

충남 직업계고 지역 인재 육성을 위한 지원체제 구축 방향

# 충청남도의회 의정토론회

---

일시 | 2019. 7. 25.(목) 14:00 ~ 16:00

장소 | 천안여자상업고등학교 시청각실(7층)

주최 | 충청남도의회



충청남도의회



# 진행안내



## 토론회 개요

- | 일 시 | 2019. 7. 25.(목) 14:00 ~ 16:00
- | 장 소 | 천안여자상업고등학교 시청각실(7층)
- | 주 최 |  충청남도의회 [좌장 : 오인철 위원장 (교육위원회)]
- | 주 제 | 충남 직업계고 지역 인재 육성을 위한 지원체제 구축 방향



## 진행흐름

시 간	소 요	내 용
14:00~14:05	05'	개회 및 국민의례
14:05~14:10	05'	내빈소개, 개회사
14:10~14:30	20'	주 제 발 표
14:30~15:20	50'	지 정 토 론
15:20~15:35	15'	패 널 토 론
15:35~15:55	20'	종 합 토 론
15:55~16:00	05'	정 리 및 폐 회





# CONTENTS

## | 발제 |

- 01 **충남 직업계고 지역인재 육성을 위한 지원체계 구축방안**  
강희택 | 충남지역 인적자원개발위원회 수석연구관

## | 토론 |

- 29 **충청남도 특성화고등학교 취업 활성화 방안**  
이혁세 | 충청남도청 일자리노동청년과 청년일자리팀장
- 35 **충남 직업계고 지역인재 육성을 위한 지원체계 구축방안 검토 의견**  
이무상 | 대한상공회의소 충남인력개발원 능력개발처장
- 41 **직업계고 졸업생 지역기업 인지 및 선호도**  
선우영구 | (주)대산이노텍
- 45 **고졸취업 유관기관이 함께해야**  
김용정 | 충청남도교육청 미래인재과 장학관
- 53 **충남직업교육의 혁신적 변화에 도교육청과 지자체의 적극적인 지원과 협조가 필요한 시점이다.**  
기호엽 | 강경상업고등학교 교장



충남 직업계고 지역 인재 육성을 위한 지원체제 구축 방향  
충청남도의회 의정토론회



발제

# 충남 직업계고 지역인재 육성을 위한 지원체제 구축방안

강희택 | 충남지역 인적자원개발위원회 수석연구관



# 충남 직업계고 지역인재 육성을 위한 지원체계 구축방안

강희택 | 충남지역 인적자원개발위원회 수석연구관

## 1. 서론

### □ 목적

- 직업계고 지역인재 육성을 위한 산·학·관 지원체계를 구축하고 관계자의 소통과 협력을 통한 고졸취업 활성화 방안 마련을 위해 충남지역인적자원개발위원회와 충청남도교육청에서 조사된 내용을 바탕으로 본 보고서를 작성

## 2. 충남 산업 동향

### □ 산업구조

- 충남의 산업구조는 지역 내 총 부가가치를 기준으로 1차 산업 4.1%, 2차 산업 63.5%, 3차 산업 32.4%로 구성됨
  - 전국 평균 대비 2차 산업의 비중이 매우 높아 산업 간 불균형을 보임

<충청남도 산업 구조>

(단위: 백만원, %)

구분	1차 산업		2차 산업		3차 산업	
	부가가치	비중	부가가치	비중	부가가치	비중
전국	31,644	2.3	526,959	35.4	931,424	62.5
충남	4,291,471	4.1	66,377,247	63.5	33,821,553	32.4

자료 : 지역내총부가가치(행정구역별/경제활동별), 2016., 통계청

- 충청남도의 주력 산업은 전자부품, 자동차, 화학제품 및 석유정제 등 지역 소재 대기업 관련 업종에 대한 비중이 큼

<충청남도 주력 산업 업종>

순위	2013년	2014년	2016년	2017년
1위	전자 부품	전자 부품	전자 부품	전자 부품
2위	화학 물질 및 화학 제품	화학 물질 및 화학 제품	자동차 및 트레일러	화학 물질 및 화학 제품
3위	자동차 및 트레일러	자동차 및 트레일러	화학 물질 및 화학 제품	자동차 및 트레일러
4위	1차 금속	석유정제품	1차 금속	1차 금속
5위	석유정제품	1차 금속	석유정제품	석유정제품

자료 : 광업제조업조사 10인 이상 기업 기준, 통계청

□ 산업현황

- 충청남도의 사업체 수와 종사자 수는 지속적으로 증가하고 있음
  - 제조업을 비롯한 주요 산업은 모두 북부권(천안, 아산, 서산, 당진)에 집중되어 있으며 농림어업의 경우 상대적으로 남부권의 비중이 높음

<충청남도 사업체 및 종사자 수>

(단위: 개, 명)

구분	2015년	2016년	2017년
사업체	158,308	161,612	166,247
종사자	858,314	879,988	897,794

자료 : 각 년도 충청남도 사업체조사, 충청남도

<충청남도 주요 산업별 사업체 및 종사자 수>

(단위: 개, 명)

구분	제조업		도·소매업		숙박·음식업		농림·어업	
	사업체	종사자	사업체	종사자	사업체	종사자	사업체	종사자
충청남도	17,694	284,336	41,638	106,142	35,593	93,601	434	4,136
천안시	<b>5,328</b>	82,127	11,938	34,669	9,388	29,261	43	363
아산시	<b>3,217</b>	87,193	4,584	13,150	4,655	13,494	36	393
당진시	<b>1,379</b>	31,204	2,983	7,563	2,762	6,636	32	292
서산시	<b>886</b>	20,868	3,218	8,289	2,934	7,495	20	292
논산시	1,181	10,850	2,897	6,896	2,003	4,713	<b>49</b>	459
공주시	821	8,780	2,182	5,690	2,115	5,311	25	190
보령시	677	5,650	2,402	5,390	2,367	5,689	24	372
홍성군	640	5,450	2,261	5,449	1,677	3,951	30	404
예산군	746	9,433	1,736	3,605	1,568	3,427	26	240
태안시	300	928	1,562	3,321	2,256	4,894	20	145
금산군	1,154	10,240	1,834	3,463	890	1,982	29	115
부여군	410	2,806	1,352	3,127	996	2,246	<b>47</b>	454
서천군	529	5,042	1,337	2,499	968	2,060	19	196
청양군	320	2,855	807	1,623	549	1,234	32	216
계룡시	106	910	545	1,408	465	1,208	2	5

자료 : 각 년도 충청남도 사업체조사, 충청남도

□ 인구 동향

- 2019년 4월 충청남도 인구는 총 2,125,912명으로 전년 동월 대비 5,246명이 증가함
  - 충청남도의 남성 비중은 50.9%로 전국 평균 49.9% 보다 조금 높은 편임
  - 충청남도 소재 15개 시·군 중 북부권(천안, 아산, 서산, 당진)의 인구가 61.36%를 차지하고 있으며, 남부권 인구는 상대적으로 매우 적음

### <충청남도 인구 및 세대 현황>

(단위: 명, 세대)

구분	인구수	세대수	세대당 인구	남성	여성
전국	51,836,763	22,212,339	2.33	25,861,727	25,969,036
충청남도	2,125,912	950,286	2.24	1,082,520	1,043,392
천안시	649,107	276,961	2.34	330,583	318,524
아산시	313,537	133,555	2.35	162,122	151,415
서산시	174,344	75,816	2.3	90,037	84,307
당진시	167,481	75,881	2.21	88,416	79,065
논산시	120,005	57,064	2.1	60,046	59,959
공주시	107,036	50,218	2.13	53,679	53,357
보령시	101,549	47,918	2.12	51,395	50,154
홍성군	101,037	45,749	2.21	50,227	50,810
예산군	79,791	38,172	2.09	40,060	39,731
부여군	67,524	33,240	2.03	33,457	34,067
태안군	63,062	31,785	1.98	31,882	31,180
서천군	53,462	26,394	2.03	26,418	27,044
금산군	52,957	25,607	2.07	26,689	26,268
계룡시	43,378	15,873	2.73	21,536	21,842
청양군	31,642	16,053	1.97	15,973	15,669

자료 : 각 월 주민등록인구현황, 통계청

- 충청남도의 인구는 2040년까지 상승한 뒤 하락 추세로 전환될 것으로 예측됨
  - 대한민국의 인구는 2030년을 정점으로 하락 추세로 전환 예측되고 있음

### <충청남도 인구 추계>

(단위: 명)

구분	2020년	2025년	2030년	2035년	2040년	2045년
전국	21,973,817	52,609,988	52,941,342	52,833,722	52,197,882	51,051,159
충청남도	2,203,891	2,291,157	2,363,022	2,410,912	2,430,229	2,420,630

자료 : 장래인구추계, 2017., 통계청

- 성·연령별 인구는 전년 동월대비 40대 이하 인구는 감소한 반면, 50대 이상 인구 증가율은 전국 평균 증가율을 상회하였으며, 청년층과 30대 인구 감소율은 전국 평균보다 더 낮은 수준임

## &lt;충남 성·연령별 주민등록인구&gt;

(단위 : 명, %)

구분	2018년 4월	2019년 3월	2019년 4월	증감	증감률	
					충남	전국
전체	2,120,666	2,125,778	2,125,912	5,246	0.2	0.1
남자	1,078,780	1,082,428	1,082,520	3,740	0.3	0
여자	1,041,886	1,043,350	1,043,392	1,506	0.1	0.1
0~14세	291,574	286,468	286,049	-5,525	-1.9	-2.4
15~29세	365,376	359,577	359,141	-6,235	-1.7	-1.5
30~39세	291,108	286,011	285,662	-5,446	-1.9	-1.7
40~49세	335,611	330,866	329,783	-5,828	-1.7	-2.3
50~59세	333,073	340,063	340,549	7,476	2.2	1.4
60~69세	240,885	251,272	252,582	11,697	4.9	5.6
70세 이상	263,039	271,521	272,146	9,107	3.5	4.6

자료 : 각 월 주민등록인구현황, 통계청

- 총인구 추세와는 다르게 생산가능인구는 지속적으로 하락할 것으로 예상됨  
 - 생산가능인구와 19세 이하의 인구는 지속적으로 하락하나, 60세 이상의 인구는 큰 폭으로 증가하여 노령화가 급속도로 진행될 것으로 예상됨

## &lt;충청남도 인구 및 고령화 추계&gt;

(단위: 명, 세)

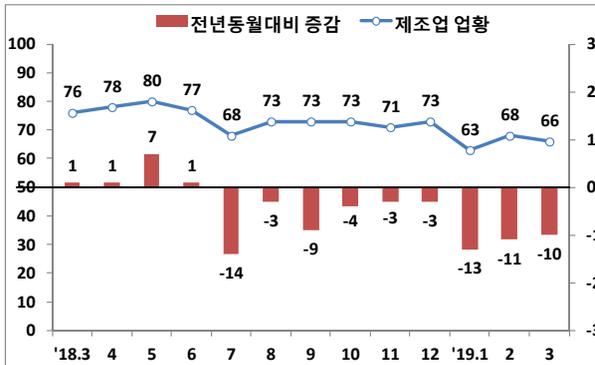
구분	2020년	2025년	2030년	2035년	2040년	2045년
생산가능인구	397,755	392,073	391,918	382,274	368,665	348,145
19세 이하	1,517,783	1,502,952	1,458,485	1,396,533	1,317,692	1,254,527
60세 이상	548,785	675,500	796,455	920,916	1,016,034	1,094,682
중위연령	43.8	46.4	49.1	51.8	54.1	56.1

자료 : 장래인구추계, 2017., 통계청

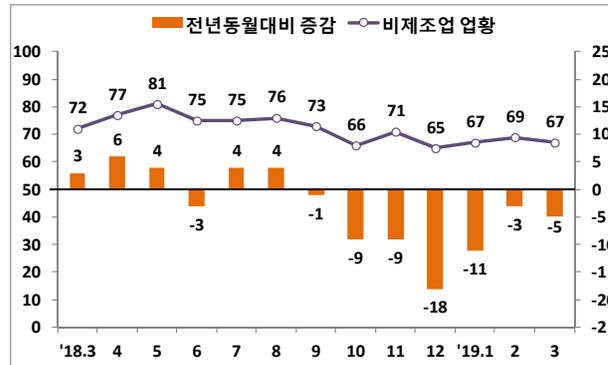
### □ 경기 동향

- 2019년도 3월 제조업 업황<sup>1)</sup>은 66으로 전년 동월 대비 10p하락, 비제조업 업황은 67로 전년 동월 대비 5p 하락

<제조업 업황 및 전망>



<비제조업 업황 및 전망>



자료: 대전·세종·충청 노동시장동향, 2019. 5., 대전지방고용노동청

### □ 경제 현황

- 충청남도의 GDP는 117,075십억원으로 전국 3위이며 북부권(천안, 아산, 서산, 당진)이 74.42%를 차지

<충청남도 시·군별 GDP>

(단위 : 백만원)

구분	지역내 총생산	순위
<b>충청남도</b>	117,074,893	
아산시	28,919,623	1
천안시	26,803,015	2
서산시	12,700,376	3
당진시	12,634,669	4
보령시	4,100,915	5
공주시	3,679,503	6
논산시	3,431,988	7
예산군	3,054,792	8
홍성군	2,972,242	9
태안시	2,715,205	10
금산군	2,156,528	11
서천군	2,037,957	12
부여군	1,848,023	13
청양군	1,027,286	14
계룡시	837,215	15

자료 : 충청남도 지역내 총생산(시장가격), 2016., 충청남도

1) 기업경기실사지수(BSI) : 0~200의 값을 가지며 100보다 클 때는 긍정적 시각의 기업수가 부정적 시각의 기업의 수보다 많다는 의미

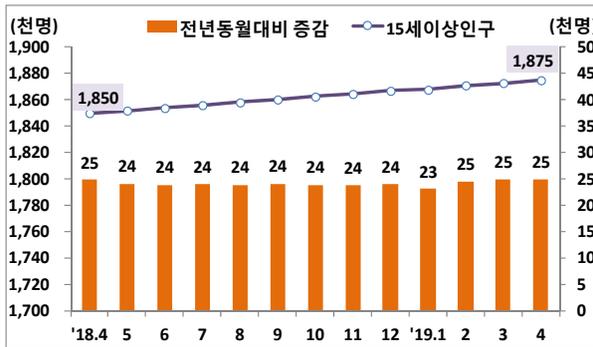
### 3. 충남 고용 동향

#### □ 생산가능인구 동향

- 2019년 4월 15세 이상 생산가능 인구는 187만 5천명으로 전년 동월 대비 2만 5천명 증가하였고 꾸준히 증가추세임
- 2019년 1분기 60세 이상 인구가 가장 큰 비중(27.3%)을 차지하고 15~29세에서는 꾸준히 감소하고 있음

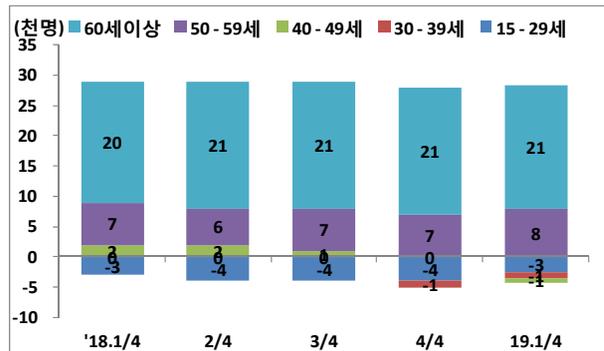
<15세이상 인구 및 증감>

(단위 : 천명, 전년 동월 대비)



<연령별 인구 증감>

(단위 : 천명, 전년 동기 대비)



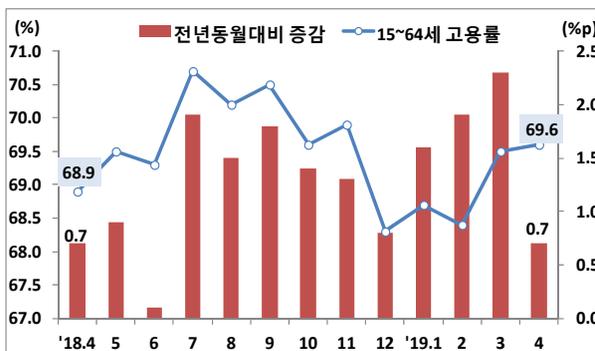
자료 : 경제활동인구조사, 통계청

#### □ 고용 동향

- (고용률) 2019년 4월 충남의 고용률은 64.5%로 전년 동월 대비 0.6%p 증가하였으며, 전국 평균 60.8%보다 높은 수준을 유지함
- 15~64세 고용률은 69.6%로 전년 동월 대비 0.7%p 증가하였고 꾸준히 증가추세

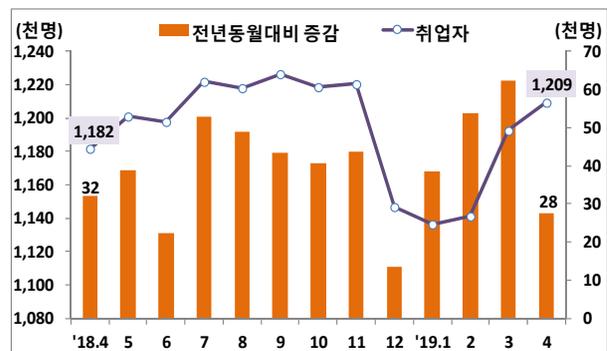
<15~64세 고용률>

(단위 : %, %p)



<취업자 및 증감>

(단위 : 천명)



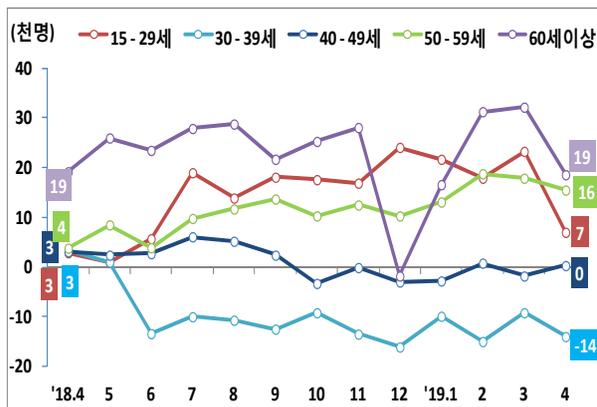
자료 : 각 월 경제활동인구조사, 통계청

○ **(취업자)** 취업자는 120만 9천명으로 전년 동월 대비 2만 8천명 증가하였음

- 연령별로는 전년 동월 대비 30대 취업자 14천명 감소를 제외하고 모든 연령층에서 증가하였으며, 특히 60세 이상 취업자가 19천명 대폭 증가
  - 성별로는 2018년 11월부터 남성 취업자 증가폭이 여성보다 더 커지면서 2019년 4월 22천명 증가하였음
  - 산업별로는 도소매·숙박음식점업이 전년 동월 대비 14.5% 증가하였으며 제조업은 4.2% 증가함
- ⇒ 제조업 및 도소매·숙박·음식점의 전국 취업자는 감소한 데 반해 충남은 증가

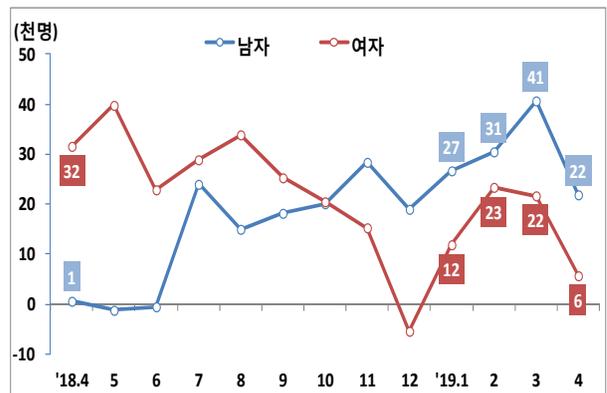
<연령별 취업자 증감>

(단위 : 천명)



<성별 취업자 증감>

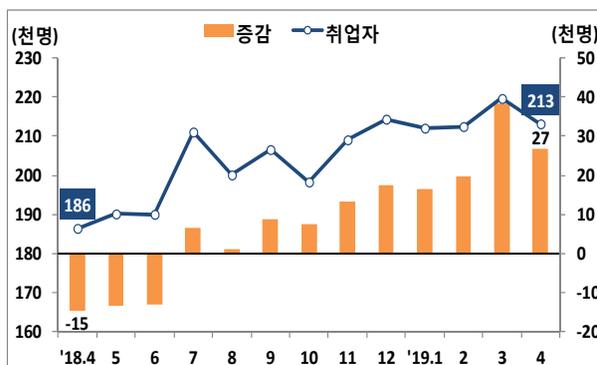
(단위 : 천명)



자료: 경제활동인구조사, 통계청

<도소매·숙박음식점업 취업자 증감>

(단위 : 천명)



<제조업 취업자 증감>

(단위 : 천명)



자료: 경제활동인구조사, 통계청

□ 청년층 고용 동향

- 2019년 1분기 충남 청년층(15~29세) 고용률은 48.2%로 전년 동분기 대비 5.7% 증가 하였으며 청년 실업률은 7.5%로 전년 동분기 대비 4.2% 감소하였음

<2019년 1분기 청년층(15~29세) 고용동향>

(단위: 천명, %, %p, 전년 동분기 대비)

구 분	전 국		충 남	
	2019년 1분기	증감 (증감률)	2018년 1분기	증감 (증감률)
청년층인구	9,088	-109 (-1.2)	383	-3 (-0.7)
경제활동인구	4,320	10 (0.2)	200	14 (7.6)
취업자	3,899	22 (0.6)	185	21 (12.8)
실업자	421	-12 (-2.8)	15	-7 (-31.2)
비경제활동인구	4,769	-119 (-2.4)	184	-17 (-8.3)
경제활동참가율 <sup>2)1)</sup>	47.5	0.6	52.1	4.0
고용률 <sup>3)2)</sup>	42.9	0.8	<b>48.2</b>	<b>5.7</b>
실업률 <sup>4)3)</sup>	9.7	-0.3	<b>7.5</b>	<b>-4.2</b>

자료: 대전·세종·충청 노동시장동향, 2019. 5., 대전지방고용노동청

2) 경제활동참가율(%) = (청년층 경제활동인구/청년층(15~29세) 인구)×100

3) 고용률(%) = (청년층 취업자/청년층 인구)×100

4) 실업률(%) = (청년층 실업자/청년층 경제활동인구)×100

### □ 청년(15~29세) 평균 이직률

○ 2010년부터 2017년까지 첫 직장 경험이 있는 사람들 중에서 평균 64.5%가 이직을 하였으며, 그 중에서 1년 이내 이직한 사람은 57.3%임

<청년(15~29세) 평균 이직률 - 경력별>

(단위 : 천명, %)

구분		2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
첫 직장 경험자	인원	4,113	3,959	3,897	3,814	3,777	3,860	3,994	4,092
	비율	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
비이직자	인원	1,258	1,297	1,273	1,388	1,422	1,416	1,567	1,546
	비율	30.6	32.8	32.7	36.4	37.7	36.7	39.2	37.8
이직자	인원	2,856	2,662	2,625	2,426	2,354	2,444	2,427	2,546
	비율	69.5	67.3	67.3	63.6	62.3	63.3	60.8	62.2
입직 후 1년 이내 이직자	인원	1,579	1,452	1,468	1,398	1,368	1,438	1,450	1,480
	비율	38.4	36.7	37.7	36.7	36.2	37.3	36.3	36.2

자료: 월간 노동리뷰, 2017년 10월호. 한국노동연구원

○ 2017년 기준 1년 이내 이직률은 36.2%로 나타났으며, 초대졸 37.1%, 대졸 이상 29.0%이나 고졸이하는 45.9%로 상대적으로 높게 나타남

<2017년 청년(15~29세) 1년 이내 이직률>

(단위 : %)

구분		2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
전체		38.4	36.7	37.7	36.7	36.2	37.3	36.3	36.2
성별	남성	41.3	39.1	40.2	39.1	37.9	41.0	41.1	40.2
	여성	36.3	34.9	35.7	34.8	35.0	34.4	32.5	32.9
학력	고졸이하	47.2	48.5	48.4	49.1	44.8	49.3	49.3	45.9
	초대졸	36.9	33.9	35.7	36.3	36.3	34.9	33.7	37.1
	대졸 이상	32.7	30.6	31.6	28.5	30.7	31.7	29.6	29.0
종사자 지위	상용직	27.6	25.8	26.1	24.4	25.4	24.5	22.1	22.2
	임시·일용직	59.9	57.1	61.7	60.0	58.5	62.8	61.7	63.7
산업	제조업	32.6	31.1	29.4	28.7	27.9	33.1	35.6	31.0
	서비스업	39.4	37.0	38.5	36.9	37.2	37.4	35.1	35.2
	건설업	43.5	10.9	38.0	43.1	39.6	33.7	34.4	35.8

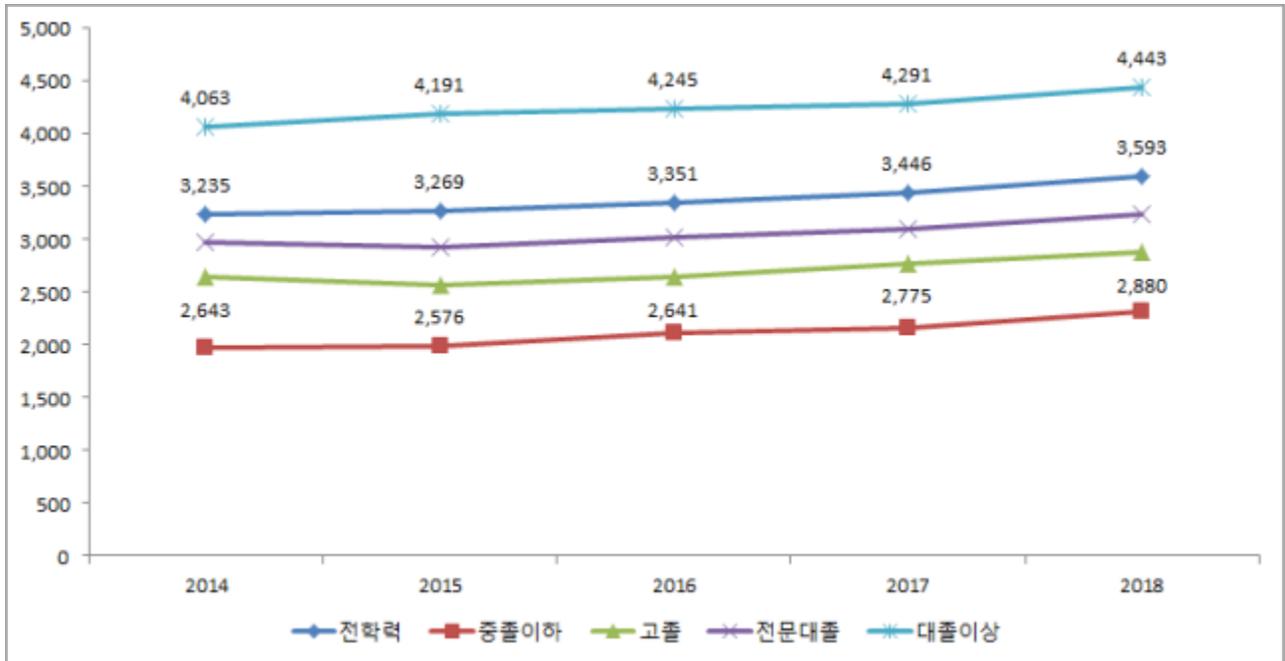
자료: 월간 노동리뷰, 2017년 10월호. 한국노동연구원

□ 학력별 임금 추이

○ 2018년 전 학력의 월임금은 3,593천원이었으나 대졸이상은 4,443천원, 고졸은 2,880천원으로 학력별 월임금의 차이가 발생

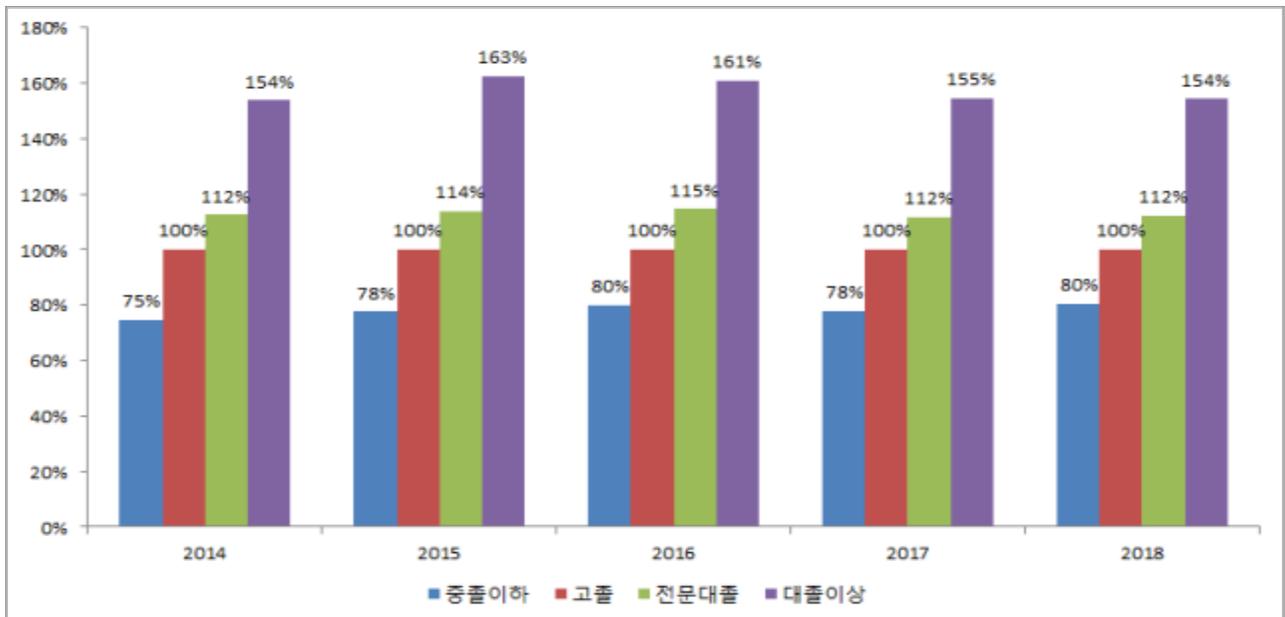
- 전 학력의 연평균 성장률은 2.7%였으나 대졸이상은 2.3%, 고졸은 2.2%임

(단위 : 천원)



자료: 통계청, 고용형태별 근로실태조사, 사업체규모, 학력별 통계

○ 고졸자 기준(100%)으로 최근 5년간 임금격차는 지속적으로 차이가 발생하고 있어 취업 시장에서 학력을 중시한다는 것을 알 수 있음



자료: 통계청, 고용형태별 근로실태조사, 사업체규모, 학력별 통계

## 4. 충남지역 직업계고 취업현황

### □ 충남지역 직업계고 현황

- 충남지역 직업계고는 총 37개교로 특성화고 24개교, 마이스터고 4개교, 종합고 9개교가 운영 중에 있음

<충남지역 직업계고 현황>

지역	학교명	학교유형	계열	학생(명)
천안	천안공업고등학교	특성화고	공업계	1,358
	천안상업고등학교	특성화고	상업계	785
	천안여자상업고등학교	특성화고	상업계	879
	병천고등학교	특성화고	가사계	531
	천안제일고등학교	종합고	농업계	863
	성환고등학교	종합고	가사계	384
아산	아산전자기계공업고등학교	특성화고	공업계	340
	운양한울고등학교	종합고	상업계	177
당진	당진정보고등학교	특성화고	상업계	487
	합덕제철고등학교	마이스터고	공업계	192
보령	주산산업고등학교	특성화고	농업계	225
	충남해양과학고등학교	특성화고	수산계	268
	대천여자상업고등학교	특성화고	상업계	356
서산	서산공업고등학교	특성화고	공업계	416
	서산중앙고등학교	종합고	농업계	290
서천	충남조선공업고등학교	특성화고	공업계	201
	서천여자정보고등학교	특성화고	상업계	98
홍성	홍성공업고등학교	특성화고	공업계	206
	광천제일고등학교	종합고	상업계	183
태안	태안여자고등학교	종합고	상업계	272
공주	공주생명과학고등학교	특성화고	농업계	492
	공주정보고등학교	특성화고	상업계	252
	공주마이스터고	마이스터고	공업계	239
부여	부여전자고등학교	특성화고	공업계	133
	부여정보고등학교	특성화고	상업계	219
	한국식품마이스터고	마이스터고	농업계	106
청양	청양고등학교	종합고	농업계	211
예산	예산전자공업고등학교	특성화고	공업계	389
	예산예화여자고등학교	종합고	상업계	287
	삽교고등학교	종합고	상업계	66
논산	논산공업고등학교	특성화고	공업계	478
	충남인터넷고등학교	특성화고	상업계	176
	강경상업고등학교	특성화고	상업계	326
	논산여자상업고등학교	특성화고	상업계	454
	연무대기계공업고등학교	마이스터고	공업계	296
금산	금산산업고등학교	특성화고	농업계	222
	금산하이텍고등학교	특성화고	공업계	183

자료: 각 학교 홈페이지 학교현황

### □ 충남지역 내 고졸 취업비율

○ 최근 6년간 충남지역 내 취업자 현황을 기반으로 분석한 결과, 6년 평균 고졸 취업률은 40.4이며, 중졸 이하 취업자를 포함하면 64.1%에 해당됨

(단위 : 천명, %)

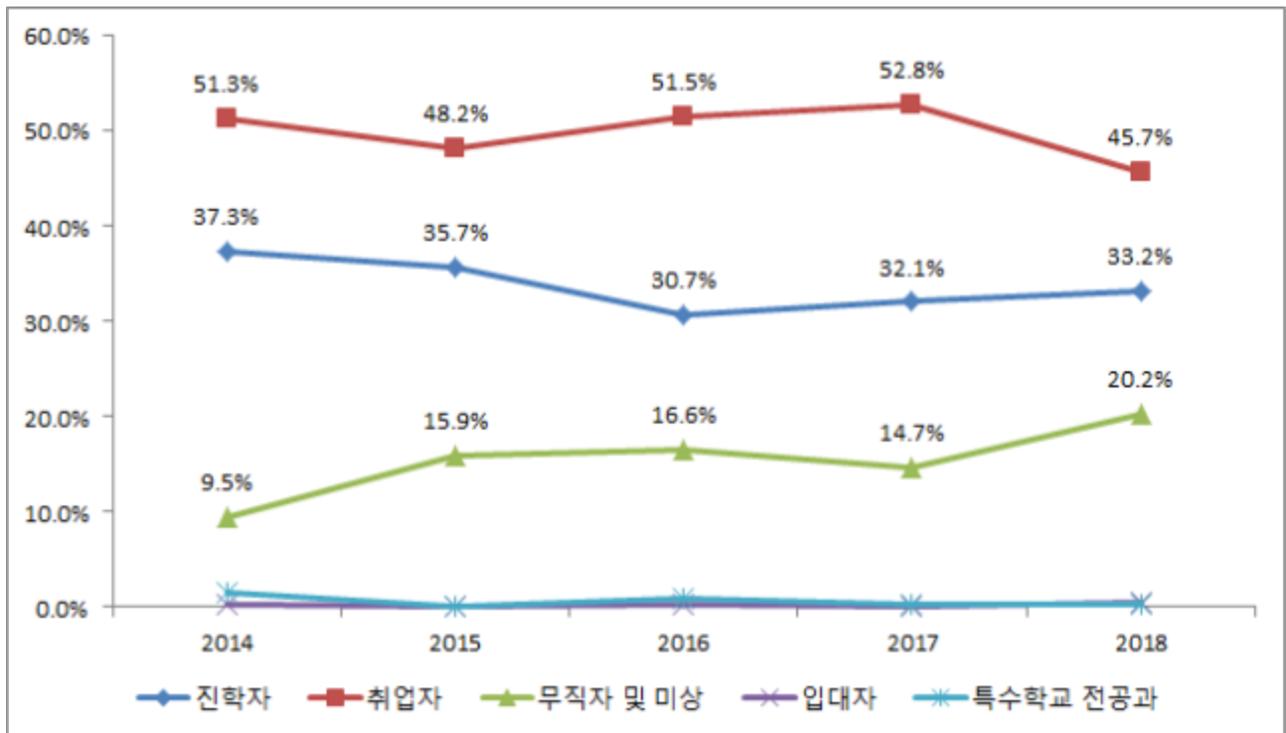
구분	계	중졸이하		고졸		대졸이상	
		인원	비율	인원	비율	인원	비율
2013	1,175	327	27.8	462	39.3	386	32.9
2014	1,200	295	24.6	470	39.2	435	36.3
2015	1,240	279	22.5	508	41.0	453	36.5
2016	1,273	274	21.5	519	40.8	481	37.8
2017	1,178	269	22.8	490	41.6	420	35.7
2018	1,219	276	22.6	498	40.9	444	36.4

자료: 통계청, 지역별고용조사, 시도/성/연령/교육정도별 취업자

### □ 충남지역 특성화고 취업현황

○ 특성화고 졸업자 중 취업자가 45.7%로 가장 많고 진학자 33.2%, 무직자 및 미상 20.2% 순으로 나타남

- 취업자는 2014년 51.3%에서 2018년 45.7%로 5.6%p, 진학자는 37.3%에서 33.2%로 4.1%p 감소하였으나 무직자 및 미상은 9.5%에서 20.2%로 10.7%p 증가함



자료: 충남교육청, 교육통계, 특성화고등학교 현황, 졸업 후 상황

□ 직업계고 졸업자 채용수요

- 2019년 직업계고 졸업자 채용 수요는 1,180명으로 2017년 조사에서 제외된 건설업과 운송서비스, 기타제조업의 채용수요를 제외하면 1,031명이며 이는 전년 808명 대비 27.6% 증가한 것으로 나타남
- 직업계고 채용수요는 여성보다는 남성이 높게 나타났으며 남성의 경우 금속가공, 자동차 및 트레일러 제조, 건설업의 채용수요가 가장 높게 나타났으며 여성의 경우 보건복지서비스 업종 채용수요가 가장 높게 나타남

<2019년 직업계고 채용 수요>

(단위: 명)

구 분		전체	2019년 직업계고 채용수요		
			전체	남자	여자
전 체		12,409	1,180	887	293
업종	음식료 제조	506	41	33	8
	섬유의복피혁 제조	173	12	9	3
	목재펠프 제조	118	23	23	0
	인쇄 및 기록매체 복제	101	7	2	5
	화학의약플라스틱 제조	880	89	74	15
	비금속 제조	222	20	15	5
	1차 금속 제조	169	75	75	0
	금속가공 제조	1,646	141	141	0
	전기전자 제조	1,463	153	123	30
	자동차 및 트레일러 제조	1,634	173	137	36
	기타 운송장비 제조	-	0	-	-
	가구 제조	13	2	2	-
	기타 제조	144	0	-	-
	건설업	1,982	133	133	0
	운송서비스	857	16	9	7
	문화서비스	31	8	5	3
	정보통신서비스	97	24	22	2
	전문서비스	487	26	26	0
	사업서비스	377	22	22	0
	보건복지서비스	1,407	196	17	179
예술여가스포츠	58	6	6	0	
수리업	44	13	13	0	

자료: 2018년 충남지역 인력 및 교육훈련 수요공급조사, 2018. 11., 충남지역인적자원개발위원회

### □ 직업계고 졸업자 희망 연봉

○ 직업계고 학생들의 희망연봉으로는 2,300만원 초과 2,700만원 이하가 30.3%로 가장 높게 나타났으며 마이스터고 33.7%, 상업계 33.9%로 상대적으로 높게 나타남

<표 2-2> 2019년 직업계고 취업 시 희망연봉 수준

(단위: 명, %)

구분	계	성별		유형			계열				성적				
		남자	여자	특성화	마이스터	일반	농수산	가사	공업	상업	상	중상	중	중하	하
계(사례)	1,496	966	497	1,203	193	95	328	104	607	437	220	341	462	324	98
1,900만원 이하	2.9	2.6	3.6	3.2	0.5	4.2	3.7	1.0	2.3	3.9	0.0	0.9	2.8	5.6	10.2
1,900만원 초과 ~ 2,300만원 이하	20.3	18.2	24.7	21.9	8.3	24.2	21.3	27.9	15.7	24.5	13.2	20.2	21.9	22.2	24.5
2,300만원 초과 ~ 2,700만원 이하	30.3	27.6	36.0	29.8	33.7	28.4	30.5	29.8	27.8	33.9	28.2	34.3	32.5	29.9	17.3
2,700만원 초과 ~ 3,100만원 이하	18.2	19.5	15.9	17.0	24.9	20.0	15.9	15.4	22.9	14.4	18.6	19.1	18.2	16.4	19.4
3,100만원 초과	19.9	23.3	13.3	19.1	29.0	11.6	18.6	19.2	23.9	15.1	27.3	19.9	18.2	17.3	13.3

자료: 2018년 특성화/마이스터고 취업선호도조사, 2019. 1., 충남지역인적자원개발위원회

○ 직업계고 학생들의 취업 시 중요 요소로 직장분위기(84.2%), 직업안정성(83.8%), 적성과 흥미(82.7%)의 순으로 높게 나타남

- 남학생 83.0%, 일반고 78.9%, 농수산계열 82.6% 등으로 직업안정성을 가장 높게 선택하였으며 가사계는 직장분위기를 95.2%가 가장 중요하다고 인식

<표 2-2> 2019년 직업계고 취업 시 중요 요소

(단위: 명, %)

구분	계	성별		유형			계열				성적				
		남자	여자	특성화	마이스터	일반	농수산	가사	공업	상업	상	중상	중	중하	하
계(사례)	1,496	966	497	1,203	193	95	328	104	607	437	220	341	462	324	98
적성과 흥미		81.3	87.1	82.7	87.0	74.7	80.5	92.3	83.0	81.9	84.5	86.2	85.5	80.9	73.5
개인의 발전 가능성		80.5	82.3	80.2	87.6	72.6	80.2	88.5	81.9	77.8	84.1	81.2	85.3	78.7	67.3
근무시간		68.9	74.2	70.1	79.3	60.0	68.0	82.7	72.8	67.3	74.5	72.7	73.4	67.9	57.1
근무지역		62.9	70.8	66.3	67.4	52.6	65.2	69.2	64.9	66.4	65.9	65.7	69.5	63.0	61.2
연봉		73.9	81.9	76.1	82.4	65.3	75.6	84.6	77.8	72.8	80.0	80.9	78.4	71.3	67.3
근무환경 및 복리후생		78.4	86.3	79.9	90.2	70.5	77.4	89.4	82.0	79.6	87.3	85.3	84.4	74.1	65.3
기업의 규모		50.1	49.1	48.4	62.7	41.1	50.9	50.0	51.9	46.2	57.3	45.5	54.5	46.6	38.8
기업성장성		70.1	68.8	66.8	88.1	63.2	67.1	64.4	73.3	66.8	76.4	70.7	75.3	63.9	51.0
직업안정성		83.0	86.7	83.5	88.1	78.9	82.6	87.5	85.7	82.2	87.3	85.9	89.4	79.9	68.4
사회적 이미지		65.3	70.4	66.2	73.6	61.1	64.9	67.3	67.1	68.4	72.3	68.6	69.7	61.4	59.2
직장분위기		82.6	88.5	83.7	91.7	75.8	82.3	95.2	85.5	81.7	87.7	87.4	87.9	80.9	71.4

자료: 2018년 특성화/마이스터고 취업선호도조사, 2019. 1., 충남지역인적자원개발위원회

### □ 직업계고 졸업자 채용 기피사유

- 남성 직업계고 졸업자 채용기피 사유는 군대 문제가 36.1%로 가장 높게 나타났으며 지원자 없음, 직무능력 부족 등의 순으로 나타남
  - 업종별로 살펴보면, 목재펠프 제조와 인쇄 및 기록매체 복제에서 군대 문제 응답 비중이 타 업종 대비 상대적으로 높게 나타남
  - 인쇄 및 기록매체 복제, 화학의약플라스틱 제조, 비금속제조업, 예술여가스포츠업은 직무능력부족으로 채용을 기피한다는 응답이 상대적으로 높게 나타남

#### <직업계고(남자) 채용기피 사유 - 업종별>

(단위 : 개, %)

구 분	사례수	지원자 없음	직무능력 부족	군대 문제	인간 관계 및 성격 문제	성실성 부족	고학력자와 임금 격차 없음	기타	
전 체	2,044	27.8	23.8	36.1	10.3	0.3	0.4	1.3	
업 종	음식료 제조	164	40.7	32.3	18.7	2.8	0.0	5.5	0.0
	섬유의복피혁 제조	49	25.9	39.3	34.8	0.0	0.0	0.0	0.0
	목재펠프 제조	18	0.0	15.5	84.5	0.0	0.0	0.0	0.0
	인쇄 및 기록매체 복제	11	0.0	38.1	61.9	0.0	0.0	0.0	0.0
	화학의약플라스틱 제조	163	22.7	43.6	21.5	12.2	0.0	0.0	0.0
	비금속 제조	34	34.1	36.5	22.2	7.2	0.0	0.0	0.0
	1차 금속 제조	26	66.1	8.9	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	금속가공 제조	276	34.7	11.5	43.9	9.9	0.0	0.0	0.0
	전기전자 제조	115	20.1	25.8	37.0	17.1	0.0	0.0	0.0
	자동차 및 트레일러 제조	163	7.0	33.2	44.5	15.3	0.0	0.0	0.0
	기타 운송장비 제조	-	-	-	-	-	-	-	-
	가구 제조	1	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	기타 제조	2	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	건설업	426	36.4	16.9	33.6	13.1	0.0	0.0	0.0
	운송서비스	112	23.9	28.2	42.2	5.7	0.0	0.0	0.0
	문화서비스	3	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	정보통신서비스	2	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	전문서비스	27	22.0	0.0	56.0	0.0	0.0	0.0	22.0
	사업서비스	35	49.9	14.3	35.8	0.0	0.0	0.0	0.0
	보건복지서비스	393	19.2	22.0	41.0	11.3	1.6	0.0	4.9
예술여가스포츠	8	0.0	73.3	26.7	0.0	0.0	0.0	0.0	
수리업	16	75.0	0.0	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0	

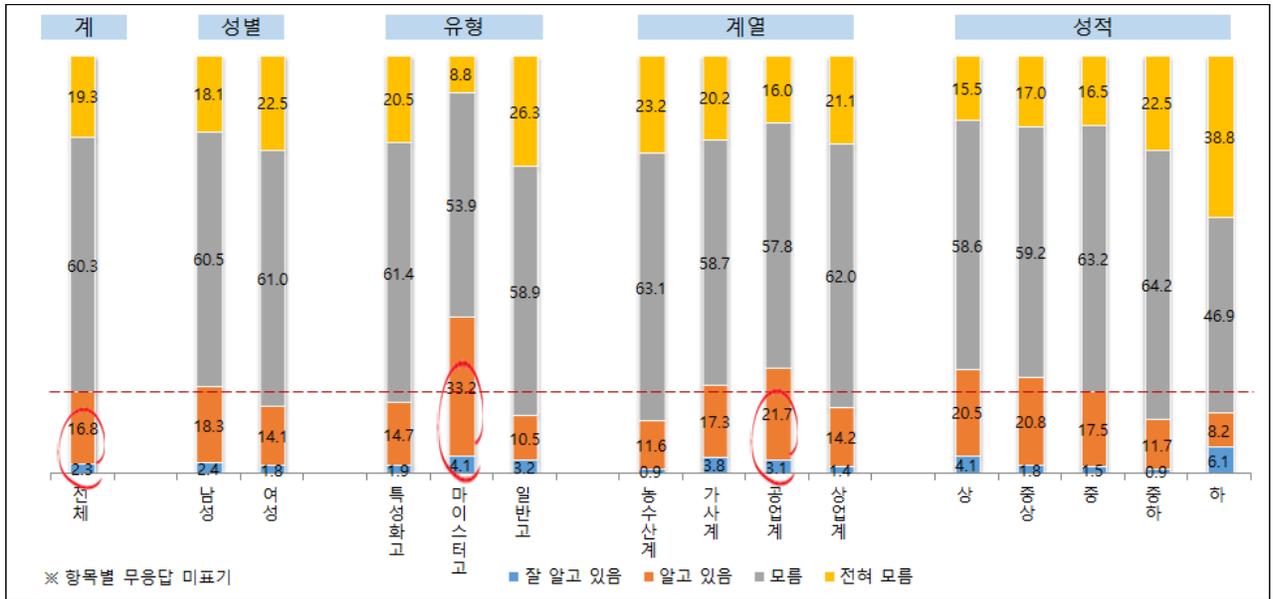
자료: 2018년 충남지역 인력 및 교육훈련 수요공급조사, 2018. 11., 충남지역인적자원개발위원회

□ 직업계고 졸업생 지역기업 인지 및 선호도

○ 지역 내 기업에 대한 인지 정도는 19.1%가 알고 있는 것으로 나타나고 79.6%는 모르는 것으로 나타났으며 마이스터고 37.3%, 공업계 24.8%로 타 유형 및 계열 대비 상대적으로 지역 내 기업에 대한 인지도가 높은 것으로 나타남

<직업계고 졸업생의 지역기업 인지정도>

(단위 : %)

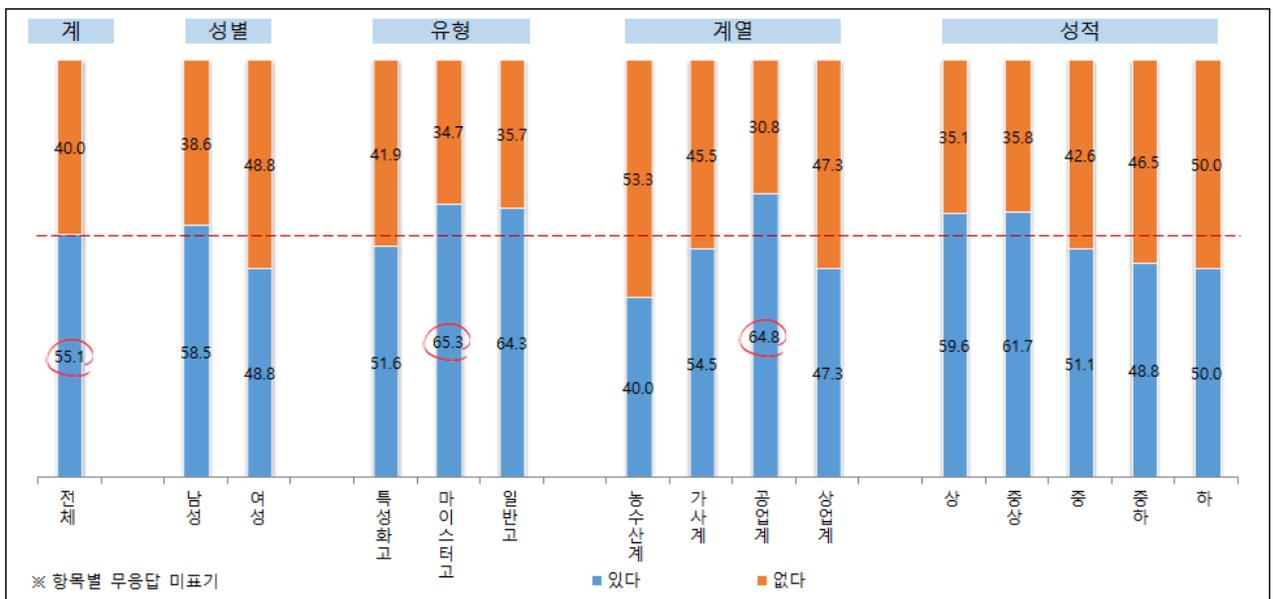


자료: 2018년 특성화/마이스터고 취업선호도조사, 2019. 1., 충남지역인적자원개발위원회

○ 지역 내 선호 기업이 있는지 여부에서는 55.1%가 있는 것으로 나타났으며 마이스터고, 공업계가 타 유형 및 계열대비 선호기업이 높게 나타남

<직업계고 졸업생의 지역기업 인지정도>

(단위 : %)



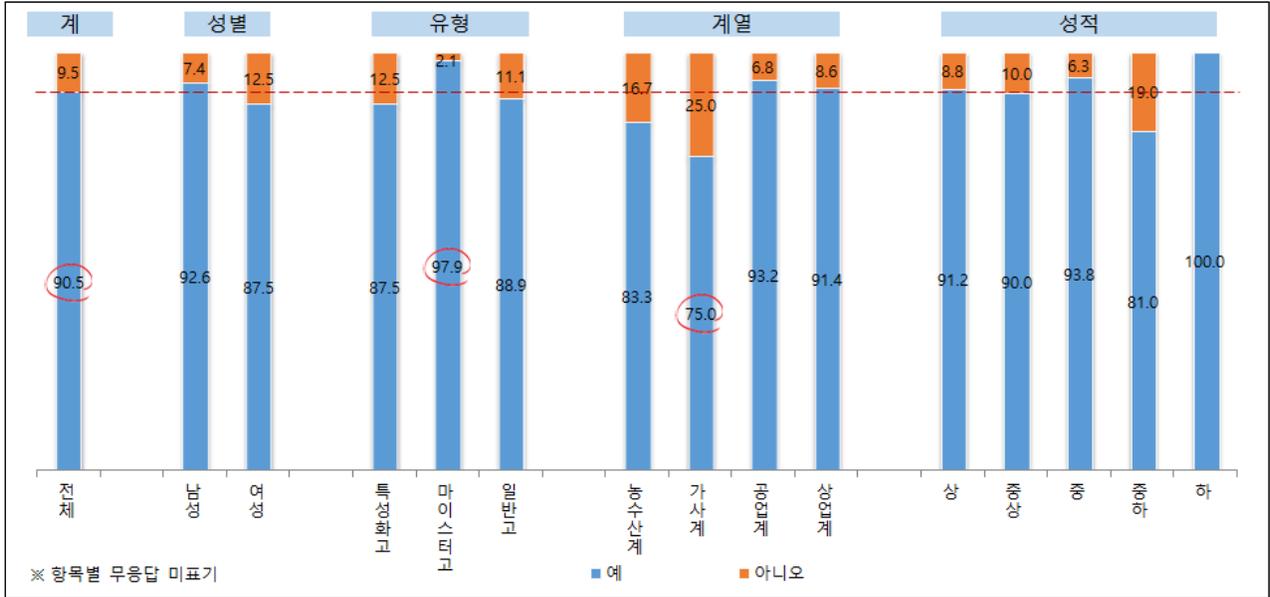
자료: 2018년 특성화/마이스터고 취업선호도조사, 2019. 1., 충남지역인적자원개발위원회

○● 충남 직업계고 지역 인재 육성을 위한 지원체제 구축 방향

○ 지역 내 선호기업 취업 의향에 대해서는 전체적으로 90.5%로 가장 높게 나타났으며 마이스터고가 97.9%로 타유형 대비 높게 나타나며 반면 가사계는 75.0%로 타 계열 대비 낮게 나타남

### <지역 선호기업 취업의향>

(단위 : %)



자료: 2018년 특성화/마이스터고 취업선호도조사, 2019. 1., 충남지역인적자원개발위원회

○ 지역 내 선호기업에 대한 취업 이유로는 좋은 복리후생이 56.6%로 가장 높게 나타났으며 여학생, 상업계는 높은 연봉이 가장높게 나타난 반면, 농수산계, 가사계는 전공활용 가능성이 가장 높게 나타남

### <지역 선호기업 취업이유>

(단위 : 명, %)

구분	계	성별		유형			계열				성적				
		남자	여자	특성화	마이스터	일반	농수산	가사	공업	상업	상	중상	중	중하	하
계(사례)	152	112	35	98	46	8	15	9	96	32	31	45	45	17	7
전공활용 가능		36.6	34.3	39.8	30.4	37.5	60.0	66.7	33.3	28.1	35.5	31.1	42.2	35.3	57.1
좋은 복리후생		58.0	48.6	54.1	69.6	12.5	53.3	33.3	59.4	56.3	54.8	55.6	64.4	47.1	42.9
높은 연봉		54.5	65.7	52.0	65.2	50.0	26.7	55.6	59.4	59.4	54.8	57.8	60.0	52.9	14.3
지역 내 높은 인지도		15.2	14.3	18.4	2.2	50.0	13.3	22.2	14.6	15.6	12.9	17.8	8.9	35.3	14.3
지리적 접근		17.0	22.9	14.3	23.9	25.0	33.3	11.1	15.6	18.8	19.4	22.2	17.8	0.0	28.6

※ 항목별 무응답 미표기

자료: 2018년 특성화/마이스터고 취업선호도조사, 2019. 1., 충남지역인적자원개발위원회

## 5. 직업계고 지역인재 육성을 위한 지원체계 구축의 필요성 및 방향

### □ 학교 체제개편 및 교육과정 개선

#### ○ 직업계고 체제개편

- 충청남도는 생산가능인구를 기준으로 2020년을 기점으로 하락추세에 접어들게 되며 고령자의 비중이 급격하게 높아질 것으로 예상

#### <충남지역 인구추계>

<단위: 명>

구분	2020년	2025년	2030년	2035년	2040년	2045년
전국	51,973,817	52,609,988	52,941,342	52,833,722	52,197,882	51,051,159
충청남도	2,203,891	2,291,157	2,363,022	2,410,912	2,430,229	2,420,630
노령화지수	133.5	168.8	211.6	253.1	307.1	364.2

자료 : 통계청(2017), 장래인구추계

- 충남 직업계고 졸업생의 취업률은 45.7%로 전년 대비 7.1% 감소하였음
- 고교 졸업 후 38.6%가 취업계획이 있는 것으로 나타났으며 취업과 진학의 병행이 20.8%로 전체의 59.4%가 취업의향이 있는 것으로 조사됨  
⇒ 취업과 진학의 병행, 전문대 진학, 4년제 대학 진학, 유학을 원하는 학생들도 전체의 52.4%로 나타남
- 직업계고 우수인재들이 취업이 아닌 진학을 목적으로 하는 것으로 나타남

#### <고교 졸업 후 계획>

(단위 : %)

구분	계	성별		유형			계열				성적				
		남자	여자	특성화	마이스터	일반	농수산	가사	공업	상업	상	중상	중	중하	하
계(사례)	2,910	1,898	959	2,408	286	205	655	219	1,124	869	341	612	982	675	206
취업	38.6	41.7	32.4	37.3	53.5	33.7	39.7	32.9	42.3	34.4	31.4	32.4	37.7	44.9	51.5
취업과 진학의 병행	20.8	21.8	19.5	19.7	37.8	10.7	14.0	16.0	27.2	19.6	28.7	27.3	21.0	15.0	12.1
전문대 진학	15.5	13.4	19.8	15.9	2.8	28.3	19.4	16.0	10.8	18.4	10.0	15.4	18.6	15.6	12.1
4년제 대학 진학	16.1	13.4	21.6	17.6	1.0	19.0	17.1	28.8	10.9	18.5	19.6	20.4	15.0	15.0	9.7
유학	1.9	1.7	2.3	1.8	1.7	2.4	1.2	4.6	2.0	1.4	3.2	1.3	1.7	1.8	1.5
창업	2.4	2.5	1.9	2.5	1.7	1.5	2.7	0.5	2.1	3.0	2.6	0.8	2.4	2.7	3.9
기타	5.6	6.5	3.9	6.0	2.4	5.9	6.3	3.7	5.8	5.5	5.3	3.9	5.1	6.4	10.7

※ 항목별 무응답 미표기

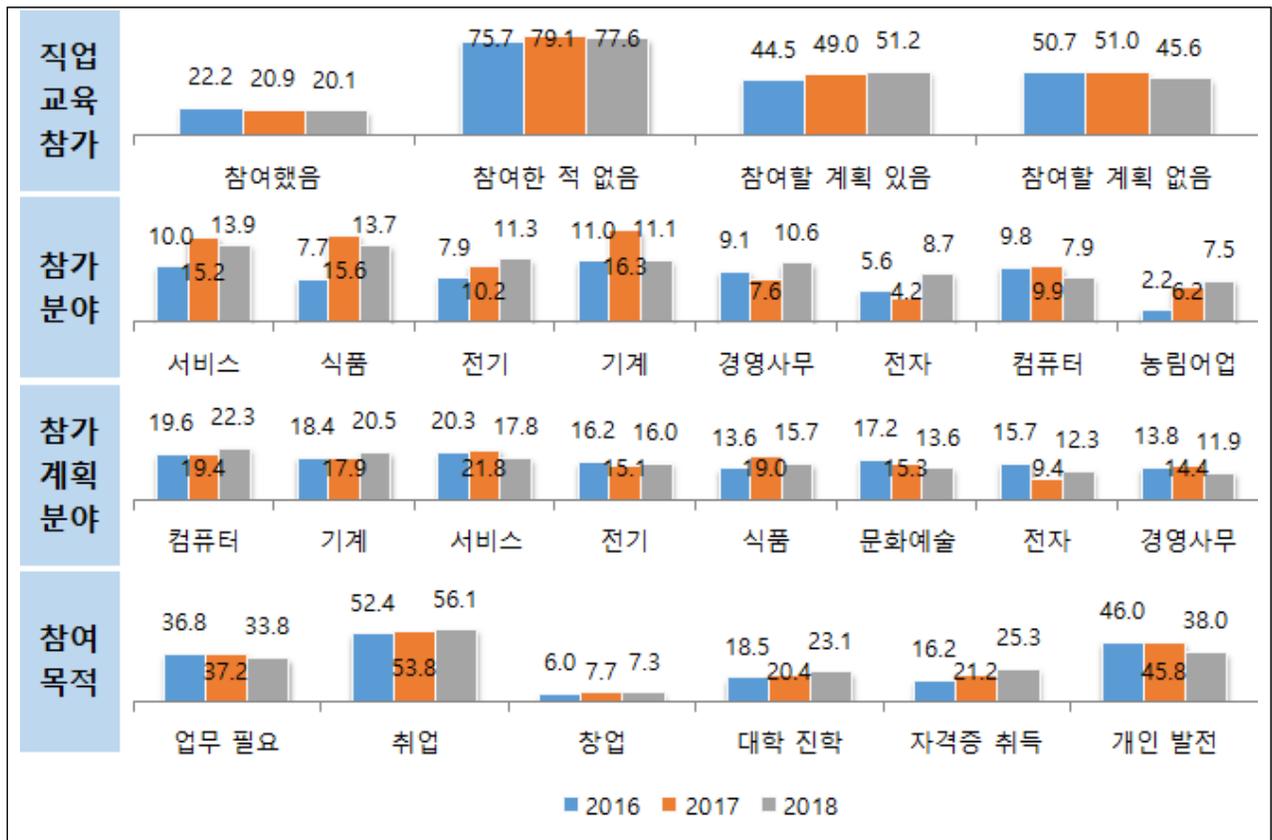
자료: 2018년 특성화/마이스터고 취업선호도조사, 2019. 1., 충남지역인적자원개발위원회

○ 직무능력 제고

- 4차 산업혁명의 도래에 따라 산업체가 요구하는 기술도 급변하고 있으며 이에 따라 직업계고의 교육과정도 개편이 요구되고 있음
- 기업체의 직업계고 학생 미취업 사유로 직무능력부족이 남성 23.8%, 여성 40.5%로 높게 나타나고 있음
- 직업계고 학생들의 학과수업 외에 직업훈련교육에 참여할 의향이 점차 증가하고 있으며 참여목적으로 취업과 개인발전, 업무능력 향상에 필요하다는 응답이 높게 나타남

**<직업교육 참여 의향 및 목적>**

(단위 : %)



자료: 2018년 특성화/마이스터고 취업선호도조사, 2019. 1., 충남지역인적자원개발위원회

□ **지역사회와 연계한 직업계고 취업 지원체계 구축**

○ 지역·산업 맞춤형 취업지원체계 구축

- 2019 직업계고 채용수요는 1,180명이며 충남지역에 취업하고자 하는 직업계고 학생 수는 1,724명으로 추정되며 이를 계열별로 충남지역 제조 및 서비스업 채용 수요와 매칭하여 보면 공업계 취업희망자 수가 부족한 것으로 나타남

**<계열별 채용수요 및 취업희망자 추정비교>**

(단위 : %)

구분	농수산계	가사계	공업계	상업계
직업계고 채용수요	0명	166명	841명	173명
충남기업취업희망자추정	270명	87명	739명	597명

자료: 2018년 충남지역 인력 및 교육훈련 수요공급조사, 2018. 11., 충남지역인적자원개발위원회

- 지역별 채용수요와 충남지역 중소기업 취업희망자 수를 비교하여보면 아산시와 당진시에서 채용예정수요보다 취업희망자 수가 미달하는 것으로 나타남

**<지역별 채용수요 및 취업희망자 추정비교>**

(단위 : %)

구분	채용예정자수요	고교졸업후 취업희망비중	충남소재기업취업희망비중	충남지역중소기업취업희망자수
소계	1,180	-	-	1,725
천안	323	38.6%	37.5%	641
공주	39	36.3%	38.5%	135
보령	27	36.5%	16.5%	50
아산	409	43.2%	67.3%	124
서산	25	39.1%	45.4%	114
논산	69	37.4%	40.3%	248
당진	165	65.1%	55.6%	135
금산	16	46.4%	35.5%	51
부여	0	56.3%	33.3%	54
서천	0	40.0%	22.2%	24
청양	12	19.2%	34.8%	26
홍성	0	45.3%	36.4%	50
예산	40	27.7%	27.4%	72
태안	55	50.0%	0.0%	0

\* 항목 무응답 비중으로 인해 오차발생

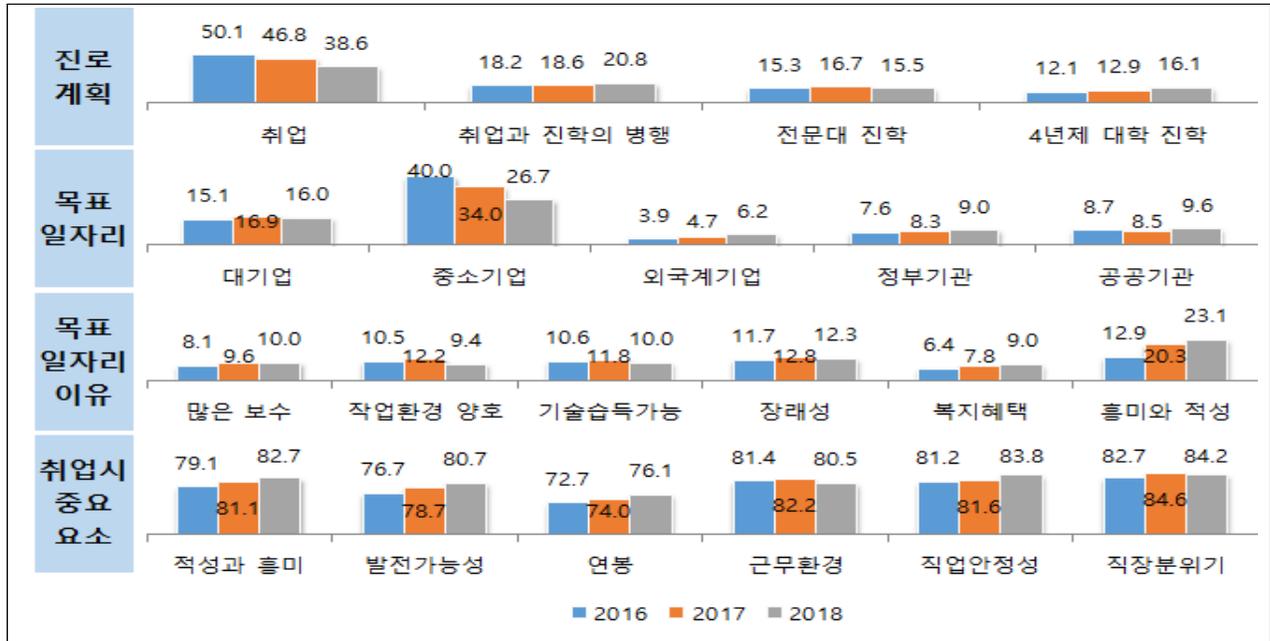
자료: 2018년 충남지역 인력 및 교육훈련 수요공급조사, 2018. 11., 충남지역인적자원개발위원회

○ 직업계고 졸업생 취업 인식 개선을 위한 진로지도

- 졸업생들의 진로 및 직업 선택 시 적성과 흥미를 중심으로 선택하고 있기에 이를 반영한 학생별 중장기 직업 또는 진로방향 제시가 필요함

### <연도별 취업선호도조사 결과>

(단위 : %)



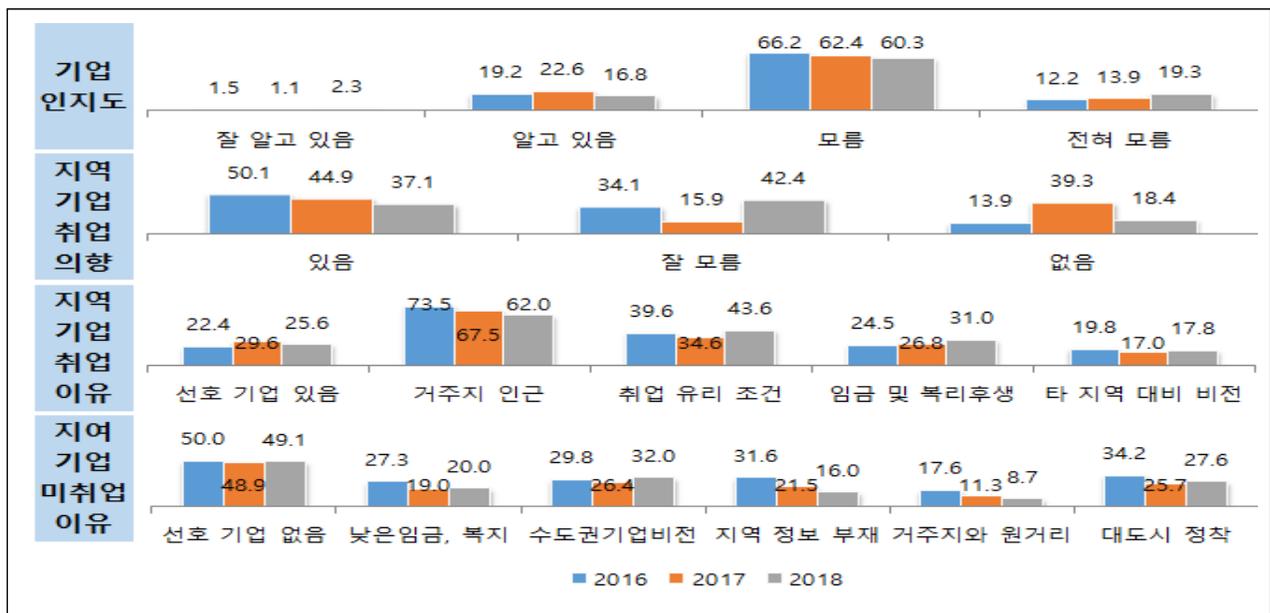
자료: 2018년 특성화/마이스터고 취업선호도조사, 2019. 1., 충남지역인적자원개발위원회

#### ○ 지역기업 인지도 및 선호도 상승

- 직업계고 학생 미채용 사유 중 지원자 없음이 남녀 모두 2위(남성 27.8%, 여성 30.6%)를 차지하고 있는 것으로 나타남
- 지역 내 기업에 대한 인지도가 낮고 취업의향이 낮아지고 있기에 지역 내 공급되는 인력이 지역 기업으로 취업하여 정착하는 선순환구조 구축방안 필요

### <지역기업 인지 및 선호도>

(단위 : %)



자료: 2018년 특성화/마이스터고 취업선호도조사, 2019. 1., 충남지역인적자원개발위원회

## 6. 해외 및 국내 취업지원정책 사례

### □ 해외 고졸취업 지원 정책

- 2008년 글로벌 금융위기에 따른 경제 위기로 인해 실업률이 증가되었고, 경제 환경 및 인구구조상의 특성 등 청년들이 처한 환경적 요인으로 인하여 상대적으로 기술 수준이 낮은 청년층 위주의 해고가능성이 커져 청년고용이 더욱 어려워지고 있는 실정임
- 청년실업 문제를 해결하기 위한 해외의 다양한 국가들의 취업지원정책들이 대두되고 있으며, 해외 주요 국가들은 고졸취업을 위한 다양한 정책들을 실시하고 있음

국가	미국			프랑스		스웨덴
프로그림	YSCC (Youth Services & Conversation Corp)	Youth Build	Hope Program	TRACE	NSEJ	직업 및 발전보장
대상	18~25세 취약계층	미진학 청년층	17~23세 제조업, 기계 산업 취업희망자	16~25세 취약계층	18~25세 청년	18~24세
목적	지역사회 기여에 필요한 직업교육	국가-지역사회 기여에 필요한 직업교육 훈련	지역산업 연계	청년층 노동시장 진출 독려	서비스시장 진출 독려	일자리 연계 구직활동지원 지역서비스제공
내용	주 40시간 직업소개, 직업훈련, 구직방법, 삶의 기술 등	낙후지역 주택건설 분야 취업 건물시공 직업교육	취업 기본교육, 관련 산업 직업교육 직업 미스매치 해소	취업지도자 관리 주택, 건강, 자금, 사회적서비스 연계	서비스기관 청년채용 시 지원금 지급	중앙정부 직접고용 사회적 서비스 정부지원금 지급
기금	연방정부	연방정부 (주택 및 도시개발부)	연방정부	중앙정부	중앙정부	중앙정부
관리주체	연방정부	연방정부 주택 및 도시개발부 주 동력투자위원회	연방정부 주 동력투자 위원회	중앙정부 지역행정조직 지역 파트너십	중앙정부	국영 고용센터
성과	직업기술 획득 지역사회 기여 일자리 창출	지역사회 기여 일자리 창출	지역산업 기여	일자리 창출	일자리 창출 실업률 제고	일자리 창출 지역서비스 제공
국가	이탈리아	영국		일본		
프로그림	청년층 노동공급/ 직업훈련(도제)계약 정책	도제제도 Apprenticeships	도제 세금	신규 졸업자 응원 헬로워크	유스 yell (Youth yell) 인정제도	
대상	14~20세, 청년	16~24세	기업	고졸 신규 졸업자	고졸 신규 졸업자	
목적	일자리 제공 청년 기술인력 양성 직업 미스매치 해소	직업교육(주/30시간) 일자리 연계 저소득층 지원 직업 미스매치 해소	도제교육 재원마련	일자리 연계 구직활동 지원	기업의 인재 채용 지원 일자리 연계	
내용	직업교육(도제) 실시 실습기간 종료 후 채용연계 참여기업 세제혜택 공인자격증 연계	정부지원 도제교육 참여기업 정부 보조금 지급 연령별 차등지원	직원 총 급여 기준별 기업도제세금 부여	구인 정보제공, 이력서 작성 상담, 면접 지도, 직업 적성 검사, 취업 활동 상담, 세미나 개최, 취업 후 정착 지원	신규 졸업자 채용 및 고용이 우수한 중소기업 선정 저금리 융자 가산점 부여 유스 yell 마크	
기금	유럽 사회기금	중앙정부	기업/정부	중앙정부	중앙정부	
관리주체	중앙정부 지역 고용위원회	중앙정부 지방자치단체	중앙정부	후생노동성 헬로워크 지역센터	후생노동성	
성과	일자리 창출 고졸 기술인 양성	고졸 기술인 양성 일자리 창출	도제교육 재원마련	지역산업 기여 일자리 연계	중소기업 인재 확보 일자리 창출	

※ 고졸취업 지원 강화 방안, 이슈페이퍼 2017-06, 한국직업능력개발원

## □ 청년 취업 지원 정책장려금 제도

### ○ 청년내일채움공제

- 목적 : 중소·중견기업 청년 근로자의 장기근속과 자산형성 지원
- 대상 : 만 15세 이상 34세 이하 중소·중견기업 정규직 취업자
- 기간 : 3년 이내
- 금액 : 2년형 - 정부 900만원, 기업 400만원, 근로자 300만원  
3년형 - 정부 1,800만원, 기업 600만원, 근로자 600만원

### ○ 고용촉진장려금지원

- 목적 : 취업 취약자의 고용촉진 도모
- 대상 : 취업지원프로그램(취업성공패키지 등)을 이수하고 직업안정기관 등에 구직 등록한 실업자를 고용한 사업주
- 기간 : 1년 이내
- 금액 : 우선지원대상기업 720만원, 대규모 기업 360만원

### ○ 중소기업 청년 추가고용 장려금 지원사업

- 목적 : 청년을 정규직으로 추가로 고용한 중소·중견기업에 인건비 지원
- 대상 : 만 15세 이상 34세 이하 청년을 신규 채용한 5인 이상 중소·중견기업
- 기간 : 3년 이내
- 금액 : 기업규모, 고용인원에 따라 최대 3,600만원 이내

### ○ 고교 취업연계 장려금 지원(중소기업 취업연계 장려금)

- 목적 : 직업교육 이수 후 중소기업 취업하는 고3학생에게 취업연계 장려금 지급
- 대상 : 학생 - 고3 직업계고(특성화고, 마이스터고) 학생, 일반고 직업교육 위탁과정(1년) 학생  
기업 - 고용노동부 선정 성장유망업종 10인 이상 중소기업 우선
- 금액 : 300만원

### ○ 청년고용특별자금

- 목적 : 우수한 사업성과 발전가능성은 있으나 자금력이 부족하여 애로사항을 겪고 있는 청년 소상공인 경영 활성화
- 대상 : 청년 소상공인(만 39세 이하) 또는 과반수이상 청년근로자(만 39세 이하) 고용 사업주 또는 최근 1년 이내 청년근로자(만 39세 이하) 고용 사업주
- 기간 : 5년 이내(2년 거치 후 3년 상환)
- 금액 : 대출한도 1억원

## 7. 결론

### □ 지역·산업 맞춤형 인재 육성

#### ○ 교육과정 개선

- 직업계고는 급변하는 산업기술 및 동향에 발맞추어 기업이 요구하는 인재를 길러내야 하기 때문에 다른 어떤 교육과정보다도 교육과정 개선이 필요
- 기업체의 직업계고 학생 미선발 사유로 직무능력부족이 남성 23.8%, 여성 40.5%로 높게 나타나고 있어 이에 대한 대책이 필요함
- 이를 해결하기 위해 지역·산업의 수요에 맞는 맞춤형 인재 양성을 위한 교육과정 개선을 위한 산·학의 협력이 필요하며 실험·실습 교육여건을 개선하고 교육을 진행할 수 있는 교원역량 강화가 필요함

#### ○ 직업계고 체제 개편

- 충청남도는 생산가능인구를 기준으로 2020년을 기점으로 하락추세에 접어들게 되며 고령자의 비중이 급격하게 높아질 것으로 예상  
⇒ 충남북부권(천안 아산 당진 서산) 및 계룡시를 제외한 충청남도는 고령자 비중이 매우 높아 직업계고 체제개편이 불가피함
- 이를 해결하기 위해 충남지역 특성 및 미래 산업변화에 따른 기술변화를 고려한 산·학·관 협의를 통해 학교 및 학과개편과 직업계고 지원 인프라 구축이 필요

### □ 지역인재 정착을 위한 지원체계 필요

#### ○ 원활한 지역정착을 위한 취업 지원

- 직업계고 학생 미채용 사유 중 지원자 없음이 남녀 모두 2위(남성 27.8%, 여성 30.6%)를 차지하고 있는 것으로 나타나고 있으며 직업계고 학생들의 지역기업 인지도와 선호도가 매년 약화되고 있어 이에 대한 대책이 필요함
- 이를 해결하기 위해 지역기업 선호도 제고를 위한 홍보·연계 및 지역기업에 취업하는 직업계고 취업자에 대한 지원금 지급과 같은 지원 정책이 필요함

#### ○ 직업계고 졸업자에 대한 지역사회 이미지 제고

- 기업체의 직업계고 학생 미선발 사유로 인간관계 및 성격문제가 남성 10.3%, 여성 23.8%로 높게 나타나고 있어 이에 대한 대책이 필요함
- 지역주민, 학부모 등과의 연계를 통해 직업계고 졸업생에 대한 부정적인 인식과 사회적 풍토를 개선하고 직업계고 학생들에 대한 인성 및 인간관계 교육이 필요함



충남 직업계고 지역 인재 육성을 위한 지원체제 구축 방향  
**충청남도의회 의정토론회**



# 충청남도 특성화고등학교 취업 활성화 방안

이혁세 | 충청도청 일자리노동청년과 청년일자리팀장



# 충청남도 특성화고등학교 취업 활성화 방안

이혁세 | 충남도청 일자리노동청년과 청년일자리팀장

## 1. 현 제도의 현황

### □ 희망이음 프로젝트

- 목적 : 도내 청년들의 지역 우수 기업에 대한 인식개선, 취업역량 강화를 통한 일자리 창출 및 지역인재 선순환구조 구축
- 대상 : 도내 마이스터·특성화고교 및 대학
- 사업기간 : 2014년 ~ 현재(계속사업)
- 사업예산 : 68,000천원
- 주요내용 : 직업탐색 및 현장경험 욕구충족을 위한 도내 우수기업 탐방, 취업준비생의 직업능력 배양을 위한 교내 채용행사 지원
- 추진절차 : 사전설명회 → 기업탐방 및 채용행사 → 홍보책자 제작

### □ 청년 취업지원관 운영

- 목적 : 도내 특성화고등학교에 청년 취업지원관을 선발·배치, 청년 취업지원관에게는 일 경험 및 경력형성의 기회를, 특성화 고교생들에게는 취업역량 강화의 기회를 제공
- 대상 : 만 18~39세 미취업 청년, 도내 특성화고등학교 10개소
- 사업기간 : 2018년 ~ 2019년(일몰예정)
- 사업예산 : 190,000천원(국비 29,200천원, 도비 154,800천원, 자부담 6,000천원)
- 주요내용 : 취업상담, 취업처 발굴(정보제공), 취업알선 및 매칭, 현장실습생 모니터링 등 업무수행, 전담매니저 1명 운영, 청년 취업지원관 기본 및 심화교육, 컨설팅, 자격증 취득 등 지원

### □ 특성화고 글로벌 현장학습 운영(교육법무담당관)

- 목적 : 글로벌 직무역량과 어학능력을 갖춘 전문 기능인재 양성으로 특성화고 교육경쟁력 제고
- 대상 : 도내 37개 특성화·마이스터고 3학년 학생
- 사업기간 : 2008년 ~ 현재
- 사업예산 : 150,000천원(교육비특별회계전출금-비법정전출금)
  - ※ 도 교육청, 교육부특별교부세 별도 편성
- 주요내용 : 글로벌현장학습 운영(현지 취업을 전제로 한 약 3개월 과정으로 50명 내외 해외국가 파견, 어학 연수, 기술 훈련, 기업체 인턴십 실시)

## 2. 문제점

### □ 부족한 고졸 취업정책(정책 대상으로서의 인식필요)

- 대학생 및 대졸자 등 일반적인 구직자를 대상으로 한 청년일자리(취·창업 지원사업) 정책은 상대적으로 많은 편
  - ※ 지역산업 맞춤형 인력양성 사업, 지역산업맞춤형 일자리창출 지원사업, 청년일자리허브 Y+센터 운영, 온오프라인 취업지원 인프라 구축, 청년 조기 취업형 계약학과 지원, 지역주도형 청년일자리 사업, 충남형 청년창업가 발굴 및 육성, 1839 청년창업 프로젝트, 지역대학 충남 인재의 장학금 및 취업지원, 충남 청년 창업사관학교 운영, 청년 지역인재 충원 프로젝트 등
- 2018년 교육통계 분석자료집을 보면, 도내 특성화고등학교 졸업자 3,966명 중 진학자는 1,315명(33.2%), 취업자는 1,814명(45.7%), 입대자는 24명(0.6%), 기타 813명(20.5%)으로 취업에 대한 수요가 가장 크며, 진학에 대한 욕구도 상당히 높은 편임
- 중소기업 등의 인력수급문제(인력난)를 고려해볼 때 특성화고 졸업생의 직무능력을 보완하여 기업에 연결할 수 있다면 좋은 효과를 거둘 것이라고 판단되나, 현재 특성화고교생을 주요 타겟으로 하는 정책은 부족한 편임

### □ 산학일체형 도제학교 등 일학습병행 사업의 한계

- 고졸 취업 활성화 및 조기취업, 진학욕구 충족을 위한 고용노동부의 산학일체형 도제학교, 중소벤처기업부의 중소기업 특성화고 인력사업 등 중앙정부를 주축으로 다양한 유관기관이 행·재정적 지원을 투입하고 있으나
- 학교 및 기업 현장과는 다소 거리감 있는 획일적인 기준, NCS기반 교육과정들과 현장직무들 간의 괴리감, 특성화고 교사 등의 기업 발굴의 한계와 어려움, 고질적인 홍보 문제 등 다양한 한계에 봉착

### □ 2020년 지방자치단체 합동평가 신규지표로 고졸 취업분야 개발중

- 고졸 취업 활성화 지원 적극성 및 달성률(정량), 고졸 취업 활성화 지원 우수사례(정성) 등 2개 지표가 2020년에 신설될 예정으로 고졸 취업 활성화에 대한 각종 평가에 대비해야 하는 측면도 있음

## 3. 개선방안

### □ 특성화고 취업활성화를 위한 협력체계 강화

- 청년 취업, 특히 고졸 취업 문제는 교육-취업-재직 전 과정에 걸쳐 사회 전체의 문제로, 우리 도 뿐만 아니라 중앙 부처-도 교육청과의 협력 체계 구축 필요
- 고졸 취업자 대부분 지역산업에 종사할 가능성이 높은 만큼, 지방자치단체 경제 활성화 측면에서 유능한 고졸기술기능인재를 지역사회 발전의 동반자로 키워낼 필요가 있음

### □ 다양한 정책발굴 및 예산확대

- 고졸 취업 활성화를 위해 지원하는 실적과 실질적인 성과를 위해 지역 산업에 종사할 우수한 기술인재 육성을 지원하고 취업을 연계하는 다양한 프로그램 발굴 필요
- 지역 고졸 인재를 해당 중소기업 일자리 현장과 연결, 구직활동 지원, 유형별 직무경험을 제공하고 임금과 구직수당을 지급, 현장 실습의 기회를 제공하고 취업까지 연계, 고졸 대상 취업박람회 개최 및 구인-구직 연결, 선도기업 적극 발굴·지원, 지역기업 취업자에 대한 지원금 지급 등 다양한 형태의 사업이 추진될 수 있음
- 이에 따른 필요예산을 우리 충청남도뿐만 아니라 교육청 등 교육 관련 기관, 중앙부처 및 각종 유관단체가 같이 확보하고 노력해야함

## 4. 정책 제언

### □ 고졸자를 주요 정책대상으로 인식

- 관계부처 합동으로 '고졸 취업 활성화 방안('19. 1.)을 마련, 2022년까지 직업계고 취업을 60% 달성 등 고졸 취업이 국정과제로 제시되고 있는 만큼, 관련 기관들이 긴밀한 협력체계를 유지하여 대응해 나갈 필요가 있음
- 또한 대입위주의 성장경로에서 벗어나 새로운 성장경로로써 고졸자를 주요 정책대상으로 인식 필요

### □ 협력체제는 유지하되, 기관별 역할분담 명확화

- 도 : 도내 37개의 특성화·마이스터고 졸업생들을 지역 기업과 연결하는 취업 지원 프로그램 개발 및 운영, 각종 인프라를 통해 도가 보유 또는 확보할 수 있는 기업체를 활용한 고졸 취업 활성화와 이에 따른 소요예산 확보, 중앙부처 정책과 연계한 시책 개발 등
- 도 교육청 : 도 교육청 산하 특성화고 취업지원센터 및 교육부 취업지원관을 활용한 특성화고교생 취업 지원 및 교사 처우 개선, 필요시 예산을 편성하여 부족한 분야 보완 및 발전(ex. 경기도형 도제학교)
- 학교 : 우수한 지역인재 및 전문인력 양성 및 공급
- 유관 기관 : 각 기관들이 보유하고 있는 전문적인 인적 물적 자원들을 활용(제공)하여 체계적인 고졸 취업 활성화 정책 개발 및 운영 지원

### □ 주기적인 협의체 운영

- 중앙부처, 도(시·군), 교육청, 유관기관 등이 주기적인 만남을 통해 각 주체들이 추진하고 있는 정책에 대한 사각지대(한계)를 서로 보완

충남 직업계고 지역 인재 육성을 위한 지원체제 구축 방향  
충청남도의회 의정토론회



토론

# 충남 직업계고 지역인재 육성을 위한 지원체제 구축방안 검토 의견

이무상 | 대한상공회의소 충남인력개발원 능력개발처장



# 충남 직업계고 지역인재 육성을 위한 지원체계 구축방안 검토 의견

이무상 | 대한상공회의소 충남인력개발원 능력개발처장

## □ 발제자 원고 검토

- 충남 산업 동향, 고용 동향, 직업계고 취업현황 등의 자료를 바탕으로 직업계고 지역인재 육성을 위한 지원체계 구축의 필요성을 설명하고
- 이를 위해 ①학교 체제개편 및 교육과정 개선, ②지역사회와 연계한 직업계고 취업 지원 체계 구축 등의 방안을 제시하였으나
- 방안별 구체적인 방법 및 세부계획이 설명되지 않아서 사업주단체 직업훈련기관(대한상공회의소 충남인력개발원)의 관점에서 몇 가지 제안을 하고자 함

## □ 제안 내용

### 1) 학교 체제개편 및 교육과정 개선(교직원 역량강화)

#### 가. 필요성

- 4차산업혁명 등 급변하는 산업기술 수요에 부응하는 인재 육성 및 산업체에서 요구하는 직무수행능력을 갖춘 인력 양성을 위한 교육과정 개선이 필요함.
- 기본적으로 학과개편은 교육부-충남교육청에서 진행중인 '직업계고 재구조화 사업' 등으로 추진하면 될 것으로 판단되지만 이중 학과개편에 따른 기존 교직원들의 역량강화사업에 대한 체계적인 방안 마련이 시급함.

#### 나. 문제점

- 학과개편 작업에는 크게 교육과정 개발, 장비 및 시설 보완, 교직원 역량개발 단계로 구분됨.
- 대부분의 학과개편이 실효적이지 못하고 실패하는 요인은 교육과정 개발단계에서 교직원 역량 강화를 간과하고 일회성 사업으로 추진하여 개편 취지에 부합되게 과정 운영을 못하는데 있음.
  - (실패사유) 단순 지식전달(공유)형, 일회성, 현업 매칭 어려움 등

### 다. 제안 내용

- 학과 개편 후 최소 3년간 지속적이고 체계적인 교직원 역량강화사업을 추진하여 산업체 니즈에 부응하는 '현장성'과 '실효성'을 갖춘 프로그램 운영이 필요
  - (현장성) 기업-학교 연계로 현장실무 및 문제해결능력 강화
  - (실효성) 교원 참여·주도형 프로젝트 연수 실시
  - (지속성) 학과개편 컨설팅 단계부터 현장전문가 지원, 협력 네트워크 유지

<교직원 역량강화 문제점 및 개선방향>



### ○ 수행방법

- **(1단계)** 학과개편 단계부터 자문 등을 위한 현장전문가 매칭
  - 교육과정 개편안 도출, 전문가 특강, 현장기술 동향 및 인력수요에 부합되는 과정운영 계획 수립 등을 컨설팅
- **(2단계)** 단계별로 체계적인 교원연수로 실효적인 역량강화 성과도출
  - 기본과정 → 프로젝트과정 → 현업적용과정(교육지도안 개발 등)
- **(3단계)** 재학생 실무실습 위탁운영으로 전문성 확보 및 내부교직원 자체운영에 필요한 실무연수 병행(내부교직원 보조강사 참가)
  - 연도별 내부 교직원 전문성 확보 후 자체운영 비중 확대

## 2) 학교 체제개편 및 교육과정 개선(학생 취업역량 강화)

### 가. 필요성

- 발제자의 원고에서 충남지역 기업체에서 직업계고 학생 미선발 사유로 직무능력 부족을 원인으로 남성 23.8%, 여성 40.5%로 나타나 이에 대한 대책 마련이 필요함.
- 특히, 학과개편 후 1기수 운영 3년간의 미숙한 과정 운영에 따른 산업현장에서 요구하는 직무 수행능력을 갖추지 못한 졸업생이 배출의 우려가 있어 이에 대한 특별한 대책 수립이 필요함.

**나. 문제점**

- 현재 학생 취업역량 강화를 위해 운영 중인 프로그램들은 고3 졸업반 학생 위주로 편성
  - 교육부-고용부 주관 '일반고 특화과정', '특성화고 학습중심 현장실습'
- 산업체에서 요구하는 현장실무능력 배양에는 기간 및 방법적인 측면에서 다소 부족함.

**다. 제안 내용**

- 특성화고 전학년을 대상으로 체계적인 훈련프로그램 운영 필요
- 학년별 문제해결능력 배양을 위한 지원체계 수립
  - 전체 학년별(1 ~ 3학년) 체계적인 취업역량강화 프로그램 운영으로 현장실무 중심의 문제해결 능력을 갖춘 인재 육성 필요
    - (1학년) 진로학습설계, 기초직무교육 강화 → (2학년) 전공실무교육 강화, 문제해결능력 배양 → (3학년) 전공심화연수강화, 기업맞춤형 직무수행능력 배양
- 취업동아리 활동 활성화 도모
  - (내용) 4차산업혁명 등 시대적 변화에 부응하는 전공실무연수 지원
    - ※ 기업(현장전문가) 멘토제 도입 등
- 학년별 취업역량 강화 지원체계 세부운영(안)
  - < 교육부(자체예산 활용) >
    - (1학년) 진로학습설계 지원, 기초직무교육 강화
      - 20H 내외, 외부 전문기관 위탁/학교내 운영
    - (2학년) 전공실무교육 강화, 문제해결능력 배양
      - 40H ~ 60H 내외, 외부전문기관 위탁/전문기관에서 운영
  - < 충남인자위(지산맞 예산 활용) >
    - 졸업반(3학년) 현장실무 집중훈련 체계 수립 및 지원
      - 전공심화과정 : 1~2개월, 120H ~ 300H 내외  
(대상) 동일전공 취업확정자 또는 취업지원자
      - 전공전환과정 : 4개월 이상, 500H 이상  
(대상) 상과 ↔ 공과계열 또는 전공전환 취업희망자

※ 별첨 '대한상의 충남인력개발원 특성화고 대상 훈련현황 및 타지역 운영사례' 참고

( 별 첨 )

## 1. 충남인력개발원 특성화고 대상 훈련현황

○ 2018년도 교육부 주관 운영사례(학습중심 현장실습 연계교육)

과정명	운영기간	시간	인원	관내	관외
3D프린팅을 활용한 시제품제작(CAD/CAM)	2018.11.19. ~2018.12.14.	126h (4주)	30명	25명	5명
HMI/PLC 반도체장비 전장제어 실무	2018.11.19. ~2018.12.14.	126h (4주)	50명	23명	27명

※ 관내 지역은 충청남도지역.

## 2. 타지역 운영사례(지역인적자원개발위원회)

○ 전라북도

과정명	운영기간	시간	인원	취업인원	취업률
합계			132명	113명	85.6%
3차원 CAD를 활용한 기계설계	2017.07.24. ~2017.09.29.	310h (2개월)	26명	20명	76.9%
CAD/CAM응용 절삭가공	2017.07.24. ~2017.09.29.	310h (2개월)	28명	27명	96.4%
자동차부품 금형설계	2017.07.24. ~2017.09.29.	310h (2개월)	27명	19명	70.4%
PLC를 이용한 공장자동화 제어 실무	2017.07.24. ~2017.09.29.	310h (2개월)	29명	26명	89.7%
현장실무특수용접	2017.07.24. ~2017.09.29.	310h (2개월)	22명	21명	95.5%

○ 충청북도

과정명	운영기간	시간	인원	취업인원	취업률
합계			95명	67명	70.5%
자동화시스템제작	2017.09.04. ~2017.12.29.	596h (4개월)	19명	8명	42.1%
컴퓨터응용가공	2017.09.04. ~2017.12.29.	596h (4개월)	26명	15명	57.7%
자동화시스템제작	2018.09.05. ~2018.12.21.	500h (4개월)	12명	11명	91.7%
컴퓨터응용가공	2018.09.05. ~2018.12.21.	500h (4개월)	23명	19명	82.6%
PLC전문가	2017.07.24. ~2017.09.29.	300h (2개월)	15명	14명	93.3%

충남 직업계고 지역 인재 육성을 위한 지원체제 구축 방향  
충청남도의회 의정토론회



토론

# 직업계고 졸업생 지역기업 인지 및 선호도

선우영구 | (주)대산이노텍



## 직업계고 졸업생 지역기업 인지 및 선호도

선우영구 | (주)대산이노텍

지역 내 기업에 대한 인지정도는 19.1%가 알고 있는 것으로 나타나고 79.6%는 모르는 것으로 나타났으며 마이스터고 37.3%, 공업계 24.8%로 타 유형 및 계열 대비 상대적으로 지역 내 기업에 대한 인지도가 높은 것으로 나타남

지역 내 선호 기업이 있는지 여부에서는 55.1%가 있는 것으로 나타났으며 마이스터고, 공업계가 타 유형 및 계열대비 선호기업이 높게 나타남

지역 내 선호기업 취업 의향에 대해서는 전체적으로 90.5%로 가장 높게 나타났으며 마이스터고가 97.9%로 타유형 대비 높게 나타나며 반면 가사계는 75.0%로 타 계열 대비 낮게 나타남

이러한 상황임에도 직업계고 졸업자 채용 기피사유를 보면 남성 직업계고 졸업자 채용기피 사유는 군대 문제가 36.1%로 가장 높게 나타났으며 지원자 없음이 27.8%로, 직무능력 부족이 23.8% 등의 순으로 나타나고 여성 직업계고 졸업자 채용기피 사유로 직무능력 부족이 40.5%로 가장 높게 나타났으며 30.6% 지원자 없음, 23.8%가 인간관계 및 성격 문제 등의 순으로 나타나고 있음

이러한 현상은 실제 직업계고 학생들은 지역내 기업에 대한 취업의지가 강하나 지원을 하지 않거나 군대, 직무능력 부족 등으로 인해 실제로 노동시장으로 진입하지 못하고 있는 것이 현실로 인식됨

지역기업의 입장에서 보면 일단 이력서를 제출하는 구직인원이 부족한 것이 현실이며 이는 근무여건, 급여조건, 근무지역 등 특성화고 학생들의 눈높이가 시장의 수용 가능성과 차이가 있어 발생하는 것으로 보임

다만 우리 회사는 지역내 특성화고보다 타지역 특성화고 학생들을 선호하고 있으며 이는 직무능력이나 인성이 지역내 특성화고 학생이 타 지역 학생에 비해 비교우위를 차지하지 못하는 안타까운 현실임

이를 개선하기 위해서 발제하신 분이 이야기한 지역인재 육성을 위한 지원체계 구축을 위해서는 지역내 기업과 학교의 유대관계가 지금보다는 현저히 좋아져야 하며 특성화고 진학하는 학생들이 취업을 목적으로 진학 할 수 있도록 중학교에서부터 교육이 이루어 져야 할 것으로 보이는데 발제자의 의견은?

## 직업계고 취업현황

특성화고 졸업자 중 취업자가 45.7%로 가장 많고 진학자가 33.2%, 무직자 및 미상이 20.2%로 나타났으며 직업계고 졸업자 채용수요는 2017년도 대비 27.6% 증가한 것으로 조사되었음

또한 발제자의 보고서 내용에 따르면 청년 이직자 중 1년 이내 이직한 사람이 57.3%로 나타났으며 학력으로 보았을 때 고졸이하가 45.9%로 상대적으로 높게 나타나고 있는 상황으로 파악되고 있음

학력별 임금격차는 대졸 대비 고졸임금의 격차가 월1,563천원 차이 나는 것으로 조사되었으며 취업시장에서 학력이 중요시되고 있는 상황임

이러한 상황을 종합해 보았을 때 특성화고 취업자 중 다수가 1년 이내에 이직하며 고졸이하가 많다는 것은 실제 특성화고에서 취업지원을 통해 취직하는 학생들의 만족도가 상대적으로 초대졸과 대졸보다 못하다고 분석할 수 있음

실제 특성화고의 수요자는 중학교 졸업 예정자인데 실제 특성화고가 가지고 있는 졸업 후 노동시장 진입 공식이 현재 재학중인 학생들에게 인식되지 않고 있다는 생각이 들며 중학교 학생들도 선배들의 진로 결정에 대한 피드백으로 특성화고에 대한 부정적인 인식이 생길 수 밖에 없는 것이 현실임

특성화고 학생을 지역인재로 기업에서 육성하려면 지역 산업에 맞는 교육과정을 개발할 필요가 있음

실제 현재 교육되고 있는 과정이 현장에서 얼마나 활용 가치가 있는지에 대한 체계적인 분석을 통해 산업현장에서 활용 가능한 직무능력을 가진 인재 양성을 위한 교육과정 개편이 있어야 하며 이를 전제로 지역에 있는 이해당사자간 협업체계를 구축하여 지역인재가 육성할 수 있는 길을 마련해야 한다고 보임

이러한 일을 수행하기 위하여 지역인적자원개발위원회와 도교육청, 충청남도, 사업주단체 등과 연계한 지원 시스템 구축이 필요한 시점임

발제자가 이야기한 학과개편이나 시스템 개선을 통해 실제 특성화고가 지역에 필요한 인재를 육성하여 취업률을 높일 수 있는 기관으로 거듭나야 할 필요가 있으며 지역인재가 지역에 정착할 수 있도록 계약학과 일학습병행제, 청년내일채움 공제 등 다양한 정부정책을 활용하여 지역에 정착할 수 있도록 지원해야 한다고 생각하는데 발제자 의견을 듣고 싶음

충남 직업계고 지역 인재 육성을 위한 지원체제 구축 방향  
충청남도의회 의정토론회



# 고졸취업 유관기관이 함께해야

김용정 | 충청남도교육청 미래인재과 장학관



# 고졸취업 유관기관이 함께해야

김용정 | 충청남도교육청 미래인재과 장학관

## 1. 들어가며

특성화고는 1980년대 이후 사회변화에 적절하게 대응하지 못하면서 1990년대 중반부터 심각한 정체성 위기를 겪어 왔으나 정부차원에서 2011년부터 고졸자 취업을 장려하기 위하여 공공기관 고졸 채용 권고 비율을 설정하고 선취업후진학, 일학습병행제, 마이스터고 도입, 매직(매력적인직업계고 육성)사업, 병역특례와 연계한 취업 맞춤형 교육 등 취업을 위해 다각도에서 정책적 노력을 한 결과 고졸 취업이 '10년 19.2%에서 '17년 50.6%까지 확대되었다.

취업률 상승은 일자리 미스매치를 줄이고 학력중심 사회에서 능력중심 사회로의 변화를 이끌고 '희망 사다리' 역할을 한 점에서 의미가 있다.

그러나 2017학년도에 현장실습 기간 중에 발생한 학생사고가 계기가 되어 안전이 더욱 중요시되고, 기업에 대한 책임성 강화에 따라 학습중심 현장실습 변화로 직업계고 취업률이 급감하였다. 이와 같은 결과는 직업계고에 대한 부정적인 인식을 가지게 하여 많은 특성화고가 2019학년도 신입생 모집에서 미달되는 등 어려움을 겪게 되었다. 또한 정부가 학력을 철패하고 능력중심사회 구현을 통해 청년실업문제와 저출산 문제를 해결하고자 하는 정책실현에 장애요인으로 작용하여 국가경쟁력을 저하시키는 한 요인이 될 것이다.

직업계고 취업률 급감은 사회적 위기 신호이다. 취업률 급감의 주원인은 경기 불황과 학습형 현장실습으로 조기 취업이 어려워진 데 있다고 보고 있다. 그 대책으로 2019년도에는 참여기업 선정 간소화, 전환학기 도입 및 실습수당에서 최저임금의 70% 지급 등 현장실습 개선, 지역산업과 연계하는 상생모델 구축, 정부부처 소관 분야별 핵심기술인재 양성, 공공부문 고졸채용 확대, 고졸 채용기업 인센티브 확대 등의 지원 대책을 제시하였다.

충청남도교육위원회(오인철 위원장)가 이런 어려움 겪고 있는 충남 직업계고의 문제를 진단하고 다각적인 지원 체제 구축을 위한 자리를 마련해주심에 감사드립니다. 또한 오늘 발제를 해주시는 충남인적자원개발위원회 강희택 수석연구관님께도 감사드립니다. 충남인적자원개발위원회는 지역산업에 따른 고졸인재 육성을 위하여 다년간 충남직업계고 고졸 취업수요와 특성을 분석을 해준 기관이다. 이러한 기관에서 그간 연구를 토대로 현재의 문제를 진단하고 발전방안을 제시하였다는 점에서 정부의 정책지원과 맞물려 우리 충남의 상황에 맞는 정책을 수립하는데 필요한 많은 도움이 될 것이라 생각합니다.

따라서, 본 토론자는 국가수준의 직업교육정책을 살펴보고 발제자가 발표하는 충남의 상황을 감안하여 산·학·관 고졸취업 활성화 모델 구축과 역할 확대에 대하여 추진하여야 할 정책을 제안하고자 한다.

## 2. 국가 수준의 직업교육 정책

### 가. NCS 교육과정 실시와 특성화고 학생 비중 확대 정책

대표적인 직업교육정책으로는 NCS 기반 교육과정과 중등 직업교육 학생 비중확대 정책을 들 수 있다. 교육부는 「2015 개정 교육과정」에서 특성화고 교육과정의 전문교과를 공통과목, 기초과목, 실무과목으로 개편하여 국가직무능력표준(NCS)과 연계를 강화하였으며, NCS 대분류와 교육과정의 연계, 한국고용직업분류(KECO)에 따른 인력구조 특성 분석을 토대로 5개 계열과 17개 교과군으로 개편하였다. NCS 중분류를 활용하여 기준학과를 설정하고, 이에 해당하는 인력양성 유형을 제시하여 졸업생이 수행할 수 있는 직무(일자리)를 명확하게 설정하였다.

교육부는 「2016년 고교 맞춤형 교육 활성화 계획」에서 2022년까지 직업계고 학생 비중을 30% 수준으로 확대한다는 직업교육 학생 비중 확대 계획을 발표하였다. 이 계획에 따르면 1단계(2017-2018) 21%, 2단계(2019-2020) 25%, 3단계(2021-2022)에는 29%까지 특성화고 학생 비중을 확대할 계획이다.

### 나. 산업수요 맞춤형 인력양성을 위한 특성화고·마이스터고 지원 정책

또한 교육부 직업교육정책에는 특성화고의 산업수요 맞춤형 인력양성을 위해 다양한 정부부처 지원사업과 특성화고·마이스터고 지원사업을 운영하고 있다. 이를 살펴보면

첫째, 중소기업 인력양성사업이 있다. 중소기업 인력양성사업은 중소기업 수요에 맞는 현장 중심의 직업교육을 통해 지식과 실무를 겸비한 기술·기능 인력을 양성하여 중소기업으로 취업 연계 지원을 하는 사업이다.

둘째, 국방부 군특성화고 사업이 있다. 군특성화고 지원 사업은 고등학교에서 군 특성화 교육 후 졸업과 동시 입대하여 병 복무후 전문학사로 임관하고, 복무 중 전문학사 취득, 전역 후 동일계열 취업으로 연계를 지원하는 사업이다.

셋째, 취업보장형 고교·전문대 통합교육 육성사업(P-Tech)이 있다. P-Tech은 전문대학-기업이 연계된 통합교육과정 운영을 통해 학교와 기업을 오가며 이론적 지식과 실무능력을 동시에 갖춘 현장 실무형 인재를 양성하는 “고숙련일학습병행제” 사업이다.

넷째, 산학일체형 도제학교가 있다. 도제학교는 스위스의 중등단계 직업교육 방식인 도제식 교육훈련(Dual System)을 우리나라 현실에 맞게 도입한 제도로, 고교 2학년부터 학생이 기업과 학교를 오가며 NCS 기반으로 교육훈련을 받는 현장중심 직업교육훈련 지원 사업이다.

다섯째, 매직(매력적인 직업계고) 프로그램 지원 사업이 있습니다. 이 사업은 학교 교육 운영 시스템을 혁신하고 인프라를 개선하여 직업계고의 매력도를 높임으로써 '가고 싶은 학교' 조성을 위해 추진된 사업이다. 그 외에 기술사관 육성사업과 2018년에 처음으로 도입한 고교 취업연계 장려금 지원사업 등이 있다.

### 3. 고졸 중등 직업교육의 현황 및 문제점

첫째, 임금격차 등과 같은 고졸취업에 대한 부정적 인식으로 신입생 충원율과 고졸채용이 낮다.

우리 충남의 경우 2018년 평균 월임금은 3,593천원이었으나 대졸이상은 4,443천원, 고졸은 2,880천원으로 학력별 월임금의 차이가 발생하는 것을 볼 수 있으며, 최근 5년간 임금격차는 지속적으로 차이가 발생하고 있어 취업시장에서 학력을 중시한다는 것을 알 수 있다.

이러한 임금격차는 고졸취업과 특성화고에 대한 부정적 인식으로 이어져 중학교에서 특성화고를 지원하는 학생수가 줄고 기업의 고졸채용도 낮아지는 결과가 나타나고 있다.

- 직업계고 미충원 학생 비율(%) : ('16) 2.8 → ('18) 11.6,
- 순수고졸(20~24세) 고용률(%) : [남] ('03) 71.1 → ('14) 61.1  
[여] ('03) 65.2 → ('14) 54.7 %

둘째, 양질의 일자리가 부족하다.

기업은 학력·경력중심 인력선발을 선호하고 고졸 취업자를 저임금 근로자로 인식하는 등 고졸일자리는 열악하다. 고용부 통계에 의하면 정규직의 경우 고졸 34.5%, 대졸이상 58.3%, 비정규직의 경우 고졸 44.1%, 대졸이상 32.6%로 상대적으로 고졸 취업자가 대졸보다 정규직 비율이 낮다.

셋째, 기업이 고졸 채용을 기피하고 있다.

고졸 취업은 취업 후에도 열악한 일자리 및 낮은 임금, 경력단절(군복무)등으로 사회적 자립이 곤란한 것이 현실이다. 기업은 중등직업교육 이수자의 직업역량에 대한 낮은 만족도와 군복무로 인한 이직을 우려하여 고졸채용을 기피하고 있다. 충남특성화고 마이스터고 취업선호도 조사결과 특성화고 채용희망 기업은 조사기업의 29.1%에 불과하였다. 기업의 채용기피요인으로 직무능력부족(40.2%), 군대미필(34.5%), 잦은 이직(34.4%)을 이유로 들었다. 직무와 관계없는 군대문제가 채용기피의 요인으로 나타나고 있는데, 군문제에 대한 정부 차원에서 기업 지원에 대한 다각적인 대책을 수립하여야 할 것으로 판단되었다.

넷째, 직업교육을 포용국가 구현의 첫걸음으로 보지 않은 현실이다.

교육부 '17통계에 의하면 직업계고는 일반고 대비 저소득층 비율 2배(특성화고-일반고 저소득층(교육비 지원) 학생 비율(%) : 특성화고 28, 일반고 13) 이상으로 많다. 기초학력 미달학생의 비율도 일반고 대비 기초학력 미달 비율 3~4배 이상에 이르고 있다. 또한 일반고

대비 학업중단 비율도 2배(학업중단 학생 비율(%)) : (특성화고) 2.6 (일반고) 1.2 (고교 전체) 1.4 )이상에 이르고 있다. 이에 특성화고 학생들에 대한 직업교육 지원은 포용국가 구현의 첫걸음이라고 할 수 있다.

#### 4. 유관기관 협조체제를 통한 고졸 취업 활성화를 정책적 제언

2018년도 학습중심 현장실습 제도 변화이후 강화된 기준으로 기업발굴의 어려움으로 현장실습이 위축되고 취업률이 감소하였다. 이에 정부는 고졸도 성공할 수 있는 경로 구축은 아이들의 다양한 꿈 실현, 경쟁 중심 교육 완화 및 일자리 문제 해결의 중요한 열쇠로 보고 있다. 이에 기술전문가로 성공하고자 하는 학생의 꿈 실현, 입시과열과 과잉 학력 해소를 통한 사회적 비용 경감, 청년일자리 구조적 mismatch 해소차원에서 다양한 지원책을 추진하고 있다. (고졸취업활성화방안(2019. 1.28), 교육부), 그 정책적 측면을 보면 공공부문 고졸채용 확대, 국가직 지역인재 9급 고졸채용 인원 단계적 확대, 지방공무원 기술계고 경력경쟁임용 단계적 확대, 공공기관 고졸채용 확대 추진, 공공기관별 고졸채용 목표제 도입과 함께 기업의 고졸 채용 확산을 위하여 선취업-후학습 우수기업 인증제 신설하여 공공입찰가점, 중소기업 지원사업 우대, 일자리 창출촉진자금 지원 등 인센티브 확대를 지원하고 있다.

고졸 취업 후 사회적 자립지원으로 고교취업연계 장려금, 청년 내일 채용 공제 제도와 같은 개선자산형성 지원 확대, 고졸 근로자 역량개발 지원 기업 확대를 위하여 중소기업 유급 휴가 훈련 활성화 지원 등 다양한 고졸 취업 지원책을 마련하여 시행하고 있다. 고졸 재직자 대학진학 지원 강화를 위하여 학비지원, 국립대 고졸 재직자 대상 전담과정 운영, 대학의 평생학습 체제 지원 사업 확대, 지역내 산업체 근로자 맞춤형 후 진학 경로, 조기 취업형 계약학과 등을 추진하고 있다. 이러한 정부의 다양한 지원정책이 현장에 뿌리내릴 수 있도록 충남도청을 중심으로 시·군 지자체 및 유관기관이 함께 나서야 한다.

첫째, 정부 및 지자체의 공공부문 고졸 공채 기회를 확대하여야 한다.

고졸 공채 확대 및 직업교육 비중확대에 대한 사회적 합의는 어느 정도 이루어지고 있다. 한국교육개발원 교육여론조사 결과를 보면 마이스터고 및 특성화고 지원 확대 정책에 대한 생각을 묻는 학부모의 설문결과 응답자의 68.8%가 찬성하고 있다. 또한 일반고에서의 직업교육 지원 확대 정책에도 74.5% 찬성하고 있다. 이와 같이 직업교육 필요성을 인식하면서도 현대 80%가 넘는 학생이 일반고를 선택하고 있다. 이와 같은 근본적이 이유는 특성화고에 대한 매력적인 인식도가 떨어지기 때문이다. 특성화고의 매력은 괜찮은 일자리 창출을 통한 취업에 있다고 생각한다. 교육여론조사에서도 전문대졸이상 학력자의 응답에서 60.3%가 신규채용인원 채용시 고졸 채용확대를 찬성하였다.

독일에서 직업교육을 받은 부모가 자식에 대하여 직업교육을 시키겠다는 비율이 85%라는 통계가 있다. 이와 같은 배경이 공공일자리부터 정부에서 학력차별을 없애고 고졸도 차별받지 않고 행복하게 살수 있다는 사회적 공감대가 형성되어 있기 때문이다. 2012년부터 공공

부문에서 고졸채용이 시작되어 2015년까지 증가하다가 현재 다소 주춤하고 있는데 충남 직업계고 지역 인재 육성을 위해서는 유관기관 지원체제를 구축하여 공공부문 취업확대에 노력하고 민간부문 취업의 마중물 역할을 하여 양질의 일자리를 많이 만드는데 노력해야 한다.

둘째, 고졸 채용 민간 기업에 대한 지원이다.

발표자의 연구에서도 나타났듯이 고졸자는 최근 5년간 임금격차는 지속적으로 차이가 발생하고 있다. 이는 고졸 인력 채용 기업에 대한 정부의 정책지원이 부족하기 때문이다. 2016년 충남교육청이 충남소재 10인 이상 강소기업을 대상으로 고졸 채용 설문조사한 결과, 직무가 고졸학생이 충분히 수행할 수 있음에도 조사기업의 75%가 고졸 채용을 하지 않겠다고 하였다. 기술력이 높은 기업의 경우 군복무가 가장 큰 이유라고 하였다. 이에 군대를 가더라도 경력단절이 되지 않고, 재대 후 직장에 복귀하여 근무할 수 있는 여건을 만들어주지 않고 서는 질적 취업을 제고할 수가 없다. 이 부분은 국가, 기업 모두가 책임을 다하여야 할 부분이다. 군 복무로 발생할 수 있는 손실 부분을 보전해주는 지원정책도 정부가 우선적으로 추진하여 기업에서 고졸 인력을 선호하는 풍토를 조성하여야 한다.

셋째, 지방자치 단체의 적극적인 고졸 취업 지원이다.

출신지역 고졸 인력이 해당 지방자치 단체에서 정착하여 일 한다는 것은 국가 균형발전 및 지자체 발전의 초석이 된다 할 수 있다. 그러나 현재 지자체의 일자리 정책은 고졸 인력보다는 대졸, 실업자 재취업을 지향하는 정책을 펴고 있다. 지자체의 정책전환이 필요하다. 지자체부터 고졸 채용을 확대하고 민간 기업에 취업을 유도하기 위해서 다양한 지원을 하여야 한다. 한 가지 예를 든다면 산업단지내의 청년 취업자를 위한 기숙사 설립이다. 이런 지원은 높은 임대비로 원거리 취업을 하고 복귀하는 학생을 줄일 수 있을 것이다.

넷째, 도제교육 등 취업지원 특성화고 직업교육지원 정책에 취업관련 유관기관 모두가 나서야 한다.

한 아이를 키우기 위해 온 마을이 나서야 한다는 아프리카 속담이 있다. 최근 직업교육 활성화 정책의 일환으로 도제 교육에 대한 관심이 높다. 도제교육이 활성화 되어 있는 독일, 스위스 등은 정부, 지자체, 기업이 선도하여 특성화고 학생을 선발하고 훈련을 지원한다. 반면 우리나라의 경우는 학교에서 기업을 탐색하고 교육과정 운영을 주도함으로써 시행초기부터 많은 어려움을 초래하고 있다. 참여를 희망하는 모든 학생에게 진로 탐색 기회를 제공하고 기업 및 사회일반의 관심과 지원이 필요하다. 또한 학생의 진학을 만족시키면서 고속련 근로자를 원하는 P-tech(고속련일학습병행)를 통해 지역 숙련기술인 양성 직업교육 선도 모델을 적극적으로 마련할 필요가 있다.

학생이 직무를 탐색할 수 있는 OJT 교육을 받으면 기업에 정착 하는 비율이 높다. 그 예로 2016년도에 충청남도교육청에서 실시한 오작교 프로젝트의 사례를 들어 설명하고자 한다. 오작교 프로젝트는 미니 도제형태로 작년에 KT&CS와 업무 협약을 체결한 후 기업과 가정을 오가면서 1달간 직무교육을 실시 한 후 취업연계 현장실습을 실시하였다. 그 결과 대부분의

학생이 정규직 직원으로 채용되어 근무를 하고 있어 올해도 작년에 이어 계속사업으로 실시할 계획이다. 앞으로 지역 공동훈련센터와 연계한 다양한 직무교육을 위한 오작교 프로젝트 확대할 필요가 있다.

직업교육은 사회적 이동을 가져오는 국가경쟁력의 근간이다. 발표자의 연구모형이 직업교육 방향을 제시하는 의미 있는 기초자료로 이용될 것으로 판단된다. 후속연구를 통하여 주기적으로 성과에 대한 평가를 하고 지원방향을 제시하는 적극 검토하여야 할 것이다.

중등 직업교육을 받는 학생의 경우 상대적으로 취약계층 비중이 높다. 기회는 평등하고, 과정은 공정하고, 결과는 정의로운 중등 직업교육 정책으로 상식이 통하는 나라 통합과 공존 차별 업는 나라를 만드는 문재인 정부의 국정철학의 실현으로 특성화고 학생들의 상향적인 사회적 이동을 희망한다.

충남 직업계고 지역 인재 육성을 위한 지원체제 구축 방향  
충청남도의회 의정토론회



# 충남직업교육의 혁신적 변화에 도교육청과 지자체의 적극적인 지원과 협조가 필요한 시점이다.

기호엽 | 강경상업고등학교 교장



## 충남직업교육의 혁신적 변화에 도교육청과 지자체의 적극적인 지원과 협조가 필요한 시점이다.

기호엽 | 강경상업고등학교 교장

충청남도의회가 주최하는 「지역인재 육성을 위한 지원체제 국축 방향」을 주제로 하는 의정토론회를 축하드립니다. 직업계고가 가장 어려운 시기에 도의회가 직업계고의 발전을 고민해주신 오 인철위원장과 여러 의원님께 감사드립니다. 또한 발제를 해주시는 충남지역인적자원개발위원회 강희택 수석연구님께도 감사드립니다. 충남지역인적자원개발위원회는 매년 충남 특성화고의 기업 수요분석과 특성화고 체제개편 등을 지원 해주시는 기관으로 늘 고맙게 생각하였습니다. 오늘 그간 자료를 분석하여 발전방향을 구체적으로 제시해주어 의미 있는 자료로 활용할 수 있을 것 같습니다. 본 토론자는 그간 특성화고에서 직업교육을 하면서 평소 느끼고 바람을 토대로 발표하겠습니다.

세계경제포럼은 2016년 1월 '4차 산업혁명'으로 인한 일자리 영향을 분석한 '일자리 미래보고서'에서 향후 5년간 세계고용의 65%를 차지하는 선진국 및 신흥시장 15개국에서 일자리 710만개가 사라지고 4차 산업혁명으로 210만개의 일자리가 창출되어 500만개의 일자리가 감소할 것으로 전망했다. 가장 큰 타격을 맞을 직군은 사무관리 쪽으로 빅데이터 분석과 인공지능 기술을 갖춘 자동화 프로그램과 기계가 일자리를 대체해 앞으로 5년간 475만 9000개의 일자리가 줄어들 것으로 전망했다. 또한 제조, 광물업은 줄고 전문지식이 필요한 경영, 금융 서비스(49만 2000개), 컴퓨터, 수학, 건축 공학 등의 직군에선 일자리가 늘어날 것으로 전망했다. 이와 같이 급격하게 변화하는 산업현장에 과연 2019년 대한민국의 직업교육은 잘 이루어지고 있는가?

학교가 변해야 한다. 직업교육을 담당하고 있는 기관이 변해야 한다. 정부가 변해야 한다. 기업체가 변해야 한다. 사회가 변해야 한다.

모두 다 변해야 하는데 같이 변해 갈 수 있는 협의체가 없다. 과연 누구에게 책임을 물을 수 있겠는가? 학교현장에서는 학생의 급격한 감소로 인한 신입생 모집에 일차적으로 어려움을 겪고 있고 학습능력이 부족한 학생으로 인한 능력 있는 직업인 양성에 어려움을 호소하고 안정된 직장을 찾을 수 없는 현실에 절망하고 있다. 그나마 다행스러운 것은 이렇게 대한민국 직업교육을 걱정하고 발전된 방향을 찾고자 하는 교육 관계자 분들의 노력이 있다는데 작은 희망을 찾을 수 있다는 것이다. 대한민국 중등단계 직업교육은 분명 위기임에 틀림이 없다. 따라서 학교현장에서 느끼고 고민하고 개선해야 할 사항을 중심으로 몇 가지 발전된 방향을 제시하고자 한다.

**첫째, 중등단계 직업교육을 담당하고 있는 특성화고등학교에서의 변화가 필요하다.**

제조분야는 이미 한계에 달았고, 비즈니스분야는 양질의 인재를 양성해야 하는 현실에 직면해 있으며, 제4차 산업에 맞는 학과개편에 필요한 정보와 함께 논의해야 할 기관과의 소통이 부족하여 실질적인 변화를 이끌어 내지 못하고 있는 현실에 직면하고 있다. 이미 사회는 계열을 초월한 창의적인 융합인재를 필요로 하는데 특성화고등학교에서 이에 맞는 인재를 양성하기 위한 노력을 하고 있는지 진지하게 고민해야 할 것이며, 지금이라도 계열을 타파한 중등단계 직업교육을 적극적으로 시도해야 할 것이다.

**둘째, 현재 정부에서 시행하고 있는 정책들의 문제점을 파악하고 적극적인 해결방안을 모색해야 할 것이다.**

NCS(National Competency Standards)교육과정운영, 고용노동부, 국방부, 중소기업청 등 정부에서 주도하고 있는 특성화고등학교 직업교육정책, 요즘 사회적 이슈로 떠오르고 있는 특성화고등학교의 현장실습 등 현장에서 이루어지고 있는 직업교육에 대하여 많은 비평이 쏟아지고 있는게 현실이다. 이런 직업교육 정책들에 대한 무조건적인 부정적인 접근이 아니라 문제가 있는 경우에는 문제점을 제시하고 이에 대한 건설적인 해결책을 마련하여 성공적인 직업교육이 이루어지도록 관심과 협조가 필요하겠다. 무엇보다 중요한 것은 학교현장에서의 적극적인 의견수렴과 해결책을 교육당국과 협의하여 특성화고등학교 직업교육이 교육적 효과를 극대화 할 수 있도록 노력해야 한다는 것이다.

**셋째, 중등단계에 직업교육이 성공하기 위해서는 정부의 강한 직업교육 정책이 필수적이다.**

MB정부에서는 고졸 취업을 핵심 국가정책으로 추진하여 학교, 학생, 학부모, 그리고 산업계로부터 긍정적 호응을 얻어 특성화고등학교에 능력 있는 학생들이 입학하여 특성화고등학교에 대한 관심이 높아졌으나 지금 현실은 이에 대한 정책 후퇴로 인하여 양질의 취업문에 대부분 특성화고등학교 학생들이 절망하고 있다. 안정된 직업을 특성화고등학교 학생들이 선택할 수 있을 때 사회적 비용도 절감할 수 있을 것이다. 대부분 사회적 약자인 특성화고등학교 학생들에 대한 사회계층간 격차를 양질의 직업을 선택함으로써 해소할 수 있을 것이며, 저출산 문제에도 긍정적인 효과를 기대할 수 있을 것이다. 특성화고등학교 직업교육정책에 대한 정부의 강력한 정책과 지원이 있을 때만 미래중등단계 직업교육은 발전할 수 있을 것이며 대한민국 선진국 진입에 기틀을 마련할 수 있을 것이다.

**넷째, 대한민국 직업교육을 논의할 수 있는 정부차원의 협의체 구성이 필요하며 현장에 도움을 줄 수 있는 실질적인 역할이 요구된다.**

학교현장에서는 4차 산업에 맞는 창의적인 융합인재를 육성하기 위한 학과개편과 교육과정 운영에 많은 어려움을 겪고 있다. 이를 해결하기 위한 다양한 정보를 교환할 수 있는 직업교육정책기

관이 필요하다. 국회의원과 교육부, 한국직업능력개발원, 한국직업교육학회 등 직업교육에 대한 컨트롤타워 역할을 할 정책협의체 구성이 필요하겠다. 각 기관별 직업교육에 대한 역할을 하고 있겠지만 컨트롤타워 역할을 할 협의체 부재로 학교현장에서 미래 직업교육에 맞는 변화를 하는데 필요한 다양한 업무적 지원을 받지 못하고 있는 현실에 고충을 토로하고 있다.

**다섯째, 시도교육청에 직업교육정책이 이관됨으로써 오히려 중등단계 특성화고등학교 직업교육이 퇴보하고 있기에 정책 변화가 필요한 시점이다.**

가장 우려스러운 점은 직업교육 예산배정에서 찾아볼 수 있다. 이관되기 전에 비해 직업교육예산이 절반이상 줄어들었으며 특성화고등학교에 대한 다양한 지원이 감소했다는 사실이다. 정책에 대한 일관성이 사라지고 각시도교육청 입맛에 맞는 정책으로 인해 학교현장과 동떨어진 정책시행으로 오히려 단위학교에서의 절망과 교육에 대한 의욕상실로 이어져 특성화고등학교 경쟁력을 약화시키고 있다는 현실에 정부주도의 직업교육정책이 절실한 시점이라 여겨진다.

**여섯째, 결국 중등단계 미래직업교육 발전과 성공여부는 교사에게 달려있다.**

교사가 변해야 학생과 학교가 변할 수 있다. 지금 미래에 직업교육을 담당하고 있는 교사는 피로감과 자괴감에 떨고 있다. 특성화고등학교 학생들에게 가장 필요한 것은 사회에 필요한 직업인으로서 갖추어야 할 바른 인성과 주어진 업무를 수행할 수 있는 최소한의 직업수행능력을 갖추는 것이다. 더욱이 4차 산업에 맞는 창의적인 융합인재를 육성해야 할 시점이다. 과연 학교현장에서 그 역할을 다하고 있는지 자문해보고 반성해봐야 할 것이다. 또한 정부와 교육부에서는 그런 고충 속에서 미래직업교육을 담당하는 교사에게 자긍심과 보람을 느낄 수 있도록 최선을 다하여 지원하고 있는지 정책적인 면을 살펴보고 개선해야 할 것이다.

**끝으로 충남교육청과 충남도에서는 학교현장에서 필요로 하는 직업교육에 적극적인 지원과 협조가 필요하다.**

지금까지 특성화고 직업교육 방식으로는 급격하게 변해가는 4차 산업시대에 제대로 대응할 수가 없다. 충남교육청에서는 직업교육 발전을 위해 다양한 사업을 진행하고 있다. 중소기업육성사업, 매직사업, 도제학교 운영 등 변화에 몸부림치고 있다. 하지만 그러한 사업이 학교환경에 따른 실질적인 지원이 이루어지지 못하는 부분도 있고, 특히 지자체에서 적극적인 지원과 협조가 이루어지지 않는 경우도 있다. 그 대표적인 예가 도제학교 운영이다. 도제학교는 정부와 지자체에서 적극 지원하지 않고서는 절대로 성공할 수 없는 사업이다. 이런 부분에서 앞으로 어려운 부분을 해결하도록 하는 강한 의지가 필요하다 하겠다.

