

(日本語版)Employee Journey Story for engineers

What this is

育成型組織を目指すEngineering Divisionが、今後どのような方向に進んでいくのかについてまとめた資料、Engineering Office Roadmap to FY2022があります。ここで示している「エンジニアに対して提供したい価値」を具体的に理解してもらうために、認知から応募、入社、そして退社までを、Employee Journey Storyとしてまとめました。一人のエンジニアの体験記形式で、具体的に記しています。

私たちが提供したい価値



mercariに関わる全てのエンジニアに対して、
私たちの活動を通じてこの2つを届けたいと考えています。

- 関わるプロセス全てにおいて最高の体験を提供できる組織
- 挑戦し貢献することで成長を実感できる環境



CAP : Engineering Divisionがエンジニアに提供したい価値

Awareness and Interest

1. 認知

- フリマアプリ「メルカリ」はTVCMなどを通じてよく知っている。
- 運営している会社のことエンジニアリング関連のサイトでよく名前が出てくるので知っている。
- メルカリのEngineering Web Siteは情報収集をしているときに見たことがあり、記事の内容がとても充実していて、エンジニアリングに非常に力を入れているなという印象をもっている。

2. 調査

- メルカリでの仕事に興味があるので、応募してみようと思い調べ始めると、メルカリ社の採用サイトやオウンドメディアのメルカン、外部の取材記事を通して、技術への取り組みや会社の雰囲気を知ることができた。
- 組織やカルチャーが気になるのでさらに調べると、メルカリが運営する Engineering Web Siteにとてもわかりやすくオープンな形で公開されている。
- 採用サイトには選考のプロセスや、面接に向けて準備すること、採用基準が分かりやすく記載されている。
- 学生向けのインターンシッププログラムが設けられていて、実務未経験者はインターンシップを通じて応募の機会を得ることができるようだ。

Hiring

3. 応募

- 採用サイトにアクセスすると、メルカリが成し遂げようとしているミッション、メンバーに求めているバリュー、コーポレートカルチャーなどが確認でき、ここで挑戦してみたいと強く思うようになった。
- ジョブディスクリプション（募集要項）や、メルカリの技術的な取り組みを通じて、入社後のイメージが湧いた。
- 応募すると、すぐに選考プロセスに関する連絡がきた。

4. インタビュー

- 選考プロセスを通じて、候補者のことをよく知るための質問がなされている印象を受ける。次のインタビューでも、以前のインタビューの内容がきちんと踏まえられていて、自分に本気で向き合ってくれているという印象を受ける。
- 選考プロセスで会うメルカリのみなさんとの会話が、面接だということを忘れるくらい、有益であり魅力的である。
- オファーをもらったとしても、ご縁がなかったとしても、メルカリやインタビューを担当していた社員とは継続的に関係を保ちたいと思った。
- インタビューに対してのアンケートが後日送られてきて、それに選考プロセスを通してのフィードバックをする場所も用意されている。さらには継続的にコンタクトを取ることを希望するフォームも用意されている。

5. オファー

- オファー面談で、選考プロセスを経てお話したことが踏まえられたオファーが提示されている。
- オファーには自分への期待する役割、そのイメージしている成功ストーリーが記されている。
- ポジションや役割はラダーとジョブディスクリプションによって明確に決められていて、入社後の仕事について、よりイメージしやすい。
- 今回、仮にオファーを受けなかった場合でも、継続的にコンタクトを取り、タイミングが合えばまた選考を受けてみたいと思っている。

6. 内定

- オファーの返答期限までの間には、十分な時間が取られていて、じっくり検討することができた。

- オファー面談時にポジションや役割の説明が丁寧であり、それに沿ってメルカリで仕事をするイメージを十分に持つことができた。
- 不安になった点について問い合わせをしてみると、明確に回答できる人との面談がセットされ、納得がいくまで掘り下げて質問をすることができ、それに対して丁寧に説明をしてくれた。

7. 応諾

- オファーを応諾する旨を連絡するとオファー応諾後面談がセットされ、ジョインするチームのメンバーとの顔合わせが行われる。
- 携わる仕事について、および現在のチーム状況などを、気軽に聞くことができ、職場と入社後の自分のイメージをより持つことができた。
- 自分に対して期待されていることについても、改めて確認することができ、安心することができた。
- その後、入社手続きが始まり、自分で準備するものについては、入社の手引きに従って作業するとスムーズに完結する。

On-boarding

8. 入社オリエンテーション

- 入社日に会社に行くと初日は入社オリエンテーションが行われる。同じ日に入社するメンバー（同期）も志が高そうだ。
- オリエン会場に案内され説明が始まる。業務で使用する端末が配布され環境の設定を行う。
- 会社全体の組織の役割の説明があり会社の概要を知ることができる。いよいよ、メルカリの一員になったのだと士気が上がる。
- 社内で必要な情報はポータルにまとめており、そこを見ると理解することができる。
- メンターとの顔合わせの時間があり、明日からのことを大まかに聞くことができた。

9. エンジニアオンボーディング

- 入社2日目は、技術組織としてのテクニカルな共通事項についてのオンボーディングが準備されている。
- Engineering OfficeチームからEngineering Divで使う開発環境の解説があり、チュートリアルを見ながら環境をつくる。
- 開発環境ができ次第、実際のコードベースを見始めることができる。わからない内容については、質疑の時間などを通じて聞くことができる。
- メンターをはじめとするチームメンバーとの顔合わせがセットされている。そこで配属される組織の人たちとのコネクションをつくることができる。
- 実際に仕事をする座席に案内され、明日からの仕事の進め方について、メンターと決める。

10. 組織オンボーディング

- 入社3日目からは、自分の座席で仕事を行う。
- まずは配属された組織でのオンボーディングが始まり、所属組織のEngineering Mangerとチームのメンターからチームの説明を受ける。
- 入社から1週間はメンターとのバディがセットされており、オンボーディングやオフィスでの過ごし方について、ガイドをしてくれる。
- メンターのサポートで直近の仕事に必要な会社内のコネクションができる。

- 社内の他の組織がどのようなことをやっているかは、ポータルやドキュメントを通じて把握ができるようになっている。
11. プロジェクトオンボーディング
- 組織でのオンボーディングの後、担当するプロジェクトへのアサインメントが行われる。
 - プロジェクトで知っておくべきドメイン知識やシステムの構成はドキュメントで把握できるようになっている。チュートリアルコンテンツで学習を行うと開発がスタートできるようになる。
 - プロジェクト配属後、簡単な修正のチケットが割り当てられる。早ければその週のうち、遅くとも翌週には初めてのコミットを経験することになる。
 - プロジェクトオンボーディングの1ヶ月で、すっかりチームの一員として活躍できるようになっている。
 - チームミーティングを通じてプロジェクトチームで成し遂げるべきことも理解できていて、チームの課題も見えてきている。
 - プロジェクトチームにも馴染んだ頃、3ヶ月の試用期間が終了する。正式にメルカリの一員となり、プロダクト開発を通じて挑戦し、成長していく。

Growth and Challenge

12. プロジェクトでの挑戦

- より高い目標を掲げているメルカリは、日々新しいことにチャレンジする環境だ。チャレンジすることによって成長が実感でき、日々とても充実している。
- メルカリでは個々のソフトウェアエンジニアとしての活動の範囲を広げるべく、“全員ソフトウェアエンジニア”の考え方があり、社内に深く浸透している。
- 自分のメインの技術以外にも挑戦していくためのチュートリアルコンテンツがあり、開発にチャレンジして実際にコミットできる。
- スクラム型式の開発では、積極的に自分で手を挙げてタスクを取ることがができる。チームの成功のために自分が何をやるべきか、何に貢献ができるかを、チーム全員が考えて開発を進めている。
- 自分にとって、その仕事が経験のあるものなのか、チャレンジングなものなのか、チームの仲間は理解しているので、みんながサポートしてくれる。
- 技術的にもより高い目標にチャレンジできる仕組みがあり、それを繰り返し、成長していくことができる環境である。
- ドメインナレッジを増やしていくために、違うドメインにチャレンジしてみようと思う。いろいろなドメインを経験することによって、エンジニアとしてのスキルが上がるとともに、影響力も大きくなるため、成長への一つの取り組みとして複数ドメインを経験することが推奨されている。
- 一緒に課題を解決するために知人のエンジニアにもメルカリへの入社を検討してみないかと声をかけてみた。メルカリではミッションやバリューに共感する仲間を増やしていく活動も、プロジェクトや組織への貢献の一つだと考えられている。

13. Career Development

- 一定期間ごとの目標設定では、EM（Engineering Manager）と期待値をよく話し合い、より成長するためのストレッチなゴールを設定する。

- それに対しての進捗状況はメンバーやEMIにミーティングで共有され、チーム全員が仲間の目標をサポートし、成果を讃え合うカルチャーがある。
- マネージャーとは、定期的に1on1（面談）が組まれており、常に進捗が共有され、目線が合っている。業務に関係する相談をすることもあれば、業務に関係ないプライベートな話をすることもあり、心理的安全性が保たれている。
- 現在のチームで成果を出していくなかで、マネージャーにキャリアの相談をする機会があり、その際にやりたいことを申し出ることができる。
- 新しいチャレンジでチームやプロジェクトの異動をした時も、オンボーディングされる仕組みがある。必要な場合はメンターもつき、成長のガイドをしてくれる。
- 入社して、半年から一年経った頃、メルカリ内のより影響力の大きいポジションへの挑戦を考えてアクションを起こしたいと思い、TL（Tech Lead）やEMIを目指すことを考えるようになる。
- TLやEMIになるにはラダーとジョブディスクリプションに沿って明確な要件が定義されている。
- その要件をクリアしていくための学習の仕組みがあるので、それを進めながらマネージャーのフィードバックをもらい、ギャップを埋めていくことができる。要件がクリアできたら次のレベルの仕事にチャレンジすることができる。
- 期末には評価面談でEMとその期の成果について話し合い、フィードバックを受ける。EMからの評価はその期の自分の成果が期待値に対してどうであったかを基準につけられている。
- キャリアについてもアドバイスを貰うことができる。自分の進みたい方向に対してメルカリのなかでの可能性や機会を提示してもらえる。

14. 退社

- メルカリのことはとても好きだが、自分の成長のために別の職場での挑戦を選択することにした。
- チームメンバー、マネージャー、HRやエンジニアリングオフィスなどと、お互いの今後について話す場がある。
- メルカリが考えている未来のことを聞けて、またいつか一緒に仕事ができたらいいなと感じた。
- 戻ることを考えた場合に相談する先も明確になっていて、過去に在籍していた実績のあった人からの応募は選考でも考慮される仕組みになっている。

15. 退社後

- 対外的に発信されているメルカリの技術や組織の情報を見ていれば、現在どのような状態なのかはわかるようになっている
- メルカリでお世話になっていたマネージャーやメンバーと定期的に食事をし、お互いの近況をシェアするなど、切磋琢磨し合える関係になっている。