

사회관계장관회의	
회 차	2023 - 제9차
안전유형	보고

일학습병행제 성과와 향후계획

2023. 10. 30.

< 순 서 >

I. 현황	1
II. 성과 및 한계	3
III. 추진 방안	4
IV. 추진 일정	6

고 용 노 동 부

I. 현황

I 운영 경과

- 청년의 노동시장 조기 진입과 산업현장에서 필요한 실무형 인재 양성을 위해 '13년 일학습병행 도입*

* 독일, 스위스 등의 일터 기반 학습을 한국 실정에 맞게 설계한 것으로, 기업이 청년을 채용한 뒤에 체계적인 현장훈련(OJT)과 이를 보완하는 이론교육(OFF-JT)을 병행하여 실무형 인재로 양성

※ ▲현장훈련(OJT): 기업 현장 실시 ▲이론교육(OFF-JT): 공동훈련센터(전문대, 4년제 등) 실시

- '14년 재직자(입사 1년 미만 신규채용자) 대상으로 시작

- '15년 직업계고(산학일체형 도제학교)와 4년제 대학교 재학생 신설, '17년에는 전문대 재학생도 참여할 수 있도록 대상 확대

* '14년 3,154명으로 일학습병행 사업을 시작한 뒤, 연간 3만명 이상('22년, 31,565명) 훈련 참여

- '22년부터는 반도체 등 미래 분야*에 특화된 인력양성을 위해 전문대·4년제 재학생 대상 첨단산업 일학습병행 사업 중

* 반도체 설계 및 장비개발, SW 개발, 바이오의약품 제조, 빅데이터 구축·운영 등

- '20.8월 「산업현장 일학습병행 지원에 관한 법률」 시행을 통해 제도적 뒷받침 강화

II 현황

❖ 일학습병행제도 개요 : 기업에서 도제식 현장 교육훈련(OJT)을 실시하고, 학교 등 공동훈련 센터에서 사업장 외 교육훈련(Off-JT) 실시 후 내·외부 평가를 거쳐 일학습병행 자격 부여

- [유형] 훈련 대상(학습근로자)의 훈련 전 신분에 따라 재학생과 재직자 과정으로 구분하여 운영 중

- (재학생) 고교/전문대/4년제 재학생 중 빠른 취업을 원하는 학생을 학습근로자로 선발하고,

- 인력이 부족한 학습기업과 매칭한 뒤, 해당 기업과 근로계약 체결 후 일학습병행 참여 → 청년 '조기 취업' 지원

* 재학생 학습근로자 현황('22 기준) : 직업계고(8,291명) > 4년제(2,339명) > 전문대(864명)

- (재직자) 학습기업에 채용된 입사 1년 미만 근로자 중에서 학습 근로자를 선발하여 일학습병행 참여 → 직장 '조기 적응' 지원
- 직업계고 졸업 후 대학 진학 대신 취업을 선택한 학습근로자의 경력개발 지원을 위한 전문대 학위취득 과정(P-Tech)도 운영

< 유형별 참여 현황('22년 기준, 단위: 개소/명, %) >

과정	유형	공동훈련센터	학습기업		훈련인원	
재학생	고교 (산학일체형 도제학교)	72(143교)	2,573(33.3)	3,566 (46.2)	8,291(26.3)	11,494 (36.4)
	전문대학	17	272(3.5)		864(2.7)	
	대학교(IPP형)	35	721(9.4)		2,339(7.4)	
재직자	일반재직자	70	2,855(37)		17,414(55.2)	
	P-TECH(後 학습)	60	1,299(16.8)		2,657(8.4)	
합계		254	7,720(100)		31,565(100)	

※ 학습기업의 경우, 여러 유형에 참여중인 기업이 있어 중복 포함 수치임(예, 고교 및 일반재직자 참여 등)

- **[운영방식]** 선발된 학습근로자가 학습기업에서 실제 생산 시설·장비와 동일한 학습 도구를 활용하여 **현장훈련(OJT)** 실시
 - **공동훈련센터**(전문대, 4년제 등)에서는 현장훈련(OJT)만으로 부족한 기술지식 등 **이론교육(Off-JT)** 보완을 통해 숙련인력으로 발전
 - * 학습근로자가 학습기업과 공동훈련센터를 번갈아 오가며, 현장훈련(OJT) 및 이론교육(OFF-JT) 병행
 - ※ 세부 운영방식(예)) ▲주간정시제 : 일주일에 '3일은 학습기업 OJT + 2일은 공동훈련센터 Off-JT' 실시
 - ▲구간정시제 : '3~4주 학습기업 OJT + 3~4주 공동훈련센터 Off-JT' 실시
- **[학습기업]** OJT 훈련역량을 감안, **원칙** 상시근로자 20인 이상 기업 참여 가능, **지역인적자원위원회 추천** 20인 미만 기업도 참여 가능
 - 50인 미만 기업의 참여도(67.8%)가 높아, 인력난이 심한 중소기업의 구직난 해소에 기여

< 기업 규모별 참여기업 현황('22년 기준, 단위: 개소,%) >

합계 (A+B)	300인 미만					300인 이상		
	소계(A)	20인 미만	20~49	50~99	100~299	소계(B)	300~999	1,000인 이상
6,474 (100.0)	6,236 (96.2)	2,352 (36.3)	2,041 (31.5)	1,096 (16.9)	747 (11.5)	238 (3.8)	213 (3.3)	25 (0.5)

- **[훈련지원]** 학습근로자 훈련비, 훈련과정 및 학습 도구 개발비 지원, 기업 현장교사와 일학습병행 전담인력 수당 등 지원

II. 성과 및 한계

I | 그간의 성과

□ 산업현장 중심 교육으로 구인난을 겪는 중소기업의 청년 채용경로 역할* 및 청년의 조기 입직 지원

* 예) 반도체 설계 업체 K사('23년 일학습병행 우수기업 선정)

↳ ① '21년 일학습병행 도입 후, 청년 직원 비율 313.6% 증가('20. 22명 → '22. 91명)

② 입사 시 반도체 분야 비전공자임에도 일학습병행을 통해 '반도체 엔지니어'로 성장

○ (기업) 인력양성 체계* 구축 및 재교육 비용 절감 효과** 有

* 예) A기업 현장교사 정00 ('18년 고교 일학습병행 참여로 숙련도 향상 후 現 기업 현장교사로 후배 양성)

** <'22년 일학습병행 참여기업 대상 실태조사>

신규인력 1인당 ▲재교육비: 57.3만원 절감 ▲채용 공고 및 홍보비: 12만원 절감 등

✓ 현장(기업) 목소리

- ◇ 일학습병행 도입 후, 사원·대리가 적은 다이아몬드형에서 사원·대리가 60% 이상인 피라미드형으로 변화함 (기업 인사담당자 A)
- ◇ 신규직원이 단독으로 업무를 수행하는데 6개월 이상 소요되는 것을 일학습병행 도입 후 재교육이 필요 없어짐(기업 현장교사 B)

- 고품질 훈련으로 인식되고 기업의 높은 만족도로 학습기업의 훈련 재참여율* 지속 증가

* 학습기업 재참여율: ('19) 55.3%→ ('20)59.9%→ ('21)63.9%→ ('22)65.7%

○ (학습근로자) 충분한 훈련기간(1~2년간)으로 학습근로자 역량과 직무 수준 간 미스매치 해소

✓ 현장(학습근로자) 목소리

- ◇ 일학습병행을 통해 업무 관련 지식 습득 및 실무에 적용하는 방법도 익힐 수 있어, 직무 역량을 높이는데 결정적인 도움을 받음 (고교 + P-Tech 참여 학습근로자 C)

- 중소기업 장기근속 및 동일산업·동종직종의 숙련인력으로 발전

* <'21년 한국직업능력연구원 분석 결과> 일학습병행 훈련종료 3년 후 참여자가 미참여자 대비
▲동일기업 근속가능성 25%p↑ ▲동종직종 근속가능성 43%p↑

- 일학습병행 참여 직업계고 학생의 취업률(취업자 수/졸업자 수, '22. 61.5%)은 미참여 학생(직업계고+일반고 직업반) 취업율 대비 2배 이상

II

한계 및 대응방향

□ 한계

① 재직자의 직무향상 훈련 위주('14년~현재까지 재직자 비율 72%) 운영으로 청년의 조기입직 촉진 기능 약화

② 학령인구 감소*와 높은 대학 진학률로 고교단계 일학습병행 위축**

* ('19) 807.4만명 → ('20) 788.8만명 → ('21) 770만명 → ('22) 748.2만명

** ('19) 164개교 → ('20) 151개교 → ('21) 143개교 → ('22) 143개교 → ('23) 139개교

□ 대응방향

① 제도 개선 등을 통해 청년의 조기입직 기능을 강화하고 정규 교육과정 일학습병행 활성화 추진

② 일학습병행 참여 기관(전문대, 4년제 등), 학습기업 점검 및 모니터링 등을 통해 성과관리 강화

III. 추진 방안

1 구직자 일학습병행 검토(안)

* 사업 개요 : 청년 구직자에 대해 사전이론교육부터 현장 맞춤형 훈련 후, 직장 적응까지 체계적 지원



① 준비과정 : 공동훈련센터 선정 및 학습근로자 모집

○ (공동훈련센터) 기존 일학습병행 공동훈련센터(전문대, 4년제) 및 신규 참여* 희망 기관

* 일학습병행법 제17조에 따른 직업능력개발훈련시설, 기능대학, 산업교육기관 등

○ (학습근로자) 미취업 청년 구직자 * 니트·자립준비청년 등 취약 청년이 우선 참여 가능

② 사전이론교육(Pre-Off-JT) : 취업기초교육 등 실시

- 일학습병행 훈련 적응도 제고 및 중도탈락율 감소 목적으로
공통직무, 기초역량 중심으로 교육*

* 예) ▲취업기초교육(자기탐색, 기업탐색, 면접 강의 등) ▲직무기초교육(전공 분야별 기초이론 및 산업·기술 동향, 지역산업 동향 등) ▲기초 실무 프로그램(디지털 역량 강화 등)

- 사전이론교육 기간 중 훈련생에게 학습기업 매칭 지원

* 사전이론교육 중 기업정보 제공, 면접(3회) 실시 지원 등 학습기업과 매칭 활성화 지원 ↑

③ 일학습병행 훈련(OJT/Off-JT) : 현장 맞춤형 숙련인력 양성

- (현장훈련, OJT) 청년이 기업에서 필요로 하는 인력으로 성장할 수 있도록 실제 생산 시설·장비를 활용한 현장 맞춤형 훈련

- 특히, 학습근로자 중 니트 등 취약 청년은 직장 정착 지원*

* 정기(3개월/6개월/1년) 상담을 통해 학습근로자 애로사항 파악 및 학습기업과 함께 직장 적응을 위한 해결방안 모색

- (이론교육, OFF-JT) 지정된 공동훈련센터를 통해 지역·산업 훈련 수요 및 학습근로자 수준 등을 반영한 표준훈련과정 개발·운영

2 고교단계 일학습병행 활성화

□ 체계적인 일학습병행(도제) 준비과정 도입

※ 그간 고교 1학년 대상 설명회(잡마켓)로 일학습병행 소개 → 관심도 저하 및 체계적 안내 부족

- 1학년 정규 교과 과정에 도제 사전교육(제도 이해, 장점 및 학습기업 수행업무 등), 직무 체험(AR·VR 활용 등) 운영* 등 관심도 제고

* 교과 활동과 연계하여 운영할 수 있도록 세부 가이드 제공, 성과평가 시 반영

□ 고교단계 취업 지원 강화

- 직업계고 재학생*에게 진로·직업탐색, 취업역량 제고를 위한 「고교 재학생 맞춤형 고용서비스」 제공('24~, 시범사업)

* 일학습병행 참여 직업계고(139개교) 등 고용부 사업 수행 중인 고교 재학생

- 대학일자리*센터('23. 99개소) 활용, 1:1 심층상담, 필요 역량에 대한 중·장기 달성 계획 설계 등 취업 지원 강화

3

모니터링 체계 구축 및 규제 합리화

□ 모니터링 체계 구축

- 학습기업 지정 후 훈련을 실시하지 않은 기업 DB 구축 및 주기적 점검(연 2회) → 부정·부적합 훈련 사전 예방
- 공동훈련센터(전문대·4년제 등), 학습기업 지정 취소 기준 강화
 - * (現) 부정한 방법으로 공동훈련센터·학습기업으로 지정되거나 허위로 자료를 제출한 경우 등
→ (改) 현행 + 부정훈련·부정수급 등 사회 물의를 일으킨 경우 심의위원회를 거쳐 취소

□ 규제 합리화

- 학습기업의 훈련방식 선택권 확대
 - ‘주간정시제’와 ‘구간정시제’만 허용하였으나, 학기제(예: 1학기 OFF-JT → 2학기 OJT) 추가 허용
 - * ▲주간정시제: 한주 내 OFF-JT/OJT를 모두 편성·운영
 - ▲구간정시제: 최대 9주 단위 내에서 1~2달 학교수업(OFF-JT) → 1~2달 현장훈련(OJT)
 - ※ 기대효과 : 기업OJT의 연속성 확보, 학교훈련편성 용이,
학습근로자학교와 기업을 오가며 훈련하지 않으므로 피로도 감소
- 이론교육 시 온라인 비중 제한 완화
 - 현재 공동훈련센터(전문대, 4년제 등) 이론교육(Off-JT) 시 온라인 훈련 시간을 연간 총 20%로 제한하고 있으나,
 - 훈련 종목별 특수성을 고려하여 온라인 훈련시간 허용 비중 상향(예: 연간 총 OFF-JT 시간의 50% 수준)
 - ※ 기대효과 : 기업학습근로자의 주중(퇴근 후) Off-JT 가능으로 OJT 연속성 확보, 학교훈련편성 용이,
학습근로자장소의 제약없이 Off-JT 가능

IV. 추진 일정

- 사업계획서(안) 마련(~11월 초)
- 관계자(기업, 훈련기관 등) 대상 사업설명회 및 의견 수렴(~11월)
- '24년 사업계획 공고('23.12월)