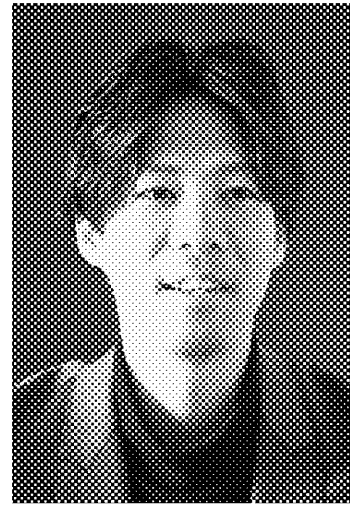


産業界で人手不足や採用難が深刻化する中、社員が知人や友人を自社に紹介して選考につなげる「リファラル採用」に注目が集まっている。同採用を効率化・活性化するクラウドサービスを手がけるリフカム（東京都渋谷区）の清水巧社長に、リファラル採用の現状や同社の支援策について聞いた。

リファラル採用の現状は。

「4、5年前からリファラル採用という言葉が広がってきた。現在の当社への問い合わせ件数は10年前と比べ

リファラル採用支援



リフカム社長 清水 巧氏

約10倍になった。元々リファラル採用を検討はベンチャー企業でよくある場合が多い」
く取り組まれていた。『どのようない点やが、近年は大手企業も欠点がありますか。』
実施している。人手不 「紹介を受けた側は足により、人材を探り 会社の良いところだけたくても採れないとい でなく、課題や仕事のう課題に直面してから 大変さなどの悪いとこ

顧客企業の課題明確化

るも社員から聞いてい る。その上で志望して いるため、通常の採用 より入社率や定着率が 良い。一方、採用担当 者は社内周知のための 記事執筆や説明会実施 など、想像以上に手間 がかかることが課題。 社員側はそもそも募集 状況がわからなければ 友人に紹介できない」
リファラル採用を どのように支援してい ますか。
「当社提供のアプリ ケーションで自社の募 集状況を簡単に確認可 能なほか、紹介したい 友人を登録できる。ア プリには当社の社員が 執筆した当事者からの 談記事も掲載してい る。また、紹介したい と思える会社でなけれ ばリファラル採用に至 らない。顧客社員への アンケートを実施し、 企業の課題を明確化す るなど、組織をより良 くする支援にも取り組 んでいる」
今後の取り組み は。
「一番の競合は外部 に頼らず自社でやって みようとする企業だ。 当社は工数を抑えて成

果を出せることを積極 的に伝えていく。最初 京都市新橋区の子会社 は入り込んで支援する となった。幅広い人材 が、1、2年後には顧 客自身が当社のシステ ムを利用しながら運営 フアラルを切り口に支 援方法を広げていき 当社は2024年にウ

記者の目

リフカムは顧客社員へのアン ケート結果から「社員のエンゲ ージメント（愛着）向上がどの くらい売り上げ増加やコスト削 減につながるかを伝えている」 （清水社長）。リファラル採用 推進への取り組みは、社員の知 識などに投資して企業価値を向上させる人 的資本経営にもつながる。人材確保だけで なく生産性向上が期待できる。（楠田 勇）

会社への愛着向上に利点