

마이스터고 졸업생의 노동시장 이행 성과 분석

기본사업

2015-13

김종우
윤형한
김인엽
황성수
황승룡

마이스터고 졸업생의 노동시장 이행 성과 분석

보안등급 | 일반과제

기본사업

2015-13

김종우
윤형한
김인엽
황성수
황승록

머 리 말

MB 정부에서 시작한 마이스터고등학교는 선취업 후진학 정책과 맞물려 매우 중요한 국정과제로 시행되어 왔고, 박근혜 정부에서도 지속적으로 추진하고 있는 중요한 과제이다. 마이스터고등학교는 지난 3년간 꾸준히 90% 이상의 취업률을 기록하였으며, 노동시장에서 졸업생들의 우수성이 입증되었다. 또한, 마이스터고등학교는 꾸준히 늘어나 2016년 현재 47개교가 선정되었으며, 그 중에서 43개교가 개교하여 운영되고 있다.

지난 3개년간의 조사에서도 나타났듯이 산업체에서의 채용 요구는 지속적으로 증가하고 있으며, 학생들의 학교생활 및 취업 만족도도 높은 편이다. 또한, 학생들의 진출 경로도 다양하게 변화하고 있으며, 연구·개발 분야에서도 마이스터고등학교 학생들의 요구가 지속적으로 증가하고 있다.

이러한 성과에도 불구하고 마이스터고등학교가 확고하게 자리매김하기 위해서는 선 취업 후 진학을 위한 대입제도 확대 및 학사 운영 모델 개발, 참여 대학의 확대, 인프라 구축 등이 아직까지는 미진한 상태로 향후 마이스터고등학교에 대한 수요자의 기대가 하락할 가능성도 있기 때문에 우선 과제로 추진할 필요가 있다. 또한, 마이스터고등학교 설립 취지가 미래의 마이스터를 육성하기 위해 설립되었다면 마이스터로 성장할 수 있는 경력경로(Career Path)를 만들어 줄 필요성이 있으며, 국가 차원에서 정책적으로 우선 고려할 사항으로 보여진다.

지난 3년간의 조사결과, 마이스터고등학교는 설립 목적에 부합하게 운영되고 있는 것으로 나타났으며, 성공과 실패를 가늠할 중요한 요소인 노동시장에서의 평가가 우수한 것으로 나타나 향후 지속적인 발전을 기대하게 한다. 이 연구는 마이스터고등학교 졸업생들을 대상으로 3년간 진행된 연구로서 비교 대상이 없고, 단기적인 연구에 머문 한계를 가지고 있는 연구이다. 따라서 향후에는 장기적인 종단적인 연구가 추진될 필요가 있으며, 이를 위한 재정 확보가 시급하다. 지난 3년간 이번 연구를 수행한 연구진들의 노고를 치하하며, 이 연구결과가 중앙 정부 및 단위 학교에 많은 도움이 되길 바랍니다.

2015년 12월

한국직업능력개발원
원 장 이 용 순

제 목 차 례

요 약

제1장 서 론_1

제1절 연구의 필요성 및 목적	3
제2절 연구 내용	5
제3절 연구 방법	6
제4절 조사도구	9

제2장 2015년 조사 결과_13

제1절 조사 개요	15
제2절 2013년도 졸업생 조사 결과	17
제3절 2014년도 졸업생 조사 결과	45
제4절 2015년도 졸업생 조사 결과	71
제5절 기업 담당자 조사 결과	96

제3장 노동시장 진입 이후의 기수별 변화 추이_117

제1절 2013년도 졸업생 변화 추이	119
제2절 2014년도 졸업생 변화 추이	132
제3절 기업 담당자 변화 추이	144

제4장 노동시장 진입 이후의 연차별 변화 추이_157

제1절 2013년도, 2014년도, 2015년도 졸업생 1년차 결과
 비교 159

제2절 2013년도, 2014년도 졸업생 2년차 결과 비교 177

제5장 연구의 요약 및 정책 제언_193

제1절 연구의 요약 195

제2절 정책 제언 221

참고문헌_235

부 록_237

1. 2013년, 2014년 졸업생 설문지 239

2. 2015년 졸업생 설문지 254

3. 기업 담당자 설문지 267

표 차례

<표 1-1> 조사도구의 구성	9
<표 1-2> 조사 대상 개요	12
<표 2-1> 응답자의 특성	17
<표 2-2> 재직 중 상태	18
<표 2-3> 실업 상태	20
<표 2-4> 군 복무 중이거나 예정인 졸업생의 휴직 상태 여부	21
<표 2-5> 군 복무 중이거나 예정인 졸업생의 전역 후 계획	21
<표 2-6> 전역 후 기존 직장으로 돌아가지 않는 이유	22
<표 2-7> 기타 상태	22
<표 2-8> 학교교육 도움 정도	23
<표 2-9> 기업의 규모에 따른 학교교육 도움 정도 차이	24
<표 2-10> 월평균 임금에 따른 학교교육 도움 정도 차이	25
<표 2-11> 학교교육의 충분성	27
<표 2-12> 학교교육의 중요도	27
<표 2-13> 학력 및 능력 수준 일치도	28
<표 2-14> 특성화고 및 전문대 졸업생 대비 역량 수준	29
<표 2-15> 직장에 대한 만족도	30
<표 2-16> 기업의 규모에 따른 직장 만족도 차이	31
<표 2-17> 월평균 임금에 따른 직장 만족도 차이	33
<표 2-18> 직장 내 고졸자에 대한 차별	36
<표 2-19> 직장 내 고졸자에 대한 차별 영역	36

<표 2-20> 군 입대 계획	37
<표 2-21> 제대 후 현 직장으로 돌아올 의향	38
<표 2-22> 현 직장 근무 계획	38
<표 2-23> 이직 계획	39
<표 2-24> 이직 계획 이유	39
<표 2-25> 기업의 규모에 따른 이직 계획 분포	40
<표 2-26> 월평균 임금에 따른 이직 계획 분포	41
<표 2-27> 학위 취득 계획	41
<표 2-28> 학위 취득 계획 이유	42
<표 2-29> 학위 취득을 고려하는 전공 분야	42
<표 2-30> 학위 취득 방식	43
<표 2-31> 진학 대학의 유형	43
<표 2-32> 직업기초능력	44
<표 2-33> 응답자의 특성	45
<표 2-34> 재직 중 상태	46
<표 2-35> 실업 상태	48
<표 2-36> 군 복무 중이거나 예정인 졸업생의 휴직 상태 여부 ...	48
<표 2-37> 군 복무 중이거나 예정인 졸업생의 전역 후 계획	49
<표 2-38> 전역 후 기존 직장으로 돌아가지 않는 이유	50
<표 2-39> 학교교육 도움 정도	51
<표 2-40> 기업의 규모에 따른 학교교육 도움 정도 차이	51
<표 2-41> 월평균 임금에 따른 학교교육 도움 정도 차이	52
<표 2-42> 학교교육의 충분성	54
<표 2-43> 학교교육의 중요도	54

<표 2-44> 학력 및 능력 수준 일치도	55
<표 2-45> 특성화고 및 전문대 졸업생 대비 역량 수준	56
<표 2-46> 직장에 대한 만족도	57
<표 2-47> 기업의 규모에 따른 직장 만족도 차이	58
<표 2-48> 월평균 임금에 따른 직장 만족도 차이	60
<표 2-49> 직장 내 고졸자에 대한 차별	63
<표 2-50> 직장 내 고졸자에 대한 차별 영역	63
<표 2-51> 군 입대 계획	64
<표 2-52> 제대 후 현 직장으로 돌아올 의향	65
<표 2-53> 현 직장 근무 계획	65
<표 2-54> 이직 계획	66
<표 2-55> 이직 계획 이유	66
<표 2-56> 기업의 규모에 따른 이직 계획 분포	67
<표 2-57> 월평균 임금에 따른 이직 계획 분포	68
<표 2-58> 학위 취득 계획	68
<표 2-59> 학위 취득 계획 이유	69
<표 2-60> 학위 취득을 고려하는 전공의 분야	69
<표 2-61> 학위 취득 방식	70
<표 2-62> 진학 대학의 유형	70
<표 2-63> 직업기초능력	71
<표 2-64> 응답자의 특성	72
<표 2-65> 진로선택 과정	74
<표 2-66> 학교 입학 결정	75
<표 2-67> 학교교육 만족도	76

<표 2-68> 기업의 규모에 따른 학교교육 만족도 차이	77
<표 2-69> 월평균 임금에 따른 학교교육 만족도 차이	78
<표 2-70> 업무 수행 유용도	79
<표 2-71> 기업의 규모에 따른 업무 수행 유용도 차이	80
<표 2-72> 월평균 임금에 따른 업무 수행 유용도 차이	81
<표 2-73> 학력 및 능력 수준에 대한 일치도	82
<표 2-74> 학력 및 능력 수준에 대한 만족도	83
<표 2-75> 직장에 대한 만족도	84
<표 2-76> 기업의 규모에 따른 직장 만족도 차이	85
<표 2-77> 월평균 임금에 따른 직장에 대한 만족도 차이	87
<표 2-78> 군 입대 계획	89
<표 2-79> 제대 후 현 직장으로 돌아올 의향	90
<표 2-80> 현 직장 근무 계획	90
<표 2-81> 이직 계획	91
<표 2-82> 이직 계획 이유	91
<표 2-83> 기업의 규모에 따른 이직 계획 분포	92
<표 2-84> 월평균 임금에 따른 이직 계획 분포	93
<표 2-85> 학위 취득 계획	93
<표 2-86> 학위 취득 계획 이유	94
<표 2-87> 학위 취득을 고려하는 전공 분야	94
<표 2-88> 학위 취득 방식	95
<표 2-89> 진학 대학의 유형	95
<표 2-90> 업무 수행 시 직업기초능력	96
<표 2-91> 응답자의 특성	97

<표 2-92> 마이스터고 졸업생 채용 여부	98
<표 2-93> 채용 이유(처음 채용)	99
<표 2-94> 채용 이유(2년 이상 채용)	99
<표 2-95> 올해 채용하지 않은 이유	100
<표 2-96> 학교교육 만족도	101
<표 2-97> 기업의 규모에 따른 학교교육 만족도 차이	102
<표 2-98> 연 매출액에 따른 학교교육 만족도 차이	102
<표 2-99> 학교교육의 질에 대한 인식	104
<표 2-100> 기업의 규모에 따른 학교교육의 질에 대한 인식 차이	104
<표 2-101> 기업의 연 매출액에 따른 학교교육의 질에 대한 인식 차이	105
<표 2-102> 학교교육 개선점	106
<표 2-103> 학력 및 능력 수준에 대한 일치도	107
<표 2-104> 학력 및 능력 수준에 대한 만족도	109
<표 2-105> 마이스터고 졸업생의 발전 가능성	109
<표 2-106> 마이스터고 졸업생이 갖추어야 할 능력	110
<표 2-107> 향후 채용 계획	111
<표 2-108> 채용 계획 이유	112
<표 2-109> 채용 미계획 이유	112
<표 2-110> 마이스터고 졸업생의 적절한 군 입대 시기에 대한 인식	113
<표 2-111> 졸업생의 경력개발 지원 계획	114
<표 2-112> 졸업생의 현행 능력 수준	114

<표 2-113> 졸업생의 향후 보강이 필요한 능력	115
<표 3-1> 학교교육 도움 정도	120
<표 3-2> 학교교육 도움 정도(3개년 결과 차이)	121
<표 3-3> 학력 및 능력 수준 일치도	122
<표 3-4> 직장에 대한 만족도	124
<표 3-5> 직장에 대한 만족도(3개년 결과 차이)	125
<표 3-6> 제대 후 현 직장으로 돌아올 의향	126
<표 3-7> 현 직장 근무 계획	127
<표 3-8> 이직 계획	127
<표 3-9> 이직 계획 이유	128
<표 3-10> 학위 취득 계획	129
<표 3-11> 학위 취득 계획 이유	129
<표 3-12> 학위 취득을 고려하는 전공의 분야	130
<표 3-13> 학위 취득 방식	131
<표 3-14> 진학 대학의 유형	132
<표 3-15> 업무 수행 유용도	133
<표 3-16> 업무 수행 유용도(2개년 차이)	134
<표 3-17> 학력 및 능력 수준에 대한 일치도	135
<표 3-18> 직장에 대한 만족도	136
<표 3-19> 직장에 대한 만족도(2개년 차이)	137
<표 3-20> 제대 후 현 직장으로 돌아올 의향	138
<표 3-21> 현 직장 근무 계획	139
<표 3-22> 이직 계획	140

<표 3-23> 이직 계획 이유	140
<표 3-24> 학위 취득 계획	141
<표 3-25> 학위 취득 계획 이유	141
<표 3-26> 학위 취득을 고려하는 전공 분야	142
<표 3-27> 학위 취득 방식	143
<표 3-28> 진학 대학의 유형	143
<표 3-29> 학교교육 만족도	145
<표 3-30> 학교교육 만족도(3개년 결과 차이)	145
<표 3-31> 학교교육의 질에 대한 인식	146
<표 3-32> 학교교육의 질에 대한 인식(3개년 결과 차이)	146
<표 3-33> 학교교육 개선점	147
<표 3-34> 학력 및 능력 수준에 대한 일치도	149
<표 3-35> 학력 및 능력 수준에 대한 만족도	151
<표 3-36> 마이스터고 졸업생의 발전 가능성	151
<표 3-37> 마이스터고 졸업생이 갖추어야 할 능력	152
<표 3-38> 향후 채용 계획	153
<표 3-39> 채용 계획 이유	153
<표 3-40> 채용 미계획 이유	154
<표 3-41> 마이스터고 졸업생의 적절한 군 입대 시기에 대한 인식	155
<표 3-42> 졸업생의 경력개발 지원	156
<표 4-1> 진로선택 과정	160
<표 4-2> 학교 입학 결정	162

<표 4-3> 학교교육 만족도	163
<표 4-4> 학교교육 만족도의 대상별 차이	164
<표 4-5> 업무 수행 유용도	165
<표 4-6> 업무 수행 유용도의 대상별 차이	166
<표 4-7> 학력 및 능력 수준에 대한 일치도	167
<표 4-8> 학력 및 능력 수준에 대한 만족도	168
<표 4-9> 직장에 대한 만족도	169
<표 4-10> 직장에 대한 만족도의 대상별 차이	170
<표 4-11> 군 입대 계획	171
<표 4-12> 제대 후 현 직장으로 돌아올 의향	172
<표 4-13> 현 직장 근무 계획	172
<표 4-14> 이직 계획	173
<표 4-15> 이직 계획 이유	173
<표 4-16> 학위 취득 계획	174
<표 4-17> 학위 취득 계획 이유	175
<표 4-18> 학위 취득을 고려하는 전공 분야	176
<표 4-19> 학위 취득 방식	176
<표 4-20> 진학을 계획하는 대학의 유형	177
<표 4-21> 학교교육 도움 정도	178
<표 4-22> 학교교육 도움 정도의 대상별 차이	178
<표 4-23> 학력 및 능력 수준 일치도	179
<표 4-24> 특성화고 및 전문대 졸업생 대비 역량 수준	181
<표 4-25> 직장에 대한 만족도	182
<표 4-26> 직장에 대한 만족도의 대상별 차이	183

<표 4-27> 직장 내 고졸자에 대한 차별 여부	183
<표 4-28> 직장 내 고졸자에 대한 차별 영역	184
<표 4-29> 군 입대 계획	185
<표 4-30> 제대 후 현 직장으로 돌아올 의향	186
<표 4-31> 현 직장 근무 계획	187
<표 4-32> 이직 계획	187
<표 4-33> 이직 계획 이유	188
<표 4-34> 학위 취득 계획	188
<표 4-35> 학위 취득 계획 이유	189
<표 4-36> 학위 취득을 계획하는 전공 분야	190
<표 4-37> 학위 취득 방식	190
<표 4-38> 진학 대학의 유형	191

그림 차례

[그림 1-1] 연구의 모형	8
[그림 5-1] 마이스터고 순환형 교육체제(안)	224
[그림 5-2] (가칭) 현장거점 교육훈련센터 운영 모형	225
[그림 5-3] 청년고용-교육혁신지원센터 설립·운영 모형	227
[그림 5-4] 마이스터고 졸업생 성장경로	231
[그림 5-5] 학교-산업계-군 간 인적자원 양성·배치·관리 연계 방안	234

요 약

1. 연구의 개요

- 마이스터고 졸업생들의 노동시장 이행 실태를 체계적으로 조사하기 위해서 2013년도, 2014년도 졸업생들을 대상으로 2개년간 조사를 진행하였으며, 이 조사 결과는 정책 수립에 활용될 뿐만 아니라 일선 학교에 많은 시사점을 제공하여 주었음.
- 마이스터고 졸업생 및 기업체들의 마이스터고 정책 성과 및 노동시장 이행 성과를 지속적으로 모니터링 할 필요성이 높은 것으로 나타났으며, 이를 위해 2015년에도 3차 조사를 진행하였음. 이를 통해 마이스터고 졸업생들이 노동시장에 정상적으로 안착하고 있는지, 각 학교들의 교육과정 및 취업지원 프로그램이 수월성을 확보하였는지, 기업들의 마이스터고 졸업생들에 대한 인식 및 요구는 무엇인지에 대해 체계적으로 분석하여 마이스터고 정책에 참여하는 주체들의 새로운 역할 정립 및 필요한 정책들을 도입할 수 있는 대안을 마련하는 것이 필요할 것으로 보임.

2. 2015년 조사 결과

가. 2013년도 졸업생 조사 결과

- (현재 경제활동 상태) 2013년도 졸업생의 현재 경제활동 상태를

살펴보면 73.2%가 재직 중이었으며, 군 복무 중이거나 예정인 경우 14.0%, 군 제대 후 복직 준비 5.5%, 실업 상태 3.6%, 군 제대 후 새로운 직장 구하는 중 2.9%, 기타 0.8% 순이었음.

- (군 복무 중이거나 예정) 현재 휴직 상태 여부는 기존 직장을 휴직한 경우가 67.4%로 가장 많았음.
- (학교교육 도움 정도) 2013년도 졸업생이 재학 당시 학교에서 받은 교육이 현 직장에서의 업무 수행에 도움이 되는지를 분석한 결과, 도움 정도는 보통 수준으로 나타났음.
- (학교교육 충분성) 현 직무를 수행하는 중에 학교교육이 충분한지 영역별로 분석한 결과, 인성이 4.31점으로 가장 충분하다고 인식되었으며, 그 외 전공실습 4.14점, 기초학습능력 4.04점, 전공이론 4.00점 순이었음.
- (학교교육 중요도) 현 직무를 수행함에 있어서 학교에서 제공한 프로그램별 중요도를 분석 결과, 인성이 5.09점으로 가장 높았으며, 그 외 전공실습 4.55점, 기초학습능력 4.46점, 전공이론 4.39점 순이었음.
- (업무 내용과 학력 연관성) 업무 내용이 자신의 수준보다 높다고 인식하는 졸업생이 43.1%로 가장 많았으며, 자신과 동일한 업무를 수행하는 사람들의 학력은 전문대학 졸업자가 45.6%로 가장 많았음. 또한 현 직장에서 본인이 수행하고 있는 업무 내용과 자신의 업무 수행 능력 수준에 대해 조사한 결과, 교육과 훈련이 필요하다는 의견이 45.1%로 가장 많았음.
- (역량 수준) 자신이 동일 분야 특성화고 출신자보다는 다소 높고

전문대 출신자와는 비슷한 수준의 역량을 가지고 있다고 인식하고 있었음.

- (직장에 대한 만족도) 보통 수준이었으며, 만족도가 가장 높은 항목은 직장의 동료, 상사와의 관계로 나타났음.
- (고졸자 차별) 직장 내 고졸자에 대한 차별 여부에 대한 질문에 있다는 응답이 29.1%, 없다는 응답이 70.9%로 나타남. 차별 영역은 능력에 비해 낮은 임금을 받는다는 응답이 31.3%로 가장 높았으며, 승진 기회에서의 불이익, 조직 구성원으로서의 인정 미흡, 병역 미필로 인한 자기개발 지원 미흡 등의 순이었음.
- (군 입대 계획) 산업기능요원이 52.0%로 가장 많았으며, 군 제대 비율도 33.1%로 높았음.
- (이직 계획) 이직 계획이 있다는 의견이 65.8%로 나타났으며, 이직 계획이 없다는 의견은 34.2%로 나타났음.
- (학위 취득 계획) 향후 학위를 취득하겠다는 의견이 75.6%, 학위 취득 계획이 없다는 의견은 24.4%로 나타났음.
- (직업기초능력) 대인관계능력은 다른 영역에 비해 높게 평가하고 있었으나, 외국어능력이나 전공에 대한 전문지식은 비교적 낮게 평가하고 있었음.

나. 2014년도 졸업생 조사 결과

- (현재 경제활동 상태) 2014년도 졸업생의 현재 경제활동 상태를 살펴보면 78.7%가 재직 중이었으며, 군 복무 중이거나 예정인

경우 15.2%, 실업 상태 4.1%, 군 제대 후 복직 준비 1.3%, 군 제대 후 새로운 직장 구하는 중 0.3%, 기타 0.3% 순이었음.

- (군 복무 중이거나 예정) 현재 휴직 상태 여부는 기존 직장을 휴직한 경우가 58.3%로 가장 많았음.
- (학교교육 도움 정도) 2014년도 졸업생이 재학 당시 학교에서 받은 교육이 현 직장에서의 업무 수행에 도움이 되는지를 분석한 결과, 도움 정도는 보통 수준으로 나타났음.
- (학교교육 충분성) 현 직무를 수행하는 중에 학교교육이 충분한지를 영역별로 조사한 결과, 인성이 4.52점으로 가장 충분하다고 인식되었으며, 그 외 전공실습 4.35점, 기초학습능력 4.24점, 전공이론 4.23점 순이었음.
- (학교교육 중요도) 현 직무를 수행하며 인식한 학교교육의 중요도 분석 결과, 인성이 5.27점으로 가장 높았으며, 그 외 전공실습 4.79점, 기초학습능력 4.67점, 전공이론 4.64점 순이었음.
- (업무 내용과 학력 연관성) 업무 내용이 자신의 수준과 맞다고 인식하는 졸업생이 42.9%로 가장 많았음. 졸업생과 동일한 업무를 수행하는 사람들의 학력은 4년제 대학 졸업자가 46.8%로 가장 많았으며, 현 직장에서의 본인 상태에 대한 인식은 교육과 훈련이 필요하다는 의견이 43.8%로 가장 많았음.
- (역량 수준) 자신이 동일 분야 특성화고 출신자보다는 다소 높은 수준, 전문대 출신자와는 비슷한 수준의 역량을 가지고 있다고 인식하고 있었음.
- (직장에 대한 만족도) 다소 높은 수준이었으며, 만족도가 가장

높은 항목은 직장의 동료, 상사와의 관계로 나타났음.

- (고졸자 차별) 직장 내 고졸자에 대한 차별 여부는 있다는 응답이 29.9%, 없다는 응답이 70.1%로 나타남. 차별 영역은 능력에 비해 낮은 임금을 받는다는 응답이 25.8%로 가장 많았으며, 승진 기회에서의 불이익, 직무 배치, 조직 구성원으로서의 인정 미흡 등이었음.
- (군 입대 계획) 산업기능요원이 59.7%로 가장 많았으며, 1년 이내 입대 계획이라는 의견도 24.4%로 높았음.
- (이직 계획) 이직 계획이 있다는 의견이 64.3%로 나타났으며, 이직 계획이 없다는 의견은 35.7%로 나타났음.
- (학위 취득 계획) 향후 학위를 취득하겠다는 의견이 81.4%, 학위 취득 계획이 없다는 의견은 18.6%로 나타났음.
- (직업기초능력) 대인관계능력은 다른 영역에 비해 높게 평가하고 있었으나, 외국어능력은 비교적 낮게 평가하고 있었음.

다. 2015년도 졸업생 조사 결과

- (진로선택 과정) 입사 방법은 추천입사가 가장 큰 비중을 차지함. 직장 선택 시 학교에서 안내·지도받은 내용은 기업 규모와 명성이 가장 큰 것으로 나타났음. 현 직장 선택 시 가장 중요하게 생각한 사항은 임금과 복리후생이었음.
- (학교 입학 결정) 마이스터고 진학 동기는 취업 전망이 가장 큰 비중을 차지하였으며, 진학 당시 가장 큰 영향을 끼친 인물도

50% 이상이 본인이라고 응답함.

- (학교교육 만족도) 졸업생의 전반적인 만족도는 다소 높은 수준인 것으로 파악됨.
- (업무 수행 유용도) 학교교육이 노동시장 이행 이후에 어느 정도 도움이 되는지에 대해 조사한 결과, 다소 도움이 된다는 의견이 있음.
- (업무와 학력 연관성) 졸업생의 업무 내용과 학력의 연관성 면에서는 자신의 수준보다 높다는 반응이었으며, 본인과 동일 업무를 수행하는 사람들의 학력은 4년제 대학 졸업자가 가장 많은 것으로 나타났음.
- (역량 수준) 자신이 동일 분야 특성화고 출신자 및 전문대 출신자보다 전반적으로 높은 수준의 역량을 가지고 있다고 인식하고 있었음.
- (직장 만족도) 2015년도 졸업생의 직장에 대한 전반적인 만족도 수준은 다소 높은 수준이었음.
- (군 입대 계획) 군 입대 예정 시기는 1년 이내가 42.3%로 가장 많았으며, 산업기능요원으로 근무(예정) 계획이라는 의견도 34.2%로 높았음.
- (이직 계획) 이직 계획을 살펴보면, 이직 계획이 있다는 의견이 54.2%, 이직 계획이 없다는 의견은 45.8%로 나타났음.
- (학위 취득 계획) 향후 학위를 취득하겠다는 의견이 82.3%로 높은 비중을 차지했으며, 학위 취득 계획이 없다는 의견은 17.7%로 나타났음.

- (직업기초능력) 본인이 업무를 수행하는 과정에서 느끼는 직업기초능력 수준은 어느 정도인지 조사한 결과, 대인관계능력은 높게 평가하고 있었으나 외국어능력은 비교적 낮게 평가하고 있었음.

라. 기업 담당자 조사 결과

- (졸업생 채용) 3년 연속 채용한 경우가 28.9%였으며, 2년 이상 채용한 경우 27.1%, 처음 채용한 경우 26.6%, 작년에 채용하고 올해 미채용한 경우는 17.4%였음.
- (학교교육 만족도) 기업이 채용한 마이스터고 졸업생이 받은 학교교육 만족도에 대한 기업 담당자의 인식을 분석한 결과, 만족도의 수준이 높은 것으로 나타났음.
- (학생 선발 및 교육) 마이스터고가 소질과 적성을 고려하여 적합한 학생을 선발하고 있는지와 다른 특성화고와는 차별화된 교육을 제공하고 있는지에 관해 조사한 결과, 소질과 적성에 따라 학생들을 선발하고 있으며, 마이스터고에 맞게 교육 프로그램을 운영하고 있다는 의견이 많았음.
- (교육 개선점) 마이스터고 교육에서 가장 개선되어야 할 항목 1 순위는 전공실습에 대한 교육 강화가 40.2%로 가장 높았으며, 2 순위(복수 응답)는 회사 생활 및 조직 적응 교육 강화가 가장 높았음. 그 밖에 전공실습에 대한 교육 강화도 높은 비중을 차지함.
- (업무 내용과 학력 연관성) 업무 내용과 학력의 연관성을 조사한 결과, 마이스터고 졸업생과 유사한 학력을 가져도 업무 수행이

가능하다고 인식하는 기업 담당자가 86.0%로 대다수를 차지함. 또한 졸업생이 현재 수행하는 업무에 실제로 필요한 학력을 조사한 결과, 전문대학 졸업자가 63.5%로 가장 높았음.

- (학력 및 능력 수준 일치도) 교육 수준이 업무 내용 수준과 맞는 의견이 61.3%로 나타났으며, 마이스터고 졸업생의 업무 수행 능력에 대해서는 지속적인 자기개발을 위한 교육과 훈련이 필요하다는 의견이 44.7%로 가장 많았음.
- (학력 및 능력 수준 만족도) 마이스터고 졸업생의 학력 및 능력 수준에 대해서는 동일 분야 특성화고 출신자보다 다소 높은 수준의 역량을 가지고 있으며, 전문대 졸업생과는 비슷한 수준의 역량을 가지고 있다고 인식하고 있었음.
- (발전 가능성) 마이스터고 졸업생의 발전 가능성 측면에서는 자기개발 가능성 및 승진 가능성 모두 높게 인식하고 있었음.
- (향후 채용 계획) 향후 마이스터고 졸업생을 지속적으로 채용할 것인지에 대해 긍정적으로 생각하는 기업 담당자는 89.4%로 매우 높게 나타났음.
- (군 입대 시기) 마이스터고 졸업생의 적절한 군 입대 시기는 입사 후 2년 이내가 42.6%로 가장 높았음. 그다음은 입사 후 3년 이내, 입사 후 1년 이내, 재직자특별전형 대학 입학 이후 순이었음.
- (인사 및 경력 관리) 전반적으로 졸업생의 경력개발에 적극적인 지원 계획을 가지고 있었으며, 특히 학력이 아닌 능력 중심의 인사관리제도 시행이 평균 4.74점으로 가장 높았음. 그 밖의 마이스터고 정책의 성공적 추진을 위한 지속적인 협력 의지, 경력개

발 지원을 위한 재교육 및 훈련 계획 수립 및 시행, 일과 학습을 병행할 수 있도록 지원 순이었음.

- (직업기초능력) 마이스터고 졸업생의 직업기초능력에 대한 기업 담당자의 인식 수준을 분석 결과, 각 영역에 대해 보통 수준으로 인식하고 있었으며, 대인관계능력을 가장 높게 평가한 반면, 외국어능력이나 조직이해능력, 문제해결능력 등은 비교적 낮게 평가하고 있었음.

3. 노동시장 진입 이후의 기수별 변화 추이

가. 2013년도 졸업생 변화 추이 결과

- (학교교육의 도움 정도) 2013년도 졸업생이 재학 당시 학교에서 받은 교육이 현 직장에서의 업무 수행에 도움이 되는지를 분석한 결과, 3개년도 모두 도움 정도가 보통 수준이었으며, 그 밖에 영역에서도 전반적으로 동일한 양상을 보이고 있었음.
- (업무와 학력 연관성) 2013년도 졸업생이 수행하는 업무와 학력의 연관성을 조사한 결과, 3개년도 모두 업무 내용이 자신의 수준보다 높다는 의견이 가장 많았으며, 본인과 동일 업무를 수행하는 사람들의 학력은 2013년도, 2014년도 조사 결과에서는 4년제 대학 졸업자가 가장 높았으나, 2015년도 조사 결과에서는 전문대학 졸업자가 가장 높게 나타났음.
- (직장에서의 본인 상태) 2013년도 졸업생 본인의 업무 수행능

력이 어느 정도인지 조사한 결과, 3개년도 모두 교육과 훈련이 필요하다는 의견이 가장 높게 나타남.

- (직장 만족도) 자신이 원하던 곳에 취업을 했는지에 대한 인식 수준은 3개년도 모두 보통 수준이었음.
- (군 입대 계획) 2013년도 졸업생 중 제대 후에 현 직장으로 다시 돌아올 의향이 있는지에 대해 조사한 결과, 3개년도 모두 현 직장으로 다시 돌아올 의향이 높은 것으로 나타났음.
- (현 직장 근무 계획) 현 직장 근무 계획에 대해 3개년도 결과 모두 1~5년 미만이 가장 높은 것으로 나타났음.
- (학위 취득 계획) 학위 취득 계획에 대한 3개년도 조사 결과, 향후 학위를 취득하겠다는 의견이 70% 이상으로 나타났음.

나. 2014년도 졸업생 변화 추이 결과

- (업무 수행 유용도) 2014년도 졸업생이 재학 당시 학교에서 받은 교육이 현 직장에서의 업무 수행에 얼마나 유용한지를 분석한 결과, 도움 정도는 2개년도 모두 보통 수준으로 나타났음.
- (업무 내용과 학력 연관성) 2014년도 졸업생의 업무 내용과 학력 및 능력 수준에 대한 인식을 조사한 결과, 2014년도에는 업무 내용이 자신의 수준보다 높다고 인식하는 졸업생이 가장 많았으나, 2015년도에는 자신의 수준과 맞다고 인식하는 졸업생이 높게 나타났음. 졸업생과 동일한 업무를 수행하는 사람들의 학력을 살펴본 결과, 2개년도 모두 4년제 대학 졸업자가 가장 많았

음. 현 직장에서의 업무 수행 능력 측면에서 본인 상태에 대한 인식을 살펴본 결과, 2개년도 모두 교육과 훈련이 필요하다는 의견이 가장 많았음.

- (직장에 대한 만족도) 자신이 원하던 곳에 취업을 했는지에 대해서 2개년도 모두 보통 수준으로 나타났으며, 만족도가 가장 높은 항목은 직장의 동료, 상사와의 관계로 나타났음.
- (군 입대 계획) 2개년도 모두 제대 후 현 직장으로 다시 돌아올 의향이 있는 졸업생이 가장 많은 것으로 나타났으며, 현 직장으로 돌아오지 않겠다, 잘 모르겠다라는 응답 순이었음.
- (이직 계획) 2014년도 졸업생의 현 직장 근무 계획을 조사한 결과, 2014년도에는 10년 이상 근무의 비중이 가장 많았으나, 2015년 조사 결과에서는 1~5년 미만 근무 응답률이 가장 많았음.
- (학위 취득 계획) 향후 학위를 취득하겠다는 의견이 2개년도 모두 80% 이상으로 나타났음.

다. 기업 담당자 졸업생 변화 추이 결과

- (학교교육 만족도) 기업이 채용한 마이스터고 졸업생이 받은 학교교육 만족도에 대한 기업 담당자의 인식을 분석한 결과, 3개년도 모두 만족도 수준이 높은 것으로 나타났음.
- (학생 선발) 마이스터고가 소질과 적성을 고려하여 적합한 학생을 선발하고 있는지와 다른 특성화고와는 차별화된 교육을 제공하고 있는지에 관해서 조사한 결과, 3개년도 모두 긍정적으로 인

식하는 것으로 나타났음.

- (교육 개선점) 기업 담당자들이 생각하는 마이스터고 교육의 개선점에 대해 알아본 결과, 3개년도 모두 마이스터고 교육에서 가장 개선되어야 할 항목 1순위는 전공실습에 대한 교육 강화가 가장 높았음. 2순위(복수 응답)는 2013년도 조사에서는 전공실습에 대한 교육 강화가 가장 높았으나, 2014년도와 2015년도 조사 결과에서는 회사생활 및 조직 적응 교육 강화가 가장 높았음.
- (업무 내용과 학력 연관성) 3개년도 모두 마이스터고 졸업생과 유사한 학력을 가져도 업무 수행이 가능하다고 인식하는 기업 담당자가 79.0%로 대다수를 차지함. 또한 졸업생이 현재 수행하는 업무에 실제로 필요한 학력에 대해 조사한 결과, 3개년도 모두 전문대학 졸업자라고 응답한 비율이 62.0%로 가장 높았음.
- (업무 내용과 교육 수준) 업무 내용 수준과 졸업생의 교육 수준에 대한 인식을 살펴본 결과, 3개년도 모두 교육 수준이 업무 내용 수준과 맞다는 의견이 52.0% 이상으로 나타났음. 직장에서 마이스터고 졸업생의 업무수행 능력 상태에 대한 인식 결과를 살펴보면, 3개년도 모두 교육과 훈련이 필요하다는 의견이 46.0% 이상으로 가장 많았음.
- (향후 채용 계획) 향후 마이스터고 졸업생을 지속적으로 채용할 것인지에 대해서는 3개년도 모두 긍정적으로 생각하는 기업 담당자가 86.0% 이상으로 매우 높게 나타났음.
- (군 입대 시기) 마이스터고 졸업생의 적절한 군 입대 시기는 2013년도 조사 결과 입사 후 3년 이내가 가장 높았으나 2014년

도, 2015년도 조사 결과에서는 입사 후 2년 이내가 가장 높게 나타났음.

- (인사 및 경력 관리) 3개년도 모두 전반적으로 졸업생의 경력개발 부문에 많은 지원을 할 계획임을 알 수 있었음. 특히 학력이 아닌 능력중심의 인사관리제도 시행이 가장 높았으며, 마이스터고 정책의 성공적 추진을 위한 지속적인 협력 의지, 경력개발 지원을 위한 재교육 및 훈련 계획 수립 및 시행, 일과 학습을 병행할 수 있도록 지원 순으로 나타남.

4. 노동시장 진입 이후의 연차별 변화 추이

가. 2013년도, 2014년도, 2015년도 졸업생 1년차 결과 비교

- (학교교육 만족도) 3개 대상 모두 전반적 교육 만족도는 보통 수준이었으며, 2015년도 졸업생의 만족도 수준이 다른 대상에 비해 높게 나타났음.
- (업무 수행 유용도) 학교교육의 업무 수행 유용도는 3개 대상 모두 전반적으로 보통 수준이었으며, 2015년도 졸업생의 유용도 수준이 다른 대상에 비해 높게 나타났음.
- (학력 및 능력 수준에 대한 일치도) 업무 내용과 학력의 연관성은 3개 대상 모두 업무 내용이 자신의 수준보다 높다고 인식하였으며, 본인과 동일한 업무를 수행하는 사람들의 학력은 3개 대상 모두 4년제 대학 졸업자라고 응답한 비율이 가장 높았음. 현

직장에서의 본인 상태는 3개 대상 모두 교육과 훈련이 필요하다는 의견이 가장 높았음.

- (학력 및 능력 수준에 대한 만족도) 3개 대상 모두 자신이 동일 분야 특성화고 출신자보다는 다소 높은 수준의 역량을 가지고 있다고 인식하고 있었으며, 전문대 출신자와는 비슷한 수준의 역량을 가지고 있다고 인식하였음.
- (직장에 대한 만족도) 3개 대상 모두 전반적 직장 만족도는 비교적 높은 수준으로 나타났으며, 2015년도 졸업생의 수준이 다른 대상에 비해 높게 나타났음.
- (군 입대 계획) 3개 대상 모두 동일한 양상을 보였으며, 군 입대 시기는 1년 이내 하겠다고 응답한 비중이 가장 높았음. 제대 후 현 직장으로 돌아올 의향은 과반수가 제대 후 현 직장으로 돌아오겠다고 응답함.
- (이직 계획) 3개 대상 모두 동일한 양상을 보임. 현 직장 근무 계획은 10년 이상 근무하겠다는 응답이 가장 많았음. 응답자의 50% 이상이 이직을 계획하고 있었으며, 이직 계획 이유로는 낮은 임금 및 복리후생을 가장 많이 제시하였음.
- (학위 취득 계획) 3개 대상 모두 동일한 양상을 나타냄. 80% 이상이 학위 취득을 계획하고 있었으며, 학위 취득을 계획하는 이유는 개인적인 만족이라고 응답한 비율이 가장 높았음. 학위 취득을 고려하는 전공의 종류로는 현재 직무 관련 분야라고 응답한 비율이 가장 높았고, 학위 취득 방식은 회사를 다니며 일과 학업을 병행하겠다는 응답이 가장 많았음. 진학을 계획하는 대학

의 유형은 일반 4년제 대학이라고 응답한 경우가 가장 많았음.

나. 2013년도, 2014년도 졸업생 2년차 결과 비교

- (학교교육의 도움 정도) 2013년도 졸업생 및 2014년도 졸업생의 2차년도 결과는 동일한 수준으로 나타남. 전반적인 도움 정도는 보통 수준이었으며, 가장 도움이 되는 교육은 전공과목 정규 수업이었음.
- (학력 및 능력 수준) 2013년도 졸업생 및 2014년도 졸업생의 2년차 결과는 비슷한 양상을 보였음.
- (직장에 대한 만족도) 2013년도 졸업생 및 2014년도 졸업생 모두 전반적 만족도는 보통 수준이었으며, 가장 점수가 높은 영역은 동료·상사와의 관계로 나타났음.
- (군 입대 계획) 2013년도 졸업생 및 2014년도 졸업생 모두 비슷한 양상을 보임. 군 입대는 산업기능요원으로 근무(예정)라는 응답이 가장 많았음. 제대 후 현 직장으로 돌아올 의향은 모두 40% 이상이 제대 후 현 직장으로 돌아오겠다고 답변하였음.
- (이직 계획) 2013년도 졸업생, 2014년도 졸업생 모두 비슷한 양상을 보이고 있었음. 현 직장 근무 계획은 1~5년 미만 근무하겠다는 의견이 가장 많았음. 이직 계획은 모두 50% 이상이 이직을 계획하고 있었으며, 이직 계획 이유로는 모두 낮은 임금 및 복리후생에 가장 많이 응답하였음.
- (학위 취득 계획) 2013년, 2014년도 졸업생 모두 비슷한 양상을

보였으며, 70% 이상이 학위 취득을 계획하고 있었음. 학위 취득을 계획하는 이유는 개인적인 만족이라는 응답이 가장 많았음. 학위 취득을 고려하는 전공의 종류는 3개 대상 모두 현재 직무 관련 분야라고 응답이 가장 많았음. 학위 취득 방식은 2개 대상 모두 회사를 다니며 일과 학업을 병행하겠다는 응답이 가장 많았음. 진학을 계획하는 대학의 유형은 2개 대상 모두 일반 4년제 대학이라고 응답한 경우가 가장 많았음.

5. 정책 제언

가. 마이스터고 운영 모델 혁신

- 1) 국가기반시설과 연계한 학교 주도형 현장 중심 교육체제 강화
 - 정부부처의 마이스터고 운영의 책무성 강화를 위해 정부부처가 운영 중인 국가기반시설(TP, 기술혁신센터, 산업별 진흥원, 산업별 협의회 운영 시설 등)을 마이스터고 교육에 적극 활용할 수 있는 방안 마련이 필요함. 또한 마이스터고와 연계하여 산업체에서 요구하는 국가전략산업 및 지역전략산업 인재를 양성한다면 인재 양성의 수월성을 확보할 수 있음.
 - 사회부총리 산하에‘(가칭)국가기반시설을 활용한 범부처 인적자원개발위원회’설치가 필요하며, 위원회는 사회부총리가 위원장, 해당 부처 차관이 위원임. 산업부문별 인력양성정책 수립, 예산

확보, 관할 국가기반 시설 사업 관리 등의 역할을 해야 함. 또한 산하에 ‘(가칭)국가기반시설 산업부문별 협의체’를 구성하여 해당 산업부문별 국가기반시설의 책임자, 마이스터고 산업부문별 협의회 회장, 산업부문별 산업체 인사 등 참여, 인력수요 분석, 직무별 프로그램 개발, 프로그램 운영 및 평가, 기업과의 취업 연계 등의 실제적인 실행 계획을 수립하는 역할을 수행함. 사업 수행의 효율성과 책무성 강화를 위해 참여하는 각 국가기반시설 들을 ‘(가칭)현장 거점 교육훈련센터’로 지정·운영하는 것이 바람직할 것임.

- 이를 기반으로 마이스터고 교육의 현장성 강화 및 산업계 참여 강화를 위해 ‘(가칭) 학교 주도형 현장중심 교육체제’ 모형을 제시하면 다음과 같음. 학년별 교육 목표에 따라 학교와 기업 현장의 순환형 교육체제를 구축하는 모형이며, 1학년은 학교 내에서 직업기초능력 및 교양교육 중심 교육으로 운영하고, 학교 밖에서는 현장체험 프로그램 중심으로 운영함. 2학년은 학교에서 전공 기초이론 및 실습교육을 실시하고, 학교 밖에서는 ‘(가칭) 현장 거점 교육훈련센터’와 연계된 전공실습 교육을 받는 형태임. 3학년은 NCS 기반 전공 실무교육을 학교에서 이수하고, 기업과의 순환 실습이나 ‘(가칭) 현장거점 교육훈련센터’와 연계하여 취업 연계 교육을 받는 형태로 운영되는 체계임.

2) 청년취업·교육혁신지원센터 설립을 통한 역할 확대

- 마이스터고가 갖추고 있는 우수한 인프라를 활용하여 청년고용 지원사업을 추진하는 것은 마이스터고의 역할을 확대함으로써 새로운 재정 투입 가능성을 높일 수 있는 방안임. 마이스터고는 시설 및 기자재가 우수하고 산학협력 네트워크가 강하므로 특성화고등학교, 일반계고등학교 직업반 학생들을 대상으로 취업지원 프로그램 운영이 가능함. 특히 1, 2기 마이스터고 28개교 졸업생이 취업한 기업이 1,001개에 이를 정도로 산학 네트워크가 우수하며, 마이스터고 학생들과 특성화고 학생들의 취업 직무가 다르기 때문에 사업 추진이 용이할 것으로 보임. 즉, 마이스터고 졸업생은 생산기술직, 특성화고 졸업생은 생산기능직에 취업 가능하기 때문에 기존의 산학협력 및 취업 기업에 특성화고등학교 졸업생들을 동시에 취업시킬 수 있는 방안을 마련한다면, 기업 입장에서도 같은 창구에서 두 직무에 필요한 인력의 채용이 가능하기 때문에 효율적일 것임.

나. 산학협력체계 혁신

1) 국가육성기업 협의체와의 네트워크 강화

- 국가육성기업은 중앙정부에서 정책 목표를 실현하기 위해서 전략적으로 선정하여 지원하는 기업들을 말하는데, 중소기업 중에

서 우수연구소 지원사업에 선정된 기업 집단인 ATC 협회 등이 대표적인 국가육성기업에 해당됨. 이러한 협회와 네트워크를 구축하고자 하는 이유는 단위학교 중심으로 기업을 발굴하는 데는 한계점에 도달하여 새로운 산학 협력 모델 구축이 필요하기 때문임. 지속적인 학교 홍보 및 후발 마이스터고에 대한 기회 균등 측면에서도 중앙단위에서의 지속적인 네트워크 구축이 필요함.

- 사업별 협의체와 네트워크를 구축하여 전략적·시스템적 산학협력체 구축을 통해 마이스터고 인재 양성 및 취업 수월성을 확보하여 주는 것이 바람직할 것으로 보임. 국가가 중점적으로 육성하고 있는 기업집단은 강소기업, 혁신기업, 벤처기업, ATC 기업, 히든챔피언 기업, 리더스 클럽 등 다양함. 현재까지 ATC 협회와 리더스 클럽은 마이스터고 재학생에게 장학금을 지급하고 있으며, 채용과 연계되어 있음. 다만 이 기업집단에 대한 마이스터고 홍보를 위한 네트워크 구축은 원활히 추진되지 않고 있어 향후에는 이 부분에 집중할 필요가 있음.

2) 지역 및 단위학교 취업지원체계 혁신 및 안정화

- 지역 취업지원체계 혁신 및 기능 강화를 통해 산학협력의 구심체 마련이 필요함. 산관학협의체가 실질적인 기능을 할 수 있도록 시·도교육청 취업지원센터의 역할 및 기능을 재정립하고, 필요 자원을 확대해 배치할 필요가 있음. 전문인력 보강, 예산 확보, 지자체와의 연계 강화 등이 필요하며, 권역을 초월하는 지역

전략산업체와 시·도교육청 간의 협력체계 구축이 필요함.

- 마이스터고의 취업 중심의 학교 운영을 위해서는 단위학교 취업 지원관이 안정적으로 확보되어야 하며, 취업지원체계 구축을 위한 인프라 확충이 필요함. 이를 위해 취업지원관 등 우수한 외부 전문 인력이 안정적으로 확보될 수 있도록 재정지원이 필요하며, 취업담당부장의 수업시수 경감 등 인프라 구축이 필요함. 또한 학교 내 취업처 발굴-진로지도-취업처 관리-학생 취업을 담당하는 원스톱(one-stop) 시스템이 구축될 수 있도록 지원할 필요가 있음.

다. 졸업생 경력경로 구축

1) 마이스터 성장경로 구축

- 독일의 마이스터학교와 같이 산업계 수요에 부합하는 중견 기술인 양성과정을 운영할 수 있는 대학을 지정하여, 산업체 경력 5~7년에 해당하는 중견 기술인을 양성·인정할 수 있는 제도 도입이 필요함. 중견 기술인 양성 과정은 전문대학, 폴리텍대학, 사내대학, 4년제 대학에 산업부문별 특성을 반영하여 프로그램을 개설하고, 자격시험을 거쳐 ‘(가칭) 예비 산업마이스터 자격’을 부여하며, 예비 산업마이스터 자격 취득 후 5~7년 이후 거점 대학에 개설(심사 후 결정)된 산업마이스터 양성과정에 입학하여 과정 이수 후 (1) 창업 경영자, (2) 최고 기술자, (3) 기술전문자로서 자리매김할 수 있도록 지원할 필요가 있음.

2) 재직자특별전형의 실효성 확보

- 재직자특별전형이 계속교육 요구를 반영할 수 있도록 운영체제 정립이 필요하며, 재직자특별전형에 적합한 운영 모델 개발이 선행되어야 함. 이론과목은 사이버 교육으로 진행하고, 실습과목은 주말 혹은 야간에 개설하는 것이 적합함.
- 고졸 취업자들을 위한 재직자특별전형을 활성화하기 위해서는 특화된 산업단지와 연계된 거점 대학을 지정 및 육성하고, 접근이 용이한 지역에 전공별 거점 대학을 확보하여 지원해 주는 것이 필요함.
- 마지막으로 재직자특별전형의 전형 요건을 구체화할 필요가 있으나, 현재는 학교별로 재직자특별전형 요건이 상이한 실정이므로 이를 재직자 특별전형 목적에 맞게 구체화해야 함.

3) 군 복무로 인한 경력 단절 해소

- 국방부 차원에서 우수한 특기병 선발을 위해 마이스터고 졸업생들의 특기병선발제도 개선에 대해 지속적으로 발표하고 있지만 현 시점까지 제도가 도입되지 않고 있음. 따라서 병역의무 이행으로 인한 경력 단절 방지를 위해 국방부, 각군 본부, 병무청 등과 협력하여 기술병 및 산업기능요원제도 개선이 추진될 필요가 있음. 실효성 있는 제도 개선을 위해서는 마이스터고-기술병 간 과정·제도 등을 연계하고, 가산점 부여 등 마이스터고 졸업생

우선선발 방안을 마련하여 시행하여야 함.

- 산업기능요원제도 폐지 기한('15년) 재검토 및 병역특례지정업체에 중견기업도 포함함으로써 우수한 마이스터고 졸업생들의 취업 영역을 확대할 수 있도록 허용해 주는 것도 필요함. 또한 중소기업 부설연구소의 연구·개발 분야 취업자도 병역특례를 인정받도록 산업기능요원제도 또는 전문연구요원제도 개선이 추진되어야 함.

제1장

서론

제1절 연구의 필요성 및 목적

제2절 연구 내용

제3절 연구 방법

제4절 조사도구

제1장 | 서론

제1절 연구의 필요성 및 목적

1. 연구 필요성

- ‘고교 다양화 300 정책’의 일환으로 추진된 마이스터고 사업(교육부, 2008)은 2008년도 9개 학교, 2009년도 12개 학교 등 총 21개 학교가 선정되어, 개교 준비 과정을 거쳐 2010년도에 개교하였으며, 2013~15년도에 졸업생을 배출하게 되었음.
- 마이스터고 육성정책은 중등 단계 직업교육에 대한 인식 전환의 발판을 마련하였다는 평가를 받음. 그럼에도 불구하고 마이스터고 정책을 원활히 진행하는 데 필요한 평생직업교육의 기반 조성은 아직 미흡한 수준임. 그러므로 지속적인 제도 개선을 통해 기반을 확충해 나가는 것이 중요한 시점임.
- 마이스터고의 취업률을 살펴보면 92.3%(’13.4)→90.6%(’14.4)→90.5%(’15.4)였음(한국직업능력개발원, 2015). 그럼에도 불구하고 학교별 취업 성과, 기업 규모, 연봉 수준, 작업 환경, 직무 수

4 마이스터고 졸업생의 노동시장 이행 성과 분석

준 등에서 차이가 있는 것으로 나타났으며, 이러한 차이가 노동시장 이행 후의 졸업자들의 노동시장 적응과 어떤 관련성을 갖는지에 대한 체계적인 검토가 필요한 다양한 요인을 함유하고 있는 것으로 보임.

- 마이스터고 졸업생들의 노동시장 이행 실태를 체계적으로 조사하기 위해서 2013년도, 2014년도 졸업생들을 대상으로 2개 연간 조사를 진행하였으며, 이 조사 결과는 정책 마련 및 일선 학교의 발전 방안을 마련하는 데 있어 많은 시사점을 제공하여 주었음.
- 특히 졸업생의 학교교육 만족도나 직장 만족도가 높게 나타났으며, 기업 담당자들의 마이스터고 졸업생들에 대한 만족도가 높은 것으로 나타났음. 그럼에도 불구하고 학교교육 개선을 위한 현장의 요구도 높았으며, 중앙정부의 제도 개선에 대한 요구도 높은 것으로 나타났음(김종우 외, 2014).
- 따라서 마이스터고 졸업생 및 기업체들의 마이스터고 정책 성과 및 노동시장 이행 성과를 지속적으로 모니터링할 필요성이 높은 것으로 나타났으며, 이를 위해 2015년에도 3차 조사를 진행하였음. 이를 통해 마이스터고 졸업생들이 노동시장에 정상적으로 안착하고 있는지, 각 학교들의 교육과정 및 취업지원 프로그램이 수월성을 확보하였는지, 기업들의 마이스터고 졸업생들에 대한 인식 및 요구는 무엇인지에 대해 체계적으로 분석하여 마이스터고 정책에 참여하는 주체들의 새로운 역할 정립 및 필요한 정책들을 도입할 수 있는 대안을 마련하는 것이 필요할 것으로 보임.

가. 연구의 목적

- 이 연구는 마이스터고 졸업생들의 취업 실태를 체계적으로 분석하고, 노동시장 이행을 위해 투입된 요인들이 노동시장 정착에 어떤 영향을 미치는지를 파악함. 그 결과를 토대로 노동시장 이행 실패 및 성공 요인을 밝히고, 향후 기업선택 및 학교 취업지도 프로그램을 개선하기 위한 시사점을 제공하는 것에 목적이 있음.

제2절 연구 내용

- 2015년 조사 결과
 - 2013년도 졸업생 조사 결과
 - 2014년도 졸업생 조사 결과
 - 2015년도 졸업생 조사 결과
 - 기업 담당자 조사 결과
- 노동시장 진입 이후의 기수별 변화 추이
 - 2013년도 졸업생 변화 추이
 - 2014년도 졸업생 변화 추이
 - 기업 담당자 변화 추이
- 노동시장 진입 이후의 연차별 변화 추이
 - 2013년도, 2014년도, 2015년도 졸업생 1년차 결과 비교

6 마이스터고 졸업생의 노동시장 이행 성과 분석

- 2013년도, 2014년도 졸업생 2년차 결과 비교

- 연구 결과의 요약 및 정책 제언
 - 연구 결과의 요약
 - 정책 제언

제3절 연구 방법

1. 문헌 및 자료 분석

- 조사의 틀 및 도구를 수정·보완하기 위하여 학교에서 노동시장으로의 이행 관련 선행연구를 분석하고, 마이스터고 운영 및 성과평가와 관련된 기존 지표들을 분석하였음. 구체적으로는 마이스터고 모니터링 지표, 조직 진단도구, 중간평가 지표 등을 분석하였음.
- 2013년도, 2014년도 졸업생과 기업 담당자의 조사 결과 분석 보고서를 재분석하고 참고자료로 활용하였음.

2. FGI(focus group interview)

- 21개 마이스터고 졸업생들의 노동시장 진입 이후의 잔존율, 졸업생 추적조사 결과, 취업 이후 발생하고 있는 문제점, 성공적인

사례 등에 관한 사전 조사를 위해 마이스터고 전문가협의회를 통해 취업 부장 및 마이스터 부장 등을 대상으로 FGI를 시행함.

- 또한 마이스터고 학생들을 채용하고 있는 산업체 담당자들을 대상으로 마이스터고 연차평가, 중간평가 등을 활용하여 학생들의 적응, 실무 능력, 취업 기본 소양 등에 관한 만족도를 조사하였음.
- 졸업생들의 2013년, 2014년 조사 결과를 분석하여 15명의 졸업생들을 대상으로 학교교육 프로그램 개선, 노동시장 진입 이후의 근로환경, 대인관계, 향후 진로 등에 대해 인터뷰를 실시하였음.

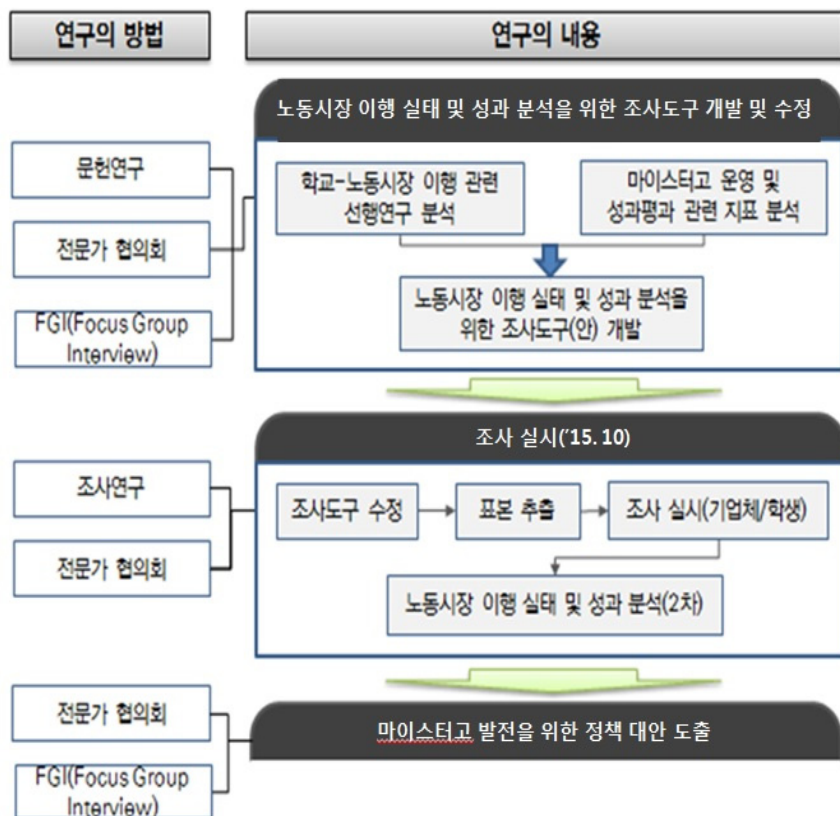
3. 전문가협의회

- 마이스터고 전문가들을 대상으로 조사 방법, 조사 대상, 조사 시기, 조사 영역 및 요소, 결과 분석 등에 관해 협의회를 진행하였으며, 분석된 결과를 정책 대안 수립에 활용함.

4. 설문조사

- 1기 마이스터고의 2013년도 졸업생, 2014년도 졸업생, 2015년도 졸업생, 기업 담당자 등을 대상으로 설문조사를 실시하였음. 조사 기간은 2015. 10. 15.~2015. 11. 06.까지였으며, 모바일 조사 및 인터넷 설문조사를 병행하였음.

8 마이스티고 졸업생의 노동시장 이행 성과 분석



[그림 1-1] 연구의 모형

제4절 조사도구

1. 조사도구

- 학교에서 직업세계로의 이행(school to work)에 관한 선행연구 (유현숙 외, 2005; 장원섭, 1999; DJI, 2013; ILO, 2013; OECD, 2013; S.J.W. Rojeski, 1993) 및 마이스터 모니터링 및 성과지표 (최수정 외, 2013; 김종우 외, 2010; 장명희 외, 2010; 장명희 외, 2009) 등의 분석을 토대로 마이스터고 졸업생의 노동시장 이행 성과를 측정하기 위한 도구를 개발하였음. 조사도구의 구성은 다음과 같음.

〈표 1-1〉 조사도구의 구성

대상	영역	항목
졸업생	I. 응답자의 일반 사항	성명, 성별, 출신학교 및 학과, 기업명
	II. 응답자의 기업 사항	졸업 후 첫 기업 여부, 기업 변경 이유, 기업 종사자 수, 기업 업종, 월평균 임금
	III. 진로선택 과정	현 직장의 입사 방법, 직장 선택 시 학교로부터 받은 정보, 직장 선택 시 가장 고려했던 사항
	IV. 교육의 질 및 만족도	마이스터고 진학 동기, 마이스터고 진학 당시 영향을 끼친 사람, 학교교육 만족도, 업무 수행 만족도
	V. 학력 및 능력 수준	학력 및 능력 수준 일치도, 학력 및 능력 수준 만족도
	VI. 직장에 대한 만족도	본인이 원하는 취업처에 취업 여부, 현 직장에 대한 만족도

<표 계속>

10 마이스터고 졸업생의 노동시장 이행 성과 분석

대상	영역	항목
	VII. 향후 계획	향후 군 입대 계획(남자), 제대 후 직장에 돌아올 의향(남자), 현 직장에서 근무 기간 계획, 이직 계획, 학위 취득 계획
	VIII. 직업기초능력	직업기초능력 요소별 현행 업무 수준
기업 담당자	▪ 응답자의 일반적인 사항	기업명, 종사자 수, 연 매출액, 업종, 재직 연한, 소속 부서
	I. 마이스터고 교육의 질 및 만족도	충분한 학교교육, 소질과 적성을 고려한 학생 선발, 다른 특성화고와 차별화된 교육 제공, 마이스터고의 개선되어야 할 항목
	II. 졸업생의 학력 및 능력 수준	학력 및 능력 수준 일치도, 학력 및 능력 수준 만족도
	III. 향후 계획	향후 마이스터고 졸업생 채용 여부, 채용을 해야 하는 또는 하지 말아야 할 이유, 적당한 군 입대 시기
	IV. 기업의 인사관리	마이스터고 졸업생의 경력개발 지원 사항
	V. 직업기초능력	직업기초능력 요소별 현행 업무 수준 및 향후 보강 필요 정도

- 조사도구로 6점 리커트 척도 및 선택형 문항을 사용하였으며, 6점 리커트 척도를 통해 응답자들의 명확한 의사결정을 유도하였음.

2. 조사 실시

- 2013년도 졸업생 3,299명을 대상으로 전수조사를 실시하였으며, 수신정지, 결번 등으로 연락이 불가능한 졸업생들을 제외한 유효 표본 수는 2,274명임. 그중 응답자는 615명임. 분석 결과는 1) 응답자의 특성, 2) 학교교육의 도움 정도, 3) 학력 및 능력 수준, 4) 직장에 대한 만족도, 5) 향후 계획, 6) 직업기초능력 등으로 구분하여 제시하였음.

- 2014년도 졸업생 3,429명을 대상으로 전수조사를 실시하였으며, 수신정지, 결번 등으로 연락이 불가능한 졸업생들을 제외한 유효 표본 수는 2,513명임. 그중 응답자는 676명임. 분석 결과는 1) 응답자의 특성, 2) 진로선택 과정, 3) 학교 입학 결정, 4) 학교교육 만족도, 5) 업무 수행 유용도, 6) 학력 및 능력 수준에 대한 일치도, 7) 학력 및 능력 수준에 대한 만족도, 8) 직장에 대한 만족도, 9) 향후 계획, 10) 직업기초능력 등으로 구분하여 제시하였음.
- 2015년도 졸업생 3,487명을 대상으로 전수조사를 실시하였으며, 수신정지, 결번 등으로 연락이 불가능한 졸업생들을 제외한 유효 표본수는 2,763명임. 그중 응답자는 1,516명임. 분석 결과는 1) 응답자의 특성, 2) 진로선택 과정, 3) 학교 입학 결정, 4) 학교교육 만족도, 5) 업무 수행 유용도, 6) 학력 및 능력 수준에 대한 일치도, 7) 학력 및 능력 수준에 대한 만족도, 8) 직장에 대한 만족도, 9) 향후 계획, 10) 직업기초능력 등으로 구분하여 제시하였음.
- 기업 담당자 조사는 설문 대상 졸업생이 근무하고 있는 기업의 담당자를 1인씩 표집하여 총 1,240명을 대상으로 진행하였음. 수신정지, 결번 등으로 연락이 불가능한 기업 담당자들을 제외한 유효 표본 수는 1,086명이며, 그중 응답자는 606명임. 분석 결과는 1) 응답자의 특성, 2) 마이스터고 졸업생 채용 여부, 3) 학교교육 만족도 및 질, 4) 졸업생의 학력 및 능력 수준에 대한 일치도, 5) 졸업생의 학력 및 능력 수준에 대한 만족도, 6) 향후 채용 계획, 7) 기업의 인사관리, 8) 직업기초능력 등으로 구분하여 제시하였음.

12 마이스터고 졸업생의 노동시장 이행 성과 분석

〈표 1-2〉 조사 대상 개요

구분	대상	모집단	유효 표본 수	응답자 (응답률)
졸업생	1기 마이스터고 2013년도 졸업생	3,299	2,274	615 (27.0%)
	1기 마이스터고 2014년도 졸업생	3,429	2,513	676 (26.9%)
	1기 마이스터고 2015년도 졸업생	3,487	2,763	1,516 (54.9%)
기업 담당자	설문 대상 졸업생과 함께 근무하고 있는 상사	N/A	1,086	606 (55.8%)

제2장

2015년 조사 결과

제1절 조사 개요

제2절 2013년도 졸업생 조사 결과

제3절 2014년도 졸업생 조사 결과

제4절 2015년도 졸업생 조사 결과

제5절 기업 담당자 조사 결과

제2장 | 2015년 조사 결과

제1절 조사 개요

- 1기 마이스터고의 2013년도 졸업생, 2014년도 졸업생, 2015년도 졸업생, 기업 담당자 등을 대상으로 설문조사를 실시하였음. 기간은 2015. 10. 15.~2015. 11. 06.까지였으며, 모바일 조사 및 인터넷 설문조사를 병행하였음.
- 2013년도 졸업생 3,299명을 대상으로 전수조사를 실시하였으며, 수신정지, 결번 등으로 연락이 불가능한 졸업생들을 제외한 유효 표본 수는 2,274명임. 그중 응답자는 615명임. 분석 결과는 1) 응답자의 특성, 2) 학교교육의 도움 정도, 3) 학력 및 능력 수준, 4) 직장에 대한 만족도, 5) 향후 계획, 6) 직업기초능력 등으로 구분하여 제시하였음.
- 2014년도 졸업생 3,429명을 대상으로 전수조사를 실시하였으며, 수신정지, 결번 등으로 연락이 불가능한 졸업생들을 제외한 유효 표본 수는 2,513명임. 그중 응답자는 676명임. 분석 결과는 1) 응답자의 특성, 2) 진로 선택과정, 3) 학교 입학 결정, 4) 학교교육

16 마이스터고 졸업생의 노동시장 이행 성과 분석

만족도, 5) 업무 수행 유용도, 6) 학력 및 능력 수준에 대한 일치도, 7) 학력 및 능력 수준에 대한 만족도, 8) 직장에 대한 만족도, 9) 향후 계획, 10) 직업기초능력 등으로 구분하여 제시하였음.

- 2015년도 졸업생 3,487명을 대상으로 전수조사를 실시하였으며, 수신정지, 결번 등으로 연락이 불가능한 졸업생들을 제외한 유효 표본수는 2,763명임. 그중 응답자는 1,516명임. 분석 결과는 1) 응답자의 특성, 2) 진로 선택과정, 3) 학교 입학 결정, 4) 학교교육 만족도, 5) 업무 수행 유용도, 6) 학력 및 능력 수준에 대한 일치도, 7) 학력 및 능력 수준에 대한 만족도, 8) 직장에 대한 만족도, 9) 향후 계획, 10) 직업기초능력 등으로 구분하여 제시하였음.
- 기업 담당자 조사는 설문 대상 졸업생이 근무하고 있는 기업의 담당자를 1인씩 표집하여 총 1,240명을 대상으로 진행하였음. 수신정지, 결번 등으로 연락이 불가능한 기업 담당자들을 제외한 유효 표본 수는 1,086명이며, 그중 응답자는 606명임. 분석 결과는 1) 응답자의 특성, 2) 마이스터고 졸업생 채용 여부, 3) 학교교육 만족도 및 질, 4) 졸업생의 학력 및 능력 수준에 대한 일치도, 5) 졸업생의 학력 및 능력 수준에 대한 만족도, 6) 향후 채용 계획, 7) 기업의 인사관리, 8) 직업기초능력 등으로 구분하여 제시하였음.
- 조사도구로 6점 리커트 척도 및 선택형 문항을 사용하였으며, 6점 리커트 척도를 통해 응답자들의 명확한 의사결정을 유도하였음.

제2절 2013년도 졸업생 조사 결과

1. 응답자의 특성

- 2013년도 졸업생의 일반적인 특성에 대해 분석한 결과는 다음과 같음. 남학생이 85.4%로 여학생 14.6%에 비해 많은 비중을 차지함. 현재 경제활동 상태를 살펴보면 73.2%가 재직 중이었으며, 군 복무 중이거나 예정인 경우 14.0%, 군 제대 후 복직 준비 5.5%, 실업 상태 3.6%, 군 제대 후 새로운 직장 구하는 중 2.9%, 기타 0.8% 순이었음.

〈표 2-1〉 응답자의 특성

구분		빈도	백분율
성별	남성	525	85.4
	여성	90	14.6
현재 경제활동 상태	재직 중	450	73.2
	실업 상태	22	3.6
	군 제대 후 새로운 직장 구하는 중	18	2.9
	군 복무 중이거나 예정	86	14.0
	군 제대 후 복직 준비	34	5.5
	기타	5	0.8
	합계	615	100.0

- 재직 중인 졸업생 450명에 관한 문항 분석 결과, 졸업 후 첫 번째 재직 기업인지의 여부는 재직 중인 졸업생의 81.8%가 그렇다고 응답함. 첫 번째 재직 기업이 아닌 다른 기업에 재직하고 있

18 마이스터고 졸업생의 노동시장 이행 성과 분석

는 경우, 즉 이직한 경우 병역 문제가 22.0%로 가장 높았는데, 산업기능요원 혜택을 받기 위해 이직한 것으로 보임. 그 밖에 낮은 임금 및 복리후생 17.1%, 기타 13.4%, 적성 불일치, 낮은 성장 가능성이 각각 11.0%, 열악한 작업 환경 9.8%, 학력 차별 8.5%, 직장 내 적응 어려움 6.1%, 직무 수행 지식 및 기술 부족 1.2% 순이었음.

- 재직 기업 규모는 300명 이상 55.3%, 299~100명 이상 20.9%, 99명 이하 23.8%순이었음.
- 월평균 임금은 150~199만원이 38.2%로 가장 많았고, 200~249만원 30.0%, 100~149만원 15.1%, 250~299만원 8.9%, 300만원 이상 7.1%, 100만원 미만 0.7%였음.

〈표 2-2〉 재직 중 상태

구분		빈도	백분율	
졸업 후 첫 번째 재직 기업	예	368	81.8	
	아니요	82	18.2	
	이직 이유	낮은 임금 및 복리후생	14	17.1
		열악한 작업 환경	8	9.8
		적성 불일치	9	11.0
		직장 내 적응 어려움	5	6.1
		낮은 성장 가능성	9	11.0
		학력 차별	7	8.5
		직무 수행 지식 및 기술 부족	1	1.2
		병역 문제	18	22.0
기타		11	13.4	

<표 계속>

구분		빈도	백분율
기업 종사자 수	300명 이상	249	55.3
	299~100명	94	20.9
	99명 이하	107	23.8
월평균 임금	100만원 미만	3	0.7
	100~149만원	68	15.1
	150~199만원	172	38.2
	200~249만원	135	30.0
	250~299만원	40	8.9
	300만원 이상	32	7.1
합계		450	100.0

- 실업 상태(직장을 그만두고 새로운 직장을 알아보고 있는 상태)인 졸업생 관련 문항 분석 결과는 다음과 같음. 기존 직장을 그만둔 이유는 적성 불일치가 27.5%로 가장 높았으며, 그 외 열악한 작업 환경 17.5%, 낮은 임금 및 복리후생, 낮은 성장 가능성, 복직 불가가 각각 12.5%, 직장 내 적응 어려움, 기타가 각각 7.5%, 학력 차별이 2.5% 순이었음.
- 향후 진로 계획은 다른 직무로 이직을 계획하는 의견이 57.5%로 가장 큰 비중을 차지하였으며, 그 외 동일 직무 다른 기업으로 이직, (전문)대학 진학, 기타 순이었음.

〈표 2-3〉 실업 상태

구분		빈도	백분율
기존 직장을 그만둔 이유	낮은 임금 및 복리후생	5	12.5
	열악한 작업 환경	7	17.5
	적성 불일치	11	27.5
	직장 내 적응 어려움	3	7.5
	낮은 성장 가능성	5	12.5
	학력 차별	1	2.5
	직무 수행 지식 및 기술 부족	0	0.0
	복직 불가	5	12.5
	기타	3	7.5
향후 진로 계획	동일 직무 다른 기업으로 이직 계획	9	22.5
	다른 직무로 이직 계획	23	57.5
	(전문)대학 진학	8	20.0
	기타	0	0.0
합계		40	100.0

- 군 복무 중이거나 예정인 졸업생의 관련 문항 분석 결과, 기존 직장을 휴직한 경우가 67.4%였으며, 기존 직장을 퇴직한 경우는 30.2%, 기타 2.3%임. 기존 직장을 퇴직한 경우는 군 입대 시 휴직을 허용하지 않고 퇴직을 종용하는 것을 의미하며, 30.2%가 이에 해당하고 있어 이에 대한 국가적 차원의 대책이 필요할 것으로 보임.

〈표 2-4〉 군 복무 중이거나 예정인 졸업생의 휴직 상태 여부

구분		빈도	백분율
현재 휴직 상태 여부	기존 직장 휴직 상태	58	67.4
	기존 직장 퇴직 상태	26	30.2
	기타	2	2.3
합계		86	100.0

- 군 복무 중이거나 예정인 졸업생의 전역 후 계획은 기존 직장으로 돌아간다는 경우가 72.1%로 가장 높았음. 그 외 다른 직무로 이직하는 경우가 11.6%, 동일 직무 다른 기업으로 이직 계획이 8.1%, 대학 진학이 4.7%, 기타 3.5% 순이었음.

〈표 2-5〉 군 복무 중이거나 예정인 졸업생의 전역 후 계획

구분		빈도	백분율
전역 후 계획	기존 직장으로 돌아감	62	72.1
	동일 직무 다른 기업으로 이직 계획	7	8.1
	다른 직무로 이직 계획	10	11.6
	(전문)대학 진학	4	4.7
	기타	3	3.5
합계		86	100.0

- 전역 후 기존 직장으로 돌아가지 않을 경우 그 이유에 대해 분석한 결과, 낮은 성장 가능성이 37.5%로 가장 높았으며, 그 외 열악한 작업 환경 25.0%, 낮은 임금 및 복리후생 20.8%, 적성 불일치 8.3%, 직장 내 적응 어려움, 학력 차별이 각각 4.2% 순이었음.

〈표 2-6〉 전역 후 기존 직장으로 돌아가지 않는 이유

구분		빈도	백분율
이유	낮은 임금 및 복리후생	5	20.8
	열악한 작업 환경	6	25.0
	적성 불일치	2	8.3
	직장 내 적응 어려움	1	4.2
	낮은 성장 가능성	9	37.5
	학력 차별	1	4.2
	직무 수행 지식 및 기술 부족	0	0.0
	복직 불가	0	0.0
	기타	0	0.0
합계		24	100.0

- 기타 상태인 졸업생 관련 문항 분석 결과는 다음과 같음. 기존 직장을 그만둔 이유는 학력 차별이 40.0%로 가장 높았음. 그 외 낮은 임금 및 복리후생, 열악한 작업 환경, 기타가 각각 20.0%였음.
- 향후 진로 계획은 동일 직무 다른 기업으로 이직과 (전문)대학 진학이 각각 40.0%를 차지함. 그 외 다른 직무로 이직을 계획하는 비율은 20.0%였음.

〈표 2-7〉 기타 상태

구분		빈도	백분율
기존 직장을 그만둔 이유	낮은 임금 및 복리후생	1	20.0
	열악한 작업 환경	1	20.0
	적성 불일치	0	0.0
	직장 내 적응 어려움	0	0.0

<표 계속>

구분		빈도	백분율
기존 직장을 그만둔 이유	낮은 성장 가능성	0	0.0
	학력 차별	2	40.0
	직무 수행 지식 및 기술 부족	0	0.0
	복직이 되지 않아서	0	0.0
	기타	1	20.0
향후 진로 계획	동일 직무 다른 기업으로 이직 계획	2	40.0
	다른 직무로 이직 계획	1	20.0
	(전문)대학 진학	2	40.0
	기타	0	0.0
합계		5	100.0

2. 학교교육의 도움 정도

- 재학 당시 학교에서 받은 교육이 현 직장에서의 업무 수행에 도움이 되는지를 분석한 결과, 전반적인 도움 정도는 평균 3.85점으로 보통 수준이었으며, 업무 수행에 가장 도움이 되는 교육은 평균 4.20점으로 전공과목 정규 수업으로 나타났음. 그 외 진로지도 프로그램 3.64점, 방과 후 학교 3.56점, 동아리 활동 3.49점, 인문과목 정규 수업 3.45점 순으로 나타났음.

〈표 2-8〉 학교교육 도움 정도

구분	평균	표준편차
인문과목 정규 수업	3.45	1.523
전공과목(전공교과) 정규 수업	4.20	1.457
방과 후 학교	3.56	1.608
동아리 활동	3.49	1.628
진로지도 프로그램	3.64	1.578
전반적 도움 정도	3.85	1.408

- 마이스터고 재학 당시 교육의 도움 정도를 취업 기업의 규모(종사자 수)에 따라 다른지를 살펴본 결과, 인문과목 정규 수업, 진로지도 프로그램, 교육에 대한 전반적인 도움 정도는 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 진로지도 프로그램에 대한 만족도는 기업규모가 클수록 높은 것으로 나타났으나, 인문과목 정규 수업과 교육에 대한 전반적인 도움 정도는 기업의 규모가 300인 이상, 99인 이하, 299~100인 순으로 나타났다.

〈표 2-9〉 기업의 규모에 따른 학교교육 도움 정도 차이

구분	종사자 수	빈도	평균	표준편차	F값	Scheffe
인문과목 정규 수업	300명 이상(a)	249	3.65	1.557	5.274*	a>b
	299~100명(b)	94	3.09	1.349		
	99명 이하(c)	107	3.32	1.527		
전공과목 정규 수업	300명 이상(a)	249	4.28	1.468	.951	-
	299~100명(b)	94	4.06	1.382		
	99명 이하(c)	107	4.12	1.497		
방과 후 학교	300명 이상(a)	249	3.63	1.614	.639	-
	299~100명(b)	94	3.43	1.596		
	99명 이하(c)	107	3.51	1.610		
동아리 활동	300명 이상(a)	249	3.63	1.629	2.298	-
	299~100명(b)	94	3.39	1.567		
	99명 이하(c)	107	3.25	1.660		
진로지도 프로그램	300명 이상(a)	249	3.85	1.569	5.089**	a>c
	299~100명(b)	94	3.43	1.492		
	99명 이하(c)	107	3.34	1.613		
전반적 도움 정도	300명 이상(a)	249	4.00	1.357	3.792*	a>b
	299~100명(b)	94	3.57	1.410		
	99명 이하(c)	107	3.72	1.484		

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

- 마이스터고 재학 당시 교육의 도움 정도에 대한 졸업생의 인식이 월 평균 임금에 따라 다른지를 알아본 결과, 전 영역에서 유의미한 차이가 없는 것으로 나타남. 다만 전반적으로 임금 수준이 높아질수록 만족도가 높아지는 경향을 보였음.

〈표 2-10〉 월평균 임금에 따른 학교교육 도움 정도 차이

구분	월평균 임금	빈도	평균	표준 편차	F값	Scheffe
인문 과목 정규 수업	100만원 미만(a)	3	2.00	1.000	3.986	-
	100~149만원(b)	68	3.12	1.616		
	150~199만원(c)	172	3.54	1.444		
	200~249만원(d)	135	3.24	1.453		
	250~299만원(e)	40	3.85	1.477		
	300만원 이상(f)	32	4.19	1.749		
전공 과목 정규 수업	100만원 미만(a)	3	3.67	2.517	.967	-
	100~149만원(b)	68	4.13	1.303		
	150~199만원(c)	172	4.24	1.379		
	200~249만원(d)	135	4.06	1.578		
	250~299만원(e)	40	4.30	1.556		
	300만원 이상(f)	32	4.63	1.431		
방과 후 학교	100만원 미만(a)	3	3.33	2.517	.961	-
	100~149만원(b)	68	3.35	1.661		
	150~199만원(c)	172	3.58	1.548		
	200~249만원(d)	135	3.41	1.609		
	250~299만원(e)	40	3.63	1.612		
	300만원 이상(f)	32	4.09	1.729		

<표 계속>

26 마이스터고 졸업생의 노동시장 이행 성과 분석

구분	월평균 임금	빈도	평균	표준 편차	F값	Scheffe
동아리 활동	100만원 미만(a)	3	4.00	2.646	1.160	-
	100~149만원(b)	68	3.31	1.650		
	150~199만원(c)	172	3.50	1.656		
	200~249만원(d)	135	3.46	1.582		
	250~299만원(e)	40	3.38	1.514		
	300만원 이상(f)	32	4.09	1.653		
진로 지도 프로 그램	100만원 미만(a)	3	2.67	2.082	2.292	-
	100~149만원(b)	68	3.25	1.642		
	150~199만원(c)	172	3.65	1.505		
	200~249만원(d)	135	3.63	1.573		
	250~299만원(e)	40	3.85	1.545		
	300만원 이상(f)	32	4.28	1.689		
전반적 도움 정도	100만원 미만(a)	3	3.67	2.082	1.655	-
	100~149만원(b)	68	3.62	1.476		
	150~199만원(c)	172	3.85	1.379		
	200~249만원(d)	135	3.76	1.368		
	250~299만원(e)	40	4.10	1.429		
	300만원 이상(f)	32	4.38	1.431		

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

- 현 직무를 수행하는 데 학교교육이 충분한지 여부를 조사한 결과, 인성이 4.31점으로 가장 충분하다고 인식되었으며, 그 밖에 전공실습 4.14점, 기초학습능력 4.04점, 전공이론 4.00점 순이었음. 전반적으로 마이스터고 재학 당시 인성교육에 대해 높게 인식하고 있는 것으로 나타났으며, 이는 기업 담당자와 같은 반응이었음.

〈표 2-11〉 학교교육의 충분성

구분	평균	표준편차	사례 수
전공이론	4.00	1.462	450
전공실습	4.14	1.404	450
기초학습능력	4.04	1.364	450
인성	4.31	1.428	450

- 현 직무를 수행하는 데 어떤 학교교육이 중요한가라는 조사 결과, 인성이 5.09점으로 가장 높았으며, 그 외 전공실습 4.55점, 기초학습능력 4.46점, 전공이론 4.39점 순이었음. 이러한 결과는 기업 담당자들이 채용 및 재직 중에 인성을 가장 중요하게 강조하고 있기 때문이며, 결과적으로 마이스터고 졸업생들의 인성을 기업에서도 높게 판단하고 있어 나타난 결과로 보임.

〈표 2-12〉 학교교육의 중요도

구분	평균	표준편차	사례 수
전공이론	4.39	1.575	450
전공실습	4.55	1.495	450
기초학습능력	4.46	1.450	450
인성	5.09	1.361	450

3. 학력 및 능력 수준

- 졸업생이 수행하는 업무에 대해 학력 및 능력 수준을 어떻게 인식하고 있는지 조사한 결과는 다음과 같음. 자신이 담당하고 있

는 업무가 어느 정도 학력과 연관성을 갖는지 조사한 결과, 업무 내용이 자신의 수준보다 높다고 인식하는 졸업생이 43.1%로 가장 많았으며, 자신의 수준과 맞다고 인식하는 학생은 38.0%, 자신의 수준보다 낮다는 학생은 18.9% 순이었음.

- 자신과 동일한 업무를 수행하는 동료들의 학력을 살펴본 결과, 전문대학 졸업자가 45.6%로 가장 많았으며, 4년제 대학 졸업자 32.0%, 고등학교 졸업자 이하 18.7%, 대학원 졸업자 3.8% 순이었음.
- 현 직장에서의 자신의 업무 능력에 대한 인식을 살펴본 결과, 교육과 훈련이 필요하다는 의견이 45.1%였으며, 자신의 기술 및 능력에 잘 부합하고 있다는 의견은 33.3%, 더 어려운 직무 수행이 가능하다는 의견은 21.6%였음.

〈표 2-13〉 학력 및 능력 수준 일치도

구분		빈도	백분율
업무 내용과 교육 수준	자신의 수준보다 낮음	85	18.9
	자신의 수준과 맞음	171	38.0
	자신의 수준보다 높음	194	43.1
합계		450	100.0
본인과 동일 업무를 수행하는 사람 학력	대학원 졸업자	17	3.8
	4년제 대학 졸업자	144	32.0
	전문대학 졸업자	205	45.6
	고등학교 이하	84	18.7
합계		450	100.0
직장에서의 본인 상태	교육과 훈련 필요	203	45.1
	자신의 능력에 잘 부합	150	33.3
	더 어려운 직무 가능	97	21.6
합계		450	100.0

- 마이스터고 졸업생이 스스로 판단한 동일 분야 특성화고 출신자 및 전문대 출신자와의 역량 수준을 비교한 결과를 보면, 자신이 동일 분야 특성화고 출신자보다는 다소 높은 수준의 역량을 가지고 있다고 인식하였으며, 전문대 출신자와는 비슷하거나 높은 수준의 역량을 가지고 있다고 인식하고 있었음. 특히 인성 영역에 있어서는 특성화고 졸업생에 비해 4.78점, 전문대 졸업생들에 비해 4.55점으로 상대적으로 높은 역량을 가지고 있다고 인식하고 있었음.

〈표 2-14〉 특성화고 및 전문대 졸업생 대비 역량 수준

구분		평균	표준편차	사례 수
특성화고 졸업생 대비 역량 수준	전공이론	4.18	1.241	450
	전공실습	4.34	1.176	450
	기초학습능력	4.32	1.189	450
	인성	4.78	1.194	450
전문대 졸업생 대비 역량 수준	전공이론	3.68	1.321	450
	전공실습	3.91	1.255	450
	기초학습능력	3.85	1.267	450
	인성	4.55	1.173	450

4. 직장에 대한 만족도

- 2013년도 졸업생의 현 직장에 대한 만족도를 분석한 결과, 자신이 원하던 곳에 취업을 했는지에 대해서는 평균 3.89점으로 보통 수준으로 나타났음.

- 전반적인 직장 만족도는 평균 4.06점으로 다소 높은 수준이었으며, 만족도가 가장 높은 항목은 평균 4.36점으로 직장의 동료, 상사와의 관계로 나타났음. 그 외 고용 안정성, 작업 환경, 연봉 및 복리후생, 전공 관련 직무 배치 여부, 직업적 도전의식 제공, 개인발전 가능성 기회, 승진 및 인사관리 순이었음. 또한 학부모의 만족도는 평균 4.33점으로 다소 높은 수준으로 나타났음. 다만 승진 및 인사관리 영역에서 3.59점으로 가장 낮게 나타나 여전히 학력에 의한 차별이 존재하는 것으로 나타났음.

〈표 2-15〉 직장에 대한 만족도

구분	평균	표준편차
원하던 곳 취업에 대한 인식	3.89	1.568
전반적 만족도	4.06	1.068
연봉	3.87	1.602
승진 및 인사관리	3.59	1.556
복리후생	3.87	1.666
작업 환경	3.94	1.508
개인 발전 가능성 기회	3.73	1.582
고용 안정성	4.30	1.419
동료, 상사와의 관계	4.36	1.347
직업적 도전의식 제공	3.76	1.490
전공 관련 직무 배치 여부	3.81	1.510
학부모의 만족도	4.33	1.431

- 한편 졸업생의 현 직장에 대한 만족도가 취업 기업의 규모(종사자 수)에 따라 다른지를 알아본 결과, 직장에 대한 만족도는 전 영역에

서 기업의 규모에 따라 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 또한 기업의 규모가 클수록 만족도 평균이 높아지는 경향을 보였다.

〈표 2-16〉 기업의 규모에 따른 직장 만족도 차이

구분	종사자 수	빈도	평균	표준편차	F값	Scheffe
전반적 만족도	300명 이상(a)	249	4.41	1.091	58.728***	a>b,c
	299~100명(b)	94	3.32	1.038		
	99명 이하(c)	107	3.27	1.123		
연봉	300명 이상(a)	249	4.64	1.343	90.706***	a>b,c
	299~100명(b)	94	3.04	1.343		
	99명 이하(c)	107	2.81	1.388		
승진 및 인사관리	300명 이상(a)	249	4.23	1.448	59.968***	a>b,c
	299~100명(b)	94	2.78	1.313		
	99명 이하(c)	107	2.80	1.292		
복리후생	300명 이상(a)	249	4.71	1.282	101.567***	a>b,c
	299~100명(b)	94	2.81	1.519		
	99명 이하(c)	107	2.86	1.489		
작업 환경	300명 이상(a)	249	4.40	1.361	28.552***	a>b,c
	299~100명(b)	94	3.38	1.475		
	99명 이하(c)	107	3.37	1.514		
개인 발전 가능성 기회	300명 이상(a)	249	4.20	1.515	26.770***	a>b,c
	299~100명(b)	94	3.11	1.425		
	99명 이하(c)	107	3.21	1.522		
고용 안정성	300명 이상(a)	249	4.79	1.194	39.156***	a>b,c
	299~100명(b)	94	3.78	1.385		
	99명 이하(c)	107	3.62	1.496		
동료, 상사와의 관계	300명 이상(a)	249	4.59	1.283	7.837***	a>b,c
	299~100명(b)	94	4.12	1.310		
	99명 이하(c)	107	4.07	1.436		

<표 계속>

구분	종사자 수	빈도	평균	표준편차	F값	Scheffe
직업적 도전의식 제공	300명 이상(a)	249	4.10	1.453	15.526***	a>b,c
	299~100명(b)	94	3.34	1.418		
	99명 이하(c)	107	3.33	1.446		
전공 관련 직무 배치	300명 이상(a)	249	4.08	1.453	9.941***	a>b,c
	299~100명(b)	94	3.55	1.449		
	99명 이하(c)	107	3.39	1.571		
학부모의 만족도	300명 이상(a)	249	4.94	1.115	68.083***	a>b,c
	299~100명(b)	94	3.77	1.379		
	99명 이하(c)	107	3.40	1.440		

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

- 이를 구체적으로 살펴보면, 연봉(2.81점), 승진 및 인사관리(2.80점), 복리후생(2.86점) 등의 영역에서 99인 이하 규모의 기업에 재직하고 있는 졸업생들은 만족도가 보통 이하로 나타났음. 다만 작업 환경(3.37점), 개인 발전 가능성 기회(3.21점), 고용 안정성(3.62점), 직업적 도전의식 제공(3.33점), 동료 상사와의 관계(4.07점), 전공 관련 직무 배치(3.39점) 등의 영역에서는 보통 이상의 만족도를 보이고 있는 것으로 나타났음.
- 또한 현 직장에 대한 만족도가 월평균 임금에 따라 다른지를 알아보기 위해 조사한 결과, 직장에 대한 만족도는 전 영역에서 월평균 임금에 따라 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났음. 전반적 만족도 측면에서는 300만원 이상에서 5.11점으로 가장 높게 나타났으며, 150만원 미만의 경우가 3.30점으로 가장 낮았음. 영역별로 살펴보면, 100~149만원 등급에서 연봉(2.53점), 승진 및 인사 관리(2.82점), 복리후생(2.99점) 등에 대해 보통 이하라는

반응이었고, 그 이외의 영역인 작업 환경(3.50점), 개인 발전 가능성 기회(3.35점), 고용 안정성(3.79점), 동료 및 상사와의 관계(4.03점), 직업적 도전의식 제공(3.41점), 전공 관련 직무 배치(3.31점) 등의 영역에서는 보통 이상을 보이고 있었음. 전반적으로 연봉 등의 외향적 가치 측면에서는 불만족하고 있었으나, 내재적·미래적인 가치 측면에서는 상대적으로 높은 만족감을 보이고 있는 것으로 나타났음.

〈표 2-17〉 월평균 임금에 따른 직장 만족도 차이

구분	월평균 임금	빈도	평균	표준 편차	F값	Scheffe					
						a	b	c	d	e	f
전반적 만족도	100만원 미만(a)	3	4.11	1.154	14.856***						
	100~149만원(b)	68	3.30	1.251					*	*	*
	150~199만원(c)	172	3.69	1.176						*	*
	200~249만원(d)	135	4.03	1.074							*
	250~299만원(e)	40	4.51	1.180							
	300만원 이상(f)	32	5.11	0.786							
연봉	100만원 미만(a)	3	3.33	2.517	30.186***						
	100~149만원(b)	68	2.53	1.511				*	*	*	*
	150~199만원(c)	172	3.52	1.489					*	*	*
	200~249만원(d)	135	4.36	1.301							*
	250~299만원(e)	40	4.88	1.202							
	300만원 이상(f)	32	5.41	1.012							
승진 및 인사 관리	100만원 미만(a)	3	3.33	1.528	13.246***						
	100~149만원(b)	68	2.82	1.602					*	*	*
	150~199만원(c)	172	3.28	1.480						*	*
	200~249만원(d)	135	3.84	1.429							*
	250~299만원(e)	40	4.30	1.363							
	300만원 이상(f)	32	4.91	1.254							

<표 계속>

34 마이스터고 졸업생의 노동시장 이행 성과 분석

구분	월평균 임금	빈도	평균	표준 편차	F값	Scheffe					
						a	b	c	d	e	f
복리 후생	100만원 미만(a)	3	3.67	1.528	16.786***						
	100~149만원(b)	68	2.99	1.579					*	*	*
	150~199만원(c)	172	3.52	1.645					*	*	*
	200~249만원(d)	135	4.12	1.536							*
	250~299만원(e)	40	4.83	1.483							
	300만원 이상(f)	32	5.44	.619							
작업 환경	100만원 미만(a)	3	4.00	1.000	5.670***						
	100~149만원(b)	68	3.50	1.521							*
	150~199만원(c)	172	3.78	1.554							*
	200~249만원(d)	135	4.02	1.385							*
	250~299만원(e)	40	4.20	1.488							
	300만원 이상(f)	32	5.06	1.216							
개인 발전 가능성 기회	100만원 미만(a)	3	4.00	2.000	5.752***						
	100~149만원(b)	68	3.35	1.572						*	*
	150~199만원(c)	172	3.57	1.593							*
	200~249만원(d)	135	3.69	1.427							*
	250~299만원(e)	40	4.33	1.655							
	300만원 이상(f)	32	4.84	1.483							
고용 안정성	100만원 미만(a)	3	3.67	1.528	8.035***						
	100~149만원(b)	68	3.79	1.531					*	*	*
	150~199만원(c)	172	4.08	1.391							*
	200~249만원(d)	135	4.45	1.370							
	250~299만원(e)	40	4.75	1.256							
	300만원 이상(f)	32	5.38	.871							
동료, 상사와의 관계	100만원 미만(a)	3	4.67	1.528	6.216***						
	100~149만원(b)	68	4.03	1.506						*	*
	150~199만원(c)	172	4.19	1.277						*	*
	200~249만원(d)	135	4.36	1.336							*
	250~299만원(e)	40	4.90	1.236							
	300만원 이상(f)	32	5.31	.931							

<표 계속>

구분	월평균 임금	빈도	평균	표준 편차	F값	Scheffe					
						a	b	c	d	e	f
직업적 도전 의식 제공	100만원 미만(a)	3	5.33	1.155	6.729***						
	100~149만원(b)	68	3.41	1.479					*	*	
	150~199만원(c)	172	3.60	1.473						*	
	200~249만원(d)	135	3.67	1.371						*	
	250~299만원(e)	40	4.30	1.620							
	300만원 이상(f)	32	4.84	1.298							
전공 관련 직무 배치 여부	100만원 미만(a)	3	5.00	.000	5.585***						
	100~149만원(b)	68	3.31	1.509							*
	150~199만원(c)	172	3.73	1.470							*
	200~249만원(d)	135	3.79	1.446							*
	250~299만원(e)	40	4.13	1.652							
	300만원 이상(f)	32	4.84	1.322							
학부모 의 만족도	100만원 미만(a)	3	4.67	.577	12.728***						
	100~149만원(b)	68	3.46	1.481				*	*	*	*
	150~199만원(c)	172	4.10	1.368					*	*	*
	200~249만원(d)	135	4.64	1.324							
	250~299만원(e)	40	5.08	1.366							
	300만원 이상(f)	32	5.09	.963							

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

- 직장 내 고졸자에 대한 차별 여부를 살펴보면, ‘아니요’라는 응답이 전체의 70.9%이며, 고졸자에 대한 차별이 있다고 응답한 경우는 29.1%였음.

〈표 2-18〉 직장 내 고졸자에 대한 차별

구분	빈도	백분율
예	131	29.1
아니요	319	70.9
합계	450	100.0

- 직장 내 고졸자에 대한 차별이 존재한다고 응답한 졸업생들을 대상으로 차별 영역에 대해 조사한 결과, 능력에 비해 낮은 임금을 받는다는 응답이 31.3%로 가장 높은 비중을 차지하였으며, 그 외 승진 기회에서의 불이익 15.3%, 조직 구성원으로서의 인정 미흡 14.5%, 병역 미필로 인한 자기개발 지원 미흡 13.0%, 상대적으로 낮은 연령으로 인한 따돌림 10.7%, 직무 배치 9.2%, 기타 3.8%, 마이스터고 특별 채용으로 인한 따돌림 2.3% 등의 순이었음.

〈표 2-19〉 직장 내 고졸자에 대한 차별 영역

구분	빈도	백분율
능력에 비해 낮은 임금	41	31.3
승진 기회에서의 불이익	20	15.3
직무 배치	12	9.2
병역 미필로 인한 자기개발 지원 미흡	17	13.0
조직 구성원으로서의 인정 미흡	19	14.5
상대적으로 낮은 연령으로 인한 따돌림	14	10.7
마이스터고 특별 채용으로 인한 따돌림	3	2.3
기타	5	3.8
합계	131	100.0

5. 향후 계획

- 2013 졸업생의 향후 계획과 관련하여 군 입대 계획, 이직 계획, 학위 취득 계획, 진학 계획으로 나누어 살펴보면 다음과 같았음.

가. 군 입대 계획

- 2013년도 졸업생 중 남성인 369명을 대상으로 군 입대 계획을 살펴본 결과, 산업기능요원으로 근무(예정)가 52.0%로 가장 많았으며, 군 제대 비율도 33.1%로 높았음. 그 외 1년 이내, 2년 이내, 3년 이내 및 재직자특별전형으로 대학 진학 후, 면제, 기타 순이었음.

〈표 2-20〉 군 입대 계획

구분	빈도	백분율
산업기능요원으로 근무(예정)	192	52.0
1년 이내	20	5.4
2년 이내	13	3.5
3년 이내	7	1.9
재직자특별전형으로 대학 진학 후	7	1.9
군 제대	122	33.1
면제	6	1.6
기타	2	0.5
합계	369	100.0

- 제대 후에 현 직장으로 다시 돌아올 의향이 있는지에 대해 조사한 결과, 현 직장으로 다시 돌아올 의향이 있는 졸업생이 32.4%이며, 돌아오지 않겠다는 졸업생은 32.4%, 잘 모르겠다는 졸업생은 35.3%로 나타났다.

〈표 2-21〉 제대 후 현 직장으로 돌아올 의향

구분	빈도	백분율
예	78	32.4
아니요	78	32.4
잘 모르겠음	85	35.3
합계	241	100.0

나. 이직 계획

- 2013년도 졸업생의 현 직장 근무 계획에 대해 살펴본 결과, 1~5년 미만이 45.3%로 가장 많았으며, 10년 이상 근무 31.6%, 5~10년 미만 근무 17.3%, 1년 미만 근무 5.8% 순이었음.

〈표 2-22〉 현 직장 근무 계획

구분	빈도	백분율
1년 미만	26	5.8
1~5년 미만	204	45.3
5~10년 미만	78	17.3
10년 이상	142	31.6
합계	450	100.0

- 2013년도 졸업생의 이직 계획에 대해 살펴본 결과, 이직 계획이 있다는 의견이 65.8%로 나타났으며, 이직 계획이 없다는 의견은 34.2%로 나타났음.

〈표 2-23〉 이직 계획

구분	빈도	백분율
예	296	65.8
아니요	154	34.2
합계	450	100.0

- 이직 계획이 있다고 응답한 졸업생을 대상으로 그 이유가 무엇인지에 대해 조사한 결과, 낮은 임금 및 복리후생과 관련한 문제가 39.5%로 가장 높았으며, 적성 불일치가 15.9%로 다음을 차지하고 있었음. 그 외 기타 14.5%, 낮은 성장 가능성 14.2%, 열악한 작업 환경 8.8%, 직장 내 적응 어려움 3.4%, 학력 차별 2.0, 직무 수행 지식 및 기술 부족 1.7% 순이었음.

〈표 2-24〉 이직 계획 이유

구분	빈도	백분율
낮은 임금 및 복리후생	117	39.5
열악한 작업 환경	26	8.8
적성 불일치	47	15.9
직장 내 적응 어려움	10	3.4
낮은 성장 가능성	42	14.2
학력 차별	6	2.0

<표 계속>

40 마이스터고 졸업생의 노동시장 이행 성과 분석

구분	빈도	백분율
직무 수행 지식 및 기술 부족	5	1.7
기타	43	14.5
합계	296	100.0

- 기업의 규모에 따른 이직 계획을 살펴본 결과, 100~299명 이하 기업에 종사하는 졸업생의 91.5%, 99명 이하 기업에 종사하는 졸업생의 83.2%가 이직을 고려하고 있는 것으로 나타났음. 다만 기업 종사자 수가 300명 이상인 기업에서 근무하는 졸업생은 48.6%만이 이직을 계획하는 것으로 나타나 대기업 군에서 상대적으로 이직을 적게 고려하고 있는 것으로 나타났음.

〈표 2-25〉 기업의 규모에 따른 이직 계획 분포

종사자 수	이직 계획자 수 / 졸업생 수	백분율*
300명 이상	121/249	48.6
100~299명	86/94	91.5
99명 이하	89/107	83.2

* 백분율=(이직 계획 졸업생/기업 종사자 수에 따른 졸업생) × 100

- 월평균 임금에 따라 이직을 계획하는 졸업생의 분포를 살펴본 결과는 다음과 같음. 월평균 임금이 100~149만원인 기업에서 근무하는 졸업생 중 83.8%가 이직을 계획하는 것으로 나타났으며, 그 외 150~199만원 68.6%, 200~249만원 67.4%, 100만원 미만 66.7%, 250~299만원 47.5%, 300만원 이상 28.1% 순이었음.

〈표 2-26〉 월평균 임금에 따른 이직 계획 분포

월평균 임금	빈도	백분율
100만원 미만	2/3	66.7
100~149만원	57/68	83.8
150~199만원	118/172	68.6
200~249만원	91/135	67.4
250~299만원	19/40	47.5
300만원 이상	9/32	28.1

* 백분율=(이직 계획 졸업생/월평균 임금에 따른 졸업생) × 100

다. 학위 취득 계획

- 학위 취득을 위한 계속교육 의향을 조사한 결과, 향후 학위를 취득하겠다는 의견이 75.6%였으며, 학위 취득 계획이 없다는 의견은 24.4%로 나타났음.

〈표 2-27〉 학위 취득 계획

구분	빈도	백분율
예	340	75.6
아니요	110	24.4
합계	450	100.0

- 학위 취득 계획이 있다고 응답한 졸업생을 대상으로 진학 이유에 대해 조사한 결과는 다음과 같음. 향후 학위 취득을 계획하는 이유는 개인적인 만족이 31.5%로 가장 높았으며, 더 좋은 곳으로의 이직 28.8%, 직무 능력 향상 21.8%, 승진 10.6%, 전공 변경

4.7%, 창업 준비 2.6% 순이었음. 개인의 발전을 위한 계속교육 보다는 개인적인 만족을 위해 계속교육을 희망하고 있는 비율이 높은 것으로 보아 학력에 대한 사회적인 편견에 민감하게 반응하고 있는 것으로 보임.

〈표 2-28〉 학위 취득 계획 이유

구분	빈도	백분율
더 좋은 곳으로의 이직	98	28.8
승진	36	10.6
전공 변경	16	4.7
개인적인 만족	107	31.5
창업 준비	9	2.6
직무 능력 향상	74	21.8
합계	340	100.0

- 학위 취득 계획을 고려하는 경우의 전공 분야를 살펴본 결과, 현재 직무와 관련된 전공 분야가 45.0%로 가장 높았으나 전공과 무관한 분야도 27.6%로 나타나 적지 않은 비중을 차지함. 그 외 마이스터 전공 분야 25.6%. 기타 1.8% 순이었음.

〈표 2-29〉 학위 취득을 고려하는 전공 분야

구분	빈도	백분율
마이스터 전공 분야	87	25.6
현재 직무와 관련된 전공 분야	153	45.0
전공과 무관한 분야	94	27.6
기타	6	1.8
합계	340	100.0

- 학위를 취득하고자 하는 방식에 대해서는 회사를 다니면서 학업을 병행하려는 경우가 81.2%로 가장 높게 나타났으며, 회사를 그만두고 대학에 진학하고자 하는 경우도 18.2%를 차지하고 있었음.

〈표 2-30〉 학위 취득 방식

구분	빈도	백분율
회사를 다니면서 학업을 병행	276	81.2
회사를 그만두고 대학 진학	62	18.2
기타	2	0.6
합계	340	100.0

- 진학하고자 하는 대학의 유형은 일반 4년제 대학이 46.5%로 가장 높았으며, 전문대학이 28.5%로 다음을 차지하였고, 그 외 사이버대학, 사내대학, 방송통신대학, 기타 순이었음. 이 결과에 비추어 볼 때 4년제 일반대학에 대한 수요 편중은 노동시장 진입 1년차에 비해 상대적으로 감소한 것으로, 졸업자들의 수요에 맞는 다양한 형태의 계속교육 운영 모델을 제공해 줄 필요가 있을 것으로 보임.

〈표 2-31〉 진학 대학의 유형

구분	빈도	백분율
일반 4년제 대학	158	46.5
전문대학	97	28.5
사이버대학	34	10.0
방송통신대학	18	5.3
사내대학	25	7.4
기타	8	2.4
합계	340	100.0

6. 직업기초능력

- 2013년도 졸업생의 직업기초능력에 대해 분석한 결과, 각 영역에 대해 다소 높은 수준이라고 인식하고 있었음. 대인관계능력은 4.59점으로 다른 영역에 비해 높게 평가하고 있었으나, 외국어능력(3.42점)이나 전공에 대한 전문지식(4.07점)은 다른 영역에 비해 상대적으로 낮게 평가하고 있었음.

〈표 2-32〉 직업기초능력

구분	평균	표준편차	사례 수
전공에 대한 전문지식	4.07	1.154	450
전공기술 및 기능	4.14	1.078	450
의사소통능력	4.43	1.115	450
수리능력	4.17	1.147	450
문제해결능력	4.39	1.075	450
자기관리 및 개발능력	4.20	1.179	450
자원활용능력	4.30	1.082	450
대인관계능력	4.59	1.163	450
정보능력	4.38	1.136	450
기술능력	4.38	1.101	450
조직이해능력	4.43	1.121	450
외국어능력	3.42	1.411	450

제3절 2014년도 졸업생 조사 결과

1. 응답자의 특성

- 2014년도 졸업생의 일반적인 특성에 대해 분석한 결과는 다음과 같음. 응답자 중 남학생이 77.1%로 여학생 22.9%에 비해 많은 비중을 차지하였으며, 현재 경제활동 상태는 78.7%가 재직 중이었고, 군 복무 중이거나 예정인 경우 15.2%, 실업 상태 4.1%, 군 제대 후 복직 준비 1.3%, 군 제대 후 새로운 직장 구하는 중 0.3%, 기타 0.3% 순이었음.

〈표 2-33〉 응답자의 특성

구분		빈도	백분율
성별	남성	521	77.1
	여성	155	22.9
현재 경제활동 상태	재직 중	532	78.7
	실업 상태	28	4.1
	군 제대 후 새로운 직장 구하는 중	2	0.3
	군 복무 중이거나 예정	103	15.2
	군 제대 후 복직 준비	9	1.3
	기타	2	0.3
	합계	676	100.0

- 재직 중인 졸업생 532명 중 졸업 후 첫 번째 재직 기업인지의 여부를 조사한 결과, 79.7%가 그렇다고 응답하였으며, 20.3%가 이

직한 기업이라고 응답하였음. 첫 번째 재직 기업이 아닌 다른 기업에 재직하고 있는 경우, 즉 이직한 원인은 병역 문제가 19.4%로 가장 높았으며, 그 외 낮은 임금 및 복리후생 18.5%, 적성 불일치 16.7%, 열악한 작업 환경 13.9%, 기타 11.1%, 낮은 성장 가능성 9.3%, 직장 내 적응 어려움 5.6%, 학력 차별 2.8%, 직무 수행 지식 및 기술 부족 2.8% 순이었음.

- 기업 규모별 졸업생의 비율을 살펴보면, 300명 이상 기업에 재직 50.0%, 299~100명 이상 기업에 재직 21.2%, 99명 이하 기업에 재직 28.8% 순이었음.
- 월평균 임금을 소득 구간에 따라 살펴보면, 150~199만원이 38.7%로 가장 많았고, 200~249만원 25.0%, 100~149만원 21.1%, 250~299만원 9.8%, 300만원 이상 5.1%, 100만원 미만은 0.4%였음.

〈표 2-34〉 재직 중 상태

구분		빈도	백분율	
졸업 후 첫 번째 재직 기업	예	424	79.7	
	아니요	108	20.3	
	이직 이유	낮은 임금 및 복리후생	20	18.5
		열악한 작업 환경	15	13.9
		적성 불일치	18	16.7
		직장 내 적응 어려움	6	5.6
		낮은 성장 가능성	10	9.3
		학력 차별	3	2.8
		직무 수행 지식 및 기술 부족	3	2.8
		병역 문제	21	19.4
기타		12	11.1	

<표 계속>

구분		빈도	백분율
기업 종사자 수	300명 이상	266	50.0
	299~100명	113	21.2
	99명 이하	153	28.8
월평균 임금	100만원 미만	2	0.4
	100~149만원	112	21.1
	150~199만원	206	38.7
	200~249만원	133	25.0
	250~299만원	52	9.8
	300만원 이상	27	5.1
합계		532	100.0

- 실업 상태(직장을 그만두고 새로운 직장을 알아보고 있는 상태)인 졸업생에 대해 그 원인을 조사한 결과, 낮은 임금 및 복리후생이 40.0%로 가장 높았으며, 그 외 기타 16.7%, 낮은 성장 가능성 13.3%, 열악한 작업 환경 10.0%, 적성 불일치 10.0%, 직장 내 적응 어려움 3.3%, 학력 차별 3.3%, 직무 수행 지식 및 기술 부족이 3.3% 순이었음.
- 향후 진로 계획에 대해서는 다른 직무로 이직을 계획한다는 의견이 53.3%로 가장 많았으며, 동일 직무 다른 기업으로 이직 26.7%, (전문)대학 진학 16.7%, 기타 3.3% 순이었음.

〈표 2-35〉 실업 상태

구분		빈도	백분율
기존 직장을 그만둔 이유	낮은 임금 및 복리후생	12	40.0
	열악한 작업 환경	3	10.0
	적성 불일치	3	10.0
	직장 내 적응 어려움	1	3.3
	낮은 성장 가능성	4	13.3
	학력 차별	1	3.3
	직무 수행 지식 및 기술 부족	1	3.3
	복직 불가	0	0.0
	기타	5	16.7
향후 진로 계획	동일 직무 다른 기업으로 이직 계획	8	26.7
	다른 직무로 이직 계획	16	53.3
	(전문)대학 진학	5	16.7
	기타	1	3.3
합계		30	100.0

- 군 복무 중이거나 예정인 졸업생에 관해 조사한 결과, 현재 휴직 상태인 경우 기존 직장을 휴직한 경우가 58.3%로 가장 많았으며, 기존 직장을 퇴직한 경우는 38.8%, 기타는 2.9%였음.

〈표 2-36〉 군 복무 중이거나 예정인 졸업생의 휴직 상태 여부

구분		빈도	백분율
현재 휴직 상태 여부	기존 직장 휴직 상태	60	58.3
	기존 직장 퇴직 상태	40	38.8
	기타	3	2.9
합계		103	100.0

- 군 복무 중이거나 예정인 졸업생의 전역 후 계획은 기존 직장으로 돌아간다는 경우가 57.3%로 가장 높았으며, 다른 직무로 이직을 계획하는 경우가 19.4%, 동일 직무 다른 기업으로 이직 계획이 10.7%, 대학 진학이 7.8%, 기타 4.8% 순이었음.

〈표 2-37〉 군 복무 중이거나 예정인 졸업생의 전역 후 계획

구분		빈도	백분율
전역 후 계획	기존 직장으로 돌아감	59	57.3
	동일 직무 다른 기업으로 이직 계획	11	10.7
	다른 직무로 이직 계획	20	19.4
	(전문)대학 진학	8	7.8
	기타	5	4.8
합계		103	100.0

- 전역 후 기존 직장으로 돌아가지 않을 경우, 그 이유에 대한 분석 결과 적성 불일치가 25.0%로 가장 높았으며, 그 외 낮은 임금 및 복리후생 18.2%, 낮은 성장 가능성 18.2%, 열악한 작업 환경, 복지 불가, 기타가 각각 9.1%, 직장 내 적응 어려움, 학력 차별이 각각 4.5%, 직무 수행 지식 및 기술 부족 2.3% 순이었음.

〈표 2-38〉 전역 후 기존 직장으로 돌아가지 않는 이유

구분		빈도	백분율
이유	낮은 임금 및 복리후생	8	18.2
	열악한 작업 환경	4	9.1
	적성 불일치	11	25.0
	직장 내 적응 어려움	2	4.5
	낮은 성장 가능성	8	18.2
	학력 차별	2	4.5
	직무 수행 지식 및 기술 부족	1	2.3
	복직 불가	4	9.1
	기타	4	9.1
합계		44	100.0

2. 학교교육의 도움 정도

- 졸업생이 재학 당시 학교에서 받은 교육이 현 직장에서의 업무 수행에 도움이 되는지를 분석한 결과, 전반적인 도움 정도는 평균 4.06점으로 보통 이상 수준이었으며, 업무 수행에 가장 도움이 되는 교육은 전공과목 정규 수업 평균 4.43점으로 나타났다. 그 이외 진로지도 프로그램 3.73점, 방과 후 학교 3.64점, 동아리 활동 3.58점, 인문과목 정규 수업 3.41점 등의 순으로 응답하였음. 산업 수요 맞춤형 고등학교를 구현하기 위해서 가장 주안점을 두고 있는 방과 후 학교의 만족도가 보통의 수준에 머물고 있는 것은 향후 방과 후 학교 프로그램 운영에 있어 전면적인 방향 전환이 필요할 것으로 보임.

〈표 2-39〉 학교교육 도움 정도

구분	평균	표준편차
인문과목 정규 수업	3.41	1.454
전공과목(전공교과) 정규 수업	4.43	1.368
방과 후 학교	3.64	1.619
동아리 활동	3.58	1.594
진로지도 프로그램	3.73	1.496
전반적 도움 정도	4.06	1.249

- 한편, 졸업생의 마이스터고 재학 당시 교육의 도움 정도에 대한 인식이 취업 기업의 규모(종사자 수)에 따라 다른지를 알아본 결과는 다음과 같음. 인문과목 정규 수업, 전공과목 정규 수업, 방과 후 학교, 동아리 활동, 진로지도 프로그램, 전반적 도움 정도 등 전 영역에서 기업의 규모에 따라 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났는데, 기업 규모가 클수록 학교교육 도움 정도가 높은 것으로 인식하고 있었음.

〈표 2-40〉 기업의 규모에 따른 학교교육 도움 정도 차이

구분	종사자 수	빈도	평균	표준편차	F값	Scheffe
인문과목 정규 수업	300명 이상(a)	266	3.70	1.456	11.101***	a>b,c
	299~100명(b)	113	3.13	1.392		
	99명 이하(c)	153	3.10	1.401		
전공과목 정규 수업	300명 이상(a)	266	4.50	1.385	4.872**	a>b, c>b
	299~100명(b)	113	4.08	1.402		
	99명 이하(c)	153	4.56	1.276		

<표 계속>

52 마이스터고 졸업생의 노동시장 이행 성과 분석

구분	종사자 수	빈도	평균	표준편차	F값	Scheffe
방과 후 학교	300명 이상(a)	266	3.78	1.669	4.810**	a>b
	299~100명(b)	113	3.23	1.535		
	99명 이하(c)	153	3.71	1.550		
동아리 활동	300명 이상(a)	266	3.90	1.594	13.218***	a>b,c
	299~100명(b)	113	3.04	1.500		
	99명 이하(c)	153	3.44	1.538		
진로지도 프로그램	300명 이상(a)	266	3.95	1.453	5.760**	a>b,c
	299~100명(b)	113	3.50	1.452		
	99명 이하(c)	153	3.52	1.556		
전반적 도움 정도	300명 이상(a)	266	4.26	1.199	6.978**	a>b,c
	299~100명(b)	113	3.83	1.133		
	99명 이하(c)	153	3.88	1.362		

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

- 마이스터고 재학 당시 교육의 도움 정도에 대한 졸업생의 인식이 월평균 임금에 따라 다른지를 알아본 결과, 전 영역에서 유의미한 차이가 없는 것으로 나타남. 다만 월평균 임금이 높을수록 학교교육이 도움이 된다고 인식하고 있었음.

<표 2-41> 월평균 임금에 따른 학교교육 도움 정도 차이

구분	월평균 임금	빈도	평균	표준편차	F값	Scheffe
인문 과목 정규 수업	100만원 미만(a)	2	3.50	.707	2.768	-
	100~149만원(b)	112	3.14	1.432		
	150~199만원(c)	206	3.29	1.446		
	200~249만원(d)	133	3.74	1.403		
	250~299만원(e)	52	3.40	1.587		
	300만원 이상(f)	27	3.78	1.368		

<표 계속>

구분	월평균 임금	빈도	평균	표준 편차	F값	Scheffe
전공 과목 정규 수업	100만원 미만(a)	2	3.00	1.414	.765	-
	100~149만원(b)	112	4.52	1.294		
	150~199만원(c)	206	4.34	1.359		
	200~249만원(d)	133	4.49	1.412		
	250~299만원(e)	52	4.50	1.435		
	300만원 이상(f)	27	4.41	1.421		
방과 후 학교	100만원 미만(a)	2	3.50	.707	.137	-
	100~149만원(b)	112	3.56	1.576		
	150~199만원(c)	206	3.63	1.626		
	200~249만원(d)	133	3.71	1.613		
	250~299만원(e)	52	3.73	1.750		
	300만원 이상(f)	27	3.59	1.670		
동아리 활동	100만원 미만(a)	2	3.50	.707	3.252	-
	100~149만원(b)	112	3.31	1.600		
	150~199만원(c)	206	3.39	1.535		
	200~249만원(d)	133	3.92	1.550		
	250~299만원(e)	52	3.96	1.771		
	300만원 이상(f)	27	3.81	1.570		
진로 지도 프로 그램	100만원 미만(a)	2	3.00	1.414	1.940	-
	100~149만원(b)	112	3.55	1.518		
	150~199만원(c)	206	3.63	1.495		
	200~249만원(d)	133	3.85	1.490		
	250~299만원(e)	52	4.23	1.352		
	300만원 이상(f)	27	3.70	1.589		
전반적 도움 정도	100만원 미만(a)	2	3.00	.000	1.541	-
	100~149만원(b)	112	3.91	1.277		
	150~199만원(c)	206	3.98	1.241		
	200~249만원(d)	133	4.23	1.178		
	250~299만원(e)	52	4.21	1.362		
	300만원 이상(f)	27	4.26	1.259		

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

- 현 직무를 수행하는 데 각 영역별로 학교교육이 충분한지에 대해 조사한 결과, 인성이 4.52점으로 가장 높았으며, 전공실습 4.35점, 기초학습능력 4.24점, 전공이론 4.23점 순이었음.

〈표 2-42〉 학교교육의 충분성

구분	평균	표준편차	사례 수
전공이론	4.23	1.311	532
전공실습	4.35	1.297	532
기초학습능력	4.24	1.231	532
인성	4.52	1.325	532

- 현 직무를 수행하는 데 학교교육의 어느 영역이 중요한지를 조사한 결과, 인성이 5.27점으로 가장 높았으며, 전공실습 4.79점, 기초학습능력 4.67점, 전공이론 4.64점 순이었음. 결과적으로 현재 마이스터고에서 제공하고 있는 모든 영역의 프로그램이 중요하다고 인식하고 있는 것으로 나타났음.

〈표 2-43〉 학교교육의 중요도

구분	평균	표준편차	사례 수
전공이론	4.64	1.356	532
전공실습	4.79	1.347	532
기초학습능력	4.67	1.234	532
인성	5.27	1.143	532

3. 학력 및 능력 수준

- 2014년도 졸업생이 현재 수행하고 있는 업무가 자신의 학력 수준에 비해 어떤 수준인지 조사한 결과, 업무 내용이 자신의 수준과 맞다고 인식하는 졸업생이 42.9%로 가장 많았으며, 자신의 수준보다 높다고 인식하는 졸업생 42.3%, 자신의 수준보다 낮다고 인식하는 졸업생 14.8% 순이었음.
- 졸업생과 동일한 업무를 수행하는 주변 동료들의 학력 수준을 조사한 결과, 4년제 대학 졸업자가 46.8%로 가장 많았으며, 전문대학 졸업자 31.2%, 고등학교 졸업자 이하 17.3%, 대학원 졸업자 4.7% 순이었음.
- 현 직장에서 수행하는 업무에 비해 본인의 업무 수행 능력이 어느 정도인지 조사한 결과, 교육과 훈련이 필요하다는 의견이 43.8%로 가장 많았으며, 자신의 기술 및 능력에 잘 부합하고 있다는 의견은 37.4%, 더 어려운 직무 수행이 가능하다는 의견도 18.8%였음.

〈표 2-44〉 학력 및 능력 수준 일치도

구분		빈도	백분율
업무 내용과 교육 수준	자신의 수준보다 낮음	79	14.8
	자신의 수준과 맞음	228	42.9
	자신의 수준보다 높음	225	42.3
합계		532	100.0

<표 계속>

구분		빈도	백분율
본인과 동일 업무를 수행하는 사람 학력	대학원 졸업자	25	4.7
	4년제 대학 졸업자	249	46.8
	전문대학 졸업자	166	31.2
	고등학교 이하	92	17.3
합계		532	100.0
직장에서의 본인 상태	교육과 훈련 필요	233	43.8
	자신의 능력에 잘 부합	199	37.4
	더 어려운 직무 가능	100	18.8
	합계	532	100.0

- 2014년도 졸업생의 학력 및 능력 수준에 대해 어떻게 인식하고 있는지를 조사한 결과는 다음과 같음. 동일 분야 특성화고 출신자 및 전문대 출신자와의 역량 수준을 비교한 결과를 살펴보면, 자신이 동일 분야 특성화고 출신자보다는 높은 수준의 역량을 가지고 있다고 인식하고 있었으며, 전문대 출신자와는 비슷하거나 높은 것으로 인식하고 있었음. 특히, 인성 분야에 있어서는 특성화고나 전문대학에 비해 높은 역량 수준을 가지고 있다고 인식하고 있었음.

〈표 2-45〉 특성화고 및 전문대 졸업생 대비 역량 수준

구분		평균	표준편차	사례 수
특성화고 졸업생 대비 역량 수준	전공이론	4.28	1.158	532
	전공실습	4.41	1.181	532
	기초학습능력	4.43	1.129	532
	인성	4.92	1.103	532
전문대 졸업생 대비 역량 수준	전공이론	3.79	1.273	532
	전공실습	4.01	1.259	532
	기초학습능력	3.89	1.237	532
	인성	4.60	1.182	532

4. 직장에 대한 만족도

- 2014년도 졸업생의 현 직장에 대한 만족도를 분석한 결과, 자신이 원하는 곳에 취업을 했는지에 대한 만족도는 4.13점으로 보통 이상인 것으로 나타났음. 전반적인 직장 만족도는 평균 3.91점으로 보통 이상 수준이었으며, 만족도가 가장 높은 항목은 직장의 동료, 상사와의 관계 평균 4.51점으로 나타났음. 그 외 고용 안정성 4.39점, 작업환경 4.18점, 연봉 4.00점, 복리후생 3.96점, 개인 발전 가능성 기회 3.95점, 전공 관련 직무 배치 여부 3.91점, 직업적 도전의식 제공 3.87점, 승진 및 인사관리 3.74점 순이었음. 또한 학부모의 만족도는 평균 4.46점으로 다소 높은 수준으로 나타났음.

〈표 2-46〉 직장에 대한 만족도

구분	평균	표준편차
원하던 곳 취업에 대한 인식	4.13	1.427
전반적 만족도	3.91	1.220
연봉	4.00	1.412
승진 및 인사관리	3.74	1.435
복리후생	3.96	1.510
작업 환경	4.18	1.408
개인 발전 가능성 기회	3.95	1.461
고용 안정성	4.39	1.366
동료, 상사와의 관계	4.51	1.317
직업적 도전의식 제공	3.87	1.413
전공 관련 직무 배치 여부	3.91	1.403
학부모의 만족도	4.46	1.362

- 한편, 졸업생의 현 직장에 대한 만족도가 취업 기업의 규모(종사자 수)에 따라 어떤 차이를 보이는지를 조사한 결과, 직장에 대한 만족도는 전 영역에서 기업의 규모에 따라 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 또한 기업의 규모가 클수록 만족도 평균이 높아지는 경향을 보였으며, 특히 복리후생 영역에서 가장 큰 만족도 차이를 보였음. 동료 및 상사와의 관계, 고용 안정성 영역에서는 만족도 차이가 크지 않은 것으로 나타났다.

〈표 2-47〉 기업의 규모에 따른 직장 만족도 차이

구분	종사자 수	빈도	평균	표준편차	F값	Scheffe
전반적 만족도	300명 이상(a)	266	4.47	.956	49.165***	a>b,c
	299~100명(b)	113	3.66	.968		
	99명 이하(c)	153	3.61	1.038		
연봉	300명 이상(a)	266	4.68	1.152	86.341***	a>b,c b>c
	299~100명(b)	113	3.54	1.247		
	99명 이하(c)	153	3.14	1.340		
승진 및 인사관리	300명 이상(a)	266	4.21	1.388	31.550***	a>b,c
	299~100명(b)	113	3.27	1.275		
	99명 이하(c)	153	3.28	1.369		
복리후생	300명 이상(a)	266	4.72	1.212	90.599***	a>b,c
	299~100명(b)	113	3.31	1.389		
	99명 이하(c)	153	3.12	1.397		
작업 환경	300명 이상(a)	266	4.53	1.309	17.589***	a>b,c
	299~100명(b)	113	3.94	1.371		
	99명 이하(c)	153	3.76	1.454		
개인 발전 가능성 기회	300명 이상(a)	266	4.32	1.393	19.823***	a>b,c
	299~100명(b)	113	3.44	1.362		
	99명 이하(c)	153	3.66	1.479		

<표 계속>

구분	종사자 수	빈도	평균	표준편차	F값	Scheffe
고용 안정성	300명 이상(a)	266	4.86	1.202	36.299***	a>b,c
	299~100명(b)	113	4.04	1.332		
	99명 이하(c)	153	3.83	1.380		
동료, 상사와의 관계	300명 이상(a)	266	4.74	1.228	8.017***	a>b,c
	299~100명(b)	113	4.27	1.318		
	99명 이하(c)	153	4.29	1.404		
직업적 도전의식 제공	300명 이상(a)	266	4.12	1.391	8.965***	a>b,c
	299~100명(b)	113	3.62	1.318		
	99명 이하(c)	153	3.61	1.447		
전공 관련 직무 배치	300명 이상(a)	266	4.12	1.363	7.400***	a>b
	299~100명(b)	113	3.55	1.376		
	99명 이하(c)	153	3.80	1.434		
학부모 만족도	300명 이상(a)	266	5.12	1.055	83.213***	a>b,c
	299~100명(b)	113	3.95	1.301		
	99명 이하(c)	153	3.70	1.318		

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

- 또한 현 직장에 대한 만족도가 월평균 임금에 따라 다른지를 알아본 결과, 전반적 만족도, 연봉, 승진 및 인사관리, 복리후생, 작업 환경, 개인 발전 가능성 기회, 고용 안정성, 직업적 도전의식 제공, 학부모 만족도에 있어 유의미한 차이가 있는 것으로 나타남.

<표 2-48> 월평균 임금에 따른 직장 만족도 차이

구분	월평균 임금	빈도	평균	표준 편차	F값	Scheffe					
						a	b	c	d	e	f
전반적 만족도	100만원 미만(a)	2	3.22	.314	15.949***						
	100~149만원(b)	112	3.54	1.016					*	*	*
	150~199만원(c)	206	3.89	1.001					*	*	
	200~249만원(d)	133	4.38	1.064							
	250~299만원(e)	52	4.68	.814							
	300만원 이상(f)	27	4.62	.963							
연봉	100만원 미만(a)	2	2.50	.707	46.370***						
	100~149만원(b)	112	2.84	1.227				*	*	*	*
	150~199만원(c)	206	3.77	1.242					*	*	*
	200~249만원(d)	133	4.73	1.136							
	250~299만원(e)	52	4.92	.987							
	300만원 이상(f)	27	5.26	1.095							
승진 및 인사 관리	100만원 미만(a)	2	2.50	.707	16.863***						
	100~149만원(b)	112	3.03	1.241					*	*	*
	150~199만원(c)	206	3.54	1.367					*	*	*
	200~249만원(d)	133	4.17	1.417							
	250~299만원(e)	52	4.58	1.289							
	300만원 이상(f)	27	4.63	1.214							
복리 후생	100만원 미만(a)	2	3.00	.000	18.308***						
	100~149만원(b)	112	3.16	1.437					*	*	*
	150~199만원(c)	206	3.74	1.490					*	*	*
	200~249만원(d)	133	4.47	1.368							
	250~299만원(e)	52	4.87	1.067							
	300만원 이상(f)	27	4.81	1.272							
작업 환경	100만원 미만(a)	2	3.50	.707	3.415**						
	100~149만원(b)	112	3.82	1.422						*	

<표 계속>

구분	월평균 임금	빈도	평균	표준 편차	F값	Scheffe					
						a	b	c	d	e	f
작업 환경	150~199만원(c)	206	4.14	1.311	3.415**						
	200~249만원(d)	133	4.36	1.458							
	250~299만원(e)	52	4.67	1.424							
	300만원 이상(f)	27	4.30	1.489							
개인 발전 가능성 기회	100만원 미만(a)	2	4.00	.000	5.775***						
	100~149만원(b)	112	3.60	1.461						*	
	150~199만원(c)	206	3.75	1.419						*	
	200~249만원(d)	133	4.18	1.461							
	250~299만원(e)	52	4.62	1.301							
	300만원 이상(f)	27	4.44	1.476							
고용 안정성	100만원 미만(a)	2	4.00	1.414	9.309***						
	100~149만원(b)	112	3.84	1.437					*	*	
	150~199만원(c)	206	4.25	1.333					*	*	
	200~249만원(d)	133	4.75	1.317							
	250~299만원(e)	52	5.02	.939							
	300만원 이상(f)	27	4.78	1.251							
동료, 상사와 관계	100만원 미만(a)	2	3.00	1.414	2.338						
	100~149만원(b)	112	4.36	1.279							
	150~199만원(c)	206	4.40	1.343							
	200~249만원(d)	133	4.65	1.361							
	250~299만원(e)	52	4.87	1.121							
	300만원 이상(f)	27	4.74	1.228							
직업적 도전 의식 제공	100만원 미만(a)	2	3.50	.707	4.124**						
	100~149만원(b)	112	3.59	1.366						*	
	150~199만원(c)	206	3.70	1.392						*	
	200~249만원(d)	133	4.10	1.413							
	250~299만원(e)	52	4.42	1.273							
	300만원 이상(f)	27	4.15	1.634							

<표 계속>

62 마이스터고 졸업생의 노동시장 이행 성과 분석

구분	월평균 임금	빈도	평균	표준 편차	F값	Scheffe					
						a	b	c	d	e	f
전공 관련 직무 배치 여부	100만원 미만(a)	2	3.00	1.414	3.056						
	100~149만원(b)	112	3.65	1.412							
	150~199만원(c)	206	3.80	1.464							
	200~249만원(d)	133	4.06	1.336							
	250~299만원(e)	52	4.21	1.319							
	300만원 이상(f)	27	4.52	1.051							
학부모 만족도	100만원 미만(a)	2	4.50	.707	16.903***						
	100~149만원(b)	112	3.79	1.276					*	*	*
	150~199만원(c)	206	4.25	1.356					*	*	*
	200~249만원(d)	133	4.88	1.273							
	250~299만원(e)	52	5.25	.905							
	300만원 이상(f)	27	5.33	1.144							

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

- 직장 내 고졸자에 대한 차별 여부를 살펴보면, ‘아니요’라는 응답이 전체의 70.1%, 고졸자에 대한 차별이 있다고 응답한 경우는 29.9%였음. 29.9%가 직장 내 고졸자에 대한 차별이 존재한다고 응답했다는 사실은 향후 졸업자들의 이직 및 고등교육 수요 확대 등을 야기함으로써 기업의 고졸자에 대한 부정적인 인식 확대로 이어지고, 고졸 취업을 저해하는 요인으로 작용하여 정부 정책의 실효성 논란으로도 이어질 여지가 있음. 이를 해결하기 위해서는 능력 중심의 인사관리제도 정착을 위한 사회적인 합의 및 지원 시스템 도입이 시급할 것으로 보임.

〈표 2-49〉 직장 내 고졸자에 대한 차별

구분	빈도	백분율
예	159	29.9
아니요	373	70.1
합계	532	100.0

- 직장 내 고졸자에 대한 차별이 존재한다고 응답한 졸업생들을 대상으로 차별 영역에 대해 조사한 결과, 능력에 비해 낮은 임금을 받는다는 응답이 25.8%로 가장 높은 비중을 차지하였으며, 그 이외에 승진 기회에서의 불이익 15.7%, 직무 배치 15.1%, 조직 구성원으로서의 인정 미흡 13.2%, 병역 미필로 인한 자기개발 지원 미흡 11.9%, 상대적으로 낮은 연령으로 인한 따돌림 8.2%, 기타 6.9%, 마이스터고 특별 채용으로 인한 따돌림 3.1% 순이었음.

〈표 2-50〉 직장 내 고졸자에 대한 차별 영역

구분	빈도	백분율
능력에 비해 낮은 임금	41	25.8
승진 기회에서의 불이익	25	15.7
직무 배치	24	15.1
병역 미필로 인한 자기개발 지원 미흡	19	11.9
조직 구성원으로서의 인정 미흡	21	13.2
상대적으로 낮은 연령으로 인한 따돌림	13	8.2
마이스터고 특별 채용으로 인한 따돌림	5	3.1
기타	11	6.9
합계	159	100.0

5. 향후 계획

- 2014년도 졸업생의 향후 계획과 관련하여 군 입대 계획, 이직 계획, 학위 취득 계획, 진학 계획으로 나누어 살펴보면 다음과 같음.

가. 군 입대 계획

- 2014년도 졸업생 중 남성인 390명을 대상으로 군 입대 계획을 살펴본 결과, 산업기능요원으로 근무(예정)가 59.7%로 가장 많았으며, 1년 이내 입대 계획이라는 의견도 24.4%로 높았음. 그 외에 2년 이내 5.6%, 3년 이내 3.8%, 면제 3.3%, 재직자특별전형으로 대학 진학 후 1.8%, 군 제대 1.0%, 기타 0.3% 순이었음.

〈표 2-51〉 군 입대 계획

구분	빈도	백분율
산업기능요원으로 근무(예정)	233	59.7
1년 이내	95	24.4
2년 이내	22	5.6
3년 이내	15	3.8
재직자특별전형으로 대학 진학 후	7	1.8
군 제대	4	1.0
면제	13	3.3
기타	1	0.3
합계	390	100.0

- 제대 후에 현 직장으로 다시 돌아올 의향이 있는지에 대해 조사한 결과, 현 직장으로 다시 돌아올 의향이 있는 졸업생이 46.1%였으며 돌아오지 않겠다는 졸업생은 25.5%, 잘 모르겠다는 졸업생은 28.4%로 나타났다.

〈표 2-52〉 제대 후 현 직장으로 돌아올 의향

구분	빈도	백분율
예	172	46.1
아니요	95	25.5
잘 모르겠음	106	28.4
합계	373	100.0

나. 이직 계획

- 현 직장에서 계속 근무 여부에 대해 살펴본 결과, 1~5년 미만이 52.1%로 가장 많았으며, 10년 이상 근무 27.4%, 5~10년 미만 근무 16.9%인 반면, 1년 미만 근무는 3.6%에 불과하였음.

〈표 2-53〉 현 직장 근무 계획

구분	빈도	백분율
1년 미만	19	3.6
1~5년 미만	277	52.1
5~10년 미만	90	16.9
10년 이상	146	27.4
합계	532	100.0

- 또한 이직 계획에 대해 살펴본 결과, 이직 계획이 있다는 의견이 64.3%, 이직 계획이 없다는 의견은 35.7%로 나타났다.

〈표 2-54〉 이직 계획

구분	빈도	백분율
예	342	64.3
아니요	190	35.7
합계	532	100.0

- 이직 계획이 있다고 대답한 졸업생을 대상으로 그 이유는 무엇인지에 대해 조사한 결과, 이직을 계획하는 이유로 낮은 임금 및 복리후생과 관련한 문제가 36.8%로 가장 높았으며, 적성 불일치가 18.4%, 낮은 성장 가능성이 17.0%였음. 그 이외에 발전 및 성장, 열악한 작업 환경, 기타, 직무 수행 지식 및 기술 부족, 직장 내 적응 어려움, 학력 차별 순이었음.

〈표 2-55〉 이직 계획 이유

구분	빈도	백분율
낮은 임금 및 복리후생	126	36.8
열악한 작업 환경	19	5.6
적성 불일치	63	18.4
직장 내 적응 어려움	7	2.0
낮은 성장 가능성	58	17.0
학력 차별	6	1.8
직무 수행 지식 및 기술 부족	14	4.1
발전 및 성장	33	9.6
기타	16	4.7
합계	342	100.0

- 기업의 규모에 따른 이직 여부를 조사한 결과, 종사자 수가 300명 이상인 기업에서 근무하는 졸업생 중 48.1%가 이직을 계획하는 것으로 나타난 반면, 종사자 수가 100~299명인 기업에서 근무하는 졸업생의 79.6%, 99명 이하 기업에서 근무하는 졸업생의 81.0%가 이직을 계획하고 있었음. 전반적으로 종사자 수가 300명 미만인 기업에서 근무하는 졸업생의 이직 계획이 매우 높아 이에 대한 대책이 필요할 것으로 보임.

〈표 2-56〉 기업의 규모에 따른 이직 계획 분포

종사자 수	이직 계획자 수 / 졸업생 수	백분율*
300명 이상	128/266	48.1
100~299명	90/113	79.6
99명 이하	124/153	81.0

* 백분율=(이직 계획 졸업생/기업 종사자 수에 따른 졸업생) × 100

- 월평균 임금에 따라 이직을 계획하는 졸업생의 분포를 살펴보면, 월평균 임금이 100~149만원인 기업에서 근무하는 졸업생 중 78.6%가 이직을 계획하는 것으로 나타남. 그 이외에 150~199만원 69.9%, 200~249만원 60.9%, 250~299만원 40.4%, 300만원 이상 25.9% 순이었음.

〈표 2-57〉 월평균 임금에 따른 이직 계획 분포

월평균 임금	빈도	백분율
100만원 미만	1/2	50.0
100~149만원	88/112	78.6
150~199만원	144/206	69.9
200~249만원	81/133	60.9
250~299만원	21/52	40.4
300만원 이상	7/27	25.9

* 백분율=(이직 계획 졸업생/월평균 임금에 따른 졸업생) × 100

다. 학위 취득 계획

- 2014년도 졸업생의 학위 취득 계획에 대해 살펴본 결과, 향후 학위를 취득하겠다는 의견이 81.4%, 학위 취득 계획이 없다는 의견은 18.6%로 나타났다.

〈표 2-58〉 학위 취득 계획

구분	빈도	백분율
예	433	81.4
아니요	99	18.6
합계	532	100.0

- 학위 취득 계획이 있다고 응답한 졸업생을 대상으로 진학 이유에 대해 조사한 결과, 향후 학위 취득을 계획하는 이유는 개인적인 만족이 28.2%로 가장 높았으며, 직무 능력 향상 27.5%, 더 좋은 곳으로의 이직 24.7%, 승진 9.0%, 전공 변경 7.6%, 창업 준비 3.0% 순이었음.

〈표 2-59〉 학위 취득 계획 이유

구분	빈도	백분율
더 좋은 곳으로의 이직	107	24.7
승진	39	9.0
전공 변경	33	7.6
개인적인 만족	122	28.2
창업 준비	13	3.0
직무 능력 향상	119	27.5
합계	433	100.0

- 어떤 분야의 학위를 취득할 계획인지에 대해 조사한 결과, 현재 직무와 관련된 전공 분야가 46.0%로 가장 높았으며, 전공과 무관한 분야도 29.8%로 나타나 적지 않은 비중을 차지함. 그 이외에 마이스터 전공 분야 22.2%, 기타 2.1% 순이었음.

〈표 2-60〉 학위 취득을 고려하는 전공의 분야

구분	빈도	백분율
마이스터 전공 분야	96	22.2
현재 직무와 관련된 전공 분야	199	46.0
전공과 무관한 분야	129	29.8
기타	9	2.1
합계	433	100.0

- 또한 학위를 취득하고자 하는 경우 어떤 형태를 선호하는지에 대해 조사한 결과, 회사를 다니면서 학업을 병행하려는 경우가 80.1%로 가장 높은 비중을 차지하였으며, 회사를 그만두고 대학을 진학하고자 하는 경우는 17.3%에 불과하였음.

〈표 2-61〉 학위 취득 방식

구분	빈도	백분율
회사를 다니면서 학업을 병행	347	80.1
회사를 그만두고 대학 진학	75	17.3
기타	11	2.6
합계	433	100.0

- 진학하고자 하는 대학의 유형은 일반 4년제 대학이 46.7%로 가장 높았으며, 전문대학은 23.1%였음. 그 이외에 사이버대학, 방송통신대학, 사내대학, 기타 순이었음.

〈표 2-62〉 진학 대학의 유형

구분	빈도	백분율
일반 4년제 대학	202	46.7
전문대학	100	23.1
사이버대학	66	15.2
방송통신대학	37	8.5
사내대학	18	4.2
기타	10	2.3
합계	433	100.0

6. 직업기초능력

- 2014년도 졸업생의 직업기초능력에 대해 조사한 결과, 각 영역에 대해 다소 높은 수준이라고 인식하고 있었음. 대인관계능력은 4.68점으로 다른 영역에 비해 높게 평가하고 있었으나, 외국어능력(3.42점)은 비교적 낮게 평가하고 있었음.

〈표 2-63〉 직업기초능력

구분	평균	표준편차	사례 수
전공에 대한 전문지식	4.26	1.089	532
전공기술 및 기능	4.30	1.075	532
의사소통능력	4.50	1.055	532
수리능력	4.26	1.050	532
문제해결능력	4.45	1.027	532
자기관리 및 개발능력	4.32	1.075	532
자원활용능력	4.37	1.087	532
대인관계능력	4.68	1.120	532
정보능력	4.45	1.003	532
기술능력	4.49	.981	532
조직이해능력	4.47	1.055	532
외국어능력	3.42	1.329	532

제4절 2015년도 졸업생 조사 결과

1. 응답자의 특성

- 2015년도 졸업생의 일반적인 특성에 대해 분석한 결과는 다음과 같음. 남학생이 85.2%로 여학생 14.8%에 비해 많은 비중을 차지 하였음.
- 졸업 후 첫 번째 재직 기업인지의 여부는 졸업생의 87.4%가 그렇다고 응답함. 첫 번째 재직 기업이 아닌 다른 기업에 재직하고 있는 경우, 즉 이직한 경우는 12.6%였음. 이직 이유는 열악한 작

업 환경 20.9%, 적성 불일치 18.3%, 낮은 임금 및 복리후생 16.8%, 낮은 성장 가능성 10.5%, 직장 내 적응 어려움과 기타가 각각 9.9%, 회사 경영 사정 및 계약 해지 9.4%, 학력 차별, 직무 수행 지식 및 기술 부족이 각각 2.1% 순이었음.

- 기업의 규모에 따른 졸업생의 비중은 300명 이상 기업에 재직 56.3%, 99명 이하 기업에 재직 24.9%, 299~100명 이상 기업에 재직 18.7% 순이었음.
- 월평균 임금에 따른 졸업생의 비율은 150~199만원이 39.2%로 가장 많았으며, 200만원 이상 38.6%, 100~149만원 21.6%, 100만원 미만 0.5% 순이었음.

〈표 2-64〉 응답자의 특성

구분		빈도	백분율	
성별	남성	1291	85.2	
	여성	225	14.8	
졸업 후 첫 번째 재직 기업	예	1325	87.4	
	아니요	191	12.6	
	이직 이유	낮은 임금 및 복리후생	32	16.8
		열악한 작업 환경	40	20.9
		적성 불일치	35	18.3
		직장 내 적응 어려움	19	9.9
		낮은 성장 가능성	20	10.5
		학력 차별	4	2.1
		직무 수행 지식 및 기술 부족	4	2.1
		회사 경영 사정 및 계약 해지	18	9.4
기타	19	9.9		

<표 계속>

구분		빈도	백분율
기업 종사자 수	300명 이상	854	56.3
	299~100명 이상	284	18.7
	99명 이하	378	24.9
월평균 임금	100만원 미만	8	0.5
	100~149만원	328	21.6
	150~199만원	595	39.2
	200만원 이상	585	38.6
합계		1516	100.0

2. 진로선택 과정

- 2015년도 졸업생의 진로선택 과정에 대해 분석한 결과는 다음과 같음. 입사 방법을 살펴보면 추천입사(학교와 산학협력 중인 기업)가 63.3%로 가장 많았으며, 공개 채용 29.5%, 가족 또는 친지 추천 3.4%, 기타 2.1%, 기능대회 특채 1.1%, 지인 추천 0.7% 순이었음. 공개 채용의 경우도 대부분 협약을 맺은 기업들의 채용이 대부분이기 때문에 산학협력에 의한 추천입사를 마이스터고 취업 전형으로 보는 것이 타당함.
- 현 직장을 선택할 때 학교에서 안내·지도받은 내용은 기업 규모와 명성이 55.2%로 가장 많았으며, 임금과 복리후생 44.1%, 직무 39.1%, 승진 기회와 장래성 18.7% 순으로 나타났음.
- 현 직장 선택 시 가장 중요하게 생각한 요소는 임금과 복리후생이 45.3%로 가장 높았고, 직무 29.9%, 승진 기회와 장래성 14.2%, 기업 규모와 명성 6.5%, 병역특례 등 군 문제와 기타 각각 2.0% 순이었음.

〈표 2-65〉 진로선택 과정

구분		빈도	백분율
입사 방법	공개 채용	447	29.5
	추천입사 (학교와 산학협력 중인 기업)	959	63.3
	가족 또는 친지 추천	51	3.4
	기능대회 특채	16	1.1
	지인 추천	11	0.7
	기타	32	2.1
	합계	1516	100.0
직장 선택 시 학교에서 안내·지도받은 내용	임금과 복리후생	669	44.1
	직무	592	39.1
	승진 기회와 장래성	283	18.7
	기업 규모와 명성	837	55.2
	병역특례 및 군 복무 관련	17	1.1
	기타	35	2.3
	없음	119	7.8
합계	2552*	-	
현 직장 선택 시 가장 중요하게 생각한 사항	임금과 복리후생	686	45.3
	직무	454	29.9
	승진 기회와 장래성	215	14.2
	기업 규모와 명성	99	6.5
	병역특례 등 군 문제	31	2.0
	기타	31	2.0
	합계	1516	100.0

*복수 응답

3. 학교 입학 결정

- 2015년도 졸업생의 진학 동기와 진학 당시 가장 영향을 끼친 인물에 대한 분석 결과, 진학 동기는 취업 전망이 50.7%로 가장 높았으며, 본인의 적성과 희망 25.0%, 가정 형편 18.5% 등이 주요한 동기였고, 그 이외의 요소들은 미미한 수준이었음.
- 진학 당시 가장 영향을 끼친 인물을 본인이라고 응답한 경우가 47.6%로 나타나 본인 의지가 마이스터고 입학에 주요한 요소로 작용했으며, 부모님의 권유도 27.6%로 나타나 학부모들의 마이스터고에 대한 인식이 개선되었음을 보여 주고 있음. 그 다음으로는 학교 선생님, 친구, 친인척, 선배, 기타 순이었으나 차지하는 비율은 낮은 것으로 나타났음.

〈표 2-66〉 학교 입학 결정

구분		빈도	백분율
진학 동기	취업 전망	768	50.7
	본인의 적성과 희망	379	25.0
	가정 형편	281	18.5
	사회적인 평판	21	1.4
	장학금 등 각종 지원	19	1.3
	성적	14	0.9
	지인 추천	12	0.8
	기타	22	1.5
합계		1516	100.0

<표 계속>

구분		빈도	백분율
진학 당시 가장 영향을 끼친 인물	본인	721	47.6
	부모님(혹은 보호자)	419	27.6
	학교 선생님	168	11.1
	친구	114	7.5
	친인척	47	3.1
	선배	32	2.1
	기타	15	1.0
합계		1516	100.0

4. 학교교육 만족도

- 2015년도 졸업생의 재학 당시 제공되었던 교육 프로그램에 대한 만족도를 분석한 결과, 전반적인 학교교육 만족도는 평균 4.41점으로 다소 높은 수준이었으며, 프로그램 중 가장 만족하고 있는 부분은 평균 4.67점의 전공과목 정규 수업으로 나타났다. 그 이외에 동아리 활동, 인문과목 정규 수업, 진로지도 프로그램, 방과 후 학교 순으로 만족도가 높게 나타났다.

〈표 2-67〉 학교교육 만족도

구분	평균	표준편차
인문과목(국어, 영어, 수학 등) 정규 수업	4.39	1.296
전공과목(전공 관련 교과) 정규 수업	4.67	1.294
방과 후 학교	3.91	1.619
동아리 활동	4.46	1.461
진로지도 프로그램	4.20	1.453
전반적 교육 만족도	4.41	1.249

- 취업한 기업의 규모(종사자 수)에 따라 학교교육의 만족도가 다른 지를 알아본 결과 인문과목 정규 수업, 전공과목 정규 수업, 방과 후 학교, 진로지도 프로그램, 학교교육에 대한 전반적 만족도에 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 또한 기업 규모가 클수록 만족도가 높게 나타나는 경향을 보이고 있음.

〈표 2-68〉 기업의 규모에 따른 학교교육 만족도 차이

구분	종사자 수	빈도	평균	표준편차	F값	Scheffe
인문과목 정규 수업	300명 이상(a)	854	4.52	1.302	9.654***	a>b,c
	299명~100명(b)	284	4.17	1.226		
	99명 이하(c)	378	4.29	1.304		
전공과목 정규 수업	300명 이상(a)	854	4.79	1.270	7.954***	a>b,c
	299명~100명(b)	284	4.51	1.323		
	99명 이하(c)	378	4.53	1.301		
방과 후 학교	300명 이상(a)	854	4.03	1.599	6.463**	a>b,c
	299명~100명(b)	284	3.65	1.643		
	99명 이하(c)	378	3.83	1.624		
동아리 활동	300명 이상(a)	854	4.53	1.467	2.507	-
	299명~100명(b)	284	4.38	1.472		
	99명 이하(c)	378	4.35	1.435		
진로지도 프로그램	300명 이상(a)	854	4.30	1.472	4.679**	a>c
	299명~100명(b)	284	4.07	1.424		
	99명 이하(c)	378	4.07	1.415		
전반적 교육 만족도	300명 이상(a)	854	4.56	1.224	13.613***	a>b,c
	299명~100명(b)	284	4.23	1.258		
	99명 이하(c)	378	4.21	1.255		

* P<0.05, ** P<0.01, *** P<0.001

- 월평균 임금에 따른 학교교육의 전반적 만족도가 다른지 알아본 결과, 월평균 임금에 따라 인문과목 정규 수업, 전공과목 정규 수업, 방과 후 학교, 학교교육에 대한 전반적 만족도에 유의미한 차이가 있는 것으로 나타남. 또한 임금 수준이 높을수록 만족도가 높은 경향을 보이고 있었음.

〈표 2-69〉 월평균 임금에 따른 학교교육 만족도 차이

구분	월평균 임금	빈도	평균	표준편차	F값	Scheffe
인문 과목 정규 수업	100만원 미만(a)	8	4.25	1.488	6.767***	d>b,c
	100~149만원(b)	328	4.27	1.269		
	150~199만원(c)	595	4.28	1.281		
	200만원 이상(d)	585	4.58	1.304		
전공 과목 정규 수업	100만원 미만(a)	8	4.25	1.581	3.092*	d>b
	100~149만원(b)	328	4.51	1.325		
	150~199만원(c)	595	4.67	1.256		
	200만원 이상(d)	585	4.77	1.304		
방과 후 학교	100만원 미만(a)	8	4.00	1.690	3.279*	d>b
	100~149만원(b)	328	3.71	1.635		
	150~199만원(c)	595	3.88	1.626		
	200만원 이상(d)	585	4.05	1.593		
동아리 활동	100만원 미만(a)	8	4.25	1.832	1.176	-
	100~149만원(b)	328	4.38	1.497		
	150~199만원(c)	595	4.43	1.447		
	200만원 이상(d)	585	4.55	1.450		
진로지도 프로그램	100만원 미만(a)	8	4.38	1.188	2.101	-
	100~149만원(b)	328	4.09	1.448		
	150~199만원(c)	595	4.15	1.437		
	200만원 이상(d)	585	4.31	1.471		

<표 계속>

구분	월평균 임금	빈도	평균	표준편차	F값	Scheffe
전반적 교육 만족도	100만원 미만(a)	8	4.13	.991	5.446**	d>b
	100~149만원(b)	328	4.23	1.263		
	150~199만원(c)	595	4.37	1.241		
	200만원 이상(d)	585	4.56	1.237		

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

5. 업무 수행 유용도

- 2015년도 졸업생의 재학 당시 제공되었던 교육이 현 직장에서의 업무 수행에 어느 정도 도움이 되는지를 분석한 결과, 전반적인 업무 수행 유용도는 평균 4.25점으로 다소 높은 수준이었으며, 업무 수행에 가장 도움이 되는 교육은 평균 4.42점의 전공과목 정규 수업으로 나타났음. 그 이외에 진로지도 프로그램, 동아리 활동, 인문과목 정규 수업 및 방과 후 학교 순으로 유용도가 높게 나타났으나 보통 수준에 머물고 있었음.

〈표 2-70〉 업무 수행 유용도

구분	평균	표준편차
인문과목(국어, 영어, 수학 등) 정규 수업	3.74	1.554
전공과목(전공 관련 교과) 정규 수업	4.42	1.388
방과 후 학교	3.74	1.618
동아리 활동	3.77	1.628
진로지도 프로그램	3.84	1.540
전반적 유용도	4.25	1.343

- 기업 규모에 따른 업무 수행 유용도의 차이를 분석한 결과 인문과목 정규 수업, 방과 후 학교, 동아리 활동, 진로지도 프로그램, 학교교육의 전반적인 유용도에 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났으며, 기업 규모가 클수록 유용도가 높은 경향을 보이고 있었음.

〈표 2-71〉 기업의 규모에 따른 업무 수행 유용도 차이

구분	종사자 수	빈도	평균	표준편차	F값	Scheffe
인문과목 정규 수업	300명 이상(a)	854	3.93	1.514	15.483** *	a>b,c
	299~100명(b)	284	3.46	1.516		
	99명 이하(c)	378	3.51	1.611		
전공과목 정규 수업	300명 이상(a)	854	4.48	1.396	2.886	-
	299~100명(b)	284	4.26	1.374		
	99명 이하(c)	378	4.39	1.372		
방과후 학교	300명 이상(a)	854	3.86	1.619	6.007**	a>b
	299~100명(b)	284	3.49	1.605		
	99명 이하(c)	378	3.68	1.605		
동아리 활동	300명 이상(a)	854	3.88	1.621	4.862**	a>b
	299~100명(b)	284	3.58	1.625		
	99명 이하(c)	378	3.66	1.632		
진로지도 프로그램	300명 이상(a)	854	4.02	1.559	12.481** *	a>b,c
	299~100명(b)	284	3.63	1.485		
	99명 이하(c)	378	3.61	1.491		
전반적 유용도	300명 이상(a)	854	4.38	1.330	8.630***	a>b,c
	299~100명(b)	284	4.11	1.306		
	99명 이하(c)	378	4.08	1.371		

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

- 또한 월평균 임금 수준에 따른 업무 수행 유용도의 차이에 대해 분석한 결과 인문과목 정규 수업, 진로지도 프로그램, 전반적 유용도에 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 또한 임금 수준이 높을수록 유용도가 높게 나타났다.

〈표 2-72〉 월평균 임금에 따른 업무 수행 유용도 차이

구분	월평균 임금	빈도	평균	표준편차	F값	Scheffe
인문 과목 정규 수업	100만원 미만(a)	8	3.63	2.200	9.274***	d>b,c
	100~149만원(b)	328	3.45	1.571		
	150~199만원(c)	595	3.66	1.545		
	200만원 이상(d)	585	3.98	1.511		
전공 과목 정규 수업	100만원 미만(a)	8	5.13	.835	1.249	-
	100~149만원(b)	328	4.38	1.369		
	150~199만원(c)	595	4.37	1.368		
	200만원 이상(d)	585	4.47	1.422		
방과 후 학교	100만원 미만(a)	8	3.88	1.959	2.442	-
	100~149만원(b)	328	3.59	1.602		
	150~199만원(c)	595	3.70	1.585		
	200만원 이상(d)	585	3.88	1.650		
동아리 활동	100만원 미만(a)	8	4.63	1.598	3.150	-
	100~149만원(b)	328	3.56	1.660		
	150~199만원(c)	595	3.79	1.580		
	200만원 이상(d)	585	3.86	1.651		
진로 지도 프로 그램	100만원 미만(a)	8	4.75	1.389	7.366***	d,c>b
	100~149만원(b)	328	3.59	1.528		
	150~199만원(c)	595	3.78	1.513		
	200만원 이상(d)	585	4.04	1.551		
전반적 유용도	100만원 미만(a)	8	5.25	.707	4.490**	d>b
	100~149만원(b)	328	4.09	1.361		
	150~199만원(c)	595	4.21	1.308		
	200만원 이상(d)	585	4.36	1.361		

* P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

6. 학력 및 능력 수준에 대한 일치도

- 2015년도 졸업생의 업무와 학력 및 능력 수준에 대한 인식을 조사한 결과는 다음과 같음. 현재 수행하고 있는 업무가 자신의 역량에 부합하는지에 대해 조사한 결과, 업무 내용이 자신의 수준보다 높다고 인식하는 졸업생이 45.7%로 가장 많았으며, 자신의 수준과 맞다고 인식하는 학생은 41.8%, 자신의 수준보다 낮다고 응답한 학생은 12.5%였음.
- 자신이 수행하고 있는 업무와 동일한 업무를 수행하는 사람들의 학력을 살펴본 결과, 4년제 대학 졸업자가 46.5%로 가장 많았으며, 전문대학 졸업자 32.7%, 고등학교 졸업자 이하 15.1%, 대학원 졸업자 5.7% 순이었음.
- 현 직장에서의 업무가 본인의 역량에 비해 어떠한지를 조사한 결과 교육과 훈련이 필요하다는 의견이 50.0%였으며, 자신의 기술 및 능력에 잘 부합하고 있다는 의견은 34.8%, 더 어려운 직무 수행이 가능하다는 의견은 15.2%였음.

<표 2-73> 학력 및 능력 수준에 대한 일치도

구분		빈도	백분율
업무 내용과 학력의 연관성	자신의 수준보다 낮음	190	12.5
	자신의 수준과 맞음	633	41.8
	자신의 수준보다 높음	693	45.7
합계		1516	100.0

<표 계속>

구분		빈도	백분율
본인과 동일 업무를 수행하는 사람들의 학력	대학원 졸업자	86	5.7
	4년제 대학 졸업자	705	46.5
	전문대학 졸업자	496	32.7
	고등학교 졸업자 이하	229	15.1
합계		1516	100.0
현 직장에서의 본인 상태	교육과 훈련 필요	758	50.0
	기술 및 능력에 잘 부합	527	34.8
	더 어려운 직무 수행 가능	231	15.2
	합계	1516	100.0

7. 학력 및 능력 수준에 대한 만족도

- 2015년도 졸업생의 학력 및 능력 수준에 대한 만족도를 분석한 결과는 다음과 같음. 동일 분야 특성화고 출신자 및 전문대 출신자와의 역량 수준을 비교한 결과를 분석해 보면, 자신이 동일 분야 특성화고 출신자 및 전문대 출신자보다 전반적으로 높은 수준의 역량을 가지고 있다고 인식하고 있음을 알 수 있었음. 특히, 성실한 근무 태도 및 대인관계능력에 있어서 상대적으로 높은 우위를 보이고 있다고 인식하고 있었음.

<표 2-74> 학력 및 능력 수준에 대한 만족도

구분		평균	표준편차
특성화고 졸업생 대비 역량 수준	전공능력	4.56	1.080
	기초직업능력	4.60	.991
	성실한 근무 태도	5.09	.942
	대인관계	4.76	1.078

<표 계속>

	구분	평균	표준편차
전문대 졸업생 대비 역량 수준	전공능력	4.01	1.240
	기초직업능력	4.12	1.130
	성실한 근무 태도	4.72	1.077
	대인관계	4.46	1.207

8. 직장에 대한 만족도

- 2015년도 졸업생의 현 직장에 대한 만족도를 분석한 결과는 다음과 같음. 자신이 원하던 곳에 취업을 했는지에 대해서는 평균 4.36점으로 다소 높은 만족도를 나타내고 있었음.
- 전반적인 직장 만족도는 평균 4.38점으로 다소 높은 수준이었으며, 만족도가 가장 높은 항목은 평균 4.74점의 직장 동료, 상사와의 관계로 나타났음. 그 외에 고용 안정성, 작업 환경, 복리후생, 연봉, 개인 발전 가능성 기회, 직업적 도전의식 제공, 전공 관련 직무 배치 여부 순이었음. 또한 학부모의 만족도는 평균 4.70점으로 높은 수준으로 나타났음.

〈표 2-75〉 직장에 대한 만족도

구분	평균	표준편차
원하던 곳 취업에 대한 인식	4.36	1.406
전반적 만족도	4.38	1.017
연봉	4.29	1.437
복리후생	4.32	1.442
작업 환경	4.44	1.334

<표 계속>

구분	평균	표준편차
개인 발전 가능성 기회	4.22	1.407
고용 안정성	4.66	1.273
동료, 상사와의 관계	4.74	1.161
직업적 도전의식 제공	4.19	1.377
전공 관련 직무 배치 여부	4.16	1.435
학부모의 만족도	4.70	1.284

- 기업의 규모에 따라 직장에 대한 만족도에 차이가 있는지 분석한 결과, 직장에 대한 만족도 전 영역에서 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 또한 기업 규모가 클수록 만족도가 높게 나타나는 경향을 보였다.

〈표 2-76〉 기업의 규모에 따른 직장 만족도 차이

구분	종사자 수	빈도	평균	표준편차	F값	Scheffe
전반적 만족도	300명 이상(a)	854	4.77	.881	152.368***	a>b,c
	299~100명(b)	284	3.96	.931		
	99명 이하(c)	378	3.93	.999		
연봉	300명 이상(a)	854	4.94	1.154	272.762***	a>b,c b>c
	299~100명(b)	284	3.67	1.312		
	99명 이하(c)	378	3.31	1.339		
복리후생	300명 이상(a)	854	4.97	1.141	54.126***	a>b,c b>c
	299~100명(b)	284	3.62	1.312		
	99명 이하(c)	378	3.37	1.372		
작업 환경	300명 이상(a)	854	4.74	1.250	45.753***	a>b,c
	299~100명(b)	284	4.02	1.351		
	99명 이하(c)	378	4.07	1.330		

<표 계속>

구분	종사자 수	빈도	평균	표준편차	F값	Scheffe
개인 발전 가능성 기회	300명 이상(a)	854	4.51	1.334	81.961***	a>b,c
	299~100명(b)	284	3.71	1.424		
	99명 이하(c)	378	3.95	1.398		
고용 안정성	300명 이상(a)	854	5.01	1.164	11.032***	a>b,c
	299~100명(b)	284	4.34	1.176		
	99명 이하(c)	378	4.12	1.332		
동료, 상사와의 관계	300명 이상(a)	854	4.86	1.107	30.660***	a>b,c
	299~100명(b)	284	4.53	1.199		
	99명 이하(c)	378	4.63	1.221		
직업적 도전의식 제공	300명 이상(a)	854	4.41	1.306	11.171***	a>b,c c>b
	299~100명(b)	284	3.74	1.369		
	99명 이하(c)	378	4.01	1.434		
전공 관련 직무 배치	300명 이상(a)	854	4.31	1.421	230.954***	a>b,c c>b
	299~100명(b)	284	3.94	1.423		
	99명 이하(c)	378	3.99	1.437		
학부모 만족도	300명 이상(a)	854	5.25	.980	152.368***	a>b,c
	299~100명(b)	284	4.08	1.313		
	99명 이하(c)	378	3.94	1.267		

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

- 월평균 임금에 따라 직장에 대한 만족도에 차이가 있는지 분석한 결과, 직장에 대한 만족도 전 영역에서 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 또한 월평균 임금이 높아질수록 만족도 평균이 높아지는 경향을 보이고 있었음.

〈표 2-77〉 월평균 임금에 따른 직장에 대한 만족도 차이

구분	월평균 임금	빈도	평균	표준편차	F값	Scheffe			
						a	b	c	d
직장에 대한 전반적 만족도	100만원 미만(a)	8	3.37	1.455	80.571***			*	*
	100~149만원(b)	328	3.81	1.089				*	*
	150~199만원(c)	595	4.38	.906					*
	200만원 이상(d)	585	4.79	.868					
연봉	100만원 미만(a)	8	2.75	1.753	231.716***			*	*
	100~149만원(b)	328	3.06	1.408				*	*
	150~199만원(c)	595	4.14	1.275					*
	200만원 이상(d)	585	5.17	.932					
복리 후생	100만원 미만(a)	8	2.88	1.885	111.057***				*
	100~149만원(b)	328	3.42	1.480				*	*
	150~199만원(c)	595	4.16	1.362					*
	200만원 이상(d)	585	5.00	1.126					
작업 환경	100만원 미만(a)	8	3.50	1.927	23.992***				
	100~149만원(b)	328	4.02	1.379				*	*
	150~199만원(c)	595	4.38	1.287					*
	200만원 이상(d)	585	4.75	1.270					
개인 발전 가능성	100만원 미만(a)	8	3.50	2.268	19.134***				
	100~149만원(b)	328	3.77	1.519				*	*
	150~199만원(c)	595	4.24	1.326				*	*
	200만원 이상(d)	585	4.47	1.343					
고용 안정성	100만원 미만(a)	8	3.75	2.053	40.938***				*
	100~149만원(b)	328	4.07	1.413				*	*
	150~199만원(c)	595	4.68	1.172					
	200만원 이상(d)	585	4.99	1.151					

<표 계속>

88 마이스터고 졸업생의 노동시장 이행 성과 분석

구분	월평균 임금	빈도	평균	표준편차	F값	Scheffe			
						a	b	c	d
동료, 상사와의 관계	100만원 미만(a)	8	3.63	1.685	7.232***			*	*
	100~149만원(b)	328	4.54	1.219				*	*
	150~199만원(c)	595	4.81	1.110					
	200만원 이상(d)	585	4.81	1.154					
직업적 도전 의식 제공	100만원 미만(a)	8	4.13	1.808	14.681***			*	*
	100~149만원(b)	328	3.78	1.450					
	150~199만원(c)	595	4.19	1.310					
	200만원 이상(d)	585	4.41	1.348					
전공 관련 직무 배치	100만원 미만(a)	8	2.88	1.553	15.068***				*
	100~149만원(b)	328	3.76	1.476				*	*
	150~199만원(c)	595	4.20	1.350					
	200만원 이상(d)	585	4.36	1.445					
학부모 만족도	100만원 미만(a)	8	3.38	1.847	87.704***			*	*
	100~149만원(b)	328	3.93	1.367				*	*
	150~199만원(c)	595	4.64	1.230					*
	200만원 이상(d)	585	5.22	1.008					

* P<0.05, ** P<0.01, *** P<0.001

9. 향후 계획

- 2015년도 졸업생의 향후 계획과 관련하여 군 입대 계획, 이직 계획, 학위 취득 계획으로 나누어 살펴보면 다음과 같음.

가. 군 입대 계획

- 남성 1,291명을 대상으로 군 입대 계획이 어떠한지를 살펴본 결과, 군 입대 예정 시기는 1년 이내가 42.3%로 가장 많았으며, 산업기능요원으로 근무(예정) 계획이라는 의견도 34.2%로 높았음. 그 이외에 2년 이내 입대, 면제/미정/기타, 3년 이내 입대, 재직자특별전형으로 대학 진학 후 입대 순이었음.

〈표 2-78〉 군 입대 계획

구분	빈도	백분율
산업기능요원으로 근무(예정)	441	34.2
1년 이내	546	42.3
2년 이내	173	13.4
3년 이내	35	2.7
재직자특별전형으로 대학 진학 후	23	1.8
면제/미정/기타	73	5.7
합계	1291	100.0

- 응답자 중 제대 후에 현 직장으로 다시 돌아올 의향이 있는지에 대해 조사한 결과, 현 직장으로 다시 돌아올 의향이 있는 졸업생

이 60.5%로 과반수를 차지하고 있었으며 돌아오지 않겠다는 졸업생은 13.4%, 잘 모르겠다는 졸업생은 26.1%로 나타났다.

〈표 2-79〉 제대 후 현 직장으로 돌아올 의향

구분	빈도	백분율
예	737	60.5
아니요	163	13.4
잘 모르겠음	318	26.1
합계	1218	100.0

나. 이직 계획

- 현 직장에서 얼마나 오랫동안 근무를 할 것인지에 대해 조사한 결과, 10년 이상 근무가 40.5%로 가장 높은 비중을 차지하였으며, 1~5년 미만 39.9%, 5~10년 미만 14.1%, 1년 미만 5.5% 순이었음.

〈표 2-80〉 현 직장 근무 계획

구분	빈도	백분율
1년 미만	84	5.5
1년~5년 미만	605	39.9
5년~10년 미만	213	14.1
10년 이상	614	40.5
합계	1516	100.0

- 이직 계획에 대해서는 이직 계획이 있다는 의견이 54.2%로 나타났으며, 이직 계획이 없다는 의견은 45.8%로 나타나 비슷한 수준이었음.

〈표 2-81〉 이직 계획

구분	빈도	백분율
예	821	54.2
아니요	695	45.8
합계	1516	100.0

- 이직 계획이 있다고 대답한 졸업생을 대상으로 그 이유는 무엇인지에 대해 조사한 결과, 낮은 임금 및 복리후생과 관련한 문제가 31.7%로 가장 높았으며, 낮은 성장 가능성 및 적성 불일치도 각각 17.2%, 15.6%로 나타났음. 그 밖에 발전 및 성장, 열악한 작업 환경, 직무 수행 지식 및 기술 부족, 기타, 직장 내 적응 어려움, 근무지 위치, 학력 차별 순이었음.

〈표 2-82〉 이직 계획 이유

구분	빈도	백분율
낮은 임금 및 복리후생	260	31.7
열악한 작업 환경	52	6.3
적성 불일치	128	15.6
직장 내 적응 어려움	28	3.4
낮은 성장 가능성	141	17.2
학력 차별	9	1.1

<표 계속>

구분	빈도	백분율
직무 수행 지식 및 기술 부족	36	4.4
발전 및 성장	121	14.7
근무지 위치(원거리)	17	2.1
기타	29	3.5
합계	821	100.0

- 기업의 규모에 따른 이직 계획의 분포를 살펴본 결과는 다음과 같음. 종사자 수가 99명 이하인 기업에서 근무하는 졸업생 중 77.0%가 이직을 계획하는 것으로 나타났으며, 종사자 수가 100~299명 미만인 기업에서 근무하는 졸업생 역시 75.0%가 이직을 계획하는 것으로 나타났음. 비교적 이직 계획이 낮은 경우는 300명 이상 기업으로 37.1%만이 이직을 계획하고 있었음.

〈표 2-83〉 기업의 규모에 따른 이직 계획 분포

종사자 수	이직 계획자 수 /졸업생 수	백분율*
99명 이하	291/378	77.0
100~299명	213/284	75.0
300명 이상	317/854	37.1

* 백분율=(이직 계획 졸업생/기업 종사자 수에 따른 졸업생) X 100

- 월평균 임금에 따른 이직 계획의 분포를 살펴본 결과, 월평균 임금이 100~149만원인 기업에서 근무하는 졸업생 중 75.9%가 이직을 계획하고 있었음. 그 외 100만원 미만 62.5%, 150~199만원 60.3%, 200만원 이상 35.6% 순으로 나타났는데, 임금 수준이 높을수록 이직 계획이 낮은 경향을 보였음.

〈표 2-84〉 월평균 임금에 따른 이직 계획 분포

월평균 임금	이직 계획자 수 /졸업생 수	백분율*
100만원 미만	5/8	62.5
100~149만원	249/328	75.9
150~199만원	359/595	60.3
200만원 이상	208/585	35.6

* 백분율=(이직 계획 졸업생/월평균 임금에 따른 졸업생) X 100

다. 학위 취득 계획

- 2015년도 졸업생의 학위 취득 계획에 대해 살펴본 결과, 향후 학위를 취득하겠다는 의견이 82.3%로 대부분의 졸업생이 학위를 취득할 계획을 가지고 있었으며, 학위 취득 계획이 없다는 의견은 17.7%에 불과하였음.

〈표 2-85〉 학위 취득 계획

구분	빈도	백분율
예	1247	82.3
아니요	269	17.7
합계	1516	100.0

- 학위 취득 계획이 있다고 응답한 졸업생을 대상으로 그 이유가 무엇인지에 대해 조사한 결과, 개인적인 만족이 30.9%로 가장 높았으며, 직무 능력 향상 29.7%, 더 좋은 곳으로의 이직 19.2%, 승진 11.6%, 전공 변경 4.8%, 창업 준비 3.8% 순이었음.

〈표 2-86〉 학위 취득 계획 이유

구분	빈도	백분율
더 좋은 곳으로의 이직	240	19.2
승진	145	11.6
전공 변경	60	4.8
개인적인 만족	385	30.9
창업 준비	47	3.8
직무 능력 향상	370	29.7
합계	1247	100.0

- 학위 취득 계획을 고려하는 경우 전공 선택에 대해 조사한 결과, 현재 직무와 관련된 전공 분야가 54.0%로 가장 높았으며, 전공과 무관한 분야도 23.0%로 적지 않은 비중을 차지하고 있었음. 그 밖에 마이스터 전공 분야 21.6%, 기타 1.4% 순이었음.

〈표 2-87〉 학위 취득을 고려하는 전공 분야

구분	빈도	백분율
마이스터 전공 분야	269	21.6
현재 직무와 관련된 전공 분야	673	54.0
전공과 무관한 분야	287	23.0
기타	18	1.4
합계	1247	100.0

- 학위 취득 방식은 회사를 다니면서 학업을 병행하려는 경우가 83.5%로 가장 높았으며, 회사를 그만두고 대학에 진학하고자 하는 경우는 14.6%에 불과하였음.

〈표 2-88〉 학위 취득 방식

구분	빈도	백분율
회사를 다니면서 학업을 병행	1041	83.5
회사를 그만두고 대학 진학	182	14.6
기타	24	1.9
합계	1247	100.0

- 진학하고자 하는 대학의 유형은 일반 4년제 대학이 45.5%로 가장 높았으며, 전문대학도 26.2%로 높았음. 그 밖에 사이버대학, 방송통신대학, 사내대학, 기타, 일학습병행제 순이었음.

〈표 2-89〉 진학 대학의 유형

구분	빈도	백분율
일반 4년제 대학	567	45.5
전문대학	327	26.2
사이버대학	131	10.5
방송통신대학	90	7.2
사내대학	85	6.8
일학습병행제	8	0.6
기타	39	3.2
합계	1247	100.0

10. 직업기초능력

- 2015년도 졸업생의 업무 수행 시 직업기초능력 수준에 대해 분석한 결과, 각 영역에 대해 전반적으로 다소 높은 수준으로 인식하

고 있었음. 특히 대인관계능력을 4.75점으로 높게 평가하고 있었고, 외국어능력을 3.64점으로 낮게 평가하고 있었음.

〈표 2-90〉 업무 수행 시 직업기초능력

구분	평균	표준편차	사례 수
전공에 대한 전문지식	4.39	1.016	1516
전공기술 및 기능	4.37	1.001	1516
의사소통능력	4.61	1.006	1516
수리능력	4.39	1.043	1516
문제해결능력	4.52	1.025	1516
자기관리 및 개발능력	4.48	1.068	1516
자원활용능력	4.47	1.015	1516
대인관계능력	4.75	1.017	1516
정보능력	4.59	.995	1516
기술능력	4.60	.982	1516
조직이해능력	4.64	.992	1516
외국어능력	3.64	1.260	1516

제5절 기업 담당자 조사 결과

1. 응답자의 특성

- 기업 담당자의 일반적인 특성에 대해 분석한 결과는 다음과 같음.
 - 기업 담당자 근무 기업의 종사자 수(규모)는 99명 이하가 55.2%로 가장 많았으며, 100~299명 25.3%, 300명 이상 19.5% 순이었

음. 연 매출액은 300억 이상이 38.2%로 가장 많았으며, 100~300억 미만 27.6%, 10~50억 미만 15.8%, 50~80억 미만 7.6%, 80~100억 미만 7.3%, 10억 미만 3.5% 순이었음.

- 기업 담당자의 직장 재직 연한은 10년 이상이 29.8%로 가장 많았으며, 5~10년 미만이 28.2%, 3~5년 미만 21.1%, 1~3년 미만 20.8% 순이었음. 소속 부서는 응답자의 79.7%가 인사담당 부서였으며, 인사담당 부서가 아닌 경우는 20.3%였음.

〈표 2-91〉 응답자의 특성

구분		빈도	백분율
기업 종사자 수 (규모)	300명 이상	121	19.5
	299~100명	157	25.3
	99명 이하	342	55.2
연 매출액	10억 미만	22	3.5
	10~50억 미만	98	15.8
	50~80억 미만	47	7.6
	80~100억 미만	45	7.3
	100~300억 미만	171	27.6
	300억 이상	237	38.2
직장 재직 연한	1~3년 미만	129	20.8
	3~5년 미만	131	21.1
	5~10년 미만	175	28.2
	10년 이상	185	29.8
소속 부서	인사담당 부서	494	79.7
	인사담당 부서 외	126	20.3
합계		620	100.0

2. 마이스터고 졸업생 채용 여부

- 마이스터고 졸업생 채용 여부에 대해 조사한 결과, 3년 연속 채용한 경우가 28.9%였으며, 2년 이상 채용한 경우 27.1%, 처음 채용한 경우 26.6%, 작년에 채용하고 올해 미채용한 경우는 17.4%였음.

〈표 2-92〉 마이스터고 졸업생 채용 여부

구분	빈도	백분율
처음 채용	165	26.6
2년 이상 채용	168	27.1
3년 이상 채용	179	28.9
작년에 채용하고 올해 미채용	108	17.4
합계	620	100.0

- 처음 채용한 경우 그 이유에 대해 살펴본 결과, 학생들이 우수하고 발전 가능성이 높다는 타 업체의 평판이 가장 큰 비중을 차지하였음. 그 밖에 현장실무 능력이 뛰어나다는 타 업체의 평판 37.0%, 정부의 고졸 채용 정책에 부합 30.9%, 고졸에 적합한 업무 27.9%, 산업기술 요원 T/O 확보 24.8%, 기타 15.2% 순이었음.

〈표 2-93〉 채용 이유(처음 채용)

구분	빈도	백분율
학생들이 우수하고 발전 가능성이 높다는 타 업체의 평판	88	53.3
현장실무 능력이 뛰어나다는 타 업체의 평판	61	37.0
고졸에 적합한 업무	46	27.9
정부의 고졸 채용 정책에 부합	51	30.9
산업기술요원 T/O 확보	41	24.8
기타	25	15.2
합계	312*	-

* 복수 응답

- 2년 이상 채용한 경우 그 이유에 대해 살펴본 결과, 학생들이 우수하고 발전 가능성이 높다는 이유가 71.2%로 가장 높게 나타났음. 그 외 현장실무 능력이 뛰어나 39.2%, 산업기술 요원 T/O 확보 27.7%, 고졸에 적합한 업무 25.1%, 정부의 고졸 채용 정책에 부합 21.6%, 상대적으로 인성이 좋음 10.7%, 기타 2.3% 순이었음. 2년 이상 채용한 기업들의 경우, 처음 채용한 경우에 비해 학생들의 발전 가능성에 높은 점수를 주고 있는 것으로 나타났음.

〈표 2-94〉 채용 이유(2년 이상 채용)

구분	빈도	백분율
학생들이 우수하고 발전 가능성이 높음	247	71.2
현장실무 능력이 뛰어나	136	39.2
고졸에 적합한 업무	87	25.1
정부의 고졸 채용 정책에 부합	75	21.6

<표 계속>

구분	빈도	백분율
산업기술요원 T/O 확보	96	27.7
상대적으로 인성이 좋음	37	10.7
기타	8	2.3
합계	686*	-

* 복수 응답

- 작년에 채용하고 올해 채용하지 않은 경우에 그 이유를 살펴보면, 신규 채용 T/O가 없다는 이유가 71.3%로 가장 높게 나타났으며, 기타 38.9%, 생각보다 졸업생의 능력이 높지 않음 및 산업기술요원 T/O 확보 못함 21.3%, 고졸자로서 직장 및 직무 적응력 떨어짐 16.7%, 병역 미필로 인한 생산 차질 우려 14.8%, 정부의 고졸 채용 인센티브 줄어들음 6.5%, 승진 및 인사관리 어려움 1.9% 순이었음.

〈표 2-95〉 올해 채용하지 않은 이유

구분	빈도	백분율
신규 채용 T/O가 없음	77	71.3
생각보다 졸업생의 능력이 높지 않음	23	21.3
고졸자로서 직장 및 직무 적응력 떨어짐	18	16.7
병역 미필로 인한 생산 차질 우려	16	14.8
승진 및 인사관리 어려움	2	1.9
산업기술요원 T/O 확보 못함	23	21.3
정부의 고졸 채용 인센티브 줄어들음	7	6.5
기타	42	38.9
합계	208*	-

* 복수 응답

3. 학교교육 만족도 및 질

가. 학교교육 만족도

- 기업이 채용한 마이스터고 졸업생이 받은 학교교육에 대한 만족도를 조사한 결과, 만족도의 수준이 높은 것으로 나타났다. 기업 담당자의 전반적인 학교교육 만족도는 평균 4.65점으로 높은 수준이었으며, 그 중 가장 만족하고 있는 것은 평균 4.82점의 인성 부분으로 나타났다. 그 밖에 기초학습능력 4.62, 전공실습 4.60, 전공이론 4.56 순이었음.

〈표 2-96〉 학교교육 만족도

구분	평균	표준편차
전반적 만족도	4.65	.803
전공이론	4.56	0.907
전공실습	4.60	.957
기초학습능력	4.62	.943
인성	4.82	.987

- 학교교육에 대한 만족도가 기업의 규모(종사자 수)에 따라 다른지 알아본 결과, 전 영역에서 유의미한 차이가 없었음.

〈표 2-97〉 기업의 규모에 따른 학교교육 만족도 차이

구분	종사자 수	빈도	평균	표준편차	F값
전공이론	300명 이상	121	4.55	.785	.557
	299~100명	157	4.62	.902	
	99명 이하	342	4.53	.949	
전공실습	300명 이상	121	4.52	.867	.823
	299~100명	157	4.67	.909	
	99명 이하	342	4.60	1.008	
기초 학습능력	300명 이상	121	4.64	.845	.988
	299~100명	157	4.70	.930	
	99명 이하	342	4.58	.980	
인성	300명 이상	121	4.78	.987	.182
	299~100명	157	4.85	.988	
	99명 이하	342	4.83	.988	

- 학교교육에 대한 만족도가 기업의 연 매출액에 따라 다른지를 알아본 결과, 전 영역에서 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다.

〈표 2-98〉 연 매출액에 따른 학교교육 만족도 차이

구분	연 매출액	빈도	평균	표준편차	F값
전공이론	10억 미만	22	4.95	.722	2.310
	10~50억 미만	98	4.49	.987	
	50~80억 미만	47	4.85	.834	
	80~100억 미만	45	4.40	.889	
	100~300억 미만	171	4.51	.960	
	300억 이상	237	4.56	.850	

<표 계속>

구분	연 매출액	빈도	평균	표준편차	F값
전공 실습	10억 미만	22	4.82	.958	2.037
	10~50억 미만	98	4.74	1.008	
	50~80억 미만	47	4.83	.916	
	80~100억 미만	45	4.36	1.004	
	100~300억 미만	171	4.57	.982	
	300억 이상	237	4.54	.904	
기초 학습 능력	10억 미만	22	4.55	1.101	.159
	10~50억 미만	98	4.62	1.031	
	50~80억 미만	47	4.72	.971	
	80~100억 미만	45	4.58	.753	
	100~300억 미만	171	4.61	.953	
	300억 이상	237	4.62	.916	
인성	10억 미만	22	4.86	1.356	.421
	10~50억 미만	98	4.90	.936	
	50~80억 미만	47	4.81	1.116	
	80~100억 미만	45	4.69	.900	
	100~300억 미만	171	4.87	.939	
	300억 이상	237	4.78	.996	

나. 학교교육의 질

- 학교교육의 질에 대한 기업 담당자의 인식을 조사한 결과는 다음과 같음. 마이스터고 졸업생을 보았을 때, 마이스터고가 소질과 적성을 고려하여 적합한 학생을 선발하고 있는지에 관한 기업 담당자의 인식을 조사한 결과, 평균 4.78점으로 긍정적으로 생각하는 것으로 나타났음. 또한 마이스터고가 다른 특성화고와는 차별화된 교육을 제공하고 있는지에 관해서도 평균 4.61점으로 긍정적으로 인식하는 것으로 나타났음.

〈표 2-99〉 학교교육의 질에 대한 인식

구분	평균	표준편차
소질과 적성을 고려한 학생 선발	4.78	.830
특성화고와 차별화된 교육 제공	4.61	.953

- 기업 담당자가 인식한 학교교육의 질에 대한 인식이 기업의 규모(종사자 수)에 따라 다른지를 알아본 결과, 학교교육의 질에 대한 인식은 기업의 규모에 따라 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다.

〈표 2-100〉 기업의 규모에 따른 학교교육의 질에 대한 인식 차이

구분	종사자 수	빈도	평균	표준편차	F값
소질과 적성을 고려한 학생 선발	300명 이상	121	4.76	.753	.344
	299~100명	157	4.83	.849	
	99명 이하	342	4.77	.848	
특성화고와 차별화된 교육 제공	300명 이상	121	4.54	.958	.924
	299~100명 이상	157	4.69	.919	
	99명 이하	342	4.59	.966	

- 기업 담당자가 인식한 학교교육의 질에 대한 인식이 기업의 연 매출액에 따라 다른지를 알아본 결과, 소질과 적성을 고려한 학생 선발 측면과 특성화고와 차별화된 교육을 제공하는 측면 모두 유의미한 차이가 없었음.

〈표 2-101〉 기업의 연 매출액에 따른 학교교육의 질에 대한 인식 차이

구분	연 매출액	빈도	평균	표준편차	F값
소질과 적성을 고려한 학생 선발	10억 미만(a)	22	4.95	.785	1.013
	10~50억 미만(b)	98	4.81	.970	
	50~80억 미만(c)	47	4.94	.791	
	80~100억 미만(d)	45	4.60	.780	
	100~300억 미만(e)	171	4.78	.830	
	300억 이상(f)	237	4.76	.786	
특성화고와 차별화된 교육 제공	10억 미만(a)	22	4.91	.684	2.178
	10~50억 미만(b)	98	4.64	.977	
	50~80억 미만(c)	47	4.87	.875	
	80~100억 미만(d)	45	4.31	.793	
	100~300억 미만(e)	171	4.61	1.031	
	300억 이상(f)	237	4.57	.935	

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

다. 학교교육의 개선점

- 기업 담당자들이 생각하는 마이스터고 교육의 개선점에 대해 알아본 결과, 마이스터고 교육에서 가장 개선되어야 할 항목 1순위는 전공실습에 대한 교육 강화가 40.2%로 가장 높았음. 2순위(복수 응답)는 회사생활 및 조직 적응 교육 강화가 59.7%로 가장 높았으며, 전공실습에 대한 교육 강화 55.2%, 인성 및 소양교육 33.2%, 전공이론에 대한 교육 강화 24.4%, 진로 관련 검사 및 상담 14.8%, 기초교육 강화 7.6% 순이었음.

〈표 2-102〉 학교교육 개선점

구분		빈도	백분율
1순위	기초교육 강화	27	4.4
	전공이론에 대한 교육 강화	74	11.9
	전공실습에 대한 교육 강화	249	40.2
	인성 및 소양교육	87	14.0
	진로 관련 검사 및 상담	33	5.3
	회사생활 및 조직 적응 교육 강화	144	23.2
	기타	6	1.0
합계		620	100.0
2순위*	기초교육 강화	47	7.6
	전공이론에 대한 교육 강화	151	24.4
	전공실습에 대한 교육 강화	342	55.2
	인성 및 소양교육	206	33.2
	진로 관련 검사 및 상담	92	14.8
	회사생활 및 조직 적응 교육 강화	370	59.7
	기타	14	2.3
합계		1222*	-

* 복수 응답

4. 졸업생의 학력 및 능력 수준에 대한 일치도

- 마이스터고 졸업생의 업무 내용과 교육 수준에 대한 기업 담당자의 인식을 조사한 결과는 다음과 같음. 업무 내용과 학력의 연관성을 조사한 결과, 유사한 학력을 가져도 수행 가능하다고 인식하는 기업 담당자가 86.0%로 대다수를 차지하였으며, 더 높은 학력을 가져야 수행 가능하다는 의견 8.7%, 더 낮은 학력을 가

저도 수행 가능하다는 의견 5.3% 순이었음. 전반적으로 마이스터고 졸업생들이 자신의 역량에 맞는 업무를 수행하는 것으로 인식함.

- 졸업생이 현재 수행하는 업무에 실제로 필요한 학력에 대해 조사한 결과, 전문대학 졸업자가 63.5%로 가장 높았으며, 고등학교 이하 30.5%, 4년제 대학 졸업자 5.8% 순이었고, 대학원 졸업자는 0.2% 수준이었음.
- 업무 내용 수준과 졸업생의 교육 수준에 대한 인식을 살펴본 결과, 교육 수준이 업무 내용 수준과 맞다는 의견이 61.3%로 나타났으나, 교육 수준이 업무 내용보다 낮다는 의견도 31.1%를 차지하였음. 그 밖에 교육 수준이 업무 내용보다 높다는 의견은 7.6%로 나타남.
- 기업 담당자들의 직장에서 마이스터고 졸업생의 역량 수준에 대해 어떻게 판단하고 있는지를 살펴보면, 교육과 훈련이 필요하다는 의견이 44.7%로 가장 많았으며, 졸업생의 기술과 능력에 부합하는 직무를 수행한다는 의견도 44.5%로 유사하게 나타났음. 또한 좀 더 어려운 직무 수행도 가능하다는 의견은 10.8%였음.

〈표 2-103〉 학력 및 능력 수준에 대한 일치도

구분		빈도	백분율
졸업생 현재 업무 수준	더 낮은 학력을 가져도 수행 가능	33	5.3
	유사한 학력을 가져도 수행 가능	533	86.0
	더 높은 학력을 가져야 수행 가능	54	8.7
합계		620	100.0

<표 계속>

구분		빈도	백분율
졸업생이 현재 수행하는 업무의 실제 필요 학력	대학원 졸업자	1	0.2
	4년제 대학 졸업자	36	5.8
	전문대학 졸업자	394	63.5
	고등학교 이하	189	30.5
합계		620	100.0
업무 내용 수준과 졸업생의 교육 수준 비교	교육 수준이 업무 내용 수준보다 낮음	193	31.1
	교육 수준이 업무 내용 수준과 맞음	380	61.3
	교육 수준이 업무 내용 수준보다 높음	47	7.6
합계		620	100.0
직장에서의 졸업생의 상태	교육과 훈련 필요	277	44.7
	졸업생의 기술과 능력에 부합하는 직무 수행	276	44.5
	좀 더 어려운 직무 수행 가능	67	10.8
합계		620	100.0

5. 졸업생의 학력 및 능력 수준에 대한 만족도

- 마이스터고 졸업생의 학력 및 능력 수준에 대한 기업 담당자의 만족도를 분석한 결과, 기업 담당자들은 채용한 졸업생이 동일 분야 특성화고 출신자보다 다소 높은 수준의 역량을 가지고 있으며, 전문대 졸업생과는 비슷한 수준의 역량을 가지고 있다고 인식하고 있었음. 다만 전문대학 졸업생들에 비해 성실한 근무 태도와 대인관계에 있어서는 약간 나은 것으로 인식하고 있었음. 이를 구체적으로 살펴보면, 동일 분야 특성화고 졸업생과 비교하여 성실한 근무 태도에서 평균 4.45점으로 높은 역량을 가지고 있다고 인식하고 있었으며, 전공능력 4.31점, 기초직업능력 4.29

점, 대인관계 4.28점 순이었음. 또한 동일 분야 전문대 졸업생과 대비하여 비슷한 수준의 역량을 가지고 있다고 인식하고 있었는데, 성실한 근무 태도(4.05점)와 대인관계(3.89점) 영역을 높게 평가하고 있었음.

〈표 2-104〉 학력 및 능력 수준에 대한 만족도

구분		평균	표준편차
특성화고 졸업생 대비 역량 수준	전공능력	4.31	.820
	기초직업능력	4.29	.845
	성실한 근무 태도	4.45	.984
	대인관계	4.28	.934
전문대 졸업생 대비 역량 수준	전공능력	3.51	.977
	기초직업능력	3.55	.962
	성실한 근무 태도	4.05	1.081
	대인관계	3.89	1.087

- 마이스터고 졸업생의 발전 가능성에 대해서는 자기개발 가능성과 승진 가능성 모두 높게 인식하고 있었음. 자기개발 가능성은 평균 4.80점이었으며, 승진 가능성은 4.71점으로 발전 가능성에 대해 긍정적으로 생각하고 있었음.

〈표 2-105〉 마이스터고 졸업생의 발전 가능성

구분	평균	표준편차
자기개발 가능성	4.80	.826
승진 가능성	4.71	.851

- 한편 마이스터고 졸업생이 갖추어야 할 능력에 관한 기업 담당자들의 인식을 조사한 결과는 다음과 같았음. 마이스터고 졸업생이 갖추어야 할 능력 1순위는 실무경력(현장실습 포함)이 36.5%로 가장 높았으며, 2순위(복수 응답) 역시 실무경력(현장실습 포함)이 62.1%로 가장 높았고, 인성 51.5%, 전공능력 38.7%, 관련 자격증 17.4%, 기초학습능력 17.1%, 외국어능력 10.8% 순이었음. 전반적으로 학교에서 인식하고 있는 것과 다르게 외국어능력에 대한 요구는 상대적으로 낮은 것으로 분석되었음.

〈표 2-106〉 마이스터고 졸업생이 갖추어야 할 능력

구분		빈도	백분율
1순위	기초학습능력	51	8.2
	외국어능력	31	5.0
	전공능력	132	21.3
	관련 자격증	45	7.3
	실무경력(현장실습 포함)	226	36.5
	인성	134	21.6
	기타	1	0.2
합계		620	100.0
2순위*	기초학습능력	106	17.1
	외국어능력	67	10.8
	전공능력	240	38.7
	관련 자격증	108	17.4
	실무경력(현장실습 포함)	385	62.1
	인성	319	51.5
	기타	8	1.3
합계		1233*	-

* 복수 응답

6. 향후 채용 계획

- 마이스터고 졸업생을 채용한 기업 담당자의 향후 채용 계획과 관련하여 살펴본 결과, 향후 마이스터고 졸업생을 지속적으로 채용할 것인지에 대해 긍정적으로 생각하는 기업 담당자는 89.4%로 매우 높게 나타났음.

〈표 2-107〉 향후 채용 계획

구분	빈도	백분율
부정적	66	10.6
긍정적	554	89.4
합계	620	100.0

- 또한 향후 마이스터고 졸업생을 지속적으로 채용하고자 하는 이유는 무엇인지에 대해 조사한 결과, 전공 일치가 29.6%로 가장 높았으며, 높은 직무 능력 25.6%, 우수한 학습능력 16.2%, 인성 11.9%, 관련 자격증 소지 11.6% 순이었음. 출신학교 이미지가 2.0%에 불과한 것으로 나타나 기업 담당자들의 입장에서는 마이스터고 교육의 질에 대해 완전한 신뢰는 하고 있지 않은 것으로 보임.

〈표 2-108〉 채용 계획 이유

구분	빈도	백분율
전공 일치	164	29.6
출신학교 이미지	11	2.0
우수한 학습능력	90	16.2
외국어능력	0	0.0
관련 자격증 소지	64	11.6
높은 직무 능력	142	25.6
인성	66	11.9
기타	17	3.1
합계	554	100.0

- 향후 마이스터고 졸업생을 지속적으로 채용하지 않으려는 이유는 무엇인지에 대해 조사한 결과, 현장 적응력 부족이 30.3%로 가장 높았으며, 높은 이직률 34.2%, 실무능력 부족 22.7%, 기타 16.7%, 기초수학능력 부족 및 불성실한 태도 3.0% 순이었음.

〈표 2-109〉 채용 미계획 이유

구분	빈도	백분율
실무능력 부족	15	22.7
출신학교 이미지	0	0.0
기초수학능력 부족	2	3.0
외국어능력 부족	0	0.0
현장 적응력 부족	20	30.3
불성실한 태도	2	3.0
높은 이직률	16	24.2
기타	11	16.7
합계	66	100.0

- 마이스터고 졸업생의 적절한 군 입대 시기는 입사 후 2년 이내가 42.6%로 가장 높았으며, 입사 후 3년 이내 28.7%, 입사 후 1년 이내 12.3%, 재직자특별전형 대학 입학 이후 5.8% 순이었음.

〈표 2-110〉 마이스터고 졸업생의 적절한 군 입대 시기에 대한 인식

구분	빈도	백분율
입사 후 1년 이내	76	12.3
입사 후 2년 이내	264	42.6
입사 후 3년 이내	178	28.7
재직자특별전형 대학 입학 이후(3년 이후)	36	5.8
해당 없음(여학생만 채용)	66	10.6
합계	620	100.0

7. 기업의 인사관리

- 마이스터고 졸업생에 대한 기업의 경력개발 지원 계획에 대해서는 전반적으로 졸업생의 경력개발 부분에 많은 지원을 할 계획임을 알 수 있었으며, 특히 학력이 아닌 능력 중심의 인사관리제도 시행이 평균 4.74점으로 가장 높았음. 그 밖에 마이스터고 정책의 성공적 추진을 위한 지속적인 협력 의지 4.59점, 경력개발 지원을 위한 재교육 및 훈련 계획 수립 및 시행 4.50점, 일과 학습을 병행할 수 있도록 지원 4.30점 순이었음.

〈표 2-111〉 졸업생의 경력개발 지원 계획

구분	평균	표준편차
일과 학습을 병행할 수 있도록 지원	4.30	1.130
학력이 아닌 능력 중심의 인사관리제도 시행	4.74	.861
경력개발 지원을 위한 재교육 및 훈련 계획 수립 및 시행	4.50	.883
마이스터고 정책의 성공적 추진을 위한 지속적인 협력 의지	4.59	.904

8. 직업기초능력

가. 현행 능력 수준

- 마이스터고 졸업생의 직업기초능력에 대한 기업 담당자의 인식 수준은 보통 수준으로 인식하고 있었음. 대인관계능력을 4.10점으로 가장 높게 평가하였으나, 외국어능력(2.95점)은 가장 낮게 평가하고 있었음. 그 밖에 조직이해능력(3.78점), 문제해결능력(3.79점) 등도 비교적 낮게 평가하고 있었음.

〈표 2-112〉 졸업생의 현행 능력 수준

구분	평균	표준편차	사례 수
전공에 대한 전문지식	4.05	.836	620
전공기술 및 기능	4.02	.862	620
의사소통능력	4.01	.957	620
수리능력	3.82	.912	620
문제해결능력	3.79	.955	620

<표 계속>

구분	평균	표준편차	사례 수
자기관리 및 개발능력	3.86	1.008	620
자원활용능력	3.82	.927	620
대인관계능력	4.10	1.071	620
정보능력	3.96	.906	620
기술능력	4.09	.909	620
조직이해능력	3.78	1.019	620
외국어능력	2.95	1.072	620

나. 향후 보강 필요 정도

- 마이스터고 졸업생의 직업기초능력에 대해 각 영역별 향후 보강이 필요한 정도를 조사한 결과, 전 영역에서 보강이 필요한 것으로 인식하고 있었음. 특히 자기관리 및 개발능력(4.62점), 문제해결능력 및 조직이해능력(4.59점) 등의 보강이 더욱 필요한 것으로 나타났다.

〈표 2-113〉 졸업생의 향후 보강이 필요한 능력

구분	평균	표준편차	사례 수
전공에 대한 전문지식	4.44	.826	620
전공기술 및 기능	4.50	.861	620
의사소통능력	4.47	.975	620
수리능력	4.23	.876	620
문제해결능력	4.59	.858	620
자기관리 및 개발능력	4.62	.883	620
자원활용능력	4.41	.856	620

<표 계속>

116 마이스터고 졸업생의 노동시장 이행 성과 분석

구분	평균	표준편차	사례 수
대인관계능력	4.49	1.107	620
정보능력	4.39	.878	620
기술능력	4.50	.935	620
조직이해능력	4.59	.965	620
외국어능력	4.15	1.098	620

제3장

노동시장 진입 이후의 기수별 변화 추이

제1절 2013년도 졸업생 변화 추이

제2절 2014년도 졸업생 변화 추이

제3절 기업 담당자 변화 추이

제3장 | 노동시장 진입 이후의 기수별 변화 추이¹⁾

제1절 2013년도 졸업생 변화 추이

- 2013년도 졸업생의 노동시장 이행 이후의 변화 추이를 살펴보기 위해 3년간의 변화 추이를 비교·분석하였음. 이를 위해 1차년도 조사(2013), 2차년도 조사(2014), 3차년도 조사(2015) 자료를 활용하여 분석하였음. 비교·분석한 결과는 학교교육의 도움 정도, 학력 및 능력 수준, 직장에 대한 만족도, 향후 계획으로 나누어 제시하였음.

1. 학교교육의 도움 정도

- 2013년도 졸업생이 재학 당시 학교에서 받은 교육이 현 직장에서의 업무 수행에 도움이 되는지 분석한 결과, 3개년도 모두 도움 정도는 보통 수준으로 나타났음. 업무 수행에 가장 도움이 되

1) 이 보고서에 활용한 2013년, 2014년 자료는 ‘마이스터고 졸업생의 노동시장 이행 성과 분석’ (김종우 외, 2013, 2014) 조사 결과임.

는 교육은 전공과목 정규 수업으로 나타났음. 그 밖에 진로지도 프로그램, 방과 후 학교, 동아리 활동, 인문과목 정규 수업 순이었으며 3개년도 모두 동일한 양상을 보임.

- 2015년 조사 결과를 2013년 조사 결과와 비교하였을 때, 전반적인 도움 정도 점수는 낮으나, 2014년 조사 결과에 비해 높게 나타났음. 그러나 변화 추이라는 측면에서는 일정한 양상을 가지고 있지 않은 것으로 나타났음. 다만 2년차에 비해 3년차에 학교교육 만족도가 높아진 것은 긍정적인 측면이 있음.

〈표 3-1〉 학교교육 도움 정도

구분	2013년 조사 (1,648명)		2014년 조사 (978명)		2015년 조사 (450명)	
	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차
인문과목 정규 수업	3.13	1.491	3.02	1.439	3.45	1.523
전공과목(전공교과) 정규 수업	4.05	1.443	3.83	1.481	4.20	1.457
방과 후 학교	3.31	1.577	3.12	1.603	3.56	1.608
동아리 활동	3.17	1.626	3.06	1.681	3.49	1.628
진로지도 프로그램	3.52	1.529	3.39	1.576	3.64	1.578
전반적 도움 정도	3.92	1.345	3.57	1.431	3.85	1.408

- 학교교육 도움 정도에 있어 2013년도 졸업생의 3개년 결과에 유의미한 차이가 있는지 분석한 결과, 전 영역에서 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났음. 이러한 차이가 신뢰할 만한 결과이기는 하지만, 어떤 요인에 의해 학교교육 만족도가 재직 2년차에 비해 3년차에 높아졌는지에 대해서는 추가적인 분석이 필요할

것으로 보임. 향후 졸업생 대상 면담조사를 통해 이에 대한 정확한 정보를 확보할 필요가 있을 것으로 보임. 다만 이 연구가 5년 이상 진행되었다면 일정한 변화 양상을 해석하는 데 많은 도움이 되었을 것으로 보이나, 올해 마지막 조사 연도로 인해 이 결과 해석에 있어서 한계점을 가질 수밖에 없음.

〈표 3-2〉 학교교육 도움 정도(3개년 결과 차이)

구분		평균			F	Scheffe
		2013 (a)	2014 (b)	2015 (c)		
학교 교육 도움 정도	인문과목 정규 수업	3.13	3.02	3.45	13.270 ^{***}	c>a,b
	전공과목 정규 수업	4.05	3.83	4.20	11.453 ^{***}	b>a,c
	방과 후 학교	3.31	3.12	3.56	12.309 ^{***}	a,c>b
	동아리 활동	3.17	3.06	3.49	10.688 ^{***}	c>a,b
	진로지도 프로그램	3.52	3.39	3.64	4.344 [*]	c>b
	전반적 유용도	3.92	3.57	3.85	19.632 ^{***}	a,c>b

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

2. 학력 및 능력 수준

- 2013년도 졸업생의 업무 내용과 학력 및 능력 수준에 대한 인식을 조사한 결과는 다음과 같음. 업무 내용과 학력의 연관성을 조사한 결과, 3개년도 모두 업무 내용이 자신의 수준보다 높다고 인식하는 졸업생이 가장 많았음. 이 밖에 자신의 수준과 맞다고 인식하는 학생, 자신의 수준보다 낮다는 학생 순으로 나타났으며 3개년도 모두 동일한 양상을 보임.

- 졸업생과 동일한 업무를 수행하는 사람들의 학력에 대해서는 2013년, 2014년 모두 4년제 대학 졸업자가 가장 많은 것으로 나타났으며, 전문대학 졸업자, 고등학교 졸업자 이하, 대학원 졸업자 순으로 나타났음. 다만 2015년 조사 결과에서는 전문대학 졸업자가 가장 많았으며, 4년제 대학 졸업자, 고등학교 졸업자 이하, 대학원 졸업자 순으로 나타나 상이한 결과를 보임.
- 현 직장에서의 본인 상태에 대한 인식을 살펴본 결과, 3개년도 모두 교육과 훈련이 필요하다는 의견이 가장 많았으며, 자신의 기술 및 능력에 잘 부합하고 있다는 의견과 더 어려운 직무의 수행이 가능하다는 의견 순으로 나타남.
- 결과적으로 세 영역 모두에서 일정한 변화 형태를 보이지 않고, 감소와 증가가 나타나는 양상이었음.

〈표 3-3〉 학력 및 능력 수준 일치도

구분		2013년 조사		2014년 조사		2015년 조사	
		빈도	백분율	빈도	백분율	빈도	백분율
업무 내용과 교육 수준	자신의 수준보다 낮음	272	16.5	199	20.3	85	18.9
	자신의 수준과 맞음	679	41.2	354	36.2	171	38.0
	자신의 수준보다 높음	697	42.3	425	43.5	194	43.1
합계		1,648	100.0	978	100.0	450	100.0
본인과 동일 업무를 수행하는 사람 학력	대학원 졸업자	88	5.3	40	4.1	17	3.8
	4년제 대학 졸업자	725	44.0	354	36.2	144	32.0
	전문대학 졸업자	562	34.1	341	34.9	205	45.6
	고등학교 이하	273	16.6	243	24.8	84	18.7
합계		1,648	100.0	978	100.0	450	100.0

<표 계속>

구분		2013년 조사		2014년 조사		2015년 조사	
		빈도	백분율	빈도	백분율	빈도	백분율
직장에서 의 본인 상태	교육과 훈련 필요	851	51.6	403	41.2	203	45.1
	자신의 능력에 잘 부합	529	32.1	347	35.5	150	33.3
	더 어려운 직무 가능	268	16.3	228	23.3	97	21.6
합계		1,648	100.0	750	76.7.0	450	100.0

3. 직장에 대한 만족도

- 2013년도 졸업생의 현 직장에 대한 만족도를 분석한 결과는 다음과 같음. 자신이 원하던 곳에 취업을 했는지에 대해서는 3개년도 모두 보통 수준으로 나타났음.
- 전반적인 직장 만족도는 3개년도 조사 결과 모두 보통 수준이었음. 만족도가 가장 높은 항목은 직장의 동료, 상사와의 관계로 나타났으며, 고용 안정성, 작업 환경 순으로 동일한 양상으로 나타남. 3개년도 변화 추이를 살펴보면, 직업적 도전의식 제공에 대한 만족도 점수가 점차 낮아진 반면, 연봉과 복리후생의 만족도 점수는 높아진 것으로 나타났음. 또한 학부모의 만족도는 3개년도 모두 보통 이상 수준으로 나타났음.
- 2015년 조사 결과는 전반적인 직장 만족도의 점수와 그 외 영역의 모든 점수가 2013년 조사 결과에 비해 하락하였으나, 2014년 조사 결과에 비해서는 상승하였음.

〈표 3-4〉 직장에 대한 만족도

구분	2013년 조사 (1,648명)		2014년 조사 (978명)		2015년 조사 (450명)	
	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차
원하던 곳 취업에 대한 인식	3.96	1.551	3.93	1.608	3.89	1.568
전반적 만족도	4.09	1.143	3.74	1.169	4.06	1.068
연봉	3.90	1.491	3.79	1.526	3.87	1.601
복리후생	3.97	1.560	3.57	1.607	3.87	1.666
작업 환경	4.10	1.425	3.85	1.538	3.94	1.508
개인 발전 가능성 기회	3.91	1.500	3.56	1.584	3.73	1.582
고용 안정성	4.33	1.406	4.08	1.530	4.30	1.419
동료, 상사와의 관계	4.54	1.223	4.33	1.420	4.36	1.347
직업적 도전의식 제공	4.05	1.356	3.61	1.501	3.76	1.490
전공 관련 직무 배치 여부	4.00	1.427	3.54	1.550	3.81	1.510
학부모의 만족도	4.45	1.410	4.10	1.535	4.33	1.431

- 직장에 대한 만족도에 있어 2013년도 졸업생의 3개년 조사 결과에 유의미한 차이가 있는지 분석한 결과, 연봉을 제외한 모든 영역에서 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났음. 다만 이러한 결과에 대한 해석은 지속적인 모니터링을 통해 살펴보아야 할 과제이며, 전반적인 양상은 첫해에 비해 하락하였다는 점임.

〈표 3-5〉 직장에 대한 만족도(3개년 결과 차이)

구분	평균			F	Scheffe	
	2013 (a)	2014 (b)	2015 (c)			
직장에 대한 만족도	전반적 만족도	3.96	3.74	4.06	21.884 ^{***}	a,c>b
	연봉	3.90	3.79	3.87	1.681	-
	복리후생	3.97	3.57	3.87	20.352 ^{***}	a,c>b
	작업 환경	4.10	3.85	3.94	9.606 ^{***}	a>b
	개인 발전 가능성 기회	3.91	3.56	3.73	16.329 ^{***}	a>b
	고용 안정성	4.33	4.08	4.30	8.962 ^{***}	a,c>b
	동료, 상사와의 관계	4.54	4.33	4.36	8.823 ^{***}	a>b,c
	직업적 도전의식 제공	4.05	3.61	3.76	30.838 ^{***}	a>b,c
	전공 관련 직무 배치 여부	4.00	3.54	3.81	29.847 ^{***}	a,c>b
학부모의 만족도	4.45	4.10	4.33	15.474 ^{***}	a,c>b	

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

4. 향후 계획

- 2013년도 졸업생의 향후 계획을 군 입대 계획, 이직 계획, 학위 취득 계획, 진학 계획으로 나누어 3개년도 조사 결과를 살펴보았으며, 그 결과는 다음과 같았음.

가. 군 입대 계획

- 2013년도 졸업생 중 제대 후에 현 직장으로 다시 돌아올 의향이 있는지에 대해 조사한 결과, 현 직장으로 다시 돌아올 의향이 있

음, 돌아오지 않겠음, 잘 모르겠음 순으로 나타났고, 이는 3개년도 모두 동일한 양상임. 다만 2013년 조사에서는 현 직장으로 다시 돌아올 의향이 54.5%로 과반수였으나, 2014년과 2015년 조사에서는 43.5%, 32.4%로 점차 줄어들고 있는 것으로 나타났음.

〈표 3-6〉 제대 후 현 직장으로 돌아올 의향

구분	2013년 조사		2014년 조사		2015년 조사	
	빈도	백분율	빈도	백분율	빈도	백분율
예	724	54.5	293	43.5	78	32.4
아니요	244	18.4	188	27.9	78	32.4
잘 모르겠음	361	27.2	193	28.6	85	35.3
합계	1,329*	100.0	674**	100.0	241	100.0

* 결측값(missing data)=68, ** 결측값(missing data)=76

나. 이직 계획

- 현 직장에서의 근무 계획에 대해 조사한 결과, 3개년도 모두 1~5년 미만이 가장 많은 것으로 나타났음. 2013년 조사에서는 10년 이상 근무, 1년 미만 근무, 5~10년 미만 근무 순이었던 반면, 2014년과 2015년 조사에서는 10년 이상 근무, 5~10년 미만 근무, 1년 미만 근무 순으로 다소 장기 근무를 희망하고 있는 것으로 나타났음.

〈표 3-7〉 현 직장 근무 계획

구분	2013년 조사		2014년 조사		2015년 조사	
	빈도	백분율	빈도	백분율	빈도	백분율
1년 미만	241	14.6	85	8.7	26	5.8
1~5년 미만	610	37.0	523	53.5	204	45.3
5~10년 미만	200	12.1	152	15.5	78	17.3
10년 이상	597	36.2	218	22.3	142	31.6
합계	1,648	100.0	978	100.0	450	100.0

- 2013년도 졸업생의 이직 계획에 대해 살펴본 결과, 3개년도 모두 이직 계획이 있다는 의견이 과반수로 나타났음.
- 2013년 조사에서 이직을 계획하는 졸업생이 57.5%였고, 2014년 조사에서는 56.6%로 그 비율이 줄어들었으나, 2015년 조사에서 65.8%로 다시 비율이 증가하였음.

〈표 3-8〉 이직 계획

구분	2013년 조사		2014년 조사		2015년 조사	
	빈도	백분율	빈도	백분율	빈도	백분율
예	947	57.5	554	56.6	296	65.8
아니요	701	42.5	424	43.4	154	34.2
합계	1,648	100.0	978	100.0	450	100.0

- 이직 계획이 있다고 대답한 졸업생을 대상으로 그 이유가 무엇인지에 대해 조사한 결과, 3개년도 모두 임금 및 복리후생과 관련한 문제가 가장 많았는데, 낮은 임금 및 복리 후생과 열악한 작업 환경, 직장 내 적응 어려움 등은 지속적으로 증가하고 있었

음. 나머지 영역에서도 적성 불일치가 원인이 되는 경우가 입사 초년에 비해 3년차에 더 늘어났다는 것에 주목할 필요가 있음.

〈표 3-9〉 이직 계획 이유

구분	2013년 조사		2014년 조사		2015년 조사	
	빈도	백분율	빈도	백분율	빈도	백분율
낮은 임금 및 복리후생	299	31.6	187	33.7	117	39.5
열악한 작업 환경	58	6.1	41	7.4	26	8.8
적성 불일치	124	13.1	93	16.8	47	15.9
직장 내 적응 어려움	25	2.6	16	2.9	10	3.4
낮은 성장 가능성	166	17.5	122	22.0	42	14.2
학력 차별	30	3.2	12	2.2	6	2.0
직무 수행 지식 및 기술 부족	33	3.5	27	4.9	5	1.7
기타	212	22.4	56	10.1	43	14.5
합계	947	100.0	554	100.0	296	100.0

다. 학위 취득 계획

- 2013년도 졸업생의 학위 취득 계획에 대한 3개년도 조사 결과를 비교해 보았을 때, 입사 초년(82.5%)에 비해 3년차(75.6%)가 6.9% 감소한 것으로 나타났음. 2015년 조사 결과는 2013년 조사 결과에 비해 비중이 줄어들었으나 2014년 조사 결과에는 소폭 증가한 것으로 나타났는데, 이는 2015년이 재직자특별전형이 시행되는 첫 해이기 때문에 나타난 현상으로 보임.

〈표 3-10〉 학위 취득 계획

구분	2013년 조사		2014년 조사		2015년 조사	
	빈도	백분율	빈도	백분율	빈도	백분율
예	1,359	82.5	697	71.3	340	75.6
아니요	289	17.5	281	28.7	110	24.4
합계	1,648	100.0	978	100.0	450	100.0

- 학위 취득 계획이 있다고 응답한 졸업생을 대상으로 진학 이유에 대한 3개년도 조사 결과, 향후 학위 취득을 계획하는 이유로 개인적인 만족이 가장 높게 나타났음. 그다음으로 2013년 조사 결과에서는 직무능력향상, 더 높은 곳으로의 이직 순으로 높았으나, 2014년과 2015년 조사 결과에서는 더 높은 곳으로의 이직, 직무 능력 향상 순으로 높게 나타나 다소 차이를 보이고 있었음. 재직 연수가 늘어날수록 이직을 희망하는 졸업생들이 늘어나고 있다는 것은 학위 취득을 이직 수단으로 인식하고 있음을 말하는 것으로, 이를 반영하여 기업들의 인사관리 시스템을 개선하는 것이 필요함.

〈표 3-11〉 학위 취득 계획 이유

구분	2013년 조사		2014년 조사		2015년 조사	
	빈도	백분율	빈도	백분율	빈도	백분율
더 높은 곳으로의 이직	305	22.4	170	24.4	98	28.8
승진 및 성장	175	12.9	81	11.6	36	10.6
전공 변경	70	5.2	51	7.3	16	4.7
개인적인 만족	425	31.3	223	32.0	107	31.5

<표 계속>

구분	2013년 조사		2014년 조사		2015년 조사	
	빈도	백분율	빈도	백분율	빈도	백분율
창업 준비	37	2.7	20	2.9	9	2.6
직무 능력 향상	347	25.5	152	21.8	74	21.8
합계	1,359	100.0	545	78.2.0	340	100.0

- 학위 취득 계획을 고려하는 경우 어떤 전공 분야를 선택할지 조사한 결과, 3개년도 모두 현재 직무와 관련된 전공 분야가 가장 높았으며, 그 밖에 전공과 무관한 분야, 마이스터고 전공 분야, 기타 순으로 나타났음.
- 2013년 조사 결과에서 현재 직무와 관련된 분야로의 진학을 계획하는 비중이 48.9%였고, 2014년 조사 결과에서는 42.8%로 그 비율이 줄어들었으나, 2015년 조사 결과에서 45.0%로 다시 비율이 늘어났음. 반면 전공과 무관한 분야로의 진학을 계획하는 비중은 2013년 조사 결과 26.1%였고, 2014년 조사 결과 34.1%로 그 비율이 늘어났으나, 2015년 조사 결과에서는 27.6%로 다시 비율이 줄어들음.

〈표 3-12〉 학위 취득을 고려하는 전공의 분야

구분	2013년 조사		2014년 조사		2015년 조사	
	빈도	백분율	빈도	백분율	빈도	백분율
마이스터 전공 분야	297	21.9	147	21.1	87	25.6
현재 직무와 관련된 전공 분야	665	48.9	298	42.8	153	45.0
전공과 무관한 분야	355	26.1	238	34.1	94	27.6
기타	42	3.1	14	2.0	6	1.8
합계	1,359	100.0	697	100.0	340	100.0

- 학위를 취득하고자 하는 방식에 대해 살펴본 결과, 3개년도 모두 회사를 다니면서 학업을 병행하려는 경우가 75% 이상의 높은 비율을 차지했으며, 그 밖에 회사를 그만두고 대학 진학, 기타 순으로 3개년도 모두 동일한 양상을 보임.

〈표 3-13〉 학위 취득 방식

구분	2013년 조사		2014년 조사		2015년 조사	
	빈도	백분율	빈도	백분율	빈도	백분율
회사를 다니면서 학업을 병행	1,066	78.4	530	76.0	276	81.2
회사를 그만두고 대학 진학	270	19.9	160	23.0	62	18.2
기타	23	1.7	7	1.0	2	0.6
합계	1,359	100.0	697	100.0	340	100.0

- 진학하고자 하는 대학의 유형은 3개년도 모두 일반 4년제 대학이 가장 높았으며, 전문대학이 다음으로 높은 비율을 차지하였음.
- 2013년도 조사 결과에서 일반 4년제 대학이 45.2%였고, 2014년 조사 결과에서는 47.7%로 그 비율이 늘어났으나, 2015년 조사 결과에서 46.5%로 다시 비율이 줄어들었음. 반면 전문대학은 2013년 조사 결과 28.0에서 2014년 조사 결과 26.7%로 줄어들었으나, 2015년 조사에서 28.5%로 다시 늘어났음.

〈표 3-14〉 진학 대학의 유형

구분	2013년 조사		2014년 조사		2015년 조사	
	빈도	백분율	빈도	백분율	빈도	백분율
일반 4년제 대학	614	45.2	333	47.7	158	46.5
전문대학	380	28.0	186	26.7	97	28.5
사이버대학	124	9.1	84	12.1	34	10.0
방송통신대학	96	7.1	50	7.2	18	5.3
사내대학	89	6.5	28	4.0	25	7.4
기타	56	4.1	16	2.3	8	2.4
합계	1,359	100.0	697	100.0	340	100.0

제2절 2014년도 졸업생 변화 추이

- 2014년도 졸업생의 1차년도 조사(2014), 2차년도 조사(2015)의 변화 추이를 살펴보면 다음과 같음. 결과는 업무 수행 유용도, 학력 및 능력 수준에 대한 일치도, 직장에 대한 만족도, 향후 계획으로 나누어 분석함.

1. 업무 수행 유용도

- 2014년도 졸업생의 재학 당시 제공되었던 교육이 현 직장에서의 업무 수행에 얼마나 유용한지를 분석한 결과, 2개년도 모두 보통 수준으로 나타났음. 전반적인 업무 수행 유용도는 보통 수준이었으며, 업무 수행에 가장 도움이 되는 교육은 전공과목 정규 수업

으로 나타났음. 그 밖에 진로지도 프로그램, 방과 후 학교, 동아리 활동, 인문과목 정규 수업 순으로 나타나 2개년도 모두 동일한 양상을 보임.

〈표 3-15〉 업무 수행 유용도

구분	2014년 조사 (1,872명)		2015년 조사 (532명)	
	평균	표준편차	평균	표준편차
인문과목(국어, 영어, 수학 등) 정규 수업	3.15	1.536	3.41	1.454
전공과목(전공 관련 교과) 정규 수업	4.14	1.502	4.43	1.368
방과 후 학교	3.32	1.650	3.64	1.619
동아리 활동	3.28	1.689	3.58	1.594
진로지도 프로그램	3.58	1.553	3.73	1.496
전반적 유용도	4.03	1.348	4.06	1.249

- 업무 수행 유용도에 있어 2개년 조사 결과에 차이가 있는지 분석한 결과, 전반적 유용도를 제외한 전 영역에서 유의미한 차이가 있었음. 다만 이러한 차이가 유의미한 수준을 유지하고는 있으나 2개년 조사 결과를 바탕으로 학교교육의 유용함이 ‘상승하였다’ 혹은 ‘하락하였다’라고 단정적으로 판단하는 것은 어려울 것으로 보임.

〈표 3-16〉 업무 수행 유용도(2개년 차이)

구분	평균		t	P	
	2014	2015			
업무 수행 유용도	인문과목 정규 수업	3.15	3.41	-3.478	.001***
	전공과목 정규 수업	4.14	4.43	-3.998	.000***
	방과 후 학교	3.32	3.64	-3.959	.000***
	동아리 활동	3.28	3.58	-3.731	.000***
	진로지도 프로그램	3.58	3.73	-1.958	.047*
	전반적 유용도	4.03	4.06	-2.027	.614

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

2. 학력 및 능력 수준에 대한 일치도

- 2014년도 졸업생의 업무 내용과 학력 및 능력 수준에 대한 인식을 조사한 결과는 다음과 같았음. 업무 내용과 학력의 연관성을 조사한 결과, 2014년도 조사에서는 업무 내용이 자신의 수준보다 높다고 인식하는 졸업생이 가장 많았으나, 2015년도에는 자신의 수준과 맞다고 인식하는 졸업생이 가장 많은 것으로 나타났다.
- 2014년도 졸업생과 동일한 업무를 수행하는 사람들의 학력을 살펴본 결과, 2개년도 모두 4년제 대학 졸업자가 가장 많았으며, 그 외 전문대학 졸업자, 고등학교 졸업자 이하, 대학원 졸업자 순이었음.
- 현 직장에서의 본인의 업무 수행 능력에 대한 인식을 비교한 결과, 2014년, 2015년 조사 모두 교육과 훈련이 필요하다는 의견

- 이 가장 많았으며, 자신의 기술 및 능력에 잘 부합하고 있다는 의견, 더 어려운 직무 수행이 가능하다는 의견 순으로 나타났음.
- 2014년 조사 결과와 비교하였을 때, 업무 내용과 학력의 연관성 면에서 자신의 수준과 맞다는 졸업생의 비중이 높아진 것으로 나타났음. 본인과 동일 업무를 수행하는 사람들의 학력은 모두 4년제 대학 졸업자가 가장 높은 비중을 차지하였으며, 현 직장에서의 본인 업무 수행 능력도 2014년 조사 결과와 2015년 조사 결과의 응답이 비슷한 양상을 보였음.

〈표 3-17〉 학력 및 능력 수준에 대한 일치도

구분		2014년 조사		2015년 조사	
		빈도	백분율	빈도	백분율
업무 내용과 학력의 연관성	자신의 수준보다 낮음	273	14.6	79	14.8
	자신의 수준과 맞음	725	38.7	228	42.9
	자신의 수준보다 높음	874	46.7	225	42.3
합계		1,872	100.0	532	100.0
본인과 동일 업무를 수행하는 사람들의 학력	대학원 졸업자	88	4.7	25	4.7
	4년제 대학 졸업자	838	44.7	249	46.8
	전문대학 졸업자	589	31.5	166	31.2
	고등학교 졸업자 이하	357	19.1	92	17.3
합계		1,872	100.0	532	100.0
현 직장에서의 본인 상태	교육과 훈련 필요	964	51.5	233	43.8
	기술 및 능력에 잘 부합	582	31.1	199	37.4
	더 어려운 직무 수행 가능	326	17.4	100	18.8
합계		1,872	100.0	532	100.0

3. 직장에 대한 만족도

- 2014년도 졸업생의 현 직장에 대한 만족도를 분석한 결과, 자신이 원하던 곳에 취업을 했는지에 대해 2개년도 모두 보통 수준 이상으로 나타났음.
- 2014년 조사 결과와 비교하였을 때, 직장에 대한 전반적인 만족도 수준은 약간 높아졌음. 다만 나머지 영역에서는 비슷하거나 낮아진 양상을 보이고 있었음. 2014년, 2015년 조사 모두 직장의 동료, 상사와의 관계 만족도가 가장 높았음. 그 밖에 세부 영역에 있어서 2014년 조사 결과에서는 고용 안정성, 작업 환경, 직업적 도전의식 제공, 전공 관련 직무 배치 여부 순이었으나, 2015년 조사 결과에서는 고용 안정성, 작업 환경, 연봉, 복리후생 순으로 결과가 다소 상이하였음.

〈표 3-18〉 직장에 대한 만족도

구분	2014년도 조사 (1,872명)		2015년도 조사 (532명)	
	평균	표준편차	평균	표준편차
원하던 곳 취업에 대한 인식	4.04	1.579	4.13	1.427
전반적 만족도	4.19	1.150	3.91	1.220
연봉	4.01	1.517	4.00	1.412
복리후생	4.00	1.592	3.96	1.510
작업 환경	4.23	1.463	4.18	1.408
개인 발전 가능성 기회	4.02	1.538	3.95	1.461
고용 안정성	4.45	1.389	4.39	1.366

<표 계속>

구분	2014년도 조사 (1,872명)		2015년도 조사 (532명)	
	평균	표준편차	평균	표준편차
동료, 상사와의 관계	4.62	1.246	4.51	1.317
직업적 도전의식 제공	4.11	1.402	3.87	1.413
전공 관련 직무 배치 여부	4.06	1.469	3.91	1.403
학부모의 만족도	4.51	1.441	4.46	1.362

- 직장에 대한 만족도에 있어 2개년도 조사 결과에 유의미한 차이가 있는지 분석한 결과, 연봉을 제외한 전 영역에서 유의미한 차이가 있었음. 다만 이러한 차이가 어떤 요인에 의해 발생하였는지에 대한 해석은 교육적 성과가 장기적인 측면에서 판단할 수 있기 때문에 신중하게 접근하는 것이 바람직할 것으로 보임.

〈표 3-19〉 직장에 대한 만족도(2개년 차이)

구분	평균		t	P	
	2014	2015			
직장에 대한 만족도	전반적 만족도	4.19	3.91	2.026	.043*
	연봉	4.01	4.00	.193	.847
	복리후생	4.00	3.96	3.384	.001**
	작업 환경	4.23	4.18	3.691	.000***
	개인발전가능성 기회	4.02	3.95	-2.231	.026*
	고용 안정성	4.45	4.39	7.349	.000***
	동료, 상사와의 관계	4.62	4.51	3.737	.000***
	직업적 도전의식 제공	4.11	3.87	-5.880	.000***
전공관련 직무배치 여부	4.06	3.91	2.629	.009**	
학부모의 만족도	4.51	4.46	8.622	.000***	

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

4. 향후 계획

- 2014년도 졸업생의 향후 계획과 관련하여 2개년도 조사 결과를 군 입대 계획, 이직 계획, 학위 취득 계획으로 나누어 살펴보면 다음과 같음.

가. 군 입대 계획

- 응답자 중 제대 후에 현 직장으로 다시 돌아올 의향이 있는지에 대해 조사한 결과, 2개년도 모두 현 직장으로 다시 돌아올 의향이 있는 졸업생의 비율이 절반에 가까웠으며, 잘 모르겠다고 판단을 유보한 졸업생, 돌아올 의향이 없다고 응답한 졸업생 순으로 나타났다. 조사 결과를 토대로 보았을 때, 상당한 수의 졸업생이 군 제대 후 이직을 고려하고 있는 것으로 나타났다.

〈표 3-20〉 제대 후 현 직장으로 돌아올 의향

구분	2014년 조사		2015년 조사	
	빈도	백분율	빈도	백분율
예	814	55.9	172	46.1
아니요	293	20.1	95	25.5
잘 모르겠음	349	24.0	106	28.4
합계	1,456*	100.0	373	100.0

* 결측값(missing data)=128

나. 이직 계획

- 2014년도 졸업생의 현 직장 근무 계획에 대해 살펴보면, 2014년 조사 결과에서는 10년 이상 근무의 비중이 가장 높게 나타났으며, 그 밖에 1~5년 미만 근무, 5~10년 미만, 1년 미만 순으로 나타난 반면, 2015년 조사 결과에서는 1~5년 미만 근무하려는 비중이 가장 높게 나타났음.

〈표 3-21〉 현 직장 근무 계획

구분	2014년 조사		2015년 조사	
	빈도	백분율	빈도	백분율
1년 미만	215	11.5	19	3.6
1~5년 미만	706	37.7	277	52.1
5~10년 미만	231	12.3	90	16.9
10년 이상	720	38.5	146	27.4
합계	1,872	100.0	532	100.0

- 2014년도 졸업생의 이직 계획에 대해 살펴본 결과, 2개년도 모두 이직 계획이 있다는 의견이 이직 계획이 없다는 의견보다 높게 나타났음. 2014년, 2015년 조사 결과 모두 절반 이상이 이직을 계획하고 있는 것으로 나타났음.

〈표 3-22〉 이직 계획

구분	2014년 조사		2015년 조사	
	빈도	백분율	빈도	백분율
예	1,040	55.6	342	64.3
아니요	832	44.4	190	35.7
합계	1,872	100.0	532	100.0

- 2014년도 졸업생 중 이직 계획이 있다고 응답한 졸업생을 대상으로 그 이유는 무엇인지에 대해 살펴보면, 2개년도 모두 낮은 임금 및 복리후생과 관련한 문제가 가장 높았음. 그 외의 이직 계획 이유에 대한 순위에는 다소 차이를 보였으나, 적성 불일치와 낮은 성장 가능성은 2개년도 모두 높은 비율을 차지하고 있었음.

〈표 3-23〉 이직 계획 이유

구분	2014년 조사		2015년 조사	
	빈도	백분율	빈도	백분율
낮은 임금 및 복리후생	300	28.8	126	36.8
열악한 작업 환경	61	5.9	19	5.6
적성 불일치	159	15.3	63	18.4
직장 내 적응 어려움	31	3.0	7	2.0
낮은 성장 가능성	207	19.9	58	17.0
학력 차별	27	2.6	6	1.8
직무 수행 지식 및 기술 부족	45	4.3	14	4.1
경험 및 발전 등 성장을 위해	-	-	33	9.6
기타	210	20.2	16	4.7
합계	1,040	100.0	342	100.0

다. 학위 취득 계획

- 학위 취득 계획에 대해서는 2개년도 조사 결과 모두 향후 학위를 취득하겠다는 의견이 80.0% 이상으로 높게 나타났음.

〈표 3-24〉 학위 취득 계획

구분	2014년 조사		2015년 조사	
	빈도	백분율	빈도	백분율
예	1,551	82.9	433	81.4
아니요	321	17.1	99	18.6
합계	1,872	100.0	532	100.0

- 2014년도 졸업생 중 학위 취득 계획이 있다고 대답한 졸업생을 대상으로 그 이유는 무엇인지에 대해 조사한 결과, 2개년도 모두 향후 학위 취득을 계획하는 이유로 개인적인 만족이 가장 높았음. 그 밖에 직무 능력 향상, 더 높은 곳으로의 이직, 승진 및 성장, 전공 변경, 창업 준비가 그 뒤를 이었음.

〈표 3-25〉 학위 취득 계획 이유

구분	2014년 조사		2015년 조사	
	빈도	백분율	빈도	백분율
더 높은 곳으로의 이직	284	18.3	107	24.7
승진 및 성장	163	10.5	39	9.0
전공 변경	100	6.4	33	7.6
개인적인 만족	519	33.5	122	28.2

<표 계속>

구분	2014년 조사		2015년 조사	
	빈도	백분율	빈도	백분율
창업 준비	36	2.4	13	3.0
직무 능력 향상	449	28.9	119	27.5
합계	1,551	100.0	433	100.0

- 2014년도 졸업생이 학위를 취득하고자 하는 분야를 살펴본 결과, 2개년도 모두 현재 직무와 관련된 전공 분야가 가장 많았으며, 전공과 무관한 분야가 다음으로 많았음. 그 외에 마이스터고 전공 분야, 기타 순으로 나타났음. 결과적으로 2014년 조사 결과에 비해 현재 직무와 관련된 전공 분야의 비중이 줄어든 반면 전공과 무관한 분야, 마이스터 전공 분야의 비중은 다소 늘어난 것을 알 수 있었음.

〈표 3-26〉 학위 취득을 고려하는 전공 분야

구분	2014년 조사		2015년 조사	
	빈도	백분율	빈도	백분율
마이스터 전공 분야	306	19.7	96	22.2
현재 직무와 관련된 전공 분야	774	49.9	199	46.0
전공과 무관한 분야	427	27.5	129	29.8
기타	44	2.9	9	2.0
합계	1,551	100.0	433	100.0

- 2014년도 졸업생의 학위 취득 방식에 대해서는 2개년도 조사 결과 모두 회사를 다니면서 학업을 병행하려는 경우가 79.0% 이상의 높은 비율을 차지하고 있었으며, 다음으로 회사를 그만두고 대학에 진학하고자 하는 경우, 기타 순으로 나타났음. 회사를 그만

두고 대학 진학을 계획하고 있는 졸업자들이 약 20.0%에 달해 계속교육 수월성 확보를 위한 제도적 장치가 필요할 것으로 보임.

〈표 3-27〉 학위 취득 방식

구분	2014년 조사		2015년 조사	
	빈도	백분율	빈도	백분율
회사를 다니면서 학업 병행	1,238	79.8	347	80.1
회사를 그만두고 대학 진학	277	17.9	75	17.3
기타	36	2.3	11	2.6
합계	1,551	100.0	433	100.0

- 2014년도 졸업생의 진학하고자 하는 대학의 유형은 2개년도 조사 결과 모두 일반 4년제 대학이 가장 비율이 높았음. 그 밖에 전문대학, 사이버대학, 방송통신대학, 사내대학, 기타 순으로 나타나 2개년도 모두 동일한 양상을 보였음.

〈표 3-28〉 진학 대학의 유형

구분	2014년 조사		2015년 조사	
	빈도	백분율	빈도	백분율
일반 4년제 대학	655	42.2	202	46.7
전문대학	455	29.3	100	23.1
사이버대학	140	9.0	66	15.2
방송통신대학	128	8.3	37	8.5
사내대학	127	8.2	18	4.2
기타	46	3.0	10	2.3
합계	1,551	100.0	433	100.0

제3절 기업 담당자 변화 추이

- 기업 담당자의 1차년도 조사(2013), 2차년도 조사(2014), 3차년도 조사(2015)의 변화 추이를 살펴보면 다음과 같음. 학교교육 만족도 및 질, 졸업생의 학력 및 능력 수준에 대한 일치도, 졸업생의 학력 및 능력 수준에 대한 만족도, 향후 채용 계획, 기업의 인사관리 분야로 나누어 분석하였음.

1. 학교교육 만족도 및 질

가. 학교교육 만족도

- 기업이 채용한 마이스터고 졸업생이 받은 학교교육 만족도에 대한 기업 담당자의 인식을 분석한 결과, 3개년도 모두 기업 담당자의 학교교육 만족도는 비교적 높은 수준으로 나타났음. 2015년 조사 결과 인성, 기초학습능력, 전공실습, 전공이론 순으로 만족도가 높게 나타난 반면, 2013년과 2014년 조사 결과에서는 인성, 기초학습능력, 전공이론, 전공실습 순으로 만족도가 높게 나타나 다소 상이한 결과를 보였음. 이러한 차이가 나타난 것은 1년차에는 졸업생들의 현장실무 능력에 주목하였으나, 2년차에는 학생들의 잠재적인 역량을 판단한 결과로 보임.

〈표 3-29〉 학교교육 만족도

구분	2013년 조사 (504명)		2014년 조사 (482명)		2015년 조사 (620명)	
	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차
전반적 만족도	4.51	0.796	4.53	1.003	4.65	0.804
전공이론	4.42	0.940	4.43	1.011	4.56	0.907
전공실습	4.37	0.960	4.37	1.020	4.60	0.957
기초학습능력	4.55	0.859	4.53	0.967	4.62	0.943
인성	4.70	0.977	4.78	1.016	4.82	0.987

- 학교교육 만족도의 3개년 조사 결과에 유의미한 차이가 있는지 분석한 결과, 전반적 만족도와 전공실습 결과에 유의미한 차이가 있었음.

〈표 3-30〉 학교교육 만족도(3개년 결과 차이)

구분		평균			F	Scheffe
		2013 (a)	2014 (b)	2015 (c)		
학교 교육 만족도	전반적 만족도	4.51	4.53	4.65	5.098**	c>a,b
	전공이론	4.42	4.43	4.56	3.951	-
	전공실습	4.37	4.37	4.60	10.531***	c>a,b
	기초학습능력	4.55	4.53	4.62	1.611	-
	인성	4.70	4.78	4.82	2.290	-

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

나. 학교교육의 질

- 학교교육의 질에 대한 기업 담당자의 인식을 조사한 결과는 다음과 같음. 마이스터고 졸업생을 보았을 때 마이스터고가 소질과

적성을 고려하여 적합한 학생을 선발하고 있는지, 마이스터고가 다른 특성화고와는 차별화된 교육을 제공하고 있는지에 관해서 기업 담당자의 인식을 조사한 결과, 3개년도 모두 평균 4.50점 이상으로 긍정적으로 인식하는 것으로 나타났음.

- 3개년도 조사 결과 모두 기업 담당자의 학교교육 질에 대한 인식은 비교적 높은 수준인 것으로 나타났음.

〈표 3-31〉 학교교육의 질에 대한 인식

구분	2013년 조사(504명)		2014년 조사(482명)		2015년 조사(620명)	
	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차
소질과 적성을 고려한 학생 선발	4.65	0.915	4.70	0.962	4.78	0.830
특성화고와 차별화된 교육 제공	4.58	0.906	4.55	1.027	4.61	0.953

- 학교교육의 질에 대한 인식에서 3개년 조사 결과에 유의미한 차이가 있는지 분석한 결과, 소질과 적성을 고려한 학생 선발 결과에 유의미한 차이가 나타났음.

〈표 3-32〉 학교교육의 질에 대한 인식(3개년 결과 차이)

구분	평균			F	Scheffe
	2013 (a)	2014 (b)	2015 (c)		
소질과 적성을 고려한 학생 선발	4.65	4.70	4.78	3.166*	c>a
특성화고와 차별화된 교육 제공	4.58	4.55	4.61	.478	-

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

다. 학교교육의 개선점

- 기업 담당자들이 생각하는 마이스터고 교육의 개선점에 대해 알아본 결과, 3개년도 모두 마이스터고 교육에서 가장 개선되어야 할 항목 1순위로 전공실습에 대한 교육 강화가 가장 높았음. 2순위는 복수 응답이 가능하였으며, 2013년 조사 결과에서는 전공실습에 대한 교육 강화가 가장 높은 비중을 차지한 반면, 2014년과 2015년 조사 결과에서는 회사생활 및 조직 적응 교육 강화가 가장 높았음.

〈표 3-33〉 학교교육 개선점

구분	2013년 조사		2014년 조사		2015년 조사		
	빈도	백분율	빈도	백분율	빈도	백분율	
1순위	기초교육 강화	34	6.7	15	3.1	27	4.4
	전공이론에 대한 교육 강화	75	14.9	64	13.3	74	11.9
	전공실습에 대한 교육 강화	176	34.9	158	32.8	249	40.2
	인성 및 소양교육	109	21.6	87	18.0	87	14.0
	진로 관련 검사 및 상담	22	4.4	35	7.3	33	5.3
	회사생활 및 조직 적응 교육 강화	86	17.1	121	25.1	144	23.2
	기타	2	0.4	2	0.4	6	1.0
합계	504	100.0	482	100.0	620	100.0	

<표 계속>

구분		2013년 조사		2014년 조사		2015년 조사	
		빈도	백분율	빈도	백분율	빈도	백분율
2순위*	기초교육 강화	47	9.3	26	5.4	47	7.6
	전공이론에 대한 교육 강화	131	26.0	108	22.4	151	24.4
	전공실습에 대한 교육 강화	283	56.2	262	54.4	342	55.2
	인성 및 소양교육	216	42.9	189	39.2	206	33.2
	진로 관련 검사 및 상담	55	10.9	81	16.8	92	14.8
	회사생활 및 조직 적응 교육 강화	269	53.4	291	60.4	370	59.7
	기타	2	0.4	5	1.0	14	2.3
합계	1,003*	-	962*	-	1,222*	-	

* 복수 응답

2. 졸업생의 학력 및 능력 수준에 대한 일치도

- 마이스터고 졸업생의 업무 내용과 교육 수준에 대한 기업 담당자의 인식을 조사한 결과는 다음과 같음. 업무 내용과 학력의 연관성을 조사한 결과, 3개년도 모두 유사한 학력을 가져도 수행 가능하다고 인식하는 기업 담당자가 79.0% 이상으로 대다수를 차지하였음. 다음으로는 더 높은 학력을 가져야 수행 가능, 더 낮은 학력을 가져도 수행 가능 순으로 나타났음.
- 졸업생이 현재 수행하는 업무에 실제로 필요로 하는 학력에 대해 조사한 결과, 3개년도 모두 전문대학 졸업자 수준이 62.0% 이상으로 가장 높았으며, 고등학교 이하, 4년제 대학 졸업자, 대학원 졸업자 순으로 나타났음.

- 업무 내용 수준과 졸업생의 교육 수준에 대한 인식을 살펴본 결과, 3개년도 모두 교육 수준이 업무 내용 수준과 맞다는 의견이 52.0% 이상으로 나타났다. 그 밖에 교육 수준이 업무 내용보다 낮다는 의견, 교육 수준이 업무 내용보다 높다는 의견 순으로 나타나 3개년도 모두 동일한 양상을 보였다.
- 직장에서 마이스터고 졸업생의 상태에 대한 인식을 조사한 결과를 살펴보면, 3개년도 모두 교육과 훈련이 필요하다는 의견이 46.0% 이상으로 가장 많았으며, 다음으로 졸업생의 기술과 능력에 부합하는 직무를 수행한다는 의견, 좀 더 어려운 직무 수행이 가능하다는 의견 순으로 나타났다.

〈표 3-34〉 학력 및 능력 수준에 대한 일치도

구분		2013년 조사		2014년 조사		2015년 조사	
		빈도	백분율	빈도	백분율	빈도	백분율
졸업생의 현재 업무 수준	더 낮은 학력을 가져도 수행 가능	48	9.5	38	7.9	33	5.3
	유사한 학력을 가 져도 수행 가능	398	79.0	388	80.5	533	86.0
	더 높은 학력을 가져야 수행 가능	58	11.5	56	11.6	54	8.7
합계		504	100.0	482	100.0	620	100.0
졸업생이 현재 수행하는 업무에 실제 필요한 학력	대학원 졸업자	0	0.0	2	0.4	1	0.2
	4년제 대학 졸업자	27	5.4	31	6.4	36	5.8
	전문대학 졸업자	334	66.2	302	62.7	394	63.5
	고등학교 이하	143	28.4	147	30.5	189	30.5
합계		504	100.0	482	100.0	620	100.0

<표 계속>

구분		2013년 조사		2014년 조사		2015년 조사	
		빈도	백분율	빈도	백분율	빈도	백분율
업무 내용 수준과 졸업생의 교육 수준 비교	교육 수준이 업무 내용 수준보다 낮음	199	39.5	184	38.2	193	31.1
	교육 수준이 업무 내용 수준과 맞음	266	52.8	262	54.3	380	61.3
	교육 수준이 업무 내용 수준보다 높음	39	7.7	36	7.5	47	7.6
합계		504	100.0	482	100.0	620	100.0
직장에서의 졸업생의 상태	교육과 훈련 필요	254	50.4	223	46.3	277	44.7
	졸업생의 기술과 능력에 부합하는 직무 수행	217	43.1	214	44.4	276	44.5
	좀 더 어려운 직 무 수행 가능	33	6.5	45	9.3	67	10.8
합계		504	100.0	482	100.0	620	100.0

3. 졸업생의 학력 및 능력 수준에 대한 만족도

- 마이스터고 졸업생의 학력 및 능력 수준에 대한 기업 담당자의 만족도를 분석한 결과, 3개년도 모두 기업 담당자들은 채용한 졸업생이 동일 분야 특성화고 출신자 및 전문대 출신자보다 다소 높은 수준의 역량을 가지고 있다고 인식하고 있었음.
- 동일 분야 특성화고 졸업생과 비교하여 3개년도 모두 성실한 근무 태도에서 높은 역량을 가지고 있다고 인식하고 있었음. 2013년, 2014년 조사 결과 대인관계가 그다음으로 높다고 인식하고 있었던 반면, 2015년 조사 결과에서는 전공능력으로 나타나 다소 차이를 보이고 있었음.

- 동일 분야 전문대 졸업생과 비교하여 3개년도 모두 높은 역량을 가지고 있다고 인식하고 있었으며, 성실한 근무 태도, 대인관계, 기초직업능력, 전공능력 순이었음.

〈표 3-35〉 학력 및 능력 수준에 대한 만족도

구분		2013년 조사 (504명)		2014년 조사 (482명)		2015년 조사 (620명)	
		평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차
특성화고 졸업생 대비 역량 수준	전공능력	4.17	0.758	4.27	0.801	4.31	0.820
	기초직업능력	4.17	0.751	4.24	0.872	4.29	0.845
	성실한 근무 태도	4.42	0.928	4.53	1.017	4.45	0.984
	대인관계	4.24	0.929	4.35	0.943	4.28	0.934
전문대 졸업생 대비 역량 수준	전공능력	3.47	0.887	3.48	0.921	3.51	0.977
	기초직업능력	3.53	0.918	3.56	0.935	3.55	0.962
	성실한 근무 태도	3.98	1.014	4.14	1.035	4.05	1.081
	대인관계	3.84	0.982	3.93	1.049	3.89	1.087

- 마이스터고 졸업생의 발전 가능성에 대해 살펴본 결과, 3개년도 모두 자기개발 가능성 및 승진 가능성에 대해 높게 인식하고 있었음. 자기개발 가능성, 승진 가능성에 대한 평균 점수가 2013년부터 점차 높아지는 양상을 보였음.

〈표 3-36〉 마이스터고 졸업생의 발전 가능성

구분	2013년 조사 (504명)		2014년 조사 (482명)		2015년 조사 (620명)	
	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차
자기개발 가능성	4.67	0.781	4.72	0.858	4.80	0.826
승진 가능성	4.51	0.798	4.55	0.876	4.71	0.851

- 한편, 마이스터고 졸업생이 갖추어야 할 능력에 관한 기업 담당자들의 인식을 조사한 결과, 3개년도 모두 마이스터고 졸업생이 갖추어야 할 능력 1순위로 실무경력(현장실습 포함)을 가장 많이 제시하였음. 2순위는 복수 응답이 가능하였으며, 역시 실무경력(현장실습 포함)이 가장 많았음. 그 외에 전공능력, 인성도 높게 나타났음.

〈표 3-37〉 마이스터고 졸업생이 갖추어야 할 능력

구분		2013년 조사		2014년 조사		2015년 조사	
		빈도	백분율	빈도	백분율	빈도	백분율
1순위	기초학습능력	34	6.7	39	8.1	51	8.2
	외국어능력	32	6.3	12	2.5	31	5.0
	전공능력	130	25.8	100	20.7	132	21.3
	관련 자격증	16	3.2	24	5.0	45	7.3
	실무경력 (현장실습 포함)	182	36.1	203	42.1	226	36.4
	인성	108	21.4	103	21.4	134	21.6
	기타	2	0.5	1	0.2	1	0.2
합계		504	100.0	482	100.0	620	100.0
2순위*	기초학습능력	61	12.1	76	15.8	106	17.1
	외국어능력	55	10.9	40	8.3	67	10.8
	전공능력	205	40.7	186	38.6	240	38.7
	관련 자격증	54	10.7	64	13.3	108	17.4
	실무경력 (현장실습 포함)	341	67.7	341	70.7	385	62.1
	인성	284	56.3	253	52.5	319	51.5
	기타	2	0.4	4	0.8	8	1.3
합계		1,002*	-	964*	-	1,233*	-

* 복수 응답

4. 향후 채용 계획

- 마이스터고 졸업생을 채용한 기업 담당자의 향후 채용 계획을 살펴보면, 3개년도 모두 향후 마이스터고 졸업생을 지속적으로 채용하는 것에 대해 긍정적으로 생각하는 기업 담당자가 86.0% 이상으로 매우 높게 나타났음.

〈표 3-38〉 향후 채용 계획

구분	2013년 조사		2014년 조사		2015년 조사	
	빈도	백분율	빈도	백분율	빈도	백분율
부정적	56	11.1	67	13.9	66	10.6
긍정적	448	88.9	415	86.1	554	89.4
합계	504	100.0	482	100.0	620	100.0

- 향후 마이스터고 졸업생을 지속적으로 채용해야 하는 이유는 무엇인지에 대해 조사한 결과, 3개년도 모두 전공 일치가 가장 높았으며, 높은 직무능력, 우수한 학습능력, 인성, 관련 자격증 소지, 기타, 출신학교 이미지 순으로 나타나 동일한 양상이었음.

〈표 3-39〉 채용 계획 이유

구분	2013년 조사		2014년 조사		2015년 조사	
	빈도	백분율	빈도	백분율	빈도	백분율
전공 일치	128	28.6	126	30.4	164	29.6
출신학교 이미지	12	2.7	9	2.2	11	2.0

<표 계속>

구분	2013년 조사		2014년 조사		2015년 조사	
	빈도	백분율	빈도	백분율	빈도	백분율
우수한 학습능력	94	21.0	72	17.3	90	16.2
외국어능력	0	0.0	0	0.0	0	0.0
관련 자격증 소지	45	10.0	43	10.4	64	11.6
높은 직무 능력	103	23.0	92	22.1	142	25.6
인성	53	11.8	55	13.3	66	11.9
기타	13	2.9	18	4.3	17	3.1
합계	448	100.0	415	100.0	554	100.0

- 향후 마이스터고 졸업생을 지속적으로 채용하지 않으려는 이유는 무엇인지에 대해 조사한 결과, 3개년도 모두 실무능력 부족, 현장 적응력 부족, 높은 이직률 등이 비교적 높은 비율을 차지함. 한편, 2013년과 2014년 조사 결과에서는 채용하지 않으려는 주요 이유가 실무능력 부족으로 나타났으나, 2015년 조사 결과에서는 현장 적응력 부족으로 나타나 상이한 결과를 보이고 있었음.

〈표 3-40〉 채용 미계획 이유

구분	2013년 조사		2014년 조사		2015년 조사	
	빈도	백분율	빈도	백분율	빈도	백분율
실무능력 부족	18	32.1	22	32.8	15	22.7
출신학교 이미지	0	0.0	0	0.0	0	0.0
기초수학능력 부족	1	1.8	3	4.6	2	3.0
외국어능력 부족	1	1.8	0	0.0	0	0.0
현장 적응력 부족	14	25.0	14	20.9	20	30.3
불성실한 태도	6	10.7	8	11.9	2	3.0

<표 계속>

구분	2013년 조사		2014년 조사		2015년 조사	
	빈도	백분율	빈도	백분율	빈도	백분율
높은 이직률	8	14.3	8	11.9	16	24.3
기타	8	14.3	12	17.9	11	16.7
합계	56	100.0	67	100.0	66	100.0

- 마이스터고 졸업생의 적절한 군 입대 시기로 2013년 조사 결과에서는 입사 후 3년 이내가 가장 큰 비율을 차지하였으나, 2014년과 2015년 조사 결과에서는 입사 후 2년 이내가 가장 큰 비율을 차지하고 있어 상이한 결과를 보였음.

〈표 3-41〉 마이스터고 졸업생의 적절한 군 입대 시기에 대한 인식

구분	2013년 조사		2014년 조사		2015년 조사	
	빈도	백분율	빈도	백분율	빈도	백분율
입사 후 1년 이내	60	11.9	59	12.2	76	12.3
입사 후 2년 이내	182	36.1	188	39.0	264	42.6
입사 후 3년 이내	199	39.5	149	30.9	178	28.7
재직자특별전형 대학 입학 이후(3년 이후)	39	7.7	35	7.3	36	5.8
해당 없음(여학생만 채용)	24	4.8	51	10.6	66	10.6
합계	504	100.0	482	100.0	620	100.0

5. 기업의 인사관리

- 마이스터고 졸업생에 대한 기업의 경력개발 지원 계획 조사 결과, 3개년도 모두 마이스터고 졸업생의 경력개발 지원 의지가 비

교적 높은 수준으로 나타남. 특히 학력이 아닌 능력 중심의 인사관리제도 시행이 가장 높은 비율을 차지하고 있었으며, 마이스터고 정책의 성공적 추진을 위한 지속적인 협력 의지, 경력개발 지원을 위한 재교육 및 훈련 계획 수립 및 시행, 일과 학습을 병행할 수 있도록 지원 순으로 나타나 3개년도 모두 동일한 양상을 보였음.

〈표 3-42〉 졸업생의 경력개발 지원

구분	2013년 조사(504명)		2014년 조사(482명)		2015년 조사(620명)	
	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차
일과 학습을 병행할 수 있도록 지원	4.28	0.961	4.29	1.093	4.30	1.130
학력이 아닌 능력 중심의 인사관리제도 시행	4.71	0.763	4.73	0.875	4.74	0.861
경력개발 지원을 위한 재교육 및 훈련 계획 수립 및 시행	4.47	0.880	4.40	0.960	4.50	0.883
마이스터고 정책의 성공적 추진을 위한 지속적인 협력 의지	4.60	0.814	4.49	0.935	4.59	0.904

제4장

노동시장 진입 이후의 연차별 변화 추이

제1절 2013년도, 2014년도, 2015년도
졸업생 1년차 결과 비교

제2절 2013년도, 2014년도 졸업생 2년차
결과 비교

제4장 | 노동시장 진입 이후의 연차별 변화 추이

제1절 2013년도, 2014년도, 2015년도 졸업생 1년차 결과 비교

- 1기 마이스터고의 2013년도 졸업생, 2014년도 졸업생, 2015년도 졸업생의 입직 1년차 조사 결과를 비교하여 어떤 차이점이 있으며, 이를 통해 어떤 시사점을 찾을 수 있는지를 살펴보았음. 분석 영역은 1) 진로선택 과정, 2) 학교 입학 결정, 3) 학교교육 만족도, 4) 업무수행 유용도, 5) 학력 및 능력 수준에 대한 일치도, 6) 직장에 대한 만족도, 7) 향후 계획 등으로 구분하여 제시하였음.
- 또한 1기 마이스터고의 2013년도 졸업생, 2014년도 졸업생의 입직 2년차 결과를 비교하였음. 분석 영역은 1) 학교교육의 도움 정도, 2) 학력 및 능력 수준, 3) 직장에 대한 만족도, 4) 향후 계획 등으로 구분하여 제시하였음.

1. 진로선택 과정

- 진로선택 과정에 대한 2013년도, 2014년도, 2015년도 졸업생의

1년차 조사 결과를 분석하였음. 입사 방법, 현 직장을 선택할 때 학교에서 안내·지도받은 내용, 현 직장 선택 시 가장 중요하게 생각한 요소에서 3개 대상 모두 동일한 양상을 보였음.

- 1차년도 졸업생의 입사 방법을 살펴보면, 3개 대상 모두 추천입사(산학협력 기업 포함) 비율이 가장 높았으며, 그 이외에 공개 채용, 가족 또는 친지 추천 등의 순이었음.
- 현 직장을 선택할 때 학교에서 안내·지도받은 내용은 3개 대상 모두 기업 규모와 명성의 비율이 가장 높았으며, 다음으로 임금과 복리후생, 직무, 승진 기회와 장래성 등의 순이었음.
- 현 직장 선택 시 가장 중요하게 생각한 요소는 3개 대상 모두 임금과 복리후생의 비율이 가장 높았으며, 다음으로 직무, 승진 기회와 장래성, 기업 규모와 명성 등의 순이었음.

〈표 4-1〉 진로선택 과정

구분		2013 졸업생 (1,648명)		2014 졸업생 (1,872명)		2015 졸업생 (1,516명)	
		빈도	백분율	빈도	백분율	빈도	백분율
입사 방법	공개 채용	497	30.2	523	27.9	447	29.5
	추천입사 (산학협력 기업 포함)	976	59.2	1,126	60.1	959	63.3
	가족 또는 친지 추천	60	3.6	101	5.5	51	3.4
	기능대회 특채	-	-	-	-	16	1.1
	친구, 선배, 지인 추천	-	-	-	-	11	0.7
	기타	115	7.0	122	6.5	32	2.1
합계		1,648	100.0	1,872	100.0	1,516	100.0

<표 계속>

구분		2013 졸업생 (1,648명)		2014 졸업생 (1,872명)		2015 졸업생 (1,516명)	
		빈도	백분율	빈도	백분율	빈도	백분율
직장 선택 시 학교에서 안내· 지도받은 내용	임금과 복리후생	720	43.7	750	40.1	669	44.1
	직무	560	34.0	623	33.4	592	39.1
	승진 기회와 장래성	301	18.3	296	15.8	283	18.7
	기업 규모와 명성	738	44.8	955	51.1	837	55.2
	병역특례 및 군 복무 관련	-	-	-	-	17	1.1
	없음	-	-	-	-	119	7.8
	기타	241	14.6	179	9.6	35	2.3
합계		2,560*	-	2,803*	-	1,516	100.0
현 직장 선택 시 가장 중요하게 생각한 사항	임금과 복리후생	765	46.4	787	42.0	686	45.3
	직무	433	26.3	564	30.1	454	29.9
	승진 기회와 장래성	238	14.4	283	15.1	215	14.2
	기업 규모와 명성	104	6.3	138	7.4	99	6.5
	병역특례 관련	-	-	-	-	31	2.0
	기타	108	6.6	100	5.4	31	2.0
합계		1,648	100.0	1,872	100.0	1,516	100.0

* 복수 응답

2. 학교 입학 결정

- 학교 입학 결정에 대한 2013년도, 2014년도, 2015년도 졸업생의 1년차 조사 결과를 비교하면, 진학 동기, 진학 당시 가장 영향을 끼친 인물에서 3개 대상 모두 동일한 양상을 보였음.
- 진학 동기는 취업 전망이 가장 높았으며, 본인의 적성과 희망, 가정형편, 사회적인 평판, 장학금 등 각종 지원, 성적 등의 순이었음.

- 진학 당시 가장 영향을 끼친 인물은 본인이라고 응답한 비율이 가장 높았으며, 그 밖에 부모님(혹은 보호자), 학교 선생님, 친구, 친인척 등의 순이었음.

〈표 4-2〉 학교 입학 결정

구분		2013 졸업생 (1,648명)		2014 졸업생 (1,872명)		2015 졸업생 (1,516명)	
		빈도	백분율	빈도	백분율	빈도	백분율
진학 동기	취업 전망	859	52.1	961	51.3	768	50.7
	본인의 적성과 희망	378	22.9	430	23.0	379	25.0
	가정 형편	254	15.4	330	17.6	281	18.5
	사회적인 평판	19	1.2	18	1.0	21	1.4
	장학금 등 각종 지원	67	4.1	79	4.2	19	1.3
	성적	25	1.5	20	1.1	14	0.9
	선생님 등 지인 추천	-	-	-	-	12	0.8
	기타	46	2.8	34	1.8	22	1.5
합계		1,648	100.0	1,872	100.0	1,516	100.0
진학 당시 가장 영향을 끼친 인물	본인	924	56.0	957	51.1	721	47.6
	부모님(혹은 보호자)	398	24.2	523	27.9	419	27.6
	학교 선생님	209	12.7	222	11.9	168	11.1
	친구	65	3.9	92	4.9	114	7.5
	친인척	31	1.9	38	2.0	47	3.1
	선배	8	0.5	23	1.2	32	2.1
	기타	13	0.8	17	1.0	15	1.0
합계		1,648	100.0	1,872	100.0	1,516	100.0

3. 학교교육 만족도

- 학교교육 만족도에 대한 2013년도, 2014년도, 2015년도 졸업생의 1년차 조사 결과를 비교하면, 3개 대상 모두 전반적 교육 만족도는 보통 이상 수준이었으며, 다만 2015년도 졸업생의 만족도 수준이 다른 대상에 비해 높게 나타남. 2013년도, 2014년도, 2015년도 졸업생 모두 전공과목 정규 수업에 대한 만족도가 가장 높았음.

〈표 4-3〉 학교교육 만족도

구분	2013 졸업생 (1,648명)		2014 졸업생 (1,872명)		2015 졸업생 (1,516명)	
	평균	표준 편차	평균	표준 편차	평균	표준 편차
인문과목 정규 수업	3.65	1.407	3.77	1.437	4.39	1.296
전공과목 정규 수업	4.23	1.381	4.33	1.384	4.67	1.294
방과 후 학교	3.36	1.592	3.38	1.653	3.91	1.619
동아리 활동	3.84	1.599	4.09	1.590	4.46	1.461
진로지도 프로그램	3.73	1.491	3.85	1.524	4.20	1.453
전반적 교육 만족도	4.05	1.296	4.15	1.316	4.40	1.249

- 학교교육 만족도에 대한 2013년도, 2014년도, 2015년도 졸업생의 1년차 조사 결과에 대해 유의미한 차이가 있는지 분석한 결과, 학교교육 만족도 전 영역에서 유의미한 차이가 있었음. 2015년도 졸업생, 2014년도 졸업생, 2013년도 졸업생 순으로 점수가 높은 경향이 있었고, 2015년도 졸업생의 결과는 다른 대상에 비해 유의미하게 높았음.

〈표 4-4〉 학교교육 만족도의 대상별 차이

구분		평균			F	Scheffe
		2013 졸업생 (1,648명) (a)	2014 졸업생 (1,872명) (b)	2015 졸업생 (1,516명) (c)		
학교 교육 만족도	인문과목 정규 수업	3.65	3.77	4.39	131.263***	c>a,b b>a
	전공과목 정규 수업	4.23	4.33	4.67	45.962***	c>a,b
	방과 후 학교	3.36	3.38	3.91	58.981***	c>a,b
	동아리 활동	3.84	4.09	4.46	63.676***	c>a,b b>a
	진로지도 프로그램	3.73	3.85	4.20	42.440***	c>a,b
	전반적 교육 만족도	4.05	4.15	4.40	31.790***	c>a,b

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

4. 업무 수행 유용도

- 업무 수행 유용도에 대한 2013년도, 2014년도, 2015년도 졸업생의 1년차 조사 결과를 분석하였음. 3개 대상 모두 전반적 유용도는 보통 수준이었으며, 2015년도 졸업생의 학교교육의 유용도 수준이 다른 대상에 비해 높게 나타남.
- 2013년도, 2014년도, 2015년도 졸업생 모두 전공과목 정규 수업에 대한 유용도가 가장 높았음.

〈표 4-5〉 업무 수행 유용도

구분	2013 졸업생 (1,648명)		2014 졸업생 (1,872명)		2015 졸업생 (1,516명)	
	평균	표준 편차	평균	표준 편차	평균	표준 편차
인문과목 정규 수업	3.13	1.491	3.15	1.536	3.74	1.554
전공과목 정규 수업	4.05	1.443	4.14	1.502	4.42	1.388
방과 후 학교	3.31	1.577	3.32	1.650	3.74	1.618
동아리 활동	3.17	1.626	3.28	1.689	3.77	1.628
진로지도 프로그램	3.52	1.529	3.58	1.553	3.85	1.540
전반적 유용도	3.92	1.345	4.03	1.348	4.25	1.343

- 업무 수행 유용도에 대한 2013년도, 2014년도, 2015년도 졸업생의 1년차 조사 결과에 유의미한 차이가 있는지 분석한 결과, 업무 수행 유용도 전 영역에서 유의미한 차이가 있었음. 2015년도 졸업생, 2014년도 졸업생, 2013년도 졸업생 순으로 점수가 높은 경향이 있었고, 2015년도 졸업생의 결과는 다른 졸업생 집단에 비해 유의미하게 높았음.

〈표 4-6〉 업무 수행 유용도의 대상별 차이

구분	평균			F	Scheffe	
	2013 졸업생 (1,648명) (a)	2014 졸업생 (1,872명) (b)	2015 졸업생 (1,516명) (c)			
업무 수행 유용도	인문과목 정규 수업	3.13	3.15	3.74	81.293***	c>a,b
	전공과목 정규 수업	4.05	4.14	4.42	27.383***	c>a,b
	방과 후 학교	3.31	3.32	3.74	36.781***	c>a,b
	동아리 활동	3.17	3.28	3.77	59.811***	c>a,b
	진로지도 프로그램	3.52	3.58	3.85	19.817***	c>a,b
	전반적 유용도	3.92	4.03	4.25	24.798***	c>a,b

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

5. 학력 및 능력 수준에 대한 일치도

- 현재 수행하고 있는 업무에 대해 마이스터고 졸업생들의 학력 및 능력 수준이 일치하는지에 대해 조사하였음. 2013년도, 2014년도, 2015년도 졸업생의 1년차 조사 결과를 분석하였을 때 3개 대상 모두 업무 내용이 자신의 수준보다 높다고 인식하고 있는 비율이 가장 높았으며, 그 밖에 자신의 수준과 맞음, 자신의 수준보다 낮음 순이었음.
- 졸업생과 동일한 업무를 수행하는 사람들의 학력을 살펴보면, 3개 대상 모두 4년제 대학 졸업자라고 응답한 비중이 가장 높았으며, 그 다음이 전문대학 졸업자, 고등학교 이하, 대학원 졸업자 순이었음.

- 현 직장에서 본인의 업무 수행 능력에 대해 3개 대상을 비교한 결과, 교육과 훈련이 필요하다는 의견이 가장 많았으며, 자신의 기술 및 능력에 잘 부합, 더 어려운 직무 수행 가능 순이었음.

〈표 4-7〉 학력 및 능력 수준에 대한 일치도

구분		2013 졸업생 (1,648명)		2014 졸업생 (1,872명)		2015 졸업생 (1,516명)	
		빈도	백분율	빈도	백분율	빈도	백분율
업무 내용과 학력의 연관성	자신의 수준보다 낮음	272	16.5	273	14.6	190	12.5
	자신의 수준과 맞음	679	41.2	725	38.7	633	41.8
	자신의 수준보다 높음	697	42.3	874	46.7	693	45.7
	합계	1,648	100.0	1,872	100.0	1,516	100.0
본인과 동일 업무를 수행하는 사람 학력	대학원 졸업자	88	5.3	88	4.7	86	5.7
	4년제 대학 졸업자	725	44.0	838	44.7	705	46.5
	전문대학 졸업자	562	34.1	589	31.5	496	32.7
	고등학교 졸업자 이하	273	16.6	357	19.1	229	15.1
	합계	1,648	100.0	1,872	100.0	1,516	100.0
현 직장에서의 본인 상태	교육과 훈련 필요	851	51.6	964	51.5	758	50.0
	기술 및 능력에 잘 부합	529	32.1	582	31.1	527	34.8
	더 어려운 직무 수행 가능	268	16.3	326	17.4	231	15.2
	합계	1,648	100.0	1,872	100.0	1,516	100.0

6. 학력 및 능력 수준에 대한 만족도

- 학력 및 능력 수준에 대한 만족도에 대해 2013년도, 2014년도, 2015년도 졸업생의 1년차 조사 결과를 비교·분석하면 다음과 같음. 동일 분야 특성화고 출신자 및 전문대 출신자와의 역량 수준을 비교한

결과, 3개 대상 모두 자신이 동일 분야 특성화고 출신자보다는 다소 높은 수준의 역량을 가지고 있다고 인식하고 있었으며, 전문대 출신자와는 비슷한 수준의 역량을 가지고 있다고 인식하고 있었음.

〈표 4-8〉 학력 및 능력 수준에 대한 만족도

구분		2013 졸업생 (1,648명)		2014 졸업생 (1,872명)		2015 졸업생 (1,516명)	
		평균	표준 편차	평균	표준 편차	평균	표준 편차
특성화고 졸업생 대비 역량 수준	전공능력	4.07	1.153	4.27	1.151	4.56	1.080
	기초직업능력	4.18	1.041	4.36	1.040	4.60	0.991
	성실한 근무 태도	4.71	1.037	4.97	1.021	5.09	0.942
	대인관계	4.49	1.148	4.66	1.123	4.76	1.078
전문대 졸업생 대비 역량 수준	전공능력	3.99	1.199	3.76	1.270	4.01	1.240
	기초직업능력	3.92	1.114	3.81	1.199	4.12	1.130
	성실한 근무 태도	4.45	1.078	4.66	1.129	4.72	1.077
	대인관계	4.21	1.171	4.37	1.256	4.45	1.207

7. 직장에 대한 만족도

- 직장 만족도에 대한 2013년도, 2014년도, 2015년도 졸업생의 1년 차 조사 결과를 비교·분석하면 다음과 같음. 자신이 원하던 곳에 취업을 했는지에 대해서 비교적 높은 수준의 만족도를 나타냈으며, 2015년도 졸업생의 수준이 다른 대상에 비해 높게 나타났음.
- 전반적 직장 만족도는 비교적 높은 수준으로 나타났으며, 이 역시 2015년도 졸업생의 수준이 다른 대상에 비해 높게 나타남. 만족

도가 가장 높은 항목은 3개 대상 모두 동료·상사와의 관계였으며, 그 밖의 항목에서도 양상 및 순위가 비슷하게 나타남. 학부모의 만족도는 3개 대상 모두 높은 수준으로 나타남.

〈표 4-9〉 직장에 대한 만족도

구분	2013 졸업생 (1,648명)		2014 졸업생 (1,872명)		2015 졸업생 (1,516명)	
	평균	표준 편차	평균	표준 편차	평균	표준 편차
원하던 곳 취업에 대한 인식	3.96	1.551	4.04	1.579	4.36	1.405
전반적 만족도	4.09	1.143	4.19	1.150	4.38	1.017
연봉	3.90	1.491	4.01	1.517	4.29	1.437
복리후생	3.97	1.560	4.00	1.592	4.31	1.442
작업 환경	4.10	1.425	4.23	1.463	4.43	1.334
개인 발전 가능성 기회	3.91	1.500	4.02	1.538	4.22	1.407
고용 안정성	4.33	1.406	4.45	1.389	4.66	1.273
동료, 상사와의 관계	4.54	1.223	4.62	1.246	4.74	1.161
직업적 도전의식 제공	4.05	1.356	4.11	1.402	4.19	1.377
전공 관련 직무 배치 여부	4.00	1.427	4.06	1.469	4.17	1.435
학부모의 만족도	4.45	1.410	4.51	1.441	4.70	1.284

- 직장에 대한 만족도에 대해 2013년도, 2014년도, 2015년도 졸업생의 1년차 조사 결과에 유의미한 차이가 있는지 분석한 결과, 직장에 대한 만족도 전 영역에서 유의미한 차이가 있었음. 2015년도 졸업생, 2014년도 졸업생, 2013년도 졸업생 순으로 점수가 높은 경향이 있었고, 2015년도 졸업생의 결과는 다른 대상에 비해 유의미하게 높았음.

〈표 4-10〉 직장에 대한 만족도의 대상별 차이

구분	평균			F	Scheffe	
	2013 졸업생 (1,648명) (a)	2014 졸업생 (1,872명) (b)	2015 졸업생 (1,516명) (c)			
직장에 대한 만족도	전반적 만족도	4.09	4.19	4.38	25.804***	c>a,b
	연봉	3.90	4.01	4.29	29.230***	c>a,b
	복리후생	3.97	4.00	4.31	24.489***	c>a,b
	작업 환경	4.10	4.23	4.43	22.696***	c>a,b b>a
	개인 발전 가능성 기회	3.91	4.02	4.22	17.639***	c>a,b
	고용 안정성	4.33	4.45	4.66	24.373***	c>a,b b>a
	동료, 상사와의 관계	4.54	4.62	4.74	11.608***	c>a,b
	직업적 도전의식 제공	4.05	4.11	4.19	3.997*	c>a
	전공 관련 직무 배치 여부	4.00	4.06	4.17	5.014**	c>a

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

8. 향후 계획

- 2013년도, 2014년도, 2015년도 졸업생의 1년차 조사 결과를 군 입대 계획, 이직 계획, 학위 취득 계획으로 나누어 살펴보면 다음과 같음.

가. 군 입대 계획

- 군 입대 계획에 대한 2013년도, 2014년도, 2015년도 졸업생의 1년차 조사 결과를 분석하였을 때, 3개 대상 모두 동일한 양상을 나타냈음. 1년 이내 군 입대에 응답한 비율이 가장 높았으며, 그 외 산업기능요원으로 근무(예정), 2년 이내, 면제/기타, 3년 이내, 재직자특별전형으로 대학 진학 후 등의 순이었음.

〈표 4-11〉 군 입대 계획

구분	2013 졸업생 (1,411명)		2014 졸업생 (1,584명)		2015 졸업생 (1,291명)	
	빈도	백분율	빈도	백분율	빈도	백분율
산업기능요원으로 근무(예정)	333	23.6	416	26.3	441	34.2
1년 이내	715	50.7	760	47.9	546	42.3
2년 이내	187	13.3	185	11.7	173	13.4
3년 이내	61	4.3	59	3.7	35	2.7
재직자특별전형으로 대학 진학 후	33	2.3	36	2.3	23	1.8
면제/기타	82	5.8	128	8.1	73	5.7
합계	1,411	100.0	1,584	100.0	1,291	100.0

- 제대 후 현 직장으로 돌아올 의향 있는지에 대한 2013년도, 2014년도, 2015년도 졸업생의 1년차 조사 결과, 3개 대상 모두 동일한 양상을 나타내고 있었음. 과반수가 제대 후 현 직장으로 돌아오겠다고 긍정적으로 답했으며, 그 밖에 잘 모르겠음, 돌아오지 않겠다는 응답 순이었음.

〈표 4-12〉 제대 후 현 직장으로 돌아올 의향

구분	2013 졸업생		2014 졸업생		2015 졸업생	
	빈도	백분율	빈도	백분율	빈도	백분율
예	724	54.4	814	55.9	737	60.5
아니요	244	18.4	293	20.1	163	13.4
잘 모르겠음	361	27.2	349	24.0	318	26.1
합계	1,329*	100.0	1,456**	100.0	1,218***	100.0

* 결측값(missing data) = 82, ** 결측값(missing data)=128, *** 결측값(missing data) = 73

나. 이직 계획

- 현 직장 근무 계획에 대해서는 3개 대상 모두 동일한 양상을 나타내고 있었으며, 10년 이상 근무하겠다는 응답이 가장 높았고, 그 밖에 1~5년 미만, 5~10년 미만, 1년 미만 순이었음.

〈표 4-13〉 현 직장 근무 계획

구분	2013 졸업생 (1,648명)		2014 졸업생 (1,872명)		2015 졸업생 (1,516명)	
	빈도	백분율	빈도	백분율	빈도	백분율
1년 미만	241	14.6	215	11.5	84	5.5
1~5년 미만	610	37.0	706	37.7	605	39.9
5~10년 미만	200	12.2	231	12.3	213	14.1
10년 이상	597	36.2	720	38.5	614	40.5
합계	1,648	100.0	1,872	100.0	1,516	100.0

- 이직 계획에 대한 2013년도, 2014년도, 2015년도 졸업생의 1년차 조사 결과를 분석하면 다음과 같음. 3개 대상 모두 50% 이상이

이직을 계획하고 있었으나, 다만 이직을 고려하지 않고 있는 경우도 40% 이상을 차지하고 있어 성공적으로 적응하고 있는 것으로 보임.

〈표 4-14〉 이직 계획

구분	2013 졸업생 (1,648명)		2014 졸업생 (1,872명)		2015 졸업생 (1,516명)	
	빈도	백분율	빈도	백분율	빈도	백분율
예	947	57.5	1,040	55.6	821	54.2
아니요	701	42.5	832	44.4	695	45.8
합계	1,648	100.0	1,872	100.0	1,516	100.0

- 이직을 계획하는 이유에 대한 2013년도, 2014년도, 2015년도 졸업생의 1년차 조사 결과를 분석하면, 3개 대상 모두 비슷한 양상을 나타내고 있었으며, 낮은 임금 및 복리후생을 이유로 응답한 비중이 가장 높았음. 그 밖에 낮은 성장 가능성, 적성 불일치, 열악한 작업 환경, 직무 수행 지식 및 기술 부족, 직장 내 적응 어려움 등의 순이었음.

〈표 4-15〉 이직 계획 이유

구분	2013 졸업생 (947명)		2014 졸업생 (1,040명)		2015 졸업생 (821명)	
	빈도	백분율	빈도	백분율	빈도	백분율
낮은 임금 및 복리후생	299	31.6	300	28.8	260	31.7
열악한 작업 환경	58	6.1	61	5.9	52	6.3
적성 불일치	124	13.1	159	15.3	128	15.6
직장 내 적응 어려움	25	2.6	31	3.0	28	3.4

<표 계속>

구분	2013 졸업생 (947명)		2014 졸업생 (1,040명)		2015 졸업생 (821명)	
	빈도	백분율	빈도	백분율	빈도	백분율
낮은 성장 가능성	166	17.5	207	19.9	141	17.2
학력 차별	30	3.2	27	2.6	9	1.1
직무 수행 지식 및 기술 부족	33	3.5	45	4.3	36	4.4
경험 및 자기 발전	-	-	-	-	121	14.7
근무지 위치(원거리)	-	-	-	-	17	2.1
기타	212	22.4	210	20.2	29	3.5
합계	947	100.0	1,040	100.0	821	100.0

다. 학위 취득 계획

- 학위 취득 계획에 대한 2013년도, 2014년도, 2015년도 졸업생의 1년차 조사 결과를 분석하면 다음과 같음. 3개 대상 모두 80% 이상이 학위 취득을 계획하고 있어, 이에 대한 경력개발 경로를 명확히 제시하고 계속교육에 대한 수월성 확보를 위한 정책지원이 필요할 것으로 보임.

〈표 4-16〉 학위 취득 계획

구분	2013 졸업생 (1,648명)		2014 졸업생 (1,872명)		2015 졸업생 (1,516명)	
	빈도	백분율	빈도	백분율	빈도	백분율
예	1,359	82.5	1,551	82.9	1,247	82.3
아니요	289	17.5	321	17.1	269	17.7
합계	1,648	100.0	1,872	100.0	1,516	100.0

- 학위 취득을 계획하는 이유에 대한 2013년도, 2014년도, 2015년도 졸업생의 1년차 조사 결과를 비교하면 개인적인 만족이라고 응답한 비율이 가장 높았으며, 그 밖에 직무 능력 향상, 더 높은 곳으로의 이직, 승진 및 성장, 전공 변경, 창업 준비 등의 순이었음.

〈표 4-17〉 학위 취득 계획 이유

구분	2013 졸업생 (1,359명)		2014 졸업생 (1,551명)		2015 졸업생 (1,247명)	
	빈도	백분율	빈도	백분율	빈도	백분율
더 높은 곳으로의 이직	305	22.4	284	18.3	240	19.2
승진 및 성장	175	12.9	163	10.5	145	11.6
전공 변경	70	5.2	100	6.4	60	4.8
개인적인 만족	425	31.3	519	33.5	385	30.9
창업 준비	37	2.7	36	2.4	47	3.8
직무 능력 향상	347	25.5	449	28.9	370	29.7
합계	1,359	100.0	1,551	100.0	1,247	100.0

- 학위 취득을 계획하고 있는 경우 전공 분야에 대한 1년차 졸업생의 조사 결과를 분석한 결과, 3개 대상 모두 현재 직무 관련 분야라고 응답한 비율이 가장 높았으며, 그 밖에 전공과 무관한 분야, 마이스터 전공 분야, 기타 등의 순이었음.

〈표 4-18〉 학위 취득을 고려하는 전공 분야

구분	2013 졸업생 (1,359명)		2014 졸업생 (1,551명)		2015 졸업생 (1,247명)	
	빈도	백분율	빈도	백분율	빈도	백분율
마이스터 전공 분야	297	21.9	306	19.7	269	21.6
현재 직무 관련 전공 분야	665	48.9	774	49.9	673	54.0
전공과 무관한 분야	355	26.1	427	27.5	287	23.0
기타	42	3.1	44	2.9	18	1.4
합계	1,359	100.0	1,551	100.0	1,247	100.0

- 학위 취득 방식에 대한 2013년도, 2014년도, 2015년도 졸업생의 1년차 조사 결과를 분석한 결과, 3개 대상 모두 회사를 다니며 일과 학업을 병행하겠다는 응답이 압도적으로 높았으며, 회사를 그만두고 대학에 진학하겠다는 응답은 점차 줄어들고 있었음.

〈표 4-19〉 학위 취득 방식

구분	2013 졸업생 (1,359명)		2014 졸업생 (1,551명)		2015 졸업생 (1,247명)	
	빈도	백분율	빈도	백분율	빈도	백분율
회사를 다니며 학업 병행	1,066	78.4	1,238	79.8	1,041	83.5
회사를 그만두고 대학 진학	270	19.9	277	17.9	182	14.6
기타	23	1.7	36	2.3	24	1.9
합계	1,359	100.0	1,551	100.0	1,247	100.0

- 진학을 계획하는 대학의 유형에 대한 2013년도, 2014년도, 2015년도 졸업생의 1년차 조사 결과, 3개 대상 모두 40% 이상이 일반 4년제 대학에 응답함. 그 밖에 전문대학, 사이버대학, 방송통신대학, 사내대학 등의 순이었음.

〈표 4-20〉 진학을 계획하는 대학의 유형

구분	2013 졸업생		2014 졸업생		2015 졸업생	
	빈도	백분율	빈도	백분율	빈도	백분율
일반 4년제 대학	614	45.2	655	42.2	567	45.5
전문대학	380	28.0	455	29.3	327	26.2
사이버대학	124	9.1	140	9.0	131	10.5
방송통신대학	96	7.1	128	8.3	90	7.2
사내대학	89	6.5	127	8.2	85	6.8
일학습병행제	-	-	-	-	8	0.6
기타	56	4.1	46	3.0	39	3.2
합계	1,359	100.0	1,551	100.0	1,247	100.0

제2절 2013년도, 2014년도 졸업생 2년차 결과 비교

1. 학교교육의 도움 정도

- 업무 수행 시 학교교육의 도움 정도에 대한 취업 후 2년차인 2013년도, 2014년도 졸업생의 조사 결과를 비교하면 다음과 같음. 2013년도 졸업생의 전반적인 도움 정도는 보통 수준이었으며, 가장 도움이 되는 학교교육은 평균 3.83점의 전공과목 정규 수업으로 나타났음. 2014년도 졸업생의 전반적인 도움 정도는 다소 높은 수준이었으며, 가장 도움이 되는 교육은 평균 4.43점의 전공과목 정규 수업으로 나타나 2013년도 졸업생과 동일한 결과를 보였음.

〈표 4-21〉 학교교육 도움 정도

구분	2013 졸업생 (978명)		2014 졸업생 (532명)	
	평균	표준편차	평균	표준편차
인문과목 정규 수업	3.02	1.439	3.41	1.454
전공과목(전공교과) 정규 수업	3.83	1.481	4.43	1.368
방과 후 학교	3.12	1.603	3.64	1.619
동아리 활동	3.06	1.681	3.59	1.594
진로지도 프로그램	3.39	1.576	3.72	1.496
전반적 도움 정도	3.57	1.431	4.06	1.249

- 학교교육의 도움 정도에 대한 2013년도 졸업생의 2년차 결과와 2014년도 졸업생의 2년차 결과에 유의미한 차이가 있는지 분석한 결과, 전 영역에서 유의미한 차이가 있었음.

〈표 4-22〉 학교교육 도움 정도의 대상별 차이

구분	평균		t	p	
	2013 졸업생 (978명)	2014 졸업생 (532명)			
학교교육 도움 정도	인문과목 정규 수업	3.02	3.41	-5.005	.000***
	전공과목 정규 수업	3.83	4.43	-7.683	.000***
	방과 후 학교	3.12	3.64	-6.025	.000***
	동아리 활동	3.06	3.59	-5.861	.000***
	진로지도 프로그램	3.39	3.72	-4.061	.000***
	전반적 유용도	3.57	4.06	-6.607	.000***

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

2. 학력 및 능력 수준

- 학력 및 능력 수준 일치도에 대한 2013년도 졸업생의 2년차 결과와 2014년도 졸업생의 2년차 결과를 비교하면 다음과 같음.
- 업무 내용과 교육 수준에 대해 2013년도 졸업생은 자신의 수준보다 높다는 의견이 43.5%로 가장 많았고, 2014년도 졸업생은 자신의 수준과 맞다는 의견이 42.9%, 자신의 수준보다 높다는 의견이 42.3%로 비슷한 수준으로 나타났음.
- 본인과 동일한 업무를 수행하는 사람들의 학력에 대해서는 2013년도 졸업생과 2014년도 졸업생 모두 4년제 대학 졸업자와 동일한 업무를 수행한다는 비율이 가장 높은 것으로 나타났음.
- 직장에서 본인이 수행하는 업무에 비해 자신의 업무 수행 능력이 어떠한지에 대해 비교한 결과, 2013년도 졸업생과 2014년도 졸업생 모두 교육과 훈련이 필요하다는 의견이 가장 많았고, 자신의 능력에 잘 부합한다는 의견, 더 어려운 직무가 가능하다는 의견 순이었음.

〈표 4-23〉 학력 및 능력 수준 일치도

구분		2013 졸업생 (978명)		2014 졸업생 (532명)	
		빈도	백분율	빈도	백분율
업무 내용과 교육 수준	자신의 수준보다 낮음	199	20.3	79	14.8
	자신의 수준과 맞음	354	36.2	228	42.9
	자신의 수준보다 높음	425	43.5	225	42.3
합계		978	100.0	532	100.0

<표 계속>

구분		2013 졸업생 (978명)		2014 졸업생 (532명)	
		빈도	백분율	빈도	백분율
본인과 동일 업무를 수행하는 사람 학력	대학원 졸업자	40	4.1	25	4.7
	4년제 대학 졸업자	354	36.2	249	46.8
	전문대학 졸업자	341	34.9	166	31.2
	고등학교 이하	243	24.8	92	17.3
합계		잘못된 계산식	잘못된 계산식.0	532	100.0
직장에서의 본인 상태	교육과 훈련 필요	403	41.2	233	43.8
	자신의 능력에 잘 부합	347	35.5	199	37.4
	더 어려운 직무 가능	228	23.3	100	18.8
합계		0	0.0	532	100.0

- 2013년도 졸업생과 2014년도 졸업생이 인식한 특성화고 졸업생 대비 역량 수준은 전 영역에서 높은 수준으로 나타남. 특히 인성 부분에 있어서 수준이 높다고 인식하고 있었으며, 그다음으로 전공실습, 기초학습능력, 전공이론 순이었음.
- 2013년도 졸업생과 2014년도 졸업생이 인식한 전문대 졸업생 대비 역량 수준은 전 영역에서 다소 높은 수준으로 나타남. 특히 인성과 전공실습 영역에서 다소 높다고 인식하고 있었으며, 그 외는 비슷한 수준이라고 인식하였음.

〈표 4-24〉 특성화고 및 전문대 졸업생 대비 역량 수준

구분		2013 졸업생 (978명)		2014 졸업생 (532명)	
		평균	표준편차	평균	표준편차
특성화고 졸업생 대비 역량 수준	전공이론	3.94	1.253	4.28	1.158
	전공실습	4.05	1.316	4.41	1.181
	기초학습능력	3.94	1.257	4.43	1.129
	인성	4.46	1.330	4.92	1.103
전문대 졸업생 대비 역량 수준	전공이론	3.58	1.263	3.79	1.273
	전공실습	3.74	1.328	4.01	1.259
	기초학습능력	3.45	1.261	3.89	1.237
	인성	4.24	1.325	4.60	1.182

3. 직장에 대한 만족도

- 직장 만족도에 대한 2013년도 졸업생의 취업 후 2년차 결과와 2014년도 졸업생의 취업 후 2년차 결과를 비교하면, 원하던 곳에 취업했는지 여부에 대해 2013년도 졸업생, 2014년도 졸업생 모두 보통 이상 수준이었음.
- 2013년도 졸업생, 2014년도 졸업생 모두 전반적 만족도는 보통 수준이었으며, 가장 점수가 높은 영역은 동료·상사와의 관계로 나타났다.

〈표 4-25〉 직장에 대한 만족도

구분	2013 졸업생 (978명)		2014 졸업생 (532명)	
	평균	표준편차	평균	표준편차
원하던 곳 취업에 대한 인식	3.93	1.608	4.13	1.433
전반적 만족도	3.74	1.169	4.06	1.068
연봉	3.79	1.526	3.99	1.412
복리후생	3.57	1.607	3.96	1.510
작업 환경	3.85	1.538	4.18	1.408
개인 발전 가능성 기회	3.56	1.584	3.94	1.461
고용 안정성	4.08	1.530	4.39	1.366
동료, 상사와의 관계	4.33	1.420	4.51	1.317
직업적 도전의식 제공	3.61	1.501	3.86	1.413
전공 관련 직무 배치 여부	3.54	1.550	3.90	1.403
승진 및 인사관리	3.34	1.496	3.74	1.435
학부모의 만족도	4.10	1.535	4.46	1.362

- 직장 만족도에 대한 두 집단의 취업 후 2년차 결과에 유의미한 차이가 있는지 분석한 결과, 직장에 대한 만족도의 전 영역에서 유의미한 차이가 있었음.

〈표 4-26〉 직장에 대한 만족도의 대상별 차이

구분		평균		t	p
		2013 졸업생 (978명)	2014 졸업생 (532명)		
직장에 대한 만족도	전반적 만족도	3.74	4.06	-15.781	.000***
	연봉	3.79	3.99	-2.594	.010*
	복리후생	3.57	3.96	-4.682	.000***
	작업 환경	3.85	4.18	-4.184	.000***
	개인 발전 가능성 기회	3.56	3.94	-4.662	.000***
	고용 안정성	4.08	4.39	-3.857	.000***
	동료, 상사와의 관계	4.33	4.51	-2.481	.013*
	직업적 도전의식 제공	3.61	3.86	-3.282	.001**
	전공 관련 직무 배치 여부	3.54	3.90	-4.544	.000***
	승진 및 인사관리	3.34	3.74	-5.045	.000***

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

- 직장 내 고졸자에 대한 차별 여부에 대해 2013년도 졸업생의 2년차 결과와 2014년도 졸업생의 2년차 결과를 비교하면, 2013년도 졸업생, 2014년도 졸업생 모두 70% 이상이 직장 내 고졸자에 대한 차별이 없다고 답변하였음.

〈표 4-27〉 직장 내 고졸자에 대한 차별 여부

구분		2013 졸업생 (978명)		2014 졸업생 (532명)	
		빈도	백분율	빈도	백분율
직장 내 고졸자에 대한 차별	예	265	27.1	159	29.9
	아니요	713	72.9	373	70.1
합계		978	100.0	532	100.0

- 직장 내 고졸자에 대한 차별이 존재한다고 응답한 졸업생들에 대한 2013년도 졸업생의 2년차 결과와 2014년도 졸업생의 2년차 결과를 비교한 결과, 2013년도 졸업생, 2014년도 졸업생 모두 비슷한 양상이었음. 능력에 비해 낮은 임금을 받는다고 응답한 비율이 가장 높았으며, 그 밖에 승진 기회에서 불이익, 직무 배치, 조직 구성원으로서의 인정 미흡, 병역 미필로 인한 자기개발 지원 미흡 등의 순이었음.

〈표 4-28〉 직장 내 고졸자에 대한 차별 영역

구분		2013 졸업생 (265명)		2014 졸업생 (159명)	
		빈도	백분율	빈도	백분율
직장 내 고졸자에 대한 차별 영역	능력에 비해 낮은 임금	74	27.9	41	25.8
	승진 기회에서의 불이익	43	16.2	25	15.7
	직무 배치	34	12.8	24	15.1
	병역 미필로 인한 자기개발 지원 미흡	34	12.8	19	11.9
	조직 구성원으로서의 인정 미흡	34	12.8	21	13.2
	상대적으로 낮은 연령으로 인한 따돌림	14	5.3	13	8.2
	마이스터고 특별 채용으로 인한 따돌림	16	6.1	5	3.1
	기타	16	6.1	11	6.9
합계		265	100.0	159	100.0

4. 향후 계획

- 2013년도, 2014년도 졸업생의 2년차 조사 결과를 군 입대 계획, 이직 계획, 학위 취득 계획으로 나누어 비교·분석하면 다음과 같음.

가. 군 입대 계획

- 군 입대 계획에 대한 2013년도 졸업생과 2014년도 졸업생의 취업 후 2년차 결과를 비교했을 때 2013년도 졸업생, 2014년도 졸업생 모두 비슷한 양상을 나타내고 있었음. 산업기능요원으로 근무(예정)라는 응답이 가장 많았고, 그 외에 1년 이내, 2년 이내, 3년 이내, 재직자특별전형으로 대학 진학 후 등의 순이었음.

〈표 4-29〉 군 입대 계획

구분	2013 졸업생 (750명)		2014 졸업생 (390명)	
	빈도	백분율	빈도	백분율
산업기능요원으로 근무(예정)	397	52.9	233	59.7
1년 이내	169	22.5	95	24.4
2년 이내	57	7.6	22	5.6
3년 이내	29	3.9	15	3.8
재직자특별전형으로 대학 진학 후	22	3.0	7	1.8
군 제대	-	-	4	1.0
면제/기타	76	10.1	14	3.6
합계	750	100.0	390	100.0

- 제대 후 현 직장으로 돌아올 의향에 대해서는 2013년도 졸업생, 2014년도 졸업생 모두 40% 이상이 제대 후 현 직장으로 돌아오겠다고 답변하였으며 그 외에 잘 모르겠음, 제대 후 현 직장으로 돌아오지 않음 순이었음.

〈표 4-30〉 제대 후 현 직장으로 돌아올 의향

구분	2013 졸업생 (674명)		2014 졸업생 (373명)	
	빈도	백분율	빈도	백분율
예	293	43.5	172	46.1
아니요	188	27.9	95	25.5
잘 모르겠음	193	28.6	106	28.4
합계	674*	100.0	373	100.0

*결측값(missing data)=76

나. 이직 계획

- 현 직장 근무 계획에 대하여 2013년도 졸업생, 2014년도 졸업생 모두 1~5년 미만 근무하겠다는 의견이 가장 많았으며, 그 밖에 10년 이상, 5~10년 미만, 1년 미만 등의 순이었음.

〈표 4-31〉 현 직장 근무 계획

구분	2013 졸업생 (978명)		2014 졸업생 (532명)	
	빈도	백분율	빈도	백분율
1년 미만	85	8.7	19	3.6
1~5년 미만	523	53.5	277	52.1
5~10년 미만	152	15.5	90	16.9
10년 이상	218	22.3	146	27.4
합계	978	100.0	532	100.0

- 이직 계획에 대해 살펴보면 2013년도 졸업생, 2014년도 졸업생 모두 과반수가 이직을 계획하고 있는 것으로 나타났다.

〈표 4-32〉 이직 계획

구분		2013 졸업생 (978명)		2014 졸업생 (532명)	
		빈도	백분율	빈도	백분율
이직 계획	예	554	56.6	342	64.3
	아니요	424	43.4	190	35.7
합계		978	100.0	532	100.0

- 이직 계획 이유로 2013년도 졸업생, 2014년도 졸업생 모두 낮은 임금 및 복리후생에 가장 많이 응답함. 이 밖에 2013년도 졸업생은 낮은 성장 가능성, 적성 불일치, 기타, 열악한 작업 환경, 직무 수행 지식 및 기술 부족 등의 순이었으나, 2014년도 졸업생은 적성 불일치, 낮은 성장 가능성, 경험 및 발전 등 성장, 열악한 작업 환경, 기타, 직무 수행 지식 및 기술 부족 등의 순이었음.

〈표 4-33〉 이직 계획 이유

구분	2013 졸업생 (554명)		2014 졸업생 (342명)	
	빈도	백분율	빈도	백분율
낮은 임금 및 복리후생	187	33.7	126	36.8
열악한 작업 환경	41	7.4	19	5.6
적성 불일치	93	16.8	63	18.4
직장 내 적응 어려움	16	2.9	7	2.0
낮은 성장 가능성	122	22.0	58	17.0
학력 차별	12	2.2	6	1.8
직무 수행 지식 및 기술 부족	27	4.9	14	4.1
경험 및 발전 등 성장을 위해	-	-	33	9.6
기타	56	10.1	16	4.7
합계	498	89.9.0	342	100.0

다. 학위 취득 계획

- 학위 취득 계획을 살펴보면 2013년도 졸업생, 2014년도 졸업생 모두 70% 이상이 학위 취득을 계획하고 있었음. 2014년도 졸업생의 학위 취득 계획이 81.4%로 2013년도 졸업생보다 약 10% 더 높았음.

〈표 4-34〉 학위 취득 계획

구분		2013 졸업생 (978명)		2014 졸업생 (532명)	
		빈도	백분율	빈도	백분율
학위 취득 계획	예	697	71.3	433	81.4
	아니요	281	28.7	99	18.6
합계		978	100.0	532	100.0

- 학위 취득을 계획하는 이유에 대해서 2013년도 졸업생의 2년차 결과와 2014년도 졸업생의 2년차 결과를 비교한 결과, 2013년도 졸업생, 2014년도 졸업생 모두 개인적인 만족에 대한 비중이 가장 높았음. 그 밖의 이유는 모두 유사한 응답률을 보이고 있었음.

〈표 4-35〉 학위 취득 계획 이유

구분	2013 졸업생 (697명)		2014 졸업생 (433명)	
	빈도	백분율	빈도	백분율
더 높은 곳으로의 이직	170	24.4	107	24.7
승진 및 성장	81	11.6	39	9.0
전공 변경	51	7.3	33	7.6
개인적인 만족	223	32.0	122	28.2
창업 준비	20	2.9	13	3.0
직무 능력 향상	152	21.8	119	27.5
합계	697	100.0	433	100.0

- 학위 취득을 계획하는 전공 종류에 대한 2013년도 졸업생의 2년차 결과와 2014년도 졸업생의 2년차 결과를 비교한 결과, 2013년도 졸업생, 2014년도 졸업생 모두 현재 직무와 관련된 전공 분야에 대한 응답이 가장 많았으며, 그 밖에 전공과 무관한 분야, 마이스터 전공 분야 등의 순이었음.

〈표 4-36〉 학위 취득을 계획하는 전공 분야

구분	2013 졸업생 (697명)		2014 졸업생 (433명)	
	빈도	백분율	빈도	백분율
마이스터 전공 분야	147	21.1	96	22.2
현재 직무와 관련된 전공 분야	298	42.8	199	46.0
전공과 무관한 분야	238	34.1	129	29.8
기타	14	2.0	9	2.1
합계	697	100.0	433	100.0

- 학위 취득 방식에 대한 2013년도 졸업생과 2014년도 졸업생의 취업 2년차 결과를 비교하면, 2013년도 졸업생, 2014년도 졸업생 각각 76.0%, 80.1%가 회사를 다니면서 학업을 병행하겠다고 응답하였음. 이에 비해 회사를 그만두고 대학에 진학하고자 하는 비율은 각각 23.0%, 17.3% 수준이었음.

〈표 4-37〉 학위 취득 방식

구분	2013 졸업생 (697명)		2014 졸업생 (433명)	
	빈도	백분율	빈도	백분율
회사를 다니면서 학업 병행	530	76.0	347	80.1
회사를 그만두고 대학 진학	160	23.0	75	17.3
기타	7	1.0	11	2.6
합계	697	100.0	433	100.0

- 진학 대학의 유형에 대해 비교한 결과, 2013년도 졸업생, 2014년도 졸업생 모두 비슷한 양상을 나타내고 있었으며, 일반 4년제

대학이라고 응답한 경우가 가장 많았음. 그 이외에 전문대학, 사이버대학, 방송통신대학, 기타, 사내대학 등의 순이었음.

〈표 4-38〉 진학 대학의 유형

구분	2013 졸업생 (697명)		2014 졸업생 (433명)	
	빈도	백분율	빈도	백분율
일반 4년제 대학	333	47.7	202	46.7
전문대학	186	26.7	100	23.1
사이버대학	84	12.1	66	15.2
방송통신대학	50	7.2	37	8.5
사내대학	28	4.0	18	4.2
기타	16	2.3	10	2.3
합계	697	100.0	433	100.0

제5장

연구의 요약 및 정책 제언

제1절 연구의 요약

제2절 정책 제언

제5장 | 연구의 요약 및 정책 제언

제1절 연구의 요약

1. 2015년 조사 결과

가. 2013년도 졸업생 조사 결과

- (현재 경제활동 상태) 2013년도 졸업생의 현재 경제활동 상태를 살펴보면 73.2%가 재직 중이었으며, 군 복무 중이거나 예정인 경우 14.0%, 군 제대 후 복직 준비 5.5%, 실업 상태 3.6%, 군 제대 후 새로운 직장 구하는 중 2.9%, 기타 0.8% 순이었음.
- 2013년도 졸업생의 81.8%가 첫 번째 재직 기업에 지속적으로 재직하고 있었으며, 이직한 경우 그 이유는 병역 문제가 22.0%로 가장 높았음.
- 기존 직장을 그만둔 이유는 적성 불일치가 27.5%로 가장 높았음.
- 향후 진로 계획은 다른 직무로 이직을 계획하는 의견이 57.5%로 가장 큰 비중을 차지하였으며, 그 외 동일 직무 다른 기업으

로 이직, (전문)대학 진학, 기타 순이었음.

- (군 복무 중이거나 예정) 현재 휴직 상태 여부는 기존 직장을 휴직한 경우가 67.4%로 가장 많았음.
 - 전역 후 계획은 기존 직장으로 돌아간다는 경우가 72.1%로 가장 많았음. 그 외 다른 직무로 이직을 계획하는 경우가 11.6%였으며, 동일 직무 다른 기업으로 이직 계획이 8.1%, 대학 진학이 4.7%, 기타 3.5% 순이었음.
 - 전역 후 기존 직장으로 돌아가지 않을 경우, 그 이유는 낮은 성장 가능성이 37.5%로 비율이 가장 높았음.
- (학교교육 도움 정도) 2013년도 졸업생이 재학 당시 학교에서 받은 교육이 현 직장에서의 업무 수행에 도움이 되는지를 분석한 결과, 도움 정도는 보통 수준으로 나타났음.
 - 기업의 규모에 따라서는 유의미한 차이가 있으나, 월평균 임금에 따라서는 유의미한 차이가 없는 것으로 나타남.
- (학교교육 충분성) 현 직무를 수행하는 데 학교교육이 충분한지에 대한 분석 결과, 인성이 4.31점으로 가장 충분하다고 인식되었으며, 그 외 전공실습 4.14점, 기초학습능력 4.04점, 전공이론 4.00점 순이었음.
- (학교교육 중요도) 현 직무를 수행함에 있어 학교에서 제공한 프로그램별 중요도를 분석한 결과, 인성이 5.09점으로 가장 높았으며, 그 외 전공실습 4.55점, 기초학습능력 4.46점, 전공이론 4.39점 순이었음.
- (업무 내용과 학력 연관성) 업무 내용이 자신의 수준보다 높다고 인식하는 졸업생이 43.1%로 가장 많았으며, 자신과 동일한 업무를

수행하는 사람들의 학력은 전문대학 졸업자가 45.6%로 가장 많았음. 또한 현 직장에서 본인이 수행하고 있는 업무 내용과 자신의 업무 수행 능력 수준에 대해 조사한 결과, 교육과 훈련이 필요하다는 의견이 45.1%으로 가장 많았음.

- (역량 수준) 자신이 동일 분야 특성화고 출신자보다는 다소 높고 전문대 출신자와는 비슷한 수준의 역량을 가지고 있다고 인식하고 있었음.
- (직장에 대한 만족도) 보통 수준이었으며, 만족도가 가장 높은 항목은 직장의 동료, 상사와의 관계로 나타났음.
 - 직장에 대한 만족도는 기업의 규모와 월평균 임금에 따라 유의미한 차이를 보이고 있었음.
- (고졸자 차별) 직장 내 고졸자에 대한 차별 여부는 있다는 응답이 29.1%, 없다는 응답이 70.9%로 나타남. 차별 영역은 능력에 비해 낮은 임금을 받는다는 응답이 31.3%로 가장 높았으며, 승진 기회에서의 불이익, 조직 구성원으로서의 인정 미흡, 병역 미필로 인한 자기개발 지원 미흡 등의 순이었음.
- (군 입대 계획) 산업기능요원이 52.0%로 가장 많았으며, 군 제대 비율도 33.1%로 높았음.
 - 전역 후 현 직장으로 다시 돌아올 의향이 있는 졸업생은 32.4%였으며 돌아오지 않겠다는 졸업생이 32.4%, 잘 모르겠다는 졸업생이 35.3%로 나타났음.
- (이직 계획) 이직 계획이 있다는 의견이 65.8%로 나타났으며, 이직 계획이 없다는 의견은 34.2%로 나타났음.
 - 이직을 계획하는 이유는 낮은 임금 및 복리후생과 관련한 문제가

39.5%로 가장 높았음.

- 기업의 규모가 작을수록 이직을 계획하는 졸업생의 비중이 높은 것으로 나타났음.
- (학위 취득 계획) 향후 학위를 취득하겠다는 의견이 75.6%이며, 학위 취득 계획이 없다는 의견은 24.4%로 나타났음.
- 향후 학위 취득을 계획하는 이유는 개인적인 만족이 31.5%로 가장 높았음.
- 향후 학위 취득을 계획하는 전공은 현재 직무와 관련된 전공 분야가 45.0%로 가장 높았으며, 전공과 무관한 분야도 27.6%로 적지 않은 비중을 나타냄.
- 학위 취득 방식은 회사를 다니면서 학업을 병행하려는 경우가 81.2%를 차지하고 있었음.
- 진학하고자 하는 대학의 유형은 일반 4년제 대학이 46.5%로 가장 높았음.
- (직업기초능력) 대인관계능력은 다른 영역에 비해 높게 평가하고 있었으나, 외국어능력이나 전공에 대한 전문지식은 비교적 낮게 평가하고 있었음.

나. 2014년도 졸업생 조사 결과

- (현재 경제활동 상태) 2014년도 졸업생의 현재 경제활동 상태를 살펴보면 78.7%가 재직 중이었으며, 군 복무 중이거나 예정인 경우 15.2%, 실업 상태 4.1%, 군 제대 후 복직 준비 1.3%, 군 제대 후 새로운 직장 구하는 중 0.3%, 기타 0.3% 순이었음.

- 2014년도 졸업생의 79.7%가 첫 번째 재직 기업에 지속적으로 재직하고 있었으며, 이직한 경우 병역 문제가 19.4%를 차지하고 있었는데, 이는 산업기능요원 지정을 받기 위함이었음.
- 기존 직장을 그만둔 이유는 낮은 임금 및 복리후생이 40.0%로 가장 높았음.
- 향후 진로 계획은 다른 직무로 이직을 계획하는 의견이 53.3%로 가장 큰 비중을 차지하였으며, 그 외 동일 직무 다른 기업으로 이직, (전문)대학 진학, 기타 순이었음.
- (군 복무 중이거나 예정) 현재 휴직 상태 여부는 기존 직장을 휴직한 경우가 58.3%로 가장 많았음.
- 전역 후 계획은 기존 직장으로 돌아간다는 경우가 57.3%로 가장 높았음. 그 외 다른 직무로 이직을 계획하는 경우가 19.4%였으며, 동일 직무 다른 기업으로 이직 계획이 10.7%, 대학 진학이 7.8%였으며, 기타 4.8% 순이었음.
- 전역 후 기존 직장으로 돌아가지 않을 경우, 그 이유는 적성 불일치가 25.0%로 가장 높았음.
- (학교교육 도움 정도) 2014년도 졸업생이 재학 당시 학교에서 받은 교육이 현 직장에서의 업무 수행에 도움이 되는지를 분석한 결과, 도움 정도는 보통 수준으로 나타났음.
- 기업의 규모에 따라서는 유의미한 차이가 있었으며, 월평균 임금에 따라서는 유의미한 차이가 없는 것으로 나타남.
- (학교교육 충분성) 현 직무를 수행하는 데 학교교육이 충분한지를 영역별로 조사한 결과, 인성이 4.52점으로 가장 충분하다고 인식되었으며, 그 외 전공실습 4.35점, 기초학습능력 4.24점, 전공이론

4.23점 순이었음.

- (학교교육 중요도) 현 직무를 수행하며 인식한 학교교육의 중요도를 분석한 결과, 인성이 5.27점으로 가장 높았으며, 그 외 전공실습 4.79점, 기초학습능력 4.67점, 전공이론 4.64점 순이었음.
- (업무 내용과 학력 연관성) 업무 내용이 자신의 수준과 맞다고 인식하는 졸업생이 42.9%로 가장 많았음. 졸업생과 동일한 업무를 수행하는 사람들의 학력을 살펴본 결과, 4년제 대학 졸업자가 46.8%로 가장 많았으며, 현 직장에서의 본인 상태에 대한 인식을 살펴본 결과에서는 교육과 훈련이 필요하다는 의견이 43.8%으로 가장 많았음.
- (역량 수준) 자신이 동일 분야 특성화고 출신자보다는 다소 높은 수준, 전문대 출신자와는 비슷한 수준의 역량을 가지고 있다고 인식하고 있었음.
- (직장에 대한 만족도) 다소 높은 수준이었으며, 만족도가 가장 높은 항목은 직장의 동료, 상사와의 관계로 나타났음.
 - 직장에 대한 만족도는 기업의 규모와 월평균 임금에 따라 유의미한 차이를 보임.
- (고졸자 차별) 직장 내 고졸자에 대한 차별 여부는 있다는 응답이 29.9%, 없다는 응답이 70.1%로 나타남. 차별 영역은 능력에 비해 낮은 임금을 받는다는 응답이 25.8%로 가장 많았으며, 승진 기회에서의 불이익, 직무 배치, 조직 구성원으로서의 인정 미흡 순이었음.
- (군 입대 계획) 산업기능요원이 59.7%로 가장 많았으며, 1년 이내 입대 계획이라는 의견도 24.4%로 높았음.

- 전역 후 현 직장으로 다시 돌아올 의향이 있는 졸업생은 46.1%였으며 돌아오지 않겠다는 졸업생이 25.5%, 잘 모르겠다는 졸업생이 28.4%로 나타났다.
- (이직 계획) 이직 계획이 있다는 의견이 64.3%로 나타났으며, 이직 계획이 없다는 의견은 35.7%로 나타났다.
 - 이직을 계획하는 이유는 낮은 임금 및 복리후생과 관련한 문제가 36.8%로 가장 높았음.
 - 기업의 규모가 작을수록 이직을 계획하는 졸업생의 비중이 높은 경향을 보임.
- (학위 취득 계획) 향후 학위를 취득하겠다는 의견이 81.4%이며, 학위 취득 계획이 없다는 의견은 18.6%로 나타났다.
 - 향후 학위 취득을 계획하는 이유는 개인적인 만족이 28.2%로 가장 높았음.
 - 향후 학위 취득을 계획하는 전공은 현재 직무와 관련된 전공 분야가 46.0%로 가장 높았으며, 전공과 무관한 분야도 29.8%로 적지 않은 비중을 나타냄.
 - 학위 취득 방식은 회사를 다니면서 학업을 병행하려는 경우가 80.1%로 가장 높은 비중을 차지함.
 - 진학하고자 하는 대학의 유형은 일반 4년제 대학이 46.7%로 가장 높았음.
- (직업기초능력) 대인관계능력은 다른 영역에 비해 높게 평가하고 있었으나, 외국어능력은 비교적 낮게 평가하고 있었음.

다. 2015년도 졸업생 조사 결과

- (진로선택 과정) 입사 방법으로는 추천입사가 가장 큰 비중을 차지함. 직장 선택 시 학교에서 안내·지도받은 내용은 기업 규모와 명성이 가장 큰 것으로 나타났음. 또한 현 직장 선택 시 가장 중요하게 생각한 사항은 임금과 복리후생이었음.
- (학교 입학 결정) 마이스터고 진학 동기는 취업 전망이 가장 큰 비율을 차지하였으며, 진학 당시 가장 큰 영향을 끼친 인물도 50% 이상이 본인이라는 응답이었음.
- (학교교육 만족도) 졸업생의 전반적인 학교교육 만족도는 다소 높은 수준인 것으로 파악됨.
 - 학교교육 만족도는 기업의 규모와 월평균 임금에 따라 유의미한 차이를 보임.
- (업무 수행 유용도) 학교교육이 노동시장 이행 이후에 어느 정도 도움이 되는지에 대해 조사한 결과, 다소 도움이 된다는 의견이었음.
 - 업무 수행 유용도는 기업의 규모와 월평균 임금에 따라 유의미한 차이를 보임.
- (업무와 학력 연관성) 졸업생의 업무 내용과 학력의 연관성 면에서는 자신의 수준보다 높다는 반응이었으며, 본인과 동일 업무를 수행하는 사람들의 학력은 4년제 대학 졸업자가 가장 높은 것으로 나타났음.
- (역량 수준) 자신이 동일 분야 특성화고 출신자 및 전문대 출신자보다 전반적으로 높은 수준의 역량을 가지고 있다고 인식하고 있었음.
- (직장 만족도) 2015년도 졸업생의 직장에 대한 전반적인 만족도

수준은 다소 높은 수준이었음.

- 전반적인 직장 만족도는 비교적 높은 수준이었으며, 만족도가 가장 높은 항목은 직장의 동료, 상사와의 관계로 나타났음.
- 직장에 대한 만족도는 기업의 규모와 월평균 임금에 따라 유의미한 차이를 보임.
- (군 입대 계획) 군 입대 예정 시기는 1년 이내가 42.3%로 가장 많았으며, 산업기능요원으로 근무(예정) 계획이라는 의견도 34.2%로 높았음.
- 현 직장으로 다시 돌아올 의향이 있는 졸업생은 60.5%로 과반수를 차지했으며, 돌아오지 않겠다는 졸업생이 13.4%, 잘 모르겠다는 졸업생이 26.1%로 나타났음.
- (이직 계획) 이직 계획을 살펴보면, 이직 계획이 있다는 의견이 54.2%로 나타났으며, 이직 계획이 없다는 의견은 45.8%로 나타났다.
- 이직을 계획하는 이유는 낮은 임금 및 복리후생과 관련한 문제가 31.7%로 가장 높았음.
- 기업의 규모가 작을수록, 월평균 임금이 낮을수록 이직을 계획하는 졸업생의 비중이 높은 경향을 나타냄.
- (학위 취득 계획) 향후 학위를 취득하겠다는 의견이 82.3%로 높은 비중을 차지했으며, 학위 취득 계획이 없다는 의견은 17.7%로 나타났다.
- 향후 학위 취득을 계획하는 이유는 개인적인 만족이 30.9%로 가장 높았으며, 직무 능력 향상, 더 좋은 곳으로의 이직, 승진 및 성장, 전공 변경, 창업 준비가 그 뒤를 이었음.

- 학위 취득을 고려하는 전공의 종류는 현재 직무와 관련된 전공 분야가 54.0%로 가장 높았으며, 전공과 무관한 분야도 23.0%로 적지 않은 비중을 나타냄.
- 학위 취득 방식은 회사를 다니면서 학업을 병행하려는 경우가 83.5%로 높은 비중을 차지했으며, 회사를 그만두고 대학을 진학하고자 하는 경우는 14.6%였음.
- 진학하고자 하는 대학의 유형은 일반 4년제 대학이 45.5%로 가장 높았으며, 전문대학은 26.2%로 다음이었음.
- (직업기초능력) 본인이 업무를 수행하는 과정에서 느끼는 직업기초능력 수준은 어느 정도인지 조사한 결과, 대인관계능력은 높게 평가하고 있었으나 외국어능력은 비교적 낮게 평가하고 있었음.

라. 기업 담당자 조사 결과

- (졸업생 채용) 3년 연속 채용한 경우가 28.9%였으며, 2년 이상 채용한 경우 27.1%, 처음 채용한 경우 26.6%, 작년에 채용하고 올해 미채용한 경우는 17.4%였음.
- 처음 채용한 경우 그 이유에 대해 살펴본 결과, 학생들이 우수하고 발전 가능성이 높다는 타 업체의 평판이 가장 높은 비율이었음.
- 2년 이상 채용한 경우 그 이유에 대해 살펴본 결과, 학생들이 우수하고 발전 가능성이 높다는 이유가 가장 많았음.
- 작년에 채용하고 올해 채용하지 않은 경우 그 이유를 살펴본 결과, 신규 채용 T/O가 없다는 이유가 가장 큰 것으로 나타났음.
- (학교교육 만족도) 기업이 채용한 마이스터고 졸업생이 받은 학

교교육 만족도에 대한 기업 담당자의 인식을 분석한 결과, 만족도의 수준이 높은 것으로 나타났다.

- 기업 담당자가 인식한 학교교육에 대한 만족도는 기업의 규모나 연 매출액에 따라 유의미한 차이가 없었음.
- (학생 선발 및 교육) 마이스터고가 소질과 적성을 고려하여 적합한 학생을 선발하고 있는지와 다른 특성화고와는 차별화된 교육을 제공하고 있는지에 관해 조사한 결과, 소질과 적성에 따라 학생들을 선발하고 있으며, 마이스터고에 맞게 교육 프로그램을 운영하고 있다는 의견이 높았음.
- (교육 개선점) 마이스터고 교육에서 가장 개선되어야 할 항목 1 순위는 전공실습에 대한 교육 강화가 40.2%로 가장 높았으며, 2 순위(복수 응답)는 회사생활 및 조직 적응 교육 강화가 가장 높았음. 그 밖에 전공실습에 대한 교육 강화도 높은 비중을 차지함.
- (업무 내용과 학력 연관성) 업무 내용과 학력의 연관성을 조사한 결과, 마이스터고 졸업생과 유사한 학력을 가져도 수행 가능하다고 인식하는 기업 담당자가 86.0%로 대다수를 차지함. 또한 졸업생이 현재 수행하는 업무에 실제로 필요한 학력에 대해 조사한 결과, 전문대학 졸업자가 63.5%로 가장 높았음.
- (학력 및 능력 수준 일치도) 교육 수준이 업무 내용 수준과 맞다는 의견이 61.3%로 나타났으며, 마이스터고 졸업생의 업무 수행 능력에 대해서는 지속적인 자기개발을 위한 교육과 훈련이 필요하다는 의견이 44.7%로 가장 많았음.
- (학력 및 능력 수준 만족도) 마이스터고 졸업생의 학력 및 능력 수준에 대해서는 동일 분야 특성화고 출신자보다 다소 높은 수준의

역량을 가지고 있으며, 전문대 졸업생과는 비슷한 수준의 역량을 가지고 있다고 인식하고 있었음.

- (발전 가능성) 마이스터고 졸업생의 발전 가능성 측면에서는 자기개발 가능성 및 승진 가능성 모두 높게 인식하고 있었음.
 - 마이스터고 졸업생이 갖추어야 할 능력 1순위는 현장실무 경력 이 36.5%로 가장 많은 비율을 차지함.
- (향후 채용 계획) 향후 마이스터고 졸업생을 지속적으로 채용할 것인지에 대해 긍정적으로 생각하는 기업 담당자는 89.4%로 매우 높게 나타났음.
 - 향후 채용을 계획하는 이유는 전공 일치가 29.6%로 가장 높았으며, 높은 직무능력, 우수한 학습능력, 인성, 관련 자격증 소지, 출신학교 이미지 순이었음.
 - 향후 마이스터고 졸업생을 채용하지 않으려는 이유에 대한 의견은 현장 적응력 부족이 30.3%로 가장 높았음.
- (군 입대 시기) 마이스터고 졸업생의 적절한 군 입대 시기는 입사 후 2년 이내가 42.6%로 가장 높았음. 다음으로 입사 후 3년 이내, 입사 후 1년 이내, 재직자특별전형 대학 입학 이후 순이었음.
- (인사 및 경력 관리) 전반적으로 졸업생의 경력개발에 적극적인 지원 계획을 가지고 있었으며, 특히 학력이 아닌 능력 중심의 인사관리제도 시행이 평균 4.74점으로 가장 높았음. 그 밖에 마이스터고 정책의 성공적 추진을 위한 지속적인 협력 의지, 경력개발 지원을 위한 재교육 및 훈련 계획 수립 및 시행, 일과 학습을 병행할 수 있도록 지원 순이었음.
- (직업기초능력) 마이스터고 졸업생의 직업기초능력에 대한 기업

담당자의 인식 수준을 분석한 결과, 각 영역에 대해 보통 수준으로 인식하고 있었으며, 대인관계능력을 가장 높게 평가한 반면 외국어능력이나 조직이해능력, 문제해결능력 등은 비교적 낮게 평가하고 있었음.

- 자기관리 및 개발능력, 문제해결능력, 조직이해능력 등은 향후 보강이 필요한 직업기초능력으로 인식하고 있었음.

2. 노동시장 진입 이후의 기수별 변화 추이

가. 2013년도 졸업생 변화 추이 결과

- (학교교육의 도움 정도) 2013년도 졸업생이 재학 당시 학교에서 받은 교육이 현 직장에서의 업무 수행에 도움이 되는지를 분석한 결과, 3개년도 모두 도움 정도가 보통 수준이었으며, 그 밖에 영역에서도 전반적으로 동일한 양상을 보이고 있었음.
 - 학교교육 도움 정도에 있어 2013년도 졸업생의 3개년 결과에 유의미한 차이가 있는지 분석한 결과, 전 영역에 있어 유의미한 차이가 있음.
- (업무와 학력 연관성) 2013년도 졸업생의 수행 업무와 학력의 연관성을 조사한 결과, 3개년도 모두 업무 내용이 자신의 수준보다 높다는 의견이 가장 많았음. 본인과 동일 업무를 수행하는 사람들의 학력은 2013년도, 2014년도 조사 결과에서는 4년제 대학 졸업자가 가장 높았으나 2015년도 조사 결과에서는 전문대학 졸업자가 가장 높게 나타났음.

- (직장에서의 본인 상태) 2013년도 졸업생의 본인의 업무 수행 능력이 어느 정도인지 조사한 결과, 3개년도 모두 교육과 훈련이 필요하다는 의견이 가장 높게 나타남.
- (직장 만족도) 자신이 원하던 곳에 취업을 했는지에 대한 인식 수준은 3개년도 모두 보통 수준이었음.
 - 전반적인 직장 만족도는 3개년도 모두 보통 수준이었으며, 만족도가 가장 높은 항목은 직장의 동료, 상사와의 관계로 나타났음.
 - 직장에 대한 만족도에 있어 2013년도 졸업생의 3개년 조사 결과에 유의미한 차이가 있는지 분석한 결과, 연봉을 제외한 모든 영역에서 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났음.
- (군 입대 계획) 2013년도 졸업생 중 제대 후에 현 직장으로 다시 돌아올 의향이 있는지에 대해 조사한 결과, 3개년도 모두 현 직장으로 다시 돌아올 의향이 높은 것으로 나타났음.
- (현 직장 근무 계획) 현 직장 근무 계획에 대해 3개년도 결과 모두 1~5년 미만이 가장 높은 것으로 나타났음.
 - 이직을 계획하는 이유는 3개년도 모두 낮은 임금 및 복리후생과 관련한 문제가 가장 높았음.
- (학위 취득 계획) 학위 취득 계획에 대한 3개년도 조사 결과, 향후 학위를 취득하겠다는 의견이 70% 이상으로 나타났음.
 - 향후 학위 취득을 계획하는 이유는 3개년도 모두 개인적인 만족이 가장 높았음.
 - 학위 취득을 고려하는 전공 분야는 3개년도 모두 현재 직무와 관련된 전공 분야가 가장 높았으며, 다음이 전공과 무관한 분야, 마이스터고 전공 분야, 기타 순으로 나타났음.

- 학위 취득 방식은 3개년도 모두 회사를 다니면서 학업을 병행하려는 경우가 75% 이상이었음.
- 진학하고자 하는 대학의 유형은 3개년도 모두 일반 4년제 대학이 가장 높았으며, 전문대학이 다음을 차지하고 있었음.

나. 2014년도 졸업생 변화 추이 결과

- (업무 수행 유용도) 2014년도 졸업생이 재학 당시 학교에서 받은 교육이 현 직장에서의 업무 수행에 얼마나 유용한지를 분석한 결과, 도움 정도는 2개년도 모두 보통 수준으로 나타났음.
 - 2014년도 조사 결과와 2015년도 조사 결과에 유의미한 차이가 있는지 분석한 결과, 전반적 유용도를 제외한 전 영역에서 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났음.
- (업무 내용과 학력 연관성) 2014년도 졸업생의 업무 내용과 학력 및 능력 수준에 대한 인식을 조사한 결과, 2014년도에는 업무 내용이 자신의 수준보다 높다고 인식하는 졸업생이 가장 많았으나, 2015년도에는 자신의 수준과 맞다고 인식하는 졸업생이 높게 나타났음. 졸업생과 동일한 업무를 수행하는 사람들의 학력을 살펴본 결과, 2개년도 모두 4년제 대학 졸업자가 가장 많았음. 현 직장에서의 업무 수행 능력 측면에서 본인 상태에 대한 인식을 살펴본 결과, 2개년도 모두 교육과 훈련이 필요하다는 의견이 가장 많았음.
- (직장에 대한 만족도) 자신이 원하던 곳에 취업을 했는지에 대해서는 2개년도 모두 보통 수준으로 나타났으며, 만족도가 가장 높은 항목은 직장의 동료, 상사와의 관계로 나타났음.

- 2014년 조사 결과와 2015년 조사 결과, 연봉을 제외한 전 영역에서 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났음.
- (군 입대 계획) 2개년도 모두 제대 후 현 직장으로 다시 돌아올 의향이 있는 졸업생이 가장 많은 것으로 나타났으며, 다음으로 현 직장으로 돌아오지 않겠다거나 잘 모르겠다라는 응답 순이었음.
- (이직 계획) 2014년도 졸업생의 현 직장 근무 계획을 조사한 결과, 2014년도에는 10년 이상 근무의 비중이 가장 높았으나, 2015년 조사 결과에서는 1~5년 미만 근무하려는 응답률이 가장 높았음.
- 이직을 계획하는 이유는 2개년도 모두 낮은 임금 및 복리후생과 관련한 문제가 가장 높았음.
- (학위 취득 계획) 향후 학위를 취득하겠다는 의견은 2개년도 모두 80% 이상으로 나타났음.
- 향후 학위 취득을 계획하는 이유는 2개년도 모두 개인적인 만족이 가장 높았음.
- 향후 학위 취득을 계획하는 전공은 2개년도 모두 현재 직무와 관련된 전공 분야가 가장 높았음.
- 학위 취득 방식은 2개년도 모두 회사를 다니면서 학업을 병행하려는 경우가 79% 이상으로 나타났음.
- 진학하고자 하는 대학의 유형은 2개년도 모두 일반 4년제 대학이 가장 높았음.

다. 기업 담당자 변화 추이 결과

- (학교교육 만족도) 기업이 채용한 마이스터고 졸업생이 받은 학

교교육 만족도에 대한 기업 담당자의 인식을 분석한 결과, 3개년도 모두 만족도 수준이 높은 것으로 나타났음.

- 기업 담당자가 인식한 학교교육에 대한 만족도는 3개년 조사 결과, 전반적 만족도와 전공실습 결과에 유의미한 차이가 있었음.
- (학생 선발) 마이스터고가 소질과 적성을 고려하여 적합한 학생을 선발하고 있는지와 다른 특성화고와는 차별화된 교육을 제공하고 있는지에 관해서 조사한 결과, 3개년도 모두 긍정적으로 인식하는 것으로 나타났음.
- (교육 개선점) 기업 담당자들이 생각하는 마이스터고 교육의 개선점에 대해 알아본 결과, 3개년도 모두 마이스터고 교육에서 가장 개선되어야 할 항목 1순위는 전공실습에 대한 교육 강화가 가장 높았음. 2순위(복수 응답)는 2013년도 조사 결과에서는 전공실습에 대한 교육 강화가 가장 높았으나, 2014년도와 2015년도 조사 결과에서는 회사생활 및 조직 적응 교육 강화가 가장 높았음.
- (업무 내용과 학력 연관성) 3개년도 모두 마이스터고 졸업생과 유사한 학력을 가져도 업무 수행이 가능하다고 인식하는 기업 담당자가 79.0%로 대다수를 차지하였음. 또한 졸업생이 현재 수행하는 업무에 실제로 필요한 학력에 대해 조사한 결과, 3개년도 모두 전문대학 졸업자라고 응답한 비율이 62.0%로 가장 높았음.
- (업무 내용과 교육 수준) 업무 내용 수준과 졸업생의 교육 수준에 대한 인식을 살펴본 결과, 3개년도 모두 교육 수준이 업무 내용 수준과 맞다는 의견이 52.0% 이상으로 나타났음. 직장에서 마이스터고 졸업생의 업무 수행 능력 상태에 대한 인식 결과를

살펴보면, 3개년도 모두 교육과 훈련이 필요하다는 의견이 46.0% 이상으로 가장 많았음.

- 마이스터고 졸업생의 학력 및 능력 수준에 대한 인식을 분석한 결과, 3개년도 모두 채용한 졸업생이 동일 분야 특성화고 출신자 및 전문대 출신자보다 다소 높은 수준의 역량을 가지고 있다고 인식하고 있었음.
- 마이스터고 졸업생의 발전 가능성에 대해 살펴본 결과, 3개년도 모두 자기개발 가능성 및 승진 가능성을 높게 인식하고 있었음.
- 마이스터고 졸업생이 갖추어야 할 능력에 관한 기업 담당자들의 인식을 조사한 결과, 3개년도 모두 졸업생이 갖추어야 할 능력 1순위는 실무경력이 42.1%로 가장 높았음.
- (향후 채용 계획) 향후 마이스터고 졸업생을 지속적으로 채용할 것인지에 대해 긍정적으로 생각하는 기업 담당자가 3개년도 모두 86.0% 이상으로 매우 높게 나타났음.
 - 향후 채용을 계획하는 이유는 3개년도 모두 전공 일치가 가장 높았으며, 높은 직무능력, 우수한 학습능력, 인성, 관련 자격증 소지, 기타, 출신학교 이미지 순이었음.
 - 향후 마이스터고 졸업생을 채용하지 않으려는 이유는 2013년도와 2014년도 조사 결과에서는 실무능력 부족이 가장 높았으나, 2015년도 조사 결과에서는 현장 적응력 부족이 가장 높게 나타났음.
- (군 입대 시기) 마이스터고 졸업생의 적절한 군 입대 시기는 2013년도 조사 결과에서는 입사 후 3년 이내가 가장 높았으나, 2014년도와 2015년도 조사 결과에서는 입사 후 2년 이내가 가장 높게 나타났음.

- (인사 및 경력 관리) 3개년도 모두 전반적으로 졸업생의 경력개발 부분에 많은 지원을 할 계획임을 알 수 있었으며, 특히 학력이 아닌 능력 중심의 인사관리제도 시행의 비율이 가장 높았음. 그밖에 마이스터고 정책의 성공적 추진을 위한 지속적인 협력 의지, 경력개발 지원을 위한 재교육 및 훈련 계획 수립 및 시행, 일과 학습을 병행할 수 있도록 지원 순이었으며 3개년도 모두 동일한 양상을 보임.

3. 노동시장 진입 이후의 연차별 변화 추이

가. 2013년도, 2014년도, 2015년도 졸업생 1년차 결과 비교

- 1기 마이스터고의 2013년도 졸업생, 2014년도 졸업생, 2015년도 졸업생의 1차년도 조사 결과를 비교하였음. 분석 결과는 1) 진로선택 과정, 2) 학교 입학 결정, 3) 학교교육 만족도, 4) 업무 수행 유용도, 5) 학력 및 능력 수준에 대한 일치도, 6) 직장에 대한 만족도, 7) 향후 계획 등으로 구분하여 제시하였음.
- (진로선택 과정) 3개 대상 모두 동일한 양상을 보였음.
 - 입사 방법을 살펴보면, 3개 대상 모두 추천입사(산학협력 기업 포함) 비율이 가장 높았음.
 - 현 직장을 선택할 때 학교에서 안내·지도받은 내용은 3개 대상 모두 기업 규모와 명성의 비율이 가장 높았음.
 - 현 직장 선택 시 가장 중요하게 생각한 요소는 3개 대상 모두 임금과 복리후생의 비율이 가장 높았음.

- (학교 입학 결정) 3개 대상 모두 동일한 양상을 보였음.
 - 진학 동기는 취업 전망이 가장 높았음.
 - 진학 당시 가장 큰 영향을 끼친 인물은 본인이라고 응답한 비율이 가장 높았음.
- (학교교육 만족도) 3개 대상 모두 전반적 교육 만족도는 보통 수준이었으며, 2015 졸업생의 만족도 수준이 다른 대상에 비해 높게 나타났음.
 - 3개 대상 모두 전공과목 정규 수업에 대한 만족도가 가장 높았음.
 - 2013년도, 2014년도, 2015년도 졸업생의 1차년도 조사 결과에 유의미한 차이가 있는지 분석한 결과, 학교교육 만족도 전 영역에서 유의미한 차이가 있었음.
- (업무 수행 유용도) 학교교육의 업무 수행 유용도는 3개 대상 모두 전반적으로 보통 수준이었으며, 2015년도 졸업생의 유용도 수준이 다른 대상에 비해 높게 나타남.
 - 3개 대상 모두 전공과목 정규 수업에 대한 유용도가 가장 높았음.
 - 2013년도, 2014년도, 2015년도 졸업생의 1차년도 조사 결과에 유의미한 차이가 있는지 분석한 결과, 업무 수행 유용도 전 영역에서 유의미한 차이가 있었음.
- (학력 및 능력 수준에 대한 일치도) 업무 내용과 학력의 연관성은 3개 대상 모두 업무 내용이 자신의 수준보다 높다고 인식하였으며, 본인과 동일한 업무를 수행하는 사람들의 학력은 3개 대상 모두 4년제 대학 졸업자라고 응답한 비율이 가장 높았음. 현 직장에서의 본인 상태는 3개 대상 모두 교육과 훈련이 필요하다는 의견이 가장 높았음.

- (학력 및 능력 수준에 대한 만족도) 3개 대상 모두 자신이 동일 분야 특성화고 출신자보다는 다소 높은 수준의 역량을 가지고 있다고 인식하고 있었으며, 전문대 출신자와는 비슷한 수준의 역량을 가지고 있다고 인식하였음.
- (직장에 대한 만족도) 3개 대상 모두 전반적 직장 만족도는 비교적 높은 수준으로 나타났으며, 2015년도 졸업생의 수준이 다른 대상에 비해 높게 나타남.
 - 만족도가 가장 높은 항목은 3개 대상 모두 동료·상사와의 관계였으며, 학부모의 만족도도 모두 높은 수준으로 나타남.
 - 2013년도, 2014년도, 2015년도 졸업생의 1차년도 조사 결과에 유의미한 차이가 있는지 분석한 결과, 직장에 대한 만족도 전 영역에서 유의미한 차이가 있었음.
- (군 입대 계획) 3개 대상 모두 동일한 양상을 나타냄.
 - 군 입대 시기는 1년 이내라고 응답한 비중이 가장 높았음.
 - 제대 후 현 직장으로 돌아올 의향은 절반 이상이 제대 후 현 직장으로 돌아오겠다고 응답함.
- (이직 계획) 3개 대상 모두 동일한 양상을 나타냄.
 - 현 직장 근무 계획은 10년 이상 근무하겠다는 응답이 가장 높았음.
 - 이직 계획은 3개 대상 모두 50% 이상이 이직을 계획하고 있었음.
 - 이직 계획 이유로 3개 대상 모두 낮은 임금 및 복리후생에 가장 많이 응답하였음.
- (학위 취득 계획) 3개 대상 모두 동일한 양상을 나타냄.
 - 3개 대상 모두 80% 이상이 학위 취득을 계획하고 있었음.
 - 학위 취득을 계획하는 이유는 개인적인 만족이라고 응답한 비

율이 가장 높았음.

- 학위 취득을 고려하는 전공의 종류는 3개 대상 모두 현재 직무 관련 분야라고 응답한 비율이 가장 높았음.
- 학위 취득 방식은 3개 대상 모두 회사를 다니며 일과 학업을 병행하겠다는 응답이 가장 많았음.
- 진학을 계획하는 대학의 유형은 3개 대상 모두 일반 4년제 대학이라고 응답한 경우가 가장 많았음.

나. 2013년도, 2014년도 졸업생 2년차 결과 비교

- 1기 마이스터고의 2013년도 졸업생, 2014년도 졸업생의 2차년도 조사 결과를 비교하였음. 분석 결과는 1) 학교교육의 도움 정도, 2) 학력 및 능력 수준, 3) 직장에 대한 만족도, 4) 향후 계획 등으로 구분하여 제시하였음.
- (학교교육의 도움 정도) 2013년도 졸업생 및 2014년도 졸업생의 2차년도 결과는 동일한 수준으로 나타남. 전반적인 도움 정도는 보통 수준이었으며, 가장 도움이 되는 교육은 전공과목 정규 수업이었음.
 - 2013년도 졸업생의 2년차 결과와 2014년도 졸업생의 2년차 결과에 유의미한 차이가 있는지 분석한 결과, 학교교육 도움 정도는 전 영역에서 유의미한 차이가 있었음.
- (학력 및 능력 수준) 2013년도 졸업생 및 2014년도 졸업생의 2년차 결과는 비슷한 양상으로 나타났음.
 - 업무 내용과 교육 수준은 2013년도 졸업생은 자신의 수준보다 높

다는 의견이 가장 많았고, 2014년도 졸업생은 자신의 수준과 맞다는 의견이 가장 많았음.

- 본인과 동일한 업무를 수행하는 사람들의 학력은 모두 4년제 대학 졸업자라고 응답한 비율이 가장 높았음.
- 직장에서의 업무 수행 과정에서 본인의 역량 수준은 모두 교육과 훈련이 필요하다는 의견이 높았음.
- 2013년도 졸업생 및 2014년도 졸업생이 인식한 특성화고, 전문대 졸업생 대비 역량 수준은 전 영역에서 다소 높은 수준으로 나타남.
- (직장에 대한 만족도) 2013년도 졸업생 및 2014년도 졸업생 모두 전반적 만족도는 보통 수준이었으며, 가장 점수가 높은 영역은 동료·상사와의 관계로 나타났음.
 - 2013년도 졸업생의 2년차 결과와 2014년도 졸업생의 2년차 결과에 유의미한 차이가 있는지 분석한 결과, 직장에 대한 만족도의 전 영역에서 유의미한 차이가 있었음.
 - 2013년도 졸업생, 2014년도 졸업생 모두 70% 이상이 직장 내 고졸자에 대한 차별이 없다고 답변하였음. 차별이 있다면 그 이유로 능력에 비해 낮은 임금을 받는다고 응답한 비율이 가장 높았음.
- (군 입대 계획) 2013년도 졸업생 및 2014년도 졸업생 모두 비슷한 양상을 나타냄.
 - 군 입대는 산업기능요원으로 근무(예정)라는 응답이 가장 많았음.
 - 제대 후 현 직장으로 돌아올 의향은 모두 40% 이상이 제대 후 현 직장으로 돌아오겠다고 답변하였음.

- (이직 계획) 2013년도 졸업생, 2014년도 졸업생 모두 비슷한 양상을 나타내고 있었음.
 - 현 직장 근무 계획은 1~5년 미만 근무하겠다는 의견이 가장 많았음.
 - 이직 계획은 모두 50% 이상이 이직을 계획하고 있었음.
 - 이직 계획 이유로 모두 낮은 임금 및 복리후생에 가장 많이 응답하였음.
- (학위 취득 계획) 2013년도 졸업생, 2014년도 졸업생 모두 비슷한 양상을 나타냄.
 - 모두 70% 이상이 학위 취득을 계획하고 있었음.
 - 학위 취득을 계획하는 이유는 개인적인 만족이라는 응답이 가장 많았음.
 - 학위 취득을 고려하는 전공의 종류는 2개 대상 모두 현재 직무 관련 분야라는 응답이 가장 많았음.
 - 학위 취득 방식은 2개 대상 모두 회사를 다니며 일과 학업을 병행하겠다는 응답이 가장 많았음.
 - 진학을 계획하는 대학의 유형은 2개 대상 모두 일반 4년제 대학이라고 응답한 경우가 가장 많았음.

4. 종합 및 시사점

- 마이스터고 졸업생의 노동시장 진입 이후 2013년도 졸업생은 2013년부터 2015년까지 3년간 조사하였으며, 2014년도 졸업생은 2014년부터 2015년까지 2년간 조사하였음. 신규로 노동시장에 진입한 2015년도 졸업생은 1년간 조사를 실시하였음. 지난 3

년간의 조사 자료를 분석한 결과, 동일한 대상의 연차별 결과가 유의미하게 차이가 났음. 즉, 노동시장의 진입 시점과 시간의 흐름에 따라 조사 대상의 인식 변화가 뚜렷하게 나타나고 있다는 것임. 이러한 사실은 향후 발전 방안을 마련하고 개선 방안을 모색하는 데 있어 많은 도움이 될 것임.

- 졸업생의 학교교육에 대한 만족도 및 유용도는 연차별, 기수별로 비교적 동일한 수준으로 나타나고 있었으며, 기업 담당자의 학교교육 만족도는 시간이 지날수록 높아짐. 이는 분명 긍정적인 현상이지만, 그럼에도 불구하고 학교교육의 질적 제고는 필수적으로 이행되어야 함. 졸업생 및 기업에서는 학교교육에 대한 개선점으로 ‘전공실습 강화’, ‘전공이론 교육 강화’등을 여전히 강조하고 있으며, 학교 및 유관기관은 이에 대해 향후 교육과정 편성 등에 적극적으로 반영할 필요가 있음.
- 학력 및 능력 수준에 대해 기업 담당자는 졸업생의 학력 및 능력이 현재 업무 수준에 적합(well-matched)하다는 인식이 해마다 높아지고 있는 반면, 미스매칭(miss-matching)이라는 인식은 줄어들고 있어 긍정적이라 판단됨. 이에 반해 졸업생들은 교육·훈련이 더 필요하다고 인식하고 있었으며, 이직 및 직무 전환을 위해 고등교육에 대한 수요가 높은 것으로 나타났음.
- 졸업생의 직장 만족도는 전반적으로 높은 수준이며, 연차별, 기수별로 비교적 동일한 수준으로 나타나고 있음. 다만 직장 만족도가 취업처의 다양한 변인(규모, 임금, 복리후생 등)들에 따라 편차가 있는 것으로 나타나고 있었음. 이를 해소하기 위해서는 괜찮은 일자리(decent job)를 마련하여 취업처의 질을 높이는 것

이 선결과제로 보임. 졸업생들의 현 직장 근무 예정 기간으로 ‘1~5년 이내’의 비율이 가장 높다거나 ‘낮은 임금 및 복리후생’을 이유로 이직을 계획하는 비율이 가장 높은 점도 취업처의 질과 무관하지 않을 것이라고 생각되며, 직장 만족에 관한 여러 영향 요소들을 다각적으로 분석하여 보완책을 강구할 필요가 있음.

- 졸업생의 군 입대 문제에 대해서 정부-학교-기업 등 유관기관이 충분히 논의하여 모두가 만족할 만한 합의점을 찾을 필요가 있음. 또한 산업기능요원의 지속적인 확대, 군 입대로 인해 생기는 경력 단절을 해결하기 위한 직무 관련 특기병 근무 등의 시스템을 구축하는 것 등의 적극적인 노력이 수반되어야 할 것으로 보임. 제대 후 현 직장으로 돌아올 의향이 3개년 간 꾸준히 감소하는 점을 고려하였을 때, 이로 인해 생길 수 있는 경력 단절 문제, 기업에서의 인력 양성의 지속성 문제 등을 해결하기 위해 향후 경력개발 경로를 구축하는 등 구체적인 지원 사항도 마련할 필요가 있는 것으로 나타났음.
- 향후 학위 취득을 계획하는 졸업생의 비율 또한 지속적으로 높아지고 있는 추세임. 졸업생들을 위한 계속교육 수월성 확보와 우수한 대학들의 적극적인 참여를 위한 정부 차원의 시스템 구축이 필요할 것으로 보임. 또한 정부가 계획한 것과 같이 마이스터고 졸업생들이 마이스터로 성장할 수 있도록 경력개발시스템을 구축하여 운영할 필요가 있을 것으로 보임.

제2절 정책 제언

지난 3년간 마이스터고 졸업생 및 기업 담당자들을 대상으로 마이스터고 졸업생의 노동시장 이행 성과에 대한 조사를 진행하였음. 학교 현장, 기업 담당자, 중앙정부, 직업교육 관련 전문가 등 모두가 마이스터고 정책은 성공한 정책이라는 평가가 지배적임. 그럼에도 불구하고 마이스터고가 성공적인 정책으로 자리매김하기 위해서는 졸업생들의 노동시장 이행 이후의 성장경로를 마련하여 주고, 실제적인 마이스터로 성장할 수 있도록 지속적인 지원이 필요할 것으로 보임. 따라서 마이스터고 및 졸업생들의 성장과 국가 발전에의 기여를 위해서 다음과 같은 정책이 수반될 필요가 있음.

1. 마이스터고 운영 모델 혁신

마이스터고가 발전하기 위해서는 학교기반시설 및 인적자원으로는 한계가 있기 때문에 학교 내·외적 다양한 자원과 결합한 운영 모델을 개발할 필요가 있음. 또한 마이스터고가 지난 6년간 학교 운영을 통해 축적한 성과와 경험을 공유하고 인적자원개발 측면에서 역할을 수행할 수 있도록 한다면, 마이스터고는 향후에도 지속적으로 성장할 수 있으며 정책 환경 변화에도 흔들리지 않을 수 있을 것으로 보임. 이를 위해 마이스터고 운영 모델을 혁신할 수 있는 방안을 제시하면 다음과 같음.

가. 국가기반시설과 연계한 학교 주도형 현장 중심 교육체제 강화

- 마이스터고 육성에 참여하고 있는 정부부처는 7개 부처이며, 향후에도 확대될 예정임. 그러나 정부참여형 마이스터고는 지속적으로 지원이 이루어지지 않는 경우도 있어 시설·기자재 미확보, 교육과정 운영비 부족 등의 문제가 발생하기도 함. 특히 정부부처의 투자를 믿고 지정한 시·도교육청의 재정적 어려움이 가중되는 사례도 있었음.
- 이를 해결하기 위한 한 방편으로 정부부처의 마이스터고 운영의 책무성 강화를 위해 정부부처가 운영 중인 국가기반시설(TP, 기술혁신센터, 산업별 진흥원, 산업별 협의회 운영 시설 등)을 마이스터고 교육에 적극 활용할 수 있는 방안 마련이 필요함. 또한 마이스터고와 연계하여 산업체에서 요구하는 국가전략산업 및 지역전략산업의 인재를 양성한다면 인재양성의 수월성을 확보할 수 있음.

<동아마이스터고 사례>

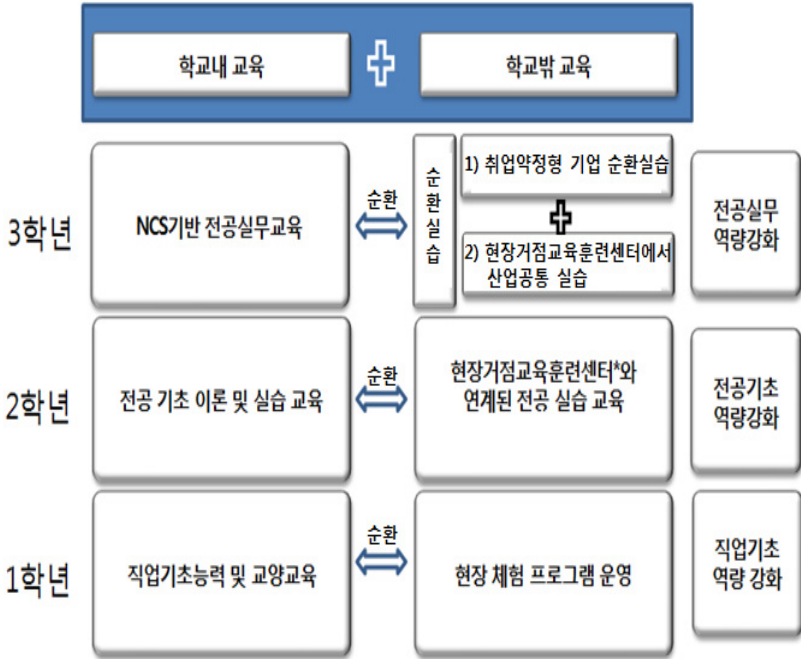
대전 TP 첨단 장비 활용 교육 지원(연간 1억 7천만원, 2012년도에 시작하여 현재까지 지속, 교육 및 취업 연계), 나노종합기술원 나노·반도체 공정기술 및 장비기술(전액 지원 및 취업 연계, 7명)

- 이러한 사업을 원활하게 추진하기 위해서 사회부총리 산하에 ‘(가칭) 국가기반시설을 활용한 범부처 인적자원개발 위원회’설치가 필요하며, 위원회는 다음과 같이 구성함. 사회부총리가 위원장이 되고 해당 부처들의 차관이 위원이 됨. 위원회에서 산업

부문별 인력양성정책 수립, 예산 확보, 관할 국가기반시설 사업 관리 등의 역할을 수행하면 효율적일 것으로 보임. 또한 산하에 ‘(가칭) 국가기반시설 산업부문별 협의체’를 구성하여 해당 산업 부문별 국가기반시설의 책임자, 마이스터고 산업부문별 협의회 회장, 산업부문별 산업체 인사 등이 참여하여 인력 수요 분석, 직무별 프로그램 개발, 프로그램 운영 및 평가, 기업과의 취업 연계 등의 실제적인 실행 계획을 수립하는 역할을 수행하도록 해야 함. 사업 수행의 효율성과 책무성 강화를 위해 참여하는 각 국가기반 시설들을 ‘(가칭) 현장 거점 교육훈련센터’로 지정·운영하는 것이 바람직할 것으로 보임.

- 이를 기반으로 마이스터고 교육의 현장성 강화 및 산업계 참여 강화를 위해 ‘학교주도형 현장중심교육체제(가칭)’모형을 제시하면 다음과 같음. 이는 학년별 교육목표에 따라 학교와 기업 현장의 순환형 교육체제를 구축하는 모형이며, 1학년은 학교 내에서 직업기초능력 및 교양교육 중심 교육을 운영하고, 학교 밖에서는 현장체험 프로그램 중심으로 운영함. 2학년은 학교에서 전공 기초이론 및 실습교육을 실시하고, 학교 밖에서는 ‘(가칭) 현장거점 교육훈련센터’와 연계된 전공실습 교육을 받는 형태임. 3학년은 NCS 기반 전공 실무교육을 학교에서 이수하고, 기업과의 순환실습이나 ‘(가칭) 현장거점 교육훈련센터’와 연계하여 취업 연계 교육을 받는 형태로 운영되는 체계임.
- 3학년 시기에는 (유형 1) 취업약정형 기업 순환실습이나, (유형 2) 현장거점 교육훈련센터(취업 연계 프로그램인 경우)를 활용한 산업별 공통 실습을 통해 현장실무 능력을 배양하는 형태로 운영함.

- 기업 여건을 고려하여 학교가 전체 교육 계획을 총괄·수립하되, 산업별 협의체 등 사업주단체를 적극 활용함.



* 현장거점교육훈련센터(가칭) : 각 부처가 운영하고 있는 공동실습소, 학교기업, 테크노파크, 풀리텍 대학, 지역기술혁신센터, 기업내 연수원, 사내대학, WCC전문대학 등

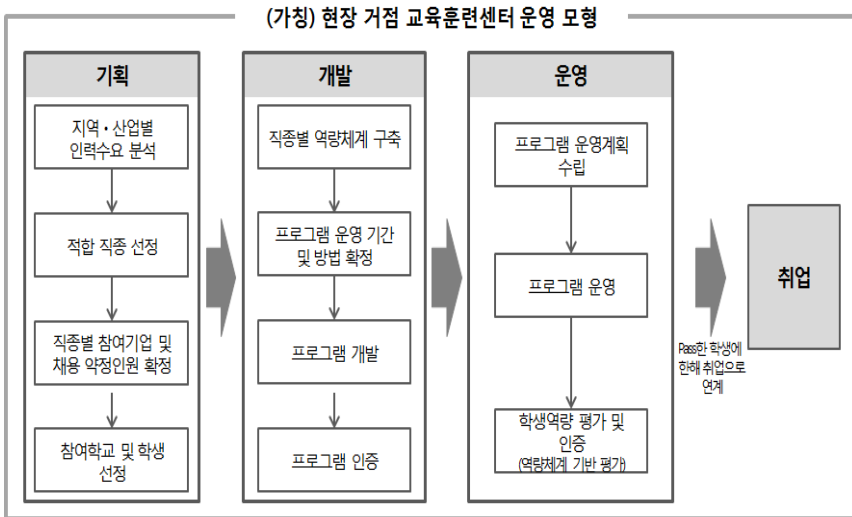
[그림 5-1] 마이스터고 순환형 교육체제(안)

- 현장거점 교육훈련센터에는 현장실무교육 및 취업지원을 위한 전문인력(교육 및 취업 지원)을 별도 배정하여 전문적인 실습교육 및 취업지원이 가능하도록 지원함.
- 현장거점 교육훈련센터 선정·운영 시 교육부, 고용노동부, 산업

자원통상부, 미래창조과학부, 문화체육관광부, 농림축산식품부 등 관련부처 적극 참여 및 예산 지원을 검토함.

- 각 센터별로 해당 산업 분야에서 통용될 수 있는 역량체계를 구축하고, 이를 토대로 프로그램 개발 및 인증이 실시될 수 있도록 설계함.

※ NCS 및 해당 산업 분야 의견 수렴을 통해 노동시장에서 통용될 수 있는 교육·훈련 프로그램 및 인증시스템을 구축함.



[그림 5-2] (가칭) 현장거점 교육훈련센터 운영 모형

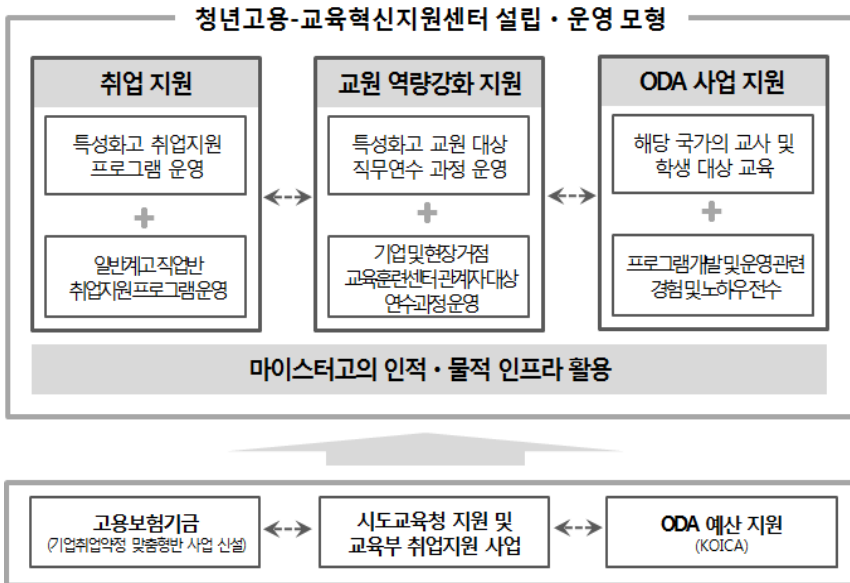
나. 청년취업·교육혁신지원센터 설립을 통한 역할 확대

- 마이스터고가 갖추고 있는 우수한 인프라를 활용하여 청년 고용 지원 사업을 추진하는 것은 마이스터고의 역할을 확대하여 국가

발전에 이바지함과 동시에 새로운 재정 투입 가능성을 높일 수 있는 방안임. 마이스터고는 시설 및 기자재가 우수하고 산학협력 네트워크가 강한 장점이 있어, 이를 활용하여 특성화고등학교, 일반계고등학교 직업반 학생들을 대상으로 취업지원 프로그램 운영이 가능함. 특히 1, 2기 마이스터고 졸업생이 취업한 기업이 1,001개에 이를 정도로 산학 네트워크가 우수하며, 마이스터고 학생들과 특성화고 학생들의 취업 직무가 다르기 때문에 사업 추진이 용이할 것으로 보임. 즉, 마이스터고 졸업생은 생산기술직, 특성화고 졸업생은 생산기능직에 취업 가능하기 때문에 기존의 산학협력 및 취업 기업에 특성화고등학교 졸업생들을 동시에 취업시킬 수 있는 방안을 마련한다면, 기업 입장에서도 같은 창구에서 두 직무에 필요한 인력 채용이 가능하기 때문에 효율적일 것으로 보임.

- 마이스터고의 인적·물적 자원을 활용하여 특성화고 교사들의 역량 강화를 위한 교육혁신지원사업 추진도 고려해 볼 만함. 또한 ODA 사업과 연계된 교육 수출사업 수행 시 해당 국가의 교사 및 학생 교육을 위한 교육기관으로 활용 가능함. 특히 마이스터고 교원은 우수한 역량을 갖추고 있으며, 시설 및 기자재도 특성화고에 비해 우수함. 현재 진행되고 있는 직무연수들의 경우, 전공 분야 역량 강화를 위한 적합한 연수프로그램이 부족한 실정이나 마이스터고 교사들은 학교가 보유한 시설 및 기자재를 활용하여 실제적인 연수 프로그램 운영이 가능하며, 교수·학습 방법 개선(문제해결 중심의 프로젝트 학습) 등은 다년간 마이스터고가 추진하여 왔고 실제적 성과를 거두고 있기 때문에 적합

할 것으로 보임. 이를 위해 마이스터고를 교육혁신지원학교로 지정하고, 학교 내에 센터를 두어 연수 프로그램을 운영한다면 마이스터고의 재정 확보에도 기여할 수 있음. 이때 마이스터고 시설 및 기자재 가동률이 높아 방학 이외에는 운영이 어려울 가능성이 있으므로, 이를 해결하기 위해서는 고용보험기금(기업취업약정 맞춤형반 사업을 신설하여 재정 확보) 및 지속 가능성 확보를 위한 국고보조금 지원을 통해 별도의 시설 및 기자재 확보가 필요할 것으로 보임.



[그림 5-3] 청년고용-교육혁신지원센터 설립·운영 모형

2. 산학협력체계 혁신

졸업생들이 안정적으로 성장할 수 있도록 도와주기 위해서는 기업 규모에 상관없이 성장 가능성이 높은 기업들을 발굴하는 것이 중요함. 조사 결과에서도 나타났듯이 이직 희망 졸업생들이 과반수이며, 그 이유 중에는 기업의 전망이 불투명하다는 원인이 작용하고 있었음. 이를 해결하기 위해서는 학교 중심의 산학협력에서 나아가 국가 차원에서 산학협력 방안을 마련하는 것이 중요함. 이를 위한 방안을 제시하면 다음과 같음.

가. 국가육성기업협의체와의 네트워크 강화

- 국가육성기업은 중앙정부에서 정책 목표를 실현하기 위해서 전략적으로 선정하여 지원하는 기업들을 말하며, 중소기업 중에서 우수연구소 지원사업에 선정된 기업 집단인 ATC협회 등이 대표적인 국가육성기업에 해당됨. 이러한 협회와 네트워크를 구축하고자 하는 이유는 단위 학교 중심으로 기업을 발굴하는 데는 한계점에 도달하였기 때문에 새로운 산학협력 모델 구축이 필요하고, 이를 통해 지속적인 학교 홍보 및 후발 마이스터고들에 대한 기회 균등 측면에서도 중앙 단위에서의 지속적인 네트워크 구축이 필요함. 여기에는 국가가 전략적으로 선정하여 육성하고 있는 다양한 사업이 있으며, 사업별 협의체가 구축되어 있음.
- 국가육성기업은 국가 지원 기업이기 때문에 중앙정부 차원에서 국가정책 연계가 수월할 것으로 보이며, 해당 사업별 인재 양성

유형도 특화되어 있음. ATC 기업협회(우수 중소기업연구소 지원사업)는 R&D 인력 및 생산기술 인력이 필요하며, 히든챔피언 기업 집단은 우수 수출기업 집단이기 때문에 외국어 역량을 갖춘 인력이 필요할 것으로 보임. 따라서 이러한 특성에 맞게 사업별 협의체와 네트워크를 구축하여 전략적·시스템적 산학협력체계 구축을 통해 마이스터고 인재 양성 및 취업 수월성을 확보하여 주는 것이 바람직할 것으로 보임. 국가가 중점적으로 육성하고 있는 기업집단은 강소기업, 혁신기업, 벤처기업, ATC 기업, 히든 챔피언 기업, 리더스 클럽 등 다양함. 현재까지 ATC 협회와 리더스 클럽은 마이스터고 재학생에게 장학금을 지급하고 있으며, 채용과 연계되어 있음. 다만 이 기업집단에 대한 마이스터고 홍보를 위한 네트워크 구축은 원활히 추진되지 않고 있어, 향후에는 이 부분에 집중할 필요가 있음.

나. 지역 및 단위학교 취업지원체계 혁신 및 안정화

- 지역 취업지원체계 혁신 및 기능 강화를 통해 산학협력의 구심체 마련이 필요함. 산관학협의체가 실질적인 기능을 할 수 있도록 시·도교육청 취업지원센터의 역할 및 기능을 재정립하고, 필요 자원을 확대(재원 및 인력) 배치할 필요가 있음. 현재는 시·도교육청 취업지원센터가 실제적인 역할을 수행하지 못하고 있으며, 전문 인력도 없는 상태임. 이로 인해 여전히 학교 중심으로 산학협력이 이루어지고 있으며, 학생 취업도 학교가 독자적으로 진행하고 있음. 이를 타개하기 위해서는 시·도교육청의 취업

지원센터 전문인력 보강, 예산 확보, 지자체와의 연계 강화 등이 필요하며, 권역을 초월하는 지역전략산업체와 시·도교육청 간의 협력체계 구축이 필요함.

- 마이스터고가 취업 중심의 학교 운영을 위해서는 단위학교 취업 지원관이 안정적으로 확보되어야 하며, 취업지원체계 구축을 위한 인프라 확충이 필요함. 이를 위해 취업지원관 등 우수한 외부 전문인력이 안정적으로 확보될 수 있도록 재정 지원이 필요하며, 취업담당부장의 수업시수 경감 등 인프라 구축이 필요함. 또한 학교 내 취업처 발굴-진로지도-취업처 관리-학생 취업을 담당하는 원스톱(one-stop) 시스템이 구축될 수 있도록 지원할 필요가 있음.

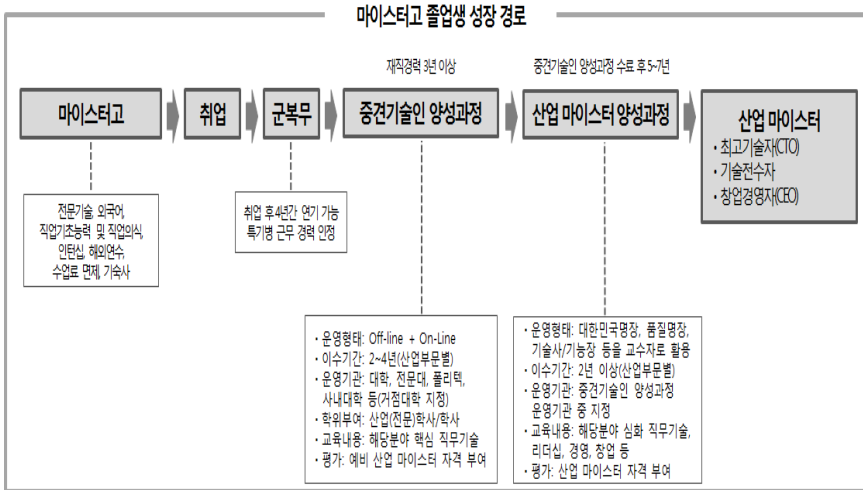
3. 졸업생 경력경로 구축

졸업생들은 지속적으로 자신의 경력개발을 원하고 있으나, 국가 차원에서는 재직자특별전형 등 대학 진학을 위한 대책에 머물고 있는 실정임. 그러나 현실적으로 재직자특별전형을 실시하고 있는 대학들도 준비가 부족한 실정이며, 우수한 대학들은 참여를 하지 않고 있음. 특히 재직자들을 위한 학사 운영 모형이 정형화되어 있지 않아 일과 학습을 병행할 수 있는 여건이 조성되어 있지 않음.

또한 마이스터고 정책 목표가 미래 마이스터 양성에 목표를 두고 있으나, 이에 대한 정책적인 모델이 만들어져 있지 않음. 이로 인해 고졸 취업을 장려하고 있지만 후속 조치는 없는 상태임. 이러한 문제를 해결하기 위해 마이스터로 성장할 수 있는 경로를 마련하여 주는 것이 시급함.

가. 마이스터 성장 경로 구축

- 현재 마이스터고의 모델이 되었던 독일의 경우, 마이스터를 체계적으로 양성할 수 있는 시스템이 구축되어 운영되고 있음. 그러나 우리나라의 경우 마이스터고 졸업생이 취업 이후 마이스터로 성장할 수 있는 경력경로가 구축되어 있지 않은 상태임.



[그림 5-4] 마이스터고 졸업생 성장경로

- 독일의 마이스터 학교와 같이 중견기술인 양성과정을 운영할 수 있는 대학을 지정하여, 산업체 경력 5~7년에 해당하는 중견기술인을 양성 및 인정하는 제도의 도입이 필요함. 중견기술인 양성과정은 전문대학, 폴리텍대학, 사내대학, 4년제 대학에 산업 부문별 특성을 반영하여 프로그램을 개설하고, 자격시험을 거쳐

‘(가칭) 예비 산업마이스터 자격’을 부여하며, 예비 산업마이스터 자격 취득 후 5~7년 이후 거점대학에 개설(심사 후 결정)된 산업마이스터 양성과정에 입학하여 과정 이수 후 (1) 창업경영자, (2) 최고기술자, (3) 기술전수자로서 자리매김할 수 있도록 지원할 필요가 있음.

- 이 과정은 국비로 운영될 필요가 있으며, 창업경영자 과정은 경영자 양성과정으로서 제반 창업에 필요한 교육 프로그램을 운영하고, CTO 과정은 별도의 자격을 신설하여 자격 이수자에게는 수당 지급, 근로 감축, 해당 기업에 세제 감면 등을 제공하는 방향으로 제도를 수립하는 것이 중요함. 특히, 기술전수자는 기업에서 활동하거나 준 교사 자격을 부여하여 장기적으로는 중등단계 직업교육 교사 및 대학 교수로서 활동할 수 있도록 제도를 마련하는 것이 필요함.

나. 재직자특별전형의 실효성 확보

- 재직자특별전형이 계속교육 요구를 반영할 수 있도록 운영체제 정립이 필요하며, 재직자특별전형에 적합한 운영 모델 개발이 선행하여야 함. 현재는 대부분의 학교들이 주간에 개설하고 있는데, 이러한 형태의 재직자특별전형은 재직자들에게 실제적인 계속교육 기회를 제공해 주지 못하고 있는 실정임. 이를 해결하기 위해서는 이론과목은 사이버 교육으로 진행하고, 실습과목은 주말 혹은 야간에 개설하는 것이 바람직함.
- 고졸 취업자들을 위한 재직자특별전형을 활성화하기 위해서는

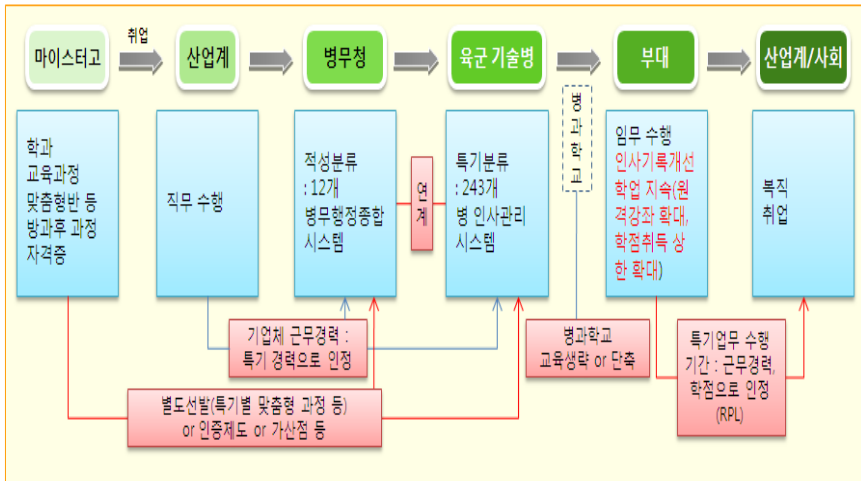
특화된 산업단지와 연계된 거점대학을 지정 및 육성하고, 접근이 용이한 지역에 전공별 거점 대학을 확보하여 지원해 주는 것이 필요함. 또한 수요에 맞게 전공을 개설할 수 있도록 정책적으로 유도하는 것이 중요한데, 현재는 경상계열, 사회실무계열, 자연계열 등에 치중되어 있는 실정임.

- 마지막으로, 재직자특별전형의 전형 요건을 구체화할 필요가 있음. 현재는 학교별로 재직자특별전형 전형 요건이 상이한 실정이므로 이를 재직자특별전형 목적에 맞게 구체화할 필요가 있음. 대표적인 사례로 병역특례 기간을 인정하는 학교와 이를 인정하지 않는 학교가 상존하고 있는 것을 들 수 있음. 향후 병역특례 기간을 인정하는 방향으로 요건을 통일할 필요가 있음.

다. 군 복무로 인한 경력단절 해소

- 국방부는 우수한 특기병 선발을 위해 마이스터고 졸업생들의 특기병선발제도를 개선하는 방안을 마련하였으나, 현 시점까지 제도가 제대로 도입되지 않고 있음. 따라서 병역 의무로 인한 경력단절 방지를 위해 국방부, 각군 본부, 병무청 등과 협력하여 기술병 및 산업기능요원제도 개선이 추진될 필요가 있음. 실효성 있는 제도 개선을 위해서는 마이스터고-기술병 간 과정·제도 등을 연계하고 가산점 부여 등 마이스터고 졸업생 우선선발 방안을 마련하여 시행해야 함.
- 산업기능요원제도 폐지 기한(2015년)을 재검토하고, 병역특례지정업체에 중견기업도 포함하여 우수한 마이스터고 졸업생들의

취업 영역을 확대할 수 있도록 하는 것이 필요함. 또한 중소기업 부설연구소의 연구·개발 분야 취업자도 병역특례로 인정받도록 산업기능요원제도 또는 전문연구요원제도 개선이 추진되어야 함. 현재도 많은 마이스터고 졸업생들이 연구·개발 분야에 취업하고 있으나, 이 분야 고졸자는 산업기능요원 복무가 불가능하여 취업 제한이 되고 있음. 특히 기업은 마이스터고 졸업생을 원하고 있으나 병역특례가 인정되지 않아 졸업생들이 기피하는 경우도 있음.



[그림 5-5] 학교-산업계-군 간 인적자원 양성·배치·관리 연계 방안

참고문헌

- 교육과학기술부(2008). 「전문계고 발전을 선도하는 한국형 마이스터고 육성계획」.
- 김중우, 최수정, 김경인(2014). 「마이스터고 졸업생의 노동시장 이행 성과 분석 : 직무만족도와 학력/스킬 불일치를 중심으로」. 직업교육연구, 33(5), 1-24.
- 김중우, 최수정(2014). 「마이스터고 졸업생에 대한 기업의 만족도」 (KRIVET ISSUE BRIEF) . 한국직업능력개발원.
- _____ (2014). 「마이스터고 졸업생의 노동시장 이행 성과: 스위스, 독일 등 직업교육 선진국과 유사한 완결적 직업교육 모델로 정착」(KRIVET ISSUE BRIEF) . 한국직업능력개발원.
- 김중우 외(2014). 「마이스터고 졸업생의 노동시장 이행 성과 분석」. 한국직업능력개발원.
- _____ (2013). 「마이스터고 졸업생의 노동시장 이행 성과 분석」. 한국직업능력개발원.
- _____ (2010). 「마이스터고 성과관리 시스템 구축」. 한국직업능력개발원.
- 유현숙 외(2005). 「청년층의 노동시장 이행과 인적자원개발(1): 고등교육기관 졸업자의 취업실태」. 한국직업능력개발원.
- 장명희 외(2010). 「고교단계 직업교육체제혁신지원사업: 마이스터고 심의위원회 및 인증시스템 운영」. 교육과학기술부.
- _____ (2009). 「마이스터고(산업수요 맞춤형 고등학교) 선정 연구

사업」. 교육과학기술부.

_____ (2009). 「선진교육을 위한 새로운 직업교육기관 정착방안 연구」. 한국직업능력개발원.

장원섭(1999). 「학교에서 직업세계로의 이행에 관한 연구 I」. 한국직업능력개발원.

최수정 외(2013). 「마이스터고 운영 모니터링 및 컨설팅 지원」. 한국직업능력개발원.

_____ (2012). 「마이스터고 운영 모니터링 및 컨설팅 지원」. 한국직업능력개발원.

DJI(2013). **School-to-Work Transition Longitudinal Study**. DJI Transition Panel.

ILO(2013). **School-to-Work Transition Survey**. ILO Employment Policy Department.

OECD(2013). **Education at a Glance 2013: Indicator C5 Transition from school to work**, OECD, 326-350.

Smith · J. W. Rojeski(1993). **School-to-Work Transition Alternatives for Educational Reform Youth & Society**, 25(2), 222-250.

부 록

1. 2013년, 2014년 졸업생 설문지
2. 2015년 졸업생 설문지
3. 기업 담당자 설문지

【부록 1】 2013년, 2014년 졸업생 설문지







I 응답자 일반사항

응답자명*		기업명*	
성별	① 남성 ② 여성	출신학교*	
전화번호*		출신학과*	

* 표시 항목은 리스트 정보 활용

II 응답자 기업사항

1. 귀하의 현재 경제활동 상태는 무엇입니까?

- ① 재직 중(정규직/비정규직을 포함한 임금근로자)  문 5로 이동
- ② 실업 상태(직장을 그만두고 새로운 직장을 알아보고 있는 상태)
 문 2-1, 문 2-2 응답 후 조사 종료
- ③ 군 제대 후 새로운 직장 구하는 중
 문 2-1, 문 2-2 응답 후 조사 종료
- ④ 군 복무 중이거나 예정
 문 3-1, 문 3-2, 문 3-3 응답 후 조사 종료
- ⑤ 군 제대 후 복직 준비  조사 종료
- ⑥ 기타 : _____
 문 4-1, 문 4-2 응답 후 조사 종료

※ 실업 상태인 경우 2-1, 2-2를 응답한 후 조사가 종료됩니다.

2-1. **(실업 상태인 경우 응답)** 기존 직장을 그만둔 이유는 무엇입니까?

()

- ① 낮은 임금 및 복리후생 ② 열악한 작업 환경
- ③ 적성 불일치 ④ 직장 내 적응 어려움
- ⑤ 낮은 성장 가능성 ⑥ 학력 차별
- ⑦ 직무 수행 지식 및 기술 부족 ⑧ 복직이 되지 않아서
- ⑨ 기타 : _____

2-2. **(실업 상태인 경우 응답)** 향후 진로 계획은 어떠합니까? ()

- ① 동일 직무, 다른 기업으로 이직을 계획 중임
- ② 다른 직무로 이직을 계획 중임
- ③ (전문)대학 진학
- ④ 기타 : _____

※ 군 복무 상태이거나 예정인 경우 3-1, 3-2, 3-3을 응답한 후 조사가 종료됩니다.

3-1. **(군 복무중인 경우 응답)** 현재 휴직 상태입니까? ()

- ① 기존 직장에서 휴직 상태임
- ② 기존 직장에서 퇴직한 상태임
- ③ 기타 : _____

3-2. **(군 복무중인 경우 응답)** 병역의무가 종료된 후의 계획은 어떠한
 니까? ()

① 기존 직장으로 돌아갈 예정임 **조사 종료**

② 동일 직무, 다른 기업으로 이직을 계획 중임

문 3-3으로 이동

③ 다른 직무로 이직을 계획 중임

문 3-3으로 이동

④ (전문)대학 진학 **문 3-3으로**

이동

⑤ 기타 : _____ **문 3-3으로**

이동

3-3. **(기존 직장으로 돌아가지 않는 경우 응답)** 기존 직장으로 돌아가
 지 않으려는 이유는 무엇입니까? ()

① 낮은 임금 및 복리후생 ② 열악한 작업 환경

③ 적성 불일치 ④ 직장 내 적응 어려움

⑤ 낮은 성장 가능성 ⑥ 학력 차별

⑦ 직무 수행 지식 및 기술 부족 ⑧ 복직이 되지 않아서

⑨ 기타 : _____

※ 기타 상태인 경우 4-1, 4-2를 응답한 후 조사가 종료됩니다.

4-1. **(기타 상태인 경우 응답)** 기존 직장을 그만둔 이유는 무엇입니까?

()

- ① 낮은 임금 및 복리후생 ② 열악한 작업 환경
- ③ 적성 불일치 ④ 직장 내 적응 어려움
- ⑤ 낮은 성장 가능성 ⑥ 학력 차별
- ⑦ 직무 수행 지식 및 기술 부족 ⑧ 복직이 되지 않아서
- ⑨ 기타 : _____

4-2. **(기타 상태인 경우 응답)** 향후 진로 계획은 어떠합니까? ()

- ① 동일 직무, 다른 기업으로 이직을 계획 중임
- ② 다른 직무로 이직을 계획 중임
- ③ (전문)대학 진학
- ④ 기타 : _____

5. 귀하가 현재 소속된 기업이 졸업 후 첫 번째 기업입니까?

- ① 예  문 6으로 이동
- ② 아니요  문 5-1로 이동

5-1. **(문 5에서 ② 응답)** 현재 직장은 마이스터고 졸업 후 몇 번째 기업입니까?

() 번째 기업

10. 현 직무를 수행하면서 귀하가 느끼기에 재학 당시 아래 항목들에 대한 교육이 충분히 이루어졌다고 생각하십니까?

구분	전혀 이루어지지 않음	잘 이루어지지 않음	약간 이루어지지 않음	약간 이루어짐	잘 이루어짐	매우 잘 이루어짐
1) 전공이론	①	②	③	④	⑤	⑥
2) 전공실습	①	②	③	④	⑤	⑥
3) 기초학습능력	①	②	③	④	⑤	⑥
4) 인성	①	②	③	④	⑤	⑥

11. 귀하가 생각하기에 현 직무를 수행하는 데 있어서 아래 항목들이 어느 정도 중요하다고 생각하십니까?

구분	전혀 중요하지 않음	중요하지 않음	약간 중요하지 않음	약간 중요함	중요함	매우 중요함
1) 전공이론	①	②	③	④	⑤	⑥
2) 전공실습	①	②	③	④	⑤	⑥
3) 기초학습능력	①	②	③	④	⑤	⑥
4) 인성	①	②	③	④	⑤	⑥

IV 학력 및 능력 수준

12. 현 직장의 업무 내용과 수준이 자신의 교육 수준과 비교하여 어떻습니까? ()

- ① 내 수준보다 아주 낮다. ② 내 수준보다 낮다.

- ③ 내 수준에 맞다.
- ④ 내 수준보다 높다.
- ⑤ 내 수준보다 아주 높다.

13. 현재 본인이 하고 있는 업무를 어떤 사람들이 수행하고 있습니까?

()

- ① 대학원 졸업생
- ② 4년제 대학 졸업생
- ③ 전문대학 졸업생
- ④ 고등학교 이하

14. 다음 중 현재 직장에서 귀하의 상태를 가장 잘 나타내는 것은 무엇입니까? ()


- ① 현재 내 직무를 수행하기 위해서는 교육과 훈련이 필요하다.
- ② 현재의 직무는 내가 가진 기술과 능력에 잘 부합하는 편이다.
- ③ 나는 현재 직무보다 좀 더 어려운 직무를 수행할 기술과 능력을 가지고 있다.

15. 귀하는 동일 분야 특성화고 출신자에 비해 어떠한 역량 수준을 갖추었다고 생각합니까?

구분	매우 낮음	낮음	약간 낮음	약간 높음	높음	매우 높음
1) 전공이론	①	②	③	④	⑤	⑥
2) 전공실습	①	②	③	④	⑤	⑥
3) 기초학습능력	①	②	③	④	⑤	⑥
4) 인성	①	②	③	④	⑤	⑥

구분	전혀 만족 하지 않음	만족 하지 않음	약간 만족 하지 않음	약간 만족함	만족함	매우 만족함
1) 직장의 연봉	①	②	③	④	⑤	⑥
2) 승진 및 인사관리	①	②	③	④	⑤	⑥
3) 직장의 복리후생	①	②	③	④	⑤	⑥
4) 직장의 작업 환경	①	②	③	④	⑤	⑥
5) 직장의 개인 발전 가능성 기회	①	②	③	④	⑤	⑥
6) 직장의 고용 안정성	①	②	③	④	⑤	⑥
7) 직장의 동료, 상사와의 관계	①	②	③	④	⑤	⑥
8) 직업적 도전의식 제공	①	②	③	④	⑤	⑥
9) 전공 관련 직무 배치 여부	①	②	③	④	⑤	⑥
10) 학부모들은 귀하의 직장에 대해 얼마나 만족하고 있습니까?	①	②	③	④	⑤	⑥

19. 직장 내 고졸자에 대한 차별을 받고 있다고 생각하십니까?

- ① 있다  문 19-1로 이동 ② 없다  문 20으로 이동

19-1. (문 19에서 ① 응답) 어느 부분에 있어서 차별이 있다고 보십니까? ()

- ① 능력에 비해 낮은 임금 ② 승진 기회에서의 불이익
- ③ 직무 배치
- ④ 병역 미필로 인한 자기개발 지원 미흡
- ⑤ 조직 구성원으로서의 상대적인 낮은 인정
(이직할 것이라는 인식)
- ⑥ 상대적으로 낮은 연령으로 인한 따돌림
- ⑦ 마이스터고 특별채용으로 인한 따돌림
- ⑧ 기타 : _____

VI 행후 계획

☞ 여성인 경우 문 22로 이동하십시오.

20. **(남성인 경우에만 질문)** 군 입대는 언제 하실 예정입니까? ()

- ① 산업기능요원으로 근무 예정 ② 1년 이내
- ③ 2년 이내 ④ 3년 이내
- ⑤ 재직자특별전형으로 대학 진학 후
- ⑥ 군 제대 ☞ 문 22로 이동
- ⑦ 기타 : _____

21. **(남성인 경우에만 질문)** 제대 후에 현재 직장으로 다시 돌아올 의향이 있습니까? ()

- ① 예 ② 아니요
- ③ 잘 모르겠음

22. 귀하는 현 직장에서 얼마 동안 근무할 계획입니까? ()

- ① 1년 미만 ② 1~5년 미만
- ③ 5~10년 미만 ④ 10년 이상

23. 향후 이직할 계획이 있습니까? ()

- ① 있다 ☞ 문 23-1로 이동 ② 없다 ☞ 문 24로 이동

23-1. **(문 23에서 ① 응답)** 이직할 계획이 있다면, 그 이유는 무엇입니

까? ()

- ① 낮은 임금 및 복리후생
- ② 열악한 작업 환경
- ③ 적성 불일치
- ④ 직장 내 적응 어려움
- ⑤ 낮은 성장 가능성
- ⑥ 학력 차별
- ⑦ 직무 수행 지식 및 기술 부족
- ⑧ 기타 : _____

24. 향후 학위를 취득할 계획이 있습니까? ()

- ① 있다  문 24-1로 이동
- ② 없다  문 25로 이동

24-1. 학위를 취득할 계획이 있다면, 그 이유는 무엇입니까? ()

- ① 더 좋은 곳으로 이직하기 위해
- ② 승진을 위해 필요해서
- ③ 전공을 바꾸기 위해
- ④ 개인적인 만족을 위해
- ⑤ 창업을 준비하기 위해
- ⑥ 직무 능력 향상을 위해

24-2. 학위를 취득할 계획이 있다면, 어떤 전공을 고려하고 있습니까?

()

- ① 마이스터고 전공 분야
- ② 현재 직무와 관련된 전공 분야
- ③ 전공과 무관한 분야
- ④ 기타 : _____

24-3. 학위를 취득할 계획이 있다면, 어떤 방식을 고려하고 있습니까?

()

- ① 회사를 다니면서 학업을 병행
 ② 회사를 그만두고 대학 진학
 ③ 기타 : _____

24-4. 대학에 진학할 계획이 있다면, 어떤 유형의 대학에 진학할 계획을 가지고 있습니까?

- ① 일반 4년제 대학 ② 전문대학
 ③ 사이버대학 ④ 방송통신대학
 ⑤ 사내대학 ⑥ 기타 : _____

VII 직업기초능력

25. 여러분은 현재의 업무를 수행하시면서 아래의 항목들의 수준을 얼마나 갖추고 있다고 스스로 평가하십니까?

※ <참고> 각 용어에 대한 설명은 아래 표를 참고해 주십시오.

번호	능력	의미
1	전공에 대한 지식	전공 분야의 자료이해능력과 지식응용능력
2	전공기술 및 기능	전공 분야의 기구 및 설비를 잘 다루고 작업의 속도와 정확성을 갖추며, 독자적으로 작업을 완성하는 능력

252 마이스터고 졸업생의 노동시장 이행 성과 분석

번호	능력	의미
3	의사소통능력	업무를 수행함에 있어 글과 말을 읽고 들음으로써 다른 사람이 뜻한 바를 파악하고, 자기가 뜻한 바를 말과 글을 통해 정확하게 쓰거나 말하는 능력
4	수리능력	업무를 수행함에 있어 사칙연산, 통계, 확률, 도표의 의미를 정확하게 이해하고, 이를 업무에 적용하는 능력
5	문제해결능력	업무를 수행함에 있어 문제 상황이 발생하였을 경우, 창조적이고 논리적인 사고를 통하여 이를 올바르게 인식하고 적절히 해결하는 능력
6	자기관리 및 개발능력	업무를 원활히 추진하는 데 적절한 자질을 지닐 수 있도록 스스로를 관리하고 개발하는 능력
7	자원활용능력	업무를 수행하는 데 시간, 자본, 재료 및 시설, 인적자원 등의 자원 가운데 무엇이 얼마나 필요한지를 확인하고 이용 가능한 자원을 최대한 수립하여 실제 업무 수행에 어떻게 활용할 것인지를 계획하고, 계획대로 업무 수행에 이를 할당하는 능력
8	대인관계능력	업무를 수행함에 있어 접촉하게 되는 사람들과 문제를 일으키지 않고 원만하게 지내는 능력
9	정보능력	업무와 관련된 정보를 수집하고, 이를 분석하여 의미있는 정보를 찾아내며 의미있는 정보를 업무 수행에 적절하도록 조직하고, 조직된 정보를 관리하며, 업무 수행에 이러한 정보를 활용하고, 이러한 제반 과정에 컴퓨터를 사용하는 능력
10	기술능력	업무를 수행함에 있어 도구, 장치 등을 포함하여 필요한 기술에는 어떠한 것이 있는지 이해하고, 실제로 업무를 수행함에 있어 적절한 기술을 선택하여 적용하는 능력
11	조직이해능력	업무를 원활하게 수행하기 위해 조직의 체제와 경영에 대해 이해하는 능력
12	외국어능력	업무를 원활하게 수행하기 위해 국제적인 추세를 포함하여 필요한 외국어를 구사할 수 있는 능력

구분	현행 업무 능력					
	전혀 갖추지 못함	갖추지 못함	약간 갖추지 못함	약간 갖춤	갖춤	매우 잘 갖춤
1) 전공에 대한 지식	①	②	③	④	⑤	⑥
2) 전공기술 및 기능	①	②	③	④	⑤	⑥
3) 의사소통능력	①	②	③	④	⑤	⑥
4) 수리능력	①	②	③	④	⑤	⑥
5) 문제해결능력	①	②	③	④	⑤	⑥
6) 자기관리 및 개발능력	①	②	③	④	⑤	⑥
7) 자원활용능력	①	②	③	④	⑤	⑥
8) 대인관계능력	①	②	③	④	⑤	⑥
9) 정보능력	①	②	③	④	⑤	⑥
10) 기술능력	①	②	③	④	⑤	⑥
11) 조직이해능력	①	②	③	④	⑤	⑥
12) 외국어능력	①	②	③	④	⑤	⑥

VIII 애로 및 요구사항

26. 마이스터고 교육 및 졸업 후 취업/적응 측면에서 애로사항 및 요구사항을 자유롭게 기술해 주십시오.

취업/적응 측면의 애로사항	
학교에의 요구사항	
기업에의 요구사항	
기타 요구사항	

【부록 2】 2015년 졸업생 설문지

I 응답자 일반사항

응답자명*		기업명*	
성별	① 남성 ② 여성	출신학교*	
전화번호*		출신학과*	

* 표시 항목은 리스트 정보 활용 * 기업명은 아래와 같이 확인

S1. 현재 근무하고 있는 기업이 “OOO”(기업명-리스트 활용)이 맞습니까? ()

- ① 예  문 1로 이동 ② 아니요  S1-1로 이동

S1-1. 그렇다면 현재 근무하고 있는 기업의 이름은 무엇입니까? ()

II 응답자 기업사항

1. 귀하가 현재 소속된 기업이 졸업 후 첫 번째 기업입니까?

(* 근로계약을 체결한 경우 현장실습 기업도 포함해 주십시오.)

- ① 예  문 2로 이동 ② 아니요  문 1-1로 이동

1-1. (문 1에서 ② 응답) 기업을 변경한 이유는 무엇입니까? ()

- ① 낮은 임금 및 복리후생 ② 열악한 작업 환경
- ③ 적성 불일치 ④ 직장 내 적응 어려움
- ⑤ 낮은 성장 가능성 ⑥ 학력 차별
- ⑦ 직무 수행 지식 및 기술 부족 ⑧ 기타 : _____

2. 현재 귀하가 속한 기업의 종사자 수는 어느 정도입니까? ()

- ① 300명 이상 ② 100~299명
- ③ 99명 이하

3. 귀하가 속한 기업의 업종은 어떤 분야입니까? ()

제조업 I	① 음·식료품 ④ 일반기계 ⑦ 금속/비금속	② 섬유 ⑤ 전기기기	③ 화학/고무/플라스틱 ⑥ 자동차/운송장비
제조업 II	⑧ 에너지(석유정제/핵연료/코코스 등) ⑩ 환경 ⑫ 영상/음향 ⑬ 광학/정밀/의료/기계	⑨ 바이오 ⑪ 반도체장비 및 전자부품 ⑭ 통신장비 ⑯ 첨단소재	⑮ 컴퓨터 및 주변기기
금융업	⑰ 금융업(금융/보험/연금 등)		
소프트웨어/정보통신서비스	⑱ 인터넷 ⑳ 소프트웨어 개발	㉑ 전자상거래	㉒ 솔루션/콘텐츠
기타 서비스업	㉓ 금융 관련 서비스(예: 신용평가) ㉔ 사업지원서비스 ㉕ 오락/문화/운동	㉖ 교육서비스 ㉗ 관광	㉘ 연구개발 관련 서비스 ㉙ 영화/방송/공연 ㉚ 기타

4. 귀하의 현 월평균 임금은 어느 정도입니까? ()

- 월평균 임금: 기본급뿐만 아니라 상여금, 수당 등을 모두 포함하여

총액기준으로 적어 주십시오.

- 세후 기준으로 기입해 주세요(실제 수령액).

- ① 100만원 미만
- ② 100~149만원
- ③ 150~199만원
- ④ 200만원 이상

III 진로선택 과정

5. 귀하는 현 직장에 어떤 방법으로 입사하였습니까? ()

- ① 공개채용
- ② 학교와 산학협력 중인 기업으로 추천입사
- ③ 가족 또는 친지 추천
- ④ 기타 : _____

6. 귀하는 현 직장을 선택할 때 학교로부터 어떤 정보를 안내지도받았습니까? (모두 선택) ()

- ① 임금과 복리후생
- ② 직무(구체적으로 하는 일)
- ③ 승진 기회와 장래성
- ④ 기업 규모와 명성
- ⑤ 기타 : _____

7. 귀하가 현 직장을 선택할 때, 가장 중요하게 생각하였던 점은 무엇입니까? ()

- ① 임금과 복리후생
- ② 직무(구체적으로 하는 일)
- ③ 승진 기회와 장래성
- ④ 기업 규모와 명성
- ⑤ 기타 : _____

IV 학육의 질 만족도

※ 다음은 학교 입학 결정에 대한 질문입니다.

8. 귀하는 마이스터고 진학 동기가 무엇이었습니까? ()

- ① 취업 전망
- ② 본인의 적성과 희망
- ③ 가정 형편
- ④ 사회적인 평판
- ⑤ 장학금 등 각종 지원
- ⑥ 성적
- ⑦ 기타 : _____

9. 귀하가 마이스터고 진학 당시 가장 큰 영향을 받은 사람이 누구였습니까? ()

- ① 본인
- ② 부모님(혹은 보호자)
- ③ 학교 선생님
- ④ 친구
- ⑤ 친인척
- ⑥ 선배
- ⑦ 기타 : _____

※ 다음은 학교교육 만족도 질문입니다.

10. 귀하는 재학 당시 제공되었던 마이스터고 교육 프로그램에 대해 만족하였습니까?

구분	전혀 만족하지 않음	만족하지 않음	약간 만족하지 않음	약간 만족함	만족함	매우 만족함
1) 인문과목 정규 수업 (국어, 영어, 수학, 사회, 과학 등)	①	②	③	④	⑤	⑥
2) 전공과목 정규 수업 (전공 관련 교과목)	①	②	③	④	⑤	⑥
3) 방과 후 학교	①	②	③	④	⑤	⑥
4) 동아리 활동	①	②	③	④	⑤	⑥
5) 진로지도 프로그램	①	②	③	④	⑤	⑥
6) 전반적인 교육 만족도	①	②	③	④	⑤	⑥

11. 귀하가 재학 당시 마이스터고에서 제공되었던 교육이 현 직장에서 업무 수행 시 도움이 되었다고 생각합니까?

구분	전혀 도움이 되지 않음	도움이 되지 않음	약간 도움이 되지 않음	약간 도움이 됨	도움이 됨	매우 도움이 됨
1) 인문과목 정규 수업 (국어, 영어, 수학, 사회, 과학 등)	①	②	③	④	⑤	⑥
2) 전공과목 정규 수업 (전공 관련 교과목)	①	②	③	④	⑤	⑥
3) 방과 후 학교	①	②	③	④	⑤	⑥
4) 동아리 활동	①	②	③	④	⑤	⑥
5) 진로지도 프로그램	①	②	③	④	⑤	⑥
6) 전반적으로 마이스터고에서 제공한 교육이 도움이 되었습니까?	①	②	③	④	⑤	⑥

V 학력 및 능력 수준

※ 다음은 학력 및 능력 수준에 대한 일치도 질문입니다.

12. 현 직장의 업무 내용과 수준이 자신의 교육 수준과 비교하여 어떻습니까? ()

- ① 내 수준보다 아주 낮다. ② 내 수준보다 낮다.
 ③ 내 수준에 맞다.
 ④ 내 수준보다 높다. ⑤ 내 수준보다 아주 높다.

13. 현재 본인이 하고 있는 업무를 어떤 사람들이 수행하고 있습니까?
 ()

- ① 대학원 졸업생 ② 4년제 대학 졸업생
 ③ 전문대학 졸업생 ④ 고등학교 이하

14. 다음 중 현재 직장에서 귀하의 상태를 가장 잘 나타내는 것은 무엇입니까? ()

- ① 현재 내 직무를 수행하기 위해서는 교육과 훈련이 필요하다.
 ② 현재의 직무는 내가 가진 기술과 능력에 잘 부합하는 편이다.
 ③ 나는 현재 직무보다 좀 더 어려운 직무를 수행할 기술과 능력을 가지고 있다.

※ 다음은 학력 및 능력 수준에 대한 만족도 질문입니다.

15. 귀하는 동일 분야 특성화고 출신자에 비해 어떠한 역량 수준을 갖추었다고 생각합니까?

구분	매우 낮음	낮음	약간 낮음	약간 높음	높음	매우 높음
1) 전공 능력	①	②	③	④	⑤	⑥
2) 기초직업능력	①	②	③	④	⑤	⑥
3) 성실한 근무 태도	①	②	③	④	⑤	⑥
4) 대인관계	①	②	③	④	⑤	⑥

16. 귀하는 동일 분야 전문대학교 출신자에 비해 어떠한 역량 수준을 갖추었다고 생각합니까?

구분	매우 낮음	낮음	약간 낮음	약간 높음	높음	매우 높음
1) 전공 능력	①	②	③	④	⑤	⑥
2) 기초직업능력	①	②	③	④	⑤	⑥
3) 성실한 근무 태도	①	②	③	④	⑤	⑥
4) 동료 및 상사 관계	①	②	③	④	⑤	⑥

VI 직장에 대한 만족도

17. 귀하는 마이스터고를 졸업한 후, 자신이 원하는 곳에 취업을 했다고 생

각합니까? ()

- ① 전혀 그렇지 않음 ② 그렇지 않음
 ③ 약간 그렇지 않음
 ④ 약간 그러함 ⑤ 그러함
 ⑥ 매우 그러함

18. 귀하는 현 직장과 관련하여 아래의 항목에 대해 어느 정도 만족하십니까?

구분	전혀 만족하지 않음	만족하지 않음	약간 만족하지 않음	약간 만족함	만족함	매우 만족함
1) 직장의 연봉	①	②	③	④	⑤	⑥
2) 직장의 복리후생	①	②	③	④	⑤	⑥
3) 직장의 작업 환경	①	②	③	④	⑤	⑥
4) 직장의 개인 발전 가능성 기회	①	②	③	④	⑤	⑥
5) 직장의 고용 안정성	①	②	③	④	⑤	⑥
6) 직장의 동료, 상사와의 관계	①	②	③	④	⑤	⑥
7) 직업적 도전의식 제공	①	②	③	④	⑤	⑥
8) 전공 관련 직무 배치 여부	①	②	③	④	⑤	⑥
9) 학부모들은 귀하의 직장에 대해 얼마나 만족하고 있습니까?	①	②	③	④	⑤	⑥

22-1. (문 22에서 ① 응답) 이직할 계획이 있다면, 그 이유는 무엇입니까? ()

- ① 낮은 임금 및 복리후생 ② 열악한 작업 환경
 ③ 적성 불일치 ④ 직장 내 적응 어려움
 ⑤ 낮은 성장 가능성 ⑥ 학력 차별
 ⑦ 직무 수행 지식 및 기술 부족 ⑧ 기타 : _____

23. 향후 학위를 취득할 계획이 있습니까? ()

- ① 있다  문 23-1로 이동 ② 없다  문 24로 이동

23-1. 학위를 취득할 계획이 있다면, 그 이유는 무엇입니까? ()

- ① 더 좋은 곳으로 이직하기 위해 ② 승진을 위해
 ③ 전공을 바꾸기 위해 ④ 개인적인 만족을 위해
 ⑤ 창업을 준비하기 위해 ⑥ 직무능력 향상을 위해

23-2. 학위를 취득할 계획이 있다면, 어떤 전공을 고려하고 있습니까?
 ()

- ① 마이스터고 전공 분야
 ② 현재 직무와 관련된 전공 분야
 ③ 전공과 무관한 분야
 ④ 기타 : _____

23-3. 학위를 취득할 계획이 있다면, 어떤 방식을 고려하고 있습니까?

()

- ① 회사를 다니면서 학업을 병행
- ② 회사를 그만두고 대학 진학
- ③ 기타 : _____

23-4. 대학에 진학할 계획이 있다면, 어떤 유형의 대학에 진학할 계획을 가지고 있습니까?

- ① 일반 4년제 대학
- ② 전문대학
- ③ 사이버대학
- ④ 방송통신대학
- ⑤ 사내대학
- ⑥ 기타 : _____

VIII 직업기초능력

24. 여러분은 현재의 업무를 수행하면서 아래의 항목들의 수준을 얼마나 갖추고 있다고 스스로 평가하십니까?

※ <참고> 각 용어에 대한 설명은 아래 표를 참고해 주십시오.

번호	능력	의미
1	전공에 대한 지식	전공 분야의 자료이해능력과 지식응용능력
2	전공기술 및 기능	전공 분야의 기구 및 설비를 잘 다루고, 작업의 속도와 정확성을 갖추며 독자적으로 작업을 완성하는 능력

번호	능력	의미
3	의사소통능력	업무를 수행함에 있어 글과 말을 읽고 들음으로써 다른 사람이 뜻한 바를 파악하고, 자기가 뜻한 바를 말과 글을 통해 정확하게 쓰거나 말하는 능력
4	수리능력	업무를 수행함에 있어 사칙연산, 통계, 확률, 도표의 의미를 정확하게 이해하고, 이를 업무에 적용하는 능력
5	문제해결능력	업무를 수행함에 있어 문제 상황이 발생하였을 경우, 창조적이고 논리적인 사고를 통하여 이를 올바르게 인식하고 적절히 해결하는 능력
6	자기관리 및 개발능력	업무를 원활히 추진하는 데 적절한 자질을 지닐 수 있도록 스스로를 관리하고 개발하는 능력
7	자원활용능력	업무를 수행하는 데 시간, 자본, 재료 및 시설, 인적자원 등의 자원 가운데 무엇이 얼마나 필요한지를 확인하고, 이용 가능한 자원을 최대한 수립하여 실제 업무수행에 어떻게 활용할 것인지를 계획하고, 계획대로 업무 수행에 이를 할당하는 능력
8	대인관계능력	업무를 수행함에 있어 접촉하게 되는 사람들과 문제를 일으키지 않고 원만하게 지내는 능력
9	정보능력	업무와 관련된 정보를 수집하고, 이를 분석하여 의미있는 정보를 찾아내며, 의미있는 정보를 업무 수행에 적절하도록 조직하고, 조직된 정보를 관리하며, 업무 수행에 이러한 정보를 활용하고, 이러한 제반 과정에 컴퓨터를 사용하는 능력
10	기술능력	업무를 수행함에 있어 도구, 장치 등을 포함하여 필요한 기술에는 어떠한 것이 있는지 이해하고, 실제로 업무를 수행함에 있어 적절한 기술을 선택하여 적용하는 능력
11	조직이해능력	업무를 원활하게 수행하기 위해 조직의 체제와 경영에 대해 이해하는 능력
12	외국어능력	업무를 원활하게 수행하기 위해 국제적인 추세를 포함하여 필요한 외국어를 구사할 수 있는 능력

구분	현행 업무 능력					
	전혀 갖추지 못함	갖추지 못함	약간 갖추지 못함	약간 갖추	갖춤	매우 잘 갖추
1) 전공에 대한 지식	①	②	③	④	⑤	⑥
2) 전공기술 및 기능	①	②	③	④	⑤	⑥
3) 의사소통능력	①	②	③	④	⑤	⑥
4) 수리능력	①	②	③	④	⑤	⑥
5) 문제해결능력	①	②	③	④	⑤	⑥

구분	현행 업무 능력					
	전혀 갖추지 못함	갖추지 못함	약간 갖추지 못함	약간 갖춤	갖춤	매우 잘 갖춤
6) 자기관리 및 개발능력	①	②	③	④	⑤	⑥
7) 자원활용능력	①	②	③	④	⑤	⑥
8) 대인관계능력	①	②	③	④	⑤	⑥
9) 정보능력	①	②	③	④	⑤	⑥
10) 기술능력	①	②	③	④	⑤	⑥
11) 조직이해능력	①	②	③	④	⑤	⑥
12) 외국어능력	①	②	③	④	⑤	⑥

IX 애로 및 요구사항

25. 마이스터고 교육 및 졸업 후 취업/적응 측면에서 애로사항 및 요구사항을 자유롭게 기술해 주십시오.

취업/적응 측면의 애로사항	
학교에의 요구사항	
기업에의 요구사항	
기타 요구사항	

【부록 3】 기업 담당자 설문지

A 기업체 일반사항

1. 귀 기업의 명칭이 “OOO”(기업명)이 맞습니까? ()

① 예

② 아니요  조사 종료

2. 귀 기업의 총 종사자 수는 몇 명입니까? ()

① 300명 이상

② 100~299명

③ 99명 이하

3. 귀 기업의 연 매출액은 얼마입니까? ()

① 10억 미만

② 10~50억 미만

③ 50~80억 미만

④ 80~100억 미만

⑤ 100~300억 미만

⑥ 300억 이상

4. 귀 기업의 업종은 어떠한 분야입니까? ()

제조업 I	① 음식료품	② 섬유	③ 화학/고무/플라스틱
	④ 일반기계	⑤ 전기기기	⑥ 자동차/운송장비
	⑦ 금속/비금속		
제조업 II	⑧ 에너지(석유정제/핵연료/코코스 등)		⑨ 바이오
	⑩ 환경	⑪ 반도체장비 및 전자부품	
	⑫ 영상/음향	⑬ 통신장비	⑭ 컴퓨터 및 주변기기
	⑮ 광학/정밀/의료/기계		⑯ 첨단소재
금융업	⑳ 금융업(금융/보험/연금 등)		
소프트웨어/정보통신서비스	㉑ 인터넷	㉒ 전자상거래	㉓ 솔루션/콘텐츠
	㉔ 소프트웨어 개발		
기타 서비스업	㉕ 금융 관련 서비스(예: 신용평가)		㉖ 연구개발 관련 서비스
	㉗ 사업지원서비스	㉘ 교육서비스	㉙ 영화/방송/공연
	㉚ 오락/문화/운동	㉛ 관광	㉜ 기타


5. 귀하의 현 직장 재직 연한은 얼마입니까? ()년

6. 귀하의 소속부서는 다음 중 어디에 해당됩니까? ()

- ① 인사담당 부서 ② 인사담당 부서 이외

7. 귀 기업의 마이스터고 졸업생 채용 여부는 다음 중 어디에 해당합니까?
()

- ① 처음 채용  문 7-1로 이동
- ② 2개년 채용  문 7-2로 이동
- ③ 3개년 채용  문 7-2로 이동

④ 작년에 채용하고 올해 미채용  문 7-3으로 이동

7-1. 처음 채용하였다면, 어떤 이유에서 채용하였습니까?

1순위:

2순위:

- ① 학생들이 우수하고 발전 가능성이 높다는 타 업체의 평판 때문에
- ② 현장실무 능력이 뛰어나다는 타 업체의 평판 때문에
- ③ 현재 배치되어 있는 직무에 고졸이 적합해서
- ④ 정부의 고졸 채용 정책에 부합하기 위해서
- ⑤ 산업기술요원 T/O 확보를 위해서
- ⑥ 기타 : _____

7-2. 2년 이상 채용하였다면, 어떤 이유에서 채용하였습니까?

1순위:

2순위:

- ① 학생들이 우수하고 발전 가능성이 높아서
- ② 현장실무 능력이 뛰어나서
- ③ 현재 배치되어 있는 직무에 고졸이 적합해서
- ④ 정부의 고졸 채용 정책에 부합하기 위해서
- ⑤ 산업기술요원 T/O 확보를 위해서
- ⑥ 상대적으로 인성이 좋기 때문에
- ⑦ 기타 : _____

7-3. 작년에 채용하고 올해 채용하지 않았다면, 어떤 이유에서 채용하지 않았습니까?

1순위:

2순위:

- ① 신규 채용 T/O가 없기 때문에
- ② 생각보다 졸업생들의 능력이 높지 않기 때문에
- ③ 고졸자로서 직장 및 직무 적응력이 떨어지기 때문에
- ④ 병역 미필로 인한 생산 차질이 우려되기 때문에
- ⑤ 승진 및 인사관리에 어려움이 있기 때문에
- ⑥ 산업기술요원 T/O 확보를 하지 못했기 때문에
- ⑦ 정부의 고졸 채용 인센티브가 줄어들었기 때문에
- ⑧ 기타 : _____

※ 지금부터는 귀사에서 채용한 마이스터고 학생들에 대한 질문입니다. 만일 귀사에 복수의 마이스터고에서 채용이 이루어졌다면 전체적인 경향성 측면에서 응답을 해 주시기 바랍니다.

I 마이스터고 교육의 질 및 만족도

8. 귀사에서 채용한 마이스터고 졸업생의 교육이 학교에서 충분히 이루어졌다고 생각하십니까?

구분	전혀 그렇지 않음	그렇지 않음	약간 그렇지 않음	약간 그러함	그러함	매우 그러함
1) 전공이론	①	②	③	④	⑤	⑥
2) 전공실습	①	②	③	④	⑤	⑥
3) 기초학습능력	①	②	③	④	⑤	⑥
4) 인성	①	②	③	④	⑤	⑥

9. 귀사에서 채용한 마이스터고 졸업생을 고려해 볼 때, 마이스터고는 소질과 적성을 고려하여 적합한 학생을 선발하고 있다고 생각하십니까? ()

- ① 전혀 그렇지 않음 ② 그렇지 않음
 ③ 약간 그렇지 않음
 ④ 약간 그러함 ⑤ 그러함
 ⑥ 매우 그러함

10. 귀사에서 채용한 마이스터고 졸업생을 고려해 볼 때, 귀사는 마이스터고가 다른 특성화고와 차별화된 교육을 제공하고 있다고 생각하십니까? ()

- ① 전혀 그렇지 않음 ② 그렇지 않음
- ③ 약간 그렇지 않음
- ④ 약간 그러함 ⑤ 그러함
- ⑥ 매우 그러함

11. 귀사는 마이스터고에서 개선되어야 할 항목이 무엇이라고 생각하십니까?

1순위:

2순위:

- ① 국어, 영어, 수학 등 기초교육 강화
- ② 전공이론에 대한 교육 강화
- ③ 전공실습에 대한 교육 강화
- ④ 인성 및 소양교육
- ⑤ 진로 관련 검사 및 상담
- ⑥ 회사생활 및 조직 적응에 대한 교육 강화
- ⑦ 기타 : _____

II 졸업생의 학력 및 능력 수준

※ 다음은 귀사가 채용한 마이스터고 졸업생들의 학력 및 능력 수준에 대한 일치도 질문입니다.

12. 귀사가 채용한 마이스터고 졸업생의 현재 업무의 수준은 어떻다고 생각하십니까? ()

- ① 마이스터고 졸업생보다 더 낮은 학력을 가져도 수행할 수 있다.
- ② 마이스터고 졸업생과 유사한 학력을 가졌다면 수행할 수 있다.
- ③ 마이스터고 졸업생보다 더 높은 학력을 가져야 수행할 수 있다.

13. 귀사가 생각하기에 마이스터고 졸업생이 현재 수행하는 업무에 실제로 필요한 학력은 무엇이라고 생각하십니까? ()

- ① 대학원 졸업생 ② 4년제 대학 졸업생
- ③ 전문대학 졸업생 ④ 고등학교 이하

14. 귀사가 생각하시기에 현 직장의 업무 내용과 수준이 마이스터고 졸업생의 교육 수준과 비교하여 어떻습니까? ()

- ① 현 직장의 업무 내용과 수준보다 아주 낮다.
- ② 현 직장의 업무 내용과 수준보다 낮다.
- ③ 수준이 맞다.
- ④ 현 직장의 업무 내용과 수준보다 높다.
- ⑤ 현 직장의 업무 내용과 수준보다 아주 높다.

15. 다음 중 현재 귀사에서 마이스터고 졸업생의 상태를 가장 잘 나타내는 것은 무엇입니까? ()

- ① 현재 마이스터고 졸업생이 직무를 수행하기 위해서는 교육과 훈련이 필요하다.
- ② 현재의 직무는 마이스터고 졸업생이 가진 기술과 능력에 잘 부합하는 편이다.
- ③ 마이스터고 졸업생은 현재 직무보다 좀 더 어려운 직무를 수행할 기술과 능력을 가지고 있다.

※ 다음은 귀사가 채용한 마이스터고 졸업생의 학력 및 능력 수준에 대한 만족도 질문입니다.

16. 귀사가 채용한 마이스터고 졸업생이 동일 분야 특성화고 출신자에 비해 어떠한 역량 수준을 갖추었다고 생각하십니까?

구분	매우 낮음	낮음	약간 낮음	약간 높음	높음	매우 높음
1) 전공 능력	①	②	③	④	⑤	⑥
2) 기초직업능력	①	②	③	④	⑤	⑥
3) 성실한 근무 태도	①	②	③	④	⑤	⑥
4) 대인관계	①	②	③	④	⑤	⑥

17. 귀사가 채용한 마이스터고 졸업생이 동일 분야 전문대학교 출신자에 비해 어떠한 역량 수준을 갖추었다고 생각하십니까?

구분	매우 낮음	낮음	약간 낮음	약간 높음	높음	매우 높음
1) 전공 능력	①	②	③	④	⑤	⑥
2) 기초직업능력	①	②	③	④	⑤	⑥
3) 성실한 근무 태도	①	②	③	④	⑤	⑥
4) 대인관계	①	②	③	④	⑤	⑥

18. 귀사는 향후 마이스터고 졸업생의 발전 가능성이 있다고 생각하십니까?

구분	전혀 그렇지 않음	그렇지 않음	약간 그렇지 않음	약간 그러함	그러함	매우 그러함
1) 자기개발 가능성	①	②	③	④	⑤	⑥
2) 승진 가능성	①	②	③	④	⑤	⑥

19. 귀사는 마이스터고 졸업생이 갖추어야 할 능력 중 가장 중요한 요소 두 가지는 무엇이라고 생각하십니까?

1순위:

- ① 기초학습능력
- ③ 전공 능력
- ④ 관련 자격증
- ⑥ 인성
- ⑦ 기타 : _____

2순위:

- ② 외국어능력
- ⑤ 실무경력(현장실습 포함)

III 향후 계획

20. 귀하는 향후 마이스터고 졸업생을 계속적으로 채용해야 한다고 생각하십니까? ()

- ① 매우 그렇지 않음 ② 그렇지 않음
- ③ 약간 그렇지 않음 **☞ 문 20-2로 이동**
- ④ 약간 그러함 ⑤ 그러함
- ⑥ 매우 그러함 **☞ 문 20-1로 이동**

20-1. **(문 20에서 ④, ⑤, ⑥ 응답)** 채용을 해야 한다고 생각한다면, 그 이유는 무엇입니까? ()

- ① 전공 일치 ② 출신학교 이미지
- ③ 우수한 학습능력 ④ 외국어능력
- ⑤ 관련 자격증 소지 ⑥ 높은 직무능력
- ⑦ 인성 ⑧ 기타 : _____

20-2. **(문 20에서 ①, ②, ③ 응답)** 채용을 할 필요가 없다면, 그 이유는 무엇입니까? ()

- ① 실무능력 부족 ② 출신학교 이미지
- ③ 기초수학능력 부족 ④ 외국어능력 부족
- ⑤ 현장 적응력 부족 ⑥ 불성실한 태도
- ⑦ 높은 이직률 ⑧ 기타 : _____

21. 귀사가 채용하고 있는 마이스터고 학생의 군 입대는 언제가 적당하다고 생각하십니까?

- ① 입사 후 1년 이내 ② 입사 후 2년 이내
 ③ 입사 후 3년 이내
 ④ 재직자특별전형 대학 입학 이후(3년 이후)
 ⑤ 해당 없음(여학생만 채용한 경우)

IV 기업의 인사관리

22. 다음은 마이스터고 졸업생의 경력개발 지원에 관한 사항입니다. 다음 각 항목에 대해 어떤 계획을 가지고 있습니까?

구분	전혀 그렇지 않음	그렇지 않음	약간 그렇지 않음	약간 그러함	그러함	매우 그러함
1) 일과 학습을 병행할 수 있도록 지원	①	②	③	④	⑤	⑥
2) 학력이 아닌 능력 중심의 인사관리 제도 시행	①	②	③	④	⑤	⑥
3) 경력개발 지원을 위한 재교육 및 훈련 계획 수립 및 시행	①	②	③	④	⑤	⑥
4) 마이스터고 정책의 성공적 추진을 위한 지속적인 협력 의지	①	②	③	④	⑤	⑥

V 직업기초능력

23. 아래의 질문은 귀사에서 근무하고 있는 마이스터고 졸업생의 업무능력의 현행 능력 수준과 향후 보강이 필요한 정도에 대한 의견을 조사하는 것입니다. 해당하는 사항에 표시해 주십시오.

구분	현행 업무능력						향후 보강 필요 정도					
	매우 낮음	낮음	약간 낮음	약간 높음	높음	매우 높음	전혀 필요 없음	필요 없음	약간 필요 없음	약간 필요함	필요함	매우 필요함
1) 전공에 대한 지식	①	②	③	④	⑤	⑥	①	②	③	④	⑤	⑥
2) 전공기술 및 기능	①	②	③	④	⑤	⑥	①	②	③	④	⑤	⑥
3) 의사소통능력	①	②	③	④	⑤	⑥	①	②	③	④	⑤	⑥
4) 수리능력	①	②	③	④	⑤	⑥	①	②	③	④	⑤	⑥
5) 문제해결능력	①	②	③	④	⑤	⑥	①	②	③	④	⑤	⑥
6) 자기관리 및 개발능력	①	②	③	④	⑤	⑥	①	②	③	④	⑤	⑥
7) 자원활용능력	①	②	③	④	⑤	⑥	①	②	③	④	⑤	⑥
8) 대인관계능력	①	②	③	④	⑤	⑥	①	②	③	④	⑤	⑥
9) 정보능력	①	②	③	④	⑤	⑥	①	②	③	④	⑤	⑥
10) 기술능력	①	②	③	④	⑤	⑥	①	②	③	④	⑤	⑥
11) 조직이해능력	①	②	③	④	⑤	⑥	①	②	③	④	⑤	⑥
12) 외국어능력	①	②	③	④	⑤	⑥	①	②	③	④	⑤	⑥

※ <참고> 각 용어에 대한 설명은 아래 표를 참고해 주십시오.

번호	능력	의미
1	전공에 대한 지식	전공 분야의 자료이해능력과 지식응용능력
2	전공기술 및 기능	전공 분야의 기구 및 설비를 잘 다루고, 작업의 속도와 정확성을 갖추며 독자적으로 작업을 완성하는 능력

번호	능력	의미
3	의사소통능력	업무를 수행함에 있어 글과 말을 읽고 들음으로써 다른 사람이 뜻한 바를 파악하고, 자기가 뜻한 바를 말과 글을 통해 정확하게 쓰거나 말하는 능력
4	수리능력	업무를 수행함에 있어 사칙연산, 통계, 확률, 도표의 의미를 정확하게 이해하고, 이를 업무에 적용하는 능력
5	문제해결능력	업무를 수행함에 있어 문제 상황이 발생하였을 경우, 창조적이고 논리적인 사고를 통하여 이를 올바르게 인식하고 적절히 해결하는 능력
6	자기관리 및 개발능력	업무를 원활히 추진하는 데 적절한 자질을 지닐 수 있도록 스스로를 관리하고 개발하는 능력
7	자원활용능력	업무를 수행하는 데 시간, 자본, 재료 및 시설, 인적자원 등의 자원 가운데 무엇이 얼마나 필요한지를 확인하고, 이용 가능한 자원을 최대한 수립하여 실제 업무 수행에 어떻게 활용할 것인지를 계획하고, 계획대로 업무 수행에 이를 할당하는 능력
8	대인관계능력	업무를 수행함에 있어 접촉하게 되는 사람들과 문제를 일으키지 않고 원만하게 지내는 능력
9	정보능력	업무와 관련된 정보를 수집하고, 이를 분석하여 의미있는 정보를 찾아내며, 의미있는 정보를 업무 수행에 적절하도록 조직하고, 조직된 정보를 관리하며, 업무 수행에 이러한 정보를 활용하고, 이러한 제반 과정에 컴퓨터를 사용하는 능력
10	기술능력	업무를 수행함에 있어 도구, 장치 등을 포함하여 필요한 기술에는 어떠한 것이 있는지 이해하고, 실제로 업무를 수행함에 있어 적절한 기술을 선택하여 적용하는 능력
11	조직이해능력	업무를 원활하게 수행하기 위해 조직의 체계와 경영에 대해 이해하는 능력
12	외국어능력	업무를 원활하게 수행하기 위해 국제적인 추세를 포함하여 필요한 외국어를 구사할 수 있는 능력

VI 애로 및 요구사항

24. 마이스터고 학생 채용 및 각종 인사관리 측면에서 애로사항 및 요구사항을 자유롭게 기술해 주십시오.

애로사항	
요구사항	

□ 저자 약력

- 김종우
－ 한국직업능력개발원 연구위원
- 윤형한
－ 한국직업능력개발원 연구위원
- 김인엽
－ 한국직업능력개발원 부연구위원
- 황성수
－ 한국직업능력개발원 부연구위원
- 황승록
－ 한국직업능력개발원 연구원

마이스터고 졸업생의 노동시장 이행 성과 분석

- 발행연월일 2015년 12월 29일 인쇄
2015년 12월 31일 발행
- 발 행 인 이 용 순
- 발 행 처 한국직업능력개발원
30147, 세종특별자치시 시청대로 370
세종국책연구단지 사회정책동
홈페이지: <http://www.krivet.re.kr>
전 화: (044)415-5000, 5100
팩 스: (044)415-5200
- 등 록 일 자 1998년 6월 11일
- 등 록 번 호 제16-1681호
- I S B N 979-11-5940-875-5 93320
- 인 쇄 처 (주)범신사 (02)720-9786