

2021년 5월, 한국직업능력개발원이 「한국직업능력연구원」으로 거듭납니다.

제76차 인재개발(HRD) 정책포럼

# 포용과 혁신을 위한 직업능력개발

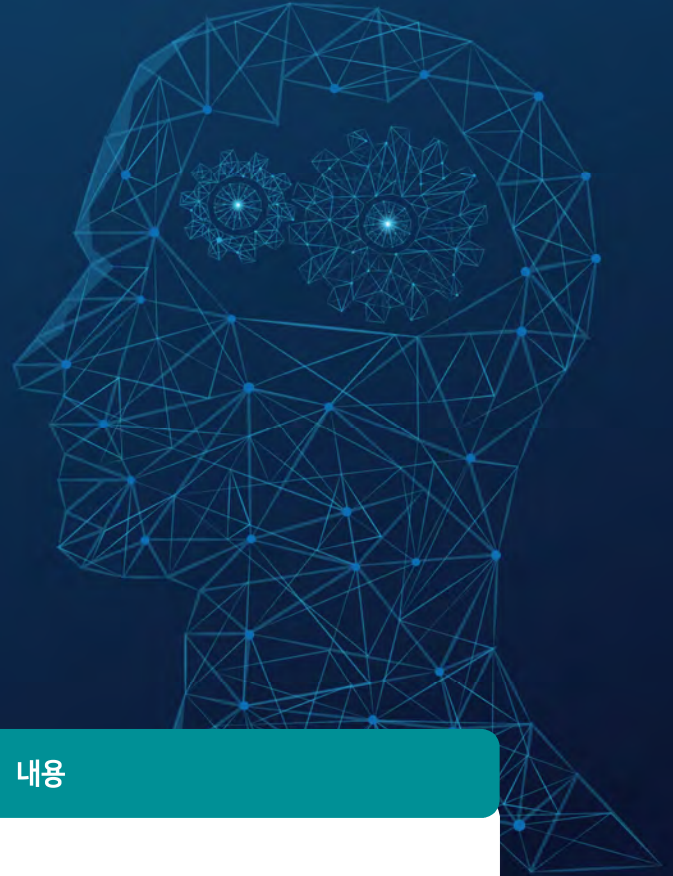
2021년 5월 18일 화요일 14:00 | 세종국책연구단지 연구지원동 대강당





제76차 인재개발(HRD) 정책포럼

## 포용과 혁신을 위한 직업능력개발



### Program

시간	내용
14:00~14:10	<ul style="list-style-type: none"><li>• 개 회</li><li>• 국민의례</li><li>• 개회사   류장수 원장 (한국직업능력연구원)</li></ul>
<p style="text-align: center;"><b>포용과 혁신을 위한 직업능력개발</b> 좌장 류기락 본부장 (한국직업능력연구원)</p>	
14:10~14:50	<p><b>주제1 평생직업능력개발 지원을 위한 온라인 훈련 상담 고도화 방안</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• 발 표   김봄이 연구위원 (한국직업능력연구원)</li><li>• 토 론   오계택 선임연구위원 (한국노동연구원)</li></ul>
14:50~15:00	<ul style="list-style-type: none"><li>• 휴식</li></ul>
15:00~15:40	<p><b>주제2 경력단절여성의 노동시장이행</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• 발 표   문한나 연구위원 (한국직업능력연구원)</li><li>• 토 론   윤형주 부연구위원 (한국여성정책연구원)</li></ul>
15:40	<ul style="list-style-type: none"><li>• 폐회</li></ul>



# Contents

## 발표 1

평생직업능력개발 지원을 위한 온라인 훈련 상담 고도화 방안 .....	1
김봄이 연구위원 (한국직업능력연구원)	

## 발표 2

경력단절여성의 노동시장이행 .....	21
문한나 연구위원 (한국직업능력연구원)	





주제발표 1

# 평생직업능력개발 지원을 위한 온라인 훈련 상담 고도화 방안

- 김봄이 연구위원 (한국직업능력연구원)





# 평생직업능력개발 지원을 위한 온라인 훈련 상담 고도화 방안



## CONTENTS

- I . 연구의 필요성 및 목적
- II . 온라인 훈련 상담 현황
- III . 온라인 훈련 상담 고도화를 위한 핵심 과업
- IV . 온라인 훈련 상담 고도화 추진계획
- V . 정책 제언





## 1. 연구의 필요성 및 목적

### 1.1 연구의 필요성

2020. 10. 1. 「근로자직업능력 개발법」 개정으로 직업능력개발 진단 및 상담이 의무화됨.

- 코로나 19로 인한 비대면 환경의 일상화 → (HRD-Net) 온라인 진단 및 상담의 수요 집중 예상
- 훈련상담 실행을 위한 기록 관리 DB → (HRD-Net) 시스템의 부하 증가
- 계좌제 대상자 상담 명문화에 따른 양적 확대는 물론 제공 서비스의 질적 확대 또한 요구되고 있음.

그러나 현행 훈련상담의 실효성에 대해 의문이 제기되고 있는 상황임.

- 훈련상담 인프라의 부족, 상담원의 역량 미흡, 훈련수요자의 일방적인 내일배움카드 발급 요청으로 인한 상담기능 약화
- 특히 내일배움카드 대상자의 훈련신청을 위한 상담에 국한되어 설계된 것으로 보임.
- 국외의 경우 경력을 기준으로 하여 한 개의 사이트를 중심으로 정보를 제공해 주거나, 필요 시 파생되는 사이트를 연결하여 체계적이고 종합적인 정보제공을 하고 있음.

## 1. 연구의 필요성 및 목적



### 1.2 연구 목적

#### ■ 비대면 상담환경과 직업훈련상담

- 현재의 단순 키워드 중심의 검색으로는 사용자의 의도를 정확히 판단하기 어려움.
- 특히 상호작용의 부족은 상담의 품질 및 효과성을 저해할 수 있는 잠재적인 중요 요인임.

#### ■ 근본적으로 직업훈련상담은 국민의 평생 경력개발을 효과적으로 지원하는 도구여야 함.

- 내일배움카드제도 직업훈련의 효과적인 시행
- 비대면 환경에 부응하는 직업훈련상담의 품질 제고
  - ⇒ 직업능력개발 진단 및 상담 시스템 데이터 연계 기준 마련 및 매트릭스 설계는 직업훈련상담의 목적 달성을 위해 필수적인 절차일 것임.

# 온라인 훈련 상담 현황

KRIVET

## II. 온라인 훈련 상담 현황



### 2.1 현재 HRD-Net의 온라인 상담

- 기존 오프라인 직업훈련상담을 온라인으로 이식한 형태임.
  - 기존 오프라인 직업훈련상담의 문제점이 비대면 상담환경에서도 일정부분 존재
  - 이는 대면상담에 따른 라포 형성 및 in-depth 상호작용이나, 온라인을 통한 보다 많은 정보의 제공 모두 어려운 형태로 보임.
- 훈련 진단·상담 신청시 '국민내일배움카드 발급'이 우선됨.
  - '국민내일배움카드' 발급신청 전 확인사항이 다소 복잡함: 온라인 훈련과정 탐색서에 과정 1개 이상 등록, 훈련과정 담아두기, 동영상 시청, 실업자로 발급신청 시 사전 워크넷 구직등록 완료 등
  - 관련 동영상은 발급신청 관련 안내 영상이 아닌 제도 홍보용이라, 발급신청 방법에 대한 추가적인 정보 탐색이 요구됨.

## II. 온라인 훈련 상담 현황



### 2.1 현재 HRD-Net의 온라인 상담

카드발급 안내

훈련 진단·상담은 국민내일배움카드 "발급결정" 이후부터 이용가능합니다.  
 마이서비스>마이카드>국민내일배움카드 발급 신청 메뉴에서 국민내일배움카드 발급신청을 진행하여 주시고 신청내역이 "카드발급요청" 또는 "카드발급(사용가능)" 상태가 되면 재시도해 주세요.

확인

## II. 온라인 훈련 상담 현황

### 2.1 현재 HRD-Net의 온라인 상담

■ 훈련 진단·상담 신청 도중 이탈할 가능성이 매우 높음.

- 절차상 복잡함과 번거로움으로 인해 원스톱 서비스가 이루어지지 않음.
- 공동인증서 또는 모바일 기기 사용이 어렵거나, 온라인 민원에 익숙하지 않은 고령자 및 저소득 취약계층의 경우 접근이 어려워 불만을 초래
- 워크넷 회원 가입, 워크넷 직업 선호도 검사(25분 소요) 등 다른 요인들이 추가적으로 등장함.

The image shows a screenshot of the HRD-Net login page titled '인증서 로그인' (Certificate Login). The page contains instructions for logging in with a public certificate. Below the screenshot is a text box that reads: '이전까지 희망하는 훈련분야를 결정하지 않으신 분은 직업 선호도 검사를 통해, 맞는 훈련 분야를 찾아볼 수 있습니다. 워크넷의 직업 선호도 검사를 실시 하셨습니다(25분 소요)'. A red box highlights the '직업선호도 검사' (Job Preference Test) link. At the bottom right of the page is the KRIVET logo and the number '- 9 -'.

## II. 온라인 훈련 상담 현황

### 2.1 현재 HRD-Net의 온라인 상담

비대면 온라인 진로상담 서비스 절차에 따른 예상 소요시간

One-ID 가입	3~5분
↓	
개인별 맞춤설정 (훈련설정 → 자격증 → 일자리 → 직업 → 학과)	10~15분
↓	
국민내일배움카드 발급신청 전 확인 (훈련과정 등록 → 훈련과정 담기 → 동영상 시청 → 워크넷 구직등록)	30~35분
↓	
국민내일배움카드 발급신청 안내 및 동의	2분
↓	
국민내일배움카드 발급신청서 작성	5분
↓	
국민내일배움카드 신청자격 확인 및 신청	10~15분
↓	
비대면 온라인 진로·상담 (프로파일링 → 훈련과정검색 → 직업선호도 검사 → 역량진단)	40~45분
↓	
온라인 수강신청(지원대상 및 유형 확인)	10~15분
↓	
합계	약 110~137분

## II. 온라인 훈련 상담 현황



### 2.2 가장 큰 문제는 HRD-Net의 온라인 상담의 '질'

#### 내담자가 기대하는 '상담'과는 다른 서비스의 제공

- 일반적인 상담: 정보획득뿐만 아니라 개인의 심리안정 및 성과 달성을 위한 조언 등이 제공됨.
- 비대면 온라인 진단·상담 서비스: 오로지 내담자가 설정한 검색항목에 따른 정보제공만 이루어짐.
- 이에 훈련생이 기대했던 서비스가 제공되지 않은 뿐만 아니라, 시간 낭비와 절차상 복잡함에 불만을 제기할 수 있음.



- 따라서 상담의 질적 측면을 판단하기 위해서는 실제 상담 과정에 대한 피드백을 충분히 수집해야 하며, 이를 반영한다면 상담 실효성 개선에 접근 가능함.

## 온라인 훈련 상담 고도화를 위한 핵심 과업



### Ⅲ. 온라인 훈련 상담 고도화를 위한 핵심 과업



#### 3.1 데이터 연계 개선

- 데이터 연계 개선은 HRD-Net의 진단상담 및 경력개발 지원 고도화를 위한 핵심 과업임.
  - 현재 연계된 데이터 외에 HRD-Net 진단상담 및 경력개발 서비스 품질 개선을 위한 추가 데이터 연계 및 연계 방안 개선 추진
  - 장기적으로는 온톨로지 메타데이터 구축을 통한 데이터 축적 및 관리가 바람직함.
  - 단, 온톨로지 메타데이터 기반 데이터의 구축 및 활용에는 시간과 자원이 소요되기 때문에 단기적으로 가용성, 중요성, 용이성 기준으로 추가데이터 선별 연계 및 기존 데이터 연계 방안 개선
- 또한 데이터 품질 제고 외 프로세스 개선 및 사용자 편의성 제고를 위한 서비스 기능 개편/추가도 고려할 수 있음.

### Ⅲ. 온라인 훈련 상담 고도화를 위한 핵심 과업



#### 3.2 HRD-Net 고도화 단계별 이행계획(안)

##### 전국민 평생경력개발을 위한 직업능력개발 포털

개선방향	1. 경력개발 진단상담 관련 정보관리에 대한 표준화된 체계 구축 2. 직무별 커리어 발전단계 제안을 통한 커리어 맵 구성 3. 젊은 층과 구직자에 집중된 경력개발의 진단 상담을 전 세대로 확대	
추진목표	1단계	2단계
핵심과업	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 직업능력개발 진단상담 비대면화 및 고도화 수요에 대응하는 데이터 연계 및 서비스 개선</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 직업능력개발 데이터 고도화에 따른 선진 직업능력진단상담 서비스 제공</li> <li>• 전국민 평생경력개발 HUB로서 HRD-Net 구현</li> </ul>
주요 기능구현	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 훈련선택 및 경력개발 지원을 위한 HRD-Net 직업정보 고도화 관련 데이터 추가 연계 및 기능 개선</li> <li>• 진단상담 비대면화 및 고도화에 대응하는 HRD-Net 기능 개선</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 직업능력개발 온톨로지 메타데이터 연계를 통한 HRD-Net 데이터 및 서비스 품질 향상 및 지능형 직업능력개발서비스 실현</li> <li>• HRD-Net 경력개발 서비스 이용 대상을 국가훈련생에서 전 국민으로 확대</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 한국고용정보원 수집/관리 데이터 중 진단상담 관련 데이터 추가 연계</li> <li>• 피훈련자/국가훈련사업 운영기관 필요 데이터 추가 수집 및 관련 기능 개발</li> <li>• 진단상담 비대면화 관련 HRD-Net 추가 기능 개발</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 온톨로지 메타데이터 체계에 기반한 HRD-Net 데이터 제공</li> <li>• AI 직무역량진단 등 온톨로지 기술에 기반한 지능형 경력개발 지원 서비스 실현</li> <li>• 개인 교육정보, 직업력, 민간기관 훈련정보를 포함한 개인 평생 경력개발에 대한 포괄적 관리 및 지원기능을 HRD-Net 내에서 가능하도록 구현</li> </ul>

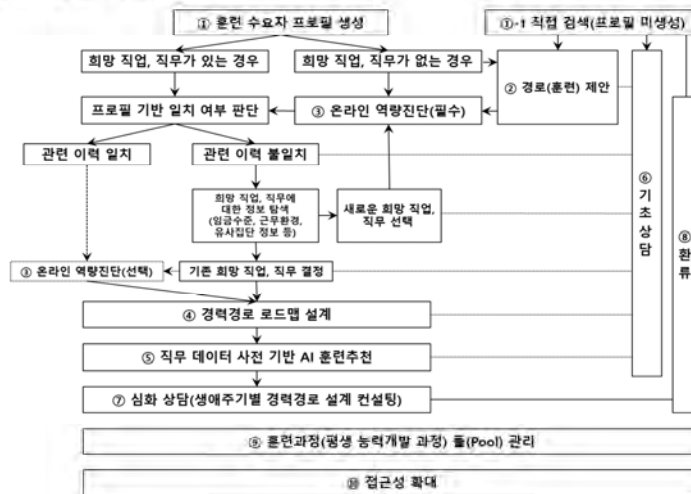


## IV. 온라인 훈련 상담 고도화 추진계획

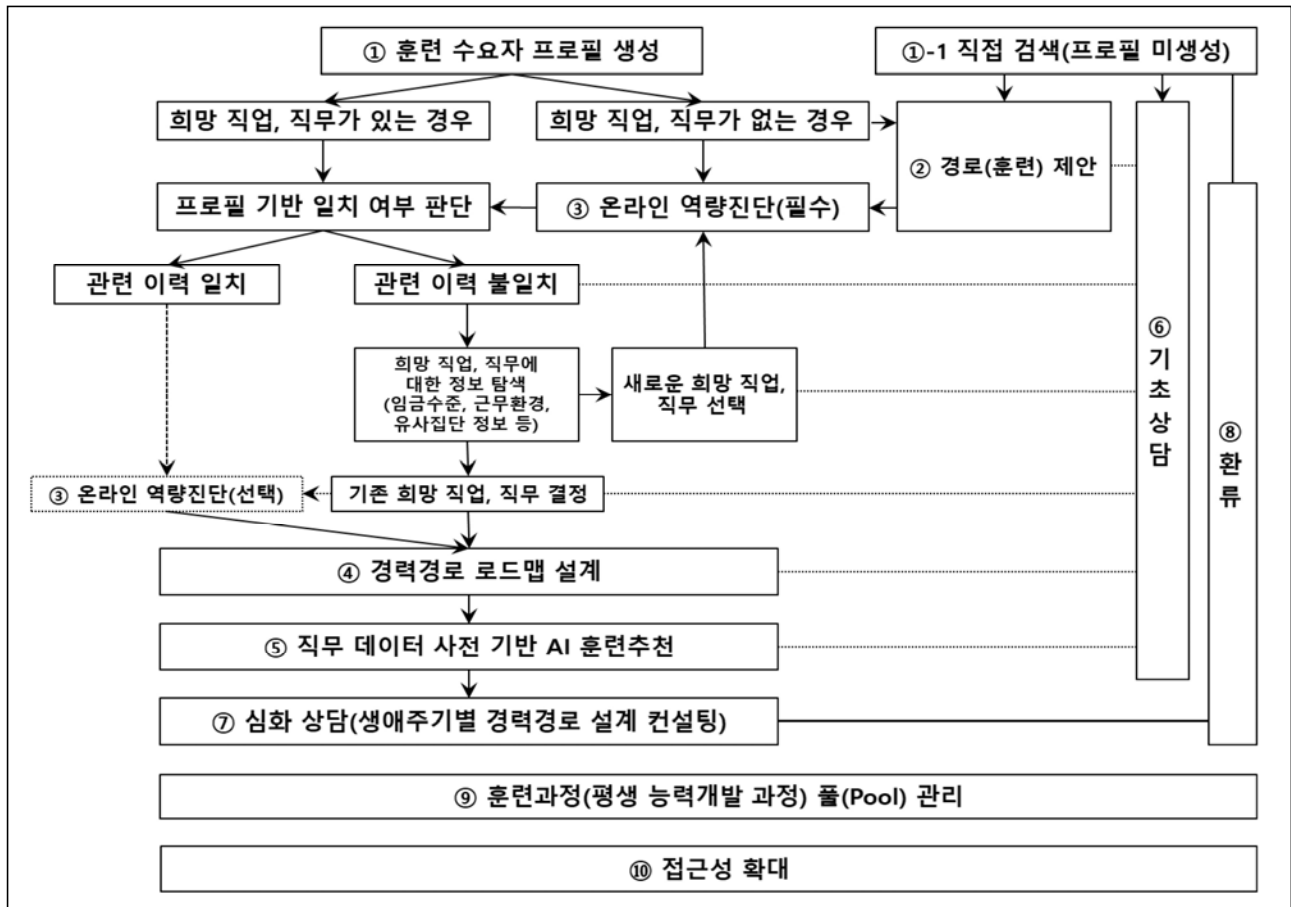
### 4.1 추진 방향

■ 온라인 훈련 진단·상담의 기능 고도화 및 프로세스 재정비

- 직무 데이터 사전(온톨로지) 기반 AI 훈련추천 시스템 도입을 중심으로 평생 경력경로 설계까지 돕는 온라인 훈련 진단·상담 서비스 제공







## IV. 온라인 훈련 상담 고도화 추진계획

### 4.2 ① 훈련 수요자 프로필 생성

#### 〈AS-IS〉

- 내일배움카드를 발급하지 않지 않으면 HRD-Net의 훈련진단/상담 기능을 활용할 수 없음.
- 수요자 경력개발 관점에서 보다 우수한 훈련 추천을 제공하기 위해서는 정보 수집이 필요
- HRD-Net이 개인의 장기적인 경력개발을 체계적으로 관리할 수 있게 경력사항 등 이력 데이터를 프로필에서 관리하는 것이 핵심 과업

#### 〈TO-BE〉

- 재직자·구직자 구분 없이 경력사항 등 이력 데이터와 연령·지역·성별 등 개인정보를 바탕으로 기초 프로필 자동 생성
- 직무경험 등 미보유 데이터와 선호 훈련방식(원격, 집체 여부 등), 훈련시간 등 수요자 개인 선호를 기입하게 하여 프로필 보완

## IV. 온라인 훈련 상담 고도화 추진계획



### 4.2 ① 훈련 수요자 프로필 생성

#### ▮ <훈련 수요자 프로필 보안 방안>

훈련 수요자 프로필 보안 방안

영역	수집 항목	데이터 연계/수집 내역(안)	비고
1. 개인 정보	<ul style="list-style-type: none"> <li>이름, 성별, 연령, 연락처</li> <li>거주지역</li> <li>소득수준</li> <li>경제활동상태</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>자동 연계(고용노동부 ONE-ID)</li> <li>직접 입력</li> <li>직접 입력</li> <li>직접 입력</li> </ul>	-
2. 이력 정보	<ul style="list-style-type: none"> <li>정규 학력 정보</li> <li>국가 자격 면허 정보</li> <li>민간 자격 면허 정보</li> <li>경력 정보</li> <li>국가 훈련 정보</li> <li>민간 교육훈련 정보</li> <li>기타 경력사항</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>자동 연계(교육부)</li> <li>자동 연계(Q-NET, cQ-NET)</li> <li>직접 입력/연계 기능 개발</li> <li>자동 연계(고용보험 DB)</li> <li>자동 연계(HRD-Net)</li> <li>직접 입력/연계 기능 개발</li> <li>직접 입력</li> </ul>	-
3. 훈련/경력개발 관련 기본 정보	<ul style="list-style-type: none"> <li>희망 직업·직무</li> <li>희망 훈련</li> <li>희망 경력개발 분야</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>직접 입력</li> <li>직접 입력</li> <li>직접 입력</li> </ul>	선택 필드
4. 훈련 추천 관련 추가 정보	<ul style="list-style-type: none"> <li>선호 훈련 시기</li> <li>선호 훈련 장소</li> <li>선호 훈련 방식</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>직접 입력</li> </ul>	선택 필드
5. 경력개발 추가 정보	<ul style="list-style-type: none"> <li>자기소개서</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>직접 입력(워크넷 자기소개서 자동 연계 가능)</li> </ul>	선택 필드

K R I V E T - 19 -

## IV. 온라인 훈련 상담 고도화 추진계획



### 4.2 ② 직접 검색

#### ▮ <AS-IS>

- 개인정보 미제공 등 프로필 정보가 불충분하여 경력경로 로드맵을 추천할 수 없는 경우 발생

#### ▮ <TO-BE>

- 인구통계학적 기준을 바탕으로 유사·관심 집단의 구성원의 정보 제공
- 훈련생들의 데이터를 산업별, 직종별, 직무별로 구분하여 공개함으로써, 수요자들이 자신과 유사한 집단 구성원의 정보를 취득할 수 있음
- 단, 해당 단계 진행 내용은 온라인상에 저장되어야 함.

K R I V E T - 20 -

## IV. 온라인 훈련 상담 고도화 추진계획



### 4.2 ③ 온라인 역량 진단(필수 또는 선택)

#### ■ <AS-IS>

- 현행 워크넷 직업심리검사는 상담자 본인이 검사결과를 직접 해석·활용해야 함.
- 즉, 해당 정보가 적절하게 가공·연계되어 최종 사용자에게 제공되고 있지는 못하는 등 직업훈련상담 및 평생 경력개발에 유용한 정보가 효과적으로 제공되고 있지 않음.

#### ■ <TO-BE>

- 워크넷 등에서 제공하는 직업심리검사를 HRD-Net 시스템에 이식하고, 검사결과를 해석하여 프로 필 반영(단기)
- 검사결과 해석 및 반영 프로세스 설계 과업 필요(장기)

K R I V E T - 21 -

## IV. 온라인 훈련 상담 고도화 추진계획



### 4.2 ④ 경력경로 로드맵 설계

#### ■ <AS-IS>

- 현재 HRD-Net에서 제공하는 직무 커리어맵은 사용자가 선택한 직무의 NCS 직무 경로를 제시 하는 기초적인 수준으로 구현되어 있음.

정보기획전략·계획 분야 평생경력개발 경로

구분	1차	2차	3차	4차	5차	6차	7차	8차
1차	정보기획전략·계획 분야 평생경력개발 경로							
2차	정보기획전략·계획 분야 평생경력개발 경로	정보기획전략·계획 분야 평생경력개발 경로						
3차	정보기획전략·계획 분야 평생경력개발 경로	정보기획전략·계획 분야 평생경력개발 경로	정보기획전략·계획 분야 평생경력개발 경로					
4차	정보기획전략·계획 분야 평생경력개발 경로	정보기획전략·계획 분야 평생경력개발 경로	정보기획전략·계획 분야 평생경력개발 경로	정보기획전략·계획 분야 평생경력개발 경로				
5차	정보기획전략·계획 분야 평생경력개발 경로	정보기획전략·계획 분야 평생경력개발 경로	정보기획전략·계획 분야 평생경력개발 경로	정보기획전략·계획 분야 평생경력개발 경로	정보기획전략·계획 분야 평생경력개발 경로			
6차	정보기획전략·계획 분야 평생경력개발 경로	정보기획전략·계획 분야 평생경력개발 경로	정보기획전략·계획 분야 평생경력개발 경로	정보기획전략·계획 분야 평생경력개발 경로	정보기획전략·계획 분야 평생경력개발 경로	정보기획전략·계획 분야 평생경력개발 경로		
7차	정보기획전략·계획 분야 평생경력개발 경로	정보기획전략·계획 분야 평생경력개발 경로	정보기획전략·계획 분야 평생경력개발 경로	정보기획전략·계획 분야 평생경력개발 경로	정보기획전략·계획 분야 평생경력개발 경로	정보기획전략·계획 분야 평생경력개발 경로	정보기획전략·계획 분야 평생경력개발 경로	
8차	정보기획전략·계획 분야 평생경력개발 경로	정보기획전략·계획 분야 평생경력개발 경로	정보기획전략·계획 분야 평생경력개발 경로	정보기획전략·계획 분야 평생경력개발 경로	정보기획전략·계획 분야 평생경력개발 경로	정보기획전략·계획 분야 평생경력개발 경로	정보기획전략·계획 분야 평생경력개발 경로	정보기획전략·계획 분야 평생경력개발 경로

필수 직업군 | 필수 직업군

#### ■ <TO-BE>

- 훈련 수요자 프로필 정보 등 이전 단계 정보를 기반으로 훈련생 유형별 경력경로 로드맵 도출
- 도출된 유형별 경력경로 로드맵에 대한 품질 보증 방안 검토
- 도출 로드맵의 전달 효과성 제고를 위해 상담사 대상 교육 실시

K R I V E T - 22 -

## IV. 온라인 훈련 상담 고도화 추진계획



### 4.2 ⑤ 직무 데이터 사전 기반 AI 훈련추천

#### Ⅰ <AS-IS>

- HRD-Net 구축 당시에 비해 산업구조 및 훈련시스템이 복잡해짐 → 현재의 행망 기준 데이터 수집 체계에 한계
- 기존 HRD-Net 훈련 추천에서는 이력서, 구인공고와 같은 정보를 활용하지 못함.

#### Ⅱ <TO-BE>

- 우수 훈련기관·과정 선정기준을 재정비하고, 선정된 훈련기관·과정을 별도 제시하여 추천·검색 보완 (단기)
- 추천서비스는 '더 워크' 훈련추천 서비스를 기반으로 도입, HRD-Net 표출 개발 과업 필요(중장기)
- 온톨로지 방법론을 통해 구축된 직무 데이터사전을 HRD-Net에 연계함으로써 경력개발 빅데이터를 효과적으로 관리하고, 활용 가능성을 극대화할 수 있음(장기)
- 실제 수강 가능한 과정(지역, 훈련시간, 잔여 크레딧 등)을 우선 추천 필요

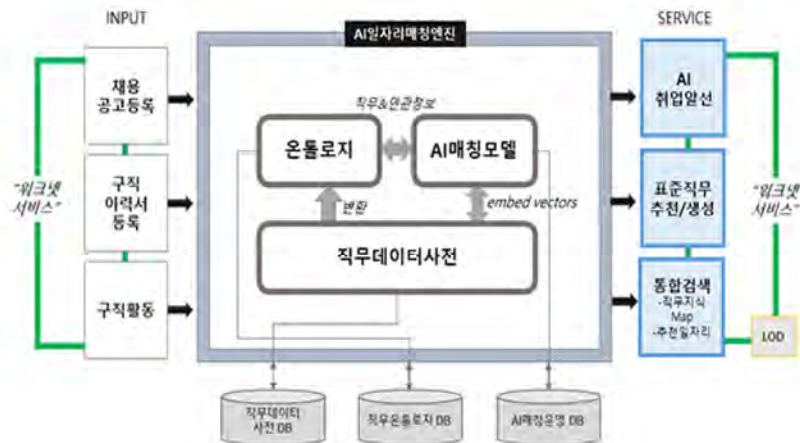
## IV. 온라인 훈련 상담 고도화 추진계획



### 4.2 ⑤ 직무 데이터 사전 기반 AI 훈련추천

#### Ⅰ <향후 진행 방향>

#### “AI를 품은 TheWork”



## IV. 온라인 훈련 상담 고도화 추진계획



### 4.2 ⑥ 기초 상담

#### 〈AS-IS〉

- 기존 대면 직업훈련 진단·상담 프로세스를 온라인으로 구현한 형태로, 내일배움카드 대상자의 훈련 신청을 위한 상담에 국한되어 설계된 것으로 보임.
- 비대면 상담환경으로의 전환으로 오히려 상담 시행의 장애물로 작용할 수 있음.

#### 〈TO-BE〉

- 프로필 생성, 훈련 진단 등의 전 과정에 걸쳐 기초 상담 지원
- 챗봇, 채팅 상담, 비대면 화상 상담 기능 등을 도입하여 온라인 상담 기능 고도화
- 온라인 상담이 어려운 경우, 공공 직업상담사(고용센터)와의 기초 상담을 통해 맞춤형 경력경로 로드맵 도출 단계까지 진행 가능

K R I V E T - 25 -

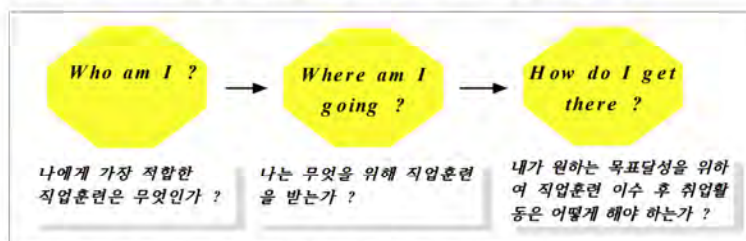
## IV. 온라인 훈련 상담 고도화 추진계획



### 4.2 ⑦ 심화 상담(생애주기별 경력경로 설계 컨설팅)

#### 〈AS-IS〉

- 비대면 직업훈련 심층상담은 유선(전화)을 통해 이루어지는데 유선 상담의 경우 대면 상담에 비해 매체의 특성상 상담자와 피상담자 간 이해 및 라포 형성에 있어서 약점을 지님.
- 또한 비대면 직업훈련 상담 프로세스에서는 보다 폭넓은 고용 관련 초기상담이 가능한 고용센터에서의 상담과 달리 실제 상담사와의 상담이 자가진단 및 훈련 선택 이후의 단계에서 최초로 이루어지는 형태임.
- 이와 같은 형식에서는 실제 심층 상담에 앞서 이미 훈련자의 판단이 어느 정도 확고한 상태이기 때문에 상담을 통한 의견 변화 및 수용성의 폭이 상대적으로 낮을 수 있음.



자료: 한국직업능력개발원(2001). '직업상담매뉴얼개발'.

K R I V E T - 26 -

## IV. 온라인 훈련 상담 고도화 추진계획



### 4.2 ⑦ 심화 상담(생애주기별 경력경로 설계 컨설팅)

#### ■ <TO-BE>

- AI의 도움을 받아 생성된 데이터를 기초로 생애주기별 심화 상담(경력경로 설계 컨설팅) 진행
- 공공 직업상담사 또는 민간 직업상담프로그램 활용
- 훈련목적이 명확한 훈련생\*의 경우, 고도화된 선발프로세스를 갖춘 우수 훈련기관\*\*으로 직접 연계

#### ■ <추후 논의 필요 사항>

- HRD 홈페이지에서 훈련생이 민간 '전문상담사'를 지정하여 심화상담을 신청하는 기능을 구현하고, 전문상담사가 본인에게 상담을 신청한 훈련생에 대해 상담내용을 등록할 수 있도록 구현 필요
- 전문상담사 POOL 관리 기능(신청, 인증) 구현 필요
- 민간 직업·진로 상담, 경력개발 서비스에 국민 평생 크레딧이 활용되고 전문상담사에게 비용이 지급 되는 상담비용지급시스템 구축 필요

K R I V E T - 27 -

## IV. 온라인 훈련 상담 고도화 추진계획



### 4.2 ⑧ 환류

#### ■ <AS-IS>

- 해당사항 없음

#### ■ <TO-BE>

- AI 기반 직무능력 진단도구\* 도입 및 포트폴리오 기반 이수자 평가 시스템 구축, 수준별 훈련성과를 확인하여 추천시스템 강화
  - \* 직무데이터사전 키워드로 자동 생성한 직무역량 진단평가(온톨로지센터 제시)
- 이수한 훈련과정에 대해 사후 평가를 실시하여 훈련품질개선에 활용, 우수 훈련기관·과정 선정 및 노출을 고도화

K R I V E T - 28 -

## IV. 온라인 훈련 상담 고도화 추진계획



### 4.2 ⑨ 훈련과정(평생 능력개발 과정) 풀(Pool) 관리

#### ▮ <AS-IS>

- 훈련 커리큘럼의 다변화 및 훈련의 양적 및 질적 성장으로 인해 HRD-Net이 전체 훈련과정에 대한 정보를 효과적으로 운영하기에는 한계가 있으며, 자원 비효율적임 .
- 경력개발을 위한 훈련 탐색의 대표 포털로서 인식 및 활용될 수 있게 할 필요성이 있음.

#### ▮ <TO-BE>

- ▣ HRD-Net에서 접근 가능한 훈련과정을 단계적으로 지속 확대(단기)
- ▣ HRD-Net 홈페이지 훈련과정 정보 운영을 오픈마켓화·경쟁시장화하여, 훈련기관이 자체적으로 양질의 훈련과정을 운영하도록 유도(중장기)

## IV. 온라인 훈련 상담 고도화 추진계획



### 4.2 ⑩ 접근성 확대

#### ▮ <AS-IS>

- 국내의 경우 정보 검색에 있어 민간에서 운영하는 대표 포털사이트의 의존성이 매우 높은 상황이며, 이는 훈련 정보 검색에도 해당됨 .
- 핀테크 발달에 따라 카카오페이 등 새로운 결제 수단이 온라인 분야에서 점유 비중을 확대하고 있음.

#### ▮ <TO-BE>

- ▣ 카카오·네이버 등 민간 플랫폼과 연계하여 훈련과정을 민간 플랫폼에서도 검색 가능하도록 하여 접근성 확대
- 카카오 페이 도입 등 결제수단의 다변화



## V. 정책 제언

### 5.1 정책 제언

- 수요자 중심의 서비스와 상담 기능 강화
  - 사업 참여 훈련생의 경력 기록 유도
  - 민간 교육훈련 기관에 전문적인 상담기능을 이양함으로써 직무에 대한 전문성 향상
- 경력개발 진단·상담 관련 정보관리에 대한 표준화된 체계 구축
  - 실제 경력개발 수요자가 참여하는 구체적인 프로세스를 기준으로 경력개발 서비스를 지원할 경우 수요자의 필요에 부합하는 서비스를 구축하는데 효율적일 것으로 예상됨.
- 직무별 커리어 발전단계 제안을 통한 커리어 맵 구성
  - 중장기적인 관점에서 해당 직무수행에 필요한 교육과정을 로드맵으로 그려준다면, 중장기적인 관점에서 해당 직무에 대한 이해와 교육 수준을 높일 수 있을 것임.



## V. 정책 제언



### 5.1 정책 제언

#### ■ 젊은 층과 구직자에 집중된 경력개발의 진단·상담의 전 세대 확대

- 직무별 커리어 발전단계 제안을 통한 커리어 맵 구성이 선행된다면, 직무 커리어에 대한 상담 체계 및 경력을 본인이 설계할 수 있는 방안이 도출될 수 있음.
- HRD-Net에서 경력관리를 가능하게 하여 평생훈련의 관점에서 사용자가 자신의 경력을 설계하고 이에 부응하는 훈련을 받을 수 있도록 함.

#### ■ 사용자 특성에 따른 진단·상담 제공

- 기존의 키워드 검색이 아닌 온톨로지 기반 메타데이터를 적용한다면 수요자의 니즈를 보다 정확하게 검색하여 제시할 수 있음.
- 추후 온톨로지 기반 메타데이터를 이용하여 관련 정보를 표준화할 경우 수요자 특성에 따른 개인 맞춤형 정보가 제공 가능해 향후 중장기적 발전 계획을 세우는데 활용할 수 있음.

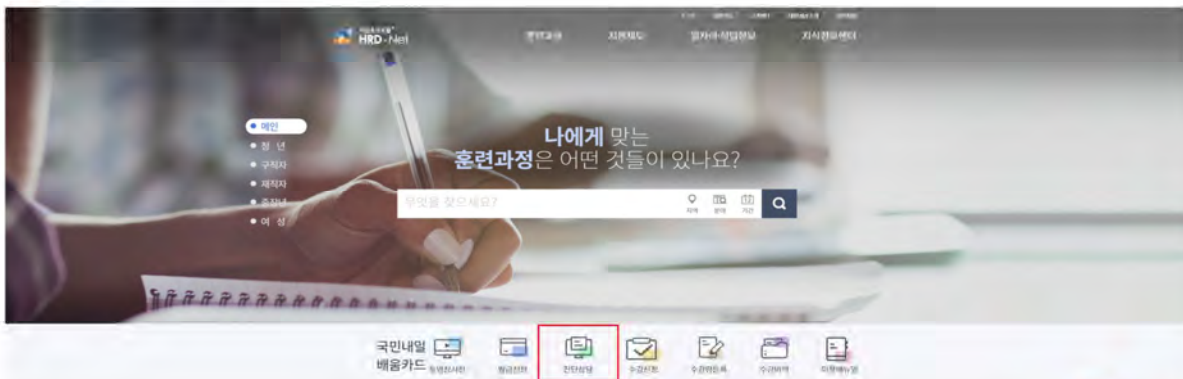
## V. 정책 제언



### 5.1 정책 제언

#### ■ 온라인 상담의 접근성 및 품질 향상

- 인터넷 활용 역량이 낮은 직업훈련상담 수요층의 상담 접근성 강화를 위한 방안 추진 필요
- 비대면 직업훈련상담의 특성에 부합하는 직업훈련상담 상호작용 강화 방안을 모색할 수 있음.
- 온라인 환경을 통해 보다 양질의 풍부한 훈련 및 경력개발 관련 데이터를 훈련생에게 제공할 수 있으며, 제공되는 데이터의 양과 질은 데이터 연계를 통해 크게 확장 가능



## V. 정책 제언



### 5.2 평생직업능력개발 지원을 위한 온라인 훈련 상담 고도화 방안

#### 전국민 평생경력개발을 위한 직업능력개발 포털

유관기관시스템

워크넷

Q-Net

NCS 국가직무  
능력표준

한국기술교육대  
학교 직업능력  
심사평가원

고용보험

(1) 전국민 직업훈련 포털

(2) 직업훈련 및 경력개발 지원 제공

(3) 대한민국 대표 직업능력지식 포털

#### 훈련 지원

훈련과정 정보 제공

훈련 신청 지원

(훈련상담 포함)

훈련 지원제도 정보제공

훈련 지원제도 신청 지원

#### 경력개발 지원

경력개발 정보 제공

(일자리, 직업, 자격정보 등)

경력개발 진단 상담

개인별 경력경로 관리

#### 이해관계자 지원

직업능력개발 상담 자원  
제공



은플로지 메타데이터 구축을 통한 데이터 가치 및 활용성 극대화 및 AI 직업능력개발 구현

KRIVET - 35 -

# THANK YOU



KRIVET



주제발표 2

# 경력단절여성의 노동시장이행

- 문한나 연구위원 (한국직업능력연구원)



# 경력단절여성의 노동시장 이행

## KRIVET 인재개발(HRD) 정책포럼

2021. 05. 18. (화).

문한나 연구위원

KRIVET 지역산업·HRD 연구센터

## Contents

1. Intro
2. 경력단절여성 현황 및 지원제도
3. 경력단절여성 훈련 현황과 데이터 분석
4. 경력단절여성 직업능력개발 훈련 성과
5. 결론

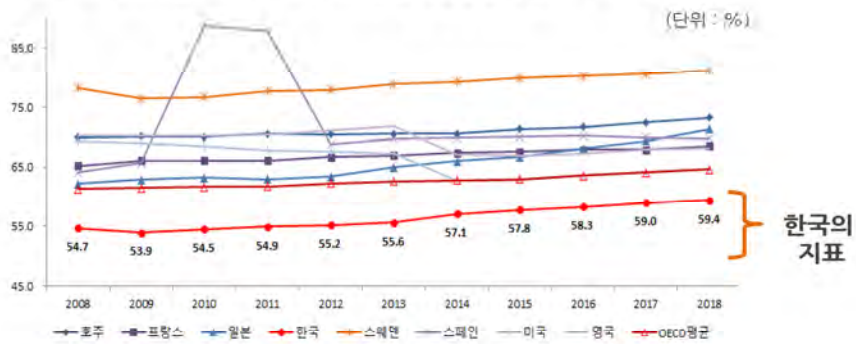
# 1 Intro

1. 연구의 필요성 및 목적
2. 연구 내용 및 방법

## 1 Intro

### 1.1 연구의 필요성

<2008~2018년 OECD 주요국 여성 경제활동참여율(15~64세) 추이>



한국의 경우 **여성의 경제활동 참여 비율**이 2011년을 기점으로 **지속적으로 확대**됨  
 그러나 OECD 주요국들과 비교했을 때 2018년 기준 31개국 중 28위로 **하위수준**에 머물러 있음  
 따라서 **여성의 경제활동 참여율 제고를 위한 정책 지원**이 필요

# 1 Intro



## 1.1 연구의 필요성

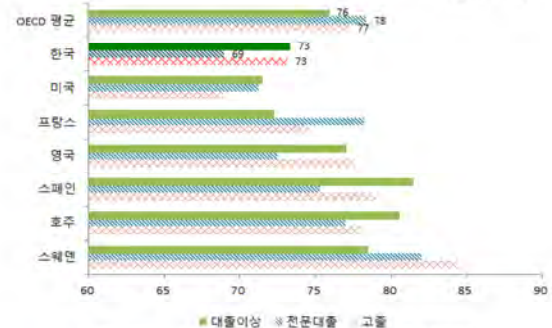
〈2008/2018년 OECD 주요국 여성 정규직 비중 및 성별 임금 격차 변화〉  
(단위 : %)

	정규직 비중			정규직 성별 임금 격차		
	2008	2018	증감	2008	2018	증감
호주	51.8	53.1	1.3	11.9	11.7	-0.2
스웨덴	61.0	65.3	4.3	10.6	7.1	-3.5
미국	59.8	59.1	-0.7	20.1	18.9	-1.2
영국	52.1	55.9	3.8	21.9	16.3	-5.6
OECD 평균	50.6	53.2	2.6	16.0	14.2	-1.8
<b>한국</b>	<b>60.6</b>	<b>57.5</b>	<b>-3.1</b>	<b>39.0</b>	<b>34.1</b>	<b>-4.9</b>

\*자료: OECD, Stats \*주: 대상남녀 임금은 중위값을 사용

2008년 대비 2018년 OECD 국가의 여성 정규직 비중은 2.6%p 상승한 반면, 한국의 경우 3.1%p 감소함. 정규직 성별 임금의 경우에도 4.9%p 감소하였으며, 2018년 기준 31개국 중 최하위인 31위로 나타남.

〈2018년 OECD 주요국 학력별 성별 임금 차이(남성=100)〉  
(단위 : %)



\*자료: OECD, Stats \*주: 프랑스는 2016년 데이터

한국은 남성 대비 여성의 임금 비중이 OECD 국가 평균에 못 미쳤음. 이 중 전문대졸 여성의 남성 대비 임금 비중이 가장 낮음.

# 1 Intro



## 1.1 연구의 필요성

〈2008~2017년 OECD 주요국 출산연령 추이〉

(단위 : 나이)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
스페인	30.8	31	31.2	31.4	31.6	31.7	31.8	31.9	32	32.1
일본	30.9	31	31.2	31.3	31.5	31.6	31.7	31.8	31.9	32
스웨덴	30.6	30.7	30.7	30.8	30.9	30.9	31	31	31.1	31.1
프랑스	29.8	29.9	30	30	30.1	30.2	30.3	30.4	30.5	30.6
영국	29.3	29.4	29.5	29.7	29.8	30	30.2	30.3	30.4	30.5
OECD 평균	29.5	29.6	29.8	29.9	30	30.1	30.2	30.6	30.7	30.9
<b>한국</b>	<b>30.8</b>	<b>31</b>	<b>31.3</b>	<b>31.4</b>	<b>31.6</b>	<b>31.8</b>	<b>32</b>	<b>32.2</b>	<b>32.4</b>	<b>32.6</b>

\*자료: OECD, Stats

2017년 OECD 국가의 평균 출산 연령은 30.9세이며, 한국의 경우 32.6세로 OECD 국가 중 가장 높게 나타남. 시간이 지남에 따라 OECD 평균 출산 연령과의 차이가 조금씩 확대되는 모습을 보이고 있음.

# 1 Intro

KRIVET



## 1.1 연구의 필요성

- ✍ OECD 주요국과 한국의 여성 경제활동참여율, 정규직 비중, 성별 임금 격차 등을 비교한 결과, 최근 10년 동안 노동시장에 편입되어 **경제활동을 하는 여성의 비중은 늘어**나고 있는 반면, **비정규직과 저임금 일자리에 종사하는 비중은 여전히 높으며**, 여성들이 **결혼 및 육아에 대한 부담감이 높은 것**을 알 수 있음.
- ✍ 따라서 **결혼 및 출산 이후 여성들의 경력개발을 지원**하고 **결혼 후에도 육아와 일을 병행**할 수 있는 정책이 요구됨.
- ✍ 이를 위해서는 **여성을 경제활동의 주체로 바라보는 시각이 필요**하며, 여성의 경력단절을 줄이기 위한 방안으로 **일터 환경 개선, 복지제도 확산** 등과 더불어 **교육과 훈련에 대한 투자가 필요**함.

7

# 1 Intro

KRIVET

## 1.1 연구의 필요성

〈경력단절여성 지원 현황 및 지원 목표〉

No	지원 현황 및 지원 목표
1	경력단절여성연구원 재취업 교육(산업R&D전문여성아카데미) 및 교육비 지원(60명) * 교육비 지원 : ('18)300만원/인 → ('19)600만원/인
2	경력단절여성 재고용 기업 세제공제 적용요건 완화를 위한 조세특례제한법 개정 추진 * 경력단절여성 사유에 결혼·자녀교육 추가, 동일기업 재취업 요건 완화
3	경력단절여성 취업·직장적응을 위한 인턴십(세일여성인턴) 연계 시 취약계층 비율 확대(40→45%)
4	도심형 맞춤형훈련센터 1개소 및 발달장애인훈련센터 6개소 설립을 통한 취약계층여성 훈련인프라 확대
5	참여자 대상 단계별 맞춤형 취업지원 프로그램을 패키지로 제공(227천명 지원목표) *저소득층 107천명, 청년층 100천명, 중·장년층 20천명 지원

\*자료: 2019 경력단절여성 등의 경제활동 촉진 시행계획(중앙행정기관)

현재 고용노동부의 재정지원일자리(106개, '19년) **사업 중 여성 다수 참여사업** 등이 25개\*(**23.6%**)로 상당한 비율을 차지하지만, **훈련성과-대상-방법-기간 및 참여율 등 효과성 및 실태를 비교한 연구 부재**



# 1 Intro

## 1.2 연구의 목적

- ✍ 경력단절여성에 대한 직업훈련 제도, 현황, 훈련 성과 등을 분석
- ✍ 직업훈련 활성화를 위한 개선 방안 모색
- ✍ 여성의 경력이 단절되지 않고 노동시장에서 적극 활용될 수 있도록 직업훈련과 고용서비스의 연계 방안 모색

9

# 1 Intro

## 1.3 연구 추진 체계

	연구 필요성 및 목적	
경력단절여성 현황 및 지원 제도 분석	고용노동부, 여성가족부, 타 부처 및 민간기관 등의 직업훈련 실태, 법·제도 및 성과 분석	문헌 분석 통계자료 분석
경력단절여성 직업훈련 실태 및 성과 분석	성별, 연령, 학력수준, 실업 유형 등 인적 특성과 훈련직종으로 세분화하여 현황 및 변화 추이 분석	문헌 분석 통계자료 분석
상담·직업훈련·취업지원 현황 분석 및 개조 방안 마련	직업훈련 프로그램 세부 특성(성별/연령별/교육수준별/경력단절기간)을 반영한 직업훈련과 취업지원서비스의 효율적 연계 제고를 위한 개선 방안 마련	FGI 및 심층인터뷰
세대별 개입, 창업지원 방안 마련	훈련자 특성(연령별/교육수준별/경력단절기간)을 고려하여 제안 성별 직종(직무) 분리가 강한 분야에도 여성의 훈련 참여를 유도할 수 있는 방안 제안	문헌 분석 전문가 회의
경력단절여성 훈련 효과성 제고 방안 마련	생애경력개발 관점에서 경력단절이 일어나지 않도록 예방적 차원의 직업훈련 활성화 방안 제안 (예: 육아휴직자에게 훈련 참여 기회 확대)	문헌 분석 전문가 회의

10

# 2

## 경력단절여성 현황 및 지원제도

1. 경력단절여성 현황
2. 경력단절여성 경력유지·개발 지원 제도
3. 경력단절여성 관련 주요 이슈

### 2

## 경력단절여성 현황 및 지원제도

### 2.1 경력단절여성 현황

〈경력단절여성 규모〉

(단위 :천 명, %)

구분	2014	2015	2016	2017	2018	2019
54세기혼여성전체	9,733	9,561	9,376	9,158	9,005	8,844
비취업경력단절	2,164	2,073	1,924	1,831	1,846	1,699
취업자	5,776	5,698	5,649	5,585	5,549	5,478
실업자	161	162	136	158	157	145
비경제활동인구	3,796	3,702	3,590	3,416	3,299	3,221
고용률	59.3	59.6	60.3	61.0	61.6	61.9
실업률	2.7	2.8	2.4	2.8	2.8	2.6

• 주: 2014년 조사부터 경력단절여성 범위에 '가족돌봄' 사유가 추가됨  
 • 자료: 김난주(2020), 한국직업능력개발원 고용정책총괄 TF 10차 포럼 자료  
 (통계청의 각 연도(2014-2019) 지역별 고용조사 상반기 부가조사 원자료 분석)

최근 5년간 54세 이하 기혼의 경력단절여성 규모를 살펴보면, 결혼, 임신, 출산, 육아, 자녀교육, 가족돌봄의 이유로 직장을 그만둔 경력단절여성의 규모는 2019년 약 170만 명으로 2014년에 비해 46만여 명 감소한 것으로 나타났으며, 54세 이하 기혼 여성 고용률은 2014년 이후 계속적으로 상승하여, 2019년에는 61.9%를 기록함

## 2 경력단절여성 현황 및 지원제도



### 2.1 경력단절여성 현황

<경력단절여성 연령별 분포>

(단위 :천 명, %)

연도	2014	2015	2016	2017	2018	2019
전체	2,164 (100)	2,073 (100)	1,924 (100)	1,831 (100)	1,846 (100)	1,699 (100)
15~19세	1 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.0)	1 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
20~24세	23 (1.1)	18 (0.9)	21 (1.1)	21 (1.1)	19 (1.0)	17 (1.0)
25~29세	166 (7.7)	158 (7.6)	140 (7.3)	123 (6.7)	119 (6.5)	101 (6.0)
<b>30~34세</b>	<b>546 (25.2)</b>	<b>498 (24.0)</b>	<b>475 (24.7)</b>	<b>403 (22.0)</b>	<b>361 (19.6)</b>	<b>319 (18.8)</b>
35~39세	574 (26.5)	593 (28.6)	539 (28.0)	530 (28.9)	525 (28.4)	486 (28.6)
40~44세	427 (19.7)	413 (19.9)	377 (19.6)	380 (20.8)	396 (21.4)	388 (22.9)
45~49세	230 (10.6)	217 (10.5)	226 (11.7)	226 (12.3)	265 (14.3)	245 (14.4)
50~54세	197 (9.1)	176 (8.5)	146 (7.6)	148 (8.1)	161 (8.7)	142 (8.3)

\* 주: %는 응답 비중임.  
 \* 자료: 김난주(2020), 한국직업능력개발원 고용정책총괄 TF 10차 포럼 자료  
 (통계청의 각 연도(2014-2019) 지역별 고용조사 상반기 부가조사 원자료 분석)

비취업 경력단절여성 중 30대가 차지하는 비율이 가장 높으며, 30-34세 규모와 비율은 하락 추세임

## 2 경력단절여성 현황 및 지원제도



### 1.2 경력단절여성 현황

<경력단절여성 학력별 분포>

(단위 :천 명, %)

연도	2014	2015	2016	2017	2018	2019
전체	2,164 (100)	2,073 (100)	1,924 (100)	1,831 (100)	1,846 (100)	1,699 (100)
중졸이하	80 (3.7)	66 (3.2)	52 (2.7)	50 (2.7)	44 (2.4)	38 (2.2)
<b>고졸</b>	<b>867 (40.0)</b>	<b>795 (38.3)</b>	<b>702 (36.5)</b>	<b>656 (35.8)</b>	<b>628 (34.0)</b>	<b>562 (33.1)</b>
초대졸	459 (21.2)	442 (21.3)	413 (21.5)	396 (21.6)	385 (20.9)	377 (22.2)
<b>대졸이상</b>	<b>758 (35.1)</b>	<b>771 (37.2)</b>	<b>757 (39.3)</b>	<b>730 (39.8)</b>	<b>789 (42.7)</b>	<b>721 (42.5)</b>

\* 주: %는 응답 비중임.  
 \* 자료: 김난주(2020), 한국직업능력개발원 고용정책총괄 TF 10차 포럼 자료  
 (통계청의 각 연도(2014-2019) 지역별 고용조사 상반기 부가조사 원자료 분석)

전체 비취업 경력단절여성 중 대졸 이상이 42.5%로 가장 높았으며  
 대졸 이상 고학력 여성의 비율은 상승하는 반면, 고졸 여성의 비율은 하락 추세임

2

경력단절여성 현황 및 지원제도



1.2 경력단절여성 현황

〈경력단절여성 사유별 분포〉

(단위 :천 명, %)

경력단절사유	2014	2015	2016	2017	2018	2019
전체	2,164(100)	2,073(100)	1,924(100)	1,831(100)	1,847(100)	1,699(100)
결혼	834(38.5)	767(37.0)	668(34.7)	633(34.6)	634(34.3)	522(30.7)
임신출산	440(20.3)	505(24.4)	505(26.2)	454(24.8)	445(24.1)	384(22.6)
육아	632(29.2)	618(29.8)	578(30.0)	586(32.0)	619(33.5)	649(38.2)
재교육	94(4.3)	82(4.0)	81(4.2)	77(4.2)	71(3.8)	69(4.1)
가족돌봄	164(7.6)	103(5.0)	93(4.8)	82(4.5)	78(4.2)	75(4.4)

\* 주: %는 응답 비중임.  
 \* 자료: 통계청의 각 연도(2014-2019) 지역별 고용조사 상반기 부가조사 원자료 분석

육아로 인한 경력단절 비중이 38.2%로 가장 높음  
 경력단절 사유는 육아의 사유는 증가 추세인데 반해, 결혼과 가족돌봄으로 인한 사유는 하락 추세임

2

경력단절여성 현황 및 지원제도



1.2 경력단절여성 현황

〈경력단절여성 경력단절기간별 분포〉

(단위 :천 명, %)

경력단절기간	2014	2015	2016	2017	2018	2019
전체	2,164(100)	2,073(100)	1,924(100)	1,831(100)	1,847(100)	1,699(100)
1년 미만	245(11.3)	227(11.0)	237(12.3)	212(11.6)	195(10.6)	204(12.0)
1~3년 미만	308(14.2)	287(13.8)	317(16.5)	334(18.2)	243(13.2)	264(15.5)
3~5년 미만	335(15.5)	286(13.8)	288(15.0)	269(14.7)	277(15.0)	265(15.6)
5~10년 미만	484(22.4)	501(24.2)	465(24.2)	430(23.5)	456(24.7)	419(24.7)
10~20년 미만	560(25.9)	529(25.5)	439(22.8)	410(22.4)	471(25.5)	403(23.7)
20년 이상	232(10.7)	244(11.8)	179(9.3)	177(9.7)	205(11.1)	144(8.5)

\* 주: %는 응답 비중임.  
 \* 자료: 통계청의 각 연도(2014-2019) 지역별 고용조사 상반기 부가조사 원자료 분석

경력단절여성의 경력단절기간별 분포를 살펴보면, 5~10년 미만이 24.7%로 가장 높았으며, 5년 이상이 전체의 과반 이상을 차지하여 중·장기 경력단절여성의 비중이 높음을 알 수 있음

## 2 경력단절여성 현황 및 지원제도



### 1.2 경력단절여성 현황

〈경력유지 여성 규모〉

(단위 :천 명, %)

연도	2014	2015	2016	2017	2018	2019
54세이하기혼취업 여성전체	5,741 (100.0)	5,698 (100.0)	5,649 (100.0)	5,585 (100.0)	5,549 (100.0)	5,478 (100.0)
경력단절사유중단	2,325 (40.5)	2,585 (45.4)	2,629 (46.5)	2,590 (46.4)	2,083 (37.5)	2,214 (40.4)
이외의사유중단	903 (15.7)	1,147 (20.1)	1,133 (20.1)	1,185 (21.2)	1,060 (19.1)	1,167 (21.3)
경력유지 (일중단경험없음)	2,513 (43.8)	1,965 (34.5)	1,887 (33.4)	1,810 (32.4)	2,406 (43.4)	2,097 (38.3)

- \* 주1: %는 응답 비중임.
- \* 주2: 상반기 지역별고용조사에서는 2014년부터 54세 이하 기혼 취업 여성에게 일을 중단한 경험이 있는지를 질문하고 일 중단 사유를 '결혼, 임신, 출산, 육아, 자녀교육(초등학생), 가족돌봄, 기타'로 조사
- \* 자료: 김난주(2020), 한국직업능력개발원 고용정책총괄 TF 10차 포럼 자료 (통계청의 각 연도(2014-2019) 지역별 고용조사 상반기 부가조사 원자료 분석)

54세 이하 기혼 취업여성 중 일을 중단한 경험이 없는 **경력유지 여성은 2,097천 명으로 38.3%**를 차지하였으며 **45%**를 상회한 적이 없음.

## 2 경력단절여성 현황 및 지원제도



### 1.2 경력단절여성 현황

〈경력단절여성의 취업 유무 및 경력단절 경험 유·무별 유형 분류〉

취업 유무	경력단절 유무	설명	
비취업	경력단절 경험 없는 비취업자	한 번도 취업한 적이 없는 비취업 여성 취업한 적은 있으나 결혼·임신출산·육아·가족구성원 돌봄의 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없는 비취업 여성	
	경력단절 경험 있는 비취업자	재취업 자 경험 없음	결혼·임신출산·육아·가족구성원 돌봄의 이유로 일을 그만둔 경험이 있고 그 후 재취업한 적이 없는 비취업 여성
		재취업 경험 있음	결혼·임신출산·육아·가족구성원 돌봄의 이유로 일을 그만둔 경험이 있고 그 후 재취업한 적이 있는 비취업 여성
	취업	경력단절 경험 있는 취업자	재취업 일자리 지속
재취업 일자리 이동			결혼·임신출산·육아·가족구성원 돌봄의 이유로 일을 그만둔 경험이 있고 그 후 가진 첫 번째 일자리에서 이직하여 일하고 있는 취업 여성
경력단절 경험 없는 취업자		결혼·임신출산·육아·가족구성원 돌봄의 이유로 일을 그만둔 경험이 없는 취업 여성	

- \* 주: 음영 처리된 부분은 경력단절여성에 해당함
- \* 자료: 통계청, 2019년 경력단절여성 등의 경제활동실태조사

〈경력단절 여성 재취업〉



- \* 주: %는 응답 비중임.
- \* 자료: 통계청, 2019년 경력단절여성 등의 경제활동실태조사

재취업을 한 적이 있는 여성은 **57.7%**, 취업 상태를 유지하는 여성은 **45.2%**, 경력단절 이후 재취업한 첫 일자리에서 계속 일하고 있는 여성은 **24.6%**임

## 2 경력단절여성 현황 및 지원제도

KRIVET



### 2.2 경력단절여성 경력유지·개발 지원 제도

☞ 현재 국내에서 경력단절여성을 지원하는 사업은 여러 관계 부처에서 시행하고 있으며, 각 부처가 서로 연계하여 사업을 수행

- 목표 : **여성인력육성, 여성취업연계강화**
- 관련 부처 : **여성가족부, 과학기술정보통신부, 산업통상자원부** 등

#### ☞ 1. 경력단절여성 등의 경제활동촉진 기본계획

여성가족부와 고용노동부는 매 5년마다 기본계획을 수립해야 하며, 제1차 경력단절여성 등의 경제활동촉진 기본계획(2010~2014)을 시작으로, 2차 기본계획(2015~2019)을 거쳐 **현재 3차 기본계획(2020~2024)까지 수립됨**

#### ☞ 2. 여성과학기술인 육성·지원 기본계획

제4차 여성과학기술인 육성·지원 기본계획(2019~2023)상의 경력단절여성 지원 사업은 여성과기인 경력복귀 지원 강화를 목적으로 하며 부처별로 경력단절여성 과기인 일자리 복귀 지원 사업(과기정통부, 산업부), 예비복귀자풀 조성 및 교육훈련 실시(과기정통부), R&D 특화 새로일하기센터 운영(여가부) 사업을 운영함

19

## 2 경력단절여성 현황 및 지원제도

KRIVET



### 2.2 경력단절여성 경력유지·개발 지원 제도

#### [ 경력단절여성 등의 경제활동촉진 기본계획 ]

#### ☞ 근거법

「경력단절여성 등의 경제활동촉진법」 제10조(직업교육훈련), 제13조(경력단절여성지원센터의 지정), 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제17조의 2(경력단절여성 등의 능력개발과 고용촉진지원), 「고용보험법」 제25조(고용안정 및 취업 촉진)

#### ☞ 주요 과제

제3차 기본계획(2020~2024)에서 경력단절여성 지원과 관련하여 **재직여성의 경력단절예방 내실화, 경력단절여성 재취업 강화, 경력단절여성 정책 추진 체계 정비**

#### ☞ 주요 내용(안)

- 재직여성의 경력단절예방 **내실화, 대상별 특성을 반영한 맞춤형 취업서비스 제공**과 이를 위한 사례관리서비스 확대, 중앙·광역·새일센터의 기능 강화를 통한 전달 체계 개선, e-새일시스템, 워크넷 등 **고용서비스의 관계망을 기반으로 고용서비스 지원기관 간 협력 강화** 등

20

## 2 경력단절여성 현황 및 지원제도



### 2.2 경력단절여성 경력유지·개발 지원 제도



#### [여성과학기술인 육성·지원 기본계획]

#### ☑ 근거법

「여성과학기술인 육성 및 지원에 관한 법률」 제13조(취업·재취업 지원), 제14조(여성과학기술인 지원센터의 설치)

#### ☑ 주요 과제

과학기술 분야 여성인재 공동 발굴 등 여성인재 후보군을 확충하고 활용하는 데 협력하고, 경력복귀 교육 프로그램 및 경력복귀·대체인력 희망 구축 등 **여성과학기술인의 경력복귀를 지원하여 경제활동 참여 극대화**

#### ☑ 주요 내용(안)

- 경직성 완화를 위한 시간선택제 일자리 발굴 및 대체인력 풀 구축 지원등으로 **일·가정 양립을 위한 유연한 일자리제도 정착 및 창업 활성화 지원**. 경력단절 여성과학기술인을 위한 직업교육훈련 기획 및 운영,
- 취업정보 제공을 통한 취업상담, 사후관리를 통한 고용유지 지원 등 **경력단절 여성과학기술인을 위한 종합취업지원서비스를 제공**

21

## 2 경력단절여성 현황 및 지원제도



### 2.3 경력단절여성 관련 주요 이슈

#### ☑ 개념적 측면

#### ☑ 정책적 측면

- |                 |                      |
|-----------------|----------------------|
| - 경력단절 여성의 특성변화 | - 전달 체계 특성           |
| - 일자리 수요 변화     | - 중복지원 및 정책 간 연결성 부족 |

#### ☑ 성과 측면



22

## 2 경력단절여성 현황 및 지원제도

KRIVET

### 2.3 경력단절여성 관련 주요 이슈

#### [개념적 측면]

- ☑ 노동경제학에서는 여성이 노동시장에서 **역할 퇴장 재진입이 일어나는 중간 시기**를 경력단절 시기로 보며, **여성의 고용이 중단되는 데는 고용시장의 구조적 요인과 여성의 생애사적 사건이 중첩적으로 작용함**
- ☑ 경력단절은 여성뿐 아니라 모든 성의 근로자에게 발생할 수 있는 **고용 중지 기간, 경력의 비유지 기간**으로 적용되며 re-entry의 경우 노동시장으로의 재편입, 재진입에 해당되기 때문에 **구직자 차원에서는 가장 높은 진입장벽을 경험함**



23

## 2 경력단절여성 현황 및 지원제도

KRIVET

### 2.3 경력단절여성 관련 주요 이슈

#### [정책적 측면]

- ☑ **경력단절여성의 특성 변화**
  - 여성의 경력단절 경로가 단일하지 않으며, 정책 지원 방안의 다각화에 있어 **다양한 경력단절여성을 포괄하기 어려웠다**는 한계점을 가짐
  - 경력단절여성의 **대부분이 30~40대**라는 점, **현재 해당 연령대 여성들이 매우 고학력**이라는 점, 취업 경험이 있는 점 등 경력단절여성의 **특성변인이 변화한 것이 정책에 반영될 필요가 있음**
- ☑ **일자리 수요 변화**
  - **4차 산업혁명**으로 인해 일자리 수요의 대부분은 과학, 기술, 공학, 수학 등의 **STEM 분야에 있음**. 그러나 여성 전공자 수가 적을 뿐 아니라, 남성에 비해 취업률도 낮음. 이러한 문제점 인식하에 **현재 청년여성을 대상으로 한 고부가가치 전문인력 양성 훈련과정을 운영하고 있으나 시스템이 미흡함**
  - 환경변화로 인해 경력단절여성이 직면하는 **과제(적극적 직업교육 설계와 개인 차원의 경력관리)**를 해결하기 위해서는 직업교육과 경력관리 실행 주체인 **경력단절여성에 대한 심층적이고 정교한 이해가 전제되어야 함**



24



## 2 경력단절여성 현황 및 지원제도



### 2.3 경력단절여성 관련 주요 이슈

#### [정책적 측면]

##### 전달 체계 특성

- 전국에서 여성직업훈련 및 여성문화·복지시설로 운영되던 여성인력개발센터 및 여성회관 등의 기반시설에서 **새일센터 사업을 위탁 사업으로 수행토록 한 것은 정책 전달 체계를 신속히 확보하는 데 효과적임**
- 특히 서울시 경력단절여성 지원 정책은 정책 전달 체계로 기초 자치구 단위로 균형 있게 분포되어 있는 **여성인력개발기관을 활용하고 있다는 점에서 추진의 효율성을 확보하고 있음.**

##### 중복 지원 및 정책 간 연결성 부족

- 새일센터를 통한 취업지원이 재직자 및 실직자 대상 고용노동부의 타 고용지원서비스와 **중복 제공되고 있으며, 여성의 고용단절예방 및 지속 가능한 경제활동 지원을 위한 정책과, 이미 고용단절을 경험한 여성들을 지원하기 위한 정책 간의 연결성 부족**



## 2 경력단절여성 현황 및 지원제도



### 2.3 경력단절여성 관련 주요 이슈

#### [성과 측면]

##### 경력단절여성의 직업훈련 경험 비중은 낮으며, 직업훈련이 임금에 미치는 효과는 뚜렷하게 나타나지 않음

##### 중장년 여성의 경우 직업교육훈련에서 익숙한 분야에 대해 관심을 갖고 참여하고 있는 것으로 나타났으며 직업교육훈련 참여를 통해 재취업 및 경력개발에 대한 심리적 지원을 얻음

##### 그러나 실제로 재취업을 위한 역량 제고와 기술·기능을 숙달하는 데는 어려움이 있었으며, 직업교육훈련을 시행하는 분야의 실질적인 고용 및 노동시장에 대한 조사가 이루어져야 하며, 이를 통해 요구되는 역량과 기술을 습득하기에 충분한 시간과 과정이 제공되어야 함

##### 3년 이상 경력단절을 경험한 여성의 경우 비경력단절 그룹에 비해 경력단절 이후 재취득 일자리에에서의 근속기간이 이전 경험한 마지막 직장의 근속기간의 차이가 작게 나타나며, 재취득 일자리의 이전 일자리 산업과의 일치성이 낮게 나타났음.



# 3

## 경력단절여성 훈련 현황 및 분석

1. 직업능력개발 전달 체계 및 사업, 프로그램, 고용서비스 특성
2. 훈련 현황 분석

## 4 경력단절여성 직업능력개발 훈련 성과 분석

### 3.1. 직업능력개발 전달 체계 및 사업, 프로그램, 고용서비스 특성

#### 1) 직업능력개발 사업(제도) 분석



<경력단절여성 직업훈련 전달체계>

(고용노동부) 공공훈련 85개, 민간훈련 7,228개(2018년 기준)  
 여성에게 특화된 사업은 찾기 어려움

(고용부 & 여가부) 여성새로일하기센터(새일센터)  
 종합적인 취업지원서비스 제공

(과학기술정보통신부) '여성과학기술인 경력복귀 지원 사업'

(한국폴리텍) '여성채취업과정', 전국 캠퍼스 27곳

(서울시) 서울시여성능력개발원, 여성인력개발센터, 여성발전센터  
 여성인력개발기관을 통한 일자리 지원 정책

(경기도) 온라인경력개발센터 '꿈날개', 여성의 취업,창업지원 및  
 400개이상의 온라인 과정 운영

## 4 경력단절여성 직업능력개발 훈련 성과 분석

KRIVET

### 3.1. 직업능력개발 전달 체계 및 사업, 프로그램, 고용서비스 특성

#### 2) 경력단절여성 사업 및 프로그램 특성

사업명	사업 목적	대상 및 지원 자격
국민내일배움카드 (19실업자)	급격한 기술발전에 적응하고 노동시장 변화에 대응하는 사회안전망 차원에서 국민의 생애에 걸친 역량개발	-
취업성공패키지	취업성공패키지는 대표적 고용서비스 사업.	만 18~69세 저소득층 및 미취업 경력년 등 취업취약계층
국가기간 전략산업 직종훈련	산업현장의 인력수요 증대에 따라 인력 양성 필요가 있는 직종에서 기업이 필요로 하는 기술·기능 인력의 양성·공급	-
여성새로일하기 센터	육아·가사 등으로 경력이 단절된 여성에게 취업상담, 직업교육훈련, 인턴십 등 종합적인 취업지원서비스를 제공	경력단절여성
과학기술여성인재아카데미/ 서울과학기술새일센터(경력개발형)	(과학기술정보통신부) 여성관리자들이 전문역량개발을 통해 핵심인재로 성장할 수 있도록 돕는 교육훈련과정을 운영, (여가부) 취업상담, 직업교육훈련, 인턴십 등 종합적인 취업지원서비스를 제공 (과학기술정보통신부) 데이터와 정보기술 전문성을 갖춘 여성인재 양성 프로그램 '데잇걸즈' 취업역량강화 교육 및 전문가 네트워킹 활동 지원	경력단절 이전에 예방적 조치로서 신진 여성 박사의 중간 여성관리자를 지원  입직 또는 경력 전환 여성
한국폴리텍대학 양성훈련 여성재취업과정 2020	경력단절여성의 직업역량을 강화하고 경제활동을 할 수 있도록 지원하여 취업 또는 창업까지 연계하는 맞춤형 훈련과정	임신, 출산, 육아와 가족 구성원 돌봄 등을 이유로 경제활동을 중단하였거나 경제활동을 한 적이 없는 여성 고학력 특화
꿈날개	취·창업 등 경력개발 지원 온라인 플랫폼, '잡야봐'와 연계 운영, 여성의 학습 지원에 중점	여성
고용복지플러스센터	취업지원, 실업급여 지급, 직업진로지도, 직업능력개발, 기업 지원 등 종합적인 고용서비스 제공, 고용복지플러스센터 98개소 중 91개소에 새일센터가 참여	(고용서비스) 구직자, 세대군인, 경력단절여성 등 (*복지금융서비스와 문화서비스는 별도의 대상자 존재)

29

## 4 경력단절여성 직업능력개발 훈련 성과 분석

KRIVET

### 3.2. 훈련 현황 분석

#### 1) 고용복지플러스센터와 여성새로일하기센터 비교

	고용복지플러스센터	새일센터
사업 주체	고용노동부	고용노동부·여성가족부
대상	실업급여 수급자, 취업성공패키지 참여자 등 전체 구직자 ※ 취업성공패키지: 최저생계비 250% 이하	임신, 출산, 육아 등으로 경력이 단절된 여성 (소득 무관)
주요 업무	고용보험 업무와 취업지원, 직업능력개발, 직업진로지도 등 취업지원	취업상담, 직업교육훈련, 인턴십, 취업연계, 취업 후 사후관리 등 종합 지원
현황	(2014년) 10개소 → (2015년) 30개소 → (2016년) 30개소 → (2017년) 24개소 → (2020년) 누적 98개소 ※ 비전환 고용센터 2개소 제외 최장 8개월(취성패의 경우)	(2009년) 2개소 → (2017년) 155개소 → (2018년) 158개소 → (2020년) 157개소
훈련기간 및 훈련비	취업성공패키지 I유형: 훈련비 300만 원 취업성공패키지 II유형: 훈련비 200만 원 국민내일배움카드: 훈련비 연간 200만 원	직무와 관련된 직업훈련과정을 기간의 제한 없이 개설 및 운영 가능
지원 예산	고용센터 운영예산 468억 원(2019)	총 945억 원(2020) ·여성가족부 565억 원, 고용노동부 116.4억 원, 지방자치단체 263.7억 원
특징	경거·유연한 지원의 어려움 대상자에 대한 심층 상담 불가능 직업능력의 근본적 개선 어려움 ※ 6개월 이내 훈련이 종료되어야 함 (휴식 기간 허용 X)	기간에 구애받지 않는 맞춤형 훈련 가능 직업기초능력 배양 취업 후 사후관리서비스 ※ 수요에 비탄하여 직무 관련 훈련과정 직접 편성·운영


30

## 4 경력단절여성 직업능력개발 훈련 성과 분석

KRIVET

### 3.2. 훈련 현황 분석

#### 2) FGI 및 심층인터뷰 자료 분석

 **(목적)** 한국폴리텍대학과 새일센터 관계자 인터뷰를 통해 훈련 현황과 성과를 파악하고, 중소기업 인사담당자 인터뷰를 통해 사용자 입장에서 경력단절여성의 일터 적응 및 성과, 현황을 파악

인터뷰 대상	분석 결과
한국폴리텍대학	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 젊은 층의 비중이 높으며 수도권 외 지방의 경우 저학력 여성의 비중이 높음.</li> <li>· 인기가 많은 직종은 조리사나 바리스타, 앙금베이커리, 가죽공예, 취업률이 높은 직종은 아파트 관리 사무원, 전기 설비 분야 등</li> <li>· 지방 캠퍼스의 경우 취업률이 낮지만 훈련 과정에 따라 취업률이 95%로 높음(예: 앙금플라워케이크, 인터넷 창업 과정)</li> <li>· 직종 또는 노동시장 특성에 따라서 훈련의 선호도와 취업률이 달라지며 실제 훈련과정에서는 만족도가 낮음</li> <li>· 새일센터에 비해 훈련 시설 장비가 우세한 반면, 취업 후 사후관리까지 담당하는데 한계가 있음</li> <li>· 여성 친화적 훈련 프로그램 개발의 어려움, 남녀 모두 선호할 수 있는 훈련 프로그램을 균형 있게 편성하는 것이 필요</li> </ul>
새일센터	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 사전 상담, 직업교육훈련 이후의 사후관리 사업인 동행면접서비스, 멘토링 등이 활발하며, 경력단절여성에게 특화된 취업 지원서비스를 제공하는 것이 강점</li> <li>· 경력단절여성의 인적 구성이 고학력 프로파일링화되어 가고 있기 때문에 전문적인 직업교육훈련 프로그램 설계가 요구됨</li> <li>· 수요자 중심으로 패러다임을 전환하려 한다면, 바우처 방식으로 정책 대상자에게 정보 제공 및 선택권 확대 필요</li> <li>· 육아휴직 복귀 대상자 발굴을 위해 육아휴직 신청 시 개인정보 동의를 얻어 새일센터로의 정보 공유 시스템 구축 필요</li> </ul>
중소기업 인사담당자	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 경력단절여성 채용의 이유는 국가 보조금 유인이 크며 사용자 입장에서 경력단절여성에 대한 업무의 기대치가 낮음(채용 시 역량 검증, 숙련도 등을 고려하지 않고 채용하기 때문에, 재직 중의 스킬 향상 등도 기대하기 어려움)</li> </ul>


31

## 4 경력단절여성 직업능력개발 훈련 성과 분석

KRIVET

### 3.2. 훈련 현황 분석

#### 2) FGI 및 심층인터뷰 자료 분석

 **(목적)** 민간기업(구글의 스쿨 포 맘)에서 운영하는 교육훈련 프로그램을 이수한 여성 창업가 인터뷰를 통해 공공부문과 비교했을 때 민간기업 교육훈련의 특징 및 장점, 고학력 여성들의 훈련수요, 여성 창업지원 방안 등을 파악

인터뷰 대상	분석 결과
경력단절 경험이 있는 여성 창업가 ('그로잉맘' 대표)	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 현재 20~30대 고학력 경력단절여성의 재취업과 창업에 대한 훈련수요를 반영하는 체계와 프로그램이 없으며 해당 인터뷰를 통해 보편적 정부 지원 프로그램의 한계가 있음이 확인됨.</li> <li>· 창업의 경우 취업과 다른 접근이 필요하며, 기업이 정신, 마케팅, 홍보, 전략, 창업자들과 벤처 투자자들 간 네트워킹이 중요한 요소라고 할 수 있음.</li> <li>· 창업을 위한 교육훈련에서 다양성과 자율성이 부여되어야 하며, 현장 및 실무와 연계된 교육 프로그램이 설계될 필요가 있음. 이를 위해서 민간기업과의 연계, 여성 창업가 멘토링 제도를 활용할 수 있음.</li> <li>· 육아를 병행하는 경력단절여성을 위해서 교육 공간 내에 탁아서비스를 제공하거나 육아 바우처를 제공하는 등 보다 현실적인 방안을 고려할 수 있음.</li> </ul>

" 아기를 데려갈 수 있어서 아기가 있는 엄마를 배제하지 않는다는 인상을 받을 수 있었고, 베이비시터의 도움을 받아 아이랑 공존하는 경험을 통해 자신감과 가능성을 찾을 수 있었어요 "

" 창업 아이디어를 구상하기 위해 실제로 길거리에서 고객 인터뷰를 하고 창업 아이디어를 공유하는 시간이 있었는데 아주 유익했어요 "

" 지금도 교육생들끼리 SNS를 통해 교류하고 신제품이 나오면 먼저 테스트를 해주거나 설문조사를 해주기도 해요 "


32


## 4 경력단절여성 직업능력개발 훈련 성과 분석

K R I V E T

### 3.2. 훈련 현황 분석

#### 2) FGI 및 심층인터뷰 자료 분석

 (목적) 민간에서 경력단절여성들에게 제공되는 고용 서비스의 현황과 소셜 벤처의 경력단절여성 재취업 지원 사례 분석

인터뷰 대상	분석 결과
소셜 벤처 '워커넥트' 여성 대표 (경력단절여성 대상 온라인 구인구직 플랫폼) 	<ul style="list-style-type: none"> <li>20~30대 고학력 여성들의 니즈에 맞춘 재취업지원서비스와 입사 후 중도 퇴사를 예방하기 위한 교육 프로그램을 제공하며 소셜 벤처 안에 있는 비슷한 회사와의 연계를 통해 시너지 발휘</li> <li>새일센터의 보편적 복지로 커버되지 않는 정책 대상자에 대한 서비스를 제공하며 경력단절이 되지 않았지만 예방적 차원에서 미리 가입하는 대상자가 존재</li> <li>소셜벤처나 스타트업의 일자리를 먼저 발굴하고 재취업 전 사전 교육을 시켜서 일터의 적응과 원활한 직무 수행을 돕는 프로그램을 운영 중이며, 교육의 효과성이 높을 것으로 기대함.</li> <li>젊은 여성들의 사회문제에 대한 공감도가 높다는 점에서 친화성이 있으며 산업 특성에 맞고 실용성이 높은 교육 프로그램 제공으로 인해 긍정적 피드백을 확인할 수 있었음.</li> </ul>

"새일센터의 보편적 교육 프로그램은 낮은 효율성, 커리큘럼 부족, 지역적 제한 등의 한계가 있고 젊은 고학력 여성과는 눈높이에 차이가 있어요"

"주요객인 젊은 여성들은 개인의 라이프 스타일을 중요시하고 사회문제에 대한 공감도가 높아요"

"스타트업의 경우 모르는 회사가 많아서 정보의 비대칭성이 심하기 때문에 채용 공고에 충분한 설명을 하고 있고, 취업 전에 직무에 필요한 교육을 다양하게 제공하고 있어요"

33

# 4

## 경력단절여성 직업능력개발 훈련 성과

1. 고용노동부 실업자 훈련
2. 여성새로일하기센터

4

경력단절여성 직업능력개발 훈련 성과



4.1. 고용노동부 실업자 훈련

경력단절여성의 직업능력개발 사업 참여 현황

(활용자료) 고용보험 DB, 사업장 DB, HRD-net DB

<경력단절여성의 훈련 참여 현황>



(분석대상) 2015-2019년 기간 내 종료된 실업자  
 계열 훈련에 참여한 25-54세 여성 345,370명

→ 훈련에 참여하는 여성 중 경력단절여성이  
 차지하는 비율이 지속적으로 상승

4

경력단절여성 직업능력개발 훈련 성과



4.1. 고용노동부 실업자 훈련

경력단절여성의 직업능력개발 훈련 후 취업 성과 분석

<직업능력개발 참여 여성의 취업 여부 결정 요인>

변명변수	수정계수 (1.5분위에서 5.0분위)	
경력단절여부	-0.038	
연령	-0.230	
교육연수	0.012	
훈련직종 (기준=경영·사무·금융·보 철직)	연구직 및 공학기술직	-0.285
	교육법률사회복지경찰소방직및군인	-0.266
	보건·의료직	0.654
	예술·디자인·방송·스포츠직	-0.539
	미용·여행·숙박·음식·경비·정소직	-0.592
	영업·판매·운전·운송직	-1.048
	건설·채굴직	-1.183
	설치·정비·생산직	-0.731
농림어업직 및 기타	-0.767	
훈련유형 (기준=실업자계좌제)	국기기술전략산업직종훈련	0.394

(훈련 참여 여성의 취업 여부 결정 요인)

- 경력단절여성은 경력단절 경험이 없는 여성에 비하여  
 훈련 후 취업률이 낮음.
- 연령이 높아질수록 취업 가능성이 낮아지고 연령에 따른  
 취업 가능성 감소폭도 작아짐.
- 학력이 높을수록 취업 가능성 높음.
- 훈련직종, 훈련년도, 훈련유형별로 취업을 차이가 통계적  
 으로 유의하게 나타남.

4

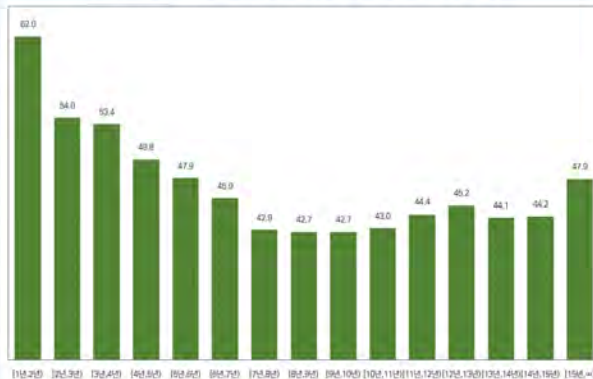
경력단절여성 직업능력개발 훈련 성과



4.1. 고용노동부 실업자 훈련

경력단절여성의 직업능력개발 사업 참여 현황과 훈련 후 취업 성과 분석

<경력단절기간별 경력단절여성의 훈련 후 취업률>



· (경력단절기간이 취업률에 미치는 영향)

- 경력단절기간이 2년 미만인 여성의 취업률 62.0%
- 경력단절기간이 2년 이상 3년 미만인 여성의 취업률 54.0% (경력단절로 인한 인적자본의 감가는 단절 초기에 급격히 발생)
- 경력단절기간에 따른 취업 가능성 감소폭은 작아짐.

정책 제언: 30대 경력단절여성과 특히 경력단절 발생 2년 이내 재취업할 수 있도록 경력단절여성 지원 초점

4

경력단절여성 직업능력개발 훈련 성과



4.1. 고용노동부 실업자훈련

국가기간전략산업직종훈련 참여 여성 현황

(활용자료) 한국고용정보원 HRD-net 자료(2017~2019년)

- (학력별) 국가기간전략산업직종훈련 참여 여성을 살펴보면, 4년제 대학교 졸업자가 가장 많았으며, 고등학교 졸업, 2~3년제 대학교 졸업의 순으로 나타남.
- (한국고용직업분류 기준) 구직자 내일배움카드를 활용한 국기훈련 참여 여성은 연구직 및 공학기술직 직종훈련에 가장 많이 참여하는 것으로 나타났으며, 그다음으로 예술·디자인·방송·스포츠직, 설치·정비·생산직의 순으로 나타남.
- (NCS 대분류 기준) 국가기간전략산업직종훈련 참여 여성은 문화·예술·디자인·방송 대분류에 가장 많이 참여하는 것으로 나타났으며, 그다음으로 정보통신, 경영·회계·사무의 순으로 나타남.

한국폴리텍 여성재취업과정 훈련 현황

(활용자료) 한국폴리텍 내부자료

- 3개월 단위로 운영되는 과정이 가장 많음
- 2019년 취업률은 57.6%(평균 취업 여성 수 875명)로 나타나, 훈련과정 수료생의 취업 비중은 절반이 조금 넘음
- 수도권을 포함한 대도시는 고학력 여성 경력 프로파일링 경향성이 높았고, 지방은 상대적으로 저학력 여성 경력 프로파일링화되어 있음.
- 여성들의 창업 활성화 및 방과후학교 강사 등으로 진출할 수 있는 훈련과정이 주로 개설되고 있음.

4

경력단절여성 직업능력개발 훈련 성과



4.2. 여성새로일하기센터

전국 새로일하기센터 직업교육훈련 성과 분석

· (활용자료) 여성가족부 e새일시스템 자료

〈여성새로일하기센터 직업교육훈련 수료자 취업 직종〉

(단위: 명, %)

구분	2017	2018	2019
전체	9,269(100.0)	9,011(100.0)	8,890(100.0)
사무, 회계, 관리	2,489(26.9)	2,596(28.8)	2,519(28.3)
건설, 기계, 화학, 운송	197(2.1)	264(2.9)	151(1.7)
영업, 판매	473(5.1)	369(4.1)	390(4.4)
교육, 연구	2,006(21.6)	1,300(14.4)	995(11.2)
이미용, 숙박, 음식	1,102(11.9)	989(11.0)	1,053(11.8)
전기, 전자	126(1.4)	76(0.8)	85(1.0)
보건의료	435(4.7)	434(4.8)	684(7.7)
경비, 청소, 기사도유미	372(4.0)	360(4.0)	351(3.9)
사회, 복지	798(8.6)	1,468(16.3)	1,430(16.1)
기타	1,271(13.7)	1,155(12.8)	1,232(13.9)

- 평균적으로 사무·회계·관리, 사회·복지, 이미용·숙박·음식 분야에 많이 진출
- 사회복지 분야에서 약 두 배가량 취업률이 증가(2017년 8.6% → 2018년 16.3%)

39

4

경력단절여성 직업능력개발 훈련 성과



4.2. 여성새로일하기센터

전국 새로일하기센터 직업교육훈련 성과 분석

· (활용자료) 여성가족부 e새일시스템 자료

〈여성새로일하기센터 경력단절기간별 취업자 현황〉

(단위: 명, %)

구분	2015	2016	2017	2018	2019. 상반기
전체	140,040(100)	153,797(100)	171,125(100)	173,064(100)	94,547(100)
3년 미만	105,393(75.3)	117,536(76.4)	107,723(62.9)	86,508(50.0)	40,028(42.3)
3년 이상 - 5년 미만	5,393(3.9)	5,272(3.4)	4,966(2.9)	4,161(2.4)	2,176(2.3)
5년 이상 - 10년 미만	3,947(2.8)	4,294(2.8)	3,871(2.3)	3,400(2.0)	1,713(1.8)
10년 이상	5,210(3.7)	5,600(3.6)	4,565(2.7)	3,448(2.0)	1,825(1.9)

자료: 전윤경(2019). 여성새로일하기센터제도의 입법 영향 분석

- 3년 미만의 경력단절여성 취업비율이 가장 높지만 시간이 경과될수록 낮아지는 경향( 2015년 75.3%, 2016년 76.4%, 2019년 상반기 42.3%)

40



4

## 경력단절여성 직업능력개발 훈련 성과



### 4.2. 여성새로일하기센터

#### 전국 새로일하기센터 직업교육훈련 성과 분석

구분	고용보험 취득	고용유지율(2017년)			
		3개월 유지	6개월 유지	9개월 유지	12개월 유지
전체	73.9	89.7	83.0	75.3	65.0
서울	69.3	89.9	82.1	74.2	61.7
경기	71.3	89.0	82.0	74.3	64.9
강원	80.8	90.6	84.3	76.6	66.9
충북	79.6	89.8	84.1	76.7	67.6
충남	74.2	89.3	82.7	74.8	64.9
전북	68.9	90.0	84.2	77.3	67.6
전남	75.2	90.2	84.5	77.4	67.1
경북	80.9	89.7	83.0	74.7	62.2
경남	74.7	89.7	83.4	74.8	63.6
제주	67.6	90.7	82.2	74.8	63.5

- 취업 이후 3개월 시점에 89.7%, 6개월 시점에 83.0%, 9개월 시점에 75.3%, 1년 시점에 65.0%의 고용유지
- 1년 시점을 기준으로 살펴보면, 새일센터를 통해 취업한 여성 중 약 35%는 재취업한 일자리에에서의 경력이 유지되지 않았음.

4

## 경력단절여성 직업능력개발 훈련 성과



### 4.2. 여성새로일하기센터

- 전체 평균임금은 약 125만원, 2016년도 당시 최저임금인 126만 원의 101.5% 수준에 그쳐 여성새로일하기센터 취업자들이 임금 수준이 높지 않음.
- 연령대별로 30대 여성의 경우 '직업의식 교육'을, 40대와 50-54세 여성의 경우 '현장실습과 인턴'이 도움이 되었다고 응답.
- 직업교육훈련 참여 이유에 대해 '자격증 취득' 때문이 36.9%, '직업훈련기관이 취업·창업연계에 도움을 준다'가 20.8%, '새로운 기술이나 일을 익혀 직종 변경을 원하기 때문'이 19.4% 순으로 나타났음.

#### 정책 제언

- 여성 중심 직종 직업훈련과 취업연계를 탈피한 취업 분야 확대를 위해서는 지역산업의 인력수요를 예측한 직업교육훈련 필요
- 산업이 요구하는 직무능력을 고려한 교육 내용을 설계하여 인력수요에 대한 대비
- 고속권, 고부가가치 직종일수록 고비용 장비를 갖추어야 하고 취업연계까지 시간이 많이 소요되므로 인적·물적 자원이 풍부한 외부 전문기관과 연계
- 직업교육훈련 및 취업연계 직종의 '여성 집중' 직종 현상은 우리나라 노동시장의 성차별적 직종 분리 현상을 보여줌
- 성차별적인 직종 분리 해소를 위해서는 다양한 여성일자리 분야를 발굴하고 점진적으로 확대 필요

# 5 결론

1. 연구의 결론 및 시사점
2. 직업훈련 활성화 방안 및 제도 개선 방안

## 5 결론

### 5.1. 연구의 결론 및 시사점

#### 경력단절여성 훈련 현황 및 성과 분석

- (고용노동부) 30대 경력단절여성과 특히 경력단절 발생 2년 이내 재취업할 수 있도록 지원 필요
- (한국폴리텍대학) 캠퍼스별 지역의 훈련수요와 훈련생의 재취업 또는 창업 니즈에 따라 취업률의 편차가 발생
- (여성새로일하기센터) 여성 친화적인 상담, 사후관리서비스 제공, 지역별 산업 특성에 따라 훈련 수요율과 취업률의 차이 발생
- (과학기술정보통신부) 경력이 단절된 여성이 연구현장으로 복귀할 수 있도록 연구기관 매칭을 지원
- (서울시) 경력단절여성을 위한 재취업뿐만 아니라 창업 훈련 프로그램 지원 활발, 여성일자리에 대한 통합 정보망을 구축하고 정보 접근의 편의성을 도모
- (경기도) 온라인 기반으로 여성의 취·창업 등의 경력개발을 지원

#### 직업훈련, 재취업·창업연계 방안 인터뷰 및 FGI 결과

- (한국폴리텍 대학) 여성 친화적 직종 개발의 어려움, (기업담당자) 경력단절여성들에 대한 낮은 기대치
- (새일센터) 높은 수준의 숙련도를 요구하는 일자리는 새일센터에서 연계되는 일자리와 갭이 존재
- (여성 창업가) 실제 학습자의 니즈를 반영하고 여성의 일과 삶의 측면에서 동기부여할 수 있는 메커니즘 필요
- (소셜벤처) 고학력 여성의 다양한 니즈에 맞추기 위한 맞춤형 지원이 필요하며 이를 위해 민간 전문기관과의 협력이 요구됨

# 5 결론



## 5.2. 직업훈련 활성화 방안 및 제도 개선 방안

### 1) 정부 부처 간 전달체계 개편, 역할 기능 조절

- 경력단절여성의 특성이 전반적으로 변화하고 있으며 4차 산업혁명과 포스트 코로나로 일자리 수요 변화
- 경력관리의 주체인 경력단절여성에 대한 심층적 이해가 요구되며 경력단절여성에 대한 정책 간의 연계성 강화를 위해서는 부처 간 전달 체계 개편, 역할 기능 조절이 필요
- 각 전달체계별 전문성 강화가 선행되어야 하며, 새일센터와 민간 직업훈련 기관과 협업을 한 경우는 성과평가에서 협업가점을 부여하고 효과적으로 성과를 분배하는 방법을 검토할 필요가 있음.
  - ※ 2021년부터 시작될 국민취업지원제도 시스템하에서는 새일센터가 현재 고용노동부의 고용센터 서비스의 일정 부분을 담당하는 방안이 논의되고 있는 바, 적어도 최소한 여성 실업자들이 새일센터의 서비스를 필요시에는 이용할 수 있도록 제도화하는 방안을 모색할 필요가 있음. 이때 서비스의 성과는 새일센터에서도 가져갈 수 있도록 제도화 필요
- 개별 폴리텍대학과 새일센터의 서비스 대상의 연계를 통한 **공동의 성과 창출과 협업체계를 강화**

(사례) 창원 폴리텍대학의 여성용집사과정을 새일센터와 연계하여 취업정보 공유 고용복지플러스센터 등을 통해 여성일자리 발굴, 취업알선

# 5 결론



## 5.2. 직업훈련 활성화 방안 및 제도 개선 방안

### 2) 경력단절여성의 세대별 경력상담-훈련-재취업 방안

- 경력단절여성의 연령, 학력 및 세대별 특성을 경력단절여성 정책에 반영하여 **중장년층 경력단절여성**과 **청년층 경력단절여성**에 대한 개별적 지원 방안을 모색

- (20대~30대 여성) 기술(Technology) 친화적 훈련플랫폼 제공이 필요하고 과학기술정보통신부의 데이터거즈와 같이 SW 산업 분야의 여성 진출을 확대할 수 있는 프로그램의 제공
- (30대~40대 여성) 재취업·창업과 육아를 병행할 수 있는 프로그램 제공 필요
- (50+ 여성) 심리지원 프로그램을 강화하고 관계 지향 중심의 프로그램을 지원

- 자녀의 생애주기별 육아 및 보육지원서비스 제공

서비스 유형	지원내용	핵심 내용
1 아이돌보미 지원서비스	· 현 건강가정지원센터에서 운영하는 아이돌보미를 활용한다면 비용지원(일정소득 이상의 경우), 그렇지 못하다면 인력지원이 필요함. · 여성인력개발원에서 진행하고 있는 돌봄종사자인력풀을 일정 수준 계약을 맺어 확보하는 방안도 시범운영 후 대안으로 생각할 수 있음	비용 지원 또는 인력지원
2 육아종합지원센터	만1세 이상인데 어린이집을 이용하지 않는 영유아, 어린이집의 시간제 보육서비스 이용	(예) 서울시 여성가족재단의 별난놀이터처럼 교육시간만 저렴한 비용으로 이용 ※ 이 비용은 훈련비용에 포함
3 직접 돌봄서비스 지원	재취업 교육 및 돌봄수요에 따라 돌봄공간이 이동하는 형태	지역특화형 또는 이동식

5

결론



5.2. 직업훈련 활성화 방안 및 제도 개선 방안

3) 제3의 노동시장으로 경력전환(Career Transition) 지원

- 제3섹터(소셜벤처, 사회적기업)로의 경력 전환을 위해 거시적 차원에서 **소셜벤처 생태계 또는 사회적기업 생태계 구성**

4) 훈련 및 취업의 성별 직종 분리 완화 방안

- **고학력의 다각화된 경험과 전공**을 가진 여성들의 전문성을 살리기 위한 맞춤형 훈련 상담이 필요
- **기업 문화 개선과 일·가정 양립 제도**를 확산할 수 있는 방안 마련 필요(중소기업 가족친화 인증)
- 여성의 비전통적 직종 또는 **남성 중심 직종 훈련 참여 시 인센티브 부여**와 이를 위한 도제 프로그램

(사례) 미국 WANTO(Women in Apprenticeship and Nontraditional Occupations) Act :

여성의 비전통적 직무로의 취업을 촉진하기 위해 고용주가 성공적으로 해당직종에 여성의 참여, 훈련 유지를 확대하도록 지원

5) 훈련 참여를 위한 육아지원 서비스 및 인프라 지원

- **훈련과 육아를 동시에** 할 수 있도록 원스톱서비스 모델 확대(서울시 '스페이스살림')
- **공공기관의 유휴공간 활용**(서울시 송파구립 청소년센터 내 센터 마련), **이동식**으로 돌봄 공간 제공 (예: 서울시 청년 무중력시대)
- **온라인 플랫폼**을 활용하여 **원격 지원** 활용(경기도 '꿈날개'), 재택근무 일자리 증가로 인한 기본적인 **디지털 리터러시** 함양

(사례) 영국 Unionlearn :

Trade Union Confederation은 '일터내 역량 개발'에서 'Learning@home' 캠페인으로 새로운 이니셔티브를 론칭

5

결론



5.2. 직업훈련 활성화 방안 및 제도 개선 방안

6) 경력단절에 대한 예방적 차원의 지원 강화

- 경력단절이 발생하면서 **스킬퇴화**도 함께 진행되므로 **경력단절에 대한 예방적 조치**가 중요
- 이를 위해 **육아휴직 중 경력복귀를 위한 상담서비스**와 **원격훈련 형태의 리스킬링 프로그램** 참여 독려
- 사업주 훈련 지원 제도와 연계하여 **육아휴직자의 훈련 비용을 사업주가 지원**하고 국가가 일정부분 환급하는 제도를 도입
- 국민내일배움카드를 활용한 육아휴직 기간 동안의 훈련 활성화 및 홍보 강화

7) 훈련 참여를 높이기 위한 미시적·거시적 정책 개선 방안

- **비모성 사유의 경력단절 발생(건강 상의 이유, 계약해지 등)**에 대한 제도적 지원 필요
- 취약계층은 **경력단절여성 특화 취업성공패키지**로 훈련에 진입 가능
- **고학력 경력단절여성 맞춤형 재취업 지원** 필요(소셜벤처의 민간의 전문적 서비스 연계)
- 경력단절기간이 길어진 여성들에게는 **비형식 학습활동**과 **경력개발서비스 지원**





## MEMO



## MEMO

A large, empty rectangular area with rounded corners, intended for writing a memo.



## MEMO





## MEMO

A large, empty rectangular area with rounded corners, intended for writing a memo.



## MEMO



## MEMO

A large, empty rectangular area with rounded corners, intended for taking notes or writing a memo.



## MEMO



## MEMO

A large, empty rectangular area with rounded corners, intended for taking notes or writing a memo.



## MEMO



## MEMO

A large, empty rectangular area with rounded corners, intended for writing a memo.



## MEMO





## MEMO

A large, empty rectangular area with rounded corners, intended for writing a memo.



## MEMO



## MEMO

A large, empty rectangular area with rounded corners, intended for taking notes or writing a memo.



## MEMO



## MEMO

A large, empty rectangular area with rounded corners, intended for writing a memo.



## MEMO



## MEMO

A large, empty rectangular area with rounded corners, intended for writing a memo.



## MEMO





## MEMO

A large, empty rectangular area with rounded corners, intended for taking notes or writing a memo.



## MEMO



## MEMO

A large, empty rectangular area with rounded corners, intended for taking notes or writing a memo.



## MEMO



## MEMO

A large, empty rectangular area with rounded corners, intended for writing a memo.



## MEMO



제76차 인재개발(HRD) 정책포럼

# 포용과 혁신을 위한 직업능력개발

KRIVET