

## 일본의 대학 인턴십 현황과 운영 사례

주희정 한국직업능력개발원 부연구위원

### I. 일본의 대학 인턴십 제도의 정책 배경과 운영 방향

1990년대 장기화된 경기 침체로 일본 청년층은 극심한 취업 빙하기를 겪었다. 대졸 미취업자가 증가하는 가운데 정규직이 아닌 임시 아르바이트를 전전하는 프리터 청년층이 늘어났다. 대졸자의 심각한 고용 현실에 대응하여 일본 정부는 1990년대 후반부터 청년 취업 정책의 일환으로 기업과 대학이 연계하여 대학생의 직업의식 함양과 취업 의욕을 고취시키기 위한 대학 인턴십 제도를 도입·운영하여 왔다.

대학 인턴십 제도를 추진하기 위해서 문부과학성, 후생노동성, 경제산업성 등 3개 부처가 협의하여 1997년 「인턴십 추진을 위한 기본적인 방향(インターンシップの推進に当たっての基本的考え方)」을 발표하였고, 대학의 인턴십에 대한 개념을 정책적으로 정의하고 인턴십 운영 방식과 관계자의 역할을 각각 규정하였다(문부과학성, 2014a). 그리고 2014년에는 변화된 사회상을 반영하여 개정문을 발표하였는데, 국제 경쟁력 강화의 관점에서 ‘과제 발굴 능력, 탐구 능력, 실행력을 갖춘 사회인 기초력과 기초적 범용 능력을 갖춘 인재’를 육성하기 위해서는 산업 사회에서 실질적인 지식을 갖추 수 있도록 대학 인턴십 제도를 확대·추진할 필요성이 크다고 보았다(문부과학성, 2014b).

일본 사회에서 인턴십은 “학생이 재학 중 자신의 전공 미래 경력과 관련된 취업 체험을 실시하는 것”이라고 정의하고 있으며(문부과학성, 2014a), 대학의 관여 여부 및 교육 과정 편성 여부에 따라 ① 대학의 정규 교육 과정으로서 현장 실습 등을 수업 과목으로 하는 경우, ② 대학 등의 수

업 과목은 아니지만 학교 행사나 과외 활동 등의 일환 정도로 두는 경우, ③ 대학 등과 무관하게 기업 등이 실시한 인턴 프로그램에 학생들이 개인적으로 참가하는 경우 등 3가지 유형으로 구분하고 있다.

우리나라에서도 일본과 유사한 취업 체험을 교내외에서 실시하고 있으며, 이를 직무체험, 직장체험, 인턴십, 연수 등 다양하게 칭하고 있다. 그러나 아직까지 일본과 같이 인턴십의 실시 시기, 목적 및 기간 등을 규정하고 있지 않으며 대학에 따라 학점 인정 여부의 기준, 평가 방식 등이 상이하다.

일본에서 대학 인턴십 제도의 1차적 목적은 대학의 학습과 사회의 경험을 연계하여 학습의욕을 고취시키고, 졸업 후 자신의 소질과 적성에 맞는 직업을 찾을 수 있도록 생각할 기회를 제공하는 데 있다. 즉, 일본에서의 인턴십은 대학생 대상 진로교육의 하나로 교육적 목적에 초점을 두고 있으며 졸업 전 직장체험을 통해 졸업 후 진로를 결정하는 커리어 선택 과정의 하나로 대학에서 다루어야 할 중요한 교육 목표 중 하나로 인식되고 있다.

일본에는 ‘신졸자일괄채용’이라는 독특한 채용 문화가 있다. 대학 3학년 또는 신규 졸업하는 4학년을 집중 채용하는 방식으로, 취업재수생은 채용 대상에서 제외되는 경우가 대부분이다. 따라서 일본 기업의 신졸자일괄채용 시스템에 따라 기업은 인재를 최대한 이른 시기에 확보하려는 경쟁이 있으며, 인턴십을 활용하여 기업과 잘 매치되는 학생을 ‘내정(內定)’으로 확보하려 한다. 이 같은 시스템은 인턴십을 통해 참여 학생과 기업이 상호 관찰 기간을 가질 수 있는 장점이 있으나, 지나치게 이른 시점에서 내정이 이루어지는 경우에는 학생이 자신과 맞는 진로를 선택하는 데 필요한 충분한 탐색 작업을 할 수 없어 걸림돌이 되기도 한다.

이에 일본 정부는 인턴십 운영 규정상에 3학년차의 2월 말까지는 인턴십에 참가한 학생의 정보를 활용하여 기업이 홍보 활동을 할 수 없도록 하였다(문부과학성, 2015). 이는 기업이 인턴십 제도를 지나치게 회사의 홍보 활동으로 활용하지 않도록 하고, 학생이 다양한 직업체험을 한 후에 진로를 선택할 수 있도록 하기 위한 조치라고 할 수 있다. 또, 기업에는 교육적 효과를 충분히 거둘 수 있는 프로그램을 개발하고, 자사의 인재 확보에만 얽매이지 않고 넓은 견지에서 사회적 인재를 육성할 수 있도록 해야 함을 상기시켰다. 그리고 안전재해보상 제도 및 노동관계 법령을 준수할 것과 인턴 급여와 같은 경비에 관한 제반적인 문제에 대해서는 대학과 협의하여 규칙을 만들

것을 강조하였다.

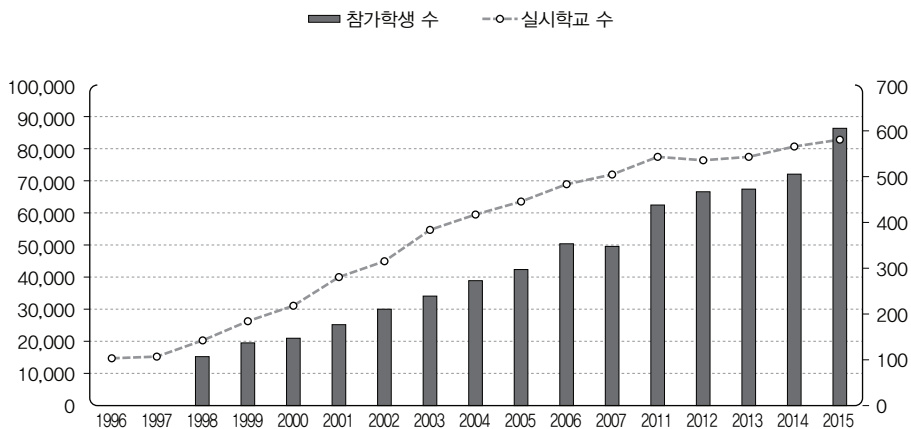
## II. 일본의 인턴십 현황

### 1. 인턴십 참여 대학 및 학생 추세

1990년대 일본 정부의 인턴십 제도의 추진 방향이 마련된 이후 지금까지 참여 대학과 학생 수는 꾸준히 증가하고 있는 추세이다. 1996년 대학과 대학원에서 학점을 인정하는 인턴십을 운영하는 학교 수는 불과 104개(17.7%)였으나, 15년 후인 2011년에는 544개로 전체의 70.5%로 늘어났다. 2015년 기준으로 학점을 부여하는 인턴십을 운영하고 있는 대학은 581개로 전체 대학의 74.3%를 차지하였으며, 인턴십 참여 학생은 86,248명으로 전체 대학생의 3.1%가 인턴십에 참여하고 있는 것으로 나타났다(문부과학성, 2016).

그림 1. 대학 및 대학원의 학점 인정 인턴십 현황(1996~2015년)

(단위: 명, 개)



(단위: 개, %, 명)

구분	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2011	2012	2013	2014	2015
실시 학교 수	104	107	143	186	218	281	317	384	418	447	482	504	544	536	542	566	581
실시율	17.7	18.3	23.7	29.9	33.5	41.9	46.3	55.0	59.0	62.5	65.8	67.7	70.5	69.2	69.8	72.9	74.3
참가 학생 수	-	-	14,991	19,650	21,063	25,063	30,222	34,125	39,010	42,454	50,430	49,726	62,561	66,818	67,691	72,053	86,248
참여율	-	-	0.6	0.7	0.8	0.9	1.1	1.2	1.4	1.5	1.8	1.8	2.2	2.4	2.4	2.6	3.1

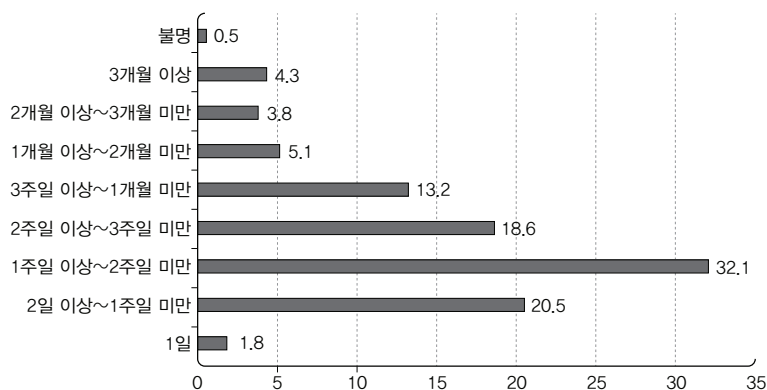
주: 학점 인정을 하는 인턴이며, 특정의 자격 취득에 관계하지 않는 것  
 출처: 문부과학성(2016), 平成27年度 大学等におけるインターンシップ実施状況について, p.6.

## 2. 인턴십 실시 기간별 참여 학생 비율

인턴십 기간은 전체 대학생 참여자의 32.1%가 1주일 이상~2주일 미만, 20.5%가 2일 이상~1주일 미만, 18.6%가 2주일 이상~3주일 미만 참여한 것으로 나타났다. 1주일 미만 인턴십에 참여한 비율은 22.3%로 10명 중 2명의 학생은 1주일 미만의 단기 인턴십에 참여한 것으로 나타났으며, 1개월 이상의 인턴십을 실시한 학생은 13.2%로 10명 중 1명 정도가 장기 인턴십에 참여한 것으로 조사되었다(문부과학성, 2016).

그림 2. 실시 기간별 인턴십 참여 학생의 구성비(2015년 기준)

(단위: %)



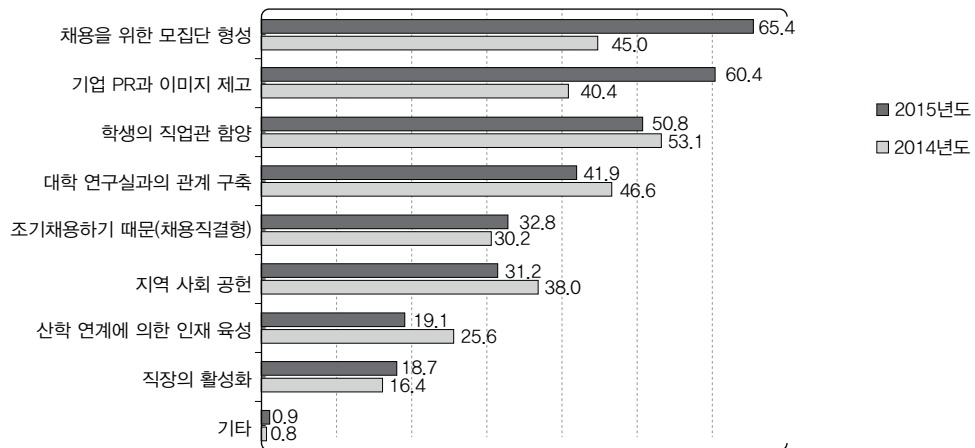
주: 대학생의 구성비  
 출처: 문부과학성(2016), 平成27年度 大学等におけるインターンシップ実施状況について, p.8 자료를 그래프로 작성

### 3. 기업의 인턴십 실시 목적

인턴십은 교육 현장이 기업이므로 무엇보다도 기업의 참여가 필수적이다. 2014년 일본 기업 1,097개를 대상으로 신규 대졸자 채용에 관한 조사를 실시한 바에 따르면(디스코 キャリアリサーチ, 2014) 일본 기업이 차년도(2015년) 인턴십을 운영하는 가장 큰 목적은 우선 채용을 위한 모집단 형성(65.4%)이며, 기업의 PR과 이미지 제고(60.4%) 그리고 학생의 직업관 함양(50.8%)을 위해 실시하고 있는 것으로 조사되었다. 채용직결형으로 인턴십을 운영하는 기업도 32.8%로 약간 늘어났으며, 전반적으로 이전 연도 대비 채용과 관련된 목적에서의 인턴십 비중이 늘어난 것으로 보인다.

그림 3. 인턴십의 목적

(단위: %)



출처: 디스코 キャリアリサーチ(2014). 調査データで見る「インターンシップ最新実施状況」p. 4 재구성

### Ⅲ. 일본 대학의 인턴십 프로그램 운영 사례

#### 1. 간사이 대학의 인턴십 프로그램 운영

일본의 후생노동성은 6개 대학의 진로교육 프로그램의 사례집을 발간하였는데, 이 중 간사이 대학은 인턴십을 중심으로 진로교육 프로그램을 운영한 대표적인 사례이다. 간사이 대학은 일본 오사카 소재 대학으로 4개의 캠퍼스와 13개 학부를 갖춘 학생 수 28,459명(2014년 5월 1일 기준) 규모의 대규모 지방 사립대학이다(MUFG, 2015). 간사이 대학의 대표적인 진로교육 프로그램인 ‘간사이 대학 커리어 교육 프로그램(Kansai University Career Education Program, VK-CEP)’은 커리어 지원 5 단계 시스템을 통해 인턴십을 핵심 취업 준비 수단으로 구성하고 있는데, 이를 단계별로 살펴보면 다음과 같다.

첫째, STEP I 단계는 직업의식을 높이기 위해 전체 신입생에 대한 경력 설계 도서를 배포하고, 첫 연례 교육 과정에서 커리어센터 직원이 커리어(Career)에 대해 설명할 수 있는 기회를 마련하여 채용 계획(미래 설계)에 대한 학생들의 생각을 넓히는 것이다.

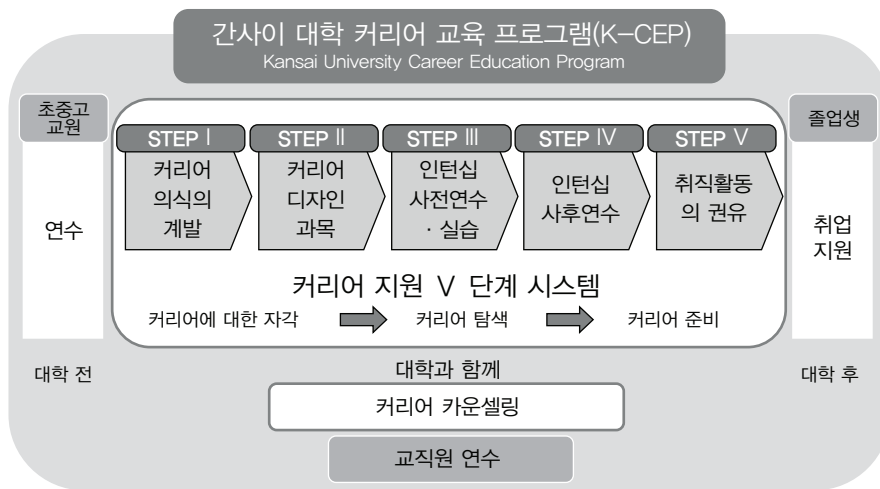
둘째, STEP II 단계는 직업교육 과목을 수강하는 단계이다. 간사이 대학은 전체 대학생이 수강할 수 있는 공통 교양 과목으로 1학년 가을 학기부터 2학년 가을 학기까지 매 학기 한 과목(커리어 디자인 I, II, III)을 개설하여 학생들이 수강할 수 있도록 하고 있다.

셋째, STEP III 단계는 인턴십 사전 교육으로 주로 3학년을 대상으로 취업 체험을 위한 제대로 된 사전 교육을 실시하여 실제 현장에서 활용할 수 있는 교육을 실시한다.

넷째, STEP IV 단계는 인턴십사후 연수로 인턴십에서 얻은 성과를 검증한 후 취직활동 과정에 연계하여 활용할 수 있도록 한다.

다섯째, STEP V 단계는 취업지원 프로그램을 다양하게 확장하고 학생 개개인의 커리어 디자인을 구체화하고 실현할 수 있도록 지원하는 단계이다.

그림 4. K-CEP 프로그램 체계도




출처: 간사이 대학 웹사이트 > 종합 대학의 표준형 직업교육의 전개 > 학생 개개인의 근로관·직업관을 육성. 간사이 대학 직업교육 프로그램 (K-CEP) 홈페이지(<http://www.kansai-u.ac.jp/Syusyk/K-CEP/Career%20V%20step.htm>).

간사이 대학에서 인턴십 사전 강좌는 학점 획득 여부에 관계없이 반드시 수강해야 하는 필수 교과목으로 사전 강좌 6개 교과목, 사후 강좌 3개 교과목을 제공하고 있다. 인턴십 사전 강좌는 안전, 인턴십 목적의식 고양, 매너와 커뮤니케이션 등으로 구성되어 있으며, 사후 강좌는 피드백, 보고회로 구성되어 있고 기업의 인턴십 담당자가 직접 참가하여 체험 학습의 결과를 논의한다.

간사이 대학은 지난 10여 년간 인턴십 제공처 발굴을 위하여 꾸준히 기업을 대상으로 간사이 대학생 홍보 활동을 실시해 왔다. 기업 리스트를 대학 커리어센터에서 확보하여 학생 자료를 매년 발송하고 있다. 이는 오랜 불황기에도 지속적으로 활동하여 취업 호황기인 현재에도 꾸준히 홍보 활동을 수행하고 있어, 인턴십을 확대·적용할 수 있는 원동력이 되었다.

간사이 대학과 연계를 맺고 있는 기업에서는 대학 커리어센터로 인턴십 및 인력 요청 사항 양식을 작성하여 송부하고, 대학은 접수된 서류를 확인하고 기업 담당자와 연락하여 직무를 파악한다. 인턴십 과정에서 수행되는 직무는 단순 아르바이트 수준이어서는 안 되며 해당 기업의 정사

원에 해당하는 직무여야 함을 원칙으로 한다. 재학생이 인턴십에 참가하고자 할 때에는 커리어센터에 인턴십 엔트리 시트를 작성하여 제출해야 한다. 재학생은 엔트리 시트 작성 시 최대 5개까지 인턴처를 선택할 수 있으며, 제출된 엔트리 시트를 바탕으로 커리어센터의 2인이 면접을 실시한다. 이 과정에서 학생의 인턴십 지원 동기를 파악하고 기업과의 매치 여부를 고려하여 학생을 선발한다. 현재 간사이 대학의 커리어센터에는 약 10여 명의 전담 직원이 있으며, 기업과 연락을 실시하고 있다. 그러나 전수를 직접 방문하지는 못하는 한계가 있다.

인턴십에 참가한 학생은 의무적으로 인턴십 보고서를 제출해야 하며, 인턴처는 어드바이스 시트지를 작성하여 학교에 제출해야 한다. 이러한 학생 활동 일지를 바탕으로 커리어센터에서는 학생이 직무를 수행하며 거둔 성과가 어떠한지를 확인하여 사후 교육에서 기초 자료로 활용한다. 또, 다수의 학생 활동 결과를 모아 인턴처에 제공하여 지속적인 피드백을 실시한다. 

### 참고문헌

- 문부과학성(2014a). 「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」.(2014년 4월 8일 일부 개정)
- \_\_\_\_\_ (2014b). 「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」.の見直しの背景及び趣旨について.
- \_\_\_\_\_ (2015). 「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」.(2015년 12월 10일 일부 개정)
- \_\_\_\_\_ (2016). 「平成27年度 大学等におけるインターンシップ実施状況について」.
- MUFG(2015). 「大学生のためのキャリア教育プログラム集」.(후생노동성 위탁)
- ディスコ キャリアリサーチ(2014). 調査データで見る「インターンシップ最新実施状況」.