

일본 직업능력개발정책의
변화와 현황

이 호 창

한국노총 중앙연구원

• • •
발 간 사

오늘날 직업능력개발의 중요성은 점점 더 증대하고 있습니다. 직업능력개발은 전반적인 고실업 시대에 고용가능성(employability)을 높여주는 수단이며 인적 자원이 중시되는 시대에 숙련향상을 통해 노동생활의 질적 개선과 기업 경쟁력의 강화를 도모해 주는 동력입니다. 우리나라에서도 직업능력개발의 개혁과 활성화를 위한 여러 조치들이 취해지고 있으나 아직까지 양적·질적 측면에서 모두 많이 부족한 상태이며 시행착오를 반복하는 경우가 적지 않았습니다.

일본은 직업능력개발이 체계적이고 효과적으로 이루어지는 대표적인 선진국가로서 많은 주목을 받아왔습니다. 기업이 노동자를 채용한 이후 단계적이고 체계적으로 실시하는 교육훈련과 현장 중심의 훈련방식(OJT)은 이미 상당한 국제적 명성을 얻고 있습니다. 그러나 상대적으로 일본의 직업능력개발정책과 행정이 노동자들의 직무능력과 숙련향상에 기여해 왔던 점은 별로 주목을 받지 못했습니다. 일본의 직업능력개발정책은 공공, 민간, 개인의 직업능력개발에 대한 조타수의 역할을 하며 오늘날 일본을 대표적인 직업능력개발의 성공국가로 만드는데 중요한 공헌을 해 왔음에도 불구하고 그동안 이에 대한 검토가 제대로 이루어지지 못했습니다.

이번에 발간되는 연구서적은 일본의 직업능력개발정책의 역사적 변화와 현재적 상황에 대한 총괄적인 검토를 통해 일본 직업능력개발정책에 대한 우리의 이해를 높여주고 있습니다. 일본 직업능력개발정책이 역사적으로 어떻게 변화하며 시대적 요청에 부응해 왔는지를 살펴보고, 현재 일본 직업능력개발정책이 관심을 갖고 역점을

두고 있는 분야가 어떤 것인지를 검토하고 있습니다. 이 책자를 통해 이제까지 상대적으로 주목받지 못했던 일본의 직업능력개발정책에 대한 올바른 이해가 이루어지기를 바랍니다. 또한 우리 한국의 경우, 이미 일본의 직업능력개발정책의 많은 부분을 참고·원용한 바 있으며 시스템의 측면에서도 양국간에는 유사한 점이 많기 때문에 일본의 직업능력개발정책에 대한 검토는 우리의 상황을 이해하고 정책을 발전시키는데 간접적인 도움을 줄 수 있을 것으로 기대합니다.

아무쪼록 노·사·정 모두에게서 직업능력개발에 대한 관심과 참여가 더욱 높아지기를 바라며 직업능력개발에 대한 적극적이고 올바른 정책이 제시되기를 기대합니다. 끝으로 본 연구를 맡아 수고해 준 이호창 박사의 노고를 치하하며, 이 연구에 실린 내용은 연구자의 개인적 견해일 뿐 한국노총의 공식적인 입장과 다를 수 있음을 밝혀드립니다.

1999년 7월

한 국 노 동 조 합 총 연 맹
위 원 장 박 인 상

<제 목 차 례>

I. 서론	1
II. 전후 일본 직업능력개발정책의 역사적 변화	3
1. 재발족기(1945 ~ 1950)	4
2. 확립기(1951 ~ 1975)	8
1) 직업훈련법과 통합화	8
2) 신직업훈련법	10
3. 재편성기(1976 ~)	21
1) 고용보험법과 능력개발사업	12
2) 직업훈련법의 개정	13
3) 직업능력개발촉진법의 제정	16
4) 직업능력개발촉진법의 개정	20
III. 제6차직업능력개발계획의 내용과 특징	26
1. 목적 및 주요과제	26
2. 직업능력개발시책의 기본방향	27
1) 고용안정·확대를 지향하는 직업능력개발의 전개	27
2) 노동자의 개성을 살리는 직업능력개발의 전개	31
3) 경제사회의 변화에 대응한 직업능력평가의 추진과 기능의 진흥	35
4) 직업능력개발추진체제의 정비	37
5) 인력육성을 통한 국제사회에 대한 공헌	41

IV. 직업능력개발행정 및 기관의 현황	42
1. 민간기업의 직업능력개발에 대한 지원	44
1) 기업내직업능력개발추진체제의 정비	45
2) 직업능력개발에 대한 자금지원	45
3) 직업능력개발에 관한 노하우, 정보제공 등의 원조	46
4) 직업능력개발시설·지도원에 대한 원조	47
5) 인정직업훈련에 대한 지원	47
6) 인재고도화지원사업과 중소기업인재육성프로젝트	48
2. 공공직업훈련의 실시	50
1) 공공직업훈련의 체계 및 훈련기준	50
2) 공공직업훈련의 실시현황	50
3. 화이트칼라의 직업능력개발	52
1) 화이트칼라 직업능력개발에 대한 관심의 증대	52
2) 직업능력습득제도(비지제스 커리어제도)의 실시	55
3) 생애직업능력개발촉진센터의 설치·운영	58
4. 직업능력평가와 기능의 진흥	60
1) 직업능력평가제도	60
2) 기능진흥시책	63
V. 결론	65
<참고문헌>	69

※ 한국노총 중앙연구원 연구서적 목록

<표 차례>

<표 2-1> 직업훈련관계법의 훈련체계	7
<표 2-2> 직업훈련과 직업훈련법	9
<표 2-3> 공공직업훈련시설의 명칭변경	24
<표 4-1> 공공직업능력개발시설의 현황	52

<그림 차례>

[그림 2-1] 직업훈련의 大시기구분	3
[그림 2-2] 전후직업훈련의 小시기구분	4
[그림 2-3] 직업능력개발체제의 개편	28
[그림 4-1] 직업능력개발행정의 개요	48
[그림 4-2] 비즈니스 커리어제도의 구조	57

I. 서론

일본 기업의 강한 경쟁력을 뒷받침하는 것 중의 하나는 그들이 보유하고 있는 우수한 인적 자원이다. 다른 나라 기업에 비해 상대적으로 우월한 일본 노동자들의 숙련수준은 생산성, 품질, 유연성이 복합적으로 중시되는 현대의 기업경쟁체제에서 일본적 생산방식과 일본 기업을 돋보이게 만든 힘 중의 하나라고 할 수 있다.

일본 노동자들이 우수한 능력과 높은 숙련을 보유하게 된 것은 일반적으로 잘 정비된 학교교육체제와 높은 진학률, 그리고 입사 이후 기업에서 이루어지는 교육훈련관리에 기인한 것으로 평가되고 있다. 특히 채용 이후 일본 기업에서 실시되는 교육훈련은 단계적이고 체계적인 관리와 현장중심의 훈련방식(OJT)으로 인해 매우 높은 성과를 거두고 있다.

그러나 이러한 사실들이 비교적 잘 알려진 데 비해, 일본의 직업능력개발정책과 행정이 일본 노동자들의 직무능력과 숙련향상에 기여해 왔던 점은 상대적으로 별로 주목을 받지 못했다. 사실 일본의 직업능력개발정책은 공공, 민간, 개인의 직업능력개발에 대한 조타수 겸 길잡이의 역할을 하며 오늘날 일본을 대표적인 직업능력개발 성공국가로 만드는데 중요한 공헌을 해왔음에도 불구하고 그 동안 이에 대한 검토가 제대로 이루어지지 못했다.

본 연구에서는 일본의 직업능력개발정책의 역사적 변화와 현재적 상황에 대한 총괄적 검토를 통해 일본의 직업능력개발정책에 대한 전반적 이해를 도모하고자 한다. 우리의 경우, 이미 일본의 직업능력개발정책의 많은 부분을 참고·원용한 바 있으며 시스템의 측면에서도 양국간에 유사한 점이 많기 때문에 일본의 직업능력개발정

책에 대한 검토는 우리의 상황을 이해하고 정책을 발전시키는데 간접적인 도움을 줄 수 있을 것이다.

본 연구의 구성은 다음과 같다.

먼저 2장에서는 전후 일본의 직업능력개발정책이 역사적으로 어떻게 변화해 왔는지를 1990년대 전반까지 세 시기로 나누어 살펴본다. 3장에서는 1996년에 입안된 『제6차직업능력개발계획(1996~2000)』에 대한 검토를 통해 21세기를 준비하는 일본의 직업능력개발정책의 밑그림과 기본방향에 대해 알아본다. 4장에서는 일본의 직업능력개발행정과 시책이 현재 어떻게 전개되고 있으며 무슨 시설들이 어떻게 기능하고 있는지에 대해 알아본다. 결론에서는 본문의 내용에 기초해 일본의 직업능력개발정책이 보여준 특징과 주목할 만한 점에 대해 서술한다.¹⁾

1) 본 연구자는 1998년 7월 한달 간 일본노동연구기구(JIL)의 초빙연구원으로 일본의 직업능력개발정책과 시설에 대해 연구조사와 현장탐방을 할 수 있었던 기회를 가졌다. 본 연구는 그때의 자료와 경험에서 많은 도움을 받았다. 이 자리를 빌려 일본노동연구기구와 협력해주셨던 많은 분들에게 감사를 드린다.

II. 전후 일본 직업능력개발정책의 역사적 변화

이 장에서는 전후 일본의 직업능력개발정책이 역사적으로 어떻게 변화해 왔는가를 살펴보고자 한다. 논자에 따라 다소의 차이가 있지만, 여기서는 다나카(田中 1995; 1996a 일본노동연구잡지)의 시기구분²⁾을 따라 1990년대 전반까지의 직업능력개발정책의 역사적 변화를 크게 세 시기 ---재발족기(1945~1950), 확립기(1951~1975), 재편성기(1976~)---로 나누어 검토하려고 한다. ([그림 2-1] 참조)

	1937년이전	1941년경까지	패전까지	1950년경까지	1975년경까지	
제도	I.성립기	II.전개기	III.붕괴기	IV.재발족기	V.확립기	VI.재편성기
정책	←사회사업→	←노동정책→	←전시대책→	←노동자보호→	←기능자보호→	←신이념모색→

출처 : 田中(1995 : 39)

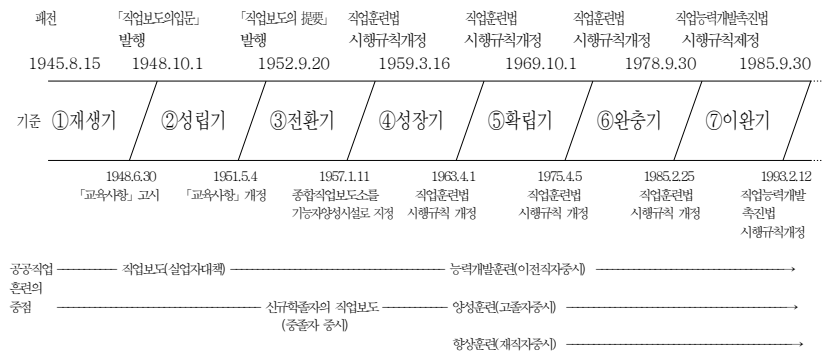
[그림 2-1] 직업훈련의 대시기구분

시기구분에 있어 다나카는 두 가지 축을 기준으로 삼고 있는데, 하나는 중심이념이 ‘노동자보호’인지 ‘기능자양성’인지 하는 점이며, 다른 하나는 중심축이 ‘공공직업훈련’에 있는가 아니면 ‘기업내직업훈련’에 있는가 하는 점이다. 재발족기가 노동자보호적 이념이라면, 확립기는 기능자양성적 이념이고, 재편성기는 이 두 가지 이념이 혼

2) 다나카의 논의는 공공직업훈련을 중심으로 한 시기구분이지만, 일본 직업훈련의 전반적 변화를 나누는 데도 원용할 수 있다.

재된 시기이다. 또한 재발족기와 확립기가 공공직업훈련의 시기라면, 재편성기는 기업내직업훈련의 시기이다.

이러한 大구분은 다시 정책과 제도의 변화에 따라 여러 개의 小시기로 세분할 수 있다.([그림 2-2] 참조) 그러면 구체적으로 직업능력개발정책의 역사적 변화를 시기별로 살펴보도록 하자.



출처 : 田中(1995 : 40)

[그림 2-2] 전후 직업훈련의 小시기구분

1. 재발족기(1945 ~ 1950)

일본에서 초창기 직업훈련은 ‘사회사업’의 일환으로 진행되었다. 직업보도(職業補導)가 노동자, 특히 실업자의 생존권 인정이라는 사고에 기초해 이루어져야 한다는 주장이 상당한 지지를 얻고 있었다. 그러나 중일전쟁이 발생하면서 직업훈련정책의 위상은 ‘노무대책’으로 변경되었고, 2차대전 발발 이후에는 ‘전시대책’으로 자리매김 되었다.

전후에 일본의 직업훈련정책은 노동자보호정책에 입각해 실업자

II. 전후 일본 직업능력개발정책의 역사적 변화 5

를 대상으로 한 공공직업훈련으로 재발족하였다. 이 시기는 공공직업훈련뿐 아니라 기업에서도 노동자(양성공)보호사상이 강한 직업훈련이 재발족하였다. 여기서 ‘재발족’이라는 용어를 사용한 것은 전쟁 중에는 직업훈련정책이 전시대책으로 조직화되었지만 전후에는 노동자보호이념으로 바뀌었으며, 전시대책으로 중공업직종이 중시되던 데서 전후의 공공직업훈련은 국민의 의식주를 위한 직종으로 전환되었다는 이중적 의미가 있기 때문이다.

전후의 직업보도는 각의에서 결정된 『실업대책요강』에 입각하여 실업대책의 역할을 하는 것으로 출발하였다.(谷口 1998 : 304) 전후의 공공직업보도의 취지는 전쟁종결에 따른 산업이직자, 복귀군인, 해외귀양자, 전재(戰災)실업자 중 바로 취직할 수 없는 사람들에 대해서 소요기능을 보충하여 온전한 직업에 원활하고 신속하게 취업할 수 있도록 지도함으로써 민정안정과 전후의 산업부흥을 도모하는 것이었다. 훈련대상자는 ‘실업자’였고 훈련직종은 주로 의식주에 관한 것이었다.

그러나 이와 같이 당시 직업훈련이 실업자를 위한 대책으로 제시되었음에도 불구하고, 실제 공공직업보도소 훈련수강자의 면면을 보면, 당초부터 실업자대책의 직업보도로서 제대로 기능하지 못했음을 알 수 있다. 즉, 당시 실업자라고 할 때 그 주된 대상은 중고령남성 세대주라고 할 수 있는데, 실제 보도소입소생의 연령구성은 오히려 청년층에 편중되어 있었던 것이다.³⁾ 이것은 정책의 원래 구상이나 목표와 달리 실제 직업훈련은 실업자를 위한 훈련이라기보다 양성 훈련중심으로 진행되었음을 보여준다.

이러한 정책구상과 현실간의 불일치는 1951년 직업보도과가 발표

3) 예컨대 1949년의 입소생을 보면 85%가 24세 이하의 연령층으로 구성되었다.

한 『경제흥륭책을 중심으로 한 직업보도사업의 전환』에서 양성훈련의 적극적 정책의지가 새롭게 공식적으로 표명됨으로써 극복되게 된다. 이 문건에서는 조선특수(한국전쟁)를 계기로 한 급속한 경기확대에 발맞춰 근본방침을 “경제흥륭책으로 재출발”한다고 하며 시행방법으로 여섯 개 항목(나중에 다섯 개로 정리)을 제기하고 있다. 그리고 그 중에서 가장 중요한 방침은 “연령적으로 기능습득도가 빠르고 장래 우리 나라 기능노동력의 담지자가 되어 할 신제(新制) 중학교졸업자가 공공직업보도소의 모집·입소의 대상이 되고, 그 중에서도 기능훈련의 적격성 여부가 선고(選考)·입소의 요인이 된다”고 한 것이다. 이 방침은 이후 공공직업훈련에 ‘양성훈련’을 제도화하는 단서가 되었다.

한편 직업훈련에 관한 법률적 사항은 ‘노동기준법’ 상의 ‘기능자양성’과 ‘직업안정법’ 상의 ‘공공직업보도’로 분리되어 규정되어 있었는데, 각각에 포함된 직업훈련과 관련된 목적규정을 보면 다음과 같다.

■ 노동기준법(1947년 4월)

제1조 : 노동조건은 노동자가 인간다운 생활을 영위하기 위한 요건을 충족시키지 않으면 안 된다. 이 법률에서 정하는 노동조건은 기준은 최저한의 것이기 때문에 노동관계당사자는 이 기준을 이유로 노동조건을 저하시켜서는 안 되는 것은 물론 그 향상을 도모하기 위해 노력해야 한다.

제70조 : 장기교습이 필요한 특정기능자를 노동과정에서 양성하기 위해 필요한 경우에는 그 교습의 방법, 사용자의 자격, 계약시간, 노동시간 및 임금에 관한 규정을 명령으로 정한다.

II. 전후 일본 직업능력개발정책의 역사적 변화 7

■ 직업안정법(1947년 11월)

- 제1조 : 이 법률은 공공직업안정기관이 관계행정청 및 관계단체의 협력을 얻어 각자에게 보유능력에 적합한 직업에 취업할 기회를 줌으로써 공업 및 기타 산업에 필요한 노동력을 충족시키고, 그를 통해 직업안정과 경제흥륭에 기여함을 목적으로 한다.

- 제5조 : 이 법률에서 직업보도란 특별한 지식기능을 필요로 하는 직업에 취직하려고 하는 사람에게 그 직업에 취업하는 것을 용이하게 하기 위해 필요한 지식기능을 제공하는 것을 말한다.

노동기준법의 목적은 노동조건의 최저기준을 나타내는 것이며 직업안정법은 근로권을 보장하는데 있다. 직업훈련관계법의 직업훈련 체계에 관한 규정을 법률에 따라 정리하면 다음과 같다.

<표 2-1> 직업훈련관계법의 훈련체계

	공공직업보도	기업내기능자양성
근거법	직업안정법	노동기준법
이념	근로권의 보호	노동자의 보호
목적	취업의 촉진	기능자의 양성
객체	취업희망자	노동과정에 있는 사람
주체	직업보도지도원	기능자양성지도원
직종	戰災부흥직종	외화가득가능직종
내용	지식기능	지식·기능
제도	短期促成	장기숙련공의 양성
재원	실업보험	국고보조

출처 : 田中(1996b : 42)의 <표-1>을 재구성

이와 같이 공공직업보도와 기업내기능자양성은 전혀 다른 이념과 목적 하에서 만들어졌고, 따라서 체계도 상당히 달랐다. 직업훈련과 관련된 직업안정법과 노동기준법 上の 법률적 규정의 분리는 이후 1958년 제정된 ‘직업훈련법’에 의해 통합되게 된다.

2. 확립기(1951 ~ 1975)

『경제흥륙책을 중심으로 한 직업보도사업의 전환』(1951)을 통해 양성훈련에 대한 정책의지가 공식적으로 표명된 것을 계기로 공공 직업훈련에서 양성훈련이 중핵적 지위를 차지하게 되었다. 1953년에 처음 설치된 종합직업보도소(總合職業補導所)에서는 실업자 外에 훈련대상자를 확대하여 “연령적으로 기능습득도가 빠르고 장래 우리나라 기능노동력의 담지자가 되어 할 신제(新制) 중졸자가 응모·입소의 대상”이 되었다. 이후 종합직업보도소는 중졸자를 대상으로 한 양성훈련의 중심시설로 발전해 갔다. 방침전환 이후의 직업훈련의 효과에 대해서는 여러 가지 평가가 있지만, 대부분 공공양성훈련이 1950년대와 60년대 산업경제의 고도성장에 크게 기여했다는 점은 분명한 사실로 인정되고 있다.

1) 직업훈련법과 통합화

전술한 것처럼, 직업훈련과 관련된 직업안정법과 노동기준법 上の 법률적 규정의 분리는 1958년 제정된 ‘직업훈련법’에 의해 통합되게 된다. 애초 전혀 다른 이념과 목적 하에서 만들어졌고, 따라서 체계

II. 전후 일본 직업능력개발정책의 역사적 변화 9

도 상당히 달랐던 양자가 통합될 수 있었던 것은 무엇보다 신규중졸자를 대상으로 한 양성훈련적 시책의 강화를 추구해 오는 가운데 자연스럽게 실태에 기반한 통합을 가능하게 하는 조건이 만들어졌기 때문이다. 기업내기능자양성이 “소극적 노동자보호에서 적극적 기능자양성으로” 전환되었고, 공공직업보도가 “실업대책적 기능에서 경제부흥에 적극적으로 기여하는 방향으로 초점이 놓여지면서 본격적인 기능자양성”으로 변화된 결과, 양자가 기능자양성을 전개하는 제휴가 강화되어 직업훈련법으로 통합되게 된 것이다.

새롭게 제정된 직업훈련법에 수록된 직업훈련체계에 관한 규정을 앞서 <표-1>에서 살펴본 체계에 따라 정리해 보면 다음과 같다.<표 2-2> 참조)

<표 2-2> 직업훈련과 직업훈련법

	직업훈련
근거법	직업훈련법
이념	직업의 안정과 노동자의 지위향상
목적	기능의 습득과 향상
객체	노동자
주체	직업훈련지도원
직종	주로 공업관련 직종
내용	기능
제도	단기축성, 장기숙련공양성
재원	실업보험

출처 : 田中(1996b : 42)의 <표-1>을 재구성

그런데 이질적인 제도가 하나의 직업훈련법으로 통합되면서 몇 가지 문제가 발생하게 되었다. 먼저 종래 공공직업보도가 담당해 왔

던 장애자를 비롯한 사회적 약자를 경시하게 되었다. 두 번째로 그때까지 사회적으로 공인되어 왔던 “직업훈련은 지식과 기능 양자로서 훈련된다”는 관념이 법조문에서 부정되어 커리큘럼 내용에서 ‘지식기능’이 ‘기능’으로 후퇴하였다. 세 번째로 재원을 재직노동자 중심으로 이용하는 단서를 마련하게 되었다.

2) 신직업훈련법

1960년대 중반에 들어서며 본격적인 노동력 부족의 발생, 고학력화의 진전, 기술혁신의 진전 등에 따라 기능노동자의 양적·질적 변화에 충분히 대응할 수 있는 새로운 유형의 기능노동자의 양성·확보가 필수적인 과제가 되었고, 직업훈련제도에 대해서도 쇄신·정비할 필요가 생겨났다. 이런 상황을 배경으로 1969년에는 직업훈련법이 개정되어 새로운 시대의 요구에 대응하는 직업훈련체제가 정비되었다. 신직업훈련법의 개요는 다음과 같다.(高梨 1995 : 519)

- ① 직업훈련법의 목적은 직업훈련 및 기능검정을 통해 노동자를 직업인으로 양성하는 것이며, 직업훈련의 원칙은 노동자의 직업생활 수기간에 걸쳐 단계적이고 체계적으로 실시하는 것이다.
- ② 직업훈련 및 기능검정의 계획적인 실시를 위해 직업훈련기본계획을 책정한다.
- ③ 법정직업훈련의 체계로 양성훈련, 향상훈련, 능력재개발훈련, 재훈련 및 지도원훈련을 설정한다.
- ④ 공공직업훈련시설로 전수직업훈련교, 고등직업훈련교, 직업훈련대학교 및 신체장애자직업훈련교를 둔다.
- ⑤ 사업주가 실시하는 직업훈련으로 기준에 적합한 것을 인정직

II. 전후 일본 직업능력개발정책의 역사적 변화 11

업훈련으로 인정한다.

- ⑥ 기능검정은 노동대신이 정령(政令)으로 정한 직종에 대해 실기 시험 및 학과시험을 통해 실시한다.

고교진학률의 상승에 따른 중졸양성훈련의 쇠퇴가 두드러지면서 신직업훈련법에서는 중졸자를 대상으로 한 직업훈련(양성훈련 I류) 뿐 아니라 고졸자를 대상으로 한 양성훈련(양성훈련 II류)을 제도화하여 중시하였다.

신직업훈련법에서는 ‘생애훈련’이라는 용어가 등장하여 현재 논의되고 있는 생애직업훈련/생애직업능력개발의 이념과 시책의 선구가 되었다. 그러나 원론 수준의 큰 방향 정도가 제시되었을 뿐이며 아직 그 구체적인 내용이나 체계 면에서는 수정·보완되어야 할 점이 많았다.

신직업훈련법과 함께 同法에 의거하여 직업훈련기본계획의 책정 작업이 진행되었다. 중앙직업훈련심의회는 자문 등을 거쳐 1971년에는 제1차직업훈련기본계획(5년)이 책정되었는데, 여기서는 기능노동력의 수급전망에 기초해 직업훈련 및 기능검정에 대한 기본방향을 명확히 하고 정부의 직업훈련시책을 강화하며 민간에 대해서도 직업훈련의 자주적 추진체제의 확립을 촉진하는 것을 목적으로 정부, 지방자치체(都道府縣)⁴⁾, 민간이 일체가 되어 직업훈련진흥을 도모하는 것을 지향하고 있다.

이 계획에서는 공공부문과 민간부문을 합쳐 신규학졸자에 대한 양성훈련을 약 3배로 확대할 것을 실시목표로 하였지만, 실제로는 약간 증대하는데 머물렀다.

4) 일본은 지방자치행정기구가 都道府縣으로 구성되어 있다. 이하에서는 都道府縣을 지방자치체로 부르기로 한다.

3. 재편성기(1976 ~)

오일쇼크와 고용보험법 제정을 계기로 직업훈련은 재편성기로 이행하게 된다. 이제까지의 고도성장기에 걸맞는 정책적 대응이 유효성을 상실하게 됨에 따라 새로운 이념의 정책이 모색되기 시작하였다.

1) 고용보험법과 능력개발사업

1974년 말 고용보험법이 제정되면서 고용대책관계법은 커다란 전환을 보게 된다. 즉 과거의 실업보험법이 실업급여에 한정된 실업자 구제법이었던 데 반해, 고용보험법은 전통적인 실업급여사업 외에, 고용개선사업(1989년 삭제), 고용안정사업(1977년 신설), 능력개발사업, 고용복지사업 등 부대사업을 포괄한 종합적 기능을 갖춘 제도이기 때문이다.

고용보험사업의 일환으로 이루어지는 능력개발사업은 실업예방, 고용안정 및 이직자의 조기재취직을 촉진하기 위해 피보험자의 직업생활 전기간에 걸친 능력개발·향상을 도모할 것을 목적으로 하고 있다.

고용보험법에 따른 능력개발사업의 실시는 직업훈련법에 의거한 직업훈련사업의 내용을 강화하고 그 실시에 필요한 재원을 명확히 했다는 점에서 직업훈련제도의 발전에 커다란 기여를 하였다. 또한 종래 공공직업훈련시설을 중심으로 신규학졸자에 대한 양성훈련을 주체로 추진되어 온 직업훈련을 재직자 및 이전직자를 중점대상으로 운영함으로써 직업훈련제도의 새로운 전기를 마련했다는 점에서도 큰 의의를 갖는다.

II. 전후 일본 직업능력개발정책의 역사적 변화 13

능력개발사업의 구체적인 시책으로 공공부문에서의 직업훈련체제를 정비하기 위해 고도의 기능노동자를 양성하기 위한 시설로 직업훈련단기대학교를, 성인훈련을 실시할 시설로 기능개발센터를 새로 설치하였다.⁵⁾ 또한 사업주가 실시하는 직업훈련에 대한 조성원조제도(助成援助制度)로서 ① 인정직업훈련을 실시하는 중소기업사업주에게 원조를 행하는 지방자치체에 대해 인정훈련조성사업비보조금을 교부하고 ② 직업훈련추진사업을 실시하는 단체에 대해 직업훈련추진사업비보조금을 교부하며 ③ 노동자에게 유급교육훈련휴가를 주는 사업주에 대해 유급교육훈련휴가장려금부금을 지급하고 ④ 노동자에게 직업훈련을 수강시키는 중소기업사업주에 대해 직업훈련과견장려금부금을 지급하였다. 특히 유급교육훈련휴가장려금부금과 직업훈련과견장려금부금은 나중에 생애훈련급부금(生涯訓練給付金)으로서 사업주에 대한 조성제도의 중심이 된 급부금이었다.(高梨 1995 : 520~2)

2) 직업훈련법의 개정

고용보험법의 제정에 이어 1978년 직업훈련법의 개정으로 생애직업훈련체제의 확립을 위해 사업주가 실시하는 교육훈련의 진흥이 직업훈련의 중심적 과제로 자리매김 되게 된다.

직업훈련법의 전반적 개정내용은 다음과 같다.

5) 최초의 직업훈련단기대학교가 1975년 4월 도쿄에 도쿄직업훈련단기대학교라는 이름으로 세워졌고, 기능개발센터는 지바(千葉)시에 중앙기능개발센터로 개소되었다.

(1) 직업훈련실시체제의 정비

○ 직업훈련실시체제의 정비 : 법정직업훈련을 준칙(準則)훈련으로 개명하였다. 과거 법정직업훈련의 종류는 양성훈련, 향상훈련, 능력재개발훈련, 재훈련, 지도원훈련 다섯 가지로 구분되었지만, 개정법에서는 향상훈련과 재훈련을 종합하여 향상훈련으로 하고 지도원훈련을 일반직업훈련체계로부터 구분하여 준칙훈련은 양성훈련, 향상훈련, 능력재개발훈련 세 종류로 되었다.

1969년 신직업훈련법에서는 양성훈련의 훈련과정이 전수(專修)연수과정, 고등훈련과정, 특별고등훈련과정으로 구분되어 있었지만, 양성훈련의 질적 향상을 위해 전수훈련과정을 폐지하고 고등훈련과정에 상당하는 보통훈련과정과 특별고등훈련과정에 상당하는 전문훈련과정 두 가지로 구분하였다.

○ 직업훈련시설의 재편·정비 : 공공직업훈련시설은 고용촉진사업단 및 지방자치체에 설치·운영되었는데 양성훈련과 관련해 양 시설의 훈련대상자가 중복되고, 양성훈련생이 줄어들어 따라 양 시설이 양성훈련생을 서로 다투는 혼란이 발생하였다. 이에 따라 1978년 직업훈련법에서는 공공직업훈련에서의 고용촉진사업단과 지방자치체의 역할을 재편·정리하였다.

(2) 사업주가 행하는 직업훈련의 진흥

○ 사업주에 대한 원조조성의 강화 : 과거 법규에서는 인정훈련을 하는 사업주만 직업훈련실시의 원조대상으로 하였지만, 개정법규에서는 그 실시가 적절하다고 인정되는 직업훈련에 대해 폭넓게 원조하였다.

II. 전후 일본 직업능력개발정책의 역사적 변화 15

○ 지역직업훈련센터의 설치 : 사업주가 실시하는 직업훈련의 진흥을 도모하고 다양한 직업훈련의 실시주체를 확립해 가기 위한 목적의 일환으로 새롭게 지역직업훈련센터를 설치하기로 하였다. 지역직업훈련센터는 노동자에게 직업훈련을 실시하는 중소기업사업주·사업주단체에게 직업훈련에 필요한 시설·설비를 제공하기 위한 것으로서 고용촉진사업단이 설치하여 그 운영은 직업훈련법인에 위탁하고 있다.

○ 직업능력개발협회의 설립 및 기능검정제도의 개선 : 직업훈련관계단체 및 기능검정단체를 통합하여 새로 직업능력개발협회를 설립한다. 중앙에서는 직업훈련법인중앙회와 중앙기능검정협회의 통합으로 중앙직업능력개발협회를 설립하고, 지방자치체에서는 직업훈련법인연합회와 지방자치체기능검정협회의 통합으로 지방자치체직업능력개발협회를 설립한다.

(3) 직업훈련법 개정의 의의

1978년에 이루어진 직업훈련법 개정의 의의는 다음과 같다.

○ 공공·민간이 일체가 된 직업훈련수강기회의 제공 : 종래의 직업훈련제도는 공공직업훈련을 중심으로 진행되었고, 사업주가 하는 직업훈련이나 민간교육훈련기관이 실시하는 교육훈련에 대한 시책은 이차적인 것이었다. 사업주 및 노동자의 직업훈련수요를 충족시키고, 노동자의 직업생활 전기간에 걸쳐 적절한 직업훈련수강기회를 확보해 가기 위해서는 사업주가 실시하는 직업훈련을 적극적으로 자리매김 할 필요가 있었다. 1978년의 직업훈련법에서는 공공직업훈

련과 사업주의 직업훈련을 대등한 위치에 놓고 각각의 책무·역할을 명확히 했으며 민간교육훈련기관에 대해서도 교육훈련제도와와의 관계를 분명히 하였다.

○ 법정직업훈련중심에서 다양한 직업훈련의 실시로 : 종래의 직업훈련제도는 훈련과정, 훈련기준이 법령으로 정해진 법정직업훈련을 중심으로 진행되어 왔다. 결국 사업주 및 노동자가 필요로 하는 대부분의 직업훈련을 직업훈련제도의 대상 밖에 두었다. 1978년 직업훈련법에서는 법정직업훈련 이외의 것은 직업훈련이 아니라는 자세를 고쳐 직업훈련제도에서 사업주의 다양한 직업훈련실시를 촉진하고 노동자가 필요로 하는 직업능력의 개발 및 향상을 도모할 수 있는 시책을 강구하도록 제도체계를 정비하였다.

○ 이전직자 및 재직근로자에 대한 직업훈련의 확대와 기동적 실시 : 이전직자 및 재직자의 직업훈련을 확충하고 이들 직업훈련을 이전직자의 발생상황 및 재직자의 다양한 훈련수요에 맞춰 기동적이고 탄력적으로 실시하도록 하였다. 구체적으로 직업훈련의 내용, 실시방법 등에 대해서 학교의 졸업시기에 맞춰 개시하는 양성훈련과 달리 단위제훈련의 도입 등으로 이전직자 및 재직자에 대한 직업훈련의 확충과 그 기동적 실시를 도모하였다.

3) 직업능력개발촉진법의 제정

ME화 등 기술혁신의 진전에 따른 노동내용의 변화, 고령사회의 도래를 준비하는 직업능력개발, 여성노동력의 증대, 서비스경제화의

II. 전후 일본 직업능력개발정책의 역사적 변화 17

진전 등을 배경으로 1985년에는 직업능력개발촉진법이 제정되었다.

직업능력개발촉진법의 제정으로 생애직업능력개발을 주요과제로 사업주가 실시하는 교육훈련, 즉 기업내교육훈련을 중심으로 한 직업능력개발체제가 명확하게 되었다. 직업능력개발촉진법에는 기본이념으로 생애직업능력개발을 강조하고 있는데 이것은 “직업에 필요한 노동자의 능력개발·향상이 직업생활 전기간에 걸쳐 단계적·체계적으로 이루어지는 것”을 말한다. 생애직업능력개발이념의 형성은 1969년에 시작되었지만, 그 체제의 정비를 향한 구체적인 시책의 전개는 직업능력개발촉진법의 제정 이후라고 할 수 있다. 同法에서는 이 책무를 짊어질 관계자로 사업자를 필두에 두어 직업능력개발·직업훈련이 일차적으로 사업 내에서 이루어지는 것이라는 기본적인 사고를 보여주고 있다. 1974년 고용보험법 제정 이후 직업능력개발촉진법 개정에 이르는 과정은 정책적으로는 직업훈련의 중심적 역할을 공공에서 기업내훈련으로 이행시켜 가는 과정으로 볼 수 있다.(谷口 1998 : 311)

(1) 직업능력개발촉진법의 내용

직업능력개발촉진법의 전반적 내용은 다음과 같다.

○ 사업주가 실시하는 직업능력개발의 촉진

직업능력개발촉진법에서는 ‘사업주가 실시하는 직업능력개발촉진조치’를 첫 번째로 놓아 사업주가 실시하는 다양한 직업능력개발촉진조치를 중시한다는 취지를 명확히 하고 있다.

- 직업능력개발추진자의 설치 : 사업 내에서 직업능력개발을 원활히 추진하기 위해 능력개발의 추진역할을 담당할 사람이 필요하다. 직업능력개발촉진법에서는 사업주가 직업능력개발추진자를 선임하도록 노력해야 한다고 규정하고 있다. 직업능력개발추진자는 ① 직업능력개발을 위한 계획을 작성하고 그 원활한 실시를 도모하고 ② 노동자에 대해 직업능력개발에 관한 상담·지도를 하며 ③ 국가, 지방자치체, 중앙직업능력개발협회, 지방자치체직업능력개발협회 등과의 연락을 담당한다.

- 직업능력개발서비스센터 : 사업주에 대해 직업능력개발에 관한 기술적 원조를 하기 위한 시설로 직업능력개발서비스센터를 설치한다. 여기서는 기업의 교육훈련기법, 직업능력개발계획작성에 관한 조언 및 지도, 공공직업훈련시설 등 각종 교육훈련시설 및 교육훈련관계급부금제도에 관한 정보제공 등의 업무를 수행한다. 직업능력개발서비스센터는 각 지방자치체에 하나씩 설치하고 있다.

○ 직업훈련기준의 탄력화와 지방자치체에 대한 교부금의 지급

직업훈련기준에 관해 훈련기준으로 정해야 하는 사항 및 각 사항에 대해 정해야 하는 내용 모두를 노동성령에 위임하는 것으로 하여 훈련기준을 탄력적으로 운용할 수 있도록 하였다. 또한 지방자치체에 대한 보조방식을 종래의 정률보조인 '부담금' 방식에서 지방자치체의 자주적 판단으로 사용할 수 있는 '교부금' 방식으로 변화시켰다.

II. 전후 일본 직업능력개발정책의 역사적 변화 19

(2) 직업능력개발촉진법의 의의

직업능력개발촉진법의 의의는 다음과 같다.

○ 직업훈련에서 직업능력개발로 : 종래의 직업훈련법의 목적이 “직업훈련 및 기능검정의 보급 및 진흥”인데 비해, 직업능력개발촉진법은 “직업훈련 및 기능검정 내용의 충실·강화 및 그 원활한 실시를 위한 시책을 종합적이고 계획적으로 강구하는 것”을 목적으로 하여 법률목적에 대한 확충·강화를 도모하고 있다.

직업능력개발촉진법에서는 종래의 직업훈련 및 기능검정에 관한 시책에 덧붙여 1) 전수학교·각종학교 등이 실시하는 교육훈련을 활용한 직업능력개발의 촉진 2) 유급교육훈련휴가의 부여를 통한 노동자자기개발에 대한 원조 등의 시책에 대해서도 규정하고 있다.

○ 직업능력개발기본계획의 방향 : 직업훈련법에 기초한 직업훈련 계획은 “직업훈련 및 기능검정에 관한 기본계획”이고, 직업능력개발 계획은 “직업훈련, 기능검정, 기타 이 법률에 의거한 직업능력개발 및 향상”에 관한 기본계획이다. 따라서 직업능력개발기본계획에서는 직업훈련 및 기능검정 이외에 유급교육훈련휴가의 부여 등에 의한 자기개발의 추진, 사업주의 지도·원조를 받는 교육훈련의 수강, 사내검정의 실시장려 등 폭넓은 시책이 포함되게 된다. 이들 사항에 대한 계획을 정함으로써 직업능력의 개발 및 향상에 관한 시책이 사업주 및 노동자의 다양한 요구에 맞춰 계획적으로 실시되게 된다.

4) 직업능력개발촉진법의 개정

(1) 제5차직업능력개발기본계획

노동력부족경제로의 이행, 고령화사회의 도래, 여성의 직장진출, 기술혁신·정보화의 진전, 서비스경제화와 제3차산업분야의 확대와 같은 사회경제적 변화에 대응하여 노동자의 직업생활 전기간에 걸친 직업능력개발을 촉진하기 위해 1991년 6월에는 제5차직업능력개발기본계획이 책정되었다. ‘기능자부족에 대한 대응과 풍요로운 생활의 실현을 목표로’ 하는 제5차 직업능력개발기본계획의 개요는 다음과 같다.(高梨 1995 : 561 ~ 3)

○ 기업내직업능력개발의 촉진 : 사업내직업능력개발계획 작성에 대한 조언·지도에 힘쓰고 생애능력개발급부금제도를 적극 활용한다. 고령자 및 여성에 대한 기업내직업능력개발기회를 확보하고 화이트칼라노동자를 위한 고도의 전문교육훈련시스템을 검토한다. 중소기업에 대해 교육훈련데이터베이스를 활용한 전문적인 상담원조를 실시하고, 사업주단체·업종별단체의 계획적 직업능력개발에 대해 적극적으로 원조한다.

○ 노동자의 자기개발의 촉진 : 유급교육훈련휴가, 재활(refresh)휴가의 보급촉진, 자기개발조성금제도 및 중고령자수강장려금제도의 주지·활용에 의한 노동자자기개발의 촉진을 도모한다.

○ 공공부문에 의한 직업능력개발의 적극적 전개 : 사업주에 대한 상담원조를 적극적으로 전개하는 등 지역사회에 개방된 직업능력개

II. 전후 일본 직업능력개발정책의 역사적 변화 21

발의 종합센터로서 공공직업훈련시설을 자리매김한다. 직업훈련구분의 방식, 직업훈련기준의 탄력화, 직업훈련지도원면허제도를 포함한 지도원자격문제 등을 재조정하고 지방자치체에 의한 직업훈련단기대학교의 설치를 검토한다. 장기적 수급전망에 의거한 인재육성대책을 종합적으로 추진한다.

○ 직업능력평가의 종합적 추진 : 기능검정제도·기능심사제도의 활용을 통해 직업능력평가제도를 정비한다. 직업능력평가의 다단계화, 기능검정수검자격의 탄력화를 도모한다.

○ 기능을 존중하는 사회의 형성 : 기능존중을 위한 시책을 강화한다.

○ 인력육성을 통한 국제사회에 대한 공헌 : 해외청년기능연수계획에 의한 외국인연수생 수용사업을 적극적으로 추진하고 실효성 있는 기술이전방안을 모색한다, 기능연수 및 기술이전을 통한 국제협력을 강화한다.

(2) 개정법의 내용

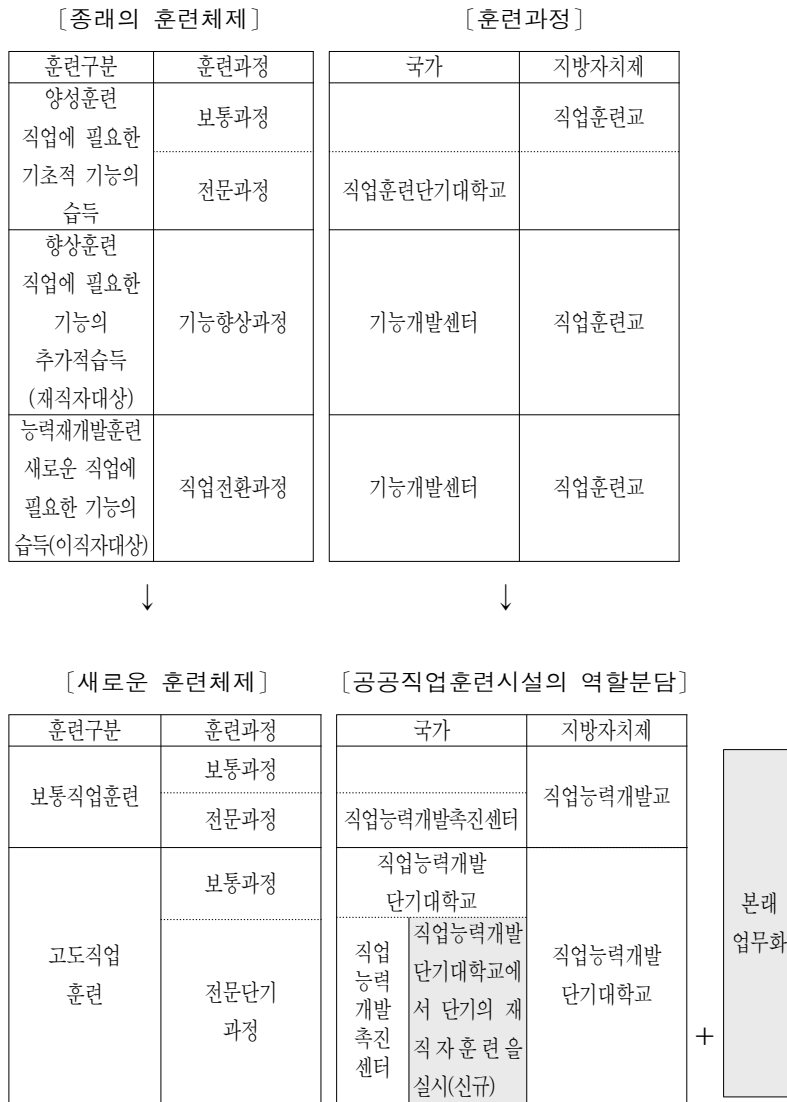
제5차직업능력개발기본계획과 관련해 1992년에는 1985년에 제정된 직업능력개발촉진법의 부분적 개정이 이루어진다. 개정법의 개요는 다음과 같다.(高梨 1995 : 563 ~ 8)

○ 사업주, 노동자의 자주적 직업능력개발을 촉진하기 위한 지원의 강화 : 지역의 기업, 노동자에 대해 가장 가까운 입장에 있는 공

공직업훈련시설이 적극적인 정보제공 및 상담원조를 실시함으로써 기업, 노동자의 자주적인 직업능력개발을 촉진하도록 하였다. 정보제공, 상담원조업무를 공공직업훈련시설의 본래적 업무로 설정하였다. 직업훈련단기대학교에서 중소기업노동자에게 고도의 다양한 직업능력개발기회를 제공하기 위해 종래의 2년간의 전문과정 이외에 단기과정의 교육훈련을 실시할 수 있도록 하였다.

○ 노동자, 산업의 다양한 수요에 대응하는 직업능력개발기회의 제공 : 양성훈련, 향상훈련, 능력재개발훈련 등 세 가지 구분에 기초한 대상자별 훈련체계를 재편하여 습득하도록 하는 기능 및 지식의 정도와 기간에 의거한 목적·내용별 유연한 교육훈련체계로 재편하였다. ([그림 2-3])

II. 전후 일본 직업능력개발정책의 역사적 변화 23



출처 : 高梨(1995 : 564)의 [그림 2-9-1] 을 재구성

[그림 2-3] 직업능력개발체제의 개편

○ 공공부문교육훈련체계의 정비강화 : 직업훈련지도원의 직종별 면허제도를 탄력화 하여 훈련의 일부교과에 대해서는 면허를 소지하지 않은 사람도 일정한 능력을 보유하고 있는 경우에는 지도할 수 있도록 하였다. 공공직업훈련시설을 다양한 직업능력개발기회의 제공뿐 아니라 정보제공·상담원조서비스 등을 적극적으로 추진하는 종합적 능력개발센터로 설정하는 것과 관련해 시설의 명칭을 변경하였다. [그림 2-4]

<표 2-3> 공공직업훈련시설의 명칭변경

종래의 명칭	새로운 명칭
직업훈련교	직업능력개발교
직업훈련단기대학교	직업능력개발단기대학교
기능개발센터	직업능력개발촉진센터
장애인직업훈련교	장애인직업능력개발교
공공직업훈련시설	공공직업능력개발시설

(3) 개정법의 의의

○ 공공직업훈련체계의 재조정과 시설의 상담원조기능의 강화 : 개정의 중심은 공공부문에서의 직업능력개발체제의 정비라고 할 수 있다. 특히 공공직업훈련체계에 대해서는 훈련요구를 충족시키면서 유연한 공공직업훈련을 실시할 수 있도록, 직업훈련법 제정이래 사용해 왔던 양성훈련, 향상훈련, 능력재개발훈련이라는 구분법을 개정하고 시행규칙정비를 통해 직업훈련기준을 발본적으로 바꾸었다. 직종간에 공통적으로 적용 가능한 폭넓은 기능·지식을 부여하는 직업훈련을 실시하기 위한 ‘계(系)기초’와 기술혁신에 의해 고도화·다양화하는 직무를 수행할 수 있도록 전문적인 지식·기능을 부여

II. 전후 일본 직업능력개발정책의 역사적 변화 25

하기 위한 ‘전공과(科)’로 된 ‘훈련계·전공과’제를 도입하고 훈련시설의 커리큘럼설정의 재량부분을 넓혔다. 기능 및 지식의 정도와 기간에 기초한 목적·내용별 교육훈련체계가 정착됨에 따라 공공직업훈련의 장에서 각각의 지역적 특색을 살리는 유연한 직업훈련을 실시하는 것이 가능하게 되었다. 공공직업능력개발시설의 본래적 업무로 정보제공, 상담원조업무를 설정함으로써 지역사업주에 대해 적극적인 정보제공, 상담원조서비스를 확대하여 기업, 노동자 등의 자주적 직업능력개발을 촉진시키도록 하였다.

○ 국제화에 대한 대응 : 공공직업능력개발시설이 업무에 지장이 없는 범위 내에서 외국인연수생에 대해 직업훈련 또는 지도원훈련에 준 하는 훈련을 실시할 수 있도록 하였다.

Ⅲ. 제6차 직업능력개발계획의 내용과 특징

일본에서는 1971년부터 5차에 걸쳐 5년 단위로 직업훈련기본계획을 책정해 왔다. 1996년에 입안된 제6차 직업능력개발계획(1996~2000)은 다가올 21세기를 준비하는 최근의 계획으로 직업능력개발정책의 밑그림과 기본방향을 알 수 있는 자료라고 할 수 있다. 이 장에서는 제6차 직업능력개발계획(이하 『계획』으로 줄임)의 내용과 특징에 대해서 살펴보도록 하자.⁶⁾

1. 목적 및 주요과제

『계획』에서는 향후 인재육성은 기업이나 행정의 역할만으로 되는 것이 아니라 노동자 개인이 자신의 능력에 관심을 갖고 그 향상을 도모해 가는 주체적·적극적 자세와 노력이 중요하다고 본다. 이와 관련해 국가의 중요한 과제는 고부가가치화와 신분야진출에 힘쓰는 기업에 대해 인재육성의 측면에서 지원을 하고, 개인의 능력이 최대한 활용될 수 있게끔 노동자 스스로 직업능력개발에 몰두하도록 환경을 정비하며, 직업능력에 대한 적절한 평가가 이루어질 수 있도록 하는 것이다.

『계획』은 새로운 경제사회를 지지하는 기반으로 인재육성을 추진하기 위해 노동자, 사업주, 정부행정이 혼연일체가 된 대응을

6) 이하의 내용은 勞働省 『職業能力開發基本計劃』(平成 8年 2月)을 참조·정리한 것이다.

Ⅲ. 제6차 직업능력개발계획의 내용과 특징 27

통해 모든 노동자가 직업생활 전기간에 걸쳐 ‘각자의 개성을 살리면서 경제사회의 변화에 대한 정확한 대응을 도모하는 직업능력개발의 실현’을 목적으로 한다.

이러한 목적을 이루기 위해 『계획』은 다음 다섯 가지를 주요과제로 설정하고 있다.

- ① 산업구조의 변화에 대응해 고용안정·확대를 지향하는 직업능력개발의 전개
- ② 개인주도에 의한 추진 등 노동자의 개성을 살리는 직업능력개발의 전개
- ③ 경제사회의 변화에 대응한 직업능력평가의 추진과 기능의 진흥
- ④ 기업 내외에서의 효과적인 직업능력개발 추진체제의 정비
- ⑤ 인재육성의 협력을 통한 국제사회에 대한 공헌

2. 직업능력개발시책의 기본방향

1) 고용안정·확대를 지향하는 직업능력개발의 전개

(1) 고부가가치화·신분야전개를 담당할 인재의 육성

① 민간기업 교육훈련고도화에 대한 지원

고부가가치화·신분야전개를 담당할 인재의 육성, 즉 ‘인재고도화’를 추진하기 위해 사업주 및 사업주단체가 실시하는 체계적·계획적인 직업능력개발을 적극적으로 지원할 필요가 있다. 이를 위해 공공직업능력개발시설에서 사업주단체 및 개별사업주와 연대하여 다

양한 주문자형 직업훈련체계·코스를 개발·실시하고 이들 교육훈련에 대해 필요한 도움을 주는 것을 내용으로 하는 ‘인재고도화지원사업’을 추진한다.

사업고도화에 대응한 인정직업훈련을 실시하는 중소기업단체에 대해서는 그 실시준비사업에 필요한 도움을 주는 ‘중소기업인재육성프로젝트’를 활용하여 지원한다. 또한 1995년 개정된 ‘중소기업의 노동력확보를 위한 고용관리개선촉진에 관한 법률’에 의거해 각종 원조조치를 실행한다.

② 공공직업훈련의 고도화추진

공공직업능력개발시설에서의 고도직업훈련에 대한 훈련내용의 충실을 도모하며 이를 적극적으로 추진해간다. 기능의 고도화와 다능공화를 추진하는 관점에서 직업훈련기준에 대해 검토한다. 기업에 대한 각종 상담원조를 실시하고 기업수요에 따른 주문자형 직업훈련을 실시한다. 고도직업훈련을 실시하는 시설인 직업능력개발단기대학교의 운영방식을 재검토하고 공공직업능력개발시설의 재직자훈련을 한층 충실하게 강화한다. 특히 최첨단고도기능에 대한 직업훈련은 고용촉진사업단의 고도직업능력개발촉진센터에서 적극적으로 실시하고, 관련 노하우(know-how)를 각 공공직업능력개발시설에 제공하여 직업훈련의 수준을 향상시킨다. 고도직업훈련과정을 수료한 사람에 대한 처우향상을 위해 수료시의 부여자격과 기능검정제도, 기타 자격제도의 배려방식에 대해 검토한다.

③ 노동력의 확보·육성이 요구되는 분야의 인재육성

정보화에 따른 정보처리·멀티미디어·ME관련직종, 고령화에 따른 개호(介護)서비스부문, 주거환경문제와 관련된 건설·서비스부문

Ⅲ. 제6차 직업능력개발계획의 내용과 특징 29

등 새로운 수요가 예측되는 분야에 대해 적극적인 직업훈련을 통해 인재를 육성한다.

(2) 직업능력개발을 통한 산업간·기업간 노동이동의 원활화

향후 증대할 산업간·기업간 노동이동의 원활화를 위해 직업전환 및 직업능력의 재개발이 필요할 것이다. ‘특정불황업종관계노동자의 고용안정에 관한 특별조치법’에 의거해 특정고용조정업종의 노동자에 대해 출향(出向), 재취직알선 등에 의한 이동전후의 직업훈련을 실시하는 사업주에게 조성금을 지원하는 등 ‘실업 없는 노동이동’을 원활히 추진한다.

이전직자에 대한 산업간·기업간 노동이동 지원에 대해서는 직업능력개발촉진센터에서 직업전환을 위한 직업훈련추진체제를 정비하고, 직업안정기관과의 긴밀한 협조 속에 민간기업위탁훈련방식도 활용한 효과적인 직업훈련실시체제를 구축한다. 특히 국제경제의 급격한 변화에 따른 고용상황의 급격한 악화에 대해서는 직업안정기관과의 긴밀한 제휴 속에 위탁훈련방식 및 속성훈련방식을 활용하여 기동적인 직업능력개발대책을 실시하도록 한다.

또한 이전직자에 대해서는 그들의 경력·경험 등을 최대한 활용한 직업능력개발을 실시하는 것이 효과적이기 때문에 관계기관과의 협조 속에 커리어 카운슬링(career counselling)을 포함한 상담원조 실시체제를 정비한다.

(3) 화이트칼라 직업능력개발시스템의 정비

화이트칼라에 대해서는 기업의 사업변경에 따른 직무내용의 변화

에 대한 대응이 가능하도록 비즈니스 커리어(business career)제도를 활용하여 전문지식의 습득을 지원하고 커리어 카운슬링을 통해 화이트칼라의 교육훈련체제를 정비한다.

① 화이트칼라 교육훈련체제의 정비

화이트칼라 교육훈련의 종합적·중핵적 거점으로서 ‘생애능력개발센터’를 설립하여 1997년부터 사업을 개시한다. 여기서는 민간기업 화이트칼라의 직무실태 및 교육훈련에 대해 분석하고 선도적·모델적 교육훈련을 개발·실시하며 그 방법을 보급한다. 그 운영에서는 산업계 및 민간교육훈련기관과 협력하며 원격교육훈련방식 등의 활용을 통해 중소기업 및 지방기업 노동자의 편익을 도모한다.

② 비즈니스 커리어제도의 확충·추진

화이트칼라의 단계적이고 체계적인 전문지식의 습득을 지원하기 위해 학습지침·방법을 제시하고 습득한 직업능력을 평가하는 비즈니스 커리어제도(직업능력습득제도) 분야를 더욱 확충하고 이미 실시되고 있는 분야의 인정기준을 재정립한다.

③ 커리어분석·커리어 카운슬링의 추진

직업생애 전반에 걸친 커리어 형성 및 설계를 위해 필요한 직업능력개발플랜의 작성과 관련해 전문적인 조언과 상담을 해 줄 커리어 카운슬링의 필요성이 특히 화이트칼라를 중심으로 높아지고 있다. 생애능력개발센터에서는 재직자 및 이전직자를 대상으로 커리어분석·커리어 카운슬링을 구체적으로 실시하고 실시상황을 토대로 기법개발을 더욱 추진한다. 또한 카운슬링담당자의 양성·연수를 통해 기업 및 민간교육훈련기관까지 커리어 카운슬링을 보급·확대시킨다.

(4) 산업발전의 기반이 되는 기능계승의 촉진

고도숙련기능이 지닌 의의를 사회적으로 확산시키고 그 계승을 위한 지원체제를 정비한다. 청년층의 '기능경시·이반'현상과 관련하여 후계자가 될 청년노동자의 확보·육성을 위해 산업계 및 교육기관과 협력해서 기능진흥에 관한 시책을 적극적으로 추진한다.

2) 노동자의 개성을 살리는 직업능력개발의 전개

인재고도화를 추진함에 있어 요구되는 직업능력은 고도지식·기능 이외에 창조성처럼 노동자 개인에 크게 의존하는 요소가 강하기 때문에 기업에 의한 교육훈련뿐 아니라 개인주도에 의한 직업능력개발이 필요하다. 한편 노동자 개인의 입장에서 볼 때도 각자의 커리어설계에 따른 직업능력개발이 효과적으로 이루어지기 위해서는 무엇보다 주체적으로 만들어 나가려는 노력이 중요하다.

(1) 개인주도 직업능력개발의 추진

이전직자를 포함한 노동자 각자가 다양한 기회를 포착해 주체적으로 직업능력개발에 나설 수 있도록 사업주교육훈련, 공공직업훈련, 각종 원조시책과 병행해 개인주도의 노력에 대해 적극적으로 지원할 필요가 있다.

① 능력개발플랜의 작성

노동자가 자발적인 직업능력개발을 해나갈 때 커리어 카운슬링을

통해 장래의 커리어설계에 도움을 주는 구체적인 직업능력개발플랜을 작성하는 것이 필요하다. 스스로 직업능력개발에 노력하는 노동자에 대해서 전문적인 조언을 하고 직업능력개발플랜작성을 추진해가는 체제를 정비한다. 또한 공공직업능력개발시설을 비롯한 각종 교육기관에 관한 정보를 수집하여 이들 교육훈련의 수강기회와 연결시키고 작성된 플랜에 따라 효과적인 직업능력개발을 실시한다.

자발적으로 직업능력개발을 하려고 하는 노동자에 대해서 관련 데이터베이스를 갖춘 각 기관과 제휴하여 각자의 요구에 맞는 직업능력개발에 관한 정보를 제공하고 개별적인 상담원조를 실시한다.

② 능력개발기회의 정비·확대

교육훈련 강좌·코스의 내용, 기간, 시간대, 장소, 수강비용, 학습방법 등에 관한 각종 수요에 대응할 수 있도록 관계기관과 제휴하여 공공직업능력개발시설뿐 아니라 대학·대학원, 전수학교, 각종학교 등 각종교육훈련기관 외에 지방공공단체, 사업주단체를 포함시켜 이들 기관이 실시하는 다양한 교육훈련의 수강기회를 정비·확대한다.

수강시간을 낼 수 없거나 지방에 사는 사람들의 직업능력개발기회를 확대하기 위해 멀티미디어관련기기를 활용한 재택학습방식, 통신교육·위성통신 등 다양한 미디어를 활용한 원격교육훈련방식을 검토한다.

③ 능력개발에 대한 지원책

유급교육훈련휴가제도의 보급과 장기휴가제도의 도입 등을 통해 자발적인 직업능력개발을 위한 휴가·휴직제도를 촉진한다. 또한 일상적인 교육훈련수강이 가능하도록 노동시간 측면에서의 배려나 직

Ⅲ. 제6차 직업능력개발계획의 내용과 특징 33

업능력개발을 위한 시설·설비의 정비지원이 충실하게 이루어지도록 사회적인 분위기를 조성하는 한편 사업주를 위시한 관계자에 대한 계발을 추진한다.

자발적인 직업능력개발을 촉진하기 위한 비용측면의 원조로 자기계발조성급부금, 중고령노동자수강장려금 등 조성조치(助成措置)를 충실하게 하고 기업에 대한 조성뿐 아니라 노동자개인에 대한 직접적인 지원방책에 대해서도 검토한다.

④ 직업능력의 적정한 평가

사회 전체적인 직업능력의 적정한 평가를 적극적으로 추진한다. 특히 화이트칼라에 대해서는 비지네스 커리어제도를 효과적으로 활용한다.

취업 및 기업간 이동에 있어 학력과 직력(職歷)뿐 아니라 학습력(學習歷)과 업무력(歷)도 중시하도록 분위기를 조성한다.

(2) 청년노동자의 능력개발

건설업·제조업을 중심으로 한 고도기능노동자의 육성, 발전분야에서의 인재의 확보·육성이라는 관점에서 직업능력개발을 적극적으로 추진할 필요가 있다.

고용촉진사업단 및 지방자치체의 직업능력개발단기대학교에서 실시하는 고도직업훈련을 적극적으로 진행한다. 지방자치체에서 기능노동자양성직업훈련을 실시할 때 다능공화와 지역수요에 맞는 직업훈련수행이라는 관점에서 사업을 진행할 필요가 있다.

학교교육단계부터 직장체험의 기회를 갖는 것이 기능개발에 효과적이라는 점을 고려하여 직업능력개발기관과 학교관계기관의 제휴

를 도모한다.

미취업신규학졸자에 대해 직업능력개발기회를 제공하고, 이전직이 빈번한 청년층의 상황을 고려하여 관계기관과 제휴해서 직업능력개발에 관한 정보제공 및 커리어 카운슬링 등의 상담원조를 강화한다.

(3) 고령화에 대응하는 능력개발

고령화사회의 도래 속에서 고령자에 대해 장래의 커리어설계에 따라 조기단계부터 직업능력개발을 지원할 필요가 있다. 이 때 전문능력의 고도화, 직종의 전환·확대뿐 아니라 독립개업의 준비 등 폭넓은 관점에서 직업능력개발이 이루어질 필요가 있다.

이전직자의 취업지원을 위해 공공직업능력개발시설에서 고령자를 대상으로 한 훈련과를 설치하여 구인수요에 따른 직업훈련을 추진하고 개별훈련프로그램에 의한 직업훈련을 적극적으로 실시한다.

출향 등으로 기업간에 이동하는 화이트칼라에 대해서는 산업고용안정센터와 제휴하여 필요에 따라 커리어 카운슬링과 직업능력개발을 실시함으로써 ‘실업 없는 노동이동’을 추진한다. 고령자의 특성을 배려한 훈련기법, 고령기의 다양한 취업욕구를 고려한 훈련과(科)의 개발을 추진한다.

(4) 취업형태의 다양화에 따른 능력개발

여성노동력인구가 증가하는 한편 이들이 다양한 취업욕구를 갖고 있다는 사실을 고려하여 여성취업원조시설을 통한 강습을 포함해 다양한 직업능력개발 수강기회를 확보한다. 단시간노동 취업희망에 대응하여 공공직업능력개발시설에서 직업훈련을 실시하고, 특히 고

Ⅲ. 제6차 직업능력개발계획의 내용과 특징 35

령단시간노동자에 대해서는 훈련기간·시간 등을 배려한 특별훈련코스를 설치하여 필요한 직업훈련을 실시한다.

육아 및 개호(介護)를 위해 이직한 노동자의 원활한 재취업을 촉진하기 위해 훈련기간·시간 등을 배려한 특별훈련코스를 설치하여 필요한 직업훈련을 실시하고, 육아 및 개호에 따른 휴업기간 중의 직업능력의 유지·향상을 추진한다.

파견노동자에 대해서는 전문적인 직업능력개발·향상과 그 적절한 평가가 이루어지도록 사업주단체의 자주적인 노력을 촉진한다.

(5) 장애인 및 특별한 배려를 필요로 하는 사람들에 대한 대응

장애자에 대해서는 가능한 많이 적절한 직업훈련을 실시하는 것이 중요하다. 장애자가 이용하기 쉽도록 시설·설비를 정비하고 일반공공직업능력개발시설에서 장애자를 많이 받아들여 훈련을 실시할 수 있도록 제반 조건을 정비한다. 장애의 특성과 정도를 배려한 직업훈련을 진행한다.

3) 경제사회의 변화에 대응한 직업능력평가의 추진과 기능의 진흥

경제사회의 변화에 대응한 직업능력평가의 추진이 시급한 과제가 되고 있다. 이후 요구되는 고도직업능력은 노동자 개인에게 의존하는 바가 크며, 특히 화이트칼라와 같이 객관적인 평가방법이 확립되어 있지 않은 부분도 있기 때문에 사회 전체적으로 직업능력평가시스템 전반을 정비·재편할 필요가 있다.

(1) 직업능력평가의 추진

경제사회의 구조적 변화에 대응한 직업능력개발의 전개와 연동하여 이들 변화에 유연하게 대응하는 직업능력평가제도를 구축할 필요가 있다.

① 기능검정제도의 개편

직업능력평가에 관한 국가검정제도인 기능검정제도는 기능의 고도화, 다능공화라는 관점에서 직종의 신설·개폐를 진행하고 더 많은 노동자들이 수검하기 용이하도록 조건을 정비한다. 기능검정합격자에 대해서는 합격 후에도 거듭 기능향상이 이루어질 수 있도록 연수를 실시하는 방안을 검토한다.

② 민간단체 및 기업의 직업능력평가추진

기능검정제도와 함께 공익법인이 실시하는 기능심사, 기업이 실시하는 사내검정에 대해 국가가 인정하는 제도를 만들고, 이들 기능심사인정제도와 사내검정인정제도를 더욱 보급시킨다. 이 때 인정절차를 간소화하고 지방자치체에 의한 지원방책도 검토한다. 정형화된 형태의 평가가 곤란한 경우에는 노동자 개인이 지금까지 수행해 온 구체적인 업무내용을 중시하여 이에 기초한 직업능력평가를 실시하는 방법에 대해 검토한다. 화이트칼라 직업능력개발성과의 적절한 평가를 위해 비즈니스 커리어제도를 더욱 보급시키고 기업의 처우 개선에 활용하도록 한다. 직업능력평가를 추진하는 관점에서 각종 자격제도에 관한 정보를 폭넓게 제공하는 체제를 구축한다.

Ⅲ. 제6차 직업능력개발계획의 내용과 특징 37

(2) 기능노동력의 확보와 기능노동자의 사회적 지위향상을 위한 기능진흥의 추진

기능의 중요성과 기능노동의 필요성에 대해 국민 모두가 이해할 수 있도록 기능자표창, 기능대회개최 등과 같은 기능존중의 분위기를 확산하는 시책을 강력히 전개한다. 기능진흥을 추진하기 위한 협의체제를 정비하고 기능경기대회, 기능진, 체험교실 등 지역실정에 맞는 광범위한 기능진흥노력을 기울인다. 기업에서 기능자에 대한 처우가 개선될 수 있도록 적극적인 관심과 노력을 기울인다.

4) 직업능력개발추진체제의 정비

경제사회의 변화에 적확히 대응하는 직업능력개발을 추진함에 있어 기업 스스로 실시하는 교육훈련의 진흥이 더욱 중요성을 지닐 것으로 전망된다. 인재고도화를 위한 대응이 급선무가 되고 있다는 점을 고려하여 기업에 대한 각종 지원책을 계속 강력하게 추진할 필요가 있다. 한편 공공직업훈련에 대해서는 청년기능노동자의 양성, 이전직자훈련의 추진은 물론 고도의 직업능력을 갖춘 인재육성 등 발전분야의 고용확대에 기여하는 직업능력개발을 적극적으로 추진하는 것이 필요하다. 또한 개인주도의 직업능력개발 및 기업교육 훈련에 대한 지원 등 각종 기능을 확충해 가는 노력이 필요하다.

(1) 민간직업능력개발의 추진

① 계획적인 직업능력개발을 추진하는 사업주에 대한 원조

단계적·체계적 직업능력개발을 계획적으로 실시하는 관점에서 사업내직업능력개발계획의 책정을 추진하기 위해 기업내 노사의 대응을 촉진하는 한편, 국가, 지방자치체, 사업주간의 협의를 추진한다.

기업내직업능력개발의 추진에 있어 중핵적 역할을 담당할 직업능력개발추진자를 선임하고 그 활동을 지원하기 위해 지방자치체, 직업능력개발협회가 주관하는 강습회·세미나를 실시하고 정보를 제공한다.

생애능력개발급부금제도의 조성조치에 대해서는 기업에 대한 효과적인 지원이라는 관점에서 특히 중소기업, 고령자를 배려하여 활용될 수 있도록 노력한다.

② 인정직업훈련제도의 활용을 통한 기능자육성의 추진

인정직업훈련은 기능노동자의 부족과 기술혁신의 급속한 진전에 대응한 훈련내용을 담보해 갈 수 있도록 더욱 진흥될 필요가 있다. 특히 중소기업이 실시하는 인정직업훈련에 대한 지원을 보다 충실하게 강화할 필요가 있으며 고도기능노동자 육성을 위한 인정직업능력개발단기대학교의 설치를 촉진한다. 전국적인 규모로 인정직업훈련을 실시하는 중소기업사업주단체에 대한 지원·원조를 충실하게 한다.

③ 지역에서의 사업주에 대한 각종 직업능력개발기회의 제공

지역직업훈련센터는 중소기업사업주에 대해 지역의 필요에 따라 다양한 직업능력개발을 위한 場을 제공해 왔지만, 이후에는 인정직업훈련시설의 상호연대·공동화의 촉진에 적극적으로 참여하고 기초적인 기능향상을 위해 스스로 일정한 역할을 담당하는 등, 지역에

Ⅲ. 제6차 직업능력개발계획의 내용과 특징 39

서의 사업주의 직업능력개발을 촉진하는 중핵시설로서 기능을 강화해 나갈 필요가 있다.

(2) 공공직업훈련의 추진

공공직업능력개발시설로는 지방자치체의 직업능력개발교, 고용촉진사업단과 지방자치체의 직업능력개발단기대학교, 고용촉진사업단의 직업능력개발촉진센터 등이 각각 설치·운영되고 있다. 이들 각 시설의 연대를 도모하는 한편 그 역할을 재정립하여 보다 효과적인 직업훈련을 전개할 수 있도록 체제를 정비함으로써 공공직업훈련의 질적·양적 충실을 도모할 필요가 있다.

① 종합센터로서 공공직업능력개발시설의 운영

공공직업능력개발시설이 직업능력개발을 위한 종합센터로서 기능이 한층 효과적으로 발휘될 수 있도록 산업구조의 변화에 대응하여 훈련과목의 신설·폐지, 전환을 포함한 재조정 및 시설·설비의 정비를 진행하면서 필요한 직업훈련을 적극적으로 실시하고, 훈련위탁을 위시한 민간교육훈련기관과 인정직업훈련시설과의 연대, 사업주에 대한 지도원의 파견, 훈련수탁, 시설제공과 같은 서비스정보제공, 상담원조의 충실화 등을 도모한다.

또한 지역수요에 적확히 대응하는 직업능력개발이 추진될 수 있도록 공공직업능력개발시설에서는 인근시설간의 연락을 보다 강화하고 운영협의회의 개최 등을 통해 사업주와의 연대를 도모한다. 한편 고용촉진센터에서는 공공직업능력개발시설과 연대하여 지방자치체 수준에서의 사업주단체의 동향파악과 필요한 교육훈련수요의 대응에 노력한다.

② 직업능력개발촉진센터의 합리적 재배치의 추진

직업능력개발촉진센터에 대해서는 이직자와 재직자의 단기직업훈련을 실시하는 시설이라는 기본성격에 유의하며 산업구조의 변화에 대응해 실시되는 직업훈련의 양적·질적 충실을 도모하고 중점화와 고도화를 추진하는 한편, 그 설치의의가 약화된 시설의 정리통합을 포함하여 전국적인 균형을 고려해서 훈련정원과 시설의 합리적 재배치를 실시한다.

또한 인재고도화에 대한 대응 등 주문자중심형 직업훈련의 수요가 높아지고 있다는 사실에 유의하여 중소기업에 대한 지원에 중점을 두며 상담원조체제의 강화를 도모하고, 훈련기법에 대한 지원을 비롯해 다른 공공직업능력개발시설과 긴밀히 연대하여 지역에서의 직업능력개발기회의 확보·확대에 노력한다.

③ 공공직업훈련의 방식에 관한 조사·검토

급격한 경제사회의 변화에 대응한 정확한 직업능력개발을 실시하기 위해 필요한 각종 조사연구를 추진한다. 특히 훈련생의 습득능력과 기득능력(既得能力)이라는 개인차에 대응한 훈련을 보다 효과적으로 실시하기 위해 멀티미디어 관련기기의 도입, 활용방법에 대한 조사연구를 실행하고 그 성과에 기초해 각 공공직업능력개발시설에 필요한 환경정비를 실행한다.

공공직업능력개발시설의 직업훈련방식에 대해 고도직업훈련의 실시와 재직자에 대한 단계적·체계적 직업능력개발지원을 하기 위한 체제를 정비할 것을 주안점으로 하며 각 시설의 기능의 분담정리도 배려하여 검토한다. 특히 직업능력개발단기대학교에 대해서는 신규학졸자에 대한 고도기능노동자로서의 양성기능을 한층 강화하고 재직자훈련기능의 충실·강화를 도모한다는 관점에서 그 양태에 대해

Ⅲ. 제6차 직업능력개발계획의 내용과 특징 41

검토한다.

공공직업훈련의 고도화와 관련해 직업훈련지도원의 양성·연수에 대해 면허취득제도를 재조정하고 직업훈련지도원 양성시설인 직업능력개발대학교의 강화방향에 대해 검토한다.

(3) 직업능력개발에 관한 상담원조·홍보개발의 추진

직업능력개발이 전국적인 형태로 효과적으로 추진되기 위해서는 기업 및 노동자개인의 다양한 요구에 적확히 대응할 수 있도록 각종 정보를 정비할 필요가 있다. 이를 위해 지방자치체에 있는 직업능력개발협회 직업능력개발서비스센터의 능력개발정보시스템(ADDS)의 데이터베이스를 충실하게 만들고 관련된 각종 데이터베이스와 효과적인 연결망을 구축함으로써 직업능력개발에 관한 정보제공체제를 정비한다.

직업능력개발의 중요성에 대해 국민 각계각층의 이해를 얻을 수 있도록 홍보·개발에 적극적으로 노력한다. 특히 매년 11월의 ‘직업능력개발촉진월간(月間)’에 각종 행사를 집중적으로 배치·실시한다. 본 계획기간 중 개관을 목표로 준비중인 근로체험플라자(가칭)에서는 기능직업과 관련된 다양한 체험기회를 효과적으로 제공할 수 있도록 한다.

5) 인력육성을 통한 국제사회에 대한 공헌

개발도상국의 공업화, 고용기회의 확대를 지원하기 위해 물질적 측면에서의 협력뿐 아니라 경제개발의 기반이 되는 인력육성을 위

한 협력이 한층 중요해 지고 있다. APEC(아시아-태평양경제협력) 역내의 인재양성분야활동에 대해 지원하고 APSDEP(아시아-태평양양지역기능개발계획) 등 국제기관을 통한 국제협력을 추진한다.

기업활동 국제화의 진전에 대응한 직업능력개발을 지원하기 위해 해외직업훈련협력센터를 활용하여 해외기업의 현지노동자를 훈련할 수 있는 직업훈련지도자를 양성·과건하고, 현지의 노동사정을 비롯한 직업훈련에 관한 정보제공·상담원조를 실시한다.

IV. 직업능력개발행정 및 기관의 현황

4장에서는 일본의 직업능력개발행정과 시책이 현재 어떻게 전개되고 있는지에 대해 살펴보려고 한다.⁷⁾ [그림 4-1] 은 1998년도 시점에서 일본 직업능력개발행정 및 기관의 전체적 개요를 보여주는 것이다. 이하에서는 그것을 민간기업의 직업능력개발에 대한 지원, 공공직업훈련의 실시, 화이트칼라의 직업능력개발, 직업능력평가와 기능의 진흥 네 가지로 나누어 좀 더 구체적으로 알아보도록 하겠다.⁸⁾

7) 이하의 논의는 松原(1995)과 노동성직업능력개발국을 비롯한 각종 직업능력개발기관에서 나온 자료들을 토대로 정리한 것이다.

8) '인재육성'(人づくり)을 통한 국제협력사업은 일본 직업능력개발행정의 또 하나의 중점사업이라고 할 수 있으나 여기서는 별도로 검토하지 않는다.

IV. 직업능력개발행정 및 기관의 현황 43

[그림 4-1] 직업능력개발행정의 개요

1. 민간기업의 직업능력개발에 대한 지원

국가와 지방자치체는 사업주에 대해 다음과 같은 원조·조성을 통해 민간기업의 직업능력개발을 지원한다.

① 담당자나 조직이 불명확한 상황에 대한 대응

기업의 단계적·체계적 직업능력개발을 위한 사업내직업능력개발 계획, 생애능력개발급부금제도의 활용을 도모하고 직업능력개발추진자의 선임을 장려함으로써 생애직업능력개발체제를 정비한다.

② 자금부족에 대한 대응

사업주가 실시하는 직업훈련에 대해 인정훈련조성사업비보조금, 생애능력개발급부금 등의 각종 급부금제도를 통해 지원하고 있다. 또한 사업내직업훈련시설을 설치하는 사업주에 대해서는 용자(고용 촉진용자)를 해주고 있다.

③ 정보·노하우 부족에 대한 대응

기업에게 직업능력개발에 관한 정보·노하우를 제공하고 상담·조언을 하기 위해 1985년부터 직업능력개발서비스센터를 전국 주요 도시에 설치하고, 공공직업능력개발시설에서도 구체적인 노하우의 제공 및 상담서비스의 강화를 위해 노력하고 있다.

④ 지도원·시설부족에 대한 대응

직업훈련을 실시하는 기업에 대해 공공직업능력개발시설을 제공하고 지도원을 파견하며, 지역직업훈련센터를 설치하여 중소기업사업주가 직업훈련을 실시하는 場으로 활용할 수 있게 하고 있다.

IV. 직업능력개발행정 및 기관의 현황 45

1) 기업내 직업능력개발 추진체제의 정비

생애직업능력개발체제의 종합적인 강화를 위해 1985년도 직업능력개발촉진법의 개정을 통해 기업에서 직업능력개발추진의 중심적 역할을 담당할 직업능력개발추진자의 선임이 제도화되었다. 사업주는 사업내에서의 능력개발에 관한 계획의 작성 및 실시, 노동자에 대한 능력개발상담·지도업무를 담당할 사람으로 직업능력개발추진자를 선임하도록 되어 있다. 전국에 선임되어 있는 직업능력개발추진자의 수는 1994년 7월 현재 72,965명이다. 이들 직업능력개발추진자에 대해서는 직업능력개발추진자강습회(지방자치체별로 실시), 직업능력개발추진자세미나의 실시(중앙직업능력개발협회), 직업능력개발추진자에 대한 정보제공, 직업능력개발추진자경험교류플라자의 개최(중앙직업능력개발협회 및 지역직업능력개발협회) 등을 통해 원조하고 있다.

기업내의 직업능력개발은 최고경영층이 능력개발의 필요성과 계획적 실행의 중요성을 인식하고 있을 때 큰 추진력을 얻을 수 있다. 이 때문에 1986년부터 직업능력개발행정기관이 업종별 사업주단체의 대표 및 그 구성사업주와 기업내 직업능력개발을 둘러싼 문제들에 대해 의견교환을 하고 한층 강화된 직업능력개발의 실시를 요청하기 위해 능력개발추진협의회를 중앙(노동성) 및 지방자치체에서 개최하고 있다.

2) 직업능력개발에 대한 자금지원

직업능력개발이 적극적으로 이루어질 수 있도록 생애능력개발금

부금제도를 통해 자금을 지원하고 있다. 생애능력개발급부금에는 ① 고용하는 노동자에 대해 직업훈련을 계획적·체계적으로 실시하는 사업주에게 지급하는 능력개발급부금 ② 노동자의 신청에 근거해 유급교육훈련휴가를 부여하는 사업주나 직업훈련의 수강을 원조하기 위해 수강에 필요한 경비를 부담하는 사업주에 대해 지급하는 자기개발조성급부금 ③ 인정기능심사와 인정사내검정을 개발·실시하는 중소기업사업주에 대해 지급하는 기능평가촉진급부금이 있다.

1998년 시점에서 능력개발급부금은 운영비·과건비의 1/8 ~ 1/3(중소기업 1/3 ~ 1/2)을 지급하며 훈련중 임금조성(助成)으로 1일 3000 ~ 5000円을 지원한다. 자기개발조성급부금은 원조비의 1/4(중소기업 1/3), 훈련중 임금의 1/4을 지원한다.

고용하는 노동자에 대해 직업훈련을 실시하기 위해 직업훈련시설을 정비할 때 일정한 요건을 충족시키면 이에 필요한 자금을 고용촉진사업단이 용자(고용촉진용자)해 주고 있다

3) 직업능력개발에 관한 노하우, 정보제공 등의 원조

직업능력개발과 관련된 실무경험을 갖추고 전문적인 조언·상담을 하는 '직업능력개발플래너'와 직업능력개발에 대한 정보수집·제공을 하는 '직업능력개발상담원'을 배치하여 직업능력개발에 관한 각종 정보, 노하우를 기업(특히 중소기업)에 제공하는 직업능력개발 서비스센터를 1985년부터 각 지방자치체 직업능력개발협회에 설치하고 있다.

또한 1990년부터는 정보제공의 충실화를 도모하기 위해 직업능력개발에 관한 정보를 데이터베이스화한 '능력개발정보시스템'(Ability

IV. 직업능력개발행정 및 기관의 현황 47

Development Database System)을 통한 정보제공서비스를 실시하기 시작했으며 1992년에는 모든 직업능력개발서비스센터에 설치를 완료하였다.

4) 직업능력개발시설·지도원에 대한 원조

지역에서 사업주가 실시하는 직업훈련의 진흥을 도모하기 위해 사업주 및 사업주단체가 노동자에게 교육훈련을 할 경우에 이용할 수 있는 場으로 지역직업훈련센터를 설치하고 있다. 센터는 1978년부터 전국 주요도시를 중심으로 설치되기 시작하여 1996년 2월 현재, 77개소에 설치가 결정되었고 그 중 76개소가 운영되고 있다. 센터의 운영은 고용촉진사업단이 해당지역의 지방공공단체와 직업훈련법인단체에 지방자치체를 통해 위탁하고 있다.

공공직업능력개발시설은 직업훈련의 실시를 주목적으로 하고 있는 시설이지만, 다른 한편 그 과정에서 축적된 노하우를 활용하여 사업주에 대해 가능한 원조를 하고 있다. 구체적으로 지역 중소기업에 대한 직업훈련지도원의 파견, 사업주의 부탁에 의한 수탁훈련의 실시, 훈련시설의 대여 등을 하고 있다.

5) 인정직업훈련에 대한 지원

인정직업훈련제도는 직업훈련에 대한 사회적 평가를 확립하고 사업주가 실시하는 직업훈련의 질적 수준을 확보할 것을 목적으로, 훈련기간, 훈련시간, 직업훈련지도원 등에 대해 노동성령(令)으로 정한

기준에 따라 실시하는 직업훈련에 대해 사업주의 신청에 의거해 지방자치체의 長이 인정해 주는 제도이다.

사업주가 실시하는 인정직업훈련에 대해서는

- ① 일정요건을 충족시키는 인정직업훈련시설에 대해 ‘직업능력개발교’, ‘직업능력개발단기대학교’, ‘직업능력개발촉진센터’라는 명칭을 사용할 수 있고
- ② 노동기준법 및 노동안전위생법에 규정되어 있는 연소노동자의 위험·유해업무의 취업제한 등의 특례가 인정되며
- ③ 지방자치체가 설치한 공동직업훈련시설을 이용할 수 있는 등의 특전이 있으며 각종 조성조치가 있다.

특히 대기업에 비해 경제적 기반이 취약한 중소기업의 사업주가 실시하는 인정직업훈련을 지원하기 위해 인정훈련조성사업비보조금, 광역인정직업훈련조성금, 인정훈련과견급부금 등의 조성제도를 두고 있다.

인정직업훈련실시사업소는 1985년 1,163개에서 1995년에는 1,421개로 증가하였다. 실시주체별로 보면, 사업주가 단독으로 실시하는 것이 1985년 301개에서 1995년에는 409개로, 사업주단체가 실시하는 공동시설이 1985년 862개에서 1995년에는 1012개로 크게 증가하였다. 1997년 4월말 현재 인정직업능력개발교는 1446개, 인정직업능력개발단기대학교는 278개가 있다.

6) 인재고도화지원사업과 중소기업인재육성프로젝트

고부가가치화와 신분야전개를 담당할 고급인재의 육성을 위해 체

IV. 직업능력개발행정 및 기관의 현황 49

계적·계획적 교육훈련을 실시하는 사업주단체에 대해 원조를 한다. 고용촉진사업단의 시설에서 직업능력개발에 관한 상담원조와 정보제공을 하고 있다. 구체적으로 ① 사업주단체의 교육훈련체계의 공동작성 ② 교육훈련체계에 기초한 주문형교육훈련코스개발에 대한 조언 및 실시 ③ 직업능력개발에 관한 상담원조 및 정보제공 ④ 직업능력개발시설 및 설비의 개방 등의 지원을 하고 있다.

또한 인재고도화를 위한 직업능력개발을 실시하는 사업주단체에 대해서는 인재고도화사업조성금, 인재고도화훈련운영조성금, 인재고도화능력개발급부금 등을 통해 훈련실시에 필요한 경비의 일부를 조성해 주고 있다.

중소기업의 사업고도화에 대응한 인재육성을 촉진하기 위해 1990년에 '중소기업인재육성프로젝트'를 창설하여 지방자치체의 長이 조성대상으로 지정한 중소기업사업주단체를 지원하고 있다. 조성내용으로는 중소기업단체가 인재육성실시방침의 책정과 같은 중소기업인재육성사업(준비사업)을 실시할 경우에 조성하는 중소기업인재육성사업조성금, 중소기업인재육성사업 종료후 사업내용의 고도화에 대응한 인정직업훈련을 실시하기 위해 필요한 고가의 기기를 정비할 경우에 조성하는 중소기업인재육성훈련설비조성금, 중소기업인재육성프로젝트지정단체소속의 중소기업사업주가 고용노동자에게 사업고도화에 대응한 훈련을 시킬 경우 2년간 생애능력개발급부금 및 인정훈련과건급부금의 임금조성률의 1/2을 특별조성하는 시책 등이 있다.

2. 공공직업훈련의 실시

1) 공공직업훈련의 체계 및 훈련기준

직업능력개발촉진법에는 노동자의 수강기회 확보와 관련해 국가, 지방자치체, 사업주가 배려해야 할 훈련으로 보통직업훈련, 고도직업훈련을 명시하고 있다. 이들 직업훈련과 관계된 훈련과정, 훈련기간, 훈련시간 등에 관한 기준을 노동성령으로 정하고 있는데 그 개요는 다음과 같다.

보통직업훈련은 직업에 필요한 기초적 기능 및 지식을 습득시키기 위한 훈련으로, 장래 다양한 기능 및 지식을 보유한 노동자가 되기 위해 필요한 기초적 기능 및 지식의 습득을 목적으로 한 보통과정과 직업에 필요한 기능 및 지식의 습득을 목적으로 한 단기과정으로 구분된다.

고도직업훈련은 직업에 필요한 고도의 기능 및 지식을 습득시키기 위한 훈련으로, 장래직업에 필요한 고도의 기능 및 지식을 보유한 노동자가 되기 위해 필요한 기초적 기능 및 지식의 습득을 목적으로 한 전문과정과 직업에 필요한 고도의 기능 및 지식의 습득을 목적으로 한 전문단기과정으로 구분된다.

2) 공공직업훈련의 실시현황

국가(고용촉진사업단 포함), 지방자치체가 직업능력개발촉진법에 의거해 설치한 직업능력개발교, 직업능력개발단기대학교, 직업능력개발촉진센터, 장애인직업능력개발교, 직업능력개발대학교 등을 총

IV. 직업능력개발행정 및 기관의 현황 51

칭해 공공직업능력개발시설이라고 부른다.

직업능력개발교는 이전직자, 재직자, 학졸자에 대한 직업훈련을 종합적으로 실시하는 시설로서 보통과정 및 단기과정의 보통직업훈련을 실시하고 있다. 직업능력개발단기대학교에서는 기술혁신에 대응하기 위해 고도의 기능과 기술적 지식을 겸비한 고도기능노동자(technician)의 양성을 목적으로 고졸자와 재직자를 대상으로 2년간의 전문과정 고도직업훈련을 실시하고 있다. 직업능력개발촉진센터에서는 재직자 및 이전직자에 대한 단기과정의 보통직업훈련 및 전문단기과정의 고도직업훈련을 실시하고 있다. 장애자직업능력개발교는 장애자에 대한 직업훈련을 전문적으로 실시하는 시설이다. 직업능력개발대학교에서는 직업훈련지도원이 되려고 하는 사람이나 직업훈련지도원에 대해 필요한 지식·기능을 부여함으로써 직업훈련지도원을 양성하거나 그들의 능력향상에 기여하기 위한 훈련을 실시하고 있다.

1998년도 노동성 직업능력개발국의 자료에 따르면, 직업능력개발교, 직업능력개발단기대학교, 직업능력개발촉진센터, 장애자직업능력개발교의 총시설수는 334개, 정원은 438,701명이며 직업훈련지도원을 양성하는 직업능력개발대학교가 920명을 정원으로서 1개 운영되고 있다.<표 4-1> 참조) 이들 공공직업능력개발시설에서는 직업훈련을 실시하는 것 이외에도 사업주의 직업훈련과 기능검정에 대한 원조를 하고 있다.

<표 4-1> 공공직업능력개발시설의 현황

구 분	개 요	설치주체	시설수	정원
직업능력개발교	이전직자, 재직자, 학졸자를 대상으로 한 직업훈련을 종합적으로 실시하는 시설	지방자치체	223	158,246
직업능력개발 단기대학교	고등학교졸업자, 재직자에 대해 고도의 직업훈련을 실시하는 시설	고용촉진사업단 지방자치체	26 6	20,830
직업능력개발 촉진센터	이전직자 및 재직자에 대한 단기의 직업훈련을 전문적으로 실시하는시설	고용촉진사업단	60	256,095
장애자직업능력 개발교	장애자에 대한 직업훈련을 전문적으로 실시하는 시설	국가 지방자치체	13 6	3,530
합 계			334	438,701
직업능력개발 대학교	직업훈련지도원을 양성하는 시설	고용촉진사업단	1	920

3. 화이트칼라의 직업능력개발

1) 화이트칼라 직업능력개발에 대한 관심의 증대

기능노동에 대해서는 공공직업능력개발시설에서 비교적 체계적인 교육훈련이 실행되고 직업능력개발대학교에서 교육훈련방법에 대한 연구가 이루어져 왔지만, 화이트칼라에 대해서는 각 기관에서 단속적으로 제각기 직업훈련이 이루어져 왔을 뿐이다. 공공직업능력개발 부문뿐 아니라 기업 및 민간직업훈련기관에서도 부분적으로 독자적인 화이트칼라 교육훈련이 실시되고 있지만, 전체적으로 볼 때 역시 아직 체계화되어 있지 못하며 노하우의 축적이 조직적으로 이루어지지 못하고 있다.

IV. 직업능력개발행정 및 기관의 현황 53

이런 상황에 대한 문제의식에서 일본의 직업능력개발정책관계자들은 1980년대 후반부터 본격적으로 화이트칼라의 직업능력개발을 위한 연구와 정책적 대안을 준비하기 시작했다. 그 대표적인 것이 1987년 노동성에 설치된 ‘산업인생애직업능력개발시스템정비추진위원회’라고 할 수 있는데, 여기서는 화이트칼라 직업능력개발의 정비와 체계화를 목표로 다면적이고 집중적인 연구작업을 진행하였다. 同위원회는 1987년 8월과 1990년 3월 두 차례에 걸쳐 중간보고를 하였고, 1992년 4월에 최종적으로 『산업인생애직업능력개발시스템 정비추진위원회보고서』를 발간하였는데 그 요지는 다음과 같다.

【산업인직업능력개발시스템의 구축】

1. 시스템의 기본이념

(1) 열린 시스템

‘모든 산업인이 언제, 어디서나 이용할 수 있는’ 것을 기본이념으로 하고, 특히 지방, 중소기업의 화이트칼라의 학습기회가 실질적으로 확보될 수 있도록 배려할 필요가 있다.

(2) 유연한 시스템

화이트칼라층의 학습수요 및 학습형태에 대한 요구는 학습이력, 직무이력, 근무형태 등에 따라 각 개인마다 다양하다. 교육내용 및 학습형태 면에서 유연성을 유지함으로써 다양한 요구에 부응할 수 있도록 노력할 필요가 있다.

(3) 관민일체의 시스템

기업, 공공·민간훈련기관, 학교교육기관 등을 망라하여 네트워크화 함으로써 체계적인 교육시스템을 구축한다. 시스템의 정비운영은 국가와 이들 기관이 각기 책임과 역할을 명확히 한 가운데 폭넓게 참가·제휴해 갈 필요가 있다.

2. 시스템의 기본구상

(1) 컨설팅 기능을 갖는 정보제공

직업능력개발에 관한 모든 정보를 수집·정리한 데이터베이스인 능력개발정보시스템(ADDS)를 정비한다. 중앙직업능력개발협회의 호스트 컴퓨터와 지방자치체 직업능력개발서비스센터의 단말기 사이에 네트워크를 형성하여 각 센터에서 이 데이터베이스를 활용해 기업과 개인에 대해 직업능력개발에 관한 정보를 제공하고 구체적인 상담을 진행한다.

(2) 화이트칼라층에 대한 고도의 교육훈련시스템의 정비

화이트칼라층의 전문적 능력을 제고할 것을 목적으로 계속적·체계적 직업능력개발을 지원하기 위한 '산업인능력개발단위인정제도(가칭)'의 정비를 추진한다.

- 제도의 틀

- ① 화이트칼라의 직무수행에 필요한 전문지식을 직무분야별로 과목과 난이도에 따라 유니트(unit)라고 불리는 학습단위별로 세분화한다.(직무분야의 예 : '인사·노무·능력개발', '경리·재무')
- ② 각 교육훈련기관에서 실시되고 있는 교육훈련코스 중 유니트의 지식을 습득하기 위한 기준을 만족시키고 있는 것을 '인정교육훈련코스'로서 공인한다.
- ③ '인정교육훈련코스'의 수업을 수료한 사람에 대해 수료인정을 해주고 직무분야별로 유니트 전체학습을 수료한 사람에 대해 '칭호'를 부여한다.

(3) 교육훈련기회의 증대

지역간·기업규모간에 존재하는 교육훈련기회의 격차를 극복하기 위해 '원격교육훈련시스템'(예 : 통신위성의 활용)의 도입을 검토한다.

3. 운영체제의 정비 및 장래의 과제

(1) 기업, 공공직업훈련시설, 민간교육훈련기관을 망라하여 네트워크체제를 구축하고 이 체제의 운영에서 국가가 일정한 역할을 수행할 필요가 있다. 이 경우 민간에서 직업능력개발정보제공사업을 실시하고 있는 직업능력개발협회를 활용할 필요가 있다.

(2) 산업인에게 필요한 고도의 교육훈련을 제공하는 산업인교육대학원(가

IV. 직업능력개발행정 및 기관의 현황 55

칭)의 정비를 위해 관계기관과 연대를 도모하며 검토할 필요가 있다.

- 산업인교육대학원의 기능

- ① 교육훈련코스, 커리큘럼의 연구개발
- ② 고도의 교육훈련코스의 제공
- ③ 지방에서의 교육훈련기회의 확보(원격교육훈련시스템의 활용)

이와 같은 보고서의 주장은 이후 현실적으로 ① 직업능력습득제도(비즈니스 커리어제도)의 창설 ② 능력개발정보시스템(ADDS)의 정비 ③ 통신위성을 활용한 교육훈련시스템의 창설 등으로 이어져 화이트칼라 직업능력개발시스템의 정비에 중요한 역할을 하였다.

2) 직업능력습득제도(비즈니스 커리어제도)의 실시

1993년 발족한 ‘비즈니스 커리어제도’는 화이트칼라의 직무수행에 필요한 지식을 체계화하여 그것을 습득하기 위한 구체적인 방법을 보여주고 능력개발실적을 평가하는 시스템을 확립함으로써 화이트칼라가 단계적·체계적으로 전문능력을 습득하도록 도와주는 것을 목적으로 하고 있다.

구체적인 내용을 보면 다음과 같다.

① 화이트칼라의 직무분야별(예 : 인사·노무·능력개발)로 그 직무에 필요한 전문지식을 영역(인사개요, 인사기획)과 수준(초급, 중급, 상급)에 따라 유니트라는 단위로 분류하여 그 전체像을 매트릭스로 체계화하여 교육훈련의 인정기준과 결합시켜 공표한다.

② 노동대신이 민간 및 공공직업훈련기관이 실시하는 교육훈련 중 인정기준에 합치하는 것을 인정하고, 인정한 것을 고시한다.
(예 : 인사개요 ●●學院××세미나, ■■學園△△강좌)

③ 인정교육훈련의 수강자에 대해 유니트별로 습득된 전문지식을 확인하기 위한 수료인정시험을 중앙직업능력개발협회가 실시한다.

교육훈련코스의 실시형태를 통학, 통신, 통학 및 통신의 병용 세 종류로 하여 노동자와 기업의 다양한 수요에 대응할 수 있도록 만들었다.⁹⁾

비지네스 커리어제도의 정비를 통해 다음과 같은 효과를 기대하고 있다.

① 사업주 및 노동자는 필요한 지식을 체계적으로 파악하여 계획적으로 직업능력개발을 실시할 수 있다.

② 사업주는 노동자의 수료인정취득의 유무에 따라 직업능력을 객관적으로 평가하고 적절한 교육훈련의 실시 및 인재배치를 할 수 있다.

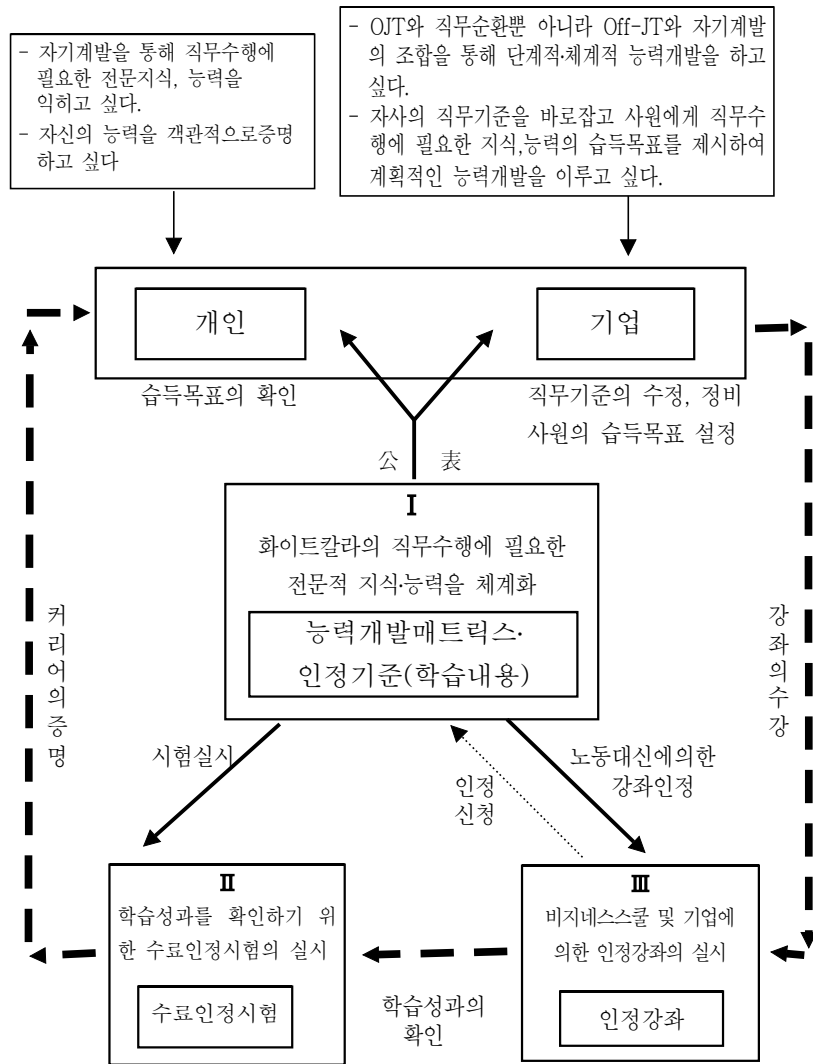
③ 노동자는 수료인정을 기업내의 이동 및 전직의 경우에 능력개발의 이력(履歷)을 보여주는 것으로 활용할 수 있다.

비지네스 커리어제도는 화이트칼라의 전문능력의 보편화·일반화, 경력개발의 명확화에 도움을 줄 뿐 아니라 학습효과에 대한 사회적 평가의 정착에 기여할 수 있다. 또한 수료인정시험을 통해 학습목표를 명확히 할 수 있도록 하고 계속적 학습의 동기부여에도 도움을 줄 수 있을 것이다.

이상과 같은 비지네스 커리어제도의 구조(framework)를 일목요연하게 정리해 보면 [그림 4-2] 와 같다.

9) 1998년도 중앙직업능력개발협회의 자료에 따르면 총 2,989강좌 중 통학이 643강좌(21.5%), 통신이 2,278강좌(76.2%), 통신·통학병용이 68강좌(2.3%)를 차지하고 있다.

IV. 직업능력개발행정 및 기관의 현황 57



[그림 4-2] 비즈니스 커리어제도의 구조

비지네스 커리어제도의 실시현황을 보면, 1993년 ‘인사·노무·능력개발’과 ‘경리·재무’ 두 분야의 개설로 시작된 후 연도별로 분야가 추가되어 1998년에는 전술한 두 분야 이외에 ‘영업·마케팅’, ‘생산관리’, ‘홍보·광고’, ‘총무·법무’, ‘물류관리’, ‘정보·사무관리’, ‘국제업무’, ‘경영기획’ 분야 등 모두 10개 분야에 걸쳐 교육훈련코스가 개설되어 있다.

비지네스 커리어제도의 인지도 및 활용상황에 관한 앙케트 조사 결과를 보면, 먼저 인지도의 측면에서는 ‘어느 정도 상세히 알고 있다’(35.3%)나 ‘개략적으로 알고 있다’(39.1%)가 ‘전혀 모른다’(6.1%)거나 ‘명칭만 알고 있다’(19.5%)에 비해 다수를 점하고 있으며, 기업내 활용상태의 측면에서는 ‘이미 활용하고 있다’(20.6%), ‘현재 활용을 검토중이다’(8.6%), ‘이후 활용을 검토하고 싶다’(34.7%)라고 긍정적으로 응답한 사람이 63.9%를 차지하고 있다.

3) 생애직업능력개발촉진센터(ability garden)의 설치·운영

노동성 고용촉진사업단에서는 1997년 화이트칼라 직업능력개발에 관한 종합적이며 중핵적인 거점으로서 생애직업능력개발촉진센터(애칭 : ability garden)를 개설하여 운영하고 있다. 어빌리티 가든은 단순히 직업훈련만을 실시하는 곳이 아니라 원격교육훈련, 조사연구개발, 정보제공, 직업능력의 판단·평가 등 중고령화이트칼라의 직업능력개발과 관련된 종합적 기능을 담당하는 선도적·중핵적 시설이라고 할 수 있다.

어빌리티 가든의 사업내용을 개략적으로 정리하면 다음과 같다.

IV. 직업능력개발행정 및 기관의 현황 59

① 교육훈련

중고령화이트칼라 재직자, 이·전직자, 구직자를 대상으로 높은 수준의 교육훈련, 직업능력재개발을 위한 교육훈련, 중소기업 취업을 실감(實感)으로 이해하도록 도와주는 교육훈련을 실시한다. 크게 나누어 재직자를 대상으로 한 ‘능력개발세미나’와 이·전직자를 대상으로 한 ‘어빌리티 코스’가 있다. 능력개발세미나에는 산업계의 공통적인 과제, 화이트칼라에 요구되는 본질적 능력에 대응하는 인재 교류/범용(汎用)코스과 업종에 따른 직무의 특성을 반영한 업계특화 코스가 있으며, 어빌리티 코스에는 중고령관리·감독직무경험자를 대상으로 한 ‘비즈니스 엑스퍼트코스’, 영업·사무관리업무에 취업하려고 하는 여성들을 배려한 ‘비즈니스 커리어 업코스’, ‘청년층을 대상으로 정보기술과 관련된 부분을 교육하는 ’비즈니스 파워 업 코스‘ 등이 있다.

② 원격교육훈련

센터에서 실시하는 교육훈련을 지방에 사는 화이트칼라에게도 제공하기 위해 원격교육훈련시스템을 활용한 교육훈련을 실시한다

③ 조사·연구개발

화이트칼라 직업능력개발의 중요성이 증대하고 있음에도 불구하고 이에 대한 체계적인 연구는 아직 부족한 상태다. 화이트칼라 직무분석, OJT 분석, 교육훈련방법·내용 등에 대한 연구개발을 통해 그 성과를 기업이나 민간교육훈련기관에서도 활용할 수 있도록 한다.

④ 정보제공

민간교육훈련기관, 공공직업능력개발시설의 정보, 교육훈련내용·

방법 등 직업능력개발에 관한 정보 데이터베이스를 정비하고 종합적으로 제공한다. 센터의 연구성과에 대해서도 간행물 및 데이터베이스의 등록을 통해 수시로 활용할 수 있도록 하고 능력개발에 관한 발표회·연구회를 개최하는 등 정보의 발신원으로 기능 하게 한다.

⑤ 직업능력의 진단·평가

대상자가 효과적인 능력개발을 실시할 수 있도록, 또한 노동자 개인이 직업생애 속에서 자신의 직업능력을 적확히 파악하고 계획적으로 능력개발을 실행하는 것을 지원할 수 있도록 직업이력, 흥미·적성, 직업능력에 대해 종합적인 카운슬링을 하는 등 직업능력을 진단·평가하는 시스템을 개발하여 센터에서 실시하고 그 노하우를 제공한다.

4. 직업능력평가와 기능의 진흥

1) 직업능력평가제도

직업에 필요한 기능과 지식을 일정한 기준에 의해 평가하는 것은 노동자의 직업능력개발·향상 및 그 사회적·경제적 지위향상에 큰 도움을 줄 수 있다. 현재 직업능력평가제도에는 기능검정제도, 기능심사인정제도, 사내(社內)검정인정제도가 있다.

① 기능검정제도

기능검정제도는 노동자가 보유한 기능을 일정한 기준에 의해 검정하고 그것을 공증하는 국가검정제도로서 그 목적은 노동자의 기

IV. 직업능력개발행정 및 기관의 현황 61

능습득의욕을 증진시키고 기능 및 직업훈련의 성과에 대한 사회 전반의 평가를 제고시켜서, 노동자의 기능과 지위의 향상을 도모하고 나아가 국가산업발전에 기여하도록 하는 것이다.

기능검정은 직업능력개발촉진법의 체계 속에서 이루어지는 것이기 때문에 본래 훈련직종 모두에 대해 기능검정이 실시되는 것이 바람직하지만, 현실적으로 곤란한 점이 있기 때문에 중앙직업능력개발심의회는 신중한 심의를 거쳐 사회적으로 필요성이 높다고 인정되는 부분부터 순차적으로 실시되고 있다.

1998년 현재 기계가공, 여성·아동복제조, 건설노동 등 133개 직종에 대해 기능검정이 이루어지고 있다. 기능검정의 등급은 직업능력개발촉진법 시행규칙 제61조에 의해 기능직종별로 특급, 1급, 2급, 3급, (외국인연수·기능실습생을 대상으로 한) 기초1급, 기초2급과 같이 등급으로 구분하는 경우와 등급을 구분하지 않고 단일등급으로 두는 경우가 정해져 있다.

기능검정은 노동대신이 하는 것으로 되어 있는데, 노동대신은 기능검정시험의 실시를 지방자치체의 長에, 시험문제의 작성을 중앙직업능력개발협회에 맡기고 있다. 또한 지방자치체의 長은 노동대신의 위탁한 업무 중 기능검정수검신청서의 접수 및 시험실시업무를 지방자치체직업능력개발협회에 의뢰하고 있다. 기능검정은 검정직종별로 실기시험 및 학과시험으로 실시되고 있다. 기능검정 합격자에 대해서는 노동대신의 이름이나 지방자치체 長의 이름으로 합격증서가 교부되고, 기능사의 칭호가 부여된다.

② 기능심사인정제도

국가검정인 기능검정의 대상이 되는 직종은 국민경제적인 필요성, 대상노동자수, 교육훈련의 실시상황 등을 종합적으로 감안했을 때

필요도가 높은 직종일 필요가 있지만, 직종들 가운데는 대상노동자 수가 그렇게 많지 않거나 지역·산업간에 偏在하고 있거나 기능의 내용과 직종으로서의 폭이 정착되어 있지 않는 등의 이유 때문에 전국적으로 통일적인 기준을 정하기 어려운 것도 있다.

이 경우 국가검정의 실시는 곤란하다 하더라도 직업능력평가를 공익법인 및 비영리단체가 실시하는 경우에는 적극적으로 장려할 필요가 있다. 기능심사인정제도는 공익법인 등이 실시하고 있는 기능심사 중 기능진흥상 장려해야 할 것을 노동대신이 인정해 주는 제도로서 국가검정인 기능검정제도를 제도적으로 보완해 주는 것이다.

기업간에 공통성이 있는 기능으로 그 범위가 지역적으로 한정되어 있거나 규모면에서 작은 것을 대상으로 하고 있으며, 1998년 현재 금융협회, 개호서비스 등 27개 직종(23개단체)을 인정하고 있다. 인정을 받은 기능심사에 대해서는 ‘노동성인정’으로 표시할 수 있다.

③ 사내검정인정제도

사내검정인정제도는 사업주가 실시하고 있는 사내검정제도 중 기능진흥상 장려해야 할 것을 노동대신이 인정해 주는 제도이다.

기업내의 특유한 기능을 대상으로 하고 있으며, 1998년 현재 식품판매가공, 자동차부품관리 등 139개 직종(31 사업주)을 인정하고 있다. 인정을 받은 사내검정에 대해서는 ‘노동성인정’으로 표시할 수 있다.

④ 기능평가촉진급부금제도

기능평가촉진급부금은 기능심사를 개발·실시하려고 하는 중소기업사업주를 구성원으로 하는 사업주단체나 사업내직업능력개발계획

IV. 직업능력개발행정 및 기관의 현황 63

에 의거해 노동자를 대상으로 한 사내검정을 개발·실시하는 중소기업사업주 또는 해당중소기업사업주를 구성원으로 하는 사업주단체에 대해 노동대신의 인정으로 그 개발·실시에 필요한 경비의 1/3을 조성해 주는 것이다.

그 목적은 중소기업에서의 직업능력개발체제의 확립·활용을 추진함으로써 노동자의 직업생활 전기간에 걸쳐 단계적이고 체계적인 직업능력개발이 이루어지도록 하는데 있으며 생애능력개발급부금의 하나로 1986년에 만들어졌다. 당초에는 사내검정의 개발·실시의 원조를 목적으로 했지만, 1989년부터 기능심사의 개발·실시에 대해서도 적용되게 되었다.

2) 기능진흥시책

일본에서도 제조업과 기능에 대한 청년층의 관심이 멀어져가고 있다. 기능노동자의 부족과 숙련노동의 상실이 점점 심각한 문제가 되고 있으며, 이 상황이 방치될 경우 국가의 산업발전의 뿌리가 흔들릴 위험마저 있다. 이에 대한 대응으로 적극적인 기능진흥시책을 전개하고 있다.

① 기능준중의 분위기조성을 위한 홍보·계발

‘기능준중시책검토위원회’의 개최(1993) 등을 통해 기능진흥을 위한 시책을 다양하게 검토하였다. 위원회는 특히 사업주단체의 더 많은 노력의 필요성과 이에 대한 적극적 지원의 필요성을 제기하였고, 이런 권고를 수용하여 1994년부터는 사업주단체의 기능진흥사업에 대한 가이드라인의 책정·공표, 사업주단체 구성기업에 대한 지도

등을 하는 ‘업종별기능진흥사업’을 실시하고 있다.

매년 11월의 ‘직업능력개발촉진月間’에 각종 행사를 집중적으로 배치·실시함으로써 직업능력개발의 중요성에 대해 국민 각계각층의 관심과 이해를 제고시키고 있다. 또한 근로체험플라자의 설치를 통해 기능직업과 관련된 다양한 체험기회를 직접 제공함으로써 직업에 대한 이해를 도모하고 기능의 중요성과 소중함에 대한 사회적 인식을 높이고 있다.

② 각종 기능경진대회 및 기능자에 대한 포상

매년 최고 수준의 기능을 보유한 현역기능자들을 선정하여 노동대신이 표창장, 탁월기능장(卓越技能章), 부상금 등을 수여하고 있다. 기능올림픽전국대회를 개최하고 있으며 여기서 우수한 성적을 거둔 기능자들을 기능올림픽국제대회에 참가시키고 있다. 기능올림픽대회가 청년기능자(만 22세 이하)를 대상으로 한 것이라면, 중앙직업능력개발협회와 전국기능사회연합회가 매년 공동 개최하는 기능그랑프리는 연령에 관계없이 각 지방자치체에서 선발된 1급기능사들이 경쟁하는 기능경기대회이다. 전국신체장애자기능경기대회는 신체장애자의 직업능력개발을 촉진해 이들이 기능노동자로서 당당히 사회에 참여할 수 있도록 도와주는 역할을 한다. 전국기능사대회는 기능사들이 한자리에 모여 서로 경험을 교류하고 의견을 교환하는 곳으로써 기능사의 기능·지식의 향상, 기능사의 사회적 지위향상, 기능에 대한 사회적 평가의 제고 등을 도모하고 있다. 전국기능사회연합회는 중소기업노동자의 기능향상과 사회 전반적인 기능보급을 위해 국가의 원조를 받아 숙련기능보급사업을 실시하고 있다.

V. 결론

지금까지 일본의 직업능력개발정책의 역사적 변화와 현황에 대해 검토하였다. 이제 일본의 직업능력개발정책이 보여준 특징과 주목할 만한 점에 대해 서술하는 것으로 결론에 갈음하고자 한다.

먼저 일본의 직업능력개발정책의 역사적 변화를 경향적으로 보면, 훈련의 중심주체가 공공직업훈련에서 민간직업훈련으로 이동해 왔음을 알 수 있다. 예전에는 공공직업훈련이 중심이 되어 훈련전반을 관할해 왔다면 1970년대 중반 재편성기 이후에는 민간직업훈련이 주도적 위치를 차지하고 공공직업훈련은 민간부문을 지원·조성하는 것으로 자리매김 되기 시작했다. 이러한 변화는 수요자중심의 유연하고 탄력적인 직업능력개발을 실시하기 위해서는 강제적으로 획일화된 공공직업훈련보다는 민간중심의 훈련이 더 효과적일 것이라는 정책적 판단에 따른 것이다. 물론 여기에는 다른 어느 나라 기업보다도 내부훈련체계가 효과적으로 기능하고 있는 일본기업의 자율적 교육훈련체계에 대한 신뢰가 기저(基底)에 깔려있다.

한편 공공직업훈련의 위상이 상대적으로 약화됨에 따라 공공직업훈련의 과제와 역할을 어떻게 새롭게 설정할 것인가 하는 점이 문제가 되고 있다. 적지 않은 논자들이 공공직업훈련의 실효성에 대해 의문을 제기하며 공공직업훈련이 현재 수행하고 있는 기능과 역할을 대폭 민간에 이양해야 한다고 주장하고 있다. 하지만 민간부문이 제대로 포괄할 수 없는 부문에 대한 공공직업훈련의 중요성을 강조하며 공공직업훈련을 현재보다 더 적극적으로 활성화시켜야 한다는 목소리도 만만치 않다. 직업훈련의 무게중심이 공공에서 민간으로 이동하면서 공공직업훈련의 위상과 역할을 구체적으로 어떻게 설정

할 것인가 하는 문제가 직업능력개발정책의 새로운 과제가 되고 있다.

최근 직업능력개발정책기조상의 새로운 변화 중 하나는 직업능력개발의 추진주체로 ‘개인’을 강조하기 시작했다는 점이다. 과거에는 직업능력개발을 실시하는 주체로 공공직업능력개발시설, 기업체, 민간전문훈련기관만을 상정했었지만, 최근에는 인재육성이 기업이나 행정의 역할만으로 되는 것이 아니라 노동자 개인이 자신의 능력에 관심을 갖고 그 향상을 도모해 가는 적극적 자세와 노력이 무엇보다 중요하다고 보고 있다. 이런 관점에서 ‘노동자의 개성을 살리는 직업능력개발의 전개’와 ‘개인주도의 직업능력개발의 추진’을 강조하고 있다. 이와 같은 ‘개인’을 중시하는 직업능력개발의 필요성에 대해 『제6차직업능력개발기본계획』에서는 인재고도화를 추진함에 있어 요구되는 직업능력은 노동자 개인에 의존하는 요소가 강하다는 점과 각자의 커리어설계에 따른 직업능력개발이 더 효과적으로 이루어질 수 있다는 점을 들고 있다. ‘중신고용’ 신화의 붕괴와 노동시장 유연화의 경향 속에서 ‘개인’을 중시하는 직업능력개발정책은 향후 더욱 확대되어 갈 것으로 전망된다. 그러나 ‘개인’ 중시의 정책이 자칫 직업능력개발과 관련된 사회적 책임을 모두 ‘개인’에게 돌려버린다는 우려가 있는 것도 사실이다.

일본의 직업능력개발정책 가운데 화이트칼라와 중고령자에 대한 직업능력개발, 인재고도화지원사업, 직업능력평가제도 등 최근 특히 역점이 두어지는 분야의 정책은 우리도 참고할 필요가 있다.

일본에서 기능노동에 비해 상대적으로 낙후되어 있었던 화이트칼라의 직업능력개발은 1980년대 후반 이후 집중적인 관심과 육성의 대상이 되어 왔다. 비즈니스 커리어제도는 직무수행에 필요한 지식을 체계화하여 그것을 습득하기 위한 구체적인 방법을 보여주고 능

력개발실적을 평가하는 시스템을 확립함으로써 화이트칼라가 단계적·체계적으로 전문능력을 습득하도록 도와주는 것으로, 긍정적인 평가를 받으며 빠른 속도로 보급되고 있다. 어빌리티 가든은 단순히 직업훈련만을 실시하는 것이 아니라 원격교육훈련, 조사·연구개발, 정보제공, 직업능력의 판단·평가 등 화이트칼라의 직업능력개발과 관련된 종합적 기능을 담당하는 선도적·중핵적 시설로서 기능하고 있다. 비즈니스 커리어제도나 어빌리티 가든과 같은 화이트칼라의 직업능력개발 활성화를 위한 장치나 기구는 아직 화이트칼라의 직업능력개발과 관련된 제도적 장치가 거의 전무한 우리에게 시사하는 바가 크다.

중고령자에 대한 직업능력개발사업은 고령화사회의 본격적 도래에 대응하여 중고령자의 특성과 다양한 취업욕구를 고려하여 다각적인 각도에서 추진되고 있다. 인재고도화지원사업은 향후 고도의 지식과 숙련이 매우 중요한 역할을 할 것이라는 전망 속에 고부가가치화와 신분야전개를 담당할 고급인재를 체계적·계획적으로 육성하고 있다. 이들 사업은 사회적 변화를 예독(豫讀)하여 적극적인 직업능력개발로 대응하고 있다는 점에서 주목할 만하다.

일본의 직업능력평가제도는 기능검정제도, 기능심사인정제도, 사내검정인정제도의 상호보완적 결합을 통해 효과적으로 기능하고 있다. 최근에는 경제사회의 구조적 변화에 대응한 직업능력개발의 전개와 관련해 ‘기능의 고도화’, ‘다능공화’라는 관점에서 직업능력평가제도를 재편·정비하고 있는데 그 방향과 내용은 좀 더 주목할 필요가 있다.

일본은 독일과 함께 직업능력개발이 체계적이고 효과적으로 이루어지는 대표적인 선진국가로서 국제적 주목을 받아왔다. 그런데 종종 일본의 직업능력개발은 OJT로 상징되는 기업내 훈련체제로만

피상적으로 이해되어 온 감이 없지 않다. 하지만 본 연구에서 살펴 보았듯이 일본의 직업능력개발은 적극적이고 효과적인 직업능력개발정책을 통해 지지되어 온 것이라는 점이 망각되어서는 안 된다.

<참 고 문 헌>

- 한국산업인력관리공단(1995), 『직업훈련정책연구보고서』, 번역자료
95~4
- 楳本純(1997), 「學校教育と職業教育」、『教育評論』 1月号
- 高梨昌(1995), 『新たな雇傭政策の展開』, 勞務行政研究所,
- 谷口雄治(1998), 「解題」, 『教育と能力開發』
- 勞働省(1996), 『職業能力開發基本計劃』
- 小池和男(1991), 『仕事の經濟學』, 東洋經濟新報社
- 松原東樹(1995), 『轉換期の職業能力開發』, 勞務行政研究所
- 日獨職業能力開發シンポジウム(1995), 『日獨における職業能力開發
のしくみ』
- 日本勞働研究機構 編(1998), 『教育と能力開發』、日本勞働研究機構
- 日本勞働研究機構(1995), 『生涯學習社會を考する』、資料シリーズ
No. 53
- 田中萬年(1995), 「生涯學習と公共職業能力開發の役割」, 『生涯學
習社會を考する』
- 田中萬年(1996a), 「近年の公的職業訓練の實情と課題」, 『日本勞働
研究雜誌』 6月号
- 田中萬年(1996b), 「公共職業補導制度と企業内技能者養成制度との
統合化の論理と問題」, 『職業能力開發研究』 14卷
- 泉輝孝(1985), 「日本における技能者養成と訓練政策」, 尾高惶之
助 編, 『アジアの熟練』, アジア經濟研究所
- 泉輝孝(1990), 「公共職業訓練の現狀と課題」, 『日本勞働研究雜誌』
8月号

労働省職業能力開発局, 雇用促進事業団, 生涯職業能力開発促進センター, 中央職業能力開発協會, 埼玉ポリテクセンター 관련 소개책자 및 자료

Carnoy, M. and F. Fluitman(1995), *Training and the employment problem of industrialized countries*, Training Policy Study No. 15, ILO

Chalmers, N. J.(1994), *Retraining under conditions of restructuring : Japan*, Training Policy Study No. 6, ILO

【저자약력】

•이호창

연세대 경영학과 졸업

연세대 사회학과 박사

일본 立教대 사회학부 박사후기과정(1994-1997)

현, 한국노총 중앙연구원 부원장

(주요논문) 『팀신화와 노동의 선택』 (공저) 1996

“일본적 노무관리의 강제와 동의의 메커니즘” 1997

『노동조합교육의 현황과 과제』 1998

『고용정책·고용보험제도와 노조의 참여』 (공저) 1999

일본 직업능력개발정책의 변화와 현황

1999년 7월 12일 인쇄

1999년 7월 15일 발행

발행인 朴仁相

발행처 **한국노동조합총연맹**
주소 서울시 영등포구 여의도동 35번지
 (代) 02-782 -3884

등록 81. 8. 21 (13-31호)

인쇄 성문사
 (代) 02 - 2268- 0520

가격 : 5,000원