



L A P R A S

カジュアル面談で候補者を
”ファン化”する

1. なぜカジュアル面談のファン化が必要なのか
2. どうやってファン化するのか



採用を取り巻く環境

- 高度なスキルを持つ人材の価値が高まる
- 競争激化
- 転職市場滞留期間の短期化
- 先端技術人材の不足は解消しない

優秀な人材の獲得がビジネスを左右する中で
彼らの「選択肢の1つに入る」ことが重要

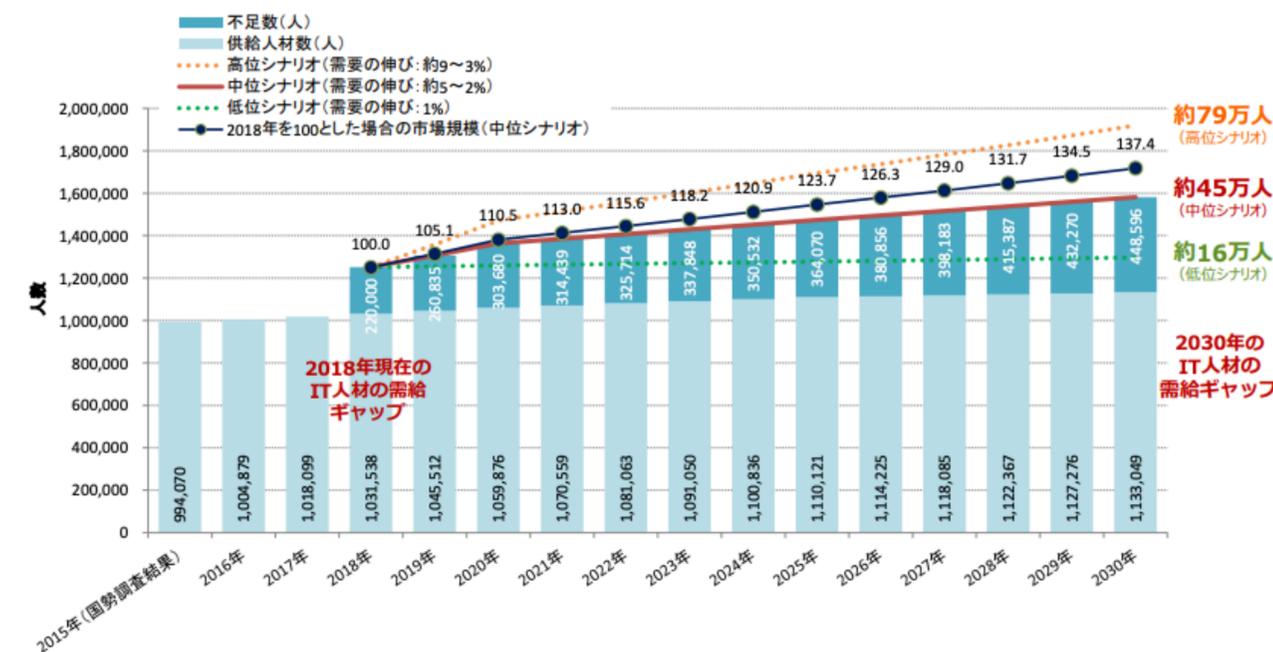
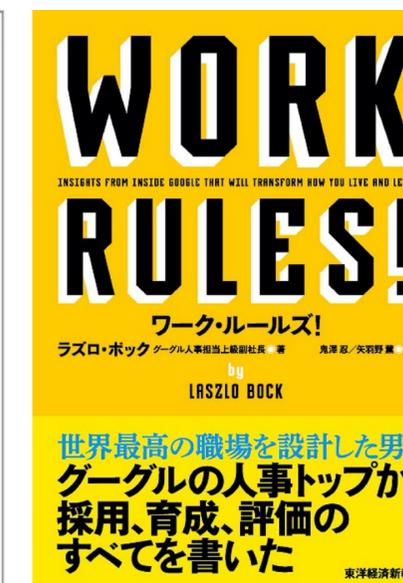
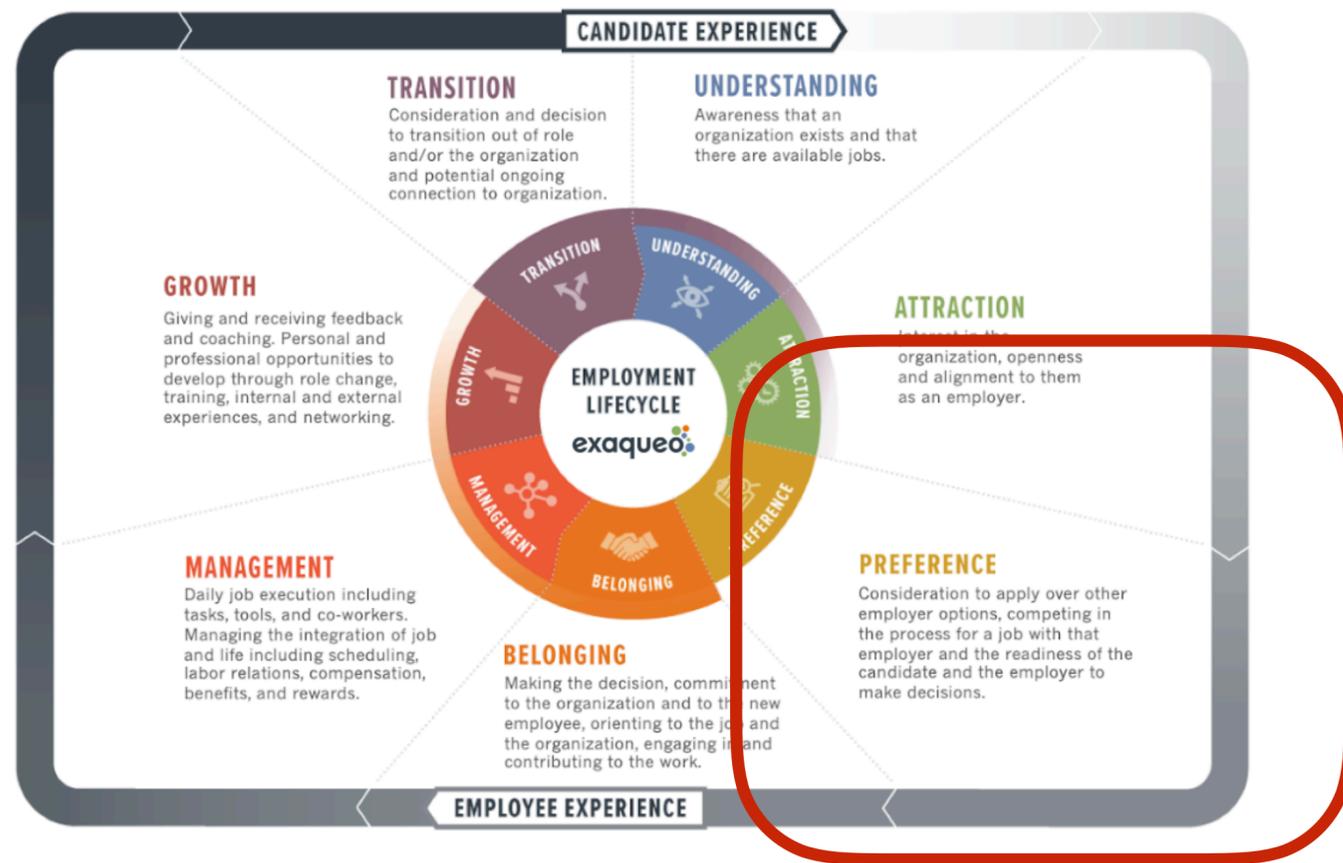


図 3-11 IT人材需給に関する主な試算結果①②③の対比

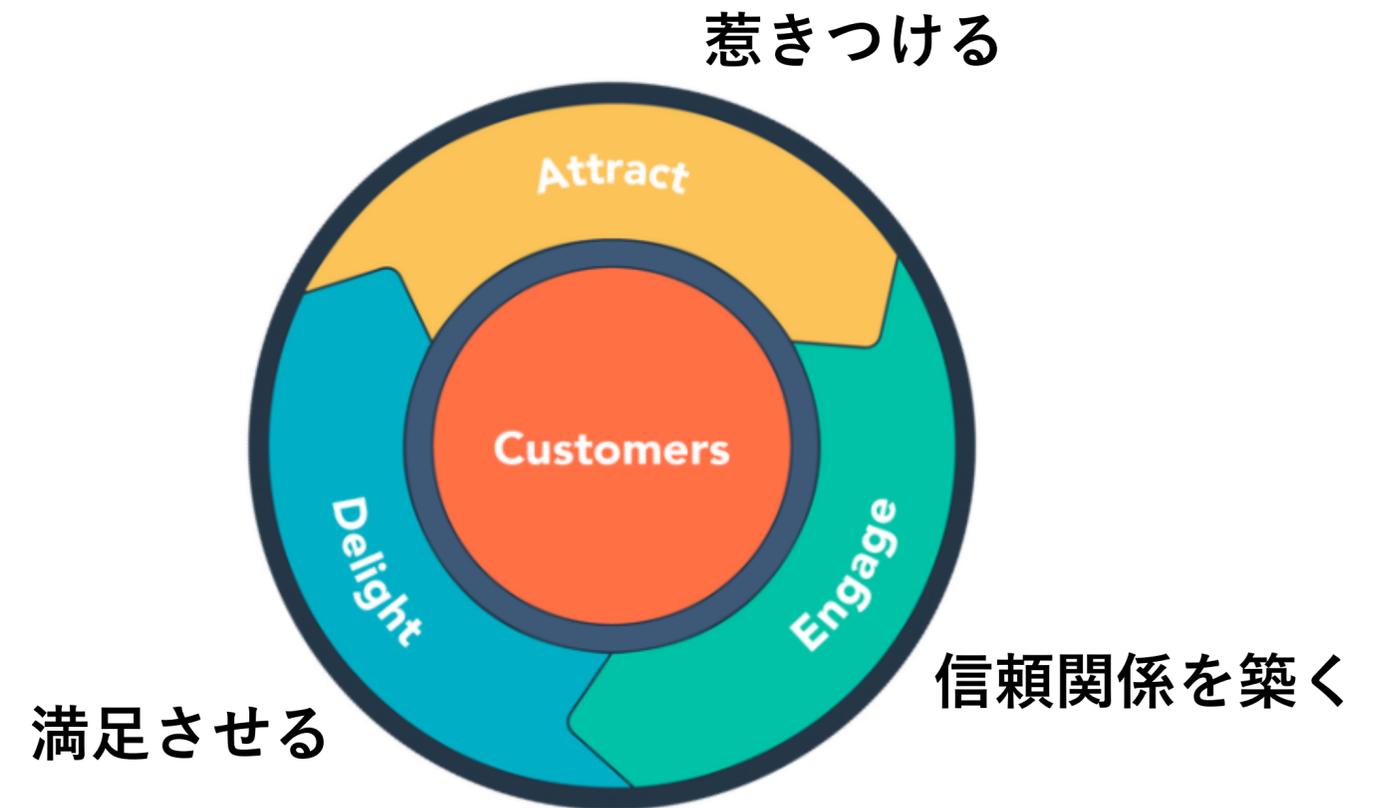
(生産性上昇率 0.7%、IT 需要の伸び「低位」「中位」「高位」)



Candidate Experience



参考：EXAQUEO

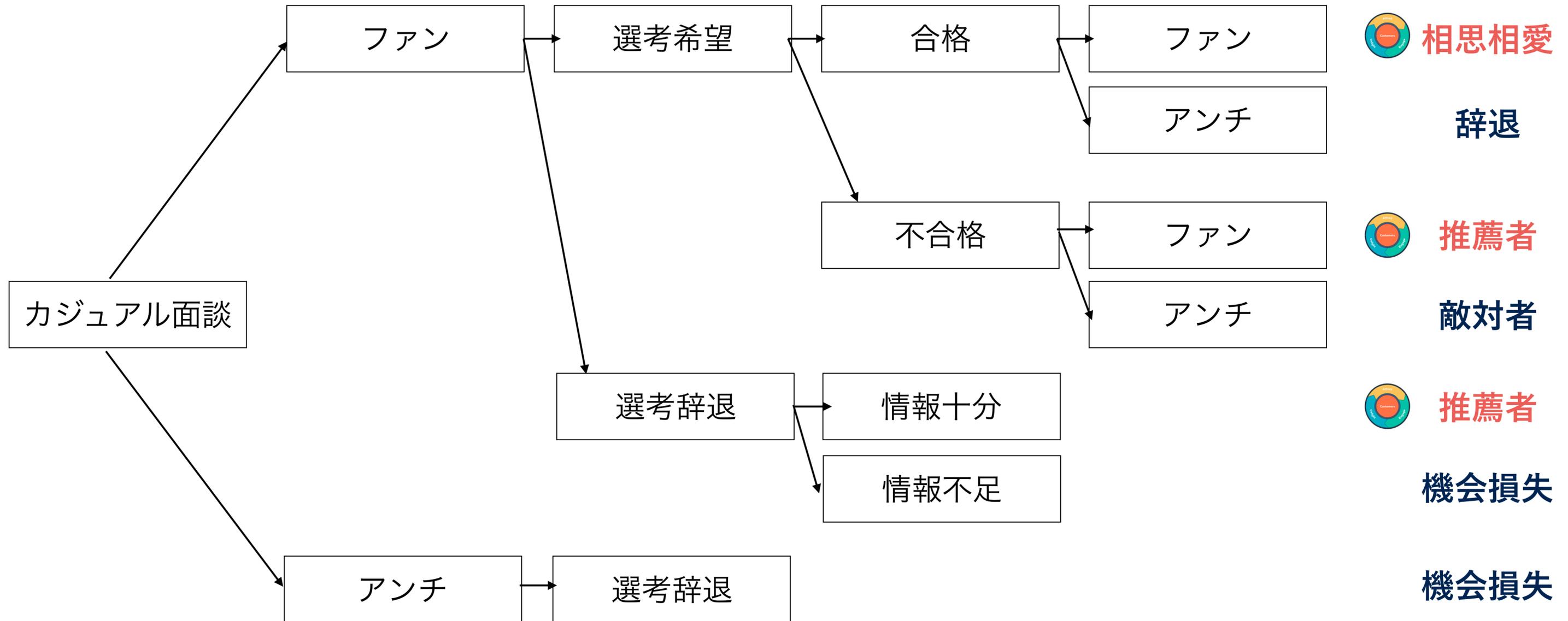


参考：HUBSPOT

採用活動はファネルから弾み車へ



想定される分岐



ファン化 & 情報提供することが採用の質を向上させる

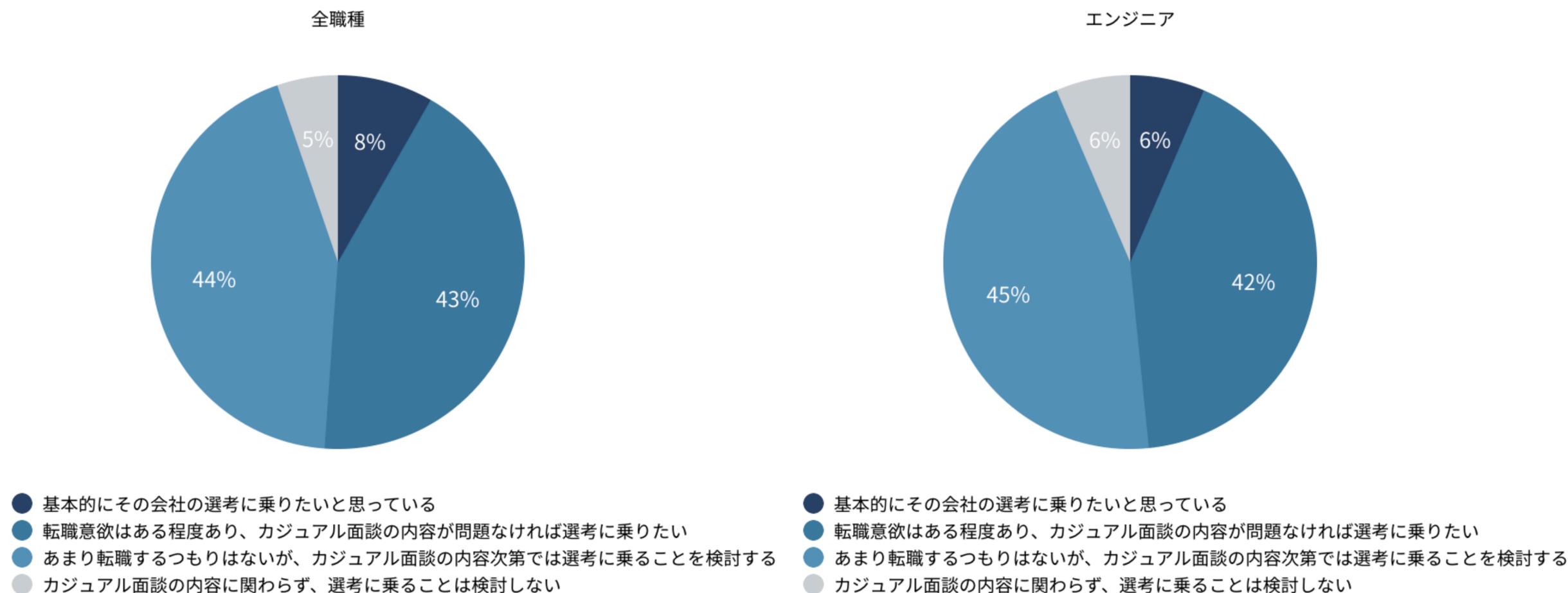


カジュアル面談の秘めた価値

LAPRAS調べ

2018/10/29~12/2の期間、SNSを中心にアンケート調査を実施して計136件（うち、エンジニア62件）

カジュアル面談に参加する際、転職意欲はどの程度あることが多いですか？



カジュアル面談参加者の「87%」は、その体験を通じて選考を受けるか決める

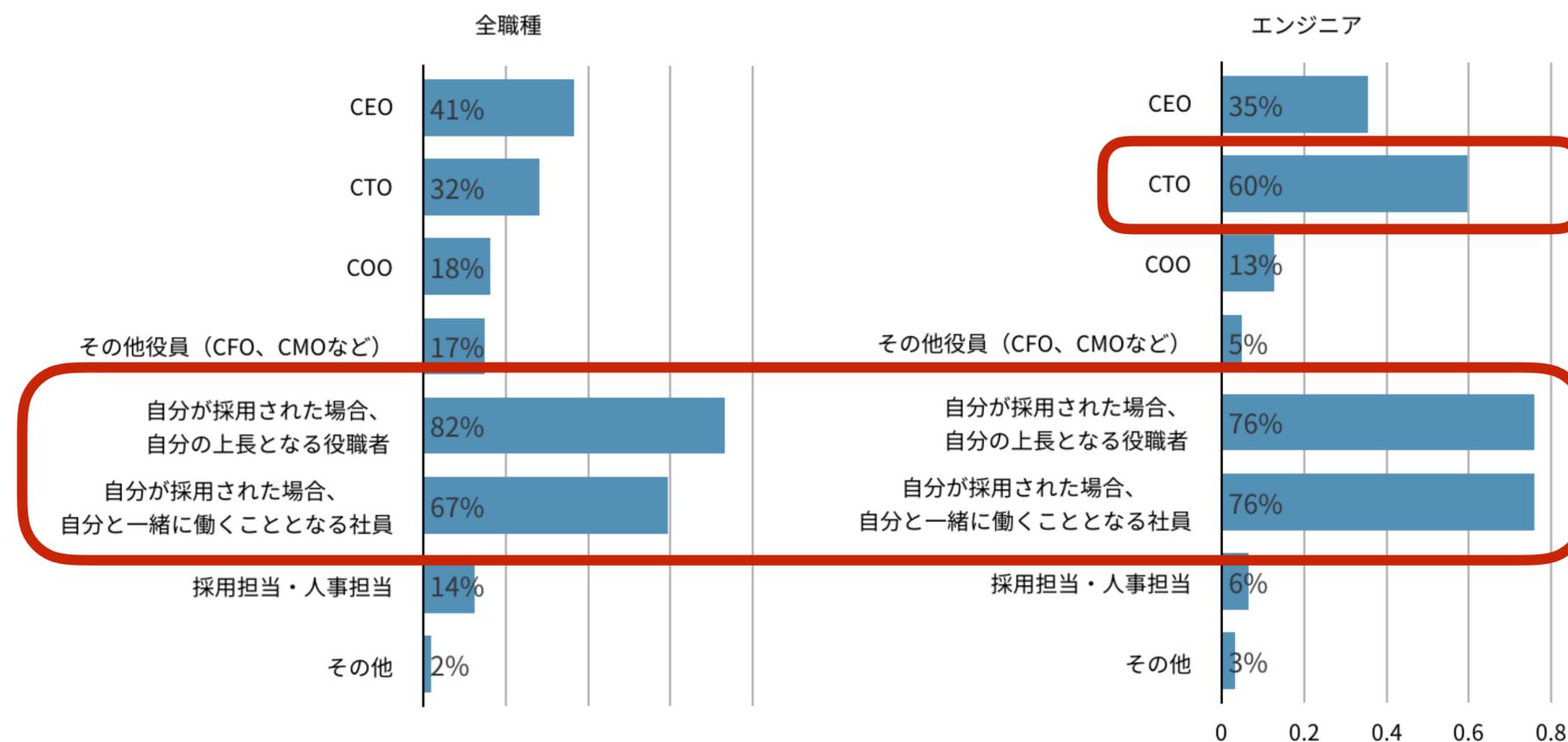


人事の悲しみ

LAPRAS調べ

2018/10/29～12/2の期間、SNSを中心にアンケート調査を実施して計136件（うち、エンジニア62件）

カジュアル面談ではどの役職の方に会いたいですか？
(複数回答可)



直属の上司・同僚に会いたい「82%・67%」、人事に会いたい人は「14%」



カジュアル面談で知りたいこと

全職種

- 会社や事業の戦略や業績 (65%)
- 期待されるミッションや業務 (62%)
- 社員の雰囲気 (62%)
- 自分の経歴やスキルのどこに興味があるか (59%)

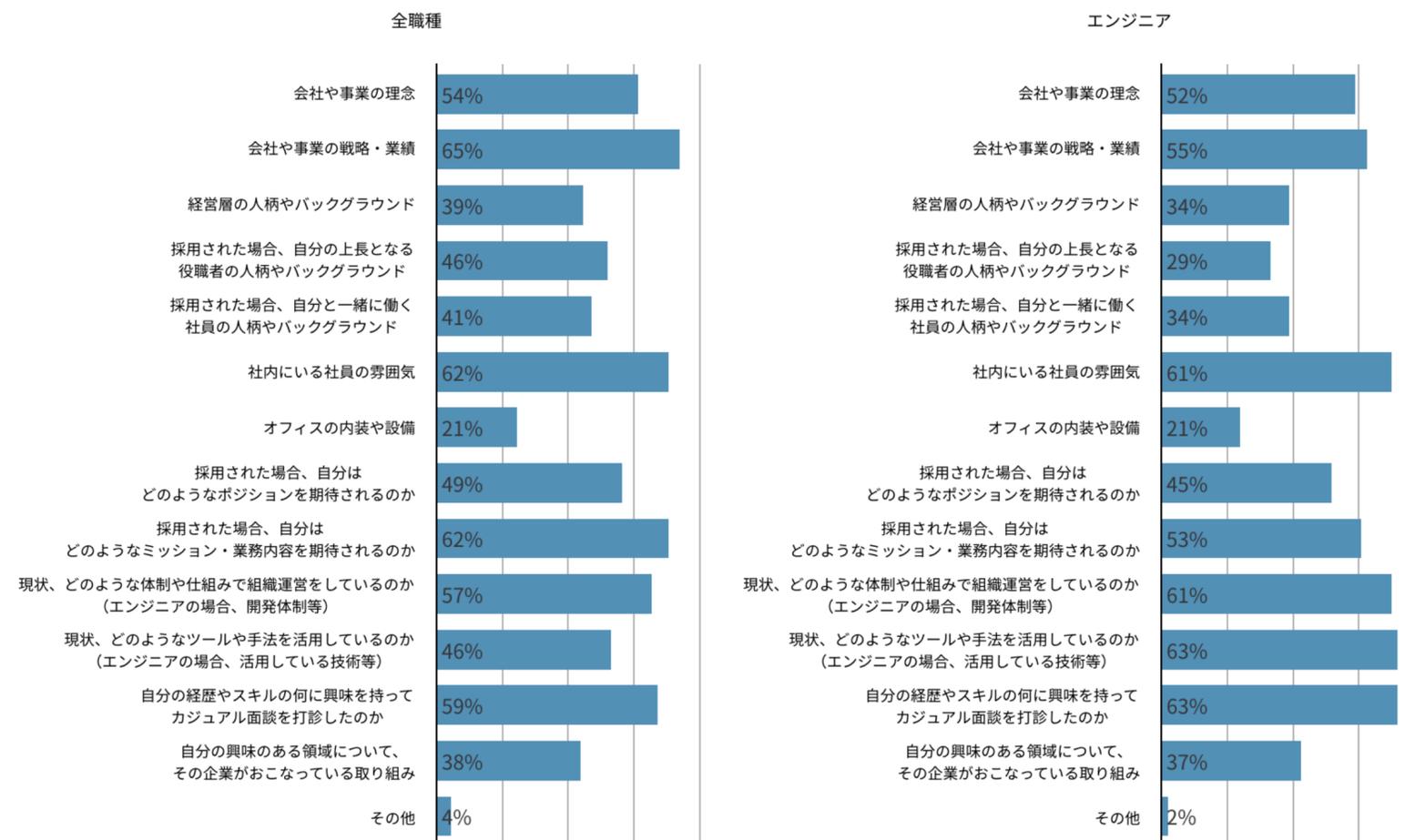
エンジニア

- 使っている技術、ツール、開発手法 (63%)
- 自分の経歴やスキルのどこに興味があるか (63%)
- 開発体制や組織体制 (61%)
- 社員の雰囲気 (62%)

LAPRAS調べ

2018/10/29~12/2の期間、SNSを中心にアンケート調査を実施して計136件（うち、エンジニア62件）

カジュアル面談ではどのようなことを知りたいですか？
(複数回答可)



カジュアル面談の人選

	事業知識が豊富	事業知識が薄い
現場	1位	2位
人事	3位	4位

人事が担当することが多いからこそ、ファン化する方法論を



ここまでのまとめ

- 優秀な人材を採用できることがビジネスの競争力となる時代
- カジュアル面談でファンになってもらえば、採用活動全般にプラス
- 選考に進んでもらえるかは、カジュアル面談の体験が左右する



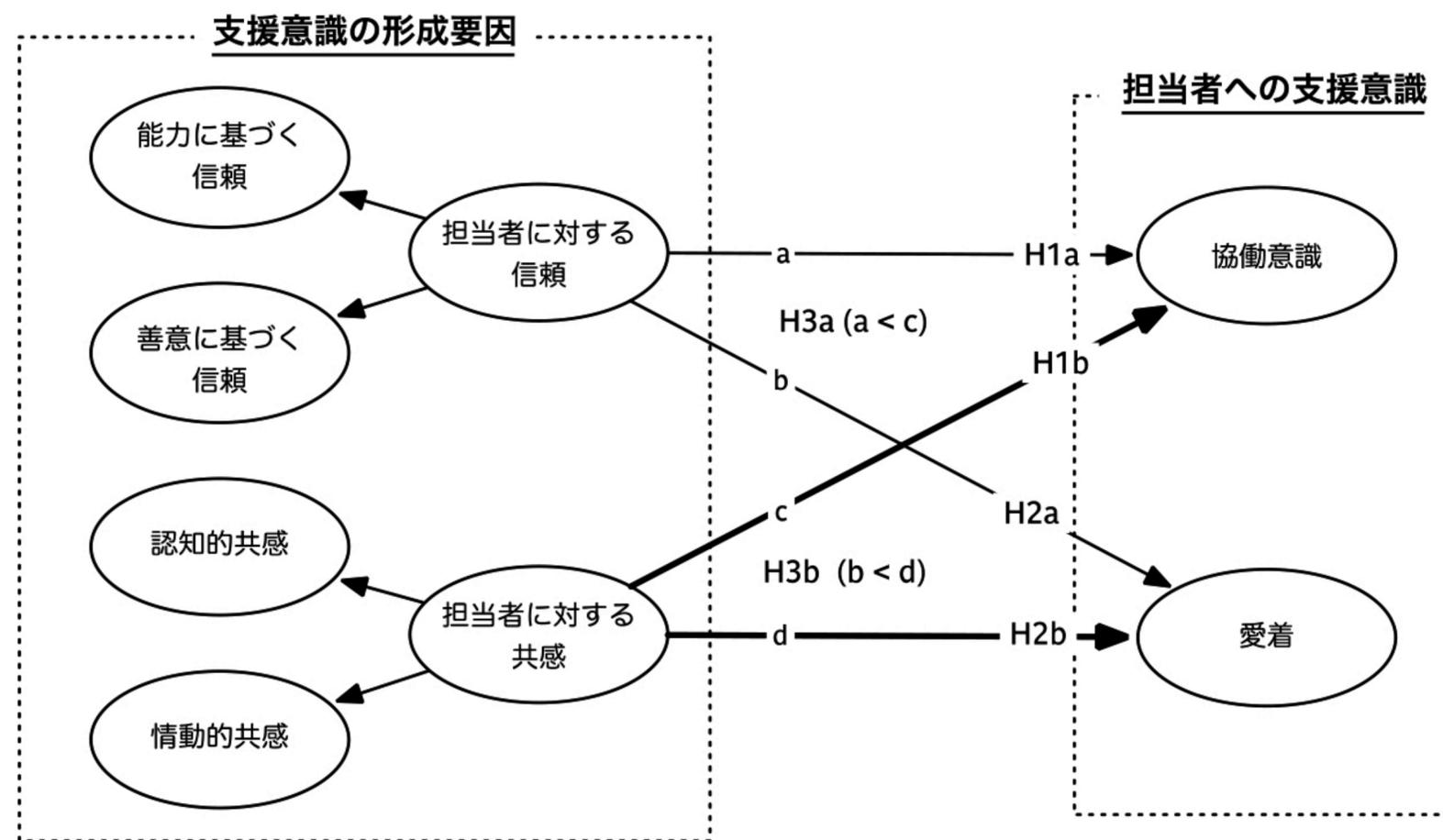
1. なぜカジュアル面談のファン化が必要なのか
2. どうやってファン化するのか



カジュアル面談のファン化とは

「ファン ≡ 愛着・協働意識」は「担当者に対する信頼と共感」から生まれる

- 能力に対する信頼
 - 効率性や正確性を感じるか
- 善意に対する信頼
 - 公正さ、正直さ、好意を感じるか
- 認知的共感
 - 言説や情報、考え方への理解
- 情動的共感
 - 空気感や前向きさ、好意



Satoru Tamaki (2018). Impact of Empathy and Trust on Support for Service Employees



ファンになってもらうためのポイント

- **効率性や正確性を感じるか**

- スマートな情報提供や面談の進行 ⇨ 採用広報資料や面談のフレームワーク

- **公正さ、正直さ、好意を感じるか**

- 候補者ファースト ⇨ 候補者の立場に寄り添った誠実で公正な面談

- **言説や情報、考え方への理解**

- 会社のポリシーや価値観、カルチャー ⇨ 採用広報資料やオフィスの雰囲気

- **空気感や前向きさ、好意**

- 好かれる ⇨ 頑張る（自分が好ましいと感じていることを話す）



事前準備でできること

- 効率性や正確性を感じるか

- スマートな情報提供や面談の進行 ⇒ **採用広報資料**や面談のフレームワーク

- 公正さ、正直さ、好意を感じるか

- 候補者ファースト ⇒ 候補者の立場に寄り添った誠実で公正な面談

- 言説や情報、考え方への理解

- 会社のポリシーや価値観、カルチャー ⇒ **採用広報資料**やオフィスの雰囲気

- 空気感や前向きさ、好意

- 好かれる ⇒ 頑張る（自分が好ましいと感じていることを話す）



事前準備

必要になる情報はドキュメントで漏れなく提供する

- 会社概要やカルチャーの資料
- ポジションに期待する役割、解消したい課題、ハードスペック
- アンケートの「会社や事業の戦略や業績（65%）」「期待されるミッションや業務（62%）」「社員の雰囲気（62%）」に応じた情報提供



概要

LAPRAS SCOUT と LAPRAS のバックエンド(Django)とフロントエンド(Vue.js)の開発を行います。今回のポジションではバックエンドの開発に強みを持っている方を想定しています。

フロントエンドの業務経験は必須ではなく、興味で触ったことがあるレベルで、入社後に技術を身につけていただく形で問題ありません。

役割

LAPRAS SCOUT, LAPRAS のスクラム開発チームに開発者として参加します。このスクラムチームではプロダクトに関わる開発機能をすべて備えているため、Terraform や Kubernetes を使用したインフラの整備や、Chromeの拡張機能である LAPRAS SCOUT Extension の開発も担当します。

開発内容の割合は
フロントエンド:バックエンド:インフラ:Extension = 30:60:5:5
ぐらいです。

募集背景

- 現在 LAPRAS SCOUT と LAPRAS はフルタイムのエンジニア3名で開発していますが、ユーザの増加に伴いさらなる機能開発が必要な状況です。一緒にプロダクトを作っていただけの方を募集しています。
- 新しいメンバーに入っていただくことで開発リソースに少し余裕が生まれ、今まで手を付けられていなかったカイゼンにも集中して取り組めるようになります。今後長期的にプロダクトを運営していくために、日常的に技術的な負債を返済しているチームを作っていきます。

配属チーム

- LAPRAS SCOUT と LAPRAS の開発チーム
 - Software Engineer: 4名(うち業務委託1名)



面談当日にできること

- 効率性や正確性を感じるか

- スマートな情報提供や面談の進行 ⇒ 採用広報資料や**面談のフレームワーク**

- 公正さ、正直さ、好意を感じるか

- 候補者ファースト ⇒ **候補者の立場に寄り添った誠実で公正な面談**

- 言説や情報、考え方への理解

- 会社のポリシーや価値観、カルチャー ⇒ 採用広報資料やオフィスの雰囲気

- 空気感や前向きさ、好意

- 好かれる ⇒ **頑張る（自分が好ましいと感じていることを話す）**



面談フレームワーク

「合意形成」「目標達成」にフェーズ分けて面談の型を作る

合意形成フェーズ	目標達成フェーズ
1. 関係構築	1. 情報提供
2. アセスメント	2. フォロワー
3. ゴールの合意	3. ナッジ



カジュアル面談で狙うゴール

- 全ての候補者に「**真摯に向き合ってくれたな**」と感じてもらう
- 互いの「**非一致性 (incoherence)**」を発見する
- ターゲット人材に「**選考希望**」までの行動を起こしてもらう



面談フレームワーク

「合意形成」「目標達成」にフェーズ分けて面談の型を作る

合意形成フェーズ	目標達成フェーズ
1. 関係構築	1. 情報提供
2. アセスメント	2. フォロワー
3. ゴールの合意	3. ナッジ



合意形成フェーズ：STEP1 関係構築（ラポール）

心を開いてもらい、何を期待して足を運んでくれたのかを知る

覚えてほしいフレーズ

「もしご希望と合致するなら選考を受けて頂きたいので、なるべく誤解が無いように質問しづらいことも含めて、どんなことでもご説明します。」

「ご転職活動中ですか？差し支え無ければきっかけをお聞きしても良いですか？」

「今日の場を候補者さんにとって有意義にしたいと思っているので、どんな部分を詳しく聞ければ嬉しいですか？」 ⇒ テーマの決定

ポイント

- ・相手の言葉を咀嚼し、自分なりの解釈で整理する
- ・相手の肩に手を置くつもりで接する
- ・可能であれば「事前に調べたこと」を伝え、 あなたのこともっと知りたいと示す

合意形成フェーズ：STEP2 アセスメント

態度を決める

- ・ 本人が望んでいるものが提供できないなら、誠実にそれを伝える
- ・ ぜひ選考に進んでほしい人なら、効果的な手段を模索する
 - ・ 役員や現場の紹介、オフィス見学などオプションを用意しておく○



合意形成フェーズ：STEP3 ゴールの合意

カジュアル面談のゴールを言語化して合意する

「選考受けるか検討中だと理解しました。今日は〇〇（STEP1で聞いたテーマ）や他に興味をお持ちいただけそうな点についてご説明させていただきますので、興味を持てそうだったら是非選考に進んでいただくという流れでよろしいでしょうか。」

「今日は情報交換ということで〇〇についてディスカッションしましょう。」

「選考を前向きに検討されていらっしゃるということで、〇〇についてやポジションについての疑問点をクリアにする場ということでよろしいでしょうか。」

このSTEPでは、カジュアル面談が何のための場であるか目的を言語化・合意します。



面談フレームワーク

「合意形成」「目標達成」にフェーズ分けて面談の型を作る

合意形成フェーズ	目標達成フェーズ
1. 関係構築	1. 情報提供
2. アセスメント	2. フォロワー
3. ゴールの合意	3. ナッジ



目標達成フェーズ：STEP1 情報提供

「面白いですね」「素敵ですね」といった好意的な感想を引き出す

このSTEPでは合意形成フェーズで合意したテーマについて情報提供を行いながら、「情動的共感」を得ることを目指します。

人間には情動的共感（affective empathy）があり、相手の思考や感情に情的にリンクして反応します。面談担当者の言葉に「面白さ」や「素晴らしさ」の熱を感じると、それを聞いた候補者もポジティブな印象を受けます。

もっとも簡単な方法は、自分が本心から「面白い」や「素晴らしい」と思うことをそのままに伝えること。よく訓練された面談担当者は前半のフェーズで候補者の嗜好を掴み、嗜好に近い社員が感じている魅力やメリットに情動を乗せて語る事が可能です。

このSTEPは訓練を重ねることである程度パターン化できます。



目標達成フェーズ：STEP2 フォロー

候補者の口から「よくわかった！」を引き出す

このSTEPでは不足している情報の提供とともに「信頼の獲得」を目指します。

覚えてほしいフレーズ

「もっと聞きづらいことでもお答えしますよ。」

「知りたいことは全て聞けましたか？」

「興味を持ってもらえそうなお話はありましたか？」

人は他人に終わりを宣言されると打ち切られたと感じ、
自分が終わりを決定すると十分に話を聞ききって丁寧に扱われたと感じる。



目標達成フェーズ：STEP3 ナッジ

候補者をそっとひじでつく

このSTEPでは前向きになっている候補者に一步踏み出してもらうことを目指す。

ナッジ (nudge) とは「人が自分自身にとって良い選択を自発的に取れるように手助けする手法」を指す。お互いが前向きになっているなら、ナッジが行動を劇的に促進する。

覚えてほしいフレーズ

「私としては、是非〇〇さんに選考を受けてほしい。」

ポイント

- ・あくまで候補者の選択の自由を残すこと。
- ・可能であればその場で日程調整までしてしまってもよい。



面談フレームワーク

合意形成フェーズ	目標達成フェーズ
1. 関係構築	1. 情報提供
2. アセスメント	2. フォロワー
3. ゴールの合意	3. ナッジ



ここまでのまとめ

- 合意形成フェーズと目標達成フェーズに分けて面談を設計する
- 十分な情報提供の設計と、誠実な向き合い方で信頼を獲得する
- 面談者の熱意によって情動的な共感を獲得する
- スキルやカルチャー、考え方が合わない場合は、誠実に伝え合意する
- これらを通じて、ファン化⇨愛着・協働意識を醸成する
- 最後の一押しが行動を変える

