

2025年12月18日
株式会社ウィルオブ・パートナー

【企業の人事・採用職に聞いた「リファラル採用に関する調査】 リファラル採用、他手法と比較して 「定着率は2倍」「辞退率は最も低い」結果に

リファラル採用を活性化させるクラウドサービス「Refcome（リフカム）」を提供する株式会社ウィルオブ・パートナー（本社：東京都新宿区、代表取締役社長：清水 巧）は、リファラル採用を実施している企業の人事・採用担当者を対象に、「リファラル採用に関するアンケート調査」を実施しました。（調査期間：2025年11月17～11月18日）

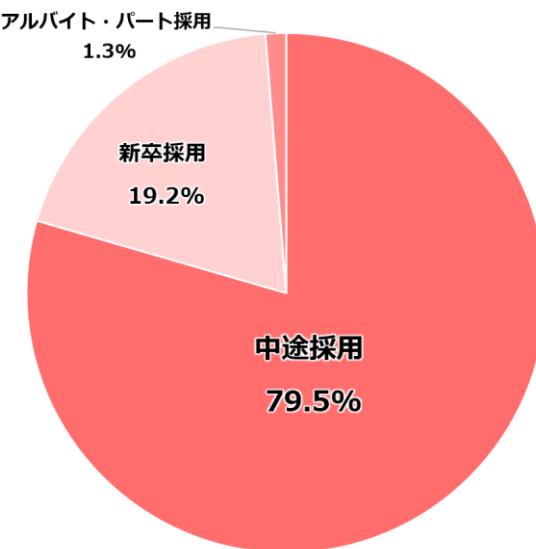
【調査結果トピック】

- 約80%が「中途採用」での活用。主な目的は「採用コスト削減」と「候補者の質担保」
- 1年後定着率90%以上の企業が約27%、選考辞退・内定辞退率も他手法より低い傾向
- 約50%が今後「リファラル採用の割合を増やしたい」と回答。一方、専任担当者の配置は3分の1に留まる

約80%が「中途採用」での活用。主な目的は「採用コスト削減」と「候補者の質担保」

【リファラル採用を最も実施している採用形態】を聞いたところ、「中途採用（79.5%）」が最も多く、次いで「新卒採用（19.2%）」という結果になりました。リファラル採用は、即戦力を求める中途採用において特に有効な手法として活用されていることが分かります。

リファラル採用を最も実施している採用形態を教えてください



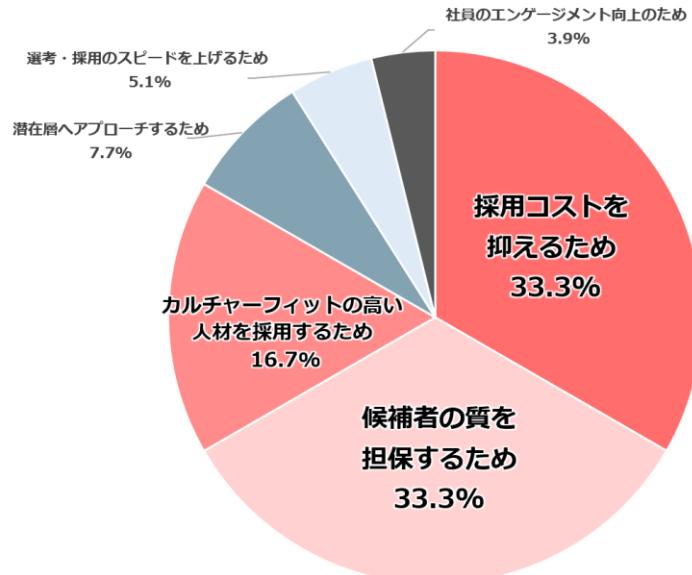
n=78



また、【リファラル採用の主な目的】について聞いたところ、「採用コストを抑えるため（33.3%）」と「候補者の質を担保するため（33.3%）」が共に最多となり、次いで「カルチャーフィットの高い人材を採用するため（16.7%）」、「潜在層（転職市場に出ていない層）ヘアプローチするため（7.7%）」という結果となりました。リファラル採用はコスト効率と採用品質の両面で優れた手法として認識されていることがわかります。（次ページ参照）

2025年12月18日
株式会社ウィルオブ・パートナー

リファラル採用を実施している主な目的を教えてください。



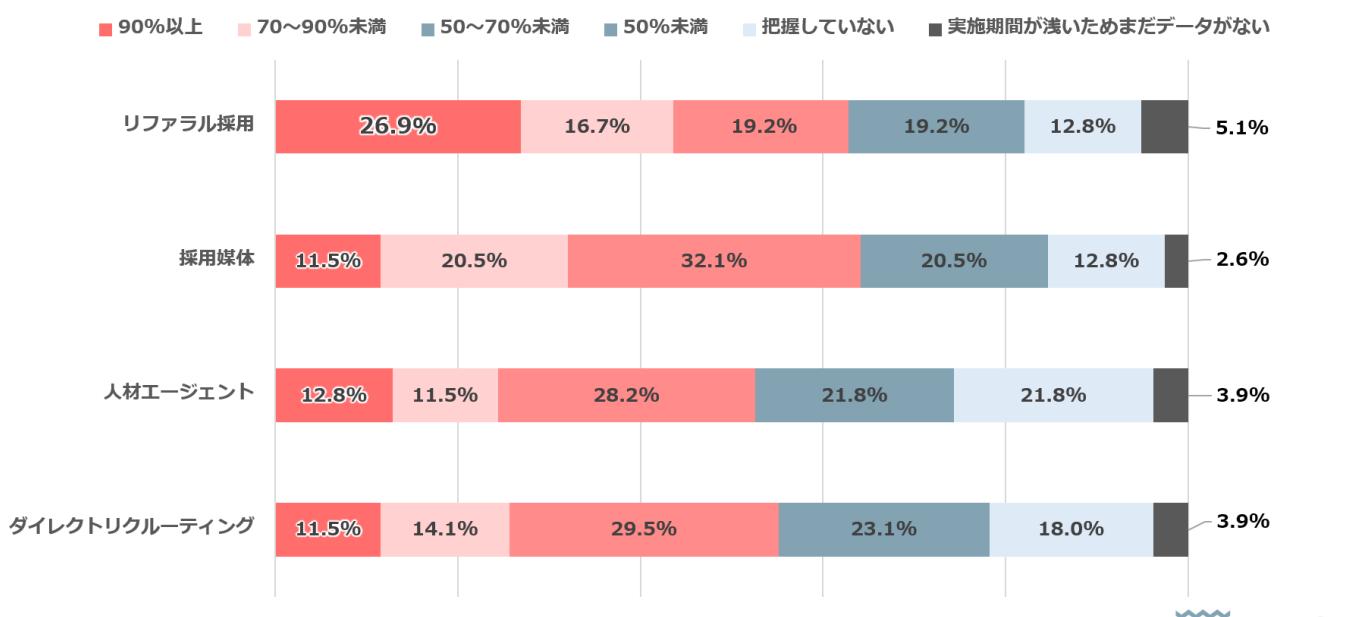
n=78



1年後定着率90%以上の企業が約27%、選考辞退・内定辞退率も他手法より低い傾向

各採用手法ごとの社員の1年後定着率を比較したところ、定着率90%以上の割合は「リファラル採用（26.9%）」が最多となり、他の手法の「採用媒体（11.5%）」、「人材エージェント（12.8%）」、「ダイレクトリクルーティング（11.5%）」と比較して大きく上回る結果となりました。

各採用手法ごとの社員の1年後定着率



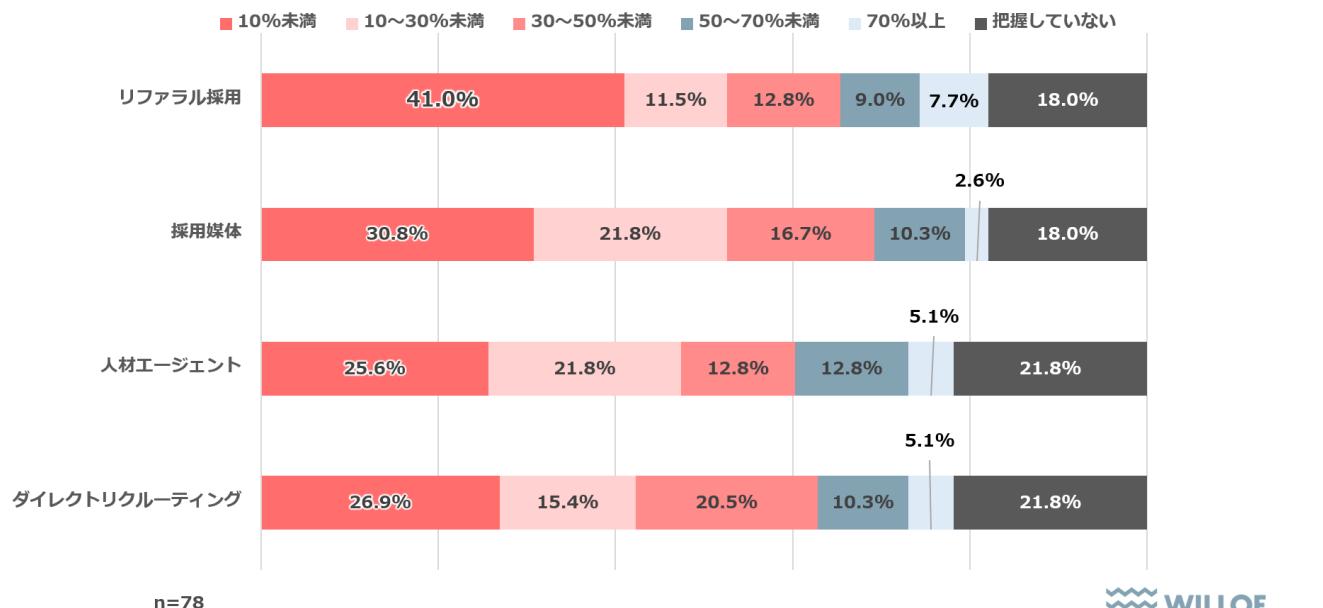
News Release

2025年12月18日

株式会社ウィルオブ・パートナー

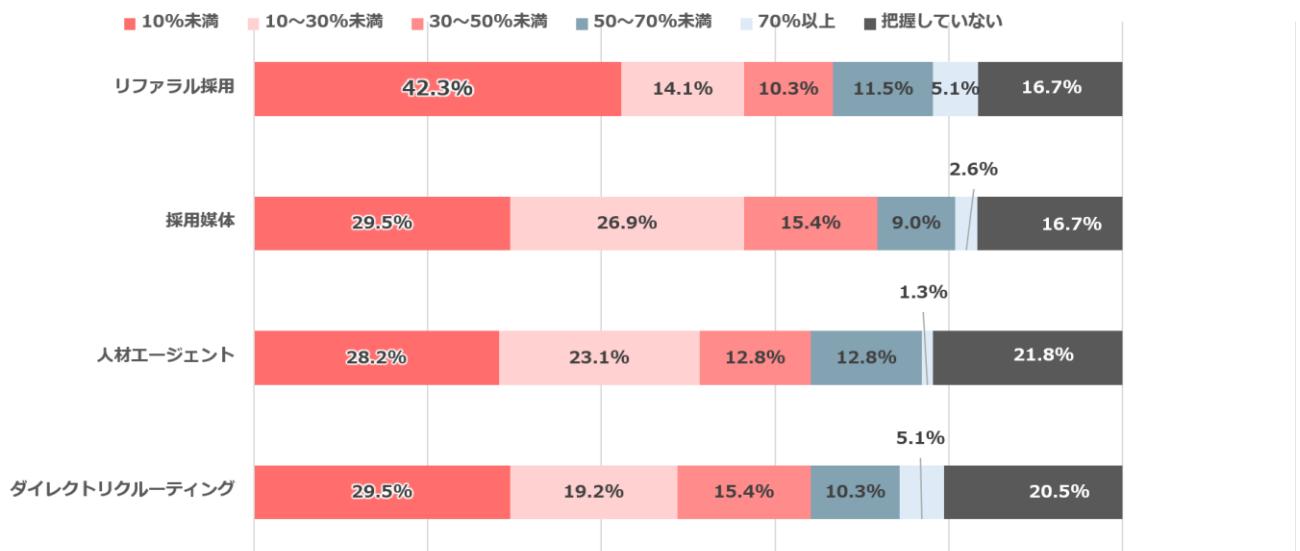
選考途中辞退率についても、辞退率10%未満の割合が「リファラル採用（41.0%）」で最も高く、「採用媒体（30.7%）」、「人材エージェント（25.6%）」、「ダイレクトリクルーティング（26.9%）」と比較しても、候補者の選考への意欲が高いことが分かりました。

各採用手法ごとの選考途中辞退率



内定辞退率についても、辞退率10%未満の割合が「リファラル採用（42.3%）」が最も高く、他の手法と比較して安定した採用プロセスを実現できていることが示されました。

各採用手法ごとの内定辞退率



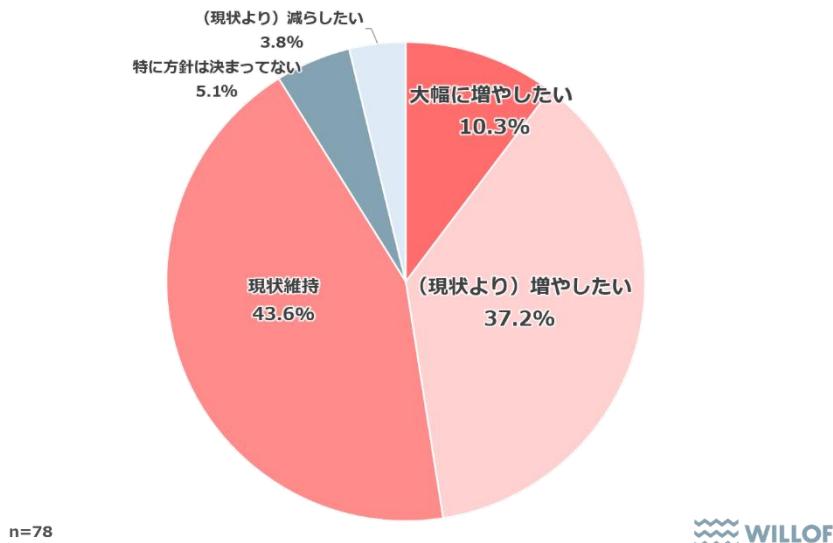
News Release

2025年12月18日
株式会社ウィルオブ・パートナー

約50%が今後「リファラル採用の割合を増やしたい」と回答。一方、専任担当者の配置は3分の1に留まる

今後【全採用数に占めるリファラル採用の比率をどうしたいか】を聞いたところ、「大幅に増やしたい（10.3%）」「（現状より）増やしたい（37.2%）」を合わせると47.5%の企業が比率を増やしたいと回答しました。「現状維持（43.6%）」も一定数いるものの、「減らしたい」と回答した企業はわずか3.8%に留まり、リファラル採用の有効性が広く認識されていることが分かります。

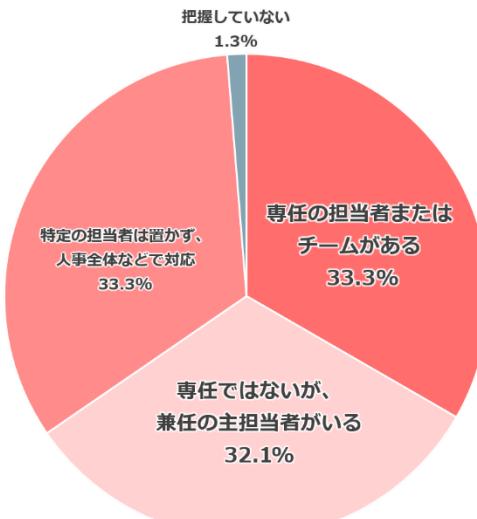
全採用数に占めるリファラル採用の比率をどうしたいか





【リファラル採用の専任担当者・チームの有無】について聞いたところ、「専任の担当者またはチームがある」と回答したのは33.3%でした。「専任ではないが、兼任の主担当者がいる（32.1%）」、特定の担当者は置かず、人事全体などで対応（33.3%）」を合わせると65.4%がリファラル採用に関して特定の担当者を置いていないことがわかりました。リファラル採用の重要性は認識されているものの、専任体制の構築にはまだ課題があることが伺えます。

リファラル採用の専任担当者または専任チームはいるか

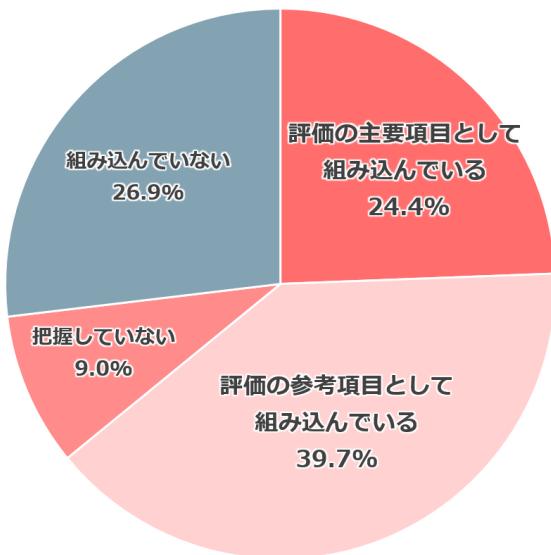




2025年12月18日
株式会社ウィルオブ・パートナー

【リファラル採用の成果を人事部門や採用担当者の業績評価に組み込んでいるか】について聞いたところ、「評価の主要項目として組み込んでいる（24.4%）」、「評価の参考項目として組み込んでいる（39.7%）」を合わせると64.1%の企業が何らかの形で評価に組み込んでいることが分かりました。

リファラル採用の成果を業績評価に組み込んでいるか



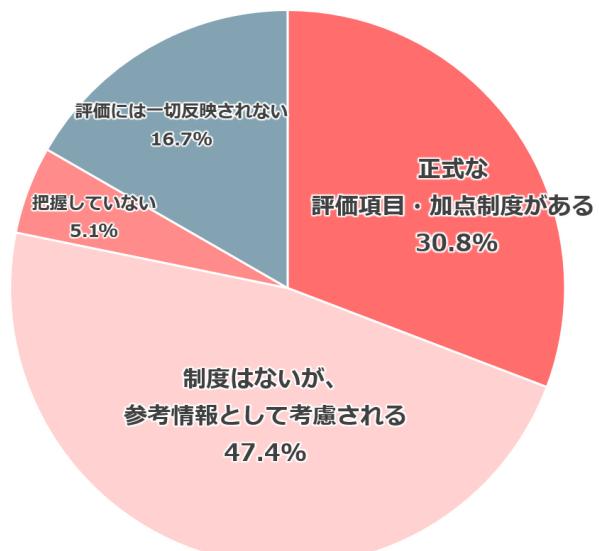
n=78



WILLOF

また、【紹介・推薦した社員に対する人事評価で考慮する仕組みはあるか】について聞いたところ、「正式な評価項目・加点制度がある（30.8%）」、「制度はないが、参考情報として考慮される（47.4%）」を合わせると78.2%の企業が社員の貢献を評価する仕組みを持っていることがわかりました。

紹介・推薦した社員に対する人事評価での考慮する仕組みはあるか



n=78



WILLOF



News Release

2025年12月18日
株式会社ウィルオブ・パートナー

まとめ

今回の調査により、リファラル採用は他の採用手法と比べて社員の定着率が高く辞退率が低い傾向にあり、他の採用手法と比較して安定した採用プロセスを実現できていることがわかりました。また、今後も積極的にリファラル採用を行っていきたいと考えている企業が多い一方、採用体制の構築にはまだ課題があることもわかりました。今後はリファラル採用の制度を最大限活かすために、リファラル採用の定着をサポートするツールや外部サービスへの関心もさらに高まっていくことが予想されます。

■調査概要

調査概要 : リファラル採用に関するアンケート調査
調査期間 : 2025年11月17日～2025年11月18日
調査方法 : オンライン上でのアンケート調査
調査対象 : 企業の人事・採用担当者
有効回答数 : 78

【調査データの引用・転載に関して】

本調査データを外部メディアなどに引用・転載される場合は下記の利用条件を守ってご利用ください。

«利用条件»

- 1.情報の出典元として、「ウィルオブ」と明記してください。
- 2.ウェブサイトで使用する場合は、出典元としてリンク<<https://willof.jp/>>を設置してください。

「リファラル採用」に特化したクラウドツール『Refcome』について

リファラル採用の制度設計から運用支援、社員向けの周知・促進までトータルでサポート！

『Refcome』は、社員が会社にご友人を紹介して人材採用につなげていく、「リファラル採用」に特化したクラウドツールおよびコンサルティングサービスです。企業の採用課題に寄り添い、専属の担当者が導入から実行まで深く入り込んでサポートすることで人手不足のお悩みを解消します。▶「Refcome」サービスサイトURL : <https://willof-partner.co.jp/>



Refcome

企業の採用を成功に導く伴走者『Refcome』の強み

1. 大手からベンチャーまで850社以上の採用支援実績

大企業やベンチャー企業、省庁など、幅広い支援実績を誇ります。多様な企業への支援で培ったノウハウを活かし、採用課題の解決に最適なリファラル採用の仕組みを構築します。

2. 専属プロフェッショナルによる徹底サポート

専属の担当者が深く関与し、導入から社内定着までを見据え、社員向け説明会や社内広報記事・ポスターの作成、また、新しく入社した仲間が早期戦力化が出来るように徹底的にサポートします。

3. 成果報酬型を含む柔軟な料金体系

予算管理がしやすく成果を安定して出せる固定費型サービスや、初期費用0円で利用可能な成果報酬型サービスなど、課題や状況に応じた柔軟な料金プランをご提供します。

【本リリースに関するお問合せ先】

広報担当：上田（うえだ） <https://willof-work.co.jp/>

株式会社 ウィルオブ・ワーク

〒163-0455 東京都新宿区西新宿二丁目1番1号 新宿三井ビルディング55階
TEL: 03-6894-2035 FAX: 03-6894-2040 MAIL: pr@willof.co.jp