

# 충남 새일센터 특화 직업교육훈련 개발을 위한 수요조사 연구

- 천안·부여새일센터를 중심으로



**(재)충청남도일자리진흥원**



**충청남도여성정책개발원**  
Chungcheongnam-do Women's Policy Development Institute

## 연구진

연구책임자 안수영 / 충청남도여성정책개발원 선임연구위원

협력연구자 유정희 / (재)충청남도일자리진흥원 과장

## 발간사

(재)충청남도일자리진흥원은 도민에게 양질의 일자리를 창출하여 제공하고, 지역의 고용안정과 복리증진 및 경제발전을 도모하는데 이바지하고자 설립되었습니다. 특히, 진흥원 내에 설치되어 있는 광역새일센터에서는 경력단절여성의 고용안정과 취업에 취약한 여성들이 체감하고 만족할 수 있는 일자리 마련을 위해 많은 노력을 기울이고 있습니다.

이에 따라, 저희 원에서는 보다 나은 맞춤형 여성 취업지원과 경력단절 예방을 위해 충남 새일센터 특화 직업교육훈련 개발을 위한 수요조사를 실시하였습니다. 본 보고서는 도내 시범지역(천안시, 부여군) 사업체 수요를 측정하여 여성 유망직종을 발굴하였으며 관련 훈련과정 운영 개요와 사례를 담고 있습니다.

이번 연구를 계기로 충남 여성들에게 양질의 일자리를 지원하고 궁극적으로 경력단절 문제를 해결하는데 많은 도움이 되기를 기대합니다.

2021년 9월

(재)충청남도일자리진흥원장

이 시 우

---

# 목 차

---

제1장 연구개요 .....	1
1. 연구배경과 목적 .....	1
2. 연구범위 : 시범지역 선정 .....	1
3. 연구내용 .....	2
4. 연구방법 및 절차 .....	3
5. 연구결과의 활용 .....	3
제2장 지역 산업 및 고용구조와 새일센터 훈련과정 .....	4
1. 지역 산업구조와 고용현황 .....	4
2. 도내 새일센터 훈련과정 현황 .....	19
제3장 새일센터 직업훈련과정 수요조사 분석 .....	24
1. 조사개요 .....	24
2. 응답 사업체 일반현황 .....	26
3. 천안시 조사 분석결과 .....	29
4. 부여군 조사 분석결과 .....	52
5. 소결 .....	73
제4장 유망 직업훈련과정 운영 개요안 .....	74
1. 천안시 : SW코딩(교육)전문가 .....	74
2. 부여군 : 요양보호사 실무전문가 .....	78
참고자료 .....	90
부록 1 : 설문지(천안시) .....	91
부록 2 : 설문지(부여군) .....	96

## 표 목 차

〈표 2-1〉 천안시 업종별 사업체 현황 .....	4
〈표 2-2〉 천안시 업종별 종사자수 현황 .....	6
〈표 2-3〉 천안시 산업별 남녀 종사자 현황 .....	7
〈표 2-4〉 시군별 청년인구 비율(15~29세) .....	7
〈표 2-5〉 천안시 청년인구(15~29세) 성비 .....	8
〈표 2-6〉 천안시 서비스산업별 사업체 및 종사자 비중 .....	8
〈표 2-7〉 부여군 업종별 사업체 현황 .....	9
〈표 2-8〉 부여군 업종별 종사자수 현황 .....	10
〈표 2-9〉 시군별 65세 이상 고령인구 .....	11
〈표 2-10〉 부여군 고령인구(65세 이상) 성비 .....	11
〈표 2-11〉 부여군 산업별 남녀 종사자 현황 .....	12
〈표 2-12〉 부여군 서비스산업별 사업체 및 종사자 비중 .....	13
〈표 2-13〉 시군별 고용지표 .....	15
〈표 2-14〉 시군 연령대별 여성 취업자 규모 및 고용률 .....	16
〈표 2-15〉 성별·연령대별 여성 비경제활동인구 규모 .....	18
〈표 2-16〉 도내 새일센터 운영 현황 .....	19
〈표 2-17〉 2020년 도내 새일센터 직업훈련과정 현황 .....	20
〈표 2-18〉 도내 새일센터 직업훈련과정 현황(2021년) .....	21
〈표 2-19〉 2020년 도내 새일센터 훈련과정 분야별 구성비 .....	22
〈표 2-20〉 2021년 도내 새일센터 훈련과정 분야별 구성비 .....	22
〈표 2-21〉 2020~2021년 도내 새일센터 훈련과정 분야별 구성비(총괄) .....	23
〈표 3-1〉 조사 개요 .....	24
〈표 3-2〉 설문조사 영역 및 문항 구성 .....	25

<표 3-3> 천안시·아산시 응답 기업 일반현황 .....	27
<표 3-4> 부여군 응답 업체 일반현황 .....	28
<표 3-5> 천안시 20~30대 여성 인력 수요(채용 가능성) 차이검정 .....	30
<표 3-6> 천안시 20~30대 여성 미래 일자리 확장(유망)성 차이검정 .....	32
<표 3-7> IT·디지털 직종 인력 수요-미래 일자리 확장성 상관분석 .....	34
<표 3-8> IT·디지털 직종 개설 희망 훈련과정 .....	35
<표 3-9> 그 외 지역 20~30대 여성에게 적합한 추천 IT·디지털 훈련과정 .....	35
<표 3-10> IT·디지털 직종 훈련과정 개설시 프로그램 구성 .....	38
<표 3-11> IT·디지털 직종 직업소양 훈련에 포함 희망 교육내용 .....	38
<표 3-12> IT·디지털 직종 취업대비 세부 훈련내용 필요성 비교 .....	44
<표 3-13> IT·디지털 직종 취업에 필요한 최소 훈련시수 .....	45
<표 3-14> IT·디지털 직종 훈련 프로그램 현장형 강사 적정 비중 .....	45
<표 3-15> IT·디지털 직종 인력채용 주요 경로 .....	46
<표 3-16> IT·디지털 직종 여성인력 채용시 희망 인재 : 학력 .....	47
<표 3-17> IT·디지털 직종 여성인력 채용시 희망 인재 : 전공 .....	47
<표 3-18> IT·디지털 직종 여성인력 채용시 희망 인재 : 경력 .....	48
<표 3-19> IT·디지털 직종 채용수요와 주된 일자리 형태 : 2022~23년 채용 예상인원	48
<표 3-20> IT·디지털 직종 채용수요와 주된 일자리 형태 : 고용형태 .....	49
<표 3-21> IT·디지털 직종 채용수요와 주된 일자리 형태 : 근무형태 .....	49
<표 3-22> IT·디지털 직종 월평균임금 .....	50
<표 3-23> IT·디지털 직종 채용수요와 주된 일자리 형태 : 재택근무 여부	51
<표 3-24> IT·디지털 직종 여성일자리기관 20~30대 청년여성 수료생 채용의사	52
<표 3-25> 부여군 중장년 여성 인력 수요(채용 가능성) 차이검정 .....	53
<표 3-26> 부여군 중장년 여성 미래 일자리 확장성(유망성) 차이검정 .....	55
<표 3-27> 사회복지 직종 인력 수요-미래 일자리 확장성 상관분석 .....	56
<표 3-28> 사회복지직종 개설 희망 훈련과정 .....	57

〈표 3-29〉 지역 중장년(50~64세) 여성에게 적합한 추천 훈련과정 .....	57
〈표 3-30〉 사회복지 직종 훈련과정 개설시 프로그램 구성 .....	59
〈표 3-31〉 사회복지 직종 직업소양 훈련에 포함 희망 교육내용 .....	60
〈표 3-32〉 사회복지직종 취업대비 세부 훈련내용 필요성 비교 .....	66
〈표 3-33〉 사회복지 직종 취업에 필요한 최소 훈련시수 .....	66
〈표 3-34〉 사회복지 직종 훈련 프로그램 현장형 강사 적정 비중 .....	67
〈표 3-35〉 사회복지 직종 인력채용 주요 경로 .....	68
〈표 3-36〉 사회복지기관(시설) 여성인력 채용시 희망 인재 : 학력 .....	68
〈표 3-37〉 사회복지기관(시설) 여성인력 채용시 희망 인재 : 전공 .....	69
〈표 3-38〉 사회복지기관(시설) 여성인력 채용시 희망 인재 : 경력 .....	69
〈표 3-39〉 사회복지 직종 채용수요와 주된 일자리 형태 : 2022~23년 채용 예상인원 ·	70
〈표 3-40〉 사회복지 직종 근무형태별 채용예상인원 .....	71
〈표 3-41〉 사회복지 직종 월평균임금 .....	71
〈표 3-42〉 여성일자리기관 중장년 여성(50~64세) 수료생 채용의사 .....	73

## 그 림 목 차

〈그림 1-1〉 연구방법 및 절차 .....	3
〈그림 2-1〉 시도별 남녀 고용률 현황(2020) .....	13
〈그림 2-2〉 시군별·성별 고용률 차이 .....	14
〈그림 3-1〉 여성일자리기관 20~30대 천안시 여성 훈련과정 인력 수요(채용 가능성) ·	29
〈그림 3-2〉 여성일자리기관 20~30대 천안시 여성 훈련과정 미래 일자리 확장(유망)성 ....	31
〈그림 3-3〉 IT·디지털 직종 인력 수요(채용 가능성) vs 미래 일자리 확장(유망)성 비교 ....	34
〈그림 3-4〉 IT·디지털 직종 신입직원에게 요구되는 직업기초능력 .....	37
〈그림 3-5〉 IT·디지털 직종 단기 현장실습(2~3일) 필요성 .....	39
〈그림 3-6〉 IT·디지털 직종 사업체 견학 필요성 .....	40
〈그림 3-7〉 IT·디지털 직종 시간제 단기 인턴십 필요성 .....	40
〈그림 3-8〉 IT·디지털 직종 모의면접 훈련 필요성 .....	41
〈그림 3-9〉 IT·디지털 직종 자기소개서 작성 훈련 필요성 .....	42
〈그림 3-10〉 IT·디지털 직종 직장 예절(에티켓) 훈련 필요성 .....	42
〈그림 3-11〉 IT·디지털 직종 조직 및 노사관계 이해 교육 필요성 .....	43
〈그림 3-12〉 IT·디지털 직종 사업체 채용 트렌드 및 지역 취업시장 교육 필요성	44
〈그림 3-13〉 IT·디지털 직종 훈련생 모집에서 우선할 요건 .....	46
〈그림 3-14〉 IT·디지털 직종 여성 채용 중시 조건 .....	51
〈그림 3-15〉 여성일자리기관 중장년 부여군 여성(50~64세)훈련과정 인력 수요(채용 가능성)	52
〈그림 3-16〉 여성일자리기관 중장년 부여군 여성(50~64세) 훈련과정 미래 일자리 확장(유망)성 ....	54
〈그림 3-17〉 사회복지 직종 인력 수요(채용 가능성) vs 미래 일자리 확장성 비교 ..	56
〈그림 3-18〉 사회복지 직종 신입직원에게 요구되는 직업기초능력 .....	58
〈그림 3-19〉 사회복지 직종 단기 현장실습(2~3일) 필요성 .....	61

〈그림 3-20〉 사회복지 직종 사업체 견학 필요성 .....	61
〈그림 3-21〉 사회복지 직종 시간제 단기 인턴십 필요성 .....	62
〈그림 3-22〉 사회복지 직종 모의면접 훈련 필요성 .....	63
〈그림 3-23〉 사회복지 직종 자기소개서 작성 훈련 필요성 .....	63
〈그림 3-24〉 사회복지 직종 직장 예절(에티켓) 훈련 필요성 .....	64
〈그림 3-25〉 사회복지 직종 조직 및 노사관계 이해 교육 필요성 .....	65
〈그림 3-26〉 사회복지 직종 사업체 채용 트렌드 및 지역 취업시장 교육 필요성 .....	65
〈그림 3-27〉 사회복지 직종 훈련생 모집에서 우선할 요건 .....	67
〈그림 3-28〉 사회복지 직종 고용형태별 채용예상인원 .....	70
〈그림 3-29〉 사회복지 직종 여성을 채용할 때 중요시 하는 조건 .....	72

# 제1장 연구개요

## 1. 연구배경과 목적

### 1) 연구배경

- 충남도는 2019년 도 직영형태로 광역여성새로일하기센터를 설치함. 이후 2020년 충남일자리진흥원 개원을 통해 지역인적자원개발위원회, 충남일자리종합센터, 충남노사민정협의회, 충남광역여성새로일하기센터를 통합한 광역 단위 고용서비스 인프라를 구축함
- 2021년 충남일자리진흥원(충남광역새일센터)-충남여성정책개발원에서는 시군 여성새로일하기센터(이하, 새일센터)의 유망 훈련과정 선정을 지원하기 위해 지역 사업체의 훈련과정(직종) 수요를 조사·분석함. 이를 토대로 향후 여성 일자리 창출이 가능한 지역형 유망 직업훈련 과정을 도출하고 훈련과정 보급을 위한 공동연구를 수행함
- 광역단위에서 시군 새일센터 훈련과정 수요 파악 및 지역 단위 적합직종 발굴을 지원함. 본 연구에서는 도내 새일센터의 직업훈련과정 현황과 특징을 분석하고 시군 새일센터에서 변화하는 시대 요구에 적합한 직업훈련과정을 운영할 수 있도록 사업 기초자료를 생산함

### 2) 연구 목적

- 도내 시범지역(천안시, 부여군) 사업체 수요를 측정하여 여성 유망직종을 발굴하고 훈련과정 운영 개요를 도출함으로써 지역 여성의 일자리 진입을 활성화함

## 2. 연구범위 : 시범지역 선정

- 시범지역 선정 : 천안시, 부여군
- 선정과정
  - 도내 10개 새일센터 대상 의견조사(연구수행 수요조사)
- 선정시 고려사항
  - ① (북부, 남부) 권역 대표성
  - ② 연구 희망센터 중 광역새일센터와의 협업 여건 및 적극성
  - ③ 제한된 조사예산의 한계 반영
- 선정지역의 제안사항

시군	제안내용
천안시	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 타 지역에 비해 젊은 세대가 많은 지역으로 IT 직종 직업교육훈련 개발 제안</li> <li>- 산업특징 : 도내에서 디지털뉴딜 관련 미래 유망직종인 정보통신업 일자리 확대 가능성 보유</li> <li>- 인구학적 특징 : 20~30대 청년인구 35.3%로 도내 1위</li> </ul>
부여군	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 지역의 산업 및 인구학적 특징에 따라 중장년 여성(만50세~64세) 대상 사회복지서비스업 직종 직업교육훈련 개발 제안</li> <li>- 산업특징 : 구인업체 중 사회복지서비스업체 다수 분포</li> <li>- 인구학적 특징 : 고령인구비율 35.3%로 도내 3위</li> <li>※ 고령화인구비율 충남 평균 19.3%</li> <li>· 농촌형 새일센터 : 창업과정(필수) 외 지역 적합 훈련과정 발굴</li> </ul>

## 3. 연구내용

- 사업체 직업훈련과정 수요조사 분석
- 지역별 유망 여성 직업훈련과정 선정
- 직업훈련과정 개요 및 사례 제시

## 4. 연구방법 및 절차

<그림 1-1> 연구방법 및 절차

연구방법	연구절차 및 주요내용
↓	
문헌연구 통계자료 분석	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 미래 및 여성 유망직종 관련 선행연구 자료</li> <li>○ 도내 새일센터 직업훈련과정 현황(2020~2021년)</li> <li>○ 통계청 관련 데이터 분석</li> </ul>
↓	
워킹그룹 회의 (2회)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 절차 및 논의               <ul style="list-style-type: none"> <li>① 1차(2021.4.22일) : 지역별 조사업종, 응답대상, 유망직종, 조사모집단 등 연구설계 전반</li> <li>② 2차(2021.5.25일) : 조사지 문항</li> </ul> </li> <li>○ 참여자 : 충남 광역·기초(천안시, 부여군)새일센터 담당자, 공동 연구자</li> </ul>
↓	
설문조사	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 조사지역·업종 : 천안시(정보통신업), 부여군(사회복지업)</li> <li>○ 조사대상 : 사업주 및 경영진(인사담당자 등)</li> <li>○ 기 간 : 2021년 6월 9일 ~ 25일</li> <li>○ 방 법 : 방문면접조사</li> </ul>
↓	
자문회의 (2회)	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 1차(2021.5.10.~13일) : 조사문항 수정·보완               <ul style="list-style-type: none"> <li>· 자문위원 : 사업체 대표, 연구자</li> </ul> </li> <li>② 2차(2021.7.14일) : 훈련과정 운영 개요(과정 구성 등)               <ul style="list-style-type: none"> <li>· 자문위원 : 타시도 일자리재단 담당자(IT새일센터), 사업체 대표자(사회복지업)</li> </ul> </li> </ul>

## 5. 연구결과의 활용

- 시범지역(북부권-천안시, 남부권-부여군) 조사결과 ➡ 도내 인접·유사 지자체 보급·확산

## 제2장 지역 산업 및 고용구조와 새일센터 훈련과정

### 1. 지역 산업구조와 고용현황

#### 1) 산업구조

##### ① 천안시

- 천안시 산업별 사업체 현황은 충남 전체 사업체 분포와 유사한 구조를 가지는데 주요 업종별 사업체 분포는 아래와 같음
  - 충남 : 도소매업 43,064개(24.4%), 숙박음식업 14,975개(21.2%), 협회 및 단체, 수리·기타 개인서비스업 19,136개(10.8%), 제조업 19,050개(10.8%)
  - 천안시 : 도소매업 12,616개(23.8%), 숙박음식업 10,088개(19.0%), 제조업 5,795개(10.9%), 협회 및 단체, 수리·기타 개인서비스업 5,591개(10.6%)
- 도소매업, 숙박음식업, 개인서비스업처럼 전통적인 환대산업 비중이 높고 단일 업종으로는 제조업체 비중이 큼. 반면 WITH-COVID 19를 거치면서 「디지털 뉴딜」, 「4차산업혁명」 가속화로 확대가 예상되는 정보통신업(충남 892개 0.5%, 천안시 335개 0.6%)이나 전문·과학기술서비스업(충남 3,492개 2.0%, 천안시 1,423개 2.7% 사업체 비중은 낮음)
  - 이는 천안시뿐만이 아닌 충남도 산업지형의 전반적인 특징임

<표 2-1> 천안시 업종별 사업체 현황

업종	충남		천안시	
	업체수	비중	업체수	비중
전산업(계)	176,643	100.0	52,993	100.0
농업, 임업 및 어업	512	0.3	49	0.1
광업	95	0.1	4	0.0
제조업	19,050	10.8	5,795	10.9
전기, 가스, 증기 및 공기조절공급업	176	0.1	25	0.0
수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료재생업	619	0.4	118	0.2
건설업	7,218	4.1	2,075	3.9

업종	충남		천안시	
	업체수	비중	업체수	비중
도매 및 소매업	43,064	24.4	12,616	23.8
운수 및 창고업	14,975	8.5	4,597	8.7
숙박 및 음식점업	37,500	21.2	10,088	19.0
정보통신업	892	0.5	335	0.6
금융 및 보험업	1,658	0.9	510	1.0
부동산업	5,411	3.1	2,272	4.3
전문, 과학 및 기술 서비스업	3,492	2.0	1,423	2.7
사업시설관리,사업지원 및 임대서비스업	3,250	1.8	1,203	2.3
공공, 국방 및 사회보장행정	762	0.4	99	0.2
교육서비스업	7,065	4.0	2,551	4.8
보건업 및 사회복지서비스업	6,525	3.7	1,939	3.7
예술, 스포츠 및 여가관련서비스업	5,243	3.0	1,703	3.2
협회 및 단체, 수리·기타개인서비스업	19,136	10.8	5,591	10.6

자료 : 통계청 MDIS. 2019 전국사업체조사 원자료 분석

- 천안시 산업별 종사자 현황은 충남과 마찬가지로 제조업 강세가 뚜렷하고 도소매업, 숙박음식업 종사자 밀집도가 높은 구조를 나타냄
    - 충남 : 제조업 299,436명(30.7%), 도소매업 114,902명(11.8%), 숙박음식업 102,408명(10.5%)
    - 천안시 : 제조업 84,285명(28.7%), 도소매업 37,793명(12.9%), 숙박음식업 31,284명(10.6%)
  - IT·디지털 산업(또는 연관사업)으로 주목받는 정보통신업, 전문·과학 및 기술서비스업 종사자 규모와 비중은 저조함. 그렇지만 미래 일자리를 전망할 때 해당 산업의 인력 수요는 빠르게 증가하고 모든 업종에서 일정 수준이상의 IT·디지털 직무역량은 필요조건으로 등장이 예상됨.
    - 정보통신업 : 충남 6,647명(0.7%), 천안시 2,591(0.9%)
    - 전문·과학기술서비스업 : 충남 22,584명(2.3%), 천안시 9,294명(3.2%)
  - 또한 WITH-COVID19 시기에 정보통신기술과 결합해 교육서비스업의 일자리는 급속히 온택트 환경으로 전환되고 있음. 그리고 천안시의 경우 교육서비스업 종사자가 도내 교육서비스업 전체 종사자의 34.5%를 차지해 노동시장 규모가 작지 않음
    - 교육서비스업 : 충남 70,440명(7.2%), 천안시 24,313명(8.3%)
- ※ 천안시 교육서비스업 종사자 : 충남의 34.5% 차지

- 더불어 주목할 점은 충남 전체 정보통신업 종사자 중 천안시 종사자 비중은 39.0%이고, 전문·과학기술서비스업의 천안시 종사자 비중은 충남 전체의 41.2%를 차지함. 즉 천안시에 해당 인력이 집중되어 있음

<표 2-2> 천안시 업종별 종사자수 현황

업종	충남		천안시	
	종사자수	비중	종사자수	비중
전산업(계)	973,944	100.0	294,029	100.0
농업, 임업 및 어업	4,662	0.5	437	0.1
광업	763	0.1	75	0.0
제조업	299,436	30.7	84,285	28.7
전기, 가스, 증기 및 공기조절공급업	6,610	0.7	132	0.0
수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료재생업	6,878	0.7	1,404	0.5
건설업	57,902	5.9	14,160	4.8
도매 및 소매업	114,902	11.8	37,793	12.9
운수 및 창고업	39,701	4.1	12,512	4.3
숙박 및 음식점업	102,408	10.5	31,284	10.6
정보통신업	6,647	0.7	2,591	0.9
금융 및 보험업	19,227	2.0	5,862	2.0
부동산업	14,190	1.5	6,140	2.1
전문, 과학 및 기술 서비스업	22,584	2.3	9,294	3.2
사업시설관리, 사업지원 및 임대서비스업	35,416	3.6	16,574	5.6
공공, 국방 및 사회보장행정	35,093	3.6	5,275	1.8
교육서비스업	70,440	7.2	24,313	8.3
보건업 및 사회복지서비스업	83,707	8.6	25,225	8.6
예술, 스포츠 및 여가관련서비스업	15,947	1.6	5,101	1.7
협회 및 단체, 수리·기타개인서비스업	37,431	3.8	11,572	3.9

자료 : 통계청 MDIS. 2019 전국사업체조사 원자료 분석

- 천안시 산업별 종사자 현황을 성별로 나누어 분석하면 남성은 제조업 37.7%, 도소매업 11.7%, 숙박음식업 7.1%, 건설업 6.9%로 우선 순위를 나타냄
- 천안시 여성은 보건업·사회복지서비스업 16.8%, 제조업 15.9%, 숙박음식업 15.7%, 도소매업 14.5%로 차례를 보임
  - 한편 업종별로 여성 종사자 비중이 과반을 넘는 산업은 총4개 업종임. 보건업·사회복지업은 여성 비중이 81.3%로 매우 높고 교육서비스업 60.6%, 숙박음식업 61.2%, 금융보험업 59.7%임

- 정보통신업, 전문·과학기술서비스업의 여성 종사자 비중은 각각 25.6%, 33.1%로 여성 진입이 상대적으로 저조함. 따라서 여성 포화 업종과 달리 새로운 노동시장으로 가능성이 있음

&lt;표 2-3&gt; 천안시 산업별 남녀 종사자 현황

단위 : 명, %

구분	전체	남	비중	여	비중	업종별 성비(여)
전산업(계)	100.0	171,906	100	122,123	100.0	41.5
농업,임업 및 어업	0.1	326	0.2	111	0.1	25.4
광업	0.0	56	0.0	19	0.0	25.3
제조업	28.7	64,814	37.7	19,471	15.9	23.1
전기,가스,증기 및 수도사업	0.0	95	0.1	37	0.0	28.0
하수·폐기물처리,원료재생·환경복원업	0.5	1,231	0.7	173	0.1	12.3
건설업	4.8	11,925	6.9	2,235	1.8	15.8
도매 및 소매업	12.9	20,084	11.7	17,709	14.5	46.9
운수업	4.3	10,805	6.3	1,707	1.4	13.6
숙박 및 음식점업	10.6	12,144	7.1	19,140	15.7	61.2
정보통신업	0.9	1,927	1.1	664	0.5	25.6
금융 및 보험업	2.0	2,360	1.4	3,502	2.9	59.7
부동산업 및 임대업	2.1	3,791	2.2	2,349	1.9	38.3
전문,과학 및 기술서비스업	3.2	6,218	3.6	3,076	2.5	33.1
사업시설 관리 및 사업지원서비스업	5.6	9,761	5.7	6,813	5.6	41.1
공공, 국방 및 사회보장 행정	1.8	3,397	2.0	1,878	1.5	35.6
교육 서비스업	8.3	9,585	5.6	14,728	12.1	60.6
보건업 및 사회복지 서비스업	8.6	4,711	2.7	20,514	16.8	81.3
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	1.7	2,722	1.6	2,379	1.9	46.6
협회·단체, 수리·기타 개인 서비스업	3.9	5,954	3.5	5,618	4.6	48.5

자료 : 통계청 MDIS. 2019 전국사업체조사 원자료 분석

- 천안시의 경우 도내 15개 시군 가운데 청년인구 비율이 19.6%로 1위임.  
그만큼 IT·디지털 훈련직종 개설에 유리한 인적자원을 보유함

&lt;표 2-4&gt; 시군별 청년인구 비율(15~29세)

단위 : %

시군	천안	계룡	아산	서산	공주	홍성	당진	논산	보령	예산	청양	부여	금산	태안	서천
비율	19.6	18.8	16.7	15.5	14.6	14.2	13.9	13.9	13.6	12.5	11.9	11.9	11.7	11.4	10.9

주 : 충청남도 청년인구 16.0%

자료 : 행정안전부. 주민등록인구통계(2021.6월)

- 천안시 청년인구 중 청년여성 규모는 61,504명이고 남녀 성비는 남성 52.4%, 여성 47.6%임. 충남 전체 성비 보다 여성 비율이 약2%p 가량 높음

<표 2-5> 천안시 청년인구(15~29세) 성비

	청년인구	성별		청년여성비율
		남성	여성	
충남	339,410	184,280	155,130	45.7
천안	129,138	67,634	61,504	47.6

자료 : 행정안전부, 주민등록인구통계(2021.6월)

- 서비스업 사업체 비중은 충남도와 천안시가 공통적으로 도소매업, 숙박음식업, 협회 및 단체, 수리 및 기타개인서비스업, 교육서비스업 차례를 보임
- 서비스업 종사자 비중은 충남도와 천안시 모두 도소매업, 숙박음식업, 보건업·사회복지업, 교육서비스업 순임
  - 이들 업종 중 요구되는 직능수준이 높은 업종은 교육서비스업이고 교육서비스업은 COVID19와 함께 IT·디지털 환경과 빠르게 결합되고 있음

<표 2-6> 천안시 서비스산업별 사업체 및 종사자 비중

업종 구분	사업체 비중		종사자 비중	
	충남	천안시	충남	천안시
서비스업(계)	100.0	100.0	100.0	100.0
수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료재생업	0.4	0.3	1.1	0.7
도매 및 소매업	28.8	28.0	19.0	19.4
운수 및 창고업	10.0	10.2	6.6	6.4
숙박 및 음식점업	25.1	22.4	16.9	16.0
정보통신업	0.6	0.7	1.1	1.3
금융 및 보험업	1.1	1.1	3.2	3.0
부동산업	3.6	5.0	2.3	3.1
전문, 과학 및 기술서비스업	2.3	3.2	3.7	4.8
사업시설 관리, 사업지원 및 임대서비스업	2.2	2.7	5.9	8.5
공공, 국방 및 사회보장행정	0.5	0.2	5.8	2.7
교육 서비스업	4.7	5.7	11.7	12.5
보건업 및 사회복지 서비스업	4.4	4.3	13.8	12.9
예술, 스포츠 및 여가관련서비스업	3.5	3.8	2.6	2.6
협회 및 단체, 수리 및 기타개인서비스업	12.8	12.4	6.2	5.9

자료 : 통계청 MDIS, 2019 전국사업체조사 원자료 분석

## ② 부여군

- 부여군 산업별 사업체 분포는 충남 전체 사업체 분포와 동일한 구조를 가짐. 다만 도소매업 비중이 다소 높고 제조업 비중이 다소 낮은 것이 특징임
- 충남 : 도소매업 43,064개(24.4%)≫ 숙박음식업 14,975개(21.2%)≫ 협회 및 단체≫ 수리·기타 개인서비스업 19,136개(10.8%)≫ 제조업 19,050개(10.8%)
  - 부여군 : 도소매업 1,325개(26.0%)≫ 숙박음식업 1,046개(20.6%)≫ 협회 및 단체, 수리·기타 개인서비스업 195개(12.1%)≫ 제조업 413개(8.1%)
- 보건업·사회복지업 비중은 충남 전체 3.7%, 부여군 3.8%임

&lt;표 2-7&gt; 부여군 업종별 사업체 현황

업종	충남		부여군	
	업체수	비중	업체수	비중
전산업(계)	176,643	100.0	5,087	100.0
농업, 임업 및 어업	512	0.3	55	1.1
광업	95	0.1	7	0.1
제조업	19,050	10.8	413	8.1
전기, 가스, 증기 및 공기조절공급업	176	0.1	2	0.0
수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료재생업	619	0.4	29	0.6
건설업	7,218	4.1	200	3.9
도매 및 소매업	43,064	24.4	1,325	26.0
운수 및 창고업	14,975	8.5	574	11.3
숙박 및 음식점업	37,500	21.2	1,046	20.6
정보통신업	892	0.5	25	0.5
금융 및 보험업	1,658	0.9	60	1.2
부동산업	5,411	3.1	66	1.3
전문, 과학 및 기술 서비스업	3,492	2.0	80	1.6
사업시설관리, 사업지원 및 임대서비스업	3,250	1.8	82	1.6
공공, 국방 및 사회보장행정	762	0.4	48	0.9
교육서비스업	7,065	4.0	162	3.2
보건업 및 사회복지서비스업	6,525	3.7	195	3.8
예술, 스포츠 및 여가관련서비스업	5,243	3.0	104	2.0
협회 및 단체, 수리·기타개인서비스업	19,136	10.8	614	12.1

자료 : 통계청 MDIS. 2019 전국사업체조사 원자료 분석

- 부여군 산업별 종사자 현황은 충남과 주요 순위에서 다소 다른 양상을 보임
  - 충남 : 제조업 299,436명(30.7%), 도소매업 114,902명(11.8%), 숙박음식업 102,408명(10.5%)
  - 부여군 : 도소매업 3,065명(15.5%), 숙박음식업 2,363명(11.9%), 보건업·사회복지업 2,334명(11.8%)

<표 2-8> 부여군 업종별 종사자수 현황

업종	충남		부여군	
	종사자수	비중	종사자수	비중
전산업(계)	973,944	100.0	19,823	100.0
농업, 임업 및 어업	4,662	0.5	445	2.2
광업	763	0.1	36	0.2
제조업	299,436	30.7	2,235	11.3
전기, 가스, 증기 및 공기조절공급업	6,610	0.7	-	-
수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료재생업	6,878	0.7	282	1.4
건설업	57,902	5.9	1,525	7.7
도매 및 소매업	114,902	11.8	3,065	15.5
운수 및 창고업	39,701	4.1	997	5.0
숙박 및 음식점업	102,408	10.5	2,363	11.9
정보통신업	6,647	0.7	184	0.9
금융 및 보험업	19,227	2.0	525	2.6
부동산업	14,190	1.5	136	0.7
전문, 과학 및 기술 서비스업	22,584	2.3	306	1.5
사업시설관리, 사업지원 및 임대서비스업	35,416	3.6	354	1.8
공공, 국방 및 사회보장행정	35,093	3.6	1,683	8.5
교육서비스업	70,440	7.2	1,957	9.9
보건업 및 사회복지서비스업	83,707	8.6	2,334	11.8
예술, 스포츠 및 여가관련서비스업	15,947	1.6	505	2.5
협회 및 단체, 수리·기타개인서비스업	37,431	3.8	891	4.5

자료 : 통계청 MDIS. 2019 전국사업체조사 원자료 분석

- 부여군의 경우 보건·사회복지업 종사자 비중이 숙박음식업과 비등한 수준으로 높은 특징이 있음. 이는 부여군 전체 인구 중 65세 고령인구 비율이 35.7%로 도내 3위이고 충남 평균(19.5%) 보다 16.2%p 높은 지역

적 특색에서 비롯됨

<표 2-9> 시군별 65세 이상 고령인구

단위 : %

시 군	서 천	청 양	부 여	예 산	태 안	금 산	논 산	공 주	보 령	홍 성	당 진	서 산	아 산	계 룡	천 안
비 율	37.5	36.6	35.7	32.2	32.1	31.8	27.3	27.0	26.8	24.4	19.1	18.8	13.5	12.4	11.3

주 : 충청남도 고령인구 19.5%

자료 : 행정안전부, 주민등록인구통계(2021.6월)

- 부여군 노인인구(22,959명) 중 여성노인 규모는 13,145명으로 남녀 성비는 남성 42.7%, 여성 57.3%임. 부여군 여성노인 비중(57.3%)은 충남 전체 (56.7%) 보다 다소(0.6%p) 앞섬

<표 2-10> 부여군 고령인구(65세 이상) 성비

	노인인구	성별		노인여성비율
		남성	여성	
충남	412,504	178,587	233,917	56.7
부여	22,959	9,814	13,145	57.3

자료 : 행정안전부, 주민등록인구통계(2021.6월)

- 부여군 산업별 남녀 종사자 현황을 살펴보면 남성은 도소매업 14.8%, 제조업 13.7%, 건설업 12.5% 차례임
- 여성 종사자의 산업별 분포는 보건업·사회복지서비스업 20.5%, 숙박음식업 17.7%, 도소매업 16.2% 차례임
  - 여성 종사자 비중이 과반을 넘는 산업은 총4개임. 보건업·사회복지업의 여성 비중은 81.1%로 다수를 차지하고 숙박음식업 69.1%, 교육서비스업 58.4%, 금융보험업 50.5%임
- 부여군에서 보건업·사회복지서비스업은 여성 종사 비율이 가장 높은 산업으로 지속적인 인력 수요 발생이 예상되는 업종임

<표 2-11> 부여군 산업별 남녀 종사자 현황

단위 : 명, %

구분	전체	남	비중	여	비중	업종별 성비(여)
전산업(계)	100.0	10,577	100	9,246	100.0	46.6
농업,임업 및 어업	2.2	312	2.9	133	1.4	29.9
광업	0.2	34	0.3	2	0.0	5.6
제조업	11.3	1,449	13.7	786	8.5	35.2
전기,가스,증기 및 수도사업	1.4	239	2.3	43	0.5	15.2
하수·폐기물처리,원료재생·환경복원업	-	-	-	-	-	-
건설업	7.7	1,317	12.5	208	2.2	13.6
도매 및 소매업	15.5	1,568	14.8	1,497	16.2	48.8
운수업	5.0	902	8.5	95	1.0	9.5
숙박 및 음식점업	11.9	730	6.9	1,633	17.7	69.1
정보통신업	0.9	121	1.1	63	0.7	34.2
금융 및 보험업	2.6	260	2.5	265	2.9	50.5
부동산업 및 임대업	0.7	94	0.9	42	0.5	30.9
전문,과학 및 기술서비스업	1.5	220	2.1	86	0.9	28.1
사업시설 관리 및 사업지원서비스업	1.8	226	2.1	128	1.4	36.2
공공, 국방 및 사회보장 행정	8.5	1,020	9.6	663	7.2	39.4
교육 서비스업	9.9	814	7.7	1,143	12.4	58.4
보건업 및 사회복지 서비스업	11.8	441	4.2	1,893	20.5	81.1
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	2.5	278	2.6	227	2.5	45.0
협회·단체, 수리·기타 개인 서비스업	4.5	552	5.2	339	3.7	38.0

자료 : 통계청 MDIS, 2019 전국사업체조사 원자료 분석

- 부여군 서비스업 사업체 및 종사자 비중 주요 순위(1~2위)는 동일한 양상을 보임
  - 사업체 : 도소매업≫ 숙박음식업≫ 협회 및 단체, 기타개인서비스업
  - 종사자 : 도소매업≫ 숙박음식업≫ 보건업·사회복지서비스업
- 서비스산업 중에서 사회서비스업 종사자 비중은 충남 13.8%, 부여군 15.0%로 부여군이 다소(1.2%p) 높음

&lt;표 2-12&gt; 부여군 서비스산업별 사업체 및 종사자 비중

업종 구분	사업체 비중		종사자 비중	
	충남	부여군	충남	부여군
서비스업(계)	100.0	100.0	100.0	100.0
수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료재생업	0.4	0.7	1.1	1.8
도매 및 소매업	28.8	30.0	19.0	19.7
운수 및 창고업	10.0	13.0	6.6	6.4
숙박 및 음식점업	25.1	23.7	16.9	15.2
정보통신업	0.6	0.6	1.1	1.2
금융 및 보험업	1.1	1.4	3.2	3.4
부동산업	3.6	1.5	2.3	0.9
전문, 과학 및 기술서비스업	2.3	1.8	3.7	2.0
사업시설 관리, 사업지원 및 임대서비스업	2.2	1.9	5.9	2.3
공공, 국방 및 사회보장행정	0.5	1.1	5.8	10.8
교육 서비스업	4.7	3.7	11.7	12.6
보건업 및 사회복지 서비스업	4.4	4.4	13.8	15.0
예술, 스포츠 및 여가관련서비스업	3.5	2.4	2.6	3.2
협회 및 단체, 수리 및 기타개인서비스업	12.8	13.9	6.2	5.7

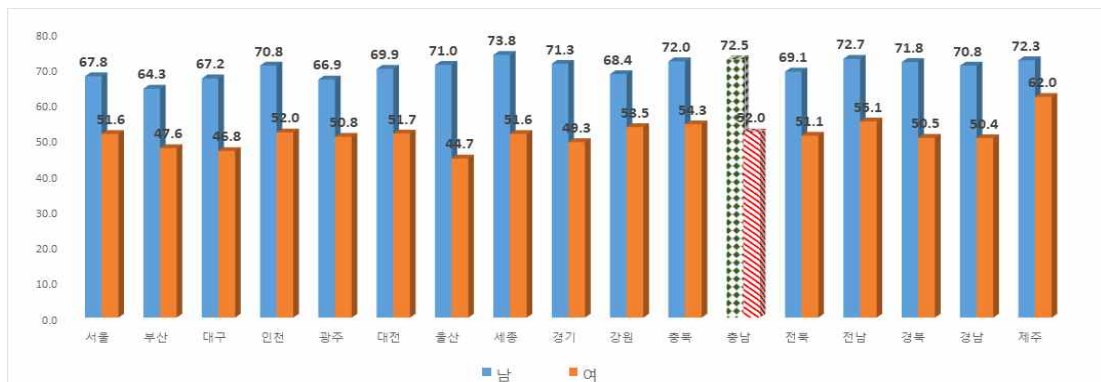
자료 : 통계청 MDIS, 2019 전국사업체조사 원자료 분석

## 2) 고용현황

- 17개 광역지자체 가운데 충남의 성별 고용률 격차는 20.5%p로 전국 다섯 번째로 큼. 충남의 성별 고용률 및 순위는 남성 72.5%(3위), 여성 52.0%(6위)로 고용률 자체는 상위권을 차지하지만 성별 격차가 큰 것이 특징임

&lt;그림 2-1&gt; 시도별 남녀 고용률 현황(2020)

단위 : %

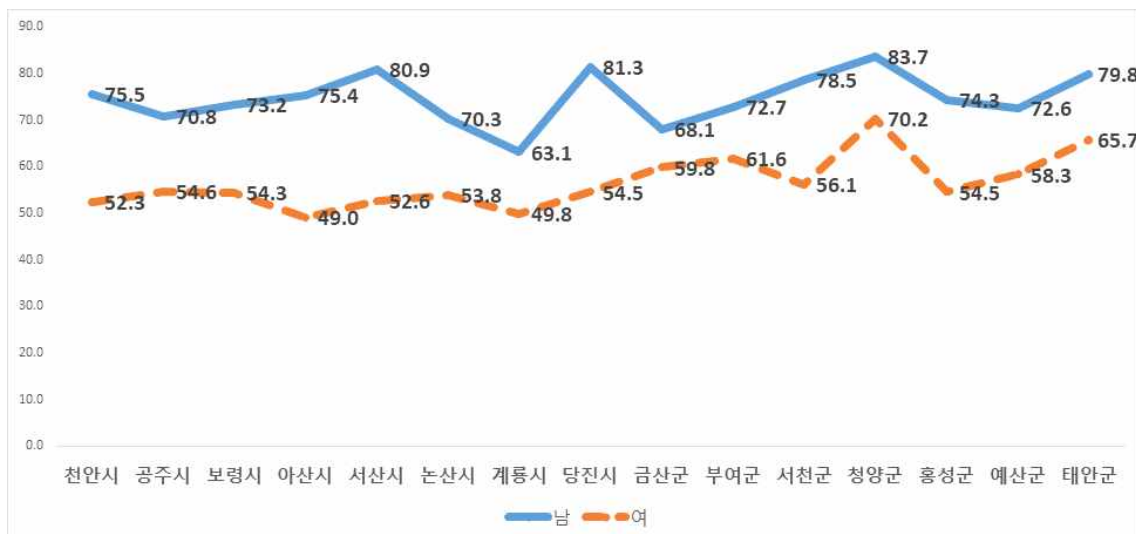


자료 : 국가통계포털, 경제활동인구조사

단위 : %	울산	세종	경기	경북	충남	대구	경남	인천	대전	전북	충북	전남	부산	서울	광주	강원	제주
성별 차이	26.3	22.2	22.0	21.3	20.5	20.4	20.4	18.8	18.2	18.0	17.7	17.6	16.7	16.2	16.1	14.9	10.3

- 충남 도내 시군별 성별 고용률 격차는 북부 산업도시권인 서산시 28.3%» 당진시 26.8%» 아산시 26.4%» 천안시 23.2%로 큰 차이를 보임. 반대로 전형적인 농촌지역인 부여군 11.1%, 금산군 8.3%로 성별 고용률 격차가 작음

<그림 2-2> 시군별·성별 고용률 차이



시군	서산	당진	아산	천안	서천	예산	보령	논산	공주	태안	홍성	계룡	부여	금산
성별 격차	28.3	26.8	26.4	23.2	22.4	19.8	18.9	16.5	16.2	14.3	13.5	13.3	11.1	8.3

자료 : 국가통계포털, 지역별고용조사, 2020 하반기

- 도내 시군별 여성 고용률은 아산시 49.0%, 청양군 70.2%로 지역별로 진폭이 매우 크고 계룡시와 아산시는 50%에 못 미침
- 여성 고용률 : 청양군 70.2%, 태안군 65.7%, 부여군 61.6%, 금산군 59.8%, 서천군 56.1%, 공주시 54.6%, 당진시·홍성군 각 54.5%, 보령시 54.3%, 논산시 53.8%, 서산시 52.6%, 천안시 52.3%, 계룡시 49.8%, 아산시 49.0%

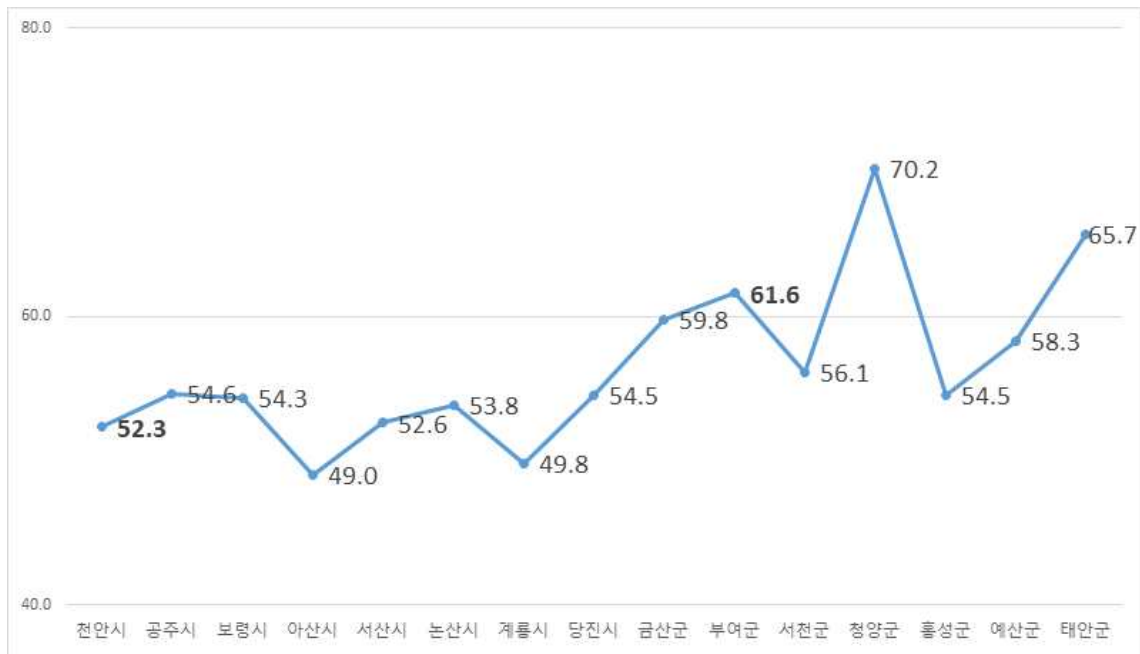
- 천안시 여성 고용률은 52.3%(도내 13위), 부여군 여성 고용률은 61.6%(도내 3위)임
- 시군별 남성 고용률은 서북부권역의 고용률이 높아 도내 여성 고용률과 다소 다른 패턴을 보임
  - 남성 고용률 : 청양군 83.7%, 당진시 81.3%, 서산시 80.9%, 태안군 79.8%, 서천군 78.5%, 천안시 75.5%, 아산시 75.4%, 홍성군 74.3%, 보령시 73.2%, 부여군 72.7%, 예산군 72.6%, 공주시 70.8%, 논산시 70.3%, 금산군 68.1%, 계룡시 63.1%임

&lt;표 2-13&gt; 시군별 고용지표

시군	15세이상 인구(천명)	경제활동 인구(천명)	취업자 (천명)	비경제활동 인구(천명)	고용률 (%)		도내 성별 고용률 순위	
					남	여	남	여
천안시	289.1	157.1	151.3	132.0	75.5	52.3	6위	13위
공주시	50.4	29.3	27.5	21.1	70.8	54.6	12위	7위
보령시	42.7	23.4	23.2	19.3	73.2	54.3	9위	10위
아산시	137.9	69.6	67.6	68.3	75.4	49.0	7위	15위
서산시	72.3	38.4	38.0	33.8	80.9	52.6	3위	12위
논산시	53.3	30.1	28.7	23.2	70.3	53.8	13위	11위
계룡시	17.0	8.9	8.5	8.1	63.1	49.8	15위	14위
당진시	66.0	36.7	36.0	29.3	81.3	54.5	2위	8위
금산군	24.6	14.9	14.7	9.7	68.1	59.8	14위	4위
부여군	29.8	18.5	18.4	11.4	72.7	61.6	10위	3위
서천군	23.1	13.0	13.0	10.1	78.5	56.1	5위	6위
청양군	13.9	9.9	9.8	4.1	83.7	70.2	1위	1위
홍성군	45.0	25.2	24.5	19.8	74.3	54.5	8위	9위
예산군	34.8	20.4	20.3	14.4	72.6	58.3	11위	5위
태안군	26.6	17.5	17.5	9.1	79.8	65.7	4위	2위

자료 : 국가통계포털, 지역별고용조사, 2020 하반기

- 시군 연령대별 여성 취업자 규모 및 여성 고용률을 살펴보면 천안시는 30~49세 구간의 여성 취업자 규모(68.9천명)가 가장 크고 고용률(63.9%) 역시 가장 높음. 그 다음은 50~64세(43.2천명, 61.3%), 15~29세(31.3천명, 44.5%) 차례로 다른 시군과 달리 천안시는 청·중년 여성이 주요한 고용 집단을 형성함



- 부여군의 경우 50~64세 구간의 여성 취업자 규모는 6.7천명, 고용률 78.9%로 10명 중 8명이 일하고 있음. 이어서 30~49세(4.1천명, 75.8%), 65세 이상(6.4천명, 50.5%) 차례로 부여군은 50세 이상 여성 중장년층이 지역 노동시장에서 유력하고 두터운 노동집단임

<표 2-14> 시군 연령대별 여성 취업자 규모 및 고용률

시군	연령별	취업자(천명)			고용률(전체)	여성 고용률
		계	남	여		
천안시	계	377.3	226.0	151.3	64.1	52.3
	15 - 29세	64.4	33.1	31.3	45.4	44.5
	30 - 49세	182.4	113.5	68.9	79.1	63.9
	50 - 64세	108.4	65.2	43.2	75.0	61.3
	65세이상	22.1	14.2	7.9	31.0	19.5
공주시	계	61.2	33.7	27.5	62.4	54.6
	15 - 29세	7.2	3.5	3.7	36.1	36.1
	30 - 49세	17.6	10.6	7.0	76.7	64.3
	50 - 64세	21.5	12.2	9.3	76.5	67.1
	65세이상	14.9	7.4	7.5	55.1	48.8
보령시	계	55.9	32.7	23.2	64.0	54.3
	15 - 29세	5.0	2.9	2.1	41.0	41.9
	30 - 49세	19.5	12.5	7.0	80.3	65.3
	50 - 64세	19.8	11.3	8.4	77.0	67.9
	65세이상	11.6	6.0	5.6	46.1	38.7

시군	연령별	취업자(천명)			고용률(전체)	여성 고용률
		계	남	여		
아산시	계	182.7	115.1	67.6	62.9	49.0
	15 - 29세	28.2	16.2	12.0	42.0	37.9
	30 - 49세	90.0	59.8	30.3	77.6	58.9
	50 - 64세	50.0	30.6	19.4	75.5	62.4
	65세이상	14.5	8.6	5.9	34.9	24.8
서산시	계	100.5	62.5	38.0	67.2	52.6
	15 - 29세	11.2	7.6	3.7	45.0	32.9
	30 - 49세	38.7	26.7	12.0	75.0	51.1
	50 - 64세	33.4	19.5	13.9	81.2	70.9
	65세이상	17.1	8.7	8.4	53.9	46.8
논산시	계	64.7	36.0	28.7	61.9	53.8
	15 - 29세	5.9	3.3	2.6	32.1	29.3
	30 - 49세	21.3	12.5	8.9	81.8	70.7
	50 - 64세	22.8	12.7	10.1	76.4	70.1
	65세이상	14.7	7.6	7.1	48.6	40.7
계룡시	계	17.1	8.6	8.5	55.7	49.8
	15 - 29세	1.3	0.7	0.6	22.3	20.4
	30 - 49세	7.7	3.5	4.1	72.5	64.1
	50 - 64세	5.8	3.2	2.6	63.0	53.4
	65세이상	2.3	1.2	1.2	46.5	41.0
당진시	계	98.0	62.0	36.0	68.9	54.5
	15 - 29세	9.8	6.4	3.4	43.3	33.6
	30 - 49세	39.7	28.1	11.6	76.3	52.6
	50 - 64세	30.5	18.4	12.1	81.6	71.0
	65세이상	18.0	9.0	8.9	59.5	52.8
금산군	계	31.4	16.7	14.7	63.9	59.8
	15 - 29세	3.5	1.6	1.9	35.7	42.3
	30 - 49세	7.9	4.4	3.5	78.1	74.2
	50 - 64세	11.2	6.1	5.0	81.1	77.4
	65세이상	8.8	4.6	4.3	57.2	48.1
부여군	계	38.9	20.5	18.4	67.0	61.6
	15 - 29세	2.2	0.9	1.2	30.5	36.9
	30 - 49세	9.4	5.4	4.1	81.2	75.8
	50 - 64세	14.2	7.5	6.7	81.9	78.9
	65세이상	13.1	6.7	6.4	59.5	50.5
서천군	계	30.8	17.8	13.0	67.2	56.1
	15 - 29세	2.1	1.3	0.8	43.3	38.7
	30 - 49세	7.4	4.9	2.5	79.2	62.4
	50 - 64세	10.7	6.3	4.4	81.0	70.1
	65세이상	10.5	5.3	5.2	57.3	48.7
청양군	계	21.5	11.7	9.8	77.0	70.2
	15 - 29세	1.4	0.8	0.7	39.2	37.8
	30 - 49세	4.5	2.8	1.7	87.7	78.7
	50 - 64세	7.6	4.1	3.5	90.9	88.8
	65세이상	7.9	4.0	3.9	73.8	64.2

시군	연령별	취업자(천명)			고용률(전체)	여성 고용률
		계	남	여		
홍성군	계	57.1	32.6	24.5	64.3	54.5
	15 - 29세	4.4	3.1	1.3	26.9	15.9
	30 - 49세	19.5	11.9	7.6	75.7	62.6
	50 - 64세	20.0	11.0	9.0	85.0	78.5
	65세이상	13.2	6.6	6.7	57.2	50.0
예산군	계	45.7	25.4	20.3	65.5	58.3
	15 - 29세	3.8	2.3	1.5	40.6	35.1
	30 - 49세	12.6	7.4	5.1	78.9	74.0
	50 - 64세	16.8	9.2	7.6	80.3	75.0
	65세이상	12.5	6.5	6.0	53.1	45.2
태안군	계	39.3	21.8	17.5	72.9	65.7
	15 - 29세	2.9	1.6	1.3	45.7	48.8
	30 - 49세	9.9	6.6	3.3	78.7	60.8
	50 - 64세	14.5	7.8	6.7	87.8	81.9
	65세이상	12.0	5.8	6.2	65.0	60.0

자료 : 국가통계포털, 지역별고용조사, 2020 하반기

- 도내 시군의 성별·연령대별 여성 비경제활동인구 현황은 생산가능인구가 가장 많은 천안시 규모가 132천명으로 가장 크고 50세 이상(81천명)과 15~29세(73천명)층이 두 축을 이룸
- 부여군은 여성 비경제활동인구는 11.4천명이고 그 가운데 50세 이상 인구 비중이 가장 큼

<표 2-15> 성별·연령대별 여성 비경제활동인구 규모

시군	비경제활동인구(천명)	성별		연령대		
		남	여	15~29세	30~49세	50세 이상
천안시	198.7	66.7	132.0	73.0	44.7	81.0
공주시	33.7	12.6	21.1	11.1	4.6	17.9
보령시	30.7	11.3	19.3	6.7	4.7	19.2
아산시	102.5	34.1	68.3	35.7	24.4	42.4
서산시	47.2	13.4	33.8	13.2	12.0	22.0
논산시	37.2	14.0	23.2	11.1	3.9	22.2
계룡시	12.9	4.8	8.1	4.5	2.6	5.8
당진시	42.1	12.8	29.3	11.9	11.5	18.7
금산군	17.0	7.3	9.7	6.0	2.0	9.0
부여군	18.7	7.4	11.4	4.8	2.1	11.8
서천군	15.0	4.8	10.1	2.7	2.0	10.3
청양군	6.2	2.1	4.1	2.1	0.6	3.5
홍성군	30.5	10.7	19.8	11.5	5.6	13.4
예산군	23.5	9.1	14.4	5.5	2.9	15.1
태안군	14.5	5.4	9.1	3.4	2.7	8.4

자료 : 국가통계포털, 지역별고용조사, 2020 하반기

## 2. 도내 새일센터 훈련과정 현황

- 도내에는 광역새일센터 1개소, 시군 새일센터 10개소로 총 11개소의 새일센터가 지정·운영되고 있음. 충남의 경우 기초 새일센터 10개소가 먼저 운영을 시작하였고 2019년 광역새일센터가 다른 시도에 비해 다소 늦게 개소하여 광역단위 인프라 운영을 시작함
- 또 다른 특징은 농어촌형 새일센터가 3개소로 비중이 크고 그 외 센터는 모두 일반형 센터임. 운영주체는 도 출연기관 1개소, 시군 직영 4개소, 대학 1개소, 민간법인 5개소로 다양한 운영주체를 가짐

<표 2-16> 도내 새일센터 운영 현황

지자체	유형	운영주체
충남도	광역	도 출연기관
천안	일반형	민간법인
공주		대학(평생교육원)
보령		민간법인
아산		민간법인(고용서비스·HRD)
서산		지자체 직영
논산		민간법인
당진		지자체 직영
부여	농어촌형	지자체 직영
서천		민간법인(복지법인)
홍성		지자체 직영

- 2020년 도내 시군 새일센터에서는 총 25개 직업훈련과정을 운영하였고 과정 당 훈련인원은 평균 17.9명임. 금번 연구의 대상직종인 정보통신 분야(3개), 의료분야(2개)는 총 5개 과정으로 전체 훈련과정의 20.0%임
- 천안새일센터는 서비스, 정보통신, 사무관리분야 각 1개 훈련과정을 개설하여 운영함. 정보통신분야 훈련과정은 「스마트한 SNS 홍보 마케터」 과정을 운영함
- 농촌형 새일센터인 부여새일센터는 창업과정 1개, 사무관리분야 1개 과정을 운영함. 창업과정은 ‘로컬푸드 카빙&케이터링 전문가’ 과정으로 음식서비스분야이고 사무관리(사무행정실무자) 분야 훈련과정을 개설함

<표 2-17> 2020년 도내 새일센터 직업훈련과정 현황

센터	직종(대분류)	훈련과정	인원
천안	서비스분야	맞춤형 단체급식조리사	16
	정보·통신분야	스마트한 SNS 홍보 마케터	15
	사무관리분야	실무능력쑥쑥! 회계사무실무자(회계+OA)	15
공주	사무관리분야	멀티 사회복지 전문가	15
	사무관리분야	중소기업 ERP실무자 양성	18
	정보·통신분야	온라인 마케팅 운영자 양성	18
	서비스분야	다문화카페운영자 실무교육	18
보령	사무관리분야	오피스회계사무원	20
아산	의료분야	간호조무사 재취업 실무교육	20
	서비스분야	영양만점 맞춤 급식 조리사	20
서산	사무관리분야	경영관리 사무원 양성	20
	의료분야	휴먼케어 전문가 양성	14
	운송장비제조	자동차부품 변속기 제조인력 양성	19
논산	서비스분야	단체급식 조리사 양성	20
	서비스분야	오피스실무자 양성	20
	사무관리분야	노인장기요양기관 사회복지 실무자	20
당진	기계·장비 분야	자동차부품사 생산공정 실무자양성	17
	사무관리분야	DB멀티사무원 양성	20
	공예분야	플로리스트강사전문가과정	20
부여	서비스분야(창업)	로컬푸드 카빙&케이터링 전문가 양성	15
	사무관리분야	사무행정실무자 양성	18
서천	의료분야	실버인지전문가 양성	20
	서비스분야(창업)	지역특산품을 이용한 디저트 파티플래너 양성	20
홍성	서비스분야(창업)	유기농쌀 디저트 창업	14
	농림·어업·광업분야	그린가드너 전문가 양성	15
직업훈련 인원 평균		17.9명	

자료 : 도 여성가족정책관 내부자료

- 2021년 도내 시군 새일센터 직업훈련과정은 총33개로 과정 당 훈련인원 평균 18.4명임. 금번 연구 대상직종인 정보통신분야(4개), 의료분야(2개)는 총6개 과정으로 전체 훈련과정의 18.2%로 전년(20%) 대비 비중이 다소 감소함
- 천안새일센터는 총5개 과정을 운영하였는데 정보통신 1개, 서비스 2개, 운송장비제조 1개, 사무관리 1개 훈련과정임. 정보통신분야 훈련과정은 전년도와 같은 ‘온라인 홍보 마케터 과정’ 임
- 부여새일센터는 서비스(숲체험 지도사) 1개, 창업과정 1개, 사무관리분야(사무 실무자) 1개로 총3개 과정을 운영함. 창업과정은 ‘오픈마켓 셀러’ 과정으로 정보통신 분야를 개설함

&lt;표 2-18&gt; 도내 새일센터 직업훈련과정 현황(2021년)

센터	직종(대분류)	훈련과정	인원
천안	정보·통신분야	홍보 톡톡 SNS 온라인마케터	18
	서비스분야	실전업무 마스터 단체급식조리사	20
	서비스분야	알고 보면 쉬운 회계사무실무자(회계+OA)	20
	운송장비제조	친환경 자동차 전장부품	20
	사무관리분야	행복한 동행! 사회복지 행정사무실무자	18
공주	사무관리분야(창업)	공주향(香) 마을협동조합 창업과정	18
	사무관리분야	바로쓰는 사회복지실무과정	20
	사무관리분야	회계물류 사무원 양성과정	20
보령	사무관리분야	기업회계사무원	16
	서비스분야	직업상담사	18
아산	운송장비제조	자동차제조업 생산인력 양성과정	20
	서비스분야	건강한 웰빙푸드조리사 양성과정	20
	서비스분야	팜테라피전문가 양성과정	20
서산	공예분야(창업)	반려식물(플라워) 플랜트샵 창업	20
	운송장비제조	자동차부품 생산 전문가 양성	20
	섬유분야(창업)	패브릭소품 판매샵 창업	20
	사무관리분야	멀티 사회복지 실무전문가 양성	20
	사무관리분야	멀티 행정실무 사무원 양성	20
	농림어업광업분야	식품제조실무자양성과정	20
논산	의료분야	간호조무사 재취업실무자양성과정	16
	서비스분야	단체급식조리사	20
	사무관리분야	장기요양기관 사회복지 실무자양성	16
	사무관리분야	바이오식품산업 GMP 인력양성과정	16
당진	정보통신분야(창업)	중장년 기술창업 연계 여성창업인 양성과정	16
	사무관리분야	중소기업 회계멀티사무원 양성과정	18
	사무관리분야	뿌리산업 여성 인사회계 전문리더 양성과정	20
부여	서비스분야	숲체험지도사 양성과정	10
	사무관리분야	사무실무자 양성과정	16
	정보통신분야(창업)	오픈마켓 셀러 양성과정	16
서천	서비스분야(창업)	로컬푸드를 이용한 반찬전문점 창업과정	15
	의료분야	실버인지전문가 양성과정	20
홍성	서비스분야	공간크리에이터 양성	20
	정보통신분야(창업)	온라인 셀러 창업	20
훈련인원 평균		18.4명	

자료 : 도 여성가족정책관 내부자료

- 2020년 새일센터 훈련과정을 분야별로 분석하면 사무관리·서비스분야 각 32.0%로 두 개 직종(64.0%)에 집중된 분포를 보였고 의료(사회복지) 12.0%, 정보통신분야 8.0%순임. 한편 공예, 농림어업광업, 기계장비, 운송장비제조 분야는 각1개 과정씩 개설됨

- 훈련과정 중 창업과정 비중은 12%인데 농촌형 새일센터에서 각1개씩 필수적으로 개설했기 때문임

<표 2-19> 2020년 도내 새일센터 훈련과정 분야별 구성비

연번	훈련분야(대분류)	훈련과정 수	비율	창업(포함)
1	공예분야	1	4.0	
2	기계장비분야	1	4.0	
3	농림어업광업분야	1	4.0	
4	사무관리분야	8	32.0	
5	서비스분야(창업3 포함)	8	32.0	(3)
6	운송장비제조	1	4.0	
7	의료분야	3	12.0	
8	정보통신분야	2	8.0	
계		25	100.0	(3), 12%

주 : 의료분야-사회복지 직종에 해당

- 2021년 새일센터 훈련과정 분야별 구성비는 사무관리 36.4%, 서비스 27.3%로 두 개 직종 집중도는 63.7%로 전년도(64.0%)와 유사함. 그리고 정보통신 12.1%, 운송장비제조 9.1%, 의료(사회복지)분야 6.1% 순으로 나타남. 한편 공예, 농림어업광업, 섬유 분야는 각1개 과정이 개설됨
- 훈련과정 중 창업과정이 21.2%로 전년(12%) 대비 10%p 가량 증가한 것이 2021년 훈련과정의 특징임
- 한편 2021년 직업훈련과정에서 일반형과정(18개)이 대다수이고 기업맞춤 5개, 전문기술 1개로 기업맞춤, 전문기술 과정이 현저히 저조함

<표 2-20> 2021년 도내 새일센터 훈련과정 분야별 구성비

연번	훈련분야(대분류)	훈련과정 수	비율	창업(포함)
1	공예분야(창업1 포함)	1	3.0	(1)
2	농림어업광업분야	1	3.0	
3	사무관리분야(창업2 포함)	12	36.4	(2)
4	서비스분야(창업1 포함)	9	27.3	(1)
5	섬유분야(창업1 포함)	1	3.0	(1)
6	운송장비제조	3	9.1	
7	의료분야	2	6.1	
8	정보통신분야(창업2 포함)	4	12.1	(2)
계		33	100.0	(7), 21.2%

주 : 의료분야-사회복지 직종에 해당

- 최근 2년간(2020~2021년) 도내 새일센터 분야별 직업훈련과정 총괄 현황을 분석하면 ‘사무관리(34.5%)’, ‘서비스(29.3%)’ 2개 직종이 63.8%로 비중이 큼. 이어서 정보통신 10.3%, 의료(사회복지) 8.6%, 운송장비제조 6.9%, 공예·농림어업광업 각 3.4%, 기계장비·섬유 각 1.7%의 분포를 보임
- 종합하면 제조업이 도내 주력산업이고 농업이 남부권 주요 산업인 충남의 업종구조와 비교하면 제조업 분야 훈련과정이 현저히 낮아 새일센터 훈련과정이 산업구조와는 이질적인 양상을 보임. 한편 창업과정 비중은 17.2%로 2021년 들어 증가 추세가 뚜렷함

<표 2-21> 2020~2021년 도내 새일센터 훈련과정 분야별 구성비(총괄)

연번	훈련분야(대분류)	훈련과정 수	비율	창업(포함)
1	공예분야	2	3.4	(1)
2	기계장비분야	1	1.7	
3	농림어업광업분야	2	3.4	
4	사무관리분야	20	34.5	(2)
5	서비스분야	17	29.3	(4)
6	섬유분야	1	1.7	(1)
7	운송장비제조	4	6.9	
8	의료분야	5	8.6	
9	정보통신분야	6	10.3	(2)
계		58	100.0	(10), 17.2%

주 : 의료분야-사회복지 직종에 해당

## 제3장 새일센터 직업훈련과정 수요조사 분석

### 1. 조사개요

#### 1) 조사 설계

- 조사 개요는 <표 3-1>과 같음. 조사업종은 해당지역 새일센터에서 선정한 업종을 대상으로 사업체 단위 조사를 실시함. 천안시는 정보통신업을 중심으로(일부, 전문·과학기술서비스업, 교육서비스업(컴퓨터업종) 포함), 부여군은 (노인)사회복지서비스업(이하, 사회복지업)을 선정하여 제시함. 천안·부여 새일센터 현장 요구를 반영하여 해당 업종 사업체의 사업주 및 경영진을 대상으로 조사를 실시함
  - 정보통신업, 전문·과학 및 기술서비스업은 지식기반 서비스업으로 대표적인 기술기반 또는 기술집약적인 고부가가치 업종임
- 정보통신업 조사모집단은 2019년 전국사업체조사 원자료 기준 441개 업체이고 사회복지업 조사모집단은 부여군새일센터에서 제공한 71개 노인복지기관·시설 사업체 목록을 사용함. 조사기간은 2021년 6월 9일~25일이며 사업체 방문조사를 수행함
- 조사 표집률은 천안시 53.6%, 부여군 97.2%로 조사 사례수는 정보통신업(관련 업종 포함) 234개 업체, 사회복지업 69개 업체임

<표 3-1> 조사 개요

구분	천안시	부여군
조사업종	정보통신업	사회복지서비스업(노인)
조사지역	천안시·아산시 ※ 통근권인 아산시 포함	부여군
조사단위	사업체	
응답대상	사업주 및 경영진(인사담당자 등)	
조사모집단	441개(천안시 335개, 아산시 106개) · 2019 전국사업체조사 정보통신업 원자료 기준	71개(노인복지30, 재가요양41) · 부여군 관내 노인복지기관 목록

구분	천안시	부여군
		(부여군 새일센터 제공)
조사사례수	234개 업체	69개 업체
표집율	53.6%	97.2%
표집방법	임의표집	
조사방법	방문 면접조사	
조사기간	2021년 6월 9일~6월 25일	
조사도구	구조화된 설문지	

주 : 1) 2021년 6월(조사시점) 현재 전국사업체조사 최신자료는 2019년 원자료임

2) 천안시 모집단 : 정보통신업을 중심으로 전문·과학기술서비스업, 교육서비스업 중 컴퓨터관련 업종을 일부 포함함

3) 부여군 모집단 : 동일인이 복수의 사업체를 소유한 경우 사업체가 기준 단위임

## 2) 조사내용

- 조사지는 2종으로 사업체 일반현황을 포함하여 천안시, 부여군 설문지를 각각 개발함. 설문조사 영역은 ① 유망직종 선택, ② 훈련과정 편성, ③ 인력채용 특성, ④ 사업체 일반현황으로 구성함
- 천안시는 정보통신업, 부여군은 사회복지업종에서 각각 인력 수요(채용가능성), 미래 일자리 확장성(유망성)이 있는 직종 및 개설희망 직종을 먼저 선택하고 그 다음 훈련과정을 어떻게 편제하면 좋을지를 파악함. 또한 사업체 채용수요 및 일자리 형태, 원하는 인재상을 비롯해 어떤 방식으로 인력을 채용하고 채용시 무엇을 중시하며 새일센터에서 훈련 받은 인력에 대한 채용의사를 측정하는 문항으로 질문을 구성함

<표 3-2> 설문조사 영역 및 문항 구성

영역	구분		천안시(정보통신업)	부여군(사회복지업)
① 유망 직종	유망 직종 (훈련과정)	인력수요(채용 가능성)	16개 직종	13개 직종
		미래 일자리 확장(유망)성		
	개설희망 훈련과정 선택(2개)			
	지역 여성 적합 훈련과정 추천		20~30대 여성	중장년 여성
② 훈련 과정	신입직원에게 요구되는 직업기초능력(2개)		디지털 직종	사회복지직종
	훈련과정 구성 (직업소양, 직무기술·내용, 현장실습, 취업대비)		100% 기준 : 과정별 구성비율	

영역	구분	천안시(정보통신업)	부여군(사회복지업)
편성	직업소양 훈련내용 구성	개방형 질문	
	현장실습 훈련내용 필요성(5점)	현장실습, 사업체 견학, 시간제 단기 인턴쉽	
	취업대비 훈련내용 필요성(5점)	모의면접, 자기소개서 작성, 직장예절, 조직 및 노사관계 이해, 채용트렌드 및 지역 취업시장	
	최소 훈련시수	디지털 직종	사회복지직종
	현장형 강사비중	100% 기준	
	훈련생 모집에서 우선할 요건(2개)		
	인력채용 주요 경로		
③ 인력채용 특성	원하는 여성 인재상	학력, 전공, 경력	
	채용수요와 주된 일자리 형태	채용예상인원, 고용형태, 근무형태, 월평균임금, 재택근무 여부	
	여성채용시 중시하는 조건		
	훈련 수료생 채용의사(5점)	① 없음~⑤있음	
④ 사업체 일반현황		소재지, 기업(조직)형태, 설립년도, 업체규모, 직원 고용형태, 세부 업종	

## 2. 응답 사업체 일반현황

### 1) 천안시

- 정보통신업 응답 업체는 천안시 80.8%(동남구 32.9%, 서북구 47.9%), 아산시 19.2%로 분포하고 기업형태는 민간기업(주식회사 등) 76.1%, 개인사업체 23.1%, 비영리법인(기관·단체 등) 0.9%로 민간영리기업이 다수를 차지함
- 사업체 업력은 설립년도가 2010년 이전 41.0%, 2011~2015년 설립업체 39.7%, 2016년 이후 19.2%로 창업기를 벗어나 성장기 단계의 업체가 80% 이상을 차지함
- 응답 사업체 규모는 직원 수가 평균 9.81명(중위수 6명)으로 대략 10인 규모임. 구간별로는 5인 미만 19.2%, 5~9인 42.3%, 10~29인 25.6%, 30인 이상 4.7%로 업체 규모는 5~9인과 10~29인 비중이 비교적 큼
- 직원의 고용형태는 정규직 평균 8.73명, 비정규직 평균 10.8명으로 정규

직 비중이 상당히 높음. 직원의 성별 분포는 남성 61.7%, 여성 38.3%로 남성 재직자 비율이 다소 앞섬. 응답 업체의 세부업종은 컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합·관리업 49.6%, 정보서비스업 50.4%임

<표 3-3> 천안시·아산시 응답 기업 일반현황

단위 : 업체수, %			빈도	비율
소재지	천안시 동남구	189(80.8)	77	32.9
	천안시 서북구		112	47.9
	아산시		45	19.2
기업형태	민간기업(주식회사 등)		178	76.1
	비영리법인(기관·단체 등)		2	0.9
	개인사업체		54	23.1
설립년도	2010년 이전		96	41.0
	2011~2015년		93	39.7
	2016년 이후		45	19.2
업체 규모	5인 미만		64	27.4
	5~9인		99	42.3
	10~29인		60	25.6
	30인 이상		11	4.7
	M(std), 중위수		9.81(14.077), 6.00	
	성별 비중(남 : 여)		61.7% : 38.3%	
직원 고용형태	정규직 M(std)		8.73(13.760)	
	비정규직 M(std)		1.08(2.124)	
세부업종	컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합·관리업		116	49.6
	정보서비스업		118	50.4
전체			234	100.0

## 2) 부여군

- 사회복지업 응답 업체 소재지는 부여읍 42.0%, 부여군 관내 면소재지 58.0%임. 조직 형태는 개인사업체 85.5%, 민간기업(주식회사 등) 7.2%, 비영리법인(기관·단체 등) 7.2%로 개인사업체 비중이 상당히 큼
- 사업체 설립년도는 2010년 이전 20.3%, 2011~2015년 설립업체 29.0%, 2016년 이후 50.7%로 2016년 이후 설립된 업체가 다수를 차지함. 이는 지역 커뮤니티 안에서 사회복지업 관련 서비스 수요가 증가한 결과로 해석됨
- 응답 사업체 규모는 직원 수가 평균 27명(중위수 16명)으로 앞서 살펴

본 정보통신업 보다 비교적 규모가 큼. 구간별로는 5인 미만 5.8%, 5~9인 23.2%, 10~29인 47.8%, 30인 이상 23.2%로 업체 규모는 10~29인 비중이 가장 크게 나타남

- 직원의 고용형태는 정규직 평균 24.9명, 비정규직 2.0명으로 정규직 비중이 눈에 띄게 높음. 직원의 성별 분포는 남성 8.5%, 여성 91.5%로 여성 재직자 비율이 월등히 높아 여성 밀집 직종임을 알 수 있음. 응답 업체의 세부업종은 거주 복지시설 29.0%, 비거주 복지시설 71.0%임

<표 3-4> 부여군 응답 업체(기관) 일반현황

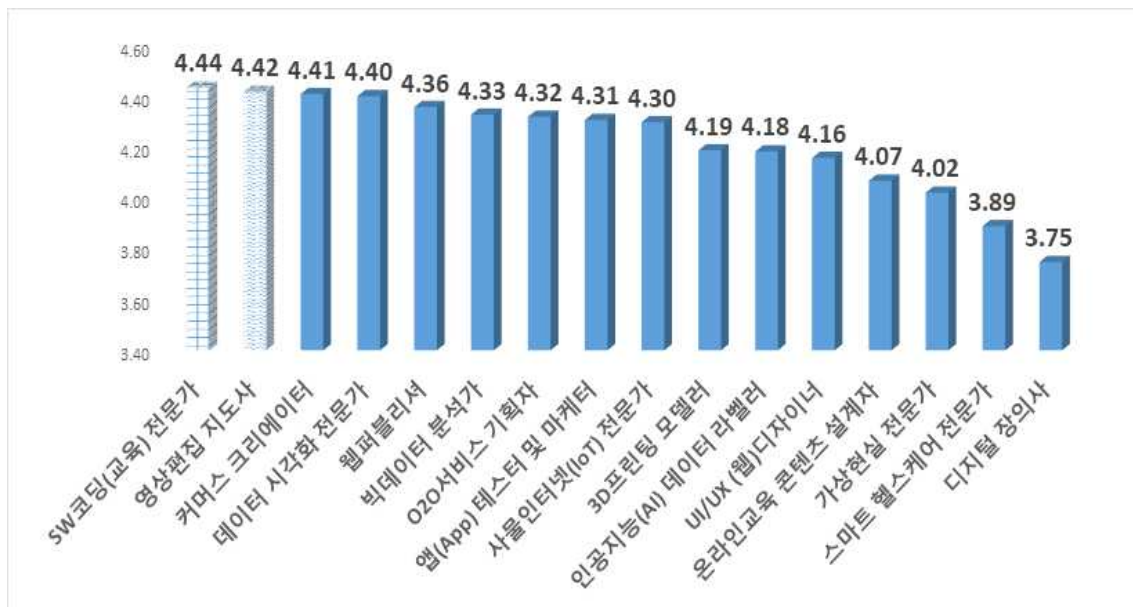
단위 : 업체수, %		빈도	비율
소재지	부여읍	29	42.0
	면단위	40	58.0
조직형태	민간기업(주식회사 등)	5	7.2
	비영리법인(기관·단체 등)	5	7.2
	개인사업체	59	85.5
설립년도	2010년 이전	14	20.3
	2011~2015년	20	29.0
	2016년 이후	35	50.7
업체 규모	5인 미만	4	5.8
	5~9인	16	23.2
	10~29인	33	47.8
	30인 이상	16	23.2
	M(std), 중위수	27.01(65.019), 16 min 2~ max 546	
	성별 비중(남 : 여)	8.5% : 91.5%	
직원 고용형태	정규직 M(std)	24.97(61.478)	
	비정규직 M(std)	2.04(4.268)	
세부업종	거주 복지시설 운영업	20	29.0
	비거주 복지시설 운영업	49	71.0
전체		69	100.0

### 3. 천안시 조사 분석결과

- 여성일자리기관에서 천안시 20~30대 여성을 대상으로 어떤 IT·디지털 직종 훈련과정을 운영하면 좋을지 ‘인력 수요(채용 가능성)’에 초점을 두고 질문한 결과, 사업체에서는 「소프트웨어 코딩(교육) 전문가(4.44점)」≫ 「영상편집지도사(4.42점)」 순으로 응답함
- 스마트 헬스케어 전문가(3.89점), 디지털 장의사(3.75점)와 같이 일부 직종을 제외하고 IT·디지털 직종 훈련과정에 대한 사업체 선호도는 대체로 4점대 구간으로 호의적인 반응을 나타냄

<그림 3-1> 여성일자리기관 20~30대 천안시 여성 훈련과정 인력 수요(채용 가능성)

기준 : 5점



- 사업체의 인력 수요(채용 가능성) 응답을 세부업종에 따라 차이검정해보니, 5개 직종(훈련과정)에서 통계적으로 유의한 차이를 보임
  - 빅데이터 전문가, 온라인 콘텐츠 설계자, 사물인터넷(IoT) 전문가, 커머스 크리에이터, O2O서비스 기획자 직종의 경우 정보서비스업체의 인력 수요(채용 가능성)가 컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합·관리업체 보다 유의하게 높음

- 그러므로 이들 5개 훈련과정을 개설할 경우 일자리협의회 구성, 취업처 발굴, 훈련과정 현장강사 배치 등 직업훈련 프로그램 및 취업알선, 인턴쉽 설계에서 정보서비스업을 중심으로 맞춤형 설계가 필요함

<표 3-5> 천안시 20~30대 여성 인력 수요(채용 가능성) 차이검정

단위 : 점, 기준 : 5점		N	평균	표준편차	t검정
빅데이터 전문가	컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합관리업	116	4.22	.735	-2.167*
	정보서비스업	118	4.43	.734	
온라인 교육 콘텐츠 설계자	컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합관리업	116	3.95	.630	-2.899**
	정보서비스업	118	4.19	.626	
UI/UX (웹)디자이너	컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합관리업	116	4.13	.729	-.650
	정보서비스업	118	4.19	.613	
디지털 장의사	컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합관리업	116	3.73	.773	-.308
	정보서비스업	118	3.76	.712	
앱 테스터 및 마케터	컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합관리업	116	4.36	.665	1.213
	정보서비스업	118	4.25	.694	
3D프린팅 모델러	컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합관리업	116	4.13	.704	-1.277
	정보서비스업	118	4.25	.691	
SW코딩(교육) 전문가	컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합관리업	116	4.41	.672	-.692
	정보서비스업	118	4.47	.675	
스마트 헬스케어 전문가	컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합관리업	116	3.90	.739	.166
	정보서비스업	118	3.88	.656	
인공지능(AI) 데이터 라벨러	컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합관리업	116	4.14	.697	-1.016
	정보서비스업	118	4.23	.672	
사물인터넷 (IoT) 전문가	컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합관리업	116	4.16	.730	-3.111**
	정보서비스업	118	4.44	.674	
데이터 시각화 전문가	컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합관리업	116	4.37	.626	-.739
	정보서비스업	118	4.43	.647	
커머스 크리에이터	컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합관리업	116	4.29	.723	-2.541*
	정보서비스업	118	4.53	.676	
가상현실 전문가	컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합관리업	116	4.03	.597	.114
	정보서비스업	118	4.02	.599	

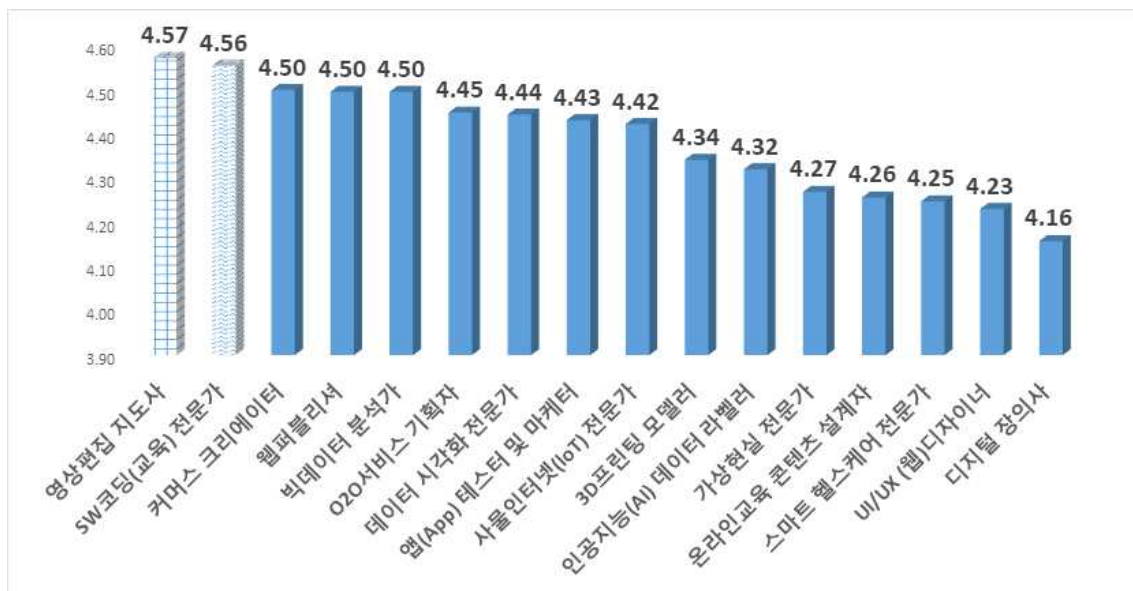
단위 : 점, 기준 : 5점		N	평균	표준편차	t검정
O2O서비스 기획자	컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합관리업	116	4.22	.711	-2.078*
	정보서비스업	118	4.42	.696	
영상편집 지도사	컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합관리업	116	4.37	.640	-1.196
	정보서비스업	118	4.47	.580	
웹퍼블리셔	컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합관리업	116	4.28	.657	-1.829
	정보서비스업	118	4.43	.577	

주 : \*p <0.05, \*\*p <0.01, \*\*\*p <0.001

- 여성일자리기관에서 천안시 20~30대 여성을 대상으로 어떤 IT·디지털 직종 훈련과정을 운영하면 좋을지 ‘미래 일자리 확장성(유망성)’에 초점을 두고 질문한 결과, 사업체에서는 「영상편집지도사(4.57점)」≫ 「소프트웨어 코딩(교육) 전문가」 순으로 응답함
- SW코딩(교육) 전문가, 영상편집지도사는 인력 수요와 미래 일자리 확장성에서 공통되게 순서를 바꿔 1~2순위를 차지함
- 한편 앞서 살펴본 인력 수요(채용 가능성)와 달리 미래 일자리 확장(유망성)은 모두 4점대 구간으로 고른 응답 반응을 보여 코로나19 이후 IT·디지털 직종의 일자리가 확대될 것이라는 미래 전망을 밝게 함

<그림 3-2> 여성일자리기관 20~30대 천안시 여성 훈련과정 미래 일자리 확장(유망성)

기준 : 5점, 단위 : %



- 사업체의 미래 일자리 확장성(유망성) 응답을 세부업종에 따라 차이검  
정해 보니, 3개 직종(훈련과정)에서 통계적으로 유의한 차이를 보임
- 빅데이터 전문가, 온라인 콘텐츠 설계자, 커머스 크리에이터 직종의 경  
우 정보서비스업체의 미래 일자리 확장(유망)성이 컴퓨터 프로그래밍,  
시스템 통합·관리업체 보다 유의하게 높음
- 따라서 이들 3개 훈련과정 개설시 훈련프로그램 강사 배치, 훈련내용  
구성, 취업연계 등 훈련과정 및 취업방안을 모색할 때 정보서비스업체  
의견을 중점적으로 반영하는 것이 필요함

<표 3-6> 천안시 20~30대 여성 미래 일자리 확장(유망)성 차이검정

단위 : 점, 기준 : 5점		N	평균	표준편차	t검정
빅데이터 전문가	컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합·관리업	116	4.34	.685	-3.907***
	정보서비스업	118	4.65	.545	
온라인 교육 콘텐츠 설계자	컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합·관리업	116	4.15	.622	-2.678**
	정보서비스업	118	4.36	.622	
UI/UX (웹)디자이너	컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합·관리업	116	4.26	.674	.627
	정보서비스업	118	4.20	.674	
디지털 장의사	컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합·관리업	116	4.09	.583	-1.716
	정보서비스업	118	4.23	.685	
앱 테스터 및 마케터	컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합·관리업	116	4.39	.720	-1.013
	정보서비스업	118	4.47	.580	
3D프린팅 모델러	컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합·관리업	116	4.29	.633	-1.187
	정보서비스업	118	4.39	.614	
SW코딩(교육) 전문가	컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합·관리업	116	4.51	.597	-1.218
	정보서비스업	118	4.60	.572	
스마트 헬스케어 전문가	컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합·관리업	116	4.17	.650	-1.776
	정보서비스업	118	4.32	.639	
인공지능(AI) 데이터 라벨러	컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합·관리업	116	4.34	.672	.380
	정보서비스업	118	4.31	.577	
사물인터넷 (IoT) 전문가	컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합·관리업	116	4.37	.666	-1.245
	정보서비스업	118	4.47	.609	

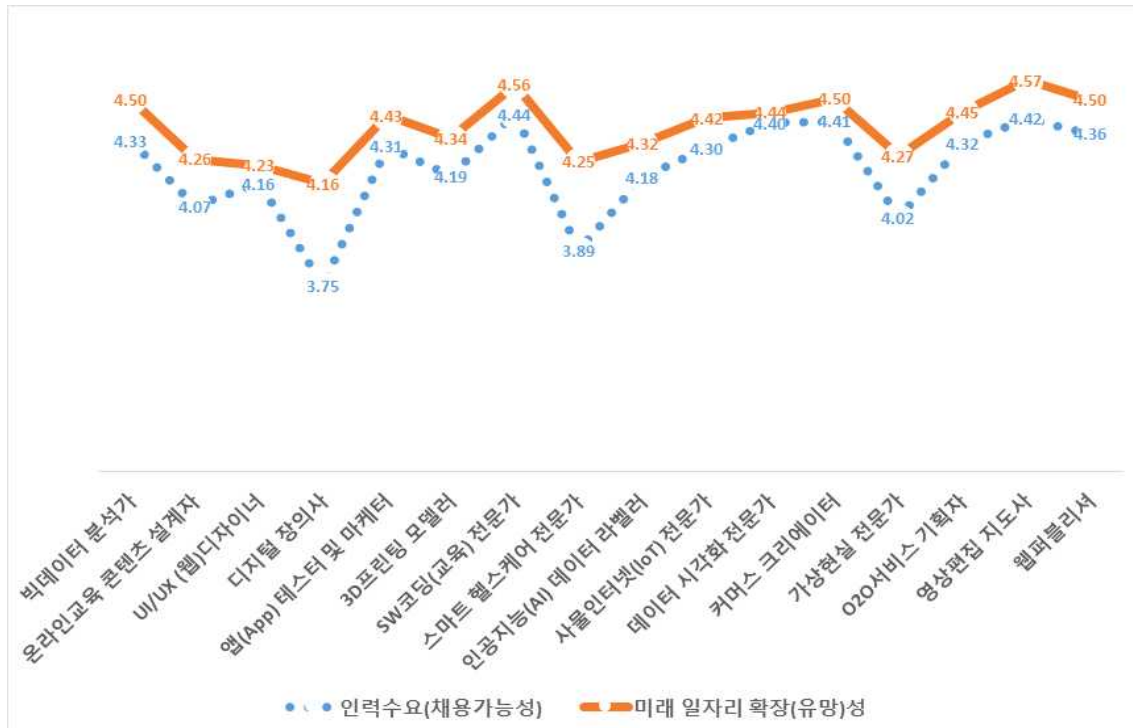
단위 : 점, 기준 : 5점		N	평균	표준편차	t검정
데이터 시각화 전문가	컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합관리업	116	4.41	.633	-.724
	정보서비스업	118	4.47	.650	
커머스 크리에이터	컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합관리업	116	4.38	.628	-3.092**
	정보서비스업	118	4.62	.553	
가상현실 전문가	컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합관리업	116	4.22	.643	-1.313
	정보서비스업	118	4.32	.597	
O2O서비스 기획자	컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합관리업	116	4.41	.672	-1.019
	정보서비스업	118	4.49	.624	
영상편집 지도사	컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합관리업	116	4.50	.597	-1.948
	정보서비스업	118	4.64	.531	
웹퍼블리셔	컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합관리업	116	4.46	.596	-1.058
	정보서비스업	118	4.53	.518	

주 : \*p <0.05, \*\*p <0.01, \*\*\*p <0.001

- 20~30대 여성을 대상으로 천안·아산시에 소재한 IT·디지털 직종 맞춤형 직업훈련과정을 운영한다면 ‘미래 일자리 확장성’이 인력 수요(채용 가능성)보다는 전반적으로 높게 측정됨
- IT·디지털 직종은 인력 수요, 미래 일자리 확장(유망)성을 측정한 두 변수 모두에서 일부를 제외하고 비교적 고르게 4점대 구간의 응답을 보여 수요처에서는 해당 직종이 충남 20~30대 청년 여성의 유망 직종으로 여김

<그림 3-3> IT·디지털 직종 인력 수요(채용 가능성) vs 미래 일자리 확장(유망)성 비교

기준 : 5점



○ IT·디지털 직종의 인력 수요(채용 가능성)-미래 일자리 확장(유망)성 변수 간 상관분석 결과, 상관계수가 높은 직종은 커머스 크리에이터(.675), 빅데이터 전문가(.654), 웹퍼블리셔(.636), SW코딩(교육) 전문가(.625)임

<표 3-7> IT·디지털 직종 인력 수요-미래 일자리 확장성 상관분석

IT·디지털 직종		미래 일자리 확장성(유망성)			
		빅데이터 전문가	SW코딩(교육) 전문가	커머스 크리에이터	웹퍼블리셔
인력 수요 (채용 가능성)	빅데이터 전문가	.654**			
	SW코딩(교육) 전문가		.625**		
	커머스 크리에이터			.675**	
	웹퍼블리셔				.636**

주 : \*p <0.05, \*\*p <0.01, \*\*\*p <0.001

- 위에서 개별 문항으로 나누어 측정한 인력 수요(채용 가능성)와 미래 일자리 확장(유망)성을 고려하여 개설을 희망하는 훈련과정(1+2순위) 역시 「SW코딩(교육) 전문가」 13.5%, 「영상편집지도사」 9.8%로 일관된 응답 반응을 보임

&lt;표 3-8&gt; IT·디지털 직종 개설 희망 훈련과정

기준(1+2순위) : 반응퍼센트

단위 : 업체수, %	1순위		2순위		1+2 순위	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
빅데이터 분석가	18	7.7	15	6.4	33	7.1
온라인교육 콘텐츠 설계자	10	4.3	12	5.1	22	4.7
UI/UX (웹)디자이너	9	3.8	9	3.8	18	3.8
디지털 장의사	2	0.9	4	1.7	6	1.3
앱(App) 테스터 및 마케터	16	6.8	16	6.8	32	6.8
3D프린팅 모델러	14	6.0	14	6.0	28	6.0
SW코딩(교육) 전문가	27	11.5	36	15.4	63	13.5
스마트 헬스케어 전문가	3	1.3	5	2.1	8	1.7
인공지능(AI) 데이터 라벨러	12	5.1	14	6.0	26	5.6
사물인터넷(IoT) 전문가	15	6.4	15	6.4	30	6.4
데이터 시각화 전문가	22	9.4	17	7.3	39	8.3
커머스 크리에이터	23	9.8	19	8.1	42	9.0
가상현실 전문가	7	3.0	4	1.7	11	2.4
O2O서비스 기획자	16	6.8	16	6.8	32	6.8
영상편집지도사	24	10.3	22	9.4	46	9.8
웹퍼블리셔	16	6.8	16	6.8	32	6.8
전체	234	100.0	234	100.0	468	100.0

- 위에서 측정한 훈련과정 이외 지역 20~30대 여성에게 적합한 추천 훈련과정은 IT 시스템·네트워크 보안 교육과정(18.2%)이 가장 높은 수요를 보였고 CRM(고객관계관리) 기업용 솔루션 개발자(11.9%) 과정, 네트워크 관리자·프로그래밍 전문가(6.4%), IT 기초교육·매니저 과정(6.4%)이 뒤를 이음

&lt;표 3-9&gt; 그 외 지역 20~30대 여성에게 적합한 추천 IT·디지털 훈련과정

훈련과정	빈도	비율
IT 시스템·네트워크 보안 교육, 바이러스(악성코드, 해킹) 분석가	40	18.2
CRM(고객관계관리) 기업용 솔루션 개발자	26	11.9
네트워크 관리자, 네트워크 프로그래밍 전문가	14	6.4
IT 기초(기술, 자격증)교육, IT 매니저	14	6.4

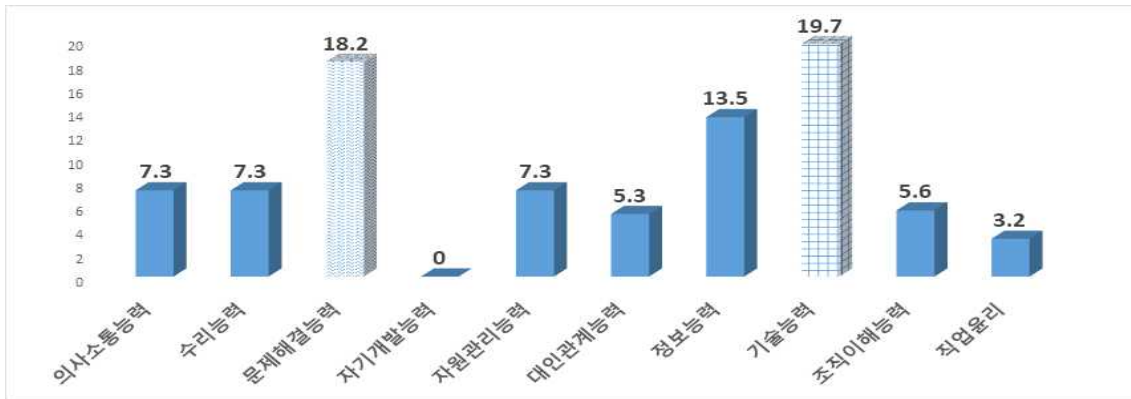
훈련과정	빈도	비율
세무전산 실무 전문가	13	6.0
e-커머스·SNS 마케터	12	5.5
SNS 데이터 분석가, 데이터베이스 관리	12	5.5
VR 디자이너·엔지니어	9	4.1
클라우드 엔지니어	8	3.7
일러스트 전문가(일러스트레이터)	7	3.2
AI언어(코딩) 데이터 교육	6	2.8
드론 교육 지도자	6	2.7
3D 스캐너·프린팅 전문가	5	2.3
데이터 마케팅 전문가	5	2.3
파이썬 활용 지도자	5	2.3
데이터 사이언티스트(데이터베이스 개발자)	4	1.8
(창의융합)소프트웨어 강사	4	1.8
PC장비 정비사	3	1.4
비즈니스 외국어교육	3	1.4
(휴대폰) 앱 개발자	3	1.4
영상 콘텐츠 제작(기획)자 및 편집 전문가	3	1.4
ERP(enterprise resources planning)	2	0.9
빅데이터 기초과정 교육	2	0.9
디지털 포렌식 전문가	2	0.9
소셜 미디어 관리자	2	0.9
유튜브 크리에이터 강사	2	0.9
이모티콘 개발자(크리에이터)	2	0.9
3D 활용 안전교육 전문가	1	0.5
글로벌 비즈니스 교육	1	0.5
블록체인 전문가	1	0.5
센서 개발자	1	0.5
인테리어 설계	1	0.5
전체	219	100.0

주 : 개방형 질문 요약·정리(중복 병합 및 제외)

- 사업체에서는 IT·디지털 직종 신입직원들이 기술능력(19.7%), 문제해결 능력(18.2%), 정보능력(13.5%)이 필요하다고 주요 직업기초능력으로 제시함
- 세부업종별로 신입직원에게 요구되는 직업기초능력의 핵심 역량은 전체 순위와 같은 패턴을 가짐

&lt;그림 3-4&gt; IT·디지털 직종 신입직원에게 요구되는 직업기초능력

N=468명, 기준 : 반응퍼센트



	컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합관리업		정보서비스업		계	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
의사소통능력	25	10.8	9	3.8	34	7.3
수리능력	25	10.8	9	3.8	34	7.3
문제해결능력	42	18.1	43	18.2	85	18.2
자기개발능력	33	14.2	27	11.4	60	12.8
자원관리능력	15	6.5	19	8.1	34	7.3
대인관계능력	12	5.2	13	5.5	25	5.3
정보능력	24	10.3	39	16.5	63	13.5
기술능력	45	19.4	47	19.9	92	19.7
조직이해능력	17	7.3	9	3.8	26	5.6
직업윤리	7	3.0	8	3.4	15	3.2
전체	232	100.0	236	100.0	468	100.0

주 : 복수응답, 다중응답분석(교차분석)

- 여성일자리기관에서 IT·디지털 직종 훈련과정을 개설한다면 프로그램 구성 방식을 어떻게 하면 좋을지를 묻은 결과, 《직무기술》 《직업소양》 《현장실습》 취업대비 교육 순으로 응답함
  - 평균 기준 : 직무기술 37.7%, 직업소양 25.8%, 현장실습 21.7%, 취업대비 교육 14.9%
  - 중위수 기준 : 직무기술 45.0%, 직업소양 25.0%, 현장실습 20.0%, 취업대비 교육 10.0%
- 사업체에서 원하는 직업훈련과정은 직업소양 비중이 25.0% 정도로 높고 현장실습(인턴십 등) 비중 또한 전체 시수의 20%를 차지해 눈에 띈. 이는 직업소양, 현장실습(인턴십 등) 비중이 낮은 현재의 새일센터 직업훈련 프로그램과 상반된 사업체 현장의 수요를 드러냄

- 이러한 결과는 새일센터에서 정보통신 직업훈련과정을 개설할 경우 훈련생 모집은 어느 정도 기초직능 수준을 가진 또는 전공분야 인력을 선발하고 현장훈련, 직업소양 비중을 현재보다 확대 재편할 필요를 시사함

<표 3-10> IT·디지털 직종 훈련과정 개설시 프로그램 구성

단위 : %

기준	직업소양 (직업의식, 직무태도 등)	직무기술·내용	현장실습 (인턴십 등)	취업대비 (모의면접 등)	합계
평균	25.8	37.7	21.7	14.9	100.0
중위수	25.0	45.0	20.0	10.0	100.0

- 사업체에서는 직업소양 교육에 포함되길 바라는 훈련내용으로 직업의식(윤리·프로의식, 직업행위 규범준수, 직업적 목표설정) 24.8%, 고객응대·니즈파악·서비스 마인드 14.8%, 직장매너 12.2%, 조직 적합성(직원화합, 대인관계, 신뢰형성·공감대) 10.0% 차례로 응답함

<표 3-11> IT·디지털 직종 직업소양 훈련에 포함 희망 교육내용

훈련과정	빈도	비율
직업 윤리·프로 의식, 직업행위규범준수, 직업적 목표설정	57	24.8
고객 대화·응대·관리, 고객니즈파악, 서비스마인드	34	14.8
직장 기본예절(매너) : 인사·전화응대, 복장·식사에절	28	12.2
조직 적합성 : 직원화합, 대인관계, 신뢰·공감대 훈련	23	10.0
가치관 교육(가치·기준 준수 등)	18	7.8
직무 및 업무역량 분석, 직무이해, 직무기술 전문성	14	6.1
적성평가, 적응능력평가	10	4.3
긍정적 마인드·사고	7	3.0
창의성 훈련	7	3.0
봉사정신 교육	5	2.2
(공동) 문제해결능력	4	1.7
기업가정신, 주인의식 교육	4	1.7
사회성·인성교육	3	1.3
효율적인 시간관리	3	1.3
자기개발, 자존감, 인내심 훈련	3	1.3
저작권의 이해(도)	2	0.9
정보수집 활용, 정보보안 교육	2	0.9
노사관계 이해	1	0.4
성교육	1	0.4
외국어능력 교육	1	0.4
창업 지원	1	0.4

훈련과정	빈도	비율
첨단 인터넷 교육	1	0.4
특허권 관리 훈련	1	0.4
전체	230	100.0

주 : 개방형 질문 요약·정리(중복 병합 및 제외)

- 현장실습 훈련내용 중 단기 현장실습 필요성은 72.7%(다소 필요 32.5%, 필요 40.2%), 보통 27.4%로 보통 응답이 다소 두터움
- 세부업종별 차이검정 결과 정보서비스업체에서 단기 현장실습이 더욱 필요하다(4.27점)는 응답을 내놓아 유의한 차이를 보임

<그림 3-5> IT·디지털 직종 단기 현장실습(2~3일) 필요성

단위 : %, M(std)=4.13(.813)



단위 : 점	N	평균	표준편차	t검정
컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합·관리업	116	3.98	.834	-2.750**
정보서비스업	118	4.27	.770	
전체	234	4.13	.813	

주 : \*p <0.05, \*\*p <0.01, \*\*\*p <0.001

- 현장실습 훈련내용 중 사업체 견학이 필요하다는 응답은 80.4%(다소 필요 52.6%, 필요 27.8%)로 보통 19.2%, 별로 불필요 0.4% 보다 매우 높음. 한편 세부업종에 따른 사업체 견학 필요성의 차이는 없음

<그림 3-6> IT·디지털 직종 사업체 견학 필요성

단위 : %, M(std)=4.08(.695)



단위 : 점	N	평균	표준편차	t검정
컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합관리업	116	4.02	.639	-1.304
정보서비스업	118	4.14	.604	
전체	234	4.08	.695	

주 : \*p <0.05, \*\*p <0.01, \*\*\*p <0.001

- 현장실습 훈련내용 중 시간제 단기 인턴십이 필요하다는 응답은 91.0% (다소 필요 56.0%, 필요 35.0%)로 보통 8.5%, 별로 불필요 0.4%에 비해 월등히 높음. 또한 현장실습 훈련 가운데 ‘시간제 단기 인턴십’ (예 : 1일 4시간, 1주일) 필요성은 사업체 견학(80.3%), 단기 현장실습(72.7%)과 비교해도 가장 높음
- 산술평균값을 비교해보면 시간제 단기 인턴십(4.26점)》단기 현장실습(4.13점)》사업체 견학 (4.08점) 순임

<그림 3-7> IT·디지털 직종 시간제 단기 인턴십 필요성

단위 : %, M(std)=4.26(.624)



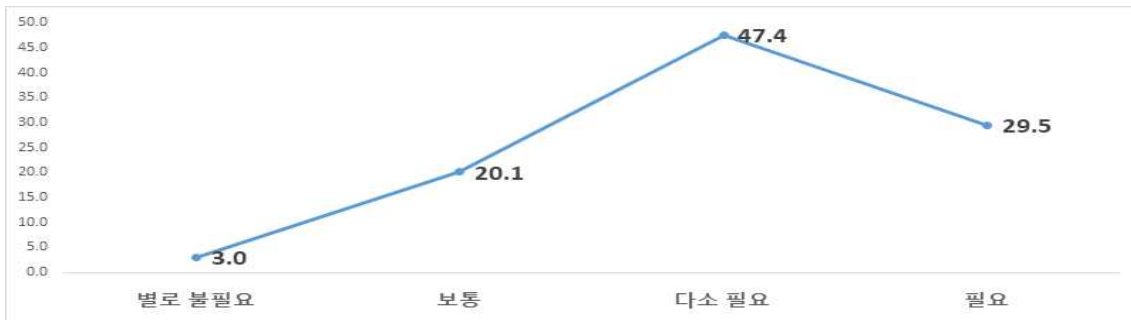
단위 : 점	N	평균	표준편차	t검정
컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합관리업	116	4.16	.604	-2.273*
정보서비스업	118	4.35	.632	
전체	234	4.26	.624	

주 : \*p <0.05, \*\*p <0.01, \*\*\*p <0.001

- 취업대비 훈련 중 모의면접 필요성은 76.9%(다소 필요 47.4%, 필요 29.5%)로 응답해 보통 20.1%, 별로 불필요 3.0% 보다 크게 우세함
- 차이검정 결과 정보서비스업체(4.15점)에서 취업대비 교육으로 모의면접이 보다 필요하다고 응답해 차이를 보임

&lt;그림 3-8&gt; IT·디지털 직종 모의면접 훈련 필요성

단위 : %, M(std)=4.03(.785)



단위 : 점	N	평균	표준편차	t검정
컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합관리업	116	3.91	.840	-2.344*
정보서비스업	118	4.15	.712	
전체	234	4.03	.785	

주 : \*p &lt;0.05, \*\*p &lt;0.01, \*\*\*p &lt;0.001

- 취업대비 훈련 중 자기소개서 작성 교육이 필요하다는 응답은 82.1%(다소 필요 57.3%, 필요 24.8%), 보통 17.9%에 비해 상당히 높음. 다만 세부업종별 차이는 없음

<그림 3-9> IT·디지털 직종 자기소개서 작성 훈련 필요성

단위 : %, M(std)=4.07(.652)



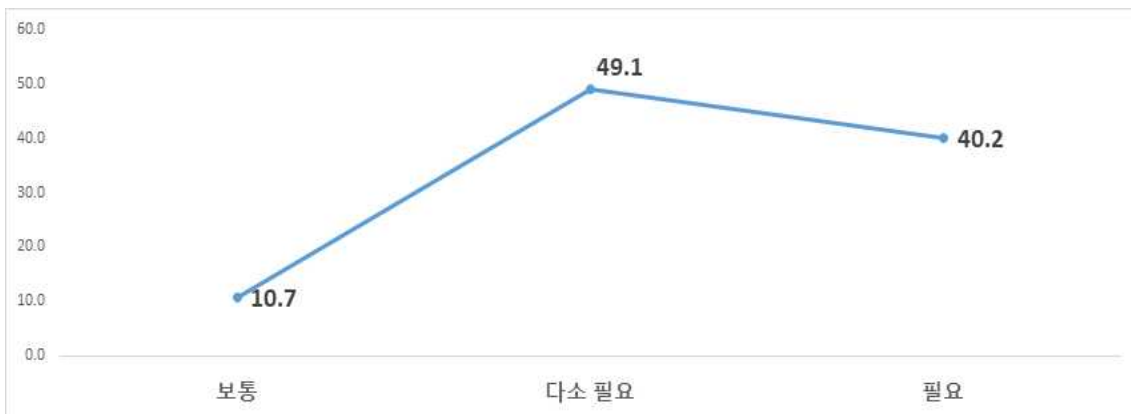
단위 : 점	N	평균	표준편차	t검정
컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합관리업	116	4.03	.651	- .990
정보서비스업	118	4.11	.680	
전체	234	4.07	.652	

주 : \*p <0.05, \*\*p <0.01, \*\*\*p <0.001

- 취업대비 훈련 중 직장예절(에티켓) 교육 필요성은 89.3%(다소 필요 49.1%, 필요 40.2%)로 보통 10.7%에 비해 월등히 높음
- 차이검정 결과 정보서비스업체에서 직장 예절 교육이 필요하다는 응답 (4.41점)이 컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합·관리업(4.18점) 보다 유의하게 높음

<그림 3-10> IT·디지털 직종 직장 예절(에티켓) 훈련 필요성

단위 : %, M(std)=4.29(.651)



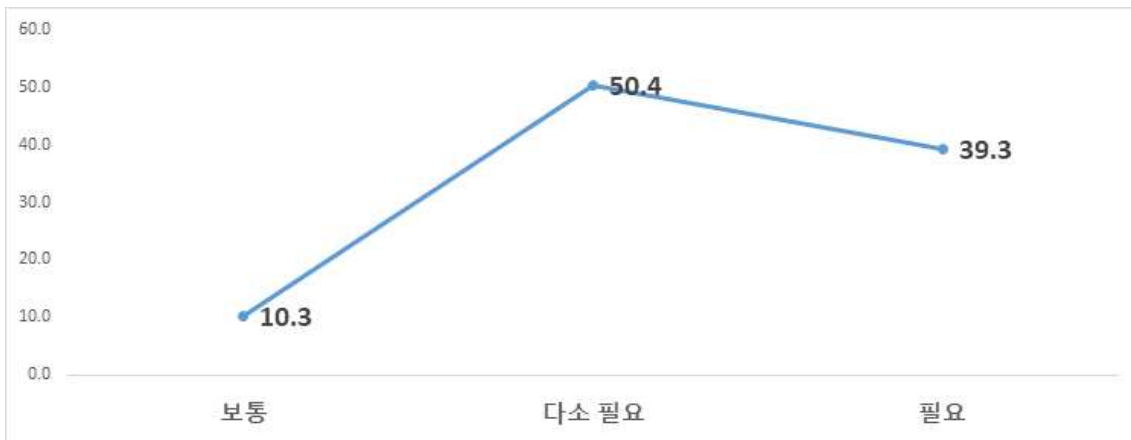
단위 : 점	N	평균	표준편차	t검정
컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합관리업	116	4.18	.680	-2.689**
정보서비스업	118	4.41	.603	
전체	234	4.29	.651	

주 : \*p <0.05, \*\*p <0.01, \*\*\*p <0.001

- 취업대비 훈련 중 조직 및 노사관계이해 교육이 필요하다는 응답은 89.7%(다소 필요 50.4%, 필요 39.3%)로 보통(10.3%)에 비해 9배 가까이 높음

<그림 3-11> IT·디지털 직종 조직 및 노사관계 이해 교육 필요성

단위 : %, M(std)=4.29(.643)



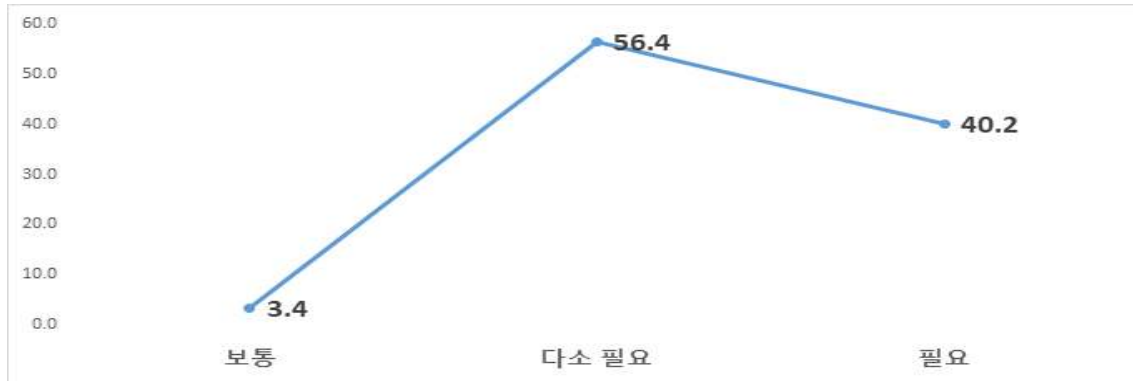
단위 : 점	N	평균	표준편차	t검정
컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합관리업	116	4.22	.647	-1.573
정보서비스업	118	4.36	.634	
전체	234	4.29	.643	

주 : \*p <0.05, \*\*p <0.01, \*\*\*p <0.001

- 취업대비 훈련 중 사업체 채용 트렌드 및 지역 취업시장 교육 필요성은 96.6%(다소 필요 56.4%, 필요 40.2%)로 응답 사업체 거의 대부분이 필요하다고 응답함. 더욱이 평균값(4.37점) 역시 취업대비 세부 훈련내용 중에서 가장 필요한 항목으로 꼽힘

<그림 3-12> IT·디지털 직종 사업체 채용 트렌드 및 지역 취업시장 교육 필요성

단위 : %, M(std)=4.37(.550)



단위 : 점	N	평균	표준편차	t검정
컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합관리업	116	4.36	.634	-.150
정보서비스업	118	4.37	.566	
전체	234	4.37	.550	

주 : \*p <0.05, \*\*p <0.01, \*\*\*p <0.001

- 취업대비 5개 세부 훈련내용 필요성 정도를 비교하면 사업체 채용 트렌드 및 지역 취업시장 > 조직 및 노사관계 이해 > 직장예절 > 자기소개서 작성 > 모의면접 차례로 필요성을 나타냄. 따라서 천안시 새일센터에서 취업대비 훈련과정을 편제할 때 ① 사업체 채용 트렌드 및 지역 취업시장, ② 조직 및 노사관계 이해 교육을 훈련내용에 꼭 포함할 필요가 있음을 시사함

<표 3-12> IT·디지털 직종 취업대비 세부 훈련내용 필요성 비교

단위 : %, 점	다소 필요+필요(%)	평균(5점 기준)
모의면접	76.9	4.03
자기소개서 작성	82.1	4.07
직장예절	89.3	4.29
조직 및 노사관계 이해	89.7	4.29
사업체 채용 트렌드 및 지역 취업시장	96.6	4.37

- IT·디지털 직종 취업에 필요한 최소 훈련시수는 평균 175시간이라고 응답함. 정보서비스업체는 181시간, 컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합·관리업체는 168시간으로 응답해 정보서비스업체가 보다 긴 훈련시수(13시간) 수요를 나타내 차이를 보임

- 더욱이 응답시수는 최소시수에 대한 답으로 수요처 눈높이에 필요한 직능 및 자질을 보유하기 위한 적정시수, 또는 충분시수는 200시간이상의 시수가 요구될 것으로 예상됨

&lt;표 3-13&gt; IT·디지털 직종 취업에 필요한 최소 훈련시수

단위 : 시간	N	평균	표준편차	t검정
컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합관리업	116	168.28	48.924	-2.032*
정보서비스업	118	180.68	44.294	
전체	234	174.53	46.959	

주 : \*p <0.05, \*\*p <0.01, \*\*\*p <0.001

- 훈련 프로그램에서 기업체(재직자) 등의 현장형 강사비중은 56%가 적당하다고 응답함. 사업체에서는 훈련시수의 과반이상을 현장형 강사를 투입해 기업 실무형, 실전형 직업훈련이 필요하다는 의견을 선명하게 드러냄

&lt;표 3-14&gt; IT·디지털 직종 훈련 프로그램 현장형 강사 적정 비중

기준 : 구성비

단위 : %	N	평균	표준편차	t검정
컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합관리업	116	57.03	14.978	1.498
정보서비스업	118	54.15	14.357	
전체	234	55.58	14.707	

주 : \*p <0.05, \*\*p <0.01, \*\*\*p <0.001

- 취업연계를 고려할 때 훈련생 모집에서 우선할 요건은 관련 경력보유(29.1%), 관련 전공자 여부(24.8%), 자격증 보유 여부(20.9%)를 주요하게 지목함
- IT·디지털 직종 훈련과정 운영은 훈련생 모집에서 공학계열 전공자나 IT 자격증 보유자를 선발의 기본요건으로 제시해야 수요처에 훈련생 연계가 용이할 것임

<그림 3-13> IT·디지털 직종 훈련생 모집에서 우선할 요건

N=468개, 기준 : 반응퍼센트



단위 : 업체수, %	컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합·관리업		정보서비스업		계	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
학력수준	30	12.9	20	8.5	50	10.7
관련 전공자 여부	65	28.0	51	21.6	116	24.8
연령대	36	15.5	32	13.6	68	14.5
관련 경력 보유 여부	53	22.8	83	35.2	136	29.1
자격증 보유 여부	48	20.7	50	21.2	98	20.9
전체	232	100.0	236	100.0	468	100.0

주 : 복수응답, 다중응답분석(교차분석)

- 인력을 채용할 때 응답 사업체의 절반 가량은 인터넷 채용전문사이트 (48.7%)를 주요 경로로 이용하였고 공공채용사이트 이용은 37.6%로 인터넷 채용플랫폼 활용비율이 86.3%로 큰 비중을 차지함. 반면에 회사 자체공고(12.8%)나 기타(0.9%) 경로 비중은 저조한 편임
- 차이검정 결과 컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합·관리업체는 공공채용사이트를, 정보서비스업체는 민간채용사이트를 주요 경로로 이용하는 차이를 보임

<표 3-15> IT·디지털 직종 인력채용 주요 경로

단위 : %, 업체수(%)	컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합·관리업	정보서비스업	계	$\chi^2$ 검정
워크넷 (공공채용사이트)	48.3	27.1	88(37.6)	16.782**
사람인·잡코리아 등 (민간채용사이트)	43.1	54.2	114(48.7)	
회사 자체공고·모집	6.9	18.6	30(12.8)	
기타	1.7	0.0	2(0.9)	
전체	116(100.0)	118(100.0)	234(100.0)	

주 : \*p <0.05, \*\*p <0.01, \*\*\*p <0.001

- IT·디지털 직종 여성인력 채용시 원하는 인재의 학력은 4년대졸 이상 50.4%, 전문대졸 34.2%, 고졸이하 15.4%로 4년대졸 이상 응답이 절반가량을 차지함. 최소 전문대졸 이상 학력을 희망하는 비율이 응답 사업체의 84.6%로 정보통신직종은 고학력 그룹의 진입 직종임을 알 수 있음
- 차이검정 결과 컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합·관리업체가 4년대졸 이상(62.1%) 희망비율이 높아 정보서비스업체 보다 고학력자를 보다 선호하는 패턴을 보임

&lt;표 3-16&gt; IT·디지털 직종 여성인력 채용시 희망 인재 : 학력

단위 : %, 업체수(%)	컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합·관리업	정보서비스업	계	$\chi^2$ 검정
고졸이하	7.8	22.9	36(15.4)	15.963***
전문대졸	30.2	38.1	80(34.2)	
4년대졸 이상	62.1	39.0	118(50.4)	
전체	116(100.0)	118(100.0)	234(100.0)	

주 : \*p <0.05, \*\*p <0.01, \*\*\*p <0.001

- IT·디지털 직종 여성인력 채용시 선호하는 전공은 공학계열 44.0%, 전공무관 41.9%, 이학계열 14.1%로 나타남. 특이한 지점은 전공과 상관없다는 응답이 40% 이상으로 높다는 것임
- 차이검정 결과 컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합·관리업체는 공학계열 선호(56.9%)가 뚜렷했고 정보서비스업체는 전공무관(56.8%) 비율이 비교적 높아 전공에 따른 진입 장벽이 낮아 차이를 보임

&lt;표 3-17&gt; IT·디지털 직종 여성인력 채용시 희망 인재 : 전공

단위 : %, 업체수(%)	컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합·관리업	정보서비스업	계	$\chi^2$ 검정
이학계열	16.4	11.9	33(14.1)	22.132***
공학계열	56.9	31.4	103(44.0)	
전공무관	26.7	56.8	98(41.9)	
전체	116(100.0)	118(100.0)	234(100.0)	

주 : \*p <0.05, \*\*p <0.01, \*\*\*p <0.001

- IT·디지털 직종 여성인력 채용시 희망하는 경력수준은 1~2년(49.6%)이라는 응답이 절반 가량이고 3년 이상 27.4%, 경력무관 21.4%, 1년 미만 1.7%로 응답함
- 새일센터 직업훈련과정의 경우 대부분 경력이 없는 신입직원 채용이 주된 알선 타겟인 점을 감안할 때 경력무관 비율이 20% 초반인 점은 긍정적인 시그널임. 한편 정보통신직종 훈련과정은 이전에 관련 경력을 보유한 청년 여성을 선발한다면 직업훈련 성과를 극대화할 수 있을 것임

<표 3-18> IT·디지털 직종 여성인력 채용시 희망 인재 : 경력

단위 : %, 업체수(%)	컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합관리업	정보서비스업	계	$\chi^2$ 검정
1년 미만	2.6	0.8	4(1.7)	3.988
1~2년	50.9	48.3	116(49.6)	
3년 이상	22.4	32.2	64(27.4)	
경력무관	24.1	18.6	50(21.4)	
전체	116(100.0)	118(100.0)	234(100.0)	

주 : \*p <0.05, \*\*p <0.01, \*\*\*p <0.001

- 앞으로 1~2년 후 귀사의 IT·디지털 직종 채용예상 인원은 업체당 평균 1.72명(중위수 1명)임. 빈도를 중심으로 자료를 해석하면 채용 수요 1명 54.7%, 2명 30.3%로 1~2명의 소규모 채용이 85.0%로 대부분을 차지함. 3명 이상은 전체 응답 업체의 14.9%를 나타냄
- 이는 응답 업체규모가 10인 미만 비율이 69.7%로 다수를 차지하기 때문에 신규 채용수요 규모가 크지 않은 결과로 이어짐

<표 3-19> IT·디지털 직종 채용수요와 주된 일자리 형태 : 2022~23년 채용 예상인원

단위 : 업체수, %, 명	빈도	비율	M(std)/중위수
1명	128	54.7	1.72(1.118) /1.00
2명	71	30.3	
3명	22	9.4	
4명 이상	13	5.5	
전체	234	100.0	

- 응답 사업체의 IT·디지털 직종 주된 고용형태는 상용직 81.1%, 임시직 9.4%, 프리랜서 9.4%로 상용직 비중이 높아 비교적 안정적인 고용지위를 나타냄

- 한편 세부업종에 따라서는 컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합·관리업체의 경우 상용직 비율이 94.0%로 매우 높았고 정보서비스업체는 프리랜서(16.2%)나 임시직(15.4%) 비율이 높아 업종별 차이를 보임

&lt;표 3-20&gt; IT·디지털 직종 채용수요와 주된 일자리 형태 : 고용형태

단위 : %, 업체수(%)	컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합·관리업	정보서비스업	계	$\chi^2$ 검정
상용직	94.0	68.4	189(81.1)	24.991***
임시직	3.4	15.4	22(9.4)	
프리랜서	2.6	16.2	22(9.4)	
전체	116(100.0)	117(100.0)	233(100.0)	

주 : \*p <0.05, \*\*p <0.01, \*\*\*p <0.001

- IT·디지털 직종 일자리의 근무시간 형태는 전일제 86.8%, 시간제 13.2%로 전일제 일자리가 주를 이룸. 한편 컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합·관리업체는 전일제 비중(96.6%)이 높고 정보서비스업체는 시간제 비중이 22.9%로 상대적으로 높아 유의한 차이를 보임

&lt;표 3-21&gt; IT·디지털 직종 채용수요와 주된 일자리 형태 : 근무형태

단위 : %, 업체수(%)	컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합·관리업	정보서비스업	계	$\chi^2$ 검정
전일제	96.6	77.1	203(86.8)	19.221***
시간제	3.4	22.9	31(13.2)	
전체	116(100.0)	118(100.0)	234(100.0)	

주 : \*p <0.05, \*\*p <0.01, \*\*\*p <0.001

- IT·디지털 직종 일자리의 월평균임금 높이는 200~250만원 47.9%로 가장 높고 250~300만원 미만 30.8%, 200만원 미만 18.8%, 300만원 이상의 분포를 보임
- 최저임금<sup>1)</sup> 구간인 200만원 미만이 10% 후반대로 비교적 낮고 대개 200만원 구간(78.7%)에서 임금 높이가 형성되어 상대적 고임금 직종임

1) 2021년 최저임금 월급 1,822,480원(209시간 기준)

<표 3-22> IT·디지털 직종 월평균임금

기준 : 세전, 주40시간 기준

단위 : %, 업체수(%)	컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합·관리업	정보서비스업	계	$\chi^2$ 검정
200만원 미만	10.3	27.1	44(18.8)	15.440
200~250만원 미만	46.6	49.2	112(47.9)	
250~300만원 미만	39.7	22.0	72(30.8)	
300만원 이상	3.4	1.7	6(2.6)	
전체	116(100.0)	118(100.0)	234(100.0)	

주 : \*p <0.05, \*\*p <0.01, \*\*\*p <0.001

- IT·디지털 직종 일자리의 재택근무는 가능 40.2%(대체로 가능 9.0%, 부분적 가능 31.2%), 어려움 59.8%로 가능 응답이 40%대로 상당한 비중을 차지함<sup>2)</sup>
- 세부업종별 재택근무 가능 응답은 컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합·관리업의 경우 52.6%(대체로 가능 11.2%, 부분적 가능 41.4%)로 절반 이상의 업체가 가능하다고 응답함. 반면 정보서비스업의 경우 28.0%(대체로 가능 6.8%, 부분적 가능 21.2%)가 가능하다고 응답해 업종별 유의한 차이를 보임

2) O\*NET 데이터 기준 : 직종별 재택근무 가능업무 비율 Top 10직종을 살펴보면 컴퓨터 및 수학직종(1.00), 교육·훈련 관련 직종(0.98)로 재택근무 가능성이 높은 직종임

<부표 1> 직종별 재택근무 가능업무 비율(Top 10 직종)

직종	O*NET 산출기준
컴퓨터 및 수학 직종	1.00
교육, 훈련, 도서관 직종	0.98
법률 직종	0.97
비즈니스 및 재무운영 직종	0.88
경영관리 직종	0.87
예술, 디자인, 엔터테인먼트, 스포츠, 미디어 직종	0.76
사무실 및 행정 지원 직종	0.65
건축 설계 및 엔지니어링 직종	0.61
생물, 물리 및 사회과학 직종	0.54
커뮤니티 및 공공 사회서비스 직종	0.37

주 : O\*NET 직업정보네트워크(<https://www.onetonline.org>)

자료 : Dingel and Neiman. 2020.6.16. *How Many Jobs Can be Done at Home?* : 5. <https://bfi.uchicago.edu>

&lt;표 3-23&gt; IT·디지털 직종 채용수요와 주된 일자리 형태 : 재택근무 여부

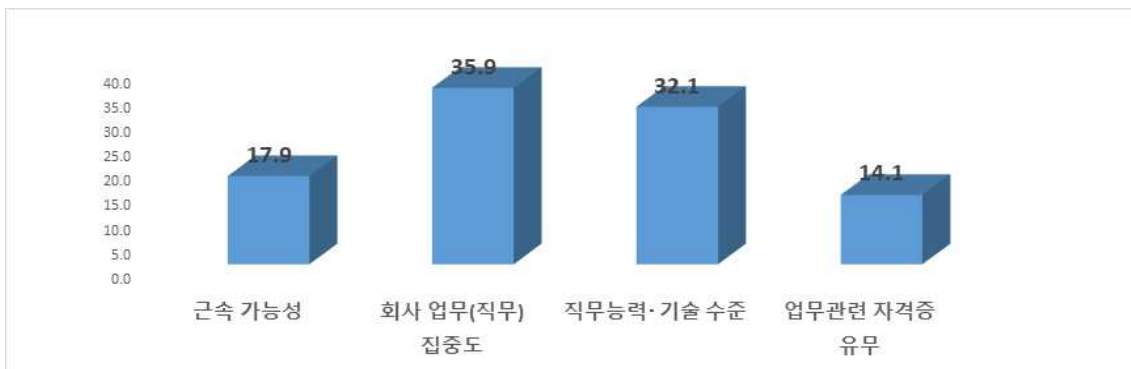
단위 : %, 업체수(%)	컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합관리업	정보서비스업	계	$\chi^2$ 검정
대체로 가능	11.2	6.8	21(9.0)	14.850**
부분적 가능	41.4	21.2	73(31.2)	
어려움	47.4	72.0	140(59.8)	
전체	116(100.0)	118(100.0)	234(100.0)	

주 : \*p &lt;0.05, \*\*p &lt;0.01, \*\*\*p &lt;0.001

- 여성인력을 채용할 때 중시하는 조건은 회사업무(직무) 집중도(35.9%)를 가장 중시했고 그 다음은 직무능력·기술수준(32.1%)임. 근속 가능성(17.9%), 업무관련 자격증(14.1%) 또한 두 자리수 응답을 나타남

&lt;그림 3-14&gt; IT·디지털 직종 여성 채용 중시 조건

단위 : %



단위 : %, 업체수(%)	컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합관리업	정보서비스업	계	$\chi^2$ 검정
근속 가능성	13.8	22.0	42(17.9)	3.966
회사 업무(직무) 집중도	34.5	37.3	84(35.9)	
직무능력·기술 수준	35.3	28.8	75(32.1)	
업무관련 자격증 보유	16.4	11.9	33(14.1)	
전체	116(100.0)	118(100.0)	234(100.0)	

주 : \*p &lt;0.05, \*\*p &lt;0.01, \*\*\*p &lt;0.001

- 사업체가 문1번에서 개설희망과정으로 선택한 IT·디지털 훈련 직종을 여성일자리기관에서 20~30대 청년여성을 대상으로 훈련한다면 수료생을 채용할 의사가 있다는 응답은 74.8%(다소 있음 43.6%, 적극적으로 있음 31.2%)로 높은 비중을 차지함. 채용의사의 평균값을 측정하면 4.02점(5점 기준)임

<표 3-24> IT·디지털 직종 여성일자리기관 20~30대 청년여성 수료생 채용의사

기준 : 5점, 문1번에서 선택한 2개 유망직종

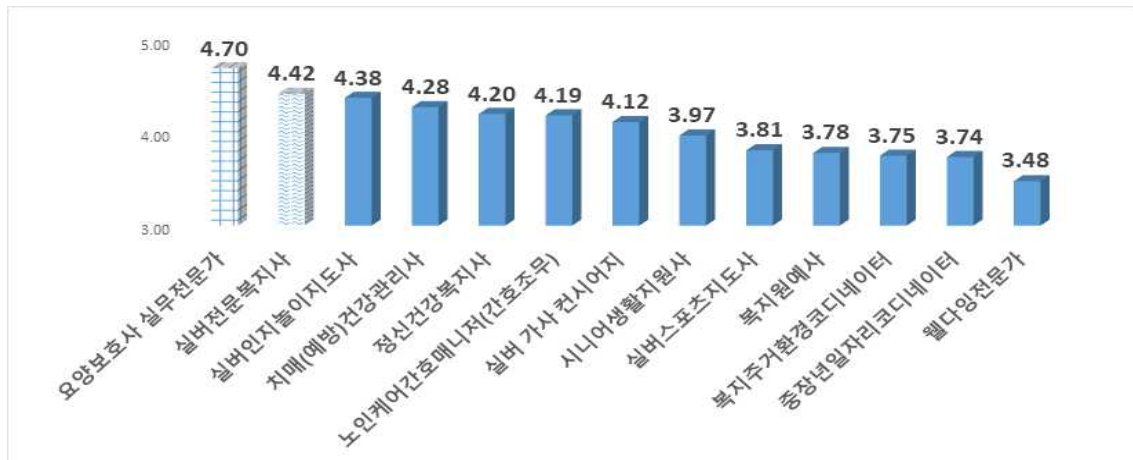
단위 : 업체수, %, 점	빈도	비율	M(std)
없음(소극적)	0	0.0	4.02(.826)
별로 없음	9	3.8	
보통	50	21.4	
다소 있음	102	43.6	
있음(적극적)	73	31.2	
전체	234	100.0	

## 4. 부여군 조사 분석결과

- 여성일자리기관에서 부여군 중장년 여성(50~64세) 여성을 대상으로 어떤 사회복지직종 훈련과정을 운영하면 좋을지 ‘인력 수요(채용 가능성)’에 초점을 두고 질문한 결과, 관내 사업체에서는 「요양보호사 실무전문가(4.70점)」≫ 「실버전문복지사(4.42점)」가 높은 수요를 얻음
- 부여군 관내 사회복지업체에서 4점 이상의 비교적 높은 인력 수요(채용 가능성) 응답을 얻는 직종은 총7개로 요양보호사 실무전문가(4.70점), 「실버전문복지사(4.42점), 실버인지돌이지도사(4.38점), 치매(예방)건강관리사(4.28점), 정신건강복지사(4.20점), 노인케어간호매니저(4.19점), 실버가사컨시어지(4.12점)임

<그림 3-15> 여성일자리기관 중장년 부여군 여성(50~64세)훈련과정 인력 수요(채용 가능성)

기준 : 5점



- 거주-비거주 복지시설에 따른 사업체 인력 수요(채용 가능성) 차이검정 결과, 실버 가사컨시어지 1개 직종(훈련과정)에서만 통계적으로 유의한 차이를 보임
- 비거주 복지시설이 거주시설 보다 실버 가사컨시어지 직종에 대한 인력 수요를 높게 내다봐 유의한 차이를 보임
- 따라서 실버 가사컨시어지 훈련과정은 취업처 발굴, 직업훈련 프로그램 등을 구성할 때 비거주 복지시설을 주요 수요처로 염두에 둘 필요가 있음

&lt;표 3-25&gt; 부여군 중장년 여성 인력 수요(채용 가능성) 차이검정

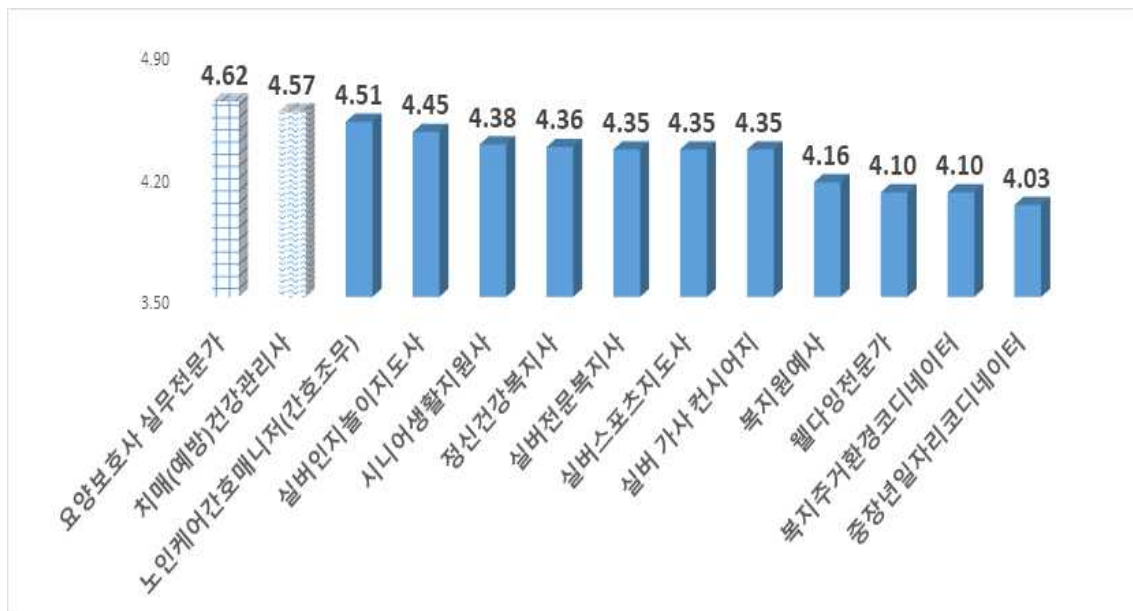
단위 : 점, 기준 : 5점		N	평균	표준편차	t검정
치매(예방)건강 관리사	거주 복지시설	20	4.30	.801	.162
	비거주 복지시설	49	4.27	.811	
시니어생활지 원사	거주 복지시설	20	4.05	.826	.486
	비거주 복지시설	49	3.94	.876	
실버스포츠지 도사	거주 복지시설	20	4.05	.887	1.480
	비거주 복지시설	49	3.71	.842	
복지주거환경 코디네이터	거주 복지시설	20	3.60	.754	-1.177
	비거주 복지시설	49	3.82	.667	
노인케어간호 매니저	거주 복지시설	20	4.50	.761	2.000
	비거주 복지시설	49	4.06	.852	
웰다잉전문가	거주 복지시설	20	3.50	1.000	.125
	비거주 복지시설	49	3.47	.710	
실버전문복지 사	거주 복지시설	20	4.40	.681	-.159
	비거주 복지시설	49	4.43	.677	
중장년일자리 코디네이터	거주 복지시설	20	3.70	.801	-.253
	비거주 복지시설	49	3.76	.830	
정신건강복지 사	거주 복지시설	20	4.20	.834	-.021
	비거주 복지시설	49	4.20	.676	
복지원예사	거주 복지시설	20	3.70	.657	-.602
	비거주 복지시설	49	3.82	.755	
요양보호사 실무전문가	거주 복지시설	20	4.80	.616	.884
	비거주 복지시설	49	4.65	.631	
실버인지놀이 지도사	거주 복지시설	20	4.40	.681	.178
	비거주 복지시설	49	4.37	.698	
실버 가사 컨시어지	거주 복지시설	20	3.80	.696	-2.163*
	비거주 복지시설	49	4.24	.804	

주 : \*p &lt;0.05, \*\*p &lt;0.01, \*\*\*p &lt;0.001

- 여성일자리기관에서 부여군 중장년(50~64세) 여성을 대상으로 어떤 사회복지 직종 훈련과정을 운영하면 좋을지 ‘미래 일자리 확장성(유망성)’에 초점을 두고 질문한 결과, 사업체에서는 「요양보호사 실무전문가(4.62점)」≫ 「치매(예방)건강관리사」 순으로 응답함
- 이를 앞서 분석한 인력 수요(채용 가능성) 응답과 비교하면 1순위는 ‘요양보호사 실무전문가’로 같음. 그런데 2순위 응답은 인력 수요(채용 가능성)에서는 ‘실버전문복지사’인 반면 미래 일자리 확장(유망성)에서는 ‘치매(예방)건강 관리사’로 응답의 차례가 다름
- 한편 미래 일자리 확장(유망성)은 앞서 살펴본 인력 수요(채용 가능성)와 달리 모두 4점대 구간에서 고른 반응을 보여 고령화율이 높은 농촌 지역에서 사회복지 직종 일자리는 향후 일정기간 동안 확장성이 있을 것으로 전망됨

<그림 3-16> 여성일자리기관 중장년 부여군 여성(50~64세) 훈련과정 미래 일자리 확장(유망성)

기준 : 5점



- 미래 일자리 확장성(유망성)에 대한 세부업종 차이검정 결과, 2개 직종 (복지원예사, 실버 가사컨시어지)에서 통계적으로 유의한 차이를 보임
- 복지원예사, 실버 가사컨시어지 직종은 거주와 비교해 비거주 복지시설에서 보다 미래 일자리 확장(유망)성이 클 것으로 내다 봄

- 그러므로 이들 2개 과정은 훈련과정 개발, 취업알선 방안을 모색할 때 비거주 복지시설의 의견과 수요를 보다 집중하여 반영하는 것이 유리함

<표 3-26> 부여군 중장년 여성 미래 일자리 확장성(유망성) 차이검정

단위 : 점, 기준 : 5점		N	평균	표준편차	t검정
치매(예방)건강 관리사	거주 복지시설	20	4.55	.759	-.127
	비거주 복지시설	49	4.57	.577	
시니어생활지 원사	거주 복지시설	20	4.25	.716	-1.010
	비거주 복지시설	49	4.43	.645	
실버스포츠택 도사	거주 복지시설	20	4.35	.671	.019
	비거주 복지시설	49	4.35	.597	
복지주거환경 코디네이터	거주 복지시설	20	4.00	.649	-.805
	비거주 복지시설	49	4.14	.677	
노인케어간호 매니저	거주 복지시설	20	4.65	.489	1.364
	비거주 복지시설	49	4.45	.580	
웰다잉전문가	거주 복지시설	20	4.05	.759	-.382
	비거주 복지시설	49	4.12	.696	
실버전문복지 사	거주 복지시설	20	4.35	.587	.020
	비거주 복지시설	49	4.35	.561	
중장년일자리 코디네이터	거주 복지시설	20	3.90	.788	-.999
	비거주 복지시설	49	4.08	.640	
정신건강복지 사	거주 복지시설	20	4.35	.813	-.087
	비거주 복지시설	49	4.37	.566	
복지원예사	거주 복지시설	20	3.90	.718	-2.080*
	비거주 복지시설	49	4.27	.638	
요양보호사 실무전문가	거주 복지시설	20	4.65	.671	.237
	비거주 복지시설	49	4.61	.571	
실버인지놀이 지도사	거주 복지시설	20	4.40	.681	-.446
	비거주 복지시설	49	4.47	.544	
실버 가사 컨시어지	거주 복지시설	20	4.00	.795	-2.843**
	비거주 복지시설	49	4.49	.582	

주 : \*p <0.05, \*\*p <0.01, \*\*\*p <0.001

- 부여군에 소재한 사회복지업체를 수요처로 중장년(50~64세) 여성 맞춤형 직업훈련과정을 개설·운영할 경우 2개 직종(요양보호사 실무전문가, 실버전문복지사)은 인력 수요(채용 가능성)가 높고 그 외 11개 직종은 미래 일자리 확장성이 당장의 인력 수요 보다 전반적으로 높은 추세를 보임

- 한편 앞서 살펴본 정보통신업 IT·디지털 직종의 경우 인력 수요(채용 가능성)가 비교적 균질하게 측정된 것과 대조적으로 사회복지직종은 부여군 관내에서 직종 간 인력 수요(채용 가능성)의 차이가 상대적으로 뚜렷함

<그림 3-17> 사회복지 직종 인력 수요(채용 가능성) vs 미래 일자리 확장성 비교

기준 : 5점



- 사회복지 직종의 인력 수요(채용 가능성)-미래 일자리 확장(유망)성 변수 간 상관분석 결과, 비교적 상관계수가 높은 직종은 시니어생활지원사(.548), 실버가사 컨시어지(.509), 요양보호사 실무전문가(.476), 치매(예방)건강관리사(.473)임

<표 3-27> 사회복지 직종 인력 수요-미래 일자리 확장성 상관분석

사회복지 직종		미래 일자리 확장성(유망성)			
		시니어생활 지원사	실버가사 컨시어지	요양보호사 실무전문가	치매(예방) 건강관리사
인력 수요 (채용 가능성)	시니어생활지원사	.548**			
	실버가사 컨시어지		.509**		
	요양보호사 실무전문가			.476**	
	치매(예방)건강관리사				.473**

주 : \*p <0.05, \*\*p <0.01, \*\*\*p <0.001

- 개별문항을 측정한 인력 수요(채용 가능성)와 미래 일자리 확장(유망)성을 종합적으로 고려해 선정된 개설 희망 훈련과정(1+2순위)은 「요양보호사 실무전문가」 23.9%, 「치매(예방)건강관리사」 14.5% 순임
- 인력 수요 : 요양보호사 실무전문가, 실버전문복지사
  - 미래 일자리 확장(유망)성 : 요양보호사 실무전문가, 치매(예방)건강관리사

&lt;표 3-28&gt; 사회복지직종 개설 희망 훈련과정

기준(1+2순위) : 반응퍼센트

단위 : 업체수, %	1순위		2순위		1+2 순위	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
치매(예방)건강관리사	6	8.7	14	20.3	20	14.5
시니어생활지원사	4	5.8	5	7.2	9	6.5
실버스포츠지도사	5	7.2	3	4.3	8	5.8
복지주거환경코디네이터	4	5.8	1	1.4	5	3.6
노인케어간호매니저	6	8.7	10	14.5	16	11.6
웰다잉전문가	1	1.4	2	2.9	3	2.2
실버전문복지사	5	7.2	6	8.7	11	8.0
중장년일자리코디네이터	1	1.4	-	-	1	0.7
정신건강복지사	2	2.9	6	8.7	8	5.8
복지원예사	-	-	1	1.4	1	0.7
요양보호사 실무전문가	27	39.1	6	8.7	33	23.9
실버인지놀이지도사	5	7.2	6	8.7	11	8.0
실버 가사 컨시어지	3	4.3	9	13.0	12	8.7

- 부여군 사회복지업체에서는 위에서 측정한 훈련과정 이외 중장년 여성에게 적합한 훈련과정으로 실버건강상담사 30.4%, 노인건강운동지도사(운동 코디네이터) 13.0%, 실버레크레이션지도사 11.6%, 노인심리상담사(정신건강치유사) 5.8%로 대체로 신체적, 정서적 건강관련 직종을 추천함

&lt;표 3-29&gt; 지역 중장년(50~64세) 여성에게 적합한 추천 훈련과정

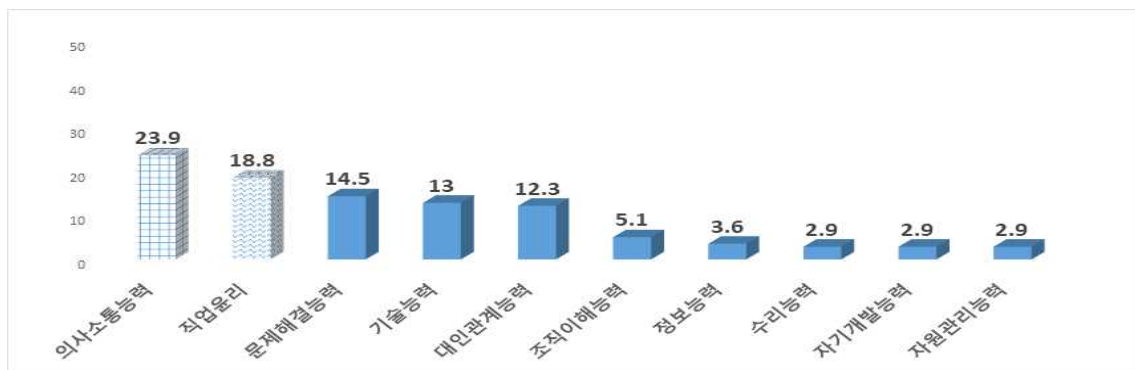
훈련과정	빈도	비율
실버건강상담사(낙상예방지도, 심폐소생술, 노인위급상황대처 훈련)	21	30.4
노인건강운동지도사(운동코디네이터, 손발운동)	9	13.0
실버레크레이션지도사(음악치료, 악기지도 등)	8	11.6
노인심리상담사, 정신건강치유사	4	5.8
노후설계사(실버플래너)	4	5.8
재활운동치료사, 재활치료 전문가	4	5.8

훈련과정	빈도	비율
식음료조리사, 한식요리 전문가	3	4.3
웃음지도사(치료사)	3	4.3
노래코칭강사	2	2.9
노인(전문) 물리치료 과정	2	2.9
노인미술치료사	2	2.9
가정관리사	1	1.4
간병인 전문가	1	1.4
노인 교통안전 지도사	1	1.4
베이비시터	1	1.4
산모도우미	1	1.4
전래놀이 지도사	1	1.4
정리수납 전문가	1	1.4
전체	69	100.0

- 부여군 사회복지업체에서는 의사소통능력(23.9%), 직업윤리(18.8%)가 사회복지직종 신입직원들에게 주요하게 요구되는 직업기초능력으로 제시함
- 세부업종에 따라서는 거주 복지시설에서는 의사소통능력(30.0%), 문제해결능력(17.5%), 직업윤리(15.0%) 순으로, 비거주 복지시설에서는 의사소통능력(21.4%), 직업윤리(20.4%), 문제해결능력·기술능력(각 13.3%) 차례로 응답을 나타냄

<그림 3-18> 사회복지 직종 신입직원에게 요구되는 직업기초능력

N=138명, 기준 : 반응퍼센트



단위 : 명, %	거주 복지시설		비거주 복지시설		계	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
의사소통능력	12	30.0	21	21.4	33	23.9
수리능력	2	5.0	2	2.0	4	2.9
문제해결능력	7	17.5	13	13.3	20	14.5

단위 : 명, %	거주 복지시설		비거주 복지시설		계	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
자기개발능력	1	2.5	3	3.1	4	2.9
자원관리능력	-	-	4	4.1	4	2.9
대인관계능력	4	10.0	13	13.3	17	12.3
정보능력	1	2.5	4	4.1	5	3.6
기술능력	5	12.5	13	13.3	18	13.0
조직이해능력	2	5.0	5	5.1	7	5.1
직업윤리	6	15.0	20	20.4	26	18.8
전체	40	100.0	98	100.0	138	100.0

주 : 복수응답, 다중응답분석(교차분석)

- 인력 수요처에서는 여성일자리기관의 사회복지 직종 훈련과정 개설시 프로그램 내용은 직무기술»(=)현장실습»직업소양»취업대비교육 순으로 구성 비중을 제시함
- 평균 기준 : 직무기술 35.0%, 현장실습 27.4%, 직업소양 23.8%, 취업대비교육 13.8%
- 중위수 기준 : 직무기술 35.0%=현장실습 35.0%, 직업소양 20.0%, 취업대비교육 10.0%
- 사회복지업체에서 원하는 직업훈련과정은 직무기술과 현장실습 비중이 엇비슷하게 큰 비중을 차지하고 직업소양 교육 또한 전체시수의 20%대로 비중이 높은 특징이 있음. 이는 현장실습(인턴십 등) 비중이 낮은 기존 새일센터 직업훈련 프로그램과 대조적인 수요를 보임
- 향후 새일센터에서 사회복지 직종(특히, 노인관련) 직업훈련과정을 개설·운영할 경우 상당한 정도의 현장실습과 직무소양 교육을 포함하는 형태로 재편해야 함을 시사함

<표 3-30> 사회복지 직종 훈련과정 개설시 프로그램 구성

단위 : %

기준	직업소양 (직업의식, 직무태도 등)	직무기술·내용	현장실습 (인턴십 등)	취업대비 (모의면접 등)	합계
평균	23.8	35.0	27.4	13.8	100.0
중위수	20.0	35.0	35.0	10.0	100.0

- 사회복지 사업체에서는 직업소양 교육에 포함되길 희망하는 훈련내용으로 기본소양교육(도덕성, 대인관계 등)을 27.5%로 가장 많이 꼽았고 직업의식(사명감, 책임감 등) 14.5%, 노인 인권교육(인식개선) 10.1%로 역시 주요하게 응답함

<표 3-31> 사회복지 직종 직업소양 훈련에 포함 희망 교육내용

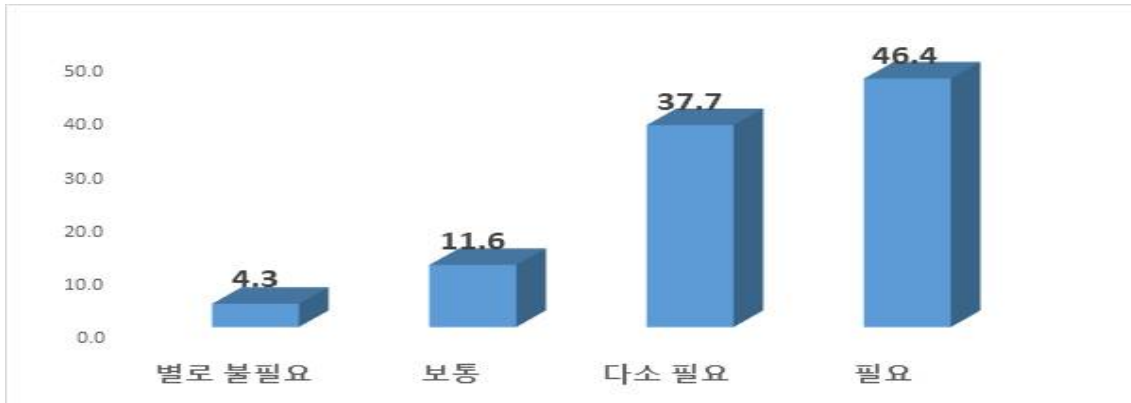
훈련과정	빈도	비율
기본소양 교육(도덕성 교육, 대인관계 등)	19	27.5
직업 의식(사명감, 책임감 등)	10	14.5
노인 인권교육, 노인 인식개선 교육	7	10.1
노인과의 언어소통 능력 훈련	6	8.7
노인 공경, 봉사정신	5	7.2
직무 적응도	5	7.2
직업윤리(직무상 비밀유지 등)	3	4.3
미술치료, 심리상담, 웃음치료	2	2.9
이력서작성, 자기소개서 교육	2	2.9
적성검사	2	2.9
조직협력 교육	2	2.9
직장에절	2	2.9
복지정보 취득능력	1	1.4
성격유형검사	1	1.4
성교육	1	1.4
응급치료 교육	1	1.4
전체	69	100.0

주 : 개방형 질문 요약·정리(중복 병합)

- 현장실습 훈련내용 중 단기 현장실습 필요성은 84.1%(다소 필요 37.7%, 필요 46.4%)로 상당한 필요성을 드러냈으며 보통 11.6%, 별로 불필요 4.3%로 응답함
- 세부업종별 차이검정 결과 2~3일 정도의 단기 현장실습 필요성은 거주(4.60점) 시설이 비거주(4.12점) 시설 보다 필요성을 높게 반응해 사업체 유형 간 유의한 차이를 보임

&lt;그림 3-19&gt; 사회복지 직종 단기 현장실습(2~3일) 필요성

단위 : %, M(std)=4.26(.834)



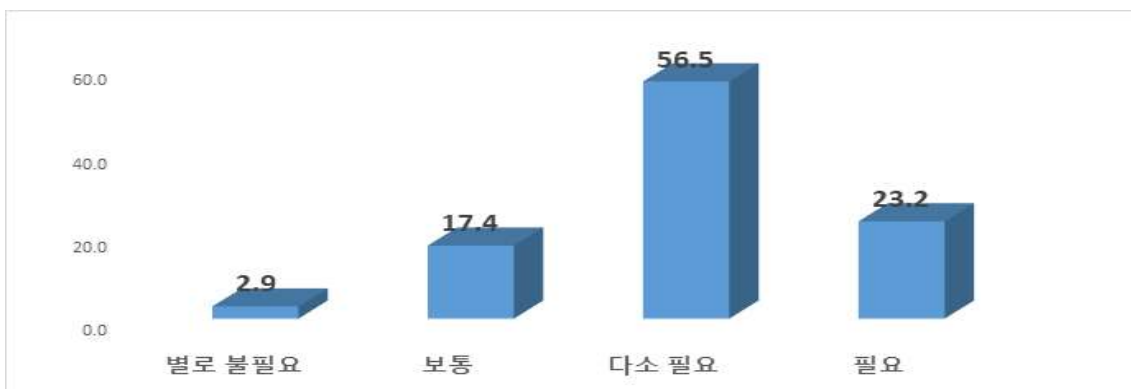
단위 : 점	N	평균	표준편차	t검정
거주 복지시설	20	4.60	.598	2.219*
비거주 복지시설	49	4.12	.881	
전체	69	4.26	.834	

주 : \*p &lt;0.05, \*\*p &lt;0.01, \*\*\*p &lt;0.001

- 현장실습 훈련내용 중 사업체 견학이 필요하다는 응답은 79.7%(다소 필요 56.5%, 필요 23.2%)로 보통 17.4%, 별로 불필요 2.9% 보다 월등한 반응을 보임. 단 세부업종에 따른 사업체 견학 필요성은 통계적으로 유의한 차이가 없음

&lt;그림 3-20&gt; 사회복지 직종 사업체 견학 필요성

단위 : %, M(std)=4.0(.728)



단위 : 점	N	평균	표준편차	t검정
거주 복지시설	20	4.25	.639	1.856
비거주 복지시설	49	3.90	.743	
전체	69	4.00	.728	

주 : \*p &lt;0.05, \*\*p &lt;0.01, \*\*\*p &lt;0.001

- 현장실습 훈련내용 중 시간제 단기 인턴십 필요 응답은 91.3%(다소 필요 53.6%, 필요 37.7%)로 보통 8.7%에 비해 매우 높음. 더욱이 현장실습 훈련 가운데 시간제 단기 인턴십(예 : 1일 4시간, 1주일) 필요 응답이 단기 현장실습(84.1%), 사업체 견학(79.7%)과 비교해도 가장 높은 필요를 드러냄
- 산술 평균값을 비교하면 시간제 단기 인턴십(4.29점)이 단기 현장실습(4.26점), 사업체 견학 (4.00점) 보다 높음

<그림 3-21> 사회복지 직종 시간제 단기 인턴십 필요성

단위 : %, M(std)=4.29(.621)



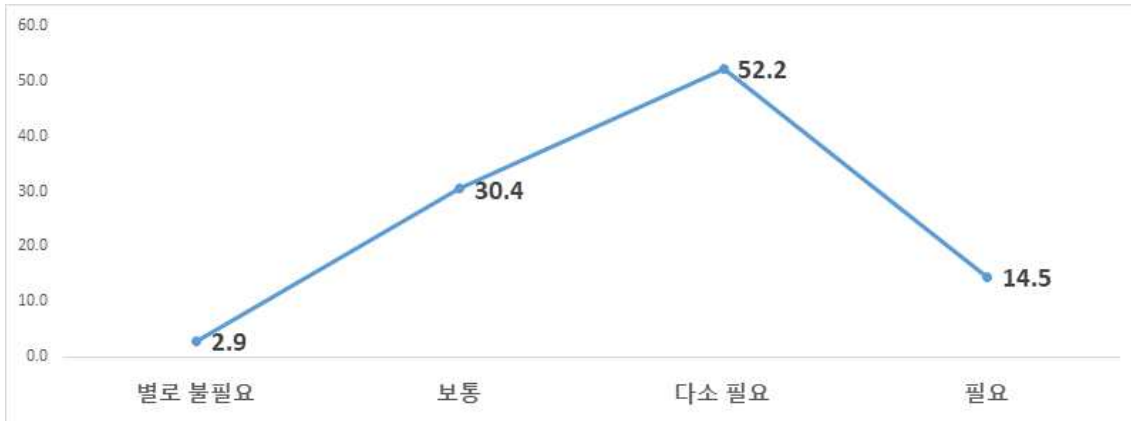
단위 : 점	N	평균	표준편차	t검정
거주 복지시설	20	4.40	.681	.941
비거주 복지시설	49	4.24	.596	
전체	69	4.29	.621	

주 : \*p <0.05, \*\*p <0.01, \*\*\*p <0.001

- 취업대비 세부 훈련내용 가운데 모의면접 필요성은 66.7%(다소 필요 52.2%, 필요 14.5%), 보통 30.4%, 별로 불필요 2.9%로 필요성 응답이 60% 중반에 머물고 보통 응답이 비교적 두터운 편임
- 차이검정 결과 모의면접 필요성(3.78점)은 거주(3.90점)-비거주(3.73점) 복지시설 간 별다른 차이를 보이지 않음

&lt;그림 3-22&gt; 사회복지 직종 모의면접 훈련 필요성

단위 : %, M(std)=3.78(.725)



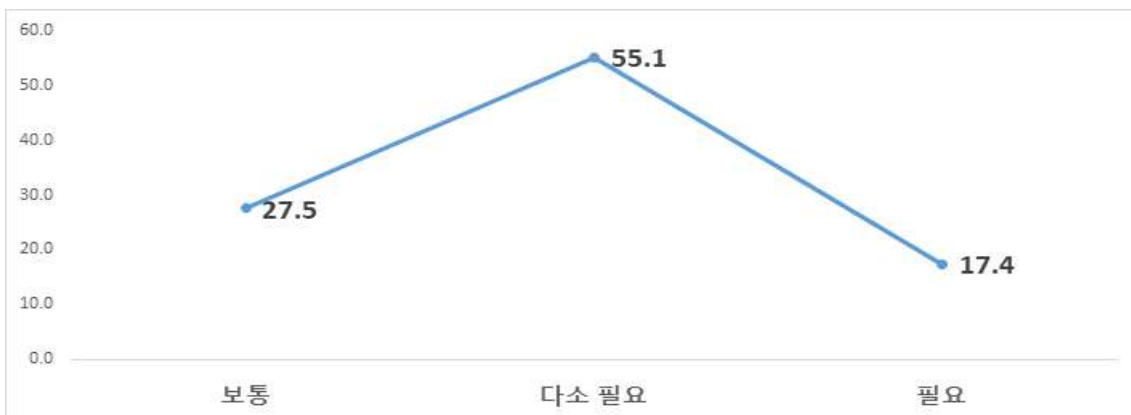
단위 : 점	N	평균	표준편차	t검정
거주 복지시설	20	3.90	.641	.858
비거주 복지시설	49	3.73	.758	
전체	69	3.78	.725	

주 : \*p &lt;0.05, \*\*p &lt;0.01, \*\*\*p &lt;0.001

- 취업대비 훈련내용 중 자기소개서 작성 교육 필요 응답은 72.5%(다소 필요 55.1%, 필요 17.4%), 보통 27.5%로 응답함. 필요성 응답은 모의면접 60%대에 이어 자기소개서 작성이 70%대 초반으로 모의면접과 마찬가지로 보통 응답이 두터운 편임
- 사업체 유형에 따른 차이검정 결과, 자기소개서 작성 교육은 거주 복지시설(4.30점)이 비거주 복지시설(3.73점) 보다 훈련내용에 대한 호응도가 높아 차이를 보임

&lt;그림 3-23&gt; 사회복지 직종 자기소개서 작성 훈련 필요성

단위 : %, M(std)=3.9(.667)



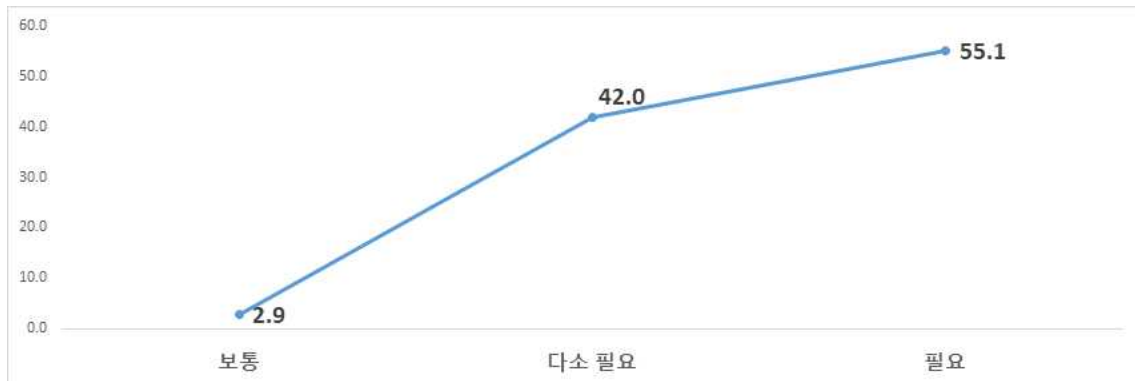
단위 : 점	N	평균	표준편차	t검정
거주 복지시설	20	4.30	.733	3.436*
비거주 복지시설	49	3.73	.569	
전체	69	3.90	.667	

주 : \*p <0.05, \*\*p <0.01, \*\*\*p <0.001

- 사업체에서는 취업대비 훈련내용 중 직장예절(에티켓) 교육 필요성을 97.1%(다소 필요 42.0%, 필요 55.1%) 응답해 매우 강조하고 중시함. 특히 다소 필요(42.0%) 보다 필요(55.1%) 응답이 13.1%p 앞서 눈에 띄며 평균 값(4.52점) 역시 취업대비 세부 훈련내용 중에서 가장 필요성이 높은 항목으로 꼽힘
- 이러한 경향은 거주(4.50점)-비거주(4.53점) 복지시설에 관계없이 공통되게 높은 필요성을 드러냄

<그림 3-24> 사회복지 직종 직장 예절(에티켓) 훈련 필요성

단위 : %, M(std)=4.52(.559)



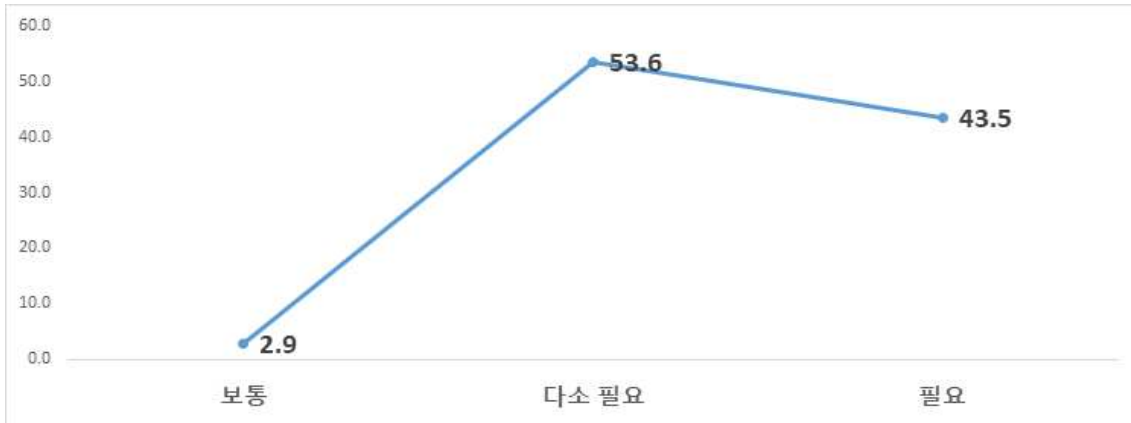
단위 : 점	N	평균	표준편차	t검정
거주 복지시설	20	4.50	.513	-0.205
비거주 복지시설	49	4.53	.581	
전체	69	4.52	.559	

주 : \*p <0.05, \*\*p <0.01, \*\*\*p <0.001

- 취업대비 훈련내용 중 조직 및 노사관계이해 교육 필요 응답 역시 앞서 분석한 직장 에티켓 교육과 동일하게 97.1%(다소 필요 53.6%, 필요 43.5%)로 높은 필요 반응을 보임. 보통(2.9%) 응답은 매우 소수이고 대체로 필요하다는 응답으로 수렴됨

&lt;그림 3-25&gt; 사회복지 직종 조직 및 노사관계 이해 교육 필요성

단위 : %, M(std)=4.41(.551)



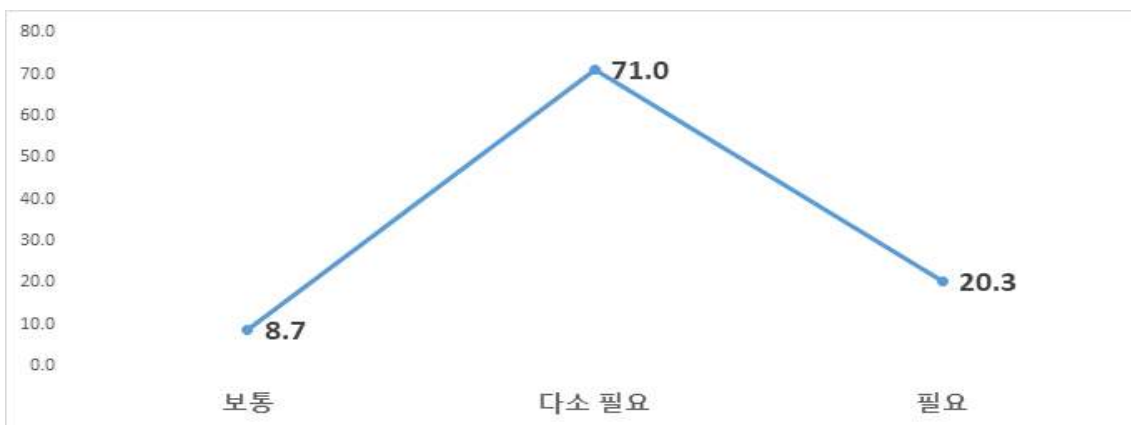
단위 : 점	N	평균	표준편차	t검정
거주 복지시설	20	4.45	.510	.423
비거주 복지시설	49	4.39	.571	
전체	69	4.41	.551	

주 : \*p &lt;0.05, \*\*p &lt;0.01, \*\*\*p &lt;0.001

- 취업대비 훈련 중 사업체 채용 트렌드 및 지역 취업시장 교육 필요성은 91.3%(다소 필요 71.0%, 필요 20.3%)로 응답 사업체의 90% 이상이 필요하다고 응답함. 단 세부업종 간 유의한 차이는 없음

&lt;그림 3-26&gt; 사회복지 직종 사업체 채용 트렌드 및 지역 취업시장 교육 필요성

단위 : %, M(std)=4.12(.53)



단위 : 점	N	평균	표준편차	t검정
거주 복지시설	20	4.15	.671	.339
비거주 복지시설	49	4.10	.467	
전체	69	4.12	.530	

주 : \*p &lt;0.05, \*\*p &lt;0.01, \*\*\*p &lt;0.001

- 취업대비 5개 세부 훈련내용 중 필요성 정도를 비율과 평균값으로 비교하면 직장예절» 조직 및 노사관계 이해» 사업체 채용 트렌드 및 지역 취업시장» 자기소개서 작성» 모의면접 차례로 필요성을 나타냄
- 주목할 내용은 조직 및 노사관계 이해 교육이 직장예절과 버금가게 필요하다는 응답이 높다는 점임. 그러므로 향후 부여군 새일센터 사회복지직종 취업대비 훈련과정을 편제할 때 분석결과의 고려가 필요함

<표 3-32> 사회복지직종 취업대비 세부 훈련내용 필요성 비교

단위 : %, 점	다소 필요+필요(%)	평균(5점 기준)
모의면접	66.7	3.78
자기소개서 작성	72.5	3.90
직장예절	97.1	4.52
조직 및 노사관계 이해	97.1	4.41
사업체 채용 트렌드 및 지역 취업시장	91.3	4.12

- 사회복지 직종 취업에 필요한 최소 훈련시수는 평균 155시간이라고 응답함. 거주 복지시설 157시간, 비거주 복지시설 154시간으로 응답해 사업체 업종유형 사이에 유의한 차이는 없음
- 응답시수는 최소시수를 측정한 것으로 사회복지 직종 취업에 필요한 직무능력과 자질을 갖추기 위한 필요충분시수는 이보다 많은 시수가 요구될 것임. 그러므로 훈련과정 개설한다면 최소시수가 아닌 적정시수를 기준할 필요가 있음

<표 3-33> 사회복지 직종 취업에 필요한 최소 훈련시수

단위 : 시간	N	평균	표준편차	t검정
거주 복지시설	20	157.00	51.718	.259
비거주 복지시설	49	153.47	51.135	
전체	69	154.49	50.948	

주 : \*p <0.05, \*\*p <0.01, \*\*\*p <0.001

- 사업체에서는 훈련 프로그램 강사 구성에서 기업체(재직자) 등의 현장형 강사비중을 59%가 적당하다고 응답함. 이는 전체 훈련시수의 대략 60% 정도로 상당히 높은 현장형 강사 투입 수요를 나타냄
- 이 같은 결과는 수요처에서 여성일자리기관 직업훈련과정을 수료하면 바로 현장상황에 적응할 수 있는 인력이 필요하다는 선명한 반증임

&lt;표 3-34&gt; 사회복지 직종 훈련 프로그램 현장형 강사 적정 비중

기준 : 구성비

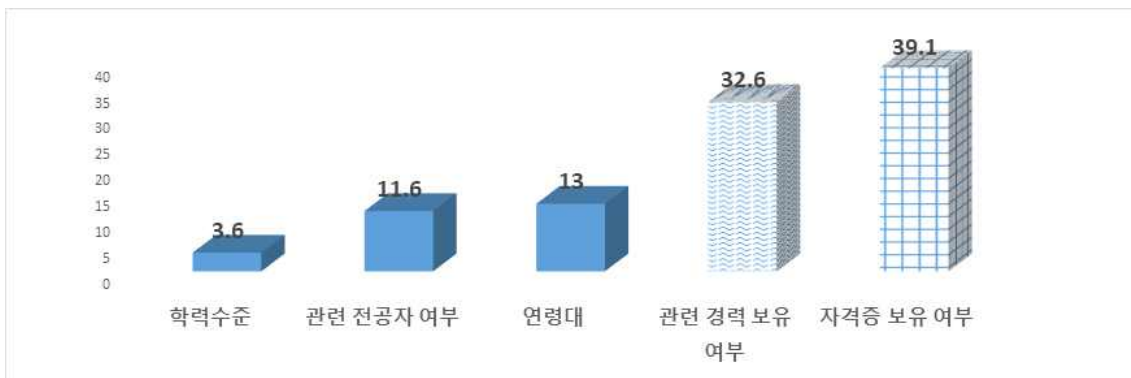
단위 : %	N	평균	표준편차	t검정
거주 복지시설	20	53.5	14.244	-1.93
비거주 복지시설	49	61.02	14.86	
전체	69	58.84	14.979	

주 : \*p &lt;0.05, \*\*p &lt;0.01, \*\*\*p &lt;0.001

- 사회복지 사업체에서 취업연계를 고려할 때 훈련생 모집에서 우선할 요건은 자격증 보유여부(39.1%), 관련 경력보유 여부(32.6%)로 자격증 보유가 입직 준비에서 기본 요건으로 측정됨. 그리고 세부업종별 응답 분포 또한 같은 양상을 보임
- 사회복지 직종 훈련생 모집에서 학력, 전공, 연령대는 핵심적인 모집 변수가 아니며 입직을 위한 자격증, 관련분야 일경험이 중요한 잣대로 작용함. 따라서 직업훈련생 모집시 우선 선발요건으로 제시할 필요가 있음

&lt;그림 3-27&gt; 사회복지 직종 훈련생 모집에서 우선할 요건

N=138명, 기준 : 반응퍼센트



단위 : 업체수, %	거주 복지시설		비거주 복지시설		계	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
학력수준	2	5.0	3	3.1	5	3.6
관련 전공자 여부	7	17.5	9	9.2	16	11.6
연령대	5	12.5	13	13.3	18	13.0
관련 경력 보유 여부	11	27.5	34	34.7	45	32.6
자격증 보유 여부	15	37.5	39	39.8	54	39.1
전체	40	100.0	98	100.0	138	100.0

주 : 복수응답, 다중응답분석(교차분석)

- 사회복지 사업체의 주된 인력 채용경로는 인터넷 민간채용사이트(42.0%)로 가장 활용 비중이 높았고 그 다음은 공공채용사이트(27.5%)와 회사 자체공고·모집(26.1%)가 비등한 분포를 보였고 기타 비중은 4.3%로 낮음. 차이검정 결과 업종 간 인력 채용경로에 유의한 차이는 없음

<표 3-35> 사회복지 직종 인력채용 주요 경로

단위 : %, 업체수(%)	거주 복지시설	비거주 복지시설	계	$\chi^2$ 검정
워크넷 (공공채용사이트)	35.0	24.5	19(27.5)	3.370
사람인·잡코리아 등 (민간채용사이트)	35.0	44.9	29(42.0)	
회사 자체공고·모집	20.0	28.6	18(26.1)	
기타	10.0	2.0	3(4.3)	
전체	20(100.0)	49(100.0)	69(100.0)	

주 : \*p <0.05, \*\*p <0.01, \*\*\*p <0.001

- 사회복지 직종 여성인력 채용시 원하는 교육수준은 고졸이하가 71.0%로 큰 비중을 차지했고 전문대졸 29.0%이며 4년대졸 이상 학력자는 희망하지 않음
- 차이검정 결과 거주 복지시설은 전문대졸(60.0%) 희망비율이 높고 비거주 복지시설은 고졸이하(83.7%)가 높아 유의한 차이를 보임. 이는 거주 시설 채용인력의 비거주 시설 보다 고도화된 직무성격을 가질 가능성을 말해 줌

<표 3-36> 사회복지기관(시설) 여성인력 채용시 희망 인재 : 학력

단위 : %, 업체수(%)	거주 복지시설	비거주 복지시설	계	$\chi^2$ 검정
고졸이하	40.0	83.7	49(71.0)	13.161***
전문대졸	60.0	16.3	20(29.0)	
4년대졸 이상	-	-	-	
전체	20(100.0)	49(100.0)	69(100.0)	

주 : \*p <0.05, \*\*p <0.01, \*\*\*p <0.001

- 사회복지 직종 여성인력 채용시 선호하는 전공은 앞서 분석한 고졸이하 학력 수요가 가장 높은 분석결과와 연결된 결과를 보여줌. 전공무관(66.7%) 비중이 가장 높고 공학계열 26.1%, 이학계열 7.2% 순으로 나타남
- 주된 특징은 사회복지 직종의 경우 채용단계에서 학력이나 전공이 중요한 영향 변수가 아니라는 응답이 60% 후반으로 높다는 것임

&lt;표 3-37&gt; 사회복지기관(시설) 여성인력 채용시 희망 인재 : 전공

단위 : %, 업체수(%)	거주 복지시설	비거주 복지시설	계	$\chi^2$ 검정
이학계열	20.0	2.0	5(7.2)	6.909
공학계열	25.0	26.5	18(26.1)	
전공무관	55.0	71.4	46(66.7)	
전체	20(100.0)	49(100.0)	69(100.0)	

주 : \*p <0.05, \*\*p <0.01, \*\*\*p <0.001

- 사회복지 직종 여성인력 채용시 희망하는 경력수준은 1~2년이 50.7%로 사업체에서 가장 선호하는 이력 구간이고 그 다음은 경력무관 24.6%임
- 사업체에서 경력무관 응답이 4개 업체 중 1개 업체 풀인 점은 직업훈련을 통한 취업성과 달성에서 우호적인 반응함. 그러므로 지역 중장년 여성을 사회복지 직종 직업훈련을 통해 일정한 고용성과를 얻을 수 있을 것으로 기대됨

&lt;표 3-38&gt; 사회복지기관(시설) 여성인력 채용시 희망 인재 : 경력

단위 : %, 업체수(%)	거주 복지시설	비거주 복지시설	계	$\chi^2$ 검정
1년 미만	10.0	8.2	6(8.7)	.075
1~2년	50.0	51.0	35(50.7)	
3년 이상	15.0	16.3	11(15.9)	
경력무관	25.0	24.5	17(24.6)	
전체	20(100.0)	49(100.0)	69(100.0)	

주 : \*p <0.05, \*\*p <0.01, \*\*\*p <0.001

- 앞으로 1~2년 후 부여군 사회복지업체(노인시설)의 채용예상 인원은 업체당 평균 4.25명(중위수 3명)임. 빈도를 중심으로 풀이하면 채용 수요 1~2명 30.4%, 3~4명 29.0%, 5명 이상 40.6%로 농촌 군단위에서 비교적 풍부한 인력 수요를 보임

- 이는 응답 업체규모(평균 27명/ 중위수 16명)가 10~29명 47.8%, 30명 이상 23.2%로 비교적 규모가 크기 때문에 신규 채용수요 규모가 비교적 큰 결과로 이어짐

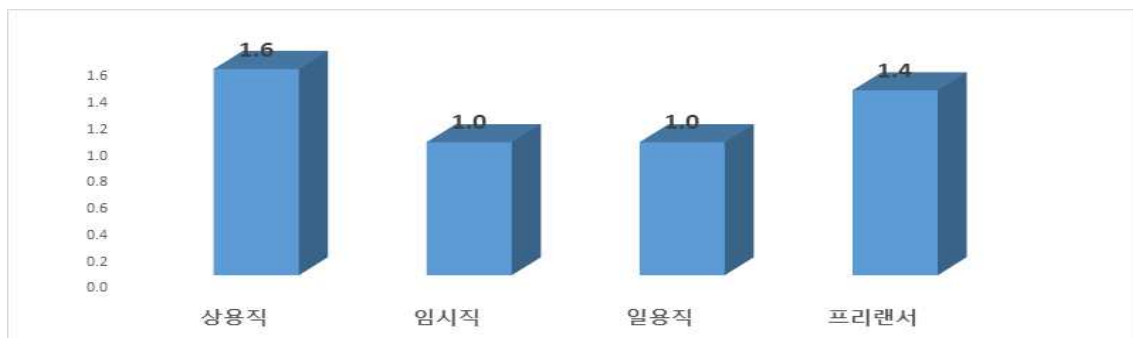
<표 3-39> 사회복지 직종 채용수요와 주된 일자리 형태 : 2022~23년 채용 예상인원

단위 : 업체수, %	빈도	비율	M(std)/중위수
1명	6	8.7	4.25(3.026) /3.00
2명	15	21.7	
3명	14	20.3	
4명	6	8.7	
5명	14	20.3	
6명 이상	14	20.3	
전체	69	100.0	

- 응답 사업체의 사회복지 직종 고용형태별 채용예상인원은 상용직 1.6명, 임시직·일용직 각 1명, 프리랜서 1.4명으로 상용직 외 고용비율이 상당함
- 빈도분석 결과를 살펴보면 모든 고용형태에서 채용예상인원이 2명 이하 비중이 가장 큼. 응답 업체에서는 1~2명의 임시·일용직 수요 또한 공통되게 나타남

<그림 3-28> 사회복지 직종 고용형태별 채용예상인원

단위 : 명



주 : \*p <0.05, \*\*p <0.01, \*\*\*p <0.001

단위 : 업체수, %	상용직		임시직		일용직		프리랜서	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
2명 이하	43	62.3	69	100.0	69	100.0	52	75.4
3~4명	18	26.1	-	-	-	-	11	15.9
5~6명	6	8.7					2	2.9
7명 이상	2	2.9					4	5.8
전체	69	100.0	69	100.0	69	100.0	69	100.0

- 사회복지 직종 일자리의 근무시간 형태별 채용예상인원은 전일제 2.74명(64.4%), 시간제 1.51명(35.5%)으로 전일제 일자리가 앞서지만 시간제 비중도 상당함. 빈도분석 결과, 전일제와 시간제 모두에서 채용예상인원이 2명 이하 비중이 가장 큼

&lt;표 3-40&gt; 사회복지 직종 근무형태별 채용예상인원

단위 : 업체수, %	전일제		시간제		M(std)
	빈도	비율	빈도	비율	
2명 이하	44	63.8	49	71.0	전일제 : 2.74(2.660) 시간제 : 1.51(2.311)
3~4명	16	23.2	13	18.8	
5~6명	7	10.1	3	4.3	
7명 이상	2	2.9	4	5.7	
전체	69	100.0	69	100.0	

- 사회복지 직종 일자리의 월평균임금 높이는 200만원 미만 52.2%, 200~250만원 47.8%로 양분되어 분포함. 최저임금<sup>3)</sup> 구간인 200만원 미만 이 절반을 넘고 250만원 이상 고임금 구간은 없음
- 차이검정 결과 세부업종별 월평균임금은 거주 복지시설 200~250만원 미만 70.0%, 비거주 복지시설 200만원 미만 61.2%로 높아 통계적으로 유의한 차이를 보임. 거주 시설 임금수준이 비거주 시설보다 임금과 학력 수준이 상대적으로 높음
  - 복지시설 유형간 임금의 차이는 근로시간, 업무형태, 필요자격 등에 따른 차이로 해석됨

&lt;표 3-41&gt; 사회복지 직종 월평균임금

기준 : 세전, 주40시간 기준

단위 : %, 업체수(%)	거주 복지시설	비거주 복지시설	계	$\chi^2$ 검정
200만원 미만	30.0	61.2	36(52.2)	5.549*
200~250만원 미만	70.0	38.8	33(47.8)	
250~300만원 미만	-	-	-	
300만원 이상	-	-	-	
전체	20(100.0)	49(100.0)	69(100.0)	

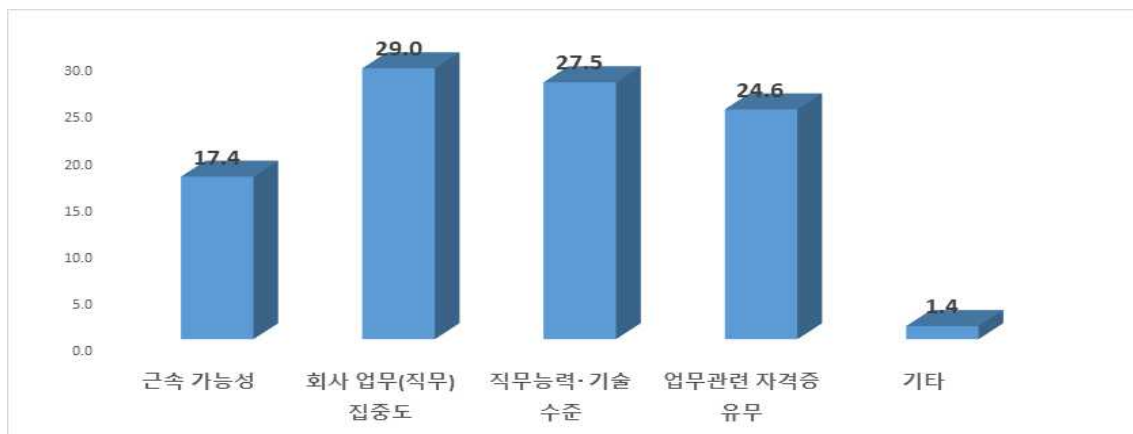
주 : \*p &lt;0.05, \*\*p &lt;0.01, \*\*\*p &lt;0.001

3) 2021년 최저임금 월급 1,822,480원(209시간 기준)

- (노인관련)사회복지업체에서 여성인력을 채용할 때 중시하는 조건은 회  
사업무(직무) 집중도 29.0%, 직무능력·기술수준 27.5%, 업무관련 자격증  
유무 24.6%, 근속 가능성 17.4%임. 직무 집중도, 직무능력과 기술, 자  
격증 보유 여부는 20%대 내외에서 비교적 균형적인 응답 분포를 보임.  
한편 차이검정 결과 집단 간 응답결과의 유의한 차이를 보이지 않음

<그림 3-29> 사회복지 직종 여성을 채용할 때 중요시 하는 조건

단위 : %



단위 : %, 업체수(%)	거주 복지시설	비거주 복지시설	계	$\chi^2$ 검정
근속 가능성	25.0	14.3	12(17.4)	4.208
회사 업무(직무) 집중도	35.0	26.5	20(29.0)	
직무능력·기술 수준	30.0	26.5	19(27.5)	
업무관련 자격증 보유	10.0	30.6	17(24.6)	
기타	-	2.0	1(1.4)	
전체	20(100.0)	49(100.0)	69(100.0)	

주 : \*p <0.05, \*\*p <0.01, \*\*\*p <0.001

- 사업체가 문1번에서 개설희망과정으로 선택한 사회복지 훈련 직종을  
여성일자리기관에서 중장년 여성(50~64세)을 대상으로 훈련한다면 수료  
생을 채용할 의사가 있다는 응답은 85.5%(다소 있음 55.1%, 적극적으로  
있음 30.4%)로 상당히 긍정적인 반응을 나타냄. 채용의사 평균값은 4.14  
점(5점 기준)임

&lt;표 3-42&gt; 여성일자리기관 중장년 여성(50~64세) 수료생 채용의사

기준 : 5점, 문1번에서 선택한 2개 유망직종

단위 : 업체수, %, 점	빈도	비율	M(std)
없음(소극적)	0	0.0	4.14(.692)
별로 없음	1	1.4	
보통	9	13.0	
다소 있음	38	55.1	
있음(적극적)	21	30.4	
전체	69	100.0	

## 5. 소결

- 천안시는 정보통신업, 부여군은 사회복지업종에서 각각 인력 수요(채용 가능성), 미래 일자리 확장성(유망성)이 있는 직종 및 개설희망 직종을 먼저 선택하고 그 다음 훈련과정을 어떻게 편제하면 좋을지를 파악함
- 또한 사업체 채용수요 및 일자리 형태, 원하는 인재상을 비롯해 어떤 방식으로 인력을 채용하고 채용시 무엇을 중시하며 새일센터에서 훈련 받은 인력에 대한 채용의사를 측정하는 문항으로 질문을 구성함
- 여성일자리기관에서 천안시 20~30대 여성을 대상으로 어떤 IT·디지털 직종 훈련과정을 운영하면 좋을지 질문한 결과, 인력 수요(채용 가능성)와 미래 일자리 확장(유망)성을 고려하여 개설을 희망하는 훈련과정(1+2순위) 「SW 코딩(교육) 전문가」 13.5%, 「영상편집지도사」 9.8% 순으로 나타남
- 부여군 중장년 여성(50~64세) 여성을 대상으로 어떤 사회복지직종 훈련과정을 운영하면 좋을지 질문한 결과, 인력 수요(채용 가능성)와 미래 일자리 확장(유망)성을 종합적으로 고려해 선정한 개설 희망 훈련과정(1+2순위)은 「요양보호사 실무전문가」 23.9%, 「치매(예방)건강관리사」 14.5% 순으로 나타남
- 해당 조사결과를 토대로 지역 내 관련 직종 기업이 요구하는 여성인재의 역량·교육 구성에 대한 기호에 맞게 훈련과정구성 비율·교육내용을 새일센터 직업교육훈련 과정 편성에 적용 가능할 것으로 보임

## 제4장 유망 직업훈련과정 운영 개요안

- 제3장 인력 수요처 조사결과를 바탕으로 1순위 유망 직업훈련과정을 선정하고 훈련과정 운영 개요를 제시함. 프로그램 개요는 사업체 응답 결과를 토대로 설계하였으며 훈련과정 구성 틀(예)과 유사 예시를 제시함. 시범지역 새일센터 현장상황에 따라 변형하여 활용함
- 금번 연구에서 선정한 직업훈련과정 외 우선 순위 안에 들어온 다른 훈련과정은 새일센터 상황에 따라 선택·운영함

### 1. 천안시 : SW코딩(교육)전문가

- ☐ 훈련직종
  - 4차 산업혁명, 디지털 뉴딜시대 필수요소인 소프트웨어 코딩 인력 또는 교육 강사
- ☐ 직무내용
  - 코딩프로그램에 대한 전문 지식과 프로그래밍 언어를 사용해 SW응용 프로그램을 기술화할 수 있는 능력을 가지고 코딩프로그램에 대한 이론지도 및 알고리즘 설계를 지도하는 직무 수행
- ☐ 훈련대상 및 우선 선발요건
  - 20~30대 관련분야 전공 청년여성
  - 4년 대졸 및 재학 학력 보유자(최소, 전문대졸 이상)
  - 우선 선발
    - ① 경력 보유자 : 1년 내외
    - ② 관련분야 전공자 : 컴퓨터공학, 전산학 계열
    - ③ 자격증 소유자 : 정보처리기능사, 정보처리기사 등
- ☐ 모집인원 : 15~20명
- ☐ 훈련 최소시수 : 175시간 ※ 권장시수 : 200시간 이상
  - 현장형 강사 비중(전체시수의 56%) : 98시간(175시간 기준)
- ☐ 훈련과정 구성(예)

구분	주요 내용			훈련시간	
				175 (최소)	200 (권장)
직업 소양	일반 (공통)	① 직업윤리·프로의식, 직업행위규범, 직업적 목표설정 ② 고객응대·관리, 고객니즈 파악, 서비스 마인드 ③ 직장 매너(에티켓)▲ ④ 조직 적합성 : 직원화합, 대인관계, 신뢰·공감대 훈련		44	50
	직업기초 능력훈련	① 기술능력 ② 문제해결능력 ③ 정보능력	팀별 프로젝트 수행  전문(또는 현장형)강사		
직무 기술	· 선택한 소프트웨어에 따라 직무기술 훈련과정 편성 - 취업 타겟 직업군에 SW선택 : 예) 초등방과후교사-엔트리, 스크래치 등 프로그래밍 업체-Python, Java Script 등 · 비대면 교수법			79	90
현장 참여 과정	① 시간제 단기 인턴십(1일 4시간, 1주일) ② 단기 현장실습(2~3일) ③ IT업체 사업체 견학			35	40
취업 대비 교육	① 사업체 채용 트렌드 및 지역 취업시장 ② 조직 및 노사관계 이해 ③ 직장예절 ④ 자기소개서 작성 ⑤ 모의면접		포트폴리오 경진대회	18	20

주 : 1) 중요도(우선순위) : 번호순(①~④), 2) 훈련시간 구성 : 종위수 기준

#### □ 관련 자격증

자격증	발급기관	자격증
SW코딩교육전문가	세종사이버대학교	등록 민간자격
SW코딩지도사	한국창의융합개발원, 한국자격인증협회 등	
코딩전문마스터	한국직업자격평가원	
SW코딩전문가	큰나무사회적협동조합	
4차산업SW코딩지도사	한국산업자격협회, 4차산업전문기술인협회	
SW코딩지도사	라운인재교육개발원, 한국능력교육개발원 등	

자료 : 한국직업능력연구원, 민간자격정보서비스, <https://www.pqi.or.kr>

□ 주요 취업처 : 일자리협력망 구성

- SW 및 프로그래밍 기업
- SW교육 콘텐츠 제작 업체
- IT 기술교육 업체
- SW 엔지니어링 기업, SW제품 기획 업체
- 자유학기제 강사, 초·중등학교 방과후 강사, 방문수업 교사 등

□ 직무기술 훈련과정 예시 : 소프트웨어 유형

① ENTRY

구분	예시1	구분	예시2
1	엔트리 시작하기	1	엔트리 시작하기
2	오브젝트 사용하기	2	순서대로 실행되는 명령어, 순차
3	블록코딩이란	3	정보를 담는 그릇, 변수
4	순차 구조 이해하기	4	컴퓨터가 가장 잘하는 반복
5	반복 구조 이해하기	5	상황에 따라 다른 명령어 선택
6	조건 구조 이해하기	6	명령어를 시작하는 이벤트
7	좌표 이해하기	7	특정기능을 하며 다시 사용할 수 있는 함수
8	변수 이해하기	8	정보를 저장하는 리스트
9	연산자 이해하기	9	엔트리파이선 소개
10	신호와 글상자	10	조건문 프로그래밍하기
11	복제하기	11	변수와 연산 프로그래밍하기
12	장면전환과 연속배경 이해하기	12	반복문 프로그래밍하기
13	리스트 이해하기	13	리스트 프로그래밍하기
14	함수 이해하기	14	함수 프로그래밍하기
15	신호와 변수 활용하기	15	피지컬 컴퓨팅 들어가기
16	신호와 변수 함수 활용하기1	16	햄스터 로봇 프로그래밍하기
17	신호와 변수 함수 활용하기2	17	응용문제 풀기
18	신호와 장면전환 활용하기	18	프로젝트 실습1
19	장면전환과 확장블록 활용하기	19	프로젝트 실습2
20	응용문제 및 프로젝트 실습	20	프로젝트 실습3

자료 : 경기도 지식, <http://www.gseek.kr>, 김슬기 외. 2017, 「모두의 엔트리」, 도서출판 길벗

② SCRATCH

구분	예시1	구분	예시2
코딩과 스크래치	코딩이란 스크래치란	스크래치 이해	스크래치란
기본 사용법	스크래치 에디터	프로그램과 스크래치	프로그램과 프로그래밍 개념
	스크래치 이미지 에디터		프로그램 번역과 실행
	자기소개 프로젝트		스크래치 언어 특징
	스크래치 사이트 올리기		스크래치에서 변수
문제해결방법	순차적인 방법	조건 구조	조건구조
	반복적인 방법		만약(조건이 참)이라면
	조건에 의한 선택적 방법		만약(조건이 참)아니라면

구분	예시1	구분	예시2
애미메이션 프로젝트	스토리보드 제작하기	디버깅	스크래치에서 디버깅 전략
	애니메이션 제작하기		디버깅 방법
	애미메이션 완성하기	순차구조와	순차구조
게임 프로젝트	콩튀기기 프로젝트	연산자	연산자
	배고픈 펭귄 프로젝트	리스트와	리스트
	크리스마스 카드 프로젝트	추가 블록	추가 블록
변수	메모리란	반복 구조	반복구조
	변수란		무한반복
	변수생성 및 사용법		정해진 숫자만큼 반복
	지역변수, 전역변수		특정 조건까지 반복
	성적 계산하기	알고리즘	알고리즘의 표현
함수와 배열	함수란		알고리즘의 기본 구조
	배열이란		알고리즘의 필요성
	영어단어 맞추기 게임		순서도
	리스트를 이용한 성적계산 프로젝트		순서도 기호
그룹 프로젝트	프로젝트 계획	그룹 프로젝트	실습1
	스트라이트 공유		실습2
	최종 프로젝트 완성하기		실습3

자료 : 한국공학기술연구원, 2017. 「스크래치·알고리즘 이해와 창의개발 프로그래밍」

황해정 외, 2016. 「스크래치 프로그래밍 완벽 가이드」, 글로벌, 필통

### ③ Python

구분	예시1	구분	예시2
1	파이썬 시작하기	1	파이썬 시작하기
2	파이썬 언어로 프로그래밍하기	2	변수 살펴보기
3	파이썬 터틀로 파이썬 언어 보기-level 1	3	리스트 만들기
4	파이썬 터틀로 파이썬 언어 보기-level 2	4	input 함수 배우기
5	파이썬 터틀로 파이썬 언어 보기-level 3	5	if조건 분기문 배우기
6	파이썬 터틀로 파이썬 언어 보기-level 4	6	for 반복문 배우기
7	코딩으로 나만의 파이썬 만들기	7	while 반복문 배우기
8	파이썬에 먹이주기	8	랜덤 숫자 게임 만들기
9	파이썬에 먹이조절 기능 추가하기	9	함수 배우기
10	파이썬 친구 만들기	10	응용문제 풀기

자료 : 경기도 지식, <http://www.gseek.kr>

### ④ Java Script

구분	내용	구분	내용	
1	소프트웨어란	6	캔버스로 사진 다루기	
2	마크업 언어	7	나만의 게임만들기	‘움직여’ 주문걸기
3	스타일 시트	8		주인공 걷게 하기
4	자바스크립트	9		총알 장전 발사
5	프로그램으로 점선면 그리기	10		인공지능 만들기

자료 : 경기도 지식, <http://www.gseek.kr>

☐ 코딩 교육업체(예)

http://www.daddyslab.com
https://www.c3coding.com
https://conol.co.kr
http://www.kocoding.com
https://www.playsw.or.kr
https://elice.io
https://www.acmicpc.net
http://www.software.kr
https://www.ebssw.kr
http://computing.or.kr
https://playentry.org
https://code.org
https://csfirst.withgoogle.com
https://www.tynker.com

## 2. 부여군 : 요양보호사 실무전문가

☐ 훈련직종 : 요양보호사 자격증 소유자로 노인의료복지시설이나 재가노인복지 시설 등에서 의사 또는 간호사의 지시에 따라 장기요양급여 수급자에게 신체적, 정신적, 심리적, 정서적 및 사회적 보살핌을 제공하는 인력

☐ 직무내용

- 노인 등의 신체활동 또는 가사활동 지원 등의 업무를 전문적으로 수행
- 의사, 간호사 및 가족들로부터 대상자에 대한 정보를 수집하여 요양보호서비스 계획을 세우고 대상자의 청결유지, 식사와 복약보조, 배설, 운동, 정서적 지원, 환경 관리 및 일상생활 지원 업무 수행

☐ 훈련대상 및 우선 선발요건

- 50~64세 중장년 여성
- 고졸이하
- 우선 선발

- ① 자격증 소유자 : 요양보호사 등
- ② 관련분야 경력자

☐ 모집인원 : 20명 내외

□ 훈련 최소시수 : 155시간

○ 현장형 강사 비중(전체시수의 59%) : 92시간

□ 훈련과정 구성(예)

구분	주요 내용			최소훈련시간
				155시간
직업 소양	일반 (공통)	① 기본소양교육(도덕성, 대인관계 등) ② 직업의식(사명감, 책임감 등) ③ 노인 인권교육(종사자 인권교육 포함), 노인인식개선 교육 ④ 노인과의 언어소통 능력 훈련		31
	직업기초 능력훈련	① 의사소통능력 ② 직업윤리 : 일반(공통)과정에 포함 ③ 문제해결능력	①, ② ..... 전문(또는 현장형)강사	
직무 기술	○ 시설 유형에 따른 분류 ・ 재가서비스 ・ 주간보호센터 ・ 요양시설(원) ・ 병원 간병서비스			54
현장 참여 과정	① 시간제 단기 인턴십(1일 4시간, 1주일) ② 단기 현장실습(2~3일) ③ 사업체 견학			54
취업 대비 교육	① 직장예절 ② 조직 및 노사관계 이해 ③ 사업체 채용 트렌드 및 지역 취업시장 ④ 자기소개서 작성 ⑤ 모의면접			16

주 : 1) 중요도(우선순위) : 번호순(①~④), 2) 훈련시간 구성 : 중위수 기준

□ 관련 자격증

자격증	발급기관	자격증
요양보호사	보건복지부(한국보건의료인국가시험원)	국가자격
노인건강관리지도사	국민기초건강주민센터 등	등록 민간자격
실버케어코디네이션	한국인지활동연구협회	
요양병원코디네이터	한국병원코디네이터협회 등	

자료 : 한국직업능력연구원, 민간자격정보서비스, <https://www.pqi.or.kr>

□ 주요 취업처 : 일자리협력망 구성

- 사회복지기관 및 시설(예. 주간보호센터, 치매안심센터)
- 노인병원 등 의료기관
- 노인요양시설(예. 요양원)
- 실버타운시설 등

□ 직무기술 훈련과정 예시

① NCS 학습모듈

① 적용범위 및 작업 상황

- 이 능력단위는 장기요양 서비스를 수행하기 위하여 관련법규, 요양서비스 이용지원, 요양보호사 역할 준수하기 등을 수행하는 업무에 적용 한다
- 이 능력단위에서 지침이란 장기요양급여 대상자나 그에 관련된 고시나 법으로 정해진 규정 등을 의미한다
- 장기요양급여 지원에 따른 대상자 자료는 신중히 취급하여야 한다.
- 서비스응대는 대면·전화응대, 홈페이지, SMS, E-mail 등을 포함한다
- 서비스 대상자 상태에 따른 맞춤형서비스를 제공할 수 있는 능력을 갖추어야 한다
- 개인정보보호는 개인정보보호법 준수를 의미한다
- 장비 취급 시 안전 및 주의사항을 준수한다
- 장기요양 신청 절차를 준수한다

## ② 직업기초능력

	주요영역	하위영역
1	의사소통능력	경청 능력, 문서이해 능력, 의사표현 능력
2	문제해결능력	문제처리 능력, 사고력
3	대인관계능력	갈등관리 능력, 고객서비스 능력, 팀웍 능력
4	직업윤리	공동체윤리, 근로윤리

## ② 직무설명서·직무기술서 예시

## 【NCS 기반 직무설명서 : 병동보호사】

직무 분야	병동 보호 사	NCS 분류체계			
		대분류	중분류	소분류	세분류
		06.보건/의료	01.보건	01.의료기술지원	08.요양지원 등
주요사업	○ 지역주민의 건강을 책임지는 다양한 공공의료사업 및 전문적인 의료서비스를 제공하기 위해 진료, 교육, 연구 등 다양한 의료 관련 사업 수행				
직무수행 내용	○ 간호사의 감독 지시하에 배치된 부서의 전달업무, 병동 청결 업무 ○ 보호사 업무 -주기적인 병실순회를 실시하고 환자위치, 상태를 파악한다. -정신과 병동 프로그램 시, 병동산책 시 환자를 주의깊게 관찰한다. -정신과 병동 출입 시 물품점검 및 환자파악을 정확히 한다. -환자안전과 관련된 대책을 숙지하고 상황발생 시 지침에 따라 수행한다.				
능력 단위	○ 환자대응관리, 환자서비스관리, 병원환경관리				
필요 지식	○ 퇴원 및 입원환자 준비 지식, 안전한약품운반 지식, 점점별 서비스 응대 매뉴얼에 관한 지식, 물품 정리정돈 기술, 감염관리 기초지식(손위생, 청소, 정돈)				
필요 기술	○ 물품정돈, 민첩성, 감염환자 구분, 린넨관리, 환자의 상황별 특성에 유연성 있게 대처하는 기술				
직무수행 태도	○ 적극적인 태도, 신속한 업무처리 수행태도, 부서원들과 협력적 관계, 자식 자신에게 주어진 일을 책임감 있게 완료하는 태도				
직업기초 능력	○ 의사소통능력, 문제해결능력, 대인관계능력, 조직이해능력, 직업윤리				

자료 : 국가직무능력표준 <http://www.ncs.go.kr>

【NCS 기반 직무기술서 : 영양보호사(책임)】

직무 분야	영양보 호사 (책임)	NCS 분류체계			
		대분류	중분류	소분류	세분류
		06.보건/의료	01.보건 02.의료	01.의료기술지 원 02.간호	08.요양지원 01.임상간호
주요사업	○ 산재근로자 및 지역주민의 보건향상과 복지증진을 위해 의료서비스, 전문재 활서비스 등의 기능 수행				
직무수행 내용	○ (간호수행 보조) 환자의 건강 회복 및 증진을 위해 의사의 처방이나 규정된 간호 기술에 따라 전문적인 의료 서비스 및 건강관리와 관련된 제반 업무 보조 등 ○ (간호행정관리 보조) 원활한 간호 업무 수행을 위해 요구되는 행정, 물품, 시설 및 환경 관리와 관련된 제반 업무 보조 등				
능력단위	○ 의료·진료 지원, 환자관리, 환자대응관리, 환자서비스관리, 병원환경관리 ○ 진료지원보조, 물품전달, 환자이송지원, 일상생활수행지원, 신체청결지원, 물 품세척, 오염물처리, 사고예방지원, 영양보호제도, 인지활동지원보조				
일반요건	무관				
필요 지식	○ 응급상황에 대처 관련 기초지식, 기본간호학, 의학용어에 대한 기초지식, 퇴 원 및 입원환자 준비 지식, 안전한 약품운반 지식, 접점별 서비스 응대 매뉴 얼에 관한 지식, 물품 정리정돈 기술, 감염관리 기초지식(손위생, 청소, 정돈) 등				
필요 기술	○ 응급상황에 대처하는 능력, 각종 처치 및 처치 보조기술, 환자의무기록 확인 능력, 집기 및 비품 관리 능력, 우선순위 결정능력, 간호행정관리 보조 능력, 업무에 대한 효과적인 보고능력 등				
직무수행 태도	○ (공통) 업무수행 지침 및 규준 준수, 수행하는 업무에 대해 재확인하는 꼼꼼 함, 성실하고 꼼꼼한 업무 수행태도, 발생하는 오류에 대해 정직함, 환자에 대한 배려와 친절한 태도, 맡은 업무에 대한 끈기, 협력적인 태도, 칭찬과 질책을 담담히 받아들이고, 자기 발전의 기회로 삼는 태도, 지속적으로 자신 을 관리하는 태도(시간, 체력, 감정 등), 전문성 향상을 위한 적극적인 학습 태도, 환자에 대한 관찰 태도, 업무처리에 대한 목표의식과 긍정적인 마인 드, 환자에 대한 따뜻하고 공감적인 태도, 업무처리에 대한 정확성과 민첩성 등				
직업기초 능력	○ 의사소통능력, 대인관계능력, 문제해결능력, 수리능력, 기술능력, 자원관리 능력, 정보능력, 조직이해능력, 직업윤리				

자료 : 국가직무능력표준 <http://www.ncs.go.kr>

## 【NCS 기반 직무기술서 : 일상생활지원(노인복지센터)】

주요사업	○ 신체적·정신적 이유로 독립적인 일상생활을 영위하기 어려운 어르신 가정에 요양보호사를 파견하여 필요한 각종 서비스를 제공함	
직무수행내용	○ 일상생활기능지원이란 보호와 자립지원을 통하여 생활기능을 향상시키는 신 체활동, 인지정서, 가사활동, 사회활동 전문서비스를 제공하는 직무임	
일반요건	연령	무관
	성별	무관
교육요건	학력	무관
	전공	무관
필요지식	신체활동지원	대상자의 특성에 따른 이동방법
	가사활동지원	건강상태에 따른 음식조리에 관련된 지식
	가족관계지원	기관의 운영규정, 개인정보 보호, 자원연계 전략
필요기술	신체활동지원	신체상태 관찰과 기록 기술
	가사활동지원	조리 기술
	가족관계지원	적절한 서비스 제공을 위한 자원연계 기술
필요자격	○ 사회복지사, 요양보호사	
직업기초능력	○ 의사소통능력, 문제해결능력, 자기개발능력, 자원관리능력, 대인관계능력, 기 술능력, 조직이해능력, 직업윤리	

자료 : 국가직무능력표준 <http://www.ncs.go.kr>

### ③ 직무안내4)

#### ① 재가급여



#### ①-1 방문요양 업무

구분		세부내용
신체 활동 지원	세면도움	얼굴과 목, 손씻기 등, 사용용품정리, 세면대까지의 이동 포함
	구강청결 도움	구강청결(양치질 등), 양치 지켜보기, 가글액·물양치, 틀니 손질, 필요용품 준비 및 사용물품의 정리
	식사도움	식사 차리기, 식사보조, 구토물 정리
	몸단장	머리단장, 손발톱 깎기, 면도지켜보기, 화장하기, 필요물품 준비 및 사용물품 정리
	옷 갈아입기 도움	의복준비(양말, 신발 포함), 지켜보기 및 지도, 겹옷 및 속옷 갈아입히기, 의복정리
	머리감기 도움	세면대까지의 이동보조 포함, 머리감기, 머리 말리기, 필요물품 준비 및 사용물품의 정리

4) 국민건강보험공단 노인장기요양보험 <https://www.longtermcare.or.kr/npbs/indexr.jsp>

구분		세부내용
	몸씻기 도움	욕실이동과 몸씻기 정리, 입욕시 이동보조, 몸씻기(샤워 포함), 옷갈아입히기, 사용물품 정리
	화장실 이용하기	화장실 이동지원, 이동변기 사용, 배뇨·배변도움, 지켜보기, 기저귀 교환, 용변 후 처리지원, 필요물품 준비 및 사용물품의 정리
	이동도움	침대에서 휠체어로 옮겨 타기, 보행 도움, 보조기구(보장구)를 이용한 도움
	체위변경	체위변경, 일어나 앉기 도움
	신체기능의 유지·증진	관절오그라들 예방활동, 보행 및 서있기 연습 보조, 기구 사용운동보조, 보장구 이용 도움, 복약도움
인지활동지원 (인지활동형 방문요양)	인지자극 활동	인지자극 프로그램 준비, 교재 또는 도구를 활용하여 프로그램 실행, 준비물품 정리
	일상생활 함께하기	잔존기능 유지·향상을 위한 수급자와 함께 신체활동, 개인 활동 및 가사활동 수행
인지관리 지원	인지행동 변화관리 등	행동변화 감소도움 및 대처, 수급자 및 수발자 안전관리 도움, 정서적 안정과 생활의욕 향상 도움, 인지기능향상을 위한 인지활동 지원 등
정서지원	의사소통 도움, 말벗, 격려 등	의사소통 도움, 말벗 및 격려·위로 등 정서적 지원, 사회적 지지체계 연계와 관계망 연결, 비상연락망준비 등 안부 확인을 위한 방문 및 생활상의 문제상담, 대화·편지·전화 등의 방법으로 수급자의 욕구 파악 및 의사전달 대행
가사 및 일상생활지원	개인활동지원	외출시 동행, 장보기, 산책, 은행, 관공서, 병원 등 방문시 부축 또는 동행(차량이용 포함)하고 책임 귀가
	식사준비, 청소 및 주변정돈, 세탁	수급자를 위한 음식물 조리, 설거지, 주방정리, 청소 및 주변정리정돈, 의복세탁 및 관리

## 1-2 주간보호업무

구분		세부내용
신체 활동 지원	세면도움	얼굴, 목, 손씻기, 세면장까지의 이동보조, 세면동작지도, 세면지켜보기
	구강청결 도움	구강청결(양치질 등), 양치 지켜보기, 가글액·물양치, 틀니 손질, 필요용품 준비 및 사용물품의 정리
	머리감기 도움	세면장까지의 이동보조 포함, 머리감기, 머리말리기, 필요 물품 준비 및 사용용품의 정리
	몸단장	머리단장, 손발톱 깎기, 면도, 면도지켜보기, 화장하기, 필요 물품 준비 및 사용용품의 정리
	옷갈아입기 도움	의복준비(양말, 신발 포함), 지켜보기 및 지도, 속옷·겉옷 갈아입히기, 의복정리
	몸씻기 도움	입욕준비, 입욕시 이동보조, 몸씻기(샤워포함), 지켜보기, 욕실정리
	식사도움	아침, 점심, 저녁 및 간식 포함 식사도움, 지켜보기, 튜브 영양공급실시, 식사준비 및 정리
	이동도움	침대에서 휠체어로 옮겨타기 등, 시설 내 보행 지켜보기,

구분		세부내용
		보행도움, 산책시 부족 및 동행(차량 이용 포함), 병원동행 등
	신체기능의 유지·증진	관절오그라들 예방, 일어나기 앉기 연습도움, 보행, 서있기 연습보조, 기구사용 운동보조, 보장구 이용 도움(지켜보기 포함)
	화장실 이용하기	화장실 이동보조, 이동변기 사용도움, 배뇨·배변도움, 지켜보기, 기저귀교환, 용변 후 처리, 필요물품 준비 및 사용용품의 정리
인지관리 및 의사소통	인지관리 지원	행동변화 감소 도움 및 대처, 수급자와 수발자 안전관리 도움, 정서적 안정과 생활의욕 향상 도움, 인지기능향상을 위한 인지활동 지원 등
	의사소통 도움 등 말벗, 격려	책읽기, 편지대필, 의사전달 대행, 일상회화, 물품(편지, 신문 등) 배포, 응급벨 대처, 의사소통 도움, 말벗 및 격려·위로, 정서적 지원, 사회적 지지체계 연계와 관계망 연결, 비상연락망 준비 등 안부확인을 위한 방문 및 생활상의 문제 상담, 대화·편지·전화 등의 방법으로 수급자의 욕구 파악 및 의사전달 대행
건강 및 간호관리	관찰 및 측정	혈압, 체온, 맥박, 호흡 측정, 신장, 체중, 가슴둘레(흉위) 등 측정
	건강관리	관절오그라들 예방, 투약관리(먹는약 투여 및 도움 확인, 약바르기 및 좌약 삽입, 자가주사 교육 및 관찰, 기초건강 관리(관찰 및 기초건강사정, 감염간호, 치매돌봄 정보제공, 교육 및 상담, 의료기관 의뢰 등), 인지훈련(인지기능장애 완화를 위한 훈련 제공) 등
	간호관리	욕창예방, 욕창간호 등, 영양관리(튜브영양공급, 비위관 교환 등), 통증관리, 배설관리(소변배출관 관리, 방광간호, 회음부 간호, 요루 간호, 장루 간호, 배설 간호 등), 호흡기간호(흡입 간호, 기관절개관 관리, 산소요법 관리 등), 투석간호, 구강간호(구강감염 예방 등)
	응급서비스	의식소실, 호흡곤란, 출혈, 외상, 화상 등 응급상황에 대한 대처
기능회복 훈련	신체·인지기능 향상 프로그램	맨손체조, 타월체조, 탄성밴드운동, 발마사지, 화상훈련, 음악활동, 원예활동, 종이접기, 은행·관공서 등 방문, 야외나들이, 영화감상
	신체기능의 훈련	관절운동범위 평가, 근력증강운동, 삼킴운동, 팔기능·손가락정교성 운동, 조화운동, 지구력 훈련
	기본동작 훈련	기본동작 평가, 뒤집기, 일어나기, 앉아있기, 일어서기, 서있기, 균형, 이동, 휠체어 조작 및 이동, 보행, 보장구 장착 등 지켜보기, 도움 제공
	인지활동형 프로그램	인지기능 악화방지 및 잔존기능 유지를 위해 인지활동형 프로그램 관리자가 수립한 프로그램 계획에 따라 프로그램 관리자, 치매전문요양보호사, 외부강사가 제고하는 프로그

구분	세부내용
	랩
	기억전략 훈련, 시간차 회상훈련, 실생활에서의 지각 기능 훈련, 판단 및 집행기능훈련 등 인지기능향상을 위한 인지 지원프로그램
	일상생활동작훈련
	식사동작, 배설동작, 옷 갈아 입기동작, 몸단장동작, 이동 동작, 요리동작, 가사동작 등 훈련
	물리치료
작업치료	온열치료, 전기치료, 수치료, 견인요법 등
	운동놀이, 미술활동, 놀이지도, 도구적 일상생활 수행동작 훈련, 타이핑 등

## ② 시설급여

구분	내용
노인요양시설	장기간 입소한 수급자에게 신체활동 지원 및 심신기능의 유지 향상을 위한 교육훈련 등을 제공하는 장기요양급여
노인요양공동생활가정	장기간 입소한 수급자에게 가정과 같은 주거여건에서 신체활동 지원 및 심신기능의 유지 향상을 위한 교육훈련 등을 제공하는 장기요양급여

## ○ 업무내용

구분	세부내용
신체 활동 지원	세면도움
	구강청결 도움
	머리감기 도움
	몸단장
	옷갈아입기 도움
	몸씻기 도움
	식사도움
	이동도움
	신체기능의 유지·증진
	화장실 이용하기

구분		세부내용
기능회복 훈련	신체·인지기능 향상 프로그램	용용품의 정리 맨손체조, 타월체조, 탄성밴드운동, 발마사지, 화상훈련, 음악활동, 원예활동, 종이접기, 은행·관공서 등 방문, 야외 나들이, 영화감상
	신체기능의 훈련	관절운동범위 평가, 근력증강운동, 삼킴운동, 팔기능·손가락정교성 운동, 조화운동, 지구력 훈련
	기본동작 훈련	기본동작 평가, 뒤집기, 일어나기, 앉아있기, 일어서기, 서있기, 균형, 이동, 휠체어 조작 및 이동, 보행, 보장구 장착 등 지켜보기, 도움 제공
	인지활동형 프로그램	인지기능 악화방지 및 잔존기능 유지를 위해 인지활동형 프로그램 관리자가 수립한 프로그램 계획에 따라 프로그램 관리자, 치매전문요양보호사, 외부강사가 제고 프로그램
	인지기능향상훈련	기억전략 훈련, 시간차 회상훈련, 실생활에서의 지각 기능 훈련, 판단 및 집행기능훈련 등 인지기능향상을 위한 인지 지원프로그램
	일상생활동작훈련	식사동작, 배설동작, 옷 갈아 입기동작, 몸단장동작, 이동 동작, 요리동작, 가사동작 등 훈련
	물리치료	온열치료, 전기치료, 수치료, 견인요법 등
	작업치료	운동놀이, 미술활동, 놀이지도, 도구적 일상생활 수행동작 훈련, 타이핑 등
건강 및 간호관리	관찰 및 측정	혈압, 체온, 맥박, 호흡 측정, 신장, 체중, 가슴둘레(흉위) 등 측정
	건강관리	관절오그라들 예방, 투약관리(먹는약 투여 및 도움 확인, 약바르기 및 좌약 삽입, 자가주사 교육 및 관찰, 기초건강 관리(관찰 및 기초건강사정, 감염간호, 치매돌봄 정보제공, 교육 및 상담, 의료기관 의뢰 등), 인지훈련(인지기능장애 완화를 위한 훈련 제공) 등
	간호관리	욕창예방, 욕창간호 등, 영양관리(투브영양공급, 비위관 교환 등), 통증관리, 배설관리(소변배출관 관리, 방광간호, 회음부 간호, 요루 간호, 장루 간호, 배설 간호 등), 호흡기간호(흡입 간호, 기관절개관 관리, 산소요법 관리 등), 투석간호, 구강간호(구강감염 예방 등)
	응급서비스	의식소실, 호흡곤란, 출혈, 외상, 화상 등 응급상황에 대한 대처
시설환경관리	침구·린넨정리	침구 준비와 정리, 침구·린넨 교환
	환경관리	침대주변 정리정돈, 병실 내 환기, 온도조절, 채광, 방음조정, 전등과 TV 켜고 끄기, 병실 내 청소, 병실·세면대 소독, 병실 쓰레기 버리기
	물품관리	의복, 일회용품 정리정돈, 의복수선, 환자보조기구의 관리, 입소자의 용돈관리
	세탁물관리	세탁물 정리정돈, 세탁물 빨기, 널기, 개키기, 배포, 사용 품품의 소득
인지관리 및	인지관리 지원	행동변화 감소 도움 및 대처, 수급자와 수발자 안전관리

구분		세부내용
의사소통		도움, 정서적 안정과 생활의욕 향상 도움, 인지기능향상을 위한 인지활동 지원 등
	의사소통 도움 등 말벗, 격려	책읽기, 편지대필, 의사전달 대행, 일상회화, 물품(편지, 신문 등) 배포, 응급벨 대처, 의사소통 도움, 말벗 및 격려·위로, 정서적 지원, 사회적 지지체계 연계와 관계망 연결, 비상연락망 준비 등 안부확인을 위한 방문 및 생활상의 문제 상담, 대화·편지·전화 등의 방법으로 수급자의 욕구 파악 및 의사전달 대행

### ③ 병원간병

- 목욕하기, 옷입히기, 식사돕기, 약물투여 돕기, 배설활동 보조, 체위변경, 운동보조, 환자위생관리, 재활훈련 보조 등 환자간병과 관련된 제반업무

## 참고자료

- 김슬기·김성훈·곽혜미. 2017. 「모두의 엔트리」. 도서출판 길벗
- 경기도지식(경기도 온라인 평생학습포털). <https://www.gseek.kr>
- 고용노동부·한국고용정보원. 직업훈련포털. <https://www.hrd.go.kr>
- 국가직무능력표준. <https://www.ncs.go.kr>
- 국가통계포털. 지역별고용조사. <https://kosis.kr>
- 여성가족부. 여성새로일하기센터 운영. [http://www.mogef.go.kr/sp/geq/sp\\_geq\\_f002.do](http://www.mogef.go.kr/sp/geq/sp_geq_f002.do)
- 직업정보네트워크. <https://www.onetonline.org>
- 최윤선·장미. 2017. 「경기도 여성 고부가가치 직업훈련과정 개발」
- 충청남도 여성가족정책관 내부자료. “2020~2021년 도내 여성인력개발센터 직업훈련과정 현황”
- 통계청 MDIS. 전국사업체조사 원자료
- 한국직업능력연구원. 민간자격정보서비스. <https://www.pqi.or.kr>
- 한국공학기술연구원. 2017. 「스크래치·알고리즘 이해와 창의개발 프로그래밍」
- 황혜정·윤미희·신원선·유현수. 2016. 「스크래치 프로그래밍 완벽 가이드」. 글로벌, 필통
- 행정안전부. 주민등록인구통계. <https://jumin.mois.go.kr>
- Dingel and Neiman. 2020.6.16. *How Many Jobs Can be Done at Home?* : 5.  
<https://bfi.uchicago.edu>

【부록 1】 설문지(천안시)

ID			
----	--	--	--

**충남 새일센터 특화 직업교육훈련 개발을 위한 수요조사(천안시)**

충남일자리진흥원과 충남여성정책개발원은 충남도 출자출연기관으로 올해 「충남 새일센터 특화 직업교육훈련 개발을 위한 수요조사 연구」를 공동으로 수행하고 있습니다

본 조사는 충남 지역에 맞는 여성 직업훈련 수요를 파악하고자 도내 사업체를 대상으로 수요조사를 실시하고 조사결과는 충남도 여성일자리 정책 기획의 기초 자료로 쓰일 예정입니다

응답하신 내용은 통계법 33조에 따라 비밀이 엄수되며 연구를 위한 통계분석 외 다른 목적으로 사용되지 않습니다. 소중한 응답을 부탁드립니다. 감사합니다

2021년 6월

☐ 연구기관 : 충청남도일자리진흥원·충청남도여성정책개발원

☐ 조사기관(관련문의) : 충남리서치(TEL 041-576-4266)

조사지역/기간 : 천안시/2021.6.9~25일

조사업체 : 정보통신업(IT·정보서비스 등)

1. 여성일자리기관에서 천안시 20~30대 여성 대상 어떤 훈련과정을 운영하면 좋을까요?

응답선택	① 낮음	② 낮은 편	③ 보통	④ 높은 편	⑤ 높음
------	------	--------	------	--------	------

직종(훈련과정)	기업 인력수요(채용가능성)					미래 일자리 확장(유망성)				
1) 빅데이터 분석가	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
2) 온라인교육 콘텐츠 설계자	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
3) UI/UX (웹)디자이너	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
4) 디지털 장의사	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
5) 앱(App) 테스터 및 마케터	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
6) 3D프린팅 모델러	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
7) SW코딩(교육) 전문가	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
8) 스마트 헬스케어 전문가	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
9) 인공지능(AI) 데이터 라벨러	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
10) 사물인터넷(IoT) 전문가	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
11) 데이터 시각화 전문가	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
12) 커머스 크리에이터	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
13) 가상현실 전문가	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
14) O2O서비스 기획자	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
15) 영상편집지도사	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
16) 웹퍼블리셔	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
1)~15) 직종 중 개설희망 훈련과정을 <u>2개</u> 골라주세요						1순위(     ), 2순위(     )				

1-1. 위 훈련과정 이외에 지역 20~30대 여성에게 적합한 훈련과정을 추천해 주세요  
( )

2. IT·디지털 직종 신입 직원에게 요구되는 직업기초능력은 무엇입니까? (2개 선택)

- ① 의사소통능력 ② 수리능력 ③ 문제해결능력 ④ 자기개발능력 ⑤ 자원관리능력  
⑥ 대인관계능력 ⑦ 정보능력 ⑧ 기술능력 ⑨ 조직이해능력 ⑩ 직업윤리

3. 여성일자리기관에서 IT·디지털 직종 훈련과정을 개설한다면, 어떻게 프로그램을 구성하면 좋을까요?  
(구성비 합계가 100% 되도록 작성)

① 직업소양 (직업의식, 직무태도 등)	② 직무기술·내용	③ 현장실습 (인턴십 등)	④ 취업대비 (모의면접 등)	합계
( )%	( )%	( )%	( )%	100%

3-1. ① 직업소양 훈련에 어떤 내용이 포함되길 원합니까?

3-2. ③ 현장실습 세부 훈련내용의 필요성은 각각 어느 정도입니까?

	불필요	별로 불필요	보통	다소 필요	필요
1) 단기 현장실습(2~3일)	①	②	③	④	⑤
2) 사업체 견학(1~2곳)	①	②	③	④	⑤
3) 시간제 단기 인턴십 (예: 1일 4시간, 1주일)	①	②	③	④	⑤

3-3. ④ 취업대비 세부 훈련내용의 필요성은 각각 어느 정도입니까?

	불필요	별로 불필요	보통	다소 필요	필요
1) 모의면접	①	②	③	④	⑤
2) 자기소개서 작성	①	②	③	④	⑤
3) 직장 예절(에티켓)	①	②	③	④	⑤
4) 조직 및 노사관계 이해	①	②	③	④	⑤
5) 사업체 채용 트렌드 및 지역 취업시장	①	②	③	④	⑤

4. IT·디지털 직종 취업에 필요한 최소 훈련시수는 어느 정도인가요?

최소 평균( )시간 ※ 예) 여성새일센터 직업훈련과정 시수 : 60~240시간 정도

5. 훈련 프로그램에서 기업체(재직자) 등 현장형 강사비중은 어느 정도가 적당할까요?  
( )% / 100% 기준

6. 취업연계를 고려할 때, 훈련생 모집에서 우선할 요건은 무엇입니까? (2개 선택)

- ① 학력수준                      ② 관련전공자 여부                      ③ 연령대  
④ 관련경력 보유 여부                      ⑤ 자격증 보유 여부

7. 귀사는 현재 인력채용에서 어떤 경로를 주로 이용하고 있습니까?

- ① 워크넷(공공채용사이트)                      ② 사람인·잡코리아 등(민간채용사이트)  
③ 회사 자체공고·모집                      ④ 기타( )

8. 귀사에서 IT·디지털 기업에서 여성인력을 채용할 때 주로 어떤 인재를 원하십니까?

1) 학력	2) 전공	3) 경력
① 고졸이하 ② 전문대졸 ③ 4년대졸 이상	① 이학계열 ② 공학계열 ③ 전공무관	① 1년 미만      ② 1~2년 ③ 3년 이상      ④ 경력무관

9. 귀사의 IT·디지털 직종 채용수요와 주된 일자리 형태에 대한 질문입니다 (신입직원 기준)

1) 2022~23년 채용 예상인원	2) 고용형태(명)	3) 근무형태(명)	4) 월평균임금 (세전, 주40시간 기준)	5) 재택근무 여부
( )명	① 상용직 ② 임시직 ③ 일용직 ④ 프리랜서	① 전일제 ② 시간제	① 200만원 미만 ② 200~250만원 미만 ③ 250~300만원 미만 ④ 300만원 이상	① 대체로 가능 ② 부분적 가능 ③ 어려움

※ 임금형태가 시간급, 일당제, 비율제 등의 경우 월급으로 계산(예 : 시간단가×209시간)

10. 귀사에서는 여성을 채용할 때 어느 조건을 가장 중요하게 생각합니까?

- ① 근속 가능성                      ② 회사 업무(직무) 집중도                      ③ 직무능력·기술 수준  
④ 업무관련 자격증 유무                      ⑤ 기타( )

11. 귀하가 앞서 1번에서 선택한 2개 직종을 여성일자리기관에서 20~30대 청년여성을 대상으로 훈련한다면 수료생을 채용할 의사가 얼마나 됩니까?

- ① 없음(소극적)      ② 별로 없음      ③ 보통      ④ 다소 있음      ⑤ 있음(적극적)

12. 귀사의 일반현황에 대한 질문입니다

구 분	응답 문항	
1) 소재지	① 천안시 동남구                      ② 천안시 서북구                      ③ 아산시	
2) 기업형태	① 민간기업(주식회사 등)                      ② 비영리법인(기관·단체 등) ③ 개인사업체                      ④ 기타(                      )	
3) 설립년도	(                      )년	
4) 업체 규모	총(                      )명 = 남(                      )명 + 여(                      )명	
5) 직원 고용형태	정규직(                      )명	비정규직(                      )명
6) 세부업종(KSIC기준)	① 컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합 및 관리업 ② 정보서비스업	

- 응답해 주셔서 감사합니다 -

【직종 설명】

직종(훈련과정)	직종 설명
1) 빅데이터 분석가	큰 규모의 데이터를 수집 및 저장, 분석하여 정보를 추출·가공하는 인력
2) 온라인교육 콘텐츠 설계자	스토리 보드(온라인 학습을 위한 콘텐츠를 제작하기 위해 교수설계에 따라 강의안을 분석하고 교육효과를 높이기 위한 멀티미디어 요소를 활용하여 파워포인트로 표현한 것) 작성법을 익혀 다양한 이러닝 콘텐츠를 제작할 수 있는 인력
3) UI/UX (웹)디자이너	스마트폰 기기와 이를 사용하는 사용자 사이를 연결해주는 화면의 인터페이스를 디자인하는 인력
4) 디지털 장의사	고인의 개인정보를 토대로 생전에 인터넷에 남긴 기록을 삭제하거나, 인터넷상에서의 악성 댓글이나 루머, 고객정보, 기록, 글, 사진 등 다양한 자료를 삭제하는 일을 하는 인력
5) 앱(App) 테스터 및 마케터	테스터- 새로운 앱을 개발하여 서비스 할 때, 출시 전후, 각종 업데이트 간 OS호환성, 버전 및 망 트래픽 등 모바일 콘텐츠 앱 검증 이슈들을 검증하고 관리하는 인력
6) 3D프린팅 모델러	3D프린터를 조작·운영하여 고객의 요구에 따라 미니어처, 액세서리, 일상용품, 개인 편의제품, 기계부품, 시제품 등의 디지털도면을 모델링하고 출력하는 인력
7) SW코딩(교육) 전문가	4차 산업혁명, 디지털 뉴딜시대 필수요소인 소프트웨어 코딩 인력 또는 교육 강사
8) 스마트 헬스케어 전문가	전문 분야에 따라 건강측정기 등 웨어러블 기기와 다양한 액세서리를 활용하여 개인이 건강을 관리할 수 있는 헬스케어 서비스를 기획하거나 건강관리 앱을 개발하는 인력
9) 인공지능(AI) 데이터 라벨러	인공지능을 학습하기 위해 필요한 다양한 데이터를 수집하고 입력, 가공, 관리하는 일을 하는 인력
10) 사물인터넷(IoT) 전문가	사물·사람·공간과 관련된 데이터를 인터넷으로 연결해 새로운 정보들이 생성·수집·공유·활용될 수 있도록 기획 및 제작을 하고 이전에 없던 편리한 기능을 사람들에게 제공해주는 인력
11) 데이터 시각화 전문가	데이터 분석결과를 효과적으로 이해하기 쉽고 명확하게 전달하도록 핵심요소를 시각적으로 표현하는 인력
12) 커머스 크리에이터	라이브 커머스(실시간으로 상품을 시현하고 소비자와 소통하며 판매하는 방식) 등 1인 미디어를 활용하여 판매·마케팅 등 콘텐츠를 기획·제작하는 인력
13) 가상현실 전문가	3차원모델링(3D) 및 가상현실모델링언어 등의 기술을 이용해 가상의 시공간에서 가상시스템을 개발하는 인력
14) O2O서비스 기획자	온라인과 오프라인의 결합된 서비스를 기획 및 제공하는 인력
15) 영상편집지도사	영상편집 및 영상촬영 등을 설명하고 시연 교육하는 인력
16) 웹퍼블리셔	웹사이트 제작에서 웹디자이너 또는 프로그래머가 디자인하고 웹 코딩한 것을 점검하여 웹 표준, 웹 접근성 등에 부합하도록 재코딩하는 인력

【부록 2】 설문지(부여군)

ID			
----	--	--	--

**충남 새일센터 특화 직업교육훈련 개발을 위한 수요조사(부여군)**

충남일자리진흥원과 충남여성정책개발원은 충남도 출자출연기관으로 올해 「충남 새일센터 특화 직업교육훈련 개발을 위한 수요조사 연구」를 공동으로 수행하고 있습니다

본 조사는 충남 지역에 맞는 여성 직업훈련 수요를 파악하고자 도내 사업체를 대상으로 수요조사를 실시하고 조사결과는 충남도 여성일자리 정책 기획의 기초 자료로 쓰일 예정입니다

응답하신 내용은 통계법 33조에 따라 비밀이 엄수되며 연구를 위한 통계분석 외 다른 목적으로 사용되지 않습니다. 소중한 응답을 부탁드립니다. 감사합니다

2021년 6월

☐ 연구기관 : 충청남도일자리진흥원·충청남도여성정책개발원

☐ 조사기관(관련문의) : 충남리서치(TEL 041-576-4266)

조사지역/기간 : 부여군/2021.6.9~25일	조사업체 : 사회복지서비스업(기관·시설)
----------------------------	------------------------

1. 여성일자리기관에서 부여군 **중장년(50~64세)** 여성 대상으로 어떤 훈련과정을 운영하면 좋을까요?

응답선택	① 낮음	② 낮은 편	③ 보통	④ 높은 편	⑤ 높음
------	------	--------	------	--------	------

직종(훈련과정)	인력수요(채용가능성)					미래 일자리 확장(유망성)				
1) 치매(예방)건강관리사	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
2) 시니어생활지원사	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
3) 실버스포츠지도사	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
4) 복지주거환경코디네이터	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
5) 노인케어간호매니저(간호조무)	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
6) 웰다잉전문가	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
7) 실버전문복지사	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
8) 중장년일자리코디네이터	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
9) 정신건강복지사	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
10) 복지원예사	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
11) 요양보호사 실무전문가	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
12) 실버인지돌이지도사	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
13) 실버 가사 컨시어지	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
1)~13) 직종 중 개설희망 훈련과정을 <u>2개</u> 골라주세요						1순위(     ), 2순위(     )				

1-1. 위 훈련과정 이외에 중장년 여성에게 적합한 훈련과정을 추천해 주세요  
( )

2. 사회복지직종 신입 직원에게 요구되는 직업기초능력은 무엇입니까? (2개 선택)

- |          |          |
|----------|----------|
| ① 의사소통능력 | ⑥ 대인관계능력 |
| ② 수리능력   | ⑦ 정보능력   |
| ③ 문제해결능력 | ⑧ 기술능력   |
| ④ 자기개발능력 | ⑨ 조직이해능력 |
| ⑤ 자원관리능력 | ⑩ 직업윤리   |

3. 여성일자리기관에서 사회복지직종 훈련과정을 개설한다면, 어떻게 프로그램을 구성하면 좋을까요?  
(구성비 합계가 100% 되도록 작성)

① 직업소양 (직업의식, 직무태도 등)	② 직무기술·내용	③ 현장실습 (인턴십 등)	④ 취업대비 (모의면접 등)	합계
( )%	( )%	( )%	( )%	100%

3-1. ① 직업소양 훈련에 어떤 내용이 포함되길 원합니까?

3-2. ③ 현장실습 세부 훈련내용의 필요성은 각각 어느 정도입니까?

	불필요	별로 불필요	보통	다소 필요	필요
1) 단기 현장실습(2~3일)	①	②	③	④	⑤
2) 사업체 견학(1~2곳)	①	②	③	④	⑤
3) 시간제 단기 인턴십 (예: 1일 4시간, 1주일)	①	②	③	④	⑤

3-3. ④ 취업대비 세부 훈련내용의 필요성은 각각 어느 정도입니까?

	불필요	별로 불필요	보통	다소 필요	필요
1) 모의면접	①	②	③	④	⑤
2) 자기소개서 작성	①	②	③	④	⑤
3) 직장 예절(에티켓)	①	②	③	④	⑤
4) 조직 및 노사관계 이해	①	②	③	④	⑤
5) 사업체 채용 트렌드 및 지역 취업시장	①	②	③	④	⑤

4. 사회복지직종 취업에 필요한 최소 훈련시수는 어느 정도인가요?

최소 평균( )시간 ※ 예) 여성새일센터 직업훈련과정 시수 : 60~240시간 정도

5. 훈련 프로그램에서 기업체(재직자) 등 현장형 강사비중은 어느 정도가 적당할까요?

( )% / 100% 기준

6. 취업연계를 고려할 때, 훈련생 모집에서 우선할 요건은 무엇입니까? (2개 선택)

- ① 학력수준                      ② 관련전공자 여부                      ③ 연령대  
④ 관련경력 보유 여부                      ⑤ 자격증 보유 여부

7. 귀사는 현재 인력채용에서 어떤 경로를 주로 이용하고 있습니까?

- ① 워크넷(공공채용사이트)                      ② 사람인·잡코리아 등(민간채용사이트)  
③ 회사 자체공고·모집                      ④ 기타( )

8. 사회복지기관(시설)에서 여성인력을 채용할 때 주로 어떤 인재를 원하십니까?

1) 학력	2) 전공	3) 경력
① 고졸이하 ② 전문대졸 ③ 4년대졸 이상	① 사회계열 ② 보건계열 ③ 전공무관	① 1년 미만      ② 1~2년 ③ 3년 이상      ④ 경력무관

9. 귀사의 사회복지직 채용수요와 주된 일자리 형태에 대한 질문입니다 (신입직원 기준)

1) 2022~23년 채용 예상인원	2) 고용형태(명)	3) 근무형태(명)	4) 월평균임금 (세전, 주40시간 기준)
( )명	① 상용직(    명) ② 임시직(    명) ③ 일용직(    명) ④ 프리랜서(    명)	① 전일제(    명) ② 시간제(    명)	① 200만원 미만 ② 200~250만원 미만 ③ 250~300만원 미만 ④ 300만원 이상

※ 임금형태가 시간급, 일당제, 비율제 등의 경우 월급으로 계산(예 : 시간단가×209시간)

10. 귀사에서는 여성을 채용할 때 어느 조건을 가장 중요하게 생각합니까?

- ① 근속 가능성                      ② 회사 업무(직무) 집중도                      ③ 직무능력·기술 수준  
④ 업무관련 자격증 유무                      ⑤ 기타( )

11. 귀하가 앞서 1번에서 선택한 2개 직종을 여성일자리기관에서 50~64세 중장년여성을 대상으로 훈련한다면 수료생을 채용할 의사가 얼마나 됩니까?

- ① 없음(소극적)      ② 별로 없음      ③ 보통      ④ 다소 있음      ⑤ 있음(적극적)

12. 귀사의 일반현황에 대한 질문입니다

구 분	응답 문항	
1) 소재지	① 부여읍	② 면단위
2) 조직 형태	① 민간기업(주식회사 등) ③ 개인사업체	② 비영리법인(기관·단체 등) ④ 기타( )
3) 설립년도	( )년	
4) 업체 규모	총( )명 = 남( )명 + 여( )명	
5) 직원 고용형태	정규직( )명	비정규직( )명
6) 세부업종(KSIC기준)	① 거주 복지시설 운영업	② 비거주 복지시설 운영업

- 응답해 주셔서 감사합니다 -

【직종 설명】

직종(훈련과정)	직종 설명
1) 치매(예방)건강관리사	치매에 대해 보다 구체적으로 이해하고 노인들의 건강과 행복을 위한 전문적인 교육과 프로그램으로 다양한 활동을 관리할 수 있는 인력
2) 시니어생활지원사	요양보호사 자격 보유자의 유희인력을 사회복지시설(관) 맞춤형 노인 돌봄 인력으로 시니어의 삶의 질 향상을 지원하는 인력
3) 실버스포츠지도사	교육기관 따위에서 노년기 사람을 대상으로 운동에 대하여 강의를 하거나 운동 기술을 가르치는 인력
4) 복지주거환경코디네이터	고령자나 장애인의 쾌적한 주거환경 조성을 위해 거주자와 소통하면서 주거안정을 돕는 인력
5) 노인케어간호매니저 (간호조무)	노인들의 욕구에 맞게 의료 및 간호 등의 서비스를 제공하는 인력
6) 웰다잉전문가	품위 있고 존엄하게 생을 마감할 수 있게 돕는 인력
7) 실버전문복지사	고령사회에 대한 전문 지식과 복지 실무 기술을 익혀 고령자들이 겪고 있는 다양한 문제들을 진단하고 해결해주는 복지 인력
8) 중장년일자리코디네이터	중장년에 필요한 직업훈련의 기회를 제공하고 일자리 발굴을 지원하는 인력
9) 정신건강복지사	의료기관이나 정신보건센터, 복귀시설에서 환자의 치료, 재활과 사회복귀를 돕기 위해 상담, 교육 등의 업무를 하는 인력
10) 복지원예사	원예가 주는 효용성을 활용하여 보다 건강하고 인간답게 살 수 있도록 도와주는 역할을 하는 인력
11) 요양보호사 실무전문가	요양보호사 자격증 소유자로 노인의료복지시설이나 재가노인 복지시설 등에서 의사 또는 간호사의 지시에 따라 장기요양 급여 수급자에게 신체적, 정신적, 심리적, 정서적 및 사회적 보살핌을 제공하는 인력
12) 실버인지놀이지도사	노인을 대상으로 놀이를 통해서 치매를 예방하고 인지력을 향상시키는 인력
13) 실버 가사 컨시어지	돌봐 줄 가족이 없는 노인에게 청소 등의 가사 서비스를 제공하는 인력

# **충남 새일센터 특화 직업교육훈련 개발을 위한 수요조사 연구**

**－ 천안·부여새일센터를 중심으로 －**

---

연구기관    충청남도일자리진흥원·충청남도여성정책개발원

발 행 일    2021년 9월

---

출처를 밝히는 한 자유로이 인용할 수 있습니다