

# オンボーディング後こそ差がつく、 リファラル獲得力

今このタイミングで「自律的に月2件以上のリファラルを獲得する仕組み」を確立することが、配属後を大きく左右します。オンボーディング卒業後は、リファラル件数が明確なKPIとして評価されるようになります。つまり、今できるようになることが、卒業後の成果に直結するのです。

# なぜリファラルが重要なのか？

成果に直結する"生産性の違い"

# 生産性の圧倒的な違い

リファラル登録と一般登録では、面談決定率に**2倍の差**があります。一般登録の面談決定率が約15%であるのに対し、リファラル登録では約30%に達します。この違いは、あなたの生産性を大きく向上させる鍵となります。

リファラルは単なる紹介ではありません。それは「信頼の証」であり、あなたが価値提供できている証拠なのです。紹介が紹介を呼ぶ好循環を生み続ける仕組みをつくることが、長期的な成果の鍵となります。



# 数字で見る生産性比較

面談決定率 (一般)

15%

面談決定率 (リファラル)

30% (2倍)

生産性指数 (一般)

1.0

生産性指数 (リファラル)

2.0 (2倍)

リファラル登録は、一般登録と比較して面談決定率・生産性ともに2倍という明確な優位性があります。

# リファラルを安定的に獲得するために

「紹介される流れ」を再現性高くつくる仕組み

# リファラル獲得の実践フロー

STEP 01

## 面接対策1回目



### バイネーム獲得

所属グループやコミュニティを丁寧にヒアリングし、具体的な人物名（バイネーム）を獲得します。

STEP 02

## 面接対策2回目



### 紹介の回収

関係構築が進んだタイミングで実施。信頼関係ができた状態で声をかけ、自然な紹介導線を作ります。

このフローを全員が安定して再現できるレベルにすることで、リファラル獲得を確実なものにします。

# 仕組みの狙いと効果



## ハードルを下げる

バイネームを獲得しているので、「誰を紹介すればいいか」が明確になり、紹介依頼のハードルが大幅に下がります。



## 信頼関係の構築

面接対策を通じて関係性が深まったタイミングで声をかけることで、自然な流れで紹介を依頼できます。



## 自然な紹介導線

押し売り感を出さずに、求職者様が「この人なら紹介したい」と思える関係性を作ることが可能になります。

# 今、見直したい3つのチェックポイント



## バイネーム獲得の確実性

毎回の設定面談で、確実にバイネームを獲得できていますか？質問設計や記録管理が徹底されているか確認しましょう。



## 紹介したくなる状態づくり

面接対策時に「紹介したくなる状態」を作っていますか？ただのお願いではなく、意図を持ったトークが重要です。



## グループ作成の即時性

求職者様待ちになってしまいませんか？自然な流れでその場でグループ作成まで導くことができていますか？



## 改善サイクルの実施

自分の活動を振り返り、どこで差が出ているか見える化し、PDCAを回して継続的に磨き込めていますか？

# 次のステップへ



## 全員が安定して成果を出せる状態へ

どこで差が出ているかを明確にする「差の見える化」を行い、今日から実践できることから始めていきましょう。オンボーディング卒業後に確実に成果を出せる自分を作り上げていくことが目標です。

差を見る化 × 改善サイクル × 再現性の確立

# THANK YOU

数値管理とリファラル獲得で、  
圧倒的な成果を出すCAへ

[zcareer platform | ROXX, inc.](#)