

JANOG57

エンジニアリングする「組織」の育て方

ゼロからフルリモートチームを立ち上げた話

さくらインターネット

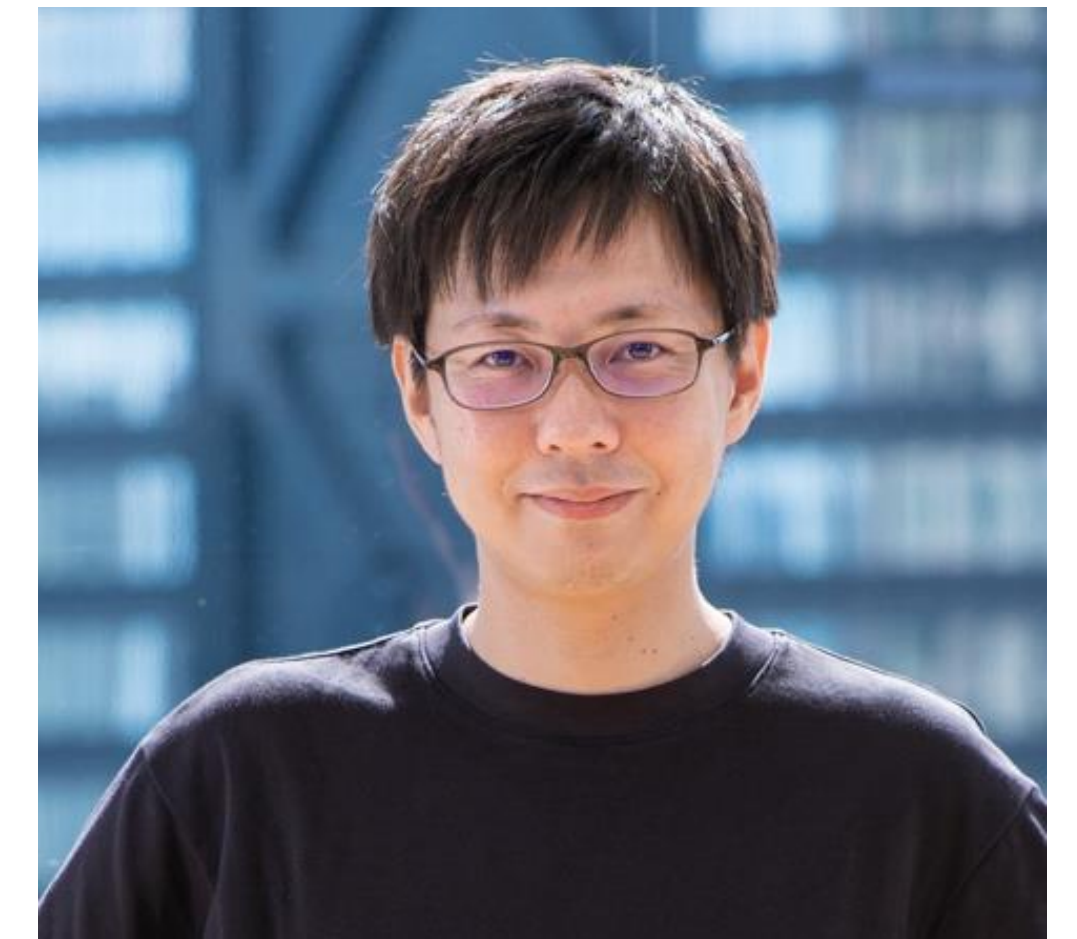
クラウド事業本部 プラットフォーム部

Senior Principal Network Engineer

土屋 太二



自己紹介：土屋 太二（39歳）



- 2024年6月から さくらインターネットに Join。
「さくらのクラウド」を中心とするサービスネットワークの再設計。
- ネットワーク業界歴: 15年。ネットワーク運用畑(BGP, NW自動化)。
本業: BIGLOBE → CTC America → Fastly → さくらインターネット
副業: “show int” YouTubeチャンネルの運営、書籍執筆
- ・ ゼロからネットワーク設計開発チーム (フルリモート)
を立ち上げることになったお話をします。

チームを立ち上げることになった背景①

2024年6月 さくらインターネット 入社！

会社「まずは会社を幅広く見ていただいて課題を探してください。

業務はあえて決めてません（裁量無限大）」

土屋「お、おう（戸惑い）」

(・・・数カ月後・・・)

土屋「コレとコレが課題ですね。特にココがヤバいです。
この課題を解決するプロジェクトを進めたほうがよいです。」

会社「いいですね、やりましょう！」

チームを立ち上げることになった背景②

2024年10月 全社横断で関係者を集めてプロジェクト Kick Off ！

(・ ・ ・ 数カ月後 ・ ・ ・)

土屋「進捗悪いです。専任1名でNW設計検証～調達～導入は無理です。」

会社「よし、新しく人材採用してプロジェクトを本格稼働しましょう！」

会社「採用、サポートするんで土屋さん中心に進めていきましょう」

土屋「お、おう（人生初経験）」

→ ゼロからPJ専任チームを立ち上げるために採用活動することに

チームを立ち上げるためにやったこと

採用活動

- 職務要件(JD)の作成 (業務の魅力、獲得できる経験を全力アピール)
- 広報活動、ブログ、SNS、人材獲得戦略、なんでもやる
- カジュアル面談 & 書類面接 & 一次面接官として70件以上対応

新チーム立ち上げ

- オンボーディング対応、ドキュメント整備
- チームの全体方針&ゴール設定、他部門との関わり方&責任範囲の定義
- 全メンバーとの 1on1(weekly)、Team Weekly, PJ定例会議などの運営
- 歓迎会、合宿イベント、チームビルディング企画もろもろ

理想のエンジニアリングチームを作るコツ

採用は妥協しない

- 現場のエンジニアが面接の場に出て、自分の眼で判断する(大前提)
- スキルマッチは大前提、でもカルチャーフィットも同じくらい重要視。
- Web掲載の職務要件(JD)は、条件を甘くしすぎない。
 - 条件面を易しく設定 → 応募者が増える → 書類選考 & 一次面接がパンク
 - 高スキル人材はアンテナ感度も高いので、条件に合えば向こうから見つけてくれる
- 欲しい人材は簡単に集まらない。自分がやれることは全部やる。
 - 社員リファラル > 自社HPへの直接応募 >>>>>>> エージェント経由応募

チーム立ち上げ期は、コミュニケーションの「数と量」を増やす

- フルリモート前提のチームなこともあり、入社後1ヶ月は意図的に対面の機会を増やす (1on1 週1回以上, チーム合宿イベント)
- 他チームとの顔合わせも、意図的に対面の機会を作る (個別1on1, 飲み会)

個人的にうまくいったこと & いかなかったこと

うまくいったこと

- 奇跡的に高スキル & 経験豊富な優秀人材を5名獲得できた。
 - 良い職務要件(JD) & [ブログ記事](#)やSNSでのチームビジョンの発信が採用に繋がった。
 - 実際の採用は、候補者のタイミングに起因するところが大きく、ただただ運がよかった。
- (見よう見まねだったが) 新チームを立ち上げてプロジェクトを軌道に載せた。
 - 設計、仕様策定、予算獲得、経営層への働きかけなど、多くの人の力を借りて遂行できた
 - 社内の 既存メンバー & 新メンバー が協力的だったおかげで障壁をなんとか乗り越えられた。

うまくいかなかったこと

- PJ立上期(約1.5年)はやり切ったが、中長期的なマネジメントはバトンタッチ。
 - 関係部門が増えたタイミングでコミュニケーションコストが爆発 (3チーム → 10チーム以上)
 - 未経験の専門領域はタスク管理やスケジュールの見通しが困難 (プロダクト開発、事業戦略)
 - もともとマネージャー人材も採用するつもりだったのだけど、できなかったのよ (泣き言)

まとめ ゼロからチームを立ち上げた話

- 中途入社したら、いきなりゼロからチームを立ち上げるようになった。
 - 採用は妥協しない。自分でできることは全部やる。
 - チーム立ち上げ期は対面だいじ。合意形成 & 意識合わせを大事にする。
- マネジメント未経験だったが、見よう見まねで1.5年ほどPJ運営やってみた。
 - 社内で助けていただいたみなさまに、心より感謝！！
 - 中途入社したばかりの新参者に貴重な機会をいただいた会社・上司に感謝！！
 - NW業界で長年マネージャーをやってらっしゃるみなさま、本当に尊敬です・・・。
- 優秀なチームが作れば、チームが自律的に動いてくれるようになる。

ありがとうございました

