

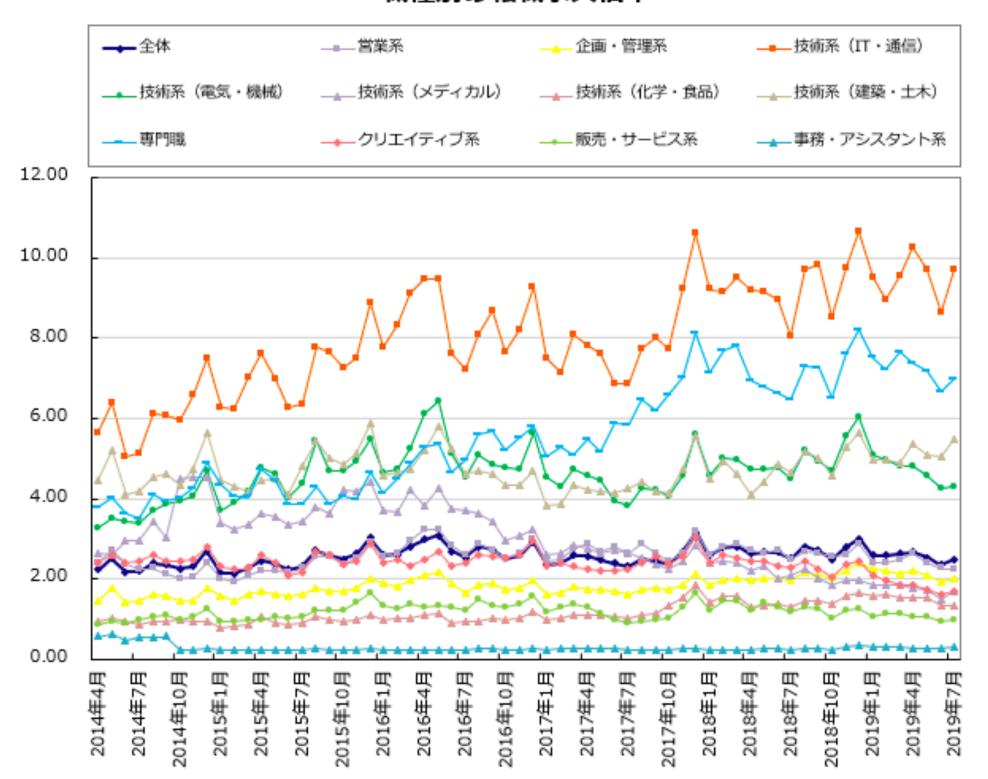
ダイレクトリクルーティングのプロセスから学ぶ 強いエンジニア採用チームの役割分担

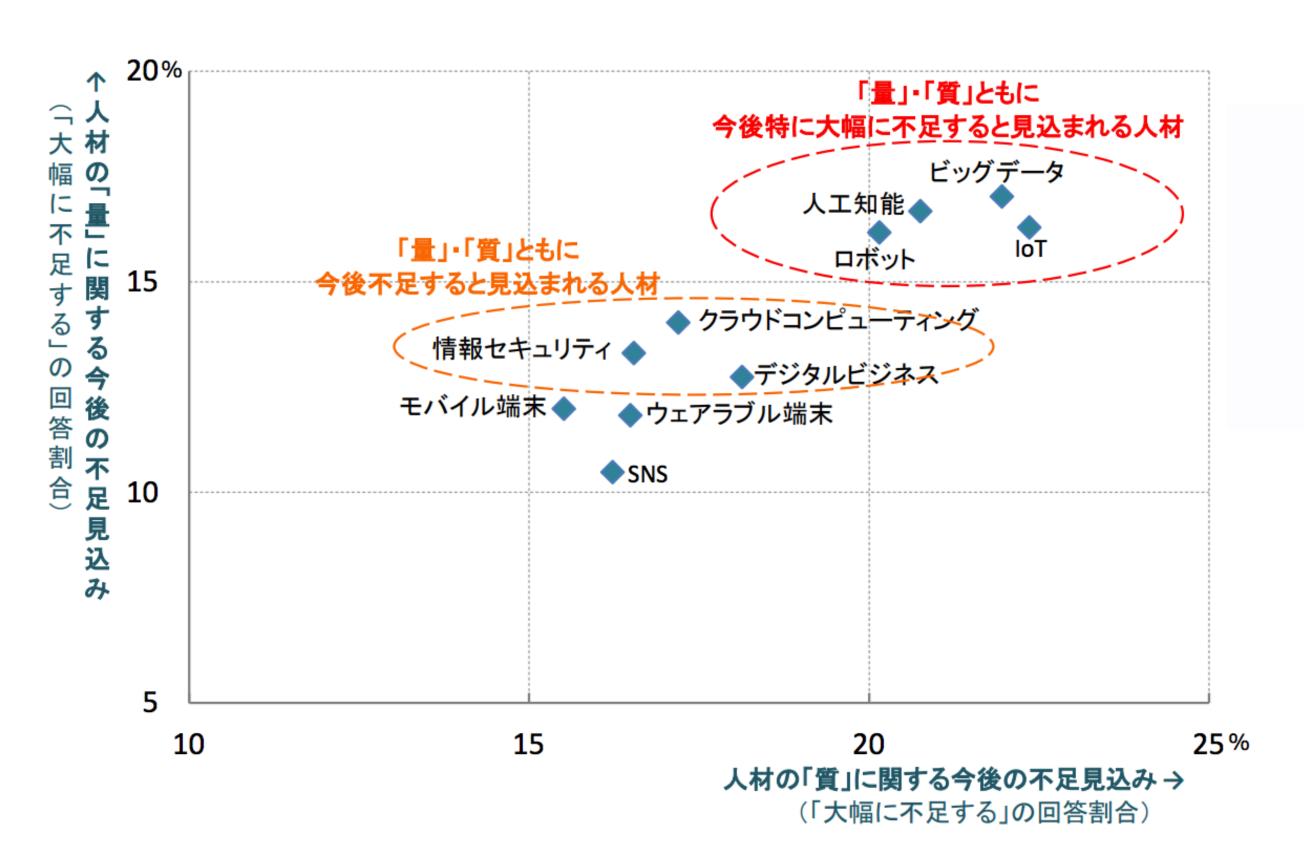
LAPRAS Inc.



ソフトウェアエンジニアの量と質の不足によって求人倍率は上がり続け、今すでに激しい採用市場における競争は、今後さらに厳しくなっていく見込みです。

#### 職種別の転職求人倍率





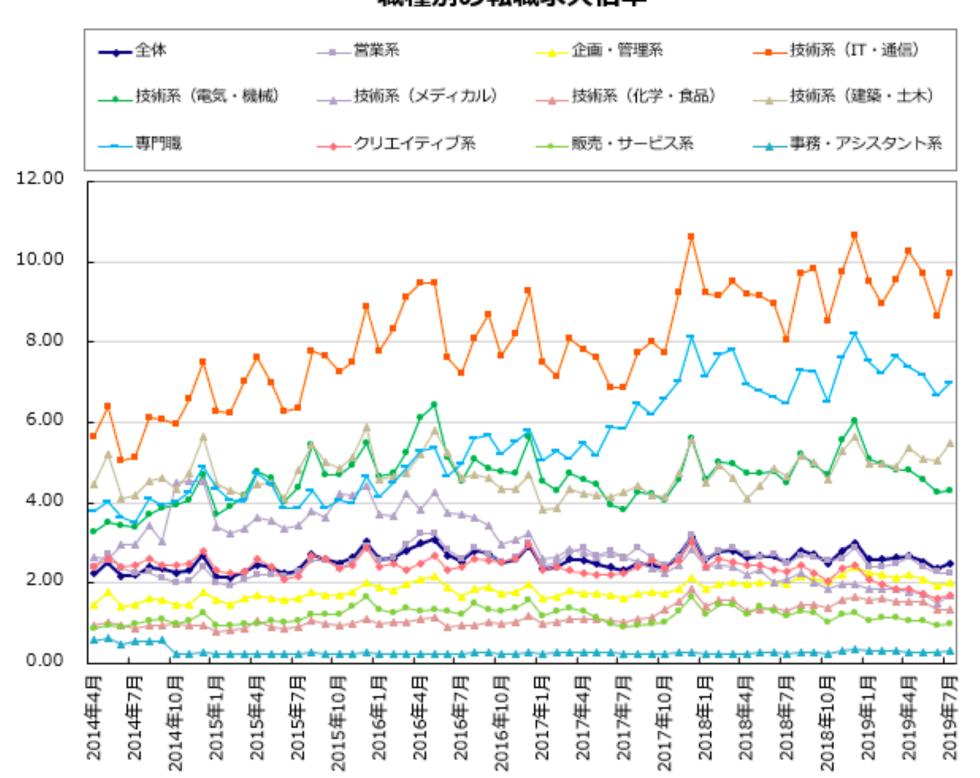
出典: https://doda.jp/guide/kyujin\_bairitsu/

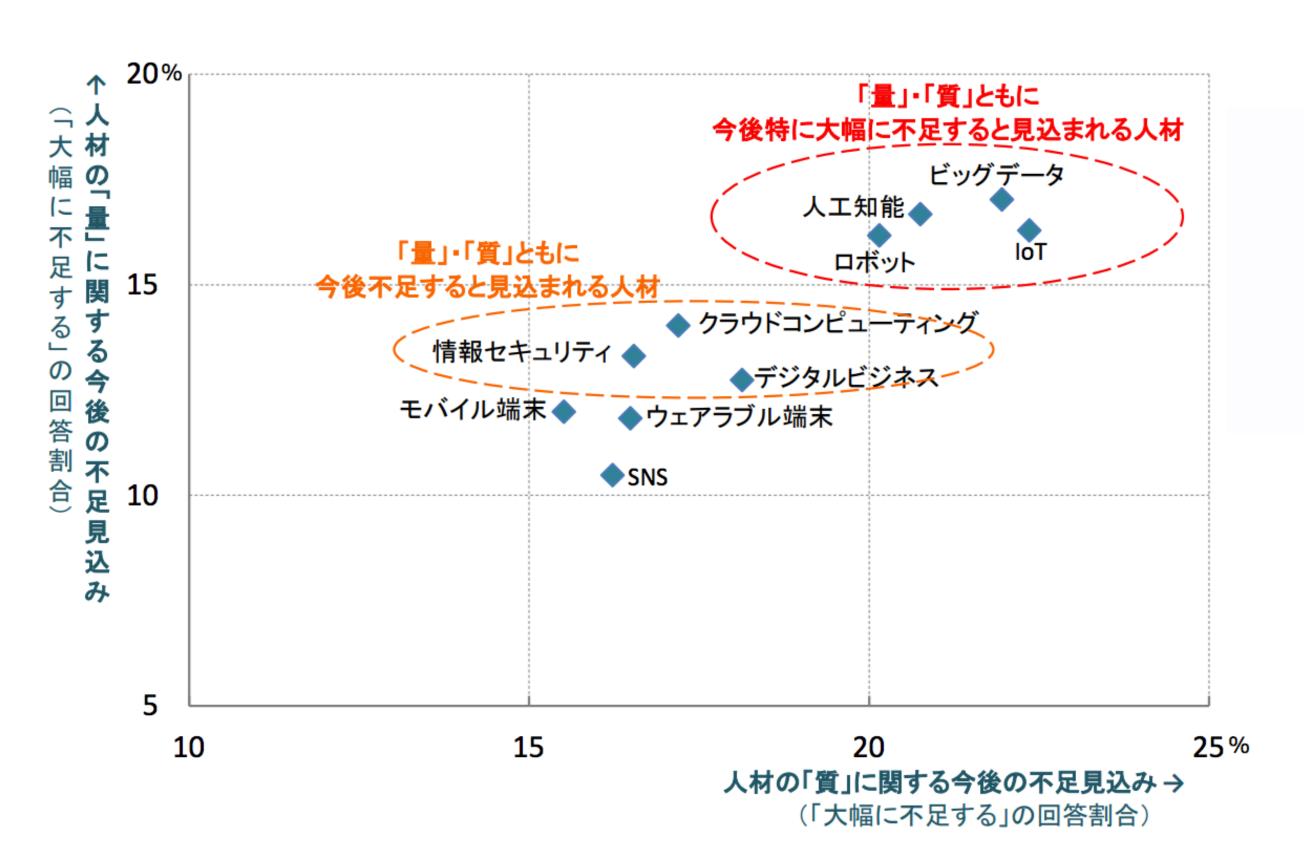
出典:https://www.meti.go.jp/policy/it\_policy/jinzai/27FY/ITjinzai\_report\_summary.pdf



このような背景から、従来の求人広告掲載型の媒体やエージェントだけではなく、 ダイレクトリクルーティングのようなプッシュ型の採用媒体を利用することが当然になってきました。

#### 職種別の転職求人倍率





出典: https://doda.jp/guide/kyujin\_bairitsu/

出典:https://www.meti.go.jp/policy/it\_policy/jinzai/27FY/ITjinzai\_report\_summary.pdf



ダイレクトリクルーティングによるエンジニア採用のプロセスでは、 エンジニアリングの知識と人事・採用の知識がともに必要になります。

### ○エンジニアに要求される能力

- 技術的なアウトプットを理解し評価できるだけのエンジニアリング力
- エンジニアから見た自社の魅力を整理する能力
- 実際に候補者と会って話した際に自社への興味を喚起する面談力

## ○人事に要求される能力

- 採用の候補者に刺さる発信を行うためのマーケティング力
- 選考プロセスや候補者体験を設計するプロセス構築力
- 社内外の関係者を調整する能力



全てをこなせる人材がいれば一人で採用プロセスを回すことができるかもしれませんが、 滅多にいないか、いたとしても採用のためにはとんでもない高給が必要になるでしょう。



エンジニア出身のプロ

採用に意欲的なエンジニアリングマネージャーで、業界での顔が広く、 プロセスを管理するだけのマネジメント能力もある



採用プロセスの構築も採用広報もわかる人事のプロで、 エンジニアと遜色なく技術の話をすることができる



ダイレクトリクルーティングによる採用活動に必要な能力を組織として獲得するために、 現実的にはチームで採用活動を行う前提で体制の構築を行うべきです。



はじめからダイレクトリクルーティングに必要なスキルを全て持っている人材が 非常に少ない上、その人材に採用のみをさせる意思決定をするのは難しい。



仮に必要な能力の一部を持っているエンジニアや人事にトレーニングをしても、 **すぐには必要なスキルの全てが身につかない**。





# エンジニアが理解できていることを人事が理解出ているとは限らない。逆もしかり。

チームで取り組む採用の際は、各役割の間で的確なコミュニケーションをとる必要があります。 具体的な事柄を含めて、ハッキリとしたコミュニケーションをとりましょう。そのコミュニケーションの内容が候補者へのアプローチ に活きてきます。

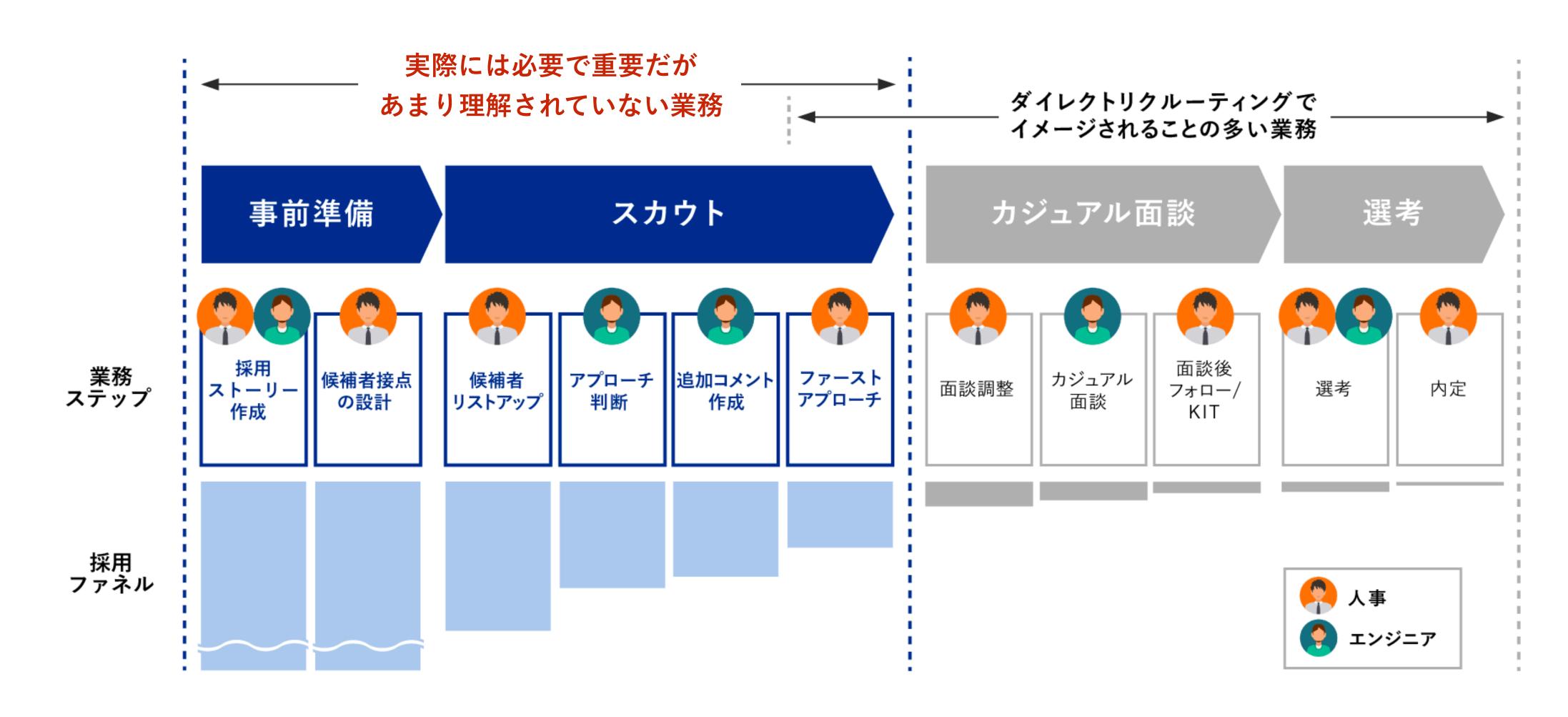
> 「うちで言うと~~さん みたいな人あげてもらえると嬉しいで す」

> > 「良い人そうですね! Railsちゃんと触ってそう。|

「うちで活躍できるイメージがあります。 理由は以下です。

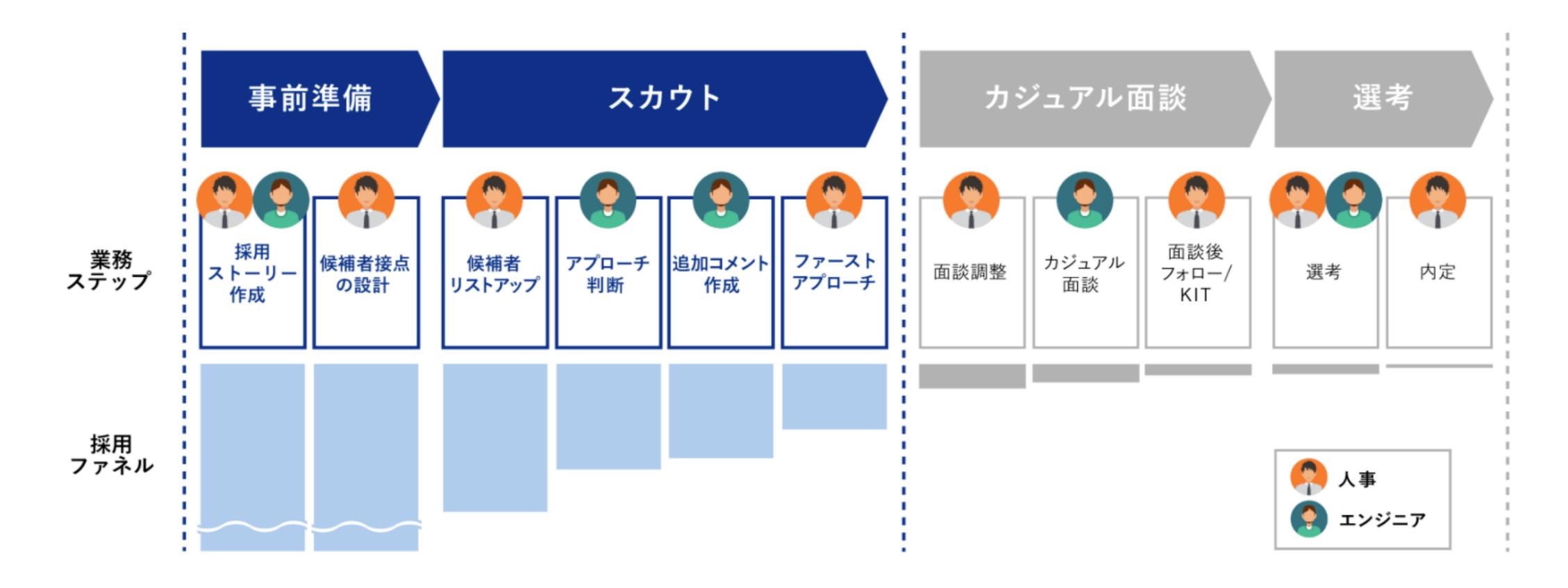
- 1. Rails関係のイベントへの登壇が多く、 また参加者としてもよく参加されてい るので勉強熱心に思える。うちはエン ジニアの学習支援はかなり充実してい るのでそこが刺さるはず?
- 2. ~~のレポジトリで解決しようとして いることはまさにうちもいまぶち当 たっていて、純粋に気持ちを聞きた い。志向性も近いと感じる。」

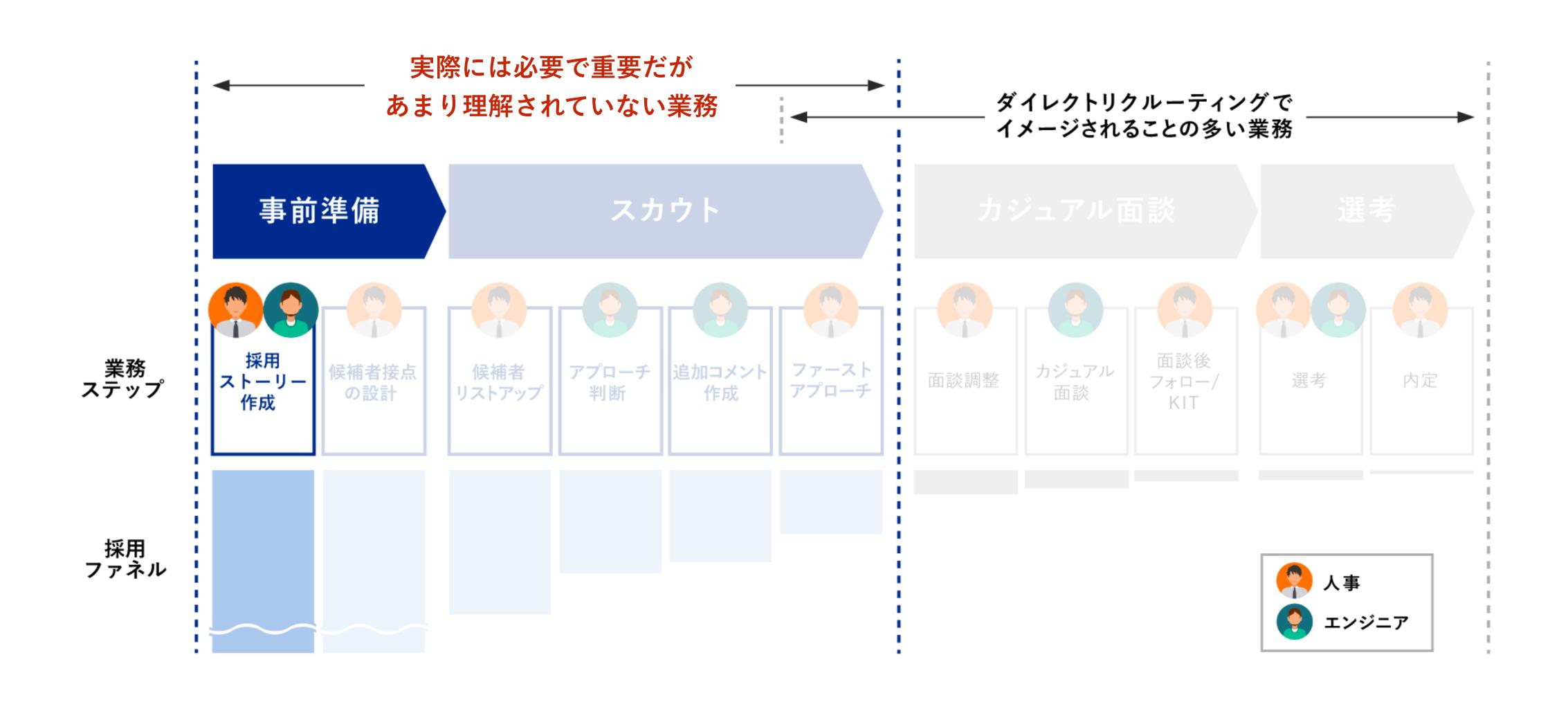
ダイレクトリクルーティングを事前準備・スカウト・カジュアル面談・選考に分けて考えます。 特に前半はプロセス全体を考えると重要な要素が多く含まれていますが、軽視されがちです。



# 採用ファネルを細かく区切り、それぞれの分担を考える

採用ファネルを細かく区切ってみると、実はそれに附随する業務は膨大です。事前に役割の分担を決めておくことで、タスク漏れを防いだり、より効果的、効率的に候補者へのアプローチができるようになります。どの業務を誰が担当するのかは事前に決めておきましょ







# 採用チーム内での認識を合わせ、候補者へリアルなイメージが伝えられるようにするために、 「採用における仮説」である採用ストーリーを作成するところから始めましょう。

#### ○ 採用の目的と背景

- ■「採用」である理由は何か
- 誰のどんなニーズに基づいているか
- 採用する人に持ち込んでほしい影響は何か
- 採用する人は入社後どのように活躍するか
- •••

#### ○ チームがその人に求めるもの

- スキル・経験
- 志向性
- カルチャー
- •••

#### ○ チームや会社がその人に提供できるもの

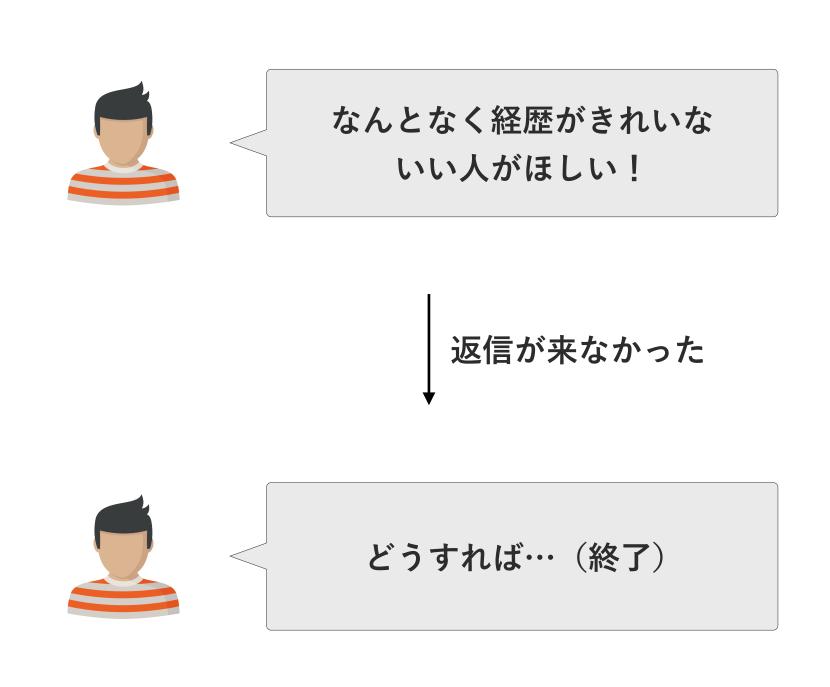
- ミッション
- チーム
- ビジネスモデル
- インセンティブ
- ••

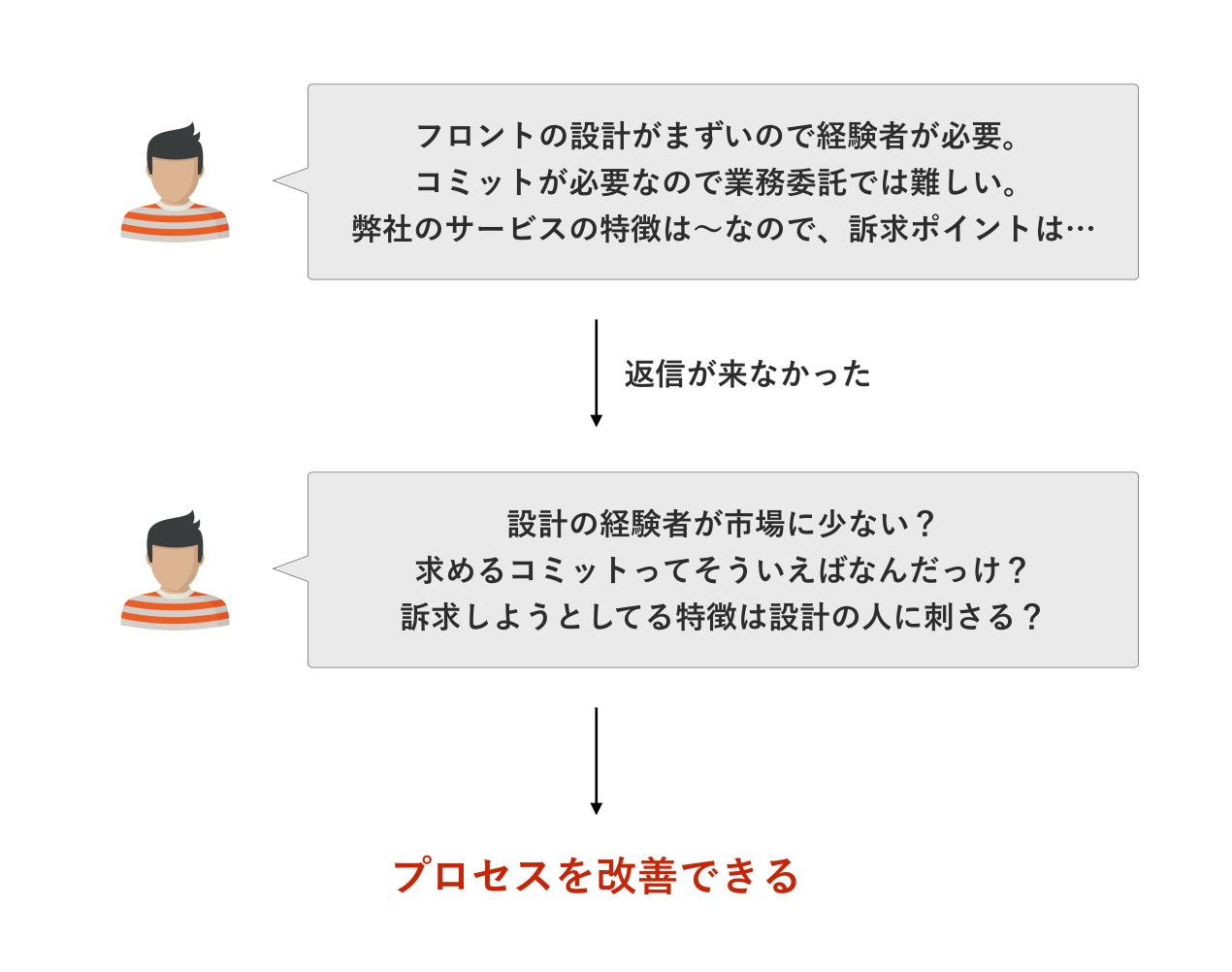
#### ○ 内外環境

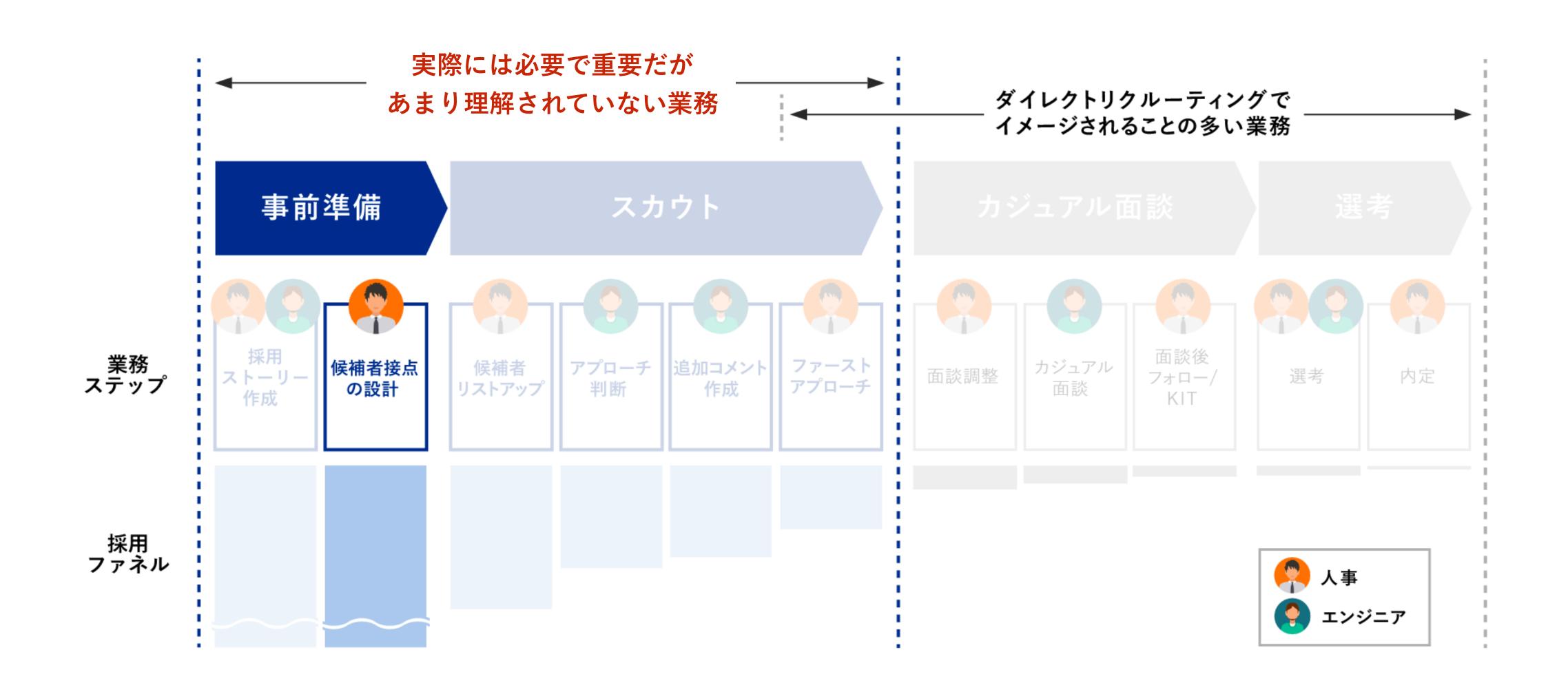
- 自社の採用ブランド力
- 採用マーケットにおける位置づけ
- ••
- •••



採用ストーリーがあることでその後のすべての候補者接点で伝えるべきことが明確になります。 また、仮説があることで、採用活動の実行後にプロセスの改善を行うヒントが手に入ります。



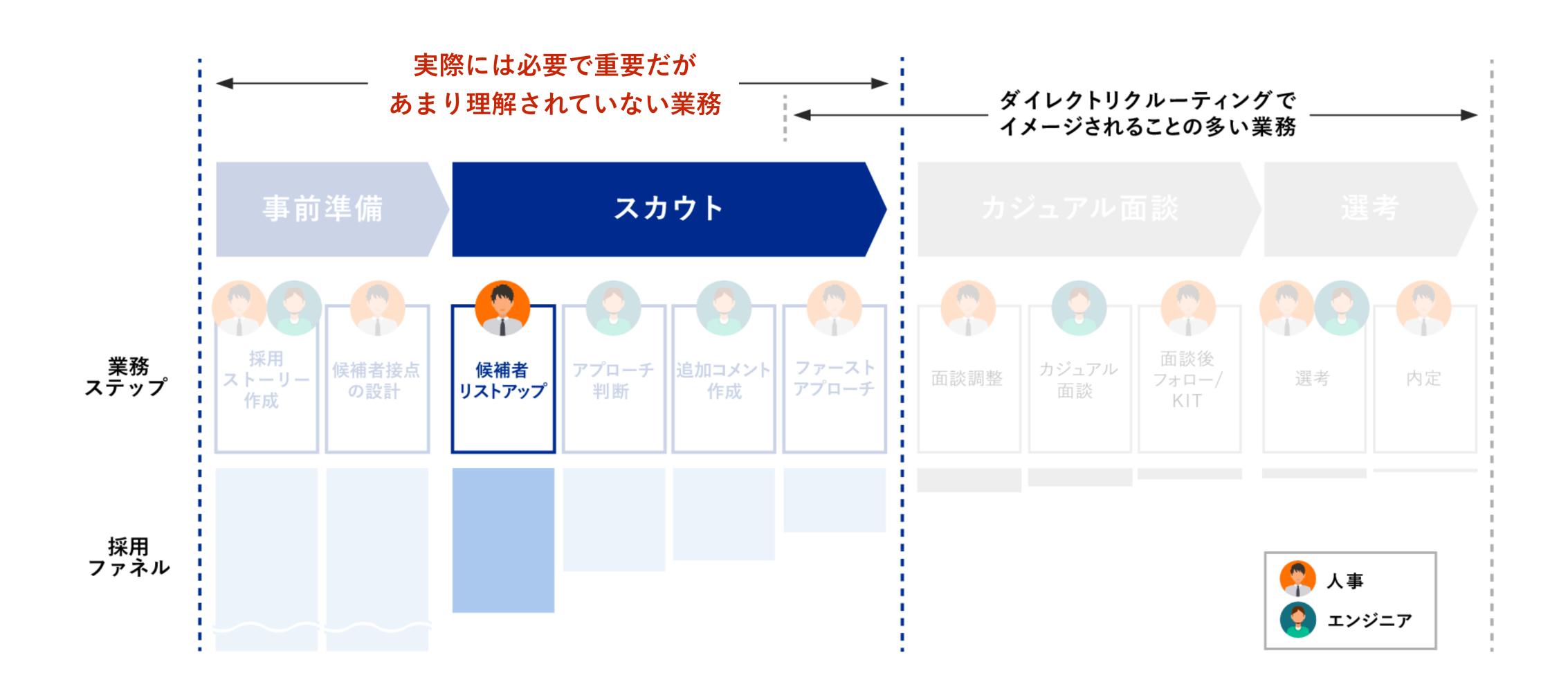






採用ストーリーが決まったら、ストーリーに基づいて候補者との接点しましょう。 採用ストーリーや候補者接点は、候補者からの反応を見ながら必要に応じて修正していくものです。

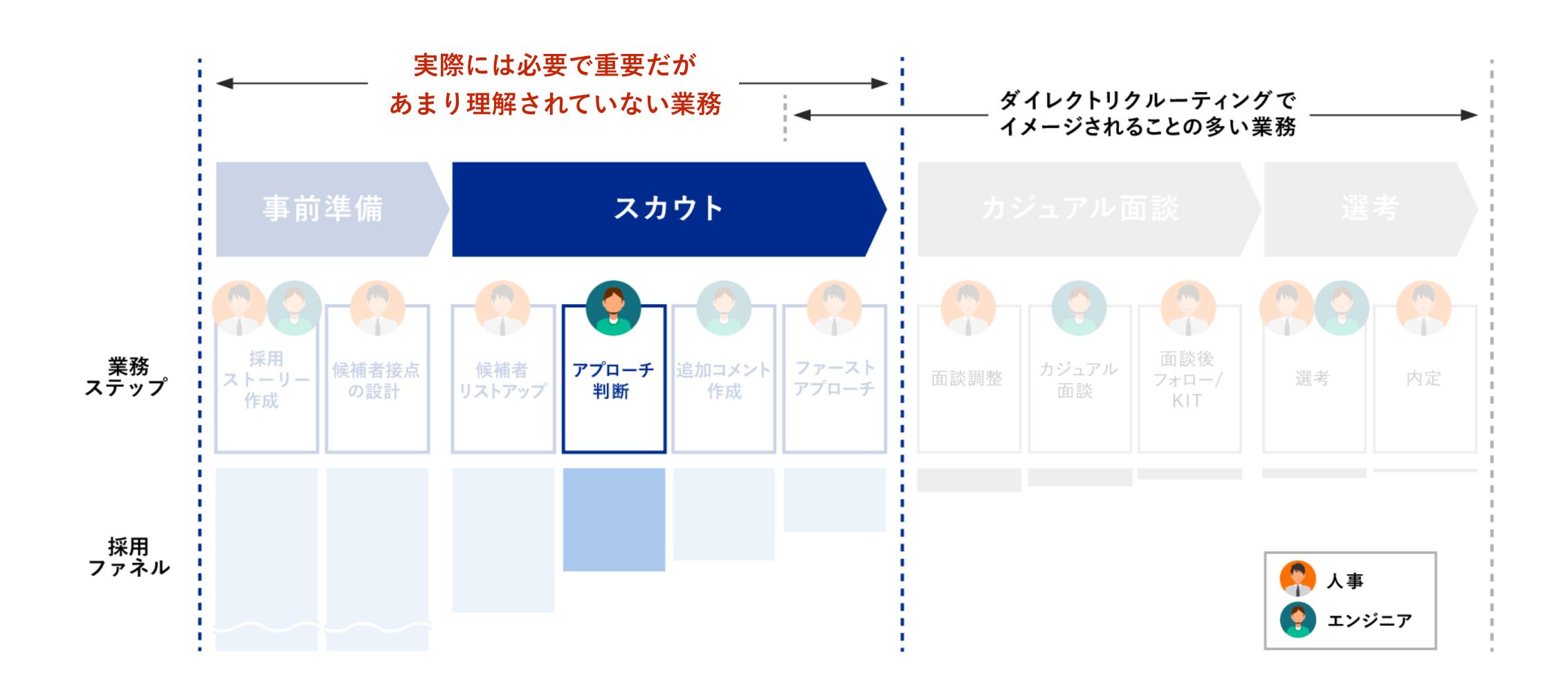
- 詳細な採用要件を作成する。
  - 採用要件は、採用ストーリーのうち候補者側に期待することをまとめることで作成できます。
  - 採用ストーリーがきちんと定義されていれば、要件とその理由を正しく対応づけて話すことができます。
- 採用要件に基づき、募集要項や求人票などを作成する。
  - 採用要件を候補者に伝えるために、募集要項や求人票などを作成します。
  - どんな人材をなぜ必要としているのかを明確に書くことで、候補者が求人との合致度を判断できます。
  - その人材がなぜ自社に入るのかの魅力を明確に書くことで、候補者への訴求力を高めることができます。
- 候補者体験を意識しながら採用プロセス全体を設計する。
  - 以降で述べるスカウト、面談、選考プロセスを設計します。
  - 「候補者に自社を知ってもらうためのカジュアル面談にはエンジニアに参加してもらった方が体験がいい」
  - 「メールのやり取りは、慣れている人事が素早く丁寧に対応した方が体験がいい」
  - といったように、候補者の体験を基準に担当者やフローを決定していくのがよいでしょう。





まず最初に、人事がデータベースから「粗く」候補者を絞り込みます。 必要最低限のエンジニアリング知識は要求されますが、訴求内容などを考える必要はありません。

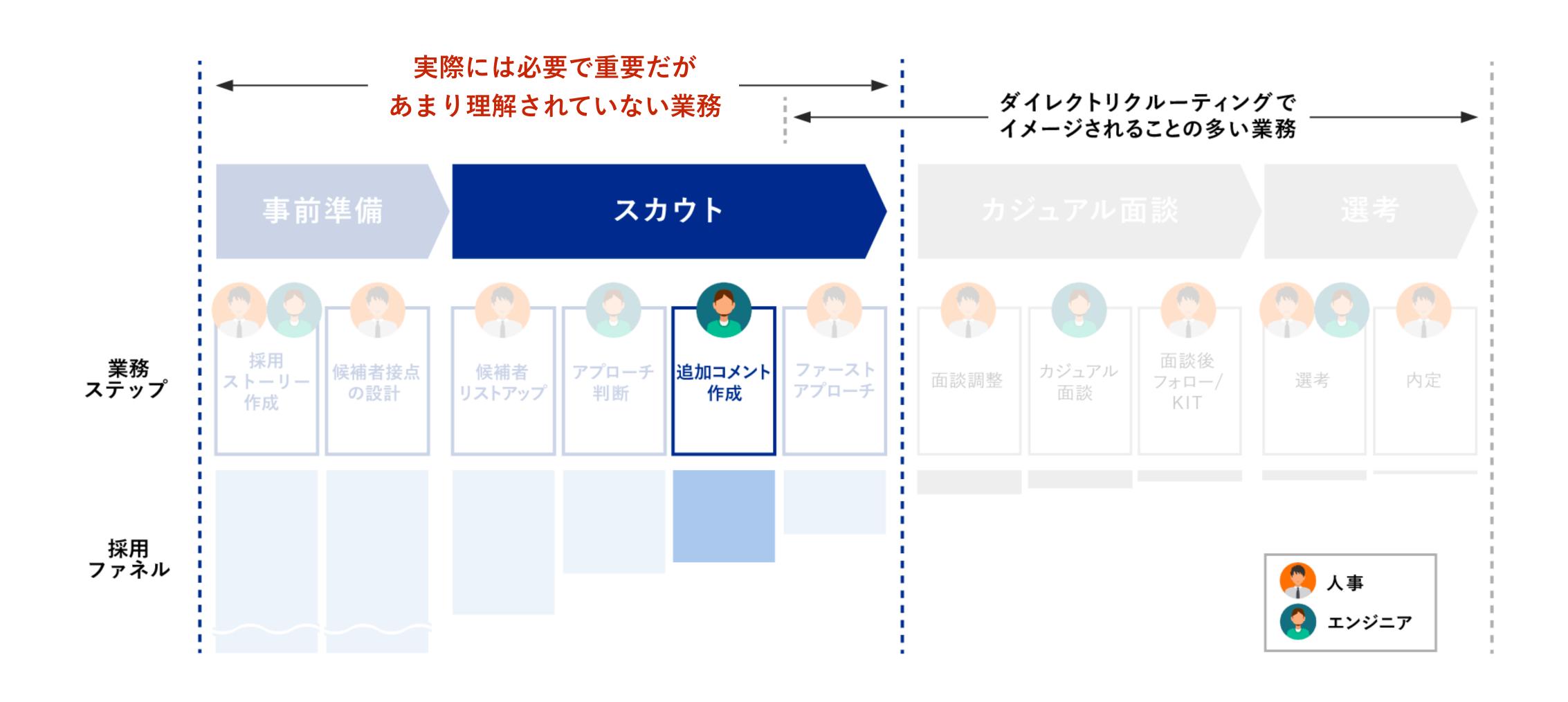
- 推奨する担当者は「人事」です。
- 「採用したい人物像に合致しそうな人」を粗く絞り込み、タレントプールに追加していくステップです。
  - アプローチしてもよいかどうか判断する対象を絞り込むことが目的です。
  - このプロセスでは、ごく基本的なエンジニアリングの用語知識などのみが必要とされます。
  - エンジニアの工数を効果的に投入するために、あらかじめ人事が一段階目のフィルタリングをします。
- 広めの条件でサーチした候補者の中から、以下の観点を確認してタレントプールに追加していきます。
  - 候補者のスキルの方向性が採用要件と合致していそうに見える。
  - 候補者のスキルが求めているレベルに達していそうに見える。
  - 候補者が明らかに採用の対象外となりそうな要素がなさそうに見える。
- 本当にアプローチしてもよいか、またどのようにアプローチするべきかは後続のステップで取り扱います。
  - そのため、採用要件を参照しながら一定の基準を決めて素早く意思決定していくことが重要です。





人事によってリストアップされた候補者をエンジニアが精査します。 声をかけられない理由がなく、反応があったら会いたい人を専門家が選ぶプロセスです。

- 推奨する担当者は「エンジニア」です。
- 直前のプロセスでリストアップされた候補者を、以下のような観点で評価します。
  - 想定しているポジションにスキルマッチしている見込みがある。
  - 現在声を掛けない方が良さそうな理由がない。
  - 採用ストーリーが描ける(興味を持ってもらえる可能性が少しはある)。
- このステップでは候補者のアウトプットや職務経歴を見て、技術的な判断をする能力が求められます。
  - そのため、このプロセスはエンジニアリング知識を持ったエンジニアが担当することが推奨されます。
  - このプロセスを担当するのがエンジニアだったとしても採用ストーリーなどを理解しておく必要はあります。
- 直前のプロセスである程度候補者を絞り込むのは、このプロセスでのエンジニアの負荷を減らすためです。
  - 知識のあるエンジニアにとっても、アウトプットや職務経歴からスキルを確認するのは大変です。
  - 候補者のデータベースを与えられて確認していくのはとても難しいため、二段階での処理を推奨しています。





アプローチする対象に対して、何をどのように訴求するかを考えるプロセスです。 共通点や着眼点について述べる必要があるため、エンジニアリング知識が要求されます。

- 推奨する担当者は「エンジニア」です。
- その候補者にアプローチすることを決めたら、どのように口説いていくかの材料出しをします。
- ある程度専門知識を持った人が、根拠を用意しながら以下のような内容を列挙します。
  - 興味を持ってもらうきっかけ(共通の話題)
  - なぜあなたなのか(あなたにとってこの誘いはどうマッチしているのか、その根拠は何か)
  - なぜあなたは話を聞くべきなのか
- 実際にスカウトの文面を執筆するのは次のステップである「ファーストアプローチ」です
  - 上述したような内容を1つのスカウトとして文章にまとめる必要があります。
  - わかりやすい文章を書くことにも能力が必要なので、内容の列挙とは分けて考えましょう。



アプローチする対象に対して、何をどのように訴求するかを考えるプロセスです。 共通点や着眼点について述べる必要があるため、エンジニアリング知識が要求されます。

○ 以下は LAPRAS SCOUT で提供しているメモのフォーマットの例です。

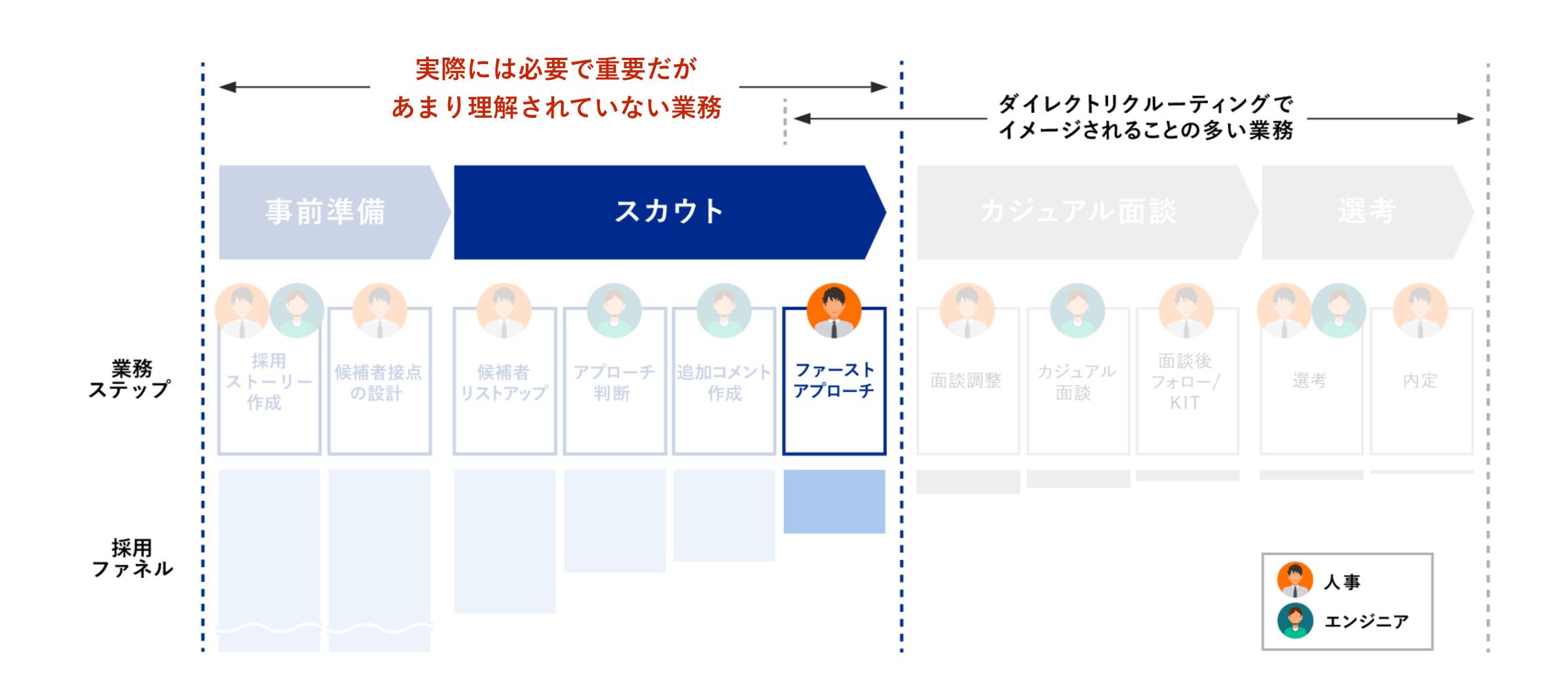
#### ■ 会いたい度

是非会って口説きたい/ 先方が興味あれば会いたい/ 時期が悪い・良い人だがポジションがない/ うちとは合わない

■ 一番良いと思ったアウトプットまたは目に留まったポイント(冒頭で触れる)

媒体: GitHub/ Qiita/ ブログ/ SpeakerDeck/ Twitter/ Wantedly/ イベント記事orリポジトリ名:

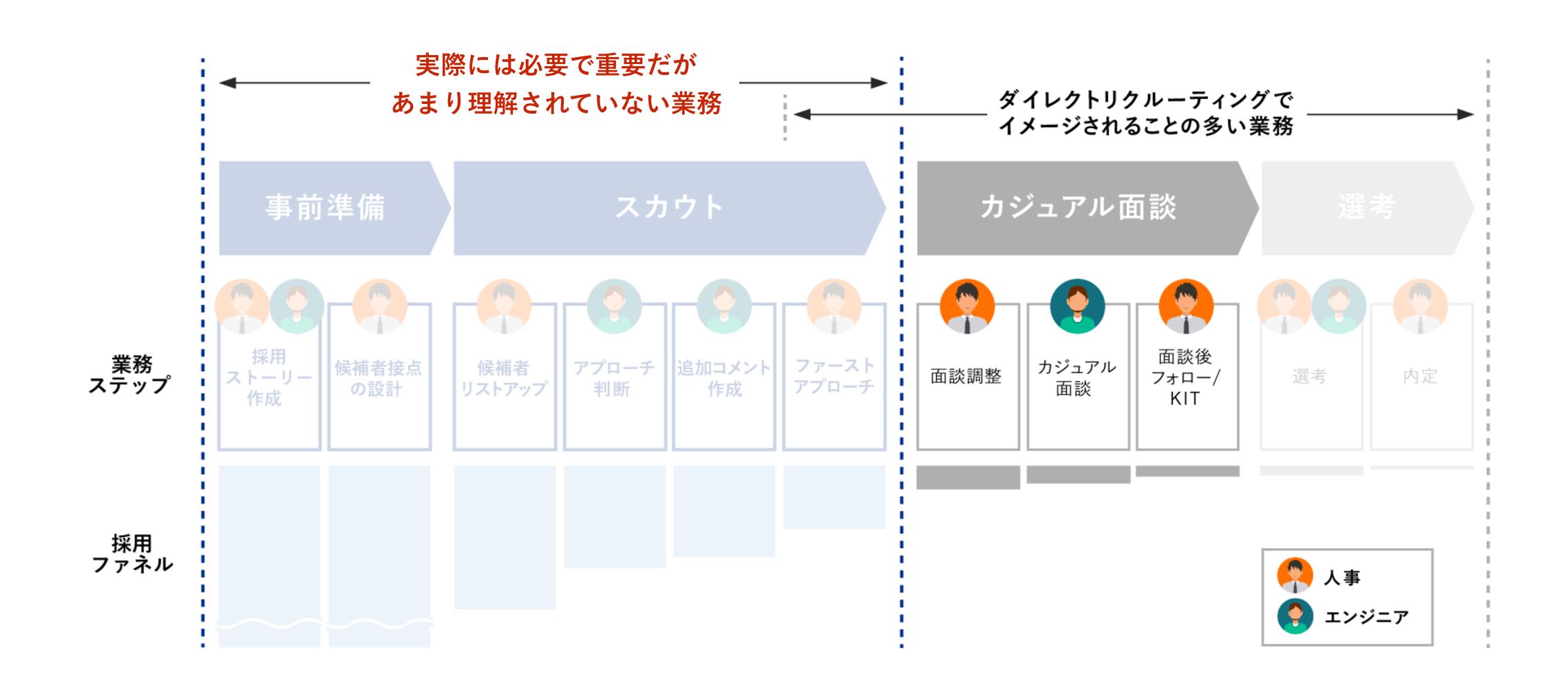
- その人をスカウトする理由
- // 課題型(あなたが我々の課題を解決してくれそうだから)
- ex.)Qiitaの記事「●●」を見ると●●にとても詳しそう。●●の解決に向け、●●な役割で活躍してもらえそう。
- // 親和型(あなたの興味と我々のやっていることが近そうだから/やりたいと言っていることができるから) ex.) ●●(LAPRASの「やりたいこと」)に、●●という記載。うちの●●に興味を持ってもらえそう。
- その他コメント(過去に接点があるか、エンジニア目線で訴求すると響きそうなポイントなど)





アプローチする人とその内容が決まったら、いよいよ実際にアプローチします。 このプロセスはスカウト文面の作成のプロである人事が担当しましょう。

- 推奨する担当者は「人事」です。
- ここで言う「ファーストアプローチ」とは、スカウトやその他の手段による候補者への最初の連絡を指します。
  - 最初から候補者にスカウトを送る場合はそれがファーストアプローチになります。
  - スカウト以外の手段の候補者に連絡を取れる(興味を伝える、会って話をしたい旨だけを伝える、など) サービスの場合は、それがファーストアプローチになる場合もあります。
- スカウトは適切な訴求内容を含んだまとまった量の文章を書くタスクなので、人事が担うことを推奨します。
- 特にスカウトを送る場合は、以下のような点に注意します。
  - 個々人の状況や企業との距離感を考慮したコミュニケーションを心がけましょう。
  - 転職活動中の人、特に転職を考えていない人、貴社についてどれくらい知っていそうかなどを考慮します。
  - 長すぎると読みづらくなるため注意が必要です。
  - サービス内容の説明が難しい場合は、資料などを使って十分な情報提供を行うことも必要です。
  - 技術的な環境に興味があるエンジニアに向け、事業説明だけではなく技術面の情報もある程度開示します。





アプローチに対して返信があったら、カジュアル面談に進みます。 面談自体も面談調整も候補者の体験を重視して担当者やフローを設計しましよう。

- 以下のように担当者を割り振ることを推奨しています。
  - 面談調整:人事
  - カジュアル面談:エンジニア
  - 面談後フォロー/KIT:人事
- 実際に候補者と会うカジュアル面談は、エンジニアが担当するのが効果的です。
  - 面談中に技術的な内容が扱われることは非常に多いので、適切に答えられる人が話すべきでしょう。
  - また、候補者からしてみれば、人事よりも一緒に働く可能性が高い人と話すことで得られる情報が貴重です。
- 一方、面談調整や面談後のフォローなどは人事が担当するのが効果的です。
  - こうした候補者とのやりとりは、素早く丁寧なコミュニケーションをとることが良い体験を担保します。
  - 候補者体験の重要性を理解しており、そうした業務に慣れている人事がこれを担当すべきでしょう。
  - また、採用以外にも開発やマネジメントのタスクがあるエンジニアの工数を空けることもできます。



カジュアル面談を「合意形成フェーズ」と「目標達成フェーズ」に分けて考え、 それぞれのフェーズで何に注意すべきかを紹介した記事を公開しています。

### LAPRAS式力ジュアル面談のやり方(前編) - LAP RAS HR TECH LAB - 採用を科学するメディア

こちらの記事でも触れているように、選考に… "LAPRAS式カジュアル面談のやり方(前編)" の続きを読む

hr-tech-lab.lapras.com



https://hr-tech-lab.lapras.com/knowhow/casual-interview/

### LAPRAS式カジュアル面談のやり方(後編) - LAP RAS HR TECH LAB - 採用を科学するメディア

前回の記事では、LAPRA ... "LAPRAS式カジュアル面談のやり方 (後編) " の続きを読む

hr-tech-lab.lapras.com



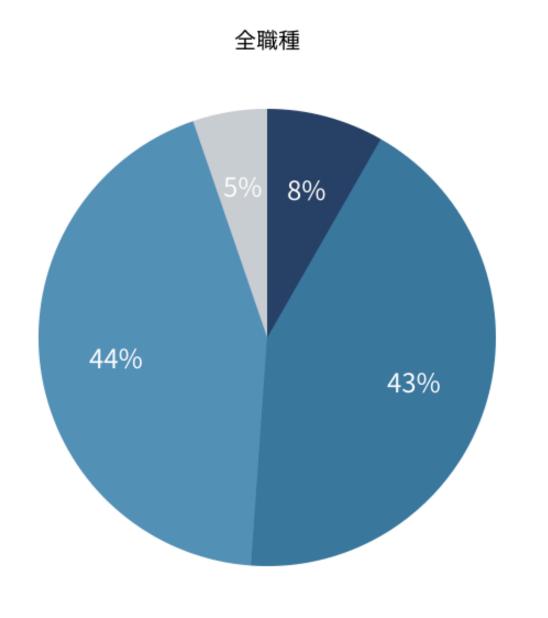
https://hr-tech-lab.lapras.com/knowhow/casual-interview2/

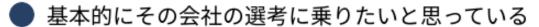


# 候補者体験は大きく候補者の応募意思に影響する

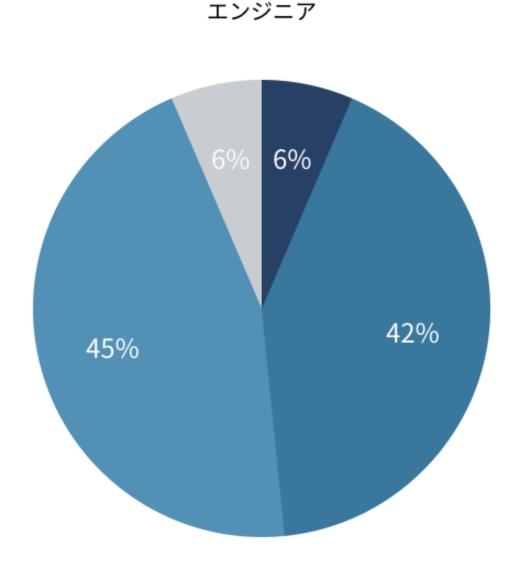
例えばカジュアル面談の参加者の実に**90%近く**が、カジュアル面談の内容によって選考への応募を検討します。 選考だけでなく、候補者と持ち得る全ての接点で応募意思は大きく変わり得るのは容易に想像がつきます。

#### 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?

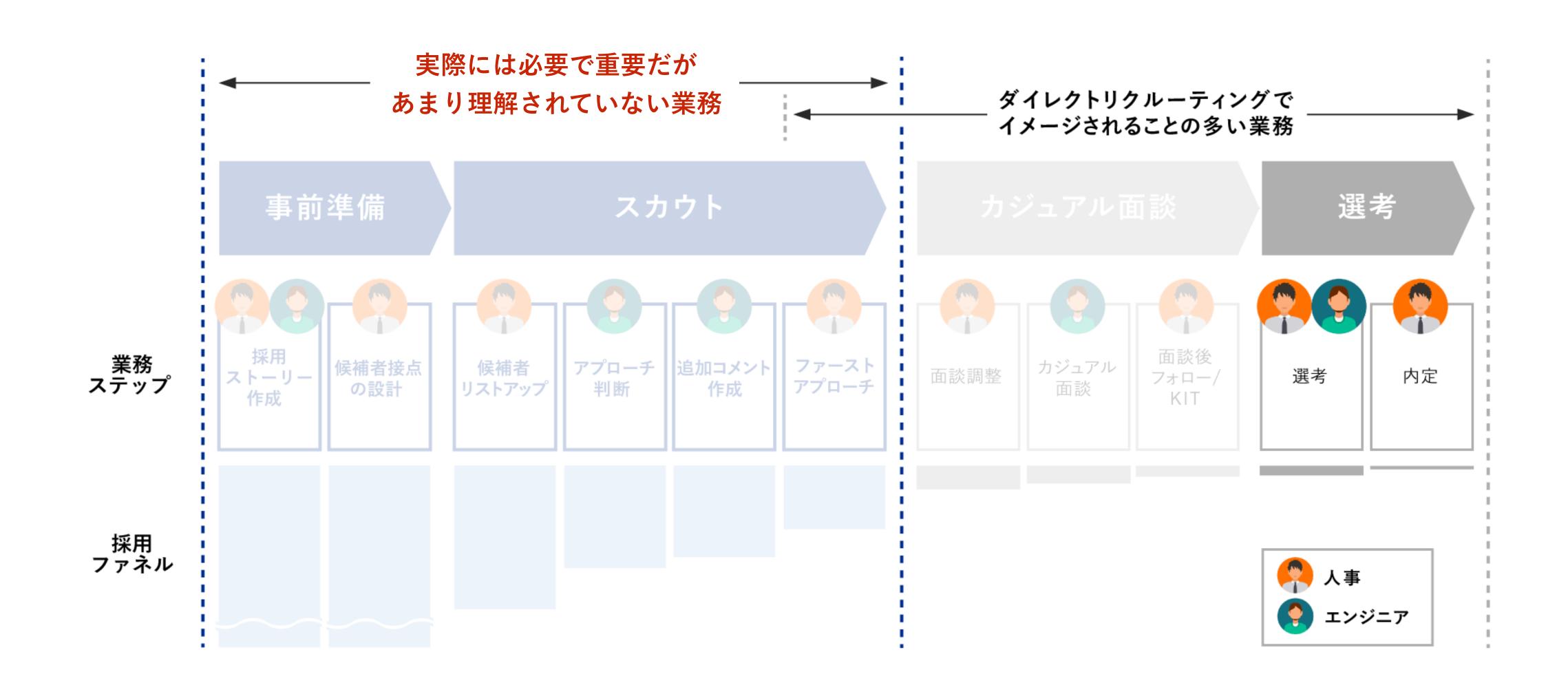




- 転職意欲はある程度あり、カジュアル面談の内容が問題なければ選考に乗りたい。
- あまり転職するつもりはないが、カジュアル面談の内容次第では選考に乗ることを検討する
- カジュアル面談の内容に関わらず、選考に乗ることは検討しない



- 基本的にその会社の選考に乗りたいと思っている
- 転職意欲はある程度あり、カジュアル面談の内容が問題なければ選考に乗りたい。
- あまり転職するつもりはないが、カジュアル面談の内容次第では選考に乗ることを検討する
- カジュアル面談の内容に関わらず、選考に乗ることは検討しない

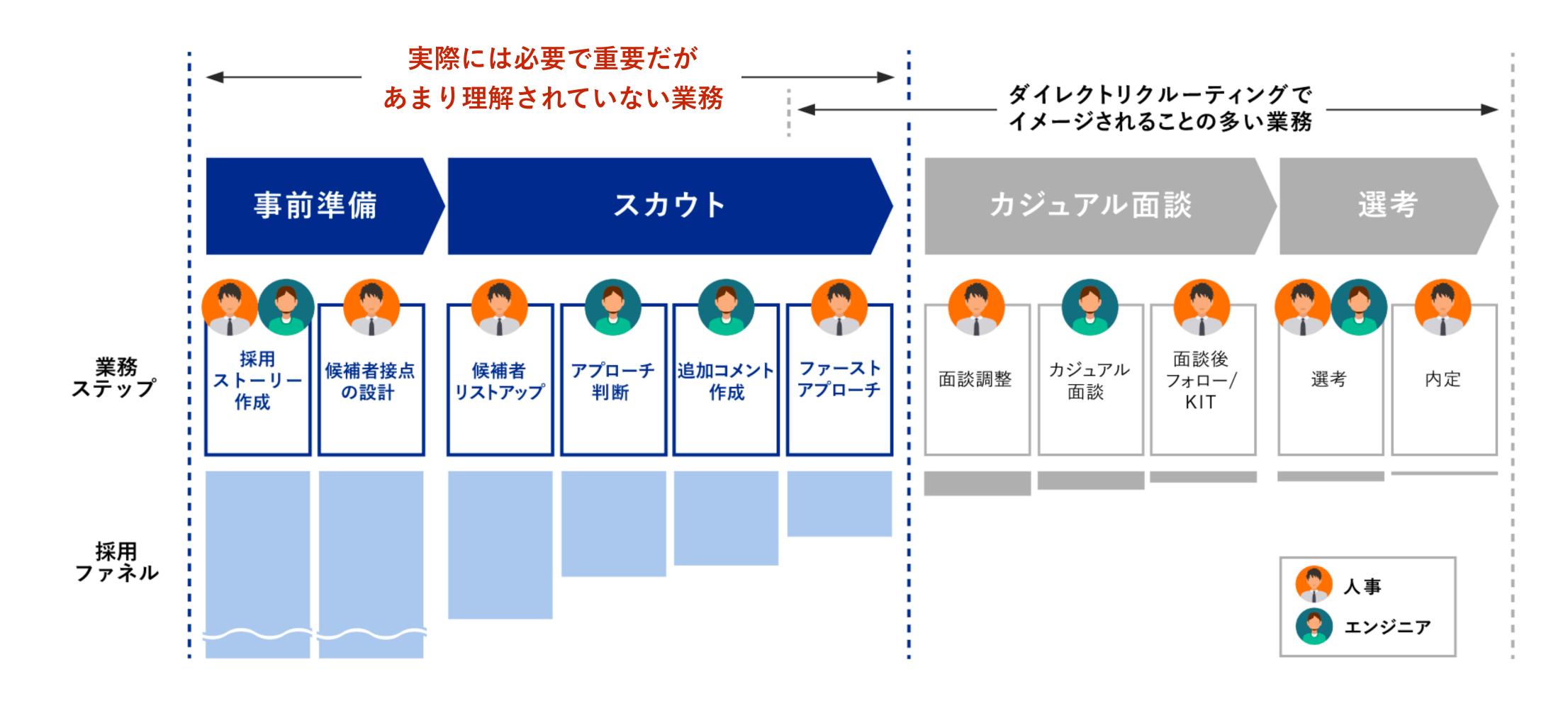




# 選考の過程も候補者の体験に大きく影響します。 仮にお見送りになったとしても重要な候補者であることに変わりはありません。

- 選考以降は会社によってプロセスが非常に大きく異なります。
  - 推奨する担当者を設定しにくいですが、人事とエンジニアがともに関わる場合がほとんどでしょう。
- 選考の過程も候補者体験に大きく影響します。
  - あらかじめ選考フローを十分に説明していますか?
  - 不要な面談や選考を省いて候補者に負担をかけないようにしていますか?
  - 面談や選考の情報は社内で十分に共有していますか?
  - 候補者からの求めに応じてお見送りとなった理由を開示していますか?
  - スキルやカルチャーが折り合わずお見送りとなってしまった場合でも候補者体験を向上できます。
  - これによって、入社しなくてもファンになってもらえたり、ポジションが開いたときに再度選考を検討して くれたりすることがあります。

ダイレクトリクルーティングを事前準備・スカウト・カジュアル面談・選考に分けて考えます。 特に前半はプロセス全体を考えると重要な要素が多く含まれていますが、軽視されがちです。





ダイレクトリクルーティングのプロセスを理解して正しく役割を分担することで、 エンジニア採用チームをより強くし、採用活動を効果的に進めることができるようになります。

- ダイレクトリクルーティングは魔法ではありません。
  - ハイスキルなエンジニアに声をかけられる一方、採用チームやプロセスへの負荷も大きくなります。
  - 必要な能力を一人の採用担当者だけで賄うのはとても難しく、運用で挫折してしまいます。
  - プロセスを理解して整備し、チームとして必要な能力を用意することで有効に活用することができます。
- 事前準備やスカウトのプロセスはあまり重視されていませんが、非常に重要です。
  - 実際にスカウトを送る前に採用ストーリーや採用プロセスの整備ができていますか?
  - 候補者に有効なアプローチをするためにエンジニアと人事が正しく協働できていますか?
- スカウトメールのTipsを調べる前に、チームとして必要な能力が担保できているかを確認しましょう。
  - 効率よくメールをばらまく工夫をするより、ストーリーを練って適切な対象を絞り込みましょう。
  - スカウトメールのタイトルを工夫するより、エンジニアと協働してよりよい内容を作りましょう。
- 採用プロセスの理解と改善を進めることで、エンジニア採用チームを強くし、採用を成功させましょう!