



バイリンガルエンジニアリングマネージャー

開発組織のグローバル体制が進んでおり、柔軟な働き方が可能な環境です

募集職種

人材紹介会社
株式会社PROGRE

採用企業名
グローバルな産業領域において予測と最適化を組み合わせたシステムの検証・開発する企業

求人ID
1589587

業種
インターネット・Webサービス

会社の種類
中小企業 (従業員300名以下)

外国人の割合
外国人 少数

雇用形態
正社員

勤務地
日本

給与
800万円 ~ 1400万円

勤務時間
9:15~17:30 フレックス制度あり : コアタイム 11:00~16:00

休日・休暇
土日祝日、年末年始および会社指定日

更新日
2026年05月06日 00:00

応募必要条件

職務経験
10年以上

キャリアレベル
中途経験者レベル

英語レベル
日常会話レベル (英語使用比率: 25%程度)

日本語レベル
ビジネス会話レベル

最終学歴
大学卒 : 学士号

現在のビザ
日本での就労許可が必要です

募集要項

本ポジションは、ピープルマネジメント、チームのコンディショニング、パフォーマンスと成長を中核に、採用・リソース配分・横断施策の実行（OKRや依存関係管理）といった仕組みづくりを通じて、エンジニアリング成果を最大化します。

日々の実装を担う個人貢献者（IC）として、プロダクションコードを書き続けることは想定していません。一方で、リスク評価やトレードオフ判断を行うために、強い技術的判断力が求められます。（品質・信頼性・セキュリティ・スケーラビリティ・コスト等）

VPoEおよび他のEMと共に、明確な役割分担のもとでエンジニアリングリーダーシップチームとして機能します。

担当範囲

- ・ 管掌規模：20～30名（テックリード含む）
- ・ 採用：四半期あたり5～10名
- ・ 予算・支出管理：チーム/組織レベルのツール、外部パートナー、ベンダー等（合意したレンジ内）

2. 期待するミッション

- ・ エンジニアが安心して成長し健全なペースで高い成果を出し続けられる、信頼度の高いチーム・カルチャーをつくること
- ・ 採用・育成・公正な評価制度を通じて、組織全体のエンジニアリング力を継続的に高めること
- ・ OKRや計画、チーム間の依存関係を整理し、現場の自律性を保ちながら、開発の進捗とリスクを先回りして把握できる実行体制を構築すること
- ・ 開発チームだけでは解決が難しい課題を主体的に特定・整理し、関係者を巻き込みながら解決へ導くことで、チームが働きやすい環境を維持すること
- ・ 信頼性・セキュリティ・スケーラビリティ・コストなどの技術的健全性と、ロードマップのスピードを両立させ、データや事実に基づいた意思決定を行うこと
- ・ 明確なコミュニケーションルールとドキュメント中心の文化を整備し、パイリಂಗル・多文化環境での協働を円滑に進めること

3. 主な業務内容

A) エンジニア組織のマネジメント・育成（コア領域）

- ・ チームコンディション管理
 - エンジニアの業務負荷、エンゲージメント、働き方、心理的安全性を継続的に把握する
 - バーンアウトを防ぎながら、持続可能な開発ペースを支える
- ・ 1on1および成長支援
 - 定期的な1on1を実施し、個々の志向や課題に基づいた成長計画を策定・支援する
 - 実行力・協働力・技術的リーダーシップの向上をコーチングする
- ・ パフォーマンスマネジメント
 - 明確な期待値を設定し、継続的なフィードバックを通じて成果を正に評価する
 - 課題がある場合は早期に支援を行い、必要に応じて適切な判断を行う
- ・ 評価・昇格およびキャリアブレイション
 - 明確なレベル定義に基づいた評価・昇格プロセスを推進する
 - チーム間のばらつきや言語・文化によるバイアスを抑え、公正で一貫性のある判断を担保する
- ・ カルチャーとコミュニケーション
 - 率直かつリスプレクトをもったフィードバックが行き交う文化を育む
 - ドキュメントや会議運営、コンフリクト解消を含むコミュニケーションの質を高め、日英混在環境での円滑な協働を支える

B) 採用プロセスの設計・運用（コア領域）

- ・ 役割定義・人物像設計
 - 採用担当・HRと連携し、現場視点に基づいた役割定義や評価基準、求める人物像を明確化する
- ・ 選考プロセスの設計・改善
 - ソーシング戦略へのフィードバック、選考フロー設計、面接官トレーニング、通過率分析を通じて、選考の質と一貫性を高める
- ・ 候補者体験・オファー対応
 - 候補者体験の向上を意識したコミュニケーション設計を行い、オファー条件の設計やクロージングを支援する
- ・ 再現性のある採用体制の構築
 - パイプラインレビューや採用基準の維持・改善を行い、継続的に成果を出せる採用プロセスを構築する

C) リソース／予算マネジメント（中核的業務）

- ・ リソース配分とROI最大化
 - 人員・時間・予算・ツールを適切に配分し、プロダクトおよび組織成果に対するROIを最大化する
- ・ 外部パートナー／アウトソース管理
 - 外部パートナーやアウトソースの活用において、SOWや受け入れ条件の整理、品質管理、コスト構造の調整を行い、必要に応じて経理・購買と連携する
- ・ 開発生産性ツール・AI活用の方針策定
 - AIを含む開発生産性向上ツールの活用方針を策定し、測定可能な目標を設定したうえでROIのトラッキングを行う

D) 組織実行システム（OKR+横断連携）（中核的業務）

- エンジニアリングOKRの設計・運用
 - エンジニアリングOKRを策定し、会社目標との整合を取りながら、進捗管理および必要に応じた軌道修正を行う
- 横断的な実行力の強化
 - チーム間の依存関係管理、オーナーシップの明確化、エスカレーション経路の整理、適切なコミュニケーション設計を通じて、横断実行を円滑にする
- 組織ボトルネックの改善
 - 組織全体のボトルネックを特定し、構造、ワークフロー、意思決定プロセス、ドキュメンテーションの改善を主導する

E) 技術トレードオフ／品質ガバナンス（付随的業務）

- ロードマップおよび非機能要件の意思決定支援
 - PdM/PMおよび技術リーダーと連携し、リスク、データ、運用指標に基づいて、ロードマップや非機能要件への投資判断を支援する
- 技術的負債の整理と優先付け
 - 技術的負債を事業成果と結びつけて可視化し、適切な優先順位付けを行う
- 品質・信頼性向上の推進
 - インシデントからの学習やポストモテムの実施、（必要に応じて）持続可能なオンコール体制の検討、メトリクスに基づく継続的な改善を推進する

4. 期待される成果

入社後3ヶ月

- 組織健全性のベースライン確立（スキル、エンゲージメント、ボトルネック、採用ファネル診断）
- 不要なプロセスを増やさずに、実行の可視性と運用リズムを整備
- HRと採用計画を合意し、面接ループと採用基準を明確化

入社後6ヶ月

- 健康・パフォーマンス指標が改善（期待値明確化、フィードバック文化、持続可能なベース）
- 採用の再現性が向上（通過率、候補者体験、クローリング率など）
- デリバリーの信頼性が向上（サプライズ減、トレードオフ明確化、横断調整改善）

入社後1年

- 内部タレントパイプライン（育成・昇進）とリーダー層の強化、ネガティブ離職を抑制
- 持続可能なスピードと技術健全性の両立（品質・信頼性指標が改善）
- 日本語/英語をまたぐ実行とコミュニケーションが円滑化し、EMが単一の翻訳ボトルネックにならない

5. テックスタック

- 主言語：TypeScript（必要に応じてJava/Go/Python）
- Backend/Frontend：Node.js/NestJS、React等
- Cloud：AWS（ECS/Fargate/Lambda等）＋監視・データ基盤
- Tools：GitHub、AI支援開発ツール、各種コラボレーションツール
- ※ツールは変化します。ツール固有経験よりも、適応力と判断力を重視します。

スキル・資格

必須スキル

- 日本語・英語ともにビジネスレベル（読み書き／会話）
- エンジニアリングマネジメント（ピープルマネジメント）：5年以上
- 採用の主要領域のご経験（要件定義、面接、オファー/クローリング、プロセス改善など）：3年以上
- Webアプリ/サービス開発の実務経験（アーキテクチャ・リスク判断に十分なバックグラウンド）：5年以上
- プロジェクトの遂行だけでなく、チームの成果・エンゲージメント・定着を改善した実績
- 期待値設定、対立、パフォーマンス課題などの複雑なトピックを、共感と明確さを両立して扱える
- 自律的に課題を発見し、組織変革を進め、測定可能な成果を出した実績

歓迎スキル

- 多国籍／分散チームのマネジメント経験
- 部門レベルの運用（OKR、レベリング校正、採用KPI）経験
- ベンダー／アウトソース統制、契約/SOWの経験
- PdM/PMとのロードマップ策定、NFR投資判断の強い協業経験

会社説明