



## ”内定者フォロー”レポートNo133

株式会社サーフボード

執筆 田嶋 節和

TEL 0776-52-2134 FAX 0776-52-2135

URL <https://www.surfboard.jp/>

### リファラルリクルーティングとは

新卒採用でリファラルリクルーティングが注目されています。

昔からある手法ですが母集団形成の難しさ、就職活動の早期化に伴い、注目されるようになりました。

今回招待性（クローズド）SNS アプリ Chaku2-NEXT を用いた内定学生へのフォローとリファラルリクルーティングについて紹介します。

#### 1. リファラル採用と縁故採用との違い

リファラル採用と縁故採用は、どちらも従業員のコネクションに頼って応募者を募ります。そのため、リファラル採用は、縁故採用をカタカナで現代風に言い換えられたものだと思っている人もいるのではないのでしょうか。しかし、両者を混同すると企業に悪影響をもたらす場合もあります。縁故採用とリファラル採用の違いは、次のような点にあります。

まず、その言葉が持つイメージの違いです。リファラル採用は、自社で実力を発揮できそうな知人や友人を従業員が紹介し、採用試験や面接を経て採用するイメージ。一方、縁故採用は、実力は関係なく紹介された従業員の身内を優先的に採用するイメージ。そのため縁故採用には、実力が伴わない人材でも入社できてしまう印象があります。

リファラル採用は従業員が声をかけたのち、候補者として選考過程を経て採用されます。一般採用よりは確率が高いものの、採用率は20%程度というデータもあります。つまり、リファラル採用は候補者の実力を測る機能も持っているのです。

また、縁故採用は一般に企業が正式に承認した採用方式ではありませんが、リファラル採用は正式な採用方式です。そのため、業務の一つとして行われるケースも多いのです。

#### 2. リファラル採用のメリット・デメリット

リファラル採用の主なメリットは以下の通りです。

1. 採用コストを削減できる
2. 採用者の定着率が高い
3. 候補者の母集団の質が高い

特に中途採用者の場合、採用にかかるコストは高くなる傾向があります。リファラル採用でも飲食費や対応する従業員の残業代など一定のコストがかかる場合もありますが、人材紹介会社を経由した中途採用費用などと比べると、金銭的、時間的コストがかなり低くなります。

また、自社をよく知る従業員が候補者を紹介するため、通常の中途採用と比べて母集団の質が高くなる効果や、自社の魅力を多くの人に伝えることができるメリットもあります。副次的な効果として、従業員が自社にどのような人材が必要かを考える機会も増え、経営者視点で自社のことを考えるようになる点もメリットといえるでしょう。

一方、デメリットは以下の点が挙げられます。

1. 候補者が偏る可能性もある
2. 大量採用には向かない
3. 社員に負荷がかかる

リファラル採用は、従業員のつながりで候補者を紹介してもらうため、どうしても似たような思考の持ち主が増えやすくなる傾向があります。イノベーションを起こすには、異なる価値観の持ち主同士が集まることが重要だとされます。そのため、リファラル採用だけで従業員を形成することには注意が必要です。

また、候補者が従業員の知り合いに限られるため、大量採用には向かないのもデメリットといえます。また、人事評価に候補者を連れてくることが含まれている場合は、知り合いが多い人とそうではない人とで評価に差が出てしまい、不満のもとになりかねません。

リファラル採用は、採用活動の一部を従業員に任せることでもあります。本来の業務に加えて、採用業務が増えることになるため、注意が必要です。従業員が本来の業務で多忙な場合は、リファラル採用の効果は出にくいかもしれません。推進する際は、従業員のモチベーションアップにつながるようなインセンティブなども検討する必要があるでしょう。

### 3. Chaku2-NEXT を用いた内定学生へのフォロー

Chaku2-NEXT (チャクチャク-ネクスト) とは、当社が提供している会社がオリジナルの非公開 SNS (ソーシャル・ネットワーキング・サービス) として利用できるスマートフォン専用のアプリサービスです。使用目的としては内定者と社員間のコミュニケーションツールを中心に、社内報からの移行など多岐に渡るサービスになっています。内定をだした学生に SNS のアカウント発行をして、

iPhone 等の App Store から Chaku2-NEXT を検索し、ダウンロードしてもらう事によって、彼らのスマートフォンには Chaku2-NEXT を利用できる環境が整います。一般的に内定者への連絡などは、人事から内定者への一方通行となってしまうのですが、Chaku2-NEXT を使用する事によって、双方向でのやり取りが可能となります。

例えば内定者懇親会への招待に関しても、メールなどで連絡を取ってスケジュールリングをする労力は大変です。その点で Chaku2-NEXT にはアンケート機能が付いており、この機能を利用する事によって予めの日程調整などが可能となります。また、返信機能や通知機能も備えているので、内定者から会社への相談や、内定者同士のコミュニケーションツールとして利用する事も可能です。会社からただ発信をするだけではなく、内定者同士の繋がりを強め、入社前から仲良くコミュニケーションを取る事によって、入社への強い動機付けが期待できる効果の一つです。

内定者同士で日常の何気ない投稿をする事で、同期仲間と親睦を深められるという視点から見ると、非常に大きなメリットと言えるのではないのでしょうか。

Facebook や Twitter などの SNS を利用する方法もありますが、内定者としては入社までに内定辞退の可能性がゼロではない企業へ、プライベートアカウントを伝える事を避けたいと思う気持ちがあります。そういった点からも、内定者向けに SNS 空間を用意する手法は有効と思われる。

### 4. 後輩を招待するリファラルリクルーティングで母集団の形成

Chaku2-NEXT の活用方法として「大学 3 年生を対象」にしたリファラルリクルーティング活用方法もあります。大学 4 年生の内定者から学校の後輩や研究室の後輩を招待してもらう事により、次

年度の就職活動をする大学3年生へ会社をより早く、より深く知ってもらう事が可能となります。

これまで先輩が後輩への誘い方は「内定先のインターンシップに参加してみない？」だけでした。この誘い方では企業やインターンシップに不安を抱えている学生や、部活動などインターンシップに参加できない学生には断られてしまいます。しかし、SNSという場の提供をおこなうことで、インターンには興味があるが事情があって参加しにくくとも出来ない大学3年生にもアプローチできるようになります。内定者の大学4年生もインターンシップへの参加を断られた場合でも「興味があればSNSだけでも登録しておかない？」という誘い方が可能になります。

また、インターンシップの参加人数や参加大学など事前予測や分析も可能になります。様々な告知を打ってランダムに人を集める方法よりも、形成された母集団への狙い打ちの効果は非常に高いと言えます。リファラル採用の母集団を内定者に構築してもらうという、代替の効かない手法を取る事が可能です。

## 5. 大学3年生のリファラルリクルーティング参加のメリット

大学3年生の後輩としては先輩からのお墨付きである事、会社への興味や熱意がより一層深まる可能性が高まります。次年度の就活生への説明会や、インターンシップへの招待など、早期の母集団の形成が可能となります。

また、先輩が内定をもらっている会社の活動内容や、社外活動などに関しても投稿を見る事が出来るため、より会社への好奇心が沸き、結果的に優秀な人材が就職活動を行ってくれると見込む事が可能と言えるでしょう。

## まとめ

Chaku2-NEXT は内定者フォローとしてコミュニケーションの幅を広げて、入社への強い意欲を得て貰える事だけでなく、リファラルリクルーティングとしての活用もできます。新卒採用においてリファラルリクルーティングを本格的に活用していきたいと考えている企業は一度 Chaku2-NEXT の活用を検討してみてはいかがでしょうか。

◆◆◆◆スマホアプリ「Chaku2NEXT」の  
デモを今すぐ体験できます◆◆◆◆

### 1) お使いのスマホに「Chaku2NEXT」アプリ ダウンロード

GooglePlay または App Store で  
「Chaku2NEXT」と検索

### 2) ダウンロードが完了したら企業IDを入力 企業IDに「groupwork」と入力

### 3) ログイン画面でメールアドレスとパスワードを入力 デモアカウント: [c2demo1@chaku2.jp](mailto:c2demo1@chaku2.jp) パスワード: 1111 と入力

※上記アドレスでログインできない場合は、@前の1を  
2~5に変えてお試しください。

## お問い合わせ先



株式会社サーフボード

担当者: 本庄孝司

[honjo@surfboard.co.jp](mailto:honjo@surfboard.co.jp)

連絡先: 0776-52-2134

〒910-0842 福井県福井市開発2丁目614

URL <https://www.surfboard.jp/>