

本社勤務者の紹介制度について

担当部署 経営管理本部人事総務部

周知日 2019年6月3日

<目的>

「社員全員が採用担当」という意識を醸成し、組織を強化化する。

優秀な人材を**採用し続ける事**は**組織の成長**に繋がり、**永遠**に続けなければいけない。

<現在の採用における課題・問題点>

■「採用難」「売り手市場」の労働市場による応募数や採用数の少なさ

⇒2018年卒の新卒求人倍率は1.78倍と前年(1.74倍)をさらに上回る状況で、売り手市場が続き、学生の大手志向が一層強まっている。

⇒中途採用においても厚労省「一般職業紹介状況」2017年8月の有効求人倍率は1.52倍とバブル期を超える43年ぶりの高水準で推移しており、少子高齢化の進行とともに中長期的にも採用難が継続する見込み。

■社員の採用に対する当事者意識の醸成

⇒「採用難」「人員不足」は、事業戦略の実現や改革のスピードを落とし、組織の弱さにつながる。

⇒募集している職種が多く、対応する優先順位の高さが管轄する部門の責任者の熱意や協力度が異なり、面接日時や選考結果のレスポンスのスピード差により「他社内定による当社の選考辞退」という結果もある。



<解決策>

社員のみなさまが良い人材**と巡り合ったら、当社を推薦してもらい、採用につなげたい！！**

⇒「**良い人材**」とは7つのバリューに沿っている方を指します。

⇒SNS(TwitterやFacebook)上の知り合いや旧友など、社員のみなさまのご紹介を通じて人材にアプローチすることで、最初は当社志望ではなかった方が入社につながることを期待しています。ぜひご協力ください。

1 本社勤務者定義および対象部署

<本制度の対象部署>

下記に定義する社員が本社勤務の応募者を紹介した場合に本制度の適用を行う。

- マーケティング部門、パーソナルトレーニング事業部のうち給与規程において本社の給与体系が適用されている社員
- 経営管理本部の所属社員

<本制度の対象となる紹介者> ※本社全員が利用可能です。

管理職正社員
正社員
契約社員・嘱託社員
アルバイト(インターンシップの学生アルバイト含む)

<紹介者に支給する紹介一時金の金額及び支給要件、支給時期>

■ 紹介一時金支給金額

紹介一時金の支給額は、階層別に金額を設定する。

ただし、当該支給額は、入社日が2019年6月1日以降2019年11月末日までの事案に対するキャンペーン期間の設定額であり、実績を踏まえて、見直す場合があります。

被紹介者の雇用区分	紹介一時金支給額
アルバイト(インターンシップ学生も含む)	30,000
契約社員	30,000
社員(一般職)	100,000
社員(主任・リーダー)	200,000
社員(アシスタントマネージャー)	400,000
管理職	600,000

■ 紹介一時金支給要件

紹介者が紹介一時金支給日に当社に在籍し、かつ、被紹介者が本採用になった場合に支給する。

■ 紹介一時金支給日

被紹介者が本採用になった日の属する月の翌月給与支給日

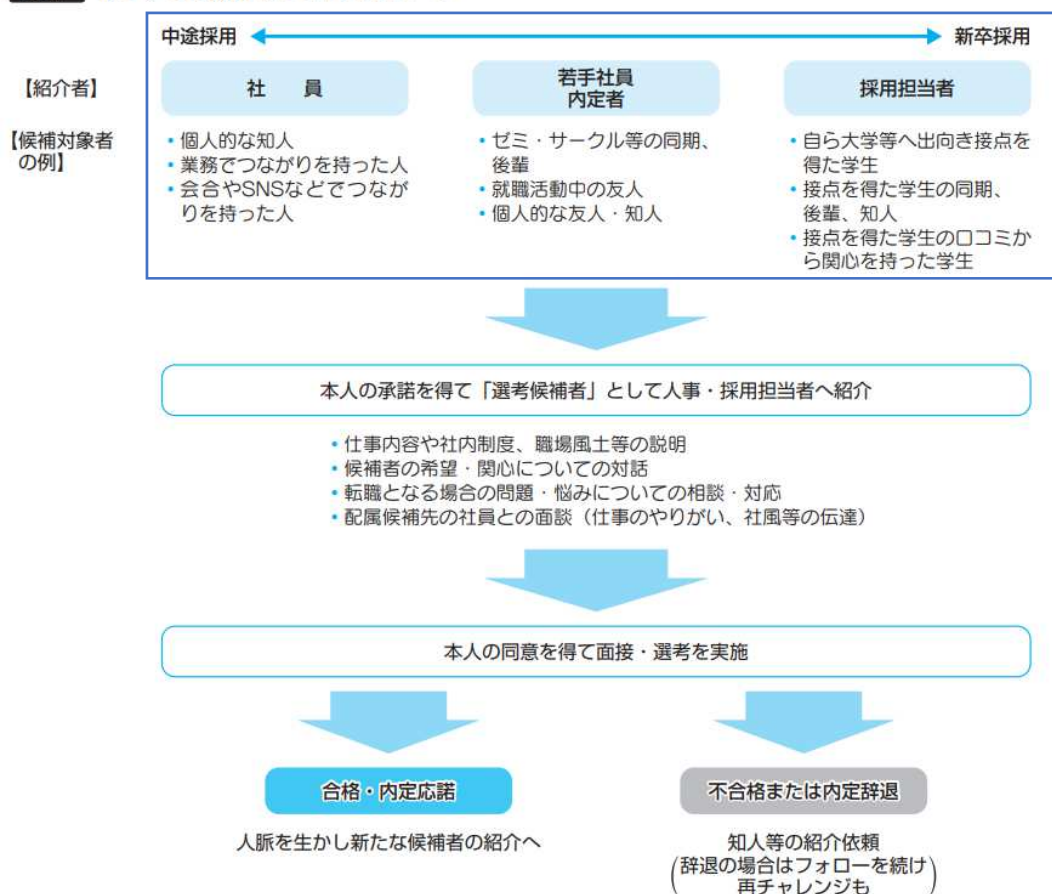
例) 8月1日が本採用日であった場合は、9月25日の給与にて支給する。

2 紹介から選考、入社までの流れ

本制度を利用する場合の社内手続は、非常に簡単です。

紹介していただける方に対して、人事総務部採用チームに連絡先を共有して、当社の採用担当から連絡してよいかの確認と合意を得ていただくだけです。

図表1 リファラル採用のプロセスイメージ



< 紹介から選考までの留意点 >

- 紹介者のお立場を立て、ご要望があれば必ず会う機会を設けます。
※安心してご利用ください。
- 縁故やコネ入社ではありませんので、**面接や選考は通常とおり実施**します。
- 紹介する社員の手間や負担を省くため、紹介者は、被紹介者に連絡してもよいかの合意を得るところまで、あとは採用担当にお任せください。
※紹介する社員の方の負担は、できる限り減らします。
- 初期接触は、ざっくばらんに面接というスタイルではなく、カジュアルに会って、面倒臭いから行かないと思われぬように留意いたします。