

연구보고 24-수시02

# 일경험으로서 청년인턴제도 활성화 방안 연구

-중앙행정기관 청년인턴을 중심으로-

이윤주 · 황세영 · 하형석 · 서고운 · 최홍일 · 이용해 · 정서화

한국청소년정책연구원은 청소년과 함께  
지속가능한 미래사회를 만들어갑니다.





---

**일경험으로서  
청년인턴제도  
활성화 방안 연구**  
- 중앙행정기관 청년인턴을  
중심으로 -

---

저 자 이윤주, 황세영, 하형석, 서고운, 최홍일, 이용해, 정서화

연구진 연구책임자\_이윤주 선임연구위원  
공동연구원\_황세영 선임연구위원  
하형석 선임연구위원  
서고운 연구위원  
최홍일 전문연구원  
이용해 전문연구원  
연구보조원\_김지민 연구원  
외부연구원\_정서화 선임연구위원(대전과학산업진흥원)



## 연구요약

### ■ 연구의 필요성 및 목적

중앙행정기관 청년인턴제도는 청년들에게는 일경험 기회를 확대하고, 정부에게는 국정 전반에 청년의 시각을 반영하고자 하는데 목적이 있다. 즉, 청년인턴 공급 측인 청년들은 중앙행정기관 일 경험을 통해 직업탐색과 진로개발 등의 기회를 얻을 수 있고, 청년인턴 수요 측인 중앙행정기관은 각 기관 정책 추진에 미래세대인 청년들의 참여를 활성화하고 다양한 시각을 반영하였다.

2023년 9월, 중앙정부부처 청년인턴은 '24년 당초 3천명에서 5천명으로 확대되었다. 이에따라 25개부처 추가 증원이 이뤄졌으며, 46개 중앙행정기관에서 5,086명의 청년인턴을 채용하였다. 중앙정부 청년인턴에 배정된 예산은 인건비 584억원과 활동지원비 39억원으로 구분하여 총 623억원으로 편성되었다.

제도 운영을 위해 부처차원에서 많은 노력이 동시에 진행되고 있다. 국무조정실에서는 '24년 청년인턴 운영 가이드 라인을 배포('24.1.12)하고, 부처 단위로도 '24년 청년인턴 운영계획을 수립('24.1.30)함에 따라 체계적인 청년인턴제도를 위한 부처 차원의 노력을 수행하고 있다.

'23년도에 시행한 한국행정연구원의 연구결과에 따르면 청년인턴 500여명을 대상으로 실시한 설문조사 결과, '직무수행에 필요한 정보가 충분히 제공되지 않았다'는 응답이 69.2%로 가장 높게 나왔고, 청년인턴의 개선방향으로 '직무경험 기회 확대 및 질 제고'에 대한 요구가 52.4%로 높게 나타나고 있어 향후 청년인턴의 숫자가 지속적으로 증가하는 것을 고려할 때 이를 위한 수요자 중심의 제도개선 및 효과성 검토가 필요하다.

이에 본 연구에서는 청년인턴의 중요 개선방향으로서 정책 수요자인 청년의 관점에서 청년인턴에 대한 인식을 살펴보고, 일경험으로서 청년의 진로에 어떠한 영향을 끼쳤는가를 중점으로 살펴보았다. 이는 일경험으로서 청년인턴제도가 청년의 진로개발과 삶의 질 제고로 연계될 수 있는 개선방안 마련하고, 중앙행정기관 입장에서 효과성 있는 청년인턴 프로그램을 구성운영할 수 있는 기초자료로서 기능을 하고자 한다.

## ■ 연구내용 및 방법

### ● 청년인턴제도 선행연구 분석

중앙행정기관에서 배포한 청년인턴제도 관련 보도자료 및 시행계획 등을 중심으로 일경험으로서 청년인턴의 추진배경 및 현황을 살펴보고, 사전 연구된 국내외 보고서 등을 통해 청년인턴제도에 대한 심층분석을 시도하였다.

### ● 중앙행정기관 청년인턴 대상 인식 및 요구 분석

'24년도 중앙행정기관 청년인턴 1,041명을 대상으로 청년인턴 경험에 따른 인식 및 요구를 파악하기 위하여 설문조사와 더불어 참여 시기별, 기관별, 성별등을 고려하여 2개 그룹으로 초점집단면접(FGI) 시행하였다.

### ● 전문가 의견조사 및 정책연구실무협의회를 통한 정책 제언 방안 마련

조사 결과를 바탕으로 중앙행정기관 청년인턴 업무 담당자 대상 정책연구실무협의회를 통해 청년인턴 운영 현황을 중심으로 개선방안을 도출함으로써 차년도 중앙행정기관 청년인턴제 운영 계획 수립을 위한 근거자료를 마련하였다.

## ■ 연구방법 및 결과

### (1) 청년인턴제도 선행연구 분석

- 중앙부처 시행자료 및 국내외 청년인턴제도 사례 분석 → 청년층 설문조사 및 FGI 문항 개발 근거자료 활용 → 정책과제 도출 위한 근거 마련
- 청년에게 양질의 일경험 기회를 제공하기 위해 일경험 사업을 도입하고자 충분한 직무탐색과 직무역량 강화 기회를 제공하기 위해 「청년 일경험 활성화 방안」(23.1.27.)을 부처 합동으로 발표하고 추진함 → 청년 일경험 지원사업은 청년들의 수요를 반영하여 일경험 기회를 확대하며, 재학 단계부터 일경험 등을 포함한 고용서비스를 단계별, 맞춤형으로 제공하는 것으로 '청년 일경험 활성화 방안'과 '재학생 맞춤형 고용서비스 추진 계획' 발표 → 청년인턴제도도 이와 같은 일련의 정책 과정을 거쳐 시작됨

## (2) 설문조사 분석

- 전국 17개 시도 청년 1,000명 대상 국제교류 필요성 및 인식조사 → 청년층의 국제교류 인식, 경험, 정책요구 조사 → 정책과제 도출의 실증 근거 마련
- 본 연구에서 진행한 '일경험으로서 청년인턴 제도 인식 및 요구조사' 결과, 응답자의 76.6%가 진로를 결정하고 있으며, 진로 결정에는 일 경험(인턴, 아르바이트 등)이 가장 영향을 많이 주는 것(46.2%)으로 나타남.
- 중앙행정기관 청년인턴 지원이유 중 가장 중요하게 고려한 요인은 직업적 경험(스펙) 쌓기(72.4%)이며, 응답자 중 75.6%가 중앙행정기관 청년인턴 경험이 진로선택과 성장에 도움이 되었다고 응답함

## (3) FGI(초점집단면접) 분석

- 소속 중앙행정기관, 연령, 성, 출신학교 지역 등을 고려하여 12명의 청년 대상 FGI 실시 → 국제교류에 대한 경험, 청년 국제교류 정책에 대한 의견 등 제시 → 정책과제 도출을 위한 실증 근거 마련
- 진로와 관련해서는 실질적으로 일을 한 경험들로 인하여 향후 취업을 하여 업무를 할 때 도움이 될 수 있을 것 같다는 의견이 제시됨. 인턴을 하지 않았다면 경험해보지 못했을 실무 경험들을 통하여 자신감을 얻고, 자신이 목표로 하는 일에 대한 확신을 갖게된 사례도 있었음

## (4) 전문가의견조사 및 정책연구실무협의회 분석

- 청년정책 전문가와 청년인턴 업무 담당 공무원 대상으로 제도 현황과 문제점 파악 → 정책 방향 모색 → 일경험으로서 청년인턴제도 활성화를 위한 정책 방향 및 과제 수립 도출
- '23년에는 중앙부처 청년인턴제도를 운영함에 있어 부처 단위로 운영가이드도 부족하고 제도에 대한 이해가 부족하여 담당 공무원 중심으로 제도를 살펴보았던 것에 비해 '24년에는 참여자인 청년의 관점에서 청년인턴제도의 강점을 부각하고 활성화 하기 위한 방안이 필요함. 이를 위하여 일경험으로서 청년인턴제도 성격을 뚜렷하게 함으로써 대학 재학중인 청년 대상으로는 적성과 진로 탐색의 기회를 제공하고, 졸업 이후 취업을 준비하는 청년에게는 실제 취업과 연계될 수 있는 실질적인 정책 방안 마련이 요구됨

## ■ 핵심 정책제언

- 본 연구에서는 차년도 중앙행정기관 청년인턴제도에서 참여자인 청년들의 진로 역량 개발 및 프로그램의 효과성 증진을 목표로 삼고, 2대 정책과제와 5개의 세부실천과제를 선정하였다.

### 1) 청년인턴 당사자 수요를 반영한 진로 맞춤형 프로그램 개선

#### (1) 청년인턴 Two-Track(가칭 일반전형 + 특별전형) 제도 신설

<ul style="list-style-type: none"> <li>• 필요성</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2024년에는 46개 중앙행정기관 프로그램 분석 결과, 근무기간에 있어서 기본형(5~7개월)과 재학생 중심의 단기형(2~3개월)로 구분하여 운영중임</li> <li>• 인턴기간을 고려하여 재학생과 졸업생 및 취업준비생 맞춤형 일경험 프로그램 필요</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 주요내용</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 재학생의 경우 중앙행정기관 업무 및 문화 이해, 진로탐색 프로그램 연계</li> <li>• 졸업생의 경우 전공 영역 및 취업 연계를 위한 실제 현장 연계</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 소관부처</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 국무조정실, 인사혁신처</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 예산지원(안)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 예산 현행유지 (추가예산 X)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 추진체계(안)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 국무조정실 청년정책조정실 일경험 정책협의회</li> </ul>

#### (2) 부처간 연계 협업 프로그램 개발

<ul style="list-style-type: none"> <li>• 필요성</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 청년인턴제도를 시행하는 46개 중앙행정기관 시행계획을 분석한 결과 상당 수 부처에서 청년인턴 대상 교육 활동이 중복되는 현상이 발생함</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 주요내용</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 장관급, 차관급 부처 단위 연계 협업 프로그램 개발 운영을 통해 담당공무원 업무 부담 감소 및 인턴 참여자들 간 협업 및 소통 기능 강화</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 소관부처</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 국무조정실, 청년인턴제도 시행 부처</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 예산지원(안)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 공통 프로그램 및 부처 연계 프로그램 개발 운영 예산</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 추진체계(안)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 심층연구를 통한 공통 프로그램 개발 → 국무조정실 청년정책조정실 → 각 부처 청년인턴제도 담당부서</li> </ul>

### (3) 중앙행정기관, 공공기관, 공기업 대상 잡페어 및 일자리 컨설팅 운영

• 필요성	• 연구 조사 결과, 중앙행정기관 청년인턴 참여 청년의 경우 공공기관이나 공기업 취업에 관심이 많고 이를 위한 준비를 하는 것으로 나타나 부처, 공공기관 및 공기업 중심의 취업 정보 제공을 위한 기회 필요
• 주요내용	• 중앙행정기관 청년인턴 대상 공공기관, 공기업 대상 잡페어를 통해 외부 청년을 대상으로 청년인턴제도에 대한 홍보 확산 및 청년인턴 대상으로는 일경험에 연계된 실질적인 구직 정보 제공 효과를 볼 수 있음
• 소관부처	• 국무조정실, 고용노동부
• 예산지원(안)	• 각 부처 단위로 집행된 청년인턴 교육 예산 일부 지원
• 추진체계(안)	• 국무조정실 청년정책조정실, 일경험 정책협의회 → 중앙행정기관 및 공공기관 등 잡페어 참여 주체 모집

## 2) 중앙행정기관 청년인턴제도 거버넌스 체계 고도화

### (1) 일경험 정책협의회 확장 및 위원 구성 다양화

• 필요성	• 현재 일경험 정책협의회 구성위원 살펴볼 때 각 부처에서 청년정책 책임관을 중심으로 구성되고 있다보니 실제 청년들의 살아있는 현장 일자리에 대한 수요를 파악하고, 일경험에서 취업으로 연결되기 위해서 어떠한 준비와 노력이 필요한지에 대한 실질적인 변화를 이끌어내기 어려운 측면 발생
• 주요내용	• 일경험 정책협의회 구성 위원의 전문성을 다양화하고 의사결정과정에서 청년의 의견을 반영할 수 있는 채널 방안 마련
• 소관부처	• 국무조정실
• 예산지원(안)	• 예산 현행유지 (추가예산 X)
• 추진체계(안)	• 국무조정실 청년정책조정실 → 청년정책조정위원회, 일경험 정책협의회

(2) 대학 네트워크 연계 (대학학점인정 및 진로컨설팅)-지역대학과의 연계 강화

<ul style="list-style-type: none"> <li>• 필요성</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 중앙부처의 청년인턴 프로그램 발생 취지를 볼 때 취업으로 직결되는 효과보다는 다양한 일경험을 통해 중앙부처 및 공공기관에서의 문화를 익히고, 자신의 진로를 선택하고 결정에 도움을 주기 위한 목적이 강함. 이를 위해서는 대학과의 긴밀한 연계를 통해 다수의 대학 재학생들의 참여를 이끌어 낼 수 있는 방안 마련이 필요함</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 주요내용</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 대학 재학생을 중심으로 일경험 기회 확대를 위한 방안으로 청년인턴제도를 확산하기 위해서는 대학과의 네트워크를 구축하여 탄탄한 연계를 구성하는 것이 필요함. 특히 지역대학과의 연계를 공고화함으로써 대학학점인정 및 진로컨설팅 등 진로 연계를 위한 구체적인 방안 마련</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 소관부처</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 국무조정실, 고용노동부, 대학교육협의회</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 예산지원(안)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 예산 현행유지 (추가예산 X)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 추진체계(안)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 국무조정실 청년정책조정실 → 대학교육협의회 → 각 대학 및 대학일자리플러스센터(고용노동부 소관)</li> </ul>

일경험으로서 청년인턴  
제도 활성화 방안 연구  
- 중앙행정기관 청년인턴을  
중심으로 -

최종보고서

**I. 서 론**

1. 연구의 배경과 목적 .....	3
2. 연구추진체계 .....	4
3. 연구내용 .....	5
4. 연구방법 .....	5

**II. 중앙행정기관의 청년인턴제도 소개 및 운영 현황**

1. 중앙행정기관의 일경험으로서 청년인턴제도 .....	9
2. 중앙행정기관의 청년인턴제도 주요 부처 운영 현황 .....	12
1) 국무조정실 .....	12
2) 기획재정부 .....	13
3) 행정안전부 .....	14
4) 국토교통부 .....	16
5) 고용노동부 .....	17
6) 과학기술정보통신부 .....	19
7) 교육부 .....	20

### Ⅲ. 청년인턴 대상 일경험으로서 청년인턴제도 인식 및 요구

1. 조사 개요 .....	25
2. 설문조사 .....	25
1) 개요 .....	25
2) 분석 결과 .....	28
3. 심층면담조사(FGI) .....	101
1) 개요 .....	101
2) 조사 결과 .....	102

### Ⅳ. 일경험으로서 청년인턴제도에 대한 정책 제언

1. 일경험으로서 청년인턴제도 목적 및 정책 방향 .....	119
1) 일경험으로서 청년인턴제도의 목적 .....	119
2) 일경험으로서 청년인턴제도 정책 방향 .....	120
2. 일경험으로서 청년인턴제도 활성화를 위한 정책과제 .....	122
1) 청년인턴 당사자 수요를 반영한 진로 맞춤형 프로그램 개선 .....	122
2) 중앙행정기관 청년인턴제도 거버넌스 체계 고도화 .....	126

참고문헌 .....	131
------------	-----

부 록 .....	135
-----------	-----

## 표 목차

표 I-1. 연구진별 담당 업무 .....	5
표 II-1. 재학생 맞춤형 고용서비스 주요내용 .....	9
표 II-2. 청년정책 관련 국정과제 및 경영목표 .....	10
표 II-3. 추진일정 .....	13
표 II-4. 직무 분야 및 업무내용 .....	14
표 II-5. 추진일정 .....	15
표 II-6. 추진일정 .....	16
표 II-7. 직무 분야 및 업무내용 .....	17
표 II-8. 직무 분야 및 업무내용 .....	18
표 II-9. 추진일정 .....	19
표 II-10. 직무 분야 및 업무내용 .....	19
표 II-11. 추진일정 .....	20
표 II-12. 직무 분야 및 업무내용 .....	21
표 III-1. 분석대상자 특성 .....	26
표 III-2. 청년 대상 설문조사 구성 .....	28
표 III-3. 청년인턴 이전 활동 .....	30
표 III-4. 청년인턴 이전 취업 형태 .....	32
표 III-5. 청년인턴 지원 경로 .....	36
표 III-6. 청년인턴 지원 이유 .....	40
표 III-7. 청년인턴 근무 시 중요한 점 .....	43
표 III-8. 청년인턴 재지원 의향 .....	48
표 III-9. 청년인턴 경험하기 가장 좋은 시기 .....	52
표 III-10. 청년인턴 경험이 일경험 성장에 기여 .....	56
표 III-11. 청년인턴 추천 의향 .....	60
표 III-12. 다수의 청년들에게 청년인턴 기회 제공 .....	64
표 III-13. 진로 결정 .....	68
표 III-14. 진로 결정의 주요 요인 .....	72
표 III-15. 진로 결정을 위한 경험 여부 .....	76
표 III-16. 청년인턴 경험이 청년들의 진로 선택과 성장에 도움된 정도 .....	81

표 III-17. 청년인턴 경험이 진로선택과 성장에 도움이 된 가장 큰 이유	85
표 III-18. 청년인턴에 대한 지속적인 정부지원 필요	91
표 III-19. 청년인턴 활성화를 위한 지원 영역	95
표 III-20. 청년인턴 프로그램이 중점적으로 지원해야 하는 연령대	99
표 III-21. 심층면담조사(FGI) 참여자 특성	101
표 III-22. 청년인턴 FGI 개요	102
표 III-23. 청년인턴 FGI 분석 결과 지원동기	103
표 III-24. 청년인턴 FGI 분석 결과 만족도 및 이유	105
표 III-25. 청년인턴 FGI 분석 결과 청년인턴 경험의 영향	110
표 III-26. 청년인턴 FGI 분석 결과 개선 방향	112
표 IV-1. 중앙행정기관 청년인턴 관련 국정과제 및 세부내용	120

## 그림 목차

그림 Ⅲ-1. 청년인턴 이전 활동 .....	29
그림 Ⅲ-2. 청년인턴 이전 취업 형태 .....	32
그림 Ⅲ-3. 청년인턴 지원 경로 .....	34
그림 Ⅲ-4. 최종학력에 따른 청년인턴 지원 경로 .....	35
그림 Ⅲ-5. 학교 소재지에 따른 청년인턴 지원 경로 .....	35
그림 Ⅲ-6. 청년인턴 지원 이유 .....	38
그림 Ⅲ-7. 최종학력에 따른 청년인턴 지원 이유 .....	38
그림 Ⅲ-8. 학교 소재지에 따른 청년인턴 지원 이유 .....	39
그림 Ⅲ-9. 청년인턴 근무 시 중요한 점 .....	42
그림 Ⅲ-10. 최종학력에 따른 청년인턴 근무 시 중요한 점 .....	42
그림 Ⅲ-11. 학교 소재지에 따른 청년인턴 근무 시 중요한 점 .....	43
그림 Ⅲ-12. 청년인턴 재지원 의향 .....	46
그림 Ⅲ-13. 최종학력에 따른 청년인턴 재지원 의향 .....	46
그림 Ⅲ-14. 학교 소재지에 따른 청년인턴 재지원 의향 .....	47
그림 Ⅲ-15. 청년인턴 경험하기 가장 좋은 시기 .....	50
그림 Ⅲ-16. 최종학력에 따른 청년인턴 경험하기 가장 좋은 시기 .....	50
그림 Ⅲ-17. 학교 소재지에 따른 청년인턴 경험하기 가장 좋은 시기 .....	51
그림 Ⅲ-18. 청년인턴 경험이 일경험 성장에 기여 .....	54
그림 Ⅲ-19. 최종학력에 따른 청년인턴 경험이 일경험 성장에 기여 .....	54
그림 Ⅲ-20. 학교 소재지에 따른 청년인턴 경험이 일경험 성장에 기여 .....	55
그림 Ⅲ-21. 청년인턴 추천 의향 .....	58
그림 Ⅲ-22. 최종학력에 따른 청년인턴 추천 의향 .....	59
그림 Ⅲ-23. 학교 소재지에 따른 청년인턴 추천 의향 .....	59
그림 Ⅲ-24. 다수의 청년들에게 청년인턴 기회 제공 .....	62
그림 Ⅲ-25. 최종학력에 따른 다수의 청년들에게 청년인턴 기회 제공 .....	63
그림 Ⅲ-26. 학교 소재지에 따른 다수의 청년들에게 청년인턴 기회 제공 .....	64
그림 Ⅲ-27. 진로 결정 .....	66
그림 Ⅲ-28. 최종학력에 따른 진로 결정 .....	67
그림 Ⅲ-29. 학교 소재지에 따른 진로 결정 .....	68

그림 Ⅲ-30. 진로 결정의 주요 요인 .....	70
그림 Ⅲ-31. 최종 학력에 따른 진로 결정의 주요 요인 .....	71
그림 Ⅲ-32. 학교소재지에 따른 진로 결정의 주요 요인 .....	72
그림 Ⅲ-33. 진로 결정을 위한 경험 여부 .....	75
그림 Ⅲ-34. 최종학력에 따른 진로 결정을 위한 경험 여부 .....	75
그림 Ⅲ-35. 학교 소재지에 따른 진로 결정을 위한 경험 여부 .....	76
그림 Ⅲ-36. 청년인턴 경험이 청년들의 진로 선택과 성장에 도움된 정도 .....	79
그림 Ⅲ-37. 최종학력에 따른 청년인턴 경험이 청년들의 진로 선택과 성장에 도움된 정도 .....	79
그림 Ⅲ-38. 학교 소재지에 따른 청년인턴 경험이 청년들의 진로 선택과 성장에 도움된 정도 .....	80
그림 Ⅲ-39. 청년인턴 경험이 진로선택과 성장에 도움이 된 가장 큰 이유 .....	83
그림 Ⅲ-40. 최종학력에 따른 청년인턴 경험이 진로선택과 성장에 도움이 된 가장 큰 이유 .....	84
그림 Ⅲ-41. 학교 소재지에 따른 청년인턴 경험이 진로선택과 성장에 도움이 된 가장 큰 이유 .....	84
그림 Ⅲ-42. 청년인턴 경험이 진로선택과 성장에 도움이 되지 못한 가장 큰 이유 .....	87
그림 Ⅲ-43. 최종학력에 따른 청년인턴 경험이 진로선택과 성장에 도움이 되지 못한 가장 큰 이유 .....	87
그림 Ⅲ-44. 학교 소재지에 따른 청년인턴 경험이 진로선택과 성장에 도움이 되지 못한 가장 큰 이유 .....	88
그림 Ⅲ-45. 청년인턴에 대한 지속적인 정부지원 필요 .....	89
그림 Ⅲ-46. 최종학력에 따른 청년인턴에 대한 지속적인 정부지원 필요 .....	90
그림 Ⅲ-47. 학교 소재지에 따른 청년인턴에 대한 지속적인 정부지원 필요 .....	90
그림 Ⅲ-48. 청년인턴 활성화를 위한 지원 영역 .....	93
그림 Ⅲ-49. 최종학력에 따른 청년인턴 활성화를 위한 지원 영역 .....	93
그림 Ⅲ-50. 학교 소재지에 따른 청년인턴 활성화를 위한 지원 영역 .....	94
그림 Ⅲ-51. 청년인턴 프로그램이 중점적으로 지원해야 하는 연령대 .....	97
그림 Ⅲ-52. 최종학력에 따른 청년인턴 프로그램이 중점적으로 지원해야 하는 연령대 .....	98
그림 Ⅲ-53. 학교 소재지에 따른 청년인턴 프로그램이 중점적으로 지원해야 하는 연령대 .....	99

# ○ — 제1장 서론

- 1. 연구의 배경과 목적
- 2. 연구추진체계
- 3. 연구내용
- 4. 연구방법



## 1. 연구의 배경과 목적

2023년 9월, 중앙정부부처 청년인턴은 '24년 당초 3천 명에서 5천 명으로 확대되었다. 25개부처 추가 증원이 이뤄졌으며, 이에 따라 46개 중앙행정기관에서 5,086명의 청년인턴을 채용하는 것을 목표로 진행하였다. 근무 기간은 기본형(5~7개월)과 단기형(2~3개월)으로 구분하였다. 이는 다양한 청년수요 반영하여 조정된 것으로 청년의 선택 폭을 확대함과 동시에 부처에서도 채용 기간을 자율적으로 설정함으로써 부처 차원에서도 여건에 맞는 인력 활용을 높이는 목적으로 활용되고 있다.

이와 같은 중앙정부 청년인턴에 배정된 예산 총 623억 원으로 인건비 584억 원과 활동지원비 39억 원으로 구분되어 있다. 특히, 중앙정부 부처 본부와 소속기관 배치에서 산하기관 및 지자체 파견까지 확대하고, 내실 있는 운영을 위하여 채용(인사부서) 및 활동 지원(청년정책책임관)으로 나뉘 부처 내에서도 역할 분담을 통해 내실 있는 운영을 하고 있다.

한편, 부처 차원에서도 많은 노력이 동시에 진행하였다. 국무조정실에서는 '24년 청년인턴 운영 가이드 라인을 배포('24.1.12)하고, 부처별 '24년 청년인턴 운영계획을 수립('24.1.30)함에 따라 체계적인 청년인턴제도를 위한 부처 차원의 노력을 수행하였다.

그 결과, '24년 3월 기준 전 부처에서 청년인턴 상반기 채용 전형이 완료됨에 따라 우수사례 발굴·채용목표 달성 등을 위하여 상·하반기 1회 현장점검을 추진하였다. 청년인턴 채용 공고에 있어서도 전부처 통합 안내를 통한 정보 제공을 강화할 뿐 아니라 청년인턴 활동 범위를 확장하고 다양한 소재를 통해 제도를 운영할 수 있도록 부처 차원에서도 노력하였다.

\* 본장은 이윤주 선임연구위원이 집필하였음

하지만 청년인턴 공급자인 부처 차원에서는 다양한 시도와 노력을 진행하고 있음에도 불구하고 정책 당사자인 청년인턴 참여자의 인식과 수요를 반영하기 위한 준비는 상대적으로 미흡한 실정이다.

'23년도에 시행한 한국행정연구원의 연구 결과에 따르면 청년인턴 500여 명을 대상으로 실시한 설문조사 결과, '직무수행에 필요한 정보가 충분히 제공되지 않았다'는 응답이 69.2%로 가장 높게 나왔고, 청년인턴의 개선 방향으로 '직무 경험 기회 확대 및 질 제고'에 대한 요구가 52.4%로 높게 나타나고 있어 향후 청년인턴의 숫자가 지속적으로 증가할 경우 이를 위한 수요자 중심의 제도개선 및 효과성 검토가 필요하다.

이에 본 연구에서는 청년인턴의 중요 개선 방향으로서 정책 수요자인 청년의 관점에서 청년인턴에 대한 인식을 살펴보고, 일경험으로서 청년의 진로에 어떠한 영향을 끼쳤는가를 중점으로 살펴보았다. 이는 향후, 중앙부처 차원에서 청년인턴 대상의 프로그램을 제공하고 운영하는 과정에서 유용하게 활용될 수 있으며, 청년 당사자 측면에서도 청년인턴을 통해 개인의 진로와 삶의 질을 제고하는데 긍정적인 영향을 미칠 수 있을 것이다.

본 연구의 연구 목적 및 진행은 다음과 같다. 첫째, 23년도에 시행한 조사 대비 100%가량 증가한 숫자로 중앙정부부처 청년인턴 참여자를 확대하여 그들 대상으로 일경험으로서 청년인턴 경험을 통한 인식과 수요를 조사하고 분석하였다. 둘째, 청년인턴제도가 중앙정부부처 차원에서 활성화될 수 있도록 청년 관점에서 진로 및 삶의 질 제고를 위한 정책 방안을 도출하여 제안하였다.

이를 통해 일경험으로서 청년인턴이 청년의 진로개발과 삶의 질 제고로 연계될 수 있도록 개선 방안 마련하고, 중앙행정기관에서 효과성 있는 청년인턴 프로그램을 구성·운영할 수 있는 기초자료로서 기능을 하고자 한다.

## 2. 연구추진체계

본 연구는 청년인턴제도에 대한 분석을 토대로 설문조사와 FGI를 토대로 청년인턴들이 인식하고 경험한 것을 살펴보고자 한다. 특히, 일경험으로서 청년인턴이 가져온 효과를 살펴보기 위하여 진로 영역에 초점을 맞춰 연구를 설계하고 체계를 갖춰 진행하였다. 연구진별 담당 업무는 다음과 같이 구분하여 진행하였다.

표 1-1. 연구진별 담당 업무

연구인력	담당 업무
연구책임자	연구총괄, 설문 및 FGI-전문가협의회 기획,운영 정부요구자료 및 보고서 작성
공동연구원1	설문조사 설계 및 정부요구자료 준비작성
공동연구원2	설문조사 설계, 진행 총괄 운영
공동연구원3	FGI 문항 개발설계 및 진행 총괄 운영
공동연구원4	FGI 분석 및 정책 방안 도출
공동연구원5	중앙정부부처 협의회 기획운영, 정책방안 도출
연구보조원	조사 행정 지원, 보고서 기획편집

### 3. 연구내용

중앙행정기관 청년인턴 심층분석에 앞서 청년인턴제도 도입 배경 및 목적을 토대로 부처별 청년인턴 프로그램 계획 및 운영 현황을 심도깊게 살펴보았다. 이를 토대로 2023년 기준으로 청년인턴제도의 성과 및 한계를 토대로 2024년도 청년인턴제에 있어서는 일 경험으로서의 취지에 초점을 맞춰 본 연구의 조사 설계를 진행하였다.

중앙행정기관 청년인턴 참여자 인식 및 요구조사를 위하여 2024년도 청년인턴 참여자를 대상으로 설문조사와 초점집단면담조사(FGI)를 시행하였다. 이를 통해 일 경험으로서 청년인턴제도 운영의 개선 방안 모색을 위한 정책목표 및 방향을 설정하고 정책방안을 제시함으로써 구체적인 실천 계획을 마련하기 위한 노력을 진행하였다.

### 4. 연구방법

중앙행정기관에서 배포한 청년인턴제도 관련 보도자료 및 시행계획 등을 중심으로 일 경험으로서 청년인턴의 추진 배경 및 현황을 살펴보고, 사전 연구된 국내외 보고서 등을 통해 청년인턴제도에 대한 심층분석을 시도하였다.

'24년도 중앙행정기관 청년인턴 1,041명을 대상으로 청년인턴 경험에 따른 인식 및 요구를 파악하기 위하여 설문조사와 더불어 참여 시기별, 기관별, 성별 등을 고려하여 2개 그룹으로 초점집단면접(FGI) 시행하였다.

해당 조사 결과를 바탕으로 중앙행정기관 청년인턴 업무 담당자 대상 정책연구실무협의 회를 통해 청년인턴 운영 현황을 중심으로 개선 방안을 도출함으로써 차년도 중앙행정기관 청년인턴제 운영계획 수립을 위한 근거자료를 마련하였다.

## ○———— 제2장 중앙행정기관의 청년인턴제도 소개 및 운영 현황

- 1. 중앙행정기관의 일경험으로서  
청년인턴제도
- 2. 중앙행정기관의 청년인턴제도  
주요 부처 운영 현황



## 1. 중앙행정기관의 일경험으로서 청년인턴제도

청년 일경험 지원사업은 청년들의 수요를 반영하여 일경험 기회를 확대하며, 재학 단계부터 일경험 등을 포함한 고용서비스를 단계별, 맞춤형으로 제공하는 내용으로서 ‘청년 일경험 활성화 방안’과 ‘재학생 맞춤형 고용서비스 추진 계획’을 발표하였다. 청년 일경험 지원 사업을 통해 기업탐방형, 프로젝트형, 인턴형 등 다양한 유형의 일경험 프로그램 참여 인원과 지원 예산을 확대하였다.

재학생을 대상으로 저학년 학생들에게는 기업 탐방 등 단기 일경험을 제공하여 적성에 대해 고민하고 직무를 탐색하는 기회를 지원하고, 고학년과 졸업 후 구직 청년 대상으로는 중장기 일경험 프로그램인 프로젝트형이나 인턴십 프로그램을 제공하여 실무경험을 통해 직무역량을 쌓을 수 있도록 하였다(대한민국 정책브리핑, 2023.1.16.).

표 II-1. 재학생 맞춤형 고용서비스 주요내용

대상	주요 내용	전달체계
대학 저학년(1~2학년) 중심	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 빌드업 프로젝트</li> <li>• 개인별 직업지도 및 진로탐색 역량제고</li> <li>• 관심 직업정보 제공 → 직업포드폴리오 설계 → 다양한 진로탐색 기회제공</li> </ul>	대학 일자리 플러스 센터
대학 고학년(3~4학년) 중심	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 취업역량 진단 → 목표직업 설정 → 개인별 취업활동계획 수립 → 훈련, 일경험, 취업스킬 프로젝트 패키지 제공 + 수당지원</li> </ul>	

\* 출처: 대한민국 정책브리핑 (2023). 청년에게 다양한 일경험 제공, 정부 지원사업에 553억원 투입. <https://www.korea.kr/news/policyNewsView.do?newsId=148910941>에서 2024년 11월 20일 인출

\* 본 장은 이윤주 선임연구위원, 최홍일 전문연구원이 집필하였음

특히, 청년인턴은 대학 재학생을 대상으로 일경험의 일환으로 공공부문이 앞장서서 이는 청년의 취업 준비 상황에 맞춰 프로그램을 선택해서 운영할 수 있도록 지원하는 것을 목표로 하고 있다. 이를 통해 청년의 일경험 기회를 확대하고 정책과정 경험 및 참여를 통해 국정 전반에 청년의 다양한 시각을 반영하는 것을 목적으로 한다.

중앙부처 청년인턴제도와 연관되어 있는 국정과제 및 경영목표 추진과의 관련성을 살펴 보면 다음과 같다. 국정과제 92번과 90번을 중심으로 청년에게 일자리와 교육을 제공하는 것 뿐 아니라 중앙행정기관 업무에 참여함으로써 청년의 관점에서 정책에 대한 의견을 제안하고 이를 실제 정책에 반영할 수 있도록 지원하는 역할을 함께 한다.

표 11-2. 청년정책 관련 국정과제 및 경영목표

구분	세부추진 과제	실행계획서상에 반영 내용 및 정책화 방안	관련 부처
국정 과제	92. 청년에게 참여의 장을 대폭 확대	청년인턴을 통한 청년정책 참여 기회 마련	국조실 고용노동부 행안부
국정 과제	90. 청년에게 주거일자리교육등 맞춤형 지원	일경험으로서 청년인턴 개선 및 활성화 방안 마련	국토부 외 다수부처

해당 제도의 목적은 크게 두 가지로 구분해서 볼 수 있다. 공공부문이 선도하여 우선적으로, 청년의 일경험 기회 확대하고, 그와 더불어 정책과정 경험 및 참여 통해 국정 전반에 청년의 다양한 시각을 반영하고자 하는 것이다.

청년인턴제도는 '22년 10월 국무회의 때 청년의 일경험 기회 확대를 위해 중앙부처 등 공공부문 청년인턴 활성화가 추진된 것에서 시작하였다. '23년 1월 중앙행정기관 청년인턴 신설을 포함한 '청년 일경험 활성화 방안' 국무회의에서 보고된 이후, 23년에 2천명을 대상으로 신규 채용이 이뤄졌다. 공공기관 인턴의 경우 향후 점차 확대할 예정으로 계획되었으며, 이는 기업연계 일경험 프로그램 신설과 해외인턴 확장까지 연계되는 결과를 가져오게 되었다.

또한 원활한 운영을 위하여 인사혁신처에서는 '중앙행정기관 청년인턴 제도 운영 가이드라인'을 배포하여 중앙부처에서 청년인턴제도를 운영하는 과정에서의 혼선을 줄이기 위한 노력을 하였다. 또한 정부업무평가 특정평가에 청년인턴 채용목표 달성을 지표로

반영하여 부처 실행력을 강화하고 있다. 해당 제도 시행을 통해 청년인턴들이 정책과정을 직접 경험하고 참여하면서 청년 대상으로서 정부정책 이해 및 관심도가 향상되고, 부처에는 청년 시각과 목소리 확산을 꾀하기 위해 프로그램 운영개발을 하였다.

한편, 2023년도 행정연구원에서 시행한 청년인턴 효과성 제고 및 운영개선 방안 연구 결과에 따르면 청년인턴제도 참여자 500명을 대상으로 한 조사에서 내부 정보망 접근 제한 등으로 직무수행 한계 및 부처별 근무여건·활동지원 등 편차로 인턴 간 만족도 차이 존재하는 것으로 드러났다(한국행정연구원, 2023).

이에 대한 보완으로 제도적 개선을 위하여 공무원 기준 채용절차를 전환하여 공무원 및 기간제근로자 기준 절차 변경을 통해 채용절차 간소화를 위하여 사전·사후 절차 단축하고, 1개월 이내에 채용이 진행될 수 있도록 하였다. 또한 규모 확대를 고려하여 상·하반기로 나누어 채용하고, 청년 수요가 많은 1~2월 채용 절차를 추진함과 동시에 부처에 채용 기간 자율성 부여하여 부처별 여건에 맞는 인력 활용 및 청년의 선택 폭을 확대하였다. 또한 다수 청년에게 참여기회를 확대하기 위하여 단기형(2~3개월) 프로그램을 신설하고 방학기간 등을 활용하여 재학생 참여 독려하였다.

또한 '23년도에는 본부·소속기관 중심으로 배치한 것에서 차년도부터는 참여자들의 적성과 진로 결정을 위한 기회를 확장하기 위하여 산하기관 및 지자체 파견까지 확대하고, 본부 및 소속·산하기관에 균형 배치하되, 본부 배치 일정비율 이상(최소 10%)\* 권고하였다. 또한 정부업무평가 특장평가(청년정책평가)시 반영하여 부처 단위로 청년정책의 일환으로 본 제도가 자리매김할 수 있는 기회를 제공하였다.

내실 있는 운영을 위해 채용(인사부서) 및 활동지원(청년정책책임관)\*으로 나누어 부처 내 역할 분담을 시도하였고, 직무배치 사전상담 및 지정멘토제를 운영하여 부처별 특성에 맞는 프로젝트 업무 적극 발굴·지원, 직무 만족도 향상을 위한 노력을 하였다. 또한 청년인턴제도의 인센티브의 일환으로 정부 취업지원서비스 연계\*하여 근무기간 중 취업준비를 지원할 수 있도록 고용부 고용서비스(대일센터·고플센터) 활용하여 취업상담 프로그램 운영하였다.

더불어 청년인턴 대상으로 청년정책에 대한 의견수렴을 하기 위하여 정책현장 방문 등 활동지원 예산 반영, 정부정책 이해 및 다양한 경험 제공하였다. 예를 들어 국무조정실에서는 국가인재원의 e-learning을 토대로 청년인턴제도 취지를 소개하고 우수사례 발굴, 현장 모니터링, 설문조사 등 청년 눈높이에 맞는 관리 지원을 진행하고 있다.

## 2. 중앙행정기관의 청년인턴제도 주요 부처 운영 현황

### 1) 국무조정실

#### (1) 인원 및 배치 방식

2024년 기준, 68명 청년인턴을 대상으로 부처 본부에서 근무하는 것을 원칙으로 하고, 참여자들의 전문분야를 고려하여 실무경험을 습득할 수 있도록 조세심판원, 국제개발협력 본부, 탄소중립녹색성장위원회 등에도 근무할 수 있도록 기회를 확대하였다.

또한 균형인사를 원칙으로 양성 채용을 위한 노력을 수행하고, 장애인 구분 모집을 통해 보다 많은 청년들이 인턴제도에 참여할 수 있었다. 상반기 운영일정은 2월부터 8월, 하반기는 9월부터 다음해 2월까지 각 6개월씩 운영하였다.

#### (2) 직무 유형

주요 직무는 직무는 행정, 외국어·국제, 홍보 분야로 구분하였고 각종 교육 및 정책 참여활동도 마련하였다. 행정업무에서는 첨단산업, 복지, 문화 등 분야별 국내·외 동향 조사, 규제 개선 과제 발굴 및 관련 연구·해외자료 조사, 주요 입법 동향 분석 등을 수행하였다. 외국어·국제업무의 경우, 국제기구 연락업무 지원, 국내·외 개발협력인재 활용 동향 모니터링, 외국 보고서 번역 등을 중심으로 하고, 홍보 분야의 경우, 국정과제 홍보, 청년정책 홍보 및 행사기획, 언론보도 분석 지원 등을 하였다.

이와 같이 국무조정실에서는 청년인턴 참여자의 전공, 역량, 진로와의 연계성등을 반영하기 위하여 체계적으로 세분하여 업무를 구분하고 인턴기간 동안 정부부처 업무를 이해하고, 참여할 수 있도록 지원하였다.

#### (3) 정책참여활동

특정 업무외에도 청년인턴 대상으로 교육과 정책참여활동이 다양하게 시행되었다. 국무조정실을 주관으로 시행하는 관계부처합동회의나 민관 연계행사 등에 청년인턴들이 참여할 수 있는 기회를 제공함으로써 국정운영에 대해 실제적인 체감을 할 수 있도록 하였다.

또한 국정철학 및 국정과제, 주요정책 등을 소개하고 분석함으로써 공직사회 전반에

대한 이해를 높일 수 있도록 온라인 교육 콘텐츠를 제공하기도 하였다. 더불어 청년인턴들과 공무원 간 1:1 또는 1:多 멘토링과 연구모임을 통한 비정형학습 기회를 마련하기도 하였다. 이러한 다양한 활동은 청년들에게 다소 멀게 느껴지던 중앙부처 업무에 대해 시민 구성원으로써 정부에 대한 신뢰와 정치 효능감을 증가하는 효과 또한 볼 수 있다.

## 2) 기획재정부

### (1) 인원 및 배치 방식

2024년 100명 배정되어 상(40명, 3개월)·하반기(60명, 6개월) 채용되었고, 인건비 1,161백만 원, 활동비 57백만 원로 인건비에서는 급여, 시간외수당, 고용부담금과 활동비로는 수용비, 여비 등으로 구성되어 있다.

채용 기간은 금년도 기재부 청년인턴 채용인원은 100명으로 근무 여건 등을 고려하여 상반기(40명), 하반기(60명)로 나누어 채용하고, 배치 방식은 기재부 특성상 전원 본부 채용, 일부 별도 정원 조직 배치를 추진하고, 다양한 직무 경험을 위하여 실국 단위로 균등 배분하였다.

표 II-3. 추진일정

내용	상반기	하반기
실국별 인턴 수요·업무 취합	1월중	4월중
채용공고	2월초	4월말
채용완료 및 부서 배치	3월말	6월말
인턴 근무	4월-6월	7월-12월

### (2) 직무 유형

주요 직무는 단순 사무보조·잡무는 원칙적으로 지양하고, 실질적 직무역량을 강화할 수 있는 업무 부여하고, 인턴별 멘토(같은 과 사무관·주무관)를 매칭하여 보고서 작성 요령, 사무기기 사용법 등 업무 지원한다. 효과적인 멘토링을 위해 우수 멘토 격려금 지급 추진도 진행하고 있다.

교육으로는 오리엔테이션을 통해 기재부 소개, 복무 및 세종 생활 정보 등을 안내하여

기재부 적응을 지원한다. 업무역량 제고를 위해 보고서 작성 교육을 실시하고, 인턴 근무 경험을 실제 취업 시 활용할 수 있도록 1:1 자소서 및 면접 컨설팅 제공하였다.

표 II-4. 직무 분야 및 업무내용

분야	담당 업무
경제·통계·행정	- 경제분야 규제혁신 및 지역경제 동향분석 - 신성장 4.0 전략 추진 관련 민관협업체 운영 지원
경제·산업	- 신기술·신산업 분야 자료수집, 동향 분석
외국어·국제	- 국제금융기구 정책보고서 분석 및 전문 내용 모니터링 - 국제금융시장 관련 국내외 언론기사 동향 파악
세무·회계	- 보유세제 개편 관련 연구보고서 분석 - 해외 주요국의 세금제도 조사, 정리
홍보	- 온라인 모니터링 및 SNS 운영지원 - 예산안 홍보 및 각종 행사계획 수립

### (3) 정책참여활동

부처 업무관련 체험활동을 중심으로 한 주간 업무실적을 제출하는 인턴 주간보고 운영 인턴 기간 중 1인 1과제를 선정, 담당 업무 관련 연구보고서를 작성한다. 사전 보고서 작성 교육을 제공하고 인턴별 멘토 및 소속 과장이 피드백 제공하는 방식으로 진행하였다.

또한 기재부 업무 관련 정책 현장·기관 탐방\* 추진하며, 내실 있는 탐방이 되도록 정책 제안 등을 포함한 탐방보고서 작성하고 있다.

참여활동 및 교류 프로그램으로는 청년보좌역-인턴 정기 협의체를 통해 인턴 애로·관심 사 청취하고 기재부 적응 및 인턴 간 교류를 위해 분임제도 도입한다. 청년인턴을 대상으로 체험수기 공모전을 실시하여 우수사례를 공유하고 홍보에 활용하고 있다.

## 3) 행정안전부

### (1) 인원 및 배치 방식

2024년 모집 정원은 총 223명이며 이에 대한 예산은 2,480백만원(연차수당 및 초과 근무수당 미포함)으로 계획 및 운영되었다. 전체 인원은 1기와 2기로 나누어 모집, 운영되

며, 세부적으로 1기(3월~8월) 120명, 2기(9월~12월) 113명 모집하였다. 모집된 인원은 본부에 60명이 배치되었고, 국가기록원, 대통령기록관 등 10개 소속기관에 168명이 배치되었다.

표 II-5. 추진일정

내용	상반기	하반기
청년인턴 운영규정 개정 및 채용 접수 대행 용역계약 체결	1월중	
채용공고	1월~2월초	7월~8월초
채용완료 및 부서 배치	2월말~3월	8월말~9월
인턴 근무	3월~8월 (6.1개월)	9월~12월 (4개월, 2개월 연장 가능)

## (2) 직무 유형

내실 있는 실무 체험을 위한 업무분장의 내실화를 추진하였으며 이를 위해 부서에서 필요시 보안업무 및 GPKI인증서 발급이 가능하게 하여, 2023년도 GPKI인증서의 발급 제한으로 각 부서에서 전문 실무경험분야에 청년인턴을 투입하는데 한계가 있던 것에 반하여 24년부터는 청년인턴 직무가 단순 사무보조 업무에서 벗어나 전문 분야별 실무경험을 습득할 수 있는 기반이 마련되었다.

공직조직 적응을 지원하고 정책운영의 이해도를 높이기 위해 청년인턴 발령장과 신분증을 배부하고, 다양한 소양교육 및 진로탐색, 청년인턴 직장생활 안내서 등을 제작하여 배포하였다. 또한 효과적인 직무경험을 위해 부서 내 1인 이상의 멘토를 지정하여 조직 이해도를 높이고 조직 적응을 지원하였다.

## (3) 정책참여활동

정책 이해도를 높이고 정책 참여에 대한 내실화를 위하여 청년인턴 연구 소모임을 활성화하고 정책연구·체험 경진대회를 개최하였다.

연구소모임의 경우 조직문화 적응 및 소관 정책과정의 이해도 증진을 위한 것으로 정책 현장방문 및 정책 아이디어 제시 방식으로 정책참여를 가능하게 하였다. 청년인턴이 희망

하는 정책과 관심분야의 소모임 중 1개를 선택하여 활동하고 소모임 주제는 정부혁신·디지털 정부, 지방자치·균형발전, 국민안전 등으로 구성된다.

정책연구·체험 경진대회는 인턴 활동 전반에 대한 연구 및 체험 결과를 공유하고 경진대회를 진행하여 우수자 포상 및 청년인턴 수료증을 수여하였다.

#### 4) 국토교통부

##### (1) 인원 및 배치 방식

국토교통부는 2024년 목표 청년인턴을 241명으로 계획하였으며 기본형(6개월) 182명, 단기형(3개월) 59명으로 구분하였는데 기본형은 상반기, 단기형은 하반기에 나눠 운영되었다. 전체 소요 예산은 3,077백만 원이며 본 소요액은 청년인턴 인건비 2,882백만 원과 청년인턴 활동비 195백만 원으로 나뉜다.

채용된 인원은 국토부 본부의 12개 실과 국, 그리고 항공청, 국토청 등 23개 소속기관에 배치되었으며 세종권 45%, 수도권 22% 등이 배치되었다.

표 II-6. 추진일정

내용	상반기
채용 및 운영계획 수립	1월말
채용공고	1월말~2월초
채용완료 및 부서 배치	3월중
인턴 근무	3월말~

##### (2) 직무 유형

주요 직무는 단순 사무보조·잡무는 원칙적으로 지양하고, 청년인턴의 전공과 관심분야 직종 등을 고려하여 고유업무를 부여하고 이를 통해 책임감 및 소속감을 부여하고자 하였다. 또한 행정, 홍보, 외국어 특기 등 분야별 직무 구분 외에도 소속기관 별 프로젝트성 업무 참여를 통해 청년인턴의 실질적 직무를 발굴하였다. 그 외에 1:1, 1:多 등의 부서 내 1인 이상 멘토 지정, 운영을 통해 조직적응 및 업무목표 및 동기를 부여하였다.

교육의 경우 부처 소개와 복무 안내 등의 오리엔테이션과 함께 각종 소양 공통교육, 직무교육, 행사참여 등 다양한 교육을 제공하였다.

표 II-7. 직무 분야 및 업무내용

분야	담당 업무
토목·건축	설계·시공 및 현장점검 지원, 시설물 관리 지원
항공	항공정책, 관제, 운항, 정비 등 행정지원 및 관제모의 훈련장비 운영
철도	철도정책 지원, 모니터링 지원
모빌리티	UAM, 자율자동차 정책지원, 통계 자료 조사 등
홍보	정책홍보, 디지털 소통 지원
외국어	해외자료 조사, 통·번역 지원
전산	홈페이지 정보시스템 DB관리 지원

### (3) 정책참여활동

정책참여활동은 부처 업무관련 체험활동과 교류로 구분하여 진행하였는데, 부처 업무 관련 체험활동의 경우, 본부에서는 소관 부서 정책 현장 방문 시 동행하여 실제 현장에서 이루어지는 직무 과정을 경험하는 등 공직 간접 체험 기회를 부여하였으며 소속청의 경우 안전 및 보안 사고의 우려가 없는 범위 내에서 건설현장·관내 시설물 점검 등에 참여하였다.

참여활동 및 교류의 경우 전문가 및 산하기관 등 협의체 참석, 청년온라인패널에 참여하여 정책 평가 및 설문조사를 진행하였으며 고유과제 추진 과정에서 제도·정책 개선이 필요한 과제를 제안하는 등 다양한 정책참여활동을 진행하였다.

## 5) 고용노동부

### (1) 인원 및 배치 방식

2024년 고용부 청년인턴 채용 규모는 270명이었으며 소요 예산은 3,570백만 원이었다 (임금 3,005백만 원, 고용부담금 338백만 원, 수용비 24백만 원, 여비 203백만 원).

상반기로 구분하여 4월과 9월에 채용 과정을 진행하였는데, 상반기는 4월~8월로 5개월 과정, 하반기는 9월에서 12월로 4개월 과정으로 진행되었다. 채용된 인원은 본부 및 지방 관서에 배치하였으며 인턴 경험 기회가 적은 지방 중소도시 지역 청년들에게 인턴 기회를 균형 있게 제공하고자 하였다. 또한 조직 적응 능력 및 부서 업무 전반에 대한 이해도 제고, 다양한 경험기회 제공을 위하여 일정 기간 부서별 순환 배치를 하였으며 채용 직후 근로개선, 산재예방, 고용센터 3개 분야로 구분하여 멘토링 위주의 진행을 실시하였다.

## (2) 직무 유형

타 부처와 유사하게 단순 사무보조 업무를 지양하고 국정 일경험 제공이라는 청년인턴 제도의 취지에 부합할 수 있도록 실무경험을 습득할 수 있는 직무를 중심으로 부여하도록 하였다. 대상자의 전공과 관심 직종을 고려, 다양한 고용노동분야 실무경험 프로그램 관련 업무를 발굴, 배치하되 근로감독관, 고용보험수사관, 보안상 책임이 있는 업무 등은 제외, 중요 시설과 지역 출입, 중요 문서 등 취급은 금지하였다.

표 II-8. 직무 분야 및 업무내용

분야	담당 업무
고용	<ul style="list-style-type: none"> <li>▲ 고용센터 사업 홍보</li> <li>▲ 대학일자리플러스센터(전국 100개 대학) 모니터링</li> <li>▲ 국민취업지원제도 자격심사 및 취업지원 업무 등 지원</li> <li>▲ 구직자·기업 도약보장 패키지 등 고용서비스 지원</li> <li>▲ 여성·장애인·니트청년 등 취약계층 취업 지원</li> <li>▲ 실업급여 교육 및 신청서 작성 등 지원</li> </ul>
노동·산안	<ul style="list-style-type: none"> <li>▲ 공정 채용·청소년 아르바이트 노동권 보호 등 정부 주요 정책 설명회 등 지원</li> <li>▲ 권리구제지원팀 노동권익지원관 보조 등 상담 지원</li> <li>▲ 청년 기초고용노동질서 준수 및 노동권익 보호 활동 지원 등</li> <li>▲ 산재예방 사각지대 해소 관련 예방활동 업무 지원</li> <li>▲ 중대재해 예방 설명회, 간담회 행사 지원·참석</li> </ul>
공동 업무	<ul style="list-style-type: none"> <li>▲ 소관 정책 관련 연구자료, 해외사례 등 조사·정리, 통계 분석 지원 등</li> <li>▲ 정부 주요 정책 관련 토론회·간담회 등 참석 및 결과 보고서 작성</li> <li>▲ 정책 현장 방문 및 의견수렴 과정 참여</li> <li>▲ 청년정책 관련 위원회 운영과 연계하여 청년정책 수립 과정에서 의견제시 등 참여</li> <li>▲ 정책홍보 및 관리, 정책 모니터링 및 결과 분석 등</li> <li>▲ 기타 회의·행사 준비 과정 경험(참석자 확인, 회의장 세팅 등)</li> </ul>

## (3) 정책참여활동

채용된 청년인턴을 대상으로 기본적인 오리엔테이션 제공과 함께 업무 처리 절차, 민원 응대 등 사전교육을 제공하였다. 또한 자체 연구모임 등 비정형학습에 대한 참여와 나라배움터 수강을 통한 상시 학습을 제공하였고 멘토와 함께 현장교육을 진행하였다.

그 밖에 정책참여활동으로 직무와 연계한 정책현장 방문, 점검 등 출장 동행, 다양한 정책참여 활동, 소규모 연구모임, 정책 간담회 참여를 독려하였으며 관련기관 및 산업현장 탐방의 기회를 제공하였다.

청년관련 정책참여 활동으로는 2030 자문단 활동, 중앙부처 청년정책 관련 간담회를 참여하도록 하였으며 아이디어 발굴, 인턴 경험 수기 공모전 등과 같은 청년인턴 맞춤형 과제를 부여하였다.

## 6) 과학기술정보통신부

### (1) 인원 및 배치 방식

2024년 과기부 청년인턴 채용 목표 인원은 총 210명이었으며 6개월 기본형 과정 177명, 3개월 단기형 과정 33명으로 구분되었다. 각 부서별로 본부 30명, 전파연구원 20명, 전파관리소 40명, 우정사업본부 80명, 과천과학관 20명, 중앙과학관 20명이 청년인턴으로 근무하였다. 전체 소요 예산은 2,584백만 원이었다.

표 II-9. 추진일정

내용	상반기
채용 및 운영계획 수립	2월중
채용공고	2월중~3월초
채용원료 및 부서 배치	3월중
인턴 근무	4월초~

### (2) 직무 유형

단순 사무보조, 잡무는 원칙적으로 지양하고 전공과 관심 직종을 고려하여 업무를 분장하였으며 이를 통해 책임감과 소속감을 부여하였다. 또한 행정, 홍보, 외국어 등 분야별 직무 구분 외에 실국과 소속 기관별 프로젝트성 업무 참여 등 청년인턴 실질적 직무 발굴을 진행하였다.

표 II-10. 직무 분야 및 업무내용

분야	담당 업무
행정	예결산 업무 지원, 통신 분야 통계 보고 관리
전파	위성전파, 감시업무 지원, 안테나 측정 업무 지원
전시행사	과학교육 프로그램 기획 및 운영 지원
우정사업	우정사업 행정업무 지원, 우체국 대민홍보, 언론보도 분석
홍보	정책홍보, 디지털 소통지원
외국어	해외자료 조사, 통·번역 지원

### (3) 정책참여활동

정책참여활동은 부처 업무관련 체험활동과 교류로 구분하여 진행하였는데, 부처 업무 관련 체험활동의 경우, 본부에서는 소관 부서 정책현장 방문 시 동행하여 실제 현장에서 이루어지는 직무 과정을 경험하는 등 공식 간접 체험기회를 부여하였으며 소속청은 통신망 구축 현장 점검 및 전시운영 등에 참여하였다.

참여활동 및 교류의 경우 전문가 및 산하기관 등 협의체 참석, 청년온라인패널에 참여하여 정책 평가 및 설문조사를 진행하였으며 고유과제 추진 과정에서 제도·정책 개선이 필요한 과제를 제안하는 등 다양한 정책참여활동을 진행하였다. 또한 청년보좌역 및 기관장 등과의 간담회를 통한 조직생활 적응을 지원하였다.

## 7) 교육부

### (1) 인원 및 배치 방식

교육부 청년인턴 24년 목표 인원은 본부 및 소속기관, 국립대학을 모두 포함하여 총 282명으로 23년 50명 대비 약 464% 증가한 수치이다. 총 소요예산은 2,730백만 원으로 책정되었다.

채용 과정은 기본형(5~7개월)과 단기형(2~2개월) 모두 운영하며 배치기관의 여건에 따라 차이를 두고 운영되었다. 그 결과 교육부 3명, 27개 국립대에 229명(교당 8~9명), 10개 국립교대에 50명(교당 5명)으로 배치되었다.

표 II-11. 추진일정

내용	상반기
채용 및 운영계획 수립	2월중
채용공고	3월초
채용완료 및 부서 배치	3월말
인턴 근무	4월초~

## (2) 직무 유형

주요 직무는 전공·자격증 등 전문 분야 실무경험 습득 지원하도록 하는데 채용 직무별 고유업무를 분장하여 책임감과 소속감을 부여하였다. 기관 업무 중 단기 지원이 필요한 분야 위주로, 전문지식을 실무에 적용할 수 있도록 인턴 프로그램을 운영하여 단순 사무보조 등을 지양하고 지식과 실무를 겸비할 수 있는 인재 양성을 지원하였다.

표 II-12. 직무 분야 및 업무내용

분야	담당 업무
전산	홈페이지 정보시스템 DB관리 지원
노사정책	교육 분야 근로자의 고용안정성 제고 및 처우개선 지원
법제·송무	법령, 행정규칙 심사 및 제·개정 지원, 송무 업무 지원
홍보	정책 홍보, 디지털 소통 지원
외국어	해외자료 조사, 통·번역 지원
식품위생	구내식당 운영 및 관리, 식자재 주문 및 검수 관리
기타	당초 기간제 근로자 채용계획이 있는 경우 청년인턴 적극 활용

## (3) 정책참여활동

정책참여활동은 간담회 등 정책결정과정 참여와 정책현장 체험으로 구성하여 진행하였다. 간담회 등 정책결정과정 참여의 경우 청년자문단 및 각 기관에서 실시하는 회의 등에 참여할 수 있도록 하여 청년들의 국정참여 기회 확대 및 청년인턴의 의견을 반영하였다. 정책현장 체험은 청년인턴이 다양한 정책현장 경험을 쌓을 수 있도록 인턴 참여기간 동안 1회 이상 교육부 소관 기관 현장을 방문할 수 있도록 하였으며 청년인턴이 직접 방문처를 발굴하는 방식으로 운영되었다.



# ○ — 제3장 청년인턴 대상 일경험으로서 청년인턴제도 인식 및 요구

- 1. 조사개요
- 2. 설문조사
- 3. 심층면담조사(FGI)





# 청년인턴 대상 일경험으로서 청년인턴제도 인식 및 요구\*

## 1. 조사 개요

2024년도 중앙행정기관에서의 청년인턴제도에 참여 중인 청년들을 대상으로 일경험으로서 청년인턴제도를 바라보는 인식 및 정책 요구사항을 살펴보기 위하여 설문조사와 심층면담조사(FGI)를 실시하였다. 조사 이전에는 IRB심의를 신청하고 그에 따라 적합 결과를 받은 이후에 본격적인 조사를 수행하였다. 조사 기간은 IRB 승인일 이후 9월 30일까지로 설문 및 면접조사를 시행을 계획하였다.

설문조사는 내외부 연구진 및 전문가 자문, 정부부처와의 정책연구실무협의회를 거쳐 문항 개발 이후, 46개 행정기관 1,041명의 청년인턴이 응답하였다. 심층면담조사(FGI)는 국무조정실의 협조를 받아 2024년도 상반기 근무 중인 청년인턴 10여 명을 대상으로 부처 단위, 성별, 연령 등을 고려하여 2개 그룹 인터뷰를 진행하였다.<sup>1)</sup>

## 2. 설문조사

### 1) 개요

국무조정실과 한국갤럽과의 긴밀한 협의를 통해서 2024년도 46개 중앙행정기관에서 근무하는 청년인턴을 대상으로 정책수요자 관점에서 청년인턴제도에 대한 인식을 살펴보고 청년들의 진로 선택 및 입직과정에 어떠한 영향을 가져다 주었는지를 살펴보았다.

\* 본 장은 서고운 연구위원, 정서화 선임연구원(대전과학기술산업진흥원), 이윤주 선임연구위원이 집필하였음

1) '24년 상반기 근무 중인 청년인턴을 대상으로 조사를 시행함에 있어 청년인턴 대상으로 각 부처 일정을 고려하여 별도로 면담 일정을 설정하는 것에 어려움이 있었다. 이에 청년인턴 대상 공식활동인 중앙행정기관 청년인턴 정책간담회와 관련부처 정책연구실무협의회를 활용하여 청년인턴들의 의견을 청취하고 수렴하면서 보완하였다.

조사 진행 절차는 설문 문항 개발 이후, 한국갤럽에서 조사 링크를 생성하여 국무조정실을 통해 각 46개 행정기관 청년인턴담당부서에 배포하였다. 각 부처 담당자들의 협조를 얻어 3주간의 조사 기간을 거쳐 1,000여 명의 조사 응답 결과를 얻었다.

### (1) 조사대상

본 연구의 모집단은 조사 시점 2024년 7월 기준 중앙행정기관에서 근무하는 청년인턴이다. 표본 규모는 2,000명을 대상으로 진행하여 최종 조사 결과 총 1,041 표본이 수집되었으며 조사 대상자의 인구통계학적 특성은 <표 III-1>과 같다.

표 III-1. 분석대상자 특성

(단위: 명, %)

구분	사례 수	비율
<b>전체</b>	<b>1,041</b>	<b>100.0</b>
성별	남자	29.6
	여자	70.4
연령	19~23세	25.9
	24~27세	55.7
	28세 이상	18.3
최종 학력	고졸 이하	22.7
	대학(교) 졸업학	73.6
	석사 이상	3.7
학교 소재지	수도권	32.9
	충청권	22.6
	호남권	13.3
	영남권	24.8
	강원권	4.8
	해외	1.7
거주지	수도권	36.5
	충청권	28.0
	호남권	11.7
	영남권	20.0
	강원권	3.7

구분		사례 수	비율
전공 영역	공학	163	15.7
	자연과학	171	16.4
	인문학	169	16.2
	사회과학	243	23.3
	예술 및 디자인	51	4.9
	경영 및 경제	183	17.6
	교육학	26	2.5
	기타	35	3.4
월평균 소득 (세전)	100만원 미만	139	13.4
	100만원 이상~ 200만원 미만	367	35.3
	200만원 이상~ 300만원 미만	463	44.5
	300만원 이상	72	6.9
청년 인턴 근무 기간	1개월 미만	39	3.7
	1개월~3개월 미만	330	31.7
	3개월~6개월 미만	606	58.2
	6개월~1년 미만	64	6.1
	1년 이상	2	0.2
중앙부처 청년 인턴 경험 여부	있다	65	6.2
	없다	976	93.8
이전에 경험한 기관 유형	장관급 중앙부처	13	18.8
	처·청급 중앙부처	26	37.7
기관 유형	소속 산하기관	30	43.5
	국무총리 직속기관	79	7.6
기관 유형	부 단위 기관	649	62.3
	청 단위 기관	313	30.1

## (2) 조사내용

조사 내용은 크게 3개의 대영역으로 청년인턴제 참여동기 및 인식, 청년인턴 대상 진로 준비 경험 및 인식, 일경험으로서 청년인턴제에 대한 정책적 요구로 진행하였다. 각 세부 항목은 다음 표와 같이 설정하였다. 특히, 청년인턴의 진로와 일경험과 관련해서는 FGI(초점집단면접)과도 긴밀하게 연계하여 상호 보완할 수 있도록 조사를 설계하고 운영하였다.

표 III-2. 청년 대상 설문조사 구성

대영역	내용(항목)	문항 번호
청년인턴제 참여동기 및 인식	• 청년인턴 이전 참여 여부	문B1
	• 청년인턴 지원 경로	문B3
	• 청년인턴 지원 이유	문B4
	• 청년인턴 시 중요한 점	문B5
	• 청년인턴 재지원 의향	문B6
	• 청년인턴 재지원 기관 유형	문B7
	• 청년인턴 경험 시기	문B8
	• 일경험 성장 기여 정도	문B9
	• 청년인턴 추천 의향	문B10
	• 청년인턴 기회 제공 인식	문B11
청년인턴 대상 진로준비 경험 및 인식	• 진로결정여부	문C1
	• 진로 결정 시 중요하게 생각하는 것	문C2
	• 진로결정을 위한 경험	문C3
	• 청년인턴 경험이 진로선택과 성장 도움 여부	문C4
일경험으로서 청년인턴제에 대한 정책적 요구	• 청년인턴제 프로그램 정부 지원 생각	문D1
	• 청년인턴제 활성화를 위한 지원 요인	문D2
	• 청년인턴제 중점 지원 연령	문D3

## 2) 분석 결과

이 절에서는 2024년도 중앙부처 청년인턴을 대상으로 조사한 설문자료를 분석한 결과를 보고한다. 특히, 올해 이 조사에는 청년인턴들의 진로와 관련한 문항을 추가함으로써 일경험으로서 청년인턴제도가 어떠한 영향을 미치며 그와 연관된 요인들은 무엇이 있는지를 실증적으로 살펴볼 수 있었다.

### (1) 청년인턴 이전 활동

청년 응답자들은 청년인턴 이전에 어떠한 활동을 했는지 살펴보았다. 【그림 III-1】은 응답자들이 청년인턴 이전의 활동에 대해 질문한 문항에 답변한 것이다. 전체 응답자(1,041명) 중 70.3%가 아르바이트 경험을 가지고 있었고, 64.7%는 취업 준비를 한 경험이 있었다. 인턴 근무를 경험한 비율은 16.3%로 상대적으로 낮았으며, 창업 준비와 관련된

경험은 1.6%로 매우 드물었다. 대기업 근무 경험은 1.8%, 중소기업 근무는 8.3%였다. 이러한 결과는 청년들이 인턴 활동 이전에 주로 생계형 아르바이트를 통해 약간의 생활비를 스스로 벌며 취업 준비에 집중하고 있음을 나타낸다.

(단위 : %)



그림 Ⅲ-1. 청년인턴 이전 활동

〈표 Ⅲ-3〉은 청년들이 인턴 활동에 참여하기 이전의 경험을 나타낸 것이다. 전체 응답자 중 70.3%가 아르바이트를 한 경험이 있었고, 64.7%는 취업 준비를 한 경험이 있었다. 상대적으로 인턴 근무 경험이 있는 응답자는 16.3%에 불과했으며, 창업 준비 경험은 1.6%로 매우 낮은 비율을 보였다. 특히 연령대별로 보면, 19~23세 그룹은 아르바이트 경험이 82.2%로 가장 높았고, 28세 이상 그룹에서는 중소기업 및 대기업 근무 경험 비율이 높아지는 경향을 보였다.

이러한 결과는 청년들이 주로 생계유지를 위한 아르바이트와 취업 준비에 집중하는 반면, 인턴 경험과 같은 직무 연관성이 높은 활동에는 참여가 제한적임을 보여주며 청년들의 연령대에 따라 일경험의 종류와 목표가 달라짐을 시사한다.

표 III-3. 청년인턴 이전 활동

(단위 : 명, %)

구분	사례수	활동 경험 없음	아르바이트	취업 준비	창업 준비	인턴 근무	중소기업 근무	대기업 근무	창업	기타	
전체	(1,041)	3.2	70.3	64.7	1.6	16.3	8.3	1.8	1.3	12.0	
성별	남성	(308)	4.2	68.8	65.6	2.3	17.9	9.1	1.9	1.3	12.7
	여성	(733)	2.7	70.9	64.4	1.4	15.7	7.9	1.8	1.4	11.7
연령	19~23세	(270)	5.2	82.2	54.1	1.9	11.1	3.3	0.4	0.4	5.9
	24~27세	(580)	2.2	71.4	69.5	1.0	18.8	6.6	1.4	1.6	10.5
	28세 이상	(191)	3.1	50.3	65.4	3.1	16.2	20.4	5.2	2.1	25.1
최종 학력	고졸 이하	(236)	5.5	80.1	45.3	2.1	13.1	5.1	1.7	0.4	5.9
	대학(교) 졸업학	(766)	2.2	68.8	71.0	1.6	17.6	9.4	1.8	1.7	13.3
	석사 이상	(39)	7.7	41.0	59.0	-	10.3	5.1	2.6	-	23.1
학교 소재지	수도권	(342)	2.9	72.5	61.1	1.8	14.9	7.9	2.3	0.9	9.9
	충청권	(235)	3.4	70.2	64.7	0.9	15.7	8.1	1.3	1.7	11.9
	호남권	(138)	2.9	63.8	63.0	1.4	15.9	7.2	1.4	0.7	15.2
	영남권	(258)	3.1	69.8	70.2	1.9	18.2	8.9	1.9	1.6	12.0
	강원권	(50)	-	86.0	68.0	2.0	14.0	8.0	-	4.0	14.0
	해외	(18)	16.7	44.4	61.1	5.6	33.3	16.7	5.6	-	22.2
거주지	수도권	(380)	3.9	70.3	61.8	1.1	17.4	7.9	2.4	1.3	10.8
	충청권	(292)	2.1	74.0	66.8	2.1	17.1	6.5	0.3	1.0	12.0
	호남권	(122)	3.3	63.1	61.5	0.8	13.1	9.8	1.6	-	16.4
	영남권	(208)	3.4	67.8	68.8	2.4	16.3	9.1	3.4	2.4	11.5
	강원권	(39)	2.6	79.5	66.7	2.6	10.3	15.4	-	2.6	12.8
전공 영역	공학	(163)	3.7	72.4	71.2	2.5	17.8	13.5	3.1	1.8	6.1
	자연과학	(171)	2.3	67.8	68.4	2.9	11.7	4.1	0.6	1.2	12.3
	인문학	(169)	3.6	67.5	56.2	0.6	17.8	10.7	1.8	1.8	17.8
	사회과학	(243)	2.9	74.1	67.5	0.8	16.5	7.0	1.2	0.4	11.9
	예술 및 디자인	(51)	3.9	62.7	51.0	3.9	17.6	3.9	3.9	5.9	15.7
	경영 및 경제	(183)	3.3	69.9	66.1	1.1	20.8	7.1	1.6	1.1	9.3
	교육학	(26)	3.8	61.5	65.4	-	7.7	11.5	7.7	-	30.8
	기타	(35)	2.9	80.0	51.4	2.9	5.7	11.4	-	-	5.7

	구분	사례수	활동 경험 없음	아르 바이트	취업 준비	창업 준비	인턴 근무	중소 기업 근무	대기업 근무	창업	기타
월평균 소득 (세전)	100만원 미만	(139)	2.2	80.6	63.3	2.2	15.1	5.0	1.4	2.2	8.6
	100만원 이상~ 200만원 미만	(367)	1.6	73.3	67.3	1.1	16.1	6.5	1.6	0.5	12.0
	200만원 이상~ 300만원 미만	(463)	3.9	65.7	63.9	1.9	16.8	10.4	1.9	1.5	12.5
	300만원 이상	(72)	8.3	65.3	59.7	1.4	16.7	9.7	2.8	2.8	15.3
청년 인턴 근무 기간	1개월 미만	(39)	-	64.1	69.2	2.6	23.1	2.6	-	-	17.9
	1개월~3개월 미만	(330)	3.3	71.2	60.9	2.4	13.9	10.0	2.7	1.8	12.7
	3개월~6개월 미만	(606)	3.3	70.6	66.7	1.2	16.5	7.8	1.2	1.2	11.1
	6개월~1년 미만	(64)	3.1	67.2	64.1	1.6	21.9	7.8	4.7	1.6	14.1
	1년 이상	(2)	-	50.0	50.0	-	50.0	-	-	-	-
중앙부처 청년 인턴 경험 여부	있다	(65)	3.1	70.8	58.5	3.1	26.2	12.3	-	4.6	3.1
	없다	(976)	3.2	70.3	65.2	1.5	15.7	8.0	1.9	1.1	12.6
이전에 경험한 기관 유형	장관급 중앙부처	(13)	-	84.6	53.8	7.7	38.5	15.4	-	7.7	7.7
	처·청급 중앙부처	(26)	3.8	76.9	69.2	-	30.8	11.5	-	-	-
	소속·산하기관	(30)	3.3	63.3	56.7	3.3	23.3	16.7	-	6.7	3.3
기관 유 형	국무총리 직속기관	(79)	1.3	79.7	63.3	1.3	22.8	-	1.3	-	11.4
	부 단위 기관	(649)	3.1	69.8	64.1	2.2	16.9	8.9	2.3	1.7	11.6
	청 단위 기관	(313)	3.8	69.0	66.5	0.6	13.4	8.9	1.0	1.0	13.1

## (2) 청년인턴 이전 취업 형태

【그림 Ⅲ-2】는 청년들의 청년인턴 이전의 취업 형태에 대해 질문한 문항의 분포를 나타낸 결과이다. 전체 응답자 중 68.2%가 파트타임으로 근무를 경험했으며, 비정규직 형태의 근무 경험도 43.3%로 나타났다. 반면 정규직으로 근무한 비율은 10.4%로 비정규, 파트타임 근무 경험에 비해 상대적으로 낮은 분포를 보인다. 이는 청년들이 안정적인 고용 형태 이전에 청년인턴 경험을 우선으로 경험하고 있음을 알 수 있다.

(단위 : %)

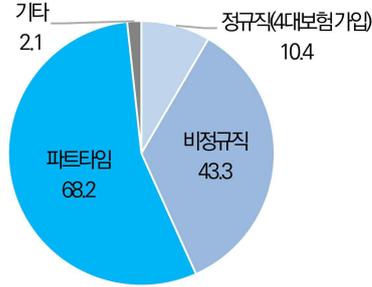


그림 III-2. 청년인턴 이전 취업 형태

청년 응답자들이 인턴 경험 이전에 어떤 고용 형태로 근무했는지를 살펴보았다. <표 III-4>에 따르면, 전체 응답자의 68.2%가 파트타임 근무를 경험했다고 답했으며, 비정규직 근무 경험자는 43.3%, 정규직 근무 경험자는 10.4%에 그쳤다.

성별로 보면, 남성 응답자의 10.9%가 정규직 경험이 있다고 답한 반면, 여성 응답자는 10.2%로 나타났다. 비정규직 경험은 남성이 53.2%로, 여성의 39.1%보다 상대적으로 높았다.

연령대별로는 28세 이상 응답자 중 33.3%가 정규직 경험이 있다고 답해 다른 연령대보다 높은 비율을 보였다. 반면 19~23세 응답자들은 파트타임 근무 비율이 81.5%로 가장 높아, 젊은 청년층이 안정적 고용 형태보다는 유연한 근로 환경에서 주로 일하고 있음을 알 수 있다. 이는 연령이 증가할수록 안정된 고용 형태를 경험하는 경향을 보여준다.

표 III-4. 청년인턴 이전 취업 형태

(단위 : 명, %)

구분	사례수	정규직 (4대보험 가입)	비정규직	파트타임	기타
<b>전체</b>	<b>(846)</b>	<b>10.4</b>	<b>43.3</b>	<b>68.2</b>	<b>2.1</b>
성별	남성 (248)	10.9	53.2	58.1	2.4
	여성 (598)	10.2	39.1	72.4	2.0
연령	19~23세 (232)	1.7	32.8	81.5	3.0
	24~27세 (482)	8.3	43.8	66.2	1.9
	28세 이상 (132)	33.3	59.8	52.3	1.5

구분		사례수	정규직 (4대보험 가입)	비정규직	파트타임	기타
최종 학력	고졸 이하	(206)	4.4	32.5	77.2	2.9
	대학(교) 졸업학	(619)	12.3	46.4	65.8	1.9
	석사 이상	(21)	14.3	57.1	52.4	-
학교 소재지	수도권	(279)	11.1	43.4	72.4	1.8
	충청권	(195)	9.7	43.6	67.7	1.5
	호남권	(104)	9.6	42.3	61.5	1.9
	영남권	(207)	9.7	44.9	67.1	1.4
	강원권	(48)	12.5	33.3	68.8	6.3
	해외	(13)	15.4	53.8	53.8	15.4
거주지	수도권	(309)	11.0	46.3	67.3	1.9
	충청권	(248)	6.9	39.1	72.2	2.0
	호남권	(91)	12.1	48.4	62.6	2.2
	영남권	(164)	11.6	45.1	66.5	1.2
	강원권	(34)	20.6	23.5	70.6	8.8
전공 영역	공학	(140)	15.0	42.9	65.7	3.6
	자연과학	(128)	7.0	38.3	72.7	0.8
	인문학	(138)	13.0	42.8	69.6	2.2
	사회과학	(197)	9.1	41.6	73.6	2.0
	예술 및 디자인	(38)	5.3	60.5	52.6	5.3
	경영 및 경제	(154)	8.4	45.5	64.9	1.3
	교육학	(19)	15.8	52.6	68.4	5.3
기타	(32)	12.5	40.6	56.3	-	
월평균 소득 (세전)	100만원 미만	(122)	5.7	36.9	78.7	4.1
	100만원 이상~ 200만원 미만	(305)	6.9	42.3	69.2	2.3
	200만원 이상~ 300만원 미만	(365)	14.5	45.2	64.4	1.1
	300만원 이상	(54)	13.0	50.0	64.8	3.7
청년 인턴 근무 기간	1개월 미만	(28)	3.6	42.9	64.3	-
	1개월~3개월 미만	(273)	14.3	41.0	68.9	3.7
	3개월~6개월 미만	(491)	8.8	43.4	68.6	1.6
	6개월~1년 미만	(52)	9.6	53.8	63.5	-
	1년 이상	(2)	-	50.0	50.0	-

구분		사례수	정규직 (4대보험 가입)	비정규직	파트타임	기타
중양부처 청년 인턴 경험 여부	있다	(55)	12.7	56.4	56.4	3.6
	없다	(791)	10.2	42.4	69.0	2.0
이전에 경험한 기관 유형	장관급 중양부처	(12)	16.7	50.0	58.3	-
	처·청급 중양부처	(23)	8.7	69.6	52.2	-
	소속·산하기관	(24)	20.8	54.2	54.2	8.3
기관 유형	국무총리 직속기관	(68)	-	44.1	76.5	2.9
	부 단위 기관	(526)	11.2	42.8	67.7	1.7
	청 단위 기관	(252)	11.5	44.0	67.1	2.8

### (3) 청년인턴 지원 경로

【그림 III-3】은 청년들이 인턴 프로그램에 어떻게 지원했는지를 묻고 분석한 결과이다. 중양부처 홈페이지나 SNS를 통한 지원이 40.6%로 가장 높았으며, 친구나 지인의 추천을 통해 지원한 비율도 22.9%로 나타났다. 청년포털 홈페이지를 통한 지원은 12.8%로 뒤를 이었다. 이를 통해 청년들이 다양한 온라인 경로를 활용하여 청년인턴 정보를 탐색하고 지원하고 있음을 확인할 수 있다.

(단위 : %)



그림 III-3. 청년인턴 지원 경로

【그림 III-4】은 최종학력에 따른 청년인턴 지원 경로에 대해 질문한 문항에 답변한 결과이다. 결과를 살펴보면, 석사 이상 학력자의 경우 중양부처 홈페이지/SNS를 통해 지원한 비율이 56.4%로 상대적으로 높았다. 반면, 고졸 이하 학력자의 경우 중양부처 홈페이지/SNS를 통해 지원한 비율이 39.8%로 전 군집에서 가장 낮은 비율을 나타냈다. 이는 학력 수준에 따라 정보 접근성에 차이가 있음을 시사한다.

(단위 : %)

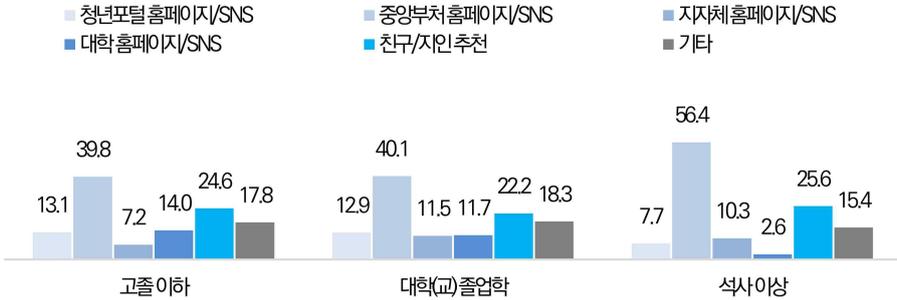


그림 III-4. 최종학력에 따른 청년인턴 지원 경로

【그림 III-5】는 학교 소재지에 따른 청년인턴 지원 경로에 대한 문항에 응답한 결과이다. 각 군집별로 응답 비율의 차이는 있으나 수도권 44.4%, 충청권 43.8%, 호남권 26.8%, 영남권 40.3%, 강원권 34.0% 해의 55.6%로 모든 권역에서 중앙부처홈페이지/SNS를 가장 많이 활용하여 지원하였음을 알 수 있다. 반면 지자체 홈페이지/SNS의 활용도는 모든 군집별로 가장 낮다는 것을 알 수 있다.

(단위 : %)

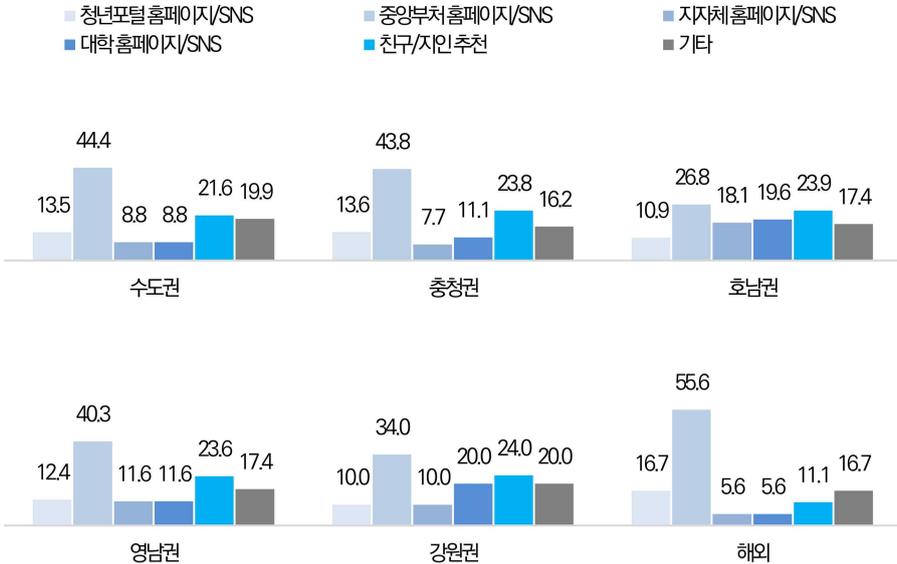


그림 III-5. 학교 소재지에 따른 청년인턴 지원 경로

〈표 III-5〉는 청년들의 청년인턴 프로그램 지원 경로에 대해 분석한 결과이다. 응답자는 총 1,041명으로 어떤 경로를 통해 청년인턴에 지원하게 되었는지를 질문하였다. 중앙부처 홈페이지나 SNS를 통한 지원이 40.6%로 가장 높았으며, 친구나 지인의 추천을 통해 지원한 비율도 22.9%로 나타났다. 청년포털 홈페이지를 통한 지원은 12.8%로 뒤를 이었다.

최종학력별로 보면, 석사 이상 학력자의 경우 중앙부처 홈페이지/SNS를 통해 지원한 비율이 56.4%로 상대적으로 높았다. 반면, 고졸 이하 학력자의 경우 친구/지인 추천을 통한 지원이 24.6%로 두드러졌다. 이는 석사 이하 청년의 정부 포털 사이트에 대한 정보 접근성이 비교적 더 낮다는 점을 알 수 있다.

표 III-5. 청년인턴 지원 경로

(단위 : 명, %)

구분	사례수	청년포털 홈페이지 /SNS	중앙부처 홈페이지 /SNS	지자체 홈페이지 /SNS	대학 홈페이지 /SNS	친구/지인 추천	기타	
전체	(1,041)	12.8	40.6	10.5	11.9	22.9	18.1	
성별	남성	(308)	14.6	41.9	10.7	13.6	23.4	16.9
	여성	(733)	12.0	40.1	10.4	11.2	22.6	18.6
연령	19~23세	(270)	12.2	33.7	8.1	17.4	25.9	19.3
	24~27세	(580)	13.4	41.9	8.3	11.7	22.1	17.6
	28세 이상	(191)	11.5	46.6	20.4	4.7	20.9	17.8
최종 학력	고졸 이하	(236)	13.1	39.8	7.2	14.0	24.6	17.8
	대학(교) 졸업학	(766)	12.9	40.1	11.5	11.7	22.2	18.3
	석사 이상	(39)	7.7	56.4	10.3	2.6	25.6	15.4
학교 소재지	수도권	(342)	13.5	44.4	8.8	8.8	21.6	19.9
	충청권	(235)	13.6	43.8	7.7	11.1	23.8	16.2
	호남권	(138)	10.9	26.8	18.1	19.6	23.9	17.4
	영남권	(258)	12.4	40.3	11.6	11.6	23.6	17.4
	강원권	(50)	10.0	34.0	10.0	20.0	24.0	20.0
	해외	(18)	16.7	55.6	5.6	5.6	11.1	16.7
거주지	수도권	(380)	16.1	43.4	8.4	9.2	20.5	18.7
	충청권	(292)	11.0	45.2	8.6	10.6	22.9	17.8
	호남권	(122)	11.5	25.4	16.4	20.5	28.7	18.0
	영남권	(208)	10.6	39.4	13.5	12.0	23.6	17.8
	강원권	(39)	10.3	33.3	10.3	20.5	23.1	15.4

	구분	사례수	청년포털 홈페이지 /SNS	중앙부처 홈페이지 /SNS	지자체 홈페이지 /SNS	대학 홈페이지 /SNS	친구/지인 추천	기타
전공 영역	공학	(163)	12.9	35.0	9.8	17.8	23.9	16.6
	자연과학	(171)	9.4	42.7	13.5	5.8	27.5	17.0
	인문학	(169)	16.0	42.6	11.2	10.1	23.1	17.2
	사회과학	(243)	14.8	43.2	8.6	15.2	16.5	19.3
	예술 및 디자인	(51)	21.6	23.5	9.8	2.0	39.2	19.6
	경영 및 경제	(183)	10.4	41.5	8.2	13.1	20.2	21.3
	교육학	(26)	3.8	34.6	19.2	15.4	23.1	11.5
	기타	(35)	5.7	54.3	14.3	5.7	28.6	11.4
월평균 소득 (세전)	100만원 미만	(139)	12.2	42.4	7.2	10.8	30.9	16.5
	100만원 이상~ 200만원 미만	(367)	16.6	42.0	7.9	13.4	18.3	15.3
	200만원 이상~ 300만원 미만	(463)	10.2	38.7	12.3	11.0	24.6	21.2
	300만원 이상	(72)	11.1	43.1	18.1	12.5	19.4	15.3
청년 인턴 근무 기간	1개월 미만	(39)	7.7	46.2	12.8	5.1	33.3	7.7
	1개월~3개월 미만	(330)	11.5	42.1	10.6	11.8	26.4	15.5
	3개월~6개월 미만	(606)	14.7	39.4	10.2	12.2	19.6	19.6
	6개월~1년 미만	(64)	4.7	39.1	10.9	14.1	28.1	21.9
	1년 이상	(2)	-	100.0	-	-	50.0	50.0
중앙부처 청년 인턴 경험 여부	있다	(65)	13.8	61.5	18.5	7.7	18.5	10.8
	없다	(976)	12.7	39.2	9.9	12.2	23.2	18.5
이전에 경험한 기관 유형	장관급 중앙부처	(13)	15.4	69.2	7.7	7.7	23.1	7.7
	처·청급 중앙부처	(26)	15.4	65.4	19.2	7.7	7.7	11.5
	소속·산하기관	(30)	13.3	56.7	23.3	6.7	23.3	13.3
기관 유형	국무총리 직속기관	(79)	16.5	43.0	5.1	8.9	22.8	19.0
	부 단위 기관	(649)	12.9	42.2	9.6	12.9	19.9	17.9
	청 단위 기관	(313)	11.5	36.7	13.7	10.5	29.1	18.2

#### (4) 청년인턴 지원 이유

【그림 III-6】은 청년들이 청년인턴에 지원한 이유에 대한 설문 결과를 시각적으로 보여 준다. 전체 응답자의 72.4%가 직업적 경험(스펙)을 쌓기 위해 인턴에 지원했다고 답했다.

경제적 이점을 이유로 든 응답자는 5.1%에 그쳤으며, 학문적 발전을 목적으로 인턴에 지원한 경우는 1.6%로 가장 낮았다. 이는 청년인턴 경험이 청년들에게 공공영역 일자리 진출을 위한 경력 개발의 중요한 단계로 인식되고 있음을 알 수 있다.

(단위 : %)

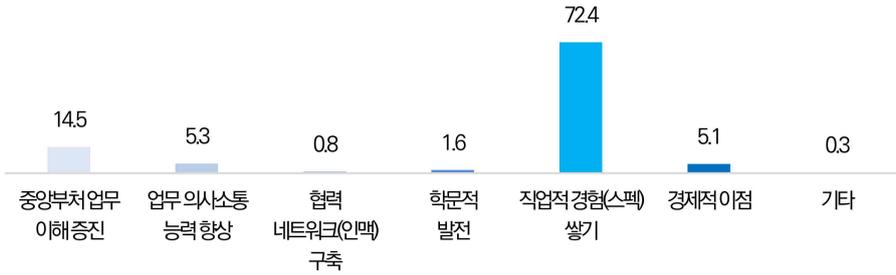


그림 III-6. 청년인턴 지원 이유

【그림 III-7】은 최종학력에 따른 청년인턴 지원 이유에 대한 응답 결과를 분석한 결과이다. 학력별 응답자의 70% 이상의 응답자가 직업적 경험(스펙)쌓기를 위해 청년인턴을 지원했다고 응답했다. 이를 통해 청년인턴 경험이 청년들이 느끼는 중요한 경력 개발의 수단으로 이용되고 있음을 알 수 있다.

한편 미세한 차이지만 학력이 낮을수록 중양부처 업무에 대한 이해증진을 목표로 청년인턴을 지원하는 청년이 많음을 알 수 있는데 이는 청년인턴을 통해 공공영역에 관심이 있는 청년들의 스펙 쌓기 이상의 직업적 경험을 기대하고 있음을 시사한다.

(단위 : %)

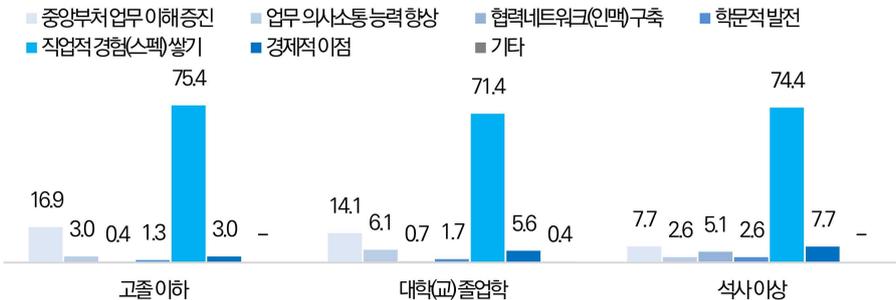


그림 III-7. 최종학력에 따른 청년인턴 지원 이유

【그림 III-8】은 모든 소재지에서 직업적 경험(스펙)쌓기를 위해 청년인턴을 지원했다고 응답했으며 그 중 호남권이 75.4%로 가장 높은 응답률을, 영남권이 69.4%로 가장 낮은 응답률을 나타냈다. 이는 대동소이한 비율로 지역적 특성과 관계없이 전 지역에 걸쳐 공공분야에 흥미를 느끼는 청년들이 청년 인턴제도를 활용하고 있다는 것을 보여주는 결과다.

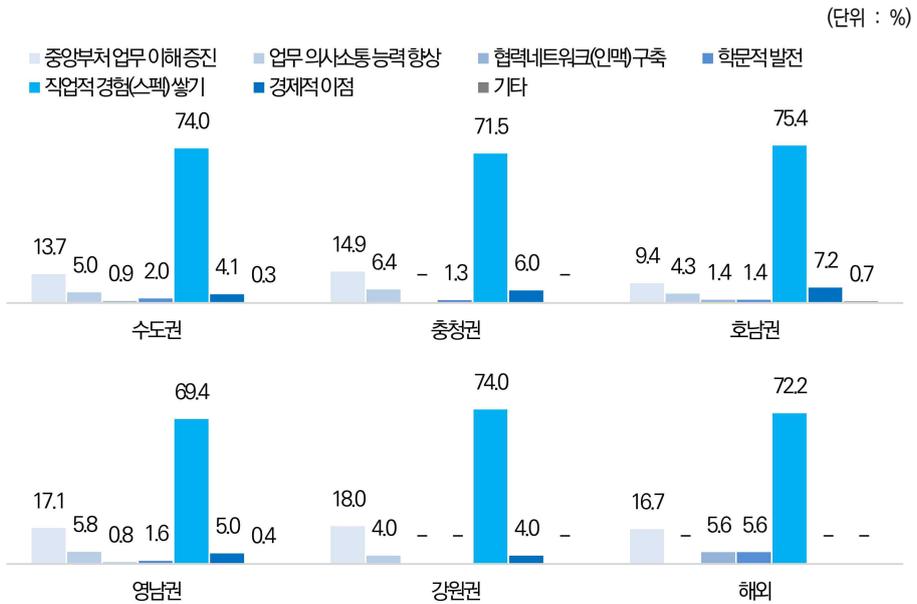


그림 III-8. 학교 소재지에 따른 청년인턴 지원 이유

〈표 III-6〉는 청년들이 인턴에 지원한 이유에 대한 변수별 차이에 관한 결과를 담고 있다. 전체 응답자 중 72.4%가 직업적 경험을 쌓기 위해 인턴에 지원했으며, 중장부처 업무 이해증진 14.5%, 업무 의사소통 능력 향상이 5.3%로 뒤를 이었다. 경제적 이점은 5.1%, 학문적 발전을 위해 지원했다는 응답은 1.6%로 낮았다.

성별로 보면, 남성 응답자는 65.9%, 여성 응답자는 75.2%로 나타났으며, 연령대별로 보면, 19~23세 응답자의 77.0%, 24~27세 응답자 74.8%가 직업적 경험을 쌓기 위한 목적으로 인턴에 지원하였다. 반면, 28세 이상 응답자들은 직업적 경험이 58.6%로 상대적으로 낮게 나왔으며 경제적 이점이 9.9%로 다른 연령대에 비해 상대적으로 높은 응답

결과로 나타났다.

이러한 분석 결과를 통해 청년인턴 지원 이유가 직업적 경험 및 중앙부처 업무 이해증진이 86.9%의 높은 비율로 나타난 것으로 보아 대다수의 청년들이 청년인턴 경험을 직무 경력 개발의 중요한 단계로 인식하고 지원하고 있음을 보여준다.

표 III-6. 청년인턴 지원 이유

(단위 : 명, %)

구분	사례수	중앙부처 업무 이해증진	업무 의사소통 능력 향상	협력 네트워크 (인맥) 구축	학문적 발전	직업적 경험 (스펙) 쌓기	경제적 이점	기타	
<b>전체</b>	<b>(1,041)</b>	<b>14.5</b>	<b>5.3</b>	<b>0.8</b>	<b>1.6</b>	<b>72.4</b>	<b>5.1</b>	<b>0.3</b>	
성별	남성	(308)	14.9	8.4	1.0	1.6	65.9	7.8	0.3
	여성	(733)	14.3	4.0	0.7	1.6	75.2	4.0	0.3
연령	19~23세	(270)	13.3	4.8	0.7	1.9	77.0	2.2	-
	24~27세	(580)	12.9	5.0	0.7	1.6	74.8	4.8	0.2
	28세 이상	(191)	20.9	6.8	1.0	1.6	58.6	9.9	1.0
최종 학력	고졸 이하	(236)	16.9	3.0	0.4	1.3	75.4	3.0	-
	대학(교) 졸업학	(766)	14.1	6.1	0.7	1.7	71.4	5.6	0.4
	석사 이상	(39)	7.7	2.6	5.1	2.6	74.4	7.7	-
학교 소재지	수도권	(342)	13.7	5.0	0.9	2.0	74.0	4.1	0.3
	충청권	(235)	14.9	6.4	-	1.3	71.5	6.0	-
	호남권	(138)	9.4	4.3	1.4	1.4	75.4	7.2	0.7
	영남권	(258)	17.1	5.8	0.8	1.6	69.4	5.0	0.4
	강원권	(50)	18.0	4.0	-	-	74.0	4.0	-
	해외	(18)	16.7	-	5.6	5.6	72.2	-	-
거주지	수도권	(380)	14.7	4.7	1.3	2.4	72.9	3.7	0.3
	충청권	(292)	15.8	5.8	0.3	1.0	72.3	4.8	-
	호남권	(122)	4.9	5.7	1.6	1.6	76.2	9.0	0.8
	영남권	(208)	15.4	5.8	-	1.4	71.6	5.3	0.5
	강원권	(39)	28.2	2.6	-	-	61.5	7.7	-
전공 영역	공학	(163)	12.9	4.3	1.8	-	77.3	3.7	-
	자연과학	(171)	18.1	5.8	1.8	2.3	67.3	3.5	1.2
	인문학	(169)	13.0	4.1	-	0.6	75.1	6.5	0.6
	사회과학	(243)	14.8	4.5	-	1.6	74.1	4.9	-
	예술 및 디자인	(51)	15.7	5.9	-	5.9	64.7	7.8	-
	경영 및 경제	(183)	12.0	7.7	-	1.6	72.7	6.0	-
	교육학	(26)	3.8	3.8	3.8	3.8	76.9	7.7	-
	기타	(35)	28.6	5.7	2.9	2.9	57.1	2.9	-

구분	사례수	중양부처 업무 이해증진	업무 의사소통 능력 향상	협력 네트워크 (인맥) 구축	학문적 발전	직업적 경험 (스펙) 쌓기	경제적 이점	기타	
월평균 소득 (세전)	100만원 미만	(139)	10.1	6.5	1.4	1.4	74.1	5.8	0.7
	100만원 이상~ 200만원 미만	(367)	13.9	5.2	0.5	2.2	72.8	5.2	0.3
	200만원 이상~ 300만원 미만	(463)	16.2	4.3	0.6	1.1	73.0	4.5	0.2
	300만원 이상	(72)	15.3	9.7	1.4	2.8	63.9	6.9	-
청년 인턴 근무 기간	1개월 미만	(39)	30.8	2.6	-	-	64.1	2.6	-
	1개월~3개월 미만	(330)	14.2	4.8	1.5	2.1	70.3	6.1	0.9
	3개월~6개월 미만	(606)	13.4	5.1	0.3	1.5	74.8	5.0	-
	6개월~1년 미만	(64)	15.6	10.9	1.6	1.6	67.2	3.1	-
	1년 이상	(2)	50.0	-	-	-	50.0	-	-
중양부처 청년 인턴 경험 여부	있다	(65)	21.5	4.6	-	1.5	66.2	6.2	-
	없다	(976)	14.0	5.3	0.8	1.6	72.8	5.0	0.3
이전에 경험한 기관 유형	장관급 중양부처	(13)	15.4	15.4	-	-	69.2	-	-
	처·청급 중양부처	(26)	26.9	-	-	-	65.4	7.7	-
	소속·산하기관	(30)	20.0	3.3	-	3.3	66.7	6.7	-
기관 유형	국무총리 직속기관	(79)	21.5	6.3	1.3	1.3	67.1	2.5	-
	부 단위 기관	(649)	13.7	5.4	0.6	1.4	73.0	5.7	0.2
	청 단위 기관	(313)	14.4	4.8	1.0	2.2	72.5	4.5	0.6

### (5) 청년인턴 근무 시 중요한 점

【그림 III-9】는 청년들이 청년인턴 근무 중 어떤 요소를 중요하게 생각하는지를 물어보 고 분석한 결과이다. 응답자의 49.2%가 직업적 경험(스펙) 쌓기를 가장 중요한 요소로 꼽았다. 그다음으로 업무 의사소통 능력 향상이 중요하다고 응답한 비율이 26.8%로 뒤를 이었고 중양부처 업무 이해증진이 16.4%로 도출되었다. 이는 청년들이 인턴 경험을 통해 공공분야에서의 실질적인 역량 개발을 원하고 있음을 보여준다.

이러한 결과로 미루어 볼 때, 청년들은 인턴 근무를 단순한 경제적 기회로 보기보다는 향후 취업 및 직무수행에 도움이 될 수 있는 경험과 능력을 기를 수 있는 중요한 경로로 인식하고 있음을 알 수 있다.

(단위 : %)



그림 III-9. 청년인턴 근무 시 중요한 점

【그림 III-10】은 최종학력에 따라 청년인턴 근무 중 어떤 요소를 중요하게 생각하는지를 물어보고 분석한 결과이다. 고졸 이하 48.7%, 대학(교)졸업 48.8%, 석사 이상 59%로 모든 군집에서 직업적 경험(스펙) 쌓기를 가장 중요한 요소로 꼽았다. 고졸 이하 30.9%, 대학교 졸업 48.8%로 업무 의사소통 능력 향상이라고 답하였으나 석사 이상의 경우 중앙부처업무 이해증진 23.1%로 중요하다고 답한 결과를 확인할 수 있다.

이러한 결과로 미루어 볼 때, 청년들은 인턴 근무를 단순한 경제적 기회로 보기보다는 중앙부처 업무에 대한 이해를 바탕으로 하는 경험과 능력을 기를 수 있는 중요한 경로로 인식하고 있음을 알 수 있다.

(단위 : %)



그림 III-10. 최종학력에 따른 청년인턴 근무 시 중요한 점

【그림 III-11】은 학교 소재지에 따라 청년인턴 근무 시 어떤 점을 중요하게 생각하는지에 대해 살펴본 결과이다. 수도권 50.3%, 충청권 48.9%, 호남권 59.7%, 강원권 44%,

해외 44.4%로 모든 군집에서 직업적 경험(스펙) 쌓기를 가장 중요한 요소로 꼽았다.  
 이는 지역과 상관없이 전 지역 청년들이 청년인턴 경험을 통해 실질적인 역량 개발을 원하고 있고 실무 역량 강화를 목표로 인턴에 참여하고 있음을 보여준다.

(단위 : %)

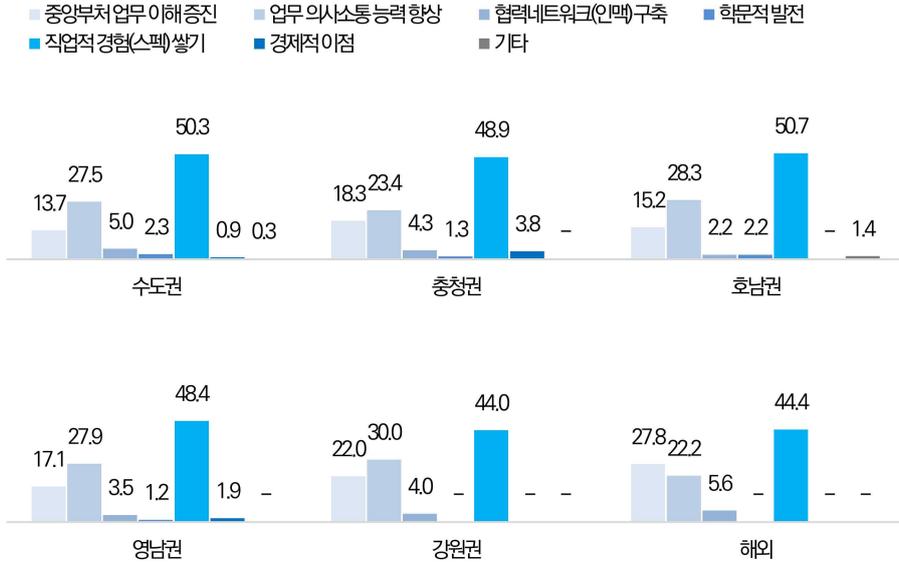


그림 III-11. 학교 소재지에 따른 청년인턴 근무 시 중요한 점

표 III-7. 청년인턴 근무 시 중요한 점

(단위 : 명, %)

구분	사례수	중양부처 업무 이해 증진	업무 의 사소통 능력 향상	협력 네트워크 (인맥) 구축	학문적 발전	직업적 경험 (스펙) 쌓기	경제적 이점	기타
전체	(1,041)	16.4	26.8	4.0	1.6	49.2	1.6	0.3
성별	남성 (308)	16.9	27.9	4.9	1.3	45.1	3.2	0.6
	여성 (733)	16.2	26.3	3.7	1.8	50.9	1.0	0.1
연령	19~23세 (270)	13.0	28.5	4.4	1.9	51.9	0.4	-
	24~27세 (580)	15.9	27.6	3.6	1.7	49.3	1.9	-
	28세 이상 (191)	23.0	22.0	4.7	1.0	45.0	2.6	1.6

	구분	사례수	중앙부처 업무 이해 증진	업무 의 사소통 능력 향상	협력 네트워크 (인맥) 구축	학문적 발전	직업적 경험 (스펙) 쌓기	경제적 이점	기타
최종 학력	고졸 이하	(236)	11.9	30.9	4.2	2.5	48.7	1.7	-
	대학(고) 졸업학	(766)	17.5	26.2	3.9	1.4	48.8	1.7	0.4
	석사 이상	(39)	23.1	12.8	5.1	-	59.0	-	-
학교 소재지	수도권	(342)	13.7	27.5	5.0	2.3	50.3	0.9	0.3
	충청권	(235)	18.3	23.4	4.3	1.3	48.9	3.8	-
	호남권	(138)	15.2	28.3	2.2	2.2	50.7	-	1.4
	영남권	(258)	17.1	27.9	3.5	1.2	48.4	1.9	-
	강원권	(50)	22.0	30.0	4.0	-	44.0	-	-
	해외	(18)	27.8	22.2	5.6	-	44.4	-	-
거주지	수도권	(380)	15.8	26.6	4.7	1.8	49.5	1.1	0.5
	충청권	(292)	16.4	26.7	3.4	1.7	49.3	2.4	-
	호남권	(122)	13.9	27.9	1.6	1.6	53.3	0.8	0.8
	영남권	(208)	17.3	26.9	4.8	1.4	47.6	1.9	-
	강원권	(39)	25.6	25.6	5.1	-	41.0	2.6	-
전공 영역	공학	(163)	18.4	22.1	4.3	1.2	51.5	1.8	0.6
	자연과학	(171)	17.0	28.1	4.7	3.5	45.0	1.2	0.6
	인문학	(169)	14.2	27.2	4.1	-	52.7	1.8	-
	사회과학	(243)	18.5	27.2	3.7	1.6	47.3	1.6	-
	예술 및 디자인	(51)	15.7	31.4	2.0	-	47.1	3.9	-
	경영 및 경제	(183)	15.3	25.7	4.9	2.2	51.4	0.5	-
	교육학	(26)	7.7	23.1	3.8	3.8	53.8	3.8	3.8
	기타	(35)	14.3	40.0	-	-	42.9	2.9	-
월평균 소득 (세전)	100만원 미만	(139)	12.9	26.6	2.9	5.0	51.1	1.4	-
	100만원 이상~ 200만원 미만	(367)	17.4	26.2	4.6	1.1	48.5	2.2	-
	200만원 이상~ 300만원 미만	(463)	16.2	26.8	3.7	1.1	50.3	1.3	0.6
	300만원 이상	(72)	19.4	30.6	5.6	1.4	41.7	1.4	-
청년 인턴 근무 기간	1개월 미만	(39)	23.1	20.5	7.7	5.1	43.6	-	-
	1개월~3개월 미만	(330)	16.4	28.5	2.7	3.0	46.7	1.8	0.9
	3개월~6개월 미만	(606)	16.7	26.6	3.6	0.7	51.0	1.5	-
	6개월~1년 미만	(64)	9.4	25.0	10.9	1.6	50.0	3.1	-
	1년 이상	(2)	50.0	-	50.0	-	-	-	-

구분	사례수	중앙부처 업무 이해 증진	업무 의 사소통 능력 향상	협력 네트워크 (인맥) 구축	학문적 발전	직업적 경험 (스펙) 쌓기	경제적 이점	기타	
중앙부처 청년 인턴 경험 여부	있다 (65)	24.6	30.8	-	-	41.5	3.1	-	
	없다 (976)	15.9	26.5	4.3	1.7	49.7	1.5	0.3	
이전에 경험한 기관 유형	장관급 중앙부처	(13)	23.1	30.8	-	-	46.2	-	-
	차·청급 중앙부처	(26)	34.6	23.1	-	-	42.3	-	-
	소속·산하기관	(30)	20.0	33.3	-	-	40.0	6.7	-
기관 유형	국무총리 직속기관	(79)	13.9	25.3	7.6	-	51.9	1.3	-
	부 단위 기관	(649)	16.6	26.5	4.5	1.2	49.2	1.7	0.3
	청 단위 기관	(313)	16.6	27.8	2.2	2.9	48.6	1.6	0.3

청년 응답자들의 특성에 따라 인턴 근무 중 무엇을 가장 중요한 요소로 여기는지 살펴본다. <표 III-7>에 따르면, 전체 응답자의 49.2%가 직업적 경험(스펙) 쌓기를 인턴 근무에서 가장 중요한 요소로 꼽았다. 그다음으로는 26.8%가 업무 의사소통 능력 향상을 중요하게 생각하였고, 16.4%가 중앙부처 업무 이해증진을 꼽았다. 반면, 경제적 이점을 중요하게 여기는 비율은 1.6%에 불과해, 청년들이 경제적 보상보다는 직무와 관련된 경험과 스킬 습득을 더욱 중시함을 알 수 있다.

성별로는, 여성 응답자 중 50.9%가 직업적 경험 쌓기를 중요하게 여겨 남성 45.1%보다 높은 비율을 보였다. 또한, 28세 이상 응답자들은 업무 의사소통 능력 향상을 중요하게 생각하는 비율이 22.0%로, 이 연령대에서 직무 내 커뮤니케이션의 중요성이 강조되고 있음을 보여주며 연령이 증가할수록 직무 경험 외에도 의사소통과 같은 실질적 업무 능력 향상에 중점을 두고 있음을 시사한다.

#### (6) 청년인턴 재지원 의향

【그림 III-12】는 향후 청년인턴 재지원 의향이 있는지에 대해 질문한 응답자들의 응답 결과를 도출한 그림이다. 응답자의 74.7% 다시 지원할 의향이 있다고 답했다. 이 중 “많이 있다”라고 답한 응답자는 35.3%로 나타났다. 반면, 재지원 의향이 없다는 응답은 25.4%로 나타났다.

이는 청년인턴 참여자들이 해당 경험을 통해 긍정적인 직무 경험을 얻고 있다고 해석할 수 있고 전반적으로 청년인턴 제도에 대한 만족도가 높은 것으로 추정할 수 있다.

(단위 : %)

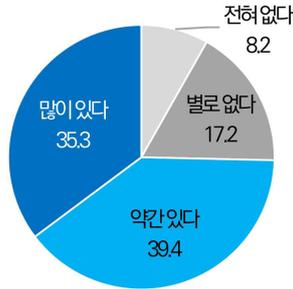


그림 III-12. 청년인턴 재지원 의향

【그림 III-13】은 최종학력에 따른 청년인턴 재지원 의향에 대한 설문결과를 시각화한 것이다. 고졸 이하의 경우 74.6%, 대학(교) 졸업의 경우 75.2%, 석사 이상의 경우 74.1%로 최종학력 군집별 70% 이상이 청년인턴에 재지원하겠다는 의향을 보인 것으로 나타났다. 재지원 의향이 없다는 응답 비율은 고졸 이하의 경우 25.6%, 대학(교)졸업의 경우 24.8%로 비슷한 비율로 나타났으나 석사 이상의 경우는 34.9%로 상대적으로 높은 비율로 나타났다. 이는 청년인턴 프로그램이 대학교 4년제 졸업생 이하에게 유리한 형태로 운영하고 있다고 추측할 수 있다.

(단위 : %)

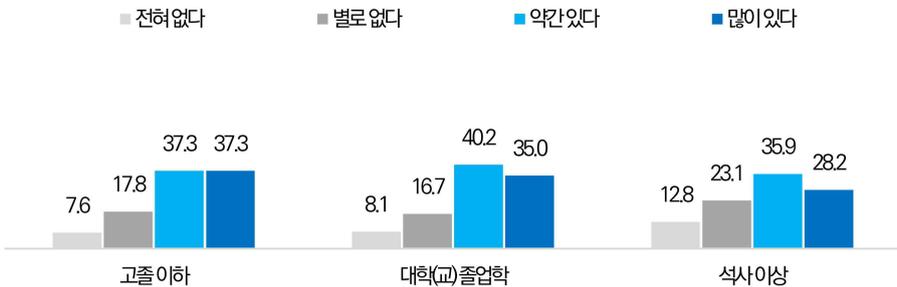


그림 III-13. 최종학력에 따른 청년인턴 재지원 의향

【그림 III-14】는 청년인턴 프로그램에 대한 재지원 의향을 학교 소재지별로 살펴본 결과이다. 긍정적 응답은 강원권이 80%로 가장 높은 재지원 의사를 보였으며 충청권 74.8%, 호남권 78.3%, 영남권 79.1% 해외 77.7% 순으로 나타났다. 한편 수도권 68.8% 이 가장 낮은 비중을 차지했는데 이는 지리적 요소가 작용하고 있는지에 대해 살펴볼 필요가 있겠다.

이와 같은 결과는 청년인턴 프로그램이 수도권을 제외한 지역에서는 특정 지역과 상환 없이 반적으로 긍정적으로 평가되고 있음을 보여준다. 수도권 소재 청년들의 불만족 사안에 대한 고려를 기반으로 수도권/비수도권 맞춤형 정책 개선의 필요성을 시사한다.

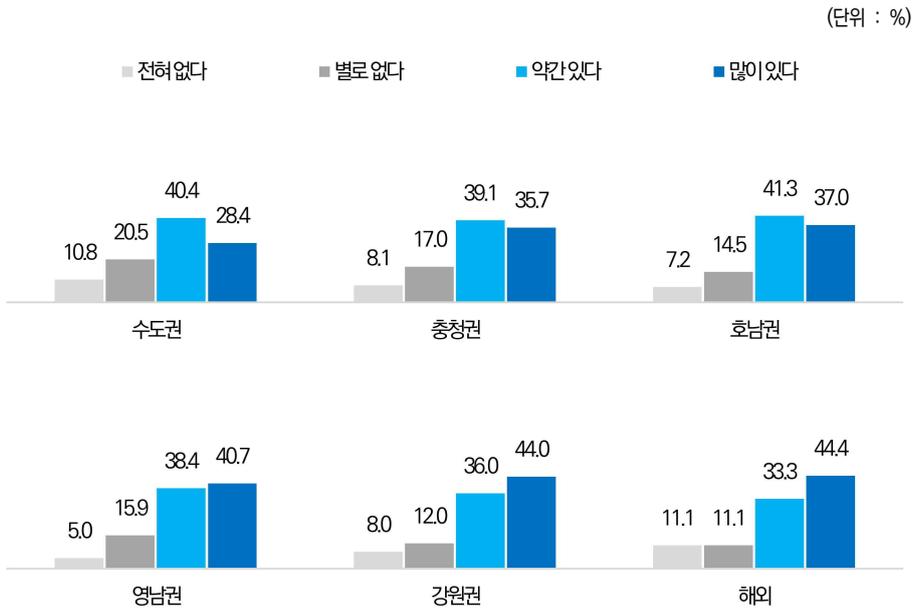


그림 III-14. 학교 소재지에 따른 청년인턴 재지원 의향

표 III-8. 청년인턴 재지원 의향

(단위 : 명, %)

	구분	사례수	전혀 없다	별로 없다	약간 있다	많이 있다
	<b>전체</b>	<b>(1,041)</b>	<b>8.2</b>	<b>17.2</b>	<b>39.4</b>	<b>35.3</b>
성별	남성	(308)	9.4	17.2	38.3	35.1
	여성	(733)	7.6	17.2	39.8	35.3
연령	19~23세	(270)	5.2	17.0	40.7	37.0
	24~27세	(580)	9.8	16.7	40.3	33.1
	28세 이상	(191)	7.3	18.8	34.6	39.3
최종 학력	고졸 이하	(236)	7.6	17.8	37.3	37.3
	대학(교) 졸업학	(766)	8.1	16.7	40.2	35.0
	석사 이상	(39)	12.8	23.1	35.9	28.2
학교 소재지	수도권	(342)	10.8	20.5	40.4	28.4
	충청권	(235)	8.1	17.0	39.1	35.7
	호남권	(138)	7.2	14.5	41.3	37.0
	영남권	(258)	5.0	15.9	38.4	40.7
	강원권	(50)	8.0	12.0	36.0	44.0
	해외	(18)	11.1	11.1	33.3	44.4
거주지	수도권	(380)	9.2	19.2	37.9	33.7
	충청권	(292)	9.9	18.5	39.4	32.2
	호남권	(122)	4.9	9.8	48.4	36.9
	영남권	(208)	5.3	16.3	36.1	42.3
	강원권	(39)	10.3	15.4	43.6	30.8
전공 영역	공학	(163)	11.7	13.5	43.6	31.3
	자연과학	(171)	5.3	17.5	38.0	39.2
	인문학	(169)	5.3	17.8	37.9	39.1
	사회과학	(243)	6.6	20.6	40.7	32.1
	예술 및 디자인	(51)	17.6	11.8	37.3	33.3
	경영 및 경제	(183)	9.8	19.7	38.8	31.7
	교육학	(26)	3.8	7.7	38.5	50.0
	기타	(35)	11.4	8.6	31.4	48.6

	구분	사례수	전혀 없다	별로 없다	약간 있다	많이 있다
월평균 소득 (세전)	100만원 미만	(139)	6.5	10.1	40.3	43.2
	100만원 이상~200만원 미만	(367)	6.8	19.3	41.4	32.4
	200만원 이상~300만원 미만	(463)	9.9	17.7	37.6	34.8
	300만원 이상	(72)	6.9	16.7	38.9	37.5
청년 인턴 근무 기간	1개월 미만	(39)	5.1	10.3	53.8	30.8
	1개월~3개월 미만	(330)	7.3	14.8	38.2	39.7
	3개월~6개월 미만	(606)	8.7	19.5	39.3	32.5
	6개월~1년 미만	(64)	9.4	10.9	37.5	42.2
	1년 이상	(2)	-	50.0	50.0	-
중앙부처 청년 인턴 경험 여부	있다	(65)	15.4	9.2	35.4	40.0
	없다	(976)	7.7	17.7	39.7	34.9
이전에 경험한 기관 유형	장관급 중앙부처	(13)	23.1	7.7	53.8	15.4
	처·청급 중앙부처	(26)	19.2	15.4	26.9	38.5
	소속·산하기관	(30)	10.0	6.7	30.0	53.3
기관 유형	국무총리 직속기관	(79)	10.1	17.7	46.8	25.3
	부 단위 기관	(649)	7.9	17.3	39.8	35.1
	청 단위 기관	(313)	8.3	16.9	36.7	38.0

〈표 III-18〉은 청년인턴 재지원 의향에 대해 설문한 결과를 응답자 특성별로 정리한 것이다. 응답자의 74.7% 다시 지원할 의향이 있다고 답했다. 이 중 “많이 있다”라고 답한 응답자는 35.3%로 나타났다. 반면, 재지원 의향이 없다는 응답은 25.4%로 나타났다.

성별로 살펴보면 남성은 73.4%, 여성은 75.2%로 상대적으로 여성 응답자의 만족도가 소폭 높은 것으로 나타난다. 학교 소재지 별로 살펴보면 특히 강원권 80%와 영남권 79.1%로 응답자들의 높은 재지원 의향이 두드러졌다.

이를 통해 청년인턴 참여자들이 학교 소재지 특성을 제외한 다른 요소의 특성과 관계없이 대부분 청년인턴 제도에 대한 만족도와 재지원 의향이 상당히 높아 청년인턴 프로그램에 대한 선호가 전반적으로 높다는 것을 추정할 수 있다.

(7) 청년인턴 경험하기 가장 좋은 시기

【그림 III-15】는 청년인턴을 경험하기에 가장 좋은 시기가 언제인지에 대한 설문 결과를 시각화한 것이다. 해당 문항 응답자의 48.7%가 20대 중반이 인턴 경험에 가장 좋은 시기라고 답했으며, 20대 초반을 적합하다고 응답한 비율은 45.2%였다.

설문조사 결과 20대 초중반이 93.9%로 압도적인 수치로 조사되었음을 알 수 있다. 이는 청년인턴 참여자들이 인턴 경험의 최적기로 대학 졸업 전후 시점을 보는 경향을 보여준다. 즉 향후 직업 경로 결정에 실질적인 영향을 미치고 있음을 시사한다.



그림 III-15. 청년인턴 경험하기 가장 좋은 시기

【그림 III-16】은 청년인턴을 경험하기에 어느 연령대가 가장 좋은지에 대한 최종학력별 설문 응답 결과이다. 고졸 이하의 경우 20대 초반 54.2%로 가장 좋은 시기라고 응답하였고 대학(교) 졸업의 경우 20대 중반을 49.7%, 석사 이상도 마찬가지로 20대 중반을 59%로

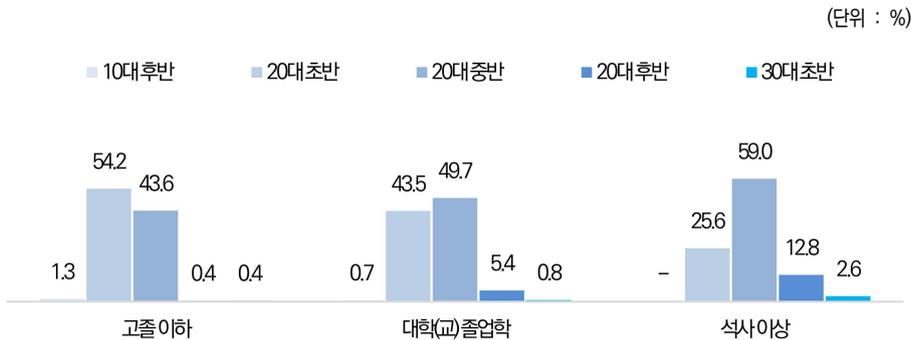


그림 III-16. 최종학력에 따른 청년인턴 경험하기 가장 좋은 시기

가장 경험하기 좋은 시기라고 응답하였다. 이는 학교 졸업 후 사회에 나오는 연령대에 따라 응답 결과가 상이하다. 그러나 공통적인 것은 연령대별로 고용 안정성을 찾기 전에 청년인턴에 대한 경험이 이뤄지길 희망하고 있음을 추론할 수 있다.

【그림 III-17】은 각 지역 응답자가 인턴 경험에 적합하다고 인식하는 연령대를 보여준다. 청년들이 인턴 경험을 하기에 가장 적절하다고 생각하는 시기를 학교 소재지별로 살펴보았다. 수도권은 20대 초반과 20대 중반이 각 47.7%로 동일하게 조사되었고 충청권, 호남권, 강원권은 20대 중반이 각 51.5%, 50.0%, 58%로 조사되었고 영남권과 해와는 각 47.3%, 50.0%로 20대 초반이 경험하기 가장 좋은 시기라고 응답하였다.

30대 초반은 전반적으로 1% 미만으로 답변하였으나 해외에서는 11.1%로 10%가 넘는 응답률을 보였다. 이는 해외 거주 후 한국으로 돌아왔을 때의 시기를 고려한 응답 결과라고 추정할 수 있다. 지역별로 시기에 대한 차이가 발생하는 원인에 대해 파악하여 이를 반영한 정책 설계가 필요함을 시사한다. 예를 들어 상대적으로 민간 일자리가 많은 수도권은 더 이른 시기에 공공분야 일자리 경험을 원하는 것인지에 대한 추가 검토가 필요하다.

(단위 : %)

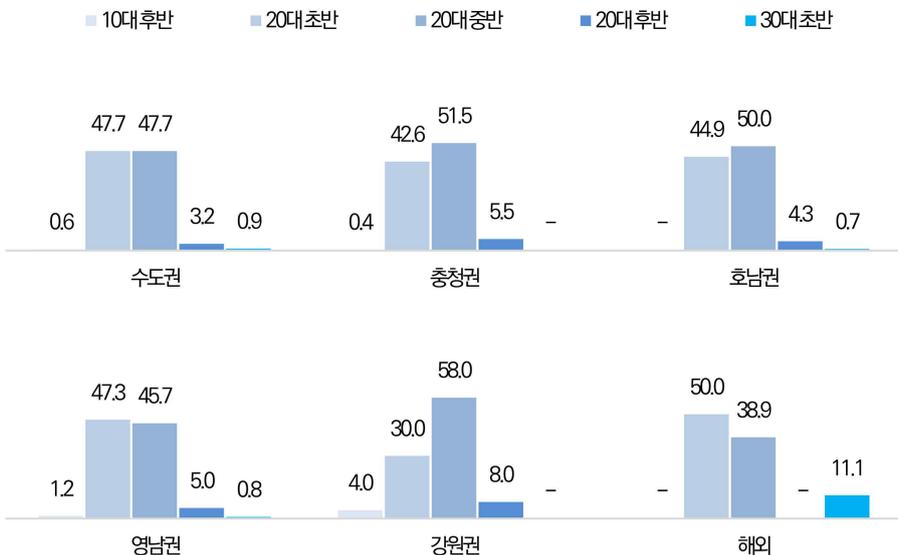


그림 III-17. 학교 소재지에 따른 청년인턴 경험하기 가장 좋은 시기

표 III-9. 청년인턴 경험하기 가장 좋은 시기

(단위 : 명, %)

구분		사례수	10대 후반	20대 초반	20대 중반	20대 후반	30대 초반
전체		(1,041)	0.8	45.2	48.7	4.5	0.8
성별	남성	(308)	1.3	39.6	52.3	5.5	1.3
	여성	(733)	0.5	47.6	47.2	4.1	0.5
연령	19~23세	(270)	0.7	63.3	35.6	-	0.4
	24~27세	(580)	0.7	43.1	53.8	2.4	-
	28세 이상	(191)	1.0	26.2	51.8	17.3	3.7
최종 학력	고졸 이하	(236)	1.3	54.2	43.6	0.4	0.4
	대학(교) 졸업학	(766)	0.7	43.5	49.7	5.4	0.8
	석사 이상	(39)	-	25.6	59.0	12.8	2.6
학교 소재지	수도권	(342)	0.6	47.7	47.7	3.2	0.9
	충청권	(235)	0.4	42.6	51.5	5.5	-
	호남권	(138)	-	44.9	50.0	4.3	0.7
	영남권	(258)	1.2	47.3	45.7	5.0	0.8
	강원권	(50)	4.0	30.0	58.0	8.0	-
	해외	(18)	-	50.0	38.9	-	11.1
거주지	수도권	(380)	0.8	46.1	48.2	3.9	1.1
	충청권	(292)	0.3	46.6	49.0	4.1	-
	호남권	(122)	0.8	42.6	52.5	3.3	0.8
	영남권	(208)	0.5	44.2	47.6	6.7	1.0
	강원권	(39)	5.1	41.0	46.2	5.1	2.6
전공 영역	공학	(163)	1.2	50.9	44.8	3.1	-
	자연과학	(171)	-	38.6	55.0	6.4	-
	인문학	(169)	1.2	45.6	47.9	4.7	0.6
	사회과학	(243)	-	41.6	53.1	3.3	2.1
	예술 및 디자인	(51)	-	47.1	43.1	9.8	-
	경영 및 경제	(183)	0.5	49.2	44.3	4.9	1.1
	교육학	(26)	3.8	42.3	53.8	-	-
기타	(35)	5.7	54.3	37.1	2.9	-	

구분		사례수	10대 후반	20대 초반	20대 중반	20대 후반	30대 초반
월평균 소득 (세전)	100만원 미만	(139)	0.7	46.8	51.1	-	1.4
	100만원 이상~200만원 미만	(367)	0.3	46.9	49.3	3.3	0.3
	200만원 이상~300만원 미만	(463)	1.1	43.4	48.6	5.8	1.1
	300만원 이상	(72)	1.4	45.8	41.7	11.1	-
청년 인턴 근무 기간	1개월 미만	(39)	-	59.0	35.9	2.6	2.6
	1개월~3개월 미만	(330)	1.5	42.7	51.8	3.3	0.6
	3개월~6개월 미만	(606)	0.5	47.0	46.5	5.3	0.7
	6개월~1년 미만	(64)	-	32.8	60.9	4.7	1.6
	1년 이상	(2)	-	50.0	50.0	-	-
중앙부처 청년 인턴 경험 여부	있다	(65)	-	27.7	56.9	15.4	-
	없다	(976)	0.8	46.4	48.2	3.8	0.8
이전에 경험한 기관 유형	장관급 중앙부처	(13)	-	23.1	61.5	15.4	-
	처·청급 중앙부처	(26)	-	26.9	57.7	15.4	-
	소속·산하기관	(30)	-	26.7	53.3	20.0	-
기관 유형	국무총리 직속기관	(79)	1.3	49.4	46.8	2.5	-
	부 단위 기관	(649)	0.6	43.5	49.5	5.2	1.2
	청 단위 기관	(313)	1.0	47.9	47.6	3.5	-

〈표 III-9〉는 청년들이 청년인턴 경험이 가장 적합하다고 생각하는 시기에 대한 의견을 물어본 결과를 특성별로 정리한 것이다. 전체 응답자의 48.7%는 20대 중반이 인턴 경험을 쌓기에 가장 적합한 시기라고 응답했으며, 20대 초반이 적합하다는 응답은 45.2%로 뒤를 이었다. 10대 후반과 30대 초반은 각각 0.8%로 낮은 비율을 보였다.

연령별로는 19~23세 그룹에서 63.3%가 20대 초반을 인턴 적기로 꼽았으며, 28세 이상의 응답자는 51.8%가 20대 중반을 적합하다고 평가했다. 이는 연령대에 따라 인턴 경험의 시기를 다르게 인식함을 보여준다.

학교 소재지별로는 수도권은 20대 초반과 20대 중반이 각 47.7%로 동일하게 조사되었고 충청권, 호남권, 강원권은 20대 중반이, 영남권과 해외는 20대 초반이 경험하기 가장 좋은 시기라고 응답하였다.

청년 응답자들은 인턴 경험을 쌓기에 가장 적합한 시기를 20대 초반과 20대 중반으로 인식하고 있었다. 이러한 결과는 대체로 청년들은 대학 졸업 전후가 인턴 경험의 최적기로 인식하고 있음을 의미한다.

(8) 청년인턴 경험이 일경험 성장에 기여

【그림 III-18】은 청년인턴 경험이 일경험 성장에 얼마나 기여하였는지에 대한 설문 조사 결과이다. 응답자 중 78.2%가 인턴 경험이 일경험 성장에 긍정적 영향을 미쳤다고 답했다. 45.0%는 “매우 그렇다”, 33.2%가 “약간 그렇다” 라고 응답하여, 청년인턴제도가 실질적으로 청년들의 직무역량 향상에 상당히 기여하고 있음을 알 수 있다.

(단위 : %)

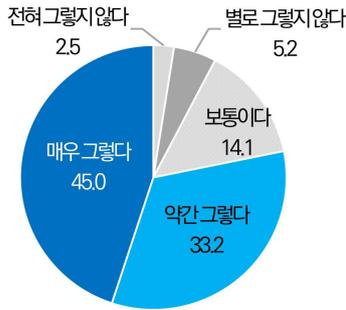


그림 III-18. 청년인턴 경험이 일경험 성장에 기여

【그림 III-19】는 청년인턴 경험이 일경험 성장에 얼마나 기여하였는지에 대해 학교 소재지별로 조사한 결과이다. 긍정적 응답의 경우 고졸 이하가 79.2%, 대학(교)졸업의

(단위 : %)

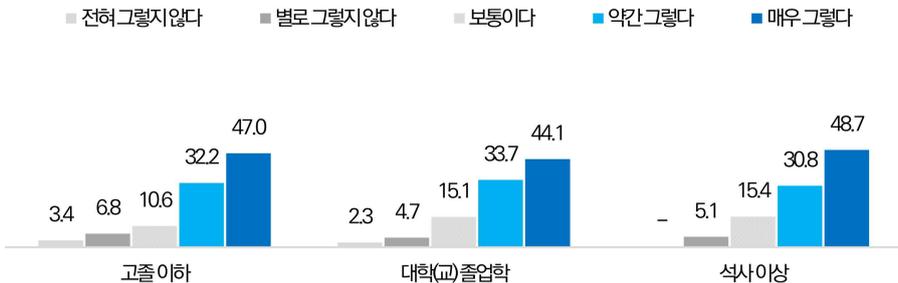


그림 III-19. 최종학력에 따른 청년인턴 경험이 일경험 성장에 기여

경우 77.8%, 석사 이상이 79.5%로 세 응답군에서 모두 75% 이상의 응답자가 일경험 성장에 도움을 받았다고 응답하였다. 이를 통해 학력 별로도 유사한 수치로 조사 결과가 나타남을 알 수 있고 청년인턴 경험이 실질적인 직무역량 향상에 기여하고 있음을 알 수 있다.

【그림 III-20】은 청년인턴 경험이 일경험 성장에 기여하는 정도를 학교 소재지별로 살펴본 결과이다. 각 지역 응답자들이 청년인턴 경험이 일경험 성장에 얼마나 기여했는지에 대한 응답 비율을 보여준다.

청년인턴 경험이 일경험 성장에 기여했다는 긍정적 응답은 모든 지역에서 높게 나타났다. 수도권 76.6%, 충청권 76.2%, 호남권 80.5%, 영남권 79.8%, 강원권 84.0%, 해외 77.8%로, 특히 강원권과 호남권 영남권에서 긍정 응답률이 두드러졌다.

이와 같은 결과는 지역에 관계없이 대부분의 응답자들이 청년인턴 경험을 통해 일경험 성장이 이루어졌다고 평가하고 있음을 보여준다. 한편 강원과 호남권은 공공일자리에 대한 욕구가 타지역에 비해 있는지에 대한 추가적인 검토가 필요하다. 이는 청년인턴 프로그램이 지역별 특성에 맞는 효과적인 지원 방안을 마련할 필요성을 시사한다.

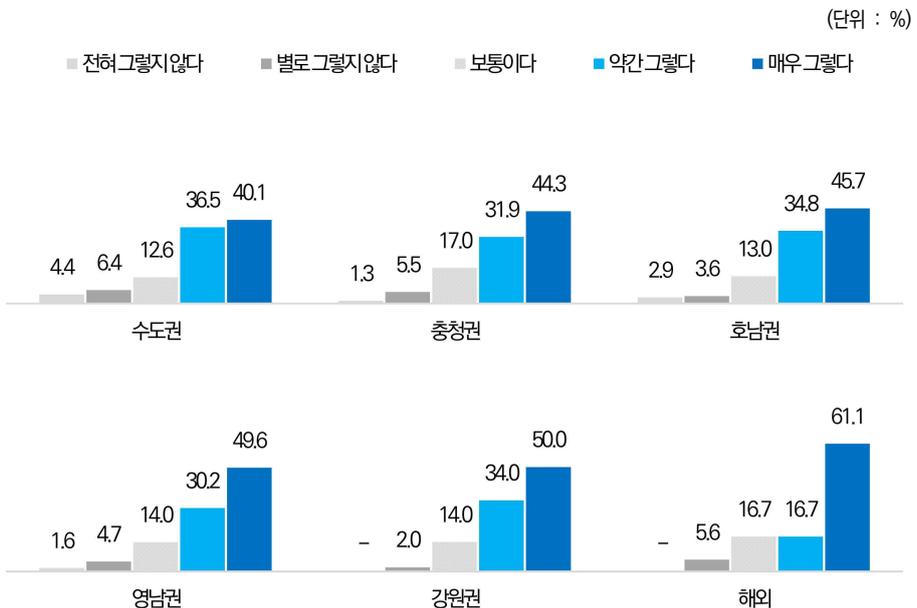


그림 III-20. 학교 소재지에 따른 청년인턴 경험이 일경험 성장에 기여

표 III-10. 청년인턴 경험이 일경험 성장에 기여

(단위 : 명, %, 점)

구분	사례수	전혀	별로	보통	약간	매우
		그렇지 않다	그렇지 않다	이다	그렇다	그렇다
<b>전체</b>	<b>(1,041)</b>	<b>2.5</b>	<b>5.2</b>	<b>14.1</b>	<b>33.2</b>	<b>45.0</b>
성별	남성 (308)	2.6	6.2	13.6	31.2	46.4
	여성 (733)	2.5	4.8	14.3	34.1	44.3
연령	19~23세 (270)	1.5	3.0	13.3	34.4	47.8
	24~27세 (580)	2.8	6.9	14.1	33.8	42.4
	28세 이상 (191)	3.1	3.1	15.2	29.8	48.7
최종 학력	고졸 이하 (236)	3.4	6.8	10.6	32.2	47.0
	대학(교) 졸업학 (766)	2.3	4.7	15.1	33.7	44.1
	석사 이상 (39)	-	5.1	15.4	30.8	48.7
학교 소재지	수도권 (342)	4.4	6.4	12.6	36.5	40.1
	충청권 (235)	1.3	5.5	17.0	31.9	44.3
	호남권 (138)	2.9	3.6	13.0	34.8	45.7
	영남권 (258)	1.6	4.7	14.0	30.2	49.6
	강원권 (50)	-	2.0	14.0	34.0	50.0
	해외 (18)	-	5.6	16.7	16.7	61.1
거주지	수도권 (380)	3.9	7.4	13.2	32.9	42.6
	충청권 (292)	1.4	4.8	17.8	33.9	42.1
	호남권 (122)	1.6	3.3	11.5	35.2	48.4
	영남권 (208)	1.9	3.8	12.0	30.8	51.4
	강원권 (39)	2.6	-	15.4	38.5	43.6
전공 영역	공학 (163)	2.5	7.4	15.3	35.6	39.3
	자연과학 (171)	1.8	5.3	12.3	31.6	49.1
	인문학 (169)	3.6	4.7	13.0	32.5	46.2
	사회과학 (243)	1.2	4.9	13.6	31.3	49.0
	예술 및 디자인 (51)	2.0	5.9	11.8	41.2	39.2
	경영 및 경제 (183)	4.4	4.4	18.0	36.6	36.6
	교육학 (26)	3.8	-	7.7	23.1	65.4
	기타 (35)	-	5.7	14.3	25.7	54.3
월평균 소득 (세전)	100만원 미만 (139)	-	4.3	14.4	32.4	48.9
	100만원 이상~200만원 미만 (367)	2.5	5.7	14.7	30.8	46.3
	200만원 이상~300만원 미만 (463)	3.0	5.0	13.8	35.9	42.3
	300만원 이상 (72)	4.2	5.6	12.5	30.6	47.2

구분		사례수	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이다	약간 그렇다	매우 그렇다
청년 인턴 근무 기간	1개월 미만	(39)	2.6	7.7	10.3	28.2	51.3
	1개월~3개월 미만	(330)	2.4	4.5	13.0	30.0	50.0
	3개월~6개월 미만	(606)	2.8	5.6	14.4	34.7	42.6
	6개월~1년 미만	(64)	-	-	20.3	40.6	39.1
	1년 이상	(2)	-	100.0	-	-	-
중앙부처 청년 인턴 경험 여부	있다	(65)	3.1	3.1	9.2	29.2	55.4
	없다	(976)	2.5	5.3	14.4	33.5	44.3
이전에 경험한 기관 유형	장관급 중앙부처	(13)	-	7.7	15.4	46.2	30.8
	처·청급 중앙부처	(26)	3.8	7.7	15.4	26.9	46.2
	소속·산하기관	(30)	3.3	-	3.3	20.0	73.3
기관 유형	국무총리 직속기관	(79)	1.3	7.6	6.3	43.0	41.8
	부 단위 기관	(649)	2.3	5.4	14.3	31.9	46.1
	청 단위 기관	(313)	3.2	4.2	15.7	33.5	43.5

〈표 III-10〉은 청년인턴 경험이 청년들의 일경험 성장에 얼마나 기여했는지를 분석한 결과를 담고 있다. 전체 응답자의 78.2%가 긍정적인 영향을 받았다고 응답했으며, 이중 “매우 그렇다”는 응답이 45.0%로 가장 많았다. 반면, “전혀 그렇지 않다”는 2.5%에 불과했다.

남성의 경우 77.6%, 여성의 경우 78.4%로 높은 수치로 긍정적인 영향을 받았다고 응답하였으며 연령대별로는 19~23세 응답자의 82.2%가 긍정적인 영향을 받았다고 응답해, 다른 연령대보다 더 높은 만족도를 보였다. 이는 상대적으로 젊은 응답자들이 인턴 경험을 통해 실질적인 일경험 성장을 체감하고 있음을 의미한다.

학교 소재지별로는 모든 지역에서 긍정적인 응답이 높게 나타났다. 수도권 76.6%, 충청권 76.2%, 호남권 80.5%, 영남권 79.8%, 강원권 84.0%, 해외 77.8%로, 특히 강원권과 호남권은 80%가 넘는 높은 긍정적인 반응이 두드러졌다. 이와 같은 결과는 지역에 관계없이 대부분의 응답자들이 청년인턴 경험을 통해 일경험 성장이 이루어졌다고 평가하고 있음을 나타낸다.

### (9) 청년인턴 추천 의향

【그림 III-21】은 청년인턴 프로그램을 주변에 추천할 의향에 대한 분석이다. 전체 응답자의 86.3%가 청년인턴을 추천할 의향이 있다고 답했으며, “매우 그렇다”라고 응답한 비율이 49.1%로 나타났다.

이를 통해 청년인턴 프로그램에 대해 참여자들이 상당히 긍정적으로 평가하고 다른 사람들에게 추천할 의향이 높다는 점을 확인할 수 있다.

(단위 : %)

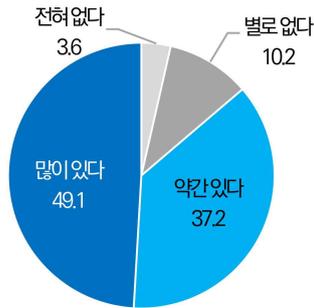


그림 III-21. 청년인턴 추천 의향

【그림 III-22】는 최종학력에 따라 청년인턴 프로그램을 추천할 의향이 있는지에 대한 응답 비율을 보여준다. 고졸 이하 응답자는 82.6%의 응답자가 추천 의향이 있다고 응답하였다. 대학(교)졸업의 경우 87.6%, 석사 이상의 경우 82%가 추천 의사가 있다고 응답하였다. 이러한 결과를 통해 학력 수준과 관계없이 청년인턴 프로그램에 대해 긍정적으로 평가하고 추천할 의향이 높다는 점을 확인할 수 있다.

【그림 III-23】은 학교 소재지에 따른 청년인턴 추천 의향에 대해 조사한 결과이다. 모든 지역에서 추천 의향이 높은 것으로 나타났다. 수도권은 82.0%, 충청권 88%, 호남권 89.1%, 영남권 89.2%, 강원권 92%, 해외 83.3%로 나타났다. 특히 강원권은 90%가 넘는 높은 추천 의사를 나타냈다.

이 결과를 통해 지역에 상관없이 청년인턴 프로그램에 대해 긍정적으로 평가하고 추천할 의향이 높다는 점을 확인할 수 있다. 다만 상대적으로 수도권에 비해 비수도권 청년들이 더 높은 만족감을 느끼는 것을 시사한다. 따라서 수도권에서는 프로그램의 질적 개선을

통해 만족도를 높이고, 비수도권에서는 지속적인 지원과 기회를 확대해 긍정적인 평가를 이어가는 것이 필요할 것이다.

(단위 : %)



그림 III-22. 최종학력에 따른 청년인턴 추천 의향

(단위 : %)

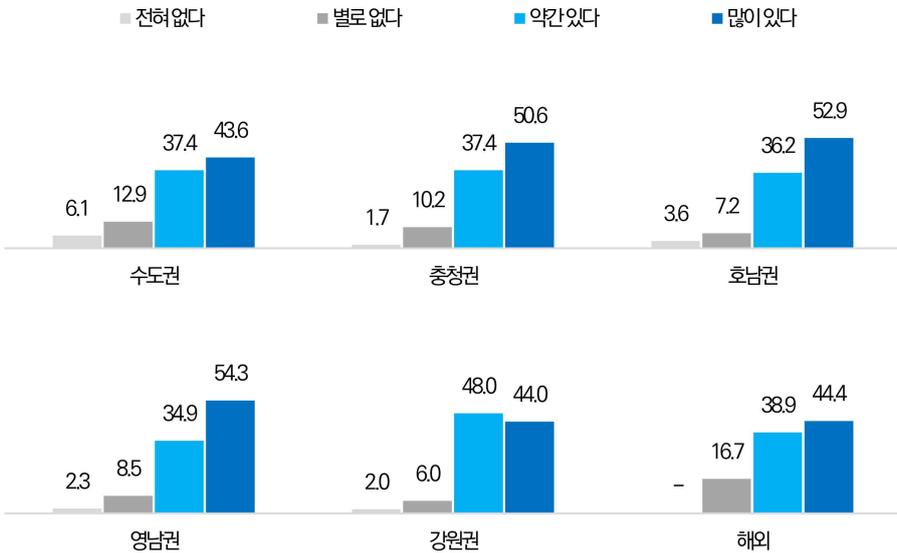


그림 III-23. 학교 소재지에 따른 청년인턴 추천 의향

표 III-11. 청년인턴 추천 의향

(단위 : 명, %)

구분		사례수	전혀 없다	별로 없다	약간 있다	많이 있다
<b>전체</b>		<b>(1,041)</b>	<b>3.6</b>	<b>10.2</b>	<b>37.2</b>	<b>49.1</b>
성별	남성	(308)	1.9	9.4	37.0	51.6
	여성	(733)	4.2	10.5	37.2	48.0
연령	19~23세	(270)	3.0	11.5	33.7	51.9
	24~27세	(580)	3.6	9.5	38.6	48.3
	28세 이상	(191)	4.2	10.5	37.7	47.6
최종 학력	고졸 이하	(236)	4.2	13.1	33.9	48.7
	대학(교) 졸업학	(766)	3.5	8.9	38.0	49.6
	석사 이상	(39)	-	17.9	41.0	41.0
학교 소재지	수도권	(342)	6.1	12.9	37.4	43.6
	충청권	(235)	1.7	10.2	37.4	50.6
	호남권	(138)	3.6	7.2	36.2	52.9
	영남권	(258)	2.3	8.5	34.9	54.3
	강원권	(50)	2.0	6.0	48.0	44.0
	해외	(18)	-	16.7	38.9	44.4
거주지	수도권	(380)	5.5	12.1	35.8	46.6
	충청권	(292)	2.4	11.3	38.7	47.6
	호남권	(122)	1.6	6.6	37.7	54.1
	영남권	(208)	2.9	8.7	32.7	55.8
	강원권	(39)	2.6	2.6	61.5	33.3
전공 영역	공학	(163)	4.3	12.3	36.8	46.6
	자연과학	(171)	2.9	10.5	32.7	53.8
	인문학	(169)	3.6	4.7	45.0	46.7
	사회과학	(243)	2.9	10.3	37.0	49.8
	예술 및 디자인	(51)	2.0	15.7	27.5	54.9
	경영 및 경제	(183)	5.5	12.0	39.3	43.2
	교육학	(26)	3.8	3.8	26.9	65.4
기타	(35)	-	11.4	34.3	54.3	

	구분	사례수	전혀 없다	별로 없다	약간 있다	많이 있다
월평균 소득 (세전)	100만원 미만	(139)	0.7	8.6	37.4	53.2
	100만원 이상~200만원 미만	(367)	4.6	10.6	36.5	48.2
	200만원 이상~300만원 미만	(463)	3.7	10.6	37.4	48.4
	300만원 이상	(72)	2.8	8.3	38.9	50.0
청년 인턴 근무 기간	1개월 미만	(39)	2.6	10.3	35.9	51.3
	1개월~3개월 미만	(330)	2.7	8.8	34.8	53.6
	3개월~6개월 미만	(606)	4.1	11.7	37.5	46.7
	6개월~1년 미만	(64)	3.1	1.6	46.9	48.4
	1년 이상	(2)	-	50.0	50.0	-
중앙부처 청년 인턴 경험 여부	있다	(65)	1.5	9.2	35.4	53.8
	없다	(976)	3.7	10.2	37.3	48.8
이전에 경험한 기관 유형	장관급 중앙부처	(13)	-	30.8	30.8	38.5
	처·청급 중앙부처	(26)	3.8	7.7	46.2	42.3
	소속·산하기관	(30)	-	6.7	23.3	70.0
기관 유형	국무총리 직속기관	(79)	5.1	13.9	36.7	44.3
	부 단위 기관	(649)	3.9	10.0	37.9	48.2
	청 단위 기관	(313)	2.6	9.6	35.8	52.1

〈표 III-11〉은 청년인턴 프로그램을 다른 사람에게 추천할 의향이 있는지에 대해 조사한 설문 결과를 정리한 것이다.

추천 의향이 있는 응답자는 86.3%로 나타났다. 이 중 “많이 있다”고 답한 비율이 49.1%로 가장 높았으며, “약간 있다”는 37.2%였다. 반면, 추천 의향이 “전혀 없다”는 3.6%로 소수에 불과했다.

성별로 보면, 남성 응답자 중 추천 의향이 있는 비율은 88.6%로 여성 응답자(85.3%)보다 다소 높았다. 연령대별로는 19~23세 응답자의 85.6%가 추천할 의향을 보였으며, 이 중 51.9%는 “매우 그렇다”라고 응답해 상대적으로 젊은 층이 인턴 경험을 긍정적으로 평가하고 있음을 알 수 있다.

학교 소재지에 따라서는 수도권외의 경우 82.0%, 충청권 88%, 호남권 89.1%, 영남권 89.2%, 강원권 92%, 해외 83.3%로 나타났다. 청년인턴 프로그램을 지역에 관계 없이 긍정적으로 평가하고 있음을 알 수 있다. 다만 수도권과 비수도권의 추천 의향 비중의 유의미한 차이, 강원권은 특히 90%가 넘는 비중에 따라 지역 내 일자리 대비 청년인턴 제도가 주는 차별적인 장점 등을 확인하여 지역별로 제도를 확장해 보는 것도 고민해 볼 수 있겠다.

(10) 다수의 청년들에게 청년인턴 기회 제공

【그림 III-24】는 다수의 청년들에게 청년인턴 기회를 확대 제공할 필요성에 대한 인식을 보여준다. 응답자의 50.5%가 “매우 그렇다”고 응답했으며, 27.1%는 “약간 그렇다”고 응답했다. 이와 반대로 “전혀 그렇지 않다”와 “별로 그렇지 않다”는 각각 1.6%, 5.3%로 나타났다. 전체적으로 77.6%가 긍정적인 응답을 보였다. 이는 청년인턴 기회 제공을 확대해야 한다는 정책적 요구를 시사한다.

(단위 : %)

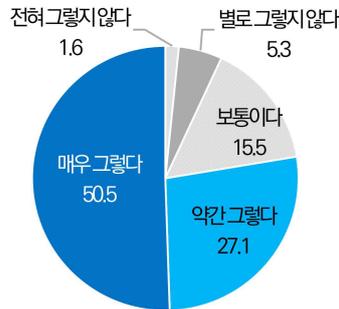


그림 III-24. 다수의 청년들에게 청년인턴 기회 제공

【그림 III-25】는 최종학력에 따라 청년인턴 기회 확대 필요성을 살펴본 결과이다. 설문 조사 결과 고졸 이하 응답자의 72.9%, 대학(교)졸업의 경우 80.9%, 석사 이상의 경우 82.0%로 모든 학력 수준에서 긍정적인 응답이 높게 나타났다. 특히 대학졸업 이상 80.0%가 “매우 필요” 또는 “필요”하다고 응답했다. 이는 청년인턴 경험이 다수 청년들에게 중요한 기회로 인식되고 있음을 보여준다.

(단위 : %)

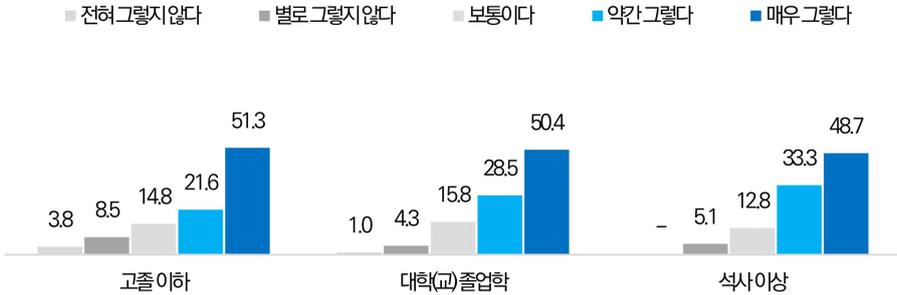


그림 III-25. 최종학력에 따른 다수의 청년들에게 청년인턴 기회 제공

【그림 III-26】은 청년들이 학교 소재지에 따라 청년인턴 기회를 제공해야 하는 필요성에 대한 조사 결과를 나타낸다.

강원권 응답자 중 90.0%가 청년인턴 기회를 확대해야 한다고 응답했으며, 그중 56.0%가 “매우 그렇다”라고 답해, 다른 지역보다 인턴 기회 확대 요구가 강하게 나타났다. 해외 소재지 응답자들도 88.9%가 청년인턴 기회를 확대해야 한다고 응답해 비수도권 청년들의 요구가 높았다. 반면 수도권 청년들은 72.2%가 이에 동의했으며, “매우 그렇다” 응답 비율은 45.0%로 다른 지역에 비해 낮았다. 이러한 결과는 수도권 이외의 지역 청년들이 직무 경험과 진로 탐색을 위한 인턴 기회가 상대적으로 부족하다고 느끼고 있음을 시사한다. 수도권 이외의 지역에 있는 청년들이 청년인턴 기회가 더욱 필요하다고 인식하고 있는 것으로 나타났다.

따라서 수도권과 비수도권 모두에게 공평하게 제공될 필요성이 있다. 특히 수도권 이외 지역에 있는 청년들에게 좀 더 많은 일자리 경험 기회를 제공하는 제도로 자리매김할 필요가 있다. 비수도권 청년들이 거주 지역에서 양질의 인턴 기회를 확보하기 어려운 상황을 개선하기 위해, 비수도권에서의 청년인턴 프로그램 접근성을 강화하고 해당 지역 산업과 연계된 인턴십 프로그램을 개발하는 등의 정책적 배려가 요구된다. 이를 통해 청년들이 거주지와 관계없이 다양한 진로 경험을 쌓을 수 있도록 지원하는 것이 중요할 것이다.

(단위 : %)

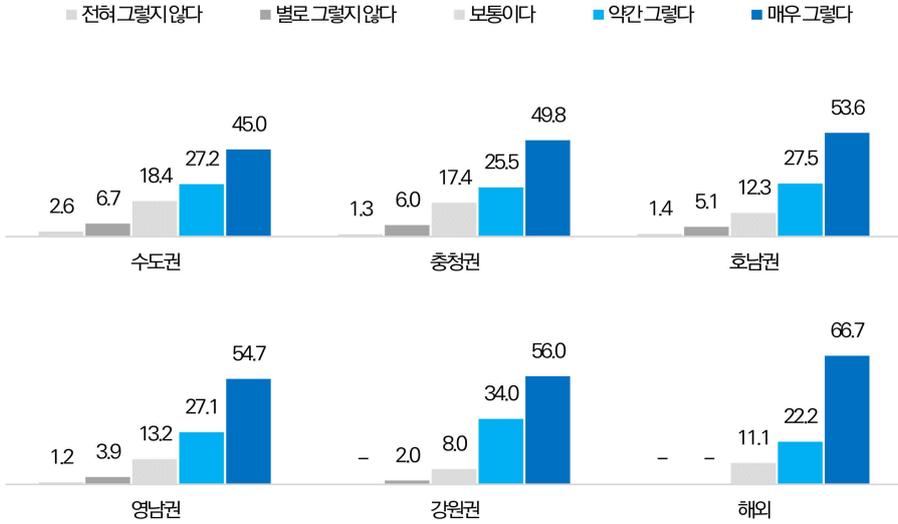


그림 III-26. 학교 소재지에 따른 다수의 청년들에게 청년인턴 기회 제공

표 III-12. 다수의 청년들에게 청년인턴 기회 제공

(단위 : 명, %, 점)

구분	사례수	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이다	약간 그렇다	매우 그렇다
<b>전체</b>	<b>(1,041)</b>	<b>1.6</b>	<b>5.3</b>	<b>15.5</b>	<b>27.1</b>	<b>50.5</b>
성별	남성 (308)	1.9	5.2	14.9	28.2	49.7
	여성 (733)	1.5	5.3	15.7	26.6	50.9
연령	19~23세 (270)	1.5	4.8	12.2	20.4	61.1
	24~27세 (580)	2.1	5.2	17.2	29.8	45.7
	28세 이상 (191)	0.5	6.3	14.7	28.3	50.3
최종 학력	고졸 이하 (236)	3.8	8.5	14.8	21.6	51.3
	대학(교) 졸업학 (766)	1.0	4.3	15.8	28.5	50.4
	석사 이상 (39)	-	5.1	12.8	33.3	48.7
학교 소재지	수도권 (342)	2.6	6.7	18.4	27.2	45.0
	충청권 (235)	1.3	6.0	17.4	25.5	49.8
	호남권 (138)	1.4	5.1	12.3	27.5	53.6
	영남권 (258)	1.2	3.9	13.2	27.1	54.7
	강원권 (50)	-	2.0	8.0	34.0	56.0
	해외 (18)	-	-	11.1	22.2	66.7

	구분	사례수	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이다	약간 그렇다	매우 그렇다
거주지	수도권	(380)	2.4	7.4	17.4	25.0	47.9
	충청권	(292)	1.7	5.5	19.5	25.7	47.6
	호남권	(122)	2.5	3.3	7.4	25.4	61.5
	영남권	(208)	-	3.4	11.1	29.8	55.8
	강원권	(39)	-	-	15.4	48.7	35.9
전공 영역	공학	(163)	2.5	5.5	16.6	27.6	47.9
	자연과학	(171)	0.6	5.3	12.9	27.5	53.8
	인문학	(169)	1.2	3.6	12.4	29.6	53.3
	사회과학	(243)	2.1	7.0	13.6	24.7	52.7
	예술 및 디자인	(51)	2.0	5.9	19.6	27.5	45.1
	경영 및 경제	(183)	2.2	4.9	21.9	27.3	43.7
	교육학	(26)	-	3.8	11.5	23.1	61.5
	기타	(35)	-	2.9	14.3	28.6	54.3
월평균 소득 (세전)	100만원 미만	(139)	1.4	3.6	14.4	28.1	52.5
	100만원 이상~200만원 미만	(367)	1.4	5.2	15.5	24.0	54.0
	200만원 이상~300만원 미만	(463)	1.9	5.0	15.6	28.9	48.6
	300만원 이상	(72)	1.4	11.1	16.7	29.2	41.7
청년 인턴 근무 기간	1개월 미만	(39)	2.6	5.1	10.3	25.6	56.4
	1개월~3개월 미만	(330)	0.9	4.2	15.8	27.6	51.5
	3개월~6개월 미만	(606)	2.0	5.8	15.0	28.2	49.0
	6개월~1년 미만	(64)	1.6	6.3	18.8	15.6	57.8
	1년 이상	(2)	-	-	100.0	-	-

〈표 III-12〉는 다수의 청년들에게 청년인턴 기회를 제공할 필요성에 대한 응답 결과를 보여준다. 전체 응답자의 77.6%가 인턴 기회 확대에 긍정적으로 응답했으며, 이 중 “매우 그렇다”는 응답이 50.5%로 가장 많았고 “약간 그렇다”는 27.1%가 응답했다. 반면, “전혀 그렇지 않다”는 1.6%, “별로 그렇지 않다”는 5.3%로 나타나 부정적 응답은 극소수에 불과했다.

성별로는 남성은 88.6%, 여성은 85.3%로 남성이 인턴 기회 확대에 대해 더 긍정적인 인식을 보였으며, 연령대별로는 19~23세 응답자의 61.1%가 “매우 그렇다”고 응답해 가장 높은 비율을 기록했다.

연령대별로 보면, 19~23세 응답자 중 61.1%가 “매우 그렇다”고 응답하여, 다른 연령대에 비해 인턴 기회의 중요성을 더 크게 인식하는 것으로 나타났다.

청년인턴 프로그램의 기회를 확대해야 한다는 의견이 확인된다. 이는 인턴 경험이 청년 고용과 직무 역량 강화를 위한 중요한 정책적 수단으로 인식되고 있음을 보여준다.

### (11) 진로 결정

【그림 III-27】은 응답자들이 진로를 어떻게 결정했는지에 대한 정보를 시각적으로 나타낸다. 전체 응답자 중 21.5%가 “매우 구체적으로 정하였다”고 답했으며, 55.1%는 “대략적으로 정하고 있다”고 응답했다. “고민은 하였으나 결정을 하지 못하였다”는 응답은 22.4%로 나타났다. 이를 통해 응답자들이 청년인턴 제도를 경험하는 시기와 진로 결정을 내리는 시기가 유사함을 알 수 있다.

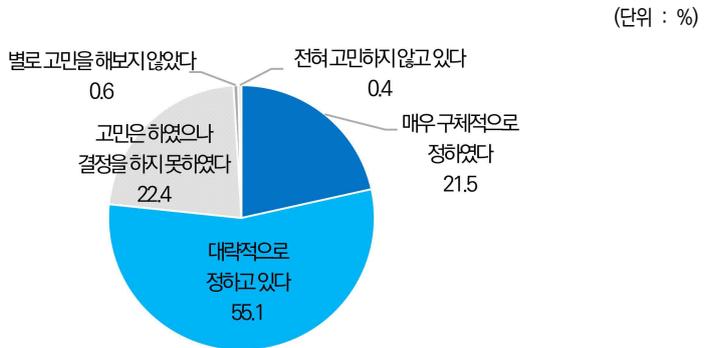


그림 III-27. 진로 결정

【그림 III-28】은 최종학력에 따른 진로 결정에 대한 설문조사 결과를 시각화한 것이다. 고졸 이하 52.1%, 대학(교)졸업학 55.6%, 석사 이상 64.1%로 모든 군집에서 대략적으로 정하고 있다는 것에 가장 많은 응답을 하였다. 고졸 이하와 대학(교)졸업 응답군은 고민은 하였으나 결정을 하지 못하였다가 각 25.4%, 12.8%로 두 번째로 많은 응답을 하였으나 석사 이상의 경우 “매우 구체적으로 정하였다”는 비율도 23.1%로 다른 학력군에 비해 높은 결과를 보였다. 이에 따라 학력이 높을수록 인턴 경험이 진로 결정의 구체성에 영향을 미칠 수 있음을 보여준다.

(단위 : %)



그림 III-28. 최종학력에 따른 진로 결정

【그림 III-29】는 청년들이 학교 소재지에 따라 진로를 결정하는 주요 요인에 대한 설문 결과이다. 분석 결과, 대략적으로 정하고 있다가 수도권 53.2%, 충청권 54.9%, 호남권 56.5%, 영남권 56.6%, 강원권 54%, 해외 66.7%로 모든 지역에서 가장 높게 나왔으며 특히 해외에서 다른 지역들에 비해 최소 10% 이상 차이가 나는 결과가 도출되었다. 또한 수도권, 호남권, 강원권의 경우 아직 결정하지 못한 비율이 충청권, 영남권, 해외에 비해 높게 나왔음을 알 수 있다.

이를 통해 응답자 대부분은 향후 진로에 대한 대략적인 결정은 하였으나 그 구체적인 결정에 있어 다양한 경험을 통해 답을 찾고자 하는 의도로 청년인턴을 경험했을 것임을 시사한다. 또 이러한 결과는 대체로 지역별 특성이 크게 작용하지 않다고 볼 수 있다. 다만 앞서 청년인턴 제도에 대한 추천 의향이 높았던 강원과 호남지역에서 진로 결정에 대해 상대적으로 10% 정도 차이가 나는 것에 대해 검토할 필요성이 있다. 예컨대 일자리 다양성 등이 상대적으로 부족한 지역일수록 청년들의 진로 결정에 유의미한 일 경험 사업으로 활용되어도 좋을 것으로 판단된다.

(단위 : %)

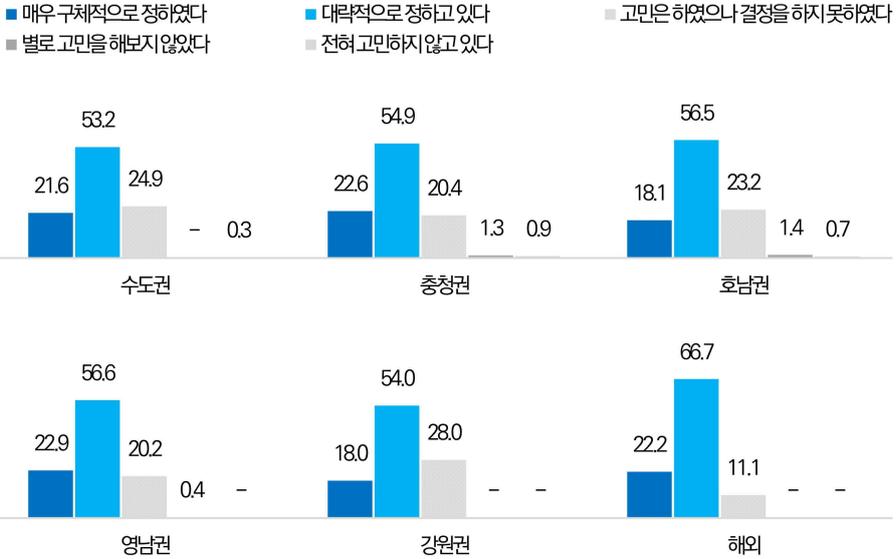


그림 Ⅲ-29. 학교 소재지에 따른 진로 결정

표 Ⅲ-13. 진로 결정

(단위 : 명, %)

구분	사례수	매우 구체적으로 정하였다	대략적으로 정하고 있다	고민은 하였으나 결정을 하지 못하였다	별로 고민을 해보지 않았다	전혀 고민하지 않고 있다
전체	(1,041)	21.5	55.1	22.4	0.6	0.4
성별	남성 (308)	28.2	52.6	17.9	0.3	1.0
	여성 (733)	18.7	56.2	24.3	0.7	0.1
연령	19~23세 (270)	16.3	54.4	28.1	1.1	-
	24~27세 (580)	21.7	55.9	21.6	0.3	0.5
	28세 이상 (191)	28.3	53.9	16.8	0.5	0.5
최종 학력	고졸 이하 (236)	22.0	52.1	25.4	0.4	-
	대학(교) 졸업학 (766)	21.3	55.6	21.9	0.7	0.5
	석사 이상 (39)	23.1	64.1	12.8	-	-

구분	사례수	매우 구체적으로 정하였다	대략적으로 정하고 있다	고민은 하였으나 결정을 하지 못하였다	별로 고민을 해보지 않았다	전혀 고민하지 않고 있다	
학교 소재지	수도권	(342)	21.6	53.2	24.9	-	0.3
	충청권	(235)	22.6	54.9	20.4	1.3	0.9
	호남권	(138)	18.1	56.5	23.2	1.4	0.7
	영남권	(258)	22.9	56.6	20.2	0.4	-
	강원권	(50)	18.0	54.0	28.0	-	-
	해외	(18)	22.2	66.7	11.1	-	-
거주지	수도권	(380)	19.7	57.4	22.1	0.5	0.3
	충청권	(292)	22.9	50.0	25.7	0.7	0.7
	호남권	(122)	18.9	56.6	23.0	0.8	0.8
	영남권	(208)	21.6	59.1	18.8	0.5	-
	강원권	(39)	35.9	46.2	17.9	-	-
전공 영역	공학	(163)	28.8	55.8	15.3	-	-
	자연과학	(171)	17.5	55.6	26.3	-	0.6
	인문학	(169)	20.1	59.2	18.3	1.8	0.6
	사회과학	(243)	23.0	51.9	24.3	0.4	0.4
	예술 및 디자인	(51)	13.7	54.9	31.4	-	-
	경영 및 경제	(183)	18.6	55.7	24.0	1.1	0.5
	교육학	(26)	23.1	69.2	7.7	-	-
	기타	(35)	28.6	40.0	31.4	-	-
월평균 소득 (세전)	100만원 미만	(139)	21.6	54.7	23.7	-	-
	100만원 이상~200만원 미만	(367)	19.3	55.6	23.7	0.8	0.5
	200만원 이상~300만원 미만	(463)	21.6	56.4	21.4	0.2	0.4
	300만원 이상	(72)	31.9	45.8	19.4	2.8	-
청년 인턴 근무 기간	1개월 미만	(39)	17.9	56.4	23.1	-	2.6
	1개월~3개월 미만	(330)	25.2	51.5	22.4	0.3	0.6
	3개월~6개월 미만	(606)	20.3	56.4	22.4	0.7	0.2
	6개월~1년 미만	(64)	17.2	59.4	21.9	1.6	-
	1년 이상	(2)	-	100.0	-	-	-

〈표 III-13〉은 응답자들이 진로를 결정했는지에 대한 설문 결과를 표로 정리한 것이다. 전체 응답자 중 21.5%가 “매우 구체적으로 정하였다”고 답했으며, 55.1%는 “대략적으로 정하고 있다”고 응답했다. “고민은 하였으나 결정을 하지 못하였다”는 응답은 22.4%로 나타났다.

성별로 보면, 남성 응답자 중 28.2%가 “매우 구체적으로 정하였다”고 응답해 여성(18.7%)보다 더 높은 비율을 보였다. 반면, 여성 응답자는 “고민은 하였으나 결정을 하지 못하였다”는 비율이 24.3%로 남성보다 높았다.

전공별로 공학, 사회과학, 교육학 등이 자연과학, 인문학, 예술 및 디자인 전공, 경영 및 경제보다 매우 구체적인 진로 결정을 세워둔 편이며(+5% 이상) 자연과학, 사회과학, 예술 및 디자인, 경영 및 경제영역은 대략적으로도 결정하지 못한 비중도 20%가 넘는다.

## (12) 진로 결정의 주요 원인

【그림 III-30】은 청년들이 진로를 결정할 때 어떤 요인을 가장 중요하게 여기는지에 대한 응답 결과를 나타낸다. 분석 결과, 전체 응답자 중 46.2%가 일경험(인턴, 아르바이트 등)을 진로 결정의 주요 요인으로 꼽았으며, 그다음으로는 전공이 32.9%로 높은 비중을 차지했다. 반면, 출신학교나 부모의 경제력을 선택한 응답자는 각 1.4%, 1.3%의 낮은 응답률을 보였다. 이는 청년들이 진로 결정 시 실제 직무 경험이 진로 결정에 유의미한 영향을 미친다는 것을 보여준다.

(단위 : %)



그림 III-30. 진로 결정의 주요 요인

【그림 III-31】은 최종 학력에 따라 진로 결정에 어떠한 요인이 중요하게 작용했는지에 대해 조사한 결과를 시각화한 자료이다, 고졸 이하의 경우 일경험이 41.5%로 가장 높은 응답률을 보였고 뒤를 이어 전공이 33.1%로 중요한 결정 요인으로 작용한다고 응답하였다. 대학(교)졸업의 경우 역시 일경험이 48.4%로 가장 중요한 결정요인으로 나타났고 전공이 32.8%로 조사되었다. 한편 석사 이상의 경우 전공이 33.3%로 가장 높은 응답률을 기록해 다른 최종 학력 군집에 비해 다른 결과가 도출되었다. 뒤를 이어 일경험이 30.8%로 조사되었다.

일경험이 진로 결정에 가장 영향을 미치는 요인이라 답을 한 것은 융합적 사고와 다양한 문제해결력을 요하는 AI 시대의 새로운 인재상 정립의 패러다임에 부합하는 응답 비중이라고 판단된다. 점차 전공의 벽이 허물어지는 요새 다양한 지식 배경을 가진 동료들과의 협업을 통해 해결해야 하는 문제가 많아지고 있다. 점차 문제해결력이 높은 사람을 요구하는 시대에서 현장 지식 기반의 진로 결정 방식이 점차 확대되어야 함을 시사한다.

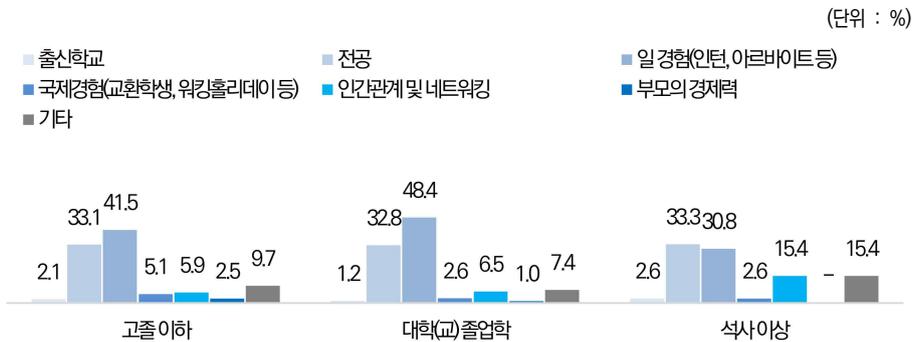


그림 III-31. 최종 학력에 따른 진로 결정의 주요 요인

【그림 III-32】는 청년들이 진로를 결정할 때 학교 소재지에 따라 어떤 요인을 가장 중요하게 여기는지에 대한 응답 결과를 보여준다. 분석 결과, 수도권은 전공(47.4%)과 일경험(30.1%)을 중요한 요인으로 꼽았다. 충청권은 전공(46.7%)과 일경험(36.6%)이, 호남권은 전공(50.7%)이 가장 중요한 요인으로 나타났다. 영남권과 강원권도 각각 전공과 일경험을 중요하게 인식했으며, 특히 강원권은 두 요인이 모두 38.0%로 동일했다. 해외 출신 청년들은 전공(27.8%)과 출신학교(27.3%)를 주요 요인으로 꼽았다.

이 결과는 전공과 일경험이 청년들의 진로 결정에 중요한 역할을 하지만 지역에 따라 강조점이 다를 것을 보여준다. 이는 지역별로 전공 분야에 따른 일자리의 양적·질적 차이가 발생하고 있는지에 대한 추가 조사를 통해 지역산업별 일자리 특성과 함께 해석해야 할 것으로 판단된다.

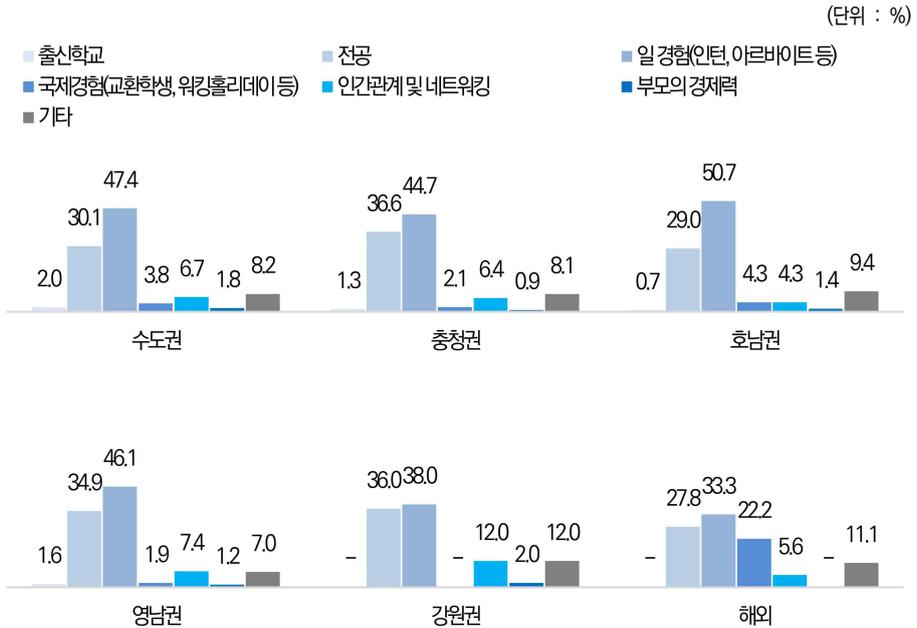


그림 III-32. 학교소재지에 따른 진로 결정의 주요 요인

표 III-14. 진로 결정의 주요 요인

(단위 : 명, %)

구분	사례수	출신학교	전공	일경험 (인턴, 아르바이트 등)	국제경험 (교환 학생, 워킹홀리데이 등)	인간관계 및 네트워킹	부모의 경제력	기타	
전체	(1,041)	1.4	32.9	46.2	3.2	6.7	1.3	8.3	
성별	남성	(308)	1.6	32.1	43.8	2.9	8.4	2.6	8.4
	여성	(733)	1.4	33.2	47.2	3.3	6.0	0.8	8.2

구분	사례수	출신학교	전공	일경험 (인턴, 아르바이트 등)	국제경험 (교환 학생, 워킹홀리 데이 등)	인간관계 및 네트워킹	부모의 경제력	기타	
연령	19~23세	(270)	1.5	37.0	43.0	4.1	5.9	1.5	7.0
	24~27세	(580)	1.4	34.1	44.8	3.4	7.4	1.0	7.8
	28세 이상	(191)	1.6	23.0	55.0	1.0	5.8	2.1	11.5
최종 학력	고졸 이하	(236)	2.1	33.1	41.5	5.1	5.9	2.5	9.7
	대학(교) 졸업학	(766)	1.2	32.8	48.4	2.6	6.5	1.0	7.4
	석사 이상	(39)	2.6	33.3	30.8	2.6	15.4	-	15.4
학교 소재지	수도권	(342)	2.0	30.1	47.4	3.8	6.7	1.8	8.2
	충청권	(235)	1.3	36.6	44.7	2.1	6.4	0.9	8.1
	호남권	(138)	0.7	29.0	50.7	4.3	4.3	1.4	9.4
	영남권	(258)	1.6	34.9	46.1	1.9	7.4	1.2	7.0
	강원권	(50)	-	36.0	38.0	-	12.0	2.0	12.0
	해외	(18)	-	27.8	33.3	22.2	5.6	-	11.1
거주지	수도권	(380)	2.1	31.3	46.8	3.7	6.1	1.3	8.7
	충청권	(292)	1.4	35.3	45.2	2.4	7.2	1.0	7.5
	호남권	(122)	1.6	29.5	46.7	5.7	4.1	1.6	10.7
	영남권	(208)	0.5	32.2	48.6	1.9	7.7	1.9	7.2
	강원권	(39)	-	43.6	33.3	2.6	12.8	-	7.7
전공 영역	공학	(163)	1.2	50.3	38.0	0.6	3.7	0.6	5.5
	자연과학	(171)	1.2	45.0	33.3	2.9	7.0	1.8	8.8
	인문학	(169)	2.4	21.3	53.3	4.7	8.3	1.8	8.3
	사회과학	(243)	1.6	25.1	50.2	4.1	7.4	1.6	9.9
	예술 및 디자인	(51)	-	37.3	41.2	3.9	9.8	-	7.8
	경영 및 경제	(183)	1.6	26.8	54.6	2.7	6.0	0.5	7.7
	교육학	(26)	-	34.6	38.5	3.8	3.8	-	19.2
	기타	(35)	-	25.7	54.3	2.9	8.6	5.7	2.9
월평균 소득 (세전)	100만원 미만	(139)	1.4	34.5	37.4	5.8	6.5	1.4	12.9
	100만원 이상~ 200만원 미만	(367)	0.8	33.0	48.8	2.2	6.0	1.4	7.9
	200만원 이상~ 300만원 미만	(463)	1.9	32.4	47.5	3.0	6.7	1.3	7.1
	300만원 이상	(72)	1.4	31.9	41.7	4.2	11.1	1.4	8.3
청년 인턴 근무 기간	1개월 미만	(39)	-	30.8	53.8	5.1	2.6	-	7.7
	1개월~3개월 미만	(330)	1.8	33.3	43.9	4.5	7.0	1.5	7.9
	3개월~6개월 미만	(606)	1.3	33.2	46.9	2.3	6.6	1.2	8.6
	6개월~1년 미만	(64)	1.6	29.7	45.3	3.1	9.4	3.1	7.8
	1년 이상	(2)	-	-	100.0	-	-	-	-

지금까지 청년 응답자들이 진로를 결정할 때 어떤 요인을 중요하게 여기는지에 대해 살펴보았고 이를 정리하여 <표 III-14>로 나타내었다. 청년들이 진로를 결정할 때 가장 중요하게 고려하는 요인은 일경험으로, 전체 응답자의 46.2%가 이에 응답하였다. 그 다음으로는 전공이 32.9%로 높게 나타났다. 이는 청년들이 진로를 결정할 때 실제 경험한 것을 보다 중시하는 경향이 있음을 보여준다.

성별로 살펴보면, 여성 응답자는 47.2%가 남성 응답자 43.8%보다 일경험을 주요 요인으로 응답하였다. 이러한 결과는 성별에 따라 진로 결정 시 중요하게 생각하는 요소가 다를 수 있음을 시사한다.

연령대별로는 24~27세 그룹에서 전공(48.9%)을 가장 중요하게 여겼으며, 28세 이상에서는 일경험(33.5%)을 중요시하는 비율이 다소 높았는데 이는 일경험의 유무에 따라 응답 비중이 바뀔 수 있음을 시사한다.

최종 학력에 따라서는 고졸 이하가 일경험(35.1%)을 중요하게 보는 비율이 높았고, 대학(교) 졸업자와 석사 이상은 각각 전공(46.1%, 33.3%)을 더 중시하는 경향을 보였다. 학교 소재지와 관련해서는, 호남권 청년들이 전공(50.7%)을 중요시하는 비율이 다른 지역보다 높았다. 거주지에서는 해외 거주자들이 출신학교(27.3%)와 전공(27.8%)에 대해 균형 있게 중요성을 부여하고 있는 반면, 수도권과 영남권은 전공(47.4%, 46.1%)의 중요성을 높게 평가했다.

이 결과는 청년들의 진로 결정 요인이 성별, 연령, 학력, 지역에 따라 다양하게 나타나며, 특히 전공과 일경험이 중요한 요소로 작용하고 있음을 시사한다. 이를 통해, 청년들이 보다 체계적으로 진로를 설정할 수 있도록 전공과 일경험을 연결하는 맞춤형 지원이 필요하다고 볼 수 있다.

### (13) 진로 결정을 위한 경험 여부

【그림 III-33】은 청년들이 진로 결정을 위해 어떤 경험을 쌓았는지 보여준다. 전체 응답자 중 84.5%가 진로 관련 자격증 준비를, 73.8%가 중앙부처·지자체 공공기관 인턴/기간제 근무 경험을 통해 진로 결정을 위한 경험을 쌓았다고 답했다. 반면, 창업 경험을 쌓은 응답자는 1.3%에 불과하여 청년들이 창업보다는 일반적인 자격증 준비와 공공의 인턴 경험 등 안정적인 경험을 선호함을 알 수 있다.

(단위 : %)

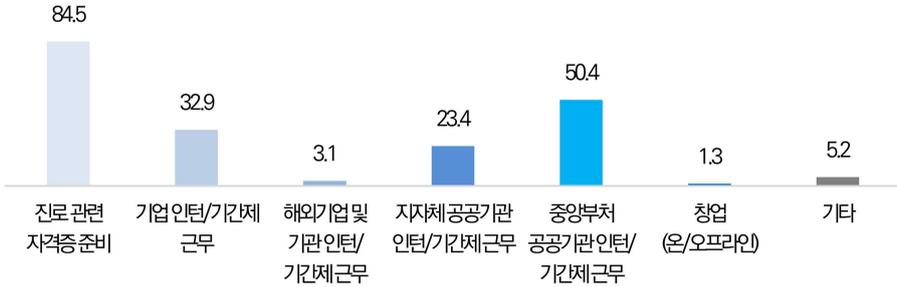


그림 III-33. 진로 결정을 위한 경험 여부

【그림 III-34】는 청년들이 진로 결정을 위해 어떤 경험을 쌓았는지 최종학력별로 보여준다. 분석 결과, 석사 이상 청년의 87.2%가 진로 관련 자격증 준비를 통해 진로 결정을 위한 경험을 쌓았다고 응답하여 가장 높은 비율을 보였으며, 대학 졸업 응답자는 84.6%로 뒤를 이었다. 고졸 이상 청년들의 83.9%도 자격증 준비로 경험을 쌓은 것으로 나타나, 모든 학력에서 자격증 준비 경험이 진로 결정을 돕는 경향이 강했다.

반면 고졸 이상과 대졸 이상의 청년들은 각각 74.6%로 중앙부처·지자체 공공기관 인턴/기간제 근무를 통해 진로 결정을 고민하였고, 석사 이상은 56.4%가 그에 해당한다.

이 결과는 학력에 따라 청년들이 선호하는 경험 형태가 다름을 시사한다. 대졸 이하 청년들에게는 자격증 준비 외에 인턴과 기간제 근무와 같은 진로 탐색 기회를 제공하고, 고학력 청년들에게는 직무와 연계된 인턴십을 강화하는 맞춤형 정책이 필요할 것이다.

(단위 : %)

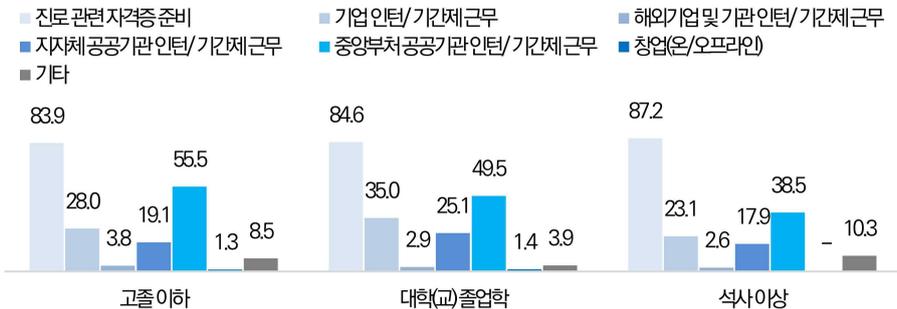


그림 III-34. 최종학력에 따른 진로 결정을 위한 경험 여부

【그림 III-35】는 청년들이 진로 결정을 위해 쌓은 경험을 학교 소재지별로 보여준다. 분석 결과, 모든 지역에서 진로 결정을 위한 경험의 종류와 비중 정도는 유사하나 지역별로 상대적인 비중이 차이가 난다. 예를 들어 수도권과 충청권은 중앙부처 공공기관 인턴/기간제 근무 비중이 타지역보다 10% 이상 높았지만 그 외 지역은 지자체 공공기관 인턴/기간제 근무 경험 비중이 10% 이상 높게 나타났다.

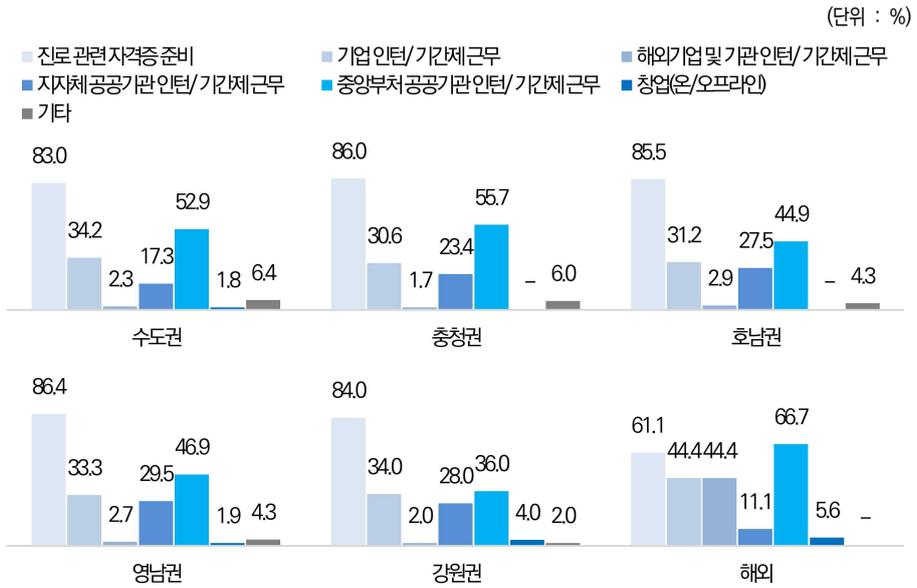


그림 III-35. 학교 소재지에 따른 진로 결정을 위한 경험 여부

표 III-15. 진로 결정을 위한 경험 여부

(단위 : 명, %)

구분	사례수	진로 관련 자격증 준비	기업 인턴/기간제 근무	해외기업 및 기관 인턴/기간제 근무	지자체 공공기관 인턴/기간제 근무	중앙부처 공공기관 인턴/기간제 근무	창업(온/오프라인)	기타
전체	(1,041)	84.5	32.9	3.1	23.4	50.4	1.3	5.2
성별	남성 (308)	79.5	40.3	1.6	21.8	48.1	1.3	5.2
	여성 (733)	86.6	29.9	3.7	24.1	51.4	1.4	5.2

구분	사례수	진로 관련 자격증 준비	기업 인턴 /기간제 근무	해외기업 및 기관 인턴/ 기간제 근무	지자체 공공기관 인턴/ 기간제 근무	중앙부처 공공기관 인턴/ 기간제 근무	창업 (온/ 오프라인)	기타	
연령	19~23세	(270)	84.8	27.4	3.0	18.1	55.9	1.1	7.0
	24~27세	(580)	84.3	32.4	2.6	23.1	49.1	1.0	4.5
	28세 이상	(191)	84.8	42.4	4.7	31.9	46.6	2.6	4.7
최종 학력	고졸 이하	(236)	83.9	28.0	3.8	19.1	55.5	1.3	8.5
	대학(교) 졸업학	(766)	84.6	35.0	2.9	25.1	49.5	1.4	3.9
	석사 이상	(39)	87.2	23.1	2.6	17.9	38.5	-	10.3
학교 소재지	수도권	(342)	83.0	34.2	2.3	17.3	52.9	1.8	6.4
	충청권	(235)	86.0	30.6	1.7	23.4	55.7	-	6.0
	호남권	(138)	85.5	31.2	2.9	27.5	44.9	-	4.3
	영남권	(258)	86.4	33.3	2.7	29.5	46.9	1.9	4.3
	강원권	(50)	84.0	34.0	2.0	28.0	36.0	4.0	2.0
	해외	(18)	61.1	44.4	44.4	11.1	66.7	5.6	-
거주지	수도권	(380)	83.2	35.5	4.5	21.8	49.7	1.3	5.3
	충청권	(292)	84.6	27.7	1.7	17.5	63.7	0.7	6.8
	호남권	(122)	85.2	32.8	1.6	28.7	37.7	0.8	4.1
	영남권	(208)	86.5	35.1	3.4	30.3	44.2	1.9	4.3
	강원권	(39)	84.6	35.9	2.6	30.8	30.8	5.1	-
전공 영역	공학	(163)	87.1	33.1	3.1	23.3	52.8	1.8	3.1
	자연과학	(171)	92.4	29.8	2.9	21.6	43.3	1.8	2.9
	인문학	(169)	82.2	34.9	2.4	26.6	47.9	0.6	7.7
	사회과학	(243)	86.0	27.2	3.7	23.9	58.0	0.8	7.0
	예술 및 디자인	(51)	78.4	45.1	2.0	23.5	43.1	5.9	2.0
	경영 및 경제	(183)	77.6	35.0	3.8	23.5	54.1	0.5	5.5
	교육학	(26)	76.9	38.5	3.8	23.1	34.6	-	3.8
	기타	(35)	85.7	45.7	-	14.3	37.1	2.9	5.7
월평균 소득 (세전)	100만원 미만	(139)	83.5	23.0	4.3	20.1	47.5	1.4	9.4
	100만원 이상~ 200만원 미만	(367)	84.7	33.0	3.3	21.3	49.0	1.1	5.2
	200만원 이상~ 300만원 미만	(463)	85.5	35.4	2.6	26.1	51.8	1.1	3.7
	300만원 이상	(72)	79.2	36.1	2.8	23.6	54.2	4.2	6.9
청년 인턴 근무 기간	1개월 미만	(39)	76.9	33.3	-	15.4	51.3	2.6	5.1
	1개월~3개월 미만	(330)	86.1	30.0	2.1	23.3	45.8	1.2	5.5
	3개월~6개월 미만	(606)	84.7	34.5	4.0	24.4	51.5	1.3	5.0
	6개월~1년 미만	(64)	81.3	34.4	1.6	17.2	62.5	1.6	4.7
	1년 이상	(2)	50.0	-	-	100.0	100.0	-	50.0

지금까지 응답자들이 진로 결정을 위해 어떤 경험을 쌓았는지에 대해 살펴보았다. <표 III-15>에 따르면, 전체 응답자 중 84.5%가 진로 관련 자격증 준비를 통해 진로 결정을 위한 경험을 쌓았다고 답하였다. 이어서 50.4%는 중앙부처 공공기관 인턴/기간제 근무 경험을 통해 진로 결정을 돕는 활동을 한 것으로 나타났다. 반면, 창업 경험을 통해 진로 결정을 위한 경험을 쌓았다고 답한 응답자는 1.3%로 매우 낮은 비율을 보였다.

성별로 분석하면, 여성 응답자의 경우 86.6.5%가 진로 관련 자격증 준비, 51.4%가 중앙부처 공공기관 인턴/기간제 근무 경험을 통해 진로 결정을 돕는 활동을 한 것으로 나타나, 남성 응답자의 경우 중 79.5%가 자격증 준비, 48.3%가 중앙부처 공공기관 인턴/기간제 근무 경험을 쌓았다고 답하였다.

한편 전공영역별로, 상대적으로 자연과학, 인문학, 예술 및 디자인 영역은 중앙부처 공공기관 인턴/기간제 근무 경험의 비중이 타 전공에 비해 10% 내외로 적은 수준이다. 이들 응답자는 자격증 준비나 기업 인턴활동을 통해 진로 결정을 돕는 활동을 한다고 응답한 비중이 더 높다.

이러한 결과로 미루어 볼 때, 청년들이 전공 분야와 상관없이 다양한 진로 경험을 통해 자신에게 맞는 길을 찾아갈 수 있도록, 정부와 기관은 실무경험 기회를 제공할 필요가 있다. 또한 인턴 경험 이외에도 창업과 같은 도전적인 진로 경험의 기회를 확장하여 청년들의 다양한 진로 선택을 지원하는 정책적 노력이 필요할 것이다.

#### (14) 청년인턴 경험이 청년들의 진로 선택과 성장에 도움된 정도

【그림 III-36】은 전체 응답자의 75.6%가 인턴 경험이 진로 선택과 성장에 긍정적인 영향을 주었다고 답하였다. 이 중 32.9%는 “매우 그렇다”라고 응답해 인턴 경험이 진로 결정에 큰 도움이 되었다고 인식하고 있었다. 반면, “전혀 그렇지 않다”는 응답은 2.56%에 그쳐, 대부분의 청년들이 인턴 경험을 진로 탐색과 성장에 중요한 역할로 인식하고 있음을 알 수 있다.

(단위 : %)



그림 III-36. 청년인턴 경험이 청년들의 진로 선택과 성장에 도움된 정도

【그림 III-37】은 최종학력에 따라 청년인턴 경험이 진로 선택과 성장에 얼마나 도움이 되었는지에 대한 응답 결과를 보여준다. 분석 결과, 고졸 이하 청년 중 79.2%가 인턴 경험이 진로 선택과 성장에 도움이 되었다고 응답했으며, 대학 졸업자도 77.8%가 긍정적으로 평가하였다. 석사 이상 청년의 경우 79.5%가 도움이 되었다고 답해, 학력에 상관없이 청년인턴 경험이 진로 탐색과 성장에 긍정적인 영향을 미친 것으로 나타났다.

이 결과는 청년인턴 경험이 다양한 학력의 청년들에게 진로 결정에 실질적 도움이 된다는 점을 시사한다. 따라서 학력에 관계없이 청년들이 인턴 경험을 통해 경력을 개발할 수 있도록 인턴십 프로그램의 접근성을 지속적으로 강화할 필요가 있을 것이다.

(단위 : %)

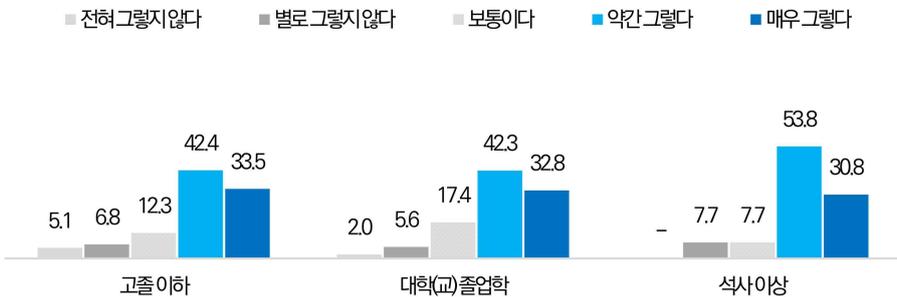


그림 III-37. 최종학력에 따른 청년인턴 경험이 청년들의 진로 선택과 성장에 도움된 정도

【그림 III-38】은 학교 소재지에 따라 청년인턴 경험이 진로 선택과 성장에 얼마나 도움이 되었는지를 보여준다. 수도권 72.3%, 충청권 74.4%, 호남권 78.3%, 영남권 78.7%, 강원권 80%, 해외 77.8%가 청년인턴 경험이 진로 선택과 성장에 도움이 되었다고 응답했다. 이 중 강원권 청년들은 80.0%가 긍정적으로 응답했으며, “매우 도움이 되었다”는 비율이 가장 높게 나타났으며 해외를 제외한 다른 지역들은 “약간 도움이 되었다”가 높게 나타난 것에 비해 강원권은 “매우 도움이 되었다”가 높게 나온 결과를 확인할 수 있다.

이 결과는 학교 소재지에 따라 청년인턴 경험이 진로 선택과 성장에 미치는 영향이 일정하게 긍정적이지만, 지역에 따라 경험의 질과 효과를 다르게 인식할 수 있음을 시사한다. 향후 지역별 차이에 대해 지역 일자리 현황과 비교 분석하는 등 청년인턴 제도가 지역 내 일자리 창출과 활성화에 기여할 수 있도록 더욱 의미 있는 시사점 도출이 요구된다.

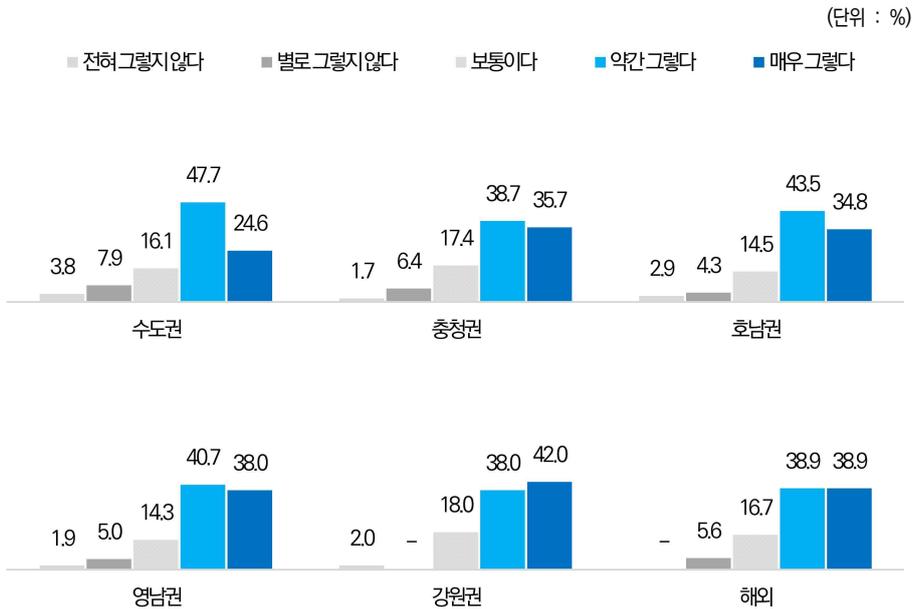


그림 III-38. 학교 소재지에 따른 청년인턴 경험이 청년들의 진로 선택과 성장에 도움된 정도

표 III-16. 청년인턴 경험이 청년들의 진로 선택과 성장에 도움된 정도

(단위 : 명, %, 점)

구분	사례수	전혀	별로	보통	약간	매우	
		그렇지 않다	그렇지 않다	이다	그렇다	그렇다	
<b>전체</b>	<b>(1,041)</b>	<b>2.6</b>	<b>6.0</b>	<b>15.9</b>	<b>42.7</b>	<b>32.9</b>	
성별	남성1	(308)	2.3	6.5	17.2	39.6	34.4
	여성	(733)	2.7	5.7	15.3	44.1	32.2
연령	19~23세	(270)	2.6	3.0	12.2	43.3	38.9
	24~27세	(580)	2.6	7.2	17.2	43.6	29.3
	28세 이상	(191)	2.6	6.3	16.8	39.3	35.1
최종 학력	고졸 이하	(236)	5.1	6.8	12.3	42.4	33.5
	대학(교) 졸업학	(766)	2.0	5.6	17.4	42.3	32.8
	석사 이상	(39)	-	7.7	7.7	53.8	30.8
학교 소재지	수도권	(342)	3.8	7.9	16.1	47.7	24.6
	충청권	(235)	1.7	6.4	17.4	38.7	35.7
	호남권	(138)	2.9	4.3	14.5	43.5	34.8
	영남권	(258)	1.9	5.0	14.3	40.7	38.0
	강원권	(50)	2.0	-	18.0	38.0	42.0
	해외	(18)	-	5.6	16.7	38.9	38.9
거주지	수도권	(380)	3.9	8.2	15.3	45.0	27.6
	충청권	(292)	1.7	6.2	18.5	41.8	31.8
	호남권	(122)	1.6	3.3	13.9	45.1	36.1
	영남권	(208)	2.4	3.8	12.5	39.4	41.8
	강원권	(39)	-	2.6	25.6	38.5	33.3
전공 영역	공학	(163)	2.5	6.7	19.6	38.7	32.5
	자연과학	(171)	1.8	4.7	15.2	39.8	38.6
	인문학	(169)	3.6	3.0	11.8	48.5	33.1
	사회과학	(243)	2.9	7.0	12.8	45.7	31.7
	예술 및 디자인	(51)	2.0	5.9	9.8	49.0	33.3
	경영 및 경제	(183)	3.3	7.7	21.3	41.5	26.2
	교육학	(26)	-	7.7	15.4	30.8	46.2
기타	(35)	-	5.7	22.9	34.3	37.1	
월평균 소득 (세전)	100만원 미만	(139)	-	5.0	14.4	46.8	33.8
	100만원 이상~ 200만원 미만	(367)	2.7	6.5	15.5	39.8	35.4
	200만원 이상~ 300만원 미만	(463)	3.5	5.0	16.6	44.3	30.7
	300만원 이상	(72)	1.4	11.1	15.3	40.3	31.9

	구분	사례수	전혀	별로	보통	약간	매우
			그렇지 않다	그렇지 않다	이다	그렇다	그렇다
청년 인턴 근무 기간	1개월 미만	(39)	2.6	2.6	20.5	43.6	30.8
	1개월~3개월 미만	(330)	2.7	5.5	11.8	42.1	37.9
	3개월~6개월 미만	(606)	2.6	6.4	17.0	43.6	30.4
	6개월~1년 미만	(64)	1.6	4.7	21.9	39.1	32.8
	1년 이상	(2)	-	50.0	50.0	-	-

〈표 III-16〉은 청년인턴 경험이 취업 준비 과정에 얼마나 도움이 되었는지에 대한 응답을 분석한 결과를 보여준다. 전체 응답자의 75.6%가 청년인턴 경험이 취업 준비에 긍정적인 영향을 미쳤다고 답했으며, 그중 32.9%는 “매우 그렇다”고 응답했다. 반면, “전혀 그렇지 않다”는 응답은 2.6%, “별로 그렇지 않다”는 6%에 그쳐, 대부분의 청년들이 인턴 경험을 진로 탐색과 성장에 중요한 역할로 인식하고 있음을 알 수 있다.

성별로 보면 여성 응답자의 76.3%가 남성 응답자의 74.0% 보다 긍정적인 영향을 받았다고 응답해 더 높은 긍정 비율을 보였다. 연령대별로 분석해 보면, 19~23세 응답자의 82.2%가 긍정적인 영향을 받았다고 답해, 다른 연령대보다 높은 만족도를 보였다. 특히 이 연령대에서 38.9%가 “매우 그렇다”라고 답해 청년인턴 경험이 초기 진로 설정에 중요한 계기가 되고 있음을 시사한다. 28세 이상 응답자에서도 78.5%가 긍정적인 영향을 받았다고 응답했으며, 이는 인턴 경험이 연령에 관계없이 진로 설정과 성장에 도움이 된다는 점을 보여준다.

이 결과는 청년인턴 경험이 청년들의 진로 결정과 역량 강화에 긍정적 영향을 미치고 있음을 시사한다. 특히 19~23세 청년층에서 인턴 경험의 효과가 높게 나타난 것은 이들이 본격적인 취업 전 단계에서 다양한 직무 경험을 통해 직업 세계를 탐색하고, 이를 바탕으로 자신의 진로를 구체화할 기회를 얻고 있음을 보여준다. 또한 연령과 성별에 관계없이 인턴 경험이 전반적으로 진로 선택과 성장에 도움이 된다는 결과는 청년인턴 제도의 지속적 운영 필요성을 뒷받침한다.

한편 전공영역별로 공학, 사회과학, 경영 및 경제 분야는 자연과학, 인문학, 예술 및 디자인, 교육학에 비해 그 만족도가 조금 낮은 것으로 나타났다. 이는 반대로 정부부처 청년인턴제도 외 다른 인턴십 경험의 기회가 더 많은 전공일수록 타 사업 경험과 대비해 정부부처 인턴제도에 대한 피드백 의견을 가지고 있을 가능성이 높다고 할 수 있겠다.

(15) 청년인턴 경험이 진로선택과 성장에 도움이 된 가장 큰 이유

【그림 III-39】는 응답자들이 청년인턴 경험이 진로 선택과 성장에 미친 영향에 대해 어떻게 평가하는지 살펴보았다. 29.5%의 응답자가 진로 정보와 지식 확장을 인턴 경험의 가장 큰 기여 요인으로 꼽았다. 그다음으로 중앙부처문화 경험 증진이 19.3%, 공공기관 진로 결정을 위한 긍정적 인식 제공이 18.0%로 뒤를 이었다. 이러한 결과로 청년인턴 경험이 무엇보다 진로 정보와 지식의 확장에 큰 기여를 하는데 특히 공공기관으로의 진로에 긍정적인 영향을 미치고 있다는 것을 확인할 수 있다.

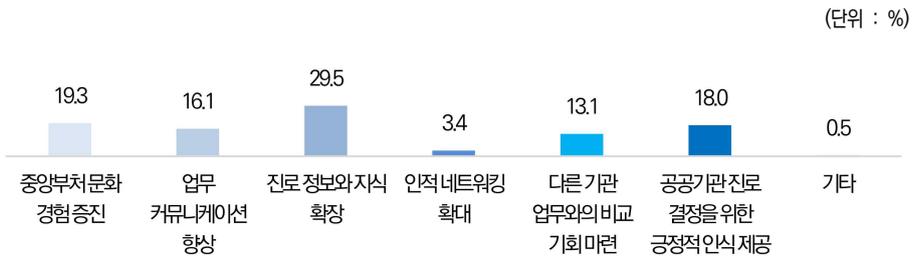


그림 III-39. 청년인턴 경험이 진로선택과 성장에 도움이 된 가장 큰 이유

【그림 III-40】은 최종학력에 따라 청년인턴 경험이 진로 선택과 성장에 도움이 된 가장 큰 이유를 보여준다. 고졸 이하 응답자들은 인턴 경험의 주요 이유로 ‘진로 정보와 지식 확장’(24.6%)과 ‘중앙부처와의 경험 증진’(20.7%)을 꼽았다. 대학(교) 졸업의 경우 ‘진로 정보와 지식 확장’(31.0%)을 가장 중요한 이유로 선택했으며, 이어 ‘다른 기관 업무와의 비교 기회 마련’(19.1%)도 높게 나타났다. 석사 이상 역시 ‘진로 정보와 지식 확장’(30.3%)을 가장 중요한 이유로 선택했으며 ‘다른 기관 업무와의 비교 기회 마련’(19.1%)이 두 번째 응답률을 보여 학력이 높을수록 실질적인 직무 경험과 직무역량 강화를 중시하는 경향이 나타났다.

이 결과는 학력 수준에 따라 인턴 경험에서 얻는 주요 가치가 다름을 시사한다. 고졸 이하 청년들에게는 직업 경험 제공과 진로 탐색 지원을 강화하고, 대학 졸업 이상의 청년들에게는 전문성 강화와 실질적인 직무 능력 개발을 목표로 하는 맞춤형 프로그램 운영이 필요할 것이다.

(단위 : %)



그림 III-40. 최종학력에 따른 청년인턴 경험이 진로선택과 성장에 도움이 된 가장 큰 이유

【그림 III-41】은 학교 소재지에 따라 청년인턴 경험이 진로 선택과 성장에 도움이 된 가장 큰 이유를 분석한 결과를 보여준다.

수도권은 비수도권에 비해 다른 기관 업무와의 비교 기회 마련에 대해, 비수도권은 상대적으로 진로 정보와 지식 확장에 대한 응답률이 높음을 알 수 있다.

이 결과는 학교 소재지에 따라 청년들이 청년인턴 경험에서 얻는 주요 가치를 다르게 인식함을 시사한다. 진로 정보와 지식 확장 채널을 고려하고, 적성 탐색 및 진로 설정 지원 프로그램을 확대하여 지역별 특성에 맞는 운영이 필요할 것이다.

(단위 : %)

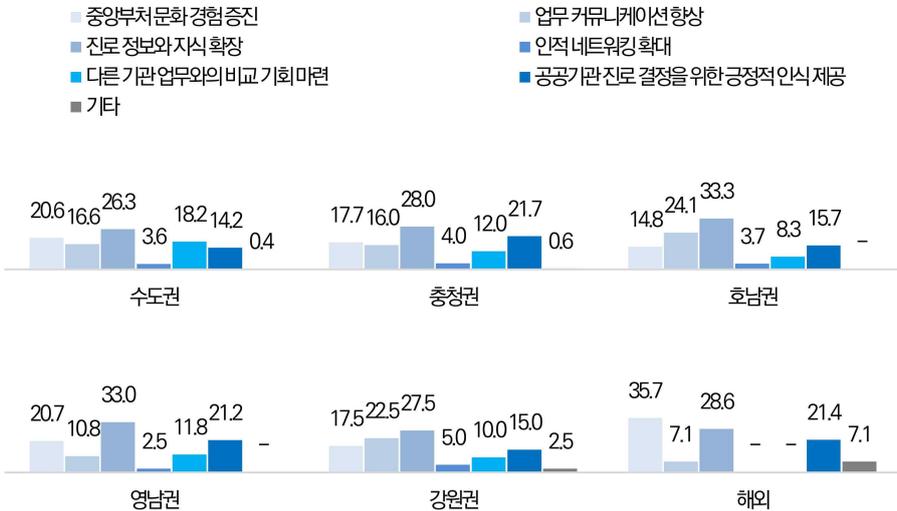


그림 III-41. 학교 소재지에 따른 청년인턴 경험이 진로선택과 성장에 도움이 된 가장 큰 이유

표 III-17. 청년인턴 경험이 진로선택과 성장에 도움이 된 가장 큰 이유

(단위 : 명, %)

구분	사례수	중앙부처 문화 경험증진	업무 커뮤니 케이션 향상	진로 정보와 지식 확장	인적 네트워킹 확대	다른 기관 업무와의 비교기회 마련	공공기관 진로 결정을 위한 긍정적 인식제공	기타	
<b>전체</b>	<b>(787)</b>	<b>19.3</b>	<b>16.1</b>	<b>29.5</b>	<b>3.4</b>	<b>13.1</b>	<b>18.0</b>	<b>0.5</b>	
성별	남성	(228)	22.4	17.5	32.0	5.7	8.3	14.0	-
	여성	(559)	18.1	15.6	28.4	2.5	15.0	19.7	0.7
연령	19~23세	(222)	22.1	19.8	26.1	3.2	11.7	17.1	-
	24~27세	(423)	18.4	14.2	33.6	3.3	12.1	18.2	0.2
	28세 이상	(142)	17.6	16.2	22.5	4.2	18.3	19.0	2.1
최종 학력	고졸 이하	(179)	19.6	20.7	24.6	3.4	11.2	20.7	-
	대학(교) 졸업학	(575)	19.1	15.3	31.0	3.3	12.9	18.1	0.3
	석사 이상	(33)	21.2	6.1	30.3	6.1	27.3	3.0	6.1
학교 소재지	수도권	(247)	20.6	16.6	26.3	3.6	18.2	14.2	0.4
	충청권	(175)	17.7	16.0	28.0	4.0	12.0	21.7	0.6
	호남권	(108)	14.8	24.1	33.3	3.7	8.3	15.7	-
	영남권	(203)	20.7	10.8	33.0	2.5	11.8	21.2	-
	강원권	(40)	17.5	22.5	27.5	5.0	10.0	15.0	2.5
	해외	(14)	35.7	7.1	28.6	-	-	21.4	7.1
거주지	수도권	(276)	18.5	17.8	26.8	4.3	15.2	16.3	1.1
	충청권	(215)	22.8	15.8	25.1	3.3	13.0	20.0	-
	호남권	(99)	15.2	20.2	35.4	3.0	14.1	12.1	-
	영남권	(169)	18.9	11.8	35.5	2.4	10.1	21.3	-
	강원권	(28)	17.9	14.3	32.1	3.6	7.1	21.4	3.6
전공 영역	공학	(116)	20.7	14.7	31.9	6.0	10.3	16.4	-
	자연과학	(134)	15.7	14.2	38.8	4.5	6.7	20.1	-
	인문학	(138)	15.9	13.8	27.5	4.3	21.7	16.7	-
	사회과학	(188)	20.2	17.0	26.6	1.6	14.9	18.6	1.1
	예술 및 디자인	(42)	14.3	23.8	35.7	4.8	14.3	4.8	2.4
	경영 및 경제	(124)	22.6	19.4	25.8	1.6	9.7	21.0	-
	교육학	(20)	25.0	5.0	20.0	5.0	15.0	25.0	5.0
	기타	(25)	32.0	20.0	16.0	-	12.0	20.0	-
월평균 소득 (세전)	100만원 미만	(112)	17.9	12.5	41.1	2.7	7.1	17.9	0.9
	100만원 이상~ 200만원 미만	(276)	20.3	17.4	29.7	3.3	12.3	16.7	0.4
	200만원 이상~ 300만원 미만	(347)	20.2	15.6	25.9	3.7	15.9	18.2	0.6
	300만원 이상	(52)	11.5	21.2	26.9	3.8	11.5	25.0	-

구분	사례수	중앙부처 문화 경험증진	업무 커뮤니 케이션 향상	진로 정보와 지식 확장	인적 네트워킹 확대	다른 기관 업무와의 비교기회 마련	공공기관 진로 결정을 위한 긍정적 인식제공	기타	
청년 인턴 근무 기간	1개월 미만	(29)	31.0	6.9	31.0	3.4	6.9	20.7	-
	1개월~3개월 미만	(264)	14.0	15.5	32.6	3.0	9.8	24.6	0.4
	3개월~6개월 미만	(448)	22.3	16.7	28.3	2.7	15.6	13.6	0.7
	6개월~1년 미만	(46)	13.0	19.6	21.7	13.0	10.9	21.7	-
	1년 이상	(0)	-	-	-	-	-	-	-

지금까지 응답자들이 인턴 경험이 진로 선택과 성장에 미친 영향에 대해 어떻게 평가하는지 살펴보았다. <표 III-17>에 따르면, 29.5%의 응답자가 진로 정보와 지식 확장을 인턴 경험의 가장 큰 기여 요인으로 꼽았다. 그다음으로 문화 경험 증진이 19.3%, 공공기관 진로에 대한 긍정적 인식 제공이 18.0%로 뒤를 이었다.

성별로는 여성 응답자의 19.7%가 공공기관 진로에 긍정적 인식을 얻었다고 답한 반면, 남성은 14.0%로 나타났다. 연령별로는 24~27세 응답자에서 33.6%가 진로 정보 확장을 인턴 경험의 주요 기여로 평가하여, 다른 연령대에 비해 상대적으로 높은 비율을 보였다. 이러한 결과를 통해 청년들이 청년인턴을 통해 직무 관련 지식과 기술을 쌓으며 진로 탐색에 중요한 기회를 얻고 있음을 알 수 있고 청년인턴 경험이 특히 실질적인 진로 정보 제공과 공공기관 이해에 크게 기여하고 있음을 시사한다.

#### (16) 청년인턴 경험이 진로선택과 성장에 도움이 되지 못한 가장 큰 이유

【그림 III-42】는 청년인턴 경험이 진로 선택과 성장에 도움이 되지 못한 이유에 대한 설문 결과를 시각화한 것이다. 도움이 되지 못한 가장 큰 이유는 기타(28.1%)를 제외하고 업무 관계 및 커뮤니케이션 부족(25.8%), 업무 진행을 위한 정보 부족(21.3%)로 나타났다. 응답 결과를 통해 실질적인 청년인턴 효과를 위해 업무지 내에서의 의사소통 및 업무 수행 방식의 개선이 필요하다는 것을 알 수 있다.

(단위 : %)



그림 III-42. 청년인턴 경험이 진로선택과 성장에 도움이 되지 못한 가장 큰 이유

【그림 III-43】은 최종학력에 따라 청년인턴이 도움이 되지 못한 이유에 대해 살펴본 결과이다. 고졸 이하에서는 기타(39.3%)와 업무 관계 및 커뮤니케이션 부족(32.1%)로 나타났으며 대학(교)졸업에서는 업무 진행을 위한 정보부족(25.9%)과 업무 관계 및 커뮤니케이션 부족(24.1%)으로 나타났다. 한편 석사 이상에서는 66.7% 이상이 충분한 경험을 위한 기간 부족으로 그 이유를 들어 상이한 결과가 나타났다. 고졸 이하의 청년들에게는 의사소통 개선책을, 대학(교)졸업 이상의 경우에는 업무 수행을 위한 정보 제공 개선책을 그리고 석사 이상에게는 어느 정도 전문성이 필요한 직무에 한 해 석사급 인력의 청년인턴 기간 연장에 대한 대안을 마련할 필요성이 나타난다.

(단위 : %)

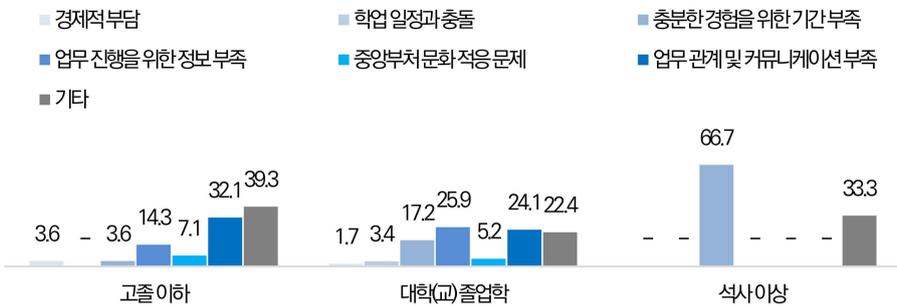


그림 III-43. 최종학력에 따른 청년인턴 경험이 진로선택과 성장에 도움이 되지 못한 가장 큰 이유

【그림 III-44】는 학교 소재지에 따른 청년인턴 경험이 진로선택과 성장에 도움이 되지 못한 이유를 살펴본 결과이다.

수도권에서는 기타를 제외한(40%) 25%가 업무 진행을 위한 정보 부족을 진로선택과 성장에 도움이 되지 못했다고 응답하였으며 충청권에서는 업무 관계 및 커뮤니케이션 부족이 47.4%로 두드러진 이유로 드러났다. 호남권에서는 기타와 업무 관계 및 커뮤니케이션 부족이 각 30%로 동일한 응답률을 보였으며 영남권은 업무 진행을 위한 정보 부족을 27.8%로 응답했다.

따라서 청년인턴 프로그램 참여자들의 업무 관계 및 커뮤니케이션, 업무 진행의 개선을 요구한다고 볼 수 있다. 청년들이 직무와 직업 세계에 대해 구체적으로 이해할 수 있도록 정보를 제공하고 프로그램 방식의 개선이 필요하다.

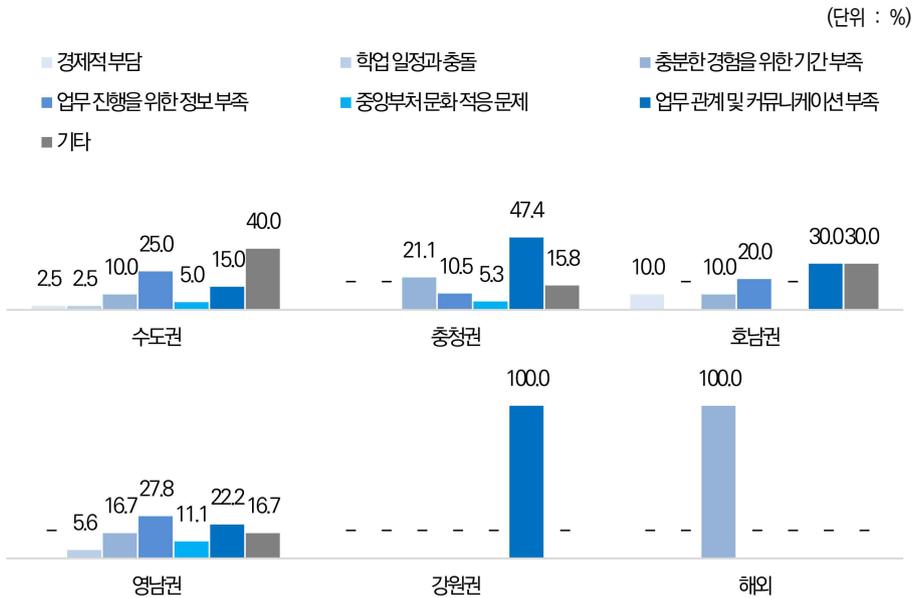


그림 III-44. 학교 소재지에 따른 청년인턴 경험이 진로선택과 성장에 도움이 되지 못한 가장 큰 이유

(17) 청년인턴에 대한 지속적인 정부 지원 필요

【그림 III-45】는 청년인턴 프로그램의 지속적인 정부 지원 필요성에 대해 살펴보았다. 설문 결과에 따르면, 전체 응답자의 85.1%가 청년인턴 프로그램에 대한 정부 지원이 필요하다고 응답하였다. 특히, 57.5%는 “매우 그렇다”라고 응답하여 청년인턴 제도에 대한 청년들의 긍정적인 인식을 알 수 있었다.

(단위 : %)

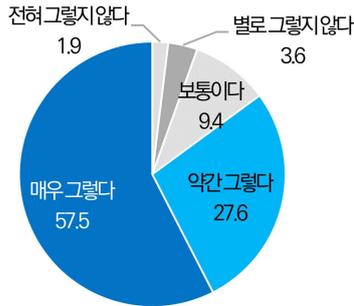


그림 III-45. 청년인턴에 대한 지속적인 정부지원 필요

【그림 III-46】은 최종학력에 따라 청년인턴 제도에 대한 지속적인 정부 지원 필요 여부에 대한 응답 결과를 보여준다. 분석 결과, 고졸 이하 청년들은 89.3%가 정부 지원이 지속적으로 필요하다고 응답하여 가장 높은 비율을 보였으며, 대학 졸업자는 85.7%, 석사 이상은 82.4%로 나타났다. 학력이 낮을수록 청년인턴 제도의 정부 지원 필요성을 더 크게 인식하는 경향이 두드러졌다.

이 결과는 청년인턴 제도가 특히 고졸 이하 청년들에게 진로 선택과 직업 역량 개발의 중요한 수단으로 인식되고 있음을 시사한다. 따라서 학력 수준에 따라 청년인턴 제도의 지원 강도를 조정하여, 고졸 이하 청년들에게는 보다 적극적인 프로그램 지원과 기회 제공이 필요하다. 동시에 모든 학력 집단이 제도의 지속 가능성을 인정하고 있는 만큼, 정부는 청년인턴 프로그램의 안정적인 운영과 질적 강화를 통해 다양한 청년층의 요구를 충족해야 할 것이다.

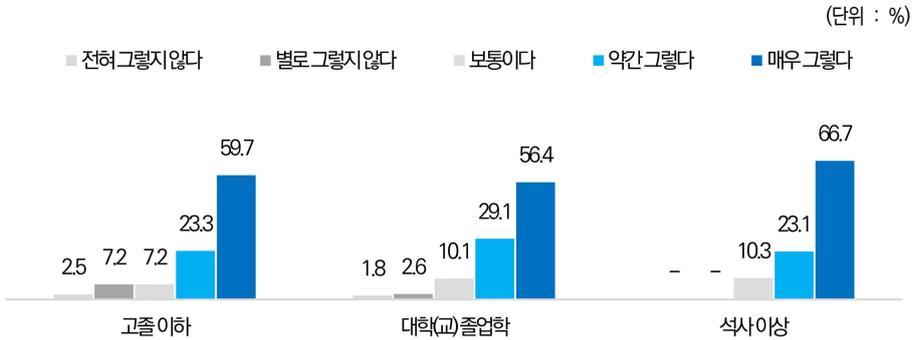


그림 III-46. 최종학력에 따른 청년인턴에 대한 지속적인 정부지원 필요

【그림 III-47】은 학교 소재지에 따른 정부 지원 지속 필요성 여부에 대한 설문 결과를 시각화한 것이다. 분석 결과 지역 특성과 크게 관계없이 모든 지역에서 고른 답변이 나왔다. 해외권이 94.4%로 가장 높았으며 영남권, 강원권 응답자의 긍정 비율 또한 각각 90.3%, 90.0%로 상당히 높게 나왔다. 이는 청년인턴 프로그램이 특히 특정 지역 및 해외 거주 청년에게 중요한 정책적 지원으로 여겨짐을 보여 준다.

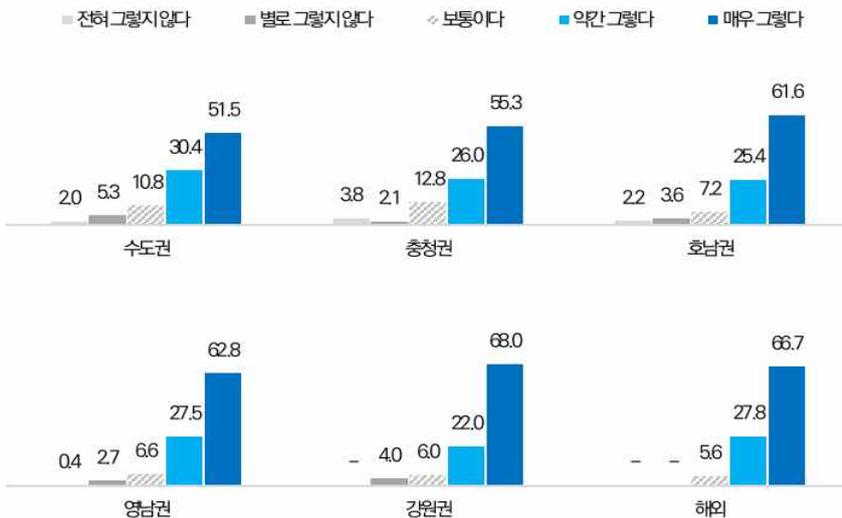


그림 III-47. 학교 소재지에 따른 청년인턴에 대한 지속적인 정부지원 필요

표 III-18. 청년인턴에 대한 지속적인 정부지원 필요

(단위 : 명, %, 점)

구분		사례수	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통 이다	약간 그렇다	매우 그렇다
전체		(1,041)	1.9	3.6	9.4	27.6	57.5
성별	남성	(308)	2.9	3.6	13.0	22.1	58.4
	여성	(733)	1.5	3.5	7.9	29.9	57.2
연령	19~23세	(270)	2.2	3.7	7.0	25.9	61.1
	24~27세	(580)	2.2	3.4	10.5	28.3	55.5
	28세 이상	(191)	0.5	3.7	9.4	27.7	58.6
최종 학력	고졸 이하	(236)	2.5	7.2	7.2	23.3	59.7
	대학(교) 졸업학	(766)	1.8	2.6	10.1	29.1	56.4
	석사 이상	(39)	-	-	10.3	23.1	66.7
학교 소재지	수도권	(342)	2.0	5.3	10.8	30.4	51.5
	충청권	(235)	3.8	2.1	12.8	26.0	55.3
	호남권	(138)	2.2	3.6	7.2	25.4	61.6
	영남권	(258)	0.4	2.7	6.6	27.5	62.8
	강원권	(50)	-	4.0	6.0	22.0	68.0
	해외	(18)	-	-	5.6	27.8	66.7
거주지	수도권	(380)	2.1	6.1	9.7	26.6	55.5
	충청권	(292)	2.7	2.1	12.0	28.8	54.5
	호남권	(122)	1.6	1.6	8.2	26.2	62.3
	영남권	(208)	0.5	2.4	5.8	27.4	63.9
	강원권	(39)	2.6	2.6	10.3	33.3	51.3
전공 영역	공학	(163)	2.5	6.1	8.0	32.5	50.9
	자연과학	(171)	1.8	3.5	8.8	22.8	63.2
	인문학	(169)	1.2	1.2	7.1	29.6	60.9
	사회과학	(243)	2.1	2.1	8.2	28.0	59.7
	예술 및 디자인	(51)	-	5.9	17.6	25.5	51.0
	경영 및 경제	(183)	3.3	5.5	13.7	26.8	50.8
	교육학	(26)	-	3.8	3.8	19.2	73.1
	기타	(35)	-	-	8.6	28.6	62.9

	구분	사례수	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이다	약간 그렇다	매우 그렇다
월평균 소득 (세전)	100만원 미만	(139)	1.4	3.6	6.5	29.5	59.0
	100만원 이상~200만원 미만	(367)	1.4	3.8	9.0	27.2	58.6
	200만원 이상~300만원 미만	(463)	2.4	2.6	10.4	28.5	56.2
	300만원 이상	(72)	2.8	8.3	11.1	19.4	58.3
청년 인턴 근무 기간	1개월 미만	(39)	10.3	-	7.7	17.9	64.1
	1개월~3개월 미만	(330)	1.5	1.2	7.6	27.3	62.4
	3개월~6개월 미만	(606)	1.8	5.0	10.4	28.2	54.6
	6개월~1년 미만	(64)	-	4.7	9.4	28.1	57.8
	1년 이상	(2)	-	-	50.0	50.0	-

청년인턴 프로그램의 지속적인 정부 지원 필요성에 대해 살펴본 결과를 【표 III-18】에 정리하였다. 전체 응답자의 85.1%가 청년인턴 프로그램에 대한 정부 지원이 필요하다고 응답하였다. 특히, 57.5%는 “매우 그렇다”라고 응답하여 높은 긍정적인 인식을 보였다.

성별로는 여성 응답자의 87.0%가 정부 지원의 필요성에 동의하여 남성 응답자 80.5%보다 높은 비율을 보였다. 연령 별로는 19~23세와 28세 이상 응답자 모두 87.0%가 긍정적으로 응답하며 가장 높은 지지율을 나타냈다.

청년 인턴 근무 기간에 따른 응답을 보게 되면 3개월 미만의 60% 이상이 “매우 그렇다”라고 응답하였고, 근무기간이 늘어날수록 “약간 그렇다”라는 응답이 20% 내외에서 30% 내외로 10% 이상 상회함을 알 수 있다. 따라서 청년들이 청년인턴제도를 중요한 정책으로 인식하고 이에 따른 정부 지원을 추가로 요구하고 있음을 알 수 있다. 정부의 지속적인 지원이 필요한 시점이다.

#### (18) 청년인턴 활성화를 위한 지원 영역

【그림 III-48】에 청년인턴 활성화를 위해 어떤 영역에 지원이 필요한 지에 대해 조사한 결과를 시각화하였다. 응답자 중 49.1%가 업무 기간 내 일 경험 기회 확대를 가장 중요하게 꼽았다. 그다음으로는 업무기간 확대가 13.7%, 업무 수당 증액이 12.9%로 응답되었다. 이러한 결과를 통해 청년들은 청년인턴 경험을 통해 실질적인 직무 경험을 원하는 것을 확인할 수 있다.

(단위 : %)



그림 III-48. 청년인턴 활성화를 위한 지원 영역

【그림 III-49】는 최종학력에 따라 청년인턴 활성화를 위해 필요한 지원 영역을 분석한 결과를 보여준다. 모든 군집이 업무 기간 내 일경험 기회 확대를 고졸 이하 54.2%, 대학(교)졸업학 47.5%, 석사 이상 48.7%로 가장 우선순위로 꼽았다. 2순위로는 고졸 이하는 참여 인원 확대(12.7%), 대학(교)졸업(15.0%)과 석사 이상(25.6%)은 업무 기간 확대를 요구하였다.

이 결과는 학력에 따라 청년인턴 활성화를 위한 지원 영역이 다를 것을 보여준다. 고졸 이하 청년들에게는 참여 인원 확대를 통해 많은 대상자들에게 직무 경험 제공을 강화하고, 대학 졸업자와 석사 이상 청년들에게는 업무 기간 확대를 통해 실제 직무 수행 경험을 강화시켜주는 방향으로 정책을 구분하여 설계해야 할 것이다.

(단위 : %)

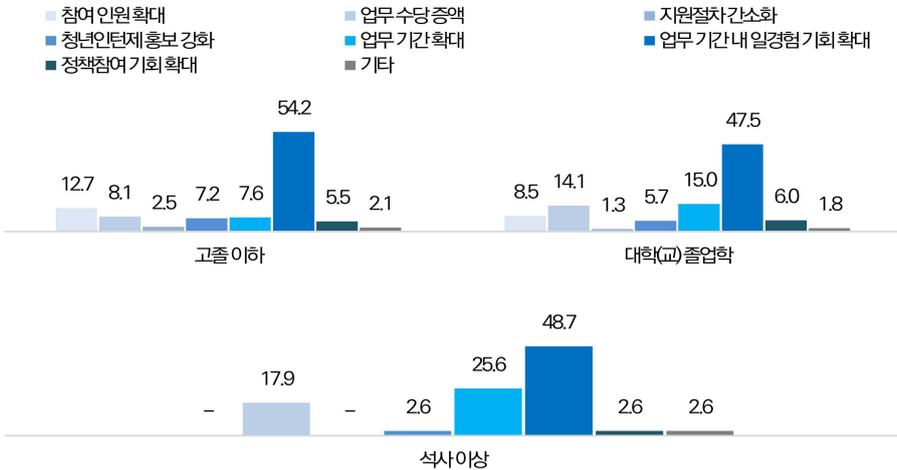


그림 III-49. 최종학력에 따른 청년인턴 활성화를 위한 지원 영역

【그림 III-50】은 학교 소재지에 따라 청년인턴 활성화를 위해 필요한 지원 영역을 분석한 결과를 보여준다. 청년인턴 활성화를 위해 모든 지역에서 업무 기간 내 일경험 기회 확대를 최우선으로 지원해야 할 것으로 꼽았다. 그중에서도 특히 수도권(57.9%)과 해외(50%)에서 업무 기간 내 일경험 기회 확대에 대한 강한 요구를 보임을 알 수 있다.

다음으로 업무 기간 확대에 대한 지원 요구가 높은 것으로 나타났다. 특히 강원권의 경우 업무 기간 확대에 대한 응답이 22%로 타지역 대비 10% 내외 높은 응답률을 보인다. 한편 호남권(19.6%), 영남권(16.3%) 등 업무 수당 증액을 두 번째 지원 영역으로 꼽은 지역도 있어 지역별 특성에 맞춘 맞춤형 정책을 추진하는 것이 효과적일 것이다.

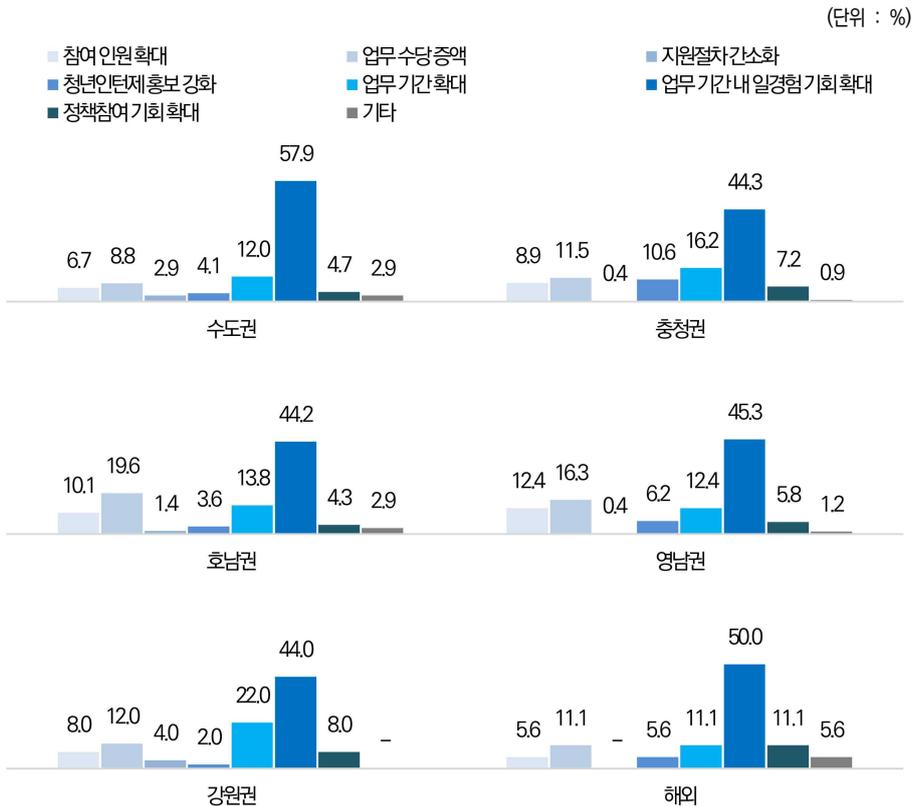


그림 III-50. 학교 소재지에 따른 청년인턴 활성화를 위한 지원 영역

표 III-19. 청년인턴 활성화를 위한 지원 영역

(단위 : 명, %)

구분	사례수	참여 인원 확대	업무 수당 증액	지원 절차 간소화	청년 인턴제 홍보 강화	업무 기간 확대	업무 기간 내 일경험 기회 확대	정책 참여 기회 확대	기타
<b>전체</b>	<b>(1,041)</b>	<b>9.1</b>	<b>12.9</b>	<b>1.5</b>	<b>6.0</b>	<b>13.7</b>	<b>49.1</b>	<b>5.8</b>	<b>1.9</b>
성별	남성 (308)	11.4	14.9	2.9	6.5	16.9	38.3	7.5	1.6
	여성 (733)	8.2	12.0	1.0	5.7	12.4	53.6	5.0	2.0
연령	19~23세 (270)	10.4	11.9	1.1	5.9	6.7	54.8	7.4	1.9
	24~27세 (580)	7.1	12.9	1.7	6.2	15.3	49.0	5.9	1.9
	28세 이상 (191)	13.6	14.1	1.6	5.2	18.8	41.4	3.1	2.1
최종 학력	고졸 이하 (236)	12.7	8.1	2.5	7.2	7.6	54.2	5.5	2.1
	대학(교) 졸업학 (766)	8.5	14.1	1.3	5.7	15.0	47.5	6.0	1.8
	석사 이상 (39)	-	17.9	-	2.6	25.6	48.7	2.6	2.6
학교 소재지	수도권 (342)	6.7	8.8	2.9	4.1	12.0	57.9	4.7	2.9
	충청권 (235)	8.9	11.5	0.4	10.6	16.2	44.3	7.2	0.9
	호남권 (138)	10.1	19.6	1.4	3.6	13.8	44.2	4.3	2.9
	영남권 (258)	12.4	16.3	0.4	6.2	12.4	45.3	5.8	1.2
	강원권 (50)	8.0	12.0	4.0	2.0	22.0	44.0	8.0	-
	해외 (18)	5.6	11.1	-	5.6	11.1	50.0	11.1	5.6
거주지	수도권 (380)	6.3	10.5	2.6	5.0	13.7	53.4	5.8	2.6
	충청권 (292)	8.9	12.3	0.7	8.9	11.3	51.0	5.5	1.4
	호남권 (122)	12.3	18.9	0.8	3.3	17.2	38.5	6.6	2.5
	영남권 (208)	13.0	14.9	0.5	5.8	13.5	45.7	5.3	1.4
	강원권 (39)	7.7	10.3	5.1	2.6	23.1	43.6	7.7	-
전공 영역	공학 (163)	6.7	12.9	1.8	6.1	7.4	55.2	6.1	3.7
	자연과학 (171)	14.0	16.4	0.6	5.8	9.9	42.7	7.6	2.9
	인문학 (169)	13.6	14.2	3.0	3.6	18.3	42.6	3.6	1.2
	사회과학 (243)	7.4	12.3	1.2	7.0	16.0	52.3	2.9	0.8
	예술 및 디자인 (51)	3.9	7.8	-	7.8	27.5	47.1	3.9	2.0
	경영 및 경제 (183)	7.1	13.1	1.1	6.6	9.8	51.9	9.8	0.5
	교육학 (26)	7.7	3.8	-	3.8	26.9	46.2	7.7	3.8
기타 (35)	5.7	5.7	5.7	5.7	14.3	51.4	5.7	5.7	

구분	사례수	참여 인원 확대	업무 수당 증액	지원 절차 간소화	청년 인턴제 홍보 강화	업무 기간 확대	업무 기간 내 일경험 기회 확대	정책 참여 기회 확대	기타
월평균 소득 (세전)	100만원 미만 (139)	10.1	8.6	0.7	5.0	7.9	56.8	7.2	3.6
	100만원 이상~200만원 미만 (367)	10.1	12.0	1.9	6.8	14.4	48.8	5.2	0.8
	200만원 이상~300만원 미만 (463)	9.1	14.5	1.3	5.6	13.6	48.6	5.2	2.2
	300만원 이상 (72)	2.8	15.3	2.8	5.6	22.2	38.9	9.7	2.8
청년 인턴 근무 기간	1개월 미만 (39)	12.8	15.4	-	12.8	7.7	46.2	5.1	-
	1개월~3개월 미만 (330)	12.4	12.1	2.1	5.5	13.3	45.2	6.7	2.7
	3개월~6개월 미만 (606)	7.1	12.2	1.5	5.9	14.5	51.7	5.3	1.8
	6개월~1년 미만 (64)	9.4	21.9	-	4.7	12.5	46.9	4.7	-
	1년 이상 (2)	-	-	-	-	-	50.0	50.0	-

청년인턴 활성화를 위해 필요한 지원 영역에 대한 응답을 분석한 결과는 【표 III-19】에 서 확인할 수 있다. 응답자 중 49.1%는 업무 기간 내 일경험 기회 확대를 가장 중요하게 꼽았다. 그다음으로는 업무 기간 확대가 13.7%, 업무 수당 증액이 12.9%로 나타났다.

성별로 살펴보면, 여성 응답자의 53.6%가 일경험 기회 확대를 중요하게 여긴 반면, 남성은 38.3%로 상대적으로 낮았다. 반면, 남성은 업무 수당 증액을 더 중요하게 여기는 경향을 보였다(16.9%).

연령별로는 19~23세의 54.8%가 일경험 기회 확대를 선택해 다른 연령대에 비해 높았 으며, 28세 이상에서는 41.4%로 다소 낮아졌다. 이는 청년인턴이 초기 경력 개발 단계에 서 실질적 경험을 쌓을 기회를 중요하게 여김을 시사한다.

고졸 이하 청년들은 직무 경험 제공을 가장 중요한 지원 영역으로 꼽은 비율이 58.3%로 가장 높았으며, 진로 상담 및 멘토링은 27.5%로 그 뒤를 이었다. 대학 졸업자의 경우 직무 경험 제공을 꼽은 비율이 51.2%였고, 취업 지원 연계 프로그램이 31.8%로 고졸 이하 청년들보다 상대적으로 높게 나타났다. 석사 이상 청년들은 취업 지원 연계 프로그램 을 중시한 비율이 39.5%로 가장 높았고, 직무 경험 제공은 42.0%로 다른 학력 집단에 비해 다소 낮았다.

전공 영역별로도 청년인턴 활성화를 위한 지원 영역 선호가 다르게 나타났다. 업무 기간 내 일경험 기회 확대는 모든 전공 영역에서 50% 이상을 획득하였으나 이후 업무수당

증액과 업무기간 확대가 조금씩 다르게 나왔다. 공학, 자연과학, 경영 및 경제 전공은 업무수당 증액에 대한 선호를 15% 내외가 보인 반면, 인문학, 사회과학, 예술 및 디자인, 교육학 등은 업무기간 확대를 더 우위에 두었다. 특히 예술 및 디자인과 교육학 전공은 타전공 대비 이러한 경향이 더욱 두드러져 이에 대한 추가 지원 방안 모색도 필요하다.

(19) 청년인턴 프로그램이 중점적으로 지원해야 하는 연령대

【그림 III-51】은 청년인턴 프로그램이 중점적으로 지원해야 할 연령대에 대한 응답 결과를 살펴보았다. 응답자의 73.5%가 23~26세를 가장 지원이 필요하다고 답했다. 이어 27~30세를 지원해야 한다는 응답은 20.4%로 나타났다. 이는 앞서 대학교 졸업 이후 진로를 결정하는 시기에 청년인턴 프로그램이 중점적으로 도움이 된다는 응답과 유사한 결과라고 할 수 있다.

(단위 : %)

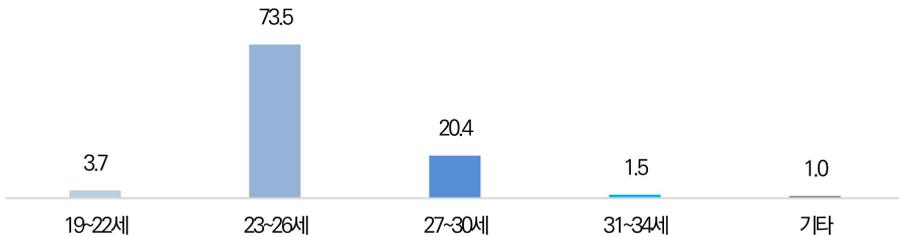


그림 III-51. 청년인턴 프로그램이 중점적으로 지원해야 하는 연령대

【그림 III-52】는 최종학력에 따라 청년인턴 프로그램이 중점적으로 지원해야 하는 연령대에 대한 응답 결과를 보여준다. 고졸 이하 청년들은 23~26세를 중점 지원 연령대로 꼽은 비율이 80.9%로 가장 높았으며, 27~30세를 선택한 비율은 11.4%로 나타났다. 19~22세도 5.9% 존재한다. 반면, 대학 졸업자와 석사 이상 청년들은 23~26세를 각각 72.2%와 53.8%로 가장 적합한 연령대로 꼽았다. 27~30세는 각각 22.3%와 35.9%로 응답했다. 이는 학력이 높아질수록 진로 지원의 적정 연령대가 늦어지는 경향을 반영한다.

이 결과는 요구되는 역량에 따라 청년인턴 프로그램의 중점 지원 연령대가 다르게 설정

될 필요가 있음을 시사한다. 고졸 이하 청년들에게는 진로 초기인 20대 초반의 지원을 강화하고, 대학 졸업자 이하의 청년들은 직무 경험과 연계된 프로그램을 20대 중반에 집중 지원하며, 석사 이상 청년들에게는 더 높은 역량을 쌓을 수 있는 전문화된 고급인력 인턴 프로그램을 운영하는 등 차별화된 접근이 효과적인 것이다.

(단위 : %)



그림 III-52. 최종학력에 따른 청년인턴 프로그램이 중점적으로 지원해야 하는 연령대

【그림 III-53】은 학교 소재지별로 청년인턴 프로그램이 중점적으로 지원해야 하는 연령대를 분석한 결과를 보여준다. 수도권 청년들은 23~26세를 가장 적합한 연령대로 꼽은 비율이 74%로 가장 높았으며, 27~30세를 적합하다고 응답한 비율은 21.1%로 나타났다. 이러한 경향은 모든 지역에서 비슷하게 나왔다. 반면, 강원권 청년들은 19~22세를 꼽은 비율이 6%로 수도권보다 다소 높았다. 호남권도 19~22세가 적절하다고 응답한 비율이 4.3%다.

이 결과는 지역에 따라 청년들이 인턴 프로그램을 시작하기 적합하다고 생각하는 연령대에 차이가 있음을 시사한다. 수도권과 비수도권 모두 20대 중반을 중점 지원 연령대로 인식하는 경향이 강하지만, 비수도권에서는 진로 초기 단계인 10대 후반의 지원 요구도 일부 존재한다.

따라서, 청년인턴 프로그램은 수도권의 성숙한 연령대 지원 강화와 함께, 비수도권의 초기 진로 탐색을 위한 프로그램을 확대하는 이중적 접근이 필요할 것이다.

(단위 : %)

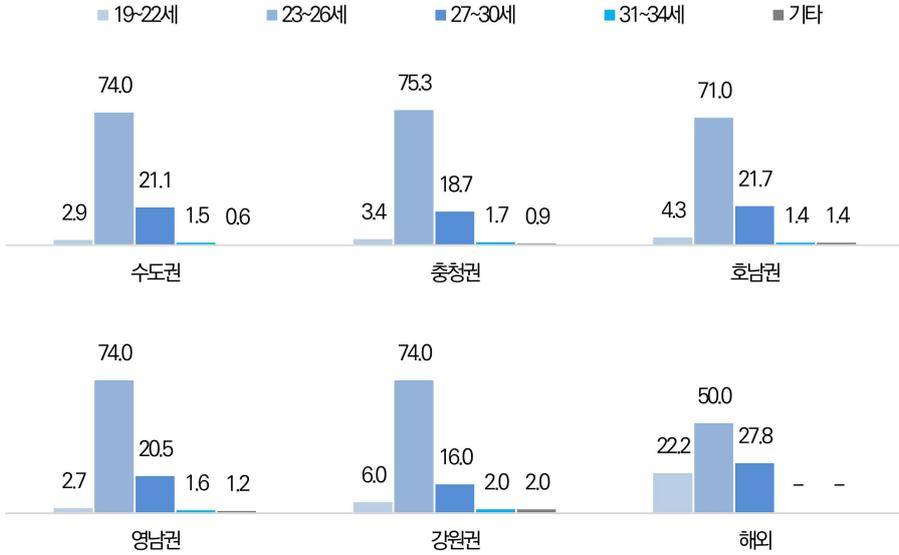


그림 III-53. 학교 소재지에 따른 청년인턴 프로그램이 중점적으로 지원해야 하는 연령대

표 III-20. 청년인턴 프로그램이 중점적으로 지원해야 하는 연령대

(단위 : 명, %)

구분	사례수	19~22세	23~26세	27~30세	31~34세	기타	
전체	(1,041)	3.7	73.5	20.4	1.5	1.0	
성별	남성	(308)	5.2	63.3	28.9	1.6	1.0
	여성	(733)	3.0	77.8	16.8	1.5	1.0
연령	19~23세	(270)	5.2	90.4	3.0	0.4	1.1
	24~27세	(580)	2.8	77.2	19.5	-	0.5
	28세 이상	(191)	4.2	38.2	47.6	7.9	2.1
최종 학력	고졸 이하	(236)	5.9	80.9	11.4	0.8	0.8
	대학(교) 졸업학	(766)	2.9	72.2	22.3	1.6	1.0
	석사 이상	(39)	5.1	53.8	35.9	5.1	-

	구분	사례수	19~22세	23~26세	27~30세	31~34세	기타
학교 소재지	수도권	(342)	2.9	74.0	21.1	1.5	0.6
	충청권	(235)	3.4	75.3	18.7	1.7	0.9
	호남권	(138)	4.3	71.0	21.7	1.4	1.4
	영남권	(258)	2.7	74.0	20.5	1.6	1.2
	강원권	(50)	6.0	74.0	16.0	2.0	2.0
	해외	(18)	22.2	50.0	27.8	-	-
거주지	수도권	(380)	3.2	71.6	22.9	1.6	0.8
	충청권	(292)	3.8	78.1	16.1	1.4	0.7
	호남권	(122)	3.3	70.5	23.8	0.8	1.6
	영남권	(208)	3.8	73.1	20.2	1.9	1.0
	강원권	(39)	7.7	69.2	17.9	2.6	2.6
전공 영역	공학	(163)	4.3	77.9	17.2	-	0.6
	자연과학	(171)	4.1	75.4	17.0	1.2	2.3
	인문학	(169)	3.6	69.8	24.9	1.2	0.6
	사회과학	(243)	-	75.3	22.6	2.1	-
	예술 및 디자인	(51)	-	72.5	23.5	3.9	-
	경영 및 경제	(183)	6.6	69.9	19.7	2.7	1.1
	교육학	(26)	7.7	76.9	15.4	-	-
	기타	(35)	11.4	65.7	17.1	-	5.7
월평균 소득 (세전)	100만원 미만	(139)	5.0	81.3	12.9	-	0.7
	100만원 이상~ 200만원 미만	(367)	3.5	75.7	18.5	1.1	1.1
	200만원 이상~ 300만원 미만	(463)	3.2	71.5	22.2	1.9	1.1
	300만원 이상	(72)	4.2	59.7	31.9	4.2	-
청년 인턴 근무 기간	1개월 미만	(39)	2.6	71.8	17.9	5.1	2.6
	1개월~3개월 미만	(330)	6.4	72.7	19.4	0.9	0.6
	3개월~6개월 미만	(606)	2.0	74.1	21.1	1.7	1.2
	6개월~1년 미만	(64)	6.3	71.9	20.3	1.6	-
	1년 이상	(2)	-	100.0	-	-	-

청년인턴 프로그램이 중점적으로 지원해야 할 연령대에 대한 응답 결과를 살펴보았다. 【표 III-20】에 따르면, 응답자의 73.5%가 23~26세를 가장 지원이 필요하다고 답했다. 이어 27~30세를 지원해야 한다는 응답은 20.4%로 나타났다.

성별로는 23~26세를 여성 응답자의 77.8%가 남성 응답자의 63.3%가 선호한다. 반면 27~30세에 응답한 비율은 여성의 경우 16.8%, 남성은 28.9%로 연령대의 차이를 보인다. 이는 남성의 전역 의무 등으로 인해 기인한다고 볼 수 있다.

연령별로는 19~23세 응답자의 90.4%가 23~26세를 적합한 연령대로 선택했으며, 28세 이상에서는 47.6%가 27~30세를 꼽았다. 이 결과는 인턴 프로그램이 대학 졸업 직후 청년들에게 가장 큰 필요성을 가진다는 것을 시사한다.

전공영역을 살펴보면 인문학, 사회과학, 예술 및 디자인 영역의 경우 27~30세 지원을 택한 응답자가 타 영역에 비해 10% 내외의 비율로 높게 나타났다. 이는 전공별 평균 취업 연령이 상대적으로 높은 전공의 경우이거나 취업률이 상대적으로 낮은 전공자에게 안정적인 고용 시장으로 진출할 수 있는 디딤돌 역할로서 활용할 가치가 있다는 것을 시사한다.

### 3. 심층면담조사(FGI)

#### 1) 개요

본 연구에서 진행한 심층면담조사는 각 부처의 협조를 얻어 활동 중인 청년인턴을 대상으로 조사에 대한 홍보를 시행한 이후, 자발적 신청을 거쳐 선정한 다음 시행하였다. 면담 참여자 특성은 다음과 같다.

표 III-21. 심층면담조사(FGI) 참여자 특성

구분	기관명	근무부서	성별
1	공정거래위원회	혁신행정법무담당관실	남
2	과학기술정보통신부	운영지원과 재무팀	남
3	통일부	인권인도실 정착지원과	여
4	법무부	출입국외국인정책본부 이민통합과	여

구분	기관명	근무부서	성별
5	농림축산식품부	청년농육성정책팀	여
6	산업부	정보관리담당관	남
7	고용노동부	서울지방고용노동청	여
8	중소기업벤처	청년정책과	여
9	국세청	빅데이터실	여
10	병무청	충북지방병무청 병역판정입영과	남
11	질병청	의료안전예방국 생물안전평가과	남

심층면담조사 문항의 경우 청년인턴활동 전반에 대한 영역과 청년 대상 진로 및 일경험과 관련한 영역으로 구분하여 진행하였다. 특히, 2023년도 연구와의 가장 큰 차별성은 청년인턴 개인 차원에서의 진로 및 일경험을 중심으로 청년인턴제도가 어떠한 영향을 가져왔는가에 초점을 맞춘 점이다.

청년인턴제도의 취지 가운데 청년들의 입직 전 경험을 확대하는 것이 포함된 만큼 청년인턴제도에 참여한 청년들의 진로 경험이나 진로결정이나 직업 선택과정에서 중요하게 생각하는 부분, 청년인턴제도를 지원과정 및 참여하는 경험에서 본인의 진로 선택에 미친 영향을 중심으로 살펴보고자 하였다.

표 III-22. 청년인턴 FGI 개요

구분	FGI 1	FGI 2
일정 시기	2024년 7월 30일	2024년 7월 31일
방식/시간	총 2그룹으로 나누어 오프라인 진행 / 각 그룹당 2~2시간 30분 소요	

## 2) 조사 결과

청년인턴 총 11명의 심층면담면접(FGI) 결과를, 1) 지원동기, 2) 만족도 및 이유, 3) 청년인턴 경험의 영향, 4) 개선 방향으로 나누어 살펴보았다.

(1) 지원동기

우선, 지원동기는 크게 3가지로 나뉘어졌는데, 실무(현장)경험을 위해서, 공무원 사회에 대한 궁금증으로, 사회생활을 경험하기 위해서 청년인턴을 지원한 것으로 나타났다(표 III-23). 각 지원동기를 좀 더 자세히 살펴보면 다음과 같다.

표 III-23. 청년인턴 FGI 분석 결과\_지원동기

영역	범주	의미 단위
지원 동기	① 실무(현장) 경험을 위해(취업 도움)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 자기소개서 작성이나 면접에 도움이 될까 하여(D)</li> <li>• 시험 준비를 오래 하다가 일에 대한 경험이 필요하다고 생각하여(F)</li> <li>• ○○에 관심이 있었는데 현장 경험을 하고 싶어서(G)</li> <li>• 바로 취업을 하면 경험이 없어서 인턴 경험을 해야 할 필요를 느껴서(C)</li> </ul>
	② 공무원 사회에 대한 궁금증	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 공무원들이 어떻게 조직을 운영하는지 궁금해서(C)</li> <li>• 공직에 관심이 있었는데 공무원들은 어떤 일을 하는지 궁금해서(G)</li> <li>• 공공기관이 나에게 잘 맞는지 고민이 되어서(H, I, J)</li> </ul>
	③ 사회생활 경험	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 실제 일보다는 더 편하게 사회생활을 체험해 보고 싶어서(E)</li> </ul>

① 실무(현장)경험을 위해(취업 도움)

현장에서 실무를 경험해 보기 위해 지원했다는 보고가 있었는데, 청년인턴들은 실무(현장) 경험을 통하여, 하고 싶은 분야의 일을 보다 가까이 관찰할 수 있고, 또 이러한 실무경험이 추후 취업을 위한 자기소개서나 면접에 도움이 될 수 있다고 생각하였다. 한 인턴은 실제로 경력직 채용이 아님에도, ○○공사 최종면접에서 일을 해본 경험이 있는지에 대해 질문을 받은 적이 있었고, 채용과정에서 일경험의 중요성을 인식했다고 하였다(D). 또한 다른 인턴은 시험공부만 하다 보니 실제로 현장에서는 어떠한 일을 하는지 궁금하여 인턴을 지원하게 되었다고 하였고(F), ○○에 관심이 있어서 ○○ 관련 현장 경험을 하고 싶어 지원했다는 경우도 있었다(G).

D: 원래 작년에 이제 ○○공사에서 최종 면접에 제가 불합격을 했거든요...(중략)...거기서 이제 들었던 면접 질문 중에 하나가 이제 일을 해본 경험이 있느냐라는 거였어요. 근데 사실 그게 없는 분들이 많잖아요. 첫 채용을 하는데 인턴 경험 같은 게 없으신 분들이 있어서, 저 같은 경우도 그랬고 그래서 **한번 일경험을 쌓아서 한번 면접을 다시 한번 봐보면 어떨까**라는 생각에 지원하게 되었습니다.

F: **시험 준비를 오래 하다 보니까 조금 일에 대한 그런 경험이 또 필요하다는** 생각을 했고...

## ② 공무원 사회에 대한 궁금증

공공기관에서 일하는 공무원 사회에 대한 궁금증으로 지원했다는 의견들도 있었다. 단순히 원래 공직에 관심이 있어서 공무원들이 어떻게 일하는지 궁금해서 지원한 경우도 있었고(C, G), 공공기관에서 일하는 것이 실제 나의 성격이나 적성에 맞는지 고민이 되어서 확인차 지원한 경우도 있었다(H, I, J).

G: 저 같은 경우는 그냥 공직에 관심이 있어서 이제 **그냥 공무원 일하는 건 어떨까** 이런 궁금증이 있어서 찾아보다가 이제 또 ○○에도 조금 관심이 있어서 그냥 딱 맞는 것 같아서

H: **사회 기업이나 아니면 공기업이나** 그걸 조금 더 고민하고 있는 시기에 공고가 떠서

## (2) 만족도 및 이유

다음으로 만족도 및 이유는, 만족도, 만족 이유, 불만족 이유, 청년인턴을 다시 도전할 의향/추천할 의향으로 나누어 살펴보았다(표 III-24).

표 III-24. 청년인턴 FGI 분석 결과\_만족도 및 이유

영역	범주	의미 단위
1. 만족도	① 높은 만족도	• 5점 만점으로 했을 때, 참석자 모두 3~5점의 높은 만족도
	② 부서마다 다른 상황	• 속해 있는 부서 혹은 팀에 따라 만족 정도가 다름(A, B, C, D)
2. 만족 이유	① 친밀한 조직 분위기	• 주무관님/멘토님들이 잘 챙겨주셔서(B, C) • 나이 차이가 크게 나지만 이모, 삼촌이라고 부를 정도로 친하게 지내서(E)
	② 평소 하기 힘든 경험을 해볼 수 있는 기회	• 쉽게 경험하지 못하는 공직사회에 대한 경험을 해볼 수 있어서(I) • 개인으로 다니기 힘든 현장 방문을 할 수 있어서(G)
	③ 사회 이슈에 대한 정보 습득	• 부서에서 하는 업무와 관련된 사회 이슈에 대해 자세히 알게 되어서(H)
3. 불만족 이유	① 보안 문제로 인한 제약	• 사용할 수 없는 내부망과 같은 이유로 할 수 있는 일이 제약(G, H, J, K)
	② 전공과 무관한 업무	• 행정을 전공했는데 전산 부서에서 근무(D) • 직무를 선택하지 못하고 랜덤으로 배치(I) • 홍보가 하고 싶어서 지원했는데 하는 일은 행정(J) • 어문과 통상을 전공하고 있는데 전산 쪽으로 배치(K) • 실험 부서임에도 실험은 못하고 행정 업무만 함(E)
	③ 하는 일이 없음	• 주어진 업무는 대부분 단순 업무 보조. 업무가 없는 날은 '독서실 인턴' 같이 하는 일이 없음(E, G)
4. 다시 해볼 의향 /추천할 의향	① 타부처 혹은 좀 더 체계가 잡힌다면 다시 도전	• 제도 개선이 되어서 발전된 제도가 된다면 한 번 정도 더 해봐도 괜찮을 듯(D) • 다른 부처도 재밌을 것 같기도 함(G, H)
	② 한 번이면 충분	• 인턴 한번 후 취업하는 것이 가장 좋을 듯(D, E)
	③ 강력한 추천	• 대부분 참석자가 타인에게 추천하겠다고 응답(A, C, E, , F, G, H)

① 만족도

청년인턴제에 대해서는 대부분 높은 만족도 점수를 부여하였으나, 이러한 만족도 정도는 부처나, 팀에 따라 다를 거라는 예상을 하고 있었다.

### (가) 높은 만족도

5점 만점으로 청년인턴 경험의 만족도를 평가해달라는 질문에, FGI 참석자 총 11명 중 3명이 5점, 6명이 4점, 2명이 3점을 주면서, 전체적으로 높은 만족도 점수를 보고하였다.

### (나) 부서마다 다른 상황

그럼에도 불구하고, 참석자 대부분은 이러한 만족도는 아마도 배치된 부처에 따라, 속해 있는 팀에 따라 다를 수 있다고 예상하였다. 각각의 청년인턴마다 만족도가 다를 거라고 보고한 데에는, 속한 부처나 팀에 따라 상황이나 분위기가 다르기 때문이라고 하였다.

C: 이게 부서마다 다르고 또 팀마다 분위기도 다 다르고 해가지고 또 어디 팀에 배정되냐, 뭐 이런 거에 따라서 또 생활이 다르고.

## ② 만족 이유

청년인턴제에 만족한 이유로는 친밀한 조직 분위기, 평소 하기 힘든 경험을 해볼 수 있는 기회를 얻게 되는 점, 사회 이슈에 대한 정보를 자세히 습득할 수 있는 점들이 꼽혔다.

### (가) 친밀한 조직 분위기

청년인턴들은 친밀한 조직 분위기를 중요시하였다. 한 인턴은 말도 안 걸어주는 부서가 있는 반면에 회식을 여러 번 할 정도 친밀하게 지낼 수 있었던 부서가 있다고 했고(D), 또 다른 인턴은 주위 주무관들이 간식도 챙겨주고 동아리, 카페 등도 데려가는 등 챙겨주어서 만족도가 높다(B)고 하였다. 심지어는 부서의 다른 직원들이 40대 이상이라 나이 차이가 크게 남에도 불구하고, 이모나 삼촌이라고 부르라고 할 정도 친해져서 어색한 시간이 풀리고 일도 주고 하면서 만족도가 높아졌다고 하였다(E).

B: **주무관님들도 엄청 잘 챙겨주셔서** 자리에 이제 피규어 놓으라고 피규어 선물도 해주시고 간식도 사주시고 그다음 주무관님들이 동아리 같은 것도 이렇게 하시는데 보드게임 카페 가셔서 하는데 저도 같이 가져고 데려가 주시기도 하고 이제 좀 많이 챙겨주셔서 만족도가 높은 편입니다.

D: **그 케어를 해 주느냐 안 해주느냐의 차이도 엄청 크다고** 생각이 들어요. 지금 대다수 인턴 분들 다 멘토가 있으신 걸로 알고 있거든요 음 그런데 **멘토 공무원이 관리를 어떻게 해 주느냐의 차이도 되게 크다고** 생각이 들더라고요.

E: 저는 저희 부서분들이 나이가 저랑 차이가 되게 많이 나거든요. 평균 나이가 40대 이상인 부서라서, **이모 삼촌이라고 부르라고 할 정도로 친하게 지내서...**(중략)

#### (나) 평소 하기 힘든 경험을 해볼 수 있는 기회

다음으로 청년인턴이 아니라면 해볼 수 없는 경험을 할 수 있게 되어 만족스럽다는 의견이 있었는데, 한 인턴은 공식사회를 경험해 보고 싶어도 아무나 할 수 있는 쉬운 경험이 아닌데, 이런 청년인턴제를 통하여 경험할 수 있게 되어 좋았다고 하였다(I). 또한 다른 인턴은 방문하고 싶은 곳을 단체로 방문할 수 있는 기회가 있었고, 방문을 했을 경우 준비가 잘 되어 있는 상태에서 방문을 할 수 있어서 좋은 경험이 되었다고 하였다(G).

G: 예를 들면 소속기관을 방문한다든가 뭔가 이런 경험을 하고 싶어도 사실 개인이 '방문하고 싶어요' 하는 것보다 중앙 부처에서 '**저희 인턴분들이 이리이러한 취지로 방문을 한다고 합니다.**' 하면 **되게 준비를 잘해주세요. 열심히.** 그래서 그런 점에서 **좀 더 경험을 할 수 있는 범위가 넓어진다.** 이게 저희 인턴분들이 다 만족을 하고 있는 부분이라서, 그거에 대해서 했고.

#### (다) 사회 이슈에 대한 정보 습득

마지막으로 부처와 관련된 사회적 이슈에 대해 현장에서 업무 경험을 하면서 보다 자세히 알게 되고 깊이 생각하는 계기가 되어 만족한다는 의견이 있었다(H).

### ③ 불만족 이유

청년인턴제에 불만족한 이유로는 보안 문제로 인하여 업무에 제약이 있고, 때로는 전공과 무관한 업무를 담당하게 되며, 어떤 인턴들의 경우 하는 일 없이 인턴생활을 하게 되는 경우가 있다는 점들이 꼽혔다.

(가) 보안 문제로 인한 제약

보안 문제로 청년인턴들이 할 수 있는 업무에 제한이 많다는 의견들이 있었다. 부처마다 허용 범위가 다르나 내부망을 사용할 수 없어 불편하다는 의견이 있었고(J), 화상회의장을 잡는 일조차 권한이 없어 회의 준비를 청년인턴이 하고 있음에도 주무관이 회의장을 잡아 주어야 하고(K), 인턴은 인증 문제로 외부 메일을 써야 하는 번거로움(K)이 있다고 지적하였다. 또한 프로젝트 등 보다 적극적으로 참여하고 싶은데도 보안 규정 때문에 아예 시스템에 접속이 안 되다 보니 참여에 제한이 있다(G)는 의견, 비밀 유지가 너무 많아서 인턴이 할 수 있는 일이 매우 제한적(H)이라는 의견이 있었다.

K: 근데 이렇게 되면 일을 두 번 세 번 해야 돼서 **일 효율이 정말 떨어진다**고 생각하거든요. 그래서 이걸 예시를 들자면, 화상회의장을 잡는데, 그거 관련해가지고는 저는 권한이 없어서 회의실을 전혀 못 잡고 담당 주무관님이 따로 잡아주시는데 그걸 또 제가 또 다시 담당하는 것도 제가 하는 그렇게 하면 일을 두 번, 두 명이 하는 거잖아요....(중략)  
**인턴의 경우는 인증 때문에 외부 메일을 써야 돼요.** 그렇기 때문에 외부망을 또 노트북을 가져와서 또 이중 작업을 해야 되는 **이런 좀 번거로움이 있어서** 이것을 또 담당 주무관이 일을 주시겠다고 하면, 일을 할 수는 있지만 **되게 효율이 떨어진다**

(나) 전공과 무관한 업무

일부 청년인턴들은 본인의 전공과는 무관한 부처 혹은 부서에 배치되어 근무를 하였으며(D, J, K), 공고 자체가 직무를 선택하지 못하게 나기도 하였다(I)고 보고하였다. 이로 인하여 의도치 않게 하기 싫은 업무를 맡게 되는 경우가 있었으며(I), 아쉬운 기분이 들거나(J), 전공이 맞지 않다 보니 할 수 있는 일이 없다는 경우(K)도 있었다.

I: 공고 같은 경우는 직무를 선택을 못하게 채용을 해서 그냥 **랜덤 배치**가 된 거죠. ....(중략)...  
**의도치 않게 자기가 하기 싫은 업무를 맡게 되는 경우가.**

K: 인사와 자체에서 이런 좀 **인턴들의 전공에 부합해서 이렇게 부서를 배치를 해주셨으면 좋겠는데,** 저 같은 경우도 **어문이란 통상 쪽을 전공하고 있는데 전산 쪽으로 배치를 시켜주시니까 제가 할 일이 없는 거예요.**

(다) '독서실 인턴': 하는 일이 없음

주어지는 업무가 없어서 본인 공부만 하다가 돌아가는 인턴을 '독서실 인턴'이라고 부르는데(G), 마치 독서실 인턴처럼 어떤 인턴들은 주어진 업무가 없어서 무의미한 시간을 보낸다는 의견들이 있었다.

G: 저희가 20명이 채용이 됐다 했잖아요...(중략)... 올해. 근데 이제 다들 전반적으로 만족은 하지만 한 3~4명 정도는 과에서 **진짜 업무가 아예 없는 분들이었어요.** 그래서 약간 저희가 부르는 용어로 '**독서실 인턴**' 이라고 하거든요.

D: **담당 주무관도 어떤 업무를 줘야 할지 모르겠고** 사무분장 자체도 빼줄 수는 없다고 생각이 들어서 그 부분이 어려웠던 것 같아요. **단순 업무 보조에서 이제 벗어나기가 좀 힘들다**라는 생각이 들더라고요. **업무가 없는 날에는 오히려 그냥 공부하다가 독서실 인턴과 다를 바 없다고** 생각도 들더라고요.

#### ④ 청년인턴을 다시 도전할 의향/추천할 의향

일부 청년인턴들은 청년인턴 경험은 한 번으로 충분하고, 이후에는 취업을 하는 것이 가장 좋다(D, E)고 응답하였으며, 어떤 청년인턴은 다른 부처나(G, H), 보다 청년인턴제가 발전된 제도가 된다면 한 번 더 해도 괜찮을 것 같다(D)고 보고하였다. 후배나 다른 사람들에게는 적극적으로 추천하겠다는 의견들이 많았다(A, C, E, F, G, H).

D: 제도 개선이 돼서 **좀 더 발전적인 제도가 된다고** 하면은 한 번 정도 더 할 해도 괜찮을 것 같긴 해요.

G: 저는 **완전 추천할 것** 같아요...(중략)...**다른 과나 조금 다른 분야에서도 해보고 싶기는** 해요

한편, 일부 청년인턴들은 청년인턴 경험이 향후 진로에 큰 영향을 끼치지 못할 것이라 응답했다. 주로 한 일이 단순 보조 업무라서 향후에 자기소개서나 면접 시 구체적으로 무엇을 했다고 응답하기 어렵다는 의견(C)이 있었고, 따라서 취업에 도움이 될 만한 스펙이 되기에는 부족하다는 보고(D)가 있었다.

### (3) 청년인턴 경험의 영향

청년인턴이 향후 진로에 미칠 영향으로는 큰 도움이 되기 어렵다는 의견, 실무 경험이 영향을 줄 것 같다는 의견, 적성 탐색의 기회였다는 의견, 현직에 있는 선배들의 조언이 좋았다는 의견으로 나누어 분석되었다(표 III-25). 각 영향에 대한 의견을 좀 더 자세히 살펴보면 다음과 같다.

표 III-25. 청년인턴 FGI 분석 결과\_청년인턴 경험의 영향

영역	범주	의미 단위
지원 동기	① 큰 도움이 되기 어려움	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 단순 업무를 주로 해서 뭐 했다고 말하기가 어려움(C)</li> <li>• 스펙까지 될 수 있는 경험으로는 부족(D)</li> </ul>
	② 실무 경험	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 실질적인 업무를 해봤다는 점에서 도움이 되었다고 생각(E, K)</li> <li>• 행정 업무를 하고 있는데, 추후 어느 회사에 가든 행정 업무는 필요하니까 그런 측면에서 도움이 되었다고 생각(H)</li> <li>• 이론으로만 공부하는 것보다 실무적으로 경험할 수 있어서 좋음(I)</li> </ul>
	③ 적성 탐색	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 청년인턴을 하면서 사람 만나는 일이 나에게 더 잘 맞다는 것을 알게 됨(B, J)</li> <li>• 전문직을 생각하고 있었는데 청년인턴을 하면서 그보다는 공공기관에서 일을 하는 것이 나에게 더 맞는 것 같다고 생각하게 됨(G)</li> <li>• 원래는 안정을 추구하는 성격이라 공공기관에서 일해보고 싶었는데 실제 해보니 공공기관보다는 사기업이 맞다는 생각을 하게 됨(H)</li> <li>• 희망해왔던 진로 방향을 인턴 경험을 통하여 확신하게 되었음(I)</li> </ul>
	④ 현직에 있는 선배들의 조언	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 현직에 있는 선배들이 해주는 상담 및 조언이 도움이 됨(E, K)</li> </ul>

D: 나중에 면접 가서 이제 한마디로도 하려면 뭔가 이제 스펙이 있어야 되는데 **스펙까지는 도움이 될 수 없다**라고 좀 저는 생각이 들었어요.

#### ① 실무 경험

실질적으로 일을 한 경험들로 인하여 향후 취업을 하여 업무를 할 때 도움이 될 수 있을 것 같다는 의견들이 있었다. 인턴을 하지 않았다면 경험해 보지 못했을 실무 경험들을 통하여 자신감을 얻고, 하려고 했던 일에 대한 확신을 얻는 것처럼 보였다. 구체적으로 대면 민원 업무를 담당할 인턴은 향후 사람을 대하는 업무를 할 때 도움이 될 것 같다고

생각했고(B), 어떤 인턴은 과거에 해외 인턴, 사기업 인턴을 경험한 적이 있었는데 과거에 한 경험들보다 지금 하고 있는 인턴 경험이 하고자 하는 일과 부합하여 도움이 될 것 같다(F)고 하였다. 또 다른 인턴은 처음에는 무섭기도 하였으나 공문서 작성 등 다른 곳에서 배울 수 없는 경험들을 한 것이 좋았다고 하였다(K).

I: 근데 이게 아무래도 책으로 공부, 이론적인 공부를 하는 것보다는 **실무적으로 보는 게 확실히 달라서 좋은 경험이 되고 있는 것** 같은 생각이 듭니다.

K: 또 제 스스로 이런 작업물들을 만들고 직접 보니까 ‘이게 진짜 내가 쓴 거라고?’ 싶은 그런 생각이 들더라고요. 그래서 **어딜 가도 이런 공문서 작성법이라든지 그런 것들은 배울 수 없는 거잖아요.** 그래서 여기 와서 배웠다는 것 자체에 되게 기뻐요

## ② 적성 탐색

청년인턴 경험을 하면서 본인의 적성을 알게 되었다는 인턴들이 있었다. 다양한 방면에서 본인의 적성을 탐색하는 기회를 가졌다고 보고하였는데, 공공기관에서 일하는 것이 본인에게 맞는지를 탐색할 수 있는 기회가 되었다는 의견들이 있었고(G, H), 본인이 희망하는 진로 방향을 인턴 경험을 통해서 확신하게 되었다는 의견(I)도 있었다. 업무 성격을 본인과 맞는지를 알게 되었다는 경우도 있었는데, 인턴 경험을 통하여 다양한 사람들을 접하면서 사람을 만나는 일이 본인에게 잘 맞는다는 것을 알게 되었다는 인턴(B, J)들도 있었다.

B: 제가 생각하는 제 성격은 사람을 만나는 일보다는 사무실에서 그냥 컴퓨터 앞에서 일을 하는 게 더 맞을 거라고 생각을 했는데, **이번에 청년인턴으로 근무를 하면서 사람 만나는 일에 더 잘 맞는 것 같다**라는 생각이 들어서 도움이 되었다고 생각합니다.

I: 저 같은 경우는 탐색보다는 이게 **제가 희망했던 그 방향이 과연 제가 앞으로 갈 수 있을까라는 확신을 좀 가져보는 시간을 가졌던 것 같고** 저는 제가 지금 본 환경으로서는 적합하다고 생각을 해요.

## ③ 현직에 있는 선배들의 조언

청년인턴을 하면서 알게 된 현직에 있는 선배들이 향후 진로에 대해 조언을 해주는

것이 도움이 된다는 의견들이 있었는데, 청년인턴을 하지 않았다면 만날 수 없었던 실제 현직에 있는 선배들과의 진로 상담을 가치 있게 생각하는 것으로 보였다.

K: 여기 주변에 있는 사무관님이라든지 주무관님들이 많이 이런 진로 상담도 많이 해주셔서 그래서 아직 많이 진로를 탐색하고 고민해 보는 시간을 가졌습니다.

#### (4) 개선 방향

청년인턴제의 개선 방향으로는 업무의 내실화, 지나친 보안에 대한 해결책 필요, 근무환경 개선, 부서마다 다른 인턴 상황에 대한 개선, 의사소통 개선, 인턴 경력 활용으로 나뉘어 졌다(표 III-26). 각각의 개선방향에 대해서 좀 더 자세히 살펴보면 다음과 같다.

표 III-26. 청년인턴 FGI 분석 결과\_개선 방향

영역	범주	의미 단위
개선 방향	① 업무의 내실화	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 소속 부서장의 재량에 따라 업무의 범위가 결정되고 수행 범위가 명확하지 않음(D)</li> <li>• 일도 없이 자리에 앉아만 있는 것이 하루가 붕 뜨는 느낌(E)</li> <li>• 확실한 주요 업무는 정하고 채용을 하는 것이 좋지 않을지(G)</li> <li>• 소수의 몇 명은 일을 하지 못하고 배제되는 경우가 있음(H)</li> <li>• 인턴들만이 할 수 있는 업무를 생각해 보는 것이 어떨지(H)</li> </ul>
	② 지나친 보안에 대한 해결책 필요	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 내부망에 대해 부처마다 다르게 인턴에게 허용(C, D)</li> <li>• 사무실 출입 권한도 없어서 사무실을 잠가버리면 들어갈 수 없음(I)</li> <li>• 매달 서울 청사로 출장을 가는데, 갈 때마다 방문증 발급이 번거로움(K)</li> <li>• 회의장 잡는 권한도 없어서 하지 못하고 주무관이 잡아줘야 함(K)</li> <li>• 인증 문제로 메일을 쓸 때는 외부 메일을 써야 해서 노트북을 가져와서 작업을 해야 함(K)</li> </ul>
	③ 근무환경 개선	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 다른 직원들과 휴가, 유연근무제 등 사용이 같았으면 좋겠음(C, D, I)</li> <li>• 에어컨 사용이 원활하면 좋겠음(H, I, K)</li> <li>• 한 달에 1회 사용할 수 있는 연가는 부족하게 느껴짐(E)</li> <li>• 급여가 너무 적음(G, K)</li> </ul>
	④ 부서마다 다른 인턴 상황에 대한 개선	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 수료증이 나오는 부처, 경력증명서가 나오는 부처 등 부처마다 달라서 통일 이 되면 좋겠음(A)</li> <li>• 워크숍, OT 등 부처마다 상황이 달라서 일관되었으면 좋겠음(B, D, E)</li> <li>• 급여가 부처마다 다름(D, I)</li> </ul>
	⑤ 의사소통 개선	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 다른 청년인턴들과 소통할 수 있는 소통의 장 필요(J)</li> <li>• 본청과 지청의 의사소통 필요(D)</li> </ul>
	⑥ 인턴 경력 활용	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 인턴 경력이 향후 취업 시 플러스 요인이 될 수 있는 방안 필요(D)</li> </ul>

## ① 업무의 내실화

청년인턴들은 본인들이 담당하게 되는 일이 보다 체계적이고 전문성이 있는 일하기를 기대하였다. 본인들의 기량 증진에도 도움이 되고, 조직에도 도움을 줄 수 있는 하지 못하고, 단순 업무를 담당하거나 일이 없어서 가만히 앉아있어야만 하는 상황이 개선될 필요가 있다고 하였다. 한 인턴은 부서에서 인턴이 담당하는 일이 체계적으로 정해져 있는 것이 아니라, 부서장의 재량에 따라 업무 범위가 결정되고 명확하지 않은 상황(D)에 대한 불만을 토로하였고, 한 인턴은 이러한 상황을 해결하기 위하여, 인턴의 주요 업무를 인턴 채용 전에 체계화(G)할 필요가 있다고 지적하였다.

G: 채용을 할 때 딱 주요 업무, 확실한 업무 하나쯤은 정해놓고 채용을 하는 게 낫지 않을까 그냥 인원 맞추기 식으로 뭔가 배치해야 되니까 이렇게 한다기보다는 딱 업무가 있어야 하는 거 아까 딱 청년 인턴이 약간 해야 될 업무가 있는 과만 채용을 하면 조금 그런 게 방지되지 않을까 이런 생각이 들었어요.

## ② 지나친 보안에 대한 해결책 필요

청년인턴들은 지나친 보안으로 인하여 인턴들이 할 수 있는 일에 제한이 많다는 점을 지적하였다. 부서마다 내부망 접속 허용 정도를 다르게 하고 있으나(C, D), 대부분 내부망에 자유롭게 접속하지 못하다 보니 내부망의 도움을 받아 처리해야 하는 업무를 진행하는데 어려움이 있는 것으로 보였다. 회의 준비 업무를 담당하게 되더라도 회의장 잡는 권한조차 없어서 주무관님의 도움을 받아야 했고(K), 인증 문제로 메일을 쓸 때에도 외부 메일을 사용해야 해서 해당 업무를 위해서는 주무관에게 부탁을 해야 하는 상황(K) 등이 발생하였다고 토로하였다.

C: 아까 말씀하셨는데 내부망을 그 인턴들한테도 별도로 했으면 좋겠는데 이게 부처마다 되는 곳도 있는지 모르겠는데, ○○정부 청사에서는 인턴들한테 내부망을 제공을 하는데, 예를 들어 직원한테는 매뉴얼 개가 제공되던 인턴한테는 뭐 3개 4개 제한을 해서 제공을 해주더라고요. 근데 저희는 아예 안 되니까 뭐 공지 같은 것도 볼 수도 없고 뭐 전혀 그냥 자리에 앉아만 있는.

D: 내부 망을 못 쓰는 경우도 있거든요. 온나라 같은 공람을 허용해 주는 그런 시스템을 저희 병무청에서는 허가가 안 났고요. 타부처에서는 쓰시는 부처도 있다고 들었어요 그것도 부서바이 부서라고 생각이 들더라고요.

### ③ 근무환경 개선

병가, 연차휴가, 유연근무제 사용, 에어컨 사용, 급여 등과 관련된 다양한 근무환경 개선에 관한 의견이 도출되었다. 다른 직원들과 마찬가지로 휴가나 유연근무제 사용이 가능했으면 좋겠다는 의견(C, D)이 있었으며, 급여가 생활비나 월세 등을 생각하면 너무 적다는 의견이 있었다(G, K). 이 외에도 에어컨 사용이 일관적이지 않아서 어떤 곳은 너무 시원한데, 어떤 곳은 너무 덥다는 의견이 있었으며(H), 한 달에 1회 생기는 연차가 너무 적다는 의견(E)도 있었다.

I: 좀 욕심일 수도 있는데 근무 환경 같은 것도 조금 개선이 됐으면 좋겠어요. 왜냐하면 저희 같은 경우는 공무원분들은 이제 유연 근무제 같은 경우 쓰시는 걸로 아는데 저 언제 한 번은 저희 하고서 주무관님이 다 퇴근하시고 인턴만 남아 계신 거예요. 다 이제 조기 퇴근을 하시고 옆에 부서 팀장님이 오셔가지고 다 어디 가셨냐 그래서...

### ④ 부서마다 다른 인턴 상황에 대한 개선

청년인턴들에 대한 규정이 일관적이지 않다 보니, 인턴이 속한 부서에 따라, 혹은 팀에 따라 인턴 상황이 다르다는 점이 지적되었다. 수료증이나 경력증명서가 발급되는 부서가 있고, 반면에 이러한 증명서는 발급하지 않는 부서가 있다고 하였고(A), 워크숍, OT 등도 부서마다 다르게 진행되다 보니 같은 인턴들이지만 상황이 많이 다를 수 있다고 하였다(D, E). 급여도 부처마다 다르다고 하였는데, 급식비 지급 여부 등 부처마다 최종 급여액이 다르다(D, I)고 보고하였다. 인턴들은 이러한 세세한 부분들에서 보다 체계적이고 일관적인 규정이 마련되길 희망하였다.

A: 그리고 이미 나가신 분들이 말씀하기로는 이게 수료증도 챙겨주시는 부처가 있고, 경력증명서가 나오는 부처도 있고. 그래서 그 부분도 다들 좀 통일이 됐으면 하는 그런 바람이 있는 것 같습니다.

D: 급여가 부처별로 다 달라요. 저희 000 같은 경우는 000만원에 이제 최저임금에 플러스에서 저의 급식비를 또 주거든요. 근데 지금 000 같은 경우는 또 000만원인가 거기에 정액급식비 안 주는 거로 알고 있는데.

### ⑤ 의사소통 개선

여러 방면에서 의사소통이 원활히 진행될 수 있어야 한다는 의견들이 있었다. 우선, 청년인턴들끼리 의견을 교환하는 소통의 장이 있었으면 좋겠다는 의견(J)이 있었으며, 본청과 지청에서 인턴에 대한 의사소통이 보다 원활히 되어야 한다(D)는 의견이 있었다.

D: 본청 같은 경우는 대전에 있고 저 같은 경우는 ○○에서 근무를 하다 보니까 사내 메신저를 통해서만 연락이 가능하고. 그거 외적으로는 사실 저는 오늘 출장 오는 것도 저희 담당자는 모르셨고 본청 담당자한테 몇 번 여쭙보고서 온 거거든요. 그런 부분도 되게 어렵지 않나. **인턴 제도 자체를 담당자가 제대로 모르고 있다**라는 게.

J: 저는 이제 정부 부처에 있는 **큰 소통의 장**이 있었으면 좋겠어요. 저희 대표라서 이렇게 만날 기회가 있었지 그 외에 인턴분들을 만날 기회가 아예 없잖아요. **다른 부처에도 어떤 업무를 하는지, 아니면 어떤 내부의 상황도 궁금할 수도 있고. 그래서 그거에 대해서 서로 공유를 하고** 그런 부분이 좀 있었으면 좋겠어요.

### ⑥ 인턴 경력 활용

마지막으로 청년인턴 경력이 향후 취업 시 도움이 될 수 있도록 우대요건으로 작용하는 등의 인턴 경력을 활용할 수 있는 방안이 마련되었으면 좋겠다(D)는 의견이 있었다.

D: 인턴 경력을 쌓아서 취업을 할려고 그러잖아요. 근데 사실 기간제 근로자나 공무원 근로자를 뽑을 때 **우대 요건이나 가상 요건의 인턴 경력이 좀 플러스 요인 되었으면 좋겠다**는 점을 좀 말씀드리고 싶더라고요. 그러한 혜택 같은 게 인센티브가 아예 존재하지 않다 보니까



## ○ — 제4장 일경험으로서 청년 인턴제도에 대한 정책 제언

- 1. 일경험으로서 청년인턴제도  
정책 방향 및 목적
- 2. 일경험으로서 청년인턴제도  
활성화를 위한 정책과제



## 1. 일경험으로서 청년인턴제도 목적 및 정책 방향

### 1) 일경험으로서 청년인턴제도의 목적

중앙행정기관 청년인턴제도는 청년들의 진로 탐색, 직무역량 강화에 실질적으로 도움이 되는 일경험의 수요가 증대됨에 따라 2023년부터 중앙행정기관에서 시행한 제도이다. 관계부처합동으로 [청년 일경험 활성화 방안]이 2023년 1월 27일에 발표되었고, 같은 해 2월부터 4월까지 총 4차에 걸쳐 중앙행정기관 청년인턴을 채용하여 제도를 운영하였다. 2024년에는 2023년에 시행한 청년인턴제도의 성과 점검과 청년인턴 설문조사, 의견 수렴 결과를 반영하여 참여 인원을 늘리고, 인턴 운영방식을 기본형(5~7개월)과 단기형(2~3개월)으로 구분하여 운영하고 있다.

중앙행정기관 청년인턴제도는 청년들에게는 일경험 기회를 확대하고, 정부에게는 국정 전반에 청년의 시각을 반영하고자 하는데 목적이 있다. 즉, 청년인턴 공급 측인 청년들은 중앙행정기관 일경험을 통해 직업탐색과 진로개발 등의 기회를 얻을 수 있고, 청년인턴 수요 측인 중앙행정기관은 각 기관 정책 추진에 미래세대인 청년들의 참여를 활성화하고 다양한 시각을 반영할 수 있다. 이는 국정과제 가운데 “국민께 드리는 약속 17(청년의 꿈을 응원하는 희망의 다리를 놓겠습니다.)” 중 90번(청년에게 주거·일자리·교육 등 맞춤형 지원)의 세부 내용 중 다양한 일경험 프로그램, 양질의 일경험 기회 제공, 국정과제 92번(청년에게 참여의 장을 대폭 확대)의 세부 내용 중 국정전반에 청년인식 반영통로를 활성화, 청년의 정책결정과정 참여 확대를 통한 정책 효능감 제고와 관련이 있다.

\* 본장은 이윤주 선임연구위원, 하형석 선임연구위원이 집필하였음

표 IV-1. 중앙행정기관 청년인턴 관련 국정과제 및 세부내용

국민께 드리는 약속	국정과제	세부내용
17. 청년의 꿈을 응원하는 희망의 다리를 놓겠습니다.	90. 청년에게 주거·일자라 교육등 맞춤형 지원	다양한 일경험 프로그램, 양질의 일경험 기회 제공
	92. 청년에게 참여의 장을 대폭 확대	국정전반에 청년인식 반영통로 활성화, 청년의 정결 정과정 참여 확대를 통한 정책 효능감 제고

중앙행정기관 청년인턴제도는 범정부 차원의 「일경험 정책협의회」를 통해 추진되고 점검되는데, 이 협의회는 정부 내 청년 일경험 지원제도를 총괄하고 조정하는 기능을 수행하며 국무조정실 청년정책조정실장이 위원장, 국무조정실 청년정책기획관(공공부문)과 고용노동부 청년고용정책관(민간부문)이 공동 간사, 관계부처(국무조정실, 고용노동부, 행정안전부, 기획재정부 등) 및 시·도 청년정책책임관이 위원으로 참여한다. 별도의 협의회를 거버넌스로 구축하여 제도를 운영하는 만큼 중앙행정기관 청년인턴제도는 정부의 핵심 어젠다 중 하나로 기능하는 정책이라 할 수 있다.

## 2) 일경험으로서 청년인턴제도 정책 방향

본 연구에서 진행한 ‘일경험으로서 청년인턴 제도 인식 및 요구조사’ 결과, 응답자의 76.6%가 진로를 결정하고 있다고 응답하였으며, 진로 결정에는 일경험(인턴, 아르바이트 등)이 가장 영향을 많이 주는 것(46.2%)으로 나타났다. 또한, 중앙행정기관 청년인턴 지원 이유 중 가장 중요하게 고려한 요인은 직업적 경험(스펙) 쌓기(72.4%)인 것으로 조사되었고, 응답자 중 75.6%가 중앙행정기관 청년인턴 경험이 진로선택과 성장에 도움이 되었다고 응답하였다. 2024년 중앙행정기관 청년인턴에 지원하였고 선발되어 근무하고 있는 청년들은 본 제도를 본인의 진로결정에 도움이 될 수 있는 제도로 인식하는 것으로 해석할 수 있다.

일반적으로 일경험과 진로결정은 밀접한 관계가 있다고 알려져 있고, 중앙행정기관 청년인턴제도는 청년들에게 일경험을 제공하여 진로결정에 도움을 주는 것이 주요 목적 중 하나로 운영되고 있다. 그러나 중앙행정기관 청년인턴제도에서 제공하는 일경험은

중앙행정기관의 업무와 직무에 제한적일 수밖에 없는데, 공공부문에 국한된 제한적인 직업탐색의 기회일지라도 일경험을 통해 공공부문 업무나 직무가 적성에 맞는지 알 수 있고, 진로 방향성을 설정하는데 도움이 될 수 있다. 중앙행정기관 업무와 직무가 적성에 맞는 인턴이라면, 공공부문에서 요구되는 지식이나 기술, 필요역량을 파악할 수 있다. 만약 적성에 맞지 않는 인턴이라면, 다른 직업적 관심사를 찾을 수 있고, 자신의 진로 방향을 조절할 수 있다. 청년인턴제도를 제공하는 중앙행정기관에서는 청년들이 성장할 수 있는 기반을 마련해주고, 청년들이 정책 형성 과정에 참여할 수 있도록 제도를 운영할 수 있다. 또한 공공정책에 대한 청년들의 이해도를 높일 수 있다.

현재 업무를 수행 중인 청년인턴들도 본 제도에 대한 지속적인 정부지원이 필요하다고 응답하는 만큼 중앙행정기관 청년인턴제도는 무리없이 추진되는 정부정책 중 하나라 평가할 수 있다. 그러나 청년인턴제도의 최종목표인 청년의 진로개발에 도움이 될 수 있는 일경험으로서 청년인턴제도 활성화를 위해서는 다음을 고려해야 한다.

먼저, 청년인턴 당사자인 청년들의 수요를 적극 반영한 프로그램 개선이 필요하다. 2023년 청년인턴 설문조사 결과 청년인턴제도 개선방안으로 ‘직무경험 기회 확대 및 질 제고’가 가장 높은 개선요구로 도출되었는데, 청년인턴제도가 일경험으로서의 역할을 하기 위해서는 채용된 청년인턴의 직무를 해당 중앙행정기관 별로 명확히 할 필요가 있다. 직무를 명확히 하기 위해서는 각 중앙행정기관별 특성을 반영하여 청년인턴 채용 후 기관 별로 실시하는 OJT(On the Job Training)가 도움이 될 수 있다. 또한, 청년인턴제도가 기본형(5~7개월)과 단기형(2~3개월)으로 운영되는 만큼 기간에 맞는 프로젝트 유형의 직무설계를 통해 청년인턴제도가 청년들의 일경험에 도움이 될 수 있도록 운영할 필요가 있다.

다음으로 중앙행정기관 청년인턴제도 거버넌스 체계 확장을 통한 청년인턴제도 운영 활성화 방안 마련이다. 청년인턴제를 운영하는 현재 운영중인 「일경험 정책협의회」를 확대하여 일경험으로서의 청년인턴제도 정책의 수립 및 조정, 중앙행정기관의 청년인턴 채용계획과 직무설계의 타당성, 인턴운영의 효과성 및 효율성 등을 심의하고 평가하는 기능을 강화할 필요가 있다. 체계적인 추진체계 개선을 통해 실제로 청년들에게 공공부문에서의 일경험을 통해 진로개발과 진로결정에 도움이 되고, 중앙행정기관에도 도움이 되도록 정책방향을 설정해야 한다.

## 2. 일경험으로서 청년인턴제도 활성화를 위한 정책과제

### 1) 청년인턴 당사자 수요를 반영한 진로 맞춤형 프로그램 개선

#### (1) 청년인턴 Two-Track(가칭 일반전형 + 특별전형) 제도 신설

• 주요내용	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 재학생과 졸업생 및 취업준비생 맞춤형 일경험 프로그램 필요</li> <li>• 재학생의 경우 중앙행정기관 업무 및 문화 이해, 진로탐색 프로그램 연계</li> <li>• 졸업생의 경우 전공 영역 및 취업 연계를 위한 실제 현장 연계</li> </ul>
• 소관부처	• 국무조정실, 인사혁신처
• 예산지원(안)	• 예산 현행유지 (추가예산 X)
• 추진체계(안)	• 국무조정실 청년정책조정실 일경험 정책협의회

#### ① 필요성

본 연구에서 집중적으로 살펴보고자 한 내용은 청년인턴제도를 통해서 청년들의 진로 선택에 긍정적인 영향을 가져왔는가에 대한 것이다. 이를 위해서는 청년들의 수요에 적합한 일경험 정책 지원을 하는 것이 중요하다. 2023년 대비 2024년에는 46개 중앙행정기관 5,086명을 대상으로 근무기간에 있어서 기본형(5~7개월)과 단기형(2~3개월)로 구분하여 청년 수요를 반영해 운영하였다.

단기형의 경우 대학 재학생들이 많이 지원할 수 있도록 하기 위한 장치로 신설하였지만 인터뷰 결과 재학생들의 경우 활동 기간보다는 활동 내용에 대한 관심과 이에 따른 필요가 더욱 크게 나타났다.

#### ② 주요내용

이에 청년들의 일경험으로서 청년인턴제도를 운영함에 있어 연령대가 20대 초반 재학생과 20대 후반~30대 초반 대학졸업자 및 취업준비생으로 구분되는 것을 고려하여 지원 시기부터 프로그램 유형을 구분하는 것을 제안하고자 한다. 청년인턴제를 통해 일경험을 시작하는 청년(20대 초중반)을 대상으로는 현재 진행중인 제도 유형을 그대로 적용하여 운영하고, 본격적으로 취업을 위해서 청년인턴제도를 통해 중앙행정기관 또는 공공기관에

서 자신의 전공이나 전문성을 쌓아가고 싶은 청년 대상으로는 특별전형으로 보다 특화되고 전문성 있는 업무를 통해 청년들의 참여도와 효용감을 높일 수 있는 방안을 제안한다.

이에 대한 구체적인 방안으로 현재 운영 중인 프로그램의 특성을 살려 중앙부처 문화 체험 및 일경험 기본 업무 지원 내용을 토대로 일반전형으로 운영하고, 특정 업무 역량이나 기술을 요구하는 부처나 직무를 별도로 제시하여 특별전형으로 별도 지원, 선발하는 방안을 제시한다.

일반전형의 경우 기획재정부, 국무조정실, 행정안전부 등의 우수 운영사례를 중심으로 일반 일경험 프로그램을 기획하고, 특별전형의 경우는 외교부, 문화재청, 법제처 등 업무 성격을 고려하여 특정 전공이나 기능자를 대상으로 현장 실무에 적용한 콘텐츠를 기획하고 운영하는 방안이 필요하다.

2024년 청년인턴 참여자 대상 면담 및 부처 운영계획을 살펴보았을 때 외교부의 경우 공공외교, 해외봉사, 에너지 국제기구 인턴 등 특정 사업을 토대로 해외 일경험 기회를 확장하는 것을 알 수 있었다. 이에 현재 운영하고 있는 청년 대상 국제교류 프로그램의 일환이 글로벌 챌린저, 국제기구 초급 전문가 양성, 해외봉사단, 개발협력인재 양성 등의 프로그램을 별도의 청년정책으로서 분리하기 보다 일경험으로서 청년인턴제도와 연계하여 확장하는 방안도 고려해 볼 수 있다.

또한 문화재청의 경우, 문화유산 관련 전공자가 지원하여 현장 업무지원에 있어 전공지식을 활용하는 사례 등을 고려해 볼 때 청년인턴 특별전형의 경우는 청년인턴 경험인 실제 중앙행정기관 일자리와도 연결될 수 있는 실질적인 방안을 마련해볼 수 있다.

## (2) 부처간 연계 협업 프로그램 개발

• 주요내용	• 장관급, 차관급 부처 단위 연계 협업 프로그램 개발 운영을 통해 담당공무원 업무 부담 감소 및 인턴 참여자들 간 협업 및 소통 기능 강화
• 소관부처	• 국무조정실, 청년인턴제도 시행 부처
• 예산지원(안)	• 공동 프로그램 및 부처 연계 프로그램 개발 운영 예산
• 추진체계(안)	• 국무조정실 각 부처 청년인턴제도 담당부서

## ① 필요성

청년인턴제도를 시행하는 46개 중앙행정기관 시행계획을 분석한 결과 상당수 부처 활동이 중복되는 현상이 나타났다. 추진일정도 부처 단위로 동일하게 진행되고 있음에 따라 부처 간 협업 프로그램을 개발하고 운영하면 부처 단위로 운영되는 프로그램 운영 격차 문제도 해결될 수 있다고 본다.

## ② 주요내용

부처 단위에서 운영되고 있는 프로그램을 살펴볼 때 직무 유형에서 주요직무 가운데 실질적 직무역량을 강화하는 측면과 더불어 기본 교육과 업무역량 제고를 위한 활동 등으로 구분되었다. 따라서 부처 차원에서 특화된 실질 직무역량 제고를 위해서는 부처만의 특색을 토대로 운영하는 것이 필요하지만 기본 교육으로서 부처 문화, 복무, 세종 생활 정보와 같은 공통 오리엔테이션 사항과 더불어 기본 업무역량 제고를 위한 보고서 및 문서 작성 교육 등의 경우 밀접한 부처 간 협업 공동 프로그램 운영을 통해서 담당 공무원의 업무 부담도 경감하고, 참여자들 간의 정보 공유 및 소통의 기회를 활성화 하기에 효율적이라 본다.

2024년 기준으로 국무조정실에서 '24년 공공기관 청년인턴 추진 방향 및 '23년 우수기관 사례 등을 반영한 '24년 가이드라인을 마련하고 배포하였다. 이와 같이 공통 기본 가이드라인을 작성하여 각 부처에 배포하여 청년인턴제도 운영을 원활하게 하고 있는 것과 더불어 부처 단위로 협업할 수 있는 가이드를 마련하고 부처 담당자 대상으로 협업할 수 있는 기회를 마련해주면 해당 제도가 보다 지속적으로 원활하게 운영될 것이라 생각한다.

일례로 기획재정부에서는 청년인턴 간 대화를 분기별로 개최하고 공공기관과 연계하여 경영진 및 선배 직원과의 간담회를 시행하고 청년인턴의 조직적응, 업무역량 향상을 위한 1인턴-1멘토 지정, 우수멘토 포상 등의 프로그램을 운영하여 우수한 운영사례 등이 확산될 수 있도록 다양한 부처에서 공동운영하는 방식으로 활동 범위를 확대해 볼 수 있다. 이를 위해서는 청년인턴제 시행 전에 담당공무원 간 사전 오리엔테이션 등을 통해 청년인턴제에 대한 기본 이해 및 이들을 대상으로 운영할 공동 프로그램 개발 기획 등의 기회를 마련하는 것도 필요하다.

### (3) 중앙행정기관, 공공기관, 공기업 대상 잡페어 및 일자리 컨설팅 운영

• 주요내용	• 중앙행정기관 청년인턴 대상 공공기관, 공기업 대상 잡페어를 통해 외부 청년을 대상으로 청년인턴제도에 대한 홍보 확산 및 청년인턴 대상으로는 일경험에 연계된 실질적인 구직 정보 제공 효과를 볼 수 있음
• 소관부처	• 국무조정실, 고용노동부
• 예산지원(안)	• 각 부처 단위로
• 추진체계(안)	• 국무조정실 청년정책조정실 일경험 정책협의회

#### ① 필요성

본 연구에서 조사한 결과 청년들이 진로 결정을 위해 진로 관련 자격증을 준비하는 비율이 84.5%로 가장 높은 것으로 나타났다. 더불어 중앙부처 공공기관 인턴이나 기간제 근무도 50.4%로 상당히 높은 비중을 차지하고 있다.

또한 인터뷰를 통해서도 알 수 있었듯이 중앙행정기관 청년인턴을 지원하는 청년들의 경우 공공기관이나 공기업 취업에 관심이 많고 이를 위한 준비를 하고 있기 때문에 5,000여 명에 이르는 다수 청년인턴을 대상으로 한 잡페어를 개최하고, 이 행사 때 일반 청년도 참여해서 중앙정부의 청년인턴제도에 대한 홍보도 함께 진행하는 방안이 필요하다고 생각한다.

#### ② 주요내용

본 연구에서 제안하는 것은 부처에서 청년인턴제도 담당 공무원 대상으로 하는 설명회나 워크숍 뿐 아니라 청년인턴 참여한 청년을 대상으로 모든 부처 청년인턴이 한 자리에 모여 공공기관 및 공기업 일자리에 대한 정보를 소개하고, 컨설팅을 하고 자신들의 진로와 관련하여 유용한 정보를 공유할 수 있도록 청년인턴들이 기획하고 준비하는 잡페어를 개최하여 부처 단위로 청년인턴들이 하는 업무도 소개하고, 청년들의 관점에서 필요로 하는 소재를 중심으로 하는 박람회가 필요하다고 본다.

또한 인식조사에서 다수의 청년들을 대상으로 청년인턴의 기회가 제공되어야 한다고 하는 질문에서 '매우 그렇다(50.5%)'와 '약간 그렇다(27.1%)'가 상당히 높은 비중으로

청년들이 응답하였다. 즉, 청년인턴제도에 참여하고 있는 청년들의 경우 만족도가 높은 것으로 해석해 볼 수 있는데 이 제도를 보다 많은 일반 청년을 대상으로 확산하기 위해서는 홍보가 중요하다. 따라서 중앙부처, 공공기관, 공기업을 중심으로 하는 잡페어에서 청년인턴제도에 대한 안내 및 지원, 활동 등에 대한 컨설팅도 동시에 진행된다면 중앙행정기관에 관심이 있는 청년 대상으로 유익한 프로그램이 될 수 있다고 생각한다.

## 2) 중앙행정기관 청년인턴제도 거버넌스 체계 고도화

### (1) 일경험 정책협의회 확장 및 위원 구성 다양화

• 주요내용	• 일경험 정책협의회 구성 위원의 전문성을 다양화하고 의사결정과정에 청년의 의견을 반영할 수 있는 채널 방안 마련
• 소관부처	• 국무조정실
• 예산지원(안)	• 예산 현행유지 (추가예산 X)
• 추진체계(안)	• 일경험 정책협의회

#### ① 필요성

중앙행정기관 청년인턴제도는 일경험의 일환으로 진행되고 있다. 따라서 청년인턴과 관련한 많은 부분이 일경험정책협의회를 중심으로 논의되고 결정되는 경우가 많았다. 일경험 정책협의회는 정부 내 청년 일경험 지원제도를 총괄하고 조정하는 기능을 수행하고 있다. 국무조정실 청년정책조정실장이 위원장을 맡고 있으며, 국무조정실 청년정책기획관(공공부문)과 고용노동부 청년정책고용정책관(민간부문)이 공동 간사를 맡고 관계 부처 및 시도 청년정책책임관이 위원으로 참여하고 있다. 협의회 구성위원을 통해 알 수 있듯이 각 부처에서 청년정책 책임관을 중심으로 구성되고 있다 보니 실제 청년들의 살아 있는 현장 일자리에 대한 수요를 파악하고, 일경험에서 취업으로 연결되기 위해서 어떠한 준비와 노력이 필요한지에 대한 실질적인 변화를 이끌어내기 어려운 측면이 있다.

## ② 주요내용

청년인턴 대상으로 조사를 한 결과, 대학 저학년 학생들의 경우 자신의 진로 방향이나 구체적인 목적 설정에서부터 어려움을 갖고 있는 것으로 나타났다. 또한 고학년 학생 및 취업 준비생을 통해 살펴보면 구체적으로 어떠한 방식으로 자신이 원하는 일자리를 얻기 위한 노력을 해야 하는지 막연하다는 답변이 있었다. 이와 같은 청년들의 일경험을 둘러싼 문제를 해결하는 방안으로서 일경험 정책협의회 구성원을 보다 다양한 직종과 직위로 구성하여 부처 공무원의 시각에서 보다 참신한 정책 대안이 제시될 수 있도록 하는 방안도 고려해 볼 수 있다.

물론 청년정책조정위원회를 중심으로 청년들의 의견과 입장을 공유하고 의사결정 과정을 거치고 있다. 그러나 청년정책조정위원회에서는 청년의 삶 전반에 관련한 많은 영역을 다루고 있기 때문에 일경험 정책협의회에서는 보다 심층적으로 일경험에 대한 정책 대안을 마련할 수 있으면 한다.

### (2) 대학 네트워크 연계 (대학학점인정 및 진로컨설팅)-지역대학과의 연계 강화

<ul style="list-style-type: none"> <li>• 주요내용</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 대학 재학생을 중심으로 일경험 기회 확대를 위한 방안으로 청년인턴제도를 확산하기 위해서는 대학과의 네트워크를 구축하여 탄탄한 연계를 구성하는 것이 필요함. 특히 지역대학과의 연계를 공고화 함으로써 대학학점인정 및 진로컨설팅 등 진로 연계를 위한 구체적인 방안 마련</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 소관부처</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 국무조정실, 고용노동부, 대학교육협의회</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 예산지원(안)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 예산 현행유지 (추가예산 X)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 추진체계(안)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 국무조정실 대학교육협의회 고용노동부(대학일자리플러스센터)</li> </ul>

## ① 필요성

중앙행정기관의 청년인턴제도의 참여 인원 확대와 활동기간을 다양하게 조직한 목적 가운데 대학 재학생의 진로 설정에 유의미한 효과성을 가져오기 위한 노력이 있었다. 즉, 대학 졸업 이후 취업준비생의 신분에서 어떠한 진로를 선택할지에 대한 고민을 하기보다는 대학 재학 시 다양한 일경험을 통해 진로를 파악하고 방향을 설정할 수 있는 기회를 마련하기 위한 노력이 지속되고 있다.

현재는 중앙행정기관 청년인턴 비율에서 고졸(22.9%), 대학재학(50.4%), 대학졸업이 51%, 무직자 12.1%로 졸업한 이후 취업 준비생의 신분에서 청년인턴을 지원하는 경우가 상대적으로 더 높게 나타났다. 중앙부처의 청년인턴 프로그램의 경우 형성된 취지를 볼 때 취업으로 직결되는 효과보다는 다양한 일경험을 통해 중앙부처 및 공공기관에서의 문화를 익히고, 자신의 진로를 선택하고 결정하는데 도움이 될 수 있는 방안을 마련해주는 데 있다. 이를 위해서는 대학과의 긴밀한 연계를 통해 다수의 대학 재학생들의 참여를 이끌어 낼 수 있는 방안이 요구된다.

## ② 주요내용

최근 대학에서도 대학일자리플러스센터 등 학생들의 취업 준비를 위해 부처와의 연계를 통한 적극적인 노력이 시행되고 있다. 중앙부처 청년인턴제도 운영에 있어 대학과의 네트워크를 긴밀하게 연계함으로써 재학생들이 풍부한 일경험을 체험할 수 있고 이러한 경험이 학점과 연동될 수 있는 시스템을 구축해 볼 수 있다.

특히, 지역대학의 경우 졸업생 취업 문제를 해소하기 위한 일환으로 지역 대학과 탄탄한 연계를 통해 중앙부처 청년인턴제도의 진로컨설팅 및 학점인정 등을 확장할 수 있는 방안을 고려할 수 있다.

○ ————— **참고문헌**



---

## 참고문헌

---

- 개인정보보호위원회(2024). 2024년 청년인턴 운영계획.
- 고용노동부(2024). 「미래내일 일경험사업」추진방향.
- 국무조정실(2024). 중앙행정기관 청년인턴 '23년 운영성과 및 '24년 추진계획.
- 국토교통부(2024). 2024년 청년인턴 운영계획.
- 기획재정부(2024). 공공기관 청년인턴 '23년 운영성과 및 '24년 추진계획.
- 대한민국 정책브리핑 (2023). 청년에게 다양한 일경험 제공, 정부 지원사업에 553억원 투입. <https://www.korea.kr/news/policyNewsView.do?newsId=148910941>에서 2024년 11월 20일 인출
- 산업통상자원부(2024). 2024년 청년인턴 운영계획.
- 새만금개발청(2024). 2024년 청년인턴 운영계획.
- 중소벤처기업부(2024). 2024년 청년인턴 운영계획.
- 차남준, 박주원(2023). 청년인턴 효과성제고 및 운영개선방안 연구. 서울: 한국행정연구원
- 통계청(2024). 2024년 청년인턴 운영계획.
- 통일부(2024). 2024년 청년인턴 운영계획.
- 한국행정연구원(2023). 중앙행정기관 청년인턴제도 우수운영사례 - 직무경험과 정책참여를 중심으로- 서울: 한국행정연구원.
- 행정안전부(2024). 2024년 행정안전부 청년인턴 운영계획(안).
- 환경부(2024). 2024년 청년인턴 운영계획.



○ — 부 록



## 부 록

### 1. 조사지(설문)

#### 인 사 말 씀

안녕하십니까? 여론조사 전문기관 한국갤럽조사연구소입니다.

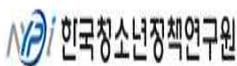
저희는 한국청소년정책연구원의 의뢰를 받아 '일경험으로서 청년인턴 제도 인식 및 요구조사'의 일환으로, 청년인턴제에 대한 인식 및 정책 요구에 관한 설문조사를 실시하고 있습니다.

본 조사는 2024년 중앙부처 청년인턴을 대상으로 청년인턴 참여 동기, 인식, 정책 요구 등을 정확히 진단하여 청년의 관점에서 청년인턴제도의 효과를 제고하는데 소중한 기초자료로 활용할 예정입니다.

본 설문조사에 맞고 틀리는 답은 없으며, 각각의 조사문항에 대하여 귀하의 상황과 의견을 솔직하게 응답해주시면 됩니다. 개인정보 및 응답하신 모든 내용은 통계법(제33조, 제34조)에 의해 철저히 익명성이 보장되며 통계 목적 이외에는 절대로 사용되지 않습니다. 바쁘시더라도 조사문항에 성의껏 응답해주시면 감사하겠습니다.

2024년 07월

주 관 기 관



국무조정실  
국무총리비서실

실 사 기 관









**B4**

귀하는 청년인턴에 지원한 가장 큰 이유는 다음 중 무엇입니까?

- ① 중앙부처 업무 이해증진                      ② 업무 의사소통 능력 향상
- ③ 협력네트워크(인맥) 구축                      ④ 학문적 발전
- ⑤ 직업적 경험(스펙) 쌓기                      ⑥ 경제적 이점
- ⑦ 기타(적을 것 : \_\_\_\_\_ )

**B5**

귀하는 청년인턴을 하면서 가장 중요하다고 생각되는 것은 무엇입니까?

- ① 중앙부처 업무 이해증진                      ② 업무 의사소통 능력 향상
- ③ 협력네트워크(인맥) 구축                      ④ 학문적 발전
- ⑤ 직업적 경험(스펙) 쌓기                      ⑥ 경제적 이점
- ⑦ 기타(적을 것 : \_\_\_\_\_ )

**B6**

귀하는 다시 청년인턴제도에 지원할 의향이 있습니까?

- ① 전혀 없다              ② 별로 없다                      ③ 보통이다
- ④ 약간 있다              ⑤ 많이 있다

**B7**

귀하가 다시 청년인턴제 지원을 한다면 어떤 유형의 기관을 선택하시겠습니까?

- ① 장관급 중앙부처    ② 차청급 중앙부처    ③ 소속산하기관

**B8**

귀하가 청년인턴제 경험을 다시 한다면 어느 시기에 하는 것이 가장 좋다고 생각하십니까?

- ① 10대 후반              ② 20대 초반              ③ 20대 중반              ④ 20대 후반
- ⑤ 30대 초반

**B9**

청년인턴 경험을 쌓는 것이 청년 시기의 일경험 성장에 기여한다고 생각하십니까?

- ① 전혀 그렇지 않다    ② 별로 그렇지 않다    ③ 보통이다  
④ 약간 그렇다        ⑤ 매우 그렇다

**B10**

귀하는 중앙부처 청년인턴제를 다른 친구나 지인에게 추천하고 싶은 의향이 얼마나 있습니까?

- ① 전혀 없다        ② 별로 없다        ③ 약간 있다        ④ 많이 있다

**B11**

귀하는 현행 중앙부처 청년인턴제 기회가 다수의 청년들에게 주어져야 한다고 생각하십니까?

- ① 매우 그렇다    ② 조금 그렇다    ③ 보통이다  
④ 별로 그렇지 않다    ⑤ 전혀 그렇지 않다



## PART C. 청년인턴제 참여 청년들의 진로 준비 경험 및 인식

C1

귀하는 현재 진로에 대한 결정을 어느 정도 하셨나요?

- ① 매우 구체적으로 정하였다
- ② 대략적으로 정하고 있다
- ③ 고민은 하였으나 결정을 하지 못하였다
- ④ 별로 고민을 해보지 않았다
- ⑤ 전혀 고민하지 않고 있다

C2

귀하가 진로를 결정하는데 있어 가장 중요하게 생각하는 것은 무엇입니까?

- ① 출신학교    ② 전공    ③ 일경험(인턴, 아르바이트 등)
- ④ 국제경험(교환학생, 워킹홀리데이 등)    ⑤ 인간관계 및 네트워킹
- ⑥ 부모의 경제력    ⑦ 기타(적을 것 : \_\_\_\_\_)

C3

귀하는 진로결정을 위해 어떠한 경험을 하셨습니까? (중복응답 가능)

- ① 진로 관련 자격증 준비    ② 기업 인턴/ 기간제 근무
- ③ 해외기업 및 기관 인턴/ 기간제 근무    ④ 지자체 공공기관 인턴/ 기간제 근무
- ⑤ 중앙부처 공공기관 인턴/ 기간제 근무    ⑥ 창업(온오프라인)
- ⑦ 기타(적을 것 : \_\_\_\_\_)

C4

귀하는 2024년도 중앙부처의 청년인턴 경험이 청년들의 진로 선택과 성장에 얼마나 도움이 된다고 생각하십니까?

- ① 전혀 그렇지 않다      ② 별로 그렇지 않다      ③ 보통이다
- ④ 약간 그렇다      ⑤ 매우 그렇다

C4-1

[문C4에서 '①, ②'에 응답한 사람만]  
청년인턴 경험이 진로선택과 성장에 도움이 된 가장 큰 이유는 무엇입니까?

- ① 중앙부처 문화 경험 증진    ② 업무 커뮤니케이션 향상
- ③ 진로 정보와 지식 확장    ④ 인적 네트워크 확대
- ⑤ 다른 기관 업무와의 비교 기회 마련
- ⑥ 공공기관 진로 결정을 위한 긍정적 인식 제공
- ⑦ 기타(적을 것 : \_\_\_\_\_)

C4-2

[문C3에서 '④, ⑤'에 응답한 사람만]  
청년인턴 경험이 진로선택과 성장에 도움이 되지 못한 가장 큰 이유는 무엇입니까?

- ① 경제적 부담    ② 학업 일정과 충돌
- ③ 충분한 경험을 위한 기간 부족    ④ 업무 진행을 위한 정보 부족
- ⑤ 중앙부처 문화 적응 문제    ⑥ 업무 관계 및 커뮤니케이션 부족
- ⑦ 기타(적을 것 : \_\_\_\_\_)



## 2. 초점집단면접(FGI) 문항

### 1. 인사 및 소개

- ▶ (온라인 면접인 경우)
  - 어디서 접속 중이신가요?
  - 접속 환경은 어떠신가요? 불편한 점은 없으신가요?
  - 거주하시는 곳은 어디인가요?

### 해당 영역 관련 (안)

#### [청년인턴 전반영역]

#### 2-1. 청년인턴 소속 기관 및 유형

##### 2-1-1. 기관 및 기간

- 소속된 기관은 어디인가요?
- 근무한지 얼마나 되었나요?

##### 2-1-2. 활동 영역

- 해당기관에서 무엇을 하셨나요?
- 기억에 남는 점은?

##### 2-1-3. 지원 동기

- 청년인턴제를 어떻게 참여하게 되었나요?
- 지원 과정에서 어려운 점은 없었나요?
- (있었다면) 그 이유는 무엇인가요?

##### 2-1-4. 지원 목적

- 지원 시 어떠한 점을 기대하셨나요?
- 활동하면서 기대한 부분에 대해서 만족하나요?
- (만족/불만족시) 그 이유는 무엇인가요?
- 해당 프로그램을 지원할 때 망설였던 부분은 무엇일까요?
- 그 이유는 무엇인가요?

#### 2-1-5. 경험 만족도

- 청년인턴제 활동에 대한 만족도를 1-5로 표현한다면?
- 왜 그러한 점수를 매겼나요?
- 올해 청년인턴제 경험이 어떠한 점이 본인에게 긍정적인 영향을 미칠 것이라 생각하나요?

#### 2-1-6. 재도전 및 추천의향

- 다시 중앙부처 청년인턴을 지원할 기회가 주어진다면 하실 의향이 있나요?
- (예/아니오) 그 이유는 무엇인가요?
- 친구나 후배 지인에게 청년인턴제를 추천할 의향이 있으신가요?
- (예/아니오) 그 이유는 무엇인가요?

### [진로 및 일경험 관련 영역]

#### 3-1. 진로 결정 및 일경험 인식

##### 3-1-1. 진로결정 유무

- 진로를 결정하셨나요?
- 청년인턴제 경험이 진로에 영향을 미쳤나요?
- (있다면/없다면) 그 이유는?

##### 3-1-2. 진로 결정 시 고민 요인

- 진로를 결정할 때 어떠한 요인이 가장 중요한가요?
- 그 이유는?

##### 3-1-3. 진로결정을 위해 올해 청년인턴제 프로그램 이전 경험

- 올해 청년인턴제 참여 이전에 진로결정을 위해 어떠한 노력을 하셨나요?
- 그 이유는 무엇인가요?

3-1-4. 진로결정에 있어 청년인턴제 경험 인식

- 진로결정에 있어 청년인턴제 경험이 긍정적/부정적 영향을 미쳤나요?
- (긍정적/부정적) 그 이유는?

3-1-5. 향후 진로결정 및 일경험을 위해 청년인턴 이후 어떠한 활동을 계획하고 있나요?

- 향후 활동 결정 시 어떠한 부분이 가장 크게 고려되었나요?
- 왜 그렇게 생각했나요?

**[청년인턴제 정책 요구 영역]**

4-1. 중앙부처 청년인턴제는 진로결정 및 일경험을 목적으로 필요하다고 생각하나요?

- (필요/불필요) 그 이유는 무엇인가요?

4-1-1. 중앙부처 청년인턴제 지원 방안

- 정부차원에서 청년인턴제 지원을 위해 진로결정 및 일경험 차원에서 어떠한 부분이 추가적으로 지원되면 좋을까요?
- 그 이유는 무엇인가요?

4-1-2. 중앙부처 청년인턴제 활성화 방안

- 내년에 청년인턴제를 다시 준비한다고 할 때 제안할 사항은 무엇인가요?
- 그 이유는 무엇인가요?

중앙행정기관 청년인턴제도는 청년들에게는 일경험 기회를 확대하고, 정부에게는 국정 전반에 청년의 시각을 반영하고자 하는데 목적이 있다. 즉, 청년인턴 공급 측인 청년들은 중앙행정기관 일 경험을 통해 직업탐색과 진로개발 등의 기회를 얻을 수 있고, 청년인턴 수요 측인 중앙행정기관은 각 기관 정책 추진에 미래세대인 청년들의 참여를 활성화하고 다양한 시각을 반영하였다.

2023년 9월, 중앙정부부처 청년인턴은 '24년 당초 3천명에서 5천명으로 확대되었다. 이에따라 25개부처 추가 증원이 이뤄졌으며, 46개 중앙행정기관에서 5,086명의 청년인턴을 채용하였다. 중앙정부 청년인턴에 배정된 예산은 인건비 584억원과 활동지원비 39억원으로 구분하여 총 623억원으로 편성되었다.

제도 운영을 위해 부처차원에서 많은 노력이 동시에 진행되고 있다. 국무조정실에서는 '24년 청년인턴 운영 가이드 라인을 배포(24.1.12)하고, 부처 단위로도 '24년 청년인턴 운영계획을 수립(24.1.30)함에 따라 체계적인 청년인턴 제도를 위한 부처 차원의 노력을 수행하고 있다.

'23년도에 시행한 한국행정연구원의 연구결과에 따르면 청년인턴 500여명을 대상으로 실시한 설문조사 결과, '직무수행에 필요한 정보가 충분히 제공되지 않았다'는 응답이 69.2%로 가장 높게 나왔고, 청년인턴의 개선방향으로 '직무경험 기회 확대 및 질 제고'에 대한 요구가 52.4%로 높게 나타나고 있어 향후 청년인턴의 숫자가 지속적으로 증가하는 것을 고려할 때 이를 위한 수요자 중심의 제도개선 및 효과성 검토가 필요하다.

이에 본 연구에서는 청년인턴의 중요 개선방향으로서 정책 수요자인 청년의

관점에서 청년인턴에 대한 인식을 살펴보고, 일경험으로서 청년의 진로에 어떠한 영향을 끼쳤는가를 중점으로 살펴보았다. 이는 일경험으로서 청년인턴제도가 청년의 진로개발과 삶의 질 제고로 연계될 수 있는 개선방안 마련하고, 중앙행정기관 입장에서도 효과성 있는 청년인턴 프로그램을 구성·운영할 수 있는 기초자료로서 기능을 하고자 한다.

## ABSTRACT

## A Study on Strategies to Activate the Youth Internship Program as a Career Experience

The Central Government Agency Youth Internship Program seeks to expand career exploration opportunities for young people and incorporate their perspectives into national policy formulation. In other words, young individuals, as the supply side of the internship, gain opportunities for career exploration and professional development through their work experience in central administrative agencies. Meanwhile, central administrative agencies, as the demand side, facilitate the active participation of youth in policy implementation, thereby incorporating diverse viewpoints from future generations.

In September 2023, the number of youth interns in central government ministries was increased from 3,000 to 5,000 for the year 2024. Consequently, 25 additional ministries participated, and 5,086 youth interns were hired across 46 central administrative agencies. The budget allocated for the central government youth internship program was divided into 58.4 billion KRW for labor costs and 3.9 billion KRW for activity support, totaling 62.3 billion KRW. Simultaneously, efforts are being made at the ministry level to

enhance the program's implementation. The Office for Government Policy Coordination released the “2024 Youth Internship Operational Guidelines” on January 12, 2024, and each ministry formulated its own “2024 Youth Internship Operational Plan” by January 30, 2024. These initiatives reflect a concerted effort at the governmental level to establish a more systematic and structured youth internship program.

According to a 2023 study conducted by the Korea Institute of Public Administration, a survey of approximately 500 youth interns revealed that 69.2% of respondents indicated that they were not provided with adequate information necessary for performing their duties.

Furthermore, 52.4% of the youth interns expressed a desire for expanded and improved quality in job experience opportunities. Given the anticipated continuous increase in the number of youth interns, it is imperative to pursue demand-driven improvements and assess the effectiveness of the program.

Therefore, this study aims to investigate the perceptions of youth interns from the perspective of policy recipients, focusing on how their internship experiences have influenced their career trajectories. The goal is to propose measures for enhancing the program, ensuring it contributes more effectively to the career development and quality of life of young people. Additionally, this research will serve as foundational data for central administrative agencies in designing and operating more effective youth internship programs.

# 2024년 한국청소년정책연구원 발간자료 목록

## 기관고유과제

- 연구보고24-기본01 인구감소지역 청소년정책 강화방안 연구  
/ 김지경·송현주·김일우·김윤희
- 연구보고24-기본02 청소년의 생성형 AI 이용실태 및 리터러시 증진방안 연구  
/ 이창호·모상현·배상률·이세영
- 연구보고24-기본03 국제교류 활성화를 위한 한국형 Erasmus+ 모형 구축방안 연구  
/ 이윤주·김형주·오해섭·박대승
- 연구보고24-기본04 청소년 근로 실태 및 정책방안 연구  
/ 황여정·임희진·정은주·이수정
- 연구보고24-기본05 청소년활동을 통한 환경 실천 지원방안  
/ 황세영·김정숙·최정원·이은주·손윤희
- 연구보고24-기본06 청소년은 어떻게 범죄의 길에 빠지게 되는가 : 청소년 범죄 경로와 예방 대책  
/ 이지연·김영지·박지수·한윤선·박선영
- 연구보고24-기본07 고립·은둔형 청소년 실태 및 지원방안 연구  
/ 서정아·강경균·최홍일·허창수
- 연구보고24-일반01 2024 아동·청소년 권리에 관한 국제협약 이행 연구 - 한국 아동·청소년 인권 실태 : 총괄보고서 / 유민상·이경상·서고운·유설희·유성렬
- 연구보고24-일반01-01 2024 아동·청소년 권리에 관한 국제협약 이행 연구 - 한국 아동·청소년 인권실태 : 기초분석보고서 / 유민상·이경상·서고운·유설희
- 연구보고24-일반05 2024 한국아동·청소년 패널조사 : 사업보고서  
/ 하형석·김기현·최인재·한지형
- 연구보고24-일반05-01 2024 한국아동·청소년 패널조사 : 데이터분석보고서  
/ 김기현·오병돈
- 연구보고24-일반06 2024 다문화청소년 종단연구 : 총괄보고서  
/ 신동훈·김희진·이정민·이용해·장윤선
- 연구보고24-일반06-01 2024 다문화청소년 종단연구 : 기초분석보고서(2기패널)  
/ 신동훈·김희진·이정민·이용해

## 협동연구과제

- 경제·인문사회연구회 협동연구총서 24-44-01 청년종합연구Ⅲ: 정책소외계층 청년 실태 및  
(자체번호 연구보고24-일반02) 정책개발 / 김승경·김지연·백혜정·전현정·김성아
- 경제·인문사회연구회 협동연구총서 24-44-02 2024년 시설퇴소청년의 생활 실태 및 정책개발 /  
(자체번호 연구보고24-일반02-01) 김승경·김지연·백혜정·전현정
- 경제·인문사회연구회 협동연구총서 24-45-01 청년 친화적인 지역인재양성 및 일자리 창출 방안 I  
(자체번호 연구보고24-일반03) / 최용환·김영한·권오영·박윤수·오문준·이경아
- 경제·인문사회연구회 협동연구총서 24-46-01 사회환경 변화에 따른 청소년보호정책 개선방안  
(자체번호 연구보고24-일반04) 연구 I : 사이버도박 / 지연·황진구·성윤숙·조제성

## 수 시 과 제

- 연구보고24-수시01 청소년수련활동 인증제 개선방안 / 김정숙·조남익
- 연구보고24-수시02 일경험으로서 청년인턴 활성화 방안 연구 - 중앙행정기관 청년인턴을  
중심으로 / 이윤주·황세영·하형석·서교운·최홍일·이용해
- 연구보고24-수시03 청소년기 인문프로그램 효과성 분석 / 강경균·최홍일
- 연구보고24-수시04 학교폭력 전담조사관 제도 활성화 방안 연구 / 성윤숙

## 연구개발적립금 과제

- 연구보고24-연적금01 가정·학교 밖 이중 취약 청소년 실태연구 : 청소년 쉼터를 중심으로 /  
김희진·김경준·박지수·조혜영
- 연구보고24-연적금01-01 가정·학교 밖 이중 취약 청소년 실태연구 : 청소년 쉼터를 중심으로 -  
기초분석보고서 / 김희진·박지수
- 연구보고24-연적금02 미래지향 정책연구 수행사업 /  
김대웅·이진아·이유정·김정숙·권오영·변주영·조은혜·이윤주

# 수탁과제

## < 일반 >

- 연구보고24-수탁01 2024년 학교폭력 실태조사 결과보고서  
/ 장근영·김기현·문호영·이용해·최홍일·구본호·이자경·서지형
- 연구보고24-수탁02 청년의 결혼 및 출산 의식과 세대지향적 저출생 정책지원망 구축 연구  
/ 김형주·정세정·박미선·김동훈·김지민
- 연구보고24-수탁03 2024 대안교육기관 실태조사 - 대안교육기관 현황조사  
/ 최인재·오해섭·권오영·유설희·김소연·박진수·윤철경
- 연구보고24-수탁03-01 2024 대안교육기관 실태조사 - 교원, 학생 및 학부모 실태조사  
/ 최인재·유설희·김소연·윤철경
- 연구보고24-수탁03-02 2024 대안교육기관 운영 사례집  
/ 최인재·오해섭·권오영·유설희·김소연·박진수
- 연구보고24-수탁04 제5차 청소년보호종합대책(2025~2027) 수립을 위한 기초연구  
/ 이지연·하형석·박지수
- 연구보고24-수탁05 2024년 특수교육대상자 인권실태조사 사업보고서  
/ 서고운·김영지·김지연·이정민·최홍일
- 연구보고24-수탁06 디지털기반 인성교육 플랫폼 운영지원 및 성과평가 / 이지연
- 연구보고24-수탁07 청소년 진로 및 디지털 활동 활성화 방안 연구 / 강경균
- 연구보고24-수탁08 2024년 학생 인성 함양 리더십새싹 캠프 결과보고서  
/ 최용환·이동성·박윤수·장혜윤·임채홍·임지영
- 연구보고24-수탁09 2024년 인성교육프로그램 인증제 운영 결과보고서  
/ 최용환·이창호·임지영
- 연구보고24-수탁10 2024년 중앙부처와 시도교육청의 인성교육 이행점검 및 인성교육정책  
분석평가/ 최용환 박윤수·장혜윤·김보경·임지영·이경아
- 연구보고24-수탁11 2024년 인성교육 전문인력 양성기관 지정 및 지원관리 보고서  
/ 최용환·임지영·이경아
- 연구보고24-수탁12 2024년 청소년수련시설 종합평가 / 황진구·김영지·모상현·이용해·김경준
- 연구보고24-수탁13 광역지역단위 청소년활동 진흥 및 협력강화 방안 연구  
/ 황세영·유민상·남화성
- 연구보고24-수탁14 대안교육기관 실태조사 기초연구 / 조연수·하형석·유설희
- 연구보고24-수탁15 2024년 위기청소년 지원기관 이용자 생활실태조사  
/ 황여정·임희진·정은주·유설희
- 연구보고24-수탁15-01 2024년 위기청소년 지원기관 이용자 생활실태조사(부록: 기초통계결과표)  
/ 황여정·임희진·정은주·유설희
- 연구보고24-수탁16 보호관찰 청소년 사이버도박 실태분석 및 지도감독 방안  
/ 박지수·이지연
- 연구보고24-수탁17 2024년 청소년 매체 이용 및 유해환경 실태조사  
/ 김지경·송현주·김균희·김일우

- 연구보고24-수탁18 학교안팎 지역사회 청소년 성장지원 사업 연구  
/ 유민상·이경상·황세영·최인재·최홍일
- 연구보고24-수탁19 취약청년 현황 및 지원방안 연구-1인가구 청년 및 경계선 지능 청년을  
중심으로 / 유민상·김기현·신동훈·변민수·박미선·한지형
- 연구보고24-수탁20 2024년 청소년방과후아카데미 효과만족도 조사 연구  
/ 서정아·장여옥

#### < 학교폭력예방교육지원센터 >

- 연구보고24-학폭01 2024 학부모용 소식지 모음집  
/ 모상현·박재욱·전원지
- 연구보고24-학폭02 어울림 프로그램 개정 방향 모색을 위한 기초연구  
/ 모상현·김승혜·최희영·차민희·송채원
- 연구보고24-학폭03 2024 학교폭력 예방교육 어울림 프로그램 적용효과 분석  
/ 모상현·전원지·문은솔
- 연구보고24-학폭04 2023년 어울림 학생서포터즈단 결과보고서 / 모상현·박선영·김예지
- 연구보고24-학폭05 2024년 어울림 학생서포터즈단 운영안내서 / 모상현·박선영
- 연구보고24-학폭06 2023년 학교폭력 예방교육 어울림 프로그램 우수사례집  
/ 모상현·최지윤
- 연구보고24-학폭07 개정 어울림 프로그램으로 일년나기(초등학교 1~2학년)  
/ 모상현·정광훈·백성희·최인재·송채원 외
- 연구보고24-학폭08 개정 어울림 프로그램으로 일년나기(중학교 1학년)  
/ 모상현·정광훈·백성희·최인재·송채원 외
- 연구보고24-학폭09 개정 어울림 프로그램으로 일년나기(고등학교 1학년)  
/ 모상현·정광훈·백성희·최인재·송채원 외
- 연구보고24-학폭10 2024 학교폭력예방 컨설팅 매뉴얼 / 모상현·최지윤·문은솔

#### <학업중단예방·대안교육지원센터>

- 연구보고24-대안01 학업중단 숙려제 공통운영기준 / 황세영
- 연구보고24-대안02 청소년부모·한부모 지원매뉴얼 / 황세영·이진아·김시경·김미혜
- 연구보고24-대안03 학업에 어려움을 겪는 학생 실태조사 구축방안  
/ 김영지·임지연·유성렬·김강호·이종숙·정유경

#### <위(WEE)프로젝트연구·지원센터>

- 연구보고24-위센터01 2024년 위(Wee) 프로젝트 연구지원 사업 운영 결과보고서  
/ 김지연·김영지·백해정·김승경·이정민·전현정·최홍일·양하나·김주영·  
문세진·나예인·이유진

## 자 료 집

### < 세 미 나 >

세미나24-01 청소년의 생형 AI 리터러시 증진방안 세미나 (24.5.24.)

### < 워 크 슝 >

워크숍24-01 소년사건의 이해: 경찰 사랑의 교실, 법원 수강명령 이해하기 (24.8.29.)

워크숍24-02 2024 꿈지락 운영 워크숍 (24.8.7.)

### < 포 럼 >

포럼24-01 청소년 금융활동 역량강화 방안 (24.3.18.)

포럼24-02 청소년-가족 시설간 정책 연계 협업 관련 다문화 청소년 진로지원 포럼 (24.4.29.)

포럼24-03 다문화청소년 심리·정서 및 진로·진학 지원 정책의 현안과 발전방안 (24.7.18.)

포럼24-04 제1회 청소년 형사 법무 국제심포지엄 청소년 약물 남용과 도박문제 (24.8.19.)

포럼24-05 청소년 디지털 역량 강화 방안 (24.12.10.)

### < 콜 로 키 움 >

클로키움24-01 기명정보 활용절차의 이해 - 청년종합연구 III: 정책소외계층 청년 실태 및 정책개발 (24.4.24.)

### < 기 타 자 료 집 >

자료24-01 2024년 저경력 전문상담교사 연수

자료24-02 위(Wee) 센터 실장 역량강화 연수 자료집

자료24-03 가정형 위(Wee)센터 컨설팅

자료24-04 제1회 청소년 형사 법무 국제심포지엄 청소년 약물 남용과 도박문제

자료24-05 지역사회 환경교육 협력을 위한 청소년수련시설 학교 연계 프로그램 운영 안내서

자료24-06 2024년 대안교육기관 교직원 연수 - [제1차] 연수 강의자료

자료24-07 2024년 대안교육기관 교직원 연수 - [제2차] 연수 강의자료

자료24-08 2024년 대안교육기관 교직원 연수 - [제3차] 연수 강의자료

자료24-09 위(Wee) 이슈브리프

자료24-10 (초등학교) 위기사안별 개인상담 개입 지도서

자료24-11 위(Wee) 클래스 및 센터 운영 가이드

자료24-12 가정형 위(Wee)센터 매뉴얼

자료24-13 제13회 위(Wee) 희망대상 우수사례집

자료24-14 위(Wee) 뉴스레터

자료24-15	제13회 한국아동·청소년패널 학술대회
자료24-16	2024 학교 내 대안교실 운영 매뉴얼
자료24-17	제11회 학업중단예방 우수사례 공모전 수상작품집
자료24-18	2024 학업중단예방·대안교육지원센터 연간사업보고서
자료24-19	2024 꿈지락 운영 워크숍 2차

## 학 술 지

- 「한국청소년연구」 제35권 제1호(통권 제112호)
- 「한국청소년연구」 제35권 제2호(통권 제113호)
- 「한국청소년연구」 제35권 제3호(통권 제114호)
- 「한국청소년연구」 제35권 제4호(통권 제115호)

## 기타 발간물

### < NYPI Bluenote 이슈 & 정책 >

- 151호 어울림 프로그램 현안 진단을 위한 탐색적 연구
- 152호 학교 밖 청소년의 취약성 분석 및 자립지원방안 연구
- 153호 가족환경 다변화에 따른 청소년 가족실태와 지원방안

### < NYPI Bluenote 통계 >

- 77호 청소년의 생성형 AI 이용실태조사
- 78호 청년 사회 첫 출발 실태 및 정책방안 연구Ⅲ: 시민권과 참여
- 79호 소년보호재판 준비메모(2013~2018) 데이터 구축 및 주요 결과
- 80호 청소년활동 실태
- 81호 취약계층 청소년 지원정책 진단 및 제도보완 연구Ⅱ
- 82호 2023 아동·청소년 인권실태조사 주요 지표 결과
- 83호 청소년의 시민성 함양을 위한 정치참여 지원 방안 연구
- 84호 한국아동·청소년패널조사 2018 제6차년도 패널데이터 구축 및 주요 조사 결과

연구보고24-수시02

일경험으로서 청년인턴제도 활성화 방안 연구  
- 중앙행정기관 청년인턴을 중심으로 -

인 쇄 2024년 12월 24일

발 행 2024년 12월 31일

발행처 한국청소년정책연구원  
세종특별자치시 시청대로 370

발행인 백 일 현

등 록 1993. 10. 23 제21-500호

인쇄처 사단법인 대한민국공무원공상유공자회 인쇄사업부

사전 승인없이 보고서 내용의 무단 전재·복제를 금함.  
구독문의 : (044) 415-2125(지식정보관)

연구보고 24-수시02

# 일경험으로서 청년인턴제도 활성화 방안 연구

-중앙행정기관 청년인턴을 중심으로-

 **한국청소년정책연구원**  
National Youth Policy Institute

30147 세종특별자치시 시청대로370 세종국책연구단지  
사회정책동(D동) 한국청소년정책연구원 6/7층  
Social Policy Building, Sejong National Research Complex, 370, Sicheong-  
daero, Sejong-si, 30147, Korea  
Tel. 82-44-415-2114 Fax. 82-44-415-2369