

スタートアップのエンジニア採用を うまく進めるための事例集

筋肉CTO まさたん

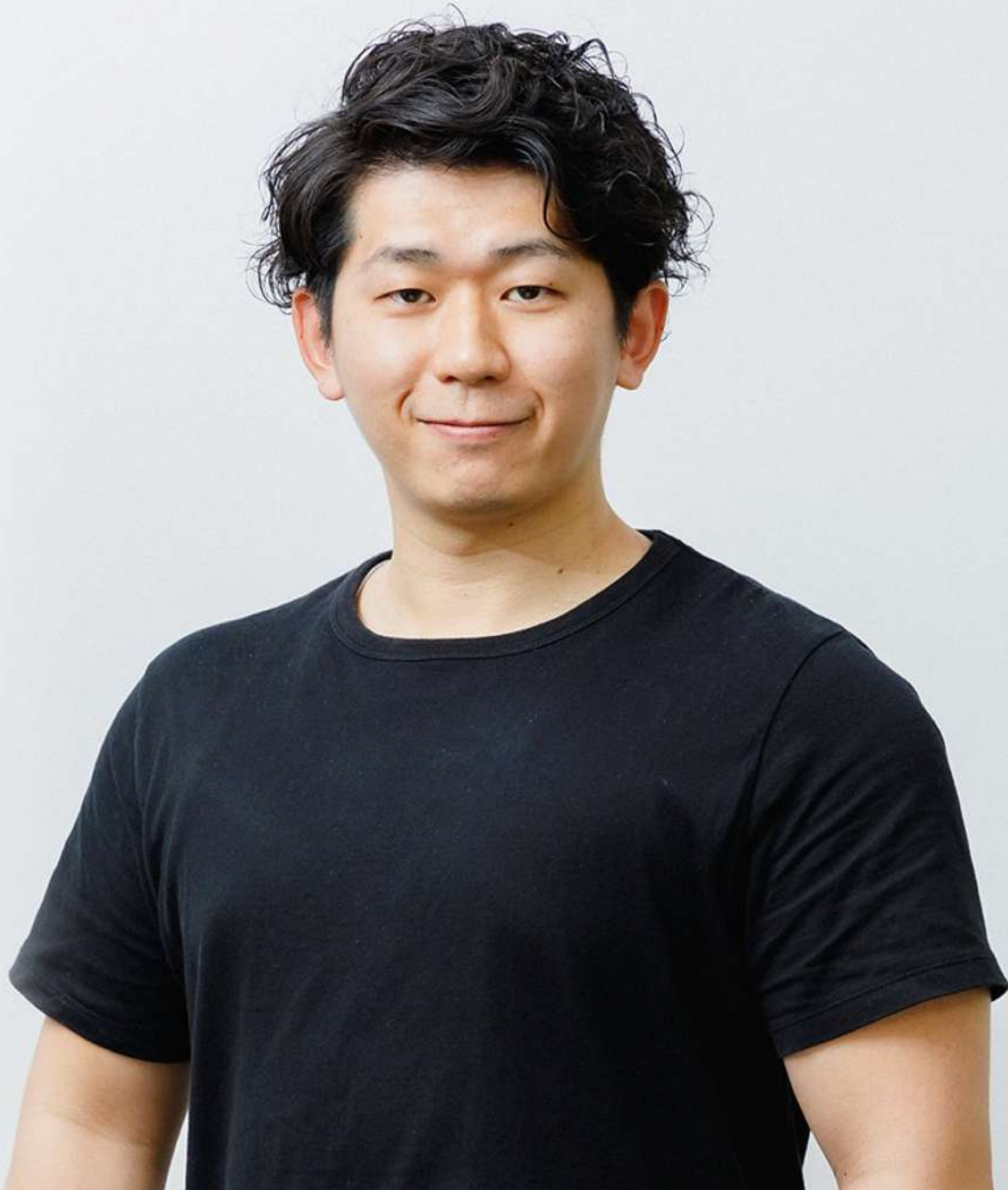
Masataka SATO ([@ma3tk](#))

Findy Inc.

AWS Startup Day 2020 Tokyo

今日話すこと(CTO Nightの拡張版です)

- Findyについて
- エンジニア採用がうまくいっているとは
- 一般的な採用フロー
- うまくいってる会社の例
- エンジニア採用がうまくいっている会社まとめ



ファインディ株式会社

佐藤 将高 / Masataka Sato / 筋肉CTO

 [@ma3tk](https://twitter.com/ma3tk)

 <http://fb.me/masataka.sato>

様々なアルゴリズムを作り出し、技術力をベースに誰もが筋肥大できる環境を提供する。

【略歴】

東京大学 情報理工学系研究科 創造情報学専攻(*)卒業後、グリーに入社し、フルスタックエンジニアとして勤務する。2016年6月にファインディ立上げに伴い取締役CTO就任。

*大学院では、稲葉真理研究室に所属。過去10年分の論文に対し論文間の類似度を、自然言語処理やデータマイニングにより内容の解析を定量的・定性的に行うことで算出する論文を執筆。

ハイスキルなエンジニアのプレミアム転職

スキル偏差値が高いエンジニアに、人気のテック企業からオファーが届く



GitHubでスキル偏差値をチェック

[GitHubアカウントをお持ちでない方はこちら](#)

フリーランス・副業エンジニアにとって 魅力的な単価保証案件を紹介

Findy Freelanceは、エンジニアとして理想の働き方ができるような案件の推薦やサポートを行っています。



GitHubで利用開始する

エンジニアの採用にお困りなら
Findyへ ご連絡ください👏

スタートアップのエンジニア採用を うまく進めるための事例集



スタートアップのエンジニア採用を
うまく進めるための事例集

「エンジニア採用」「うまく進む」の定義

- 想定した期限内に想定した人数が採用完了している
 - 要件定義～入社まで
- 採用した人がチームに順応し、成果が出た
 - 入社～定着まで

「エンジニア採用」「うまく進む」の定義

- 想定した期限内に想定した人数が採用完了している
 - 要件定義～入社まで
- 採用した人がチームに順応し、成果が出た
 - 入社～定着まで

今回は「入社まで」のお話を扱います！

【質問】

要件定義～入社までのステップを
分解できますか？
(ステップに対するKPI、目的など)

採用活動の全体像



参考: <https://blog.findy.us/saiyo-marketing-overallpicture/>

**「採用マーケティング研究所」
で検索ください👏**

エンジニア採用が うまくいっている会社の例

エンジニア採用がうまくいっている会社

- 医療系ベンチャーA社
- マーケティング系ベンチャーB社
- 採用活動支援系ベンチャーC社
- EC系ベンチャーD社
- 医療系プラットフォームベンチャーE社
- マニア向けサービス提供ベンチャーF社
- 2桁億円調達ベンチャーG社
- ...

エンジニア採用がうまくいっている会社

- 医療系ベンチャーA社
- マーケティング系ベンチャーB社
- 採用活動支援系ベンチャーC社
- EC系ベンチャーD社
- 医療系プラットフォームベンチャーE社
- マニア向けサービス提供ベンチャーF社
- 2桁億円調達ベンチャーG社
- ...

**本日は特に成果の出ている
「A社とB社」のお話を中心にします！**

医療系ベンチャーA社の例

医療系ベンチャーA社について

- 創業数年のベンチャー企業
- ベンチャーながらハイクラスなエンジニアが多い
- 働き方の自由さがとても高い
- メンバー数は20人程度

**シリーズAの会社の中でも
特にうまくいってる会社さんです！**

医療系ベンチャーA社はなぜ上手くいっているのか？

働きやすさ

転職者の家庭状況を踏まえた説明が上手

優秀なエンジニアに魅力に思ってもらえる

医療系ベンチャーA社はなぜ上手くいっているのか？

働きやすさ

転職者の家庭状況を踏まえた説明が上手

優秀なエンジニアに魅力に思ってもらえる

医療系ベンチャーA社：働きやすさ

● リモートワーク

- インターンから正社員まで働きやすい環境づくり
- 家庭で保育園などの状況も考慮してもらえる
- フルリモートも採用実績有り

● フルフレックス

- 朝型でも夜型でもどちらでも働ける仕組みを採用

● 副業OK

● 業務委託OK

- 副業の受け入れも実績あり

医療系ベンチャーA社はなぜ上手くいっているのか？

働きやすさ

転職者の家庭状況を踏まえた説明が上手

優秀なエンジニアに魅力に思ってもらえる

医療系ベンチャーA社：家庭状況を踏まえた説明が上手

- 30代を中心としたチームメンバーが多い
 - 最終関門：家庭内稟議がおりない
- 投資家に説明するような事業説明を実施
 - パートナーにも理解してもらえるように、会社説明資料を公開
 - ベンチャーに対する懸念を家族を説得できるようになる

※余談ですが、

日本ハムファイターズの「転職へのご相談」ご存知でしょうか？

家族の皆様へ

ファイターズへの

転職のご相談

北海道ボールパークプロジェクトの可能性について

令和元年8月



台風が、北海道に来る前に けっこう力尽きる！

日本の夏といえば台風ですが、
北海道に来る頃には
その勢力を維持することができず、
熱帯低気圧へと姿を変えていることが多いです。
梅雨がなく、台風もあまり来ないという
恵まれた大地がこの国にはあるのです。



医療系ベンチャーA社はなぜ上手くいっているのか？

働きやすさ

転職者の家庭状況を踏まえた説明が上手

優秀なエンジニアに魅力に思ってもらえる

医療系ベンチャーA社：優秀なエンジニアに魅力に見える

- 優秀なエンジニアが必要としている環境
 - 優秀な人達と働ける環境
 - 最新の開発環境
 - 技術的に難しい課題がたくさんある

優秀な人ほど課題解決が好きな人が多い

医療系ベンチャーA社：優秀なエンジニアに魅力に見える

- 優秀なエンジニアが多いことのメリット
 - 技術広報と採用PRへの効果
 - 採用意思決定につながる
- そもそも優秀なエンジニアはどこにいる？
 - 技術顧問や副業として活躍
 - リモートワークしている
 - Twitterやってる
 - OSSやってる
 - 登壇してる
 - (Findy)

(Findy)

マーケティング系ベンチャーB社の例

マーケティング系ベンチャーB社について

- 創業4年以上のベンチャー企業
- 技術力の高いエンジニアが多い
- 100人以上のわりと大規模な組織

**シリーズBの様々なレベル感の
優秀なエンジニアが集まる会社**

マーケ系ベンチャーB社はなぜ上手くいっているのか？

カジュアル面談の成果へのコミット

ネクストアクションの徹底管理

マーケ系ベンチャーB社はなぜ上手くいっているのか？

カジュアル面談の成果へのコミット

ネクストアクションの徹底管理

マーケ系ベンチャーB社：カジュアル面談の成果へのコミット

- カジュアル面談でCTOクラスが出てくる
 - CTOクラスがミッション・ビジョンを語れる(重要)
- 15分の候補者リサーチ
 - 候補者の属性から興味を持ってくれそうな話題をリスティング
- 30分のカジュアル面談で成果を出す
 - 選考に進んでくれる方多数
 - 次が選考じゃなくても選べる選択肢がある
 - インターンなど
 - 現状の課題とリサーチ結果から適切な訴求を相手に合わせて実施
 - 初期の時点から「あなたが必要」という訴求をしている

とてつもない熱量をもったカジュアル面談

マーケ系ベンチャーB社：カジュアル面談の簡易チェック

- 会う前に候補者の情報どれくらい知ってますか？
 - 現職、前職、大学、希望年収、技術的興味、GitHub、ポジション
- カジュアル面談でビジョンを語れるメンバーが出れていますか？
 - ビジョンで訴求できないと入社後長続きしない
- カジュアル面談で相手の欲しい情報を最初にヒアリングできてますか？
 - 相手の知りたい欲はまず100%満たす
- カジュアル面談での自社の期待値はなんですか？
 - 何が知りたいのかを知り、カジュアル面談後お見合い状態防止
 - カジュアル面談
- ...

どれくらい候補者に時間をとってますか？

マーケ系ベンチャーB社はなぜ上手くいっているのか？

カジュアル面談の成果へのコミット

ネクストアクションの徹底管理

マーケ系ベンチャーB社：ネクストアクションの徹底管理

- 面談後、候補者に応じて次の案内と時期を変え、必ず伝える
- 次の案内
 - 勉強会
 - ランチ
 - 会社のイベント
 - 再度カジュアル面談
 - インターン
 - 通常選考
- 時期
 - 転職タイミングに合わせて会社が動く時期をその場で決定

当たり前の動きと選択肢の多さと意思決定の早さ

詳しくご紹介しきれないC～G社まとめ

詳しくご紹介しきれないC~F社まとめ

● C社

- 徹底した個別のスカウトカスタマイズと驚異の返信率

● D社

- 求人票がめっちゃめっちゃよく、魅力的に見える

● E社

- 技術顧問に著名な方を起用
- 優秀な方にフィードバック貰える機会が承諾率高

● F社

- CTOが発信しているため、認知度が高い状態
- Twitterで社名を入れるとソーシャルで活発に動いているのがわかる

● G社

- 開発メンバーへの情報透明性
- 98%ほどの情報が見れるくらいオープンにしている

**シード・アーリーステージは
どう採用したらいいのか？**

シード・アーリー時のエンジニア採用

- Facebookの友人リストをたどって連絡する
- Twitterで毎日事業のことや会社のことを発信する
- Twitterで転職意欲がありそうな人に声をかける
- フリーランス・副業エンジニアへの業務委託
- インターン・アルバイトとしてのジョイン

**創業メンバーのコミットが必要
(根性)**

シード・アーリー時のエンジニア採用

- 金銭的に余裕のない状況では結局創業者が時間を作って採用にコミットするしか無い
- 学生のエンジニアや副業としてジョインしてもらえ方をうまくマネジメントして一刻も早くプロダクトを作り上げることが重要
- 最近のスタートアップはリモートワークなどの環境面などで柔軟性を上げた訴求ポイントを作っている
 - リモートワークはコミュニケーション難易度高

**費用感を抑えながら、
開発スピードをいかに上げられるかが課題**

ここ数年のFindy社におけるエンジニア採用

- 初期は佐藤+インターン+副業+フリーランス
- シード期は副業からの正社員ジョイン+副業増員
- シリーズA(現在)はFindy上での採用(ドッグフーディング込み)
 - シリーズAまで一貫して「Findyのビジョン」を伝え続けてきた
 - スキル面も重要だが、長期コミットする上で一番大事なものは「ビジョンへの共感」

**副業メンバーのマネジメントと
ビジョンへの共感をしてもらえるかが鍵**

【まとめ】

エンジニア採用がうまくいっている会社まとめ

エンジニア採用がうまくいっている会社まとめ

- リモートワークがある
- フルフレックスなどの働き方が柔軟
- 正社員以外も受け入れる幅の広さ
- 開発環境や費用への投資が十分
- 給与水準が他社競合より高い
- 情報のオープン化が進んでいる
- リファラル採用でメンバーに協力してもらえる

△これらは全社的な協力が必要

エンジニア採用がうまくいっている会社まとめ

● 要件定義

- 求人票の改善と細分化(エンジニアはテキストを読む)

● 認知

- CTO/有名・優秀なエンジニアの発信(見られる数を増やす)

● 応募

- 媒体上でのスカウトの精査(ラブレターを書くように)

● 面談

- ミッション・ビジョンを語れるCTOのカジュアル面談
- 相手の課題をヒアリングし、「あなたが必要」と口説けるCTO
- 技術顧問や副業で優秀な人を採用し、働きがいのある状況づくり
- ネクストアクションの徹底管理(なあなあで終わらせない)

◎これらは自分たちである程度努力できる

シード・アーリー時のエンジニア採用まとめ

- SNS・友人経由での採用
- 正社員にこだわらないジョイン
- 初期のメンバーこそこだわった採用を！

**大変ですが、
「気合と根性」しかありません！**

【まとめ】

結局は人との対話なので、
状況に合わせて攻め方を変えつつ、
着実に進めましょう👍

Thank you!

エンジニア採用困ってる方は是非Findyにご相談を！👏

<https://findy-code.io>