発の見える化

アピールペーパー完成

アタックリストの追加・人脈の開拓  
(15人/人まで)

求職者へのプレアタック/  
イベントや勉強会への誘引

## リファラル採用活動 2名以上採用成功!

アタック進捗① & アピールペーパー改良会議①

アタック進捗② & アピールペーパー改良会議②

アタック進捗③ & アピールペーパー改良会議③

求職者へのアタック  
(15人×メンバー数)

# お問合せ先



REFERRAL  
RECRUITING

無料相談はこちらまで！

「自社にリファラル採用を導入したい！」

「もう少し細かいところまで知りたい！」

「すでにリファラル採用を導入しているが、  
あまりうまくいっていない・・・」

リファラル採用についてのご不明点・お困りごとは  
なんでもご相談ください！

◆電話番号：03-6779-9243

◆アドレス：[info@ssoken.co.jp](mailto:info@ssoken.co.jp)

◆担当者：柳下