

# 여성 직업능력개발 현황진단 및 개선방안

---

2020. 2.

# 여성 직업능력개발 현황진단 및 개선방안

2020. 2.

연구기관 : 한국여성정책연구원

연구책임자 : 신 선 미 (한국여성정책연구원 선임연구위원)

공동연구자 : 오 은 진 (한국여성정책연구원 선임연구위원)

조 혜 승 (한국여성정책연구원 부연구위원)

정 성 미 (한국여성정책연구원 부연구위원)

김 효 경 (한국여성정책연구원 연구원)

본 보고서는 한국여성정책연구원이 한국직업능력개발원의 연구용역(연구자료 2020-14) 의뢰를 받아 수행한 연구결과입니다. 보고서의 내용은 연구진의 의견이며, 한국여성정책연구원과 한국직업능력개발원의 공식적인 입장이 아님을 밝힙니다.

## 연구요약

### 1. 연구개요

#### 가. 연구목적과 연구문제

- 이 연구는 여성의 직업능력개발훈련 참여 현황을 분석하고, 성평등 관점에서 직업능력개발사업 추진 실태를 점검한 결과를 바탕으로, 성 격차를 해소하기 위한 정책과제를 제안하고자 함.
- 연구문제는 다음과 같이 구체화하였음.
  - 1) 여성의 직업능력개발을 위해 어떠한 제도가 마련되어 있는가?
  - 2) 여성은 직업능력개발훈련에 얼마나 참여하고 있는가? 직업능력개발사업의 유형별로 성별-연령별 참여에 차이가 있는가?
  - 3) 주요 직업능력개발사업들은 ① 사업목적과 지원대상, ② 훈련기회의 수요-공급, ③ 훈련생 안내, 상담, 선발, ④ 훈련기관 평가 측면에서 양성평등하게 추진되고 있는가?
  - 4) 여성의 직업능력개발을 위한 정책방향과 정책과제는 무엇인가?

#### 나. 연구내용

- 직업능력개발제도와 여성의 참여 현황
  - 직업능력개발훈련의 목적, 기본원칙, 훈련종류, 사업체계, 훈련기관
  - 재직자훈련 및 실업자훈련에 여성 참여 현황: 주요 사업별 성별 참여자 분포, 정책대상 모집단 대비 훈련 참여자 비율 성별 비교, 성별 훈련 직종의 차이 등
- 성평등 관점에서 본 직업능력개발사업 추진 실태
  - 주요 직업능력개발사업(사업주직업능력개발지원사업, 국가인적자원개발컨소시엄사업, 내일배움카드훈련, 국가기간전략산업직종훈련, 4차 산업혁명 선도인력 양성훈련)을 중심으로, 직업능력개발사업의 1) 목적 및 지원대상, 2) 훈련기회의 수요-공급, 3) 훈련생 안내, 상담, 선발, 4) 훈련기관 평가로 나누어 추진실태 조사
- 정책제안
  - 생애직업능력개발 기능 강화, 생애직업능력개발을 위한 제도 보완, 여성 직업능력개발에

관한 산업계 역할 강화, 생애직업능력개발시스템 개발-운영, 여성 특화 훈련사업 발굴 및 운영, 훈련기관 평가에 여성친화 평가지표 활용에 관한 정책제안

## 다. 연구방법

- 선행연구 분석
  - 1990년대 말 이후 여성의 직업능력개발에 관한 선행연구
  - 외국에서 여성 직업훈련 정책사례
- 통계자료 및 행정데이터 분석
  - 고용노동부가 매년 발간하는 「직업능력개발사업현황」과 고용노동부·한국고용정보원이 매년 발간하는 「직업능력개발 통계연보」에 실린 통계자료 활용
  - HRD-Net의 고용행정통계 DB의 자료 분석(일부 자료는 연구진이 접근하기 어려워 고용노동부에 요청하여 자료를 제공받음)
- 주요 직업능력개발사업별 관계자 초점집단면접조사(FGI)
  - 대상 사업(4가지): 1) 사업주직업훈련, 2) 내일배움카드훈련, 3) 국가기간전략산업직종 훈련, 4) 4차 산업혁명 선도인력 양성훈련
  - 조사내용: 1) 훈련이수자의 취업실태 성별 차이(일자리 기회, 고용의 질적 수준), 2) 각 훈련사업 추진체계 참여기관(전담운영기관, 사업단, 협력기업 등)의 특성이 여성 참여에 미치는 영향, 3) 여성의 훈련수요와 산업체 인력수요의 불일치
  - 조사방법: 훈련사업별 초점집단면접조사(1회당 3-5인) 총 22명
- 전문가 자문회의 운영
  - 여성 직업능력개발훈련의 도전과제, 면접조사 계획에 관한 자문, 여성 직업능력개발체계 개선방안 자문

## 2. 주요 연구결과

### 가. 직업능력개발제도

- 1) 직업능력개발훈련의 목적 및 기본원칙
- 직업능력개발훈련은 1) 근로자의 생애직업능력개발을 통한 고용촉진, 고용안정, 사회경제적

지위 향상, 2) 산업현장에 필요한 인력양성을 통한 기업 생산성 향상이라는 양측의 목적을 가지고 있으며 양자 간의 균형이 중요

- 역사적으로 우리나라의 직업능력개발체계는 산업체에 필요한 인력양성을 중심으로 발전해 왔으며, 재직자훈련과 실업자훈련 모두 근로자(취업 희망자 포함)의 생애직업 능력개발과 산업현장에 필요한 인력양성이 병행될 수 있는 새로운 훈련체계로의 전환이 지체된 상태
- 저활용되고 있는 여성 및 청년 인력은 인적자원으로 활용가치가 높는데 비해 노동시장 내 다른 인구집단과의 경쟁관계에서 취약한 위치에 있어서 생애직업능력개발의 중요성이 큼.

- 「근로자직업능력개발법」 제3조(직업능력개발훈련의 기본원칙)는 직업능력개발훈련에서 성별에 따른 차별이 있어서는 아니되며 여성근로자의 직업능력개발훈련이 중요하다는 것을 기본원칙으로 삼고 있으나 이 기본원칙을 실현시키기 위한 제도적 수단이 동 법에 포함되어 있지 않아 선언적 의미밖에 없다고 보여짐.

## 2) 직업능력개발사업 체계와 훈련기관

- 고용노동부의 직업능력개발사업은 훈련대상을 기준으로 재직자훈련과 실업자훈련으로 구분되며, 재직자훈련에는 기업지원훈련, 개인지원훈련, 공동훈련이 있고, 실업자훈련에는 민간훈련과 공공훈련이 있음.
  - 고용노동부의 직업능력개발사업 중에서 여성을 대상으로 특화된 사업은 폴리텍대학에서 운영하는 '여성재취업과정'이 거의 유일하며 2014년에 581명으로 시작하여 2018년에는 951명이 참여함.
- 직업능력개발훈련 참여기관은 공공훈련기관과 민간훈련기관으로 구분되며 2018년 기준으로 전자가 85개 후자가 7,228개임.
  - 여성 훈련기관으로는 여자교도소에 설치된 공공훈련기관이 있고 민간훈련기관으로 여성 인력개발센터, 여성회관, 여성농업인센터가 있음.

## 나. 여성의 참여 현황

### 1) 전반적 상황과 훈련목적에 따른 참여 현황

- 주요 직업능력개발사업(사업주직업능력개발훈련, 유급휴가훈련, 근로자능력개발지원, 국가

기간전략산업직종훈련, 실업자 내일배움카드훈련, 폴리텍대학 양성훈련)을 중심으로 볼 때 여성 참여 인원과 여성 비중이 증가하고 있음.

- 2012-2018년 사이에 참여 인원은 137만 7천 명에서 212만 8천 명으로 참여 인원 중에서 여성 비중은 36.6%에서 40.9%로 증가
- 그럼에도 불구하고 여성은 참여자 수 및 예산 비중이 가장 큰 재직자 훈련에 남성보다 덜 참여하고, 산업체 인력수요에 대응하는 훈련보다 생애직업능력개발을 위한 훈련에 더 많이 참여한다는 특징이 있음.

○ 2018년 기준으로 전체 직업능력개발사업 중에서 재직자훈련이 참여자의 94%(491만 4천 만 명), 예산 집행액의 51.6%(9,262억 원)을 차지하지만 재직자훈련 참여자 중에서 여성은 40%, 남성이 60%를 차지함. 반면 실업자훈련에서는 여성이 전체 참여자의 60% 이상을 차지함.

○ 재직자훈련이든 실업자훈련이든 여성은 생애직업능력개발 기능이 강한 사업에 주로 참여하고 남성은 산업체의 인력수요에 대응하기 위한 목적의 훈련에 주로 참여하고 있음.

- 재직자훈련에서 사업주직업능력개발지원(사업주훈련)의 여성 참여자는 38.3%이나 근로자능력개발지원(내일배움카드훈련)에서는 여성이 61.4%를 차지
- 실업자훈련에서도 산업현장에 필요한 인력양성 기능이 강한 훈련에는 남성이 주로 참여하고 생애직업능력개발 기능이 강한 훈련에는 여성이 주로 참여(사업별 여성 참여 비중은 국가기간전략산업직종훈련 30.3%, 실업자 내일배움카드훈련 73.9%, 4차 산업 혁명 선도인력 양성훈련 26.5%, 폴리텍대학 양성훈련 15.1%).

○ 사업주훈련과 근로자능력개발지원 모두 20대 이하 청년층에서 여성 참여 비중이 가장 높고 30대부터 여성 비중이 급격히 감소함. 여성은 재직자훈련이든 실업자훈련이든 30대 이상의 훈련 참여가 감소함을 의미함. 남성은 20대보다 30-40대 참여자 비중이 더 높음.

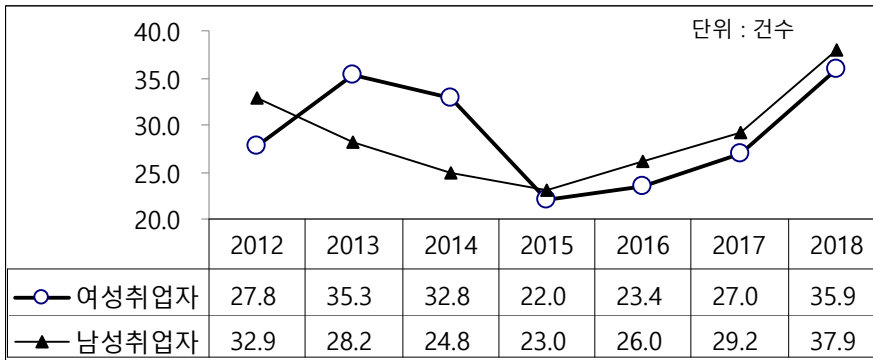
## 2) 지원대상 모집단 대비 훈련 참여의 성별 격차

○ 재직자훈련과 실업자훈련의 지원대상 모집단 대비 훈련 참여의 성별 격차를 파악하기 위해 지원대상 모집단 100명당 훈련 참여 건수를 산출하였음. 그 결과 재직자훈련은 남성이 여성보다 참여 건수가 약간 많았고, 실업자훈련은 여성이 남성의 2배 이상으로 훈련 건수가 많았음.

- 재직자훈련의 지원대상은 고용보험 사업장의 15세 이상 근로자임. 고용보험 가입 취업자들이 재직자훈련(사업주지원훈련+근로자지원훈련)에 어느 정도 참여하는가를 살펴보기

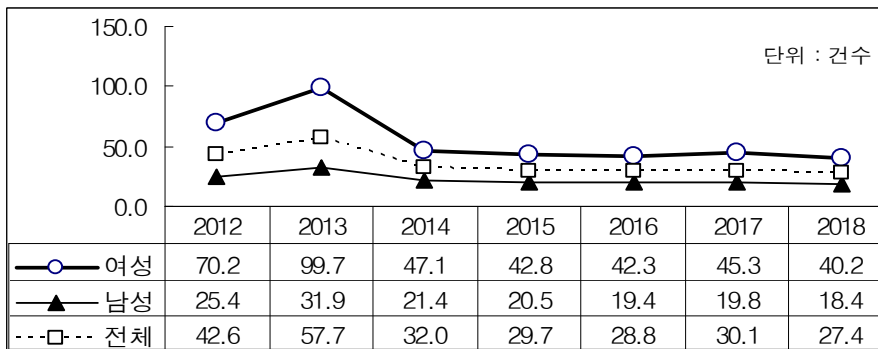
위해 그들 100명당 훈련 참여 건수를 산출하였음.

- 2018년 기준으로 고용보험 가입 취업자 100명당 남성은 37.9건, 여성은 35.9건의 훈련을 받았으므로 성별 격차가 크지 않음(요약그림 1). 여성의 재직자훈련 건수(100명당 35.9건)의 내용을 살펴보면 사업주지원훈련(사업주훈련+유급휴가훈련) 건수가 32.4건이고 근로자능력개발지원(내일배움카드훈련) 건수가 3.5건임.



자료: 본문 [그림 II-3] 참조

[요약그림 1] 고용보험 가입 남녀 취업자 100명당 재직자훈련(사업주지원+근로자지원) 건수



자료: 본문 [그림 II-6] 참조.

[요약그림 2] 실업자 100명당 실업자훈련 건수

- 실업자훈련 역시 2018년을 기준으로 실업자 100명당 실업자훈련 건수를 산출해보았음. 실업자훈련 중에서 참여자 규모가 압도적으로 큰 세 개의 사업(실업자 내일배움카드훈련, 국가기간전략산업직종훈련, 폴리텍대학 양성훈련)을 중심으로 살펴보면 여성은 100명당



40.2건, 남성은 100명당 18.4건 참여하여 남성과 여성 간의 격차가 큼(요약그림 2).  
 실업자훈련의 세부사업별로 상세히 살펴보면 다음과 같음.

- 국가기간전략산업직종훈련과 폴리텍대학 양성훈련에서는 여성의 훈련 건수가 남성의 절반, 혹은 1/4 수준이나 실업자 내일배움카드훈련에서는 여성의 훈련 건수가 남성의 4배에 이룸. 그만큼 여성 실업자들이 내일배움카드훈련에 더 집중하고 있음을 의미함.

〈요약표 1〉 각 연도 실업자 100명당 실업자훈련 참여 건수

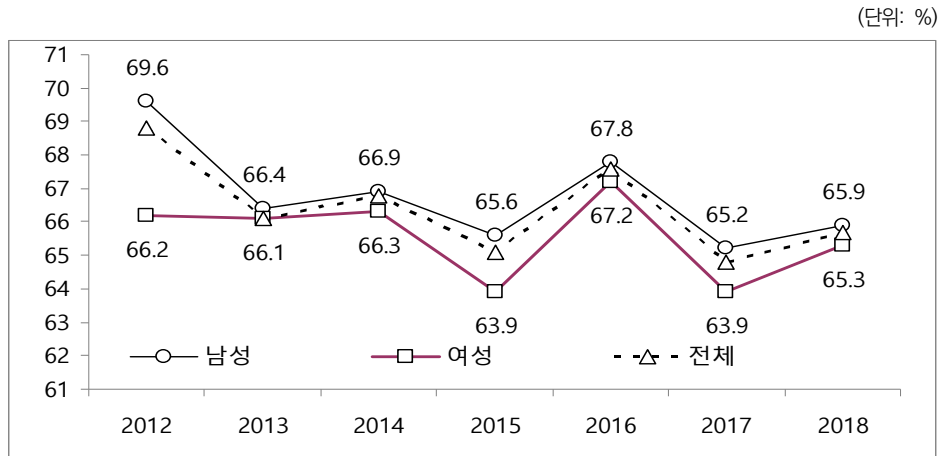
(단위: 건, 배수)

구분	성별	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
국가기간 전략산업 직종훈련	여성(a)	2.0	3.2	2.8	6.3	4.3	5.5	4.6
	남성(b)	4.4	5.7	5.5	8.5	6.9	8.0	7.2
	전체	3.5	4.7	4.4	7.6	5.8	7.0	6.1
	a/b	0.5	0.6	0.5	0.7	0.6	0.7	0.6
실업자 내일배움 카드훈련	여성(a)	67.7	96.0	43.7	35.9	37.4	39.2	35.1
	남성(b)	18.2	23.2	13.2	9.2	9.8	9.3	8.9
	전체	37.2	50.9	25.8	20.3	21.2	21.4	19.7
	a/b	3.7	4.1	3.3	3.9	3.8	4.2	4.0
폴리텍대학 양성훈련	여성(a)	0.5	0.5	0.6	0.6	0.7	0.6	0.6
	남성(b)	2.8	3.0	2.7	2.8	2.6	2.5	2.3
	전체	1.9	2.1	1.8	1.9	1.8	1.7	1.6
	a/b	0.18	0.17	0.22	0.23	0.25	0.25	0.25

자료: 본문 〈표 II-15〉와 동일함.

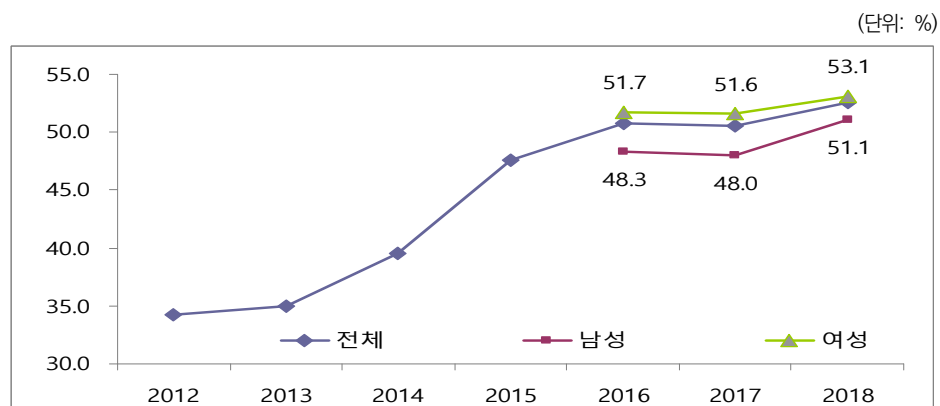
#### 다. 실업자훈련 참여자의 취업률

- 2012-2018년 기간 동안 여성의 직업능력개발사업 참여 인원과 참여 비율이 상승했는데 실업자 내일배움카드훈련 중심으로 여성의 취업률이 크게 개선되어 남성보다 여성의 취업률이 조금 더 높은 상황임. 국가기간전략산업직종훈련의 여성 취업률은 65% 수준에서 하락과 상승을 거치며 답보 상태이고 남성 취업률과의 격차는 거의 사라졌음.



자료: 본문 [그림 II-6] 참조.

[요약그림 3] 성별·연도별 국가기간전략산업직종훈련 취업률



자료: 본문 [그림 II-7] 참조.

[요약그림 4] 성별 실업자 내일배움카드훈련 취업률

- 여성 지배적 훈련직종(여성 비중 70% 이상)이면서 취업률이 지속적으로 낮은 훈련직종에서는 훈련 참여자 수가 감소했고, 여성 지배적 훈련직종이지만 취업률이 평균 이상인 훈련직종에서는 훈련 참여자 수가 증가하는 경향이 있음.
  - 국가기간전략산업직종훈련은 전반적으로 여성 비중이 낮은 사업이므로 여성 지배적 훈련직종도 소수인데 모두 평균보다 취업률이 낮음. 반면에 남성 지배적 훈련직종에서는 취업률이 평균보다 높은 직종이 다수를 이룸. 남성 지배적 훈련직종에서 여성의 취업률은

저조한 편이나 예외적으로 높은 직종(기계)도 있음. 여성 지배적 훈련직종이면서 취업률이 낮은 직종에서는 참여자 수가 감소했음(대표적으로 섬유·의복 직종).

- 실업자 내일배움카드훈련은 전반적으로 여성 비중이 높은 사업이므로 여성 지배적 훈련 직종도 많고 그 직종들 간에 취업률 편차도 크기 때문에 일관된 경향성을 찾기가 어려움. 그러나 여기에서도 여성 지배적 훈련직종이면서 취업률 성과가 낮은 다수의 훈련직종에서 훈련 참여자 수가 감소했음(예, KECO분류를 따랐을 때 섬유·의복 생산직/ 인쇄·목재·공예 및 기타 설치·정비·생산직/ 사회복지·종교직, NCS분류를 따랐을 때 이용·숙박·여행·오락·스포츠/ 인쇄·목재·가구·공예/ 섬유·의복/ 사회복지·종교).
- 반면 실업자 내일배움카드훈련에서 여성 지배적 훈련직종이면서 취업률이 최근 3년 내내 평균 이상을 유지했던 직종에서는 훈련 참여자 수도 매년 증가하였음(예, NCS 분류를 따랐을 때 보건·의료/ 경영·회계·사무/ 금융·보험).

## 라. 성평등 관점에서 본 직업능력개발사업 추진 실태

### 1) 사업목적 및 지원대상

- 국민 각자가 평생동안 일할 수 있는 능력을 키워나가야 하는 시대가 도래하였음에도 직업 능력개발사업은 여전히 산업현장에 필요한 인력공급 기능에 치우쳐있고, 국민의 생애직업 능력개발 기능을 병행하여 수행할 수 있는 훈련체계로의 전환이 지체된 상태
  - 특히 여성과 청년은 인적자원으로 활용가치가 높는데 비해 노동시장의 경쟁관계에서 취약한 위치에 있으므로 생애직업능력개발의 중요성이 큼.
- 직업능력개발사업의 지원대상 정의에서 성 차별적인 요소를 발견하기는 어려우나 성별에 따른 직업선호도 차이(성별 고정관념)와 사업장에서 성별 직종분리가 존재하는 한 훈련생의 모집과 선발 과정에서 성 격차가 발생할 것임. 성 격차 해소를 위해서는 훈련기관들이 성별 직업선호도 차이, 직장 내 성별 직종분리 현상에 대응할 수 있는 수단을 제공할 필요가 있음.

### 2) 훈련기회의 수요-공급

- 주요 직업능력개발사업의 훈련기회 수요-공급 조정과정을 검토한 결과 다음과 같이 남성 중심으로 훈련기회의 수급 조정이 이루어지는 경향이 있었음.
- 사업주훈련 수급에 관한 문제점: 1) 여성 근로자 비율이 높은 중소기업의 참여 저조, 2) 중소기업 사업주훈련 참여를 활성화시키기 위한 지원제도 부족, 3) 현행 중소기업 훈련지원

제도(대표적으로 국가인적자원개발컨소시엄사업)가 주로 남성 근로자 비율이 높은 업종에 적용, 4) 사업체 내에서 재직 근로자의 훈련수요 파악, 특히 여성과 남성의 훈련수요 차이, 재직자를 대상으로 한 훈련정보 제공 등의 노력 미흡

- 국가인적자원개발컨소시엄사업: 컨소시엄 구성 분야가 주로 전기, 전자, 정보통신, 건설, 재료, 화학 등 여성 근로자 비율이 낮은 기반산업이라서 주로 남성 재직 근로자 중심으로 훈련기회의 수급 조정
- 내일배움카드훈련과 국가기간전략산업직종훈련: 훈련기회 수급 조정의 결정적 요인은 1) 전년도 훈련실시 인원, 2) 직종별사업체 노동력조사 결과, 3) 지역인적자원개발위원회, 산업별 인적자원개발협의체 의견조사, 4) 최근 3개년 지역별-직종별 훈련성과, 5) 훈련사업 예산임(이수경 외, 2015:92).
  - 국가기간전략산업직종훈련은 여성인력 수요가 상대적으로 적은 제조업, 뿌리산업을 중심으로 훈련직종이 제한되어 있어 여성의 훈련수요를 반영하지 못하는 경향이 있음.
  - 직장 내 성별 직종(직무)분리 문제와 여성 지배적 훈련직종의 취업률 성과 저조 문제가 여성의 실업자훈련 수요-공급에 악순환을 초래할 수 있음.
- 4차 산업혁명 선도인력 양성훈련: 1) 전공 적합도가 높은 공학분야의 여성 대졸자가 적고, 2) 비전공자들은 NCS 수준이 높은 고급훈련에 참여하기 어렵고, 3) 4차 산업혁명 선도인력의 일자리에서도 성별 직업 선호도의 차이, 직장 내 성별 직종분리 혹은 직무분리가 있어 훈련기회의 수요-공급에서 여성 소외

### 3) 훈련생 안내, 상담, 선발

- 사업주지원훈련에서 훈련생에 대한 안내, 상담, 필요한 경우 훈련생의 선발은 사업주에 달려있으므로 사업주지원훈련에 여성 참여율이 낮은 것은 사업체들이 여성인력의 교육 훈련과 경력개발에 관한 관심이 그만큼 부족하다는 것을 의미함.
- 개인지원훈련은 국민내일배움카드제를 통해 실시하고 있음. 그러나 국민내일배움카드제와 직업능력개발훈련에 관한 국민의 인지도 및 이해도가 낮은 상태라고 봄.
  - 직업능력개발사업체계가 복잡하여 직업훈련기관의 상담사 조차도 훈련 참여 희망자에게 적합한 훈련과정을 안내하는 것이 쉽지 않음. 따라서 훈련기관의 상담사와 훈련생들이 적합한 훈련과정을 선택할 수 있도록 지원을 강화할 필요가 있음.
  - 각 정부부처와 지방자치단체의 훈련사업이 다양하고, 지역별로 이용 가능한 훈련기관과

훈련과정도 매우 다양한데 이를 적절히 활용할 수 있도록 도와주는 안내, 정보제공, 상담, 홍보 등이 부족한 상태임.

#### 4) 훈련기관 평가

- 취업률 지표가 여성에게 양질의 훈련 기회를 제한할 가능성이 있음. 직업훈련을 통해 취업할 수 있는 노동시장에서 남성과 여성의 취업기회가 공평하다는 전제가 있어야 취업률이 성평등한 지표라고 할 수 있겠으나, 훈련기회의 수요와 공급이 남성 집중 훈련직종을 중심으로 이루어지는 경향이 있으며 사업장의 성별 직종(직무) 분리 현상이 여성의 취업에 장애요인이 될 수 있음. 훈련기관은 훈련생 모집 시 경쟁이 발생하는 훈련과정을 중심으로 주요 인력수요처의 성별에 따른 인력수요를 반영하여 훈련생을 선발할 가능성이 큼. 실제로 제2장의 훈련 참여자 취업현황 분석결과에서 남성 지배적 훈련직종에서 남성의 취업률이 높은 경향이 나타났음(기계 직종 제외).
- 훈련과정 관리에 관한 평가내용에 훈련생의 성별 특성을 고려한 훈련상담, 훈련생 모집 및 선발, 취업준비활동 지원, 훈련운영 결과에서 성별 차이 모니터링 및 개선 개선실적 등이 포함될 필요가 있음.
- 훈련상담인력(훈련교사, 시간강사, 행정지원, 상담인력)이 맡은 바 직무를 수행함에 있어서 양성평등 의식, 훈련생의 성별 차이나 특성을 다룰 수 있는 노하우를 갖출 필요가 있음.
- 훈련생의 취업 및 경력개발 지원, 수료생의 사후관리 등에 있어서 성별 차이를 모니터링 하고 궁극적으로 훈련효과가 성별에 따라 차이나지 않도록 노력하고 있는가를 점검할 필요가 있음.

### 3. 정책제안

#### 가. 생애직업능력개발 기능 강화

- (정책방향) 직업능력개발훈련 목적이 생애직업능력개발과 산업현장에 필요한 인력양성 사이에서 균형을 이룰 수 있도록 실업자훈련은 물론 재직자훈련에서도 근로자의 생애직업 능력개발 기능 강화
- (정책과제 1) 중소기업의 <근로자 직업능력개발계획> 수립 장려
- (정책과제 2) 여성 재직 근로자 경력개발상담을 통한 동기부여 강화

- (정책과제 3) 여성의 직업능력개발 수요조사 실시

#### **나. 생애직업능력개발을 위한 제도 보완**

- (정책방향) 생애직업능력개발을 목적으로 하는 훈련을 위해서는 1) 개인들의 훈련 필요성 인지, 2) 직업경력개발 계획 및 목표설정, 3) 목표달성에 적합한 훈련과정 참여, 4) 훈련 결과에 대한 사회적 인정, 5) 훈련기관과 훈련과정에 관한 품질관리 등이 필요하며 이를 실행에 옮길 수 있는 제도 보완 및 전달체계 구축 필요
- (정책과제 1) 모든 근로자에게 생애직업능력개발 권리 보장
- (정책과제 2) 직업능력개발훈련의 범위에 관한 법 조항 신설
- (정책과제 3) 특수분야의 생애직업능력개발 지원센터 지정 운영
- (정책과제 4) 직업훈련경험에 관한 경험학습인증 도입 방안 검토
- (정책과제 5) 직업훈련 정보활용능력이 낮은 여성들을 위한 지원

#### **다. 여성의 직업능력개발에 관한 산업계 역할 강화**

- (정책방향) 그 동안 직업능력개발사업은 정부주도 하에 산업계가 참여하는 방식으로 이루어졌으나, 앞으로는 산업계가 스스로 필요한 인력을 양성 및 육성하는 전략을 세우고 그에 따른 직업능력개발사업이 추진될 수 있도록 점진적으로 전환함. 여성 근로자(취업 희망자 포함)의 직업능력개발에 관해서도 산업계가 스스로 필요한 노력을 하고, 정부의 역할은 산업계의 주도적 역할을 지원하고 모니터링하는 방향으로 전환함.
- (정책과제 1) 사업체단체(공동훈련센터 포함)의 여성 직업능력개발 전략 수립 지원
- (정책과제 2) 지역·산업별 인적자원개발위원회에 여성 직업능력개발 전략 수립 지원

#### **라. 생애직업능력개발시스템 개발·운영**

- (정책방향) 각 개인의 생애직업능력개발은 특정 시점(학업기간, 취업, 휴직, 이직, 실직, 퇴직 등)에만 이루어지는 것이 아니라 전 생애기간 동안 지속적으로 이루어져야 하며, 그 기간 동안 필요한 도움을 적시에 받는 것이 바람직하고, 어떤 도움이 필요한가를 정확하게 판단하려면 관련 기록이 누적적이고 체계적으로 관리되어야 함.
- (정책과제 1) '생애직업능력개발시스템' 등록 의무화
- (정책과제 2) '생애직업능력개발시스템'의 활용

### **마. 여성 특화 훈련사업 발굴 및 운영**

- (정책방향) 주요 직업능력개발훈련사업을 중심으로 훈련기회의 수요-공급 조정 과정이 남성들을 중심으로 이루어지는 경향이 뚜렷함. 기존 사업의 훈련기회 수급 조정의 문제점을 단기간에 해결하기 어려우므로 기존 사업의 문제점을 중장기적으로 해결하려고 노력하는 동시에 그 문제점을 보완하기 위한 여성 특화 훈련사업을 발굴·운영하도록 함.
- (정책과제 1) 남성 지배적 훈련직종의 여성 훈련장려금 추가 지원
- (정책과제 2) 남성 지배적 훈련직종에 특화된 여성 훈련사업 지원
- (정책과제 3) 여성 직업능력개발훈련 지원센터 운영

### **바. 훈련기관 평가에 여성친화 평가지표 활용**

- (정책방향) 훈련기관 평가항목 중에서 취업률과 현장평가의 훈련과정 관리, 훈련전담인력, 훈련생관리에 관하여 성평등 관점이 필요
- (정책과제 1) 여성이 남성 지배적 직종에 취업 시 가산점 부여
- (정책과제 2) 현장평가에서 성평등 관점의 평가내용 추가

# 목 차

I. 서론	1
1. 연구목적 및 배경	3
2. 연구내용	5
3. 연구방법	5
4. 선행연구 검토	6
가. 여성을 위한 직업능력개발체계에 관한 선행연구	6
나. 여성의 직업능력개발 참여와 성과에 관한 선행연구	8
다. 요약 및 시사점	13
II. 직업능력개발제도와 여성의 참여	15
1. 직업능력개발제도	17
가. 직업능력개발훈련의 목적과 기본원칙	17
나. 직업능력개발훈련의 범위와 종류	17
다. 직업능력개발훈련사업의 체계	18
라. 직업능력개발훈련 참여기관	21
2. 여성의 참여 현황	23
가. 전반적 참여 현황	23
나. 재직자훈련 참여 현황	25
다. 실업자훈련 참여 현황	31
라. 실업자훈련 참여자의 취업률	41
III. 성평등 관점에서 본 직업능력개발사업 추진 실태	51
1. 사업목적 및 지원대상	53
가. 사업목적	53
나. 지원대상	57



2. 훈련기회의 수요-공급 .....	59
가. 사업주지원훈련 .....	59
나. 개인(재직자 및 실업자)지원훈련 .....	66
3. 훈련생 안내, 상담, 선발 .....	69
가. 사업주지원훈련 .....	69
나. 개인(재직자 및 실업자)지원훈련 .....	70
4. 훈련기관 평가 .....	74
<b>IV. 연구요약 및 정책제안 .....</b>	<b>79</b>
1. 연구요약 .....	81
가. 직업능력개발제도 .....	81
나. 여성의 참여 현황 .....	82
다. 실업자훈련 참여자의 취업률 .....	84
라. 성평등 관점에서 본 직업능력개발사업 추진 실태 .....	85
2. 정책제안 .....	88
가. 생애직업능력개발 기능 강화 .....	88
나. 생애직업능력개발을 위한 제도 보완 .....	89
다. 여성의 직업능력개발에 관한 산업계 역할 강화 .....	91
라. 생애직업능력개발시스템 개발·운영 .....	92
마. 여성 특화 훈련사업 발굴 및 운영 .....	93
바. 훈련기관 평가에 여성친화 평가지표 활용 .....	96
■ <b>참고문헌 .....</b>	<b>97</b>
■ <b>부    록 .....</b>	<b>101</b>
[부록 1] 여성의 직업능력개발지원 해외사례 .....	103
[부록 2] 직업능력개발현황 성별분리 통계표 .....	109

## 표 목 차

〈표 I-1〉 실업자훈련 성별 비중 추이 .....	11
〈표 II-1〉 직업능력개발훈련의 범위에 관한 정의 사례 .....	18
〈표 II-2〉 폴리텍대학의 여성재취업과정 참여자 수 .....	20
〈표 II-3〉 공공훈련기관 현황 .....	22
〈표 II-4〉 민간훈련기관 현황 .....	22
〈표 II-5〉 주요 직업능력개발사업 참여 인원 .....	23
〈표 II-6〉 직업훈련 사업별 인원 및 집행액(2018) .....	24
〈표 II-7〉 재직자훈련의 연도별·성별 참여 현황 .....	26
〈표 II-8〉 사업주직업능력개발훈련(2018) .....	26
〈표 II-9〉 근로자능력개발지원(2018) .....	27
〈표 II-10〉 실업자훈련의 연도별·성별 참여 현황 .....	31
〈표 II-11〉 재직자훈련 사업별·연도별 여성 참여자 수 및 여성 비율 .....	32
〈표 II-12〉 폴리텍대학 양성훈련 종류별 여성 비중(2018) .....	32
〈표 II-13〉 4차 산업혁명 선도인력 양성훈련 참여 인원(2018) .....	33
〈표 II-14〉 각 연도 실업자 100명당 실업자훈련 참여 건수 .....	34
〈표 II-15〉 각 연도 실업자 100명당 실업자훈련 세부사업별 참여 건수 .....	35
〈표 II-16〉 국가기간전략산업직종훈련 성별·연령별 참여현황(2018) .....	36
〈표 II-17〉 내일배움카드훈련 성별·연령별 참여현황(2018) .....	36
〈표 II-18〉 실업자훈련 직종별·성별 참여현황(2018) .....	37
〈표 II-19〉 국가기간전략산업직종훈련 성별 훈련직종 분포와 직종별 여성 비중(2018) .....	39
〈표 II-20〉 내일배움카드훈련 성별 훈련직종 분포와 직종별 여성 비중(2018) .....	40
〈표 II-21〉 국가기간전략산업직종훈련의 훈련직종별 여성 비중 및 취업률(2018) .....	42
〈표 II-22〉 국가기간전략산업직종훈련의 훈련직종별 여성 비중 및 성별 취업률(2018) .....	43
〈표 II-23〉 실업자 내일배움카드훈련의 훈련직종별 여성 비중 및 취업률(2018) .....	46
〈표 II-24〉 실업자 내일배움카드훈련의 훈련직종별 여성 비중 및 성별 취업률(2018) .....	48
〈표 III-1〉 주요 직업능력개발사업의 사업목적 .....	54
〈표 III-2〉 고용보험 피보험자 대비 사업주 지원훈련 참여자 비율 .....	60

〈표 III-3〉 중소기업의 교육훈련계획에 직원 참여가 활발한 사례 .....	63
〈표 III-4〉 자체훈련계획서 작성 양식 .....	71
〈표 III-5〉 최근 3년간 직업훈련기관 인증평가 결과 .....	75
〈표 III-6〉 여성 직업훈련기관 인증평가 결과(2019) .....	75
〈표 III-7〉 직업능력개발 훈련기관 평가영역별 평가항목 및 배점 .....	76
〈표 IV-1〉 지역·산업별 인적자원개발위원회의 구성과 기능 .....	92

## 그림 목 차

[그림 I-1] 여성새로일하기센터 사업비 집행절차 .....	8
[그림 I-2] 국가기간전략산업직종훈련 성별 참여자 비중 및 취업률(2011-2018) .....	10
[그림 I-3] 내일배움카드훈련 성별 참여자 비중 및 취업률(2011-2018) .....	10
[그림 II-1] 고용노동부의 직업능력개발사업 체계 .....	19
[그림 II-2] 재직자(사업주, 근로자)훈련 참여자의 여성 비율 .....	28
[그림 II-3] 고용보험 가입 남녀 취업자 100명당 재직자훈련(사업주지원+근로자지원) 건수 .....	29
[그림 II-4] 성별·연령대별 고용보험 가입 취업자 100명당 재직자 훈련 건수(2018) .....	30
[그림 II-5] 실업자 100명당 실업자훈련 건수 .....	34
[그림 II-6] 성별·연도별 국가기간전략산업직종훈련 취업률 .....	41
[그림 II-7] 성별 실업자 내일배움카드훈련 취업률 .....	45
[그림 III-1] 사업체 규모별 여성 종사자 비율 증가 추이 .....	61

## 부 표 목 차

〈부표 1-1〉 레드셀 56개 직종 .....	104
〈부표 2-1〉 사업주직업능력개발훈련(유급휴가훈련 포함) 성별·연령별 참여 현황 (2012-2018) .....	109
〈부표 2-2〉 근로자능력개발지원 성별·연령별 참여 현황(2012-2018) .....	110
〈부표 2-3〉 국가기간전략산업직종훈련 성별·연령별 참여 현황(2012-2018) .....	111
〈부표 2-4〉 국가기간전략산업직종훈련 성별·학력별 참여 현황(2012-2018) .....	112
〈부표 2-5〉 국가기간전략산업직종훈련 성별·훈련지역별 참여 현황(2012-2018) .....	113
〈부표 2-6〉 국가기간전략산업직종훈련 성별·훈련직종별 참여 현황 1(2012-2015) ..	114
〈부표 2-7〉 국가기간전략산업직종훈련 성별·훈련직종별 참여 현황 2(2016-2018) ..	115
〈부표 2-8〉 국가기간전략산업직종훈련 성별·훈련직종별 참여 인원 수(KECO 기준) ..	116
〈부표 2-9〉 국가기간전략산업직종훈련 성별·훈련직종별 참여 인원 비율(KECO 기준) ..	118
〈부표 2-10〉 국가기간전략산업직종훈련 성별·훈련직종별 취업률 1(2012-2015) .....	120
〈부표 2-11〉 국가기간전략산업직종훈련 성별·훈련직종별 취업률 2(2016-2018) .....	121
〈부표 2-12〉 국가기간전략산업직종훈련 취업률 .....	122
〈부표 2-13〉 국가기간전략산업직종훈련 훈련직종별 참여율 및 취업률(2018) .....	124
〈부표 2-14〉 실업자 내일배움카드훈련 성별·연령별 참여 현황(2012-2018) .....	125
〈부표 2-15〉 실업자 내일배움카드훈련 성별·훈련상태별 훈련실시 인원 현황 (2012-2018) .....	126
〈부표 2-16〉 실업자 내일배움카드훈련 성별·학력별 참여 현황(2012-2018) .....	127
〈부표 2-17〉 실업자 내일배움카드훈련 성별·훈련지역별 참여 현황(2012-2018) .....	128
〈부표 2-18〉 실업자 내일배움카드훈련 성별·훈련직종별 참여 현황 1(2012-2015) .....	129
〈부표 2-19〉 실업자 내일배움카드훈련 성별·훈련직종별 참여 현황 2(2016-2018) .....	131
〈부표 2-20〉 실업자 내일배움카드훈련 성별·훈련직종별 참여 인원 수(KECO 기준) ..	132
〈부표 2-21〉 실업자 내일배움카드훈련 성별·훈련직종별 참여 인원 비율(KECO 기준) ..	134
〈부표 2-22〉 실업자 내일배움카드훈련 훈련직종별 취업률(2012-2015) .....	136
〈부표 2-23〉 실업자 내일배움카드훈련 성별·훈련직종별 취업률(2016-2018) .....	137
〈부표 2-24〉 내일배움카드훈련 취업률 .....	138

〈부표 2-25〉	실업자 내일배움카드훈련의 훈련직종별 참여율 및 취업률(2018) ……	140
〈부표 2-26〉	폴리텍대학 양성훈련과정별 성별 참여 현황(2012-2018) ……	141
〈부표 2-27〉	폴리텍대학 다기능기술자 양성훈련 성별-학과별 참여 현황(2012-2018) …	142
〈부표 2-28〉	폴리텍대학 전문기술 양성훈련 성별·학과별 참여 현황(2012-2018) ……	148
〈부표 2-29〉	폴리텍대학 전문기술 양성훈련 성별·훈련분야별 참여 현황(2018) ……	154



---

---

# I

---

---

## 서론

1. 연구목적 및 배경	3
2. 연구내용	5
3. 연구방법	5
4. 선행연구 검토	6





## 1. 연구목적 및 배경

- 2000년대 이후 정부는 인적자원 측면의 국가경쟁력 제고를 위해 여성인력을 더 적극적으로 활용하고자 노력해왔음. 그러나, 우리나라는 아직도 경제성장에 비해 여성의 경제활동 참여가 저조하고 경제활동에 참여하는 여성들의 지위가 낮은 국가임.
  - 통계청의 전국사업체조사 자료를 분석해보면 전체 사업체의 여성 근로자 비율이 2000년에 38.7%에서 2017년에 43.1%로 증가하였음(신선미 외, 2019:18). 여성의 고용률은 2000년 47.0%에서 2019년에 51.6%로 향상되었으나 남성 고용률(2019년 70.7%)과 비교하면 아직도 여성인력이 상당히 저활용되고 있음<sup>1)</sup>.
  - 우리나라는 고령화 속도가 빠르고 중소기업의 인력부족이 심하기 때문에 앞으로도 여성인력의 활용이 중요할 것임. 사업체 규모별로 보면 대기업보다는 중소기업에서 여성인력의 활용이 증가하고 있음. 2000년에서 2017년 사이에 종사자 수 300인 미만 사업체의 남성 종사자는 712만 8천 명에서 1,022만 7천 명으로 43% 증가했고 여성 종사자는 483만 9천 명에서 823만 8천 명으로 70% 증가함(신선미 외, 2019:18).
- 기술발전, 산업구조의 고도화, 국내외 경제환경의 변화 등으로 일자리 변화가 심해짐에 따라 고용의 유연성과 안정성을 동시에 추구해야 하는 어려움이 커지고 있음.
  - 우리나라의 직업훈련은 80년대 이전까지 산업계가 요구하는 인력양성에 주력해 왔으며 고용보험제도 도입(1995년)과 「근로자직업훈련촉진법」 제정(1997년) 이후로 전 생애에 걸친 직업능력개발에 중요성을 부여하기 시작했음.
  - 여성의 직업능력개발은 고용노동부의 직업능력개발체계 내에서 뿐만 아니라 그 밖에서 이루어지는 여성 특화 정책을 통해서도 이루어지고 있음. 예를 들면 여성새로일하기센터의 경력단절여성 직업훈련, 여성과학기술인지원센터의 재직 혹은 미취업 여성과학기술인 교육훈련 등이 있음.

1) 통계청 KOSIS. 경제활동인구조사 DB. 문서명: 성별 경제활동인구 총괄.  
[http://kosis.kr/statisticsList/statisticsListIndex.do?menuId=M\\_01\\_01&vwcd=MT\\_ZTITLE&parmTabId=M\\_01\\_01#SelectStatsBoxDiv](http://kosis.kr/statisticsList/statisticsListIndex.do?menuId=M_01_01&vwcd=MT_ZTITLE&parmTabId=M_01_01#SelectStatsBoxDiv) (검색일: 2020.2.25.)

#### 4 여성 직업능력개발 현황진단 및 개선방안

- 여성의 직업능력개발에 관한 선행연구들을 살펴보면, 재직자훈련의 경우 훈련 성과가 상대적으로 좋은 사업주지원훈련보다 근로자지원훈련에 더 많이 참여하고 (윤정혜·박세정, 2017), 실업자훈련에서도 훈련성과가 상대적으로 좋은 국가기간 전략산업직종훈련보다 실업자 내일배움카드훈련 참여자 비중이 더 큼.
  - 고용노동부(2019a)의 「직업능력개발 사업현황」에서 여성 참여자 비율을 살펴 보면 재직자훈련의 경우 사업주훈련(유급휴가 제외) 38.3%, 유급휴가훈련 19.8%, 근로자능력개발지원 61.3%이고, 실업자훈련의 여성 참여자 비율은 신규실업자 훈련 74.8%, 전직실업자훈련 73.3%, 국가기간전략산업직종훈련 30.7%, 폴리텍 대학 공공훈련 전문기술 양성훈련과정 8.4% 등임.
  - 사업별 여성참여율을 보면 40% 미만인 경우가 60% 이상임. 훈련사업별 여성참여율의 편차가 이렇게 큰 것은 훈련직종의 성별 분리가 존재하기 때문임.
- 4차 산업혁명 등의 기술변화와 그에 따른 파급효과, 출산률 감소 및 고령화 등의 인구구조 변화, 글로벌 경제체제 하에서 언제 발생할지 모르는 위기 등에 대응하기 위해 기존의 직업능력개발체제 개혁의 필요성이 증가함. 이에 한국직업능력개발원이 「신직업능력개발체제 구상 및 실행방안 연구」에 착수하면서 인구구조 변화와 직접적 관련이 있는 여성, 청년, 고령자 등에 종합적이고 전략적인 대응이 필요하다고 보았음.
  - 이에 따라 이 연구는 여성의 직업능력개발훈련 참여 현황을 분석하고, 성평등 관점에서 직업능력개발사업 추진 실태를 점검한 결과를 바탕으로, 직업능력개발훈련에서 성 격차를 해소하기 위한 정책과제를 제안하고자 함. 연구목적을 달성하기 위한 연구문제는 다음과 같이 구체화하였음.
    - 1) 여성의 직업능력개발을 위해 어떠한 제도가 마련되어 있는가?
    - 2) 직업능력개발훈련 참여자 중에서 여성은 얼마나 되는가? 직업능력개발사업의 유형별로 성별-연령별 참여기회에 격차가 있는가?
    - 3) 주요 직업능력개발사업들은 ① 사업목적과 지원대상, ② 훈련기회의 수요-공급, ③ 훈련생 안내, 상담, 선발, ④ 훈련기관 평가 측면에서 양성평등하게 추진되고 있는가?
    - 4) 여성의 직업능력개발을 위한 정책방향과 정책과제는 무엇인가?

## 2. 연구내용

- 직업능력개발제도와 여성의 참여 현황
  - 직업능력개발훈련의 목적, 기본원칙, 훈련종류, 사업체계, 훈련기관 현황
  - 재직자훈련 및 실업자훈련에 여성 참여 현황: 주요 사업별 참여자의 성별 비중, 정책대상 모집단 대비 훈련 참여자 비율 성별 비교, 성별 훈련 직종의 차이, 실업자 훈련 참여자의 성별 취업률
- 성평등 관점에서 본 직업능력개발사업 추진 실태
  - 주요 직업능력개발사업(사업주직업능력개발지원사업, 국가인적자원개발컨소시엄 사업, 내일배움카드훈련, 국가기간전략산업직종훈련, 4차 산업혁명 선도인력 양성훈련)을 중심으로, 직업능력개발사업의 1) 목적 및 지원대상, 2) 훈련기회의 수요-공급, 3) 훈련생 안내, 상담, 선발, 4) 훈련기관 평가로 나누어 추진실태 조사
- 정책제안
  - 생애직업능력개발 기능 강화, 생애직업능력개발을 위한 제도 보완, 여성 직업 능력개발에 관한 산업계 역할 강화, 생애직업능력개발시스템 개발-운영, 여성 특화 훈련사업 발굴 및 운영, 훈련기관 평가에 여성친화 평가지표 활용에 관한 정책제안

## 3. 연구방법

- 선행연구 분석
  - 1990년대 말 이후 여성의 직업능력개발에 관한 선행연구
  - 외국에서 여성 직업훈련 정책사례
- 통계자료 및 행정데이터 분석
  - 고용노동부가 매년 발간하는 「직업능력개발 사업현황」과 고용노동부·한국고용정보원이 매년 발간하는 「직업능력개발 통계연보」에 실린 통계자료 활용
  - HRD-Net의 고용행정통계 DB의 자료 분석(일부 자료는 연구진이 접근하기 어려워 고용노동부에 요청하여 자료를 제공받음)

## 6 여성 직업능력개발 현황진단 및 개선방안

- 주요 직업능력개발사업별 관계자 초점집단면접조사(FGI)
  - 대상 사업(4가지): 1) 사업주직업훈련, 2) 내일배움카드훈련, 3) 국가기간전략 산업직종훈련, 4) 4차 산업혁명 선도인력 양성훈련
  - 조사내용: 1) 훈련이수자의 취업실태 성별 차이(일자리 기회, 고용의 질적 수준), 2) 각 훈련사업 추진체계 참여기관(전담운영기관, 사업단, 협력기업 등)의 특성이 여성 참여에 미치는 영향, 3) 여성의 훈련수요와 산업체 인력수요의 불일치
  - 조사방법: 훈련사업별 초점집단면접조사(1회당 3-5인) 총 22명
- 전문가 자문회의 운영
  - 여성 직업능력개발훈련의 도전과제, 면접조사 계획에 관한 자문, 여성 직업능력 개발체계 개선방안 자문

## 4. 선행연구 검토

### 가. 여성을 위한 직업능력개발체계에 관한 선행연구

- 여성의 직업능력개발은 고용노동부 직업능력개발사업과 더불어 여성가족부의 “경력 단절여성 직업교육훈련사업” 및 “여성인재아카데미사업”, 과학기술정보통신부의 “여성과학기술인 교육·경력지원사업”, 농촌진흥청의 “여성농업인 교육훈련” 등을 통하여 이루어지고 있음. 그 밖에 지방자치단체들도 자체사업으로 여성의 직업능력 개발에 관련된 사업들을 추진하고 있음.
  - 정부부처의 사업은 정책대상을 중심으로 차별화되어 있지만, 정책수요자들이 그 차이를 명확하게 인식하지 못하여 어느 쪽의 서비스를 이용해야 하는지 판단하기 어려울 수 있고 실제로 차별성을 찾기 어려운 사업들도 있음.
  - 여성의 직업능력개발체계를 직접적으로 연구한 김태홍·김노마(1999), 나영선 외(1999), 김미숙·최지희(2001)는 직업능력개발제도와 훈련기관 유형별 여성 참여 현황을 살펴보고 있으나 ‘체계(system)’상의 문제점을 상세히 다루지 못했음.
- 2000년대 초에 여성의 직업능력개발에 참여하는 정부부처는 교육인적자원부, 노동부, 보건복지부, 여성부, 정보통신부가 있었고, 서울특별시도 여성의 능력 개발과 여성지도자 육성 등의 업무를 추진했음(김미숙·최지희, 2001:34).

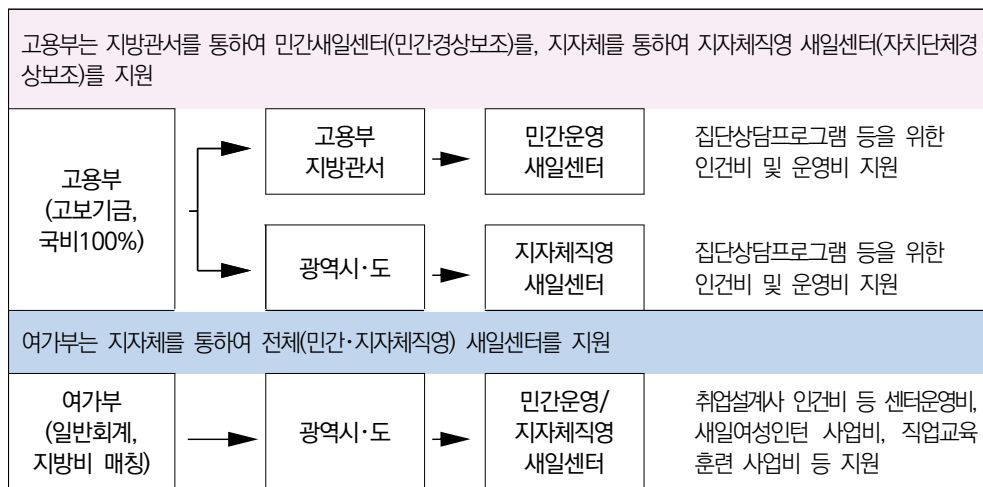
- 노동부는 재직 및 실업 여성에 대한 직업훈련과 ‘일하는 여성의 집’을 운영하였는데, 그중에서 ‘일하는 여성의 집’은 2001년에 소관부처가 노동부에서 여성부로 이관되었다가 2005년에는 지방자치단체로 이관되었음<sup>2)</sup>. ‘일하는 여성의 집’은 오늘날 여성인력개발센터의 전신임.
  - 여성부는 2001년에 신설되면서 기존에 보건복지부 소관이었던 여성회관에 대한 관리감독 기능도 수행하였는데, 여성회관의 정책대상은 모자복지법에 해당되는 여성이고, 일하는 여성의 집은 근로 여성을 대상으로 했음(김미숙·최지희, 2001:31). 현재는 여성인력개발센터와 여성회관 모두 지방자치단체 산하에 있으면서 여성단체들이 위탁운영을 맡기도 하고, 일부 지방자치단체는 직접 운영하기도 함.
  - 「2002년 여성가족부 업무보고<sup>3)</sup>」를 보면 여성부는 여성인적자원의 적극적 양성과 활용을 목표로 1) 주부의 능력개발과 사회참여 확대, 2) 여대생의 취업 능력 증진 및 활용 증대, 3) 여성인적자원의 통계 및 정보체계 구축, 4) 여성의 정보화 능력 제고 등의 업무를 추진하였고, 관계부처에서는 1) 비정규직 여성 근로자의 직업능력개발(노동부), 2) 과학기술분야 여성인력 양성(과학기술부), 3) 국공립대학 여교수 채용목표제(교육인적자원부), 4) 공공부문에 여성참여 확대(행정자치부) 등의 정책을 추진했음.
- 2008년에 「경력단절여성 등의 경제활동 촉진법」이 제정됨에 따라 여성부와 노동부가 공동으로 지원하는 여성새로일하기센터가 경력단절여성을 대상으로 한 직업훈련을 담당하게 됨.
- 여성부는 여성새로일하기센터를 통해 1) 직업상담, 2) 직업교육훈련, 3) 취업 지원연계, 4) 취업 후 사후관리 등 종합적인 서비스를 제공하였으며(여성가족부, 2008:3-4), 노동부는 2009년부터 고용보험기금예산으로 새로일하기센터의 집단상담프로그램을 지원하는 경력단절여성고용촉진사업을 시작했음(고용노동부, 2009:66).
  - 고용노동부는 지금도 경력단절여성고용촉진사업을 지속적으로 추진하면서

2) 한국여성인력개발센터연합 홈페이지. 문서명: 한국여성인력개발센터연합 역사와 주요사업. [http://www.vocation.or.kr/sub8/n\\_sub1.aspx](http://www.vocation.or.kr/sub8/n_sub1.aspx) (검색일: 2020.2.25.)

3) 행정안전부 국가기록원 대통령기록관 홈페이지. 문서명: 알고 싶은 정책>2002년 부처별 업무보고>여성부 업무보고 내용. [http://15cwnd.pa.go.kr/korean/data/know\\_policy/2002\\_report/2002\\_report02.php](http://15cwnd.pa.go.kr/korean/data/know_policy/2002_report/2002_report02.php) (검색일: 2020.2.25.)

## 8 여성 직업능력개발 현황진단 및 개선방안

여성가족부와 공동으로 여성새로일하기센터를 지원하고 있음. 2019년에 고용노동부의 경력단절여성고용촉진사업 예산은 117억 5천 6백만 원이었고(고용노동부, 2019b:436), 여성가족부의 여성새로일하기센터 지원예산(센터 운영 지원, 직업교육훈련, 새일인턴운영)은 536억 3천 6백만 원이었음(여성가족부, 2019:31).



자료: 고용노동부(2019b). 2019년도 예산 및 기금운용계획 사업설명자료. p.437.

[그림 I-1] 여성새로일하기센터 사업비 집행절차

### 나. 여성의 직업능력개발 참여와 성과에 관한 선행연구

#### 1) 재직자훈련에 여성 참여와 훈련 성과

- 2018년 기준으로 사업주지원훈련의 여성 참여율은 38.2%이나, 근로자지원훈련의 여성 참여율은 61.3%로 양자 간에 큰 차이가 있음(고용노동부·한국고용정보원, 2019a:14).
  - 이러한 경향은 선행연구에서 이미 여러 차례 보고된 바 있어(오은진 외, 2004:88; 어수봉 외, 2013:48; 신선미 외, 2017:133; 윤정혜·박세정, 2017:22-23), 그 차이가 의미하는 바와 시사점에 관해 숙고해볼 필요가 있음.
- 어수봉 외(2013:70-77)에 의하면 재직 여성(100명)의 23.0%는 회사가 훈련참여를 지원하였으나 참여할 수 없었는데, 그 이유는 주로 업무를 대신할 대체인력 부족과 신청할 수 있는 기회를 주지 않았다는 것임. 또한 사업체 교육훈련 담당자의 32%는

회사 지원 교육훈련에 대하여 남녀 근로자가 서로 다른 요구가 있는가를 확인할 필요가 있다고 보았음.

- 일반적으로 사업주지원훈련의 임금상승 효과가 근로자지원훈련보다 크지만 여성 훈련자의 경우에는 근로자지원훈련을 받은 자의 임금상승 효과가 더 컸음(윤정혜·박세정, 2017).

## 2) 실업자훈련에 여성 참여와 훈련 성과

- 실업자훈련 참여자 중에서 여성 비율은 2018년을 기준으로 국가기간전략산업직종훈련 30.7%, 내일배움카드훈련 73.5%(신규실업자 74.8%, 전직실업자 73.3%), 폴리텍대학의 전문기술 양성훈련(2년제 학위과정) 8.4%임(고용노동부·한국고용정보원, 2019a:19, 29, 119). 나머지 훈련과정에 관해서는 성별 분리통계가 발표되지 않았음.
- 고용노동부·한국고용정보원의 「2018 직업능력개발 통계연보」에 의하면 2018년 국가기간전략산업직종훈련의 수료율은 남성(89.8%)과 여성(88.9%) 간에 큰 차이가 없으며, 취업률 또한 남성(65.9%)과 여성(65.3%) 간에 차이가 거의 없음(고용노동부·한국고용정보원, 2019a:22-23). 2018년 내일배움카드훈련의 수료율은 여성(94.1%)이 남성(92.7%)보다 약간 높고, 취업률 또한 여성(53.1%)이 남성(51.1%)보다 약간 높았음.
- 고용노동부·한국고용정보원(2012:20-43) 「2011 직업능력개발 통계연보」에서 국가기간전략산업직종훈련과 내일배움카드훈련(계좌제훈련)을 살펴보면, 국가기간전략산업직종훈련 참여자 성비는 남성 76.1%, 여성 23.9%, 수료율은 남성 73.9%, 여성 70.5%, 취업률은 남성 75.3%, 여성 67.8%이고, 내일배움카드훈련 참여자 성비는 남성 71.3%, 여성 28.7%, 수료율은 남성 58.9%, 여성 67.1%, 훈련 이수 9개월 후 취업률은 남성 40.3%, 여성 33.4%였음.
- 위의 2011년과 2018년 통계자료를 비교해보면 국가기간전략산업직종훈련 참여자의 여성 비율은 23.9%에서 30.7%로 증가했고, 수료율은 70.5%에서 88.9%로 상승했으며, 남녀 취업률<sup>4)</sup>은 2011년에 여성이 남성보다 낮았으나 2018년에는 남녀의 차이가 거의 없음. 또한 내일배움카드훈련 참여자의 여성 비율은 71.3%에서

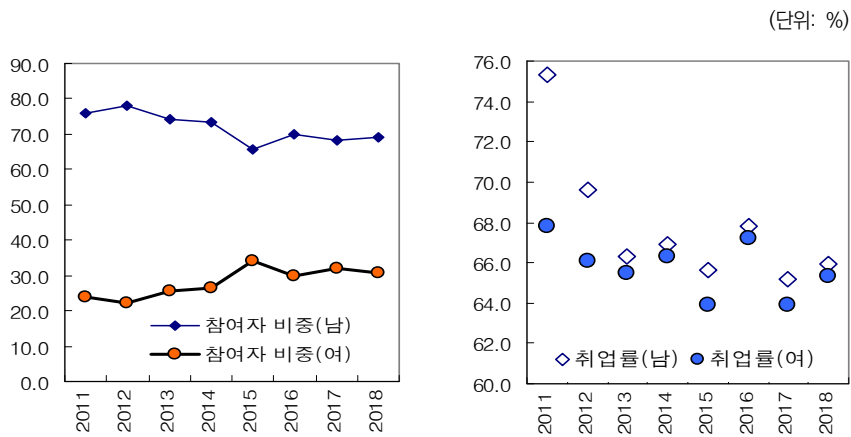
---

4) 취업률 산정방식이 연도별로 차이가 있으므로 남녀 간의 격차를 중심으로 비교하였음.



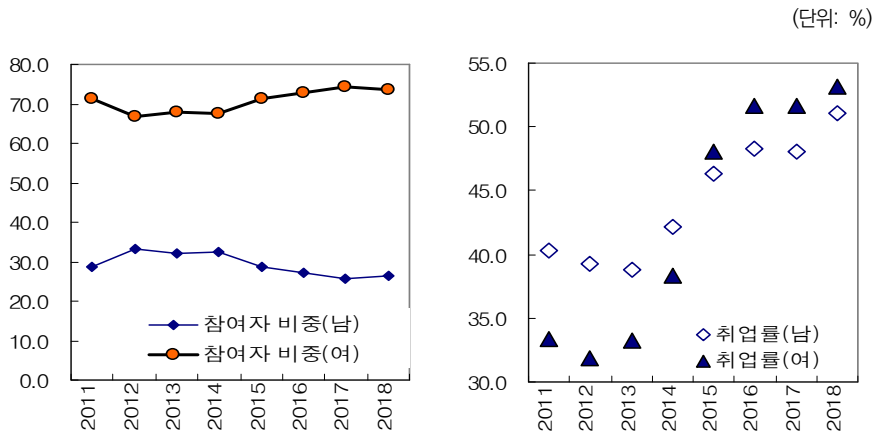
10 여성 직업능력개발 현황진단 및 개선방안

73.5%로 증가했고, 수료율은 67.1%에서 94.1%로, 남녀 취업률 차이는 2011년에 여성이 남성보다 낮았다가 2018년에는 여성이 남성보다 오히려 약간 더 높았음.  
 - 이러한 통계자료를 기초로 할 때 2011-2018년 사이에 국가기간전략산업직종 훈련과 내일배움카드훈련에 여성의 참여율이 다소 높아짐과 동시에 훈련성과에서 성별 차이가 사라졌다고 볼 수 있음([그림 I-2], [그림 I-3]).



주: 취업률은 연도별 산정기준에 차이가 있어 각 년도의 성별 격차를 중심으로 볼 필요가 있음.  
 자료: 고용노동부·한국고용정보원(2012-2019a). 2011-2018 직업능력개발 통계연보.

[그림 I-2] 국가기간전략산업직종훈련 성별 참여자 비중 및 취업률(2011-2018)



주: 2011-2014 기간에는 훈련 종료 후 9개월 시점의 취업률이며, 2015-2018 기간은 훈련종료일 기준으로 해당 연도 훈련수료자(순인원)의 취업률임.

자료: 고용노동부·한국고용정보원(2012-2019a). 2011-2018 직업능력개발 통계연보.

[그림 I-3] 내일배움카드훈련 성별 참여자 비중 및 취업률(2011-2018)

- 정한나·박세정(2015)이 HRD-Net 자료와 고용보험자료를 통해 2012-2014년 기간 동안 실업자 내일배움카드훈련 참여자의 수료율과 취업률을 분석한 결과 수료율은 남녀의 차이가 거의 없었으나 취업률<sup>5)</sup>은 성별 차이가 있었음.
  - 각 연도별 수료율은 2012년 78.5%, 2013년 76.3%, 2014년 74.7%이고, 성별 취업률은 2012년에 남성 26.1%, 여성 20.3%, 2013년에 남성 27.0%, 여성 22.7%, 2014년에 남성 30.4%, 여성 28.6%로 남성의 취업률이 더 높음(정한나·박세정, 2015:14).
  - 그 밖에 고용보험 취득 소요기간도 여성이 더 길었음(정한나·박세정, 2015: 44). 고용보험 유지율 3개월, 6개월에서는 여성이 더 높지만 12개월 18개월 장기 유지율은 남성이 더 높음(정한나·박세정, 2015:48-50). 훈련직종과 일치하는 직종에 취업한 비율은 여성이 더 높음(정한나·박세정, 2015:55).
- 유길상 외(2011:39)에 의하면 직업능력개발계좌제 도입 이후에 실업자훈련에서 여성 참여자 비중이 크게 증가했는데, 여성 근로자에 대한 산업체의 인력수요가 갑자기 증가했다고 보기 어렵기 때문에 산업수요에 따른 훈련공급 증가로 보기 어렵다고 하였음. <표 I-1>을 보면 계좌제 도입 이전에는 여성 비율이 55-60% 였으나 2011년 3월 계좌제 실시 이후 68.9%로 증가하였음.

<표 I-1> 실업자훈련 성별 비중 추이

(단위: 명, %)

년도	'06	'07	'08	'09	'10(11.3.)		'11.3.
					물량실적	물량+ 카드제 실적	
전체	101,625 (100.0)	116,528 (100.0)	113,451 (100.0)	153,543 (100.0)	57,007 (100.0)	303,596 (100.0)	103,383 (100.0)
여성	55,406 (54.5)	62,504 (53.6)	61,578 (54.3)	91,049 (59.3)	28,742 (50.4)	212,789 (70.1)	71,274 (68.9)

주: 1) '10년도 신규·전직실업자훈련 내일배움카드훈련 포함실적 구분함.

2) '11년 내일배움카드훈련 실적 포함(EIS산출-연인원기준).

자료: 고용노동부 직업능력정책관실, 직업능력개발 주요통계, 2011.4.(내부자료); 유길상 외, 2011:401 재인용.

5) 정한나·박세정(2015)의 취업률 산정 방식은 위에서 살펴본 고용노동부·한국고용정보원 (2019a)의 취업률 산정방식과 다르기 때문에 이 두 연구결과를 기초로 연구 연도별 취업률 차이를 비교하는 것은 무의미하지만, 각 연도별로 성별 취업률 차이를 비교하는 것은 유의미하다고 볼 수 있음.

## 12 여성 직업능력개발 현황진단 및 개선방안

- 오은진 외(2016)에 의하면 직업능력개발계좌제 도입 이전에는 직업훈련기관에 물량을 배정하는 방식의 실업자훈련을 해 왔는데 훈련기관에 여성의 접근성이 낮고, 여성의 직업훈련 수요를 충족시키지 못하는 문제가 있었음. 직업능력개발계좌제 도입으로 훈련생이 직종을 선택할 수 있게 되어 그런 문제가 상당히 해소되었지만, 훈련기관들이 기업의 인력수요보다 훈련생의 훈련수요에 맞추어 훈련과정들을 개설함에 따라 취업률이 40%를 넘지 못하는 문제가 발생했음(오은진 외, 2016:4-5).

### 3) 성별 훈련직종의 차이

- 성별 직종분리로 인해 직업능력개발훈련에서도 훈련직종의 성별 차이가 발생하는데 전반적으로 여성이 남성에 비해 비제조업분야, 저숙련 직종을 위한 훈련에 집중적으로 참여하는 경향이 있음.
  - 일반적으로 국가기간전략산업직종훈련이 내일배움카드훈련에 비하여 직무난이도 수준이 높고, 훈련시간이 긴 훈련과정을 가지고 있는데, 앞에서 살펴본 바와 같이 국가기간전략산업직종훈련 참여자의 여성 비율은 30% 남짓이고 내일배움카드훈련 참여자의 여성 비율은 70% 이상임.
  - 장지연(2001)은 여성의 직업교육훈련이 저학력자 대상훈련, 저부가가치 직종에 치중되어 있고, 전통적으로 남성들이 지배적인 전문직과 관리직에서 여성에 대한 직업교육이 제약을 받아왔다고 보았음.
  - 김철희·나영선·이상돈(2006)은 여성의 훈련직종이 특정 직종에 편중되는 현상이 지속되는 이유로 우리나라의 직업능력개발훈련이 인력부족을 겪는 국가기간산업, 3D산업 등에 노동력을 공급하는 역할을 중심으로 발전해왔기 때문이라고 봄.
  - 윤정혜·박세정(2017:39)의 연구에서 2006-2015년 기간 동안 성별에 따른 재직자훈련의 훈련직종 분포를 분석한 결과, 남성은 사무관리(46.4%), 계층별 훈련(11.4%), 서비스(9.9%), 기계-장비(6.6%), 정보통신(5.4%)의 순으로, 여성은 사무관리(40.5%), 서비스(27.4%), 의료(12.9%), 계층별 훈련(6.2%), 금융-보험(4.0%)의 순으로 참여자 비중이 높았음.
  - 정한나·박세정(2015:16)이 보고한 성별 실업자 직업능력개발계좌제 참여자 실시 인원 자료를 바탕으로 남성과 여성이 가장 많이 참여한 훈련직종을 비교하면, 남성은 건설(15.0%), 경영화계(14.4%), 음식서비스(12.1%), 문화예술(11.4%), 기계(8.9%)이고, 여성은 경영화계(29.6%), 음식서비스(19.4%), 미용숙박(13.2%), 보건(10.0%), 문화예술(8.5%)임. 참여자 비중이 가장 큰 3개 훈련직종이 남성

참여자의 41.5%, 여성 참여자의 62.2%를 차지하여 여성이 특정 훈련직종에 집중되는 현상이 강하게 나타났음.

#### 다. 요약 및 시사점

- 여성의 직업능력개발은 고용보험을 기반으로 하는 고용노동부 직업능력개발사업만이 아니라, 여성가족부, 과학기술정보통신부, 농촌진흥청 등 여러 부처의 사업을 통해 이루어지고 있음.
  - 고용노동부 등 관계부처는 상호협력을 통하여 정책현장인 직업훈련기관, 정책 수요자인 기업과 개인으로 하여금 모든 부처의 여성 직업능력개발사업을 이해하고 접근하기 용이하도록 시스템을 갖출 필요가 있음.
- 직업능력개발사업별 참여자의 성비에 관한 연구결과를 보면 기업(사업주)을 지원하는 훈련에는 여성 비율이 낮고 개인(근로자 및 실업자)지원훈련에는 여성 비율이 높음.
  - 직업능력개발사업에 성별 참여기회의 격차를 정확히 파악하려면 재직자훈련의 경우 고용보험 피보험자 수 기준으로 남녀의 재직자훈련 참여자 비율 차이를 계산할 필요가 있으며, 실업자훈련의 경우에는 실업자 수 기준으로 남녀의 실업자훈련 참여자 비율 차이를 계산할 필요가 있음.
- 실업자훈련의 취업성가에 관한 통계자료를 살펴보면 2011년에서 2014년도 참여자를 대상으로 한 분석에서는 여성이 남성보다 취업률이 낮았으나 고용노동부·한국고용정보원(2019a)의 「2018 직업능력개발 통계연보」를 살펴보면 성별에 따른 취업률 차이가 없거나 여성이 약간 높은 상황임.
  - 내일배움카드제 도입 이후 실업자훈련의 여성 비중 증가가 산업수요를 반영한다고 보기 어렵다거나(유길상 외, 2011), 여성의 훈련수요를 충족시키지 못하는 문제는 상당히 해소되었으나 취업률이 저조하다(오은진 외, 2016)는 연구 결과가 있었음. 그러나 2018년 상황을 보면 실업자훈련(국가기간전략산업직종훈련, 내일배움카드훈련)에 여성의 참여율이 높아짐과 동시에 훈련성과의 성별 차이가 사라졌음.
  - 이에 따라 최근의 상황은 실업자훈련이 비경제활 여성의 경제활동을 촉진할 뿐만 아니라 산업체의 인력수요에도 남성 실업자훈련에 비교할 만한 성과를 냈다고 볼 수 있음. 다만, 남성과 여성의 훈련직종 분포에 차이가 있으므로 기여하는

#### 14 여성 직업능력개발 현황진단 및 개선방안

분야에 차이가 있다고 할 수 있고, 취업률은 비슷하더라도 임금수준, 고용유지 기간 등에 차이가 발생할 수 있음.

- 취업률을 연도별로 비교하여 증가 혹은 감소 추세를 확인하기 위해서는 취업률 산출 방식이 동일해야 하지만 일관된 방식으로 비교 가능한 결과를 보고한 선행연구를 찾기 어려움.
- 성별 훈련직종의 차이는 노동시장의 직종별 성별분리를 반영하는 것으로 볼 수 있으며 여성들은 남성이 지배적인 직종과 계층별 훈련 참여자 비율이 낮음.
  - 성별 훈련직종의 차이로 인해 여성들이 산업체 인력수요가 상대적으로 적거나, 인력수요가 비슷하거나 많더라도 고용의 질이 열악한 분야의 훈련직종에 참여하는 경향이 있는가를 확인할 필요가 있음.

---

## II

---

### 직업능력개발제도와 여성의 참여

---

- |              |    |
|--------------|----|
| 1. 직업능력개발제도  | 17 |
| 2. 여성의 참여 현황 | 23 |



## 1. 직업능력개발제도

### 가. 직업능력개발훈련의 목적과 기본원칙

- “직업능력개발훈련이란 근로자에게 필요한 직무수행능력을 습득·향상시키기 위하여 실시하는 훈련”을 말하며, 여기에서 근로자라 함은 “사업주에게 고용된 사람과 취업할 의사가 있는 사람”을 의미함(근로자직업능력개발법 제2조6).
- 직업능력개발훈련의 목적은 1) 근로자의 생애직업능력개발을 통한 고용촉진, 고용안정, 사회경제적 지위 향상, 2) 산업현장에 필요한 인력양성을 통한 기업 생산성 향상이라고 할 수 있음(근로자직업능력개발법 제1조7).
  - 「근로자직업능력개발법」 제3조(직업능력개발훈련의 기본원칙)에 의하면 1) 직업능력개발훈련은 근로자 개인의 희망·적성·능력에 맞게 근로자의 생애에 걸쳐 체계적으로 실시되어야 하며, 2) 직업능력개발훈련은 근로자의 성별에 따라 차별하여 실시되어서는 아니 되고, 모든 근로자에게 균등한 기회가 보장되도록 해야 함<sup>8)</sup>. 또한 여성근로자의 직업능력개발훈련이 중요함<sup>9)</sup>.
  - 여성근로자의 직업능력개발훈련이 중요한 이유는 여성이 남성에 비해 생애기간 동안 고용유지에 필요한 직업능력을 보유하고 발전시키는 것이 상대적으로 더 어렵기 때문이라고 볼 수 있음.

### 나. 직업능력개발훈련의 범위와 종류

- 「근로자직업능력개발법」에 직업능력개발훈련의 범위에 관한 일반적인 정의는 따로 없으며 훈련사업별로 훈련의 범위가 정해짐.
  - 예를 들면 사업주직업능력개발훈련(이하 사업주훈련)은 근로자의 직무능력향상을

6) 국가법령정보센터 근로자직업능력개발법. [시행 2019.4.30.] [법률 제16413호, 2019. 4.30., 타법개정]  
<http://www.law.go.kr/lsInfoP.do?lsiSeq=208551&efYd=20190430#0000> (검색일: 2020. 2.25.)

7) 국가법령정보센터 근로자직업능력개발법. [시행 2019.4.30.] [법률 제16413호, 2019. 4.30., 타법개정]  
<http://www.law.go.kr/lsInfoP.do?lsiSeq=208551&efYd=20190430#0000> (검색일: 2020. 2.25.)

8) 상동

9) 상동



위한 훈련으로 일반상식, 교양증진, 취미활동, 학위취득, 외국어 능력평가 준비, 법정 의무교육 등은 제외됨. 각 기업의 훈련과정이 사업주훈련의 범위에 포함되는지 여부는 아래 다른 사업들과 마찬가지로 심사를 통해 결정됨.

- 국가기간전력산업직종훈련, 내일배움카드훈련, 4차 산업혁명 선도인력 양성 훈련의 훈련범위는 고용노동부의 인증심사를 받은 훈련과정으로 한정됨. 고용노동부는 훈련과정 인증심사 전담기관으로 직업능력심사평가원을 두고 있음.

〈표 II-1〉 직업능력개발훈련의 범위에 관한 정의 사례

사업명	훈련의 범위
사업주직업능력개발훈련	사업주가 소속 근로자, 채용예정자, 구직자 등의 직무능력향상을 위하여 실시하는 훈련(일반상식, 교양증진, 취미활동, 학위취득 목적의 교육과정, 외국어 능력평가 준비 등은 제외)
국가기간전력산업 직종훈련	국민내일배움카드 운영규정 제3조(적용범위) 1호에 의해 정의된 직종(기간산업 직종 46개, 전력산업직종 26개, 서비스산업직종 50개)
실업자 내일배움카드 훈련	국가직무능력표준이 개발된 전 직종 가능(일반상식, 교양증진, 취미활동, 학위취득 목적의 교육과정, 외국어 능력평가 준비 등은 제외)
4차 산업혁명 선도인력 양성훈련	4차 산업혁명의 변화에 선도적으로 대응하고자 신기술·고숙련 인력 양성·공급을 위한 융합형 고급훈련과정(NCS Level 5이상)

자료: 한국산업인력공단 및 고용노동부 홈페이지<sup>10)</sup>; 국가법령정보센터 내일배움카드 운영규정 [시행 2020. 1.1.] [고용노동부고시 제2019-109호, 2019.12.31., 제정]; 실업자 등 직업능력개발훈련 실시규정(고용노동부고시 제2018-7호, 2018.1.9.).

- 직업능력개발훈련의 종류는 훈련대상에 따라 재직자훈련, 실업자훈련으로, 훈련 목적에 따라 양성훈련, 향상훈련, 전직훈련으로, 훈련방법에 따라 집체훈련, 현장 훈련, 원격훈련 등으로 구분함.

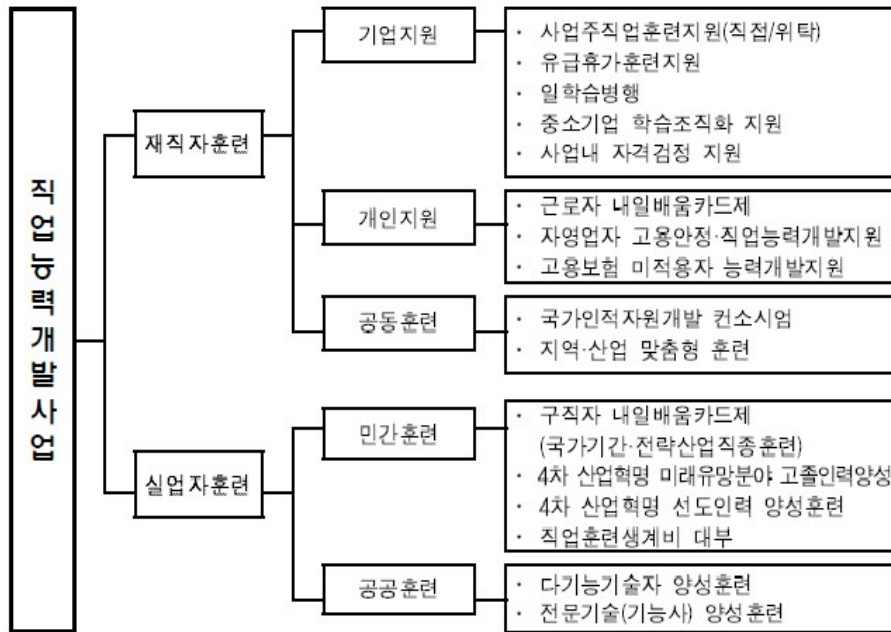
#### 다. 직업능력개발훈련사업의 체계

- 고용노동부의 직업능력개발사업은 훈련대상을 중심으로 볼 때 [그림 II-1]과 같은 체계를 갖추고 있음. 즉, 훈련대상을 크게 재직자와 실업자로 구분하며, 재직자

10) 한국산업인력공단 홈페이지. 문서명: 근로자 직무능력향상지원. <http://www.hrdkorea.or.kr/3/1/3/1> (검색일: 2020.2.25.), 고용노동부 홈페이지. 문서명: 4차 산업혁명 선도인력 양성훈련. <http://www.moel.go.kr/policy/policyinfo/reclamation/list2.do> (검색일: 2020.2.25.)

훈련은 기업지원훈련, 개인지원훈련, 공동훈련으로 구성되고, 실업자훈련은 민간훈련과 공공훈련으로 구성됨.

- 기업지원훈련의 지원대상은 고용보험가입 사업장이며 일부 사업은 중소기업에 한정하여 지원함.
- 근로자 내일배움카드와 실업자 내일배움카드는 2020년 1월 1일부터 국민내일배움카드제로 통합되었음. 지원대상은 재직, 휴직, 실업 등 경제활동상태와 관계없이 직업훈련을 희망하는 국민 전체임(단, 공무원, 사학연금대상자, 재학생, 일정 임금 이상 대규모기업 종사자, 일부 고소득자영자 및 특수고용형태종사자 제외<sup>11)</sup>).



자료: 고용노동부(2019a). 직업능력개발 사업현황(2019.7.). p.3.

[그림 II-1] 고용노동부의 직업능력개발사업 체계

○ 재직자공동훈련(국가인적자원개발컨소시엄), 지역·산업맞춤형훈련은 개별 기업 단위의 지원이 아니라 일군의 기업들을 지원함. 예를 들면 하나의 대기업 및 그 대기업과 협력관계에 있는 중소기업들, 하나의 사업주단체를 구성하고 있는 중소

11) 고용노동부 보도자료(2020.1.1.). 2020년 국민내일배움카드로 수강할 수 있는 1만 4천여 개 훈련과정 선정

20 여성 직업능력개발 현황진단 및 개선방안

기업들, 혹은 지역 기반으로 협력관계에 있는 중소기업들임. 일군의 기업들은 하나의 공동훈련센터를 중심으로 재직자훈련에 참여함.

- 실업자훈련의 대상은 학교를 졸업하고 취업하지 못한 신규실업자와 취업경력이 있는 전직실업자이며, 민간훈련기관에서 이루어지는 훈련과 공공훈련기관에서 이루어지는 훈련이 있음.
- 「근로자직업능력개발법」은 직업능력개발훈련의 기본원칙으로 여성근로자의 직업능력개발훈련이 중요하다고 언급하고 있으나, [그림 II-1]의 직업능력개발사업 중에서 여성근로자의 중요성을 고려한 사업은 매우 한정적임.
  - 여성을 대상으로 특화된 사업은 폴리텍대학(공공훈련)에서 실업자훈련으로 실시되는 “여성재취업과정”이 있음. 이 과정은 “임신, 출산, 육아와 가족구성원의 돌봄 등을 이유로 경제활동을 중단하였거나, 경제활동을 한 적이 없는 여성”을 대상으로 하며<sup>12)</sup> 2014년에 처음으로 581명이 참여하였고 2018년에는 951명이 참여함.

〈표 II-2〉 폴리텍대학의 여성재취업과정 참여자 수

(단위: 명)

연도	2014	2015	2016	2017	2018
참여자 수	581	1,023	1,203	954	951

자료: 고용노동부 내부자료(2020.2.).

- 여성의 직업능력개발은 [그림 II-1] 직업능력개발사업 체계 밖에서도 이루어지고 있음. 즉, 여성가족부의 “경력단절여성 직업교육훈련사업” 및 “여성인재아카데미”, 과학기술정보통신부의 “여성과학기술인 교육·경력지원사업”, 농촌진흥청의 “여성 농업인 교육훈련” 등이 대표적인 사업이라 할 수 있음.
  - 이 사업들은 경력단절로 인한 훈련수요, 혹은 여성들에게 부족한 농기계 조작 능력 등에 관한 훈련수요와 같이 여성에게 독특한 훈련수요를 충족시키려는 목적을 가지고 있음.
  - 그중에서 경력단절여성 직업교육훈련사업은 2018년의 경우 총 754개 훈련 과정에 14,796명이 참여하여 14,060명이 수료하였으며, 2017년 수료생 14,788명 중 10,829명(73.2%)이 취업하였음<sup>13)</sup>.

12) 한국폴리텍대학 인터넷홈페이지. 문서명: 여성재취업과정.  
<http://www.kopo.ac.kr/content.do?menu=53> (검색일: 2020.2.25.)

- 여성인재아카데미는 공공 및 민간부문의 여성 중간관리자 대상의 리더십 교육 훈련이며 2013년에 처음으로 2,127명이 참여하였고 2014년 이후로는 매년 7,000여 명이 참여하고 있음<sup>14)</sup>.

### 라. 직업능력개발훈련 참여기관

- 직업능력개발훈련 참여기관은 공공훈련기관과 민간훈련기관으로 나누어 볼 수 있음. 공공훈련기관 중에는 여성 훈련기관이 매우 적고, 민간훈련기관 중에서는 여성인력개발센터가 대표적인 여성 훈련기관임.
- 공공훈련기관으로 1) 한국폴리텍대학, 2) 한국기술교육대학교, 3) 한국장애인공단, 4) 고용노동부 외 관계부처 산하 공공직업훈련기관이 있음.
  - 한국폴리텍대학은 전국에 37개의 캠퍼스를 가지고 있음. 안성캠퍼스가 1986년 여성직업훈련원으로 설립되어 여성 전용 훈련기관으로 운영되다가 2015년에 남녀공학으로 전환되어 현재에는 다른 캠퍼스와 큰 차이가 없이 대부분의 훈련생이 남학생임.
  - 법무부는 전국의 교정시설(교도소, 소년원)에 총 35개의 공공직업훈련소를 두고 있음. 2004년도에 청주여자교도소를 여자 정예 직업훈련소로 지정했고, 2007년도에 여주교도소 등 2개 기관, 2011년도에 대구교도소 등 2개 기관, 2018년도에 목포교도소 등 2개 기관을 여성수형자 직업훈련 전담기관으로 지정하여, 헤어디자인, 피부미용 등의 여성의 특성에 맞고 취업연계성이 높은 직종의 직업훈련을 실시하였음<sup>15)</sup>.
  - 한국장애인공단은 경기, 부산, 대구, 대전, 전남에 각각 하나씩 총 5개의 직업능력개발원을 가지고 있음. 이 기관들에서도 여성장애인에게 적합한 직종(예, 네일아트)에 관한 직업훈련을 실시<sup>16)</sup>함.
  - 환경부 산하에는 국립환경인력개발원이 있으며, 서울(4), 경기(1), 부산(1) 지방자치단체는 기술교육원 혹은 기술학교를 운영함.

13) 여성가족부 보도자료(2019.3.19.). 새일센터, 경력단절여성 대상 740여개 직업교육훈련 실시

14) 여성가족부 보도자료(2019.3.21.). 여성인재아카데미 2019 상반기 공공-민간부문 여성 중간관리자 교육생 모집

15) 법무부 교정본부 홈페이지. 수용처우>직업훈련>개요.  
<http://www.corrections.go.kr/corrections/1104/subview.do> (검색일: 2020.2.25.)

16) 한국장애인고용공단 인터넷홈페이지. 문서명: 직업능력개발원.  
[https://www.kead.or.kr/view/service/service02\\_02\\_01.jsp?sub2=1](https://www.kead.or.kr/view/service/service02_02_01.jsp?sub2=1) (검색일: 2020.2.25.)

〈표 II-3〉 공공훈련기관 현황

(단위: 개소)

연도	한국폴리텍대학	한국기술 교육대학	한국장애인공단	관계부처 등	합계
2016	37	1	5	42	85
2017	37	1	5	42	85
2018	37	1	5	42	85

자료: 고용노동부(2019a). 직업능력개발 사업현황. p.74.

- 민간훈련기관으로 1) 고용노동부장관 지정 직업훈련시설(훈련법인 포함), 2) 사업주 단체 등의 직업훈련시설, 3) 기타가 있음.
- 직업훈련시설로 지정을 받으려면 시설, 장비, 인력 등에 관한 요건을 갖추어야 하며 2018년 기준으로 748개의 고용노동부 지정 직업훈련시설이 있음.

〈표 II-4〉 민간훈련기관 현황

(단위: 개소)

연도	지정 직업훈련시설 (훈련법인 포함)	사업주단체 등 시설	기타	합계
2016	789	3,123	2,888	6,800
2017	761	3,438	3,389	7,588
2018	748	3,450	3,030	7,228

자료: 고용노동부(2019a). 직업능력개발 사업현황. p.74.

- 민간훈련기관으로 여성 훈련기관은 여성인력개발센터, 여성회관, 여성농업인 센터가 있음. 대부분의 여성인력개발센터는 고용노동부의 직업능력개발사업 (국가기간전략산업직종훈련, 내일배움카드훈련 등)에도 참여하지만, 여성회관과 여성농업인센터는 [그림 II-1]의 직업능력개발사업 참여도가 낮음.
- 여성인력개발센터는 여성 직업훈련 전문기관으로 전국에 53개가 설치되어 있음<sup>17)</sup>. 여성회관은 직업훈련 전문기관은 아니지만 여러 가지 기능 중에서 직업훈련 기능을 수행하고 있음. 2008년에 전국에 139개의 여성회관이 있었으나<sup>18)</sup> 최근에는 관련 통계가 수집되지 않고 있음. 여성농업인센터는 2002년에 18개로 시작하여 2017년에 41개가 운영 중임<sup>19)</sup>.

17) (사)한국여성인력개발센터연합 홈페이지. 문서명: 한국여성인력개발센터연합 역사와 주요사업. [http://www.vocation.or.kr/sub8/n\\_sub1.aspx](http://www.vocation.or.kr/sub8/n_sub1.aspx) (검색일: 2020.2.25.)

18) 박성정·김중숙·이택면·김상아(2009). 여성직업교육훈련기관의 기능 합리화 방안 연구-여성회관과 여성인력개발센터를 중심으로. 여성가족부. p.34.

## 2. 여성의 참여 현황

### 가. 전반적 참여 현황

#### 1) 연도별 현황

- 직업능력개발사업 중에서 대표적인 5가지 사업(〈표 II-5〉의 표주 참조)을 중심으로 여성 참여 현황을 살펴보면 2012년에서 2018년까지 여성 참여 인원이 증가했고 여성 비중도 증가하였음.
- 전체 참여 인원이 2012년에 376만 2천 명에서 2018년에 520만 8천 명으로 1.38배 증가, 여성 참여자는 137만 7천 명에서 212만 8천 명으로 1.55배 증가 여성 비중은 36.6%에서 40.9%로 증가함.

〈표 II-5〉 주요 직업능력개발사업 참여 인원

(단위: 천 명(%))

성별	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
남성	2,385 (63.4)	2,181 (54.3)	1,957 (53.2)	1,851 (59.7)	2,106 (60.8)	2,411 (59.8)	3,081 (59.1)
여성	1,377 (36.6)	1,838 (45.7)	1,725 (46.8)	1,248 (40.3)	1,358 (39.2)	1,618 (40.2)	2,128 (40.9)
전체	3,762 (100.0)	4,019 (100.0)	3,682 (100.0)	3,099 (100.0)	3,464 (100.0)	4,028 (100.0)	5,208 (100.0)

자료: 사업주직업능력개발훈련(유급휴가훈련 포함)(부표 2-1), 근로자 능력개발지원(부표 2-2), 국가기간전력산업 직종훈련(부표 2-3), 실업자 내일배움카드훈련(부표 2-9), 폴리텍대학 양성훈련(부표 2-16)의 합계.

- 〈표 II-5〉에 포함되지 않은 사업들에서 여성 참여자 비율은 상당히 저조한 편임. 일학습병행훈련은 2014년부터 시작되었는데 참여자의 성별 분리 통계를 구하기 어려움. 신선미 외(2018:68)에 의하면 2014년부터 2019년 3월까지 누적 학습 근로자 수는 8만 2천 명이며 2018년 10월 기준으로 여성 참여율은 25%임. 4차 산업혁명 선도인력 양성훈련은 2017년부터 시작되었으며 2018년의 경우 전체 참여자 수는 921명이었고 여성 참여자 비율은 26.5%임(〈표 II-13〉 참조).

19) 한국농어민신문(2018.6.19.). 기사제목: 재정난에 헛바퀴 도는 여성농업인센터.  
<http://www.agrinet.co.kr/news/articleView.html?idxno=162110> (검색일: 2020.2.25.)

2) 훈련사업별 현황(2018년 기준)

○ 직업능력개발훈련 사업별 참여인원 및 예산 집행액은 <표 II-6>과 같음. 참여 인원은 총 5,227천 명이고 집행액은 약 1조 8천억 원임.

<표 II-6> 직업훈련 사업별 인원 및 집행액(2018)

(단위: 천 명, 억 원(%))

훈련사업	인원	남성	여성(비중)		집행액(억 원)		
총계	5,227	-	-	-	17,946	(100.0)	
재직자훈련	4,916	2,965	1,950	(39.7)	9,262	(51.6)	
사업주직업능력개발지원	4,583	2,829	1,755	(38.3)	5,660	(31.5)	
유급휴가훈련	20	16	4	(20.0)	193	(1.1)	
근로자능력개발지원	311	120	191	(61.4)	951	(5.3)	
국가인적자원개발컨소시엄	-	-	-	-	2,365	(13.2)	
능력개발시설·장비비용대부	-	-	-	-	87	(0.5)	
고용보험미적용자 등 능력개발지원	2	-	-	-	6	(0.03)	
실업자훈련	277	102	176	(63.4)	7,753	(43.2)	
실업자 내일배움카드	전직실업자훈련	174	47	128	(73.3)	2,372	(13.2)
	신규실업자훈련	37	9	28	(75.4)	723	(4.0)
국가기간전략산업직종훈련	66	46	20	(30.3)	4,656	(25.9)	
공공훈련	34	-	-	-	931	(5.2)	
다기능기술자 등 훈련	23	-	-	-	355	(2.0)	
전문기술(기능사) 양성훈련	6	-	-	-	334	(1.9)	
직업훈련교원 및 HRD 담당자 양성	5	-	-	-	242	(1.3)	

주: 공공훈련은 성별 분리 통계를 구하기 어려웠음.

자료: 고용노동부(2019a). 직업능력개발 사업현황. p.41의 자료를 바탕으로 저자가 재구성함.

○ 먼저 2018년 사업별 예산 집행액을 살펴보면 다음과 같음.

- 집행액의 세부내용을 보면, 전체의 51.6%인 9,262억 원이 재직자훈련으로 사용되었고, 실업자훈련에는 전체의 43.2%인 7,753억 원이 집행되어 재직자 훈련과 실업자훈련이 거의 절반씩 차지하고 있고, 공공훈련사업이 전체 집행액에서 차지하는 비중은 5.2%(931억 원)였음.

- 세부사업별로 살펴보면 재직자훈련 중 사업주직업능력개발지원이 가장 큰 비중(31.5%)을 차지하고, 그 뒤를 국가기간전략산업직종훈련(25.9%)지원에 집행하는 것으로 나타나 직업능력개발사업의 종류는 많지만 일부 사업에 집중된 모습을 보인다.
  - 한편 근로자를 지원하는 사업에서는 근로자능력개발지원이 5.3%, 실업자(전직+신규)훈련이 17.2%의 비중을 차지하고 있고 이 둘을 합하면 전체 예산 집행액의 약 22.5%에 해당함. 직업능력개발사업 예산의 집행은 주로 사업주훈련에 집중되어 있다는 것을 알 수 있음.
- 다음으로 훈련 참여 인원을 살펴보면, 재직자훈련이 압도적으로 많아 전체 훈련 인원의 94%(4,916천 명)를 차지하고 실업자훈련 인원은 5.3%(277천 명)에 불과함.
- 세부사업별로 살펴보면, 재직자훈련 중 여성은 1,950천 명(39.7%), 남성은 2,965천 명(60.3%)이 참여하여 전체 재직자훈련은 남성 비중이 더 높음. 사업주에게 훈련비를 지급하는 사업주직업능력개발지원은 여성이 38.3%, 유급휴가 훈련 중 여성은 20.0%인 반면, 근로자 개인에게 훈련비를 지급하는 근로자능력개발지원은 여성 비중이 61.4%를 차지함.
  - 실업자훈련은 여성의 비중이 높게 나타나 전체 실업자훈련인원 중 63.4%가 여성으로 나타났고, 전직훈련과 신규훈련 모두 여성 비중이 70%를 상회하는 수준으로 높게 나타남. 반대로 국가기간전략산업직종훈련은 남성의 비중이 매우 높아 70% 수준을 보여 차이를 보였는데, 이후 실업자훈련의 직종분포를 통해 성비의 차이가 뚜렷한 이유를 확인해보도록 하겠음.

## 나. 재직자훈련 참여 현황

### 1) 여성 참여자 수와 여성 비중

- 재직자훈련에 여성 참여 현황을 살펴보면 2012년에서 2018년까지 여성 참여자 수와 전체에서 여성이 차지하는 비율이 모두 증가하였음. <표 II-5>의 참여자 현황에서 재직자훈련 참여자 현황만 따로 도출하면 <표 II-7>과 같음.
- 여성 참여자는 2012년에 115만 4천 명에서 2014년에 154만 1천 명으로 증가했다가 2015년에 107만 5천 명으로 감소했으나 이후 다시 증가하여 2018년에는 195만 명이 훈련에 참여하였음.
  - 재직자훈련에서 여성이 차지하는 비율도 2012년 33.8%이었는데 2014년에



45.6%까지 증가했다가 2018년에는 39.7%임.

〈표 II-7〉 재직자훈련의 연도별·성별 참여 현황

(단위: 천 명(%))

성별	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
남성	2,256 (66.2)	2,022 (56.9)	1,840 (54.4)	1,734 (61.7)	1,991 (62.7)	2,291 (61.6)	2,965 (60.3)
여성	1,154 (33.8)	1,531 (43.1)	1,541 (45.6)	1,075 (38.3)	1,182 (37.3)	1,429 (38.4)	1,950 (39.7)
전체	3,410 (100.0)	3,552 (100.0)	3,381 (100.0)	2,809 (100.0)	3,173 (100.0)	3,720 (100.0)	4,914 (100.0)

자료: 사업주직업능력개발훈련(유급휴가 포함)(부표 2-1), 근로자능력개발지원(부표 2-2)의 합계.

○ 사업주에게 훈련비용을 직접 지급하는 사업주직업능력개발훈련(유급휴가훈련 포함)을 받은 인원 4,602,826명 중 여성은 전체 참여자의 38.2%, 남성은 61.8%로 남성의 비중이 압도적으로 높음(〈표 II-8〉).

- 남성과 여성의 각각의 연령별 구성비를 보면, 남성은 30대 비중이 35.1%로 가장 많고, 20대와 40대 비중이 각각 20.6%, 25.7% 차지하는 반면, 여성은 20대 비중이 32.4%로 가장 많고, 30대와 40대 비중이 각각 26.9%, 22.6%로 나타나 남성에 비해 젊은 연령층 비중이 소폭 높게 나타남.
- 연령별로 여성 훈련참여자 비중을 보면 19세 이하와 20대는 여성 훈련 비중이 각각 46.6%, 49.3%로 거의 절반에 가까워 남성과 큰 차이를 보이지 않은 반면, 30대 이상부터 여성의 비중이 30% 수준으로 크게 줄어든 경향을 보임. 즉 여성은 경력단절이 가장 많이 일어나는 30대에서 여성훈련 비중이 32.1%로 가장 적었고, 40대와 50대도 각각 35.2%, 37.7%로 높지 않게 나타나 연령에 따른 차이를 보임.

〈표 II-8〉 사업주직업능력개발훈련(2018)

(단위: 명(%))

연령대	전체	남성	구성비	여성	구성비	여성 비중
전체	4,602,826	2,844,249	(100.0)	1,758,577	(100.0)	38.2
19세 이하	38,432	20,522	(0.7)	17,910	(1.0)	46.6
20-29세	1,156,001	585,590	(20.6)	570,411	(32.4)	49.3
30-39세	1,471,988	999,242	(35.1)	472,746	(26.9)	32.1

연령대	전체	남성	구성비	여성	구성비	여성 비중
40-49세	1,128,952	731,463	(25.7)	397,489	(22.6)	35.2
50-59세	593,374	369,630	(13.0)	223,744	(12.7)	37.7
60세 이상	214,074	137,797	(4.8)	76,277	(4.3)	35.6

- 주: 1) 유급휴가훈련 포함.  
 2) 기금결재일자 지급연인원 수 기준.  
 3) 사업주, 컨소시엄, 지역산업맞춤, 일학습병행, 고용디딤돌 포함.  
 4) '17.2월 EIS DW, 통계 모델 및 데이터가 정비됨에 따라 일부 변동 있음.

자료: 고용정보통합분석시스템(EIS) > 직업훈련 > 재직자 비용지원 연통계(고용노동부 제공자료).

- 반면 내일배움카드훈련을 이용하여 근로자의 능력개발을 지원하는 훈련에 참여한 인원 311,401명 중 여성근로자는 전체 훈련자의 61.3%, 남성은 38.7%로 여성의 참여 비중이 압도적으로 높음.
  - 연령 구성비를 보면, 여성은 20대가 가장 많아 36.6% 차지하였고, 그 뒤를 30대와 40대가 각각 25.3%, 24.6%를 차지했으며, 50대 이상 중고령층 비중은 적었음. 반면 남성은 20대가 18.8%로 여성보다 적었고, 30-40대가 각각 약 26% 수준이었으나 50대(20.7%), 60세 이상(7.2%)의 비중이 여성보다 높았음.
  - 연령대별 여성 비중을 살펴보면 사업주훈련에서와 달리 고령층을 제외한 모든 연령층에서 여성의 비중이 높게 나타났으며 특히 20대(75.5%)와 10대(67.7%), 30대(60.7%)는 여성의 비중이 매우 높게 나타났음.

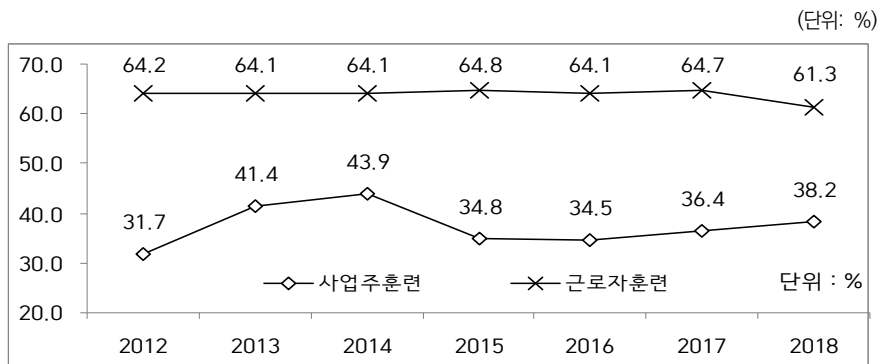
〈표 II-9〉 근로자능력개발지원(2018)

(단위: 명(%))

연령대	전체	남성	구성비	여성	구성비	여성 비중
전체	311,401	120,453	(100.0)	190,948	(100.0)	61.3
19세 이하	1,600	517	(0.4)	1,083	(0.6)	67.7
20-29세	92,483	22,628	(18.8)	69,855	(36.6)	75.5
30-39세	79,543	31,280	(26.0)	48,263	(25.3)	60.7
40-49세	79,460	32,420	(26.9)	47,040	(24.6)	59.2
50-59세	46,431	24,938	(20.7)	21,493	(11.3)	46.3
60세 이상	11,883	8,669	(7.2)	3,214	(1.7)	27.0

- 주: 1) 기금결재일자 지급연인원 수 기준.  
 2) 근로자카드, 직무능력향상(종료) 포함.  
 3) '17.2월 EIS DW, 통계 모델 및 데이터가 정비됨에 따라 일부 변동 있음.
- 자료: 고용정보통합분석시스템(EIS) > 직업훈련 > 재직자 비용지원 연통계(고용노동부 제공자료).

- 2012년 이후 2018년까지 사업주직업능력개발훈련(유급휴가훈련 포함)과 근로자 능력개발지원에서 여성이 차지하는 비중을 장기 추세로 보면, 근로자지원은 2012년 이후 거의 변화 없이 60% 중반 수준에서 여성 참여비율이 높게 나타나다 2018년 61.3%로 소폭 감소하였음. 반면 사업주훈련은 매년 여성 참여비율이 낮았지만, 2012년 이후 증가추세를 보이며 2014년 43.9%까지 증가했고 이후 급격한 하락을 했지만, 2015년 이후 2018년까지 여성 비율이 완만한 상승을 하며 증가세를 유지하는 것으로 나타남.



자료: 고용정보통합분석시스템(EIS)·직업훈련·재직자 비용지원 연통계(고용노동부 제공자료).

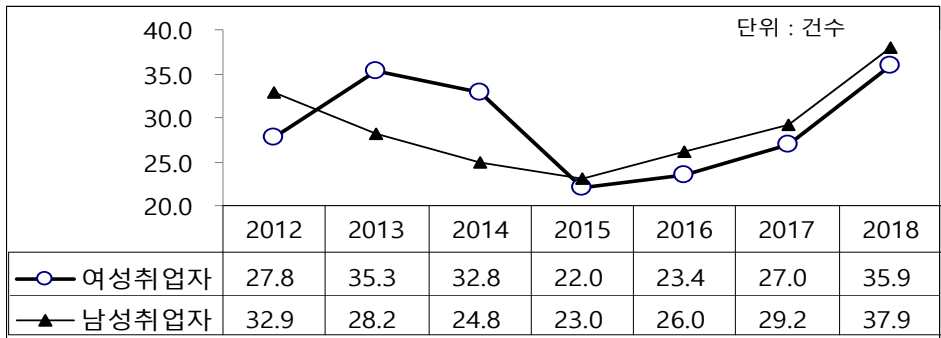
[그림 II-2] 재직자(사업주, 근로자)훈련 참여자의 여성 비율

## 2) 재직자훈련 참여기회의 성별 격차

- <표 II-5>부터 <표 II-9>, [그림 II-2]에서 직업능력개발사업 참여자 중에서 여성 비율을 살펴보았으나, 이러한 분석만으로는 여성이 남성에 비해 직업능력개발 사업에 얼마나 활발하게 참여하는가를 파악하기 어려움. 재직자훈련 기회의 성별 격차를 파악하기 위해서는 정책대상 모집단에 비해 참여자가 얼마나 되는가를 비교할 필요가 있음.
- 각 연도 경제활동인구조사 근로형태별부가조사에서 고용보험 가입 취업자 수를 산출하여 100명당 재직자훈련(사업주지원훈련+근로자지원훈련)건수를 산출하였음. 2018년 기준으로 고용보험 가입 취업자 100명당 여성은 35.9건, 남성은 37.9건의 재직자훈련에 참여한 것으로 나타남([그림 II-3]).
  - 2012년 이후 추세변화를 보면 여성은 2012년 고용보험 가입 취업자 100명당 27.8건의 훈련을 받다가 2013년 35.3건으로 증가한 후 2015년 22.0건까지

감소하는 큰 폭의 변화를 보임. 그리고 2015년 이후 여성의 재직자훈련 건수가 증가하여 2018년 100명 당 35.9건을 기록하였음.

- 한편 남성은 대체로 여성과 비슷한 흐름을 보이지만, 2012년 이후 2015년까지 완만한 감소세를 보이다 2015년 이후 여성과 비슷한 수준으로 증가하는 경향을 보임.



주: 직업훈련 건수는 기금결재일자 지급연인원 수 기준.  
 자료: 고용정보통합분석시스템(EIS) 직업훈련) 재직자 비용지원 연통계; 통계청. 경제활동인구조사  
 각 연도 근로형태별부가조사 원자료.

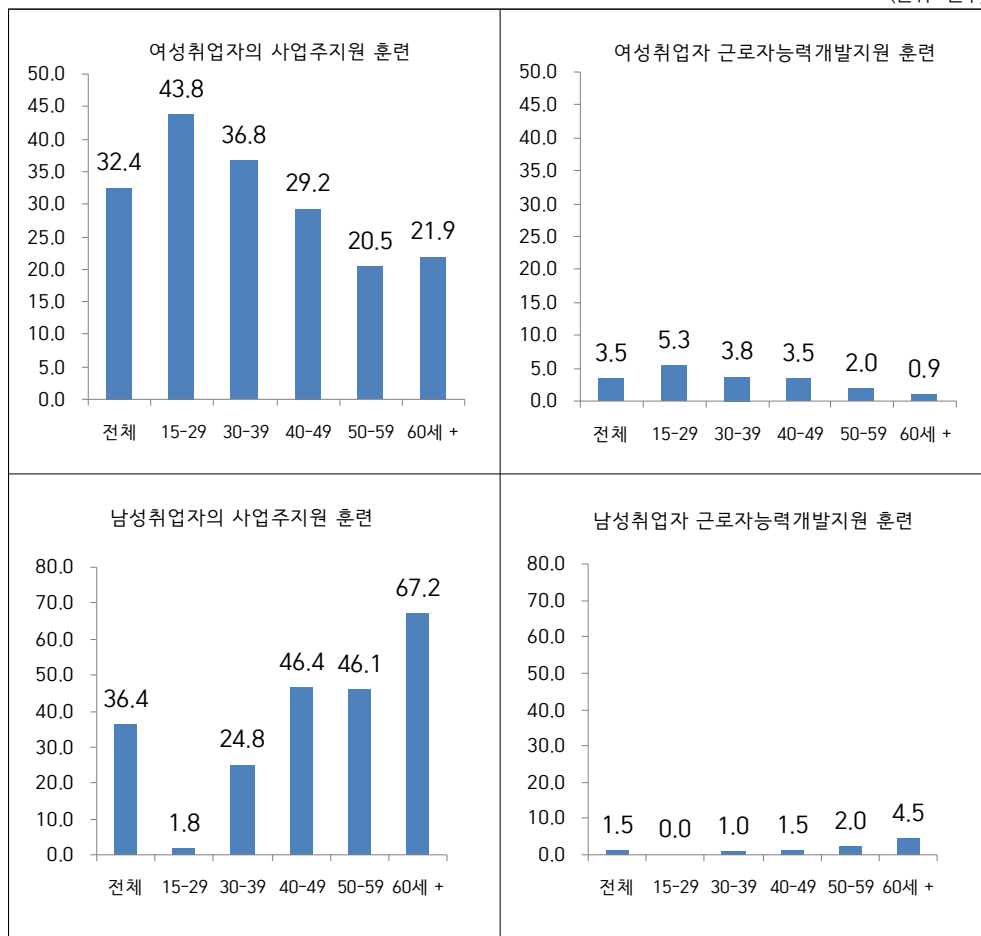
[그림 II-3] 고용보험 가입 남녀 취업자 100명당 재직자훈련(사업주지원+근로자지원) 건수

- 재직자훈련의 세부사업별로 여성 근로자들이 훈련에 얼마나 활발하게 참여하는지 살펴보면, 2018년 기준으로 사업주지원훈련은 고용보험 가입 여성 취업자 100명당 32.4건이고, 근로자지원(내일배움카드훈련)은 고용보험 가입 여성 취업자 100명당 3.5건임(그림 II-4).
  - 근로자지원훈련의 여성 비중이 60% 이상이고 사업주지원훈련의 여성 비중이 38.2%이기는 하지만 사업주지원훈련 인원이 압도적으로 많기 때문에 참여 인원 수로 보면 여성 취업자들도 사업주지원훈련 건수가 많고 근로자지원훈련 건수가 매우 적음.
  - 연령별로 고용보험 가입 취업자의 재직자훈련 참여현황을 보면, 사업주지원 훈련과 근로자지원훈련 모두 20대의 참여 건수가 가장 많고, 나이가 많아질수록 참여 건수가 크게 감소하는 경향을 보임.
- 남성 취업자의 재직자훈련 참여 현황을 보면, 2018년 기준으로 사업주지원훈련에는 고용보험 가입 취업자 100명당 36.4건이고, 근로자지원(내일배움카드훈련) 훈련에는 1.5건으로 나타남(그림 II-4).

30 여성 직업능력개발 현황진단 및 개선방안

- 남성도 여성과 마찬가지로 고용보험 가입 취업자 100명당 사업주지원훈련 건수가 근로자지원훈련 건수에 비해 월등히 많음.
- 연령대별로 보면 사업주지원훈련과 근로자지원훈련 모두 20대의 훈련 건수가 가장 적고, 나이가 많아질수록 참여 건수가 크게 증가하는데 이는 여성과 정반대되는 결과임.

(단위: 건수)



주: 직업훈련 정보는 기금결재일자 지급연인원 수 기준.

자료: 고용정보통합분석시스템(EIS) 직업훈련) 재직자 비용지원 연통계; 통계청. 경제활동인구조사 부가조사 원자료. 각 연도 8월.

[그림 II-4] 성별·연령대별 고용보험 가입 취업자 100명당 재직자 훈련 건수(2018)

다. 실업자훈련 참여 현황

1) 여성 참여자 수와 여성 비중

- 실업자훈련에 여성 참여 현황은 국가기간전략산업직종훈련, 실업자 내일배움카드 훈련, 폴리텍대학 양성훈련을 중심으로 살펴보기로 함. <표 II-5>의 참여자 현황에서 실업자훈련 참여자 현황만 따로 도출하면 <표 II-10>과 같음. 여성 참여자 비중은 2014년부터 2018년까지 계속 60% 정도를 유지하고 있음.
  - 세 가지 실업자훈련 참여자 수는 2012년부터 2018년까지 30만 명 안팎을 유지하였고 2013년에만 46만 6천 명이 참여하였음. 여성 참여자 수는 2012년 22만 3천 명, 2013년 30만 7천 명이었으나 2014-2018년 기간에는 대략 18만 명 안팎임. 세 가지 실업자훈련에서 여성 비율은 2012-2013년에 비해 최근 년도에 3-5%p 감소했음.

<표 II-10> 실업자훈련의 연도별·성별 참여 현황

(단위: 천 명(%))

성별	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
남성	129 (36.7)	159 (34.2)	117 (39.1)	117 (40.4)	115 (39.6)	120 (38.9)	116 (39.4)
여성	223 (63.3)	307 (65.8)	183 (60.9)	173 (59.6)	176 (60.4)	188 (61.1)	178 (60.6)
전체	352 (100.0)	466 (100.0)	301 (100.0)	290 (100.0)	291 (100.0)	308 (100.0)	294 (100.0)

자료: 국가기간전략산업직종훈련(부표 2-3), 실업자 내일배움카드훈련(부표 2-9), 폴리텍대학 양성훈련(부표 2-16)의 합계.

- 실업자훈련 사업별로 여성 참여현황을 살펴보면 <표 II-11>과 같음.
  - 국가기간전략산업직종훈련에 여성 참여자 수는 2018년에 2만여 명으로 전체 참여자의 30.7%를 차지함. 2012-2013년에 비하면 최근에 여성 참여자 수와 여성 비중이 증가했음.
  - 내일배움카드훈련의 여성 참여자 수는 2018년 기준으로 15만 5천여 명이고 여성 참여자 비율은 73.5%임. 실업자 내일배움카드훈련에 여성 참여 인원은 2012-2013년에 비해 감소했으나 2018년의 여성 비중(73.5%)은 2012-2013년에 비해 약간 증가한 상태임.

32 여성 직업능력개발 현황진단 및 개선방안

- 폴리텍대학의 양성훈련에 여성 참여자 수는 2018년에 2,557명으로 전체 참여자의 15.1%를 차지함. 2012년부터 2018년까지 여성 참여 인원과 여성 비중 모두 증가했음. 그러나 2018년에 여성 비중이 15.1%로 세 가지 실업자훈련 가운데 가장 낮음.

〈표 II-11〉 재직자훈련 사업별·연도별 여성 참여자 수 및 여성 비율

(단위: 명, %)

사업명	성별	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
국가기간 전략산업 직종훈련	전체(a)	28,879	38,069	41,142	74,207	58,947	71,450	65,663
	여성(b)	6,369	9,764	10,899	25,366	17,711	22,735	20,158
	b/a	22.1	25.6	26.5	34.2	30.0	31.8	30.7
실업자 내일배움 카드훈련	전체(a)	307,290	411,609	242,554	197,659	213,483	219,244	211,446
	여성(b)	214,666	295,682	170,165	144,923	155,194	163,047	155,484
	b/a	69.9	71.8	70.2	73.3	72.7	74.4	73.5
폴리텍대학 양성훈련	전체(a)	15,763	16,588	17,144	18,388	18,423	17,570	16,938
	여성(b)	1,622	1,570	2,278	2,600	2,751	2,579	2,557
	b/a	10.3	9.5	13.3	14.1	14.9	14.7	15.1

자료: 국가기간전략산업직종훈련(부표 2-3), 실업자 내일배움카드훈련(부표 2-9), 폴리텍대학 양성훈련(부표 2-16).

- 폴리텍대학 양성훈련의 훈련과정을 살펴보면 남성은 대부분 다기능기술자과정과 전문기술과정에 참여하고 있는 반면, 여성은 여성재취업과정에 참여한 사람(37.2%)이 가장 많음.
- 훈련과정별로 참여자 중에서 여성이 차지하는 비중을 살펴보면, 하이테크과정의 여성 비중이 20.4%이고, 베이비 부머과정이 15.4%로 나타났지만 그 외는 10% 미만으로 매우 낮음.

〈표 II-12〉 폴리텍대학 양성훈련 종류별 여성 비중(2018)

(단위: 명, %)

훈련과정	남성		여성		여성 비중
전체	14381	(100.0)	2557	(100.0)	15.1
다기능 기술자	7821	(54.4)	841	(32.9)	9.7
전문기술	4702	(32.7)	446	(17.4)	8.7
하이테크	428	(3.0)	110	(4.3)	20.4
기능장	235	(1.6)	6	(0.2)	2.5

훈련과정	남성		여성		여성 비중
학위전공 심화	188	(1.3)	19	(0.7)	9.2
베이비 부머	1007	(7.0)	184	(7.2)	15.4
여성재취업	0	(0.0)	951	(37.2)	100.0

주: 전문기술과정 인원: 단기과정 및 야간과정 포함.  
 자료: 학교법인한국폴리텍 학사부(고용노동부 제공자료).

- 2018년 기준 4차 산업혁명 선도인력 양성훈련의 참여인원은 총 921명으로 이중 여성 참여인원은 244명으로 약 26.5%가 참여하는 것으로 나타나 남성 중심으로 운영되는 것으로 보임.
- 세부 사업별로 보면, 빅데이터 분야가 34.4%로 여성 비중이 가장 높고, 스마트 제조가 17.5%로 가장 낮은 것으로 나타났으며, 그 외 분야 모두 여성의 비중은 대략 20-30% 수준으로 전체적으로 여성 참여 비중이 높지 않음.

〈표 II-13〉 4차 산업혁명 선도인력 양성훈련 참여 인원(2018)

(단위: 명, %)

훈련분야	전체	남성	여성	여성 비중
합계	921	677	244	26.5
바이오	24	17	7	29.2
스마트제조	120	99	21	17.5
빅데이터	378	248	130	34.4
핀테크	72	54	18	25.0
사물인터넷	128	101	27	21.1
정보보안	67	51	16	23.9
실감형콘텐츠	132	107	25	18.9

주: 훈련시작일자 연인원 수 기준.  
 자료: 직업능력심사평가원 내부자료(2020.1.20. 제공).

## 2) 실업자훈련 참여기회의 성별 격차

- 실업자훈련에서 여성 비중을 살펴보는 것으로는 여성과 남성 간에 훈련 참여 기회의 격차를 파악할 수 없으므로, 정책대상 모집단에 비해 남녀가 얼마나 참여 하는가를 비교할 필요가 있음. 이를 위해 경제활동인구조사에서 각 연도 실업자 수를 산출하여 100명당 실업자훈련 참여 건수를 산출하였음(〈표 II-14〉).



34 여성 직업능력개발 현황진단 및 개선방안

- 2012년부터 2018년까지 여성 실업자들은 남성 실업자에 비해 2배 이상의 훈련 과정에 참여하고 있음. 2012년에는 남성의 경우 100명당 25.4건 여성의 경우 100명당 70.2건의 훈련에 참여하여 여성이 남성보다 2.8배의 훈련에 참여했고, 2018년에는 실업자 100명당 남성의 훈련 건수는 18.4건, 여성의 훈련 건수는 40.2건으로 여성의 훈련 건수가 남성의 2.2배임.

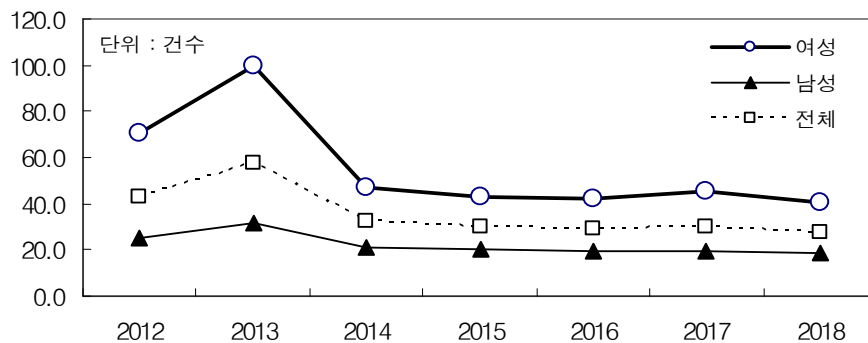
〈표 II-14〉 각 연도 실업자 100명당 실업자훈련 참여 건수

(단위: 천 명, 건수, 배수)

구분	성별	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
훈련건수 (연인원) (a)	여성	223	307	183	173	176	188	178
	남성	129	159	117	117	115	120	116
	전체	352	466	301	290	291	308	294
실업자 수 (b)	여성	317	308	389	404	415	416	443
	남성	509	500	550	572	594	607	630
	전체	826	808	939	976	1009	1023	1073
실업자 100명당 훈련 건수 (a/b)	여성(c)	70.2	99.7	47.1	42.8	42.3	45.3	40.2
	남성(d)	25.4	31.9	21.4	20.5	19.4	19.8	18.4
	전체	42.6	57.7	32.0	29.7	28.8	30.1	27.4
	c/d	2.8	3.1	2.2	2.1	2.2	2.3	2.2

주: 이 표에 활용된 실업자훈련은 국가기간전략산업직종훈련(부표 2-3), 실업자 내일배움카드훈련(부표 2-9), 폴리텍대학 양성훈련(부표 2-16)에 한정되어 있음.

자료: 통계청 KOSIS 경제활동인구조사 DB, 〈표 II-11〉 참조.



주: 그림에 활용된 실업자훈련은 국가기간전략산업직종훈련(부표 2-3), 실업자 내일배움카드훈련(부표 2-9), 폴리텍 대학 양성훈련(부표 2-16)에 한정되어 있음.

자료: 〈표 II-14〉 참조.

[그림 II-5] 실업자 100명당 실업자훈련 건수

- 실업자훈련의 세부사업별로 실업자 100명당 훈련 건수를 살펴보면 국가기간전략 산업직종훈련과 폴리텍대학 양성훈련에서는 여성의 훈련 건수가 남성의 절반과 1/4 수준이지만 실업자 내일배움카드훈련에서는 4배에 이르는 것을 알 수 있음.
  - 여성은 실업자 100명당 국가기간전략산업직종훈련에 4.6건, 실업자 내일배움카드훈련에 35.1건, 폴리텍대학의 양성훈련에 0.6건 참여하는데 비해, 남성은 실업자 100명당 국가기간전략산업직종훈련에 7.2건, 실업자 내일배움카드훈련에 8.9건, 폴리텍대학의 양성훈련에 2.3건 참여함.
  - 남성은 여성에 비해 국가기간전략산업직종훈련과 폴리텍대학의 미취업자 대상 훈련 참여자가 많고, 여성은 남성에 비해 실업자 내일배움카드훈련 참여자가 많음.

〈표 II-15〉 각 연도 실업자 100명당 실업자훈련 세부사업별 참여 건수

(단위: 건수, 배수)

구분	성별	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
국가기간 전략산업 직종훈련	여성(a)	2.0	3.2	2.8	6.3	4.3	5.5	4.6
	남성(b)	4.4	5.7	5.5	8.5	6.9	8.0	7.2
	전체	3.5	4.7	4.4	7.6	5.8	7.0	6.1
	a/b	0.5	0.6	0.5	0.7	0.6	0.7	0.6
실업자 내일배움 카드훈련	여성(a)	67.7	96.0	43.7	35.9	37.4	39.2	35.1
	남성(b)	18.2	23.2	13.2	9.2	9.8	9.3	8.9
	전체	37.2	50.9	25.8	20.3	21.2	21.4	19.7
	a/b	3.7	4.1	3.3	3.9	3.8	4.2	4.0
폴리텍대학 양성훈련	여성(a)	0.5	0.5	0.6	0.6	0.7	0.6	0.6
	남성(b)	2.8	3.0	2.7	2.8	2.6	2.5	2.3
	전체	1.9	2.1	1.8	1.9	1.8	1.7	1.6
	a/b	0.18	0.17	0.22	0.23	0.25	0.25	0.25

자료: 통계청 KOSIS 경제활동인구조사 DB, 〈표 II-11〉 참조.

### 3) 실업자훈련 참여자의 연령대별 분포(성별 비교)

- 국가기간전략산업직종훈련 참여자의 연령 구성비를 보면 여성과 남성 모두 20대 비중이 높게 나타나고 있는데 남성(58.2%)보다 여성(70.7%)의 20대 비중이 압도적으로 높음.

36 여성 직업능력개발 현황진단 및 개선방안

- 연령이 많아질수록 참여자가 감소하는데 남성은 30대 13.1%, 40대 5.6%, 50대 5.6%, 60세 이상 4.7%이고, 여성은 30대 11.2%, 40대 5.4%, 50대 2.3%, 60세 이상 0.7%임.

〈표 II-16〉 국가기간전력산업직종훈련 성별·연령별 참여현황(2018)

(단위: 건(%))

연령대	전체	남성	구성비	여성	구성비	여성 비중
전체	65,663	45,505	(100.0)	20,158	(100.0)	30.7
19세 이하	7,764	5,826	(12.8)	1,938	(9.6)	25.0
20-29세	40,731	26,472	(58.2)	14,259	(70.7)	35.0
30-39세	8,237	5,976	(13.1)	2,261	(11.2)	27.4
40-49세	3,639	2,550	(5.6)	1,089	(5.4)	29.9
50-59세	2,998	2,528	(5.6)	470	(2.3)	15.7
60세 이상	2,294	2,153	(4.7)	141	(0.7)	6.1

주: 1) 훈련시작일자 연인원 수 기준.

2) '17.2월 EIS DW, 통계 모델 및 데이터가 정비됨에 따라 일부 변동 있음.

자료: 고용정보통합분석시스템(EIS) > 직업훈련 > 실업자훈련 연통계(고용노동부 제공자료).

- 실업자 내일배움카드훈련도 여성과 남성 모두 20대가 가장 많은 비중을 차지하고 있지만 남성이 여성보다 20대 비중이 훨씬 커 44.3% 차지하였고 여성 20대 여성은 33.9%를 차지하는 것으로 나타남. 대신 여성은 30-50대 비중이 남성보다 높음.

- 각 연령대별로 보면 여성 비중을 살펴보면, 10-20대는 63-68% 수준을 보이고 연령이 높아질수록 여성 비중도 높아져 30대 76.9%, 40대 82.3%, 50대 78.5%임.

〈표 II-17〉 내일배움카드훈련 성별·연령별 참여현황(2018)

(단위: 건, %)

연령대	전체	남성	구성비	여성	구성비	여성 비중
전체	211,446	55,962	(100.0)	155,484	(100.0)	73.5
19세 이하	12,064	4,424	(7.9)	7,640	(4.9)	63.3
20-29세	77,450	24,774	(44.3)	52,676	(33.9)	68.0
30-39세	39,677	9,150	(16.4)	30,527	(19.6)	76.9
40-49세	37,093	6,554	(11.7)	30,539	(19.6)	82.3

연령대	전체	남성	구성비	여성	구성비	여성 비중
50-59세	30,298	6,527	(11.7)	23,771	(15.3)	78.5
60세 이상	14,864	4,533	(8.1)	10,331	(6.6)	69.5

주: 1) 훈련시작일자 연인원 수 기준.  
 2) '17.2월 EIS DW, 통계 모델 및 데이터가 정비됨에 따라 일부 변동 있음.  
 자료: 고용정보통합분석시스템(EIS) <직업훈련> 실업자훈련실시 연통계(고용노동부 제공자료).

#### 4) 실업자훈련의 훈련직종(성별 비교)

- 여성의 실업자훈련 직종에 관한 통계자료는 국가기간전략산업직종훈련과 실업자 내일배움카드훈련에 관해서만 수집할 수 있었으므로 두 사업에 한정하여 여성의 훈련직종을 살펴보기로 함.
- 2018년 두 개 사업의 훈련직종별·성별 참여 현황을 보면 여성은 주로 경영·행정·사무직(29.1%), 돌봄 서비스직(간병·육아)(14.1%), 음식 서비스직(12.3%), 미용·예식 서비스직(9.1%), 보건·의료직(8.5%)에 몰려있고 그 외 직종은 5% 미만 수준에 넓게 포진해 있음.
  - 남성도 경영·행정·사무직(12.9%), 음식 서비스직(9.2%) 비중이 높기는 하지만 그 집중도가 여성보다 낮고, 정보통신 연구개발직 및 공학기술직(9.9%), 전기·전자 설치·정비·생산직(9.6%), 제조 연구개발직 및 공학기술직(8.8%), 기계 설치·정비·생산직(8.6%) 등 생산 및 연구 직종에도 널리 참여하고 있음.
- 실업자훈련의 훈련직종별로 전체에서 여성이 차지하는 비중(여성 비중)과 여성 참여자 중에 해당 훈련직종이 차지하는 비중(직종 구성 비중)을 살펴보면, 후자의 비중이 높은 직종에서 전자의 비중도 높아 훈련직종의 성별 분리 현상이 뚜렷하게 나타나고 있음.

〈표 II-18〉 실업자훈련 직종별·성별 참여현황(2018)

(단위: 건, %)

훈련직종(KECO)	전체	남성	여성	직종 구성 비중		여성 비중
				남성	여성	
전체	277,109	101,467	175,642	100.0	100.0	63.4
경영·행정·사무직	64,257	13,133	51,124	12.9	29.1	79.6
금융·보험직	189	51	138	0.1	0.1	73.0
자연·생명과학 연구직	155	85	70	0.1	0.0	45.2

38 여성 직업능력개발 현황진단 및 개선방안

훈련직종(KECO)	전체	남성	여성	직종 구성 비중		여성 비중
				남성	여성	
정보통신 연구개발직 및 공학기술직	15,725	10,038	5,687	9.9	3.2	36.2
건설·채굴 연구개발직 및 공학기술직	5,789	3,947	1,842	3.9	1.0	31.8
제조 연구개발직 및 공학기술직	13,114	8,952	4,162	8.8	2.4	31.7
교육직	488	100	388	0.1	0.2	79.5
법률직	2,505	969	1,536	1.0	0.9	61.3
사회복지·종교직	4,347	909	3,438	0.9	2.0	79.1
보건·의료직	15,433	502	14,931	0.5	8.5	96.7
예술·디자인·방송직	17,381	5,911	11,470	5.8	6.5	66.0
미용·예식 서비스직	17,544	1,602	15,942	1.6	9.1	90.9
여행·숙박·오락 서비스직	1,453	355	1,098	0.3	0.6	75.6
음식 서비스직	30,876	9,289	21,587	9.2	12.3	69.9
경호·경비직	90	86	4	0.1	0.0	4.4
돌봄 서비스직(간병·육아)	27,072	2,328	24,744	2.3	14.1	91.4
청소 및 기타 개인서비스직	174	152	22	0.1	0.0	12.6
영업·판매직	703	232	471	0.2	0.3	67.0
운전·운송직	3,786	3,756	30	3.7	0.0	0.8
건설·채굴직	8,060	7,592	468	7.5	0.3	5.8
기계 설치·정비·생산직	9,147	8,709	438	8.6	0.2	4.8
금속·재료 설치·정비·생산직 (판금·단조·주조·용접·도장 등)	3,134	3,102	32	3.1	0.0	1.0
전기·전자 설치·정비·생산직	10,331	9,719	612	9.6	0.3	5.9
정보통신 설치·정비직	8,068	5,609	2,459	5.5	1.4	30.5
화학·환경 설치·정비·생산직	121	92	29	0.1	0.0	24.0
섬유·의복 생산직	1,119	103	1,016	0.1	0.6	90.8
식품가공·생산직	10,169	2,654	7,515	2.6	4.3	73.9
인쇄·목재·공예 및 기타 설치·정비·생산직	5,184	895	4,289	0.9	2.4	82.7
농림어업직	694	595	99	0.6	0.1	14.3

주: 1) 훈련시작일자 연인원 수 기준.

2) 직종은 훈련직종별(KECO) 기준에 따름.

자료: 고용정보통합분석시스템(EIS) 직업훈련>실업자훈련 연통계.

- 2018년 국가기간전략산업직종훈련의 성별·직종별 특징을 보면, 남성과 여성 모두 정보통신 연구개발직 및 공학기술직 비중이 가장 높았고, 그 외 직종에서 차이를 보임.
  - 남성은 주로 생산직, 정비직 중심으로 몰려 있는 반면, 여성은 예술·디자인·방송직(30.2%) 비중이 가장 높았고, 정보통신 연구개발직 및 공학기술직(25.4%), 제조 연구개발직 및 공학기술직(14.8%)이 그 뒤를 이음. 그 외 직종은 매우 미미한 수준임.
  - 각 훈련직종에서 여성 비율이 높은 직종은 예술·디자인·방송직(62.5%)과 여행·숙박·오락 서비스직(78.1%), 섬유·의복 생산직(73.8%)이며, 여성 비율 10% 이하인 남성 지배적인 훈련 직종은 건설·채굴직, 기계 설치·정비·생산직, 금속·재료 설치·정비·생산직, 전기·전자 설치·정비·생산직, 정보통신 설치·정비직임.

〈표 II-19〉 국가기간전략산업직종훈련 성별 훈련직종 분포와 직종별 여성 비중(2018)

(단위: %)

훈련직종(KECO)	남성 구성비	여성 구성비	여성 비중
전체	100.0	100.0	30.7
경영·행정·사무직	3.4	5.8	43.4
정보통신 연구개발직 및 공학기술직	20.4	25.4	35.6
건설·채굴 연구개발직 및 공학기술직	6.5	5.1	25.6
제조 연구개발직 및 공학기술직	10.7	14.8	38.0
예술·디자인·방송직	8.0	30.2	62.5
여행·숙박·오락 서비스직	0.1	1.1	78.1
건설·채굴직	3.0	0.4	5.6
기계 설치·정비·생산직	15.8	1.9	5.1
금속·재료 설치·정비·생산직(판금·단조·주조·용접·도장 등)	5.2	0.1	1.0
전기·전자 설치·정비·생산직	12.6	0.5	1.6
정보통신 설치·정비직	12.3	12.2	0.0
화학·환경 설치·정비·생산직	0.1	0.1	25.6
섬유·의복 생산직	0.0	0.2	73.8
인쇄·목재·공예 및 기타 설치·정비·생산직	1.1	2.0	45.1
농림어업직	0.8	0.2	9.6

주: 1) 훈련시작일자 연인원 수 기준.  
 2) 직종은 훈련직종별(KECO) 기준에 따름.  
 자료: 고용정보통합분석시스템(EIS) <직업훈련> 실업자훈련 연통계.

40 여성 직업능력개발 현황진단 및 개선방안

- 2018년 내일배움카드훈련(계좌제훈련)의 성별·직종별 특징을 보면, 여성은 남성에 비해 경영·행정·사무직, 보건·의료직, 미용·예식 서비스직, 돌봄 서비스직(간병·육아) 훈련직종의 비중이 높고, 남성은 여성에 비해 제조 연구개발직 및 공학기술직, 운전·운송직, 건설·채굴직, 전기·전자 설치·정비·생산직 훈련직종의 비중이 높음.

〈표 II-20〉 내일배움카드훈련 성별 훈련직종 분포와 직종별 여성 비중(2018)  
(단위: %)

훈련직종	남성 구성비	여성 구성비	여성 비중
전체	100.0	100.0	73.5
경영·행정·사무직	20.7	32.1	81.2
금융·보험직	0.1	0.1	73.0
자연·생명과학 연구직	0.2	0.0	45.2
정보통신 연구개발직 및 공학기술직	1.4	0.4	42.7
건설·채굴 연구개발직 및 공학기술직	1.7	0.5	45.6
제조 연구개발직 및 공학기술직	7.3	0.8	22.4
교육직	0.2	0.2	79.5
법률직	1.7	1.0	61.3
사회복지·종교직	1.6	2.2	79.1
보건·의료직	0.9	9.6	96.7
예술·디자인·방송직	4.0	3.5	70.4
직종_미용·예식 서비스직	2.9	10.3	90.9
여행·숙박·오락 서비스직	0.5	0.6	74.9
음식 서비스직	16.6	13.9	69.9
경호·경비직	0.2	0.0	4.4
돌봄 서비스직(간병·육아)	4.2	15.9	91.4
청소 및 기타 개인서비스직	0.3	0.0	12.6
영업·판매직	0.4	0.3	67.0
운전·운송직	6.7	0.0	0.8
건설·채굴직	11.1	0.2	5.9
기계 설치·정비·생산직	2.8	0.0	3.5
금속·재료 설치·정비·생산직(판금·단조·주조·용접·도장 등)	1.4	0.0	1.2
전기·전자 설치·정비·생산직	7.1	0.3	11.5
정보통신 설치·정비직	0.0	0.0	0.0
화학·환경 설치·정비·생산직	0.1	0.0	20.9

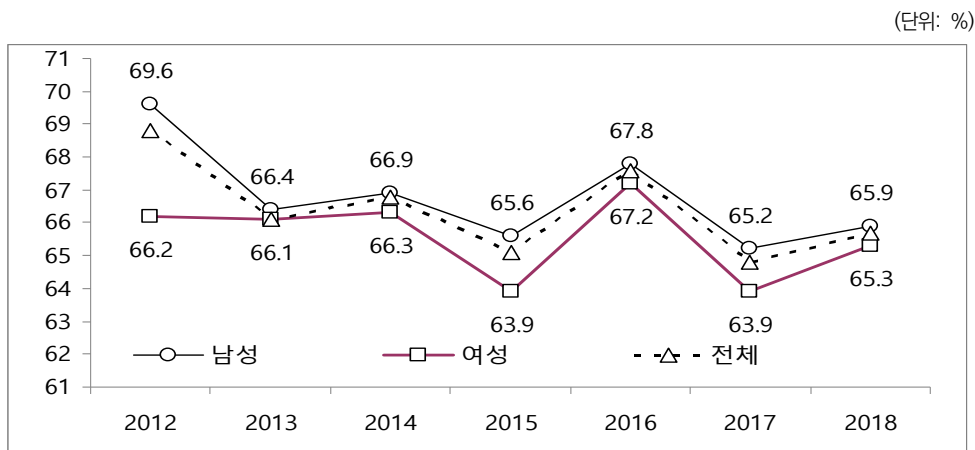
훈련직종	남성 구성비	여성 구성비	여성 비중
섬유·의복 생산직	0.2	0.6	91.8
식품가공·생산직	4.7	4.8	73.9
인쇄·목재·공예 및 기타 설치·정비·생산직	0.7	2.5	90.7
농림어업직	0.4	0.0	20.9

주: 1) 훈련시작일자 연인원 수 기준.  
 2) 직종은 훈련직종별(KECO) 기준에 따름.  
 자료: 고용정보통합분석시스템(EIS)·직업훈련·실업자훈련 연통계.

### 라. 실업자훈련 참여자의 취업률

#### 1) 국가기간전략산업직종훈련

- 국가기간전략산업직종훈련을 통해 실업자훈련을 한 후 취업을 하는 비율(취업률)은 2012년 66.8%에서 소폭 하락한 이후 2013이후 현재까지 매년 횡보를 거듭하며 60% 중반 수준을 유지하는 것으로 나타남.
  - 실업자 내일배움카드훈련 후 취업률(50%초반 수준)보다 국가기간전략산업직종훈련의 취업률이 더 높은 편임.
  - 국가기간전략산업직종훈련의 취업률은 남성이 여성보다 매년 더 높지만 2013년 이후로는 성별 격차가 거의 없음.



주: 1) 취업률=(수료 후 6개월 이내 취업자·조기취업자 포함)/(훈련수료자+조기취업자)×100.  
 2) 각 연도 전체 인원은 직종 분류불능 포함.  
 자료: 고용노동부·한국고용정보원. 각 연도 직업능력개발 통계연보.

[그림 II-6] 성별·연도별 국가기간전략산업직종훈련 취업률



42 여성 직업능력개발 현황진단 및 개선방안

- 국가기간전략산업직종훈련에서 여성 지배적 훈련직종의 취업률을 살펴보면 경영·행정·사무직 63.4%, 문화·예술·디자인·방송직은 63.7%, 미용·여행·숙박·오락 서비스직 63.9%, 섬유·의복 생산직 60.8%로 모두 평균(65.7%)보다 낮은 취업률을 보였다.
- 반면 남성 지배적 훈련직종의 경우 기계 설치·정비·생산직(71.9%), 금속·재료 설치·정비·생산직(71.7%), 화학·환경 설치·정비·생산직(70.8%), 전기·전자 설치·정비·생산직(68.9%), 정보통신 설치·정비직(72.6%)에서 평균(65.7%)보다 높은 취업률을 보이고, 건설·채굴직(50.1%)과 농림어업직(60.5%)에서만 평균보다 낮은 취업률을 보임.

〈표 II-21〉 국가기간전략산업직종훈련의 훈련직종별 여성 비중 및 취업률(2018)  
(단위: %)

훈련직종(KECO)	여성 비중	취업률
전체	30.7	65.7
미용·여행·숙박·오락 서비스직	78.1	63.9
섬유·의복 생산직	73.8	60.8
문화·예술·디자인·방송직	62.5	63.7
인쇄·목재·공예 및 기타 설치·정비·생산직	45.1	70.9
경영·행정·사무직	43.4	63.4
제조 연구개발직 및 공학기술직	38.0	63.5
정보통신 연구개발직 및 공학기술직	35.6	61.8
건설·채굴 연구개발직 및 공학기술직	25.6	61.4
화학·환경 설치·정비·생산직	25.6	70.8
농림어업직	9.6	60.5
건설·채굴직	5.6	50.1
기계 설치·정비·생산직	5.1	71.9
전기·전자 설치·정비·생산직	1.6	68.9
금속·재료 설치·정비·생산직	1.0	71.7
정보통신 설치·정비직	0.0	72.6

자료: 〈표 II-19〉, 〈부표 2-12〉 참조.

- 훈련직종 분류기준을 NCS로 변경하여 직종별 여성 참여자 비중과 성별 취업률을 살펴보면, KECO 분류로 보는 것과 다소 다른 양상이 나타남. 즉, 여성들은 여성 지배적 훈련직종이나 여성 비율이 적어도 20% 이상인 직종에서 남성과 취업률 격차가 없거나 취업률이 더 높는데 비해, 남성 지배적 훈련직종에서는 남성에 비해 취업률이 현저히 낮은 경향이 발견되었음.
  - 여성 비중이 가장 높은 보건·의료 직종에서 여성의 취업률(71.4%)이 남성의 취업률(43.5%)에 비해 27.9%p 더 높고, 그 밖에 여성 비중이 20% 이상 되는 모든 직종에서도 여성의 취업률이 높거나 남성과 거의 같음.
  - 남성들은 여성 비중이 20% 미만인 남성 지배적 훈련직종(환경·에너지·안전/운전·운송/전기·전자/재료)에서 여성에 비해 취업률이 거의 10%p 이상 높음. 전통적인 남성 지배적 훈련직종에서 여성이 취업하기 어려운 상황을 반영하고 있다고 봄.

〈표 II-22〉 국가기간전략산업직종훈련의 훈련직종별 여성 비중 및 성별 취업률(2018)

(단위: %)

훈련직종(NCS)	참여자의 여성 비중	성별 취업률			
		남성	여성	전체	남-여
전체	30.7	65.9	65.3	65.7	0.6
보건·의료	77.5	43.5	71.4	64.0	-27.9
섬유·의복	75.5	55.4	56.5	56.2	-1.1
인쇄·목재·가구·공예	65.9	67.1	66.7	60.8	-1.2
이용·숙박·여행·오락·스포츠	64.6	63.9	64.2	60.4	0.7
문화·예술·디자인·방송	57.4	63.5	60.8	64.2	-6.1
경영·회계·사무	49.9	62.7	63.6	63.1	-0.9
정보통신	27.7	69.0	72.1	69.8	-3.1
건설	19.9	58.3	63.1	59.2	-4.8
환경·에너지·안전	17.9	65.7	54.3	63.7	11.4
기계	12.5	71.7	73.8	72.0	-2.1
운전·운송	11.1	61.9	50.0	60.4	11.9
전기·전자	9.1	65.6	48.0	64.0	17.6
재료	1.0	71.4	61.9	71.3	9.5

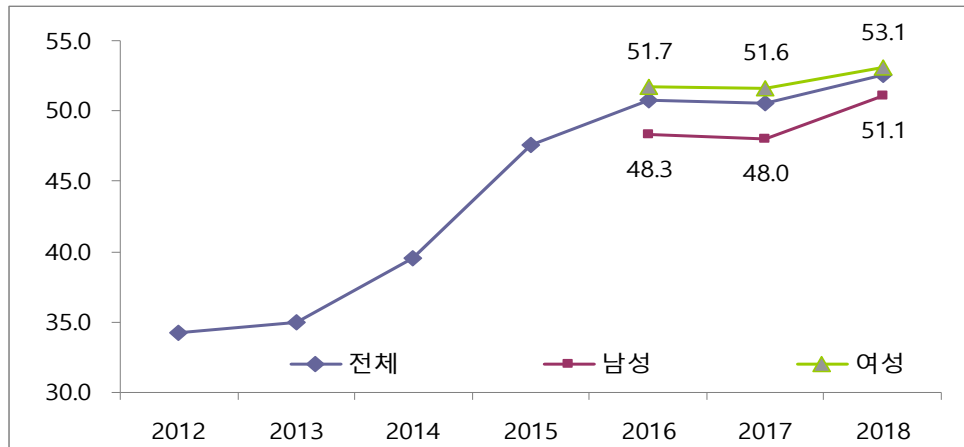
자료: 〈부표 2-13〉 참조.

- 국가기간전략산업직종훈련에서 여성 지배적 훈련직종의 취업률을 살펴보면 다음과 같은 특징이 있음. 이 사업은 전체적으로 여성 참여자 비중이 30.7%이므로 여성 지배적 훈련직종이 매우 제한됨. 참여자의 여성 비중이 70% 이상인 직종을 여성 지배적 훈련직종으로 간주한다면 다음과 같음.
  - KECO 분류로 여성 지배적 훈련직종과 취업률(남녀 전체 취업률)은 미용·여행·숙박·오락 서비스직 63.9%와 섬유·의복 생산직 60.8%인데 둘 다 평균(65.7%)보다 낮음(〈표 II-21〉). 이 두 직종의 훈련참여자 수와 실업자훈련 참여자 전체 중에서 차지하는 비중은 최근 4년간 지속적으로 감소했음(〈부표 2-8〉, 〈부표 2-9〉 참조).
  - NCS 훈련직종으로 구분했을 때 해당 직종은 보건·의료(64.0%)와 섬유·의복(56.2%)인데 이 두 직종의 취업률(남녀 전체 취업률)도 평균(65.7%)보다 낮음(〈표 II-22〉 참조). 이 두 직종의 훈련 참여자는 2016-2018년간 현저히 감소하였음(〈부표 2-7〉 참조).

## 2) 실업자 내일배움카드훈련

- 실업자 내일배움카드훈련 참여자의 취업률은 2012년 34.2%에서 매년 꾸준히 증가해 2016년 50.8%까지 상승하였고, 이후에도 50%를 상회하며 완만하게 증가세를 이어가고 있음.
  - 성별로 분리된 통계는 2016년 이후 확인이 가능한데, 남성보다 여성의 취업률이 더 높은 편으로 2018년 기준으로 여성은 53.1%, 남성은 51.1%임. 2016년에는 남성과 여성의 취업률 격차가 3.4%p 낮았지만 2018년에 격차가 줄어들어 2%p로 나타나 성별 취업률의 차이가 크지 않음.

(단위: %)



- 주: 1) 2012년-2014년 취업률은 9개월 기준으로 훈련종료 전 조기취업을 포함한 누적, 취업률=(수료 후 취업자+조기취업자)/(훈련수료자+조기취업자)x100.  
 2) 2015-2018년 취업률은 훈련종료일자 기준 순인원을 대상, 취업률=수료 후 취업인원/수료인원x100.  
 3) 각 연도 전체 인원은 직종 분류불능 포함.

[그림 II-7] 성별 실업자 내일배움카드훈련 취업률

- 실업자 내일배움카드훈련의 취업률(남녀 전체 취업률)은 직종 간 편차가 상당히 큼. 가장 높은 취업률을 보이는 훈련직종은 법률직(75.3%), 보건·의료직(71.0%), 금융·보험직(63.5%)인데, 모두 여성 비중이 60%를 상회하는 직종임.
  - 그러나 위의 세 훈련직종을 제외하면 상당히 많은 여성 지배적 훈련직종에서 취업률이 평균보다 낮음. 특히 섬유·의복 생산직(42.2%), 인쇄·목재·공예 및 기타 설치·정비·생산직(34.7%), 교육직(25.5%), 사회복지·종교직(41.8%)은 여성 비중이 80-90% 정도인데 취업률이 평균보다 10%p 이상 아주 낮음.
  - 여성 비중이 20% 이하인 남성 지배적 훈련직종도 대부분 취업률이 평균보다 낮음(운전·운송직 57.0% 제외). 특히 경호·경비직(44.4%), 기계설치·정비·생산직(48.1%)에서 취업률이 가장 낮음.

〈표 II-23〉 실업자 내일배움카드훈련의 훈련직종별 여성 비중 및 취업률(2018)

(단위: %)

훈련직종(KECO)	여성 비중	취업률
전체	73.5	52.6
보건·의료직	96.7	<b>71.0</b>
섬유·의복 생산직	91.8	42.2
돌봄 서비스직(간병·육아)	91.4	51.3
미용·예식 서비스직	90.9	51.1
인쇄·목재·공예 및 기타 설치·정비·생산직	90.7	34.7
경영·행정·사무직	81.2	<b>53.8</b>
교육직	79.5	25.5
사회복지·종교직	79.1	41.8
여행·숙박·오락 서비스직	74.9	51.2
식품가공·생산직	73.9	45.7
금융·보험직	73.0	<b>63.5</b>
예술·디자인·방송직	70.4	46.2
음식 서비스직	69.9	47.8
영업·판매직	67.0	47.1
법률직	61.3	<b>75.3</b>
건설·채굴 연구개발직 및 공학기술직	45.6	54.7
자연·생명과학 연구직	45.2	56.1
정보통신 연구개발직 및 공학기술직	42.7	45.5
제조 연구개발직 및 공학기술직	22.4	56.4
화학·환경 설치·정비·생산직	20.9	52.4
농림어업직	20.9	51.5
청소 및 기타 개인서비스직	12.6	45.5
전기·전자 설치·정비·생산직	11.5	50.4
건설·채굴직	5.9	51.6
경호·경비직	4.4	44.4
기계 설치·정비·생산직	3.5	48.1
금속·재료 설치·정비·생산직(판금·단조·주조·용접·도장 등)	1.2	52.5
운전·운송직	0.8	<b>57.0</b>
정보통신 설치·정비직	0	0.0

주: 음영으로 표시된 직종이 평균(52.6%)보다 취업률이 높은 직종임.  
 자료: 〈표 II-20〉, 〈부표 2-24〉 참조.

○ 위에서 KECO 분류기준으로 훈련직종별 취업률을 살펴보았을 때, 여성 참여자 비율이 높은 세 개 직종에서 취업률이 평균에 비해 월등히 높았고 나머지 훈련직종들에서는 평균과 큰 차이가 없거나 낮았음. 훈련직종 분류기준을 NCS로 변경하여 검토한 결과 동일한 경향을 찾지 못하였음.

- 우선 전체 취업률이 가장 높은 훈련직종이 여성 지배적 훈련직종이 아니었음. 취업률이 가장 높은 직종은 법률·경찰·소방·교도·국방(79.4%), 기계(62.1%), 금융·보험(61.5%), 보건·의료(59.0%)의 순인데, 그 중에서 법률·경찰·소방·교도·국방에는 남녀가 절반 정도씩 참여하고 기계는 남성 지배적 훈련직종임. 금융·보험과 보건·의료는 여성이 70% 이상을 차지하는 여성 지배적 훈련직종임.
- 여성 비중 70% 이상이 참여하지만 여성의 평균 취업률에 비해 현저히 낮은 취업률을 기록한 직종은 인쇄·목재·가구·공예(35.2%), 섬유·의복(43.9%), 사회복지·종교(42.6%), 농림어업(31.0%), 식품가공(43.6%), 정보통신(43.3%), 경비·청소(40.6%), 환경·에너지·안전(39.1%), 전기·전자(43.4%)이며, 이들 직종에서 성별에 따른 취업률 격차를 살펴보면 사회복지·종교와 정보통신 직종을 제외한 나머지 7개 직종에서 남성의 취업률이 4-22% 더 높음.

〈표 II-24〉 실업자 내일배움카드훈련의 훈련직종별 여성 비중 및 성별 취업률(2018)  
(단위: %)

훈련직종(NCS)	참여자의 여성 비중	성별 취업률			
		남성	여성	전체	남-여
전체	73.5	51.1	53.1	52.6	-2.0
보건·의료	93.3	51.5	59.0	58.5	-7.5
이용·숙박·여행·오락·스포츠	89.9	58.7	51.7	52.4	7.0
인쇄·목재·가구·공예	88.9	42.4	35.2	36.1	7.2
섬유·의복	88.5	56.7	43.9	45.4	12.8
경영·회계·사무	81.2	47.9	55.2	53.8	-7.3
사회복지·종교	79.6	41.4	42.6	42.4	-1.2
농림어업	75.9	52.5	31.0	35.5	21.5
식품가공	73.9	51.2	43.6	45.7	7.6
금융·보험	73.0	69.0	61.5	63.5	7.5
음식서비스	69.9	50.9	46.5	47.8	4.4
영업판매	68.4	47.7	45.8	46.4	1.9
문화·예술·디자인·방송	67.2	43.4	48.2	46.6	-4.8
법률·경찰·소방·교도·국방	54.0	64.9	79.4	72.7	-14.5
정보통신	51.8	40.9	43.3	42.1	-2.4
경비·청소	44.2	44.8	40.6	43.0	4.2
기계	18.9	55.1	62.1	56.4	-7.0
환경·에너지·안전	14.5	51.3	39.1	49.3	12.2
전기·전자	11.5	50.2	43.4	49.4	6.8
건설	11.1	53.9	50.2	53.5	3.7
재료	1.2	52.5	57.1	52.5	-4.6

주: 음영 표시된 직종이 평균에 비해 취업률이 상당히 높은 훈련직종이거나 남녀 취업률 격차가 큰 훈련직종임.  
자료: 〈부표 2-25〉 참조.

- 실업자 내일배움카드훈련에서 여성 지배적 훈련직종의 취업률을 살펴보면 다음과 같은 특징이 있음. 이 사업은 전체적으로 여성 참여자 비중이 73.5%이므로 여성 지배적 훈련직종이 다수 있음. 참여자의 여성 비중이 70% 이상인 직종을 여성 지배적 훈련직종으로 간주한다면 다음과 같음.

- KECO 분류로 보았을 때 섬유·의복 생산직(42.2%) 인쇄·목재·공예 및 기타 설치·정비·생산직(34.7%), 사회복지·종교직(41.8%) 등이 여성 지배적 훈련직종(여성 비중 79% 이상)임에도 평균 취업률(남녀 전체 취업률, 52.6%)에 비해 현저히 취업률이 낮은 직종이며, 그 영향 때문만은 아니겠으나 2012-2018 기간에 훈련 참여자 수가 감소했음.
  - 섬유·의복 생산직의 취업률은 2012년부터 2018년 기간 내내 전체 평균보다 현저히 낮으며(〈부표 2-24〉), 참여자 수가 2012-2018년 기간에 12,224명에서 1,058명으로 감소함(〈부표 2-20〉).
  - 인쇄·목재·공예 및 기타 설치·정비·생산직도 2012년부터 2018년 기간 내내 전체 평균보다 취업률이 현저히 낮으며(〈부표 2-24〉), 참여자 수도 2012년 7,395명에서 2018년 4,283명으로 감소했음(〈부표 2-20〉).
  - 사회복지·종교직의 취업률도 2015-2018년 기간 내내 전체 평균에 비해 현저히 낮은 수준인데(〈부표 2-24〉), 2014-2018년 기간에 훈련 참여자 수가 7,494명에서 4,347명으로 감소함(〈부표 2-20〉).
- NCS 기준으로 훈련직종을 분류했을 경우에 여성 참여율 70% 이상인 훈련직종 9가지 중에서 보건·의료(58.5%), 경영·회계·사무(53.8%), 금융·보험(63.5%)을 제외한 나머지 6개 여성 지배적 훈련직종(이용·숙박·여행·오락·스포츠/ 인쇄·목재·가구·공예/ 섬유·의복/ 사회복지·종교/ 농림어업/ 식품가공)의 취업률은 전 직종의 평균 취업률(52.6%)보다 낮음(〈표 II-24〉).
  - 보건·의료, 경영·회계·사무, 금융·보험은 2016-2018년 기간 중 취업률이 계속해서 전체 평균 이상이었으며(〈부표 2-23〉), 훈련 참여자 수도 3년 기간 내에 계속 증가하였음(〈부표 2-19〉).
  - 그러나 취업률이 전체 평균보다 낮은 여성 지배적 훈련직종 6개(이용·숙박·여행·오락·스포츠/ 인쇄·목재·가구·공예/ 섬유·의복/ 사회복지·종교/ 농림어업/ 식품가공)의 취업률은 2016-2018년 기간 중 취업률이 계속해서 전체 평균 이하였으며(〈부표 2-23〉), 훈련 참여자 수는 농림어업과 식품가공을 제외한 4개 직종에서 모두 감소하였음(〈부표 2-19〉).





---

### Ⅲ

---

## 성평등 관점에서 본 직업능력개발사업 추진 실태

1. 사업목적 및 지원대상	53
2. 훈련기회의 수요-공급	59
3. 훈련생 안내, 상담, 선발	69
4. 훈련기관 평가	74



## 1. 사업목적 및 지원대상

### 가. 사업목적

- 「근로자직업능력개발법」의 제정 목적을 고려할 때 직업능력개발훈련의 목적은 다음의 두 가지로 정의해 볼 수 있음.
  - 첫째, 근로자의 생애에 걸친 직업능력개발을 통하여 근로자의 고용촉진, 고용안정, 사회·경제적 지위 향상
  - 둘째, 산업현장에서 필요로 하는 기술·기능인력 양성을 통하여 기업의 생산성 향상, 능력중심사회 구현, 사회·경제의 발전에 기여
    - ※ 「근로자직업능력개발법」 제1조(목적) 이 법은 근로자의 생애에 걸친 직업능력개발을 촉진·지원하고 산업현장에서 필요로 하는 기술·기능 인력을 양성하며 산학협력 등에 관한 사업을 수행함으로써 근로자의 고용촉진·고용안정 및 사회·경제적 지위 향상과 기업의 생산성 향상을 도모하고 능력중심사회의 구현 및 사회·경제의 발전에 이바지함을 목적으로 한다<sup>20)</sup>.
  - 위의 두 가지 목적이 서로 배타적인 것은 아니므로 두 가지 목적을 동시에 추구할 수 있고 또 그렇게 되는 것이 바람직하지만, 근로자의 직업능력개발 욕구와 산업현장의 인력수요가 항상 일치하지 않으며 특히 여성의 경우 더 그러한 경향이 있음.
  
- 우리나라의 직업능력개발사업은 전반적으로 근로자 생애직업능력개발보다 산업현장이 필요로 하는 인력양성에 중점을 둔 사업들이 주류를 이루고 있음.
  - 사업주지원훈련(사업주훈련, 국가인적자원개발컨소시엄)의 목적이 근로자의 직무능력향상이지만 생애직업능력개발에 얼마나 중점을 두고 있는가는 의문임. 실업자훈련 중에서 국가기간전략산업직종훈련, 4차 산업혁명 선도인력 양성훈련, 폴리텍대학의 양성훈련(실업자훈련)은 생애직업능력개발보다 산업현장에 필요한 인력양성에 더 큰 의의를 부여할 수 있음. 국민내일배움카드제가 다른 실업자훈련에 비해 생애직업능력개발 목적에 더 부합하지만, 2020년 1월부터 기존의 재직자 및 실업자 내일배움카드가 통합되어 국민내일배움카드로 전환

20) 국가법령정보센터 홈페이지 근로자직업능력개발법 [시행 2019.4.30.] [법률 제16413호, 2019. 4. 30., 타법개정]  
<http://www.law.go.kr/lsInfoP.do?lsiSeq=208551&efYd=20190430#0000> (검색일: 2020. 2.25.)

되어서, 새 제도 하에서 생애직업능력개발 기능이 원활하게 작용하고 있는지 평가하려면 아직 시간이 필요함.

- 고용노동부 홈페이지나 관련 법에서 주요 직업능력개발사업의 사업목적은 어떻게 정의하고 있는가를 참고해 보면 다음과 같음.

〈표 Ⅲ-1〉 주요 직업능력개발사업의 사업목적

사업명	사업목적
사업주훈련	사업주가 소속 근로자를 대상으로 직무능력향상을 위한 교육훈련 실시
국가인적 자원개발 컨소시엄	1) 중소기업에게 지속적이고 체계적인 인적자원개발 등 인력관리시스템을 제공, 2) 중소기업을 위한 공동 교육훈련 인프라 구축, 3) 대중소기업 상생을 위한 인력양성 생태계 구축 <sup>21)</sup>
국민내일 배움카드훈련	급격한 기술발전예 적응하고 노동시장 변화에 대응하는 사회안전망 차원에서 국민의 생애에 걸친 역량개발 <sup>22)</sup>
국가기간 전략산업 직종훈련	국가경제의 기간산업 중 인력이 부족한 직종, 정보통신산업 자동차산업 등 국가전략산업 중 인력이 부족한 직종, 그 밖에 산업현장의 인력수요 증대에 따라 인력양성 필요가 있는 직종에서 기업이 필요로 하는 기술기능 인력의 양성공급 <sup>23)</sup> . 정부가 공고한 훈련 직종에 한하여 훈련과정이 운영됨.
4차 산업혁명 선도인력 양성훈련	급격한 산업구조 개편 및 신산업 분야의 전문 기술인력 수요 증가 등 4차 산업혁명의 변화에 선도적으로 대응하고자 신기술·고숙련 인력 양성 및 공급 <sup>24)</sup> .

자료: 각주 참조.

- 재직자훈련 중에서 기업을 지원하는 훈련(사업주훈련, 유급휴가훈련, 국가인적 자원개발컨소시엄)이 참여자 비중이나 예산 비중 면에서 압도적임. 근로자를 지원

21) 국가인적자원개발컨소시엄 홈페이지 문서명: 컨소시엄사업 정의.  
<http://www.c-hrd.net/contents/business/1/> (검색일: 2020.2.25.)

22) 고용노동부 홈페이지. 문서명: 국민내일배움카드.  
<http://www.moel.go.kr/policy/policyinfo/reclamarion/list2.do#> (검색일: 2020.2.25.)

23) 근로자직업능력개발법 제15조(국가기간·전략산업직종에 대한 직업능력개발훈련의 실시). 국가 법령정보센터 홈페이지 근로자직업능력개발법 [시행 2019.4.30.] [법률 제16413호, 2019.4.30., 타법개정]  
<http://www.law.go.kr/lsInfoP.do?lsiSeq=208551&efYd=20190430#0000> (검색일: 2020.2.25.)

24) 고용노동부 홈페이지. 문서명: 4차 산업혁명 선도인력 양성훈련.  
<http://www.moel.go.kr/policy/policyinfo/reclamarion/list13.do> (검색일: 2020.2.25.)

하는 내일배움카드훈련의 참여자 비중은 5-6%, 예산 비중은 10% 정도에 불과함 (<표 II-6>).

- 사업주지원 재직자훈련은 사업주의 요구 및 기업의 생산성 향상에 초점을 맞추어 운영됨. 여성 근로자의 경력개발에 관심을 가지고 지원하는 기업도 있지만 상당수의 기업(특히 중소기업)은 근로자의 경력개발지원을 담당할 인력조차 확보하지 못하고 있음.
  - 근로자 내일배움카드훈련에서 근로자에게 훈련비용을 지원하고, 훈련과정 선택권을 부여한 것만으로는 생애직업능력개발 기능을 충실하게 수행하기 어려움. 특히 실업 혹은 비경제활동과 비정규직 취업을 반복하는 청년과 여성 취약집단의 경우 훈련기회 부여, 훈련과정 선택권과 더불어 훈련기회를 효과적으로 사용할 수 있도록 직업진로지도 및 관련 정보제공(경력개발경로, 승진단계별 요구되는 능력, 회사의 경영전략 변화, 신기술 및 새로운 생산시스템 도입 계획 등)이 필요함.
- 실업자훈련도 전반적으로 볼 때 산업계가 필요로 하는 인력양성과 공급에 중점을 두고 있다고 볼 수 있음.
- 실업자훈련 중에서 국가기간전략산업직종훈련, 4차 산업혁명 선도인력 양성훈련, 폴리텍대학의 양성훈련은 산업현장에 필요한 인력양성을 주된 목적으로 하는 사업으로 간주하고, 실업자 내일배움카드훈련은 근로자의 생애직업능력개발을 주된 목적으로 하는 사업으로 간주한다면, 실업자훈련 참여자 중에서 산업현장 인력양성 목적의 훈련이 2/3, 근로자 생애직업능력개발 목적의 훈련이 1/3을 차지한다고 볼 수 있음.
  - 실업자훈련이 여성 실업자의 생애직업능력개발에 기여하려면 여성 실업자로 하여금 IAP(개인별 취업활동계획)를 수립하도록 하고 그에 적합한 훈련기회를 제공하거나 관련된 훈련정보를 제공해야 할 것임. 또한 IAP는 자기 자신에 대한 진단결과와 더불어 노동시장에서 다양한 일자리 기회와 경력개발 가능성에 관한 정보를 바탕으로 수립되어야 함.
- 실업자훈련에 참여하는 여성은 남성에 비해 취업의사가 분명하지 않거나 취업의 시급성이 낮은 경향이 있으며, 산업계 인력수요가 많은 훈련직종보다는 자신의 적성과 흥미에 부합하는 훈련직종을 선택하는 경향이 있음.
- 남성 실업자들은 직업훈련을 통해 재취업하기보다 바로 새 일자리를 구하려는

경우가 많기 때문에 실업자훈련 참여자가 여성보다 적음. 제2장의 분석결과에 의하면 여성이 남성에 비해 실업자 100명당 실업자훈련 건수(연인원)이 두 배 이상이고 훈련 종료 후 취업률에서는 성별 차이가 거의 없었음.

- 면접조사에서 남성들이 많이 참여하는 훈련과정에서 취업률이 높은 이유가 일반적으로 여성보다 남성의 취업 의사가 강하기 때문이라는 의견이 있었음.

“남자들이 참여를 많이 하면 남자들은 당연히 취업을 해야 되잖아요. 그러니까 동일 직종이 아니더라도 취업을 합니다. 지금 같은 경우는 취업은 뭐냐 하면 동일 직종에 취업한 경우만 취업률이 올라가고 타 직종으로 취업했다고 안 올라가는 것은 아니에요. 내가 A라는 직종을 배워서 B라는 직종으로 취업을 했어도 취업률이 올라갑니다. 그러다 보니까 남자라는 특성 때문에 취업률이 높은 그런 경향이 있어요.”

“저도 내일배움카드를 받아서 (훈련과정을 운영)하는 입장에서 보면 자격증이라든가 취미활동 위주의 그런 직업훈련들이 많아요. 그래서 선택할 수 있는 폭 자체가 제한적이고요. 그러다 보니까 여성훈련이 저조해질 수밖에 없고...”

- 결론적으로 국민의 생애직업능력개발 수요와 산업현장의 인력양성 수요가 항상 일치하는 것은 아니므로, 양자를 어느 정도 수준에서 균형을 맞출 것인가가 중요함.
  - 고속 경제성장기에는 산업현장의 기술-기능인력양성에 전력을 하여도 인력 수요를 감당하지 못했던 적이 있었지만, 지금은 고학력자들도 기술변화, 경제 환경변화에 따른 일자리 상실의 위험에 노출되어 있음. 국가가 실시하는 교육 훈련에 참여하기만 하면, 혹은 직장에서 맡은 바 직무를 성실히 수행하기만 하면 고용안정이 어느 정도 보장되는 시대는 지나갔고, 이제는 국민 각자가 평생 동안 일할 수 있는 능력을 키워나가야 하는 시대가 도래했다는 것에 이견이 거의 없음.
  - 그럼에도 불구하고 직업능력개발사업은 재직자훈련이든 실업자훈련이든 여전히 산업현장에 필요한 인력공급 기능에 치우쳐있고, 국민의 생애직업능력개발 기능을 병행하여 수행할 수 있는 훈련체계로의 전환이 지체된 상태라고 볼 수 있음.
  - 특히 여성과 청년은 인적자원으로 활용가치가 높는데 노동시장에서 저활용되고 있고 시장에서 경쟁에 취약하므로 생애직업능력개발의 중요성이 큼.

## 나. 지원대상

- 생애직업능력개발 목적의 훈련사업은 경제활동상태, 성별, 지역, 교육수준 등에 관계없이 모든 근로자(취업의사가 있는 사람 포함)에게 훈련기회를 부여하되, 특히 일자리 기회와 고용안정이 취약한 집단에 보다 강화된 훈련기회를 부여할 필요가 있음.
  - 국민내일배움카드제<sup>25)</sup>가 생애직업능력개발 지원기능이 강한 사업이라고 볼 수 있음. 이 제도의 지원대상은 모든 국민이나 공무원, 사립학교 교직원, 졸업예정자 이외 재학생, 연 매출 1억 5천만 원 이상의 자영업자, 월 임금 300만 원 이상인 대기업근로자(45세 미만) 및 특수형태근로종사자는 제외함<sup>26)</sup>.
  - 위의 지원대상의 정의에서 성 차별적인 요소를 발견할 수 없으나 2012년부터 2018년까지 재직자 및 실업자 내일배움카드훈련에 여성이 남성에 비해 많이 참여하고 있음(여성비율 66-69%). 이는 남성이 산업현장에 필요한 인력양성 목적의 훈련에 더 많이 참여하기 때문이라고 봄.
- 산업현장의 인력양성을 목적으로 하는 훈련 사업은 무엇보다 산업계의 인력수요에 적합한 대상에게 훈련기회를 제공하고자 할 것임.
  - 재직자훈련(사업주훈련과 국가인적자원개발컨소시엄사업)의 훈련대상은 아래의 박스 안과 같이 정의되었음. 훈련대상의 정의에 성 차별적 요소가 있는 것은 아님. 다만 여성과 남성의 직종분포가 다르고, 전 생애에 걸친 직업경력에 차이가 있으며, 기업별 여성인력 활용 정도의 차이도 크에 따라 훈련 참여에 성별 격차가 발생한다고 볼 수 있음.
  - 실업자훈련의 경우에도 국가기간전략산업직종훈련과 4차 산업혁명 선도인력양성훈련의 지원대상이 아래와 같이 정의되어 있기는 하지만, 그것은 지원대상의 필수적인 조건 혹은 우대 조건을 정의해 놓은 것임. 실제로는 훈련기관이 훈련생 모집 및 선발과정에서 산업계의 인력수요를 적극적으로 반영할 것이므로 성별 직종분리로 인한 성별 인력수요의 차이, 훈련생의 직업 선호도가 함께 반영될 것임.

25) 이 사업은 2020년 1월부터 재직자 내일배움카드와 실업자 내일배움카드의 구분 없이 국민내일배움카드로 통일되었음.

26) HRD-Net 홈페이지. 문서명: 국민내일배움카드.  
<http://www.hrd.go.kr/hrdp/gi/pgibo/PGIBO0100T.do> (검색일: 2020.2.25.)



**산업현장 인력양성 목적의 훈련사업에서 지원대상의 정의**

- **(사업주훈련)** 고용보험에 가입한 사업장의 15세 이상 근로자(채용예정자, 구직자 포함)<sup>27)</sup>
- **(국가인적자원개발컨소시엄)** 컨소시엄 협약기업의 근로자 및 채용예정자
- **(국가기간전략산업직종훈련)** 다음의 어느 하나에 해당하는 사람 중 훈련상담 결과 취·창업을 위한 훈련필요성이 인정되는 경우<sup>28)</sup>
  - 구직신청을 한 만 15세 이상의 실업자
  - 국민기초생활보장법에 따라 급여의 일부 또는 전부를 받은 사람(시장, 군수, 구청장이 통지한 취업대상자, 자활급여수급자)
  - 여성가장(배우자가 없는 사람, 미혼여성 중 부모가 없거나 부양능력이 없는 사람 등)
  - 사업기간이 1년 이상이면서 연매출액이 15,000만 원 미만인 사업자 또는 특수형태근로종사자
  - 비진학 예정의 고교 3학년 재학생(소속학교장의 인정 필요)
  - 다음 연도 9월 1일 이전 졸업이 가능한 대학(교) 재학생
  - 일용근로자로 최근 2개월 동안의 일용 근로내역일수가 1월간 10일 미만
  - 농어업인으로서 농어업 이외의 다른 직업에 취업하려는 사람과 그 가족
  - 1개월간 소정근로시간이 60시간 미만(주 15시간 미만 포함)인 근로자로서 고용보험 피보험자가 아닌 사람
  - 군 전역예정인 중장기복무자
  - 결혼이민자와 이주청소년, 난민인정자 등
- **(4차 산업혁명 선도인력 양성훈련)** 국민내일배움카드를 발급받은 실업자 및 재직자 중 참여 훈련기관이 자율 선발<sup>29)</sup>

- 결론적으로 직업능력개발사업의 지원대상 정의에서 성 차별적인 요소를 발견하기는 어려움. 그러나 훈련생의 성별에 따른 직업선호도 차이(성별 고정관념), 사업장에서 성별 직종분리가 존재하는 한 훈련생의 모집과 선발 과정에서 성 격차가 발생할 것임.
  - 따라서 직업능력개발사업에서 훈련 참여율의 성 격차를 해소하려면 훈련기관들이 남성 집중 혹은 여성 집중 훈련직종에서 성별 직업선호도 차이, 직장 내 성별 직종분리 현상에 대응할 수 있는 수단을 제공할 필요가 있음.

27) 한국산업인력공단(2019). 사업주 직업능력개발훈련 업무매뉴얼(2019.11.). p.19, 34.

28) HRD-Net 홈페이지. 문서명: 국가기간전략산업직종훈련.  
<http://hrd.go.kr/hrdp/gi/pgibo/PGIBO0200T.do> (검색일: 2020.2.25.)

29) HRD-Net 홈페이지. 문서명: 4차 산업혁명 선도인력 양성훈련.  
<http://www.moel.go.kr/policy/policyinfo/reclamarion/list13.do> (검색일: 2020.2.25.)

## 2. 훈련기회의 수요-공급

### 가. 사업주지원훈련<sup>30)</sup>

#### 1) 사업주훈련(자체, 위탁)

○ 사업주지원훈련의 전체 규모는 근본적으로 고용보험 사업장의 근로자 수 증감에 영향을 받겠지만 행정적 관점에서 보자면 고용노동부의 고용보험기금 운용계획에 의해 결정된다고 볼 수 있음.

- 개인지원훈련사업의 경우 고용노동부에서 훈련직종별 규모를 사전에 고지하거나 예산 범위 내에서 규모를 조정할 수 있으나, 사업주지원훈련은 사전에 훈련 규모를 고지하거나 예산 한도 내에서 선착순으로 지원하는 등의 방식을 취할 수 없음.
- 사업주훈련 관계자 면접조사에 의하면 매년 근로자 수 증감과 예년의 1인당 평균 훈련비용 등을 참고하여 사업주훈련의 예산규모를 정하며, 경제위기 등으로 고용 장려금이 증가한 대신 사업주훈련 예산이 감소하는 등 상황변화가 발생할 경우 지원비율 조정 등을 통해 훈련수급을 조정함.

○ 사업주는 근로자 대상으로 직접 혹은 위탁기관을 통하여 직업능력개발훈련을 실시해야 하는 의무가 있으며, 그 비용의 일부를 고용보험기금 직업능력개발사업 예산에서 지원받을 수 있음. 그러나 비용 부담 이외에 사업주훈련 실시에 필요한 여건 부족(인력, 사업주훈련에 관한 각종 정보 등)도 훈련수요를 억제하고 있음.

- 중소기업은 훈련이 필요해도 근로자 공백으로 인한 생산 차질이 우려되어, 혹은 훈련 실시 결정에 필요한 각종 정보의 부족으로 훈련실시에 어려움이 있음.

“사업주훈련 위탁과정은 규모가 그래도 웬만큼 있어야 가능해요. 예를 들어서 만약에 근로자 50명이 있다고 한 번 생각해 보세요. 그러면 관리자 10명 빼고 현장에 20명 있는데 그중에서 5명 보내겠어요? 5명으로는 교육이 안 되는데. 그래서 대체로 사업주 위탁은 규모가 있어야지 가능해요. (중략) 30인도 못해요. 50인도 못해요. 거의 100인 이상이 넘어야 가능해요. 안 된다는 것은 아니지만 힘들다는 거죠.”

- 중소기업의 사업주훈련은 사무직보다 생산현장 근로자들 대상으로 하는 경향이 있음.

---

30) 사업주지원훈련 중에서도 사업주직업훈련과 국가인적자원개발컨소시엄을 중심으로 살펴보았음.

60 여성 직업능력개발 현황진단 및 개선방안

“사업주 위탁과정의 경우에는 기업이 딱 필요로 하는 일을 시키잖아요. 그러면 사무실에 있는 직원보다 현장에 계시는 분들이 훨씬 더 교육을 많이 받아요. 예를 들어서 새로운 시스템이 도입된다든지 아니면 생산라인을 통째로 교체한다든지 이럴 때 일을 중단시키고 교육을 받으러 오는 거죠. (중략) 기업들의 필요에 의해서 무슨 인증을 받아야 된다거나 이럴 때 근로자 교육시간이 있어야 되고 이런 거 있잖아요. 그럴 경우에는 규모가 작더라도 하겠다는 경우도 있고...”

- <표 III-2>에서 고용보험 피보험자 대비 사업주지원훈련 참여인원(연인원)의 비율을 산출해 본 결과 사업체의 종사자 규모가 클수록 참여자 비율이 높았음. 따라서 대기업에 비해 중소기업이 근로자 규모 대비 훈련수요가 작다고 볼 수 있는데 여성 근로자가 주로 중소기업에 근무하고 있어서 남정보다 여성의 재직자훈련수요가 더 적을 것으로 예상됨.
- 통계청의 전국사업체조사 자료를 분석해 보면 사업체 규모가 작을수록 여성 근로자 비율이 높고, 근로자 수 5인 이상에서 300인 미만의 중소기업에서 여성 근로자 비율이 지속적으로 증가하고 있음.

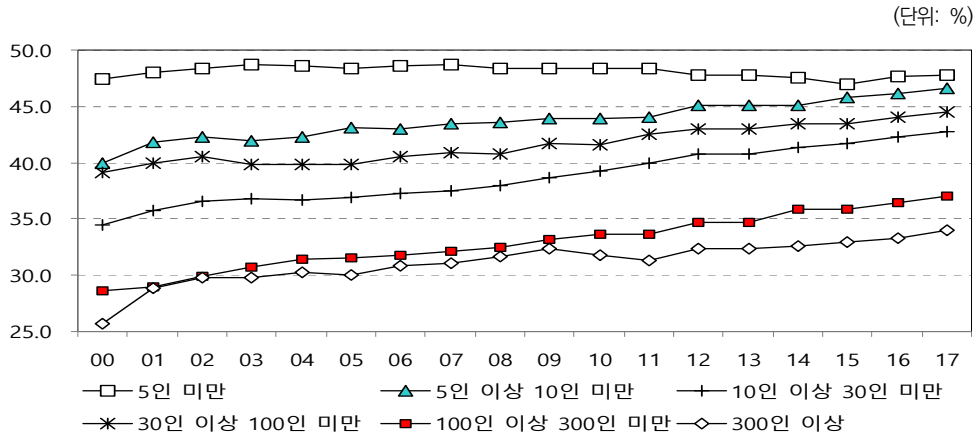
<표 III-2> 고용보험 피보험자 대비 사업주 지원훈련 참여자 비율

(단위: 명, %)

종사자 규모	고용보험 피보험자(순수)(A)	사업주지원 훈련참여 인원(B)	B/A*100
전체	13,432,497	4,602,826	34.3
5인 미만	2,172,957	128,351	5.9
5인-9인	1,450,893	255,153	17.6
10인-29인	2,288,522	585,169	25.6
30인-49인	938,153	298,833	31.9
50인-69인	563,612	205,903	36.5
70인-99인	622,471	263,275	42.3
100인-149인	657,807	324,083	49.3
150인-299인	1,057,513	581,478	55.0
300인-499인	601,848	366,996	61.0
500인-999인	749,448	427,658	57.1
1000인 이상	2,329,273	1,165,922	50.1

주: 사업주 지원 훈련은 유급휴가훈련을 포함함. 참여인원은 지원건수 개념으로 훈련과정횟수 기준으로 중복을 포함한 연인원임.

자료: 고용노동부·한국고용정보원(2019a). 2018 직업능력개발 통계연보. p.16; 고용노동부·한국고용정보원(2019b). 2018 고용보험통계연보 p.14.



자료: 통계청, 전국사업체조사 각 연도 원자료(2000-2017), 신선미 외(2019:18) 재인용.

[그림 Ⅲ-1] 사업체 규모별 여성 종사자 비율 증가 추이

○ 고용노동부는 중소기업의 사업주훈련을 더 활성화시키기 위해 대기업 대비 중소기업에 더 많은 비용지원을 하고 있음<sup>31)</sup>. 그러나 비용지원 우대만으로는 사업주 훈련을 활성화시키는데 한계가 있음.

- 이에 한국산업인력공단은 위탁운영기관을 통해 직업훈련 소외 중소기업 대상으로 컨설팅과 행정지원 서비스를 제공하는 중소기업 훈련지원센터를 위탁운영하고 있음<sup>32)</sup>.
- 한국산업인력공단이 중소기업을 대상으로 직접적인 서비스도 제공하고 있음 (면접조사 결과). 즉, 기업대상의 컨설팅, 교·강사 인재뱅크 구축, 기타 사업주 훈련에 필요한 정보제공을 통해 사업주들이 스스로 훈련수요를 진단하고 훈련 실시에 필요한 정보를 쉽게 얻을 수 있도록 지원하고 있으나 지원범위가 상당히 한정적임.

“실업자훈련사업과 재직자훈련사업을 고용센터와 (한국산업인력)공단이 양분을 하고 있어요. 사업주 주도의 훈련은 공단 쪽, 그에 비해서 개인이 주도적으로 하는 실업자나 근로자 내일 배움카드(지금은 통합됨), 이렇게 크게 두 개로 나눠져요. 그런데 내일배움카드도 대표 되는 이쪽은 고용센터에서 상담을 해 주고 있습니다. 즉, 취업알선이라든지 취업교육에 대한 지원을 해 주고 있는 반면에 사업주가 자기 근로자를 대상으로 실시하는 교육에 대해서는

31) 예를 들면 1000인 이상 대규모 기업의 상시근로자 향상-양성훈련은 훈련비용(단가×시간×인원)의 40%만 지원하는데 비해, 우선지원대상기업의 향상-양성훈련은 훈련비용의 100%를 지원함. 고용노동부(2018). 2018 사업주 직업능력개발훈련 업무메뉴얼, p.12. 참조

32) 고용노동부·한국산업인력공단(2019.12.10.). 2020년 중소기업 훈련지원센터 모집 공고

지원해 주는 데가 없어요. 공백상태입니다.”

○ 대기업은 훈련비 지원을 받지 않는 ‘비환급과정’도 운영함. 기업 입장에서는 기술 변화에 빠르게 대응하기 위한 근로자 훈련은 ‘비환급과정’으로, 기초적인 기술 습득을 위한 훈련은 ‘환급과정’으로 운영하는 것이 바람직함.

- ‘환급과정’은 훈련계획 수립부터 훈련과정 운영 종료까지 소요기간이 길고 운영상의 유연성이 떨어지는 단점이 있어서 시급한 훈련수요에 부합하기 어려움. 그러나 시급성을 요하지 않고 훈련계획을 충실하게 이행하면 훈련효과를 얻을 수 있는 경우 ‘환급과정’으로 운영하는 것이 바람직함.
- 면접조사에서 IT분야를 전문으로 하는 한 훈련기관은 재직자훈련과정 참여자의 80%정도를 기업이 전체 비용을 부담하는 ‘비환급과정’으로 운영함.

“비환급과정을 하는 이유는 (중략) 환급의 이익이 점점 줄어들고 있잖아요, 사실 환급들을 많이 줄이고 있고. 그런데 거기에 들어가는 공수들이 굉장히 많아요. 교과과정을 쉽게 자유롭게 기업의 요구에 맞춰서 그때 그때 그 과정들을 바꿔가면서 자유롭게, 예를 들면 커리큘럼도 들어오는 교육생의 수준에 맞춰서 변경할 수 있어야 되고 프로젝트의 수준도 변경할 수 있어야 되고, 어떨 때는 교재도 좀 바꿔줘야 되고, 교육생들의 수준이 굉장히 다른데 환급 과정은 계획된 대로 하지 않으면 ‘사고’라고 하거든요. 그렇기 때문에 우선은 솔직히 말씀을 드리면 소프트웨어 쪽에 있는 그분들이 환급과정을 좋아하지 않습니다. 그러니까 환급과정 이라고 하면 트렌드에서 이미 지나가버리는 거예요. 그러니까 저희가 비환급과정을 하는 이유는 단순히 그러한 기업의 니즈를 철저하게 맞추다 보니까 자연스럽게 그렇게 되었다고 보시면 될 것 같아요.”

- 사업주가 근로자를 대상으로 실시하는 훈련은 결국, 훈련비를 지원받는 훈련 과정과 지원받지 않는 훈련과정으로 구분할 수 있는데, 비용지원을 받지 않는 훈련(훈련규모, 성별 참여자 현황, 훈련내용)의 수급 실태를 파악할 수 있는 자료는 거의 없음.

○ 우리나라는 각 기업(혹은 사업장) 단위의 직업훈련계획 수립과 관련하여 근로자 단체와의 협상을 권장하거나 의무화하고 있지 않으며 자발적인 협의도 활발하지 않고, 근로자 대상으로 기업의 훈련계획에 관한 정보제공도 활발하지 않음.

- HRD-Net에서 훈련정보를 종합적으로 제공하지만 사업주가 근로자 대상으로 사업주훈련에 관한 계획과 훈련정보를 직접 제공할 의무를 부여하고 있지는 않음. 근로자들 중에는 재직자 내일배움카드 발급 대상이지만 그러한 제도가 있는 것조차 인지하지 못하는 사람들도 있음.
- 사업주훈련 관계자 면접조사에서 기업들에게 직업훈련 연간계획 수립을 의무화

할 수 있겠는가를 질문한 결과, 사업체 규모가 큰 회사들만 할 수 있을 것이고 중소기업들은 반대가 심할 것으로 예상하였음.

- 그렇지만 근로자와 함께 교육훈련계획을 체계적으로 수립하고 실천하는 중소기업들도 있음.

〈표 III-3〉 중소기업의 교육훈련계획에 직원 참여가 활발한 사례

사업체명 (근로자 수)	주요사업	직원 참여 상황
(주)엠스텍 (156명)	스마트폰, 가전용품, 전자상거래 관련 소프트웨어 검증 테스트	‘연간 교육과정 체계도’ 마련을 위해 직원들의 교육 니즈 조사, HRD를 주제로 전사적 워크숍 실시, 조직책임자 회의를 열어 개선점 도출 등 직원들의 의견 반영에 많은 공을 쏟았음.
디에스 글로벌(주) (271명)	모바일 포토프린터, 즉석카메라 등 개발 및 제조	개인별 교육과정 설계 시 직원 스스로 자신의 경력개발계획을 수립 하되, 팀장 및 본부장이 해당 직원의 육성책임자로 경력개발 지원. 개인이 필요한 교육과정, 사내외 교육, 스터디 조직 등을 요청하면 상사는 지원방안을 해당 지원과 함께 고민하도록 함. 회사는 교육 훈련 수수료 후 결과보고서를 작성하도록 하여 차후 교육계획에 적극적으로 반영
(주)신화 아이티 (21명)	이차전지 관련 자동차 설비 제작, 리드탭 제조 등	연 1회 작성하는 자기계발 인사평가 항목을 직장, 사회, 개인 등으로 나눠 각각에 해당하는 목표를 세우고 1년 동안 목표달성 정도를 체크할 수 있는 제도를 만들어 개인에게 목표의식을 명확히 심어 주고자 했음.

자료: 고용노동부·한국산업인력공단(연도 미상), 「인적자원개발 우수기관(Best HRD)인증 2018 우수사례집」.

- 국가적 수준에서 사업주훈련의 대상이 되는 재직자들의 훈련수요 조사도 찾기 어려움. 이러한 조사가 이루어진다면 여성 재직자의 경우 직장에서 부서배치, 승진 등의 경력경로가 남성들과 다르기 때문에 그와 관련하여 남성과 다른 훈련수요를 조사할 필요가 있음.

- 어수봉 외(2013:68)의 연구에 의하면 재직자훈련을 받은 여성(100명 조사)들 중에 13%는 고용보험에 가입된 근로자들에게 재직자훈련 기회가 있다는 것을 모르고 있었으며, 사업체 교육훈련 담당자 211명을 조사한 결과 남녀 간에 서로 다른 교육훈련 수요가 있는지 확인할 필요가 있다는 응답이 31.3%였음.
- 참고로 이승현 외(2019)가 금융권의 부장급 이상 남녀 관리직(300명)을 대상으로 조사한 바에 의하면 성별에 따라 회사가 개인에게 기대하는 핵심역량을 다르게 인지하고 있음. 남성은 ‘뛰어난 업무성과 달성(40.8%)’, ‘업무 전문성(28.5%)’, ‘탁월한 리더십(22.3%)’ 순인데, 여성은 ‘업무 전문성(39.5%)’, ‘뛰어난

업무성과 달성(36.0%)', '탁월한 리더십(11.0%)' 순임. 이와 같은 핵심역량의 차이는 사업주훈련에도 반영될 가능성이 클 것임.

- 결론적으로 성평등 관점에서 사업주훈련의 수급의 문제점을 정리해 보면 다음과 같음.
  - 여성 근로자 비율이 높은 중소기업에서 참여 저조
  - 중소기업 사업주훈련 참여를 활성화시키기 위한 지원제도 부족
  - 현행 중소기업 훈련지원제도(대표적으로 국가인적자원개발컨소시엄사업)가 주로 남성 근로자 비율이 높은 업종에 적용
  - 사업체 내에서 재직 근로자의 훈련수요 파악, 특히 여성과 남성 간의 수요 차이, 재직자를 대상으로 한 훈련정보 제공 등의 노력 미흡

## 2) 국가인적자원개발컨소시엄사업

- 국가인적자원개발컨소시엄은 여러 기업들이 하나의 컨소시엄을 구성하고 공동훈련센터를 두어 협약기업의 근로자를 훈련시키는데, 공동훈련센터가 협약기업을 대상으로 훈련수요를 파악함. 이 사업은 중소기업의 훈련참여를 지원하고 활성화시키기 위한 사업이라 할 수 있음.
  - 사업주, 사업주단체 등이 협약 기업의 근로자를 위하여 실시하는 직업능력개발 사업을 “컨소시엄사업”이라 하는데, 고용노동부의 「국가인적자원개발컨소시엄 운영규정」 제4조(운영기관의 요건)에 의하면 하나의 컨소시엄사업을 실시하려는 기관은 30개 이상의 기업과 협약을 체결해야 함. 고용노동부 장관 혹은 관계 부처 장관이 요청하는 경우 30개 미만의 기업과 협약을 체결한 경우에도 사업을 허락할 수 있음<sup>33)</sup>.
  - 컨소시엄사업의 공동훈련센터는 사업내용에 따라 대중소상생형, 전략분야형, 지역형으로 구분되며, 2020년 1월 현재 대중소상생형 65개, 전략산업형 73개, 지역형 68개의 공동훈련센터가 있음(한국산업인력공단 내부자료).
  - 컨소시엄사업 운영기관은 매년 사업계획서를 한국산업인력공단으로 제출하는데, 사업계획서에는 1) 협약기업 및 직업훈련 실시에 관한 사항, 2) 훈련실시인원

33) 법령정보센터 홈페이지. 문서명: 국가인적자원개발 컨소시엄 운영규정. [시행 2012.11.6.] [고용노동부고시 제2012-123호, 2012.11.6., 일부개정]  
<http://www.law.go.kr/LSW/admRulInfoP.do?admRulSeq=2000000084550> (검색일: 2020. 2.24.)

등 사업목표에 관한 사항, 3) 필요한 예산 및 지원금 신청에 관한 사항 등이 포함되며, 제출된 사업계획서는 국가인적자원개발컨소시엄 심의위원회의 심의의결을 받음(국가인적자원개발컨소시엄 운영규정 제3조<sup>34)</sup>).

- 컨소시엄사업 관계자 면접조사에 의하면 대중소상생형 컨소시엄의 공동훈련센터 모집은 한국산업인력공단에서 상시로 추진하며, 전략분야형 컨소시엄은 고용노동부가 관련 정부부처를 대상으로 매년 연초에 컨소시엄 훈련사업 수요를 조사함.

“대·중·소 상생형 같은 경우는 저희가 상시 모집을 하고 있습니다. 그래서 저희 허브사업단을 통해서 이 사업에 대한 홍보가 진행이 되고, 그다음에 공모 등을 통해서 이런 사업에 참여하고자 하는 기업들을 저희가 적극 찾아다니면서 사업 참여를 시키고 있습니다. 다만 전략 분야 같은 경우는 정부의 인력양성이 요구되는 사업이기 때문에 고용부 내부에서 연초에 각 부처를 대상으로 이런 사업에 대한 참여할 기업들을 조사하고 고용부에서 사전 필요성을 점검합니다. 그래서 거기에 패스 되는 기관만 저희 쪽으로 컨소시엄 운영기관으로 신청할 수 있는 자격이 주어져요. 그러기 때문에 이것은 저희가 발굴한다기 보다는 정부부처에서 정해 주시는 거를 저희 쪽에서 진행하는 것입니다.”

- 컨소시엄사업 관계자 면접조사에 의하면 참여기업의 주요 업종은 전기, 전자, 정보통신, 건설, 재료, 화학 등의 기반산업에 속하는 기업들이며, 이러한 업종은 여성 근로자 비율이 낮기 때문에 컨소시엄사업 참여자의 여성 비율도 낮을 수밖에 없음.
  - 참여기업의 여성인력 특징(여성인력의 규모, 비중, 주요 직종, 연령, 학력, 자격, 경력개발계획)과 여성인력 활용 계획(CEO 및 경영진의 의지 포함) 등을 파악하여야 훈련수요를 파악할 수 있을 것임.
- 사업주훈련으로서 컨소시엄사업의 장점은 훈련수요조사부터 훈련과정의 개발, 운영, 성과관리에 이르는 전 과정을 공동훈련센터가 중심이 되어 참여기업 전체(협력관계로 묶인 일군의 기업집단)의 전략적 이해에 따라 운영할 수 있다는 것임.
  - 기업들이 서로 협력관계로 긴밀하게 얽혀 있는 경우 해당 업계가 공통으로 당면하고 있는 우수인력 육성의 문제를 개별 기업 차원의 사업주훈련으로는 대응하는 데 한계가 있을 수 있음.
- 요약하자면 국가인적자원개발컨소시엄사업은 중소기업의 사업주훈련의 어려움을 지원하고, 참여기업들이 우수인력 육성과 관련된 공통의 전략적 이해를 반영할

34) 상동



수 있는 장점을 가지고 있는 사업임. 그러나 컨소시엄 구성 분야가 주로 전기, 전자, 정보통신, 건설, 재료, 화학 등 여성 근로자 비율이 낮은 기반산업이라서 주로 남성 재직 근로자 중심으로 훈련기회의 수요공급이 이루어질 수밖에 없음.

## 나. 개인(재직자 및 실업자)지원훈련

### 1) 국가기간전략산업직종훈련 및 내일배움카드훈련

- 국가기간전략산업직종훈련과 내일배움카드훈련의 공급규모는 직업능력심사평가원에서 기초자료(한국직업능력개발원의 연구결과) 및 훈련실적을 토대로 지역별-직종별 훈련 물량 배정을 통해 이루어짐(이수경 외, 2015:98)<sup>35)</sup>.
  - 1) 가장 큰 결정요인은 전년도 훈련실시 인원이며 그 밖에 2) 직종별사업체 노동력조사(채용수요를 고려하여  $\pm 20\%$  증감 조정), 3) 지역인적자원개발위원회, 산업별 인적자원개발협의체 의견조사(훈련실시 인원의  $\pm 10\%$  범위), 4) 최근 3개년 지역별-직종별 훈련성과에 따른 조정계수 반영(훈련실시 인원의  $\pm 30\%$  범위), 5) 훈련사업 예산을 고려하여 최종 산정 물량을 확정함(이수경 외, 2015:92).
  - 이와 같은 방식의 훈련실시 규모 결정은 공급자 중심적이며 기업의 인력수요에 따른 결정이라 보기 어려움(이수경 외, 2015:98). 또한 훈련실시 규모 결정에서 국가기간전략산업직종훈련과 내일배움카드훈련의 차이는 훈련대상 직종을 사전 통제하는지 여부에 불과함(이수경 외, 2015:98).
  - 지역인적자원개발위원회의 선임위원을 맡고 있는 전문가를 대상으로 위원회에 여성 참여 확대가 여성의 훈련기회 수급 조정에 도움이 될 수 있는가를 자문한 결과, 문제해결에 직접적인 효과를 얻기는 어렵다는 의견이었음<sup>36)</sup>. 다만 지역인적자원개발위원회의 훈련수요 조사에서 조사대상 사업장의 여성인력 수요 관련 문항을 추가할 필요성에 관해서는 긍정적인 검토가 필요하다는 의견임.
- 국가기간전략산업직종훈련의 경우에는 지역별-직종별 선정물량을 사전에 공지하고 그에 맞추어 훈련과정을 심사하기 때문에 여성 훈련 수요자 입장에서는 여성들이

35) 이수경 박사 전화면접을 통해 2015년도 보고서에 기술된 물량배정 방식이 오늘날에도 유효한가를 검토한 결과, 2017-2018년에는 물량배정 방식이 수정되어 다소 다르게 운영되었다가 2019년부터는 2015년도 보고서에 기술된 방식과 거의 유사한 방식으로 복귀되었음을 확인함.

36) 그 이유는 지역인적자원개발위원회의 역할과 기능이 제한적이기 때문이라고 봄.

선호하는 직종이 얼마나 선정되었는가가 중요할 것임.

- 국가기간전략산업직종훈련은 여성인력 수요가 상대적으로 적은 제조업, 뿌리 산업을 중심으로 훈련직종을 선정하는 경향이 있어서 여성들의 훈련수요를 반영하지 못하는 경향이 있음.

○ 결론적으로 위에서 살펴본 방식(이수경 외, 2015:98)으로 훈련공급을 결정한다고 할 때 1) 직장 내 성별 직종(직무)분리 문제와 2) 여성 지배적 훈련직종의 저성과 문제가 여성에 대한 실업자훈련 수급에 부정적 영향을 미칠 것임. 이 두 가지 문제를 자세히 살펴보면 다음과 같음.

- 먼저 직장 내 성별 직종(직무)분리는 훈련직종의 성별 분리를 유발하는데, 기업 측만이 아니라 훈련생 측에서도 성별 직종(직무)분리 문제가 있으며, 이것이 실업자훈련을 통한 인력수급에 미스매치를 유발할 수 있음(아래 면접조사 결과의 두 번째 사례).

“(보석직업전문학교는) 수업내용 자체가 유통, 제조, 사무, 디자인 네 과목을 다 하면서... 제조는 남자를 선호하고 유통이나 디자인은 여자를 선호하고, 주얼리는 색깔이 분명해요. 보석가공을 위해서는 아무래도 힘을 써야 할 일이 많다 보니 남성 분들을 많이 선호하시죠. 그래도 제조 안에서도 여성이 담당해야 될 왁스 사출이나 이런 것들은 여성분들이 하세요.”

“예를 들어서 기계공학을 여성분들한테 하라고 그러면 기겁을 합니다. 제가 그것을 어떻게 합니까? 옛날에 선반밀링 돌릴 때는 남성이 필요하지만 요즘에는 다 프로그램에 CNC 머시닝 센터 쓰고 하는 것은 다 앉아서 컴퓨터 프로그램을 짜거든요. 우선 그런 벽을 깨고 들어와야 되는데 그것을 참 설득하기가 쉽지 않아요.”

- 참고로 제2장의 훈련참여자 취업률 분석에서 국가기간전략산업직종훈련과 실업자 내일배움카드훈련 양쪽에서 기계 직종의 훈련을 받은 여성들의 취업 성과가 상당히 좋았음. 국가기간전략산업직종훈련의 기계 직종에는 여성 참여자 비중이 12.5%이나 여성 취업률은 73.8%로 남성 취업률(71.7%)보다 높았고, 여성의 전직종 취업률(65.7%)에 비해서도 높았음. 실업자 내일배움카드훈련에서도 기계 직종의 여성 참여자 비율은 18.9%인데 여성 취업률은 62.1%로 남성 취업률(55.1%)과 여성의 전직종 취업률(53.1%)보다 높았음.
- 다음으로 제2장에서 여성 지배적 훈련직종을 중심으로 해당 직종의 취업률과 훈련참여자 수 변화 추이를 검토한 결과 취업률이 평균에 비해 낮은 여성 지배적 훈련직종의 훈련참여자 수는 감소하고, 취업률이 평균보다 높은 여성 지배적

훈련직종의 훈련 참여자 수는 증가하는 경향을 볼 수 있었음. 즉, 다수의 여성 지배적 훈련직종에서 저성과 문제가 훈련수요와 공급 간에 악순환을 초래할 수 있음.

## 2) 4차 산업혁명 선도인력 양성훈련

○ 4차 산업혁명 선도인력 양성사업의 훈련수요는 고용노동부가 연구용역을 기초로 훈련분야와 훈련실시 규모를 정의함. 2016년에 한국폴리텍대학의 융합기술교육원에서 3개의 하이테크과정을 시범적으로 운영하였고 2017년에 민간훈련기관으로 확대하였음.

- 2020년 훈련분야는 빅데이터, 사물인터넷, 스마트제조, 인공지능, 클라우드 컴퓨팅, 정보보안, AR·VR, 핀테크, 무인이동체, 바이오, 기타 4차 산업혁명 분야 및 분야 간 융·복합 분야를 포함함(고용노동부·직업능력심사평가원, 2020:3).
- 4차 산업혁명 선도인력 양성사업의 훈련수요는 산업현장의 인력수요를 기반으로 산정되며 성별에 따른 인력수요의 차이, 혹은 훈련생의 성별에 따른 일자리 선호도를 전제하지 않음. 그러나 일부 분야에서는 이러한 전제가 성립하지 않고 성별에 따른 차이가 있음. 노동시장에서는 제조업, IT분야의 인력수요가 큰데 야근, 잦은 출장, 남성위주의 직장문화 등으로 여성훈련생도 그러한 일자리를 선호하지 않고, 사업체들도 여성인력을 선호하지 않는 문제점이 있음.

“수료생들한테 취업 연계할 때 수료생의 선택도 중요해서 어디를 가고 싶냐고 물어보면 여성 수료생 같은 경우는 사실상 가고 싶어 하는 직무나 이런 쪽이 딱 정해져 있는 경향이 있습니다. 제조 쪽이나 IT 전산 쪽보다는 금융, 병원, 디자인, 딱 봐도 여성분들이 좀 더 선호하는 직종이나 직무로 정해져 있으면... 저희가 구인기업이 제조나 IT, 전산이라고 하면 오히려 여성 수료생이 자기는 거기는 가기 좀 그렇다라고 반대를 하는 경우가 있습니다.”

○ 성별에 따른 인력수요의 차이, 일자리 선호도의 차이 때문에 훈련기관 관계자들은 4차 산업혁명 선도인력 양성사업에 여성의 참여를 확대하려면, 여성들이 선호하면서도 사업체 인력수요가 큰 직종을 발굴할 필요가 있다고 보았음.

- 이를 위해서는 NCS 6-7 수준의 고급과정이어야 하는데 이 수준에서 여성들이 선호하면서도 인력수요 전망이 좋은 직종을 발굴하기가 쉽지 않음. 한 훈련기관은 빅데이터분야에서 데이터 분석결과의 시각화 훈련과정을 제안하고자 했는데 현재의 심사규정 상으로는 NCS 5수준으로 평가되었음. 즉, 국가기간

전략산업직종훈련으로 지원을 받아도 충분하다는 것임.

- 4차 산업혁명 선도인력 양성사업이 이공계분야가 주를 이루고 있기 때문에 여성의 참여율이 낮음. 한국폴리텍대학의 하이테크과정과 민간훈련기관 중에서도 훈련생 모집단계에서 전공을 제한하지 않지만 인문사회계열 전공자들이 훈련 과정에 적응하기는 쉽지 않음.
- 결론적으로 4차 산업혁명 선도인력 양성훈련에서도 다음과 같은 이유로 여성보다 남성을 중심으로 훈련기회의 수급이 이루어진다고 볼 수 있음.
  - 4차 산업혁명 선도인력 양성훈련은 NCS 수준이 높은 고급훈련이므로 관련분야 비전공자가 참여하기 어려움. 참여를 금지하고 있지는 않으나 훈련과정을 따라가기 어려운 상황임. 가장 적합도가 높은 전공은 공학인데 공학분야 대졸자에서 여성이 차지하는 비율이 낮음.
  - 4차 산업혁명 선도인력의 일자리에서도 세부 기술분야별 편차가 있기는 하나 전반적으로 볼 때 성별 직업 선호도의 차이, 직장 내 성별 직종분리 혹은 직무분리 등으로 여성인력의 수급 규모가 남성인력의 수급에 비해 규모가 적음.

### 3. 훈련생 안내, 상담, 선발

#### 가. 사업주지원훈련

- 사업주 자체훈련은 회사 내부에서 스스로 교육훈련을 실시하므로 훈련생 안내, 상담, 선발 등의 과정이 자체적으로 이루어지고 있다고 볼 수 있음.
  - 사업주 자체훈련에 대한 비용지원을 받으려면 훈련과정에 관한 인증심사를 거쳐야 함. 인증에 중요한 관건은 근로자의 직무와 훈련과정의 관련 여부이며, 근로자의 훈련수요 반영, 훈련과정 안내, 상담, 훈련생 모집 혹은 선발계획 등에 관한 심사가 이루어지는지 알기 어려움.
- 사업주훈련 중 위탁훈련은 훈련비용 지원대상이 사업주이므로 홍보나 안내의 대상도 사업주이며 사업주를 통하여 훈련생을 모집함.
  - 사업주 위탁훈련을 실시하는 훈련기관들은 지역사회 혹은 협력관계에 있는 사업체들의 훈련수요를 파악하여 훈련과정개발 및 운영계획을 수립하고 직업능력심사평가원의 훈련과정 인증심사를 받은 후 훈련생 모집을 실시함. 훈련생

- 모집 시 사업체별로 신청을 받고 모집정원이 채워지면 마감하기 때문에 훈련기관이 훈련생을 선발하는 일은 거의 없음.
- 사업주 위탁훈련과정도 HRD-Net에서 훈련정보를 검색할 수 있음. 훈련과정에 관한 홍보는 훈련기관 홈페이지 공고, 기업체 대상 홍보(방문, 팩스, 이메일 홍보), HRD-Net에 훈련과정 정보 탑재 등을 통해 이루어짐.
- 국가인적자원개발컨소시엄사업의 경우 공동훈련센터가 협약기업들을 대상으로 훈련수요를 조사하여 훈련계획 수립, 훈련과정 개발 및 운영이 이루어짐.
  - 국가인적자원개발컨소시엄사업도 지원대상이 사업주이므로 사업주 위탁훈련과 마찬가지로 훈련과정에 대한 홍보나 안내의 대상도 사업주이며 사업주를 통하여 훈련생을 모집함.
- 결론적으로 사업주지원훈련에서 훈련생에 대한 안내, 상담, 필요한 경우 훈련생의 선발은 사업주에 달려있으므로 사업주지원훈련에 여성 참여율이 낮은 것은 사업체들이 여성인력의 교육훈련과 경력개발에 관한 관심이 그만큼 부족하다는 것을 의미한다고도 해석해 볼 수 있음.
  - 관련 법규에서 사업주에게 근로자 직업능력개발에서 성별에 따른 참여기회의 격차 해소, 이를 위해 남녀 근로자 대상으로 훈련과정에 관한 안내, 정보제공 등의 활동을 하도록 의무를 부여하고 있지는 않음.

#### 나. 개인(재직자 및 실업자)지원훈련

- 개인지원훈련은 국민내일배움카드 발급과정에서 신청자들이 훈련계획을 수립해야 하고 그에 필요한 훈련상담을 제공할 계획임.
  - 고용노동부의 국민내일배움카드 운영규정<sup>37)</sup>에 의하면 기존의 직업능력개발계좌계훈련, 국가기간전략산업직종훈련, 4차 산업혁명 선도인력 양성훈련에 참여하려면 국민내일배움카드를 발급받아야 함. 계좌발급을 위해서는 신청서와 함께 <표 III-4>와 같은 ‘자체훈련계획서’를 제출해야 함. 이전에도 내일배움카드 발급 시 훈련 필요성 확인, 훈련과정 선택을 위한 훈련상담, 훈련계획 수립을 하도록 했으나<sup>38)</sup> 실제로 거의 이행되지 못했던 것을 보완한 것임.

37) 국가법령정보센터 홈페이지. 문서명: 국민내일배움카드 운영규정 [시행 2020.1.1.] [고용노동부 고시 제2019-109호, 2019.12.31., 제정]  
<http://www.law.go.kr/admRulSc.do?tabMenuId=tab107&eventGubun=060115#liBgcolor0> (검색일: 2020.2.25.)

〈표 Ⅲ-4〉 자체훈련계획서 작성 양식

성명		주민등록번호			
훈련과정 탐색결과					
연번	훈련기관명	훈련과정명	훈련직종	훈련방법	훈련기간
1					
2					
3					
4					
5					

자료: 국민내일배움카드 운영규정 제7조 제①항의 제3호 별지 서식.

- 내일배움카드 발급 후 '내일배움카드 훈련과정을 수강 신청한 자'는 아래와 같은 내용의 훈련상담을 받게 되며 그 내용은 HRD-Net에 입력·관리됨<sup>39)</sup>. 다만, 취업성공패키지 참여자로 1단계 상담을 수료한 자, 일반고 특화 훈련과정에 참여하는 일반계 고등학교 3학년 재학생, 4차 산업혁명 선도인력 양성훈련에 참여하고자 하는 사람은 훈련상담을 생략할 수 있음<sup>40)</sup>. 또한 지방자치단체 일자리센터, 취업성공패키지 위탁사업의 수탁기관, 여성새로일하기센터, 중장년 일자리희망센터, 북한이탈주민 지역적응센터, 제대군인지원센터 등에서 훈련의 필요성을 인정받아 내일배움카드 훈련과정 대상자로 추천서를 제출하는 경우 훈련상담이 생략될 수 있음<sup>41)</sup>.

38) 고용노동부고시 제2018-7호, 실업자 등 직업능력개발훈련 실시규정

39) 국가법령정보센터 홈페이지. 문서명: 국민내일배움카드 운영규정 [시행 2020.1.1.] [고용노동부 고시 제2019-109호, 2019.12.31., 제정], URL은 위와 동일함.

40) 상동

41) 상동

### 내일배움카드 훈련과정 수강 신청자 대상 훈련상담

상담자는 신청인의 직업경력, 직업능력수준, 취·창업 및 이·전직 희망분야, 직업훈련경험 등을 고려하여야 하며, 신청인의 적극적인 훈련탐색을 지원하기 위하여 필요한 경우 다음 각 호의 과제를 이행하도록 지시할 수 있다.

1. 직업심리검사의 실시 및 상담
2. 단기취업특강, 집단상담프로그램 등의 참여
3. 워크넷을 통한 일자리정보 탐색 및 취업가능성 분석
4. 구체적인 훈련계획 또는 취업활동계획의 수립
5. HRD-Net 또는 훈련기관 방문 등을 통한 희망 훈련과정에 대한 세부정보 탐색
6. 그 밖에 지방고용노동관서의 장이 필요하다고 인정하는 사항

상담자는 훈련상담을 실시할 때에 신청인이 취·창업 및 이·전직 등 성과가 우수한 훈련과정을 탐색할 수 있도록 신청인에게 HRD-Net 활용방법을 자세히 안내하여야 한다.

자료: 국민내일배움카드 운영규정 제10조(훈련상담).

- 위의 훈련상담 내용 중에서 “직업경력, 직업능력수준, 취·창업 및 이·전직 희망 분야, 직업훈련경험 등” 수강 신청자의 특성에 대한 파악, “직업심리검사, 집단 상담프로그램, 워크넷을 통한 일자리정보 탐색 및 취업가능성 분석” 등은 수강 신청 이후가 아니라 수강 신청 이전부터 실시되어 내일배움카드 발급자가 적합한 훈련과정을 선택할 수 있도록 도와줄 필요가 있음.
  - 여성과 남성은 직업경력, 전공분야, 취·창업 및 이·전직 희망분야, 일자리 선택 시 고려하는 요인 등에 차이가 크기 때문에 성별 특성을 고려한 훈련상담이 필요함. 또한 남성과 여성을 불문하고 훈련 종료 후 직업진로가 모호하고 진로 개발역량이 부족한 사람의 경우 사전 상담, 혹은 사전교육이 필요함.
  - 훈련과정 신청 이후에 이루어지는 훈련상담은 훈련과정 선택을 위한 것이 아니라 중장기적인 경력개발계획 수립, 훈련과정 이후의 취업준비지원을 위한 것으로 볼 수 있음.
- 훈련과정 홍보의 주요 통로는 HRD-Net임. 취업성공패키지에서 1단계 상담 종료 후 직업훈련의 필요성이 있는 사람들이 HRD-Net을 활용하여 훈련정보를 검색함. 우수 훈련기관으로 인정을 받게 되면 훈련과정 검색결과에서 상단에 올라감. 민간 고용서비스 포털사이트들은 국가기간전략산업직종훈련과 같이 전액 국비지원 훈련 과정에 관한 광고를 무료로 해 줌.

“취성패 기관을 통해서 (훈련에 참여)하시는 분들이 많기 때문에 취성패 기관에서 학생들이 탐색할 수 있도록 HRD에 바로 바로 올려주는 게 가장 중요하고, 저희가 모집경로를 이렇게 살펴보면 요즘에는 HRD를 통해서 70% 이상 들어오고, 그다음 지인소개라든지 온라인 광고를 통해서 들어오더라고요.”

“저희 기관은 취업률이 같은 군의 직종에서 높은 편이에요. 물론 100%는 아니지만 그래도 같은 직군 내에서는 저희 학교가 높은 편이에요. 대체로 80-90% 정도 사이에 있고, 우수훈련 기관이다 보니까 HRD에 많이 노출되어서 20명 마감이면 보통 25명 이상이 오기 때문에 저희 학교만의 선발과정을 거쳐서 학생들을 뽑으니까...”

“국기(국가기간전략산업직종훈련)는 전액 무료라서 잡코리아나 사람인 광고까지 할 수 있어요. 잡코리아나 사람인에도 광고가 들어오고.. 그런데 자기 돈이 1원이라도 들어가면 광고가 못 들어가요. 국기는 노출 빈도수가 확실히 많으니까 모집에 유리하기는 하죠.”

- 훈련생 선발은 훈련기관에 따라, 같은 훈련기관이라도 훈련과정에 따라 편차가 큼. 어떤 훈련기관은 우수기관으로 명성이 높아 훈련과정을 홍보하지 않아도 수강 신청이 많아 훈련생 선발 시 경쟁률이 높은 반면, 보통의 훈련기관이라도 훈련생 모집이 어려워 목표 인원을 모집하지 못하는 경우도 흔함.

“저희 학원은 13년째 영상을 주력 분야로 잡고 있어요. 그래서 특별하게 광고 없이 모집이 진행된다고 보시면 되시고요. 한 달에 2개에서 3개 과정까지 개강을 하는데 다 면접을 보고 선발을 해요, 경쟁률이 2대 1 정도 유지되고 있어서 미리 선발을 해놓고 그 다음 과정에 대기자로 놔뒀다가 이렇게 넘기는 그런 방식으로...”

“저희도 영상을 주로 하니까 영상에서는 경쟁률이 다 세거든요. 그런데 저희가 영상 말고 자바 개발이라든지 웹퍼블리셔 쪽도 진행하고 있어요. 이 과정들은 또 미달이에요.”

- 훈련과정을 신청하고자 하는 사람들에게 해당 훈련과정 전반에 관한 안내를 해 주는 훈련기관은 거의 없음.
  - 신청자가 원하는 훈련과정의 목표, 주요 훈련내용, 훈련과정 이수에 필요한 선수 지식이나 경험, 훈련 종료 후 취업 가능성 등에 관한 안내는 훈련과정에 등록하기 이전에 이루어지는 것이 바람직하지만, 실제로는 훈련이 시작되고 난 후 훈련생 취업준비활동의 하나로 이루어지는 것이 일반적임. 면접조사에 참여한 기관 중 한 곳에서 훈련과정 등록 이전에 1시간의 상담을 하는 곳이 있었음.

“모집해서 운영하는 동안에 ... 취업선생님이 기초상담과 동시에 1차적으로 어느 분야에 취업을 희망하는지 조사를 진행하고, 2차 때에는 저희가 교육 위주로 진행을 하고 있어요. 그래서 영상에 대해서 전반적으로 어떻게 진행이 되는지, 아니면 아이들 성향분석, 디스크 검사라



든지 이력서, 자기소개서 그다음에 선배 특강, 모의면접 이런 것들이 중간에 들어가 있고, 마지막에는 1대 1 심층상담으로 해서 학생들 (희망)분야를 정확하게 잡아주고 있거든요.”

“우리는 훈련생을 모집할 때 예약제로 모집해서 한 사람당 1시간 정도 상담을 하고 그곳에서 테스트가 필요한 사람은 30분 정도 테스트를 해서 그 사람에 맞춤형 기초선행을 시작합니다. 그것을 마치고 나면 그 아이들을 데리고 입학을 하게 되는데... (중략) 기초선행과정에서 많은 학생들이 탈락합니다.” (디자인학원 면접조사 결과)

- 국민내일배움카드제가 실업자와 재직자 내일배움카드제를 통합하면서 거의 모든 국민을 지원대상으로 삼고 있으나, 대부분의 국민은 내일배움카드제와 직업능력 개발체계를 인지하지 못하거나 인지하고 있어도 이해가 부족한 상태라고 볼 수 있음.
  - 면접조사 결과에 의하면 직업훈련기관의 상담사 조차도 훈련 참여 희망자에게 적합한 훈련과정을 안내하는 것이 쉽지 않음. 능력 있는 상담사를 만나면 적합한 훈련과정에 참여하여 취업 성공까지 만족스러운 경로를 걷게 되고 그렇지 않은 경우 훈련과정 참여로 큰 성과를 보기 어렵게 됨. 훈련생은 더욱 더 직업능력 개발의 전모를 파악하기가 매우 어려움. 따라서 훈련기관의 상담사와 훈련생들이 적합한 훈련과정을 선택할 수 있도록 지원을 강화할 필요가 있음.
  - 각 정부부처와 지방자치단체의 훈련사업이 다양하고, 지역별로 이용 가능한 훈련 기관과 훈련과정도 매우 다양한데 이를 적절히 활용할 수 있도록 도와주는 안내, 정보제공, 상담, 홍보 등이 부족한 상태라고 할 수 있음.
  - 내일배움카드훈련에 여성 참여율이 높고 여성 참여자의 취업률이 남성보다 높은 편이나, 남성과 여성의 훈련성과를 더 높이기 위해서는 내일배움카드 발급 이후 훈련과정 신청 이전에, 고용센터나 여성새로일하기센터에서 실시하는 집단상담 프로그램과 유사하게 생애직업능력개발과 내일배움카드훈련에 관한 독립된 교육 훈련 프로그램 운영이 필요하다고 봄.

#### 4. 훈련기관 평가

- 훈련기관은 직업능력심사평가원으로부터 심사를 받고 있으며 심사결과는 HRD-Net의 훈련기관평가정보<sup>42)</sup>를 통해 누구나 살펴볼 수 있음.

42) HRD-Net 홈페이지. 문서명: 훈련기관평가정보.  
<http://www.hrd.go.kr/hrdp/ti/ptiio/PTIIO0100T.do> (검색일: 2020.2.25.)

- 평가결과는 인증유예, 1년 인증, 3년 인증(우수), 5년 인증(최우수)으로 등급으로 구분하되, 3년 인증(우수), 5년 인증(최우수)을 받았어도 직전 2년간 전 과정 위탁·인정 제한을 받거나, 직전 1년간 훈련실적이 없는 기관은 우수기관에서 제외됨<sup>43)</sup>.

〈표 Ⅲ-5〉 최근 3년간 직업훈련기관 인증평가 결과

(단위: 개, %)

연도	평가 대상기관	평가결과				
		5년인증 (최우수)	3년인증 (우수)	3년인증	1년인증	인증유예
2017년	4,801 (100%)	39 (0.8%)	405 (8.4%)	-	2,753 (57.4%)	1,604 (33.4%)
2018년	4,597 (100%)	38 (0.8%)	462 (10.1%)	-	2,873 (62.5%)	1,224 (26.6%)
2019년	4,598 (100%)	42 (0.9%)	543 (11.8%)	2,046 (44.5%)	868 (18.9%)	1,099 (15.1%)

자료: 고용노동부·직업능력심사평가원(2019). 2020년도 직업능력개발 훈련기관 인증평가 집계훈련기관 설명회 자료집. p.14.

- 2019년 인증평가에서 여성 직업훈련기관들의 평가결과를 살펴보면 〈표 Ⅲ-6〉과 같음. 평가대상 기관(76개) 중에서 5년 인증(최우수)을 받은 기관은 없고 3년 인증을 받은 기관이 모두 63개이나 그 중 7개만 우수기관이고 1년 인증을 받은 기관이 8개, 인증유예를 받은 기관이 5개임.

〈표 Ⅲ-6〉 여성 직업훈련기관 인증평가 결과(2019)

(단위: 개, %)

연도	평가 대상기관	평가결과				
		5년인증 (우수)	3년인증 (우수)	3년인증	1년인증	인증유예
2019년	76 (100%)	0 (0.0%)	7 (8.9%)	56 (70.9%)	8 (10.1%)	5 (6.3%)

자료: HRD-Net 홈페이지. 문서명: 훈련기관평가정보.  
<http://hrd.go.kr/hrdp/ti/ptio/PTIO0100T.do> (검색일: 2020.2.25.).

43) 고용노동부 홈페이지. 문서명: 직업능력개발훈련 품질관리에 관한 규정.  
[http://www.moel.go.kr/info/lawinfo/instruction/view.do?bbs\\_seq=1487304607206](http://www.moel.go.kr/info/lawinfo/instruction/view.do?bbs_seq=1487304607206)  
 (검색일: 2020.2.25.)

- 우수기관은 훈련과정심사 시 과정심사 신청한도 수 우대, 일반고 특화훈련과정 등 유효기간 연장심사 시 우대, 국가기간전략산업직종훈련의 산업·지역 인력수요 심사 시 가점 부여, HRD-Net 훈련과정 검색화면에서 우수기관 훈련과정을 상단에 위치시키고 우수기관 인증마크 표기 등과 같은 혜택을 받음<sup>44)</sup>.
- 훈련기관 평가는 1단계 기관건전성평가, 2단계 역량평가로 구분됨. 실적보유기관은 성과평가(60점)와 현장평가(40점)를 받고 신규기관은 현장평가(100점)만 받음.
  - <표 III-7>의 평가항목 중에서 성과평가의 취업률과 현장평가의 훈련과정 관리, 훈련전담인력, 훈련생 관리에 관하여 성평등 관점의 채택이 필요하다고 봄.

<표 III-7> 직업능력개발 훈련기관 평가영역별 평가항목 및 배점

평가영역	실적보유기관		신규기관	
기관건전성 평가	·준법성 ·재정건정성			
역량평가 (100점)	성과 평가 (60점)	<b>공통지표(20점)</b> 1. 훈련이수자평가 결과(15점) 2. 개설률(5점)	현장 평가 (100점)	1. 기관경영 2. 훈련과정관리 3. 시설 및 장비 4. 훈련전담인력 5. 훈련생 관리
		<b>실업자훈련지표(40점)</b> 1. 취업률(15점) 2. 고용유지기간(10점) 3. 수요자만족도(10점) 4. 중도탈락률(5점) 5. 가점(취업자 임금수준, 국기훈합 훈련운영실적 보유, 5점)		
	<b>재직자훈련지표(40점)</b> 1. 수료율(20점) 2. 수요자만족도(5점)			
현장 평가(40점)	1. 기관경영 2. 훈련과정 관리 3. 시설 및 장비 4. 훈련전담인력 5. 훈련생 관리			

주: 1) 여러 종류의 훈련을 운영하는 기관의 경우 각각의 훈련실시 비중을 고려하여 점수 산출.  
 2) 성과평가 점수는 가점을 포함하여 60점을 초과할 수 없음.  
 자료: 고용노동부·직업능력심사평가원(2019). 2020년도 직업능력개발 훈련기관 인증평가 집체훈련기관 설명회 자료집. p.19, 57.

44) 고용노동부·직업능력심사평가원(2019). 2020년도 직업능력개발 훈련기관 인증평가 집체훈련기관 설명회 자료집. p.15.

- 우선 취업률 지표가 여성에게 양질의 훈련 기회를 제한할 가능성이 있음.
  - 실업자훈련의 가장 대표적 사업인 국가기간전략산업직종훈련사업과 실업자 내 일배움카드훈련의 전체 취업률에서 성별 격차가 크지 않거나 여성의 취업률이 오히려 높게 나타나므로<sup>45)</sup> 취업률 지표가 여성의 훈련 참여 기회에 영향을 미치지 않는다고 간주할 가능성이 있음. 그러나 조금 더 숙고해 보면 다음과 같은 이유로 취업률 지표에 보정이 필요하다고 봄.
  - 직업훈련을 통해 취업할 수 있는 기회가 남성과 여성에게 공평하다는 전제가 있어야 취업률이 성평등한 지표라고 할 수 있겠으나, 훈련기회의 수요와 공급이 남성 집중 훈련직종을 중심으로 이루어지는 경향이 있으며 사업장의 성별 직종(직무)분리 현상이 여성의 취업에 장애요인이 될 수 있음. 실제로 제2장의 훈련 참여자 취업현황 분석결과에서 남성 지배적 훈련직종에서 남성의 취업률이 높은 경향이 나타났음.
  - 따라서 훈련기관은 훈련생 모집 시 경쟁이 발생하는 훈련과정을 중심으로 주요 인력수요처의 성별에 따른 인력수요를 반영하여 훈련생을 선발할 가능성이 큼. 즉, 여성을 전혀 선발하지 않는 것이 아니지만 취업률에서 불리해지지 않을 만큼의 한도 내에서 선발할 가능성이 있음. 특히 4차 산업혁명 선도인력 양성 훈련이나 국가기간전략산업직종훈련과 같이 훈련과정의 NCS 수준이 높고, 훈련 비용을 100% 지원하며, 취업률이 높은 훈련과정에서 선발 경쟁이 발생함.
- 훈련과정 관리에 관한 평가내용에 훈련생의 성별 특성을 고려한 훈련상담, 훈련생 모집 및 선발, 취업준비활동 지원, 훈련운영 결과에서 성별 차이 모니터링 및 개선 개선실적 등이 포함될 필요가 있음.
  - 예를 들면 면접조사에서 인공지능, 빅데이터, 블록체인, 스마트공장을 중점으로 4차 산업혁명 선도인력 양성훈련에 참여하고 있는 한 민간훈련기관은 서류심사에서 여성에게 가산점 5점을 부여함.
- 훈련전담인력에는 훈련교사, 시간강사, 행정지원, 상담인력이 포함됨. 훈련상담인력이 맡은 바 직무를 수행함에 있어서 양성평등 의식, 훈련생의 성별 차이나 특성을 다룰 수 있는 노하우를 갖출 필요가 있음.
- 훈련생 관리 측면에서는 훈련생의 취업 및 경력개발 지원, 수료생의 사후관리 등에 있어서 성별 차이를 모니터링하고 궁극적으로 훈련효과가 성별에 따라 차이나지 않도록 노력하고 있는가를 점검할 필요가 있음.

45) 2018년 기준으로 국가기간전략산업직종훈련의 취업률은 남성 65.9%, 여성 65.3%이며, 실업자 내일배움카드훈련의 취업률은 남성 51.1%, 여성 53.1%임(제2장 참조).



---

---

## IV

---

---

### 연구요약 및 정책제안

1. 연구요약	81
2. 정책제안	88



## 1. 연구요약

### 가. 직업능력개발제도

#### 1) 직업능력개발훈련의 목적 및 기본원칙

- 직업능력개발훈련은 1) 근로자의 생애직업능력개발을 통한 고용촉진, 고용안정, 사회경제적 지위 향상, 2) 산업현장에 필요한 인력양성을 통한 기업 생산성 향상이라는 두 가지의 목적을 가지고 있음.
  - 고용노동부의 직업능력개발사업은 전반적으로 근로자의 생애직업능력개발보다 산업현장에 필요한 인력양성에 중점을 두고 있음. 국민의 생애직업능력개발 수요와 산업현장에 필요한 인력양성 수요가 항상 일치하는 것은 아니므로 양자 간의 균형이 중요함.
  - 역사적으로 우리나라의 직업능력개발체계는 산업체에 필요한 인력양성을 중심으로 발전해 왔으며, 재직자훈련과 실업자훈련 모두 근로자(취업 희망자 포함)의 생애직업능력개발과 산업현장에 필요한 인력양성이 병행될 수 있는 새로운 훈련체계로의 전환이 지체된 상태임.
  - 저활용되고 있는 여성 및 청년 인력은 인적자원으로 활용가치가 높으나 경제활동 상태(취업, 실업, 비경제활동)의 변화가 잦고, 취업자의 일자리 안정성이 상대적으로 낮으며, 노동시장 내의 경쟁관계에서 다른 인구집단에 비해 상대적으로 취약한 위치에 있으므로 생애직업능력개발의 중요성이 큼.
- 「근로자직업능력개발법」 제3조(직업능력개발훈련의 기본원칙)는 직업능력개발훈련에서 성별에 따른 차별이 있어서는 아니되며 여성근로자의 직업능력개발훈련이 중요하다는 것을 기본원칙으로 삼고 있음.
  - 그러나 직업능력개발훈련에서 성 격차 예방과 여성근로자 훈련의 중요성을 실현시키기 위해 특별한 제도적 수단이 동 법에 포함되어 있지 않으므로, “성별에 따른 차별이 있어서는 아니되며 여성근로자의 직업능력개발훈련이 중요하다”라는 기본원칙은 선언적 의미밖에 없다고 보여짐.

#### 2) 직업능력개발사업 체계와 훈련기관

- 고용노동부의 직업능력개발사업은 훈련대상을 기준으로 재직자훈련과 실업자훈련으로 구분되며, 재직자훈련에는 기업지원훈련, 개인지원훈련, 공동훈련이 있고,



실업자훈련에는 민간훈련과 공공훈련이 있음.

- 고용노동부의 직업능력개발사업 중에서 여성을 대상으로 특화된 사업은 한국 폴리텍대학에서 운영하는 ‘여성재취업과정’이 거의 유일하며 2014년에 581명으로 시작하여 2018년에는 951명이 참여함.

- 직업능력개발훈련 참여기관은 공공훈련기관과 민간훈련기관으로 구분되며 2018년 기준으로 전자가 85개 후자가 7,228개임.
  - 여성 훈련기관으로는 여자교도소에 설치된 공공훈련기관이 있고 민간훈련기관으로 여성인력개발센터, 여성회관, 여성농업인센터가 있음.

## 나. 여성의 참여 현황

### 1) 전반적 상황과 훈련목적에 따른 참여 현황

- 주요 직업능력개발사업(사업주직업능력개발훈련, 유급휴가훈련, 근로자 능력개발 지원, 국가기간전략산업직종훈련, 실업자 내일배움카드훈련, 폴리텍대학 양성 훈련)을 중심으로 볼 때 여성의 직업능력개발사업 참여 인원과 전체 참여자 중 여성 비중이 증가하고 있음.
  - 2012-2018년 사이에 여성 참여 인원은 137만 7천 명에서 212만 8천 명으로 참여 인원 중에서 여성 비중은 36.6%에서 40.9%로 증가
- 전반적으로 볼 때 여성은 재직자훈련에서 참여율이 낮고, 실업자훈련에서 참여율이 높음. 직업능력개발사업 중에서 재직자훈련이 참여자의 94%(491만 6천만 명), 예산 집행액의 51.6%(9,262억 원)을 차지하지만 재직자훈련 참여자 중에서 여성은 40%, 남성이 60%를 차지함. 반면 실업자훈련에서는 여성이 전체 참여자의 60% 이상을 차지함.
- 재직자훈련이든 실업자훈련이든 여성은 생애직업능력개발 기능이 강한 사업에 주로 참여하고 남성은 산업체의 인력수요에 대응하기 위한 목적의 훈련에 주로 참여하고 있음.
  - 재직자훈련에서 사업주직업능력개발지원(사업주훈련)의 여성 참여자는 38.3%이나 근로자능력개발지원(내일배움카드훈련)에서는 여성이 61.4%를 차지하고 있음.
  - 실업자훈련에서도 산업현장에 필요한 인력양성 기능이 강한 훈련에는 남성이 주로 참여하고 생애직업능력개발 기능이 강한 훈련에는 여성이 주로 참여(국가기간

전략산업직종훈련 30.7%, 실업자 내일배움카드훈련 73.5%, 4차 산업혁명 선도인력 양성훈련 26.5%, 폴리텍대학 양성훈련 15.1%).

- 실업자훈련 중에서 국가기간전략산업직종훈련, 4차 산업혁명 선도인력 양성훈련, 폴리텍대학의 양성훈련은 산업현장에 필요한 인력양성을 주된 목적으로 하는 사업으로 간주하고, 실업자 내일배움카드훈련은 근로자의 생애직업능력개발을 주된 목적으로 하는 사업으로 간주한다면, 산업현장 인력양성 목적의 훈련이 참여자의 2/3를 차지하고, 근로자 생애직업능력개발 목적의 훈련이 1/3을 차지함.

- 사업주훈련과 근로자 능력개발지원 모두 20대 이하 청년층에서 여성 참여 비중이 가장 높고 30대부터 여성 비중이 급격히 감소함. 여성은 재직자훈련이든 실업자훈련이든 30대 이상의 훈련 참여가 감소함을 의미함. 남성은 20대보다 30-40대 참여자 비중이 더 높음.

## 2) 지원대상 모집단 대비 훈련 참여의 성별 격차

- 재직자훈련과 실업자훈련의 지원대상 모집단 대비 훈련 참여의 성별 격차를 파악하기 위해 지원대상 모집단 100명당 훈련 참여 건수를 산출하였음. 그 결과 재직자훈련은 남성이 여성보다 참여 건수가 약간 많았고, 실업자훈련은 여성이 남성의 2배 이상으로 훈련 건수가 많았음.
- 재직자훈련의 지원대상은 고용보험 사업장의 15세 이상 근로자임. 고용보험 가입 취업자들이 재직자훈련(사업주지원훈련+근로자지원훈련)에 어느 정도 참여하는가를 살펴보기 위해 그들 100명당 훈련 참여 건수를 산출하였음.
  - 2018년 기준으로 고용보험 가입 취업자 100명당 남성은 37.9건, 여성은 35.9건의 훈련을 받았으므로 성별 격차가 크지 않음. 여성의 재직자훈련 건수(100명당 35.9건)의 내용을 살펴보면 사업주지원훈련(사업주훈련+유급휴가훈련) 건수가 32.4건이고 근로자 능력개발지원(내일배움카드훈련) 건수가 3.5건임.
  - 재직자훈련의 성별 격차는 연령층별로 나누어보았을 때 크게 나타나는데 30대 이전의 젊은 연령대에서는 여성의 참여 건수가 월등히 많고, 40대 이상에서는 남성의 평균 참여 건수가 큼. 사업주훈련을 기준으로 2018년에 고용보험 가입 취업자 100명당 훈련 건수를 살펴보면 15-29세 구간에서 여성 43.8건 남성 1.8건, 30대에서 여성 36.8건 남성 24.8건, 40대에서 여성 29.2건 남성 46.4건,

50대에서 여성 20.5건 남성 46.1건, 60세 이상에서 여성 21.9건 남성 67.2건임.

- 실업자훈련 역시 2018년을 기준으로 실업자 100명당 훈련 건수를 산출해보았음. 실업자훈련 중에서 참여자 규모가 압도적으로 큰 세 개의 사업(국가기간전략산업직종훈련, 실업자 내일배움카드훈련, 폴리텍대학 양성훈련)을 중심으로 살펴보면 다음과 같음.
  - 실업자훈련 사업별로 실업자 100명당 훈련 건수를 살펴보면 국가기간전략산업직종훈련과 폴리텍대학 양성훈련에서는 여성의 훈련 건수가 남성의 절반, 혹은 1/4 수준이나 실업자 내일배움카드훈련에서는 여성의 훈련 건수가 남성의 4배에 이룸. 그만큼 여성 실업자들이 내일배움카드훈련에 더 집중하고 있음을 의미함.

#### 다. 실업자훈련 참여자의 취업률

- 2012-2018년 기간 동안 여성의 직업능력개발사업 참여 인원과 참여 비율이 상승했는데 실업자 내일배움카드훈련 중심으로 여성의 취업률이 크게 개선되어 남성보다 여성의 취업률이 조금 더 높은 상황임. 국가기간전략산업직종훈련의 여성 취업률은 65% 수준에서 하락과 상승을 거치며 답보 상태이고 남성 취업률과의 격차는 거의 사라졌음.
- 여성 지배적 훈련직종(여성 비중 70% 이상)이면서 취업률이 지속적으로 낮은 훈련직종에서는 훈련 참여자 수가 감소했고, 여성 지배적 훈련직종이지만 취업률이 평균 이상인 훈련직종에서는 훈련 참여자 수가 증가하는 경향이 있음.
  - 국가기간전략산업직종훈련은 전반적으로 여성 비중이 낮은 사업이므로 여성 지배적 훈련직종도 소수인데 모두 평균보다 취업률이 낮음. 반면에 남성 지배적 훈련직종에서는 취업률이 평균보다 높은 직종이 다수를 이룸. 남성 지배적 훈련직종에서 여성의 취업률은 저조한 편이나 예외적으로 높은 직종(기계)도 있음. 여성 지배적 훈련직종이면서 취업률이 낮은 직종에서는 참여자 수가 감소했음(대표적으로 섬유·의복 직종).
  - 실업자 내일배움카드훈련은 전반적으로 여성 비중이 높은 사업이므로 여성 지배적 훈련직종도 많고 그 직종들 간에 취업률 편차도 크기 때문에 일관된 경향성을 찾기가 어려움. 그러나 여기에서도 여성 지배적 훈련직종이면서 취업률 성과가 낮은 다수의 훈련직종에서 훈련 참여자 수가 감소했음(예, KECO분류를 따랐을 때 섬유·의복 생산직/ 인쇄·목재·공예 및 기타 설치·정비·생산직/ 사회

복지·종교직, NCS분류를 따랐을 때 이용·숙박·여행·오락·스포츠/ 인쇄·목재·가구·공예/ 섬유·의복/ 사회복지·종교).

- 반면 실업자 내일배움카드훈련에서 여성 지배적 훈련직종이면서 취업률이 최근 3년 내내 평균 이상을 유지했던 직종에서는 훈련 참여자 수도 매년 증가하였음 (예, NCS분류를 따랐을 때 보건·의료/ 경영·회계·사무/ 금융·보험).

## 라. 성평등 관점에서 본 직업능력개발사업 추진 실태

### 1) 사업목적 및 지원대상

- 국민 각자가 평생 동안 일할 수 있는 능력을 키워나가야 하는 시대가 도래하였음에도 직업능력개발사업은 여전히 산업현장에 필요한 인력공급 기능에 치우쳐있고, 국민의 생애직업능력개발 기능을 병행하여 수행할 수 있는 훈련체계의로의 전환이 지체된 상태임.
  - 특히 여성과 청년은 인적자원으로 활용가치가 높는데 비해 노동시장의 경쟁관계에서 취약한 위치에 있으므로 생애직업능력개발의 중요성이 큼.
- 직업능력개발사업의 지원대상 정의에서 성 차별적인 요소를 발견하기는 어려우나 성별에 따른 직업선호도 차이(성별 고정관념)와 사업장에서 성별 직종분리가 존재하는 한 훈련생의 모집과 선발 과정에서 성 격차가 발생할 것임. 성 격차 해소를 위해서는 훈련기관들이 성별 직업선호도 차이, 직장 내 성별 직종분리 현상에 대응할 수 있는 수단을 제공할 필요가 있음.

### 2) 훈련기회의 수요-공급

- 주요 직업능력개발사업의 훈련기회 수요-공급 조정과정을 검토한 결과 다음과 같이 남성 중심으로 훈련기회의 수급 조정이 이루어지는 경향이 있었음.
- 사업주훈련 수급에 관한 문제점은 1) 여성 근로자 비율이 높은 중소기업의 참여 저조, 2) 중소기업 사업주훈련 참여를 활성화시키기 위한 지원제도 부족, 3) 현행 중소기업 훈련지원제도(대표적으로 국가인적자원개발컨소시엄사업)가 주로 남성 근로자 비율이 높은 업종에 적용, 4) 사업체 내에서 재직 근로자의 훈련수요 파악, 특히 여성과 남성의 훈련수요 차이, 재직자를 대상으로 한 훈련정보 제공 등의 노력 미흡으로 요약할 수 있음.

- 국가인적자원개발컨소시엄사업은 중소기업의 사업주훈련의 어려움을 지원하고, 참여기업들이 우수인력 육성과 관련된 공통의 전략적 이해를 반영할 수 있는 장점을 가지고 있는 사업인데, 컨소시엄 구성 분야가 주로 전기, 전자, 정보통신, 건설, 재료, 화학 등 여성 근로자 비율이 낮은 기반산업이라서 주로 남성 재직 근로자 중심으로 훈련기회의 수요공급이 이루어질 수밖에 없음.
- 국가기간전략산업직종훈련과 내일배움카드훈련의 훈련기회 수급에 결정적 요인은 1) 전년도 훈련실시 인원, 2) 직종별사업체 노동력조사 결과, 3) 지역인적자원 개발위원회, 산업별 인적자원개발협의체 의견조사, 4) 최근 3개년 지역별-직종별 훈련성과, 5) 훈련사업 예산임(이수경 외, 2015:92).
  - 국가기간전략산업직종훈련은 여성인력 수요가 상대적으로 적은 제조업, 뿌리 산업을 중심으로 훈련직종이 제한되어 있어 여성의 훈련수요를 반영하지 못하는 경향이 있음.
  - 직장 내 성별 직종(직무)분리 문제와 여성 지배적 훈련직종의 취업률 성과 저조 문제가 여성의 실업자훈련 수요-공급에 악순환을 초래할 수 있음.
- 4차 산업혁명 선도인력 양성훈련에서도 1) 전공 적합도가 높은 공학분야의 여성 대졸자가 적고, 2) 비전공자들은 NCS 수준이 높은 고급훈련에 참여하기 어렵고, 3) 4차 산업혁명 선도인력의 일자리에서도 성별 직업 선호도의 차이, 직장 내 성별 직종분리 혹은 직무분리가 있어 훈련기회의 수요-공급에서 여성이 소외되고 있음.

### 3) 훈련생 안내, 상담, 선발

- 사업주지원훈련에서 훈련생에 대한 안내, 상담, 필요한 경우 훈련생의 선발은 사업주에 달려있으므로 사업주지원훈련에 여성 참여율이 낮은 것은 사업체들이 여성인력의 교육훈련과 경력개발에 관한 관심이 그만큼 부족하다는 것을 의미한다고도 해석해 볼 수 있음.
  - 사업주에게 근로자직업능력개발에서 성별에 따른 참여기회의 격차 해소를 적극적으로 권장하거나 일정한 의무를 부과할 필요가 있음.
- 개인지원훈련은 국민내일배움카드제를 통해 실시하고 있음. 그러나 국민내일배움 카드제와 직업능력개발훈련에 관한 국민의 인지도 및 이해도가 낮은 상태라고 봄.
  - 직업능력개발사업체계가 복잡하여 직업훈련기관의 상담사조차도 훈련 참여 희망자에게 적합한 훈련과정을 안내하는 것이 쉽지 않음. 따라서 훈련기관의

상담사와 훈련생들이 적합한 훈련과정을 선택할 수 있도록 지원을 강화할 필요가 있음.

- 각 정부부처와 지방자치단체의 훈련사업이 다양하고, 지역별로 이용 가능한 훈련 기관과 훈련과정도 매우 다양한데 이를 적절히 활용할 수 있도록 도와주는 안내, 정보제공, 상담, 홍보 등이 부족한 상태임.

#### 4) 훈련기관 평가

- 취업률 지표가 여성에게 양질의 훈련 기회를 제한할 가능성이 있음. 직업훈련을 통해 취업할 수 있는 노동시장에서 남성과 여성의 취업기회가 공평하다는 전제가 있어야 취업률이 성평등한 지표라고 할 수 있겠으나, 훈련기회의 수요와 공급이 남성 집중 훈련직종을 중심으로 이루어지는 경향이 있으며 사업장의 성별 직종(직무) 분리 현상이 여성의 취업에 장애요인이 될 수 있음. 훈련기관은 훈련생 모집 시 경쟁이 발생하는 훈련과정을 중심으로 주요 인력수요처의 성별에 따른 인력수요를 반영하여 훈련생을 선발할 가능성이 큼. 실제로 제2장의 훈련 참여자 취업현황 분석결과에서 남성 지배적 훈련직종에서 남성의 취업률이 높은 경향이 나타났음(기계 직종 제외).
- 훈련과정 관리에 관한 평가내용에 훈련생의 성별 특성을 고려한 훈련상담, 훈련생 모집 및 선발, 취업준비활동 지원, 훈련운영 결과에서 성별 차이 모니터링 및 개선 개선실적 등이 포함될 필요가 있음.
- 훈련상담인력(훈련교사, 시간강사, 행정지원, 상담인력)이 맡은 바 직무를 수행함에 있어서 양성평등 의식, 훈련생의 성별 차이나 특성을 다룰 수 있는 노하우를 갖출 필요가 있음.
- 훈련생의 취업 및 경력개발 지원, 수료생의 사후관리 등에 있어서 성별 차이를 모니터링하고 궁극적으로 훈련효과가 성별에 따라 차이나지 않도록 노력하고 있는가를 점검할 필요가 있음.

## 2. 정책제안

### 가. 생애직업능력개발 기능 강화

- (정책방향) 직업능력개발훈련 목적이 생애직업능력개발과 산업현장에 필요한 인력양성 사이에서 균형을 이룰 수 있도록, 실업자훈련은 물론 재직자훈련에서도 근로자의 생애직업능력개발 기능을 강화시킴.
- (정책과제 1) 중소기업의 <근로자 직업능력개발계획> 수립 지원
  - 중소기업을 대상으로 '근로자 직업능력개발계획'을 수립하도록 장려하고 계획에 여성 근로자의 지속적인 직업능력개발을 촉진하도록 함. 장기적으로는 일정 규모 이상의 기업들에게 '근로자 직업능력개발계획' 수립을 장려하는 방향으로 발전해야겠지만 이를 위한 여건을 갖춘 기업들이 많지 않으므로 적극적인 의사가 있는 중소기업을 중심으로 지원함.
  - 중소기업을 지원하기 위한 기존의 사업들, 예를 들면 국가인적자원개발컨소시엄 사업, 중소기업 훈련지원센터(중소기업 대상 컨설팅 및 행정지원 서비스제공)를 통하여 각 기업의 '근로자 직업능력개발계획' 수립을 지원하는 방안을 고려해 볼 수 있음.
- (정책과제 2) 여성 재직 근로자 경력개발상담을 통한 동기부여 강화
  - 정부가 여성과 청년같이 경제활동에 저활용되고 있는 인구집단을 중심으로 재직 근로자들에게 관련 직종에 적합한 경력개발상담 기회를 제공함.
  - 노동계가 근로자의 생애직업능력개발에 관심을 기울이도록 경제사회노동위원회에서 관련 의제를 지속적으로 다루고 여성노동자회 등의 여성계 노동단체가 참여하도록 함.
  - 국민내일배움카드제에 참여하는 여성 근로자 대상의 훈련상담이 실효성을 담보할 수 있도록 실업자 대상 훈련상담과 차별화된 상담을 제공할 수 있는 재직자 상담인력과 상담서비스 품질 제고
- (정책과제 3) 여성의 직업능력개발 수요조사 실시
  - 여성의 직업능력개발훈련 참여실태를 파악할 수 있는 자료로 사업별 행정 DB가 있으나 개인정보보호 등의 이유로 연구자들의 접근이 어려운 편임.
  - 행정 DB들도 참여 현황과 실업자훈련의 경우 고용보험 사업장 취업 여부 등을 파악할 수 있을 뿐, 정부지원을 받지 않고 이루어지는 사업주훈련에 관한 현황

자료가 부재함.

- 여성 근로자의 직업능력개발 필요성 인지, 경력개발목표, 훈련사업 참여 의사, 희망하는 훈련분야, 훈련참여의 단기 및 중장기 성과, 참여의 장애요인 등에 관한 실태파악에 필요한 자료를 생산할 필요가 있음. 또한 재직자훈련 및 실업자 훈련 참여 여성들을 대상으로 훈련효과를 평가할 수 있는 조사연구를 주기적으로 실시할 필요가 있음.

## 나. 생애직업능력개발을 위한 제도 보완

- (정책방향) 생애직업능력개발을 목적으로 하는 훈련을 위해서는 1) 개인들의 훈련 필요성 인지, 2) 직업경력개발 계획 및 목표설정, 3) 목표달성에 적합한 훈련과정 참여, 4) 훈련결과에 대한 사회적 인정, 5) 훈련기관과 훈련과정에 관한 품질관리 등이 필요하며 이를 실행에 옮길 수 있는 제도 보완 및 전달체계 구축이 필요함.
- (정책과제 1) 모든 근로자에게 생애직업능력개발 권리 보장
  - 2020년부터 시작된 국민내일배움카드제는 거의 모든 국민을 대상으로 함. 이에 따라 모든 근로자에게 생애직업능력개발 권리를 제도적으로 보장할 수 있는 여건이 조성되고 있음.
  - 프랑스는 노동법(L6314-1조)에서 “모든 근로자는 직업능력개발 권리를 가진다. 즉, 직업지위와 관계없이 단기 혹은 중기적 관점에서 예상되는 경제의 수요에 대응하는 직업능력을 획득하거나, 자격증 취득으로 연결될 수 있는 직업능력을 획득함으로써, 경제활동에 참여하는 생애기간 동안 적어도 한 단계 발전하는데 필요한 교육훈련을 받을 수 있다”고 근로자의 권리를 명시하였음<sup>46)</sup>.
  - 생애직업능력개발에 관한 근로자의 권리에 관해서는 노동시장으로 이행하기 이전에 학교교육 단계에서 충분히 인지할 필요가 있음. 따라서 학교교육(대학 포함)에서 생애직업능력개발이 근로자의 권리라는 것을 교육하고, 특히 고등학교 여학생 및 여자 대학생 대상의 생애진로교육 필요
- (정책과제 2) 직업능력개발훈련의 범위에 관한 법 조항 신설
  - 여성 재직 근로자들에게 지속적인 직업능력개발의 필요성을 알리고, 사내외 훈련 과정에 관한 정보제공, 훈련상담(사내 경력개발 상담-코칭, 공공고용서비스

46) 신선미 외(2017). 청년여성의 직업훈련 참여실태와 정책과제. p.187. 재인용



기관에서 제공하는 훈련상담 등이 직업능력개발훈련의 일환으로 실시될 수 있도록 함.

- 이를 위해 「근로자직업능력개발법」을 개정하여 직업능력개발훈련의 범위에 관한 조항을 신설하고 “근로자의 직업안정과 발전에 필요한 활동, 능력진단과 직업발전계획 수립 활동, 성별 다양성 증진 활동, 성별 직종(직무)분리 개선을 위한 교육훈련 활동”이 포함될 수 있도록 함.

○ (정책과제 3) 특수분야의 생애직업능력개발 지원센터 지정 운영

- 직업능력개발 계획 및 목표설정, 목표달성에 적합한 훈련과정 선택을 위해 전문 기관의 도움을 필요로 하는 국민들이 대다수일 것이며, 이에 관련된 국민들의 수요는 매우 전문적인 수준에서 보편적인 수준에 이르기까지 다양할 것임.
- 현재 고용센터나 여성인력개발센터 등에서 이루어지고 있는 훈련상담이나 집단 상담은 보편적 수요에 대응하기에 적합하나, 특정 직종에 관한 전문적 수요나, 경력개발 장애요인이 여러 가지 중첩되어 있는 취약계층을 대상으로 전문적인 도움을 줄 수 있는 전달체계가 부족함.
- 직종별 민간단체나 취약계층 지원에 전문성이 높은 민간단체 등을 중심으로 특수분야의 전문적인 생애직업능력개발 프로그램을 운영하는 ‘생애직업능력개발 지원센터’를 지정하고, 고용센터나 여성인력개발센터의 보편적 서비스와 역할을 분담하도록 하는 방안을 고려해 볼 수 있음(예: ‘여성과학기술인 생애 직업능력개발 지원센터’, ‘문화예술인 생애직업능력개발 지원센터’)
- 프랑스의 경우 모든 근로자들에게 ‘직업발전상담(CEP, conseil en évolution professionnelle)’을 신청만 하면 무료로 제공하는 제도를 2018년에 도입하였는데 여기에 공공 및 민간 고용서비스 기관들이 대거 참여하고 있음<sup>47)</sup>.

○ (정책과제 4) 직업훈련경험에 관한 경험학습인증 도입 방안 검토

- 훈련결과를 사회적으로 인정해 주기 위한 수단은 자격증이나 이수증임. 자격증은 노동시장에서 어느 정도 통용될 수 있는 수단이나 이수증은 그 가치를 인정받기 쉽지 않음.
- 훈련과정 개발 시 국가직무능력표준(NCS)에서 어느 수준에 해당되는지 명시하고

47) 프랑스 노동부 홈페이지. France Compétences(2019). Le conseil en évolution professionnelle des actifs occupés.  
<https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/dossier-d-information-cep-france-compences-dec2019.pdf> (검색일: 2020.2.25.)

있지만 국가직무능력표준을 채용에 활용하는 곳은 공공기관을 중심으로 아직까지 제한된 범위에서 그치고 있음.

- 직업훈련 경험을 사회적으로 인정해 줄 수 있는 수단으로 '경험학습인증제'라는 것이 있음. 이것은 프랑스에서 직업경험, 훈련경험, 봉사활동 경험 등 직업활동과 관련이 있는 모든 경험을 통해 습득한 것을 인증받는 제도임. 우리나라에는 아직까지 '경험학습인증제'가 알려져 있지 않음.

○ (정책과제 5) 직업훈련 정보활용능력이 낮은 여성들을 위한 지원

- 목표달성에 필요한 훈련과정과 훈련기관을 선택하기 위해서는 훈련과정과 훈련기관에 관한 정보는 물론, 직업정보, 구인구직정보 등이 필요함. 이를 위해 HRD-Net, 워크넷 등을 통해 정보제공이 이루어지고 있음.
- 그러나 관련 정보의 활용능력에서 개인별 편차가 크고, 고학력자들도 관련 정보 시스템에 익숙해지기 위한 적응시간이 필요함. 정보활용능력이 낮은 여성들을 위한 지원 필요

**다. 여성의 직업능력개발에 관한 산업계 역할 강화**

- (정책방향) 그 동안 직업능력개발사업은 정부주도 하에 산업계가 참여하는 방식으로 이루어졌으나, 앞으로는 산업계가 스스로 필요한 인력을 양성 및 육성하는 전략을 세우고 그에 따른 직업능력개발사업이 추진될 수 있도록 점진적으로 전환함. 여성 근로자(취업 희망자 포함)의 직업능력개발에 관해서도 산업계가 스스로 필요한 노력을 하고, 정부의 역할은 산업계의 주도적 역할을 지원하고 모니터링 하는 방향으로 전환함.

○ (정책과제 1) 사업체단체(공동훈련센터 포함)의 여성 직업능력개발 전략 수립 지원

- 사업주 지원 훈련은 각 사업장별로 추진되고 있으나 국가인적자원개발컨소시엄은 공동훈련센터를 중심으로 협력기업(30개 이상)이 공동으로 훈련계획을 수립·운영하고 있음. 공동훈련센터는 대기업(삼성중공업, LG전자, 현대자동차 등)이 운영하거나 업종별 사업체 단체(건축사협회, 바이오협회, 패션산업협회 등)가 운영함. 각 컨소시엄의 공동훈련센터를 중심으로 해당 업계의 여성 직업능력개발 전략 수립을 지원함.
- 전략수립에 기초하여 각 컨소시엄의 훈련계획 수립 및 운영에 여성 직업능력개발

사업이 포함될 수 있도록 하고 관련 예산 배정

- (정책과제 2) 지역·산업별 인적자원개발위원회에 여성 직업능력개발 전략 수립 지원
  - 고용노동부는 직업훈련의 수요자인 산업계가 주도하는 인력양성체계구축을 위해 지역 인적자원개발위원회와 산업별 인적자원개발위원회를 운영하고 있음. 두 위원회의 구성과 기능은 <표 IV-1>과 같음.
  - 지역·산업별 인적자원개발위원회의 인력수요조사는 국가기간전략산업직종훈련과 내일배움카드훈련의 수급 조정에 활용되고 있음. 각각의 인력수요조사에서 여성의 직업능력개발 전략 수립에 필요한 자료를 수집하도록 하고 위원회별로 전략을 수집하여 지역·산업별 직업훈련사업의 수급 조정에 활용하도록 함.

<표 IV-1> 지역·산업별 인적자원개발위원회의 구성과 기능

구분	지역인적자원개발위원회	산업별 인적자원개발위원회
구성	4명 이내의 공동위원장을 포함하여 30명 이내의 위원(지역 내 관계기관 공무원, 사업주, 근로자 단체, 학교 교직원, 기타 전문가)	산업부문을 대표하는 사업주단체 또는 협회·조합, 기업, 근로자단체 또는 민간전문가 등 30명 내외
기능	1. 지역 인력양성계획의 수립 2. 지역 내 인력 및 교육훈련 수요조사 3. 지역 교육훈련기관 및 훈련 과정에 대한 현황 조사 4. 지역 내 인적자원개발 관련 자원 배분 및 조정 5. 지역 내 인력양성사업의 연계와 평가 6. 해당 지역에서 중앙행정기관 및 지방자치 단체가 실시하는 인력양성사업의 효율화를 위한 개선 및 예산 반영 의견 제시 7. 지역 내 인적자원개발에 대한 지역주민의 인식 제고를 위한 조사 및 연구 8. 지역 내 인력양성사업의 활성화를 위한 홍보 방안 9. 그 밖에 지역의 인적자원개발 활성화를 위하여 필요한 사항	1. 산업별 인력수급 조사 및 실태분석 2. 국가직무능력표준 및 자격제도 등 산업별 인적 자원개발의 표준 마련 및 보완 3. 국가직무능력표준의 기업별 활용·확산 컨설팅 4. 일학습병행제 프로그램 등 기업별·직종별 맞춤형 인력양성 프로그램 개발 및 보완 5. 그 밖에 산업별 인적자원개발의 활성화를 위하여 필요한 사항

자료: 고용노동부(2017). 인적자원개발위원회 운영규정(일부개정 2017.10.13. 고용노동부고시 제2017-57호).

## 라. 생애직업능력개발시스템 개발·운영

- (정책방향) 각 개인의 생애직업능력개발은 특정 시점(학업기간, 취업, 휴직, 이직,

실직, 퇴직 등)에만 이루어지는 것이 아니라 전 생애기간 동안 지속적으로 이루어져야 하며, 그 기간 동안 필요한 도움을 적시에 받는 것이 바람직하고, 어떤 도움이 필요한가를 정확하게 판단하려면 관련 기록이 누적적이고 체계적으로 관리되어야 함.

- (정책과제 1) ‘생애직업능력개발시스템’ 등록 의무화
  - ‘생애직업능력개발시스템’을 개발하여 직업능력개발지원을 받기 시작한 모든 사람들이 의무적으로 등록하도록 함. 한 사람이 평생 한 개 계정을 계속 활용하도록 함.
  - 시스템에 탑재할 정보는 직업경험(고용보험가입 정보 등), 창업경험(사업자등록 정보 등), 각종 일자리정책 참여경험(직접일자리, 직업훈련, 고용서비스, 고용장려금, 창업지원, 실업급여 등), 그 밖에 인적 특성에 관한 정보(성별, 연령, 학력 및 자격에 관한 정보 등) 등임.
  - 참고로 대부분의 대학들이 여기에서 말하는 ‘생애직업능력개발시스템’과 유사한 “학생경력개발시스템”을 구축하고 있음.
- (정책과제 2) ‘생애직업능력개발시스템’의 활용
  - ‘생애직업능력개발시스템’에 등록된 정보는 개인정보동의를 얻어 훈련상담, 취업상담, 경력개발상담 등에 활용할 수 있도록 함.
  - ‘생애직업능력개발시스템’에 개인별로 누적된 정보는 개인정보 삭제 후 중장기적 훈련효과 평가 등의 정책 평가 및 모니터링에 활용할 수 있으며 이를 통해 정책 품질 개선이 가능함.

## 마. 여성 특화 훈련사업 발굴 및 운영

- (정책방향) 주요 직업능력개발훈련사업을 중심으로 훈련기회의 수요-공급 조정 과정이 남성들을 중심으로 이루어지는 경향이 뚜렷함. 기존 사업의 훈련기회 수급 조정의 문제점을 단기간에 해결하기 어려우므로 기존 사업의 문제점을 중장기적으로 해결하려고 노력하는 동시에 그 문제점을 보완하기 위한 여성 특화 훈련 사업을 발굴·운영하도록 함.
- (정책과제 1) 남성 지배적 훈련직종의 여성 훈련장려금 추가 지원
  - 여성들은 남성 지배적 훈련직종에 참여를 꺼리고 훈련을 마친 경우에도 남성 중심적 직장문화가 지배적인 일자리에 취업하기를 꺼리는 경향이 뚜렷함. 즉, 산업

현장에서는 여성인력이라도 능력만 있으면 활용하려고 하지만 여성들이 선호하지 않아 여성인력의 공급이 이루어지지 못하는 경우가 있음.

- 여성들이 관심을 가지고 지원하도록 남성 지배적 훈련직종의 훈련장려금을 현재 5-36만 원에서 1.5배 내지 2배로 상향시킴.
- 캐나다는 여성에게 비전통적인 훈련직종에서 도제훈련에 참여하는 여성에게 도제훈련지원금이 원래 총 2,000달러인데 최대 6,000달러를 추가하여 총 8,000 달러까지 쓸 수 있도록 하고 있음. 추가지원금을 받을 수 있는 훈련직종은 여성 지배적 직종(제빵사, 요리사, 미용사, 조경원예사, 부품기술자)을 제외한 51개 직종임<sup>48)</sup>.

**(사업명)** 여성을 위한 도제 장려금(Apprenticeship Incentive Grant for Women, AIG-W)  
**(주관기관)** 캐나다 고용사회개발부(Employment and Social Development Canada)  
**(지원대상)** 레드 씰 프로그램 중 여성이 많이 참여하는 5개 직종(제빵사, 요리사, 미용사, 조경 원예사, 부품 기술자)을 제외한 총 51개의 프로그램에 등록된 여성 견습생  
**(내용)** 기존 지원금 최대 \$2,000과 함께 여성을 위한 도제 장려금(AIG-W)으로 최대 \$6,000까지 지원하여 총 \$8,000의 도제 장려금 지원  
**(비고)** 2018년 시작 사업으로 지금까지 약 400명 이상의 여성 견습생에게 지급. 본 사업은 5년 시범사업으로 2022년 중반 이후 평가가 진행될 예정

\* [부록 1] 참조

○ (정책과제 2) 남성 지배적 훈련직종에 특화된 여성 훈련사업 지원

- 앞에서 제안한 훈련장려금 추가 지원은 훈련생을 대상으로 하는 사업이고, 그와는 별개로 남성 지배적 훈련직종에 특화된 여성 훈련사업을 운영하도록 지원할 수 있음.
- 여성들이 4차 산업혁명 선도인력 양성 훈련과 국가기간전략산업직종훈련 같이 고숙련 직종의 훈련에 참여기회가 적다는 점을 고려하여 고숙련 직종에서 여성 특화 훈련과정 발굴

48) 캐나다 고용사회개발부 홈페이지.

<https://www.canada.ca/en/employment-social-development/corporate/reports/evaluations/apprenticeship-grants.html#fn11> (검색일: 2020.2.13.)

- 미국 연방정부의 WANTO 프로그램을 예로 들 수 있음. 2019년에 약 1백 50만 달러의 자금이 비전통직종의 여성 훈련사업에 지원되었는데, 지원대상 기관은 각각 제조-운송-건설분야, 파이프라인분야, 건설-제조-에너지-ICT분야의 훈련 기관임<sup>49)</sup>.

**(사업명)** WANTO(The Women’s Apprenticeships and Nontraditional Occupations) 프로그램

**(주관기관)** 미국 노동부 여성국(U.S Department of Labor Women’s Bureau)과 고용훈련청(Employment and Training Administration)

**(지원대상)** 지역사회 기반(community-based) 도제 프로그램 운영 비영리기관

**(내용)** 커뮤니티의 여성 도제식 프로그램 및 비전통직의 여성 역량강화를 위해 기관당 약 50만 불 규모의 지원금을 제공

**(비고)** 2019년 WANTO 프로그램의 수혜 기관은 제조, 운송, 건설 분야의 ‘Chicago Women in Trades’, 파이프라인 분야의 ‘Hampton Roads Workforce Council’, 건설, 제조, 에너지, ICT 분야의 ‘Wisconsin Regional Training Partnership Inc.’임.

\* [부록 1] 참조

○ (정책과제 3) 여성 직업능력개발훈련 지원센터 운영

- 사업주지원훈련에 중소기업의 참여가 어렵기 때문에 한국산업인력공단에서 중소기업 대상으로 컨설팅과 행정지원 서비스를 제공하는 중소기업 훈련지원센터를 운영하고 있음.
- 이를 벤치마킹하여 여성인력 활용에 관심 있는 사업체를 대상으로, 회사 내의 여성인력 현황 분석, 여성인력 활용의 문제점 분석, 회사에 필요한 여성인력육성 전략 컨설팅 등을 담당하는 ‘여성 직업능력개발훈련 지원센터’ 운영
- 캐나다는 여성의 도제훈련을 지원하는 별도의 전담기구로 ‘여성 도제 진학 사무소(OAWA)’를 두고 있음. 이 기구는 여성들의 숙련직업 진출기회를 확대하기 위해 설립되었으며 여성 견습생들이 고용기회를 찾고 장인이 될 수 있도록 고용주, 조합, 정부 및 훈련기관들과 네트워크를 제공하고 지원하는 일을 수행함<sup>50)</sup>.

49) 미국 노동청 홈페이지. <https://www.dol.gov/agencies/wb/grants/wanto> (검색일: 2020.2.13.)

50) 여성 도제 진학 사무소 웹페이지. <http://www.womenapprentices.ca/#home> (검색일: 2020.2.13.)

<p>(사업명) 여성을 위한 건설기금(Women in Construction Fund)                  (주관기관) 캐나다 고용사회개발부(Employment and Social Development Canada)                  (지원대상) 레드 씰 도제교육 훈련 기관                  (내용) 레드 씰 프로그램 중 여성을 유치하는 데 효과적인 것으로 입증된 모델 사업에                  지원금을 제공하여 해당 모델이 확산될 수 있도록 함.                  (비고) 2019년 지원기관은 여성 도제 진학 사무소(The Office to Advance Women                  Apprentices, OAWA)로 여성의 도제교육을 지원하는 별도의 전담기구임.</p> <p>* [부록 1] 참조</p>
---

## 바. 훈련기관 평가에 여성친화 평가지표 활용

- (정책방향) 훈련기관 평가항목 중에서 취업률과 현장평가의 훈련과정 관리, 훈련 전담인력, 훈련생 관리에 관하여 성평등 관점이 필요함.
- (정책과제 1) 여성이 남성 지배적 직종에 취업 시 가산점 부여
  - 취업률 지표를 1) 일반 취업률, 2) 고용유지기간과 더불어, 3) 여성 훈련 종료자 중 남성 지배적 직종(예, 여성 비율 30% 이하 직종)에 취업한 여성의 경우 가산점 부여, 이를 통해 훈련기관이 훈련생 선발과정에서 여성을 불리하게 평가하지 않고, 취업처에 성별에 관계없이 우수 인력을 공급함으로써 성별 직종(직무)분리 관행을 변화시키는데 기여할 수 있음.
- (정책과제 2) 현장평가에서 성평등 관점의 평가내용 추가
  - 훈련과정 관리에 관한 평가내용에 훈련생의 성별 특성을 고려한 훈련상담, 훈련생 모집 및 선발, 취업준비활동 지원 포함. 훈련운영 결과에 대한 성별 차이 모니터링 및 개선 개선실적 등이 포함될 필요가 있음.
  - 훈련상담인력(훈련교사, 시간강사, 행정지원, 상담인력) 대상으로 성인지 교육 실시, 맡은 바 직무를 수행함에 있어서 양성평등 의식, 훈련생의 성별 차이나 특성을 다룰 수 있는 노하우 향상
  - 훈련생의 취업 및 경력개발 지원, 수료생의 사후관리 등에 있어서 성별 차이를 모니터링하고 궁극적으로 훈련효과가 성별에 따라 차이나지 않도록 노력하고 있는가를 점검

## 참고문헌

### 1) 국내문헌

- 고용노동부(2019a). 직업능력개발 사업현황(2019.7.).
- 고용노동부(2019b). 2019년도 예산 및 기금운용계획 사업설명자료.
- 고용노동부(2017). 인적자원개발위원회 운영규정.
- 고용노동부(2009). 2009 회계연도 예산·기금운용계획 개요.
- 고용노동부 보도자료(2020.1.1.). 2020년 국민내일배움카드로 수강할 수 있는 1만 4천여 개 훈련과정 선정.
- 고용노동부·직업능력심사평가원(2019). 2020년도 직업능력개발 훈련기관 인증평가 집체훈련 기관 설명회 자료집.
- 고용노동부·직업능력심사평가원(2020). 2020년도 4차 산업혁명 선도훈련사업 신청 가이드.
- 고용노동부·한국고용정보원(2012-2018). 2011-2017 직업능력개발 통계연보.
- 고용노동부·한국고용정보원(2019a). 2018 직업능력개발 통계연보.
- 고용노동부·한국고용정보원(2019b). 2018 고용보험통계연보.
- 고용노동부·한국산업인력공단(2019.12.10.). 2020년 중소기업 훈련지원센터 모집 공고.
- 고용노동부·한국산업인력공단(연도 미상). 「인적자원개발 우수기관(Best HRD)인증 2018 우수 사례집」.
- 고용노동부고시 제2018-7호. 실업자 등 직업능력개발훈련 실시규정.
- 김미숙·최지희(2001). 지식기반사회의 여성 직업교육훈련 발전 방안. 한국직업능력개발원.
- 김태홍/김노마(1999). 여성 직업훈련체제의 현황과 정책과제. 한국여성개발원.
- 김철희·나영선·이상돈(2006). 훈련 직종별 성별 격차 완화 방안. 한국직업능력개발원·고용노동부.
- 나영선·주인중·고혜원·김태홍(1999). 여성을 위한 효율적 직업훈련체계 구축방안 연구. 한국 직업능력개발원.
- 박성정·김종숙·이택면·김상아(2009). 여성직업교육훈련기관의 기능 합리화 방안 연구-여성 회관과 여성인력개발센터를 중심으로. 여성가족부.
- 신선미·김종숙·이선행·고영란(2019). 중소기업 인력지원정책 특정성별영향평가. 여성가족부.
- 신선미·김영옥·김종숙·안준기(2017). 청년여성의 직업훈련 참여실태와 정책과제. 한국여성정책 연구원.
- 어수봉·강순희·고혜원·오은진·정미애(2013). 직업능력개발사업 성별영향분석평가. 여성가족부.
- 여성가족부(2008). 경제 어려움 극복 및 국민생활 안정을 위한 여성정책 실천계획(2009년 업무 보고).



- 여성가족부(2019). 2019년도 여성가족부 소관 예산 및 기금운용계획 개요.
- 여성가족부 보도자료(2019.3.19.). 새일센터, 경력단절여성 대상 740여개 직업교육훈련 실시.
- 오은진·신선미·장희영·김미숙(2016). 능력중심사회에 기반한 여성직업능력개발체계 분석 및 정책과제(1). 한국여성정책연구원.
- 오은진·박성정·신선미·전애경(2004). 재직자 직업훈련정책의 성별영향평가분석. 여성가족부.
- 유길상 외(2011). 내일배움카드제 훈련시장의 현황분석 및 개선방안 도출. 고용노동부.
- 윤정혜·박세정(2017). 재직자 직업훈련 성과분석: 근로자 개인 성과를 중심으로. 한국고용정보원.
- 이수경 외(2015). 훈련수요에 따른 공공훈련-민간실업자훈련 역할 분담. 고용노동부-한국직업능력개발원.
- 이승현·신선미·강민정·강경주(2019). 금융권 내 여성임원 육성을 위한 지원방안. 여성가족부.
- 장지연(2001). 여성의 직업능력개발과 취업지원 정책과제. 여성부.
- 정한나·박세정(2015). 실업자 직업능력개발훈련의 노동시장 성과분석. 한국고용정보원.
- 통계청. 경제활동인구조사 부가조사 원자료. 2012-2018년 8월.
- 통계청. 전국사업체조사 각 연도 원자료(2000-2017).
- 통계청. KOSIS 경제활동인구조사 원자료. 2012-2018년 각 연도.
- 한국산업인력공단(2019). 사업주 직업능력개발훈련 업무매뉴얼(2019.11.).

## 2) 웹사이트

- (사)한국여성인력개발센터연합 홈페이지. 문서명: 한국여성인력개발센터연합 역사와 주요사업.  
[http://www.vocation.or.kr/sub8/n\\_sub1.aspx](http://www.vocation.or.kr/sub8/n_sub1.aspx) (검색일: 2020.2.25.).
- 국가법령정보센터 홈페이지. 문서명: 국민내일배움카드 운영규정.  
<http://www.law.go.kr/admRulSc.do?tabMenuId=tab107&eventGubun=060115#iBgcolor0> (검색일: 2020.2.25.).
- 국가법령정보센터 근로자직업능력개발법.  
<http://www.law.go.kr/lsInfoP.do?lsiSeq=208551&efYd=20190430#0000> (검색일: 2020.2.25.).
- 국가인적자원개발컨소시엄 홈페이지. 문서명: 컨소시엄사업 정의.  
<http://www.c-hrd.net/contents/business/1/> (검색일: 2020.2.25.).
- 고용노동부 홈페이지. 문서명: 4차 산업혁명 선도인력 양성훈련.  
<http://www.moel.go.kr/policy/policyinfo/reclamarion/list2.do> (검색일: 2020.2.25.).

- 고용노동부 홈페이지. 문서명: 국민내일배움카드.  
<http://www.moel.go.kr/policy/policyinfo/reclamarion/list2.do#> (검색일: 2020.2.25.).
- 고용노동부 홈페이지. 문서명: 직업능력개발훈련 품질관리에 관한 규정.  
[http://www.moel.go.kr/info/lawinfo/instruction/view.do?bbs\\_seq=1487304607206](http://www.moel.go.kr/info/lawinfo/instruction/view.do?bbs_seq=1487304607206) (검색일: 2020.2.25.).
- 미국 노동청 홈페이지. <https://www.dol.gov/agencies/wb/grants/wanto> (검색일: 2020.2.13.).
- 법무부 교정본부 홈페이지. 수용처우>직업훈련>개요.  
<http://www.corrections.go.kr/corrections/1104/subview.do> (검색일: 2020.2.25.).
- 여성 도제 진학 사무소 웹페이지. <http://www.womenapprentices.ca/#home> (검색일: 2020.2.13.).
- 프랑스 노동부 홈페이지. France Compétences(2019). Le conseil en évolution professionnelle des actifs occupés.  
<https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/dossier-d-information-cep-france-compences-dec2019.pdf> (검색일: 2020.2.25.).
- 캐나다 고용사회개발부 홈페이지.  
<https://www.canada.ca/en/employment-social-development/corporate/reports/evaluations/apprenticeship-grants.html#fn11> (검색일: 2020.2.13.).
- 통계청 KOSIS.  
[http://kosis.kr/statisticsList/statisticsListIndex.do?menuId=M\\_01\\_01&vwcd=MT\\_ZTITLE&parmTabId=M\\_01\\_01#SelectStatsBoxDiv](http://kosis.kr/statisticsList/statisticsListIndex.do?menuId=M_01_01&vwcd=MT_ZTITLE&parmTabId=M_01_01#SelectStatsBoxDiv) (검색일: 2020.2.25.).
- 한국농어민신문(2018.6.19.). 기사제목: 재정난에 헛바퀴 도는 여성농업인센터.  
<http://www.agrinet.co.kr/news/articleView.html?idxno=162110> (검색일: 2020.2.25.).
- 한국산업인력공단 홈페이지. 문서명: 근로자 직무능력향상지원.  
<http://www.hrdkorea.or.kr/3/1/3/1> (검색일: 2020.2.25.).
- 한국여성인력개발센터연합 홈페이지. 문서명: 한국여성인력개발센터연합 역사와 주요사업.  
[http://www.vocation.or.kr/sub8/n\\_sub1.aspx](http://www.vocation.or.kr/sub8/n_sub1.aspx) (검색일: 2020.2.25.).
- 한국장애인고용공단 인터넷홈페이지. 문서명: 직업능력개발원.  
[https://www.kead.or.kr/view/service/service02\\_02\\_01.jsp?sub2=1](https://www.kead.or.kr/view/service/service02_02_01.jsp?sub2=1) (검색일: 2020.2.25.).
- 한국폴리텍대학 인터넷홈페이지. 문서명: 여성재취업과정.  
<http://www.kopo.ac.kr/content.do?menu=53> (검색일: 2020.2.25.).

100 여성 직업능력개발 현황진단 및 개선방안

행정안전부 국가기록원 대통령기록관 홈페이지. 문서명: 알고 싶은 정책>2002년 부처별 업무 보고> 여성부 업무보고 내용.

[http://15c wd.pa.go.kr/korean/data/know\\_policy/2002\\_report/2002\\_report02.php](http://15c wd.pa.go.kr/korean/data/know_policy/2002_report/2002_report02.php) (검색일: 2020.2.25.).

HRD-Net 홈페이지. 문서명: 4차 산업혁명 선도인력 양성훈련.

<http://www.moel.go.kr/policy/policyinfo/reclamarion/list13.do> (검색일: 2020.2.25.).

HRD-Net 홈페이지. 문서명: 국가기간전략산업직종훈련.

<http://hrd.go.kr/hrdp/gi/pgibo/PGIBO0200T.do> (검색일: 2020.2.25.).

HRD-Net 홈페이지. 문서명: 국민내일배움카드.

<http://www.hrd.go.kr/hrdp/gi/pgibo/PGIBO0100T.do> (검색일: 2020.2.25.).

HRD-Net 홈페이지. 문서명: 훈련기관평가정보.

<http://www.hrd.go.kr/hrdp/ti/ptiio/PTIIO0100T.do> (검색일: 2020.2.25.).

---

---

## 부 록

---

[부록 1] 여성의 직업능력개발지원 해외사례	103
[부록 2] 직업능력개발현황 성별분리 통계표	109



## [부록 1] 여성의 직업능력개발지원 해외사례

## 1. 여성을 위한 도제 장려금(캐나다)

## Apprenticeship Incentive Grant for Women(AIG-W)

(사 업 명) 여성을 위한 도제 장려금(Apprenticeship Incentive Grant for Women, AIG-W)

(주관기관) 캐나다 고용사회개발부(Employment and Social Development Canada)

(지원대상) 레드 씰 프로그램 중 여성이 많이 참여하는 5개 직종(제빵사, 요리사, 미용사, 조경 원예사, 부품 기술자)을 제외한 총 51개의 프로그램에 등록된 여성 견습생

(내 용) 기존 지원금 최대 \$2,000과 함께 여성을 위한 도제 장려금(AIG-W)으로 최대 \$6,000까지 지원하여 총 \$8,000의 도제 장려금 지원

(비 고) 2018년 시작 사업으로 지금까지 약 400명 이상의 여성 견습생에게 지급.  
본 사업은 5년 시범사업으로 2022년 중반 이후 평가가 진행될 예정

캐나다 정부는 2018년부터 여성의 직업훈련 참여를 제고하기 위해 ‘여성을 위한 도제 장려금(Apprenticeship Incentive Grant for Women, AIG-W)’을 지원하고 있다. 캐나다 고용사회개발부 (Employment and Social Development Canada)의 주관으로 진행되고 있는 이 사업은 최근 2018년 12월부터 시작되어 5개년(총 2천만 달러 규모) 시범운영 중이다. 동 사업은 캐나다 국가 기능인정 프로그램인 레드씰(Red Seal)<sup>51)</sup>에 참여하는 여성의 비율이 매우 낮아 이를 제고하기 위해 도입되었다. 2017년 기준 레드씰 직업훈련 프로그램에 참여하는 여성 비율은 9%로 매우 낮으며, 특히 헤어 스타일리스트, 요리사 등의 여성 전통적인 분야를 제외하면 레드씰 훈련프로그램에 참가하는 여성은 5%에 불과하다<sup>52)</sup>. 따라서 캐나다 정부는 여성의 비전통직 직업훈련 프로그램의 참여를

51) 레드씰은 캐나다 전 지역에 걸쳐 통용되는 기술 공통 표준이며 2020년 2월 기준 총 56개의 직종이 포함되어 있다. 레드씰은 연방정부와 지방정부 간의 파트너십을 토대로 진행되어 견습 교육 및 인증은 각 주에서 담당한다(레드씰 홈페이지. Red Seal Program. <http://www.red-seal.ca/about/pr.4gr.1m-eng.html> (검색일: 2020.2.3.)).

52) 캐나다 고용사회개발부 홈페이지. Evaluation of the Apprenticeship Grants. <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/corporate/reports/evaluations/apprenticeship-grants.html#fn11> (검색일: 2020.2.13.)

제고하기 위해 별도의 도제 보조금을 지원하는 ‘여성을 위한 도제 장려금(AIG-W)’ 사업을 운영하기로 결정하였다.

여성을 위한 도제 장려금(AIG-W)은 레드씰 프로그램 중 여성이 많이 참여하는 5개 직종(제빵사, 요리사, 미용사, 조경 원예사, 부품 기술자)을 제외한 총 51개의 프로그램에 등록된 여성 견습생(고등학생 제외)을 대상으로 한다. (<부표 1-1> 참조) 51개의 직종을 살펴보면 농업, 공업, 건설업, 운송업 및 기기 설비분야 등 여성의 참여가 저조한 남성 지배적 훈련 직종이다. 여성을 위한 도제 장려금(AIG-W)을 신청한 견습생은 매년 혹은 단계마다 \$1,000씩 지원되어 최대 \$2,000까지 지원되던 기존의 도제 지원금과 더불어 매년 혹은 단계마다 \$3,000을 추가적으로 지원받아 최대 \$6,000의 지원금을 수령할 수 있게 된다(U.S. Department of Labor - Women’s Bureau, 2019). 즉, 기존 도제 지원금의 최대 금액인 \$2,000과 함께, 여성을 위한 도제 장려금(AIG-W) 최대 \$6,000을 포함하여 총 \$8,000까지 지원받을 수 있다. 본 사업은 아직 시작된 지 얼마 되지 않아 구체적인 평가가 진행되지 않았으며 5년 시범사업의 종료 시점인 2022년 중반 이후 평가가 진행될 예정이다. 사업이 시작된 후 약 400명 이상의 지원자에게 장려금이 지급되었다.

<부표 1-1> 레드씰 56개 직종

농업 장비 기술자	건식 벽체 피니셔 및 미장	절연체(열과 냉기)	전력선 기술자
기기 서비스 기술자	전동기 기술자	아이언 워커(일반)	레크리에이션 차량 서비스 기술자
자동차 차체 및 충돌 기술자(이전의 자동차 차체 수리공(금속 및 페인트))	바닥재 설치	아이언 워커(강화)	냉장 및 에어컨 정비공
자동차 리 피니싱 기술자(이전의 자동차 페인터)	가스 피터-클래스 A	아이언 워커(구조/장식)	장비 기술자
자동차 서비스 기술자	가스 피터-클래스 B	조경 원예사	지붕 수리자(roofer)
제빵사	유리 직공	래더(인테리어 시스템 정비공)	판금 노동자
보일러 메이커	미용사	기계공	스프링클러 피터 (Sprinkler Fitter)
벽돌공	중장비 장비 기술자	금속 제작자(피터)	스팀 피터 / 파이프 피터

가구 제작자	중장비 기사(도저)	모바일 크레인 기사	타일 세터
목수	중장비 기사(굴삭기)	오토바이 정비공	공구 및 다이 메이커
콘크리트 피니셔	중장비 기사(트랙터 로더 백호)	오일 열 시스템 기술자	타워 크레인 운영자
건설 공예 노동자	산업 전기	화가와 장식가	운송 트레일러 기술자
건설 전기	산업 기계공(Millwright)	부품 기술자	트럭 및 운송 기계공
요리사	계측 및 제어 기술자	배관공	용접공

주: 음영 처리된 부분은 여성이 다수 포함되어 있는 직종으로 '여성을 위한 도제 장려금(AIG-W)' 지원에서 제외되는 직종임.

출처: 레드 씰 홈페이지 Red Seal Trades([http://www.red-seal.ca/trades/tr.1d.2s\\_1.3st-eng.html](http://www.red-seal.ca/trades/tr.1d.2s_1.3st-eng.html))를 토대로 연구진 번역(검색일: 2020.2.21).

## 2. 여성을 위한 건설기금(캐나다)

### Women in Construction Fund

**(사업명)** 여성을 위한 건설기금(Women in Construction Fund)

**(주관기관)** 캐나다 고용사회개발부(Employment and Social Development Canada)

**(지원대상)** 레드 씰 도제교육 훈련 기관

**(내용)** 레드 씰 프로그램 중 여성을 유치하는 데 효과적인 것으로 입증된 모델 사업에 지원금을 제공하여 해당 모델이 확산될 수 있도록 함.

**(비고)** 2019년 지원기관은 여성 도제 진학 사무소(The Office to Advance Women Apprentices, OAWA)로 여성의 도제교육을 지원하는 별도의 전담기구임.

캐나다 정부는 여성을 위한 건설기금(Women in Construction Fund)을 설립하여 2019년부터 약 3년간 천만 달러(약 90억)를 지원할 것을 발표하였다. 여성을 위한 건설기금은 레드씰 프로그램 중 여성을 유치하는 데 효과적인 것으로 입증된 모델 사업(멘토링, 코칭 등)에 지원금을 수여하여, 해당 모델이 확산될 수 있도록 기획된 사업이다. 여성을 위한 도제 장려금(AIG-W)이 개인 훈련생에게 지급되는 장려금이었다면, 여성을 위한 건설기금은 도제교육 훈련기관에 수여되는 사업 장려금이다.

이 사업의 일환으로 캐나다 정부는 2019년 7월, 여성 도제 진학 사무소(The Office to Advance Women Apprentices, OAWA)의 '건설기술의 여성 참여 향상(Engaging and Enhancing Women in Apprenticeship Skilled Trades)' 프로젝트에 약 백만



달러(\$1million, 약 9억)를 지원하였다<sup>53)</sup>. 여성 도제 진학 사무소(OAWA)는 여성의 도제교육을 지원하는 별도의 전담기구로 주정부(provincial Government)의 예산지원으로 설치되어 여성 견습생(apprentices)들이 숙련 기술을 익혀 고용 기회를 찾고 나아가 장인(journeyman)이 될 수 있도록 고용주, 조합, 정부 및 훈련기관들과의 네트워크를 제공하고 지원하는 일을 수행한다<sup>54)</sup>. 여성 도제 진학 사무소는 뉴펀들랜드 앤 래브라도(Newfoundland & Labrador)를 비롯하여 메니토바(Manitoba), 노바스코샤(Nova Scotia), 서스캐처원(Saskatchewan), 뉴브런즈윅(New Brunswick), 프린스 에드워드 아일랜드(Prince Edward Island) 등의 주에 설립되어 있다.

### 3. 미국 연방정부의 WANTO 프로그램

- (사업명) WANTO(The Women's Apprenticeships and Nontraditional Occupations) 프로그램
- (주관기관) 미국 노동부 여성국(U.S Department of Labor Women's Bureau)과 고용훈련청(Employment and Training Administration)
- (지원대상) 지역사회 기반(community-based) 도제 프로그램 운영 비영리기관
- (내용) 커뮤니티의 여성 도제식 프로그램 및 비전통직의 여성 역량강화를 위해 기관당 약50만 불 규모의 지원금을 제공
- (비고) 2019년 WANTO 프로그램의 수혜 기관은 제조, 운송, 건설 분야의 'Chicago Women in Trades', 파이프라인 분야의 'Hampton Roads Workforce Council', 건설, 제조, 에너지, ICT 분야의 'Wisconsin Regional Training Partnership Inc.'임.

53) 캐나다 고용사회개발부 홈페이지. Government of Canada helps women in Newfoundland and Labrador prepare for high-demand and well-paying jobs in the construction trades.

<https://www.canada.ca/en/employment-social-development/news/2019/07/government-of-canada-helps-women-in-newfoundland-and-labrador-prepare-for-high-demand-and-well-paying-jobs-in-the-construction-trades.html> (검색일: 2020.2.13.)

54) 여성 도제 진학 사무소 홈페이지. Our Office.

<http://www.womenapprentices.ca/#home> (검색일: 2020.2.13.)

미국 정부는 남성 지배적 직종의 훈련과 노동시장에 여성의 참여를 제고하기 위해 WANTO ACT(The Women's Apprenticeships and Nontraditional Occupations Act, 1992년 제정)라는 별도의 법과 프로그램을 마련하고 있다. WANTO ACT를 토대로 미국 노동부 여성국(U.S Department of Labor Women's Bureau)과 고용훈련청(Employment and Training Administration)은 WANTO 지원금 프로그램을 통해 여성들의 비전통직 노동시장(예, 제조, 운송, 건설 등의 산업분야) 참여 제고를 위한 기금을 지원한다. 기금의 수혜대상은 지역사회 기반(community-based)의 비영리기관(Non-Profit Organization)에 한정되며, 매년 약 1백만 불 이상의 자금이 지원되고 있다(U.S. Department of Labor - Women's Bureau, 2019).

최근 2019년에는 약 1백 50만 불의 지원금이 세 개 커뮤니티의 도제식 프로그램에 약 50만 불(약 5억 원)씩 지원되었다<sup>55)</sup>. 2019년 WANTO 프로그램의 수혜 기관은 제조, 운송, 건설 분야의 'Chicago Women in Trades', 파이프라인 분야의 'Hampton Roads Workforce Council', 건설, 제조, 에너지, ICT 분야의 'Wisconsin Regional Training Partnership Inc.'이다. WANTO 프로그램에 선정된 기관은 1) (예비)도제 훈련 프로그램 개발, 2) 고용주, 노동 조합 및 근로자 대상의 교육 제공, 3) 여성 근로자의 고용 유지를 위한 지원 등을 수행한다. 예를 들어, 2019년 지원기관인 Hampton Roads Workforce Council은 파이프라인 여성 전문가 양성을 위해 12주 과정의 40인 대상 프로그램을 개발하여 운영하는 것을 프로그램의 골자로 삼고 있다.

WANTO 프로그램은 앞서 언급한 캐나다의 '여성을 위한 건설기금'과 마찬가지로 여성 도제훈련을 지원 혹은 운영하는 기관에게 지원금을 제공하는 프로그램이나, 제조, 운송, 건설 등 여성들이 진출하지 않는 분야에 한정하여 프로그램을 지원한다는 데 차이가 있다. 즉, 직종을 제한하여 설정함으로써 여성이 남성 지배적 훈련직종에 참여하는 기회를 제고하고자 했다는 점에서 캐나다의 '여성을 위한 도제 장려금(AIG-W)'과 유사하나 이를 개인이 아닌 기관에 적용한 것이다. WANTO 프로그램은 약 20년간 진행된 프로그램으로 상대적으로 적은 비용을 투자하여 다수의 여성들을 고임금 직종에 성공적으로 안착시켰다는 평가를 받고 있다(어수봉 외, 2013:99).

55) 미국 노동청 홈페이지. WANTO Grant Program.

<https://www.dol.gov/agencies/wb/grants/wanto> (검색일: 2020.2.13.)

## 참고문헌

어수봉·강순희·고혜원·전희선·오은진·정미애(2013). 직업능력개발사업 성별영향분석평가. 여성가족부.

U.S. Department of Labor - Women's Bureau (2019). 2019 Women in Apprenticeship and Nontraditional Occupations (WANTO) Technical Assistance Grant Program Frequently Asked Questions. U.S. Department of Labor - Women's Bureau.

### <웹사이트>

레드씰 홈페이지. Red Seal Program.

<http://www.red-seal.ca/about/pr.4gr.1m-eng.html> (검색일: 2020.2.3.).

레드씰 홈페이지 Red Seal Trades.

[http://www.red-seal.ca/trades/tr.1d.2s\\_1.3st-eng.html](http://www.red-seal.ca/trades/tr.1d.2s_1.3st-eng.html) (검색일: 2020.2.21.).

캐나다 고용사회개발부 홈페이지. Evaluation of the Apprenticeship Grants.

<https://www.canada.ca/en/employment-social-development/corporate/reports/evaluations/apprenticeship-grants.html#fn11> (검색일: 2020.2.13.).

캐나다 고용사회개발부 홈페이지. Government of Canada helps women in Newfoundland and Labrador prepare for high-demand and well-paying jobs in the construction trades.

<https://www.canada.ca/en/employment-social-development/news/2019/07/government-of-canada-helps-women-in-newfoundland-and-labrador-prepare-for-highdemand-and-wellpaying-jobs-in-the-construction-trades.html> (검색일: 2020.2.13.).

여성 도제 진학 사무소 웹페이지. Our Office.

<http://www.womenapprentices.ca/#home> (검색일: 2020.2.13.).

미국 노동청 홈페이지. WANTO Grant Program.

<https://www.dol.gov/agencies/wb/grants/wanto> (검색일: 2020.2.13.).

[부록 2] 직업능력개발현황 성별분리 통계표

〈부표 2-1〉 사업주직업능력개발훈련(유급휴가훈련 포함) 성별·연령별 참여 현황(2012-2018)

(단위: 건)

	2012		2013		2014		2015		2016		2017		2018	
	전체	여성	전체	여성	전체	여성	전체	여성	전체	여성	전체	여성	전체	여성
전체	3,181,833	1,007,693	3,290,348	1,362,614	3,094,271	1,357,641	2,479,666	861,798	2,881,225	994,997	3,458,234	1,259,654	4,602,826	1,758,577
19세 이하	25,551	14,019	30,654	16,036	33,827	16,124	35,318	14,969	36,042	14,429	32,422	12,940	38,432	17,910
20-29세	924,817	426,847	893,401	437,954	822,985	405,718	684,698	305,704	797,705	356,434	856,949	408,026	1,156,001	570,411
30-39세	1,156,542	330,901	1,204,164	471,504	1,088,541	431,350	852,235	246,936	974,651	280,404	1,164,582	358,171	1,471,988	472,746
40-49세	765,689	177,262	841,052	342,714	786,763	357,513	581,644	170,857	678,936	199,632	863,243	276,455	1,128,952	397,489
50-59세	274,907	53,133	283,138	84,978	292,193	120,168	259,554	92,795	317,608	107,460	424,590	148,884	593,374	223,744
60세 이상	34,309	5,525	37,922	9,418	59,951	26,766	66,195	30,531	76,251	36,634	116,445	55,176	214,074	76,277
분류불능	18	6	17	10	11	2	22	6	32	4	3	2	5	-

주: 1) 기금결재일자 지급연인원 수 기준.

2) 사업주, 컨소시엄, 지역산업맞춤, 일학습병행, 고용디딤돌 포함.

3) '17.2월 EIS DW, 통계 모델 및 데이터가 정비됨에 따라 일부 변동 있음.

자료: 고용정보통합분석시스템(EIS) <직업훈련> 계좌자 비용지원 연동계(고용노동부 제공자료, 2020.2.14.).

〈부표 2-2〉 근로자능력개발지원 성별·연령별 참여 현황(2012-2018)

(단위: 건)

	2012		2013		2014		2015		2016		2017		2018	
	전체	여성	전체	여성	전체	여성	전체	여성	전체	여성	전체	여성	전체	여성
전체	228,645	146,726	262,003	167,989	286,676	183,804	329,249	213,468	291,752	187,097	261,934	169,579	311,401	190,948
19세 이하	1,712	1,174	2,174	1,536	2,709	1,918	3,241	2,367	2,547	1,865	1,730	1,283	1,600	1,083
20-29세	84,922	64,127	96,913	73,249	103,721	77,830	118,255	90,325	104,091	79,514	83,884	64,377	92,483	69,855
30-39세	69,907	39,020	79,772	43,990	84,814	47,304	92,487	54,192	77,694	46,729	68,535	43,311	79,543	48,263
40-49세	48,966	32,152	57,654	36,938	64,475	41,315	75,203	48,479	66,949	41,525	65,607	41,623	79,460	47,040
50-59세	19,582	9,481	21,718	11,267	26,493	13,951	33,868	16,500	33,188	15,612	34,229	16,836	46,431	21,493
60세 이상	3,493	772	3,714	1,009	4,434	1,486	6,191	1,605	7,283	1,852	7,949	2,149	11,883	3,214
분류불능	63	-	58	-	30	-	4	-	-	-	-	-	1	-

주: 1) 기금결재일자 지급연인원 수 기준.  
 2) 근로자카드, 직무능력향상(중요) 포함.  
 3) '17.2월 EIS DW, 통계 모델 및 데이터가 정비됨에 따라 일부 변동 있음.  
 자료: 고용정보통합분석시스템(EIS)직업훈련)제직자 비용지원 연통계(고용노동부 제공자료, 2020.2.14.).

〈부표 2-3〉 국가기간직업직종훈련 성별·연령별 참여 현황(2012-2018)

(단위: 건)

	2012		2013		2014		2015		2016		2017		2018	
	전체	여성	전체	여성	전체	여성	전체	여성	전체	여성	전체	여성	전체	여성
전체	28,879	6,369	38,069	9,764	41,142	10,899	74,207	25,366	58,947	17,711	71,450	22,735	65,663	20,158
19세 이하	4,777	791	6,030	1,232	6,165	1,331	7,793	1,943	7,120	1,679	8,026	1,927	7,764	1,938
20-29세	15,619	3,297	20,065	5,001	22,497	5,949	42,963	15,630	35,513	11,622	43,597	15,579	40,731	14,259
30-39세	4,831	1,251	6,295	1,850	6,311	1,824	11,653	4,263	8,464	2,535	9,641	2,937	8,237	2,261
40-49세	2,021	672	2,792	1,129	3,010	1,189	5,792	2,494	3,720	1,269	4,393	1,532	3,639	1,089
50-59세	1,119	265	1,967	437	2,169	476	4,125	855	2,757	496	3,486	589	2,998	470
60세 이상	512	93	920	115	990	130	1,881	181	1,373	110	2,307	171	2,294	141

주: 1) 훈련시작일자 연인원 수 기준.

2) '17.2월 EIS DW, 통계 모델 및 데이터가 정비됨에 따라 일부 변동 있음.

자료: 고용정보통합분석시스템(EIS) <직업훈련>실업자훈련실시 연통계(고용노동부 제공자료, 2020.2.14.).

〈부표 2-4〉 국가기간직업신업직종훈련 성별·학력별 참여 현황(2012-2018)

(단위: 명)

	2012		2013		2014		2015		2016		2017		2018	
	전체	여성	전체	여성	전체	여성	전체	여성	전체	여성	전체	여성	전체	여성
전체	28,879	6,365	38,069	9,765	41,142	10,900	74,207	25,378	58,947	17,711	71,450	22,735	65,663	20,158
중졸이하	4,053	673	5,181	1,051	5,204	1,060	5,838	1,150	5,342	962	6,488	1,216	6,187	1,158
고졸	13,095	2,731	17,097	4,170	17,671	4,221	29,217	8,903	22,588	5,874	29,328	8,214	27,516	7,407
전문대졸	4,101	1,003	5,755	1,755	6,704	2,088	13,171	5,220	9,114	3,029	13,062	4,973	12,571	4,596
대졸	7,332	1,878	9,445	2,649	11,025	3,359	24,923	9,727	21,390	7,673	21,529	8,026	18,389	6,684
대학원 이상	235	62	467	111	451	150	886	303	513	173	998	293	971	309

주: 각 연도 전체 인원은 각종 분류별능 포함하였으나 표에서 각종 분류별능 생략.  
 자료: 고용노동부·한국고용정보원. 각 연도 직업능력개발 통계연보.

〈부표 2-5〉 국가기간전략산업직종훈련 성별·훈련지역별 참여 현황(2012-2018)

(단위: 명)

	2012		2013		2014		2015		2016		2017		2018	
	전체	여성	전체	여성	전체	여성	전체	여성	전체	여성	전체	여성	전체	여성
전체	28,879	6,365	38,069	9,765	41,142	10,900	74,207	25,378	58,947	17,711	71,450	22,735	65,663	20,158
서울	6,457	1,586	10,337	2,858	12,036	3,552	26,406	9,793	22,266	7,484	27,608	9,948	25,816	9,213
부산	3,226	553	4,010	835	5,112	989	8,423	2,624	6,726	1,772	7,760	2,128	6,824	1,827
대구	2,478	498	2,967	642	3,558	831	5,753	1,573	4,553	1,157	5,199	1,356	4,298	966
인천	3,039	600	3,783	762	3,793	734	5,187	1,413	4,392	1,053	4,871	1,280	4,486	1,096
광주	2,505	657	3,037	1,049	2,574	998	2,676	946	2,177	671	2,638	799	2,464	730
대전	929	259	967	291	1,347	278	2,790	783	2,086	515	2,485	712	1,931	511
울산	620	172	649	201	565	135	950	248	704	182	1,045	228	1,111	293
세종	-	-	-	-	-	-	55	3	10	1	50	1	44	6
경기	3,165	724	4,526	1,140	4,574	1,297	10,095	3,992	7,321	2,344	9,403	3,074	9,436	2,915
강원	414	71	393	65	357	90	767	269	372	113	408	123	468	161
충북	1,223	158	1,531	263	1,318	303	1,608	464	1,065	240	1,654	544	1,388	400
충남	728	108	704	131	508	92	1,455	733	1,135	461	1,281	483	1,410	516
전북	1,604	558	2,203	840	1,940	749	2,298	786	1,621	490	1,927	654	1,747	476
전남	162	22	371	76	403	157	888	357	632	235	785	232	758	242
경북	1,235	135	996	153	1,112	133	1,892	359	1,714	300	2,013	426	1,635	318
경남	1,093	264	1,566	436	1,904	541	2,885	984	2,132	666	2,295	727	1,823	487
제주	-	-	30	23	40	21	79	51	41	27	28	20	24	1

주: 훈련기관지역 기준.  
 자료: 고용노동부·한국고용정보원, 각 연도 직업능력개발 통계연보.



〈부표 2-6〉 국가기간전략산업직종훈련 성별·훈련직종별 참여 현황 1(2012-2015)

(단위: 명)

훈련직종 (KECO)	2012		2013		2014		2015	
	전체	여성	전체	여성	전체	여성	전체	여성
전체	28,879	6,365	38,069	9,765	41,142	10,900	74,207	25,378
농림·어업·광업 분야	-	-	564	277	644	279	4,301	2,411
섬유분야	428	387	100	61	19	11	-	-
화학제품 및 요업분야	-	-	7,644	3,809	5,605	2,865	14,651	8,972
금속분야	102	23	350	146	420	213	1,196	715
기계·장비분야	9,457	1,135	7,303	1,274	7,574	1,385	9,576	1,799
건설분야	5,079	990	8,533	1,707	10,631	2,358	17,526	4,998
전기분야	1,735	38	1,925	55	1,959	21	3,949	43
전자분야	1,695	244	224	211	-	-	-	-
정보·통신분야	3,949	922	3,339	212	838	726	2,094	1,764
운송장비제조	408	4	6,307	1,242	3,171	150	4,317	87
산업응용분야	4,649	2,110	908	545	7,939	1,741	13,283	2,834
공예분야	623	272	696	214	1,466	911	1,836	1,185
서비스분야	-	-	177	12	825	211	1,098	337
사무관리분야	118	33	-	-	30	10	32	14
의료분야	50	41	-	-	-	-	-	-
환경분야	585	166	-	-	-	-	-	-

주: 1) 2012-2015년은 KECO분류 기준.

2) 각 연도 전체 인원은 직종 분류불능 포함하였으나 표에서 직종 분류불능 생략.

자료: 고용노동부·한국고용정보원, 각 연도 직업능력개발 통계연보.

〈부표 2-7〉 국가기간전략산업직종훈련 성별·훈련직종별 참여 현황 2(2016-2018)

(단위: 명)

훈련직종(NCS)	2016		2017		2018	
	전체	여성	전체	여성	전체	여성
전체	58,947	17,711	71,450	22,735	65,663	20,158
경영·회계·사무	3,770	1,713	4,560	2,152	3,656	1,823
보건·의료	269	217	250	194	80	62
문화·예술·디자인·방송	11,777	6,740	14,073	8,100	13,323	7,209
영업판매	-	-	62	23	-	-
운전·운송	20	1	-	-	289	32
이용·숙박·여행·오락·스포츠	521	257	471	277	393	266
음식서비스	34	25	-	-	-	-
건설	4,440	850	6,502	1,405	5,827	1,157
기계	11,331	1,647	11,090	1,456	9,813	1,228
재료	2,642	22	2,924	21	2,208	23
섬유·의복	1,596	1,253	1,735	1,320	1,166	880
전기·전자	6,316	520	7,459	595	7,480	679
정보통신	12,538	2,878	17,595	4,961	17,076	4,737
인쇄·목재·가구·공예	1,998	1,232	2,844	1,883	2,552	1,740
환경·에너지·안전	1,611	341	1,849	343	1,792	320
농림어업	84	15	36	5	8	2

주: 1) 2016-2018년은 NCS분류 기준.

2) 각 연도 전체 인원은 직종 분류불능 포함하였으나 표에서 직종 분류불능 생략.

자료: 고용노동부·한국고용정보원, 각 연도 직업능력개발 통계연보.

〈부표 2-8〉 국가기술훈련산업직종훈련 성별·훈련직종별 참여 인원 수(KECO 기준)

(단위: 명)

훈련직종(KECO)	2012		2013		2014		2015		2016		2017		2018	
	전체	여성	전체	여성	전체	여성	전체	여성	전체	여성	전체	여성	전체	여성
전체	28,879	6,369	38,069	9,764	41,142	10,899	74,207	25,366	58,947	17,711	71,450	22,735	65,663	20,158
관리직	-	-	-	-	-	-	154	48	51	17	45	8	-	-
경영·행정·사무직	423	195	914	424	1,047	479	7,107	4,125	3,766	1,577	4,023	1,680	2,707	1,176
교육·자연생명과학·사회과학 연구직*	116	59	120	76	19	11	9	4	208	41	85	21	-	-
정보통신 연구개발직 및 공학기술직	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	14,022	5,020	14,404	5,123
건설·채굴 연구개발직 및 공학기술직	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4,082	1,161	3,995	1,024
제조 연구개발직 및 공학기술직	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8,454	3,196	7,837	2,979
보건의료직	-	-	-	-	-	-	319	268	145	112	21	21	-	-
사회복지 및 종교 관련직	-	-	-	-	-	-	303	191	-	-	-	-	-	-
문화·예술·디자인·방송직*	2,384	1,301	3,995	2,347	4,301	2,573	16,395	10,299	11,087	6,983	10,722	7,304	9,727	6,078
미용·여행·숙박·오락 서비스직*	-	-	-	-	17	12	622	402	430	298	432	327	292	228
영업판매직	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	13	8	-	-
건설·채굴직	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1,776	62	1,440	80
건설 관련직	3,869	697	5,311	962	7,327	1,381	6,350	1,037	4,367	857	-	-	-	-
기계 설치·정비·생산직	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8,614	479	7,551	382
기계 관련직	8,957	1,278	10,027	1,840	10,098	2,129	15,482	3,621	11,837	2,094	-	-	-	-
금융·재료 설치·정비·생산직 (판매·단조·주조·용접·도장 등)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3,032	23	2,367	23

출력직종(KECO)	2012		2013		2014		2015		2016		2017		2018	
	전체	여성	전체	여성	전체	여성	전체	여성	전체	여성	전체	여성	전체	여성
재료 관련직	1,929	67	1,925	55	2,145	29	3,960	44	2,671	23	-	-	-	-
전기·전자·설치·정비·생산직	3,345	337	3,836	391	3,708	323	4,898	221	5,290	166	5,682	75	5,832	96
정보통신 설치·장비직											8,595	2,660	8,064	2,459
정보통신 관련직	6,055	1,538	9,956	2,702	10,536	3,020	14,271	3,150	15,884	4,440	-	-	-	-
화학·환경·설치·정비·생산직	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	43	3	78	20
화학관련직	669	669	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
섬유·의복 생산직	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	123	103	61	45
섬유·의복 관련직	253	227	224	211	202	192	1,011	898	332	276	-	-	-	-
인쇄·목재·공예 및 기타 설치·정비·생산직	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1,078	497	901	406
환경·인쇄·목재·공예 및 기타 설치·정비·생산직	878	-	1,584	744	1,692	722	2,350	912	2,004	719	-	-	-	-
농림어업직	-	-	-	-	30	10	976	146	875	108	608	87	407	39
기타	1	1	177	12	20	18	-	-	-	-	-	-	-	-

주: 1) 직종은 KECO 기준.  
 2) \* 표시 직종은 유사한 직종을 묶어서 제시하였음(교육·자연생태과학·사회과학 연구직(2012-2016), 자연생태과학·사회과학 연구직(2017-2018)/문화·예술·디자인·방송직(2012-2016), 예술·디자인·방송직(2012-2016)/미용·여행·숙박·오락 서비스직(2012-2016), 여행·숙박·오락 서비스직(2017-2018), 미용·예술·서비스직(2017-2018)).  
 3) 빈칸은 해당 연도에 관련 훈련직종이 없음.  
 자료: 고용노동부 한국고용정보원. 고용행정통계(EIS) 홈페이지. 문서명: 실업자훈련 실시현황(월).  
[https://eis.work.go.kr/sys01012.do?tranId=sys01012\\_00&menuId=081030010&autoRptSrc=Y](https://eis.work.go.kr/sys01012.do?tranId=sys01012_00&menuId=081030010&autoRptSrc=Y) (검색일: 2020.2.11.).



훈련직종(KECO)	2012		2013		2014		2015		2016		2017		2018							
	전체	여성	남성	전체	여성	남성	전체	여성	남성	전체	여성	남성	전체	여성						
	재료 관련직	6.7	1.1	8.3	5.1	0.6	6.6	5.2	0.3	7.0	5.3	0.2	8.0	4.5	0.1	6.4	-	-	-	-
전기·전자 설치·정비·생산직	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8.0	0.3	11.5	8.9
전기·전자 관련직	11.6	5.3	13.4	10.1	4.0	12.2	9.0	3.0	11.2	6.6	0.9	9.6	9.0	0.9	12.4	-	-	-	-	
정보통신 설치·정비직	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	12.0	11.7	12.2	12.3	
정보통신 관련직	21.0	24.1	20.1	26.2	27.7	25.6	25.6	27.7	24.9	19.2	12.4	22.8	26.9	25.1	27.8	-	-	-	-	
화학·환경 설치·정비·생산직	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.1	0.0	0.1	0.1	
화학 관련직	2.3	10.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
섬유·의복 생산직	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.2	0.5	0.0	0.1	
섬유·의복 관련직	0.9	3.6	0.1	0.6	2.2	0.0	0.5	1.8	0.0	1.4	3.5	0.2	0.6	1.6	0.1	-	-	-	-	
인쇄·목재·공예 및 기타 설치·정비·생산직	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1.5	2.2	1.2	1.4	
환경·인쇄·목재·공예 및 기타 설치·정비·생산직	3.0	0.0	3.9	4.2	7.6	3.0	4.1	6.6	3.2	3.2	3.6	2.9	3.4	4.1	3.1	-	-	-	-	
농림어업직	-	-	-	-	-	-	0.1	0.1	0.1	1.3	0.6	1.7	1.5	0.6	1.9	0.9	0.4	1.1	0.6	
기타	0.0	0.0	0.0	0.5	0.1	0.6	0.0	0.2	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	

주: 1) 직종은 KECO 기준.  
 2) \* 표시 직종은 유사한 직종을 묶어서 제시하였음(교육·자연생명과학·사회과학 연구직(2012-2016), 자연생명과학·사회과학 연구직(2017-2018)/문화·예술·디자인·방송 직(2012-2016), 예술·디자인·방송직(2012-2016)/미용·여행·숙박·오락 서비스직(2012-2016), 여행·숙박·오락 서비스직(2017-2018)).  
 3) 빈칸은 해당 연도에 관련 훈련직종이 없음.  
 자료: 고용노동부 한국고용정보원. 고용행정통계(EIS) 홈페이지. 문서명: 실업자훈련 실시현황(월).  
[https://eis.work.go.kr/sys01012.do?tranId=sys01012\\_00&menuId=081030010&autoRptSrc=Y](https://eis.work.go.kr/sys01012.do?tranId=sys01012_00&menuId=081030010&autoRptSrc=Y) (검색일: 2020.2.11.).

〈부표 2-10〉 국가기간전략산업직종훈련 성별·훈련직종별 취업률 1(2012-2015)

(단위: %)

훈련직종 (KECO)	2012			2013			2014			2015		
	전체	남성	여성	전체	남성	여성	전체	남성	여성	전체	남성	여성
전체	68.8	69.6	66.2	66.1	66.4	66.1	66.8	66.9	66.3	65.1	65.6	63.9
농림·어업·광업 분야	-	-	-	66.7	62.4	70.9	66.7	65.4	68.5	65.2	63.3	66.5
섬유분야	66.8	61.3	67.2	46.5	48.7	45.0	11.1	0.0	18.2	-	-	-
화학제품 및 요업분야	-	-	-	66.9	64.5	69.2	65.3	64.5	66.2	61.3	59.1	62.6
금속분야	83.5	79.4	95.7	63.2	52.1	77.3	41.9	36.3	46.9	59.3	57.2	60.6
기계·장비분야	76.8	77.4	71.9	51.2	52.4	45.7	52.3	53.2	48.3	53.9	54.8	50.6
건설분야	55.8	56.8	52.0	78.5	79.6	74.1	76.8	76.9	76.1	74.2	74.5	73.3
전기분야	76.5	76.8	62.5	73.9	73.6	82.7	73.3	73.4	66.7	73.2	73.2	66.7
전자분야	70.5	70.3	71.6	77.7	80.0	77.6	-	-	-	-	-	-
정보·통신분야	68.5	68.2	69.2	70.7	71.3	60.7	74.6	70.1	75.3	62.5	61.7	62.6
운송장비제조	71.8	72.1	50.0	53.5	63.6	60.5	72.7	72.5	76.2	66.2	66.1	71.4
산업응용분야	66.9	64.4	69.8	75.1	73.6	76.1	65.5	65.4	65.8	65.9	66.0	65.7
공예분야	64.3	68.0	59.6	55.8	61.4	43.3	71.3	68.2	73.2	64.2	64.1	64.2
서비스분야	-	-	-	22.4	23.8	0.0	58.3	63.3	43.8	64.8	67.8	58.5
사무관리분야	39.5	38.5	42.9	-	-	-	30.8	47.1	0.0	-	-	-
의료분야	58.0	77.8	53.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-
환경분야	61.0	63.2	55.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-

주: 1) 2012-2015년은 KECO분류 기준.

2) 각 연도 전체 인원은 직종 분류불능 포함하였으나 표에서 직종 분류불능 생략.

3) 취업률=(수료 후 6개월 이내 취업자+조기취업자 포함)/(훈련수료자+조기취업자)x100.

자료: 고용노동부·한국고용정보원. 각 연도 직업능력개발 통계연보.

〈부표 2-11〉 국가기간전략산업직종훈련 성별·훈련직종별 취업률 2(2016-2018)

(단위: %)

·훈련직종(NCS)	2016			2017			2018		
	전체	남성	여성	전체	남성	여성	전체	남성	여성
전체	67.6	67.8	67.2	64.8	65.2	63.9	65.7	65.9	65.3
경영·회계·사무	67.3	64.5	70.0	63.6	62.0	65.4	63.1	62.7	63.6
보건·의료	54.1	52.4	54.5	61.7	47.1	65.1	64.0	43.5	71.4
문화·예술·디자인·방송	66.9	64.9	68.3	61.9	58.7	64.1	60.8	57.4	63.5
운전·운송	-	-	-	-	-	-	60.4	61.9	50.0
이용·숙박·여행·오락·스포츠	61.3	66.5	56.9	58.0	59.1	57.3	64.2	64.6	63.9
건설	56.6	56.2	58.3	56.5	56.4	56.9	59.2	58.3	63.1
기계	75.1	75.6	72.9	71.7	71.9	70.6	72.0	71.7	73.8
재료	73.6	73.7	63.2	69.6	69.6	71.4	71.3	71.4	61.9
섬유·의복	62.8	60.3	63.3	60.0	64.5	58.7	56.2	55.4	56.5
전기·전자	61.5	62.9	47.0	62.7	64.3	41.6	64.0	65.6	48.0
정보통신	68.7	68.3	70.3	66.8	66.6	67.6	69.8	69.0	72.1
인쇄·목재·가구·공예	65.5	63.5	66.8	66.7	68.9	65.6	66.7	65.9	67.1
환경·에너지·안전	64.7	67.8	53.2	62.4	64.9	54.2	63.7	65.7	54.3

주: 1) 2016-2018년은 NCS분류 기준.

2) 취업률=수료 후 취업인원/수료인원x100, 취업률 산정시의 수료인원 및 취업인원은 훈련종료일자 기준 순인원.

3) 각 연도 전체 인원은 직종 분류불능 포함하였으나 표에서 직종 분류불능 생략.

자료: 고용노동부·한국고용정보원, 각 연도 직업능력개발 통계연보.



〈부표 2-12〉 국가기간전략산업직종훈련 취업률

(단위: %)

훈련직종(KECO)	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
전체	68.8	66.1	66.8	65.1	67.6	64.8	65.7
관리직	-	-	-	60.2	62.5	73.3	-
경영·행정·사무직	57.0	65.6	52.5	65.7	67.5	62.3	63.4
금융보험직	-	-	-	-	-	-	-
교육·자연생명과학·사회과학 연구직*	44.7	51.6	37.1	42.9	76.1	70.9	50.0
정보통신 연구개발직 및 공학기술직	-	-	-	-	-	59.5	61.8
건설·채굴 연구개발직 및 공학기술직	-	-	-	-	-	56.5	61.4
제조 연구개발직 및 공학기술직	-	-	-	-	-	61.0	63.5
보건의료직	-	-	-	52.0	60.7	45.0	-
사회복지 및 종교 관련직	-	-	-	34.8	-	-	-
문화·예술·디자인·방송직*	55.9	65.7	65.3	61.0	67.5	61.2	63.7
미용·여행·숙박·오락 서비스직*	-	-	0.0	72.1	57.9	60.1	63.9
영업판매직	-	-	-	-	-	41.7	-
건설·채굴직	-	-	-	-	-	52.3	50.1
건설 관련직	58.1	51.6	46.6	55.9	53.9	-	-
기계 설치·정비·생산직	-	-	-	-	-	69.8	71.9
기계 관련직	74.8	71.6	73.1	72.4	73.4	-	-
금속·재료 설치·정비·생산직 (판금·단조·주조·용접·도장 등)	-	-	-	-	-	68.9	71.7
재료 관련직	83.0	71.6	71.8	73.7	74.0	-	-
화학·환경 설치·정비·생산직	-	-	-	-	-	25.0	70.8
섬유·의복 생산직	-	-	-	-	-	83.3	60.8
섬유·의복 관련직	74.7	67.4	72.5	64.0	60.2	-	-

훈련직종(KECO)	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
전기·전자 설치·정비·생산직	-	-	-	-	-	65.2	68.9
전기·전자 관련직	68.0	70.0	67.7	63.1	67.3	-	-
정보통신 설치·정비직	-	-	-	-	-	69.3	72.6
정보통신 관련직	65.1	61.2	61.8	65.4	67.7	-	-
인쇄·목재·공예 및 기타 설치·정비·생산직	-	-	-	-	-	63.7	70.9
환경·인쇄·목재·공예 및 생산 단순직	65.1	60.6	61.1	64.9	65.2	-	-
농림어업직	-	-	28.0	53.1	54.8	56.8	60.5
기타	-	0.0	22.1	78.9	-	-	-

주: 1) 직종은 KECO 기준.

2) 2012-2015년 전체 취업률은 각 연도 직업능력개발 통계연보에서 발췌함.

3) \* 표시 직종은 유사한 직종을 묶어서 제시함(교육·자연생명과학·사회과학 연구직(2012-2016), 자연생명과학·사회과학 연구직(2017-2018)/문화·예술·디자인·방송직(2012-2016), 예술·디자인·방송직(2012-2016)/미용·여행·숙박·오락 서비스직(2012-2016), 여행·숙박·오락 서비스직(2017-2018).

4) 빈칸은 해당 연도에 관련 훈련직종이 없음.

자료: 고용노동부 한국고용정보원, 고용행정통계(EIS) 홈페이지. 문서명: 실업자훈련 취업률 현황(년).

[https://eis.work.go.kr/sys01012.do?tranId=sys01012\\_00&menuId=081030030&autoRptSrCh=Y](https://eis.work.go.kr/sys01012.do?tranId=sys01012_00&menuId=081030030&autoRptSrCh=Y)  
(검색일: 2020.2.11.).

〈부표 2-13〉 국가기간전략산업직종훈련 훈련직종별 참여율 및 취업률(2018)

(단위: %)

훈련직종(NCS)	참여율				취업률		
	남성	여성	전체	여성 비중	남성	여성	전체
전체	100.0	100.0	100.0	30.7	65.9	65.3	65.7
경영·회계·사무	4.0	9.0	5.6	49.9	62.7	63.6	63.1
보건·의료	0.0	0.3	0.1	77.5	43.5	71.4	64.0
문화·예술·디자인 ·방송	13.4	35.8	20.3	54.1	57.4	63.5	60.8
운전·운송	0.6	0.2	0.4	11.1	61.9	50.0	60.4
이용·숙박·여행· 오락·스포츠	0.3	1.3	0.6	67.7	64.6	63.9	64.2
건설	10.3	5.7	8.9	19.9	58.3	63.1	59.2
기계	18.9	6.1	14.9	12.5	71.7	73.8	72.0
재료	4.8	0.1	3.4	1.0	71.4	61.9	71.3
섬유·의복	0.6	4.4	1.8	75.5	55.4	56.5	56.2
전기·전자	14.9	3.4	11.4	9.1	65.6	48.0	64.0
정보통신	27.1	23.5	26.0	27.7	69.0	72.1	69.8
인쇄·목재·가구· 공예	1.8	8.6	3.9	68.2	65.9	67.1	66.7
환경·에너지·안전	3.2	1.6	2.7	17.9	65.7	54.3	63.7
농림어업	0.0	0.0	0.0	25.0	-	-	-

- 주: 1) 실시인원은 훈련시작일자를 기준으로 훈련과정에 참여한 중복 훈련참여인원(연인원)임.  
 2) 취업률=수료 후 취업인원/수료인원x100, 취업률 산정시의 수료인원 및 취업인원은 훈련종료일자 기준 순인원.  
 3) 직종 구분은 NCS 기준으로 영업판매 및 농림어업의 경우 전체 취업자 수 10명 미만으로 분석에서 제외함.  
 4) 학력 분류불능 제외.

자료: 한국고용정보원. HRD-Net 자료; 2018 직업능력개발 통계연보(고용노동부). p21, p25.

〈부표 2-14〉 실업자 내일배움카드훈련 성별·연령별 참여 현황(2012-2018)

(단위: 건)

	2012		2013		2014		2015		2016		2017		2018	
	전체	여성	전체	여성	전체	여성	전체	여성	전체	여성	전체	여성	전체	여성
전체	307,290	214,666	411,609	295,682	242,554	170,165	197,659	144,923	213,483	155,194	219,244	163,047	211,446	155,484
19세 이하	13,420	8,599	16,465	10,793	9,471	6,451	10,179	6,847	11,287	7,252	11,811	7,683	12,064	7,640
20-29세	103,143	68,898	131,210	89,621	79,910	54,015	63,408	44,057	69,911	47,945	75,608	52,555	77,450	52,676
30-39세	83,359	62,870	117,462	90,947	69,387	52,628	51,573	40,292	50,251	38,624	46,236	36,310	39,677	30,527
40-49세	65,696	50,477	87,613	68,193	50,492	38,577	42,206	33,778	44,183	35,381	42,033	34,510	37,093	30,539
50-59세	34,068	20,744	47,479	30,802	26,938	15,832	24,028	16,384	28,817	20,538	30,554	23,376	30,298	23,771
60세 이상	7,604	3,078	11,380	5,326	6,356	2,662	6,265	3,565	9,034	5,454	13,002	8,613	14,864	10,331

주: 1) 훈련사각일자 연인원 수 기준.

2) '17.2월 EIS DW, 통계 모델 및 데이터가 정비됨에 따라 일부 변동 있음.

자료: 고용정보통합분석시스템(EIS)·실업자훈련실시 연동계(고용노동부 제공자료, 2020.2.14.).

〈부표 2-15〉 실업자 내일배움카드훈련 성별·훈련상태별 훈련실시 인원 현황(2012-2018)

(단위: 명)

	전직		신규		전체	
	전체	여성	전체	여성	전체	여성
2012	226,617	152,928	80,669	61,737	307,286	214,665
2013	312,793	218,924	98,729	76,703	411,522	295,627
2014	191,041	130,701	51,476	39,438	242,517	170,139
2015	157,847	114,247	39,793	30,659	197,640	144,906
2016	177,276	127,834	36,133	27,302	213,409	155,136
2017	181,655	134,218	37,589	28,829	219,244	163,047
2018	174,161	127,612	37,285	27,872	211,446	155,484

자료: 고용노동부·한국고용정보원. 각 연도 직업능력개발 통계연보.

〈부표 2-16〉 실업자 내일배움카드훈련 성별·학력별 참여 현황(2012-2018)

(단위: 명)

	2012		2013		2014		2015		2016		2017		2018	
	전체	여성	전체	여성	전체	여성	전체	여성	전체	여성	전체	여성	전체	여성
전체	307,286	214,665	411,522	295,627	242,517	170,139	197,640	144,906	213,409	155,136	219,244	163,047	211,446	155,484
중졸 이하	24,957	17,261	31,016	22,460	16,655	11,624	12,939	9,468	12,237	8,902	19,927	15,370	21,241	16,465
고졸	139,456	99,217	185,005	134,420	107,162	75,647	91,130	67,916	97,322	72,210	94,981	71,467	90,429	66,664
전문대졸	62,590	45,967	87,792	66,891	53,341	39,768	33,528	25,832	30,667	23,132	42,538	33,503	41,814	32,396
대졸	74,224	48,461	100,867	67,470	61,337	40,670	57,327	39,898	71,553	49,873	58,680	40,805	54,642	37,866
대학원 이상	3,841	2,209	5,197	3,083	3,288	1,909	1,934	1,158	1,626	1,016	3,010	1,826	3,173	1,971

주: 각 연도 전체 인원은 직종 분류불능 포함하였으나 표에서 직종 분류불능 생략  
 자료: 고용노동부·한국고용정보원 각 연도 직업능력개발 통계연보.

〈부표 2-17〉 실업자 내일배움카드훈련 성별·훈련지역별 참여 현황(2012-2018)

(단위: 명)

	2012		2013		2014		2015		2016		2017		2018	
	전체	여성	전체	여성	전체	여성	전체	여성	전체	여성	전체	여성	전체	여성
전체	307,286	214,665	411,522	295,627	242,517	170,139	197,640	144,906	213,409	155,136	219,244	163,047	211,446	155,484
서울	93,722	61,563	124,776	83,128	80,883	52,358	61,181	40,955	67,087	45,129	65,171	44,839	60,615	40,990
부산	25,554	17,462	37,735	27,359	20,788	14,685	16,913	12,246	18,185	13,355	17,725	13,317	17,297	12,787
대구	25,756	18,948	31,643	24,444	16,335	12,400	14,704	11,727	14,580	11,491	15,160	11,905	13,608	10,730
인천	18,774	13,428	25,777	19,628	15,663	11,869	13,403	10,503	17,135	13,240	17,076	13,375	17,275	13,382
광주	15,472	11,929	20,370	15,783	9,856	7,481	8,648	6,681	8,194	6,227	8,746	6,647	7,101	5,176
대전	12,938	9,639	17,906	13,271	10,625	7,933	8,020	5,925	9,033	6,644	8,553	6,364	7,876	5,971
울산	4,696	2,931	5,624	3,366	4,331	2,819	3,501	2,524	4,057	2,831	5,794	4,042	5,909	4,006
세종	54	45	162	147	54	51	45	40	67	49	100	88	167	143
경기	50,781	36,358	68,442	50,144	41,458	30,020	33,746	25,764	37,221	27,826	39,956	30,815	41,343	31,423
강원	5,857	4,261	7,973	6,142	3,428	2,487	3,304	2,542	2,847	2,181	3,592	2,884	3,578	2,817
충북	5,931	4,203	7,596	5,539	4,121	2,850	4,084	2,982	4,082	3,004	3,788	2,814	3,204	2,401
충남	6,019	4,606	8,666	6,852	4,073	3,005	3,627	2,856	3,962	3,033	4,948	3,994	4,836	3,734
전북	10,097	7,384	14,167	10,955	7,992	6,275	7,743	6,404	8,361	6,719	8,585	7,050	8,327	6,648
전남	6,094	3,914	7,114	4,740	3,528	2,160	2,909	1,912	2,713	1,792	2,933	1,958	2,969	1,980
경북	10,156	6,608	14,089	9,658	7,080	4,133	5,778	3,757	5,894	3,846	6,534	4,503	6,026	4,151
경남	13,629	10,011	17,424	12,844	11,230	8,741	8,676	7,010	9,017	6,979	9,456	7,555	10,570	8,552
제주	1,658	1,308	2,058	1,627	1,072	872	1,358	1,078	974	790	1,127	897	745	593

주: 훈련기관지역 기준, 지역 분류불능 제외.  
 자료: 고용노동부·한국고용정보원, 각 연도 직업능력개발 통계연보.

(부표 2-18) 실업자 내일배움카드훈련 성별·훈련직종별 참여 현황 1(2012-2015)

(단위: 명)

훈련직종(KECO)	2012		2013		2014		2015	
	전체	여성	전체	여성	전체	여성	전체	여성
전체	307,286	214,665	411,522	295,627	242,517	170,139	197,640	144,906
관리직	38	0	0	0	0	0	27	12
경영, 회계, 사무 관련직	81,961	65,424	117,450	95,463	60,876	50,379	46,941	38,874
금융, 보험 관련직	39	19	527	255	221	101	88	65
교육 및 자연과학, 사회과학 연구 관련직	1,726	1,534	2,432	2,097	1,829	1,524	1,329	1,072
법률, 경찰, 소방, 교도 관련직	739	317	1,759	932	1,770	956	1,782	998
보건 및 의료 관련직	13,022	12,724	19,835	19,377	17,514	17,087	23,331	22,259
사회복지 및 종교 관련직	7,625	6,186	11,034	8,975	7,492	6,039	5,094	3,944
문화, 예술, 디자인, 방송 관련직	36,840	24,040	45,755	30,223	22,710	14,470	9,754	5,897
운전 및 운송 관련직	4,620	66	5,018	61	4,048	37	3,239	35
영업 및 판매 관련직	1,316	742	1,786	1,087	1,026	604	1,204	747
경비 및 청소 관련직	184	144	141	70	54	0	181	29
미용, 숙박, 여행, 오락 및 스포츠 관련직	27,302	25,619	33,911	31,308	24,282	22,427	25,139	23,090
음식서비스 관련직	59,419	46,522	84,969	68,412	41,752	33,007	41,003	30,577
간접 관련직	13,027	1,997	13,683	1,245	11,823	999	7,795	904
기계 관련직	7,776	615	9,336	653	6,997	597	3,754	227



훈련직종(KECO)	2012		2013		2014		2015	
	전체	여성	전체	여성	전체	여성	전체	여성
재료 관련직(금속·유리·점토 및 시멘트)	4,669	78	6,283	86	4,234	71	2,132	29
화학 관련직	449	1	528	1	227	1	74	11
섬유 및 의복 관련직	12,224	11,492	12,813	12,161	6,982	6,502	3,136	2,912
전기, 전자 관련직	5,545	195	7,094	204	3,949	130	2,627	94
정보통신 관련직	9,046	2,950	9,205	2,918	7,655	2,945	2,614	747
식품가공 관련직	9,732	7,554	14,912	12,090	9,731	7,684	11,301	8,455
환경, 인쇄, 목재, 가구, 공예 및 생산 단순직	7,395	5,647	8,987	6,892	5,635	4,237	4,749	3,876
농림어업 관련직	2,592	799	4,064	1,117	1,710	342	346	52

주: 1) 2012-2015년은 KECO분류 기준.  
 2) 각 연도 전체 인원은 직종 분류불능 포함하였으나 표에서 직종 분류불능 생략.  
 자료: 고용노동부·한국고용정보원, 각 연도 직업능력개발 통계연보.

〈부표 2-19〉 실업자 내일배움카드훈련 성별·훈련직종별 참여 현황 2(2016-2018)

(단위: 명)

훈련직종(NCS)	2016		2017		2018	
	전체	여성	전체	여성	전체	여성
전체	213,409	155,136	219,244	163,047	211,446	155,484
사업관리	-	-	1	0	1	1
경영·회계·사무	51,934	43,093	59,553	49,345	60,827	49,420
금융·보험	92	89	162	118	189	138
교육·자연·사회과학	831	665	946	770	501	403
법률·경찰·소방·교도·국방	2,632	1,214	2,956	1,507	2,917	1,575
보건·의료	28,914	27,240	39,918	37,349	42,516	39,668
사회복지·종교	4,936	3,899	4,495	3,639	4,446	3,537
문화·예술·디자인·방송	8,355	5,128	6,816	4,304	7,738	5,197
운전·운송	5	0	-	-	222	141
영업판매	1,051	657	992	614	678	464
경비·청소	427	231	421	227	453	200
이용·숙박·여행·오락·스푸츠	23,419	21,435	21,109	19,101	17,850	16,047
음식서비스	41,957	30,758	35,253	25,206	30,876	21,587
건설	13,410	1,413	12,439	1,352	12,676	1,405
기계	5,191	841	5,111	1,038	4,534	857
재료	1,469	21	1,041	17	767	9
화학	99	20	64	13	35	7
섬유·의복	2,264	2,002	1,447	1,318	1,021	904
전기·전자	4,062	139	4,753	485	5,674	654
정보통신	1,225	403	659	266	868	450
식품가공	10,830	7,995	11,207	8,353	10,182	7,520
인쇄·목재·가구·공예	5,950	5,247	5,765	5,221	4,915	4,371
환경·에너지·안전	307	82	199	48	415	60
농림어업	255	34	1,215	983	1,145	869

주: 1) 2016-2018년은 NCS분류 기준.

2) 각 연도 전체 인원은 직종 분류불능 포함하였으나 표에서 직종 분류불능 생략.

자료: 고용노동부·한국고용정보원, 각 연도 직업능력개발 통계연보.

〈부표 2-20〉 실업자 내일배움카드훈련 성별·훈련직종별 참여 인원 수(KECO 기준)

(단위: 명)

훈련직종(KECO)	2012		2013		2014		2015		2016		2017		2018	
	전체	여성	전체	여성	전체	여성	전체	여성	전체	여성	전체	여성	전체	여성
전체	307,290	214,666	411,609	295,682	242,554	170,165	197,659	144,923	213,483	155,194	219,244	163,047	211,446	155,484
관리직	38	0	-	-	-	-	27	12	13	9	36	17	1	1
경영·행정·사무직	81,961	65,424	117,471	95,476	60,883	50,381	46,943	38,876	54,846	45,220	61,766	50,981	61,550	49,948
금융·보험직	39	19	527	255	221	101	88	65	118	99	162	113	189	138
교육·자연생명과학·사회과학 연구직*	1,726	1,534	2,432	2,097	1,829	1,524	1,329	1,072	1,015	796	920	734	155	70
교육직	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	488	388
법률·경찰·소방·교도 관련직	739	317	1,759	932	1,770	956	1,782	998	2,180	1,230	-	-	-	-
법률직	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2,363	1,495	2,505	1,536
정보통신 연구개발직 및 공학기술직	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1,891	749	1,321	564
건설·채굴 연구개발직 및 공학기술직	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1,412	638	1,794	818
제조 연구개발직 및 공학기술직	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5,979	1,495	5,277	1,183
사회복지·종교직	7,625	6,186	11,036	8,975	7,494	6,040	5,094	3,944	5,472	4,321	4,725	3,819	4,347	3,438
보건·의료직	13,022	12,724	19,839	19,381	17,520	17,091	23,333	22,261	28,827	27,164	17,189	16,634	15,433	14,931
문화·예술·디자인·방송직*	36,840	24,040	45,767	30,229	22,710	14,470	9,754	5,897	8,914	5,697	5,796	4,027	7,654	5,392
미용·예식 및 여행·숙박·오락 서비스직*	27,302	25,619	33,917	31,313	24,284	22,429	25,142	23,093	23,419	21,445	22,179	20,042	18,705	16,812
음식 서비스직	59,420	46,523	84,989	68,432	41,769	33,023	41,013	30,586	41,997	30,791	35,226	25,197	30,876	21,587
경호·경비직, 청소 및 기타 개인서비스직*	184	144	141	70	54	0	181	29	250	41	209	22	264	26
돌봄 서비스직(간병·육아)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	22,725	20,720	27,072	24,744
영업·판매직	1,316	742	1,787	1,087	1,026	604	1,204	747	1,048	656	1,003	610	703	471
운전·운송직	4,620	66	5,022	61	4,048	37	3,239	35	3,019	33	3,721	46	3,786	30
건설·채굴직	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6,670	423	6,620	388
건설관련직	13,027	1,997	13,690	1,245	11,824	999	7,796	904	9,782	1,164	-	-	-	-

훈련직종(KECO)	2012		2013		2014		2015		2016		2017		2018	
	전체	여성	전체	여성	전체	여성	전체	여성	전체	여성	전체	여성	전체	여성
기계 설치·정비·생산직	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1,751	65	1,596	56
기계 관련직	7,776	615	9,338	653	6,997	597	3,754	227	4,688	682	-	-	-	-
금속·재료 설치·정비·생산직 (판금·단조·주조·용접·도장 등)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1,048	17	767	9
재료 관련직	4,670	78	6,283	86	4,234	71	2,132	29	1,481	23	-	-	-	-
전기·전자 설치·정비·생산직	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
전기·전자 관련직	5,547	195	7,095	204	3,949	130	2,627	94	4,323	164	-	-	-	-
정보통신 설치·정비직	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	0	4	0
정보통신 관련직	9,046	2,950	9,205	2,918	7,655	2,945	2,614	747	2,467	888	-	-	-	-
화학·환경 설치·정비·생산직	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	77	16	43	9
화학 관련직	449	1	528	1	227	1	74	11	98	21	-	-	-	-
섬유·의복 생산직	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1,360	1,261	1,058	971
섬유·의복 관련직	12,224	11,492	12,814	12,162	6,983	6,503	3,136	2,912	2,110	1,886	-	-	-	-
식품기공·생산직	9,732	7,554	14,918	12,096	9,732	7,684	11,302	8,456	10,816	7,994	11,197	8,348	10,169	7,515
인쇄·목재·공예 및 기타 설치·정비·생산직	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
환경·인쇄·목재·공예 및 생산 단순직	7,395	5,647	8,987	6,892	5,635	4,237	4,749	3,876	6,145	4,814	-	-	-	-
농림어업직	2,592	799	4,064	1,117	1,710	342	346	52	455	56	334	86	287	60

주: 1) 직종은 KECO 기준.  
 2) \* 표시 직종은 유사한 직종을 묶어서 제시하였음(교육·자연생명과학·사회과학 연구직(2012-2016), 자연생명과학·사회과학 연구직(2017-2018)/문화·예술·디자인·방송직(2012-2016), 예술·디자인·방송직(2012-2016)/미용·여행·숙박·오락 서비스직(2012-2016), 여행·숙박·오락 서비스직(2017-2018), 미용·예술·서비스직(2017-2018)/경비 및 청소 관련직(2012-2016), 청소 및 기타 개인서비스직(2017-2018), 경호·경비직(2017-2018).  
 3) 빈칸은 해당 연도에 관련 훈련직종이 없음.  
 자료: 고용노동부·한국고용정보원, 고용행정통계(EIS) 홈페이지, 문서명: 실무자훈련 실시현황(월).  
[https://eis.work.go.kr/sys01012.do?tranId=sys01012\\_00&menuId=081030010&autoRptSrc=Y](https://eis.work.go.kr/sys01012.do?tranId=sys01012_00&menuId=081030010&autoRptSrc=Y) (검색일: 2020.2.11.).

〈부표 2-21〉 실업자 내일배움카드훈련 성별·훈련직종별 참여 인원 비율(KECO 기준)

(단위: %)

훈련직종(KECO)	2012			2013			2014			2015			2016			2017			2018			
	전체	여성	남성	전체	여성	남성	전체	여성	남성	전체	여성	남성	전체	여성	남성	전체	여성	남성	전체	여성	남성	
	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000
전체	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000
관리직	0.0	0.0	0.0	-	-	-	-	-	-	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
경영·행정·사무직	26.7	30.5	17.9	28.5	32.3	19.0	25.1	29.6	14.5	23.7	26.8	15.3	25.7	29.1	16.5	28.2	31.3	19.2	29.1	32.1	20.7	
금융·보험직	0.0	0.0	0.0	0.1	0.1	0.2	0.1	0.1	0.2	0.0	0.0	0.0	0.1	0.1	0.0	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1
교육·자연생태과학·사회과학 연구직*	0.6	0.7	0.2	0.6	0.7	0.3	0.8	0.9	0.4	0.7	0.7	0.5	0.5	0.5	0.4	0.4	0.5	0.3	0.1	0.0	0.1	
교육직	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.2	0.2	0.1
법률·경찰·소방·교도 관련직	0.2	0.1	0.5	0.4	0.3	0.7	0.7	0.6	1.1	0.9	0.7	1.5	1.0	0.8	1.6	-	-	-	-	-	-	-
법률직	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1.1	0.9	1.5	1.2	1.0	1.7	
정보통신 연구개발직 및 공학기술직	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.9	0.5	2.0	0.6	0.4	1.4	
건설·채굴 연구개발직 및 공학기술직	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.6	0.4	1.4	0.8	0.5	1.7	
제조 연구개발직 및 공학기술직	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2.7	0.9	8.0	2.5	0.8	7.3	
사회복지·종교직	2.5	2.9	1.6	2.7	3.0	1.8	3.1	3.5	2.0	2.6	2.7	2.2	2.6	2.8	2.0	2.2	2.3	1.6	2.1	2.2	1.6	
보건·의료직	4.2	5.9	0.3	4.8	6.6	0.4	7.2	10.0	0.6	11.8	15.4	2.0	13.5	17.5	2.9	7.8	10.2	1.0	7.3	9.6	0.9	
문화·예술·디자인·방송직*	12.0	11.2	13.8	11.1	10.2	13.4	9.4	8.5	11.4	4.9	4.1	7.3	4.2	3.7	5.5	2.6	2.5	3.1	3.6	3.5	4.0	
미용·예식 및 여행·숙박·오락 서비스직*	8.9	11.9	1.8	8.2	10.6	2.2	10.0	13.2	2.6	12.7	15.9	3.9	11.0	13.8	3.4	10.1	12.3	3.8	8.8	10.8	3.4	
음식 서비스직	19.3	21.7	13.9	20.6	23.1	14.3	17.2	19.4	12.1	20.7	21.1	19.8	19.7	19.8	19.2	16.1	15.5	17.8	14.6	13.9	16.6	
경호·경비직, 청소 및 기타 개인서비스직*	0.1	0.1	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0	0.1	0.1	0.0	0.3	0.1	0.0	0.4	0.1	0.0	0.3	0.1	0.0	0.4	
돌봄 서비스직(간병·육아)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10.4	12.7	3.6	12.8	15.9	4.2	
영업·판매직	0.4	0.3	0.6	0.4	0.4	0.6	0.4	0.4	0.6	0.6	0.5	0.9	0.5	0.4	0.7	0.5	0.4	0.7	0.3	0.3	0.4	
운전·운송직	1.5	0.0	4.9	1.2	0.0	4.3	1.7	0.0	5.5	1.6	0.0	6.1	1.4	0.0	5.1	1.7	0.0	6.5	1.8	0.0	6.7	
건설·채굴직	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3.0	0.3	11.1	3.1	0.2	11.1	
건설관련직	4.2	0.9	11.9	3.3	0.4	10.7	4.9	0.6	15.0	3.9	0.6	13.1	4.6	0.8	14.8	-	-	-	-	-	-	

훈련직종(KECO)	2012		2013		2014		2015		2016		2017		2018		
	전체	여성	전체	여성	전체	여성	전체	여성	전체	여성	전체	여성	전체	여성	
	남성	남성	남성	남성	남성	남성	남성	남성	남성	남성	남성	남성	남성	남성	
기계 설치·정비·생산직	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.8	0.0	3.0	0.8	2.8
기계 관련직	2.5	0.3	7.7	2.3	0.2	7.5	2.9	0.4	8.8	1.9	0.2	6.7	2.2	0.4	6.9
금속·재료 설치·정비·생산직 (민금·단조·주조·용접·도장 등)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
제로 관련직	1.5	0.0	5.0	1.5	0.0	5.3	1.7	0.0	5.8	1.1	0.0	4.0	0.7	0.0	2.5
전기·전자 설치·정비·생산직	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
전기·전자 관련직	1.8	0.1	5.8	1.7	0.1	5.9	1.6	0.1	5.3	1.3	0.1	4.8	2.0	0.1	7.1
정보통신 설치·정비직	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
정보통신 관련직	2.9	1.4	6.6	2.2	1.0	5.4	3.2	1.7	6.5	1.3	0.5	3.5	1.2	0.6	2.7
화학·환경 설치·정비·생산직	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
화학 관련직	0.1	0.0	0.5	0.1	0.0	0.5	0.1	0.0	0.3	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0	0.1
섬유·의복 생산직	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
섬유·의복 관련직	4.0	5.4	0.8	3.1	4.1	0.6	2.9	3.8	0.7	1.6	2.0	0.4	1.0	1.2	0.4
식품기공·생산직	3.2	3.5	2.4	3.6	4.1	2.4	4.0	4.5	2.8	5.7	5.8	5.4	5.1	5.2	4.8
인쇄·목재·공예 및 기타 설치·정비·생산직	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
환경·인쇄·목재·공예 및 생산 단순직	2.4	2.6	1.9	2.2	2.3	1.8	2.3	2.5	1.9	2.4	2.7	1.7	2.9	3.1	2.3
농림어업직	0.8	0.4	1.9	1.0	0.4	2.5	0.7	0.2	1.9	0.2	0.0	0.6	0.2	0.0	0.7

주: 1) 직종은 KECO 기준.

2) \* 표시 직종은 유사한 직종을 묶어서 제시하였음(교육·자연생명과학·사회과학 연구직(2012-2016), 자연생명과학·사회과학 연구직(2017-2018)/문화·예술·디자인·방송직(2012-2016), 예술·디자인·방송직(2012-2016)/미용·여행·숙박·오락 서비스직(2012-2016), 여행·숙박·오락 서비스직(2017-2018), 미용·예식 서비스직(2017-2018)/경비 및 청소 관련직(2012-2016), 청소 및 기타 개인서비스직(2017-2018), 경호·경비직(2017-2018).

3) 빈칸은 해당 연도에 관련 훈련직종이 없음.

자료: 고용노동부·한국고용정보원 고용행정통계(EIS) 홈페이지, 문서명: 실업자훈련 실시현황(월).

[https://eis.work.go.kr/sys01012.do?trnId=sys01012\\_00&menuId=081030010&autoRptSrc=Y](https://eis.work.go.kr/sys01012.do?trnId=sys01012_00&menuId=081030010&autoRptSrc=Y) (검색일: 2020.2.11.).

〈부표 2-22〉 실업자 내일배움카드훈련 훈련직종별 취업률(2012-2015)

(단위: %)

훈련직종(KECO)	2012	2013	2014	2015
전체	34.2	35.0	39.5	47.6
관리직	47.4	-	-	47.2
경영, 회계, 사무 관련직	40.7	40.4	47.0	48.7
금융, 보험 관련직	55.6	30.5	40.0	46.3
교육 및 자연과학, 사회과학 연구 관련직	43.4	44.7	41.0	47.8
법률, 경찰, 소방, 교도 관련직	62.4	71.5	73.5	42.8
보건 및 의료 관련직	47.8	55.5	46.9	47.5
사회복지 및 종교 관련직	29.8	29.6	31.6	55.2
문화, 예술, 디자인, 방송 관련직	34.5	34.7	41.9	66.7
운전 및 운송 관련직	50.3	51.8	49.4	48.1
영업 및 판매 관련직	16.8	21.1	23.5	47.8
경비 및 청소 관련직	18.5	27.7	41.9	51.1
미용, 숙박, 여행, 오락 및 스포츠 관련직	20.7	23.2	28.6	49.3
음식서비스 관련직	24.8	25.4	31.3	52.1
건설 관련직	33.3	31.9	32.9	44.2
기계 관련직	49.6	48.2	48.4	46.6
재료 관련직(금속·유리·점토 및 시멘트)	47.0	44.8	46.2	51.9
화학 관련직	86.5	62.0	55.9	35.2
섬유 및 의복 관련직	19.1	19.0	22.1	44.4
전기, 전자 관련직	42.3	43.7	47.3	51.3
정보통신 관련직	51.2	49.9	53.0	50.9
식품가공 관련직	27.3	25.0	30.2	44.6
환경, 인쇄, 목재, 가구, 공예 및 생산 단순직	21.9	23.8	29.0	76.9
농림어업 관련직	35.5	35.9	41.2	60.8

주: 1) 2012-2015년은 KECO분류 기준.

2) 각 연도 전체 인원은 직종 분류불능 포함하였으나 표에서 직종 분류불능 생략.

3) 2012년-2014년 취업률은 9개월 기준으로 훈련종료 전 조기취업을 포함한 누적, 취업률=[(수로 후 취업자+조기취업자)/(훈련수료자+조기취업자)]x100.

자료: 고용노동부·한국고용정보원. 각 연도 직업능력개발 통계연보.

〈부표 2-23〉 실업자 내일배움카드훈련 성별·훈련직종별 취업률(2016-2018)

(단위: %)

훈련직종(NCS)	2016			2017			2018		
	전체	남성	여성	전체	남성	여성	전체	남성	여성
전체	50.8	48.3	51.7	50.6	48.0	51.6	52.6	51.1	53.1
경영·회계·사무	54.0	47.0	55.5	53.8	46.9	55.2	53.8	47.9	55.2
금융·보험	-	-	-	60.2	-	-	63.5	69.0	61.5
교육·자연·사회과학	37.5	32.3	38.8	39.2	45.2	37.7	-	-	-
법률·경찰·소방·교도·국방	73.3	64.9	83.2	71.2	63.9	78.6	72.7	64.9	79.4
보건·의료	61.1	52.0	61.6	57.6	49.0	58.2	58.5	51.5	59.0
사회복지·종교	42.3	44.4	41.7	42.4	39.8	43.0	42.4	41.4	42.6
문화·예술·디자인·방송	48.1	45.6	49.7	42.1	39.4	43.7	46.6	43.4	48.2
영업판매	39.1	42.8	36.9	39.1	38.5	39.4	46.4	47.7	45.8
경비·청소	54.8	50.4	58.0	41.3	44.8	38.3	43.0	44.8	40.6
이용·숙박·여행·오락·스포츠	49.3	54.5	48.8	50.3	57.9	49.5	52.4	58.7	51.7
음식서비스	44.3	46.6	43.5	45.0	47.7	43.8	47.8	50.9	46.5
건설	47.8	47.8	48.0	46.0	46.0	46.1	53.5	53.9	50.2
기계	53.0	52.1	57.2	53.6	53.7	53.1	56.4	55.1	62.1
재료	45.9	45.7	52.6	44.6	44.9	28.6	52.5	52.5	57.1
화학	-	-	-	33.3	-	-	-	-	-
섬유·의복	40.2	52.0	38.7	39.4	31.5	40.2	45.4	56.7	43.9
전기·전자	47.1	47.7	37.3	48.5	49.7	37.3	49.4	50.2	43.4
정보통신	55.9	54.0	60.7	44.4	44.9	43.5	42.1	40.9	43.3
식품가공	44.4	48.9	42.8	45.8	50.6	44.0	45.7	51.2	43.6
인쇄·목재·가구·공예	38.7	41.1	38.4	35.3	36.6	35.1	36.1	42.4	35.2
환경·에너지·안전	-	-	-	47.6	-	-	49.3	51.3	39.1
농림어업	49.3	50.3	43.8	39.4	55.3	33.4	35.5	52.5	31.0

주: 1) 2016-2018년은 NCS분류 기준.

2) 취업률=수료 후 취업인원/수료인원x100, 취업률 산정시의 수료인원 및 취업인원은 훈련종료일자 기준 순인원.

3) 각 연도 전체 인원은 직종 분류불능 포함하였으나 표에서 직종 분류불능 생략.

자료: 고용노동부·한국고용정보원, 각 연도 직업능력개발 통계연보.



〈부표 2-24〉 내일배움카드훈련 취업률

(단위: %)

훈련직종(KECO)	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
전체	34.2	35.0	39.5	47.6	50.8	50.6	52.6
관리직	44.8	-	-	44.4	100.0	-	54.5
경영·행정·사무직	44.5	46.4	49.0	51.0	53.8	51.4	53.8
금융·보험직	25.0	37.8	45.5	50.9	67.6	63.2	63.5
교육·자연생명과학·사회과학 연구직	43.2	45.7	47.4	44.4	38.9	-	-
자연·생명과학 연구직	-	-	-	-	-	52.6	56.1
교육직	-	-	-	-	-	32.6	25.5
법률·경찰·소방·교도 관련직	65.6	71.8	76.4	76.9	79.3	-	-
법률직	-	-	-	-	-	74.1	75.3
정보통신 연구개발직 및 공학기술직	-	-	-	-	-	38.9	45.5
건설·채굴 연구개발직 및 공학기술직	-	-	-	-	-	47.8	54.7
제조 연구개발직 및 공학기술직	-	-	-	-	-	49.8	56.4
보건·의료직	63.6	63.7	64.8	60.7	61.1	73.1	71.0
사회복지·종교직	36.8	38.4	37.9	39.7	41.7	41.1	41.8
문화·예술·디자인·방송직*	41.6	44.7	47.2	47.4	49.1	39.2	46.2
운전·운송직	51.4	53.7	52.5	53.1	56.4	51.6	57.0
영업·판매직	35.4	31.7	36.5	40.3	39.4	39.9	47.1
경호·경비직	-	-	-	-	-	48.3	44.4
경비 및 청소 관련직	35.7	17.4	37.8	39.0	47.5	-	-
청소 및 기타 개인서비스직	-	-	-	-	-	-	45.5
미용·예식 서비스직	-	-	-	-	-	50.0	51.1
여행·숙박·오락 서비스직	-	-	-	-	-	49.7	51.2
미용·숙박·여행·오락 서비스직	35.2	37.8	40.4	43.8	49.3	-	-
음식 서비스직	30.7	33.6	37.0	39.7	44.3	44.5	47.8
돌봄 서비스직(간병·육아)	-	-	-	-	-	44.2	51.3
건설·채굴직	-	-	-	-	-	42.2	51.6
건설 관련직	39.0	39.4	39.9	39.8	44.8	-	-
기계 설치·정비·생산직	-	-	-	-	-	49.2	48.1

훈련직종(KECO)	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
기계 관련직	52.8	53.0	53.2	54.5	52.3	-	-
금속·재료 설치·정비·생산직 (판금·단조·주조·용접·도장 등)	-	-	-	-	-	43.0	52.5
재료 관련직	49.4	48.2	47.7	48.1	45.7	-	-
화학·환경 설치·정비·생산직	-	-	-	-	-	50.0	52.4
화학 관련직	88.9	69.6	49.5	36.8	33.9	-	-
섬유·의복 생산직	-	-	-	-	-	39.8	42.2
섬유·의복 관련직	26.4	27.6	29.0	35.3	41.1	-	-
전기·전자 설치·정비·생산직	-	-	-	-	-	48.4	50.4
전기·전자 관련직	46.0	47.4	49.5	48.8	47.2	-	-
정보통신 설치·정비직	-	-	-	-	-	-	0.0
정보통신 관련직	55.6	55.3	56.5	56.3	53.2	-	-
식품가공·생산직	32.2	33.5	35.9	40.6	44.4	45.2	45.7
인쇄·목재·공예 및 기타 설치·정비·생산직	-	-	-	-	-	33.9	34.7
환경·인쇄·목재·공예 및 생산 단순직	27.8	29.2	32.4	39.8	38.0	-	-
농림어업직	37.0	38.4	40.3	44.2	49.3	39.8	51.5

주: 1) 직종은 KECO 기준.

2) 2012-2015년 전체 취업률은 9개월 기준을 산정한 것임(2012-2015 직업능력개발 통계연보 참조).

3) \* 표시 직종은 유사한 직종을 묶어서 제시하였음(문화·예술·디자인·방송직(2012-2016), 예술·디자인·방송직(2012-2016)).

4) 빈칸은 해당 연도에 관련 훈련직종이 없음.

5) '17.2월 EIS DW, 통계 모델 및 데이터가 정비됨에 따라 2017년 취업률은 2018년 KECO 기준으로 작성함.

자료: 고용노동부·한국고용정보원, 고용행정통계(EIS) 홈페이지. 문서명: 실업자훈련 취업률 현황(년).

[https://eis.work.go.kr/sys01012.do?tranId=sys01012\\_00&menuId=081030030&autoRptSrch=Y](https://eis.work.go.kr/sys01012.do?tranId=sys01012_00&menuId=081030030&autoRptSrch=Y)  
(검색일: 2020.2.11.).

〈부표 2-25〉 실업자 내일배움카드훈련의 훈련직종별 참여율 및 취업률(2018)

(단위: %)

훈련직종(NCS)	참여율				취업률		
	남성	여성	전체	여성 비중	남성	여성	전체
전체	100.0	100.0	100.0	73.5	51.1	53.1	52.6
경영·회계·사무	20.4	31.8	28.8	81.2	47.9	55.2	53.8
금융·보험	0.1	0.1	0.1	73.0	69.0	61.5	63.5
교육·자연·사회과학	0.2	0.3	0.2	80.4	-	-	-
법률·경찰·소방·교도·국방	2.4	1.0	1.4	54.0	64.9	79.4	72.7
보건·의료	5.1	25.5	20.1	93.3	51.5	59.0	58.5
사회복지·종교	1.6	2.3	2.1	79.6	41.4	42.6	42.4
문화·예술·디자인·방송	4.5	3.3	3.7	67.2	43.4	48.2	46.6
운전·운송	0.1	0.1	0.1	63.5	-	-	-
영업판매	0.4	0.3	0.3	68.4	47.7	45.8	46.4
경비·청소	0.5	0.1	0.2	44.2	44.8	40.6	43.0
이용·숙박·여행·오락·스포츠	3.2	10.3	8.4	89.9	58.7	51.7	52.4
음식서비스	16.6	13.9	14.6	69.9	50.9	46.5	47.8
건설	20.1	0.9	6.0	11.1	53.9	50.2	53.5
기계	6.6	0.6	2.1	18.9	55.1	62.1	56.4
재료	1.4	0.0	0.4	1.2	52.5	57.1	52.5
화학	0.1	0.0	0.0	20.0	-	-	-
섬유·의복	0.2	0.6	0.5	88.5	56.7	43.9	45.4
전기·전자	9.0	0.4	2.7	11.5	50.2	43.4	49.4
정보통신	0.7	0.3	0.4	51.8	40.9	43.3	42.1
식품가공	4.8	4.8	4.8	73.9	51.2	43.6	45.7
인쇄·목재·가구·공예	1.0	2.8	2.3	88.9	42.4	35.2	36.1
환경·에너지·안전	0.6	0.0	0.2	14.5	51.3	39.1	49.3
농림어업	0.5	0.6	0.5	75.9	52.5	31.0	35.5

주: 1) 실시인원은 훈련시작일자 기준으로 훈련과정에 참여한 중복 훈련참여인원(연인원)임.

2) 취업률=수로 후 취업인원/수로인원x100, 취업률 산정시의 수료인원 및 취업인원은 훈련종료일자 기준 순인원.

3) 직종 구분은 NCS 기준으로 영업판매 및 농림어업의 경우 전체 취업자 수 10명 미만으로 분석에서 제외함.

4) 학력 분류불능 제외.

자료: 한국고용정보원, HRD-Net 자료; 2018 직업능력개발 통계연보(고용노동부). p30, 35.

〈부표 2-26〉 폴리텍대학 양성훈련과정별 성별 참여 현황(2012-2018)

(단위: 명)

연도	양성훈련										합계
	다기능 기술자	전문기술	하이테크	기능장	학위전공 심화	베이비 부머	여성 재취업				
2012	전체	9,001	7,133	-	299	150	-	-	-	-	15,763
	여성	1,154	651	-	5	4	-	-	-	-	1,622
2013	전체	9,267	7,135	-	296	250	447	-	-	-	16,588
	여성	1,089	665	-	2	10	40	-	-	-	1,570
2014	전체	9,330	7,730	-	296	250	1,051	581	-	-	17,144
	여성	1,133	796	-	5	15	108	581	-	-	2,278
2015	전체	9,323	8,210	-	297	250	1,543	1,023	-	-	18,388
	여성	977	790	-	7	6	163	1,023	-	-	2,600
2016	전체	9,267	8,023	-	293	239	1,519	1,203	-	-	18,423
	여성	914	773	-	10	18	170	1,203	-	-	2,751
2017	전체	9,063	5,338	395	243	239	1,213	954	-	-	17,570
	여성	901	386	92	1	13	210	954	-	-	2,579
2018	전체	8,662	5,148	538	241	207	1,191	951	-	-	16,938
	여성	841	446	110	6	19	184	951	-	-	2,557

주: 전문기술과정 인원: 단기과정 및 야간과정 포함.  
 자료: 학교법인 한국폴리텍 학사부(고용노동부 제공자료, 2020.2.19).

〈부표 2-27〉 폴리텍대학 다기능기술자 양성훈련 성별-학과별 참여 현황(2012-2018)

(단위: 명)

학과명	2012		2013		2014		2015		2016		2017		2018	
	전체	여성	전체	여성	전체	여성	전체	여성	전체	여성	전체	여성	전체	여성
전체	9,001	1,154	9,267	1,089	9,330	1,133	9,323	977	9,265	914	9,063	901	8,662	841
3D프린팅융합디자인과	1	0	2	0	6	0	16	1	11	0	38	11	50	8
CAD&모텔링과	66	66	63	63	67	67	67	25	48	28	32	8	0	0
IT융합제어과	1	0	3	0	14	0	12	0	16	0	69	4	70	6
IT응용제어과	68	5	54	10	56	8	56	5	60	6	56	8	51	2
LCD반도체시스템과	66	7	61	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SG전기전자제어과	107	3	97	0	67	1	64	2	93	3	0	0	0	0
건축과	33	1	19	1	18	6	0	0	0	0	0	0	0	0
건축설계과	0	0	36	8	34	9	34	9	35	5	35	4	36	11
광전자과	69	4	56	1	43	3	33	3	0	0	0	0	0	0
그린건축과	3	0	16	1	16	0	35	7	35	2	34	3	36	2
그린에너지설비과	107	0	144	7	142	3	150	2	137	2	129	4	131	5
금형디자인과	420	17	545	21	546	35	552	25	523	28	479	14	425	19
기계시스템과	268	10	273	5	290	5	306	6	305	3	358	16	299	8
기계시스템설계과	0	0	0	0	0	0	1	0	23	0	27	2	51	9
기계물류측정과	0	0	0	0	0	0	0	0	8	0	21	0	14	0
나노응용기계과	1	0	4	0	10	0	3	0	52	5	32	3	0	0
나노측정과	104	74	99	73	91	68	104	37	66	21	50	24	72	24

학과명	2012		2013		2014		2015		2016		2017		2018	
	전체	여성	전체	여성	전체	여성	전체	여성	전체	여성	전체	여성	전체	여성
녹색산업설비과	68	2	69	2	72	1	69	1	67	0	65	0	64	0
데이터분석과	0	0	1	0	1	0	0	0	35	7	32	11	34	6
디스플레이전자과	25	5	31	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
디지털방송과	69	18	69	20	72	18	63	21	66	9	70	22	72	21
디지털정보과	34	34	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
디지털콘텐츠과	74	31	76	19	78	23	113	51	121	55	68	34	70	28
로봇지동화과	131	2	124	3	128	4	129	3	79	1	69	1	83	3
메카트로닉스과	565	11	583	17	621	13	626	18	615	13	552	22	549	16
모바일정보통신과	22	0	45	0	27	2	71	8	70	11	71	8	72	7
미디어콘텐츠과	98	27	89	32	81	25	36	7	32	10	33	8	34	7
바이오나노소재과	0	0	35	12	36	11	35	8	34	10	35	10	35	13
바이오배양공정과	36	14	36	8	36	18	36	9	35	13	37	11	36	9
바이오생명정보과	36	13	36	15	36	13	34	16	34	11	35	13	32	7
바이오식품분석과	36	22	35	11	36	16	33	9	35	24	33	12	36	14
바이오품질관리과	36	14	36	17	35	11	36	10	34	12	36	11	35	8
반도체CAD과	65	65	65	65	63	63	69	15	70	13	64	11	62	11
반도체디스플레이과	36	0	34	3	35	3	36	1	33	1	30	1	35	2
반도체시스템과	72	5	72	3	72	2	72	3	72	9	71	1	69	3
반도체전기시스템과	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0
발전설비과	0	0	0	0	0	0	0	0	36	0	36	0	63	0

학과명	2012		2013		2014		2015		2016		2017		2018	
	전체	여성	전체	여성	전체	여성	전체	여성	전체	여성	전체	여성	전체	여성
방송영상과	1	0	5	0	12	0	12	2	31	12	32	6	33	5
빌딩자동화과	26	1	22	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
산업디자인과	231	96	210	82	212	85	166	79	161	62	163	67	136	63
산업설비과	10	0	8	0	29	0	29	0	29	0	30	0	30	0
산업설비자동화과	531	4	601	3	606	1	631	2	539	1	525	1	494	5
산업융합디자인과	4	0	16	1	8	0	41	15	42	14	0	0	0	0
산업잠수과	36	0	36	2	36	3	36	0	36	0	32	0	36	1
생명화학분석과	12	0	35	13	36	15	36	15	34	10	37	10	35	20
스마트로봇자동화과	0	0	0	0	0	0	3	0	17	0	28	0	4	0
스마트소프트웨어과	3	1	39	34	42	32	48	8	74	10	100	19	97	21
스마트시스템제어과	31	0	31	0	68	1	65	2	69	1	65	1	70	0
스마트융합금융과	0	0	0	0	0	0	4	0	23	0	28	0	33	0
스마트융합제어과	0	0	4	0	20	0	28	0	38	0	69	5	65	5
스마트자동화시스템과	0	0	0	0	3	0	15	0	18	0	29	0	31	0
스마트전기과	271	6	343	2	346	6	372	10	371	4	360	7	346	8
스마트전기전자과	107	0	101	4	100	0	73	1	71	5	50	2	0	0
스마트전자과	163	10	152	5	211	9	233	4	214	6	272	4	251	10
스마트전자제어과	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	11	0	1	0
스마트정보통신과	30	2	26	0	20	2	18	1	18	1	0	0	0	0
스마트제품디자인과	1	0	1	0	0	0	2	0	5	0	5	1	25	9

학과명	2012		2013		2014		2015		2016		2017		2018	
	전체	여성	전체	여성	전체	여성	전체	여성	전체	여성	전체	여성	전체	여성
스마트팩토리과	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	70	6	70	3
스마트환경시스템과	0	0	0	0	0	0	0	0	5	0	8	0	6	0
시각디자인과	3	0	21	2	31	11	82	54	104	55	105	53	106	55
시스템제어정보과	37	0	39	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
신소재응용과	279	12	302	23	311	15	299	9	294	18	295	20	283	15
에너지환경과	36	7	36	3	36	3	36	9	31	8	27	4	28	7
영상그래픽과	32	32	30	30	30	30	36	15	34	17	31	13	30	8
영상디자인과	2	0	1	0	5	0	10	0	11	0	33	13	30	12
영상매체과	32	9	26	8	22	5	19	8	0	0	0	0	0	0
유비쿼터스시스템과	36	5	29	1	23	5	20	3	0	0	0	0	0	0
유비쿼터스통신과	116	18	87	13	67	9	0	0	0	0	0	0	0	0
융합디자인과	0	0	0	0	0	0	0	0	5	0	48	10	40	9
의료정보과	0	0	0	0	0	0	36	27	34	23	34	25	36	23
의생명동물과	24	13	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
자동차과	342	6	347	3	383	6	382	9	383	7	383	6	379	6
자동차기계과	72	2	72	0	72	2	71	0	72	2	66	1	66	2
자동차시스템과	312	2	308	6	313	2	302	1	295	6	278	1	287	1
전기계측제어과	102	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
전기과	498	1	560	4	580	8	574	8	514	6	583	17	576	7
전기에너지과	134	1	131	1	135	2	138	6	136	2	138	2	138	2



학과명	2012		2013		2014		2015		2016		2017		2018	
	전체	여성	전체	여성	전체	여성	전체	여성	전체	여성	전체	여성	전체	여성
전기에너지시스템과	71	3	73	3	78	4	78	2	72	1	71	1	72	3
전기전자제어과	0	0	10	0	40	0	47	0	43	0	135	4	128	2
전자과	101	1	111	3	116	3	105	4	144	9	67	4	70	2
전자정보통신과	71	4	74	4	67	6	68	4	69	4	70	7	63	5
정보통신과	6	0	38	1	62	1	66	2	124	13	119	16	86	11
정보통신시스템과	397	43	400	32	382	44	403	43	352	32	245	22	246	21
조선기계과	28	0	22	0	16	0	0	0	0	0	0	0	0	0
조선선체의장과	23	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
조선설계과	22	1	20	0	17	0	0	0	0	0	0	0	0	0
조선전기제어과	16	0	23	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
조선해양설비과	15	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
주열리디자인과	69	69	65	65	71	71	69	59	70	47	58	45	57	41
커뮤니케이션디자인과	103	66	83	50	73	36	22	12	0	0	0	0	0	0
컴퓨터응용금형과	134	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
컴퓨터응용기계과	743	23	795	13	792	16	764	19	792	11	701	20	681	15
컴퓨터응용기계설계과	186	18	216	15	218	15	238	26	234	30	231	26	213	21
컴퓨터정보과	105	14	141	19	135	25	136	24	129	9	125	18	87	19
텍스타일디자인과	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
텍스타일컬러디자인과	30	25	33	18	35	21	31	17	30	13	30	19	29	14
통신전자과	60	1	44	2	44	5	0	0	29	1	19	0	30	1

학과명	2012		2013		2014		2015		2016		2017		2018	
	전체	여성	전체	여성	전체	여성	전체	여성	전체	여성	전체	여성	전체	여성
패션디자인과	111	83	113	79	120	93	134	82	130	88	95	53	108	66
패션마케팅과	34	16	36	17	34	17	32	13	30	17	30	19	22	14
패션메이킹과	104	73	99	79	90	66	36	30	35	24	32	27	21	20
패션산업과	0	0	0	0	0	0	35	22	35	21	36	20	32	17
패션소재과	32	11	28	9	30	10	26	5	30	9	30	8	26	7
하이테크소재과	33	9	31	6	35	6	32	9	27	4	26	11	0	0
항공기계과	71	0	72	1	72	2	72	3	72	0	72	1	72	2
항공메카트로닉스과	66	0	69	4	71	2	71	2	75	3	69	0	70	1
항공전기과	10	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
항공전기제어과	1	0	0	0	5	0	9	0	24	0	38	0	46	1
항공전자과	36	1	36	2	36	0	36	2	36	1	36	1	34	3
항공정보통신과	13	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
항공정비과	36	1	36	2	36	2	35	2	36	3	36	3	36	2
항공제어시스템과	43	0	70	2	67	8	63	5	48	2	29	4	18	4
헬스케어전자과	0	0	2	0	2	0	7	0	7	0	31	1	33	2

자료: 고용노동부 제공자료(2020.2.19).



학과명	2012		2013		2014		2015		2016		2017		2018	
	전체	여성	전체	여성	전체	여성	전체	여성	전체	여성	전체	여성	전체	여성
녹색산업설비과	0	0	0	0	0	0	15	0	0	0	0	0	0	0
데이터응용SW과	0	0	0	0	0	0	0	0	28	2	0	0	0	0
도장과	62	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
드론응용정비과	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	16	0
드론전자과	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	52	4
디스플레이인쇄과	66	17	66	15	79	26	66	19	0	0	0	0	0	0
디스플레이전자과	32	2	33	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
디자인모델링과	33	4	33	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
디지털전자제어과	30	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
디지털콘텐츠과	0	0	0	0	28	19	88	35	68	29	0	0	0	0
멀티미디어과	33	13	27	10	30	14	30	11	0	0	0	0	0	0
메카트로닉스과	0	0	0	0	33	0	31	1	55	0	59	1	73	1
모바일정보통신과	0	0	0	0	0	0	33	2	0	0	0	0	0	0
모바일콘텐츠과	33	11	33	12	33	12	33	11	0	0	0	0	0	0
모형제작과	0	0	33	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
미디어콘텐츠과	96	46	57	25	97	37	31	13	30	10	26	12	30	15
반도체CAD과	0	0	0	0	0	0	17	2	18	2	0	0	0	0
반도체디스플레이과	0	0	0	0	0	0	29	5	0	0	0	0	0	0
반도체표면처리과	0	0	0	0	0	0	30	2	33	2	0	0	21	3
발전설비과	0	0	121	0	98	1	100	0	97	0	62	0	64	0

학과명	2012		2013		2014		2015		2016		2017		2018	
	전체	여성	전체	여성	전체	여성	전체	여성	전체	여성	전체	여성	전체	여성
비파괴검사과	33	1	33	0	57	2	0	0	0	0	0	0	0	0
산업디자인과	66	24	59	28	150	66	133	57	61	20	60	23	33	11
산업설비과	1,002	3	988	6	973	6	944	9	892	7	593	5	539	5
산업설비자동화과	191	1	149	0	188	2	273	3	237	0	96	1	82	0
생명의료시스템과	0	0	0	0	0	0	0	0	29	12	0	0	0	0
생명정보시스템과	0	0	0	0	0	0	29	9	0	0	0	0	0	0
생산자동화과	131	2	126	1	128	0	60	2	62	1	56	3	0	0
설비진단과	0	0	0	0	0	0	33	1	33	0	33	2	31	1
수자원관리과	30	2	32	1	20	1	21	2	25	1	30	2	30	2
스마트시스템제어과	0	0	0	0	27	1	27	0	33	0	0	0	0	0
스마트자동화시스템과	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	25	2
스마트전기과	0	0	99	0	345	6	346	3	344	0	252	2	243	2
스마트전기전자과	64	4	66	5	93	3	69	1	64	1	66	0	0	0
스마트전자과	0	0	0	0	30	15	247	18	228	13	151	12	209	20
스마트전자제어과	0	0	95	14	96	5	97	9	63	5	56	2	55	5
스마트제품디자인과	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	25	6
시각디자인과	0	0	0	0	0	0	26	12	52	35	0	0	0	0
시각정보디자인과	0	0	0	0	0	0	65	41	53	30	30	21	31	20
시스템제어장비과	0	0	28	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
신소재응용과	33	0	33	0	55	2	113	8	112	3	30	1	18	1

학과명	2012		2013		2014		2015		2016		2017		2018	
	전체	여성	전체	여성	전체	여성	전체	여성	전체	여성	전체	여성	전체	여성
신재생에너지학과	60	0	64	2	60	1	63	4	66	1	61	0	61	0
신제품개발과	0	0	0	0	33	7	33	0	33	6	32	8	29	8
실내건축디자인과	95	22	63	12	66	13	65	9	66	6	53	7	33	5
에너지설비과	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	60	1	60	0
영상디자인과	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	33	6	32	13
유비쿼터스통신과	33	1	33	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
융합디자인과	0	0	0	0	0	0	0	0	33	14	25	14	33	20
응용소프트웨어과	0	0	0	0	0	0	26	3	0	0	0	0	0	0
의료공학과	0	0	0	0	0	0	0	0	64	6	61	4	60	12
의용공학과	62	8	66	5	64	5	65	5	0	0	0	0	0	0
인쇄디자인과	0	0	0	0	0	0	0	0	64	18	50	13	58	27
임베디드시스템과	0	0	0	0	0	0	0	0	29	5	0	0	0	0
지동차과	651	13	571	5	685	18	661	10	703	18	538	7	452	7
지동차기계과	0	0	0	0	0	0	0	0	15	0	0	0	16	1
지동차도장과	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	38	0
지동화과	64	5	66	0	66	0	0	0	0	0	0	0	0	0
지동화시스템과	92	6	95	2	93	2	332	9	338	7	296	2	352	7
전기계측제어과	63	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
전기과	159	0	228	5	258	9	251	7	259	3	127	1	126	2
전기에너지과	0	0	21	0	24	0	27	0	26	0	0	0	0	0

학과명	2012		2013		2014		2015		2016		2017		2018	
	전체	여성	전체	여성	전체	여성	전체	여성	전체	여성	전체	여성	전체	여성
전기에너지시스템과	33	1	33	0	33	0	33	0	26	0	0	0	0	0
전기제어과	757	4	683	6	498	2	529	6	533	5	475	6	448	3
전자과	0	0	0	0	0	0	0	0	62	1	32	1	31	1
전자기술과	0	0	0	0	0	0	0	0	60	7	36	4	0	0
전자정보통신과	0	0	0	0	0	0	25	1	23	4	25	2	23	0
전자제어과	0	0	0	0	0	0	0	0	33	0	33	0	30	0
전자통신과	246	17	191	10	154	11	33	0	31	1	34	0	31	2
전통식품조리과학과	99	49	133	58	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
정보통신시스템과	0	0	0	0	52	1	81	2	79	1	58	2	60	2
조리과	0	0	0	0	132	58	125	48	131	56	60	12	63	20
주얼리디자인과	69	35	63	35	61	29	63	28	91	62	57	35	60	35
출판편집디자인과	66	54	100	76	120	81	125	95	94	73	32	26	33	24
컬러응용도장과	0	0	62	1	65	0	62	0	0	0	0	0	0	0
컬러응용도장과	0	0	0	0	0	0	0	0	63	1	45	0	0	0
컴퓨터응용기계과	1,319	47	1,287	49	1,323	69	1,344	65	1,278	47	766	23	732	31
컴퓨터응용기계설계과	33	1	60	9	93	6	95	11	98	10	66	6	65	3
컴퓨터정보과	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	29	4
콘텐츠디자인과	33	11	66	28	60	31	31	13	65	30	60	31	62	24
태양광전기제어과	60	0	60	1	60	2	78	1	0	0	0	0	0	0
통신전자과	62	2	30	2	33	4	32	1	0	0	0	0	0	0

학과명	2012		2013		2014		2015		2016		2017		2018	
	전체	여성	전체	여성	전체	여성	전체	여성	전체	여성	전체	여성	전체	여성
특수응접과	66	1	66	5	99	1	99	1	99	3	66	1	32	1
패션디자인과	0	0	0	0	0	0	82	71	89	76	21	11	16	6
패션메이킹과	65	55	62	57	66	61	0	0	0	0	0	0	0	0
패션산업과	0	0	0	0	0	0	32	27	33	28	0	0	0	0
표면기술응과	0	0	30	0	33	2	0	0	0	0	0	0	0	0
표면처리과	96	7	62	2	66	0	60	3	66	2	41	2	40	4
해양설비과	0	0	0	0	0	0	0	0	66	1	63	1	60	1
호텔관광과	0	0	0	0	0	0	0	0	63	52	33	17	32	17

자료: 고용노동부 제공자료(2020.2.19).



〈부표 2-29〉 폴리텍대학 전문기술 양성훈련 성별·훈련분야별 참여 현황(2018)

(단위: 명)

훈련분야	전체	여성
전체	4,529	381
건축	53	9
관광	25	13
금형	49	0
기계	725	31
기계설계	76	2
디자인	216	109
미디어	73	30
보건의료	99	43
산업설비	695	6
설비	178	2
섬유패션	14	6
수자원관리	29	2
신소재	96	4
인쇄	35	13
자동차	435	7
자동화	331	7
전기	843	8
전자	332	25
정보통신	118	7
조리	41	14
주얼리	43	26
출판	23	17

주: 한국폴리텍대학 전문기술과정 실시인원: 2018년 3월~2019년 2월 수료생 기준.  
 자료: 고용노동부·한국고용정보원. 2018 직업능력개발 통계연보. p.119.

## **여성 직업능력개발 현황진단 및 개선방안**

---

2020년 2월 26일 인쇄

2020년 2월 28일 발행

발행인 : 권 인 숙

발행처 : 한국여성정책연구원

서울특별시 은평구 진흥로 225

전화 02-3156-7000 (代)

인쇄처 : 도서출판 한 학 문 화

전화 / 02-313-7593 (代)

---

사전 승인없이 보고서 내용의 무단복제를 금함.