

일본기업의 글로벌 인재 채용 전략

- 소매업 등 서비스업을 중심으로 해외 진출을 확대하고 있는 일본 기업들이 최근 외국인 유학생이나 현지 채용을 강화하고 있음
- 채용 목적이 단순 노동을 활용하려는 의도가 아니라 관리자로 육성하여 모국으로 파견하기 위한 중장기적인 인재육성 전략이라는 측면에서 주목되고 있음

□ 글로벌 사업의 확대를 위해 외국인의 채용을 강화

- 일본기업들은 최근 ‘인재의 다양성(diversity)’을 중요시 하고 있어 외국인 유학생의 채용이나 해외 대학에서 인턴을 받아들이는 제도를 강화하고 있음
- 편의점의 대표적 기업인 이온(イオン)은 2013년에 외국인 채용을 전년 보다 1.5배 증가한 1,500명으로 확대할 방침
 - 과거에는 해외 판매점운영 목적으로 외국인을 활용해 왔지만 해외 사업을 본격적으로 확대하기 위해 관리자후보를 채용·육성할 계획
 - 일본 본사의 외국인 비율을 현재의 약 10%에서 2020년에는 50%까지 늘려 인재 다양화도 추진
 - 이온은 중국, 베트남, 캄보디아, 인도네시아 등 아시아지역에서 사업을 확장하고 있어 동남아지역의 인재를 채용하기 위해 그룹차원에서 취업설명회도 개최

□ 일본 기업의 외국인 채용 현황

- 경단련의 조사('11년 실시)에 따르면 일본에서 외국인을 지속적으로 채용하고 있는 기업은 42%, 그러나 일본 본사의 외국인 채용 비율은 2.6%에 불과

- 무인양품점으로 유명한 무지루시는 '13년 가을에 중국, 말레이시아 등 아시아 6개 나라 대학에서 10명 이상을 일본 본사에 채용할 예정이며, 일본에서 근무한 후 능력에 따라 아시아 지역에 관리자 후보로 파견할 예정
- 편의점인 로손도 중국, 한국, 베트남인의 다수 채용하고 있으나, 단순 노동뿐만 아닌 일본의 편의점 비즈니스를 배우려는 의욕을 가진 인재들이 모이고 있음

<외국인 채용을 확대하는 일본기업>

이온	12년도 1000명, 13년도에는 1500명의 외국인을 본사 채용
무지루시	13년 정기 채용의 50%를 외국인으로 대체
소프트뱅크	그룹의 글로벌 인재 채용을 위해 14년 봄 입사 규모를 200명으로 확대
로손	13년 봄 입사하는 외국인 비율은 30%
라쿠텐	11년부터 신입직원의 30%를 외국인으로 채용. 13년에는 120~130명 입사
베넛 코포레이션	12년부터 중국에서 채용 활동 시작
미쓰이화학	13년 봄부터 외국인 10명 이상 채용
하타치제작소	13년 신입직원 10%(60명)를 외국인으로 채용

주) 이온외의 기업은 원칙적으로 일본 본사에서 채용할 인원수
자료: 닛케이신문(2013.1.29)

- 종합상사도 인프라 정비나 자원개발 등 신흥국 중심의 사업을 확대하면서 현지 인재의 채용을 강화
- 마루베니(丸紅)는 '12년 6월 한국에서 KOTRA가 주최한 채용세미나에 참가하여 한국인 인재 채용을 확대시켰으며, 향후 다른 국가의 세미나에도 참가할 예정
- 미쓰비시상사는 외국인 유학생이 귀국 후에 현지 그룹회사나 투자기업에서 고용하는 새로운 제도를 도입하고, 인재소개회사와 연계하여 도쿄 본사에서 인재를 채용한 다음, 해외 거점에 파견할 계획

□ 시사점

- 일본기업들은 지금까지 종신고용, 연공서열 등의 고용관행을 유지해 왔으나, 글로벌화에 박차를 가하고 불륨존 전략을 추진하기 위해 외국인 인재를 적극적으로 고용하는 전략으로 나오고 있음
- 일본기업의 글로벌 인재 채용은 외국인들이 주어진 업무에 대해 일본인보다 진취적이고 적극적이기 때문에 일본인들의 근무의욕을 자극할 수 있다는 측면에서 시너지 효과를 기대하고 있음
 - 지금까지와는 달리 일본기업들은 글로벌 인재를 적극 활용하려는 전략으로 나오고 있으므로 일본 유학생이나 국내 취업준비생들도 기존의 통념을 깨고 일본기업 취업을 적극적으로 고려해 볼 필요가 있음
 - 일본기업의 우수한 기술력을 체득할 수 있는 기회로 활용할 필요
- 우리기업들도 경제 활동인구의 감소로 인한 노동력 활용, 신흥국 시장 확대를 위한 인재전략으로 아시아지역의 우수한 인재를 적극적으로 활용하는 글로벌 전략이 필요

<참고자료>

닛케이신문(2012.10.3/12.6, 2013.1.29)