

일본의 경력개발정책 : 커리어컨설팅 제도를 중심으로

시모무라 히데오 (일본노동정책연구 · 연수기구 주임연구위원)

■ 일본 후생노동성이 추진하는 경력개발정책

현재 일본의 후생노동성이 추진하는 경력개발정책은 ‘커리어컨설팅’, ‘커리어형성촉진조성금’, ‘교육훈련급부제도’로 구성되어 있다. 이 글에서는 ‘커리어형성촉진조성금’과 ‘교육훈련급부제도’에 대해서는 간단히 설명하고, 주로 ‘커리어컨설팅’에 대해서 소개하고자 한다.

우선 커리어형성촉진조성금은 “기업 내에서 근로자의 경력개발을 효과적으로 촉진하기 위해, 고용한 근로자를 대상으로 목표가 명확한 직업훈련을 실시하거나 자발적인 직업능력개발을 지원하는 사업주에게 훈련 등에 사용한 경비 및 훈련실시기간 중의 임금 일부 등을 지원하는 제도¹⁾”이다. 즉 사전에 충분히 계획된 양질의 직업훈련을 실시하는 기업에 훈련비용을 지원하거나 훈련을 받고 있는 기간 동안 직원의 임금을 지불하는 제도이다.

교육훈련급부제도는 “고용보험에 가입하고 있는(있던) 사람이 후생노동성 장관이 지정하는 교육훈련을 수강하고 수료했을 경우, 그 비용의 20%(최대 10만 엔)를 지급하는 제도²⁾”이다. 특히 2014년 10월 1일부터는 중장기적인 경력향상을 지원하기 위해 이 교육훈련급부금의 급부 내용이 확충된다. 전문적·실천적인 교육훈련을 받으면 수강생에게 수강비용의 40%(연 최대

1) 후생노동성 홈페이지에서 발췌.

2) 후생노동성 홈페이지에서 발췌.

32만 엔)가 지급된다. 또한 자격을 취득하고 취업을 하는 경우에는 20%가 추가로 지급된다(합계 60%, 연 최대 48만 엔).

이 글에서 소개하는 ‘커리어컨설팅’은 상기 두 가지 정책과 매우 관련이 깊다.

일본 후생노동성에서는 커리어컨설팅을 “개인이 자신의 적성이나 직업경험 등에 따라 스스로 직업생활설계를 하고 이에 맞는 직업선택이나 직업훈련 등의 직업능력개발을 효과적으로 할 수 있도록, 개별적인 희망에 따라 실시되는 상담, 기타의 지원”이라고 정의하고 있다. 따라서 커리어컨설팅은 개인에 대한 상담뿐만 아니라 기업의 직업능력개발제도나 학교의 커리어 교육 프로그램의 설계·운용·평가까지도 포함한다고 볼 수 있다.

즉 일본의 경력개발정책 중, 커리어형성촉진조성금의 경우 직업훈련을 실시한 기업이 재정 지원의 대상이며, 교육훈련급부제도는 직업훈련을 받는 개인이 지원 대상인 것이다. 그리고 커리어컨설팅의 특징은 재정 지원이 아니라 개인을 대상으로 하며 상담을 위주로 개별적인 경력 상담을 지원한다는 점이다.

커리어컨설팅이 경력상담과는 차이가 있는데, 개인을 대상으로 일대일 상담을 중심으로 그와 관련된 기타 지원까지 포함한 것이 커리어컨설팅이라고 정의할 수 있다. 단순히 상담실에서 진행되는 상담뿐만이 아니라 보다 다양하고 확대된 기능을 하는 것이 커리어컨설팅인 것이다.

■ 커리어컨설턴트 제도의 도입 배경

일본에서는 5년마다 ‘직업능력개발기본계획’이 수립된다. 이는 ‘기능노동력 등 노동력 수요의 동향에 관한 사항’, ‘직업능력 개발의 실시목표에 관한 사항’, ‘직업능력개발을 위한 정책의 기본이 되어야 하는 사항’을 정하는 것이다.

커리어컨설팅에 관한 내용은 2001~2005년을 계획기간으로 하는 제7차 직업능력개발기본계획에서 처음 등장했다. 이 계획에는 “노동이동이 활발해지고 있는 가운데 고용안정을 도모하기 위해서는 근로자나 기업이 노동시장과 관련된 적절한 정보를 입수할 수 있고, 근로자의 직업능력을 확인하고 직업생활을 설계함에 있어 교육훈련을 받아, 커리어를 형성할 수 있도록

해야 한다”라고 명시되어 있고, 그러기 위해 노동시장이 효과적으로 제 기능을 다하도록 ‘노동 시장의 다섯 가지 인프라 정비’라는 목표가 세워졌다.

이 노동시장의 5가지 인프라 정비의 하나로서 ‘경력개발 촉진을 위한 지원 시스템의 정비’를 위해 아래의 사항들이 포함되어 있다.

- 커리어컨설팅 기법 개발
- 경력개발 관련 정보제공, 상담 등을 위한 거점 정비
- 경력개발 지원 인력 육성
- 기업 내에서의 경력개발 지원을 추진하기 위한 정보제공, 상담, 조성금의 지급 등

이렇게 직업능력개발기본계획이 수립되면서부터 일본의 커리어컨설팅이 실질적으로 시작되었다고 할 수 있다

또한 같은 2001년에 직업능력개발촉진법에 따라 경력개발을 지원하기 위해 사업주가 취해야 하는 사항에 대한 지침이 정해졌다. 이 지침에 의하면, 사업주가 근로자의 직업생활설계에 입각한 자발적인 직업능력의 개발 및 향상을 촉진하기 위해 실시해야 하는 사항은 아래와 같다.

- 정보제공, 상담 기회 확보, 기타 지원
- 배치, 기타 고용 관리에 대한 배려
- 휴가 부여
- 교육훈련 등을 받을 시간의 확보
- 기타

이 중에서 특히 ‘정보제공, 상담기회 확보, 기타 지원’이 커리어컨설팅에 관련된 것이다. 이러한 노동정책의 동향으로 인해 2001년에 검토회가 열리기 시작하였고 ‘커리어컨설팅 실시를 위해 필요한 능력체계’ (뒤에서 자세히 설명) 등이 마련되었다.

■ 커리어컨설턴트의 도입 배경

커리어컨설턴트를 도입하게 된 배경은 2002년에 후생노동성에서 발간된 보고서 ‘경력개발을 지원하는 노동시장정책연구회’에 상세히 기술되어 있다.

보고서에는 “경제사회환경이 급속히 변화함에 따라 예측할 수 없는 불투명한 시대가 되어, 근로자 개인은 더 이상 단 한 번뿐인 직업인생을 남에게 맡기거나 조직에 맡겨도 큰 문제없이 지낼 수 있는 상황에 놓여 있지 않다. 즉 자신의 직업인생을 어떻게 구상하고 실천해가는가, 또한 현재의 변화에 어떻게 대응해야 하는가에 대해 각자가 스스로 답을 구하지 않으면 안 되는 상황이 되었다” 라고 기술되어 가장 기본적인 문제인식을 드러내고 있다.

그렇기 때문에 “개인이 주체가 되는 경력개발을 강력하게 내세우면서 기업이나 사회의 활성화를 도모하는 방향으로 나아가게 하는 것이 중요하다”고 지적하고 있다. 또한 개인이 스스로 해도 될 법한 ‘개인이 주체가 되는 경력개발’에 대해 정책적인 지원을 제공하는 이유로 아래의 네 가지 점을 들고 있다.

- 노동이동이 증대하고 있는 가운데 고용안전망 관점에서 개인이 주체가 되는 경력개발을 지원함으로써 개인의 고용가능성을 높여나갈 필요가 있다.
- 기술혁신 등에 따른 변화가 일상적으로 발생하는 가운데 능력의 미스매치를 해소하기 위해서는 직업별 인력수요 동향과 개인의 커리어를 정기적으로 접목시키는 시스템이 필요하다.
- 지식사회를 맞아 새로운 부가가치를 창출하기 위해서는 근로자 개인의 자립하려 하는 자세가 필요하며, 이러한 개인의 노력이 기업이나 사회의 활성화에 직접적으로 영향을 미친다.
- 일에 대한 인식과 관련해 직업은 자아실현을 위한 수단이라는 인식이 강해지고 이러한 직업상의 자아실현을 통한 사회공헌을 지원하는 것은 풍요로운 사회로 나아가기 위한 목표이다.

이러한 배경에서 근로자 개인에게 커리어컨설팅을 제공하는 것이 중요하다고 생각되고 있으며, 개인의 커리어를 지원하기 위해서는 전문적인 커리어컨설턴트가 필요하다. 이 제도를 구

상함에 있어, 일본에서는 우선 앞에서 서술한 바와 같은 커리어컨설턴트에게 필요한 능력이 어떤 것인지를 정하고, 이미 존재하고 있는 직업, 혹은 직업상담에 임하는 사람들이 어떠한 민간기관의 시험을 통해 자격을 취득했는가를 참고하였다. 그렇게 함으로써 신속히 커리어컨설턴트의 수를 늘려, 많은 사람들에게 커리어컨설팅을 제공할 수 있는 체제를 구축했다. 당초에는 고용안정기관이나 직업훈련기관을 중심으로 한 체제 정비를 목표로 하였으나, 커리어컨설턴트의 활동 무대를 차츰 다른 영역으로 확장시키는 방향으로 진행되었다. 일본에서는 2000년대에 이러한 형태로 커리어컨설팅이 보급되었다.

■ 커리어컨설팅 실시를 위해 필요한 능력체계

후생노동성에서는 표준레벨의 커리어컨설턴트에게 필요한 능력체계를 정하고 있으며, 이에 따라 교육을 이수하고 시험에 합격한 자를 커리어컨설턴트라고 한다. 후생노동성이 정하는 ‘커리어컨설팅 실시를 위해 필요한 능력체계’의 개요는 다음과 같다.

I. 커리어컨설팅의 사회적 의미에 대한 이해

1. 사회경제적 동향과 경력형성 지원의 필요성 인식
2. 커리어컨설팅의 역할에 대한 이해
3. 커리어컨설팅을 담당하는 사람의 활동 범위와 의무

II. 커리어컨설팅을 위한 기본지식

1. 경력 관련 이론의 이해
2. 상담 관련 이론의 이해
3. 자기 이해에 대한 이해
4. 일에 대한 이해
5. 직업능력개발에 대한 이해
6. 인사노무관리에 대한 이해

7. 노동시장 등에 관한 이해
8. 노동 관련 법규, 사회보장제도 등에 관한 이해
9. 학교교육제도, 직업교육에 대한 이해
10. 정신건강에 대한 이해
11. 생애 발달 단계의 과제에 대한 이해
12. 전환기에 대한 이해
13. 상담자의 개인 특성에 대한 이해

III. 커리어컨설팅 상담에 필요한 기술

1. 기본 기술
2. 상담 과정에서 필요한 기술

IV. 커리어컨설팅의 포괄적 추진과 효과적 실시를 위한 능력

1. 경력개발 및 커리어컨설팅에 관한 교육·보급 활동
2. 환경의 변화에 대한 인식과 실천
3. 네트워크의 인식과 실천
4. 성실한 연구·지도와 감독
5. 경력개발 지원자로서의 자세

■ 커리어컨설턴트의 자격

커리어컨설턴트가 되기 위해서는 일방적으로는 ‘표준레벨 커리어컨설턴트’가 되어야 한다. 위에 기술한 ‘커리어컨설팅 실시를 위해 필요한 능력체계’에 준거한 ‘커리어컨설턴트 양성강좌’(140시간)를 수강하고, ‘커리어컨설턴트 능력평가시험’에 합격하면 표준레벨 커리어컨설턴트가 될 수 있다. 현재 이 기준에 따라 강좌 및 시험을 실시하고 있는 곳은 2014년 5월 현재 10곳의 민간기업 또는 비영리단체이다.

후생노동성은 이러한 10개 단체가 실시하는 시험에 응시하는 직원이 있을 경우, 그 고용주에게 (앞에 서술한) 커리어형성촉진조성금을 지급한다. 이 제도를 통해 일본의 커리어컨설턴트의 양성을 간접적으로 지원하고 있다.

표준레벨 커리어컨설턴트의 상급자격이 국가시험인 ‘커리어컨설턴트기능사’이다. 커리어컨설턴트기능사는 1급과 2급으로 나누어 진다. 2급은 ‘숙련레벨’, 1급은 ‘지도레벨’이다. 표준레벨 커리어컨설턴트가 커리어컨설팅 실무경험을 3년 이상 쌓고, 2급 시험에 합격하면 2급 커리어컨설턴트기능사가 된다. 그리고 커리어컨설팅 실무경험을 3년 이상 쌓고, 1급 시험에 합격하면 1급 커리어컨설턴트기능사가 된다. 그러나 두 시험 모두 표준레벨 커리어컨설턴트가 아니라도 응시할 수가 있는데, 그런 경우에는 실무경력이 5년 이상일 때 2급 커리어컨설턴트기능사 시험에, 실무경력이 10년 이상일 때 1급 커리어컨설턴트기능사 시험에 응시할 수 있다. 그러나 일반적으로는 민간 양성강좌 → 민간 커리어컨설턴트 자격취득 → 실무경험 → 기능검정시험 → 기능사라는 단계를 밟아, 최종적으로 커리어컨설턴트로서 활동하는 경우가 많다.

또한 이러한 표준레벨 커리어컨설턴트, 2급 커리어컨설턴트기능사, 1급 커리어컨설턴트기능사 이외에, ‘등록 커리어컨설턴트’가 있다. 이는 일본에서 실시되고 있는 ‘잡카드(job-card)’ 제도 시행을 담당하는 인력이다. 등록 커리어컨설턴트는 잡카드의 목적·제도에 대해서뿐만 아니라, 그 기재방법과 효과적인 활용방법 등을 배우는 14시간의 잡카드 강습을 받은 후에 잡카드를 활용한 커리어컨설팅을 실시하는 특화된 커리어컨설턴트가 된다. 등록 커리어컨설턴트는 잡카드의 교부를 주로 담당하는 인력이기 때문에 단시간의 강습만 받고 활동하고 있다. 그럼에도 불구하고 ‘커리어컨설턴트’라는 명칭을 사용하기 때문에 140시간의 양성강좌나 수년 이상의 실무경험, 자격시험을 거쳐야 인정을 받는 기타 커리어컨설턴트와의 혼동이 발생하고 있다. 이 점이 오랫동안 문제가 되어 명칭 변경을 둘러싼 논의가 늘 전개되고 있다.

또한 ‘잡카드’란 직업경력·학력·훈련이력·자격·면허, 직무경력, 그리고 등록 커리어컨설턴트에 의한 상담 결과, 수강한 직업훈련의 능력평가 등과 같은 많은 정보가 기재된 서류이다. 잡카드를 작성하는 과정에서 커리어컨설팅을 받으면 명확한 경력계획을 수립할 수 있게 된다. 커리어컨설팅을 통해 잡카드 이용자의 직업의식과 취업의욕이 높아져 채용된 후 직장에

정착하는 데에도 도움을 준다.

커리어컨설턴트 수는 2014년 3월 말 현재 약 8만 7천 명이다. 또한 2014년 7월 현재 1급 커리어컨설턴트기능사는 약 60명, 2급 커리어컨설턴트기능사는 약 5,500명이다

■ 커리어컨설턴트의 활동 실태

커리어컨설턴트는 현재 대부분 공공직업알선기관, 기업, 교육기관 등에서 활동하고 있다. 커리어컨설턴트의 주요 활동영역에 대해서 2006년, 2010년, 2013년에 조사가 실시되었다. 2006년에는 ‘공공고용알선기관’에서 활동하는 커리어컨설턴트가 30.3%로 가장 많았고, 그 후 2010년에는 25.9%, 2013년에는 20.6%로 감소했다. 또한 ‘민간고용알선기관’에서 활동하는 커리어컨설턴트도 약간 감소하여, 2006년에는 17.6%였던 것이 2010년에는 15.4%, 2013년에는 15.3%로 줄었다. 또한 ‘기업’에서 활동하는 커리어컨설턴트도 2006년에는 24.2%였던 것이 2010년에는 21.3%, 2013년에는 20.1%로 약간 감소하였다.

반면에 ‘대학·전문대학·고등전문학교’ 등 고등교육기관에서 활동하는 커리어컨설턴트는 2006년에는 13.8%였던 것이 2010년에는 15.9%, 2013년에는 17.0%로 증가했다. 즉 커리어컨설턴트의 활동영역은 초기에는 공공 또는 민간의 취업지원기관이나 기업이 주를 이루었으나, 차츰 대학 등과 같은 고등교육기관에서의 취업지원 등으로 그 영역이 확대되어 가고 있다.

커리어컨설턴트의 취업형태를 보면, 정사원·정규직으로 일하는 비율이 감소하고 비정규사원·비정규직으로 일하는 비율이 증가하고 있다. 구체적으로는 ‘정사원·정규직’으로 일하는 비율이 2006년에는 40.1%였으나 2010년에는 38.4%, 2013년에는 31.1%로 감소했다. 한편 ‘비정규사원·비정규직(파견근로자 포함)’으로 일하는 비율은 2006년에는 47.7%였던 것이 2010년에는 53.4%, 2013년에는 54.1%로 증가하였다.

이것은 커리어컨설턴트가 고령화한 문제와도 관련이 있다. ‘30대 미만’의 커리어컨설턴트는 2006년에는 21.6%였으나 2010년에는 17.9%, 2013년에는 14.5%로 감소했다. 한편 ‘50대 및 60대’의 커리어컨설턴트는 2006년에는 43.9%였던 것이 2010년에는 47.7%, 2013년에는 51.5%로 증가했다.

이상의 결과에서, 젊은 연령의 커리어컨설턴트가 줄고 고령의 커리어컨설턴트가 늘어나고 있지만, 대부분은 수입이 불안정한 비정규직의 형태로 활동을 하고 있다고 할 수 있다. 이와 관련된 자료로, 2010년 조사에 나타난 최근 1년간의 연소득(커리어컨설팅과 관련되는 활동 이외의 수입을 포함)을 보면, '300만~400만 엔 미만'이 18.5%로 가장 많고, 이어서 '200만~300만 엔 미만' 15.8%, '400만~500만 엔 미만' 11.4%, '500만~600만 엔 미만' 10.0%, '1,000만 엔 이상' 8.0%으로 나타난다. 커리어컨설턴트의 수입이 충분하지 않다는 점이 최근 중요한 문제로 지적되고 있다.

■ 커리어컨설턴트 활동의 구체적 내용

커리어컨설턴트의 구체적인 활동내용은 '커리어컨설팅의 6단계'로 정리되어 있다. 커리어컨설팅의 중심이 되는 개별상담은 대체로 아래와 같은 과정으로 진행된다.

- ① 자기에 대한 이해
- ② 일에 대한 이해
- ③ 자기개발 경험
- ④ 의사결정
- ⑤ 방안의 실행
- ⑥ 새로운 일에 대한 적응

위의 과정에 대해 간단하게 설명하고자 한다.

- ① 자기에 대한 이해에 있어서는, 직업에 대한 흥미나 가치관 등의 명확화, 직업경험의 정리, 직업능력의 확인, 환경 분석 등을 실시함으로써 내담자 본인에 대한 이해를 높일 수 있도록 지원한다. 이때 내담자의 연령, 상담내용, 니즈 등을 생각하면서 적절히 직업적성검사나 심리검사 등과 같은 평가를 실시한다.
- ② 일에 대한 이해에 있어서는, 내담자가 경력을 형성하는 과정에서 일(직업뿐만 아니라 봉

사활동 등 직업 이외의 활동도 포함)에 대한 이해를 높일 수 있도록 지원한다. 예를 들면 인터넷상의 정보매체를 포함하여 직업이나 노동시장에 관한 정보수집, 검색, 활용법에 대해서 내담자에게 조언을 한다.

- ③ 자기개발 경험에 있어서는, 인턴십, 직장견학, 시험고용 등을 통해 직업체험의 의의나 목적을 내담자가 이해할 수 있도록 지원하고, 이를 실행하도록 조언한다.
- ④ 의사결정에 있어서는, 자기에 대한 이해, 일에 대한 이해, 자기개발 경험을 바탕으로 직업 뿐만 아니라 인생관, 가족관 등의 관점도 함께 고려하면서 내담자의 인생계획 작성을 지원한다. 이때 내담자의 장기적인 경력계획과 단기적이고 구체적인 목표 사이에 균형을 맞추는 것이 중요하다. 또한 내담자의 목표달성에 필요한 자기학습이나 직업훈련 등과 관련된 정보를 제공한다.
- ⑤ 방안의 실행에 있어서는, 내담자가 실행계획을 적극적으로 추진할 수 있도록 동기부여를 한다. 또한 내담자의 계획 이행 정도를 파악하여, 내담자의 계획에 수정·보완 등을 지원한다.
- ⑥ 새로운 일에 대한 적응에 있어서는, 내담자가 구체적인 행동을 취한 후의 상황을 추적하고, 경력개발을 위해 계속적으로 지원한다.

■ 커리어컨설턴트가 실제로 활용하고 있는 지식·기량

커리어컨설턴트가 실제로 활용하고 있는 지식·기량과 관련해서는, 2013년에 커리어컨설턴트를 대상으로 조사한 결과를 소개한다.

커리어컨설턴트가 가장 많이 활용하고 있는 지식으로는 ‘자기이해에 관한 관점이나 방법’이 가장 많았고, 94.4%가 ‘활용하고 있다’라고 대답했다. 다음이 ‘내담자 중심의 접근법 혹은 인지행동 접근법’ 88.7%, ‘직업선택·전직·퇴직 등과 같은 인생의 전환점에 있어서의 대응 등’ 85.3%, ‘경력개발이론·직업지도이론·직업선택이론’ 80.4%, ‘직업분류나 직업에 관한 정보’ 84.3%의 순이다.

또한 커리어컨설턴트가 가장 많이 활용하고 있는 기량으로는 ‘수용적이며 공감적인 태도로 상

답하기'를 들었으며, 98.5%가 '활용하고 있다'고 답했다. 이어 '경청' 98.2%, '심리적 친화관계의 형성' 97.8%, '적절한 정보제공·피드백' 95.4%, '적절한 과제의 파악' 95.0%의 순이었다.

그러나 커리어컨설턴트가 현재 활용하고 있는 지식·기량과 실제로 필요로 하는 지식·기량 사이에는 차이가 있다는 사실도 이 조사에서 밝혀졌다.

예를 들어 지식에 있어서는, '개인적 특성 등에 대한 배려', '전문기관의 소개' '커리어 교육', '직업능력개발에 관한 정보' 등을, 현재 그다지 활용되고 있지 않지만, 실제로는 보다 필요한 지식으로 커리어컨설턴트는 인식하고 있었다. 또한 기량과 관련해서는, '심리검사(직업적성검사)', '집단적 접근법' '능력개발을 위한 계획 작성' 등이 현재 그다지 활용되고 있지 않지만, 실제로는 보다 필요한 기량으로 커리어컨설턴트는 인식하고 있었다.

■ '커리어컨설턴트'의 지식·기량 향상

이러한 부족한 지식이나 기량을 어떻게 습득하고, 더욱 향상시킬 것인가에 대하여 아래와 같은 방안이 제시되고 있다.

- ① 커리어컨설팅 능력향상을 위한 연수 등의 실시
- ② 커리어컨설턴트의 상호교류회의 실시
- ③ 커리어컨설팅을 통해 경험을 쌓을 수 있는 기회 제공
- ④ 직업정보 등 커리어컨설팅에게 필요한 정보 제공
- ⑤ 지도·감독을 받을 수 있는 기회 제공
- ⑥ 커리어컨설팅 사례집의 작성
- ⑦ 효과적인 커리어컨설팅을 위한 도구 제공

또한 커리어컨설턴트의 학습기회로서 다양한 컨퍼런스(연구대회, 학회)도 중요한 역할을 한다. 커리어컨설턴트는 전문적 지식과 기량을 지닌 전문직이다. 그러므로 사회적으로도 단순히 직업소개나 전직 지원업무를 담당하는 실무자에 불과한 것으로 인식되지는 않는다. 일본에

서 커리어컨설턴트는 실무를 담당하고 있지만, 한편으로는 항상 전문적·학술적인 지식을 업데이트하고 효과적인 사례에 관한 정보교환을 해야 하며, 학술적으로도 강한 문제의식을 갖고 있어야 하는 직업이라고 인식된다. **KLI**

2015년 9월 일본 도쿄 근교의 쓰쿠바 시에서 직업지도, 직업상담에 관한 세계 각국의 연구자, 실
천가, 정책 결정자들이 참여하는 국제회의가 개최된다. 이 회의에서는 이 글에서 다룬 일본의 경
력컨설팅에 대해서뿐만 아니라 유럽과 미국 등의 직업지도, 직업상담의 최신 동향을 알 수 있다.
아시아에서는 약 30년 만에 개최되는 것으로, 한국의 여러분에게도 소중한 정보 수집의 장이 될
것으로 생각되니, 관심있는 분들의 참여를 바란다(자세한 내용은 <http://www.iaevgconf2015.jp/>
또는 “iaevg 2015”에서 검색하여 홈페이지 참조).