

초점 기획

중소기업의 기술개발과 기술인력

일본의 중소기업 기술인력 육성 지원제도

宋 鐘 國<sup>1)</sup>, 張 眞 圭<sup>2)</sup>

목 차

1. 교육제도
2. 직업훈련 체제
3. 정부의 직업능력개발 보조금 지원제도
4. 직업능력 평가제도
5. 기타 중소기업 노동력 확보를 위한 대책

## 1. 교육제도

### 가. 일반교육

일본의 학제는 우리나라와 같은 6-3-3-4의 단선형으로서 9년간의 의무교육을 마치면 인문계와 실업계로 구분되는 고등학교나 공업고등학교에 진학하거나 기타의 교육기관 또는 직업훈련기관에서 교육훈련을 받게 된다. 일본에서도 학력을 가리키는 졸업장이 인재등용과 취업의 기준이며 고학력이 사회적 신분상승과 취업을 결정하는 요소로 작용하기 때문에 학력중시경향이 뚜렷하다. 기술인력의 양성도 이러한 사회의식에 바탕을 두고 정규학교 교육을 근간으로 이루어지고 있다.

### 나. 공업교육

일본의 공업교육은 정규교육기관과 다른 기술기능훈련기관과의 연계성을 강화하는 것이 특징으로 가령 1962년 시조한 5년제 고등전문학교는 6-3-3-4의 기본학제에 6-3-5의 새제도를 가미한 것으로 중간기술자 즉 기술공을 양성한다 또한 1978년에 신설된 국립과학기술대학은 공업고등전문학교와 공고 졸업자들을 대상으로 학사 석사과정까지의 일관된 교육을 통하여 기술사(consulting engineer)를 양성하는 특수대학이다.

고등학교의 공업교육은 좁은 분야의 전문적인 지식 기술보다는 기술변화에 대처할 수 있는 폭넓은 지식 기술 및 창조적 응용력의 배양을 목표로 하고 기초교육을 강조한다.

## 2. 직업훈련체제

### 가. 직업훈련제도의 확립

#### 1) 직업훈련제도의 발전과정

일본의 직업훈련도 서구 선진국과 마찬가지로 근대적 공업이 발달하기 이전인 수공업 시대의 徒弟制度 (apprenticeship)에서 비롯되었다. 그런데 明治時代 초기 산업육성정책에 따른 공업화가 진행됨에 따라 하급기능공에서 고급기술자에 이르기까지 다양한 기능인력을 집단적으로 양성할 필요성이 대두되어 직공학교, 도제학교 및 슬업보습학교가 설립되었는데, 이와 같이 조직적인 기능공 양성체계가 확립되면서 도제제도는 점차 쇠퇴하게 되었다.

2차 대전 후 '50년대 말까지의 직업훈련은 직업안정법에 의한 직업소개와 노동기준법에 의한 기능공양성이 주류를 이루었으나 '60년대 들어서는 1958년 제정된 직업훈련법에 의거 정부 및 지방자치단체와 고용촉진사업단이 실시하는 공공직업훈련과 기업이 근로자를 대상으로 실시하는 사내훈련의 두 가지 체계로 양분되어 오늘날의 직업훈련제도로 발전하게 되었다. 이와 함께 직업훈련의 행정기구도 1961년 노동성 내에 직업훈련연구소의 발족에서 기술혁신의 진전과 산업고도화에 따른 평생직업 능력개발 체제의 준비를 위해 현재의 취업능력개발국으로 개편되었다. 같은 해에 근로자의 기능습득 및 향상, 취업알선, 근로자의 복지증진을 목적으로 하는 특수법인으로서 고용촉진사업단이 설립되었다. 또 1984년에는 평생직업능력개발 체제를 더욱 발전시키고 특히 민간기업의 자율적인 직업훈련을 중시하여 직업훈련법을 직업능력촉진법으로 개정, 기업의 직업훈련에 대한 지원을 대폭 강화하였다.

## 2) 직업훈련 실시기관

직업훈련을 담당하고 있는 기관은 지방자치단체 및 고용촉진사업단이 주도하는 공공훈련기관과 민간부문이 정부로부터 인가를 받아 직업훈련을 실시하는 인정훈련기관의 두 가지로 대별되며, 이외 직업훈련 기관에 관한 지도 및 정보를 제공하는 지원기관으로 구분해 볼 수 있다.

### (1) 공공훈련기관

고용촉진사업단은 전국에 직업훈련 단기대학교, 기능개발센터, 직업훈련대학교, 지역직업훈련센터 등을 설치하고 직업훈련이 각 지역에서 균일한 수준으로 실시되도록 정부가 정한 교과과정, 시설, 훈련기간, 교사의 자격 및 운영에 관한 기준에 따라 직업훈련을 실시한다. 최근의 일본 공공훈련은 직업훈련단기대학교와 기능개발센터의 수가 증가하고 있어 이들을 중심으로 한 직업훈련이 활발히 추진되고 있음을 알 수 있다(<표 1> 참조). 또한 지방자치단체는 직업훈련교와 장애자직업훈련학교를 설치하여 지역특성에 적합한 기능훈련을 효과적으로 실시한다.

#### ① 직업훈련단기대학교

고교 졸업자에게 고도의 기능을 부여하기 위해 전문과정의 기능사 양성훈련을 실시하고 기업 내 직업훈련을 지원한다.

#### ② 기능개발센터

전 이직자 등에 대한 능력 재개발 훈련과 재직 근로자에 대한 능력향상 능력을 전문으로 실시하고 기업 등이 행하는 직업훈련과 기능검정을 지원하며 국제기능개발계획에 의거, 외국연수생에 대한 오리엔테이션을 실시한다.

#### ③ 직업훈련대학교

직업훈련지도원(훈련교사)의 양성훈련을 실시하며 산하에 직업훈련연수센터를 두고 직업능력개발에 관한 조사 및 연구를 수행한다.

#### ④ 지역직업훈련센터

지방의 산업도시를 중심으로 각 지역의 요구에 맞게 직접 또는 중소기업의 위탁을 받아 양성훈련, 향상훈련 및 능력재개발 훈련을

<표 1> 일본의 공공직업훈련기관 현황

(단위: 개)

구 분	1981	1985	1990
(고용촉진사업)			
· 직업훈련단기대학교	6	12	19
· 기능개발센터	3	35	78
· 직업훈련대학교	1	1	1
(지방자치단체)			
· 직업훈련교	324	315	259
· 장애인 직업훈련교	17	18	19
합 계	351	381	376

자료: 일본 고용문제연구회, 「전국공공직업안정소·  
직업훈련교 소재지 일람」, 1990

실시한다.

#### ⑤ 직업훈련교

단기 및 보통과정의 양성훈련, 향상훈련 및 능력 재개발 훈련을 실시하며 사업주들이 실시하는 직업훈련을 실시하며 일본장애인고용촉진협회가 운영한다.

#### (2) 인정직업훈련기관

인정직업훈련기관은 민간이 직업훈련을 실시하기 위하여 사업주 등이 지방자치단체의 장에 신청하여 해당요건에 적합한 직업훈련을 실시할 수 있다고 인정받은 훈련, 즉 인정직업훈련을 실시하는 기업 또는 단체를 말한다. 지방자치단체로부터 인정받은 민간의 직업훈련기관으로는 사업체 및 해당업종 관련단체, 직업훈련법인, 노동조합 등이 있으며, 각 훈련주체는 사업주가 고용하는 근로자, 구직자, 노조회원 등에 대하여 직업훈련을 실시하게 된다.

#### (3) 직업훈련지원기관

직업훈련 지원기관으로는 직업능력개발서비스센터와 직업능력개발협회가 있다. 사업주가 실시하는 사내 훈련에 관한 노하우의 부족문제를 해결하기 위한 목적으로 1985년 이후 일본 전국에 설치된 직업능력개발서비스센터는 다음과 같은 업무를 수행하고 있다.

① 기업이 실시하는 교육훈련의 기법, 능력개발 계획의 작성에 관한 조언 및 지도, 기업과 근로자의 직업 능력개발에 관한 요구사항 파악

② 공공직업훈련시설을 비롯한 각종 교육훈련시설과 각종 급부금제도의 이용에 관한 정보 제공 기술혁신과 고령화에 대응한 직업 능력개발의 효과적인 실시에 관한 조언 및 능력개발에 관한 각종 정보 및 자료수집

직업능력개발촉진법(67조)에 의거 중앙 및 각 지방에 설립된 직업능력개발협회는 다음과 같은 업무를 수행한다.

① 기업 내 직업훈련담당자와 지방자치단체의 기능검정위원회에 대한 연수

② 직업훈련, 기능검정과 기타 직업능력의 개발에 관한 조사연구 및 국제협력에 관한 업무와 기능검정 시험문제 출제

③기업의 직업훈련, 기능검정, 기타 직업능력의 개발에 관한 업무지도, 정보제공 및 홍보

나. 직업훈련의 주요 내용

1) 직업훈련의 종류

(1) 공공직업훈련

일본의 직업훈련은 공공 직업훈련, 인정직업훈련 및 사업 내 직업훈련 등 3가지로 구분할 수 있다. 공공 직업훈련도 전문성의 정도에 따라 양성훈련, 향상훈련, 능력 재개발 훈련, 재훈련 등으로 구분할 수 있다. 양성훈련(Initial Training)은 학교를 졸업하여 기능인이 되려는 자에게 직업에 필요한 기초적인 기능을 습득하게 하고 기능인으로서의 능력을 양성하기 위한 훈련으로 비교적 단기간에 기초적인 기능을 부여하는 전수훈련 과정, 장시간의 훈련을 통하여 다능적인 기능공의 소임을 부여하는 보통과정과 고도의 기능을 부여하는 전문과정이 있다. 향상훈련(Upgrading Training)은 양성훈련을 받은 자나 이미 실무 경험을 가진 자를 대상으로 고도의 기능을 습득케 하는 훈련으로 이는 급속한 기술진보와 산업구조의 변화에 대처하여 고도의 기능을 습득하게 한다. 능력재개발훈련(Occupational Capacity Redevelopment Training)은 중고연령층의 실업자나 전직 희망자를 대상으로 새로운 직업에 필요한 기능을 습득케하는 단기훈련이고 재훈련(Retraining)은 기술혁신에 따라 새로운 기능이 요구되는 경우에 이미 습득한 기능을 보충함으로써 필요한 기준을 계속 유지할 수 있게 하는 것이다.

(2) 인정직업훈련

인정직업훈련은 기업, 업종별 단체, 직업훈련법인 등이 정부의 인정을 받아 실시하는 것으로 기업이나 업종별 단체가 단독으로 실시하는 단독훈련과 중소기업 등이 자력으로 훈련을 실시하기 곤란한 경우에 공동으로 직업훈련법인을 설립하여 훈련을 실시하는 공동훈련이 있다. 인정직업훈련도 전문성의 정도에 따라 양성훈련, 향상훈련, 능력 재개발 훈련으로 나눌 수 있다.

양성훈련은 주로 새로 학교를 졸업한 근로자에 대하여 직업에 필요한 기초적인 기능과 이에 관련된 지식을 습득시키기 위한 훈련으로 단기, 보통, 전문과정이 있는데 단기과정은 새로운 직업생활을 시작하는데 필요한 기초적인 기능과 지식을 부여하며 훈련시간은 12~400시간이고, 보통과정은 장차 다양한 기능을 보유하려는 근로자에게 필요한 기초적인 기능과 지식을 부여하며 훈련기간은 원칙으로 중졸자는 2년, 고졸자의 경우는 1년이고, 전문과정은 장차 고도의 기능을 보유하려는 근로자에게 필요한 기초적인 기능과 지식을 부여하며 대상자는 고졸자 이상의 학력을 가진 자로 훈련 기간은 원칙으로 2년으로 한다.

향상훈련은 직업에 필요한 상당한 정도의 기능을 가진 근로자에 대해 직업에 필요한 기능 및 지식을 추가 습득시키기 위한 훈련으로 관리 감독자 과정과 기능향상과정이 있다. 관리감독자 과정은 관리자 또는 감독자로서 직무에 필요한 기능과 지식을 부여하며 대상자는 관리자, 감독자 또는 장차 이를 희망하는 자로 훈련시간은 10시간 이상이 되고, 기능향상 과정은 훈련대상인 근로자의 기능의 정도에 따라 그 직업에 필요한 기능 및 이와 관련된 지식을 습득시키며 훈련시간은 12시간 이상이다.

능력재개발 훈련은 직업의 전환을 필요로 하는 근로자에 대하여 새로 필요한 기능과 이와 관련된 지식을 습득시키기 위한 훈련으로 단기과정 및 직업전환 과정이 있다. 단기과정은 단순한 업무등에 종사하는데 필요한 기능을 부여하며 훈련시간은 12시간 이상이고, 직업전환 과정은 주로 전직자에 대하여 재취업에 필요한 상당한 정도의 기능을 부여하며 훈련기간은 원칙적으로 6개월로 되어 있다.

일본의 사업 내 훈련은 기업이 정부의 훈련기준에 따라 인정훈련의 형식으로 실시하는 경우와 자체의 직업 능력개발 계획에 따라 근로자에게 기업의 수요에 맞게 직업훈련을 실시하는 순수한 형태의 사내 훈련으로 구분되어진다.

2) 훈련실시 현황

일본의 직업훈련은 기업 스스로가 필요인력을 자체적으로 양성하는 사업 내 훈련이 적극 실시되고 있다. 즉 '89년 노동성의 실사결과에 의하면 제조업이 62.1%, 서비스 관련 업종이 71.7%로 전체 기업의 약 70%가 사내 훈련을 실시한 것으로 나타나 훈련이 매우 활성화되고 있음을 알 수 있다.

<표 2> 일본기업의 사내훈련 실시현황(1989년)

(단위: %)

구 분	훈련 실시	미실시
제조업	62.1	37.9
서비스업	71.7	28.3
· 건설	69.3	30.7
· 운수·통신	57.4	42.6
· 도매·소매	71.7	28.3
· 금융·부동산	83.7	16.3
· 기타 서비스	76.3	23.7
경 관	69.3	30.7

자료: 일본 노동성, 「민간교육훈련실태조사실시」,  
1991

한편 직업훈련기관별 인력양성 현황을 보면 '86년 총 양성인원(약 40만 명)중 52.7%가 공공직업훈련기관, 나머지 47.3%가 인정직업훈

<표 3> 직업훈련기관별 인력양성 현황(1986년)

(단위: 명, %)

구 분	양성 인원	
공공직업훈련기관	208,032	(52.7)
· 양성 훈련	31,316	(15.1)
· 향상 훈련	124,999	(60.1)
· 재훈련	48,646	(23.4)
· 장애인 훈련	1,418	< 0.7 >
· 교사훈련	1,651	< 0.8 >
인정직업훈련기관*	187,102	(47.3)
합 계	395,134	(100.0)

주: ( ) 안은 구성비, < > 안은 공공직업훈련의 항목별 구성비, \*는 기업 내 인정훈련원 포함

련기관에 의해 배출되었으며 전자의 경우 향상훈련으로 양성된 인원이 60.1%로 가장 큰 비중을 차지하고 있다.

### 3) 훈련비용 및 훈련생의 대우

일본의 기업당 훈련비용은 제조업이 월평균 415천 엔(약 280만 원), 서비스 관련 업종이 453천 엔(약 300만 원)이며 전체 기업으로 보면 월평균 378천 엔(약 250만 원)으로 나타났다. 공공훈련기관이 훈련생에게 지급하는 훈련수당에

는 기본수당, 기능습득수당 및 숙박수당이 있으며 이들 3개 수당을 합한 훈련생 1인당 수당은 월 111천 엔(약 60만원) 정도다.

#### 4) 직업훈련교사 양성

직업훈련교사 양성은 고용촉진사업단이 운영하는 직업훈련대학교<sup>3)</sup>가 전담하고 있는데 이 학교에서는 <표 4>와 같은 교육과정을 통해 직업훈련지도원(훈련교사)의 양성과 능력향상에 중점을 두고 직업훈련에 대한 연구조사를 병행하고 있다.

직업훈련지도원의 자격취득에는 장기 또는 단기과정의 지도원훈련과정을 수료한 자, 직업훈련지도원 시험에 합격한 자, 이상의 해당자와 동등 이상의 능력이 있다고 인정되는 자 등이며, 훈련지도원의 면허는 노동성의 위임을 받아 지방자치단체가 발급하고 있다.

### 3. 정부의 직업능력개발 보조금지원제도

일본 정부와 지방자치단체는 근로자가 전 생애를 통해 직업능력을 계속적으로 개발, 향상할 수 있도록 각종 형태의 보조금을 지급하고 있으며, 기업의 직업훈련사업에 대해서도 지원하고 있다. 이는 크게 생애능력개발급부금, 중소기업사업전환급부금, 중고령근로자수강장려금, 인정직업훈련 지원 및 훈련생에 대한 지원으로 구분된다.

#### 가. 생애능력개발급부금

고용보험법에 의거, 사업주가 사업 내 직업능력 개발 계획에 따라 근로자를 대상으로 실시한 직업훈련 비용과 훈련기간 중 훈련생에게 지불한 임금의 일부를 지원하는 것으로 능력개발급부금, 자기개발급부금, 기능평가촉진급부금 등 3종류가 있다. 동 급부금을 받고자 하는 사업주는 훈련실시 전에 사안에 따라 사업 내 직업능력개발계획서 또는 기능심사개발·실시계획서를 관할 지방자치단체의 직업능력개발 주무과에 제출하고 훈련을 실시한 후 지급을 신청하여야 한다.

##### 1) 능력개발급부금

능력개발급부금은 근로자를 기업 내 또는 기업 외의 훈련시설에 파견하여 직업훈련을 실시하는 사업주에게 지급하는데 지원대상 요건은 고용보험에 가입한 사업주가 노동조합 등의 의견을 참작하여 작성한 사업내 직업능력 개발계획에 의거 대상근로자에 대하여 다음과 같이 교육훈련을 실시하는 사업주에게 준다.

- ① 배치전환에 의해 새로운 직무에 배치하기 위한 훈련
- ② 전문적인 지식과 기능을 습득시키기 위한 훈련
- ③ 기술혁신에 대응하기 위한 훈련
- ④ 정년퇴직 후 원활한 재취직을 위한 훈련
- ⑤ 위 4가지 훈련 이외의 직업능력을 개발, 향상시키기 위한 훈련

##### 2) 자기개발지원급부금

고용근로자에 대하여 기업 외의 교육훈련 기관에서 실시하는 직업훈련을 받도록 유급교육훈련휴가를 부여하는 사업주에게 지급된다.

지원대상 교육훈련은 근로자의 직업 또는 취업예정 직업의 직무수행과 밀접한 관련이 있어야 하고 공공직업훈련기관

의 직업훈련 또는 직업훈련대학교의 지도원 훈련, 학교교육법에 의한 고교, 대학 또는 고등전문대학의 학교교육, 학교교육법에 의한 전수학교 또는 각종 학교가 실시하는 교육훈련으로서 직업인으로서의 자질향상에 기여한다고 인정되어 노동성이 지정하는 것, 노동성이 정하는 기준에 해당하는 교육훈련(40세 이상)등이 해당된다.

지원대상 유급교육훈련휴가는 훈련강좌당 10일 이상이어야 하나 공공직업훈련시설이 실시하는 직업훈련, 직업훈련대학교가 실시하는 지도원 훈련 또는 직업훈련, 직업능력개발협회가 실시하는 교육훈련의 경우에는 휴가기간이 10일 미만이라도 휴가일수가 훈련기간보다 많으면 대상이 된다.

### 3) 기능평가촉진급부금

인정기능심사와 인정사내검정을 실시하는 사업주에게 지원되는데 즉 인정기능심사를 개발, 실시하고 직업훈련을 추진하려는 중소기업의 단체 또는 그 연합단체로서 직업훈련 촉진을 위해 지원할 필요가 있다고 인정될 경우나 인정사내 검정을 개발, 실시하고 노조의 의견을 들어 작성한 사내 직업훈련계획에 의거 근로자에 직업훈련을 시키는 중소기업의 사업주 또는 그 단체에게 지원된다.

#### 나. 중소기업사업전환 급부금

중소기업의 사업전환이나 사업 다각화를 원활히 추진하게 하기 위해 사업전환 능력개발 계획에 따라 근로자에게 직업훈련을 실시한 사업주에게 지급되고 지원대상 훈련은 배치전환에 의한 새로운 직무수행에 필요한 직업훈련으로 지원기간은 최고 3년으로 정하고 있다.

#### 다. 중고령 근로자 수강장려금

정년 퇴직후의 재취직 등 직업의 안정을 도모하기 위하여 중고령자가 노동성이 지정하는 교육훈련을 스스로 신청 수료할 경우에 고용촉진사업단이 소요비용의 일부를 해당중고연령자에게 직접 지원하는 것을 의미한다.

#### 라. 인정직업훈련 지원제도

정부는 직업능력개발촉진법 제 24조에 의거 지방자치단체로부터 인정받은 직업훈련을 실시하는 중소기업 또는 중소기업 단체에 대하여 인정훈련사업보조금, 광역인정훈련보조금 및 인정훈련파견급부금 등을 지급하기로 하였다. 또한 인정직업훈련 실시주체는 공공직업훈련시설의 이용과 교사지원을 제공받을 뿐 아니라 훈련의 일부를 위탁할 수 있으며 훈련에 필요한 시설장비의 구입자금을 고용촉진사업단으로부터 융자받을 수도 있다.

##### 1) 인정훈련사업보조금

중소기업이 단독 또는 공동으로 실시하는 직업훈련에 대하여 훈련교사 및 강사 사례금, 교무직원에 대한 수당, 훈련시설의 임차 및 유지에 필요한 경비, 훈련생의 합동학습에 소요되는 여비 등의 경비, 훈련교재 및 기타 관리운영에 소요되는 경비 등은 그 훈련비용의 약 2/3를 정부가 보조한다.

##### 2) 광역인정직업훈련보조금

정부는 중소기업의 단체가 전국적으로 직업훈련을 실시할 경우 그 훈련비용의 1/2을 보조한다.

##### 3) 인정훈련파견유급보조금

고용보험에 가입한 중소기업이 소정의 근무시간 내에 근로자를 훈련원에 파견하여 직업훈련을 시켰을 경우 훈련기간 중 근로자에게 지급한 임금의 1/3을 정부가 지급한다.

##### 4) 직업훈련법인에 대한 세제상 우대조치

인정직업훈련을 촉진하기 위하여 정부는 공동으로 직업훈련을 실시하는 단체에 법인격을 부여하고 영업외소득과 법인해산에 따른 청산소득에 대한 법인세 면제, 직업훈련 용도의 부동산에 대한 취득세 및 특별토지보유세의 면제, 직업훈련용도의 건물구입에 따른 취득등기상의 등록면허세 면제, 직업훈련용도의 가옥에 대한 고정자산세 및 도시계획세의 과세표준 경감 등과 같이 세제면에서 우대한다.

#### 마. 훈련생에 대한 지원

기초적 기능을 부여하는 양성훈련을 촉진하려는 취지에서 성적이 우수하나 경제사정이 어려운 청소년에게 수강기회를 확대하고 훈련의욕을 고취하기 위해 1992년에 제1종 기능자육성자금이 설치되었고, 1976년부터는 직업전환과정인 능력 재개발 훈련 수강생에게도 대부대상범위를 확대하고 1984년 이후엔 저리의 제2종 기능자육성자금이 신설되었으며 이러한 자금의 운용은 고용촉진사업단이 맡고 있다. 제1종 육성자금은 공공직업훈련기관이 실시하는 양성훈련 능력 재개발 훈련 및 훈련 교사 양성과정의 훈련생에게, 그리고 제2종 육성자금은 그외에도 전문과정의 양성훈련 또는 장기 교사 양성과정의 훈련생에게 대부되고 있다.

#### 4. 직업능력 평가제도

일본의 직업능력검정제도는 직업능력개발촉진법에 의거 근로자의 능력을 일정한 기준에 의해 검정하고 이를 공증함으로써 근로자의 기능과 직무능력을 향상하여 그의 사회적 지위향상을 도모하는 데 목적이 있고, 직업능력검정은 실시 주체에 따라 지방자치단체가 시행하는 기능검정제도, 비영리단체가 노동성의 인정 아래 검정하는 기능심사인정제도 및 기업이 실시하는 사내 검정인정제도가 있다.

##### 가. 기능검정제도

###### 1) 연혁

- o 1959, 최초 5개 직종에 대한 검정실시
- o 1969, 검정시행기관인 중앙기능검정협회 및 지방자치단체 기능 검정협회 설립
- o 1978, 중앙직업기능개발협회 및 지방자치단체 직업능력개발협회 설립
- 1982, 조리 및 빌딩 청소직종에 관한 기능검정은 노동장관이 지정하는 사업단체가 실시하도록 함
- 1984, 사내검정인증제도 창설
- 1988, 검정등급 1급 위에 특급을 두어 관리 감독자의 직무기능에 대한 검정실시

###### 2) 검정시행기관

기능검정은 노동성이 관장하나 그 시행은 지방자치단체장, 시험문제 등의 작성을 중앙직업능력개발협회에 위탁하면 직업능력개발협회는 매년 기능검정 시행계획, 중앙직업훈련심의회와 시험문제에 관한 노동성의 업무를 보조하고 중앙 또는 지방기능검정위원회는 시험문제 및 실시요령, 채점요령작성과 시행에 관한 기술적 지도업무를 수행한다.

###### 3) 기능검정의 등급구분

직종에 따라 특급, 1급 및 2급과 구분이 없는 단일등급이 있으며 그중 특급은 평생직업 능력개발 체제를 구축하기 위해 1988년에 신설되었다. 30대에 1급 기능사가 되나 오랜 직업생활에 걸쳐 기능향상 의욕을 증진시킬 목표가 있고 기술발달에 따라 고도화된 생산 시스템의 관리에서 나타나는 문제점을 해결할 수 있는 직업능력이 요구되기 때문에 도입되었고, 1급 합격 후 동일한 검정직종에서 5년 이상 실무경험을 가진 자를 대상으로 관리직 기능을 검정하고 있

다(다만 물품의 제작, 조립에 관한 기능은 제외됨).

#### 4) 기능검정시험

133개 직종별로 실기와 학과시험으로 구성되며 실기시험은 실제 작업을 통하여 기능 정도를 검정하고 학과시험은 기능의 기초가 되는 지식을 평가한다.

실기시험의 시험문제 및 실시요령은 중앙직업능력개발협회 등이 작성하여 노동성이 인정한 것을 사용하고 시험문제는 실제로 작업을 실시하는 작업시험을 대상으로 하며 일부 검정직종에 대해서는 실제적인 판단력을 평가하기 위하여 실시하기도 한다. 시험과제는 시험일 전에 미리 공고되는데 시험시간은 보통 4~5시간이며 검정직종에 따라 표준시간이 정해진다.

학과시험은 중앙직업능력개발협회 등이 작성하여 노동성이 인정한 시험문제 및 실시요령에 의해 시행하며 작업수행에 필요한 정확한 판단력 및 지식의 유무를 평가하는데 주안을 두고 있고, 전국에서 동시에 치뤄지며 시험기간은 원칙적으로 2시간이다.

#### 5) 기능검정의 합격자

기능검정 합격자에게는 합격증서가 주어지고 기능사로 호칭되고 또한 기능검정의 합격자가 기능사로서의 공지를 갖게 하고 기능사를 존중하는 분위기를 조성하기 위해 합격자에게 1급기능사장(금색), 2급기능사장(은색), 또는 단일등급기능사장(금색) 등의 기능사장이 교부된다.

#### 나. 기능심사인정제도

민법상 법인 기타 비영리단체는 노동성의 인정아래 지역적인 편제가 현저한 직종(전통공예 등), 대상근로자의 수가 극히 적은 직종, 기능의 내용이나 직종으로서의 폭이 정착되지 않아 전국적으로 균일한 시험기준을 정하기 어려운 직종 등의 경우 근로자의 직업에 필요한 지식 및 기능의 정도를 심사 증명하는 사업을 수행할 수 있으며 인정받은 기능심사에 대하여는 '노동성 인정' 이라고 표시된다.

노동성이 기능심사를 인정할 때는 기능심사의 명칭, 공익법인 등의 명칭을 관보에 공고하고, 인정받은 법인 등이 기능심사합격자에게 칭호를 부여할 때는 미리 노동성 장관으로부터 승인받은 칭호를 사용한다.

#### 다. 사내검정인정제도

사업주 또는 그 단체가 노동성의 인정을 받아 기업 자체의 평가기준에 의거하여 소속근로자의 직업능력을 검정하는 제도로서 기술혁신에 의한 첨단기능과 사내의 작업과정상 특유한 기능 등 기업의 특수성으로 인해 국가의 기능 검정으로는 실시할 수 없는 직종을 검정한다.

검정절차로는 노동성은 사업주 등의 신청에 의하여 사내검정제도를 실시하는 자 중에서 인정의 기준에 적합하고 장려할 만한 기능을 대상직종별로 인정하면, 노동성이 사내검정을 인정할 때에는 사업주의 성명 및 주소, 사내검정 및 대상직종의 명칭을 관보에 고시하고, 인정받은 사내검정에 대해서는 '노동성 인정' 이라고 표시하고 인정받은 사업주 등이 사내검정 합격자에게 칭호를 부여코자 할 때는 사전에 노동성에 제출한 칭호를 사용한다.

### 5. 기타 중소기업 노동력 확보를 위한 대책

#### 가. 중소기업기술대학

최근 일본의 중소기업 지원정책은 중소기업의 경영기반 강화에 초점을 두고 인력의 양성에서도 동경과 7개 지방도시에 중소기업대학교를 설치하여 중소기업 경영관리자를 대상으로 기초연수와 경영능력개발 연수와 중소기업지도자 육

성을 위한 프로그램을 수행하고 있다.

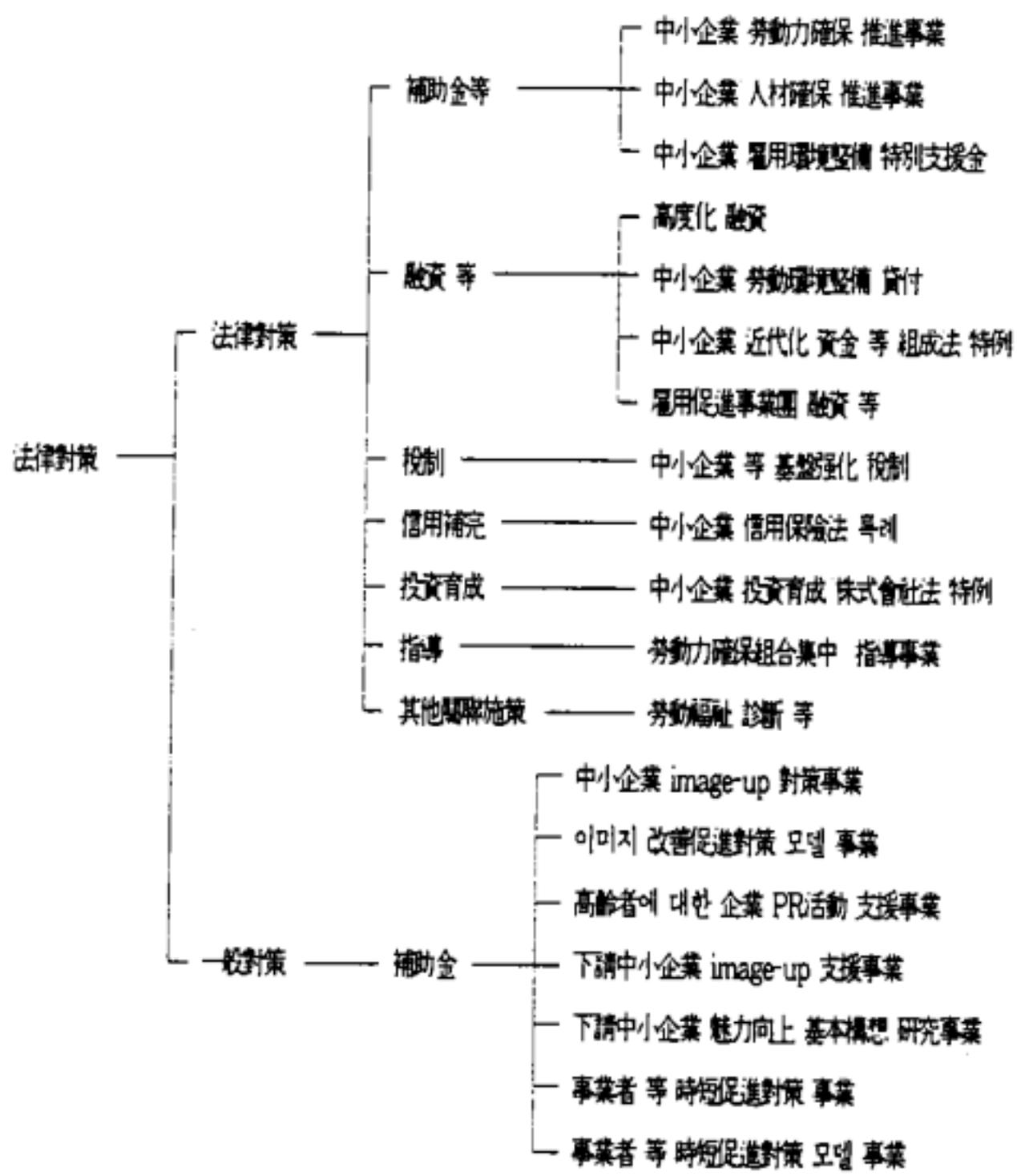
Tokyo 중소기업대학에서는 중소기업을 위한 정책과 지도를 수행하는 지방정부 담당자와 상공회의소, 중소기업연맹 등의 기관에서 중소기업의 지도를 담당하는 자들 그리고 중소기업 경영자들을 위한 연수 프로그램을 실시하고 있고 지방의 7개 지역, Asahikawa, Sendai, Sanjo, Seto, Kansai, Hiroshima, Hohgata에서는 중소기업 경영자를 위한 훈련을 수행하고 있다.

훈련 내용에서는 관리훈련과 기술훈련이 있다. 관리훈련은 ( i ) 교육과 훈련이 중소기업을 위한 정책 수행과 지도를 담당할 사람들의 능력 증진(upgrade)을 위한 과정, ( ii ) 중소기업의 관리자, 경영자들의 능력을 증진(upgrade) 시키고 산업과 소비의 구조적 추세를 실제로 평가하여 회사를 적절히 경영할 수 있게 하는 프로그램이 있다. Program은 또한 구체적으로 지역적 필요를 충족하기 위해서도 이용할 수 있다. 기술 훈련은 지방정부 조직이나 기타 기관에 중소기업을 위한 기술지도자를 육성하기 위한 프로그램을 중소기업관리자, 경영자, 소유주의 기술적 능력을 증진시킨다.

#### 나. 기타 중소기업 인력확보 대책

일본정부의 중소기업 인력확보를 위한 기타지원대책은 크게 법률적인 대책과 일반대책으로 구분할 수 있다. 법률적인 추진사업과 중소기업 인재확보 추진사업 등에 대한 보조금의 지급과 중소기업 노동환경 정비와 고용촉진사업단에 대한 융자지원을 중심으로 노동복지 진단과 노동력 확보조합 지도사업 등이 있다. 일반 대책으로는 중소기업의 이미지를 향상시키는 사업에 집중적인 지원을 하고 있음을 알 수 있다.

<그림 1> 중소기업 인력확보 대책의 체계



주석1) 정책연구1실, 선임연구원

주석2) 정책연구1실, 선임연구원

주석3) 1961년 중앙직업훈련소로 발족하여 1969년 7월 직업훈련대학교로 개칭되었다.

