

# 「한국의 젊은 고급인재의 수용· 정착 촉진 방안」

2011년 2월 25일

동경대학교수 홍정국

한일인재교류전문위

일본측 수용정착방책소회의

( 洪、高田、野田、柴田、野澤、水本、三村、小高 )

# I. 보고 내용

II-A)

「글로벌 인재수용 촉진」  
에 관한 소회의 검토결과

II-B)

Seeds-Needs조사:  
앙케이트·히어링에 의한  
취업·정착의 사례조사 \*)

\*) 일본기업에 취업·정착하고 있는  
한국인재와 일본국내의 일본기업:  
한국인재 16명: 이과계출신자 10명  
문과계출신자 6명  
일본기업 14사: 제조업 9사  
비제조업 5사

결과분석  
(현상·과제·해결책)

III)

한국의 고급인재 수용 촉진을 위한 방안

1. 수용 촉진 방안

- ① 일본기업으로의 취업에 있어 Seeds-Needs간의 미스매칭 개선
- ② 정착 촉진

2. 수용을 위한 방법 / 체제

「고급인재」의 대상은 다음의 3가지  
타입으로 분류:  
(1) 일본국내 대학·대학원에서 공부한  
한국인유학생.  
(2) 한국내 대학·대학원에서 공부한  
학생  
(3) 한국내 고교생으로 일본의 대학·  
대학원으로 유학을 희망하는 자

## II-A) 「글로벌인재 수용 촉진」 검토결과 ( 요약 )

### 유학생의 일본기업 취업 활동

#### 과제 :

- ① 시기·일본어때문에 대응이 곤란
- ② Seeds-Needs간의 매스매칭

#### 해결책 :

- ① 유학생에 특화한 개별 지원
- ② 실태조사와 제언

### 수용 일본기업의 과제

#### 과제 :

- ① 글로벌화에 대한 각오
- ② 타겟 인재의 레벨·요건 명확화
- ③ 기업정보 제공 방법의 개선
- ④ 일본기업 취업에 대한 인센티브

#### 해결책 :

- ① 수용 확대
- ② 일본기업·한국대학의 컨소시엄 설립
- ③ 각 레벨에서의 홍보활동
- ④ 정부대응의 개선

### 한국 공급측의 과제

#### 과제 :

- ① 마음속의 장벽
- ② 일본에 대한 관심도 저하
- ③ 일본어교육의 쇠퇴

#### 해결책 :

- ① 한일교류 촉진
- ② 성공사례의 홍보 강화
- ③ 수학여행과 캠페인 강화
- ④ 장학금제도의 다양화
- ⑤ 정부레벨의 지원

### 한일 공통의 과제

#### 과제 :

- ① 인재교류／육성을 위한 인프라 부족
- ② 일본어보다는 인재／인물본위의 채용기준 창출
- ③ 대우 개선

#### 해결책 :

- ① 산학관 네트워크 구축
- ② 정보·사례의 공유화
- ③ EPA／FTA프레임 워크 구축

## II-B)

# Seeds-Needs조사에서 보여지는 한국인재 - 일본기업간의 매칭 현황 ( 요약 )

- ◎ 일본기업에 취업하고 있는 한국인재는 현재의 업무·직장에 만족하고 있고 일본기업도 채용에 만족하고 있어 양자간의 만족도는 매칭되고 있다.
- × 일본기업의 채용방법과 한국인재의 취업활동 내용이 많은 부분에서 미스매칭되고 있다.
- × 한국인재의 향후 정착 촉진요건과 일본기업의 인식이 많은 부분에서 미스매칭되고 있다.
- × 일본어의 중요성에 대한 레벨 인식과 객관적 평가 중요성의 인식이 미스매칭되고 있다.
- △ 한일 공통자격의 중요성에 대한 인식이 기업—인재 모두 부족하다.

## II-B)

# 조사에서 보여지는 한국인재 - 일본기업간의 매칭현황 ( 개요 )

- 일본기업에 취업하고 있는 한국인재는 현재의 업무, 직장에 만족하고 있고 일본기업도 채용에 만족하고 있다. **양자간의 만족도는 매칭되고 있다** :
  1. 일본기업이 채용하는 의도와 필요요건과 한국인재가 취업한 이유와 습득/의식하고 있는 요건이 잘 매칭되고 있다 :
    - ① 인재중시와 학력/전문지식, 자질, 사내와 직장에서의 역할 등의 중시와 평가
    - ② 직장에서의 활용
  2. 일본기업은 인재와 업무중심의 현재 시스템을 유지, 강화하여 일본기업의 매력이 되도록 양국에서 주지시켜서 일본기업이 원하는 인재의 요건과 성공사례를 양국이 공유해야한다
  3. 일본기업에 취업하고 있는 **한국의 인재와 일본기업간의 미스매칭**이 존재한다 :
  4. 일본기업의 채용 방식과 한국인재의 취업활동의 구체적인 내용 :
    - ① 지도교수 중시는 양자간에 매칭되나 한국인재의 정보수집방법과 일본기업의 정보제공 수단은 미스매칭
    - ② 일본어능력의 高레벨의 필요성과 객관적 평가방법(JBT)에 대한 인식의 차이
    - ③ 한자· 영어력, 한일공통자격, 채용시기, 성별 등에 있어 잠재적인 미스매칭이 있다
  5. 향후 정착을 위해 한국인재가 원하는 요건과 일본기업의 인식은 미스매칭 :
    - ① 일본어능력을 중요시하는 것만이 양자간에 일치
    - ② 한국 인재는 대우· 승진· 육성, 직장의 다양성, 인사제도, 가족 복지, 전문직을 중시하나 일본기업은 인식하지 않는다
    - ③ 일본기업이 최우선시 하는 것은 캐리어· 롤모델이나 한국인재는 중시하지 않는다
  6. 직장에 있어서의 태도· 공헌에 대한 만족도는 양자간에 미스매칭
  7. 일본기업만이 아니라 한일양국에서 미스매칭에 대한 개선책을 강구해야 한다

# III-1. 한국의 고도인재 수용 촉진을 위한 방안 ( 요약 )

일본 ( 채용요건제시· 채용· 육성· 활용 )	한일공동 ( 공통인프라조성· 운영 )	한국 ( 요건에 맞는 인재 육성· 공급 )
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Diversity</b> 확대</li> <li>2. 채용을 위한 요건 등 제시, 성공사례 작성, 충분한 정보 제공</li> <li>3. 채용, 정착촉진을 위한 기업 내 정비 노력</li> <li>4. 일본국내에서의 유학생취업 활동 지원</li> <li>5. 복리후생, 가족 지원 등의 환경정비</li> <li>6. 각종 법제도의 개선</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 일본유학· 취업촉진을 위한 종합적인 정보사이트· 네트워크 구축과 공동운영</li> <li>2. 한일 공통전문자격의 보급</li> <li>3. 한일교류촉진사업 강화· 합동 기업페어 개최 *)</li> <li>4. 한일산학연대협의회 설립과 공동 운영 *)</li> <li>4. 일본유학· 취업촉진을 위한 「한일 고도인재육성학부 유학프로그램(가칭)」 설립과 공동운영 *)</li> <li>4. 인적교류 촉진을 위한 국가 레벨의 프레임 워크 구축 ( EPA/FTA 등 ) *)</li> </ol> <p>*) 한일정부의 직접 지원이 전제</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 일본어 교육의 보급</li> <li>2. 일본문화· 관습의 습득 지원</li> <li>3. 일본기업문화 이해· 습득 지원</li> <li>4. 일본기업 채용요건· 사회인 기초력 습득 지원</li> <li>5. 일본기업 취업촉진을 위한 사회풍토 조성 and 각종사업 개최</li> <li>6. 일본유학 촉진을 위한 각종 사업 지원과 일본에의 유학생 증가</li> </ol>

# III-1. 한국의 고도인재 수용 촉진을 위한 방안 ( 일본측 )

일본 ( 채용요건제시· 채용· 육성· 활용 )

개요

- |                                       |   |
|---------------------------------------|---|
| 1. 다양성의 확보                            | 1. 일본의 산업계가 기업· 직장에 있어서의 다양성을 확보  |
| 2. 채용을 위한 요건 등 제시, 성공사례 작성, 충분한 정보 제공 | 2. 일본기업의 회사설명, 채용기준과 채용에 관한 각종정보를 명확히 하여 한국인재의 취업 활동시 정보수집 방법과의 미스매칭을 없애고 아울러 채용· 정착 성공사례를 만들어 적극적으로 공개하는등, 다양한 방법으로 정보제공강화를 도모 |
| 3. 채용, 정착촉진을 위한 기업 내 정비 노력            | 3. 기업의 글로벌화를 위한 문화· 환경과 체제를 정비하여, 경쟁력 있는 기업목표· 전략, 대우· 직장문화· 평가· 승진등의 확충을 도모하고 가족 복지 개선 등, 한국인재가 원하는 정착촉진을 위한 요건과의 미스매칭을 없앤다    |
| 4. 일본국내에서의 유학생 취업활동 지원                | 4. 기업의 정보제공강화와 취직· 정착성공사례 작성과 공개를 추진하고 대학과 인재회사와의 연대하에 유학생에 특화한 수단 ( 자료· 훈련프로그램 등 ) 을 확충하여 미스매칭을 없앤다                            |
| 5. 복리후생, 가족 지원 등 환경 정비                | 5. 배우자 지원, 자녀 보육· 교육, 주택자금 대여 등의 서비스 향상을 도모   |
| 6. 각종 법제도의 개선                         | 6. VISA 경신, 영주권 취득의 서비스 개선을 도모  |

# III-1. 한국의 고도인재 수용 촉진을 위한 방안 ( 한국측 )

## 한국 ( 요건에 맞는 인재 육성· 공급 )

## 개요

1. 일본어 교육의 보급
2. 일본문화· 관습 습득 지원
3. 일본기업 문화 이해· 습득 지원
4. 일본기업채용요건· 사회인 기초력 습득 지원
5. 일본기업 취업 촉진을 위한 사회풍토 양성과 각종사업 개최
6. 일본유학 촉진을 위한 각종 사업의 지원과 일본유학생 증가

1. 한국 대학의 일본어교육과 한국정부· 단체의 한자교육 강화를 도모
2. 초· 중· 고교생의 수학여행, 도서의 확충 등을 도모
3. 일본기업 설명회, 인턴쉽, 견학회, 도서의 확충, 캐리어 지원 프로그램에서의 일본어 습득 지원 등
4. 대학의 캐리어 지원에 있어서 일본경제계의 현상과 취업사정, 기업이 원하는 요건 등을 주지시켜서 필요한 요건의 습득을 강화
5. 세대를 불문하고 존재하는 일본기업 취업에 대한 마음속의 장벽 해소를 위해 각종 사업을 추진
6. 일본유학에 대한 모티베이션을 높이고 유학시험의 합격율을 향상시키기 위한 학교방침과 지도를 강화



# III-1. 한국의 고도인재 수용 촉진을 위한 방안 ( 한일공통 )

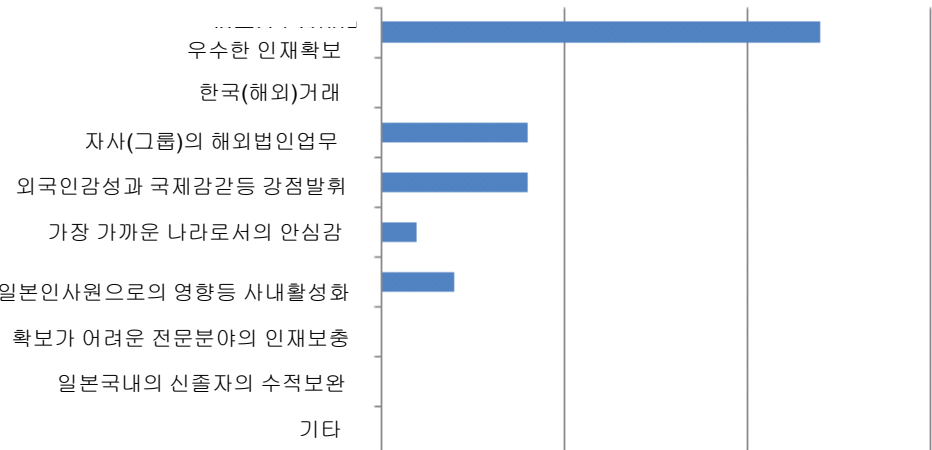
한일공동	개요
1. 일본유학·취업촉진을 위한 종합적인 정보사이트·네트워크 구축과 공동운영	1. DB의 공유화와 공통 사이트의 작성, 공동운영. 일본기업 취업과 일본유학 촉진에 특화된 풍부한 콘텐츠를 일본기업으로부터 제공받아 한국인재에 게 전달
2. 한일 공통부문 자격의 보급	2. 일본어능력을 포함한 각종 한일공통부문자격 인정제도를 신설하든지 목적과 자격시험 ( BJT포함 ) 등을 상세히 설명하여 한국인재·기업간의 보급을 도모
3. 한일교류촉진사업 강화·합동 기업페어 개최 *)	3. 각종 한일교류사업의 공동기획·운영, 타 이벤트 활용, 초·중·고교생 상호수학여행 보급, 합동기업설명회 등
4. 한일산학연대협의회 설립과 공동 운영 *)	4. 일본기업과 한국내 대학간의 컨소시엄 등 협의회를 설립, 공동운영하여 커뮤니케이션을 확충·심화시키고 공동 프로그램 ( 인턴쉽, 강좌 등 ) 을 도모
5. 일본유학·취업촉진을 위한 「한일 고도인재 육성학부 유학프로그램(가칭)」 설립과 공동 운영 *)	5. 문과계통·학부유학을 대상으로 한 장학금·유학제도를 신설하여 수용대학에는 전문교육 이외에도 일본어·문화, 취업에 필요한 훈련을 의무화
6. 인적교류 촉진을 위한 국가 레벨의 프레임 워크 구축 ( EPA/FTA 등 ) *)	6. 일본유학·취업·정착에 있어 각종 과제해결 프레임워크를 작성, 한국인재의 모티브이션을 높이고 인센티브제공

\*) 한일정부의 직접지원이 전제

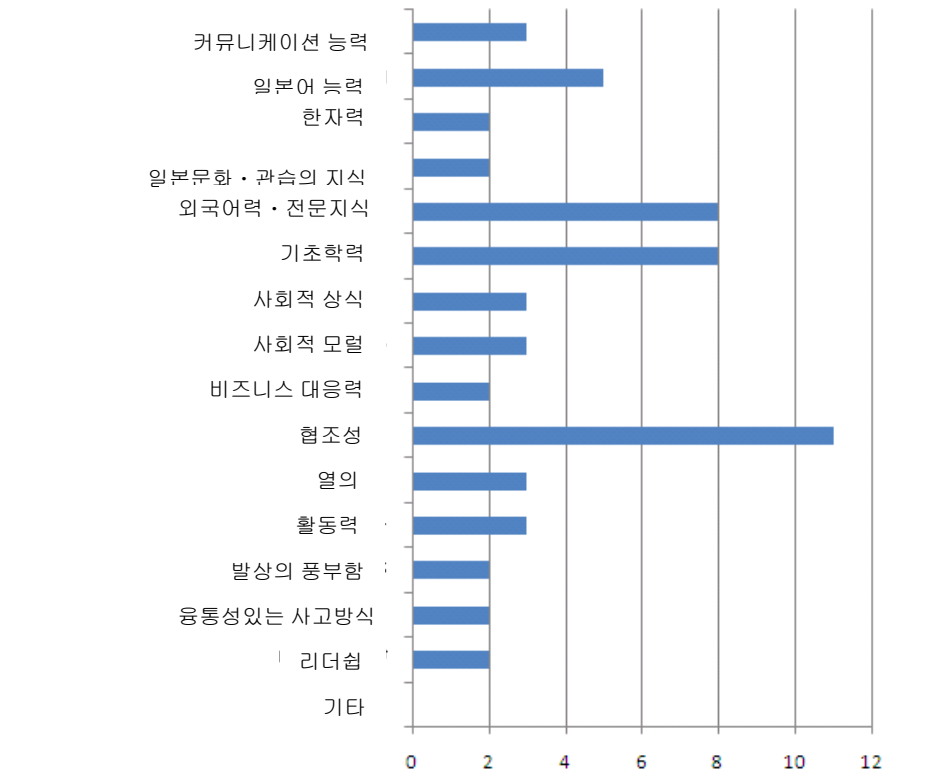
# 자료 1

일본기업의 채용과 한국인재 취업에 대한 조사결과  
( 모든 데이터· 그래프 )

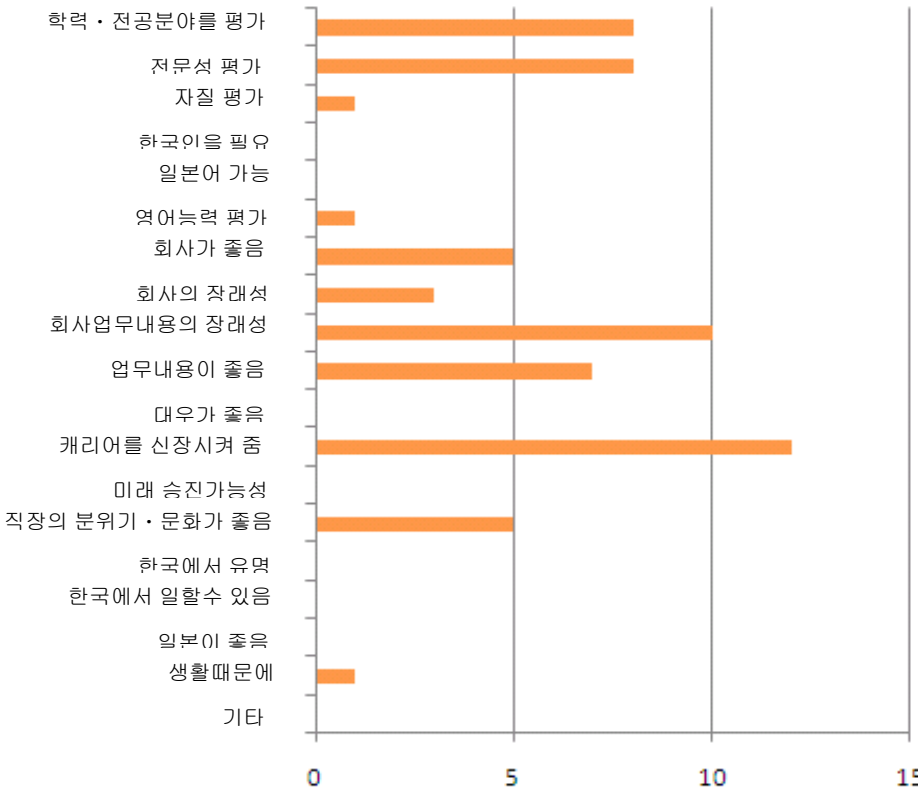
채용목적(복수회답:사)



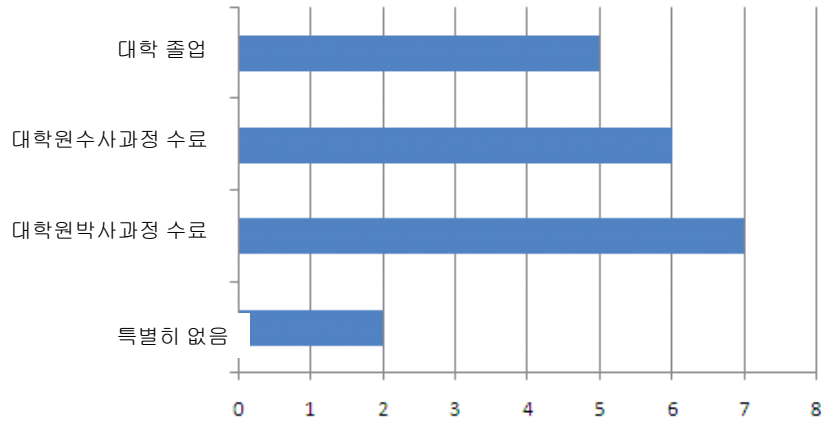
원하는 자질(복수회답:사)



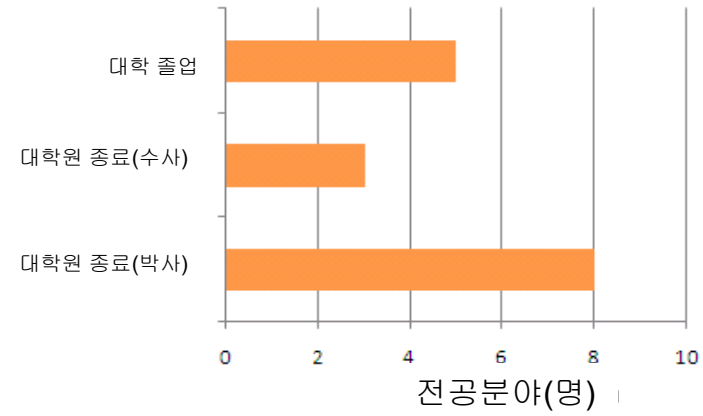
현재의 회사를 선택한 이유(복수회답:명)



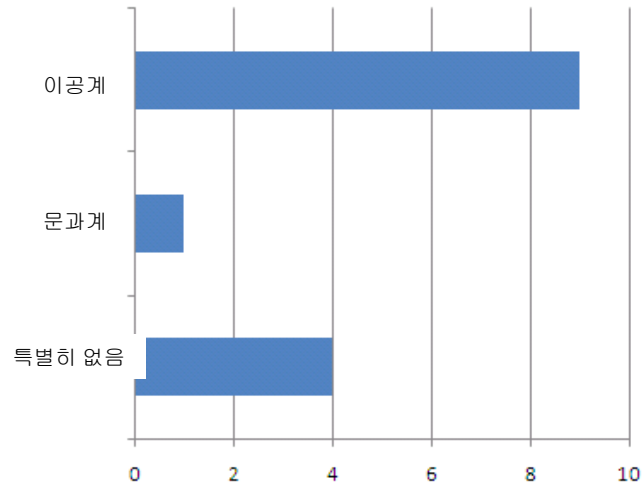
채용자의 학력(복수회답:사)



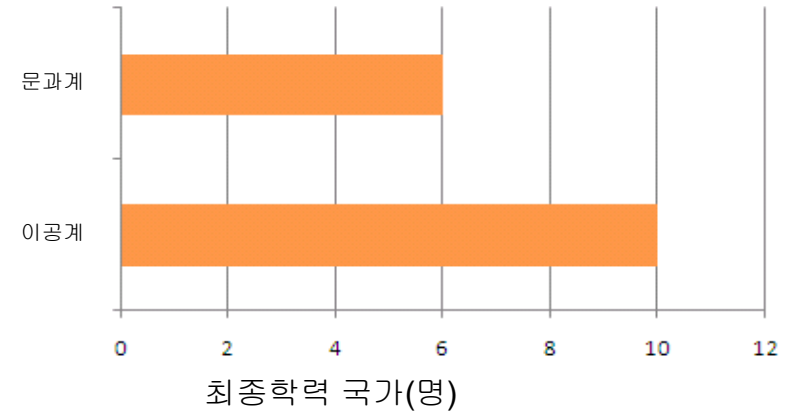
최종학력(명)



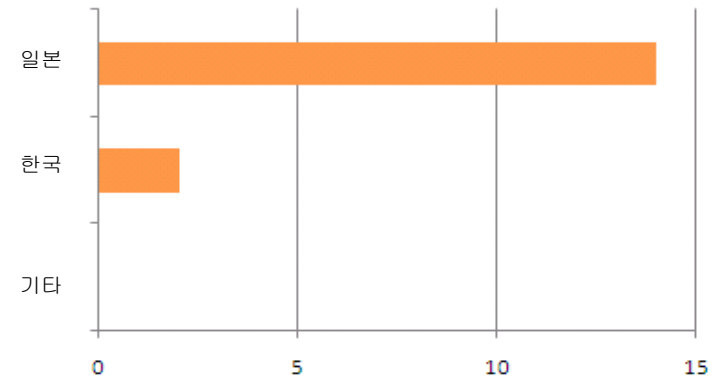
채용자의 전공분야(복수회답:사)

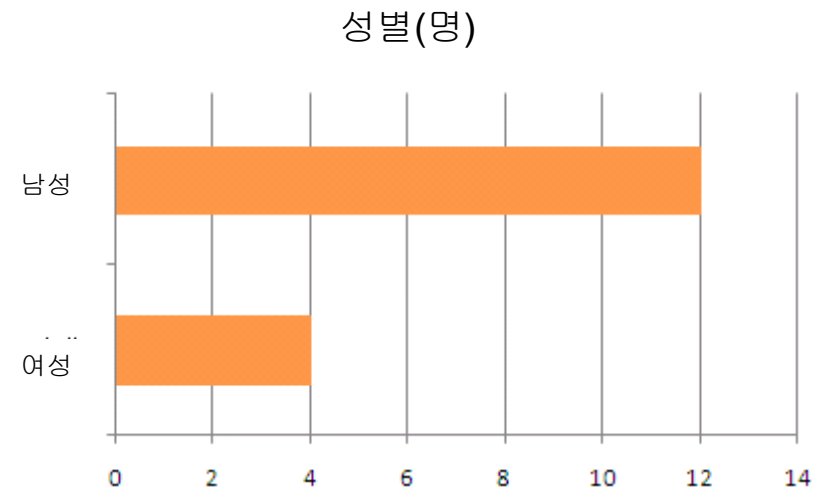
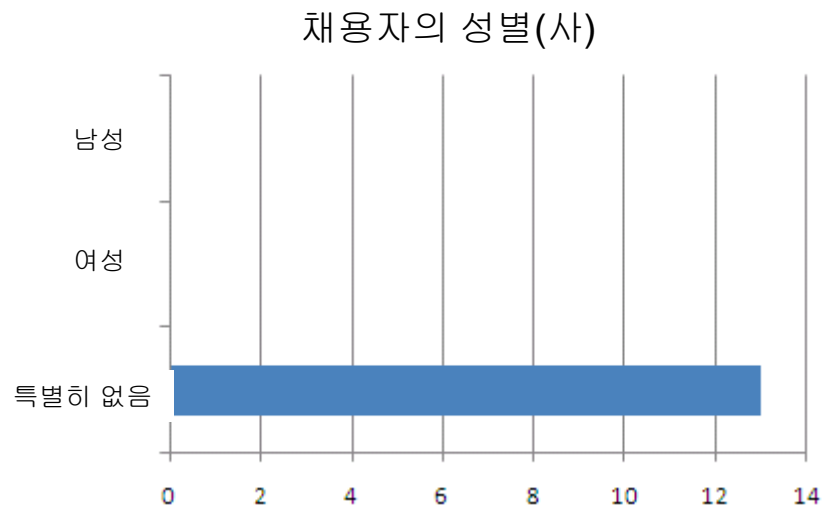
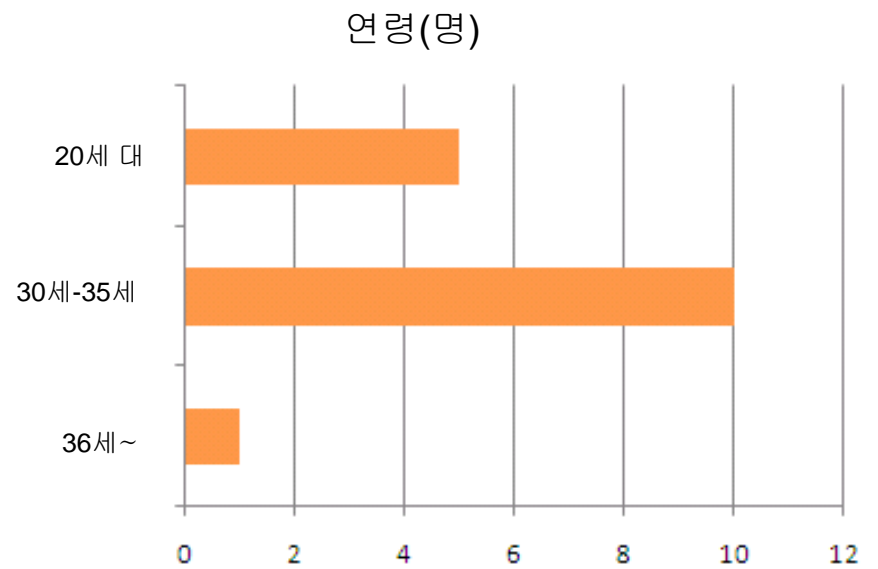
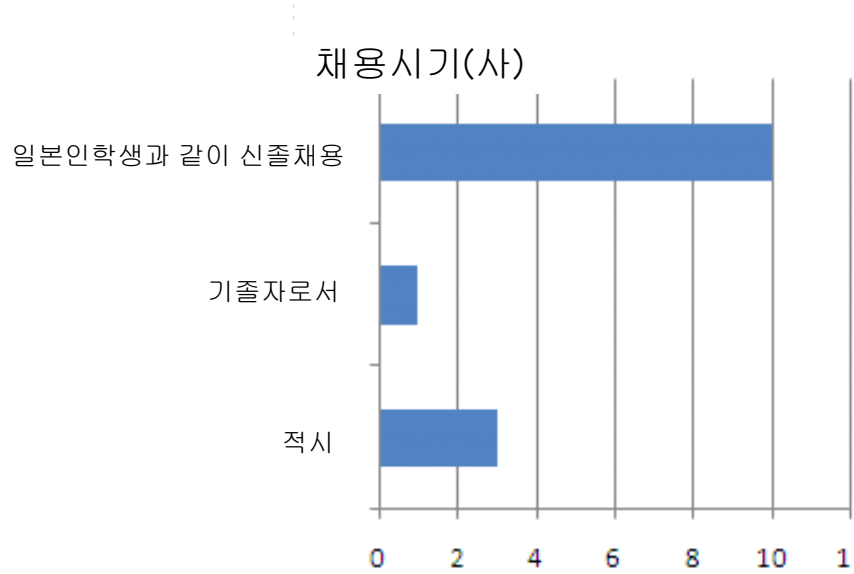


전공분야(명)

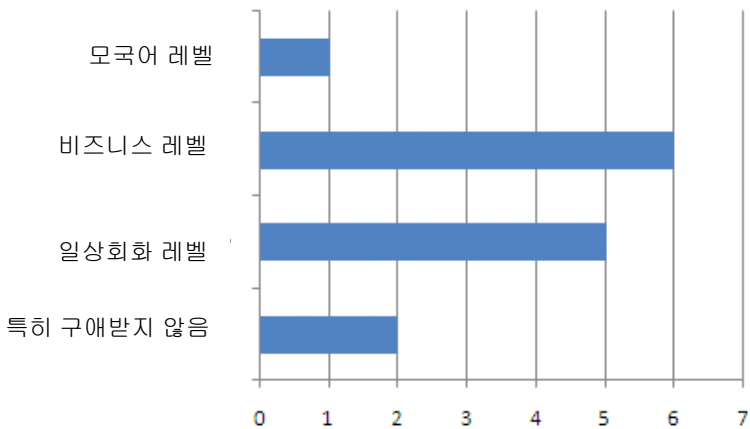


최종학력 국가(명)

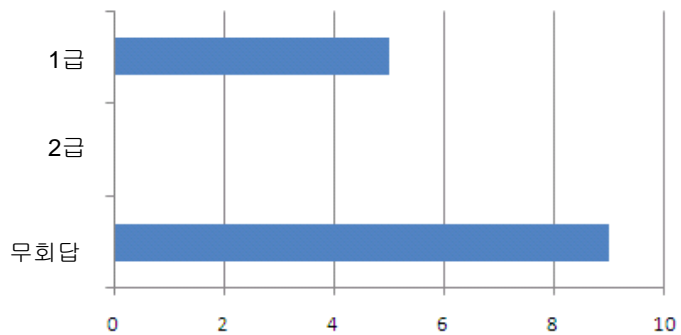




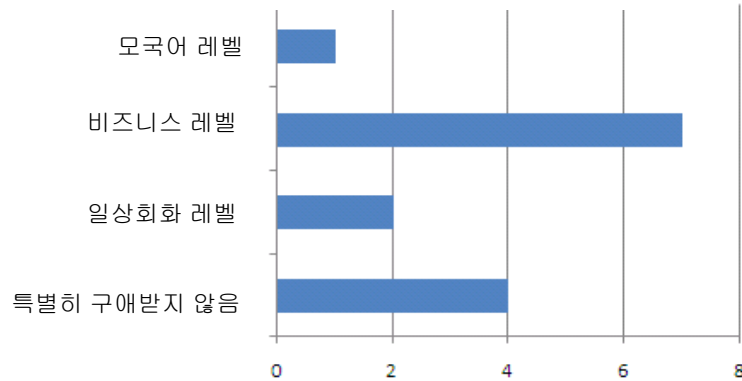
원하는 일본어 레벨(사)



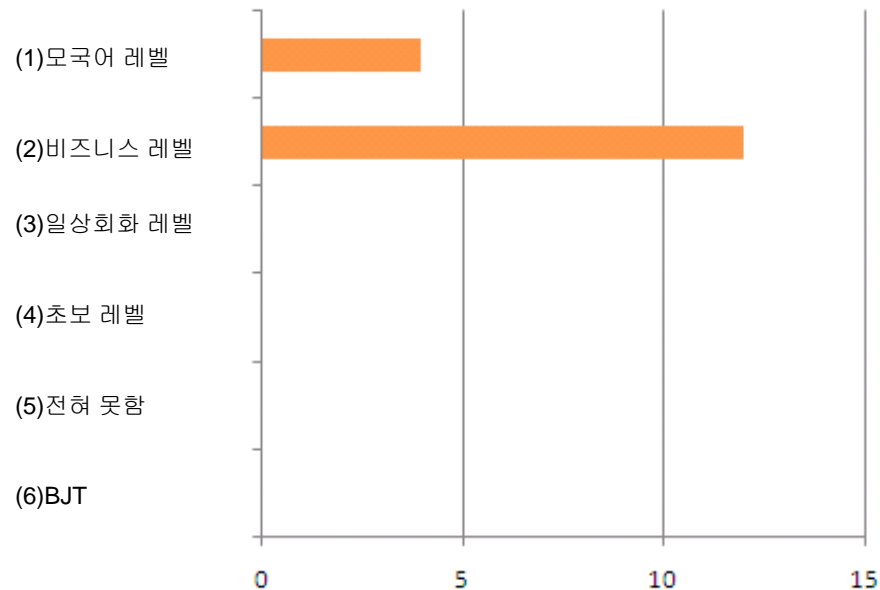
원하는 일본어 레벨은  
BJT에서 몇 급(사)



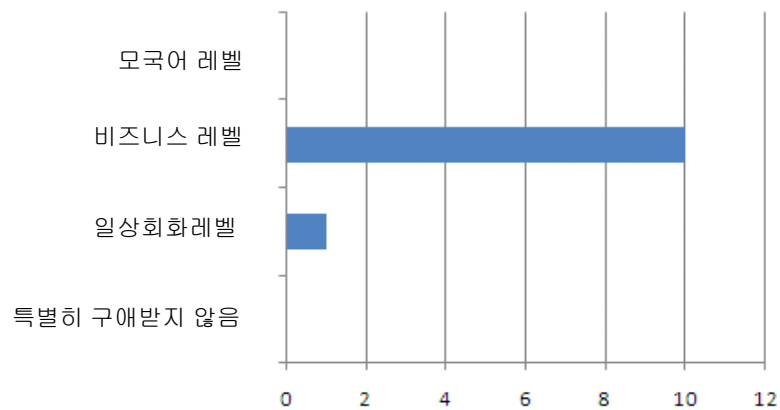
원하는 한자력 레벨(사)



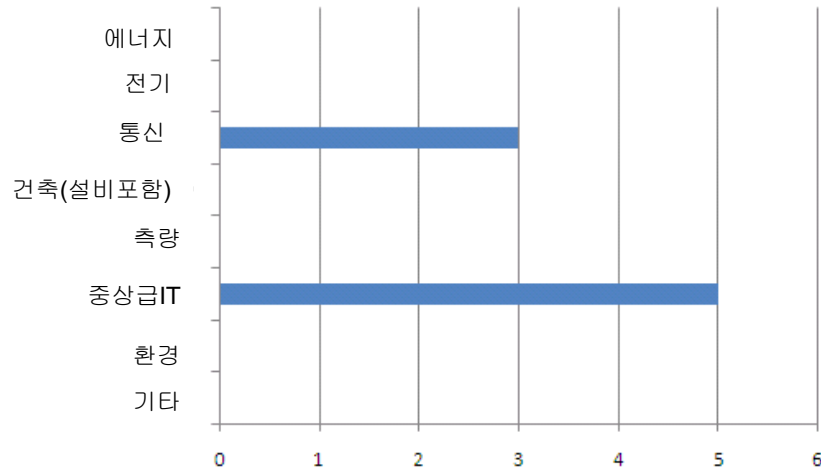
일본어 능력(명)



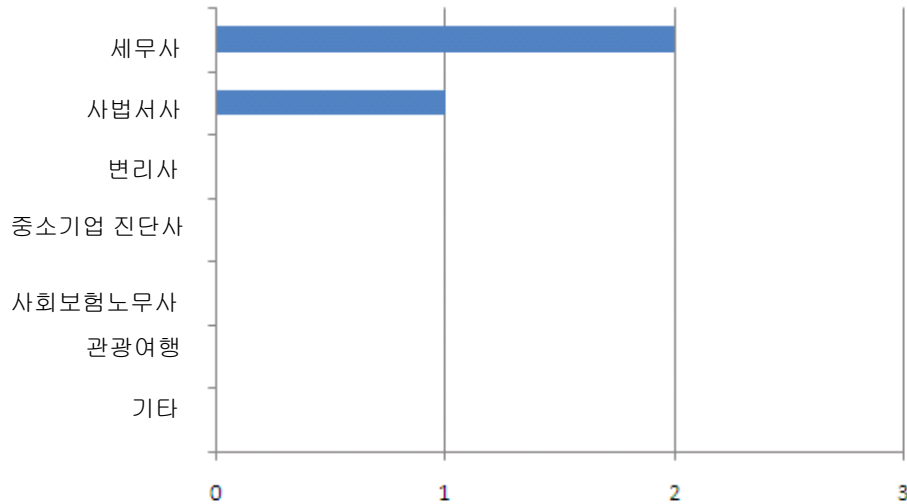
원하는 영어 레벨(사)



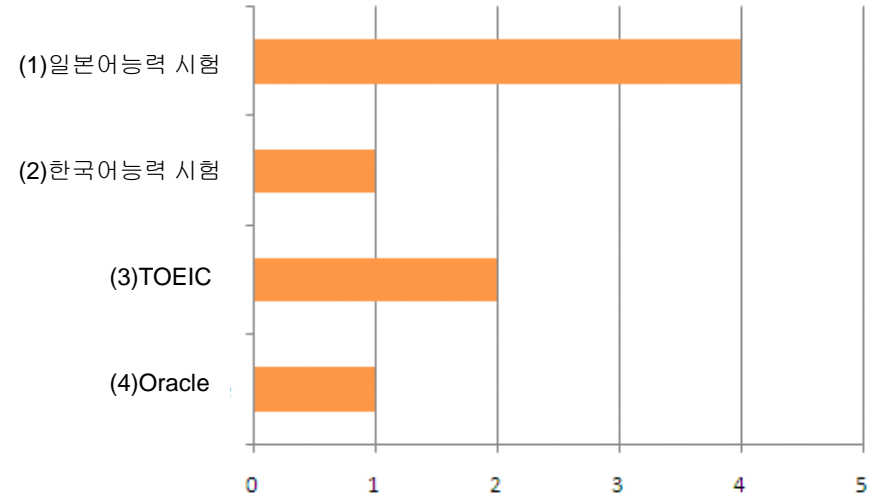
우선적으로 대응해야 할 한일공동 자격제도  
(이공계) ? (복수회답:사)



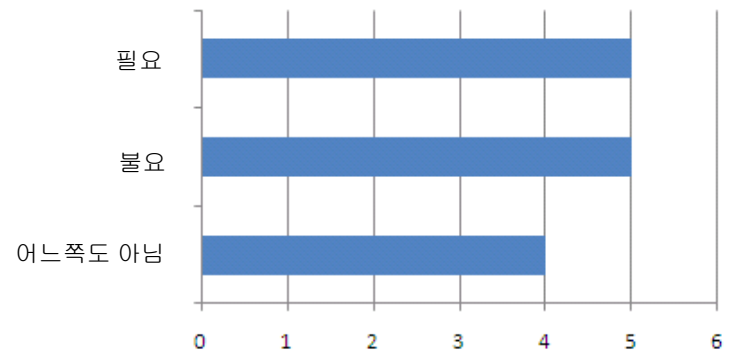
우선적으로 대응해야 할 한일공동 자격제도  
(사무계) ? (복수회답:사)



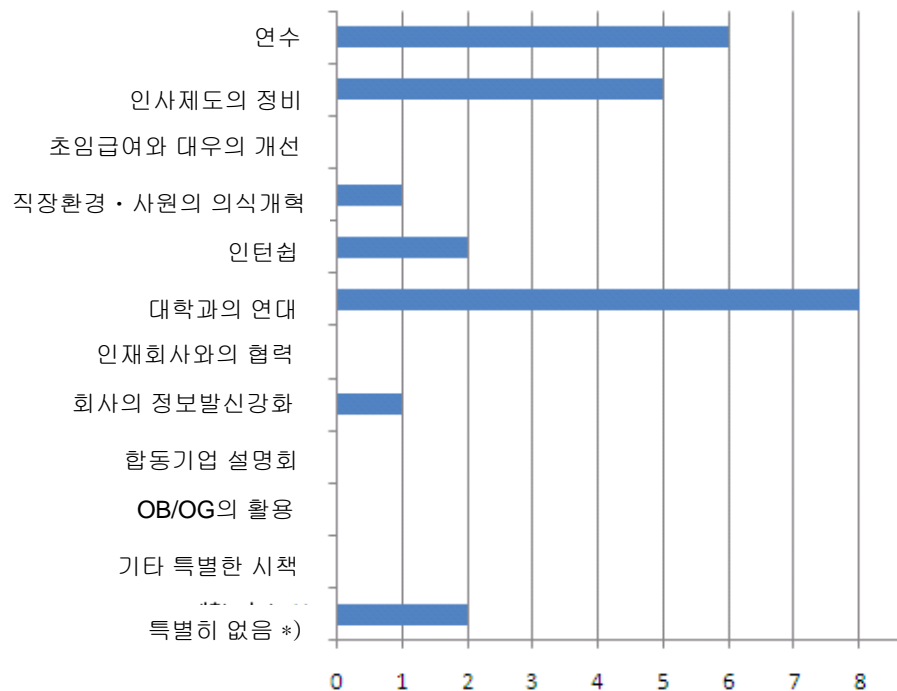
소유하고 있는 한일공동 자격(복수회답:명)



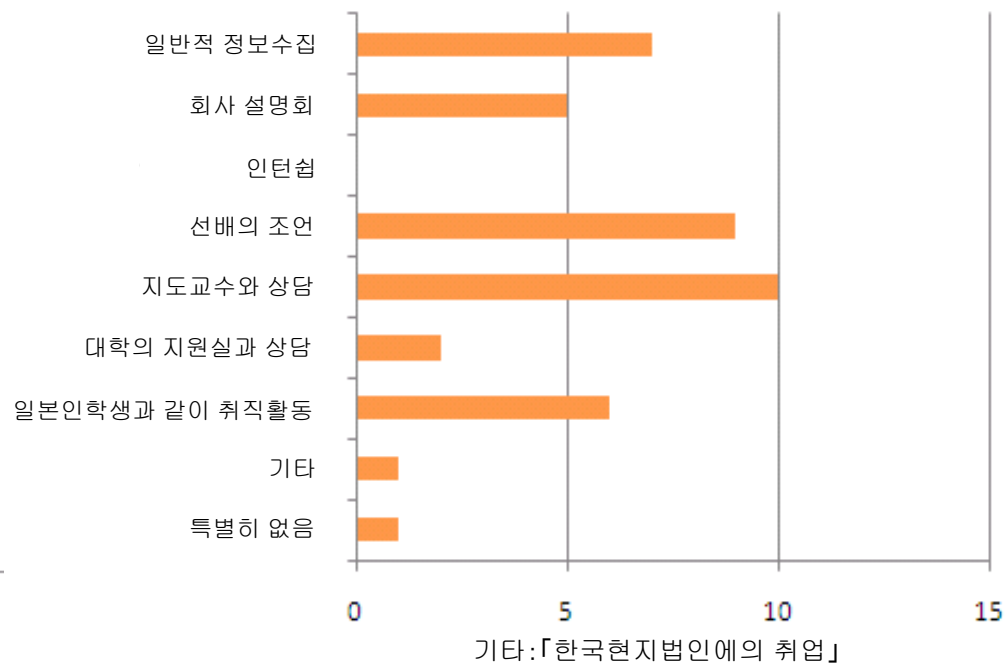
한일간 전문지식 자격공통화의  
필요성(사)



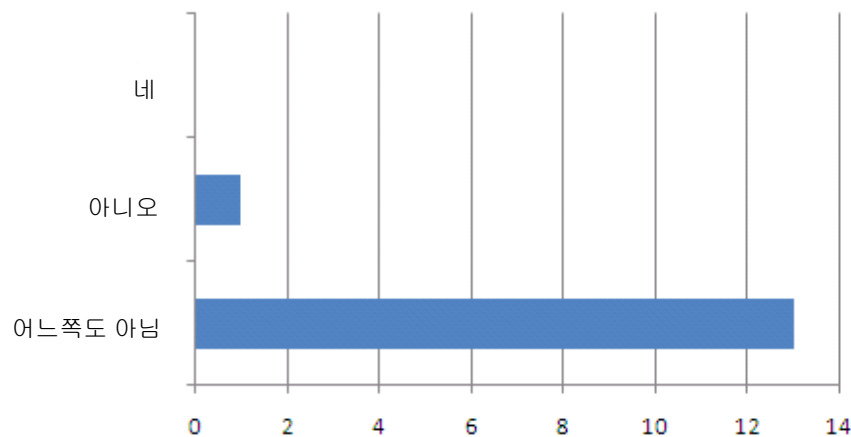
수용에 있어 반드시 필요한 대응  
(복수회답:사)



취직을 위한 준비 · 활동(복수회답:명)



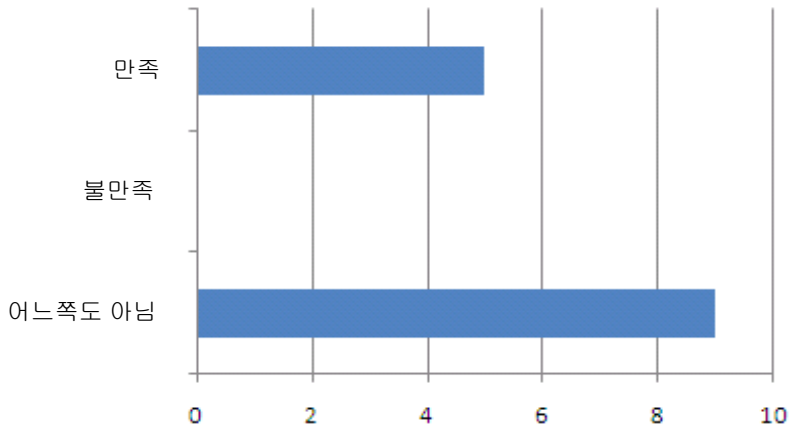
한국에서의 합동설명회 \*) 참가(사)



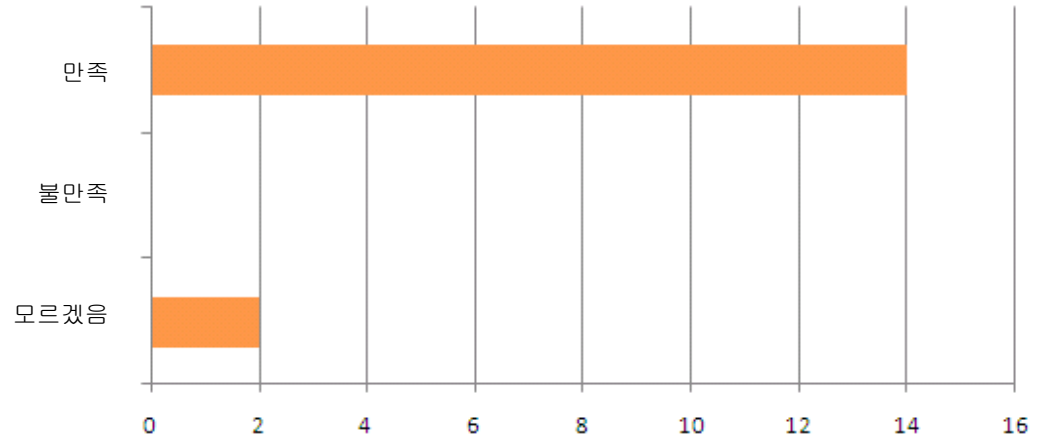
\*) 한국측이 개최하는 한국인재에 대한 일본기업의 합동설명회



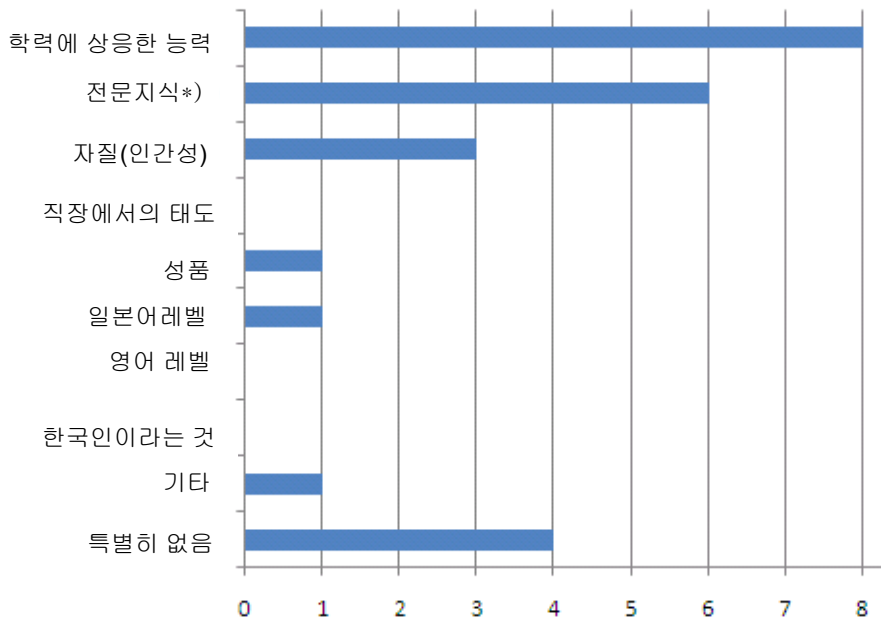
채용후의 만족도(사)



현재의 직장에서 만족한 지(명)



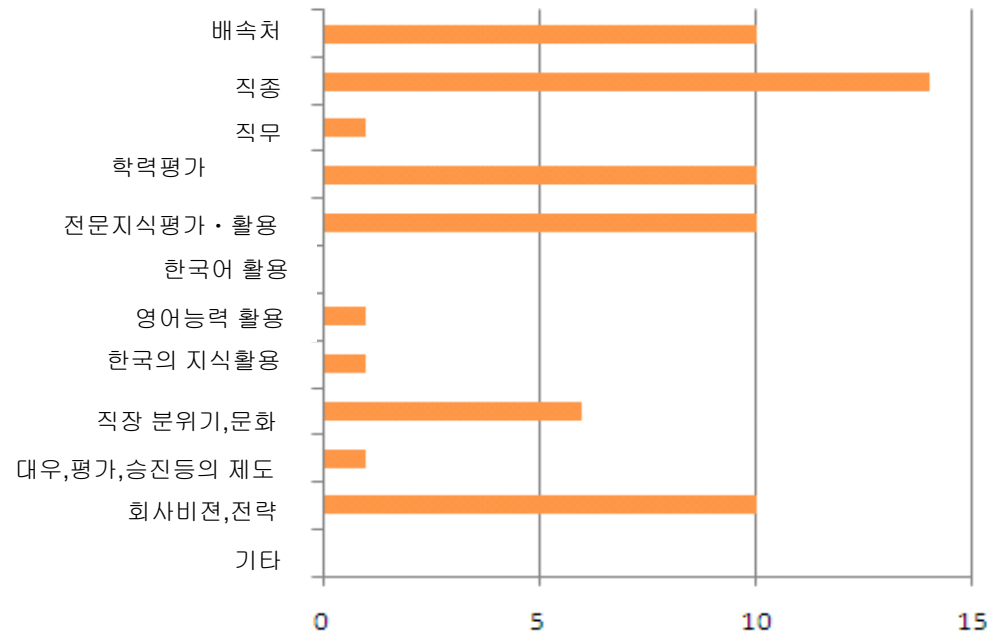
채용후 만족하고 있는 이유  
(복수회답:사)



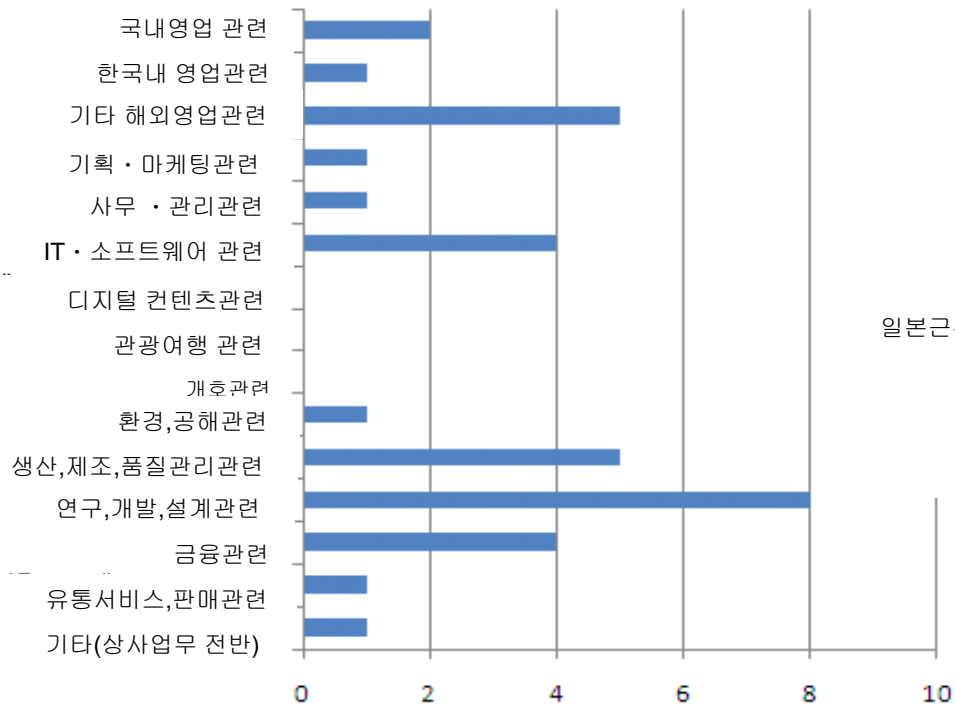
\*) 전문지식에 대한 평가는 주로 제조업

기타는 프레젠테이션 능력

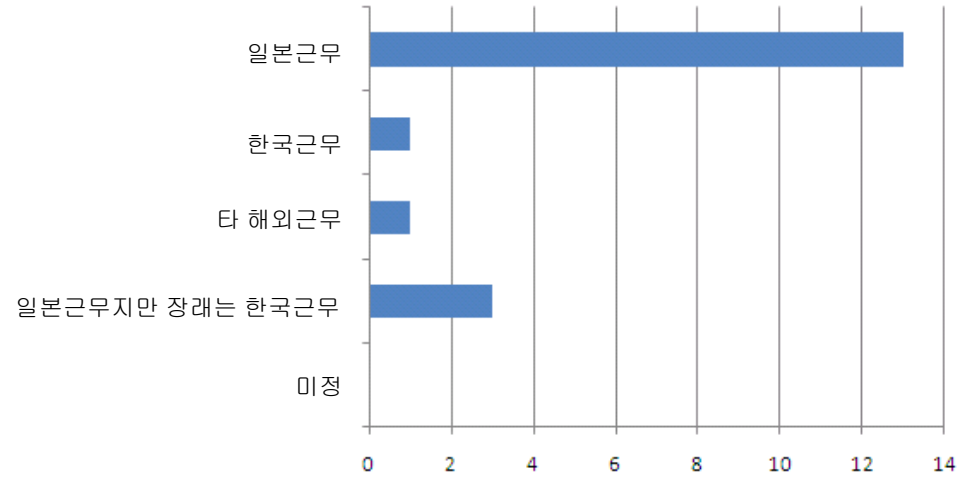
만족하고 있는 이유(복수회답:명)



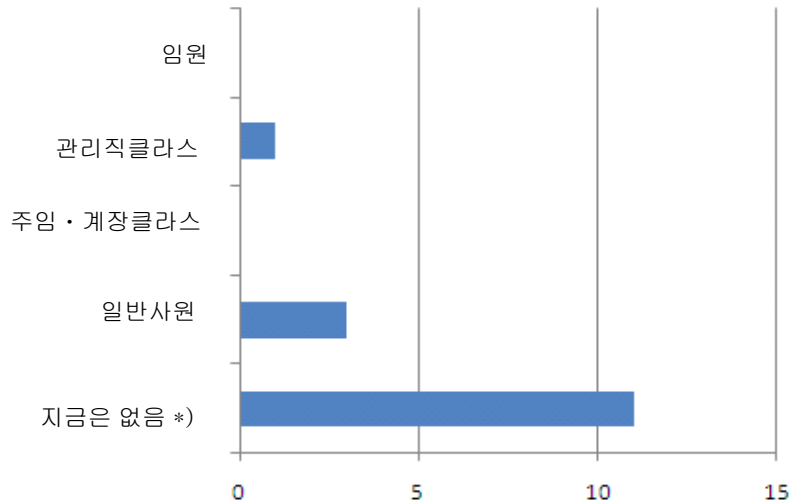
취업시키고 싶은 직종(복수회답:사)



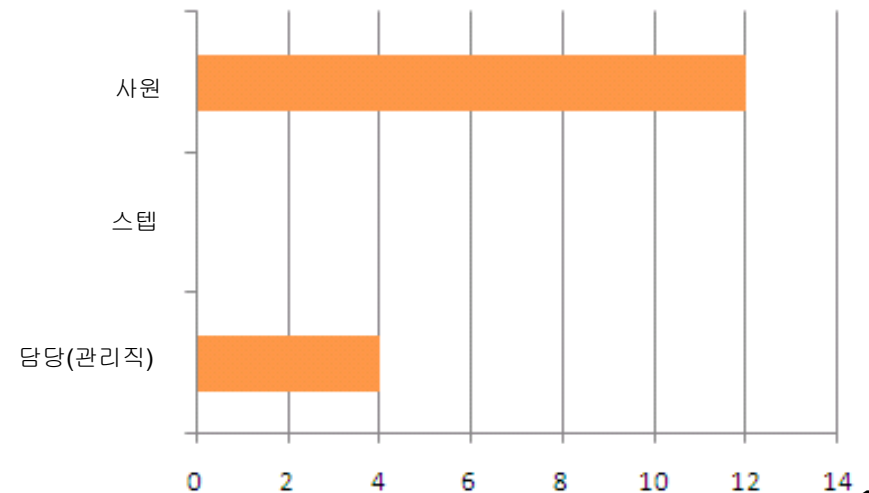
취업시키고 싶은 배속처(복수회답:사)



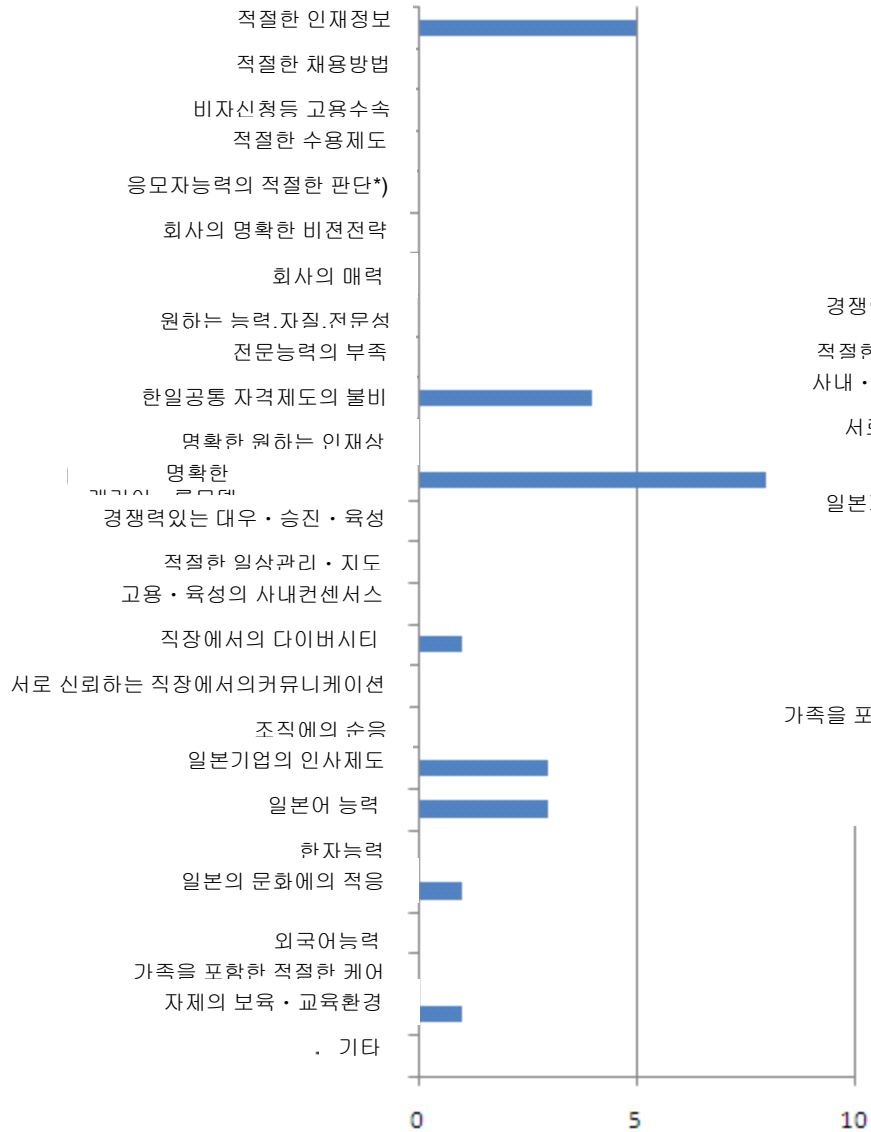
취업시키고 싶은 직무(복수회답:사)



직무는(명)

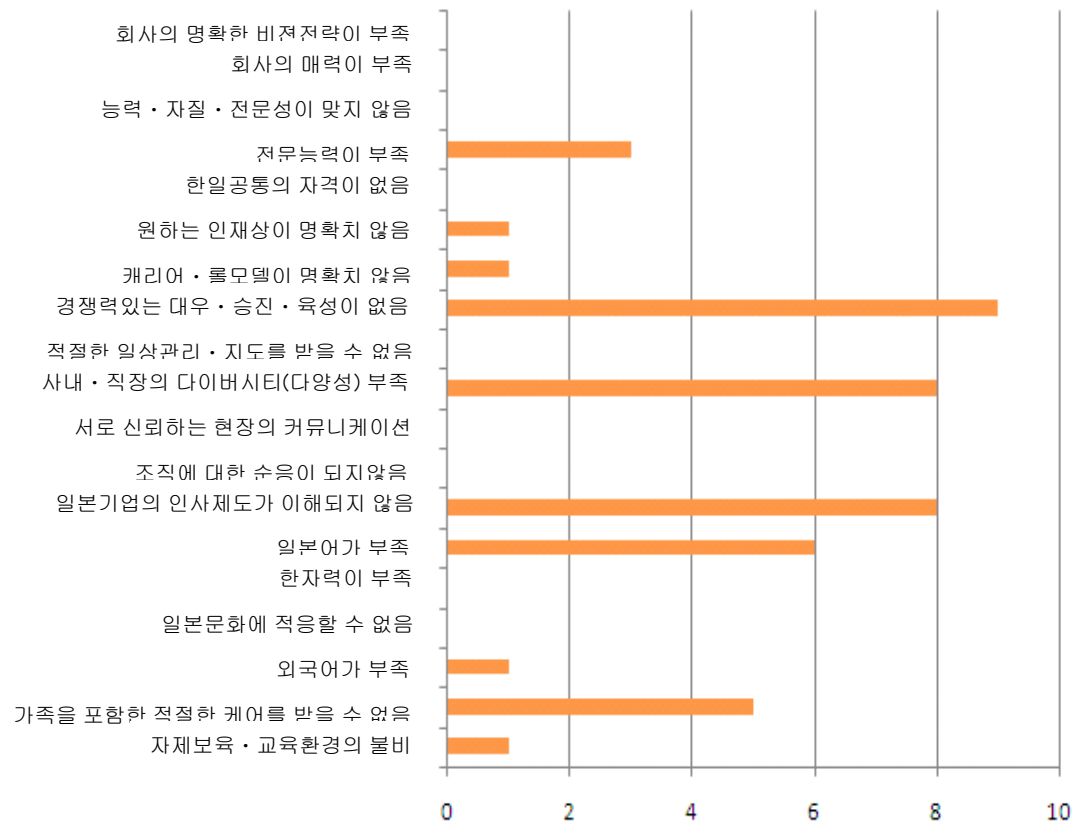


## 채용 · 정착촉진에서 장애라고 느끼는 점 (복수회답:사)



\*) 언어의 벽이 원인

## 금후 정착하는데 있어 장애가 되는 점 (복수회답:명)



(양케이트 회답)

(히어링에 의한 추가)

4. 향후 정착을 추진시 희망하는 시책

열1

a)회사에 대하여:

(1)해외연수의 충실

글로벌인재육성의 구체화

(2)연령에 대한 배려

급여・대우면에서 일본인 동기입사원 보다도 징병으로 연령이 많은 것을 고려희망

(3)계약형태의 개선

안정성있는 장기・정년계약이 바람직

(4)업무방법의 개선

입사시의 연수는 좋지만 동등에서 실력주의로의 조기이행(이공계 출신자)

(5)직책을 높임

업무내용을 높이고 중책을 맡을 기회가 많아지기를 희망

(6)평가제도의 개선

평가기준의 명확화와 공평한 운영(이공계 출신자)

b)일본정부에 대하여

(1)비자기간의 연장

3년갱신은 번거로움

(2)비자수속의 간소화

비자의 이해・정보,상담창구

(3)영주권취득수속의 명확한 룰 제정

구체적 내용과 수속을 알 수 없고, 정보도 없음,상담창구

(4)외국인주택 론차입처의 확충

조건의 정보・설명, 완화,기회의 확대, 편리성 향상

c)한국정부에 대하여

특별히 없음

d)기타

(1)배우자에 대한 지원

지역교류, 취직, 일본어・문화・관습 습득 등

(2)자재의 케어・교육환경

정보,상담,장래설계,시설의 이용확충 등

# 자료－2

일본기업의 채용과 한국인재취업에 대한조사결과  
( 조사· 분석결과 )

# Seed-Needs 매칭 조사 결과

○ 매칭 양호
× 매칭 안됨
△ 잠재적으로 매칭 불가

(회답)일본기업의 인식·기대	(회답)한국인재의 인식·실적	Needs-Seeds간의 매칭상황	개선 (강화) 책 (안)
(채용)채용 목적:	(취업)현재의 회사에 취업한 이유 :		
(1)대부분의 기업이 「우수한 인재 확보」를 내걸고 있다.	(1)「자신의 캐리어를 신장시킨다」와 「학력·전공분야와 전문성의 평가」와 아울러 「업무내용」등 인재(능력·전문성)를 중시하고 있다.	○ ·「인재」중시에 있어서 양자의 인식은 좋다.	·이하 양호한 모든 항목에 대해 채용면접 등에서 명확히 전달한다.
(2)「외국인의 감성과 국제감각 등의 강점 발휘」와 「일본인사원에의 영향력·사내활성화」를 기대	(2)또한 「업무내용의 장래성」과 「직장의 분위기·문화」, 「회사가 좋다」등 회사의 장래성과 체질·문화 등을 중시하고 있다.	○ ·사내·직장문화 등의 역할·기대에 있어 양자의 인식은 좋다.	
(채용)희망하는 자질(다순):			
(1)「협조성」이 극히 많다.	·「회사가 좋다」라든지 「직장 분위기·문화가 좋다」처럼 회사에 호감을 갖고 융합하는 자세가 강하다.	○ ·「협조성」(회사와 직장에 대한 호감)에 있어 양자의 인식은 좋다.	
(2)「전문지식」과 「기초학력」도 많다.	·「학력·전공분야」와 전문성을 중시하고 있다.	○ ·「실력」(어학·전문성)에 있어 양자의 인식은 좋다.	
(3) 「일본어 능력」	·자신의 일본어능력이 채용의 중요요인으로 이해하고 있지 않다.	× ·기대와 인식간에 갭이 있다.	·채용시에 일본어능력의 요구수준을 명확히 한다.

# Seed-Needs 매칭 조사 결과

일본기업-한국인재간의 매칭상황:

○ 매칭 양호

× 매칭 안됨

△ 잠재적으로 매칭 불가

## (채용조건) 희망 학력:

•박사과정 수료자가 가장 많고 석사과정 수료자, 학부졸업자 순

•박사과정 수료자가 가장 많고 학부졸업자 순으로

○

•업종(제조업·비제조업)에 따른 차이가 있고 제조업은 전문성을 우선하여 박사과정수료자를, 비제조업은 학부졸업자를 우선

## (채용조건) 희망 전공분야:

•이공계가 가장 많고 특히 없음이 다음을 차지

•이공계출신자가 문과계출신자 보다 많다.

○

•업종(제조업·비제조업)에 따른 차이가 있고 이공계출신자는 양쪽업계에도 취업하지만 문과계 출신자는 비제조업에 취업

•문과계출신자의 취업기회 확충이 요구됨  
•이공계출신자가 비제조업에 취업시, 요건(전문성·자질 등)을 명시하는 것이 요구됨

## (채용조건) 채용시기:

•일본인학생과 동일한 신졸채용이 대부분이고 적시채용도 있다.

•30~35세가 가장 많고 20세대가 다음을 차지

△

(1)징병제도와 박사과정 수료까지의 기간등, 동기수의 일본인 사원보다 나이가 많아 기업이 원하는 연령제한에 mismatch 발생  
(2)박사과정 입학·수료 기간에 따라서는 9월 종료가 있어 기업의 신졸 채용시기와 맞지 않을 수가 있다.

(1)고학력자와 징병을 위한 고령자대책(채용, 대우)가 요망됨  
(2)적시(중도)채용의 폭을 늘리는 것이 요망됨

# Seeds-Needs 매칭 조사 결과

(채용조건) 성별 :			
•어떤 기업도 특히 없다고 회답	•남성이 여성의 3배. Seed-Needs매칭조사의 결과	△ •남성우선의 인상을 받는다.	•기업에는 여성의 채용확대 대학에는 여성유학생의 확대, 정부에는 여성유학생 의 확대 지원책 등이 동시에 요구된다.
(채용조건)일본어 레벨:			
(1)비즈니스 레벨이 가장 많고 이어서 일상회화 레벨로 극단적으 로 높은 레벨이 아닌 현실적인 레벨 이 요구되고 있다.	(1)비즈니스 레벨이 가장 많고 이어서 네이티브 레벨	○	
(2)BJT로 평가	(2)BJT 평가에는 회답이 없다.	× •일본어를 읽고 쓰고 듣는 각각의 능력과 객관적 평가는 의문	•일본어능력의 객관적 평가 의 보급과 충실을 도모해야 한다.
(채용조건)어학력:			
(1)한자능력은 비즈니스 레벨을 요구	•회답 없음	△ •중요성이 인식되고 있지 않다.	•중요성과 평가방법의 보급 을 도모해야 한다.
(2)영어능력은 비즈니스 레벨을 요구	•回答なし。	△ •중요성이 인식되고 있지 않다.	•중요성과 평가방법의 보급 을 도모해야 한다.
(한일공통자격) 필요성 :			
•필요, 불필요, 어느 쪽도 아니다가 거의 동일	•회답수가 적고 그 중에는 일본어능력 시험이 수명, 한국어능력시험과 TOEIC 등 언어능력 시험이 주	△ •기업이 어느 정도 중시하고 있는지가 전달되지 않고 있고 유학생간에 중요성이 인식되고 있지 않다.	•중요성과 구체적 사례의 보급을 도모해야 한다.



# Seeds-Needs 매칭 조사 결과

(한일공통자격)대처해야 될 제도  
(기술분야):

•중상급 IT와 통신만 회답

•유자격자에는 해당사항이 없고 일본어  
능력 시험이 가장 많았다.  
또한 이공계관련으로는 Oracle 1건만  
있었다.

△  
•기업과 유학생도 관심정도가  
낮고 필요로 하는 업계가 편중  
되어 있는 듯 하다.

•필요성과 구체적 사례의  
보급을 도모해야 한다.

(한일공통자격)대처해야 될 제도  
(업무분야):

•세무사와 사법서사에 1건씩만

•회답 없음

△  
•기업과 유학생도 관심정도가  
낮고 필요로 하는 업계가 편중  
되어 있는 듯 하다.

•필요성과 구체적 사례의  
보급을 도모해야 한다.

(수용에 필요한 조치)다순:

(취업의 준비·활동)다순:

(1)「대학과의 연대」가 가장 많다.

(1)「지도교수」가 가장 많다.

○

(2)「연수」

회답 없음

×  
•한국인재가 사내연수의 존  
재와 목적, 가치 등을 이해하지  
못하고 있다고 생각된다.

•기업측이 사내연수의 목적  
과 성과를 설명하고 사례를  
홍보해야 한다.

(3)「인사제도의 정비」

회답 없음

×  
•한국인재가 일본계기업의  
인사제도를 사전에 이해하지  
못하고 있는지 관심이 낮다고  
생각된다.

•기업측이 인사제도를 설명  
해야 한다.

# Seeds-Needs 매칭 조사 결과

(4)「인턴 쉽」등	회답 없음	× •한국인재측의 인턴쉽 기회에 대한 인식에 갭이 있다고 생각된다.	•기회를 늘리거나 홍보활동을 강화한다.
•「OB/OG의 활용」은 회답 없음	(2)「선배의 이야기」	× •기업측의 대응에 커다란 갭이 있다.	•기업측은 OB/OG 활용을 강화한다.
•「회사의 정보제공 강화」는 1사뿐	(3)「일반적 정보수집」	× •한국인재는 회사 정보가 부족하거나 불충분한 상황에 있다.	•기업측 홈페이지등의 충실
•「인재회사와의 협력」은 회답없음	(4)「일본인학생과 같은 취업활동」	× •주된 취업활동 중개자의 중요도에 대한 인식에 갭이 있다.	•유학생도 의식한 리크루트 활동의 강화
「합동설명회」는 회답 없음	(5)「회사 설명회」	× •한국인재에 있어 중요한 정보수집과 기회에 대한 인식에 갭이 있다.	•유학생도 의식한 회사설명회 강화
(리쿠르팅)한국에서의 합동설명회에 참가:			
•「어느 쪽도 아니다」가 대부분이고 「불참가」도 있다.	해당 없음	△ •일본기업정보가 필요한 상황하에서는 소극적인 인상	•설명회 내용에 의해 가능성이 있기 때문에 기획과 참가자를 충분히 고려하는 것이 요망된다.

# Seeds-Needs 매칭 조사 결과



(채용한 후의 만족도)	(현재의 직장에 대한 만족도)		
•「어느쪽도 아니다」가 대부분이고 「만족」이 다음을 차지	•대부분이 「만족」이라고 회답	△ •기업측의「어느쪽도 아니다」는「기대에 어긋나지는 않다」는 정도로 만족이라고 말하지는 않는다.	•불만이유에 대한 회답은 없고 본심은 모르지만 분석이 필요
(만족 이유)	(만족 이유)		
	(1)•「직종」이 가장 많고	○(*참조)	•일반적으로는 한국인재가 현재의 업무에 만족하고 있는 상황을 유지, 발전시켜 나가는 노력이 기업측에 요구된다. 이하 각 항목에도 해당
	•「배속처」도 많다.	○(**참조)	
(1)•「학력에 상응한 능력」이 가장 많고	(2)•「학력의 평가•활용」과	○	
•「전문지식」이 다음을 차지	•「전문지식의 평가•활용」이 많다.		
	(3)「회사의 비전•전략」도 많다.	○ •대기업의 채용은 비전 등이 명확	
(2)「자질(인간력)」이 적지만 그 다음을 차지. 그러나 「직장에서의 태도」는 회답 없음	(4)「직장의 분위기•문화」도 비교적 많다	× •한국인재는 직장에 적극적으로 들어가고자 인간성을 어필하나 직장에서의 태도나 인간성 등에 대한 평가가 없거나 낮고 「협조성」을 중시하는 기업의 평가가 보이지 않기 때문에 한국인재의 일방적인 생각이 두각되어 감정면에서 언매칭이 예상됨..	•상호의 이해 개선•향상을 위해 각종사업과 일상적인 노력이 요구되며 제 3자의 인터페이스 역할이 중요

# Seeds-Needs 매칭 조사 결과

(채용한 후에 일하고 싶은 직종)			
(1)·「연구·개발·설계관련」이 가장 많고		○(*)	
·「생산·제조·품질관리」도 2번째로 많고		·주로 이과계 출신자와 제조업이 대상	
·「IT/소프트웨어 개발」이 그 다음을 차지			
(2)·「기타 해외영업관련」도 2번째로 많고		○(*)	
·「금융관련」이 그 다음을 차지		·주로 문과계 출신자와 비제조업이 대상	
(채용한 후 에 일하고 싶은 배속처)			
·「일본근무」가 대부분이고 「일본 근무지만 장래는한국」도 약간 있다	·「현재의 배속처」에 대부분이 만족이라고 회답	○(**)	
(채용한 후에 일하고 싶은 직책)			
·「지금은 아니다」가 대부분이고 「일반사원」은 적지만 다음을 차지	·「일반사원」이 대부분이나 「관리직」도 보인다.	△ ·한국인재가 현재에 만족하고 있는 듯하지만 앞으로의 승진 기대와 현실의 갭이 예상된다.	·캐리어 플랜과 캐리어모델 사례소개、인사제도등의 가시화、구체화 등이 요구된다.

# Seeds-Needs 매칭 조사 결과

(채용·정착에 있어서의 장애)	(정착 촉진에 있어서의 장애)		
·「인재정보」부족이 많다.	해당 없음	×	·한국 인재정보의 체계적, 보증된 수집과 배포시스템의 구축과 보급
·「경쟁력 있는 대우·승진·육성」의 회답은 없음	(1)「경쟁력 있는 대우·승진·육성」이 가장 많다.	×	·일본인사원과 동일한 인사제도와 육성계획을 글로벌인재를 대상으로 한 경쟁력 있는 내용으로 개선하는 것이 요구된다.
·「직장에서의 다양성」은 1건만 회답	(2)「사내·직장의 다양성」이 계속해서 많고	×	·일본기업과 직장(사원)의 의식개선이 요구된다. 톱다운 시책과 다양한 방법을 실시해야 한다. 제3자의 개입이 효과적으로 기대된다.
·「일본기업의 인사제도」는 일부기업만 회답	(3)「일본기업의 인사제도」가 동일하게 많다.	×	·일본기업에 있어 경쟁력 있는 인사제도의 방식과 개선에 대한 대응이 요구된다.
·「명확한 캐리어·롤 모델」이 가장 많다.	·「명확한 캐리어·롤 모델」은 극히 적다.	×	·제도과 기회의 투명성, 운운의 공평성, 알기 쉬움등을 병행해서 추진하는 것이 요구된다.
·「일본어 능력」	·「일본어 능력」을 중시하고 있다.	○	·대상이 되는 일본어 능력(읽고·듣고·쓰고)를 명확히 하고 진척평가와 활용목적이 명확한 구체적인 사내시책이 요구된다.
·「가족에 대한 케어」에 대한 회답은 없음	·「가족에 대한 케어」를 중시하고 있다.	×	·일본인사원과 동일한 복지후생의 개선책이 요구된다.

# Seeds-Needs 매칭 조사 결과

•「전문성」에 대한 회답은 없음	•「전문성」을 중시하고 있다.	<div>×</div> <div>•대학·대학원의 전공분야와 상이한 업종에 취업한 케이스로 현저하게 생각되나 한국인재의 향상심의 발로라고 보여진다.</div>	•기업측의 충실한 사내육성이 요망된다.
	(정착을 위해 요망되는 시책)회사에 대하여:	구체적인 내용 예:	
	•연수의 충실	•해외연수 등, 글로벌인재로서의 충실한 육성을 희망	
	•연령에 대한 배려	•병역으로 인해 신졸동시입사한 일본인사원보다 고령이기에 급여의 배려를 희망	
	•계약형태의 개선	•1년계약 경신에 따른 생활의 불안정을 해소하기 위해 장기·정년계약을 희망	
	•업무방식의 개선	•입사시 동시사내연수는 유익하나 그후에 조기에 실력주의에 따른 기회를 늘려줄 것을 희망 (이과출신자)	
	•평가·인사제도의 개선	•명확한 평가기준과 투명하고 공평한 운영을 요망	
	•성공사례 작성 과 홍보 강화	•대일감정에 기인하는 일본계 기업에 대한 불안과 오해를 해소하는 노력을 요망	

# Seeds-Needs 매칭 조사 결과

	(정착을 위해 요망되는 시책) 일본정부에 대하여:		
	•VISA제도의 개선	•VISA수속의 간소화, 경신기간의 연장, VISA제도의 정보·설명, 상담창구등 서비스 충실을 희망	
	•영주권 취득제도의 개선	•제도자체의 정보·설명, 상담창구 등 서비스 충실을 희망	
	•외국인 주택자금 대부제도의 충실	•대부금차입조건에의 정보·설명·완화, 기회의 확대등 편리향상을 희망	
	(정착을 위해 요망되는시책)한국정부에 대하여:		
	없음		
	(정착을 위해 요망되는 시책)		
	•배우자에 대한 배려·지원	•현지에서의 교류, 취업지원, 일본어·일본문화 습득 지원	•지자체 및 현지단체의 지원 체제와 충실한 운영이 요구된다.
	•자녀의 케어·교육환경 등	•제도·시설 등의 설명·정보, 이용 기회의 확충, 장래설계 상담 등의 서비스 충실을 희망	•주로 지자체의 서비스 체제의 개선이 요구된다.

# 자료－3

일본기업의 채용과 한국인재취업에 대한 조사결과  
( 요약 : 분석과 방책안 )



# Seeds-Needs 매칭 결과 ( 요약 )

일본기업－한국인재간의 매칭 상황:

○ 매칭 양호
× 매칭 안됨
△ 잠재적으로 매칭 불가

취업－정착의 각단계	일본기업－한국인재간의 상황	과제	해결책 (안)		
			일본측	한국측	한일공통

일본기업의 채용의도와 한국인재 취업의식	○				
	일본기업이 채용하는 목적과 요건、한국인재가 취업하는 이유와 습득하고 있는 요건이 잘 매칭되고 있다. 인재중시와 학력·전문지식、자질、사내·직장에서의 역할등에 대한 기대와 인식、평가가 잘 매칭되고 있다.	시즈와 니즈간의 양호한 매칭을 실현하고 있는 일본기업의 채용시스템을 유지·강화하고 한국내의 인지도를 제고시켜야 한다. 또한 채용인원 증가에 대한 대책이 요구된다.	양호한 매칭 현상을 이해하고 이에 대한 분석과 채용인원 증가도 시야에 둔 강화책 작성과 성공사례와 홍보	높은 매칭내용을 이해하고 성공사례를 폭넓게 인지해야 한다.	정보의 공유와 공통의 홍보활동

# Seeds-Needs 매칭 결과 ( 요약 )

취업 - 정착의 각단계	일본기업 - 한국인재간의 상황	과제	해결책 (안)		
			일본측	한국측	한일공통
일본기업의 채용후와 한국인재의 취업 후 만족도	○				
	채용한 일본기업의 만족도와 취업한 한국인재의 만족도가 잘 매칭되고 있다. 전문성과 업무내용, 회사의 매력, 직장 분위기등에 대한 기대와 현상간에 잘 매칭되고 있다.	현재의「인재·업무중심의 시스템」을 유지·강화하여 기업의 매력을 높여야 하나 일본기업의 인식부족과 아울러 한국내의 인지도가 낮다. 또한 적극적인 관리직으로의 등용이 요구된다.	만족도가 높은 현상을 이해하고 그 배경분석과 강화대책, 성공사례 작성 실시와 홍보	높은 만족도와 성공사례를 폭 넓게 인지해야 한다.	정보의 공유와 공통의 홍보활동
	×				
	(1) 한국인재는 직장에서의 자신의 태도·공헌을 전향적으로 의식하고 있으나 일본기업은 만족하지 않는다. (2) 일본기업이 원하는 일본어능력의 중요성과 한국인재의 인식사이에는 갭이 있다.	(1) 직장에서의 의식에 커다란 갭, 한국 인재의 짝사랑 같은 현상이 보여짐. 이는 장래 직장에서의 소외감과 상호 불만 등 감정적인 충돌의 원인이 될 위험성이 있다. (2) 일본어능력에 대한 구체적인 내용(읽고·쓰고·말하고)에 대한 이해가 다르고 직장에서의 기대와 실력에 갭이 보일 것으로 예상된다.	(1) 직장에서의 상호 이해의 개선·향상을 위해 각종사업과 일상적인 노력이 필요하고 전문적인 제3자의 인터페이스도 중요 (2) 채용에 있어 필요한 구체적인 일본어 능력을 설명해야 한다.	(1) 일본문화와 관습, 일본의 기업문화등을 이해해야 한다. (2) 일본기업이 원하는 일본어능력을 구체적으로 이해해야 한다.	(1) 일본문화와 관습, 일본기업 문화 등에 대해 배우는 기회를 확충하여한일간의 교류를 충실히 만들어야 한다. (2) 공통된 일본어능력 검정 시스템을 공유해야 한다.

# Seeds-Needs 매칭 조사 결과 ( 요약 )

취업－정착의 각단계	일본기업－한국인재간의 상황	과제	해결책 (안)		
			일본측	한국측	한일공통
일본기업의 채용과 한국인재 취업을 위한 대응	○				
	채용활동、취업활동에 있어 양자 모두 지도교수를 중시하는 점은 매칭되고 있다.	지도교수의 충분한 인식과 책임이 요구된다.			대학교수에 대한 각종정보 제공의 공유
	×				
	<p>(1) 한국인재가 취업을 위해 수집하는 필요한 정보원과 일본기업이 중시하는 정보원은 매칭되지 않는다. 한편 기업이 중시하는 대응에 대해 한국인재의 인식은 극히 낮다.</p> <p>(2) 일본기업은 BJT에 의한 일본어능력 평가의 필요성을 지적하나 한국인재의 인식은 극히 낮다.</p>	<p>(1) 무엇보다도 일본기업의 정보 제공력이 약하며 수단과 내용의 강화가 필요. 기업측이 제공하는 수단의 인지도 및 활용도가 낮아 응모하는 한국인재가 한정되어 있다고 생각된다.</p> <p>(2) 객관적인 일본어 능력평가 시스템이 공유되어 있지 않아 통일적 능력평가를 할 수 없다.</p>	<p>(1)기업의 정보 제공력을 강화 해야 하고 이를 위한 사내 체제와 채용 전력을 강화해야 한다.</p> <p>(2)원하는 일본어능력의 구체적인 내용과 수준을 명확히 하여 인지시켜야 한다.</p>	<p>(1)한국인재에 있어 유익한 일본기업 정보를 종합적、체계적으로 제공해야 한다.</p> <p>(2)일본어능력에 대해서 개인의 감정적 납득이 아닌 한일간에 공통된 객관적 평가를 받아야 한다.</p>	<p>(1) 일본기업과 한국인재간에 필요한 채용·취업정보의 공동조사 공유와 활용을 도모</p> <p>(2)일본기업이 원하는 일본어 능력 평가제도의 중요성을 주지시켜 BJT시험을 보급</p>

# Seeds-Needs 매칭 조사 결과 ( 요약 )

취업 - 정착의 각 단계	일본기업 - 한국인재간의 상황	과제	해결책 (안)		
			일본측	한국측	한일공통
	<p>△</p> <p>(1) 한자·영어능력의 중요성에 대한 인식에 일본기업과 한국인재간에 커다란 갭이 있다.</p> <p>(2) 기업측의 한일공통자격에 대한 인식이 예상보다 낮다.</p> <p>(3) 일본기업의 채용기간이 한국인재의 사정에 의해 매칭되지 않는 경우가 많다.</p> <p>(4) 일본기업의 채용에 있어 성별의 차이는 없다고 회답하고 있으나 채용자 중 남성이 여성의 3배로 남성우위를 보이고 있다.</p>	<p>(1) 한자와 영어의 중요성이 인식되지 못하고 경시된다던지 요구되는 능력 수준에 미치지 못하는 인재가 늘어날 가능성이 있다.</p> <p>(2) 요구되는 전문성이 객관적으로 평가되지 않아 mismatches가 늘어날 가능성이 있다.</p> <p>(3) 병역제도와 대학원진학에 따른 신졸채용시기와 맞지 않거나 연령이 동기의 신졸 채용자보다 고령이기 때문에 대우와 그 후의 캐리어등의 면에서 mismatches가 일어날 가능성이 있다.</p> <p>(4) 일본기업에서는 남성을 우선적으로 채용한다는 오해가 발생할 가능성이 있어 기업의 본의에 반할 뿐만 아니라 우수한 인재확보에 영향을 미칠 가능성이 있다.</p>	<p>(1) 원하는 한자·영어능력을 구체화해서 객관적평가를 중시한다는 것을 인지시킨다.</p> <p>(2) 한일공통 자격의 메리트·중요성을 인식하여 채용을 강화</p> <p>(3) 채용시기를 일제히 신졸 채용을 하는 봄이 아니라 가을이나 적시채용의 폭을 늘려 융통성 있는 채용 시스템으로 바꾸고 대우면에서 배려한다.</p> <p>(4) 여성채용을 의도적으로 늘리고 성공사례를 만들어 홍보를 하고 우수한 인재 확보를 위해 노력한다.</p>	<p>(1) 한자·영어능력의 수준달성 필요를 인식하고 객관적 평가를 받는다.</p> <p>(2) 한일공통자격의 중요성을 인식하고 자격 취득을 추진한다.</p> <p>(3) 일본기업의 채용시기 등을 숙지하여 대책을 강구해야 하고 일본기업에의 취업지원책으로서의 특별 시책 검토도 필요</p> <p>(4) 일본기업의 채용의도와 제도를 이해하고 적극적으로 응모에 힘쓴다.</p>	<p>(1)、(2) 일본기업이 원하는 능력과 자격을 공유하고 폭넓게 인식시켜 자격취득을 위한 시험제도 보급을 도모한다.</p> <p>(3) 일본기업의 채용에 관한 자세한 내용을 주지시켜 정보제공을 종합적이고 조직적으로 실시한다.</p> <p>(4) 일본기업의 채용에 관한 자세한 내용을 주지시켜 장보제공을 종합적이고 조직적으로 시행하고 여성에 대한 특별지도를 실시한다.</p>

# Seeds-Needs 매칭 조사 결과 ( 요약 )

취업－정착의 각단계	일본기업－한국인재간의 상황	과제	해결책 (안)		
			일본측	한국측	한일공통
향후의 정착을 위한 요건	○				
	일본어능력을중시하는 점에서는 매칭되고 있다.	입사 후 직장에서 일본어능력 수준 향상의 필요성을 통감하 여 직장의 요망에 부응하고자 하나 이를 위한 환경이 과제	일본어능력향 상을 위한 높은 모티베이션의 환경 정비	고레벨의 일본 어능력 습득의 중요성을 주지 시켜 대처할 환 경을 강화	일본어와 일본문 화 습득을 위한 환경조성과 기회 확충、자격취득 추진

# Seeds-Needs 매칭 조사 결과 ( 요약 )

취업-정착의 각단계	일본기업-한국인재간의 상황	과제	해결책 (안)		
			일본측	한국측	한일공통
	×	<p>(1) 「경쟁있는 대우·승진·육성」이 가장 우선순위가 높으나 기업측의 의식은 극히 낮다.</p> <p>(2) 「직장의 다양성」에서 전술한 만족도의 이유인「직장의 분위기·문화」에서 나온 바와 같이 직장에 있어서 잠재적 의식의 불일치가 있다.</p> <p>(3) 「일본기업의 인사제도」는 상기「경쟁력 있는 대우·승진·육성」에 연결된다.</p> <p>(4)「가족에 대한 지원」은 장래의 가족구성 변화로 중요도가 증가한다.</p> <p>(5) 「전문성」은 대학과 대학원의 전공분야와는 다른 업종에 취업한 경우로 현저하지만 향상심의 발로로 회사의 낮은 인식이 네가티브로 영향을 줄 가능성이 있다.</p> <p>(6) 한국인재에 있어 제도와 기회의 투명, 공평한 운영과 자신에게도 찬스가 있다는 것이 최우선이고 모델은 특례로서 가깝게 느끼지 않고 있어 모델의 의미가 없어진다.</p>	<p>(1)(3) 대우·승진·육성, 인사제도를 글로벌 인재육성을 위해 확충, 글로벌경쟁력있는 평가·인사제도강화. 사내연수이후는 실력·업적주의의 평가제도를 도입하고 직책을 높여 극적으로 관리직에 등용</p> <p>(2) 국적과 민족차이에 접하는 직장의 의식·문화의 개선, 톱다운의 다양한 시책과 전문적인 제 3자의 개입. 무엇보다도 직장에서의 커뮤니케이션을 심화시킨다.</p> <p>(4)배우자와 자녀를 대상으로 복리후생 개선과 개별케어 충실</p> <p>(5) 전문성 향상을 위한 사내교육제도 충실</p> <p>(6) 모델과 제도, 기회의 투명성, 운영의 공평성, 알기 쉽도록 개선 등</p>	일본기업이 원하는 사회인으로서의 의식과 기초력, 직업에 대한 이해, 인생 설계등 사회인력과 글로벌 시대의 기초지식등을 습득시킨다.	일본기업과 한국인재(학생, 취로자)간의 교류의 정기화와 공개로 상호의 이해를 심화시키고 조직적인 개선을 도모한다.

# Seeds-Needs 매칭 조사 결과 ( 요약 )

정착 촉진에 대한 히어링 결과(요점):

정착을 위해 한국인재가 요망하는 시책	배경	일본기업	일본정부	기타 관련단체
•정착 성공사례를 만들고 홍보를 강화	•한국내의 반일감정과 일본기업에 대한 오해 해소를 위해 희망	○		
•VISA제도의 개선	•수속의 간소화, 경신기간의 연장, VISA제도 의 설명·정보제공, 상담창구 등의 서비스 충실을 희망		○	
•영주권 자격취득제도의 개선	•제도의 설명·정보제공, 취득기준의 투명화 취득수속의 간소화, 상담창구 등의 서비스 충실을 희망		○	
•외국인 주택자금 차입제도의 충실	•대부금 차입조건에 설명·정보제공·완화 차입기회의 확대 등 편리성 향상을 희망		○	
•배우자에 대한 배려·지원	•현지에서의 교류, 취업지원, 일본어·일본 문화의 습득기회 등을 희망			○
•자녀의 케어·지원	•보육과 교육 등의 제도·시설이용 설명· 정보제공, 이용기회의 확충, 장래 설계의 상담 등 지원책의 충실을 희망			○

# Seeds-Needs 매칭 조사 결과 ( 요약 )

이과 출신자와 문과 출신자간에 보이는 경향:

(이과 출신자)

- |  |
|--|
| ① 직장에 대한 만족도의 이유로서 자신의 전문성과 학력이 평가되고 활용할 수 있는 업무를 하고 있는 점, 기업의 비전·전략을 중시 |
| ③ 취업을 위한 활동으로는 지도교수와 OB/OG로 전문성과 인맥을 중시                                  |
| ③ 향후 정착을 위해서는 실력주의와 업적에 맞는 평가와 대우와 승진 등 회사의 대응을 중시                       |

(문과 출신자)

- |   |
|---|
| ① 직장에 대한 만족도의 이유로서 직장의 분위기, 문화를 중시                                      |
| ② 취업을 위한 활동으로는 일반적인 정보수집과 회사설명회, 선배방문 등 일본인학생과 동일한 취업활동에 의해 수집하는 정보를 중시 |
| ③향후 정착을 위해서는 인사제도와 다양성의 개선, 일본어능력 향상을 중시                                |