

はじめに

「いいエンジニアを採用したいのに、選考を進めても辞退されてしまう」

「応募があっても未経験者ばかり」

「月100万円出しても、優秀なエンジニアが採用できない」……

IT市場の成長に伴い、エンジニアの需要が高まるなかで、このような悩みを抱える方は決して少なくありません。ITエンジニアの求人倍率はどんどん上がっており、採用の難易度が増していますが、特に日本国内では少子化の影響もあり、候補者は少なくなる一方。もはや各企業がエンジニアを取り合う状況でエンジニアの給料は高騰し、日本では人材派遣会社に月100万円を支払っても、派遣されるのは未経験者ばかり。なんとか採用できても人材紹介会社に高額な紹介料を取られ、せっかく採用したエンジニアが、仕事を覚えた頃

に転職してしまう——そんなケースが後を絶ちません。

本書では、そのようなエンジニア採用の問題を解決する方法として、海外エンジニアの活用——すなわち、オフショア開発を成功させるポイントについてお伝えしています。特に私も拠点としているベトナムは、エンジニアの質が高く、優れたオフショア開発先として注目が高まっているエリアです。

ベトナム人は理数系の素養が高く、日本人にひけを取りません。しかも、日本と違って若いエンジニアが多く、理数系の大学でコンピュータサイエンスをしっかりと学んだ優秀な人材が、毎年6万人のペースで輩出されています。それでいて、人件費は日本人の半分ほどと、国内でエンジニアを採用するよりも、はるかにメリットがある選択といえるでしょう。

もしかすると、読者のみなさんのなかには「過去にオフショアで失敗した」という方もいるかもしれません。しかし、失敗したのであれば、必ず理由がありますし、海外エンジニアを取り巻く状況はどんどん改善されています。過去

に失敗した人でも、今チャレンジすれば成功できるチャンスは十分にあるので
す。

私がかつて、タイ、インドネシア、ベトナムなどでITシステム導入のプロ
ジェクトに関わったのですが、その際に東南アジアのエンジニア人材の優秀さ
にとっても驚きました。なかでも、特にベトナム人エンジニアの優秀さは際立っ
ていて、そのときの思いがきっかけとなり、Freecracyという会社を立ち上げ
ました。詳しくは本書でこれからお話していきますが、Freecracyは日本と
ベトナムに拠点を置き、社員のほとんどはベトナム人です。そしていろいろな
会社の海外人材活用に携わり、日本企業と海外企業の仕事の進め方の違いを目
の当たりにして、なぜ日本ではオフショア開発——海外エンジニア採用に失敗
する企業が多いのか、どうすれば成功できるのか、日本にはなかなか気づ
けない深刻な問題点が見えてきたのです。

IT化やDX化が加速度的に進むなかで、優秀なエンジニアを採用できるか
否かは、企業の成長に大きく影響する重大な問題です。そこで本書では、日本

企業に内在する根深い問題を解析し、オフショア開発に成功している企業の事例から、海外エンジニア活用を成功させる具体的なポイントをお話しします。

エンジニアリングの世界では、優秀なエンジニアを1人採用すれば、生産性は10倍に上がるといわれます。それはまさに「革命」であり、本書のタイトルにあるように「エンジニアリソース革命」を起こさなければ、グローバル化の進むこれからの世界を生き残ることはできません。

海外エンジニアを一度も活用したことがない人も、既に活用して苦い経験がある人も、本書があなたの会社に「エンジニアリソース革命」を起こすきっかけとなれば、著者としてとてもうれしく思います。

第 1 章

「海外」を通して見える 日本のIT人材のリアル

目前に迫る「2030年問題」	12
エンジニア不足が生み出す悪循環	15
日本のエンジニアを取り巻く実情	18
日本はエンジニアが育ちにくい？	22
ベトナムのIT人材の実情	25
「IT土方」を生み出す「多重下請け構造」の問題	30
スタートアップが現状を打破するカギとなる	34
エンジニア採用が高い2つの理由——「経済性」と「効率性」	36
優秀な人材を遠ざける日本企業独自の体質	43
採用の目的は「コストを下げる」なのか「プロジェクトを成功させる」なのか	45
ベトナムにエンジニアが豊富な理由 ①基礎力の高さ	50

第2章

なぜ、大多数のオフィス開発が失敗するのか？

ベトナムにエンジニアが豊富な理由 ②社会的な風潮 54

中小企業は意識改革が必要 57

海外エンジニア採用が改善の契機となる 60

企業を飛躍・成長させてくれるオフィス開発の可能性 63

オフィス開発の始まりと変遷 66

オフィス開発普及の要因 68

オフィス開発の最新動向 70

オフィス開発を目指す企業は3パターンに分かれる 72

オフィス開発の仕組み——「請負契約」と「ラボ型開発」 77

オフィス開発エリアの最新動向 84

オフィス開発の3つの壁 ①日本独自の問題 89

オフィス開発の3つの壁 ②スキルの問題 94

第 3 章

海外エンジニア 人材活用の成功法則

オフィス開発の3つの壁 ③ブリッジS Eの不足 99

優秀なオフィス開発会社の条件 102

オフィス開発を成功に導くために 107

海外人材の活用を成功させる3つのポイント 116

CASE 1 徹底的なヒアリングで、ITに不慣れな建築業界をデジタル化 122

・徹底的なヒアリングで建設業界を理解する 123

・古い建設業界をデジタル化する 125

CASE 2 上流から開発に参加すると、顧客の熱量が伝わる 129

・熱さを伝えるコミュニケーション 131

・短期・長期で顧客にコミットする 133

CASE 3 ベトナムエンジニアの技術力で先端開発に成功 134

・ベトナムエンジニアはブロックチェーンに強い 138

・ベトナム人エンジニアを活かした開発体制 140

CASE 4 優れた専門知識を持つブリッジSEが、難度の高い開発をリード 142

・最適なブリッジSEのアサインに成功 146

・アジャイル型の開発フローを採用 148

CASE 5 官僚的な大企業に対応するファシリテーション 150

・大企業の意思決定の遅さへの対応 151

・頻繁な仕様変更への対応 154

CASE 6 HRの製品開発経験を活かした改善の提案 156

・トップダウンで方針を決める 159

・プロジェクトをフェーズに分ける意図 161

CASE 7 世界Big4コンサルティング会社のAI開発を、

日本人の1/3の価格で超優秀AI人材がリード 165

・業務改善ツール開発後に生じた課題 166

・なぜ、AIエンジニアが少ないのか 168

・AIに強いベトナムエンジニアの優位性 170

・AIのスペシャリストをディレクターにアサインする 172

第4章



意識を変えれば、オフショア成功への道が開ける

174

「エンジニアリソース革命」を 起こすときは、今

「海外」を通せば日本の課題が見えてくる

180

日本企業独自の体質を認識する

184

役割と権限の分担がもたらすメリット

187

日本企業の意識改革が不可欠

189

「海外人材から選ばれる企業」という視点

193

採用もエンジニアもより自由になる未来へ

196

エンジニアリングの世界の魅力

199

まずは海外エンジニアのすごさを体感しよう

201

おわりに

204

装丁
DTP
編集協力

華本達哉(aozora)
明昌堂
ブランクエスト
蔵本貴文