

# 人材確保に欠かせない『社員紹介制度』 工夫ひとつでより効果的に



企業が成長する上で、優秀な『人財』の確保は不可欠です。今回は、採用方法のひとつである『社員紹介制度』のメリットと、制度を工夫して活用し、効果を上げた取り組み事例について、船井総研ロジ株式会社の河内谷庸高氏に解説してもらいます。



## 改めて注目を集める社員紹介制度

ドライバー募集で、“社員や知人から紹介してもらおう”という社員紹介制度は昔からよく行われています。最近では“リファラル※採用(推薦採用)”とも呼ばれ、「採用した人材が定着しやすい」「採用コストが抑えられる」などのメリットがあるため、見直されています。

しかしながら、“誰かを紹介してくれたら、数万円支給”といった社員紹介制度を取り入れているものの、あまり効果が出ていないのが現状ではないでしょうか。社員からの紹介数を増やし、入社後の定着率を高めるためには、インセンティブ(報酬金)の支給方法を工夫するといった“仕組み化”が重要になってきます。

※:リファラル(referral:紹介、推薦、委託)

## 社員紹介制度のメリット

- 採用者の定着率向上  
社員が社風に合う人材を紹介するため、入社後のミスマッチが少なく定着率が向上。
- 採用コスト低減  
有料の求人誌や求人サイトに広告の掲載が不要。
- 採用プロセス短縮化  
事前に社員から紹介される人材の情報があるため、面接にかかる時間・手間が短縮。

## 工夫しながら制度を活用し、採用をより効果的に

社員紹介制度を活用するにあたり、自社独自の工夫で採用につなげている事例を紹介します。同制度では紹介者に対して報酬金が支給されることがありますが、過度に高額だと「職業紹介」となり職業安定法に抵触※する恐れがありますので注意してください。

※一般的には、人を紹介して報酬を得ることは人材紹介業になります。しかし、自社の社員から紹介を受け、会社はその紹介してくれた社員に対して賃金や給料という形で紹介報酬を支払うことは例外的に認められています。ただし、過度に高額な紹介報酬は「職業紹介」と指摘される可能性がありますので、詳しくは職業安定法第40条をご確認ください。

### 紹介者に対するインセンティブの工夫

#### 報酬金を分割して支給 (A社のケース)

〈実施内容〉

新たに人を紹介してくれた社員に、「入社が決まったら12万円支給」と報酬金を1回ですべて渡すのではなく、毎月5,000円を2年間にわたり支給しています。その期間中に退職してしまった場合は、翌月以降は支給されません。支給を分割することで、新規採用した社員が短期間で辞めてしまった場合のリスクを減らせます。

〈効果〉

- ・5,000円×24カ月=12万円となるが、求人広告を利用し、1年間の教育・育成・定着までの費用をトータルで考えるとコスト低減になります。
- ・紹介者が、社員が辞めないようにフォローしてくれるようになり、より定着率が向上。

#### 会社に紹介した時点で支給 (B社のケース)

〈実施内容〉

「入社が決まったら〇万円支給」ではなく、合否結果に関わらず社員に支給しています。紹介して面接を受けただけで社員に1万円、そして実際に入社し3カ月経過すれば、さらに5万円を支給しています。支給まで条件ハードルが低く、すぐにもらえるため紹介意欲が高まります。

〈効果〉

- ・紹介しただけで支給されるので、より気軽に紹介してもらえるように。
- ・求人広告を掲載しただけで1人あたりのコストが1万円以上かかっていたため、合否にかかわらず支給しても費用対効果が改善。

### 紹介者と入社社員に対するインセンティブの工夫

#### 離職しそうな時期の前に支給 (C社のケース)

〈実施内容〉

支給金額は、自社の募集から定着までにかかった費用を算出して設定。入社して2週間・1カ月・3カ月・9カ月・1年経過のタイミングで支給しています。同社の過去退職者の傾向を分析すると、これらのタイミングで退職する人が多かったため、あえてその時期に紹介者と入社社員に支給することで離職率を下げています。

〈効果〉

- ・支給金額を募集から定着までにかかるコスト内に設定することで、高い費用対効果を実現。
- ・離職が発生しやすい時期を見計らい報酬金を支給するとともに、ねぎらいの言葉をかけることで定着率が向上。

数々のメリットがある『社員紹介制度』は、  
インセンティブの工夫ひとつで、より効果を発揮!

河内谷庸高 (かわちや のぶたか)

船井総研ロジ株式会社 物流ビジネスコンサルティング部所属、部長、エグゼクティブ経営コンサルタント。  
運送会社・物流会社向けにマーケティング戦略の立案から販促・営業企画、新規事業参入等、業績アップコンサルティングに従事。近年はドライバー採用・定着・育成をメインテーマに活動。ホームページを核とした求人方法で、エリアや企業規模に関わらず、今の時代でもドライバー採用に困っていない運送会社を各地で輩出している。物流企業経営研究会「ロジスティクスビジネス経営研究会」を主宰。