

2018年11月1日

株式会社リクルートキャリア

リファラル採用で社員からの知人紹介数に最も影響が大きいのは 「自社の経営情報の公開度」

－アンケート調査から見える人事担当者の認識と成功影響要素のギャップ－

株式会社リクルートキャリア（本社：東京都千代田区、代表取締役社長：小林 大三）のリファラルリクルーティング支援サービス『GLOVER Refer』は、リファラル採用（社員に友人知人を紹介してもらい行う採用方法）に関する調査を実施し、人事担当者とリファラル採用に協力したことがある社員から回答を得ました。このたび「リファラル採用成功に係る要因」の調査結果がまとまりましたので、一部を抜粋してご報告申し上げます。

調査結果のサマリ

1. リファラル採用の制度がある企業は全体の7割以上
2. 企業の人事担当者によると、社員からの知人紹介数に最も影響が大きいと考えるのは「社員の自社推奨度(31%)」
3. リファラル採用に協力した社員によると、知人紹介数に最も影響が大きいのは「自社の経営情報の公開が進んでいるか」で35項目中1位
4. 「自社の経営情報の公開が進んでいる」と社員が感じる企業は、業績や戦略などの情報を定期的に広報しており、「進んでいない」企業と35～47ポイントの差がある

【まとめ】

「リファラル採用成功に影響する要素は何か」は、人事担当者の認識と実際の成功影響要素に差があることが明らかになりました。

人事担当者の認識

社員個人の
「**自社の推奨度**」が
重要と考えている



実際の成功影響要素

協力したことがある社員にとっては
「**自社の経営情報の公開度**」が
重要である

調査結果詳細は次ページより➡

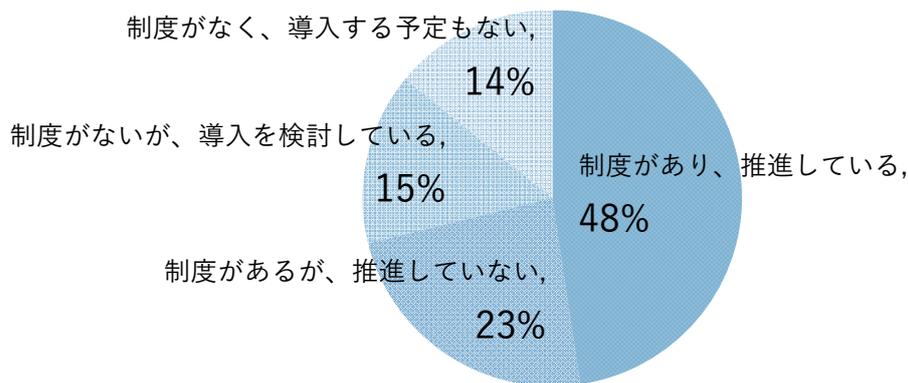
【本件に関するお問い合わせ先】
株式会社リクルートキャリア 広報部 社外広報グループ
TEL：03-3211-7117 MAIL：kouho@waku-2.com

1. リファラル採用の制度がある企業は全体の7割以上

企業の人事担当者へのアンケート

リファラル採用の「制度があり、推進している」企業は48%、「制度があるが、推進していない」企業が23%、「制度がないが、導入を検討している」企業が15%と、全体の86%の企業において、リファラル採用への意欲がある結果となりました。

図1：リファラル採用の制度がありますか（単一回答） n=630

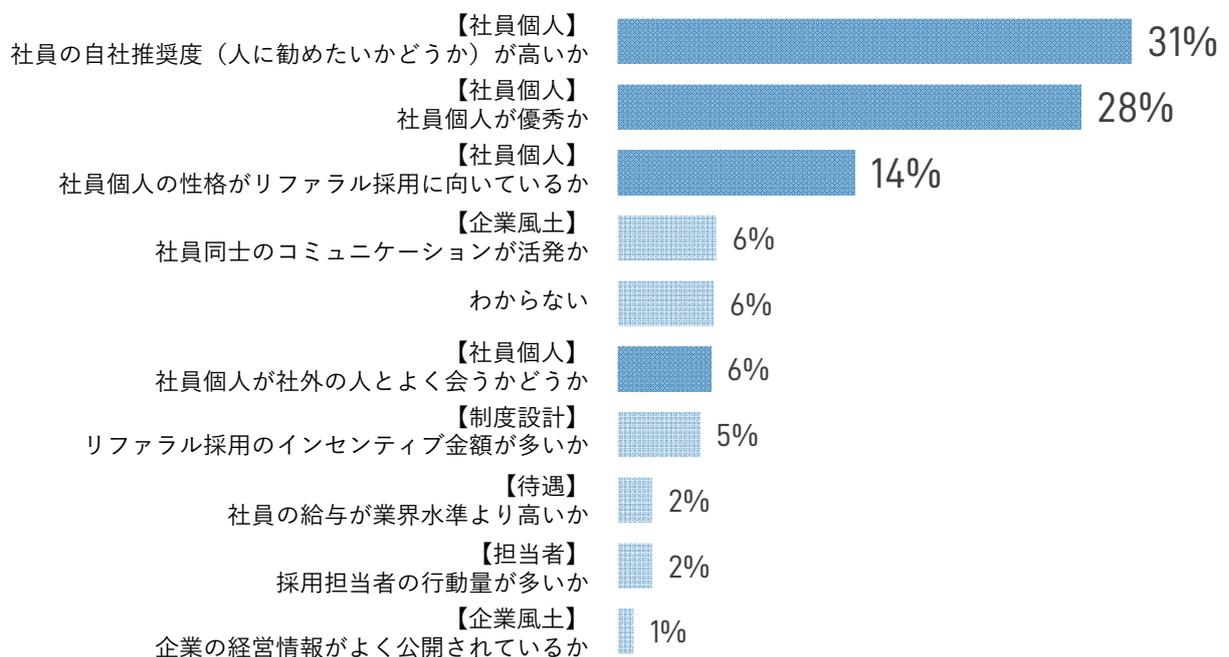


2. 人事担当者が社員からの知人紹介数に最も影響があると考えるのは「社員の自社推奨度」

企業の人事担当者へのアンケート

知人紹介数に影響が大きいと思う要素は、「【社員個人】社員の自社推奨度（人に勧めたいかどうか）が高い」が31%、「【社員個人】社員個人が優秀」が28%、「【社員個人】社員個人の性格がリファラル採用に向いている」が14%という結果となりました。社員個人による要因が大きいという回答は合わせて全体の約8割にのぼります。

図2：知人紹介数に影響が大きいと思う要素（単一回答） n=630



3. 社員の知人紹介数に最も影響があるのは「自社の経営情報の公開が進んでいるか」

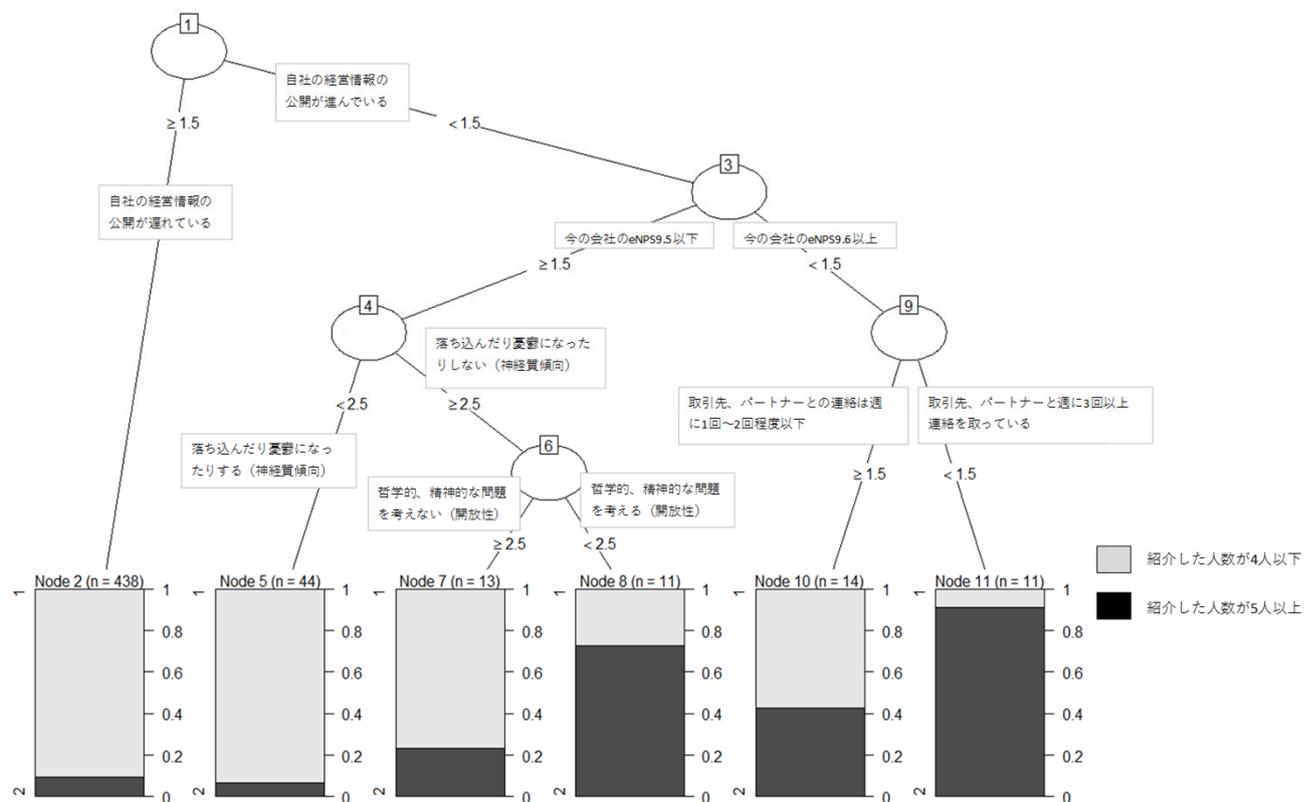
自社の採用に知人友人を紹介した社員に対するアンケート

知人紹介数に最も影響ある要素は「自社の経営情報の公開が進んでいる」となりました。次いで「自社の推奨度(※)」が影響しますが、影響があるのは満点の場合のみでした。

また、自社の推奨度が10点以外の場合、より多くの紹介をしてくれる社員は「落ち込んだり憂鬱になりにくい行動特性」の社員であり、「社員個人の行動特性」が影響することが明らかになりました。

※推奨度とは「あなたは現在の職場で働くことをどの程度親しい友人や知人に勧めたいと思いますか？」という質問に0～10点で回答。（0点：全く勧めない ↔ 10：非常に勧めたい）

図3：知人紹介数に影響がある要素 n=531（拡大図は別添資料を参照）



* 分類手法について

上記のような図は「決定木」と呼ばれる分類手法です。決定木は条件分岐によって分割して分類する手法です。その際にグループがなるべく同じような属性で構成されるように分割します。同じような属性とは、分割後のグループの不純度が一番小さくなるような基準を選んで分割することを指します。上記に出てきていない質問項目は、分類において不要、関係しない要素ということを示します。

知人紹介数に影響するアンケートの質問項目（35項目）※以下は一部抜粋

【従業員個人について】 性別 | 年齢 | 現住所 | 行動特性 | 自社の推奨度

【従業員勤務先について】 勤務先の従業員数規模 | 役職 | 勤務先の状況（どんな企業・環境・仕事か） | 知人紹介を誰に依頼されたか

【従業員の知人について】 交友関係（どんなつながりの知人とどれくらいの頻度で接触するか） | 知人の状況（どのような知人がいるか、仕事・悩みなど）

4. 「自社の経営情報の公開が進んでいる」と社員が感じる企業は 業績や戦略などの情報を定期的に広報している

自社の採用に知人友人を紹介した社員に対するアンケート

リファラル協力社員に聞いたアンケートの結果、在籍する企業の「経営情報公開が進んでいる」と感じる場合には、定期的に広報を行っているかどうかで大きな差がありました。注目すべきは、全社業績の良い・悪いに関わらず、「企業としてどこに向かっていくのか」、戦略の情報提供も重要であるという点になります。

昨今、リファラル採用を成功されている企業の中には、創業期で現在の業績は悪かったとしても、今後の戦略やビジョンを打ち出すことで、社員や転職者に対し企業の持つ魅力が打ち出せているという事例が多くあります。

表1：経営情報公開が「よく進んでいる」と回答した176名（複数回答）

	n	定期的に 広報される	自主的に 情報取得できる	社外に 公開している	あてはまる ものはない
全社業績	176	79%	59%	45%	5%
部署ごとの業績	176	74%	57%	37%	6%
個人業績	176	60%	63%	38%	9%
全社戦略	176	74%	59%	41%	6%
部署ごとの戦略	176	68%	64%	38%	7%
人事制度 (キャリアステップや給与情報)	176	70%	55%	41%	7%

表2：経営情報公開が「やや進んでいる」「どちらでもない」と回答した599名（複数回答）

	n	定期的に 広報される	自主的に 情報取得できる	社外に 公開している	あてはまる ものはない
全社業績	599	32%	43%	25%	21%
部署ごとの業績	599	30%	42%	15%	24%
個人業績	599	24%	41%	14%	31%
全社戦略	599	34%	41%	20%	21%
部署ごとの戦略	599	33%	43%	10%	26%
人事制度 (キャリアステップや給与情報)	599	33%	41%	11%	27%

まとめ

リファラル採用の成功には、社員に対する積極的な経営情報提供の姿勢が重要

今回の調査結果により、企業側からの積極的な経営情報提供の姿勢が、社員からの信頼、及びリファラル採用への協力意欲に繋がっていくと推察されます。既にリファラル採用を推進中の企業は、さらなるリファラル採用の成功のために、社内、社外への定期的な情報発信が重要です。

また、リファラル採用を検討中の企業については、社員の自社推奨度の高低にとらわれず、情報発信体制の整備から始めることをお勧めします。

なお、現在リクルートキャリアで支援している企業においては、情報発信の他、自社の魅力言語化や、社内コミュニケーション整備の構築などを行うことでのリファラル採用成功も確認されています。

弊社では引き続き、各企業に合ったリファラル採用推進手法の開発に取り組んでまいります。

調査概要

<図1・2> 人事向け調査

- 実施期間 | 2018年8月20日（月）～8月22日（水）
- 調査対象 | 人事として働かれている方
- 回答数 | 630名
- 調査方式 | webを使用したアンケート

<図3> 社員向け調査

- 実施期間 | 2018年6月28日（木）～6月30日（土）
- 調査対象 | リファラル採用に協力した正社員または契約社員の方
- 回答数 | 531名
- 調査方式 | webを使用したアンケート

<表1・2> 社員向け調査

- 実施期間 | 2018年8月24日（金）～8月26日（日）
- 調査対象 | 正社員または契約社員の方
- 回答数 | 1,136名（うち該当者775名の結果を掲載）
- 調査方式 | webを使用したアンケート

<調査結果の注意点>

%を表示する際に小数点第1位で四捨五入しているため、単一回答の場合は100%、複数回答の場合は合計値に一致しない場合があります

GLOVER | Refer

リクルートキャリアでは、リファラル採用の導入や推進施策など
全般的にサポートするサービスをご提供しています。
グラバーリファラー <https://gloverhr.com/>