

リファラル採用を強化するための具体的施策

はじめに

少子高齢化による労働力人口の減少が進み、採用がますます難しくなっている中で、注目を集めているのが「リファラル採用（社員紹介制度）」です。

リファラル採用とは、現在働いている社員からの紹介で新たな人材を採用する手法であり、中小企業にもフィットする採用手法です。以下、中小企業でも無理なく実践できるリファラル採用強化の具体策をご紹介します。

紹介手当制度の導入

まず基本となるのが、社員が知人を紹介した際の「紹介手当」の仕組みです。中小企業の場合、業種・規模・財務状況に応じて例えば以下のような金額設定が検討できます。

手当支給の対象	紹介手当の例
紹介者 (既存社員)	入社時：1万円～3万円 試用期間終了後（3～6ヶ月後）： 3万円～5万円 1年定着した場合： 追加で1～2万円の報奨金
求職者 (紹介された者)	入社祝金として1万円～3万円※

※職業紹介事業者が入社祝金などの金銭を払って勧誘することは現在禁止されています。

生活インフラの支援（社宅や住宅補助）

紹介によって入社した人が遠方から転居するケースもあります。「住宅補助」「社宅のあっせん」があると採用成功率は向上します。

例えば、「**月1～2万円の家賃補助**」や「**借上社宅制度**」、「**家具家電付き、Wi-Fi完備の寮**」などがあります。

リファラル採用とは、現在働いている社員からの紹介で新たな人材を採用する手法であり求人媒体に頼らない求人手段の一つです。

外国人ネットワークの活用

外国人従業員がすでに在籍している企業であれば、そのネットワークを活用する方法もあります。「外国人同士のリファラル」は特に紹介意欲が高く、定着率も良好でしょう。ただし、在留資格の確認はもちろん、外国人雇用につながる環境整備に注意しましょう。

徹底した「ホワイト企業化」の推進

紹介制度は**中の人**による信頼が前提です。つまり、今働いている社員が「自社はブラック企業でないため、安心して紹介できる」と思えることが大切です。そのためにも、以下のような「ホワイト企業化」の取り組みを今一度点検しましょう。

- ① 残業の見える化と削減（勤怠システム導入）
- ② 給与支払いの透明性（手当や昇給基準の明確化）
- ③ 有給取得の促進（事前申請ルールの徹底）
- ④ ハラスメント対策の社内周知と研修の実施
- ⑤ 誕生日休暇や記念日休暇などの制度づくり

効果的なPRとフォロー体制の整備

リファラル採用制度を作っても、「制度の存在を知らない」「忘れていた」という状態では効果は出ません。以下のような工夫を重ねましょう。

- ① 制度紹介パンフレットの配布・社内掲示
- ② 毎月の朝礼や社内SNSで定期的にリマインド
- ③ 成功事例を共有し「誰が紹介してどう成功したか」を可視化
- ④ 紹介された新入社員への丁寧なフォロー（教育・面談・定着支援）

また、社員の声を定期的にヒアリングし、制度そのものをブラッシュアップしていくことも大切でしょう。