

Hear inc.

07

**エンジニア採用が
強い組織の7つの特徴**





01

社内全体で採用活動に取り組んでいる

エンジニア採用の競争激化が進み、人事部門のみでは良いエンジニアを採用できなくなりつつあります。会社全体でリファラル採用や技術広報の活動を行いながら、エンジニア選ばれる企業作りを推進しましょう。

Check Point

- エンジニアのリファラル採用を始めてみましょう
- 技術広報を始めてみましょう
- イベントに足を運んで、エンジニアと会いましょう

02

技術に理解のある人が採用に関わっている

エンジニアは、技術のことを全く知らない人と話すことを苦手とします。採用シーンのいずれかのタイミングで、技術に理解のあるメンバーもしくは現場の技術者に採用に関わってもらうように依頼しましょう。

Check Point

- 技術理解のある人に採用を協力してもらいましょう
- 自社にとっての優秀なエンジニアを定義しましょう
- 業務内容や労働環境を具体的に記載しましょう



03

期待値の擦り合わせをしている

入社後のミスマッチが起きないように、お互いの期待値を擦り合わせましょう。ジョインする場合、どのような仕事を願いし、どのような成果を求めている、対価（報酬・評価）は何かを話し合しましょう。

Check Point

- 両者間の期待値を擦り合わせましょう
- ジョイン後の業務内容や目標を用意しましょう
- 採用する前に仕事を依頼してみましょう



04

情報をオープンにしている

事業状況や会社の今後など、企業の様々な情報を共有しましょう。会社にとっての技術への考え方やエンジニアへの期待値などエンジニア向けの情報もしっかりと発信していきましょう。

Check Point

- 事業状況や経営情報をしっかり共有しましょう
- 技術情報を共有しましょう
- 技術への考え方やエンジニアの期待値を共有しましょう

05

開発・労働環境に積極的に投資している

エンジニアはマシンなどの開発環境に強いこだわりを持っています。PCなどの開発環境や勉強会参加費に惜しみなく投資をしましょう。スキル向上への意欲も高いため、キャリア支援を積極的に。

Check Point

- PCなどのマシンは自身で選べるようにしましょう
- 椅子などの労働環境をしっかりと整えましょう
- スキル向上の支援を行ないましょう



06

評価制度を公平にしている

一昔前のような年功序列の評価制度や給与体系は望ましくありません。成果を残したエンジニアを公平に評価し、評価に見合った給与をお支払いしましょう。

Check Point

- 評価制度を公平に設計しましょう
- 年齢や社歴に捉われない評価をしましょう
- 実力のあるエンジニアに惜しみなく給与を支払いましょう



07

柔軟な働き方を推奨している

エンジニアの生産性を最大化できるような働き方を取り入れましょう。ルールに縛られることを苦手とするエンジニアもいるため、働く時間や場所などの「働く」に柔軟性を持ちましょう。

Check Point

- リモートワークやフレックス制度を取り入れましょう
- 服装や入社時間に厳しい縛りを無くしましょう
- エンジニアが働きやすい環境を用意しましょう