

히타치제작소 (Hitachi) 취업 후기

작성자 : E-BIZ 14학번 이준호

작성일 : 2020.09.09

지원 사업 : ICT 솔루션 사업부

지원 직무 : IT 솔루션 엔지니어

일본취업을 하면서 느낀 점

1. 일본 기업은 공채제도를 따르고 있다. 특히 신졸자(신입) 채용은 "잠재력 채용"이 많았다. 따라서, 직무에 대한 지원자의 능력이 아닌 '경험'을 중시한다. 경험 중에 문제는 무엇이었으며 어떻게 극복했고, 그로부터 배운 것은 무엇인지가 면접의 포인트가 된다.

이러한 제도의 근원은 신입연수제도에 기반한다. 일본기업은 신입들이 과거 무엇을 배웠던 간에 6개월~2년까지 교육한다. (기업마다 상이) 따라서 잠재력 채용이 가능한 것이다.

2. 일본기업은 사택을 제공하거나 월세, 교통비를 지원해준다. 도쿄의 경우 월세나 교통비가 한국에 비해 비싼 편이기 때문에 기업의 규모가 클수록 지원해주는 기업이 많다.
3. 인정하고 싶지 않지만 일본은 아시아의 경제 대국이다. 현재 GDP 3위로 큰 시장을 가지고 있다. 이로 인해 많은 글로벌 기업(IBM, Amazon, Accenture, Goldman Sachs 등)이 아시아 지부를 일본에 두고 있다. 영어까지 할 수 있는 인재라면 자신의 글로벌 네트워크를 키울 수 있는 환경이라 생각한다.
4. 일본은 아날로그 형식의 생활이 익숙해진 사회이며 이를 바꾸는 것에 대해 보수적인 사회인 것을 교환학생 당시 느꼈다. 한국에 비해 전자화폐의 보급, 행정절차 등 사회의 디지털화가 발달되지 않은 상태였다. 이는 어떻게 보면 "일본은 IT후진국이며 배울 곳이 적은 곳"이라는 단점을 도출할 수 있지만, 반대로 "IT에 대한 수요가 급증할 곳"이라는 기회요인을 도출할 수 있다.
5. 일본 취업은 상반기에 채용이 대부분 이루어지며, 하반기에는 공석이 된 자리를 매꾸는 형태로 채용이 진행된다. 일본 대학생은 3학년 말(11월)부터 인턴 등으로 취업활동을 시작하며 다음 년도 10월까지 전형을 진행한다. 합격이 된 학생들은 졸업논문을 쓰며 남은 대학생활은 만끽한다.
6. 21년도에 졸업을 하는 일본 대학생들의 내정률(합격률)은 81.2%에 달한다(20년 8월 기준). 현재 4학년 학생들의 10명 중 8명은 대학생 신분인 상태에서 기업에 가는 것으로 확정을 짓는 것이다.
7. 경험상 여러 회사들의 설명회를 들었을 때 IT 개발자의 경우, 문과 출신(코딩을 해본 적 없는 사람)이 50%정도로 의외로 많다. 회사 설명회를 가도 문과 이과 구분하지 않고 경험에 기반하여 선발한다. 물론 IT경험이 있으면 가산이 되겠지만, 주변인 중에 코딩을 해본 적 없는 문과학생이 후지쯔(富士通)에 내정을 받은 케이스도 봤다. 이 경우에는 자신이 왜 IT회사에 관심을 가지게 되었고 무엇을 이루고 싶은지 확실하게 해야 한다고 한다.
8. 매 차 면접의 끝부분에서는 면접자가 질문을 하는 시간이 주어진다. 이 때 기업에 대한 관심을 표시해야 하며 역질문 설계를 잘하는 것이 중요하다.
9. 일본기업은 학벌을 중시하는 경향이 있다. 기업마다 정도의 차이는 있지만, 많은 기업들이 출신대학을 고려하여 합불을 결정짓는다. 하지만 한국 대학 출신 대학은 논외이다. 해외대학 출신으로 분류되기 때문에 학벌에 따른 서류합불이 고려되지 않는다. 물론 SKY급은 고려될 수 있다. JP Mogan, 골드만삭스 급 외국계회사가 아니면 출신대학은 크게 고려대상이 아니다.

일본취업을 시작한 계기

1. 마지막 학기인 이번 년도 3월까지 한국취업을 준비하다가 다수의 한국기업으로부터 낙방하였다. 또한 인적성 시험을 준비하는 것에 시간적 한계를 느껴 한국취업은 쉽지 않겠구나라는 판단이 있었다.
2. 코로나 사태 이후에 한국취업, 일본취업 둘 다 어려운 상황이 되었지만 일본취업의 경우 기회요인이 있었다. 모든 전형이 웹으로 대체된 기업이 많았기 때문이다. 본래 최종면접의 경우 일본으로 가서 보거나, 보스턴 혹은 싱가포르 등 현지 외국인 채용 이벤트에 참가해야 했지만 웹으로 대체되면서 한국에 앉아서 전형을 진행할 수 있었다.
3. 일본에서 살고 싶은 이유도 있다. 일본 교환학생에 갔을 당시, 여기서 아이를 키우고 싶다는 생각을 하였다. 단순히 공부만 시키기 보다 부활동 제도를 통해 다양한 경험을 시키면서 교육하고 싶다는 생각을 하였다. 다른 여러가지 이유(젊을 때의 해외경험, 경쟁사회 등)도 있지만 여기까지 —

히타치 전형 순서

1. CFN(Career Forum in Japan) 채용박람회 지원

채용공고를 볼 수 있는 방법은 MYNAVI, KOTRA, CFN 등 다양하게 있지만 7월 경 CFN을 통하여 지원하였다. 원래는 도쿄에 직접가서 지원하는 형태이지만 온라인으로 바뀌었다. 자신의 기본인적사항과 어필 포인트(자소서)를 작성하여 기업 측에 제출한다.

2. 히타치 엔트리시트(자소서) 작성

히타치 측으로부터 CFN 통과 소식이 오면 엔트리 시트를 작성한다. 마찬가지로 기초적인 인적사항과 자소서를 작성한다. 일본의 자소서는 한 항목당 300~500자 정도이다. 항목의 내용은 하기 3점과 같다.

- 1) 연구내용이 무엇인지 서술하시오.
- 2) 히타치를 지원한 이유는 무엇인지 서술하시오.
- 3) 히타치에서 도전하고 싶은 것은 무엇인지 서술하시오.

일본어 문법 검사는 일본인 친구를 통해 실시하였다.

3. 웹테스트 실시

일본의 웹테스트는 기업마다 상이하지 않다. 크게 SPI와 타마테바코 2가지 형태의 웹테스트로 이루어진다. 시험항목은 언어(일본어), 비언어(수리), 영어, 성격 테스트가 있다. 언어 부문을 제외하고 한국보다 난이도는 쉬운 편이다. 웹테스트는 온라인으로 진행되며 소요되는 시간은 1시간 정도이다. 웹테스트 준비는 일본서적을 구매하여 공부하였다.

4. 인사부 면담 실시 - 30분, 1:1

말이 면담이지 면접과 같다. 따라서 면담에서 면접관(인사부) 마음에 들지 않으면 탈락할 수 있다. 면담을 진행하는 이유는 히타치의 사업영역이 넓기 때문에 지원자가 지망하는 사업이 매칭이 잘되는지 판단한다. 지원자가 마음에 드는 경우 다른 사업을 추천해주기도 하지만, 마음에 들지 않는다면 탈락시킨다.

통과 소식은 3일안에 통보된다.

5. 사업부서 지원 엔트리시트(자소서) 작성

면담 후에 지원자에 맞는 사업에 배치가 된다. 지원자는 해당 사업에 관심이 없다면 전형을 포기하거나 처음부터 다시 실시(포기)해야 한다. 관심이 있다면 추가적인 엔트리시트를 작성한다. 항목은 아래 2점과 같다.

1. ICT 솔루션 지망이유
2. ICT 솔루션에서의 당신의 미래는 무엇인가

6. 1차 필드매칭(면접) - 30분, 1:1

지원자가 희망하는 사업부의 인사담당자가 면접을 진행한다. 엔트리 시트에 적힌 연구내용을 중심으로 후카보리(깊게 파고 들)을 하며, 기입한 내용에 대해 허구가 있는지 없는지를 판단하는 성향이 있다. 지원동기 및 입사 후 포부를 묻지 않고 빠듯하게 질문을 한다. 그리고 마지막 5분정도는 역질문 시간. 통과 소식은 3일 안에 통보된다.

면접 내용은 뒤에서 설명하겠다.

7. 2차 필드매칭(최종면접) - 1시간, 2:1

사업부의 부장급과 인사부장(?) 2명이 면접을 진행한다. 학생시절 가장 힘쓴 경험, 리더쉽 경험 등 인성과 팀워크 부분에 대한 질문이 이어지며, 경험한 사실이 히타치에 어떻게 적용할 수 있는지에 대한 생각을 묻는다. 또한 지금까지 어디기업에 지원하였고 그 결과는 어떠한지. 그리고 히타치는 지망도가 몇 위인지 묻는다. 여기서 1지망이라고 말하는 편이 좋으며 다른 기업보다 나은 이유를 논리적으로 설명해야 한다. 또한, 지원한 타기업을 설명할 때는 되도록이면 히타치와 같은 업계를 중심으로 설명하는 것이 좋다. 즉, 업계가 같아야 한다. 업계가 같지 않으면 해당 업계에 관심도가 적다고 판단할 수 있다. 합격 통보는 당일에 인사부의 국제전화로 통과 의 전화가 온다.

8. 성적증명서, 졸업예정 증명서 등 필요서류 우편송부

필드 매칭 성립 이후 히타치 측에서 필요로 하는 서류를 국제우편으로 보내야한다.

9. 내내정(최종합격)

서류에 문제가 없다면 내내정(최종합격) 통보가 온다.

면접 준비 절차

위에서 언급했듯이 일본은 경험을 기반으로 선발한다. 여기서 한국인재의 장점은 '경험의 다양성'이다. 일본인들의 대학생활은 단순하다. 4년동안 같은 아르바이트를 하고, 부활동(동아리 보다 전문성이 강한 동아리)이 주요 경험 내용이다. 예를 들면 "~~아르바이트를 하면서 ~~문제가 있었지만, ~~ 자세를 취해 매출을 ~~정도 신장시킬 수 있었습니다" 라는 형식의 자소서와 면접대답

이 대부분이었다. 또한 일본 대학교의 경우 졸업논문제도가 있기 때문에 연구내용을 기반으로 면접을 진행한다.

한국인은 대단히 어려운 취업환경에서 경쟁해온터라 인턴쉽이나 프로젝트, 교환학생 경험 등 다양한 경험을 어필할 수 있는 장점이 있다. 영어성적으로도 어필이 가능하다고 볼 수 있다.(토익 800점대면 상당히 높은 수준)

1차 2차 3차의 면접내용은 거의 동일하다. 차수가 높아질수록 면접시간이 길어지며, 왜 히타치인가에 대한 지원동기와 입사 후 포부가 깊게 조사된다.

주요 빈출했던 면접 질문으로는 아래와 같다.

1. 자기소개 간단하게 부탁드립니다.
2. 자신의 PR을 해보세요.
3. 지원동기는 무엇인가
4. 입사를 한다면 구체적으로 어떻게 활약하고 싶은가
5. 일본에 취업을 왜 하고 싶은가
6. 학생시절에 가장 힘쓴 경험은 무엇인가

이외에 빈출도가 상대적으로 적은 질문들은 유튜버 오사카 샌님의 "면접 출제 29문항" 동영상을 보면 자세히 설명되어있다.

초기에 일본어 면접 스크립트를 작성할 당시, 이 동영상을 기반으로 작성하였다. 또한 나의 경험 전체를 ONENOTE에 정리하였다. 경험을 단순히 글로 적기보다는 자소서를 쓰듯이, STAR기법으로 정리하였다. Situation은 무엇이었고, 이로 인해 어떤 Task가 발생하였으며 어떠한 Action으로 해결하였는지, 그리고 Reason 행동의 이유는 무엇이며 무얼 배웠는지까지 한글+일본어로 작성하였다. 일본어 번역은 papago를 이용하였다.

이후 스크립트를 이동 중에, 샤워하면서, 카페에서 스스로 질문하면서 중얼중얼거렸다. 처음에는 말도 잘 안나오고 막막 했었지만 4개월차에 접어들면서 자신의 경험에 대해 자연스럽게 말할 수 있는 정도는 되었다.

외국인인 것을 알고 있기 때문에 어느정도 일본어 문법을 틀리는 것을 감안해준다. 기업마다 다르겠지만 천천히 질문해주는 착한 기업들도 있었다. 따라서 일본어 실력에 대해 큰 두려움은 안가져도 된다. 경험 자체 즉, 스토리가 탄탄할수록 일본어 실력은 중요하지 않다고 생각한다.

일본인들도 비즈니스 일본어를 따로 공부할 정도로 어렵지만 반복 연습을 하다 보면 고쳐진다. (본인도 완벽한 비즈니스 일본어는 구사불가능)

일본 취업을 준비하는 후배들에게 충고

1. 중소기업부터 대기업부터 다양하게 지원해보는 것이 가장 중요한 액션이라고 생각한다. 면접 경험이 많을수록 긴장하는 정도가 줄어들었다. 자신이 가고 싶지 않은 기업이라고 해도 면접 연습용으로 지원하는 것을 추천한다. 또한 기업을 조사하는 과정에서도 자연스럽게 노하우가 쌓이며, 어떤 말들이 면접관들이 좋아하는 대답인지, 역질문인지 알게 된다.

나아가 최종합격을 한 회사가 있으면 자연스레 조급함이 사라지게 된다. 이러한 효과로 긴장을 덜하고 면접관과 대화를 하는 자연스러운 면접을 볼 수 있다.

본인의 경우도 중소기업 합격(2곳) -> 중견기업 합격(1곳) -> 대기업 합격(2곳) 순으로 취업활동을 진행하였다.

2. 웹테스트를 준비한다면 스테디를 꾸려서 같이 하는 것을 추천한다. 이는 한국 인적성을 스테디로 준비하는 것과 같은 이유이다.
3. 외국어로 면접준비를 한다면 외국어를 최대한 많이 사용할 수 있는 환경을 만들어야 한다. 혼잣말로라도 중얼거리며 "아 이럴 때는 뭐라고 해야 하지?" 라는 끊임없는 질문을 해야 한다. 일본인 친구가 있다면 주기적으로 연락을 주고 받는 것도 좋은 방법이라고 생각한다.
4. 일본취업을 준비하는 친구라던지 선배를 찾아가서 많은 도움을 얻는 것이 중요하다. 취업은 정보력 싸움이며 뒤늦게 깨닫는 것이 손해이다. 일본취업을 준비하는 오픈 단톡방 등 다양하게 활용하는 것이 필요하다. 본인은 오사카 샌님의 오픈 단톡방, 그리고 KOREC 일본취업 카페를 주로 이용하였다.
5. 포트폴리오를 완성해두자. 취업 동아리를 하면서 3일을 몽땅 쏟아서 이쁜 포트폴리오를 제작하였다. 일본 취업을 하기로 결정하고 나서 일본어로 번역하여 면접보기 전에 인사담당자들에게 메일로 보냈었다. 이 때 제작한 포트폴리오를 보고 인사담당자 분들의 면접 당시 반응이 매우 좋았다. "직접 만들었는가", "포트폴리오를 기반으로 설명해줄 수 있나" 등등. 어떤 외국계 기업의 경우 웹테스트에서 떨어졌지만 포트폴리오를 보낸 것을 보고 면접보자는 연락이 왔었다. 어쩌면 포트폴리오 제출은 다른 지원자와 다른 '적극성'으로 어필될 수 있으며, 면접 후에 한번 더 지원자에 대해 각인 시킬 수 있는 중요 포인트가 될 수 있다.