

リファラル採用(社員紹介)制度 導入のご提案

リファラル採用とは、求人の際、社員に人材を推薦してもらい、選考対象とする採用方式のことです。社員が友人・知人を採用候補者として紹介し、会社は通常の選考過程を経て採否を決定します。

縁故採用との違いは、一時的な活動ではなく、全社的な取り組みとして、全社員が採用活動を行うこと、また、紹介後は他の候補者と同様に選考過程を経ることです。

導入のメリット

👉 入社後のミスマッチを防げる

実際に働いている社員を通すことで、会社の風土や求める人材像に合った採用候補者を探しやすくなり、マッチングの精度が高まることが期待されます。

👉 採用コストを削減できる

社員が自ら自社を紹介するため、求人サイトへの掲載料や人材紹介エージェントの紹介料などの費用がかかりません。

👉 採用市場に出てきていない人材と 接点を持てる

リファラル採用は、転職市場に現れない大多数の転職潜在層（転職サイトや転職エージェントに登録していない人材、就業中であらゆる転職を考えていない人材）にアプローチできる手法です。

👉 社員の帰属意識が高まる

友人・知人を紹介したくなるような魅力的で働きやすい会社を目指し社内環境整備を行うことで、既存の社員の満足度も高まり、会社への帰属意識が高まる効果が望めます。



導入の注意点

労働法との関係

リファラル採用は職業安定法上の「労働者の募集」に該当します。社員が自社のために労働者の募集を行う場合、当該募集を「**社員の業務**」として行うのであれば法に抵触することはありません。

この場合、就業規則や賃金規程に定めることが必要となります。またインセンティブの支払い方によっては社会保険料との兼ね合いもできますので、基準を決めて賃金規程等に盛り込みます。

制度設計

社員に友人・知人への働きかけをしてもらうには、**社員に対する説明会**を開いたり、面談時に渡せるような**会社の説明資料**を作る必要があります。その際には、会社として**開示していい情報、開示すべきでない情報をあらかじめルール化**しておくことが必要になります。

制度の周知と運用

リファラル採用は、**紹介までにはある程度時間のかかる採用方法**となります。一度だけでなく、社内メール、社内報など、**様々な媒体で継続的に周知**することが望ましいでしょう。

実際の紹介事例が出てきたら、紹介社員にアンケートを取り、友人・知人がどのような情報を求めていたか、紹介してよかった点や課題となった点等を洗い出し、**よりよい制度にブラッシュアップ**していけるとよいでしょう。

リファラル採用導入パック

リファラル採用制度導入パック

リファラル採用制度導入に必要な就業規則改定や、書式作成、運用フロー設計のセットです。

390,000 円～ 規定の作成や着手する業務内容により御見積となります

- ①労務診断・求める人材像・待遇等の見直し
- ②制度運用フローの設計、書式作成
- ③就業規則・賃金規定の改定、リファラル採用運用規程の作成

お問い合わせ

さえき社会保険労務士事務所 担当:佐伯
TEL: 096-363-2017 Mail: saeki.sr@san.bbiq.jp ホームページのお問合せフォームをご利用ください