



採用を仲間集めに

## リファラル採用の活性支援ツール「Refcome」のご紹介



株式会社リフカム

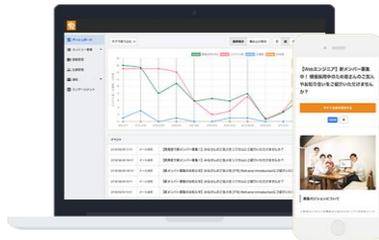
© 2019 Refcome, Inc.

# 企業概要

ミッション：「採用を仲間集めに。」

企業名 : 株式会社リフカム  
代表取締役 : 清水巧  
株主 : 伊藤忠テクノロジーベンチャーズ、IncubateFund、ANRI、BEENEXT、DraperNexus、GenuineStartup  
場所 : 渋谷区恵比寿 1-20-18 三富ビル新館 4F  
事業内容 : リファラル採用を促進する「Refcome」  
エンゲージメントを計測する「Refcome Engage」  
リファラルスコアを計測する「Refcome Score」の製品開発、販売、運用支援

 Refcome



紹介採用の効率化と可視化を実現

 Refcome Engage



社員のエンゲージメントを可視化

 Refcome Score



活性化のボトルネックを特定

# 導入実績

あらゆる 業界/規模感/採用形態 において**850社以上**の実績  
5名～数万名規模まで

## IT



## 飲食・外食



## メーカー/信販



## 教育



## 人材



## 保育・介護



## 商社・不動産



## 百貨店



## コールセンター



# リファラル採用の失敗例

リファラル採用は**自社で一度失敗するとリカバリーが難しい採用手法**です

## <よくある失敗例>



### ①友人紹介キャンペーンを企画し、チラシ掲示

- 本部が企画を立案し、周知とチラシを貼って紹介を待つ。
- 具体的な目標設定と施策の検討は行わず、とりあえずやってみる。

### ②応募が少ないから報奨金をあげる

- 応募が来ない理由を「報奨金が低い」からと仮説を立てる。  
→ ポイント：お金を出して社員は動きません。

### ③応募が来ないから「自社には合わない」と判断してしまう。

- 『エンゲージメントが低い』『魅力が無い』と上手くいかない理由をすり替える。  
→ ポイント：やり方次第で、どのような企業でも応募は来ます。

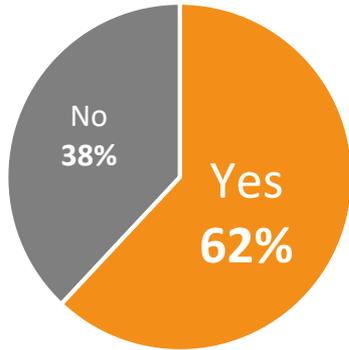
**採用の課題は大きくなる一方で、人事と社員がしらけて続行不能...**

# リファラル採用は運用に躓く会社が多い

悩みは「紹介が来ない」「制度と取り組みが認知されない」「時間が足りない」

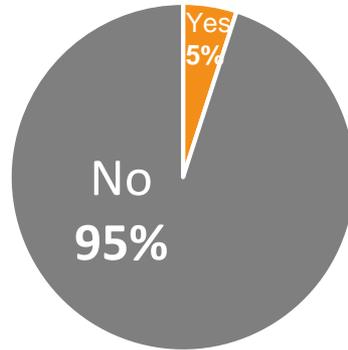
リファラル採用の導入企業比率

図1



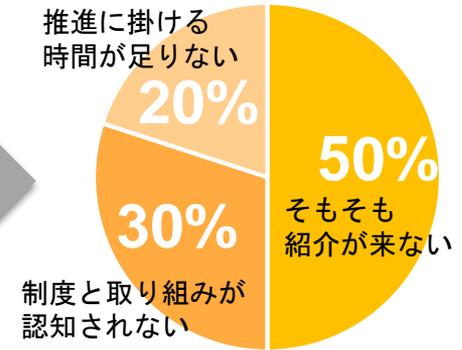
運用に成功を実感している企業比率

図2



Noと回答した理由

図3

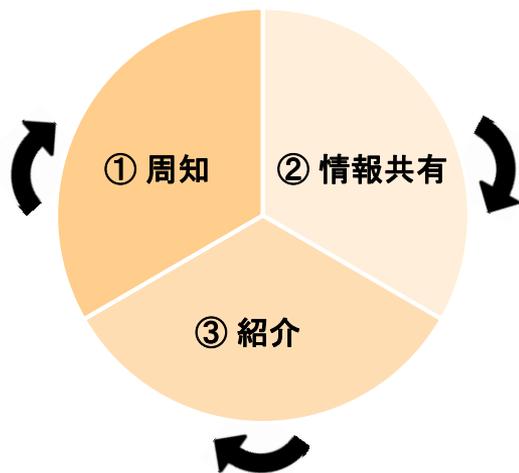


出所：\*図1『エン人事のミカタ』リファラル（社員紹介）採用に関するアンケート調査結果(<https://www.atpress.ne.jp/news/140779>)

\*図2.図3 リフカム社調べ 弊社にお問い合わせ頂いた企業を対象(n=850~)

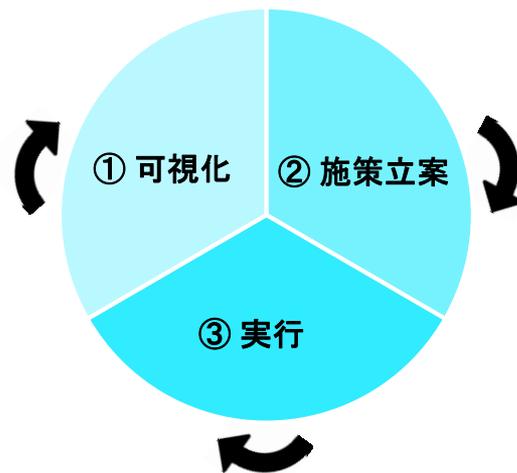
# リファラル採用のポイント：2つのサイクルを同時に回す

運用のサイクル



- ① リファラル採用の取り組みを全社に周知
- ② 各グループで採用情報の共有
- ③ 従業員から友人・知人に求人を紹介

活性のサイクル



- ① リファラル採用のボトルネックを特定
- ② 課題に対して施策を立案
- ③ 施策を実行し効果を検証

# Refcome

「周知の半自動化」「求人情報の共有」「活動データの一元管理」によって、  
施策の立案・運用の効率化を図り、リファラル採用を負荷無く推進する仕組みを整えます

Refcome



① 工数を掛けずに半自動で周知（メール・アプリ）



② 従業員が手間無くSNSを通じて簡単に紹介



③ 候補者の応募情報を自動で取り込み一元管理



④ 従業員の活動状況と応募状況を数値で可視化

# Refcome

繋がっている友人にメール・LINE、Facebookで職場を招待

Step1. 求人を選択



Step2. 紹介相手の名前を入力



Step3. 招待リンクを友人へ送付



# Refcome

システムだけでなく招待カードを利用して友人・知人に職場を紹介



# Refcome

従業員への周知  
(スマホアプリを活用したPush通知)



従業員向けページ



求人詳細ページ



その他会社・求人情報をコンテンツとして掲載

**【責任者インタビュー】**

**【社内イベント情報】**

**【新入社員情報】**

**【リファラルペアインタビュー】**

**【福利厚生情報】**

**【責任者インタビュー】**

【職場体験】「ポジティブ」を全方向に広げていきたい。「従業員と会社との間にwin-winの関係」を。

**【社内イベント情報】**

【お祝い】「浴衣」を着たら、夏が始まる

**【新入社員情報】**

【お祝い】お祝いメニューをいただきます！

**【リファラルペアインタビュー】**

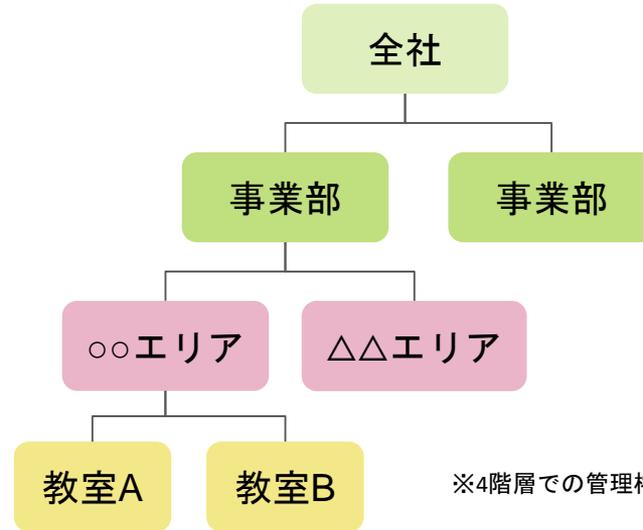
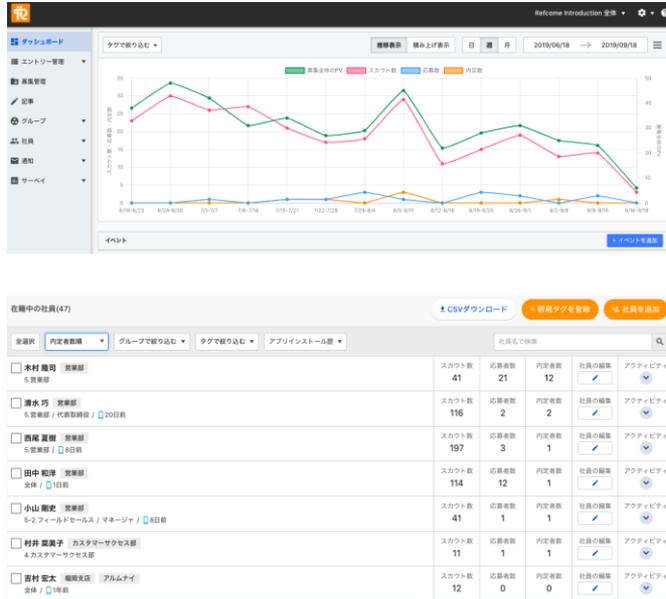
紹介しやすい理由は、人間関係の良さ

**【福利厚生情報】**

【お祝い】「エンタテインメント」が好きな会社です！

# Refcome

社内の動きを可視化 / 貢献している社員を見逃さずに賞賛



※4階層での管理権限設定が可能

# Refcome

## システム導入前

### システム導入前の特徴

1. 工数を掛けなければ社内へ周知が出来ない
2. 効果的な施策か不明なまま実行する
3. 従業員は手間を掛けないと情報が入手出来ない
4. 従業員がリファラルする度に負荷がかかる

採用情報の発信に  
工数を掛けて実施



一部の情報に基づき仮説を  
立て施策を実施する



従業員は手間を掛けて  
採用情報の確認を行う



従業員が人事と友人の間に  
立ち連絡を取り合う



## システム導入後

### システム導入後の特徴

1. 工数を掛けずに社内へ周知が出来る
2. データに基づき効果的な施策が実行出来る
3. 従業員は手間を掛けず簡単に情報が入手出来る
4. 従業員がリファラルする負荷が最小限になる

採用情報の発信を  
自動で実施



データを参考に仮説を立て  
施策を実施出来る



従業員は手間を掛けずに  
採用情報の確認が出来る



友人が従業員を介さず  
人事と連絡が取れる





採用を仲間集めに