

일본 다문화공생 종사자 자격인증제의 분석

송용미* · 이로미**

요약 본 연구는 우리나라 다문화사회화에 따른 해법 중 하나로 일본에서 실시하고 있는 다문화공생 자격인증제를 분석하고 이를 우리나라의 현실과 비교하여 필요한 과제를 제시하는 데 목적이 있다. 이 목적을 달성하기 위하여 다음과 같은 분석을 실시하였다. 첫째, 일본 다문화공생 정책과 관련 종사자의 전문인력 양성 및 자격인증제의 전개과정을 분석하였다. 둘째, 다문화공생 종사자 자격인증제 중 대표적인 사례 다섯 가지를 분석하였다. 분석 결과는 다음과 같다. 첫째, 다문화공생 자격인증제를 실시하는 서로 다른 수준의 세 기관의 공통된 목표는 각 지역의 특색을 반영하는 다문화공생 정책과 사업을 전국으로 확산시키려는 데에 있으며 이에 지식과 경험을 소유한 전문인력을 확보하려는 데 있다. 둘째, 지방자치단체와 지역 내 다문화공생 전문성을 가진 다양한 기관 및 단체는 이런 전문인력의 역량을 활용하여 ‘함께 살기’에 관한 인식과 노하우를 서로 공유하며 지역 맞춤형 정책과 사업을 만들어가고 있다. 셋째, 이러한 다문화공생 자격인증제의 목적은 이미 다문화공생 관련 분야에 종사하는 사람들이 전문성을 심화하기 위함에 있다는 점이 우리나라의 관련 자격인증 시행의 경우와 다르다. 본 연구의 결과를 바탕으로 다문화 관련 전문인력의 양성과 관리에 대한 시사점을 제시하였다.

주요어 일본 다문화공생 2.0, 다문화사회, 다문화 전문인력

* 제1저자, 연세대 교육연구소, 교육학, 전문연구원, sym5656@naver.com

** 교신저자, 한국방송통신대, 교육학, 전임대우강의교수, romeelee@knou.ac.kr

1. 연구의 필요성

다문화 사회화에 대한 일본의 대응책을 거론할 때 가장 많이 제시되는 단어는 ‘다문화공생(多文化共生)’이다. 이는 1980년대 이후 소위 ‘뉴커머(newcomer)’로 불리는 일본의 외국인 주민 인구의 성장과 함께 일어나 현재까지 진행되고 있는 관련 정책과 실천을 의미한다(총무성 2006). 뉴커머는 이미 식민지 시기부터 일본으로 건너와 정주해 있던 재일한국·조선인(올드커머)과 마찬가지로 외국인 주민이지만 여러 측면에서 다르다. 올드커머가 외관상 일본인과 차이가 크게 없고 일본어 구사능력 또한 일본인과 동일하거나 유사한 반면, 뉴커머는 그 출신국이 포르투갈, 브라질, 중국, 필리핀, 스페인, 베트남 등 외모가 다르고 이주한지 오래되지 않아 일본어와 일본 문화에 서투른 경우가 많아 이들의 정착에 대한 일본사회의 관심이 커진 것이다(송용미 2007; 이로미 외 2022; 총무성 2006).

일본의 뉴커머가 겪는 어려움은 다양하다. 예를 들어 외국인 아동청소년이 증가하여 교육현장에서 다양한 과제가 발생하고 외국인 주민 중 건강보험 미가입률이 높아 건강 문제가 제기되기도 했다. 또한 일본인 주민과 외국인 주민 간의 교류 기회가 부족하여 외국인 주민의 고립이 생기거나 양측 주민 간 갈등 발생도 적지 않았고, 일터에서의 외국인 차별이나 2세 아동의 정체성 문제, 그리고 외국인 주민의 지역사회 참여 문제도 제기되었다. 이렇듯 뉴커머의 정주(定住)가 증가함으로 인해 발생하는 문제의 다양성과 복잡성을 대응 가능한 정책과 실천이 요구된 것이다(총무성 2006; 小笠原 2015; 中澤·大津 2011). 이러한 정책과 실천의 키워드는 초기 ‘국제교류’에서 ‘국제협력’으로, 그리고 현재의 다문화공생으로 변화해 왔으며(이로미 외 2022), 2010년대에 접어들어 선주민과 이주민 모두를 위한 상호문화주의(interculturalism)를 내세우며 ‘다문화공생 2.0’이라는 한층 진일보한 ‘함께 살기’의 시대를 선언하고 있다(곽인신 2020).

이렇듯 그 초점이 시간과 함께 변화해 온 일본 다문화공생 정책과 실천은 전반적으로 그 실행 주체(governance)가 지방자치단체라는 점에서 일관성을 가진다. 이는 일본 다문화정책의 특징이며 중앙정부 차원에서 다문화정책의 수립

과 실천이 시작된 우리나라와 비교되는 부분이다. 즉, 일본의 다문화사회 대응 방안은 외국인 주민이 다수 거주하는 시·도 수준에서 먼저 제기되었고, 점차 유사한 고민을 안고 있는 지방자치단체들이 서로 협력하게 되는 단계를 거쳐, 결국 일본 중앙정부로 하여금 이러한 정책과 실천에 기반한 국가 수준의 다문화공생 정책을 수립하게 만들었다는(bottom-up) 부분이 주로 '위에서부터의 다문화' 정책(top-down)을 제시해 온 우리나라의 경우와 차이점을 갖는다(이로미 외 2022; 최병두 2010).

일본 중앙정부는 다문화공생을 전국으로 확산하기 위해, 외국인 주민 집주 지역에서 이루어지는 다문화공생 실천에 관한 지식과 노하우를 아직 해당 시책이 마련되지 않는 지역에도 공유하는 시스템을 고안하였다. 이러한 노력 중 하나가 바로 다문화공생 종사자를 일종의 전문직으로 인증하는 제도이다. 다문화공생 종사자란 '일본인도 외국인도 함께 생활하기 좋은 마을 조성'을 목표로 한 전문적 지식 및 실무 능력을 갖춘 인적자원을 말한다. 즉, 장차 다문화공생을 실천하고자 하는 지역에서 지원 요청이 있으면 그간 각종 다문화공생 시책의 입안 또는 실천, 그리고 관계자 간 네트워킹 등에 역량과 경험이 있다고 인증된 사람을 연결해주는 시스템이라고 할 수 있다(총무성 2006; 杉澤 2015; CLAIR 홈페이지). 이러한 일본의 다문화공생 종사자 자격인증에 관련된 사례들은 우리나라가 2000년대 초반 다문화정책을 수립하면서 중앙정부 수준의 사례연구에서 이미 참고로 한 바 있다(민무숙 외 2009). 그러나 일본의 이 사례가 그간 우리나라에서 활용된 바는 거의 없었다.

일본의 사례와 비교할 만한 다문화사회 관련 자격이라면 국가자격인 '다문화사회전문가'를 들 수 있지만 그 성격은 많이 다르다. 우리나라에서는 법무부가 이주민을 위한 사회통합프로그램을 기획하는 과정에서 전국 20개 대학을 ABT(Active Brain Tower) 대학으로 지정하고 이들 대학을 중심으로 다문화사회전문가 2급 양성과정을 개설하고 자격취득자를 양성해 온 바 있다. 이 목적 자체가 외국인을 대상으로 한 사회통합프로그램에 투입될 수 있는 강사의 양성이었다. 일본 다문화공생 종사자 자격인증에 관한 기존의 연구들도 2008년에 시작된 국가자격 '다문화사회전문가'는 외국인을 대상으로 이들의 한국사회에 대한

이해를 제고하는 역할에 한정되어 있음을 지적하고 있다(조영희·강정향 2019). 이는 해당 자격이 선주민인 한국인을 대상으로 한 상호문화교육에는 제대로 활용되지 않아 온 점을 반증한다. 조영희와 강정향(2019)은 국가자격 '다문화사회전문가'가 강사 역할에 한정되어 있음을 문제점으로 지적하고 있으며 조경훈과 유민이(2020) 역시 '다문화사회전문가'가 어디에서 몇 명이 활동하고 있는지에 관한 관련 현황도 파악되지 않음을 지적하고 있어 전문가 인력풀의 구축과 활용이 제대로 이루어지지 못하고 있음을 알려준다. 따라서 '다문화사회전문가'를 지역사회 다문화 관련 정책과 사업의 역량을 갖춘 인적자원이라기 보다는 다문화사회에 관한 인식을 제고하는 전문 강사라고 보는 편이 타당할 수 있다.

한편, 다문화사회와 관련된 민간자격증은 그 영향력이 더욱 미미한 수준이다. 민간에서 우후죽순 홍보하고 있는 자격증은 그 명칭과 걸맞지 않게 관련 일자리로의 진입과 상당한 거리가 있으며, 다만 지역사회 다문화 관련 직무에서 종사할 수 있을 것이라는 막연한 기대를 가진 사람들에 의해 과잉 배출된 측면이 크다고 볼 수 있다. 박성호(2017) 역시 민간자격증과 다문화 현장의 일자리와의 연계가 쉽지 않음을 지적하고 있다. 김제, 군포 등 일부 지자체에서 외국인의 한국어교육 등을 위해 '다문화코디네이터'라는 직책을 두고 있으며 '다문화상담사'라는 민간자격증이 존재하나 국가공인자격인 사회복지사 2급과 병행해서 취득할 때 취업이 가능하다는 정도의 가능성 및 한계를 지니고 있다.

일본의 다문화 관련 자격인증에 관한 사례들도 그간 십여 년이 지나는 동안 적지 않은 변화의 양상을 보여왔으나 지역 단위 다문화공생 정책과 사업의 실천 경험을 보유한 자를 인증하여 이러한 역량이 필요한 지역에 연결함으로써 인해 시행착오를 줄이고 앞선 경험을 공유한다는 의의는 지속되어 오고 있다. 현재 우리나라의 다문화정책 역시 과거와는 달리 지역사회 단위의 정교한 실천이 요구되는 상황에서 지방자치단체의 역할이 부상하고 있다(노경달·이건 2022). 그렇다면 일본의 다문화공생 종사자 자격인증에 관한 사례는 현재 '더불어 살기'에 관한 실천적인 해법을 찾는 데 있어 새롭게 재발견되어야 하는 하나의 중요한 사례가 될 수 있을 것이다.

이에 따라 본 연구는 일본이 중앙정부부터 지방자치단체와 민간까지 다양한

수준에서 다수의 다문화공생 종사자 자격인증제를 도입하게 된 배경을 살펴보고 그간 도입된 제도 중 대표적인 사례를 선정하여 분석함으로써 우리나라의 상황에 맞는 다문화 전문인력 양성에 필요한 시사점을 제시하는 데 그 목적이 있다.

본 연구는 이러한 연구목적을 달성하기 위하여 첫째, 일본 다문화공생 정책과 관련 종사자의 전문인력 양성 및 자격인증제의 전개과정을 살펴보고, 둘째, 이러한 종사자 자격인증제 중 대표적인 사례 다섯 가지를 분석함으로써 우리나라에 주는 시사점을 제시하고자 한다.

2. 다문화공생 종사자 자격인증제의 등장 배경

1) 다문화공생 정책과 실천의 변천과정

전술한 바와 같이 일본에서 증가하는 외국인 주민에 대한 지방자치단체 수준의 대응은 1970년대에 재일한국·조선인을 비롯한 올드커머 대상의 시책을 도입하게 된 지방자치단체가 등장한 것에서 기인한다. 1980년대에 들어 ‘뉴커머’의 정주화 문제가 대두됨으로써 외국인 주민에 대한 대응책도 전환점을 맞이하게 되었다. 1980년대 전후 일본은 ‘국제인권규약’ 및 ‘난민의 지위에 관한 조약’을 비준함으로써 사회에 일본인 주민과 외국인 주민 모두를 평등하게 취급해야 한다는 인식이 자리 잡기 시작하였지만 생활인로서의 외국인 주민은 여전히 많은 어려움을 겪고 있었다. 1980년대에 유입된 뉴커머는 중국에서 귀국한 일본계 주민, 인도차이나 난민, 그리고 ‘유학생 수용 10만 명 계획’에 의해 들어온 유학생 등이었는데 일본정부는 이런 외국인 주민을 둘러싼 가장 시급한 과제로 언어 문제를 꼽았다. 특히 이들 뉴커머는 일본어가 서툴러 삶의 다양한 영역에서 문제를 겪을 뿐만 아니라 문화와 습관 등의 차이로 인한 어려움 역시 상당한 것으로 파악되었다(총무성 2006).

이 시기 일본의 몇몇 도시를 중심으로 외국인 주민이 눈에 띄게 증가함에 따

라 1980년대 후반에는 자치성(自治省)¹이 지역국제화 정책의 일환으로 ‘지방공공단체에서의 국제교류의 존재에 관한 지침(1987년)’, ‘국가교류의 마을 만들기를 위한 지침(1988년)’ 및 ‘지역국제교류 추진 대강의 책정에 관한 지침(1989년)’을 만들게 되어 시도 수준에서 외국인이 살기 좋은 지역사회를 조성하고자 하는 동력이 되었다. 또한 1990년 ‘출입국 관리 및 난민 인정법(약칭 입관법)’개정에 의해 일본계 남미인, 특히 브라질로부터의 이주민(넛케이진, 日系人)의 일본 이주가 촉진되었고, 아이치(愛知)현·시즈오카(静岡)현·군마(群馬)현 등 제조업이 활발한 지역에서는 연수생 신분의 외국인 노동자 유입이 확대되었다. 다양한 뉴커머의 유입으로 인해 일본의 상당수 지역은 인구성장과 함께 다국적화가 진행되었으며, 이들의 정주화 및 국제결혼, 그리고 영주권 또는 시민권 취득도 이어지게 되었다(총무성 2006).

1990년대에 접어들자 뉴커머의 증가와 정주화에 대응하는 방식으로 소위 ‘내적 국제화(內的 國際化)’를 고려하는 지방자치단체가 나타나기 시작하였다. 1990년대 말부터 2000년대 전반에 걸쳐 일부 지역에서는 외국인 주민 정책의 체계화 및 종합화가 진행되며 기본지침이나 기본계획이 수립되었다. 또한 넛케이진이 많이 거주하는 도시들이 중심이 되어 2001년 5월 ‘외국인 집주도시 회의(外國人集住都市會議)’라는 체계가 만들어졌고, 여기에서 해당 도시들이 외국인 주민 정책에 관한 정보나 우수사례 등을 공유한 바 있다. 그러나 이러한 대응은 주로 외국인 주민이 많은 지역을 중심으로 이루어졌으며, 그렇지 않은 지역에서는 대처가 크게 지연되는 경향이 있었고, 또한 어떤 지역에서는 지방자치단체가 아니라 민간 차원에서 대응하고 있는 곳도 적지 않았다(총무성 2006).

2000년대에 들어서자 이러한 노력의 일환으로 지역 단위에서 다문화공생을 이끌어가는 민간단체이자 지방자치단체의 실행기관 격인 지역국제화협회(地域國際化協會)의 방향에 관한 조사보고서가 나오게 된다. 이 보고서는 지역국제화협회가 장차 펼칠 중심사업 중 하나로 다문화공생이라는 개념을 본격적으로 제안하고 있다. 이어 2004년에는 외국인 주민에 대한 지원을 주제로 한 과제연

1 한국의 행정안전부에 해당함.

구회, 2005년에 이르러서는 전국적으로 다문화공생 실천 사례들을 수집하고 분석한 “다문화공생 사회를 향한 조사보고서”가 등장하였다. 총무성은 이 보고서를 바탕으로 드디어 2006년 3월 ‘지역 다문화공생 추진플랜(地域における多文化共生推進プラン)’이라는 국가수준 계획을 내놓게 된다. 이 계획의 핵심은 세 가지이다. 첫째, 서로 다름을 인정하고, 둘째, 서로 대등한 관계를 구축하는데 힘쓰고, 셋째, 지역사회의 구성원으로서 더불어 살며 사회참여를 실천하는 것이다. 중앙정부가 이러한 계획을 각 지방자치단체의 외국인 주민담당국에 전달하게 되면서 비로소 일본사회 다문화정책의 수립과 실행에 있어 국가의 역할이 나타났으며, 동시에 다문화공생 관련 계획 및 지침이 대규모로 전국으로 확대되기에 이르게 되었다(이로미 외 2022; 山脇 2017).

2) 다문화공생 정책과 실천에 관한 지방자치단체의 역할

대부분의 국가에 있어 외국인의 출입국에 관한 행정은 국가의 소관이며 이들의 해당 사회에의 수용 여부에 대한 기본적 방향의 결정 역시 국가에 일임되어 있다. 일본도 마찬가지이다. 외국인의 수용방침을 결정하는 것은 중앙정부의 몫이지만 일본에 입국한 외국인의 지역사회 수용 주체는 각 지방자치단체이므로 지방자치단체의 결정은 해당 주민에게 큰 영향을 미친다. 따라서 일본에서는 다문화공생 정책의 수립과 시행에 관한 지방자치단체의 책임과 역할이 중요하게 논의되어 왔다(총무성 2006; 小笠原 2015).

이에 따라 일본에서는 외국인의 정주화가 상당한 규모로 진행되는 지역을 중심으로 외국인을 생활인이자 지역사회에 참여하는 주민으로서 인식하고 이들을 종합적으로 지원하려는 노력을 기울이는 동시에 이들에게 지역사회의 구성원으로서의 참여를 독려하고 촉구하는 구조를 마련하기 시작했다. 이는 이전 시기의 ‘국제교류 또는 협력’이라는 방향 하에 진행되어온 단순 외국인 지원의 관점을 넘어 새로운 지역사회 삶의 방식으로서 국적의 유무와 민족의 차이를 초월하는 ‘다문화공생의 지역 만들기 프로젝트’로 이행해 간 것이라고 할 수 있으며, 이러한 다문화공생 속 일본인 주민과 외국인 주민은 모두 해당 지역공동체를 형

성하는 동등한 주체라는 점이 부각된다고 볼 수 있다(총무성 2006).

이렇듯 지역 차원에서 다문화공생을 추진하는 것은 큰 틀에서 ‘국제인권규약’의 비준과 ‘난민의 지위에 관한 조약’ 등에 있어서의 외국인 인권 존중 취지에 합치한다. 또한 세계시민을 향해 열려 있는 일본의 도시를 조성함으로써 새로운 인구의 유입으로 지역사회가 활성화되고 지역산업과 경제의 진흥으로 이어지기를 기대할 수 있다. 또한 각 지방자치단체가 다문화공생을 실천하게 되면 지역주민의 이(異)문화 이해 역량이 향상되고, 글로벌 시대에 꼭 필요한 간(間)문화 커뮤니케이션(intercultural communication) 역량을 지닌 미래세대의 육성을 도모하는 것도 가능하다고 판단하고 있다(총무성 2006). 일본 다문화공생 종사자 자격인증에 관한 기존의 연구들도 지방자치단체는 외국인 주민에 대해 노동, 교육, 의료, 복지 등 종합적인 생활지원, 지역사회와의 연계, 그리고 지역사회 참여 시스템의 마련 등, 포괄적인 노력과 균형 잡힌 시책을 실시하는 주체로서의 역할을 요구받고 있는 것으로 나타난다(中澤·大津 2011).

3) 다문화공생 종사자의 필요성

스기사와(杉澤, 2015)는 다문화공생 사회를 위한 전문인력 양성의 필요성을 다음 세 가지로 들고 있다. 첫째, 언어와 문화가 다른 이주민의 증가로 인해 도시 수준에서 다문화공생 정책의 마련이 불가피해졌다. 둘째, 일본인과 외국인 간의 국제결혼과 외국인 간의 국제결혼 등, 새로운 가족의 출현은 이주민의 일본어 구사능력을 비롯하여 2세 세대의 정체성 문제까지 등장하게 되었다. 셋째, 앞으로 일본의 총인구가 급속히 감소될 것으로 전망되는 가운데 글로벌화의 가속화와 사람의 국제이동이 점차 활발해진 결과, 외국인 주민은 지역사회 활력화의 필수적인 부분이므로 지역에서 다문화공생을 추진할 필요성은 전적으로 일본의 국가정책의 방향에 부합한다. 굳이 적극적인 이민정책까지는 도입하지 않더라도 외국인 주민은 기꺼이 수용하겠다는 방향성이 나타난다.

이렇듯 일본에서는 다문화공생에 관한 계획을 수립하는 지방자치단체가 증가해 왔고 앞으로도 증가할 것으로 예상된다. 다문화공생에 관한 정책과 사업

은 지방자치단체의 소관이지만 구체적인 정책 및 이에 따른 세부 사업을 시행하는 것은 지방자치단체가 위임한 각 지역 소재 국제교류협회(國際交流協會)인 경우가 많다. 1977년 카나가와(神奈川) 현에서 지방자치단체 국제교류의 주역은 ‘시민’임이 선언되고 그 추진조직으로서 카나가와 현 국제교류협회가 창설된 것이 그 시작이었다. 1989년 자치성에 의한 ‘지역국제교류추진대강 책정에 관한 지침’에 있어서도 국제교류는 시민이 중심이 되어야 한다는 취지와 함께 ‘지역국제화협회(地域國際化協會)’의 설치 의무가 명시되었다. 이에 따라 전국 도도부현(都道府縣) 및 정령지정도시(政令指定都市)의 지방자치단체 수준에서 지역국제화협회가 설치되었고, 곧이어 기초자치단체 수준에서도 국제협력협회(國際協力協會)가 설치되었다. 국제교류협회가 없는 지방자치단체는 직접 다문화공생을 추진하기도 하지만 이 경우 지방정부의 공무원들이 2~3년 단위로 이동하기 때문에 다문화공생 관련 행정역량이 축적되기 힘들다는 문제가 생긴다. 국제교류협회가 존재하는 지방자치단체라도 공무원들이 중심이 되어 정책을 수립하고 시행할 경우 주민의 삶의 현장과 유리된 탁상공론이 다반사가 될 수도 있고, 국제교류협회 대신 비영리 민간단체(non-profit organization, NPO) 등에 사업을 위탁한다고 해도 역시 사업 수탁주기가 1년 정도로 이후 지속가능성이 떨어지는 경우가 생긴다는 점이 지적되고 있다(杉澤 2016). 따라서 일본에서는 대부분 지방자치단체가 설립한 국제교류협회 등, 다문화사회 행정 등에 전문성을 가진 NPO들이 지방정부와의 협업구조에 기초하여 다문화공생을 이끌어가고 있는 모습이 주류를 차지한다.

이러한 NPO 중 지방자치단체가 설립한 국제교류협회는 외국인 주민의 삶의 고민을 해결해 주는 창구역할로 그 역할을 시작하였다. 설립 초기였던 1990년대, 당시의 상담 내용은 외국인의 아파트 입주거부, 임금체불, 부당해고 등이 중심이었다. 2000년대에 접어들어 외국인의 정주화가 진행되면서 지역사회에는 이주민을 위한 일본어 교실이 다수 등장하게 된다. 이는 같은 지역에 거주하는 일본인 주민이 외국인 주민에게 일본어교육을 제공하는, ‘시민 간 교류’가 전제된 활동이라는 의의가 컸지만 한편으로는 일본어교육의 전문가도 아닌 일본인 주민이 ‘교사’가 되고 외국인 주민이 ‘학생’이 되는 상하관계나 일(一)방향 소

통의 문제도 함께 제기되었다. 또한 이주민 아동들이 학교에서 괴롭힘의 대상이 되거나 학교교육을 따라가지 못해 등교를 포기하는 일도 속출하였으며, 언어와 문화가 상이한 환경 속에서 생긴 스트레스로 인해 정신건강에 위기를 겪게 된 외국인도 증가하였다(杉澤 2016).

이에 일본의 지역사회는 외국인 상담창구나 일본어 교실을 마련하여 외국인 개개인의 적응문제에 대응하는 것이 중요하기는 하지만 이를 넘어서는 수준의 지역사회 다문화공생의 본질에 대해 고민할 필요를 자각하게 되었다. 즉, 개개인 외국인 주민이 안고 있는 문제에 대한 대응요법 일변도인 시책의 배경에 일본사회의 구조적인 문제가 숨어있음을 인식하고 해당 문제에 대처하기 위한 정책이나 사업을 전개하는 일이 병행되어야 한다는 인식이 제기된 것이다. 이러한 사업 추진주체의 문제의식에 따라 일본의 다문화공생은 다시 한 번 변화의 계기를 맞이하게 된다. 외국인 주민이 당면한 정착 및 적응 문제를 해결하고 동시에 지역사회 시민 전반의 다문화 인식의 개선까지도 촉구하고 이끌어 갈 실천역량을 갖춘 인적자원 양성이 비로소 본격적인 과제로 등장하게 되었다(杉澤 2016). 이는 다문화공생이란 단순히 외국인의 일본어나 일본문화 습득 등 외국인의 적응 문제만이 아니라 일본인 주민에게도 역시 외국인에 대한 인식개선 과제들이 함께 있음이 공유된 것으로 해석된다. 따라서 이러한 역량을 갖추고 관련 사업과 프로그램에서 활동하는 사람, 즉 다문화공생 종사자는 '외국인 주민의 당면 문제해결과 동시에 글자 그대로의 '공생(共生)' 문제를 해결하기 위한 방책을 생 각하고 적용하는 전문가'라고 볼 수 있다.

3. 기관 별 다문화공생 종사자 자격인증제의 분석

다문화공생 종사자의 자격을 만들고 교육과 훈련을 통해 자격취득자를 양성하고 이들을 해당 분야의 전문인력으로 활용해 온 대표적인 기관으로 총무성 산하기관인 자치체국제화협회(自治体国際化協會, the Council of Local Authorities for International Relations 이후 CLAIR), 대학 등에서 배출된 다

문화사회 인적자원의 활용을 목적으로 설립된 기구인 다문화사회전문직인정기구(多文化社会専門職認定機構, Tabunka Shakai Senmonshoku Kiko, 이후 TaSSK), 그리고 중앙정부 부처인 총무성(總務省, Ministry of Internal Affairs and Communications)을 들 수 있다. 자격인증제의 분석은 인증제가 마련된 순으로 제시하였다.

1) CLAIR(クレア): 다문화공생 매니저 ‘타부마네’

(1) 목적 및 개요

‘다문화공생 매니저(多文化共生マネージャー「タブマネ」, 일명 타부마네)’는 지역 다문화공생 추진의 담당자에게 부여하는 자격으로서, 각종 다문화공생 시책의 입안·실천이나 관계자 간 네트워킹 업무에 대한 전문적 역량을 인증한다. ‘일본인도 외국인도 함께 생활하기 좋은 마을 조성’에 필요한 전문적 지식 및 실무 능력을 갖춘 인재를 양성하고 그 인재를 효과적으로 활용하여 지역 다문화공생을 지원하기 위해 마련되었다.

‘다문화공생 매니저’는 활동에 관한 소정의 연수 및 과제 연구를 수료한 자를 인증하고 있다. 2023년까지는 전국시정촌 국제문화연수소(全國市町村國際文化研修所, Japan Intercultural Academy of Municipalities; JIAM)와 공동 개최로 ‘다문화공생의 실천 코스(일명 인터벌 연수)’를 개최해 왔지만 2024년도부터는 CLAIR 단독으로 독자적인 ‘다문화공생 매니저 양성 연수’를 실시하고 있다(自治体國際化協會 홈페이지).

(2) 자격인증 및 활용

다문화공생 매니저, 즉 ‘타부마네’의 지원 자격은 다음과 같다. 첫째, 시구정촌(市區町村)·도도부현(都道府縣)의 직원, 지역국제화협회(地域國際化協會) 혹은 시구정촌국제교류협회(市區町村國際化協會)의 다문화공생 시책 담당직원이다. 둘째, 다문화공생과 관련하여 지방공공단체 및 지역국제화협회와 협력 실적이 있는 NPO 및 NGO 직원은 지방자치단체나 해당 지역국제화협회로부터

의 추천이 필요하다.

이 ‘타부마네’ 인증을 받은 사람은 다음과 같은 활동에 참여할 수 있다. 첫째, 지역 실정에 근거한 다문화공생 추진 계획이나 지침의 마련, 둘째, 해당 업무추진을 위해 지역사회 관계 기관과의 네트워킹의 담당, 셋째, 선주민과 이주민 모두를 포함한 지역주민을 대상으로 다문화공생에 대한 인식 제고 교육활동에서의 강사 역할이다. 2006년 시작 이후 2024년 6월 1일 현재 자격을 소지한 사람의 수는 715명으로 집계된다(自治体国際化協會 홈페이지).

2) CLAIR(クリア): 지역국제화추진 어드바이저

(1) 목적 및 개요

‘지역국제화추진 어드바이저(地域国際化推進アドバイザー)’는 지역사회의 다문화공생 정책 및 사업의 추진, 그리고 주민 이해의 촉진 등에 경험을 가진 사람을 인증한다. 이 자격으로 위촉된 전문가가 희망하는 단체에 파견되고 강연이나 연수 형식으로 정보, 조언·노하우 등을 제공받을 수 있다.

2013년 4월 1일부터 이 제도를 통해 인증된 전문인력이 다문화공생이나 국제협력에 관한 연수를 담당하거나 강연을 개최하고 또한 자연재해 등의 비상상황 시 이주민의 언어를 포함하여 정보를 제공하는 다언어지원센터의 설치 등에 대한 조언을 제공해 왔다. 2024년 8월 현재 등록된 어드바이저 수는 68명이다(自治体国際化協會 홈페이지).

(2) 자격인증 및 활용

지역국제화추진 어드바이저는 다문화공생 정책 및 사업, 국제협력, 국제교류 또는 국제이해교육, 그리고 지방자치단체와 NGO 및 NPO 등과의 네트워킹 등에 상당한 지식과 축적된 경험이 있는 자로서 위촉 기간은 2년이고 CLAIR가 활동경비 또는 수당을 부담한다. CLAIR의 한정된 예산 안에서 보다 많은 단체가 이 인력파견 제도를 활용할 수 있도록 한 기관 또는 한 단체 당 2년에 1회(올라인 파견의 경우는 연 1회) 지원 가능하고, 외국인 주민을 위한 재해 및 일본어에

관한 파견의 경우, 한 단체 당 연 1회 활용 가능하다.

3) TaSSK(タスク): 다문화사회 코디네이터

(1) 목적 및 개요

2017년부터 시작된 ‘다문화사회 코디네이터(多文化社会コーディネーター)’는, 지역사회의 다문화공생 관련 종사자나 관계자 등 다양한 사람들과 기관을 연결하고 해당 사회의 다문화 관련 문제해결 방식과 과정을 제안하는 역할을 한다. 언어·문화의 차이를 넘어 모든 사람들이 함께 살 수 있는 사회를 향해 기관 및 인적자원을 연계함으로써 프로그램이나 활동을 만들고 추진하는 전문직으로 간주된다(多文化社会専門職認定機構 홈페이지).

(2) 자격인증 및 활용

다문화사회 코디네이터로서 인증받기 위해서는 두 단계를 거쳐야 한다. 1차 서류심사에 합격한 사람에 한해 2차 프레젠테이션 및 면접을 실시하여 전문직으로서의 실천역량을 판단한다. 지원서류는 이력서, 그간 담당해 온 사업이나 프로그램의 결과보고서, 실천연구 논문이나 보고서 목록 등이다.

현재 이 인증제에 지원하는 사람들은 현직 종사자들이다. 다문화사회 코디네이터로 인증을 받으면 현직에서의 역할에 대한 책임감과 자부심의 상승은 물론, 다문화사회의 문제해결을 위해 실천적 연구도 동시에 수행해 나갈 역량이 있다는 인정을 받는 것으로 알려져 있다.

4) TaSSK(タスク): 상담통역자

(1) 목적 및 개요

상담통역자(相談通譯者)는 교육, 법률, 의료, 행정 등 다양한 분야에서 다문화 관련 전문적 상담 및 통역이 가능한 인적자원에 부여하는 자격이다(多文化社会専門職認定機構 홈페이지).

TaSSK은 커뮤니티 통역의 활동 분야인 사법·행정·교육·의료의 영역에 있어서 언어 간의 가교역할을 담당하는 이들을 자격인증 절차를 통해 그들의 전문성을 보증하고 있다. '상담통역자 인증시험 위원회'를 설치, 인증시험절차를 수립하고 2017년도에 제1회 인증시험을 실시한 후, 3개 국어 총 5명을 상담통역자로서 배출한 것이 시작이었다. 이어 2019년 3개 국어 8명, 2020년도 2개 국어 4명, 2021년도 6개 국어 7명, 2023년도에는 2개 국어 6명을 배출한 바 있다(多文化社會専門職認定機構 홈페이지).

(2) 자격인증 및 활용

'상담통역자' 인증시험의 절차 및 지원서류는 다음과 같다. 1차 시험은 서류심사이며 활동실적 및 이력서를 제출한다. 합격자에 한하여 2차 시험으로 온라인 필기시험과 실기시험, 그리고 대면면접을 실시한다.

TaSSK의 상담통역자 자격을 취득하려는 사람들 역시 다문화공생의 현장관련 종사자들이며, 이들이 상담통역자로 인증을 받게 되면 이에 따른 전문성 인정을 통해 업무와 역할에 대한 자부심이 생기는 것은 물론 사회적 인정을 통해 직업적 안정과 성장 역시 기대할 수 있다.

5) 총무성: 다문화공생 어드바이저

(1) 목적 및 개요

지역의 다문화공생 정책을 한층 깊게 시행하기 위한 방안 중 하나로서 다문화공생 관련 업무에 대한 경력을 가진 지방자치단체의 담당 부서 또는 직원을 '다문화공생 어드바이저(多文化共生アドバイザー)'로서 위촉하고 등록하는 제도이다. 어떤 지방자치단체가 다문화공생 정책과 사업을 해보려고 할 때 이들을 통해서 조언이나 노하우를 얻을 수 있게 하기 위함이다. 총무성은 '다문화공생 어드바이저 제도'를 2019년 4월부터 실시하고 있으며, 해당 예산을 지원하고 있다. 2021년 4월 1일 기준 등록된 어드바이저 수는 78명으로 집계되었다(총무성 2020).

(2) 자격인증 및 활용

다문화공생 어드바이저가 담당하게 되는 일은 다음 네 가지로 정리할 수 있다. 첫째, 각 시구정촌 및 도도부현은 이들을 통해 해당 지역에 필요한 다문화공생의 추진에 관한 지침·계획을 책정하는 데 도움을 준다. 둘째, 지방자치단체 다문화공생 사업의 각 주체 사이의 네트워크를 도모한다. 셋째, 국가가 제시한 ‘외국인재의 수용공생을 위한 종합적 대응책’을 기준으로 하여 지역사회에 맞는 외국인 정주환경을 조성하기 위해 간담회 등을 통해 외국인이나 지역 NPO 등의 의견을 정취하고 기획과 조정과정에 관여한다. 넷째, 외국인의 직업환경, 일상 및 사회생활상의 문제점을 파악하고 외국인 인적자원의 수용환경 정비에 관한 정책과 사업의 수립에 필요한 기초 조사를 실시함과 동시에 다른 도시 또는 다른 국가의 해당 사례도 분석하고 연구한다.

6) 일본 다문화공생 종사자 자격인증제의 종합분석

일본 다문화공생 종사자 자격인증제에 해당하는 다섯 가지 자격에 대한 분석을 정리하면 <표 1>과 같다.

첫째, CLAIR는 2006년부터 지역 다문화공생의 담당자로서 지역에 적합한 다문화공생 추진에 관한 지침·계획의 책정, 각 시책의 실시를 위한 관계 기관·단체와의 코디네이터·실천 등을 실시하는 ‘다문화공생 매니저’의 양성 연수를 도입하였다. 또한 2011년도부터 다문화공생과 국제협력분야에서 전문적인 지식이나 경험을 가진 관계자를 ‘지역국제화추진 어드바이저’로 등록하여 지방공공단체와 지역국제화협회 및 국제교류협회에 파견하며 조연이나 노하우를 제공하고 있다.

2023년도 파견실적은 총 72건(온라인 19건 포함)이다. 구체적인 활동내역은 재난 시 의사소통 사업 29건, 연수강사 사업 15건, 네트워크 사업 0건, 타부마네 취재 사업 0건, 다언어 설치사업 0건, 타부마네 연마 연수사업 1건, 타부마네 활동 응원사업 5건, 다문화공생 노하우 공유 전개 포럼 1건, 재난 시 외국인 대처 훈련사업 5건, 재난 시 외국인 지원방안 개정사업 1건, 타부마네 상호교류사업

표 1. 다문화공생 시책 추진을 위한 관련 인증제의 정리

기관명	CLAIR 자치체국제화협회		TaSSK 다문화사회 전문직 기구		총무성
	다문화공생 매니저 (2006)	지역국제화추진 어드바이저 (2011)	다문화사회 코디네이터 (2017)	상담통역자 (2017)	
명칭 (시작 연도)	다문화공생 매니저 (2006)	지역국제화추진 어드바이저 (2011)	다문화사회 코디네이터 (2017)	상담통역자 (2017)	다문화공생 어드바이저 (2019)
자격 여건	소정의 연수·과제 및 연구수행한 시구정촌·도도부현 직원, 지역국제화협회/국제교류협회 직원/다문화공생시책 협동실적 있는 NPO/NGO 직원	다문화공생, 국제교류·협력에 관한 전문 지식·경험을 가진 지식인	1차 서류심사 경력, 프로그램 구축·전개 실적, 실천 연구논문 및 실천 연구 보고 리스트, 대표 실천연구 논문/실천연구보고, 실적물, 2차 면접 및 프레젠테이션	1차 서류심사 활동실적 및 경력서 2차 필기시험과 실기시험 및 면접	다문화공생 대처에 관한 선진적인 지견이나 노하우를 갖는 지방공공단체의 담당 부서 또는 직원
수행 역할	다문화공생 추진에 관한 지침·계획의 책정, 각 시책관계기관·단체와의 코디네이터, 강사역할 등을 진행함	지방공공단체와 지역국제화협회, 국제교류협회에 파견하여 조언·노하우를 제공함	지방공공단체와 지역국제화협회, 국제교류협회, 그리고 NPO, NGO 등에 소속하는 자	교육, 법률, 의료, 행정 등에서 문제해결을 위해 공헌함	지방자치단체에 대해 선진적인 실천 사례를 바탕으로 조언·노하우를 제공함
실적	2023년도 74건 (온라인 19건 포함)	2023년도 파견 수 119건(온라인 10건 포함)	*자격취득은 담당 업무에 대한 전문성을 인정	*자격취득은 담당 업무에 대한 전문성을 인정	총무성의 연계 실적은 공개되지 않음

4건, 홍보사업 12건, 실제 지진 대응 1건으로 밝히고 있다(特定非営利活動法人多文化共生マネージャー全国協議会 2024). 한편 지역국제화추진 어드바이저의 경우, 관련 전문가 파견의 목적이 자문 및 강연이므로 실적은 건 수로만 집계 되어 2023년도는 119건으로 제시되고 있다(一般財団法人自治体国際化協會 2024).

둘째, TaSSK은 다문화공생 관련 기관에서 이미 재직중이거나 근무경력이 있는 자가 대학 등 교육기관에서 관련 교육과정을 이수하여 기초 조사나 연구를 수행할 수 있는 정도의 전문성을 갖춘 자에게 심사를 통해 ‘다문화사회 코디네

이티'와 '상담통역자'라는 자격을 부여한다. 이는 새로운 인재를 양성한다는 것과 달리 현재 해당업무를 수행하면서 해당 분야에서 전문직으로서 인정받으며 책임감과 자부심을 갖고 일할 수 있게 하는 제도를 마련하였다.

셋째, 중앙정부인 총무성은 그간 지방자치단체와 지방공공단체가 각 지역의 특색에 걸맞게 추진해 오면서 터득한 다문화공생 시책 추진 관련 축적한 역량과 노하우를 존중하며 이를 지원하는 입장이다. 이에 총무성은 다문화공생 노력에 대한 선진적 지식과 노하우를 가진 지방공공단체의 책임담당 부서 또는 직원을 '다문화공생 어드바이저'로 등록하고 다문화공생에 임하고자하는 지방공공단체가 상담 가능한 제도 '다문화공생 어드바이저 제도'를 2019년 4월부터 도입하여, 이를 활용하는 데 있어 지방재정으로 해당 경비를 지원하고 있다(총무성 2020).

각 자격 간 특징과 차이도 눈여겨 볼 필요가 있다. 시기적으로 볼 때 자격인증제를 선도적으로 실시한 것은 CLAIR이다. 2006년 중앙정부의 총무성의 다문화공생 플랜의 수립과 동시에 지역사회에서 다문화공생 정책과 사업을 추진하는데 필요한 인재양성 및 활용의 필요를 감지하고 자격인증제를 제일 먼저 도입하였다. CLAIR의 다문화공생 매니저가 다문화공생의 실무적 측면에 도움을 주는 인력을 전문직으로 인증한다면, 지역국제화추진 어드바이저는 관련 전문가의 강연을 통해 다문화공생 정책과 사업에 대한 종사자나 지역주민들의 인식을 확장하는 데 도움을 주는 전문가로서의 조언 역할이 중심이다.

TaSSK 인증제의 도입은 주로 다문화공생 관련 현직 기관 종사자들이 대학을 비롯한 교육기관에서 다문화사회의 문제해결을 위해 관련 교육과정을 이수하며 연구를 하는 등, 보다 전문성을 갖추기 위함에 목적이 있다. 따라서 이 인증제가 보수에 반영되거나 취업에 도움이 되기보다는 해당 업무 종사자의 직무에 대한 책임감과 자부심의 제고와 동시에 대외적으로는 해당 업무와 그 종사자에 대한 인식개선에 도움이 되는 것으로 보인다.

또한 총무성 역시 이러한 지방자치단체의 다문화공생 노력으로 터득한 역량과 노하우를 활용하며 다문화공생 시책의 확산을 도모한다. 각 지방자치단체에서 전문가 파견요청이 들어오면 이미 다년간의 정책 입안과 사업을 통해 역량과

경험이 풍부한 인력을 해당 단체에 바로 연결해 주는 ‘다문화공생 어드바이저 제도’로서 일본 다문화공생 관련 종사자들이 현장에서 문제해결을 위해 해 온 노력의 전국적 확산을 도모한다고 할 수 있다.

2006년 일본 중앙정부가 ‘지역에 있어서의 다문화공생 추진 플랜’을 수립한 이후 모든 도도부현 및 지정도시가 해당 정책을 수립하였고, 정령지정도시 이외의 시는 70% 이상이, 시정촌은 20% 정도가 해당 정책을 마련하고 있다. 아직 다문화공생 정책과 사업이 없는 지역들도 상당수 존재하지만 초고령사회이자 인구감소의 경향이 뚜렷한 상황에서 외국인 인구가 증가하는 경향이 있는 지역도 증가하고 있어 향후 보다 많은 지방자치단체가 다문화공생 정책과 실천에 관심을 가지게 될 것으로 예상하고 있다(총무성 2020).

4. 우리나라의 다문화 전문인력 논의와의 비교

우리나라는 현재 다문화 종사자 관련 기존 자격제도에 관한 비판적 논의 및 관련 자격 신설에 대한 논의가 증가하고 있는 상황이다. 외국인 노동자의 인권 옹호나 국제결혼으로 유입된 이주민의 정착지원 등에 초점을 맞추었던 시기를 지나 이제 외국인 주민의 증가와 함께 지역 차원의 ‘더불어 살기’와 선주민 및 외국인의 역할과 역량에 대한 논의가 이루어지기 시작하였다. 이는 지역사회에 다문화사회화에 필요한 지식, 기술, 그리고 태도를 갖춘 전문인력의 필요성이 커진 까닭이다(조경훈·유민이 2020). 이들을 통틀어 편의상 ‘다문화 전문인력’(민무숙 외 2009)이라 통칭하고자 한다.

현재 우리나라에서 이러한 다문화 전문인력은 해당 지역사회에 밀착하여 다양한 직무를 수행한다. 이러한 인적자원에게 외국인 주민이 당면한 정착 및 적응 문제를 해결하고 지역사회 내에 이러한 구조를 정책과 사업으로 정착시키며, 동시에 지역사회 선주민들의 다문화 인식의 개선까지도 촉구하고 이끌어 가는 등, 다양한 실천역량이 그 어느 때보다도 필요한 상황이라고 할 수 있다(조경훈·유민이 2020; 조영희·강정향 2019).

그러나 그간 이런 논의가 구체화되어 실현된 결과는 앞서 소개한 '다문화사회 전문가'가 유일하다. 법무부가 인정하는 국가자격증으로 2급은 학사학위(전공 무관) 소지자를 대상으로 하며 지정된 교과목 이수(8과목, 24학점) 및 법무부 이수교육 15시간이 더해진다. 1급은 2급보다 더 높은 수준의 전문성을 요구하며 시험합격이 필요하다. 다문화사회전문가 2급을 취득할 경우, 다문화교육, 다문화가족 및 이주민 상담, 이민행정 분야 등에서 활동한다고 되어있지만 대부분 법무부 공인 강사역할을 담당하는 데 그쳐 이들을 다문화사회의 현장인력이라고는 말하기 어렵다.

이렇듯 국가 인증자격이 하나인 것과는 달리 민간에서는 다양한 명칭의 자격과 양성과정이 난립하고 있다. 다문화상담사, 이중언어교육사, 다문화교육전문가 등, 각각의 특정 분야에 초점을 맞춘 자격증이 존재하지만 자격증을 취득한다고 지역사회 다문화의 현장에서 종사할 수 있는 기회가 주어지는 것은 아니다. 더욱이 이미 현장에서 활동하고 있는 종사자들은 이러한 민간자격증을 취득할 하등의 이유와 동기가 부재하다는 점이 일본의 자격인증제와 차이를 보인다.

한편, 각 지역 가족센터에서 통번역지원사와 이중언어강사가 활동하고 있는데, 특히 통번역 지원사는 결혼이민자가 전문인력으로 종사할 수 있는 직종으로, 한국어가 부족한 입국 초기의 결혼이민자들을 위해 통번역을 하고 있다. 그러나 현직에 있는 통번역 지원사들을 대상으로 이루어진 조사에서 어휘 능력의 부족과 언어 사용 기능의 부족 등으로 업무를 수행할 시 많은 어려움을 겪는 등, 관련 전문성의 부족함을 지적한 바 있다(김태린 2021).

이러한 현실 속에서 조경훈과 유민이(2020)는 이주민의 사회통합을 돕는 인적자원의 양성과 배출을 위해 보다 내실이 있는 국가자격증 제도의 도입을 주장한다. 현행 '다문화사회전문가' 양성과정을 정비하고 국가시험 제도로 전환하여 자격요건을 강화하는 한편, 교육과정 이수를 1급, 2급, 3급 취득으로 구분하고 각각의 역할을 명시하며 현장에서 전문성 있게 일하도록 하자고 제안하고 있다. 1급 취득자의 경우 이들을 의무고용하는 기관 요건을 설정하는 등의 방안도 제시하고 있다. 아울러 그는 본 연구가 다룬 일본의 자격인증제 사례에 대한 분석도 제시하고 있는데, 이를 긍정적인 측면과 부정적인 측면으로 정리하면 다음과

같다. 우선 긍정적인 측면으로는 일본의 자격인증제에서 제공하는 교육과 연수의 교육과정과 내용은 우리나라가 자격제도를 정비할 때 참고할 만한 부분이 있다는 점을 들고 있다. 반면 부정적인 측면으로는 일본의 해당 자격인증제는 결국은 국가가 아닌 CLAIR나 TaSSK 등, 지자체 수준 민간기관에서 발급하는 자격증에 불과해 실제 현장에서 인정받기 어렵고, 이러한 자격의 취득과정은 관련 종사자나 공무원들의 정보획득을 위한 장애 불과하다는 의견이다.

그러나 본 연구는 이에 대한 반론을 제시하고자 한다. 일본 다문화공생 자격인증제의 특징은 이미 지역사회 다문화공생 현장에서 활약하는 종사자들의 전문성을 제고하고 이를 인증하기 위한 제도라는 점이다. 자격인증을 제공하는 이들 기관은 이미 해당 지방자치단체와 긴밀한 협력관계로 일하는 전문단체로서 오랫동안 지역 다문화공생의 핵심적·실질적 파트너로 기능해 왔으므로 높은 수전의 공신력을 가진다는 측면에서 현재 우리사회의 민간자격증 시장에 난립한 다문화 자격과는 공통점 보다는 상이점이 더 크다고 볼 수 있다.

다문화 전문인력에 대한 자격의 부여와 정착에 관한 우리 사회의 논의가 전혀 새로운 것은 아니다. 이 논의는 2008년 12월에 법무부에서 설계한 1차 외국인정책 기본계획을 기점으로 구체화되었으며(양미경 2017), 이 과정에서 나온 민무숙 외(2009)의 연구에는 다문화 전문인력의 필요성과 양성방안에 대한 진지한 고민이 담겨있다. 해당 연구는 다문화 전문인력의 범주 설정을 위해 업무직 결성과 업무전문성, 두 가지 축을 기본으로 네 부류의 집단을 제시하고 있다. 첫째 집단은 다문화 실무자로서 이주민 지원(혹은 선주민의 이주민 이해제고) 업무에 종사하는 사람들이다. 둘째 집단은 이주민 지원활동인력 중 특수한 분야의 전문성을 가지고 서비스를 제공하는 사람들로 이중언어교사, 통·번역 전문요원 등이 그 예이다. 셋째 집단은 선주민과 이주민 양쪽을 대상으로 다른 문화에 대한 감수성이나 편견의 해소나 상호이해를 제고하는 강사 역할을 수행한다. 넷째 집단은 각 직업에서의 업무수행 중 이주민을 고객으로 대하는 직업인들로서, 학교 교사나 이주자 관련 부처 담당 공무원, 지역사회를 기반으로 하는 사회복지시설이나 보건·의료기관에서 근무하면서 이주민을 대하는 사람들이 여기에 속한다.

본 연구에서 다룬 일본 다문화공생 자격인증제는 사실상 이 네 집단을 포함한다. 이를 감안할 때 현재 자격인증제에 관한 우리나라의 실상은 그간 다문화사회 이해를 확산하는 강사인력의 확보라는 측면에서는 모종의 진전이 있었다고 볼 수 있다. 그러나 지역사회의 다문화사회화에 대응하는 전문인력의 양성과 지방자치단체의 다문화 사업을 기획하고 실행하는 공무원 등의 전문성 인증에는 거의 진전이 없었음을 지적하고자 한다.

민무속 외(2009) 역시 본 연구가 다룬 일본의 다문화공생 자격인증제를 사례 연구의 한 부분으로 분석결과를 제시한 바 있다. 2009년이라는 시기를 감안할 때 본 연구에서 살펴본 자격들도 당시 시점 초기 단계라는 점을 감안하면서도 이러한 자격인증제가 소규모이기는 하지만 상당한 실천지향적인 방향성을 가지고 자격의 내용과 활용방안을 가지고 있다는 점을 파악하고 있다. 특히 모든 자격인증제에서 지역사회에서 발생하는 구체적인 사례분석과 토론의 과정을 포함하고 있으며, 현장에서 배운 것을 적용하고 연구하는 실습과정이고, 이에 대한 모니터링이 있다는 점에서 상당히 현장지향적이라는 점을 높이 평가하고 있는 것을 확인할 수 있다(민무속 외 2009). 특히 “(일본의 자격인증제가) 다문화 전문인력이 갖추어야 하는 소양과 역량이 무엇인지, 다른 기관과의 협력 관계에서 실현해야 하는 활동 프로세스가 무엇인지 등에 대하여 이론화하고 구체화를 시도하는 점은 현재 우리가 적극 차용해야 할 부분이다(민무속 외 2009: 93).” 라고 제시한 점은 15년이 지난 지금 우리나라의 현실에 비추어 볼 때 적합한 분석이었다는 점을 주장하고자 한다.

5. 결론 및 제언

이 연구는 우리나라 다문화사회화에 따른 해법 중 하나로 일본에서 실시하고 있는 다문화공생 자격인증제를 분석하고 이를 우리나라의 현실과 비교하여 필요한 과제를 제시하였다. 일본은 뉴커머의 증가에 따라 단순한 복지 서비스나 언어습득 지원에서 나아가 이주민 특성에 대한 전문적인 지식과 기술을 갖춘 전

문인력의 필요성을 느끼게 되었고, 그 결과 관련 다문화공생 종사자를 중심으로 인증과정을 통해 자격을 부여하고 전문성을 인증해 주는 방향이 구체화되어 진 행되고 있다. 본 연구의 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 다문화공생 자격인증제를 실시하는 세 기관의 공통된 궁극적인 목표는 각 지역의 특색에 맞는 다문화공생 시책을 전국으로 확산시키려는 데에 있으며 이에 필요한 전문인력을 양성하는 데 있다.

둘째, 지방자치단체와 지역 내 다문화공생 전문성을 가진 다양한 기관 및 단체는 이러한 전문인력의 역량을 활용하여 ‘함께 살기’에 관한 사례와 노하우를 서로 공유하며 지역맞춤형 정책과 사업을 만들어가고 있었다.

셋째, 다문화공생 자격인증제의 목적이 이미 다문화공생 관련 분야에서 종사 하는 사람들이 전문성을 심화하기 위함에 있다. 실무자, 강사, 실천연구자 등의 역할이 골고루 포진되어 있으며 이들이 인증자격을 취득하는 것은 자신의 업무 에 대한 전문성을 인정받는 것과 동시에 수행업무에 대한 자부심과 책임감의 제 고와 연결된다. 아울러 다른 지역사회의 정책과 사업을 지원하는 전문가로서의 활동을 해 나갈 때 공인된 신뢰성을 부여하는 효과까지 발생하고 있다.

이에 현재 가속화되고 있는 우리 사회 다문화 전문인력에 대한 자격인증제에 관한 제언을 제시하고자 한다.

첫째, 지역사회에서 이주민을 만나고 ‘함께 살기’ 좋은 환경을 구축하고자 하는 종사자의 노력을 분야별 전문성의 인정으로 보상하는 체계가 조속히 확립되 기를 바란다. 이를 위해서는 ‘다문화사회 이해’ 정도를 강의하는 강사 역할을 넘 어서고 실무자의 전문성 제고를 포함한 다양한 관련 직군과 직무에 대한 연구를 위시하여 학계와 현장 모두에서 다양한 시도가 이루어질 필요가 있다.

둘째, 다문화 전문인력의 양성과 인증은 국가 공인자격 일변도로 해결하기 보 다는 지역사회 수준에서 지방자치단체와 전문적인 민간단체의 협력에 의해 제 시되는 방안을 추진하기 바란다. 어떻게 보면 우리나라 다문화사회화의 대응은 ‘인터레그넘(interregnum)’에 비유할 수 있다. 즉, 21세기 초입에서 다문화사회 로의 진입에 대한 국가적인 노력을 쏟은 일련의 시간이 지나간 후 이제는 기존 방식이 더 이상 작동하지 않음에도 새로운 대응이 아직 자리 잡지 못한 상태가

아닐까 한다. 바우만(Bauman)이 사회문제 해결의 주체로서 국가의 대안으로 도시를 제안한 점은 이런 점에서 유효할 수 있다(경향신문 2014.03.24). 지역사회의 문제에 보다 바르고 쉽게, 그리고 효율적으로 대처할 수 있는 정책과 사업이 필요한 시대, 지방자치단체와 지역에 상주하는 전문가들의 노력으로 꾸려가는 자격인증제와 이에 대한 국가의 인정과 독려는 우리에게 새로운 다문화정책의 시대가 왔으며 이에 따른 변화된 대응을 제안한다.

끝으로 본 연구에서 제시한 일본의 자격인증제 사례는 실제로 해당 자격증을 중심으로 한 전문가 인력풀의 구축과 활용에 관한 성과, 즉 실효성 측면에서 얼마나 지역사회에서 다문화공생에 기여해 왔는지에 대한 검증에 있어 한계를 갖고 있다. 특히 자격을 취득한 종사자의 역할 변화나 자부심 제고 등, 구체적인 실증분석이 부족한 점은 후속 연구로 질적 연구가 필요한 부분이다. 그러나 다문화사회의 심화 속 점차 다양화되고 지역 중심으로 이루어질 각종 과제를 해결하는 선상에서 종사자의 현장경험 위주의 전문성을 인증하고 필요한 현장으로 연계하는 일본 자격인증제에서 ‘함께 살기’의 답을 찾아가는 하나의 실마리를 찾을 수 있다는 점은 명백하다.

교신: 이로미(한국방송통신대학교 교육학과 전임대우강의교수)(romeelee@knou.ac.kr)

Correspondence: Romee Lee (Lecturer, Dept. of Education, Korea National Open University)
(romeelee@knou.ac.kr)

2024.10.15 접수, 2024.10.25 심사, 2025.02.14 게재확정

참고문헌

- 경향신문, 2014.03.24, 문명, 그 길을 묻다: 세계 지성과의 대화-지그문트 바우만 영국 리즈대 명예교수와의 인터뷰.
- 곽인신, 2020, 일본의 다문화 공생정책에 관한 사례연구: 중앙정부와 지방정부를 중심으로, 국제학논총, 32, 109-146.
- 김태린, 2021, 결혼이민자의 직업문식성 신장 교육 연구: 다문화가족지원센터 통번역 지원사를 중심으로, 인하대학교 박사학위논문.

- 노경달·이건, 2022, 지방자치단체 공무원의 다문화수용성 결정요인에 관한 연구, GRI 연구논
총, 24(1), 297-332.
- 민무석 외, 2009, 다문화 전문인력 양성현황과 정책과제, 한국여성정책연구원.
- 박성호, 2017, 일본 다문화코디네이터의 역할과 한계: 도쿄외국어대학교와 군마대학의 사례를
중심으로, 사회적경제와 정책연구, 7(3), 27-53.
- 송용미, 2007, 재일동포 민족교육의 역사적 변천과정 연구, 연세대학교 석사학위논문.
- 양미경, 2017, 다문화 전문 인력 양성 현황 분석을 통한 다문화사회전문가제도 발전 방안 모
색, 탐라문화, (56), 279-300.
- 이로미 외, 2022, 상호문화도시 런던, 바르셀로나, 하마마츠의 평생학습 실천사례 분석, 교육
공동체연구와실천, 4(3), 131-161.
- 조경훈·유민이, 2020, 다문화사회전문가 국가자격증 제도화 방안, 이민정책연구원.
- 조영희·강정향, 2019, 내·외국인 사회통합을 위한 다문화사회전문가제도: 10년 평가와 앞으
로의 과제, 이민정책연구원.
- 최병두, 2010, 일본 '다문화공생'정책과 지역사회의 지원 활동: (3) 외국인 이주자들을 위한 지
역사회단체들의 활동-오사카와 히로시마의 사례를 중심으로, 국토지리학회지, 44(3),
301-325.
- 小笠原 美喜(Ogasawara Miki), 2015, 「多文化共生」先進自治体の現在-東海及び北関東の
外国人集住自治体を訪問して, レファレンス, 65(8), 109-126.
- 山脇 啓造(Yamawaki Keizo), 2017, 多文化共生2.0時代へ-総務省の取り組みを中心に, 留
学交流, (76), 1-9.
- 中澤 沙織·大津 和子(Nakazawa Saori and Otsu Kazuko), 2011, 地方自治体における多
文化主義政策-先進的な取り組み事例から, 北海道教育大学紀要(人文科学·社会科学
編), 62(1), 1-16.
- (法)多文化共生マネージャー全国協議会, 2024, 2023年度 NPO 法人多文化共生マネージャ
ー全国協議 <年次報告書>.
- 多文化社会専門職機構 TaSSK, <https://tassk.org/>(검색일: 2024.09.26).
- 多文化社会専門職機構 TaSSK, 인터뷰.
- (財)自治体国際化協会, 2024, 地域国際化推進アドバイザーの派遣.
- (財)自治体国際化協会(クリア), <https://www.clair.or.jp/index.html>(검색일: 2024.09.26).
- 杉澤 経子(Sugisawa Michiko), 2015, 多文化共生社会実現に求められる人材とは?: 多文化
社会コーディネーターとコミュニティ通訳の観点から, 産大法学 49(1/2), 245-281.
- 杉澤 経子(Sugisawa Michiko), 2016, 多文化社会コーディネーターの知と専門性評価の枠組
み, 多言語・多文化協働実践研究, 18, 16-72.
- 總務省(총무성), 2006, 多文化共生の推進に関する研究会報告書-地域における多文化共生

の推進に向けて,
總務省(총무성), 2020, 多文化共生の推進に関する研究会報告書-地域における多文化共生
の推進に向けて,

Analysis of the Japanese Multicultural Coexistence Worker Certification System

Yoong Mi Song* · Romee Lee**

Abstract This study aims to analyze the multicultural coexistence qualification certification system implemented in Japan as one of the solutions to the multicultural society in Korea and to present necessary tasks by comparing it with the reality of Korea. To achieve this purpose, the following analysis was conducted. First, the process of developing the qualification certification system and the training of professional personnel related to Japan's multicultural coexistence policy was analyzed. Second, five representative cases of such qualification certification systems for workers were analyzed. The results of the analysis are as follows. First, the common ultimate goal of the three organizations implementing the multicultural coexistence qualification certification system is to spread multicultural coexistence policies that fit the characteristics of each region nationwide and to train professional personnel necessary for this. Second, local governments and various organizations and groups with multicultural coexistence expertise in the region share the competencies and know-how they have honed through various trials and errors regarding 'living together' and create policies and projects tailored to the region, thereby enhancing their expertise. Third, the purpose of the multicultural coexistence qualification certification system, unlike in Korea, is to endorse the accumulated expertise of those already working in the fields. Based on the results of this study, we present several implications on this area.

Keywords Japanese Multicultural Coexistence 2.0, Multicultural Society, Multicultural Professionals

* Yonsei University Education Research Institute, Research Associate, sym5656@naver.com

** Korea National Open University, Department of Education, Lecturer, romelee@knou.ac.kr