

# 포스트코로나 시대의 일본취업 동향에 관한 연구

이현승\*  
rimse1324@gmail.com  
송정현\*\*  
arkenciel@gmail.com

## <목차>

- |                 |                 |
|-----------------|-----------------|
| 1. 서론           | 2.2 자료 조사       |
| 2. 본론           | 2.2.1 일본취업 동향   |
| 2.1 연구배경 및 선행연구 | 2.2.2 한일채용시장 비교 |
| 2.1.1 연구배경      | 2.3 전문가 인터뷰조사   |
| 2.1.2 선행연구      | 3. 결론           |

주제어: 포스트코로나(Post-Corona), 일본취업(Employment in Japan), 일본취업 동향(Employment Trend in Japan), 일본 고용시장(Job market in Japan), 취업전략(employment strategies)

## 1. 서론

2019년 12월부터 발병하기 시작한 코로나19(Coronavirus Disease 2019, COVID-19)는 2021년 3월 31일 기준으로 전 세계에 1억 2,800만 명 이상의 감염자를 발생시키면서 세계사회구조에 큰 변화를 일으키고 있다. 코로나19 팬데믹 사태가 장기화되면서 각국의 경제활동이 위축됨과 동시에 고용시장에도 막대한 충격을 주고 있다. 특히 제조업은 물론 코로나 확산으로 인하여 활동이 크게 제한된 관광 및 서비스업에서 청년층 고용규모가 크게 축소되고 있으며, 이에 따라 청년층의 취업시장이 극도로 경직되고 있는 상황이다. 산업연구원(2020)<sup>1)</sup>은 2021년에도 코로나 19로 인한 불확실성이 거시경제의 가장 큰 변수로 작용하는 가운데 기업실적이 감소하면서 고용부진이 더욱 심각해질 것으로 전망했다. 500대 기업 설문조사에서는 올해 상반기(1~6월) 채용 계획을 수립했다고 답한 응답 기업이 36.4%, 채용을 전년도보다 늘리겠다고 답한 비중은 30.0%에 불과한 것으로 나타났다(2021.03.08).<sup>2)</sup> 이와 같이 코로나 사태로 인하여

\* 동국대학교대학원 일어일문학과 석사 졸업

\*\* 교신저자, 동국대학교 일본학과 조교수

1) 산업연구원(2020)「2021년 거시경제 전망」『산업경제이슈』제100호, pp.1-12

2020년은 물론 2021년에도 청년층의 취업난이 지속될 것으로 예상된다. 이에 코로나 사태에 따른 취업시장 개선책을 신속하고 적극적으로 강구해야 한다.

또한 최근 일본에서의 고용시장 환경이 개선되고 일본기업의 청년고용이 활발해지자 일본 내국인의 취업은 물론 해외에서도 일본취업을 목표로 하는 청년층이 증가하는 추세가 지속되었다. 이에 따라 한국에서도 일본에서의 취업을 준비하는 학생들이 증가세를 보였던 가운데, 코로나 사태는 일본취업을 목표로 하는 청년층의 취업에 큰 장벽이 되고 있다. 이와 같이 코로나 사태의 장기화로 인한 청년실업이 심화되고 있는 상황에서 일본취업 활성화에 관한 담론의 필요성이 대두되고 있는 것이다.

이에 본 연구에서는 2가지의 연구목표를 설정하여 분석을 시행하고자 한다. 먼저 일본취업의 동향과 한일 채용시장의 차이를 분석하기 위하여 다양한 문헌자료 및 선행연구를 검토하였다. 다음으로는 문헌자료 조사의 결과를 토대로 실질적으로 일본취업에 필요한 전략에 대해 일본취업 현직 종사자 및 관련 전문가를 대상으로 인터뷰 조사분석을 실시하였다. 일본취업 관련 문헌자료 조사 분석과 전문가 및 현직자 인터뷰 조사분석을 동시에 실시함으로써 일본취업의 현황과 전략 수립에 관하여 면밀한 고찰이 가능하였다.

이에 본 연구가 지니는 연구의의는 다음과 같다. 첫 번째, 일본취업에 대한 종합적·실증적 분석을 시행했다는 점이다. 두 번째, 문헌 조사와 현직자 및 전문가 인터뷰 조사를 동시에 시행함으로써 일본취업의 동향 분석뿐만 아니라 향후 실질적인 취업전략 수립까지 도출했다는 점이다. 마지막으로 국가 취업난 문제해결의 시급성에 주목했다는 측면이다. 코로나 사태로 인해 악화된 청년 취업난은 장기적으로 국가 경쟁력 저하를 야기하기 때문에 문제해결의 시급성이 강조되는 사회적 문제이다. 이에 따라 경제적·사회적 구조가 유사한 일본의 고용시장을 파악하고 향후 한국 취업난 해결을 위한 활용 방안으로서 논의하는 본 연구의 의의가 클 것으로 기대된다.

2) 동아닷컴(2021.03.08.)「대기업들 “대규모 공채는 부담”... 청년 취업난 장기화 우려」  
(<https://www.donga.com/news/Economy/article/all/20210307/105763307/1> <검색일자 : 2021.03.25.>)

## 2. 본론

### 2.1 연구배경 및 선행연구

#### 2.2.1 연구배경

최근 코로나 사태로 인해 고용시장은 크게 경색되었다. 통계청 보도자료(2021.01.13.)<sup>3)</sup>에 따르면 청년층(15세-29세)의 고용률은 2019년 12월에 43.8%였으나 코로나19 확산 이후인 지난 2020년 12월에는 41.3%로 집계되었다. 기업뿐만 아니라 공공기관 또한 최근 청년층의 신규 채용을 대폭 축소시킨 바 있다. 지난 2020년 청년고용의무제 적용 대상 공공기관(지방공기업 포함) 436곳의 청년(만 15~34세) 신규 채용 인원은 2만 2,798명으로 집계됐으며 이는 전체 정원인 38만 7,574명 중 5.9% 수준으로 청년층 신규 채용 규모가 전년도 대비 5,891명 감소된 수치이다(2021.03.04.)<sup>4)</sup>

이러한 상황에서 청년 구직자들은 취업준비의 어려움을 호소하고 있다. 청년층을 대상으로 코로나19 확산 이후 구직활동에서 겪는 어려움을 조사한 결과, 응답자의 91.7%가 ‘취업이 힘들다’고 응답하였으며 그 원인(복수응답)으로는 아르바이트 등 소득 기회의 감소(84.7%), 기업의 채용 감축(76.5%), 직업교육훈련·자격증 시험 등 취업준비 기회의 감소(70.8%)등이 지목되었다(2021.02.03.)<sup>5)</sup> 또한 코로나 사태의 장기화에 따라 취업 자체를 포기한 청년층도 2020년에만 약 43.6만 명에 달하는 등(현대경제연구원(2021)<sup>6)</sup>) 청년층 취업난이 심화되고 있는 실정이다.

한편 청년층의 취업난은 코로나 사태 이전에도 사회적 문제였다. 청년층 취업난의 극복 방안에 대해 남득현(2018)<sup>7)</sup>이 전문대 졸업자의 사례를 분석하여 일본 해외취업을 대안으로 지목한 바 있다. 실제로 일본 취업자 수는 2015년부터 코로나 사태 이전인 2019년까지 꾸준한 증가세를 보이고 있었다.

3) 통계청 보도자료(2021.01.13.)「2020년 12월 및 연간 고용동향」, p.6

4) 한국경제(2021.03.04.)「“숨 막히는 청년 취업”...공공기관마저 신규채용 6000명 줄여」  
(<https://www.hankyung.com/society/article/2021030479787> <검색일자 : 2021.03.25.>)

5) 매일노동뉴스(2021.02.03.)「청년들 코로나19로 취업길 막히고, 우울감 시달려」  
(<https://www.labortoday.co.kr/news/articleView.html?idxno=201169> <검색일자 : 2021.03.25.>)

6) 현대경제연구원(2021)「국내 니트족(NEET) 현황과 시사점 - 니트의 장기화 예방이 시급하다」『경제주평』21(08), p.3

7) 남득현(2018)「일본어 비전공자의 일본 해외취업 전략에 관한 연구 - 전문대학 졸업자의 경우를 중심으로 -」『한국일본학회』제97회, pp.216-221

&lt;표1&gt; 국가별 해외취업 현황(일본)

단위 : 명

	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년	합계
일본 취업자 수	632	1,103	1,427	1,828	2,469	7,459

출처: 한국산업인력공단 홈페이지를 바탕으로 본인 작성.

(https://www.worldjob.or.kr/ovsea/ovrsAdvce.do?menuId=1000000046, &lt;검색일자 : 2021.03.25&gt;)

일본 취업자 수는 2015년에 632명에서 2016년에는 1,103명, 2017년에는 1,427명, 2018년에는 1,828명, 그리고 2019년에는 2,469명을 기록하였다. 이처럼 일본 취업자 수가 증가할 수 있었던 요인으로는 외국인 노동력 확보를 위한 일본 정부의 적극적인 지원이 핵심으로 작용하였다. 외국인 인재 유치에 위한 일본 정부의 노력은 일본 인구감소 문제의 심각성에서 기인한다.

2000년대 이후부터 일본의 인구는 지속적으로 감소 국면을 맞이하고 있다. 후생노동성(2017)<sup>8)</sup>에서는 2065년에는 총 인구가 9천만 명 가량 감소하고 고령화 비율이 38.4%에 육박할 것으로 추산하고 있다. 또한 출산율은 2015년 시점에 1.45명으로 추산되었으며 2065년의 출산율을 1.44명으로 예측하는 등 향후에도 출산율이 크게 상승하지는 않을 것으로 예측하고 있다. 이러한 인구 변동 하에 일본은 인구구조의 큰 변화를 대비하고자 다양한 인구대책을 추진하는 가운데 외국인 인재 영입의 확대를 통해 생산인구 및 국가 경쟁력 확보를 도모하고 있다. 임진(2020)<sup>9)</sup>은 일본이 외국의 인재를 영입을 위해 고도인재 포인트제도·외국인 기능실습제도 등을 운영하고 있음을 설명하였다. 일정기준을 만족하면 해당 외국인의 국가 출입을 우대 적용하거나 외국인이 국내에서 기술을 습득할 수 있는 제도적 지원이 이미 일본에서 이루어지고 있다는 것이다.

한편 일본 기업의 인사처는 취업 내정자에게 학자금 상환 또는 학비 지원 등의 다양한 지원을 아끼지 않고 있다. 이러한 지원은 취업 내정자의 변심에 따른 입사취소를 최소화하기 위한 목적에서 이루어진다. 또한 급료 인상, 유연근무제 도입, 비정규직 처우 개선, 유급휴가 확대 등 근로조건을 개선하기 위한 다양한 방안이 일본기업에서 시도되고 있으며 이러한 경향은 우수 인재 확보를 위한 기업 간 경쟁의 심화로 이해할 수 있다. 이러한 현상에 대해 김준영(2019)<sup>10)</sup>은 일본의 청년 고용이 명확한 개선 추세에 진입하게 된 요인으로 작용했다고 설명하며 고용사정 또한 유효구인배율 등에서 더 호전되었다고 분석하였다.

8) 総務省「国勢調査」、国立社会保障所「日本の将来推計人口(平成29推計): 出生中位・死亡中位推計」(客年10月1日現在人口)、厚生労働省「人口動態推計」.; 厚生労働省(2017), 「日本の将来推計人口(平成29年推計)の概要」, p.2.에서 재인용.

(https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12601000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu\_Shakaihoshoutantou/0000173087.pdf <검색일자 : 2021.03.25.>)

9) 임진(2020)「일본의 노동시장 개혁과 시사점」『금융 VIP 시리즈』, pp.1-59

10) 김준영(2019)「외국정책사례」 개선되고 있는 일본의 청년 고용」『월간 공공정책』161, pp.64-67

## 2.2.2 선행연구

일본취업에 관한 선행연구는 일본취업 교육을 중심으로 한 연구가 활발히 진행되어왔다. 일본취업을 위한 어학교육과 관련한 연구로는 이윤정(2018)<sup>11)</sup>이 일본의 경제관광신문을 분석하여 일본 관광서비스업의 취업교육에 필요한 일본어 교육 방안을 고찰한 바 있다. 또한 이윤정(2019)<sup>12)</sup>은 2009년부터 2018년까지의 기본정보기술시험 기출문제를 대상으로 어휘를 품사·명사·동사·형용사로 각각 분석하여 학습자의 IT분야 취업역량을 강화하고자 하였다. 하주영·한원형(2020)<sup>13)</sup>은 물류 분야를 중심으로 일본 취업에서 빈번하게 활용되는 어휘를 연구하였다. 저자는 연구를 통해 지원자가 일본의 물류 분야로 진출하기 위해서는 1급 이상의 명사, 동사, ㄱ형용사 및 물류 분야의 어휘를 학습해야 하며, ㄱ형용사와 부사는 2급 이상의 학습이 수반되어야 한다고 설명하였다.

어학교육뿐만 아니라 한국인 인재의 수요가 많은 분야인 일본 IT분야로의 진출을 목적으로 한 일본취업의 교육방안 연구도 진행되었다. 이와 관련하여 조치영(2019)<sup>14)</sup>은 일본 IT분야의 취업을 위해 학생의 학습 수준을 고려한 수준별 교육이 일본어 학부에서 이루어져야 하며, 수준별 교육은 일본어 및 IT융합 교육에서 동시에 시행되어야 함을 강조하였다. 저자의 또 다른 연구인 조치영(2019)<sup>15)</sup>에서는 일본어학부에서의 알고리즘 교과목 운영 사례와 효과를 분석하여 대학생들의 일본 IT분야 진출을 논의하였다.

어학 및 실무교육 이외에도 실질적인 취업 준비 방안을 교육하기 위한 연구 또한 진행되었다. 나유정(2019)<sup>16)</sup>은 해외취업 성공을 위해서는 취업 교육이 대학 저학년부부터 체계적으로 시행되어야 한다고 지적하였다. 이에 저자는 어학, 직무교육, 멘토링, 취업캠프 등을 통한 취업 교육 프로그램의 내실화를 강조하였다. 아울러 나유정·나가노 아키(2020)<sup>17)</sup>는 일본 취업 지원을 위한 교육방식으로 한국인 학생과 일본인 학생이 팀을 이루는 탄담형 교육 프로그램을 제시하였다. 저자는 탄담형 교육을 통해 학생들의 입사 지원서, 기업분석 등에 다각적 피드백

11) 이윤정(2018)「일본 취업을 위한 관광 어휘 분석 연구」『언어학연구』23(2), pp.151-171

12) 이윤정(2019)「일본 IT분야 어휘분석연구 - 『基本情報技術者試験』의 10년간 기출문제를 중심으로-」『일본어교육연구』47, pp.179-196

13) 하주영·한원형(2020)「일본 취업을 위한 물류 분야 어휘 분석 - 『日本語能力試験出題基準』의 어휘와의 비교를 중심으로 -」『일본어교육』94, pp.147-158

14) 조치영(2019)「노동인구 감소에 따른 일본어학부에서의 IT융합교과 운영전략과 학생양성 방향 수립에 관한 고찰」『일어일문학』82, pp.61-79

15) 조치영(2019)「일본어학부에서의 『일본어알고리즘』 IT융합교과 운영을 통한 학부경쟁력 강화 사례 연구」『일본어문학』86, pp.155-178

16) 나유정(2019)「일본취업과 대학의 역할 - 부산외국어대학교 일본취업 시스템을 중심으로 -」『일본어문학』84, pp.547-565

17) 나유정·나가노 아키(2020)「탄담형 수업을 활용한 일본취업 지원 사례연구 -일본취업 연수생의 설문분석을 중심으로-」『일어일문학』88, pp.41-60

이 가능함을 시사 하였다. 이명영(2019)<sup>18)</sup>은 일본취업 지원을 위한 일본 연구자의 역할로서 1)학생과 일본취업 간의 지속적 연결 2)학생의 일본취업 준비 요건 및 방향성 지도를 위한 명확한 방침 등의 2가지가 요구된다고 설명하였다.

일본취업의 실패사례에 주목하여 교육 방침 개선의 필요성을 지적한 연구도 존재한다. 김의영(2021)<sup>19)</sup>은 일본어를 전공한 학생들에게 일본취업 후 적응에 실패하는 문제가 있음을 지적하였다. 이에 저자는 비즈니스 일본어 등의 기술적인 교육뿐만 아니라, 전인교육을 목표로 하는 커리어교육이 필요하다고 지적하였다. 또한 이러한 교육의 목표는 사회인 육성에 초점이 맞추어져야 하며 학생들이 자신의 커리어를 스스로 설계·실천하는 능력을 배양하는 방향으로 이루어져야 한다고 강조하였다. 이와 같이 일본취업을 위한 교육방안 연구는 주로 어학, 산업분야, 취업지원을 중심으로 한 논의가 진행되었다.

한편 한국의 일본취업 현황 및 일본의 고용시장을 분석한 연구로는 이효선(2021)<sup>20)</sup>이 있다. 이효선은 한국의 해외취업 지원 사업 및 일본의 외국인고용시장에서의 변화를 각각 검토함으로써 일본취업에 대한 새로운 방향성을 검토하였다. 임진(2020)은 2018년에 이루어진 일본의 ‘개혁법률’의 내용과 한국 노동시장에의 시사점을 논의하였다. 저자는 일본이 고용 안정성·근로이익 고취·근로자 건강권 보장·장시간 노동 관행 금지 등이 최종적으로 근로자개개인의 생산성 향상으로 이어진다는 인식 하에, ‘개혁법률’을 추진하여 비정규직 처우 개선·장시간 근로·비정규직처우·노동력 공급의 부족·연공서열 임금체계 등 노동시장의 구조적 개선을 시도하고 있다고 분석하였다. 또한 한국산업인력공단(2019)<sup>21)</sup>은 해외취업자를 대상으로 해외취업이 귀국 후 직무수행에 미치는 영향을 조사하였다. ‘현지체류’와 ‘귀국 후 미취업’에 응답한 응답자를 제외하고, 해외취업이 ‘다양한 경험과 실무능력 향상’(6명)에 영향을 미친다는 응답과 ‘큰 도움이 되지 않는다’(6명)는 응답이 가장 많이 도출되었다. 그 다음으로는 ‘대인관계와 커뮤니케이션 스킬 향상’(5명)의 응답이 많았으며, 이외에도 ‘외국인계 기업 입사 및 업무처리에 도움’(3명), ‘글로벌비즈니스매너 습득’(2명), ‘경력인정’(2명), ‘어학능력 향상’(2명), ‘체류지의 지역전문성 제고’(2명) 등이 비슷한 응답률을 보였다고 한국산업인력공단은 설명하였다.

이상의 선행연구를 검토한 결과 본 연구에서는 코로나 사태를 반영한 일본취업의 다각적

18) 이명영(2019)「일본취업과 문화적 이해를 돕기 위한 일본연구자의 역할 - 한일 양국의 취업환경 분석을 중심으로 -」『일본어문학』85, pp.447-464

19) 김의영(2021)「일본취업 현장에서 겪는 어려움과 일본어교육의 역할」『일어일문학연구』116, pp.179-194

20) 이효선(2021)「일본의 외국인고용 및 한국의 해외취업 현황 고찰」『일어일문학』89, pp.605-622

21) 한국산업인력공단(2019)「해외취업 20년간 사업수행 성과분석을 통한 발전전략 연구」『한국산업인력공단』, p.107

분석이 추가적으로 필요하다고 판단하였다. 이에 본문에서는 코로나 사태 이후의 일본취업에 대해 문헌조사 분석과 인터뷰조사 분석을 동시에 시행함으로써 선행연구와의 차별성을 도모하고자 하였다.

## 2.2 자료조사

### 2.2.1 일본취업 동향

일본은 저출산 고령화로 인한 노동인구 감소 및 초국적화의 기업 트렌드에 부응하여 외국인 채용의 범위를 확대하고 있다. 그 이유는 다국적 재능이 필요한 업무 분야에서 외국인 직원이 도움이 되기 때문이다. 예를 들어 타 문화권의 인재 영입을 통해 새로운 조직문화와 다양한 창의적 아이디어를 확보하는 데에 유리하다. 또한 기업이 해외에 진출했을 때 현지 사정에 밝은 외국인 직원을 파견하는 등 해외 지사의 업무, 관리에 용이한 인력을 신속하게 배치할 수도 있다. 또한 외국어가 필요한 다양한 업무에서 외국인 직원은 큰 경쟁력이 될 수 있을 뿐만 아니라, 무엇보다도 외국인 직원의 채용을 통해 초국가적 우수 인재를 확보할 수 있다는 점에서 외국인의 채용은 기업의 경쟁력을 상승과도 연결된다. 이와 같은 측면에서 선호되는 외국인의 채용은 청년층의 해외 취업을 용이하게 하는 요인으로 작용할 수 있다.

한편 2020년을 강타한 코로나19로 인해 일본 또한 큰 영향을 받았다. 코로나 19는 일본의 고용시장에도 새로운 변화를 유발하였으며 이러한 변화는 외국인 채용의 규모가 아니라 채용 과정에서 더욱 두드러졌다. 외국인 채용의 규모는 대체로 큰 변화가 없는 반면 설명회, 면접 등의 채용 과정은 대부분 축소되거나 온라인으로 전환되었는데 이때 각종 행사가 축소됨으로써 기업의 구인정보에 대한 홍보가 코로나 사태 이전보다 부족해진 것이다. 이는 청년층의 일본취업이 코로나사태 이전보다 상대적으로 유리한 방향으로 전환되었다고 판단할 수 있다.

또한 코로나19는 일본의 산업분야에도 영향을 미쳤다. 관광업, 숙박업, 소매업, 항공업 등 외국인의 교류에 크게 의지하고 있던 산업분야는 코로나사태로 인해 크게 침체되었으며 이에 기존의 서비스업 분야에서는 청년층이 구직 기회를 확보하기 어려울 것으로 사료된다. 반면 코로나사태에도 호전될 전망이 있는 산업분야 또한 존재한다. 株式会社帝国データバンク(2020)<sup>22)</sup>는 반도체, 소프트웨어, 광고, 부동산, 직업소개업 등이 코로나 사태에도 성장할 가능성이 있는 산업분야로 예측하였다. 특히 반도체 분야는 자동차의 자동화, 5G 등 통신기술의 발달, 데이터 센터의 수요 등의 요인으로 인해 향후에도 성장 가능성이 예측되는 한편 코로나

22) 株式会社帝国データバンク(2020)「業界天気図」動向調査(2020年度見通し)』, pp.1-6  
(<https://www.tdb.co.jp/report/watching/press/pdf/p200306.pdf> <검색일자 : 2021.03.25.>)

로 인한 인바운드 수요 감소의 타격을 상대적으로 덜 받는 산업이라는 점이 그러한 결과를 예측한 근거로 언급되었다.

또한 소프트웨어와 관련성이 높은 정보통신분야의 경우, 보수적 경향의 일본 구직자에 비해 변화에 신속한 대응이 가능한 외국인 인재가 선호된다. 또한 잦은 야근 등의 높은 업무강도와 프로젝트 위주의 업무스타일 등 일본인이 선호하지 않는 요인이 다수 존재하는 산업 특성과, 언어능력의 비중이 상대적으로 낮은 업종 특성도 이러한 선호도에 기여한다. 따라서 이러한 유망 산업분야를 중심으로 한 일본취업 또한 국내 청년 구직자의 진출분야로 검토 가능할 것으로 사료된다.

한편 일본취업은 인재채용에 따르는 평가기준이 한국과 상이하다는 특징을 지닌다. 신입채용은 일본 고유의 모집형태에 해당하며 지원자의 잠재력, 즉 성장을 전제로 한다. 따라서 일본기업의 신입채용에 있어 주요하게 판단하는 항목은 지원자의 미래 가능성이다. 특히 일본기업은 중신고용문화가 남아있으므로 신입을 채용할 때 장기근속을 고려한 평가를 내리는 평가하는 경향이 있다.

또한 코로나사태로 인해 일본기업의 채용절차에서도 비대면화가 확대되고 있다. 일본기업 채용절차에서의 비대면 방식 활용 응답에 대한 설문조사 결과를 다음의 표로 제시한다.

<표2> 향후 채용방법(예정) 결과

n=1,174 (복수응답)

\*전년도 수치는 참고치로 게재

	전체	상장	비상장	제조업	비제조업	전년도 (참고)
비대면 세미나 (WEB 세미나)	7.4%	14.3%	6.8%	9.8%	5.9%	5.2%
비대면 면접 (WEB面接)	2.7%	3.6%	2.6%	3.1%	2.5%	1.1%
엔트리시트(서면) エントリーシート(紙)	18.1%	20.6%	17.9%	17.0%	18.8%	5.5%
엔트리시트(비대면) エントリーシート(WEB)	17.4%	37.0%	15.5%	17.9%	17.1	6.3%

출처: 株式会社マイナビ(2019)「2020年卒マイナビ企業採用活動調査」, p.46.을 토대로 직접 작성.

(<https://saponet.mynavi.jp/wp/wp-content/uploads/2019/11/2020%E5%B9%B4%E5%8D%92%E3%83%9E%E3%82%A4%E3%83%8A%E3%83%93%E4%BC%81%E6%A5%AD%E6%96%B0%E5%8D%92%E5%86%85%E5%AE%9A%E7%8A%B6%E6%B3%81%E8%AA%BF%E6%9F%BB-3.pdf> <검색일자: 2021.03.25.>).

株式会社マイナビ(2019)에서 일본의 총 1,174개의 기업을 상대로 차년도에 중점을 두고자 하는 채용방법에 대해 설문조사를 실시한 결과, 비대면 세미나와 비대면 면접을 실시하겠다고 응답한 기업은 각각 7.4%, 2.7%였다. 이는 전년도 수치인 5.2%와 1.1%에 비해 각각 2.2%, 1.6%가 상승한 수치이다. 응답 기업 중 기업의 상장여부, 직종에 따른 각각의 응답수치는 다음과 같다. 상장기업에서는 비대면 세미나를 실시하겠다는 응답이 14.3%, 비대면 면접을 실시하겠다는 응답이 3.6%였다. 비상장기업에서는 비대면 세미나를 실시하겠다는 응답과 비대면 면접을 실시하겠다는 응답이 각각 6.8%, 2.6%로 나타났다. 제조업에서는 비대면 세미나를 실시하겠다는 응답이 9.8%, 비대면 면접을 실시하겠다는 응답이 3.1%였다. 비제조업 또한 비대면 세미나를 실시하겠다는 응답과 비대면 면접을 실시하겠다는 응답이 5.9%, 2.5%로 나타났다. 이처럼 면접과 관련된 채용과정에서 비대면 방식을 실시하겠다는 응답 경향은 상장기업에서 상대적으로 강하게 나타났으며 비상장기업과 제조업, 비제조업에서는 대체로 일정하게 나타났다.

한편 채용을 위한 엔트리시트 접수를 진행하는 방식에서는 상장기업과 비상장기업, 제조업과 비제조업이 상이하게 나타났다. 엔트리시트를 서면으로 접수하겠다고 응답한 기업은 총 18.1%, 비대면으로 접수하겠다고 응답한 기업은 17.4%로 총 0.7%가량의 근소한 차이를 나타냈으며 전년도 수치인 5.5%와 6.3%에 비해서는 각각 12.6%, 11.1%씩 상승하였다. 또한 비대면 세미나와 비대면 면접을 실시하겠다고 응답한 기업 중 기업의 상장여부 및 직종에 따라 차이를 보였다. 상장기업에서는 엔트리시트를 서면으로 접수하겠다고 응답한 비율이 20.6%로 나타났으나 비대면으로 접수하겠다고 응답한 비율은 37.0%로 서면으로 접수하겠다는 응답에 비해 16.4%가 높게 나타났다.

비상장기업에서는 엔트리시트를 서면으로 접수하겠다는 응답과 비대면으로 접수하겠다는 응답이 각각 17.9%, 15.5%로 나타났다. 제조업에서는 엔트리시트를 서면으로 접수하겠다는 응답과 비대면으로 접수하겠다는 응답이 각각 17.0%, 17.9%로 나타났다. 비제조업에서는 엔트리시트를 서면으로 접수하겠다는 응답과 비대면으로 접수하겠다는 응답이 각각 18.8%, 17.1%로 나타났다. 이는 우편접수 방식을 선호하던 기존의 방식이 코로나사태로 인해 비대면화로 변화가 반영된 수치로 사료되며, 비대면화 방식을 통해 청년구직자의 비대면 방식을 통한 면접의 응시 기회가 확대된 것으로 판단된다.

### 2.2.2 한일채용시장 비교

그렇다면 한국과 일본의 채용시장은 각각 어떠한 특징이 있으며 어떠한 취업전략이 유효할까? 이에 먼저 양 국가의 채용시장에 대한 비교를 각각 선호인재, 평가기준, 구직시기, 공채시

기, 서류의 5가지 항목으로 분류하여 다음의 표로 정리하였다.

<표3> 한국과 일본의 채용시장 : 한일 신입 채용 비교

항목	한국	일본
선호인재	현업에 즉시 투입 가능한 인재, 스페셜리스트	중장기적 인재, 제너럴리스트
평가기준	직무역량과 스펙	인성, 성장성 중시 (일본어, 협동성, 소통능력, 타문화 이해력)
구직시기	4학년 2학기 원서접수	3학년부터 자기분석, 이력서 등 준비 4학년 3월 원서접수, 6월 면접, 10월 1일 내정
공채시기	연 2회 (3-4월, 9-10월)	연 1회(3월) *한국현지채용일 경우 5-6월이 메인이나, 10-11월 또는 상시 채용 있음.
서류	이력서 및 자기소개서 회사마다 질문 다양 차별성, 직무연관성 중요	이력서 및 엔트리시트 -지원동기, 학교생활 등의 일반적인 질문 -자필작성 및 우편접수 많음

출처: 마이ナビ코리아로부터 직접 제공받은 자료를 토대로 본인 작성.

한국에서는 업무에 신속히 투입할 수 있는 인재를 선호하는 반면 일본에서는 기업에 중장기적으로 근속할 수 있는 인재를 더 선호하는 경향이 있다. 또한 한국의 채용 방식은 직무와 업종에 따라 대학에서의 전공, 관련 자격증 및 면허 소지에 대해 가산점을 적용하는 등 직무능력과 구직자 스펙 간의 업무적 긴밀성을 요구한다. 반면 일본에서는 구직자의 스펙보다는 직무에 대한 구직자의 열정과 향후 성장 가능성 또는 개인의 가치관 및 성격 등이 기업의 방향성과 얼마나 부합하는 지를 더 주요하게 평가하는 경향이 있다. 일본의 이러한 채용경향은 전문직에 비해 종합직(総合職)<sup>23)</sup>에서 더 강하게 나타나며, 이는 조직과 개인 간의 융화를 중요시하는 일본의 조직문화 기인한 것으로 판단된다. 또 다른 측면으로는 일본 기업이 중장기적으로 근속 가능한 인재를 선호하기 때문에 구직자와 기업이 ‘장기간 함께 일할 수 있을지’에 대해 더 중점적으로 평가하는 경향이 강한 것으로도 이해할 수 있다.

한국과 일본의 채용시장은 구직시기도 상이하다. 한국에서는 4학년 2학기에 원서접수를 시작하는 반면 일본의 경우는 3학년부터 취업을 위한 자기분석, 이력서 등의 준비에 돌입한다.

23) 종합직은 간부후보직(幹部候補職)이라고도 하며, 종합적인 사고력을 바탕으로 기업의 관리감독을 위해 수행되는 핵심 업무 전반을 지칭한다. 경력을 쌓음으로써 장래에는 기업의 간부로 진급할 수 있다.

본격적인 원서접수는 4학년 3월에 이루어지며 면접은 6월, 그리고 내정(최종 합격)은 10월 1일에 이루어진다. 양국 기업의 공채시기 또한 상이하다. 한국은 3-4월과 9-10월, 연 2회의 공채시기가 있으나 일본은 3월로 연 1회의 공채시기를 갖는다. 한국에서의 현지 채용의 경우 대개 5-6월에 공채가 이루어지기도 하다 경우에 따라서는 10-11월, 또는 상시채용의 형태로 공채시기를 갖기도 한다.

채용에 필요로 하는 서류 또한 상이하다. 이력서는 공통적으로 필요하나 상이한 서류는 한국의 자기소개서와 일본의 엔트리시트이다. 자기소개서의 경우, 한국 기업은 원하는 구직자가 기업에 따라 다양하기에 각 기업마다 구직자에게 묻는 자기소개서의 질문이 모두 다르다. 대부분은 경쟁자에 비해 돋보이는 지원자의 차별성, 그리고 직무와의 연관성을 파악하기 위한 문항으로 구성된다. 때문에 한국에서는 취업을 희망하는 업종이나 기업에 지속적으로 관심을 가져야 기업의 수요를 고려한 성공적인 자기소개서 작성이 가능하다고 가르친다(2015.09.14.)<sup>24)</sup>. 반면 일본은 엔트리시트에 대해 지원동기, 학교생활 등의 일반적인 내용을 요구하며 자필 작성을 요청하는 경우가 많다. 이 또한 구직자의 직무 능력보다 가치관 등의 파악을 목적으로 한 서류의 구성 항목인 것으로 판단된다.

### 2.3 전문가 인터뷰조사

다음으로 본 연구에서는 코로나19 사태 이후의 청년취업의 해결방안 및 향후 문제 해결을 위한 정책과 연구과제를 면밀히 분석하기 위해 관련 전문가와 현직 담당자를 대상으로 인터뷰 조사를 시행하였다. 인터뷰 대상은 소속기관을 기준으로 크게 1)공공기관에 재직 중인 전문가 2)기업에 재직 중인 현직 담당자 3)국내 대학에 재직했던 교육 전문가의 3가지 그룹을 대상으로 분류하였다. 2020년 07월부터 2020년 12월까지 일본취업에 관련된 서울소재의 공공기관, 기업, 대학 등의 담당자, 현직종사자, 연구자에게 방문 및 온라인회의와 유선통화를 활용하여 인터뷰조사를 실시하였다.<sup>25)</sup> 각 전문가들의 종사 분야에 따라 민간 싱크탱크, 정부출연연구소, 일본취업중개전문기업, 제조업 등에 종사하고 있는 연구원, 임직원, 대학교수 등을 대상으로 포스트코로나 시대의 일본취업 방안에 관한 인터뷰조사를 시행하였다. 그 결과 연구원 2명, 임직원 4명, 대학교수 1인의 총 7명을 대상으로 인터뷰조사를 시행할 수 있었다. 인터뷰조

24) 조선비즈(2015.09.14.)「취준생 올리는 자소서... 기업의 전략 묻기도」  
([https://biz.chosun.com/site/data/html\\_dir/2015/09/13/2015091302578.html](https://biz.chosun.com/site/data/html_dir/2015/09/13/2015091302578.html) <검색일자 : 2021.03.25.>)  
25) 방문을 통한 인터뷰 조사에서는 코로나 사태를 고려하여 마스크 착용, 손 소독, 집합기준 준수 등 철저한 방역처리 하에 인터뷰 조사를 시행하였다.

사를 통해 포스트 코로나 시대의 일본취업 전략을 비전, 인재선발기준, 적성 파악에 따른 기업선택, 서류 작성, 면접 등의 다양한 측면에서 심층적으로 분석할 수 있었다.<sup>26)</sup>

포스트코로나 시대 일본취업 동향에 대하여 관련 산업 종사자는 어떻게 분석하고 있을까? 일본취업알선전문기관에 종사하는 현직 관계자는 다음과 같이 대답하였다.

일본 대학 졸업자의 취업률 추이는 2018년 기준 약 98.8%에 달하고 있으며, 일본의 신입채용 구인 배율은 구직자 1명 대비 약 1.78개의 구인기업이 있는 상황입니다. 그리고 코로나 사태로 인해 각 기업마다 온라인 면접, 화상 내정식과 같은 비대면 이벤트를 확대하고 있는데, 금융업이나 유통업 등의 대기업을 필두로 하여 비대면 프로세스가 확대되고 있습니다. 특히 20년도 졸업생을 채용했을 때, 931개의 기업 중 5%가 넘는 상장기업에서 동영상을 녹화한 자기 PR 영상이 평가 수단으로 채택한 바 있습니다. 이러한 다양한 배경은 포스트코로나 시대에도 일본취업에 유리한 요인으로 작용하고 있습니다.

이와 같이 현직 관계자는 최근 일본취업 동향에 있어 구직자 1명 당 1.78개의 구인기업이 대응되고 있는 상황이라 분석하였다. 즉 구직자 수보다 일자리 수가 더 많다는 것이다. 이러한 분석은 일본 기업에 지원하기 유리한 조건인 것으로 사료되며 일본의 생산인구 감소가 이러한 배경 조성에 기인한 것으로 판단된다. 일본취업의 절차에서 비대면 방식이 확대되는 경향 또한 코로나 사태에도 일본 기업으로의 지원을 용이하게 하는 요인으로 해석된다. 이러한 인터뷰 조사 내용을 토대로 분석했을 때 포스트코로나 시대에 일본취업의 비전은 긍정적인 방향성을 지닐 수 있을 것으로 판단된다.

한일채용시장이 갖는 차이점에 대하여 관련 산업 종사자는 어떻게 분석하고 있을까? 일본 취업알선전문기관에 종사하는 현직 관계자는 다음과 같이 대답하였다.

일본의 취업활동에 있어 신입사원의 가치를 평가하는 주요 포인트는 잠재력입니다. 문과외의 경우 학부생 중심, 전공과는 별개의 업무를 이행하게 되며 능력보다 가치관과 같은 개인적 특성을 평가하는 경향이 있습니다. 반면 한국에서는 직무별 채용이 이루어지는 가운데 지원자가 지닌 업무적 능력을 더 중요시하는 경향이 있습니다.

또 다른 현직 관계자는 한일채용시장이 갖는 차이점에 대하여 다음과 같이 대답하였다.

26) 인터뷰조사는 반구조적 인터뷰(Semi-Structured)방법을 사용하였다. 인터뷰 대상의 동의하에 인터뷰 내용을 녹취 또는 녹화하여 인터뷰 도중 중요한 내용을 노트 및 컴퓨터에 기록하였다. 인터뷰 조사 결과는 지속비교방법(Constant Comparison Method)으로 분석하였다.

한국의 경우에는 인턴생활을 통한 적성탐색이 가능하나 일본취업의 경우에는 기업에서의 인턴생활이 직업적성 탐색에 큰 도움이 되기 어렵습니다. 한국 기업과 일본 기업에서의 인턴 구조가 다르기 때문인데요, 한국의 기업에서는 인턴 기간을 대체로 1개월 이상 3개월 이하 가량의 긴 시간을 설정하고 있습니다. 여유 있는 기간 동안 실무 위주의 업무를 가르침으로써 향후 인턴이 정식으로 채용되었을 때 실무에 즉시 투입 될 수 있도록 준비시키는 것이죠 때문에 한국에서는 인턴 생활이 정식 채용과 연결되는 경우도 흔합니다. 반면 일본에서는 인턴기간이 1주일 이하로 짧은 편이며 그 시간동안 견학, 업무체험, 기업 설명회 등 기업을 소개하는 형식으로 인턴생활이 이루어집니다. 즉 일본기업에서는 인턴 생활과 채용간의 연관성이 긴밀하지 않은 편이기 때문에 일본기업에서의 인턴 여부는 정식 채용에 큰 가산점으로 작용되기가 어렵습니다.

이와 같은 두 현직 관계자의 응답을 정리하면 신입사원의 선발기준 및 인턴 생활의 경력직 인정여부의 두 가지 차이점이 한일채용시장에서 각각 나타나는 것으로 분석된다. 구직자들은 일본취업을 고려할 때에는 인턴경력 위주의 스펙 준비보다 자신의 잠재력을 강조할 방안을 모색하는 전략이 일본취업에 유리할 것으로 판단된다.

그렇다면 포스트코로나 시대, 일본기업에서 요구하는 인재상은 어떠한가? 일본취업알선전문기관에 종사하는 또 다른 현직 관계자는 다음과 같이 대답하였다.

기업은 구직자에게 크게 적응력, 업무능력, 윤리관, 그리고 커뮤니케이션 능력을 요구합니다. 적응력의 경우는 모국과 상이한 환경에서의 생활력을 평가하는 항목으로, 시간개념과 인사습관, 비즈니스 매너 등을 평가합니다. 업무능력은 주로 어학능력, 학력, 전문지식 등에 대한 내용을 평가합니다. 윤리관은 기업의 가치관을 구직자가 이해하고 있는지를 평가하는 항목으로 인성, 성격 등을 평가합니다. 커뮤니케이션 능력의 경우 구직자가 본인의 능력을 ‘어떻게 전달하고 활용해 나갈 것인가’를 집중적으로 평가합니다. 이 항목은 일본인 면접관들이 해외인재에 대한 평가방법을 고민한 끝에 도출된 평가항목으로, 구직자 역량평가에 있어 굉장히 중요한 포인트라고 할 수 있습니다.

현직 관계자는 적응력, 업무능력, 윤리관, 커뮤니케이션 능력을 기업이 요구하는 구직자의 주요 역량으로 지목한 가운데 커뮤니케이션 능력의 중요성을 크게 강조하였다. 커뮤니케이션 능력의 중요성에 대하여 제조업 종사자가 갖는 견해는 어떠한가? 제조업에 재직 중인 어느 임직원은 다음과 같이 대답하였다.

코로나사태에 따른 비대면회의의 증가로 인하여 근래에는 기업에서도 커뮤니케이션의 방법에 대한 다양성이 점점 존중되고 있습니다. 이에 학생들이 취업을 준비할 경우 비대면 회의에 대비할

수 있는 경험을 쌓아두면 좋을 것으로 생각합니다. 요즘 학생들이 전화 및 대면을 무서워하는 경향이 있는 것으로 알고 있는데, 비대면의 경우 얼굴을 볼 수 없으므로 사람 간의 소통능력, 즉 커뮤니케이션 능력의 중요도가 더욱 강조되고 있습니다. 따라서 취업을 준비하시는 입장에서는 비대면 커뮤니케이션에 관한 경험 축적과 대비가 중요합니다. 그리고 오히려 직원의 입장에서는 비대면 온라인 회의에서 더욱 본인의 역량을 어필할 수 있기 때문에 커뮤니케이션 능력을 강화하는 것이 직장생활을 하실 때에도 도움이 됩니다.

이와 같이 제조업에 종사하는 임직원 또한 커뮤니케이션 능력의 중요성을 강조하였다. 그렇다면 커뮤니케이션 능력의 중요성에 대하여 교육전문가가 갖는 견해는 어떠할까? 전직 대학교수였던 경영학 전공의 한 교육전문가는 다음과 같이 대답하였다.

코로나사태에 따라 마케팅 시장이 기존의 오프라인 시장 중심에서 온라인 중심으로 이행될 것으로 예상됩니다. 또한 이러한 경향과 함께 최근 비대면 회의의 활성화에 따라 온라인상에서 짧은 층의 역량이 더욱 부각되고 있는 상황입니다. 따라서 취업을 준비하는 학생들은 온라인상에서의 역량발휘 방안을 적극적으로 탐구하고 준비해야 할 것으로 생각합니다.

교육전문가 또한 제조업 종사자와 유사한 의견을 제시하며 코로나 사태로 인해 구직자의 커뮤니케이션 능력이 중요해졌음을 강조하였다.

일본기업이 구직자에게 요구하는 주요 역량에 대하여 연구직 종사자가 갖는 의견은 어떠할까? 정부출연연구소에 재직 중인 한 연구원은 다음과 같이 대답하였다.

지원자를 평가할 때 ‘조직적합성’이라는 항목이 있는데, 조직적합성 평가에서는 구직자가 조직에 들어와서 기존의 조직원들과 얼마나 잘 융합할 수 있겠는지를 판단합니다. 직무수행 역량은 조금 부족하더라도 일정기간의 학습과 직무경험이 뒷받침 된다면 극복 가능한 면이 있는 반면, 조직적합성은 개인별 특성요소와 상호작용하여 쉽게 변하지 않는 성격이 강하기 때문입니다. 그리고 입사 이후 연차가 올라가서 자신의 연구팀을 가지게 된다면 조직적합성에 기반한 협업 능력과 리더십이 매우 중요해집니다. 이때에는 단순히 업무 능력뿐만이 아니라 토론 능력, 의사소통 능력, 상대방을 동료로서 존중하는 태도, 리더십, 팀워크, 동기부여 능력 등이 모두 필요하기 때문입니다.

연구직 종사자는 구직자와 조직원들 간의 융합을 전제로 한 ‘조직적합성’을 중요한 역량으로 언급하였다. 구직자의 개인적 특성을 조직과 연결하여 평가한다는 내용은 일본기업이

신입사원을 평가할 때 장기근속을 전제로 기업의 가치관 및 방향성과 구직자 개인의 특성의 일치여부를 판단하는 평가 기준과 직결되는 부분으로 판단된다.

이상과 같은 인터뷰 분석 결과 관련 전문가들 대부분이 커뮤니케이션 능력을 중요한 역량으로 강조하고 있었으며 그러한 원인으로서는 코로나 사태를 지목하고 있었다. 분석내용을 토대로 판단했을 때 구직자는 커뮤니케이션 능력을 중점적으로 배양하는 가운데 조직적합성, 적응력, 업무능력, 윤리관 등의 다양한 역량을 강화시켜야 포스트코로나 시대에도 유효한 일본취업 전략을 수립할 수 있을 것으로 사료된다.

한편 포스트코로나 시대 일본취업을 위해 필요한 기업탐색전략에 대해 관련 직종 종사자가 갖는 견해는 어떠할까? 일본취업중개전문기업에 재직 중인 어느 임직원은 다음과 같이 응답하였다.

기업을 선택할 때에는 기업에서 이행하게 될 주요 업무가 나와 잘 맞는 업무인지, 업무를 통해 보람을 느낄 수 있는지가 중요합니다. 이러한 기준에서 기업을 선택하실 때에 주의하셔야 할 점은, 기업의 규모 및 지명도에 의한 선입견, 기업 소재지를 한정된 선택의 폭입니다. 한국에서 지명도가 높은 기업이라고 해서 우량기업이 아니며 기업의 성장 비전과 속도는 기업 규모와 무관합니다. 그리고 일본은 지방에 따른 독자적 발달이 잘 되어 있기 때문에, 기업을 선택할 때에는 대도시 소재 위주의 기업이 아니라 다양한 소재지에서 기업을 탐색하는 전략이 도움이 됩니다.

현직 관계자는 기업 선택에 있어 소재지 선택의 범위를 다양화 하는 한편 업무내용에 대한 구직자의 적성을 정확히 파악해야한다고 강조하고 있다. 이러한 분석내용을 토대로 파악했을 때 기업탐색전략은 선택지를 넓히는 것이 향후 취업 후의 만족도를 향상시키기 위한 필수적 전략으로 사료된다.

포스트코로나 시대 일본취업에 성공하기 위해 필요한 서류작성 전략에 대해 관련 직종 종사자가 갖는 견해는 어떠할까? 일본취업중개전문기업에 재직 중인 임직원은 다음과 같이 응답하였다.

이력서를 효과적으로 작성하기 위해서는 서체, 문체 등 기초적인 부분부터 꼼꼼하게 체크해야 합니다. 먼저 글자크기와 서체, 서식을 통일하여 읽는 이를 배려해주시는 게 좋습니다. 정중한 문체로 작성하셔야 하며 제출시간에 여유를 두고 완성하셔야 실수를 줄일 수 있습니다. 또한 한정된 분량 내에서의 내용 및 구성의 전달 전략을 가장 신경 쓰셔야 합니다. 이 부분을 평가하여 구직자의 커뮤니케이션 능력을 점검하기 때문입니다. 이를 위해서는 스펙을 단순히 나열하기만 해서는 안 되며, 자신만의 독특한 에피소드를 바탕으로 독자성을 어필할 필요가 있습니다.

일본취업증개전문기업에 재직 중인 또 다른 임직원은 일본취업을 위한 이력서 작성 전략에 대해 다음과 같이 응답하였다.

이력서를 작성하신 후에는 내용과 구성을 모두 점검하셔야 합니다. 기업의 핵심 가치 및 인재상에 부합하는 내용, 독자적인 자신만의 스토리, 구체적이고도 알기 쉬운 지원동기가 내용에 포함되어 있는지를 점검하시는 게 도움이 됩니다. 또한 문장의 가독성, 명료성, 그리고 두괄식 위주의 구성이 이루어졌는지를 검토하시면 이력서의 완성도를 높일 수 있습니다.

이상과 같이 현직 관계자는 효과적인 이력서 작성을 위한 요소로 1)자신만의 독자적인 에피소드와 2)꼼꼼한 구성을 강조하고 있다. 이력서는 회사가 구직자를 판단하는 첫 번째 자료가 되는 만큼 완성도 있는 구성이 필수적이다. 인터뷰 조사 내용을 분석했을 때, 자신만의 이야기를 선보임으로써 기업에 인상적인 이미지를 남기는 한편 서식, 서체 등 구성에서 통일감을 부여함으로써 이력서의 명료성과 가독성을 높이는 전략이 일본취업에 유효할 것으로 판단된다.

합격을 위한 면접전략에 대해 연구직 종사자가 갖는 견해는 어떠할까? 민간 싱크탱크에 재직 중인 연구원은 다음과 같이 대답하였다.

연구직의 경우 지원자들의 당락은 면접에서 결정되는 경향이 있습니다. 면접에서는 주로 직무능력 뿐만 아니라 인성, 그리고 조직생활에 적합한지에 대한 검증이 이루어지는데, 이때 겸손한 태도를 유지하면서도 정확하고 차분한 어조로 면접에 응하는 것이 중요합니다.

일본취업증개전문기업에 재직 중인 임직원은 일본취업을 위한 면접 전략에 대해 다음과 같이 응답하였다.

면접에서는 복장과 태도도 중요한 점검 요소가 되며, 감점되면 크게 불리한 사항을 크게 다섯 가지로 언급할 수 있습니다. 첫 번째는 목소리와 표정입니다. 너무 작거나 어두우면 좋지 않습니다. 두 번째는 시선입니다. 면접에서 면접관과의 눈 맞춤은 중요합니다. 세 번째는 대화할 때의 몸짓입니다. 면접관이 이야기를 하는데 구직자가 꼬덕임 등의 반응이 없어도 좋지 않습니다. 네 번째는 불량한 자세와 복장입니다. 면접에서 단정함은 기본입니다. 마지막으로는 답변의 명료성입니다. 이야기가 산만하면 명료한 대답에 비해 면접에서 감점을 받을 가능성이 높습니다.

일본취업증개전문기업에 재직 중인 또 다른 임직원은 일본취업을 위한 면접 전략에 대해

다음과 같이 응답하였다.

면접에서 면접관들이 원하는 답변의 방향성은 크게 네 가지로 나눌 수 있습니다. 첫 번째가 논리성과 설득력이 있는 답변, 두 번째는 과거에 대해 구체적으로 설명하는 답변, 세 번째는 단답형으로 끝날 수 있는 결론을 창의적이고도 명료하게 제시하는 답변, 마지막으로 압박질문에 완곡하고도 긍정적으로 대처하는 답변입니다. 질문 유형에 따라 이러한 답변의 방향성을 면접에서 활용할 수 있습니다.

이상의 현직 관계자 3인의 인터뷰를 종합했을 때 단정한 복장 및 태도로 면접에 임하는 자세가 구직자의 필수임을 확인하였다. 또한 면접관의 질문에 필요한 대답을 정확한 표현으로 명료히 전달하는 화법이 필요하다는 사실 또한 분석되었다. 이때 구직자가 효과적으로 대답하기 위해서는 면접관들의 질문에 따라 답변의 방향을 다르게 활용해야한다는 전략 또한 인터뷰 조사를 통해 파악할 수 있었다. 이상과 같은 7인의 인터뷰조사 결과, 일본취업 동향은 구직자 수보다 일자리 수가 더 많은 상황이지만 일본취업을 준비할 때에는 채용기준의 차이점을 고려하면서 지원 기업의 선택지를 폭넓게 고려하는 전략이 필요한 것으로 분석되었다. 또한 일본기업에서 구직자를 평가할 때 서류 및 면접 모두 커뮤니케이션 능력을 핵심적으로 평가한다는 것을 인터뷰 조사분석을 통해 도출할 수 있었다.

### 3. 결론

2020년부터 본격화된 코로나 팬데믹 사태는 진정될 기미를 보이지 않고 있으며 전 세계의 다양한 사회구조변화를 발생시키고 있다. 특히 감염을 방지하기 위한 조치로 경제활동을 제약하면서 기업은 고용규모를 크게 축소시키고 있으며 그에 따라 청년층의 취업활동은 심각한 수준으로 침체되고 있는 상황이다. 저성장 기조가 도래하고 있던 한국의 입장에서 고용과 임금을 강조하던 패러다임이 코로나 사태로 인하여 더욱 큰 위기를 맞게 된 것이다. 고용시장 환경이 개선되던 일본에의 취업을 준비하던 청년에게 있어서도 포스트코로나 시대에 따라 일본취업을 위한 면밀한 준비와 검토가 필요한 현 시점에서, 본 연구는 일본취업의 동향 및 한일 채용시장의 차이, 그리고 일본취업에 필요한 전략을 파악하고자 하였다. 이를 위하여 일본취업 관련 문헌자료 분석과 관련 전문가 및 현직 종사자를 대상으로 한 인터뷰조사 분석을 동시에 실시하였다.

본 연구의 분석결과는 다음과 같이 나타났다. 첫 번째, 코로나 사태 이후 일본기업은 대면 면접의 비율을 낮추는 동시에 채용과정의 비대면화를 확대시키고 있으며 이에 따라 한국에서 온라인 면접을 통하여 일본 면접에 응시할 수 있는 기회가 있는 것으로 판단되었다. 두 번째, 한국에서는 신속한 실무 투입이 가능한 인재를 선호하기에 직무역량과 스펙 위주의 평가를 시행하는 반면, 일본기업에서는 오랜 기간 근속이 가능한 인재를 선호하는 경향이 있기에 한국과 인재 평가 기준이 상이한 점을 파악할 수 있었다. 마지막으로, 일본취업을 위해 필요한 전략을 면밀하게 파악할 수 있었다. 일본취업의 지원과정에서 고려해야 할 요소와 서류 작성, 면접에 이르기까지 전반적인 과정에서 핵심적으로 필요한 전략을 분석할 수 있었다.

근래 일본은 생산인구 감소로 인해 구직자 수보다 일자리 수가 더 많은 상황이기에 노동력 확보 차원에서 해외 인재의 고용을 적극적으로 확대하고 있다. 본 연구를 통해 일본취업은 이러한 동향을 기회로 활용하는 가운데 일본 기업의 채용기준과 지원기업의 다양한 선택지를 고려한 전략을 수립해야한다는 사실을 알 수 있었다. 일본 기업은 기업에서 장기적으로 근무할 수 있는 인재를 선호하기에 구직자의 성장 가능성, 성격, 가치관 등의 측면을 주요하게 평가함을 알 수 있었다. 이러한 요소는 조직적합성의 종합적 평가를 목적으로 한 평가요인으로 작용하고 있었다. 또한 실무적 업무를 수행하는 한국 기업에서의 인턴과 달리 일본 기업에서의 인턴은 기업에 대한 기본적인 정보를 탐색, 확보하는 활동에 해당되기에 인턴 경력이 실제 채용과 연관되는 경우가 많지 않음을 알 수 있었다. 요컨대 일본취업을 희망하는 구직자들은 인턴 경력 등의 스펙보다 자신이 지닌 가능성을 드러낼 전략을 세우는 것이 유리하다고 판단할 수 있다. 또한 코로나 사태로 인해 기업이 구직자에게 요구하는 인재상에 있어서도 변화가 있었음을 파악할 수 있었다. 커뮤니케이션 능력의 중요성이 핵심 역량으로 강조되기 시작한 것이다. 업무능력, 조직적합성, 적응력, 윤리관 등의 다양한 역량의 배양과 동시에 커뮤니케이션 능력을 집중 강화시키는 전략이 포스트코로나 시대의 일본취업에 도움을 줄 수 있음을 확인하였다.

또한 본 연구를 통해 이력서 작성과 면접 등의 과정에서도 전략적인 접근이 필요함을 알 수 있었다. 구직자가 이력서를 효과적으로 작성하기 위해 특히 유의해야 할 부분은 내용과 구성의 2가지 측면이었다. 내용적 측면에서는 자신만의 스토리, 에피소드를 소개함으로써 개인의 이미지를 강조하는 전략이 필요하였다. 구성적 측면에서는 독자를 배려한 서체, 서식, 두괄식 구조 등을 통일시키는 전략이 필요하였다. 관련 전문가들은 자신만의 에피소드가 이력서에 명확히 표현되어 있는지, 그리고 구성의 통일이 일관적으로 이루어졌는지를 중심으로 이력서를 검토할 것을 조언하였다.

면접과정에서는 단정한 복장과 태도를 바탕으로 한 자세가 기본적으로 요구되었다. 면접

관의 질문에는 정확하고 명료하게 대답하되 질문에 따라 대답의 방향성을 고려해야 효과적인 면접이 가능하다는 점을 분석할 수 있었다. 이외에도 전문가는 복장, 태도, 목소리, 표정, 몸짓 등의 타 요소에서의 감점요인은 최소화 할 것을 조언하였다. 본 연구는 이상과 같이 일본 고용시장의 동향, 채용기준, 선호 역량, 이력서 작성 및 면접 방안 등 일본취업의 다양한 요소를 다각도로 분석함으로써 포스트코로나 시대의 일본취업 전략을 면밀히 검토할 수 있었다.

본 연구결과는 다음과 같은 한계점을 지닌다. 우선 고용전문기업의 전문가를 대상으로 다양한 조사를 시행한 반면 취업을 준비 중인 학생들의 현황을 연구대상에서 제외한 점이다. 연구 계획 단계에서는 전문가는 물론 현재 취업활동을 하고 있는 청년층을 포괄하여 설문조사를 활용한 연구를 시행할 예정이었으나 코로나 감염 사태가 가속화되면서 충분한 수의 설문조사 분석이 시행되지 못하였다. 또한 취업전문가의 의견과 채용을 실시하는 기업, 그리고 실제 취업을 준비 중인 청년 간 인식 차이를 요인분석을 통하여 추출하고, 각 요인이 고용시장에서의 취업태도 및 취업결과에 어떠한 영향을 미치는가에 대한 가설을 검증하는 연구도 향후 과제로 남기고자 한다.

**【참고문헌】**

김의영(2021)「일본취업 현장에서 겪는 어려움과 일본어교육의 역할」『일어일문학연구』116, pp.179-194  
 김준영(2019)「[외국정책사례] 개선되고 있는 일본의 청년 고용」『월간 공공정책』161, pp.64-67  
 나유정(2019)「일본취업과 대학의 역할 - 부산외국어대학교 일본취업 시스템을 중심으로 -」『일본어문학』84, pp.547-565  
 나유정·나가노 아키(2020)「탄뎀형 수업을 활용한 일본취업 지원 사례연구 -일본취업 연수생의 설문분석을 중심으로-」『일어일문학』88, pp.41-60  
 남득현(2018)「일본어 비전공자의 일본 해외취업 전략에 관한 연구 -전문대학 졸업자의 경우를 중심으로-」『한국일본학회』제97회, pp.216-221  
 동아닷컴(2021.03.08.)「대기업을 “대규모 공채는 부담”... 청년 취업난 장기화 우려」  
 (<https://www.donga.com/news/Economy/article/all/20210307/105763307/1><검색일자: 2021.03.25.>)  
 매일노동뉴스(2021.02.03.)「청년들 코로나19로 취업길 막히고, 우울감 시달려」  
 (<https://www.labortoday.co.kr/news/articleView.html?idxno=201169> <검색일자 : 2021.03.25.>)  
 산업연구원(2020)「2021년 거시경제 전망」『산업경제이슈』제 100호, pp.1-12  
 이윤정(2018)「일본 취업을 위한 관광 어휘 분석 연구」『언어학연구』23(2), pp.151-171  
 이윤정(2019)「일본 IT분야 어휘분석연구 - 『基本情報技術者試験』의 10년간 기출문제를 중심으로 -」『일본어교육연구』47, pp.179-196  
 임진(2020)「일본의 노동시장 개혁과 시사점」『금융 VIP 시리즈』, pp.1-59

- 조선비즈(2015.09.14.)「취준생 올리는 자소서... 기업의 전략 묻기도」  
([https://biz.chosun.com/site/data/html\\_dir/2015/09/13/2015091302578.html](https://biz.chosun.com/site/data/html_dir/2015/09/13/2015091302578.html)<검색일자: 2021.03.25.>)
- 조치영(2019)「노동인구 감소에 따른 일본어학부에서의 IT융합교과 운영전략과 학생양성 방향 수립에 관한 고찰」『일어일문학』82, pp.61-79
- \_\_\_\_\_ (2019)「일본어학부에서의 『일본어알고리즘』 IT융합교과 운영을 통한 학부경쟁력 강화 사례 연구」『일본어문학』86, pp.155-178
- 이명영(2019)「일본취업과 문화적 이해를 돕기 위한 일본연구자의 역할 - 한일 양국의 취업환경 분석을 중심으로 -」『일본어문학』85, pp.447-464
- 이효선(2021)「일본의 외국인고용 및 한국의 해외취업 현황 고찰」『일어일문학』89, pp.605-622
- 통계청 보도자료(2021.01.13.)「2020년 12월 및 연간 고용동향」, pp.1-82
- 하주영·한원형(2020)「일본 취업을 위한 물류 분야 어휘 분석 - 『日本語能力試験出題基準』의 어휘와의 비교를 중심으로 -」『일본어교육』94, pp.147-158
- 한국경제(2021.03.04.)「“속 막히는 청년 취업”...공공기관마저 신규채용 6000명 줄여」  
(<https://www.hankyung.com/society/article/2021030479787> <검색일자 : 2021.03.25.>)
- 한국산업인력공단(2019)「해외취업 20년간 사업수행 성과분석을 통한 발전전략 연구」『한국산업인력공단, p.107
- 현대경제연구원(2021)「국내 니트족(NEET) 현황과 시사점 - 니트의 장기화 예방이 시급하다!」『경제주평』 21(08), pp.1-11
- 株式会社帝国データバンク(2020)「『業界天気図』動向調査(2020年度見通し)」, pp.1-6  
(<https://www.tdb.co.jp/report/watching/press/pdf/p200306.pdf> <검색일자 : 2021.03.25.>)
- 株式会社マイナビ(2019)「2020年卒マイナビ企業採用活動調査」, p.46.을 토대로 직접 작성.  
<https://saponet.mynavi.jp/wp/wp-content/uploads/2019/11/2020%E5%B9%B4%E5%8D%92%E3%83%9E%E3%82%A4%E3%83%A8%E3%83%93%E4%BC%81%E6%A5%AD%E6%96%B0%E5%8D%92%E5%86%85%E5%AE%9A%E7%8A%B6%E6%B3%81%E8%AA%BF%E6%9F%BB-3.pdf> <검색일자 : 2021.03.25.>.
- 厚生労働省(2017)「日本の将来推計人口(平成29年推計)の概要」  
(<https://saiyo-kakaricho.com/wp/webma/what-is-the-strategy-of-recruitment/><검색일자: 2021.03.25.>)
- 한국산업인력공단홈페이지(<https://www.worldjob.or.kr/ovsea/ovrsAdvce.do?menuId=1000000046>)(검색일자 2021.03.25.)

---

논문투고일 : 2021년 03월 31일  
심사개시일 : 2021년 04월 15일  
1차 수정일 : 2021년 05월 06일  
2차 수정일 : 2021년 05월 15일  
게재확정일 : 2021년 05월 17일

<要旨>

포스트코로나 시대의 일본취업 동향에 관한 연구

이현승·송정현

코로나 팬데믹 사태에 따른 고용규모의 축소는 전 세계적으로 심각한 취업난을 야기하고 있으며 청년층의 취업활동 또한 큰 어려움을 겪고 있는 상황이다. 2021년에도 코로나 사태가 지속될 것으로 예상되고 있는 바, 일본취업 또한 코로나 사태를 고려한 추가적인 검토가 필요한 시점에 직면한 것으로 사료된다. 이에 본 연구에서는 일본취업의 동향과 한일 채용시장의 차이를 분석하고 이에 따른 일본취업 전략을 파악하는 것을 목적으로 하였으며, 이를 위해 일본취업에 관한 문헌자료 분석과 관련 전문가 및 현직 종사자를 대상으로 한 인터뷰조사 분석을 동시에 시행하였다.

분석 결과는 다음과 같았다. 첫 번째, 코로나 사태 이후 일본기업은 대면 면접의 비율을 낮추는 동시에 채용과정의 비대면화를 확대시키고 있었으며 이에 따라 한국에서 온라인 면접을 통하여 일본 면접에 응시할 기회가 확대된 것으로 판단되었다. 두 번째, 한국에서는 신속한 실무 투입이 가능한 인재를 선호하기에 직무역량과 스펙 위주의 평가를 시행하는 반면, 일본기업에서는 오랜 기간 근속이 가능한 인재를 선호하는 경향이 있기에 한국과 인재 평가 기준이 상이한 점을 파악할 수 있었다. 마지막으로 일본취업의 지원과정에서 고려해야 할 요소와 서류 작성, 면접 등 채용과정 전반에 대한 핵심 전략을 검토함으로써 포스트코로나 시대 일본취업에 필요한 전략을 면밀하게 파악할 수 있었다.

이러한 분석에 대해 본 연구는 일본취업에 대한 종합적·실증적 분석을 시행했다는 점, 문헌 조사와 현직자 및 전문가 인터뷰 조사를 동시에 시행함으로써 일본취업의 동향 분석 및 향후 실질적인 취업전략 수립까지 도출했다는 점, 그리고 취업난이라는 국가적 문제의 시급성에 주목했다는 측면에서 의의를 지닌다. 아울러 경제적·사회적 구조가 유사한 일본의 고용시장을 파악하고 이를 논의한 본 연구의 의의가 클 것으로 기대된다.

A Study on the Employment Trend in Japan in the Post-Corona Period

Lee, Hyeon-Seung · Song, Jung-Hyun

The reduction in employment due to the Corona pandemic is causing serious job shortages around the world. Young people are also struggling with employment activities. Corona situation is expected to continue in 2021. Therefore, employment in Japan also needs to be further reviewed in consideration of the Corona situation. Therefore, this study analyzed trends in employment in Japan and differences in the employment market between Korea and Japan. The purpose of this study was to identify employment strategies in Japan. For the purpose, literature analysis on employment in Japan and interview survey analysis of relevant experts and incumbent workers were conducted simultaneously.

The results of the analysis were as follows: First, after the Corona crisis, Japanese companies were expanding their non-face-to-face interviews by lowering the ratio of face-to-face interviews in the hiring process. This was judged to have expanded the opportunity to apply for interviews in Japan through online interviews in Korea. Second, in Korea, we prefer talent who can make quick practical use, and conduct job competency and specification-oriented evaluations. On the other hand, because Japanese companies prefer talent who can serve for a long time, the criteria for evaluating talent were different from Korea. Finally, key strategies were reviewed for the overall recruitment process, including factors to consider in the application process for Japanese employment, paperwork, and interviews. Therefore, it was possible to closely understand the strategies necessary for employment in Japan during the post-corona era.

This study is significant in that it conducted a comprehensive and empirical analysis of Japanese employment, analyzed trends in Japanese employment and established practical employment strategies by conducting both literature and interviews with incumbent and experts. In addition, it is expected that this study will be significant in identifying and discussing Japan's job market with similar economic and social structures.