

기본연구 2009-12

## 제주지역의 직업훈련 실태와 활성화 방안

2009. 11

제주발전연구원

# 발 간 사

2008년 미국발 금융위기는 우리나라 내수시장의 침체에 심각한 영향을 주었고, 아직도 확실한 경기회복의 기미를 보이고 있지 않은 상황입니다. 그러나 2010년에 우리 경제는 4.0~5.0% 성장을 보일 것이라는 낙관적 전망이 나오고 있습니다. 이는 경기회복의 조짐을 알리는 신호입니다.

그럼에도 불구하고 아직까지 국내투자의 부진과 고용없는 성장의 지속 하에서 새로운 일자리 창출과 고용이 힘든 상황이고, 더구나 비정규직의 증가, 고용의 불안정, 청년실업의 증가 등은 우리들의 삶을 더욱 힘들게 하고 있습니다.

특히 중앙정부와 지방자치단체는 경기침체로 말미암아 생활형편이 더욱 어려운 취약계층을 위한 사회적 일자리 창출, 사회적 기업 육성, 사회서비스 확충 등의 고용 및 복지정책은 지속적으로 추진되어 오고 있습니다. 이와 더불어 노동시장의 변화와 고용시장의 불안에 적극 대응하는 일환으로 취업지망생, 실업자 및 재직자들을 위해서 직업훈련정책을 적극적으로 시행해 오고 있습니다.

이에 본 연구는 제주지역에서 추진되는 직업훈련정책사업의 현황과 문제점 분석에 근거하여 직업훈련정책 및 프로그램 활성화를 위한 정책적 방안을 모색하는데 있습니다. 또한 직업훈련기관의 지속적 발전과 직업훈련생의 취업촉진을 위한 기초 자료로 활용되기를 바랍니다.

앞으로 제주특별자치도가 지역경제의 발전과 노동시장의 변화에 적극 대응하기 위해서 본 보고서가 제주지역의 직업훈련이 새롭게 정립되는 계기를 마련하는 정책 방안 모색에 시금석이 되기를 바랍니다.

2009년 11월

제주발전연구원장 유 덕 상



# 목 차

<b>제1장 연구 개요</b> .....	<b>1</b>
1. 연구의 배경 및 필요성 .....	1
2. 연구 목적 .....	4
3. 연구의 주요내용 및 범위 .....	4
4. 연구방법 .....	5
5. 연구의 기대효과 .....	5
<b>제2장 우리나라 직업훈련 정책의 현황과 향후 과제</b> .....	<b>6</b>
1. 우리나라 직업훈련 정책의 현황 .....	6
2. 정책환경의 변화와 지역밀착형 직업훈련 정책의 방향 .....	23
<b>제3장 외국의 지역 직업훈련 정 사례</b> .....	<b>29</b>
1. OECD의 파트너십 추진 권고 .....	29
2. 미국의 지역 노동력 혁신 사업과 지역 파트너십 .....	31
3. 영국의 지역 거버넌스 .....	33
4. 외국 사례의 시사점 .....	37
<b>제4장 제주지역의 직업훈련 현황 및 문제점</b> .....	<b>39</b>
1. 직업훈련사업 현황 .....	39
2. 직업훈련사업의 문제점 .....	53
<b>제5장 제주지역의 직업훈련 실태조사 및 해석</b> .....	<b>55</b>
1. 조사의 설계 .....	55
2. 직업훈련기관에 대한 조사결과 분석 및 해석 .....	57

3. 직업훈련생에 대한 조사결과 분석 및 해석 .....	98
<b>제6장 결론</b> .....	<b>128</b>
1. 요약 및 결론 .....	129
2. 정책적 제언 .....	143
<b>□ 참고 문헌</b> .....	<b>149</b>
<b>□ 부 록(설문조사표)</b> .....	<b>151</b>

## 〈표 목차〉

〈표 2-1〉 지방자치단체 직업훈련 관련 사업 현황 (2009년) .....	7
〈표 2-2〉 직업훈련 사업의 대상과 재원의 구분 .....	8
〈표 2-3〉 재원에 따른 직업훈련 사업의 구분 .....	9
〈표 2-4〉 지원방식에 따른 사업의 구분 .....	10
〈표 2-5〉 공공훈련기관 지원 .....	11
〈표 2-6〉 일반 사업주 지원 .....	13
〈표 2-7〉 중소기업 사업주 특화 지원 .....	14
〈표 2-8〉 근로자 지원 .....	15
〈표 2-9〉 실업자 지원 .....	16
〈표 2-10〉 직업훈련기관 유형 .....	17
〈표 2-11〉 직업훈련기관 현황 .....	18
〈표 2-12〉 한국폴리텍대학 기능사과정 수료자 취업 현황 .....	19
〈표 2-13〉 한국폴리텍대학 다기능기술자과정 졸업자 취업 현황 .....	19
〈표 2-14〉 대한상공회의소 2년제 과정 수료자 취업 현황 .....	20
〈표 4-1〉 제주지역의 인턴십 유형과 사업 현황 .....	40
〈표 4-2〉 제주여성인력개발센터 직업훈련 현황 변화 및 성과 .....	42
〈표 4-3〉 2008년 재직자훈련 실적 현황 .....	43
〈표 4-4〉 2008년 일반실업자 훈련 실시 현황 .....	45
〈표 4-5〉 2008년 직종별 실업자훈련 현황 .....	47
〈표 4-6〉 2008년 지역 실업자 직종별 훈련 실시 현황 .....	48
〈표 5-1〉 조사 대상기관의 일반특성 .....	59
〈표 5-1〉 조사 대상기관의 일반특성(계속) .....	60
〈표 5-2〉 2008년도 주요사업 .....	62
〈표 5-3〉 실업자재취업훈련 과정 .....	63
〈표 5-4〉 고용촉진훈련 과정 .....	64
〈표 5-5〉 사업주 위탁훈련 과정 .....	65
〈표 5-6〉 훈련비용 부담 주체 .....	66
〈표 5-7〉 훈련 신청 및 승인 과정 수 분포(2006~2008년) .....	66
〈표 5-8〉 훈련 과정의 신설 및 폐지 수 분포(2006~2008년) .....	67

<표 5-9> 훈련교사 신규채용 및 퇴직자 수 분포(2006~2008년)	68
<표 5-10> 실업자재취업훈련 성과 현황(2006~2008년)	69
<표 5-11> 고용촉진훈련 성과 현황(2006~2008년)	70
<표 5-12> 취업지원훈련 성과 현황(2006~2008년)	70
<표 5-13> 기능사양성훈련 성과 현황(2006~2008년)	71
<표 5-14> 직업재활훈련 성과 현황(2006~2008년)	72
<표 5-15> 사업주훈련 성과 현황(2006~2008년)	72
<표 5-16> 유료직업훈련 성과 현황(2006~2008년)	73
<표 5-17> 훈련기관 의사결정시 정보 활용 분포	74
<표 5-17> 훈련기관 의사결정시 정보 활용 분포(계속)	75
<표 5-18> 홍보 수단	76
<표 5-19> 교류·협력 기관 분포 (다중응답)	77
<표 5-20> 교류·협력 형태 분포 (다중응답)	77
<표 5-21> 직업훈련 평가결과에 미치는 영향 정도	79
<표 5-21> 직업훈련 평가결과에 미치는 영향 정도(계속)	80
<표 5-22> 직업훈련 정보 활용	81
<표 5-23> 직업훈련 정보 만족도	82
<표 5-24> 각 훈련기관별 훈련기관과의 경쟁 정도	83
<표 5-25> 각 훈련기관 경쟁력 낮은 부문	83
<표 5-26> 각 훈련기관 경쟁력 높은 부문	84
<표 5-27> 훈련기관간 경쟁 공정성	84
<표 5-28> 향후 직업훈련시장 전망	85
<표 5-29> 훈련과정 개편 계획여부	85
<표 5-30> 직업훈련사업 지속 의향	86
<표 5-31> 직업훈련사업 정리 이유	86
<표 5-32> 직업훈련 투자 저해 요인	87
<표 5-33> 직업훈련 활성화시 사회·경제적 파급효과	87
<표 5-34> 프로그램 운영 과제	88
<표 5-35> 노동부·보건복지가족부 등 직업훈련 담당 부서와의 연계	89
<표 5-36> 직업훈련 담당부서와 연계 부족 원인(중앙)	89
<표 5-37> 제주특별자치도의 직업훈련 담당 부서와의 연계	90
<표 5-38> 직업훈련 담당부서와 연계 부족 원인(제주)	90

<표 5-39> 노동부·보건복지가족부 등의 중앙정부 역할 .....	91
<표 5-40> 제주특별자치도의 역할 .....	92
<표 5-41> 종합고용지원센터의 역할 .....	93
<표 5-42> 직업훈련 관련 유관기관과의 협력 .....	93
<표 5-43> 직업훈련 관련 유관기관과의 협력 부족 원인 .....	94
<표 5-44> 직업훈련 활성화 과제 .....	95
<표 5-45> 향후 직업훈련기관에 대한 전망 .....	96
<표 5-46> 향후 직업훈련기관에 대해 희망적이지 못한 원인 .....	96
<표 5-47> 향후 직업훈련기관에 대해 희망적인 이유 .....	97
<표 5-48> 직업훈련 미래발전 과제 .....	97
<표 5-49> 직업훈련생의 일반적 특성 .....	100
<표 5-49> 직업훈련생의 일반적 특성(계속) .....	101
<표 5-50> 퇴직 시기 .....	102
<표 5-51> 최근 직장지역 .....	103
<표 5-52> 최근업종 .....	104
<표 5-53> 최근직장 직원수 .....	105
<표 5-54> 최근직장 직업종류 .....	105
<표 5-55> 월평균 임금 분포 .....	106
<표 5-56> 퇴직 원인 .....	107
<표 5-57> 취업이나 창업 의향 .....	108
<표 5-58> 취업희망 직종 .....	109
<표 5-59> 월평균 희망 임금 분포 .....	109
<표 5-60> 창업희망 업종 .....	110
<표 5-61> 희망 창업지원 프로그램 유형 .....	110
<표 5-62> 창업 후 월평균 희망 소득 .....	111
<표 5-63> 정부나 지자체 지원 교육훈련 경험 .....	111
<표 5-64> 최근 교육훈련 직종 .....	112
<표 5-65> 최근 훈련기관 유형 .....	113
<표 5-66> 최근 이수한 교육프로그램의 훈련기간 .....	113
<표 5-67> 가장 최근 교육훈련 이수 이유 .....	114
<표 5-68> 훈련과정 수료 직후 취업 기회 .....	115
<표 5-69> 교육훈련 참여의 취업에 도움 정도 .....	115



<표 5-70> 교육훈련 참여의 취업과 무관 이유 .....	116
<표 5-71> 교육훈련 만족 여부 .....	116
<표 5-72> 교육훈련 프로그램에 대한 불만족 이유 .....	117
<표 5-73> 교육훈련 프로그램에 대한 만족 이유 .....	117
<표 5-74> 교육훈련 참여 동기 .....	118
<표 5-75> 교육훈련 참여 방법 .....	119
<표 5-76> 현재 수강 중인 교육훈련 직종 .....	119
<표 5-77> 선호하는 교육훈련 방법 .....	120
<표 5-78> 현재 훈련받는 교육훈련기관 유형 .....	121
<표 5-79> 현재 수강중인 교육훈련 기간 .....	121
<표 5-80> 현재 교육훈련 선택 동기 .....	122
<표 5-81> 재교육훈련 참여 의향 .....	122
<표 5-82> 향후 재교육훈련 비선호 이유 .....	123
<표 5-83> 교육훈련 참여 과정 어려운 점 .....	124
<표 5-84> 교육훈련 활성화 필요사항 .....	125
<표 5-85> 주변에 교육훈련 권장 여부 .....	126
<표 5-86> 직업훈련 프로그램 참여 권장하지 않는 이유 .....	126
<표 5-87> 제주지역 직업훈련의 발전을 위한 필요사항 .....	127

## 제1장 연구 개요

### 1. 연구의 배경 및 필요성

- 우리사회가 고용없는 성장의 지속, 노동시장 유연화의 확산, 청년실업의 증대, 저출산·고령사회의 도래 등으로 노동시장의 불안이 증대되는 시대적 상황을 맞이하고 있음.
- 특히 최근 미국발 금융위기가 전세계적 확산되어 한국경제에도 심각한 타격을 주고 있음. 이런 결과로 우리나라는 제2의 IMF 경제위기 상황에 대한 우려와 함께 2009년도 마이너스 경제성장률을 기록할 것으로 예측되고 있음.
- 국내 실물경제의 악화, 기업의 수출 및 투자 부진, 정리해고와 고실업 발생, 그리고 소비위축으로 이어지는 장기적 경제 악순환에 빠져들 가능성이 대해 심히 우려되고 있음.
- 경기침체가 장기적으로 지속될 경우에 기업 구조조정에 의한 중장년층의 정리해고, 조기퇴직 등으로 고용불안감 증대가 날로 증대될 것으로 생각됨.
- 더구나 고용시장의 불안정과 새로운 일자리 창출의 어려움으로 인해서 청년실업의 증대는 사회적 문제로 진전되어 조속한 대책이 강하게 요구되고 있음.
- 한국은행(2008. 7. 21)의 보고서에 따르면, 최근 고용 감소규모의 54%에 달하는 4만9000명 정도가 내수 둔화, 건설경기 부진, 기업 채산성 악화 등 경기침체 요인으로 기인한 것으로 분석하고 있음.
- 경제위기 상황 하에서 기업투자의 부진, 신규사업 진입의 어려움, 기업 부도의 증가, 새로운 시장 진출의 난관 등으로 인한 고용 창출력 저하는 실업문제를 더욱 심화시킬 것임.
- 또한 새로운 고용시장 환경 변화에 적극적으로 대응하는 사회정책 일환

으로 고용 및 인적자원개발 정책이 정부 및 지방정부 차원에서 중요한 정책 사안으로 부각되고 있음(김안국 외, 2005; 전병유 외, 2005; 전재식 외, 2006).

- 특히 전 세계적으로 신자유주의 경제체제의 확산은 고용 및 노동시장의 구조적 변화(특히 노동시장의 유연화 확산)에 주요한 영향을 주었고, 동시에 고용시장의 구조적 불안이 생기면서 국가 및 지방정부는 고용 및 취업 문제를 사회복지 관점에서 접근하여 사회 안정망 구축에 정책적 노력을 기울여 오고 있음.
- 사실상 글로벌 경제체제 하에서 노동시장 변화에 적응하기 위해서 새로운 직업훈련체제가 수요자 중심의 직업능력개발, 훈련의 질적 수준 제고, 참여협력적 인적자원개발 등이 중요한 정책적 실천과제로 강조되고 있음(장홍근 외, 2003).
- 그래서 중앙정부는 거시적 차원에서 글로벌 경제, 지식경제기반사회, 탈산업사회 등에 적극적으로 대응하고, 동시에 실업 및 일자리 창출 문제를 해결하기 위해서 적극적 노동시장 정책과 인적자원개발의 새로운 패러다임을 구축해 나가고 있음(교육과학기술부, 2008; 노동부, 2008).
- 정부의 고용정책이 지역 정책권한 강화, 지역맞춤형 고용 및 인력개발 확대하고, 지역의 거버넌스 체제 구축, 지역고용정책의 인프라 강화 등을 통해 지역 고용정책이 실제로 지역주민들이 지역의 고용·인적자원개발 욕구를 충족시키는 방향으로 나가고 있음.
- 또한 인재개발 정책도 고용정책과 마찬가지로 지역주민들이 체감할 수 있는 지역인재정책을 수립하고, 지역내 인재개발 관련 기관간 파트너십 구축, 지역 맞춤형 인재개발 등에 초점을 맞추어 지역에서 인적자원개발의 실효성을 제고하려고 함.
- 그런 맥락에서 중앙부처인 노동부는 노동시장의 유연화에 따른 고용불안을 해소하여 고용안정화를 도모하기 위해서 단·장기 실업대책(공공근로사업 확충, 실업급여 및 생활안정 자금 대출, 직업능력개발, 취업지원센터 개설, 고용안정 정보망 도입 및 개선, 고용보험의 적용 대상 확대, 사회안전망 구축 사업, Worknet 홈페이지 운영 등)을 수행해 오고

있음(김경원·권순우 외. 2003).

- 교육과학기술부는 지역인적자원개발, 특수학교 직업교육 활성화를 위해서 전국의 지역인적자원개발지원센터 및 전문계 고교 지원, 마이스터교육성 등의 정책 사업을 육성·지원하고 있음.
- 여성부는 취약계층을 위한 사회적 일자리 창출 및 고용촉진을 위해서 정책사업(특히 여성의 ‘새로일하기센터’)을 추진해 나가고 있으며, 보건가족부도 취약계층(특히 기초생활수급자, 한부모 가정, 노인 등)을 대상으로 일자리 사업 등을 지원해 나가고 있음.
- 이처럼 정부의 고용 및 인적자원개발 관련 정책 사업들은 여러 부처(노동부, 교육과학기술부, 보건복지가족부 등)에서 계획 수립 및 집행되고 있는데, 그 가운데 직업훈련<sup>1)</sup> 사업들도 마찬가지로. 따라서 부처 간 분산되어 이루어지는 직업훈련 정책 사업들이 총괄적으로 집행·관리 되면 시너지 효과가 클 것으로 기대됨.
- 이러한 정부 정책 사업들이 제주특별자치도에도 추진되고 있으나, 국내 외의 경제위기 여파로 제주지역 경제도 침체를 벗어나지 못하고 있는 실정임. 그 결과로 일자리 감소, 비정규직 일자리 증가, 청년실업의 지속적 증가, 중소기업의 경영난, 자영업 폐업 증가, 농산물시장의 전면 개방화 가속 등으로 인해서 고용 및 직업훈련정책에 대한 사회·경제적 관심이 훨씬 증대되었음.
- 물론 중앙정부의 각 부처(특히 노동부, 보건복지가족부, 여성부 등)가 지원하는 각종 직업훈련 정책사업 혹은 프로그램들이 고용창출 및 직업능력개발에 중요하기 때문에 제주지역에서도 고용촉진 및 안정화에 일정 부분 기여하는 측면도 있음.
- 그러나 제주도민들이 체감할 수 있도록 새로운 일자리 창출 혹은 청년실업 문제가 획기적으로 해결되고 있는 양상을 뚜렷이 감지할 수 없는

---

1) 직업교육과 직업훈련을 엄격하게 구분하여 사용하는 경우가 있는데, 먼저 학령기에 교육과정(고교, 전문대, 대학)에 지원하는 경우는 직업교육으로 명칭되고 있고, 다른 한편으로 학령기 이후(직업전문학교, 훈련기관 등)에서는 직업훈련으로 부르고 있음. 일부 교육학자들은 구별없이 직업훈련으로 사용하기도 함. 본 연구에서는 학령기 이후 직업훈련기관에서 직업교육 및 훈련을 받는 것을 감안하여 직업훈련으로 부르기로 함.

현실에 직면해 있음.

- 그렇기 때문에 제주지역에서 추진되고 있는 각종 직업훈련 프로그램 및 정책 사업에 대한 현황과 문제점을 종합적으로 분석하여 향후 직업훈련 프로그램 및 정책 사업의 효율성 및 효과성을 증대시킬 필요성이 있음.
- 따라서 제주지역의 공공 혹은 민간 직업훈련의 활성화를 통해서 고용시장의 변화에 능동적으로 대응하고, 동시에 맞춤형 직업훈련을 통한 고용촉진과 안정화를 도모할 필요성이 강하게 대두되고 있음.

## 2. 연구 목적

- 중앙정부 차원에서 실행되는 직업훈련 정책 사업 현황 및 내용을 고찰함.
- 지방자치단체 차원에서 직업훈련의 프로그램 및 정책 사업에 대한 현황 분석과 문제점을 고찰하여 직업훈련의 정책방향과 과제를 발굴함.
- 지역특성에 맞는 직업훈련 활성화를 위한 다각적 정책적 방안을 모색함.

## 3. 연구의 주요내용 및 범위

- 중앙정부 및 지방자치단체 차원에서 추진되는 직업훈련 정책 현황 및 내용분석
- 선진국의 직업훈련 정책 분석을 통한 시사점 도출
- 제주지역의 직업훈련 기관을 대상으로 직업훈련 프로그램 및 정책사업의 현황 및 문제점 분석
- 도내 직업훈련기관 및 훈련생을 대상으로 설문조사 실시 및 분석
- 노동시장의 변화에 능동적으로 대응하기 위한 직업훈련에 대한 정책방안 모색

#### 4. 연구방법

- 중앙정부의 직업훈련 정책 및 선진국 사례 분석에 대한 논의는 문헌조사 연구에 의해서 이루어짐. 문헌조사에서 나온 내용들은 기술적(descriptive) 방법에 의해 설명하였음.
- 제주지역의 직업훈련 기관에 대한 실태와 문제점, 그리고 직업훈련 교육생에 대한 실증적 연구는 설문조사에 의해서 이루어졌으며 이에 대한 분석방법은 빈도분석에 의존하였음.

#### 5. 연구의 기대효과

- 제주지역에서 추진되는 각종 직업훈련 프로그램과 정책 사업에 대한 개선 방안을 제시하여 직업훈련 정책의 실효성을 제고함.
- 제주지역 직업훈련 프로그램 및 정책에 대한 새로운 방향 및 과제를 제시하여 향후 고용정책의 개선에 필요한 실증적 자료를 제공함.
- 제주지역의 직업훈련기관의 운영 및 관리 그리고 활성화에 필요한 기초 자료를 제공함.
- 맞춤형 직업훈련 프로그램 개발 및 운영에 필요한 정책 방안 도출

## 제2장 우리나라 직업훈련 정책의 현황과 향후 과제

### 1. 우리나라 직업훈련 정책의 현황<sup>2)</sup>

#### 가. 노동부 및 지방자치단체의 직업훈련 관련 사업 현황

- 노동부를 포함한 중앙부처의 인력양성사업(학령기 인구를 대상으로 하는 정규교육은 제외)의 규모는 2009년 기준 약 1조 7,373억원 수준임. 노동부는 직업훈련 주무부처로서 중앙부처 총 인력양성사업 예산의 92.6%를 담당하고 있음.
- 2009년 4월 기준 14개의 중앙부처에서 총 60개의 관련 사업을 추진하고 있으며, 노동부는 근로자·실업자 등을 대상으로 한 직업훈련, 교육과학기술부는 직업교육과 평생학습 지원, 문화관광부 등은 부처 관련 사업별 특화된 인력양성에 집중하고 있음.
- 지방자치단체에서도 직업훈련 관련 사업을 추진하고 있는데, 중앙정부에 비해 예산규모는 적으나(2009년 기준 432억원 수준) 농업인, 소상공인, 저소득층, 보육시설종사자, 경력단절여성 등 다양한 집단을 대상으로 하고 있음. 서울시와 경기도의 사업이 가장 많으며, 두 지방자치단체 모두 시립 또는 도립 직업훈련원을 운영하고 있음.

---

2) 우리나라에서 그 동안 직업훈련 정책과 관련된 다양한 사업 혹은 프로그램 실행은 주로 노동부에서 실시해 오고 있어서 여기서는 노동부 지원에 의한 직업훈련 정책변화에 초점에 맞추었음.

〈표 2-1〉 지방자치단체 직업훈련 관련 사업 현황 (2009년)

(단위: 백만원)

구분	사업수	구성비	예산	구성비
합 계	52	100.0	43,203	100.0
서울	9	17.3	26,752	62.0
부산	3	5.9	1,620	3.8
대구	1	1.9	600	1.4
인천	2	3.8	1,000	2.3
광주	1	1.9	440	1.0
대전	1	1.9	773	1.8
울산	1	1.9	60	0.1
경기	21	40.4	8,899	20.6
강원	4	7.8	732	1.6
충남	2	3.9	540	1.3
전북	1	1.8	720	1.0
경남	4	7.7	767	1.8
제주	2	3.8	300	0.7

자료: 노동부 직업능력정책과. 「내부자료」 2009.

#### 나. 노동부 직업훈련 사업의 재원

- 노동부의 직업훈련 사업은 일반회계와 사업주가 납부하는 고용보험기금을 재원으로 노동부가 직접 수행하거나 민간부문에 대한 보조금 지원, 출연금 배분, 위탁사업 등의 방식으로 추진되고 있음.
- 2008년 기준 직업훈련에 소요된 예산은 총 1조 6천억 원이며, 일반회계사업(3,181억 원)과 고용보험사업(1조 2,665억 원)으로 구성.
- 일반회계 사업은 노동시장에 처음 진입하는 신규실업자(비진학 청소년, 대졸미취업자 등)와 취약계층(새터민, 영세자영업자, 자활대상자)을 대상



으로 하는 훈련, 지방자치단체를 통한 지역 및 농어촌 실업자직업훈련, 공공훈련기관의 운영을 위한 인건비 지원 등이 있음.

- 고용보험 사업은 고용보험료를 납부하는 사업주 및 재직자와 고용보험 가입경력이 있는 전직실업자를 지원. 또한 기능장려와 훈련 수요 및 이수자 조사, 훈련기관 평가 등 인프라 구축사업 등이 있음.

〈표 2-2〉 직업훈련 사업의 대상과 재원의 구분

구분	훈련대상	재원	비고	
실업자 직업훈련	신규실업자 (고용보험 미가입자)	일반회계 (공공·우선직종훈련은 고용보험기금)	취업훈련, 정부위탁훈련, 기능사양성훈련, 실업자재취업훈련	
	전직실업자 (고용보험 피보험자였던 자)	고용보험기금		
	기타 실업자	북한이탈주민	일반회계	북한이탈주민훈련
		자활직업훈련	일반회계	자활직업훈련
	지역실업자	일반회계	고용촉진훈련 (영세농어민, 비진학청소년 등)	
재직자 직업훈련	고용보험 피보험자	고용보험기금	직업능력개발훈련지원, 유급휴가 훈련지원, 근로자수강지원금 등	

- 한편, 최근에 들어와서는 다음의 표에서 보이는 바와 같이 과거의 산업화 시대 기술·기능의 습득을 위한 좁은 의미의 ‘직업훈련’에서 고용의 유지·창출을 위한 직업관련 모든 학습·훈련활동을 포괄하는 ‘직업능력개발’ 사업으로서 직업훈련 관련 사업이 확대되고 있음.
- 즉, 비경제활동인구의 노동시장 진입을 위한 직업관련 활동, 노동시장 내의 실업자 취업능력 제고를 위한 활동, 재직근로자의 직무능력향상을 위한 제반활동 등이 모두 ‘직업능력개발’의 범주에 포함됨.

〈표 2-3〉 재원에 따른 직업훈련 사업의 구분

일반회계	고용보험기금
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 신규실업자 등 직업훈련(직접)</li> <li>• 새터민직업 훈련(직접)</li> <li>• 자치단체능력개발지원(보조)</li> <li>• 한국산업인력공단 출연</li> <li>• 한국폴리텍대학 출연</li> <li>• 한국기술교육대 출연</li> <li>• 국가기술자격검정인증시설확보 등 10개 사업</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 사업주능력개발지원금(직접)</li> <li>• 근로자능력개발지원금(직접)</li> <li>• 전직실업자직업훈련지원(직접)</li> <li>• 성장동력산업 인력양성지원(위탁)</li> <li>• 민간(대한상공회의소)우선선정직종훈련(보조)</li> <li>• 중소기업 훈련컨소시엄(위탁)</li> <li>• 중소기업 학습조직화사업(위탁)</li> <li>• 중소기업핵심직무능력향상지원(위탁)</li> <li>• 중소기업비정규직근로자JUMP지원(위탁)</li> <li>• 중소기업유급휴가훈련과대체인력지원(위탁)</li> <li>• 능력개발시설 장비비용 대부(위탁)</li> <li>• 비정규직훈련생 생계비 대부(위탁)</li> <li>• 한국산업인력공단 직업능력개발사업지원(출연)</li> <li>• 한국폴리텍대학직업능력개발사업지원(출연)</li> <li>• 한국기술교육대직업능력개발사업지원(출연) 등 36개 사업</li> </ul>

자료: 노동부 직업능력정책과 「내부자료」 2009.

### 다. 노동부 직업훈련 재정지원 방식

○ 지원방식은 <표 2-4>에 나타나듯이 크게 4종류로 구분됨.

<표 2-4> 지원방식에 따른 사업의 구분

공공훈련기관 지원	사업주 지원
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 한국폴리텍대학 기능인력 양성 및 재직근로자 향상훈련</li> <li>• 대한상공회의소 우선선정직종훈련</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 사업주능력개발지원금</li> <li>• 능력개발시설 장비비용 대부</li> <li>• 중소기업훈련컨소시엄</li> <li>• 중소기업핵심직무능력향상지원</li> <li>• 중소기업 학습조직화지원</li> <li>• 중소기업 비정규직 근로자 JUMP 지원</li> <li>• 중소기업유급휴가훈련과 대체인력지원</li> </ul>
개인 지원	기타 지원
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 신규실업자 등 직업훈련 (직업능력개발계좌제)</li> <li>• 전직실업자직업훈련지원(직업능력개발계좌제)</li> <li>• 새터민직업훈련</li> <li>• 근로자 능력 개발 지원금(근로자 수강지원 근로자 능력 개발 카드제)</li> <li>• 민간우선선정직종훈련지원</li> <li>• 근로자 학자금 대부</li> <li>• 훈련생계비 대부</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 노사협력직업능력개발지원</li> <li>• 자치단체 능력개발지원</li> <li>• 성장동력산업 인력양성지원</li> </ul>

#### 1) 공공훈련기관 지원

- 공공훈련기관은 한국기술교육대, 한국폴리텍대학 및 대한상공회의소 인력개발원 등인데 이들 공공훈련기관을 통해 시장실패의 가능성이 높은 국가기간산업 직종의 인력이 양성되고 있음.
- 한국기술교육대학교는 직업훈련교사 및 실천공학자 양성을 위한 4년 과정에서 연간 4천명 정도 교육하고 있음.

- 한국폴리텍대학은 국가기간산업 직종, 시장실패직종 등에 대해 연간 3만 명 정도의 기능사양성훈련 및 다기능기술자 양성훈련 실시하고 있음.
- 대한상공회의소 인력개발원은 국가기간산업 및 전략사업 중 인력부족직종에 대해 2년 과정의 기능사양성훈련에서 연간 4천명 정도 교육을 하고 있음.

〈표 2-5〉 공공훈련기관 지원

과정	훈련기간	입학자격	전형방법	훈련생 특전
폴리텍대학 (기능사 양성훈련)	주간 1년과정, 야간 6개월과정	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 만 15세 이상</li> <li>• 인문계 고교 3학년 재학생 중 비진학 예정자</li> </ul>	서류전형 및 면접	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 기숙사무료 제공 및 훈련비, 식비 등 전액국가부담, 국가기술자격(기능사) 필기시험면제 및 취업알선</li> <li>• 우선선정직종 훈련수당 20만원 교통비 5만원</li> </ul>
폴리텍대학 (다기능기술 자훈련)	주간 및 야간 2년 과정 - 산업학사 학위 수여	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 고교 이상 졸업자 및 예정자</li> </ul>	서류전형 및 면접, 신체검사	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 희망자 전원 기숙사 제공, 재학중 군입영 연기</li> </ul>
대한상공회의소 인력개발원 (기능사 양성훈련)	주간 2년 과정	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 만 15세 이상</li> <li>• 인문계 고교 3학년에 재학 중인 상급 학교 비진학자</li> </ul>	면접 및 서류전형	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 훈련비 전액 국가부담, 기숙사 무료제공, 국가기술 산업기사 응시자격 부여, 학점은행제에 의한 공업전문학사 취득가능, 우선선정 직종 훈련수당 20만원, 교통비 5만원</li> </ul>

## 2) 사업주 지원

- 사업주가 소속 근로자의 직무능력향상훈련을 자율적으로 실시하도록 하고, 사후적으로 비용을 정산(고용보험 환급)함. 이러한 사업주 지원방식은 사업주의 자율적 의사에 의해 결정되어 산업수요 적합성을 제고하기에 적합하나 중소기업이나 비정규직 근로자 등은 훈련에서 소외될 가능

성도 상존함. 따라서 정부가 별도의 중소기업 특화사업(5개 사업, 1,358억원)을 마련하여 실시 중에 있음.

- 중소기업특화사업으로는 중소기업훈련컨소시엄, 중소기업학습조직화지원, 중소기업핵심직무능력향상 지원사업 등이 있으며 중소기업유급휴가 훈련과 대체인력지원 사업은 2009년부터 신규로 추진되고 있음.

<표 2-6> 일반 사업주 지원

구분	지원대상	지원요건	지원내용
재직 근로자 훈련	<ul style="list-style-type: none"> <li>소속근로자, 채용예정자 등을 대상으로 노동부장관의 인정을 받은 직업훈련을 실시한 고용보험가입 사업주</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>집체훈련</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>훈련비용의 80~100% 환급</li> <li>채용예정자 및 구직자를 대상으로 한 달 이상 훈련을 실시하고 훈련수당을 지급</li> <li>훈련생 기숙사비와 숙박비 환급</li> </ul> </li> <li><b>현장훈련</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>한달 이상의 집체훈련을 수료한 훈련생을 대상으로 소요된 훈련비용의 40% 환급</li> </ul> </li> <li><b>원격훈련</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>우편원격훈련은 자체 훈련(32,000원), 위탁훈련은 평가등급에 따라 24,000~36,000원을 환급</li> <li>인터넷원격훈련은 훈련기관 평가에 따라 지원액을 결정</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>자체훈련시설에서 직접 실시하거나 훈련기관에 위탁</li> <li>집체훈련, 현장훈련, 원격훈련(우편훈련, 인터넷훈련) 방법으로 훈련 실시</li> </ul>
유급 휴가 훈련	<ul style="list-style-type: none"> <li>우선지원대상기업 또는 150인 미만인 중소기업사업주 : 재직 근로자를 대상으로 7일 이상의 유급휴가를 부여하여 30시간 이상의 훈련인 경우</li> <li>기타기업사업주 : 1년 이상 재직근로자 30일 이상의 유급휴가, 120시간이상의 훈련인 경우</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>유급휴가기간 중 통상임금 이상의 임금을 지불하고 훈련비용을 부담할 것</li> <li>훈련직종에 따라 고시된 훈련비용의 80~100%까지 지원</li> </ul>	
시설 장비 자금 대부	<ul style="list-style-type: none"> <li>훈련시설을 설치하거나 훈련장비를 구입하고자 하는 사업주, 근로자단체, 사업주단체, 훈련법인, 노동부지정 훈련시설</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>60억원을 한도로 소요자금의 90% 범위 내에서 대부</li> <li>대부기간: 10년(5년거치 5년상환) 이내</li> </ul>	
사내 자격 검정 지원	<ul style="list-style-type: none"> <li>소속근로자를 대상으로 기업의 특성에 맞는 자격을 개발·운영하고 있는 사업주</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>일정한 요건을 갖추고 노동부의 인정을 받음.</li> <li>사업주가 단독 또는 공동으로 당해 사업 및 당해 사업과 관련된 사업의 근로자를 대상으로 실시하는 자격검정</li> <li>자격종목이 당해 사업에 필요한 지식 및 기능과 직접 관련</li> <li>비영리자격검정</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>자격검정개발비: 개발비의 1/2범위 내에서 1,200만원 까지 지원</li> <li>검정운영비 : 검정운영비의 1/2범위 내에서 연간 1,000만원 한도로 3년간 총 3,000만원까지 지원</li> </ul>

〈표 2-7〉 중소기업 사업주 특화 지원

구분	지원대상	지원과정	지원내용
중소기업 직업훈련 컨소시엄	중소기업 및 우선 지원 대상 기업 근로자를 위해 양성훈련, 향상훈련을 실시하는 대기업, 사업주단체, 공공훈련기관, 대 학 등	채 용 예 정 자, 구 직 자 등 에 대 한 양 성 훈 련 또 는 재 직 근 로 자 향 상 훈 련	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 시설·장비: [고용안정·능력개발사업 납부 보험료의 100%(사업주단체, 공공기관, 대학은 참여 중소기업 납부보험료의 240%) 범위 내] 연간 15억원 한도</li> <li>● 사업운영에 필요한 인건비의 80%, 운영비</li> <li>● 훈련비: 직종별 훈련비용 지원단가의 100% (참여 중소기업의 경우에는 납부 보험료의 240% 범위 내)</li> </ul>
중소기업 학습 조직화	노동부장관(한국산업인력공 단)의 심사를 거쳐 선정된 중 소기업 및 우선지원대상기업	지원기간은 1년 을 원칙으로 하 되 최대 3년까 지 가능	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 학습조직화제도 도입을 위한 비용</li> <li>● 학습조직 구축을 위한 장비, 프로그램개발비, 컨설팅비, 학습조직 전담자 인건비 등</li> </ul>
중소기업 핵심 직무능력 향상 훈련지원	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 중소기업 및 우선지원대상 기업 사업주 및 근로자에게 비용부담 등으로 수강하기 어려웠던 우수훈련기관의 최고급 과정을 무료로 제공</li> <li>● 노동부장관(한국산업인력공 단)이 선정한 핵심직무 능 력향상과정을 수강한 중소기 업 및 우선 지원 대상 기업 사업주 및 근로자</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>● 근로자의 인건비(훈련시간×최저임금액 200%), 훈련비(실비 지원을 원칙으로 하 되 1개월 과정 1회당 상하한 금액 제시) 등</li> </ul>

### 3) 근로자 지원

- 근로자 스스로 직무와 관련된 훈련과정을 수강하는 경우 비용의 일부를 환급해주는 제도로써 근로자수강지원금, 근로자능력개발카드제가 있으며, 고등교육기관에 재학 중인 근로자에게 학자금을 대부하는 근로자학자금 대부프로그램 등이 있음. 2009년에는 훈련참여에 애로를 겪는 중소기업, 비정규직근로자를 위해 주말·단기 고급훈련과정을 지원하는 중소기업·비정규직 JUMP 지원사업이 추진 중에 있음.

〈표 2-8〉 근로자 지원

구분	지원대상 (고용보험 피보험자중)	지원요건	지원내용
근로자 수강지 원금 지원	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 비자발적 사유로 이직예정자</li> <li>• 40세 이상인 자</li> <li>• 상시근로자가 300인 미만인 사업에 종사하는 자</li> <li>• 근로계약기간 1년미만인 자</li> <li>• 단시간 근로자, 일용근로자</li> <li>• 파견근로자</li> <li>• 고용보험임의가입 자영업자</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 노동부장관의 승인을 받은 훈련과정을 수료할 것</li> <li>• 소정출석일수(시간)의 80% 이상을 출석하고 수료할 것</li> <li>• 자비로 훈련수강비용을 부담할 것</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 연간 100만원 한도내에서 지원하되, 근로자 1인당 지원가능한 총금액은 5년간 300만원을 초과하지 못함</li> <li>• 일반직무과정, 정보화기초과정, 외국어 과정 지원</li> </ul>
근로자 능력개 발카드 제	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 근로계약기간 1년 미만인 자</li> <li>• 단시간 근로자, 일용근로자</li> <li>• 파견근로자</li> </ul>	비정규직근로자를 대상으로 지원 연간 100만원, 5년간 300만원)에서 노동부 인정을 받은 훈련과정 수강료 지원	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 고용지원센터에서 훈련을 받을 수 있는 능력개발카드(ID카드)를 발급</li> <li>• 본인이 원하는 훈련기관(노동부 장관이 인정한 훈련과정 개설)에 제시</li> <li>• 훈련기관은 정부로부터 훈련비를 지급받는 형태의 능력개발 지원제도</li> </ul>
근로자 학자금 대부	고용보험 피보험자인 재직근로자로서 기능대학, 사이버대학 또는 전문대 이상의 학교에 입학하거나 재학 중인 자	대부금액은 등록금(입학금, 수업료, 기성회비 등) 전액	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 기능대, 전문대, 대학원: 4년(거치기간 2년 포함)/ 대학: 6년(거치 2년 포함)</li> </ul>

#### 4) 실업자 지원

- 고용보험 가입경력이 있는 경우에는 전직실업자훈련, 가입이력이 없는 경우 신규실업자훈련, 국민기초생활보호법에 의해 적용되는 자활대상자에 대해서는 자활훈련 등이 있음. 2008년부터 일부 실업자훈련에 대해서 구직자의 선택권을 강화하는 직업능력개발계좌제 방식이 시범 도입되었으며 단계적으로 확대될 계획임.



〈표 2-9〉 실업자 지원

구분	지원대상	훈련기관 및 훈련과정	지원내용
전직실업자훈련	고용보험적용사업장에서 실직한 만 15세 이상의 근로자로서 직업안정기관에 구직등록을 하고 직업훈련을 희망하는 자	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 노동부가 전직실업자훈련 실시를 인정한 훈련기관</li> <li>• 취업 및 창업을 위해 적합한 훈련과정이라고 노동부가 승인한 훈련과정</li> <li>• 훈련기간은 1개월~1년, 취업 전 3회까지 훈련수강 가능</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 훈련비는 원칙적으로 무료, 초과분은 훈련생이 부담</li> <li>• 식비 월 6만원</li> <li>• 교통비 월 5만원</li> </ul>
우선선정직종훈련	만15세 이상의 실업자 또는 인문계고교 3학년 재학중인 상급학교 비진학 예정자	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 한국폴리텍, 대한상공회의소, 훈련법인 등 노동부가 매년 지정하는 훈련기관</li> <li>• 노동부장관이 고시하는 훈련직종 ('08년도에는 기계분야 등 83개 직종 고시)</li> <li>• 훈련기간은 6개월 또는 12개월 (대한상공회의소는 2년과정), 취업 전 3회까지 훈련수강 가능</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 훈련비 전액 무료, 매월 교통비 5만원과 식비 5만원</li> <li>• 매월 훈련수당 20만원 지원</li> </ul>
신규실업자훈련	고용보험 미적용 실업자	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 노동부가 실업자취업훈련실시를 인정한 훈련기관</li> <li>• 취업 및 창업을 위해 적합한 훈련과정이라고 노동부가 승인한 훈련과정</li> <li>• 훈련기간은 1개월~1년 이하, 취업 전 3회까지 훈련수강 가능</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 훈련비는 무료이나, 초과분은 훈련생이 부담</li> <li>• 식비 6만원, 교통비 5만원</li> </ul>
지역실업자직업훈련	실업자, 비진학 청소년, 군전역자(전역예정자), 국민기초생활보장법상 수급권자(자활훈련 참여자 제외), 취업보호대상자 및 농업인 등	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 시군구에 구직등록 후 주소지 소재 시·군·구 또는 읍·면·동사무소에 신청</li> <li>• 구직등록 및 훈련상담을 한 자</li> <li>• 시·군·구청장은 훈련생 희망직종의 훈련기관에 훈련위탁</li> <li>• 훈련기간은 1개월~1년 이하, 취업 전 3회까지 훈련수강 가능</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 훈련비는 무료이나, 초과분은 훈련생이 부담</li> <li>• 교통비, 식비는 월 5~11만원 지원</li> </ul>
자활직업훈련	국민기초생활보장법상 수급자 중 직업훈련이 가능한 자	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 구직등록 및 직업적응훈련을 이수한 자 중에 훈련의지, 적성 등을 고려하여 선발</li> <li>• 노동부가 실업자취업훈련실시를 인정한 훈련기관</li> <li>• 취업 및 창업을 위해 적합한 훈련과정이라고 노동부가 승인한 훈련과정</li> <li>• 훈련기간은 1개월~1년 이하, 취업 전 3회까지 훈련수강 가능</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 훈련비: 전액 지원</li> <li>• 훈련수당: 월 7~44만원지원</li> <li>• 교통비: 모든 훈련생 지원</li> <li>• 식비지원</li> <li>• 자활수당</li> <li>• 우선선정직종수당</li> </ul>

**라. 직업훈련기관 현황**

- 직업훈련은 한국폴리텍대학, 대한상공회의소 인력개발원 등의 공공훈련 기관과 노동부지정시설, 법인, 학원 등을 포함하는 민간훈련기관 등을 통해 이루어지고 있음
- 공공훈련기관에서는 기능사 및 다기능 기술자의 양성을 목적으로 한 한국폴리텍대학과 대한상공회의소 인력개발원이 주력 기간 산업분야의 훈련을 실시 중에 있음. 직업훈련교사 양성을 위해 설립한 한국기술교육대학은 자동차와 첨단산업의 기술인력과 HRD전문가의 양성을 담당하고 있음.
- 민간훈련기관(인·지정 직업훈련시설, 훈련법인, 학원 등)은 공공훈련기관의 국가기간산업 신규인력의 양성인원을 제외한 일반 기술분야 신규인력 양성 및 전직실업자훈련을 담당하는데 그 규모는 IMF 이후 급격히 확대되어 2007년 기준 4,882개소에 이르고 있음.
- 최근에는 산업인력수요에 부응하기 위해 새로운 전달체계인 노사단체, 산업별협의체가 직업훈련에 참여하고 있으며, 그 방식으로 훈련컨소시엄 등이 도입되고 있음.

**<표 2-10> 직업훈련기관 유형**

구분	공공훈련	민간훈련	사업내 훈련
주요고객	청소년, 취약계층	전체 근로자	재직 근로자
가치	공공성	효율성(+공공성)	효율성
정부역할	관리감독	부분개입(과정인정, 평가)	부분개입(과정인정)
훈련과정인정 절차	없음(예산통제)	훈련과정인정+시장자율	훈련과정인정+기업자율
주요 훈련과정	양성훈련	양성+향상+전직	주로 향상
재원	일반회계와 고용보험기금	주로 고용보험기금과 사적재원	고용보험기금과 기업재원
훈련공급기관	공공훈련시설	민간훈련시설	사업내 훈련시설

자료: 장흥근 외 「직업훈련 시장의 구조와 특성」, 2005.

〈표 2-11〉 직업훈련기관 현황

연도	구분	계	공공훈련기관			민간훈련기관		
			한국 폴리텍 대학	대한 상공 회의소	한국 기술교육 대학	훈련 법인	노동부 지정 시설	기타 (학원 등)
2003	계	4,208	53			4,155		
	기관수		44	8	1	67	601	3,487
2004	계	3,569	53			3,516		
	기관수		44	8	1	63	627	2,826
2005	계	3,174	53			3,121		
	기관수		44	8	1	56	612	2,453
2006	계	3,877	49			3,828		
	기관수		40	8	1	68	687	3,073
2007	계	4,931	49			4,882		
	기관수		40	8	1	67	756	4,059

자료: 노동부 「직업능력개발사업 현황」 2008.

주: 2003~2005년까지 한국폴리텍대학 기관수는 기존 한국산업인력공단직업전문학교와 기능대학 기관수 합계임.

### 1) 공공훈련기관

- 공공훈련기관의 운영에 필요한 재원은 정부 일반회계, 또는 고용보험기금과 같은 공적인 자금으로 조달. 공공훈련기관은 노동부 또는 소관 부처의 직접적 관리·감독 하에 놓여 있으며, 자체적으로 평가를 실시하는 경우에 노동부의 훈련기관평가 대상에서 제외되어 있음.
- 한국폴리텍대학의 1년제 기능사 과정의 수료자 취업률은 해마다 차이는 있으나 전체 수료자 대비 60% 내외(취업률 1)의 수준을 보이고 있음. 하지만 수료 후 군입대나 진학 등의 이유로 취업을 희망하지 않는 비취업대상을 제외하면 취업대상자들의 취업률(취업률 2)은 90% 안팎으로 매우 높은 수준임.

〈표 2-12〉 한국폴리텍대학 기능사과정 수료자 취업 현황

수료 년도	수료인원 (A)	취업대상 (B)	취업인원 (C)	취업률1 (C/A)	취업률2 (C/B)	비취업대상
1997	6,783	5,563	5,563	82.0	100.0	1,220
1998	6,343	4,751	4,551	71.7	95.8	1,592
1999	7,592	4,436	4,015	52.9	90.5	3,156
2000	7,331	4,550	4,479	61.1	98.4	2,781
2001	7,074	4,206	4,072	57.6	96.8	2,868
2002	7,442	4,680	4,533	60.9	96.9	2,762
2003	6,952	3,993	3,782	54.4	94.7	2,959
2007	5,475	4,081	3,484	63.6	85.4	1,394

자료: 노동부 「직업능력개발사업현황」 2003 ; 한국폴리텍대학 법인 「내부자료」 2007.

주: 비취업대상이란 수료자 가운데 군입대나 진학 등의 이유로 취업을 희망하지 않는 인원을 의미함.

- 한국폴리텍대학의 2년제 다기능기술자 과정의 수료자 취업률은 전체 졸업인원 대비(취업률1) 60%를 상회하였으며 2007년의 경우 67.9%를 기록하였음. 취업대상자만을 살펴보면 취업률(취업률2)은 100%에 가까우며 2007년에 조금 낮아져 89.9%로 나타났음.

〈표 2-13〉 한국폴리텍대학 다기능기술자과정 졸업자 취업 현황

수료년도	졸업인원(A)	취업대상(B)	취업인원(C)	취업률1 (C/A)	취업률2 (C/B)	비취업대상
1998	2,599	2,108	2,063	79.4	97.9	491
1999	3,152	2,176	2,176	69.0	100.0	976
2000	3,918	2,143	2,143	54.7	100.0	1,775
2001	5,039	3,100	3,100	61.5	100.0	1,939
2002	6,193	4,019	4,019	64.9	100.0	2,174
2003	6,674	4,323	4,307	64.5	99.6	2,351
2007	6,753	5,101	4,586	67.9	89.9	1,652

자료: 노동부 「직업능력개발사업현황」 2003 ; 한국폴리텍대학 법인 「내부자료」 2007.

주: 비취업대상이란 수료자 가운데 군입대나 진학 등의 이유로 취업을 희망하지 않는 인원을 의미함.

- 대한상공회의소 인력개발원 2년제 과정 수료자의 취업률을 살펴보면 전체 수료자 기준(취업률1) 설립 초기를 제외하고 지속적으로 80%를 상회하는 높은 취업률을 보이고 있음. 비취업대상을 제외하고 살펴보면(취업률2) 전원이 취업하는 놀라운 성과를 보이고 있음(표 2-14. 참조).

〈표 2-14〉 대한상공회의소 2년제 과정 수료자 취업 현황

수료년도	수료자(A)	취업대상(B)	취업자 (C)	취업률1 (C/A)	취업률2 (C/B)	비취업대상
1995	806	611	611	75.8	100	195
1996	1,032	817	817	79.2	100	215
1997	1,469	1,291	1,291	87.9	100	178
1998	1,884	1,666	1,666	88.4	100	218
1999	2,002	1,782	1,782	89.0	100	220
2000	2,013	1,612	1,612	80.1	100	401
2001	1,956	1,651	1,651	84.4	100	305
2002	2,063	1,810	1,810	87.7	100	253
2003	1,927	1,657	1,657	86.0	100	270

자료: 대한상공회의소 인력개발사업단 「내부자료」 2003.

주: 비취업대상이란 수료자 가운데 군입대나 진학 등의 이유로 취업을 희망하지 않는 인원을 의미함.

## 2) 민간훈련기관

- 민간훈련의 경우에는 다소 복잡한 내부 구조를 보이는데, 이는 근거하는 설립의 기준을 규정한 법령이 약간씩 다르기 때문임. 현재 훈련을 실시할 수 있는 민간훈련기관의 형태에 관한 법은 「근로자직업능력개발법」, 「고등교육법」, 「평생학습법」, 「학원의 설립·운영 및 과외교습에 관한 법률」 등임.
- 현재 직업훈련을 실시할 수 있는 민간기관은 직업능력개발훈련시설, 직업능력개발훈련법인, 직업능력개발단체(이상 「근로자직업능력개발법」), 4년제 대학교와 2~3년제 전문대학(「고등교육법」), 평생교육시설(「평생교

육법」), 학원(「학원의 설립·운영 및 과외교습에 관한 법률」) 등임(「근로자직업능력개발법」 시행령, 제22조 제1항 제2호).

- 민간훈련은 지정훈련시설(근로자직업능력개발법에 의한 훈련기관)과 기타 비지정훈련시설(근로자직업능력개발법 이외의 법에 의한 훈련기관)로 나누어 볼 수도 있음. 재원은 일반회계 예산과 고용보험기금과 같은 공적재원을 비롯하여, 기업 및 근로자(예비 근로자 포함)의 교육훈련비 지출로 조달되고 있음. 공적 재원의 규모는 2007년의 경우에 12,227 억원으로 적지는 않지만, 전체 민간직업훈련 재원에서 차지하는 비중은 그리 높지 않음(노동부, 2008).
- 민간훈련시장에서 고용보험기금과 같은 공적 재원으로부터 지원을 받기 위해서는 훈련과정 인정절차를 거쳐야 함.
- 민간훈련기관인 인·지정 직업훈련시설, 학원 등은 공공훈련기관의 양성인원을 제외한 신규인력의 양성 및 전직실업자훈련을 담당하고 있으며, 특히, 우선선정직종훈련은 인·지정 훈련시설과 법인만 담당할 수 있도록 제도적으로 제한(진입장벽)하고 있음.

#### 마. 현재 직업훈련의 문제점

##### 1) 공급자 중심 운영

- 정부가 훈련물량을 배정하면, 훈련기관이 훈련생을 모집하는 현행 방식은 훈련기관들이 훈련생 모집과 훈련실시가 용이한 훈련과정 개설을 하도록 하여 결과적으로 훈련직종 편중이 심각하게 되는 요인이 되어 왔음.
- 훈련시설·장비, 훈련교사·교재, 훈련과정을 정부가 통제함에 따라 수요자의 훈련선택권이 제약되었고, 무료 훈련으로 인하여 훈련성과 제고에도 한계가 있었음.
- 정책에 관한 의사결정에 있어서도 산업계와 지역의 참여기회 부족으로 노동시장의 인력수요가 충분히 반영되지 못함.

- 정부의 중앙집중식 운영으로 산업별·지역별 수요 반영이 미흡하였음.
- 산업체의 목소리를 대변할 수 있는 중개조직으로서 현재 10개 산업에 부문별 위원회가 구성되어 있으나 실질적 활동이 미미한 실정임.
- 훈련을 원하는 수요자들이 최적의 훈련프로그램을 찾는데 필요한 훈련 상담 및 정보가 부족하였음.

## 2) 훈련기관의 경쟁 촉진 기제 미흡

- 1997년 경제위기 이후 대량실업 사태로 직업훈련수요가 급격히 증가함에 따라 직업훈련의 질적 저하 및 훈련기관의 난립 등 부작용 초래함.
- 2008년 실업자훈련 참여현황을 살펴보면, 노동부 지정훈련기관이 73.0%, 기술계학원 20%, 평생교육시설 1.8%, 대학 등이 0.5%로 구성되어 있는데, 지정훈련기관은 영세한 편이며, 담당인력의 전문성도 떨어져 수요자가 요구하는 서비스 제공에 한계가 있음.
- 민간훈련기관은 그간 정부주도의 물량배정방식이라는 보호된 시장에서 독·과점적 이익을 향유한 편임.
- 경직화된 훈련비 지원제도
  - 직종별 기준단가제도에 의해 훈련직종별로 인원·시간에 따라 훈련비 기준단가<sup>3)</sup>를 정하고 훈련비용을 산정하고 지원하고 있음.
  - 기준단가방식은 모든 기업, 근로자, 실업자를 대상으로 일반적인 지원을 가능하게 하여 훈련참여 확대에는 기여하였음. 기업, 훈련기관 등의 자체투자가 부족한 상황에서 기준단가 지원은 일정수준의 훈련의 질을 담보할 수 있도록 했을 뿐만 아니라 비용산정의 용이, 지급업무의 간편 등과 같은 장점이 있음. 그러나 저품질 훈련은 초과공급되는 반면, 고품질

---

3) 다음과 같은 사업은 기준단가 적용에서 제외됨. 중소기업핵심직무능력향상, 중소기업학습조직화, 성장동력산업 중간기술인력양성, 중소기업직업훈련컨소시엄 등.

훈련은 과소 공급되는 문제점을 노정하였음.

- 훈련기관의 정부 의존도가 높은 반면, 정부지원 훈련물량은 한정되어 있어 나눠 주기식 관행 지속(훈련과정 당 훈련인원 30명)됨.
- 상당수 중소기업, 영세훈련기관은 기준단가에 맞추어 훈련을 실시하고 자부담이 거의 없는 실정으로 시장기능이 작동하지 않음. 결국 훈련시장을 왜곡시키고 부실 훈련의 원인으로 작용하였음(평균 기관 당 훈련기관 종사자 10인 미만이 48.3%를 차지하고, 자본금 5억원 이하도 52.7%나 되었음).

### 3) 직업훈련 인프라 미흡

- 부처별·지방자치단체별로 다양하게 사업들이 추진되고 있으나, 이에 대한 종합적이고 체계적인 관리 부재
- 훈련기관·훈련과정별 성과(취업률, 만족도 등)에 대한 평가와 이에 관한 정보 제공이 미흡
  - 정부의 훈련사업에 대한 체계적인 평가와 그 결과를 공개하는 피드백(Feedback) 시스템이 미비하여 관성적으로 예산 지원하며 훈련성과 보다는 과장광고 등에 의해 훈련기관 선택이 우려됨.

## 2. 정책환경의 변화와 지역밀착형 직업훈련 정책의 방향

### 가. 정책환경의 변화

- 정부의 정책방향은 직접규제와 관리로부터 간접적이고 결과중심으로 이행해 가고 있음. 훈련기관에 대한 직접적인 간섭과 승인을 줄이는 대신에 훈련성으로 나타나는 취업이나 직업능력향상을 기관평가에 반영하는



방식으로 중점 관리하고자 하고 있음. 공급자 중심의 현행 체제를 훈련 시장에서 기업·근로자·산업계의 수요에 따라 직업훈련의 양과 질이 시장에서 결정되는 체제로 개편되도록 함.

- WTO체제나 개별 국가 간의 FTA 진전에 따라 교육 및 직업훈련 시장의 개방이 이루어질 예정임. 교육·훈련시장이 개방되면 외국어로 무장한 수준 높은 교육·훈련과정을 무기로 다수의 교육기관이 진출할 것으로 예상됨.
- 훈련 대상자의 변동을 살펴보면, 정규교육의 확대와 훈련선호의 이동에 의한 영향이 나타남. 우리나라는 현재 전반적인 고학력화로 인하여 고등학교 졸업자의 절대 다수(83.8%, 2008년 기준)가 전문대학 이상의 고등교육 기관으로 진학하고 있으며, 출산율의 감소로 인하여 청년층 인구도 감소하여 잠재적인 직업훈련 수요층이 줄어들고 있음.
- 한편, 금속이나 기계와 같은 제조업 관련 분야의 훈련에 대한 선호도가 떨어져, 이 분야의 기능인 양성을 위하여 개설된 훈련과정은 훈련생 모집의 어려움이 커지고 있음. 이에 따라 훈련기관이 청년층 훈련생을 모집하기가 전반적으로 어려워지고 있음.
- 민간훈련기관 간의 지나친 경쟁으로 인하여 훈련생 모집의 어려움이 나타나고 불특정 다수를 대상으로 하여 훈련생의 선호가 높은 교육과정만을 개발함으로써 훈련과정의 전문성이 낮아질 우려가 있음.
- 훈련기관 간 역량 차이가 벌어지고 있는데, 자생적인 시장경쟁력을 갖출 수 있는 요건이 되지 않는 기관의 경우 사업유지를 위해서 노동부 지원사업에 매진할 수밖에 없는 수익구조를 가지고 있음. 따라서, 민간훈련기관으로서의 다양성과 창의성을 부각시키고 다각화되기보다는 정부지원을 받을 수 있는 방법과 훈련과정을 선택할 수밖에 없으므로 훈련의 질이 하향 평준화되는 구조적인 문제를 안고 있음.

## 나. 최근의 지역밀착형 정책

- 기존의 노동부의 직업훈련 정책은 지역에 밀착한 사업으로 운영되지는 못하였음. 정책개발과 결정은 중앙정부에서 하고 정책 집행업무가 지방에 일부 위임되는 등 중앙정부 주도로 정책이 실시되었으며, 직업훈련 또한 지역의 고용여건을 반영할 수 있는 장치의 부재로 인해 지역의 직업훈련기관의 필요에 따라 훈련과정이 개설되는 것이 현실이었음.
- 이러한 문제점을 인식하면서 노동부는 2005년 지역밀착형 고용·능력개발정책 추진 계획을 발표하였으나, 주요핵심내용은 고용지원센터를 중심으로 지자체, 노사단체, 대학, 훈련기관 등을 포괄하는 ‘지역고용네트워크’를 구성하여 지역 노동시장 분석, 지역고용 및 훈련정책 수립과 조정, 취업지원 프로그램 제공 등 지역밀착형 서비스를 제공하겠다는 것이며, 이를 위해 지역 노동시장 여건을 개선하고 지역 실정에 맞는 고용 및 인력개발사업을 추진하는 직업능력개발 파트너십을 활성화하겠다는 것이었음.
- 그 이후 지역 노동시장 연구 및 지역 혁신주체와의 협력을 통해 지역밀착형 고용·능력개발사업의 추진계획, 방식, 내용을 발굴하는 것이 중요한 과제로 등장하기 시작함.
  - 노동부는 지역차원의 직업능력개발 파트너십 구축 사업을 본격화하기 시작하였으며, 현재 추진되고 있는 지역고용 및 인적자원개발사업의 심사 및 선정 또한 직접 지역(지방노동청별 선정위원회 및 지방고용심의회)에서 이루어지도록 하고 있음.
  - 특히 그 과정에서 노동청 뿐만 아니라 지역의 노사 대표, 자치단체 대표, 훈련기관 대표, 전문가 등 지역의 직업능력개발과 관련있는 대표들이 참여한 지역 파트너십 기구가 중요한 역할을 수행하고 있음.
  - 또한 지역기반 사업을 활성화하는 행정인프라 구축을 위하여 지방노동청과 지청, 고용지원센터의 조직이 개편되어 지역협력과가 개설되었고, 본격적인 지역 관련 사업의 추진이 도모되고 있음.

#### 다. 향후 지역 밀착형 정책 추진의 방향<sup>4)</sup>

##### 1) 지역내 거버넌스 구축

- 지역의 특성과 수요를 반영한 정책 추진을 위해서는 지역내 다양한 관련 주체들이 정책수립과 집행에 참여할 수 있는 정책시스템 구축이 필요함.
- 그간 중앙정부 차원에서 기획된 정책으로는 지역수요에 적합한 사업 추진에 어려움이 있으므로 지역이 주도하는 정책이 필요한 시점에 있다는 것은 주지의 사실임.
- 이를 통해 지역특성에 맞는 고용창출 및 능력개발에 기여하고 지역간 노동시장 불균형을 해소하는 데 도움이 될 수 있을 것임.
- 고용 및 능력개발을 중심으로 한 지역내 파트너십 활성화를 통해 중앙정부주도의 정책 방식에서 벗어나 지역사회 각 성원들의 참여 활성화를 도모하고, 지역의 노사정 및 민간전문가 등 지역 주체들과의 수평적 네트워크 구축을 통한 현장의 수요에 다가서는 정책이 추진될 수 있기 때문임.
- 현재 지역의 정책 수립에 반영할 수 있는 지역 노동시장, 산업구조, 노사관계 등 기초연구에서부터 정책 집행을 위한 거버넌스 체계가 매우 부족함.
- 따라서 향후 지역의 특성과 수요를 반영한 정책 수립 및 효과적인 정책 추진을 위하여 지역내 다양한 고용 관련 주체들이 정책수립에 참여할 수 있는 거버넌스 구축이 필요하고, 집행의 효과성 및 효율성 제고를 위하여 지방자치단체, 사업체, 노사단체, 대학, 교육훈련기관 등 지역내 관련 기관들이 파트너십을 형성, 상호 협력하에 유기적 연계를 통한 사업 수행으로 시너지효과를 극대화할 필요성이 있음.

4) 이 부분에서는 고혜원·이상준·임상훈(2006)의 지역 직업능력개발 혁신체계 연구에서 제시된 문제점을 중심으로 제시함.

- 관련 부처나 지방자치단체 모두 일시적인 협력관계를 추진할 뿐 지역 단위의 종합적인 연계·조정기능 등을 보여주지 못하고 있음. 또한 그나마 지역단위의 파트너십으로서 가동할 수 있는 지역고용심의회 및 지역인적자원개발협의회의 역할도 미미한 것으로 나타나고 있음.
- 지역문제는 종합적이고 포괄적일 뿐만 아니라 정부당국을 비롯해 지역 내 구성원들의 이해가 복잡하게 연관되어 있음. 이에 따라 지역발전전략이나 지역문제를 해결하는 데 지방정부를 비롯한 지역 내 다양한 이해당사자의 참여와 협력을 바탕으로 한 거버넌스적 접근이 강화되어야 함. 지역파트너십은 지역 경제발전과 사회적 안정을 동시에 꾀할 수 있으며, 특히 지역 정책을 집행하기 위한 가장 효과적인 방식으로 추진되고 있음.

## 2) 사업의 중복 방지 및 연계 강화

- 지역에서 고용 및 직업훈련 정책과 관련하여 일부 사업중복이 발생하는 것으로 진단되고 있음. 또한 지역에서 이러한 정보를 공유할 기구가 없어 각 부처별로 또는 기구별로 서로 배타적인 정책추진이 이루어지고 있음. 이를 위해서는 지역 단위 또는 중앙 단위의 조정역할을 강구할 필요가 있음.
- 특히, 지역 차원에서는 통합기구 운영을 통해 중복사업을 피하고 상호 연계를 강화하여야 함. 또한 지역에서 추진되는 다양한 사업들에 대한 과정평가 및 성과평가를 실시하여 예산의 누수현상을 막고 사업효과를 제고해야 할 것임.
- 자원의 효율적 배분을 강화하기 위하여 지방행정 내부에 존재하는 비효율과 낭비를 제거할 필요 있음. 이러한 비효율과 낭비를 없애기 위해서는 적절한 수준의 감사 및 평가가 필요. 특히 성과에 대한 측정 및 사후적 평가가 필요함.

### 3) 지역의 역량 강화

- 지역의 주요한 정책추진주체인 지방자치단체의 독자적인 업무역량이 매우 약한 편임. 따라서 지역의 주요한 정책파트너로서 역할을 하기 위해서 지방자치단체의 정책역량제고를 위한 공무원 및 지방자치단체장에 대한 교육 및 홍보가 강화되어야 할 것임.
- 그러나 아직까지 우리나라의 지자체의 현실이 대부분 집행기능 위주로 운영되고 있어 고용 관련 전문성 부족뿐 아니라 정책기획 기능도 매우 취약함.

### 4) 지역 발전, 고용과 직업훈련의 연계

- 지역 고용 및 직업훈련 관련 조직을 구성하여 자원의 효율적 배분을 도모하고, 고용정책과 직업훈련 정책의 연계는 물론, 전반적 지역혁신정책의 관련 하에서 고용정책과 직업훈련 정책이 위치하도록 해야 함.

## 제3장 외국의 지역 직업훈련 정책 사례

### 1. OECD의 파트너십 추진 권고<sup>5)</sup>

- 지역파트너십은 지역 경제발전과 사회적 안정을 동시에 꾀할 수 있으며, 특히 지역 직업훈련 정책을 집행하기 위한 가장 효과적인 방식으로 추진되고 있음. 구체적으로 OECD는 LEED(Local Economic and Employment Development) 프로그램을 중심으로 지역차원의 파트너십 구축을 통해 지역고용창출 및 직업훈련 사업을 추진할 것을 권고하고 있음.
- 주어진 정책적 구조에서 활동을 하지만 파트너십이 성과를 제고하는 데 많은 도움을 줄 수 있다는 것임. 즉, 특정 지역을 중심으로 해서 형성된 파트너십은 지역 조직에 운영틀을 제공하고, 서로 협력해서 특히 지역 차원에서 경제와 사람들의 요구사항을 보다 잘 반영할 수 있게 정책들을 조정할 수 있다고 함.
- 일반적으로 다음의 사항들을 유의해야 할 것을 권고하고 있음.
- 첫째, 지역위주로 형성된 파트너십은 상황을 개선하는데 기여할 수 있는 그 지역의 관련 이해관계자들을 하나로 뭉치도록 구성되어야 한다는 점임. 그러나 쉽지 않은 문제로서 관련되는 모든 단체들을 한 장소에 모집하는 것은 결코 쉬운 일은 아니기 때문임. 따라서 조율이 힘들다고 생각되는 파트너들을 제외시키고 형성하는 경우도 있는데, 이런 경우 정책에 대한 보다 넓은 이해와 동의를 얻을 수 있는 기회를 놓치게 될 우려도 있다는 점을 인식해야 함을 환기하고 있음.

5) 이 부분은 OECD LEED 프로그램의 파트너십과 지역 거버넌스에 대한 포럼의 자료를 번역·요약하였음. available: <http://www.oecd.org/cfe/leed/forum/partnerships>

- 둘째, 파트너들은 평등한 권리가 있어야 함. 전략을 세울 경우에는 모든 관련된 단체들이 전반적인 목표와 원칙들에 합의를 하여야 함. 물론 특정 사업이나 조치를 위한 자금 지원에 관한 결정을 합의하는 과정에 모든 파트너들을 포함시키는 것은 불가능함. 따라서 기업이나 비영리단체의 활동에 대한 지원을 할 경우 이해갈등을 회피하기 위해서는 전략적 결정과 일회적 결정의 분리가 종종 필요함.
- 셋째, 파트너들이 사실상 그들의 관심사나 입장과는 다른 것들에 대해서 기여를 하고 있다는 느낌을 받고 있지는 않는지, 파트너들이 각자의 의견을 제시할 기회가 있는지, 파트너십이라는 개념자체가 단순히 특정 행정구조의 상의하달식 시행(top-down enforcement)인지, 그리고 적절한 성과물을 생산하고 있는지를 유의해야 함. 즉, 파트너들의 소속감을 증진시켜야 하는데, 파트너들이 파트너십에 대한 높은 동감을 하게 되면 파트너십을 형성하는데 든든한 기초가 마련됨.
- 파트너십은 관련된 모든 사람들에게 이익을 줄 수 있는 일을 같이 하자는 동의이며 혼자서는 도저히 이룰 수 없는 결과를 산출하고 같은 노력을 반복하는 수고를 덜어주는 효과를 줌. 성공적인 파트너십은 공동적이고 효율적인 자원의 사용을 통해서 활동의 영향력과 효율성을 높여주고, 혁신을 강화하고, 각 파트너가 헌신한다는 면에서 두드러짐. 지속되는 성공을 이루기 위해서는 기본적인 지침이 설정되고 협의되어야 하며 이와 아울러 정치적인 의지, 자원의 공급과 기금의 충당이 확보되어야 함.

## 2. 미국의 지역 노동력 혁신 사업<sup>6)</sup>과 지역 파트너십

### 가. 지역 노동력 혁신 사업

- 이 사업은 미국의 연방 정부가 주도하고 있으나 지역의 발전과 직업훈련을 연계한다는 데 큰 의의를 찾을 수 있음.
- 연방 노동부 소속 고용훈련청은 지역차원에서의 노동력과 경제발전을 통합하기 위하여 WIRED INITIATIVE(지역경제발전을 위한 노동력 혁신 프로그램)를 실시하고 있음. WIRED프로그램의 궁극적인 목표는 미국 노동자들의 고용기회와 능력을 향상시키는 것이고 고도의 기술과 높은 연봉의 기회를 마련해 주는 것임.
- 프로그램의 성공여부는 지역의 파트너 관계가 얼마만큼 높은 질과 강함으로 형성되어 있는지에 의해서 결정됨. 지역의 파트너관계는 지역을 대표하는 여러 분야의 지도자들 - 기업, 학회, 투자, 회사, 시민단체, 자선 사업 등 - 로 구성된 영향력이 강한 집단으로 이루어짐. 주지사가 지역의 파트너 집단을 대표해서 연방노동부에 사업 신청서를 제출하며, 공무원들도 이 관계에서 중요한 역할을 하는데, 지역에서 리더십을 제공하고 혁신을 창조하는데 적합한 분위기를 제공하는 것임. 동시에 지역 지도자들은 이 과정에 투자를 하고 필요한 적절한 조치를 취하는데 적극적으로 앞장서야 함.
- 선발된 모든 신청자들은 WIRED프로그램에 대한 종합적인 평가에 참여해야 함. 3년에 걸친 기간동안에 실시될 종합 평가는 고용훈련청이 지원하며, 지역내의 경제적 번영에 WIRED프로그램이 미친 영향을 평가함.

6) 이 부분은 미국 노동부 고용훈련청(Department of Labor-Employment and Training Administration)의 WIRED INITIATIVE (Workforce Innovation in Regional Economic Development Initiative)에 관한 자료를 요약함.  
available: <http://www.doleta.gov/pdf/WIRED%20Submission%20Guidelines.pdf>.



#### 나. 지역 파트너십: 인력투자법과 원스톱센터

- 1998년 제정된 인력투자법(Workforce Investment Act)은 연방정부 기금의 고용 및 훈련 프로그램이 효율적인 조율이나 협력이 이루어지지 못한 채 파편화되어 진행되고 있다는 문제의식으로부터 출발하였음. 인력투자법은 기존의 연방 직업훈련 프로그램에 비해 주 정부 및 지역 정부의 권한과 책임을 강화시켰으며, 주요 고객인 구직자와 사용자의 요구에 맞는 제도 설계를 추진한 것으로 평가되고 있음.
- 원스톱센터는 행정기관 간 파트너십 형성, 자격이 있는 훈련기관의 명단 작성, 사용자와 노동단체의 참여를 통한 인력투자위원회 구성 등을 통해 훈련 프로그램의 중복성, 훈련 간 연계 부족, 시장 수요의 반영 미비 등의 문제들을 해결하고자 하였음.
- 인력투자법에서는 모든 주와 지자체에서 원스톱센터를 설립할 것을 요구함. 즉 다양한 연방정부기관에서 제공하는 고용 및 직업훈련과 관련된 프로그램과 기금이 원스톱센터를 통해 통합되었음. 원스톱센터는 모든 고용 및 직업훈련 프로그램을 하나로 통합하여 서비스를 전달하는 물리적 장소로서 고객의 입장에서는 일원화된 서비스를 받을 수 있는 장점이 있음.
- 원스톱센터 운영기구는 파트너들이 원스톱센터의 운영에 관련된 이슈들을 정기적으로 토론하는 포럼의 역할을 함.
- 몇몇 지역은 다층적인 원스톱센터 거버넌스를 가지고 있음. 예를 들어, 시카고에서는 세 개의 층이 있는데 이사회(Executive team: 원스톱시스템에 대한 정책결정을 책임지고 있는 기관장으로 구성됨), 시 총괄 집행팀(City-Wide Implementation Team: 파트너에 의해 지속적인 원스톱시스템 모니터링을 책임), 그리고 센터운영팀(Center Level Operations Team: 개별 센터에서 매일매일의 운영에 대해 초점을 두며 공동 입주한 스텝이나 그들의 즉각적인 감독자로 구성되어 있음)임.

### 3. 영국의 지역 거버넌스

- 영국은 장기간의 중앙집권적 특성을 가지고 있어서 전통적으로 지방정부의 구조와 조직이 상당히 취약하며, 지역격차가 상당히 심각한 편임. 지역정책의 집행은 기본적으로 중앙정부의 책임하에 이루어졌기 때문에 효율적인 지방정부로서의 역할을 거의 할 수가 없었음.
- 1997년 토니 블레어 총리 취임 이후 경제정책의 최고기관인 재무부가 주도하는 새로운 지역정책이 태동함. 이제까지 지역정책의 핵심이었던 낙후지역으로의 투자유치에서 탈피하여, 지역의 내생적 발전을 지원하고, 시장기제가 원활히 작동할 수 있도록 하며, 지역정책이 지역에서 보다 지역의 특성에 맞도록 집행될 수 있도록 지역의 제도적 역량을 강화하는 것으로 바뀌었음.

#### 가. 관련 기구

- 지역수준의 문제해결을 위해 다양한 형태의 지역거버넌스 체제를 운영하고 있음. 지방정부에 일임하거나 중앙정부 부처가 주도하기보다는 지역별로 에이전시(agency) 형태의 전문기구를 두어 좀 더 종합적이고 전문적인 접근을 시도하고 있음. 또한 중앙정부와 지자체 수준의 다양한 예산과 사업을 통합·조정하고 있음.

#### 1) 전국 수준

- 지역조정기구(Regional Co-ordination Unit: RCU)
- 지역조정기구는 2000년 중앙정부 지역사무소의 중앙 협력 역할을 위해 설립되었는데, 부총리실(ODPM: Office of the Deputy Prime Minister)

산하 기구임. 지역조정기구는 정부지역사무소 네트워크의 집합적 센터로서, 9개 정부지역사무소 네트워크내 의견을 조정함. 이 기구는 정부지역사무소 네트워크의 전반적 업무인 범죄예방, 공중건강, 교육 및 기술 수준 향상, 농촌 문제, 실업률 감소 및 재정 문제들을 해결하기 위해 다양한 파트너십(지방정부, 지역개발기구, 잉글리쉬 파트너십, 주택공사, 자원봉사 및 지역단체 등)을 형성.

- 지역조정기구/중앙정부 지역사무소(RCU/GO) 네트워크는 지역 관련 계획들의 형식 제공, 현존 조항들과의 상호 연결 노력 등을 제공. 구체적으로 새로운 지역 프로그램들은 다음의 원칙을 따라야 함. 첫째, 기존과는 다른 새로운 사업이어야 하며, 파트너십이 반드시 제시되어야 함. 즉, 유사 사업 및 유사 파트너십이 없다는 점이 증명되어야 하며, 모든 제출안은 지역전략파트너십(Local Strategic Partnership: LSP)에 의해 운영되거나 감독되어야 함. 또한 관련 이해당사자들간의 협의를 거친 계획이 마련되어야 함. 둘째, 효율적 목표가 설정되어야 함. 지역 내 다양성을 대표하는 지역사회단체와 상담하고 그 계획들이 지역내에서 각 그룹에게 도움이 될 수 있다는 확신을 심어주어야 함. 셋째, 기존 사업과의 연계가 있어야 함. 넷째, 효율적 관리가 이루어져야 함. 다섯째, 평가 및 개선전략, 프로그램의 종료전략이 있어야 함.

○ 잉글리쉬 파트너십(EP: English Partnerships)

- 전국 수준의 지역산업·경제발전을 전담하는 특별기구로서 신규고용과 투자 확대를 목표로 하고 있음. 잉글랜드 내 지역산업 및 경제발전을 위한 전략과 계획을 수립하고, 구체적인 투자사업을 수행하며, 지역발전을 위해 공공부문과 민간부문간의 지원과 협의 조정업무를 담당.

○ 산업기술위원회(SSC: Sectoral Skills Council)

- 산업별 생산성 동향, 숙련수요 및 노동시장 분석에 대한 국가차원의 선도기관으로서 각 산업부문의 자격과 훈련과정 개발의 기준이 되는 직업능력표준을 설정하고, 국가숙련프로그램 설계에 대하여 학습기술위원회

(LSC)와 협력하며, 지역의 훈련공급을 지원함.

- 산업기술개발기구(SSDA: Sector Skills Development Agency)
  - 산업기술위원회 네트워크의 설립과 조정, 발전을 관리하고, 네트워크의 대표 역할을 담당하고 있음. 전 산업기술위원회의 숙련 향상 및 생산성 분석 등을 조정하고, 지역 네트워크를 통해 산업기술위원회의 의견과 관심이 지역 파트너들에게 전달되는지 확인하고 있음.

## 2) 지역 수준

- 지역개발기구(RDAs: Regional Development Agencies)
  - 지역개발기구는 지역발전을 목표로 한 중앙정부 및 지방차원의 기존의 여러 다양한 사업들이 상호 일관되고 조화롭게 추진됨으로써 사업의 중복과 자원의 낭비를 예방할 뿐만 아니라, 지역발전이 더욱 효율적이고 효과적으로 추진될 수 있도록 지역 차원에서의 종합적 시각에서 전략 및 계획을 수립·조정·추진하는 구심점의 역할을 하도록 하기 위해 설치되었음. 주요 업무는 각 지역 사이의 경제 사회적 불균형을 감소하며 경제적 성과를 향상시키는 것임. 역할은 크게 5가지로 구분이 되는데, 경제적 발전 및 재건, 사업의 효율성과 경쟁력 강화, 고용 증대, 고용과 관련된 기술의 적용 및 개발 강화, 환경친화적 개발 기여 등임.
  - 1999년에 설립되었으며, 중앙정부의 감독을 받음에도 불구하고 지역개발기구의 활동은 각 지역의 기업, 노동조합, 여타 조직 등의 대표자로 구성되는 위원회에 의해 결정.

### 나. 파트너십

- 국가차원의 직업역량강화기술연합(Skills Alliance) 결성

- 정부의 단독적인 노력만으로는 정책실현의 효과가 부족함을 인정하여 모든 고용주와 근로자, 더 나아가 영국 국민 모두가 제 역할을 할 수 있도록 제도를 마련함. 주요 정부부처와 재계의 대표적 협력기관(영국 사용자협회<sup>7)</sup>, 노동조합총연맹<sup>8)</sup>, 소기업위원회<sup>9)</sup>) 등이 주요 훈련전달 기관으로 구성됨.

○ 산업역량강화기술협약(Sector skills agreements)

- 직업능력, 생산성 그리고 노동시장의 동향과 격차 등에 대한 정확한 분석을 토대로 체결하고 있음. 각 고용주가 자체 인력의 직업능력개발에 대한 투자를 망설이는 이유 가운데 하나인 높은 투자비용과 양성한 숙련인력이 타기업에 유출되는 우려를 극복하기 위해서 동일 산업부문에 종사하고 있는 고용주들이 공동으로 직업능력개발에 투자하도록 장려할 필요에 의해 도입. 협약체결 여부는 정부가 아니라 고용주가 산업기술위원회 조직을 통해서 결정하는데, 정부는 산업기술위원회와 고용주들이 이를 채택하는 것이 득이 되리라고 판단될 경우 산업기술개발기구와 공조 하에 지원하고 있음. 산업부문별 특성에 맞게 특정 기술에 대한 면허발급, 교육훈련기관 운영, 자발적인 훈련분담금 납부, 공동 훈련프로그램 운영, 산업역량기술계좌제(sector skills accounts) 도입 등의 방안을 제시.

○ FRESA와 RSPs

- 고용 및 직무능력을 위한 행동 연대(FRESA: Framework for Employment and Skills Action)는 2001년 7월에 시작하였으며, 목표는 중앙정부의 노동시장 및 능력개발 정책을 통일시킴으로써 생산성이 높은 고숙련 노동자를 중심으로 지속가능한 취업을 이루는데 있음. 중앙정부는 잉글랜드 소재의 지역개발기구(RDA) 모두에게 FRESA를 추진하도록 지시.
- FRESA의 개발은 잉글랜드의 여러 지역에서 활동하는 기관들과의 새로운

7) Confederation of British Industry(CBI).

8) Trades Union Congress(TUC).

9) Small Business Council.

파트너십과 다자간 협조 체계를 마련하는 계기가 되었음. 그러나 중앙정부는 FRESA 파트너십이 성장할 수 있는 발판을 마련했으나 ‘필요한 수준의 긴밀한 공조를 이루기에는 통합을 이루는 메커니즘이 지역 및 지방 단위에서는 강하지 못하다’는 검토를 하였고, 2003년 7월에 새로운 지역 단위의 지역능력강화파트너십(RSPs: Regional Skills Partnerships)을 발표함. RSP는 경제발전 및 활성화, 능력개발, 훈련, 노동시장, 비즈니스 지원을 위한 공공정책의 기획과 자금지원을 담당하는 주요 기관들을 각 지역 내에서 모으는 역할을 함. RSP의 기본적 역할은 해당지역의 우선순위에 적합한 방식으로 능력개발, 훈련, 비즈니스 지원 및 노동시장 등과 관련된 서비스의 제공 전략을 기획·관리하며 유관기관들과 협력을 통해 일관성 있게 전략을 실행하는데 있음.

- 지역차원의 교육훈련기관의 협력 강화 및 다양화
  - 훈련 재정지원 방식을 개선하여, 대학과 훈련기관이 고용주와 좀 더 유연하게 협력하는 동시에 관료주의의 폐해를 줄이도록 인센티브를 제공하고 있음. 대학과 훈련기관이 어떤 훈련 프로그램을 어떤 방식으로 운영할 것인지를 보다 자율적으로 결정하고 있음. 또한, 민간 훈련기관 중 우수하고 차별화된 훈련프로그램을 운영하거나 현재 훈련시장에서 부족한 부분을 보완할 수 있는 기관을 선정하여 정부 재정지원의 혜택을 부여함.

#### 4. 외국 사례의 시사점

- 이상에서 살펴본 외국 사례들은 모두 지역 차원의 파트너십과 거버넌스 체제 구축, 관련 사업의 조정 등의 중요성들을 보여 주고 있음. 즉, 지역 수준에서 고용 및 직업훈련과 관련한 파트너십이 형성되어 있음.
- 미국에는 지역인력투자위원회가 있고, 영국의 경우 중앙정부 지역사무소와 관련 기구, 그리고 지방정부가 파트너십을 형성하고 있음. 지역의 이

해관계자가 참여하는 지역단위에서의 파트너십 구축으로 지역고용 관련 기관의 유기적 협력체계하에서 시너지 효과를 얻도록 추진하고 있음.

- OECD는 지역파트너십을 적극 권고하고 있음. 구체적으로 지역파트너십은 지역 경제발전과 사회적 안정을 동시에 꾀할 수 있으며, 특히 지역 정책을 집행하기 위한 가장 효과적인 방식이라는 것임.
- 관련 사업의 조정기제(rearrangement mechanism)도 중요함. 미국은 인력투자법을 제정하면서 중복적, 경쟁적으로 추진되는 고용 및 훈련프로그램을 정비하고, 서비스 전달의 중개조직인 원스톱센터에서 일원화하는 행정과 재정의 횡적 통합을 촉진하였음. 또한 영국의 경우에도 지역조정기구를 두어 중앙정부의 다양한 지역예산과 사업을 평가결과에 의거하여 배분하기도 하고, 통합·조정하고 있음.
- 현재 우리나라의 지역고용 및 직업훈련 정책은 중앙집권 및 정부주도가 강한 것으로 평가되고 있음. 그러나 미래 정책은 더욱 분권화되고 파트너십에 기반하여 추진되어야 함은 명백함. 향후 우리나라에서도 우리나라 사정에 적합한 모델을 찾는 노력이 필요함. 중앙정부 업무(기획과 집행업무 포함)의 지방정부 이전(완전한 분권화)인지, 중앙과 지방정부의 업무 협조 제고인지, 중앙과 지방정부·관련 민간기관의 파트너십 구성인지, 파트너십은 느슨한 파트너십인지, 또는 강력한 중개기구를 두어야 하는지에 대한 모델 설정이 필요함.
- 그러나 현 단계에서는 지역수준의 파트너십 제고가 일단 강화되어야 할 것임. 현재 지방자치단체에 고용 및 직업훈련 정책을 추진할 수 있는 전담인력이 확보되어 있지 못하고, 지방자치단체장의 사업에 대한 적극적 참여의지가 부족한 상황에서는 협력시스템을 구축하는 것이 바람직할 것임. 중앙정부와 대등한 파트너로서 지방자치단체의 고용 및 직업훈련 업무 관련 적극성 및 전문성 수준 제고가 필요함. 또한 지역 수준에서 고용 및 직업훈련 정책과 기타 관련 정책의 밀접한 연계도 필요함.

## 제4장 제주지역의 직업훈련 현황 및 문제점

- 제주지역에서 추진되는 직업훈련 정책사업 혹은 프로그램들이 중앙정부 및 지방자치단체의 지원에 의해서 추진되고 있음. 이러한 직업훈련 사업들은 제주지역의 고용안정과 직업능력개발 증대를 가져 올 것임.
- 여기서는 제주지역에서 직업훈련과 관련된 주요 정책사업(인턴십 사업, 여성인력개발사업, 사업주 지원 재직자 훈련 사업, 실업자 직업훈련사업 등) 현황과 문제점을 분석하고자 함.

### 1. 직업훈련사업 현황

#### 가. 인턴십 사업

- 국내외 경제침체, 고용없는 성장 지속, 그리고 도내 경기침체의 장기화 등으로 도내 청년층 일자리 창출의 어려움과 고용악화로 청년층 고용 문제를 해결하기 위해서 다양한 인턴십 사업이 적극적으로 추진되고 있음.
- 인턴십 사업은 제주지역의 미취업 청년층에게 공공부문 또는 산업현장 연수 기회를 제공하여 취업능력 향상 및 고용 증대하고자 함. 따라서 인턴십 사업은 미취업 청년층을 위한 직업교육 및 훈련을 일정기간 동안 경험함으로써 직업의식 고취뿐만 아니라 고용기회의 확대를 도모함.
- <표 4-1>은 제주지역의 인턴십 사업 현황을 보여주고 있는데, 우선 자치단체 인턴십, 기업체 인턴십 그리고 산·학·행 인턴십 사업이 있음.
  - 자치단체 인턴십 사업을 보면, 원래 계획했던 인원보다 더 많이 인턴사



업에 참여하였고, 인턴에게는 4대보험 가입이 되고, 근무지는 도내 행정기관 및 유관기관에서 근무하여 월 90만원 범위에서 보수를 받음.

<표 4-1> 제주지역의 인턴십 유형과 사업 현황

구분	자치단체 인턴십	기업체 인턴십	산·학·행 인턴십
기간	11개월 (인턴 11개월)	9개월 (인턴 3개월 +정규직 6개월)	9개월 (인턴 3개월 +정규직 6개월)
계획인원	150명	150명	100명
추진실적	244명	114명	52명
지원사항	<ul style="list-style-type: none"> <li>1일 8시간(주40시간) -4대보험 가입</li> <li>월 900천원 범위 -일당 34,000원</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1인당 월 60만원 3개월 지원</li> <li>채용시 월 60만원 6개월 지원</li> <li>※연간 최고 540만원</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1인당 월 60만원 3개월 지원</li> <li>채용시 월 60만원 6개월 지원</li> <li>※연간 최고 540만원</li> </ul>
근무지	도 및 소속 기관	도내 전 기업체 (3인 이상)	도 내외 IT, BT, 교육, 의료, 관광 중심
사업시행 기간	2009. 1. 2~11.30	2009. 1월~12월	2009. 1월~2월
추진주체	제주특별자치도	제주특별자치도	제주특별자치도, 도내대학, 기업체 (주관: 도내 대학)
사업비	2,158백만원	448백만원	<ul style="list-style-type: none"> <li>540백만원(도비 360 백만원, 대학 180백 만원)</li> <li>도비(67%)+대학(33%)</li> </ul>

자료 : 제주특별자치도 경제정책과 「내부자료」 2009.

- 기업체 인턴십 사업을 살펴보면, 원래 계획했던 인원보다 적게 참여하였고, 참여 인턴에게 월 60만원 보수가 지급되고, 회사가 인턴을 채용할시 6개월간 60만원을 더 지원함.

- 산·학·행 인턴십 사업을 보면, 원래 계획했던 인원의 절반 정도 참여하였고, 참여 인턴에게 월 60만원 3개월 지원되고, 채용시 월 60만원에 6개월 지원함. 산·학·행 인턴십 프로그램은 도내 대학, 행정기관, 기업체가 파트너십을 형성하여 대학생 혹은 청년층 취업을 위한 것임. 그래서 인턴 범위도 도내·외 IT, BT, 교육, 의료, 관광 등에 집중되어 있음.
- 자치단체 등 인턴십 사업은 직업의식 고취와 직업교육 및 훈련 프로그램 일환으로 추진되고 있지만 사업기간이 단기간이고, 인턴경력과 취업과의 연계성 부족, 실질적 직업능력개발의 미흡 등의 문제점을 노출되어 단기간 아르바이트 일자리로 전락하는 측면이 있음.

#### 나. 여성인력개발사업

- 제주지역에서 여성인력개발사업은 제주여성인력개발센터에 의해서 추진되고 있음.
- 1998년 4월 노동부지원 「일하는 여성의 집」으로 창립되어 2001년 제주YWCA 산하에 「제주여성인력개발센터」로 명칭이 변경되었음.
- 제주여성인력개발센터는 여성발전기본법 제33조 제2항 및 제주특별자치도여성발전기본조례 제5장의 설치운영규정에 따라 설치·운영되고 있음.
- 여성인력개발센터의 주요사업 방향은 제주지역의 여건에 맞는 다양한 직업능력개발 및 훈련 프로그램 운영을 통하여 여성들에게 가능한 질 좋은 일자리를 제공하고 여성의 취업기회를 확대하여 삶의 질을 개선하고자 하는데 있음.
- 주요 사업내용을 보면, 전문직업교육(자격취득, 지도사과정, 피부미용, 재봉·조리·돌봄서비스 관련 전문과정 등), 정보통신교육(컴퓨터기초, 파워포인트, 엑셀, 포토샵 등), 취미문화교육(한지공예, 천연비누, 쿨트 등), 일일강좌, 생활정보 특강 등이 있음. 또한 취업정보제공 및 취업알

선을 위한 무료직업소개소, 고령자인재은행을 운영하여 구인·구직 무료상담을 하고 있음.

- 이러한 여러 가지 사업들은 변화를 거듭해 오면서 제주여성의 직업교육 및 직업훈련에 많은 성과를 거두어 왔음(표 4-2. 참조).

〈표 4-2〉 제주여성인력개발센터 직업훈련 현황 변화 및 성과

연도별	훈련직종수	참가자수	수료자수	자격증 취득자수	취업자수
1998	10	320	228	46	80
1999	30	835	731	90	278
2000	37	806	643	73	351
2001	26	609	547	68	264
2002	30	738	627	32	366
2003	23	646	564	74	220
2004	32	923	829	56	539
2005	70	718	625	-	403
2006	62	622	566	30	352
2007	83	852	779	38	486
2008	60	1,403	1,265	192	728

자료 : 제주특별자치도 제주여성인력개발센터 「내부자료」 2009.

- 지난 10년간 괄목할 성과에도 불구하고, 여성개발센터의 운영 보조금이 충분하지 않아서 운영이 어려운 실정이고, 여성인력개발센터시설의 임대 및 유지의 불안전성이 존재하고, 그리고 여성직업훈련 및 교육프로그램의 전문화·다양화·내실화를 기하기 위한 여성취업지원팀 운영에 필요한 예산 및 인력충원이 부족하여 어려움을 겪고 있음.

#### 다. 사업주지원 재직자훈련사업

- 사업주지원 재직자훈련사업은 사업주가 고용하고 있는 근로자 또는 채용하고자 하는 자를 대상으로 직접 또는 훈련기관에 위탁하여 직업훈련을 실시하는 사업주에게 연간 최저 500만원까지 훈련비용을 지원함으로써 고용지원 및 고용안정을 도모하여 근로자와 사업체의 상호 발전을 도모하고자 함.

〈표 4-3〉 2008년 재직자훈련 실적 현황

(단위 : 명, %)

구분	합계			정규직			비정규직		
	사업장	인원	건수	사업장	인원	건수	사업장	인원	건수
수강지원금	-	3,838	5,315	-	2,879	4,132	-	959	1,183
자체	사업주 양성훈련	4	324	401	4	324	401	-	-
	사업주 향상훈련	121	897	1,087	117	871	1,060	4	26
위탁	사업주 양성훈련	64	195	203	64	195	203	-	-
	사업주 향상훈련	1,184	6,118	9,851	1,117	5,966	9,693	67	152
사업주 유급휴가훈련	37	55	57	37	55	57	-	-	
능력개발 카드제	15	47	67	-	-	-	15	47	
<b>합계</b>	<b>1,425</b>	<b>11,474</b>	<b>16,981</b>	<b>1,339</b>	<b>10,290</b>	<b>15,546</b>	<b>86</b>	<b>1,184</b>	<b>1,435</b>

자료 : 노동시장 정보 통합분석시스템(eis.work.go.kr); 제주특별자치도 종합고용지원센터 「내부자료」 2009.

- 재직자훈련사업에는 새로운 기술 습득, 직무역량 강화, 신규사원의 적응훈련 향상 등과 같은 프로그램이 개설되어 운영되고 있음.
- 2008년도 제주지역에서 실시된 재직자훈련 현황을 살펴보면(표 4-3. 참조), 주요 유형은 수강지원, 자체훈련, 위탁훈련, 사업주 유급휴가훈련, 그리고 능력개발카드제로 나눌 수 있음.

- 2008년도 사업주지원 재직자훈련사업을 실시한 사업장수는 1,425개이고, 참여인원은 11,474명이며 여기에 2,206백만원이 지원됨.
- 재직근로자에게 교육훈련을 받아 차후에 수강지원금을 지급하는 전체 근로자 인원수(정규직, 비정규직 포함)가 3,838명으로 5,315건으로 나타남.
- 자체훈련사업으로 사업주지원 양성훈련에는 사업장수(4개) 뿐만 아니라 참여인원수(324명)도 적은 반면에, 사업주지원 향상훈련프로그램에는 사업장수(121개) 및 참여인원수(897명)가 아주 많은 것으로 나타남. 특히, 비정규직에는 자체 훈련프로그램 참여 기회가 거의 없는 것으로 나타남.
- 위탁훈련을 보면, 사업주지원 양성훈련에는 사업장수가 64개소, 참여인원은 195명인데 반하여, 사업주지원 향상훈련사업에 사업장수는 1,184개소에 6,118명 참여한 것으로 나타남. 비정규직 근로자는 사업주지원 양성훈련 프로그램 참여는 없고, 반면에 사업주 향상훈련 프로그램에는 64개 사업장에 152명 참여한 것으로 나타남.
- 사업체를 운영하는 사업주가 회사 자체 혹은 외부 위탁사업으로 사업체에 근무하는 재직자들을 대상으로 새로운 기술, 직무능력 및 재교육훈련에 관심을 갖고 참여하지만 지원액이 국비 혹은 지방자치단체에 의존하고 있음. 그래서 정부 및 지자체로부터 사업주지원 재직자훈련프로그램에 대한 지원금이 없거나 혹은 삭감될 경우에 재직자 훈련사업의 중단 혹은 위축될 가능성이 큼.
- 사업주지원 재직자훈련 프로그램 참여는 주로 정규직 근로자에게 편중되어 있는데 비정규직에 종사하는 근로자에게도 참여할 수 있는 기회 확대가 필요함.
- 이와 더불어 사업주지원 재직자 훈련사업에 대한 보다 지속적 지도·점검이 체계적이지 못하여 내실있는 훈련 운영에 어려움이 있음.

## 라. 실업자 직업훈련사업

- 실업자지원 직업훈련사업은 실업자를 대상으로 필요한 기능·기술의 습득을 위한 훈련의 기회를 제공하여 실업자의 취업 촉진 및 생활안정에도도함으로써 실업자의 삶의 안정을 도모하고자 하는데 있음.
- 제주지역에서 실시되는 가장 비중있는 직업훈련사업은 실업자지원 직업훈련사업임.
- 제주특별자치도 종합고용지원센터가 국비 혹은 지방비 지원에 의해서 실업자지원 직업훈련사업을 총괄 추진하고 있지만, 2009년도 10월 기준으로 21개 직업훈련 전문기관(학원)에 실제로 직업훈련사업을 위탁 지원하고 있음.

〈표 4-4〉 2008년 일반실업자 훈련 실시 현황

(단위 : 명, %)

훈련과정	승인 인원	실시 인원	수료 인원	취업 인원	취업률 10)	자격증 인원	자격증 취득률 11)
전직실업자	1,867	1,520	998	860	65.75	461	43.61
신규실업자	775	605	395	325	62.02	146	35.70
자활	30	32	24	28	87.50	15	53.57
새터민	1	2	1	-	-	-	-
영세자영업자	2	40	25	6	22.22	5	20.00
여성가장적용	12	11	11	7	63.64	3	27.27
여성가장미적용	17	16	11	9	69.23	6	54.55
<b>합계</b>	<b>2,704</b>	<b>2,226</b>	<b>1,465</b>	<b>1,235</b>	<b>64.46</b>	<b>636</b>	<b>41.25</b>

자료 : 노동시장 정보 통합분석시스템(eis.work.go.kr); 제주특별자치도 종합고용지원센터  
「내부자료」 2009.

10) 취업률=취업인원(중도탈락자 중 취업인원+수료 후 취업인원)/수료인원+중도탈락자 중 취업인원

11) 자격증 취득률=자격증 취득인원(중도탈락자 중 자격증 취득인원+수료 후 자격증 취득인원)/수료인원+중도탈락자 중 자격증 취득인원

- <표 4-4>는 2008년도 일반실업자를 대상으로 실시된 직업훈련 현황을 보여주고 있음. 훈련과정에 참여한 훈련대상 유형은 주로 전직실업자와 신규실업자이고, 나머지는 자활참여자, 새터민, 영세자영업자, 여성가장 등으로 나타남.
- 전직실업자인 경우 취업률이 65.8%이고, 신규실업자 62.0%, 자활참여자 87.5%, 영세자영업자 22.2%, 여성가장 63.6% 등으로 나타남. 자활참여자가 가장 취업률이 높게 나타남. 전체 평균 취업률은 64.5%을 보이고 있음.
- 일반실업자들이 직업훈련에 참여하여 자격증을 취득하는 비율이 자활참여자나 여성가장미적용 경우를 제외하고 나머지 훈련대상자들의 자격증 취득률이 50.0%를 넘지 않고 있음.
- 제주지역에 영세자영업에 종사하는 인력이 많은데 이에 대한 직업훈련 프로그램 참여기회를 확대할 필요성이 있음.
- 2008년도 직종별 실업자훈련 현황은 <표 4-5>에 잘 나타나 있음. 여러 훈련과정 직종 가운데 관광 및 숙박 서비스 분야가 가장 많은 훈련대상 분야이고, 다음으로 음식서비스, 기타 서비스 분야, 정보·통신응용분야, 디자인개발 분야, 그리고 의료보조 분야 등으로 나타남.
- 특히 음식서비스 직종의 수료 훈련생들이 거의 취업을 하였고, 또한 자격증도 거의 취득하는 것으로 나타남. 그리고 재무 및 경영, 무역, 사무지원 분야의 훈련과정을 수료한 인력들도 거의 취업을 하는 것으로 나타남.
- 전체적으로 훈련과정을 수료한 훈련생이 취업한 비율은 대체로 50.0%를 넘고 있음. 전체 직종별 훈련과정의 취업률은 64.6%로 나타남.
- 그러나 의복제조 훈련과정에서 가장 취업률이 낮고(20.0%), 반면에 기타 서비스 및 음식 서비스 훈련에서 취업률(79.3%, 76.6%)이 아주 높게 나타났음.
- 2008년도 전체 직종별 실업자 훈련과정에 참여한 훈련생의 평균 자격증

취득률은 41.6%로 나타났고, 특히 재무 및 경영분야 자격증 취득률은 100.0%로 참여한 훈련생 모두가 자격증을 받음.

〈표 4-5〉 2008년 직종별 실업자훈련 현황

(단위 : 명, %)

훈련과정	승인 인원	실시 인원	수료 인원	취업 인원	취업률	자격증 인원	자격증 취득률
의복제조	21	20	15	8	20.00	-	-
건축분야	38	28	27	13	48.15	-	-
정보·통신응용	274	223	156	103	52.28	81	50.63
디자인개발	133	96	61	64	74.42	28	42.42
음식서비스	641	571	391	390	76.62	326	74.94
관광 및 숙박서비스	1,031	841	486	362	53.08	21	4.30
기타 서비스분야	370	273	197	191	79.25	92	43.19
재무 및 경영	20	20	13	12	75.00	15	100.00
무역	60	39	18	17	53.13	-	-
사무지원	27	27	15	17	70.83	11	57.89
의료보조	89	88	86	58	67.44	62	72.09
<b>합계</b>	<b>2,704</b>	<b>2,226</b>	<b>1,465</b>	<b>1,235</b>	<b>64.58</b>	<b>636</b>	<b>41.65</b>

자료 : 노동시장 정보 통합분석시스템(eis.work.go.kr); 제주특별자치도 종합고용지원센터  
「내부자료」 2009.

- 직업훈련사업이 국비(특히 노동부)와 지방비(지방자치단체) 지원을 받는 사업이 지역실업자훈련 프로그램으로 분류되는데, 2008년도 지역실업자 직종별 훈련실시 현황이 <표 4-6>에 나타나 있음.
- 훈련과정 분야는 의복제조, 정보·통신응용, 음식서비스, 관광 및 숙박서비스, 기타 서비스 분야인데, 관광 및 숙박서비스 분야에 가장 많은 훈련생이 참여한 것으로 나타남.



- 취업률이 가장 높은 훈련과정은 정보·통신응용과 관광 및 숙박서비스이고(82.6%), 반면에 가장 낮은 취업률은 음식서비스 훈련과정으로 나타났다(51.1%).
- 자격증을 받은 훈련과정은 정보 통신응용, 음식서비스, 그리고 기타 서비스 분야에서 나타남.

〈표 4-6〉 2008년 지역 실업자 직종별 훈련 실시 현황

(단위 : 명, %)

훈련과정	승인 인원	실시 인원	수료 인원	취업 인원	취업률	자격증 인원
의복제조	41	35	29	18	66.67	-
정보·통신응용	50	46	32	30	82.61	26
음식서비스	60	54	35	38	51.14	21
관광 및 숙박서비스	133	104	60	45	82.61	-
기타 서비스분야	40	26	20	19	64.38	6
<b>합계</b>	<b>324</b>	<b>265</b>	<b>176</b>	<b>150</b>	<b>58.06</b>	<b>53</b>

자료 : 노동시장 정보 통합분석시스템(eis.work.go.kr); 제주특별자치도 종합고용지원센터 「내부자료」 2009.

- 일반 및 지역 실업자직업훈련 프로그램 지원 및 운영상의 문제점을 지적한다면, 우선 노동시장의 급격한 변화 환경에 경쟁력을 갖춘 우수한 양질의 훈련기관 확보가 힘듦.
  - 제주지역의 실업자직업훈련을 위한 대부분 훈련기관은 규모, 강사, 상담인력, 시설 및 자산 규모 등에서 영세성을 벗어나지 못하고 있는 실정임.
- 산업수요에 맞춘 다양한 훈련과정 개발에 한계점이 있고, 아울러 훈련생의 수요욕구에 맞는 훈련과정의 개설이 쉽지 않아 중도탈락률이 높음.

- 중앙정부가 시범적으로 실시해 오고 있는 직업능력개발계좌제가 제주지역의 산업적 특성, 소규모 훈련시장의 성격, 그리고 훈련기관의 의견 수렴 등을 충분히 고려하여 실시 여부를 명확히 할 필요성이 있음.

#### 마. 공공 직업훈련사업

- 제주지역에서 공공 전문적 직업훈련사업을 주도적으로 시행하는 기관이 한국폴리텍 I 대학 제주캠퍼스임.
  - 1987년 7월 산업인력관리공단의 제주직업훈련원으로 설립되어 운영되어 오다가 1998년 1월에 한국산업인력공단이 운영하는 제주직업전문학교로 개편 운영됨.
  - 2006년 3월에 현재의 한국폴리텍 V 대학 제주캠퍼스로 변경되었다가 최근에 현재의 한국폴리텍 I 대학 제주캠퍼스(이하 제주캠퍼스)로 편입되었음.
- 제주캠퍼스에 개설된 직업훈련 프로그램 종류는 컴퓨터 응용기계, 전기 제어, 전자통신, 자동차, 산업디자인 전공으로 누어져 있고 2009년 10월 말 현재 177명의 훈련생이 재학 중임.
- 특히 2002년 5월에는 능력개발센터가 준공되어 재직자 직무능력향상 과정, 이동식 직업훈련, 실업자 재취업과정, 지역주민 능력향상 과정 프로그램을 개설·운영해 오고 있음.
- 2007년부터 FLS(Factory Learning System) 프로그램을 개설·운영해 오고 있는데, 이는 기업체 직무분석을 통하여 자체의 교육훈련시스템에 반영하여 수요자 중심의 맞춤형 훈련생 양성에 힘쓰고 있음.
- Cross-Over 훈련프로그램은 기술융합과정으로 대학에서 전공한 영역과 새로운 기술 훈련을 융합시켜 취업할 수 있는 영역을 확대해주는 데 목적이 있음.

- 예를 들면, 국문학을 전공한 훈련생이 전자출판 관련 새로운 기술훈련 교육(전자출판, 디자인 등)을 받을 경우 출판사 및 디자인 분야에 진출할 수 있도록 함.
- Bridge School 프로그램은 4년제 대학에 재학 중인 졸업반 학생 혹은 전문대 예비 졸업생을 대상으로 기술활용 관련 장비 및 기술시설을 대여 하여 직업훈련 역량을 강화시켜 주는데 있음.
- 2008년도 훈련생이 178명이 수료하였는데 그 가운데 순수 취업한 인력은 146명으로 취업률 93.0%(진학 포함)을 보이고 있음.
- 이처럼 청년실업 시대에 제주지역에서 청년 취업증대를 촉진시키는 훈련기관 프로그램이 인기가 있어서, 2009년도 전문대 혹은 4년제 대학 졸업생들이 제주 캠퍼스에 다시 등록하여 재학하는 학생이 전체 훈련생 가운데 46.0% 정도를 차지하고 있음.
- 직업훈련 전문교육기관으로서 한국폴리텍 I대학 제주캠퍼스와 제주특별자치도와의 유기적 협력 체제가 잘 형성되어 있지 못하여 향후 산·학연·정 네트워크 체제를 강화할 필요성이 있음.
- 제주지역의 산업구조 특성상 제조업 부문이 취약하기 때문에 직업훈련생들이 졸업하여 취업할 기회가 많지 못하고, 또한 임금수준이 낮은 영세업체가 많아 양질의 취업시장에 진입하기가 어려운 실정임.
- 제주지역의 대표적 공공 직업훈련기관인 한국폴리텍 I대학 제주캠퍼스에 대한 홍보가 아직도 부족한 측면이 있음.

#### 바. 민간직업훈련기관 사업

- 제주지역의 민간직업훈련기관은 실업자 직업훈련, 직업능력개발, 취업알선 및 상담 등 다양한 프로그램을 개설·운영하여 고용촉진 및 고용증대에 기여하고 있음. 이들 기관은 노동부, 한국산업인력공단 그리고 제주특별자치도로부터 위탁을 받아 훈련생을 모집하여 다양한 교육·훈련을

시키고 있음.

- 외국어 분야(니하오중국어학원, 미래일본어학원, 북경중국어학원, 신제주통역외국어학원, 신주쿠일본어학원, 제원학원, 제일외국어통역학원, 차이나학원)
  - 정보통신, IT 분야(공간디자인학원, 네오C&C디자인학원, 중앙E&C아카데미학원)
  - 조리(음식서비스) 학원(김지순요리제과전문학원, 서귀조리학원, 한국조리제과학원, 한라조리학원)
  - 미용서비스 분야(개성연출미용학원, 김수연뷰티아카데미미용학원, 김정기에스테틱미용학원, 성경희미용학원)
  - 기타서비스 분야(제주여성인력개발센터)
- 특히 민간직업훈련기관들은 실업자 훈련 프로그램에 거의 참여하고 있는데, 2008년도 말 실업자 훈련 프로그램 운영 결과 취업률이 적게는 22.2%에서 많게는 87.5%까지 나타나고 있음.
- 민간직업훈련기관들은 2007년 4월 24일에 직업훈련 프로그램의 개발, 직업훈련기관간의 협력체제 구축, 직업훈련 사업의 효과성 증대, 그리고 직업훈련기관의 홍보 활동 강화 등의 목적을 가지고 「제주직업훈련협의회」를 구성·조직하였음.
- 지난 3년 동안 제주직업훈련협의회는 회원 상호간의 정보교류, 직업훈련 정책 및 조사연구 관련 세미나 및 워크숍 개최, 지방자치단체와의 직업훈련 프로그램 및 취업 박람회 참여 등과 같은 사업을 추진함으로써 제주지역의 민간직업훈련 분야의 역량을 강화하는데 노력하고 있음.
  - 향후 사업은 훈련기관의 회원 증가, 직업훈련 관련 조상연구사업, 내적역량 강화 사업, 중앙 및 지자체와의 수평적 협력체제 구축 등에 대한 사업을 추진할 예정임.
- 민간직업훈련기관에 의한 직업훈련사업은 각 기관 특성에 따라 자율적

으로 운영되고 있으나 평가기준이 일률적으로 적용되어 상대적 불이익을 받는 경우가 발생함.

- 중앙정부 및 지방자치단체로부터 교육훈련 지원비를 받고 있기 때문에 수평적 관계 설정을 통한 협력체제 구축이 어려운 측면이 있음.
- 제주지역의 직업훈련 시장이 영세하여 민간훈련기관들 사이에 과열 경쟁이 일어나면, 영세 훈련기관들이 훈련시장에서 퇴출될 가능성을 배제할 수 없음.

#### 사. 직업재활훈련사업

- 제주지역의 직업재활훈련사업은 보건복지부 지원에 의해서 추진되고 있으면 주로 장애인을 대상으로 이루어지고 있음.
- 장애인은 취업애로계층이어서 국가 및 지방자치단체 차원에서 장애인고용촉진사업, 장애인일자리 창출사업, 장애인고용장려금 제도 등을 운영하고 있음. 이러한 사업들은 장애인의 낮은 경제활동 참가율과 높은 실업률을 해소하고, 저임금 및 자영업 중심의 열악한 취업구조를 해결하기 위한 사회적 일자리 사업의 일환으로 추진되고 있음.
- 제주지역에서 장애인 고용증대 제고를 위해서 직업재활교육 및 훈련프로그램은 주로 특수학교(제주영송학교, 제주영지학교, 서귀포온성학교)와 직업재활훈련시설(8개소)에서 이루어지고 있음.
- 제주지역의 직업재활훈련시설 유형은 보면, 크게 보호작업장(일배움터, 어울림터, 혜정원, 한라원, 길직업재활센터, 평화의 마을) 그리고 근로시설(춘강근로센터)이 있음.<sup>12)</sup>
  - 보호작업장에서는 도자기, 화훼, 공예, 악세서리, 제과제빵, 물수건 세탁용역, 육가공 등의 분야에서 생산활동이 이루어지고 있으며, 생산과정에

12) 기존에는 직업재활시설 유형들이 작업활동시설, 보호작업장시설, 그리고 근로시설로 분류하였으나 2010년부터 장애인 고용촉진을 위해서 작업활동시설이 모두 보호작업장시설로 변경될 예정임. 그래서 보호작업장시설과 근로시설 유형으로 구분될 것임.

참여하는 장애인들은 자체 보호작업장에서 직업재활훈련을 받기도 하고, 이미 직업재활 훈련받아 취업하여 활동하기도 함.

- 근로시설에서 장애인들은 갈옷 만들기, 목공예, 세탁업에 종사하고 있으며, 대부분의 장애인이 직업훈련을 받고 여기에 취업하여 생산활동에 참여하고 있으며, 또한 직업재활훈련 프로그램도 운영하여 훈련생을 배출하기도 함.
- 제주지역의 장애인 직업훈련 프로그램은 주로 중앙정부 및 지방자치단체의 지원에 의해서 이루어져서 장기적 사업보다는 단기적 사업에 머무르는 경향이 있음.
- 장애인 직업재활훈련 프로그램을 활성화하여 훈련생들을 배출해 놓아도 장애인 일자리가 충분하지 않을 뿐만 아니라 아직까지 장애인 고용의 어려움이 상존하여 장애인 취업이 힘든 상황임. 따라서 장애인 노동시장의 변화에 부응하여 장애인 특성 및 직업 유형에 부합하는 맞춤형 직업재활훈련 프로그램 개발이 필요함.
- 장애인 직업재활훈련기관과 일반 기업체(사업체)들 간의 파트너십 협력체제 구축이 미흡함.

## 2. 직업훈련사업의 문제점

- 제주지역의 직업훈련사업을 운영하는 과정에서 중앙 정부 및 지방자치단체 차원에서 예산 지원이 충분하지 못하여 주로 단기적 사업에 머무르고 있는 실정임.
- 제주지역은 훈련기관의 영세성으로 직업훈련 인프라 구축이 미흡하여 훈련시장의 개방화가 본격적으로 이루어지면 시장에서 적응문제가 우려됨.
- 제주지역은 농수축산 1차산업과 관광 및 서비스산업의 편중화와 새로

운 신성장 동력산업의 부재 등으로 인해서 2차산업 부분의 직업훈련 시장의 구조적 한계성을 노출하고 있음.

- 이처럼 제주의 지역특성과 산업구조 여건 등으로 다양한 직업훈련 프로그램 개발, 사업 및 가치 창출 등에 한계성을 노출하고 있음. 그래서 직업훈련시장에서 훈련직종이 다양하지 못함.
- 제주지역의 직업훈련기관 사이에 경쟁이 더욱 증가할 것으로 예상되며 우수 교·강사 확보, 시설 및 장비의 고도화, 훈련생 모집 등에 어려움이 있음.
- 실업자 직업훈련 프로그램이 외국어, 미용, 조리 등 서비스 분야에 편중되어 여성중심의 직업훈련과정을 심화시킴.
- 직업훈련기관들이 중앙 및 지방자치단체의 직업훈련 관련 담당 부서와의 수평적 관계 형성에 어려움이 있고, 또한 지역의 직업훈련 유관기관들 사이에 거버넌스 구축 체제의 부재
- 직업훈련 관련 전문가 혹은 전문인력의 부족으로 말미암아 제주지역에 직업훈련사업 및 정책의 실효성을 제고하는데 어려움이 있음(고승한, 2007).

## 제5장 제주지역의 직업훈련 실태조사 및 해석

### 1. 조사의 설계

- 본 연구는 제주지역의 직업훈련 실태와 문제점을 파악하여 향후 직업훈련 활성화를 위한 다양한 방안들을 모색하여 제주지역의 직업훈련 정책의 실효성 증대를 가져오기 위해 수행되었음.
- 조사대상 지역은 제주특별자치도 전체 행정구역에 한정되었음.
- 수집된 자료는 SPSS(Statistical Package for the Social Science Program)를 이용하여 빈도분석을 하였음.

#### 가. 공공 및 민간직업훈련기관 조사

- 자료 수집은 구조화된 설문지에 의한 자기기입식 설문조사(Administrative questionnaire)가 사용되었으며 면접조사 경험이 많은 면접조사원이 조사대상자를 직접 방문하여 자료를 수집하거나 혹은 전자메일로 자료를 수집하기도 하였음.
- 공공 및 민간직업훈련 조사의 모집단은 현재 제주지역에서 노동부 지원을 받는 공공 및 민간직업훈련기관(21개), 보건복지가족부의 지원을 받는 민간직업훈련기관(10개), 그리고 교육과학기술부의 지원을 받는 특수학교(3개)들을 대상으로 하였고, 설문응답 대상자는 직업훈련 및 교육기관을 대표하는 대표자(원장, 관장, 센터장 등) 혹은 실무를 총괄하는 실무자(사무국장, 팀장 등)를 대상으로 하였음.



- 최종 조사대상자는 모집단으로 선정된 전체 공공 및 민간 직업훈련 교육 프로그램을 제공하는 기관을 대상으로 전수조사를 실시하였음.
- 최종 조사대상자로 선정된 34개 기관을 대상으로 방문 면접조사를 실시하였으나 조사거부, 장기 출타, 응답의 부실 등으로 인한 조사 응답을 거부한 기관(5개)을 제외한 나머지 29개 기관으로부터 수집된 자료가 최종 분석에 사용됨.
- 빈도분석이 분석방법으로 이용되었음. 분석에는 기관의 일반특성, 훈련실적 규모, 훈련과정 및 내용, 훈련성과, 훈련과정 운영, 훈련기관 및 훈련과정 평가, 직업훈련 시장, 직업훈련 지원 및 네트워크, 직업훈련의 미래 등의 변인이 포함되었음.
- 자료수집 기간은 기관 2009년 9월 4일 ~ 9월 30일 사이에 이루어졌음.

#### 나. 직업 훈련생 조사

- 자료수집은 구조화된 설문지에 의한 자기기입식 설문조사(Administrative questionnaire)가 사용되었으며 조사원이 조사대상자에게 설문지 응답을 부탁하여 조사대상자가 설문지 문항에 대하여 직접 응답한 후 설문지를 수집하였음.
- 직업훈련을 받는 훈련생을 대상으로 직업훈련 수요에 대한 다양한 특성을 알아보기 위해서 공공 및 민간직업훈련 기관(21개)에 현재 교육을 수강하고 있는 훈련생을 모집단으로 삼음.
- 최종 조사대상자는 모집단으로 선정된 전체 직업훈련생 가운데 무작위 표집방법(Random sampling)에 의해서 선정됨.
  - 각 기관마다 전체 훈련생 가운데 21명의 훈련생이 무작위로 최종 선정됨.
- 최종 조사대상자로 선정된 전체 직업훈련생 441명을 대상으로 설문조사를 실시하였으나 조사회피, 응답 부실 등으로 27명의 훈련생 자료는 분석에서 제외되어 나머지 414명의 직업훈련생이 최종 분석 대상자가 됨.

- 빈도분석이 분석방법으로 이용되었음. 분석에는 직업경험, 취업이나 창업 희망, 교육훈련 이수 경험 관련, 현재 교육훈련 참여, 향후 교육훈련, 응답자 특성 등의 변인이 포함되었음.
- 자료수집 기간은 2009년 10월 1일 ~ 10월 31일 사이에 이루어졌음.

## 2. 직업훈련기관에 대한 조사결과 분석 및 해석

### 가. 조사대상 기관의 일반적 특성

- 본 조사연구에서 제주지역의 직업훈련기관의 최종 응답 기관의 일반적 특성은 <표 5-1>에 잘 나타나 있음.
- 조사응답 훈련기관 유형을 살펴보면, 노동부 지정 직업훈련기관이 18개 (62.1%)로 가장 많고, 다음으로 노동부 비지정 직업훈련기관이 7개 (24.1%), 직업재활 특수학교 2개(6.9%), 한국폴리텍대학 1개(3.4%), 여성인력개발센터 1개(3.4%) 순으로 나타남 (표 5-1. 참조).
- 훈련기관이 설립된 기간을 보면, 10년~20년 미만 14개(48.3%)의 훈련기관이 설립되었고, 10년 미만은 8개(27.6%), 그리고 20년 이상은 7개(24.1%) 순으로 나타남. 따라서 거의 절반 훈련기관이 설립된지 10년~20년 미만으로 나타남.
- 외래강사의 경우는 전혀 없는 기관이 13개(44.8%)로 가장 많았고, 3명 이하가 10개(34.5%), 4명~6명은 4명(13.8%), 7명~9명과 10명 이상이 각각 1개(3.4%)로 나타남.
- 훈련전담행정직원은 3명 이하가 16개로 전체 기관의 절반을 넘었고, 전혀 없는 기관이 7개(24.1%), 4명~6명이 4개(13.8%), 7명~9명과 10명 이상이 각각 1개(3.4%)로 나타남.

- 자산규모를 살펴보면, 자본금의 경우 1억원 미만이 10개(66.7%), 3억원 이상이 3개(20.0%), 1억원~2억원 미만과 2억원~3억원 미만이 각각 1개(6.7%)로 나타났다. 자본금 액수가 영세한 직업훈련기관이 거의 2/3을 차지하여 영세성을 벗 볼 수 있음.
- 자산총액의 경우 1억원 미만이 8개(50.0%)이며, 3억원 이상 5개(31.3%), 2억원~3억원 미만 2개(12.5%), 1억원~2억원 미만은 1개(6.3%) 기관임. 따라서 자산총액이 1억원 미만의 기관이 절반을 차지하여 영세성을 벗어나지 못하고 있음.

〈표 5-1〉 조사 대상기관의 일반특성

(단위 : 개, %)

구분		빈도	비율	
기관유형별	한국폴리텍대학	1	3.4	
	직업재활 특수학교	2	6.9	
	노동부 지정 직업훈련기관	18	62.1	
	여성인력개발센터	1	3.4	
	노동부 비지정 직업훈련기관	7	24.1	
	<b>합 계</b>	<b>29</b>	<b>100.0</b>	
설립연도별	20년 이상	7	24.1	
	10년~20년 미만	14	48.3	
	10년 미만	8	27.6	
	<b>합 계</b>	<b>29</b>	<b>100.0</b>	
훈련유형	집체(강의실)훈련	24	82.8	
	직업재활 특수학교	3	10.3	
	현장훈련	2	6.9	
	<b>합 계</b>	<b>29</b>	<b>100.0</b>	
직원규모	훈련전담교사수	3명 이하	3	10.3
		4명~6명	16	55.2
		7명~9명	5	17.2
		10명 이상	4	13.8
		없음	1	3.5
		<b>합 계</b>	<b>29</b>	<b>100.0</b>
	외래강사수	3명 이하	10	34.5
		4명~6명	4	13.8
		7명~9명	1	3.4
		10명 이상	1	3.4
		없음	13	44.8
		<b>합 계</b>	<b>29</b>	<b>100.0</b>
	훈련전담행정 직원수	3명 이하	16	55.2
		4명~6명	4	13.8
		7명~9명	1	3.4
		10명 이상	1	3.4
		없음	7	24.1
		<b>합 계</b>	<b>29</b>	<b>100.0</b>

〈표 5-1〉 조사 대상기관의 일반특성(계속)

(단위 : 개, %)

직원규모	직업상담사	3명 이하	20	69.0
		없음	9	31.0
		<b>합 계</b>	<b>29</b>	<b>100.0</b>
	기타 직원	3명 이하	5	17.2
		4명~6명	1	3.4
10명 이상		3	10.3	
없음		20	69.0	
<b>합 계</b>	<b>29</b>	<b>100.0</b>		
자산규모	자본금	1억원 미만	10	66.7
		1억원~2억원 미만	1	6.7
		2억원~3억원 미만	1	6.7
		3억원 이상	3	20.0
		<b>합 계</b>	<b>15</b>	<b>100.0</b>
	자산총액	1억원 미만	8	50.0
		1억원~2억원 미만	1	6.3
		2억원~3억원 미만	2	12.5
		3억원 이상	5	31.3
		<b>합 계</b>	<b>16</b>	<b>100.0</b>
	시설보유형태	자체	10	38.5
		임차	16	61.5
		<b>합 계</b>	<b>26</b>	<b>100.0</b>
시설규모	대지	400㎡ 미만	7	33.3
		400㎡ ~ 800㎡ 미만	6	28.6
		800㎡ 이상	8	38.1
		<b>합 계</b>	<b>21</b>	<b>100.0</b>
	연건평	400㎡ 미만	6	25.0
		400㎡ ~ 800㎡ 미만	12	50.0
		800㎡ 이상	6	25.0
		<b>합 계</b>	<b>24</b>	<b>100.0</b>
	강의실 총면적	100㎡ 미만	2	7.4
		100㎡ ~ 200㎡ 미만	8	29.6
		200㎡ ~ 300㎡ 미만	10	37.0
		300㎡ ~ 400㎡ 미만	4	14.8
		400㎡ 이상	3	11.1
		<b>합 계</b>	<b>27</b>	<b>100.0</b>

- 시설보유형태별로는 임차가 16개(61.5%), 자체 10개(38.5%) 기관임. 대다수 교육훈련기관들이 임차한 공간에서 교육훈련을 시키는 것으로 나타남.
- 시설규모별 분포를 살펴보면, 대지의 경우 800m<sup>2</sup> 이상이 8개(38.1%), 400m<sup>2</sup> 미만 7개(33.3%), 400m<sup>2</sup>~800m<sup>2</sup> 6개(28.6%) 기관임.
- 연건평의 경우 400m<sup>2</sup>~800m<sup>2</sup>이 12개(50.0%), 400m<sup>2</sup> 미만과 800m<sup>2</sup> 이상이 각각 6개(25.0%) 기관으로 나타남.
- 강의실 총면적의 경우 200m<sup>2</sup>~400m<sup>2</sup>이 14개(51.8%), 200m<sup>2</sup> 미만 10개(37.0%), 400m<sup>2</sup> 이상 3개(11.1%) 기관으로 나타남.

## 나. 직업훈련 교육과정 · 성과, 운영 및 평가

### 1) 2008년 지출 및 매출 실적

- 응답 직업훈련기관들에 있어서 2008년도 총지출의 60% 이상이 인건비 부분을 차지하고 할애하고 있음. 나머지 부분은 시설 및 장비 그리고 홍보에 지출하는 것으로 나타났음.
- 직업훈련기관의 2008년도 주요사업 매출 비중을 훈련사업 유형별로 살펴보면(표 5-2. 참조), 교육훈련사업은 5천만원~10천만원 미만이 5개(41.7%)로 가장 많고, 5천만원 미만과 15천만원~20천만원 미만이 각각 3개(25.0%), 그리고 10천만원~15천만원 미만이 1개(8.3%) 순으로 나타남. 따라서 교육훈련사업을 통해서 1억 이상의 매출을 내는 훈련기관은 4개 기관(33.3%)으로 나타나 결과적으로 응답기관의 2/3 훈련기관이 영세성을 보여주고 있음.
- 교육훈련사업 외 사업은 20천만원 이상이 2개(50.0%), 5천만원 미만과 5천만원~10천만원 미만 각 1개(25.0%) 순으로 나타남. 따라서 직업훈련기관 가운데 2개 기관이 교육훈련사업이 아닌 다른 사업으로 매출을 거두는 기관은 4개 기관으로 나타남.

- 국비실업자훈련사업에 참여하여 매출을 올린 기관은 모두 10개 기관으로 이 가운데 20천만원 이상의 매출을 가진 기관은 4개(40.0%), 10천만원~15천만원 미만 3개(30.0%), 5천만원 미만 2개(20.0%), 그리고 15천만원~20천만원은 1개(10.0%) 기관 순으로 나타남.
- 직업재활훈련사업에 참여하는 기관은 모두 5개이고 매출이 5천만원 미만인 기관이 3개로 60.0%를 차지하고 있고, 그리고 10천만원~15천만원과 20천만원 이상은 각 1개(20.0%) 기관으로 나타남.

〈표 5-2〉 2008년도 주요사업

(단위 : 개, %)

구분	교육훈련사업	교육훈련외사업	국비실업자훈련사업	직업재활훈련사업
5천만원 미만	3 (25.0)	1 (25.0)	2 (20.0)	3 (60.0)
5천만원~10천만원 미만	5 (41.7)	1 (25.0)	-	-
10천만원~15천만원 미만	1 (8.3)	-	3 (30.0)	1 (20.0)
15천만원~20천만원 미만	3 (25.0)	-	1 (10.0)	-
20천만원 이상	-	2 (50.0)	4 (40.0)	1 (20.0)
<b>합 계</b>	<b>12</b> <b>(100.0)</b>	<b>4</b> <b>(100.0)</b>	<b>10</b> <b>(100.0)</b>	<b>5</b> <b>(100.0)</b>

## 2) 교육과정

- 2008년도에 직업훈련기관이 실시한 교육과정은 유형별로 다양하게 나타났지만 수준별, 훈련비용 주체별, 훈련생 훈련비 부담비율 및 자격증 개설 과정수의 분포 비율이 달리 나타남.
- 먼저 실업자재취업훈련 과정을 살펴보면(표 5-3. 참조), 초급과정 수가 5

개~10개 미만인 6개(54.5%)로 가장 많고, 다음으로 5개 미만 4개(36.4%), 10개 이상 1개(9.1%) 기관 순으로 나타나 절반 이상 기관이 초급 과정을 5개 이상 10개 미만을 개설하였음.

- 중급과정의 훈련과정 분포수를 보면, 5개 미만인 경우가 7개(63.6%)로 가장 많고, 다음으로 5개~10개 미만 3개(27.3%), 10개 이상 1개(9.1%) 기관 순으로 나타남.
- 고급과정을 5개 미만을 개설한 경우가 7개(63.6%), 5개~10개 미만은 1개(9.1%) 기관 순으로 나타남.
- 자격증취득과정이 개설된 경우가 5개~10개 미만 6개(60.0%), 5개 미만 3개(30.0%), 10개 이상 1개(10.0%) 기관 순으로 나타남.

〈표 5-3〉 실업자재취업훈련 과정

(단위 : 개, %)

구분	초급	중급	고급	자격증과정
5개 미만	4 (36.4)	7 (63.6)	7 (63.6)	3 (30.0)
5개~10개 미만	6 (54.5)	3 (27.3)	1 (9.1)	6 (60.0)
10개 이상	1 (9.1)	1 (9.1)	-	1 (10.0)
합 계	11 (100.0)	11 (100.0)	8 (100.0)	10 (100.0)

- 고용촉진훈련 과정 개설과 관련하여, 5개 미만의 초급과정을 개설한 기관이 5개이지만 그 이상은 개설하지 않는 것으로 나타남(표 5-4. 참조)
- 5개 미만의 중급 과정을 개설한 기관이 3개, 고급과정은 2개 그리고 자격증 과정이 5개 미만으로 개설된 기관이 4개로 나타났지만, 중·고급 및 자격증 과정에서는 5개 이상 개설된 경우는 전혀 없는 것으로 나타났음.



〈표 5-4〉 고용촉진훈련 과정

(단위 : 개, %)

구분	초급	중급	고급	자격증과정
5개 미만	5 (100.0)	3 (100.0)	2 (100.0)	4 (100.0)
합 계	5 (100.0)	3 (100.0)	2 (100.0)	4 (100.0)

- 취업지원훈련 과정에는 초급 및 중급 과정이 개설되었으나, 초급은 5개 미만 개설된 경우가 1개뿐이고, 아울러 중급은 10개 이상 개설된 기관이 1개로 나타남. 결과 고급과정 및 자격증 과정에는 전혀 과정이 설치되지 않는 것으로 나타났음.
- 기능사 양성훈련 프로그램이 초급과정에 5개~10개 미만 개설된 경우가 1개이고, 중급과정에는 10개 이상 개설된 경우가 1개, 고급과정은 전혀 개설되어 있지 않았음. 자격증 과정이 5개~10개 미만이 1개, 그리고 10개 이상 개설된 경우도 1개 기관으로 나타남.
- 직업재활훈련 과정에서 초급이 5개 미만 개설된 경우가 8개, 중급이 5개, 그리고 고급과정이 5개 기관으로 나타났고, 그리고 자격증 과정이 5개 미만 개설된 기관은 1개뿐인 것으로 나타남.
- 사업주 위탁훈련 과정이 개설된 경우를 살펴보면(표 5-5. 참조), 먼저 초급과정에 5개~10개 미만과 10개 이상이 개설된 경우가 각각 1개 기관으로 나타났음.
  - 중급과정에 5개~10개 미만 개설된 기관이 2개, 10개 이상 개설된 경우가 1개 기관으로 나타남.
  - 고급과정과 자격증 과정에는 5개 미만과 10개 이상을 개설한 기관은 각각 1개씩으로 나타남.

〈표 5-5〉 사업주 위탁훈련 과정

(단위 : 개, %)

구분	초급	중급	고급	자격증과정
5개 미만	-	-	1 (50.0)	1 (50.0)
5개~10개 미만	1 (50.0)	2 (66.7)	-	-
10개 이상	1 (50.0)	1 (33.3)	1 (50.0)	1 (50.0)
합 계	2 (100.0)	3 (100.0)	2 (100.0)	2 (100.0)

- 훈련유형별로 훈련비용 부담 주체가 어디인가에 대한 분포는 <표 5-6>에 잘 나타나 있음. 먼저 실업자재취업훈련을 위해 정부지원을 받는 기관은 1개이고, 정부지원과 훈련생 개인 부담이 함께 이루어지는 경우도 1개 기관인 것으로 나타남.
- 고용촉진훈련 프로그램은 오직 정부지원을 받는 경우가 5개로 나타남.
  - 취업지원훈련의 비용부담이 훈련생에게 간 경우가 1개임.
  - 기능사양성훈련 프로그램에는 정부가 그 비용을 지원해 주는 경우는 1개이고, 반면에 훈련생이 부담하는 경우는 1개 기관으로 나타남.
  - 직업재활훈련의 경우 정부지원은 1개, 정부지원과 훈련생 공동부담이 3개, 그리고 회사와 정부지원에 의한 공동부담인 경우가 1개임.
  - 사업주위탁훈련 프로그램에는 정부지원이 2개, 회사와 정부지원에 의해 비용을 부담하는 경우가 1개로 나타남.

〈표 5-6〉 훈련비용 부담 주체

(단위 : 개, %)

구분	실업자 재취업 훈련	고용촉진 훈련	취업지원 훈련	기능사 양성훈련	직업재활 훈련	사업주 훈련
정부지원	1 (50.0)	5 (100.0)	-	1 (50.0)	1 (20.0)	2 (66.7)
정부지원 +훈련생	1 (50.0)	-	-	-	3 (60.0)	-
훈련생	-	-	1 (100.0)	1 (50.0)	-	-
회사+ 정부지원					1 (20.0)	1 (33.3)
합 계	2 (100.0)	5 (100.0)	1 (100.0)	2 (100.0)	5 (100.0)	3 (100.0)

### 3) 훈련성과

- 2006~2008년 3년 동안 훈련 신청 과정이 5개 미만과 5개~10개 미만은 증감을 보였고, 10개 이상의 과정수는 점차 증가하였음을 알 수 있음 (표 5-7. 참조).

〈표 5-7〉 훈련 신청 및 승인 과정 수 분포(2006~2008년)

(단위 : 개, %)

구분	훈련 신청 과정수			훈련 승인 과정수		
	2006	2007	2008	2006	2007	2008
5개 미만	5 (38.5)	7 (50.0)	4 (26.7)	5 (35.8)	7 (43.8)	4 (25.0)
5개~10개 미만	6 (46.1)	3 (21.4)	6 (40.0)	8 (57.1)	3 (18.8)	6 (37.5)
10개 이상	2 (15.4)	4 (28.6)	5 (33.3)	1 (7.1)	6 (37.5)	6 (37.5)
합 계	13 (100.0)	14 (100.0)	15 (100.0)	14 (100.0)	16 (100.0)	16 (100.0)

- 또한 훈련 승인 과정수인 경우에 5개 미만은 지난 3년 동안(2006~2008년)에 증감하였으나, 5개~10개 미만은 감소하였고, 그리고 10개 이상은 3년 전보다 훨씬 증가한 것으로 나타남.
- 훈련프로그램이 새로 신설된 과정 수가 5개 미만인 경우 감소하다가 원래 상태로 돌아왔고, 5개~10개 미만은 뚜렷한 변화가 없었고, 10개 이상의 신설 과정은 증가하였음을 볼 수 있음(표 5-8. 참조).

〈표 5-8〉 훈련 과정의 신설 및 폐지 수 분포(2006~2008년)

(단위 : 개, %)

구분	훈련 신설 과정수			훈련 폐지 과정수		
	2006	2007	2008	2006	2007	2008
5개 미만	7 (63.6)	3 (33.3)	7 (58.3)	-	1 (100.0)	1 (100.0)
5개~10개 미만	3 (27.3)	3 (33.3)	2 (16.7)	-	-	-
10개 이상	1 (9.1)	3 (33.3)	3 (25.0)	-	-	-
합 계	11 (100.0)	9 (100.0)	12 (100.0)	-	1 (100.0)	1 (100.0)

- 훈련교사의 신규채용 수가 규모에서 지난 3년 동안 커다란 변화가 없는 것으로 나타났고(표 5-9. 참조), 그러나 퇴직자 수는 5명 미만인 경우에 다른 규모보다 변화가 큰 것으로 나타남. 특히 2007년도에 5명 미만의 퇴직자 수가 가장 많이 퇴직하였음을 알 수 있음. 2008년도에는 5명~10명 미만의 훈련교사가 퇴직한 경우가 3개 훈련기관으로 전년도 보다 증가하였음을 알 수 있음.

〈표 5-9〉 훈련교사 신규채용 및 퇴직자 수 분포(2006~2008년)

(단위 : 개, %)

구분	신규채용 수			퇴직자 수		
	2006	2007	2008	2006	2007	2008
5명 미만	7 (70.0)	8 (72.7)	7 (77.8)	5 (83.3)	9 (90.0)	4 (57.1)
5명~10명 미만	2 (20.0)	2 (18.2)	1 (11.1)	1 (16.7)	1 (10.0)	3 (42.9)
10명 이상	1 (10.0)	1 (9.1)	1 (11.1)	-	-	-
합 계	10 (100.0)	11 (100.0)	9 (100.0)	6 (100.0)	10 (100.0)	7 (100.0)

- 응답 직업훈련기관의 실업자재취업훈련 현황 변화를 살펴보면(표 5-10. 참조), 모집승인 인원이 150미만인 경우에 지난 3년 동안 대체로 감소 추세를 보였으나, 150명~200명 미만은 증가하였고, 그리고 200명 이상은 거의 변화가 없는 것으로 나타남.
- 모집확정 인원이 50명 미만은 2006~2008년 사이에 증감 변화를 보였고, 100명~150명 미만은 감소하였으며, 150명 이상의 경우에는 증가하였음을 알 수 있음.
- 수료인원이 50명 미만의 기관은 지난 3년 사이에 감소 추세, 50명~150명 미만은 증가 추세를 보이고 있음.
- 자격증을 취득한 인원수가 50명 미만인 기관은 2006~2008년 사이에 증가하였고, 50명~100명 미만 증가 추세, 그리고 100명~150명 미만인 경우는 증감을 보였음을 엿 볼 수 있음.
- 취업인원 수가 50명 미만과 100명~150명 미만의 기관수는 지난 3년 동안(2006~2008년)에 증감을 보였으나, 50명~100명 미만인 경우는 증가하였음을 알 수 있음.

- 실업자재취업훈련 프로그램을 개설하여 훈련을 시킨 결과 2006~2008년 사이에 150명 이상의 훈련생을 모집 승인 및 확정하여 훈련을 시킨 결과 수료하여 자격증을 취득하고 취업시킨 훈련기관은 거의 없는 상태임. 이는 여러 훈련기관이 처음에는 많은 훈련생을 모집하였지만 훈련생이 증도에 탈락하여 훈련에 끝까지 참여하지 않았음을 알 수 있음.

〈표 5-10〉 실업자재취업훈련 성과 현황(2006~2008년)

(단위 : 개, %)

구분	모집승인			모집확정			수료인원			자격증취득			취업인원		
	2006	2007	2008	2006	2007	2008	2006	2007	2008	2006	2007	2008	2006	2007	2008
50명 미만	3 (27.3)	2 (15.4)	1 (7.1)	2 (18.2)	3 (23.1)	1 (7.1)	5 (41.7)	3 (23.1)	3 (21.4)	3 (50.0)	4 (44.4)	5 (50.0)	5 (45.5)	6 (42.9)	5 (33.3)
50명~ 100명 미만	3 (27.3)	2 (15.4)	2 (14.3)	4 (36.4)	-	4 (28.6)	4 (33.3)	6 (46.2)	6 (42.9)	2 (33.3)	3 (33.3)	3 (30.0)	4 (36.4)	5 (35.7)	7 (46.7)
100명~ 150명 미만	4 (36.4)	1 (7.7)	3 (21.4)	4 (36.4)	6 (46.2)	1 (7.1)	3 (25.0)	3 (23.1)	4 (28.6)	1 (16.7)	2 (22.2)	1 (10.0)	2 (18.2)	3 (21.4)	2 (13.3)
150명~ 200명 미만	1 (9.1)	4 (30.8)	4 (28.6)	1 (9.1)	3 (23.1)	6 (42.9)	-	1 (7.7)	-	-	-	1 (10.0)	-	-	1 (6.7)
200명 이상	-	4 (30.8)	4 (28.6)	-	1 (7.7)	2 (14.3)	-	-	1 (7.1)	-	-	-	-	-	-
합 계	11 (100.0)	13 (100.0)	14 (100.0)	11 (100.0)	13 (100.0)	14 (100.0)	12 (100.0)	13 (100.0)	14 (100.0)	6 (100.0)	9 (100.0)	10 (100.0)	11 (100.0)	14 (100.0)	15 (100.0)

- 2006~2008년도 응답 훈련기관의 고용촉진훈련 프로그램 모집승인이 50명 미만의 경우에 증감을 보였고, 모집확정의 경우는 감소하였으며, 수료인원과 자격증 취득의 경우 증감 추세였고, 그리고 취업인원이 50명 미만을 시킨 훈련기관 수는 증가추세를 보였음(표 5-11. 참조).
- 고용촉진훈련 프로그램에 모집인원과 모집확정 인원수가 50명~100명 미만인 경우에 지난 3년 동안 기관수는 미미한 증가를 보였고, 수료인원에는 변화없고, 자격증을 취득한 경우는 전무하였음. 그런데 50명 ~100명 미만의 훈련생을 취업시킨 기관수는 2007~2008년 사이에 1개에 불과하였음.

- 고용촉진훈련 프로그램에 100명 이상의 훈련생이 모집되었으나 수료하여 자격증을 취득하거나 혹은 취업을 시킨 훈련기관은 없는 것으로 나타남.

〈표 5-11〉 고용촉진훈련 성과 현황(2006~2008년)

(단위 : 개, %)

구분	모집승인			모집확정			수료인원			자격증취득			취업인원		
	2006	2007	2008	2006	2007	2008	2006	2007	2008	2006	2007	2008	2006	2007	2008
50명 미만	4 (80.0)	6 (85.7)	4 (66.7)	4 (80.0)	6 (85.7)	3 (60.0)	4 (80.0)	6 (85.7)	4 (80.0)	2 (100.0)	4 (100.0)	2 (100.0)	2 (100.0)	5 (83.3)	4 (80.0)
50명~ 100명 미만	1 (20.0)	-	2 (33.3)	1 (20.0)	-	2 (40.0)	1 (20.0)	1 (14.3)	1 (20.0)	-	-	-	-	1 (16.7)	1 (20.0)
100명~ 150명 미만	-	1 (14.3)	-	-	1 (14.3)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
합 계	5 (100.0)	7 (100.0)	6 (100.0)	5 (100.0)	7 (100.0)	5 (100.0)	5 (100.0)	7 (100.0)	5 (100.0)	2 (100.0)	4 (100.0)	2 (100.0)	2 (100.0)	6 (100.0)	5 (100.0)

- 취업지원훈련 프로그램 모집에 참여한 훈련생이 50명 미만인 훈련기관이 1개에 불과하여 지난 3년 동안(2006~2008년)에 증감변화가 없었고, 50명~100명 미만을 모집승인 및 확정된 훈련기관은 2008년에 1개에 불과하여 취업한 인원이 전혀 없는 것으로 나타남. 따라서 취업지원훈련 프로그램이 잘 활성화되지 않고 있음을 알 수 있음(표 5-12. 참조).

〈표 5-12〉 취업지원훈련 성과 현황(2006~2008년)

(단위 : 개, %)

구분	모집승인			모집확정			수료인원			자격증취득			취업인원		
	2006	2007	2008	2006	2007	2008	2006	2007	2008	2006	2007	2008	2006	2007	2008
50명 미만	1 (100.0)	1 (100.0)	1 (50.0)	1 (100.0)	1 (100.0)	1 (50.0)	1 (100.0)	1 (100.0)	1 (50.0)	-	-	-	-	-	-
50명~ 100명 미만	-	-	1 (50.0)	-	-	1 (50.0)	-	-	1 (50.0)	-	-	-	-	-	-
합 계	1 (100.0)	1 (100.0)	2 (100.0)	1 (100.0)	1 (100.0)	2 (100.0)	1 (100.0)	1 (100.0)	2 (100.0)	-	-	-	-	-	-

- <표 5-13>이 보여주듯이, 2006~2008년 사이에 기능사양성훈련 프로그램에 참여하는 훈련기관이 아주 미미하고, 훈련생이 프로그램 참여 후에 자격증을 취득하고 취업하는데 관련된 훈련기관이 거의 없는 것으로 나타남.
- 기능사양성훈련에 150명 이상 많은 훈련생을 교육시키는 기관은 1개 있고 2008년도에 취업을 시킨 것으로 나타남.

**<표 5-13> 기능사양성훈련 성과 현황(2006~2008년)**

(단위 : 개, %)

구분	모집승인			모집확정			수료인원			자격증취득			취업인원		
	2006	2007	2008	2006	2007	2008	2006	2007	2008	2006	2007	2008	2006	2007	2008
50명 미만	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1 (50.0)	1 (100.0)		1 (100.0)	-	-
50명~ 100명 미만	1 (100.0)	-	-	1 (50.0)	-	-	1 (50.0)	-	-	-	-	1 (100.0)	-	1 (100.0)	-
100명~ 150명 미만	-	-	-	-	-	-	-	1 (50.0)	-	-	-	-	-	-	-
150명~ 200명 미만	-	1 (50.0)	1 (50.0)	1 (50.0)	2 (100.0)	1 (50.0)	1 (50.0)	1 (50.0)	1 (50.0)	1 (50.0)	-	-	-	-	1 (100.0)
200명 이상	-	1 (50.0)	1 (50.0)	-	-	1 (50.0)	-	-	1 (50.0)	-	-	-	-	-	-
<b>합 계</b>	<b>1 (100.0)</b>	<b>2 (100.0)</b>	<b>2 (100.0)</b>	<b>2 (100.0)</b>	<b>2 (100.0)</b>	<b>2 (100.0)</b>	<b>2 (100.0)</b>	<b>2 (100.0)</b>	<b>2 (100.0)</b>	<b>2 (100.0)</b>	<b>1 (100.0)</b>	<b>1 (100.0)</b>	<b>1 (100.0)</b>	<b>1 (100.0)</b>	<b>1 (100.0)</b>

- 직업재활훈련 성과 현황을 살펴보면(표 5-14. 참조), 50명 미만의 훈련생을 모집하여 수료시킨 훈련기관 수는 2006~2008년 사이에 약간의 증감 변화를 보였으나 자격증을 취득시킨 기관은 없는 것으로 나타남. 그럼에도 불구하고 50명 미만의 훈련생을 취업시킨 훈련기관은 2~3개로 나타났음.
- 50명~100명 미만의 훈련생을 모집하여 수료시킨 훈련기관 수는 2007년과 2008년도 1개 기관에 불과하였지만 취업은 시킨 것으로 나타남.
- 이처럼 직업재활훈련 프로그램을 개설한 훈련기관은 아주 적지만 훈련생



대부분이 장애인이기 때문에 취업애로계층의 취업에 도움을 주고 있는 것으로 판단됨.

〈표 5-14〉 직업재활훈련 성과 현황(2006~2008년)

(단위 : 개, %)

구분	모집승인			모집확정			수료인원			자격증취득			취업인원		
	2006	2007	2008	2006	2007	2008	2006	2007	2008	2006	2007	2008	2006	2007	2008
50명 미만	8 (100.0)	8 (100.0)	7 (87.5)	8 (100.0)	8 (100.0)	7 (87.5)	6 (100.0)	6 (100.0)	5 (83.3)	-	-	-	2 (66.7)	2 (66.7)	3 (75.0)
50명~ 100명 미만	-	-	1 (12.5)	-	-	1 (12.5)	-	-	1 (16.7)	-	-	-	-	1 (33.3)	1 (25.0)
100명~ 150명 미만	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1 (33.3)	-	-
<b>합 계</b>	<b>8</b> (100.0)	<b>8</b> (100.0)	<b>8</b> (100.0)	<b>8</b> (100.0)	<b>8</b> (100.0)	<b>8</b> (100.0)	<b>6</b> (100.0)	<b>6</b> (100.0)	<b>6</b> (100.0)	-	-	-	<b>3</b> (100.0)	<b>3</b> (100.0)	<b>4</b> (100.0)

- 직업훈련기관이 일반 기업체(사업체)의 위탁을 받아 실시하는 사업주훈련 프로그램의 성과 현황 변화를 살펴보면(표 5-15. 참조), 500명 미만 훈련생을 위탁받은 기관은 1개로 나타났으면, 그리고 1,000명~1,500명 미만의 위탁생을 받아 훈련시킨 기관도 1개로 나타났음.

〈표 5-15〉 사업주훈련 성과 현황(2006~2008년)

(단위 : 개, %)

구분	모집승인			모집확정			수료인원			자격증취득			취업인원		
	2006	2007	2008	2006	2007	2008	2006	2007	2008	2006	2007	2008	2006	2007	2008
500명 미만	1 (50.0)	1 (50.0)	1 (50.0)	1 (50.0)	1 (50.0)	1 (50.0)	1 (50.0)	1 (50.0)	1 (50.0)	-	-	-	-	-	-
500명~ 1,000명 미만	1 (50.0)	-	1 (50.0)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1,000명~ 1,500명 미만	1 (50.0)	1 (50.0)	1 (50.0)	1 (50.0)	1 (50.0)	1 (50.0)	1 (50.0)	1 (50.0)	1 (50.0)	-	-	-	-	-	-
<b>합 계</b>	<b>3</b> (100.0)	<b>2</b> (100.0)	<b>3</b> (100.0)	<b>2</b> (100.0)	<b>2</b> (100.0)	<b>2</b> (100.0)	<b>2</b> (100.0)	<b>2</b> (100.0)	<b>2</b> (100.0)	-	-	-	-	-	-

- 유료직업훈련 프로그램을 개설한 훈련기관은 1개에 불과한 것으로 나타나(표 5-16. 참조), 수강료를 받고 교육훈련을 시킨 후에 취업을 시킨 훈련기관이 2006~2008년 사이에 매년 1개 기관으로 특별한 변화를 보이고 있지 않음을 알 수 있음.

〈표 5-16〉 유료직업훈련 성과 현황(2006~2008년)

(단위 : 개, %)

구분	모집승인			모집확정			수료인원			자격증취득			취업인원		
	2006	2007	2008	2006	2007	2008	2006	2007	2008	2006	2007	2008	2006	2007	2008
500명 미만	-	-	-	-	-	-	1 (100.0)	-	-	-	-	1 (100.0)	1 (100.0)	1 (100.0)	1 (100.0)
500명~ 1,000명 미만	1 (100.0)	1 (100.0)	1 (100.0)	1 (100.0)	1 (100.0)	1 (100.0)	-	1 (100.0)	1 (100.0)	-	-	-	-	-	-
합 계	1 (100.0)	1 (100.0)	1 (100.0)	1 (100.0)	1 (100.0)	1 (100.0)	1 (100.0)	1 (100.0)	1 (100.0)	-	-	1 (100.0)	1 (100.0)	1 (100.0)	1 (100.0)

#### 4) 기관운영

- 제주지역의 직업훈련기관들이 합리적이고 올바른 의사결정을 내려 운영을 보다 잘 해가려는데 필요한 정보 활용 유형들을 살펴보면(표 5-17. 참조), 거의 모든 기관들이 전반적으로 다양한 정보를 활용하여 운영에 도움을 가지고 있음.
- 기관 자체훈련 수요조사결과의 경우 활용을 하는 경우가 25개(92.9%)로 대부분의 기관이 활용을 하고 있는 것으로 나타남.
  - 훈련실적 경험의 경우 25개(89.3%)로 대부분의 기관이 활용하고 있음.
  - 정부교육훈련정책은 17개(50.7%)로 절반 이상이 활용하고 있는 반면, 활용하지 않는 기관은 1개(3.6%)에 불과하였음.
  - 전문 연구기관 및 단체 등의 정보는 15개(53.6%) 기관이 활용한 반면, 5개(17.9%)의 기관은 활용하지 않았음.

〈표 5-17〉 훈련기관 의사결정시 정보 활용 분포

(단위 : 개, %)

구 분	빈도	비율	
기관 자체훈련 수요조사 결과	전혀 활용하지 않음	1	3.6
	보통	1	3.6
	대체로 활용	15	53.6
	적극 활용	11	39.3
	<b>합 계</b>	<b>28</b>	<b>100.0</b>
훈련실적 경험	전혀 활용하지 않음	1	3.6
	보통	2	7.1
	대체로 활용	18	64.3
	적극 활용	7	25.0
	<b>합 계</b>	<b>28</b>	<b>100.0</b>
정부직업훈련정책	거의 활용하지 않음	1	3.6
	보통	10	35.7
	대체로 활용	13	46.4
	적극 활용	4	14.3
	<b>합 계</b>	<b>28</b>	<b>100.0</b>
전문 연구기관 및 단체 등의 정보	전혀 활용하지 않음	1	3.6
	거의 활용하지 않음	4	14.3
	보통	8	28.6
	대체로 활용	12	42.9
	적극 활용	3	10.7
	<b>합 계</b>	<b>28</b>	<b>100.0</b>
국가차원 산업경제전망	전혀 활용하지 않음	1	3.6
	거의 활용하지 않음	6	21.4
	보통	9	32.1
	대체로 활용	8	28.6
	적극 활용	4	14.3
	<b>합 계</b>	<b>28</b>	<b>100.0</b>
지자체차원 산업경제전망	전혀 활용하지 않음	1	3.6
	거의 활용하지 않음	4	14.3
	보통	8	28.6
	대체로 활용	10	35.7
	적극 활용	5	17.9
	<b>합 계</b>	<b>28</b>	<b>100.0</b>
전문가 자문	전혀 활용하지 않음	1	3.6
	거의 활용하지 않음	5	17.9
	보통	4	14.3
	대체로 활용	14	50.0
	적극 활용	4	14.3
	<b>합 계</b>	<b>28</b>	<b>100.0</b>

〈표 5-17〉 훈련기관 의사결정시 정보 활용 분포(계속)

(단위 : 개, %)

직업훈련협의회 단체활동 참여	거의 활용하지 않음	1	3.6
	보통	6	21.4
	대체로 활용	15	53.6
	적극 활용	6	21.4
	<b>합 계</b>	<b>28</b>	<b>100.0</b>
타훈련기관장의 개인적 정보 교류	거의 활용하지 않음	1	3.6
	보통	13	46.4
	대체로 활용	8	28.6
	적극 활용	6	21.4
	<b>합 계</b>	<b>28</b>	<b>100.0</b>
신문·방송 정보	전혀 활용하지 않음	1	3.7
	거의 활용하지 않음	3	11.1
	보통	9	33.3
	대체로 활용	11	40.7
	적극 활용	3	11.1
	<b>합 계</b>	<b>27</b>	<b>100.0</b>

- 국가차원 산업경제전망은 활용하는 기관이 12개(43.9%)이고, 반면에 활용하지 못하는 기관은 7개(25.0%)임.
- 지자체차원 산업경제전망을 활용하는 기관이 15개로 절반 이상이였으며, 5개(17.9%) 기관은 활용하지 않았음.
- 전문가 자문을 통한 정보의 경우, 18개(64.3%) 기관이 활용하는 반면, 활용하지 않는 기관은 6개(21.5%)임.
- 제주직업훈련협의회 등 단체활동 참여에 의한 정보를 활용하는 기관이 21개(75.0%)인 반면, 활용하지 않는 기관은 1개(3.6%)임.
- 타훈련기관장으로부터 개인적 정보교류를 통한 정보는 활용하는 기관이 14개로 절반을 차지하였고, 활용하지 않는 기관은 1개(3.6%)에 불과함.
- 14개 기관이 신문 및 방송 등에 의한 정보를 활용하며, 4개 기관(14.8%)은 활용하지 않음.

- 훈련기관들이 훈련생을 모집하는 과정에서 주로 사용하는 홍보 수단에 대한 응답을 살펴보면(표 5-18. 참조), 생활정보지를 이용하는 기관이 10개(34.5%)로 가장 많고, 신문, 기관 홈페이지를 이용하는 기관 4개(13.8%), TV 방송 3개(10.3%), 공공게시판(온라인 포함) 2개(6.9%), 교육기관 방문 및 사업장 방문 각각 1개(3.4%) 기관 순으로 나타남.
- 직업훈련기관 가운데 1/3 이상이 생활정보지를 이용하여 훈련생을 모집하는 이유는 홍보비용을 절감하기 위한 것으로 판단함.

〈표 5-18〉 홍보 수단

(단위 : 개, %)

구 분	빈도	비율
신문	4	13.8
TV방송	3	10.3
기관 홈페이지	4	13.8
생활정보지	10	34.5
공공게시판(온라인 포함)	2	6.9
교육기관 방문	1	3.4
사업장 방문	1	3.4
기타	4	13.8
<b>합 계</b>	<b>29</b>	<b>100.0</b>

- 대다수 응답 직업훈련기관들은 다른 교육훈련기관과의 교류나 협력을 하고 있는 것으로 나타났음. 그 가운데 가장 많이 교류 혹은 협력을 맺는 기관으로는 사업체가 18개, 다음으로 도 종합고용지원센터 14개, 전문대학 12개, 민간 훈련기관 11개, 지방자치단체, 9개, 사회복지기관 8개 등으로 나타남. 그러나 직업훈련기관들이 4년제 대학과의 교류 및 협력하는 경우는 단 1개 기관에 불과함(표 5-19. 참조).

〈표 5-19〉 교류·협력 기관 분포 (다중응답)

(단위 : 개)

구 분	빈도
일반 고등학교	1
전문계 고등학교	4
민간 훈련기관	11
사업체	18
민간 직업전문학교	7
전문대학	8
4년제 대학	1
연구기관	5
종합고용안정센터	14
사회복지기관	8
자활후견기관	3
지방자치단체	9
직업전문대학	4
<b>합 계</b>	<b>93</b>

- 훈련기관들이 교류·협력을 하는 형태를 살펴보면, 기술 공유가 18개로 가장 많았고, 직업훈련 정보 공유 11개, 인적자원개발 7개, 물적자원 공유 4개, 인적자원 교류는 1개 기관 순으로 나타남(표 5-20. 참조).

〈표 5-20〉 교류·협력 형태 분포 (다중응답)

(단위 : 개)

구 분	빈도
인적자원 교류	1
물적자원 공유	4
직업훈련 정보 공유	11
기술 공유	18
인적자원개발	7
<b>합 계</b>	<b>93</b>

- 응답 직업훈련기관의 경영 형태는 16개 기관이 수익지향적 성격이 강

하다는 반응을 보였고, 반면에 공익지향적 성격을 지녔다는 응답은 12개 기관으로 나타남. 따라서 절반 이상의 직업훈련기관들은 수익지향적 경영 형태를 보이고 있음.

## 5) 평가

- 노동부 혹은 다른 정부 지원기관으로부터 훈련기관 및 훈련과정 평가를 받은 경험 여부에 대하여, 21개 기관(72.4%)이 받은 경험이 있는 반면, 8개 기관(27.6%)은 평가를 받은 적이 없는 것으로 나타남.
- 직업훈련 평가결과가 기관 운영에 미치는 정도가 <표 5-21>에 잘 나타나 있는데 훈련매출액을 제외한 모든 항목에서 영향을 미친다고 응답하고 있음.
  - 훈련생 모집에 영향을 미친다는 기관이 8개(42.1%)인 반면, 영향을 미치지 않는다는 기관이 6개(31.6%)로 나타남.
  - 직업훈련기관 인지도에 영향을 미친다는 기관이 9개(47.4%)이고, 반면에 영향을 미치지 않는다는 기관은 4개(21.0%)로 나타남.
  - 시설장비투자에 영향을 미친다는 기관이 8개(42.1%)이고 영향을 미치지 않는다는 기관은 4개(21.1%)로 나타남.
  - 담당인력능력개발에 영향을 미친다는 기관이 15개(75.0%)로 나타났고, 영향을 미치지 않는다는 기관은 2개(10.0%)로 나타남.
  - 조직정비에 영향을 미친다는 기관이 11개(55.0%)로 나타났고, 반면에 영향을 미치지 않는다는 기관은 3개(15.0%)로 나타남.
  - 훈련과정 개선, 학습관리, 취업지도, 인력선발관리에 영향을 미친다는 기관이 12개(60.0%)로 나타나 영향을 미치지 않는다는 경우보다 많게 나타남.
  - 훈련매출액에 영향을 미치지 않는다는 기관이 12개(63.2%)로 영향을

미친다는 기관 3개(15.8%)보다 많음.

〈표 5-21〉 직업훈련 평가결과에 미치는 영향 정도

(단위 : 개, %)

구분	빈도	비율	
훈련생모집	전혀 영향 없음	2	10.5
	거의 영향 없음	4	21.1
	보통	5	26.3
	대체로 영향 없음	5	26.3
	매우 영향 큼	3	15.8
	<b>합 계</b>	<b>19</b>	<b>100.0</b>
기관인지도	전혀 영향 없음	2	10.5
	거의 영향 없음	2	10.5
	보통	6	31.6
	대체로 영향 없음	6	31.6
	매우 영향 큼	3	15.8
	<b>합 계</b>	<b>19</b>	<b>100.0</b>
훈련과정개선	전혀 영향 없음	1	5.0
	거의 영향 없음	1	5.0
	보통	6	30.0
	대체로 영향 없음	7	35.0
	매우 영향 큼	5	25.0
	<b>합 계</b>	<b>20</b>	<b>100.0</b>
학습관리	전혀 영향 없음	1	5.0
	거의 영향 없음	1	5.0
	보통	6	30.0
	대체로 영향 없음	9	45.0
	매우 영향 큼	3	15.0
	<b>합 계</b>	<b>20</b>	<b>100.0</b>
취업지도	전혀 영향 없음	1	5.0
	거의 영향 없음	2	10.0
	보통	5	25.0
	대체로 영향 없음	8	40.0
	매우 영향 큼	4	20.0
	<b>합 계</b>	<b>20</b>	<b>100.0</b>
시설장비투자	전혀 영향 없음	1	5.3
	거의 영향 없음	3	15.8
	보통	7	36.8
	대체로 영향 없음	6	31.6
	매우 영향 큼	2	10.5
	<b>합 계</b>	<b>19</b>	<b>100.0</b>



〈표 5-21〉 직업훈련 평가결과에 미치는 영향 정도(계속)

(단위 : 개, %)

인력선발관리	전혀 영향 없음	1	5.0
	거의 영향 없음	1	5.0
	보통	6	30.0
	대체로 영향 없음	10	50.0
	매우 영향 큼	2	10.0
	<b>합 계</b>	<b>20</b>	<b>100.0</b>
담당인력능력개발	전혀 영향 없음	1	5.0
	거의 영향 없음	1	5.0
	보통	3	15.0
	대체로 영향 없음	12	60.0
	매우 영향 큼	3	15.0
	<b>합 계</b>	<b>20</b>	<b>100.0</b>
조직정비	전혀 영향 없음	2	10.0
	거의 영향 없음	1	5.0
	보통	6	30.0
	대체로 영향 없음	9	45.0
	매우 영향 큼	2	10.0
	<b>합 계</b>	<b>20</b>	<b>100.0</b>
훈련매출액	전혀 영향 없음	4	21.1
	거의 영향 없음	8	42.1
	보통	4	21.1
	대체로 영향 없음	1	5.3
	매우 영향 큼	2	10.5
	<b>합 계</b>	<b>19</b>	<b>100.0</b>

- 직업훈련기관이 어떤 정보들을 활용하고 있는지에 대한 정도를 살펴보면 (표 5-22. 참조), 정부의 직업훈련 관련 정책 자료를 활용하는 기관이 17개(58.1%)로 가장 많고, 다음으로 정부의 각종 통계자료 이용 기관 12개(41.4%), 학회/단체/협회 등의 자료 이용 기관 15개(51.7%), 그리고 민간연구기관의 자료 및 보고서 활용 기관 11개(39.3%)로 나타났다. 반면에 경제단체 연구자료 이용 기관 8개(27.5%)와 국책연구기관 연구자료 이용 기관 9개(32.1%)는 활용하지 않는 기관수와 비슷하게 나타났다.

〈표 5-22〉 직업훈련 정보 활용

(단위 : 개, %)

	구 분	빈도	비율
정부정책자료	거의 활용 안함	4	13.8
	보통	8	27.6
	대체로 활용함	11	37.9
	적극 활용	6	20.7
	<b>합 계</b>	<b>29</b>	<b>100.0</b>
정부발간 통계자료	거의 활용 안함	4	13.8
	보통	13	44.8
	대체로 활용함	8	27.6
	적극 활용	4	13.8
	<b>합 계</b>	<b>29</b>	<b>100.0</b>
학회/단체/협회 자료	전혀 활용 안함	1	3.4
	거의 활용 안함	4	13.8
	보통	9	31.0
	대체로 활용함	11	37.9
	적극 활용	4	13.8
	<b>합 계</b>	<b>29</b>	<b>100.0</b>
경제단체 연구자료	전혀 활용 안함	1	3.4
	거의 활용 안함	7	24.1
	보통	13	44.8
	대체로 활용함	5	17.2
	적극 활용	3	10.3
	<b>합 계</b>	<b>29</b>	<b>100.0</b>
국책연구기관연구자료	전혀 활용 안함	1	3.6
	거의 활용 안함	7	25.0
	보통	11	39.3
	대체로 활용함	6	21.4
	적극 활용	3	10.7
	<b>합 계</b>	<b>28</b>	<b>100.0</b>
민간연구기관자료	전혀 활용 안함	2	7.1
	거의 활용 안함	2	7.1
	보통	13	46.4
	대체로 활용함	10	35.7
	적극 활용	1	3.6
	<b>합 계</b>	<b>28</b>	<b>100.0</b>

〈표 5-23〉 직업훈련 정보 만족도

(단위 : 개, %)

구 분		빈 도	비 율
정부정책자료	대체로 불만족	4	14.3
	보통	17	60.7
	대체로 만족	6	21.4
	매우 만족	1	3.6
	<b>합 계</b>	<b>28</b>	<b>100.0</b>
정부발간 통계자료	매우 불만족	1	3.6
	대체로 불만족	4	14.3
	보통	16	57.1
	대체로 만족	6	21.4
	매우 만족	1	3.6
<b>합 계</b>	<b>28</b>	<b>100.0</b>	
학회/단체/협회 자료	대체로 불만족	3	10.7
	보통	13	46.4
	대체로 만족	11	39.3
	매우 만족	1	3.6
	<b>합 계</b>	<b>28</b>	<b>100.0</b>
경제단체 연구자료	매우 불만족	1	3.6
	대체로 불만족	5	17.9
	보통	15	53.6
	대체로 만족	6	21.4
	매우 만족	1	3.6
<b>합 계</b>	<b>28</b>	<b>100.0</b>	
국책연구기관 연구자료	매우 불만족	1	3.6
	대체로 불만족	3	10.7
	보통	18	64.3
	대체로 만족	4	14.3
	매우 만족	2	7.1
<b>합 계</b>	<b>28</b>	<b>100.0</b>	
민간연구기관 자료	매우 불만족	1	3.6
	대체로 불만족	2	7.1
	보통	14	50.0
	대체로 만족	10	35.7
	매우 만족	1	3.6
<b>합 계</b>	<b>28</b>	<b>100.0</b>	

- 다양한 형태로 제공되는 직업훈련 관련 정보에 대한 만족 정도를 살펴 보면(표 5-23. 참조), 학회/단체/협회의 자료 활용 기관 12개(42.9%)와 민간연구기관 자료 이용 기관 11개(39.3%)는 만족하는 것으로 나타났다, 반면에 대부분의 직업훈련기관이 정보 활용을 하고 있는 반면, 불

만족 정도는 미미한 것으로 나타남. 응답 기관들은 정보자료에 대한 정보 만족도가 대체로 보통으로 응답하였음.

#### 다. 직업훈련 시장 특성

##### 1) 시장경쟁력

- 제주지역의 직업훈련기관 사이에 경쟁이 어느 정도인지에 대한 인식을 살펴보면(표 5-24. 참조), 절반 이상의 훈련기관의 경쟁이 심하다는 응답을 보여주었음(14개, 53.8%).

〈표 5-24〉 각 훈련기관별 훈련기관과의 경쟁 정도

(단위 : 개, %)

구 분	빈도	비율
대체로 낮다	2	7.7
보통	10	38.5
대체로 높다	11	42.3
매우 높다	3	11.5
합 계	26	100.0

- 직업훈련기관들이 훈련시장에서 다른 기관들과 비교하여 경쟁력이 낮다고 인식하는 부문은 주로 시설 및 장비, 훈련생 취업 영역인 것으로 나타남(표 5-25. 참조).

〈표 5-25〉 각 훈련기관 경쟁력 낮은 부문

(단위 : 개, %)

구 분	빈도	비율
시설 및 장비	1	50.0
훈련생 취업	1	50.0
합 계	2	100.0

- 그렇지만 경쟁력이 높은 부문은 교사·강사라고 응답한 기관이 5개(35.7%)로 가장 많고, 훈련과정과 인지도가 각각 3개(21.4%), 시설 및 장비 2개(14.3%), 그리고 훈련생 취업이 1개(7.1%) 기관 순으로 나타남(표 5-26. 참조).

〈표 5-26〉 각 훈련기관 경쟁력 높은 부문

(단위 : 개, %)

구 분	빈도	비율
시설 및 장비	2	14.3
교사, 강사	5	35.7
훈련과정	3	21.4
훈련생 취업	1	7.1
인지도	3	21.4
합 계	14	100.0

- 직업훈련기관 간에 경쟁이 일어날 경우에 그런 경쟁이 얼마나 공정한가에 대한 인식 정도를 보면, 불공정하다는 응답이 3개(10.7%)를 차지하여 낮은 것으로 나타났으나, 공정하다는 경우는 5개(17.9%)로 나타남.
- 이처럼 불공정하다고 인식한 분야는 훈련과정 인정(2개, 66.7%)과 훈련기관 과정평가(1개, 33.3%)에 두고 있음.

〈표 5-27〉 훈련기관간 경쟁 공정성

(단위 : 개, %)

구 분	빈도	비율
매우 불공정	1	3.6
대체로 불공정	2	7.1
보통	20	71.4
대체로 공정	5	17.9
합 계	28	100.0

## 2) 향후 전망

- 제주지역 직업훈련시장의 향후 전망에 대한 인식 분포를 보면(표 5-28. 참조), 현재와 비슷할 것으로 내다 본 경우가 12개(42.9%)로 가장 많고, 다음으로 수요가 증가할 것이라는 응답이 8개(28.6%), 그리고 수요 감소가 일어날 것으로 전망한 기관이 6개(21.4%)로 나타남.

〈표 5-28〉 향후 직업훈련시장 전망

(단위 : 개, %)

구 분	빈도	비율
수요증가	8	28.6
수요감소	6	21.4
현재와 비슷	12	42.9
모르겠음	2	7.1
합 계	28	100.0

- 제주지역에서 향후 훈련과정 개편 여부에 대하여 살펴보면(표 5-29. 참조), 현재 훈련분야 관련 새로운 과정 신설이 15개로 절반이상을 차지하였고, 계획이 없거나 현재 훈련분야 폐강 후 개편이 5개(17.2%), 그리고 현재 훈련분야와 함께 타 훈련분야 과정 신설 4개(13.8%)로 나타남.

〈표 5-29〉 훈련과정 개편 계획여부

(단위 : 개, %)

구 분	빈도	비율
계획없음	5	17.2
현재 훈련분야관련 새로운 과정 신설	15	51.7
현재 훈련분야와 함께 타훈련분야 과정 신설	4	13.8
현재 훈련분야 폐강 후 개편	5	17.2
합 계	29	100.0

- 제주지역에서 각 훈련기관의 향후 5년간 직업훈련사업 지속 의향을 살펴보면(표 5-30. 참조), 현재 사업을 지속하겠다는 기관이 17개(65.4%), 최소한 5년동안은 지속하겠다는 기관이 6개(23.1%)로 응답하여 대부분의 기관이 현재의 직업훈련사업을 계속 유지할 것으로 판단됨.

〈표 5-30〉 직업훈련사업 지속 의향

(단위 : 개, %)

구 분	빈도	비율
정리하고 싶지만 다른 대안이 없다	3	11.5
최소한 5년 동안은 지속할 것이다	6	23.1
현재의 사업을 지속할 것이다	17	65.4
<b>합 계</b>	<b>26</b>	<b>100.0</b>

- 제주지역에서 향후 직업훈련 사업을 정리할 의향이 있는 기관은 훈련생 모집 어려움, 정부의 과도한 규제, 그리고 전반적인 훈련수요의 감소를 주요 정리 이유로 인식하고 있음(표 5-31. 참조).

〈표 5-31〉 직업훈련사업 정리 이유

(단위 : 개, %)

구 분	빈도	비율
훈련생 모집 어려움	1	33.3
정부의 과도한 규제	1	33.3
전반적인 훈련수요의 감소	1	33.3
<b>합 계</b>	<b>3</b>	<b>100.0</b>

- 제주지역의 직업훈련기관들이 향후 직업훈련 분야에 투자하는데 저해하는 요인에 대한 인식을 살펴보면(표 5-32. 참조), 먼저 훈련시장의 장래성 불투명이 8개(27.6%)로 가장 많고, 다음으로 수익기대의 어려움

6개(20.7%), 훈련운영에 대한 규제 5개(17.2%), 기관 자체의 투자 자본 부족 4개(13.8%) 그리고 전반적 훈련수요의 감소는 2개(6.9%) 기관으로 나타남.

〈표 5-32〉 직업훈련 투자 저해 요인

(단위 : 개, %)

구 분	빈도	비율
기관 자체가 투자 여력 없음	4	13.8
훈련시장 장래 불투명	8	27.6
수익기대 어려움	6	20.7
훈련운영과 관련한 규제가 심각하게 심함	5	17.2
전반적인 훈련수요의 감소	2	6.9
기타	4	13.8
<b>합 계</b>	<b>29</b>	<b>100.0</b>

- 제주지역에 직업훈련 활성화가 될 경우 예상되는 사회·경제적 파급효과에 대한 인식 분포를 살펴보면(표 5-31. 참조), 먼저 직업훈련분야 일자리 창출 10개(35.7%)로 가장 많고, 다음으로 고용 안정화 기여 8개(28.6%), 실업자 감소 5개(17.9%), 직업훈련 수요처의 인력공급 원활 3개(10.7%), 고용과 구직간의 불일치 해결 1개(3.6%) 순으로 나타남.

〈표 5-33〉 직업훈련 활성화시 사회·경제적 파급효과

(단위 : 개, %)

구 분	빈도	비율
실업자 감소	5	17.9
직업훈련분야 일자리 창출	10	35.7
직업훈련 수요처의 인력 공급 원활화	3	10.7
고용의 안정화에 기여	8	28.6
고용과 구직간의 불일치 해결	1	3.6
기타	1	3.6
<b>합 계</b>	<b>28</b>	<b>100.0</b>



- 제주지역의 직업훈련 프로그램을 운영하는데 어려움을 느끼는 사항으로는 먼저 수강생의 취업 어려움 8개(27.6%) 기관으로 가장 많고, 다음으로 지방자치단체의 예산 지원 미흡이 6개(20.7%), 훈련기관 평가 기준 문제 4개(13.8%), 그리고 중앙 정부의 예산지원 부족이 3개(10.3%) 기관 등으로 나타남(표 5-34. 참조).

〈표 5-34〉 프로그램 운영 과제

(단위 : 개, %)

구 분	빈도	비율
중앙 정부의 예산 지원 부족	3	10.3
훈련기관 평가 기준 문제	4	13.8
지방자치단체의 예산 지원 미흡	6	20.7
우수 교사 부족	2	6.9
수강생 취업 어려움	8	27.6
제도적 지원 부재	1	3.4
직업훈련 수강생 모집 어려움	2	6.9
구직자 혹은 도민의 관심 부족	2	6.9
기관간 협조와 연대의 부족	1	3.4
합 계	29	100.0

## 라. 직업훈련 지원 및 네트워크

### 1) 중앙정부와 협력 체제

- 제주지역의 직업훈련을 활성화하는데 중앙 정부의 직업훈련 담당 부서와의 협력과 지원체제를 잘 유지하는 일이 중요함. 그런 맥락에서 조사 대상 훈련기관들이 협력이 안 되고 있다는 응답이 9개(33.3%)로 나타남. 따라서 훈련기관 1/3 정도가 중앙 정부의 담당 부서와의 연계성 부족을 인식하고 있음(표 5-35. 참조).
- 중앙 정부의 직업훈련 담당 부서와 협력이 잘 되고 있다는 경우는 5개(18.5%) 기관으로 나타남.

〈표 5-35〉 노동부·보건복지가족부 등 직업훈련 담당 부서와의 연계

(단위 : 개, %)

구 분	빈도	비율
전혀 안됨	3	11.1
대체로 안됨	6	22.2
보통	13	48.1
대체로 잘됨	3	11.1
아주 잘됨	2	7.4
합 계	27	100.0

- 중앙 부처 직업훈련 담당 부서와의 연계가 부족한 이유에 대해서, 훈련 기관 스스로 할 필요가 없다가 3개(33.3%), 도 담당부서 및 기관의 역할 미흡 3개(33.3%), 그리고 정부부처와의 담당 업무는 행정기관 몫은 2개(22.2%) 기관으로 나타남(표 5-36. 참조).

〈표 5-36〉 직업훈련 담당부서와 연계 부족 원인(중앙)

(단위 : 개, %)

구 분	빈도	비율
훈련기관 스스로 할 필요 없음	3	33.3
정부부처와의 담당 업무는 행정기관 몫	2	22.2
도 담당부서 및 기관역할 미흡	3	33.3
기타	1	11.1
합 계	9	100.0

## 2) 지방자치단체와 연계성

- 제주특별자치도의 직업훈련 담당 부서와의 연계 정도를 살펴보면(표 5-37. 참조), 상호 연계성을 갖고 협력이 잘 된다고 응답한 기관이 11개(37.9%)인 반면, 안된다고 응답한 기관도 10개(34.5%)로 나타남.

〈표 5-37〉 제주특별자치도의 직업훈련 담당 부서와의 연계

(단위 : 개, %)

구 분	빈도	비율
전혀 안됨	4	13.8
대체로 안됨	6	20.7
보통	8	27.6
대체로 잘됨	10	34.5
아주 잘됨	1	3.4
합 계	29	100.0

- <표 5-38>은 제주특별자치도의 직업훈련 담당 부서와의 연계가 부족한 원인에 대해서 보여주고 있음. 우선 협력관계보다는 지도·감독 역할에 머무르고 있다는 응답이 5개 기관으로 45.5%를 차지하고 있으며, 다음으로 도 담당부서 및 기관에 전문인력이 없다는 기관이 3개(27.3%), 훈련 기관이 알아서 한다고 응답한 기관이 2개(18.2%), 그리고 도 담당 부서 및 기관의 도움과 지원이 미흡하다는 기관이 1개(9.1%)로 나타남.

〈표 5-38〉 직업훈련 담당부서와 연계 부족 원인(제주)

(단위 : 개, %)

구 분	빈도	비율
훈련기관 스스로 함	2	18.2
협력관계보다는 지도, 감독 역할에 머무름	5	45.5
도 담당부서 및 기관에 전문인력 없음	3	27.3
도 담당부서 및 기관의 도움과 지원이 미흡	1	9.1
합 계	11	100.0

## 3) 직업훈련과 거버넌스

- 제주지역에서 직업훈련 관련 정책사업의 성공적 추진과 정책적 실효성을 제고하는데 지자체뿐만 아니라 중앙 정부의 역할이 중요함. 그런 맥락에서 지역에서 직업훈련 관련 거버넌스 체제의 수립이 중요함.
- 직업훈련기관 발전을 위한 노동부와 보건복지가족부 등 타 정부부처의 역할에 대한 응답 분포를 보면(표 5-39. 참조), 정부의 직업훈련 담당 부처는 지방의 직업훈련기관에 대한 예산지원을 확충해야 한다는 응답이 8개(27.6%) 기관으로 가장 많고, 다음으로 지역과 지방의 특성을 고려한 평가기준 개발 7개(24.1%), 직업훈련관련 법률을 제주특별자치도 특별법으로 일괄 이양 7개(24.1%), 직업능력개발 계좌제 폐지 4개(13.8%), 그리고 종합고용지원센터 직업훈련 업무 노동부 산하로 이양 2개(6.9%) 기관 순으로 나타남.
- 따라서 대다수 직업훈련기관들은 중앙 정부의 예산지원 확충과 지역특성을 고려한 평가지표 개발을 우선적으로 제안하고 있음.

〈표 5-39〉 노동부·보건복지가족부 등의 중앙정부 역할

(단위 : 개, %)

구 분	빈도	비율
지방의 직업훈련기관에 대한 예산지원의 확충	8	27.6
직업능력개발 계좌제의 폐지	4	13.8
지역과 지방 특성 고려한 평가기준개발	7	24.1
종합고용지원센터 직업훈련 업무 노동부 산하로 이양	2	6.9
직업훈련관련 법률을 제주특별법으로 이양	7	24.1
기타	1	3.4
합 계	29	100.0

- 직업훈련기관 발전을 위한 제주특별자치도의 역할에 대한 응답으로는, 훈련기관에 대한 도 자체 예산지원 확충을 주문한 기관이 9개(31.0%)로 가장 많고, 제주지역의 직업훈련 활성화 관련 조례 제정 7개(24.1%), 제주특별자치도 특별법 제도개선에 직업훈련관련 사항 고려 5개(17.2%), 도 자체의 평가기준 개발에 의한 평가시스템 도입 4개(13.8%), 노동부·보건복지가족부 등 타 정부부처와 연계성 강화 2개(6.9%), 종합고용지원센터의 위상 강화를 위해 부서 지위 격상과 종합 고용지원센터에 직업훈련관련 전문인력 채용 및 상시 근무 각각 1개(3.4%)로 나타남(표 5-40. 참조).
- 따라서 응답 직업훈련기관들은 도 자체 예산지원 확충, 직업훈련 활성화 관련 조례 제정, 제주특별자치도 특별법 제도개선에 직업훈련 관련 사항의 권한 이양 검토, 그리고 제주형 평가제도 도입 등을 중요한 역할로 제언하고 있음.

〈표 5-40〉 제주특별자치도의 역할

(단위 : 개, %)

구 분	빈도	비율
훈련기관에 대한 도 자체 예산지원 확충	9	31.0
도 자체의 평가기준 개발에 의한 평가시스템 도입	4	13.8
종합고용지원센터의 위상 강화를 위해 부서 지위 격상	1	3.4
노동부·보건복지가족부 등 타 정부부처와 연계성 강화	2	6.9
제주특별자치도특별법 제도개선에 직업훈련관련 사항 고려	5	17.2
제주지역의 직업훈련 활성화 관련 조례 제정	7	24.1
종합고용지원센터에 직업훈련관련 전문인력 채용 및 상시 근무	1	3.4
<b>합 계</b>	<b>29</b>	<b>100.0</b>

- 직업훈련기관 발전을 위한 종합고용지원센터의 역할을 살펴보면(표 5-41. 참조), 파트너십 관계 형성을 강조한 기관이 10개(35.7%)로 가장 많고, 적극적 정보제공 및 지원 8개(28.6%), 직업훈련 관련 기획업무 추진 4개

(14.3%), 전문가 공무원 근무와 적극적 연계활동 강화가 각각 3개(10.7%) 순으로 나타남.

〈표 5-41〉 종합고용지원센터의 역할

(단위 : 개, %)

구 분	빈도	비율
적극적 정보제공 및 지원	8	28.6
파트너십관계 형성	10	35.7
전문가 공무원 근무	3	10.7
직업훈련 관련 기획업무 추진	4	14.3
적극적 연계활동 강화	3	10.7
합 계	28	100.0

- 지역에서 직업훈련이 활성화하려면 관련 기관과의 거버넌스 체제 구축이 필요한데, 제주지역에서 직업훈련 관련 유관기관과의 협력이 안되고 있다고 응답한 훈련기관이 7개로 25.0%를 차지하고 있고, 반면에 잘 되고 있다는 기관은 6개로 21.4%를 차지하고 있음. 또한 나머지 절반 이상(53.6%)은 보통 수준으로 인식하고 있음(표 5-42. 참조).

〈표 5-42〉 직업훈련 관련 유관기관과의 협력

(단위 : 개, %)

구 분	빈도	비율
전혀 안 되고 있다	1	3.6
대체로 안 되고 있다	6	21.4
보통	15	53.6
대체로 잘 되고 있다	6	21.4
합 계	28	100.0

- 제주지역에서 직업훈련 관련 유관기관과의 협력이 부족하다고 인식하는 원인을 살펴보면(표 5-43. 참조), 협력체제 및 네트워크 구축 구심체 없다는 기관이 3개(42.9%), 관련 유관기관들 간 협력이 도움이 안 된다는 기관이 2개(28.6%), 다른 기관에 대해 별 관심이 없다와 적극적 노력 부족이라는 기관이 1개(14.3%)로 나타남.

〈표 5-43〉 직업훈련 관련 유관기관과의 협력 부족 원인

(단위 : 개, %)

구 분	빈도	비율
다른 기관에 대해 별 관심이 없다	1	14.3
관련 유관기관들간 협력 별 도움 안 됨	2	28.6
협력체제 및 네트워크를 구축할 구심체가 없다	3	42.9
적극적 노력이 부족하다	1	14.3
<b>합 계</b>	<b>7</b>	<b>100.0</b>

- 제주지역의 직업훈련 활성화를 위한 과제로서, 조례 제정이 6개(20.7%) 기관으로 가장 많고, 다음으로 직업훈련 수요처 증가와 지방자치단체 예산 지원 확충 각각 5개(17.2%) 기관, 노동부 등의 타 정부부처의 예산 확충 4개(13.8%) 기관, 다양한 훈련기관 출현 3개(10.3%) 기관, 센터의 부서 지위 격상과 관련 기관간 네트워크 구축 각각 2개(6.9%) 기관, 훈련기관 자체의 적극적 투자와 직업훈련협의회 활성화를 통한 영향력 증대가 각각 1개(3.4%) 기관으로 나타남.

〈표 5-44〉 직업훈련 활성화 과제

구 분	빈도	비율
조례 제정	6	20.7
직업훈련 수요처 증가	5	17.2
센터의 부서 지위 격상	2	6.9
훈련기관 자체의 적극적 투자	1	3.4
직업훈련협의회 활성화 통한 영향력 증대	1	3.4
관련 기관간 네트워크 구축	2	6.9
노동부 등 타 정부부처의 예산 확충	4	13.8
지자체 예산 지원 확충	5	17.2
다양한 훈련기관 출현	3	10.3
합 계	29	100.0

- 제주지역에서 앞으로 직업훈련이 활성화되는데 지방자치단체의 역할이 중요한 것으로 나타남. 왜냐하면 조례제정 및 예산지원 확충이 중요한 요건으로 제기되고 있음.

#### 마. 직업훈련의 미래

- 국제자유도시를 지향하는 제주지역에서 직업훈련기관에 대한 향후 전망에 대한 인식과 관련하여(표 5-45. 참조), 직업훈련기관들이 희망적이라고 응답한 기관이 11개로 37.9%를 차지하고 있으며, 반면에 희망적이지 못하는 응답 비율도 37.9%(11개)로 나타남.



〈표 5-45〉 향후 직업훈련기관에 대한 전망

(단위 : 개, %)

구 분	빈도	비율
대체로 희망적이지 못하다	11	37.9
보통	7	24.1
대체로 희망적이다	9	31.0
아주 희망적이다	2	6.9
합 계	29	100.0

- 향후 제주지역의 직업훈련기관에 대해 희망적이지 못하다는 원인을 살펴보면(표 5-46. 참조), 우선 영세한 직업훈련기관들은 점차 직업훈련 시장에서 도태되기 때문이고(5개, 45.5%), 대학 혹은 공공훈련기관의 훈련시장 지배(3개, 27.3%), 그리고 훈련기관들 스스로 미래투자를 소홀히 하는 일(2개, 18.2%) 때문이라는 지적임.

〈표 5-46〉 향후 직업훈련기관에 대해 희망적이지 못한 원인

(단위 : 개, %)

구 분	빈도	비율
영세한 훈련기관의 도태	5	45.5
대학 혹은 기관들의 훈련시장 지배	3	27.3
미래투자 소홀	2	18.2
기타	1	9.1
합 계	11	100.0

- 그러나 제주에서 앞으로 직업훈련기관들이 ‘희망적이다’ 라고 응답한 원인을 살펴보면(표 5-47. 참조), 새로운 직업훈련 시장이 생길 것이라고 본 기관이 6개(54.5%)로 가장 많았고, 다음으로 선진국이 될수록 사회적 관심과 투자가 함께 이뤄진다는 경우가 3개(27.3%), 그리고 정부 혹은 지방자치단체 지원 유지와 직업훈련 수요처가 항상 존재한다는 기관이 각각 1개(9.1%)로 나타남.

〈표 5-47〉 향후 직업훈련기관에 대해 희망적인 이유

(단위 : 개, %)

구 분	빈도	비율
새로운 직업훈련시장 생김	6	54.5
정부 혹은 지자체의 지원 유지	1	9.1
직업훈련 수요처 항상 존재	1	9.1
선진국이 될수록 사회적 관심과 투자가 함께 이루어짐	3	27.3
합 계	11	100.0

- 제주지역의 직업훈련기관들이 인식한 제주의 직업훈련 미래 발전 과제를 살펴보면(표 5-48. 참조), 직업훈련 중·장기 발전계획 수립이 10개(34.5%) 기관으로 가장 많고, 직업훈련 수요처 증가, 직업훈련지원센터 설립, 중앙으로부터 관련 법률 일괄 이양이 각각 4개(13.8%), 그리고 종합고용지원센터 기능 및 역할 강화 3개(10.3%) 기관 등의 순으로 나타남.

〈표 5-48〉 직업훈련 미래발전 과제

(단위 : 개, %)

구 분	빈도	비율
조례 제정	1	3.4
종합고용지원센터 기능 및 역할 강화	3	10.3
직업훈련 중장기 발전 계획 수립	10	34.5
훈련기관 자체의 적극적 투자	1	3.4
직업훈련 수요처 증가	4	13.8
직업훈련지원센터 설립	4	13.8
중앙으로부터 관련 법률 일괄 이양	4	13.8
도민의 관심 촉구 및 홍보 강화	2	6.9
합 계	29	100.0

- 따라서 제주지역에서 직업훈련이 향후 발전하기 위한 주요 과제 가운데 우선 중요한 사항은 (가칭) 「제주지역의 직업훈련 중장기 발전계획」을 수립할 필요가 있음.

### 3. 직업훈련생에 대한 조사결과 분석 및 해석

#### 가. 조사대상 직업훈련생의 일반적 특성<sup>13)</sup>

- 조사대상 직업훈련생의 일반적 특성을 살펴보면(표 5-49. 참조), 연령대로는 30대가 155명(37.4%)로 가장 많으며, 20대 119명(28.7%), 40대 87명(21.0%), 50대 36명(8.7%), 20대 미만 13명(3.1%), 60대 이상 4명(1.0%) 순으로 나타남.
- 성별은 여성이 292명(70.5%), 남성이 122명(29.5%)로 나타남. 이처럼 여성 조사대상자가 많은 이유는 직업훈련기관들 가운데 요리, 제과, 제빵, 미용, 디자인 등과 관련된 프로그램이 많이 개설되어 있어서 여성들이 현재 교육훈련생으로 많이 참여하고 있기 때문인 것으로 판단됨.
- 학력은 대학교 졸업자가 151명(36.5%)로 가장 많으며, 다음으로 고등학교 졸업 127명(30.7%), 전문대학 졸업 119명(28.7%), 대학원 졸업 11명(2.7%), 중학교 졸업 이하 6명(1.4%) 순으로 나타남.
- 결혼상태의 경우, 기혼자가 218명(52.7%)으로 절반이상을 차지하고, 미혼 173명(41.8%), 이혼 19명(4.6%), 사별 3명(0.7%), 별거 1명(0.2%) 순으로 나타남.
- 조사대상자의 거주지를 살펴보면, 제주시 동지역에 거주하는 직업훈련생이 310명(74.9%)으로 가장 많고, 다음으로 서귀포시 동지역 52명(12.6%), 제주시 읍·면지역 32명(7.7%), 서귀포시 읍·면지역 18명(4.3%), 도외 지역 2명(0.5%) 순으로 나타남.
- 응답자의 가족별 생계비를 누가 책임지는지에 대하여, 배우자가 173명(41.9%)으로 가장 많으며, 본인 129명(31.2%), 부모 93명(22.5%) 등으로 나타남. 이처럼 거의 대다수 응답자들이 배우자 혹은 본인 스스로

---

13) 직업훈련생은 본 연구의 조사 기간 동안에 조사대상 기관으로 선정된 제주지역의 직업훈련기관에 등록을 하여 현재 교육을 받는 교육훈련생을 말함.

가족의 생계비를 책임지고 있는 것으로 나타남.

- 응답자의 가족별 월평균 수입에 대하여, 100만원 미만이 97명(25.1%)로 가장 많으며, 150만원~199만원 60명(15.5%), 100만원~149만원 58명(15.0%), 200만원~249만원 52명(13.4%), 250만원~299만원 36명(9.3%), 300만원~349만원 32명(8.3%), 400만원~449만원 16명(4.1%), 350만원~399만원 14명(3.6%), 500만원 이상 13명(3.4%), 450만원~499만원 9명(2.3%) 순으로 나타남.
- 따라서 조사 대상 훈련생 가운데 거의 40.1%가 4인 가구당 월평균 소득이 최저 생계비<sup>14)</sup> 이하 수준인 것으로 나타나 최저 생활을 보장해 주는 차원에서 직업훈련 후 취업할 수 있도록 적극적 지원이 필요함.

---

14) 보건복지가족부가 2009년 8월 31일에 2010년 4인 가구의 최저생계비를 136만3천원으로 책정 발표하였음.

〈표 5-49〉 직업훈련생의 일반적 특성

(단위 : 개, %)

구 분		빈도	비율
연령	20세 미만	13	3.1
	20대	119	28.7
	30대	155	37.4
	40대	87	21.0
	50대	36	8.7
	60대 이상	4	1.0
성별	여성	292	70.5
	남성	122	29.5
학력	중졸 이하	6	1.4
	고졸	127	30.7
	전문대졸	119	28.7
	대졸	151	36.5
	대학원졸	11	2.7
결혼상태	미혼	173	41.8
	기혼	218	52.7
	별거	1	0.2
	이혼	19	4.6
	사별	3	0.7
거주지	제주시 동지역	310	74.9
	제주시 읍·면지역	32	7.7
	서귀포시 동지역	52	12.6
	서귀포시 읍·면지역	18	4.3
	도외 지역	2	0.5
합 계		414	100.0

〈표 5-49〉 직업훈련생의 일반적 특성(계속)

(단위 : 개, %)

생계비유지	본인	129	31.2
	배우자	173	41.9
	자녀	1	0.2
	친인척	3	0.7
	기초생활보장비	1	0.2
	각종 연금	3	0.7
	부모	93	22.5
	형제	5	1.2
	기타	5	1.2
<b>합 계</b>		<b>413</b>	<b>100.0</b>
월평균수입	100만원 미만	97	25.1
	100만원~149만원	58	15.0
	150만원~199만원	60	15.5
	200만원~249만원	52	13.4
	250만원~299만원	36	9.3
	300만원~349만원	32	8.3
	350만원~399만원	14	3.6
	400만원~449만원	16	4.1
	450만원~499만원	9	2.3
	500만원 이상	13	3.4
<b>합 계</b>		<b>387</b>	<b>100.0</b>

#### 나. 직업경험(취업 및 창업)

- 응답 훈련생들이 이전에 취업을 했던 경험이 있는 경우가 350명(84.5%)이고, 반면에 전혀 취업 경험이 없는 응답이 64명(15.5%)으로 나타남.
- 따라서 절대 대다수의 훈련생들이 이미 취업한 경험이 있으나 여러 가지 이유로 직장을 그만 두고 다른 직장을 구하기 위해서 직업훈련을 현재 받고 있는 것으로 판단됨.
- 직장을 그만 둔 시기를 살펴보면(표 5-50. 참고), 1년 이내가 165명으

로 절반이상을 차지하며, 1년~2년 73명(23.8%), 5년 이상 25명(8.1%), 2년~3년 21명(6.8%), 3년~4년 12명(3.9%), 4년~5년 11명(3.9%) 순으로 나타남.

〈표 5-50〉 퇴직 시기

(단위 : 개, %)

구 분	빈도	비율
1년 이내	165	53.7
1년~2년	73	23.8
2년~3년	21	6.8
3년~4년	12	3.9
4년~5년	11	3.6
5년 이상	25	8.1
합 계	307	100.0

- 응답 훈련생들이 가장 최근에 다녔던 직장 소재지를 보면(표 5-51. 참조), 제주지역이 270명으로 78.5%를 차지하여 가장 많고, 다음으로 서울특별시 28명(8.1%), 경기도 13명(3.8%), 부산광역시 9명(2.6%), 그리고 외국 6명(1.7%) 등의 순으로 나타났음.
- 특히 외국에서 직장을 다닌 경우는 다문화 가정의 구성원인 것으로 판단됨. 다시 말해서 결혼이민자가 제주지역에서도 매년 증가하면서 취업을 위해서 직업훈련기관에서 훈련을 받는 것으로 생각됨.

〈표 5-51〉 최근 직장지역

(단위 : 개, %)

구 분	빈도	비율
서울특별시	28	8.1
인천광역시	1	0.3
부산광역시	9	2.6
대전광역시	3	0.9
울산광역시	1	0.3
강원도	1	0.3
경상도	5	1.5
충청도	2	0.6
전라도	5	1.5
경기도	13	3.8
제주도	270	78.5
외국	6	1.7
<b>합 계</b>	<b>344</b>	<b>100.0</b>

- 응답 훈련생들이 가장 최근까지 다녔던 직장에서 어떤 업종에 종사하였는지에 대한 업종 분포를 살펴보면(표 5-52. 참조), 개인 서비스업이 105명(30.8%)으로 가장 많으며, 사업서비스업 56명(16.4%), 음식·숙박업 47명(13.8%), 교육서비스업 39명(11.4%), 도소매업 18명(5.3%), 보건 및 사회복지서비스 17명(5.0%), 금융·보험업 14명(4.1%) 등의 순으로 나타남.
- 이처럼 거의 모든 훈련생이 서비스업에 종사한 것을 보면 제주지역의 산업구조 특성을 반영해 주고 있음. 그래서 제조업 등의 2차 산업에 종사는 비율은 3.2%에 불과함.



〈표 5-52〉 최근업종

(단위 : 개, %)

구 분	빈도	비율
농림어업	4	1.2
광업	1	0.3
제조업	11	3.2
건설업	12	3.5
도소매업	18	5.3
음식/숙박업	47	13.8
운수/창고업	6	1.8
통신업	9	2.6
금융/보험업	14	4.1
부동산/임대업	2	0.6
사업서비스업	56	16.4
교육서비스업	39	11.4
보건 및 사회복지서비스	17	5.0
기타 개인서비스업	105	30.8
<b>합 계</b>	<b>341</b>	<b>100.0</b>

- 응답 훈련생들이 가장 최근까지 다녔던 직장의 직원수를 살펴보면(표 5-53. 참조), 5명 미만이 104명(30.5%)로 가장 많으며, 10명~29명 71명(20.8%), 5명~9명 67명(19.6%), 30명~99명 42명(12.3%), 100명~299명 35명(10.3%) 500명 이상 15명(4.4%), 300명~499명 7명(2.1%) 순으로 나타남.
- 따라서 훈련생들의 이전 직장은 직원수가 5명 미만 혹은 5명~9명의 영세업체 혹은 중소기업체에서 근무하였던 것으로 보임(50.1%). 이런 특성도 제주지역의 사업체 규모의 특성을 반영해 주는 것으로 보임.

〈표 5-53〉 최근직장 직원수

(단위 : 개, %)

구 분	빈도	비율
5명 미만	104	30.5
5명 ~ 9명	67	19.6
10명 ~ 29명	71	20.8
30명 ~ 99명	42	12.3
100명 ~ 299명	35	10.3
300명 ~ 499명	7	2.1
500명 이상	15	4.4
<b>합 계</b>	<b>341</b>	<b>100.0</b>

- 응답 훈련생들이 가장 최근까지 다녔던 직장의 직종을 살펴보면(표 5-54. 참조), 판매 및 개인서비스직이 175명으로 절반 이상을 차지하며, 사업서비스직 51명(15.1%), 건설생산직 34명(10.1%), 교육 및 자연·사회과학 연구 관련직 32명(9.5%), 사회서비스직 22명(6.5%), 관리직 20명(5.9%) 등으로 나타남.

〈표 5-54〉 최근직장 직업종류

(단위 : 개, %)

구 분	빈도	비율
관리직	20	5.9
교육 및 자연 사회과학 연구 관련직	32	9.5
사업서비스직	51	15.1
사회서비스직	22	6.5
판매 및 개인서비스직	175	51.9
건설생산직	34	10.1
농림어업 관련직	3	0.9
<b>합 계</b>	<b>337</b>	<b>100.0</b>

- 훈련생이 가장 최근까지 다녔던 직장에서의 월평균 임금을 살펴보면(표 5-55. 참조), 100만원~149만원이 133명(39.1%)로 가장 많으며, 100만원 미만 87명(25.6%), 150만원~199만원 69명(20.3%), 200만원~249만원 30명(8.8%), 250만원~299만원 13명(3.8%), 300만원~349만원 1명(0.3%), 350만원~399만원 4명(1.2%), 400만원~449만원 1명(0.3%), 450만원~499만원 1명(0.3%), 500만원 이상 2명(0.6%)로 나타남.
- 대다수의 훈련생들이 제주지역에서 직장을 다녔던 점을 감안하면 월평균 임금이 150만원 미만을 받았던 경우가 64.7%를 차지하여 임금 수준이 낮은 것을 알 수 있음. 이는 바로 제주지역의 산업구조, 기업체 규모 그리고 노동시장의 특성을 보여주는 것임.
- 제주지역에서 취업을 하여 직장을 다니는 일도 중요하지만 임금수준이 낮아 이직이 늘어나는 문제는 고용의 안정과 고용의 질적 수준을 유지하는데 어려움을 더해 줄 것임.

〈표 5-55〉 월평균 임금 분포

(단위 : 개, %)

구 분	빈도	비율
100만원 미만	87	25.6
100만원 ~ 149만원	133	39.1
150만원 ~ 199만원	69	20.3
200만원 ~ 249만원	30	8.8
250만원 ~ 299만원	13	3.8
300만원 ~ 349만원	1	0.3
350만원 ~ 399만원	4	1.2
400만원 ~ 449만원	1	0.3
450만원 ~ 499만원	1	0.3
500만원 이상	2	0.6
<b>합 계</b>	<b>340</b>	<b>100.0</b>

- 응답 직업훈련생이 가장 최근에 직장을 그만두게 된 원인으로서는 먼저 결혼·육아·가사 등 개인 사정이 85명(25.0%)으로 가장 많고, 일이

임시적이거나 장래성이 없어서라는 응답이 45명(13.2%), 건강상 이유 36명(10.6%), 정리해고 또는 권고사직 28명(8.2%), 폐업 또는 도산과 적은 소득 또는 보수가 각각 25명(7.4%), 개인 또는 가족사업과 적성·지식·기술 등이 맞지 않아서라는 응답이 각 23명(6.8%), 작업시간이나 환경이 나빠서라는 응답 14명(4.1%), 학업·군복무 12명(3.5%) 등으로 나타남(표 5-56. 참조).

- 따라서 여성 근로자들이 육아 및 가사 문제로 직장을 그만 두는 경우가 제주뿐만 아니라 전국적 현상이라 볼 수 있으며, 특히 노동시장의 유연화 확산으로 인해서 일자리가 임시직 혹은 비정규직이어서 장래성이 없는 이유로 퇴직의 주요 이유로 나타남.

〈표 5-56〉 퇴직 원인

(단위 : 개, %)

구 분	빈도	비율
폐업 또는 도산	25	7.4
정리해고 또는 권고사직	28	8.2
적은 소득 또는 보수	25	7.4
일이 임시적이거나 장래성이 없어서	45	13.2
맞지 않는 적성, 지식, 기술	23	6.8
나쁜 작업시간이나 환경	14	4.1
개인 또는 가족 사업	23	6.8
개인사정	85	25.0
학업, 군복무 등	12	3.5
건강	36	10.6
기타	24	7.1
<b>합 계</b>	<b>340</b>	<b>100.0</b>

#### 다. 취업 혹은 창업 희망

- 훈련생이 취업이나 창업에 대한 의향을 살펴보면(표 5-57. 참조), 취업을 원하는 응답이 298명(72.0%)로 대부분을 차지하고, 창업을 원하는 경우도 102명(24.6%)로 나타남. 둘 다 원하지 않는다는 응답은 14명(3.4%)에 불과하였음.
- 취업 혹은 창업에 강한 의욕이 없이 단순히 직업훈련을 받는 훈련생에 대한 특별 관리가 필요함.

〈표 5-57〉 취업이나 창업 의향

(단위 : 개, %)

구 분	빈도	비율
취업을 원한다.	298	72.0
창업을 원한다.	102	24.6
둘 다 원하지 않는다.	14	3.4
합 계	414	100.0

- <표 5-58>에서 볼 수 있듯이, 취업을 원하는 경우에 취업희망 직종으로는 판매 및 개인서비스직이 132명(44.4%)로 가장 많으며, 사회서비스직 52명(17.5%), 사업서비스직 44명(14.8%), 교육 및 자연·사회과학 연구 관련직 35명(11.8%), 건설·생산직 25명(8.4%), 관리직 9명(3.0%)로 나타남. 대부분의 응답 훈련생들이 서비스 분야의 직업을 원하고 있음.

〈표 5-58〉 취업희망 직종

(단위 : 개, %)

구 분	빈도	비율
관리직	9	3.0
교육 및 자연 사회과학 연구 관련직	35	11.8
사업서비스직	44	14.8
사회서비스직	52	17.5
판매 및 개인서비스직	132	44.4
건설생산직	25	8.4
<b>합 계</b>	<b>297</b>	<b>100.0</b>

- 훈련생들이 취업을 할 경우 기대하는 희망 월평균 임금을 살펴보면(표 5-59. 참조), 150만원~199만원이 103명(34.9%)로 가장 많고, 100만원~149만원 91명(30.8%), 200만원~249만원 61명(20.7%), 250만원~299만원 16명(5.4%), 100만원 미만 8명(2.7%), 300만원~349만원 7명(2.4%), 500만원 이상 4명(1.4%), 400만원~449만원 3명(1.0%), 350만원~399만원 2명(0.7%) 순으로 나타남.
- 대다수 응답 훈련생들이 취업을 하면 월평균 임금이 200만원 미만 정도를 원하고(68.4%) 있어서 원하는 임금 수준이 낮음을 알 수 있음.

〈표 5-59〉 월평균 희망 임금 분포

(단위 : 개, %)

구 분	빈도	비율
100만원 미만	8	2.7
100만원 ~ 149만원	91	30.8
150만원 ~ 199만원	103	34.9
200만원 ~ 249만원	61	20.7
250만원 ~ 299만원	16	5.4
300만원 ~ 349만원	7	2.4
350만원 ~ 399만원	2	0.7
400만원 ~ 449만원	3	1.0
500만원 이상	4	1.4
<b>합 계</b>	<b>295</b>	<b>100.0</b>

- 훈련생들이 창업을 원하는 경우, 희망 업종을 보면, 미용 34명(33.3%), 음식 27명(26.5%), 제과·제빵 7명(6.9%), 컴퓨터 6명(5.9%), 교육 5명(4.9%) 등으로 나타남(표 5-60. 참조).

〈표 5-60〉 창업희망 업종

(단위 : 개, %)

구 분	빈도	비율
미용	34	33.3
음식	27	26.5
제과·제빵	7	6.9
컴퓨터	6	5.9
건강	3	2.9
교육	5	4.9
스포츠	1	1.0
기타	19	18.6
합 계	102	100.0

- 응답 훈련생들이 창업을 원하는 경우에 원하는 지원프로그램 분포를 보면(표 5-61. 참조), 우선 자금 지원이 46명(46.0%)로 가장 많으며, 다음으로 기술훈련 및 교육 30명(30.0%), 판로개척 및 마케팅 지원 16명(16.0%), 그리고 종목 및 부지선정 8명(8.0%)로 나타남. 따라서 창업하는데 무엇보다도 중요한 창업자금 지원 요청이 역시 필요한 것으로 나타남.

〈표 5-61〉 희망 창업지원 프로그램 유형

(단위 : 개, %)

구 분	빈도	비율
창업관련 기술훈련 및 교육	30	30.0
창업 자금지원	46	46.0
판로개척 및 마케팅 지원	16	16.0
창업종목 및 부지선정	8	8.0
합 계	100	100.0

- <표 5-62>에서 볼 수 있듯이, 응답 훈련생이 만일 창업 후에 기대하는 희망 월평균 소득은, 300만원~349만원이 21명(20.8%), 500만원 이상 19명(18.8%), 200만원~249만원 14명(13.9%), 250만원~299만원과 400만원~449만원 각각 12명(11.9%), 150만원~199만원 9명(8.9%), 등의 순으로 나타남.

<표 5-62> 창업 후 월평균 희망 소득

(단위 : 개, %)

구 분	빈도	비율
100만원 미만	2	2.0
100만원 ~ 149만원	3	3.0
150만원 ~ 199만원	9	8.9
200만원 ~ 249만원	14	13.9
250만원 ~ 299만원	12	11.9
300만원 ~ 349만원	21	20.8
350만원 ~ 399만원	4	4.0
400만원 ~ 449만원	12	11.9
450만원 ~ 499만원	5	5.0
500만원 이상	19	18.8
합 계	295	100.0

#### 라. 교육훈련 이수 경험

- 과거 정부나 지방자치단체의 지원을 받는 교육훈련을 받았던 경험 여부에 대하여, 처음 교육훈련을 받는 응답자가 255명으로 절반이상을 차지하고(255명, 61.6%), 반면에 재훈련을 받고 있는 응답자가 159명(38.4%)으로 나타남.

<표 5-63> 정부나 지자체 지원 교육훈련 경험

(단위 : 개, %)

구 분	빈도	비율
있다	159	38.4
없다	255	61.6
합 계	414	100.0



- 훈련생들이 가장 최근에 정부나 지방자치단체로부터 지원받은 교육훈련 직종을 살펴보면(표 5-64. 참조), 외국어 관련 직종이 65명(41.1%)로 가장 많았으며, 요리·조리 관련 직종 23명(14.6%), 헤어·미용관련 직종 21명(13.3%), 컴퓨터관련 직종 19명(12.0%), 제과·제빵관련 직종 7명(4.4%), 디자인관련 직종 6명(3.8%), 복지관련 직종 4명(2.5%), 기계정비관련 직종과 커리어스쿨 각 3명(1.9%), 웨딩플래너 2명(1.3%) 등의 순으로 나타남.
- 이처럼 외국어 관련 직종이 많은 것은 제주지역은 관광산업과 관련된 직장(호텔, 숙박, 여행사, 통역 등)에 취업하는데 외국어가 필요하고, 뿐만 아니라 청년들이 일반 회사 혹은 공공부문에 취업시함에 외국어는 필수 과목이기 때문에 외국어 관련 직종에 많이 참여한 것으로 보임.

〈표 5-64〉 최근 교육훈련 직종

(단위 : 개, %)

구 분	빈도	비율
외국어 관련 직종	65	41.1
컴퓨터관련 직종	19	12.0
헤어·미용관련 직종	21	13.3
요리·조리관련 직종	23	14.6
제과·제빵관련 직종	7	4.4
디자인관련 직종	6	3.8
기계정비관련 직종	3	1.9
웨딩플래너	2	1.3
복지관련 직종	4	2.5
커리어스쿨	3	1.9
기타	5	3.2
<b>합 계</b>	<b>158</b>	<b>100.0</b>

- 최근 교육훈련을 받았던 기관의 유형을 살펴보면, 학원이 72명(46.2%)로 가장 많고, 민간훈련시설 49명(31.4%), 공공훈련시설 26명(16.7%), 사업주 훈련시설과 대학 각각 4명(2.6%), 기타 1명(0.6%)로 나타남(표 5-65. 참조).

〈표 5-65〉 최근 훈련기관 유형

(단위 : 개, %)

구 분	빈도	비율
공공훈련시설	26	16.7
민간훈련시설	49	31.4
사업주 훈련시설	4	2.6
대학	4	2.6
학원	72	46.2
기타	1	0.6
<b>합 계</b>	<b>156</b>	<b>100.0</b>

- 응답 훈련생이 최근 받았던 훈련기간에 대하여 살펴보면(표 5-66. 참조), 3개월~6개월 102명(65.4%)로 가장 많고, 다음으로 3개월 이하 29명(17.9%), 6개월~9개월 이하 11명(7.1%), 9개월~1년 이하 10명(6.4%), 1년 초과 5명(3.2%)로 나타남.

〈표 5-66〉 최근 이수한 교육프로그램의 훈련기간

(단위 : 개, %)

구 분	빈도	비율
3개월 이하	28	17.9
3개월 ~ 6개월 이하	102	65.4
6개월 ~ 9개월 이하	11	7.1
9개월 ~ 1년 이하	10	6.4
1년 초과	5	3.2
<b>합 계</b>	<b>156</b>	<b>100.0</b>

- 응답 훈련생이 현재 받고 있는 교육훈련 직종을 선택한 이유에 대하여(표 5-67. 참고), 관심이 있고 잘 할 자신이 있어서라는 응답이 56명(35.4%)로 가장 많으며, 다음으로 취업 또는 창업이 잘 될 것 같아서 40명(25.3%), 앞으로의 직업생활에 도움이 될 것 같아서 26명(16.5%), 자격증 취득이 쉬울 것 같아서 23명(14.6%), 학교에서 배운 전공과 유사해서

6명(3.8%), 훈련받기 쉬울 것 같아서와 이전 직업과 관련이 있어서라는 응답이 각각 1명(3.2%)로 나타남.

- 이처럼 훈련생들이 교육훈련을 받고 당장 취업 혹은 창업보다는 오히려 새로운 직종에 관심을 두거나 혹은 현재 직장에서 맡고 있는 일에 대한 직무 능력 향상 때문에 현재의 훈련직종을 선택하고 있음을 알 수 있음.

〈표 5-67〉 가장 최근 교육훈련 이수 이유

(단위 : 개, %)

구 분	빈도	비율
취업 또는 창업이 잘 될 것 같아서	40	25.3
자격증 취득이 쉬울 것 같아서	23	14.6
훈련받기 쉬울 것 같아서	1	0.6
학교에서 배운 전공과 유사해서	6	3.8
관심이 있고, 잘 할 자신이 있어서	56	35.4
앞으로의 직업생활에 도움이 될 것 같아서	26	16.5
이전 직업과 관련	1	0.6
기타	5	3.2
<b>합 계</b>	<b>158</b>	<b>100.0</b>

- 교육훈련 수료 후 취업할 수 있는 기회 여부에 대하여, 취업할 수 있는 기회가 있었다고 인식한 응답자는 35명(24.5%)인 반면, 취업의 기회가 없었다고 인식한 응답자가 65명(45.5%)로 나타남(표 5-68. 참조).
- 따라서 교육훈련생들이 교육훈련 수료 후에 취업을 할 수 있을 것이라는 긍정적 반응이 1/4 정도 수준임. 반면에 나머지 훈련생들은 취업을 하는데 어려움이 있었다는 반응을 보임. 비록 직업훈련을 받았다 하더라도 그 만큼 취업하는데 어려움이 있음을 보여주고 있음.

〈표 5-68〉 훈련과정 수료 직후 취업 기회

(단위 : 개, %)

구 분	빈도	비율
전혀 없었다	19	13.3
별로 없었다	46	32.2
보통	43	30.1
약간 있었다	29	20.3
많았다	6	4.2
<b>합 계</b>	<b>143</b>	<b>100.0</b>

- <표 5-69>는 훈련생이 교육훈련에 참여한 결과가 취업에 도움이 되는지 여부에 대한 결과를 보여주고 있음. 취업에 도움이 된다는 응답자가 86명으로 절반이상(57.3%)을 차지한 반면, 도움이 되지 않는다는 응답자는 20명(13.3%)에 불과함.

〈표 5-69〉 교육훈련 참여의 취업에 도움 정도

(단위 : 개, %)

구 분	빈도	비율
전혀 도움이 되지 않는다	9	6.0
거의 도움이 되지 않는다	11	7.3
보통이다	44	29.3
약간 도움이 된다	38	25.3
매우 도움이 된다	48	32.0
<b>합 계</b>	<b>150</b>	<b>100.0</b>

- 응답 훈련생의 교육훈련이 취업과는 무관하다고 인식하는 이유에 대하여, 훈련생이 교육 후 구직활동에 적극적으로 지원을 받지 못한다는 응답자가 7명(35.0%), 그리고 교육수준이 취업에 부적합한 경우가 4명(20.0%)로 나타남(표 5-70. 참조).

〈표 5-70〉 교육훈련 참여의 취업과 무관 이유

(단위 : 개, %)

구 분	빈도	비율
교육수준이 취업하기에 부적합	4	20.0
구직활동을 적극적으로 지원받지 못함	7	35.0
기타	9	45.0
합 계	20	100.0

마. 교육훈련 참여

- 훈련생들이 현재 받고 있는 교육훈련에 대한 만족 정도를 살펴보면(표 5-71. 참조), 만족한다는 응답이 320명으로 78.1%를 차지하여 대부분의 응답자가 만족하고 있는 것으로 나타났고, 반면에 불만족한다는 응답은 14명(3.4%)에 불과함.

〈표 5-71〉 교육훈련 만족 여부

(단위 : 개, %)

구 분	빈도	비율
대단히 불만족	2	0.5
대체로 불만족	12	2.9
보통	76	18.5
대체로 만족	239	58.3
대단히 만족	81	19.8
합 계	410	100.0

- 다른 한편으로, 훈련생들이 현재의 교육훈련에 불만족한 이유에 대해서는, 먼저 강사의 교육방법이 좋지 않다는 응답과 수강생 취업욕구 반영 안 된다는 응답이 각 5명(35.7%), 학습분위기 좋지 않음 2명(14.3%), 훈련 및 교육시설 미흡과 이론 중심 교육에 치중한다는 응답이 각 1명(7.1%)로 나타남(표 5-72. 참조).

〈표 5-72〉 교육훈련 프로그램에 대한 불만족 이유

(단위 : 개, %)

구 분	빈도	비율
강사의 교육방법이 좋지 않음	5	35.7
훈련 및 교육시설 미흡	1	7.1
학습분위기 좋지 않음	2	14.3
이론 중심 교육에 치중	1	7.1
수강생 취업욕구 반영 안됨	5	35.7
<b>합 계</b>	<b>14</b>	<b>100.0</b>

- 응답 훈련생들이 훈련기관이 제공하는 교육훈련 프로그램에 만족하는 이유에 대해 살펴보면(표 5-73. 참조), 우선 강사의 교육방법이 좋다는 응답이 100명(31.5%)로 가장 많으며, 다음으로 교육내용이 좋다는 응답이 92명(29.0%), 학습 분위기 좋다는 응답 29명(9.1%), 현장 중심 교육으로 취업에 도움이 된다는 응답이 27명(8.5%), 교육수준이 맞다는 응답 26명(8.2%), 학습이 수강생 취업욕구를 잘 반영한다는 응답 21명(6.6%), 훈련 및 교육시설이 좋다는 응답 17명(5.4%) 순으로 나타남.

〈표 5-73〉 교육훈련 프로그램에 대한 만족 이유

(단위 : 개, %)

구 분	빈도	비율
교육내용 좋음	92	29.0
교육수준 맞음	26	8.2
강사의 교육방법이 좋음	100	31.5
훈련 및 교육시설 좋음	17	5.4
현장 중심 교육으로 취업에 도움	27	8.5
학습 분위기 좋음	29	9.1
수강생 취업욕구 반영 잘됨	21	6.6
기타	5	1.6
<b>합 계</b>	<b>317</b>	<b>100.0</b>

- 훈련생들이 교육훈련을 받게 된 동기를 살펴보면(표 5-74. 참조), 취업 목적이 168명(41.2%)으로 가장 많으며, 다음으로 자격증 취득 139명(34.1%), 순수교육목적 38명(9.3%), 재직훈련 일환 30명(7.4%), 그리고 이직 목적 20명(4.9%)로 나타남. 따라서 순수 교육목적은 제외한 나머지 모두는 취업과 관련이 있는 것으로 나타남.

〈표 5-74〉 교육훈련 참여 동기

(단위 : 개, %)

구 분	빈도	비율
직장을 얻기 위해서	168	41.2
자격증을 취득하기 위해서	139	34.1
취업과는 상관없이 교육훈련을 받고 싶어서	38	9.3
직장을 옮기기 위해서	20	4.9
재직훈련의 일환으로 참여	30	7.4
기타	13	3.2
<b>합 계</b>	<b>408</b>	<b>100.0</b>

- 교육훈련을 받게 된 경로를 살펴보면(표 5-75. 참고), 친구 및 선후배의 권유가 103명(25.2%)로 가장 많고, 제주지역의 직업훈련기관 홍보 92명(22.5%), 지역의 신문·방송 90명(22.1%), 종합고용지원센터 홍보물 58명(14.2%), 노동부 홈페이지 25명(6.1%), 종합고용지원센터 직원 상담 22명(5.4%) 순으로 나타남. 따라서 교육훈련에 참여시키는 경로는 친구 및 선후배 권유, 훈련기관의 홍보지 및 지역의 신문·방송이 중요한 것으로 나타남.

〈표 5-75〉 교육훈련 참여 방법

(단위 : 개, %)

구 분	빈도	비율
노동부 홈페이지 정보	25	6.1
지역의 신문·방송	90	22.1
종합고용지원센터의 직업 상담원 제안	22	5.4
친구 및 선후배의 권유	103	25.2
종합고용지원센터의 홍보물(전단지, 인터넷 등)	58	14.2
제주지역의 직업훈련기관 홍보(전단지, 인터넷 등)	92	22.5
기타	18	4.4
<b>합 계</b>	<b>408</b>	<b>100.0</b>

- 응답 훈련생들이 현재 수강중인 교육훈련의 직종을 살펴보면(표 5-76. 참조), 외국어 관련 직종이 169명(41.8%)으로 가장 많으며, 다음으로 헤어·미용관련 직종 71명(17.6%), 요리·조리 관련 직종 55명(13.6%), 컴퓨터관련 직종 52명(12.9%), 디자인관련 직종 24명(5.9%), 제과·제빵관련 직종 23명(5.7%), 기계정비관련 직종 6명(1.5%), 웨딩플래너 4명(1.0%)로 나타남.

〈표 5-76〉 현재 수강 중인 교육훈련 직종

(단위 : 개, %)

구 분	빈도	비율
외국어 관련 직종	169	41.8
컴퓨터 관련 직종	52	12.9
헤어·미용 관련 직종	71	17.6
요리·조리 관련 직종	55	13.6
제과·제빵 관련 직종	23	5.7
디자인 관련 직종	24	5.9
기계정비 관련 직종	6	1.5
웨딩플래너	4	1.0
<b>합 계</b>	<b>408</b>	<b>100.0</b>



- 훈련 수강생들이 선호하는 훈련 방법에 대한 응답 분포를 보면(표 5-77. 참조), 집체교육이 374명(96.4%), E-learning 14명(3.6%)으로 대부분의 응답자가 집체교육을 선호하고 있음. 다시 말해서, 직업훈련을 받는 수강생들은 직접 강의실에 가서 강사로부터 대면적 교육훈련 방법을 선호하는 것으로 나타남.

〈표 5-77〉 선호하는 교육훈련 방법

(단위 : 개, %)

구 분	빈도	비율
집체교육	374	96.4
E-learning	14	3.6
<b>합 계</b>	<b>388</b>	<b>100.0</b>

- 훈련생들이 현재 교육을 받고 있는 직업훈련기관의 유형 분포를 보면(표 5-78. 참조), 직업훈련 전문학원이 234명으로 절반이상을 차지하고, 민간훈련시설 85명(21.1%), 공공훈련시설 39명(9.7%), 사업주 훈련시설 36명(8.9%) 순으로 나타남. 따라서 제주지역에는 대체로 직업훈련 전문학원에서 직업훈련 프로그램을 제공하는 것으로 나타남.
- 제주지역에는 지역특성상 제조업이 많지 않고, 또한 직업훈련 시장이 협소하여 다양한 직업훈련 교육기관이 많지 않는 것으로 나타남. 예컨대, 공공훈련시설은 한국폴리텍 1대학 제주캠퍼스가 유일하게 있으며 기능대, 국공립 직업전문학교, 대한상의 인력개발원은 없음.
- 민간훈련시설로는 제주여성인력개발센터가 있어서 여성직업능력개발을 위한 시설을 갖추고 직업훈련을 활발히 실시해 오고 있으나, 다른 민간 직업훈련기관(능력협회, 표준협회 등)은 제주에 없는 실정임.

〈표 5-78〉 현재 훈련받는 교육훈련기관 유형

(단위 : 개, %)

구 분	빈도	비율
공공훈련시설	39	9.7
민간훈련시설	85	21.1
사업주 훈련시설	36	8.9
직업훈련 전문 학원	234	58.1
기타	9	2.2
<b>합 계</b>	<b>403</b>	<b>100.0</b>

- 현재 수강중인 교육훈련 기간을 살펴보면(표 5-79. 참조), 3개월~6개월 이하가 315명(77.8%)로 가장 많고, 6개월~9개월 이하 39명(9.6%), 9개월~1년 이하 24명(5.9%), 3개월 이하 23명(5.7%), 1년 초과 4명(1.0%) 순으로 나타남. 따라서 교육생들이 훈련받는 기간은 대부분 6개월 이내인 것으로 나타남.

〈표 5-79〉 현재 수강중인 교육훈련 기간

(단위 : 개, %)

구 분	빈도	비율
3개월 이하	23	5.7
3개월 ~ 6개월 이하	315	77.8
6개월 ~ 9개월 이하	39	9.6
9개월 ~ 1년 이하	24	5.9
1년 초과	4	1.0
<b>합 계</b>	<b>405</b>	<b>100.0</b>

- 교육훈련생들이 현재 수강중인 교육훈련을 선택하게 된 동기들이 <표 5-80>에 나타나 있듯이, 수강생들은 ‘관심이 있고 잘 할 자신이 있어서’ 라는 응답을 보인 경우가 140명(34.4%)로 가장 많고, 취업 또는 창업에 도움이 되어서 113명(27.8%), 직업생활에 도움을 주어서 67명(16.5%), 자격증 취득에 도움되어서 55명(13.5%), 학교 전공과 유사하여 12명

(2.9%), 훈련받기 쉽다와 이전 직업과 유사하다는 응답이 각각 6명(1.5%), 훈련 담당자 권유 1명(0.2%) 순으로 나타남.

〈표 5-80〉 현재 교육훈련 선택 동기

(단위 : 개, %)

구 분	빈도	비율
취업 또는 창업이 잘 될 것 같아서	113	27.8
자격증 취득이 쉬울 것 같아서	55	13.5
훈련받기 쉬울 것 같아서	6	1.5
학교에서 배운 전공과 유사해서	12	2.9
관심이 있고, 잘 할 자신이 있어서	140	34.4
앞으로의 직업생활에 도움이 될 것 같아서	67	16.5
이전 직업과 관련	6	1.5
훈련담당자 권유	1	0.2
기타	7	1.7
<b>합 계</b>	<b>407</b>	<b>100.0</b>

- 응답 교육생들에게 다시 기회가 주어진다면 교육훈련에 참여할 의향이 있는지 여부에 대하여(표 5-81. 참고), 교육생들은 다시 받겠다는 응답이 371명(90.9%)로 나타나 대부분의 수강생들이 다시 교육훈련을 받고 싶어 하는 것으로 나타남.

〈표 5-81〉 재교육훈련 참여 의향

(단위 : 개, %)

구 분	빈도	비율
예	371	90.9
아니오	37	9.1
<b>합 계</b>	<b>408</b>	<b>100.0</b>

- 다른 한편으로 현재의 교육생들이 기회가 주어져도 다시 교육훈련을 받지 않겠다는 이유에 대하여 살펴보면(표 5-82. 참고), 교육훈련 보다는 생계유지가 우선이라는 경우가 21명(58.3%)로 가장 많고, 교육훈

련을 받아도 능력향상이 안되서가 4명(11.1%), 교육훈련 필요성이 없다고 생각하여 3명(8.3%), 낮은 취업가능성 때문에 2명(5.6%), 그리고 교육훈련과정에 적응하기 어려워서 1명(2.8%)으로 나타남.

〈표 5-82〉 향후 재교육훈련 비선호 이유

(단위 : 개, %)

구 분	빈도	비율
교육훈련을 받아도 능력이 향상되지 않기 때문	4	11.1
교육훈련의 필요성을 느끼지 못해서	3	8.3
생계유지가 우선	21	58.3
훈련과정 적응 어려움	1	2.8
취업가능성 낮기 때문	2	5.6
기타	5	13.9
<b>합 계</b>	<b>36</b>	<b>100.0</b>

- 응답 교육생들이 직업훈련 참여과정에서 받는 어려움에 대한 인식을 보면 (표 5-83. 참조), 교육훈련 받는 동안 생계유지가 곤란하다는 경우가 138명(36.2%)로 가장 많고, 수료 후 취업 문제 108명(28.3%), 교육훈련 프로그램 참여에 대한 정보 취득 문제 49명(12.9%), 제주지역의 직업훈련기관에 대한 정보 취득 30명(7.9%), 구직자 혹은 도민의 관심 부족 12명(3.1%), 제도적 지원 부재와 종합고용지원센터 내 전문인력 부족이 각각 11명(2.9%), 수강생들 간의 관계 8명(2.1%), 기관간 협조와 단결 부족 3명(0.8%), 수강생 모집 어려움 2명(0.5%), 훈련기관간 과도한 경쟁 1명(0.3%) 순으로 나타남.
- 교육훈련 받는 기간 동안에 생계유지가 가능하도록 지원책이 필요하고, 아울러 훈련 수료 후 취업할 수 있도록 최선의 대책을 수립할 필요성이 있음.

〈표 5-83〉 교육훈련 참여 과정 어려운 점

(단위 : 개, %)

구 분	빈도	비율
교육훈련 프로그램 참여에 대한 정보 취득	49	12.9
제주지역의 직업훈련기관에 대한 정보 취득	30	7.9
교육훈련을 받는 동안 생계유지	138	36.2
교육훈련 받고 난 후에 취업	108	28.3
교육훈련 수강생들과의 관계	8	2.1
활성화 관련 조례 제정이 안되어 제도적 지원 부재	11	2.9
종합고용지원센터에 직업훈련 관련 전문 인력의 부족	11	2.9
직업훈련에 대한 구직자 혹은 도민의 관심 부족	12	3.1
직업훈련 기관들 사이에 협조와 단결 부족	3	0.8
직업훈련 수강생 모집의 어려움	2	0.5
직업훈련 훈련기관들 사이에 과도한 경쟁	1	0.3
기타	8	2.1
<b>합 계</b>	<b>381</b>	<b>100.0</b>

#### 바. 향후 교육훈련

- 직업훈련 활성화를 위한 필요사항 분포를 보면(표 5-84. 참조), 교육 훈련 후 취업 보장이 128명(31.4%)으로 가장 많으며, 다음으로 교육 훈련 프로그램 다양화 93명(22.9%), 훈련기간 동안 생계비 지원 92명(22.6%), 수강생 욕구 중심의 교육훈련 과정 편성 33명(8.1%), 수강생의 교육열정과 취업준비 태도 25명(6.1%), 시설투자 확대 15명(3.7%), 강사 재교육훈련 프로그램 참여 11명(2.7%), 홍보 강화 8명(2.0%) 순으로 나타남.

〈표 5-84〉 교육훈련 활성화 필요사항

(단위 : 개, %)

구 분	빈도	비율
교육훈련 프로그램의 다양화	93	22.9
수강생 욕구 중심의 교육훈련 과정 편성	33	8.1
교육훈련 기간동안 생계비 지원	92	22.6
훈련 후 취업 보장	128	31.4
강사의 재교육 훈련 프로그램 참여	11	2.7
시설투자확대	15	3.7
홍보 강화	8	2.0
수강생의 교육열정과 취업 준비 태도	25	6.1
기타	2	0.5
<b>합 계</b>	<b>407</b>	<b>100.0</b>

- 직업훈련 프로그램에 참여하여 모든 과정을 이수 한 후에 취업 보장을 위해서 훈련기관이 적극 노력할 뿐만 아니라 지방자치단체를 포함한 관련 기관들도 협력 지원할 필요성이 있음. 이런 맥락에서 교육훈련을 받는 기간에 생계유지를 위한 경제적 지원 방안을 모색할 필요가 있음.
- 특히 제주지역에서도 노동시장의 구조적 특성이 급변하게 변화하므로 직업훈련의 수요처 환경 변화를 고려한 수강생 욕구를 반영하는 맞춤형 직업훈련 교육프로그램을 개발하여 수강생의 교육훈련 만족도를 제고할 필요가 있음.
- 응답 직업훈련생들이 주변의 친구, 선후배 그리고 지인들에게 교육훈련 프로그램 참여를 권장할 의향이 있는지에 대한 응답 분포를 보면(표 5-85. 참조), 권장하겠다는 응답이 341명(83.0%)인 반면, 권장하지 않겠다는 응답은 7명(1.7%)에 불과함. 따라서 대다수 교육 수강생들이 교육훈련 참여를 권장할 의향을 가진 것으로 나타남.

〈표 5-85〉 주변에 교육훈련 권장 여부

(단위 : 개, %)

구 분	빈도	비율
전혀 권장하지 않을 것이다	2	0.5
대체로 권장하지 않을 것이다	5	1.2
보통	63	15.3
대체로 권장할 것이다	192	46.7
적극 권장할 것이다	149	36.3
합 계	411	100.0

- 다른 한편으로, 훈련생들이 직업훈련 프로그램 참여를 친구 및 선후배에게 권장하지 않는 이유로 지적되는 사항은 먼저 직업훈련 프로그램의 부실이 2명(28.6%), 교육기관 동안 생계유지 어려움 2명(28.6%), 그리고 나머지는 수강생의 욕구 미반영, 수업 분위기가 좋지 않음 등이 나타남(표 5-86. 참고).

〈표 5-86〉 직업훈련 프로그램 참여 권장하지 않는 이유

(단위 : 개, %)

구 분	빈도	비율
훈련 프로그램 부실	2	28.6
수강생 욕구 반영 안됨	1	14.3
생계유지 어려움	2	28.6
수업 분위기가 안 좋음	1	14.3
기타	1	14.3
합 계	7	100.0

- 직업훈련생들이 인식하기로 향후 제주지역의 직업훈련 발전을 위한 필요여건에 대한 응답 분포를 보면(표 5-87. 참조), 먼저 취업가능 기업체의 창출이 238명으로 절반이상(64.0%)을 차지하였고, 다음으로 전문직업 전문학교 설립 45명(12.1%), 직업훈련 지원을 위한 조례 제정 25명(6.7%), 교육훈련 전반 지원부서 신설 21명(5.6%), 외국 우수 훈련기관 제주분교 설

립 13명(3.5%), 전문대학에 정부지원 확충 11명(3.0%), 한국폴리텍 대학 지원 확대 6명(1.6%), 전문계 고등학교에 정부지원 확충 5명(1.3%) 순으로 나타남.

- 향후 제주지역의 고용촉진 및 고용시장의 안정화 등을 위해서 직업훈련의 활성화 증대가 사회경제적 측면에서 강조되고 있지만 무엇보다도 직업훈련을 받고 난 후 취업할 수 있는 일자리 창출이 무엇보다도 중요함. 이와 더불어 새로운 첨단 직업교육 기술 및 시설을 갖춘 직업전문학교의 설립, 그리고 직업훈련 지원을 위한 조례 제정 등이 중요한 사항으로 제안되고 있음.

〈표 5-87〉 제주지역 직업훈련의 발전을 위한 필요사항

(단위 : 개, %)

구 분	빈도	비율
전문 직업전문학교 설립	45	12.1
취업가능 기업체의 창출	238	64.0
교육훈련 전반 지원 부서 신설	21	5.6
한국폴리텍대학 지원확대	6	1.6
직업훈련 지원을 위한 조례 제정	25	6.7
외국 우수 훈련기관 제주분교 설립	13	3.5
전문계 고등학교에 정부 지원 확충	5	1.3
전문대학에 정부 지원 확충	11	3.0
기타	8	2.2
<b>합 계</b>	<b>36</b>	<b>100.0</b>



## 제6장 결 론

- 본 연구의 목적은 대·내외 환경변화에 따른 노동시장 및 고용환경의 변화에 능동적으로 대응하기 위해서 직업훈련의 정책변화와 선진국 사례의 시사점을 통하여 제주지역의 직업훈련 활성화 방안을 마련하기 위한 정책적 방안을 모색하려는 정책적 요구에 의해서 수행됨.
- 따라서 본 조사연구는 제주지역의 직업훈련기관을 대상으로 직업훈련 관련된 주요 사항(예컨대, 훈련과정·성과·운영·평가, 직업훈련시장, 직업훈련 지원 및 네트워크, 직업훈련의 미래 등)과 직업훈련생에 대해서는 직업경험, 취업 및 창업, 교육훈련 이수 경험, 교육훈련 참여, 향후 교육훈련 의향 등의 실태를 파악하여 제주지역의 직업훈련의 질적 향상을 위한 정책 자료로 활용하고자 함.
- 본 장에서는 제주지역의 직업훈련기관과 직업훈련생에 대한 경험적·실증조사를 바탕으로 제기된 주요 사항을 중심으로 내용을 요약하고, 동시에 이를 토대로 향후 제주지역 직업훈련의 질적 성장을 위한 정책적 제언을 제시하고자 함.

## 1. 요약 및 결론

### 가. 제주지역의 직업훈련기관 대상 실증조사

#### 1) 일반적 특성

- 조사응답 직업훈련기관 유형은 노동부 지정 직업훈련기관이 18개(62.1%)로 가장 많고, 나머지는 노동부 비지정 직업훈련기관, 직업재활 특수학교, 한국폴리텍대학 제주캠퍼스, 제주여성인력개발센터가 있음.
- 직업훈련기관 가운데 거의 1/3이 직업상담사가 없는 것으로 나타나 훈련수요자의 훈련욕구 충족을 통한 맞춤형 직업훈련을 성취하는데 어려운 측면이 있음.
- 제주지역의 직업훈련기관들은 자사규모, 자산총액, 시설보유형태, 연건평, 강의실 총면적 등을 고려할 때 직업훈련기관이 거의 2/3을 차지하고 있음.

#### 2) 직업훈련 성과 · 교육과정 · 운영 및 평가

##### 가) 사업실적

- 직업훈련기관들에게서 2008년도 총지출의 60% 이상이 인건비 부분을 차지하고 있고, 주요사업 매출 비중이 대개 1억 이하여서 영세한 사업 규모임을 알 수 있음.
- 직업훈련기관의 2008년도 교육훈련사업에 1억 이상의 매출을 낸 기관이 4개에 불과하고, 교육훈련사업 외 부문에 2개 기관, 국비실업자훈련사업

8개, 그리고 직업재활훈련사업에는 2개 기관이 있음. 이처럼 제주지역의 대부분 훈련기관이 영세성을 보여주고 있음을 알 수 있음.

#### 나) 교육과정

- 훈련기관의 교육과정 개설과 관련하여 고용촉진훈련, 취업지원훈련, 기능사양성훈련, 직업재활훈련 프로그램에는 초급과 중급 과정이 개설되고 있지만 자격증 및 고급과정에는 아주 소수 기관만 개설하고 있거나 아예 개설한 기관이 없는 것으로 나타남.
- 또한 실업자재취업훈련, 고용촉진훈련, 취업지원훈련, 기능사양성훈련, 직업재활훈련, 사업주위탁훈련 프로그램에서 훈련비용부담 주체가 정부 지원으로 이루어지는 경우가 거의 절반을 차지하고 있음. 따라서 향후 훈련기관에 대한 정부지원 확충이 더 필요함.

#### 다) 훈련성과

- 2006~2008년 기간 3년 동안 훈련승인 과정수가 10개 이상인 경우에는 점차 증가하는 추세이지만 훈련교수의 신규채용 수에는 커다란 변화가 없는 것으로 나타났음.
- 직업훈련기관의 실업자재취업훈련 과정에 모집승인, 모집확정, 자격증 취득, 취업인원수 등에서 년도 별 훈련생 규모별로 증가 혹은 감소하는 특성을 보임.
  - 특히 2006~2008년 사이에 150명 이상의 훈련생을 모집승인 및 확정하여 과정을 마친 후 자격증을 취득하고 취업시킨 훈련기관은 거의 없는 상태임. 이는 여러 훈련기관이 처음에는 많은 훈련생을 모집하였지만 훈련생이 증도에 탈락하여 훈련에 참여하지 않았음을 알 수 있음.

- 2006~2008년도 고용촉진훈련 프로그램 모집승인이 50명 미만의 경우에 증감을 보였고, 모집확정의 경우는 감소하였으며, 수료인원과 자격증 취득의 경우 증감 추세를 보였음.
- 50명 이상의 훈련생을 모집한 훈련기관이 지난 3년 동안 자격증 취득 혹은 취업시킨 경우는 거의 없는 것으로 나타남
- 취업지원훈련 프로그램 모집에 참여한 훈련생이 100명 이하인 경우에 지난 3년 동안(2006~2008년)에 증감변화가 없었고 1개 기관에 취업한 인원이 전혀 없는 것으로 나타남.
- 직업재활훈련 성과를 보면, 50명 미만의 훈련생을 모집하여 수료시킨 훈련기관 수는 2006~2008년 사이에 약간의 증감 변화를 보였으나 자격증을 취득시킨 기관은 없는 것으로 나타남. 이처럼 직업재활훈련 프로그램을 개설한 훈련기관은 아주 적지만 훈련생 대부분이 장애인이기 때문에 취업애로계층의 취업에 도움을 주고 있는 것으로 판단됨.

#### 라) 기관운영

- 제주지역의 직업훈련기관들이 기관 운영과 관련하여 중요한 의사결정을 내릴 때 활용하는 방법은 대체로 기관자체훈련 수요조사 결과(92.9%), 훈련실적 경험(89.3%), 직업훈련협의회 등 단체 활동 참여(75.0%), 전문가 자문(64.3%) 등으로 나타남.
- 훈련기관들이 훈련생 모집을 위한 주요 홍보수단으로 생활정보지(34.5%), 신문 및 기관 홈페이지 이용(13.8%), TV 방송 (10.3%) 등으로 나타남.
- 대다수 직업훈련기관들은 일반 사업체, 제주특별자치도 종합고용지원센터, 전문대학, 민간 훈련기관, 지방자치단체, 사회복지기관 등과 교류 협력을 하고 있음.

## 마) 평가

- 노동부 혹은 정부 지원기관으로부터 훈련기관 평가 여부에 대하여, 21개 기관(72.4%)은 노동부 혹은 정부 지원기관으로부터 평가를 받은 경험이 있고, 반면에 8개 기관(27.6%)은 평가를 받은 적이 없는 것으로 나타남.
- 직업훈련 평가결과는 담당 인력능력개발(75.0%), 훈련과정 개선, 학습관리, 취업지도, 인력선발관리 각각(60.0%), 조직정비(55.0%), 직업훈련기관 인지도(47.4%), 훈련생 모집(42.1%), 시설장비투자(42.1%) 변화에 영향을 준다고 인식하였음.
- 직업훈련기관의 정보 활용 출처를 보면, 정부의 직업훈련 관련 정책 자료(58.1%), 정부의 각종 통계자료(41.4%), 학회/단체/협회 등의 자료(51.7%), 민간연구기관의 자료 및 보고서(39.3%) 등을 활용하고 있음.
- 직업훈련 관련 정보에 대한 만족도 인식은 학회/단체/협회의 자료(42.9%), 민간연구기관 자료 11개(39.3%)는 만족하는 것으로 나타났고, 반면에 불만족 정도는 미미한 것으로 나타남.

## 2) 직업훈련 시장 특성

### 가) 시장경쟁력

- 제주지역의 직업훈련기관 사이에 경쟁이 심하다는 인식을 보였고(53.6%), 다른 기관들과 비교하여 경쟁력이 낮다고 인식하는 부문은 주로 시설 및 장비, 훈련과정 및 훈련생 취업 영역인 것으로 나타남.
- 그렇지만 경쟁력이 높은 부문은 교사·강사라고 응답한 기관이 6개(40.0%)로 가장 높게 나타남.

- 경쟁의 공정성 정도에 대하여 불공정하다는 응답이 3개(10.7%)로 나타났고, 반면에 공정하다는 경우는 5개(17.9%)로 나타남.

## 나) 향후 전망

- 제주지역 직업훈련시장의 향후 전망을 보면 현재와 비슷할 것으로 내다본 경우가 42.9%, 수요 증가 28.6%, 그리고 수요 감소 21.4%로 나타남.
- 훈련기관들은 현재 훈련분야 관련 새로운 과정을 신설할 뿐만 아니라 현재의 과정을 폐강하고 개편할 의향도 나타남.
- 훈련기관들에게 향후 직업훈련사업은 지속될 것으로 인식하고 있으며 (65.4%), 적어도 최소 5년 동안은 지속하겠다는 의향을 가지고 있음 (23.1%).
- 직업훈련기관들이 향후 직업훈련 분야에 투자하는데 저해요인으로 훈련시장의 장래성 불투명이 27.6%, 수익기대의 어려움 20.7%, 훈련운영에 대한 규제 17.2%, 기관 자체의 투자 자본 부족 13.8% 그리고 전반적 훈련수요의 감소가 6.9%로 나타남.
- 제주지역에서 직업훈련 활성화의 사회·경제적 파급효과는 먼저 직업훈련분야 일자리 창출 35.7%, 고용 안정화 기여 28.6%, 실업자 감소 17.9%, 직업훈련 수요처의 인력공급 원활 10.7%, 그리고 고용과 구직간의 불일치 해결이 3.6%로 나타남.
- 직업훈련 프로그램 운영에 있어서 어려운 사항은 수강생의 취업 어려움 27.6%, 지방자치단체의 예산 지원 미흡 20.7%, 훈련기관 평가 기준 문제 13.8%, 그리고 중앙 정부의 예산지원 부족 이 10.3%로 나타남.

### 3) 직업훈련 지원 및 네트워크

#### 가) 중앙정부와 협력 체제

- 훈련기관들이 중앙 정부 협력이 안 되고 있다는 응답이 9개(33.3%)로 나타남. 따라서 훈련기관 1/3 정도가 중앙 정부의 담당 부서와의 연계성 부족을 지적하고 있음.
- 연계가 부족한 이유로 훈련기관 스스로 할 필요가 없다고 33.3%, 도 담당부서 및 기관역할 미흡 33.3%, 그리고 정부부처와의 담당 업무는 행정기관 몫이라는 응답이 22.2% 차지함.

#### 나) 지방자치단체와 연계성

- 제주특별자치도의 직업훈련 담당 부서와의 상호 연계를 갖고 협력이 잘 된다고 응답한 기관이 37.9%인 반면, 협력이 안 된다고 응답한 기관도 34.5%로 나타남.
- 도의 직업훈련 담당 부서와 연계가 부족한 이유로는 우선 협력관계보다는 지도·감독 역할에 머무르고 있다는 응답이 45.5%, 도 담당부서 및 기관의 전문 인력 부재 27.3%, 훈련기관의 스스로 독립적 업무 추진 18.2%, 그리고 도 담당 부서 및 기관의 도움과 지원의 미흡이 9.1%로 나타남.

### 4) 직업훈련과 거버넌스

- 정부의 직업훈련 담당 부처 역할에 대해서는 먼저 지방의 직업훈련기관에 대한 예산지원의 확충, 지역특성을 고려한 평가기준 개발, 직업훈련

관련 법률을 제주특별자치도 특별법으로 일괄 이양, 직업능력개발 계좌 제 폐지 등을 고려할 필요성이 있음.

- 지방자치단체가 직업훈련의 거버넌스 구축과 발전을 위해서 도 자체 예산지원 확충, 직업훈련 활성화 관련 조례 제정, 제주특별자치도 특별법 제도개선에 직업훈련 관련 사항의 권한 이양 검토, 그리고 제주형 평가 제도 도입 등을 적극적으로 실시하여야 한다고 인식하였음.
- 종합고용지원센터의 역할은 직업훈련기관과의 파트너십관계 형성(35.7%), 적극적 정보제공 및 지원(28.6%), 직업훈련 관련 기획업무 추진(14.3%), 전문가 공무원 근무와 적극적 연계활동 강화(10.7%)가 강조됨.
- 제주에서 직업훈련 유관기관 간에 네트워크 부족 원인은 먼저 협력체제 및 네트워크 구축의 구심체 부재, 그리고 관련 유관기관들의 상호 도움 부재 등으로 나타남. 따라서 직업훈련의 거버넌스 체제 구축을 위해서 구심점 역할을 할 수 있는 담당 조직이 필요함.
- 제주지역의 직업훈련 활성화를 위한 과제로서, 직업훈련 관련 조례 제정, 직업훈련 수요처 증대, 지방자치단체 예산지원 확충, 그리고 노동부 등의 타 정부부처의 예산 확충 등이 중요하게 인식됨.

##### 5) 직업훈련의 미래

- 제주지역의 직업훈련기관이 향후 전망에 대해서 희망적이라고 응답한 기관이 37.9%이고, 반면에 희망적이지 못하다고 인식한 기관도 37.9%로 나타남.
  - 희망적이지 못하다는 원인은 우선 영세한 직업훈련기관의 시장경쟁에서 도태(45.5%), 대학 혹은 공공훈련기관의 훈련시장 지배(27.3%), 그리고 훈련기관들 스스로 미래투자를 소홀히 하는 일(18.2%)로 나타남.
- 그러나 제주에서 앞으로 직업훈련기관들이 '희망적이다' 라고 응답한 원



인을 보면, 새로운 직업훈련 시장의 창출(54.5%), 선진국이 될수록 사회적 관심과 투자의 증대(27.3%), 그리고 정부 혹은 지방자치단체 지원 유지와 직업훈련 수요처의 항시적 존재(9.1%) 등이 있음.

- 제주의 직업훈련 미래 발전 과제에 대해 훈련기관들은 먼저 직업훈련 중·장기 발전 계획의 수립, 직업훈련 수요처 증가, 직업훈련지원센터 설립, 중앙으로부터 관련 법률 일괄 이양, 그리고 종합고용지원센터 기능 및 역할 강화를 중요하게 인식하였음.
- 따라서 제주지역에서 직업훈련이 향후 발전하기 위한 주요과제 가운데 우선 중요한 사항은 (가칭) 「제주지역의 직업훈련 중·장기 발전계획」을 수립하여 다른 주요 과제를 발굴해 나갈 필요가 있음.

## 나. 제주지역의 직업훈련생에 대한 실증조사

### 1) 일반적 특성

- 직업훈련생의 연령대는 30대 37.4%, 20대 28.7%, 40대 21.0%, 50대 8.7%, 10대 3.1%, 그리고 60대 이상 1.0%로 나타남.
- 성별은 여성이 292명(70.5%), 남성이 122명(29.5%)로 나타남. 이처럼 여성 훈련생이 많은 이유는 훈련기관이 요리, 제과, 제빵, 미용, 디자인 등 분야가 많기 때문임.
- 학력은 전문대 졸업 이상(대학원 포함)이 67.9%를 차지하여 대다수 훈련생이 고학력 수준임.
- 결혼상태의 경우, 기혼자가 218명(52.7%)으로 절반이상을 차지하고 미혼 173명(41.8%), 이혼 19명(4.6%), 사별 3명(0.7%), 별거 1명(0.2%) 순으로 나타남.

- 제주시 동지역에 거주하는 직업훈련생이 310명(74.9%)으로 가장 많고, 다음으로 서귀포시 동지역 52명(12.6%), 제주시 읍·면지역 32명(7.7%), 서귀포시 읍·면지역 18명(4.3%), 도외 지역 2명(0.5%) 순으로 나타남.
- 가족 생계비의 책임자가 배우자인 경우가 41.9%, 본인 31.2%, 그리고 부모 22.5%로 나타남. 특히 훈련생 자신이 가족 생계를 책임지는 경우가 1/3에 해당되므로 훈련기간 동안 이들에 대한 생계지원이 필요함.
- 훈련생 응답자의 가족별 월평균 수입이 150만원 미만인 경우가 40.1%를 차지하여 최저 생계비 수준 이하에 이르는 저소득층이어서 최저 생활을 보장해 주는 차원에서 훈련 수료 후 취업할 수 있도록 적극적 관심과 실천이 요구됨.

## 2) 직업경험(취업 및 창업)

- 직업훈련생들이 이전에 취업을 했던 경험이 있는 경우가 350명(84.5%)이고, 반면에 전혀 취업 경험이 없는 응답이 64명(15.5%)로 나타남. 따라서 취업 후 그만 두어 다시 일자리를 찾는 훈련생이 대다수를 차지하고 있음.
- 훈련생들이 직장을 그만 둔 시기가 1년 이내가 절반이상을 차지하고 있으며 3년 이상이나 된 훈련생도 15.9%를 차지하고 있음. 특히 직장을 그만 둔지 오래된 훈련생들 대부분은 장기 실업자 혹은 경력단절 여성일 가능성이 높음.
- 훈련생들이 가장 최근에 다녔던 직장 소재지는 역시 제주지역이 270명으로 78.5%를 차지하여 가장 많고, 다음으로 서울시 28명(8.1%), 경기도 13명(3.8%), 부산시 9명(2.6%), 그리고 외국 6명(1.7%) 등의 순으로 나타났음.
- 훈련생들이 가장 최근까지 다녔던 직장의 업종은 거의 서비스업에 종사

하는 것을 보면 제주지역의 산업구조 특성을 반영해 주고 있음. 그래서 제조업 등의 2차 산업에 종사하였던 비율은 3.2%에 불과한 것으로 나타남.

- 훈련생들의 이전 직장은 직원수가 5명 미만 혹은 5~10명 미만의 영세 업체 혹은 중소기업체에서 근무하였던 것으로 보임(50.1%). 이런 특성도 역시 제주지역의 사업체 규모의 특성을 반영해 주는 것으로 보임.
- 대다수의 훈련생들이 최근에 다녔던 직장의 월평균 임금이 150만원 미만을 받았던 경우가 64.7%를 차지하여 임금 수준이 낮은 것을 알 수 있음.
- 제주지역에서 취업을 하여 직장을 다니는 일도 중요하지만 임금수준이 낮아 이직이 늘어나는 문제는 고용불안정과도 밀접한 관계가 있음.
- 직업훈련생이 가장 최근에 직장을 그만두게 된 원인은 먼저 결혼·육아·가사 등 개인 사정, 일이 임시적이거나 장래성의 부재, 건강상 이유, 정리해고 또는 권고사직 등이 57.0%를 차지하고 있음.
- 따라서 여성 근로자들이 육아 및 가사 문제로 직장을 그만 두는 경우가 많은 것으로 나타남. 그리고 노동시장의 유연화 확산으로 인해서 일자리가 임시직 혹은 비정규직이어서 장래성이 없는 이유도 이직(혹은 퇴직)의 주요 이유로 판단됨.

### 3) 취업 혹은 창업 희망

- 취업을 원하는 훈련생이 298명(72.0%)로 대부분을 차지하고, 창업을 원하는 경우도 102명(24.6%)로 나타남. 둘 다 원하지 않는다는 응답은 14명(3.4%)에 불과하였음.
- 훈련생들이 원하는 직업은 먼저 판매 및 개인서비스직이 132명(44.4%)로 가장 많으며, 사회서비스직 52명(17.5%), 사업서비스직 44명(14.8%) 등으로 대다수가 서비스 분야의 직업을 원하고 있음.

- 훈련생들이 취업 후 희망 월평균 임금이 200만원 미만을 원하고(68.4%) 있어서 기대하는 임금 수준이 낮음을 알 수 있음
- 훈련생들이 창업을 원하는 경우, 희망 업종은 미용 34명(33.3%), 음식 27명(26.5%), 제과·제빵 7명(6.9%), 컴퓨터 6명(5.9%), 교육 5명(4.9%) 등으로 나타남.
- 창업을 원하는 경우에, 훈련생이 희망하는 지원프로그램은 우선 자금지원이 46명(46.0%), 기술훈련 및 교육 30명(30.0%), 판로개척 및 마케팅 지원 16명(16.0%) 등으로 나타남. 따라서 창업하는데 창업자금 지원 요청이 역시 필요한 것으로 나타남.
- 창업 후 희망 월평균 소득이 300만원 미만이 39.7%, 300만원~500만원 미만 41.7%, 그리고 500만원 이상 18.8%으로 기대됨.

#### 4) 교육훈련 이수 경험

- 처음 교육훈련을 받는 훈련생이 255명으로 절반이상을 차지하고(61.6%), 반면에 재훈련을 받고 있는 응답자가 159명(38.4%)으로 나타남.
- 훈련생들이 가장 최근에 받았던 정부나 지방자치단체가 지원하는 교육 훈련 직종 가운데 외국어 관련 직종이 65명(41.1%)로 가장 많았음. 이는 제주지역은 관광산업과 관련된 직장(호텔, 숙박, 여행사, 통역 등)에 취업하는데 외국어가 필요하고, 뿐만 아니라 청년들이 일반 회사 혹은 공공부문에 취업시험에 외국어는 필수 과목이기 때문인 것으로 판단됨.
- 훈련생이 최근 받았던 훈련기간은 3개월~6개월 102명(65.4%)를 차지하여 많은 훈련프로그램의 교육기간이 대개 6개월 이하 과정인 것으로 나타남.
- 훈련생이 현재 받고 있는 교육훈련 직종을 선택한 이유가 교육과정에 관심이 있고 잘 할 자신이 있어서라는 훈련생이 56명(35.4%), 취업

혹은 창업 40명(25.3%), 향후 직업생활에 도움 26명(16.5%), 자격증 취득 23명(14.6%) 등으로 나타남.

- 이처럼 훈련생들이 교육훈련을 받고 당장 취업 혹은 창업보다는 오히려 새로운 직종에 관심을 두거나 혹은 현재 직장에서 맡고 있는 일에 대한 직무 능력 향상 때문에 현재의 훈련 직종을 선택하고 있음을 알 수 있음.
- 교육훈련생들이 교육훈련 수료 후에 취업을 할 수 있을 것이라는 긍정적 반응이 1/4 정도 수준임. 반면에 나머지 훈련생들은 취업을 하는데 어려움이 있었다는 반응을 보임. 비록 직업훈련을 받았다 하더라도 그 만큼 취업이 어려움을 반영하고 있음.
- 훈련생이 교육훈련에 참여한 결과가 취업에 도움이 된다는 응답이 절반이상(57.3%)이고, 반면에 도움이 되지 않는다는 경우는 13.3%로 나타남.

## 5) 교육훈련 참여

- 훈련생들이 현재 받고 있는 교육훈련에 대한 만족 정도를 살펴보면, 만족한다는 응답이 320명으로 78.1%를 차지하여 대부분의 응답자가 만족하고 있는 것으로 나타났고, 반면에 불만족한다는 응답은 14명(3.4%)에 불과함.
- 응답 훈련생들이 훈련기관이 제공하는 교육훈련 프로그램에 만족하는 주요 이유는 우선 강사의 교육방법과 교육내용이 우수하고, 또한 학습 분위기가 좋고, 취업에 맞는 현장 중심의 교육과 수강생의 취업욕구를 잘 반영해주기 때문인 것으로 나타남.
- 훈련생들이 교육훈련을 받게 된 주요 동기는 무엇보다도 취업, 자격증 취득 및 재직훈련 일환 등이고, 그리고 훈련참여 경로는 친구 및 선후배의 권유, 제주지역의 직업훈련기관 홍보, 지역의 신문·방송, 종합고용지원센터 홍보물, 노동부 홈페이지 등으로 나타남.

- 응답 훈련생들이 현재 수강중인 교육훈련의 직종은 외국어 관련 직종이 41.8%로 가장 많으며, 다음으로 헤어·미용관련 직종 17.6%, 요리·조리 관련 직종 13.6%, 컴퓨터관련 직종 12.9%, 디자인관련 직종 5.9%, 제과·제빵관련 직종 5.7%, 기계정비관련 직종 6명 1.5%, 웨딩플래너 1.0%로 나타남.
- 이처럼 훈련생들이 과거에 교육받은 직종에 외국어 관련 직종이 많았는데 현재 수강하는 직종도 마찬가지로 외국어 수강이 많은데 이는 취업에 외국어가 필수 과목으로 정해져 있고, 특히 제주지역의 관광업계에서는 외국어 상용이 중요한 사항이기 때문인 것으로 판단됨.
- 훈련생들이 현재 교육을 받고 있는 직업훈련기관의 유형은 직업훈련 전문학원이 234명으로 절반이상을 차지하고, 나머지는 민간훈련시설 85명(21.1%), 공공훈련시설 39명(9.7%), 사업주 훈련시설 36명(8.9%) 순으로 나타남. 따라서 제주지역에는 대체로 직업훈련 전문학원에서 직업훈련 프로그램을 수강하는 것으로 나타남.
- 제주지역에는 직업훈련 시장이 협소하여 다양한 직업훈련 교육기관이 많지 않는 것으로 나타남. 예컨대, 공공훈련시설은 한국폴리텍 I대학 제주캠퍼스가 유일하게 있으며 기능대, 국·공립 직업전문학교, 대한상의 인력개발원은 없음.
- 민간훈련시설로는 제주여성인력개발센터가 있어서 여성을 위한 직업훈련을 활성화시키고 있으나, 다른 민간직업전문학교, 생산성본부, 능률협회, 표준협회 등의 제주지회는 있으나 직업훈련이 활발히 전개되지 못하고 있는 실정임.
- 현재 수강중인 교육훈련 기간을 보면, 3개월~6개월 이하 교육과정에 참여하는 수강생이 대다수를 차지하고 있음(77.8%).
- 현재 수강중인 교육훈련을 선택하게 된 동기는 주로 교육훈련 프로그램의 관심, 취업 및 창업의 도움, 그리고 직장생활에 도움 및 자격증을 취득할 수 있다는데 있음.

- 훈련기관의 교육생들이 직업훈련 참여과정에서 받는 어려움은 교육훈련 받는 동안 생계유지 곤란 138명(36.2%), 수료 후 취업 문제 108명(28.3%), 교육훈련 프로그램 참여에 대한 정보 취득 49명(12.9%), 제주지역의 직업훈련기관에 대한 정보 취득 어려움 30명(7.9%), 제도적 지원 부재와 종합고용지원센터 내 전문 인력 부족 등으로 나타남.
- 교육훈련 받는 기간 동안에 생계유지가 가능하도록 지원책이 필요하고, 아울러 훈련 수료 후 취업할 수 있도록 최선의 대책을 수립할 필요성이 있음.

## 6) 향후 교육훈련

- 직업훈련 활성화를 위한 주요 사항은 직업훈련 후 취업 보장, 교육훈련 프로그램 다양화, 훈련기간 동안 생계비 지원, 수강생 욕구 중심의 교육훈련 과정 편성, 수강생의 교육열정과 취업준비 태도, 시설투자 확대 등이 제시됨.
- 직업훈련 프로그램에 참여하여 모든 과정을 이수 한 후에 취업 보장을 위해서 훈련기관이 적극 노력할 뿐만 아니라 지방자치단체를 포함한 관련 기관들도 협력 지원을 할 필요성이 있음. 이런 맥락에서 교육훈련을 받는 기간에 생계유지를 위한 경제적 지원을 해주는 방안을 적극적으로 검토할 필요가 있음.
- 직업훈련의 수요처 환경 변화를 고려할 뿐만 아니라 수강생 욕구를 반영하는 맞춤형 직업훈련 교육프로그램을 개발할 필요성이 있음.
- 직업훈련생들이 인식하기로 향후 제주지역의 직업훈련 발전을 위한 주요 요인으로 먼저 취업가능 기업의 창출이 절반이상(64.0%)을 차지하여서 일자리 창출을 위한 정책적 방안 모색이 필요함.
- 향후 제주지역의 고용촉진 및 고용시장의 안정화 등을 위해서 직업훈련의 활성화 증대가 사회경제적 측면에서 강조되고 있지만 무엇보다도 직업훈련

을 받고 난 후 취업할 수 있는 일자리 창출이 무엇보다도 중요함. 이와 더불어 새로운 첨단 직업교육 기술 및 시설을 갖춘 직업전문학교의 설립, 그리고 직업훈련 지원을 위한 조례 제정 등이 중요한 사항으로 제안되고 있음.

## 2. 정책적 제언

### 가. 직업훈련 활성화 위한 법적·제도적 개선

- (가칭) 「직업훈련 및 고용지원에 관한 조례」 제정 필요
- (가칭) 「제주지역의 직업훈련 중·장기 발전계획」을 5년 마다 수립하여 직업훈련 정책사업의 체계적 추진 필요
- 지역의 우수 인적자원 발굴, 양성, 배분 그리고 활용을 적극적으로 추진하기 위해 관계 기관의 전문가 중심으로 (가칭) 직업훈련투자위원회를 구성 및 설치할 필요성이 있음.
- 직업훈련 관련 법률을 「제주특별자치도 설치 및 제주국제자유도시 조성을 위한 특별법」에 일괄 이양 여부 관련하여 제도개선 사업의 검토 필요
- 직업훈련 기관에 대한 도 자체 예산 지원 확충
- 노동부와 제주특별자치도 종합고용지원센터가 각기 직업훈련기관에 대하여 이중으로 평가하는 비효율적 제도의 개선이 필요함.

### 나. 직업훈련 서비스 전달체계의 변화

- 중·장기적 과제로 제주특별자치도 경제정책과의 ‘계 단위’로 있는 「중



합고용지원센터」의 기능과 역할을 상향 조정하여 ‘과 단위’로 지위 격상할 필요가 있음.

- 제주지역에서 직업능력개발, 직업훈련, 고용 관련 정책 사업을 담당하는 부서들이 전문 인력의 부족과 전체 관련 부서들을 총괄하여 종합적 계획, 실행 및 평가하는 전담 총괄부서 필요
  - 전담 총괄부서는 고용·인적자원개발 및 직업훈련 관련 통계정보 관련 생성, 배분 및 활용을 위해 (가칭) 「제주고용인적자원통계」백서 발간 필요
- 제주특별자치도 경제정책과 취업노사계, 종합고용지원센터, 인적자원과, 인력개발원, 제주시/서귀포시 평생학습센터 등에서 직업교육, 평생교육, 직업훈련, 고용, 인적자원개발 등의 업무들이 중앙 및 지방정부의 예산 지원에 의해 산발적으로 추진되고 있음.
  - 직업훈련 정책의 기획, 서비스 전달의 효율화, 그리고 직업교육 및 훈련의 평가 등을 통한 직업훈련 정책의 실효성을 제고하기 위해 구심체 역할 하는 부서 필요
  - 전담 총괄부서는 「취업지원센터」의 기능과 역할을 수행할 수 있도록 함.
- 제주지역 특성에 적합한 직업훈련 프로그램 개발 및 훈련 서비스 전달의 효율성 제고를 위해서 지방자치단체가 중앙 정부의 직업훈련 지원 예산 집행에 대해 지역특성을 고려하여 일정 부분 자율적으로 집행할 수 있도록 함.
  - 이를 위해서 제주특별자치도 특별법에 일정 부분 자율적 집행 가능할 수 있도록 제도개선 필요

#### 다. 직업훈련기관의 역할과 기능 강화

- 2007년 4월에 창립된 「제주직업훈련협의회」가 제주지역의 민간직업

- 훈련기관 간에 공동사업 발굴, 타 기관과의 네트워크 강화, 대·내외 환경 변화에 대한 공동대응 및 정보교류 활성화 등을 목적으로 설립되었음.
- 제주직업훈련협의회에서 각종 포럼, 워크숍, 세미나 및 심포지엄 등을 개최하여 직업훈련 관련 정책사업 발굴 그리고 각종 직업훈련 정보생산, 활용 및 홍보 효과를 증대할 필요성이 있음.
  - 훈련생이 직업훈련 후 취업할 수 있도록 공동 노력의 일환으로 도내·외 경제단체, 기업체 및 상공회의소 등과 협력체제 강화에 조직적·지속적 노력이 필요함. 더 나아가 외국의 기업체에도 취업할 수 있도록 협의회 차원에서 다각적 방안 모색 필요
  - 고용시장의 새로운 변화에 능동적으로 적응할 수 있도록 훈련생을 위해 다양한 직업훈련프로그램의 개발과 맞춤형 프로그램 도입 및 운영이 요구됨.
  - 도내 고용·인적자원개발 관련 기관(예컨대, 대학, 연구소, 행정기관, 기업, 경제관련 단체 등)간의 협력 네트워크 강화
  - 도내 직업훈련기관들은 유관기관(특히 제주특별자치도, 광주지방노동청 등)과의 수평적 관계 유지를 통한 상호 협력체제 구축이 필요함.

#### 라. 직업훈련의 거버넌스 체제 구축

- 지방자치단체는 중앙정부 관련 부처와의 협력하에 다양하고 차별화·특성화된 직업훈련 프로그램의 공동개발 노력
- 노동부의 직업훈련정책 지원부서와 광주지방노동청 기획총괄부서와의 협력체제 강화
- 보건복지가족부의 사회적 일자리 창출, 장애인 직업재활교육 등 담당부서와 연계 강화
- 교육과학기술부의 평생학습 및 직업교육 지원을 담당하는 부서와 협력

### 체제 구축

- 지식경제부 및 중소기업청에서 제공하는 직업훈련 지원 사업과도 연계성 필요
- 제주지역의 대학, 연구소, 기업, 행정기관, 그리고 민간 직업훈련기관 등이 협력네트워크 체제를 구축하여 수평적 파트너십을 구축함. 그런 바탕에 산·학·연·민·관 협력체제를 강화해 나감.
- 중앙의 관계 부처 및 지방자치단체 모두 일시적인 협력관계를 추진하는 역할에 머물지 않고 다른 고용·인적자원개발기관간에 적극적이고 능동적 관계 정립 모색 필요
- 지역내 고용·인적자원개발기관의 거버넌스 구축의 일환으로 (가칭) 「제주고용인적자원개발포럼」이 구성되어 활성화될 필요성이 있음.

### 마. 직업훈련 프로그램과 고용시장 연계성 강화

- 고용시장에서 구직자와 구인자간의 미스매칭(mismatching) 문제를 해소하기 위한 직업훈련기관, 제주상공회의소, 기업체 및 관련 경제단체 간에 정기적 간담회 개최가 요구됨.
  - 제주특별자치도는 종합고용지원센터의 구인·구직 연계 사업에 업무 전담 인력을 보강하여 활성화시킬 필요성이 있음.
- 고용시장의 변화에 부응 및 생존해 나갈 수 있는 직업훈련 우수강사 확보 및 재교육에 정책적 지원이 요구됨.
  - 제주지역에 우수훈련교사 양성기관이 없기 때문에 천안에 있는 한국기술교육대학교와 업무 제휴하여 파견제 도입 필요
- 직업훈련기관들은 지역고용 통계 정보의 수집 및 활용에 의한 인력수급 전망 자료를 자체적으로 생성해야 할 것임.

### 바. 제주지역의 맞춤형 직업훈련 지원 시스템 구축

- 제주지역의 대학, 직업훈련 전문학원, 특수학교, 전문계고교 등은 노동 시장의 변화와 구조에 알맞도록 교과과정의 개편 및 신설 필요.
- 제주지역의 대학에서 진로지도, 직업훈련 등 관련 학과에 석·박사 과정의 개설 필요
- 도내 직업훈련기관들은 상호 호환할 수 있는 데이터를 집적하고 상호 정보 교류할 수 있는 체제를 스스로 만들어야 함.
- 시스템 구축을 위해서는 중심역할을 하는 기관을 선정하고 상호 교류하고, 기업체와 긴밀한 협력체제를 구축하여야 할 것임.
- 제주지역의 특성을 고려한 직업훈련에 대한 유용한 지표개발을 통하여 제주지역의 직업훈련사업에 대해 주기적 모니터링 작업을 실시함으로써 직업훈련의 집행 및 평가에 질적 효과를 증대시킴.
  - 직업훈련의 모니터링 시스템은 일률적 평가 지향보다는 각 직업훈련기관의 특성을 반영하여 운영 및 관리되어야 할 것임.
- 제주지역의 대학 및 연구소에서 직업교육, 직업훈련, 직업능력개발, 진로지도, 평생학습 등 분야에 대한 지속적 조사연구 사업의 활성화
  - 대학 혹은 연구소가 중심체 역할을 담당하기 위해서는 제주지역 직업훈련 분야 연구회를 조직하여 활성화 나갈 필요가 있음.
- 직업훈련 관련 전문가, 연구자 및 행정가 등이 중심이 되어 매년 (가칭) 「제주직업훈련 백서」발간 사업을 추진함.
- 제주지역의 대학 및 직업훈련기관 등이 먼저 자체 고용·인적자원개발을 위한 DB 구축
- 종합고용지원센터에 실업인력에 대한 보다 구체적인 다양한 특성별로 「DB 구축 사업」 추진 필요

- 새로운 DB 구축 사업에는 새로운 인력 보강이 필요함.

#### 사. 직업훈련 및 훈련개발 프로그램 홍보 강화

- 제주지역의 대학뿐만 아니라 직업훈련기관들이 유기적 협력하에 다양한 직업교육 및 직업훈련 프로그램에 대한 적극적 홍보를 전개해 나가야 할 것임.
- 구인 및 구직자들이 인터넷, 취업박람회, 취업설명회, Work-net 등을 최대한 효율적으로 활용할 수 있도록 함.
- 지역 언론 및 방송에서 각종 토론, 광고 및 보도 등을 통해 직업훈련에 대한 사회적 관심의 증대 필요

#### 아. 직업훈련과 평생학습 시스템 연계 강화

- 제주지역에는 「서귀포시평생학습센터」와 「제주시평생학습센터」가 시민들의 잠재적 역량 제고와 학습권 보장차원에서 평생학습 시스템 인프라로서 기능을 하고 있음.
- 지역의 평생학습 프로그램이 단순한 교양교육 이수 차원을 넘어서 지역 단위에서 은퇴 전 및 은퇴 후 직업재교육 프로그램과의 연속성을 가져 평생학습 프로그램의 재편화가 필요함.
- 제주지역에서 평생교육진흥원이 아마 2010년에 개설될 예정이고, 더우기 제주특별자치도 교육청과 지역대학이 평생학습 분야에 직업훈련기관의 참여를 적극 권장해야 할 것임.

## 참고문헌

- 고승한. “제주지역 직업훈련 활성화를 통한 인적자원개발 발전 방향.” 「제주발전연구」 제11호. Pp. 203-238. 제주발전연구원. 2007.
- 고혜원·이상준·임상훈. 「지역 직업능력개발 혁신체계 연구」 한국직업능력개발원. 2006.
- 고혜원·오영훈·윤여인. 「지역의 학습·고용·복지 서비스의 연계실태와 과제」 한국직업능력개발원. 2008.
- 교육과학기술부. “인재강국 코리아 건설을 위한 인재개발정책의 방향과 과제.” 「내부자료」 2008.
- 김경원·권순우 외. 「외환위기 5년, 한국경제 어떻게 변했나?」 삼성경제연구원. 2003.
- 김안국·강일규·이남철 외. 「지방자치단체의 고용과 인적자원개발정책」 2005. 노동부. 「내부자료」 2009.
- \_\_\_\_\_. 「내부자료」 2009.
- \_\_\_\_\_. “지역고용정책 발전방향.” 「내부자료」 2008.
- 대한상공회의소 인력개발사업단. 「내부자료」 2009.
- 전병유·어수봉 외. 「고용없는 성장에 대한 대응전략 연구 I」 한국노동연구원. 2005.
- 전재식·조상필·고승한 외. 「2006년 지역별 인력 및 훈련수요조사」 한국직업능력개발원. 2006.
- 장홍근 외. 「직업훈련 시장의 구조와 특성」 한국직업능력개발원. 2005.
- \_\_\_\_\_. 「전환기의 직업훈련체제 재정립」 한국직업능력개발원. 2003. 한국은행. 2008.
- 한국폴리텍대학. 「내부자료」 2009.

Department of Labor–Employment and Training Administration 「WIRED INITIATIVE Workforce Innovation in Regional Economic Development Initiative」 2009.

<http://www.oecd.org/cfe/leed/forum/partnerships>

<http://www.doleta.gov/pdf/WIRED%20Submission%20Guidelines.pdf>.

□ 부      록 □

**설 문 조 사 표**



## 제주지역 직업훈련 실태와 활성화 방안 연구

<기관용>

면 접 조 사 표

--	--

안녕하십니까 ?

금번 저희 제주발전연구원에서는 「제주지역 직업훈련 실태와 활성화 방안」 마련을 위한 연구를 실시하게 되었습니다.

본 조사는 직업훈련 환경의 급격한 변화에 따른 제주지역의 직업훈련의 질적 개선을 하기 위해서 직업훈련 기관에 종사하는 전문가의 의견을 수렴하고자 하는데 그 목적이 있습니다.

면접원이 귀하를 직접 찾아뵈어 자료수집에 대한 협조를 부탁드립니다. 것이오니 성심껏 응답하여 주십시오. 귀하의 솔직한 응답이 제주지역의 직업훈련 활성화를 모색하는데 중요한 자료로 활용될 것입니다.

모든 응답은 「통계법」 제33조에 의거하여 익명 처리되며, 본 연구 목적 이외에는 절대로 이용되지 않음을 약속드립니다. 바쁘시더라도 자료 수집에 협조해 주시면 대단히 감사하겠습니다.

2009. 9.

연구책임 : 고 승 한 박사

(☎ 726-6145. FAX. 726-7410. soc628@jdi.re.kr)

제주발전연구원 원장 유 덕 상

일반특성
------

1. 귀 기관은 다음의 어디에 해당됩니까?

- ① 한국폴리텍대학 소속    ② 직업재활 특수학교    ③ 노동부 지정 직업훈련기관  
 ④ 여성인력개발센터        ⑤ 노동부 비지정 직업훈련기관 (직업훈련 복지기관 등)  
 ⑥ 기타 \_\_\_\_\_ (적어주십시오)

2. 귀 기관의 설립연도는 언제입니까? \_\_\_\_\_ 년도

3. 귀 기관의 훈련방법 유형은 어떻습니까?

(현재 실시하는 훈련방법을 모두 선택하여 주십시오)

- ① 집체(강의실)훈련  
 ② 인터넷 통신훈련  
 ③ 직업재활 특수학교  
 ④ 우편통신훈련  
 ⑤ 현장훈련  
 ⑥ 기숙형 훈련  
 ⑦ 기타 \_\_\_\_\_ (적어주십시오)

4. 귀 기관의 직원규모는 어떻습니까?

- |                             |           |
|-----------------------------|-----------|
| 4-1) 훈련전담 교사·강사 (전임 또는 정규직) | 총 _____ 명 |
| 4-2) 외래강사 (비정규직 또는 시간강사)    | 총 _____ 명 |
| 4-3) 훈련전담 행정직원              | 총 _____ 명 |
| 4-4) 직업상담사                  | 총 _____ 명 |
| 4-5) 기타                     | 총 _____ 명 |

5. 귀 기관의 자산 관련 사항은 어떻습니까?

- 5-1) 자본금    총 \_\_\_\_\_ 백만원  
 5-2) 자산총액    총 \_\_\_\_\_ 백만원  
 5-3) 시설보유형태    ① 자체        ② 임차

6. 귀 기관의 시설 규모는 어떻습니까?

- 6-1) 대지 \_\_\_\_\_ m<sup>2</sup> (            평)  
 6-2) 연건평 \_\_\_\_\_ m<sup>2</sup> (            평)  
 6-3) 강의실 · 실습실 총 면적 \_\_\_\_\_ m<sup>2</sup> (            평)

**훈련실적 규모**

7. 귀 기관의 2008년도 총지출의 구성비는 어떠합니까?

인건비	(            )%
시설 및 장비	(            )%
홍보비	(            )%
기타	(            )%
계	100%

8. 귀 기관의 2008년도 주요사업 및 매출 비중을 써주십시오.

주요사업		연간매출액	매출 구성비중(%)
교육훈련사업	고용보험 환급과정	백만원	%
	고용보험 비환급과정	백만원	%
교육훈련사업 이외의 사업		백만원	%
국비 실업자 훈련 사업		백만원	%
직업재활 훈련 사업		백만원	%
기타		백만원	%
계			100%

<b>훈련과정 및 내용</b>
------------------

9. 다음은 귀 기관에서 2008년도 한 해 동안 실시한 훈련과정에 대한 내용입니다.  
해당되는 훈련유형별로 빠짐없이 작성해 주시기 바랍니다.

훈련유형	훈련수준별 훈련과정 수			훈련비용 부담 주체	총 훈련비 중 훈련생 본인 부담비율	자격증 개설 과정 수
	초 급	중 급	고 급			
실업자재 취업훈련	개	개	개	1. 회사 2. 정부지원 3. 훈련생 4. 회사+훈련생 5. 정부지원+훈련생 6. 회사+정부지원 7. 기타	%	개
고용촉진 훈련	개	개	개	1. 회사 2. 정부지원 3. 훈련생 4. 회사+훈련생 5. 정부지원+훈련생 6. 회사+정부지원 7. 기타	%	개
취업지원 훈련	개	개	개	1. 회사 2. 정부지원 3. 훈련생 4. 회사+훈련생 5. 정부지원+훈련생 6. 회사+정부지원 7. 기타	%	개
기능사 양성 훈련	개	개	개	1. 회사 2. 정부지원 3. 훈련생 4. 회사+훈련생 5. 정부지원+훈련생 6. 회사+정부지원 7. 기타	%	개
직업재활 훈련	개	개	개	1. 회사 2. 정부지원 3. 훈련생 4. 회사+훈련생 5. 정부지원+훈련생 6. 회사+정부지원 7. 기타	%	개
우선직종 훈련(정부 위탁 훈련 포함)	개	개	개	1. 회사 2. 정부지원 3. 훈련생 4. 회사+훈련생 5. 정부지원+훈련생 6. 회사+정부지원 7. 기타	%	개
사업주 훈련 (위탁 훈련)	개	개	개	1. 회사 2. 정부지원 3. 훈련생 4. 회사+훈련생 5. 정부지원+훈련생 6. 회사+정부지원 7. 기타	%	개

**훈련 성과**

10. 다음은 최근 3년 (2006년 ~ 2008년) 동안 귀 기관의 운영상의 변화에 대해 알고 싶습니다(구체적인 수치를 적어 주십시오).

연도	훈련 승인 과정 수		훈련과정		훈련교사	
	신청 과정 수	승인 과정 수	신설 과정 수	폐지 과정 수	신규 채용 수	퇴직자 수
2006	개	개	개	개	명	명
2007	개	개	개	개	명	명
2008	개	개	개	개	명	명

11. 귀 기관의 최근 3년 (2006년 ~ 2008년) 동안의 훈련실적을 유형별로 적어주십시오.

훈련 유형	훈련생 모집 승인인원 (명)			훈련확정 인원 (명)			수료 인원(명)		
	2006	2007	2008	2006	2007	2008	2006	2007	2008
1)실업자 재취업훈련									
2)고용촉진 훈련									
3)취업지원 훈련									
4)기능사 양성훈련									
5)직업재활 훈련									
6)우선직종 훈련*									
7)사업주 훈련**									
8) 유료 직업훈련									

\* 우선선정 직종훈련은 정부 위탁 훈련을 포함

\*\* 사업주 훈련은 사업주 자체훈련 및 위탁훈련을 포함

훈련 유형	자격증 취득 인원(명)			취업 인원(명)			
	2006	2007	2008	2006	2007	2008	
1)실업자 재취업훈련							* 우선선정 직종 훈련은 정부 위탁 훈련을 포함  ** 사업주 훈련은 사업주 자체훈련 및 위탁훈련을 포함
2)고용촉진 훈련							
3)취업지원 훈련							
4)기능사 양성훈련							
5)직업재활 훈련							
6)우선직종 훈련*							
7)사업주 훈련**							
8)유료 직업훈련							

12. 귀하는 직업훈련 및 인적자원개발 관련 세미나, 워크샵, 혹은 포럼 등에 얼마나 자주 참석하십니까?

- ① 전혀 참석하지 않는다
- ② 거의 참석하지 않는다
- ③ 보통
- ④ 대체로 참석하는 편이다 (☞ 문항 12-1번으로)
- ⑤ 매우 자주 참석한다 (☞ 문항 12-1번으로)

12-1) 귀하는 세미나 혹은 포럼 참석에 대한 만족도는 어느 정도입니까?

- ① 매우 불만족
- ② 대체로 불만족
- ③ 보통
- ④ 대체로 만족
- ⑤ 매우 만족



15. 귀 기관의 지금까지 **노동부 혹은 정부 지원기관**으로부터 훈련기관 및 훈련과정 평가를 받은 적이 있습니까?

- ① 예 (☞ 문항 15-1번으로)                      ② 아니오 (☞ 문항 16번으로)

15-1) 그렇다면 평가결과가 귀 기관의 운영에 미치는 정도는 어느 정도입니까?  
그 정도를 해당 사항에 V표시해 주십시오.

구 분	전혀 영향이 없음	거의 영향이 없음	보통	대체로 영향이 큼	매우 영향이 큼
1)훈련생 모집	①	②	③	④	⑤
2)훈련기관에 대한 이미지(인지도)	①	②	③	④	⑤
3)훈련과정(프로그램)의 개선	①	②	③	④	⑤
4)훈련생의 학습 관리	①	②	③	④	⑤
5)훈련생 취업지도	①	②	③	④	⑤
6)시설·장비에 대한 투자	①	②	③	④	⑤
7)교사 등 담당 인력의 선발·관리	①	②	③	④	⑤
8)교사 등 담당 인력의 능력개발	①	②	③	④	⑤
9)기관 조직의 정비	①	②	③	④	⑤
10)훈련 매출액	①	②	③	④	⑤

16. 현재 귀 기관은 다른 교육훈련 기관들과 교류나 협력을 하고 있습니까?

- ① 예 (☞ 문항 16-1번과 16-2번으로)    ② 아니오 (☞ 문항 17번으로)

16-1) 그렇다면 귀 기관에서 교류나 협력을 하고 있는 기관은 어디입니까?

(해당되는 곳은 모두 V표시해 주십시오)

- ① 일반 고등학교    ② 전문계 고등학교    ③ 민간 훈련기관  
 ④ 사업체    ⑤ 민간 직업전문학교    ⑥ 전문대학  
 ⑦ 4년제 대학    ⑧ 연구기관    ⑨ 고용안정센터  
 ⑩ 사회복지기관    ⑪ 자활후견기관    ⑫ 지방자치단체  
 ⑬ 직업전문대학 (한국폴리텍 대학 등)    ⑭ 기타 \_\_\_\_\_ (적어주세요)



16-2) 현재 귀 기관에서 타 기관과 맺고 있는 교류나 협력 형태는 무엇입니까?

(해당되는 곳은 모두 V표시해 주십시오)

- ① 인적자원 교류      ② 물적 자원 공유      ③ 직업훈련 정보 공유  
 ④ 기술 공유          ⑤ 인적자원개발      ⑥ 기타 \_\_\_\_\_(적어주세요)

17. 다음은 직업훈련 관련 정보의 활용도 및 만족도에 관한 사항입니다. 그 정도를 해당 사항에 V표시해 주십시오.

17-1) 귀하의 직업훈련 정보의 활용 정도는 어떠합니까?

직업훈련 정보	전혀 활용 안함	거의 활용 안함	보통	대체로 활용 함	적극 활용 함
1)정부의 직업훈련 관련 정책 자료	①	②	③	④	⑤
2)정부의 직업훈련 관련 각종 통계 자료	①	②	③	④	⑤
3)교육훈련 학회/단체/협회의 자료	①	②	③	④	⑤
4)경제단체의 인적자원 관련 연구자료	①	②	③	④	⑤
5)국책 연구기관의 관련 연구자료 및 보고서	①	②	③	④	⑤
6)민간연구기관의 관련 자료 및 보고서	①	②	③	④	⑤
7)기타 ( )	①	②	③	④	⑤

17-2) 귀하의 직업훈련 관련 정보의 만족도는 어떠합니까?

직업훈련 정보	매우 불만족	대체로 불만족	보통	대체로 만족	매우 만족
1)정부의 직업훈련 관련 정책 자료	①	②	③	④	⑤
2)정부의 직업훈련 관련 각종 통계 자료	①	②	③	④	⑤
3)교육훈련 학회/단체/협회의 자료	①	②	③	④	⑤
4)경제단체의 인적자원 관련 연구자료	①	②	③	④	⑤
5)국책 연구기관의 관련 연구자료 및 보고서	①	②	③	④	⑤
6)민간연구기관의 관련 자료 및 보고서	①	②	③	④	⑤
7)기타 ( )	①	②	③	④	⑤

18. 현재 귀 기관의 경영 형태는 다음 중 어디에 위치하고 있습니까?



### 직업훈련시장

19. 귀하는 제주지역의 훈련시장에서 훈련기관 사이에 경쟁정도는 어느 정도라고 생각하십니까?

- ① 경쟁이 전혀 없다
- ② 경쟁이 별로 없다
- ③ 보통
- ④ 경쟁이 대체로 심하다
- ⑤ 경쟁이 아주 심하다

20. 귀하는 제주지역의 훈련시장에서 훈련기관 사이에 경쟁이 어느 정도 공정하다고 생각하십니까?

- ① 매우 불공정하다 (☞ 문항 20-1번으로)
- ② 대체로 불공정하다 (☞ 문항 20-1번으로)
- ③ 보통
- ④ 대체로 공정하다
- ⑤ 매우 공정하다

20-1) 그렇다면 특히 어느 분야에서 불공정하다고 생각하십니까? (한 가지 선택)

- ① 훈련시설 지정      ② 훈련과정 인정      ③ 훈련기관 과정 평가
- ④ 훈련생 모집      ⑤ 훈련지원      ⑥ 기타 \_\_\_\_\_ (적어주세요)

21. 귀하는 귀 훈련기관과 관련된 훈련시장에서 훈련기관 사이에 경쟁정도가 어느 정도입니까?

- ① 매우 낮다 (☞ 문항 21-1번으로)
- ② 대체로 낮다 (☞ 문항 21-1번으로)
- ③ 보통
- ④ 대체로 높다 (☞ 문항 21-2번으로)
- ⑤ 매우 높다 (☞ 문항 21-2번으로)

21-1) 그렇다면 귀 기관이 훈련시장에서 경쟁력이 낮다면 그 부문은 무엇입니까?  
(가장 중요한 한 가지만 골라주십시오)

- ① 시설 및 장비
- ② 교사·강사
- ③ 훈련 과정
- ④ 훈련생 취업
- ⑤ 지리적 접근
- ⑥ 인지도
- ⑦ 근무조건 (임금 등)
- ⑧ 기타 \_\_\_\_\_ (적어주십시오)

21-2) 그렇다면 귀 기관이 훈련시장에서 경쟁력이 높다면 그 부문은 무엇입니까?  
(가장 중요한 한 가지만 골라주십시오)

- ① 시설 및 장비
- ② 교사·강사
- ③ 훈련 과정
- ④ 훈련생 취업
- ⑤ 지리적 접근
- ⑥ 인지도
- ⑦ 근무조건 (임금 등)
- ⑧ 기타 \_\_\_\_\_ (적어주십시오)

22. 귀 기관과 관련된 훈련분야에서 제주지역에서 향후 직업훈련시장의 전망을 어떻게 보고 있습니까?

- ① 수요가 증가할 것이다 (☞ 문항 22-1번으로)
- ② 수요가 감소할 것이다 (☞ 문항 22-1번으로)
- ③ 현재와 비슷할 것이다
- ④ 잘 모르겠다
- ⑤ 기타 \_\_\_\_\_ (적어주십시오)

22-1. 귀하가 그렇게 전망하는 이유를 구체적으로 적어주십시오

23. 귀 기관에서는 현재 운영하고 있는 훈련과정을 개편할 계획이 있습니까?

- ① 개편할 계획이 없다
- ② 현재 운영하고 있는 훈련분야와 관련된 새로운 훈련과정을 신설할 계획이다
- ③ 현재 운영하고 있는 훈련분야와 함께 타 훈련분야의 훈련과정을 신설할 계획
- ④ 현재 운영하고 있는 훈련과정을 전면 폐강하고 새롭게 개편할 계획이다
- ⑤ 기타 \_\_\_\_\_ (적어주십시오)

24. 귀하는 향후 5년 간 훈련시장에서 직업훈련사업을 지속할 의향은 어느 정도입니까?

- ① 가급적 빨리 정리하고 싶다 (☞ 문항 24-1번으로)
- ② 정리하고 싶지만 다른 대안이 없다 (☞ 문항 24-1번으로)
- ③ 최소한 5년 동안은 지속할 것이다
- ④ 5년이든 10년이든 현재의 사업을 계속할 것이다

24-1. 귀하가 직업훈련사업을 정리하고자 하는 가장 큰 이유는 무엇입니까?

- ① 훈련생 모집의 어려움
- ② 불공정한 경쟁구조
- ③ 정부의 과도한 규제
- ④ 낮은 훈련비 지원 수준
- ⑤ 전반적인 훈련수요의 감소
- ⑥ 재정 적자의 누적
- ⑦ 기타 \_\_\_\_\_ (적어주십시오)

25. 귀 기관의 직업훈련 투자를 저해하는 가장 큰 장애요소는 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 기관 자체가 직업훈련에 투자할 여력이 없다
- ② 훈련시장에 대한 장래가 불투명하다
- ③ 훈련비용이 너무 저렴하여 수익을 기대하기가 어렵다
- ④ 훈련운영과 관련한 규제가 지나치게 심하다
- ⑤ 전반적인 훈련수요의 감소
- ⑥ 기타 \_\_\_\_\_ (적어주십시오)

26. 귀하가 생각하기로 제주지역에서 직업훈련이 잘 되면 어떤 사회·경제적 파급 효과가 있으리라 생각하십니까? (가장 중요한 한 가지만 골라주십시오)

- ① 실업자 감소
- ② 직업훈련 분야의 일자리 창출
- ③ 직업훈련 수요처(기업체)의 인력 공급 원활화
- ④ 고용의 안정화에 기여
- ⑤ 구인·구직 간에 생기는 불일치 (Mismatching) 문제 해결에 도움
- ⑥ 기타 \_\_\_\_\_ (적어주십시오)

27. 제주지역의 직업훈련 프로그램을 운영해 나가는데 가장 큰 어려움은 무엇입니까?  
(아래의 가장 중요한 어려움 가운데 해당 번호를 순서대로 적어주십시오.)

제 1 순위 (        )번

제 2순위 (        )번

- ① 직업훈련 프로그램 운영에 대한 중앙 정부의 예산 지원 부족
- ② 직업훈련기관에 대한 평가 기준의 문제
- ③ 직업훈련 프로그램 운영에 대한 지방자치단체의 예산 지원 미흡
- ④ 제주에서 직업훈련 관련 우수 교사·강사의 부족
- ⑤ 직업훈련 수요처(기업체)의 부족으로 인한 수강생의 취업 어려움
- ⑥ 제주지역의 직업훈련 활성화 관련 조례 제정이 안 되어 제도적 지원 부재
- ⑦ 종합고용지원센터에 직업훈련 관련 전문 인력의 부족
- ⑧ 직업훈련에 대한 구직자 혹은 도민의 관심 부족
- ⑨ 직업훈련 기관들 사이에 협조와 연대의 부족
- ⑩ 직업훈련 수강생 모집의 어려움
- ⑪ 직업훈련 훈련기관들 사이에 과도한 경쟁
- ⑫ 기타 \_\_\_\_\_ (적어주십시오)

**직업훈련 지원 및  
네트워크**

28. 귀 기관은 노동부 혹은 보건복지가족부 (혹은 다른 정부부처)의 직업훈련 담당 부서와 협력과 연계가 어느 정도 되고 있습니까?

- ① 전혀 안 되고 있다 (☞ 문항 28-1번으로)
- ② 대체로 안 되고 있다 (☞ 문항 28-1번으로)
- ③ 보통
- ④ 대체로 잘 되고 있다
- ⑤ 아주 잘 되고 있다

28-1) 그렇다면 그 이유는 무엇입니까?

- ① 직업훈련기관 스스로 할 필요가 없기 때문이다
- ② 노동부 혹은 보건복지가족부(타 정부 부처)와의 담당 업무는 행정기관의 몫
- ③ 도의 담당 부서 및 기관의 역할이 미흡하기 때문이다
- ④ 기타 \_\_\_\_\_ (적어주십시오)

29. 귀 기관은 제주특별자치도의 직업훈련 담당 부서와의 협력과 연계가 어느 정도 되고 있습니까?

- ① 전혀 안 되고 있다 (☞ 문항 29-1번으로)
- ② 대체로 안 되고 있다 (☞ 문항 29-1번으로)
- ③ 보통
- ④ 대체로 잘 되고 있다
- ⑤ 아주 잘 되고 있다

29-1) 그렇다면 그 이유는 무엇입니까?

- ① 직업훈련기관 스스로 알아서 한다
- ② 협력관계 보다는 지도·감독하는 역할에 머물고 있다
- ③ 도의 담당 부서 및 기관에 전문인력이 없다
- ④ 도의 담당 부서 및 기관의 도움과 지원이 미흡하다
- ⑤ 기타 \_\_\_\_\_ (적어주십시오)

30. 제주지역의 직업훈련기관이 발전하는데 노동부 혹은 보건복지가족부(혹은 다른 정부 부처)는 어떤 역할을 하여야 한다고 생각하십니까?

(가장 중요한 **한 가지**만 골라주십시오)

- ① 지방의 직업훈련기관에 대한 예산지원의 확충
- ② 직업능력개발 계좌제의 폐지
- ③ 지역특성 및 기관 특성을 고려한 평가기준의 개발
- ④ 도 종합고용지원센터의 직업훈련 업무 총괄을 노동부 산하로 다시 이관
- ⑤ 직업훈련 관련 법률을 제주특별자치도 특별법으로 일괄 이양
- ⑥ 기타 \_\_\_\_\_ (적어주십시오)

31. 제주지역의 직업훈련기관이 발전하는데 제주특별자치도는 어떤 역할을 하여야 한다고 생각하십니까? (가장 중요한 **한 가지**만 골라주십시오)

- ① 직업훈련기관에 대한 도 자체 예산지원의 확충
- ② 도 자체의 평가기준 개발에 의한 평가시스템 도입
- ③ 종합고용지원센터의 위상 강화를 위해 부서 지위 격상
- ④ 노동부 혹은 보건복지가족부 (혹은 타 정부부처)와 업무 연계성 강화
- ⑤ 제주특별자치도 특별법의 제도개선에 직업훈련 관련 사항 고려
- ⑥ 제주지역의 직업훈련 활성화 관련 조례 제정
- ⑦ 종합고용지원센터에 직업훈련 관련 전문인력 채용 및 상시 근무
- ⑧ 기타 \_\_\_\_\_ (적어주십시오)



34-1) (34번-①, 34번-②의 응답자만 해당) 그렇다면 그 이유는 무엇입니까?

- ① 다른 기관에 대해 별 관심이 없다
- ② 각 직업훈련기관 스스로 알아서 하기 때문에 협력할 사항이 없다
- ③ 직업훈련 관련 유관기관들 간에 협력해보야 별 도움이 안 된다
- ④ 협력체제 및 네트워크를 구축할 구심체가 없다
- ⑤ 직업훈련 유관기관의 적극적 노력이 부족하다
- ⑥ 기타 \_\_\_\_\_ (적어주십시오)

### 직업훈련의 미래

35. 향후 제주지역의 직업훈련기관에 대하여 어떻게 생각하십니까?

- ① 아주 희망적이지 못하다 (☞ 문항 35-1번으로)
- ② 대체로 희망적이지 못하다 (☞ 문항 35-1번으로)
- ③ 보통
- ④ 대체로 희망적이다 (☞ 문항 35-2번으로)
- ⑤ 아주 희망적이다 (☞ 문항 35-2번으로)
- ⑥ 모르겠다

35-1) 그렇다면 희망적이지 못한 이유는 무엇입니까?

- ① 소자본 영세 직업훈련 기관들은 시장경쟁에서 도태될 것이다
- ② 대학 혹은 전문직업훈련 기관들이 훈련시장을 지배할 것이다
- ③ 정부 혹은 지방자치단체의 지원이 결국 중단될 것이다
- ④ 국제자유도시의 발전에 따라 외국의 우수 직업훈련기관이 올 것이다
- ⑤ 직업훈련기관들이 미래 생존을 위한 과감한 투자에 소홀히 하고 있다
- ⑥ 기타 \_\_\_\_\_ (적어주십시오)

35-2) 그렇다면 희망적인 이유는 무엇입니까?

- ① 제주국제자유도시의 발전에 따라 새로운 직업훈련시장이 생길 것이다
- ② 정부 혹은 지방자치단체의 지원이 계속 될 것이다
- ③ 새로운 직업이 항상 생기기 때문에 직업훈련 수요처는 항상 존재한다
- ④ 선진국이 될수록 직업훈련에 대한 사회적 관심과 투자가 함께 이루어진다
- ⑤ 직업훈련기관들이 미래 생존을 위한 과감한 투자를 하고 있기 때문이다
- ⑥ 기타 \_\_\_\_\_ (적어주십시오)



36. 제주지역 직업훈련의 미래 발전을 위해서 현재 우선적으로 해야 할 과제는 무엇이라 생각하십니까? (가장 중요한 사항의 해당 번호를 순서대로 적어주십시오)

제 1 순위 (        )번

제 2순위 (        )번

- ① 직업훈련 활성화를 위한 조례 제정
- ② 제주특별자치도 종합고용지원센터의 기능 및 역할 강화
- ③ 제주지역의 직업훈련 중·장기 발전 계획 수립
- ④ 직업훈련기관 자체의 적극적 투자
- ⑤ 제주직업훈련협의회의 활성화
- ⑥ 제주지역의 직업훈련 관련 모든 기관들 간에 네트워크 구축
- ⑦ 제주지역의 직업훈련지원센터 설립
- ⑧ 제주특별자치도 특별법에 중앙 정부로부터 직업훈련 관련 법률의 일괄 이양
- ⑨ 직업훈련에 대한 도민의 관심 촉구 및 홍보 강화
- ⑩ 직업훈련 수요처(각종 기업체)의 증가
- ⑪ 기타 \_\_\_\_\_ (적어주십시오)

♣ 끝까지 응답하여 주셔서 대단히 감사합니다 ♣

## 제주지역 직업훈련 실태와 활성화 방안 연구

&lt;개인용&gt;

면 접 조 사 표

--	--	--

안녕하십니까?

금번 저희 제주발전연구원에서는 「제주지역 직업훈련 실태와 활성화 방안」 마련을 위한 연구를 실시하게 되었습니다.

본 조사는 직업훈련 환경의 급격한 변화에 따른 제주지역의 직업훈련의 질적 개선을 위해서 직업훈련 기관에서 교육훈련에 참여하는 수강생 여러분의 의견을 수렴하고자 하는데 그 목적이 있습니다.

면접원이 귀하를 직접 찾아뵈어 자료수집에 대한 협조를 부탁드립니다. 성심껏 응답하여 주십시오. 귀하의 솔직한 응답이 제주지역의 직업훈련 활성화를 모색하는데 중요한 자료로 활용될 것입니다.

모든 응답은 「통계법」 제33조에 의거하여 익명 처리되며, 본 연구 목적 이외에는 절대로 이용되지 않음을 약속드립니다. 바쁘시더라도 자료 수집에 협조해 주시면 대단히 감사하겠습니다.

2009. 9.

연구책임 : 고 승 한 박사

(☎ 726-6145. FAX. 726-7410. soc628@jdi.re.kr)

제주발전연구원 원장 유 덕 상

♣ 해당되는 사항 한 가지에만 V표 하여 주시기 바랍니다 ♣

직업경험(취업 및 창업)

1. 귀하는 이전에 직업경험이 있으십니까?

- ① 있다
- ② 없다 (☞ 문항 2번으로 바로 가십시오)

1-1) 가장 최근 직장을 그만 둔 시기는 언제입니까? \_\_\_\_\_ 년 \_\_\_\_\_ 개월 전

1-2) 가장 최근 직장의 소재지는 어디입니까?

- ① 서울시
- ② 인천시
- ③ 강원도
- ④ 경상남도
- ⑤ 부산시
- ⑥ 광주시
- ⑦ 충청북도
- ⑧ 전라북도
- ⑨ 대구시
- ⑩ 대전시
- ⑪ 충청남도
- ⑫ 전라남도
- ⑬ 울산시
- ⑭ 경기도
- ⑮ 경상북도
- ⑯ 제주도
- ⑰ 외국

1-3) 가장 최근 직장의 주 업종은 무엇입니까?

- ① 농림어업
- ② 광업
- ③ 제조업
- ④ 전기/가스/수도업
- ⑤ 건설업
- ⑥ 도·소매업
- ⑦ 음식/숙박업
- ⑧ 운수/창고업
- ⑨ 통신업
- ⑩ 금융/보험업
- ⑪ 부동산/임대업
- ⑫ 사업서비스업
- ⑬ 교육서비스업
- ⑭ 보건 및 사회복지서비스
- ⑮ 기타 개인서비스업

1-4) 가장 최근 직장의 종업원 수는 어느 정도 되었습니까?

- ① 5명 미만
- ② 5-9명
- ③ 10-29명
- ④ 30-99명
- ⑤ 100-299명
- ⑥ 300-499명
- ⑦ 500인 이상

1-5) 가장 최근 직업의 종류는?

- ① 관리직 (고위임원, 경영일반관리자 등)
- ② 교육 및 자연·사회과학 연구 관련직
- ③ 사업서비스직 (경영·회계·사무, 금융·보험)
- ④ 농림어업 관련직
- ⑤ 사회서비스직 (법률·경찰, 보건·의료, 사회복지 및 종교)
- ⑥ 판매 및 개인서비스직 (운전 및 운송, 영업 및 판매, 경비 및 청소, 미용·숙박·여행·오락·스포츠, 음식 서비스)
- ⑦ 건설·생산직 (건설, 기계, 재료, 화학, 섬유 및 의복, 전기전자, 정보통신, 식품가공, 환경·인쇄·목재·가구·공예 및 단순생산)

1-6) 가장 최근 직업의 월평균 임금(세금공제 전, 기본급 및 상여금, 수당을 모두 포함함)은 어느 정도였습니까?

- |                 |                 |                 |
|-----------------|-----------------|-----------------|
| ① 100만원 미만      | ② 100만원 ~ 149만원 | ③ 150만원 ~ 199만원 |
| ④ 200만원 ~ 249만원 | ⑤ 250만원 ~ 299만원 | ⑥ 300만원 ~ 349만원 |
| ⑦ 350만원 ~ 399만원 | ⑧ 400만원 ~ 449만원 | ⑨ 450만원 ~ 499만원 |
| ⑩ 500만원 이상      |                 |                 |

1-7) 가장 최근 직장을 그만둔 주된 이유는 무엇입니까?

- |                        |                       |
|------------------------|-----------------------|
| ① 폐업 또는 도산             | ② 정리해고 또는 권고사직        |
| ③ 소득 또는 보수가 적어서        | ④ 일이 임시적이거나 장래성이 없어서  |
| ⑤ 적성, 지식, 기술 등이 맞지 않아서 | ⑥ 작업시간이나 환경이 나빠서      |
| ⑦ 개인 또는 가족사업을 하려고      | ⑧ 결혼, 육아, 가사 등 개인사정으로 |
| ⑨ 학업, 군복무 등으로          | ⑩ 건강상 이유로             |
| ⑪ 기타 _____ (적어주십시오)    |                       |

### 취업이나 창업 희망

2. 귀하는 앞으로 취업이나 창업을 하실 의향이 있으십니까?

- ① 취업을 원한다 (☞ 문항 3번으로 바로 가십시오)  
 ② 창업을 원한다 (☞ 문항 4번으로 바로 가십시오)  
 ③ 둘 다 원하지 않는다 (☞ 문항 5번으로 바로 가십시오)

### 취업을 원하는 경우 (문항 3번 전체)

3. 취업을 원하는 경우, 희망하는 직업의 종류는 무엇입니까?

- |  |                       |
|--|-----------------------|
| ① 관리직(고위임원, 경영일반관리자 등)   | ② 교육 및 자연·사회과학 연구 관련직 |
| ③ 사업서비스직(경영·회계·사무, 금융·보험)  | ④ 농림어업 관련직            |
| ⑤ 사회서비스직(법률·경찰·교도, 보건·의료, 사회복지 및 종교, 문화·예술·디자인·방송)                         |                       |
| ⑥ 판매 및 개인서비스직(운전 및 운송, 영업 및 판매, 경비 및 청소, 미용·숙박·여행·오락·스포츠, 음식 서비스)          |                       |
| ⑦ 건설·생산직(건설, 기계, 재료, 화학, 섬유 및 의복, 전기전자, 정보통신, 식품가공, 환경·인쇄·목재·가구·공예 및 단순생산) |                       |

3-1) 귀하가 원하는 월평균 희망임금(세금공제 전)은 어느 정도입니까?

- ① 100만원 미만
- ② 100만원 ~ 149만원
- ③ 150만원 ~ 199만원
- ④ 200만원 ~ 249만원
- ⑤ 250만원 ~ 299만원
- ⑥ 300만원 ~ 349만원
- ⑦ 350만원 ~ 399만원
- ⑧ 400만원 ~ 449만원
- ⑨ 450만원 ~ 499만원
- ⑩ 500만원 이상

**창업을 원하는 경우 (문항 4번 전체)**

4. 창업을 원하는 경우, 어떠한 업종을 원하십니까?\_\_\_\_\_

- ① 미용 관련
- ② 음식관련(외식산업 포함)
- ③ 제과·제빵관련
- ④ 컴퓨터 관련
- ⑤ 건강 관련
- ⑥ 교육 관련
- ⑦ 스포츠 관련
- ⑧ 기타 \_\_\_\_\_ (적어주십시오)

4-1) 창업을 원하는 경우, 어떤 지원프로그램이 가장 필요하다고 보십니까?

- ① 창업관련 기술훈련 및 교육
- ② 창업 자금지원
- ③ 판로개척 및 마케팅 지원
- ④ 창업종목 및 부지선정
- ⑤ 기타 \_\_\_\_\_ (적어주십시오)

4-2) 창업 후 기대하는 월평균 희망 소득(세금공제 전)은 어느 정도입니까?

- ① 100만원 미만
- ② 100만원 ~ 149만원
- ③ 150만원 ~ 199만원
- ④ 200만원 ~ 249만원
- ⑤ 250만원 ~ 299만원
- ⑥ 300만원 ~ 349만원
- ⑦ 350만원 ~ 399만원
- ⑧ 400만원 ~ 449만원
- ⑨ 450만원 ~ 499만원
- ⑩ 500만원 이상





6-2) 그렇다면 만족하는 이유는 무엇입니까? (가장 중요한 **한 가지**만 골라주십시오)

- ① 교육내용이 좋다
- ② 교육수준이 맞다
- ③ 교사 및 강사의 교육방법이 좋다
- ④ 훈련 및 교육시설이 훌륭하다
- ⑤ 현장 중심의 교육으로 취업에 도움이 된다
- ⑥ 학습 분위기가 좋다
- ⑦ 수강생의 취업욕구를 잘 반영한 학습이다
- ⑧ 기타 \_\_\_\_\_ (적어주십시오)

7. 귀하가 직업훈련을 받게 된 동기는 무엇입니까? (가장 중요한 **한 가지**만 골라주십시오)

- ① 실업상태를 극복하여 직장을 얻기 위해서
- ② 자격증을 취득하기 위해서
- ③ 취업과는 상관없이 교육훈련을 받고 싶어서
- ④ 현재의 직장에 만족하지 않아 직장을 옮기기 위해서
- ⑤ 재직훈련의 일환으로 참여
- ⑥ 기타 \_\_\_\_\_ (적어주십시오)

8. 귀하는 현재 어떤 경로로 직업훈련을 받게 되었습니까?

(가장 중요한 **한 가지**만 골라주십시오)

- ① 노동부 홈페이지 정보(워크 넷 Work-net)
- ② 지역의 신문·방송
- ③ 종합고용지원센터의 직업 상담원 제안
- ④ 친구 및 선·후배의 권유
- ⑤ 종합고용지원센터의 홍보물 (전단지, 인터넷 등)
- ⑥ 제주지역의 직업훈련기관 홍보 (전단지, 인터넷 등)
- ⑦ 기타 \_\_\_\_\_ (적어주십시오)

9. 귀하는 현재 어떤 직종의 교육을 받고 있습니까?

\_\_\_\_\_ (구체적으로 적어주십시오)

10. 귀하가 가장 선호하시는 훈련방법은 어떤 것입니까?

- ① 집체교육 (강의실에서 강사와 면 대 면 교육을 받는 것을 말함)
- ② e-learning (인터넷 학습 및 교육, 강의 수강)



11. 귀하가 **현재** 교육훈련을 받는 훈련기관의 유형은 어디에 속하고 있습니까?

- ① 공공훈련시설(폴리텍대학 또는 기능대, 국공립 직업전문학교, 대한상의 인력개발원등)
- ② 민간훈련시설(직업능력개발시설, 민간직업전문학교, 생산성본부, 능률협회, 표준협회 등)
- ③ 사업주 훈련시설(사업체가 운영)                      ④ 대학
- ⑤ 직업훈련 전문학원
- ⑥ 기타 \_\_\_\_\_ (적어주십시오)

12. 귀하 **현재** 받는 교육훈련의 총 기간은 얼마입니까?    총 \_\_\_\_\_개월

13. 귀하가 선택하여 교육받는 그 훈련 직종을 선택한 이유는 무엇입니까?

(반드시 **우선 순위로 2가지**만 골라주십시오)

1순위 (                      )번                      2순위 (                      )번

- ① 취업 또는 창업이 잘 될 것 같아서
- ② 자격증 취득이 쉬울 것 같아서
- ③ 훈련받기에 쉬울 것 같아서
- ④ 학교에서 배운 전공과 유사해서
- ⑤ 이 직종에 관심이 있고, 관련된 직무를 잘 할 자신이 있어서
- ⑥ 당장의 취업 또는 창업과 상관없지만, 앞으로의 직업생활에 도움이 될 것 같아서
- ⑦ 이전 직업과 관련이 있어서                      ⑧ 훈련담당자의 권유
- ⑨ 기타 \_\_\_\_\_ (적어주십시오)

14. 귀하는 현재 참여하는 교육훈련 프로그램이 끝나서 **다시 기회가 주어지면** 교육훈련에 참여할 의향이 있습니까?

- ① 예 (☞ **문항 15번**으로)                      ② 아니오 (☞ **문항 14-1번**으로)

14-1) 귀하가 교육훈련을 받지 않으려고 하는 이유는 무엇입니까?

- ① 교육훈련을 받아도 능력이 향상되지 않기 때문이다.
- ② 개인적으로 교육훈련의 필요성을 더 이상 느끼지 못해서
- ③ 교육훈련보다는 생계유지가 우선이기 때문에
- ④ 교육훈련과정에 적응하기 어려워서
- ⑤ 교육훈련을 받아도 취업 가능성이 낮기 때문에
- ⑥ 기타 \_\_\_\_\_ (적어주십시오)

15. 귀하는 직업 교육훈련에 참여하는 과정에서 어떤 어려움을 가지고 있습니까? (아래의 가장 중요한 어려움 가운데 해당 번호를 순서대로 적어주십시오)

제 1 순위 (        )번

제 2순위 (        )번

- ① 교육훈련 프로그램 참여에 대한 정보 취득
- ② 제주지역의 직업훈련기관에 대한 정보 취득
- ③ 교육훈련을 받는 동안 생계유지
- ④ 교육훈련 받고 난 후에 취업
- ⑤ 교육훈련 수강생들과의 관계
- ⑥ 제주지역의 직업훈련 활성화 관련 조례 제정이 안 되어 제도적 지원 부재
- ⑦ 종합고용지원센터에 직업훈련 관련 전문 인력의 부족
- ⑧ 직업훈련에 대한 구직자 혹은 도민의 관심 부족
- ⑨ 직업훈련 기관들 사이에 협조와 단결 부족
- ⑩ 직업훈련 수강생 모집의 어려움
- ⑪ 직업훈련 훈련기관들 사이에 과도한 경쟁
- ⑫ 기타 \_\_\_\_\_ (적어주십시오)

#### 향후 교육훈련

16. 귀하가 현재 받는 직업훈련이 앞으로 활성화되기 위해서는 무엇이 필요하다고 생각하십니까? (가장 중요한 한 가지만 골라주십시오)

- ① 교육훈련 프로그램의 다양화
- ② 수강생 욕구 중심의 교육훈련 과정 편성
- ③ 교육훈련 기간 동안 생계비 지원
- ④ 교육훈련 받고 난 후에 취업 보장
- ⑤ 교육훈련 교사 및 강사의 재교육 훈련 프로그램 참여
- ⑥ 교육훈련기관의 시설 투자 확대
- ⑦ 직업훈련 프로그램에 대한 홍보 강화
- ⑧ 직업훈련 수강생의 교육 열정과 취업 준비 태도
- ⑨ 기타 \_\_\_\_\_ (적어주십시오)

17. 귀하가 직업훈련을 받지 않고 있는 친구 및 선배 혹은 후배에게 **앞으로** 직업교육 훈련을 어느 정도 권장하겠습니까?

- ① 전혀 권장하지 않을 것이다 (☞ 문항 17-1번으로 바로 가십시오)
- ② 대체로 권장하지 않을 것이다 (☞ 문항 17-1번으로 바로 가십시오)
- ③ 보통
- ④ 대체로 권장할 것이다
- ⑤ 적극 권장할 것이다

17-1) 그렇다면 그 이유는 무엇입니까? (가장 중요한 **한 가지**만 골라주십시오)

- ① 교육훈련 프로그램 내용의 부실
- ② 수강생의 교육훈련 욕구를 반영해 주지 못하고 있다
- ③ 교육훈련 기간 동안 생계유지가 힘들어서
- ④ 교육훈련 받고 난 후에 취업 보장이 안 되어서
- ⑤ 교사 및 강사의 수준이 낮아서
- ⑥ 교육훈련기관의 시설이 별로 좋지 않아서
- ⑦ 수강생의 수업 분위기가 좋지 않아서
- ⑧ 기타 \_\_\_\_\_ (적어주십시오)

18. 귀하는 앞으로 제주지역에서 직업훈련이 발전되기 위해서는 무엇이 필요하다고 생각하십니까? (가장 중요한 **한 가지**만 골라주십시오)

- ① 전문 직업전문학교의 설립
- ② 교육훈련 후 취업할 수 있는 기업체(사업체)의 창출
- ③ 직업교육 훈련 전반을 지원하는 부서의 도청 내 신설
- ④ 한국폴리텍대학 제주캠퍼스에 대한 지원 확대
- ⑤ 직업훈련 지원을 위한 조례 제정
- ⑥ 외국의 우수한 직업교육 훈련기관 제주분교 설립
- ⑦ 전문계 고등학교(농업, 관광, 공업, 상업 등)에 정부의 지원 확충
- ⑧ 전문대학에 대한 정부의 지원 확충
- ⑨ 기타 \_\_\_\_\_ (적어주십시오)



## 연 구 진

책임연구원 : 고 승 한 (제 주 발전 연구원 연구위원)

공동연구원 : 고 혜 원 (한국직업능력개발원 연구위원)

### 제주지역의 직업훈련 실태와 활성화 방안

---

인 쇄 일	2009. 11.
발 행 일	2009. 11.
발 행 인	제주발전연구원장 유덕상
발 행 처	제주발전연구원
인 쇄 처	한미기획출판(064-753-7891)

---

ISBN : 978-89-6010-128-9 93330

□ 이 책에 실린 내용은 출처를 밝히는 한 자유로이 인용할 수 있으나 무단 전재나 복제는 금합니다.