

28H.jp 商业计划书 (V5)

一份合规优先的在日外籍人才市场平台行动纲领

执行摘要

本商业计划书为计划推出的平台 **28H.jp** 提供了一份全面的市场进入与运营战略。28H.jp 的战略核心是，从一个传统的“招聘网站”模式中跳脱出来，利用其独特的域名优势，开创一个全新的市场类别：一个以合规为基石、以劳动者为中心的在日外籍人才市场 (**Talent Marketplace**)。

核心问题与机遇：日本《出入国管理法》规定，持有“资格外活动许可”的外国人（主要是留学生和家族滞在者）每周工作不得超过28小时，且计算方式复杂。违规将给雇主和劳动者带来包括罚款、监禁乃至驱逐出境在内的毁灭性后果。我们的深入调研发现，虽然市场上存在如 **Staff Express / GPASS** 这样的企业级派遣管理系统，但其服务对象是人才派遣公司，并未覆盖广大的、碎片化的直接雇佣市场（如便利店、餐厅等）。同时，主流招聘平台完全缺乏相应的合规技术。这为我们留下了一个明确的、巨大的市场空白。

战略定位与解决方案：28H.jp 将自己定位为一个直接连接“最终雇主”和“劳动者”的 **C2B/B2B**人才市场平台。在这里，不仅雇主可以发布职位，劳动者也可以通过创建个人档案来展示自己的技能、经验和可工作时间，从而让工作机会主动找上门。平台的核心功能——一个免费、公开、强制性的时间管理日历——将作为所有交易的“合规基石”，为劳动者和雇主双方提供前所未有的“安心感”。

产品市场契合 (PMF) 实现路径：我们设计了三阶段的PMF实现路径。第一阶段 (**0-6个月**)，我们将通过与1-2所大学合作，在极小的范围内手动验证MVP，核心目标是学习而非增长。第二阶段 (**6-18个月**)，我们将在验证过的区域（如东京新宿区）内，系统化地复制成功模式，目标是实现局部市场的网络效应和首批付费用户的转化，达成PMF。第三阶段 (**18个月**后)，在确认PMF后，我们将利用已验证的增长模型，向全国范围进行规模化扩张。

市场进入与商业模式：我们将通过与大学及日语学校的B2B2C合作，优先建立一个高质量的、经过验证的劳动者人才库。平台对劳动者永久免费，以最大化网络效应。对雇主则采用 **Freemium** (免费增值) + **SaaS** 订阅模式。雇主可免费发布职位并接收申请，但需付费升级才能解锁我们最核心的价值——在人才市场中主动搜索 (**Scouting**)、筛选并直接向心仪的劳动者发出工作邀约。

结论：Staff Express的存在验证了市场的付费意愿和技术可行性，但其模式的局限性反而凸显了我们的机遇。28H.jp的差异化战略，使其成为日本第一个将合规技术与人才市场相结合，并使其对广大的直接雇佣市场来说触手可及、简单易用且价格合理的平台。通过清晰的PMF实现路径和精准的战略定位，我们有信心在解决一个真实的社会问题的同时，建立起强大的商业护城河。

第1章:市场机遇与问题定义

1.1. 法律基石:不可逾越的“28小时红线”

28H.jp的商业模式建立在日本《出入国管理及难民认定法》第十九条的坚实基础之上。该法条规定,持有“留学”或“家族滞在”等在留资格的外国人,若要从事其主要身份外的有偿活动,必须获得“资格外活动许可”。

- 核心规定:获得许可后,每周工作时间上限为**28小时**。
- 计算复杂性:此“一周”并非固定的星期一至日,而是指任意连续**7天**的总时长不得超过28小时。这种“滚动窗口”的计算方式,对于从事多份兼职(掛け持ち)的用户来说,手动追踪极易出错。
- 假期特例:在学校规定的长假期间,限制放宽至每天8小时,每周40小时。

1.2. 风险剖析:为何市场需要28H.jp

- 雇主面临的刑事风险:雇佣超时工作的外国人,将触犯“不法就劳助長罪”,面临最高**3年**有期徒刑、最高**300万日元**罚款,或两者并罚的严厉惩处。关键在于,“不知情”不能作为免责借口;未能履行确认员工总工时的管理义务,即构成“过失”,同样会受罚。
- 劳动者面临的毁灭性后果:对于留学生而言,超时工作的后果是灾难性的——签证续签被拒、在留资格被取消,甚至被强制遣返并**5年内**禁止入境。
- “106万年收之壁”与风险层级:另一个普遍关注点是年收入超过106万或130万日元后需要缴纳社会保险的问题。但必须明确,这是财务风险,而违反28小时规定是身份风险。一个理性的用户会优先规避后者。

结论:28H.jp的目标客户,正是那些希望守法经营但对复杂法规感到困惑和恐惧的企业,以及那些珍视在日身份、不愿拿前途冒险的劳动者。我们提供的不是“合谋”的工具,而是规避最高级别风险的“合规盾牌”。

1.3. 市场规模与目标用户 (2024年最新数据)

- 核心用户群体:根据日本出入国在留管理厅截至2024年末的最新数据,符合28小时工作许可的核心目标人群总规模已超过70万。
 - “留学”在留资格持有者:共有 **402,134** 人。
 - “家族滞在”在留资格持有者:共有 **305,598** 人。
- 主要国籍与行业:用户主要来自**中国、越南、尼泊尔、菲律宾**等国。雇主则集中在**制造业、服务业、零售业和餐饮住宿业**。

第2章:解决方案与独特价值主张 (USP)

2.1. 核心战略:打造以合规为基石的“人才市场”

我们摒弃传统的、单向的招聘模式,采取一种颠覆性的**“人才市场”**模型。

- 定位:一个以合规为基础、劳动者与雇主双向互动的**兼职人才市场平台**。
- 品牌基因:28H.jp这个域名本身就是我们最强的品牌信号。我们将以此为核心,始终传

递**安心·安全**的品牌价值。

- 核心功能：
 1. 劳动者公开档案 (**Worker Profile**): 劳动者可以创建个人档案, 展示技能、经验、语言水平和自我介绍。档案可选择公开或私密, 但工作时间日历必须对平台内认证雇主可见。
 2. 雇主职位发布 (**Job Posting**): 雇主可以像在传统网站一样发布职位。
 3. 人才市场浏览 (**Marketplace Browsing**): 雇主可以浏览人才市场, 发现符合其需求的劳动者。
 4. 强制性合规工具: 所有劳动者档案都强制绑定一个公开的时间管理日历, 这是所有平台活动的基础。

2.2. 我们的独特价值主张 (USP)

我们的核心优势不再是“唯一拥有此技术的平台”, 而是**“唯一一个将合规技术与人才市场相结合, 并使其对广大的、碎片化的直接雇佣市场(中小企业、餐厅、便利店等)来说触手可及、简单易用且价格合理的平台”**。

第3章: 产品市场契合 (PMF) 的实现路径

我们不采用“大爆炸”式的发布策略, 而是通过一个严谨、分阶段的方法来系统性地实现并验证PMF。

阶段一: MVP与核心假设验证 (0-6个月)

- 核心目标: 学习与验证, 而非增长。验证最核心的假设: “一小群劳动者和雇主, 是否愿意使用一个免费、基础的工具来解决他们的合规焦虑?”
- 产品 (MVP):
 - 劳动者端: 最简化的注册流程、个人资料页、手动输入工时的日历视图。
 - 雇主端: 最简化的注册流程、企业资料页、查看已连接劳动者的工时日历。
 - 技术: 此阶段甚至可以采用半人工的方式(如通过Line群或邮件辅助沟通), 重点是验证流程而非追求完美技术。
- 目标用户 (高度聚焦):
 - 劳动者: 与1-2所特定的大学或日语学校合作, 招募20-50名有强烈合规意识的学生作为种子用户。
 - 雇主: 在上述学校周边, 手动拜访5-10家便利店、居酒屋等, 说服他们免费试用。
- 关键行动:
 - 与学校建立个人层面的合作关系。
 - 创始人亲自进行地推, 手动帮助双方用户完成注册和首次使用。
 - 每周与种子用户进行深度访谈, 收集反馈, 快速迭代产品原型。
- 成功标准:
 - 超过70%的种子劳动者愿意持续一周以上记录工时。
 - 超过50%的种子雇主表示该工具“有价值”并愿意继续使用。

阶段二:实现局部市场的PMF (6-18个月)

- 核心目标:在一个可复制的细分市场内,证明平台的价值并实现初步的商业化。
- 产品:
 - 基于第一阶段的反馈,优化UI/UX。
 - 开发自动化功能,如智能预警系统和学年日历。
 - 上线专业版(**Pro**)**SaaS**套餐,核心付费功能是人才主动搜索(**Scouting**)。
- 目标市场 (局部扩张):
 - 地理位置:选择一个外籍学生和兼职岗位高度集中的区域,如东京新宿区。
 - 用户获取:系统化地与该区域内的所有大学、日语学校建立合作。同时,针对该区域的雇主进行小规模线上广告投放和地推。
- 关键行动:
 - 建立标准化的B2B2C合作流程。
 - 组建小型的销售/客服团队,服务于付费客户。
 - 密切监控关键指标,调整产品和定价。
- **PMF达成标准 (可量化)**:
 - 激活率:新注册劳动者在7天内完成首次工时记录的比例 > 50%。
 - 留存率:劳动者次月留存率 > 40%,雇主次月留存率 > 60%。
 - 网络效应:平均每个劳动者连接的雇主数量 > 1.2。
 - 商业化:实现**10-20**个稳定的付费雇主。

阶段三:规模化增长 (18个月以后)

- 核心目标:在已验证的PMF模型基础上,进行全国范围的扩张。
- 产品:
 - 推出****企业版(Enterprise)****套餐,提供API集成、数据分析等高级功能。
 - 开发****“年收之壁”追踪器****等增值服务。
 - 建立社区功能,增加用户粘性。
- 关键行动:
 - 进行大规模的品牌营销和市场推广。
 - 建立全国性的销售和渠道合作网络。
 - 持续进行产品创新,构建生态护城河。

第4章:竞争格局深度分析

4.1. 关键发现:市场验证者 **Staff Express / GPASS**

深入调研发现,市场上存在一个重要的相关者:**Staff Express** 及其技术方案 **GPASS**。这是一个为****“人才派遣公司”**设计的、企业级的**B2B**后台管理系统。它拥有**28**小时管理模块,这有力地验证了我们的技术方向和市场的付费意愿**。

然而,其商业模式和目标客户与我们完全不同。结论:**Staff Express** 是市场验证者和间接

相关者，但因其模式的局限性，并非我们的直接竞争对手。

4.2. 市场扫描结论:我们的利基市场依然是蓝海

我们的分析表明，现有市场可分为三类，但无一例外，都在我们专注的直接雇佣市场中，留下了巨大的空白：

- 1. 招聘平台 (如 **Townwork, Baitoru**): 拥有巨大流量，但完全没有合规工具。
- 2. 派遣管理系统 (如 **Staff Express**): 拥有合规技术，但不服务于广大的直接雇佣市场。
- 3. 个人排班App (如 シフトボード): 能帮助个人管理日程，但无法连接多方雇主。

最终结论:28H.jp凭借其“人才市场 + 合规即服务”的双重创新，精准切入被巨头和B2B软件所忽略的、广阔的直接雇佣市场。

第5章:商业模式与财务规划

5.1. 收入模式:Freemium + SaaS

- 对劳动者:永久免费。
- 对雇主:
 - 免费版 (**Freemium**): 可发布少量职位，查看应聘者。
 - 专业版 (**Pro**) - 示例: 每月30,000日元: 解锁核心的**人才主动搜索 (Scouting)**功能，获得更多曝光和风险预警。
 - 企业版 (**Enterprise**) - 定制价格: 无限制功能，API集成，专属客户支持。

附录A: 详细竞争对手分析矩阵

说明: 下表分析了日本主要的招聘平台。分析证实，这些平台均未提供解决28小时合规难题的核心技术功能，与我们的模式有本质区别。

#	网站名称	类型/领域	分析	28小时合规工具	是否为直接竞争对手
1	マイナビバイト	综合兼职	日本最大的综合兼职招聘网站之一，面向所有求职者。	×	否
2	WorkGate	综合/聚合	免费发布、按应聘收费的求人网站，聚合了大量职位。	×	否
3	マッハバイト	综合兼职	以“入职奖金”为特色吸引用户，模式通	×	否

			用。		
4	GIRLSWOMAN	垂直 (时尚)	专注于服装、时尚行业的女性求职网站。	×	否
5	介護求人ナビ	垂直 (护理)	专注于护理 (介護) 行业的招聘网站。	×	否
6, 7	バイトル	综合兼职	主流兼职网站, 设有外国人专区, 但仅为信息分类。	×	否
8	塾講師ナビ	垂直 (教育)	专门面向补习班讲师的招聘网站。	×	否
9	シフトワークス	垂直 (排班)	专注于按班次工作的网站, 概念相近但未解决关键技术问题。	×	否
10	工場ワークス	垂直 (制造业)	专注于工厂、制造业和物流业的招聘网站。	×	否
11	リジョブ	垂直 (美容健康)	专注于美容、美发、按摩等健康护理行业的招聘网站。	×	否
12	ディア・レスト	雇主	具体的夜店品牌, 是雇主本身, 而非招聘平台。	×	否
13	アスコム	综合/地区	主要是北陆甲信越地区的综合性招聘网站。	×	否
14	DOMO!	综合/地区	专注于静冈、爱知、岐阜等	×	否

			东海地区的综合招聘网站。		
15	しゅふJOB	垂直 (主妇)	专门为希望兼顾家庭的主妇 (夫) 群体服务的招聘网站。	×	否
16	a-next	人才派遣	是一家人才派遣公司, 而非面向公众的招聘平台。	×	否
17	FREEJOB	B2B服务	为中小企业提供求人广告发布支持的服务。	×	否
18	HR Ads Platform	B2B服务	泛指帮助企业进行招聘广告投放的各类人力资源广告平台。	×	否
19	Cope	雇主	生活协同组合 (生協) 的标志, 是雇主本身。	×	否
20	Lacotto	招聘聚合网站	聚合了超过30家其他招聘网站信息的元搜索引擎。	×	否
21	JOBLIST	综合兼职	现为普通招聘网站, 无合规管理功能。	×	否
22	採用ページロボット	B2B服务	为企业提供自动应答和面试安排的聊天机器人服务。	×	否
23	はたらこねっと	综合/派遣	专注于派遣和兼职工作的招聘网站。	×	否

24	ユメックスネット	垂直 (主婦/中老年)	专注于本地招聘, 目标用户为30-50代的主妇和中老年求职者。	×	否
25	バイトルPRO	垂直 (专业人士)	Baitoru旗下网站, 专注于有资格证或专业经验人士的兼职工作。	×	否
26	Recruiting Cloud	B2B服务	泛指为企业提 供招聘管理服务的云平台。	×	否
27	求人Hub	B2B服务	这是一个应聘者追踪系统(ATS)。	×	否
28	ビズリーチ	垂直 (高端人才)	专注于高年薪、高职位的猎头型招聘网站。	×	否
29	コグナビ	垂直 (理工科)	专注于理工科学生和工程师的招聘网站。	×	否