

連載 Vol.28

# 新卒採用の肝所

ラン・リグ  
代表取締役社長  
渡辺昇一氏



新卒採用活動では、採用広告を出してたくさんの方を集め、「いいな」と思って内定を出した学生が、数社の内定を獲得していることは当たり前。そんな今、注目されている「リファラル採用」を紹介します。

## 社員・関係者の紹介による「リファラル採用」を

### ① 米では3割が「リファラル採用」

新卒採用でも中途採用でも、企業が条件を上げて人材レベルにかかわらず採用を行う現状の中で、注目されている有効な採用手法として「リファラル採用」があります。リファラル採用とは聞き慣れない言葉かもしれませんが、要するに社員の知人や、取引業者など関係者の知人を紹介してもらうための働きかけを行う採用手法のことです。関係者の紹介経由で入った人材がしっかり活躍し定着しているケースは、日本でも多く見受けられます。アメリカでは、全体の30%近くがこの手法経由だと言われており、企業の大小問わず多くの企業が力を入れる採用手法です。

### ② コスト、人材レベル、定着率も良好

リファラル採用のメリットとして挙げられるポイントは、3つあります。1つ目は、採用コスト。紹介してくれた社員や関係者への金銭的インセンティブや、採用目的の会食などに対する費用補助などを負担する企業もありますが、採用広告や紹介会社への支払いがないので、当然コストを削減できます。2つ目は、人材レベル。自社について理解した人からの紹介や推薦なので、どんな人が活躍しやすく、採用に至りやすいかを考慮して紹介される場合が多く、自然とミスマッチを防げる傾向があります。3つ目は、定着率。関係者経由での入社のため、自社の価値観に染まりやすく、社風とのマッチングやモチベーションの維持に比較的にパワーがかからない場合が多いです。

### ③ 紹介活動を支援し、潜在ニーズを拾う

成功のためのポイントは、「社内や関係業者に、紹介制度を正式・定期的に周知」「紹介や推薦に対してのインセンティブを設定」「候補者との会食費を一部補助するなど活動を支援」「転職先としての魅力を紹介者が候補者にしっかり伝えられるようなツールを整備」「紹介された候補者を必ず面接するなど、紹介してくれる人を安心させる」など、多岐にわたります。

#### ラン・リグ(東京都渋谷区)とは

「地域ダントツ化コンサルティング」を事業コンセプトに、地域密着ビジネスに特化した集客・営業・人材支援事業を手掛ける。設立11年で延べ350社、リフォーム・工務店・不動産・医療・大学・専門学校・学習塾・健康施設などクライアントは幅広い。

渡辺昇一社長は、15年間延べ8500人以上の新卒大学生の就職支援に関わった経験を生かし、さまざまな業種の地域ビジネスで培った横断的なノウハウを提供している。

最大のポイントは、すぐ転職したいという潜在ニーズだけではなく、自社に入ったら活躍そうだが、今はまだ転職しそうでないという潜在ニーズレベルでの接点をつなげることです。会社として継続的に働きかけを行い、仕組みをつくることができれば、そうした接点から将来の大きな戦力を獲得できるでしょう。