

## 미래의 기술인력 양성은 이렇게 하라 !

일본 정부는 버블붕괴 후 “잃어버린 10년” 을 보내며, 중소기업의 인재 상호이해 촉진과 지역의 인재육성, 기업 등의 OB인재의 기술 및 노하우 활용을 위한 매칭뿐 만 아니라, IT·화학·금속산업처럼 경쟁력 있는 분야의 우수 인재 양성과 수급을 강화하고 있어 우리도 기술인력 공급대책 마련이 요구됨

- 일본경제는 버블붕괴 후 “잃어버린 10년” 을 보내며 자산 간결화와 이익확보를 중시하기 시작하였음. 이 과정에서 기업경영자원 재검토 및 재구축이 요구되고, 이에 따라 기업 핵심인력의 구조조정도 단행되었음.
  - 이런 과정에서 일본도 단카이(団塊)세대<sup>1)</sup>가 2007년부터 정년을 맞이하면서 자국내 중소기업의 기술력 유지에 대한 우려와 젊은 기술인력 확보문제가 대두되었음. 특히, 현장인원 감소나 기술 사이클 축소로 기존 사내 OJT로는 충분한 인재육성에 어려움을 겪고 있음.
- 이에 일본 정부는 중소기업의 젊은 인재와의 상호이해 촉진이나 지역의 인재육성, 기업 등의 OB인재의 기술 및 노하우 활용을 위한 매칭사업 등으로 중소기업의 인재확보와 육성·지원을 강화하고 있음.

1) 일본에서 제2차 세계 대전 이후 1947년~1949년 사이에 베이비붐으로 태어난 세대로 2007년~2011년 5년 동안 이들에게 지불해야하는 퇴직금은 약 50조 엔이고 발생하는 고용자 감소는 약 105만 명임.

- 실제, 일본 경제산업성은 “중소기업정책심의회” 내의 “중소기업 경영지원분과회” 에서 기술력을 보유한 중소기업 역량강화는 물론 현재 경쟁우위 산업인 IT, 화학, 금속 등의 분야에서 지속적 경쟁우위 확보를 위한 우수인력 양성에 인력수급 방안을 모색하고 있음.
- 또한, 일본의 고용·능력개발기구는 인적자원개발 특히 공공직업 훈련의 메카로 각 지역별로 고도직업능력개발촉진센터, 직업능력개발촉진센터, 고용·능력개발기구 도도부현센터, 지역직업훈련센터, 직업능력개발종합대학교 등이 기업의 인력양성에 역할을 수행하고 있음.
- 특히 고도직업능력개발촉진센터는 첨단적인 고도의 직업능력개발을, 직업능력개발촉진센터는 이·전직자와 재직근로자를 위한 단기간의 인적자원개발을 실시하고, 고용·능력개발기구 도도부현센터는 도도부현의 직업능력개발시설과 연대하여 각 지역별 직업능력개발업무를 추진하며, 지역직업훈련센터는 각 지역별 중소기업 근로자의 다양한 인적자원개발을 지역과 밀착하여 실시함. 또한 직업능력개발종합대학교는 직업훈련지도원을 양성하고 있음.
- 이처럼, 일본은 기술인력공급을 위한 기업교육훈련지원정책과 공공분야에서 중소기업의 근로자를 대상으로 하는 인적자원개발정책이 매우 체계적이면서 독특한 자신의 정책을 구현하고 있음.
- 더욱이, 후생노동성에서는 기업에 종사하는 근로자들에 대한 복지의 한 분야로 기업의 근로자들에 대한 직업능력개발사업을 매우 중요하게 생각하고 있음. 특히 기업에 있어 교육훈련은 근로자들의 직업능력을 평생 직업을 통해 개발, 향상할 수 있도록 기업이 계획적, 계속적으로 교육훈련이 행해질 수 있도록 지원하고 있음.

〈표 1〉 일본의 기업근로자들에 대한 교육훈련 지원 정책

고부가가치 직업과 새로운 경영영역을 위한 인적자원개발 촉진	- 공공 직업훈련 프로그램의 수준 향상 - 고급 인적자원 프로그램을 지원 장려 - 인적자원개발을 위한 향상된 틀 제공
개인중심 인적자원개발 촉진	- 근로자를 위해 제공된 지원 - 사업주를 통해 근로자를 위해 제공된 지원
숙련된 인적자원 양성·강화	- 숙련된 인력을 육성하고 강화하는 것 - 기술검증과 기술향상
사무적근로자 인적자원개발 촉진	- 평생 인적자원개발센터(Ability Garden) - 비즈니스 커리어 제도

□ 한편, 일본의 중소기업지원기관인 중소기업기반구축기구<sup>2)</sup>에서 전국 9곳에 중소기업대학교를 만들어 중소기업의 “인재개발”을 위한 연수를 실시하고 있음. 여기서는 지역의 중소기업인력 확보를 위해 “실천형 연수” 실시 및 공업고교 실천교육도입사업을 통해 산업계의 니즈에 따른 인재육성, 중소기업 대학교 연수를 통해 중소기업 경영자의 지적 수준향상, 중소기업지원자 양성하고 있음.

\* 기능·기술자 인정제도 : 사내 베테랑 기능·기술자를 전문가로 임명하고 그를 통해 직접적인 기술전수를 하도록 하는 제도

\*\* 기술교육제도 : 우수한 기능·기술자를 강사로 활용하는 공식적인 기술전수제도

\*\*\* 기술의 시스템화 : 사내의 기술을 디지털화하여 교재 등으로 활용하는 제도

- 그리고 일본의 중소기업이 현장에서 필요한 핵심 기술인력을 육성하기 위해서 그 거점으로 활용하고자, 전국 각지의 산업 집적지와 대학을 연계하도록 하고 있음.
- 이처럼 제조 현장에서 요구되는 기술과 노하우의 교육 프로그램개발 프로젝트를 “산학연대 제조 중핵인재육성사업”을 추진하고 있으며, 일본의 경쟁력 있는 제조업의 제조현장에서 중핵적인 역할을 수행하는 인재를 제조중핵인재를 육성하기 위해 기능인력에서 설계인력까지 다섯 가지 유형으로 분류하여 사업을 추진해 나가고 있음.

2) 경제산업성의 산하 독립법인으로 중소기업 및 벤처기업지원이 주요사업임.

□ 위와 같은 일본의 중소기업 인력양성정책을 고려할 때, 그 특징을 살펴보면 다음과 같음.

- 우선, 공공부문의 직업훈련을 중심으로 하며, 민간 부문의 훈련을 지원하고 있음. 여기서 정부는 어떤 기준을 충족시키는 민간 부문 훈련을 승인하고, 이렇게 승인된 훈련제도에 광범위한 지원을 제공하고 있음. 또한 정부는 민간부문에서의 체계적인 교육훈련을 촉진시키기 위해 보조금을 수여함. 이 보조금은 사업 내 훈련, 근로자의 자기계발을 지원하는 사업주, 그런 자기계발을 착수하는 중고령자, 그리고 기업의 다양성이나 기술변화를 위해 그들의 근로자를 준비시키는 기업을 위해 보조금을 제공하고 있음. 특히 정부는 근로자에게 그들의 직무로부터 장기적 휴가 기회를 갖고 고등교육기관에 참여하는 제도를 설정할 가능성을 제공하고 있음.
- 다음으로, 직업능력개발서비스센터를 각 지방정부에 설립하여 전문 상담원, 컨설턴트가 「능력개발정보시스템(ADDS : Ability Development Database System)」을 이용해서, 기업의 능력개발에 대한 계획세우기의 어드바이스와 각종 정보제공 서비스를 무료로 하고 있음. 이 밖에도 기술능력 평가체계를 강화하여 운영하고 있음.

□ 따라서, 일본의 인력양성을 위한 지원정책과 체계를 고려할 때, 우리나라도 단순히 학교에서 교육을 받은 기술력을 갖춘 졸업생 채용을 유도하여 중소기업의 기술인력 부족 문제가 해결하기 보다는 지속적인 투자와 정책적 노력이 필요한 상황임.

- 즉, 정부도 중소기업의 기술경쟁력 제고를 위해서는 무엇보다도 우수한 기술인력의 확보가 전제됨으로 우리 정부의 중장기적으로 산업정책과 복지정책, 노동정책, 과학기술정책 등을 종합적으로 고려한 기술인력부족 문제를 해결할 수 있는 해법을 모색해야 할 시점임.