

コロナ禍のリファラル採用調査

企業の4割がリファラル採用の活用検討？
自社を紹介する際の障壁はなに？

1

コロナ禍のリファラル採用調査 独自調査サマリ

2

MyReferによる解決施策のご案内

#調査内容サマリと調査項目

・調査サマリ

企業を成長させる即戦力人材の採用は、自社のHR戦略を実行させるための重要な施策となっています。しかしながらオフラインでの採用活動が制限されていることで「オンライン選考での見極め」や「求める人材が見つからないこと」が課題となっていることが分かりました。そんななか、コロナ禍の採用に4割の企業がリファラル採用を活用・検討しています。

企業と採用候補者は互いにリアリティのある情報交換を望み、採用候補者の中には現役社員から情報収集をおこなう動きもあります。リファラルリクルーターの役割を果たした社員に対しては、インセンティブの付与だけでなく、人事評価やマネジメント要件として評価している企業が多くあります。

一方で、実際にリファラル採用をしたことがある社員は全体の3割です。知人・友人に自社で働く魅力を伝えることが苦手、紹介へ手間や不安がハードルになっています。活躍するリファラルリクルーターを増やすためには、適切に自社を語る魅力を伝えるサポートや手間や不安を少なくする工夫が必要です。

・調査項目

- コロナ禍の採用課題やリファラル採用の活用状況、期待事項
- 紹介リクルーターに対する評価方法
- 自社を紹介したことがある人の割合や自社の魅力を伝えるため必要な情報や要素

#調査概要

調査概要	「コロナ禍の採用に関する調査」	リファラル採用リクルーター実態調査
調査期間	2021年5月25日～26日	2021年5月26日～31日
調査対象	従業員数500名以上の会社の人事・経営者	従業員数30名～1000名以上でリファラル採用制度がある会社の従業員
有効回答数	188名	500名
調査方法	インターネット調査	インターネット調査
調査主体	株式会社MyRefer	株式会社MyRefer

1. コロナ禍の採用課題やリファラル採用の活用状況は？

2. なぜリファラル採用を活用するのか、期待することは？

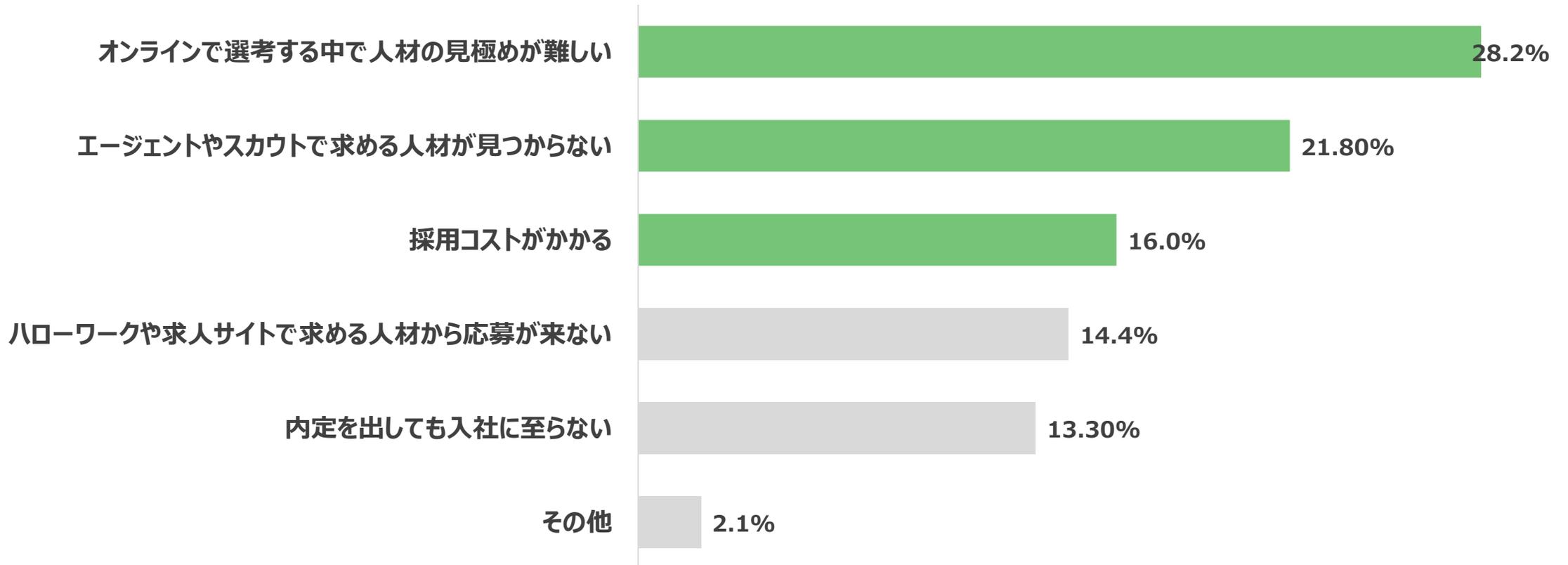
3. 紹介リクルーターに対する評価方法は？

4. 自社を紹介したことがある人の割合は？

5. 自社の魅力を伝えるため必要な情報や要素は？

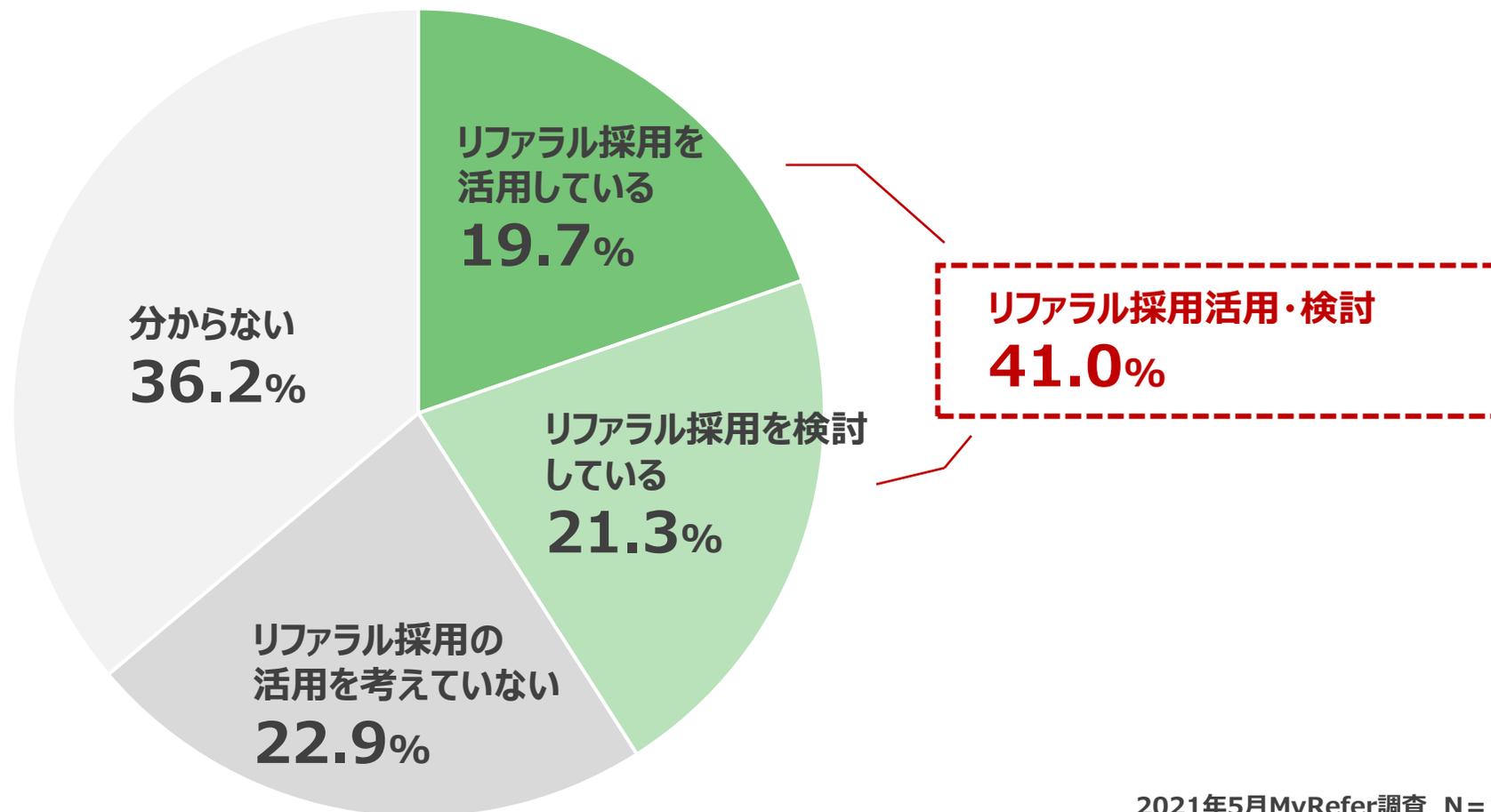
コロナ禍の採用活動では「オンライン選考での見極め」や「求める人材が見つからないこと」が課題に

コロナ禍を採用する上での課題を教えてください。



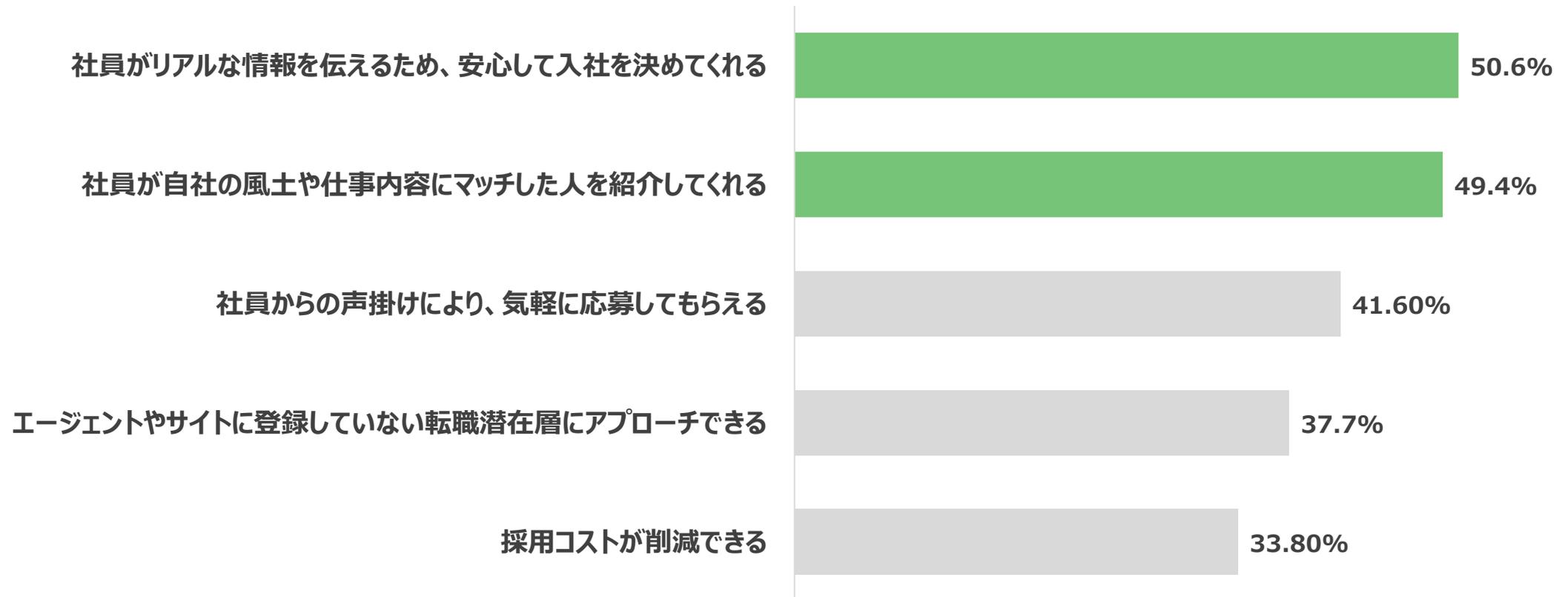
コロナ禍の採用に4割がリファラル採用を活用・検討している

コロナ禍の採用にリファラル採用を活用していますか



リファラル採用に期待することは 「社員からのリアルな情報伝達」「マッチした人の紹介」

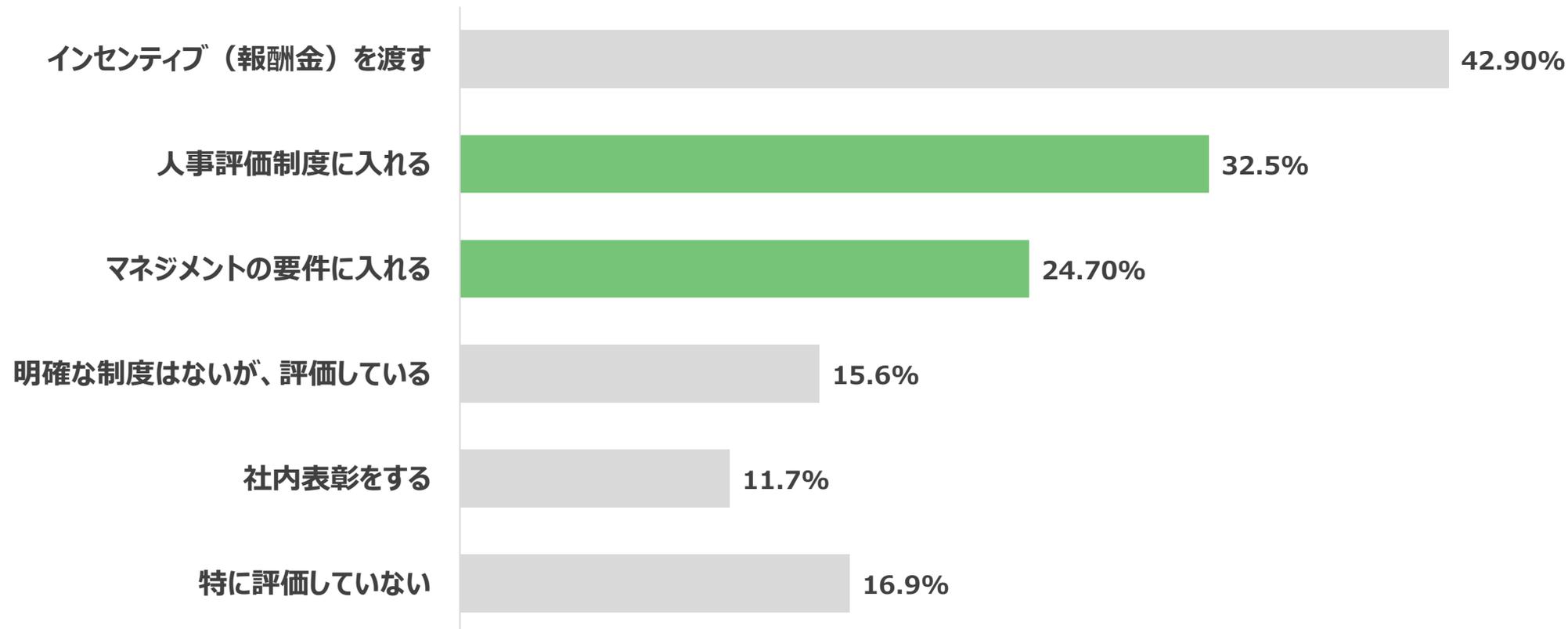
リファラル採用を活用する上で期待することを教えてください



2021年5月MyRefer調査 N=77名

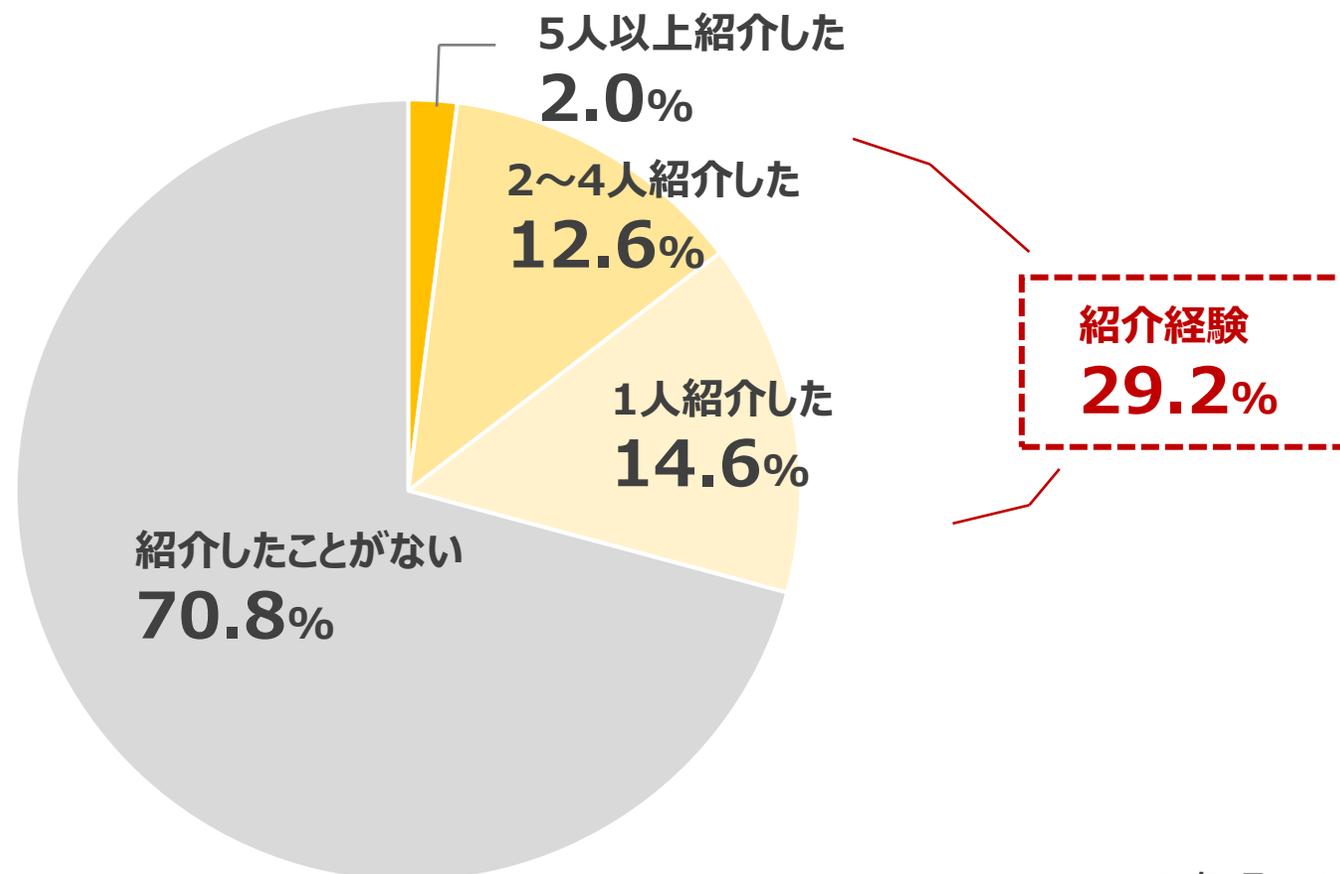
リファラル採用に取り組むリクルーターの評価として、
3割の企業が人事評価、2.5割の企業がマネジメント要件に入れている

リファラル採用に取り組むリクルーターについてどのように評価していますか



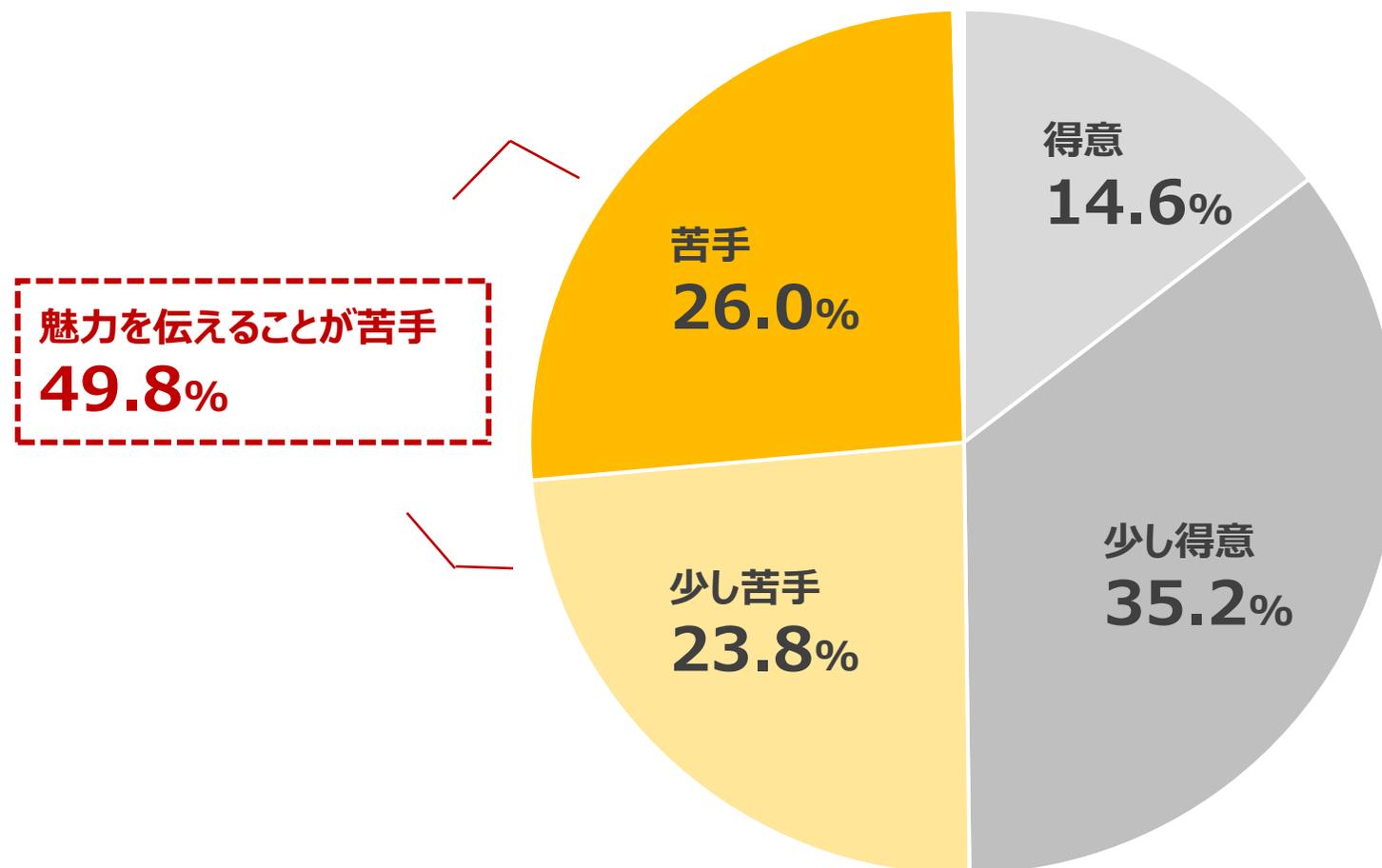
知人・友人を紹介したことがある社員は**3割**

知人・友人に自分の会社を紹介したことがありますか



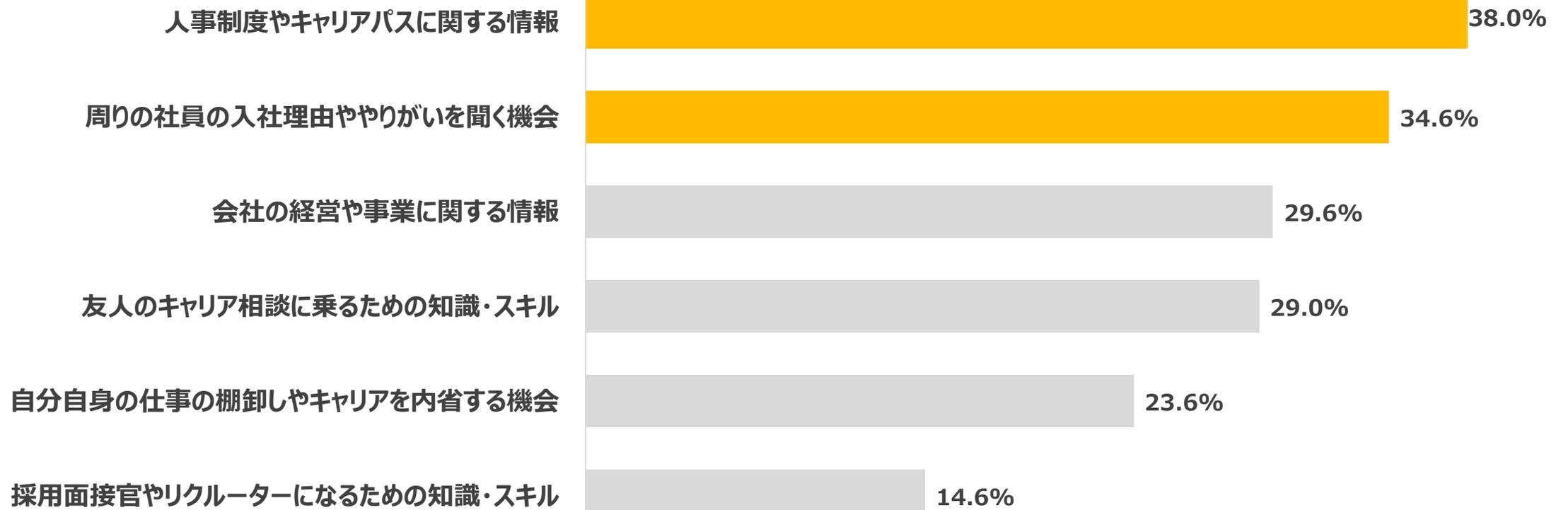
社員の半数は自社の魅力を伝えることが苦手

知人・友人に自社で働く魅力を伝えることは得意ですか



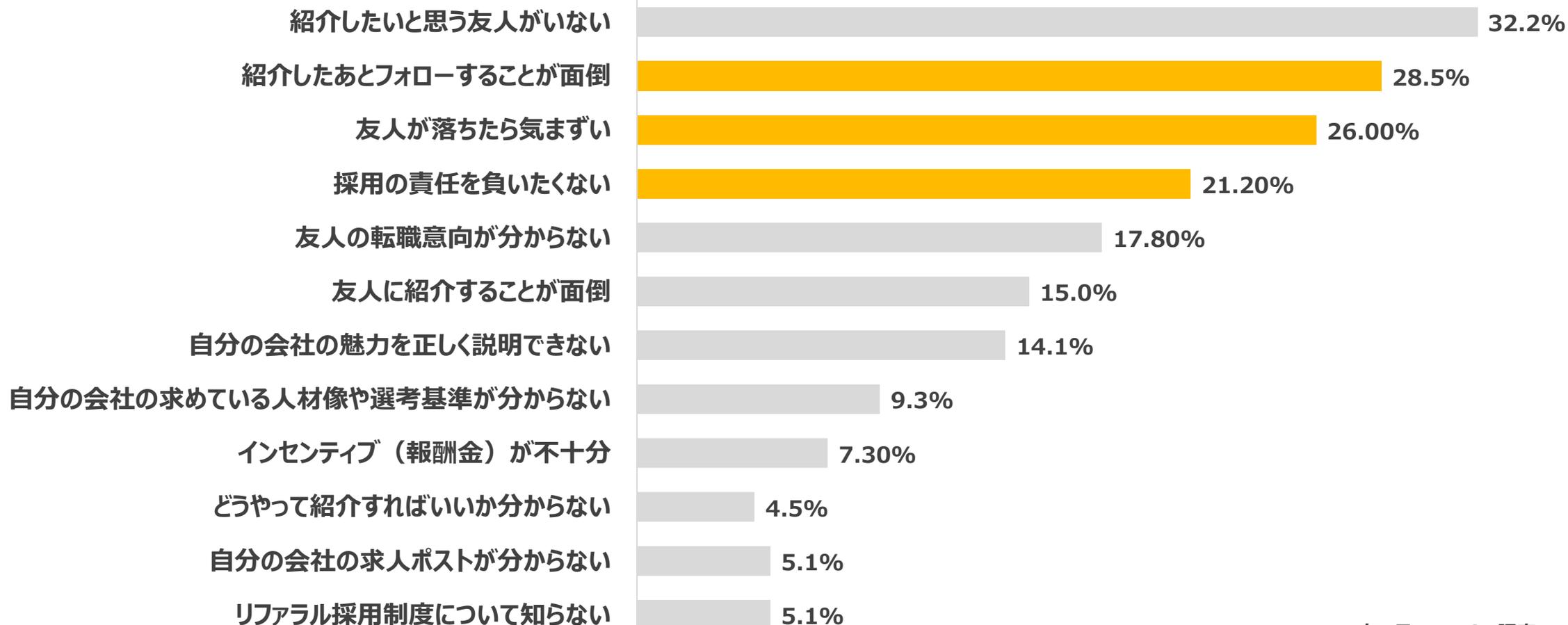
魅力を伝える上で「人事制度やキャリアパス」 「周りの社員の入社理由や、やりがい」を知りたいと思っている

どのような要素があれば、知人・友人へ自社で働く魅力を伝えやすいですか



実際に紹介する上で、**手間や不安**がハードルになっている

知人・友人に自分の会社を紹介する上で、どのようなことがハードルになりますか



#調査結果サマリ

1. コロナ禍の採用課題やリファラル採用の活用状況は？

人材の見極め、マッチした人材の獲得に向け、コロナ禍で4割以上の企業がリファラル採用に着手・検討

2. なぜリファラル採用を活用するのか、期待することは？

「自社の本当の価値やリアルな情報の伝達」や「風土やカルチャー、仕事内容にマッチ」している人材の獲得

3. 紹介リクルーターに対する評価方法は？

従業員への報酬制度を導入する他、人材評価制度やマネジメント要件に入れ込み人事制度化する企業が3割超

4. 自社を紹介したことがある人の割合は？

自社を紹介した経験のある社員は約3割、実は半数が自社の魅力を語ることに苦手意識がある

5. 自社の魅力を伝えるため必要な情報や要素は？

人事制度や他社員の入社理由情報等があれば紹介しやすいが、社員にとっての紹介の手間や不安(責任)は課題

1. コロナ禍の採用課題やリファラル採用の活用状況は？

自社のカルチャーや仕事内容にマッチした 人材獲得のためのリファラル採用の活用

2. なぜリファラル採用が活用されているのか？

「自社の本当の価値やリアルな情報の伝達」や「風土やカルチャー、仕事内容にマッチ」している人材の獲得

3. 紹介リクレーターに対する評価方法は？

従業員への報酬制度を導入する他、人材評価制度やマネジメント要件に入れ込み人事制度化する企業が3割超

4. 自社を紹介したことがある人の割合は？

自社を紹介した経験のある社員は約3割、実は半数が自社の魅力を語ることに苦手意識がある

5. 自社の魅力を伝えるため必要な情報や要素は？

人事制度や他社員の入社理由情報等があれば紹介しやすいが、社員にとっての紹介の手間や不安(責任)は課題

1. コロナ禍の採用課題やリファラル採用の活用状況は？

自社のカルチャーや仕事内容にマッチした 人材獲得のためのリファラル採用の活用

「自社の本当の価値やリアルな情報の伝達」や「風土やカルチャー、仕事内容にマッチ」している人材の獲得

3. 紹介リクルーターに対する評価方法は？

インセンティブ、評価等自社に合ったリファラル制度設計

従業員への報酬制度を導入する他、人材評価制度やマネジメント要件に入れ込み人事制度化する企業が3割超

4. 自社を紹介したことがある人の割合は？

自社を紹介した経験のある社員は約3割、実は半数が自社の魅力を語ることに苦手意識がある

5. 自社の魅力を伝えるため必要な情報や要素は？

人事制度や他社員の入社理由情報等があれば紹介しやすいが、社員にとっての紹介の手間や不安(責任)は課題

1. コロナ禍の採用課題やリファラル採用の活用状況は？

自社のカルチャーや仕事内容にマッチした 人材獲得のためのリファラル採用の活用

「自社の本当の価値やリアルな情報の伝達」や「風土やカルチャー、仕事内容にマッチ」している人材の獲得

3. 紹介リクルーターに対する評価方法は？

インセンティブ、評価等自社に合ったリファラル制度設計

従業員への報酬制度を導入する他、人材評価制度やマネジメント要件に入れ込み人事制度化する企業が3割超

4. 自社を紹介したことがある人の割合は？

リクルーター社員に対する社内広報の活性と情報浸透 手間なく、気軽に活動できる紹介フローの策定と落とし込み

人事制度や他社員の入社理由情報等があれば紹介しやすいが、社員にとっての紹介の手間や不安(責任)は課題

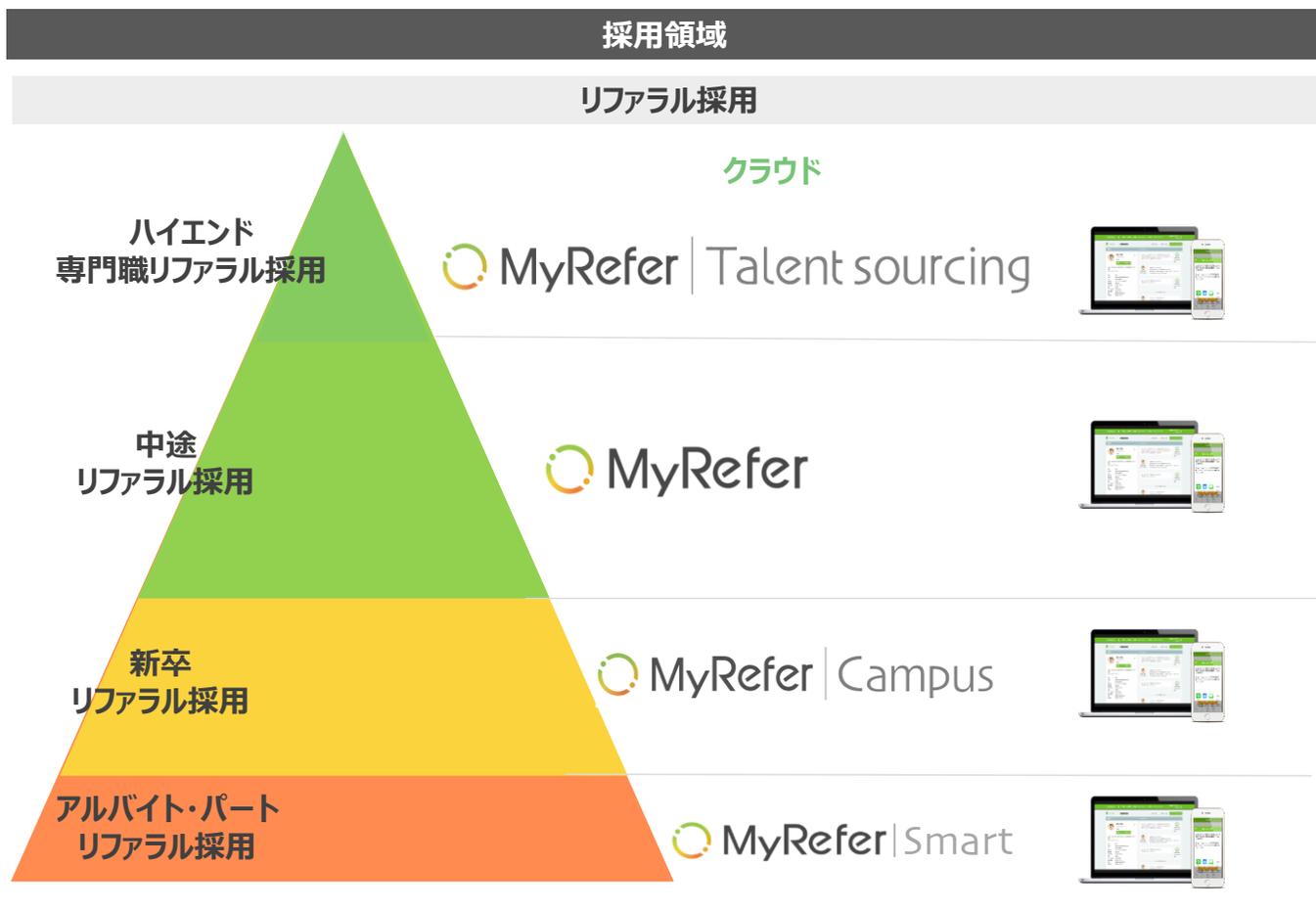
1

コロナ禍のリファラル採用調査 独自調査サマリ

2

MyReferによる解決施策のご案内

MyReferは企業の採用力を再現性高く強化させるHRTechサービス エンゲージメントと採用を結びつけるプラットフォーム



全国700社以上の企業様、40万名の社員様にご利用いただき、
90%以上の企業様に継続いただいております。



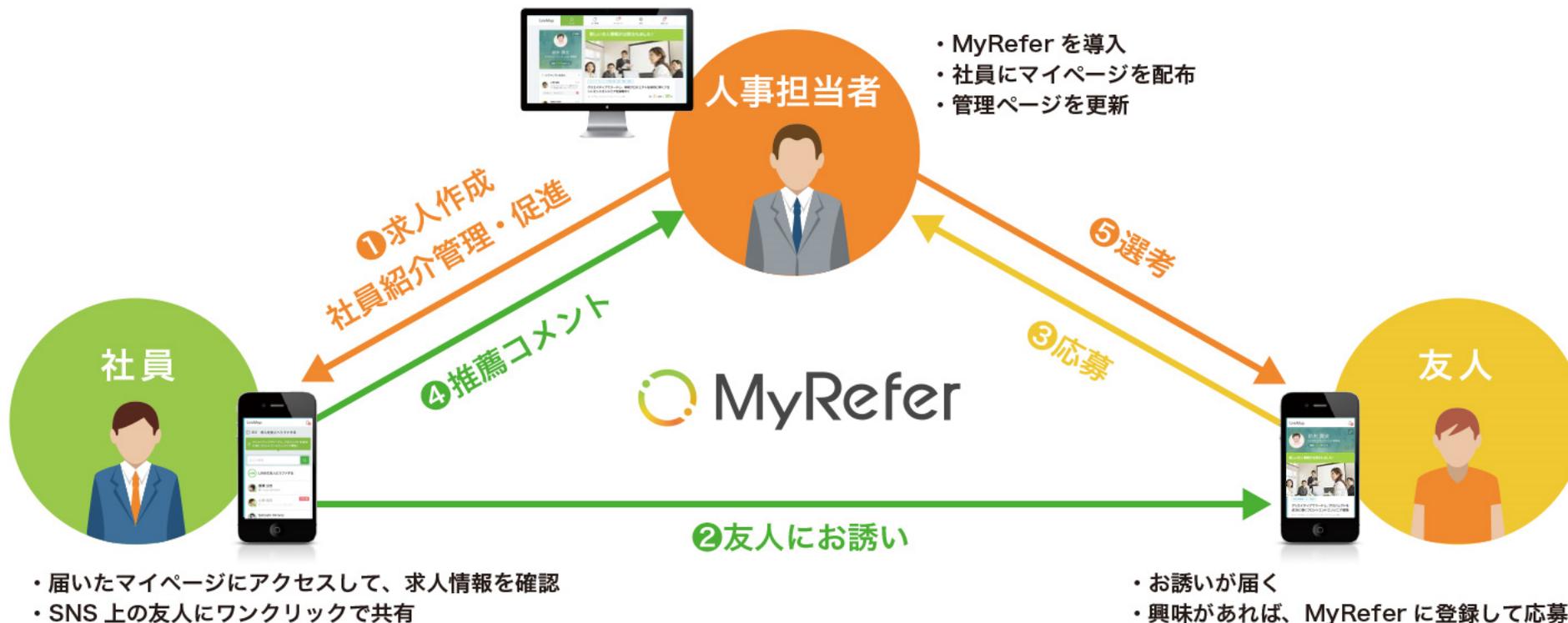
※日本マーケティングリサーチ機構の調査

MyRefer導入企業（一部）



採用成功率
96%

MyReferは最も簡単にリファラル採用を導入し、活性化し続けるサービスです



社員を介して、リアリティのある自社情報を訴求することが可能
転職者の入社決め手となる「リアルな環境」や「働き方」、「給与」など
自社の本当の魅力、正しい価値を外部ブランディングできる

社員を自社のファンにする 自社理解を促進する広報活動が可能

①お知らせ（ニュース）タイトル

タイトル例

- ・結婚インセンティブの全容を公開！
- ・なぜ、当社が『社内異動制度』に力を入れるのか！
- ・わかりづらいリアル採用の制度と実態を全公開！

②なぜ、それをやるのか？-1（自社の存在価値）

あなたの会社の理念やビジョン、存在価値を記載しましょう。

③何をやるのか？（今回のニュースの概要）

今回のニュース（お知らせ）の概要を記載しましょう。

④なぜ、それをやるのか？-2（今回のニュースの背景）

今回のニュース（お知らせ）の背景を記載しましょう。

⑤どのようにやるのか（今回のニュースの詳細）

あなたの会社の理念やビジョン、存在価値を記載しましょう。

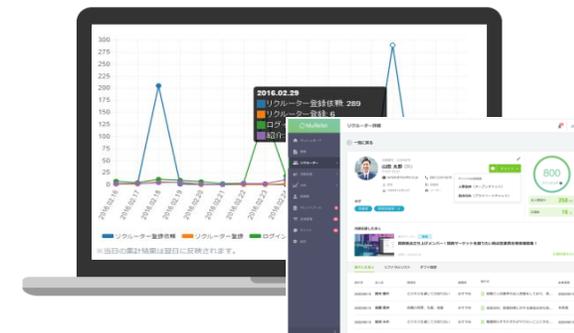
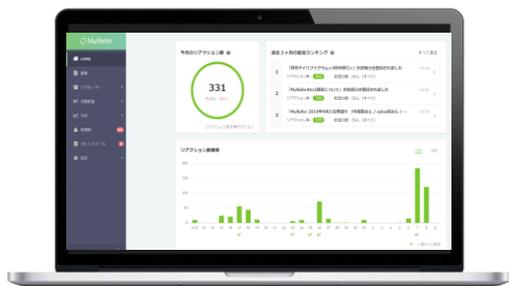


シンプルかつ直感的な
採用マーケティングツール

従業員ファーストのアプリ
セキュアな情報管理

おすすめコメントの蓄積
従業員の賞賛

エンゲージメントまで特定
できるアナリティクス機能



社員・求人・ニュースの管理と
活性化させる告知配信が可能

社員が楽しく、自発的に
自社の紹介や自社求人への応募
出戻り採用促進活動ができる

選考管理の過程で
手間をかけず従業員に賞賛・FBが
でき、透明性の高い運用ができる

社員・元社員の活動状況がわかり、
ファンスコアから社内ファンを特定

“ UIUXのシンプルさ、機能性により
手間のかかる社内への告知作業が
半自動で行えるため非常に楽である

-Customer ”

“ 社内の活動状況がランキングで
可視化されるのでログインしたくなる。
紹介も友達と会った際にすぐにできるから楽

-Customer ”

“ 使うほど自社の魅力ポイントがたまるので
面白いです。また、チャットで
感謝を伝えやすいのも魅力です。

-Customer ”

“ リアルタイムで社員の
活動率がわかり、社内アンバサダーの特定
までできるのでありがたい。

-Customer ”

#コンサルティングによる制度構築や伴走支援

Referral Engage Partners

おすすめしたくなるカルチャーを一緒につくる
リファラル エンゲージ パートナーズ_R.E.P

MyReferでは従業員が自発的におすすめしたくなる仕組みづくりを実現し
オーダーメイド型のコンサルティングプランを提供いたします



USEN-NEXT
HOLDINGS



ネスレ
Good Food, Good Life



Unilever



ひとの
ときを、
想う。



Crafting the Core



Inspire the Next



Changes for the Better



KONICA MINOLTA



Saint-Care



東急リパブル



KDDI Web Communications



Joy for creation! Joy for life!



MOS BURGER



ラクス



opt
e-marketing company



LAVA
International



「今を生きる楽しさ」を!
Japanet
TAKATA



Let's greet each other with a SMILE
滋慶学園グループ HOME

お問い合わせ



03-4500-2007



support@myrefer.co.jp



[問い合わせはこちらから](#)

■ 企業概要

会社名： 株式会社MyRefer

代表者： 鈴木 貴史

所在地： 東京都中央区日本橋小網町12-7

資本金： 8億6,750万4,198円（資本準備金含む）

事業内容： MyReferをはじめとしたHRTechサービスの企画、開発、運営
採用戦略コンサルティング

創業： 2015年4月1日（サービス開始日：10月1日） ※1億円の資金調達

設立日： 2018年5月28日（事業開始日：8月1日） ※3.6億円の資金調達