

일본의 외국 기술·기능인력 유치제도 분석

[애자일] KIAM 산업기술정책단 정책기획실('24.8.9)



- ◆ 일본은 인구감소, 지역활성화, 생산인력 부족 현상을 타개하고자 추진하고 있는 외국의 기술·기능인력 유입 제도를 개선하고 있어 현황을 분석하고 시사점을 도출함

1. 외국인력 유치 배경

- 저출산 고령화로 인구 감소가 진행되고 있는 일본은 생산성 유지를 위하여 외국인 노동력 유치와 경제전반에 활용을 적극 고려하고 있는 상황¹⁾
 - 일본 인구는 2020년 1억 2,615만 명에서 2045년 1억 880만 명으로 감소, 50년 후인 2070년에는 8,700만 명으로 2020년 대비 70% 수준으로 감소하고, 65세 이상의 고령인구가 전체의 38.5%에 이를 것으로 전망²⁾
 - 이러한 인구감소는 생산인구 감소로 이어져 생산성저하, 국제경쟁력 저하 등 일본경제 전반에 부정적인 영향을 미칠 것으로 예상되고 있음
- 일본은 다른 국가 대비 외국인의 비율이 낮으며, 엔저 등으로 유치 여건도 우호적이지 않음
 - 전체 인구대비 외국인의 비율이 2.20% 정도로 다른 국가에 비교하여 비교적 낮은 수준
 - * 룩셈부르크 47.30%, 스위스 24.20%, 독일 13.10%, 아일랜드 12.80%, 벨지움 12.30%, 이탈리아 8.70%, 프랑스 7.30%, 우리나라 2.40%(OECD, Foreign Population data 2019년 자료 참고)
 - 인구변화에 대비한 성장정책으로 인구전략회의는 외국인 유치정책을 장기적이고 종합적인 관점에서 추진할 것을 제안³⁾
- 본 고는 외국인 기술·기능 인력을 유치하기 위한 일본 정부의 정책과 제도를 분석하고, 우리에게 주는 시사점을 도출하고자 함

1) 본 고는 일본의 외국 기술 및 기능인력 유치제도를 분석대상으로 하고 있음. 일본의 해외 우수연구인재 유치 프로그램에 대한 사항은 박형민(2023), "일본의 해외 우수인재 유치 및 국제공동연구 지원 정책 현황", 한국산업기술진흥원, 정책자료 공유 23-4. 참조.
 2) 国立社会保障・人口問題研究所(2023), 日本の将来推計人口.
 3) 人口戦略會議(2024), 人口ビジョン2100-安定的で、成長力のある「8000万人国家」へ.

2. 외국 노동자 유치제도 및 현황

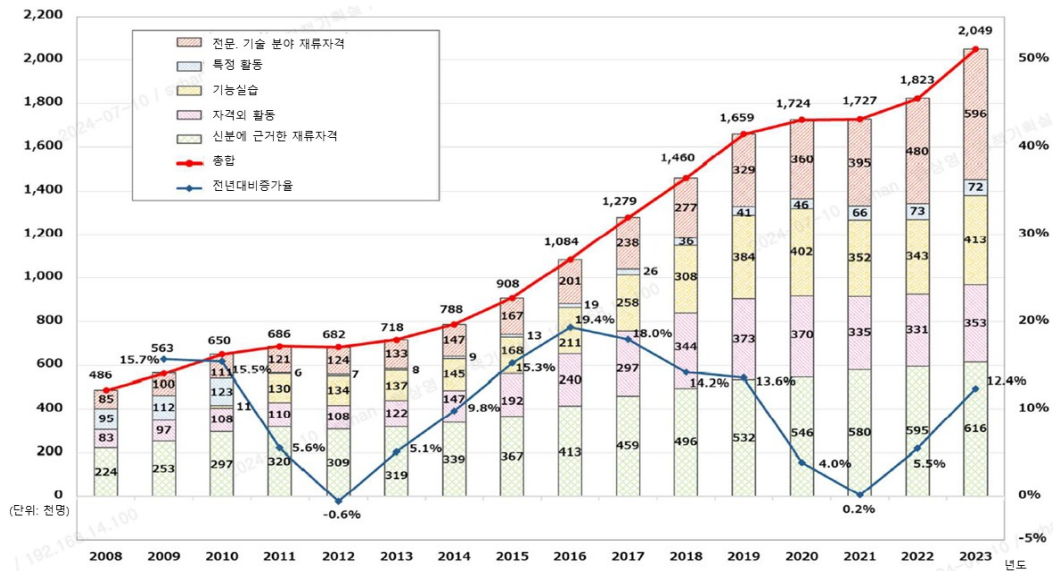
- 일본은 외국인 노동자 유치를 위하여 재류자격 확대, 재류기간 연장, 전문직 유치 목적의 제도 개선을 지속적으로 추진해 왔으며 추세는 입국 기준 완화, 숙련·전문인력 유치 강화로 나타나고 있음
 - 1990년 재류자격 정비를 시작으로, 2010년 “기능실습”제도 신설, 2012년 “고도인재포인트”제도(고도인재제도) 도입, 2019년 “특정기능”제도를 도입하였음
 - 2016년 “일본판 고도외국인재그린카드”제도를 신설하여 고도인재(전문인력)에 대한 영주권 취득 필수요구 기간을 단축하는 예외조항 마련
 - 2018년 이후 외국인 유치를 목적으로 하는 중장기 계획 수립 및 로드맵을 작성하여 부처간 역할을 포함하는 추진과제 및 방향 제시
 - 2019년 법무성의 외청으로 “출입국재류관리청”을 설치하여 외국인 유치 정책 기획, 관리 기능 확대
 - 2023년 4월 기존의 고도인재포인트제도를 개선하여 요건기간을 단축하는 “특별고도인재”제도와 세계 우수대학 졸업자 유치 목적의 “미래창조인재”제도 신설

〈참고 1〉 외국인 노동자 유치 제도 추진 경과⁴⁾

- 1990년 재류자격정비
- 2010년 재류자격으로 “기능실습” 제도 신설. 2017년 기능실습법 시행
- 2012년 “고도인재포인트(고도인재)” 제도 신설
 - 2015년 “고도전문직”을 재류자격으로 신설
 - 2016년 “일본재흥전략 2016”에 “일본판 고도외국인재그린카드” 신설 및 고도인재 포인트제도 요건 개선
- 2018년 외국인재 유입·공생에 관한 관계각료회의 설치, 외국인재의 유입·공생을 위한 종합대책(外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策) 수립
 - 2022년 6월 외국인과의 공생사회실현을 향한 로드맵(外國人との共生社會の実現に向けたロードマップ) 제정
 - 2022년부터 “외국인재의 유입·공생을 위한 종합대책 수립” 및 “외국인과의 공생사회실현을 향한 로드맵”을 종합하여 정리
- 2019년 “특정기능” 제도 신설
- 2019년 4월 법무성 입국관리국을 “출입국재류관리청(出入国在留管理庁)”으로 하여 법무성 외청으로 확대 설치
- 2023년 4월 특별고도인재제도(J-Skip), 미래창조인재제도(J-Find) 신설

4) 法務省 入国管理局(2016), 高度外国人材の受入れについて、外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚會議(2022), 外國人との共生社會の実現に向けたロードマップ, 日本 出入国在留管理廳(2024), 外国人材の受入れ及び共生社會実現に向けた取組 등을 참고하여 작성.

- 일본의 외국인 재류자격은 크게 취업이 인정되는 자격, 신분·지위에 근거한 자격, 노동 가부가 특정된 활동, 노동이 불가능한 자격으로 구분되고 있음
 - 취업 목적의 재류자격은 외교, 공용, 교수, 예술, 종교, 보도, 경영·관리, 법률·회계업무, 의료, 연구, 교육, 기술·인문지식·국제업무, 기업내 전근, 개호, 흥행(연예, 스포츠 등), 기능(외국요리 조리사, 스포츠 지도자 등), **기능실습, 특정기능, 고도전문직** 이 있음
 - * 기술·인문지식·국제업무 재류자격은 인문 및 공학계열 전문가들이 인정받는 재류자격
 - 그 외, 취업이 가능한 재류자격은 신분·지위(영주자, 일본인의 배우자, 영주자의 배우자, 정주자(일본인 3세, 외국인의 배우자 등))에 근거한 자격과 특정활동(외교관 등의 가사도우미, 워킹 홀리데이 등)의 재류자격임
 - * 외국인 노동자 현황은 취업목적의 재류자격, 신분·지위에 근거한 자격, 특정활동으로 구성
 - 기술·기능 외국인력 유치를 위한 대표 제도는 취업목적의 재류자격에 속하는 기능실습, 특정기능, 고도인재제도를 들 수 있음(표 1 참조)
- 2023년도 일본의 외국인 노동자수는 2,048,675명으로 2022년 1,822,725명에 대비하여 1년 간 225,950명(12.4%) 증가하였으며, 2021년도 증가율 5.5%보다 더 상승
 - 2023년도 외국인 노동자는 역대 가장 많은 수치이며, 전문·기술분야와 기능실습 재류자격의 근로자 증가가 최근 두드러짐
 - 2022년 이전에는 “신분·지위에 기초한”* 재류자격 비중이 가장 높았으나, 2023년은 전문·기술직 및 기능실습 자격으로 외국인 노동자의 증가율이 높게 나타남
 - * 신분에 기초한 재류자격 : 영주권자, 일본인의 배우자, 영주권자의 배우자, 정주자(일정기간 재류자(예 : 일본인 3세, 4년 이내 거주))의 자격으로 입국하여 취업활동을 하는 인구
 - * 전문 기술 분야**의 재류자격 : 479,949명('22년) → 595,904명('23년)(24.2% 증가)
 - ** 전문 기술분야는 취업가능한 재류자격자 중에서 교수, 예술, 종교, 보도, **고도전문직, 기술·인문지식·국제업무, 기업내전직, 개호, 흥행, 기능(외국요리 조리사, 스포츠 지도사 등), 특정기능** 재류자격 포함(기능실습 제외)
 - * 기능실습 재류자격 : 343,254명('22년) → 412,501명('23년)(20.2% 증가)

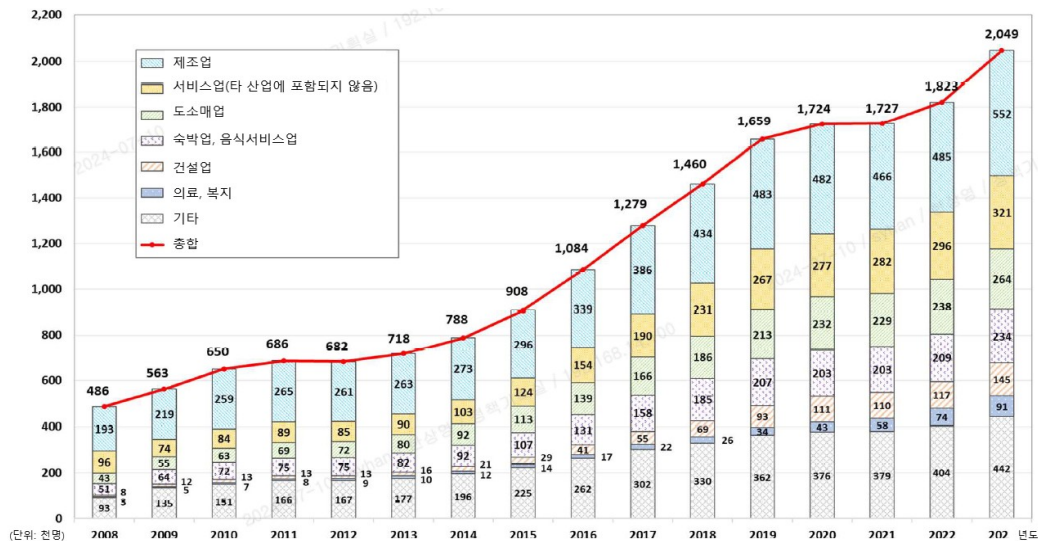


[그림 1] 재류자격별 외국인 노동자 추이⁵⁾

● 외국인 노동자에서 제조업 비중이 높고 고용 사업자수도 제조업이 대세

- 제조업은 전체 외국인 노동자의 27.0%를 차지하고 있으며, 전년대비 증가율은 건설업 24.1%, 의료·보건 분야 22.2%에 이어 제조업 13.9%로 나타남

• 의료, 보건 분야 증가율은 33.0%('21년) → 28.6%('22년) → 22.2%('23년)으로 하락 추세



[그림 2] 산업별 외국인 노동자 수 추이⁶⁾

5) 厚生労働省(2024), 2023년도 外国人雇用状況.

6) 厚生労働省(2024), 2023년도 外国人雇用状況.

- 외국인 고용 사업자 수도 298,790개 소('22년) → 23년 318,775개 소('23년)도 증가
- 전체 사업자수는 도소매업 59,497개소(18.7%), 제조업은 54,980개소(17.2%), 숙박업·음식서비스업 45,495개소(14.3%)이 전체의 절반을 차지

3. 기술·기능인력 유치 제도

- 기능인력 유치 목적의 제도는 기능실습제도와 특정기능제도가 대표적이며, 기능실습제도는 **비전문 기술인력** 유치, 특정기능제도는 **전문 기술 인력** 유치를 목적으로 함

〈표 1〉 일본의 외국 기술·기능인력 유입 제도

재류자격/제도	목적	특징	비고
기능실습 (2010년)	• 일본에서 배운 기능·기술·지식을 개발도상국으로 이전	• 비전문 기술분야 • 기능실습 1, 2, 3호로 구분 • 기능실습 1호는 강습 포함 이후 고용관계에서 근무	• 기능실습제도를 육성취로제 로 개편예정 (2027년 시행)
특정기능 (2019년)	• 생산성향상, 인력이 부족한 산업에서 일정 수준의 전문성·기능을 보유한 인력유입	• 전문 기술분야 • 특정기능 1호, 2호로 구분	
고도전문직 (2012년)	• 해외 우수 인재확보, 새로운 이노베이션 창출 목적	• 고도인재포인트제도 적용 • 출입국재류관리상 우대제도 혜택	• 특별고도인재제도(J-Skip) 신설 (2023년 4월)

** 고도전문직은 4장에 기술

- 기능실습제도는 개발도상국 등 외국인을 일정기간 OJT를 통해 기능을 이전하는 제도로, 2010년 신설되었으며, “기능실습”의 재류자격 부여⁷⁾
 - 기능실습제도의 대상업종은 **비전문 기술분야**로 농업, 어업, 건설, 식료품, 섬유·의류, 기계·금속, 기타 분야의 90개 업종 165작업으로 구분되어 있음
 - 비전문 기술 분야에서 교육과 훈련을 받은 이후, 고용관계 맺고 업무를 하며, 기능실습 1호, 2호, 3호로 구분
 - * 재류기간 3년 경과시 일단 1개월 이상 귀국기간 필요하며 총 5년(최장) 재류가능
→ 1호(1년)-2호(2년)-〈일정기간 귀국 후〉-3호(2년)의 총 5년

7) 出入国在留管理廳, 厚生労働性 人材開発統括官(2024), 外国人技能実習制度について.

- 특정기능 제도는 **전문 기술분야**의 외국인력 유치를 위하여 “외국인재의 유입·공생을 위한 종합대책”에 근거하여 2019년 신설
 - “특정기능”제도는 생산성 향상, 인력이 부족한 산업분야에 한하여, 일정한 **전문성과 기능을 보유한 외국인력**에게 재류자격 “특정기능” 부여⁸⁾
 - 특정기능제도에 속하는 산업은 개호, 빌딩클리닝, 공업제품제조업, 건설, 조선·선박, 자동차정비, 항공, 숙박, 자동차운송업, 철도, 농업, 어업, 식료제품제조업, 외식업, 임업, 목재산업의 16개 산업(경제산업성 등 관계부처의 요청에 따라 2024년 3월 해당 산업 확대)
 - * 푸른 색 표시 산업은 특정기능 1호 대상, 붉은 색 표시 산업은 특정기능 2호로도 유치가능
 - 자격조건은 특정기능 1호와 2호로 구분되며 자격수준은 관련 분야 시험으로 확인
 - 특정기능 1호는 238,981명이고, 특정기능 2호는 70명이 재류하고 있어, 특정기능 1호에 속한 외국인력이 다수임(2024년 4월 기준)
 - * 특정기능 1호는 특정 산업에 대한 상당한 지식과 경험이 필요한 업무에 종사하는 외국인으로 1년 범위에서 기간별로 갱신하고 최대 5년까지 재류 가능. 가족 동행 불허
 - * 특정기능 2호는 특정산업의 숙련 능력이 필요한 업무에 종사하는 외국인으로 3년, 1년 혹은 6개월별로 갱신하고 회수는 제한이 없음. 배우자, 자녀 등 가족 동행 가능
 - 2024년 4월 이후 5년간 특정기능인력으로 총 820,000명 유치 목적을 설정⁹⁾
 - 기존의 유치 목적을 달성하지 못했다고 평가하고, 전체 부족한 인력예측 수에서 생산성향상과 일본인력 확보를 제외한 인력의 총수로 수요인력 규모 산출
 - * 경제산업성은 기계 금속가공, 전기전자기구조립, 금속표면처리 등 공업제품제조업 분야에서 5년간 173,000명의 외국인력 유입목표를 제시하여 가장 많은 목표 제시(특정기능 1호 기준)
 - * 다음으로 식음료제품제조업(139,000명), 개호(135,000명) 분야의 순임
- 기능실습제도와 특정기능제도를 개편하여 외국인재확보, 인재육성, 외국 노동자의 인권보호, 관리 감독기관·지원기관의 기능개선 등을 도모할 계획¹⁰⁾
 - 현 기능실습제도의 현황분석에 근거하여 제도를 발전적으로 개선하고, 인력이 부족한 분야의 인력 확보 및 인재육성 목적의 **“육성취로(育成就勞) 제도”**로 2027년부터 시행 예정

8) 出入国在留管理廳(2024), 外国人材の受入れ及び共生社會実現に向けた取組.

9) 出入国在留管理廳(2024), 特定技能制度の受入れ見込数の再設定(2024년 3월 29일 각의결정).

10) 外国人材の受入れ・共生に関する關係閣僚會議(2024), 技能実習制度及び特定技能制度の存り方に關する有識者會議 最終報告書を踏まえた政府の対応について(案).(2024년 2월 9일 각료회의 결정). 해당 각료회의의 결정은 出入国在留管理廳 技能実習制度及び特定技能制度の在り方に關する有識者會議(2023), 最終報告書 에 대한 정부의 답변임.

出入国在留管理廳(2024), 特定技能制度及び育成就勞制度について. “鈴木 智也(2024), 「育成就勞」制度の創設 : 人權保護と人材育成, それからステルス移民?”. ニッセイ基礎研究所, ニッセイ基礎研レポート.

- 기능실습제도를 육성취업제도로 개편하는 것은 외국인과 공생사회 실현, 외국인의 경력향상, 일본내 활발한 취업활동, 인권침해방지, 지방 및 중소기업의 인력확보 목적
- 인력이 부족한 분야에서 기능실습 제도분야와 특정기능 1호간 연계 강화 목적이며, 기능실습 2호 분야 중에서 특정산업에 속한 분야는 원칙적으로 수용대상분야로 인정
 - * 기능실습분야중 특정산업에 속하지 않은 분야는 현행 제도 내에서 관련분야의 인력확보 실태를 기반으로 특성산업분야에 포함여부 검토
- 자격기준별로 일본어 능력시험 및 기능시험제도 개선 및 교육기회 확대, 일본어 교재개발, 모국에서 수험준비 지원 등을 마련

〈표 2〉 기능실습·특정기능 및 신설 육성취로 제도비교¹¹⁾

	기능실습(폐지)	육성취로(2027년 신설)	특정기능(1호)
관계법령	기능실습법	육성취로법 (기능실습법 개정)	출입국관리 및 난민인정법
목적	국제공헌·인재육성	인재육성·인재확보	인재확보
전직·전근	원칙적으로 불허 (불가피한 상황, 2호의 3호 이행시 허가)	본인의지에 따라 가능 (동일기관에서 1~2년간 취업 등 요건 충족시)	동일 업무내, 시험으로 기능수준 확인시 가능 제한없음
감독기관	외국인기능실습기구	외국인육성취로기구	외국인육성취로기구
관계단체	감리단체 (비영리법인)	관리지원기관 (비영리법인)	등록지원기관/ 없음 (비영리법인·민간기업)
상대국체결	추진 (미체결: 중국, 페루)	필수 (신규 작성)	추진 (미체결: 중국, 대만, 한국)
대상인재	기능실습생	미숙련노동자	중간기능/ 숙련노동자
유입분야	90업종 165작업	특정산업분야와 원칙적으로 일치	16분야 14업종
재류기간	1호 : 1년 이내, 2호, 3호: 각 2년 이내(최장5년)	원칙 3년 (최장 4년)	최장 5년(1호)/ 제한없음(2호)

- 기능실습 제도 대상자 및 외국인 노동자에 대한 인권보호, 정주여건 개선, 취업강화 등을 통하여 외국인 노동자 유치를 강화하려는 계획 수립 및 관련 제도 추진 방향 제시
- 2018년 외국인재의 유입·공생을 위한 종합대책(外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策 수립 (단년도 과제 중심 '18년 126 시책 → '24년 218 시책)
- 2022년 6월 외국인과의 공생사회실현을 향한 로드맵(外国人との共生社会の実現に向けたロードマップ)제정('26년까지 5년간 계획으로 '22년 101 시책 → '24년 104 시책)
 - * 2022년부터 “외국인재의 유입·공생을 위한 종합대책 수립” 및 “외국인과의 공생사회실현을 향한 로드맵”을 종합하여 성과와 계획을 함께 정리하고 있음

11) 出入国在留管理庁(2024), 外国人材の受入れ及び共生社会実現に向けた取組, 特定技能制度及び育成就労制度について. 鈴木 智也(2024), 「「育成就労」制度の創設: 人権保護と人材育成, それからステルス移民?」, ニッセイ基礎研究所, ニッセイ基礎研レポート를 참조하여 저자작성.

4. 고도기술인력 유치 제도

- 전문 기술직 확보를 위한 대표적인 제도는 고도인재포인트제도로, 제도 개선을 통하여 특별고도인재 제도와 미래창조인재 제도를 신설
 - 고도인재포인트제도는 외국의 우수한 인재를 유입하여 경제 활성화에 기여하도록 할 목적으로 2012년부터 실시되었으며, “고도인재포인트”를 70점 이상 받은 외국인재를 대상으로 함
 - 고도인재*를 고도학술연구활동, 고도전문·기술활동, 고도경영·관리활동의 세 분야로 구분하여 분야별로 다른 지표, 포인트 기준을 제시하고 있음
- * 고도인재 정의 : 일본의 자본·노동과 보완관계에 있으며, 대체할 수 없는 양질의 인재로, 일본 산업에 이노베이션을 가져옴과 동시에 일본인과 절차탁마(切磋琢磨)를 통하여 전문적 기술적 노동시장의 발전을 촉진하며, 노동시장의 효율성을 향상시킬 것으로 기대되는 인재¹²⁾

〈표 3〉 고도인재 유형

인재유형	① 고도학술연구활동	② 고도전문·기술활동	③ 고도경영·관리활동
대상	- 일본의 공적·사적 기관과 연구활동, 교육활동 - 대학교수, 연구자 등	- 일본의 공적 사적 기관과 자연과학 혹은 인문학 분야의 지식, 기술이 필요한 업무 - 기업의 실제품 개발자, 국제 변호사 등	- 일본의 공적 사적 기관과 사업의 경영·관리 - 국제사업을 하는 기업 경영자 등

일본내 입국이후 고도전문직 1호 자격을 확보하고, **3년 경과 후** 고도전문직 2호 자격 확보

* 2023년 신설된 특별고도인재제도 도 동일한 인재유형 적용

- 각 분야별로 포인트를 체크하기 위하여 “고도인재포인트 계산표”를 제시하고 있음
- * 고도인재포인트는 기본사항으로 학력, 직업 경력, 연봉, 나이로 구성되며 가점 항목으로 연구실적, 직무(경영·관리분야), 관련분야의 일본자격보유(전문·기술분야), 이노베이션 촉진을 위한 지원조치(법무대신이 고시로 정함)를 받는 기관에 취업, 직무 관련 외국자격증, 일본 고등교육기관의 학위취득, 일본어 능력시험, 성장분야의 첨단사업(법무대신이 인정하는 사업에 국한), 법무대신이 정한 대학 졸업, 법무대신이 정한 연구 수료 등으로 구성
- * 세 분야별 및 세부 항목별로 점수와 기준에서 차이가 있음
- 재류자격은 고도전문직에 포함되며, 고도전문직 1호 및 2호로 구분되고 우대사항의 차이가 있음
- * 고도전문직 1호는 70점 이상 3년을 경과하면 고도전문직 2호가 됨

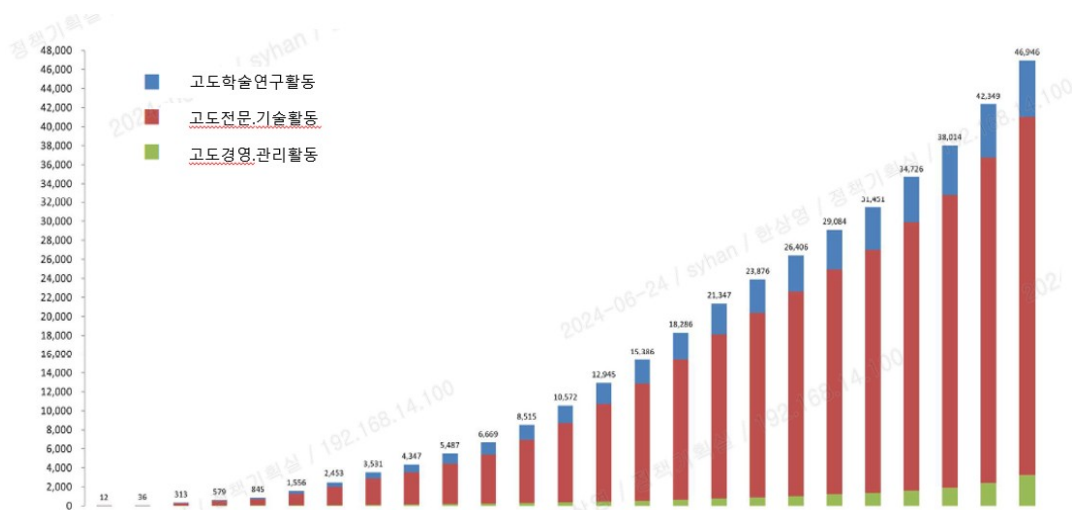
12) 法務省 入国管理局(2016), 高度外国人材の受入れについて에서 高度人材受入推進會議(2011) 재인용.

〈표 4〉 고도인재 우대사항

고도전문직 1호	고도전문직 2호
1. 복수의 재류활동 허용 2. 재류기간 5년 3. 재류기간에 따른 영주권허가요건 완화 4. 배우자의 취업활동 5. 일정조건에서 부모 동행 6. 일정 조건에서 가사고용인 고용 7. 대규모공항에 설치된 우선순위 레인 사용 8. 입국·체류 수속의 우선처리	1. 고도전문직 1호 활동과 병행하여 모든 취업 활동 가능 2. 재류기간 무기한 3. 고도전문직 1호 우대조치 3~7까지 적용

- 고도인재포인트제도를 통해 고도인재로 인정을 받는 건수는 1차년도 313건에서 2023년 46,946건으로 증가

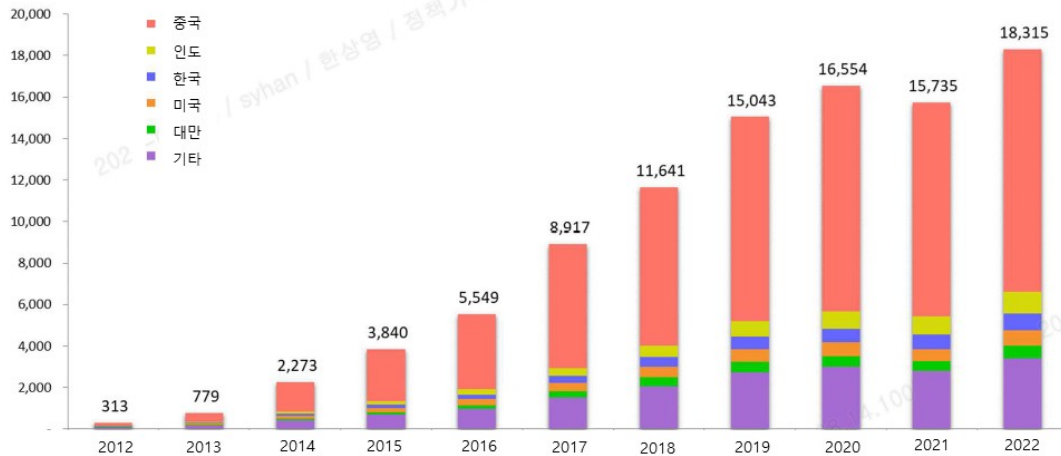
- 고도전문·기술활동을 하는 외국인 수는 다른 분야에 비해 빠르게 성장함



[그림 3] 고도인재포인트제도의 인정추이(누계, 건수)¹³⁾

13) 出入国在留管理廳(2024), 高度人材ポイントの認定件數(累計)の推移.

- 고도인재로 인정받은 이후 일본에 재류하는 외국인의 수도 증가하고 있음
- 국가별로는 중국이 가장 많으며(11,696명, 63.9%), 우리나라는 세 번째로 많음(811명, 4.4%) (2022년 기준)



[그림 4] 국적별 고도인재의 재류자수 추이(누계, 건수)¹⁴⁾

〈참고 2〉 외국 IT 인재 유입을 위한 자격조건과 고도인재 포인트 제도의 활용¹⁵⁾

- 경제산업성과 법무부 출입국재류관리청은 외국 IT 인재의 유치를 위하여 취업목적의 재류자격에서 “기술·인문 지식·국제업무”와 “고도전문직”을 이용하도록 함
 - － 대체로 IT 인재를 “기술·인문지식·국제업무”에 해당
 - * “기술·인문지식·국제업무” 재류자격은 자연과학 또는 인문과학 분야에 속한 기술 또는 지식이 필요한 업무에 해당
 - * IT 기술의 경우, “IT 고시”의 아시아 각국과 맺는 시험 상호 인증제^{**}에 따라 자격증을 보유한 경우 특혜
 - ** 중국, 필리핀, 베트남, 우리나라 등과 시험상호인증제 협약을 맺었고, 우리나라는 산업인력공단 자격증 중 정보처리기술자(정보처리엔지니어), 정보처리산업기술자(정보처리산업기사)가 해당됨¹⁶⁾
 - － 재류자격 “고도전문직”에서 입국 가능
 - * “기술·인문지식·국제업무”의 자격요건에 더하여, 학력, 업력, 연수입 등에서 가점을 더하여 70점 이상을 받을 수 있는 경우
 - * 세계 랭킹에 속한 대학의 경우 가점대상이 됨 : 우리나라는 한양대, KAIST, 고려대, 포항공대, 서울대, 성균관대, 울산과기대, 연세대가 해당¹⁷⁾

14) 出入国在留管理廳(2024), 国籍・地域別高度外国人材の在留者数の推移. 인원수는 고도전문직 1호 및 2호에 해당하는 재류자수.

15) 出入国在留管理廳, 經濟産業省(2022), 外國人IT人材の在留資格と高度人材ポイント制について를 참조하여 작성.

16) 出入국재류청의 출입국관리 및 난민인정법의 특례조항 참조. 出入国在留管理廳, 出入國管理及び難民認定法第七條第一項第二号の基準を定める省令の技術・人文知識・國際業務の在留資格に係る基準の特例を定める件 (http://www.moj.go.jp/isa/laws/nyukan_hourei_h09.html) (검색일 2024년 7월 15일).

17) 出入国在留管理廳(2023), 加點対象となる大学一覽(世界大学)ランキング. (2023년 9월 기준).

- 해외 고도 전문인력유치를 위하여 **특별고도인재(特別高度人材)제도(J-Skip)**와 **미래창조인재제도(J-Find)**를 신설(2023년 4월)

* 특별고도인재제도(J-Skip : Japan System for Special Highly-Skilled Professionals)

* 미래창조인재제도(J-Find : Japan System for Future Creation Individual Visa)

〈표 5〉 특별고도인재와 미래창조인재의 비교

	특별고도인재제도(J-Skip)	미래창조인재제도(J-Find)
목적	고도외국인재 중에서도 세계 최고 수준 인재의 유치 촉진	유망한 젊은 인재의 조기 유치
특징	- 고도인재 포인트제도와 관련없음 - 학력 또는 일정수준 이상의 수입이 있으면 자격부여 1호와 2호로 구분	해외의 우수대학졸업자에게 “특정활동” 재류자격을 부여하고 최장 2년간 취업활동 가능
재류자격	고도전문직	특정활동

- 특별고도인재제도의 경우, 기존의 고도인재포인트제도와는 관계없이 **입국 당시 제시된 기준을 충족하면** 곧바로 특별고도전문직으로 인정하고 고도전문직의 우대사항 적용(〈표 3〉 참조)

- 고도전문직 1호가 2호가 되기 위해서 3년이 소요되던 것을 1년으로 단축

〈표 6〉 특별고도인재의 인재유형과 자격요건

인재유형	① 고도학술연구활동	② 고도전문·기술활동	③ 고도경영·관리활동
자격요건	- 석사학위취득 후, 연수입 2,000만 엔 이상 - 업력 10년 이상, 연수입 2,000만 엔 이상		- 업력 5년 이상, - 연수입 4,000만 엔 이상

일본내 입국이후 고도전문직 1호 자격을 확보하고, **1년 경과 후** 고도전문직 2호 자격 확보

- **(영주권과 연결)** 일본은 영주권을 얻기 위해서는 기본 10년의 재류기간을 요구하고 있으나, 고도인재 및 특별고도인재의 경우 예외조항을 적용¹⁸⁾

- 고도인재포인트제도의 적용을 받는 외국인인 70점 이상의 포인트를 받는 경우 3년 이상 거주한 경우와 80점 이상의 포인트를 받고 1년 이상 거주한 경우에 영주권 신청 가능

- 특별고도인재의 경우, 특별고도인재로 인정받고 1년 이상 거주한 경우 영주권 신청 가능

18) 出入国在留管理廳(2024), 永住許可に関するガイドライン(2024년 6월 10일 개정) 참조.

- 미래창조인재는 젊은 인재를 조기에 유치하여 일본에서 기업활동을 하도록 하기 위하여 마련된 제도
 - 기존의 대학졸업 후 “단기체재” 재류자격으로 입국하여 90일간 취업활동을 가능했던 것을 “특별활동” 재류자격을 부여하여 최대 2년간 일본에서 취업할 수 있도록 확대¹⁹⁾
 - 미래창조인재 제도는 우수한 외국 인재를 활용하여 기업활동(스타트업)활성화 방안으로 추진

〈표 7〉 미래창조인재의 요건²⁰⁾

요건	활용 내용 및 관련사항
1. 3개의 대학랭킹* 중 2개 이상의 랭킹에 속한 대학 졸업, 혹은 그 대학의 대학원을 수료하거나 전문직 학위 보유 * Quacquarelli Symonds사의 QS 대학랭킹, The Times 사의 대학랭킹, 상하이 랭킹 컨설턴시의 대학랭킹 * 우리나라는 KAIST, 서울대, 연세대가 해당(2023년 9월 기준) ²¹⁾	• 재류 기간은 최장 2년 - 1년 혹은 6개월마다 갱신 • 활동내용 - 취업활동 - 기업준비활동 - 상기활동에 필요한 자금확보 활동
2. 졸업 이후 5년 이내	
3. 체재초기 생계유지비 20만 엔 소득	• 부양가족(배우자, 자녀)의 재류자격은 “특정활동(미래창조 인재의 배우자)”로 동행가능 - 배우자, 자녀의 취업활동은 자격외 활동허가 필요

〈참고 3〉 외국인 기업활동 촉진 목적의 “스타트업 비자” 제도²²⁾

- 외국인의 스타트업 활동을 지원하여 경쟁력 강화를 목표로 국가전략특구와 경제산업성의 “스타트업 비자” 제도를 운영하고 있음
 - 국가전략특구의 외국인창업활동촉진사업은 출입국 관리법에 따른 특례조치로 지방정부 심사하에 재류자격(관리·경영)을 취득하여 6개월(최장 1년) 기업활동 가능
 - 경제산업성의 외국인기업활동촉진사업은 경제산업대신이 인정한 지방공공단체, 민간사업자로부터 경제산업성 고시에 따른 기업활동을 하는 외국인 기업가에게 재류자격 “특정활동”으로 1년간 인정

19) 内閣官房(2023), 高度外国人材の受入れに關する新たな制度の創設について(案).

20) 出入国在留管理廳(2023), 高度外国人材の受入れに關する「新たな制度」の創設について.

21) 出入国在留管理廳(2023), 未來創造人材制度の對象となる大學一覽.

22) 출입국재류관리청 스타트업 관련시책 홈페이지(www.moj.go.jp/isa/applications/resources/index.html), 국가전략특구 외국인재 홈페이지(<http://www.chisou.go.jp/tiiki/kokusentou/menu/gaikokujinzai.html>), 경제산업성 외국인기업활동촉진사업 홈페이지, (<http://www.meti.go.jp/policy/newbusiness/startupvisa/index.html>) (검색일 2024년 6월 27일) 참조.

5. 시사점

- **(외국인력 활용 계획 수립)** 제조업을 비롯한 각 산업분야에서 필요한 인력 확보를 위해 외국 인력 활용 규모, 분야를 체계적으로 검토하는 한편, 각 분야별로 생산성 증가노력 필요
 - 각 분야별로 필요한 전체 인력수요, 국내외 인력 확보 방안, 산업별로 생산성 향상을 위한 기술개발, 시설구축 계획 등을 종합적으로 반영하여 외국인력 수요규모 및 활용 분야 등 방안 마련
 - 우리나라도 외국인력이 증가추세에 있으며, 이들에 대한 실태조사 수행, 중장기 계획 수립, 제도개선, 관리 방안 마련 등을 통하여 우수한 외국 인력을 유치하도록 제도 개선
- **(정주여건 개선 및 사회적 포용성 확대)** 우수하고 유능한 해외인력을 유치하기 위하여 체류자격 취득의 검토, 한국어 학습, 정주 여건, 취업제도 개선 등 우리 사회에 적응하기 위한 정책 등 관련 정책을 병렬 검토
 - 우리나라의 외국인력 현황을 보면, 단기체류자보다 장기체류자가 증가하고 있으며, 단순기능인력 대비 전문인력의 증가율이 높고, 해외유학생도 증가하고 있는 추세

〈표 8〉 우리나라의 외국인력 현황²³⁾

(단위 : 명)

구분	2019년도	2023년도
장기 체류인	1,731,803	1,881,921
단기 체류인	792,853	625,663
전문인력	46,581	72,146
단순기능인력	520,680	450,425
해외유학생	180,131	226,507

- 우리나라, 일본은 물론이고 각국이 우수 외국인력을 유치하기 위한 노력을 하고 있으므로 전문기술직이 우리나라에 정착할 수 있도록 출입국, 체류관련 제도 개선
- 우리나라에 교육받은 유학생, 전문인력 등이 장기적 안정적으로 체류하기 위하여 정주 여건을 개선하고, 능력을 펼칠 수 있는 환경을 조성하는 등 외국인에 대한 포용성 강화

※ 한국산업기술진흥원 산업기술정책단 정책기획실 한상영 책임연구원 / syhan@kiat.or.kr
 ※ 본 자료에 수록된 내용은 작성자의 개인 의견으로 기관의 공식 견해가 아님을 밝힙니다.

23) 법무부, 출입국 통계 참조.