

외국인 엔지니어 육성 및 구직서비스

Prepared for: Trenz Pruca, Title

Prepared by: Urna Semper, Job Title

2020年1月25日

Proposal number: 123-4567

현재 무엇을 하고있는 기업인가

외국인 IT 엔지니어 육성

2019년 1월부터 IT 미경험 한국인 및 경력자를 모집하여 IT 교육을 실시. 현재 교육은 5기까지 종료 된 상태이며, 2월부터 6기 교육과정이 시작.

교육은 Java가 메인이며, 교육 종료까지의 목표는 서비스의 개별 기능을 담당할수 있는 레벨.

(Java基礎、Web基礎、SQL及びその他DB周り、パターン(レイヤー、MVCなど)、JUnit、Springの基礎)

외국인 IT 엔지니어 파견

서류 심사, 방문 면접, 오리엔테이션을 실시하여 인성이 문제가 없고 우리와 목적과 방향성이 일치하는 사람에 한하여 교육 실시. 경력자도 반드시 최소 3개월의 교육과정을 거친 후, 테스트에 통과해야만 파견을 보내고 있다.

2019년 파견 실적은 소프트뱅크, 야후, 라인, 다이이치 생명, NEC, KDDI, 히타치 제작소, 삼성 등이 있다.

외국인 IT 엔지니어 관리

현장 파견 후에도 지속적으로 주말에 교육을 실시함.

교육 내용은 팀 프로젝트(개발 언어 자유), 게임 제작 수업(알고리즘 및 c#기초), PHP, Spring중급, 앱 개발, 비즈니스 일본어, 비즈니스 매너, 정기 상담(멘탈 케어)등 교육생의 요구에 맞춰 능동적으로 커리큘럼 편성을 하고 있다.

자발적으로 참여할수 있는 수업을 지향하고 있으며, 방문시 언제나 문제를 공유할 동료가 있는 소속감이 강한 환경 조성을 중요시 하고 있다.

사업배경 및 해결과제

사업배경(동기1)

일본 경제산업성 발표에 따르면, 일본의 IT 엔지니어는 2020년에 36.9만명이 부족하다고 한다. 나아가서 2030년에는 78.9만명이 부족할 전망이다. 이러한 현상의 대표적인 이유로는 현재 일본의 취업 호황기, 그리고 IT업종에 관한 부정적인 인식을 꼽을 수 있다.

그에 비교하여 한국은 청년 실업률이 증가하여 해외 취업에 포커스를 맞추고 있는 추세.

따라서 일본의 IT 엔지니어 부족 현상을 총당할수 있는 여러가지 방법중, 우리는 외국인 엔지니어(현재는 한국인 엔지니어 중심)의 고용에 착목하여 비즈니스 모델을 구축하였다.



문제제기(동기2)

2019년 1월부터 서비스를 운용해본 결과, 크게 2가지 시점에서의 문제가 부각되었다.

1. 노동자 시점의 문제 : 실력 향상의 어려움(기술 및 일본어), 소속감의 부재, 목표 상실, 노동력의 착취, 기업정보 부족
2. 기업의 시점의 문제 : 개발자의 잦은 이직률(현장), 개발자의 능력 부족 현상

이 모든 문제의 원인은 외국인 파견회사의 그릇된 문화 형성에 인한 연쇄작용.

스킬이 부족한 외국인 엔지니어가 파견 회사에 입사 (스킬 검증 및 일본어 실력 검증 절차가 없기때문에 실상 회화가 가능하면 누구나 입사가 가능한 수준) > 스킬시트 위조 (현장에 파견하기 위하여 허위 스킬시트를 제작함, 실제로 노동자는 IT 관련 지식이 없음) > 기업 파견(실제로 현장에서 업무에 기여하지 못하는 경우가 많음) > 매니지먼트의 부재 (실력 향상을 못한채로 연차만 쌓임) > 연차에 따른 연봉 책정 (실력은 없고 단가만 비싼 엔지니어가 대량 생산됨, 대다수의 외국인 파견업체가 조금이라도 이윤을 남기기 위해 연봉을 높게 부르는데 원인)

해결과제(목적)

현재 정착되어 버린 외국인 파견업체의 그릇된 문화를 바로잡아서 건강한 노동 문화를 정착시킬것.

구체적인 과제

1. 노동자(엔지니어)에게 건강한 사회 의식 형성 : 단순히 연차가 아니라 본인의 스킬에 걸맞는 정당한 보수를 취득하도록 사회 구성원으로서의 의식 교육.
2. 노동자의 스킬업 보조 : 꾸준히 스킬업을 할 수 있도록 동기부여 및 교육환경 조성.
3. 기업정보 제공 : SI외에 스타트업이나 벤처등 다양한 기업정보를 제공. 특히 스타트업은 엔지니어 모집에 다소 어려움이 있고, 글로벌 서비스의 경우 외국인을 적극 채용해야 하기때문에 수요와 공급이 어느정도 맞을 것으로 예상됨.

현재 서비스 개요

서비스 개요

엔지니어 모집(면접) > 오리엔테이션 > 교육실시(3개월) > 테스트 > 재수강 or 파견 > 파견과 병행하여 1년간 주말 교육 실시 > 1년후 연봉협상 테스트 실시

- 모집요강 정리
- 오리엔테이션 개요
- 교육내용 상세 정리
- 테스트 내용 상세 정리
- 파견 후 주말교육 커리큘럼 (팀 프로젝트, 게임제작 수업, 일본어 교육, 비즈니스 매너 교육, 정기 상담)

수익 창출 모델 설명

엔지니어 파견으로 인한 수익 창출

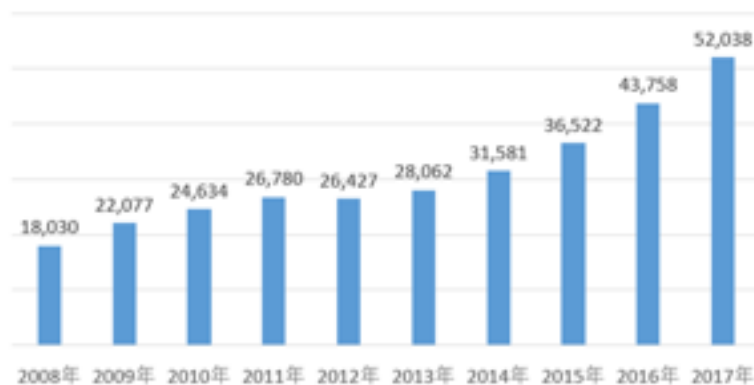
현재 18명 파견중 (2020년 1월 기준)

취업대기 수강생 17명

2019년 이탈률 20명중 2명(10%) : 퇴직 사유 1. 지방으로 이사 / 2. IT가 적성에 맞지 않다고 느낌

마켓 사이즈

情報通信業の外国人労働者数推移(過去10年) : 10년간 3배 증가. 또한 일본에서 근무하는 IT 엔지니어의 수는 1위가 中国人、2위가 韓国、3위가 베트남. *일본 후생노동성 공개 정보 참조



2019년 매출 추이(2019년 4월~2019년 12월)

매출 및 수익 그래프 삽입 / 현재 수익률 제시

경쟁업체 및 비교우위

경쟁업체

1. NIPPON仕事.COM (에이전시)

URL : <https://nipponshigoto.com/>

특徴 : 英語・中国語・タガログ語で仕事の相談ができるので、日本語が苦手でも利用可能。

2. NINJA (Next In Japan) (에이전시)

URL : <https://nextinJapan.com/>

特徴 : 求人の紹介から面接対策、在留資格の変更手続きまで丁寧にサポートしてもらえる。事務系・サービス系の求人に強い。

3. JIKOPY (구직사이트)

URL : <https://jikopy.net/>

特徴 : 自己プロフィール動画をアップロードすると企業からスカウトが届き、ビデオ面接や就職テストを受けられる仕組み。動画で自己PRをするので比較的日本語レベルの判定が客観的。

4. Jobs in Japan (구직사이트)

URL : <https://www.workinJapan.com/>

特徴 : 日本で働きたい外国人IT人材専門の転職支援サイト。IT業界のエンジニア関連求人が幅広く掲載されている。

비교우위

경쟁업체는 기본적으로 일반적인 구직 서비스의 모델과 동일하게 스킬은 자기 신고에 의함.

스킬 평가 솔루션을 도입 함으로써, 기업 친화적인 서비스를 구축 가능.

또한 세그먼트를 IT분야로 제한 함으로써 보다 정확한 정보를 구직자에게 제공 할 수 있음.

가장 큰 비교우위는 교육기관의 유무. 그리고 방문 상담 가능 여부.

세그먼트는 IT로 한정 지었지만, 교육기관을 직접 운영함으로써 미경험자도 IT 엔지니어로 전직을 할 수 있는게 최대의 특징.

교육 동영상 유치도 가능함. (기본적으로 수강자 한정 복습 시스템이 존재함. 누적된 교육 동영상 보유)

향후 서비스 전개 플랜

오프라인

교육 시설 및 교육자 고용 확장

- 현재 교육시설 최대 17명 수용가능. 6기부터 교육시설 부족에 의하여 탈락자가 발생함.
- 현재 교육은 메인강사 1명, 보조강사 1명, 일본어 강사 1명, 조교 2명이 담당. 메인 강사에게 교육 부담이 가중되고 있는 상황으로 우수한 강사의 고용 확장을 검토중.
- 방문 상담실 별도 설치 희망.
- 도쿄내 기숙사 설치 검토중.

인력 공급원 확장

- 한국의 각 대학 및 교육기관과 제휴 계획.
- KOTRA, K-MOVE등 공기관 주도 사업에 참여 계획(해외 취업 박람회, 각종 상담회 등)

온라인

외국인 엔지니어 전용 구직 서비스의 개발

- IT분야에 특화된 외국인 전용 구직 서비스 개발.
 - 보유 스킬 검증 : 개인 신고가 아닌 테스트 도입으로 스킬 레벨 검증. 레벨에 따라 지원 가능한 기업 표시를 분리.
 - 포토폴리오 업로드 기능. 테스트 외에 포토폴리오를 제출하여 기업이 확인 할 수 있는 절차 도입.
 - 파견 외에 다양한 고용 형태를 제시.
 - 외국인이 충분한 기업 정보를 얻을 수 있도록 기업 리포트 제공.
 - 스킬이 부족한 엔지니어는 오프라인 교육을 무료로 받을 수 있도록 연결함.
 - 한국 온라인 교육 사이트와 연계 가능. (필요 여부 검토)
-

외국인 엔지니어 채용을 고려하는 기업의 과제

일본어 커뮤니케이션 능력

교육 시설 및 교육자 고용 확장

외국인 IT 엔지니어의 연봉

外国籍ITエンジニアの年収は日本人よりもプラス100万円が目安となります。そのため、同じくらいのスキルを持つ日本人社員との間に年収の差が出来るかもしれず、こういった問題は現場のモチベーションにも影響するデリケートな問題です。しかし、外国籍採用を成功させている企業では、給与もグローバルスタンダードで設定しており、新卒社員であっても年収600万円もあります。実際、中国籍エンジニアの場合、母国中国の方が待遇が良いため、日本ではなく上海を選ぶ人が増えており、日本が選ばれなくなっています。その結果、このように高い年収相場を設定することができないと、優秀な外国人人材を自社で採用するのは難し現状になっています。

また、多くの企業は外国籍のエンジニアを採用する際に外国籍ITエンジニア特化型の人材会社に相談をします。しかし、雇用が成立した場合、外国籍エンジニアの年収の30%~35%が（年収600万円の場合210万円前後）相場になります。このコストは小規模の企業またはスタートアップにはリスクな値段設定になります。