

일본기업의 외국인인재 채용 현황 및 과제

- 일본에서의 외국인인재 고용환경은 일본인구 감소와 베이비부머들의 은퇴 등으로 개선되기 시작되었음
- 일본정부는 그러한 상황을 고려해 적극적인 외국인고용대책을 마련하고 있으며, 한국정부 입장에서든 관련기관 등을 통해 적극적인 해외시장 고용확대 전략을 전개할 필요가 있는 것으로 판단됨

□ 일본의 외국인인재 고용 현황

- 외국인인재를 고용하고 있는 일본기업의 사업자수는 2016년10월 발표통계에 의하면 137,053사업장이었으며, 외국인노동자수는 787,627명이었음
 - 이는 작년동기(126,729사업장, 717,504명)에 비해 사업장은 10,324개(8.1%)의 증가, 외국인 노동자수는 70,123명(9.8%)의 증가하였음
 - * 2016년10월 법무성 보고서에 의하면, 외국인을 고용하고 있는 기업수, 외국인노동자수는 과거 최고를 기록
 - 외국인노동자수가 증가한 요인으로 「고도학술연구활동」, 「고도전문기술활동」 및 「고도경영·관리활동」 등을 포함한 재류자격을 가진 외국인인재의 증가가 있음
 - * 일본의 대학에서 유학중인 유학생에 대한 일본정부의 고용대책 등의 효과도 있었던 것으로 평가되고 있음
 - 특히 전문지식을 가진 기술노동자 경우 147,296명으로 전년대비 14,725명(11.1%)증가하고 있어, 전문지식을 가진 고도외국인인재의 고용이 확대되고 있음
 - * 재류자격별로는 일반재류 43%, 전문적·기술분야18.7%, 기능실습생 등의 기능실습 18.5%
- 향후도 일본 베이비부머들의 은퇴나 동경 올림픽 등의 인바운드 수요로 다양한 외국인인재의 고용이 확대될 것으로 예상
 - 특히 2016년 이후 2,000만 명의 외국인 관광객 방문을 달성하고자 하는 일본정부는 관광시설이나 숙박 그리고 서비스업을 중심으로 외국인을 적극적으로 고용하고 있음
 - 일본내수시장 둔화로 인한 일본기업의 해외진출이 활성화 되면서 시장별 외국인고용 전략을 수립하고 있는 일본기업이 많아지고 있음

- 대기업과 달리 일본중소기업 경우 글로벌인재의 고용이 어렵기 때문에 외국인유학생이나 일본어나 영어 등을 잘하는 외국인을 적극적으로 고용하기 시작하였음

* 일본무역기구의 통계에 의하면, 59.3% 가 외국인인재 고용을 검토

- 기타 일본에서는 IT인재 부족현상이 심각한 상태이며, 그러한 인재도 고용확대가 이어질 것으로 예상됨

- 구체적으로 업종별로 외국인을 많이 고용하고 있는 채용업종은 “연구개발”, “시스템 엔지니어”, “영업, 판매”, “국제업무” 등임

- 일본기업의 외국인재 고용방법은 현재 약80%가 일본인 대졸채용모집과 동일한 프로세스로 채용하고 있음

* 일본경제산업성에 의하면, 외국인대상 합동취업설명회에서의 채용이 25.9%, 일본인과 별도로 외국인특별채용이 18.9%, 유학생회를 활용한 채용이 13.2% 등, 다양한 방법을 통해 외국인인재를 고용

□ 일본기업의 외국인인재 고용의 과제

- 일본경제산업성 보고서에 의하면, “외국인재에 대한 캐리어패스(승진 및 교육) 등을 잘 설명할 수 없다(41.4%)”, “지원자수가 많이 없다(35.9%)”, “외국인재와의 접점을 찾기가 어려움(13.3%)” 등의 과제를 안고 있음

- 규모별로는 중소기업 경우, 일본기업 취업을 희망하는 외국인인재를 고용하는 프로세스를 잘 모르고 있으며 중소기업엔 글로벌인재가 없어 외국인인재의 육성시스템을 갖추지 못하고 있다는 등의 과제를 안고 있음

<외국인인재 고용과제>

- * 일본어 능력이 불충분
- * 일본어 능력이 불충분한 외국인을 받아들이는 체제가 사내에 아직 정비되지 않음
- * 이직률이 높다
- * 일본국내 재류수속에 시간이 걸림
- * 외국인이 가능한 업무가 한정되어 있음
- * 일본기업 문화가 외국인과 안 맞는다.
- * 외국인 업무 평가방법 어려움

- 한편, 외국인인재들은 일본기업의 문제점으로써 “임금 및 대우문제”, “인사 매니지먼트 문제” 등에 대해 문제가 있다고 생각하고 있음.
- 임금과 대우문제로는 “일본은 선진국인데도 임금이 낮다”, “외국인 임원 등이 없어 미래의 승진계획을 세울 수가 없다”, “외국인을 고용한 경험이 없는 기업이 많기 때문에 불안하다”, “다른 외국기업에 비해 승진이 늦는 편이다”등의 문제들이 존재하고 있음.
- 인사문제로는 “장시간노동”, “상사와의 커뮤니케이션 부재”, “외국인차별”, “이문화 매니지먼트에 약하다”, “기술이나 지식학습 기회, 연수 등이 많지 않다” 등이 제기되고 있음
- 기타 일본기업의 문제점으로 (1)폐쇄적인 기업문화, (2)캐리어패스가 안보임, (3)업무역할이 불투명, (4)능력을 중요시 하지않는 문화 등의 불만이 존재하고 있음

□ 일본정부의 외국인고용 대책

- 일본정부는 지속적인 경제성장을 유지하기 위한 정책의 일환으로 (1)고도의 전문적인 지식을 가진 외국인의 취업을 적극적으로 장려, (2)고도외국인 인재가 일본에서 정착할 수 있도록 취업 및 생활환경등의 정비 등을 추진하고 있음
- 2015년 발표된 「일본재생전략」에서 고도외국인인재 고용을 위한 정책강화를 비롯해, 5가지 주요 정책을 발표하였음


<일본정부의 외국인 고용확대정책>

1	고도외국인인재 고용을 위한 대처강화
2	유학생들의 일본취업 지원강화
3	IT・관광 등의 전문적・기술 분야에서의 외국인인재 고용촉진
4	경제연계협정(EPA)에 근거한 개호복지 후보자들의 고용촉진
5	중장기적인 외국인인재 고용방향에 대한 검토촉진

- 유학생의 취업촉진에 있어서는 「외국인고용서비스센터」를 설치하여, 유학생들과의 상담을 통해 매칭 등 다양한 지원을 실시하고 있음
- 특히 전국적인 네트워크를 활용한 매칭사업, 유학생 인턴을 위한 대학과의 연계, 일본 내 취업 희망자에 대한 컨설팅, 인재매니지먼트 개혁 컨설팅 등을 실시
 - * 외국인고용서비스센터는 현재 도쿄, 오사카, 아이치, 후쿠오카 등 일본주요도시 16개소에 설치되고 있음

- 또 JETRO는 외국인을 고용하고 싶어하는 기업대상으로 “중소기업의 글로벌진출을 위한 외국인유학생의 활용세미나” 등을 개최하고 외국인인사 담당자에 대한 주의점, 과제, 성공사례 등의 정보를 공유하는 세미나를 실시

□ 시사점

- 일본정부는 외국인노동자의 고용에 대해 소극적이라는 것이 일반적이나, 최근 일본인 노동인구부족 현상이 악화됨에 따라, 향후 일본정부는 전략적으로 외국인인재 고용 정책을 강화할 것으로 생각이 됨
- 한국입장에서는 국내 취업환경악화로 인해 어려움을 겪고 있는 학생들을 중심으로 일본기업 취업은 좋은 기회라 할 수 있음
- 현재 진행되고 있는 일본정부나 산하기관 등에 의한 취업세미나나 박람회를 적극적으로 활용하기 위한 대책이 필요
- KOTRA나 한일산업기술협력재단 등에서 일부 그러한 일본취업 정보를 제공하고 있으나 아직 해외취업을 생각하는 학생들에게 정보가 공유되지 못하고 있는 것이 현실이기 때문에 한국정부와 관련기관 그리고 대학이 하나가 돼서 우리 인재를 해외로 진출시킬 수 있는 비전, 방향성, 전략 등을 수립할 필요가 있다고 생각 됨.
- 다만 한국에서도 부족현상이 있는 전문성이 있는 인재 등의 고급인재는 국내에서 취업할 수 있도록 하는 메커니즘을 구축할 필요가 있음 

<참고자료>

외국인노동자를 둘러싼 최근의 동향(2016.4.26.), 일본공고총연리포트(2014.9), 후생노동성HP (www.mhlw.go.jp)