




2009

# 청년 일자리 지원 사업 활성화 방안 연구

- 서울시 인턴십 사업을 중심으로 -



 서울특별시  
 서울시복지재단

## 연 구 진

연구책임 : 이 순 성 (서울시복지재단 연구개발부 부연구위원)

공동연구 : 박 고 운 (서울시복지재단 연구개발부 연구원)

## 자 문 위 원

신 은 중 (단국대학교 경영학부 교수)

이 부 형 (현대경제연구원 실물경제실 실장)

변 순 천 (한국과학기술기획평가원 인재기반실 실장)

권 혜 자 (한국고용정보원 직업연구센터 연구위원)

## 【 연구 요약 】

### I. 연구의 개요

#### 1. 연구의 배경 및 목적

- 최근 10년 동안에는 7~9%로 서울시 전체실업률의 약 2배 높은 수준임. 또한 청년실업률 완화를 위한 정책들이 대부분 인턴십 성격의 한시적인 지원 사업에 치우쳐 있는 게 실정이며 이러한 단발성 정책으로는 구조적 요인에 의해 발생하는 청년 실업문제를 해결하는데 한계가 있음
- 또한 청년 일자리 사업 참여 후 노동시장으로 진입하는 연계과정이 매우 취약한 실정이며 일자리 사업 참여과정에서 참여자의 전문성을 향상시킬 수 있는 커리큘럼이 매우 부족함
- 따라서 일자리 사업 참여 후 노동시장으로 진입하기 위한 교육훈련 프로그램 연계 등의 필요성이 제기되고 있음
- 현재 실시되고 있는 서울시 청년 일자리 정책이 단기적 시각에서 단발성에 그치지 않고 노동시장과 연계되어 청년층 및 사회 양측에 효과적일 수 있는 서울시 차원의 활성화 대책이 필요함
- 본 연구의 목적은 한시적 고용에 치중되어 있는 청년 일자리 지원 사업(인턴십 사업)과 노동시장을 연계시킬 수 있는 지원체계를 마련함으로써 서울시 청년 일자리 지원 사업의 효과성을 높이는 방안을 모색하는 것임

## Ⅰ 청년 일자리 지원 사업 활성화 방안 연구

### 2. 연구의 범위 및 내용

- 본 연구의 내용적 범위는 2009년 3월부터 실시한 서울시 청년 인턴십 사업의 참가 기관(기업) 및 15~29세의 청년 인턴근무자를 대상으로 하여 인턴십 사업의 실태 분석 및 활성화 방안 제시에 중점을 두고 있음
- 연구의 주된 내용은 다음과 같음
  - 서울시 청년층의 실업 실태 및 고용 추이에 대한 통계자료 분석
  - 서울시 청년 일자리 지원 사업 차원에서 실시된 인턴십 사업의 추진현황과약
  - 국내외의 청년 실업해소를 위한 정책 고찰 및 시사점 도출
  - 추진되고 있는 청년 인턴십 사업의 실태에 대한 다각적인 조사 및 분석
  - 사례조사 및 실태조사를 바탕으로 서울시 인턴십 사업 활성화 방안 제시

### 3. 연구의 방법

- 청년 인턴십 사업의 활성화 방안을 도출하기 위하여 청년 일자리 정책관련 연구자료, 국내외의 관련 사례, 그리고 서울시 청년 실업 관련 통계자료에 대한 문헌조사 실시
- 서울시 인턴십 사업 참여 기관 및 인턴근무자를 대상으로 전반적인 참여 실태 및 개선사항 그리고 사업에 대한 만족도 등을 알아보기 위한 설문조사 실시

- 서울시 인턴십 사업의 실태를 다각적으로 조사하기 위해 인턴십 사업 참가자(인턴 근무자 및 기관)를 대상으로 심층면접조사 및 포커스그룹인터뷰 등의 면접조사
- 인턴 근무자 및 중도탈락자를 대상으로 심층면접조사를 통해 사업의 문제점, 중도포기 이유, 그리고 인턴십 사업 개선방안 도출
- 기관(기업)의 인턴사원 관리 담당자를 대상으로 포커스그룹인터뷰(FGI)를 실시하여 기관(기업) 측면에서의 사업의 문제점과 개선방안 도출
- 청년 일자리 관련 전문가 의견수렴을 위해 학계전문가 등으로 자문진을 구성하여 실태조사 결과 분석 및 인턴십 사업의 활성화 방안에 대해 논의

## II. 서울시 청년층 실업 및 고용 현황

### 1. 서울시 청년층 실업 현황

- 2008년도 서울시 청년실업률은 7.7%로 전국의 7.2%보다 높은 수준이며 대체로 다른 시도보다 높은 수준이나 대구(8.9%), 광주(8.6%), 부산(8.2%) 보다는 낮은 수준을 보이고 있음
- 전국 청년실업자 수는 315천명이며 서울은 85천명(27.0%)으로 가장 많은 비중을 차지하고 있으며, 실업률이 높은 대구의 실업자 수는 19천명(6.0%)으로 청년실업률은 대구에 비해 낮지만 청년실업자 수는 대구의 4배 이상인 수준임

## Ⅰ 청년 일자리 지원 사업 활성화 방안 연구

- 서울시 청년층(15~29세) 인구수는 2,360천명으로 전국의 22.2%를 점하고 있으며, 경기도(2,380천명) 다음으로 많은 청년수를 보이고 있음
- 전국 대비 서울시의 청년층의 실업률 수준이 상대적으로 높으며 청년실업자 및 청년층 인구수 비중도 상대적으로 매우 큰 수준으로 서울시 차원에서의 청년층 일자리 지원 대책이 절실히 필요한 상황임
- 서울시 청년층 실업률 추세는 2005년을 정점으로 감소추세를 보이고 있으나 2007년을 저점으로 2008년에는 다소 증가하는 경향을 보임

## 2. 서울시 청년층 고용 현황

- 서울시 청년 취업자 수는 2008년 현재 1,017천명이며, 청년 고용률(청년취업자 수/청년인구수)은 2008년 43.1%로 2005년 46.2%를 정점으로 최근에 감소추세를 보이고 있음
- 서울시 청년층에 있어서 상기의 최근 실업률 추세와 고용률 추세 사이에 괴리가 발생하는 주된 이유는 구직활동을 포기한 미취업자의 경우 비경제활동인구에 편입되어 실업자 통계에서 제외되기 때문임

### III. 서울시 인턴십 사업 현황

#### 1. 서울시 인턴십 사업 개요 및 운영 형태

□ 사업기간

- 2009년 3월 ~ 2010년 6월
  - 인턴근무자를 4차에 걸쳐 모집하였으며, 4차(9월)에 채용된 인턴은 2010.4월까지 근무(정규직 채용 시 2개월 추가지원)

□ 채용확보 및 관리

- 채용 : 10,070백만원
  - 서울시 공직자 기부금 등 : 1,270백만원
  - \* 5급 이상 공무원 3,293명, 직급별 차등 기부(1급 이상 5%, 5급 1% 이내 자발적 기부 형식), 6급 이하는 「서울희망드림 돼지저금통」을 통해 자발적 참여
  - 경상비 절감액 : 8,800백만원(10% 절감)

○ 채용관리 및 운영

- 관리주체 : 서울시복지재단
- 운영방법 : 「희망일자리 창출 기금(펀드)」 조성, 일자리 창출 사업비로 활용

○ 확보 채용 출연 방법

- 공직자 보수의 일부 : 서울시복지재단에 자발적 기탁
- 경상경비 절감분 : 출연금으로 서울시복지재단에 출연

□ 지원규모

- 인턴사원 1인당 월100만원

## Ⅰ 청년 일자리 지원 사업 활성화 방안 연구

### □ 근무조건 및 지원조건

#### ○ 인턴 근무조건

- 신분 : 근로기준법상 기간을 정한(10개월) 근로자
- 근무시간 : 주 5일, 1일 8시간 근무(주 40시간)
- 임금 : 월 100만원 수준(4대보험료의 근로자 부담분은 인턴이 부담)

#### ○ 인턴 채용기관(기업) 지원조건

- 인원 : 신청인원 범위 내에서 서울시에서 결정
- 지원액 : 인턴 1인당 월 100만원(4대 보험료 중 사용자 부담분은 채용 기업이 부담)
- 근로시간, 휴게시간, 휴일 등 기타 근로조건은 근로기준법, 당해 기관의 단체협약, 당사자간의 합의에 의해 자율적으로 결정

### □ 지원참가 자격

#### ○ 인턴의 신청자격

- 학력 : 전문대학 졸업자 이상 및 고등학교 졸업자로서 미취업자
- 주소 : 서울특별시에 주민등록이 되어 있는 자
- 연령 : 최초에는 만 29세 이하로 정하였으나, 도중 연령제한 폐지

#### ○ 인턴 채용 기관(기업) 신청 자격

- 서울시 전략산업 해당 기업, 사회복지시설·청소년수련시설

### □ 모집분야 및 인원

- 서울시 인턴십 사업의 인턴사원 모집 인원은 총 1,000명으로 서울시 전략산업의 모집인원은 400명이며 사회복지/청소년수련 시설의 모집인원은 600명으로 전략산업 분야 보다 사회복지/청소년수련 시설의 모집인원이 많게 되어 있음



- 인턴십 사업의 운영 방법
  - 서울시 : 총괄기획, 참가자 모집, 인턴 추천, 공직자 기부금 조성 등
  - 서울시복지재단 : 재원관리, 약정, 채용기관 및 인턴 관리, 근무지원 및 사후 관리 등
  - 운영기관(인턴 채용기관) : 인턴 근무자 활용, 근무상황관리, 지원금의 지급 (임금지급) 등

## 2. 서울시 인턴십 사업 참가 현황

- 2009.10.1 기준 전체 참가기관 및 인턴 모집 건수는 기관 778개, 인턴근무자 1,163명이나, 실제 계약이 이루어진 건수는 기관 689개, 인턴근무자 1002명임
- 이중 중도포기가 기관 96개, 인턴근무자 191명으로 현 근무자는 기관이 593개, 채용인턴 수는 811명임
  - 모집 후 계약 미체결, 중도포기 등으로 4차에 걸쳐 모집이 이루어짐
- 중도포기자 수(2009.10.1 현재)는 191명이 발생했으며 그 주된 이유로는 업무부적응이 35.6%로 가장 많으며 다음으로 개인사정(27.2%), 타기업 취업(23.6%) 순임

## Ⅳ. 청년 일자리 지원 정책 국내외 사례

### 1. 국외사례

#### □ 영국의 뉴딜프로그램

- 노동시장에 청년층 일자리 부족보다는 청년층의 기술부족과 기대임금이 높아 청년실업이 발생한다고 인식하여 1998년부터 프로그램을 시행함
- 청년들이 직업훈련, 교육, 노동경험 등을 통해 결정적인 직업경험을 쌓도록 하는 새로운 접근법으로 3단계로 구성됨
  - 입문단계: 집중적인 직장탐색이 이루어지고 최장 4개월동안 구직활동함
  - 옵션단계: 정부지원 일자리 취업, 전일제 교육훈련, 자원봉사활동, 환경개선 활동 중 선택하여 주당 30시간이상 일함
  - 추수단계: 전단계에서 취업하지 못한 청년들이 입문단계를 4개월까지 반복하고 집중적인 심층 면담을 지원함

#### □ 일본의 듀얼시스템

- 학습(교육훈련기관) +실습(기업) 병행, 수료 시 직무능력 평가를 실시하여 관리함
- 훈련을 받는 자가 교육훈련기관에 들어가는지(교육훈련기관 주도형), 아니면 기업에 고용되어 기업에 들어가는지(기업 주도형)로 유형이 구별됨
- 교육훈련기관 주도형: 기업과 공동으로 훈련 계획을 책정하여 학습은 자체적으로 실시하고, 실습은 기업에 위탁하는 구조임

- 기업 주도형: 청년을 파트타임의 종업원으로 우선 채용하여 학습은 교육 훈련기관에 위탁하는 구조임
- 프랑스의 트레이시 프로그램 및 청년신규서비스일자리제공 프로그램 (NSEJ)
  - 트레이시 프로그램
    - 학위나 자격증이 없거나 사회적 차별, 가정문제 등 사회적 약자층 청년을 대상으로 함
    - 개인별로 계획 적용, 정규직 취업을 목표로 최장 18개월 동안 지원함
    - 한명의 직업상담자가 30명의 청년 실업자들에게 상담 제공함
    - 소득이 없는 참가자들에게 매월 300유로 고용보조금 제공함
  - 청년신규서비스일자리제공 프로그램(NSEJ)
    - 26~29세 사이의 청년층 가운데 실업자이면서 취업기간이 짧아 실업수당을 받을 수 없는 청년을 대상으로 함
    - 프로그램을 통해 청년들이 서비스업 부문에 고용되는 경우 고용 사업주에게 최저임금의 80%를 최대 5년간 지원함

## 2. 국내 사례

- 종합취업지원
  - 청년층 뉴스타트 프로그램: 취업애로 청년층에게 직업진로지도에서 취업까지의 전과정에 대해 개인별로 특화된 종합 취업지원서비스를 제공함
  - 중소기업 인력채용 패키지: 청년 미취업자가 맞춤형 직무교육(2~3개월)과 취업 대상자업체에서의 현장연수(1~3개월)참여 후 해당기업에 취업하도록 함

## Ⅰ 청년 일자리 지원 사업 활성화 방안 연구

### □ 창업지원

- 청년창업을 지원하기 위한 다양한 강좌, 기술지원 등이 있으며 사회적 기업가 육성을 위한 정책도 마련되어 있음

### □ 인턴지원

- 중소기업 청년인턴제: 정부지원을 통해 중소기업(비영리법인·단체도 가능) 등에서 인턴 취업기회를 제공함
- 행정인턴제: 취업을 희망하는 청년들에게 정부기관에서의 인턴경험의 기회를 제공함
- 서울시 행정인턴제: 서울시 소속 지방자치단체에서 인턴으로 근무할 수 있는 서울시 행정인턴제를 시행함
- 공기업 인턴제: 기획재정부에서 주관하는 인턴십 사업으로 만 29세 이하의 미취업자를 대상으로 함
- 관광분야 청년인턴채용사업: 관분야 청년인턴 채용을 통해 관광분야 예비인력에게 현장교육의 기회를 제공함
- 그밖에 출연기관 인턴 연구원, 농산업인턴제, 농촌현장지원 인턴제, 학습보조인턴교사 등이 있음

## V. 서울시 인턴십 사업 실태조사

- 서울시 인턴십 사업의 실태를 다각적으로 조사하기 위해 크게 아래와 같이 3가지 측면에서 조사를 실시함
  - 설문조사를 실시해 전체적인 사업 참여자의 실태 및 만족도 조사 등 사업 전반의 현황 파악
  - 심층면접조사를 실시해 인턴 근무자 및 중도탈락자를 대상으로 심도 있는 면접조사를 통해 사업의 문제점과 개선방안 도출
  - 포커스그룹조사를 실시하여 기관(기업)의 인턴사원 관리 담당자를 대상으로 기관(기업) 측면에서의 사업의 문제점과 개선방안 도출

### 1. 설문조사 결과

- 설문조사 개요
  - 설문조사는 인턴십 사업에 참가한 인턴 채용기관(기업)과 현재 인턴으로 근무하고 있거나 근무한 적이 있는 인턴 근무자를 대상으로 조사되었으며, 유효 표본수는 기관 243명, 인턴근무자 459명임
  - 조사방법은 온라인 설문조사이며 조사기간은 2009.10.23 ~ 2009.11.15일
  - 설문지 구성은 참여현황과 개선점 및 만족도로 크게 나누어 조사되었으며 참여현황과 관련하여 참여 동기 및 경로, 사업이 도움이 된 점, 정규직 채용 관련 등의 의견을 묻는 내용으로 구성하였음

## Ⅰ 청년 일자리 지원 사업 활성화 방안 연구

- 개선(보완)점 및 만족도 조사와 관련하여 사업 활성화를 위한 필요 사항(지원책), 인턴십 사업에 대한 만족도, 그리고 개선점 등을 묻는 내용으로 구성하였음

### □ 인턴 채용 기관 설문조사 결과

- 서울시 인턴십 사업을 알게 된 주된 경로를 묻는 질문에 ‘공공/사설 직업소개 및 취업지원 기관을 통해’라는 응답이 36.2%로 가장 많았으며, 그 다음은 ‘TV, 신문 등 언론매체를 통해’가 26.3%, ‘인턴채용 기관을 통하여’가 22.2%로 뒤를 이었음
- 서울시 인턴십 사업에 참여한 주된 동기는 ‘인력난 해소를 위해’라는 응답이 41.6%로 가장 많았으며, 다음으로 ‘재정적 지원 때문에’가 34.6%로 뒤를 이었음
- 청년인턴사원 채용 시 가장 중점을 두는 분야로는 ‘업무관련 경력’이 37.9%로 가장 높았으며, ‘인성’이 31.3%로 뒤를 이었음. 그 다음은 ‘전공’이 21.0%로 나타났으며, ‘자격증’(4.9%), ‘외국어 능력’(2.1%) 등은 낮게 응답되었음
- 서울시 지원금 외에 인턴사원 추가 급여 지급 여부를 묻는 질문에 ‘그렇다’는 응답은 43.2%였음. 추가 급여를 지급하는 기관(n=105)의 평균 추가 급여 지급액은 342,083원으로 조사되었음
- 응답자의 66.3%는 인턴사원 정규직 채용 경험 및 채용 계획이 있는 것으로 나타났으며, 인턴사원 정규직 채용 경험 및 채용 계획이 없는 응답자를 대상으로 인턴사원을 정규직으로 채용하지 않은 이유를 질문한 결과, ‘추가 인건비 부담’이 39.0%로 가장 많았으며 이어서 ‘정규직 정원 문제’가 32.8%, ‘청년 인턴의 자질 부족’이 17.1%로 뒤를 이었음

- 인턴사원 정규직 채용을 위한 바람직한 인센티브가 무엇인지 질문한 결과, 응답자 10명 중 9명이 '인건비 지원'(93.8%)이라고 응답하였음
- '서울시 인턴십 사업 활성화를 위해 필요한 사항'을 질문한 결과, '인턴채용 기관에 대한 재정지원 확대'와 '인턴의 정규직 채용 시 추가적 재정지원'이 각각 45.3%로 응답됨
- 사업의 만족도 조사에서 '인턴십 사업이 계속될 경우', '경영에 도움 여부', '인턴자질', '인재확보' 등에 비교적 만족도가 높으며 '재정지원 금액', '채용 기간'에 있어서는 보통수준의 만족도를 보임. 전반적인 사업에 대해 비교적 높은 만족도를 보임

□ 인턴 근무자 설문조사 결과

- 평일 하루 평균 근무시간은 '8시간'이 61.0%로 가장 많았고, '9시간'은 18.7% 등으로 나타나 평균 근무시간은 8.69시간 정도임
- 인턴십 사업을 알게 된 주 경로는 'TV, 신문 등 언론 매체를 통해'가 22.0%, '부모, 친구 등 지인의 소개로'가 22.6%, '인턴채용 기관을 통하여'가 22.4%로 비슷하게 응답되었으며, '공공/사설 직업 소개 및 취업지원 기관을 통해'는 18.5%로 조사됨
- 인턴십 사업 기관 지원 시 가장 중점을 둔 점은 '직무 적합성'(35.9%)인 것으로 조사되었으며, 그 다음은 '근무 및 통근 환경'(22.7%), '경력 형성'(19.4%), '발전 전망'(13.5%) 등의 순이었음
- 인턴십 사업에 참여하게 된 주된 이유로는 '취업을 위한 경력을 쌓기 위해'가 28.5%로 가장 많았고, 그 다음은 '전공의 실무경험을 위해'(24.8%)가 높게 나타났다. '취업이 안 되어 임시로 일할 곳이 필요해서'는 13.3%, '적성 및 진로 탐색을 위해'는 11.8% 등으로 조사됨

## Ⅰ 청년 일자리 지원 사업 활성화 방안 연구

- 근무하고 있는 주된 업무 내용은 '전공과 관련 있는 전문분야 업무'가 48.4%, '단순 업무보조'가 30.3%, '전공과 관련 없는 전문 분야 업무'는 18.1%로 조사됨
- 인턴 근무 기관에 정규직으로 채용되길 '희망한다'는 응답은 68.0%였으며, '희망하지 않는다'는 32.0%로 조사되었음. 정규직 채용을 희망하지 않는 경우(n=147), 그 이유로는 '업무 불만족'이 25.9%로 가장 많았고, 그 다음은 '개인 사정'(22.4%), '비전이 없어서'(19.0%) 등의 순임
- 인턴십 사업 참여로 가장 도움이 된 부분은 '조직 생활과 사회 경험'(36.8%)인 것으로 나타났음. 그 다음은 '실무능력 향상'(20.0%), '경제적인 도움'(15.0%), '적성 및 진로 탐색'(13.9%) 등의 순임
- 참여하고 싶은 교육 훈련 분야로는 '외국어'가 51.0%로 가장 많았고 그 다음은 '컴퓨터 활용'(39.4%), '사회 복지 관련 자격증'(32.5%), '기능사/기사 자격증'(22.0%), '경영 및 사무 관련'(19.6%) 등의 순으로 나타남
- 인턴십 사업 활성화를 위해 가장 필요한 것은 '인턴의 정규직 채용 시 추가적 재정 지원'이 38.8%로 가장 많이 응답함
- 사업의 만족도 조사에서 '향후 직업선택 시 도움 여부'는 3.5점으로 비교적 긍정적이었으나, '임금 만족 여부', '채용기간', '사업의 청년실업 해소 도움'에 있어서는 다소 부정적인 의견을 보임. 전반적인 사업에 대해서 보통수준(3.02점)의 만족도를 보임



## 2. 심층면접조사 결과

### □ 심층면접조사 개요

- 서울시 인턴십 사업 참여자 및 중도퇴사자 중 청년층(29세 이하)을 대상으로 임의표집하여 총 20명을 대상으로 조사 실시
- 조사 기간은 2009.11.12 ~ 2009.11.27일
- 조사내용은 크게 참여현황, 문제점, 개선방안으로 나누어 조사하였으며, 참여 현황의 조사내용은 사업참여 전 상태, 참여동기, 초과근무정도 및 수당, 주요 근무내용, 인턴십 이후 계획, 현 근무기관 정규직 채용 희망 여부 등이었으며 문제점의 경우는 인턴십 지원 시와 근무 중, 사업전반에 걸친 문제점으로 나누어 조사하였으며 개선방안에 대해서는 원하는 임금수준, 적절한 채용기간, 원하는 교육 프로그램을 조사함

### □ 인턴근무자의 인턴십 사업에 대한 불만 사항

- 업체 및 업무에 대한 자세한 설명이 부족하고 실제 근무환경 및 내용과 다른 경우도 있음
- 인턴기간(10개월)이 너무 길다고 생각하고 있으며 인턴십 참여 후 과정을 위해 6개월 정도가 적당하다고 생각함
- 초과근무/야근/연차에 대한 뚜렷한 기준이 없어 상황에 따라 기준이 바뀜
- 경력에 도움이 되기 위해 인턴십 사업에 지원하였지만 단순잡무나 아르바이트 수준의 일밖에 할 수 없음

## Ⅰ 청년 일자리 지원 사업 활성화 방안 연구

- 기관(기업)에서 인턴십에 대한 준비가 없어 체계적으로 업무분장이 이루어지지 않음
- 인턴근무자의 인턴십 사업에 대한 개선 요구사항
  - 인턴십 사업 참여가 경력으로 인정받을 수 있는 체계 마련(예 : 인턴십 수료증 발행)
  - 인턴 근무 중 발생하는 문제를 논의할 수 있는 창구마련 필요
  - 정규직 채용 의사가 있는 업체 위주의 참여 확대
  - 인턴십 사업 참가자(인턴 및 기관)에 대한 사업에 대한 교육 필요
  - 일자리 제공뿐만 아닌 업무능력 향상에 도움이 되는 컴퓨터, 외국어, 자격증 등의 교육 기회 제공(교육비 지원 등)

## 3. 포커스그룹인터뷰(FGI) 결과

- 포커스그룹인터뷰 개요
  - 서울시 인턴십 사업에 참여하고 있는 기업(기관)을 대상으로 상대적으로 인턴이 많이 근무하고 있는 기관을 임의표집하여 총 10명(전략산업 분야 4명, 사회복지/청소년수련시설 6명)의 기관 인턴사원 관리자에 대한 포커스그룹 인터뷰를 실시하였음
  - 조사시점은 전략산업 분야와 사회복지/청소년 수련시설 분야를 구분하여 2009.10.30과 2009.11.06에 실시

- 조사내용은 크게 인턴십 사업 참여동기 및 인턴 근무 현황, 인턴십 사업의 문제점, 개선방안에 나누어 조사함
- 기관(기업)의 인턴십 사업에 대한 불만 사항
  - 인턴사원에 대한 기본적인 교육(문서작성, 에티켓 등) 부재
  - 업무 교육 등을 통해 업무가 능숙해졌으나 근무기간 종료 또는 다른 기관 취업 등으로 퇴사하게 되면 신규 인력을 교육시키기 위한 시간적·물질적 투자가 다시 필요함
  - 인턴 사원들이 중간에 다른 직장을 구하거나 개인적인 사정으로 퇴사 한 경우, 대체인력이 투입되어야 하는데 인턴채용기간이 정해져 있어 추가로 채용하는 것이 힘들
  - 초과근무 수당 등 인턴근무규정에 대해 명확한 기준이 없어 혼란스러운 경우가 많았으며 일자리플러스센터, 서울시복지재단 등 문의창구가 일원화되지 않아 사업참가 중 문제가 생겼을 경우 상담하는데 어려움이 있었음
  - 조사대상자들은 인턴 사업에 참가하고 싶은 인력정보를 업체가 볼 수 없어 인력채용에 적극적으로 임하는데 한계가 있음
  - 인턴 근무 기간 만료 전 조기 정규직 전환에 대한 별도의 인센티브가 없어 업체의 입장에서는 미리 정규직으로 전환시킬 필요성이 없으며 이에 대한 인센티브 규정을 강화시킬 필요성이 있다는 의견이 있었음
  - 일부 공립기관에 있어서는 희망근로, 공익 등 보조인력이 중복 지원되어 인턴근무자에 대한 업무분장에 애로가 발생

## Ⅰ 청년 일자리 지원 사업 활성화 방안 연구

### □ 기관의 인턴십 사업에 대한 개선 요구사항

- 응답자들은 인턴십 사업이 단순히 인건비를 지원해 주는 정책이 아닌 인턴십 참가자가 다양한 업무를 경험해 보고 실무를 익혀 도약할 수 있는 중간 단계의 역할을 하는 사업임을 인지시키고 참여 인턴들이 실무경험을 익힐 수 있도록 기관의 사업 이해도를 향상시켜야 함
  - 100만원이라는 정액제 지원방식이 아닌 정률제 지원방식을 도입하여 업체의 책임성을 강화하는 방안도 검토
- 인턴십 사업 참여 기관 및 인턴근무자를 위한 메뉴얼(인턴근무지침서, 인턴교육지침서 등)을 보급하여 혼선 없이 사업에 참여할 수 있도록 함
- 채용시기가 정해져 있는 현재의 방식보다는 수시채용방식을 통해 필요한 시기에 인턴을 채용할 수 있도록 하는 것이 효율적이며 인력Pool 방식을 통해 기업에서 필요한 인력을 찾아볼 수 있도록 하는 방안 검토
- 서울시 인턴십 사업에 대한 인지도가 낮으며 서울일자리플러스센터에 대한 인지도를 강화시켜 노동부 인턴 사업과 차별화된 점을 부각해야 할 것임
  - 또한 채용 시기, 방법, 절차 등에 관한 정확한 정보를 기업 및 인턴 참여자에게 제공되었으면 함

## VI. 서울시 인턴십 사업 활성화 방안

### 1. 서울시 인턴십 사업 활성화 방안 도출

- 본 연구에서는 2가지 측면, 즉 사업 구조적 측면과 운영체계 측면에 있어서 활성화 방안을 제시함
  - 사업의 추진 상에 발생하는 다양한 문제점 중에는 사업 구조적인 개선을 통해서만 해결할 수밖에 없는 문제점이 있으며, 금년(2009년) 처음으로 추진한 사업으로 준비 및 노하우 부족으로 인한 운영체계 상의 문제점이 있음

### 2. 서울시 인턴십 사업 활성화 방안

- 사업 구조 개선 방안
  - 신규고용 창출(정규직 고용)이 가능한 전략산업 분야의 인턴근무자 비중의 확대가 필요
    - 현재 전략산업 분야 기업과 사회복지 시설 및 청소년 수련 시설 기관의 인턴근무자 채용비율 기준은 4대 6으로 하고 있으나 신규고용 창출 가능성이 높은 전략산업 분야 중소기업의 인턴채용 비중을 확대할 필요 있음
  - 희망근로, 공익 등 보조인력 지원 상황을 고려한 인턴 지원
    - 인턴근무자 배치 전에 전반적인 보조인력 지원 상태를 고려하여 편중되지 않게 지원하여 인턴근무자의 만족도 제고 및 사업의 효율성 제고
- 운영 체계 개선 방안
  - 인력/기관 Pool 구축을 통한 공급 및 수요자 간의 충분한 정보제공

## Ⅰ 청년 일자리 지원 사업 활성화 방안 연구

- 사전에 인턴과 기관 간에 계약한 규정 준수 강화
  - 충분한 홍보 및 설명회로 운영 상 발생 가능한 문제 예방
  - 기관의 자부담 강화
    - 일부 기관에 있어서는 단순히 거의 무료로 인력을 고용할 수 있다는 생각에 필요 이상의 인턴근무자 수를 신청하여 고용하는 경우가 있음
    - 100만원이라는 정액제가 아닌 총 임금에 대한 정률제의 검토를 통한 기관이 책임을 강화하는 방향으로 사업 유도
  - 기관(기업)에 대한 인턴 근무자 활용계획 수립 유도
    - 소규모거나 영세한 기관에 있어서는 체계적인 인턴 근무자의 활용 계획 없이 인턴 근무자를 받아들이고 있는 실정임
    - 인턴 근무자 활용계획 수립을 통한 사업 참여에 대한 충분한 준비가 이루어지도록 유도
  - 사업의 매뉴얼 작성
    - 전적으로 추가 임금 및 근무시간 등에 대해 전적으로 기관에 맡기는 것이 아니라 케이스 별로 적절히 대응할 수 있는 매뉴얼을 작성하여 배포함으로써 사업에 대한 혼란 방지 및 만족도 제고가 가능
- 인턴십 사업 성과제고 프로그램
- 공통 기본교육 프로그램 조성
    - 일정한 교육 프로그램과 현장 근무를 무사히 마친 인턴에 대해서는 수료증을 수여하여 하나의 경력으로 활용가능토록 제도화
  - 인턴의 자기계발 프로그램 보완
    - 인턴 근무자에 대해 원하는 교육 프로그램을 배울 수 있도록 기회를 제공하

고 그에 대한 교육비 일부를 지원하는 제도를 만들어 인턴근무자의 자질 향상을 도모

- 정규직 전환에 대한 인센티브 강화
  - 정규직 전환 시 현재의 2개월 추가 인건비 지원보다 더 강화된(지원기간 및 금액 등) 방책이 요구됨

## Ⅶ. 결론 및 제언

- 인턴십 사업 활성화 방안을 추진하기 위한 필요한 시스템 구축을 위해 다음과 같이 2가지 정책적 제언을 제시함
- 인턴십 종합관리시스템 구축
  - 재원의 효율적인 운용과 사업 성과의 극대화 도모
  - 총 4개 분야 즉 교육, 멘토링, 모니터링, 종합평가위원회(가칭)로 구성
    - 교육 분야에서 인턴에 대한 기본적 교육 및 기업의 효율적 인턴 활용 및 사업전반에 대한 교육을 맡음
    - 멘토링 분야에서 인턴 및 기업의 애로사항을 상담하고 해결해 줄 수 있는 창구역할을 수행
    - 모니터링 분야에서 인턴의 운영 실태조사 및 인턴십 사업의 효율적인 운용을 지원
    - 마지막으로 종합평가위원회(가칭)에서는 사업의 종합평가, 자금 운용 조정, 지원대상 선별 등을 수행

## Ⅰ 청년 일자리 지원 사업 활성화 방안 연구

- '서울시 인턴십의 날' 행사 개최
  - 인턴 근무자의 고용가능성에 대한 멘탈리터를 고양시키고, 인턴의 성공사례 발굴과 함께 사업 홍보를 도모
  - 인턴십의 날에서는 성공한 인턴과의 만남의 시간을 통한 신규 인턴근무자의 고용가능성을 제고시킴
  - 성공사례집을 발간과 함께 인턴 평가제도 구축을 통한 인턴 수료제도를 정착 시킴
  - 마지막으로 서울시 소재 기업을 중심으로 인턴지원단을 운영하여 인턴십 사업의 풀 확대 및 수급조정 기능 등을 수행토록 함
- 서울시 청년일자리 사업이 성과를 거두기 위해서는 보다 중장기적인 차원의 계획 수립 필요
  - 경기회복 정책 및 임기응변식 단발성 일자리 지원 정책으로는 근본적으로 청년 실업 문제를 해결은 불가능하며 보다는 장기적인 관점에서 일관성 있는 청년 일자리 지원 정책이 실행되어야 함



# 목 차

< 연구 요약 >

<b>I. 연구의 개요</b> .....	3
1. 연구의 배경 및 목적 .....	3
2. 연구의 범위 및 내용 .....	4
3. 연구의 방법 .....	5
4. 연구의 추진체계 .....	6
5. 선행 연구 검토 .....	7
<b>II. 서울시 청년층 실업 및 고용 현황</b> .....	13
1. 서울시 청년층 실업 현황 .....	13
2. 서울시 청년층 고용 현황 .....	16
<b>III. 서울시 인턴십 사업의 현황</b> .....	21
1. 서울시 인턴십 사업 개요 및 운영 형태 .....	21
2. 서울시 인턴십 사업 참가 현황 .....	24
<b>IV. 청년 일자리 지원 정책 국내외 사례</b> .....	29
1. 영국 사례 .....	29
2. 일본 사례 .....	38
3. 프랑스 사례 .....	46
4. 국내 사례 .....	52

**Ⅰ 청년 일자리 지원 사업 활성화 방안 연구**

V. 서울시 인턴십 사업 실태조사 .....	69
1. 설문조사 결과 .....	69
2. 심층면접조사 결과 .....	115
3. 포커스그룹인터뷰(FGI) 결과 .....	120
VI. 서울시 인턴십 사업 활성화 방안 .....	129
1. 서울시 인턴십 사업 활성화 방안 도출 .....	129
2. 서울시 인턴십 사업 활성화 방안 .....	130
VII. 결론 및 제언 .....	137
참고문헌 .....	141
<b>부 록</b>	
부록 1 설문조사 설문지(인턴근무자용) .....	145
부록 2 설문조사 설문지(인턴 채용기관) .....	153

# 표 목 차

<표 2-1> 서울시 청년 취업자 현황(2008년) .....	17
<표 3-1> 서울시 인턴십 사업 개요 .....	21
<표 3-2> 서울시 인턴십 사업 참가 자격 및 근무·지원조건 .....	22
<표 3-3> 서울시 인턴십 사업 모집분야 및 인원 .....	23
<표 3-4> 서울시 인턴십 사업 심사 시 우대기준 .....	23
<표 3-5> 서울시 인턴십 사업 참가 현황 .....	25
<표 3-6> 서울시 인턴십 사업 중도포기자 현황 .....	26
<표 4-1> 일본식 듀얼 시스템 훈련과정의 종류 .....	41
<표 5-1> 설문조사 설계 .....	70
<표 5-2> 설문조사 내용(기관) .....	70
<표 5-3> 설문조사 내용(인턴) .....	71
<표 5-4> 인턴 채용기관 설문 응답자 특성 .....	72
<표 5-5> 인턴 근무자 설문 응답자 특성 .....	73
<표 5-6> 서울시 인턴십 사업 이외의 인턴 채용 경험 .....	75
<표 5-7> 서울시 인턴십 사업을 알게 된 주된 경로(기관) .....	76
<표 5-8> 서울시 인턴십 사업 참여 주된 동기(기관) .....	77
<표 5-9> 서울시 인턴십 사업이 가장 도움이 된 부분(기관) .....	79
<표 5-10> 인턴사원 채용 시 중점 사항 .....	80
<표 5-11> 인턴사원 추가급여 지급 여부 .....	81
<표 5-12> 기관에서의 인턴사원 주 근무분야 .....	82
<표 5-13> 인턴사원 정규직 채용 경험 및 채용 계획 .....	84
<표 5-14> 인턴사원 정규직 채용을 위한 바람직한 인센티브 .....	85
<표 5-15> 인턴사원 고용 중도해지 여부 .....	86
<표 5-16> 인턴십 사업 활성화를 위해 가장 필요한 사항(기관) .....	87

## Ⅰ 청년 일자리 지원 사업 활성화 방안 연구

<표 5-17> 인턴십 사업 기관 만족도 .....	89
<표 5-18> 인턴십 사업의 개선점(기관) .....	89
<표 5-19> 인턴십 참가 직전 주된 활동 .....	92
<표 5-20> 인턴십 사업 참가 전 구직활동 여부 .....	93
<표 5-21> 인턴십 사업 참가 전 구직활동 기간 .....	94
<표 5-22> 인턴십 사업 참가 전 이력서 제출 횟수 .....	95
<표 5-23> 취업이 안 된 주된 이유 .....	96
<표 5-24> 인턴십 사업 근무 기간 .....	97
<표 5-25> 인턴사원 하루평균 근무 시간 .....	99
<표 5-26> 인턴십 사업을 알게 된 주된 경로(인턴) .....	100
<표 5-27> 인턴십 사업을 알게된 주된 경로(인턴) .....	101
<표 5-28> 인턴십 사업 참여 주된 이유(인턴) .....	102
<표 5-29> 인턴십 사업 참여로 가장 도움이 된 부분(인턴) .....	103
<표 5-30> 인턴사원의 주된 근무 내용 .....	104
<표 5-31> 인턴사원의 정규직 희망 여부 .....	105
<표 5-32> 정규직 채용이 안 된(될) 경우의 향후 계획 .....	107
<표 5-33> 인턴사원이 자기계발로 주로 하고 있는 노력 .....	108
<표 5-34> 인턴사원이 희망하는 교육 훈련 분야 .....	109
<표 5-35> 인턴십 사업 활성화에 가장 필요한 사항(인턴) .....	110
<표 5-36> 서울시 인턴십 사업 만족도(인턴) .....	112
<표 5-37> 서울시 인턴십 사업 개선점(인턴) .....	113
<표 5-38> 심층면접조사 대상자 .....	115
<표 5-39> 심층면접조사 내용 .....	116
<표 5-40> 인턴십 사업 참여 현황 조사 결과 .....	117
<표 5-41> 인턴십 사업의 장점 조사 결과 .....	117
<표 5-43> 인턴십 사업의 문제점 조사 결과 .....	118
<표 5-44> 인턴십 사업 개선방안 조사 결과 .....	120

# 그림목차

[그림 1-1] 연구의 추진체계 .....	6
[그림 2-1] 시도별 청년 실업률 현황(2008년) .....	13
[그림 2-2] 시도별 청년실업자 수(2008년) .....	14
[그림 2-3] 시도별 청년층 인구수(2008년) .....	15
[그림 2-4] 서울시 연령별 실업률 추이 .....	15
[그림 2-5] 서울시 청년층 고용률 추이 .....	16
[그림 3-1] 서울시 인턴십 사업 기관별 주요 역할 .....	24
[그림 4-1] 청년 신고용협정의 구조 .....	32
[그림 4-2] 일본의 듀얼 시스템 .....	40
[그림 5-1] 서울시 인턴십 사업 이외의 인턴 채용 경험 .....	74
[그림 5-2] 서울시 인턴십 사업을 알게 된 주된 경로(기관) .....	76
[그림 5-3] 서울시 인턴십 사업 참여 주된 동기(기관) .....	77
[그림 5-4] 서울시 인턴십 사업이 가장 도움이 된 부분(기관) .....	78
[그림 5-5] 인턴사원 채용 시 중점 사항 .....	79
[그림 5-6] 인턴사원 추가급여 지급 여부 .....	80
[그림 5-7] 기관에서의 인턴사원 주 근무분야 .....	82
[그림 5-8] 인턴사원 정규직 채용 경험 및 채용 계획 .....	83
[그림 5-9] 인턴사원 정규직 채용을 위한 바람직한 인센티브 .....	84
[그림 5-10] 인턴사원 고용 중도해지 여부 .....	85
[그림 5-11] 인턴십 사업 활성화를 위해 가장 필요한 사항(기관) .....	87
[그림 5-12] 인턴십 사업 기관 만족도 .....	88
[그림 5-13] 인턴의 인턴십 참가 직전 주된 활동 .....	91
[그림 5-14] 인턴십 사업 참가 전 구직활동 여부 .....	92
[그림 5-15] 인턴십 사업 참가 전 구직활동 기간 .....	93

## Ⅰ 청년 일자리 지원 사업 활성화 방안 연구

[그림 5-16] 인턴십 사업 참가 전 이력서 제출 횟수 .....	95
[그림 5-17] 취업이 안 된 주된 이유 .....	96
[그림 5-18] 인턴십 사업 근무 기간 .....	97
[그림 5-19] 인턴사원 하루평균 근무 시간 .....	98
[그림 5-20] 인턴십 사업을 알게 된 주된 경로(인턴) .....	99
[그림 5-21] 근무기관 지원 시 중점 고려사항 .....	100
[그림 5-22] 인턴십 사업 참여 주된 이유(인턴) .....	102
[그림 5-23] 인턴십 사업 참여로 가장 도움이 된 부분(인턴) .....	103
[그림 5-24] 인턴사원의 주된 근무 내용 .....	104
[그림 5-25] 인턴사원의 정규직 희망 여부 .....	105
[그림 5-26] 정규직 채용이 안 된(될) 경우의 향후 계획 .....	106
[그림 5-27] 인턴사원이 자기계발로 주로 하고 있는 노력 .....	107
[그림 5-28] 인턴사원이 희망하는 교육 훈련 분야 .....	109
[그림 5-29] 인턴십 사업 활성화에 가장 필요한 사항(인턴) .....	110
[그림 5-30] 서울시 인턴십 사업 만족도(인턴) .....	111
[그림 6-1] 서울시 인턴십 사업 활성화 방안 도출 .....	129
[그림 7-1] 인턴십 종합관리 시스템 .....	139
[그림 7-2] 서울시 인턴십의 날 행사 개최 구상 .....	140

# 1. 연구의 개요

## I. 연구의 개요

### 1. 연구의 배경 및 목적

#### 1) 연구의 배경

2008년도 서울시 청년실업률은 7.7%이며 최근 10년 동안에는 7~9%로 서울시 전체실업률의 약 2배 높은 수준이다. 만약 청년층의 구직활동 포기자를 포함한다면 이보다 훨씬 높은 수치를 나타낼 것이다. 또한 청년실업률 완화를 위한 정책들이 대부분 인턴십 성격의 한시적인 지원 사업에 치우쳐 있는 게 실정이다. 이러한 단발성 정책으로는 구조적 요인에 의해 발생하는 청년실업 문제 해결에는 한계가 있다. 그리고 최근의 경제성장은 고용증대를 동반하지 않는 경향을 나타내고 있어 기존의 경제성장을 통한 고용창출 정책과는 다른 별도의 일자리 지원 정책 수립이 요구되고 있다.

서울시 청년 일자리 지원 사업은 사업구조, 운영체계, 성과관리 등의 측면에 있어서 일부 문제점을 내포하고 있으며, 사업 참여 후 노동시장으로 진입하는 연계 과정에 있어서도 매우 미흡한 실정이다. 따라서 청년 일자리 지원 사업의 문제점 해결을 위한 대책과 사업 참여과정에서 참여자의 전문성을 제고시킬 수 있는 지원 체계 수립이 매우 필요한 상황이다.

현재 실시되고 있는 서울시 청년 일자리 지원 정책이 단기적 시각에서 단발성에 그치지 않고 청년층 및 사회 양측 모두에 효과적일 수 있는 서울시 차원에서의 체계화된 활성화 대책이 절실히 요구되는 상황이다.

#### 2) 연구의 목적

본 연구의 목적은 한시적 고용에 치중되어 있는 청년 일자리 지원 사업(인턴십



## Ⅰ 청년 일자리 지원 사업 활성화 방안 연구

사업)과 노동시장을 연계시킬 수 있는 지원체계를 마련함으로써 서울시 청년 일자리 지원 사업의 효과성을 높이는 방안을 모색하는 것이다.

## 2. 연구의 범위 및 내용

### 1) 연구의 범위

본 연구의 내용적 범위는 2009년 3월부터 실시한 서울시 인턴십 사업의 참가 기관(기업) 및 15~29세의 청년 인턴근무자를 대상으로 하여 인턴십 사업의 실태 분석 및 활성화 방안 제시에 중점을 둔다.

### 2) 연구의 내용

본 연구의 목적인 서울시 청년 일자리 지원 사업(인턴십 사업)의 효과성을 높이는 방안을 모색하기 위한 연구의 내용은 다음과 같다.

첫째, 서울시 청년층의 실업 실태 및 고용 추이에 대해 통계자료를 통해 분석한다.

둘째, 청년 일자리 지원 사업 차원에서 실시된 서울시 인턴십 사업의 추진현황을 정리하고 문제점을 살펴본다.

셋째, 국내외의 청년층 실업해소를 위한 정책을 살펴보고 시사점을 도출한다.

넷째, 추진되고 있는 청년 인턴십 사업의 실태를 다각적으로 조사하여 분석한다. 즉 설문조사, 심층면접조사, 포커스그룹인터뷰를 실시하여 심도 있는 실태분석을 실시한다.

다섯째, 사례조사 및 실태조사를 바탕으로 서울시 인턴십 사업의 활성화 방안을 구조적 측면과 운영적 측면으로 나누어 제시한다.

### 3. 연구의 방법

본 연구는 문헌조사, 설문조사, 면접조사, 전문가 의견수렴 등을 통해 진행되었다.

#### 1) 문헌조사

청년 인턴십 사업의 활성화 방안을 도출하기 위하여 청년 일자리 정책관련 연구 자료를 검토하였으며, 국내외의 관련 사례를 살펴보았다. 그리고 서울시 청년 실업 관련 통계자료를 분석하여 서울시 청년층의 실업 현황을 살펴보았다.

#### 2) 설문조사

서울시 인턴십 사업 참가 기관 및 인턴 근무자를 대상으로 전반적인 참가 실태 및 개선사항 그리고 사업에 대한 만족도 등을 알아보기 위해 설문조사를 실시하였다. 설문조사를 통하여 서울시 인턴십 사업의 개선점과 활성화 방안의 근거를 도출하였다.

#### 3) 면접조사

서울시 인턴십 사업의 실태를 다각적으로 조사하기 위해 인턴십 사업 참가자를 대상으로 심층면접조사 및 포커스그룹인터뷰 등의 면접조사를 실시하였다. 먼저 심층면접조사는 인턴 근무자 및 중도탈락자를 대상으로 심도 있는 면접조사를 통해 인턴사원 측면에서의 사업 문제점과 개선방안을 도출을 위해 실시하였다. 그리고 기관(기업)의 인턴사원 관리 담당자를 대상으로 포커스그룹인터뷰(FGI)를 실시하여 기관(기업) 측면에서의 사업 문제점과 개선방안을 도출하였다.

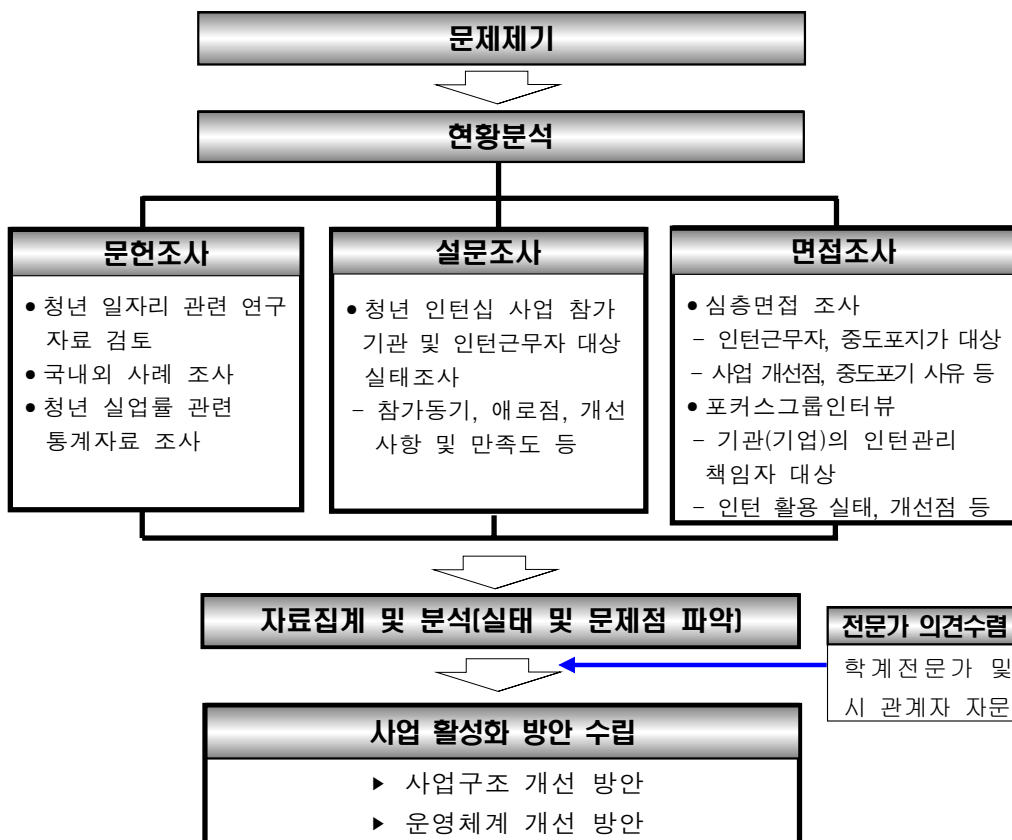
## I 청년 일자리 지원 사업 활성화 방안 연구

### 4) 전문가 의견수렴

청년 일자리 관련 전문가 의견수렴을 위해 학계전문가 등으로 자문진을 구성하여 실태조사 결과 분석 및 인턴십 사업의 활성화 방안에 대해 논의하였다.

### 4. 연구의 추진체계

본 연구의 추진체계는 [그림 1-1]과 같으며 전체적인 연구 틀을 파악할 수 있다.



[그림 1-1] 연구의 추진체계

## 5. 선행 연구 검토

류지성 외(2009)는 청년일자리 창출을 위한 과제로 산업계에서 일자리를 주도하고 학교에서는 고용가능성 제고에 주력하여 학교가 청년의 직업능력개발과 일자리 문제를 주도적으로 해결하고 조기 진로 및 경력지도를 통해 고학력화로의 쓸림 현상을 완화시키며 정부 정책의 실효성을 제고할 것을 제안하고 있다.

손민중(2009)은 청년취업활성화를 위한 대안으로 직업아카데미 개발과 인력개발 계좌제, 일자리 Co-op 프로그램 확대실시, on the research, job training program 운영, 중소기업 채용활동 지원, 중소기업 고용비용 감축, 중소기업 경력 가산점제, 수익창출형 학교기업 육성, 아이디어 창업 지원 등을 제안하였다.

송창용·오호영(2009)는 정부의 청년취업지원정책의 실효성에 의문을 제기하며 청년인턴은 장기적 대안이 되지 않고 해외취업지원사업은 실제 해외취업으로 연결되는데 어려움이 있고 저학력 청년층 등 소외계층에 대한 지원 부족의 문제를 제기하고 있다. 이를 바탕으로 청년층 의무고용제 실시, 고용안정서비스 활성화와 평생직업능력개발 체제 구축, 한민족 네트워크와 연계한 청년 해외취업활성화를 청년일자리 창출대안으로 제안하였다.

정성미(2009)는 전문대 이하 구직자와 4년제 대졸 이상 구직자의 실업상태가 구분된다고 분석하였다. 전문대 이하 청년실업층은 그냥 쉬거나 실망실업에 의해 노동시장으로 진입하지 않는 경우가 증가 하였지만 4년제 대졸 이상에서는 적극적으로 구직활동하는 실업자가 증가하는 모습과는 반대로 노동시장 밖에서 구직을 위한 취업자체를 포기하는 모습이 포착된다고 보았다. 또한 청년층 고용대책은 장기적인 관점으로 접근해야 하며 양질의 일자리를 만들어 노동시장 밖에서 진입을 망설이고 있는 청년층에 노동공급의 유인을 제공하고 능력을 개발할 기회를 마련할 수 있도록 해야 한다고 주장하였다.

김안국·신동중(2007)은 고졸 청년들의 노동시장 이행이 원활하지 않고 유희화율이 매우 높다고 분석하였으며 정부가 고졸 청년들을 위한 노동시장 이행 프로그램을 마련할 필요가 있으며 졸업 후 미취업자에게는 적절하고 내실 있는 교육훈련

## Ⅰ 청년 일자리 지원 사업 활성화 방안 연구

을 제공하고 취업자의 경우는 경력개발 프로그램 지원을 모색할 필요가 있으며 고졸청년과 중소기업을 연계하는 구인구직 네트워크 프로그램을 만들고 활성화 할 필요가 있다고 제안하였다.

최지희·김영일(2006)은 청년 인턴십 개선방안으로 기업차원, 대학차원, 참여학생 차원의 참여 주체 입장에서 장애물을 제거하고 인센티브를 늘이는 방향을 제시하였다. 대학과 같은 공신력 있는 기관이 프로그램을 관리 감독하도록 하는 방안, 일정 수준이상 과정 이수한 인턴십 수료자에게 관련 분야 국가 인정자격 부여, 인턴십 참여 기관에 대한 정부의 가점 및 세제 혜택 등의 방안을 제시하였으며 또한 관련 단체간에 인턴십 시스템 구축을 통해 인턴십 제도를 활성화 하는 방안도 제시하였다.

원종학 외(2005)는 청년실업의 현황과 원인, 청년실업이 재정에 미치는 영향을 분석하였는데 실업률을 낮추기 위한 대책으로는 인적자본개발접근법이 일자리 창출접근법보다는 더욱 효과적인 수단이라고 보고 이에 따라 실업대책의 중점을 일자리 창출보다는 직업훈련 등을 통해 현재 실업상태에 있는 사람들의 능력을 제고시켜 실업상태에서 벗어 날 수 있도록 유도하는 것이 바람직하다고 보았다.

권혜자(2004)는 한국사회의 청년실업의 심각성을 지적하면서 특정취약계층에게 정책수단을 집중하고 청년 비정규직들에게 양질의 일자리 전환을 지원하고 촉진할 수 있는 대책이 필요하며 정부에서 추진하고 있는 사회적 일자리 창출이나 공공부문의 고용증대와 같은 방안들의 필요성을 주장하였다.

신창호(2004)는 서울시의 청년실업대책으로 기존 산업 중 고용창출 가능 산업 지원, 성장동력 산업 육성을 통한 신 성장패도 구축, 신 성장패도 구축을 위한 민간투자 촉진, 각종 규제의 폐지 및 완화 등을 주장하였다.

이상우·정권택(2003)은 청년실업 실태와 문제점을 분석하면서 대응방안으로 국가 차원에서 청년실업 대책을 강구하고 경제활력을 높여 청년 일자리를 창출하고 노동시장의 유연화 촉진 등을 주장하였다.

전병유·이상일(2003)은 고졸미진학자를 비롯한 청년층의 실업문제가 심각한 수준이라고 지적하면서 예방적 차원과 활동성 차원에 관한 정책은 미약하거나 전무한 실정이며 정부지원인턴제 등의 대부분 일자리 창출이 전문대졸 이상 학력을 가

## Ⅰ. 연구의 개요 Ⅰ

진 청년들을 대상으로 하고 있어 고졸 미진학자를 주 대상으로 하는 일자리 창출은 크게 부족하다고 지적하였다. 또한 상대적으로 취업하는데 애로점을 갖고 있는 청년층을 대상으로 하는 고용 및 실업정책 역시 크게 보강되어야 한다고 판단하였다.

최영섭(2003)은 청년실업의 원인을 고용흡수력 감소, 인력의 과잉배출, 기업인사노무관리 방식 변화, 노동시장 분단화 심화 등으로 분석하였다. 또한 기존 청년실업 대책의 문제점으로 통일된 프로그램 타이틀의 부재와 개별 프로그램의 혼재, 프로그램 개발 및 운영에서의 유연성 부족, 체계적인 홍보의 부족, 제도적, 소프트웨어 측면에서의 지원부족, 전달창구 문제 등을 지적하였다. 이를 해결하기 위한 방안으로 대학교육을 포함한 교육시스템 개선, 기업 인사노무관리 시스템 개선, 거시적 유연안정성이 보장되는 노동시장 구조 구축, 청년 실업 대책의 기획 및 운영 방식 개선, 청년실업 대책 지원체계의 개선, 청년실업 대책의 체계화와 효율화, 중소기업 취업·창업활성화를 위한 지원 강화 등을 제안하였다.

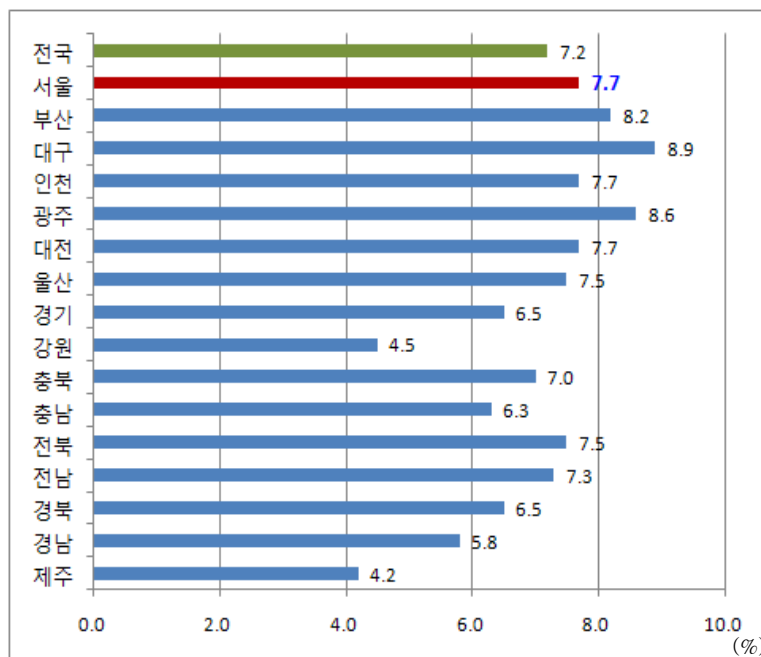
이병희(2002)는 청년층의 일자리 창출률이 다른 연령계층에 비해 가장 낮으며 일자리 소멸률도 가장 높아 청년 일자리가 지속적으로 감소하고 있고 신규 졸업자보다 경력 근로자를 채용하는 경향이 크게 증가하여 경력 중시형 노동력 수요로 변화하고 있다고 분석하였으며 이를 바탕으로 적극적인 일자리 창출을 위한 정책적인 노력이 필요하다고 주장하였다.

윤선천(2004)은 청년층의 노동시장이 청년층에게 좋은 일자리를 제공하는 형태로 진전되지 못하고 청년층 일자리 감소, 경력위주의 채용, 대 중소기업간의 격차 확대, 비정규직 고용증대 등 청년층의 기대와는 다른 변화가 이루어지고 있다고 하면서 청년실업 해소를 위한 정부의 실업대책이 주로 양적인 측면에서 단기적 처방이어서 고용안정을 수반하는 방향으로 이루어지지 못하고 있다고 분석하였다.

## II. 서울시 청년층 실업 및 고용 현황

## II. 서울시 청년층 실업 및 고용 현황

### 1. 서울시 청년층 실업 현황



[그림 2-1] 시도별 청년 실업률 현황(2008년)

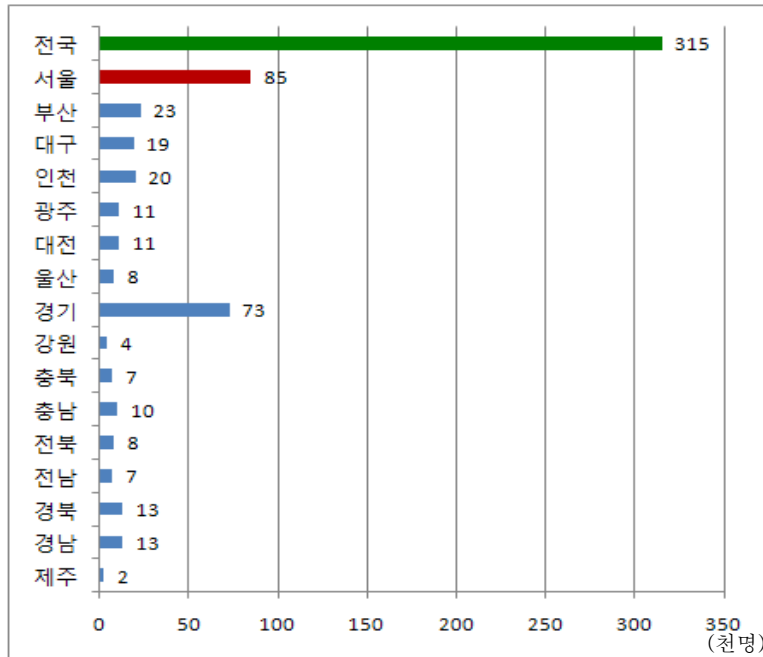
출처 : 통계청 KOSIS(<http://kosis.kr>)

서울시 청년실업의 현황에 대해 시도별 청년실업률, 청년실업자 수, 청년인구수를 바탕으로 분석해 본다.

2008년도 서울시 청년실업률은 7.7%로 전국의 7.2%보다 높은 수준이다. 대체로 다른 시도보다 높은 수준이나 대구(8.9%), 광주(8.6%), 부산(8.2%) 보다는 낮은 수준을 보이고 있다.



## Ⅰ 청년 일자리 지원 사업 활성화 방안 연구



[그림 2-2] 시도별 청년실업자 수(2008년)

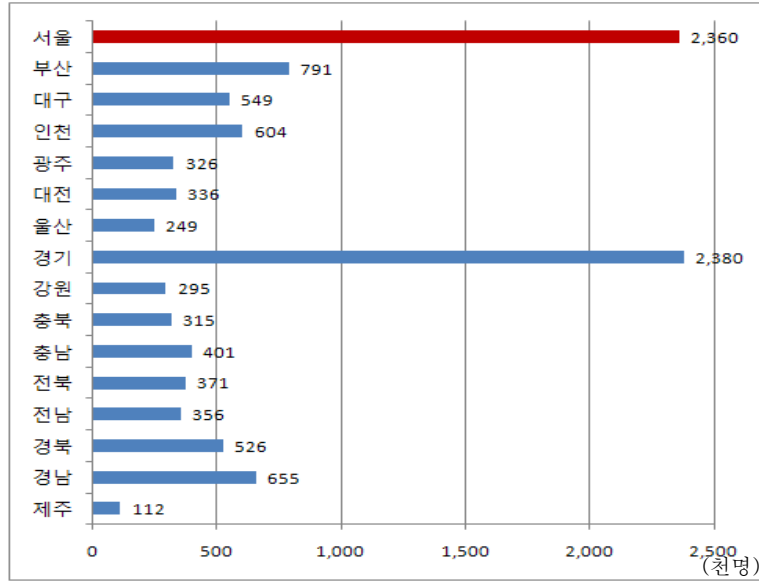
출처 : 통계청 KOSIS(<http://kosis.kr>)

[그림 2-2]의 시도별 청년실업자 수를 살펴보면 전국의 청년실업자 수는 315천명이며 서울은 85천명(27.0%)으로 가장 많은 비중을 차지하고 있다. 실업률이 높았던 대구의 실업자 수는 19천명(6.0%)으로 청년실업률은 대구에 비해 낮지만 청년실업자 수는 대구의 4배 이상인 수준이다.

[그림 2-3]을 보면 서울시 청년층(15-29세) 인구수는 2,360천명으로 전국의 22.2%를 점하고 있으며, 경기도(2,380천명) 다음으로 많은 청년수를 보이고 있다.

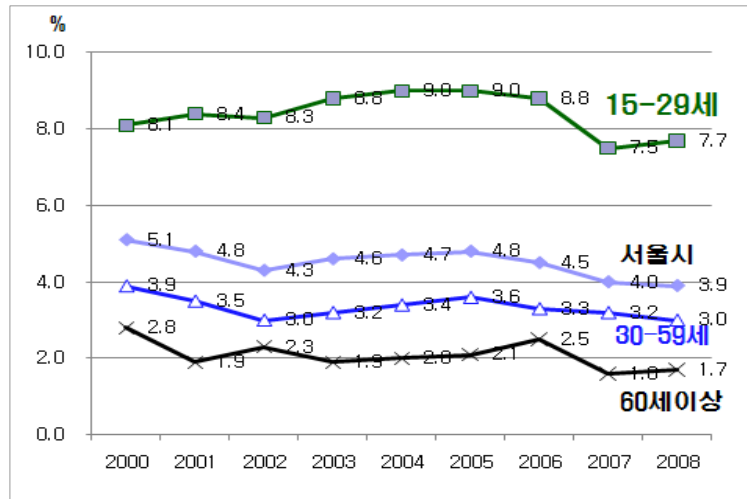
전국 대비 서울시의 청년층의 실업률 수준이 상대적으로 매우 높으며 청년실업자 및 청년층 인구수 비중도 상대적으로 매우 큰 수준으로 서울시 차원에서의 청년층 일자리 지원 대책이 절실히 필요한 상황이다.

## II. 서울시 청년층 실업 및 고용 현황 I



[그림 2-3] 시도별 청년층 인구수(2008년)

출처 : 통계청 KOSIS(<http://kosis.kr>)



[그림 2-4] 서울시 연령별 실업률 추이

출처 : 통계청 KOSIS(<http://kosis.kr>)

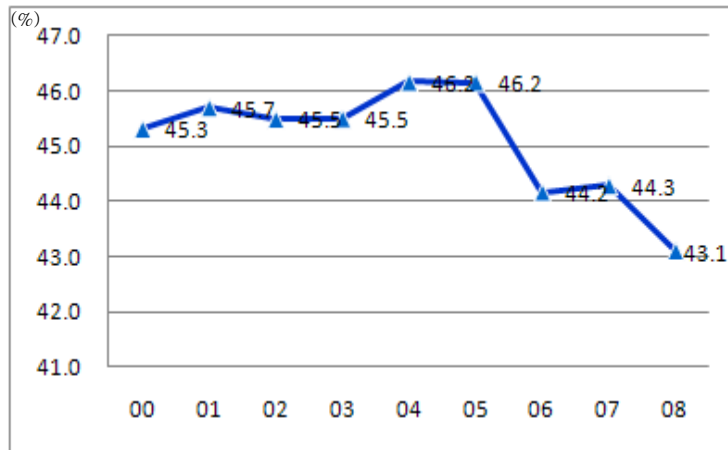
## Ⅰ 청년 일자리 지원 사업 활성화 방안 연구

[그림 2-4]의 서울시 연령별 실업률 추이를 보면 청년층 실업률이 다른 연령대에 비해 훨씬 높은 수준을 보이고 있다. 그리고 청년층 실업률 추이는 2005년을 정점으로 감소추세를 보이고 있으나 2007년을 저점으로 2008년에는 다소 증가하는 경향을 보인다.

## 2. 서울시 청년층 고용 현황

서울시 청년취업자 수는 2008년 현재 1,017천명이며, 청년고용률(청년취업자수/청년인구수)을 보면 2008년 43.1%로 2005년 46.2%를 정점으로 최근에 감소추세를 보이고 있다.

서울시 청년층에 있어서 상기의 최근 실업률 추세와 고용률 추세 사이에 괴리가 발생하는 주된 이유는 구직활동을 포기한 미취업자의 경우 비경제활동인구에 편입되어 실업자 통계에서 제외되기 때문이다(삼성경제연구소, 2009).



[그림 2-5] 서울시 청년층 고용률 추이

출처 : 통계청 KOSIS(<http://kosis.kr>)

## II. 서울시 청년층 실업 및 고용 현황 I

<표 2-1> 서울시 청년 취업자 현황(2008년)

(단위 : 천명, %)

연도	00	01	02	03	04	05	06	07	08
청년취업자수	1,294	1,255	1,206	1,167	1,149	1,124	1,063	1,053	1,017
청년인구수	2,856	2,746	2,651	2,565	2,489	2,435	2,407	2,378	2,360
청년고용률	45.3	45.7	45.5	45.5	46.2	46.2	44.2	44.3	43.1

출처 : 통계청 KOSIS(<http://kosis.kr>)

### Ⅲ. 서울시 인턴십 사업의 현황

### Ⅲ. 서울시 인턴십 사업의 현황

#### 1. 서울시 인턴십 사업 개요 및 운영 형태

##### 1) 서울시 인턴십 사업 개요

서울시 인턴십 사업의 기간, 자원, 지원규모 등의 개요는 <표 3-1>과 같다.

<표 3-1> 서울시 인턴십 사업 개요

구 분	내 용
사업기간	○ 2009년 3월 ~ 2010년 6월 - 인턴근무자를 4차에 걸쳐 모집하였으며, 4차(9월)에 채용된 인턴은 2010.4월까지 근무(정규직 채용 시 2개월 추가지원)
자원확보 및 관리	○ 자원 : 10,070백만원 - 서울시 공직자 기부금 등 : 1,270백만원 * 5급 이상 공무원 3,293명, 직급별 차등 기부(1급 이상 5%, 5급 1% 이내 자발적 기부 형식), 6급 이하는 「서울희망드림 돼지저금통」을 통해 자발적 참여 - 경상비 절감액 : 8,800백만원(10% 절감) ○ 자원관리 및 운영 - 관리주체 : 서울시복지재단 - 운영방법 : 「희망일자리 창출 기금(펀드)」 조성, 일자리 창출 사업비로 활용 ○ 확보 자원 출연 방법 - 공직자 보수의 일부 : 출연금으로 서울시복지재단에 출연 - 경상경비 절감분 : 서울시복지재단에 자발적 기탁
지원규모	○ 인턴사원 1인당 월100만원

## Ⅰ 청년 일자리 지원 사업 활성화 방안 연구

<표 3-2> 서울시 인턴십 사업 참가 자격 및 근무·지원조건

구 분	내 용
근무조건 및 지원조건	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 인턴 근무조건               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 신분 : 근로기준법상 기간을 정한(10개월) 근로자</li> <li>- 근무시간 : 주 5일, 1일 8시간 근무(주 40시간)</li> <li>- 임금 : 월 100만원 수준(4대보험료의 근로자 부담분은 인턴이 부담)</li> </ul> </li> <li>○ 인턴 채용기관(기업) 지원조건               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 인원 : 신청인원 범위 내에서 서울시에서 결정</li> <li>- 지원액 : 인턴 1인당 월 100만원(4대 보험료 중 사용자 부담분은 채용 기업이 부담)</li> <li>- 근로시간, 휴게시간, 휴일 등 기타 근로조건은 근로기준법, 당해 기관의 단체협약, 당사자간의 합의에 의해 자율적으로 결정</li> </ul> </li> </ul>
지원참가 자격	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 인턴의 신청자격               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 학력 : 전문대학 졸업자 이상 및 고등학교 졸업자로서 미취업자</li> <li>- 주소 : 서울특별시에 주민등록이 되어 있는 자</li> <li>- 연령 : 최초에는 만 29세 이하로 정하였으나, 도중 연령제한 폐지</li> </ul> </li> <li>○ 인턴 채용 기관(기업) 신청 자격               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 서울시 전략산업 해당 기업, 사회복지시설·청소년수련시설</li> </ul> </li> </ul>

인턴십 참가 자격 및 근무 조건, 지원조건은 <표 3-2>와 같으며, 서울시 인턴십 사업이 최초에는 청년(15-29세)에 한정했으나 사업 추진도중 차별문제 등으로 연령 제한이 없어졌다. 기관(기업)의 참가 자격은 서울시 전략산업 분야에 해당하는 기업과 사회복지시설 및 청소년 수련시설이며, 청소년 수련시설은 2차 모집부터 해당되게 되었다.

### Ⅲ. 서울시 인턴십 사업의 현황 I

<표 3-3> 서울시 인턴십 사업 모집분야 및 인원

모집분야	모집인원	대상기관(기업)
서울시 전략산업	400명 이내	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 서울시 소재 종업원 5인 이상 고용보험에 가입한 중소기업으로서 국세 및 지방세의 체납사실이 없는 다음에 해당되는 기업               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 디자인·패션, 게임·애니메이션, 문화관광상품산업, 컨벤션산업 등 신성장 동력산업 중소기업</li> <li>- 서울시 산학연 협력지원사업 참여 중소기업 (정보통신, S/W, 디지털 콘텐츠, 기계금속, 전기전자, 화학, 바이오 등)</li> </ul> </li> <li>○ 서울산업통상진흥원, 서울신용보증재단, 서울관광마케팅(주) 등</li> </ul>
사회복지 및 청소년수련 시설	600명 이내	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 서울시 소재 사회복지시설/청소년 수련시설·법인</li> </ul>

서울시 인턴십 사업 모집분야 및 인원은 <표 3-3>과 같다. 서울시 전략산업의 모집인원은 400명이며 사회복지/청소년수련 시설의 모집인원은 600명으로 전략산업 분야 보다 사회복지/청소년수련 시설의 모집인원이 많게 되어 있다.

그리고 인턴십 사업 참가심사 시 우대기준은 <표 3-4>와 같다.

<표 3-4> 서울시 인턴십 사업 심사 시 우대기준

운영 기관(기업)	인턴 채용 후보자
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 청년인턴 종료 후 정규직으로 채용 계획이 있는 기관</li> <li>○ 시 지원금 이외에 추가임금 지급 등 유리한 근로조건 제시기관</li> <li>○ 서울일자리플러스센터에 기업회원으로 등록된 기업</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 서울시 전략산업 분야               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 채용 예정분야 관련 전공자 및 경력자</li> </ul> </li> <li>○ 사회복지시설 분야               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 장애인 일정비율 우선선발(10%)</li> <li>- 사회복지 관련 자격증 소지자</li> <li>- 사회복지 관련학과 졸업자 ('09. 2월 졸업예정자 포함)</li> </ul> </li> </ul>



## I 청년 일자리 지원 사업 활성화 방안 연구

### 2) 서울시 인턴십 사업 운영 방법



[그림 3-1] 서울시 인턴십 사업 기관별 주요 역할

서울시 인턴십 사업의 운영에 있어서 업무분장은 [그림 3-1]과 같다. 서울시는 총괄기획, 참가자 모집, 인턴 추천, 공직자 기부금 조성 등을 맡는다. 그리고 서울시복지재단에서 채용관리, 약정, 채용기관 및 인턴 관리, 근무지원 및 사후관리 등을 맡고 있다. 그리고 운영기관(인턴 채용기관)에서 인턴 근무자 활용, 근무상황관리, 지원금의 지급(임금지급) 등의 업무를 맡는다.

### 2. 서울시 인턴십 사업 참가 현황

2009.10.1 기준 전체 참가기관 및 인턴 모집 건수는 기관 778개, 인턴근무자 1,163명이나, 실제 계약이 이루어진 건수는 기관 689개, 인턴근무자 1002명이다. 또 이중 중도포기가 기관 96개, 인턴근무자 191명으로 현 근무자는 기관이 593개, 채용인턴 수는 811명이다. 참가자 모집 후 계약 미체결, 중도포기 등으로 인해 4차에 걸쳐 모집이 이루어졌다.

### Ⅲ. 서울시 인턴십 사업의 현황 Ⅰ

<표 3-5> 서울시 인턴십 사업 참가 현황

차수	분야	모집결과		계약체결		중도포기		현 근무자	
		기관	인턴	기관	인턴	기관	인턴	기관	인턴
총괄	총계	788	1163	689	1002	96	191	593	811
	서울시전략산업	348	529	281	430	43	96	238	334
	사회복지시설	387	524	358	475	49	76	309	399
	청소년수련시설	53	110	50	97	4	19	46	78
1차	소계	187	241	156	204	42	64	114	140
	서울시전략산업	84	121	62	99	20	39	42	60
	사회복지시설	103	120	94	105	22	25	72	80
	청소년수련시설	-	-	-	-	-	-	-	-
2차	소계	270	410	230	348	35	79	195	269
	서울시전략산업	120	187	94	144	15	35	79	109
	사회복지시설	124	167	112	153	18	29	94	124
	청소년수련시설	26	56	24	51	2	15	22	36
3차	소계	296	467	272	409	19	48	253	361
	서울시전략산업	134	206	116	173	8	22	108	151
	사회복지시설	140	212	134	194	9	22	125	172
	청소년수련시설	22	49	22	42	2	4	20	38
4차	소계	31	41	31	41	-	-	31	41
	서울시전략산업	9	14	9	14	-	-	9	14
	사회복지시설	18	23	18	23	-	-	18	23
	청소년수련시설	4	4	4	4	-	-	4	4

주 : 상기 수치는 4차에 걸쳐 모집된 결과로 중복으로 참여한 기관 및 인턴근무자 포함됨.

Ⅰ 청년 일자리 지원 사업 활성화 방안 연구

<표 3-6> 서울시 인턴십 사업 중도포기자 현황

사유별	서울시 전략산업	사회복지 시설	청소년수련 시설	합계(%)
업무부적응	54	14	0	68(35.6)
타기업 취업	2	40	3	45(23.6)
취업준비	3	1	0	4(2.1)
개인사정	32	12	8	52(27.2)
기타	5	9	8	22(11.5)
합 계	96	76	19	191(100.0)

주 : 2009년 10월 1일 기준 자료임

2009.10.1 현재 중도포기자는 191명이 발생했으며 그 주된 이유로는 업무부적응이 35.6%로 가장 많으며 다음으로 개인사정(27.2%), 타기업 취업(23.6%) 순이다.

## IV. 청년 일자리 지원 정책 국내외 사례

## IV. 청년 일자리 지원 정책 국내외 사례

### I. 영국 사례

#### 1) 영국 청년실업대책의 배경 및 현황

영국의 2009년 현재 18세~24세 청년실업률은 18.4%(ONS, 2009)로 1992년 이후 가장 높은 수치를 기록하였다. 영국의 이러한 청년실업 문제는 1973년 시작된 경제위기 이후부터 사회적 문제로 대두되어 이를 해결하기 위해 1973년 제정된 고용 및 훈련법을 시작으로 대처정부의 고령자 및 청년 중심의 직업훈련과 취업알선 정책, 블레어 노동당 정권의 New deal 프로그램에 이르기까지 다양한 정책이 도입되었다.

##### (1) 고용 및 훈련법(Employment and Training Act)

1973년에 제정된 “고용 및 훈련법”(Employment and Training Act)은 처음으로 인력양성 및 고용창출의 책임을 국가가 직접 담당하는 계기가 되었다(정인수 외, 2006). 이 법에 의해 인력서비스위원회(Manpower Services Commission: MSC)가 설치되어 직업훈련을 실시하였으며 MSC 산하에는 훈련의 실행부문인 훈련서비스기구(Training Services Agency: TSA)가 있어 청소년 훈련과 장기실업자를 대상으로 한 직업훈련을 실시하였다.

##### (2) 청소년 고용 기회 사업((Youth Opportunities Programme: YOP)

이 제도는 경기회복까지의 긴급고용 대책으로 도입된 것으로 16~17세의 청소년 실업자에 대해 고용주의 협력을 얻어 직장훈련을 경험시키고 훈련수당을 지급하는

## Ⅰ 청년 일자리 지원 사업 활성화 방안 연구

내용이다. YOP에서 훈련 메뉴로서는 사업소에서의 실무경험, 훈련강습회, 지역사회 활동, 고용촉진과정, 단기훈련과정, 재훈련과정으로 나누어지며 평균 6개월간의 훈련이 실시되었다. 기본적으로는 청소년 자신이 프로그램을 선택하도록 되어 있지만 실제로는 지역커리어지원조직(Career Service)이라는 고용부 산하의 지역기관이 참가자의 능력을 고려한 프로그램을 소개하고 있었다. 프로그램의 운영은 MSC가 맡았다. 훈련기간 중에는 훈련수당이 지급되며 훈련기회를 제공한 고용주는 임금비용의 부담이 없었다(정인수 외, 2006).

### (3) 청소년훈련제도(Youth Training Scheme: YTS)

1983년 9월에 개시된 YTS는 YOP와 마찬가지로 16~17세의 학교졸업자를 대상으로 하고 있다. 당초는 훈련기간이 1년간이었으나 1989년부터는 2년간(17세는 1년간)으로 연장되었다. 훈련기회를 제공하는 고용주, 지방자치단체, 불런티어단체 등에는 보조금이 지급되며 또한 YOP와 마찬가지로 청소년에게는 훈련수당이 지급된다. 커리어서비스에 의한 선별이 이루어지며 의무교육 수료 후에 취업을 원하는 청소년의 약 3분의 2는 졸업 전에 커리어서비스를 통해 적절한 프로그램으로 나뉜다. 1990년 5월에 개시된 청소년훈련(YT)에서는 청소년의 폭넓은 기능 양성을 위해 질, 양 모두 중등 수준의 기술을 습득하는 것에 중점을 두고 있다(정인수외, 2006).

## 2) 신고용협정-뉴딜 프로그램

뉴딜 프로그램은 실업자들로 하여금 고용주들이 원하는 기술을 배워 취업하도록 돕기 위해 만들어진 프로그램으로 영국 정부의 생산적 복지 전략의 핵심이다. 뉴딜은 1998년 1월 사회보장부(DSS)와 교육고용부(DfEE)가 공동으로 마련한 정책으로 급여청(Benefits Agency)의 지원을 받아 고용 서비스(Employment Service)에 의해 수행되기 시작했다(신용주, 2002).

#### IV. 청년 일자리 지원 정책 국내외 사례 I

##### (1) 도입배경

영국 노동당 정부는 1997년 집권 이후 저소득 근로자와 근로능력 수급자에 초점을 맞추어, 이들에게는 각종 현금급여를 신설하거나 기존의 급여를 확대하고, 직업훈련과 교육 그리고 구직 서비스를 통해서 노동시장에 통합시키려는 시도를 하고 있다. 이러한 일련의 근로복지 프로그램 중에서 가장 대표적인 제도가 바로 신고용 협정이다(정인수 외, 2006).

뉴딜 프로그램은 연령별로 18~24세(New Deal for young people), 25세 이상(New Deal for people aged 25 and over) 및 50세 이상 성인을 위한 프로그램(New Deal for people over 50) 및 장애인을 위한 프로그램(New Deal for people with disabilities)으로 구성되어 있다. 본 보고서에서는 18~24세 청년을 대상으로 하는 뉴딜 프로그램 중심으로 살펴보기로 하겠다.

##### (2) 대상 및 목표

이 프로그램은 18세~24세의 청년으로 6개월 이상 실직 중이거나 구직자 급여를 받고 있는 사람들을 대상으로 취업을 유도하기 위한 것이다. 이들은 실업수당을 받는 대신 취업을 하거나 직업 교육 및 훈련을 받을 수도 있고 자원봉사부문이나 환경부문에서 일하는 것 중에서 선택 할 수도 있다. 이 프로그램의 기본목표는 영속적인 실업으로 인해 사회로부터 소외되는 빈곤층을 만들어 내는 사이클을 차단하는 것이다. 따라서 훈련이나 교육 또는 근로경험을 통해서 노동시장이 요구하는 것과 실업 청년들이 제공할 수 있는 것 간의 차이를 좁힘으로써 '직업이 없으면 경험도 못 얻고 경험이 없으면 직업도 없는(no job no experience: no experience no job)'의 악순환을 깨뜨리는 데 그 목표를 두고 있다(신용주, 2002).

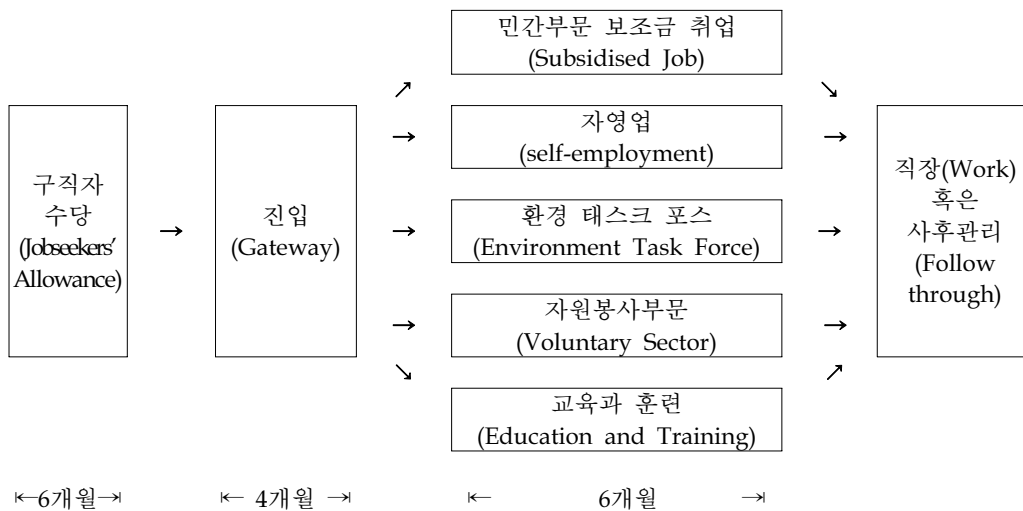
## Ⅰ 청년 일자리 지원 사업 활성화 방안 연구

### (3) 운영과정

#### ① 제 1단계: Gateway Stage

6개월 이상 계속하여 실직하고 있는 18~24세의 실업자는 게이트웨이 단계로 넘어가며 이 단계에서 직업안정소의 개별 상담원과의 면접을 통해 취업계획을 작성하고 카운슬링 및 기초적인 훈련을 받으면서 최장 4개월간 구직활동을 하게 된다. 이 기간 동안 구직자수당은 계속해서 받게 된다. 일단 게이트웨이 단계에서 취직이 되더라도 13주 간 이내에 다시 실업하는 경우에는 즉시 NDYP에 참가할 수 있다(정인수 외, 2006).

게이트웨이는 청년들의 구직을 돕고 또 최대의 혜택을 얻도록 지원한다는 두 가지 기본 목표에서 출발했으며 우선적으로는 보조금이 지급되지 않는 일자리에 취업하도록 지원한다(신용주, 2006). [그림 4-1]에서는 청년을 위한 뉴딜프로그램의 참여자들이 거치게 되는 과정을 단계별로 제시하고 있다.



[그림 4-1] 청년 신고용협정의 구조

출처 : 정인수 외(2006), 고졸이하 청년층 실업실태파악 및 정책과제



② 제 2단계: Option Stage

제 1단계에서 4개월이 지나도 취업을 할 수 없는 경우, 옵션(Option)이라 불리는 제 2단계로 이행한다. 제 2단계의 시작 시 참가자는 상담원으로부터 각 옵션의 목적 및 무엇을 습득할 수 있는가에 대해 설명을 받고 스스로의 희망을 가미한 개인 발전계획(Personal Development Plan)을 작성한다(정인수 외, 2006). 참여자들은 뉴딜의 네 가지 옵션 중에서 선택할 수 있는데, 정부 지원 일자리 취업, 자원봉사활동, 환경 부문 근로, 전일제 교육이 있다.

□ 정부 지원 일자리 취업

- 취직 가능성이 높은 사람을 대상으로 하여 민간기업에 보조금을 지급하면서 고용
- 실제 노동경험과 훈련을 쌓는 것이 목적
- 민간기업으로부터 일반적인 시세로 임금이 지급
- 현장훈련(OJT) 뿐만 아니라 매주 1회 이상 국가인정직업자격(NVQ)의 취득과 연결된 직업훈련을 받게 됨
- 청년 실업자를 고용한 고용주에게는 정부가 보조금을 지급
- 고용주는 보조금과 같은 액수 이상의 임금을 지급할 의무
- 고용주에게는 NVQ와 연결된 직업훈련의 실시가 의무화
- 고용주는 자유로이 훈련생을 선택할 수 있음
- 고용주는 훈련생을 해고를 할 수는 없도록 규정
- 반년간의 직업훈련기간이 종료되면 고용주는 계속고용을 할 것인가의 여부를 결정
- 계속고용하지 않게 되는 경우에는 훈련생에게 직업훈련의 달성상황을 보이는 증명서과 직업추천장 발급

## Ⅰ 청년 일자리 지원 사업 활성화 방안 연구

### □ 자원봉사활동

- 자선활동 등의 지역사회에 공헌하는 비영리사업에 종사
- 장애인 지원, 노인 돌보기, 어린이 돌보기, 예술 및 미디어 관련 직장 등
- 훈련생의 보수는 훈련생 자신이 비영리단체로부터 임금을 받든가 혹은 정부로부터 구직자 수당을 받을 것인가를 선택
- 주 1회 이상 NVQ 취득을 위한 직업훈련을 제공하는 것도 정해져 있음

### □ 환경 부문 근로

- 토지개발, 에너지 절약, 물 절약, 집수리 혹은 재활용 사업 활동 등에 종사
- 훈련생의 임금 지불이나 단체에 대한 보조금 지급에 대해서는 비영리단체와 같음

### □ 전일제 교육

- 기능이 부족한 실업자를 대상으로 한 옵션
- 전국직업자격 레벨2(중등학교 졸업 상급레벨에 해당)를 취득하지 않았거나, 취득했다 하더라도 상급 레벨을 취득하는 것에 의해 취직할 수 있는 상황에 있는 사람을 대상
- 지역의 커뮤니티 칼리지나 민간직업훈련기관 등에서 1년간 풀타임의 교육, 직업훈련을 받고 NVQ 취득을 목표
- 교육, 직업훈련의 교과과정 가운데는 4주 이상의 직업체험 혹은 직업훈련이 포함
- 1년간의 교육, 기능훈련을 받는 기간 동안은 훈련생은 구직자 수당과 같은 액수를 받을 수 있음
- 정부는 교육, 훈련기관에 보조금을 지급

### ③ 3단계: Follow Through State

2단계에서 취업하지 못한 참여자들을 대상으로 1단계과정을 4개월동안 다시 반복하여 집중적인 심층면담을 지원하는 단계이다.

(4) 성과 및 한계점

전체적으로 볼 때 신고용협정은 당초 기대했던 것만큼은 아니지만 상당한 일자리를 창출하였으며 특히 청년층의 실업률을 상당히 감소시킨 것으로 평가된다(Nickell and Quintini, 2002). 이는 또 청소년 범죄율을 감소시키는 등 비경제적인 효과도 가져온 것으로 평가된다.

뉴딜 프로그램은 영국의 실업률을 낮추는데 큰 역할을 했다고 평가받고 있는데 신용주(2002)는 이러한 실업률 감소의 배경을 1997년 이후 경제 안정과 낮은 인플레이션으로 취업기회가 창출된 점과 뉴딜 프로그램이 실시되어 취업기회를 증가시킨 점을 들었다. 특히, 장기 실업으로 인해 가장 심한 불이익을 겪는 소외집단에게도 취업기회를 증가 시켰다고 평가하였다. 청년 뉴딜 프로그램에 참여 했던 사람들은 관련 기관이 지원에 힘입어 근로경험과 자격을 취득했고 약 16만 명의 청년이 복지 의존에서 벗어났으며 2년 간 공공재정 지출을 감소시켰다.

그러나 일각에서는 신고용협정의 고용창출효과를 영국 정부가 너무 과대평가하고 있다는 비판도 제기되고 있으며(Fraser, 2004), 청년을 위한 신고용협정 외의 장애인, 고령층을 위한 프로그램에는 아직 참가자가 소수라는 한계도 지니고 있다(정인수 외, 2006).

또한 25-40%에 달하는 일자리가 매우 단기직업이므로 영속적인 일자리의 창출과는 다르다는 비판도 있다. 게다가 실업 청년들이 뉴딜과 연계된 취업 지원 프로그램의 도움 없이 과연 일자리를 계속 유지 할 수 있을지도 의문이라는 것이다(Guardian Unlimited Archive, 5 August, 2000).

결론적으로 뉴딜 프로그램은 실시할 만한 가치는 분명히 있지만 취업의 단기성 등의 제한적 효과를 가지므로 실업에 대한 정부 처방의 한계를 드러낸다는 것이다(신용주, 2002).

## I 청년 일자리 지원 사업 활성화 방안 연구

### 3) 시사점

우리나라의 경우 경제위기 이후 발생한 수많은 실직자들을 위하여 정부주도의 교육훈련프로그램이 도입되어 실시되어왔다. 그러나 이러한 교육 및 훈련 프로그램들은 수준 및 시행방법 또 취업으로의 연계성에 있어서 그 효율성에 의문이 제기되어 왔다. 따라서 원하는 사람들에게 교육이 제공되어 잠재력을 개발하고 삶의 질을 높일 수 있는 진정한 교육복지를 실현할 수 있는 프로그램의 개발에 영국의 뉴딜 프로그램은 그 성패 여부를 떠나서 좋은 참고가 될 수 있으리라 생각된다(신용주, 2002).

영국의 실업대책은 장기실업문제가 심각한 고령자와 청소년을 위한 대책에 집중되어 있으며 내용은 주로 직업훈련과 취업알선을 중심으로 한다. 또 중앙정부가 아니라 지방자치체에 의해 실업정책이 주도되고 있는 것도 영국의 특징이라고 할 수 있다.

영국의 뉴딜 프로그램은 고졸이하 청년실업자들에 대한 취업정보제공이나 직업상담을 개인별로 특화하여 제공하는 것이어서 고졸이하 실업자 면담결과에서 시사하는 과제들을 해결하는 중요한 모델이 된다. 영국의 뉴딜 프로그램은 4가지 특징인 구직자수당의 지급과 직업훈련을 청년실업자가 선택하게 하여 직업훈련을 받지 않으면 구직자수당을 정지, 감액함으로써 취업을 강화하고 있는 것, 실업자의 직업훈련을 기업이나 비영리단체 등에 위탁함으로써 기업이나 현장의 수요에 부응하는 기능을 얻어 취직으로 직결되기 쉬워지는 점, 개인에 대한 카운슬링 기능을 충실하게 하고 있는 점, 직업훈련을 국가인정직업자격(NVQ)의 취득과 연결하고 있는 점은 우리나라의 고졸이하 청년실업자들의 핵심요구와 연계하여 볼 때 중장기적으로 제도 도입이 필요한 모델이 된다(정인수 외, 2006).

신용주(2002)는 예측 가능한 정책이 개발되어 효율적으로 실시되고 있다는 점을 뉴딜 프로그램이 우리에게 시사하는 바로 정리하였다. 영국 정부의 뉴딜 프로그램 관련 행정부서로는 2001년 6월 8일 근로연금부로 개편된 사회보장부, 교육고용부, 고용청 및 급여청 등 관련 기관들 간의 밀접하고 효율적인 공조체계로 프로그램의

#### IV. 청년 일자리 지원 정책 국내외 사례 I

효과성을 향상시키고 있다. 훈련프로그램을 관할하는 정부기관의 상호연계가 부족한 우리나라의 경우 반드시 보완하여야 할 사항이다.

그 다음은 손쉽고 간편한 참여절차를 언급하였다. 참여 희망자나 참여를 원하는 기업주 및 기관은 지역의 구직센터를 방문하기만 하면 뉴딜 코디네이터로부터 많은 정보와 지원을 얻을 수 있는 매우 단순하고 표준화된 참여 절차가 프로그램에 대한 참여율을 높인다는 것이다.

그리고 뉴딜 개별조언가 제도를 효율적으로 활용하는 체제의 도입도 고려해 볼 수 있다고 설명하였다. 초기 인터뷰부터 개별화된 정보와 자원으로 이끌어주며 취업지도를 제공하여 뉴딜 참여자들, 기업주 및 참여기관들과 밀접한 연계를 갖고 실직자들의 취업이나 배치가 성공적이 되도록 지속적인 지원을 제공하는 개별 조언가 제도는 매우 효과적인 것으로 나타나기 때문이다. 개별 조언가들은 교육과 훈련을 받아 다양한 취업으로 연결되도록 돕는 한편, 이용 가능한 보육서비스 등을 알려주는 등 참여자들에게 필요한 지원을 제공하기 때문이다.

그 밖에도 시험 근로기간을 도입하여 뉴딜 참여자와 고용주 모두에게 적용기간을 부여하는 등의 유연한 운영방식을 통해 프로그램의 성공률을 높인 사실도 참조해야 할 부분이다.

또한 취업으로 유도할 때, 고용가능성을 최대한 높일 수 있는 네 가지 옵션제도를 효과적으로 운영함으로써 지망생들의 선택 폭을 넓힌 점을 들 수 있다. 끝으로 뉴딜 프로그램에 참여하는 사람들과 정부, 민간, 자원단체 및 기업 등 여러 기관들 간에 지역사회의 협력관계에 기초한 동반자적 공조관계를 창출한다는 점이다. 따라서 누구나 적절한 교육과 훈련이 제공되고 필요한 정보와 지도가 제공될 때, 취업이 가능해지며 자립적 삶으로 바뀔 수 있다고 보았다.

## 2. 일본 사례

### 1) 일본 청년실업 대책의 배경 및 현황

1990년대 일본은 거품 경제가 무너지면서 청년실업 문제가 사회 문제로 인식되게 되었다. 청년 실업의 문제로서 실업자나 실업자의 증가, 아르바이트 등 비정규직 고용의 비율 증대, 이직·전직률의 증가 등이 지적되었다. 특히 청년실업은 신규 대학 졸업자의 고용 기회 축소 및 이직률·전직률의 상승에 따라 증가했다(정인수 외, 2006).

현재 일본의 청년실업을 특징짓는 가장 두 가지 문제는 후리타(Freeter) 현상과 무직자(NEET)현상이다. 우선 후리타(freeter)란 free(자유롭다) + arbeit (시간제 근로, 아르바이트)가 합쳐진 용어로, 15~34세 청년 중 아르바이트나 계약 파견 사원 등 저 임금으로 단기간의 취업상태를 반복하거나, 현재 무직상태에 있으면서 아르바이트나 계약직 파견사원을 희망하는 사람을 지칭한다. 후리타 현상이란 바로 이러한 사람들이 늘어나는 현상을 지칭한다. 다행스러운 사실은 2003년까지 증가세를 보이던 일본의 후리타인구가 이후 조금씩 줄었지만 25~34세의 경우에는 거의 줄어들고 있지 않고 있다. 이는 그 만큼 일본 청년층 사이에서 후리타 생활이 점점 더 장기화되고 있음을 암시한다(김종화, 2007).

일반적으로 「후리타 현상」이라고 불리는 현상의 주요한 원인에 대하여, 노동공급 측면에서는 학교 교육의 문제나 청년층의 의식·자질의 변화 등이 지적된다. 노동수요 측면에서는 불황에 의한 대학 졸업자 채용의 감소나 인건비 삭감을 위한 정규 고용에서 비정규 고용으로의 전환 등이 원인이 되고 있다(정인수 외, 2006).

무직자를 의미하는 'Neet'는 "Not in Education, Employment or Training"의 약자로서 재학, 근로, 직업훈련 중 어떤 것도 하지 않는 사람을 지칭하는 사람을 지칭한다. 원래는 영국의 노동정책 관련 용어인데, 일본에서는 이것이 15~34세 집단 중 경제활동을 하지 않는 비노동력인구를 의미하는 용어로 사용된다(김종화, 2007).

심각한 문제는 후리타 상태나 무직자 상태와 관련된 문제는 단순한 실업문제가

아니라는 점이다. 이러한 상태가 장기화될 경우, 사회적 관계가 단절되면서 정상적인 고용이나 사회복귀가 어려워진다. 여기에 후리타나 무직자 상태가 지속되는 데서 비롯된 심리적인 변화까지 결합될 경우, 정상적인 사회생활 자체가 곤란해지는 상황까지 이어질 수도 있다. 현재는 많은 후리타나 무직자들이 부모의 원조를 받고 있기 때문에 잠복된 상황이지만 앞으로도 지속될 경우 가족 내부의 갈등에서부터 빈부격차의 확대에 이르기까지 다양한 문제가 나타날 가능성이 높다. 또한 개인적으로는 취업에 필요한 기능, 지식, 경험의 부족으로 더욱 더 심각한 취업난에 직면할 수 있으며 사회적으로는 국가경쟁력과 생산성을 저하시켜 사회불안을 야기하고 복지제도를 악화시킬 수도 있다(민지연, 2009).

## 2) 일본의 듀얼시스템

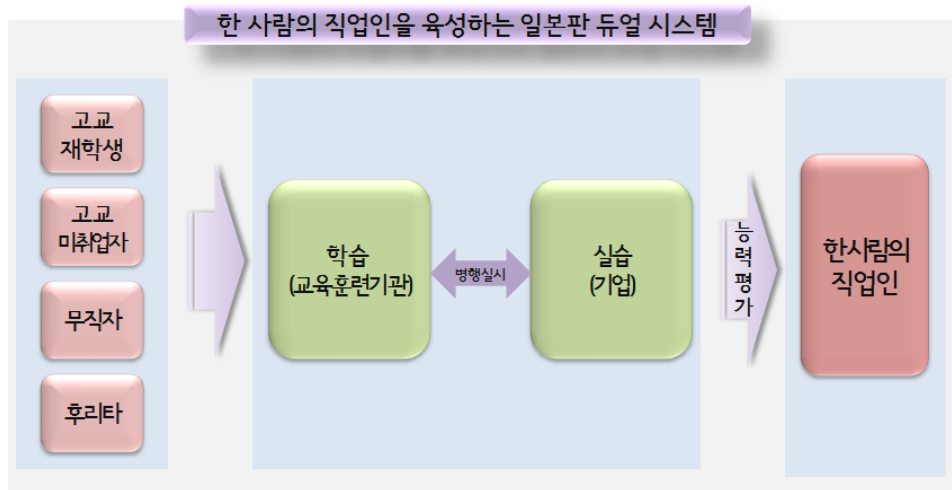
### (1) 도입배경

일본정부는 청년들이 직면한 고용문제를 높은 실업률과 무직자, 후리타 및 니트족의 증가 등으로 대표된다고 파악하여 청년들을 대상으로 하는 새로운 직업 훈련 제도인 듀얼시스템을 도입하였다. 일본의 듀얼시스템은 직업훈련을 정책적으로 지원하다는 점에서 독일의 듀얼시스템을 모방한 개념이라 할 수 있다.

### (2) 대상 및 목표

일본의 듀얼 시스템은 후생노동성과 문부과학성의 공동 작업을 거쳐 2004년도부터 전국에 도입한, 청년을 대상으로 한 직업 훈련 제도이다. 듀얼 시스템의 구체적인 내용을 보자면, 이는 기업에서의 실습 훈련과 교육 훈련 기관에서의 학습을 병행하는 것으로서, 수료 시에는 직무 능력 평가를 실시하게 된다. 궁극적으로는 청년 한 명을 하나의 직업인으로 기르는 것이 목적인 새로운 인재육성 시스템이다(정인수 외, 2006).

## Ⅰ 청년 일자리 지원 사업 활성화 방안 연구



[그림 4-2] 일본의 듀얼 시스템

출처 : 일본후생노동성(2006), 「듀얼시스템」

### (3) 운영과정

#### ① 교육담당기관

독립 행정법인인 고용·능력개발 기구 혹은 도도부현(都道府縣)의 직업 능력개발 시설, 민간 전문학교, 공인 훈련 시설 등인데, 이들은 직업 능력개발에 대한 경험이나 노하우가 충분히 갖춰진 기관이다. 이러한 교육 훈련 기관이 훈련생을 받아들이는 기업과 협력해 훈련 계획을 책정하게 되며, 1~3년간에 걸쳐서 학습과 실습(OJT도 포함한다)을 병행하게 된다(정인수 외, 2006).

#### ② 기본유형

기본유형에는 전문학교 등의 교육훈련기관이 주도하는 형태(교육훈련기관 주도형)와 기업이 주도하는 형태(기업 주도형)가 있다. 두 가지 유형 사이의 구별은 훈



#### IV. 청년 일자리 지원 정책 국내외 사례 I

련을 받는 자가 교육훈련기관에 들어가는지(교육훈련기관 주도형), 아니면 기업에 고용되어 기업에 들어가는지(기업 주도형)에 달려 있다.

교육훈련기관 주도형은 우선 청년을 훈련생으로 받아들인 후, 연계할 수 있는 기업을 물색하여, 그 기업과 공동으로 훈련 계획을 책정하게 되는데, 학습은 자체적으로 실시하고, 실습은 기업에 위탁하는 구조이다. 기업 주도형은 교육훈련기관 주도형과는 반대로 청년을 파트타임의 종업원으로 우선 채용한 후, 기업이 교육훈련기관을 물색하여, 공동으로 훈련계획을 책정, 학습은 교육훈련기관에 위탁하는 구조이다(정인수 외, 2006).

#### ③ 훈련과정 종류

<표 4-1> 일본식 듀얼 시스템 훈련과정의 종류

훈련 과정	훈련 실시 장소	수강료
2년 코스(전문 과정 활용형)	직업 능력개발 대학교	유료
1년 코스(보통과정 활용형)	직업 능력개발 촉진 센터	유료
5개월(표준) 코스 (위탁 훈련 활용형)	민간 교육 훈련 기관 (창구는 도도부현 센터)	무료

출처 : 정인수 외(2006), 고졸이하 청년층 실업실태파악 및 정책과제

훈련과정은 훈련내용 및 훈련 기간에 따라 전문 과정을 활용하는 2년 코스, 보통 과정을 활용하는 1년 코스, 위탁훈련인 5개월 표준 코스 등 세 가지 종류로 나누어진다. 세 가지 코스 모두 대체로 35세 이하의 청년 구직자를 대상으로 하고 있다.

우선 2년 코스는 높은 취직 실적을 보이는 직업능력개발 대학교 등의 2년제 커리큘럼으로서 실제로 기업의 업무를 담당하면서 기능과 기술을 습득할 수 있는 기업 실습을 조합하여 실시하는 훈련으로, 기초부터 고도의 기능과 기술까지 체계적

## Ⅰ 청년 일자리 지원 사업 활성화 방안 연구

으로 습득할 수 있으며, 커리큘럼 내에서 실제로 일을 통하여 수입을 얻으며 부족한 능력을 확인해 자질을 개발할 수 있다. 고등학교를 졸업하거나 동등 이상의 학력을 가지고 있어야 한다. 정원은 각 학교당 20명이고, 수험료는 18,000엔, 수업료는 연간 390,000엔이다.

한편 1년 코스는 기초적인 지식과 기능의 습득으로부터 실천적인 수준까지 습득할 수 있도록 해 주는 프로그램으로 구성되어 있어 취직에 유리하며, 훈련코스에 따라서는 공적인 자격 취득이 가능한 과정이다. 훈련기간은 12~15개월로 대략 1년 정도의 기간을 가지며, 학력에 대한 자격 조건은 없다. 수업료는 1코스당 115,200엔이고, 정원은 각 센터 당 20명이다.

마지막으로 5개월 표준 코스는 전국의 도도부현 센터(일부의 현에 있는 직업 능력개발 촉진센터)가 민간 교육훈련기관 등에 위탁해, 직업 의식의 개발로부터 학습에 의한 지식 습득, 기업 등에 의한 실습 훈련까지 관리하고 있는 직업 훈련 과정이다. 훈련기간은 4~6개월이며, 다른 과정과는 달리 무료로 진행되며, 정원은 코스별로 다르지만 보통 20명 정도이다. 대상자는 원칙적으로 30세 미만의 구직자이지만, 30세 이상, 35세 이하의 구직자 중에서도 아르바이트 등의 불안정한 취업을 반복하는 경우 대상에 포함되기도 한다. 그러나 고등학교, 대학, 대학원, 전문학교 등의 학생은 대상이 되지 않는다(정인수 외, 2006).

### (4) 성과 및 한계

2005년 11월 29일 후생 노동성의 발표에 따르면 「교육훈련기관 주도형」 중 위탁 훈련 활용형의 경우, 2004년도의 취직률은 68.4 %인데, 이는 일반의 청년위탁훈련 실적(60.5 %)을 웃도는 결과이다. 하지만 취업 실태에 대한 샘플조사 결과를 보면, 정규직 49.5%, 파견 노동자 15.8%, 파트타임·아르바이트가 34.7% 이므로, 반드시 안정된 취직으로 연결되지는 않다고 하는 문제점도 지적된다.

공공 직업 훈련 활용형 중, 고용·능력개발 기구의 직업 능력개발 촉진 센터의 보통 과정(16년 10월 개시)을 활용한 코스(1년 또는 1연수 개월)의 훈련생은 이미

#### IV. 청년 일자리 지원 정책 국내외 사례 I

수료 시기를 맞이하고 있는데, 그 취업 내정률은 2005년 9월 중순 시점에서 81.3%로서 양호하며 내정자의 대부분은 정사원이다. 또한 내정자 전체 가운데 실습했던 기업으로의 내정자가 차지하는 비율은, 2005년 9월 중순 시점에서 84.6%로 증가하였음을 볼 때, 기업 실습이 취업에 있어서 상당한 효과를 발휘하고 있음을 알 수 있다.

더불어 고용·능력개발 기구를 통한 취업 실적 역시 양호한 편이며, 실질적인 직업 능력의 습득에 효과적이다. 기초 기능을 습득한 다음, 현장에서의 실습을 통하여 상품 생산의 어려움이나 직업인으로서의 행동 규범을 몸소 인식하고 체득할 수 있기에 실질적인 직업 능력의 습득에 효과적인 것이다. 또한 구인 기업이 요구하는 작업수행 능력과 구직자가 가지고 있는 능력 사이의 불일치를 효과적으로 줄이면서, 기업과 구직자 간의 연계(match-up)를 효과적으로 수행하고 있다고 평가될 수 있다. 하지만 “청년 취업 지원(young job supporter)”이나 작업 카페 등을 통한 훈련생의 모집 단계에서, 그들의 의욕이나 적성 판별이 충분히 이루어지고 있지 않기 때문에, 훈련의 지속에 곤란을 초래하기도 하고, 실습 기업의 개척에 곤란을 겪고 있다(정인수 외, 2006).

### 3) 일본 신고용전략<sup>1)</sup>

#### (1) 도입배경

2008년 9월 일본정부는 신경제성장전략(개정안)을 발표하였는데 이를 달성하기 위한 주요 전략 가운데 하나가 경제성장전략에서 제시된 신고용전략이다. 신고용전략은 경제성장전략에서 제시하는 전원 참가형 경제전략, 글로벌 전략, 혁신적 기술 창조 전략의 3가지 주요 전략 가운데 전원 참가형 경제전략의 실현을 위한 하나의 목표로 추진되었다. 전원참가형 경제전략이라는 것은 모든 국민들이 경제 성장에 함께 참여하고 경제 성장을 모두가 실감할 수 있도록 하는 전략으로서 특히,

1) 현대경제연구원(2008), 한국경제주평:일본 신고용전략의 특징과 시사점 자료를 바탕으로 재정리함

## Ⅰ 청년 일자리 지원 사업 활성화 방안 연구

취업 취약계층인 청년, 여성, 고령자 및 장애인 층에 대한 고용을 증가시켜 2010년까지 220만 명의 고용을 창출하려는 전략이다.

신고용전략은 일본의 경우 장기 침체로 인한 구조적 고용 부진, 생산 가능 인구의 감소, 일본적 고용 관행의 진부화 등 고용 측면에서 많은 문제점을 안고 있어 이의 해결 없이는 경제성장전략의 목표를 달성할 수 없기 때문에 중요하다고 볼 수 있다.

일본은 부동산 버블붕괴로 장기 침체를 겪으면서 구조적인 고용 부진 상태에 빠져있으면서 고용탄력성 또한 악화되고 있다. 생산가능인구 역시 감소하고 있는데 일본의 총인구와 생산가능인구는 각각 2006년 1억 2,776만명, 7,757만명에서 2017년은 1억 2,446만명, 6,217만명으로 감소 될 전망이며, 고령화 및 저출산 현상의 심화로 2006년 총인구 대비 생산가능인구가 52.1%에서 2017년 50.0%로 감소될 전망이다.

연공임금과 종신고용으로 대표되는 일본적 고용은 고성장 경제구조라는 전제에서 가능한 시스템이었음에도 불구하고, 여전히 일본의 노동시장은 연공임금과 종신고용으로 대표되는 과거의 관행을 따르고 있다. 결국 이로 인한 노동시장의 경직성으로 인해 2000년에서 2005년까지 일본 제조업의 시간당 노동생산성 상승률이 미국의 60%에도 못 미치는 수준을 보였다.

### (2) 대상 및 목표

신고용전략의 기본방향은 일할 의사가 있는 모든 사람에게 취업이 가능하도록 향후 3년간을 '집중 중점 기간'으로 하여 개개인의 필요에 따른 세부지원 정책을 전개하여 누구든지 자신의 능력을 충분히 발휘 할 수 있는 '전원 참가형 사회'의 실현이라 할 수 있다.

즉, 적절한 경제 재정 운영 하에 고용 및 노동 정책뿐만 아니라, 산업정책에 대해서도 '전원 참가형'과 '인재 육성'이라는 목표 하에 뚝으로써 경제성장의 달성과 1인당 GDP 증가로 이어지게 하는 전략이다.

#### IV. 청년 일자리 지원 정책 국내외 사례 I

신고용전략에서는 일자리 취약계층이라 할 수 있는 청년층, 여성, 고령층, 장애인 등이 주요 대상으로 선정되어 있는데 본 보고서에서는 청년층을 중심으로 살펴 보도록 하겠다.

### (3) 운영과정

#### ① 구체적 목표

신고용전략에서 청년층을 대상으로하는 구체적 목표는 다음과 같다. 먼저 25~34세 남성을 고용률을 2010년까지 92~93%(2007년 현재 91.0%)까지 상승시키는 것이다. 또한 후리타 수는 2010년까지 170만명(2007년 현재 181만명)으로 줄이고 Job Card 취득자 수를 2010년까지 청년층 포함 50만명으로 확대하는 것이다. 지역청년지원센터에 의한 니트 등의 진로결정자 비율을 2007년 현재 24.8%에서 2010년 30%로 높이겠다는 목표 또한 포함된다.

#### ② 후리타의 정규직 고용화 플랜 추진

이 계획은 일본의 장기 불황시기였던 1990년대 말에서 2000년대 초까지 신규 고용이 거의 이루어지지 않았던 취업빙하기에 정규직이 되지 못한 청년층 특히, 연장자 후리타(30대 후반 불안정 취업자)를 집중적으로 취직 지원을 실시하는 것이다. 직장에 정착하기까지 일관된 지원을 통해 고용 및 생활의 안정을 실현하고 30대 후반의 불안정 취업자도 시범적 고용제도의 대상자로 지원하는 정책이다. 또한 청년층의 취업 응모 기회를 확대 할 수 있도록 기업 조치를 촉진하고 있다.

#### ③ 니트층을 위한 지원 정책

지역의 청년지원센터를 확충하여 지역의 연계협력을 강화하고 청년 자립 기숙사 등 청년 의식개혁 및 일할 의욕을 환기시키는 지원정책을 추진하고 있다.

## Ⅰ 청년 일자리 지원 사업 활성화 방안 연구

### ④ '잡 카드' 제도 정비 및 충실화

중앙 및 지방의 잡 카드 센터를 개설하고, 협력 기업을 확대하는 등 실무적 훈련 및 능력 평가를 주로 하는 잡 카드 제도의 충실화에 힘쓰고 있다. 헬로 워크(Hello Work ; 공공 직업 안내소) 등 청년층의 캐리어에 대한 컨설팅 체제를 정비하며 협력기업에 대해 장려금 제도를 충실히 하고, 훈련생에 대해서는 대부 제도를 충실히 하여, 직업훈련 기간 중의 생활을 보장할 수 있도록 하였다.

## 4) 시사점

일본의 청년실업 정책의 2대 축인 직업훈련(일본식 듀얼시스템)과 취업지원정책은 우리나라 고졸이하 청년실업에도 그대로 적용될 수 있다. 일본의 듀얼시스템은 고졸이하자들을 주 대상으로 직업훈련을 5개월, 1년, 2년 코스로 다양하게 제공하고, 훈련방법도 1주당 2일 학습과 3일 실습으로 현장에 맞게 제공하여, 한 사람의 직업인을 육성하는 정책이다. 수행기관도 학교, 기업, 업종별 단체 등에 맡김으로써 좀 더 지역과 노동시장 수요에 맞게 실시하고 있다. 일본의 청년고용 트라이얼(trial) 제도는 우리나라에서 한시적으로 운용되고 있는 청년신규고용촉진 지원금과 유사한 제도이다. 청년고용 시 기업에 보조금을 지원하는 제도인데 효과가 상당히 후리타 취업률 제고에 효과가 있다고 하므로 우리나라 청년신규고용촉진 지원금 제도의 연장을 고려해 볼 수 있는 모델로서의 가치가 있다(정인수 외, 2006).

## 3. 프랑스 사례

### 1) 프랑스 청년실업 정책의 배경 및 현황

프랑스의 실업문제 중 가장 큰 분야는 청년실업 문제이다. 왜냐하면 1983년이래

## IV. 청년 일자리 지원 정책 국내외 사례 I

청년실업률이 20%이하로 떨어진 연도가 거의 없기 때문이다. 프랑스의 경우 1970년대 이후 상급학교 진학률이 상승하고 총인구 규모에 비하여 청년층 인구규모가 계속 하락했다. 문제는 그동안 정부가 청년실업을 줄이기 위해서 적지 않은 노력을 했음에도 불구하고 증가해 왔다는 점이다(장천복, 2008).

1980년대 중후반 프랑스의 청년층 실업은 상당 부분 중고령층 실업의 발생원인과 케를 같이 하지만, 제한된 일자리를 놓고 청년층과 중고령층 사이의 일자리 경쟁, 최저임금수준에 부담을 느낀 기업들의 청년층 고용 회피, 불황기에 청년층 노동자들의 낮은 직업안정성, 저학력 청년층의 취업능력 부족 등이 서로 맞물리면서 청년층 실업률이 높은 수준에서 지속적으로 나타났다고 할 수 있다. 이와 같은 분석과는 약간 달리, 경제전반의 총수요의 부족과 일자리 수요와 공급 사이에 조정메커니즘의 부족이 1980년대 중후반 프랑스 청년층 실업의 주된 원인이었다고 보는 견해도 있다(Bourdet and Persson, 1991, 1994).

프랑스의 실업문제는 곧 청년층 실업문제라고 할 수 있을 정도로 청년층 실업이 전체 실업에서 차지하는 비중이 높았다. 당시 청년층 실업문제가 제대로 해결되지 않은 근본적인 이유 가운데 하나는 청년층이 취업할만한 일자리가 지속적으로 감소해왔다는 점이었다. 또한 1980년대 초반 이전에 실시된 청년층 실업대책의 상당수가 일시적인 미봉책에 그친 것이 많아서 청년층 실업률을 낮추는데 별다른 정책 효과가 없었다는 평가를 받았다(정인수 외, 2006).

### 2) 트레이스 프로그램

#### (1) 추진 배경

고용에의 원활한 접근 경로 설정을 위한 트레이스 프로그램은 1990년대에 들어 청년실업률이 높은 수준을 보이는 가운데 청년층이 노동시장에 활발하게 진출하여 직업을 갖도록 하기 위해 출범하였다(채창균, 2003).

TRACE는 취약계층 청년층이 노동시장에 활발하게 진출하도록 하여 이들의 고용을 증대시키고자 출범하였다. 1990년대 들어 청년층 실업률이 높은 수준을 보이

## Ⅰ 청년 일자리 지원 사업 활성화 방안 연구

는 가운데 특히 학교중퇴자를 비롯하여 약물중독자, 노숙자 등 취약계층에 속하는 청년층들의 실업이 문제가 되면서 이를 해결하기 위하여 등장한 것이 TRACE이다 (정인수 외, 2006).

### (2) 대상 및 목표

1998년부터 시작된 트레이스 프로그램은 학위나 자격증을 소지하지 않거나 사회적 차별이나 가정 문제 등으로 어려움을 겪고 있는 25세 이하 청년(16~25세)을 그 대상으로 한다. 이 프로그램은 청년들에게 개인별로 적용되는 계획에 따라 정규직 취업을 목표로 취장 18개월 동안 지원하는 것을 목적으로 하고 있다.

### (3) 운영 과정

TRACE는 장기적으로 고용될 수 있는 일자리에 취약계층 청년들이 취업될 수 있도록 하기 위하여 고용과 관련된 사항은 물론, 보건, 주거 등과 같이 취약계층 청년들이 직면하는 각종 개인적·사회적 문제들을 종합적으로 다루고 있다. 이를 위하여 개개인이 처한 여건에 적합한 방향으로 여러 가지 집중적인 지원을 함으로써 취업으로 연결될 수 있도록 하고 있다. 특히 상담원에 의한 개인별 진로지도가 중요한데, 상담원은 자신에게 배정된 청년이 취업을 할 수 있도록 최장 24개월까지 직업훈련 및 직장탐색에 관한 조언과 지도를 하며, 주택, 건강, 자금조달 등과 관련한 각종 서비스에 대해서도 청년들을 도와주고 있다(정인수 외, 2006). 보통 한명의 직업 상담사는 30명의 청년실업자들에게 상담을 제공한다. 2002년 초에는 일종의 고용보험센터를 설립하여 고용현황과 지원내역 등에 관한 정보를 매월 청년층에게 제공해 주고 있다. 트레이스 프로그램 참여기간 동안에는 소득이 없는 참가자들을 지원하기 위해 매월 300유로의 고용보조금이 제공된다(채창균, 2003).

또한 트레이스 프로그램은 참가자가 직업상담사와 기본계약을 체결하면서 시작된다. 계약에 따르면 참가자들은 직업상담사와 함께 자신의 실업문제를 해결할 고용전략을 적극적으로 개발하여야 하며, 적극적인 교육활동 등의 참여를 통해 직업



#### IV. 청년 일자리 지원 정책 국내외 사례 I

경험을 쌓을 수 있는 실행계획을 수립해야 한다. 이들 참가자는 주기적으로 직업 상담자와 만나야 하고, 직업훈련 기간 중 겪는 개인적인 변화나 어려움을 수시로 직업상담자와 상의할 수 있다. 이 프로그램은 국립고용안정센터 등 관련 여러 주체들의 적극적인 지원과 참여 속에 진행되고 있다. 그리고 대부분의 노조들이 이 프로그램을 지원하고 있고 중앙 및 지방 정부, 공공서비스 기관과 기업들도 참여하고 있다(채창균, 2003).

TRACE는 지역차원에서 청년층 문제를 종합적으로 다루는 ML(Missions Locales)과 직업훈련 정보제공과 고용촉진 등의 업무를 담당하는 PAIO (Permanences d'accueil, d'information et d'orientation)를 중심으로 하는 지역 네트워크에 의해서 실행되고 있다. 그런데 취약계층 청년들에 대하여 ML과 PAIO가 제대로 지원을 하기 어려운 경우에는 교육훈련기관, 경제단체, 청소년 보호기관, 그리고 사회봉사기관 등과 같은 외부운영기관들이 참여하여 취약계층 청년들에 대한 지원을 하도록 하고 있다. 외부운영기관들이 TRACE에 참여하기 어려운 지역에서는 공공고용서비스기관인 ANPE(Agence Nationale Pour l'Emploi)가 외부운영기관의 역할을 대행하고 있다(정인수 외, 2006).

#### (4) 성과 및 한계

트레이스 프로그램의 성과로 1999년부터 2001년 6월까지 10만명 정도가 참여하였다. 그 중 진로추적이 불가능한 인원을 제외한 6만명 중 34%가 취업, 21%가 직업훈련, 42%가 구직 중으로 조사됐다. 다른 조사에 의하면 전체 참여자의 약 31.7%가 일자리를 찾았다. 그리고 10.4%가 정부의 보조금을 받는 직장에 고용되었고, 8.3%가 일과 결부된 직업훈련에, 6.2%는 수당이 지급되는 직업훈련에 들어갔다(노동부, 2004).

TRACE는 비용이 적게 들면서도 많은 취약계층 청년들이 참여하는 등 적지 않은 성과를 보인 것으로 알려져 있다. 하지만 동 프로그램을 이수한 청년들이 실제 취업으로 이어진 비율은 그다지 높지 않았으며, 취업이 된 경우에도 정규직 또는

## Ⅰ 청년 일자리 지원 사업 활성화 방안 연구

장기적인 고용으로 이어지지 않은 경우가 많은 등 여러 가지 문제점을 보였는데, 그와 같은 문제점이 나타나게 된 중요한 이유 가운데 하나는 동 프로그램에 대한 기업들의 인식이 좋지 않았던 때문으로 지적되고 있다(정인수 외, 2006).

또한 트레이스 프로그램의 참여 대상자가 취약계층으로 제한되어 있는 만큼 일종의 낙인효과가 발생하기도 했다. 따라서 기업이 이 프로그램 참여 청년들의 채용을 기피하는 경향이 존재하는 부정적인 문제도 지적되었다(장천복, 2008).

### 3) 청년신규서비스 일자리제공 프로그램(NSEJ)

#### (1) 도입배경

1990년대 초반에 불경기의 여파로 인하여 청년층 실업률이 다시 증가하기 시작했으며, 청년층의 경제활동참가율도 주요국에 비하여 상당히 낮은 수준을 보이는 등 청년층 노동력 유희화가 심해지자 이를 타개하기 위하여 서비스업 부문에 대한 청년층 활동을 늘리고 실업률을 낮추고자 고안된 것이 NSEJ(Nouveaux Services, Emplois Jeunes)이다.

NSEJ에서는 사회적으로 유익한 서비스 활동을 실시하는 기관에 대하여 정부가 보조금을 지급하도록 되어 있다. 사회적으로 유익한 서비스 활동이란 원칙적으로 시장경제에 내맡겼을 때는 발생하기 어려우면서 동시에 향후 성장 가능성이 큰 서비스 활동을 가리킨다(정인수 외, 2006).

#### (2) 대상 및 목표

NSEJ는 18~25세 사이의 청년층 가운데 구직활동을 하고 있는 청년층을 대상으로 하고 있다. 또한 26~29세 사이의 청년층 가운데 실업자이면서 취업기간이 짧아 실업수당을 받을 수 없는 청년들도 NSEJ의 대상이 된다. 다만 청년층 가운데 학력이나 기술수준이 높은 청년들은 NSEJ에 참여가 제한되어 있다(정인수 외, 2006).

### (3) 운영과정

프로그램을 통해 청년들이 서비스업 부문에 고용되는 경우 고용 사업주에게 최저임금의 80%를 최대 5년간 지원한다. 창출된 일자리는 대부분 전일제(35~39시간) 일자리로서 교육 및 경찰부문에서는 최저임금의 80%, 주류부문에서는 최저임금의 80~90% 수준의 금액이 지원된다(장천복, 2008).

### (4) 성과 및 한계

NSEJ에 의하여 창출된 일자리들은 대부분 풀타임 일자리였으며, 청년층에게 지급된 임금도 비교적 높은 수준이어서 NSEJ는 상당한 성과를 거둔 것으로 알려져 있다(정인수 외, 2006). 이 프로그램의 성과로 프랑스 정부는 1997년~2001년까지 3개 부문(주류, 교육, 경찰)에 35만개 일자리 창출을 목표로 추진하였다. 그 결과 1999년 8월까지 200,645개의 일자리(60%)가 창출되었고 178,050명의 청년이(53%) 고용되어 청년실업의 해소에 상당한 기여를 했다. 그러나 사중손실효과와 대체효과가 크고, 동 프로그램의 운용에 지출된 비용이 커서 많은 재정적인 부담을 주었으며, 보다 전문적인 수준을 요구하는 일자리를 구하고자 하는 청년들을 위한 직업훈련이 부족한 것 등이 문제로 나타났다(정인수 외, 2006).

## 4) 시사점

프랑스의 경우는 과도한 청년취업 보조금 제도가 오히려 악영향을 미치고 있음을 보여준다. 2년 넘게 보조금을 지원하므로 보조금을 지원받는 청년에 대한 낙인 효과로 인해 비정규직인 사회적 일자리로부터 정규직으로의 전환이 오히려 방해받고 있고 보조금이 사중손실효과로 인해 사회적 낭비가 되고 있다는 점은 우리로서도 참고해야 할 사항이라고 판단된다(정인수 외, 2006).

## 4. 국내 사례

우리나라도 노동부, 보건복지부, 교육과학기술부, 기획재정부, 행정안전부, 지자체 등 각 부처에서 청년취업지원을 위한 다양한 정책들을 시행하고 있다. 우리나라의 청년실업 정책은 그 내용에 따라 종합취업지원, 취업준비지원, 창업지원, 인턴지원, 단기일자리지원, 해외취업지원, 청년취업장려금제도, 청년취업을 위한 인프라 사업 등으로 구분할 수 있다.

### 1) 종합취업지원

진로상담 및 교육에서부터 취업으로 이어지는 종합취업지원서비스는 취업을 원하는 청년층에게 원스톱으로 맞춤형 취업서비스를 제공하고 있다. 종류에는 청년층 뉴스타트 프로그램, 중소기업인력채용패키지 사업, 산학연계 맞춤형 인력양성 프로그램, 이공계 전문기술 연수사업 등이 있다.

#### (1) 청년층 뉴스타트 프로그램

청년층 뉴스타트 프로그램은 2009년 시행된 프로그램으로 취업애로 청년층에게 직업진로지도에서 취업까지의 전과정에 대해 개인별로 특화된 종합 취업지원서비스를 제공하여 취업능력을 향상시키는 내용이다.

사업대상은 15세~29세 이하의 청년층으로 고졸이하 비진학 미취업자, 장기구직자(대학, 전문대학 중퇴자 포함), 청소년단체 및 관련기관 추천·의뢰가 있는 청소년, 학교나 직업훈련기관에 소속되지 않고 취업하지 않은 자이다.

사업내용은 총 3단계로 이루어지는데 1단계는 맞춤형 개별상담을 시행하며 총 4주로 구성된다. 이 단계에서는 적성검사, 심층상담, 직업지도프로그램 참가 등을 지원한다. 1단계 수료 시 참여수당 30만원이 지원된다. 2단계는 1~8개월동안 직장체험, 직업훈련 등을 하는 코스로 1단계에서 수립된 취업계획에 따라 직장에 대한

#### IV. 청년 일자리 지원 정책 국내외 사례 I

이해 및 경험이 필요한 경우에는 직장체험을, 직업능력 개발 및 향상이 필요한 경우에는 무료직업훈련을 제공한다. 3단계는 집중 취업알선코스로 3개월동안 이루어진다. 이 단계에서는 1,2 단계를 통해 파악된 적성·능력을 고려하여 집중 취업알선을 하며 기업체 탐방, 동행면접, 만남의 날 참가, 적합한 구인처 발굴 등을 통한 취업활동을 지원한다.

##### (2) 중소기업 인력채용 패키지 사업

중소기업 인력채용 패키지 사업은 청년 취업미취업자가 맞춤형 직무교육(2~3개월)과 취업대상 업체에서의 현장연수(1~3개월)참여 후 해당기업에 취업함으로써 중소기업 인력난 및 청년실업 해소를 도모하는 사업이다.

지원대상은 청년 미취업자, 장기복무 제대군인 등이며 재학생은 참여할 수 없다. 지원내용은 직무교육수당이 1인당 월 30만원, 기업현장연수수당이 1인당 월 50만원이 평균 5개월 동안 지원된다.

연수생에게는 연수확인서가 발급되고 중소기업 현장 연수 및 취업의 기회가 제공되며 연수중소기업은 무료로 전문인력을 활용할 수 있고 연수생들이 전문화된 맞춤 교육을 이수하였기 때문에 신속히 업무에 적응할 수 있으며 현장연수(1개월) 후 채용여부를 결정할 수 있으므로 검증된 인재 채용이 가능하다는 이점이 있다.

##### (3) 산학연계 맞춤형 인력양성 프로그램

산학연계 맞춤형 인력양성 프로그램은 산업체와 공업고 및 전문대를 연계, 산업체의 수요를 반영한 맞춤형 인력양성을 지원함으로써 중소기업의 인력난과 청년실업난을 완화하고자 하는데 목적이 있다.

지원대상은 중소기업, 공업고, 참여학생으로 구분될 수 있는데, 중소기업의 경우 제조업 및 제조업 관련 지식기반형 산업체로 730개이고 공업고는 전국소재 공업고 66개 및 전문대학 14개이다. 참여학생은 본 사업에 참여하고 있는 학교로 선정된

## Ⅰ 청년 일자리 지원 사업 활성화 방안 연구

공업고의 3년생 및 전문대 2~3년생 총 2,200명이다.

지원내용은 공업고 및 전문대에는 맞춤형 교육훈련 프로그램 운영비와 실습기자재 구입비 등을 지원하며 중소기업에는 기업 맞춤형 인력 양성 및 공급, 병역지정업체 선정(인원배정) 우대, 정책자금 등 정부시책 지원 우대 등이며 참여학생에게는 훈련수당이 지급되고 협약 근무기간(2년) 중 입영연기, 산업기능요원 편입 우대 등이 있다.

### (4) 이공계 전문기술연수사업

이공계 전문기술연수사업은 이공계 출신자를 대상으로 6개월 내외의 현장실무 교육(전문연수 4개월, 기업연수 2개월)을 실시하고 실제 취업으로 연결시켜주는 사업이다.

사업대상은 이공계 대졸(전문대 및 대학원졸 포함) 미취업자로 만 32세 미만인 자이며 지원내용은 전문연수와 기업연수로 나누어진다. 전문연수의 경우 교육기간은 4개월 내외로 연수생에게는 1인당 월 30만원의 수당이 지급되고 전문분야 이론 및 실습교육, 기업이 필요로 하는 기본 직무 소양 및 기초 이론에 대한 교육이 이루어진다. 기업연수의 경우 2개월 내외로 실시되며 1인당 월 50만원의 수당이 지급되고 연수기관의 유관기업에서 실제 업무를 체험하는 교육이 이루어진다.

## 2) 취업준비 지원

취업준비 프로그램은 청년들이 취업 전 필요한 진로탐색 및 진로 지도부터 직장 체험, 취업특강, 직업 훈련 등 각 대상에 맞는 다양한 사업들을 지원하고 있다.

### (1) 직업진로지도 프로그램

직업진로지도 프로그램에는 청년들이 취업 전 자신의 적성과 흥미에 맞는 직업

#### IV. 청년 일자리 지원 정책 국내외 사례 I

을 찾고 진로설계를 할 수 있도록 하는 다양한 사업이 있다.

청년층 직업지도 프로그램, 직업체험 학습, 직업 심리 검사 등이 있는데, 청년층 직업지도 프로그램은 청소년 및 청년층(15~29세) 구직자를 대상으로 자기탐험, 직업의 종류와 유망직업 탐색, 자신에게 맞는 직업선택, 직업정보수집방법습득, 이력서·자기소개서·모의면접, 성취프로그램, 취업희망 프로그램 등을 운영하고 있다. 직업체험학습은 전국 정규 중·고등학생 및 비정규 중등과정 청소년을 대상으로 이들에 걸쳐 직업정보 및 진로탐색 강의, 대학의 전공에 대한 강의 및 실습, 기업체 견학, 체험분야와 관련된 직업에 대한 강의 및 실습 등의 내용을 담고 있다.

또한 워크넷 사이트에서는 청소년 및 성인 등을 대상으로 직업적성·흥미검사, 직업선호도 검사, 구직욕구검사, 구직효율성 검사, 직업전환검사, 창업진단검사 등 다양한 직업심리검사 서비스를 무료로 제공하고 있다.

#### (2) 직업능력개발

우리나라에서는 직업능력개발을 돕기 위해 다양한 양성 프로그램을 시행하고 있다. 기능사 양성 특별훈련, 고학력 미취업여성 직업능력개발, 우선선정 직종훈련, 환경분야 전문인력 양성사업, 신규실업자 직업훈련, 대학 내 교육훈련 지원, KIPA 방송영상디렉터스쿨 등 각 계층의 욕구에 맞는 다양한 직업훈련 프로그램을 시행 중에 있으며 이 밖에도 비정규직, 장기 실업자 등 취약 근로자가 1개월 이상 직업훈련에 참여할 경우 생계비를 대출해 주고 있으며 직업능력개발계좌제를 만들어 구직자에게 일정 금액을 지원하고 그 범위 내에서 자기 주도적 직업능력개발 훈련에 참여할 수 있도록 하고, 훈련 이력 등을 개인별로 통합관리할 수 있도록 지원하고 있다.

#### (3) 취업지원프로그램

취업을 앞둔 구직자들을 위해 다양한 취업지원프로그램이 시행되고 있다. 취업

## Ⅰ 청년 일자리 지원 사업 활성화 방안 연구

캠프는 1박2일~2박3일동안 취업정보제공, 취업역량제고, 취업의욕 고취를 통해 조기 취업을 유도하는 프로그램으로 기업인사담당자의 특강, 직업심리검사, 이미지메이킹, 모의면접, 취업성공 사례 등을 제공한다. 또한 다양한 취업특강도 개최하고 있는데 취업에 필요한 이력서 및 자기소개서, 면접요령, 창업 준비, 근로기준법 해설 등의 내용을 담고 있다.

또한 취업의욕과 자신감을 상실한 구직자를 대상으로 강한 재취업 의욕을 부여하고 구직기술을 습득하여 성공적인 취업을 할 수 있도록 돕고자 구성된 집단상담 프로그램인 성취프로그램도 시행되고 있다. 12~15명의 소그룹으로 구성하여 취업 활동에 필요한 다양한 정보를 제공하며 실제로 연습을 실시한다. 그 밖에도 다양한 채용박람회를 통해 구인·구직자에게 필요한 서비스를 제공하고 있다.

### (4) 직장체험프로그램

청소년들에게 다양한 직장체험과 기회를 부여함으로써 직업에 대한 폭넓은 인식과 직업의식을 고취하여 자신의 적성에 맞는 진로설계능력을 향상시키고 있다. 직장체험프로그램의 대상은 대졸졸업자를 제외한 15세~29세 이하의 재학생을 포함한 미취업 청년으로 연수생에게는 월 40만원의 연수수당이 지급되고 민간기업에서 연수하는 경우 기업에 5만원의 연수경비가 지원된다.

또한 대학을 중소기업체험대학으로 지정하여 이공계 대학생을 대상으로 혁신형 중소기업에 대한 연수, 성공 중소기업 CEO강좌 등을 실시하여 중소기업에 대한 의식제고를 통해 지역중소기업에 취업을 촉진하는 대학생 중소기업 체험학습 프로그램도 운영중이다. 지원대상은 4년제 이공계 대학생으로 체험활동에 소요되는 운영경비를 지원한다.



### 3) 창업지원

청년 기업가를 양성하고 지원하기 위한 다양한 정책들이 시행중인데, 청년창업을 지원하기 위한 다양한 강좌, 기술지원 등이 있으며 사회적 기업가 육성을 위한 정책도 마련되어 있다.

#### (1) 청년 창업지원 프로그램

청년들에게 기업가 정신을 함양하고 사업능력을 향상시키기 위한 다양한 프로그램들이 있다. 청소년 비즈쿨은 초·중·고교 중 비즈쿨로 선정된 학교의 재학생을 대상으로 이론 및 실습을 병행한 체험 학습형 전문교재를 개발하고 비즈쿨 전문교사를 양성하여 청소년 비지니즈 마인드 함양을 위한 다양한 교육을 실시한다.

창업강좌는 대학생들의 기업가 정신을 함양하고 중소기업에 대한 인식을 제고하고, 창업교육을 통한 기술사업화를 유도하기 위해 대학 내 정규 창업강좌 개설을 지원하는 것이다. 창업강좌를 개설한 대학에는 강좌료를 지원한다.

1인 창조기업 지원사업은 국민의 창의성 및 상업화 가능성이 높은 아이디어를 경제적 가치로 전환할 수 있도록 지원함으로써 1인 창조기업의 창의적 아이디어의 사업화 생태계 조성 및 질 좋은 일자리 창출을 촉진하는데 목적이 있다. 1인 창조기업은 창의적 아이디어 기술, 전문지식 등을 가진 자가 운영하는 1인 중소기업, 제3자가 아닌 가족을 고용하는 가족기업, 스승과 제자관계로 운영되는 도제기업 등 소규모 기업을 포함하는 것으로 지원대상업종은 제조관련 서비스업, 문화관련 서비스업, 제조업 등이다. 업력 1년 미만인 1인 창조기업 또는 아이디어 및 전문지식을 보유한 프리랜서 등 잠재적 기업에게는 멘토링 프로그램을 지원하고 우수 1인 창조기업에게 자기계발 골드카드를, 1인 창조기업에게 아웃소싱을 발주하는 중소기업에게 지식서비스 바우처를 지원한다.

그 밖에 창업동아리 지원, 기술창업학교, 창업경진대회, 신기술 창업 인턴, 뉴미디어 비즈스쿨 등이 있다.

## Ⅰ 청년 일자리 지원 사업 활성화 방안 연구

### (2) 사회적 기업가 육성

사회적 기업의 발전을 위해서는 혁신적인 아이디어와 창의성을 가진 청년 등의 사회적 기업 창업 및 예비 사회적 기업 육성이 필요하므로 소셜벤처 경영대회를 통한 사업모델을 발굴하고, 청년 사회적 벤처창업을 지원한다. 지원대상은 창의적이고 혁신적인 아이디어를 가지고 사회적 기업 설립을 희망하는 청년 사회적 기업가이며 소셜벤처 경영대회 실시, 경영지원, 창업자금 대부 등의 내용을 지원한다.

## 4) 인턴지원

청년층 취업준비생들에게 취업 준비와 동시에 인턴십 과정을 통해 경력형성 및 직업능력배양을 위해 다양한 인턴십 제도를 시행하고 있다.

### (1) 중소기업 청년인턴제

미취업 청년층을 대상으로 정부지원을 통해 중소기업(비영리법인·단체도 가능) 등에서 인턴 취업기회를 제공함으로써 경력형성·직업능력배양, 원활한 인력수급을 유도하는 제도이다. 위탁운영기관의 알선을 받아 미취업청년을 채용하는 기업에는 6개월간 약정임금의 50%(50~80만원 한도)를 지원, 인턴 사용 후 정규직 전환 시 6개월간 약정임금의 50%를 추가로 지원한다. 청년층 뉴스타트프로그램사업의 1단계 수료자를 인턴으로 채용하는 경우, 인턴기간 중 약정임금의 70%(60만원~96만원 한도)지원하며 위탁운영기관을 통한 모집이 어려운 경우 직접모집도 가능하다. 인턴지원 대상자는 15~29세 미만의 미취업 상태에 있는 자이며 인턴지원대상사업장은 고용보험법상 우선지원대상기업으로서 상시근로자가 5인 이상인 사업장이다.

### (2) 행정인턴제

행정안전부에서 주관하는 행정인턴십 프로그램은 취업을 희망하는 청년들에게

#### IV. 청년 일자리 지원 정책 국내외 사례 I

정부기관에서의 인턴경험의 기회를 제공함으로써 직장체험 및 전문성 향상을 위한 사업이다. 행정인턴십 프로그램은 청년취업 지원사업의 일환으로 사회전반에 고용 확대 분위기를 고양시키고 취업준비와 동시에 각종 공공기관에서의 인턴으로 근무할 수 있는 제도이다.

홍보, 전산, 행정·법무, 외국어, 통계, 사회복지, 연구개발, 건축·토목 등의 분야에서 채용하며 선발대상자는 대학졸업자이며 각 부처의 예정직무에 따른 관련 전공·자격증 등 요건을 설정하여 선발한다.

##### (3) 서울시 행정인턴제

서울시에서는 자치구에서 인턴으로 근무할 수 있는 서울시 행정인턴제를 시행하고 있다. 대상은 주민등록지가 서울인 만 29세 이하 대학 또는 전문대학 졸업자로 하루 3만 8천원, 1일 8시간, 주5일 근무를 원칙으로 총 10개월 동안 근무할 수 있다. 6개월 이상 근무자에게는 수료증을 발급하고 3개월 이상 근무 시 5월에 해당하는 기간을 서울시 9급 공무원 임용 시 유사경력으로 인정해준다.

##### (4) 공기업 인턴제

공기업 인턴십 제도는 기획재정부에서 주관하는 인턴십 사업으로 만 29세 이하의 미취업자를 대상으로 한다. 참여자에게는 신입사원 채용은 보장되지 않으나 평가 우수자에 한해 기관장 명의 입사추천서, 가산점이 부여된다.

##### (5) 관광분야 청년인턴채용사업

관광분야 청년인턴 채용사업은 관광분야 청년인턴 채용을 통해 관광분야 예비인력에게 현장교육의 기회를 제공함으로써 관광인력 양성에 기여하고자 하는 제도이다. 18~29세 이하에 속하는 청년실업자를 대상으로 채용인원당 월 60만원 최대 8

## Ⅰ 청년 일자리 지원 사업 활성화 방안 연구

개월 동안 채용하며 채용인턴의 급여는 사업부 부담분을 포함하여 월 100만원 이상이다. 신청은 매년 1~2월에 하지만 결원이 발생할 경우 수시로 추가채용 가능하다.

### (6) 출연기관 인턴 연구원

출연기관 인턴 연구원은 이공계 졸업자(석·박사중심)를 대상으로 과학기술분야 정부 출연연구기관 연구현장에서 R&D와 관련한 실무 배양 및 연구역량 제고 기회를 제공하는 사업이다. 지원대상은 이공계 학·석·박사 출신으로 학위 취득 후 5년 이내 이며 전공, 자격, 채용분야는 각 기관별로 상이하다. 지원내용은 연구개바라 참여 및 지원에 대한 월단위 급여 지급(박사 250만원, 석사 150만원, 학사 130만원)한다.

### (7) 농산업인턴제

농산업인턴제는 잠재농업 인력의 선도농가 실무연수를 통한 영농정착 동기 부여로 농업부문 신규인력의 유입을 촉진하는 제도이다. 지원대상은 만 18~44세의 미취업자, 또는 농업계 고등학교 3학년 재학 중인 자 및 농업계 대학 재학 중인 자이다. 지원내용은 인턴 1인당 월 60만원 한도, 월보수의 50% 이내로 연간 6백만원까지 지원되며 지원기간은 1~12개월, 최장 24개월까지 지원가능하다.

### (8) 농촌현장지원 인턴제

농촌현장지원 인턴제는 잠재 농업인력의 선도농가 실무연수를 통한 영농정착 동기 부여로 농업부문 신규인력 유입을 촉진하는 제도로 35세 미만 농과계 2년 이상 수료자를 대상으로 지원한다.

(9) 학습보조 인턴 교사

학습보조 인턴 교사는 기초학력 미달 학생을 위하여 미취업 대졸자 학습보조 인턴교사를 채용하여 취약계층 중심의 교육서비스를 확대하고 일자리 창출을 통한 청년실업해소를 목적으로 하는 제도이다. 사업시행 주체는 교육과학부이며 지원대상은 학교장이 심의를 거쳐 채용한다. 교원자격증 소지자를 원칙으로 하지만 예외적으로 미소지자도 채용 가능하다.

5) 단기일자리 지원

청년 취업률을 향상시키고 다양한 직업 활동을 경험하여 향후 취업시 도움을 주기 위한 여러 가지 단기일자리 지원하고 있다.

(1) 국가 DB구축사업

국가적으로 보존·이용가치가 높은 행정·공공기관의 주요 지식정보를 디지털화 하는 사업으로 2009년 23개 DB구축 사업을 추진하고 있다. 대상자는 만 19세 이상으로 개별 사업에 참여한 사업자가 DB구축에 필요한 인력을 개별적으로 모집한다.

(2) 대학 내 조교채용 지원

대졸 미취업 청년층을 대상으로 대학 내 교육 및 연구보조 활동 등을 담당하는 단기일자리 제공 사업으로 조교채용을 지원함으로써 취업난 해소와 현장 적합형 인력양성에 기여하고자 하는데 목적이 있다. 지원대상은 대학 및 전문대학 신규 대졸자 중 미취업자이다.

## Ⅰ 청년 일자리 지원 사업 활성화 방안 연구

### (3) 지역사회서비스 청년사업단 지원사업

취업 취약계층인 실업 청년일자리 확대와 사회서비스 취약 분야 개발 및 확충으로 국민복지 향상 도모를 위해 공모를 통한 청년사업단을 선정하여 지원한다. 지원대상은 20~30대 대졸 미취업자 및 청년실업자를 원칙으로 저소득층, 무직가구 청년 실직자를 우선으로 선발한다.

### (4) 청년공공근로

각 지방자치단체에서 실시하는 사업으로 주민센터에서 근무하며 승용차 요일제 업무, 각종 전산화 업무 등을 지원하는 내용이다. 대상은 만 18~35세로 하루 3만 2천원~4천원의 급여조건으로 3개월 단위로 계약한다.

## 6) 해외취업 지원

해외노동시장의 진출을 원하는 구직자를 대상으로 교육, 연수, 인턴십, 해외봉사, 취업 알선 등 다양한 프로그램을 제공한다.

### (1) 해외취업 프로그램

글로벌 청년리더 양성 해외취업 프로그램에는 해외취업연수, 해외건설인력양성 프로그램, 해외취업알선프로그램, 해외취업훈련프로그램 등이 있다.

해외취업연수는 해외노동시장 진출을 원하는 구직자를 대상으로 상담, 등록 및 취업알선 서비스를 제공하고 해외취업 희망자를 대상으로 연수 프로그램을 운영하여 해외취업 유망직종의 전문인력을 확보하고자 한다. 대상자는 구인업체에서 요구하는 일정 자격을 갖춘 29세 이하의 미취업자이며 연수직종으로는 IT, 자동차 설계, 항공승무원, 한국어 강사, 비즈니스 등이며 연수기간은 3~10개월이며 연수비,

#### IV. 청년 일자리 지원 정책 국내외 사례 I

고용계약 및 출국, 연수과정 수료자 취업 알선 등이 제공된다.

해외취업알선 프로그램은 최소 2~3개월의 경력을 가지고 외국어능력 및 학력 등의 자격을 갖춘 대상자를 IT, 자동차설계, 항공승무원, 호텔관리, CS, 용접, 배관 등 기술직종의 취업을 돕는 프로그램이다.

해외건설인력 양성 프로그램은 국토해양부에서 주관하는 사업으로 졸업예정자와 취업준비생을 대상으로 해외건설 관련 교육을 2개월동안 실시하고 해외건설현장 인턴을 지원하는 사업이다.

해외취업훈련 프로그램은 신규 및 전직 실업자를 대상으로 해외취업에 필요한 외국어, 직무 교육 등을 6~10개월 동안 실시하며 훈련비와 수당이 지원된다.

#### (2) 해외인턴십 사업

해외취업을 지원하기 위한 다양한 해외인턴십 사업이 시행되고 있는데 전문대학 및 4년제 대학생 해외 인턴십 사업, 여성부에서 주관하는 여성대학원생을 대상으로 하는 국제전문여성 인턴십사업, 글로벌 무역인력 양성을 목표로 현장 실습교육 등을 하는 무역인턴십사업, 재외공관에서 인턴십을 경험 할 수 있는 해외 행정인턴사업, 농과계 재학생을 대상으로 전문훈련 프로그램을 운영하는 글로벌 농업청년 리더 양성 인턴십 사업, 대학생 및 최근 졸업생이 최장 18개월간 미국에 체류하면서 영어연수, 인턴취업, 관광 등의 프로그램에 참여하는 미국 연수취업(WEST) 프로그램 등이 있다.

#### (3) 해외봉사 프로그램

해외 봉사활동을 통해 국제 경험 확대 및 자기계발의 기회를 제공하고 국가 간 문화교류를 통해 상호이해를 증진시키는 다양한 해외봉사 프로그램이 시행되고 있다. 교육과학기술부 주관의 대학생 해외봉사단 파견사업과 개도국 과학기술 지원사업, 외교통상부 주관의 해외봉사단 파견사업, 행정안전부 주관의 IT전문 봉사단인 해외인터넷 청년봉사단 등이 있다.

## Ⅰ 청년 일자리 지원 사업 활성화 방안 연구

### 7) 청년취업 장려금 제도

청년층의 취업을 지원하고 고용주의 부담을 경감시키기 위한 다양한 취업 장려금 제도가 시행되고 있다.

#### (1) 취업장려금 수당

취업장려금 수당은 인원 충원에 어려움을 겪고 있는 중소기업에 취업하는 청년, 저소득층 등의 구직자에게 수당을 지원하여 중소기업 취업을 유도하는 제도이다. 지원대상은 노동부 취업지원프로그램 참여자 및 중소기업의 수요가 많은 청, 장년 구직자로 취업자 1인당 월 30만원씩 1년간 지원한다.

#### (2) 청년 신규 고용촉진 장려금

청년실업자의 고용촉진을 위해 고용안정기관에 구직등록 후 3개월을 초과한 29세 이하 청년을 채용하는 사업주를 지원하는 제도로써 채용 후 처음 6개월 간 월 45만원을 지원하고 이후 6개월간은 월 30만원을 지원한다.

#### (3) 중소기업 전문인력 활용지원

제조업 또는 지식기반서비스업을 영위하는 중소기업이 전문인력을 신규 채용하거나 대기업으로부터 파견 받아 사용하는 경우 임금의 일부를 지원하는 제도이다. 근로자 1인당 최초 6개월간은 매월 120만원, 그 이후 6개월간은 매월 60만원을 지원하여 기업당 3명의 한도가 있다.



(4) 중소기업 고급 연구인력 고용지원

중소기업의 연구개발 역량 향상을 위해 고급연구인력을 채용하는 중소기업 인건비의 일부를 지원하는 대상으로 미취업 상태의 석·박사 또는 대기업 퇴직 우수 기술인력으로 기업의 경우는 부설 연구소 또는 연구전담부서가 있는 5인 이상의 중소기업으로 3년간 인건비를 지원한다(석사: 3,600만원, 박사: 4,500만원).

8) 청년취업을 위한 인프라 사업

위에서 설명된 다양한 취업지원 프로그램 외에도 청년 취업의 인프라를 확충하기 위한 여러 가지 프로그램이 시행되고 있다.

(1) 대학취업지원기능 확충

고졸자의 대부분이 대학에 진학하는 상황에서 청년층 접근이 쉬운 대학의 진로 직업지도기능을 강화하여 청년층의 직장선택, 직업능력 향상 및 실업예방을 도모하기 위해 노력하고 있다.

사업내용으로는 다양한 직업상담, 진로개발 프로그램, 이력관리 프로그램 등이 있는 직업 진로개발 및 지도 프로그램, 창업동아리 활동지원, 취업교과목 단기강좌 운영, 취업캠프 등 취업활동지원 프로그램, 취업지원실 담당자 연수, 취업프로그램 개발 등 사업인프라 구축 프로그램 등이 있다.

(2) 전문계고교 취업지원 기능 확충

전문계고교의 직업진로 및 취업지원기능의 강화를 통해 청년실업의 사전적 예방을 위한 사업이다. 직업진로지도 프로그램, 취업활동지원프로그램, 사업인프라 구축 프로그램 등을 운영한다.

## Ⅰ 청년 일자리 지원 사업 활성화 방안 연구

### (3) 교육훈련혁신센터 지원

현장의 수요와 교육훈련의 공급을 유기적으로 연계하여 인력 수급의 양적·질적 불균형을 해소하고 실무역량을 갖춘 인력을 효율적으로 양성하기 위하여 산업별 인적자원개발협의체를 지원한다. 해당 산업에 대한 인력 및 기술 수요조사 분석비용, 수요자 중심 훈련프로그램, 교재 등의 개발비용, 재직자 직무능력향상 훈련을 위한 운영비용, 성과확산, 산학연계 활성화를 위한 활동비용 등을 지원한다.

### (4) 여대생 커리어 개발센터 지원

대학 재학중인 여학생들을 대상으로 진로개발에서 취업지원까지 ONE STOP서비스 제공을 통해 여대생의 직업세계로의 원활한 이행 및 인력 활용도를 향상시키는 사업이다. 20개 대학의 여대생커리어개발센터를 대상으로 여대생커리어개발 전문모델과 고학력 경력단절예방 특화 프로그램 등을 지원한다.

### (5) 종합직업체험관 설립

청소년 등에게 직업체험, 직업적성검사, 진로상담 등을 통해 진로설계 및 올바른 직업에 대한 가치관 형성을 지원하기 위해 종합직업체험관을 설립하고 있다.

## V. 서울시 인턴십 사업 실태조사

## V. 서울시 인턴십 사업 실태조사

서울시 인턴십 사업의 실태를 다각적으로 조사하기 위해 크게 3가지 측면에서 조사를 실시하였다. 즉 설문조사, 심층면접조사, 포커스그룹인터뷰(FGI)를 실시하였다. 설문조사는 전체적인 사업 참여자의 실태 및 만족도조사에 중점을 두어 사업의 전반적인 현황 파악에 중점을 둔다. 심층면접조사는 인턴 근무자 및 중도탈락자를 대상으로 심도 있는 면접조사를 통해 인턴사원 측면에서의 사업의 문제점과 개선방안을 도출한다. 그리고 기관(기업)의 인턴사원 관리 담당자를 대상으로 포커스그룹인터뷰를 실시하여 기관(기업) 측면에서의 사업의 문제점과 개선방안을 도출한다.

### 1. 설문조사 결과

#### 1) 설문조사 목적

본 설문조사는 서울시 인턴십 사업 참가 기관 및 인턴 근무자를 대상으로 전반적인 참가 실태 및 개선사항 그리고 사업에 대한 만족도 등을 알아보기 위해 실시하였다. 본 조사를 통하여 서울시 인턴십 사업의 개선점과 활성화 방안의 근거를 도출한다.

#### 2) 설문조사 설계

설문조사는 인턴십 사업에 참가한 인턴 채용기관(기업)과 현재 인턴으로 근무하고 있거나 근무한 적이 있는 인턴 근무자를 대상으로 조사되었으며, 유효표본수는 기관 243명, 인턴근무자 459명이다.

조사방법은 온라인 설문조사이며 조사기간은 2009.10.23 ~ 2009.11.15이다. 조사

## Ⅰ 청년 일자리 지원 사업 활성화 방안 연구

실시는 (주)밀워드브라운 미디어리서치에서 행하였다.

<표 5-1> 설문조사 설계

구 분	인턴 채용기관	인턴 근무자
모집단	서울시 청년 인턴십 참여기관	서울시 청년 인턴십 참여자
유효 표본수	243명	459명
조사방법	온라인 설문조사	
조사기간	10월 23일(금) ~ 11월 15일(금)	
조사기관	(주)밀워드브라운 미디어리서치	

### 3) 설문지 구성

<표 5-2> 설문조사 내용(기관)

구 분	설문조사 내용
참여 현황	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 서울시 인턴사업 이외의 인턴 채용 경험</li> <li>· 서울시 인턴십 사업을 알게 된 주된 경로</li> <li>· 서울시 인턴십 사업에 참여한 주된 동기</li> <li>· 인턴십 사업 참여를 통해 가장 도움이 된 부분</li> <li>· 인턴 사원 채용 시 중점사항</li> <li>· 인턴사원 추가 급여 지급 여부</li> <li>· 인턴사원 주된 근무 분야</li> <li>· 인턴사원 정규직 채용 계획(경험)</li> <li>· 인턴사원 고용 중도해지 여부</li> </ul>
개선(보완)점 및 만족도	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 인턴사원 정규직 채용을 위한 바람직한 인센티브</li> <li>· 인턴십 사업 활성화를 위해 가장 필요한 사항</li> <li>· 서울시 인턴십 사업 만족도</li> <li>· 인턴십 사업의 개선점</li> </ul>

## V. 서울시 인턴십 사업 실태조사 I

설문지 구성은 참여현황과 개선점 및 만족도로 크게 나누어 조사되었다. 참여현황에는 참여 동기 및 경로, 사업이 도움이 된 점, 정규직 채용 관련 등의 의견을 묻는 내용으로 구성하였다. 개선(보완)점 및 만족도 조사에는 사업 활성화를 위한 필요 사항(지원책), 인턴십 사업에 대한 만족도, 그리고 개선점 등을 묻는 내용으로 구성하였다.

<표 5-3> 설문조사 내용(인턴)

구 분	설문조사 내용
참여 현황	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 인턴십 사업 참가 직전 주 활동</li> <li>· 인턴십 사업 참가 전 구직활동 여부</li> <li>· 인턴십 사업 근무 기간</li> <li>· 하루 평균 근무 시간</li> <li>· 인턴십 사업 근무 기관 세부 업종</li> <li>· 인턴십 사업을 알게 된 주된 경로</li> <li>· 인턴십 사업 근무 기관 지원 시 중점 사항</li> <li>· 인턴십 사업에 참여하게 된 주된 이유</li> <li>· 인턴십 사업 참여를 통해 가장 도움이 된 부분</li> <li>· 주된 근무 내용</li> <li>· 정규직 채용 희망 여부</li> <li>· 정규직 채용이 안 된(될) 경우 향후 계획</li> <li>· 자기 계발로 주로 하고 있는 노력</li> </ul>
개선(보완)점 및 만족도	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 참여하고자 하는 교육훈련 분야</li> <li>· 인턴십 사업 활성화를 위해 가장 필요한 사항</li> <li>· 서울시 인턴십 사업 만족도</li> <li>· 인턴십 사업의 개선점</li> </ul>

Ⅰ 청년 일자리 지원 사업 활성화 방안 연구

4) 설문 응답자 특성

(1) 인턴 채용기관(기업) 설문 응답자 특성

<표 5-4> 인턴 채용기관 설문 응답자 특성

BASE : 전체응답자		사례수(명)	비율(%)
		(243)	100.0
세 부 업 종 별	사회복지시설	(120)	49.4
	청소년수련시설	(20)	8.2
	디자인/패션산업	(16)	6.6
	게임/에니메이션	(5)	2.1
	컨벤션산업	(3)	1.2
	문화관광상품	(15)	6.2
	정보통신산업	(28)	11.5
	디지털콘텐츠산업	(3)	1.2
	기계금속산업	(3)	1.2
	화학관련산업	(2)	0.8
	기타	(28)	11.5
총매출액(사업비)별	1,000만원이하	(33)	13.6
	1,001~1억원	(30)	12.3
	1.1~10억원	(94)	38.7
	11~20억원	(38)	15.6
	21억원 이상	(48)	19.8
총 직원 수 별	5인이하	(22)	9.1
	6~10인	(61)	25.1
	10~20인	(66)	27.2
	21인이상	(94)	38.7

인턴 채용기관(기업)의 유효응답자 234명 중 가장 많은 비중을 차지하는 업종은 사회복지시설(49.4%)이 40%이상으로 가장 많았으며, 다음으로 '정보통신 산업'은

V. 서울시 인턴십 사업 실태조사 I

12.6%, '청소년 수련 시설'은 8.5%, '디자인 패션 산업'은 5.9%, '문화관광 상품 산업'은 4.8% 순이다. 매출액(사업비) 별로는 1.1억~10억이 38.7%로 가장 많으며 다음으로 21억 이상이 19.8%를 차지하고 있다. 그리고 총 직원수별로는 21명 이상이 38.7%로 가장 많으며 다음으로 10~20명이 27.2%를 차지하고 있다.

(2) 인턴 근무자 설문 응답자 특성

<표 5-5> 인턴 근무자 설문 응답자 특성

BASE : 전체응답자		사례수(명)	비율(%)
		(459)	100.0
성 별	남자	(160)	34.9
	여자	(299)	65.1
학 력 별	고졸	(58)	12.6
	전문대졸	(99)	21.6
	대졸	(293)	63.8
	대학원졸이상	(9)	2.0
세 부 업 종 별	사회복지시설	(208)	45.3
	청소년수련시설	(39)	8.5
	디자인/패션산업	(27)	5.9
	게임/에니메이션	(16)	3.5
	컨벤션산업	(13)	2.8
	문화관광상품	(22)	4.8
	정보통신산업	(58)	12.6
	디지털콘텐츠산업	(18)	3.9
	기계금속산업	(6)	1.3
	화학관련산업	(3)	0.7
	바이오산업	(13)	2.8
	기타	(36)	7.8



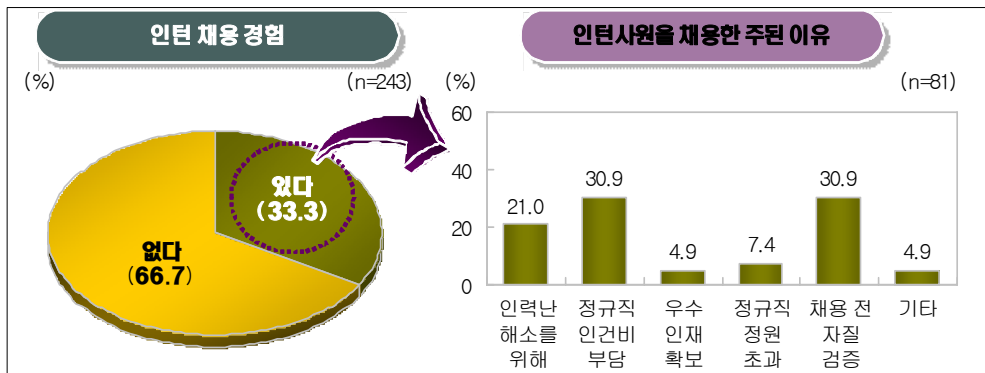
## Ⅰ 청년 일자리 지원 사업 활성화 방안 연구

인턴 근무자 유효 응답자 459명 중 여성비율이 65.1%로 남성보다 높으며, 학력으로는 대졸자가 과반수 이상인 63.8%를 차지한다. 근무 기관의 세부업종별로는 사회복지시설이 45.3%로 가장 많으며 정보통신산업(12.6%), 청소년수련시설(8.5%) 순이다.

### 5) 조사결과

#### (1) 인턴 채용기관(기업) 설문조사 결과

##### ① 서울시 인턴십 사업 이외의 인턴 채용 경험



[그림 5-1] 서울시 인턴십 사업 이외의 인턴 채용 경험

서울시 인턴사업 이외에 인턴사원을 채용한 경험이 '있다'는 응답은 33.3%로 나타났다. 채용 경험이 있는 기관(n=81)을 대상으로 채용 이유를 질문한 결과, '정규직 인건비 부담'과 '채용 전 자질 검증'이 각각 30.9%로 상대적으로 높게 나타났으며, 그 다음은 '인력난 해소를 위해'가 21.0% 조사되었다. 그 외 '정규직 정원 초과'(7.4%), '우수 인재 확보'(4.9%)는 낮게 응답되었다.

인턴 채용 경험이 '있다'는 응답은 매출액 21억원 이상(43.8%) 기관, 직원수 21인

## V. 서울시 인턴십 사업 실태조사 I

이상(41.5%) 기관에서 더 높게 나타났다. 인턴사원 채용 이유가 '정규직 인건비 부담'이라는 응답은 직원수 10~20인(38.5%) 기관에서 상대적으로 높았다.

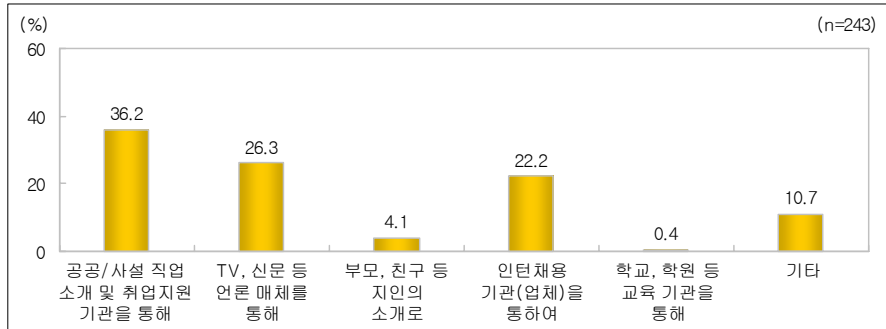
<표 5-6> 서울시 인턴십 사업 이외의 인턴 채용 경험

	인턴채용경험		인턴사원을 채용한 주된 이유					
	있다	없다	인력난 해소를 위해	정규직 인건비 부담	우수인재 확보	정규직 정원 초과	채용 전 자질검증	
전체	33.3	66.7	21.0	30.9	4.9	7.4	30.9	
세 부 업 종 별	사회복지시설	20.0	80.0	41.7	25.0	0.0	12.5	8.3
	정보통신산업	71.4	28.6	15.0	35.0	0.0	0.0	50.0
	청소년수련시설	15.0	85.0	33.3	0.0	0.0	33.3	33.3
	문화관광상품	26.7	73.3	0.0	75.0	0.0	0.0	25.0
	디자인/패션산업	43.8	56.3	14.3	57.1	0.0	0.0	14.3
	기타	52.3	47.7	8.7	21.7	17.4	8.7	43.5
매 출 액 별	1,000만원 이하	27.3	72.7	11.1	22.2	0.0	11.1	44.4
	1,001~1억원	36.7	63.3	27.3	45.5	0.0	0.0	27.3
	1.1~10억원	30.9	69.1	20.7	34.5	3.4	10.3	24.1
	11~20억원	28.9	71.1	27.3	18.2	0.0	9.1	36.4
	21억원 이상	43.8	56.3	19.0	28.6	14.3	4.8	33.3
직 원 수 별	5인 이하	4.5	95.5	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	6~10인	24.6	75.4	20.0	26.7	0.0	13.3	33.3
	10~20인	39.4	60.6	19.2	38.5	3.8	3.8	34.6
	21인 이상	41.5	58.5	23.1	25.6	7.7	7.7	28.2

### ② 서울시 인턴십 사업을 알게 된 주된 경로

서울시 인턴십 사업을 알게 된 주된 경로를 묻는 질문에 '공공/사설 직업소개 및 취업지원 기관을 통해'라는 응답이 36.2%로 가장 많았으며, 그 다음은 'TV, 신문 등 언론매체를 통해'가 26.3%, '인턴채용 기관을 통하여'가 22.2%, 로 뒤를 이었다. 그 외 '부모, 친구 등 지인의 소개로'(4.1%), '학교, 학원 등 교육기관을 통해'(0.4%)는 상대적으로 낮은 응답을 보였다.

## Ⅰ 청년 일자리 지원 사업 활성화 방안 연구



[그림 5-2] 서울시 인턴십 사업을 알게 된 주된 경로(기관)

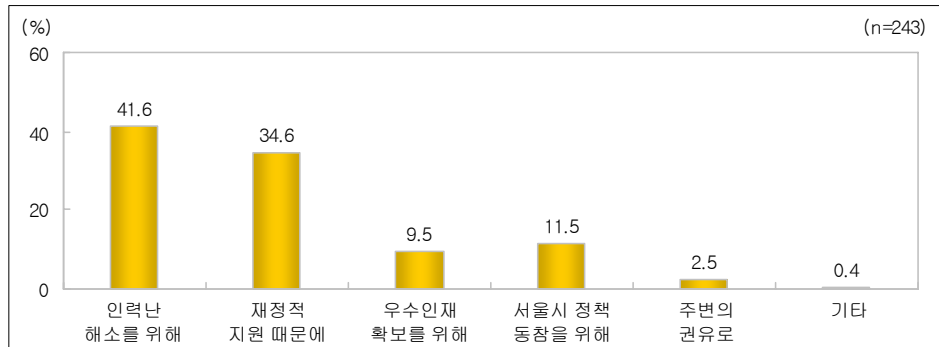
‘공공/사설 직업소개 및 취업지원 기관을 통해’라는 응답은 사회복지시설(45.8%) 업종, 매출액 1,001~1억원(53.3%) 기관, 직원수 5인 이하(45.5%) 기관에서, ‘TV, 신문 등 언론매체를 통해’는 매출액 21억원 이상(37.5%) 기관에서, ‘인턴채용 기관을 통하여’는 매출액 11~20억원(28.9%) 기관에서 상대적으로 높게 나타났다.

<표 5-7> 서울시 인턴십 사업을 알게 된 주된 경로(기관)

		공공/사설 직업 소개 및 취업지원 기관을 통해	TV, 신문 등 언론매체를 통해	부모, 친구 등 지인의 소개로	인턴채용 기관 (기업)을 통하여	학교, 학원 등 교육 기관을 통해
전체		36.2	26.3	4.1	22.2	0.4
세부업종별	사회복지시설	45.8	19.2	1.7	21.7	0.0
	정보통신산업	21.4	28.6	3.6	35.7	3.6
	청소년수련시설	30.0	30.0	5.0	30.0	0.0
	문화관광상품	20.0	53.3	13.3	6.7	0.0
	디자인/패션산업	37.5	31.3	12.5	6.3	0.0
	기타	27.3	31.8	4.5	22.7	0.0
매출액별	1,000만원 이하	48.5	18.2	3.0	18.2	0.0
	1,001~1억원	53.3	20.0	0.0	20.0	0.0
	1.1~10억원	31.9	29.8	5.3	24.5	0.0
	11~20억원	39.5	15.8	2.6	28.9	0.0
	21억원 이상	22.9	37.5	6.3	16.7	2.1
직원수별	5인 이하	45.5	13.6	4.5	18.2	0.0
	6~10인	36.1	29.5	1.6	24.6	0.0
	10~20인	27.3	30.3	10.6	24.2	0.0
	21인 이상	40.4	24.5	1.1	20.2	1.1

## V. 서울시 인턴십 사업 실태조사 I

### ③ 서울시 인턴십 사업에 참여한 주된 동기



[그림 5-3] 서울시 인턴십 사업 참여 주된 동기(기관)

서울시 인턴십 사업에 참여한 주된 동기를 묻는 질문에 ‘인력난 해소를 위해’라는 응답이 41.6%로 가장 많았으며, 다음으로 ‘재정적 지원 때문에’가 34.6%로 뒤를 이었다. 그 외 ‘서울시 정책 동참을 위해’가 11.5%였으며, ‘우수인재 확보를 위해’는 9.5%, ‘주변의 권유로’는 2.5%였다.

‘인력난 해소를 위해’라는 응답은 사회복지시설(66.7%) 업종, 매출액 1,000만원 이하(57.6%) 기관에서 더 높게 나타났으며, ‘재정적 지원 때문에’는 매출액 21억원 이상(45.8%) 기관, 직원수 10~20인(43.9%) 기관에서 상대적으로 높게 조사되었다.

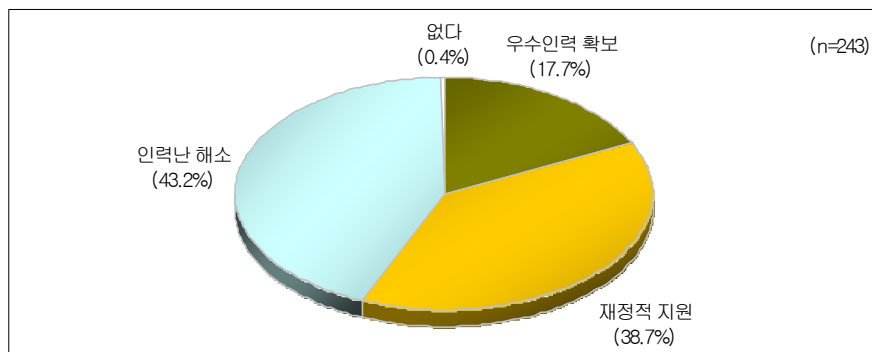
<표 5-8> 서울시 인턴십 사업 참여 주된 동기(기관)

		인력난 해소를 위해	재정적 지원 때문에	우수인재 확보를 위해	서울시 정책 동참을 위해	주변의 권유로
전체		41.6	34.6	9.5	11.5	2.5
세 부 업 종 구 분	사회복지시설	66.7	10.8	5.8	14.2	2.5
	정보통신산업	7.1	71.4	14.3	7.1	0.0
	청소년수련시설	35.0	40.0	10.0	15.0	0.0
	문화관광상품	26.7	60.0	13.3	0.0	0.0
	디자인/패션산업	6.3	81.3	0.0	0.0	6.3
	기타	15.9	47.7	18.2	13.6	4.5

## Ⅰ 청년 일자리 지원 사업 활성화 방안 연구

매출액 별	1,000만원 이하	57.6	33.3	3.0	6.1	0.0
	1,001~1억원	50.0	23.3	10.0	10.0	6.7
	1.1~10억원	41.5	34.0	11.7	9.6	2.1
	11~20억원	36.8	31.6	5.3	23.7	2.6
	21억원 이상	29.2	45.8	12.5	10.4	2.1
직원 수 별	5인 이하	68.2	9.1	9.1	9.1	4.5
	6~10인	42.6	32.8	13.1	6.6	3.3
	10~20인	37.9	43.9	12.1	4.5	1.5
	21인 이상	37.2	35.1	5.3	20.2	2.1

### ④ 인턴십 사업 참여를 통해 가장 도움이 된 부분



[그림 5-4] 서울시 인턴십 사업이 가장 도움이 된 부분(기관)

서울시 인턴십 사업 참여를 통해 가장 도움이 된 부분으로 '인력난 해소'가 43.2%로 가장 많았다. 다음으로 '재정적 지원'이 38.7%, '우수인력 확보'가 17.7%였다.

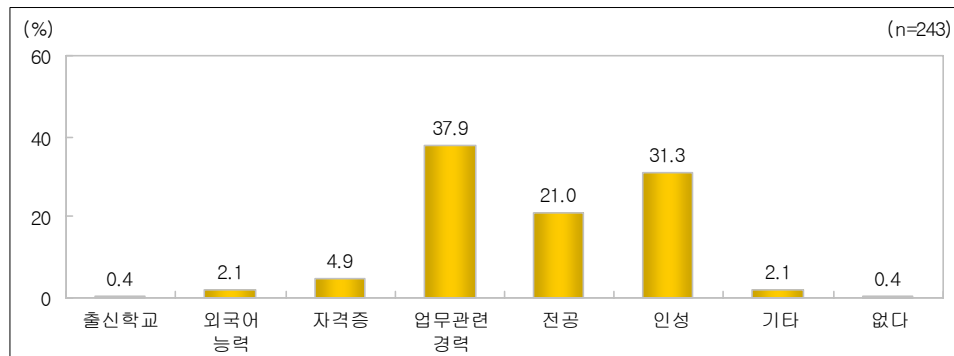
대부분의 계층에서 '인력난 해소'라는 응답은 높은 가운데, 특히 사회복지시설 (65.8%) 업종, 매출액 11~20억원(52.6%) 기관에서 더 높게 나타났다. '재정적 지원'은 매출액 21억원 이상(45.8%) 기관, 직원수 6~10인(47.5%) 기관에서 상대적으로 높게 조사되었다.

## V. 서울시 인턴십 사업 실태조사 I

<표 5-9> 서울시 인턴십 사업이 가장 도움이 된 부분(기관)

		우수인력 확보	재정적 지원	인력난 해소
전체		17.7	38.7	43.2
세 부 업 종 별	사회복지시설	15.8	18.3	65.8
	정보통신산업	21.4	57.1	21.4
	청소년수련시설	25.0	35.0	40.0
	문화관광상품	26.7	46.7	26.7
	디자인/패션산업	0.0	87.5	6.3
	기타	20.5	63.6	15.9
매 출 액 별	1,000만원 이하	15.2	39.4	45.5
	1,001~1억원	16.7	40.0	43.3
	1.1~10억원	18.1	37.2	43.6
	11~20억원	15.8	31.6	52.6
	21억원 이상	20.8	45.8	33.3
직 원 수 별	5인 이하	22.7	27.3	50.0
	6~10인	14.8	47.5	36.1
	10~20인	19.7	36.4	43.9
	21인 이상	17.0	37.2	45.7

### ⑤ 인턴사원 채용 시 중점 사항



[그림 5-5] 인턴사원 채용 시 중점 사항

인턴사원 채용 시 가장 중점을 두는 분야로는 '업무관련 경력'이 37.9%로 가장 높았으며, '인성'이 31.3%로 뒤를 이었음. 그 다음은 '전공'이 21.0%로 나타났으며, '자격증'(4.9%), '외국어 능력'(2.1%) 등은 낮게 응답되었다.

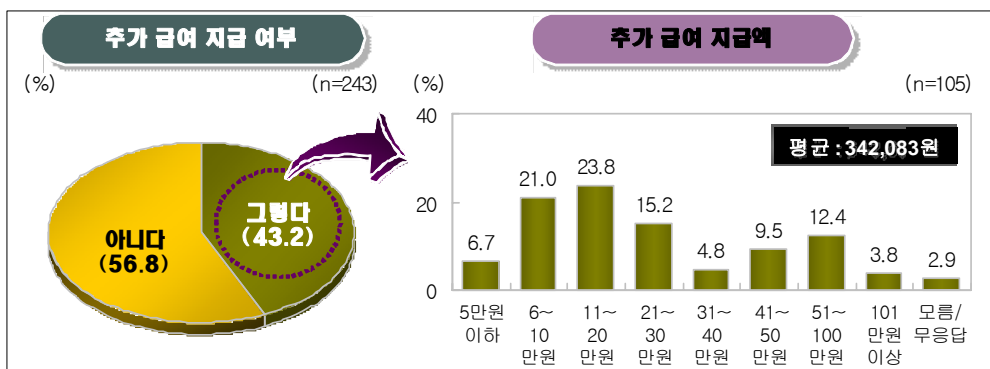
## Ⅰ 청년 일자리 지원 사업 활성화 방안 연구

‘업무관련 경력’이라는 응답은 매출액 21억원 이상(43.8%) 기관, 직원수 10~20인 (47.0%) 기관에서 상대적으로 높게 응답되었다.

<표 5-10> 인턴사원 채용 시 중점 사항

	출신학교	외국어 능력	자격증	업무관련 경력	전공	인성	
전체	0.4	2.1	4.9	37.9	21.0	31.3	
세부업종별	사회복지시설	0.0	0.0	8.3	31.7	24.2	32.5
	정보통신산업	0.0	0.0	0.0	60.7	14.3	25.0
	청소년수련시설	0.0	0.0	10.0	55.0	15.0	20.0
	문화관광상품	0.0	20.0	0.0	20.0	20.0	40.0
	디자인/패션산업	0.0	0.0	0.0	43.8	43.8	12.5
	기타	2.3	4.5	0.0	36.4	11.4	40.9
매출액별	1,000만원 이하	0.0	0.0	15.2	33.3	18.2	30.3
	1,001~1억원	0.0	0.0	6.7	33.3	23.3	33.3
	1.1~10억원	0.0	2.1	3.2	38.3	21.3	33.0
	11~20억원	2.6	2.6	5.3	36.8	21.1	31.6
	21억원 이상	0.0	4.2	0.0	43.8	20.8	27.1
직원수별	5인 이하	0.0	0.0	4.5	22.7	27.3	36.4
	6~10인	0.0	4.9	6.6	37.7	18.0	31.1
	10~20인	1.5	0.0	4.5	47.0	16.7	28.8
	21인 이상	0.0	2.1	4.3	35.1	24.5	31.9

### ⑥ 인턴사원 추가 급여 지급 여부



[그림 5-6] 인턴사원 추가급여 지급 여부

## V. 서울시 인턴십 사업 실태조사 I

서울시 지원금 외에 인턴사원 추가 급여 지급 여부를 묻는 질문에 ‘그렇다’는 응답은 43.2%였다. 추가 급여를 지급하는 기관(n=105)의 평균 추가 급여 지급액은 342,083원으로 조사되었다.

인턴사원 추가 급여 지급 여부에 ‘그렇다’는 응답은 매출액 21억원 이상(62.5%) 기관, 직원수 10~20인(54.5%) 기관에서 상대적으로 높게 나타났다. 평균 추가 급여 지급액은 매출액 11~20억원(511,694원) 기관, 직원수 10~20인(417,842원) 기관에서 상대적으로 높았다.

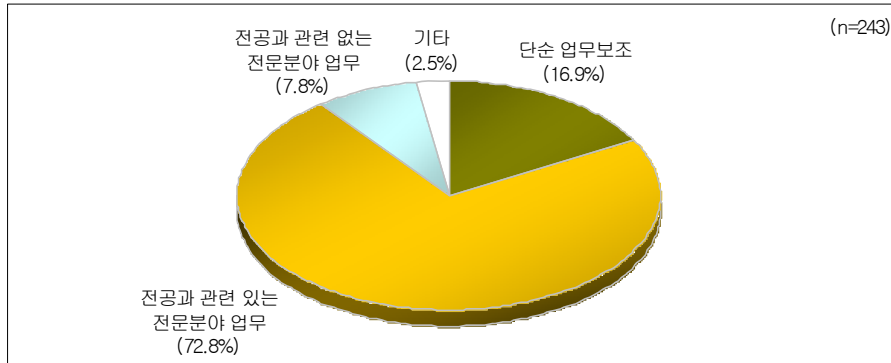
<표 5-11> 인턴사원 추가급여 지급 여부

		지급 여부		추가 급여 지급액								평균(원)
		그렇다	아니다	5만원 이하	6~10만원	11~20만원	21~30만원	31~40만원	41~50만원	51~100만원	101만원 이상	
전체		43.2	56.8	6.7	21.0	23.8	15.2	4.8	9.5	12.4	3.8	342,083
세부업종별	사회복지시설	23.3	76.7	25.0	32.1	21.4	10.7	0.0	3.6	7.1	0.0	177,857
	정보통신산업	78.6	21.4	0.0	9.1	22.7	9.1	13.6	13.6	22.7	0.0	410,258
	청소년수련시설	25.0	75.0	0.0	0.0	60.0	0.0	0.0	20.0	0.0	20.0	700,000
	문화관광상품	60.0	40.0	0.0	33.3	33.3	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	194,444
	디자인/패션산업	81.3	18.8	0.0	7.7	23.1	23.1	0.0	15.4	15.4	15.4	525,178
	기타	63.6	36.4	0.0	25.0	17.9	17.9	7.1	10.7	14.3	3.6	356,667
매출액별	1,000만원 이하	33.3	66.7	18.2	36.4	27.3	0.0	0.0	0.0	9.1	9.1	308,184
	1,001~1억원	30.0	70.0	11.1	0.0	22.2	22.2	11.1	11.1	22.2	0.0	358,889
	1.1~10억원	43.6	56.4	9.8	22.0	24.4	14.6	7.3	7.3	9.8	2.4	284,036
	11~20억원	36.8	63.2	0.0	21.4	21.4	21.4	0.0	7.1	14.3	7.1	511,694
	21억원 이상	62.5	37.5	0.0	20.0	23.3	16.7	3.3	16.7	13.3	3.3	353,759
직원수별	5인 이하	13.6	86.4	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50,000
	6~10인	47.5	52.5	10.3	27.6	24.1	13.8	0.0	10.3	6.9	3.4	275,786
	10~20인	54.5	45.5	0.0	11.1	22.2	19.4	8.3	13.9	16.7	5.6	427,842
	21인 이상	39.4	60.6	2.7	27.0	27.0	13.5	5.4	5.4	13.5	2.7	334,611



## Ⅰ 청년 일자리 지원 사업 활성화 방안 연구

### ⑦ 인턴사원 주 근무분야



[그림 5-7] 기관에서의 인턴사원 주 근무분야

인턴사원의 주 근무분야는 '전공과 관련 있는 전문분야 업무'가 72.8%로 압도적이었다. 다음으로 '단순 업무 보조'는 16.9%, '전공과 관련 없는 전문분야 업무'는 7.8%로 나타났다. 그리고 '기타'는 2.5%였다.

대부분의 계층에서 '전공과 관련 있는 전문분야 업무'라고 응답하였으며, 특히 매출액 1,001~1억원(83.3%) 기관, 직원수 6~10인(78.7%)에서 더 높게 나타났다. '단순 업무 보조'는 매출액 1.1~10억원(21.3%)에서 상대적으로 높은 응답을 보였다.

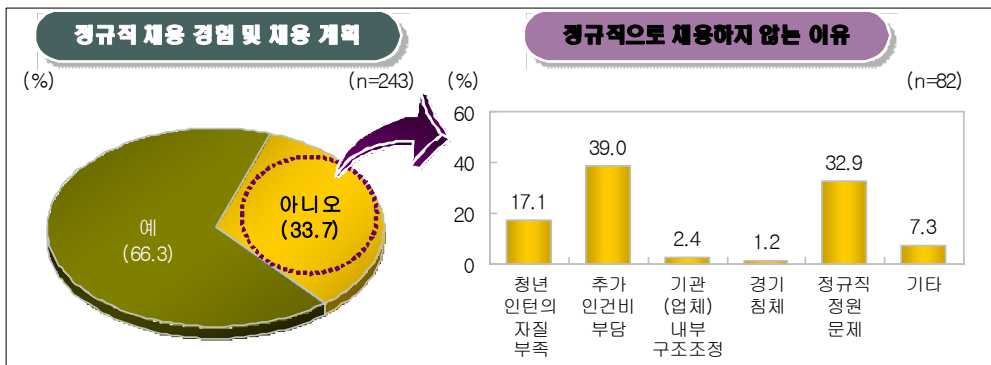
<표 5-12> 기관에서의 인턴사원 주 근무분야

		단순 업무보조	전공과 관련 있는 전문분야 업무	전공과 관련 없는 전문분야 업무
전체		16.9	72.8	7.8
세 계 구 분	사회복지시설	20.8	73.3	4.2
	정보통신산업	17.9	75.0	3.6
	청소년수련시설	5.0	85.0	5.0
	문화관광상품	26.7	46.7	26.7
	디자인/패션산업	6.3	93.8	0.0
	기타	11.4	65.9	18.2

V. 서울시 인턴십 사업 실태조사 I

매출액 별	1,000만원 이하	9.1	78.8	9.1
	1,001~1억원	16.7	83.3	0.0
	1.1~10억원	21.3	67.0	8.5
	11~20억원	15.8	68.4	13.2
	21억원 이상	14.6	77.1	6.3
직원 수 별	5인 이하	22.7	68.2	9.1
	6~10인	11.5	78.7	8.2
	10~20인	16.7	71.2	7.6
	21인 이상	19.1	71.3	7.4

⑧ 인턴사원 정규직 채용 경험 및 채용 계획



[그림 5-8] 인턴사원 정규직 채용 경험 및 채용 계획

응답자의 66.3%는 인턴사원 정규직 채용 경험 및 채용 계획이 있는 것으로 나타났으며, 채용 경험 및 채용 계획이 없는 응답은 33.7%였다. 인턴사원 정규직 채용 경험 및 채용 계획이 없는 응답자(n=82)를 대상으로 인턴사원을 정규직으로 채용하지 않은 이유를 질문한 결과, '추가 인건비 부담'이 39.0%로 가장 많았으며, 이어서 '정규직 정원 문제'가 32.8%, '청년 인턴의 자질 부족'이 17.1%로 뒤를 이었다.

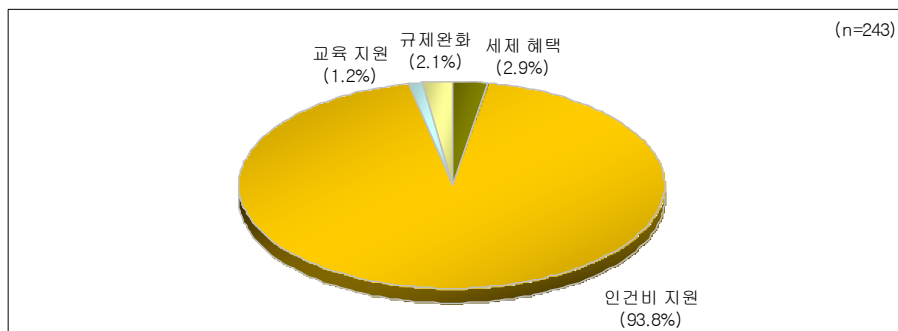
인턴사원 정규직 채용 경험 및 채용 계획이 '있다'는 응답은 매출액 21억원 이상(89.6%) 기관, 직원수 6~10인(73.8%) 기관에서 상대적으로 높았다.

Ⅰ 청년 일자리 지원 사업 활성화 방안 연구

<표 5-13> 인턴사원 정규직 채용 경험 및 채용 계획

		채용 경험 및 채용 계획		정규직으로 채용하지 않는 이유				
		예	아니오	청년 인턴의 자질 부족	추가 인건비 부담	기관(기업) 내부 구조조정	경기침체	정규직 정원 문제
전체		66.3	33.7	17.1	39.0	2.4	1.2	32.9
세 부 업 종 별	사회복지시설	47.5	52.5	15.9	41.3	3.2	0.0	31.7
	정보통신산업	96.4	3.6	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	청소년수련시설	35.0	65.0	7.7	46.2	0.0	7.7	38.5
	문화관광상품	93.3	6.7	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	디자인/패션산업	87.5	12.5	50.0	0.0	0.0	0.0	50.0
	기타	95.5	4.5	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0
매 출 액 별	1,000만원 이하	75.8	24.2	12.5	62.5	12.5	0.0	0.0
	1,001~1억원	63.3	36.7	27.3	18.2	0.0	0.0	54.5
	1.1~10억원	59.6	40.4	13.2	39.5	0.0	2.6	34.2
	11~20억원	47.4	52.6	20.0	45.0	5.0	0.0	30.0
	21억원 이상	89.6	10.4	20.0	20.0	0.0	0.0	40.0
직 원 수 별	5인 이하	50.0	50.0	9.1	63.6	0.0	0.0	27.3
	6~10인	73.8	26.2	18.8	43.8	0.0	0.0	31.3
	10~20인	66.7	33.3	18.2	36.4	4.5	4.5	27.3
	21인 이상	64.9	35.1	18.2	30.3	3.0	0.0	39.4

⑨ 인턴사원 정규직 채용을 위한 바람직한 인센티브



[그림 5-9] 인턴사원 정규직 채용을 위한 바람직한 인센티브

인턴사원 정규직 채용을 위한 바람직한 인센티브가 무엇인지 질문한 결과, 응답자 10명 중 9명이 '인건비 지원(93.8%)'이라고 응답하였다. 대부분의 계층에서 '인

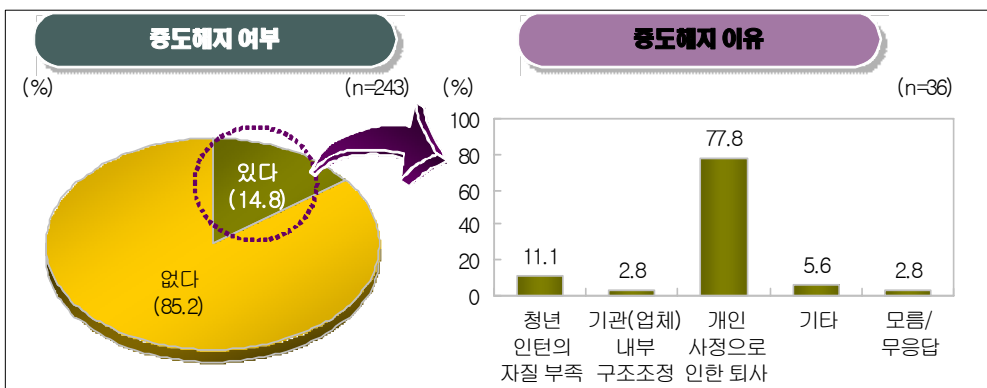
V. 서울시 인턴십 사업 실태조사 I

건비 지원'이라는 응답이 가장 높게 나타났다.

<표 5-14> 인턴사원 정규직 채용을 위한 바람직한 인센티브

		세제 혜택	인건비 지원	교육 지원	규제완화
전체		2.9	93.8	1.2	2.1
세 부 업 종 별	사회복지시설	1.7	95.8	1.7	0.8
	정보통신산업	3.6	85.7	3.6	7.1
	청소년수련시설	0.0	100.0	0.0	0.0
	문화관광상품	13.3	80.0	0.0	6.7
	디자인/패션산업	6.3	93.8	0.0	0.0
	기타	2.3	95.5	0.0	2.3
매 출 액 별	1,000만원 이하	0.0	90.9	3.0	6.1
	1,001~1억원	3.3	93.3	0.0	3.3
	1.1~10억원	0.0	96.8	2.1	1.1
	11~20억원	5.3	94.7	0.0	0.0
	21억원 이상	8.3	89.6	0.0	2.1
직 원 수 별	5인 이하	0.0	95.5	0.0	4.5
	6~10인	3.3	95.1	0.0	1.6
	10~20인	3.0	90.9	3.0	3.0
	21인 이상	3.2	94.7	1.1	1.1

⑩ 인턴사원 고용 중도해지 여부



[그림 5-10] 인턴사원 고용 중도해지 여부

## Ⅰ 청년 일자리 지원 사업 활성화 방안 연구

응답자 10명 중 8명은 인턴사원 고용을 '중도해지 한 적이 없다'(88.2%)고 응답한 반면, '중도해지 한 적이 있다'는 응답은 14.8%에 불과하였다. 중도해지 경험자(n=36)를 대상으로 중도해지 이유를 질문한 결과 '개인사정으로 인한 퇴사'가 77.8%로 가장 많았다. 그 외 '청년 인턴의 자질 부족'은 11.1%, '기관 내부 구조조정'은 2.8%로 낮은 응답을 보였다.

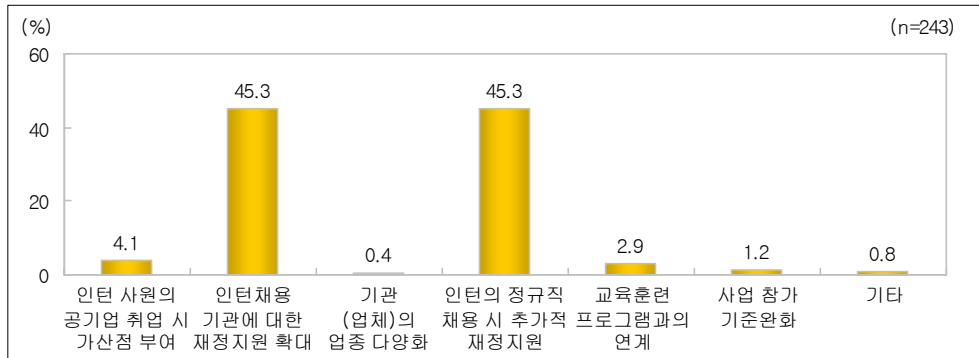
'중도해지 한 적이 없다'는 응답은 매출액 1,000만원 이하(93.9%), 1,001~1억원(93.3%) 기관, 직원수 5인 이하(95.5%) 기관에서 상대적으로 높게 응답되었다.

<표 5-15> 인턴사원 고용 중도해지 여부

		인턴사원 고용 중도해지 여부		중도해지 이유		
		있다	없다	청년 인턴의 자질 부족	기관(기업) 내부 구조조정	개인 사정으로 인한 퇴사
전체		14.8	85.2	11.1	2.8	77.8
세 부 업 종 별	사회복지시설	13.3	86.7	12.5	6.3	68.8
	정보통신산업	25.0	75.0	28.6	0.0	71.4
	청소년수련시설	25.0	75.0	0.0	0.0	80.0
	문화관광상품	13.3	86.7	0.0	0.0	100.0
	디자인/패션산업	18.8	81.3	0.0	0.0	100.0
	기타	6.8	93.2	0.0	0.0	100.0
매 출 액 별	1,000만원 이하	6.1	93.9	50.0	0.0	50.0
	1,001~1억원	6.7	93.3	0.0	0.0	50.0
	1.1~10억원	14.9	85.1	7.1	7.1	78.6
	11~20억원	26.3	73.7	10.0	0.0	90.0
	21억원 이상	16.7	83.3	12.5	0.0	75.0
직 원 수 별	5인 이하	4.5	95.5	0.0	0.0	100.0
	6~10인	6.6	93.4	0.0	0.0	75.0
	10~20인	21.2	78.8	0.0	7.1	85.7
	21인 이상	18.1	81.9	23.5	0.0	70.6

V. 서울시 인턴십 사업 실태조사 I

① 인턴십 사업 활성화를 위해 가장 필요한 사항



[그림 5-11] 인턴십 사업 활성화를 위해 가장 필요한 사항(기관)

‘서울시 인턴십 사업 활성화를 위해 필요한 사항’을 질문한 결과, ‘인턴채용 기관에 대한 재정지원 확대’와 ‘인턴의 정규직 채용 시 추가적 재정지원’이 각각 45.3%로 응답되었다.

‘인턴채용 기관에 대한 재정지원 확대’라는 응답은 매출액 11~20억원(60.5%) 기관, ‘인턴의 정규직 채용 시 추가적 재정지원’은 직원수 6~10인(50.8%) 기관에서 상대적으로 높게 조사되었다.

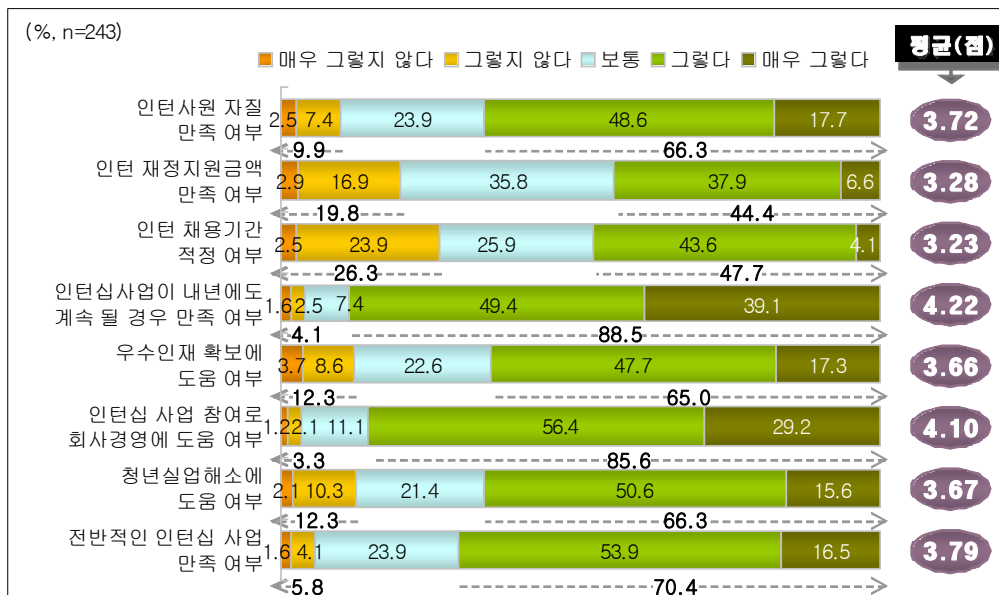
<표 5-16> 인턴십 사업 활성화를 위해 가장 필요한 사항(기관)

		인턴 사원의 공기업 취업 시 가산점 부여	인턴채용 기관에 대한 재정지원 확대	기관 (기업)의 업종 다양화	인턴의 정규직 채용 시 추가적 재정지원	교육훈련 프로그램과의 연계	사업 참가 기준완화
전체		4.1	45.3	0.4	45.3	2.9	1.2
세 부 별	사회복지시설	5.8	47.5	0.0	42.5	3.3	0.0
	정보통신산업	0.0	32.1	0.0	67.9	0.0	0.0
	청소년수련시설	0.0	70.0	5.0	20.0	5.0	0.0
	문화관광상품	0.0	73.3	0.0	20.0	0.0	6.7
	디자인/패션산업	0.0	31.3	0.0	56.3	12.5	0.0
	기타	6.8	31.8	0.0	54.5	0.0	4.5

Ⅰ 청년 일자리 지원 사업 활성화 방안 연구

매출액별	1,000만원 이하	3.0	45.5	0.0	39.4	9.1	3.0
	1,001~1억원	6.7	46.7	0.0	46.7	0.0	0.0
	1.1~10억원	4.3	40.4	1.1	50.0	3.2	0.0
	11~20억원	0.0	60.5	0.0	36.8	0.0	2.6
	21억원 이상	6.3	41.7	0.0	45.8	2.1	2.1
직원수별	5인 이하	0.0	45.5	0.0	36.4	18.2	0.0
	6~10인	6.6	37.7	0.0	50.8	3.3	1.6
	10~20인	4.5	47.0	1.5	43.9	0.0	1.5
	21인 이상	3.2	48.9	0.0	44.7	1.1	1.1

⑫ 서울시 인턴십 사업 기관 만족도



[그림 5-12] 인턴십 사업 기관 만족도

서울시 인턴십 관련해서 ‘인턴십 사업이 내년에도 계속 될 경우 만족여부’ 항목이 4.22점으로 가장 높고, ‘인턴 채용기간 적정여부’가 3.23점으로 가장 낮았다.

‘인턴십 사업이 내년에도 계속 될 경우 만족여부’ 항목에서는 사회복지시설(4.35

V. 서울시 인턴십 사업 실태조사 I

점) 업종, 매출액 1,000만원 이하(4.30점) 기관, 직원수 6-10인(4.33점) 기관의 만족도가 상대적으로 높았다.

		인턴사원 자질 만족 여부	인턴 재정 지원금액 만족 여부	인턴 채용기간 적정 여부	내년에도 계속될 경우 만족 여부	우수인재 확보에 도움 여부	회사 경영에 도움 여부	청년실업 해소에 도움 여부	전반적인 인턴십 사업 만족 여부
전체		3.72	3.28	3.23	4.22	3.66	4.10	3.67	3.79
세 부 업 종 별	사회복지시설	3.83	3.08	3.09	4.35	3.72	4.22	3.60	3.83
	정보통신산업	3.39	3.21	3.14	3.96	3.61	3.79	3.75	3.64
	청소년수련시설	3.55	3.15	3.00	4.10	3.60	3.95	3.50	3.70
	문화관광상품	3.47	3.53	3.40	3.87	3.20	4.00	3.67	3.67
	디자인/패션산업	3.69	3.81	3.94	4.13	3.38	4.06	3.88	3.75
	기타	3.77	3.66	3.45	4.23	3.84	4.11	3.84	3.89
매 출 액 별	1,000만원 이하	3.70	3.21	3.21	4.30	3.70	4.21	3.70	3.76
	1,001~1억원	3.70	3.37	3.03	4.27	3.63	4.23	3.57	3.80
	1.1~10억원	3.80	3.18	3.19	4.24	3.68	4.11	3.61	3.73
	11~20억원	3.50	3.21	3.24	4.11	3.39	4.00	3.61	3.76
	21억원 이상	3.75	3.54	3.44	4.17	3.83	4.02	3.92	3.96
직 원 수 별	5인 이하	3.73	2.86	2.95	4.32	3.45	4.14	3.36	3.55
	6~10인	3.93	3.33	3.36	4.33	3.84	4.28	3.70	3.82
	10~20인	3.61	3.33	3.20	4.15	3.59	4.12	3.64	3.77
	21인 이상	3.65	3.32	3.23	4.17	3.65	3.97	3.76	3.85

<표 5-17> 인턴십 사업 기관 만족도

⑬ 인턴십 사업의 개선점

<표 5-18> 인턴십 사업의 개선점(기관)

전체	243(명)	100.0(%)
사업이 지속되었으면 한다	(38)	15.6
인턴십 사업의 기간연장이 필요하다	(17)	7.0
정규직 전환할 경우 더 많은 지원혜택이 있었으면	(14)	5.8
재정이 여유롭지 못한 기관의 인력난에 도움을 준다	(11)	4.5
지속적인 재정적 지원	(18)	7.4
전공과 자격증이 고려되었으면 한다	(10)	4.1
중도 퇴사자가 있을 경우 추가지원이 있었으면 한다	(12)	4.9
정규직 전환 후에도 재정적 지원이 계속 되었으면 한다	(8)	3.3



## Ⅰ 청년 일자리 지원 사업 활성화 방안 연구

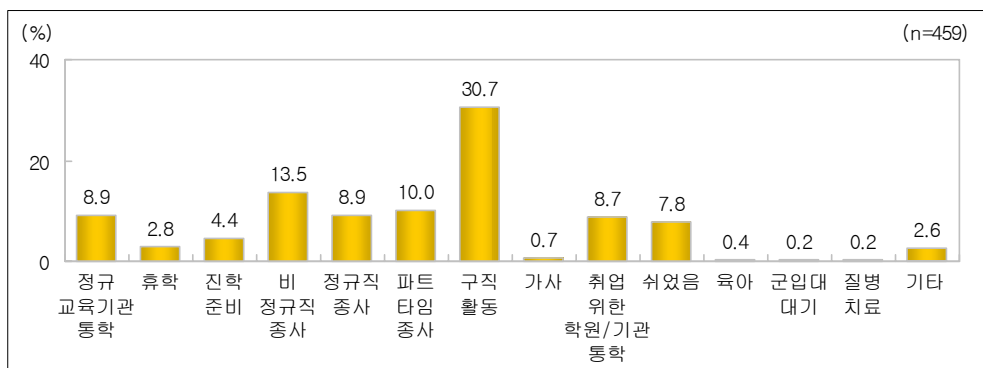
임금이 적정수준이었으면 한다	(8)	3.3
중소기업 자금난에 도움을 주므로 계속적으로 진행되었으면	(7)	2.9
정규직으로 자리 잡을 때까지 지속적인 재정과 교육지원	(6)	2.5
전문성을 고려해 배정되었으면 한다	(6)	2.5
지속적인 근무를 위해 10개월로 기간을 정하지 말았으면	(5)	2.1
청년실업 및 기업 재정 지원, 우수인재 확보에 도움	(5)	2.1
정규직 전환 시 동일한 지원이 가능했으면 한다	(5)	2.1
참여자들의 직업에 대한 가치 전환이 필요	(5)	2.1
신청자나 회사에 선택의 폭을 넓혀 주었으면 한다	(4)	1.6
재정 문제로 정규직 전환이 힘들기에 정부 대안이 필요	(4)	1.6
분야별 다양한 인재확보가 필요하다	(4)	1.6
홍보를 통해 청년인턴 지원자들이 많았으면 한다	(4)	1.6
인턴채용 기간을 1년 정도로 늘렸으면 한다	(5)	2.0
인력이 한정되어 있어 정규직 전환보장이 어렵다	(3)	1.2
지원 받을 수 있는 인력범위를 늘려주었으면 한다	(3)	1.2
직장생활 예의 등 기본적인 교육이 있었으면	(3)	1.2
공고기간이 길었으면 한다	(2)	0.8
자격증만 소지하고 경력/자질이 부족한 경우가 있다	(2)	0.8
선발과정이 각 기업들이 자율적이었으면 한다	(2)	0.8
사전에 기관에서 요청한 인력배치가 반영되지 않다	(2)	0.8
좀더 장기적인 지원의 안정된 일자리가 필요하다	(2)	0.8
10개월은 근로기준법에 의해 퇴직금을 지급할 수 없다	(2)	0.8
자체채용도 지원 대상이었으면 한다	(2)	0.8
연령에 상관없이 수행능력이 바탕이 되었으면	(2)	0.8
다양한 인력이 총원되어 청년실업에 도움이 되었으면	(2)	0.8
전문가가 대우받는 사회풍토가 조성되었으면	(2)	0.8
급여일이 타직원들과 달라 불편함이 있다	(2)	0.8
월 제출 서류의 간소화	(2)	0.8
기관특성에 맞는 전공인력의 채용으로 큰 도움이 된다	(2)	0.8
세제 및 보험료에 관한 기관 부담금의 혜택이 필요	(2)	0.8
직원 당 인턴배정 비율을 높여주었으면 한다	(1)	0.4
자기소개서와 이력서 작성이 허술하다	(1)	0.4
청년실업의 근본적인 해결방법이 필요하다	(1)	0.4
절차의 간소화	(1)	0.4
배정인원 숫자가 제한적이다	(1)	0.4
인턴을 대상으로 한 다양한 교육프로그램이 필요하다	(1)	0.4
기타	(44)	18.1
없다	(14)	5.8
모름	(26)	10.7

## V. 서울시 인턴십 사업 실태조사 I

‘서울시 인턴십 사업의 개선을 위해 필요한 점’을 묻은 결과, ‘사업이 지속되었으면 한다’가 15.6%로 가장 많았다. 그 밖에 ‘인턴십 사업의 기간연장이 필요하다’(7.0%), ‘정규직 전환할 경우 더 많은 지원혜택이 있었으면’(5.8%), ‘재정이 여유롭지 못한 기관의 인력난에 도움을 준다’(4.5%), ‘지속적인 재정적 지원’(4.1%), ‘전공과 자격증이 고려되었으면 한다’(4.1%) 등의 의견이 있었다.

### (2) 인턴 근무자 설문조사 결과

#### ① 인턴십 사업 참가 직전 주 활동



[그림 5-13] 인턴의 인턴십 참가 직전 주된 활동

인턴십 참가 직전에 ‘구직 활동’을 했다는 응답이 30.7%로 가장 많았고, 그 다음은 ‘비정규직 종사’(13.5%), ‘파트타임 종사’(10.0%), ‘정규직 종사’(8.9%), ‘정규 교육기관 통학’(8.9%), ‘취업 위한 학원/기관 통학’(8.7%) 등의 순으로 나타났다.

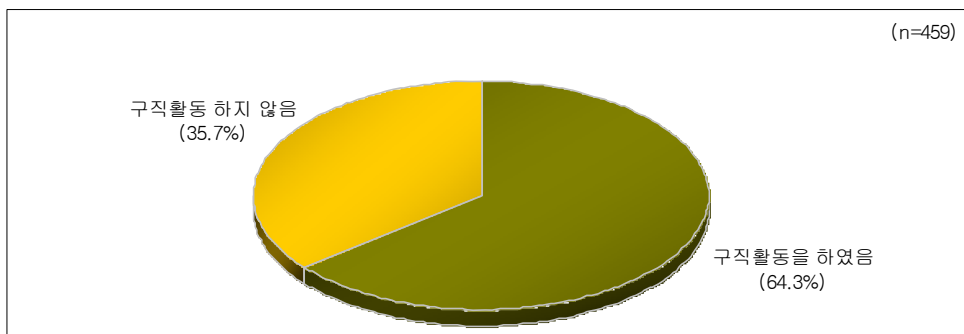
‘구직 활동’은 학력별로는 대졸 이상(37.5%)에서, 업종별로는 정보통신산업(44.8%)과 디자인/패션산업(51.9%)에서 높았다.

Ⅰ 청년 일자리 지원 사업 활성화 방안 연구

<표 5-19> 인턴십 참가 직전 주된 활동

		정규 교육기관 통학	휴학	진학 준비	비정규 직 종사	정규직 종사	파트타 임 종사	구직 활동	가사	취업위한 학원/ 기관통학	쉬었음	육아	군입대 대기	질병 치료
전체		8.9	2.8	4.4	13.5	8.9	10.0	30.7	0.7	8.7	7.8	0.4	0.2	0.2
성 별	남자	11.3	0.6	3.8	15.0	9.4	6.9	32.5	0.6	10.6	5.6	0.0	0.6	0.0
	여자	7.7	4.0	4.7	12.7	8.7	11.7	29.8	0.7	7.7	9.0	0.7	0.0	0.3
학 력 별	고졸 이하	10.3	15.5	10.3	19.0	8.6	12.1	5.2	0.0	3.4	5.2	3.4	1.7	0.0
	전문대졸	4.0	0.0	3.0	14.1	17.2	15.2	26.3	1.0	6.1	9.1	0.0	0.0	1.0
	대졸 이상	9.2	1.4	3.4	12.6	6.1	8.2	37.5	0.7	10.9	8.2	0.0	0.0	0.0
	대학원졸 이상	44.4	0.0	11.1	0.0	11.1	0.0	22.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
세 부 업 종 별	사회복지시설	11.1	0.5	6.3	14.4	9.6	11.5	25.5	0.0	5.8	10.6	1.0	0.0	0.5
	정보통신산업	5.2	3.4	3.4	10.3	5.2	3.4	44.8	0.0	19.0	3.4	0.0	0.0	0.0
	청소년수련시설	2.6	10.3	2.6	20.5	5.1	12.8	28.2	2.6	5.1	5.1	0.0	0.0	0.0
	디자인/패션산업	11.1	0.0	0.0	3.7	7.4	7.4	51.9	0.0	7.4	11.1	0.0	0.0	0.0
	문화관광상품	4.5	4.5	0.0	18.2	4.5	18.2	31.8	0.0	9.1	9.1	0.0	0.0	0.0
	기타	9.5	4.8	3.8	12.4	12.4	8.6	28.6	1.9	10.5	4.8	0.0	1.0	0.0

② 인턴십 사업 참가 전 구직활동 여부



[그림 5-14] 인턴십 사업 참가 전 구직활동 여부

인턴십 사업에 참가하기 전에 ‘구직활동을 하였다’는 응답이 64.3%로, ‘구직활동을 하지 않았다’는 응답(35.7%)보다 30%p 가까이 높게 나타났다. 거의 모든 계층

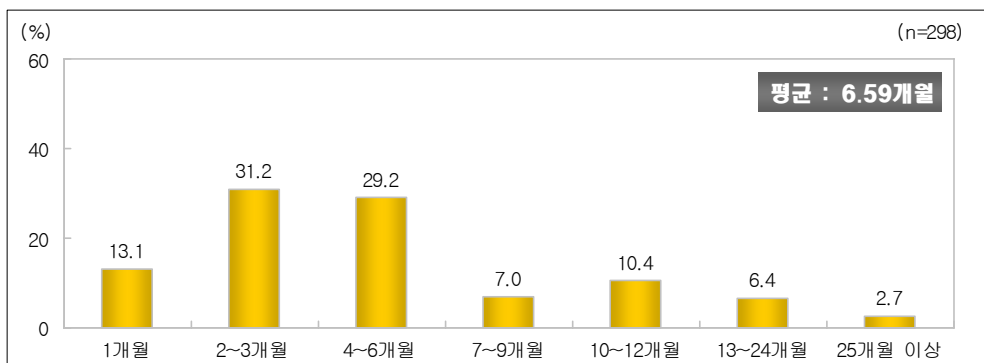
## V. 서울시 인턴십 사업 실태조사 I

에서 '구직 활동을 하였다'는 응답이 더 높은 가운데, 남자(71.3%), 정보통신산업(77.6%), 문화관광상품(77.3%) 종사자 층에서 더욱 높았음. 반면, 고졸 이하(48.3%), 대학원졸 이상(44.4%), 사회복지시설 종사자(41.8%) 층에서는 '구직활동을 하지 않았다'는 응답이 상대적으로 높게 나타났다.

<표 5-20> 인턴십 사업 참가 전 구직활동 여부

		구직활동을 하였음	구직활동 하지 않음
전체		64.3	35.7
성별	남자	71.3	28.8
	여자	60.5	39.5
학력별	고졸 이하	51.7	48.3
	전문대졸	71.7	28.3
	대졸 이상	64.5	35.5
	대학원졸 이상	55.6	44.4
세부업종별	사회복지시설	58.2	41.8
	정보통신산업	77.6	22.4
	청소년수련시설	61.5	38.5
	디자인/패션산업	63.0	37.0
	문화관광상품	77.3	22.7
	기타	67.6	32.4

### ③ 인턴십 사업 참가 전 구직활동 기간



[그림 5-15] 인턴십 사업 참가 전 구직활동 기간

## Ⅰ 청년 일자리 지원 사업 활성화 방안 연구

인턴십 사업 참가 전 구직활동 기간은 '2~3개월'이 31.2%, '4~6개월'이 29.2%로 비슷하게 높았으며, '1개월'은 13.1%, '7~9개월'은 7.0%, '10~12개월'은 10.4%, '13~24개월'은 6.4%, '25개월 이상'은 2.7% 응답되었다. 평균 구직 기간은 6.59개월로 분석되었다. 구직 기간 '2~3개월'은 대학원졸 이상(50.0%), 청소년수련시설 종사자(50.0%)에서 더욱 높았고, '4~6개월'은 정보통신산업(40.0%)에서 높게 나타났으며 평균 기간은 고졸 이하(9.35개월)에서 높았다.

<표 5-21> 인턴십 사업 참가 전 구직활동 기간

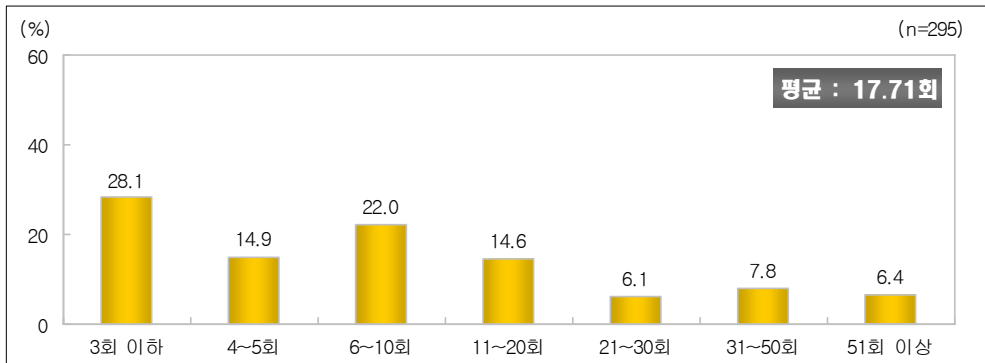
		1개월	2~3개월	4~6개월	7~9개월	10~12개월	13~24개월	25개월 이상	평균
전체		13.1	31.2	29.2	7.0	10.4	6.4	2.7	6.59
성별	남자	12.1	31.0	31.0	7.8	10.3	5.2	2.6	6.66
	여자	13.7	31.3	28.0	6.6	10.4	7.1	2.7	6.55
학력별	고졸 이하	12.9	29.0	22.6	6.5	9.7	9.7	9.7	9.35
	전문대졸	23.9	25.4	23.9	4.2	15.5	4.2	2.8	6.07
	대졸 이상	9.5	33.2	32.6	7.9	8.4	6.8	1.6	6.37
	대학원졸 이상	0.0	50.0	16.7	16.7	16.7	0.0	0.0	5.50
세부업종별	사회복지시설	13.8	30.1	25.2	8.1	13.0	7.3	2.4	6.83
	정보통신산업	8.9	33.3	40.0	4.4	6.7	4.4	2.2	5.84
	청소년수련시설	12.5	50.0	20.8	4.2	4.2	0.0	8.3	7.08
	디자인/패션산업	29.4	23.5	17.6	5.9	17.6	5.9	0.0	5.12
	문화관광상품	17.6	17.6	23.5	17.6	11.8	11.8	0.0	6.41
	기타	9.7	30.6	36.1	5.6	8.3	6.9	2.8	6.89

### ④ 인턴십 사업 참가 전 이력서 제출 회수

인턴십 사업 참가 전 이력서 제출 회수는 '3회 이하'가 28.1%, '4~5회'는 14.9%, '6~10회'는 22.0%, '11~20회'는 14.6%, '21~30회'는 6.1% 등으로 조사되었다. 이력서 제출 평균 회수는 17.71회로 나타났다. '3회 이하'는 학력이 낮을수록 높았으며, '4~5회'는 여자(18.8%), '6~10회'는 전문대졸(26.8%)에서 높은 편이었다.

V. 서울시 인턴십 사업 실태조사 I

한편, 이력서 제출 평균 회수는 여자(13.69회)보다 남자(24.09회)가 많았으며, 대학원졸 이상(23.60회), 정보통신산업(29.42회)에서 타 계층보다 높게 나타났다.



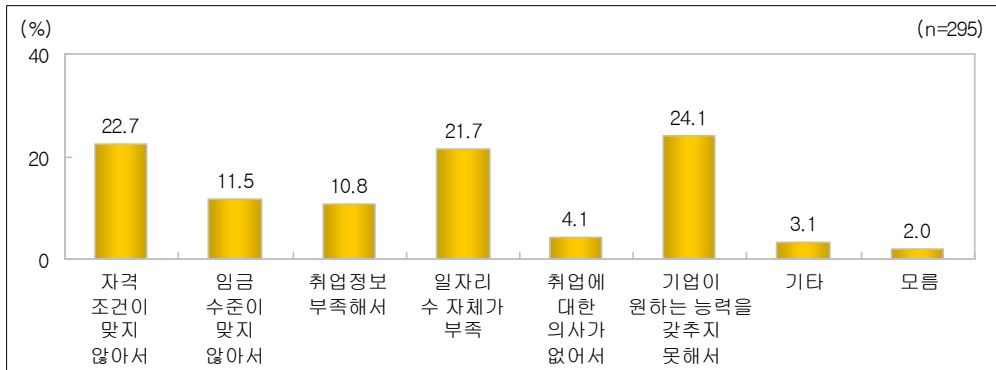
[그림 5-16] 인턴십 사업 참가 전 이력서 제출 횟수

<표 5-22> 인턴십 사업 참가 전 이력서 제출 횟수

		3회 이하	4~5회	6~10회	11~20회	21~30회	31~50회	51회 이상	평균
전체		28.1	14.9	22.0	14.6	6.1	7.8	6.4	17.71
성별	남자	23.7	8.8	19.3	21.1	5.3	11.4	10.5	24.09
	여자	30.9	18.8	23.8	10.5	6.6	5.5	3.9	13.69
학력별	고졸 이하	70.0	6.7	13.3	3.3	0.0	3.3	3.3	8.40
	전문대졸	31.0	15.5	26.8	14.1	8.5	2.8	1.4	11.35
	대졸 이상	20.6	16.4	22.2	15.9	5.8	10.1	9.0	21.41
	대학원졸 이상	20.0	0.0	0.0	40.0	20.0	20.0	0.0	23.60
세부업종별	사회복지시설	35.5	19.0	22.3	9.9	6.6	3.3	3.3	12.39
	정보통신산업	8.9	11.1	28.9	17.8	2.2	13.3	17.8	29.42
	청소년수련시설	50.0	12.5	20.8	8.3	0.0	0.0	8.3	11.50
	디자인/패션산업	29.4	11.8	11.8	17.6	17.6	0.0	11.8	21.65
	문화관광상품	23.5	17.6	11.8	23.5	0.0	23.5	0.0	17.47
	기타	21.1	11.3	22.5	19.7	8.5	12.7	4.2	20.55

## Ⅰ 청년 일자리 지원 사업 활성화 방안 연구

### ⑤ 취업이 안 된 주된 이유



[그림 5-17] 취업이 안 된 주된 이유

구직활동을 하였으나 취업이 안된 이유에 대해서는 ‘기업이 원하는 능력을 갖추지 못해서’가 24.1%로 가장 많았고, 그 다음은 ‘자격 조건이 맞지 않아서’(22.7%), ‘일자리 수 자체가 부족’(21.7%) 등의 순으로 높게 응답되었다.

‘기업이 원하는 능력을 갖추지 못해서’는 대졸 이상(30.2%), 정보통신산업(35.6%), 문화관광상품(35.3%) 종사층에서, ‘자격 조건이 맞지 않아서’는 문화관광상품 종사자(41.2%)에서, ‘일자리수 자체가 부족’은 대학원졸 이상(40.0%)에서 높게 나타났다.

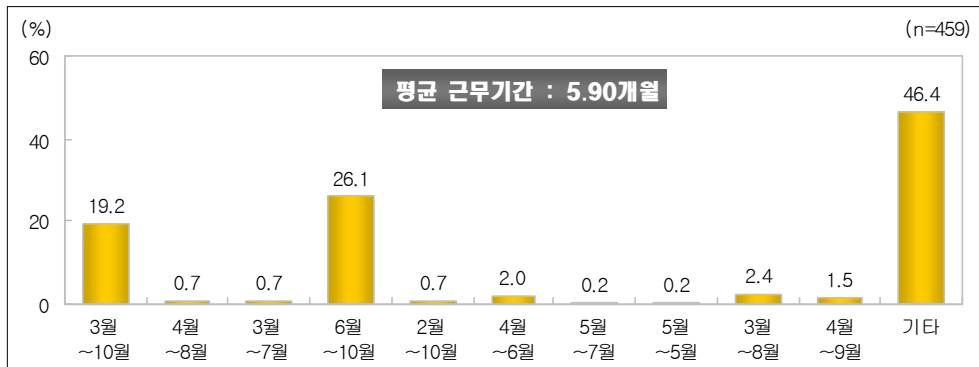
<표 5-23> 취업이 안 된 주된 이유

	자격조건이 맞지 않아서	임금수준이 맞지 않아서	취업정보 부족해서	일자리 수 자체가 부족	취업에 대한 의사가 없어서	기업이 원하는 능력을 갖추지 못해서
전체	22.7	11.5	10.8	21.7	4.1	24.1
성별						
남자	25.4	14.0	7.9	23.7	1.8	23.7
여자	21.0	9.9	12.7	20.4	5.5	24.3
학력별						
고졸 이하	23.3	16.7	16.7	26.7	3.3	6.7
전문대졸	22.5	19.7	9.9	21.1	7.0	15.5
대졸 이상	22.8	7.9	10.1	20.6	3.2	30.2
대학원졸 이상	20.0	0.0	20.0	40.0	0.0	20.0

V. 서울시 인턴십 사업 실태조사 I

세 부 업 종 별	사회복지시설	20.7	8.3	14.9	26.4	3.3	20.7
	정보통신산업	17.8	8.9	6.7	24.4	2.2	35.6
	청소년수련시설	20.8	20.8	20.8	12.5	8.3	12.5
	디자인/패션산업	23.5	23.5	5.9	23.5	0.0	17.6
	문화관광상품	41.2	5.9	0.0	17.6	0.0	35.3
	기타	25.4	14.1	7.0	15.5	7.0	25.4

⑥ 인턴십 사업 근무 기간



[그림 5-18] 인턴십 사업 근무 기간

인턴십 사업 근무 기간을 세부적으로 응답 받은 결과, '2009년 6월 ~ 2009년 10월'이 26.1%로 가장 많이 응답되었으며, 그 다음은 '2009년 3월 ~ 2009년 10월'이 19.2% 응답되었다. 한편, 평균 근무 기간은 5.9개월로 분석되었다.

'6월 ~ 10월'은 대학원졸 이상(33.3%)에서 높게 나타났고, '3월~10월'은 사회복지시설 종사자(25.0%) 층에서 높았다. 한편 업종별 평균 근무 기간은 문화관광상품(6.14개월)에서 가장 높게 조사되었다.

<표 5-24> 인턴십 사업 근무 기간

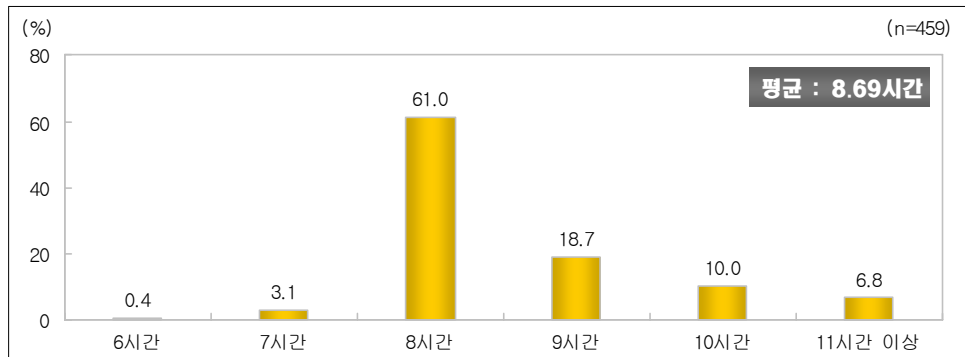
	3월 ~10월	4월 ~8월	3월 ~7월	6월 ~10월	2월 ~10월	4월 ~6월	5월 ~7월	5월 ~5월	3월 ~8월	4월 ~9월	기타	평균 기간
전체	19.2	0.7	0.7	26.1	0.7	2.0	0.2	0.2	2.4	1.5	46.4	5.90



Ⅰ 청년 일자리 지원 사업 활성화 방안 연구

성 별	남자	19.4	0.0	0.0	23.1	1.9	1.3	0.6	0.6	4.4	1.3	47.5	5.86
	여자	19.1	1.0	1.0	27.8	0.0	2.3	0.0	0.0	1.3	1.7	45.8	5.92
학 력 별	고졸 이하	25.9	0.0	0.0	27.6	0.0	3.4	0.0	0.0	1.7	1.7	39.7	5.83
	전문대졸	22.2	1.0	1.0	25.3	2.0	1.0	0.0	1.0	3.0	3.0	40.4	5.89
	대졸 이상	17.1	0.7	0.7	25.9	0.3	1.7	0.3	0.0	2.4	1.0	49.8	5.93
	대학원졸 이상	11.1	0.0	0.0	33.3	0.0	11.1	0.0	0.0	0.0	0.0	44.4	5.22
세 부 업 종 별	사회복지시설	25.0	1.4	1.0	24.0	0.5	2.4	0.0	0.0	2.9	2.9	39.9	6.06
	정보통신산업	12.1	0.0	0.0	29.3	1.7	1.7	0.0	0.0	3.4	0.0	51.7	5.76
	청소년수련시설	2.6	0.0	0.0	30.8	0.0	5.1	0.0	0.0	0.0	2.6	59.0	5.85
	디자인/패션산업	14.8	0.0	0.0	18.5	0.0	0.0	0.0	0.0	3.7	0.0	63.0	5.85
	문화관광상품	22.7	0.0	0.0	22.7	4.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	6.14
	기타	18.1	0.0	1.0	29.5	0.0	1.0	1.0	1.0	1.9	0.0	46.7	5.62

⑦ 하루평균 근무 시간



[그림 5-19] 인턴사원 하루평균 근무 시간

평일 하루 평균 근무시간은 '8시간'이 61.0%로 가장 많았고, '9시간'은 18.7% 등으로 나타나 평균 근무시간은 8.69시간 정도였다.

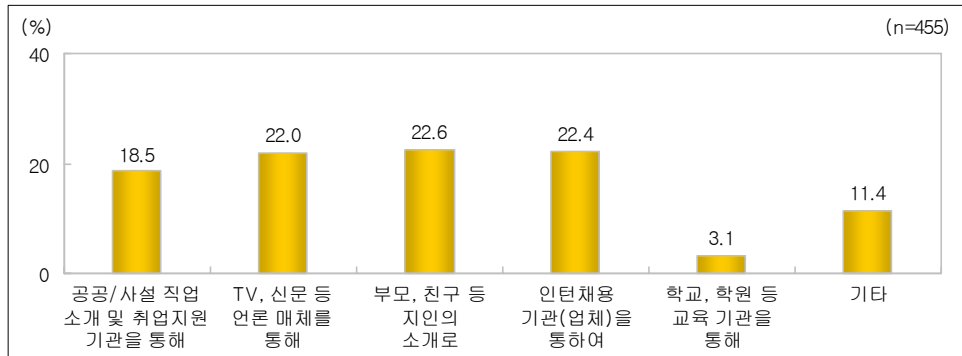
거의 모든 계층에서 평균 근무 시간이 8~9시간 정도인 것으로 응답된 가운데, 학력별로는 고졸 이하(9.21시간)와 대학원졸 이상(9.78시간)에서, 업종별로는 디자인/패션산업(9.52시간)에서 근무시간이 길었다.

V. 서울시 인턴십 사업 실태조사 I

<표 5-25> 인턴사원 하루평균 근무 시간

		6시간	7시간	8시간	9시간	10시간	11시간 이상	평균
전체		0.4	3.1	61.0	18.7	10.0	6.8	8.69
성별	남자	0.0	4.4	48.1	23.8	16.3	7.5	8.78
	여자	0.7	2.3	67.9	16.1	6.7	6.4	8.65
학력별	고졸 이하	0.0	5.2	65.5	20.7	5.2	3.4	9.21
	전문대졸	2.0	4.0	60.6	16.2	8.1	9.1	8.57
	대졸 이상	0.0	2.4	61.8	19.1	10.6	6.1	8.60
	대학원졸 이상	0.0	0.0	11.1	22.2	44.4	22.2	9.78
세부업종별	사회복지시설	0.5	3.8	74.0	14.4	4.8	2.4	8.51
	정보통신산업	0.0	1.7	44.8	22.4	17.2	13.8	9.02
	청소년수련시설	0.0	2.6	71.8	23.1	2.6	0.0	8.26
	디자인/패션산업	0.0	3.7	29.6	25.9	14.8	25.9	9.52
	문화관광상품	0.0	4.5	72.7	9.1	13.6	0.0	8.32
	기타	1.0	1.9	45.7	23.8	17.1	10.5	8.91

⑧ 인턴십 사업을 알게 된 주된 경로



[그림 5-20] 인턴십 사업을 알게 된 주된 경로(인턴)

인턴십 사업을 알게 된 주 경로는 'TV, 신문 등 언론 매체를 통해'가 22.0%, '부모, 친구 등 지인의 소개로'가 22.6%, '인턴채용 기관을 통하여'가 22.4%로 비슷하게 응답되었으며, '공공/사설 직업 소개 및 취업지원 기관을 통해'는 18.5%로 조사되었다.

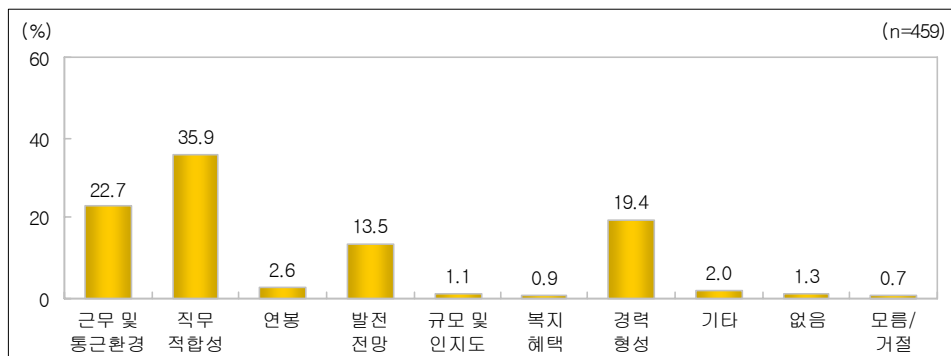
## Ⅰ 청년 일자리 지원 사업 활성화 방안 연구

‘TV, 신문 등 언론 매체를 통해’는 정보통신산업(31.0%), 문화관광상품(36.4%) 종사층에서, ‘부모, 친구 등 지인의 소개로’는 고졸 이하(35.1%), 청소년수련시설(38.5%), 디자인/패션산업(33.3%) 종사층에서, ‘인턴채용 기관을 통하여’는 대학원졸 이상(50.0%), 디자인/패션산업 종사층(33.3%)에서 상대적으로 높았다.

<표 5-26> 인턴십 사업을 알게 된 주된 경로(인턴)

	공공/시설 직업 소개 및 취업지원 기관을 통해	TV, 신문 등 언론 매체를 통해	부모, 친구 등 지인의 소개로	인턴채용 기관 (기업)을 통하여	학교, 학원 등 교육 기관을 통해	
전체	18.5	22.0	22.6	22.4	3.1	
성별	남자	19.6	23.4	20.3	1.9	
	여자	17.8	21.2	23.9	3.7	
학력별	고졸 이하	14.0	19.3	35.1	7.0	
	전문대졸	14.1	25.3	25.3	3.0	
	대졸 이상	20.6	22.0	19.9	22.3	
	대학원졸 이상	25.0	0.0	0.0	50.0	
세부업종별	사회복지시설	18.5	20.5	23.4	22.4	2.9
	정보통신산업	13.8	31.0	19.0	25.9	1.7
	청소년수련시설	12.8	15.4	38.5	15.4	5.1
	디자인/패션산업	11.1	11.1	33.3	33.3	3.7
	문화관광상품	22.7	36.4	9.1	18.2	4.5
	기타	24.0	22.1	17.3	21.2	2.9

### ⑨ 인턴십 사업 근무 기관 지원 시 중점 사항



[그림 5-21] 근무기관 지원 시 중점 고려사항

## V. 서울시 인턴십 사업 실태조사 I

인턴십 사업 기관 지원 시 가장 중점을 둔 점은 '직무 적합성'(35.9%)인 것으로 조사되었으며, 그 다음은 '근무 및 통근 환경'(22.7%), '경력 형성'(19.4%), '발전 전망'(13.5%) 등의 순이었다. '직무 적합성'은 대졸 이상(40.3%), 대학원졸 이상(44.4%), 디자인/패션산업(48.1%), 문화관광상품(40.9%) 종사층에서, '근무 및 통근 환경'은 대학원졸 이상(44.4%)에서 높게 나타났다.

<표 5-27> 인턴십 사업을 알게 된 주된 경로(인턴)

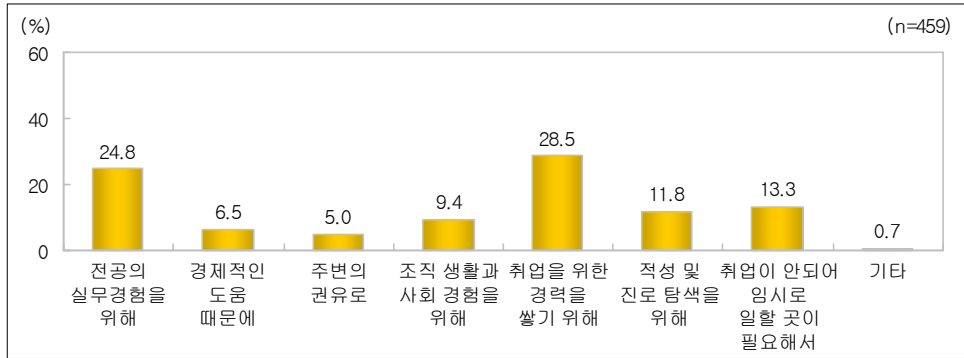
		근무 및 통근환경	직무 적합성	연봉	발전 전망	규모 및 인지도	복지 혜택	경력 형성
전체		22.7	35.9	2.6	13.5	1.1	0.9	19.4
성 별	남자	20.0	34.4	5.0	16.9	1.9	0.6	15.6
	여자	24.1	36.8	1.3	11.7	0.7	1.0	21.4
학 력 별	고졸 이하	27.6	20.7	5.2	13.8	0.0	3.4	24.1
	전문대졸	29.3	31.3	1.0	22.2	1.0	0.0	11.1
	대졸 이상	18.8	40.3	2.4	10.9	1.4	0.7	21.8
	대학원졸 이상	44.4	44.4	11.1	0.0	0.0	0.0	0.0
세 부 업 종 별	사회복지시설	26.9	32.2	1.0	10.6	0.5	1.0	22.6
	정보통신산업	13.8	36.2	6.9	19.0	3.4	1.7	15.5
	청소년수련시설	25.6	38.5	2.6	5.1	0.0	0.0	25.6
	디자인/패션산업	18.5	48.1	0.0	22.2	0.0	0.0	11.1
	문화관광상품	13.6	40.9	4.5	22.7	4.5	0.0	13.6
	기타	21.0	38.1	3.8	15.2	1.0	1.0	16.2

### ⑩ 인턴십 사업에 참여하게 된 주된 이유

인턴십 사업에 참여하게 된 주된 이유로는 '취업을 위한 경력을 쌓기 위해'가 28.5%로 가장 많았고, 그 다음은 '전공의 실무경험을 위해'(24.8%)가 높게 나타났다. '취업이 안 되어 임시로 일할 곳이 필요해서'는 13.3%, '적성 및 진로 탐색을 위해'는 11.8% 등으로 조사되었다.

'취업을 위한 경력을 쌓기 위해'는 정보통신산업(44.8%), 디자인/패션산업 종사자(51.9%)에서, '전공의 실무 경험을 위해'는 대학원졸 이상(44.4%), 사회복지시설 종사자(35.6%) 층에서 상대적으로 높았다.

## Ⅰ 청년 일자리 지원 사업 활성화 방안 연구



[그림 5-22] 인턴십 사업 참여 주된 이유(인턴)

<표 5-28> 인턴십 사업 참여 주된 이유(인턴)

	전공의 실무 경험을 위해	경제적인 도움 때문에	주변의 권유로	조직 생활과 사회 경험을 위해	취업을 위한 경력을 쌓기 위해	적성 및 진로 탐색을 위해	취업이 안되어 임시로 일할 곳 필요	
전체	24.8	6.5	5.0	9.4	28.5	11.8	13.3	
성별	남자	20.0	5.6	7.5	8.8	33.8	10.6	12.5
	여자	27.4	7.0	3.7	9.7	25.8	12.4	13.7
학력별	고졸 이하	24.1	13.8	3.4	5.2	25.9	15.5	12.1
	전문대졸	21.2	9.1	7.1	4.0	32.3	15.2	10.1
	대졸 이상	25.6	4.4	4.1	12.3	28.3	9.9	14.7
	대학원졸 이상	44.4	0.0	22.2	0.0	11.1	11.1	11.1
세부사업별	사회복지시설	35.6	7.2	1.9	5.8	22.1	11.5	14.9
	정보통신산업	15.5	5.2	6.9	10.3	44.8	6.9	10.3
	청소년수련시설	17.9	2.6	7.7	25.6	20.5	15.4	10.3
	디자인/패션산업	14.8	3.7	0.0	11.1	51.9	11.1	7.4
	문화관광상품	18.2	9.1	0.0	9.1	27.3	18.2	18.2
기타	15.2	7.6	11.4	9.5	29.5	12.4	13.3	

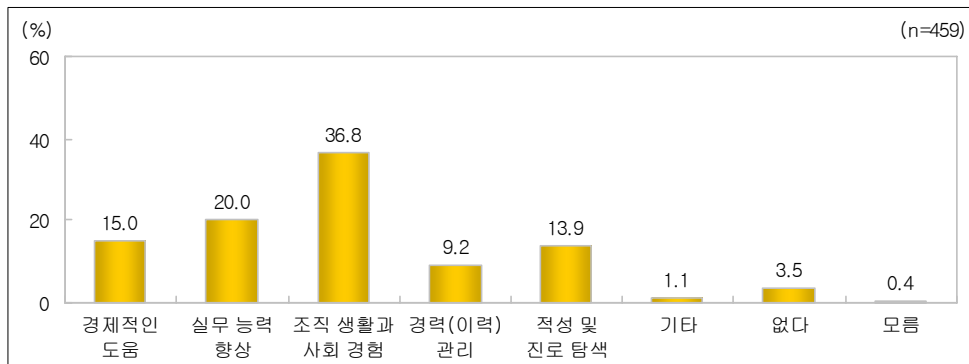
### ⑪ 인턴십 사업 참여를 통해 가장 도움이 된 부분

인턴십 사업 참여로 가장 도움이 된 부분은 '조직 생활과 사회 경험'(36.8%)인 것으로 나타났음. 그 다음은 '실무능력 향상'(20.0%), '경제적인 도움'(15.0%), '적성

V. 서울시 인턴십 사업 실태조사 I

및 진로 탐색(13.9%) 등의 순으로 응답되었다.

‘조직 생활과 사회 경험’은 여자(42.8%), 대졸 이상(41.6%), 청소년 수련시설(41.0%), 문화관광상품(40.9%) 종사자 층에서, ‘실무능력 향상’은 대학원졸 이상(33.3%), 디자인 패션산업 종사자(37.0%) 층에서, ‘경제적인 도움’은 고졸 이하(25.9%)에서 높았다.



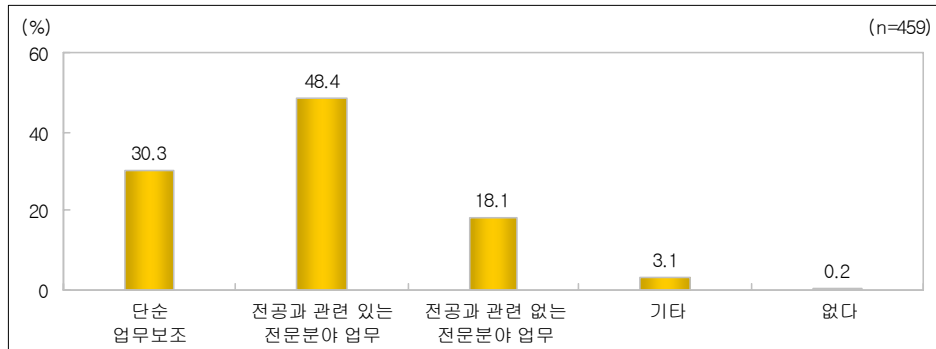
[그림 5-23] 인턴십 사업 참여로 가장 도움이 된 부분(인턴)

<표 5-29> 인턴십 사업 참여로 가장 도움이 된 부분(인턴)

		경제적인 도움	실무 능력 향상	조직 생활과 사회 경험	경력(이력) 관리	적성 및 진로 탐색
전체		15.0	20.0	36.8	9.2	13.9
성별	남자	18.1	23.8	25.6	9.4	16.3
	여자	13.4	18.1	42.8	9.0	12.7
학력별	고졸 이하	25.9	8.6	34.5	10.3	19.0
	전문대졸	19.2	23.2	26.3	8.1	16.2
	대졸 이상	11.3	20.8	41.6	9.6	11.9
	대학원졸 이상	22.2	33.3	11.1	0.0	22.2
세부업종별	사회복지시설	14.4	18.3	39.4	8.7	14.9
	정보통신산업	13.8	29.3	29.3	10.3	12.1
	청소년수련시설	10.3	12.8	41.0	10.3	17.9
	디자인/패션산업	11.1	37.0	29.6	7.4	7.4
	문화관광상품	22.7	13.6	40.9	4.5	18.2
	기타	18.1	18.1	35.2	10.5	12.4

## Ⅰ 청년 일자리 지원 사업 활성화 방안 연구

### ⑫ 인턴사원의 주된 근무 내용



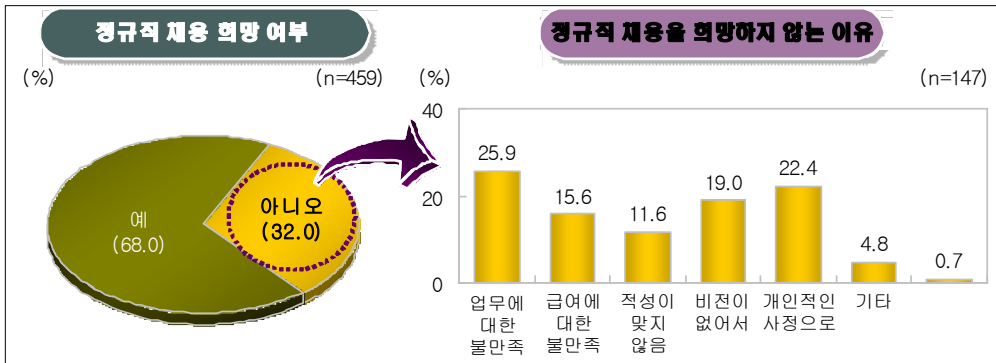
[그림 5-24] 인턴사원의 주된 근무 내용

근무하고 있는 주된 업무 내용은 ‘전공과 관련 있는 전문분야 업무’가 48.4%, ‘단순 업무보조’가 30.3%, ‘전공과 관련 없는 전문 분야 업무’는 18.1%로 조사되었다. ‘전공과 관련 있는 전문 분야 업무’는 대학원졸 이상(66.7%), 정보통신산업(56.9%), 디자인/패션산업(63.0%) 종사층에서, ‘단순 업무보조’는 문화관광상품(50.0%), 사회복지시설(38.5%) 종사층에서 높게 응답되었다.

<표 5-30> 인턴사원의 주된 근무 내용

		단순 업무보조	전공과 관련 있는 전문분야 업무	전공과 관련 없는 전문분야 업무
전체		30.3	48.4	18.1
성별	남자	23.1	52.5	21.3
	여자	34.1	46.2	16.4
학력별	고졸 이하	34.5	43.1	17.2
	전문대졸	30.3	50.5	17.2
	대졸 이상	30.0	48.1	18.8
	대학원졸 이상	11.1	66.7	11.1
세부업종별	사회복지시설	38.5	49.5	10.6
	정보통신산업	20.7	56.9	19.0
	청소년수련시설	33.3	43.6	15.4
	디자인/패션산업	11.1	63.0	22.2
	문화관광상품	50.0	27.3	22.7
	기타	19.0	43.8	31.4

⑬ 정규직 채용 희망 여부



[그림 5-25] 인턴사원의 정규직 희망 여부

인턴 근무 기관에 정규직으로 채용되길 ‘희망한다’는 응답은 68.0%였으며, ‘희망하지 않는다’는 32.0%로 조사되었다. 정규직 채용을 희망하지 않는 경우(n=147), 그 이유로는 ‘업무 불만족’이 25.9%로 가장 많았고, 그 다음은 ‘개인 사정’(22.4%), ‘비전이 없어서’(19.0%) 등의 순이었다.

정규직 채용 희망률은 전문대졸(70.7%), 문화관광상품 종사층(72.7%)에서 더 높았다.

정규직 채용을 희망하지 않는 이유 중 ‘업무에 대한 불만족’은 대학원졸 이상(33.3%)에서, ‘비전이 없어서’는 정보통신 산업(41.2%), 문화관광상품(66.7%)에서 높게 나타났다.

<표 5-31> 인턴사원의 정규직 희망 여부

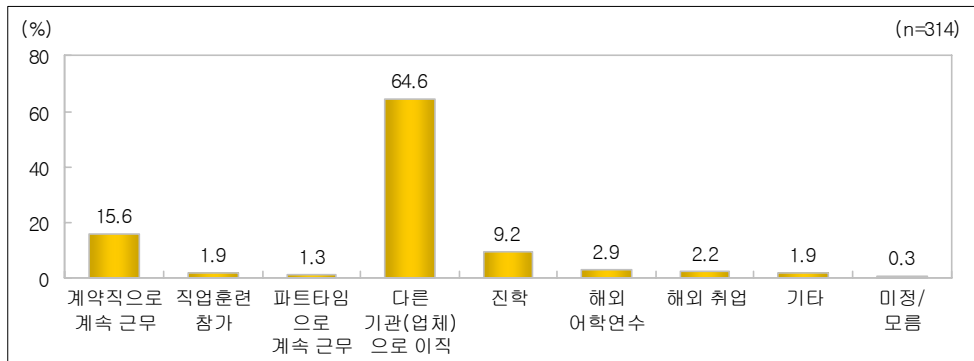
	정규직 채용 희망 여부		정규직 채용을 희망하지 않는 이유				
	예	아니오	업무에 대한 불만족	급여에 대한 불만족	적성이 맞지 않음	비전이 없어서	개인적인 사정으로
전체	68.0	32.0	25.9	15.6	11.6	19.0	22.4



Ⅰ 청년 일자리 지원 사업 활성화 방안 연구

성별	남자	70.6	29.4	23.4	17.0	14.9	21.3	23.4
	여자	66.6	33.4	27.0	15.0	10.0	18.0	22.0
학력별	고졸 이하	60.3	39.7	21.7	8.7	8.7	8.7	47.8
	전문대졸	70.7	29.3	31.0	17.2	10.3	20.7	17.2
	대졸 이상	69.6	30.4	24.7	16.9	12.4	20.2	19.1
	대학원졸 이상	33.3	66.7	33.3	16.7	16.7	33.3	0.0
세부업종별	사회복지시설	66.8	33.2	31.9	13.0	10.1	8.7	29.0
	정보통신산업	70.7	29.3	17.6	11.8	5.9	41.2	23.5
	청소년수련시설	59.0	41.0	25.0	12.5	12.5	12.5	18.8
	디자인/패션산업	70.4	29.6	25.0	0.0	12.5	12.5	50.0
	문화관광상품	72.7	27.3	0.0	16.7	16.7	66.7	0.0
	기타	70.5	29.5	22.6	29.0	16.1	25.8	6.5

⑭ 정규직 채용이 안 된(될) 경우 향후 계획



[그림 5-26] 정규직 채용이 안 된(될) 경우의 향후 계획

정규직 채용이 안 된(될) 경우 향후 바람으로 '다른 기관으로 이직'이 64.6%로 가장 많았다. '계약직으로 계속 근무'는 15.6%였으며, '진학'이 9.2%, '해외 어학연수'는 2.9%, '직업훈련 참가'는 1.9% 등으로 조사되었다.

'다른 기관으로 이직'이 대부분의 계층에서 가장 높은 가운데, 대졸 이상(70.7%), 정보통신산업(70.7%), 디자인/패션산업(89.5%), 문화관광상품(81.3%) 중사층에서 더욱 높았으며, '계약직으로 계속 근무'는 고졸 이하(25.7%), 청소년수련시설(30.4%)에

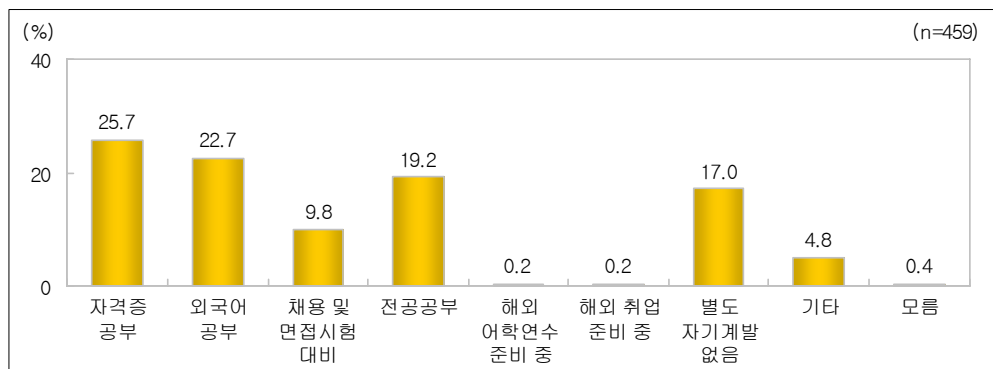
V. 서울시 인턴십 사업 실태조사 I

서 높은 편이었다.

<표 5-32> 정규직 채용이 안 된(될) 경우의 향후 계획

	계약직으로 계속 근무	직업훈련 참가	파트타임 으로 계속 근무	다른 기관 (기업)로 이직	진학	해외 어학연수	해외 취업	
전체	15.6	1.9	1.3	64.6	9.2	2.9	2.2	
성 별	남자	14.9	3.5	0.9	66.7	6.1	1.8	0.9
	여자	16.0	1.0	1.5	63.5	11.0	3.5	3.0
학 력 별	고졸 이하	25.7	2.9	0.0	28.6	31.4	5.7	2.9
	전문대졸	17.1	1.4	2.9	65.7	7.1	4.3	1.4
	대졸 이상	13.7	2.0	1.0	70.7	5.9	2.0	2.0
	대학원졸 이상	0.0	0.0	0.0	50.0	25.0	0.0	25.0
세 부 업 종 별	사회복지시설	23.4	0.7	1.4	59.6	9.9	1.4	1.4
	정보통신산업	2.4	2.4	0.0	70.7	7.3	9.8	0.0
	청소년수련시설	30.4	0.0	0.0	30.4	30.4	4.3	0.0
	디자인/패션산업	5.3	0.0	0.0	89.5	0.0	5.3	0.0
	문화관광상품	0.0	0.0	6.3	81.3	0.0	6.3	6.3
	기타	9.5	5.4	1.4	71.6	6.8	0.0	5.4

⑮ 자기계발로 주로 하고 있는 노력



[그림 5-27] 인턴사원이 자기계발로 주로 하고 있는 노력

## Ⅰ 청년 일자리 지원 사업 활성화 방안 연구

자기계발로 주로 하고 있는 노력으로는 '자격증 공부'가 25.7%로 가장 많았고 그 다음은 '외국어 공부'(22.7%), '전공공부'(19.2%) 등으로 나타났다. 한편, '별도 자기계발 없음'이 17.0%로 조사되었다.

'자격증 공부'는 전문대졸(33.3%), 사회복지시설(36.5%), 청소년수련시설(33.3%) 종사층에서, '외국어 공부'는 대학원졸 이상(44.4%)에서, '전공 공부'는 고졸 이하(37.9%), 디자인/패션산업 종사자(37.0%) 층에서 상대적으로 높게 나타났다.

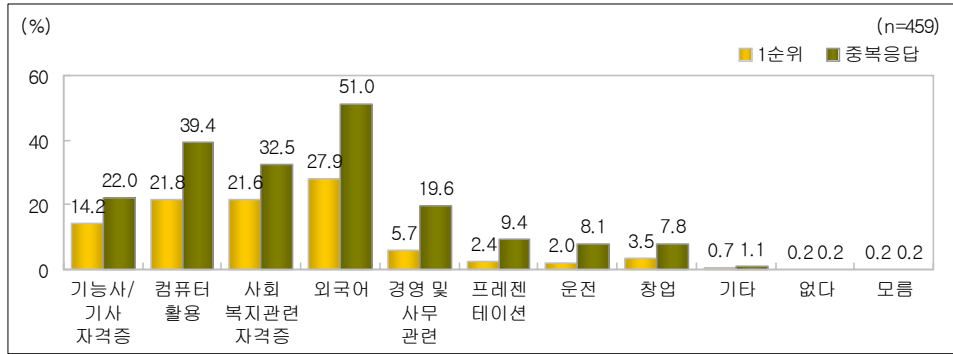
<표 5-33> 인턴사원이 자기계발로 주로 하고 있는 노력

	자격증 공부	외국어 공부	채용 및 면접시험 대비	전공공부	해외 어학연수 준비 중	해외 취업 준비 중	별도 자기계발 없음	
전체	25.7	22.7	9.8	19.2	0.2	0.2	17.0	
성별	남자	23.1	21.9	10.6	20.6	0.0	0.0	16.3
	여자	27.1	23.1	9.4	18.4	0.3	0.3	17.4
학력별	고졸 이하	20.7	17.2	5.2	37.9	0.0	0.0	13.8
	전문대졸	33.3	12.1	6.1	24.2	0.0	0.0	16.2
	대졸 이상	24.6	26.6	11.6	14.3	0.3	0.3	18.4
	대학원졸 이상	11.1	44.4	22.2	0.0	0.0	0.0	0.0
세부업종별	사회복지시설	36.5	15.9	10.6	18.3	0.0	0.0	14.9
	정보통신산업	15.5	29.3	8.6	24.1	0.0	1.7	15.5
	청소년수련시설	33.3	17.9	12.8	15.4	0.0	0.0	17.9
	디자인/패션산업	11.1	29.6	7.4	37.0	0.0	0.0	11.1
	문화관광상품	9.1	40.9	4.5	9.1	0.0	0.0	36.4
	기타	14.3	28.6	9.5	17.1	1.0	0.0	19.0

### ⑩ 참여하고자 하는 교육훈련 분야

참여하고 싶은 교육 훈련 분야를 2개까지 중복응답 받은 결과, '외국어'가 51.0%로 가장 많았고 그 다음은 '컴퓨터 활용'(39.4%), '사회복지 관련 자격증'(32.5%), '기능사/기사 자격증'(22.0%), '경영 및 사무 관련'(19.6%) 등의 순으로 나타났다.

V. 서울시 인턴십 사업 실태조사 I



[그림 5-28] 인턴사원이 희망하는 교육 훈련 분야

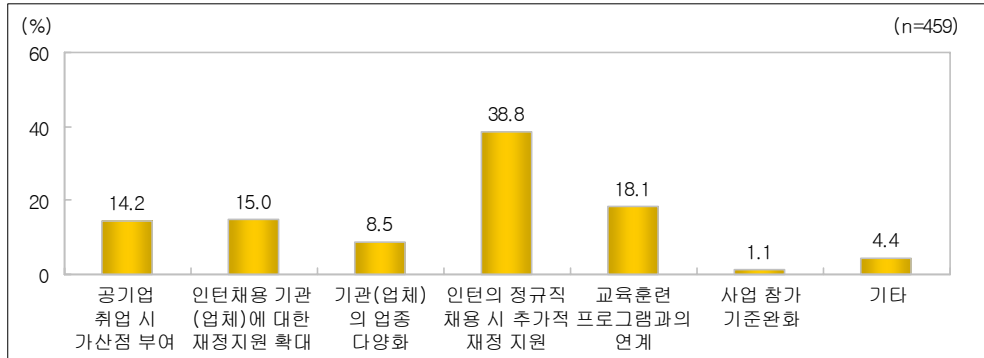
‘외국어’는 대학원졸 이상(66.7%), 정보통신산업(60.3%), 디자인/패션산업(66.7%), 문화관광상품(81.8%) 중사층에서, ‘컴퓨터 활용’은 디자인/패션산업(51.9%)에서, ‘사회 복지 관련 자격증’은 사회복지시설 중사층(54.8%)에서 높게 응답되었다.

<표 5-34> 인턴사원이 희망하는 교육 훈련 분야

	기능사/기사 자격증	컴퓨터 활용	사회 복지 관련 자격증	외국어	경영 및 사무관련	프레젠테이션	운전	창업	
전체	22.0	39.4	32.5	51.0	19.6	9.4	8.1	7.8	
성별	남자	37.5	34.4	27.5	44.4	15.0	9.4	3.1	13.1
	여자	13.7	42.1	35.1	54.5	22.1	9.4	10.7	5.0
학력별	고졸 이하	24.1	37.9	43.1	39.7	24.1	8.6	6.9	5.2
	전문대졸	29.3	36.4	36.4	47.5	12.1	8.1	8.1	9.1
	대졸 이상	18.8	41.3	29.4	53.9	21.5	10.2	8.5	7.2
	대학원졸 이상	33.3	22.2	22.2	66.7	11.1	0.0	0.0	33.3
세부업종별	사회복지시설	12.5	41.8	54.8	37.0	20.7	9.1	9.1	4.3
	정보통신산업	56.9	22.4	1.7	60.3	13.8	17.2	3.4	12.1
	청소년수련시설	7.7	48.7	43.6	46.2	25.6	2.6	7.7	5.1
	디자인/패션산업	37.0	51.9	11.1	66.7	3.7	3.7	11.1	14.8
	문화관광상품	18.2	40.9	13.6	81.8	18.2	4.5	0.0	13.6
기타	23.8	37.1	10.5	64.8	22.9	10.5	9.5	10.5	

## Ⅰ 청년 일자리 지원 사업 활성화 방안 연구

### ⑰ 인턴십 사업 활성화를 위해 가장 필요한 사항



[그림 5-29] 인턴십 사업 활성화에 가장 필요한 사항(인턴)

인턴십 사업 활성화를 위해 가장 필요한 것은 ‘인턴의 정규직 채용 시 추가적 재정 지원’이 38.8%로 가장 많이 응답되었고, ‘교육훈련 프로그램과의 연계’는 18.1%, ‘인턴채용 기관에 대한 재정지원 확대’는 15.0%, ‘공기업 취업 시 가산점 부여’는 14.2% 등으로 나타났다.

‘인턴의 정규직 채용 시 추가적 재정 지원’은 대졸 이상(41.3%), 사회복지시설(42.3%)에서 높게 응답되었으며, ‘교육훈련 프로그램과의 연계’는 대학원졸 이상(22.2%)에서, ‘기관에 대한 재정지원 확대’는 대학원졸 이상(33.3%)에서 상대적으로 많았다.

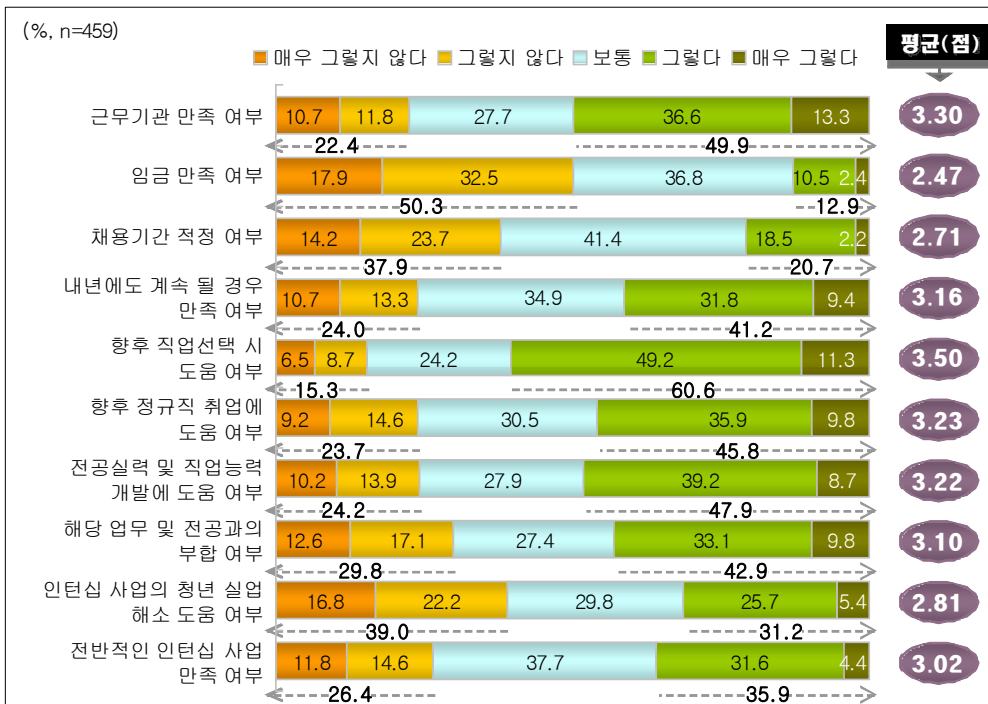
<표 5-35> 인턴십 사업 활성화에 가장 필요한 사항(인턴)

	공기업 취업 시 가산점 부여	인턴채용 기관(기업)에 대한 재정지원 확대	기관(기업)의 업종 다양화	인턴의 정규직 채용 시 추가적 재정 지원	교육훈련 프로그램과의 연계	사업 참가 기준완화
전체	14.2	15.0	8.5	38.8	18.1	1.1
성 남자	15.0	18.1	8.8	41.3	13.8	1.3
별 여자	13.7	13.4	8.4	37.5	20.4	1.0

V. 서울시 인턴십 사업 실태조사 I

학 원 별	고졸 이하	13.8	17.2	10.3	34.5	19.0	0.0
	전문대졸	14.1	18.2	9.1	35.4	14.1	3.0
	대졸 이상	14.3	13.0	7.8	41.3	19.1	0.7
	대학원졸 이상	11.1	33.3	11.1	22.2	22.2	0.0
세 부 업 종 별	사회복지시설	11.1	15.9	5.8	42.3	18.3	1.4
	정보통신산업	22.4	17.2	12.1	32.8	12.1	0.0
	청소년수련시설	10.3	15.4	7.7	35.9	20.5	0.0
	디자인/패션산업	22.2	11.1	7.4	37.0	18.5	0.0
	문화관광상품	27.3	9.1	9.1	31.8	18.2	4.5
	기타	12.4	14.3	12.4	38.1	20.0	1.0

⑱ 인턴사원의 서울시 인턴십 사업 만족도



[그림 5-30] 서울시 인턴십 사업 만족도(인턴)

## Ⅰ 청년 일자리 지원 사업 활성화 방안 연구

인턴십 사업과 관련하여 각 항목에 대한 생각을 물어본 결과, '향후 직업 선택 시 도움' 정도에 대해서는 60.6%가 긍정적으로 평가하고 있었으며, '근무기관'에 대해서는 49.9%, '전공실력 및 직업능력 개발 도움 정도'는 47.9%, '해당 업무 및 전공과의 부합 여부'에 대해서는 42.9%, '내년에도 계속 될 경우 만족 여부'에 대해서는 41.2%가 긍정적으로 응답하였다. 반면, '임금 만족 여부'에 대해서는 긍정 평가가 12.9%에 불과하였으며, '채용기간 적정 여부'에 대해서는 20.7%만이 긍정적으로 응답하였다.

5점 만점 기준 평균 점수를 보면, '향후 직업선택 시 도움 여부'가 3.50점으로 가장 높았고, '임금 만족 여부'가 2.47점으로 가장 낮게 나타났다. 5점 만점 기준 평균 점수로 보면 '향후 직업 선택시 도움 여부'는 청소년 수련시설(3.69점), 디자인/패션산업(3.59점)에서, '근무기간 만족 여부'는 청소년 수련시설(3.46점)에서, '향후 정규직 취업에 도움 여부'는 정보통신산업(3.38점), 문화관광상품(3.45점)에서, '내년에도 계속될 경우 만족 여부'는 디자인/패션산업(3.37점)에서 만족 점수가 상대적으로 높게 나타났다.

<표 5-36> 서울시 인턴십 사업 만족도(인턴)

	근무기간 만족 여부	임금 만족 여부	채용기간 적정 여부	내년에도 계속 될 경우 만족 여부	향후 직업 선택 시 도움 여부	향후 정규직 취업에 도움 여부	전공실력 및 직업능력개발 도움 여부	해당 업무 및 전공과의 부합 여부	청년 실업 해소 도움 여부	전반적인 인턴십 사업 만족 여부
전체	3.30	2.47	2.71	3.16	3.50	3.23	3.22	3.10	2.81	3.02
사회복지시설	3.39	2.42	2.72	3.10	3.46	3.11	3.23	3.20	2.70	2.94
정보통신산업	3.14	2.74	2.59	3.28	3.57	3.38	3.28	3.13	3.09	3.40
청소년수련시설	3.46	2.46	2.64	3.26	3.69	3.31	3.28	3.00	2.74	2.97
디자인/패션산업	3.00	2.56	2.89	3.37	3.59	3.22	3.22	3.31	3.15	3.04
문화관광상품	3.23	2.09	2.68	3.18	3.55	3.45	3.23	2.95	3.05	3.14
기타	3.24	2.49	2.74	3.12	3.44	3.30	3.15	2.90	2.76	2.97

V. 서울시 인턴십 사업 실태조사 I

⑬ 인턴십 사업의 개선점(인턴)

<표 5-37> 서울시 인턴십 사업 개선점(인턴)

전 체	459(명)	100.0(%)
실질적인 정규채용으로 이어질 수 있도록 대안이 마련되어야	(44)	9.6
임금이 적정수준이었으면 한다	(35)	7.6
사전 준비 없이 인턴채용을 하여 단순 업무만 시키는 경우	(28)	6.1
인턴기간은 6개월 정도가 적당하다	(27)	5.9
인턴을 대상으로 한 다양한 교육프로그램이 필요하다	(23)	5.0
사업이 지속되었으면 한다	(18)	3.9
계약기간 만료 후 대책이 필요하다	(12)	2.6
인턴십 사업의 기간연장이 필요하다	(11)	2.4
정규직 전환할 경우 더 많은 지원혜택이 있었으면	(11)	2.4
인턴을 왜 필요로 하는지 정확히 알고 기업체를 모집	(11)	2.4
인턴십에 대한 기관의 의식개선이 필요하다	(11)	2.4
다른 직장으로 변경 시 일반경력으로 인정되었으면	(10)	2.2
채용기간을 1년 이상으로 늘려 주었으면 한다	(10)	2.2
장기적인 고용이 될 수 있도록 사업이 진행되었으면 한다	(10)	2.2
장기적인 관점에서 실업해소에 도움을 줄지 의문이다	(8)	1.7
인턴사원의 관리	(7)	1.5
인턴십 연계 이후에도 관심을 가지고 지켜봐주었으면 한다	(7)	1.5
인턴차별, 모욕 방지 등 규제방안이 필요하다	(6)	1.3
채용기관에 대한 관리감독이 필요하다	(6)	1.3
근무환경 개선이 필요하다	(6)	1.3
업무 강도가 높다	(6)	1.3
정규직과 비슷한 업무를 하면서도 급여는 차이가 크다	(6)	1.3
전문성을 고려해 배정되었으면 한다	(5)	1.1
여러분야로 사업이 확대되었으면 한다	(5)	1.1
홍보를 통해 청년인턴 지원자들이 많았으면 한다	(5)	1.1
근로조건에 대한 정확한 사후 관리가 필요하다	(5)	1.1
기관 참가 신청 시 대우 및 복지혜택을 철저히 조사했으면	(5)	1.1
형식적이지 않고 구체적이면서 적극적인 개입이 필요하다	(5)	1.1
일정기간 인턴사원 유지 시 정규직 전환을 의무적으로	(4)	0.9
인턴대상자를 상대로 근무환경개선조사를 통해 보완	(4)	0.9
사업이 확대되어 많은 구직자들이 일을 배울 수 있었으면	(4)	0.9
근무시간에 대한 개선 필요	(4)	0.9
개인적성에 맞는 사업추진	(4)	0.9
재정적 지원의 확대	(6)	1.4
직장생활 예의 등 기본적인 교육이 있었으면	(3)	0.7
인턴과 직원과의 괴리가 있다	(3)	0.7



## Ⅰ 청년 일자리 지원 사업 활성화 방안 연구

한 회사만 지원가능한 점이 개선되었으면	(3)	0.7
기업의 재정상태와 비전 등의 상세한 정보가 부족하다	(3)	0.7
다양한 인턴십 참여가 있었으면 한다	(3)	0.7
인턴사원에 대한 전반적인 지원이 필요하다	(3)	0.7
인턴들 간 대화 가능한 공간 조성	(3)	0.7
퇴직금 인정을 위해 1년으로 연장했으면 한다	(3)	0.7
참여기업에서 실무경험을 쌓을수 있도록 하는 지원이 필요	(3)	0.7
원하는 직장에 갈 수 있는 제도적 장치가 필요	(2)	0.4
급여일이 타직원들과 달라 불편함이 있다	(2)	0.4
기업선정과 인턴선발 과정에 공정성을 기해야	(2)	0.4
고용이 없는기관에게 인턴프로그램 참여 제재를	(2)	0.4
정규직 전환 기준을 제시해주었으면 한다	(2)	0.4
대기업 지원이 있었으면 한다	(2)	0.4
인턴십 종료 후 일자리 알선이 필요하다	(2)	0.4
기간종료 후 계약기간 연장이 가능했으면 한다	(2)	0.4
사회복지시설은 정해진 인원으로 직원을 뽑 을수 없다	(2)	0.4
적성에 맞는 인턴에 대해 적극적인 지원이 필요	(2)	0.4
초과근무 수당지급	(2)	0.4
4대보험도 사측지원이 있었으면 한다	(2)	0.4
업무의 전문성	(2)	0.4
정책이 너무 자주 바뀐다	(2)	0.4
정규직 전환을 약속한 기업이 더 많이 참여했으면 한다	(2)	0.4
구직자들의 입장에서 여유 있게 진행되었으면 한다	(2)	0.4
중소기업과 연계하는 사업이 중심이 되어야한다	(2)	0.4
근무시간이 구체적이었으면 한다	(2)	0.4
고용의 불안정으로 채용기간동안 재취업을 위해 준비해야함	(1)	0.2
업무숙지를 위해 계약기간 연장이 가능했으면 한다	(1)	0.2
인턴십사업에 특별전형이라는 선입견을 가지고있다	(1)	0.2
교통비, 식대 등 처우개선이 필요하다	(1)	0.2
인턴모집 시 사실이 아닌 내용으로 현혹시키지 않았으면	(1)	0.2
사업에 참여하는 기관에 대한 많은 교육이 필요하다	(1)	0.2
기타	(58)	12.6
없다	(15)	3.3
모름	(109)	23.7

‘서울시 인턴십 사업의 개선을 위해 필요한 점’을 묻은 결과, ‘실질적인 정규채용으로 이어질 수 있도록 대안이 마련되어야’가 9.6%로 응답되었으며, ‘임금이 적정 수준이었으면 한다’는 7.6%였다. 다음으로 ‘사전 준비 없이 인턴채용을 하여 단순 업무만 시키는 경우’(6.1%), ‘인턴기간은 6개월 정도가 적당하다’(5.9%), ‘인턴을 대

상으로 한 다양한 교육프로그램이 필요하다'(5.0%), '사업이 지속되었으면 한다'(3.9%) 등의 의견이 제시되었다.

## 2. 심층면접조사 결과

### 1) 조사 개요

서울시 인턴십 사업 참여자 및 중도퇴사자 중 청년층(만 20 ~ 29세)을 대상으로 임의표집하여 총 20명을 대상으로 심층면접조사를 실시하였다. 자세한 사항은 <표 5-38>과 같다. 그리고 조사 기간은 2009.11.12 ~ 2009.11.27이다.

<표 5-38> 심층면접조사 대상자

(단위: 명)

구분	인턴십 사업 참여자	중도퇴사자	계
전략산업	7	2	9
사회복지/청소년	6	5	11
계	13	7	20

### 2) 조사 내용

조사내용은 크게 참여현황, 문제점, 개선방안에 나누어 조사하였으며 참여현황 조사 항목은 사업참여 전 상태, 참여동기, 근무시간 및 총 기간, 초과근무정도 및 수당, 임금수준, 주요근무내용, 인턴십 이후 계획, 현 근무기관 정규직 채용 희망 여부, 향후 인턴십 사업 참여 희망 여부 및 원하는 업체 등이었다. 사업 문제점에 대한 조사항목은 인턴십 지원 시와 근무 중, 사업전반에 걸친 문제점으로 나누어

## Ⅰ 청년 일자리 지원 사업 활성화 방안 연구

조사하였으며 개선방안에 대해서는 원하는 임금수준, 적절한 채용기간, 원하는 교육 프로그램을 조사하였다.

<표 5-39> 심층면접조사 내용

구분	내용
참여 현황	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 사업참여 전 상태</li> <li>· 참여 동기</li> <li>· 근무시간 및 총 기간</li> <li>· 초과근무정도 및 수당</li> <li>· 임금수준</li> <li>· 주요 근무 내용</li> <li>· 인턴십 이후 계획</li> <li>· 현 근무기관 정규직 채용 희망 여부</li> <li>· 향후 인턴십 사업 참여 희망 여부 및 원하는 업체</li> </ul>
문제점	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 인턴십 지원 시 문제점</li> <li>· 인턴사업 근무 시 문제점</li> <li>· 인턴십 사업 전반의 문제점</li> </ul>
개선방안	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 희망임금수준</li> <li>· 적절한 채용기간</li> <li>· 원하는 교육프로그램</li> </ul>

### 3) 조사결과

인턴 참여자와 중도퇴사자를 대상으로 한 심층면접조사의 결과는 다음과 같다.

#### (1) 인턴십 사업 참여 현황

인턴십 사업 참여 동기와 임금 수준을 묻는 질문에서 조사대상자들은 경력을 쌓기 위해 지원하거나 경제적인 이유로 지원했다는 응답이 많았다. 임금수준에 대해서는 전략산업인턴의 경우 추가급여를 받는 경우가 있었지만 사회복지분야에 대해서는 추가 급여가 전혀 없는 경우가 대부분이었다.

## V. 서울시 인턴십 사업 실태조사 I

<표 5-40> 인턴십 사업 참여 현황 조사 결과

구 분	내 용
참여 동기	-전공관련 실무 경험이 없어 경력을 쌓기 위해 지원함 -졸업 후 실업상태로 있어 경제적인 이유로 지원함
임금 수준	-추가급여를 받지만 야근/당직 등 추가근무를 해야됨 -추가 급여 전혀 없이 세전 100만원 받음

### (2) 인턴십 사업 참여의 장점

조사대상자들은 인턴십 사업 참여를 통해 근로기회를 얻고 인턴 후 정규직 보장을 받기도 하며 인턴 기간 동안 다양한 부서에서 근무해 보면서 자신의 적성에 맞는 업무를 선택 할 수 있다는 것을 장점으로 꼽았다.

<표 5-41> 인턴십 사업의 장점 조사 결과

구 분	주 요 내 용
인턴십 사업 참여의 장점	-실업상태에 있다가 인턴십 사업으로 인해 근로기회를 얻음 -인턴이라고 해서 차별 두는 것 없이 다른 신입사원들과 같은 대우를 받고 인턴십 후 정규직도 보장 받음 -인턴기간동안 다양한 부서에서 근무해 보면서 자신의 적성에 맞는 업무를 찾을 수 있음

### (3) 인턴십 사업의 문제점

인턴십 사업의 문제점은 지원절차, 근무환경, 업무내용, 업무교육, 기관(기업)의 인턴십 운영, 사후관리로 나누어 조사하였다. 지원절차에 있어서는 사업운영이 체계적이지 않고 채용기간이 촉박하며 기업 현황과 업무에 대한 정보 부족과 근무환

## Ⅰ 청년 일자리 지원 사업 활성화 방안 연구

<표 5-43> 인턴십 사업의 문제점 조사 결과

구 분	주 요 내 용
지원 절차	<ul style="list-style-type: none"> <li>-채용기간이 너무 촉박함</li> <li>-업체 및 업무에 대한 자세한 설명이 없고 실제 근무환경 및 내용과 다른 경우도 있음</li> <li>-1차 채용 시에는 지원한 기관으로 가는 것이 아니라서 업무에 대한 정확한 공지 없이 근무함</li> </ul>
근무 환경	<ul style="list-style-type: none"> <li>-정규직 업무를 하지만 대우는 인턴에 머물러 있음</li> <li>-초과근무 수당/야근수당이 없기 때문에 근무시간 내에 모든 업무를 마쳐야 하는 부담감 있음</li> <li>-신입직원이 인턴보다 늦게 입사해도 단순업무는 계속 인턴이 담당함</li> <li>-계약서에 명시된 근무시간보다 오래 근무할 것을 강요함</li> <li>-초과근무/야근/연차에 대한 뚜렷한 기준이 없어 상황에 따라 기준이 바뀜</li> <li>-인턴기간(10개월)이 너무 길다고 생각하고 있으며 인턴십 참여 후 과정을 위해 6개월정도가 적당하다고 생각함</li> <li>-확실히 정규직 보장을 해주지 않아 인턴종료 기간이 다가올수록 불안함</li> <li>-다른 기관에 면접을 보는 등 취업 준비하기에 한계가 많음</li> <li>-책상, 컴퓨터 등 기본적인 근무환경조차 보장받지 못하는 경우도 있음</li> </ul>
업무 내용	<ul style="list-style-type: none"> <li>-전문적이지 않은 자원봉사자 수준의 업무 수행</li> <li>-정직원 수준의 책임감 있는 업무를 수행</li> </ul>
업무 교육	<ul style="list-style-type: none"> <li>-별도의 업무 교육없이 스스로 알아서 해결하는 경우가 많음</li> <li>-경력에 도움이 되기 위해 인턴십 사업에 지원하였지만 단순잡무나 아르바이트 수준의 일밖에 할 수 없음</li> </ul>
기관의 인턴십 운영	<ul style="list-style-type: none"> <li>-기관(기업)에서 인턴십에 대한 준비가 없어 체계적으로 업무분장이 이루어지지 않음</li> </ul>
사후 관리	<ul style="list-style-type: none"> <li>-인턴들이 근무 중 발생하는 문제를 논의할 창구 없음</li> <li>-인턴십 사업 참여 후 재취업 시 다시 신입 또는 인턴과정을 거쳐야 함</li> </ul>

경 및 근무내용이 제시된 설명과 다른 경우 등이 조사되었다.

근무환경에 있어서는 정규직 업무를 하는데 대우는 인턴에 머물러 있거나 초과 근무 수당이 없는 점, 계약서와 다른 근무내용, 인턴참여기간 등이 문제점으로 조사되었으며 업무내용은 전문적이지 않은 자원봉사 수준의 업무를 수행하는 인턴이 있는 반면 전공과 관련된 책임감 있는 업무를 수행하는 경우도 있는 것으로 조사되었다.

업무 교육 부문에 있어서는 별도의 교육 없이 스스로 업무를 해결했다는 응답이 많았고 경력에 도움이 되기 위해 인턴에 지원하여 다양한 업무를 배우고 싶었지만 단순 잡무나 아르바이트 수준의 업무를 담당했다는 응답이 있었다.

기관의 운영능력도 문제점으로 지적되었는데, 기관에서 많은 준비 없이 인턴을 채용하여 체계적인 업무 분장 등이 이루어지지 않았다는 의견이 있었으며 사후관리에 있어서도 인턴들이 근무 중에 발생하는 문제를 해결할 창구가 없고 인턴을 경력으로 제대로 인정해주지 않는 문제 등이 지적되었다.

#### (4) 인턴십 사업 개선방안

인턴십 사업의 개선방안의 조사결과는 사업관리 개선과 교육프로그램 지원으로 구분할 수 있었다. 먼저 사업관리개선 분야는 인턴십 사업참여가 경력으로 인정받을 수 있도록 수료증 발급 등의 체계가 마련되어야 한다는 의견과 인턴을 위한 창구 마련, 업체 선정 전 인턴채용 준비가 되었는지에 대한 실사, 업체 인턴 담당자들에 대한 교육 등의 의견이 있었다.

교육프로그램 지원은 조사대상자들의 대부분이 긍정적인 반응을 보였는데, 필요한 교육으로는 사업 참가자를 대상으로 하는 기본 교육, 컴퓨터, 외국어 등 업무능력향상에 필요한 교육, 이미지 메이킹, 직장인 에티켓 교육 등 사회초년생들에게 필요한 교육, 자격증 교육, 교육비 지원 등의 의견이 있었다.

## Ⅰ 청년 일자리 지원 사업 활성화 방안 연구

<표 5-44> 인턴십 사업 개선방안 조사 결과

구 분	주 요 내 용
사업관리 개선	<ul style="list-style-type: none"> <li>-인턴십 사업 참여가 경력으로 인정받을 수 있는 체계 마련(수료증 발행 등)</li> <li>-인턴들이 근무 중 발생하는 상황을 문의할 수 있는 창구 마련</li> <li>-업체 선정 전 인턴십이 제대로 운영될 수 있는 기관인지에 대한 실사 및 인턴십 과정에서도 실사 필요함</li> <li>-업체의 인턴담당자들에게 인턴십 사업의 취지 및 인턴 관리방 등에 대한 교육이 필요함</li> <li>-정규직 채용에 대한 의사가 있는 업체 위주로 선발</li> </ul>
교육프로그램 지원	<ul style="list-style-type: none"> <li>-인턴십 사업 전 인턴참가자 및 기관을 대상으로 공통적인 교육이 필요함</li> <li>-업무능력향상에 도움 되는 컴퓨터, 외국어 등의 교육이 필요함</li> <li>-이미지메이킹, 직장인에티켓교육, communication skill 등 사회 초년생에게 필요한 교육이 지원되었으면 함</li> <li>-향후 취업 시에 도움이 될 수 있는 취업관련 교육(자격증 등)이 필요함</li> <li>-자신에게 맞는 교육을 들을 수 있는 교육비가 지원되었으면 함</li> </ul>

### 3. 포커스그룹인터뷰(FGI) 결과

#### 1) 조사 개요

서울시 인턴십 사업에 참여하고 있는 기관(기업)을 대상으로 상대적으로 인턴이 많이 근무하고 있는 기관을 임의표집하여 총 10명(전략산업 분야 4명, 사회복지/

청소년수련시설 6명)의 기관 인턴사원 관리자에 대한 포커스그룹인터뷰를 실시하였다. 조사 시점은 전략산업 분야와 사회복지/청소년 수련시설 분야를 구분하여 2009.10.30과 2009.11.06에 실시하였다.

## 2) 조사 내용

조사내용은 크게 인턴십 사업 참여동기 및 인턴 근무 현황, 인턴십 사업의 문제점, 개선방안에 나누어 조사하였다.

## 3) 조사 결과

### (1) 인턴십 사업 참여 동기 및 인턴 근무 현황

#### ① 인턴십 사업 참여 동기

인턴십에 참여하게 된 동기는 대부분이 인력난 해소 때문이었다. 사회복지분야의 경우 대부분이 시립 또는 구립 시설로 정원이 정해져 있어 증원이 쉽지 않은데 인턴 사업 참여로 인력이 보강되고 인건비 부담이 어느 정도 해소 되었다고 응답하였다. 전략산업 분야도 신입사원 채용 계획 중 인턴십 사업을 접하게 되어 인건비 절감차원에서 지원하였다는 의견이 많았다.

#### ② 업무 분장 현황

업무 분장에 있어 사회복지분야의 경우 근무 초기에 교육을 실시하여 적절한 업무를 분장하였다는 의견과 인턴인데 정규직에 준하는 업무가 과중하다고 생각하는 인턴들도 있어 업무 분장에 있어서 어려움을 겪었다는 의견, 시립/구립 시설의 경우 공공근로, 희망근로, 공익 등 보조 인력이 너무 많아 적절한 업무를 분장에 한



## Ⅰ 청년 일자리 지원 사업 활성화 방안 연구

계가 있었다는 의견이 있었다. 전략산업분야의 경우 교육에 많은 물질적·시간적 투자가 필요하지만 업무에 필요한 교육을 초기에 실시하고 있으며 희망직무 위주로 배치하고 있다고 응답하였다. 그러나 채용예정이 없던 기관의 경우는 직업능력을 향상시킬 수 있는 업무 분장이 아닌 문서 입력, 단순 작업 등의 보조업무밖에 수행할 수 없다고 응답하였다.

### ③ 인턴 근무 종료 후 계획

인턴 근무 후 정규직 전환 계획을 묻는 질문에서 사회복지분야의 경우 정원이 정해져 있어 현실적으로 불가능하지만 결원이 생기는 경우 인턴 근무자들 가운데서 충원할 계획이라고 응답한 반면 전략산업분야는 인턴입사 시부터 정규직 전환에 대해 긍정적으로 검토하였으며 신입사원에 준하는 급여를 추가로 지급하는 기업도 있었다.

## (2) 인턴십 사업의 문제점

### ① 인턴 근무자 교육의 부재

사회복지분야 응답자들은 인턴십 사업의 문제점으로 인턴 근무자 교육의 부재를 꼽았다. 직장생활이 처음인 인턴 근무자들을 위해 직장인 에티켓 교육, 문서 교육 등 기본교육 등이 필요하다고 생각하는 의견이 많았다. 또한 인턴 근무 전에 인턴 근무자를 대상으로 실질적으로 필요한 교육을 단기간에 실시하는 것도 기관 및 인턴에게 도움이 될 것으로 판단하고 있었다. 그러나 일부 전략산업 부문 업체에서는 전체적인 교육보다는 자신의 기관성격에 맞는 업무 교육을 별도로 실시하는 것이 효과적일 것이라는 의견이 있었다.

② 업무분장의 한계

응답자들은 낮은 임금, 짧은 근무 기간으로 인해 인턴 정규직과 동일한 업무를 부담시키기에 어려움이 있으며 초과근무 수당, 휴일근무 수당 등이 지급되지 않기 때문에 추가 근무가 필요한 경우에도 근무시키기가 쉽지 않다고 응답하였다. 업무 교육 등을 통해 업무가 능숙해졌으나 근무기간 종료 또는 다른 기관 취업 등으로 퇴사하게 되면 신규 인력을 교육시키기 위한 시간적·물질적 투자가 또 필요하게 된다고 응답하였다.

③ 인턴 근무자 결원에 따른 신속한 충원 미흡

인턴 사원들이 중간에 다른 직장을 구하거나 개인적인 사정으로 퇴사 한 경우, 대체인력이 투입되어야 하는데 인턴채용기간이 정해져 있어 추가로 채용하는 것이 힘들다는 의견이 있었다. 응답자들은 인턴 채용 기간을 별도로 두는 것보다는 수시채용 형태가 효율적이라고 응답하였다.

④ 사업 규정 불명확성

응답자들은 초과근무 수당 등 인턴근무규정에 대해 명확한 기준이 없어 혼란스러운 경우가 많았으며 일자리플러스센터, 서울시복지재단 등 문의창구가 일원화되지 않아 사업참가 중 문제가 생겼을 경우 상담하는데 어려움이 있었다고 답했다.

⑤ 기관(기업)의 낮은 책임감

전략산업분야의 응답자들은 업체 쪽에서는 인건비에 대한 부담이 낮으므로 업무량, 업무 분장 등 인턴채용에 대한 준비 없이 사업에 참여하는 경우가 많은 등 인턴 채용기관에 대한 낮은 책임감이 문제라고 답했다.

## Ⅰ 청년 일자리 지원 사업 활성화 방안 연구

### ⑥ 정보 부족

조사대상자들은 인턴 사업에 참가하고 싶은 인력정보를 업체가 볼 수 없어 인력 채용에 적극적으로 임하는데 한계가 있으며 인턴들이 볼 수 있는 기업에 대한 정보도 많이 부족한 편이라고 지적하였다. 또한 사업홍보가 부족해서 서울일자리플러스센터에 대한 인지도가 낮은 편이며 채용절차 및 시기 등 사업규정에 대한 홍보도 필요하다고 응답하였다.

### ⑦ 인센티브 미약

전략산업 분야 기업 응답자들은 정규직 전환에 대한 인센티브 규정의 미약성을 문제점으로 지적하였다. 인턴 근무 기간 만료 전 조기 정규직 전환에 대한 별도의 인센티브가 없어 업체의 입장에서는 미리 정규직으로 전환시킬 필요성이 없으며 이에 대한 인센티브 규정을 강화시킬 필요성이 있다는 의견이 있었다.

### ⑧ 보조인력 중복 지원

일부 공립기관에 있어서는 희망근로, 공익 등 보조인력이 중복 지원되어 인턴근무자에 대한 업무분장에 애로가 발생하며, 정말로 인력이 필요로 하고 고용창출 가능한 기관에 인력이 적절히 배치되지 못하는 경우 발생한다고 응답하였다.

## (3) 인턴십 사업의 개선방안

### ① 참여 기관의 역할 정립 및 책임성 강화

응답자들은 인턴십 사업이 단순히 인건비를 지원해 주는 정책이 아닌 인턴십 참가자가 다양한 업무를 경험해 보고 실무를 익혀 도약할 수 있는 중간 단계의 역할

## V. 서울시 인턴십 사업 실태조사 I

을 하는 사업임을 인지시키고 참여 인턴들이 실무 경험을 익힐 수 있도록 기관의 사업 이해도를 향상시켜야 한다고 응답하였다.

또한 100만원이라는 정액제 지원방식이 아닌 정률제 지원방식을 도입하여 기관의 책임성을 강화시켜야 한다는 의견과 기관의 사업 참여 시 교육실시 여부, 부서 배치 등 구체적인 인턴 활용계획을 수립하도록 하는 의견이 있었다.

### ② 인턴십 사업 규정 정립 및 메뉴얼화

응답자들은 초과근무, 휴일근무, 연차수당 등이 명확하게 정해져 있지 않아 기관 및 인턴근무자들 사이에서 혼란이 발생하고 있다고 지적하면서 이러한 규정을 명확화하는 작업이 필요할 것이라는 응답을 하였다. 또한 인턴십 사업 참여 기관 및 인턴근무자를 위한 인턴근무지침서, 인턴교육지침서 등을 보급하여 혼선 없이 사업에 참가할 수 있도록 도와주어야 한다고 응답하였다.

### ③ 채용방식의 다양화

응답자들은 채용시기가 정해져 있는 현재의 방식보다는 수시채용방식을 통해 필요한 시기에 인턴을 채용할 수 있도록 하는 것이 효율적이며 인력Pool 방식을 통해 기업에서 필요한 인력을 찾아볼 수 있도록 하는 방안이 검토되어야 한다는 의견이었다.

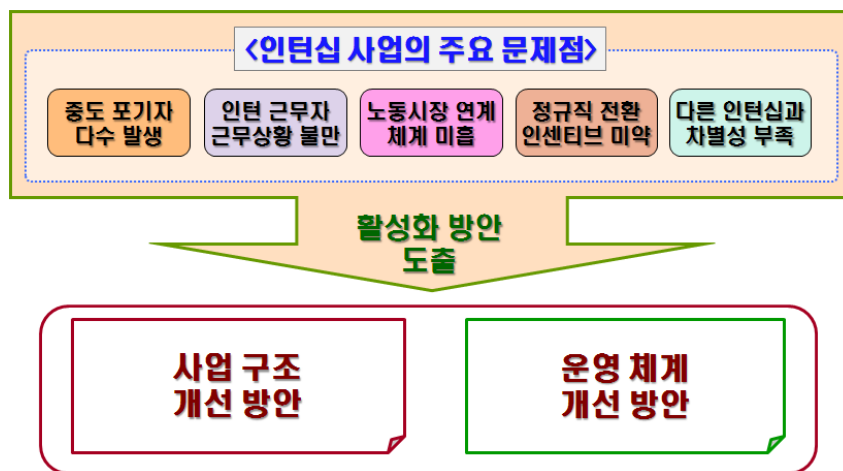
### ④ 홍보 강화

응답자들은 현재 서울시 인턴십 사업에 대한 인지도가 낮다고 지적하면서 서울 일자리플러스센터에 대한 인지도를 강화시켜 노동부 인턴 사업과 차별화된 점을 부각해야한다는 의견을 주었다. 또한 채용 시기, 방법, 절차 등에 관한 정확한 정보를 업체 및 인턴참여자에게 제공했으면 한다고 응답하였다.

## Ⅵ. 서울시 인턴십 사업 활성화 방안

## VI. 서울시 인턴십 사업 활성화 방안

### 1. 서울시 인턴십 사업 활성화 방안 도출



[그림 6-1] 서울시 인턴십 사업 활성화 방안 도출

서울시 인턴십 사업의 주요 문제점을 간단히 정리해보면 첫째로 중도포기자가 다수발생하고 있다는 점이다. 물론 다른 기관(기업)으로의 취업으로 중도포기자가 발생하는 것은 어쩔 수 없는 일이지만 그 외의 업무부적응 등과 같은 요인으로 중도포기자가 다수 발생하고 있어 사업의 안정적인 추진에 많은 지장을 초래한다.

둘째로는 인턴근무자의 근무상황에 대한 불만이 크다는 점이다. 근무규정 미 준수 및 단순 업무 수행에 따른 불만이 높은 실정이다. 셋째로는 노동시장으로의 연계체계가 미흡하다. 인턴십을 마친 후 사후관리에 대해서는 전혀 대책이 없다. 넷째로는 정규직 전환에 대한 인센티브가 미약한 실정이다. 정규직 전환 시 2개월분의 임금을 추가 지원하고 있지만, 기관 차원에서는 큰 매력으로는 작용하고 있지 않고 있다. 마지막 다섯 번째로는 기존의 다른 인턴십과의 차별성이 부족하다. 서울시만의 차별화된 인턴십 모델을 만들어 정책효과 제고를 도모할 필요가 있을 것

## Ⅰ 청년 일자리 지원 사업 활성화 방안 연구

이다.

이러한 문제점들을 해결하기 위한 방안으로 크게 2가지 측면에서 인턴십 사업 활성화 방안을 제시해 본다. 즉 사업구조 측면과 운영체계 측면으로 나누어 인턴십 사업의 성과제고 방안을 검토해 본다. 현재 발생하고 있는 문제점들을 살펴보면 구조적인 개선을 통해서만 해결할 수밖에 없는 문제점이 있다. 이러한 구조적 차원의 문제로 인해 정규직 전환에 한계가 있을 수도 있으며 인턴 근무자의 현장 근무 여건을 악화시킬 수도 있는 것이다. 그리고 서울시 차원에서 금년(2009년)에 처음 추진한 사업이므로 준비 및 노하우 부족으로 인한 운영상의 문제점이 있다.

## 2. 서울시 인턴십 사업 활성화 방안

### 1) 사업 구조 개선 방안

#### (1) 신규고용 창출 가능한 전략산업 분야의 모집 비중확대

신규고용 창출(정규직 고용)이 가능한 전략산업 분야의 인턴근무자 비중의 확대가 필요하다. 현재 전략산업 분야 기업과 사회복지 시설 및 청소년 수련 시설 기관의 인턴근무자 채용비율 기준은 4대 6으로 하고 있다. 물론 운영에 어려운 복지 시설에 대한 지원 차원에서는 바람직 할 수 있으나 고용 창출 면에서는 한계가 있다. 대개의 사회복지 시설 및 청소년 수련 시설은 정원이 정해져 있어 임의로 정원확대는 어려운 실정이다.

따라서 전략산업 분야의 중소기업에 대한 인턴근무자 채용 비중을 늘려 줌으로써 신규고용 창출의 가능성이 높아질 것이다.

#### (2) 희망근로, 공익 등 보조인력 지원 상황을 고려한 인턴 지원

현재 일부 사회복지 시설 등에는 희망근로, 공익 등 보조 인력이 지원되고 있어

인턴 근무자의 활동영역이 좁은 실정이며, 그로 인한 업무 불만족을 유발하고 있는 실정이다. 인턴 근무자 배치 전에 전반적인 보조인력 지원 상태를 고려하여 편중되지 않게 지원하여 인턴 근무자의 만족도 제고 및 사업의 효율성 제고를 도모해야 할 것이다.

## 2) 운영 체계 개선 방안

운영 체계 차원에서의 개선 방안을 제시해 보면 다음과 같다.

### (1) 인력/기관 Pool 구축을 통한 공급 및 수요자 간의 충분한 정보제공

체계적인 인력 및 기관(기업)의 Pool의 구축을 통한 충분한 정보제공 체계 마련이다. 노동 공급 및 수요자 간에 원하는 정보를 충분히 제공 받을 수 있는 체계를 마련함으로써 사전에 서로에 대한 충분한 정보 획득이 가능하고 그로 인해 인턴 및 기관의 시행착오를 최소화 할 수 있을 것이다.

### (2) 사전 협의 규정 준수 강화

사전에 인턴과 기관 간에 계약한 규정 준수 강화이다. 인턴근무자들은 퇴근시간이 되어도 눈치가 보여 정시에 퇴근을 못하는 경우가 많으며, 초과 근무 및 휴일 근무에 대한 보상이 없는 경우도 있어 인턴근무자의 사업 만족도가 상대적으로 낮은 실정이다.

### (3) 충분한 홍보 및 설명회로 운영 상 발생 가능한 문제 예방

금년(2009년)에 처음으로 청년 인턴십 사업을 실시되어 사전 홍보 부족과 절차 상에서의 사업 설명이 적절히 이루어지지 않아 사전에 예방할 수 있는 규정 이행



## Ⅰ 청년 일자리 지원 사업 활성화 방안 연구

미흡, 인턴 활용계획 미흡 등의 문제들이 발생하였다. 충분한 홍보와 여러 차례의 설명회를 통해 이러한 운영 상 발생 가능 문제를 예방할 수 있을 것이다.

### (4) 기관의 자부담 강화

현재 인턴사원을 고용한 기관에 대해 1인당 100만원의 정액금을 지급하고 있다. 일부 기관에 있어서는 단순히 거의 무료로 인력을 고용할 수 있다는 생각에 필요 이상의 인턴 근무자 수를 신청하여 고용하는 경우가 있다. 이로 인해 인력의 중복과 일을 배우고자 하는 인턴근무자에 있어서는 욕구불만을 유발한다.

따라서 100만원이라는 정액제가 아닌 총 임금에 대한 정률제에 대한 검토가 필요할 것으로 판단된다. 물론 비율이 높으면 비용부담 문제로 기관의 참여율 저하와 부담을 가중시키는 결과를 유발할 수 있다. 그러나 지원의 타겟을 좀더 인턴 근무자에게 두기 위해서는 기관의 책임을 강화하는 방향으로 변해야 할 것이다. 아니면 인턴의 자기계발을 위한 교육비에 대해 일정 부분 부담시키는 방안도 고려 가능할 것이다.

### (5) 사전에 인턴 근무자의 활용계획 수립 유도

조직의 체계를 갖춘 기관에 있어서는 인턴 근무자의 활용계획을 수립하여 기관에 있어서의 인력문제 해소에 도움이 될 뿐만 아니라 인턴근무자에게도 일을 배울 수 있도록 하고 있다. 그러나 소규모거나 영세한 기관에 있어서는 체계적인 인턴 근무자의 활용 계획 없이 인턴 근무자를 받아들이고 있는 실정이다. 기관(기업)에 대해 인턴 근무자에 대한 활용계획을 수립토록 하여 인턴십 사업 참여에 충분한 준비가 이루어질 수 있도록 유도하여야 할 것이다.

### (6) 사업의 매뉴얼 작성

사업의 추진에 있어 참여 기관(기업) 및 인턴 근무자를 위한 세부 매뉴얼 작성 이 필요하다. 전적으로 추가 임금 및 근무시간 등에 대해 전적으로 기관에 맡기는 것이 아니라 케이스 별로 적절히 대응할 수 있는 매뉴얼을 작성하여 배포함으로써 사업에 대한 혼란 방지 및 만족도 제고가 가능할 것으로 사료된다.

### 3) 인턴십 사업 성과제고 프로그램

서울시 인턴십 사업의 성과를 제고하기 위해 몇 가지 프로그램을 제안해 본다.

#### (1) 공통 기본교육 프로그램 조성

인턴 근무자에 대해 단순히 단기간의 일자리를 제공하는 것이 아닌, 서울시만의 특징 있는 인턴십 사업을 만들어 나갈 필요가 있다. 이를 위해서는 공통 기본교육 프로그램을 만들어 모든 인턴 근무자가 이수하게 함으로써 서울시 인턴십을 수료한 청년은 일정 수준의 능력을 겸비하고 있다는 인식을 확산시켜 나가야 할 것이다. 이와 더불어 일정한 교육 프로그램과 현장 근무를 무사히 마친 인턴에 대해서는 수료증을 수여하여 하나의 경력으로 활용가능토록 제도화를 해 나가야 할 것이다.

#### (2) 인턴의 자기계발 프로그램 보완

인턴 근무자에 대해 원하는 교육 프로그램을 배울 수 있도록 기회를 제공하고 그에 대한 교육비 일부를 지원하는 제도를 만들어 인턴 근무자의 자질 향상을 도모해 나가야 할 것이다. 자질 향상을 통한 정규직 전환율을 높이고 기존의 다른 능력개발 지원과 차별화 되고 규정이 대폭 완화된 서울시 인턴십만의 자기계발 지원 제도가 병행되어야 할 것이다.

## Ⅰ 청년 일자리 지원 사업 활성화 방안 연구

### (3) 정규직 전환에 대한 인센티브 강화

인턴 근무자의 지속적인 고용과 사업의 성과를 제고하기 위해서는 인턴근무자의 정규직 전환 비율을 높여야 할 것이다. 기관에 있어서는 인건비 부담으로 인해 정규직 전환을 꺼리고 있는 게 현실이다. 그리고 가장 크게 요구되고 있는 것도 재정적인 지원이다. 따라서 정규직 전환 시에는 현재의 2개월 추가 인건비 지원보다 더 강화된(지원기간 및 금액 등) 정책이 요구되며 이에 대한 검토가 필요하다.

## Ⅶ. 결론 및 제언

## Ⅶ. 결론 및 제언

### 1. 요약 및 시사점

본 연구는 서울시에서 2009년 3월부터 실시한 청년 인턴십 사업에 대한 실태 분석 및 활성화 방안 대책 마련에 중점을 두고 수행되었다. 실태조사 등 연구의 범위는 서울시 인턴십 사업의 참가 기관(기업) 및 15~29세의 청년인턴 근무자를 대상으로 인턴십 사업의 실태 분석 및 활성화 방안을 제시하였다. 연구의 방법으로 문헌조사, 설문조사, 면접조사(심층면접조사, 포커스그룹인터뷰), 전문가 의견수렴을 행하였다. 연구의 주된 내용은 다음과 같다.

실태조사를 바탕으로 도출된 주요 문제점을 바탕으로 인턴십 사업의 활성화 방안 제시를 시도하였다. 도출된 주요 문제점은 중도포기자 다수 발생, 인턴 근무자의 사업전반에 대한 만족도 저조, 노동시장으로의 연계체계 미흡, 정규직 전환에 대한 인센티브 미약, 기존의 타 인턴십과의 차별화 부족 등을 들 수 있다.

이러한 문제점들을 해결하기 위한 방안으로 크게 2가지 차원에서 인턴십 사업 활성화 방안을 제시하였다. 즉 사업구조 측면과 운영체계 측면으로 나누어 인턴십 사업의 성과 제고 방안을 검토하였다.

먼저 사업구조 개선방안으로 첫째 신규고용 창출 가능한 전략산업 분야의 모집 비중확대가 필요하다. 현재 전략산업 분야 기업과 사회복지 시설 및 청소년 수련 시설 기관의 인턴근무자 채용비율 기준은 4대 6으로 하고 있다. 대개의 사회복지 시설 및 청소년 수련 시설은 정원이 정해져 있어 임의로 정원확대는 어려운 실정으로 새로운 고용창출에는 한계가 있다. 따라서 전략산업 분야의 중소기업에 대한 인턴 근무자 채용 비중을 늘려 줌으로써 신규고용 창출의 가능성이 높아질 것이다.

둘째로 희망근로, 공익 등 보조인력 지원 상황을 고려한 인력 지원이 이루어져야 할 것이다. 인턴 근무자 배치 전에 전반적인 보조인력 지원 상태를 고려하

## Ⅰ 청년 일자리 지원 사업 활성화 방안 연구

여 편중되지 않게 지원하여 인턴 근무자의 만족도 제고 및 사업의 경제적 효율성 제고를 도모해야 할 것이다.

다음으로 운영 체계 개선방안은 첫째 인력·기관 Pool 구축을 통한 공급 및 수요자 간의 충분한 정보제공이 이루어져야 한다. 노동 공급 및 수요자 간에 원하는 정보를 충분히 제공 받을 수 있는 체계를 마련함으로써 사전에 서로에 대한 충분한 정보 획득이 가능하고 그로 인해 인턴 및 기관의 시행착오를 최소화 할 수 있을 것이다.

둘째, 인턴 근무자와 사전에 협의한 내용(규정)은 반드시 준수되어야 한다. 인턴 근무자의 근무시간, 휴무, 초과근무, 임금 등에 대해서는 기본적인 약속이므로 반드시 이행토록 하여야 할 것이다.

셋째, 충분한 홍보 및 설명회로 운영 상 발생 가능한 문제에 대한 예방을 도모해나가야 한다. 충분한 홍보로 다수의 시민 및 기업이 알 수 있도록 해야 할 것이며 특히 서울시일자리플러스센터에 대한 인지도가 매우 낮은 실정이므로 적극적인 홍보활동이 필요하다. 그리고 사업에 대한 수차례의 설명회 실시로 운영상의 작은 문제 예방에 힘써야 할 것이다.

넷째, 기관 자부담 확대로 기관의 책임 강화가 필요하다. 인턴 1인당 일률적으로 100만원을 지원하는 정액제 형태가 아닌 총 임금에 대해 일정비율을 할당하는 정률제로의 전환을 제안해 본다. 필요 이상의 인턴근무자 수를 고용하는 경우를 방지하고 인력 중복을 최소화하여 인턴근무자의 일을 배우고자 하는 욕구 해소가 가능할 것으로 본다.

다섯째, 기관 차원에서 인턴 근무자의 활용계획을 사전에 수립토록 유도하여 기관으로 하여금 진정한 인턴십의 참가자로서의 역할을 수행하도록 유도해야 한다.

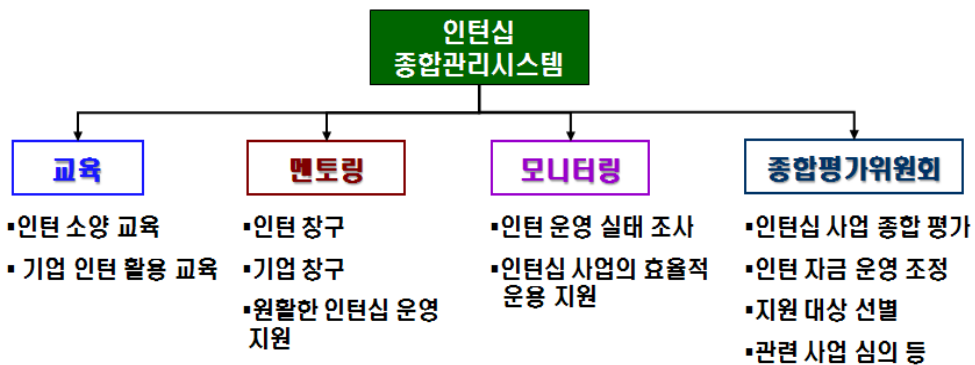
마지막 여섯째, 사업의 매뉴얼을 기관과 인턴 근무자로 구분하여 작성하여 사업에 대한 혼란방지와 원활한 추진을 도모해야 할 것이다.

추가적으로 인턴십 사업 성과제고를 위한 몇 가지 프로그램을 제안하였다. 즉 공통 기본교육 프로그램 구축을 통한 수수료 도입, 인턴의 자기계발에 대한 교육비 지원, 정규직 전환에 대한 재정적인 인센티브 강화 등을 제안하였다.

## 2. 정책적 제언

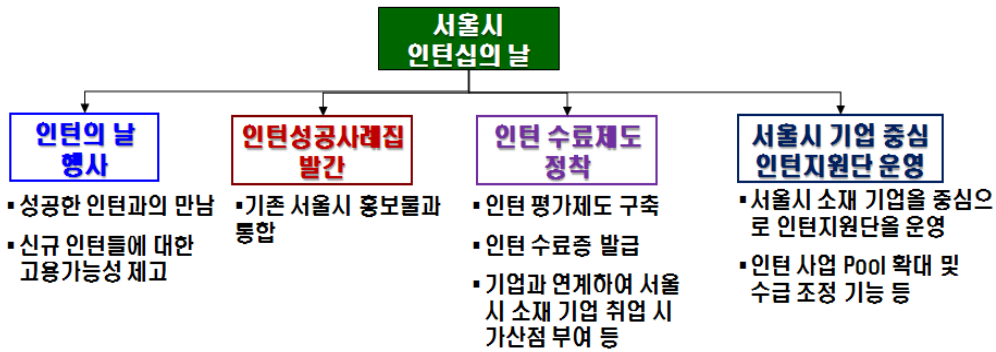
본 연구에서 제시된 인턴십 사업 활성화 방안을 추진하기 위한 필요한 시스템 구축을 위해 2가지 정책적 제언을 제시한다. 즉 체계적인 인턴십 사업 추진을 위한 ‘인턴십 종합관리시스템 구축’과 ‘서울시 인턴십의 날 개최’이다. 이 2가지 제언은 서울시 청년 인턴십 사업이 단발성 사업이 아닌 일정기간(약 5~10년) 계속됨을 전제로 하고 있다.

먼저 인턴십 종합관리시스템 구축을 통한 체계적인 사업추진을 도모하여야 할 것이다. 이를 통해 채용의 효율적인 운용과 사업성과의 극대화가 가능할 것이다. 이 시스템은 총 4개 분야 즉 교육, 멘토링, 모니터링, 종합평가위원회(가칭)로 구성된다. 우선 교육 분야에서 인턴에 대한 기본적 교육 및 기업의 효율적 인턴 활용 및 사업전반에 대한 교육을 맡는다. 그리고 멘토링 분야에서 인턴 및 기업의 애로사항을 상담하고 해결해 줄 수 있는 창구역할을 수행한다. 또한 모니터링 분야에서 인턴의 운영 실태조사 및 인턴십 사업의 효율적인 운용을 지원한다. 마지막으로 종합평가위원회(가칭)에서는 사업의 종합평가, 자금 운용 조정, 지원대상 선별 등을 수행하도록 한다.



[그림 7-1] 인턴십 종합관리 시스템

Ⅰ 청년 일자리 지원 사업 활성화 방안 연구



[그림 7-2] 서울시 인턴십의 날 행사 개최 구상

다음으로 서울시 인턴십의 날 행사를 개최하여 인턴 근무자의 고용가능성에 대한 멘탈리티를 고양시키고, 인턴의 성공사례 발굴과 함께 사업 홍보를 도모해야 할 것이다. 인턴십의 날에서는 성공한 인턴과의 만남의 시간을 통한 신규 인턴근무자의 고용가능성을 제고시킨다. 그리고 성공사례집을 발간과 함께 인턴 평가제도 구축을 통한 인턴 수료제도를 정착시킨다. 마지막으로 서울시 소재 기업을 중심으로 인턴지원단을 운영하여 인턴십 사업의 풀 확대 및 수급조정 기능 등을 수행토록 한다.

서울시 청년일자리 사업이 성과를 거두기 위해서는 보다 중장기적인 차원의 계획이 수립되어야 할 것이다. 최근의 경기침체와 기업들의 신규인력 채용에 대한 신중한 태도로 인해 청년층의 높은 실업률은 지속될 것으로 사료된다. 과거와는 달리 한국도 완만한 경제성장 시대에 접어들어 있어 단순히 경기회복 정책을 통해 청년 실업 문제를 해결하려고 하는 것은 한계가 있다. 또한 임기응변식의 단발성 일자리 지원 정책으로는 근본적으로 청년 실업 문제의 해결은 불가능하며 보다는 장기적인 관점에서 일관성 있는 청년 일자리 지원 정책이 실행되어야 할 것이다.



## 참고문헌

- 권혜자(2004). 청년실업과 일자리 창출. 노동사회.
- 김안국·신동준(2007). 고졸 청년의 노동시장 이행과 취업 실패. 산업노동연구, 13(2), 125~147.
- 김중화(2007). 청년실업대책의 체계적 추진을 위한 법적기반 강화방안 연구. 한국경제사회발전연구원.
- 노동부(2004). 청년실업 원인분석.
- 류지성·태원유·조현국·이언오·이안재·이종훈·김소이(2009). 청년 일자리 창출을 위한 3대 과제. 삼성경제연구소.
- 민지연(2009). 충청북도 청년실업 실태와 대책방안에 관한 연구. 충북대학교 석사학위논문.
- 삼성경제연구소(2009). 청년 취업을 위한 사회적 기업의 역할. SERI 경제 포커스, 제272호.
- 손민중(2009). 청년취업활성화. 삼성경제연구소.
- 송창용·오호영(2009). 국민통합을 위한 청년일자리 창출. 한국직업능력개발원.
- 신용주(2002). 교육복지의 관점에서 본 영국 신 노동당 정부의 뉴딜 프로그램. 생활과학연구, 제7권, 169-179.
- 신창호(2004). 서울의 청년실업대책. 서울시정개발연구원 정책토론회. 서울시정개발연구원.
- 원종학·김종면·김형준(2005). 실업의 원인과 재정에 미치는 장기효과-청년실업을 중심으로-. 한국조세연구원.
- 윤석천(2004). 경제 위기 이후의 청년층 노동시장 변화와 직업선택. 한국진로교육학회, 제18차 춘계학술대회.
- 이병희(2002). 경제위기 전후 청년 일자리 구조 변화. 노동정책연구, 2(4), 1~16.
- 이상우·정권택(2003). 청년실업 증가의 문제점과 대응방안. 삼성경제연구소.
- 장천복(2008). 청년실업의 실태, 원인 및 대책에 관한 연구. 원광대학교 석사학위논문.

## Ⅰ 청년 일자리 지원 사업 활성화 방안 연구

- 정병유·이상일(2003). 고졸 미진학청년층의 고용·실업 현황과 정책과제. 한국노동연구원.
- 정성미(2009). 20대 청년층 노동시장의 구성 변화. 월간 노동 리뷰. 한국노동연구원.
- 정인수·남재량·이승우(2006). 고졸이하 청년층 실업 실태파악 및 정책과제. 한국노동연구원.
- 진미석(2003). 청년실업의 문제와 대책:대구지역을 중심으로. 진로교육연구. 16(2), 1~19.
- 채창균(2003). 유럽 주요 국가의 청년실업 대책. World Labor, 1(8),6-10.
- 최영섭(2003). 청년실업문제의 구조적 원인분석과 중장기 정책방향. 한국산업연구소.
- 최지희·김영일(2006). 전문대학생 일자리 창출을 확대를 위한 방안 연구. 교육인적자원부.
- 현대경제연구원(2008). 일본 신고용전략의 특징과 시사점 ; 전원참가형 경제 실현 전략. 한국경제주평, 08-28(통권 306호).
- 통계청 KOSIS(<http://kosis.kr>)
- Bourdet, Y. and I. Persson(1994). Youth Unemployment and Labour Market Policy in Brunetta. R and L. Tronti(1992). Capitale umano e Mezzogiorno. II Mulino. Bologna.
- Guardian Unlimited archive(2000). New Deal is a winner young jobless participants.

부  
부

## 부록 1 설문조사 설문지(인턴근무자용)

인턴 근무자 작성용	성명 : _____ (전화 : _____ )
	작성일시 : 2009년 10 월 _____ 일

『청년일자리 지원 사업 활성화 방안 연구』  
실태조사 설문지

<안내 말씀>

안녕하십니까?

서울특별시 출연기관인 서울복지재단에서는 『청년 일자리 지원 사업 활성화 방안 연구』를 시로부터 위탁받아 수행하고 있습니다. 본 조사의 목적은 서울시의 청년 일자리 지원사업(인턴십 사업)에 참여하고 있는 기관(기업) 및 인턴사원을 대상으로 인턴십 사업에 대한 만족도 분석 및 개선사항을 도출하는 데 있습니다. 조사에 관한 문의사항이 있으시면 아래로 연락 주십시오.

귀하의 의견은 오직 통계분석을 내는 목적으로만 사용되므로 귀하의 응답이 개별적으로 알려질 염려는 전혀 없습니다. 바쁘시더라도 잠시 시간을 내어 응답해 주시면 감사하겠습니다. 협조해 주셔서 감사합니다.

2009. 10



연구개발부 이순성/박고운 Tel. 724-0812/0815

Ⅰ 청년 일자리 지원 사업 활성화 방안 연구

※ 물음에 대해 하나만 체크(√) 또는 기재하여 주십시오.

1. 귀하의 성별 : ① 남자      ② 여자

2. 귀하의 생일 : (      년      월)

3. 귀하의 주소 : 서울특별시 (      구)

4. 귀하의 최종학력은 무엇입니까? (      )

① 고졸 ⇨ 문4-1로

② 전문대졸   ③ 대졸(학사)   ④ 대학원졸(석사)   ⑤ 대학원졸(박사) ⇨ 문4-3으로

4-1. 고등학교 계열을 선택해주시겠습니까?(문4의 ①응답자만 해당) (      )

① 인문계 ⇨ 문5로      ② 실업계(예체능계 포함) ⇨ 문4-2로

4-2. 귀하의 전공을 선택해주시겠습니까?(문4-1의 ②응답자만 해당) (      )

(1) 상업(정보)계	(2) 공업계	(3) 수산해양계
(4) 농업계	(5) 예체능계	(6) 기타(내용:      )

⇨ 응답 후 문5로

4-3. 귀하의 전공을 선택해주시겠습니까?(문4의 ②③④⑤응답자만 해당)

(1)수학	(2)물리학	(3)화학	(4)지구과학 (지구/대기/해양/천문)	(5)생명과학
(6)농림수산물	(7)보건의료	(8)기계	(9)재료	(10)화공
(11)전기/전자	(12)정보/통신	(13)에너지/자원	(14)원자력	(15)환경
(16)건설/교통	(17)역사학	(18)사회/인류학	(19)철학	(20)사회복지학
(21)언어학	(22)생활/ 가정학	(23)문학	(24)지리/지역학	(25)문화/예술/ 체육/관광
(26)심리학	(27)정치학	(28)교육학	(29)행정/정책학	(30)법학
(31)경제학	(32)미디어/ 커뮤니케이션	(33)경영학	(34)문헌정보학	(35)기타( )

5. 귀하의 최종학력 졸업년도는 언제입니까? (            년            월 )

6. 서울시 인턴십 사업 참가 직전에 귀하는 주로 어떠한 생활을 하였습니까?

- ① 정규교육기관 통학    ② 휴학                            ③ 진학준비    ④ 비정규직 종사  
 ⑤ 정규직 종사            ⑥ 파트타임 종사    ⑦ 구직활동    ⑧ 가사  
 ⑨ 취업을 위한 학원·기관 통학                    ⑩ 쉬었음    ⑪ 육아  
 ⑫ 군입대 대기            ⑬ 질병치료            ⑭ 기타(내용:            )

7. 귀하는 서울시 청년 인턴십 사업에 참가하기 전에 구직활동을 하였습니까?

- ① 구직활동을 하였음(기간 :            개월) ☞ 문7-1로  
 ② 구직활동 하지 않음 ☞ 문8로

Ⅰ 청년 일자리 지원 사업 활성화 방안 연구

(문7의 ①응답자만 해당)

7-1. 귀하가 서울시 청년 인턴십 사업 참가 이전의 구직활동 중에 이력서를 제출한 횟수는? ( \_\_\_\_\_ 회)

7-2. 구직활동을 하였으나 취업이 안 된 주된 이유는 무엇이라 생각하십니까?

- ① 자격조건이 맞지 않아서                      ② 임금수준이 맞지 않아서
- ③ 취업정보 부족해서                          ④ 일자리 수 자체가 부족
- ⑤ 취업에 대한 의사가 없어서              ⑥ 기업이 원하는 능력을 갖추지 못해서
- ⑦ 기타(내용: \_\_\_\_\_ )

8. 서울시 인턴십 사업의 인턴으로 근무한 기간은 (2009년 \_\_\_\_\_ 월 ~ 2009년 \_\_\_\_\_ 월)

9. 인턴사원으로 받고 있는(받은) 월 급여액(세금 등 공제 전 총 금액) :  
( \_\_\_\_\_ 원)

10. 평일 하루평균 근무시간 (점심시간 등 휴식시간 제외) : ( \_\_\_\_\_ 시간)

11. 서울시 인턴십 사업으로 근무한 기관(기업)의 세부업종은 무엇입니까?

- ① 사회복지시설                      ② 청소년수련시설                      ③ 디자인·패션 산업
- ④ 게임·애니메이션 산업              ⑤ 컨벤션 산업                          ⑥ 문화관광상품 산업
- ⑦ 정보통신(IT)산업                      ⑧ 디지털콘텐츠 산업                  ⑨ 기계금속 산업
- ⑩ 화학관련 산업                      ⑪ 바이오 산업                          ⑫ 기타( \_\_\_\_\_ )

12. 서울시 인턴십 사업을 알게 된 주된 경로는 무엇입니까? ( \_\_\_\_\_ )

- ① 공공/사설 직업소개 및 취업지원기관을 통해              ② TV, 신문 등 언론매체를 통해
- ③ 부모, 친구 등 지인의 소개로                                  ④ 인턴채용 기관(기업)을 통하여
- ⑤ 학교, 학원 등 교육기관을 통해                              ⑥ 기타 (내용: \_\_\_\_\_ )





Ⅰ 청년 일자리 지원 사업 활성화 방안 연구

17-1. 인턴 근무 기관(기업)에 정규직으로 채용을 희망하지 않은 이유는 무엇입니까?  
(문17의 ②응답자만 해당)

- ① 업무에 대한 불만족      ② 급여에 대한 불만족      ③ 적성이 맞지 않음  
④ 비전이 없어서          ⑤ 개인적인 사정으로      ⑥ 기타(                    )

☞ 응답 후 문19로

18. 인턴 근무 기관(기업)에서 정규직 채용이 안 될(안 된) 경우 향후의 바람은? (    )

- ① 계약직으로 계속 근무      ② 직업훈련 참가      ③ 파트타임으로 계속 근무  
④ 다른 기관(기업)로 이직      ⑤ 진학                    ⑥ 해외 어학연수  
⑦ 해외 취업                    ⑧ 기타 (내용 :                    )

19. 인턴 근무 중 취업을 위한 자기계발로 주로 한(하고 있는) 노력은 무엇입니까?

- ① 자격증 공부                  ② 외국어 공부                  ③ 채용 및 면접시험 대비  
④ 전공공부                    ⑤ 해외 어학연수 준비 중      ⑥ 해외 취업 준비 중  
⑦ 별도 자기계발 없음      ⑧ 기타 (내용 :                    )

20. 원하는 취업을 위해 서울시 인턴십 사업에서 어떠한 교육훈련이 있으면 참여  
하겠습니까?    1순위 (    ), 2순위 (    )

- ① 기능사/기사 자격증(정보처리, 산업기사 등)      ② 컴퓨터 활용(포토샵, 엑셀 등)  
③ 사회 복지관련 자격증(사회복지사, 심리상담사 등)      ④ 외국어  
⑤ 경영 및 사무관련(회계, 세무 등)                    ⑥ 프레젠테이션  
⑦ 운전      ⑧ 창업(창업절차, 마케팅 등)                    ⑨ 기타 (내용 :                    )



## Ⅰ 청년 일자리 지원 사업 활성화 방안 연구

23. 서울시 인턴십 사업의 개선을 위해 필요하다고 느낀 점, 전반적 소감, 동 사업의 계속 수행 필요성 여부 등 의견이 있으시면 아래 공간에 자유롭게 기재하여 주시기 바랍니다.

## 부록 2 설문조사 설문지(인턴 채용기관)

인턴 채용기관(기업) 작성용	기관(기업)명 : (전화: )
	작성 일시 : 2009년 10 월 일

### 『청년일자리 지원 사업 활성화 방안 연구』 실태조사 설문지

#### <안내 말씀>

안녕하십니까?

서울특별시 출연기관인 서울복지재단에서는 『청년 일자리 지원 사업 활성화 방안 연구』를 시로부터 위탁받아 수행하고 있습니다. 본 조사의 목적은 서울시의 청년 일자리 지원사업(인턴십 사업)에 참여하고 있는 기관(기업) 및 인턴사원을 대상으로 인턴십 사업에 대한 만족도 분석 및 개선사항을 도출하는 데 있습니다. 바쁘시더라도 잠시 시간을 내어 응답해 주시면 감사하겠습니다.

귀하의 의견은 오직 연구 목적으로만 사용되므로 귀하의 응답이 개별적으로 알려질 염려는 전혀 없습니다. 조사에 관한 문의사항이 있으시면 아래로 연락 주십시오. 협조해 주셔서 감사합니다.

**\*유용한 자료가 될 수 있도록 반드시 인력관리 책임자가 응답해 주십시오.**

2009. 10



연구개발부 이순성/박고운 Tel. 724-0812/0815

Ⅰ 청년 일자리 지원 사업 활성화 방안 연구

※ 물음에 대해 하나만 체크(√) 또는 기재하여 주십시오.

1. 귀 기관(기업)의 세부업종은 무엇입니까? (     )

- ① 사회복지시설                      ② 청소년수련시설                      ③ 디자인·패션 산업  
 ④ 게임·애니메이션 산업          ⑤ 컨벤션 산업                          ⑥ 문화관광상품 산업  
 ⑦ 정보통신(IT)산업                  ⑧ 디지털콘텐츠 산업                  ⑨ 기계금속 산업  
 ⑩ 화학관련 산업                      ⑪ 바이오 산업                          ⑫ 기타(                      )

2. 귀 기관(기업)의 작년도 총매출액(작년도 총사업비) : ( \_\_\_\_\_ 천원)

3. 귀 기관(기업)의 총 직원 수를 기입해 주십시오.

채용형태	정규직	비정규직	인턴직	합 계
인원(명)				

3-1. 귀 기관(기업)에 청년인턴사원(1979.1.1 이후 출생자)이 있습니까?

- ① 있다                      ② 없다

4. 귀 기관(기업)의 올해(2009년) 신규채용(예정 포함) 직원 수를 기입해 주십시오.

채용형태	정규직	비정규직	인턴직	합 계
인원(명)				

5. 귀 기관(기업)의 소재지 : 서울특별시 ( \_\_\_\_\_ 구)

6. 서울시 인턴십 사업을 통한 인턴사원 채용 시점 : (2009년 \_\_\_\_\_ 월)  
 (여러 번인 경우 가장 최초 시점을 기준으로 응답하시면 됩니다)

7. 서울시 인턴십 사업 이외에 인턴사원을 채용한 적이 있습니까? ( )

- ① 있다 ⇨ 문7-1로      ② 없다 ⇨ 문8로

7-1 서울시 인턴십 사업 이외에 인턴사원을 채용한 주된 이유는 무엇입니까?

(문7의 ①응답자만 해당)

- ① 인력난 해소를 위해    ② 정규직 인건비 부담    ③ 우수인재 확보를 위해  
 ④ 정규직 정원초과로 인턴 형태로 채용    ⑤ 정규직 채용 전 자질검증을 위해  
 ⑥ 기타(내용: \_\_\_\_\_ )

8. 서울시 인턴십 사업을 알게 된 주된 경로는 무엇입니까? ( )

- ① 공공/사설 직업소개 및 취업지원기관을 통해    ② TV, 신문 등 언론매체를 통해  
 ③ 부모, 친구 등 지인의 소개로    ④ 인턴채용 기관(기업)을 통하여  
 ⑤ 학교, 학원 등 교육기관을 통해    ⑥ 기타 (내용: \_\_\_\_\_ )

9. 서울시 인턴십 사업에 참여한 주된 동기는 무엇입니까? ( )

- ① 인력난 해소를 위해    ② 재정적 지원을 때문에    ③ 우수인재 확보를 위해  
 ④ 서울시 정책 동참을 위해    ⑤ 주변의 권유로    ⑥ 기타 (내용 : \_\_\_\_\_ )

10. 서울시 인턴십 사업 참여를 통해 가장 도움이 된 부분은 무엇입니까?

- ① 우수인력 확보    ② 재정적 지원    ③ 인력난 해소  
 ④ 기타 (내용: \_\_\_\_\_ )

Ⅰ 청년 일자리 지원 사업 활성화 방안 연구

11. 청년인턴사원 채용 시 가장 중점을 둔 점은 무엇입니까?( )  
 ① 출신학교    ② 외국어 능력    ③ 자격증    ④ 업무관련 경력  
 ⑤ 전공    ⑥ 성적    ⑦ 인성    ⑧ 기타 (내용 : )
12. 서울시 지원금 외에 인턴사원에 대해 추가 급여를 지급하고 있습니까? ( )  
 ① 그렇다 (1인당 총 추가금액 월 \_\_\_\_\_ 원)    ② 아니다
13. 현재 청년인턴의 주된 근무분야는 무엇입니까?  
 ① 단순 업무보조    ② 전공과 관련 있는 전문분야 업무  
 ③ 전공과 관련 없는 전문분야 업무    ④ 기타( )
14. 청년인턴을 정규직으로 채용했거나 채용할 계획이 있습니까?  
 ① 예 ☞ 문15로    ② 아니오 ☞ 문14-1로

14-1. 청년인턴을 정규직으로 채용 않는 이유는 무엇입니까?  
 (문14의 ②응답자만 해당)  
 ① 청년인턴의 자질 부족    ② 추가인건비 부담    ③ 기관(기업) 내부 구조조정  
 ④ 청년인턴이 원하지 않아서    ⑤ 경기침체    ⑥ 정규직 정원 문제  
 ⑦ 기타(내용: )

15. 귀하께서는 어떠한 인센티브가 있을 시 청년인턴의 정규직 채용이 많이 이루어질 것으로 생각하십니까? ( )  
 ① 세제 혜택    ② 인건비 지원    ③ 교육 지원  
 ④ 규제완화    ⑤ 기타 (내용: )

16. 청년인턴 고용을 증도해지 한 적이 있습니까? ( )

- ① 있다 ☞ 문16-1로      ② 없다 ☞ 문17로

16-1 청년인턴 고용을 증도해지 한 이유는 무엇입니까? (문16의 ①응답자만 해당)

- ① 청년인턴의 자질 부족    ② 추가인건비 부담    ③ 기관(기업) 내부 구조조정  
 ④ 청년인턴의 개인사정으로 인한 퇴사    ⑤ 경기침체    ⑥ 기타(내용: )

17. 서울시 인턴십 사업 활성화를 위해 가장 필요한 사항은 무엇이라 생각하십니까? ( )

- ① 인턴사원의 공기업 취업 시 가산점 부여    ② 인턴채용 기관에 대한 재정지원 확대  
 ③ 기관(기업)의 업종 다양화    ④ 인턴의 정규직 채용 시 추가적 재정 지원  
 ⑤ 교육훈련 프로그램과의 연계    ⑥ 사업 참가 기준완화  
 ⑦ 기타(내용: )

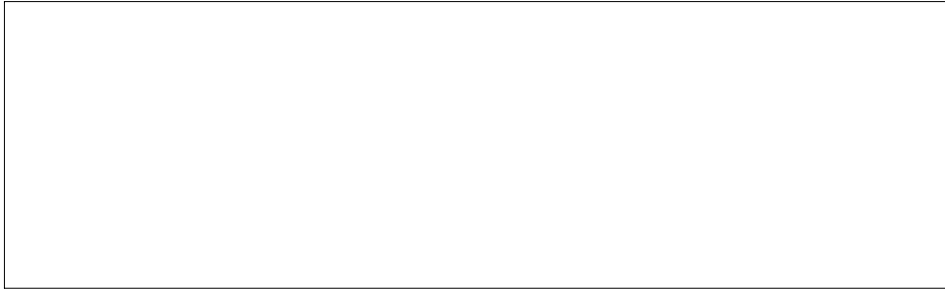
18. 서울시 인턴십 사업과 관련하여 다음 각 항목에 대해 어떻게 생각하십니까?  
 해당하는 곳에 체크(√)해 주세요.

구 분	매우 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다
18-1 청년인턴사원의 자질에 만족하십니까?	①	②	③	④	⑤
18-2 인턴 재정 지원금액에 만족하십니까?	①	②	③	④	⑤
18-3 인턴 채용기간은 적정하다고 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤
18-4 인턴십 사업이 내년에도 연중 계속된 다면 만족하십니까?	①	②	③	④	⑤
18-5 우수인재 확보에 도움이 되십니까?	①	②	③	④	⑤
18-6 인턴십 사업 참여로 회사경영에 도움이 되십니까?	①	②	③	④	⑤
18-7 서울시 인턴십 사업이 청년실업해소에 도움이 된다고 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤
18-8 서울시 인턴십 사업 전반에 대해 만족 하십니까?	①	②	③	④	⑤



Ⅰ 청년 일자리 지원 사업 활성화 방안 연구

19. 서울시 인턴십 사업의 개선을 위해 필요하다고 느낀 점, 전반적 소감, 동 사업의 계속 수행 필요성 여부 등 의견이 있으시면 아래 공간에 자유롭게 기재하여 주시기 바랍니다.



서울시복지재단 2009-연구-5

**청년 일자리 지원 사업 활성화 방안 연구**  
**- 서울시 인턴십 사업을 중심으로 -**

---

---

- 발행일 : 2009년 12월
- 발행처 : 서울시복지재단
- 발행인 : 이 성 규
- 편집인 : 김 남 식

- 주 소 : 서울시 종로구 신문로2가 1-43
  - 전 화 : 02-2011-0400
  - 팩 스 : 02-2011-0500
  - [www.welfare.seoul.kr](http://www.welfare.seoul.kr)
- 
- 

- 이 책의 저작권은 재단법인 서울시복지재단에 있습니다.  
무단 전재와 무단 복제를 금합니다.