

후진학 계속교육 참여자의 인적 특성

- 남자는 연령이 높아져도 후진학 비율에 변동이 거의 없으나 여성은 30대에 급감하는 급격한 U자형 패턴을 보이며, 10년 이상 재직자의 후진학 비율도 여자는 15.6%, 남자는 23.7%로 여자가 남자보다 8.1%p 낮음.
- 고졸 후진학자는 20대 초반이 31.5%로 가장 높은 반면, 전문대졸 이상은 40대 이상이 34.7%로 가장 높음.
- 연령별 · 지역별 후진학자 비율을 보면, 수도권은 30대 이후 급격히 감소하는 반면 지방은 연령이 증가할 수록 높아짐.
- 중소기업 후진학자는 2년 미만의 신입직원 비율(52.9%)은 높은 반면, 대기업은 근무기간이 3~9년인 직원(41.8%)과 10년 이상인 장기 근무자의 비율(33.0%)이 높음.
- 후진학 계속교육 참여 이유를 살펴보면 고졸 후진학자의 경우 '학위 취득과 사회적 인정(39.5%)'이 가장 많고, 전문대졸 이상의 후진학자는 '직무능력 향상을 위하여(54.4%)'가 가장 많음.

01 분석의 필요성 및 분석 자료

| 청년 취업률 및 직무능력 향상을 위해 고졸 취업자의 후진학 계속교육 활성화가 필요

- 정부의 선취업 · 후진학 정책에 따라 특성화고와 마이스터고의 취업률이 최근 몇 년간 지속적으로 상승하여 2014년 4월 기준 취업률(44.2%)이 진학률(38.7%)을 추월함.
- 후진학 계속교육에 대한 정부의 지원 정책은 취업 중심의 특성화고와 산업 맞춤형 마이스터고의 육성을 위해 매우 중요할 뿐만 아니라, 직업 · 진로 경로의 다양화와 재직 근로자의 직무능력 향상을 위해 필요함.
- 청년 취업률 제고 및 직무능력 향상을 위하여 후진학 계속교육에 참여하는 근로자의 특성을 분석하고, 이를 바탕으로 후진학 계속교육 활성화를 위한 시사점을 제시하고자 함.

※ 후진학 계속교육

- 선취업 후에 자신의 직업능력 향상과 자기계발을 위해 다양한 고등교육기관에서 일정기간 학위취득과 연계하여 제공하는 교육을 의미

※ 선취업 후진학

- 고등학교 졸업 후 대학에 진학하지 않고 취업을 한 후에 직무능력 향상 및 자기계발을 위해 다양한 교육기관에서 학위 취득을 할 수 있는 교육을 의미

| 분석 자료: 한국직업능력개발원의 『고졸 취업자 후진학 계속교육 실태 조사(2014)』

- 분석 자료: 한국직업능력개발원의 2014년도 '고졸 취업자 후진학 계속교육 실태분석 및 내실화 방안'에서 수행한 '고졸 취업자 후진학 계속교육 실태 조사'
- 분석 대상: 모집단은 전국의 학위 취득을 목적으로 후진학 계속교육에 참여하고 있는 재직 근로자로, 4년제 대학과 2년제 전문대학, 사이버대학, 사내대학에서 개설하고 있는 후진학 계속교육을 유형별 할당 표집하여 총 1,266명을 조사함.



〈표 1〉 응답자 특성

구분		비율 [%]	구분		비율 [%]
성별	남자	55.9	지역	수도권	42.8
	여자	44.1		지방	57.2
최종 학력	고졸	73.9	기업 규모	중소기업	75.7
	전문대졸 이상	26.1		대기업	24.3
후진학 대학 유형	전문대	55.5	업종	제조업	28.5
	4년제 대학	44.5		서비스업	56.3
			기타	15.2	

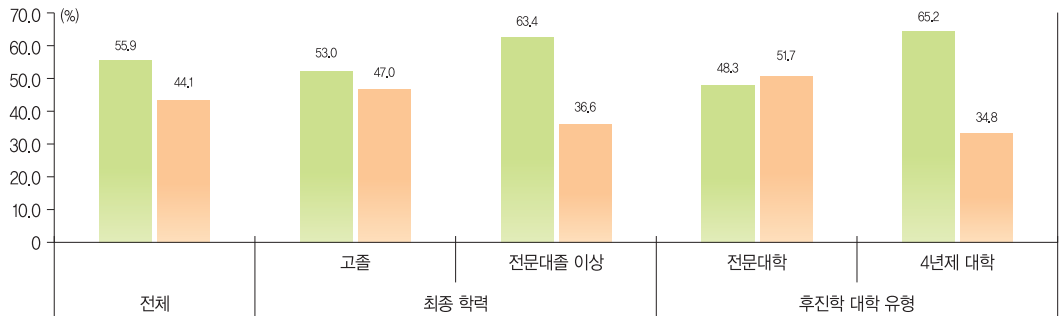
02 후진학 계속교육 참여자의 특성

여자는 전문대학, 남자는 4년제 대학에 많이 진학함.

각주

1) 후진학 계속교육 참여자를 편의상 후진학자로 명명함.

- 후진학자¹⁾ 중 남자는 55.9%, 여자는 44.1%로 남자가 여자보다 11.8%p 많음.
- 최종 학력별로는 고졸 후진학자 중 남자는 53.0%, 여자는 47.0%이며, 전문대졸 이상 중 남자는 63.4%, 여자는 36.6%로 나타남.
 - 후진학자 중 남자는 전문대졸 이상이 많으나 여성은 고졸 출신이 많음.
- 후 진학한 대학 유형별로는 전문대 진학자 중 남자는 48.3%, 여자는 51.7%, 4년제 대학은 남자가 65.2%, 여자가 34.8%임.
 - 전문대는 여성 진학자가 많고, 4년제 대학은 남성 진학자가 많음.



[그림 1] 성별 및 최종 학력, 진학 대학 유형별 후진학자 비율

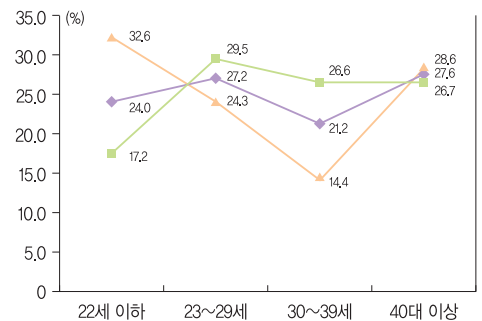
주

대학 유형에서 사내대학은 제외함.

여성의 후진학 참여율은 30대에 급격히 감소하는 U자형 패턴을 보임.



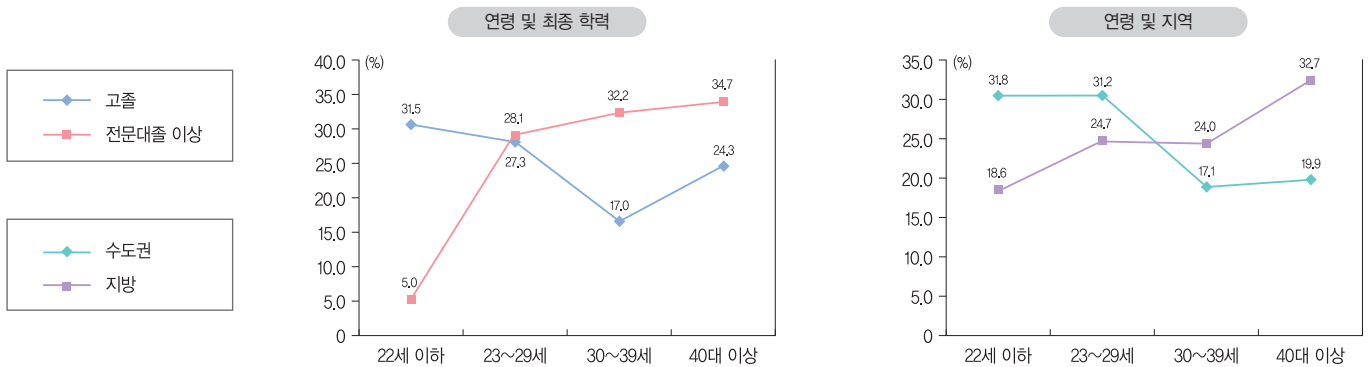
- 후진학자의 연령을 보면, 20대에는 후진학 계속교육 참여 비율이 증가하다 30대에는 감소하고 40대에 다시 높아지는 U자형 패턴을 보임.
 - 후진학자 중 22세 이하의 비율은 24.0%, 23~29세는 27.2%, 30~39세는 21.2%, 40세 이상은 27.6%임.
- 성별로 살펴보면 남자는 20대 중·후반에 후진학 참여율이 급격히 증가하며 연령이 높아져도 그 비율을 유지함. 반면, 여자는 20대 초반에는 참여율이 높았으나 20대 중·후반부터 30대까지는 급격히 감소한 뒤 40세 이상부터는 다시 올라가는 U자형 패턴을 보임.
 - 남성 후진학자 중 22세 이하의 비율은 17.2%, 23~29세는 29.5%, 30~39세는 26.6%, 40세 이상은 26.7%임.
 - 여성 후진학자 중 22세 이하의 비율은 32.6%, 23~29세는 24.3%, 30~39세는 14.4%, 40세 이상은 28.6%임.



[그림 2] 연령 및 성별에 따른 후진학자 비율

고졸자의 후진학 참여율은 나이가 들수록 감소하는 반면 대졸자는 증가함.

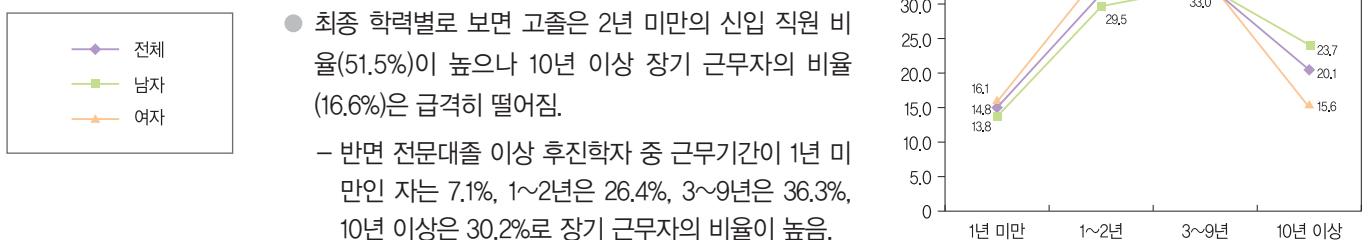
- 최종 학력별로 살펴보면, 고졸 후진학자는 20대 초반이 31.5%로 가장 많고 20대 중·후반부터는 비율이 감소하는 추세임. 반면, 전문대졸 이상 후진학자는 연령대가 높아질수록 비율이 꾸준히 증가하고 있음.
 - 고졸 후진학 계속교육 참여자의 연령대별 비율은 31.5%(22세 이하) → 27.3%(23~29세) → 17.0%(30~39세) → 24.3%(40대 이상)임.
 - 전문대졸 이상 계속교육 참여자의 연령대별 비율은 5.0%(22세 이하) → 28.1%(23~29세) → 32.2%(30~39세) → 34.7%(40대 이상)임.
 - 고졸 후진학자는 후진학 이유로 '학위 취득'이 많은데 비해, 전문대졸 이상은 '직무능력 향상'이 많음. 전문대졸 이상은 업무를 수행하는 과정에서 계속교육의 필요성을 느끼는 정도가 높아 연령이 증가할수록 참여율이 높아지는 것으로 볼 수 있음.
- 지역별로는 수도권 후진학의 경우 20대의 비율은 높고 30대 이후의 비율은 급격히 감소하는 반면, 지방은 연령이 증가할수록 비율이 높아짐.
 - 수도권 후진학자의 연령대별 비율은 31.8%(22세 이하) → 31.2%(23~29세) → 17.1%(30~39세) → 19.9%(40대 이상)임.
 - 지방 후진학자의 연령대별 비율은 18.6%(22세 이하) → 24.7%(23~29세) → 24.0%(30~39세) → 32.7%(40대 이상)임.



[그림 3] 연령 및 최종 학력, 지역에 따른 후진학자 비율

중소기업은 신입직원의 후진학 비율이 높으나 대기업은 장기 근무자의 비율이 높음.

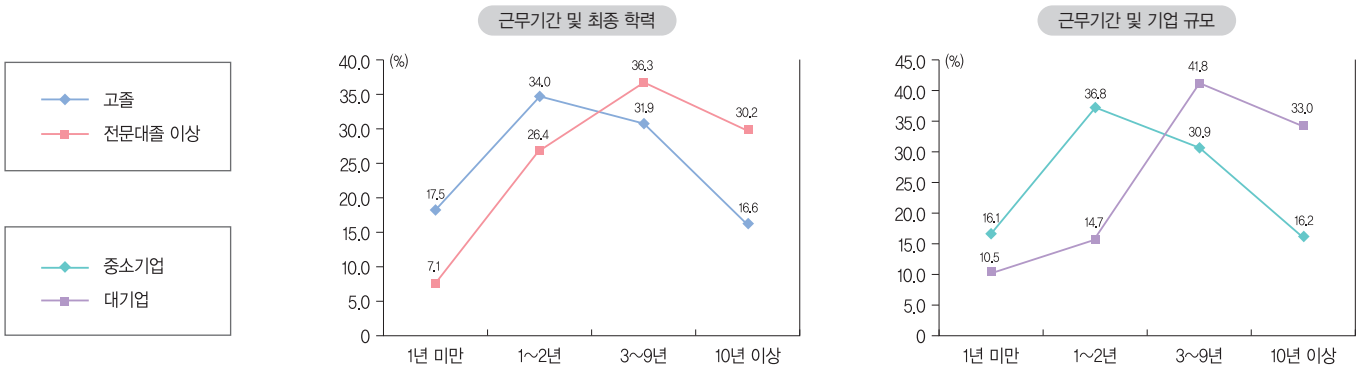
- 후진학자 중 현재 재직 중인 회사에서 근무한 기간이 1년 미만인 경우는 14.8%, 1~2년은 31.7%, 3~9년은 33.4%, 10년 이상은 20.1%로 나타남.
- 근무기간에 따른 후진학자 비율을 성별로 비교해 보면, 10년 미만 재직자의 비율은 여자가 남자보다 높지만 10년 이상 재직자의 비율은 남자보다 낮음.
 - 남자 후진학자의 근무기간별 비율을 살펴보면, 1년 미만은 13.8%, 1~2년은 29.5%, 3~9년은 33.0%, 10년 이상은 23.7%임.
 - 여자는 1년 미만은 16.1%, 1~2년은 34.5%, 3~9년은 33.8%, 10년 이상은 15.6%임.
- 최종 학력별로 보면 고졸은 2년 미만의 신입 직원 비율(51.5%)이 높으나 10년 이상 장기 근무자의 비율(16.6%)은 급격히 떨어짐.
 - 반면 전문대졸 이상 후진학자 중 근무기간이 1년 미만인 자는 7.1%, 1~2년은 26.4%, 3~9년은 36.3%, 10년 이상은 30.2%로 장기 근무자의 비율이 높음.
 - 이는 정부의 후진학 지원 정책의 주요 대상이 20대



[그림 4] 근무기간 및 성별 후진학자 비율

고졸 초기 입직자이고 지원 정책이 실행된지 4~5년 정도 밖에 되지 않아 고졸 장기 근무자의 후진학 비율이 높지 않은 것으로 판단됨.

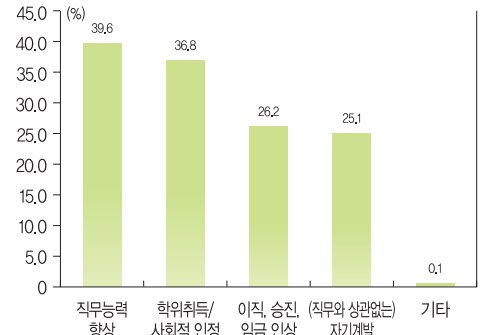
- 기업 규모별로는 중소기업 후진학자는 1~2년 정도 근무한 자의 비율이 36.8%로 가장 높고 10년 이상 장기 근무자의 비율은 16.2%로 낮음. 대기업은 3~9년 정도 근무한 자의 비율이 41.8%로 가장 많고, 10년 이상 장기 근무자의 비율도 33.0%로 높은 편임.
 - 대기업은 중소기업에 비해 회사의 재정지원을 받는 비율이 높고, 후진학 참여에 좀 더 우호적인 근무 환경이 조성되어 있기 때문으로 판단됨. 또한 대기업은 신입직원보다는 주로 중견 관리직이 4년제나 대학원으로 후진학하는 경우가 많아 장기 근무자의 후진학 비율이 높음.



[그림 5] 근무기간 및 최종 학력, 기업 규모별 후진학자 비율

03 후진학 계속교육 참여 이유

- 후진학 계속교육 참여 이유를 살펴보면 '직무능력 향상'이 39.6%로 가장 높고, '학위 취득 및 사회적 인정을 받기 위하여'가 36.8%로 두 번째로 높음.
 - 고졸 후진학자의 경우 '학위 취득과 사회적 인정을 위해'가 39.5%로 가장 높게 나타난 반면, 전문대졸 이상 후진학자는 '직무능력 향상을 위하여'가 54.4%로 가장 높음.



[그림 6] 후진학 계속교육 참여 이유

주 | 복수 응답이므로 응답 비율의 합이 100%를 초과함.

04 시사점

- 커리어 개발이 가장 중요한 20대 후반~30대 여성의 후진학 비율이 오히려 낮아지는 현상이 나타남. 이는 결혼과 출산으로 인해 진학 여건이 열악하고 직장을 그만 두는 비율도 높기 때문으로 판단됨.
 - 여성의 경력 단절을 예방하고 지속적인 커리어 개발이 가능하도록 일가정 양립 지원 정책과 후진학 지원 정책을 연계하는 것이 필요함.
- 수도권에 비해 지방에서는 중고령자일수록 후진학 참여율이 높은 것으로 보아, 지방대학의 평생학습기능을 강화하고 중고령자에 적합한 교육프로그램과 학사 운영이 필요함.
- 중소기업의 경쟁력 강화와 함께 청년 취업률의 향상을 위해 중소기업에 취업하는 청년층에게 후진학 기회 확대를 위한 지원 정책이 필요함.
 - 지속적인 자기개발과 조기 취업을 통한 경제적 안정을 동시에 도모할 수 있는 선취업 후진학은 중소기업의 핵심 인력 확보와 장기 근속 유도에 많은 도움이 될 수 있음.

김기홍 (한국직업능력개발원 선임연구위원)