

일본IT기업에 취업하기 위한 접근법 고찰

-사례 중심으로 방법론적인 고찰-

全胤宣*¹⁾

(e-mail : junys5812@yahoo.co.kr)

目 次

1. 들어가기
 - 1-1 문제 제기 및 연구의 목적
 - 1-2 연구의 범위와 연구의 방법
 - 1-3 선행연구
 2. 일본 IT 취업에 대한 이해
 3. 일본 취업을 성공적으로 이끄는 요인
 - 3-1 일본 IT 취업 이력서 작성 방법 및 성공 요인
 - 3-2 일본 IT 취업 자기소개서 작성 방법 및 성공 요인
 - 3-3 일본 IT 취업 인터뷰 방법 및 성공 요인
 4. 맺음말
-

1. 들어가기

2008년 정부국정과제로 「글로벌 청년리더 10만 명 양성」 계획을 선정하여 해외취업자를 5년간 5만 명 수준으로 확대하기로 하였다.(한국산업인력공단, 2009) 이처럼 정부차원에서 적극적으로 지원함에도 불구하고 해외취업연수사업에 관한 연구는 일본 IT취업에 관련된 인력송출의 문제점과 청년실업해소대책의 활용방안으로 추상적이고 개괄적인 부분으로 국한되어 있는 경향이 있다. 본고에서는 해외취업 교육과정내에서의 도출된 문제점을 발견하는데 그치지 않고 그 문제점의 해결방안을 제시하고, 해결안을 체계적으로 구축하고,

* 한밭대학교 일본어 강사

이것을 극복하여 일본어 학습자에게 취업의 기회로 삼는데 일조하고자 한다. 국내에서 일본어 전공자나 일본어를 배우는 학생들은 필요에 의하여 공부하는 경우도 있지만, 학생들 입장에서는 기회가 되면 배운 것을 일본 현지에서 실무에 사용하고 싶어 한다. 또한 부족한 부분을 일본에서 생활하면서 보충하면 매우 유익하다고 생각한다. 이것을 실현하기 위하여 현장에서의 해외취업연수 교육을 통하여 사례중심으로 방법론적으로 접근하여 고찰하고자 한다. 해외취업연수란 미취업 청년층의 해외취업 지원을 위하여 소정의 연수를 실시, 직무능력 향상을 유도하여 해외취업과 연계하는 것이다. 그리고, 국가 간 인력이동 등 서비스 시장개방에 대비, 국가기술과 서비스 인력 등의 대외 경쟁력을 높이기 위함이다. 이러한 사업을 추진하기 위하여 정부는 청년실업해소특별법 제12조, 직업 안정법 제18조, 한국산업인력공단법 제6조등 사업수행 근거를 제정했다. 2001년부터 공공 해외취업업무를 한국산업인력공단에서 전담하고, 2004년부터 전담조직을 신설하고 사업 확대하였다.¹⁾ 해외취업연수를 시작하기 전부터 취업할 때 까지 일본 취업에 필요한 프로세스를 설계하여 학생 입장에서 이력서와 자기소개서를 작성하는 요령뿐만 아니라, 면접에 임하는 자세에서 스타일, 대응요령까지 여러 제반적인 사항에 대하여 현장 경험을 통한 고찰을 하고자 한다.

그러므로, 본고에서는 해외취업연수의 하나인 일본IT취업의 업종 특성에 따라서 이력서, 자기소개서, 면접의 특징과 지도방법을 살펴보고자 한다. 또한 성공적인 취업을 위하여 필요한 부분과 개선점등을 보완하여 효과적인 취업을 위하여 고찰하고자 한다. 그러나 이에 대한 고찰은 어디까지나 해외취업 연수 사업을 다년간 현장에서 교육한 경험을 통한 논자 개인의 관점임을 피력하고자 한다.

1-1 문제 제기 및 연구의 목적

글로벌 금융위기로 인하여 취업이 더 어려워진 현 시점에서 학교의 취업률과 학생들 스펙의 향상을 위하여 국내보다 해외로 취업을 하는 방법도 효과적인 해결방안의 하나가 아닐까 사료된다. 취업채수란 신종어가 생길 정도로 취업을 위해서 해당 국가의 언어습득과 스펙을 한 종류라도 더 구비하기 위하여 해외어학연수는 필수가 된지 오래이다. 그러므로, 자비로 해외어학연수를 가는 것 보다는 해외취업연수란 루트를 통하여 해외취업이 활성화 된다면 학생자신은 물론 국가차원에서도 외화소비를 감소시키므로 다방면에서 유리한 방법이

1) 한국산업인력공단 취업연수팀(2009) 「해외취업 연수과정 취업률 제고방안 논의」 한국산업인력공단. p.1

라 생각된다. 이 청년실업문제 해결방법으로써 해외취업연수가 방안으로 자리 잡고 있는 것이 현재의 상황이다. 2010년 7월 통계청의 발표에 의하면 실업률은 3.7%로 전년과 동일하다. 실업자는 93만 1천명으로 전년동월대비 4천명 증가하였다.²⁾ 다음 <표-1>을 보면 2010년 5월부터 실업률이 꾸준히 증가 현상을 보이고 있다. 다음 <표-1>처럼 세계적인 경기침체현상도 실업률에 작용하지만, 지리적으로 협소한 국가 내에서 일자리 창출에는 한계가 있다고 보여 진다. 따라서 대졸 취업자 · 취업준비생의 갈증을 해결해줄 취업처 확보가 무엇보다 중요하다고 할 수 있다. 또한, 해외취업은 취업하는 학생본인에게 뿐만 아니라 취업한 학생의 해당학교에도 상당히 경쟁력을 갖게 하는 부분이 라 할 수 있다.

따라서 본고에서는 해외취업활성화를 위한 대책방안과 성공적인 취업에 접근하기 위한 요인에 관해서 살펴보고자 한다. 또한 다년간 일본어를 강의하면서 일본어과 졸업자나 일본어에 관심이 있거나 일본어를 접해 본 학생들이 일본어를 활용하여 취업할 수 있는 방법에 대해서 모색해 왔다.

<표-1>2010년 7월 고용동향

	2009년 7월	2010년 4월	2010년 5월	2010년 6월	2010년 7월
실업자(만명)	92.8	93.4	79.3	87.8	93.1
(전년동월증감, 만명)	(15.9)	(0.1)	(-14.5)	(-8.3)	(0.4)
전체실업률(%)	3.7	3.8	3.2	3.5	3.7
청년층실업률(%)	8.5	8.6	6.4	8.3	8.5
청년층(15세-29세)					

출처 : 통계청(2010) 「2010년 7월 고용동향」

그리고 시대적인 흐름상 예전보다 일본어에 대한 일반인들과 대학생들이 호응도가 상당히 시들해졌다. 이와 같은 현상은 쉽게 접할 수 있다. 예를 들면, 외국어 학원에서도 영어를 제외하고 제2외국어 중에서 일본어 학원보다 오히려 중국어 학원이 인기이다. 이와 같은 현상은 초등학교 · 중학교 · 고등학교에서도 볼 수 있다. 학생들이 정규수업이 끝난 후 방과 후 활동이 있다. 방과 후 활동에서도 학교마다 약간의 차이는 있겠지만 일본어는 없고 중국어만 있는 경우가 있다. 대학에서도 교양과목에서 영어를 제외하고 제2외국어 중에서 중국어를 선택하는 학생이 많다고 한다. 따라서 일본어 활성화를 위하여 좋은

2) 통계청(2010) 「2010년 7월 고용동향」 통계청 고용통계과, p.2
<http://kostat.go.kr>(검색일 : 2010년 8월 12일)

방안중에 하나가 취업과 연계하는 것이 좋은 대책방안으로 사료된다. 이것의 본고의 연구 목적중에 하나이기도 하다.

1-2 연구의 범위와 연구의 방법

해외취업연수에서 여러 대상국이 있지만, 본고에서는 일본을 대상으로 취업과 인턴쉽 연수를 위한 성공적인 접근으로 정부와 해당학교·해당 교육기관과 학생이 갖추어야 할 방안들은 각각 비교하여 다음연구에서 살펴보고자 한다. 본 연구에서는 일본취업 업종인 IT·카티아(자동차 설계)·호텔 및 뷰티분야 등이 있지만 IT분야를 중심으로 살펴보고자 한다. 일본IT취업의 업종 특성에 따라서 이력서·자기소개서·면접의 특징과 지도방법을 살펴보고, 성공적인 취업을 위하여 필요한 부분과 개선방안등을 고찰하고자 한다.

본 연구는 앞서 제시했던 연구목적을 달성하기 위해 세 가지의 연구방법을 활용한다.

첫째, 해외취업연수과정을 현장에서 지도하면서 모아 놓은 자료를 토대로 활성화 방법을 모색한다.

둘째, 일본과 한국의 각 기관의 통계자료를 이용한다.

셋째, 해외취업연수과정을 지도하면서 모은 자료를 토대로 커리큘럼별로 그동안의 교육성과와 교육생들의 성향을 파악한다.

1-3 선행 연구

일본취업연수과정을 현장에서 지도하고 연구하면서 이에 관련된 자료가 너무 부족한 것을 알게 되었다. 일본 IT취업에 관한 직접적인 연구는 『일본학보』에 게재된 「일본 취업IT인력송출의 현황과 과제」 등에 관련된 2편의 논문이 있다. 그리고 본인의 논제와 직접적으로 관련된 박사학위논문은 『IT인력 일본 진출 사례분석을 통한 지식서비스 교역 활성화 방안에 관한 연구』와, 석사학위논문으로는 일본인의 관점에서 연구된 『韓国人の日本向け就職の現況と課題-釜山地域の教育機関と教育内容を中心に』와 『청년실업 해소 대책으로서의 해외취업 활성화 방안』 등이 있다. 그 이외 일본취업과 관련이 없지만 일본의 IT에 관해서 연구된 박사학위논문으로 『IT혁명과 일본의 종합상사의 경쟁력 분석』이 있다. 그 이외에 직접적으로 해외취업을 관할하는 전담기관인 노동부 산하 한국산업인력공단에서는 연구된 보고서나 회의자료 등은 많으나 본 항목에서는 생략한다. 이와 같은 선행연구나 학위논문이 본고를 작성하는 데 많은 참고가 되었다. 그러나, 상기의 언급된 논문들은 논제만 통해서 짐작할 수 있는 것처럼 IT인력송출의 문제점과 의의 앞으로의 과제 등이

기술되어있다. 또는 어느 지역 일부분의 교육과정의 문제점과 개선점에 제한되어서 어떤 전체적인 해외취업에 관한 것에는 부족한 감이 없지 않을까 사료된다. 또한 청년실업 해소대책으로만 국한되어 있다.

그러나, 본고는 상기의 연구들과 차별화되게 해외취업연수과정중에서 일본 IT취업에 있어서 이력서 · 자기소개서 · 면접의 특징과 지도방법과 성공적인 접근요인을 밀도 있고 자세히 사례별로 고찰해보고자 한다.

2. 일본 IT 취업에 대한 이해

일본의 인터넷 이용자 수는 2000년 6월 기준 2045만 명, 1억 명이 넘는 인구에 대비해 보면 16.8%에 지나지 않았다. 그러나 總務省의 2010년 7월 발표에 의하면 인터넷 이용률은 전체 평균 78%라고 한다.³⁾ 한국의 28.3%에 훨씬 못 미쳤으며 인터넷 도메인 수도 한국의 30%밖에 되지 않았다. 인터넷 쪽만 살펴본다면 우리가 일본보다 2년 정도 앞서 있다고 자부했었다.(김필동, 2007) 이를 극복하기 위하여 일본은 2001년 1월에 「고도 정보통신 네트워크 사회추진전략본부」(以下 전략본부)를 설치했다. ‘일본이 5년 이내에 세계 최첨단의 IT국가가 된다.’는 것을 목표로 한 「e-Japan전략」을 책정하고 IT기반 정비를 조직해 왔다. 특히 「인재육성의 강화」의 정책은 「21세기는 세계적인 확산속에 지혜를 경쟁하는 시대이고, IT혁명이 진전하는 가운데 일본이 산업경쟁력의 강화와 국민생활의 편리성의 향상을 실현하고 국제사회에서 확고한 지위를 확립하기 위해서는 인재라고 하는 기반이 강화되지 않으면 안된다.」는 전제하에 추진되었다. 그리고 이를 실천하기 위한 구체적인 방안으로서 첫째, 국민전체가 IT의 지식을 습득하여 IT의 편의를 향유할 수 있도록 하고, 나아가 지적창조력과 이론적사고력을 높이는 것이 필요하다. 둘째, 국민의 정보처리능력의 향상을 위해 지도 할 수 있는 인재를 확보하는 것이 필요하다. 셋째, IT의 프론티어를 개발하는 기술자·연구자 및 콘텐츠·크리에이터를 육성하는 것이 필요하다는 정책방향을 제시했다. 이를 바탕으로 일본정부는 IT관련의 석·박사 학위취득자를 증가시켜, 국가·대학·민간에 있어서 IT기술자·연구자를 확보함과 동시에 2005년까지 3만 명 정도의 우수한 외국인 인재를 받아들여 미국수준을 능가하는 고도의 IT기술자 · 연구자를 확보한다

3) 總務省 정보통신국제전략국(2010) 「平成22年版情報通信白書の概要」總務省. p.12
(검색일 : 2010년 8월13일)

http://www.soumu.go.jp/menu_news/s_news/02tsushin02_0200025.html

는 계획을 수립했다.⁴⁾

그 후 일본의 인터넷의 보급은 급속히 확산되어 ‘고속 인터넷을 3,000만 세대로, 초고속 인터넷을 1,000만 세대로’ 라고 하는 「이용가능 환경정비」 목표가 이미 달성되었다. 또한 전자상거래나 전자정부 관련의 제도적인 기반 정비도 진행되어져 왔다.

다음 단계로 「e-Japan전략Ⅱ」를 책정해서는 「활력·안심·감동·편리」한 사회를 실현하기 위한 선도적 분야로서 의료, 식품, 생활, 중소기업금융, 취업, 노동, 행정서비스 등의 7가지 분야를 상정하여 개발에 주력하였다.

정부에서는 「e-Japan전략Ⅱ」에 입각하여 2003년 8월 중심으로 실시해야 할 정책의 모든 내용을 밝힌 「e-Japan 중점계획-2003」을 책정했다. 또한 민간 전문가들로 구성된 평가 전문조사회는 「e-Japan전략Ⅱ」에 관한 정부 구성 상황을 사후 평가해 각국과 비교하고 신정책에 제안하는 등 다양한 활동을 펼쳤다.

또한 2004년 2월에는 「e-Japan전략Ⅱ」를 가속화시키기 위해 정부가 힘써야 할 항목을 명확히 한 「e-Japan전략Ⅱ 가속화 팩키지」를 책정했다. 정부에서는 이러한 대처를 통해서 「e-Japan전략Ⅱ」가 5년 내에 2005년까지 4000천만 세대에게 30~100메가비트의 용량을 제공하는 세계 최첨단 인터넷 망 보급을 실현할 뿐만 아니라 2005년 이후도 세계 최첨단 IT 국가를 계속 이어간다는 목표를 계획했다. 그 예산으로 1조 4천억이라는 엄청난 숫자의 금액을 책정했고 23.4조円 정보화 투자를 위해 쏟아 부었다.

이러한 정부의 적극적인 정책의 결과로 2004년 2월을 시점으로 고속 인터넷 망의 가입 세대 수는 DSL로 3,800만 세대, 케이블 인터넷으로는 2,300만 세대, 초고속 인터넷망은 1,806만 세대, 이동 통신 800만 대가 되어 해당 목표가 달성되었다.⁵⁾

그러나 국내만으로는 수요가 힘든 상황으로 심각한 IT인력난 현상이 나타난 것이다. 일본 경제 단체 연합회에서 조사한 바에 의하면 소프트웨어 개발에 종사하는 기업을 대상으로 앙케트 조사를 하였다. 결과는 소프트웨어개발 회사에서 대학을 갓 졸업하고 신입으로 입사한 정보공학 관련 학부·학과 출신자 중에서 즉시 업무에 투입할 정도의 스킬을 몸에 익히고 있는 인력은 불과 10%에 지나지 않는다고 한다. 이것은 정보 통신 쪽의 전문 교육을 받지 않은 타 학부, 타 학과의 출신자와 동일한 정도의 기술력 밖에 가지고 있지 않다는

4) 김필동 (2007) 「일본의 IT전략과 국제적 IT협력체제의 구축에 관한 소고」 『日本文化研究』 第 23輯, 韓國日本文化研究學會, p.51

5) 이영화(2007) 『IT Japanese 취업가이드』 가메출판사, p.10

것이 된다. 점진적인 네트워크의 환경개선과 네트워크 시장의 확대 방안으로 21세기의 일본을 위해서는 IT산업에 종사할 인력의 양성이 시급하다는 점을 깨닫고 IT인재 육성에도 힘을 쏟고 있다.

이러한 상황에 이르자 일본 정부는 해외 IT 인력 수입 정책을 발표하였다. 2005년 기준으로 일본은 자국 내 필요한 IT 인력 50만 명 중 3만 명을 IT 기술자 외국인 유치를 전략으로 삼고 있다.⁶⁾

상기와 같은 일본의 정부시책에 편승하여 일본 IT취업이 본격적으로 시작된 것이다. 해외취업연수 분야인 일본IT취업 과정에 응시할 수 있는 자격은 첫째, 4년제 대학 졸업자인 경우는 컴퓨터, 전산학 등 IT 관련학과 전공 및 부전공자(복수전공자 포함)이다. 전공이 아닌 경우는 정보처리(산업)기사 자격증 취득자는 가능하다. 또는 이공계열 졸업자로 영문 졸업증명 'Computer' · 'Engineering' 이 확인될 수 있는 학과 전공자는 응시할 수 있다. 해당전공학과가 아니고 자격증도 없는 경우는 교육과정 수료전에 자격증을 취득하면 자격요건을 갖추게 된다. 둘째, 2년제 대학 졸업자인 경우는 이공계열 졸업자로 IT분야에서 3년 이상의 경력자, 정보처리(산업)기사 자격증 취득자이다. 또는 이공계열 졸업자로 영문 졸업증명서 'Computer' · 'Engineering' 이 확인될 수 있는 학과 전공자이다. 셋째, 해당분야 경력자(기술능력)을 보유한 사람이다. Language는 Mobile, Java, C, C++, VC++이다. OS는 Win NT, Window, Unix, Solaris, Linux, HP-UX, Mac이다. 그리고, DB는 Oracle, MS SQL, DB2, Sybase, Informix, MySQL이다. WEB은 HTML, XML, ASP, JSP, APACHE, Java Script, Beans이고, Network는 LAN, WAN, Cobra등이다. Web Designer는 Photoshop, flash, illustrator, Html, Dreamweaver, Asp⁷⁾등의 프로그램을 연동하여 프로젝트를 한 경험이 있거나, 기술을 보유한 경우 일본IT취업 과정 참가자격 요건이 된다. 이는 일본취업비자 취득이 가능한 조건이기도 하다. 외국인이 취직을 하거나 일하기 위하여 일본에 입국 · 채용하는 경우, 이에 관한 기본적인 사항은 「출입국관리 및 난민 인정법」(이하, 「입관법」이라 약칭한다)에 규정되어 있다. 직종, 업종을 막론하고 취업이 가능한 채용자격은 영주자, 일본인의 배우자, 영주자의 배우자, 정주자의 채용 자격을 가지고 있는 사람은 입관법상 일본 국내에서의 취업활동에 제한이 없으므로 다른 법령에 의한 규제가 없는 한 어떠한 직업에도 취업할 있으며, 또한 자유롭게 직업을 바꿀 수도 있다. 그러나 일정한 범위 내의 직종, 업종, 근무내용에 한하여 가능한 채용 자격은 다르다. 교수, 예술,

6) 이영화(2007) 『IT Japanese 취업가이드』 가메출판사. p.18

7) 한국산업인력공단(2009) 『일자리 찾아 세계로 해외 취업 가이드』 노동부. p. 108

종교, 보도, 투자, 경영, 법률, 회계업무, 의료, 연구, 교육, 기술, 인문지식, 국제업무, 기업내 전근, 흥행, 기능의 재류자격과 워킹 홀리데이나 기능실습생 등 법무장관이 지정한 활동에 한하여 취업이 인정되고 있는 ‘특정활동’의 재류 자격을 가지고 있는 사람은 각 재류 자격에 해당하는 취업활동이 인정된다.⁸⁾

이와 같은 노력으로 인하여 2010년(平成22년)일본 総務省의 「ICT基盤に関する国際比較調査(ICT기반에 관한 국제비교조사)」에 의하면 ICT종합진전도는 세계 2위이지만, 여전히 ICT 1위는 한국이다. 2010년 総務省의 정보통신백서에서 발표에 의하면 일본의 ICT개인 이용률 즉 개인 인터넷 이용률은 9위이고, 기업의 인터넷 활용도는 8위이다. 정부의 인터넷 활용도는 18위이고, 고정 인터넷 보급은 7위이고, 모바일 환경보급은 11위, 선진성은 1위, 안정성은 4위, 허용성은 1위라고 한다.⁹⁾

따라서, 일본은 예전의 2000년도의 인터넷 이용자 수 16.8%가 아닌 2010년 7월 현재 인터넷 이용률 78%로 향상되어 있다. 세계 경기침체가 취업에 걸림돌이 되겠지만, 인터넷 이용률이 78%인 만큼 인력 수요도 어느 정도 필요할 것으로 사료된다. 다음 <표-2>를 보면 알 수 있다. 2007년 해외취업연수 총인원 2,549명 중에서 50%를 차지하는 1,250명이었다. 그러나 모집률은 좋았으나 글로벌 금융위기로 인하여 취업인원은 그중에서 150명 즉 12%에 지나지 않았다. 2008년 정부의 적극적인 지원과 홍보로 인하여 해외취업연수 인원은 2007년보다 많은 1,407명이었다. 하지만, 취업인원 51명 즉 3.6%이었다. 그러나, 2009년 2/4분기 이후 세계경제가 비교적 빠른 속도로 회복됨에 따라 2010년 들어 경제흐름에 대한 낙관적 기대가 형성되었다. 대규모 재정지출, 금융완화, 소비진작책 등의 정책효과에 힘입어 세계경제가 예상보다 빠르게 회복되고 세계교역도 빠르게 증가하였다. 이에 따라 주요 경제예측기관들도 2010년 경제성장률 전망을 상향 조정하였다. 2009년 10월 시점에서 2010년 세계경제 성장률을 3.1%로 전망했던 IMF는 2010년 1월과 4월 시점에서 전망치를 각각 3.9%와 4.2%로 잇달아 상향 조정하였다. 선진국이 국별, 지역별 회복속도에 큰 편차를 보이며 완만한 성장을 하고 있는 가운데 신흥국은 경제성장이 가속화되어 세계경제를 견인하였다.¹⁰⁾ 해외취업연수사업이

8) Hello Work(2010) 『일본에서 일하고자 하시는 외국인 여러분께』 일본 후생노동청, p.1

9) 総務省(2010) 「平成22年版情報通信白書の概要」 総務省, p.3
(2010년 8월 13일 검색)

http://www.soumu.go.jp/menu_news/s_news/02tsushin02_0200025.html

10) 구분관(2010) 「2010년 하반기 세계경제의 明과 暗」 『CEO Information』 제758호 삼성경제연구소, p.1

2003년부터 정부 지원으로 공식적으로 운영되면서 점차적으로 증가추세에 있었으나, 글로벌 금융위기를 벗어날 수 없었다. 그러나 일본에서는 3D업종인 하나인 프로그래머의 수요는 인터넷 이용률 78%인 것을 보아도 다시금 활성화될 것으로 사료된다.

<표-2> 직종별 취업률

(단위: 명)

구분 직종	2007년 연수인원	2008년 상반기 취업인원	2008년 상반기 취업률(%)	2008년 연수인원	2009년 상반기 취업인원	2009년 상반기 취업률(%)	2008년대비 2009년 취업률(%)
계	2,549	727	28.5	4,163	611	14.7	51.6
IT	1,250	150	12	1,407	51	3.6	30
비즈니스	658	339	51.5	972	307	31.6	61.4
기계설계	176	10	5.7	421	30	7.1	124
한국어 강사	142	67	47.2	321	140	43.6	92.4
항공 승무원	130	84	64.6	404	20	5.0	7.7
의료 (간호사)	21	-	-	166	13	7.8	-
기타	172	55	31.9	472	50	10.6	33.2

출처 : 한국산업인력공단(2009) 「해외취업 연수과정 취업률 제고방안 논의」

3. 일본 취업을 성공적으로 이끄는 요인의 이해

2010년도 일본 『중소기업백서』에 의하면 기업수는 4,210천개이다. 이 중에서 대기업은 0.3%이고, 중소기업은 99.7%이다. 여기에서 건축·제조업 33%, 도·소매업 25%, 서비스업 약 42%라고 한다. 상시 근무하는 직원자수는 40,127천명이다. 이 중에서 대기업 약 30%, 중소기업 약 70%이다. 이 경우 도시별로 대략적으로 나누어보면 도쿄(東京)은 약 25%이고, 오사카(大阪)는 약 10%이고, 후쿠오카(福岡)는 약 4%이고, 나머지는 전체적으로 소도시에 조금씩 산발적으로 분포되어 있다.(李清実, 2010) 이처럼 한국과 일본은 기업현황을 보아도 알 수 있다고 해도 과언이 아니다. 한국은 대기업 몇 개가 한국을 이끌어간다고 한다. 그러나 일본은 중소기업이 99.7%로 하부구조가 즉 밑바탕이 튼튼한 피라미드 현상으로 안전감을 이루고 있다.

2010년 4월 발표된 일본의 총무부의 「노동력 조사」에 의하면, 비 정규사원이 전체의 3분의 1이다. 정규사원이 30,350천명이고, 비정규사원이 16,960천명이다.¹¹⁾ 일본IT취업 프로그램을 통하여 일본에 취업하게 되면 한국에서 교육받은 것이 인정이 되고, 경력으로 포함되는 경우가 대부분 정규사원이 된다.

그리고 취업과정을 간단히 언급하면 일본은 대부분 인력업체나 헤드헌터를 통해서 신입사원도 재취업자인 경우도 취업을 한다.

그러나, 우리나라 대기업은 대부분 1년에 두 번, 공채를 통해 신입사원을 채용한다. 대략 3월부터 시작하는 상반기 공채와 9월부터 시작하는 하반기 공채로 나뉘어 있다. 채용에 관련된 정보는 기업 홈페이지에 공고한다.¹²⁾ 그러나 일본 취업 연수과정은 성격이 여러 부분에서 다르다. 정부지원으로 학생들 개인의 비용절감과 국외로 직접 나가지 않고, 국내에서 어느 정도의 어학 레벨과 직업교육을 습득할 수 있는 편리성이라는 이점 때문에 지금 현재는 경기침체로 인하여 주춤하고 있지만, 장기적인 전망으로 본다면 앞으로 더욱 활성화 될 추세이다.

<표-3> 해외취업 연수사업 연차별 계획

(단위: 명)

구분	계	2009년	2010년	2011년	2012년	2013년
연수취업	21,365(66%)	3,382	4,075	4,372	4,669	4,867
연수인원	32,375	5,125	6,127	6,625	7,075	7,375

출처 : 한국산업인력공단(2009) 「해외취업 연수과정 취업률 제고방안 논의」

그 실례로 정부의 해외취업연수 전담기관인 한국산업인력공단에서 상기 <표-3>과 같이 계획을 수립하고 정부지원을 대폭적으로 할 예정이다.

또한, 한국산업인력공단 이외의 여러 교육기관에서 IT, 카티아(자동차 설계), 호텔, 뷰티 등 특정 분야를 제시하고 일본에 취업하고 싶은 지원자 중에서 적성과 전공에 맞는 사람들을 모집한다. 이렇게 모집된 지원자를 지정된 연수기간 8개월·10개월·12개월 동안 교육과정을 운영한 후 취업활동을 한다. 취업활동도 해외취업연수의 성격상 두 종류로 분리되고 교육과정과 교육내용도 어느 정도 구분된다. 그것을 구분하는 여러종류의 요인중의 하나가 취업처가 여러 업체를 대상으로 할 경우와 업체 하나를 대상으로 취업활동을 하

11) 李清実(2010) 「日本の '就活' ・ シューカツ' 事情よもやま話」 Personal Assistant Gallery LEE'S, p. 1

12) 양종철(2008) 『대기업은 어떤 사람을 뽑을까』 길벗, p.32

는 것을 말한다.

첫 번째, 여러 업체를 대상으로 할 경우 성공적인 취업으로 이끌기 위하여 우선 일본에 있는 현지 파견업체의 현황을 미리 체크하여 파악하여 놓는다. 취업활동을 개략적으로 설명하면, 우선 해외취업연수 과정이 종료되기 3개월 전에 구체적으로 해당업체로부터 메일과 전화로 한국에 오는 일정을 연락받는다. 1차적으로 해당업체에 연수생들의 이력서와 자기소개서를 보낸 후 선발된 학생들 위주로 면접에 응시하게 한다. 그러나 이 경우 업체별로 요구사항이 다르다. 요구사항을 보면 다음 <표-4>와 같다. 단 일본의 현지 업체를 실제로 언급하는 것은 기밀사항에 속하므로 업체명은 편의상 알파벳순으로 표기하고자 한다. 1차적으로 서류전형에서 선발된 학생은 업체로부터 면접(인터뷰)일정을 통보받는다. 그리고 인터뷰를 어떤 형식으로 할 것인지 공개하는 업체도 있지만, 공개하지 않는 경우는 선배들에게 정보를 입수하여 준비한다. 그래서, <표-4>와 같이 업체별 요구사항이 각각 다르다.

<표-4> 업체별 요구사항

업체명	일본어 N2급以上 (JPT580점 以上)	실무 자격증 (有, 無)	실무 Test	일본어 Test (필기)	면접 응시 장소	면접형태	면접실 입실 응시자수
A社	N 2급	×	○	○	대전교육기관	직접면접	1명
B社	N 2급	○	○	○	서울교육기관	화상면접	5명
C社	N 2급 ¹³⁾	○	○	○	대전교육기관	전화면접	3명
D社	JPT580	○	○	○	대전교육기관	직접면접	3명
E社	JPT580	○	○	×	부산교육기간	직접면접	1명

(※ 면접 응시 장소가 본 거주지와 다른 경우 응시자에게 교통비를 지급하는 경우는 40%)

또는 업체실무자의 한국출장에 의해서 면접일시가 정해지는 경우가 있어 갑자기 마음의 준비 없이 면접에 응하는 경우도 해외취업연수중 보통 3회 정도 있었다. 그래서 항상 대기상태라고 해도 과언이 아니다. 대부분은 정해진 연수기간 종료 한 달 전부터 업체별 일정과 연수기간을 협의하여 면접기간으로 정한다. 특별히 상기에서 언급한 것처럼 업체에서 특별히 지목한 학생이 없는 경우 자격요건을 갖춘 학생위주로 업체를 학생 1인당 3개-5개 업체를 선택해

13) 일본어 능력시험이 2010년부터 N 1급(기존의 1급), N 2급(기존의 2급), N 3급(기존의 2급과 3급 사이), N 4급(기존의 3급), N 5(기존의 4급)으로 분류가 바뀌었고, 시험형식도 N 1급·N 2급은 바뀌었다. N 1급·N 2급은 2파트로 분리되어 각각 언어지식·독해와 청해이다.

서 면접에 응시하게 한다. 80%가 1차 면접으로 합격을 결정하고, 규모가 큰 업체일수록 2차 면접 10%, 3차 면접은 10%에 지나지 않는다. 이유는 이미 교육과정 모집 단계부터 직종을 정해 놓고 운영한다. 또한, 맞춤형 교육으로 인하여 업체와 교육기관과의 믿음에 의해서 합격여부를 판단하므로 3차까지 면접을 보는 경우는 매우 드물다고 하겠다.

둘째, 업체가 하나인 경우이다. 이와 같은 경우는 해외취업연수가 시작되기 전에 협의 후 운영되는 것이 대부분이다. 학교나 교육기관이 해당 업체와 사전에 MOU를 맺고 운영되는 완전 맞춤형 교육이라고 할 수 있다. 여기에서 MOU란 학교의 총장 또는 교육기관의 대표와 협약을 맺고 3년-5년 기간을 정해서 소정의 교육을 시킨다. 이 경우 MOU맺은 해당업체의 규모에 따라 협의서의 대표가 총장·산학협력단장·해당 센터장으로 구분하여 협약을 맺게 된다. 교육은 협약 맺은 업체에서 요구하는 일본어와 업무에 필요한 실무교육을 말한다. 여기에서 일본어 능력은 MOU 맺은 업체에서 일본어 수준을 정해 준다. 예를 들면 교육 수료 전에 적어도 JPT500점, 600점 또는 JLPT N 2급 이상이라는 사항을 정확히 명시한다. 연수생들은 업체의 요구조건을 모두 충족해야만 면접을 볼 수 있는 첫 번째 관문을 통과하게 된다. 이처럼 모든 조건이 갖추어진 연수생은 정원 20명-30명중에서 특별히 결격사유가 없는 한 협약 맺은 해당 업체가 책임지고 일본 현지에 취업시키는 경우다. 업체와 협약을 맺고 진행되는 교육과정이므로 교육기간동안 직접 방문하여 중간평가, 최종평가, 발표회 등 연수생들을 평가하기도 한다. 또한 직접 교육에도 관여하기도 한다. 업체의 직무교육담당자가 일본에서 직접 방문하여 실무에 필요한 교육을 7일-20일 정도 한다. 이상에서 살펴본 것처럼 여러 업체를 대상으로 하는 과정에서 단점이라고 한다면 연수생 자신이 어느 업체에 취업하게 되는지 모르는 상태에서 프로그램이 운영되므로 긴장감이 적은 편이다. 그래서, 일본어와 실무교육 성적이 좋지 않은 경우 중도 포기가 종종 있다. 다음 <표-5>에서 중도탈락률이 그 실례라 할 수 있다. 중도 탈락률이 전체에 해당되지는 않지만 어느 정도는 반영되고 있는 상황이다. <표-5>에서 경기불황을 반영하듯이 중도탈락률이 해가 거듭될수록 높아지는 현상을 볼 수 있다. 그 반면에 대상 업체가 하나인 경우의 장점은 이미 업체명을 인지한 상태에서 시작되므로 목표의식이 더욱 확고하다고 할 수 있다. 연수생들은 교육과정이 시작되기 전에 미리 업체에 대한 정보를 여러 방법을 동원하여 조사하여 미리 준비해 놓는다.

그러나 마이너스적인 요소는 교육 기간 내에 업체에서 요구한 교육성적에 도달하지 못하면 취업비자가 발행되지 않으므로 일본 취업 기회를 완전히 잃

는 것이다. 또한, 업체 한 곳만을 대상으로 교육과정을 운영하면 손실도 적지 않다. 왜냐하면 그 해당 업체에서 회사의 자체적인 이유로 취업에 관한 협의를 취소하면 별 다른 방도가 없다는 것이 문제이다. 따라서, 학교나 교육기관에서는 업체와 협약을 맺고 교육과정을 진행해 온 것을 포기해야만 한다. 또한 협약을 맺은 기간도 무기한 보유하지 않으면 안 된다. 그러나 무엇보다도 가장 큰 피해는 연수생이다. 학교나 교육기관을 믿고 일본에서의 취업이라는 꿈을 안고 교육기간을 12개월 · 8개월 · 6개월 최선을 다해서 소정의 교육을 받는다. 연수생의 90%가 4학년 재학생과 4학년 휴학생이고, 10%가 이미 대학을 졸업한 연수생이거나 취업재수생인 관계로 그 피해는 크다고 하겠다. 4학년 동기 중에는 이미 조기 취업한 학생도 있고, 연수생 보다 성적이 낮은 학생이 대기업에 합격한 학생도 있다. 이 상황에서 교육 성적이 우수함에도 불구하고 갑자기 일방적으로 취소가 되면 연수생의 실망은 상당하다. 이와 같은 부분이 업체와 단독으로 MOU를 맺고 진행하는 도중 발생한다면 예측할 수 없는 가장 큰 단점이라고 말할 수 있다.

<표-5>연도별 연수현황 종합

(단위 : 명)

구분	모집실적			연수실적				취업실적	
	승인	모집	모집률 (%)	연수중	중도 탈락	중도 탈락율 (%)	수료	취업	취업률 (%)
계		14,903		2,885	1,805	12%	10,213	5,017	48%
2004년	2,188	1,564	71%	-	101	6%	1,463	938	64%
2005년	2,393	1,662	69%	-	91	5%	1,571	1,024	65%
2006년	2,513	1,992	79%	-	197	10%	1,795	1,196	67%
2007년	3,862	2,549	66%	-	370	15%	2,179	1,176	54%
2008년	8,387	4,163	50%	42	925	22%	3,196	683	21%
2009년	10,125	2,973	29%	2,843	121	4%	9	-	-

출처 : 한국산업인력공단(2009) 「해외취업 연수과정 취업률 제고방안 논의」

글로벌 금융위기로 인해 실물 부문의 피해가 컸던 일본 경제는 2009년 2/4분기를 기점으로 GDP가 플러스 성장으로 전환되었다. 3/4분기에는 전기비 연율4.8%라는 기대 이상의 성장률을 달성하면서 경기회복에 대한 기대감이 커졌다. 하지만 이러한 반짝 성장에도 불구하고 4/4분기 이후에는 정책효과의 소진에 따른 더블 덩 가능성을 우려하는 목소리가 높아지고 있다. 따라서 공공투자를 대체할 민간 설비투자가 본격적인 회복세에 접어드는 것은 빨라야

2011년 상반기에나 가능할 것으로 전망하고 있다. 설비투자는 설비과잉 우려감이 분기당 약 10%씩 해소될 경우, 2011년 1/4분기를 지나야 금융위기 이전 수준으로 회복 될 것으로 보인다.¹⁴⁾ 위기를 기회로 삼아서 2010년 3/4분기부터 해외취업연수과정을 밀도 있게 재조명하여 교육을 완벽하게 준비하여 2011년을 일본취업의 기회로 삼아야 할 것이다. 경기불황으로 인하여 취업준비생은 더욱더 분발하고, 성공적인 취업을 위하여 연수생 자신이 노력하지 않으면 안 되는 이력서 작성, 자기소개서 작성, 인터뷰 질문에 대한 대답 등은 교육과정에서의 직접적으로 취업에 작용하는 여러 접근 요인 중 하나이다. 다음 <표-6>은 직·간접적으로 교육과정에 작용하는 요인들이라 할 수 있다.

<표-6> 일본IT취업 직·간접적인 성공요인

번호	영향을 미치는 요인	해결방안
1	교육생의 수	한 반에 10명을 초과하지 않도록 한다.
2	교육 시간	하루 4시간 이상 교육한다.
3	교육에 참여하는 이유	교육생에게 직접적인 교육이외로 정신교육을 하여 목적의식을 잃지 않도록 한다.
4	선행학습의 경험	일본노래, 일본영화등에 노출된 적이 있는 교육생의 접근도가 높다.
5	상호작용의 유형과 정도	교육기간동안 담당강사와 교육생, 교육생과 교육생끼리의 융화와 상호작용을 위해서 서로 유대감을 갖도록 한달에 한번정도 회합을 갖는다.
6	교육현장에서 활용되는 교수전략	집중교육형식이므로 경력과 포용성과 경험 있는 강사로 교육생들에게 장시간 교육시간을 지루하지 않도록 변화 있게 교육시킨다.
7	교육과정의 통제유형	집중과정인 만큼 매일8시간씩 10개월과정을 수료할 수 있도록 강사와 행정담당자가 수시로 오픈마인드로 학생들과 유대감을 갖고 포용력을 갖는다.
8	교육생에게 제공되는 피드백	목표한 성과를 얻을 수 있도록 매일 테스트 후 개인별로 눈높이 교육을 한다.

상기 <표-6>은 교육현장에서 교육을 하면서 교육에 필요한 여러 요인을 해

14) 정호성·이갑수(2009) 「더블 딥 위기에 직면한 일본경제 -2010~2012년 전망을 중심으로-」 삼성경제연구소.

p. 10, 11

결해 주고 환경을 조성해주면 자기 주도적으로 학습할 수 있다. 또한 교육시간이후에도 자기 주도적으로 개별학습을 능률적으로 하여 교육의 성과를 높이는 것이 가능하다. 일본 취업 교육과정에서 접근하기 용이한 교육방법은 문제중심학습(Problem-based Learning: PBL)이다. 문제중심학습은 1960년대 후반에 미국의 McMaster대학교 의과대학으로부터 출발한 교수전략으로 현재는 전 세계에 걸쳐 많은 교육과정에 도입하고 있다. 문제중심학습은 정보가 사용될 상황과 꼭 같은 맥락에서 정보를 습득하는 교육 형태로서 기본적인 지식의 전이 효과를 높이는 교육방법이다. 따라서 많은 기본 지식을 무작정 암기하고 전수하던 전통적인 교육방법에서 습득된 지식이 사용될 상황과 비슷한 조건에서 지식을 습득할 수 있도록 하는 문제중심학습으로의 교육과정 전환을 시도하고 있다.

문제중심학습은 다음과 같은 교육목적 하에서 유용하게 사용될 수 있다. 첫째, 효과적인 자기 주도적 학습력을 향상한다. 둘째, 학습하려는 동기를 증진한다. 셋째, 상호 협동하는 기술을 습득한다. 넷째, 실생활에 적용의 기회를 제공한다. 이러한 교육목적은 가지는 학문분야는 바로 일본IT취업과정과 같이 기초지식과 실무를 통합 연계하는 교육과정에 적합하다고 사료된다. 그 중 특히 교육과정이 끝난 후 실무교육과 연계성이 필요한 성과 측면이 중요시되고 있으므로, 교육과정에 문제중심학습을 도입함으로써 실제 실무교육의 성과 달성에 기초지식들을 통합할 수 있는 능력을 크게 신장시켜줄 것으로 기대된다.¹⁵⁾

3-1 일본 IT 취업 이력서 작성 방법 및 성공요인

이력서는 응시생의 얼굴이라고 해도 과언이 아니다. 이력서만 잘 써도 합격률 60%가 보장된다는 말이 있는 것처럼 지원자를 일목요연하게 포장 할 수 있고 어필할 수 있는 부분이다. 그러나 역으로 보면 지원자의 부족한 부분도 한 눈에 볼 수 있다는 것을 간과해서는 안 된다. 따라서, 작성시 주의할 점 또는 작성할 내용을 이력서 사례를 예로 제시하고 방법론적으로 접근하여 기술하고자 한다. 일본은 이력서를 현지에서 자필로 작성하여 제출할 수 있지만, 기본적으로 지원한 회사의 요청에 따라 워드를 이용하여 작성할 수도 있다. 일본 현지에서 자필로 작성하는 경우는, 실제로 용지에 기입하기 전에 내용은 물론이고 글자의 폰트, 글자체와 균형을 생각하고 작성해야 된다.

15) 박성은·박진용(2001) 「경영학 수업에서의 학습자의 학습양식이 문제중심학습 성과에 미치는 영향」

『경영교육연구』 한국경영학학회 경영사례연구원. p. 73

그러나 자필로 작성하는 경우는 취업 활동을 개인이 우편으로 제출하거나 직접 제출하거나 할 때이다. 일본취업연수처럼 일본 내가 아닌 해외에서 보내는 경우 인터넷이 발달되어 요즘에는 메일로 제출하므로 워드로 작성한다. 한국에서는 특별한 상황을 제외하고 대부분이 워드 작성이다.

해외취업연수의 하나인 일본IT취업과정은 특별 과정이므로 단체로 이력서를 제출한다. 그래서 기본적인 이력서 양식은 같지만, 연수생 개인의 스펙으로 인하여 특색이 있는 이력서가 되기도 하고 평범한 이력서가 되기도 한다. 이력서인 경우 보통 2장~5장이다. 첫 장은 일반적으로 같은 형식에 인적사항이 기재되어 있어 변별력이 없다. 당락을 결정하는 가장 중요한 부분은 현재 응시자가 가능한 실무적인 스킬부분이다. 이 경력부분을 전달력 있고 특색있게 작성하여 면접관에게 어필할 수 있도록 하는 것이다. 다음 <이력서 사례1>는 교육과정에서 이루어진 실무 교육 중 자체 프로젝트한 내용이다. 교육과정동안 팀 프로젝트나 단독 프로젝트를 빠짐없이 항상 메모하는 습관과 파일로 보관하는 것도 과정의 일부라고 하겠다. 프로젝트한 내용을 보고 지원자의 능력을 판단할 수 있고, 지원하여 입사하게 되면 경력에 포함되기도 하기 때문에 교육과정 전체가 긴장감의 연속이라고 해도 과언이 아니다.

다음 이력서 사례는 2년제 일본어과를 졸업하고 일본IT취업과정에 입문해서 8개월 동안 일본어와 실무인 IT교육을 받고 작성한 이력서이다. 전공이 컴퓨터관련학과는 아니지만 정보처리기사나 정보처리 산업기사자격증을 취득하면 비자가 발급되어 일본 취업에 문제가 없다. 굳이 전공이 달라도 정해진 소정의 교육을 잘 이수하면 대학교에서 4년간 전공한 사람보다 뛰어난 교육생도 있다. IT분야 경력자인 경우 이력서 이외에도 지원자가 어필할 수 있도록 경력사항을 별도로 작성하는 것도 다른 지원자와 차별화하는 방법 중에 하나이다. 다음 <이력서 사례2>는 경력 이력서이다. 재취업생으로 지금까지의 프로젝트 경력을 일목요연하게 정리한 것이다. 이와 같은 이력이 오히려 해가 되기도 한다. 업체의 90%가 인력 업체인 만큼 경력사원은 스킬은 높지만 급여 또한 높으므로 고용주에게는 부담 요소로 작용할여지가 많기 때문이다.

<이력서 사례1>

名 前	レンタカー管理プログラム	 <p>메인画面</p>
担 当	基本ロジック設計, エラーの修正、 発表	
開発期間	2007年7年30日~2007年8月30日	
言 語	JAVA(J2SE), ORACLE9i	
ツ ー ル	Eclipse	
運営体制	Windows XP Professional SP2	
人 員	1人	
紹 介	JAVAと ORACLEを利用してレン タカー管理プログラムを作りました.	

지원자는 이 점도 고려해서 이력서를 작성할 때 주의하지 않으면 안 된다. 그러나 뛰어난 성적이나 경력보다 일본이라는 나라는 성실함을 무엇보다도 중요시한다. 전공이 일본어과이지만 일본어가 다른 학생보다 성적이 떨어지면서, 실무인 IT가 다른 교육생보다 월등히 뛰어나도 마이너스요소에 해당한다. 왜냐하면, 전공도 성실하지 않은 지원자가 다른 것이 뛰어나도 해당업체는 회사에 손실을 줄 수 있는 여지가 있다고 믿고 있기 때문이다. 일본IT취업 과정은 8개월 · 10개월 · 12개월이라는 어떤 정해진 교육과정에서 매일 일본어 문법 2시간, 일본어 회화 2시간, IT실무교육 3시간~4시간 이루어진다.

〈이력서 사례2〉

平成19年 10月 16日

氏名	00 (カタカナ) ジョン 00		男性: 男
生年月日	1980年 04月 07日		
現住所	大田広域市 中区 宣化洞 347 番地 西友マンション 201		
最終學歷	00 大学 コンピューター学科		
教育/研修	00 IT 센터 Java 過程		
經驗年數	7 年 1 ヶ月	資格	情報処理技師

業務經歷

業務内容	担当業務	機種/OS	言語/TOOL	DB/DC	期間	備考
人事檢査統計 システムWEB 變換	3, 5	WinNT	ASP, Jscript , VB, Oracle	Oracle 7	99. 10 -99. 12	韓國水資源公 社
發展美觀檢査統計 システムWEB 變換	3, 5	WinNT	ASP, Jscript , VB, Oracle	Oracle 7	00. 01 -00. 02	韓國水資源公 社
提案管理システム WEB 變換自動開發	3, 5	WinNT	ASP, Jscript , VB, Oracle	Oracle 7	00. 03 -00. 06	韓國水資源公 社
內容評価管理システム WEB 機能改善	3, 5	WinNT	ASP, Jscript , VB, Oracle	Oracle 7	00. 07 -00. 12	韓國水資源公 社
情報管理業務外部委託 用役	Outsourc ing	Win2000	Oracle, Deve lop/2000	Oracle 8i	01. 01 -02. 01	韓國水資源公 社
土地情報システム	3, 5	Win2000	ASP, VB, , Oracle	Oracle 8i	02. 02 -03. 03	資源情報
建設 CALS システム	5	Win2000	ASP, Java, VB , .Net, Oracle	Oracle 8i	03. 04 -03. 11	韓國水資源公 社
水道情報システム機能 高度化	5	Win2003	Asp, Oracle .Net, C#	Oracle 9i	04. 08 -04. 12	韓國水資源公 社

교육과정을 통해서 처음으로 일본어를 접한 경우 이력서를 스스로 작성하기까지는 교육생 자신의 노력을 상당히 필요로 한다.

그래서 실무교육을 받으면서 과목별로 프로젝트한 것을 우선 한글로 메모하여 정리해 놓는다. 이것을 교육과정 하반기에 접어들면서 상기의 이력서 사례처럼 평소에 한글로 정리해 놓은 내용을 일본어 작문 연습을 꾸준히 한다. 이것이 이력서 작성 부분에서 교육과정을 취업으로 이끌 수 있는 성공적인 접근

요인의 하나라고 사료된다. 학생들을 지도하면서 교육과정을 분석하고 연구한 바 상기에서 언급한 대로 평소에 성실히 교육과정에 임하고 준비한 학생이 좋은 결과를 얻을 수 있었다. ‘일본어’라는 학문을 접하면서 학문자체를 연구하는 것도 중요하다. 그러나 이것을 학습자의 교육목표에 부합되게 교육과정 초반기부터 전달력 있게 현실적으로 이끄는 것도 교육자의 중요한 역할이라 여겨진다.

3-2 일본 IT 취업 자기소개서 작성 방법 및 성공요인

3-1항목에서 언급한 이력서 작성은 학력과 경력 등 연수생의 전반적인 조건들을 간략하게 소개하는 것이다. 그 반면, 자기 소개서는 A4용지 한 장 분량으로 연수생의 출생에서 현재의 제반적인 상황을 문장으로 자신을 아주 잘 포장하여 상대방에게 어필하는 부분이라 할 수 있다. 그러므로, 자신의 경력과 학력 등을 천편일률적으로 작성하는 것은 가급적 피한다. 경력자가 아닌 경우가 가장 중요한 것은 대학시절의 동아리 활동과 동아리 활동에서 담당했던 역할 등이다. 또한 아르바이트를 컴퓨터관련분야에서 한 적이 있으면 반드시 작성하여 지원자의 경험을 피력한다. 이상에서 살펴본 것처럼 취업을 성공적으로 접근하기 위한 첫 걸음은 대학교 1학년부턴 어느 직종이 학생 당사자에게 맞는 지 조사한 뒤 관련 직종에서 아르바이트하여 경력을 쌓는 것이 가장 취업활동에서 유리하다. 취업활동을 지도하면서 이러한 부분을 부각시키어 학생들의 안이한 사고방식에서 탈피하게 하는 것이 취업의 지름길이라 여겨진다. 이처럼 경험과 대학시절 활동을 토대로 우선 순서대로 기억을 떠올리면서 짧은 글 짓기부터 교육을 시킨다. 남자 교육생이 80%로 짧은 문장임에도 불구하고 문장력이 부족한 경우가 대부분이다. 그래서, 교육초반부터 작문 과제를 많이 시키는 것도 한 방법이다. 5개월정도 작문과제를 반복적으로 하고, 교육 종료 4개월 전부터는 한글로 연수생들에게 자신의 일대기를 작성하게 한다. 그러나, 지속적인 작문 연습을 해도 발전이 없는 경우는 선배들의 자기소개서 기본 포맷을 제시하고 비슷한 형식으로 작성하게 하는 것도 한 방법이다. 이런 경우는 장단점이 있다. 장점은 다른 지원자와 비슷하지만 기본에서 뒤쳐지지 않는다는 부분이고, 단점은 비슷하므로 특색이 없어서 자신을 부각시키기 어렵다는 부분이다. 자기소개서 작성시 주의할 부분중에 일본은 같은 한자문화권이라서 입문할 때 접근하기도 용이하지만, 그 반면 한자를 같은 의미로 착각해서 잘못 사용하는 경우도 많다. 교육을 담당하면서 연수생이 자기소개서 작성할 때 오류가 가장 많은 단어를 예를 들면 다음과 같다. 초등학교를 ‘初等學校’ - ‘小学校’, 대학교는‘大學校’ - ‘大学’, 육군입대는 ‘陸軍入隊’ - ‘義務兵役

開始(陸軍入隊), 육군전역은 ‘陸軍轉役’ - ‘義務兵役終了(陸軍除隊)’, 제2종보통 자동차면허는 ‘第2種普通自動車免許’ - ‘第一種普通自動車免許’, 영화감상은 ‘映画感想’-‘映画鑑賞’, 일본어학과는 ‘日本語學課’ - ‘日本語學科’, 석사과정은 ‘碩士過程’ - ‘修士課程’, 유도1단은 ‘柔道一段’ - ‘柔道初段’, 입이 무겁다는 ‘口が重い’ - ‘口が堅い’, 발이 넓다는 ‘足が広い’ - ‘顔が広い’¹⁶⁾ 등을 주의해서 자기 소개서를 작성해야 한다. 다음은 지도학생중에서 자기소개서 표현을 학생답게 구사한 사례이다.

<자기소개서 사례>

あいさつ

私の名前は日本語で「四歩」と読みます。この名前には意味があります。自信、謙遜、まじめ、熱情の四つです。「自信がある謙遜、熱情があるまじめ」これが私の左右の銘です。日本へ行きたいと思うようになった動機があります。「オンギジャンイ」という音楽グループで歌手として活動していた時、日本で約3ヶ月間に渡って行ったコンサートがきっかけで日本に住みたくなりました。元々専攻がコンピューターで、それを生かすために仕事を探し、日本IT課程に入るようになりました。貴社でその夢を広げたいです。

強み

飲み込みが早く、新しい技術を勉強する時、短時間で自分のものにできます。この点は貴社に役に立つと思います。このセンターに入ってJAVAと日本語をはじめ勉強しました。JAVAの場合は、銀行ローンのプログラムがクラスで一番になったことがあります。日本語の場合は毎月JPTを受けていますが、日本語の勉強を始めてから200点以上アップしました。

技術

CとJAVA, JSP/servlet, strutsを利用してプログラムができ、他の技術も必要ならば短時間で自分のものにする自信があります。プログラム言語は基本が一番重要だと思います。基本がよく備わっていたら、どんなプログラム言語にぶつかっても問題ないと思います。

プロジェクト遂行

初めてしたプロジェクトは、銀行ローンのプログラムをJAVAだけで作りました。二番目のプロジェクトは図書の貸し出し管理でした。JAVAとデータベースとの連動で作りました。ケイタイのメールとEmailで会員管理ができ、使い方も簡単で、みんなにアピールして、いい点数をもらいました。

私の考え

16) 모리타 마모루(2008) 『일본기업에 취직하기』 시사일본어사, p. 108

自分が好きなことを仕事にしたら、業務の能率はすぐ上がるようになると思います。私はプログラムそのものが大好きです。“好きこそ物の上手なれ”という言葉のとおり、好きだということはそれだけ実力や興味などがあることだと思います。貴社に役に立つ人を探しているなら、私は後悔ない選択だと思います。どうぞよろしくお願いします。

상기 자기소개서는 이력서와 함께 해당업체로 제출되는 서류이므로, 가능한 학생들 스스로 작성하도록 지원해주는 것이 바람직하다. 나중에 제출된 서류만 보고 선택된 경우 업체에서 직접 면접을 하면 해당 학생의 실력은 바로 알 수 있으므로 작성할 수 있게 어학실력을 신장시키는 것이 급선무라고 할 수 있다.

3-3 일본 IT 취업 인터뷰 방법 및 성공요인

上記처럼 이력서와 자기소개서를 작성하여 교육생들을 단체로 일본 현지에 있는 각 업체로 메일을 보낸다. 대부분 3일-10일 이내에 각 업체에서 면접일시와 면접 대상자와 면접형식을 교육기관에 통보한다. 교육기관의 담당자는 각 업체에서 통지된 면접일시와 면접 형식을 해당학생에게 전달한다. 여기에서 면접형식이라는 것은 일본 현지 업체에서 직접 방문하기 때

실무테스트는 일본IT취업은 엔지니어로 기술비자를 발급받는 것이다. 따라서 일본어만 자격을 갖추고 있어서는 업체를 충족시키는 것은 부족하다. 따라서 업체는 원하는 인재를 발굴하기 위하여 여러 가지로 실무 능력을 테스트한다. 실무도 컴퓨터로 간단히 1-2시간이내에 끝내는 시험도 있지만, 필기로 실무 지식을 테스트하는 경우도 있다. 다음은 모 업체에서 실행한 실무테스트 문제 중 하나이다. 어학은 인터뷰로써 회화실력을 판단하는 경우와 필기 테스트로 판단하는 경우가 있다. 두 가지를 모두 하는 경우가 대부분이다.

<실무 테스트 사례>

インタフェースのメソッドとして正しいものをA~Fから選びなさい。

A public final int meth():

B protected int meth():

C transient int meth():

D public native int meth():

E public synchronized int meth():

F public abstract int meth():

다음은 여러 업체 중의 하나인 모 업체에서의 필기 테스트중의 일부분이다. 필기 테스트형태는 업체별로 다양하다. 이렇다라고 정해진 양식이 없고 업체별로 특징이 있어, 연수생 자신이 청해·독해·말하기·듣기·한자읽기·한자쓰기 등 어느 것 하나 소홀히 할 수 없다.

〈일본어 필기 테스트 사례〉

日付： 日本語 問題(漢字熟語) 名前()

- 太字の漢字をひらがなに書き換えて下さい。
 - 1) お金がたくさんいる時は、銀行から**預金**をおろして使います。
 - 2) **万葉集**は日本がほこる古典だ。
 - 3) その商品はまだ**倉庫**にありますから、今出してきました。
 - 4) 火山が**噴火**しそうなので付近の人はみんな**非難**した。
 - 5) 記念品として、これを**贈呈**します。
- 太字のひらがなを漢字に書き換えて下さい。
 - 1) 技術者(ぎじゅつしゃ)が足りないので今**ようせい**している。
 - 2) タイでは**ぶつきょう**がさかんだ。
 - 3) 日本では思想や言論は**じゅう**である。
 - 4) 日本では夏は**ごぜん**5時ごろ日が出る。
 - 5) この工場では午前と午後に15分**きゅうけい**する。

일본IT취업 과정은 표현 그대로 현지에 가서 바로 근무를 해야 하는 특별과정이다. 따라서 일본 현지 업체도 교육생을 회화 한가지로 판단해서는 필요조건에서 한 가지만 충족시킨 것과 같으므로 다양한 필기시험을 함께 병행한다. 회사 내에서 서류를 읽고 해석해야 되고, 서류 작성도 해야 하므로 한자와 작문도 회화와 함께 평가하지 않으면 안 된다. 어느 모 교육생이 현지에서 프로젝트에 관련된 서류를 잘못 해석해서 프로젝트 팀들이 한 달 동안 일한 것을 백지화 시킨 적이 있다. 이와 같은 경우 그 학생 개인의 책임에서 끝나는 것이 아니고, 학생이 교육받은 해당 교육기관도 데미지가 크다고 하겠다. 이런 모습을 보고 해석능력과 한자도 교육을 더욱 강화 시킨 적이 있다. 상기 시험문제는 필기 테스트이고 다음 인용문은 회화실력을 테스트하는 것으로써 일반적으로 면접이라고 하기도 하고 인터뷰라고 표현하기도하다. 본고에서는 인터뷰로 표현하고자 한다. 이 인터뷰인 경우는 대부분 특이한 질문 2~3개가 다를 뿐 거의 비슷하다. 다음은 지금까지 인터뷰한 업체에서 공통적으로 면접에 응시한 질문중의 일부이다.

<일본어 인터뷰 질문 사례>

1. どうして日本に就職を希望するようになったのか。その理由。
2. 自分の夢。将来の希望。
3. 自分ができるコンピューター言語は何か。
4. 自分が自信をもっているコンピューターの技術は何か。
5. 入社後、自分と会社があわなかった場合、どうするか。

상기의 실무 테스트, 일본어 필기 테스트, 인터뷰를 모두 본 후 바로 합격 여부를 담당자에게 알려주는 경우도 있고, 2-3일 후 알려주는 경우도 있다. 또는 2주-4주 후 업체가 학교나 해당 교육기관에 통지한 후 학생들에게 메일 또는 전화로 개별적으로 연락을 취한다.

그래서, 우수한 학생은 자신도 모르게 3개 업체에 동시에 합격하는 경우도 있다. 또는 나중업체를 믿고 먼저 면접 보는 업체를 소홀하게 응시하여 나중에 후회하는 경우도 적지 않다. 면접 업체가 많아도 응시한 학생의 선호도와 업체의 성향을 파악하여 적재적소에 배치하여 중복되는 경우가 없게 하는 것이 상당히 중요하다. 학생의 인생에 관련된 문제이므로 신중하게 결정하지 않으면 안 된다. 국내에서의 교육과정이 종료되고 일본 현지의 업체에 합격한 학생은 취업비자로 일본에 가게 된다. 합격하고 바로 실무에 투입되어 일을 하는 것은 극히 일부분이다. 업체 대부분이 파견 업체이므로 일본 현지에 가서 다시 한 번 학생들의 어학수준과 실무기술 습득 교육을 실시한다. 이처럼 사원교육이 완료된 후 현장면접을 보는 경우가 대부분이다. 현장면접이라는 것은 국내에서 면접으로 합격한 경우 일본에 있는 해당업체에서 직접 면접을 보는 것을 말한다. 이것은 한국에서 이루어지는 면접과는 다르다. 어떤 프로젝트가 있는 경우 인력이 필요한 회사가 파견업체로 의뢰가 온다. 한국에서 합격한 학생들이 업체에서 소정의 교육을 받는 중에 업체의 요청에 적합한 선택된 학생에 한해서 일본 현지에서 보는 것을 말한다. 요컨대, 학생입장에서 보면 현장면접이 최종면접이라고 보는 것이 적합하다고 말할 수 있다. 업체에 파견되지 않고 본사에 입사하는 경우는 전국을 대상으로 면접 후 1% 학생에 국한된다.

4. 맺음말

상기와 같은 일본IT취업교육과정을 성공적으로 이끌기 위하여 접근방법과

요인은 다양하다. 그 중에서도 이력서와 자기소개서 작성이 성공적인 취업을 위해서 첫 번째이다. 그 다음은 이력서와 자기소개서 토대로 인터뷰의 질문과 대답을 완벽하게 암기하여 자연스럽게 대응할 있도록 하지 않으면 안 된다. 이와 같은 것은 연수생 자신이 노력하지 않으면 안 되는 요인이고, 직·간접적인 요인인 교육생의 수, 교육시간, 교육에 참여하는 이유, 선행학습의 경험, 교육현장에서 활용되는 교수 전략, 교육과정의 통제 유형, 교육생에게 제공되는 피드백 등을 해당 교육기관과 교육담당자와 교육생이 삼위일체가 되어 상호작용 하는 것이 중요한 요인이다. 이와 같은 것이 일본IT취업교육과정을 성공적으로 이끌기 위하여 영향을 미치는 요인이다. 따라서 상기와 같은 교육에 꼭 필요한 여러 요인을 해결해 주고 환경을 조성해주면 교육의 성과와 취업률을 높일 수 있다. 그래서 정부지원으로 학생들 개인의 비용절감과 국외로 직접 나가지 않고, 국내에서 어느 정도의 어학 레벨과 실무교육을 습득하는 것이 가능하다. 더구나 정부의 해외취업 전담기관인 산업인력관리공단에서도 체계적인 계획을 세우고 정부지원을 대폭적으로 할 예정이다. 일본이 전후 실업률이 최악인 상태에서 일본인 보다 뛰어나도록 완벽한 맞춤형 교육을 하지 않으면 글로벌 금융위기로 인한 취업난을 극복하기 어려울 것으로 사료된다. 앞으로도 일본에 진출 할 분야를 개척하기 위해서 또는 일본에 취업하기 위한 성공적인 접근 요인을 충족시키면 좋은 결과를 얻을 것으로 본다. 그리고 다음 논문에는 일본취업의 다른 분야인 카티아(자동차 설계)·호텔 및 뷰티분야에 대해서도 전망과 교육과정의 문제점·개선안 등에 관해서도 연구해보고자 한다.

【參考文獻】

- 김필동(2007) 「일본의 IT전략과 국제적 IT협력체제의 구축에 관한 소고」 『日本文化研究』 第23輯, 韓國日本文化研究學會. p. 51
- 구본관(2010) 「2010년 하반기 세계경제의 明과 暗」 『CEO Information』 제758호 삼성경제연구소. p.1
- 모리타 마모루(2008) 『일본기업에 취직하기』 시사일본어사, p. 108
- 박성은 · 박진용(2001) 「경영학수업에서의 학습자의 학습양식이 문제중심학습 성과에 미치는 영향」 『경영교육연구』, 한국경영학학회 경영사례연구원. p. 73
- 정호성 · 이갑수(2009) 「더블 딥 위기에 직면한 일본경제-2010~2012년 전망을 중심으로-」 삼성경제연구소. p. 10, 11
- 總務省 정보통신국제전략국(2010) 「平成22年版情報通信白書の概要」 總務省. p.12
http://www.soumu.go.jp/menu_news/s_news/02tsushin02_0200025.html
- 양종철(2008) 『대기업은 어떤 사람을 뽑을까』 길벗. p.32
- 이영화(2007) 『IT Japanese 취업가이드』 가메출판사. p. 10, 18
- 李清実(2010) 「日本の ‘就活・シューカツ’ 事情よもやま話」 Personal Assistant Gallrey LEE'S, p. 1
- 한국산업인력공단 취업연수팀(2009) 「해외취업 연수과정 취업률 제고방안 논의」 한국산업인력공단. p.1
- 한국산업인력공단(2009) 『일자리 찾아 세계로 해외 취업 가이드』 노동부. p. 108
- Hello Work(2010) 『일본에서 일하고자 하시는 외국인 여러분께』 일본 후생노동청, p.1
- 통계청(2010) 「2010년 7월 고용동향」 통계청 고용통계과. p.2 <http://kostat.go.kr>

要 旨

国内で日本語の専攻者や日本語を学ぶ学生たちは国内で必要だから勉強する場合もあるが、学生たちの立場ではできるだけ学んだことを日本で実際に使いたがっている。また、足りない部分を日本で生活しながら勉強すれば役に立つと思う。これを実現するために現場で教えながら体系的な方法論的に近付いて考えてみた。上記で述べた部分を満足させるのが海外就業研修である。海外就業研修と言うのは就業されていない若者の海外就業を支援するために研修をして、海外に就業させることである。人手の移動とサービス市場の開放に備え、国の技術とサービスの人手等の対外の競争力を高めるためである。2001年から公共の海外就業の業務を韓国産業人力公団でして、2004年から組職を新設して事業を拡大した。また、2008年政府の国政課題で「グローバル青年リーダー 10万人の養成」計画を選定して海外就業者を5年間5万人に拡大することにした。

だから、本稿では日本IT就業の業種特性にしたがって履歴書、自己紹介、面接の特徴と指導の方法を調べてみた。このような日本IT就業教育の過程を成功的に導くために影響を及ぼす原因は様々である。その中でも履歴書と自己紹介の作成が成功的な就業のために大事である。その次は履歴書と自己紹介に基づいて、インタビューの質問と返事を完璧に覚えて自然に話せるようにしなければならない。今まで述べたことは研修生の自分が努力しなければならない。また、直・間接的な原因である教育生の数、教育の時間、教育に参加する理由、先行学習の経験、教育現場で活用される教授の戦略、教育課程の統制類型、教育生に提供されるフィードバック等を教育機関と教育の担当者と教育生が三位一体になるのが重要なことである。上記のような教育に必ず必要な多くの原因を解決してあげて環境を造成してあげれば教育の成果と就業率を高めることができる。しかし、これに対する接近はあくまでも海外就業研修を現場で教育をして来た本人の観点なのである。

キーワード：日本就業、履歴書、作成方法、インタビュー方法、成功要因、日本語教育

투 고 : 2010. 8. 31
1차 심사 : 2010. 9. 11
2차 심사 : 2010. 9. 25