



2012 ISSUE PAPER

경력단절여성의 경력개발을 위한 직업역량진단


수행과제명 | 경력단절여성의 직업역량진단 및 경력형성 지원 방안

과제책임자 | 오은진 연구위원




한국여성정책연구원
Korean Women's Development Institute

경력단절여성의 경력개발을 위한 직업역량진단

수행과제명  경력단절여성의 직업역량진단 및 경력형성 지원 방안

과제책임자  오 은 진 연구위원

 Tel: 02-3156-7126

 e-mail: eunjin5@kwidimail.re.kr

요약

임신, 출산, 육아의 문제로 직장을 그만두고 경력단절을 경험하는 경력단절여성들이 재취업 희망 시 본인이 희망하는 직업이 요구하는 능력을 얼마나 갖추고 있는가를 객관적 도구를 통해 확인하고 스스로 경력개발계획을 수립하여 노동시장에서 지속적인 경력개발을 할 수 있도록 함

1 배경 및 문제점

■ 연구목적

- 산업의 발전과 함께 해방이후부터 1990년까지 지속적 증가세를 유지하던 여성의 노동시장참여는 1990년대 후반 IMF차관 도입 시기 이후부터 그 기세가 주춤하더니 10년이 지난 현재까지 상승세

를 이어가지 못하는 경향을 보임. 이는 동기간에 여성교육 수준이 대학교육에서의 남녀격차 해소를 이룬 것과는 대비되는 현상임. 여성의 교육수준이 높아짐에 따라 여성일자리의 양과 수준도 높아져야 하지만 교육수준의 상승만큼 일자리의 수준은 크게 달라지지 못하고 있는 것이 현실임.

- 우리나라의 경우, 임신, 출산, 육아의 문제로 직장을 그만두고 경력단절을 경험하는 여성의 재취업까지 걸리는 시간이 상당히 김. 오은진 외(2009)자료에 따르면 재취업에 성공하기까지 평균 6.74년이 소요되는 것으로 나타나며 황수경(2004)의 연구에서는 평균 10.5년으로 나타남¹⁾. 결과적으로 한국여성이 “경력단절”을 겪는다면 5년 이상의 장기간의 경력단절 이후에나 재취업을 위한 노력이 시작될 수 있다고 볼 수 있음.

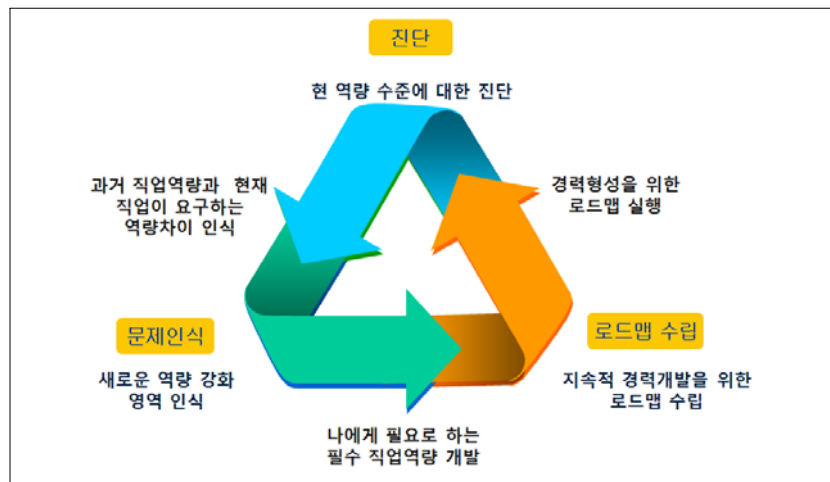
- 국가가 여성의 경력단절을 단순한 개인의 선택이 아닌 사회적 문제임을 인식하고 이에 대한 종합적 처방으로 2008년 “경력단절여성 등 여성경제활동촉진법”이 제정되었으며 기본계획에 의해 2009년 2월부터 ‘여성새로일하기센터(이하 새일센터)’라는 국가사업이 수행됨. 새일센터는 경력단절여성이 재취업을 원할 경우, 집단상담, 구직상담 및 직업훈련에 이르기까지 취업과 관련한 종합적인 창구역할을 담당하고 있음.

- 경력단절여성들을 위한 정부의 지원과 함께 40대 이후 여성 경제활동참가율은 비약적으로 증가했지만 이들이 일할 수 있는 환경의 일자리는 많지 않음. 여전히 이들은 비공식부문의 일자리와 음식·숙박·판매 서비스로 재취업하는 경향이 강함. 이러한 경향은 현실적으로 40대 이상의 5-10년 이상 경력단절을 경험한 여성이 이보다 나은 일자리를 찾기란 쉽지 않은 현실을 반영함. 이들에게

1) 오은진 외(2009)의 연구는 경력단절을 겪고 재취업에 성공한 여성 3,000명을 조사하여 평균 단절기간을 산정하였으나, 황수경(2004)의 연구는 노동패널자료를 이용하여 현재 미취업인 사람을 포함하여 평균 경력단절기간을 산정하고 있음.

보다 나은 일자리를 찾아주고 노동시장에서 지속적인 경력개발을 하도록 독려하기 위해서는 재취업 초기에 상담과 직업훈련의 연계 서비스를 보다 구체적이며 전문적으로 가져갈 필요가 있음. 한편 취업이후에도 지속적 모니터링을 통해 노동시장에서 지속적으로 경력개발을 할 수 있도록 지원하는 방향으로 사업이 확대될 필요가 있음.

- 새일센터 서비스의 상담과 취업연계의 전문성을 강화하기 위해서는 전문 인력으로 취업설계사와 직업상담사를 양성해야 함. 뿐만 아니라 이들이 경력단절여성의 직업역량을 객관적으로 판단하여 활용하고 이를 구직하는 경력단절여성에게 노동시장의 시그널로 활용할 수 있도록 객관적 도구의 개발이 필요한 시점임.
- 본 연구는 이러한 문제들에 대한 대처방안으로 경력단절여성들이 재취업을 희망 시 본인이 희망하는 직업이 요구하는 능력을 얼마나 갖추고 있는가를 객관적 도구를 통해 확인하고 스스로 경력개발계획을 수립하여 노동시장에서 지속적인 경력개발을 할 수 있도록 정책적 지원을 하고자 수행됨.



■ 그림 1 ■ 경력단절여성의 직업역량진단과 경력형성 지원의 흐름도

■ 연구내용

- 첫째, 경력단절여성에게 왜 객관적 직업역량진단이 필요하며 이들이 취업이후에도 노동시장에서 경력개발을 지속할 수 있도록 지원해야 하는 필요성에 대해 문헌연구를 고찰함.
- 둘째, 현재 경력단절여성을 위한 정부의 취업지원사업을 수행하는 새일센터의 취업설계사와 직업상담사들을 대상으로 취업지원 서비스의 현황과 실태, 그리고 문제점을 분석함. 이어 이들이 경력단절여성들을 위해 제공하는 직업훈련프로그램이 여성들의 경력개발과 어떤 연계성을 갖는가에 대해서도 분석하고자 함.
- 셋째, 현재 취업지원서비스의 문제로 지적되는 경력단절여성의 직업역량과 관련하여 구직표에 기술된 자료 이외의 객관적 자료의 부족에 대응하고자 경력단절여성의 재취업 성공 분야인 사무직분야와 사회복지분야 중 구체적 직업을 선정하여 경력단절여성의 직업역량을 진단할 수 있는 도구를 개발함. 또한 시범사업을 통해 도구의 문제점을 분석·보완하고자 함.
- 넷째, 진단도구개발과 함께 본 연구는 경력단절여성이 현재 자신의 직업역량과 취업처에서 요구하는 역량, 현재 해당 분야에 재직하고 있는 경력단절여성의 역량을 비교하여 스스로의 현재 직업역량을 파악하여 향후 경력개발계획을 수립할 수 있도록 활용매뉴얼도 함께 개발함.
- 다섯째, 직업역량의 진단 이후, 결과를 중심으로 경력단절여성의 경력형성지원을 새일센터의 취업설계사와 직업상담사가 어떻게 지원할 수 있는가를 제안함. 또한 현재 직업훈련이 경력단절여성들에게 체계적 능력향상을 위해 이들에게 부족한 부분을 단계별로 보완할 수 있는 훈련개편방안을 제시함.
- 여섯째, 경력단절여성의 전반적인 경력형성지원을 위해 정부가 향후 추진해야 할 정책방안을 제시함.

■ 연구방법

- **선행 연구 및 인터넷을 통한 자료 수집 및 분석**
 - 이론적 논의를 위한 선행연구 검토
 - 국내외 성인대상 직업능력을 측정하는 도구분석을 위한 해외자료 및 인터넷 자료 분석
- **여성 경제활동현황 및 직업분포에 대한 기초통계 분석**
 - 경제활동인구조사(2001~2011) 원자료(통계청)
 - 지역별고용조사(2011년 2/4분기) 원자료(통계청)
 - 산업별·직업별고용조사(2009) 원자료(한국고용정보원)
- **설문조사 및 기초통계분석**
 - 전국의 새일센터에 종사하는 취업설계사와 직업상담사 대상 설문지 조사 실시, 최종 517명의 응답자 자료 수집 및 분석

표 1 설문조사 개요

항목	내용
조사기간	2012년 9월 13일부터 9월 28일
조사대상	전국 100개 새일센터 취업설계사·직업상담사*
조사완료	517명 응답 완료(취업설계사 413명, 직업상담사 104명)
주요 조사 내용	응답자 인적사항·구직자 상담 및 경력개발·직업훈련의 효과·직업기초능력과 직무관련능력 진단도구

- **전문가 델파이 조사 및 분석**
 - 사무직종인 경리총무사무직과 사회복지분야인 특수교육보조원의 직업역량진단도구 개발을 위해 각 각 총 4회의 전문가 델파이 조사 수행
 - 전문가 델파이조사 분석 방법에 의해서 최종 도구 완성

표 2 전문가 델파이 조사 개요

구분		경리총무사무직	특수교육보조원	비고
전문가 패널 구성	훈련 기관	경리총무사무직 입직을 위해 전산세무 및 전산회계 관련 교육을 지도하는 전문가 : 8명	현재 대학에서 특수교육에 대하여 강의하고 있거나 시·도교육청에서 특수교육 관련 연수를 시행하는 전문가 : 2명	각 직종별 20명씩 구성
	현장	세무사 또는 회계사 자격증이 있으며, 개인 세무회계사를 운영하는 사업주: 8명	재활학교 또는 일반 초중등학교의 특수교육대상자를 지도하는 특수교사 및 관리자 : 14명	
	여성 인력 훈련 기관	새일센터에서 경력단절여성 대상 경리총무사무직 입직을 위한 훈련을 진행하는 담당자: 4명	새일센터에서 경력단절여성 대상 특수교육보조원 입직을 위한 훈련을 진행하는 담당자 : 4명	
차수별 델파이 조사 기간 및 방법	1차	1차 델파이는 진단도구 초안에 대한 내용 타당도 검토인 전문가 협의회로 진행됨.		
	2차	'12. 09. 03 ~'12. 09. 07	'12. 09. 06 ~'12. 09. 12	발송 및 수집은 E-mail로 진행
	3차	'12. 09. 11 ~'12. 09. 18	'12. 09. 14 ~'12. 09. 19	
	4차	'12. 09. 20 ~'12. 10. 04	'12. 09. 20 ~'12. 09. 28	

● 진단도구 시범조사 및 초점집단면담(FGI)

- 개발된 직업역량진단도구의 타당성과 신뢰성 검증을 위해 각 직종별로 초기상담자, 직업훈련이수 후 미취업자, 취업자 등 3집단으로 분류하여 Pilot 조사 실시

표 3 진단도구 시범 조사 개요

직종	조사 단계	발송 및 수집 기간	발송 및 수집 방법	대상 집단(인원 수)	응답인원 (응답률)
경리총무 사무직	1차	'12. 09. 20 ~'12. 10. 05	우편발송 및 E-mail	초기상담자 (20명)	18명 (90.0%)
				직업훈련 수료자(20명)	16명 (80.0%)
	2차	'12. 10. 11 ~'12. 10. 17		직업훈련 수료 후 취업자 (20명)	17명 (85.0%)
특수교육 보조원	1차	'12. 09. 20 ~'12. 10. 08		직업훈련 수료 후 미취업자(20명)	18명 (90.0%)
				직업훈련 수료 후 취업자(20명)	19명 (95.0%)

- Pilot 조사 결과에 대한 타당도, 신뢰도 분석을 통해 최종적으로 문항 수정 및 보완
- 최종적으로 수정·보완된 직업역량진단도구의 현장성 확인 및 도구 활용을 통한 경력 형성 지원 방안 마련을 위한 FGI 실시

표 4 경력형성지원방안 FGI 실시

직종	구분	소속기관	학력	성별	연령
경리총무 사무직	고용주	C세무회계사무소	4년대졸	남	38
		K세무회계	4년대졸	남	42
		S세무회계	4년대졸	남	38
		K세무회계사무소	4년대졸	여	35
		L세무회계사무소	4년대졸	남	35
	근로자	Y건설산업(주)	전문대졸	여	44
		T개발(주)	4년대졸	여	36
		H유통(주)	4년대졸	여	35
		K세무회계 사무실	전문대졸	여	44

직종	구분	소속기관	학력	성별	연령
특수교육 보조원	특수 교사	E학교	4년대졸	남	45
		M학교	4년대졸	여	38
		Y재활학교	4년대졸	남	44
		Y재활학교	4년대졸	남	38
		K학교	4년대졸	여	46
		K학교	4년대졸	여	34
	근로자	E학교	전문대졸	여	51
		Y재활학교	4년대졸	여	42
		Y재활학교	전문대졸	여	46
		M학교	전문대졸	여	44

● 전문가 자문회의 수행

- 진단도구 활용과 관련하여 취업지원기관 담당자들과 총 4차례의 전문가 자문회의 실시
- 정책과제 개발을 위한 전문가 자문회의 실시

● 연구의 특징과 한계

- 첫째, 경력단절여성의 “직업역량진단”에 대한 해석은 광의일 수 있음. 그러나 본 연구는 현재 경력단절여성 취업지원사업인 “새일센터”를 방문하는 여성들을 대상으로 이들의 직업역량을 진단하는 것으로 문제의 초점을 한정하였음. 본 연구에서 개발한 도구는 현장에서 경력단절여성들이 취업희망 직종과 본인의 현재 직업역량과의 괴리를 확인하고 이 간극을 극복할 수 있는 경력개발 로드맵 작성을 취업설계사와 경력단절여성이 쉽게 할 수 있도록 설계하였음.
- 둘째, 본 연구는 여러 가지 제약으로 경력단절여성의 취업이 빈번하고 취업욕구가 발생하는 2가지 직종에 대해서만 “직업역량진단도구”를 개발하지 못한 한계가 있음. 향후 이 부분은 여러 정책지원을 통해 좀 더 많은 직종이 모듈로 개발되기를 기대함.

- 셋째, 본 연구는 정책연구이면서 동시에 실험 연구적 성격을 갖음. “직업역량진단도구”개발을 통한 시범조사 실시 등은 실험적(experimental) 성격이 강함. 그러나 연구기간의 여건 상 도구개발과 활용방안을 동시에 도출해야하기 때문에 실험을 실시하지 못하고 유사상황의 다른 표집들을 통해 도구를 검증할 수밖에 없는 한계를 밝혀둠. 도구는 현장의 활용을 통한 데이터 축적을 통해 개별 기관마다 주문식(customize)으로 재설계해서 활용 가능함을 밝히는 바임.

2 조사 및 분석결과

가. 직업능력의 변화와 역량 진단의 의미

- 지식과 정보의 가치 인식이 필수적인 탈산업사회로의 진입은 경제활동에 있어 정보의 중요성을 점차 증대시키고 있음. 새로운 사회적 요구는 각 개인의 숙련을 이해함에 있어 지식과 정보가 중요함을 제시하고 있고, 산업 구조의 변화는 새로운 교육 패러다임으로 이동을 가져왔음. 변화된 환경에 필요한 산업 수요를 충족시키기 위한 인력 개발이 요구되며 사회적 숙련을 구성하는 핵심역량에 대한 이해는 선행되어야 할 과제임.
- 지식 집약 사회로의 변화는 학교를 통해 전수되는 교과 중심의 지식의 효용성을 의심하게 만들고 있음. 정보 기술의 발달로 방대한 양의 지식이 교류되고 새로운 지식이 등장하면서 단순한 지식 및 기술의 축적이 아닌 특별한 상황에서 필요한 지식을 선별하고 적용하는 능력이 요구됨. 이러한 과정에서 결국 주어진 상황에서 효율적으로 행동할 수 있는 능력인 핵심역량의 개념이 등장하게 되었고, 각 국에서는

핵심역량의 규명 및 개발에 박차를 가하고 있는 것임. 세계 각 국의 역량 탐색의 토대가 되고 있는 OECD의 핵심역량은 결국 이 시대가 요구하는 숙련의 구성 요소의 대표적 예시라 할 수 있음.

■ 이 과정에서 교육과 학습의 패러다임은 평생학습시스템으로 점점 전환되고 있음. 교육과 학습이 학교 교육(초등~대학 교육)에 국한되었던 것에서 벗어나 전 연령에 걸친 평생 학습이 요구되고 있음. 더욱이 평생직장의 개념이 붕괴되면서 각 개인은 다기능, 지식노동능력, 혁신능력 등의 배양에 초점을 둔 지속적인 학습이 필요하게 되었음.

■ 이러한 변화의 과정은 여성 노동 시장에서도 동일하게 적용되고 있음. 우리나라의 경우, 농업화 시기-초기 산업화 시기-산업화 성장기-지식기반 정보 사회를 거치며 여성의 노동 참여는 고학력 추세와 맞물려 점점 확대되고 있음. 산업화 이후 약 50년 간 여성의 경제활동의 추이는 증가추세를 보인 셈임. 그러나 2000년대에 들어서서 경제활동참가율은 점점 둔화되고 있음. 특히 여성의 고학력화 추세는 서구 선진산업사회와 비교할 만한 수준임에도 불구하고 고학력 여성의 경력단절 현상이 지속적으로 나타나고 있음. 대부분의 경력단절 현상은 결혼 및 출산 이후에 지속적으로 나타나고 있고, 경력단절 기간이 길어지면 고학력의 효과 및 여성이 지닌 보유 기술의 효과는 퇴색되어짐.

■ 여성 노동 시장의 경력단절의 극복이 어려운 것은 시대별 요구되는 핵심역량 및 작업 도구의 변화에도 불구하고 경력단절 이전과 현재 수준 간의 상당한 차이가 발생하기 때문임. 경력단절 시간이 길어질수록 여성 노동시장에서 요구되는 교육 수준과 작업 도구의 변화의 차이는 상당함. 경력단절이 10년 이상 지속된 여성의 경우, 컴퓨터에 익숙한 정도의 능력 수준을 요구했던 산업성장기와는 달리 지식기반 정보화 사회에서는 ICT 활용의 능숙함을 요구함. 경력단절이 20년 이

상 지속된 여성의 경우, 초기산업화에서 요구되는 역량 수준과 지식 기반 정보화사회에서 요구하는 역량 간의 큰 차이가 발생함. 이러한 차이를 극복해야만 적절한 경력단절을 극복하고 재취업을 할 수 있다고 볼 수 있음.



■ 그림 2 ■ 핵심역량 변화 환경

■ 따라서 여성 노동 시장의 경력단절 극복을 위해서는 다음의 두 가지에 대한 충분한 고려가 있어야 함.

- 첫째, 경력단절을 극복하기 위해서는 지식기반사회의 요구에 대한 명확한 인식이 필요함. 경력단절 기간 동안 노동 시장에는 다양한 변화가 일어남. 경력단절이 길어지면 산업화 성장기에 경제 활동을 했던 여성이 탈산업화가 진행된 지식기반사회에서 재취업을 해야 하는 상황이 발생함. 이러한 경우, 현재 사회가 요구하는 명확한 직업 핵심역량에 대한 인식은 부족할 가능성이 높기 때문에 새로운 사회에서 요구하는 핵심역량에 대해 인식은 필수적 과제라 하겠음.
- 둘째, 새로운 시대로의 진입은 교육패러다임을 변화시키고 있음. 즉, 평생 학습 사회로의 이동을 가져왔고, 지속적인 학습 능력의 개발을 요구하고 있음. 단순히 얼마나 많은 지식을 보유했는지가

아니라 특정한 상황에서 복잡한 요구에 성공적으로 대응할 수 있는 능력이 중요함. 실제로 경력단절 이전에 보유한 기술이나 고학력을 통해 얻은 지식이 경력단절 기간이 길어짐에 따라 그 효용성을 잃는 까닭도 바로 단순 지식의 축적이 점점 퇴색되기 때문임. 따라서 개인의 역량 개발을 위해서는 지속적인 학습은 필수적임.

나. 경력단절여성의 직업역량진단의 실태와 필요성

■ 2011년 기준 25~54세 연령의 경력단절여성 규모는 2,904천명으로 이는 동 연령대 여성비취업자의 72.3%를 차지하는 수치로 25~54세 연령대의 여성 대부분이 결혼, 임신, 출산, 육아, 가사 등으로 일을 중단한 경력단절여성들인 것으로 나타남. 경력단절여성의 사유는 ‘결혼’이 가장 많았고 이어 ‘육아’, ‘임신출산’이 많았는데 ‘결혼, 육아, 임신출산’ 합한 비율은 60% 이상을 차지하여 대부분의 여성들이 결혼·육아·출산·임신출산으로 경력단절을 경험하는 것을 확인할 수 있었음. 경력단절 기간은 1년 미만이 17.0%으로 1년 이상이 경력단절인 여성이 83.0%로 대다수를 차지함.

■ 경력단절여성들의 경력단절 시 일자리는 임금근로자가 80% 이상으로 비임금근로자의 4배 가까이 많았고, 임금근로자의 종사상 지위는 상용직보다는 임시, 일용 비정규직의 비율이 높음. 경력단절여성들이 많이 종사했던 직업을 세분해서 본 결과 사회복지관련종사자, 회계 및 경리 사무원의 비율이 높았음. 한편, 경력단절 시 여성들이 재취업을 희망하는 일자리로 ‘경리, 회계, 사무관련직’이 1순위로 조사되고 있어 경력단절여성들이 경력단절 시 일자리와 경력단절 경험 후 재취업으로 원하는 일자리에 ‘사무관련직’이 공통적으로 자리하고 있음을 알 수 있음. 또한 사무관련직은 경력단절여성 대상 직업훈련 분야에서도 비중이 높게 나타남.

■ 새일센터 상담인력 실태조사 결과

- 새일센터 상담인력에 대한 실태조사 결과 평균 연령은 취업설계사 38.5세, 직업상담사가 39.0세로 직업상담사의 연령이 근소하게 많았고 학력은 직업상담사의 4년제 대졸 이상 학력이 79.8%인데 비해 취업설계사는 61.0%로 직업상담사의 학력수준이 취업설계사의 학력 수준 보다 상대적으로 높았음.
- 새일센터 상담인력의 하루 상담인원은 7개 광역시가 광역시 외의 지역 보다 많았고, 상담시간은 광역시가 21.4분, 광역시외 지역이 24.5분에 불과하여 1인당 상담시간이 경력단절여성의 경력개발로드맵을 수립하는 데는 충분하다고 보기 어려움.
- 새일센터 취업설계사, 직업상담사들은 경력단절여성들의 희망 취업 직종과 직무능력의 불일치에서 오는 구인·구직 미스매치에 대해 10명 중 6명은 동의함. 이는 경력단절여성들의 직무능력진단에 대한 필요성을 함축한다고 볼 수 있음.
- 새일센터 상담인력 대상으로 경력단절여성들의 취업과 관련하여 조사를 한 결과 새일센터의 취업설계사와 직업상담사들은 75%가 직업역량 진단도구가 필요하다고 응답하였고, 진단 도구가 필요한 이유에 대해서 62.1%가 ‘수준에 따라 차별화된 서비스를 지원할 필요’ 때문이라고 응답하였음. 이는 현재 새일센터의 상담이 경력단절여성들의 수준에 따라 차별화되어 이루어지고 있지 못하는 현실을 반영하는 대목임.
- 새일센터 상담인력들은 경력단절여성의 취업의지 측정으로 ‘30분 이상 걸리는 출퇴근거리’, ‘주5일 10~17시 단축근무 가능한 시간제 일자리’, ‘안정된 급여가 보장된 정규직 생산직 일자리’ 등의 수용여부를 확인하는 것이 중요하다고 응답하였음.

■ 새일센터 직업훈련 조사 결과

- 새일센터에서 제공하고 있는 직업훈련을 분야별로 보면 음식서비스, 사무/IT관련직, 지도사관련직 과정이 전체 훈련의 50% 이상을

차지하여 앞서 본 연구에서 직업역량진단도구 직종으로 선택한 경리총무사무직과 특수교육보조원에 해당하는 훈련 분야가 직업 훈련도 활발한 것을 확인할 수 있음. 새일센터의 수준별 직업훈련이라 함은 훈련시수 기준으로 기초, 보통, 심화로 나뉘는데 이는 단순히 물량 기준으로 인한 수준 구분으로 동일 분야에 대한 단계별 심화 훈련은 미흡한 것으로 나타남.

- 경력단절여성들의 취업 및 직업 훈련과 관련된 새일센터 상담인력에 대한 실태 조사를 통하여 경력단절여성들의 직업 역량 진단 도구의 필요성을 확인하였고, 경력단절여성들의 규모, 경력단절 시 일자리, 희망 일자리, 경력단절여성들이 주로 받는 직업훈련을 통해서 직업역량 진단이 필요한 우선 직종으로 경리총무사무직과 특수교육보조원 직을 선정함.

다. 직업역량진단을 위한 진단도구 개발과 원리 및 절차

1) 진단도구 개발 동향

- 국내에서 직업기초능력 영역을 토대로 해당 능력을 진단한 도구의 개발 동향을 분석하여 진단도구들이 갖는 세부 영역 및 내용을 확인하고, 경력단절여성의 직업역량 진단 시 필요한 함의를 도출하였음. 대학교육의 노동시장 효과를 확인하는 K-CESA의 핵심역량 진단도구, 전문계 고교생용 직업기초능력 진단도구, 일반재직근로자의 직업역량을 평가하는 국가직무능력표준 도구의 핵심역량과 하위영역에서의 행동기술 등을 비교 분석한 결과 대체로 의사소통능력, 인지능력, 대인관계능력, 정보능력, 문제해결능력, 자기관리능력, 수리능력 등을 주요 공통영역으로 구체화하고 세부 행동기술을 도출함을 알 수 있었음.

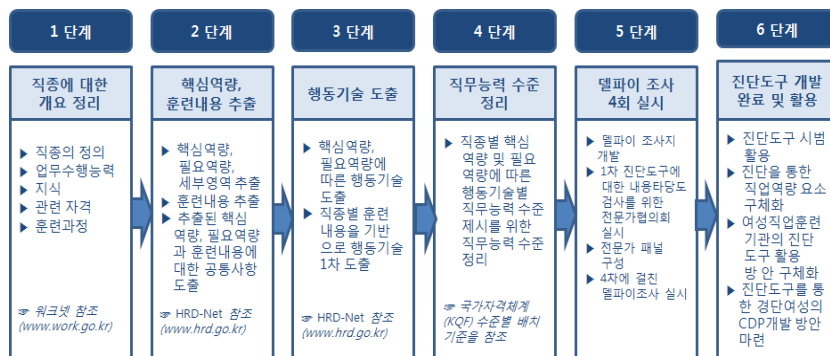
2) 진단도구 개발의 원리와 방법

- 앞선 진단도구 개발 동향 분석을 통해 확인한 핵심직업능력의 구체적인 영역으로 인지능력, 인지수리능력, 의사소통능력, 문제해결능력, 대인관계능력이 도출됨. 해당 직업기초능력영역을 토대로 선택한 경력총무사무직과 특수교육보조원의 진단도구를 개발하기 위하여 구체적인 행동 양식 및 수준에 대한 이해가 필수적이므로 이를 위해 본 연구에서는 델파이 방법을 활용하였음.
- 델파이 방법은 다수의 의견 합의를 도출하기 위해 사용하는 조사방법으로 본 연구에서 진단도구개발을 위해 델파이 조사방법을 활용한 이유는 경력단절여성 채용 및 취업과 관련한 직무능력에 있어서 이해관계자들이 합의를 도출하기 위함임. 합의의 내용은 첫째, 경력단절여성들이 직무수행에서 필요한 핵심역량에 관한 것임. 둘째, 핵심역량의 하위 영역인 세부 행동기술에 대한 것임. 마지막으로 세부행동기술 수준에 있어서 취업이 가능한 지점에 대한 역량 수준을 확인하기 위함임.
- 진단도구 개발을 위해 영역별 구체적 직무능력의 수준을 결정하였는데, 이를 위해 본 연구에서는 BARS(행동기술척도)를 참고하여 각 직무능력의 수준을 7가지 수준으로 개발하였음. 개발한 7가지 직무수준을 살펴보면, 1수준은 기초적인 지식을 인지하는 수준, 2수준은 독자적인 업무수행이 어려우며 상사와 동료의 도움에 의하여 업무를 처리하는 수준, 3수준은 현장직무 경험을 통해 취득한 기초적인 수준의 직무능력을 가지고 있으며 이를 업무에 지원하는 수준, 4수준은 다소 복잡한 업무를 처리하는 수준, 5수준은 새로운 업무에 응용력을 발휘하는 수준, 6수준은 능숙한 수준으로 자신의 업무를 처리하며, 창의적으로 문제를 해결할 수 있는 수준, 7수준은 주위의 동료들의 업무에 조언해 줄 수 있는 수준으로 구분할 수 있음.

3) 진단도구 개발의 절차와 분석기준

■ 진단도구는 4차례에 걸친 델파이 조사와 이를 보완하기 위한 집단별 FGI 결과를 통해 완성하였음. 이를 위해 각 직종별 전문가 패널을 20 명씩 구성하였으며, 조사 질문지는 폐쇄형 설문지의 한계 극복을 위해 양적 분석이 가능한 리커트 척도에서 평정하도록 한 후, 전문가 패널이 추가로 의견을 낼 수 있도록 질문지를 개발하였음.

■ 개발된 질문지는 조사 차수별로 이메일을 통하여 자문 의뢰하였으며, 수집된 전문가 패널의 의견을 분석하기 위하여 양적으로는 조사결과 의 타당도 분석을 위한 내용 타당도 비율(CVR: Content Validity Ratio) 과 패널의 합의도 및 수렴도를 검증하는 방법을 사용하였음.



■ 그림 3 ■ 진단도구 개발 절차

4) 진단도구 개발을 위한 핵심 직종

■ 경력단절여성이 희망하는 직종 중 향후 노동시장 수요가 가장 많은 경리총무사무직과 특수교육보조원 2개 직종을 선별하여 진단도구를 개발하였음. 선별된 2개 직종에 대한 개요와 훈련내용을 알아보기 위해 문헌분석 및 해당 직업교육 사이트의 내용 검색을 실시하여 경리총무사무직과 특수교육보조원의 정의, 해당 업무수행능력, 지식, 자

격, 필요로 하는 훈련과정, 향후 취업처 등 2개 직종의 개요를 우선적으로 정리하였음.

라. 진단도구개발의 절차에 따른 결과 분석

1) 경리총무사무직 진단도구 개발

- 경력단절여성이 경리총무사무직 입직을 위한 핵심역량 및 필수역량, 그리고 세부영역으로 인지능력-업무관리능력-회계·세법·총무, 인지수리능력-전산(OA)활용능력-회계·세법·총무, 의사소통능력-문서이해 및 문서작성능력, 문제해결능력-상황대처능력, 대인관계능력-팀워크능력이 도출됨. 도출된 직무역량별 행동기술의 필요도와 행동기술별 직무수준을 판단하는 델파이 조사가 4차에 이어 실시되었으며, 델파이 조사결과에 따라 진단도구가 개발됨.
- 최종적으로 개발된 경력단절여성의 경리총무사무직 입직을 위한 진단도구의 내용 구성은 인지능력-업무관리능력-회계·세법·총무의 행동기술은 18개, 인지수리능력-전산(OA)활용능력-회계·세법·총무의 행동기술은 16개, 의사소통능력-문서이해 및 문서작성능력의 행동기술은 8개, 문제해결능력-상황대처능력의 행동기술은 5개, 대인관계능력-팀워크능력의 행동기술은 5개로 총 52개의 행동기술로 이루어졌음.
- 2차부터 4차까지 시행된 경리총무사무직 입직 시 요구되는 기술수준에 대한 델파이 조사결과를 정리하면, 인지능력-업무관리능력에 요구되는 직무수준으로 3.14, 인지·수리능력-전산(OA)활용능력에 요구되는 직무수준은 2.84, 의사소통능력-문서이행 및 문서작성능력에 대한 직무수준은 3.06, 문제해결능력-상황대처능력에 요구되는 직무수준은 3.10, 대인관계능력-팀워크능력에 요구되는 직무수준은 3.50인 것으로 나타남.

2) 특수교육보조원 진단도구 개발

- 경력단절여성이 특수교육보조원 입직을 위한 핵심역량 및 필수역량, 그리고 세부영역으로 인지능력-업무관리능력, 의사소통능력-경청능력 및 의사표현능력, 문제해결능력-상황대처능력, 대인관계능력-팀워크능력이 도출됨. 도출된 직무역량별 행동기술의 필요정도와 행동기술별 직무수준을 판단하는 델파이 조사가 4차에 이어 실시되었으며, 델파이 조사결과에 따라 진단도구가 개발됨.
- 2차부터 4차까지 시행된 특수교육보조원 입직 시 요구되는 수준정도에 대한 델파이 조사결과를 정리하면, 인지능력-업무관리능력에 요구되는 직무수준으로 3.25, 의사소통능력-경청능력 및 의사표현능력에 대한 직무수준은 3.33, 문제해결능력-상황대처능력에 요구되는 직무수준은 3.65, 대인관계능력-팀워크능력에 요구되는 직무수준은 3.43인 것으로 나타남.

마. 시범조사 실시 및 결과분석에 따른 도구 수정

1) 경리총무사무직 시범조사

- 경력단절여성의 경리총무사무직 입직을 위한 직무역량 진단도구의 내용 타당도와 신뢰도를 검사하고 검사결과에 따라 도구를 수정 및 보완하기 위한 시범조사는 총 2회에 걸쳐 경리총무사무직 교육을 실시하는 3개의 새일센터 소속 경력단절 및 경력단절 경험 여성을 대상으로 실시함. 1차 조사는 초기상담자 20명, 직업훈련 수료자 20명을 대상으로 시범조사를 실시하였으며, 그 결과 두 집단 간 차이가 나타나지 않아 다시 직업훈련 수료자 20명과 취업자 20명을 대상으로 2차 시범조사를 실시함.
- 1차 시범조사인 초기상담자와 직업훈련 수료자 두 집단 간의 차이를

살펴본 결과, 초기상담자와 직업훈련 수료자간의 유의미한 차이는 인지능력-업무관리능력 중 세법 영역, 의사소통능력에서만 나타남. 2차 시범조사로 실시된 직업훈련 수료자와 취업자간 차이를 살펴본 결과, 직무역량과 관련해서는 유의미한 차이를 보이지만 대인관계능력, 의사소통능력에서는 직업훈련수료자와 취업자간의 유의미한 행동기술의 차이를 보이지 않았음. 이에 연구진은 다시 진단도구의 타당성 확인을 위해 초기상담자와 취업자 간의 집단 비교가 타당할 것으로 판단되어 두 집단 간 t검증을 추가로 실시하였고, 그 결과 모든 영역에서 유의미한 차이를 보임. 이 결과로 경리총무사무직 직업역량 진단 도구는 직업역량 계발이 필요한 자를 분별해내는 데 적절한 도구로 판단할 수 있었음.

- 집단 간 차이뿐만 아니라 각 집단별 해당 역량간 상관관계를 알아보기 위해 역량간 상관분석을 조사함. 그 결과 인지능력, 인지수리능력, 의사소통능력, 문제해결능력 간 상관도는 높게 나타난 반면, 대인관계능력에 대한 상관도는 낮게 나타남에 따라 대인관계능력에 대한 차별화된 도구가 필요한 것으로 나타남.

2) 특수교육보조원 시범조사

- 특수교육보조원 임직을 위한 진단도구의 시범조사는 국내 유일하게 특수교육보조원 양성 교육을 실시하는 G시 새일센터 소속 여성 가운데 직업훈련 후 미취업자 20명과 직업훈련 후 취업자 20명을 대상으로 실시함.
- 특수교육보조원 시범조사 결과, 직업훈련 이수 후 미취업자와 직업훈련 이수 후 취업자 간 인지능력, 의사소통능력, 문제해결능력, 대인관계능력 모두 집단 간 차이가 나타남. 이에 따라 특수교육보조원의 직업역량 진단에 있어 각 직업역량은 취업자를 설명하는 데 적절한 도

구로 판단할 수 있었음.

- 정리총무사무직과 동일하게 특수교육보조원도 집단 간 차이뿐만 아니라 각 집단별 해당 역량 간 상관관계를 알아보기 위해 역량 간 상관 분석을 조사함. 그 결과 인지능력, 의사소통능력, 문제해결능력, 대인 관계능력의 각 직업역량 간 상관이 상당히 높은 것으로 나타남. 이것은 직업역량이 높다고 평가되는 사람은 4가지 영역에서 골고루 높은 점수를 보이는 반면, 역량이 낮다고 여겨지는 사람은 영역 전반에서 낮은 점수를 보였다고 볼 수 있음. 또한, 특수교육보조원을 희망하는 여성의 경우 대체로 직업역량별로 고른 능력 분포를 보인다고 할 수 있음.

3) 시범조사 결과에 따른 초점집단 면담 결과

- 초점집단면담조사는 첫째, 개발된 직종별 경력단절여성 직업역량 측정도구의 시범조사 결과에 대한 해석과 채용현장 및 직업현장에서 경력단절여성의 직업역량의 중요도에 대한 내용적 분석과 이를 통한 도구의 수정보완, 둘째, 직업역량측정 결과가 경력단절여성의 경력개발에 어떤 도움을 줄 수 있는가를 확인하기 위하여 실시함.
- FGI 내용 분석 결과 직무능력 측정 도구 활용에 대한 관점에 대한 고용주들과 근로자들의 관점은 아래와 같음.
 - 정리총무사무직 고용주들은 신규 입직자에 대해서는 업무 수행 능력이 중시되지 않기 때문에 측정 도구를 사용하는 것이 필요하지 않을 것 같다고 봄. 그러나, 경력직 사원을 채용하는 경우, 실제로 어느 정도의 업무를 수행할 수 있는지가 매우 중요하기 때문에 측정 도구를 통해 객관적인 수준을 파악하는 것이 필요하다고 봄. 이에 비해, 특수교사들은 특수교육보조원의 모든 업무는 특수교사의 지도에 따르는 것이기 때문에 측정도구를 통해 현재 능력의

수준을 파악할 필요성을 낮게 인식하고 있었음.

- 정리총무사무직 근로자들은 새일센터의 취업 연계 과정에서 측정 도구를 사용할 필요가 있다고 생각하였음. 측정도구를 사용하여 구인처에서 요구하는 수준과 구직자의 수준을 파악한다면 보다 나은 일자리로의 매칭이 가능할 것으로 봄. 특수교육보조원의 경우에는 입직을 준비하는 과정이나 재직 과정에서의 훈련 등에서 측정도구를 활용할 수 있을 것임. 즉, 입직을 준비하는 과정에서 특수교육보조원의 기본 업무에 대한 준비 정도를 스스로 파악하고 직무 적합도를 검토해 볼 수 있는 기회로 활용할 수 있을 것임.

3 정책제언

제안1) 진단도구 활용 방안

- 본 연구에서 개발한 경력단절여성 직업역량진단을 위한 진단도구는 다음과 같은 활용 매뉴얼을 이용하여 취업설계사·직업상담사들이 활용할 수 있도록 설계함.
- 초기상담 시 필요한 취업의지 진단 질문
 - 경력단절여성의 취업의지를 초기상담과정에서 확인하기 위한 진단문항을 개발함.

표 5 초기상담자에 대한 취업의지 확인을 위한 질문지 활용 방안

항목	질문내용	활용방안	
		1안	2안
출퇴근 이동거리	귀하는 새롭게 취업하는 일자리에서 귀하의 자택까지 버스로 편도 30분 이상 떨어진 거리에 있더라도 취업할 수 있습니까?	예(1점)/ 아니오(0점)의 이분법으로 질문하여 총점에 대해 일정 구간으로 구분하여 취 업의지 확인 예) 5점 이상 은 취업의지 상, 3·4점은 중, 1·2점은 하로 함	척도(3점·5 점)로 질문하 여 전체 평균 을 중심으로 취업의지를 평균 이상 또 는 이하로 구 분하는 방법 등
근무시간	귀하는 야간 교대가 있는 취업처에 취업할 수 있습니까?		
야간잔업	귀하는 야근이나 잔업이 주 2회 이상인 취업처에 취업할 수 있습니까?		
임금	귀하는 주 6일 근무에 평일 9시~18시까지 근무라도 임금이 월 120만원이며, 사회보험(4대 보험)이 포함되면 취업할 수 있습니까?		
근무조건	귀하는 시간제 일자리라도 주 5일 근무에 10시~17시까지 단축 근무가 가능하다면 취업할 수 있습니까?		
근로환경	귀하는 생산직 일자리라도 정규직이며 안정된 급여를 보장받는다면 취업할 수 있습니까?		
가정환경	귀하는 취업 후 가족의 긴급 상황(가족 건강의 응급상황 등)에도 대체 방법을 고민하여 취업 상태를 유지할 수 있습니까?		

■ 직종 직업역량진단도구 결과 활용의 대상과 목적

- 본 연구에서 구체화하는 직업역량 진단도구 결과는 크게 경력단절여성 자신과 이들의 취업지원서비스를 지원하는 기관으로 구별하여 활용할 수 있음.
 - 경력단절여성 본인의 경우 스스로의 직업역량을 자기측정기법을 통해 판단할 수 있고 세부역량으로 나뉜 영역에서의 본인의 미흡과 우수부분을 분석하여 향후 경력개발계획을 종합적으로 수립하는데 기제로 활용할 수 있음.
 - 희망 취업직종에 취업하기 위해 수립한 경력개발계획이 성실히 이루어지고 있는가를 중간 점검하는 도구로도 활용이 가능함.

다양한 직업훈련프로그램이 제공되고 있지만 본인에게 부족한 영역을 보다 세분화하여 파악할 수 있는 장점이 있기 때문에 선택적으로 직업훈련을 받도록 할 수 있을 것임.

- 기관의 관점에서 보면, 경력단절여성들이 구직활동을 하는데 취업설계사·직업상담사가 구직자의 역량을 되도록 객관적으로 판단하여 경력형성을 하기 위한 여러 지원 프로그램을 보다 효과적으로 연계하는데 활용할 수 있음.
- 도구를 통해 직업훈련 효과의 메시지를 명확하게 이해할 수 있음.
- 도구를 활용한다면 취업지원기관은 구인처의 요구를 보다 구체적으로 이해할 수 있음.

■ 진단도구 활용 매뉴얼

<기준(criterion)점수와 규준집단의 설정>

- 본 연구에서 개발된 진단도구 활용 결과는 두 가지 관점에서 분석이 가능함. 개인의 역량진단 점수는 입직 시 요구되는 기초 역량인 기준점수와 재직자의 평균인 규준집단과의 비교를 통해 활용함.
- 경력단절여성에 대한 직업역량 진단 결과 취업이 가장 용이하다고 판단되는 정도는 기준점수와 규준집단점수 사이에 “나의 점수”가 있도록 하는 것임. 만일 모든 영역에서 “나의 점수”가 이 사이에 분포된다면 바로 취업알선을 할 수 있다는 것을 의미한다고 해석할 수 있음.
- <표 6>은 경리총무사무직에서의 기준점수와 규준집단의 영역별 점수를 제시하였음.

표 6 경리총무사무직 기준점수와 규준집단 평균점수(7점 척도)

영역	기준점수(입직 시 기업체 요구점수)	규준집단 (재직자 평균 점수)
인자-업무-회계	3.1	3.9
인자-업무-세법	4.0	4.1
인자-업무-총무	2.3	4.2
인지수리-전산-회계	3.2	4.4
인지수리-전산-세법	3.1	3.9
인지수리-전산-총무	2.3	5.2
의사소통-문서이해,작성	3.1	4.2
문제해결-상황대처	3.1	4.4
대인관계-팀워크	3.5	5.1
총 점	27.7	39.4
평균	3.1	4.4

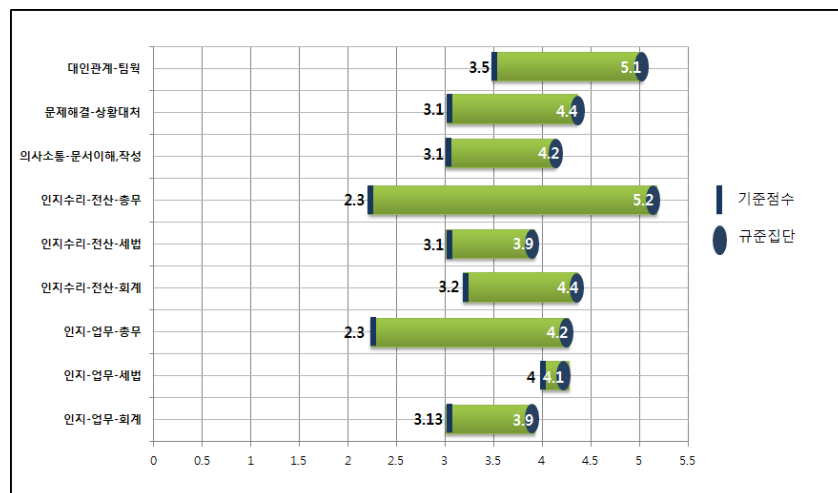
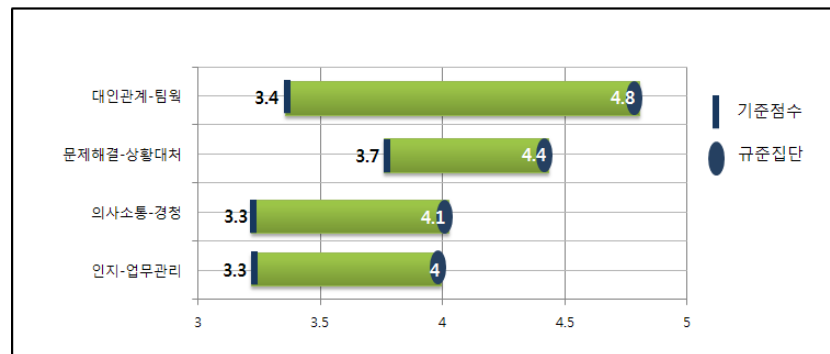


그림 4 경리총무사무직 취업을 위해 도달해야 하는 역량개발 지점

<표 7>은 특수교육보조원에서의 기준점수와 규준집단의 영역별 점수를 제시하였음.

표 7 특수교육보조원 기준점수와 규준집단 평균점수(7점 척도)

영역	기준점수(입직 시 기업체 요구점수)	규준집단 (재직자 평균 점수)
인지-업무관리	3.3	4.0
의사소통-경청	3.3	4.1
문제해결-상황대처	3.7	4.4
대인관계-팀워크	3.4	4.8
총점	13.7	17.3
평균	3.4	4.3



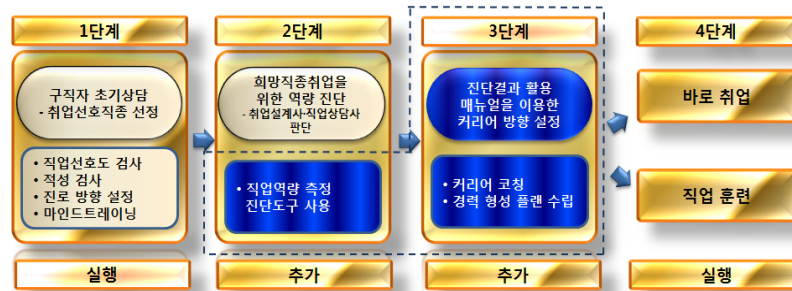
■ 그림 5 ■ 특수교육보조원 취업을 위해 도달해야 하는 역량개발 지점

4 기대효과

■ 경력단절여성의 직업역량진단과 경력형성

- 경력단절여성을 대상으로 능력을 측정하는 것은 상당한 어려움이 따름. 테스트를 통해 직무능력을 측정하기도 어렵고, 그렇다고 행동기술의 관찰을 통해 능력을 측정하기도 어려움. 결과적으로 자기 스스로의 행동기술과 역량을 평가하는 방법이 가장 적절할 것으로 예상됨.

■ 아래의 [그림 6]은 초기 직업 상담과 경력개발 단계의 방향과 비전을 보여주고 있음. 점선으로 표시된 부분이 이 연구를 통해 향후 정책적으로 구현될 부분임.



■ 그림 6 ■ 초기 직업상담과 경력개발 단계의 방향과 비전

■ [그림 6]은 현재 경력단절여성을 위해 초기상담부터 취업연계까지 취업지원기관에서 수행하고 있는 취업지원서비스의 흐름과 향후 본 연구에서 제안하고 있는 단계별 추가 내용을 종합하여 보여주고 있음.

■ 본 연구는 이 시스템에 단계별 내용을 추가함으로써 현재의 시스템을 보다 역동적으로 보완하고자 함. [그림 6]에서 점선으로 표시된 부분은 본 연구를 통해 보완되어야 하는 부분임.

■ 경력단절여성들의 특징은 본인이 하고자 하는 일과 실질적으로 할 수 있는 일과의 괴리의 폭이 크다는 것임. 이러한 갭은 일을 지속적으로 하기 힘들게 하며 반복적 경력단절로 이어진다는 고질적 문제를 보여 왔음. 진단도구는 취업설계사로 하여금 경력단절여성 개인의 역량을 가능한 정확하게 측정하며 향후 이들이 커리어플랜을 수립할 수 있도록 진단도구 활용 매뉴얼과 함께 제공되어야 함.

- 진단도구의 활용 매뉴얼은 기준점수와 규준집단의 설정을 명확히 해야 하며 그 의미를 활용자들이 잘 이해할 수 있도록 기술되어야 함.
- [그림 6]의 4단계는 취업설계사 혹은 직업상담사가 커리어코칭을 하면서 바로 취업알선을 하거나 또는 직업훈련을 거쳐 취업알선을 하는 것을 보여주고 있음. 취업알선의 경우 현재는 구직자가 바로 취업을 희망하는 경우, 이에 적절한 일자리를 연계하면서 취업을 알선함. 한편 직업훈련을 받도록 하는 경우는 구직자가 바로 취업하기 보다는 직업훈련을 통해 스스로의 준비기간을 갖고자 할 경우 직업훈련을 권하고 있음. 그러나 보다 과학적인 커리어 코칭을 하기 위해서는 이 과정도 보다 체계적인 시스템이 갖추어져야 함.
- 직업역량진단 결과 바로 취업을 하는 경우 다음과 같이 경력형성을 위한 지원체계를 가질 수 있어야 함.
 - 첫째, 취업과 관련해서는 구직자의 능력을 취업설계사가 정확히 파악하고 경력개발 로드맵을 수립할 수 있어야 함.
 - 둘째, 초기상담에서 개인의 역량과 과거 직업경험 및 선호가 충분히 프로파일링 되어야 함.
 - 셋째, 취업지원의 패러다임에 대해 변화를 통해 취업에서 경력형성까지 지원하는 시스템으로 재개편하는 것임.
- 직업훈련을 수강하는 것이 경력개발에 더 필요하다고 판단되는 경력단절여성들에게는 다음과 같은 경력형성 지원을 할 수 있음.
 - 첫째, 경력단절여성의 가장 부족한 역량을 먼저 취업설계사가 프로파일링 한 후 구직여성의 직업역량개발을 위한 로드맵을 수립하는 것이 필요함. 취업설계사는 구직여성의 학력, 연령, 경력단절기간, 이전 직업경험을 고려하여 단계별·내용별로 직업훈련을 모듈화하고 프로그램을 설계하는 것이 필요함. 이 경우, 직업훈련프로그램 코디네이터의 역할이 절대적으로 필요함.

- 둘째, 모듈화된 프로그램을 경력단절여성들이 수강하기 위해서는 현재 개발되는 프로그램도 일부는 모듈식으로 개발될 필요가 있음. 경력단절여성들 중 기초부터 직업역량을 키워야 하는 경우는 “내일배움카드제”등을 결합하여 다른 직업훈련기관의 프로그램도 함께 수강할 수 있도록 정보를 제공하는 전문성이 요구됨.
- 셋째, 직업훈련의 효과에 대한 검증을 통해 재교육 시스템을 개발하는 것임. 취업설계사는 직업훈련 이후에도 진단도구를 이용해 다시 “직업역량”진단을 한 후 역량의 변화가 뚜렷이 발견되는 구직자를 중심으로 구인-구직 알선을 하는 것이 필요하며, 만일 입직 수준으로 도달이 매우 미흡하다면 직업훈련을 다시 받도록 권유할 필요가 있음.

■ 결과적으로 “진단도구활용”은 초기 상담에서 가장 큰 역할을 하지만 직업훈련효과를 확인하는 도구로도 유용하게 활용할 수 있음.

■ 지금까지 “경력단절여성의 직업역량진단”과 관련한 실행방안으로 진단도구의 개발과 진단결과 구현 방안, 그리고 진단결과 활용과 관련하여 구직여성과 취업지원서비스기관 모두에게 제안하는 경력형성지원 방안을 제시하였음. 앞서 기술한 내용들은 다음과 같은 정책지원방안에 의해 보다 탄력을 받아 실행할 수 있을 것임.

- 본 연구에서 2종으로 제안한 “직업역량진단도구”를 경력단절여성의 재취업 희망 구직이 높은 직종들을 분석하여 개발 직종을 전면 확대하는 것임.
- 취업설계사와 직업상담사의 역량개발을 적극 추진하는 방안임.
 - 경력단절여성이 실시한 “직업역량진단도구”의 결과 활용과 이를 토대로 한 경력개발 로드맵 수립은 활용 매뉴얼이 잘 개발된다고 해도 컨설턴트의 역량에 의해 많이 좌우될 수 있음. 따라서 개발된 도구를 잘 활용할 수 있도록 활용방안에 대한 역량개발 프로그램을 운영하는 것이 필요함.

- 정부는 취업설계사·직업상담사의 역량개발과 관련하여 3가지 선택이 가능함.
- 1안) 현재 취업설계사·직업상담사를 지속적으로 훈련을 시켜 유능한 컨설턴트로 양성하는 방안임.
- 2안) 전문 인력 컨설팅 업체를 이용하는 방안임. 이는 매우 유용한 방안이지만, 이들이 경력단절여성의 특성에 대한 노하우가 없다는 애로점이 있음.
- 3안) 1안과 2안을 절충하는 지점으로 예컨대 인력 컨설팅을 전문적으로 해온 전문가를 1인 채용하여 경력단절여성 전문인력 컨설턴트로 양성하여 새일센터가 활용하는 방안임. 이 경우 대도시 지역의 새일센터를 시범사업으로 일부 전문가를 영입하는 방안을 제안함.

● 경력단절여성 취업지원서비스의 방향전환의 계기가 됨.

- 첫째, 직업훈련의 방향전환이 선행되어야 함.
- 현재 경력단절여성을 대상으로 제공되는 무료직업훈련프로그램의 운영은 내용 중심, 시수 중심이라 할 수 있음. 기초는 80시간, 보통은 180시간, 심화는 240시간 이상 등 시수 중심으로 직업훈련프로그램을 운영하고 있음. 향후 직업훈련시수를 현재보다 짧게 구성하면서 “직업역량수준”에 따라 단계별·영역별로 구성하여 실행하기를 제안함. 이것은 모듈식 프로그램으로 구현될 수 있을 것임.
- 둘째, 취업지원서비스를 취업성공에서 성공적인 경력이동으로 방향을 전환하는 것임.
- 취업지원서비스 기관으로 하여금 해당 기관을 통해 취업한 여성들의 취업상황을 지속적으로 모니터링하면서, 필요한 여성들에게 고충상담프로그램을 개발하여 제공하거나 개별적으로는 컨설턴트를 파견하여 근로자상담을 하는 기능을 추가적으로 세팅시킬 필요가 있음. 더불어 이들이 자조모임을 갖도록 독려하

며 이를 지원하는 시스템을 개별 세일센터별로 개발하도록 재정적 지원을 해야 함.

● 취업설계사의 협상력 강화와 고용시장의 변화임.

- 취업설계사들의 적극적 구인처 발굴은 이런 고용시장의 변화를 유도할 수 있음. 현장에서 필요로 하는 직무를 이해하고 필요한 인력에 대한 구체적 프로파일링을 통해 구인처 담당자와 협상을 하고 인력을 알선한다면, 능력있는 경력단절여성을 좀 더 나은 근로조건에 취업을 시킬 수 있으며 동시에 채용 관행도 바뀔 수 있음.
- 정부의 재정지원을 통해 창출되는 일자리의 경우, 정부가 일정한 채용가이드를 제공하는 것이 필요함.

주관부처 : 여성가족부 경력단절여성지원과

관계부처 : 고용노동부 여성고용정책과