# 紹介採用のメリットデメリット

経営相談マンガ教材

こちらは、Ａ社長です。
Ａ社長は、ファミリーレストランを３店舗経営する社長です。
Ａ社長は、もともと、若いときから料理が好きでした。
そして、家族のだんらんのひとときを、レストランで楽しんでもらいたいという想いから、レストランを経営するようになりました。その味とおもてなしの良さから、固定客が少しずつ増え、今では、レストランを３店舗経営しています。

このＡ社長は、なにやら困った顔をしています。

『あー、困った困った。
最近、求人を出しても、全然応募が来ないよ。
それに、こないだも、ようやく応募があったかと思ったら、すごいトラブルメーカーの人が来ちゃって、会社の中をかき回すだけかき回して、いきなり、来なくなっちゃうんだもんなぁ』

# 求人コスト

B専務

『やっぱり、求人費用、コストがかなりかかってるから、もう、応募があったら、それまでにかかったコストを無駄にしたくないっていう気持ちが強くなっちゃって、ちょっとウチには合わなそうだなぁと思っても、とりあえず採用しちゃうんだよなぁ。そうすると、問題が起きちゃったりして、社内は混乱するし、すぐ辞めちゃうから、社内のモチベーションも下がっちゃうんだよなぁ。

やっぱり、人の問題って、本当に難しいなぁ。

いったい、どうしたらいいんだろう』

ある日のことです。こちらは、B専務です。B専務は、１５年前に入社し、長く、社長の右腕として、活躍しています。真面目で実直な働きぶりに、社長はとても助けられています。

B専務は、社長にある相談に来ました。

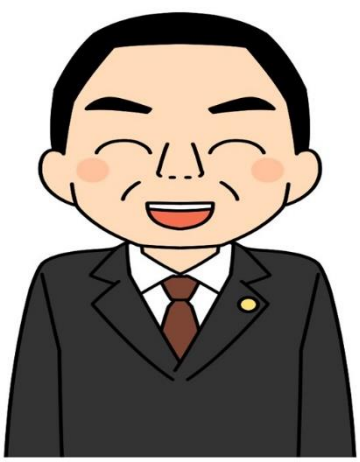
『社長、最近の人手不足のなかで、今日は一つ、ご相談があります。

実は、私の地元の同級生で、とても優秀なCさんという方がいます。

先日、地元で一緒にお酒を飲んでいたところ、ちょうど、これから転職活動をする予定だと言っていました。

そこで、もしよければ、Cさんに、わが社に入社してもらえないか、聞いてみようと思うのですが、いかがでしょうか？』

『おお！それはありがたいな。B専務が優秀と評価している人であれば、相当すごい人なのだろう。わが社の雰囲気ともマッチするのであれば、ぜひとも、入社してもらいたいね』



# Ｃさん

こちらがそのＣさんです。Ｃさんはとてもマジメな性格で、働きものでした。
Ｃさんは、Ａ社長の面接を受け、めでたく、入社することになりました。

『社長、ありがとうございます。がんばります』

『はい、ありがとうございます、こちらこそですよ、Ｃさん。Ｂさんがあなたはとてもとても優秀だと言っていました。期待していますので、宜しくお願いしますね』

## チームワーク最高

Ｂさんと Ｃさんは、地元の同級生でもあり、長年の付き合いもあって、気心知れた中であり、Ｂさんと Ｃさんのチームワークは最高でした。

## なじむ相談スピード

Ｃさんは、Ｂさんがいるおかげで、すぐに会社になじむことができ、またわからないことはどんどんＢさんにすぐに相談することができました。
そのため、Ｂさんと Ｃさんは社内のプロジェクトをすごいスピードでどんどん進めていきました。

『Ｂさん、Ｃさん、お二人のチームワークはすごいですね。息がぴったりで。お二人が一緒になって頑張ってくださるようになり、わが社はどんどん売上が右肩上がりになっています。本当にありがとうございます』

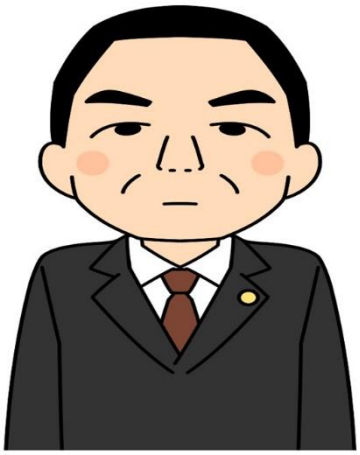
**数年後**
**Ａ社長**
**対**
**Ｂ専務**

それから、数年後のことです。

なんと、Ａ社長とＢ専務は、経営方針の違いから、Ａ社長とＢ専務という対立構造ができあがってしまいました。
ことあるごとに、Ａ社長とＢ専務は、対立することになってしまいました。

**Ｂ専務**
**辞表**

そして、とうとう、Ｂ専務から辞表が提出されてしまいました。その結果、Ｂ専務は退職することになってしまいました。
そして、ある日のことです。



　こちらは、Ｃさんです。Ｃさんが社長室に来ました。
『コンコンコン、社長、失礼します』
『おお、Ｃさん、おつかれさまです。今日は、どうされましたか？』
『社長、お話があります。すみませんが、今月いっぱいで退職させてください』
『ええっ！！Ｃさん、いったいどうしたのですか、なにかあったのですか？』
『ちょっと、家庭の事情で、地元に帰らなければならなくなりまして』
『家庭の事情というのは、いったいどんなことですか？』

『それはちょっとお答えできません』
『Ｃさん、もしかして、Ｂ専務が退職したからですか？』
『いえ、そういう理由ではありません。とにかく家庭の事情なのです』
『Ｃさん、本当のことを教えてもらえませんか？』
『いえ、とにかく家庭の事情ですので。それでは失礼します』

『ああー、頼りにしていたＣさんまで退職してしまった。なんとも残念な結果だ。悲しいなぁ。いったい、どうしたらいいんだろう。ちょっと今回の件、つまり、紹介で人を採用したことについて、メリット、デメリットを振り返ってみよう』

『まず、Ｂさんが Ｃさんを紹介してくれたことで、わが社の業績は大きく伸びたんだよなぁ。
　このときは、求人費用、求人のためのコストが０円で、無料で素晴らしい人財に来てもらえたんだ。これは紹介採用の大きなメリットだ』

# 事前に
# 人柄・性格
# 会社に合う

『しかも、もともと、事前に、Ｂさんが Ｃさんの人柄、性格、能力を把握していて、しかも、会社に合う人、わが社の雰囲気にマッチする人という判断で入ってもらえて、すぐに馴染んでくれて、実際、大活躍してくれた。
　だから、全く知らない人を求人するよりも、メリットがとても大きかった』

# 紹介者
# の影響

『しかし、他方で、問題は、紹介者の影響を受けるということかな。
　Ｂさんが辞めてしまったら、Ｃさんも辞めてしまった。このように紹介者の影響を受けるということか。紹介者が辞めてしまうと、一緒になって辞めてしまうとか、そういうデメリットがあるということかな』

# 満足度
# 定着率

『ということは、そうだ！！まず、今いる社員さんの満足度を高めたり、今いる社員さんと、会社の目標や理念を共有したりして団結力を高めて、社員さんの定着率を高めてから、そのうえで、紹介採用を推進していけばよいのかな』

『そうすれば、うちの会社が好きな人、うちの会社に満足している人が、さらに、うちの会社に合う人を見つけてきてくれるかもしれない。
　よし、そうかもしれないぞ、よし、とりあえず、もう一度、紹介採用のメリット・デメリットを再検討して、がんばってみよう！！』

＜参考＞
「社員さんが退職してしまう・・・」、
「求人の応募が少ない・・・」、
「トラブルになってしまった・・・」、
というご相談は良く聞かれるところです。

対策として、どんな方法がベストなのかということは、置かれている状況によって千差万別ですが、一つの手法として、紹介採用をクローズアップした事例をマンガ形式でお伝えしました（この物語は制作時点の情報に基づいておりますので最新の情報の確認を推奨します。