報道関係者各位

2019 年 10 月 18 日（金）

株式会社 MyRefer

＜ 人事担当者 417 名の本音調査にて判明 ＞

4 割の人事はリファラル採用で「社内の協力に不安」

成果を出している企業は、社員だけでなく社長・マネジメント層の協力が顕著

株式会社 MyRefer（マイリファー）（本社：東京都中央区、代表取締役社長 CEO：鈴木貴史）は、20 代～50 代の人事担当者男女 417 名を対象に人事の本音調査を実施しました。以下、概要をご報告いたします。

■調査結果概要

1. 人事は、「これまでの採用手法では応募数が集まらない」（48.1%）、「会社の本質的な課題まで考えなければならない」（42.8%）という、従来までの人事担当者の領域を超えた悩みを抱えている

2. リファラル採用を導入している・予定企業が 43%・検討中の企業が 22.6%と、約 7 割の企業がリファラル採用に関心を持っている

3. 導入できていない理由は、「社内エンゲージメントが優先されるから」（56.4%）、「社内の協力が得られる気がしない」（36.4%）といった、企業と社員のエンゲージメントに関わる問題が大多数を占めている

4. リファラル採用を導入している企業のうち約 2 割はよく成果が出ており、その理由は「部課長などのマネジメントメンバーが協力的」（60%）、「社長および経営メンバーが協力的」（40%）と回答し、リファラル採用が社員だけでなく経営陣およびマネジメントメンバーのコミットが必要である傾向が明らかに

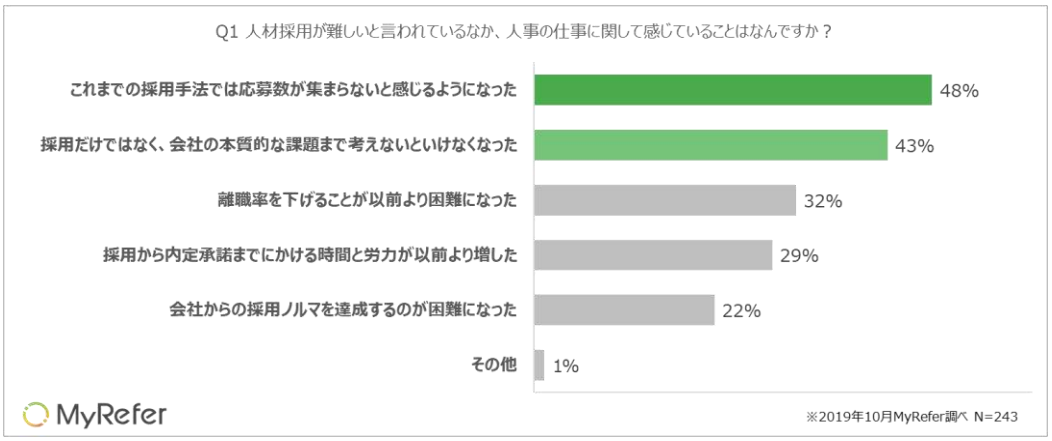
■解説

有効求人倍率の上昇が続き採用難が続く昨今、多くの人事担当者が、人事の役割は重みが増し、新しい採用手法の検討だけでなく会社の本質的な課題まで考える必要が出てきていると回答しています。そのなかで、社員に知人・友人を紹介してもらい選考するリファラル採用を取り入れる会社が増えており、約 7 割の企業がリファラル採用に関心を持っています。ただし、2 割の企業はリファラル採用を検討しているが導入できておらず、社内エンゲージメントや社内の協力へ不安を感じていることが分かりました。

実際に、リファラル採用を導入している企業でよく成果が出ているのは約 2 割にとどまりましたが、一般社員だけでなく、部課長などのマネジメント層、社長および経営メンバーの協力が成果につながっている要因と認識されていることが明らかになりました。

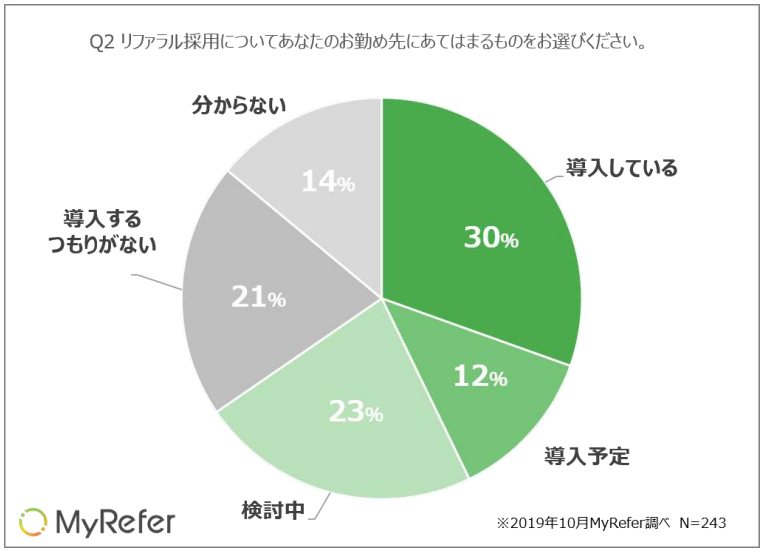
1．人事担当者の悩み

人事の約 4 割は「会社の本質的な課題まで考えなければならない」という、中長期的な課題認識を持っています。一方で、「これまでの採用手法では応募数が集まらない」という直近の採用課題も抱えていることが分かりました。



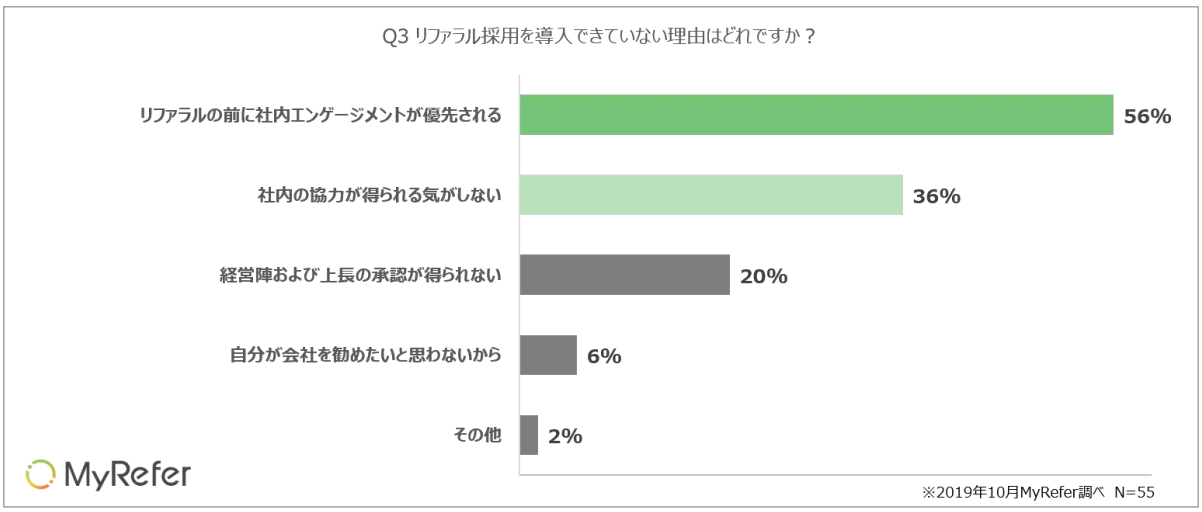
2. 約 7 割の企業がリファラル採用に関心

リファラル採用について、「導入している」（30.5%）、「導入予定」（12.5%）、「検討中」（22.6%）、「導入するつもりがない」（20.6%）と、約 7 割の企業がリファラル採用に関心をもっています。採用難のなか新しい採用チャネルを確保するとともに、採用だけでなく会社の本質的な課題と向き合って中長期的に組織力を高めていく必要性を感じていることが分かります。一方で、検討しているものの導入できていない企業が 23%あるように、本格的な導入の前に課題があると明らかになりました。



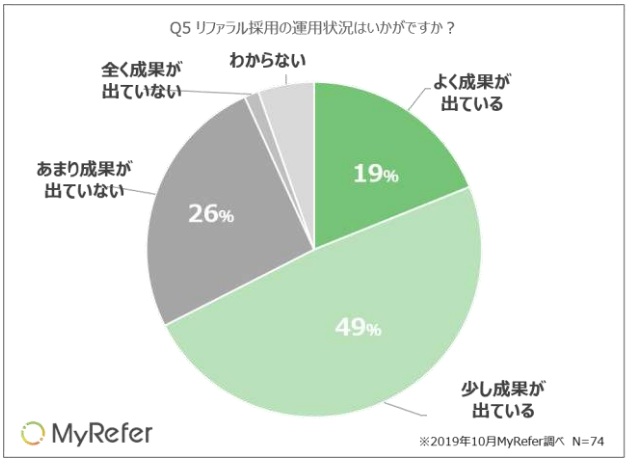
3. 導入できていない理由としては、社内エンゲージメントや社内の巻き込み方へ課題をもっている

リファラル採用に 7 割の企業が関心をもっているものの、導入を検討しているができていない企業が約 2 割います。その理由としては、「社内エンゲージメントが優先されるから」（56.4%）、「社内の協力が得られる気がしない」（36.4%）といった企業と社員のエンゲージメントに関わる問題が大多数を占めています。



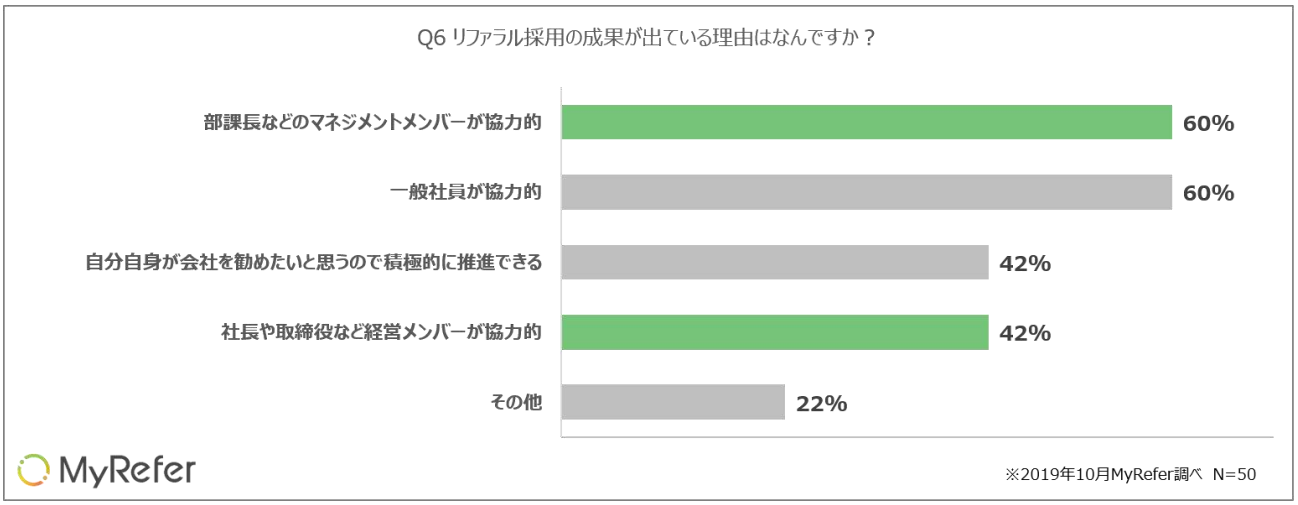
4-1. リファラル採用を導入している企業のうち、よく成果が出ていると実感しているのは約 2 割

実際に、リファラル採用を導入している企業の運用状況としては「よく成果が出ている」（18.9%）、「少し成果が出ている」（48.6%）、「あまり成果が出ていない」（25.7%）、「全く成果が出ていない」（1.4%）と、約 2 割の企業はよく成果を実感していると回答しました。



4-2. リファラル採用は一般社員だけでなく、経営メンバーやマネジメント層の協力が必要

リファラル採用の成果が出ている理由は、「部課長などのマネジメントメンバーが協力的」（60%）、「社長および経営メンバーが協力的」（40%）など、一般社員のみでなく上位役職者の協力度合いが大きな要素を占めます。リファラル採用が社員だけでなく経営陣およびリーダークラスのコミットが必要である傾向が明らかになりました。人事は導入時に社内のエンゲージメントや社内協力に不安を抱えていることから、経営陣やマネジメント層の積極的な支援があれば、中長期的に組織力を高めていくことができると考えていることが分かりました。



【株式会社 MyRefer　代表取締役社長 CEO　鈴木貴史　コメント】

労働人口の減少に伴い、採用難かつ生産性の向上が必要になるなか、人事担当者の役割は採用だけではなく定着、社員のエンゲージメント向上まで広がってきています。そのなかで、中長期的に組織力を向上させ社員全員で当事者意識をもって仲間を集める「リファラル採用」にさらに注目が集まっていると実感しております。

今回実施した調査では、約 7 割の企業がリファラル採用に関心をもっているものの、「社員エンゲージメント」や「社内の巻き込み」が導入の壁になっていると分かりました。リファラル採用は、単なる採用のための採用ではなく、会社と社員のエンゲージメントを高めることに本来の価値があると私は考えております。経営やマネジメントメンバーも巻き込んで、リファラル採用を入り口に社員と会社がお互いに見つめ直すきっかけを作っていくことが重要です。

2015 年から 3000 社以上の顧客の声を聞いてアップデートしてきた「MyRefer」を通じて、今後も人事の皆様に寄り添って社員のファン化をサポートさせていただきます。

■調査概要

・調査期間：2019 年 9 月 20 日～2019 年 9 月 30 日

・調査対象：全国 22～59 歳の人事 417 名（男性 191 名、女性 226 名）

・有効回答数：417 名

・調査方法：インターネット調査

・調査主体：株式会社 MyRefer

■MyRefer 概要

「MyRefer」は、人事担当者や社員に負担をかけず社員紹介による採用を導入・促進できる、国内初のリファラル採用プラットフォームです。新卒・中途・アルバイト全ての領域で利用が可能です。2015 年より 500 社以上に導入いただき、社員 50 人から 10 万人まであらゆる規模の企業にご利用いただいております。低価格で簡単にリファラル採用を導入・活性化でき、リファラル採用の制度設計から、運用・採用成功まで企業の課題に合わせたプログラムを構築しています。「MyRefer」を導入した企業の人事は、リクルーターになってほしい社員に Web 上のマイページを配布。社員は Facebook や LINE などの SNS を通じて、自分の知人に自社の求人や採用イベントを紹介します。求人に興味を持った知人は「MyRefer」を通じて応募し、企業の面接を受けて入社に至ります。

（『MyRefer』サービスサイト：https://i-myrefer.jp/）

報道関係者からのお問い合わせ先
株式会社 MyRefer 広報担当：岩田（携帯：080-7481-3869） TEL: 03-4500-2007　FAX: 03-4400-2859 E-mail：chika.iwata@myrefer.co.jp