

# 일본 정부의 커리어 형성 지원에 대한 정책 및 현상

International Labor Trends

국제노동동향 ② - 일본

김명중 (일본 닛세이이치초연구소 준주임연구원)

## ■ 머리말

경제활동의 세계화와 IT의 활용 등 기업을 둘러싼 경영환경이 크게 변화하고 있는 가운데, 기업이 시장에서 살아남아 새로운 부가가치를 창출하기 위해서는 지금까지 이상의 독창성과 창조성을 가지고 스스로 문제를 발견해 해결할 수 있는 인재를 확보하고 양성할 것이 요구된다.

일본 정부는 2016년 4월부터 커리어 컨설턴트를 국가자격으로 인정하고 커리어 형성<sup>1)</sup>에 대한 지원금 지급 대상범위를 확대하는 등 근로자의 커리어 형성에 대한 지원을 확대하고 있다. 이 글에서는 일본 정부의 커리어 형성 지원정책 및 현황 등에 대해 소개하고자 한다.

## ■ 일본 정부의 커리어 형성 지원정책의 변천 과정

고도경제성장 기간의 기술혁신에 의해 산업계에서 기능근로자에 대한 수요가 높아지자 일본 정부는 직업훈련을 실시하여 근대적인 기능근로자를 확보할 목적으로 1958년에 직업훈

1) 일본에서는 커리어 형성과 커리어 개발이라는 용어가 같이 사용되고 있는데, 이 글에서는 후생노동성이 사용하고 있는 커리어 형성이라는 용어로 통일하여 사용하고 있다. 후생노동성의 「커리어 형성을 지원하는 노동시장정책연구회」에서는 커리어를 경력, 경험, 발전, 또는 관련한 직무의 연쇄 등으로 표현되는 시간적인 연속성 내지 계속성을 가진 개념이라고 설명하고 있다.

련법(이하, 구 직업훈련법)을 제정하였다. 하지만 경제가 급속히 성장하여 1965년 이후에도 기능근로자 부족 현상이 계속되고 고학력화와 기술혁신의 진전 등에 따라, 기능근로자의 양적 확보와 질적 변화에 충분히 대응할 수 있는 직업훈련제도가 필요하게 되었다.

이에 따라 일본 정부는 1969년에 구 직업훈련법을 개정하여 새로운 직업훈련법(이하, 신직업훈련법)을 제정하였다. 신직업훈련법과 구 직업훈련법의 차이는 직업훈련의 대상을 전 산업의 기능근로자로 확대한 점과 근로자의 능력개발을 고려한 점이라고 할 수 있다.

신직업훈련법에서는 근로자가 노동시장에 참가하는 전 기간 동안 직업훈련을 실시할 것과 학교교육과의 중복을 피할 것, 청소년에 대해서는 개성과 적성에 맞는 훈련을 실시할 것, 직업훈련과 기능검정은 상호 간에 밀접한 관련성을 가지고 실시할 것 등이 기본적인 이념으로 규정되었다. 또한 사업주는 고용한 근로자에 대해서 필요한 직업훈련을 실시하도록 노력할 것, 정부 및 광역자치단체, 그리고 고용촉진사업단은 스스로 직업훈련을 실시함과 동시에 사업주 등에 대해서 필요한 원조를 실시할 것 등 관계자의 책임을 명확히 하였다.

신직업훈련법은 공공직업훈련시설이 실시하는 직업훈련과 사업 내 인정직업훈련을 법정직업훈련으로 규정하고, 양자가 공통적인 기준에 의해 단계적으로 실시될 수 있도록 하였고, 법정직업훈련의 체계로 양성훈련, 향상훈련, 능력재개발훈련, 재훈련, 지도원훈련을 설정하였다.

이후 일본 정부는 1985년에 신직업훈련법의 일부를 개정하여 직업능력개발촉진법을 제정하였는데, 여기에서는 사업주가 고용하는 근로자에 대해서 직업훈련 등을 실시하여 직업능력개발을 촉진하는 기업 내 교육훈련을 중심으로 한 직업능력개발체제를 명확히 하였다. 즉 직업능력개발촉진법은 사업주, 근로자의 노력, 그리고 이들에 대한 공적지원을 통해 직업능력개발을 추진하는 것을 기본적인 방향으로 설정하였다.

직업능력개발촉진법이 추진되면서 기업은 상사에 의한 교육(OJT)과 사내연수제도를 정비하게 되었고, 국제화가 진행되는 가운데 조직보다 개인을 중심으로 하는 미국과 유럽의 사고방식과 제도도 일본에 도입되게 되었다. 대표적인 것이 2016년 4월부터 국가자격이 된 ‘커리어 컨설턴트’라고 할 수 있다.

〈표 1〉은 제2차 세계대전 이후의 일본의 인재육성과 커리어 형성 지원제도의 변천 과정을 5단계로 나누어 시대적 배경과 함께 정리한 내용이다.

<표 1> 제2차 세계대전 이후 일본의 인재육성 및 커리어 형성 지원정책의 변천 과정

① 1945~1960년 : 전후 부흥기	
제2차 세계대전 이후, GHQ(연합군총사령부)에 의한 일련의 민주화정책(재벌해체, 농지개혁, 노동조합 결성)이 추진되어 생활난 가운데서도 거센 노동투쟁이 빈번히 발생. 기업은 노동조합 대책과 함께 종업원의 생활지원과 복리후생제도를 추진하기 위해 인사근로 부분을 강화	
1948	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 주로 노사관계의 건전한 발달을 추진할 목적으로 일본경영자단체연맹(닛케이렌)을 설립. 고용문제, 노사관계, 사회보장, 교육훈련, 임금과 인사관리에 대한 조사, 기업의 정책 관련 요구사항을 정부 측에 건의하는 활동을 담당. 가입한 회사는 공동으로 노무관리와 인간관계론의 연구에 참여하고 인사상담제도, 직무급과 인사사고과제도를 도입</li> <li>· 산업계는 생산 복구와 근대적 직장으로서의 전환을 추진하고 미국에서 TWI(Training Within Industry)와 MTP(Management Training Program) 등 관리자 및 감독자 양성을 위한 훈련을 도입. 스승이나 선배 등의 일하는 모습을 보고 성장하는 도제제도에서 근대적인 기술훈련으로 전환</li> </ul>
1950	· 한국전쟁으로 특수경기. 부흥의 계기를 맞춤
1952	· 샌프란시스코평화조약이 발효됨에 따라 독립을 회복
1956	· 「이제는 더 이상 전후가 아니다」라고 경제백서에서 발표
1958	· 직업훈련법(구법)을 시행
② 1961~1975년 : 고도경제성장기	
1960	· 제 외국으로부터 자유화 촉진을 요구받자 일본 정부는 「무역환율자유화계획대방」을 결정. 개방경제체제로 이행. 고도성장기
1964	· 동경올림픽 개최
1968	· 국민총생산(GDP)이 서독(당시)을 앞서 세계 제2위의 경제대국이 됨
1969	· 직업훈련법(신직업훈련법, 직업능력개발촉진법의 전신)을 시행
1970	· 오사카 만국박람회. 고용보험법 제정(1974년)
1975	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 산업이 발전함에 따라 청년층 노동력이 해마다 부족하여 1955년부터 1975년까지 중학교 졸업자를 태운 집단취업열차를 운행</li> <li>· 경제사회가 성장함에 따라 일본 정부도 산업계도 목표를 세워 중장기 계획을 추진하고 인재양성 분야에서도 교육 연수의 체계화와 계층별 교육 정비와 충실을 도모. 현재의 기업 내 교육체계는 이 시기에 확립됨. 그 중심 내용으로는, 상사에 의한 지도(OJT), 사내집합연수(① 계층별 연수 - 신입사원, 신입 관리직 등, ② 전문별 연수 - 영업맨, 품질관리 등, ③ 조직개발 교육), 자기개발 보조(통신교육, 야간대학, 고등학교 통학지원), 기타(해외유학제도 등)를 들 수 있음</li> </ul>
③ 1976~1990년 : 안정경제성장기	
1976~1978	· 고용자가 전 취업자의 다수를 차지하게 됨에 따라 1976년 4월부터 NHK교육방송에서 주말에 「샐러리맨 라이프」(경제 교양 프로그램)를 방송하기 시작. 또한 샐러리맨의 삶의 방식에 대해 생각하는 이노우에 토미오의 『라이프워크의 발견 방법』(주부와 생활사, 1978년)이 베스트셀러가 됨
1979	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 하버드대학교 에즈라 보겔 교수가 『Japan As Number One』을 출간. 이 중에서 일본인의 커리어 형성에 대하여 다음과 같이 언급함. ① 일본의 성공의 열쇠는 「집단의 지혜 추구」임, ② 일본에서는 학습은 평생에 걸쳐 계속되어야 한다는 생각이 있음, ③ 혼자 책을 읽더라도 독후감을 써 나중에 친구들과 서로 의견을 나누는 것이 보편화되어 있음, ④ 승진을 위한 자격요건 중 가장 중요한 것은 협동성임</li> <li>· 조직 전체의 활력을 향상시키기 위한 조직개발(Organizational Development)과 집단의 지혜를 모으는 소집단(QC, ZD) 활동, 창조성 훈련을 위한 「KJ법」이 널리 보급됨</li> </ul>
1985	· 직업훈련법이 개정되어 직업능력개발촉진법이 제정됨
1980년대 후반	· 거품경제. 일본노동조합총연합회(레고)가 발족됨(1989년)

## ④ 1991~2005년 : 거품경제 붕괴와 그 여파

거품경제 붕괴 이후 장기적인 경기침체에 대응하여 기업은 불채산 부문을 매각하고 구조조정, 생산거점의 해외이전 등으로 경영을 본래의 건전한 상태로 돌리기 위해 노력. 이른바 3종의 신기로 불렸던 종신고용, 연공서열임금, 기업별 노동조합을 중심으로 하는 일본적 경영이 변화를 겪게 됨

1990	·닛케이렌 「활력 있고 여유 있는 고령화사회의 구축을 위하여 - 생애복지사회실현에 도전」을 발표. 고용관리의 다양화, 인사 및 임금관리제도의 변화, 퇴직 전 교육 등을 제언
1995	·닛케이렌 「신시대의 『일본적 경영』 - 도전해야 할 방향과 구체적인 대책」을 정리하여 고용 포트폴리오, 업적 중시의 인 사평가제도, 생애교육 시점에 입각한 자기개발 지원, 육아 및 개호 관련 시책, 여가활용에 대해 언급
1999	·닛케이렌 특별위원회 「취업능력의 확립을 목표로 - 종업원 자율, 기업지원형 인재육성」을 발표. 직업능력개발의 중점이 기업 내 교육에서 자기책임으로 이동하고 있는 것을 명확히 하고, 생애생활설계와 커리어라는 개념을 창출
2001	·직업능력개발촉진법의 개정. 향후 직업능력개발의 중점을 「근로자의 직업생활 설계에 입각한 자발적인 직업능력개발 (커리어 형성)과 이에 도움이 되는 직업능력평가제도의 정비」에 두도록 함. 후생노동성 「제7차 직업능력개발 기본계획 (2001~2005년)」을 책정
	·「근로자의 직업생활 설계에 입각한 자발적인 직업능력의 개발 및 향상을 촉진하기 위해 사업주가 강구한 조치에 관한 지침(후생노동성 고시 제296호)을 책정(커리어 컨설팅의 실시 등) ·닛케이렌 「취업능력의 형성과 향상을 위한 산학연대교육의 추진 - 대학, 대학원의 사회인 교육 및 대학의 커리어 교육」에 대하여 제언. 닛케이렌과 게이단렌이 통합하여 니혼게이단렌이 발족됨(2002년)

## ⑤ 2006~ : 글로벌경제의 추진

선진국의 불황과 아시아 국가의 대두, 국제적인 테러가 주요 쟁점이 되고 국내적으로는 대지진, 재정재건, 대기업의 부정 등이 계속 됨. 노동 현장에서는 비정규직 근로자가 약 40%에 달해 임금격차와 장시간 근로 등의 문제가 발생

2007	·커리어컨설팅협의회 설립
2008	·문부과학대신이 중앙교육심의회에 「장래 학교의 커리어 교육 및 직업교육의 방향에 대하여」의 자문을 요구. 이를 계기로 동 심의회는 「커리어 교육 및 직업교육특별부회」를 설치하고 심의를 개시(2009년)
	·교육현장뿐만 아니라 기업에서 사원의 자율 및 자립을 촉구하기 위한 커리어 교육과 커리어 컨설턴트의 활용이 과제로 부상
2011	·후생노동성 「제9차 직업능력개발기본계획(2011~2015년)」을 책정. 동일본대지진이 발생
2016	·직업능력개발촉진법의 일부를 개정하여 커리어 컨설턴트가 국가자격이 됨
	·후생노동성 「제10차 직업능력개발기본계획(2016~2020년)」을 책정

자료 : 勞務行政研究所(2016), 「キャリア開発支援の実態」, 『労政時報』 第3915号.

## ■ 일본 정부의 커리어 형성 지원정책 현황

### 커리어 컨설팅

일본 정부는 근로자의 능력을 효과적으로 개발하고 직업선택에 관한 종합적인 상담기능을 강화하기 위해 오래전부터 근로자 개인의 주체적인 커리어 형성을 지원하는 커리어 컨설턴트

양성을 추진해 오고 있다. 2002년에는 향후 5년간 5만 명의 커리어 컨설턴트 양성을 계획하고, 민간에 의한 양성을 추진할 목적으로 2002년 11월부터 민간기관이 실시하는 커리어 컨설턴트 능력평가 시험을 커리어 형성촉진지원금 지급대상으로 지정하였다. 또한 2002년 11월부터는 공적양성기관인 직업능력개발대학교 등에서 인사노무담당자를 비롯한 재직자를 중심으로 한 훈련코스를 개설하였다. 하지만 일본 정부의 노력에도 불구하고 아직까지 커리어 컨설팅이 일본 기업 내에 크게 보급되고 있지는 않다. 후생노동성의 「2014년 능력개발기본조사(사업장 조사)」 결과에 의하면 정사원에 대해서 커리어 컨설팅을 실시하는 시스템을 도입하고 있는 사업장 비율은 28.5%로 30%에 미치지 못했고, 기업 내에서 커리어 컨설턴트의 자격을 가진 자가 커리어에 관한 상담을 실시하고 있다고 응답한 사업장은 9%에 불과했다.

일본의 직업능력개발촉진법(제2조 제5항)에서는 커리어 컨설팅을 근로자의 직업선택, 직업생활 설계 또는 직업능력의 개발 및 향상에 관한 상담에 대응하여 조언 및 지도를 실시하는 것으로 정의하고 있다. 커리어 컨설팅을 통해 근로자는 본인의 적성 및 능력, 관심사항 등을 깨달아 본인에 대한 이해도를 높일 수 있고, 사회와 기업 내에서 실시되고 있는 업무를 파악함에 따라 보다 본인의 적성에 맞는 업무를 주체적으로 선택할 수 있게 된다. 또한 조직 내에서 본인이 하고 싶은 업무를 반드시 담당하지 못하더라도, 커리어 컨설팅을 통해 본인의 커리어 플랜을 명확히 하고 이를 위해 필요한 지식 및 자격을 습득하여 업무를 선택하는 등 근로자 본인이 희망하는 커리어를 구축하는 데 있어서 이를 활용하는 것도 가능하다.

일본 정부는 기업 내에 커리어 컨설턴트를 보급하기 위해 2014년 7월에 커리어 컨설턴트 양성계획을 수립하여, 2015년부터 2024년 사이에 표준 레벨의 커리어 컨설턴트 및 커리어 컨설팅 기능사를 10만 명 양성하겠다는 양적 목표를 발표하였다. 또한 2016년 4월부터는 커리어 컨설턴트를 국가자격으로 인정하였다. 커리어 컨설턴트가 되기 위해서는 커리어 컨설턴트 시험에 합격하고 커리어 컨설턴트로 등록할 필요가 있다. 커리어 컨설턴트가 국가자격이 됨에 따라 이 자격을 취득하지 못한 자는 커리어 컨설턴트라는 명칭과 이와 혼동하기 쉬운 명칭<sup>2)</sup>을 사용할 수가 없게 되었다. 단 일본 정부는 2016년 3월까지 커리어 컨설턴트 시험과 동등한 후생노동대신이 인정한 시험(민간자격증 발급, 종전의 커리어 컨설턴트 능력평가

2) 예를 들어 커리어 컨설턴트, 커리어 컨설턴트 전문가, 커리어 컨설 등.

시험)에 합격한 자 및 커리어 컨설턴트와 동등한 능력을 가지고 있다고 인정되는 자에 한해서 2016년 4월부터 5년 내에 등록을 마칠 경우, 커리어 컨설턴트라는 명칭을 사용할 수 있도록 하였다. 또한 2016년 3월까지 후생노동대신이 지정하는 시험의 학과시험 또는 실기시험 중 한 가지에 합격한 자 및 이와 동등한 능력을 가졌다고 인정되는 자는 커리어 컨설턴트 시험에 대해서도 학과시험 또는 실기시험 중 해당하는 시험을 합격한 것으로 인정하는 경과조치(2016년 4월부터 5년간)를 도입하였다.

커리어 컨설턴트의 자격을 취득한 자는 5년마다 자격을 갱신하여 최신 지식 및 기능을 습득할 필요가 있다.<sup>3)</sup> 커리어 컨설턴트의 수험자격은 다음과 같다.

- 후생노동대신이 인정하는 강습을 수료자
- 근로자의 직업선택, 직업생활설계 또는 직업능력개발 및 향상 중 한 가지 이상의 항목에 있어서 과거 3년 이상의 경력자
- 기능검정 컨설팅 직종의 학과시험 또는 실기시험 합격자
- 상기 항목과 동등 이상의 능력을 가진 자

2016년 8~9월에 실시된 제1회 시험에서는 학과시험에서 1,708명이 합격(77.8%)하였고, 실기시험에서는 1,425명이 합격(60.0%)하였다. 한편 학과 및 실기시험을 동시에 수험한 자의 합격률은 47.6%인 것으로 조사되었다(표 2 참조).

<표 2> 제1회 커리어 컨설턴트 시험 결과

	신청자	수험자	합격자	합격률
학과시험	2,318명	2,195명	1,708명	77.8%
실기시험	2,438명	2,376명	1,425명	60.0%
학과시험 + 실기시험		1,387명	660명	47.6%

자료: 厚生労働省(2016), 「第1回キャリアコンサルタント試験結果の概要」.

3) 현재 커리어 컨설턴트는 기업, 헬로워크, 교육기관, 청년자립지원기관 등에서 활동하고 있는 것으로 알려졌다.

## 커리어 형성 촉진 지원금

커리어 형성 촉진 지원금은 기업이 근로자의 커리어 형성을 효과적으로 추진하기 위해 직무와 관련된 전문적인 지식 및 기능 습득을 위한 직업훈련 등을 계획대로 실시한 경우나 인재육성제도를 도입하여 근로자에게 적용했을 때, 훈련경비 및 훈련기간 중의 임금의 일부 등을 지원하는 제도이다. 또한 사용자단체 등의 회원인 사업주가 근로자에 대해서 훈련 등을 실시한 경우 경비에 대한 지원을 실시하고 있다.

2016년도부터는 기존의 지원메뉴(고용형 훈련코스, 중점 훈련코스, 일반형 훈련코스)에 새롭게 '제도도입코스'를 추가하였다(표 3 참조). 이에 따라 기존에 실시되던 기업 내 인재육성추진지원금은 새로 도입된 '제도도입코스'에 통합되었다. 또한 '인정실습비용직업훈련'의 지원대상을 중소기업 이외 기업에까지 확대하였고, 일정 요건을 충족한 셀프 커리어독(Self Careerdock)제도<sup>4)</sup>의 도입 기업 및 청년고용촉진법에 근거한 인정 사업주에 대한 경비 지원율을 인상하였다. 각 코스별 지원액 및 지원율은 <표 4>와 같다.

상기 코스 중 제도도입코스의 경우 도입 및 적용계획서를 제출할 때에 기업 전체의 고용보험 피보험자 수에 따라 최저 적용인원이 달라지게 된다. 사업주가 동일 제도의 도입에 의해 지원을 받을 수 있는 것은 1회로 한정되어 있지만, 복수의 제도를 동일 피보험자에게 적용할 경우에는 제도별로 제도도입 지원금을 받을 수 있다.

중소기업 사업주에 해당하는지 아닌지에 대한 판단은 주요 사업별로 'A: 자본금 또는 출자총액' 또는 'B: 기업 전체에서 상시 고용하는 근로자 수'의 기준을 적용해, A, B 중 어느 한 쪽의 기준에 해당할 경우 중소기업 사업주로 인정하고 있다. 단 자본금이 없는 사업주<sup>5)</sup>의 경우에는 'B: 기업 전체에서 상시 고용하는 근로자 수'의 기준만 적용한다(표 5 참조).

4) 취업규칙 등에 규정하여 정기적으로 커리어 컨설팅을 실시하는 제도. 실시 비용은 회사가 부담.

5) 개인, 특례사단법인, 일반사단법인, 공공사단법인, 특례재단법인, 일반재단법인, 공익재단법인, 의료법인, 학교법인, 사회복지법인, 노동조합, 협동조합, 협업조합.

<표 3> 지원 메뉴별 주요 내용

지급대상이 되는 훈련 등		대상	제도의 내용
① 고용형 훈련 코스	특정분야 인정실습병용직업훈련	•중소기업 이외 기업 •중소기업 •사용자단체 등	건설업, 제조업, 정보통신업에 속하는 사업체가 실시하는 후생노동대신의 인정을 받은 OJT 포함 훈련
	인정실습병용직업훈련	•중소기업 이외 기업	후생노동대신의 인정을 받은 OJT 포함 훈련
	중고연령자고용형훈련	•중소기업	중고연령 신규근로자 등을 대상으로 한 OJT 포함 훈련
② 중점 훈련 코스	청년인재육성훈련	•중소기업 이외 기업 •중소기업	고용계약 체결 이후 5년 이내인 35세 미만의 청년 근로자에 대한 훈련
	숙련기능육성 및 승계제도		숙련기능자의 지도력 강화. 기능 계승을 위한 훈련, 인정 직업훈련
	성장분야 등 글로벌 인재육성훈련		성장분야와 해외 관련 업무에 종사하는 자에 대한 훈련
	중장기적 커리어 형성훈련		후생노동대신이 전문 실천 교육훈련으로서 지정한 강좌
	육아휴직 중 또는 복직 후 등의 인재육성훈련		육아휴직 중·복직 이후·채취직 이후의 능력향상을 위한 훈련
③ 일반형 훈련 코스	일반기업형훈련	•중소기업	① 고용형 훈련코스과 ② 중점 훈련코스 이외의 훈련
	일반단체형훈련	•사용자단체 등	사용자단체 등이 실시하는 훈련
④ 제도 도입 코스	교육훈련 및 직업능력평가제도	•중소기업 이외 기업 •중소기업	종업원에 대한 교육훈련 또는 직업능력평가에 잡카드를 활용하여 계획적으로 실시하는 제도를 도입하고 적용한 경우에 지원
	셀프 커리어독(Self Careerdock)제도		일정 요건을 충족하는 셀프 커리어독제도를 도입하여 적용한 경우에 지원
	기능검정합격장려금제도		기능검정에 합격한 종업원에게 지원금을 지급하는 제도를 도입하여 적용한 경우에 지원
	교육훈련휴가등급제도		교육훈련휴가제도 또는 교육훈련단시간근무제도를 도입하여 적용한 경우에 지원
	사내검정제도		사내검정제도를 도입하여 실시한 경우에 지원
	사용자단체지원제도	•사용자단체 등	종업원에 대하여 교육훈련 또는 직업능력평가를 실시하는 구성사업주*의 지원 및 업계 검정·교육훈련프로그램의 개발을 실시한 경우에 지원

주: \* 구성사업주: 해당하는 사용자단체의 구성원인 사업주.

자료: 厚生労働省(2016), 「キャリア形成促進助成金のご案内」.

<표 4> 각 코스별 지원액 및 지원율

지급대상이 되는 훈련 등		Off-JT 임금 지원 (1인 1시간당)	Off-JT 경비 지원	OJT 실시 지원 (1인 1시간당)
① 고용형 훈련코스	Off-JT(특정분야 인정실습병용직업훈련)	800(400엔)	2/3(1/2)	-
	Off-JT(인정실습병용 직업훈련 및 중고연령자 고용형훈련)	800(400엔)	1/2(1/3)	-
	OJT	-	-	700(400)엔
② 중점 훈련코스	Off-JT	800(400엔)	1/2(1/3) [2/3(1/2)]*	-
③ 일반형 훈련코스	일반기업형 훈련(중소기업)	400엔	1/3	-
	일반단체형 훈련(사용자단체 등)	-	1/2(2/3*)	-
지급대상이 되는 제도		대상	제도도입 지원	
④ 제도도입코스	교육훈련 및 직업능력평가제도	·중소기업 이외 기업 ·중소기업	50만 엔(25만 엔)	
	셀프 커리어독제도			
	기능검정합격장려금제도			
	교육훈련휴가 등 제도			
	사내검정제도			
	사용자단체 지원제도	사용자단체 등	2/3	

주: 1) ( )안은 중소기업 이외 기업에 대한 지급액 및 지급률.

2) \*는 육아휴직 중 등과 관련된 훈련의 경우.

3) ①과 ②의 코스를 실시하는 사업주 및 기업 중에서 청년고용촉진법에 근거한 인정사업주 또는 일정 요건을 갖춘 셀프 커리어독제도를 도입한 기업에 대해서는 지급률을 1/2에서 2/3로, 1/3에서 1/2로 상향 조정.

4) 일반기업 훈련을 실시하는 경우에는 셀프 커리어독제도를 실시할 필요가 있음.

자료: 厚生労働省(2016), 「キャリア形成促進助成金のご案内」.

<표 5> 주요 사업별 중소기업 사업주의 범위

주요 사업	A: 자본금 또는 출자총액	B: 기업 전체에서 상시 고용하는 근로자 수
소매업(음식점을 포함)	5,000만 엔 이하	50명 이하
서비스업	5,000만 엔 이하	100명 이하
도매업	1억 엔 이하	100명 이하
기타 업종	3억 엔 이하	300명 이하

## 교육훈련급여제도

교육훈련급여제도는 근로자나 구직자 본인 스스로 비용을 부담하여 후생노동대신이 지정한 교육훈련강좌를 수강하고 수료한 경우 본인이 해당 교육시설에 지불한 경비의 일부를 지급하는 고용보험의 급여제도이다.

교육훈련급여금은 2014년 10월부터 종래의 제도와 동일한 ‘일반교육훈련 교육훈련급여금’과, 신설된 ‘전문실천교육훈련 교육훈련급여금’으로 구분되어 실시되고 있다.

일반교육훈련급여금은 수강개시일 현재 고용보험 가입기간이 3년 이상(최초 수급자는 당분간 1년 이상)일 것, 수강개시일 시점에서 일반피보험자가 아닌 구직자는 일반피보험자 자격을 상실한 날 이후, 수강개시일까지가 1년 이내(적용대상기간을 연장한 경우는 최대 4년 이내)일 것, 교육훈련급여금을 수급하고 새로 수강을 개시하기 전날까지의 기간이 3년 이상 경과할 것 등 일정 요건을 충족하는 고용보험의 일반피보험자(재직자) 또는 일반피보험자였던 자(구직자)가 후생노동대신이 지정하는 교육훈련을 수강하고 수료한 경우에 지급된다. 급여금은 교육훈련시설에 지불한 교육훈련비의 20%에 상당하는 금액으로 지급된다(상한액 연간 10만 엔, 4천 엔 미만은 지급되지 않음).

일반교육훈련의 지정강좌 수는 제도 창설 시인 1998년 3,445개에서 2016년에는 10,056개<sup>6)</sup>로 증가하였고, 수급자 수도 1998년 198명에서 2015년에는 120,117명까지 증가하였다.

한편 전문실천교육훈련급여금은 수강개시일 현재 고용보험 가입기간이 10년 이상(최초 수급자는 당분간 2년 이상)일 것, 수강개시일 시점에서 일반피보험자가 아닌 자는 일반피보험자 자격을 상실한 날 이후, 수강개시일까지가 1년 이내(적용대상기간을 연장한 경우는 최대 4년 이내)일 것, 교육훈련급여금을 수급하고 새로 수강을 개시하기 전날까지의 기간이 10년 이상 경과할 것 등 일정 요건을 충족하는 고용보험의 일반피보험자(재직자) 또는 일반피보험

6) ① 우송·기계운전 관련(대형자동차, 건설기계운전 등): 5,088개 강좌, ② 의료·사회복지·보건위생 관련(개호직원 초임자 연수, 실무자 연수 등): 2,263개 강좌, ③ 전문적 서비스 관련(사회보험노동사, 세리사, 사법서사 등): 669개 강좌, ④ 정보 관련(프로그래밍, CAD, 웹디자인 등): 427개 강좌, ⑤ 사무 관련(부기, 영어검정 등): 495개 강좌, ⑥ 영업·판매서비스 관련(여행업 취급 주임자 등): 264개 강좌, ⑦ 기술 관련(건축시공관리기사검정, 전기주임기술자 등): 265개 강좌, ⑧ 제조 관련: 41개 강좌, ⑨ 기타(대학원 석사과정 등): 544개 강좌.

<표 6> 교육훈련급여제도의 변천

	2003년 개정 이전 (1998년 12월 창설)	2003년 개정 (동년 5월 시행)	2007년 개정 (동년 10월 시행)	2014년 개정 (동년 10월 시행)
금여액	80% ※ 상한: 30만 엔 (2001년 1월부터) ※ 1998년 창설 시에는 상한 20만 엔	20~40% ※ 구체적인 급여율 요건 기간 3~5년: 20% 요건 기간 5년 이상: 40% ※ 상한: 요건 기간 3~5년: 10만 엔 요건 기간 5년 이상: 20만 엔	20% ※ 요건 기간 3년 이상 ※ 당분간 첫 번째 수급에 한정하여 1년 이상의 요건 기간으로 가능 ※ 상한: 10만 엔	20~60% ※ 일반교육훈련급여금 요건 기간 3년 이상(첫 번째 수급에 한정하 여 1년) 급여율: 20%(상한: 10만 엔) ※ 전문실천교육훈련급여금 요건 기간 10년 이상(첫 번째 수급에 한정하여 2년) 급여율: 최대 60% (상한: 연간 48만 엔) ※ 교육훈련지원급여금 청년 이직 자 훈련 수강 중에 기본 수당의 50%를 지급(2018년도까지)

자료: 厚生労働省(2016), 「教育訓練給付について」, 職業安定分科会雇用保険部会(第117回) 자료 3.

자였던 자(구직자)가 후생노동대신이 지정하는 교육훈련을 수강하고 수료한 경우에 지급한다. 교육훈련시설에 지불한 교육훈련비의 40%에 상당하는 금액이 지급되며 급여금의 상한액은 연간 32만 엔으로, 4천 엔 미만은 지급되지 않는다(훈련기간이 최대 3년이므로 최대 96만 엔까지 지급된다).

전문실천교육훈련의 수강을 수료한 후 새롭게 정해진 자격 등을 취득하고 수강 수료일 다음 날로부터 1년 이내에 일반보험자로 고용된 자 또는 이미 고용되어 있는 자에 대해서는 교육훈련 경비의 20%에 상당하는 금액을 추가로 지급한다. 이때 이미 지급된 훈련경비의 40%와 추가급여 20%를 합친 60%에 상당하는 금액이 지급되는데, 지급액이 144만 엔을 넘는 경우에는 144만 엔(훈련기간이 3년인 경우)까지만 지급된다(훈련기간이 2년인 경우의 지급 상한액은 96만 엔, 1년인 경우의 지급 상한액은 48만 엔, 표 6 참조). 전문교육훈련의 지정강좌는 2016년 10월 현재 2,243개가 실시되고 있다.<sup>7)</sup>

7) ① 업무독점자격 또는 명칭독점자격의 취득을 훈련 목표로 하는 양성강좌(간호사, 개호복지사 등): 1,290개 강좌, ② 전문학교의 직업실천전문과정(상업실무, 경리 및 부기 등): 830개 강좌, ③ 전문직 학위과정(비즈니스, MOT 등): 82개 강좌, ④ 대학 등의 직업실천력 양성프로그램(특별 과정(공학 및 공업) 등): 37개 강좌, ⑤ 일정 레벨 이상의 정보통신기술에 관한 자격 취득을 목

## ■ 일본 기업의 커리어 형성 지원 현황

일본 노무행정연구소가 2016년 3월 30일부터 5월 9일까지 169개사를 대상으로 실시한 설문조사 결과에 의하면, '계층별 커리어 연수제도'를 도입하고 있는 기업의 비율은 45.6%로 도입하지 않고 있는 비율 27.2%를 크게 상회하고 있는 것으로 나타났다. 한편 '연령대별 커리어 연수제도' 및 '여성활약을 위한 커리어 연수제도'를 도입하고 있는 기업의 비율은 각각 35.5%와 20.4%로 실시하지 않고 있는 기업 비율인 40.8%와 43.7%를 밑돌았다(표 7 참조).

<표 7> 커리어 연수제도의 도입 상황

(단위: 개사, %)

		전 산업				제조업	비제조업
		합계	1,000명 이상	300~999명	300명 미만		
계층별 커리어 연수	기업 수	169	55	54	60	79	90
	비율	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	현재 도입하고 있음	45.6	47.3	50.0	40.0	49.4	42.2
	향후 5년 이내에 도입할 예정	27.2	29.1	20.4	31.7	30.4	24.4
	현재 도입하고 있지 않으며 당분간 도입할 예정이 없음	27.2	23.6	29.6	28.3	20.3	33.3
연령대별 커리어 연수	기업 수	169	55	54	60	79	90
	비율	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	현재 도입하고 있음	35.5	58.2	33.3	16.7	40.5	31.1
	향후 5년 이내에 도입할 예정	23.7	18.2	24.1	28.3	25.3	22.2
	현재 도입하고 있지 않으며 당분간 도입할 예정이 없음	40.8	23.6	42.6	55.0	34.2	46.7
여성 활약을 위한 커리어 연수	기업 수	167	54	53	60	78	89
	비율	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	현재 도입하고 있음	20.4	35.2	17.0	10.0	23.1	18.0
	향후 5년 이내에 도입할 예정	35.9	48.1	34.0	26.7	39.7	32.6
	현재 도입하고 있지 않으며 당분간 도입할 예정이 없음	43.7	16.7	49.1	63.3	37.2	49.4

자료: 노무행정연구소(2016), 「キャリア開発支援の実態」, 『労政時報』 第3915号.

표로 하는 과정(시스크 기술자인정CCNP 등): 4개 강좌.

<표 8> 커리어 형성 지원제도를 실시할 때에 중요하다고 생각하는 대상(복수응답)

(단위: 개사, %)

구분	전 산업				제조업	비제조업
	합계	1,000명 이상	300~999명	300명 미만		
기업 수	77	26	27	24	39	38
비율	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
중견사원(관리직이 되기 직전인 30세 이상 사원)	90.9	96.2	85.2	91.7	89.7	92.1
청년사원(30세 미만)	81.8	76.9	85.2	83.3	82.1	81.6
라인 관리직	74.0	76.9	66.7	79.2	79.5	68.4
여성사원	55.8	88.5	48.1	29.2	64.1	47.4
기술직 등 프로페셔널 사원	35.1	30.8	51.9	20.8	35.9	34.2
40대 비관리직	19.5	19.2	22.2	16.7	15.4	23.7
50대 비관리직	13.0	19.2	3.7	16.7	7.7	18.4
사상병, 정신건강 등의 문제가 있는 사원	11.7	7.7	14.8	12.5	12.8	10.5
관리직 정년이 지난 사원	9.1	15.4	7.4	4.2	7.7	10.5
60세가 넘는 시니어 사원	6.5	7.7	7.4	4.2	5.1	7.9
외국 국적의 사원	5.2	11.5	3.7		5.1	5.3
비정규직사원	3.9	3.8		8.3	5.1	2.6
기타	1.3			4.2		2.6

주: 사상병-근로자의 업무상 질환 이외의 질병

자료: 勞務行政研究所(2016), 「キャリア開発支援の実態」, 『労政時報』 第3915号.

다음으로 이동 및 배치관련제도의 도입 상황을 보면, ‘자기신고제도’의 경우 62.7%의 기업이, ‘커리어 형성을 의식한 계획적인 로테이션’의 경우 34.7%의 기업이 제도를 도입하여, 제도를 도입하지 않고 있는 기업 비율보다 높게 나타난 데에 비해, ‘사내공모제도’와 ‘사내FA 제도’의 도입 비율은 각각 28.4%와 6.5%에 그쳐 제도를 도입하지 않고 있는 기업 비율인 60.4%와 85.8%를 크게 밑도는 것으로 조사되었다.

‘커리어 개발부’,<sup>8)</sup> ‘커리어 디자인 서포트실’ 등 커리어 형성을 지원하는 전담 부서(조직)가 있는 기업의 비율은 7.7%에 불과하였고, 30.2%의 기업이 인사부 내의 멤버로 구성된 프로젝트팀 등으로 커리어 형성 지원 업무를 담당하고 있었다.

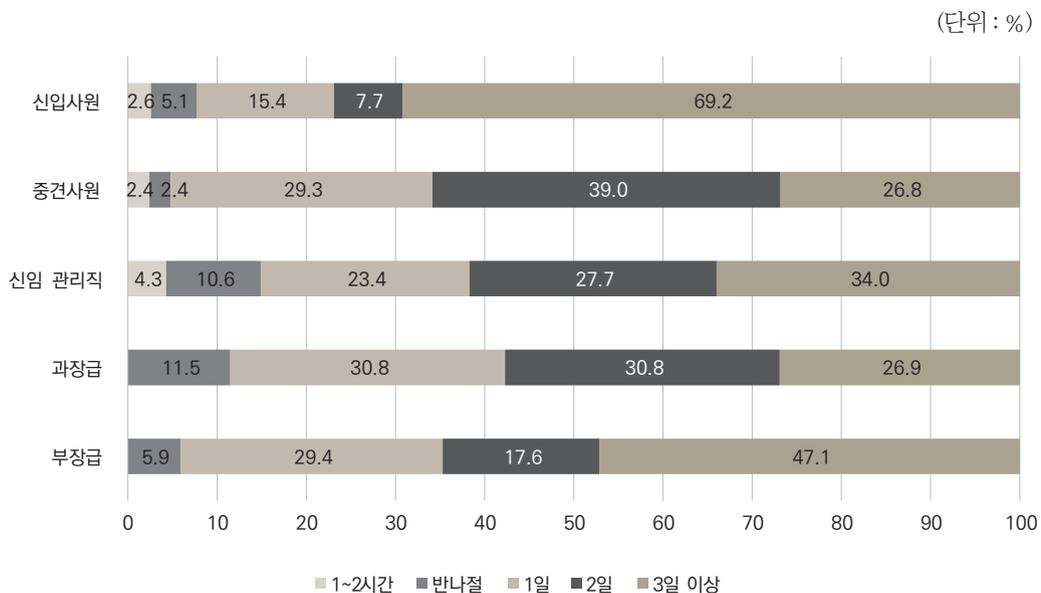
8) 고유명사에 대해서는 커리어 형성과 통일하지 않고 그대로 커리어 개발이라는 용어를 사용하였다.

비교적 도입 비율이 높은 '계층별 커리어 연수제도'를 실시하고 있는 기업을 대상으로 커리어 형성 지원제도를 실시할 때에 중요하다고 생각하는 대상을 묻은 결과, '중견사원(관리직이 되기 직전인 30세 이상 사원)'이 90.9%로 가장 높게 나타났고, 다음으로 '청년사원(30세 미만)'(81.8%), '라인 관리직'(74.0%), '여성사원'(55.8%), '기술직 등 프로페셔널 사원'(35.1%)의 순으로 나타났다(표 8 참조).

한편 '계층별 커리어 연수제도'를 실시하고 있는 기업이 실제로 커리어 연수제도를 실시하고 있는 대상은 '신입 관리직'이 78.3%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 '중견사원'(68.3%), '신입사원'(66.7%), '과장급'(43.3%), '부장급'(28.3%)의 순이었다. 신입사원, 신입 관리직, 부장급의 연수기간은 3일 이상(신입 사원 69.2%, 신입 관리직 34.0%, 부장급 47.1%)이 많게 나타난 반면, 중견사원은 2일(39.0%), 과장급은 1일(30.8%) 또는 2일(30.8%)을 연수기간으로 설정하고 있는 기업이 많은 것으로 조사되었다(그림 1 참조).

커리어 연수 프로그램의 주된 내용은 신입사원의 경우, '커리어의 정의와 커리어 형성의 의의에 관한 강의', '환경 및 역할 변화 등에 대한 기대 및 요구사항에 대한 이해'가 동시에

[그림 1] 계층별 커리어 연수기간



자료: 勞務行政研究所(2016), 「キャリア開発支援の実態」, 『労政時報』 第3915号.

<표 9> 계층별 커리어 연수 프로그램의 내용(복수응답)

(단위 : %)

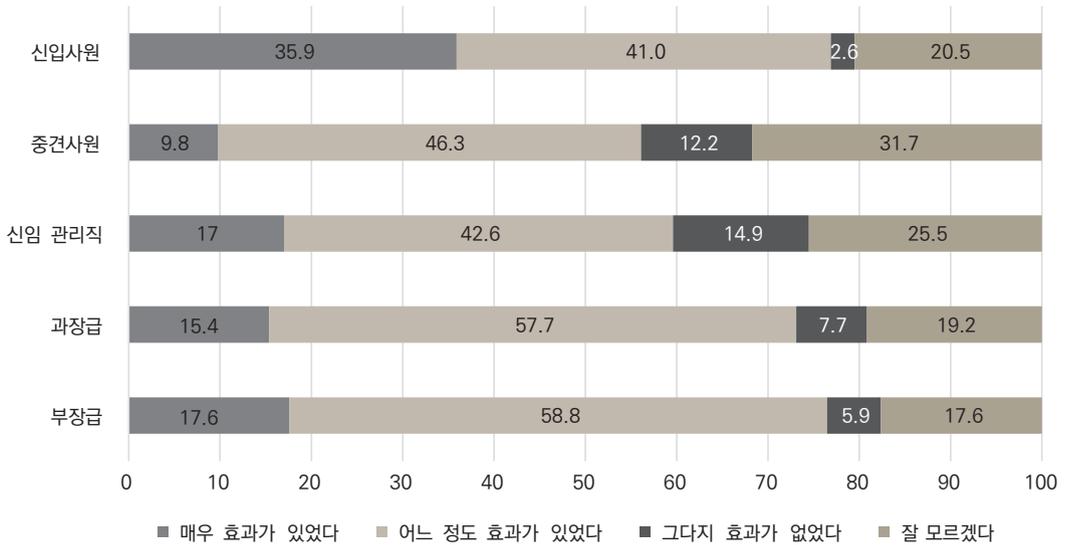
	커리어의 정의 및 커리어 형성의 의의에 관한 강의	본인의 회고 등을 통한 자기 이해 방법	상사나 동료 등과의 피드백에 의한 자기 분석 방법	환경 및 역할 변화 등에 대한 기대 및 요구사항에 대한 이해	커리어비전 및 행동 계획의 책정	전문가에 의한 커리어 카운셀링의 실시	머니 플랜 등의 생활설계	기타
신입사원	① 71.1	③ 63.2	34.2	① 71.1	42.1	2.6	13.2	5.3
중견사원	48.8	① 82.9	53.7	② 75.6	③ 63.4	7.3	9.8	
신임 관리직	42.6	② 61.7	51.1	① 80.9	③ 57.4	6.4		4.3
과장급	26.9	② 46.2	38.5	① 80.8	③ 42.3	3.8	7.7	7.7
부장급	41.2	② 47.1	41.2	① 82.4	② 47.1	17.6		

주: ①~③은 각 계층의 상위 3항목을 나타냄.

자료: 労務行政研究所(2016), 「キャリア開発支援の実態」, 『労政時報』 第3915号.

[그림 2] 계층별 커리어 연수를 실시한 효과

(단위 : %)



자료: 労務行政研究所(2016), 「キャリア開発支援の実態」, 『労政時報』 第3915号.

71.1%로 가장 많은 것으로 나타났으며, 다음으로 ‘본인의 회고 등을 통한 본인을 이해하기 위한 방법’이 63.2%로 뒤를 이었다.

한편 중견사원의 경우에는 ‘본인의 회고 등을 통한 자기 이해 방법’이 82.9%로 가장 높게 나타났고, 다음으로 ‘환경 및 역할 변화 등에 대한 기대 및 요구사항에 대한 이해’(75.6%), ‘커리어 비전 및 행동계획의 책정’(63.4%)의 순이었다(표 9 참조).

계층별 커리어 연수를 실시한 효과에 대해서는 ‘매우 효과가 있었다’와 ‘어느 정도 효과가 있었다’를 합친 비율이 모든 계층에서 과반수를 넘었는데, 특히 신입사원의 경우 ‘매우 효과가 있었다’가 35.9%, ‘어느 정도 효과가 있었다’가 41.0%로 모든 계층 중에서 연수 효과가 가장 높은 것으로 조사되었다(그림 2 참조).

## ■ 맺음말

기존의 일본 사회의 경우 대기업 등에 고용된 근로자는 주어진 업무와 역할을 회사의 방침 및 기대에 따라 수행하는 것이 일반적이었다. 즉 근로자는 정년까지 고용이 보장된 상태에서 주어진 임무를 담당하기만 하면 연공서열에 의해 임금과 직급이 오르는 등 개인의 커리어는 기업 내 시스템에 의해 관리되었기 때문에 대부분의 근로자의 경우 특별히 개인의 커리어를 관리하기 위해 시간과 비용을 투자할 필요는 없었다고 할 수 있다.

하지만 최근에는 사회환경이 변화하고 기존의 일본적 경영의 특징이었던 종신고용과 연공서열제가 서서히 붕괴되기 시작하면서 근로자의 고용형태 및 가치관이 다양해지게 되었다. 이에 따라 기존처럼 기업이 근로자의 커리어를 일괄적으로 형성하는 것보다는, 근로자 본인이 본인에게 맞는 커리어를 구축할 수 있도록 지원하는 커리어 형성 시스템이 요구되고 있다.

커리어 형성 지원은 우수한 인재를 확보하거나 정착시키기 위해서도 중요한 전략이라고 할 수 있다. 최근의 학생들은 취업활동 시에, 개인의 능력을 향상시켜줄 수 있는 그리고 개인이 성장할 수 있는 회사를 선호하는 경향이 강하다고 할 수 있는데, 장래 노동력 부족이 예상되고 있는 가운데, 기업은 우수한 인재를 확보하기 위해 커리어 형성에 대한 지원을 보다 충실히 할 필요가 있을 것으로 여겨진다.

특히 노동력의 비정규직화가 진행되고 있는 가운데, 정규직에 비해 교육훈련이나 기업 내 훈련 등 커리어 형성을 구축할 수 있는 기회가 적은<sup>9)</sup> 비정규직 근로자에 대한 커리어 형성 지원을 보다 강화하여, 비정규직에서 정규직으로 원활하게 전환할 수 있는 시스템이 정착될 필요가 있다.

또한 제4차 산업혁명이라고 불리는 고도 네트워크 사회의 출현은 취업구조에도 영향을 미치게 될 것으로 보이는데, 향후 기업의 비즈니스 프로세스의 변화에 대응해 노동력이 원활하게 이동할 수 있도록 하기 위해서도 근로자의 커리어 형성에 대한 적절한 지원이 중요시되고 있다.

저출산 고령화에 의한 장래 노동력 부족과 비정규직의 증가라는 사회적 현상, 그리고 제4차 산업혁명에 대한 대책 마련 등 일본과 비슷한 상황에 직면해 있는 한국 정부와 기업에 있어서 일본의 사례는 많은 참고가 되리라 생각된다. 향후 일본 정부와 기업이 실시하는 커리어 형성에 대한 지원책과 대책이 노동력의 확보와 기업의 인사관리, 그리고 아베정권의 성장전략 등에 어떠한 영향을 미치게 될지 귀추가 주목되는 바이다. **KLI**

9) 본문의 <표 8>에서도 확인할 수 있듯이 일본 대부분의 기업은 커리어 형성 지원대상 우선순위를 정규직에 두고 있는 상황이다.

## 참고문헌

- 김명중(2016), 「일본의 파견근로 현황과 2015 개정근로자파견법에 관한 소고」, 『국제노동브리프』 14(3).
- 小野晶子(2016), 「派遣労働者のキャリア形成支援—派遣元に求められる対応を中心に」, 『日本労働研究雑誌』 No.671.
- 労務行政研究所(2016), 「キャリア開発支援の実態」, 『労政時報』 第3915号.
- 厚生労働省(2006), 『平成18年版厚生労働白書』.
- \_\_\_\_\_(2015), 「平成26年度能力開発基本調査(事業所調査)」.
- \_\_\_\_\_(2016), 「第1回キャリアコンサルタント試験結果の概要」.
- \_\_\_\_\_(2016), 「教育訓練給付について」 職業安定分科会雇用保険部会(第117回) 자료 3.
- \_\_\_\_\_(2016), 「キャリア形成促進助成金のご案内」.
- 労働政策研究・研修機構(2015), 「企業経営からみたキャリア・コンサルティングの意義や効果の現状把握」, 『Business Labor Trend』 2015.7.