

최근 일본의 직업능력개발정책

기본연구

2016-43

이의규
김태영
藤本真

최근 일본의 직업능력개발정책

보안등급 | 일반과제

기본연구

2016-43

이의규
김태영
藤本 真

머 리 말

최근 일본의 경제사회는 기술혁신 및 산업구조의 변화, 저출산·고령화, 그리고 비정규직의 증가 등 많은 변화가 일어나고 있다. 노동시장의 변화에 따른 다양한 정책적 요구에 따라 일본은 직업훈련을 비롯한 직업능력개발을 지원하는 정책을 추진함으로써 시대적 필요에 대응하고 있다.

일본의 직업능력개발정책을 규정하고 있는 직업능력개발촉진법은 1981년에 개정된 이후, 현재까지 총 10차 직업능력개발기본계획이 수립되었다. 2016년 4월에 책정된 제10차 기본계획을 살펴보면, 직업능력개발사업의 정비 및 추진체제를 통한 인재 육성 강화, 전원참가사회의 실현 가속, 산업계 수요와 창의연구, 노동시장 인프라의 전략적 전개 등의 방향성을 통해 보다 많은 기능 인력들을 사회에 배출·양성함으로써 지역사회 발전 및 국제적인 협력을 추진하고 있다.

우리나라도 직업훈련의무제를 근간으로 하는 직업훈련기본법 체제에서 직업훈련의 환경 변화에 적극적으로 대처하기 위해 노동자직업훈련촉진법 체제(1999)로 전환하여 일본의 직업능력개발기본계획과 유사한 직업훈련기본계획을 수립하고 있다. 직업훈련의무제에서 민간의 창의성과 자율성이 존중되고, 국제 환경의 변화와 사회에 적합한 인력양성을 위해 직업훈련촉진법과 고용보험법을 근간으로 한 직업훈련으로 전환된 것이다.

이러한 관점에서 본 연구는 일본의 정책적 대응 방안을 파악함으로써 우리나라의 노동시장 변화에 따른 적합한 직업능력개발정책 수립을 위한 기초자료를 제공하는 데 목적이 있다. 이를 위해 먼저 일본의

노동시장 환경 변화를 살펴보고, 직업능력개발정책과 방향, 직업훈련 체계와 동향, 직업능력평가제도를 분석하였다. 그리고 이를 통해 우리나라에 시사점을 제시하고 있다.

이 연구는 한국직업능력개발원 이의규 선임연구위원이 연구 책임을 맡았으며, 노동정책연구·연수기구 Fujimoto Makoto 주임 연구원과 강릉 원주대학교 김태영 교수가 함께 공동 연구를 진행하였다.

국제사회에서 점차 직업능력개발에 대한 관심과 논의가 활발하게 이루어지고 있다. 하지만 국내에서는 이에 대한 인식과 이해가 아직 크지 않은 상황을 고려할 때, 일본의 직업능력개발정책 연구와 분석은 향후 우리나라 정책 등 국가 차원의 대응 방향과 전략 수립 시 매우 긴요하게 활용될 것으로 기대된다. 끝으로, 본 보고서에 제시된 정책 대안이나 의견 등은 우리 원의 공식 의견이 아니며, 연구진의 개인 견해를 밝힌다.

2017년 1월
한국직업능력개발원
원장 이 용 순

제목 차례

요 약

제1장 서론_1

- 1. 연구의 필요성 및 목적 3
- 2. 연구의 내용 및 방법 5

제2장 일본의 노동시장 환경 변화_7

- 제1절 일본의 급속한 저출산·고령화 10
- 제2절 비정규직 노동자의 증가와 현황 12
- 제3절 일본의 청년층 노동시장 16
- 제4절 소결 21

제3장 일본의 직업능력개발정책과 방향_23

- 제1절 일본의 직업능력개발기본법 26
 - 1. 직업능력개발촉진법의 변천 26
 - 2. 2015년 법 개정과 현행 직업능력개발촉진법 30
- 제2절 일본의 직업능력개발기본계획 33
 - 1. 직업능력개발기본계획의 위상과 변천 33
 - 2. 제10차 직업능력개발기본계획의 개요 39
- 제3절 직업능력개발정책의 현상 46
 - 1. 직업능력개발비의 지원 46

2. 공공직업훈련제도	49
제4절 소결	55

제4장 일본의 직업훈련체계와 동향_59

제1절 직업훈련체계와 현황	61
1. 공공직업훈련	62
2. 인정직업훈련	64
제2절 최근 일본의 직업능력개발 동향	68
1. 구직자지원제도	68
2. 직업능력개발 관련 지원제도	70
3. 직업능력개발의 재원	80
제3절 소결	83

제5장 일본의 직업훈련시설 및 직업능력평가제도_85

제1절 일본의 직업훈련 관련 시설	87
1. 공공직업훈련 시설	87
2. 일본의 직업훈련 현황	91
제2절 일본의 직업능력 관련 평가제도	101
1. 기능검정제도	102
2. 사내검정인정제도	103
3. 검정정비 동향	104
제3절 소결	105

제6장 요약 및 정책적 시사점_107

1. 일본의 노동시장 환경 변화에 대하여 109
2. 일본의 직업능력개발정책과 방향에 대하여 111
3. 일본의 직업훈련체계와 동향에 대하여 112
4. 일본의 직업훈련시설 및 평가제도에 대하여 113
5. 우리나라에의 시사점 114

참고 문헌_117

표 차례

<표 II-1> 비정규직노동자의 유형별 추이	14
<표 III-1> 직업능력개발촉진법의 주요 개정 내용	28
<표 III-2> 직업능력개발촉진법의 내용 및 구성	32
<표 III-3> 직업능력개발기본계획의 중점 정책 사항	35
<표 III-4> 제10차 직업능력개발기본계획의 방향성과 향후 중점시책	45
<표 III-5> 이직자훈련 및 분야별 내역	51
<표 IV-1> 일본의 공공직업훈련	62
<표 IV-2> 인정직업훈련의 지원 현황	67
<표 IV-3> 커리어업지원제도	75
<표 IV-4> 커리어업훈련의 훈련기준	77
<표 IV-5> 고용형훈련과 직업능력개발 관련 지원제도	78
<표 IV-6> 직업훈련 종류별 자원	82
<표 V-1> 공공직업훈련·구직자지원훈련의 추이	93
<표 V-2> 일본형 듀얼시스템	94
<표 V-3> 모자가정 모위탁훈련	95
<표 V-4> 장애인훈련	95
<표 V-5> 직업능력평가제도	102

그림 차례

[그림 II-1] 일본의 고령화 추이(1950~2060년)	10
[그림 II-2] 정규직과 비정규직노동자의 추이	12
[그림 II-3] 비정규직노동자의 근로형태	16
[그림 II-4] 신규 고졸자의 취업내정률	17
[그림 II-5] 대졸 신규졸업자의 취업내정률	19

요 약

I. 서론

일본은 급격한 인구 감소, 저출산·고령화 문제, 비정규직 노동자의 증가, 국제환경의 변화에 대응하기 위해 일본능력개발계획을 수립하였다.

또한 개별 노동자의 희망, 적성 등을 고려해 고용 및 산업의 동향, 기술진보, 산업구조의 변동 등에 대응할 수 있도록 능력개발 5개년계획인 제10차 직업능력개발기본계획을 수립하였다.

최근 우리나라에서도 일본과 마찬가지로 일자리 고용창출이 화두가 되고 있다. 이를 해결하기 위해서는 우리나라 직업훈련의 충실화를 꾀하고, 직업훈련제도에 대한 시사점을 도출하기 위한 최근 일본의 직업능력개발정책을 알아보고, 이에 대해 세밀한 연구가 이루어질 필요가 있다.

따라서 본 연구에서는 최근 일본의 노동시장의 환경 변화, 직업능력개발정책과 방향, 직업훈련체계와 동향, 직업훈련시설 및 평가제도 등을 알아보고 우리나라 직업훈련제도에의 벤치마킹 가능성 등에 대해 연구하고자 한다.

II. 일본의 노동시장 환경 변화

일본 노동시장의 변화는 첫째, 급속한 저출산·고령화의 진전이다. 중·고령층 노동력 인구가 청년층 노동력 인구에 비해 증가함에 따라

취업형태나 소비구조도 바뀌고, 청년층의 노동시장 진입을 또한 어렵게 하여 경제성장의 저해뿐만 아니라, 혼인기피 현상을 심화시켜 미래 노동력인구 확대에도 영향을 미치게 된다. 더욱이 비정규직이 증가함에 따라 정규직과의 소득격차가 심화되고, 이로 인해 결혼 및 출산에 대한 심리적인 부담을 가중시키는 원인이 되는 악순환이 반복된다. 이를 해결하기 위해서는 정부 및 민간의 직업능력개발도 중요하지만, 개인의 특성을 고려하여 직업의식의 변화를 추구해야 하며, 수요자의 특성에 맞는 직업교육훈련 및 고용정책을 실시하여 노동시장의 미스매치를 최소화해야 할 것이다.

둘째, 실업률의 증가와 비정규직 노동자의 장기적인 증가 경향이다. 장기불황의 여파로 실업률이 급속하게 증가하였다. 특히 프리터와 니트 등이 많이 생겨났다. 그 원인으로는 비정규직의 채용 확대, 청년층의 직업의식 문제, 한정된 사회 네트워크 등을 들 수 있다. 이를 해결하기 위해서는 학교단계에서부터 근로관과 직업관을 양성시키는 커리어 형성 및 직업교육이 필요하다.

셋째, 일본의 고도경제성장으로 진학률이 높아지면서 청년층의 노동시장 진출도 다양한 형태로 이루어지고 있다. 첫째는 일본의 대표적인 고용제도인 졸업 전의 사전내정제도이고, 둘째는 학교장 추천제도, 셋째는 내부시장화라고도 할 수 있는 학연·지연 등으로 채용하는 연고제도, 넷째는 교원추천제도, 다섯째는 공모제도이다. 최근 고학력과 고자격의 학력주의화 경향이 강하게 나타나고 있고, 실업자, 여성 및 외국인노동자 등은 기업조직 내부에 연고가 없으면 불리한 경우가 확대되고 있다. 청년층의 노동시장을 좀 더 확대하기 위해서는 자유경쟁 노동시장의 범위를 넓히고 다양한 층에서 직업교육훈련이 될 수 있도록 교육이 필요하다.

그러므로 노동시장의 환경 변화에 대한 대응책으로 단순한 노동력의 수급 조절뿐만 아니라, 또 다른 노동시장 관련 정책이 요구된다. 또한 노동시장의 환경 변화에 따른 청년층의 구조적 실업을 최소화하기 위한 직업능력개발 관련 제도를 재정비하고 직업안정기능을 대폭 강화하는 등의 정책이 필요하다.

Ⅲ. 일본의 직업능력개발정책과 방향

일본 직업능력개발정책 제도의 변천과 현재의 직업능력개발정책 동향은 다음과 같다. 첫째는 현재 일본의 직업능력개발정책을 규정하고 있는 직업능력개발촉진법은 1985년 직업훈련법을 개정하는 형태로 제정되었다. 제정 시에는 사업주가 실시하는 직업능력개발을 보다 중시한다는 목표가 명확했고, 2000년대 초의 개정법은 노동자의 자발적인 직업능력개발을 촉진시킨다는 법의 목적을 보다 명확히 했다. 최근 2015년의 개정법에서는 노동자의 자발적인 직업능력개발을 보다 더 지원해 나갈 목적으로 커리어컨설팅을 담당하는 커리어컨설턴트의 국가자격화가 이루어지고, 개인의 이력과 면허자격, 직업교육훈련경력, 직무경험, 직업능력개발의 성과평가, 직장에서의 업무활동 평가 등에 관한 정보를 축적한 잡카드의 보급·촉진이 추진되고 있다.

둘째는 직업능력개발촉진법에 있어서 직업능력개발정책의 중기적인 중점 목표나 목표를 달성하기 위한 정책으로 평가되고 있는 것이 직업능력개발기본계획이다. 직업능력개발기본계획은 1971년 이후 5년 간격으로 책정되고 있으며, 1986년에 책정·공표된 제4차 계획은 직업훈련체제의 정비로부터 기업과 노동자와 같은 직업능력개발 주체를 지원하는 방향으로 중점 목표가 이동하는 획기적인 계획이었다.

셋째는 1990년대 이후, 특히 2000년대 이후의 직업능력개발기본계획에는 산업구조의 전환을 인재 측면에서 지원하는 정책 목표들이 많았다. 산업구조의 전환이 재인식되고, 동시에 사회적 과제로서 부상해 온 것은 기업 내외의 직업능력개발 기회가 적은 비정규직 노동자의 증가와 저출산·고령화의 진전이며, 직업능력개발기본계획의 중점 정책 목표에도 이들 과제에 대응하는 내용이 수시로 추가되었다.

또한 2000년대 이후의 기본계획에서는 커리어형성지원과 직업능력평가를 위한 제도를 노동시장의 인프라로서 결정하고, 이러한 인프라의 충실·강화를 도모한다는 방향성이 대두되었다.

넷째는 2016년의 제10차 직업능력개발기본계획에서 ‘생산성 향상’이라는 목표가 처음으로 제기되었다. 그 배경에는 향후 예상되는 급속한 인구감소, IT 등의 기술진보, 글로벌화의 진전과 같은 경제사회의 변화 중 일본 경제의 양적 확대와 질적 향상을 도모하기 위해서는 노동자 개개인의 부가가치 창출력 제고에 의한 생산성 향상이 불가피하다는 인식이었다. 이 목표 달성을 위한 직업능력개발정책의 방향성으로서, ① 생산성 향상을 위한 인재육성 강화, ② 전원참가사회의 실현 가속을 향한 직업능력의 수준 향상 추진, ③ 산업계의 수요와 지역 창의연구를 살린 인재육성 추진, ④ 인재의 최적배치를 실현하기 위한 노동시장 인프라의 전략적 전개 등 4개항이 제기되었다.

다섯째는 일본 직업능력개발정책의 세 가지 주요 정책영역을 보면, 제1의 직업능력개발 비용지원 영역은 사업주에 대한 지원이 종래와 같이 커리어형성촉진지원금과 커리어업 지원금 중심으로 진행되고, 한편 노동자 개인에 대한 지원은 교육훈련급부제도의 확충이 도모되는 등 개인 주도의 직업능력개발 및 커리어형성을 촉진하기 위한 체제정비가 실시되었다.

제2의 공공직업훈련 영역은 이직자, 전직자 및 구직자를 대상으로 하는 훈련이 가장 큰 비중을 차지하고 있음은 종래와 변함없으나, 최근 새로운 직업훈련제도로서 취업경험이 없거나 취업기회가 적었던 구직자를 대상으로 하는 구직자지원제도의 창설이다. 또한 이직자, 전직자 및 구직자를 대상으로 하는 직업훈련에 있어서 민간직업훈련시설과 법인에 대한 위탁이 진전되어 이들 시설과 법인의 기능 및 역할이 일본의 공공직업훈련에서도 매우 중요성이 높아지고 있다는 점이다.

제3의 직업능력평가 영역에서는 1950년대 창설된 기능검정제도의 충실·강화를 위한 제도를 재정비하고, 지금까지 직업능력평가의 제도적 기반이 취약했던 대인서비스업 분야를 중심으로 새로운 직업능력평가제도가 모색되고 있다.

IV. 일본의 직업훈련체계와 동향

일본의 직업훈련정책은 1945년 이후 문교정책과는 별도의 경제정책으로 제시되었다.

일본에서 직업훈련이라는 용어를 사용하기 시작한 것은 1958년 직업훈련법 이후이다. 첫째, 직업훈련체계의 변천과정을 살펴보면, 1945년 이전과 이후, 민주적 직업훈련정책 확립기, 개화발전기, 확충기, 조정기, 전환기, 현행 직업능력개발정책 시기로 나누어 살펴볼 수 있다. 이 중 현재의 직업능력개발정책기는 노동자 권리로서의 직업능력개발과 실질적 평등이라는 측면에서 평생직업능력개발을 강화하고, 사업주 주도적인 직업훈련과 노동자 주도적인 직업능력개발에 초점을 두고 있다.

둘째, 직업능력개발의 최근 동향을 살펴보면 저출산·고령화, 비정규직의 증가, 장기실업자 등의 증가로 노동시장이 급변하고 있다. 이에 대응하기 위해 사회안전망적인 구직자지원제도 등을 도입하여 직업훈련뿐만 아니라 조기취업이 가능하도록 직업훈련을 지원하고 있다. 즉, 이러한 변화 속에서 임시 대응책이 아닌 구직자지원훈련, 훈련기간 중 또는 훈련종료 후 헬로 워크(Hello Work)의 적극적인 취직 지원, 수입·자산 등 일정의 요건을 갖춘 경우에 훈련기간 중에 훈련수당을 지원하는 영구제도를 신설한 것이다.

셋째, 사업주 등이 실시하는 직업훈련으로 후생노동성(厚生労働省)이 인정하는 인정직업훈련은 국가와 도도부현(都道府県)에 의해 적극적으로 지원되고 있는 제도이다. 사업주가 고용한 노동자의 직업능력개발 및 자질의 향상을 꾀하기 위한 직업훈련으로서 인정직업훈련을 실시하는 사업주나 사업주단체에 운영비 등이 지원되고 있다.

V. 일본의 직업훈련 관련 시설 및 평가제도

일본의 직업훈련시설은 공공직업훈련시설과 인정직업훈련시설로 구분된다. 공공직업훈련 관련 시설은 국가나 도도부현이 설립·운영하는 시설로 직업능력개발종합대학교, 직업능력개발대학교, 직업능력개발단기대학교, 직업능력개발교, 직업능력개발촉진센터, 장애인직업능력개발교가 있다.

직업능력평가제도는 기능검정제도와 사내검정인정제도가 있다. 첫째, 기능검정제도는 노동자가 가지고 있는 기능정도를 검정하여 공증하는 국가검정제도로, 노동자의 기능과 지위 향상을 목적으로 직업

능력개발촉진촉진법 제44조에 의거하여 시행되고 있다. 기능검정의 대상 직종은 2017년 4월 1일 현재 126종으로, 자격의 등급 구분은 직종에 따라 등급을 구분하는 것(특급, 1급, 2급, 3급, 기초1급, 기초2급)과 등급을 구분하지 않는 단일등급이 있다.

둘째, 사내검정인정제도는 노동자의 직업능력개발 및 향상과 경제적·사회적 지위의 향상에 이바지하기 위해 사업주 또는 사업주단체, 연합단체가 고용하는 노동자의 직업능력을 검정하는 제도이다. 즉, 사내검정제도는 기능진흥상 장려할 가치가 있는 기능을 후생노동성장관이 인정하는 제도로, 사내검정인정규정(1984년 노동성 고시 제88호)에 의거하여 1984년 12월부터 실시되고 있다. 2017년 4월 1일 현재, 47개 사업주 등 126직종이 인정되고 있다.

Ⅶ. 요약 및 정책적 시사점

최근 일본 직업능력개발정책의 특성을 통해 살펴본 우리나라에의 시사점은 다음과 같이 요약할 수 있다. 첫째, 일본의 공공직업훈련은 후생노동성을 중심으로 국가와 도도부현이 주도하고, 인정직업훈련은 사업주 및 사업주단체가 실시하는 민간교육훈련기관에 위탁하는 경향이 있다.

둘째, 후생노동성은 최근 기업의 환경 변화에 따라 직업능력개발의 중심이 개별 노동자가 주도하는 직업능력개발을 지원하는 정책을 추진하고 있다.

셋째, 최근 비정규직 노동자, 장기실업자의 비중이 증가함에 따라 이에 대응하기 위해 직업훈련이 사회안전망의 성격을 갖춘 구직지원훈련방식으로 전환하고 있는 경향이 나타나고 있다.

넷째, 지속적인 경제성장을 위해 개개인에 적합한 직업선택을 위한 기능 습득과, 주체적인 직업능력개발을 통한 생산성 향상을 위한 직업능력개발지원제도를 다양화해야 할 것이다. 특히 커리어컨설팅에 대한 기대가 높아짐에 따라 기업에는 커리어컨설턴트를 두어 노동자의 평생직업능력개발계획의 작성이나, 커리어컨설팅을 통해 노동자 개개인의 커리어형성을 촉진하기 위한 지원제도가 필요할 것이다.

다섯째, 일본의 직업능력개발정책은 직업능력개발촉진법에 기초한 중앙정부의 직업능력개발기본계획, 지방정부(도도부현)의 지역별 직업능력개발기본계획과 각 개별기업의 사업소별 직업능력개발계획을 수립하여 중앙정부 차원, 지방정부 차원 및 개별기업 차원에서 직업능력개발 주체의 특성에 맞추어 추진되고 있다는 것이다. 우리나라도 이와 유사한 중앙정부, 지방정부, 지역, 기업 및 개인 차원의 평생직업능력개발계획을 수립하여 국가경쟁력 제고에 의한 경제성장, 숙련형성에 의한 기업의 생산성 향상, 그리고 개개인의 평생현역사회를 위한 취업능력 제고를 위한 커리어 형성을 적극적으로 지원해야 할 것이다.

여섯째, 일본의 사업주 및 사업주단체가 노동자의 직업능력개발을 위한 인적 경쟁력을 강화하고 있다. 기업별로 사업 내 직업능력개발계획에 의한 체계적이고 계획적인 교육훈련을 실시하고, 노동자의 평생직업능력개발을 위한 유급교육훈련휴가나 커리어컨설팅 등 노동자의 자기주도적인 직업능력개발에 대한 노사합의제도가 도입되어야 할 것이다.

따라서 우리나라도 100세 시대를 맞이하여 노동시장과 경제환경 변화에 대비해 개개인의 숙련향상을 위한 평생직업능력개발을 촉진하고, 저출산·고령화 사회에 대비해 평생현역사회 등을 신속하게 준비해야 할 것이다.

제1장

서론

1. 연구의 필요성 및 목적
2. 연구의 내용 및 방법

제1장 | 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

우리나라의 직업능력개발 관련, 특히 직업훈련 등은 일본의 직업능력개발 관련 정책, 제도, 노동행정, 법체계 및 인프라 등과 매우 유사한 점들이 많이 있다.

일본은 노동시장의 변화에 따른 정책적 요구에 따라 최근 일본의 직업훈련제도 등 직업능력개발정책도 다양하게 대응하고 있다. 본고는 이러한 정책적 대응을 더욱더 정확히 파악하고, 우리나라의 노동시장 변화에 따른 적합한 직업능력개발정책 수립을 위한 기초자료 제공을 하나의 목적으로 하고 있다.

그러므로 일본의 노동시장의 변화에 따른 직업훈련제도 등 직업능력개발정책의 변천과정을 통한 최근 일본의 직업능력개발정책 동향을 종합적으로 파악할 필요성이 커지고 있다.

우리나라의 직업능력개발은 직업훈련의무제에서 기술혁신과 경제환경의 변화에 대응하여 민간부문의 자주성과 창의성이 나타나고, 국제적인 경제환경의 변화와 다양한 글로벌 사회에 적합한 인재양성을 위

4 최근 일본의 직업능력개발정책

해 직업훈련촉진법과 고용보험법을 기초로 한 민간중심의 직업훈련정책으로 전환되었다.

이러한 우리나라의 직업훈련제도가 기술혁신에 따른 새로운 직업훈련수요에 대응하여 민간부문의 자율적인 직업능력개발을 활성화하고, 기업의 국제경쟁력을 제고하기 위해서는 우리나라와 유사한 일본의 직업훈련정책 및 관련 제도 등에 관한 충실한 연구가 이루어져야 할 것이다.

일본은 국제 경제환경의 변화에 따라 제10차에 걸쳐 직업능력개발 기본계획을 수립(제10차 직업능력개발기본계획: 2016~2020)하여 인구 감소 및 초고령화 사회에 대비하여 개개인의 직업능력개발 및 향상을 위한 인재육성을 목표로 추진하고 있다.

우리나라도 직업훈련의무제에서 직업능력개발법으로 전환됨에 따라 직업능력개발의 환경 변화에 대처하기 위해 1999년 직업능력개발법 체계로 대전환하여, 일본의 직업능력개발기본계획과 유사한 직업훈련 기본계획을 수립하고 있다.

이에 우리나라의 직업능력개발을 효율적으로 실시하고, 직업훈련정책 및 제도 등에 대한 시사점을 얻기 위해 최근 일본의 직업능력개발 관련 정책, 직업능력개발제도, 행정 등에 대한 연구가 매우 필요하다.

따라서 본 연구의 목적은 2002년 일본의 직업훈련제도를 분석한 보고서를 수정·보완하고, 최근 일본의 직업능력개발정책 등을 심층분석함으로써 우리나라의 노동시장 환경 변화에 따른 적합한 직업능력개발정책, 직업훈련기본계획 및 향후 직업능력개발 관련 제도 등에 대한 기초자료의 제공과 벤치마킹의 가능성 등을 도출하는 데 있다.

2. 연구의 내용 및 방법

가. 연구의 내용

본 연구의 주요 내용은 다음과 같이 구성되어 있다. 첫째, 본 연구의 필요성과 목적 및 연구 방법을 제시하고, 둘째, 일본의 노동시장 환경 변화를 분석하며, 셋째, 일본의 직업능력개발정책의 방향과 특징을 제시하고, 넷째, 일본의 직업훈련체계와 동향을 분석하며, 다섯째, 일본의 직업훈련 관련 시설 및 평가제도 등을 분석하고, 끝으로 일본 직업능력개발 관련 정책의 특성과 시사점 등을 제시하였다.

따라서 본 연구보고서의 구성은 다음과 같다. 제 I 장은 연구의 목적과 필요성 및 연구 방법, 제 II 장은 일본의 노동시장 환경 변화, 제 III 장은 일본의 직업능력개발정책과 방향, 제 IV 장은 일본의 직업훈련체계와 동향, 제 V 장은 일본의 직업훈련시설 및 평가제도, 제 VI 장은 요약 및 정책적 시사점 등을 제시한다.

나. 연구의 방법

(1) 관련 문헌 및 자료 분석

국내에서 연구된 기존 문헌을 분석하고, 인터넷을 통해 직업훈련제도를 수집·분석함과 더불어, 일본의 노동정책연구·연수기구의 공동연구와 현지 출장을 통한 직업훈련 관련 기관 방문을 통해 관련 자료를 수집·분석하였다.

6 최근 일본의 직업능력개발정책

(2) 전문가 자문 및 협의

일본의 직업능력개발정책, 제도, 시설 및 동향을 면밀히 분석하기 위해 국내의 직업능력개발 관련 전문가의 자문과 전문가협의를 실시하였고, 일본 후생노동성의 직업능력개발국 및 노동정책연구·연수기구 직업능력개발연구팀의 자문, 협의 및 공동연구 등을 실시했다.

제2장

일본의 노동시장 환경 변화

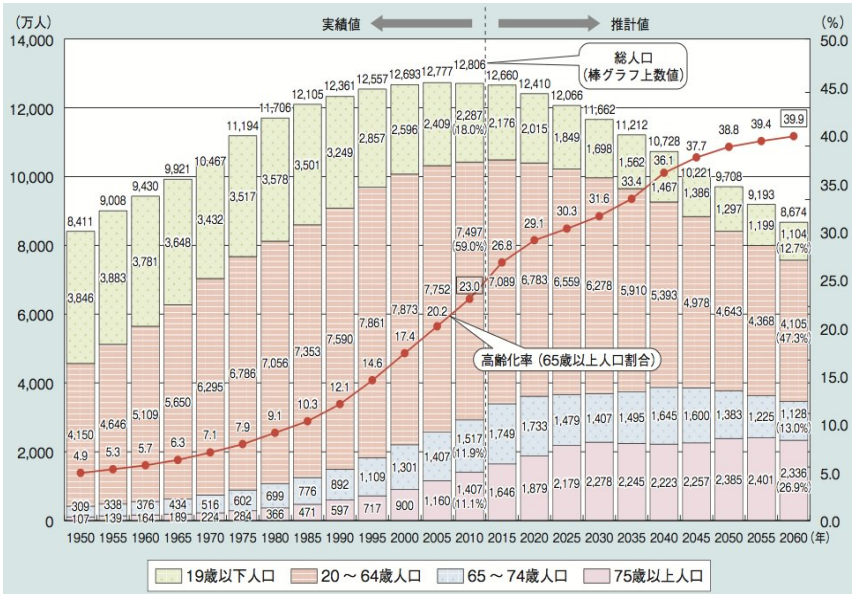
- 제1절 일본의 급속한 저출산·고령화
- 제2절 비정규직 노동자의 증가와 현황
- 제3절 일본의 청년층 노동시장
- 제4절 소결

제2장 | 일본의 노동시장 환경 변화

일본은 이미 2006년에 초고령사회에 진입하였고, 노동자의 고용형태도 니트(NEET), 프리터 등 비정규직 노동자가 증가하고 있는 경향이다. 이에 따라 일본의 노동시장도 커다란 변화를 겪고 있다. 첫째는 저출산·고령화 경향, 둘째는 비정규직 노동자의 증가, 셋째는 청년층 노동시장의 변화 등이다.

제1절 일본의 급속한 저출산·고령화

[그림 II-1] 일본의 고령화 추이(1950~2060년)



자료: 国立社会保障・人口問題研究所(2014), 日本の将来人口推計.

일본은 이미 2006년 65세 이상의 고령인구 비율이 20% 이상인 초고령사회에 진입하였다. 이러한 추세가 지속될 경우, [그림 II-1]과 같이 2060년 일본의 고령화율은 39.9%로 인구 구조가 기형적인 사회로 변모하는 것으로 분석되고 있다. 즉, 인구고령화는 청년층 노동력의 감소로 잠재적인 경제성장력을 약화시키고, 사회복지비용인 사회보장비의 증가로 인해 국가재정의 악화를 초래할 뿐만 아니라, 노동시장의 진입 형태나 소비구조의 변화로 산업구조와 개별 기업에도 커다란 영향을 끼쳐 산업구조 및 경제사회 구조에 커다란 변화를 야기한다.

또한 이러한 고령화는 저출산에 따른 것으로, 그 요인은 초혼 연령의 증가, 미혼화, 독신화의 진행 등을 들 수 있는데, 이는 젊은 세대의 결혼관 변화, 프리터 및 니트의 증가, 여성의 취업증가 등도 원인이 되고 있다. 특히 청년층을 중심으로 확대되고 있는 프리터와 니트의 증가는 결혼생활을 지속할 수 있는 직업이동, 즉 비정규직에서 정규직으로의 이동이 장기화됨에 따라 출산율 저하에 상당한 영향을 미치고 있는 것으로 추정된다.¹⁾

최근 수년간의 경기회복에도 불구하고 청년층(15~34세)의 취업자 수는 감소하고 있는 반면, 고령층(55세 이상)의 취업은 확대되고 있는 것으로 나타났다.²⁾ 이는 저출산·고령화의 진전에 따라 청년층의 경제활동 인구가 감소하는 반면에 고령인구가 증대된 것과 관련 있는 것으로 보인다. 또한 이러한 저출산·고령화는 노동자의 연령 구성을 변화시켜 고령자 중심의 노동시장을 형성할 가능성이 높고, 기업의 고용구조도 기술숙련도가 높은 중·고령자가 선호될 것으로 예측됨에 따라 청년층의 노동시장 진입 후 비정규직에서 정규직으로의 이동이 지연되는 현상은 지속될 것으로 보인다.³⁾

1) 이의규 외(2008), 일본의 청년층 노동시장정책연구, p.11~12.

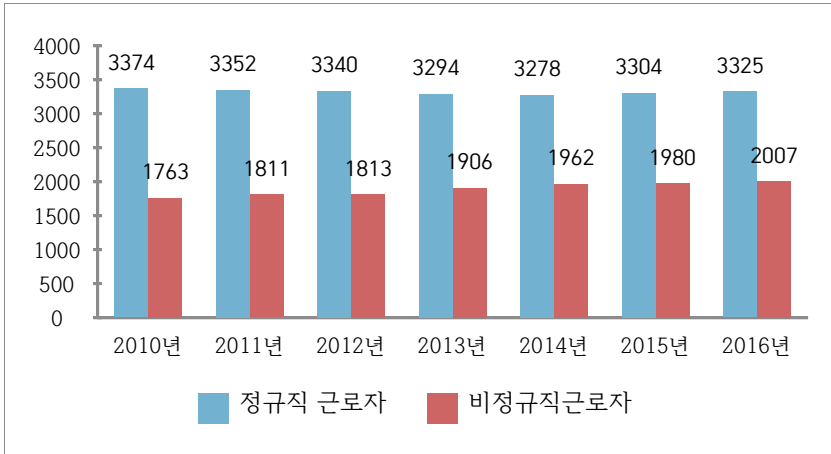
2) 이의규 외(2008), 전게서, p.13.

3) 이의규 외(2008), 전게서, pp.14~15.

제2절 비정규직 노동자의 증가와 현황

[그림 II-2] 정규직과 비정규직 노동자의 추이

(단위: 만 명)



자료: 厚生労働省(2010~2016), 労働力調査.

2016년도 일본의 취업자 수는 5,137만 명이고, 정규직 노동자는 3,325만 명, 비정규직 노동자는 전체 취업자의 37.6%인 2,007만 명을 차지하고 있다.

정규직 노동자는 2014년까지 감소 추세를 보이다가 최근 2년 동안 약간 증가하는 추세를 보이고 있는 반면, 비정규직 노동자는 매년 빠르게 증가하고 있는 추세이다.

비정규직 노동자의 증가는 인건비 절감과 경제환경의 변화에 따른 기업활동의 유연성 제고 등의 긍정적인 효과도 있다. 그러나 조직의 효율화 측면에서는 노동자의 숙련형성과 기능 전승의 어려움, 기업에 대한 소속감 결여 등의 문제점 등 부정적인 측면이 존재할 수 있다.

또한 비정규직의 양산은 소비지출 감소로 경제성장의 저해요인이 되고, 국가재정에 부담이 될 수도 있다. 일본 정부는 이러한 문제점을 해결하기 위한 정책으로 노동조건의 확보 등 비정규직의 처우 개선을 위한 정책을 실시하고 있다.

임금수준 측면에서는 시간당 임금, 퇴직금, 상여금, 성과급 등이 정규직보다 낮다는 특징을 가지고 있고, 고용의 안정성 면에서는 승진체계의 미비, 교육훈련 등 커리어 형성체계가 취약하다는 특징이 있다.

저출산·고령화 사회의 진전, 기업의 구조조정으로 양산된 현상도 있지만, 청년층의 높은 이직률 또한 문제가 되고 있다. 이직이 곧 취직과 연결되지 않거나, 취직되더라도 아르바이트, 파트타임 및 파견근무 등의 비정규직 고용으로 전환되어 불안정한 고용형태이거나, 취직하지 못한 실업자나 취업을 포기한 무업자로 남아 있기 때문이다.

이러한 고용 상황은 노동시장에서 노동력 수급의 미스매치(mismatch)에 기인한다. 즉, 기업에서 요구되는 노동력과 구직자가 갖고 있는 특성(직무능력, 연령 및 숙련수준 등)의 질적인 차이 때문에 발생하는 미스매치로 인해 실업이 문제가 되고 있는 것이다.

미스매치의 발생 원인은 숙련수준의 불일치, 정보의 불완전성, 노동자나 기업의 선호도 등의 차이를 들 수 있다. 특히 청년층 실업은 1990년대 이후 불황기 기업의 인력채용 방식의 변화가 커다란 요인으로 작용하고 있다. 기업은 신규 학교졸업자의 정규직 채용은 매우 억제하는 한편, 파트타임이나 아르바이트를 비롯한 아웃소싱을 확대하는 채용방식을 선호하고 있다.⁴⁾

일본의 비정규직 노동자에 대한 법적 분류기준은 유기계약노동자,

4) 이의규 외(2008), 일본의 청년층 노동시장정책연구, pp.26~27.

파견노동자, 파트타임 노동자로 구분된다.

유계계약노동자는 계약기간이 한정적인 노동자를 가리키며 파트타임 노동자와의 구분이 불명확하나, 일반적으로 유계계약노동자는 월급제 또는 일급제 + 잔업수당 + 제 수당을 지급받는 형태가 많다.

파견노동자는 본인을 고용하는 노동자를 해당 고용관계하에 타인의 지휘·명령을 받아 노동에 종사하도록 하는 경우가 이에 해당한다.

파트타임 노동자는 유계계약노동자의 일종으로, 일주일 간의 소정 노동시간이 동일한 사업장에 고용되어 있는 일반 노동자보다 노동시간이 짧은 노동자를 가리킨다.

〈표 Ⅱ-1〉 비정규직 노동자의 유형별 추이

(단위: 만 명, 괄호 안은 %)

구분	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
파트타임, 아르바이트	1,196 (67.84)	1,229 (67.83)	1,241 (68.45)	1,320 (69.25)	1,347 (68.62)	1,365 (69.01)	1,395 (69.54)
파견사원	96 (5.45)	96 (5.30)	90 (4.98)	116 (6.09)	119 (6.06)	126 (6.37)	132 (6.58)
계약사원	333 (18.89)	360 (19.87)	354 (19.53)	273 (14.32)	292 (14.88)	287 (14.51)	288 (14.36)
축탁사원	-	-	-	115 (6.03)	119 (6.06)	117 (5.92)	116 (5.78)
기타	138 (7.83)	127 (7.01)	128 (7.08)	82 (4.30)	86 (4.38)	83 (4.20)	75 (3.74)
합계	1,763 (100.0)	1,812 (100.0)	1,813 (100.0)	1,906 (100.0)	1,963 (100.0)	1,978 (100.0)	2,006 (100.0)

자료: 厚生労働省(2010~2016)、労働力調査.

비정규직 중에서는 파트타임이 1,395만 명으로 전체 비정규직 중 69.5%로 대부분을 차지하고 있다. 다음으로 계약사원이 288만 명, 파견사원이 132만 명, 촉탁사원이 116만 명, 기타 75만 명 순으로 나타나고 있다.

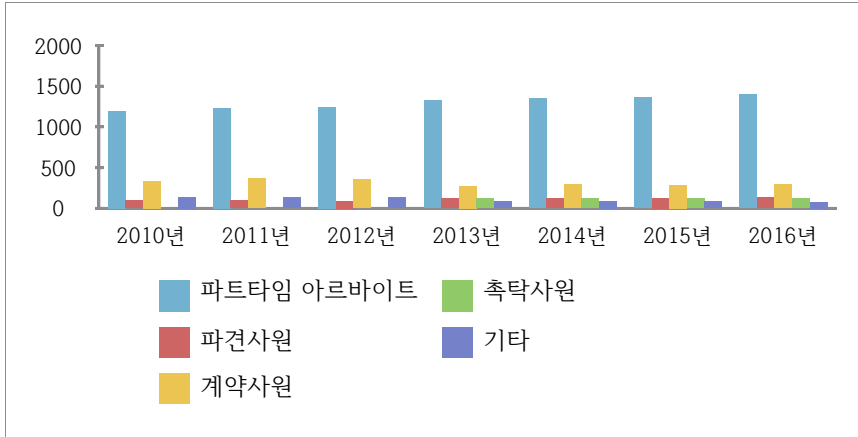
비정규직 중 가장 많은 비율을 차지하는 파트타임, 아르바이트는 매년 증가하는 추세이다. 파견사원 역시 증가 추세이다. 반면에 계약사원, 촉탁사원, 기타는 감소 추세이다. 따라서 파트타임, 아르바이트와 계약사원이 전체 비정규직의 83.8%를 차지하고 있어 이들을 정규직으로 전환할 수 있는 전략적 대책이 시급하다.

또한 노동시장의 구조변화에 대응하기 위해서는 단순한 노동력의 수요와 공급의 조정을 넘어서는 정책이 요구된다. 구조적·마찰적 실업의 원인을 제거하기 위해 직업능력개발 관련 제도를 재정비하고 직업안정기구를 강화하는 등의 정책이 필요하다. 그리고 청년 니트나 높은 이직률에 따른 반복적인 비정규직 재고용의 문제가 발생하지 않도록 하기 위해서는 초급학교 단계부터 적절한 근로관·직업관을 양성하는 커리어 교육과 직업의식에 대한 학교교육이 매우 필요하다.⁵⁾

5) 이의규 외(2008), 일본의 청년층 노동시장정책연구, p.27.

[그림 II-3] 비정규직 노동자의 근로형태

(단위: 만 명)



자료: 厚生労働省(2010~2016), 労働力調査.

제3절 일본의 청년층 노동시장

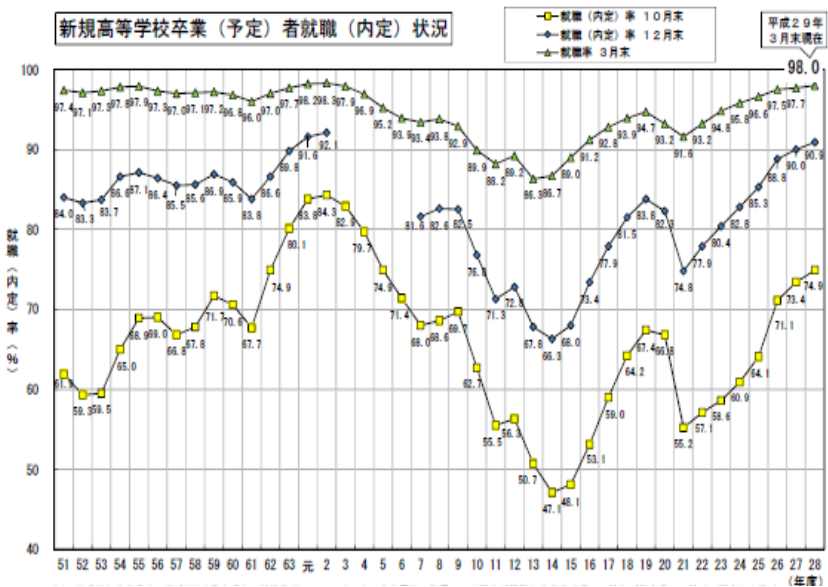
일본 청년층의 노동시장 진입 패턴을 고졸과 대졸로 구분해 보기로 한다. 1970년대까지는 중졸의 노동시장 진출도 있었으나, 고도경제성장으로 진학률이 상승하여 중졸자의 노동시장 진입은 거의 없어지고 최근에는 대다수가 고등학교로 진학(고교진학률 약 98%)하고 있는 실정이다.

또한 고등학교 졸업자의 진로 형태를 살펴보면, 첫째, 다수가 대학 진학자(대학진학률 약 80%)이고, 둘째, 고등학교 졸업 이전(대부분 여름 방학 때부터 졸업 전까지)에 취업 내락을 받은 소수의 취업자(취업률 약 17%) 형태가 있으며, 셋째, 고등학교 졸업 때까지 미취업자 중

전문대학이나 직업훈련시설에서 직업훈련을 받으며 노동시장에의 진입 기회를 탐색하는 부류가 있고, 넷째, 고졸자 중 일부는 취업을 포기하고 집에 머무르며 니트족으로 전락하는 경우 등이 있다. 그중 소수의 고졸 취업자는 다수가 현업 노동자로 취업하는 경우가 가장 일반적이다.

신규고졸자의 취업내정률 추이를 보면 [그림 II-4]와 같다.

[그림 II-4] 신규 고졸자의 취업내정률



자료: 厚生労働省·文部科学省(2017)、大学等卒業予定者の就職内定状況調査.

위 [그림 II-4]에서 보는 바와 같이, 2016년 3월 말 기준으로 신규 고졸자 취업내정률은 97.7%로 상승 추세이다. 한편 2010년 3월 말 취업내정률이 93.2%로 거의 대부분이 취업하는 것으로 나타나고 있지만,

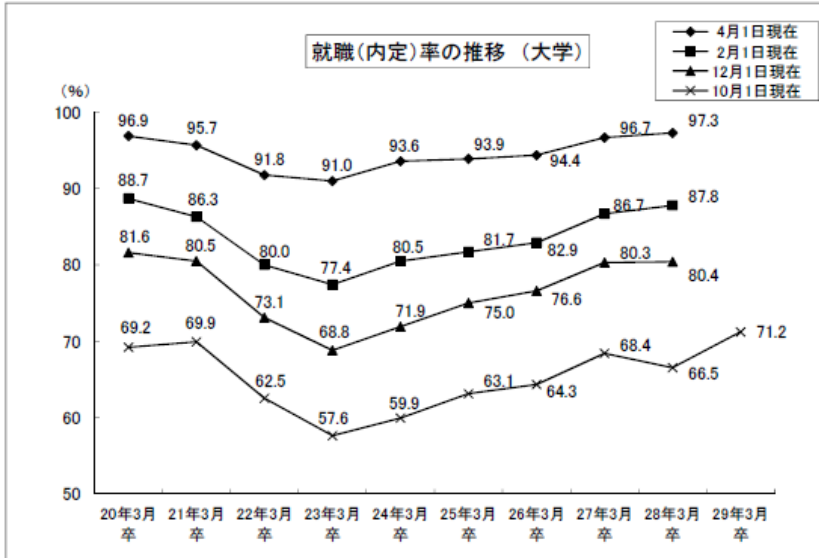
3~9월 기간 동안 취업을 포기하기 때문에 숫자상으로 나타날 뿐이다.

대학졸업자는 2~3년제의 단기대학(한국의 전문대학과 유사) 졸업자와 4년제 대학졸업자로 구분해 볼 수 있다. 단기대학 졸업자의 졸업 후 진로형태는 첫째, 다수가 현업에 취업하여 노동시장에 진입하는 것이다. 단기대학은 남성에 비해 여성의 비율이 높고, 취업률도 여성이 남성보다 월등히 높은 편이다. 둘째, 4년제 대학 등 상급학교로의 진학형태가 있고, 셋째는 일시적인 취업 상태에 있거나 진학도 취업도 아닌 무교자 형태로 남아 있는 형태 등이 있다.

4년제 대학졸업자의 진로형태는 첫째, 노동시장에 바로 진출하는 취업자가 가장 많고, 둘째, 대학원 등에 진학하는 경우이며, 셋째, 미취업자로서 직업훈련을 받으면서 노동시장으로의 진입 기회를 노리는 부류가 있다. 신규 학교졸업자 중 미취업자는 이론교육은 학교나 직업전문학교에서 받고, 실기교육은 기업에서 OJT 등의 직업훈련을 받으면서 노동시장에의 진입을 노리는 일본형 듀얼시스템을 이용하는 직업교육훈련의 형태가 있다. 넷째, 인턴십 제도를 활용해 단기적인 일 자리에 취업하여 새로운 노동시장에의 진출을 꾀하는 형태이고, 다섯째, 아르바이트 등을 하면서 직장을 전전하는 프리터로 노동시장에 진입하는 형태가 있다. 끝으로, 취업도 교육훈련도 받지 않고 무교자 상태로 전략하는 니트족 등이 있다.⁶⁾ 일본의 신규대졸자의 취업내정률을 보면 [그림 II-5]와 같다.

6) 권태희·남재량·이의규(2006), 청년층 노동시장 진입지연의 실태분석과 정책과제, pp.134~135.

[그림 II-5] 대졸 신규졸업자의 취업내정률



자료: 厚生労働省·文部科学省(2017)、大学等卒業予定者の就職内定状況調査.

[그림 II-5]에서 보는 바와 같이, 2017년 3월 취업내정률은 97.3%이다. 2017년 3월 졸업자의 2016년 12월 1일, 2017년 2월 1일의 취업내정률은 각각 80.4%, 87.8%로 2010년에 비해 매우 높아졌다.

일본 청년층의 노동시장 진출은 매우 독특하고 다양한 형태로 이루어지고 있다. 첫째는 대표적인 고용형태로 졸업 전의 내정제도(内定制度)이다. 내정제도는 신규 학교졸업예정자를 대상으로 졸업 전년도에 여름 방학을 전후로 하여 졸업 전까지 구직자가 취업희망처(취업희망 기업)를 방문하여 개별적으로 면접 등을 통해 졸업 전에 취업할 기업을 결정하는 일본의 독특한 청년층 노동자의 노동시장 진입형태이다.

둘째는 학교장 추천제도이다. 매년 기업이 특정 학교장에게 졸업에

정자의 추천을 의뢰하여 채용하는 제도이다. 추천 기준은 기업에 따라 다양하지만, 학교의 명성과 이전 해당 학교에의 추천 실적 등을 기준으로 추천인 수를 결정하는 것이 일반적이다.

셋째는 연고제도(緣故制度)이다. 이는 일종의 확대 내부시장화라고도 할 수 있는데, 기업의 내부 노동시장에 있는 노동자의 학연(學緣), 지연(地緣), 지인(知人) 및 혈연(血緣) 등 연고자를 추천하여 채용하는 제도이다. 일본의 오래된 노동시장에의 진입형태라 할 수 있다.

넷째는 교원추천제도이다. 해당 학교의 교원(교수)이 추천서를 첨부하여 졸업예정자를 기업에 취업 의뢰하는 경우이다. 일본의 대학은 학부생도 전공제도(지도교수제. 예를 들면 경제학부의 노동경제전공이나 국제경제전공 등)가 있어 지도교수가 제자를 추천하는 제도이다.

다섯째는 매스컴 등에의 공모제도 등이다. 이상과 같이 일본 청년층의 노동시장 진입은 다양한 형태로 이루어지고 있다. 또한 일본의 신규졸업자의 노동시장 진입 시기는 학교졸업식이 매년 3월 말에 이루어져 매년 4월 초에 신규졸업자가 노동시장에 진출하는 것이 가장 일반적인 형태라고 할 수 있다. 여기에서 일본의 전형적인 노사관계인 4월의 임금투쟁인 춘투(春闘)가 유래되었다.

최근 고실업 시대에 대부분 국가의 기업에서는 외부와의 경쟁을 차단하는 경향이 많아지고 있다. 즉, 내부 노동시장에서 노동력을 충원하고, 승진은 근속 연수 등을 기준으로 실시하며(선임권제도), 고학력과 고자격의 학력주의화 경향이 강하게 나타나고, 자격의 경계선이 학력에 밀려나고 있는 실정이다.

이처럼 일본의 노동시장은 자유경쟁 노동시장의 범위가 좁아지고 내부 노동시장이 확대되어 실업자, 여성 및 외국인노동자 등은 기업조직 내부에 연고 등이 없으면 불리한 경우가 확대되고 있다.

제4절 소결

일본 노동시장의 변화는 첫째, 급속한 저출산·고령화의 진전이다. 중·고령층 노동인구가 청년층 노동인구에 비해 증가함에 따라 취업형태나 소비 구조가 바뀌고, 청년층의 노동시장 또한 진입을 어렵게 하여 경제성장의 저해뿐만 아니라 혼인기피 현상을 심화시켜 미래의 노동력인구 확대에도 커다란 영향을 끼치게 된다. 더욱이 비정규직이 증가함으로써 정규직과의 소득격차가 심화되고, 이로 인해 결혼 및 출산에 대한 심리적인 부담을 가중시키는 원인이 되는 등 악순환이 이어지게 된다. 이를 해결하기 위해서는 정부와 민간의 직업능력개발도 중요하지만, 개개인의 특성을 고려하여 직업의식을 변화시켜야 하며, 수요자의 니즈에 맞는 직업능력개발 및 고용정책을 실시함으로써 노동시장에서의 미스매치를 최소화해야 할 것이다.

둘째, 실업률의 증가와 비정규직 노동자가 장기적으로 증가 추세에 있다. 장기불황의 여파로 실업률은 급속하게 증가하였다. 특히 프리터와 니트족이 많이 생겨났다. 그 원인으로는 비정규직의 채용 확대, 청년층 직업의식의 문제, 불철저한 직장생활이나 사소한 트러블로 인해 직장을 그만두는 노동자와 관련된 문제, 한정된 사회 네트워크 등을 들 수 있다. 이를 해결하기 위해서는 학교단계에서부터 근로관과 직업관을 양성시키는 커리어 형성 및 직업교육이 필요하다.

셋째, 일본의 고도 경제성장으로 진학률이 높아지면서 청년층의 노동시장 진출도 다양한 형태로 이루어지고 있다. 첫째는 일본의 대표적인 고용제도인 내정제도, 둘째는 학교장 추천제도, 셋째는 내부시장화

22 최근 일본의 직업능력개발정책

라고도 할 수 있는 학연, 지연 등으로 채용하는 연고제도, 넷째는 교원추천제도, 다섯째는 공모제도이다. 최근 고학력과 고자격의 학력주의화 경향이 강하게 나타나고 있고, 실업자, 여성 및 외국인노동자 등은 기업조직 내부에 연고가 없으면 불리한 경우가 확대되고 있다. 청년층의 노동시장을 좀 더 확대하기 위해서는 자유경쟁 노동시장의 범위를 넓히고 다양한 층에서 직업능력개발이 이루어질 수 있도록 교육이 필요하다.

제3장

일본의 직업능력개발정책과 방향

- 제1절 일본의 직업능력개발기본법
- 제2절 일본의 직업능력개발기본계획
- 제3절 직업능력개발정책의 현상
- 제4절 소결

제3장 | 일본의 직업능력개발정책과 방향

본 장에서는 일본의 직업능력개발정책에 대해 법적·제도적 측면에서 기본적인 구조를 명백히 하고, 이를 전체적으로 개관하고자 한다. 일본 직업능력개발정책의 기본법적인 성격을 가진 직업능력개발촉진법에 대해 성립으로부터 그 변천과정을 살펴보고, 현행법의 구성을 분석 검토하여 제시할 것이다.

이어서 직업능력개발촉진법 중에서도 특정 기간의 직업훈련이나 직업능력개발정책의 기본방침을 제시하는 직업능력개발기본계획에 대해 각 시기별 기본계획 개요와 그 배경에 대해 살펴보고, 최근 제10차 기본계획(2016~2021년)의 내용을 보다 상세히 검토할 것이다.

즉, 제10차 직업능력개발기본계획 등을 살펴보면서 현재 일본의 직업능력개발정책에 대한 주요 내용을 파악하여 거기에서 도출된 향후 직업능력개발의 방향성을 제시하고자 한다.

제1절 일본의 직업능력개발기본법

1. 직업능력개발촉진법의 변천

현재 일본의 직업능력개발정책을 규정하고 있는 직업능력개발촉진법은 1985년의 직업훈련법을 개정하는 형태로 만들어졌다. 법 시행 후 수차례 개정되었으며, 최근 개정은 2015년 10월에 이루어졌다.

1985년 직업훈련법에서 직업능력개발법으로의 변천에 대해 ① 제조업에서 활용되는 기능의 부여를 목적으로 하는 것으로 이미지화되어 직업훈련의 촉진으로부터 보다 폭넓은 노동자의 직업능력개발을 도모해 나가는 방침으로 전환할 것, ② 사업주가 수행하는 직업능력개발을 보다 중시할 것, ③ 경제사회 환경의 변화에 따라 공공직업훈련의 내용을 책정할 수 있게 할 것 등에 역점을 두었다.⁷⁾ ①에 대해서는 노동자가 직업에 필요한 능력의 개발 및 향상(직업능력개발)을 직업생활의 전 기간을 통해 단계적 혹은 체계적으로 행할 수 있도록 하는 것이 법의 기본 이념이라는 취지가 명기되었다. ②에 대해서는 고용하는 노동자의 직업능력개발을 촉진하기 위한 계획 작성이나 본계획의 작성, 실시 및 노동자에 대한 상담과 지도 등을 수행하는 직업능력개발 추진자의 설치에 사업주가 노력하지 않으면 안 된다고 규정하였다. 더욱이 국가나 도도부현에 의한 사업주의 지원 조치도 조문에 포함되어 직업능력개발 추진자에 대한 실습이나 정보 제공을 실시하는 직업능력개발서비스센터가 전국 각지에 설치되었다.⁸⁾ ③에 대해서는 종래 훈련

7) 日本労働研究機構編(2001),『証言資料シリーズ・労働行政史関係 2 雇用保険法の制定 職業能力開発促進法の制定』, pp.192~193.

커리큘럼마다 법률로 자세히 규정된 훈련내용을 후생노동성이 적절하다고 인정하는 범위에서 훈련실시자가 자유롭게 정할 수 있도록 법률 본문과 시행규칙이 개정되었다.⁹⁾ 1985년의 법 개정으로 인해 현재의 직업능력개발촉진법의 기본적 틀이 확립되었지만, 상술한 바와 같이 이후에도 몇 번의 개정이 있었다(<표 Ⅲ-1> 참조). 1993년의 개정에서는 사업주 이외에 노동자에 대해서도 국가, 도도부현이 직업능력개발의 향상 촉진을 위한 조치를 취해야 한다는 것이 명기되었다. 또한 노동자의 직무 내용의 고도화·전문화가 진전되고, 지식 습득에 중점을 둔 직업훈련에 대한 수요가 증가하고 있는 것에 대응하여 국가, 도도부현이 공공직업훈련시설 이외의 시설에서 지식습득을 주요 목적으로 하는 직업훈련이 가능하도록 하였다.

더욱이 종래 대상자 속성별로 양성훈련, 향상훈련 및 능력개발훈련이라는 형태로 설정되어 있던 공공직업훈련의 구분이 직업훈련에 대한 다양한 수요에 유연하게 대응하기 위해 직업훈련에 의해 습득할 수 있는 기능 및 지식의 수준과 훈련기간에 의거해 고도직업훈련 및 보통훈련 또는 장기 및 단기의 구분으로 정해지게 되었다. 이 밖에도 기능 존중의 사회형성을 위해 사업주가 고용하는 노동자에게 각종 직업능력검정을 받도록 하는 것과 국가가 기능의 중요성에 대해 홍보 및 계발활동을 수행하는 것도 규정되었다.¹⁰⁾

8) 職業能力開發行政史研究會(1999),『職業能力開發の歴史』, 勞務行政研究所, p.217.

9) 日本勞働研究機構編(2001), 전개서, p.204.

10) 勞務行政研究所編 (2008), 『勞働法コンメンタール 8・改訂版職業能力開發促進法』, pp.107~108.

〈표 III-1〉 직업능력개발촉진법의 주요 개정 내용

연도	주요 개정 내용
1992년	① 노동자에 대한 국가 및 도도부현에 의한 직업능력개발 촉진 조치 규정 ② 직업훈련체계의 재편
1997년	① 고도직업훈련의 고도화에 동반하는 고도직업훈련의 실시체제 정비 ② 노동자의 자발적인 직업능력의 개발 및 향상 촉진
2001년	① 노동자의 직업생활설계에 의한 자발적인 직업능력개발 촉진 ② 직업능력평가제도의 정비
2006년	① 실습병행직업훈련제도(실천형 인재육성시스템)의 창설 ② 청년 등의 숙련기능실습 촉진 ③ 노동자의 자발적인 능력개발 촉진
2015년	① 잡카드(직무경력 등 기록서)의 보급 촉진 ② 커리어컨설턴트의 등록제 창설 ③ 대인서비스 분야 등을 대상으로 한 기능검정제도 정비

주) 개정법과 후생노동성 홈페이지(<http://www.mhlw.go.jp/>) 게재 자료 등을 참조하여 작성.

1997년의 개정법에서는 산업계와 지역수요에 대응하여 고부가가치화 등을 담당하는 고도인재의 육성을 목적으로 공공직업훈련의 고도화나 개인 주도에 의한 직업능력개발의 지원을 규정했다. 공공직업훈련의 고도화에 대해서는 종래 고도직업훈련을 담당해 온 직업능력개발단기대학교 이외에도 보다 전문적이고 응용적인 직업능력의 개발 및 향상을 위한 장기간의 고도직업훈련을 수행하기 위한 시설로서 직업능력개발대학교를 국가가 설립하는 것이 규정되었다. 또한 개인 주도 직업능력개발의 지원을 촉진하기 위해 사업주가 유급교육훈련휴가 등에 의한 노동자의 자발적인 직업능력개발 및 향상을 촉

진해야 한다는 규정이 정비되었다.¹¹⁾ 더욱이 2001년에는 노동자의 자발적 직업능력개발을 촉진한다는 법의 목적을 보다 명확히 규정하기 위해 직업생활설계라는 개념이 처음으로 제기되었고, ‘직업능력 개발 및 향상의 촉진은 노동자의 직업생활설계를 배려하면서 수행’한다는 기본 이념이 제시되었다. 또한 민간직업훈련기관의 활용에 의한 적절한 직업능력평가를 촉진하기 위한 기능검정제도에 대해 민간기관에 위탁할 수 있는 시험업무 범위를 확대하는 등의 규정이 추가되었다.¹²⁾

2006년의 법 개정에서는 사업주가 주체가 되어 노동자에게 실천적인 직업능력을 습득시키는 것을 목적으로 하는 실습병행직업훈련 실시 또는 촉진하기 위한 규정(사업주에 의한 실시계획을 후생노동성장관이 인정하는 취지의 규정 등)이 정비되었다. 또한 고령자의 대량 퇴직에 의해 숙련기능이 상실되지 않도록 숙련기능에 관한 정보를 체계적으로 관리하고 제공하는 것 등을 사업주가 실시해야 할 사항으로 명기하였다.

또한 1997년 개정으로부터 법의 목적으로서 제기되고 있는 노동자에 의한 자발적인 직업능력개발의 촉진을 보다 적극적으로 지원하기 위해 사업주가 취해야 할 조치로서 근무시간의 단축, 재취업 준비를 위해 종업원에게 휴가를 제공해야 한다는 내용이 추가되었다.

11) 勞務行政研究所編(2008), 『労働法コンメンタール8・改訂版職業能力開発促進法』, pp.109~111.

12) 勞務行政研究所編(2008), 전계서, pp.114~115.

2. 2015년 법 개정과 현행 직업능력개발촉진법

전술한 바와 같이 직업능력개발촉진법의 최근 개정은 2015년 10월에 이루어져 2016년 4월부터 시행되었다. 여기에서는 2015년 법 개정에 대해 언급한 후 현행 직업능력개발법의 구성과 법·제도의 규정내용을 분석하고자 한다.

2015년 법 개정에서는 잡카드의 보급 및 촉진을 위한 규정이 새롭게 신설되었다. 잡카드(Job Card)란 개인의 이력과 면허자격, 교육 및 직업훈련경험, 직무경험, 직업교육훈련 성과의 평가, 직장에서의 업무 자세 등에 관한 정보를 기록한 것으로, 개인의 경력 개발이나 다양한 인력의 원활한 취업을 촉진하기 위한 인프라 스트럭처(경제사회 기반, 이하 인프라라고 표기)로서 2008년부터 활용되었다. 법 개정에 의해 새롭게 신설된 규정에는 국가가 직무경력, 직업능력 등을 보여 주는 서면(개정법에서는 잡카드를 엄두에 두고 직무경력 등 기술서라고 규정) 양식을 정하고, 그 보급을 위해 노력하도록 규정하고 있다.

또한 2015년 개정에 의해 노동자가 스스로 적성, 능력, 경험 등에 대응하여 직업생활을 설계하고 직업선택이나 직업능력개발을 효과적으로 시도할 수 있도록 상담 대응이나 지원하는 커리어컨설팅 업무에 관한 국가자격이 신설되었다. 커리어컨설팅 업무에 종사하는 사람 중에서 소정의 시험에 합격하여 후생노동성에 등록한 사람은 커리어컨설팅 자격 취득자로서 커리어컨설팅을 수행할 수 있게 되었다.

더욱이 직업능력평가의 인프라를 보다 더 정비해 나가기 위해, 기능검정제도가 널리 보급되어 있는 제조업 관련 직종에 비해 직업능력평가제도가 미정비되어 있는 대인서비스 분야 등의 직종을 대상으로 직

업능력검정제도를 정리해 나가기 위한 규정이 새롭게 추가되었다.

2015년 개정을 거친 현행 직업능력개발기본법의 구성 및 내용을 도시하면 다음의 <표 III-2>와 같다. 총칙(1~4조)에서는 먼저 직업훈련 및 직업능력검정의 충실 강화를 위한 시책, 노동자가 스스로 직업에 관한 교육훈련 또는 직업능력검정을 받을 기회를 확보하기 위한 시책 등을 종합적 또는 계획적으로 수행함으로써 직업에 필요한 노동자의 능력을 개발하여 향상시키는 것이 법의 목적이라 할 수 있다(제1조). 그리고 법의 목적으로서 들고 있는 직업능력개발 촉진에 대해서는 산업구조의 변화, 기술 진보, 기타 경제환경의 변화에 따른 업무 내용의 변화 적응성을 제고하는 것과 더불어, 전직 시 원활한 재취업이 가능하도록 하는 것을 목적으로 노동자의 직업생활설계를 배려하면서 직업생활의 전 기간을 통해 단계적 또는 체계적으로 이루어져야 한다는 것을 기본 이념으로 하고 있다(제3조). 그리고 계속해서 직업능력개발 기본계획에 관한 조문(제5조~제7조)이 설치되어 직업훈련, 직업능력개발, 기타 직업능력개발에 관한 정책의 기본방침인 직업능력개발기본계획의 책정과 실시에 관해 규정하고 있다.

제8조~제30조에 걸쳐서는 직업능력개발 촉진에 연결되는 조치에 대해 규정하고 있다. 먼저, 사업주 등이 직업능력개발 촉진을 위해 고용하는 노동자에 대해 노력해야 하는 조치(직업능력개발계획의 작성, 직업능력개발추진자의 선임, 숙련기능 등에 관한 정보관리와 제공 등)가 명문화되어 있고(제8조~제14조), 사업주 등의 노력에 대한 국가 및 도도부현의 지원 조성에 관한 규정(제5조~제15조의6)이 계속되고 있다. 사업주 등의 직업능력개발 촉진 조치에 관련된 일련의 규정 후에는 다양한 형태의 직업훈련(① 국가, 도도부현이 실시하는 공공직업

훈련, ② 사업주 등이 행하는 인정직업훈련, ③ 실습병행직업훈련)에 대해 규정하고 있다(제15조의7~제26조의7). 제27조~제30조는 직업훈련이나 직업능력개발의 주체 및 조직(직업훈련지도원, 직업능력개발종합대학교, 커리어컨설턴트 등)에 관한 규정으로 구성되어 있다.

〈표 III-2〉 직업능력개발촉진법의 내용 및 구성

총칙	목적 (제1조)	기본 이념 (제3조)
직업능력 개발계획	국가의 직업능력개발기본계획 (제5조)	도도부현의 직업능력개발계획 (제7조)
직업능력 개발촉진	사업주 등이 행하는 직업능력개발 촉진 조치(제8조~제14조)	국가 및 도도부현에 의한 직업능력 개발 촉진 조치(제15조~제15조5)
	국가 및 도도부현에 의한 직업훈련 실시 등(제15조6~제23조)	사업주 등이 행하는 직업훈련의 인정 등(제24조~제26조2)
	실습비용 직업훈련실시계획의 인정 등(제26조3~제26조7)	직업능력개발대학교(제27조)
	직업훈련지도원 등 (제27조2~제30조2)	
직업훈련 법인	직업훈련법인(제31조~제43조): 설립 근거, 업무, 등기에 대한 규정	
기능검정 직업능력 검정	기능검정(제44조~제50조)	직업능력검정 (제50조의2 ~ 제51조)
직업능력 개발협회	중앙직업능력개발협회 (제52조~제78조)	도도부현직업능력개발협회 (제79조~제90조)
잡칙/ 별칙	잡칙(제91조~제99조)	별칙(제99조의2~제108조)

주) 본표는 직업능력개발촉진법의 각 조항을 참조하여 작성.

제31조~제43조는 직업훈련법인에 관한 제 규정이고, 제44조~제51조에서는 그 내용의 충실과 강화가 법의 목적으로서 들 수 있는 기능검정 및 직업능력검정에 대해 수험요건, 시험 실시 방법, 합격·불합격 기준 등을 정하고 있다. 제72조~제90조에는 직업능력평가와 커리어형성지원 등을 수행하는 직업능력개발협회(후생노동성 직업능력개발국 소관의 특별민간법인)에 대한 규정, 제91조~제108조에는 잡칙 및 벌칙으로 구성되어 있다.

제2절 일본의 직업능력개발기본계획

1. 직업능력개발기본계획의 위상과 변천

직업능력개발기본계획(1985년에 직업훈련법이 직업능력개발촉진법으로 개정되기까지는 직업훈련기본계획)은 직업능력개발정책의 중기적인 중점 목표와 목표를 달성하기 위해 취해진 시책들을 보여 주는 것으로, 1971년 이후 5년마다 국가가 계획을 책정하여 발표하고 있다. 전술한 바와 같이 현행 직업능력개발촉진법은 제5조~제7조에 직업능력개발기본계획에 대한 사항을 규정하고 있으며, 제5조에서는 직업훈련, 직업능력검정, 기타 직업능력개발촉진법이 규정하는 직업능력개발 및 향상에 기본이 되어야 할 계획(직업능력개발기본계획)을 후생노동성장관이 책정하는 것으로 규정하고 있다. 또한 동 조항에서 직업능력개발기본계획이 경제동향, 노동시장 추이 등에 대한 장기 전망에 의해 또는 노동력의 산업별·직종별·기업규모별·연령별 등의 수급상황,

노동자의 노동조건, 노동효율 상태 등을 고려하여 책정되어야 한다는 것을 내용으로 ① 기능노동력 등의 노동력 수급 동향에 관한 사항, ② 직업능력개발의 실시 목표에 관한 사항, ③ 직업능력개발에 대해 강구하려는 시책의 기본사항을 포함하고 있다.

제6조는 직업능력개발기본계획을 정확하게 실시하기 위해 후생노동성장관이 사업주단체에 대해 행하는 권고 규정이다. 후생노동성장관은 노동정책심의회의 의견을 청취하고 노동자의 직업능력개발 촉진에 필요한 조치의 실시에 대해 권고할 수 있다. 또한 제7조에는 국가의 직업능력개발기본계획을 바탕으로 각 도도부현에서 도도부현 직업능력개발계획을 책정하도록 하고 있으며, 계획의 내용이나 계획의 수립 프로세스에 대해 규정하고 있다.

제1차 계획으로부터 최근 제10차 계획에 이르기까지 각각의 계획이 강조하는 중점 정책 사항을 다음의 <표 III-3>에 정리하였다. 제1차~제3차 계획은 기능 노동자의 부족이나 기술혁신의 진전이라는 배경으로부터 직업훈련기회의 충실과 이를 위한 체제 정비에 관한 사항이 상당히 포함되어 있다. 또한 1970년대 후반부터 1980년대 전반에 걸쳐 제2차, 제3차 계획에 있어서 석유 파동(oil shock: 1973년, 1978년)의 영향을 받아 산업구조의 전환이라는 전망이 농후하게 반영되고 있어, 산업구조의 전환에 의해 필요로 하는 직업전환을 원활히 진행하기 위해 직업생애를 통한 직업능력개발 및 직업능력평가의 추진이 중점 정책으로 제기되었다.¹³⁾

직업능력개발계획의 변천 중 하나의 획기적인 계획은 1986년 수립되어 공표된 제4차 계획이다. 이 계획에서는 기업 내 직업능력개발기

13) 逆瀬川潔(2003), 「職業訓練の変遷と課題」, 帝京経済學研究37卷1·2号, p.64, p.67.

능의 충실 강화가 처음으로 정책목표의 근간으로 제기되었다. 이것은 이미 전술한 1985년 직업능력개발촉진법의 개정 시 제기된 사업주가 실시하는 직업능력개발을 중시하려는 의도를 반영한 결과이며, 보다 구체적으로는 OJT와 Off-JT의 적절한 조합에 의해 노동자의 지속적인 직업능력개발과 향상을 위해 노력하는 학습기업으로 많은 기업을 이행시키는 것이 목표였다. 또한 노동자 자신의 자기개발을 중시하여 그 활동을 지원하는 사항도 중점 정책 목표로 설정되어 이러한 개인 중시의 자세는 그 후 계획에도 계승되고 있다.

제4차 계획에서 기업 내 직업능력개발과 노동자의 자기개발에 대한 착목은 1980년대 전반까지는 직업훈련체제의 정비에 주안을 두었지만, 1980년대 후반 이후에는 기업과 노동자 같은 직업능력개발의 주체나 그 활동에 중점을 이동시키는 일본의 직업능력개발정책에서의 변화를 단적으로 보여 주는 것이라고 할 수 있다.

〈표 Ⅲ-3〉 직업능력개발기본계획의 중점 정책 사항

계획	계획 기간	중점 정책 사항
제1차	1971 ~ 1975	① 학교졸업자를 대상으로 하는 ‘양성훈련’에 있어서 고졸자훈련의 실시 촉진 ② 생애직업훈련체제를 확립하기 위해 성인직업훈련코스 개설 ③ 사업 내 직업훈련의 적극적 진흥 ④ 직업훈련 지도원의 양성·확보 ⑤ 심신장애자, 산업재해에 의한 이직자 등 특정 층에 대한 훈련 확충 ⑥ 기능검정제도의 충실과 기능준중기운의 양성 ⑦ 직업훈련을 통한 국제기술협력 추진
제2차	1976 ~ 1980	① 노동자의 직업생애의 각 단계를 통한 직업훈련 전개 ② 기능개발센터, 단기대학교 정비 등 직업훈련 추진을 위한 기반 정비 ③ 제3차 산업, 장치산업 등의 직종에서 기능검정제도 확충

<표 계속>

36 최근 일본의 직업능력개발정책

계획	계획 기간	중점 정책 사항
제3차	1981 ~ 1985	① 청소년에 대한 기초적 직업훈련 기회의 확보 ② 재직노동자에 대한 교육훈련 충실 ③ 이직자 및 전직자, 취업희망 부인 등에 대한 능력재개발훈련의 기동적·효과적 실시 ④ 직업생애 및 능력개발의 각 단계에 따른 직업능력평가체제 정비 ⑤ 직업훈련을 통한 해외기술협력 추진
제4차	1986 ~ 1990	① 기업 내 직업능력개발기능을 충실히 강화하여 OJT의 활성화, Off-JT의 적절한 계획에 의해 ‘학습기업’에의 이행 장려 ② 공공훈련시설을 지역종합센터로서 강화하여 대학 및 민간시설을 유효하게 활용 ③ 자기개발을 존중하여 직업능력개발의 기회 제공, 유급교육훈련휴가제도, 교육훈련 수강에 관한 휴가 및 휴직제도의 보급 등 기업에 의한 원조 촉진 ④ ME 관련, 제3차 산업 분야 등의 검정직종의 정비 등 기능검정의 충실과 사내검정제도의 보급 촉진
제5차	1991 ~ 1995	① 노동력 부족 기초의 경제하에 있어서 고령자 및 여성, 화이트칼라의 직업능력개발 강화 ② 경제활동의 고도화·다양화에 대응하는 인재육성, 특히 중소기업 재직자에 대한 직업능력개발, 정보 제공, 상담원조 ③ 인재육성에 관한 국제공헌, 기업활동의 국제화에 대응한 직업능력개발 추진 ④ 공공직업훈련시설의 지역에서 종합센터로서의 기능 강화
제6차	1996 ~ 2000	① 산업구조의 변화 등에 대응한 고용의 안정·확대를 지향하는 직업능력개발 전개 ② 개인주도에 의한 계획 추진 등 노동자의 개성을 살린 직업능력개발 전개 ③ 경제사회의 변화에 대응한 직업능력개발평가의 추진과 기능 진흥 ④ 기업 내외에 있어서 효과적인 직업능력개발의 추진체제 정비 ⑤ ‘사람 만들기’를 통한 국제사회 공헌
제7차	2001 ~ 2005	① 기술혁신 진전, 산업구조의 변화 등에 동반하는 노동이동의 증가, 직업능력의 불일치 확대 등이 정확하게 대응하기 위한 커리어형성지원시스템과 직업능력평가시스템 등 노동시장 인프라 정비 ② 노동력 수급의 동향에 대응한 직업능력개발 전개 ③ 다양한 직업훈련기회 확보

<표 계속>

계획	계획 기간	중점 정책 사항
		④ 기능의 진흥 및 물건 만들기 노동자의 직업능력개발 추진 ⑤ 인재육성에 관한 국제협력 추진
제8차	2006~ 2010	① 다양한 직업훈련기회 확보, 직업능력평가제도나 커리어 컨설턴트 환경의 정비 등 노동시장 인프라의 충실 강화 ② 노동자의 직업생애를 통한 지속적인 직업커리어형성지원 ③ 유연한 직업훈련코스 설정 등 고용실업 정세나 산업 동향에 따른 직업능력개발 촉진 ④ 고부가가치 제품의 생산과 질 높은 서비스 제공을 위해 불가결한 ‘현장력’의 강화에 연결되는 인재육성과 확보 촉진 ⑤ 지역공헌 분야 창출 ⑥ 질 높은 인재육성을 위한 국제협력 ⑦ 직업능력개발 시책의 추진을 향한 관·민의 역할 분담과 연계 실현
제9차	2011~ 2015	① 성장 예상 분야, 물건 만들기 분야에서 직업훈련 추진 ② 비정규노동자 등에 대한 고용의 세이프티 네트로서의 능력개발 강화 ③ 교육훈련과 연계한 직업능력평가시스템 정비 ④ 직업생애를 통한 커리어형성지원 추진 ⑤ 기능의 진흥 ⑥ 장기실업자, 대졸미취업자, 모자가정의 어머니, 장애인 등 특별한 지원을 필요로 하는 자에 대한 직업능력개발 추진 ⑦ 직업능력개발 분야의 국제연계 및 협력 추진 ⑧ 국가 전체의 직업능력개발 종합 조정기능 강화
제10차	2016~ 2020	① IT(Information Technology) 인재 육성 강화, 노동자의 주체적 커리어 형성 추진 등 생산성 향상을 위한 인재 육성 강화 ② ‘전원참가사회’의 실현 가속을 위한 여성·청년·중고령자·장애인 등 개개의 특성이나 수요에 따른 직업능력 수준 향상 추진 ③ 산업계의 수요나 지역의 창의연구를 살린 인재육성 추진 ④ 인재의 최적 배치를 실현하기 위한 노동시장 인프라의 전략적 전개 ⑤ 기능의 진흥 ⑥ 직업능력개발 분야의 국제연계 및 협력 추진

주) 본 표는 각 직업능력개발기본계획의 기술내용, 이의규(2002), 전게서, pp.43~58.; 職業能力開發行政史研究会(1999), 『職業能力開發の歴史』, 勞務行政研究所.; 逆瀬川潔(2003), 『職業訓練の変遷と課題』, 帝京經濟學研究37卷1~2号 등을 참조하여 작성.

1990년대 버블경제 붕괴와 그 후 장기간에 걸친 경제 저성장은 산업구조의 전환 촉진이라는 과제를 일본 사회에 재인식시켰다. 1990년대 이후, 특히 2000년대 이후 계획에는 고부가가치 제품의 생산과 질 높은 서비스 제공과 연결되는 인재육성 촉진, 성장이 예상되는 분야에 있어서 직업훈련 추진, IT 인재의 육성 강화와 같은 산업구조의 전환을 인재 측면에서 지지할 것을 강하게 의도한 정책 목표들이 주를 이루었다. 또한 산업구조의 전환이 재인식되는 것과 때를 같이하여 사회적 과제로서 부상한 것이 기업 내외에서의 직업능력개발 기회가 적은 비정규노동자의 증가와 저출산·고령화의 진전이다. 직업능력개발 기본계획에서 중점 정책 목표에도 이러한 과제에 대응하는 내용이 수시로 추가되었다.

2000년대 이후 계획의 특징으로서 한 가지 지적할 수 있는 것은 커리어형성지원이나 직업능력평가를 위한 노력과 제도를 노동시장의 인프라로서 평가하고, 이러한 인프라를 충실하게 강화하려는 방향성이 제기되었다는 점이다. 2001년의 제7차 기본계획에서는 산업구조의 변화에 동반하는 노동이동의 증대 등에 대응하여 노동자의 직업커리어형성과 고용안정을 도모하기 위해서는 노동시장을 유효하게 기능시킬 필요가 있다고 주장하여 커리어형성지원, 직업능력개발에 관한 정보제공, 직업능력평가, 다양한 직업훈련 및 교육훈련과 같은 분야에서의 인프라 정비가 중점 정책의 목표였다.

2006년의 제8차 기본계획에서는 공공직업훈련에서 민간교육훈련기관에의 위탁활용, 직업능력평가기준 정비, 커리어컨설턴트 양성 등 제7차 기본계획 이후의 인프라 정비에는 어느 정도의 성과가 나타났지만, 다양한 직업훈련 및 직업훈련 기회 정비, 기업과 업계 단체 등의

수요에 입각한 직업능력평가제도의 정비 등의 과제가 아직 남아 있고, 더욱이 직업커리어 각 단계에서의 문제에 대한 대응이 급선무로 지적되었다.

2. 제10차 직업능력개발기본계획의 개요

최근 직업능력개발기본계획인 제10차 기본계획은 2016년 4월에 책정 및 공표되었다. 계획 대상 기간은 2016년 4월~2020년 3월까지 5년간이다.

제10차 기본계획은 ‘생산성 향상을 위한 인재육성전략’이라는 부제가 붙었다. ‘생산성 향상’이라는 것은 지금까지의 직업능력개발기본계획에서는 등장하지 않았던 것으로, 그 배경으로는 향후 예상되는 급속한 인구감소, IT 등의 기술진보, 글로벌화 진전과 같은 경제사회의 변화 가운데 일본 경제의 양적 확대와 질적 향상을 도모하기 위해서는 노동자 개개인의 부가가치 창출력의 제고에 의한 생산성 향상의 노력이 불가결하다는 인식을 들 수 있다.

생산성 향상을 다양한 경제 산업정책의 중핵목표로 삼는 자세는 현정권의 경제를 비롯하여 산업정책의 지침 및 목표를 나타낸 ‘일본재흥전략2016’에서도 제기되고 있다. ‘일본최고전략 2016’ 모두의 ‘일본재흥전략 2016’의 기본적인 생각 중에는 인구감소에 동반하는 공급계약 및 일손부족을 극복하는 생산성 혁명이 일본 경제성장전략의 최고 중요 과제의 하나로서 거론되고 있으며,¹⁴⁾ 제10차 기본계획에도 이러한 의지가 뚜렷하게 반영되어 있다.

14) 内閣府(2016), 『日本再興戰略 2016』, p.1.

생산성 향상을 위한 인재육성전략으로 규정된 제10차 기본계획에서는 향후 직업능력개발정책의 방향성으로서 다음의 네 가지를 들 수 있다. 첫째는 생산성 향상을 위한 인재육성의 강화이다. 이 방향성의 근거에는 국가, 기업, 민간교육훈련기관, 학교 등의 교육훈련자원을 효과적으로 활용함으로써 국가 전체의 인재육성의 근본적인 강화를 도모할 수 있다는 것이다. 둘째는 전원참가사회의 실현 가속을 위한 직업능력 수준 향상 추진으로 여성, 청년, 중고령자, 장애인 등 모든 인재가 그 능력을 충분히 발휘할 수 있는 전원참가사회의 실현가속을 위한 개개의 특성이나 수요에 대응한 직업능력개발 기회를 제공하여 개개인의 능력수준 향상을 실현하는 것을 지향하고 있다. 셋째는 산업계 수요나 지역 창의연구를 살린 인재육성 추진으로 기업, 관·민의 직업훈련기관, 행정기관 등의 다양한 주체가 연결되어 지역특성과 산업수요를 반영한 인재육성을 위한 노력이 지역수준에서 추진되는 것을 목표로 하고 있다. 넷째는 인력의 최적배치를 실현하기 위한 노동시장 인프라의 전략적 전개로 인력의 최적배치를 도모하는 한편, 개별 노동자의 능력을 최대한 살리기 위한 직업훈련제도나 직업능력평가제도를 근간으로 한 노동시장 인프라의 전략적 전개를 도모하고 있다. 여기에는 직업훈련, 직업능력평가, 커리어형성지원 등을 노동시장 인프라로서 평가하고 또한 그것들을 강화하기 위한 시책들이 2000년대 이후의 직업능력개발기본계획에서 제기되고 있는 방향성을 계승하고 있다.

이러한 10차 기본계획의 네 가지 방향성을 추진하기 위한 구체적인 시책으로는 다음과 같은 내용들이 기본계획에 명기되어 있다.

□ 생산성 향상을 위한 인재육성 강화와 관련된 정책

생산성 향상을 위한 인재육성 강화를 위한 시책으로서는, 첫째는 IT 인재의 육성 강화, 둘째는 노동자의 주체적인 커리어형성 추진, 셋째는 기업과 업계에서의 인재육성 강화 정책을 들 수 있다.

첫 번째의 IT인재의 육성 강화에 대해 살펴보면, 기업의 부가가치를 높이기 위해서는 향후 IT가 가진 잠재력을 살릴 수 있는 인재육성이 요구되고 있다는 인식에 따라 IT분야의 직업훈련 추진과 전문실천교육훈련급부제도의 대상인 IT분야의 강좌 확충 등이 예정되어 있다.

두 번째의 노동자의 주체적인 커리어형성 추진에 대해서는 직업능력개발촉진법에 정해진 커리어컨설턴트의 등록제도를 통해 커리어컨설턴트의 질적 보증과 전문성 향상을 도모하는 한편, 노동자가 직업생활의 고비마다 정기적으로 커리어컨설팅을 받을 수 있는 기회를 제공하는 셀프 커리어 도크의 도입 등이 추진되고 있다.

세 번째의 기업과 업계에서의 인재육성 강화를 위해서는 글로벌하게 활약할 수 있는 인재를 육성하기 위한 커리어형성촉진지원금, 커리어업지원금의 활용 강화, 교육훈련휴가제도와 교육훈련 단시간근무제도의 도입을 위해 노력하는 기업 지원, 기업과 사업주단체가 실시하는 인정직업훈련의 활용촉진 등이 추진되고 있다.

□ 전원참가사회의 실현 가속을 위한 직업능력 수준 향상 추진 정책

전원참가사회의 실현 가속을 위한 직업능력 수준 향상의 추진을 위해 들 수 있는 시책은 ① 여성의 직업능력개발을 지원하는 제 시책, ② 청년의 직업능력개발을 촉진하기 위한 제 시책, ③ 생애현역사회의 실현을 위한 중·고령층의 커리어 형성 및 커리어 전환에 대한 지원책,

④ 장애자의 장애특성과 수요에 맞는 직업훈련기회 제공, ⑤ 커리어업 지원금과 고용형훈련 등에 의한 비정규직 노동자의 직업능력개발, 커리어형성지원 등이다.

첫 번째의 여성 관련 정책으로는 육아 등과 양립하기 위한 단시간의 공공직업훈련과정의 책정, 직업훈련 수강 시 탁아지원서비스 제공, 모자가정의 어머니와 출산, 육아, 간호 등에서 이직해서 시간이 경과한 여성에 대한 커리어컨설팅 기회 제공 등을 들 수 있다. 두 번째의 청년 관련 정책으로는 a) 학교단계부터 다양한 직업에 대해 이해를 넓히는 기회 창출, b) 셀프 커리어 도크 등에 의한 커리어컨설팅 기회 확보, c) 지역청년 서포트 스테이션, 지방자치단체·학교 등이 연계한 니트(NEET)나 고교중퇴자 등에 대한 지원 실시, d) 학교생활로부터 직업생활로의 원활한 이행을 위해 필요한 커리어교육을 담당하는 전문인력양성 등이 명기되어 있다. 세 번째의 생애현역사회 실현 정책은 청년기부터의 지속적인 커리어컨설팅 기회의 확보나 의식전환 및 재취업을 위한 준비지원 등을 포함한 새로운 직업코스 개발 등이다. 네 번째의 장애인 관련 정책은 지역에서의 고용, 복지, 의료 및 보험, 경제단체 등 관계기관의 연계 및 협력체제가 보다 잘 진행되는 것과 동시에 장애자의 상황에 따른 다양한 위탁훈련, 장애자를 위한 듀얼훈련 등에 대한 것이다. 다섯 번째는 커리어업지원금의 이용 절차 간소화와 주지 및 홍보를 통한 활용 촉진, 이직한 비정규직 노동자를 위한 구직자지원훈련의 활용 등을 들 수 있다.

□ 산업계 수요와 지역창의성을 살린 인재육성의 추진 정책

산업계의 수요와 지역창의 연구를 살린 인재육성의 추진을 위한 구

체적인 시책과 계획으로 들 수 있는 것은 지역수준의 산·학·관이 연계된 지역컨소시엄(공동사업체)이 불안정한 취업 상태에 있는 청년의 안정적인 취업 실현을 위한 직업훈련과정의 개발 및 검증사업을 추진하는 것이다.

또한 계획에서는 지역의 창의연구를 살리기 위해 기업과 지역의 다종다양한 수요에 대응하여 새로운 인재육성 프로그램의 개발 등을 지원하자는 것이다.

□ 인력의 최적배치를 위한 노동시장 인프라의 전략적 전개 정책

노동시장 인프라 관련 정책으로, 첫째는 중·장기의 인재수요에 근거한 인재육성전략의 입안, 둘째는 산업계와 지역수요에 근거한 공공직업훈련 등의 실시, 셋째는 대인서비스 분야를 중점으로 한 기능검정의 정비, 그리고 인정사내검정의 보급 촉진 등에 의한 직업능력평가제도 구축, 넷째는 잡카드의 이용 촉진, 다섯째는 기업의 인재육성투자 촉진, 여섯째는 도도부현 노동국의 기능강화가 인력의 최적배치 실현을 위한 노동시장 인프라의 전략적 전개를 위해 기본적 시책으로 제시되고 있는 것이다.

이 중 두 번째의 산업계 및 지역수요와 관련된 것은 a) 공공직업훈련, 구직자지원훈련의 실시에 관한 종합적 계획을 국가 및 지방자치단체 차원에서 수립하는 것이고, b) 공장의 생산 라인 고도화를 촉진하기 위한 제조업(ものづくり) 관련 산업에서 IT 활용에 관련된 재직자훈련과정의 충실 및 강화이며, c) 직업훈련 수강 방법의 선택지를 확대하기 위한 이러닝(e-Learning)의 활용, d) 공공직업훈련과 구직자지원훈련에서 정확한 커리어컨설팅 실시, e) 민간교육훈련기관에 있어 직업

훈련서비스 가이드라인 등을 활용한 민간 직업훈련서비스의 질적 향상 등이 거론되고 있다. 또한 세 번째의 직업능력평가제도와 관련해서는 수험자 확대를 위한 환경정비나 효과적인 시험방법을 통해 대인서비스 분야를 중심으로 대상 분야를 확대해 나가는 것이 기능검정의 외부 노동시장에서의 활용성을 높이고, 또한 노동시장 인프라로서 기능하기 위해 요구되는 것들이다. 또한 노동자의 자발적인 직업능력개발을 추진하기 위해 업계 내 공통의 능력검정과 관련성을 가진 사내검정의 보급 및 확충, 그리고 정책적으로 필요성이 높은 분야를 중심으로 업계 단체와의 연계를 바탕으로 업계 내 공통의 직업능력평가기준을 정비할 필요성 등이다.

따라서 제10차 직업능력개발기본계획에서 제시하는 네 가지의 방향성과 향후 중점적으로 수행되어야 할 정책과의 관계를 표로 제시하면 <표 III-4>와 같이 정리할 수 있다.

〈표 III-4〉 제10차 직업능력개발기본계획의 방향성과 향후 중점시책

방향성	향후 중점시책
생산성 향상을 위한 인재육성 강화	① IT인재의 육성 강화: 전문가실천교육훈련 지원제도 등에 의한 IT분야 강좌 확충 등 ② 노동자의 주체적 커리어형성의 추진: 커리어컨설턴트의 국가자격화, 셀프 커리어 도크 도입 추진 등 ③ 기업·업계에서의 인재육성 강화: 글로벌 인재육성 등을 위한 커리어형성촉진지원금의 활용 등
전원참가사회의 실현 가속	① 여성의 직업능력개발을 지원하는 제 시책: 육아 등과 양립하기 쉬운 단시간훈련과정의 설정, 수강 시의 탁아지원 서비스 제공 등 ② 청년의 직업능력개발 촉진 정책: 커리어컨설팅 기회의 확보, 지역청년 서포스트스테이션에서 청년 무업자 등의 지원 강화 등 ③ 중·고령 커리어 형성과 커리어 전환에 대한 지원책: 의식전환, 재취업을 위한 준비지원 등을 포함한 새로운 직업코스 개발 등 ④ 장애자의 장애특성과 수요에 대응한 직업훈련기회 제공 ⑤ 비정규직 노동자의 직업능력개발: 커리어업지원금의 이용 절차 간소화, 구직자지원훈련의 활용 등
산업계 수요와 창의연구를 살린 인재육성 추진	① 지역 컨소시엄(공동사업체)에 의한 직업훈련코스 개발 및 검증 추진 ② 기업과 지역의 다양한 수요에 대응한 새로운 인재육성 프로그램 개발 지원
인력의 최적배치를 실현하기 위한 노동시장 인프라의 전략적 전개	① 중·장기 인력수요를 근거한 인재육성전략 입안 ② 산업계와 지역수요에 근거한 공공직업훈련 등의 실시: 종합적인 직업훈련계획의 수립, 직업훈련에서 이러닝(e-Learning) 도입 검토 등 ③ 대인서비스 분야를 중점으로 한 기능검정의 정비, 인정사내검정의 보급 촉진 등에 의한 직업능력평가제도 구축 ④ 잡카드의 이용 촉진 ⑤ 기업의 인재육성 투자 촉진 ⑥ 도도부현 노동국의 기능강화

주) 본 표는 제10차 직업능력개발기본계획과 본서의 내용을 정리하여 작성.

제3절 직업능력개발정책의 현상¹⁵⁾

이 절에서는 현재 일본의 직업능력개발정책의 3개 주요 정책영역인 직업능력개발비 지원, 공공직업훈련제도 및 직업능력평가에 대한 실태를 제시하고자 한다.

1. 직업능력개발비의 지원

(1) 사업주 지원

일본 직업능력개발정책의 중요 정책 중의 하나는 직업능력개발과 관련된 활동에 대한 비용지원 정책이다. 직업능력개발비 지원은 노동자를 고용하는 사업주에 대한 것과 노동자 자신에 대한 것으로 대별된다.

사업주에 대한 직업능력개발비 지원정책의 대표적인 것은 커리어형성촉진지원금과 커리어업지원금이다. 종업원에 대한 교육훈련과 직업능력개발에 관한 각종 사내제도의 정비에 대해 지원하는 커리어형성촉진지원금은 대상에 따라 ① 일반형훈련 코스, ② 고용형훈련 코스, ③ 중점훈련 코스, ④ 제도도입 코스(기업 내 인재육성추진지원금)로 구분되어 있다. 중점훈련 코스는 노동자의 필요성이 높은 또는 생산성 향상 효과가 높은 훈련을 대상으로 하는 지원제도이며, 채용 후 5년 이내 35세 미만의 청년노동자에 대한 청년인재육성훈련과 성장분야, 해

15) 현재 일본의 직업능력개발정책에 대해서는 厚生労働省職業能力開発局(2016), 職業能力開発関係資料集, 후생노동성 직업능력개발국의 내부자료 및 후생노동성 홈페이지 등을 참조로 하여 작성함.

의 관련 업무에 종사하는 인재육성을 위한 훈련인 성장분야 등 글로벌 인재육성훈련 등이 대상이 된다.

전술한 지원제도 중 ①~③은 직업훈련의 실시에 대한 것으로, 직업훈련에 쓰인 경비 및 직업훈련을 받는 동안 노동자의 임금을 지원하고 있다. ④의 제도 도입 관련 지원제도는 다양한 제도의 도입에 소요되는 경비를 지원하는 것으로 교육훈련과 직업능력평가제도, 셀프 커리어 도크제도, 교육훈련휴가제도 등 6개의 제도 도입이 지원대상이 되고 있다.

유기계약노동자, 단시간노동자, 파견노동자와 같은 이른바 비정규직 노동자의 기업 내에서의 커리어업과 관련된 커리어업지원금에는 ① 정규직화 코스, ② 인재육성 코스, ③ 처우개선 코스의 세 종류가 있다. ①의 정규직화 코스는 고용하고 있는 비정규직 노동자를 직접 고용하거나 정규직 노동자로 전환하는 사업주에게 지원하는 것이다. ②의 인재육성 코스는 비정규직 노동자에게 직업훈련을 실시한 경우 사업주에게 직업훈련에 소요된 비용과 훈련기간 중의 노동자의 임금을 지원하는 것이다. ③의 처우개선 코스는 비정규직 노동자의 임금을 2% 이상 인상시키거나 또는 비정규직 노동자에게 정규직 노동자와 동일한 인사제도를 적용하는 경우 등을 지원대상으로 하고 있다.

기타 사업주에 대한 자금 지원으로는 중소기업건설사업주나 중소기업건설사업주단체 등이 건설노동자의 기능향상 등을 도모하기 위해 관련 제도를 도입한 경우에 건설노동자확보육성지원금, 장애자를 대상으로 한 직업훈련시설 정비 및 운영과 관련한 장애인직업능력개발지원금이 있다.

(2) 노동자 지원

한편 직업능력개발에 관련된 노동자를 대상으로 하는 직업능력개발 비용지원의 중핵을 담당하는 것은 교육훈련급부제도이다. 교육훈련급부제도는 후생노동성장관이 지정하는 강좌(지정 강좌)를 수강한 노동자에 대해 수강비용의 일부를 고용보험기금에서 지원하는 것으로, 2014년 10월부터는 중·장기적 커리어형성에 적합한 전문적 혹은 실천적 교육훈련(강좌)에 대해서도 지원하도록 제도가 확충되었다(전문실천교육훈련급부제도의 창설).

2014년에 제도 개정 후, 기존의 교육훈련급부제도는 일반교육훈련급부제도로 명칭이 바뀌었다. 일반교육훈련급부제도는 직업훈련을 시작하는 시점에서 고용보험의 피보험자였던 기간이 3년 이상인 경우 등 일정 요건을 충족한 노동자가 직업훈련을 실시하는 교육훈련시설에 지불한 교육훈련경비의 20%를 지원하고 있다. 단, 교육훈련경비의 20%에 상당하는 금액이 연간 10만 엔을 초과하는 경우에는 10만 엔을 상한선으로 지원하고, 4,000엔 미만인 경우에는 지원하지 않는다.

전문실천교육훈련급부제도에 의한 지원을 받기 위해서는 직업훈련을 시작하는 시점에서 고용보험의 피보험자였던 기간이 10년 이상 등의 요건을 충족할 필요가 있다. 지원금액은 교육훈련시설에 지불한 교육훈련경비의 40%이나, 연간 32만 엔을 초과하는 경우에는 32만 엔을 한도로 최대 3년분까지 지원한다. 즉, 1인 1회당 지원 상한액은 96만 엔이 된다. 또한 일반교육훈련급부제도와 같이 교육훈련경비의 40%가 4,000엔 미만은 지원대상이 되지 않는다. 지원대상 강좌는 간호사 등 업무독점자격 또는 명칭독점자격 취득을 목표로 하는 양성시

설과정, 전수학교의 직업실천전문과정, MBA 등 전문직 학위과정(전문직 대학원), 육아여성의 리커런트 과정(Recurrent course) 등의 직업실천력육성 프로그램 및 일정 수준 이상의 정보통신기술 관련 자격 취득을 목표로 하는 과정 등이다.

이상과 같은 일반교육훈련급부제도의 지원대상이 되는 지정 강좌는 2015년 10월 1일 시점에서 9,865강좌이며, 그중 대형 자동차나 포크 리프트의 운전기능강습과 같은 운송 및 기계운전 관련 강좌가 절반 이상(4,990강좌)을 차지하고 있다. 또한 전문실천교육훈련급부제도에 있어서 지원대상이 되는 지정 강좌는 2015년 7월 31일 시점에서 1,839강좌이다.

2. 공공직업훈련제도

(1) 이직자·전직자 등을 대상으로 하는 훈련제도

① 이직자훈련

공공직업훈련제도는 국가나 도도부현이 관리하는 직업훈련을 통해 노동자에게 능력개발 기회를 제공하는 것으로, 일본의 직업능력개발 정책에서 중요한 위치를 차지하고 있다. 일본의 공공직업훈련은 ① 이직자 및 전직자, 구직자를 대상으로 하는 것, ② 기업의 재직자를 대상으로 하는 것, ③ 고등학교 졸업자 등 아직 노동시장에 진입하지 않은 학생들을 대상으로 하는 것 등 세 가지로 대별된다. 이 중 가장 직업훈련생이 많은 경우가 ①의 이직자·전직자 및 구직자를 대상으로 하는 것이며, 헬로 워크(직업안정소)의 구직자를 대상으로 하는 구직자

훈련과 청년무업자 및 주부 등 취업경험이 없거나 혹은 적은 사람들을 주요 대상으로 하는 구직자지원제도라는 2개의 제도가 운영되고 있다.

이직자훈련은 독립행정법인 고령·장애·구직자고용지원기구가 전국 각지에 설치한 직업능력개발촉진센터(폴리텍센터)에서 실시되거나, 주로 도도부현이 운영하는 직업능력개발교에서 실시하는 시설 내 훈련, 그리고 고령·장애·구직자지원기구나 도도부현 등이 업무위탁을 하여 민간기업 및 법인 등에 의해 실시되는 위탁훈련이 있다. 위탁훈련을 실시하는 기업, 법인 등은 위탁처인 고령·장애·구직자지원기구나 도도부현 등이 공모를 통해 심사를 거쳐 위탁 결정을 하는 것이 일반적이다.

<표 III-5>는 2014년 4월~2015년 3월 기간 동안 시설 내 훈련, 위탁훈련의 훈련분야별 수강자의 분포를 나타낸 것이다. 제조업계, 건설업계는 수강자의 92~99%가 시설 내 훈련의 수강자인 것에 비해, 사무계열, 정보계열, 개호(간병)계열과 같은 분야는 위탁훈련 수강자가 94~97%를 차지하고 있으며, 훈련분야에 따라 시설 내 훈련과 위탁훈련의 수강자 수가 대조적인 분포를 보이고 있다. 이직자훈련은 전체 훈련생의 약 70%가 위탁훈련생이다.

〈표 III-5〉 이직자훈련 및 분야별 내역

분야별	합계				고령 장애·구직자 고용지원기구				도도부현				주요 훈련과정				
	수강자 수	시설 내		수강자 수	시설 내 수강자 수	취입률 (%)	위탁 수강자 수	취입률 (%)	수강자 수	시설 내		위탁 수강자 수		취입률 (%)			
		수강자 수	취입률 (%)							수강자 수	취입률 (%)						
농업·임업·광업계	1,321	638	82.7	683	60.5	0	0	-	0	0	-	1,321	638	82.7	683	60.5	원예, 조원 등
건설계	6,640	6,165	83.8	475	74.0	4,888	4,869	84.9	19	100.0	1,752	1,296	80.3	456	73.9	건축, 주택영선, 인테리어 등	
제조계	13,849	13,723	86.1	126	76.7	11,894	11,889	86.7	5	-	1,955	1,834	82.4	121	76.7	기계, 용접, 기계조립 등	
사무계	39,688	2,193	67.4	37,495	72.8	826	698	89.3	128	91.7	38,862	1,495	58.1	37,367	72.8	경리사무, 일반사무, 경영실무 등	
정보계	24,186	722	65.2	23,464	71.6	60	60	80.0	0	-	24,126	662	64.3	23,464	71.6	정보 비즈니스, 정보처리 등	
서비스계	18,066	12,639	83.6	5,427	68.1	10,181	10,030	86.2	151	100.0	7,885	2,609	75.7	5,276	68.0	전기공산, 설비관리, 건축·기계제도, 판매 등	
개호계	23,325	1,139	91.2	22,186	83.1	0	0	-	0	-	23,325	1,139	91.2	22,186	83.1	개호복지서비스 등	
기타	7,126	2,732	81.3	4,394	68.8	2,389	2,297	-	92	81.6	4,737	435	81.3	4,302	68.6	디자인 등	
총계	134,201	39,951	83.2	94,250	74.2	30,238	29,843	86.3	395	86.6	103,963	10,108	76.4	93,855	74.2		

주: 자료는 후생노동성 내부의 2014. 4. ~ 2015. 3.까지 정례업무통계조사보고를 참조로 작성. 훈련생수는 1개월 이하 과정 훈련생 포함. 취업률은 훈련수로 3개월 후 취업 상황임.

② 구직자지원제도

이직자훈련과 더불어 이직자·전직자, 구직자를 대상으로 하는 직업훈련인 구직자지원제도는 특별한 지원을 필요로 하는 장기실업자, 신규학교졸업 미취업자, 니트(NEET) 상태의 청년, 모자가정의 어머니 등 특정구직자에 대한 직업훈련, 급여, 취업지원 등을 실시하기 위한 항구적인 제도로서 2011년 10월에 창설되었다.

구직자지원제도의 경우, 직업훈련(구직자지원훈련)은 보다 많은 직종에 공통적인 기초능력을 습득하기 위한 기초코스(사회인으로서의 마음가짐, 기본적인 비즈니스 매너, 비즈니스 문서작성 방법, 워드 프로세서 소프트웨어 또는 표계산 소프트웨어 활용 기능 등을 습득하기 위한 훈련)와 특정 직무에 필요한 실천능력을 습득하기 위한 실천코스로 구분된다. 훈련기간은 3~6개월이다. 또한 직업훈련을 받는 특정구직자는 수입과 자산에서 일정한 요건을 충족하면 직업훈련기간 중 월 10만 엔의 직업훈련 수강지원금과 거주지에서 훈련시설까지의 통근수당이 지급된다.

구직자지원제도에서 직업훈련 및 취업지원의 주체는 기업, 개인 사업주, 전수각종학교, 직업훈련법인, 사회복지법인, NPO 등 민간기업과 법인이다. 직업훈련을 실시하는 기업과 법인은 직업훈련의 내용과 실적 등에 관련된 다양한 기준(인정기준)이 충족되어야 된다. 이들 훈련시설의 훈련과정에 대한 인정여부 심사는 독립행정법인 고령·장애·구직자고용지원기구에서 수행한다.

직업훈련과 취업지원을 하는 훈련시설인 기업과 법인에는 훈련생마다 훈련장려금이 지급된다. 이 훈련장려금은 실시되는 직업훈련의 내용과 취업실적에 따라 상이하다. 기초과정의 훈련실시기관은 취업실

적과 관계없이 수료자 1인당 월 6만 엔의 훈련장려금이 지급된다. 한편 실천코스의 훈련장려금은 훈련수료자의 취업실적이 반영되어 지원 금액은 훈련수료자 중 고용이 안정된 자(즉 고용보험피보험자)가 55% 이상이면 수료자 1인당 월 7만 엔, 40% 이상~55%미만은 월 6만 엔, 40% 미만은 월 5만 엔을 지급한다.

2014년 4월~2015년 3월 기간 동안 구직자지원제도를 활용하여 직업훈련을 받은 구직자는 55,002명, 그중 기초코스의 훈련생 수는 16,458명(훈련 후 취업률 53.0%), 실천코스의 훈련생 수는 38,544명(취업률 57.6%)이다.

(2) 재직자, 학생 대상의 훈련제도

기업에서 일하는 노동자를 대상으로 한 직업훈련은 재직자훈련이라고 일컫는다. 재직자훈련은 도도부현이 기계, 기계조작 등의 기초적인 기능을 습득시키기 위한 훈련 등을 통해 지역인재수요를 고려한 기초적인 훈련을 실시하는 것에 비해, 국가는 도도부현이나 민간교육훈련기관에서는 실시하기 어려운 고도의 제조업(ものづくり) 분야에 대해 기능 및 지식을 습득시키기 위한 직업훈련을 실시하여 직업훈련의 역할분담이 이루어지고 있다.

훈련기간은 국가 및 도도부현(都道府県)이 실시하는 직업훈련이 2~5일간이다. 또한 국가가 실시해야 하는 재직자훈련은 고령·장애·구직자고용지원기구가 실시하고 있다. 2014년 4월~2015년 3월 말까지의 직업훈련실적은 도도부현이 실시하는 직업훈련이 약 51,137명, 고령·장애·구직자고용지원기구가 실시하는 훈련이 약 51,750명이다.

고등학교 졸업자 등 아직 노동시장에 진입하지 않은 학생을 대상으로 하는 직업훈련을 일본에서는 학졸자훈련(학교졸업자 직업훈련)이라고 부른다. 학졸자훈련에는 첫째, 도도부현에 설치되어 있는 직업능력개발교가 지역의 실정에 따라 지역산업에 필요한 다양한 기능과 지식을 가진 노동자를 양성할 목적으로 주로 중학교와 고등학교 졸업자를 대상으로 실시하는 직업훈련이며, 훈련기간은 1~2년의 보통과정이다. 둘째, 고령·장애·구직자고용지원기구가 운영하는 직업능력개발대학교와 직업능력개발단기대학교 등에서 실시하는 직업훈련으로 주로 고등학교 졸업자를 대상으로 기술혁신에 대응할 수 있는 고도의 지식과 기능을 겸비한 실천기능자를 양성할 목적으로 시행하는 훈련기간이 2년인 전문과정이다. 셋째, 전문과정 수료자를 대상으로 전문과정과 똑같이 고령·장애·구직자고용지원기구가 운영하는 직업능력개발대학교 등에서 실시하는 직업훈련으로 생산기술 및 생산관리 부문의 리더가 되는 인력양성을 목적으로 하는 응용과정 등의 3개 과정이 있다.

보통과정에는 OA사무과, 기계가공과, 자동차정비과, 목조건축과와 같은 훈련과정이 개설되어 있고, 전문과정에는 생산기술과, 전자정보기술과, 전기에너지제어과 등이 개설되어 있으며, 응용과정에는 생산기계시스템기술과, 건축시공시스템기술과 등의 훈련과정이 개설되어 있다. 2014년 4월~2015년 3월 말까지의 학졸자훈련의 훈련생 수는 도도부현(都道府県)이 관할하는 직업능력개발교의 훈련생이 18,378명, 고령·장애·구직자고용지원기구가 운영하는 직업능력대학교, 직업능력개발단기대학교 등의 훈련생이 12,648명이다.

제4절 소결

끝으로 본 장에서 분석·검토한 일본 직업능력개발정책의 제도상의 구조와 변천, 현재 직업능력개발정책의 동향 및 직업훈련의 실태에 대해 요약하면 다음과 같다.

첫째는 현재 일본의 직업능력개발정책을 규정하는 직업능력개발촉진법은 1985년 직업훈련법을 개정하는 형태로 제정되었다. 제정 시에는 사업주가 실시하는 직업능력개발을 보다 중요시한다는 정책적 의지가 명확했고, 2000년대 초반의 법 개정에서는 노동자의 자발적인 직업능력개발을 촉진시킨다는 법의 목적을 보다 더 명확히 했다. 최근 2015년 개정법에서는 노동자의 자발적인 직업능력개발을 보다 지원해 나갈 목적으로 커리어컨설팅을 담당하는 커리어컨설턴트의 국가자격화가 이루어지고, 개인의 이력과 면허자격, 교육훈련경력, 직무경험, 교육훈련성과 평가, 직장에서의 업무 활동 평가 등에 관한 정보를 축적한 잡카드(Job Card)의 보급이 촉진되었다.

둘째는 직업능력개발촉진법에 있어 직업능력개발정책의 중기적인 중점 목표나 목표를 달성하기 위해 수립되어 진행되고 있는 것이 직업능력개발기본계획이다. 직업능력개발기본계획은 1971년 이후 5년마다 수립·공표되고 있으며, 1986년에 수립·공표된 제4차 직업능력개발기본계획은 직업훈련체제의 정비에서 기업이나 노동자와 같은 직업능력개발 주체의 직업능력개발지원으로 정책이 전환되는 시기의 변화를 단적으로 보여 주는 획기적인 계획이었다.

셋째는 1990년대 이후, 특히 2000년대 이후의 직업능력개발기본계획에는 산업구조의 전환을 인재양성 측면에서 지원하는 것을 강력하

게 의도한 정책목표들이 많았다. 산업구조의 전환이 재인식되어 가는 것과 때를 같이하여 사회적 과제로서 부상해 온 것은 기업 내외의 직업능력개발 기회가 적은 비정규직 노동자의 증가와 저출산·고령화의 진전이며, 기본계획에 있어 중점 정책의 목표에도 이들 과제에 대응하는 내용이 수시로 추가되었다.

또한 2000년대 이후의 직업능력개발기본계획은 커리어형성지원과 직업능력평가를 위한 시도와 제도를 노동시장의 인프라로서 결정하고, 이러한 인프라를 충실하게 강화한다는 방향성이 대두하게 되었다.

넷째는 2016년 4월에 수립·공표된 제10차 직업능력개발기본계획에서는 생산성 향상이라는 목표가 처음으로 제시되었다. 그 배경에는 향후 예상되는 급속한 인구감소, IT 등의 기술진보, 글로벌화의 진전과 같은 경제사회의 변화 중 일본 경제의 양적 확대와 질적 향상을 도모하기 위해서는 노동자 개개인의 부가가치 창출력을 제고하는 것에 의한 생산성 향상에 대한 노력이 불가결하다고 인식하고 있다. 이 목표를 달성하기 위한 직업능력개발정책의 방향성으로서, ① 생산성 향상을 위한 인재육성 강화, ② 전원참가사회의 실현 가속을 위한 직업능력의 수준 향상 추진, ③ 산업계의 수요와 지역 창의연구를 살린 인재육성 추진, ④ 인력의 최적배치를 실현하기 위한 노동시장 인프라의 전략적 전개 등의 네 가지 정책방향이 제기되었다.

다섯째는 일본의 세 가지 직업능력개발정책의 주요 정책영역의 현상을 보면, 제1의 직업능력개발에 대한 비용지원 영역에서는 사업주에 대한 지원이 종래와 같이 커리어형성촉진지원금과 커리어업 지원금을 중심으로 촉진되고, 한편 노동자 개인에 대한 지원에서는 교육훈련급부제도의 확충 등 개인 주도의 직업능력개발 및 커리어형성을 촉

진하기 위한 직업능력개발 지원체제의 정비이다.

제2의 공공직업훈련영역에서는 이직자·전직자, 구직자를 대상으로 한 직업훈련이 가장 큰 비중을 차지하고 있다는 것은 종래와 변함이 없으나, 최근 새로운 직업훈련제도로써 취업경험이 없거나 취업기회가 적었던 구직자를 대상으로 하는 구직자지원제도가 창설되었다. 또한 이직자·전직자 및 구직자를 대상으로 하는 직업훈련에 있어서 민간기업과 법인에 대한 위탁훈련이 실시되어 이들 기업과 법인이 실시하는 위탁훈련이 일본의 공공직업훈련에서도 직업훈련의 기능이나 역할 측면에서 매우 중요하게 인식되고 있다는 점이다.

제3의 직업능력평가 영역에서는 1950년대 창설되어 제도 정비가 진행되어 온 기능검정제도의 충실·강화가 요구되어, 지금까지 직업능력평가의 제도적 기반이 취약했던 대인서비스업 분야를 중심으로 새로운 공적 직업능력평가제도가 모색되고 있다.

제4장

일본의 직업훈련체계와 동향

제1절 직업훈련체계와 현황

제2절 최근 일본의 직업능력개발 동향

제3절 소결

제4장 | 일본의 직업훈련체계와 동향

본 장에서 기술할 내용은 첫째, 일본의 직업훈련체계와 현황이고, 둘째, 일본 직업능력개발의 최근 동향으로 구직자지원제도와 각종 지원금 등에 대해 기술하고자 한다.

제1절 직업훈련체계와 현황

일본의 직업훈련체계는 공공직업훈련과 인정직업훈련으로 구분된다. 이하에서 일본의 직업훈련체계의 내용을 살펴보도록 한다.

1. 공공직업훈련

〈표 IV-1〉 일본의 공공직업훈련

직업 훈련	훈련 과정	훈련 개요	훈련기간	훈련시설	
보통 직업 훈련	보통과정	중고졸자로 다능공과정의 장기과정	·고졸자 1년 1,400h 이상 ·중졸자 2년 2,800h 이상	직업능력개발교	
	단기과정	재직근로자, 이·전직근로자의 고도기능을 제외한 단기과정	·6개월 이하 12h 이상 (단, 관리감독자과정은 10h 이상)	직업능력개발교 직업능력개발촉진센터 직업능력개발단기대학교 직업능력개발대학교	
고도 직업 훈련	전문과정	고졸자로 고도기능을 위한 장기과정	·고졸자 2년 2,800h 이상	직업능력개발단기대학교 직업능력개발대학교	
	응용과정	전문과정 수료자로 고도·전문적인 기능습득을 위한 장기과정	·전문과정 수료자 2년 2,800h 이상	직업능력개발종합대학교	
	종합 과정	특정 전문 과정	고졸자로 고도기능습득을 위한 기초기능습득을 위한 장기과정	·고졸자 2년 2,800h 이상	직업능력개발종합대학교
		특정 응용 과정	특정전문과정수료자로 고도·전문적 기능습득을 위한 장기과정	·특정전문과정수료자 2년 2,800h 이상	직업능력개발종합대학교
	전문 단기과정	재직근로자로 고도기능습득을 위한 단기과정	·6개월 이하 12h 이상	직업능력개발촉진센터 직업능력개발단기대학교 직업능력개발대학교	
	응용 단기과정	재직근로자로 고도·전문적·응용적 기능 습득을 위한 단기과정	·1년 이하 60h 이상	직업능력개발단기대학교 직업능력개발대학교	

자료: 이의규(2002), 전게서, p.82 및 일본의 직업능력개발촉진법의 내용을 참조하여 제작성.

일본의 공공직업훈련은 보통직업훈련(보통과정, 단기과정)과 고도직

업훈련(전문과정, 전문단기과정, 응용과정, 응용단기과정), 그리고 지도원훈련(장기과정, 전문과정, 연구과정, 응용연구과정, 연수과정)으로 대별된다. 또한 훈련주체에 따라 공공직업훈련과 민간직업훈련(인정직업훈련)으로 나누어 볼 수 있다.¹⁶⁾

보통직업훈련은 장기간 훈련과정인 보통과정과 단기간 훈련과정인 단기과정으로 구분된다. 보통과정은 신규학졸자 등을 대상으로 다능공이 되기 위한 기초적인 기능과 지식의 습득을 목적으로 실시하는 훈련이다. 보통과정 수료자는 기능조사에 합격하면 기능사보로 칭하고, 2급 기능검정시험의 학과시험을 면제해 준다. 또한 단기과정은 이직자·전직자를 대상(고용보험 수급자격자, 중·고령실업자 등)으로 직업전환이나 재취업을 목적으로 하는 훈련으로, 훈련기간은 원칙적으로 6개월 이하이다.

고도직업훈련은 직업에 필요한 고도의 기능과 지식을 습득하기 위한 훈련으로 장기훈련과정인 전문과정과 응용과정이 있고, 단기간의 훈련과정인 전문단기과정과 응용단기과정으로 구분된다. 고도직업훈련의 훈련대상을 살펴보면 전문과정은 신규 고등학교 졸업자, 응용과정은 전문과정 수료자, 전문단기과정과 응용단기과정은 재직 중인 기능노동자이다.

공공직업훈련은 국가와 도도부현(都道府県)이 노동자를 대상으로 실시하는 훈련이다. 이는 노동자를 대상으로 노동자가 단계적이고 체계적으로 직업에 필요한 기능 및 지식을 습득하도록 하기 위해 공공직업능력개발시설(직업훈련교, 직업능력개발단기대학교, 직업능력개발대학교, 직업능력개발촉진센터, 장애자직업능력개발교 등)에서 실시하는

16) 이의규(2002), 전게서, p.81, 직업능력개발촉진법시행규칙 제9조 참조.

시설 내 훈련으로 무상훈련을 원칙으로 하며, 훈련수당 등이 지급된다.

이러한 일본의 직업능력개발의 특징은 사업주가 실시하는 직업훈련의 비중이 매우 높고, 평생현역사회의 실현 차원에서 노동자의 평생현역사회를 목표로 하여 노동자의 자기주도적인 직업능력개발에 대해 매우 적극적인 정책지원을 실시하고 있다.

2. 인정직업훈련

가. 인정직업훈련

인정직업훈련이란 사업주 등이 실시하는 직업훈련으로서 사업주 등의 신청에 의해 실시되는 직업훈련이 후생노동성령에서 인정하는 직업훈련기준에 적합하다고 도도부현 지사가 인정한 직업훈련¹⁷⁾이다.

즉, 인정직업훈련은 직업능력개발촉진법 제24조에서 국민경제의 발전에 기여할 수 있는 사업주 등이 실시하는 직업훈련과정 중 훈련과정, 훈련기간 및 시설 등이 후생노동성령 기준에 적합하다고 인정한 훈련이다. 인정대상이 되는 직업훈련은 직업능력개발촉진법 시행규칙 별표의 보통직업훈련 보통과정과 단기과정, 고도직업훈련의 전문과정, 응용과정 및 전문단기과정과 응용단기과정이다.

이러한 인정직업훈련에는 개별사업주가 단독으로 실시하는 직업훈련과 사업주가 공동으로 실시하는 직업훈련 및 직업훈련법인 등이 실시하는 직업훈련이 있다.

나. 인정직업훈련기관

17) 이의규(2002), 전게서, p.99 및 직업능력개발촉진법 제13조, 제24조 참조.

인정직업훈련기관은 사업주, 사업주단체 또는 그 연합단체, 공익법인인 직업훈련법인, 중앙직업능력개발협회 및 도도부현(都道府県)의 직업능력개발협회, 일반 사단법인 또는 일반 재단법인, 법인 노동조합, 기타 비영리 법인으로 직업훈련을 실시하는 법인 등¹⁸⁾이다.

다. 국가·도도부현의 지원

정부는 인정직업훈련을 촉진하기 위해 인정직업훈련을 실시하는 중소기업 사업주, 사업주단체에 운영비 및 시설·설비비 등을 지원한다. 주요 지원 내용은 다음과 같다.

첫째, 인정훈련지원사업비보조금에 의한 지원이다. 인정직업훈련을 실시하는 도도부현, 시정촌(市町村), 중소기업의 사업주, 사업주단체 및 직업능력개발촉진법 제13조에 규정하는 직업훈련법인 등에 직업훈련기관 운영비를 국가가 1/3, 도도부현이 1/3을 상한으로 지원한다. 또한 인정직업훈련을 실시하기 위한 직업훈련 공동시설의 설치나 정비에 필요한 경비를 국가가 1/3, 도도부현이 1/3을 지원한다 (<표 IV-2> 참조).

둘째, 광역단체인정훈련지원금에 의한 지원이다. 인정직업훈련을 실시하는 중소기업 사업주단체(구성원이 2개 이상의 도도부현) 또는 연합체의 직업훈련기관 운영비를 지원한다. 즉, 전국단체는 국가가 운영비의 2/3를 지원하고, 광역단체는 1/2을 지원하고 있다 (<표 IV-2> 참조).

셋째, 일정한 요건을 갖춘 인정직업훈련시설에 직업능력개발교, 직

18) 이의규(2002), 전게서, pp.99~100. 참조.

업능력개발단기대학교, 직업능력개발대학교 및 직업능력개발촉진센터라는 명칭을 사용할 수 있다.

넷째, 기능연계제도이다. 즉, 도도부현교육위원회의 지정을 받은 인정교육훈련시설의 훈련생은 훈련 교과목의 일부를 고등학교 교과목으로 인정받을 수 있다.

다섯째, 인정훈련기관은 공공직업능력개발시설을 이용할 수 있고, 훈련교사의 파견 등을 요청할 수 있다.

여섯째, 법인인 인정직업훈련시설은 인정직업훈련지원사업비보조금에 의한 지원뿐만 아니라, 세법상 공익을 목적으로 하는 법인으로 법인세, 소득세, 지방세 및 등록면허세법상의 각종 조세감면 등의 조치가 이루어지고 있다.

〈표 IV-2〉 인정직업훈련의 지원 현황

종류	지원 대상자	지원 내용	지원자 및 부담 비율(상한)
인정훈련 지원사업 비 보조금 (운영비)	중소기업사업주나 중소기업주 단체 혹은 직업능력개발촉진법 제13조에 규정하는 직업훈련법인 등	좌측의 대상자가 단독 또는 공동으로 하는 인정직업훈련의 운영을 요하는 경비	국가 1/3 도도부현 1/3
인정훈련 지원사업 비 보조금 (시설, 설비비)	도도부현, 시,정,촌(市,町,村), 중소기업 사업주나 중소기업주 단체, 혹은 직업능력개발촉진법 제13조에 규정하는 직업훈련법인 등	좌측의 대상자가 시행하는 인정직업훈련을 위한 직업훈련공동설비의 설치 및 직업훈련공동설비의 설치 또는 정비를 요하는 경비	- 도도부현이 설치하는 경우. 국가 1/3 - 시·정·촌, 직업훈련법인 등이 설치하는 경우. 국가 1/3, 도도부 1/3
광역단체 인정훈련 지원금 (운영비)	중소기업 사업주단체(구성원이 2인 이상 도도부현에 걸쳐있는 것) 또는 그 연합단체	중소기업 사업주단체 혹은 연합단체가 공동으로 시행하는 인정직업훈련의 운영에 관한 경비	- 전국 단체(2만 명 이상의 훈련). 국가 2/3 - 광역단체(전국단체 이외). 국가 1/2

주: 중소기업단체는 중소기업 비율이 2/3 이상인 단체를 말함.

자료: 이의규(2002), 전게서, p.100 및 厚生労働省職業能力開発局(2016), 職業能力開發事業の概要, p.19를 참조하여 작성.

라. 인정직업훈련 수료생의 특전

인정직업훈련시설에서 직업훈련을 받은 인정직업훈련 수료생에게는 다음과 같은 특전이 주어진다. 첫째, 인정직업훈련의 보통직업훈련의 보통과정 및 단기과정 수료자와 고도직업훈련의 전문과정, 응용과정, 전문단기과정 및 응용단기과정 수료자가 기능조사(技能照査)에 합격하면 ‘기능사보’의 자격이 주어지며, 국가검정의 기능검정시험 2급과 3급의 학과시험이 면제된다.

둘째, 인정직업훈련의 수료자에게 직업훈련지도원(우리나라의 훈련교사) 시험의 일부 면제나 훈련직종에 따라 자격취득 시 실무경험연수를 단축시켜 주는 등의 특전이 주어진다.¹⁹⁾

제2절 최근 일본의 직업능력개발 동향

일본 직업능력개발의 최근동향을 보면, 비정규직 노동자, 장기실업자의 비중이 상승하는 등 노동시장의 변화에 대응하여 조기취업 및 평생 현역으로 일할 수 있도록 직업능력개발을 지원하고 있다. 즉, 첫째는 직업훈련 수강보다 조기취업이 될 수 있도록 구직자 훈련방식을 지원하는 것이고, 둘째는 각종 지원금을 통해 청년들뿐만 아니라, 중·고령층, 여성, 장애인 등에 대한 인재육성, 커리어 형성, 고용추진 등 다양하게 노동자의 직업능력개발을 지원하고 있다.

1. 구직자지원제도

최근 파트타임 노동자, 파견노동자, 계약사원 등 비정규직 노동자가 고용자에 차지하는 비율이 30%를 상회하고, 실업자 중에서 장기실업자(실업기간 1년 이상)의 비중도 상승하는 등 노동시장에 변화가 지속적으로 일어나고 있다.

이에 일본 정부는 헌법 제27조의 노동권에 대해 국가는 강제보험

19) 이의규(2002), 전게서, pp.100~101. 참조.

방식인 고용보험제도에 의해 실업 중인 노동자의 생활을 보장하고 고용안정을 도모하고 있다.

또한 헌법 제25조의 이념을 바탕으로 국민에게 최저한도의 생활을 보장하며, 자립지원을 목적으로 하는 생활보호제도도 있다.

고용보험제도는 강제보험의 보험제도인 이상, 적용범위와 수급기간에는 한계가 있고, 또한 꼭 생활보호의 최저생활을 보장해야 할 상황에 처한 사람에게만 지원이 필요한 것도 아니다. 이것이 2008년 가을 리먼 쇼크(Lehman shock) 후의 이른바 ‘파견 자르기’의 대표가 된 비정규직 노동자를 중심으로 대규모 고용조정에 의해 문제가 표면적으로 대두되었다.

고용보험에 대해서는 비정규직 노동자에게 안전망이 될 수 있도록 한층 더 적용범위의 확대가 이루어졌다. 또한 긴급대응으로 무료 직업훈련과 훈련기간 중의 생활지원을 세트로 하는 ‘긴급인재육성지원사업’을 시한부로 실시하기로 했다.

이러한 상황은 리먼 쇼크 후의 경기 후퇴에 의한 문제로 표면화되었지만, 30% 이상이 비정규직 노동자인 노동시장의 변화 속에서는 임시적인 대응이 필요한 것이 아니라 구조적인 문제이다. 실제로 강제보험으로 실업상태에 처했을 때 수당을 보상하는 제도, 최저생활을 보장하는 제도에 더해 지급종료자 등을 대상으로 하는 지원제도는 여러 외국에서도 선례가 있다. 따라서 긴급인재육성지원사업의 실적을 고려한 논의를 거쳐 새로운 지원 틀을 제정하고, 2011년 통상국회에서 「직업훈련 실시 등에 의한 특정구직자의 취직지원에 관한 법률」이 성립하여 구직자지원제도, 즉 고용보험을 수급할 수 없는 구직자의 조기취업 실현에 맞추어 구직자지원훈련의 제공(무료 원칙), 훈

련기간 중 또는 훈련종료 후 헬로 워크(Hello Work; 공공직업안정소)의 적극적인 취직지원, 수입·자산 등 일정 요건을 갖춘 경우에 훈련기간 중의 지원금 지급 등 이 세 가지를 중점으로 고용보험의 혜택을 받지 못하는 구직자를 지원하기 위한 제도를 영구 제도로 창설하기에 이르렀다.

2015년에는 고용 정세가 개선되고 있는 반면에 구직자지원훈련의 훈련생이 감소하는 경향을 고려하여, 훈련수강보다 조기취직을 우선하는 특정구직자의 요구 등에 대응하기 위해 노동정책심의회 직업능력개발 분과회에서 앞으로 구직자 지원 훈련방식에 대한 논의가 이루어졌다. 그 결과 조기취직에 연결되는 훈련 커리큘럼의 설정, 육아 중인 여성을 배려한 훈련과정의 설정, 건설분야에서 구직자지원훈련의 장려, 훈련 실시기관 결격 요건의 재검토 등에 대해서 이후의 방향성을 제시하고, 이에 따라 필요한 법령 개정을 통해 2016년 10월부터 시행하기에 이르렀다.

2. 직업능력개발 관련 지원제도

평생직업능력개발에 관련된 지원제도는 65세 이상 고령자의 고용추진지원금, 회사 내 보육시설 및 여성의 경제활동을 촉진시키기 위한 일가정양립지원, 인재개발지원, 직업경험, 기능, 지식의 부족 등 안정적인 취직이 어려운 구직자 및 장애자를 위한 시범(trial)고용지원, 커리어업(career up)지원, 생애현역창업지원, 커리어컨설팅의 보급촉진지원제도로 구분할 수 있다.

가. 65세 이상 고령자 고용추진지원금제도

기업에서 고령자의 정년연장, 연속고용의 촉진을 위해 65세 이상의 정년 연장과 66세 이상의 계속고용제도의 도입 등을 시행하는 사업주, 고령자의 고용환경정비를 시행하는 사업주, 50세 이상이며 정년연령 미만인 유기계약노동자의 무기계약직으로의 고용 전환을 시행하는 사업주에게 지급한다.

첫째는 65세 이상 고령자 계속고용촉진지원제도이다. 65세 이상의 정년연장, 정년기한 폐지, 희망자 전원을 66세 이상의 연령까지 고용하는 계속고용제도 도입의 몇 가지 조치를 실시한 사업주에게 해당 조치의 내용에 따라 일정금액을 지원하는 제도이다.

둘째는 고령자고용환경정비지원제도이다. 고령자용 기계설비 도입과 고용관리제도의 구축 등 고령자의 고용환경 정비조치를 취하는 사업주에게 해당 고용환경 정비조치에 필요한 경비의 일부를 지원한다.

셋째는 고령자 무기계약직 고용전환제도이다. 50세 이상으로 정년연령 미만인 유기계약노동자를 무기계약직으로 고용을 전환시키는 사업주에게 그 인원에 따라 그 일정액을 지원한다.

나. 일가정 양립 지원제도

여성의 일·가정 양립을 지원하는 제도로 기업 내에 보육시설을 설치 및 운영하는 사업주 또는 사업주단체에 그 비용의 일부를 지원한다. 지원제도의 종류로는 첫째, 기업 내에 보육시설의 설치·운영에 대한 지원(기업 내 보육시설지원제도)이고, 둘째, 여성활동촉진법에 의한 행동계획을 세우고 기업 내 계획의 수치 목표와 그 대응목표를 달성

한 경우에 지원(여성활동가속화 지원제도)하는 제도이다. 2017년부터 중소기업에 대해서는 여성의 관리직 비율을 15% 이상 늘릴 경우에 수치목표 달성 시 지원금을 증액하고 있다. 셋째, 기타 육아휴직 시, 직장복귀 시, 대체인력 확보 시 등의 육아휴직지원제도 및 출생 시 양립지원제도, 개호 이직방지지원제도 등이 있다.

다. 인재개발지원금제도

노동자의 직업생활설계의 전 기간을 통해서 단계적이고 체계적인 직업능력개발을 효과적으로 촉진하기 위해서는 기업 내에서도 노동자의 주체적인 능력개발을 지속적으로 추진할 필요가 있다. 이를 위해 사업주가 사업 내 직업능력개발계획을 바탕으로 직업훈련 또는 기업 내의 인재육성에 관한 제도 도입의 실시 등 직업능력개발에 필요한 경비와 훈련기간에 지불한 임금의 일부 등을 지원하는 제도이다.

즉, 직업훈련과 관련한 지원제도는 노동생산성 향상에 직결되는 훈련, 훈련효과가 높은 청년층 훈련, 기능 전승 관련 훈련 및 글로벌 인재육성 관련 훈련 등에 훈련경비의 30~60%를 지원한다. 또한 제도 도입에 관련한 지원제도는 셀프 커리어 도크제도, 교육훈련휴가제도, 기능검정합격장려금제도의 도입 실시, 사내검정제도 및 업계검정제도를 도입하여 실시한 경우에 인재개발지원금을 47.5~60만 엔을 지원하는 제도이다.

라. 시범(trial)고용장려금제도

시범고용장려금제도는 일반 시범고용코스, 장애인 시범고용코스

구분된다.

일반 시범고용코스는 직업경험, 기능·지식의 부족 등 안정적인 취직이 어려운 구직자를 상용고용을 목적으로 공공직업안정소 등의 소개로 일정기간 시범고용한 사업주에게 대상자 1인당 월 4만 엔(한부모 가정 부모인 경우, 청년고용촉진법에 의거 사업주가 35세 미만을 대상으로 하는 경우는 5만 엔)을 지원하는 제도이다.

장애자 시범고용코스는 일반 장애자고용코스와 장애자 단시간 고용코스로 구분된다. 일반고용코스는 시범고용에서 상용고용을 목표로 사업주에게 월 4만 엔(정신장애자를 처음 고용한 사업주에게는 월 8만 엔)을 최대 3개월간 지원하는 제도이다.

또한 장애자 단시간 시범고용코스는 장애자에 고용 시, 주당 소정노동시간을 10시간 이상 20시간 미만으로 하고, 3개월 이상 12개월 이내의 일정 기간을 두고 상용고용으로의 이행을 목표로 하여 시범고용하는 사업주에게 정신장애자 1인당 월 2만 엔의 장려금을 지원하는 제도이다.

마. 커리어업(career up)지원제도

커리어업지원제도는 유기계약노동자, 단기 노동자, 파견노동자인 이른바 비정규직 노동자에 대해 기업 내에서의 커리어(경력과 직업능력) 향상 등과 관련한 조치, 즉 유기계약노동자의 정규직 전환, 직업훈련 실시, 임금구조 개선(임금, 수당 등), 법정 외 건강진단제도의 도입, 기타 사회보험 적용 등을 위한 노동시간 연장 등에 대해 사업주에 대한 지원제도이다. 주요 지원대상은 일반직업훈련(Off-JT), 잡카드를 활용한

유기실습형훈련(Off-JT + OJT), 중·장기적인 커리어형성훈련(Off-JT) 및 육아휴직 중 훈련(Off-JT)이 있다.

또한 인력양성의 노하우가 부족한 중소기업 노동자는 직업능력개발의 기회가 적어 숙련형성과 직업능력개발의 기회가 적고, 직업능력개발을 위한 직업훈련을 실시하는 경우에도 비정규직 노동자 등 젊은 청년층 노동자는 그 대상이 되지 않는 경우가 많다. 따라서 이 커리어업 지원제도는 업계단체와 중소기업에 노동자의 직업능력개발에 대한 정책을 주지시키고, 인재육성의 계획부터 실시까지의 어드바이스 등 종합적인 지원을 실시하며, 커리어컨설턴트의 파견 등 비정규직 노동자와 중소기업의 젊은 청년층 노동자가 커리어컨설팅을 받을 수 있는 제체 정비 등을 통해서 노동자의 주체적인 경력형성을 지원하는 기업을 창출 및 촉진함으로써 기업 내 인력양성체계를 한층 더 강화하는 것을 목표로 하고 있다.

또한 2017년도부터 기업에서 노동생산성의 향상을 위한 대응을 촉구하기 위해 노동생산성의 향상이 인정되는 사업주에 대한 지원을 강화하기 위한 생산성 요건을 도입하고 있다.

유기계약노동자의 일반 직업훈련에 대한 지원형태는 유기계약자²⁰⁾ 유기실습형 훈련과정과 일반직업훈련과정으로 구분된다. 유기실습형 훈련과정은 비정규직 노동자를 정규직으로 전환하는 것을 목적으로 하여 Off-JT와 OJT를 혼합하여 실시하는 고용형 직업훈련으로, 직업

20) 유기계약노동자는 ① 기간이 정해져 있는 근로계약을 체결한 노동자, ② 기간이 정해져 있지 않는 근로계약을 체결한 노동자[보통 노동자(일주일간 소정노동시간이 동일한 사업소에서 고용된 보통 노동자의 일주일간 소정노동시간에 비해 짧은 노동자 또는 파견노동자(노동자파견법 제2조제2호에 규정하는 파견노동자) 중 기간이 정해져 있지 않는 근로계약을 체결한 노동자에 있어 보통의 노동자와 동등한 대우를 받는 것을 포함)는 제외함].

능력형성 프로그램 업무 실시 요령에 의거하여 훈련기준에 적합한 직업훈련을 실시하는 경우에 지원한다(<표 IV-3> 참조).

〈표 IV-3〉 커리어업 지원제도

코스명·내용	지원금												
인 재 육 성 코 스 · 일반직업훈련 (OFF-JT) · 유계약자 실습형 훈련 (잡카드를 활용한 OFF-JT+OJT)	- OFF-JT · 경비 지원: 실비 지원 · 훈련시간에 따른 1인당 지원 한도												
	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 20%;">훈련시간</th> <th style="width: 20%;">상한액</th> <th style="width: 60%;">상한액 (유계약자 실습형훈련 후 정규직으로 전환된 경우)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>100시간 미만</td> <td>10(7)만 엔</td> <td>15(10)만 엔</td> </tr> <tr> <td>100시간 이상 200시간 미만</td> <td>20(15)만 엔</td> <td>30(20)만 엔</td> </tr> <tr> <td>200시간 이상</td> <td>30(20)만 엔</td> <td>50(30)만 엔</td> </tr> </tbody> </table>	훈련시간	상한액	상한액 (유계약자 실습형훈련 후 정규직으로 전환된 경우)	100시간 미만	10(7)만 엔	15(10)만 엔	100시간 이상 200시간 미만	20(15)만 엔	30(20)만 엔	200시간 이상	30(20)만 엔	50(30)만 엔
	훈련시간	상한액	상한액 (유계약자 실습형훈련 후 정규직으로 전환된 경우)										
	100시간 미만	10(7)만 엔	15(10)만 엔										
	100시간 이상 200시간 미만	20(15)만 엔	30(20)만 엔										
	200시간 이상	30(20)만 엔	50(30)만 엔										
	(전문실천교육훈련을 받은 경우의 상한액)												
	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 30%;">훈련시간</th> <th style="width: 70%;">상한액</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>100시간 미만</td> <td>15 (10)만 엔</td> </tr> <tr> <td>100시간 이상 200시간 미만</td> <td>30 (20)만 엔</td> </tr> <tr> <td>200시간 이상</td> <td>50 (30)만 엔</td> </tr> </tbody> </table>	훈련시간	상한액	100시간 미만	15 (10)만 엔	100시간 이상 200시간 미만	30 (20)만 엔	200시간 이상	50 (30)만 엔				
	훈련시간	상한액											
	100시간 미만	15 (10)만 엔											
100시간 이상 200시간 미만	30 (20)만 엔												
200시간 이상	50 (30)만 엔												
· 임금 지원: 1인 1시간당 760(475)엔, <960(600)엔>													
· OJT 실시 지원 1인 1시간당 760(665)엔, <960(840)엔>													

주: < > 안은 생산성의 향상이 인정되는 경우, () 안은 대기업의 지원금액임. 사업소당 연간 지원 상한액은 1,000만 엔이고, 지원대상 훈련시간은 20시간 이상(단, 육아휴직 중인 자는 10시간 이상)임.

자료: 일본 후생노동성 직업능력개발국 내부자료(職業能力開發行政ガイドブック).

일반 직업훈련과정은 중소기업 비정규직 노동자의 정규직 전환을 목적으로 한 Off-JT에 의한 직업훈련이다. 훈련시간(100시간 미만, 100~200시간, 200시간 이상)에 따라 1인당 10~30만 엔을 지원한다. 단, 전문실천교육훈련의 경우는 15~50만 엔을 상한선으로 하여 지원한다.

유기실습형 훈련과정은 일반 직업훈련과정과 동일하게 훈련시간(100시간 미만, 100~200시간, 200시간 이상)에 따라 1인당 10~30만엔을 지원한다. 단, 유기실습형 훈련과정 수료자를 정규직으로 전환한 경우에는 15~50만엔을 지원한다.

유기실습형 훈련과정의 훈련기준은 <표 IV-4> 커리어업훈련의 훈련기준에서 보는 바와 같이, 훈련대상은 유기계약노동자, 즉 잡 카드 작성 어드바이저에게 커리어컨설팅을 받고, 직업소개 시까지 직업능력 개발기회가 없었던 자이다. 또한 훈련기간은 기본적으로 3~6개월이지만 자격취득을 목표로 하는 경우는 1년이고, 훈련시간은 6개월을 기준으로 425시간 이상이며, 실습비율은 10~90%인 훈련이다.

〈표 IV-4〉 커리어업훈련의 훈련기준

기 준	내 용
취지	<ul style="list-style-type: none"> · 유기계야노동자로 직업능력개발 기회가 없었던 자(신규졸업자를 포함)에게 실질적인 직업훈련을 시행함으로써 실습 실시 기업 또는 다른 기업의 정규직을 목표로 함.
대상자	<ul style="list-style-type: none"> · 잡 카드 작성 어드바이저에게 커리어 컨설팅을 받고, 직업소개 시까지 직업능력개발 기회가 없었던 자
훈련내용	<ul style="list-style-type: none"> · 실습과 학과수업 등이 효과적으로 구성되어 있고, 또한 실습과 학과수업 등이 상호 밀접한 관련을 가지고 있는 것
훈련기간	<ul style="list-style-type: none"> · 3개월 이상 6개월(자격취득을 위한 특별한 경우는 1년) 이하
총 훈련시간	<ul style="list-style-type: none"> · 6개월 기준 425시간 이상
실습 비율	<ul style="list-style-type: none"> · 10% 이상 90% 이하
학과수업	<p>① 실습 실시 사업주 이외의 시설에서 실시하는 위탁훈련(강사 파견도 포함)이고, 다음의 가~다에 기재된 시설에 위탁하고 시행하는 사업의 훈련 또는 단·항목의 사업 내 훈련</p> <p>가. 공공직업능력개발시설, 직업능력개발종합대학교 및 직업능력개발촉진법 제15조의6 제1항 단서에서 규정하는 직업훈련을 시행하는 시설</p> <p>나. 각종 학교 등(학교교육법 제124조의 전문학교 혹은 동법 제134조의 각종 학교, 또는 이것과 같은 정도 수준의 교육훈련을 시행할 수 있는 곳)</p> <p>다. 기타 직업에 관한 지식, 기능 혹은 기술을 습득시키고, 또는 향상시키는 것을 목적으로 하는 교육훈련을 시행하는 단체에 설치하는 시설</p> <p>라. 외부 강좌의 활용이나 사외 장소에서 실시하는 훈련으로 사업주가 기획하고 주최하는 훈련</p> <p>② 사업 내 훈련 또는 사업 외 훈련으로 실시되는 인정직업훈련</p> <p>③ ①과 ② 이외의 사업 내 훈련에 있어서 전수학교 전문과장교원, 직업훈련지도원 면허취득자 또는 이들과 상등 이상의 능력을 가진 사람에 의해 실시되는 직업훈련</p> <p>능력평가 · 범용성 있는 평가기준에 의거하여 잡 카드 양식 3-3-1-1 [직업능력증명(훈련성과·실무성과) 시트(기업실습-OJT용)] 를 사용하고 실시</p>

주: 사업 외 훈련은 사업주 이외의 사람이 기획하고 실시하는 훈련이고, 사업 내 훈련은 사업주가 기획하고 실시하는 훈련을 말함.
 자료: 일본 후생노동성 직업능력개발국 내부자료(職業能力開發行政資料)

〈표 IV-5〉 고용형 훈련과 직업능력개발 관련 지원제도

고용형 훈련	유기계약직 실습형 훈련	중·고령층의 조기취업	인정실습병행 직업훈련	특정분야인정실습 직업훈련
목적	비정규직 노동자의 정규직으로의 이행	중·고령층의 조기취업	기업현장의 핵심인재육성	
대상자	유기계약직 실습형훈련 수료자로 직업능력 향상을 필요로 하는 비정규직 노동자(5년 이내 훈련수료자로 훈련분야에서 3년 이상 계속해서 정규직 고용이 되지 않은 자)	(1) 또는 (2)에 해당하는 45세 이상의 노동자이고, 고용보험의 피보험자 (1) 신규고용노동자(훈련개시일 2주 이내에 고용된 자) (2) 고용형훈련 실시계획의 확인 신청 전에 고용한 단시간 노동자로 신규 일반노동자로 전환된 자(훈련개시일 2주 이내에 일반노동자로 전환된 자)	(1)~(3)에 해당하는 15세 이상 45세 미만 피보험자 (1) 신규고용노동자(훈련개시일 2주 이내에 고용된 자) (2) 실습병행 직업훈련실시 계획의 인정 전에 고용된 단시간 노동자로 신규고용노동자로 전환된 자(훈련개시일 2주 이내에 일반노동자로 전환된 자) (3) 기존의 피고용자(대학교, 대학원과 재휴해서 실시된 인정 실습병행직업훈련에 한함)	(1)~(3) 중 하나에 해당하는 15세 이상 45세 미만 고용보험 피보험자 (1) 신규고용노동자(훈련개시일 2주 이내에 고용된 자) (2) 실습병행 직업훈련실시 계획의 인정 전에 이미 고용된 단시간 노동자로 신규고용노동자로 전환된 자(훈련개시일 2주 이내에 일반노동자로 전환된 자) (3) 기존의 피고용자
훈련기간	3개월 이상 6개월 이하		6개월 이상 2년 이하	
OJT 비율	총 훈련시간에서 차지하는 OJT 비율이 10% 이상 90% 이하		총 훈련시간에서 차지하는 OJT 비율이 20% 이상 80% 이하	
인정·확인	후생노동성 확인		있음(후생노동서관 인정)	
지원금	커리어업지원금		인재개발지원지원금	

자료: 일본 후생노동성 직업능력개발국 내부자료(職業能力開發行政ガイドブック).

바. 평생현역 창업지원제도

40세 이상의 중·고령자가 연령에 무관하게 일할 수 있는 평생현역사회의 실현을 위해 창업으로 자신의 고용창출과 또 다른 고용창출을 할 경우 창업에 필요한 경비의 일부를 지원하는 제도이다. 60세 이상인 자는 창업비용의 2/3를 200만 엔을 상한선으로 하여 지원하고, 40~59세인 자는 창업비용의 1/2을 상한선으로 하여 지원하는 제도이다.

사. 커리어컨설팅의 보급 촉진

지속적인 경제성장을 위해 노동자의 적절한 직업선택과 주체적인 직업능력개발을 통한 생산성의 향상이 불가피하고, 커리어 컨설팅에 대한 기대는 점차 높아지고 있다.

이러한 상황을 고려하여 2016년 4월에는 커리어 컨설팅 전문가인 커리어 컨설턴트를 법률로써 국가자격으로 정하였고, 이후 커리어 컨설턴트의 질적 유지 향상, 특히 다양한 요구에 따르도록 전문적인 커리어 컨설팅 기법의 개발을 위한 보급 촉진이 한층 더 요구된다.

또한 기업에서는 인재육성 지원을 위한 일본재흥전략에도 포함된 ‘셀프 커리어 도크(self career dock)’의 도입 촉진에 따른 기업에서의 커리어 컨설팅 실시를 계속 추진하고 있다.

3. 직업능력개발의 재원²¹⁾

일본의 직업능력개발(직업훈련)의 재원은 노동보험특별회계(고용계정), 노동보험특별회계(노재계정), 일반회계 및 석탄·석유에너지 수급구조 고도화 대책 특별회계(석탄계정)의 네 가지이다.

노동보험특별회계(고용계정)는 고용보험료가 재원으로, 첫째는 직업능력개발교 보통과정 이직자 등의 직업훈련지원금, 직업능력개발교 설비정비비 등의 지원금, 직업전환훈련비부담금 및 직업전환훈련비지원금 등으로 사용되고, 둘째는 직업능력개발단기대학교의 전문과정 이직자 등의 직업훈련비지원금과 직업능력개발교 설비정비비 등의 지원금으로 사용되며, 셋째는 고령·장애·구직자고용지원기구의 직업능력개발시설(직업능력개발종합대학교, 직업능력개발대학교, 직업능력개발단기학교 및 직업능력개발촉진센터)의 직업훈련에 관한 인건비와 사업비의 지원금 및 시설비에 대한 출자금으로 사용된다.

일반회계는 첫째로 직업능력개발교의 보통과정과 단기과정의 이직자 등의 직업훈련지원금, 직업능력개발교 설비정비비 등의 지원금, 직업전환훈련비부담금 및 직업전환훈련비지원금으로 사용되고, 둘째는 일본장애인운영촉진협회의 중앙장애인직업능력개발교 등의 운영비 지원금과 도도부현 장애인직업능력개발교의 장애인직업능력개발교 운영위탁비와 직업전환훈련비지원금으로 사용되고 있다.

석탄계정은 직업능력개발교 단기과정의 탄광이직자 등의 직업훈련 지원금, 직업능력개발촉진센터 보통·고도직업훈련의 지원금으로 사

21) 일본의 직업능력개발 재원은 이전과 변화가 없으나 본서의 구조상 필요한 부분이어서 이의규(2002)-외국의 직업훈련제도 분석 I(일본) p.101~p.102에서 재인용함.

용되고 있다.

노동보험특별회계(노재계정)는 노동자재해보상보험법이 재원으로 장애인직업능력개발교의 시설비(건물, 기계)와 장애인직업능력개발교 시설정비비지원금(기계정비비, 건물정비비)으로 사용되고 있다.²²⁾

22) 이의규(2002), 전게서, pp.101~102를 재인용함.

〈표 IV-6〉 직업훈련 종류별 자원

구 분		공공직업훈련			사업 내 직업훈련			
		직업능력 개발교 (県立)	장애자 직업능력 개발교 (国立)	장애자 직업능력 개발교 (県立)	단독	공동		지방공공 단체
						훈련법인	비법인	
보 통 과 정	시설비 기계비 운영비	△고용: 1/2 △고용: 1/2 ●일반:정액 △고용:1/2	노재 노재 ○일반 ▲일반	노재: 1/2 노재: 1/2 ●일반:정액	△고용: 1/3	△고용: 1/3 △고용: 1/3 △고용: 1/3	△고용: 1/3 △고용: 1/3	△고용: 1/3 △고용: 1/3
	시설비 기계비 운영비	△고용: 1/2 △고용: 1/2 △고용:정액			△고용: 1/3	△고용: 1/3	△고용: 1/3	
	시설비 기계비 운영비 훈련 수당	△고용: 1/2 △고용: 1/2 ●일반:정액 △고용: 정액 ◇석탄:정액 ◎일반: 1/2						
수탁생 훈련	교과서 구입비	△고용: 1/2						

※ 근거법

- : 직업능력개발촉진법(1979년 법률 제64호) 제16조.
 - : 직업능력개발촉진법(1979년 법률 제64호) 제95조.
 - ▲: 장애자의고용촉진등에관한법률(1960년 법률 제123호) 제64조의4.
 - ◎: 고용대책법(1966년 법률 제132호) 제15조.
 - △: 고용보험법(1974년 법률 제116호) 제63조 .
 - ◇: 탄광노동자등의고용안정등에관한임시조치법(1959년 법률 제199호) 제5조.
- 자료: 이의규(2002), 외국의 직업훈련제도 분석 I(일본), p. 102.에서 재인용.

제3절 소결

이상 본 장에서 언급한 일본의 직업훈련체계와 최근 일본의 직업능력 개발 관련 제도의 변천이나 지원 동향은 다음과 같이 요약할 수 있다.

첫째, 일본에서 직업훈련이라는 용어를 사용한 것은 1958년 이후이다. 직업훈련체계의 변천과정을 살펴보면, 1945년 이전과 이후, 민주적 직업훈련정책 확립기, 개화발전기, 확충기, 조정기, 전환기, 현행 직업능력개발정책기로 나누어 볼 수 있다.²³⁾ 이 중 직업능력개발정책기는 노동자 권리로서의 직업능력개발과 실질적 평등이라는 관점에서 평생 직업능력개발을 강화하고 사업주의 주도적인 직업훈련 실시 및 노동자의 자주적인 능력개발에 초점을 맞추고 있다. 또한 폭넓은 고도의 전문능력, 창조력, 문제해결 능력 중 비정형적인 직업능력을 구비한 인재를 발굴하고, 이러한 능력은 개인의 자질에 의존하기 때문에 자주적인 직업능력개발의 자세가 중요하게 된다.

둘째, 직업능력개발의 최근 동향을 살펴보면 저출산·고령화, 비정규직의 증가, 장기실업자 등의 증가로 노동시장이 급변하고 있다. 이에 대응하기 위해 구직자 지원제도 등을 도입하여 직업훈련뿐만 아니라 조기취업이 이루어질 수 있도록 직업훈련을 지원하고 있다. 직업훈련 방식과 함께 청년노동자, 중·고령층, 여성, 장애인 등에 대해서도 인재육성과 커리어형성을 위한 각종 지원금을 제공하고 있다.

셋째, 사업주 등이 실시하는 직업훈련으로 후생노동성이 인정하는 인정직업훈련은 국가와 도도부현이 훈련기관의 운영 및 훈련비용을

23) 이의규(2002), 전게서, pp.20~30.

적극적으로 지원하고 있는 제도이다. 사업주가 고용한 재직근로자의 직업능력개발 및 자질의 향상을 꾀하기 위한 직업훈련으로서 인정직업훈련을 실시하는 사업주나 사업주단체에 운영비나 시설 설비비에 대해 일정한 지원금이 보조되며, 직업훈련법인은 공공법인으로 인정하여 세법상 법인세, 소득세 등의 각종 특전이 부여되고 있다.

제5장

일본의 직업훈련시설 및 직업능력평가제도

- 제1절 일본의 직업훈련 관련 시설
- 제2절 일본의 직업능력 관련 평가제도
- 제3절 소결

제5장 | 일본의 직업훈련시설 및 직업능력평가제도

본 장에서는 일본의 공공직업훈련 관련 시설과 최근 직업훈련의 현황 및 직업능력개발 관련 평가제도에 대해 기술하고자 한다.

제1절 일본의 직업훈련 관련 시설

일본의 공공직업훈련 관련 시설로는 직업능력개발종합대학교, 직업능력개발대학교, 직업능력개발단기대학교, 직업능력개발교, 직업능력개발촉진센터, 장애인직업능력개발교 등이 있다.

1. 공공직업훈련 시설

가. 직업능력개발종합대학교

직업능력개발종합대학교는 1961년 4월에 중앙직업훈련소로 설치되어, 1965년 2월에 직업훈련대학교, 1993년 4월에 직업능력개발대학교로 개칭된 후, 1999년 4월에 동경직업능력개발단기대학교와 통합하여

직업능력개발종합대학교로 개칭되었고, 독립행정법인 고령·장애·구직자고용지원기구 산하에 설치·운영되고 있다. 현재 우리나라에서는 이 학교를 벤치마킹하여 우리나라도 훈련교사 양성학교인 한국기술교육대학이 고용노동부 산하에 설치·운영되고 있다.

직업능력개발종합대학교에서는 준직훈련에 있어서 훈련을 담당하는 자(우리나라의 훈련교사에 해당하는 사람으로, 이하 직업훈련지도자)가 되려는 사람 또는 직업훈련지도자에 대해 필요한 지식·기능을 습득하도록 함으로써 직업훈련지도자를 양성하고, 그 능력 향상에 도움이 되도록 하기 위한 훈련(이하 지도자훈련)을 실시하고 있다. 또한 준직훈련 실시를 원활하게 하기 위해 고도직업훈련을 실시하고 있다.

직업훈련지도원 양성을 위한 지도자훈련은 장기양성과정, 단기양성과정, 직업전환과정 및 고도양성과정이 있고, 직업훈련지도자의 능력 향상을 위한 훈련으로는 연수과정의 지도자훈련을 실시하고 있다.

또한 준직훈련 실시를 원활하게 하기 위한 고도직업훈련으로는 종합과정(특정전문과정과 특정응용과정)의 고도직업훈련을 실시하고 있다. 그 밖에 직업능력개발종합대학교에서는 단말 기술을 도입한 지도기법과 교재 개발, 기타 직업능력의 개발과 향상에 관한 조사 및 연구를 하고 있으며, 해외 개발도상국에 있어서 직업훈련 간부요원의 능력 향상을 목적으로 연수 등을 실시하고 있다.

나. 직업능력개발대학교

직업능력개발대학교는 직업능력개발단기대학교에서 실시하고 있는 전문과정 및 전문단기과정의 고도직업훈련과 함께 응용과정 및 응용

단기과정의 고도직업훈련을 실시하기 위한 시설로, 1997년 5월 직업능력개발촉진법 등의 개정에 따라 독립행정법인 고령·장애·구직자고용지원기구가 설립한 직업능력개발단기대학교를 전환하여 1999년도부터 현재 10개교²⁴⁾를 설치·운영하고 있다.²⁵⁾

다. 직업능력개발단기대학교

직업능력개발단기대학교는 전문과정인 고도직업훈련 또는 전문단기과정의 고도직업훈련을 실시하는 시설로, 1974년 12월 고용보험법의 제정과 직업훈련법 및 고용촉진사업단법의 일부 개정에 의해 고용촉진사업단(현재의 독립행정법인 고령·장애·구직자고용지원기구)이 설치·운영하는 시설이다. 1978년 5월, 직업훈련법의 개정에 따라 고등직업훈련교가 직업능력개발단기대학교로 전환되었지만, 이 전환계획은 1993년도에 종료되었다.²⁶⁾ 또한 1999년 4월부터 독립행정법인 고령·장애·구직자고용지원기구가 설립한 직업능력개발단기대학교는 순차적으로 직업능력개발대학교로 전환하였다.

도도부현은 1993년부터 직업능력개발단기대학교를 설치할 수 있게 되어, 2016년 현재 15개 학교²⁷⁾에서 직업훈련을 실시하고 있다.

24) 현재 직업능력개발대학교는 近畿·九州·沖縄·北海道·東北·北陸·四国·関東·東海·中国 職業能力開發大学校로 10개교가 있음.

25) 이의규(2002), 전계서, p.62.

26) 이의규(2002), 전계서, p.63.

27) 현재 직업능력개발단기대학교는 港湾·山形·神奈川·長野(2)·岩手·熊本·大分·山梨·岐阜·茨城·廣島·福島(3) 職業能力開發短期大学校로 15개교가 있음.

라. 직업능력개발교

직업능력개발교는 각 지역의 직업훈련수요를 파악하고 훈련과정을 개발하는 등 지역에서 실시하는 직업훈련의 중심이 되는 시설로, 보통 과정의 보통직업훈련을 실시하는 훈련기관이다. 또한 노동자 및 사업주의 필요에 부응하여 단기과정인 보통직업훈련도 병행 실시하는 종합적인 공공 직업능력개발 시설로 도도부현이 설립·운영하고 있다.

또한 직업능력개발교는 사업주가 실시하는 인정직업훈련에 대한 시설 제공과 기능 지원을 목적으로 성인직업훈련, 기능검정시험 및 기능경기대회의 시설 제공 등 인재개발센터를 부설하여 지역의 특성에 적합한 직업훈련을 실시하고 있다. 그리고 지역·산업·노동자의 훈련수요를 정확히 파악하여 지역의 훈련수요에 적합한 훈련과정을 개발하기 위한 향상훈련 추진자를 두고 있다. 이 직업능력개발교는 현재 도도부현(都道府県)에 150개 학교, 시정촌(市町村)에 1개 학교가 있다.

마. 직업능력개발촉진센터

직업능력개발촉진센터는 이직자·전직자 및 재직자를 대상으로 단기간의 직업훈련을 실시하는 시설로, 직업능력개발단기대학교와 마찬가지로 1978년 5월 법 개정으로 고등직업훈련교에서 전환되어 사업주가 실시하는 직업훈련 및 기능검정의 지원을 하고 있다. 현재 46개의 시설에서 직업훈련을 실시하고 있다.

바. 장애인직업능력개발교

장애인직업능력개발교는 일반 공공직업능력개발시설에서 직업훈련

을 받기가 어려운 장애인들에 대해 능력에 적합한 직업훈련을 실시하는 시설로, 국가와 도도부현이 설립·운영하고 있다.

또한 장애인직업훈련은 일반 직업훈련자와 훈련이 가능한 장애인은 훈련자의 다양한 요구에 부응하여 일반의 공공직업훈련시설에서 일반인과 함께 직업훈련을 추진하고 있다.

현재 장애인직업능력개발교는 국립이 13개교, 도도부현립이 6개교로 전국에 19개교가 설립되어 있다. 국립 13개교 중 2개교는 독립행정법인 고령·장애·구직자고용지원기구이고, 다른 11개교는 도도부현이 위탁운영하고 있다.

2. 일본의 직업훈련 현황

가. 일본 노동시장의 변화와 직업훈련

일본의 경제사회는 최근 빠른 기술혁신에 따른 산업구조의 변화와 더불어 급격한 인구감소, 저출산·고령화 사회의 진전과 여성의 취업증가로 인해 현저히 변화해 왔으며, 노동자의 직업생활을 통한 평생의 직업능력개발에 대응할 수 있도록 사업주 지원과 직업훈련의 내실화를 꾀하고 있다. 또한 유기계약노동자 등 비정규직의 증가와 이직자 및 전직자 등 노동자에 대한 다양한 직업훈련의 필요성을 증가시키고 있다.

이와 같은 경제사회의 변화 속에서 공공직업능력개발시설의 직업훈련도 경제 상황에 부응하여 다양하게 실시되고 있다. 신규 학교졸업자에 대한 직업훈련은 장애의 다양한 기능 및 지식을 가진 다기능 노동

자가 되기 위해 필요한 기초적인 기능 및 지식을 습득시키기 위한 훈련으로 보통과정으로 구분한다. 기능·기술의 습득이 부족한 단기대학, 전문학교, 고등학교 등의 중퇴자 중에서 다시 배우기를 희망하는 사람에게는 보통과정활용형 듀얼시스템형 훈련을 실시한다.

이직자 및 전직자에 대한 직업훈련은 산업구조의 변화에 따라 직업 능력에 기인하는 미스매치 확대를 해소하고, 원활한 노동이동의 지원, 고용안정의 확보를 도모할 수 있도록 사업주, 대학, NPO 등 민간기관을 유효하게 활용하고, 이직자·전직자의 취업 촉진에 도움이 되는 다양한 교육훈련기회를 제공하고 있다. 또한 직업훈련기관과 직업소개기관의 연계를 강화하여 커리어 카운슬링으로 정확하고 빠른 직업훈련기회를 제공하고, 세심한 취업지원을 위해 일관된 종합적인 지원 프로그램을 실시하고 있다.

또한 기업실습을 통한 실천력의 습득이 필요한 구직자에게는 직업훈련 의욕의 환기에서부터 실천적 능력까지 부여한다. 이와 더불어 훈련수료 후에는 실습처 사업주에 의해 실무능력평가를 실시하여 조기에 안정적인 취업지원을 목표로 하여 전문학교 등 민간교육훈련기관에서의 강좌와 기업에서의 현장실습을 병행한 실질적인 직업훈련으로 위탁훈련활용형 듀얼시스템 등을 실시하고 있다.

나. 공공직업훈련의 최근 동향 및 현황

여기서는 최근 일본의 공공직업훈련 추이와 노동시장의 환경 변화에 따른 공공직업훈련의 최근 동향을 살펴보고자 한다.

최근 일본의 공공직업훈련은 이직자훈련(한국의 실업자훈련)에 중

점을 두어 실시되고 있다(<표 V-1> 참조). 즉, 일본의 공공직업훈련은 2014년에 훈련인원 310,468명 중 실업자훈련이 66.9%인 207,581명이고, 2017년에는 전체 훈련의 64%인 229,365명으로 증가했다. 또한 실업자훈련이 공공훈련기관 이외에 민간훈련기관에의 위탁훈련이 증가하는 경향이다.

최근 2011년에 새롭게 도입된 고용보험 미가입자에 대한 구직자지원훈련도 일본의 경기활성화와 더불어, 2014년에 55,002명에서 2017년에 39,654명으로 감소하는 경향을 보이고 있다.

〈표 V-1〉 공공직업훈련·구직자지원훈련의 추이

(단위: 명)

구분	2014년	2015년	2016년	2017년
공공직업훈련	255,466	253,288	297,049	318,919
이직자훈련	134,201	127,807	146,906	168,133
1. 시설 내 훈련	39,951	37,829	36,387	35,977
-기구	29,843	28,838	26,000	25,500
-도도부현	10,108	8,991	10,387	10,477
2. 위탁훈련	94,250	89,978	110,519	132,156
-기구	395	878	1,675	925
-도도부현	93,855	89,100	108,844	131,231
재직자훈련	102,887	107,604	128,542	129,208
-기구	51,750	546,873	57,000	59,000
-도도부현	51,137	50,731	71,542	70,208
학졸자훈련	18,378	17,877	21,601	21,578
-기구	5,730	5,655	5,860	5,800
-도도부현	12,648	12,222	15,741	15,778
구직자지원훈련	55,002	40,587	53,454	39,654
총계	310,468	293,875	350,503	358,573

주: 기구는 독립행정법인 고령·장애·구직자고용지원기구를 말한다.

자료: 일본 후생노동성 직업능력개발국 내부자료.

일본형 듀얼시스템훈련은 전문과정활용형, 보통과정활용형, 단기과정활용형 및 위탁훈련활용형이 있다. 이 일본형 듀얼시스템훈련은 위탁훈련활용형의 비중이 가장 높는데, 2017년도 계획인원 14,783명 중 74.4%인 11,000명이 위탁훈련활용형으로 나타났다.

모자가정훈련은 도도부현이 중심이 되어 모자가정의 어머니가 주로 훈련을 받아 2014년에 683명에서 2017년에 2,210명으로 급증했다.

장애인훈련은 이직자훈련을 중심으로 실시되고 있고, 2014년에 6,973명에서 2017년에 9,525명으로 증가 추세를 보이고 있다. 또한 장애인들의 재직자훈련도 증가하는 추세이다.

〈표 V-2〉 일본형 듀얼시스템

(단위: 명)

구분	2014년	2015년	2016년	2017년
전문과정활용형	136	130	300	300
- 기구	136	130	300	300
보통과정활용형	290	267	115	285
- 도도부현	290	267	115	285
단기과정활용형	2,963	2,906	3,367	3,198
- 기구	2,887	2,814	3,000	3,000
- 도도부현	76	92	367	198
위탁훈련활용형	7,037	6,529	12,000	11,000
- 도도부현	7,037	6,529	12,000	11,000
합계	10,426	9,832	15,782	14,783

주: 기구는 독립행정법인 고령·장애·구직자고용지원기구를 말함.

자료: 일본 후생노동성 직업능력개발국 내부자료.

〈표 V-3〉 모자가정 모위탁훈련

(단위: 명)

구분	2014년	2015년	2016년	2017년
모자가정 모위탁훈련	683	518	2,210	2,210
-도도부현	683	518	2,210	2,210

자료: 일본 후생노동성 직업능력개발국 내부자료.

〈표 V-4〉 장애인훈련

(단위: 명)

구분	2014년	2015년	2016년	2017년
이직자훈련	6,445	6,281	9,125	8,325
- 시설내훈련	2,059	2,063	2,995	2,995
- 위탁훈련	4,386	4,218	6,130	5,330
재직자훈련	491	413	1,200	1,200
취업곤란 학생	37	74	540	-
합계	6,973	6,768	10,865	9,525

자료: 일본 후생노동성 직업능력개발국 내부자료.

공공직업훈련 보통직업훈련의 장기간 훈련과정에서 신규 학교졸업자 훈련은 첫째, 보통과정의 보통직업훈련은 주로 신규 학교졸업자에 대해 장래 다양한 기능과 지식을 겸비하도록 하기 위해 기본적인 기능 및 지식을 습득하는 것이다. 보통과정 수료자는 기능조사에 합격하면 ‘기능사보’라고 칭할 수 있으며, 2급 등 기능검정시험의 학과면제를 받을 수 있다. 2017년도의 훈련계획 규모는 직업능력개발교 13,133명이다.

둘째, 기능·기술의 습득이 부족한 단기대학, 전문학교, 고등학교 중퇴자 중에서 다시 배우기를 희망하는 사람에게 직업능력개발교(대상자

115명)에서의 강의와 기업에서의 현장실습을 병행하는 보통과정활용형 듀얼시스템 과정(1~1.5년)을 실시한다.

또한 단기간 훈련과정인 단기과정은 재취업을 위해 첫째는 이직자·전직자 종합적인 직업훈련과정으로 직업전환훈련은 직업을 전환하고자 하는 사람에게 새로운 직업에 필요한 기능 및 지식을 습득하도록 함으로써 재취직을 보다 용이하게 하려는 훈련이다. 훈련대상자는 고용보험의 수급자격자, 중·고령실업자 등 구직수첩을 발급받은 사람을 중심으로 하고 있다(2017년 대상자 164,676명).

또한 직업능력개발촉진센터(대상자 3,367명)에서 시설 내 훈련과 기업에서의 실습을 조합한 단기과정활용형 듀얼시스템을 실시한다.

사업주, 대학 및 NPO 등 이른바 민간기관을 활용한 이직자 등 재취업에 도움이 되는 종합적인 직업능력개발 프로그램을 추진하여 다양한 교육훈련기회를 제공하고 있다(대상자 약 129,651명).

해당 사업 안에 특별한 배려나 지원이 필요한 구직자로서 최근 들어 증가하고 있는, 즉 배우자로부터 폭력을 당한 모자가정의 어머니를 대상으로 하는 훈련(대상자 50명), 취업 경험이 전혀 없고 전직 경력이 사회에서 배제되기 쉬운 형무소 출소자의 훈련(대상자 40명), 정주 외국인의 일본어를 배려한 훈련(대상자 190명) 등 각각 구직자의 특성에 맞추어 훈련을 실시한다. 장기실업 상태인 한부모가정의 부모에게는 자립지원 프로그램을 기본으로 하여 취직을 위한 준비단계로서 비즈니스 매너 등의 준비강습을 실시한 후 직업훈련을 실시한다(대상자 2,210명).

둘째는 장애인 위탁훈련이다. 각 도도부현에서 장애인직업훈련 코디네이터를 배치하고 기업, 사회복지법인, NPO, 민간교육훈련기관 등

다양한 위탁훈련처를 개척하여 개개인의 장애자에 대응한 위탁훈련을 효율적으로 실시하고 있다. 2017년 훈련 예정인원은 5,530명이며, 훈련과정은 지식·기능 습득 훈련과정, 실천능력 습득 훈련과정, IT 등의 e-러닝 코스, 특별지원학교 조기훈련과정, 재직자훈련과정 등이 있다.

셋째는 지역창생인재육성사업이다. 저출산·고령화에 따른 인구감소 사회 중에서 특히 일손 부족이 나타나는 분야인 건설, 개호(간병), 보육 등에서는 경기회복에 따른 전국적인 고용 정세의 개선과 각 분야에서 노동수요의 증가로 한층 더 구인난을 겪을 것으로 예측된다.

2017년 6월에 결정된 「일본재흥전략 개정 2014」에서도 ‘인력부족 분야에 인재확보·육성대책의 종합적인 추진’으로 의료, 복지, 건설업 등에 젊은 청년층을 비롯한 인력의 확보와 육성대책을 위한 종합대책 추진이 제안되어 각 지역에서의 인력확보 및 인력양성이 정책적인 과제로 등장하고 있다.

넷째는 중·고령자 재취업 지원훈련 프로그램 개발 및 검증이다. 저출산·고령화로 노동인구 감소와 글로벌화에 의한 산업구조 변화로 사회의 활력을 유지하고 지속적인 경제성장을 구현하기 위해서는 평생에 걸쳐 노동시장에서 활약할 수 있는 기회를 확보하고, 그 능력을 활용할 수 있도록 하는 것이 반드시 필요하다. 이러한 직업 인생이 장기화되는 가운데 중·고령기 이후의 평생직업능력개발은 더욱더 중요한 과제가 되고 있다.

중·고령기 이후 직업능력개발에 대해서는 스킬 체인지와 스킬 업을 위한 직업훈련뿐만 아니라, 의식의 재검토와 지금까지의 경험이나 능력을 활용하는 시각도 필요하기 때문에 경험교류회 등 재취업을 위한 준비지원을 포함한 직업훈련의 제공이 매우 중요하다.

중·고령층의 안정적인 취업과 인재육성을 도모하기 위해 독립행정법인 고령·장애·구직자고용지원기구에서 노동국, 도도부현 및 노사단체 등이 연계하여, 특히 화이트칼라(white-collar)의 중·고령층 특성에 맞는 실천적인 직업훈련과정을 개발하고 검증을 실시하고 있다.

다. 구직자지원제도

구직자지원제도는 구직자지원법(직업훈련의 실시 등에 의한 특정구직자의 취직지원에 관한 법률)에서 규정하는 제도이다. 특정구직자는 고용보험의 실업급여를 받을 수 없는 구직자로서 직업훈련, 기타 취업지원을 할 필요가 있다고 공공직업안정소장이 인정한 사람으로, 이들에 대해 직업훈련을 실시하여 해당 직업훈련을 용이하게 받도록 하기 위해 수강자에 대한 지원금을 지급하고, 취업에 관한 지원조치를 강구함으로써 특정구직자의 취업을 촉진하며, 직업 및 생활 안정에 도움이 되도록 하는 것이 목적이다(구직자지원법 제1조 및 제2조).

이 제도는 대상자의 조기취업의 실현을 도모하기 때문에 고용보험과 생활보호 간에 사회안전망의 하나로 연결되어 있으며, 구직자지원훈련을 실시한 민간교육훈련기관에는 장려금을 지급한다.

구직자지원훈련생은 사회안전망의 성격에서 훈련생의 수입, 자산 등 일정한 요건²⁸⁾을 갖추면 직업훈련 중에 직업훈련수강지원금(월 10만 엔과 교통비 및 기숙사비)을 지급한다.

또한 민간교육훈련실시기관에 대한 장려금으로는 기초코스는 1명당

28) 구직자지원훈련의 훈련수당을 받기 위한 요건으로는 훈련생의 월수입이 8만 엔 이하, 세대원의 합계 소득이 월 25만 엔 이하, 세대 전체의 금융자산이 300만 엔 이하이고 현재 거주지 이외에 토지나 건물이 없어야 함.

월 6만 엔이고, 실천코스는 1명당 월 5만 엔으로 취업실적에 따라 1만 ~2만 엔을 가산하여 장려금을 지원한다.

1) 구직자지원훈련의 종류

구직자지원훈련제도는 특정구직자가 가능한 한 보다 빨리 안정된 직업생활을 이행할 수 있도록 필요한 기능과 지식을 습득하기 위한 유효한 직업훈련을 실시할 필요가 있다.

이러한 직업훈련으로는 사회인 스킬과 기초적인 직업 스킬을 습득하는 코스인 기초코스, 그리고 기초적 내용 및 실질적 내용을 습득하기 위한 실천코스의 두 종류가 있다.

기초코스를 수료한 후에 취업을 위한 스킬 업이 필요하다고 판단되는 훈련생은 실천코스로의 연속훈련이 가능하며, 훈련기간은 기초코스는 2~4개월, 실천코스는 3~6개월간을 실시하고 있다.

기초코스는 취업 시 또는 취업 후에 필요한 사회인 스킬(비즈니스 매너, 커뮤니케이션 능력 등) 및 기초적인 직업 스킬(돌봄이, 경리·부기, 컴퓨터 조작, 건설기계운전 등)을 습득하기 위한 직업훈련이고, 실천코스는 기초적 기능을 포함한 실천적인 기능 및 지식을 습득하기 위한 직업훈련(돌봄이, 의료사무, IT분야 등의 훈련)이다.

2) 직업훈련기관의 지도

구직자지원훈련과정의 인정에 관한 사무를 관장하는 독립행정법인 장애·고령·구직자지원기구는 구직자지원훈련을 시행하는 훈련실시 기관에 대해 구직자지원훈련 실시에 필요한 지도 및 컨설팅을 할 수 있다

(구직자지원법 제6조).

구체적으로는 훈련커리큘럼의 설정과 훈련내용 및 훈련계획대로 적절하게 구직자지원훈련이 실시되고 있는지 등을 확인하여 필요한 때에 컨설팅 등을 실시하는 것이다.

3) 지역의 훈련인정규모와 분야의 설정

구직자지원제도는 특정구직자에 대해 직업훈련을 취업으로 연결시키려는 제도이기 때문에 직업훈련의 설정 등 고용실업 정세에 따라 변동하는 특정구직자의 동향과 향후 인재가 필요한 분야와 규모 등을 고려할 필요가 있다.

이를 위해 매년 훈련규모와 중점적인 훈련분야 등에 대해서는 고용실업정세에 따라 변동하는 특정구직자의 동향, 이전의 훈련실시상황 등을 고려해 훈련실시계획을 결정해 공표함으로써 직업훈련기관이 훈련과정을 계획적으로 인정받아 직업훈련의 실시를 가능하게 한다.

전국적인 인정직업훈련의 실시 규모, 훈련분야 등에 대해서는 후생노동성에서 노사단체, 교육훈련기관단체 및 관계행정기관 등으로 구성된 중앙훈련협의회에서 논의하여 전국의 인정훈련계획을 수립하고 있다.

또한 구체적인 훈련분야와 훈련규모의 배분에 대해서는 지역의 산업과 인력수요를 고려해야 하기 때문에 각 도도부현 노동국에서 노사단체, 교육훈련기관단체 및 도도부현으로 구성된 지역훈련협의회를 설치해 이해관계자의 의견을 청취하여 각 지역의 훈련계획을 설정하고 있다.

제2절 일본의 직업능력 관련 평가제도

일본의 직업능력 관련 평가제도는 국가자격인 기능검정제도와 사업주 등이 실시하는 사내검정인정제도 및 업계검정제도가 있다.

또한 직업능력의 평가기준은 일에 필요한 지식, 기술·기능, 성과와 연결되는 직무행동 사례를 업종별, 직종·직무별로 중앙직업능력개발협회가 2002년부터 2016년 5월까지 54개 업종, 275개 직종 및 업종 횡단적인 경리·인사 등의 사무계열 9개 직종을 작성하였다.

직업능력의 평가기준은 기능검정과 사내검정인정과는 다르게 구체적인 시험방법과 활용방법이 결정되어 있는 것은 아니다. 직업능력을 적절히 평가하기 위해 각 업종과 직종에서 공통의 척도로서 참조하는 것으로 각 기업에서는 기준을 정해 능력개발지침, 직능요건서 및 채용선고 시의 기준 등으로서 활용함을 상정하고 있다.

〈표 V-5〉 직업능력평가제도

명칭	기능검정제도	사내검정인정제도
근거	직업능력개발촉진법 제44조	사내검정인정규정(1974년 고시 제88호)
개요	장관 또는 도도부현 지사가 노동자의 기능을 일정한 기준으로 검정하고 국가가 공증하는 국가검정 제도로 1959년부터 실시함.	사업주 등이 실시하는 사내검정 중 기능 진흥상 장려할 가치가 있는 것을 후생노동성 장관이 인정하는 제도. 그러나 사내검정 자체는 장관의 인정 없이도 사업주 등의 실시가 가능함.
대상 및 직종	전국적으로 기업 간의 공통성이 있는 기능이며, 대상노동자가 많은 126직종에 대해 특급, 1급, 2급, 3급으로 구분(직종에 따라 등급을 구분하지 않는 단일등급도 있음.) 하여 실시함.	개별 기업의 특수기능으로 기능검정제도를 보완하는 것으로 47개 사업주 등이 실시하는 126직종을 인정함.
인정 내용	합격자는 후생노동성 장관(특급, 1급 및 단일등급) 또는 도도부현 지사(2급, 3급 등) 명의의 합격증서가 교부되어 기능사로 칭함.	인정을 받은 사내검정에 대해서 후생노동성 인정으로 표시됨.
실시 기관	도도부현, 직업능력개발협회 및 지정시험기관(사업주단체, 법인, 법인인 노동조합, 비영리법인 등)	사업주, 사업주단체 및 사업주단체의 연합단체

자료: 이의규(2002), 전게서, p.143 및 厚生労働省職業能力開発局(2016), 職業能力開発関係資料集 및 일본 후생노동성 직업능력개발국 내부자료를 참조하여 작성.

1. 기능검정제도

기능검정제도는 노동자가 가지고 있는 기능 정도를 검정하여 공증하는 국가검정제도로, 노동자의 기능과 지위 향상을 목적으로 직업능력개발촉진촉진법 제44조에 의거하여 1959년부터 시행되고 있다. 기능검정은 후생노동대신이 정령(政令)으로 정한 직종에 후생노동성령

에서 정하는 등급(특급, 1~3급 등)으로 구분하여 수준별 기능과 지식의 정도를 실기시험 및 학과시험에 의해 객관적으로 평가하는 형태로 시행되고 있다. 기능검정의 실시기관은 도도부현, 직업능력개발협회 및 지정시험기관인 사업주단체, 법인, 법인인 노동조합, 비영리법인 등이다.

기능검정의 대상 직종은 2017년 4월 1일 현재 126종이나, 시대의 요구에 부응하여 직종의 신설과 통폐합, 시험기준의 재검토 등을 매년 실시하고 있다. 수험 신청자 수가 많은 직종은 파이낸셜 플래닝, 기계보전, 기계가공 관련 자격 등이다.

자격의 등급 구분은 직종에 따라 등급을 구분하는 것(특급, 1급, 2급, 3급, 기초1급, 기초2급)과 등급을 구분하지 않는 단일등급이 있다.

기능검정에 대해서는 경제 산업 정책의 지침과 목표를 제시한 일본 재흥전략과 내각부의 일본경제재생본부에 설치된 산업경쟁력회의에서도 국제경쟁력 강화와 생산성 향상을 위한 필요성이 제기되었다. 이러한 기능검정의 필요성 제기에 따라, 2016년 9월부터 기능검정 집중강화 프로젝트가 추진되고 있다. 이 프로젝트는 ① 검정직종과 작업의 신설, ② 청년층 수험지원, ③ 기능검정 실시내용과 방법의 개선 등으로 구성되어 있다.

2. 사내검정인정제도

사내검정인정제도는 노동자의 직업능력개발 및 향상뿐만 아니라 경제적·사회적 지위의 향상에 이바지하기 위해 사업주 또는 사업주단체, 연합단체가 고용하는 노동자의 직업능력을 검정하는 제도이다.²⁹⁾

즉, 사내검정제도로 기능 진흥상 장려해야만 하는 것을 후생노동성 장관이 인정하는 제도로 사내검정인정규정(1984년 노동성 고시 제88호)에 의거하여 1984년 12월부터 실시되고 있다. 2017년 4월 1일 현재, 47개 사업주 등 126직종이 인정되고 있다. 기능검정기관은 사업주나 사업주단체 및 그 연합단체이다(<표 V-5 참조>).

이상 일본의 직업능력평가제도를 요약 정리하면 다음과 같다. 기능검정제도는 1959년부터 노동자의 기능을 일정한 기준에 따라 검정하여 국가가 공증하는 제도로, 직업능력개발촉진법 제44조에 의해 실시되는 기업횡단적이고 업계표준적인 보편성이 있는 직종의 기능이 검정 대상이라 할 수 있다.

사내검정인정제도는 사업주 등이 실시하는 산업용기계제조업의 목공기계도물가공 [兼房(주)] 등 기능 장려상 필요하다고 인정되는 기업 특수적인 기능에 대한 사내 자격으로, 1974년 후생노동성 고시 제88호인 사내검정인정규정에 의거하여 후생노동성 대신이 인정하는 제도이다.

3. 검정정비 동향

2015년 직업능력개발촉진법의 개정에서 검정제도의 신설을 위한 규정이 추가되어 제10차 직업능력개발기본계획에서도 대인서비스 직종을 중심으로 새로운 검정제도로의 정비 방침이 제기되었다. 그 구체적인 조치로서 2014년부터 업계검정 스타트업 지원사업이 진행되고 있다. 이 사업은 대인서비스업을 중심으로 한 8개 업종(소매업, 피트니스산업, 제조과건·청부업, 학습학원, 숙박업, 여행업, 결혼 관련 산업, 이벤트업)의

29) 이의규(2002), 전게서, p.146. 참조.

업계단체를 검정제도의 운영 주체로 선정하여 새로운 검정제도의 모델이 되는 사례의 창출을 시도하고 있다.

제3절 소결

최근 일본의 경제사회는 기술혁신 및 산업구조의 변화, 저출산·고령화, 비정규직의 증가 등 많은 변화가 일어나고 있다. 이러한 문제들에 대한 대응책으로 직업능력개발 관련 정책 중 공공직업훈련의 영역에서 이직자, 전직자 및 구직자를 대상으로 하는 직업훈련이 가장 큰 비중을 차지하고 있다. 이전에도 직업능력개발종합대학교, 직업능력개발대학교, 직업능력개발단기대학교, 직업능력개발교, 직업능력개발촉진센터, 장애인 직업능력개발교 등의 공공직업훈련시설에서 국가 및 도도부현과 민간 사업주들에 의해 직업훈련이 이루어지고 있었다.

최근 새로운 직업훈련제도로 취업경험이 없거나 취업기회가 적었던 구직자를 대상으로 하는 사회안전망으로서 특수대상자에 대한 구직자 지원제도가 신설되었다. 이직자, 전직자 및 구직자를 대상으로 하는 직업훈련의 경우 민간기업과 직업훈련 관련 법인에 대한 위탁훈련이 증가되어, 기업과 법인이 수행하는 기능이나 역할이 일본의 공공직업 훈련에서도 매우 중요한 위상을 차지하고 있다.

직업능력평가제도인 기능검정제도는 전국적으로 기업횡단적인 공통성 있는 표준적 기능으로 관련 노동자가 많은 직종을 대상으로 현재 기계가공, 건축기술자 등 126직종에 대해 특급, 1급, 2급, 3급, 기초 1급 및 기초 2급으로 구분(직종에 따라 등급을 구분하지 않는 단일

등급도 있음.)하고 있다.

기능검정 합격자는 기능사로 칭하며, 특급, 1급 및 단일등급의 합격자에게는 후생노동성 대신명, 기타 등급의 기능검정 합격자에게는 도도부현 지사명 또는 지정시험기관장명의 합격증서가 교부된다. 또한 기능검정제도의 강화나 수정이 요구되어, 한편으로는 직업능력평가의 제도적 기반이 약했던 대인서비스업 분야를 중심으로 새로운 공공직업능력평가제도의 개편이 모색되고 있다.

제6장

요약 및 정책적 시사점

제6장 | 요약 및 정책적 시사점

이상에서 최근 일본의 노동시장의 환경 변화와 직업능력개발정책과 관련하여 직업훈련제도, 직업훈련관련법, 직업능력개발기본계획, 직업훈련시설, 직업훈련체계, 직업능력개발지원제도 및 최근의 직업능력개발의 동향을 중심으로 기술하였다. 그러면 여기서 서술한 내용의 몇 가지 특징을 요약하고 우리나라에의 시사점을 제시하여 결론에 대신하고자 한다.

1. 일본의 노동시장 환경 변화에 대하여

일본은 이미 2006년에 65세 이상 인구비율이 20% 이상인 초고령사회에 진입하였다. 향후 이러한 추세가 지속될 경우, 일본의 고령화율은 2025년에 30.3%에서 2060년에는 39.9%로, 65세 이상의 노인인구가 급증하는 노령사회로 변모하는 것으로 예측되고 있다. 즉, 인구고령화는 출산율 저하에 따른 청년층 노동력의 감소로 잠재적 성장력을 약화시킬 뿐만 아니라, 사회보장비 등 재정지출의 증가로 인해 국가재정을 악화시키고, 또한 노동시장 진입형태의 변화 및 소비구조의 변화

등으로 개별기업의 기업경영과 산업구조에 커다란 영향을 미쳐 경제 사회구조의 변혁을 가져온다.

비정규직 노동자의 증가는 급변하는 경제환경의 변화에 대응하기 위한 기업 내부노동시장에서의 노동력 수급이나 인건비 조절 등에 의한 기업활동의 유연성 확보라는 긍정적 측면도 있을 수 있으나, 생산성 향상을 위한 노동자의 고용안정, 안정적인 기업경영을 위한 숙련형성과 기업특수적 기능의 기능 전승 곤란 등 많은 문제점을 내포하고 있다.

비정규직 노동자는 임금수준 측면에서 시간당 임금, 퇴직금, 상여금, 성과급 등이 매우 낮다는 특징을 가지고 있고, 고용의 안정성 측면에서는 승진체계 미비, 교육훈련 등 커리어 형성체계가 취약하다는 특징이 있다. 또한 1990년대의 불황기를 겪으면서 기업의 채용방식 변화가 청년층 실업의 커다란 요인으로 작용하고 있다. 즉, 기업은 신규 학교졸업자의 정기적인 정규직 채용을 매우 억제하는 한편, 비정규직인 파트타임이나 아르바이트를 비롯한 아웃소싱을 확대하는 채용방식을 선호하는 경향이 있다.

또한 일본 청년층의 노동시장 진출은 다양한 형태로 이루어지고 있다. 첫째는 일본의 대표적인 노동시장 진출 형태인 내정제도(内定制度)이고, 둘째는 학교장 추천제도, 셋째는 연고제도(緣故制度), 넷째는 교원 추천제도, 다섯째는 공모제도 등이다.

그러므로 경제환경 변화에 따른 노동시장의 구조변화에 대응하기 위해서는 노동력의 수요와 공급의 미스매치를 해소할 중앙정부나 지방정부 또는 지역 차원의 인력수급 정책과 숙련형성 정책이 요구된다. 또한 이에 따른 중앙정부나 지방정부 및 지역 차원에서 청년층의 구조적 실업을 해소하기 위해 직업능력개발체계 등을 재정비하고 직업안정기구의 기능을 대폭 강화하는 등의 정책이 필요하다.

2. 일본의 직업능력개발정책과 방향에 대하여

일본의 현행 직업능력개발 법 제도를 간단히 요약하면 다음과 같다. 일본의 현행 직업능력개발촉진법은 기술혁신의 진전에 따른 노동 내용의 변화, 고령사회의 도래, 여성노동력의 증대, 서비스 경제화의 진전 등을 배경으로 1985년에 제정되었다.

첫째는 직업능력개발촉진의 기본 이념은 노동자 각자의 희망, 적성, 직업경험 등의 조건에 부응하면서 고용 및 산업의 동향, 기술의 진보, 산업구조의 변동 등에 잘 대응할 수 있도록 직업생활 전체 기간을 통해 단계적이고 체계적으로 이루어지는 것으로 규정하고 있다(제3조). 둘째는 직업능력개발은 이와 같은 법 제도의 기본 이념에 따라 직업훈련을 받는 노동자의 자발적인 직업능력개발과 직업능력의 향상을 도모할 수 있도록 해야 한다는 것이다. 셋째는 사업주가 실시하는 직업능력개발촉진 조치로 외부의 직업능력개발시설에서 이루어지는 교육훈련을 받을 수 있도록 하고, 유급교육훈련휴가의 부여 등을 통해 노동자가 스스로 교육훈련을 받을 수 있는 기회를 확보하기 위해 필요한 지원을 하는 것이다(제3장 제1절).

또한 직업능력개발행정과 관련하여 노동자의 직업능력개발, 직업능력의 향상 촉진, 직업안정과 지위 향상의 도모, 경제사회발전에의 기여를 목적으로 2016년 6월의 「일본1억총활약플랜」, 「일본재흥전략 2016」에서 직업능력개발행정의 기본적인 방향성을 제시하고 있다.

일본의 직업능력개발기본계획은 현재 2016~2020년도 대상 기간인 제10차 직업능력개발기본계획이 실시되고 있다. 이 계획은 엄격한 고용 정세를 배경으로 비정규직 노동자에 대한 고용의 사회안전망으로

서 직업능력개발을 강화하고, 동시에 미래 성장분야의 인재육성 추진 및 평생현역사회 등을 향후의 방향으로 설정하여 다양한 직업능력 개발정책을 추진한다는 점이 특징이라 할 수 있다.

3. 일본의 직업훈련체계와 동향에 대하여

일본의 직업훈련 역사는 약 100년 정도로 그리 짧지는 않으나, 직업 훈련이라는 용어가 사용된 것은 1958년의 「직업훈련법」 제정 이후이다. 직업훈련은 정부가 직접 실시하는 공공직업훈련과 정부의 지도·지원·감독을 받는 기업 내 직업훈련(인정직업훈련)을 포함하는 개념으로 사용되고 있다.

일본의 직업훈련정책은 1945년 이후 문교정책과는 차별적인 별도의 경제정책으로 제시되었다. 또한 일본 직업능력개발의 큰 특징은 사업주가 실시하는 직업훈련의 비중이 매우 높고, 평생현역사회를 추구하기 위한 노동자의 자주적·자발적인 직업능력개발에 대한 정부의 적극적인 지원이라는 점이다.

최근 일본의 직업능력개발 관련 정책 중에서 중요한 정책은 구직자 지원제도의 도입이다. 파트타임 노동자, 파견노동자, 계약사원 등 비정규직 노동자의 비중이 30%를 넘고, 실업기간이 1년 이상인 장기실업자의 비중도 점차 증가하는 추세로 노동시장에도 커다란 변화가 일어나고 있다.

이러한 경제환경 변화에 한시적 대응에 그치지 않고, 영구적이고 항상적으로 구조적인 문제를 해결하기 위해 구직자의 조기취업에 초점을 맞추어 ① 무료의 구직자지원훈련 제공, ② 훈련기간 중이나 훈련

종료 후에도 헬로워크(Hello Work; 공공직업안정소)의 적극적인 취업 지원, ③ 훈련기간 중 생활비적인 훈련수당의 지급 등을 지원하는 사회안전망적인 영구적인 제도를 창설하였다.

이에 따라 65세 이상의 고용추진지원제도, 일가정양립지원제도, 인재개발지원제도, 커리어업지원제도 등 숙련향상을 위한 직업능력개발과 평생현역사회를 위한 지원정책이 이루어지고 있다.

4. 일본의 직업훈련시설 및 평가제도에 대하여

일본의 직업훈련시설은 공공직업훈련시설과 인정직업훈련시설로 구분된다. 공공직업훈련시설은 국가나 도도부현이 설립 주체인 직업능력개발시설로 직업능력개발교, 직업능력개발단기대학교, 직업능력개발대학교, 장애인직업능력개발교 및 직업능력개발종합대학교가 있다.

이 직업능력개발시설에서 실시하는 직업훈련이 공공직업훈련이고, 직업훈련의 종류에는 신규 학교졸업자 훈련과 재직자훈련, 실업자훈련이 있는데, 장애인의 직업훈련은 직업전환훈련, 장애인의 상태에 따른 다양한 위탁훈련, 지역창생인재육성을 위한 직업훈련, 중·고령자 재취업지원훈련 등으로 세분된다.

직업능력 관련 평가제도는 노동자의 기능과 지위 향상을 목적으로 직업능력개발촉진법에 의거하여 시행되는 기능검정제도와 사내검정인정제도가 있다. 첫째, 기능검정제도는 노동자가 가지고 있는 기능정도를 검정하여 공증하는 국가검정제도이다. 검정은 후생노동대신이 정령으로 정한 직종에 후생노동성령에서 정하는 특급(1~3급) 등으로 구

분하여 수준에 따른 기능·지식의 정도를 실기시험 및 학과시험에 의해 객관적으로 평가하는 형태로 시행되고 있다.

둘째, 사내검정인정제도는 노동자의 직업능력개발 및 향상과 경제적·사회적 지위의 향상을 위해 사업주, 사업주단체 및 연합단체가 노동자의 직업능력을 검정하는 제도이다. 이는 기능진흥상 장려할 가치가 있는 기능을 후생노동성 장관이 인정하는 제도이며, 사내검정인정규정(1984년 노동성 고시 제88호)에 의거하여 실시되고 있다.

5. 우리나라에의 시사점

최근 일본의 직업능력개발정책을 보면 급격한 인구감소, 저출산·고령화, 비정규직 노동자의 증가 문제 등으로 인한 노동시장의 변화에 부응하는 형태로 직업능력개발정책이 이루어지고 있다.

특히 비정규직 노동자, 이직자, 전직자 및 장기실업자 등을 위한 사회안전망 서비스와 함께 평생현역으로 일할 수 있도록 직업능력개발정책이 대전환을 하고 있다.

최근 일본 직업능력개발정책의 특성을 통해 살펴본 우리나라에의 시사점은 다음과 같이 요약할 수 있다. 첫째, 일본의 공공직업훈련은 후생노동성을 중심으로 국가와 도도부현이 주도하고, 인정직업훈련은 사업주 및 사업주단체 등이 실시하는 민간교육훈련기관에 위탁하는 경향이 있다.

둘째, 후생노동성은 최근 기업의 환경 변화에 따라 직업능력개발의 중심이 개별 노동자 주도의 직업능력개발을 지원하는 정책을 추진하고 있다.

셋째, 최근 비정규직 노동자, 장기실업자의 비중이 증가함에 따라 이에 대응하기 위해 직업훈련이 사회안전망의 성격을 갖춘 구직자지원훈련방식으로 전환되고 있는 경향이 나타나고 있다.

넷째, 지속적인 경제성장을 위해 개개인에 적합한 직업선택을 위한 기능습득과 더불어, 주체적인 직업능력개발을 통한 생산성 향상을 위한 직업능력개발지원제도를 다양화해야 할 것이다. 특히 커리어컨설팅에 대한 기대가 높아짐에 따라 기업에는 커리어컨설팅트를 두어 노동자의 평생능력개발계획의 작성이나 커리어컨설팅을 통해 노동자 개개인의 커리어형성을 촉진하기 위한 능력개발지원제도가 필요할 것이다.

다섯째, 일본의 직업능력개발정책은 직업능력개발촉진법에 기반을 둔 중앙정부의 직업능력개발기본계획과 각 지방정부(도도부현)의 지역별 직업능력개발기본계획, 그리고 각 개별기업의 사업소별 직업능력개발계획을 수립하여 중앙정부 및 지방정부 차원, 개별 기업 차원에서 직업능력개발 주체의 특성에 맞추어 추진되고 있다는 것이다. 우리나라도 이와 유사한 중앙정부, 지방정부, 지역, 기업 및 개인 차원의 직업능력개발계획을 수립하여 국가경쟁력 제고에 의한 경제성장, 숙련형성에 의한 기업의 생산성 향상, 그리고 개개인의 평생현역사회를 위한 취업능력 제고를 위해 커리어 형성을 적극적으로 지원해야 할 것이다.

여섯째, 일본의 사업주 및 사업주단체가 노동자의 평생직업능력개발을 위해 인적 경쟁력을 강화하고 있다. 기업별로 사업 내 직업능력개발계획에 의한 체계적이고 계획적인 교육훈련을 실시하고, 노동자의 직업능력개발을 위한 유급교육훈련휴가나 커리어컨설팅 등 노동자의 자기주도적인 직업능력개발에 대한 노사합의가 있어야 할 것이다.

이러한 의미에서 커리어형성을 촉진하기 위한 커리어컨설팅이나 커리어업지원제도는 노사 간의 직업능력개발에 대한 상호협력에 귀추가 주목되고 있다.

이상과 같이 최근 일본의 직업능력개발정책의 특성을 볼 때, 일본의 직업능력개발은 경제환경 변천과 노동시장의 변화에 따라 노동자의 평생현역에 대비한 직업능력개발정책으로 전환되었다고 할 수 있다.

따라서 우리나라도 100세 시대를 맞이하여 노동시장과 경제환경 변화에 대비해 개개인의 숙련향상을 위한 평생직업능력을 개발하고, 저출산·고령화 사회에 대비해 평생현역사회 등을 신속하게 준비해야 할 것이다.

참고문헌

참고문헌

- 권태희·남재량·이의규(2006). 청년층 노동시장 진입지연의 실태분석
과 정책과제, 한국고용정보원.
- 이의규(2000. 6.). “일본의 직업능력개발지원제도”. 『직업과 인력개발』,
제3권 제3호.
- _____(2002). 외국의 직업훈련제도 분석 I(일본), 한국직업능력개발원.
- 이의규 외(2008). 일본의 청년층 노동시장정책연구, 한국직업능력개발원.
- 内閣府(2016a). 日本再興戦略2016.
- 労働政策研究・研修機構編(2010). 社会人を対象とした教育関連活
動・事業の運営と品質管理.
- 労働政策研究・研修機構編(2011). ジョブ・カード制度の現状と普及の
ための課題.
- 労働政策研究・研修機構編(2013). ジョブ・カード制度における雇用型
訓練の効果と課題.
- 労働政策研究・研修機構編(2014). 求職者支援制度に関する調査研
究—訓練実施機関についての調査・分析—.
- 労働政策研究・研修機構編(2015). 職者支援制度利用者調査—訓練
前調査・訓練後調査・追跡調査の3時点の縦断調査による検討.
- 労働政策研究・研修機構編(2016). 離職者訓練(委託訓練)に関する調
査研究.
- 労務行政研究所編(2008). 労働法コンメンタール 8・改訂版職業能力
開発促進法.

逆瀬川潔(2003). 「職業訓練の変遷と課題」, 帝京経済学研究37卷1・2号.

日本労働研究機構編(2001). 証言資料シリーズ・労働行政史関係2
雇用保険法の制定職業能力開発促進法の制定.

日本再興戦略(2013). JAPAN is BACK.

日本再興戦略(2016). 産業革命に向けて.

日本再興戦略改訂(2014). 未来への挑戦.

日本再興戦略改訂(2015). 未来への投資・生産性革命.

職業能力開発行政史研究会(1999). 職業能力開発の歴史, 労務行政
研究所.

厚生労働省(2010~2016). 労働力調査.

厚生労働省職業能力開発局(2014). 労働市場政策における職業能力
評価制度のあり方に関する研究会報告書.

厚生労働省職業能力開発局(2016). 職業能力開発事業の概要.

厚生労働省職業能力開発局(2016). 職業能力開発関係資料集.

厚生労働省職業能力開発局(2017). 職業能力開発行政ガイドブック.

厚生労働省職業能力開発局技能振興課(2002). 技能評価ダイジェスト.

厚生労働省職業能力開発局技能振興課(2002). 社内検定認定制度の
あらまし.

厚生労働省職業安定局(2016). 職業安定行政.

http://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/saikou_jpn.pdf.

<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/honbunJP.pdf>.

<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/dai1jp.pdf>.

http://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/dai2_3jp.pdf.

http://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/zentaihombun_160602.pdf.

https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12602000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Roudouseisakutantou/0000110382.pdf

http://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/2016_zentaihombun.pdf

https://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11806001-Shokugyou-nouryokukaihatsukyoku-Nouryokuhyoukaka/0000042207_1.pdf

□ 저자 약력

- 이의규
- 한국직업능력개발원 선임연구위원
- 김태영
- 강릉원주대학교 교수
- 藤本 真
- JLPT 주임연구위원

최근 일본의 직업능력개발정책

·발행연월일	2016년 12월 28일 인쇄 2016년 12월 31일 발행
·발 행 인	이 용 순
·발 행 처	한국직업능력개발원 30147, 세종특별자치시 시청대로 370 세종국책연구단지 사회정책동 홈페이지: http://www.krivet.re.kr 전 화: (044) 415-5000, 5100 팩 스: (044) 415-5200
·등 록 일 자	1998년 6월 11일
·등 록 번 호	제16-1681호
·I S B N	979-11-339-6186-3 92300
·인 쇄 처	디자인 범신 (042) 254-8737

www.krivet.re.kr

값 5,000원



9 791133 961863

92300

ISBN 979-11-339-6186-3