

연구보고서 2007-19-7

사회교육기관의 저출산·고령화대책  
교육실태와 활성화 방안연구

-공공교육기관을 중심으로-

오영희·조남훈

김경래·유혜영·김해란

한국보건사회연구원  
저출산고령사회연구센터

## 머리말

우리나라의 저출산·고령화 속도는 세계 인구역사상 유례가 없을 정도로 빨라 향후 사회경제적 발전에 미치는 영향이 매우 심각할 것으로 전망됩니다. 우리나라의 인구정책으로는 가족계획 위주의 인구증가억제정책이 1962년부터 34년 동안 경제개발계획과 함께 성공적으로 추진되어 핵가족, 소자녀관 등의 관습과 가치관이 국민의식에 뿌리 깊게 정착하게 되었습니다. 최근의 저출산 현상은 이러한 국민의식 및 사회·경제·문화적인 환경 변화에 따른 것으로, 정부는 저출산·고령화에 대응하여 저출산·고령사회 기본계획(2006~2010)을 수립하고 인구정책의 전환을 시도하고 있습니다.

저출산·고령사회기본계획(2006~2010)은 출산과 양육에 유리한 환경 조성 and 고령사회에 대응하는 기반 구축을 목표로 OECD 선진국 사례의 경험을 토대로 작성되었고, 이를 바탕으로 지방자치단체에서는 매년 지역의 특성이 반영된 시행계획을 수립하여 시행하고 있습니다. 하지만 저출산·고령화는 전대미문의 사회현상으로 이에 대한 경험이나 지식이 부재하며, 장기간 추진된 인구증가억제정책의 효과가 잔존하고 있고 서구와는 다른 동양적 전통을 가지고 있기 때문에 선진국의 사례를 응용하는데 한계가 있습니다. 더욱이 지방자치단체에서는 지역의 인구문제를 진단하고 지역 고유의 시책을 개발해야 하는 과제를 안고 있어 더욱 어려운 실정입니다.

따라서 저출산·고령화에 대응하는 인구정책이 성공적으로 추진되기 위해서는 시책을 개발·수립·시행하는 각급 행정단위의 인력에 대한 집중적이고 전문적인 교육훈련이 시급히 요구됩니다. 최근 공무원의 전문성에 대한 요구가 높아짐에 따라 공무원교육기관을 통해 다양한 직무전문교육이 개설되고 있으나, 저출산·고령화대책과 관련된 실무위주의 전문교육과

정은 매우 부족한 실정입니다.

아울러, 저출산·고령사회기본계획에는 대부분의 정부부처가 참여하고 있기 때문에 정부부처 및 지방자치단체의 공공교육기관에서 시행하는 각종 직무교육과정에 저출산·고령화문제의 심각성과 대응정책에 대한 이해 증진을 위한 공통 소양교과의 편성도 확대되어야 합니다. 즉, 중앙 및 지방정부의 저출산·고령화대책 관련 정책기획 및 추진능력을 향상시키고, 공공 및 민간단체의 저출산·고령사회 대응능력을 제고하여 저출산·고령사회기본계획 목표의 조기달성과 효율성 향상을 위하여 각급 사회교육기관을 통한 저출산·고령화대응 교육 활성화가 요구된다고 하겠습니다.

따라서 본 연구에서는 정부 각 부처의 인재개발원, 전국의 공무원교육원, 교원 교육연수원 등 공공교육기관에서 실시되고 있는 저출산·고령화대책 교육실태를 분석하고, 교육기관의 교육담당자를 대상으로 교육운영의 애로사항 및 교육에 대한 문제점을 파악하여, 향후 저출산·고령화대책 교육의 발전적 방향을 제시하였습니다.

본 보고서를 작성한 본원 저출산·고령사회연구센터의 조남훈 소장, 오영희 부연구위원, 김경래 선임연구원, 유혜영 연구원, 김해란 연구원의 노고를 치하하며, 동시에 본 보고서를 읽고 세심하게 검토해 주신 본원의 김수봉 연구위원, 신운정 부연구위원에게 감사드립니다. 끝으로 본 보고서가 저출산·고령화대책의 성공적인 추진을 위한 사회교육 전략에 귀중한 자료로 활용되기를 기대합니다.

2007년 12월

한국보건사회연구원

원장 김 용 문

## 목 차

Abstract .....	9
요 약 .....	11
제1장 서 론 .....	17
제1절 연구의 필요성 및 목적 .....	17
제2절 연구방법 및 내용 .....	20
제2장 저출산·고령화 관련 교육의 유형과 제도 .....	22
제1절 저출산·고령화 관련 교육의 개념 .....	22
제2절 저출산·고령화 대응교육 유형 .....	33
제3절 공무원 교육·훈련제도 .....	37
제4절 교원의 교육·훈련제도 .....	53
제5절 시민사회단체의 교육·훈련 .....	57
제3장 공공교육기관을 통한 저출산·고령화대책 교육프로그램 실태 .....	61
제1절 저출산·고령화 관련 교육프로그램 실태 .....	61
제2절 저출산·고령화 관련 소양교육 실태 분석 .....	74
제3절 저출산·고령화 관련 전문교육과정 실태와 내용분석 .....	87

제4장 외국의 저출산·고령화대책 교육훈련 .....	98
제1절 일본 .....	98
제2절 싱가포르 .....	110
제3절 외국 사례의 시사점 .....	120
제5장 저출산·고령화대책 교육의 당면과제와 활성화 방안 .....	125
제1절 저출산·고령화대책 교육의 당면과제 .....	125
제2절 저출산·고령화대책 교육의 활성화 방안 .....	131
제6장 결 론 .....	138
참고문헌 .....	144
부 록 .....	151
[부록 1] 저출산·고령화대책 관련 교육기관 실태조사표 .....	153
[부록 2] 조사대상 기관 명단(63개소) .....	160

## 표 목차

〈표 1- 1〉	저출산·고령화대책 관련 교육기관 실태조사(우편조사) 결과 집계	21
〈표 2- 1〉	훈련요원의 연수 내용 및 시간 배정	27
〈표 2- 2〉	평생교육법에 의해 인가·등록·신고해야 하는 평생교육시설 유형	34
〈표 2- 3〉	평생교육시설의 유형별 분류	35
〈표 2- 4〉	평생교육프로그램의 유형	36
〈표 2- 5〉	공무원의 자녀 및 부양가족수	38
〈표 2- 6〉	중앙행정기관의 여성 국가공무원의 구성비	39
〈표 2- 7〉	공무원의 육아휴직 및 출산휴가 통계(2005년 12월)	40
〈표 2- 8〉	자치단체의 공무원 자녀 보육비 지원 현황	42
〈표 2- 9〉	지자체의 저출산·고령화대책 총괄부서·담당자 유무	43
〈표 2-10〉	공무원 교육훈련의 종류	47
〈표 2-11〉	직급별 교육과정의 종류	48
〈표 2-12〉	지방공무원의 연간 최저 교육훈련 기준시간	49
〈표 2-13〉	공무원 교육훈련 유형별 인정 시간	50
〈표 2-14〉	교육연수기관 현황(2006년)	57
〈표 2-15〉	인구보건복지협회의 교육연수사업 종류	59
〈표 2-16〉	인구보건복지협회 저출산·고령화 극복 전문강사 교육프로그램(안)	60
〈표 3- 1〉	공공교육기관의 저출산·고령화 관련 교육프로그램 개설 현황	62
〈표 3- 2〉	교육기관별 저출산·고령화 관련 소양 교육프로그램 현황	63
〈표 3- 3〉	교육기관별 저출산·고령화 관련 전문 교육프로그램 현황	64
〈표 3- 4〉	교육기관별 저출산·고령화 관련 교육과정 개설 동기	65
〈표 3- 5〉	교육과정 개설 권고 요청 유형	66

〈표 3- 6〉 2007년 교육운영계획에 저출산·고령화관련 교육 실시의 명시 여부 .....	67
〈표 3- 7〉 저출산·고령화 관련 교육프로그램의 강사 유형 .....	68
〈표 3- 8〉 외부강사의 섭외 경로(중복응답) .....	69
〈표 3- 9〉 저출산·고령화 관련 교육과정에서 제공된 교육내용(중복응답) .....	70
〈표 3-10〉 저출산·고령화 관련 교육운영상의 애로사항 .....	71
〈표 3-11〉 저출산·고령화 관련 교육을 위해 정부가 역점을 두어야 할 사항(중복응답) .....	73
〈표 3-12〉 저출산·고령화 관련 교육과정에서 추가되어 한다고 생각하는 교육내용(중복응답) .....	74
〈표 3-13〉 지방공무원교육원의 저출산·고령화 관련 소양교육 현황 .....	75
〈표 3-14〉 교원교육원의 저출산·고령화 관련 소양교육 현황 .....	77
〈표 3-15〉 중앙부처 산하 공무원교육원의 저출산·고령화 관련 소양교육 현황 .....	79
〈표 3-16〉 교육기관별 저출산·고령화 관련 소양 교육프로그램의 교육대상 .....	81
〈표 3-17〉 동일 교육과정내 편성된 저출산·고령화 관련 교과의 수 .....	82
〈표 3-18〉 소양과목으로서 저출산·고령화 관련 교과의 편성시간 .....	82
〈표 3-19〉 저출산·고령화 관련 소양교육의 교수방법 .....	83
〈표 3-20〉 교육시간별 저출산·고령화 관련 교과의 수강인원 .....	84
〈표 3-21〉 교육프로그램 성격별 저출산·고령화 관련 교과의 수강인원 .....	84
〈표 3-22〉 저출산·고령화 소양교육 내용의 특성 .....	85
〈표 3-23〉 저출산·고령화 업무 접근성이 높은 인력을 위한 전문과정내 저출산·고령화 관련 교과목 .....	86
〈표 3-24〉 저출산·고령화 관련 전문교육프로그램 현황 .....	87
〈표 3-25〉 시·도 지방공무원교육원의 저출산·고령화 관련 전문교육과정 .....	91
〈표 3-26〉 한국보건복지인력개발원의 저출산·고령화 관련 전문교육과정 .....	93

〈표 3-27〉	교육인적자원연수원의 저출산·고령화(성장동력) 관련 전문교육과정 .....	95
〈표 3-28〉	인구보건복지협회 2006년 공무원 인구교육 교육일정표 .....	96
〈표 3-29〉	인구보건복지협회의 전문강사 양성교육일정 .....	97
〈표 4- 1〉	일본의 총인구 및 인구증가(1900~2005년) .....	99
〈표 4- 2〉	일반 교육위원회 및 주민회관의 고령자대상 학급, 강좌 상황 ..	104
〈표 4- 3〉	일본 공무원의 연수체계 .....	105
〈표 4- 4〉	2006년 일본의 공무원 연수과정별 실적 .....	106
〈표 4- 5〉	일본의 초임행정연수(계장급 특별과정) 커리큘럼 사례 (2005년 A 코스) .....	107
〈표 4- 6〉	일본의 행정연수(계장급 특별과정) 커리큘럼 사례 (2005년 제13회) .....	110
〈표 4- 7〉	싱가포르의 주요 저출산 시책 .....	112
〈표 4- 8〉	싱가포르의 인구 및 인구관련 지표 .....	114
〈표 4- 9〉	싱가포르의 공무원의 교육·훈련 체계 .....	117
〈표 4-10〉	싱가포르 정책개발원(IPD)의 교육프로그램 .....	119
〈표 4-11〉	싱가포르 공공행정 및 관리원(IPAM)의 교육·훈련 카테고리 ..	119
〈표 5- 1〉	저출산·고령화대책 전문교육과정 개선안 .....	135

## 그림 목차

[그림 2-1]	여성공무원의 출산휴가 및 육아휴직 이용 추이 .....	40
[그림 2-3]	공무원 교육훈련 체계(기관 중심) .....	45
[그림 2-4]	공무원 교육훈련 절차 .....	52
[그림 2-5]	교원 교육훈련의 개념 모형 .....	54
[그림 2-6]	교원 연수의 종류 및 성격 .....	56
[그림 4-1]	일본의 저출산 정책 변화 과정(1994년~현재) .....	100

## **Abstract**

### **Study on the Improvement of Public Educational Institutes’ Training and Education Programs on Low Fertility and Population Aging Problems and Their Policy Responses in Korea**

With recognition of the seriousness of population problems caused by very low fertility and population aging, the government has enacted the Basic Plan on Low-Fertility and Population Aging(2006~2010), and the basic plan has been implemented through central and local governments’ administrative networks.

Local governments have assumed the responsibilities for preparing and implementing annual plans which meet specific needs of each region based on the Basic Plan. However, it has been reported that local governments have difficulties in enforcing the plans due to lack of experiences and technical specialties in dealing with low fertility and aging population. In this regard, it’s imperative to conduct the root cause and impact analyses of low fertility and aging population, and to provide relevant local civil servants with professional and practical training programs on policy development, implementation, monitoring and evaluation; otherwise, the efforts against low fertility and aging population will end up in failure.

However, the number of training opportunities on low fertility and aging population is far behind the demand for it. Therefore, this study analyzed the

actual status of training programs provided by public educational institutions such as human resource educational development institutes of ministries and local governments, and provincial teacher training institutes. It also suggested ways to improve the training programs.

Training curriculums should be modified in a way that can help civil servants in charge of the issues better utilize on the spot, whereas before they just focused on improving the understanding of civil servants on the low fertility and aging issues. The Field Management Training Programs connected with local universities should also be introduced so that the training opportunities can reach local civil servants as well. At least one week(35 hours) should be allocated to professional training curriculums in order to fully convey advanced educational contents and Self-Learning Study, which helps participants find out problems and solutions through group discussions by their own, should be implemented. It's also urgent to develop relevant educational materials and educate professional trainers in accordance with the increased demand for it.

In addition to the professional training programs for civil servants, adult education programs such as family life education and population education should be expanded to facilitate the accomplishment of the goals of the Basic Plan on Low-Fertility and Population Aging.

## 요 약

### 1. 연구의 필요성 및 목적

- 저출산·고령화에 따른 인구문제의 심각성이 제기됨에 따라 정부는 ‘저출산·고령사회기본계획(2006~2010)’을 수립하고 중앙 및 지방자치단체를 통하여 관련 사업을 추진하고 있음.
  - 지방자치단체에서는 지역 특성이 반영된 연차별 시행계획을 수립·시행하여야 하나 저출산·고령화에 대한 경험이나 지식이 부재하여 어려움이 노정되고 있음.
  - 저출산·고령화에 대한 정확한 원인 파악과 파급효과 등에 대한 폭넓은 이해와 지방자치단체에서 수행해야 하는 저출산·고령화관련 정책 개발, 집행, 모니터링, 평가 등 사업관리를 위한 전문적이고 실무적인 교육훈련이 제공되지 않고는 저출산·고령화대책의 원활한 추진과 성공을 기대할 수 없음.
- 최근 공무원의 전문성에 대한 요구가 높아짐에 따라 공무원교육기관을 중심으로 직무전문교육이 실시되고 있으나, 저출산·고령사회에 대한 이해를 위한 전문교육 및 소양교육은 매우 부족한 실정임.
  - 2006년 하반기부터 일부 공무원교육원에서 저출산·고령화대책 전문 교육과정이나 소양과목이 편성되어 제공되고 있으나, 인구문제의 심각성에 비하여 교육훈련은 저조한 편임.
  - 저출산·고령화대책이 성공적인 성과를 거두기 위해서는 자치단체장, 지방의회의원, 고위 공무원을 포함하여 일반대중의 이해와 참

여까지 유도할 수 있는 사회교육의 활성화가 필수적으로 요구됨.

- 본 연구는 정부 각 부처의 인재개발원, 지방자치단체의 공무원교육원, 교원 교육연수원 등 공공교육기관에서 실시되고 있는 저출산·고령화 대책 교육 실태를 분석하고, 교육기관의 교육담당자를 대상으로 교육 운영의 애로사항 및 문제점을 파악하여, 향후 저출산·고령화 대응 홍보·교육의 발전적 방향을 제시하고자 함.

## 2. 연구방법

- 문헌연구 및 해외사례 분석
  - 저출산·고령화 관련 교육의 정의 및 내용, 저출산·고령화대책 관련 교육유형과 교육훈련제도를 살펴보고, 선행연구 내용을 검토함.
  - 일본과 싱가포르의 저출산·고령화대책 및 교육훈련 현황을 살펴보고 시사점 도출
- 공공교육기관의 저출산·고령화대책 관련 교육실태 조사 및 분석
  - 조사대상 및 방법: 63개 공공교육기관에 대한 우편조사
  - 조사기간: 2007년 7월 13일 ~ 8월 3일(22일)
  - 조사내용: 저출산·고령화관련 교육프로그램의 운영여부 및 향후 계획, 소양교육 및 전문교육과정의 명칭과 교육프로그램의 대상, 방법, 교육시간, 참가인원, 연간 운영회수, 교육 내용 등의 운영현황, 교육 개설동기, 교강사 유형, 교강사 확보방법, 교육훈련 교재의 유형, 교육운영상의 애로사항, 향후 정부가 역점을 두어야할 사항 등

### 3. 주요 연구결과 및 정책 건의

- 저출산·고령화대책 교육이 시작단계임에도 불구하고 교육과정이 신속하게 개설·운영되었고, 2007년 합계출산율이 1.25명으로 상승하는 등 사업 성공의 청신호가 보인다는 점에서 매우 고무적이나 그 중요성에 비해 교육훈련이 부족한 실정임.
  - 본 연구의 실태조사결과, 조사에 응답한 58개 교육기관 중 저출산·고령화와 관련된 교육프로그램을 제공하고 있는 기관은 60.3%(35개소), 제공하지 않는 기관은 39.7%(23개소)로 나타났다.
  - 소양교육으로 1~2개의 저출산·고령화관련 교과목을 교육과정에 편성하고 있는 교육기관이 25개소(43.1%)로 가장 많았고, 소양교과를 편성하는 것 외에 전문교육과정을 개설하고 있는 기관은 8.6%(5개소)에 불과하였음.
- 저출산·고령화대책을 위한 소양교육은 79개 교육과정에 3시간 미만(83.6%)의 교과목으로 편성되고 있고, 조사기간 중 약 15,800명이 교육을 받은 것으로 조사되었음.
  - 한 개의 교육기관에서 연간 50~100개 교육과정이 개설되어 3,000명~10,000명의 공무원이 교육·훈련을 받는다는 점을 감안하면 매우 저조한 실적으로 판단되며, 공무원 외에 다양한 교육대상을 발굴하고 홍보·교육을 확대해 나갈 필요성이 제기됨.
  - 무엇보다 보건, 사회복지, 주민생활업무 등 저출산·고령화관련 업무 담당공무원이 이수해야 하는 전문교육과정에 저출산·고령화대책 소양과목을 필수적으로 편성하는 조치가 요구됨.
  - 이러한 전문교육과정에 저출산·고령화대책 소양교과를 편성하고 있

는 곳은 7개 교육기관(46.7%)뿐이었고, 그나마 일부 과정에만 편성하고 있음.

□ 저출산·고령화대책 담당공무원을 대상으로 하는 전문교육과정은 2006년 한국보건복지인력개발원(저출산고령사회 실무과정, 정책과정)과 인구보건복지협회(저출산·고령화 극복 인구교육), 전북지방공무원교육원(출산장려와 보육정책과정, 고령사회대책과정)에서 시작되었음.

- 2007년에는 조사에 응답한 58개 교육기관 중 10개 교육기관(한국보건복지인력개발원, 인구보건복지협회, 교육인적자원연수원, 7개 지방공무원교육원)에서 전문교육과정이 운영되고 있었음.

□ 전문교육과정의 실태조사 결과 다음의 당면과제가 제기됨.

- 지방자치단체의 저출산·고령화대책 담당인력에 대한 신규교육과 보수교육을 위해 연간 최소 1,500명 이상의 전문교육 수요가 발생할 것으로 예상되는데, 현재의 교육기관과 교육과정만으로 충당하기 어려움.
  - 특히, 주 교육대상이 지방에 연고를 둔 공무원이라는 점에서 지역의 교육자원 활용이 절실하게 요구됨.
- 기존의 정형화된 교육형식에 맞춰 교과목만 바꾸는 공급자 중심의 방식이 유지되어 교육내용이 원론적이고 형식적이며 심화된 내용을 제공하지 못하는 것으로 평가됨.
- 토론, 현장체험 등 다양한 교육방법을 포용하려는 노력이 경주되고 있음에도 불구하고 여전히 강의 위주의 교육방식이 선호되고 있음.
- 저출산·고령화대책 교육을 위한 전문강사와 교육교재 및 참고자료 등 교육자원이 부족함.
  - 국내에 인구문제나 저출산·고령화에 대한 전문가집단이 두텁게 확

보되어 있지 않기 때문에 16개 시도에 분산되어 있는 교육기관의 교육 수요를 모두 망라할 수 없으며, 교육훈련교재도 전적으로 초빙된 강사에게 의존하고 있는 실정임.

- 기존의 저출산·고령화대책 전문교육과정이 저출산·고령화 문제나 저출산·고령사회기본계획에 대한 이해증진을 목적으로 하였다면, 이제는 저출산·고령화대책 담당공무원이 사업추진과정에서 활용할 수 있는 실무위주의 교육과정이 개발·보급되어야 함.
  - 심화교육내용이 충분히 전달될 수 있도록 교육기간은 최소 1주일(35시간)이상이 배정되어야 하고, 교육방법으로는 그룹토의를 통해 스스로 문제점을 파악하고 해결방안을 체득할 수 있는 자율적 교육방식(self-learning study)이 도입되어야 함.
    - 집합교육 외에 저출산·고령사회위원회에서 수행하고 있는 전국 지자체의 저출산·고령화대책 우수사례 발굴사업을 지속적으로 추진하고, 중앙과 지방의 주기적인 연찬회를 통해 이를 공유해 나감으로써 효과적인 실무교육을 제공할 수 있음.
- 지방자치단체의 저출산·고령화대책 담당인력에 대한 교육 활성화를 위해 이들이 이용하기 편리하도록 지역의 대학 등 교육기관과 연계하여 공무원의 근무시간 이후에 교육을 제공하는 현지교육훈련프로그램(Field Management Training Program)의 개발이 요구됨.
  - 증가하는 교육수요에 원활히 대응하기 위해 전문강사의 육성, 교육자료 및 참고자료의 개발이 시급함.
    - 인구보건복지협회를 통해 양성되는 전문강사에게는 ‘인구교육사’와 같은 자격증을 수여하여 안정적인 지위를 보장하고, 각 지역에서 다양한 교육 활로를 찾을 수 있도록 지원하여야 함.

- 저출산·고령사회기본계획의 목표가 성공적으로 달성되기 위해서는 담당공무원의 전문성 제고를 위한 전문교육 이외에 다양한 교육기관을 통해 가족생활교육, 인구교육 등의 사회교육을 확대해 나가야 함.

#### 4. 활용성 및 기대효과

- 저출산·고령화대책의 성패는 사업추진 인력의 역량 여하에 달려있는 바, 본 연구에 제시된 전문교육과정 개선방안은 교육효과를 높이고 인력의 전문성을 제고하는 방안으로 활용될 수 있음. 또한 저출산·고령화에 대응하는 교육·훈련·홍보의 중요성을 재인식시키는 계기가 되어 교육활성화의 촉매제가 될 것으로 기대됨.

# 제1장 서론

## 제1절 연구의 필요성 및 목적

우리나라의 저출산·고령화 속도는 세계에서 가장 빠른 속도로 진행되어 향후 사회경제적 발전에 미치는 인구문제의 파급효과가 매우 심각할 것으로 우려된다. 우리나라 합계출산율은 1983년 인구대체수준인 2.1명을 기록한 후 지속적으로 하락하여 2005년 1.08명으로 최저를 기록한 후, 3년만에 반등하여 2006년 1.13명으로 증가하였다. 총인구 중 65세 이상 인구가 차지하는 비율은 2000년 7.2%에 이르러 고령사회에 진입하였으며, 2018년에는 14.3%로 고령사회에, 2026년에는 20.8%가 되어 초고령사회에 도달할 것으로 전망된다.

급속한 저출산·고령화 현상은 생산가능인구 감소와 노동력의 고령화로 노동생산성을 저하시키고, 저축감소, 소비·투자위축, 재정악화 등으로 경제성장을 둔화시킨다. 또한 노인인구의 증가는 가족기능을 약화시키고 다양한 복지욕구를 증가시키는 한편, 노인 의료비 및 연금 등 공적부담의 증가, 세입기반의 약화, 노인관련 재정지출의 급증 등 사회보장 부담을 가중시키고, 생산가능인구의 노인부양부담 증가로 세대간 형평성에 대한 논란이 가중될 것으로 예상된다. 이에 따라 정부는 2006년 8월에 ‘저출산·고령사회기본계획(2006~2010)’을 수립·공표하고 중앙 및 지방자치단체를 통하여 관련 세부사업을 추진하고 있다.

‘저출산·고령사회기본계획(2006~2010)’은 출산과 양육에 유리한 환경 조성 및 고령사회에 대응하는 기반 구축을 목표로 OECD 선진국의 경험을 토대로 작성되었고, 이를 바탕으로 지방자치단체에서는 매년 지역의 특성

이 반영된 시행계획을 수립·시행하고 있다. 하지만 우리나라는 장기간 추진된 인구증가억제정책의 효과가 강력히 잔존하고 있고, 서구와는 다른 동양적 전통을 가지고 있기 때문에 선진국의 사례를 응용하는데 한계가 있다. 더욱이 지방자치단체에서는 지역의 인구문제를 진단하고 지역사회자원을 활용한 고유의 시책을 개발해야 하는 과제를 안고 있는데, 저출산·고령화 문제에 대한 경험이나 지식이 부재하여 어려움이 노정되고 있다.

저출산·고령화 문제는 결혼과 출산, 자녀양육, 경로효친 등 전통적 가치관의 변화를 비롯하여 사회·경제·문화적 제반 요인과 인구학적 요인의 상호작용 하에 복잡하고 다양한 과정을 통하여 발생하였다. 따라서 저출산·고령화에 대한 정확한 원인 파악과 파급효과 등에 대한 폭넓은 이해와 지방자치단체에서 수행해야 하는 저출산·고령화관련 정책개발, 집행, 모니터링, 평가 등 사업관리를 위한 전문적이고 실무적인 교육훈련이 제공되지 않고는 저출산·고령화대책의 원활한 추진과 성공을 기대할 수 없다.

최근 공무원의 전문성에 대한 요구가 높아짐에 따라 공무원교육기관을 통해 다양한 직무전문교육이 개설되고 있으나, 저출산·고령화대책에 대한 전문교육과정은 매우 부족한 실정이다. 기본계획이 시행된 직후인 2006년 하반기부터 한국보건복지인력개발원과 인구보건복지협회에서 저출산·고령화대책 담당공무원을 위한 전문교육과정을 개설하고, 일부 지방공무원교육원에서 저출산·고령화 관련 내용을 소양과목으로 편성하는 등 신속하게 움직임으로써 2007년 합계출산율(보건복지부 추정치)이 1.25명으로 상승하는 등 사업 성공의 청신호가 보이고 있다. 하지만 이것은 교육사업초기 단계에서나 만족할만한 수준이며, 앞으로 이러한 성과를 지속적으로 유지·발전시키기 위해 많은 과제가 산적해 있는 상황이다.

중앙 및 지방정부의 저출산·고령화대책관련 정책기획 및 추진능력을 향상시키고 공공 및 민간단체의 저출산·고령사회 대응능력을 제고하여 저출산·고령사회기본계획 목표의 조기달성과 효율성 향상을 위하여 중앙 및

지방자치단체의 사업관리자와 실무자에게 사업수행에 필요한 전문지식, 사업관리기법, 저출산·고령사회기본계획을 학습시키기 위한 공무원 전문 교육과정이 개설되어야 한다. 또한 저출산·고령사회기본계획에는 대부분의 정부부처가 참여하고 있기 때문에 정부부처 및 지방자치단체의 공공교육기관에서 시행하는 각종 직무교육과정에 저출산·고령화문제의 심각성과 대응정책에 대한 이해 증진을 위한 공통 소양교과의 편성도 확대되어야 한다.

저출산·고령화대책과 관련된 전문적인 교육과정은 공공·민간부문에서 저출산·고령화사업에 참여하고 있는 사업관리자 및 실무자의 전문성 제고에 일차적인 목적을 두고 있지만, 저출산·고령화대책이 성공적으로 추진되기 위해서는 공무원의 조직관리를 책임지고 있는 지방자치단체장, 지방의원, 고위 공무원들에 대한 교육도 필수적으로 이루어져야 한다. 지방자치단체의 인력 운용이 총액인건비제로 묶여있고, 조직 개편 및 업무분장이 각 지방자치단체의 조례나 규칙에 의거하여 이루어지는 현 상황에서 지도층의 강력한 의지가 없으면 사업 초기부터 조직체계를 구축할 수 없고, 전문교육과정의 교육수요도 확보할 수 없기 때문이다. 뿐만 아니라, 저출산·고령화 대책의 성공적인 성과를 얻기 위해서는 일반대중의 이해와 참여를 유도하기 위한 교육프로그램의 실시도 동시에 고려되어야 할 것이다.

따라서 본 연구는 정부 각 부처의 인재개발원, 지방자치단체의 공무원교육원, 교원 교육연수원 등 공공교육기관에서 실시되고 있는 저출산·고령화대책 교육 실태를 분석하고, 교육기관의 교육담당자를 대상으로 교육운영의 애로사항 및 교육에 대한 문제점을 파악하여, 향후 저출산·고령화대책 교육의 발전적 방향을 제시하고자 한다.

## 제2절 연구방법 및 내용

본 연구는 문헌연구와 공공교육기관에 대한 저출산·고령화대책 관련 교육실태를 파악하기 위한 우편조사, 그리고 관계 전문가 회의를 통하여 이루어졌다.

문헌연구에서는 저출산·고령화 관련 교육의 정의 및 내용, 국내 저출산·고령화 관련 교육의 역사, 저출산·고령화대책 관련 교육유형과 교육훈련 제도를 살펴보고, 선행연구 내용을 검토하였다. 또한 우리나라와 문화적 전통이 유사한 일본과 싱가포르의 저출산·고령화대책 및 교육훈련 현황을 살펴보고 시사점을 도출하였다.

이상의 국내외 저출산·고령화대책 교육훈련 현황 및 실태조사결과와 외국의 시사점을 바탕으로 저출산·고령화대책 교육의 당면과제를 파악하고 저출산·고령화대책 교육의 활성화 방안을 제시하였다.

공공교육기관의 저출산·고령화대책 관련 교육실태를 파악하기 위한 실태조사는 2007년 7월 13일~8월 3일까지 22일간 63개 공공교육기관을 대상으로 우편으로 실시하였다(부록 2 참조).

우편조사에 사용된 설문지는 수차례의 연구회의와 한국보건복지인력개발원과 대구시 인력개발원의 저출산·고령화 교육과정 담당자에 대한 사전 면접조사와 자문을 바탕으로 설계되었다. 조사표는 저출산·고령화관련 소양교과가 있는 경우, 전문교육과정이 있는 경우, 소양교과나 전문교육과정이 없는 경우, 전혀 없는 경우에 따라 응답하도록 구분하였다. 조사내용은 저출산·고령화 관련 소양 및 전문교육이 있는 경우에는 해당 교육프로그램의 대상, 방법, 교육시간, 참가인원, 연간 운영회수, 교육 내용, 교육개설 동기, 교강사 유형, 교강사 확보방법, 교육훈련 교재의 유형, 교육운영상의 애로사항 등에 대해 질문하였다. 구체적인 조사내용 및 설문구성은 [부록 1]의 조사표에 제시하였다.

조사가 완료된 기관수는 58개소로 조사응답률이 92.1%이며, 일반공무원 대상의 교육기관인 시·도 지방공무원교육원이 15개소와 중앙부처산하 인력개발원이 24개소이고, 교원 대상 교육기관이 18개소, 그리고 민간단체교육원이 1개소 등이다(표 1-1 참조). 실태조사결과는 빈도 중심의 기술통계 방법으로 서술하였으며, 통계프로그램은 SPSS/WIN을 활용하였다.

〈표 1-1〉 저출산·고령화대책 관련 교육기관 실태조사(우편조사) 결과 집계

구분	조사대상 기관수	조사완료 기관수	(응답률 %)
전체	63	58	( 92.1)
지방공무원 교육원	15	15	(100.0)
교원 교육원	18	18	(100.0)
중앙부처산하 교육원	29	24	( 82.8)
기타(민간단체교육원)	1	1	(100.0)

자료: 본 연구를 위한 「저출산·고령화대책 관련 교육기관 실태조사」의 분석 결과임.

## 제2장 저출산·고령화 관련 교육의 유형과 제도

### 제1절 저출산·고령화 관련 교육의 개념

#### 1. 저출산·고령화 관련 교육의 정의 및 내용

저출산·고령화 관련 교육을 어떻게 정의할 것인가 하는 것은 교육의 목적과 범위에 따라 다양한 접근이 가능하겠지만, 출생을 통한 새로운 인구의 투입과 사망을 통한 인구의 동태가 명백하게 줄어들면서 나타난 인구구조의 변화가 근간에 있다는 점에서 인구교육의 테두리 안에 있다고 할 수 있다.

과거 인구교육은 인구증가를 억제하기 위해 인구문제를 인식시키고 궁극적으로 가족계획을 이행하도록 하는 것에 초점이 맞춰졌다. UNESCO(1975)는 인구교육은 성인을 대상으로 한 가족계획 프로그램에 중점을 둔 것과 문제지향적인 것의 두가지 성격을 띤다고 설명하고 있다. 전자는 인구 및 가족계획에 관한 정보의 제공과 목적인 행동과정으로 이끄는 것이 주목적이고, 후자는 교육의 문제점과 상호관계를 맺는 문제에 대한 것이라고 지적하였다. Wayland(1969)는 인구교육은 공중의 정책으로서의 가족계획이 국가와 가정을 위해서 바람직한 것이라는 점과 국가의 경제적, 사회적 발전과 인구동태간의 관계에 대한 이해와 개인 생활의 질적 향상을 위한 가족규범의 규모에 대한 이해와 인간생리작용에 대한 이해를 포함한다고 정의하였다. Tabbarah(1976)는 보다 일반적인 인구교육의 정의를 제공하였는데, 그에 의하면 인구교육이란 개인과 그들이 속한 사회에 대한 인구현상의 원인과 결과를 인식시키고 인구과정과 인구특성에 관련된 문제의 성격을

파악하며 인구과정의 영향에 효율적으로 대응하는 방안을 가르침으로써 현재와 미래의 개인생활의 질향상을 꾀하도록 하는 하나의 교육과정이다.

인구교육의 목표로는 인구증가로 인한 인구문제의 심각성을 인식시키고 이에 대응하는 바람직한 행동을 유발하는 것이 중점적으로 포함되었다. 문교부의 인구교육 중앙본부에서는 Lane과 Wileman이 제시한 7개의 인구교육목표를 검토하고 6개의 일반 목표를 설정하였다(송용의·나동진, 1975). 첫째, 생식과 가족계획에 대하여 이해하고 그에 대한 합리적인 태도를 갖게 한다. 둘째, 가족 규모와 생활수준에 대하여 이해하고 그에 대한 합리적인 태도를 갖게 한다. 셋째, 인구와 환경에 대하여 이해하고 그에 대한 합리적인 태도를 갖게 한다. 넷째, 인구와 경제에 대하여 이해하고 그에 대한 합리적인 태도를 갖게 한다. 다섯째, 인구현상이 인간에 미치는 영향을 이해하고 그에 대응하는 새로운 태도와 가치관을 갖게 한다. 끝으로, 국내외의 인구정책과 인구사업을 이해하고 그에 협조하는 태도를 갖게 한다.

박종렬과 김병두(1979)는 교사들을 대상으로 한 인구교육의 목표로 첫째, 인구개념과 인구현상을 이해하고 이를 분석·해석하여 인구문제에 대한 관심을 높이고, 둘째, 인구현황과 인구문제를 이해하고 인구교육의 필요성을 인식하여 인간생존을 위한 책임을 통감하고, 셋째, 개인·가정·사회에 영향을 주는 인구문제를 민감하게 인식하고 전통적 가치관을 타파하여 생활의 질적 향상을 도모하고, 넷째, 인구정책을 이해하고 개인의 행복과 국가발전에 적극 기여하는 생활태도를 확립하며, 끝으로 인구교육과정을 이해하고 이를 효율적으로 다룰 수 있는 자질을 높이는 것으로 설정하였다.

또한 박용현(1986)은 다섯가지 인구교육의 일반적인 목표를 제시하였다. 첫째, 인간 생활의 질을 결정하는 요인들을 이해하고 인간생활의 질적 향상을 위해 인구문제 해결의 중요성을 인식하게 한다. 둘째, 인구현상과 이와 관련된 사회 및 환경 현상 그리고 이들의 상호관계를 분석하고 해석할 수

있는 기초 능력을 기른다. 셋째, 인구문제가 개인, 가정, 지역사회, 국가 및 세계에 미치게 되는 영향을 알게 함으로써 인구문제의 심각성을 인식하게 한다. 넷째, 인구문제와 여러 관련된 문제에 대처하기 위한 제도, 정책, 조직, 활동 등을 알게 함으로써, 이에 적극적이고 능동적으로 협조하고 참여하는 자세를 확립한다. 다섯째, 출산 증대와 인구 증가의 생리적, 심리적, 사회·문화적 제 요인을 알게 함으로써 이에 대처하고 인간 생활의 질적 향상을 위해 합리적이고 책임감 있는 사고와 태도 그리고 동기를 갖도록 한다.

앞서 살펴본 인구교육의 정의와 목표에서 공통적으로 확인할 수 있는 것은 인구교육이 산아제한을 의미하는 가족계획과 동일한 의미로 축소되어서는 안 되고, 사회구성원들에게 인구현상을 올바르게 인식하게 하여 그것이 사회에 미치는 영향을 파악하고 효율적으로 대응하도록 한다는 것이어야 한다. 인구교육의 필요성이 대두되고 활성화 되던 시점에 세계적으로 인구증가로 인한 다양한 문제가 제기됨에 따라 상황맥락적 의미에서 가족계획이나 인구증가에 따른 인구문제가 다루어진 것으로 해석해야 할 것이다.

시간이 멈춰 서지 않는 한 역사는 시대적 환경과 상호작용하면서 변화하는 역동적 과정을 거치게 된다. 인구현상은 다른 사회현상에 비해 변화가 가시적으로 드러나는데 많은 시간이 소요되는 비탄력적 특성을 갖지만, 그것 역시 출생과 사망에 의해 지속적으로 변화하고 있는 사회현상의 하나이다. 인구교육의 의미가 지난 역사를 통해 인구증가를 억제하기 위한 수단으로 축소되었으나 인구교육의 본질적 의미를 복원하는 작업이 필요하다. 즉 인구의 규모, 구성, 변동과 원인, 인구와 사회·경제·문화와의 관계 등에 대한 이해와 기본 지식을 토대로 하여 현재 인구현상을 정확하게 진단하고 대응할 수 있는 능력을 배양하여야 하며, 이것이 저출산·고령화 교육의 시작점이 되어야 할 것이다.

## 2. 국내 저출산·고령화 관련 교육의 역사

앞서 논의한 바와 같이 저출산·고령화 관련 교육을 포괄적 의미로서 인구교육이라고 정의한다면, 우리나라에서의 저출산·고령화 관련 교육은 1960년대부터 시작된 출산억제정책을 성공적으로 수행하기 위해 시작된 인구교육에서 그 뿌리를 찾을 수 있다. 인구증가억제정책의 일환으로써 당시의 교육내용은 1960년대에는 가족계획을 위한 성교육 등의 내용이 중심이 되다가 1970년 UNESCO 아시아 교육처의 주최로 인구교육에 관한 워크숍이 개최된 이후 인구교육의 도입이 논의되기 시작하였다.

정부에서 학교교육을 통한 인구교육을 실시하게 된 것은 성인 뿐만 아니라 미성년 아동까지를 대상으로 하는 인구교육 사업계획이 필요하다(문교부, 1974)는 것을 결정한 1974년부터이다. 물론 이전에도 USAID와 UNFPA의 자금지원에 의하여 중앙교육연구소에서 인구교육을 위한 자료의 개발과 보급을 소규모로 수행한 바는 있지만 본격적이고 조직적인 인구교육 사업은 1974년에 설립된 문교부 인구교육중앙본부에 의해 비롯되었다. 이 본부를 통해 1974년부터 1980년까지 7년에 걸쳐 UNFPA의 지원자금과 국고를 투자하여 대학, 교육대학, 시·도 교육연수원, 초·중등학교를 포함한 전국적인 규모로 인구교육사업이 수립되고 실천되었다(박덕규 외, 1986).

당시 인구교육은 정규학교 교육과 사회교육 기회 확대에 중점을 두고 진행되었다. 정규학교 교육을 통한 인구교육은 초·중고등학교와 고등교육 기관으로 나뉘어서 실시되었는데 이것은 학생에 대한 교육 뿐만 아니라 인구교육에 활용할 교사용 지침서의 발간 및 보급, 교원 연수와 자료집의 발간 및 보급, 시청각 자료의 제작 및 보급 등이 포함되었다. 정규학교에서의 인구교육을 효율적으로 추진하기 위해 제안된 정책방향을 보면 인구교육을 위한 노력과 추진방향을 추적할 수 있다(신극범, 1976; 박덕규 외, 1986).

우선 초·중등교육과정의 인구교육사업으로 한국교육개발원에서 개발한

인구교육과정을 토대로 인구교육과 관련된 교과서를 수정하였다. 인구와 관련된 교과는 초등학교(당시 국민학교)에서는 사회, 자연, 체육이었고, 중학교에서는 사회, 가정, 과학, 체육이었으며, 고등학교에서는 정치, 사회, 문화, 인문지리, 국토지리, 생물, 가정, 체육이었다.

둘째, 인구교육 교사용 지침서도 발간·보급하였다. 초등학교 교사용 지침서는 1학년에서부터 6학년까지 별책으로 6종, 중·고등학교 교사용 지침서는 학년에 관계없이 교과별로 1종씩을 보급하였다.

셋째, 교원연수 및 교원연수 자료를 발간하였다. 당시 문교부의 각종 연수프로그램에 인구교육 내용을 투입하여 실시하고 전국 각급 학교의 모든 교사를 대상으로 한 인구교육 교원연수 자료를 발간하여 보급하였다. 특히 교원 연수에 있어서는 효과적인 교사 연수를 위해 그들을 연수시킬 훈련요원(key trainer)의 양성이 시급하게 이루어졌다. 훈련요원은 각급 학교의 장, 장학관(사), 연구관(사), 대학교수를 대상으로 실시되었으며, 훈련 내용은 인구에 대한 일반적인 이론을 비롯하여 세계 인구 현황 및 전망, 인구와 사회·경제·환경 등과의 관계, 가족계획, 인구교육의 실제 등으로 구성되었다. 연수 방법에 있어서 강의식 교육뿐만 아니라 현장학습(16.0%)과 슬라이드나 영화 등의 다양한 매체를 활용했다는 점 등은 시사하는 바가 크다(표 2-1 참조).

고등교육기관을 대상으로는 시범대학교를 선정하여 인구교육을 연구하게 하고, 개발된 내용을 전국 대학의 교육, 교직, 전공과정에 필수 또는 선택과목으로 교육하도록 권고하였다. 또한 대학에서 인구교육을 위한 각종 세미나를 개최하고 인구교육연구 및 개발을 위한 학술연구비를 지원하였다.

〈표 2-1〉 훈련요원의 연수 내용 및 시간 배정

교육내용	시간수					계	비율
	1주	2주	3주	4주	5주		
강의	19	19	17	14	4	73	48.7
소계	19	19	17	14	4	73	48.7
인구교육기초	5	-	-	-	-	5	-
세계인구교육 동태 및 전망	2	-	-	-	-	2	-
인구기초	2	2	-	-	-	4	-
세계인구현황 및 전망	2	2	-	-	-	4	-
가정생활과 가족계획	2	2	-	-	-	4	-
인구와 사회	2	3	-	-	-	5	-
인구와 경제	2	3	-	-	-	5	-
인구와 환경	2	3	-	-	-	5	-
인구와 보건	-	2	3	-	-	5	-
가족계획	-	2	3	-	-	5	-
인구정책	-	-	3	-	-	3	-
한국문화전통과 인구교육	-	-	3	2	-	5	-
인구교육과정 운영	-	-	-	3	2	5	-
초등 인구교육 실제	-	-	-	3	-	3	-
중등 인구교육 실제	-	-	-	-	-	-	-
중등인구교육(사회과)	-	-	3	-	-	3	-
중등인구교육(과학과)	-	-	2	-	-	2	-
중등인구교육(가정과)	-	-	-	2	-	2	-
고등교육과 인구교육	-	-	-	2	2	4	-
성인 인구교육	-	-	-	2	-	2	-
특강	4	4	4	6	4	22	14.7
현장학습	3	3	3	3	12	24	16.0
영화 및 슬라이드	2	1	3	1	1	8	5.3
토의 및 워크숍	1	3	-	-	2	6	4.0
평가	-	-	-	-	3	3	2.0
기타(주제발표, 보고서 작성, 개·폐강식)	3	2	2	2	5	14	9.3
전체	32	32	29	26	31	150	100.0

자료: 장언효·박혜정·한대동, 『인구교육 사업의 종합평가(1974~1980)』, 한국교육개발원, 1980.

학교 중심의 정규교육이 장기적인 효과를 목적으로 하고 있기 때문에 빠른 교육적 효과를 달성하기 위해 사회교육을 통한 인구교육에도 주력하였다. 사회교육 기회 확대를 위한 노력으로 첫째, 성인을 위한 인구교육

실시 학교를 지정하여 운영하였다. 새마을학교활동과 제휴하여 농·어촌지역 및 도서·벽지학교를 인구교육 실시 학교로 지정하여 이들 학교의 교사들을 주축으로 가족계획요원을 활용한 인구교육을 실시하였다.

둘째, 대학의 학도호국단 봉사단원을 활용하여 이들의 봉사기간을 이용하여 인구교육에 관한 소양교육을 실시하고 의료봉사단의 활동을 통해 가족계획교육을 실시하였다. 또한 공무원, 새마을지도사, 사회지도 인사들이 교육받는 새마을 교육과정에 인구교육 내용을 투입하였고, 청소년 지도자연수원, 각종 청소년 단체, 유스호스텔 등 각종 사회단체를 통하여 인구교육을 실시하였다.

끝으로 공무원, 교육원, 국영기업의 연구원, 개인기업체 등에서 실시하는 직장교육에 인구교육을 포함시켜 실시하도록 하였다.

인구교육의 내용은 대체로 산아제한을 위한 내용을 전제로 하였다. 1970년 5월부터 USAID의 자금 지원으로 한국교육개발원에서 개발하여 1976년 선을 보인 초중등교육 교재는 인구분석, 인구증가와 경제발전, 인구변동과 경제성장, 인구성장과 환경관리, 가족생활과 모자보건, 인간생식 등이었다(한국교육개발원, 1976). 이러한 인구교육 내용이 과학적인 성지식과 인구 구조 및 변화 등에 대한 기본 지식을 제공한 측면도 있지만 인구와 식량의 관계에 대한 Malthus의 고전적인 인구론에서부터 자원 고갈, 환경 파괴, 주택 부족이나 공간 문제 등 인구증가로 초래되는 부정적인 결과들에 대한 것이었다.

이와 같이 연구·개발을 바탕으로 체계적이고 조직적으로 운영되던 인구교육은 1960년 6.0명에 달했던 합계출산율이 1983년 인구대체 수준인 2.08명으로 성공적으로 줄어들면서 급격히 축소되기 시작하였다. 가족계획을 위해 작성된 교과서가 정규 학교교육과정에서 지속적으로 사용된 것을 제외하고는 재원 삭감 등으로 여타의 교육·연수과정은 축소되었다.

합계출산율이 1980년대 인구대체 수준에서 점차적으로 줄어들었으나 이

에 유기적으로 대응할 수 있는 교육 계획을 수립, 실행하지 못하고 인구 전환에 대한 준비가 후속적으로 이루어지지 못한 점은 최근의 저출산 현상에 부딪히면서 많은 비판을 받고 있다. 가족계획사업이 체계적인 교육 홍보에 힘입은 바 큰 만큼 기존에 강력하게 유지하던 교육 내용을 뒤집을 수 없는 내재적 딜레마가 존재했을 것으로 판단된다.

한편 가족계획 차원에서 이루어진 인구교육은 의학, 간호학, 사회학 등의 전공자들이 주체가 되어 내용을 개발하고 보급하였으나, 최근의 저출산 현상으로 인한 압축적 인구고령화 현상은 비단 생식보건에 대한 문제뿐만 아니라 인구구조 변화로 인한 사회, 경제, 문화적 문제에 대한 총체적인 이해를 요구하고 있다. 제1차 ‘저출산·고령사회기본계획(2006~2010)’만 보더라도 18개 연구기관과 학계 전문가 60여 명의 기초연구 위에 12개 관계부처가 협의하여 작성하였고, 세부과제는 230여개에 이른다. 이를테면 정부가 제시하고 있는 ‘비전2020’은 2006년부터 2020년에 이르기까지의 인구변동에 의한 사회변화를 대비하기 위한 로드맵이라고 할 수 있는데 국내 대학에는 인구학과조차도 개설되어 있는 곳이 없다. 이러한 국내 상황은 우리나라가 가족계획사업의 성공적 모델이 되고 있음에도 불구하고 저출산·고령화 등 인구문제에 대한 전문가의 부족이라는 한계에 봉착할 수밖에 없는 원인이 되고 있다.

그러나 최근의 초저출산 현상은 우리나라의 인구문제를 더이상 묵과할 수 없는 상태에 이르렀음을 경고하고 있다. 이에 제1차 저출산·고령사회 기본계획(2006~2010)에 따라 지역사회에 적합한 시행계획을 작성, 사업을 수행해야 하는 지자체의 공무원을 대상으로 합계출산율 등 기본계획 내의 생소한 용어나 내용에 대한 교육이 저출산·고령사회위원회의 워크숍이나 설명회, 그리고 몇몇 공무원 교육훈련기관의 교육과정을 통해 이루어지고 있다. 특히 훈련기관에서 실시되는 저출산·고령화대책 전문교육과정은 세계적으로 유례를 찾기 힘든 독자적인 교육프로그램으로 앞으로 더욱 보완·개

선된다면 실무자의 역량 강화를 위한 구심점이 될 수 있을 것으로 기대된다.

한편 저출산·고령화관련 교재로는 한국보건사회연구원에서 실무자를 위해 개발한 ‘저출산·고령사회 기본계획의 이해’가 있다. 이 교재에서는 인구 및 인구학의 기초이론, 고령화 기초이론, 인구정책의 개념과 발전 개황, 저출산·고령화 대책에 관한 외국의 사례, 결혼·출산 관련 가치관의 변화와 대응, 출산·가족친화적 사회환경 조성, 고령친화적 사회환경 조성, 지역단위 시행계획의 수립과 관리, 지역사회 자원의 활용, 저출산·고령화 대응 홍보교육전략, 저출산·고령화정책 성과관리 등 저출산·고령화에 대한 기본적인 지식과 실무기법이 망라되어 있으며, 지방자치단체의 실무자들이 업무에 활용할 수 있도록 전국에 보급되었다(조남훈 외, 2006). 또한 2007년에는 인구보건복지협회에서 이 교재의 내용을 바탕으로 저출산·고령화 대책과 접근전략, 홍보 실행방안 및 실습, 성교육과 성평등, 민간단체의 역할, 교수기법이론 및 실습을 주요내용으로 하는 전문강사 교육교재를 개발하여 각 지역에서 저출산·고령화대책 교수요원으로 활동할 전문강사를 육성하고 있다.

제도교육의 차원에서는 가족계획 당시 수정된 교과 내용을 재수정하는 작업도 신속하게 진행되고 있으며 저출산·고령사회에 적합한 교과 내용 개발이 이루어지고 있다(이삼식 외, 2005; 박효정 외, 2006; 김태현 외, 2006). 일반사회교육 측면을 조명해보면, 2005년 1.08이라는 기록적인 합계출산율이 알려지면서 저출산·고령화의 심각성에 대한 내용이 언론과 방송을 통해 교육·홍보되고 있으나 교육시설을 통한 움직임은 아직 활발하게 나타나지 않고 있다.

이상의 저출산·고령화 관련 교육·훈련이나 대국민 홍보는 이제 걸음마 단계라고 할 수 있다. 앞서 인구문제 전문가의 부족을 지적하였지만, 저출산·고령화를 담당하는 실무자들에게 기본계획에 대한 교양 수준의 일반적인 설명을 넘어서 세부 사업을 효과적으로 추진할 수 있는 전문기술이나

저출산·고령화에 대응하는 사업개발을 촉진할 수 있는 전문교육이 어느 때보다 요구되는 시기이다. 또한 민간·시민단체나 사회복지관 등을 통해 성교육, 자녀양육교육 등의 교양교육이 제공되고 있듯이 일반 시민을 대상으로 하는 교육도 보다 체계적으로 확산시킬 필요가 있다.

### 3. 저출산·고령화 관련 교육에 대한 선행연구

저출산·고령화 관련 교육에 대한 연구들은 대체로 저출산·고령사회에 대비한 학교 교육과정과 교과내용의 개편에 집중되어 있다.

학교교육차원에서 저출산·고령화와 관련된 연구들은 2007년 교육과정 개정과 교과서 개편을 앞두고 저출산·고령사회를 장기적, 지속적으로 대비하기 위해서는 교육의 개입이 필수적이라는 인식하에 실행된 연구로 왕석순·전미경(2006), 박효정 외(2006), 오영희 외(2006), 이삼식 외(2005), 윤인경 외(2002)의 연구 등이 있다.

왕석순·전미경(2006)은 각 교과별 교과교육전문가들(6개 교과)을 선정하여 기술·가정 교과서 개편을 위한 보완 및 개정자료와 저출산·고령사회 관련 수업지도 방안을 개발하였다. 수업 지도자료는 5학년부터 10학년까지 이수하는 기술·가정 교과를 현재의 가정생활에 필요한 능력을 학습하고 미래의 자신이 살아갈 가족설계에 필요한 이성교제, 배우자 선택, 결혼, 부모됨 등의 영역에서 남녀가 협력하여 가정을 형성할 수 있는 지식을 습득하도록 하는 것에 목표를 두고 성평등적인 성역할을 교육할 수 있는 내용을 담고 있으며, 구체적으로 결혼생활의 성공을 도모할 수 있는 능력의 함양과 가족생활의 성평등적 가치관 함양, 이웃의 다양한 가족형태 및 가족생활을 이해하여 그들과 상호호혜적 관계를 도모하는 능력을 함양하는 것을 다루고 있다.

경제인문사회연구회의 협동연구로 진행된 저출산 및 인구고령화 대응 연구에서 방효정 외(2006)는 초·중등학생을 대상으로 출산·가족 친화적

가치관을 심어주기 위한 교육과정 내용과 교육자료를 제시하였고, 오영희 외(2006a)는 바람직한 성가치관 정립을 위한 성교육 방안을 모색하였다.

이삼식 등(2005)은 현재의 교육과정이 개발되었던 시점에서 저출산과 고령화로 인한 사회적 논의와 고민이 부족하였음을 전제로 하여 교육과정과 교과서 분석을 통하여 인구교육의 실태와 문제점을 파악하였다. 연구 결과에 따르면 각급 교육과정에서 인구영역에 대한 내용이 제한적이고 성교육이나 성평등적 역할관을 고취시킬 수 있는 교과내용이 불충분하며, 인구규모, 인구이동 등에 대한 내용의 자료가 갱신되지 않은 것으로 나타났다. 저출산 현상의 심각성이나 원인 등을 다루고 있지 않다는 점이 지적되었다.

윤인경 외(2002)는 저출산·고령화 사회에 대비하는 교육으로서 실과 교육의 중요성과 의미를 파악하고, 실과 교육과정 및 교과서를 분석하여 저출산·고령화 사회에 대비한 학교교육 내용 체계에 따라 각 단원에서 적용될 수 있는 방안을 제시하였다.

이밖에 김태현 외(2006)는 저출산·고령사회에 대비하여 중학교 인구 교육내용의 개선 방향을, 최인식(2005)과 박강용(2006)은 사회과 교육의 방향을 제시하는 등 교과내용에 대한 연구를 중심으로 저출산·고령화 관련 제도 교육에 대한 논의들이 이루어지고 있다.

반면, 사회교육이나 평생교육 차원에서 저출산·고령화로의 접근은 아직은 많이 이루어지지 않고 있다. 제도교육 밖에 존재하는 이러한 교육영역에 대한 논의로는 방하남(2006)이 인구의 저출산·고령화에 대응하는 교육개혁의 과제로서 여성 및 고령인력의 활성화와 이를 위한 교육·훈련의 과제와 향후 지속성장을 위한 노동생산성의 제고와 교육혁신의 과제에 대해 적시한 바 있으며, 오영희 외(2006b)는 저출산 시대에 대응하여 오피니언 리더를 포함하여 국민에 대한 인식 개선과 가치관 확립을 위한 교육 및 대중매체를 활용한 홍보교육의 방향을 제시하였다.

## 제2절 저출산·고령화 대응교육 유형

제도교육 밖의 다양한 교육, 훈련을 통칭하는 개념으로 평생교육이 사용된다. 우리나라에서는 1982년 12월 30일 ‘사회교육법’이 제정되고 1983년 10월 25일 동법 시행령이 제정·공포되면서 사회교육이라는 용어가 공식적으로 사용되기 시작하였으며, 동법 제24조 제1항에 ‘대학, 사범대학, 교육대학 및 전문대학은 당해 대학의 특성에 맞는 사회교육을 실시해야 한다’고 의무화함으로써 많은 대학들이 평생교육원을 설립하면서 사회교육이 활성화되었다. 이후 교육수요의 증가에 대응하여 국민들이 필요하고 원하는 것을 평생에 걸쳐 언제 어디서나 학습할 수 있는 범국민적 평생교육환경을 조성하자는 취지에서 1999년에 ‘평생교육법’이 사회교육법을 대체하여 입법화 되었다(교육부, 1998).

평생교육법에서 평생교육은 ‘학교교육을 제외한 모든 형태의 조직적인 교육활동’으로 광범위하게 정의(제2조)된다. 평생교육법제에서 평생학습의 개념에 포함되는 학습형태는 광범위성과 다양성을 지니고 있어 법개념으로서 그 자체가 모호하다고 하겠다(이준성, 1998). 따라서 평생교육은 전 국민을 대상으로 그들의 사회적, 경제적, 문화적, 도덕적인 자질을 계발·향상시킴으로서 각 개인의 인간적인 성취를 도와주고 정신적으로나 물질적으로 보다 윤택한 삶을 이끌어갈 수 있도록 각자의 잠재적 능력을 개발하여 일취월장하는 과학기술의 발전이 초래한 새로운 환경적 도전을 슬기롭게 극복할 수 있도록 평생동안 지속되는 학교 밖에서의 모든 조직적인 교육활동(김진화·정지웅, 1997)이란 포괄적 정의를 수용할 수 밖에 없으며, 평생교육이 이루어지는 교육기관은 교육연수기관이나 학교형태의 교육기관 뿐만 아니라 경로당, 공연장·영화관 등의 문화시설로까지도 포함된다고 하겠다.

우선 평생교육법에 의해 인가, 등록, 신고하여야 하는 평생교육시설 유

형으로는 학교형태의 평생교육시설, 사내대학형태의 평생교육시설, 원격대학형태의 평생교육시설, 사업장부설 평생교육시설, 시민사회단체부설 평생교육시설, 학교부설 평생교육시설, 지식·인력개발사업관련 평생교육시설이 있다(표 2-2 참조).

〈표 2-2〉 평생교육법에 의해 인가·등록·신고해야 하는 평생교육시설 유형

시설유형	구분	설치요건	비고
① 학교형태 평생교육시설 중 학력인정시설 (교육감 지정)	학력 인정	교육감에 등록	평생교육법 제20조
② 사내대학형태 평생교육시설(약칭 ‘사내대학’)		교육부장관인가	평생교육법 제21조
③ 원격대학형태 평생교육시설 (약칭 ‘원격대학’)		교육부장관인가	평생교육법 제22조
④ 학교형태 평생교육시설중 학력미인정시설	학력 미인정	교육감에 등록	평생교육법 제20조
⑤ 원격교육형태 평생교육시설 (약칭 ‘원격평생교육시설’)		교육감에 신고	평생교육법 제22조 동시행령 제46조
⑥ 사업장부설 평생교육시설			평생교육법 제23조
⑦ 시민사회단체부설 평생교육시설		관할청에 보고	평생교육법 제24조
⑧ 학교부설 평생교육시설			평생교육법 제25조
⑨ 언론기관부설 평생교육시설		교육감에 신고	평생교육법 제26조
⑩ 지식·인력개발사업관련 평생교육시설			평생교육법 제27조

자료: 한국교육개발원 평생교육센터(<http://www.lll.or.kr/>), 2007.

평생교육법에서는 이들 시설 외에 다른 법령에 의한 시설로서 평생교육을 주된 목적으로 하는 시설까지도 평생교육시설로 규정하고 있는데, 일반적으로 평생교육시설로 인정되는 교육시설을 교육수행(agent) 주체의 유형별로 <표 2-3>과 같이 구분할 수 있다. 공공평생교육기관으로는 대표적으로 학교에서 운영하는 평생교육기관이 있고, 3대 평생교육 전담교육기관이라고 불리는 평생교육센터, 지역평생교육정보센터, 시군구의 평생학습관, 그리고 공무원이나 교원 등 공공인력 개발을 주도하고 있는 연수원 등이 있다. 민간평생교육기관은 시민사회단체에서 운영하는 교육기관, 기업이나 학원에서 영리를 목적으로 운영되는 교육센터, 연수원 등이 포함된다.

〈표 2-3〉 평생교육시설의 유형별 분류

대분류	중분류	소분류
공공 평생교육기관	학교형 평생교육기관	초·중등학교 부설 평생교육기관
		대학부설 평생교육기관
	평생교육 전담기관	3대 평생교육 전담기관(평생교육센터, 지역평생교육정보센터, 시·군·구 평생학습관)
		공공인력개발기관(공무원·교원연수기관)
		구민회관 및 주민자치센터
	복합형 평생교육기관	여성 및 노인평생교육기관
		도서관 및 박물관
사회복지기관		
민간 평생교육기관	비영리형 평생교육기관	학력인정시설
		시민사회단체 평생교육기관
	영리형 평생교육기관	문화센터
		전문학원(기술 및 전문영역)
		사이버 교육기관
		민간산업교육기관 및 기업체 연수원

자료: 최운실 외, 『한국 평생교육의 총체적 진단과 발전 모델 구상 연구』, 한국교육개발원, 2005.

평생교육기관에서 제공하는 교육프로그램은 교육기관의 성격과 학습자 집단의 특성과 관련된 내용으로 구성되는데, 대체로 교과서나 학문 중심적인 내용보다는 실생활과 밀접한 관계를 가지고 있는 내용이나 단순한 지식 전달보다는 학습자의 문제해결 능력의 신장과 학습자의 교육활동에 주안점을 두고 있다(김진화·정지웅, 1997). 또한 평생교육이 활성화 되던 초기에는 취미생활교육이 주류를 이루었으나, 1980년대 후반부터는 단순한 기초교양 증진단계를 넘어서 전문화되고 세분화되는 경향을 보이고 있다. 최근에는 다양한 교육수요에 부응하여 인문교양교육과정, 문화예술·취미교육과정, 건강·스포츠교육과정, 시민교육과정, 직업교육훈련과정 등이 제공되고 있다.

〈표 2-4〉 평생교육프로그램의 유형

영역	프로그램 내용
인문교양교육	역사, 문화, 사상, 종교, 일반 상식 등 교양 및 문화 과정 어학관련 과정 자녀교육과정(자녀독서지도, 동화 구연, 등)
문화예술·취미교육	음악, 미술·서예, 요리, 인테리어, 공예 등
건강·스포츠교육	건강관리, 보건·건강상식, 각종 스포츠 활동, 피부관리, 수지침 등
직업교육훈련	전문직업능력개발, 컴퓨터 활용, 정보화교육 등
성인기초교육	문해교육
시민교육	부모교육, 생활예절, 시민교양

주: 『평생교육백서』(2004)에서 각급 평생교육기관의 교육프로그램 현황을 토대로 재구성함.

저출산·고령화에 대응하는 사회교육은 장기적인 관점에서 이상의 평생교육프로그램 전체를 포함한다. 고령인구의 증가로 노인인력에 대한 활용요구가 증대하고 은퇴 후 사회적응 및 자립을 위한 교육 및 여가시간 활용을 위한 교육수요가 증대할 것으로 전망되기 때문이다. ‘저출산·고령사회기본계획’에서도 미래의 성장동력 확보 차원에서 생애에 걸친 평생능력개발과 평생교육의 활성화를 과제로 제시하고 있다. 또한 평생교육시설의 이용자 중 여성(주부)이나 고령자의 비율이 높기 때문에 시민교육차원에서 저출산·고령화에 대응하는 국민적 대응 전략을 알림으로써 집안에서부터 가족·출산에 대한 가치나 성평등 가치관의 중요성을 굳건히 하는 것이 무엇보다 요구되는 것이 사실이다.

그러나 본 연구에서 논의하고 있는 저출산·고령화대책 교육은 보다 시급하고 직접적인 교육으로써 저출산·고령화대책을 수립해야 하는 공무원과 미래세대의 교육을 담당하고 있는 교원에 대한 직무전문교육과 저출산·고령사회기본계획에 대한 이해증진이나 저출산·고령화의 원인과 심각성을 알리고 이 문제를 해결하기 위한 방안으로써 출산친화적, 가족친화적 사회환경을 조성하기 위한 시민(사회)교육을 의미한다.

앞서 살펴본 평생교육기관의 유형 중 이러한 저출산·고령화 대응 교육이 수행될 수 있는 기관은 공무원 및 교원 대상의 공공인력개발기관, 시민사회단체 평생교육기관, 평생교육전담기관 등이다. 가족친화적 사회환경 조성을 위해서는 기업의 적극적인 참여가 필요하지만 현재 민간산업교육 기관이나 기업체의 연수원에서는 생산성이나 직무능력 향상을 목적으로 하는 전문직업프로그램이 주로 제공되고 있어서 저출산·고령화 대응 사회교육의 여지가 없는 실정이다. 또한 평생교육기관의 경우에는 보편적으로 보급된 형태의 저출산·고령화 대응 사회(시민)교육이 있는 것도 아니고, 교육 수요에 따라 교육과정을 개설, 운영하기 때문에 주기적으로 운영되는 교육프로그램으로 저출산·고령화 대응 교육을 편성하기 어려운 측면이 있다. 더욱이 현재 방송이나 언론매체가 전담하다시피 하고 있는 저출산·고령화 관련 정보제공과 교육의 기능을 평생교육전담기관으로 확장하기 위해서는 저출산·고령화 전문가나 강사 양성이 선결되어야 한다. 따라서 본 연구에서는 저출산·고령화 대응 (사회)교육의 초기 단계에서 평생교육기관 중 관련 교육과정이 개설되고 있는 공공인력개발기관의 교육을 중심으로 그 실태를 살펴보고, 저출산·고령화 대응 교육이 활성화될 수 있는 방안을 논의하였다.

### 제3절 공무원 교육·훈련제도

#### 1. 공무원의 저출산·고령화 교육훈련의 필요성

공무원 대상의 저출산·고령화 교육훈련은 크게 두가지 의미로 구분할 수 있다. 하나는 저출산·고령화대책 담당자 외의 모든 공무원을 대상으로 하는 소양교육이고, 다른 하나는 정부에서 마련한 ‘저출산·고령사회기본 계획’과 관련된 직무를 수행하는 저출산·고령화대책 담당자에 대한 직무

교육이다. 전자의 경우에 장래 심각한 사회 문제로 대두될 저출산·고령화 현상을 국가 행정업무에 종사하는 공무원부터 제대로 알고 다른 사회일원에게 전파하도록 홍보하는데 목적이 있다면, 후자의 경우에는 저출산·고령화 담당 인력의 전문성을 높이고 지역의 인구 문제를 정확히 진단하여 적절한 정책을 수립하도록 직무 역량을 향상하는 데 목적이 있다.

강제상 외(2006)가 조사한 공무원의 저출산 현황 자료에 의하면, 공무원의 자녀수는 1983년 2.4명에서 2003년 1.8명으로 점점 낮아지고 있다(표 2-5 참조). 즉 시계열적으로 보았을 때 공무원들 사이에서도 저출산 경향은 예외적인 현상은 아니다.

〈표 2-5〉 공무원의 자녀 및 부양가족수

(단위: 명)

구분	1983	1989	1993	1998	2003
자녀수	2.4	2.2	2.0	1.8	1.8
부양가족수	4.0	3.7	3.4	3.4	3.0

자료: 강제상 외, 『저출산·고령화에 대응한 공무원 인사정책의 방향』, 중앙인사위원회, 2006.

2006년 공무원연금의 통계자료로 공무원의 남녀 구성비를 살펴보면, 남성의 비율이 62.2%이고 여성의 비율이 37.8%로 남성의 비율이 높다. 52개 중앙행정기관의 여성 국가공무원의 구성비는 그것보다 낮은 27.2% 수준이고 직급이 낮을수록 여성의 비율이 높아지는 경향을 보이기는 하지만, 2005년 신규채용자중 여성의 비율은 32.7%로 전체 공무원 중 여성의 비율보다 다소 높게 나타나고 있고 낮은 직급에서의 비율은 더욱 현저하게 증가하고 있는 것으로 나타났다.

〈표 2-6〉 중앙행정기관의 여성 국가공무원의 구성비

(단위: %)

구분	여성공무원의 구성비 <sup>1)</sup>	신규채용자중 여성의 구성비 <sup>2)</sup>
일반직(소계)	21.7	39.8
고위공무원	1.0	-
1급 ~3급	3.5	25.0
4급	4.3	8.2
5급	9.4	24.3
6급	13.9	25.0
7급	24.3	29.9
8급	32.9	65.2
9급	39.7	44.9
연구직	26.1	41.1
지도직	11.7	0.0
별정직	20.0	19.5
계약직	40.2	40.6
기능직	39.0	17.6
전체	27.2	32.7

자료: 1) 중앙인사위원회, 수시통계자료, 2006.09.25.

2) 중앙인사위원회, 정기통계, 2005.12.31.

낮은 직급에서의 여성공무원의 증가는 승진 소요년수를 감안할 때 가입기의 젊은 여성의 증가를 의미하며, 따라서 임신 및 육아로 인한 휴직 등 예전과는 다른 근무 환경과 조건을 요구하게 된다. 2005년 국가공무원의 청원 휴직 중 육아휴직이 64.0%에 이른다(표 2-7 참조). 또한 출산휴가와 육아휴직의 연도별 추이를 살펴보면, 출산휴가의 경우 1999년 4,452건에서 2005년 2,699건으로 지속적으로 감소하다가 2006년 우리나라 출생아수 증가와 함께 2,835건으로 다소 증가하였다. 육아휴직의 경우에는 1999년 373건에서 2006년 1,826건으로 꾸준히 증가하였다(그림 2-1 참조). 이들 자료를 종합해보면, 여성공무원수는 꾸준히 증가하고 있지만 저출산 경향으로 출산휴가를 이용하는 빈도는 점점 줄어들고 있는 반면 육아휴직은 점점 증가하고 있는 추세라고 하겠다.

<표 2-7> 공무원의 육아휴직 및 출산휴가 통계(2005년 12월)

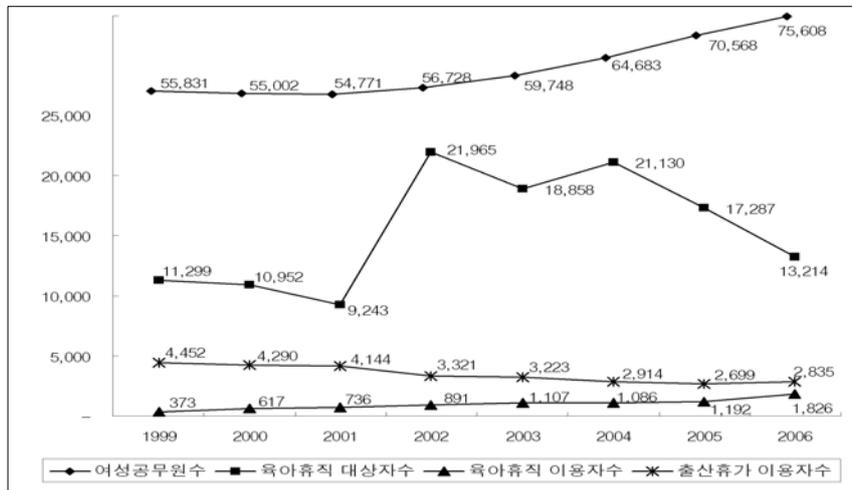
(단위: 명)

구분	국가공무원 <sup>1)</sup> (2005.12 현재)			지방공무원 <sup>2)</sup> (2006.12 현재)		
	청원휴직	육아휴직 (전체)	육아휴직 (여성)	육아휴직 (전체)	육아휴직 (여성)	출산휴가 (전체)
일반직(소계)	1,018	607	523	9,827	4,722	2,343
1급~4급	127	6	-	5	-	1
5급	90	26	19	71	5	-
6급	53	26	20	349	86	18
7급	202	126	103	4,406	2,024	673
8급	297	253	232	3,656	1,930	1,139
9급	186	156	137	984	540	442
기타	63	14	20	356	137	110
기능직	297	235	231	1,935	769	390
특정직	-	-	-	1,347	168	59
전체	1,315	842	754	13,214	5,701	2,835

자료: 1) 중앙인사위원회, 『정기인사통계』, 2005.

2) 행정자치부, 『2007 지방자치단체 여성공무원 통계』, 2007.

[그림 2-1] 여성공무원의 출산휴가 및 육아휴직 이용 추이



주: 1) 대상자는 1세미만('01년 이전) 또는 3세미만('02년 이후) 자녀를 둔 공무원 수를 말함.

2) 1999~2000년은 지방교육행정직이 포함됨.

자료: 행정자치부, 『2007 지방자치단체 여성공무원 통계』, 2007.

공무원 조직은 다른 어느 조직보다 출산이나 육아휴직을 법에 따라 모범적으로 운용하는 편이지만, 출산휴가와 육아휴직 등으로 인한 실무자의 공백은 대체인력을 사용한다고 하더라도 업무 장애나 효율성 저하가 초래될 수 있기 때문에 부정적인 인식을 형성할 수 있다. 사회적으로도 여성의 사회진출이 많아지면서 ‘직장모’의 문화가 조성되고 있는 면도 있지만, 아직도 중소기업 등에서는 여성의 임신이 주부로 복귀해야하는 당연한 이유로 받아들여지고 있는 것이 현실이다. 최근 심각하게 제기되는 저출산 문제의 다양한 원인 중 하나로 일·가족양립을 위한 제반 환경이 미비하기 때문이라는 지적이 많고, 정부는 이러한 의견을 수렴하여 ‘저출산·고령사회기본계획’에서 일과 가정의 양립 환경조성을 위한 다양한 정책들이 제시된 바 있다. 따라서 공무원을 대상으로 출산과 육아가 사회적으로 갖는 의미와 필요성을 지속적으로 교육·홍보하여 바람직한 가족친화적 조직문화가 공공조직에서부터 뿌리내릴 수 있도록 지원해야 할 것이다.

미취학 자녀를 두고 있는 공무원에 대한 실질적인 지원 현황을 보면 2007년 현재 이미 76.4%의 자치단체에서 공무원의 자녀보육비를 지원하고 있는 것으로 조사되었다. 저출산이 사회적인 문제로 대두된 2005년, 2006년부터 보육비 지원이 눈에 띄게 증가하였으나(2년 합산 111개 지역), 2003년 이전부터 보육비를 지급해오던 자치단체도 28개 지역으로 조사되었다(표 2-8 참조). 이들 지역에서는 직원의 복지후생 차원에서 자녀보육비 지원을 시작했을 것으로 추정된다.

이와 같은 직장에서의 보육 및 육아에 대한 지원은 그것이 저출산·고령화로 인한 사회적 문제를 염두에 둔 것이든, 직원들의 복지후생을 위한 것이든 정부가 망라하지 못하는 부분을 채워줌으로써 아기를 낳고 기르는 것에 대한 사회적 지원을 넓혀가는 작업이 될 것이다. 따라서 공공조직에서부터 이러한 지원을 확장해 나감으로써 출산과 육아에 대한 지원이 불필요한 낭비가 아니라 조직뿐만 아니라 사회와 미래를 위한 일이라는 인식이 확립되어야 한다.

〈표 2-8〉 자치단체의 공무원 자녀 보육비 지원 현황

(단위: 지역, %)

구분	년도						전체 자치 단체 수	시행 자치단체 비율	지원방법 <sup>1)</sup>		
	2003 이전	2004	2005	2006	2007	계			직접 (수당)	간접 (시설)	혼합
전체	28	46	59	52	3	191	246	76.4	146( 77.2)	33(17.5)	10( 5.3)
서울	2	4	4	7	2	19	26	73.1	16( 88.9)	2( 2.3)	0( 0.0)
부산	1	1	4	5	0	11	17	64.7	1( 9.1)	0( 0.0)	10(90.9)
대구	0	0	7	2	0	9	9	100.0	5( 55.6)	4(44.4)	0( 0.0)
인천	2	7	1	1	0	11	11	100.0	9( 81.8)	2(18.2)	0( 0.0)
광주	0	2	4	0	0	6	6	100.0	5( 83.3)	1(16.7)	0( 0.0)
대전	2	0	0	1	0	3	6	50.0	1( 33.3)	2(66.7)	0( 0.0)
울산	0	2	1	1	0	4	6	66.7	4(100.0)	0( 0.0)	0( 0.0)
경기	2	3	10	8	1	25	32	78.1	22( 88.0)	3(12.0)	0( 0.0)
강원	8	5	5	0	0	18	19	94.7	16( 88.9)	2(11.1)	0( 0.0)
충북	3	4	4	0	0	12	13	92.3	8( 66.7)	4(33.3)	0( 0.0)
충남	2	1	1	3	0	7	17	41.2	7(100.0)	0( 0.0)	0( 0.0)
전북	3	4	3	4	0	14	15	93.3	10( 71.4)	4(28.6)	0( 0.0)
전남	2	10	4	4	0	21	23	91.3	18( 85.7)	3(14.3)	0( 0.0)
경북	0	3	9	7	0	19	24	79.2	14( 73.7)	5(26.3)	0( 0.0)
경남	1	0	1	8	0	11	21	52.4	9( 90.0)	1(10.0)	0( 0.0)
제주	0	0	1	0	0	1	-	-	1(100.0)	0( 0.0)	0( 0.0)

주: 1) 지원방법 무응답 제외

자료: 행정자치부, 『2007 지방자치단체 여성공무원 통계』, 자료를 재분석함.

공무원 자녀의 보육비를 지원하는 자치단체가 76.4%로 청신호로 보이는 하지만, 충남(41.2%), 경남(47.6%) 등의 지역에서는 아직도 지원이 미비하다. 지방자치제 환경 하에서 각 지자체의 조직 관리 및 운영은 단체장의 관심과 의지에 많은 영향을 받는데, 이와 같은 결과는 출산친화적 환경 조성 등을 포함한 저출산·고령화 관련 교육과 홍보가 부족하다는 반증이기도 하다.

더욱 심각한 것은 관내 공무원의 조직관리를 책임지고 있는 자치단체장, 의회 의원, 고위 공무원들의 저출산·고령화에 대한 이해가 부족하여

이에 대한 적극적인 대응이 지연되고 있는 것이다. 한국보건사회연구원(2007)에서 실시한 지방자치단체의 저출산·고령화 대책 조직 실태조사에 따르면, ‘저출산·고령사회기본계획’이 시행된 지 1년이 경과되었음에도 불구하고 저출산·고령화 총괄부서나 담당자가 없는 기초자치단체가 60%에 이르고 있다. 자치단체의 인력 운용이 총액인건비제로 묶여있고, 조직 개편 및 업무분장이 각 지방자치단체의 조례나 규칙에 의거하여 이루어지기 때문에 지도층의 강력한 의지가 없으면 사업 초기부터 추진동력을 확보할 수가 없다. 따라서 지금과 같은 조직운영 체제에서 저출산·고령화에 대비하는 대응 체제를 탄탄히 하기 위해서는 자치단체장의 관심을 제고하기 위한 저출산·고령화 대응 교육의 활성화가 최우선 과제라고 하겠다.

〈표 2-9〉 지자체의 저출산·고령화대책 총괄부서·담당자 유무  
(단위: %, 지자체)

구분	광역자치단체	기초자치단체
총괄부서·담당자 없음	0.0 ( 0)	60.6 (123)
총괄부서·담당자 있음	100.0 (16)	39.4 ( 80)
총괄부서 신설	81.3 (13)	4.9 ( 10)
기존 부서를 총괄부서·담당자로 지정	18.7 ( 3)	34.5 ( 70)
계	100.0 (16)	100.0 (203)

자료: 조남훈 외, 『저출산·고령화대책의 조직 및 평가체계 효율화 방안』, 2007, 재구성.

## 2. 일반공무원의 교육·훈련 체계

엄밀히 말해서 교육훈련은 교육과 훈련의 합성어로 동일한 의미를 갖는 것은 아니다. ‘교육’(education)이란 개인의 잠재력을 종합적으로 개발하는 것을 뜻하며, ‘훈련’(training)이란 일반적·종합적인 것이 아니라 조직의 구성원이 자기가 맡은 직책을 수행하는 데 그 직책이 요구하는 자격을 구비하지 못한 경우 그 부족한 능력이 무엇인가를 파악하고 보충하는 것을 의

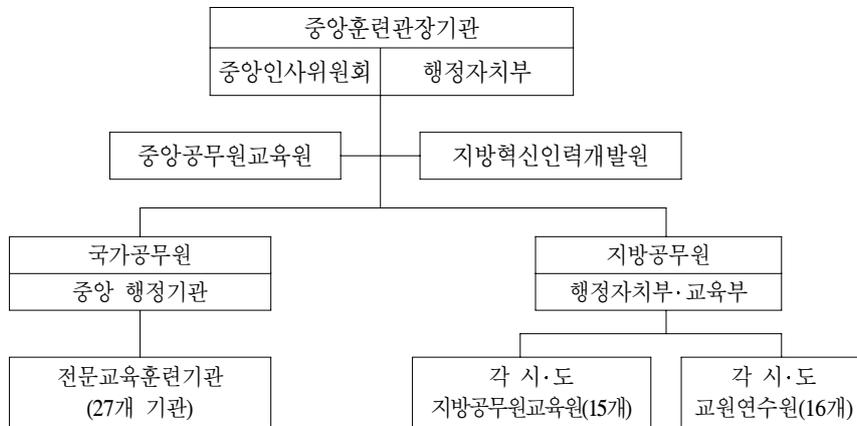
미한다. 공무원 교육은 공무원에게 주어진 직무를 효과적으로 수행하기 위한 목적으로 시행된다는 점에서 특정한 직책과 관련되는 훈련에 가까운 개념이었다. 과거에는 정부가 담당해야 할 교육의 책임한계를 정하기 위해 교육은 일반적인 지식과 인간 환경 전반에 관한 이해를 증진시키는 것으로 그 주된 책임은 교육기관과 교육을 받는 개인이 함께 져야하는 것으로 이해되었으며, 훈련은 특정한 직무의 수행에 필요한 지식과 기술을 향상시키는 것으로서 그 책임은 정부가 지는 것으로 이해하였다(오석홍, 1993). 실제로 5·16군사혁명 이전까지는 훈련이라는 용어를 사용하다가 그 이후 교육이라는 용어를 첨가하여 현재는 공무원교육훈련법에서도 훈련이라는 말 대신 교육훈련이라는 용어를 사용하고 있다(함성득 외, 2000).

공무원 교육훈련의 목적은 직무수행능력을 향상시키고 궁극적으로는 정책결정과 행정서비스의 질을 높이는 것이다(유인봉, 2002). 따라서 공무원에게 교육훈련은 필수적으로 제공되어야 함과 동시에 국가 및 지방공무원으로서의 의무사항이라고 할 수 있다. 공무원 신분에 관한 기본법이라고 할 수 있는 국가공무원법과 지방공무원법 상의 교육훈련 근거규정을 살펴보면 “담당직무와 관련된 학식·기술 및 응용능력의 배양”(국가공무원법 제50조 제1항, 지방공무원법 제74조 제1항)을 위하여 교육훈련을 받아야 한다고 명시하고 있고, 공무원교육훈련법 제1조에서는 이를 통하여 “국가 공무원에게 국민전체의 봉사자로서 갖추어야 할 정신적 자세와 맡은 바 직무를 효과적으로 수행할 수 있는 기술과 능력을 배양”시키는 것을 목적으로 제시하고 있다. 따라서 공무원 교육훈련이란 공무원을 대상으로 공무원으로서 갖추어야 할 정신적 자세와 직무를 효율적으로 수행할 수 있는 기술과 능력을 배양하기 위한 교육으로 정의내릴 수 있다(백철현, 2000; 함성득, 2000; 조규락 외, 2006).

우리나라의 중앙인사행정의 중추적 기능은 행정자치부와 중앙인사위원회가 담당하고 있는데, 구체적으로 공무원 교육훈련과 관련되어 있는 기

관은 중앙훈련관장기관을 위시하여 중앙공무원교육원, 중앙훈련관장기관의 지침 아래 소속공무원들의 교육훈련을 책임지고 있는 각급 행정기관 산하 전문교육훈련기관, 지방공무원교육원이 있다.

[그림 2-3] 공무원 교육훈련 체계(기관 중심)



자료: 함성득 외, 2000; 중앙인사위원회 홈페이지, 재구성.

국가공무원은 주로 5급 이상의 중앙 고위직 공무원을 교육하는 중앙공무원교육원 외에 각 중앙행정기관에서 공무원 교육·훈련의 효율적인 운영을 위하여 설치하고 있는 전문교육훈련기관에서 교육훈련을 받고 있으며, 지방공무원은 시·도의 지방공무원교육원과 교육연수원을 통해 교육훈련 받고 있다. 5급 이상의 지방공무원은 2007년 5월 개정된 법에 따라 행정자치부 소속의 전문교육훈련기관에서 기본교육훈련, 장기교육훈련, 기타교육훈련을 받도록 하고 있다.

중앙행정기관 산하의 전문교육훈련기관은 정부조직법 제4조<sup>1)</sup> 및 공무

1) 제4조 (부속기관의 설치) 행정기관에는 그 소관사무의 범위안에서 필요한 때에는 대통령령이 정하는 바에 의하여 시험연구기관·교육훈련기관·문화기관·의료기관·제조기관 및 자문기관 등을 둘 수 있다.

원교육훈련법 제4조2)에 근거해 설치할 수 있으며, 보건복지인력개발원(보건복지부), 교육인적자원연수원(교육인적자원부), 정보통신공무원교육원(정보통신부), 건설교통인재개발원(건설교통부), 법무연수원(법무부) 등 30개가 있다<sup>3)</sup>. 지방공무원교육원은 지방자치법 제104조의 규정에 의하여 시·도지사 소속하에 설치되며 전국적으로 15개<sup>4)</sup>가 있다.

이상의 통합교육훈련기관 외에도 행정기관 자체적으로 실시하는 직장훈련과 통합교육훈련기관에서 수용하지 못하는 교육훈련을 외부에 위탁하여 실시하는 위탁훈련이 있다. 직장훈련과 위탁훈련에 대해 공무원교육훈련법에서는 행정기관의 장은 공무원교육훈련에 관한 기본정책 및 일반지침에 따라 소속공무원의 정신자세확립과 직무수행능력의 향상을 위하여 직장훈련을 실시하여야 하며(제14조), 중앙행정기관의 장과 중앙인사위원회가 협의하여 소속공무원을 국내외의 기관에 위탁하여 일정한 기간 교육훈련을 받게 할 수 있다(제13조)고 명시하고 있다.

교육훈련의 종류로는 기본교육, 전문교육, 기타교육이 있다. 기본교육훈련은 신규채용후보자 또는 신규채용자, 승진후보자 또는 승진된 자에 대하여 공무원으로서 필요한 능력과 자질을 배양할 수 있도록 하기 위한 교육훈련을 말하며 전문교육훈련은 담당하고 있거나 담당할 직무분야에 필요한 전문적인 지식과 기술을 습득할 수 있도록 하기 위한 교육훈련을 말한다. 교육대상으로 보면 기본교육은 ‘선교육, 후임용’의 원칙<sup>5)</sup>에 따라 대

- 
- 2) 제4조 (전문교육훈련기관) ①특수한 직무를 담당하는 공무원의 교육훈련과 직무분야별 전문교육훈련의 실시를 위하여 필요하다고 인정되는 경우에는 대통령령이 정하는 바에 따라 관계중앙행정기관의 장 소속하에 전문교육훈련기관을 설치할 수 있다.
  - 3) 중앙인사위원회에서 제시하고 있는 교육훈련기관의 수는 27개이나 자체 조사에 따라 한국보건복지인력개발원, 한국노동교육원, 통일교육원을 추가하였다.
  - 4) 울산광역시외의 경우, 지방공무원 교육원이 별도로 존재하지 않는다. 대신에 경상남도 지방공무원교육원에서 교육훈련을 대신하고 있다.
  - 5) 공무원교육훈련법 시행령 제11조에서는 신규채용자 등의 교육훈련에 관해 각급행정기관의 장은 신규채용된 공무원에 대하여 그의 직급과 직무분야에 상응하는 기본교육훈련과정을 이수시킨 후에 보직하여야 한다고 명시하고 있다.

체로 신규임용자를 대상으로 하고, 전문교육은 각 직군이나 특정 업무 분야의 직무수행능력을 향상시키기 위해 6급 이하의 전 공무원을 대상으로 한다고 하겠다. 기타교육은 기본교육훈련이나 전문교육훈련에 속하지 않는 교육훈련으로 소속기관의 장의 명에 의하여 또는 공무원 스스로 행하는 직무 관련 학습·연구 활동을 포함한 교육훈련을 말한다(공무원교육훈련시행법 시행령 제7조).

〈표 2-10〉 공무원 교육훈련의 종류

구분	내용	
공무원 교육훈련 기관교육	기본 교육	- 신규채용후보자 또는 신규채용자, 승진후보자 또는 승진자 교육 - 직급별 기본교육
	전문 교육	- 담당하고 있거나 담당할 직무분야의 전문지식과 기술습득 - 공통전문교육: 직렬별 전문지식과 업무능력 향상을 위한 교육 - 선택전문교육: 분야별 다양한 지식 습득을 위한 교육
	기타 교육	- 기본교육훈련이나 전문교육훈련에 속하지 않는 교육훈련으로 소속기관의 장의 명에 의하여 또는 공무원 스스로 행하는 직무 관련 학습·연구 활동
직장교육	- 정신자세확립, 직무수행능력향상을 위한 교육	
위탁교육	- 국내외의 교육훈련기관에 위탁 또는 파견교육	

공무원 교육훈련기관에서 실시하는 교육훈련내용을 교육대상(공무원의 직급)별로 살펴보면, 우선 기본교육으로 3급 이상의 고위공무원단에게는 고위정책과정, 과장급 이하의 3~4급 공무원에게는 고위공무원단 후보자과정, 4급 공무원에게는 핵심인재과정, 5~6급의 공채공무원이나 승진후보자에게는 신규관리자과정, 6~9급 신규채용자나 승진후보자에게는 신규실무자과정 등이 개설되어 있다(표 2-11 참조). 전문교육은 직급에 상관없이 맡은 직무에 따라 적합한 전문교육을 받도록 되어 있으며, 직무전문교육 외에 공무원의 일반적 전문성 향상을 도모하기 위하여 외국어교육, 정보화교육과정이 마련되어 있다.

〈표 2-11〉 직급별 교육과정의 종류

구분	기본교육	전문교육
2급	고위정책과정	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 직무전문교육</li> <li>- 외국어교육</li> <li>- 정보화교육</li> </ul>
3급		
3~4급(과장급 이하)	고위공무원단 후보자과정	
4급	핵심인재과정	
5급	신규관리자과정	
6급	(신임 및 승진과정)	
7급	신규실무자과정	
8급	(신임 및 승진과정)	
9급	신규실무자과정	

### 3. 공무원 교육훈련과 인사관리

최근 행정자치부는 지방공무원의 체계적인 능력개발과 교육훈련을 위하여 5년 단위의 교육훈련기본계획을 수립하고 지방공무원이 직무관련 전문 지식과 기술을 습득하기 위하여 스스로 행하는 학습활동을 교육훈련의 범위에 포함시키는 등의 내용을 골자로 하는 ‘지방공무원 교육훈련법 시행령’(이하 시행령)을 개정하였다<sup>6)</sup>.

또한 이번 개정안에서는 교육훈련시간의 승진임용 반영 방법 및 승진소요 교육훈련시간을 확정하여 승진에 필요한 교육훈련시간을 충족하지 못한 공무원은 승진심사 또는 승진시험 응시대상에서 제외하도록 하였다(시행령 제4조의 5 제1항, 지방공무원임용령 제34조 제6항, 제7항). 의무교육훈련시간이 적용되는 공무원은 2급 이하의 일반직 및 기능직 공무원으로 연구사와 지도사가 포함된다. 연구관과 지도관은 승진 개념이 없으나 교육훈련을 이수할 의무는 남겨두었으며 승진에 필요한 연간 최저 교육훈련 기준시간은 <표 2-12>와 같다.

6) 2007년 1월 3일 공포됨.

〈표 2-12〉 지방공무원의 연간 최저 교육훈련 기준시간

구분	연간 교육시간			
	2~3급	4급	5급 이하	기능직
2008년	20시간 이상	30시간 이상	50시간 이상	20시간 이상
2011년 이후	30시간 이상	50시간 이상	80시간 이상	30시간 이상

여기에서 교육훈련으로 인정되는 범위는 전문교육, 기본교육, 기타교육이 모두 포함되는데, 개정안에서 기타교육의 범위를 직무관련 워크숍 참여, 자격증 취득 등 스스로 행하는 각종 학습·연구활동(시행령 제4조의2 제4항)으로 규정함에 따라 기관이나 부서 주관의 워크숍, 학습동아리, 연구·경진대회 등 다양한 자기계발 활동이 포함되게 되었다(표 2-13 참조). 다만 운영지침을 통해 인정범위 확대에 따른 교육편중현상을 방지하기 위하여 교육훈련 담당부서 주관으로 교육명령 등을 통해 지방혁신인력개발원, 시·도 교육원 및 각급 중앙부처 소속 교육훈련기관과 민간교육훈련기관에서 이수한 교육실적이 전체 교육이수시간의 20%이상이어야 한다고 명시하고 있고, 자치단체장의 재량으로 균형있는 능력개발을 위해 필수 교육과정을 지정할 수 있도록 하고 있다(행정자치부, 2007b).

이러한 조치에 따라 개인의 학습교육에 대한 동기부여 효과가 있을 것으로 판단된다. 저출산·고령화와 관련된 교육의 경우에도 지방자치단체에서 관내 공무원을 대상으로 한 직장교육, 워크숍 등을 계획한다고 가정하면 교육이 승진을 위한 교육점수와 연계되기 때문에 참여 호응을 용이하게 얻을 수 있을 것으로 기대된다. 따라서 저출산·고령화 문제와 관련된 관내 홍보 교육은 지방자치단체(장)의 관심과 열의가 중요한 요인이 될 것으로 보인다.

〈표 2-13〉 공무원 교육훈련 유형별 인정 시간

교육·학습유형		인정시간	최대 인정시간	인정근거	
기 관 주 관 교 육 훈 련	교육기관교육 (인력개발원, 시·도교육원, 중앙부처소속 각급 공무원 교육훈련기관)	기본	교육시간	100	교육수료 통보
		전문	교육시간		
		기타	교육시간		
	민간교육기관교육 (교육훈련주관부서에서 교육명령을 발하여 행하는 경우에 한함)	기본	교육시간	100	교육수료 통보
		전문	교육시간	100	
		기타	교육시간	100	
	국내위탁교육 (시행령 제12조에 의한 국내위탁교육)	6월미만	교육시간	100	수료증, 연수보고서 등
		6월이상	교육시간	160	
	국외위탁교육 (시행령 제28조에 의한 국외훈련계획)	1월미만	교육시간	50	수료증, 연수보고서 등
		6월이상	교육시간	160	
	직장교육	직무	교육시간	100	주관부서 확인
		시책	교육시간	100	
		소양	교육시간	100	
	워크숍 (기관·부서 주관 워크숍)	주제발표	참석시간	30	주관부서 확인
		토론	참석시간	30	
		단순참가	참석시간	30	
	T/F, 혁신활동	T/F, 혁신 활동	참석시간	30	주관부서 확인
	학습동아리 (정식등록한 학습동아리)	학습동아리	참석시간	30	주관부서 확인
	정책현장방문	정책현장방문	방문시간	30	출장보고서 등
	제안 (제안규정에 의한 입상)	입상(대내)	20시간	50	결과 확인
		입상(대외)	50시간	50	
연구, 경진대회	입상(대내)	10시간	50	주관부서 확인	
	입상(대외)	30시간	50		
	참가	참가시간	50		
강의	강의	강의시간	30	주관부서 확인	
개 인 학 습	사설학원등 교육 (사이버교육 포함)	직무	교육시간	30	수강증 등
		전산	교육시간	30	
		어학	교육시간	30	
		기타	교육시간	30	

〈표 2-13〉 계속

교육·학습유형		인정시간	최대 인정시간	인정근거	
개 인 학 습	대학·대학원 (자비, 야간)	비학위과정	30시간(학기)	60	수료증, 성적증명서, 학위증명서
		학사과정	1학점당 3시간	100	
		석사과정	1학점당 5시간	100	
		박사과정	1학점당 5시간	100	
	자격증 취득	기술사	30	30	자격증 (1년에 취득한 자격증 중 최상위 1개만 인정)
		기사	20	20	
		산업기사	15	15	
		기타	15	15	
	연구모임, 세미나, 학술대회 등	주제발표	발표시간	30	주관기관 확인 (1일 5시간 이내)
		토론	토론시간	30	
		단순참가	참가시간	30	
	독서	독서	5시간(권당)	20	KMS 등록 또는 부서장 확인 등
	직무관련 노하우 등 보고서	직무관련 보고서	편당 5시간	20	KMS 등록 또는 부서장 확인 등
저술	개인	50	50	증빙자료제출	
	공동	25	50		
논문 게재	논문	25	50	논문	

#### 4. 교육훈련 절차

교육훈련기관에서 이루어지는 교육훈련의 일반적인 절차는 다음과 같다. 먼저 교육훈련기관은 하반기에 관내 각 부처 공무원을 대상으로 다음 연도 교육훈련계획 수립을 위한 수요조사를 실시한다. 교육훈련 수요조사 결과에 따라 교육인원, 예산 등의 제반사항을 고려하여 연간 계획을 수립한다. 따라서 전문교육기관의 교육계획은 연 단위로 수립되어 전년도 말에 확정되게 된다.

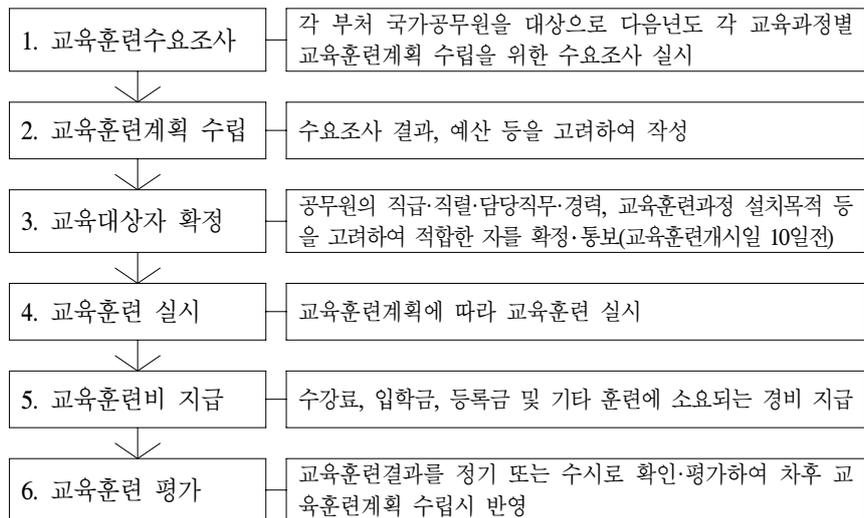
소속 공무원의 교육훈련 의무가 있는 각급행정기관의 장은 공무원의 직

급·직렬·담당직무·경력 및 건강상태 등을 고려하여 교육훈련과정별 설치 목적에 적합한 자를 선발하여 교육훈련개시일 10일전까지 교육대상자의 명단을 교육훈련기관에 통보하여야 한다(공무원교육훈련법 시행령 제10조). 교육훈련기관에서 교육대상자를 확보하는 근거는 공무원교육훈련법 뿐만 아니라 자체적으로 실시한 교육훈련 수요조사 결과가 활용된다. 교육대상자 명단이 작성되면 교육훈련과정별로 교과목, 교육방법, 교육 장소 및 시간 등 계획에 따라 교육훈련이 실시된다.

교육비의 지급은 공무원교육훈련법 시행령 제13조 1항과 2항에 따라 행정기관의 장이 교육대상자로 선발된 공무원에 대하여 예산의 범위안에서 ‘공무원여비규정’에 의한 여비와 입학금·등록금 기타 훈련에 소요되는 경비를 지급한다.

교육이 종료되면 교육훈련결과를 평가하며, 그 결과를 종합분석하여 차후에 이루어질 교육훈련계획에 반영하도록 하고 있다.

[그림 2-4] 공무원 교육훈련 절차



#### 제4절 교원의 교육·훈련제도

교원의 교육훈련에 대해서는 ‘교원 현직연수’, ‘교원 현직교육’, ‘교원연수’, ‘교원 재교육’, ‘교원 계속교육’ 등의 용어가 특별한 구분없이 상호교환적으로 사용되고 있다. 다만, 시대적으로 교원 현직교육의 내용이 달라짐에 따라 40~50년대에는 교원의 부족의 보충하기 위하여 재교육이, 60~70년대에는 경제와 사회개발에 주력하면서는 교원연수가, 80~90년대에 교원의 전문성 향상을 위하여 계속교육 등의 용어가 보다 많이 사용되었다(손경수, 2005).

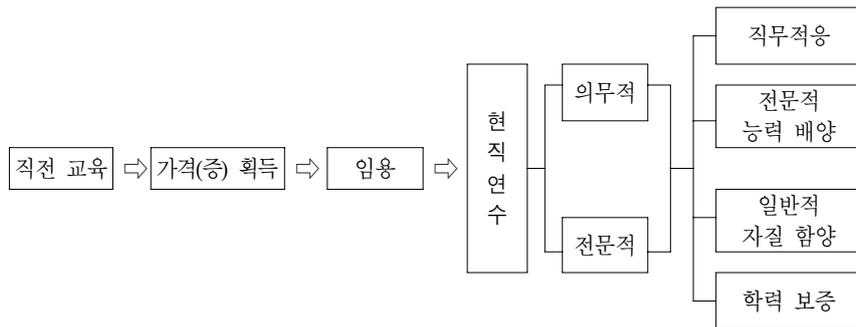
고벽진(2007)은 다양한 용어로 지칭되고 있는 교원 연수의 개념을 문헌 연구를 통해 고찰한 뒤, 교원 현직연수란 일정한 자격을 가지고 임용된 교육직원에게 해당직무에 대한 적응능력을 길러주기 위함이며 의무적으로 부과되는 교육과 재직 중 교육직원의 전문적 능력을 배양하고 일반적 자질을 향상시키기 위해 자발적 또는 의무적으로 이루어지는 제반 교육활동을 말한다고 정의하였다.

Orlich는 과거 30여년의 기간(1957년~1987년) 동안 발표된 현직교육에 관련된 문헌들을 종합하여 이상적인 현직교육에 대한 개념을 연수의 목적, 연수의 대상, 연수의 관련 기관, 연수의 재정조달 등 네가지 요소로 제시하고 이러한 준거를 충족하기 위한 교원의 현직교육의 개념을 교원의 직접적인 직무관, 현 기술, 기능 또는 지식을 확대 개선하기 위해 교원의 연수에 대한 요구를 토대로 하여 교원집단을 위하여 협동적으로 계획되고 설계된 구체적인 일련의 학습목표 및 활동의 체계를 내포하고 있으며 임용관리가 비용을 부담하여 시행하는 프로그램이나 활동으로 정의하였다(최수경, 2002, 재인용).

어떠한 용어나 개념이 사용되든지 간에 교원이 학생을 가르치는 과정 중에 보다 전문성을 높이기 위해 지속적인 교육이 필요하다는 것을 공통

적으로 내포하고 있다. 인재 육성을 담당하고 있는 교원이 빠르게 변화하는 현대 사회의 새로운 기술과 지식을 습득하고 유동적으로 대응해 나가야 교육력 향상과 교육의 질적 향상을 기대할 수 있기 때문이다. 이에 따라 ‘교원 등의 연수에 관한 규정’(이하 연수규정)을 통해 교원연수에 관한 사항을 규정하여 교원이 교직 수행에 필요한 지식과 기술을 습득하여 전문성을 신장하고 개인의 전문적이고 지속적인 성장 발달을 통해 자질 향상을 꾀하도록 하고 있다. 현행 교원 교육훈련의 개념 모형은 [그림 2-6]과 같다.

[그림 2-5] 교원 교육훈련의 개념 모형



자료: 고벽진, 「교원 현직연수 제도 및 운영에 관한 교원과 교육전문직의 인식 분석」, 2004.

교원연수의 종류는 일반연수, 자격연수, 직무연수 및 특별연수로 구분하였으나, 2000년 연수규정의 개정으로 교육의 이론·방법 및 직무수행에 필요한 능력배양을 위한 직무연수와 교원의 자격을 취득하기 위한 자격연수로 구분하고 있다. 일반공무원 교육훈련과정과 비교하면 자격연수는 기본교육에, 직무연수는 전문교육에 상응한다고 볼 수 있다.

자격연수는 2급정교사과정, 1급정교사과정, 전문상담교사과정, 사서교사과정, 1급양호교사과정, 원감과정, 원장과정, 교감과정 및 교장과정으로 구분되며(연수규정, 제6조 3항), 자격연수의 연수기간은 30일 이상으로 하되

그 이수시간은 180시간 이상이 되어야 한다(연수규정, 제6조 4항). 직무연수는 직무 수행과 직장 적응에 필요한 능력과 자질 배양을 위한 것으로 직무수행 능력의 향상을 위해 교육인적자원부 장관이 필요하다고 인정하는 자 또는 교육공무원법 제45조 제6항의 규정에 의해 휴직하였다가 복직하는 교원을 대상으로 이루어진다. 직무연수의 내용과 기간은 당해 연수원장이 정하며 대상자는 당해 교육감 또는 소속 기관장이 지명한다.

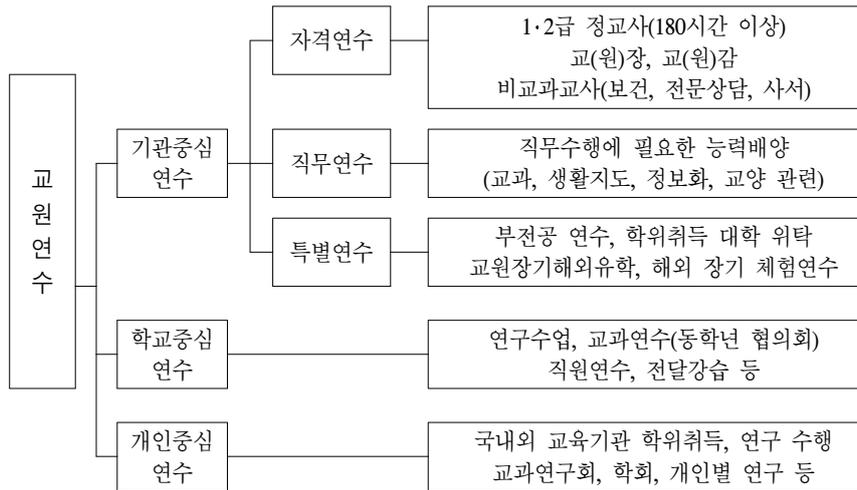
한편 교원연수를 연수가 이루어지는 단위에 따라 기관중심형, 학교중심형, 개인중심형으로 구분하기도 한다.

기관중심형 연수는 교육인적자원부, 시·도 교육청, 교육인적자원부연수원, 시·도 교원연수원, 대학부설 교육연수원, 초·중등교원 연수원 등의 연수기관 주관으로 실시되는 각종 연수를 말하여 연수원의 성격과 제공하는 교육과정의 형태에 따라 자격연수, 직무연수, 특별연수로 구분할 수 있다.

학교중심형 연수는 학교의 목표를 달성하고 학교의 문제를 해결하기 위하여 교육계획에 따른 자체연수계획을 수립하여 시행하는 학교 내의 자체 연수를 의미한다. 비교적 많이 사용되는 연수형태는 연구수업, 협의회, 과제연구, 직원세미나, 전달강습, 장학지도 등이다.

개인중심형 연수는 교원 스스로가 자신의 발전과 전문적 지식을 습득하기 위하여 수행하는 연수로 자율연수, 자기연수라고도 한다. 교원을 대상으로 하는 국외연수, 대학이나 교육대학원의 진학, 현장 연구의 수행, 학습활동 또는 전공과 관련된 서클 활동, 작품활동 등을 들 수 있다(채선영, 2007; 최수경, 2002, 김상원, 1991).

[그림 2-6] 교원 연수의 종류 및 성격



자료: 교육인적자원부, 『2007년도 교원연수 운영방향』, 2006b.

학교중심형 연수와 개인중심형 연수는 정규적으로 이루어지는 형태는 아니기 때문에 기관중심으로 이루어지고 있는 연수를 보다 구체적으로 살펴보면, 기관의 운영주체에 따라 정부에서 운영하는 연수, 대학교 부설의 연수, 시·도에서 운영하는 교육연수가 있고, 그 외에 온라인으로 실시하는 원격교육연수가 있다(표 2-14 참조).

운영주체에 따른 교육 역할의 분담이 연수제도의 문제점으로 지적되었으나, 최근에 이러한 문제가 많이 개선되어 중앙단위 연수기관에서는 교육(행정)지도자 및 일반 교원의 자격연수가 중심이 되고 있고, 학교 부설 연수기관이나 시·도의 교육연수원에서는 다양한 직무연수 프로그램이 제공되고 있다. 한편 시·공간의 제약을 극복하여 연수기회를 확대하고 연수 비용을 절감할 수 있는 원격연수체제가 구축되어 많이 활용되고 있다. 현직 교원들도 시·공간적 편리성, 편리한 이수방법 등 때문에 원격연수를 매우 선호하는 것으로 나타났다(박은중, 2007).

〈표 2-14〉 교육연수기관 현황(2006년)

구분	기관명	주요연수과정
중앙단위 연수기관(3기관)	한국교원대학교 종합교육연수원	- 교원 자격연수 - 특별연수 - 외국어연수
	한국방송통신대학교 종합교육연수원	- 초·중등교원 직무연수
	서울대학교 사범대학 부설 교육행정연수원	- 교원 자격연수 - 교육행정지도자 과정
대학교부설 중등교육연수원 (72기관)	강원대학교 사범대학 부설 중등교육연수원 등	- 중등교원 자격·직무연수
교육대학교 부설 초등교육연수원(11기관)	공주교육대학교 부설 초등교육연수원 등	- 초등교원 자격·직무연수
시·도 교육연수원(16기관)	서울특별시교육연수원 등	- 초·중등교원 자격·직무연수
원격교육연수원(61기관)	전남대학교 부설 원격교육연수원 등	- 초·중등교원 자격·직무연수

자료: 교육인적자원부, 『교육연수기관현황』, 2006a.

### 제5절 시민사회단체의 교육·훈련

1980년대 후반 이후 민주화와 시민사회의 성장에 따라 비정부단체(NGO), 비영리단체(NPO), 시민사회단체 등이 급격히 증가하였다. 한국민간단체총연합(2000)에 의하면 민간사회단체의 수는 20,000여 개에 달하며 실제로는 그보다 더 많을 것으로 추정된다. 이들 시민사회단체들은 시민운동을 전개하는 동시에 각종 교육프로그램을 운영하면서 평생교육의 중요한 축으로 활동해 왔다. 이러한 시민사회단체의 교육 역할이 수용되어 1999년 개정된 평생교육법에서도 시민사회단체부설 평생교육시설에 대한 조항(제24조)이 명시되기에 이르렀다.

시민사회단체란 공익실현을 목적으로 시민들의 자발적이고 능동적인 참

여로 이루어진 조직으로 사회문제의 해결과 사회복지 등 공공적 이익의 실현을 위해 지속적으로 노력하는 조직을 일컬으며, 비정치성, 비영리성, 자발성 및 공공성을 특징으로 한다(김민호 외, 1999; 교육인적자원부, 2001).

시민사회단체의 분야로 ‘2000 한국민간단체총람’에서는 시민사회, 지역자치, 사회(복지)서비스, 환경, 문화, 교육학술, 종교, 노동농어민, 경제, 국제, 기타의 11개 영역을 제시하고 있고, ‘2005 한국시민운동편람’에서는 건강·보건·의료, 경제, 과학기술, 교육, 교통, 국제연대·협력, 권력감시, 노동, 농어민, 문화, 복지, 빈민, 사법, 소비자, 언론, 여성, 인권, 자원봉사, 정보통신, 종교, 지방자치 및 주민, 청년·학생, 평화·통일·민족, 환경 등의 24개 분야로 구분하고 있다.

이 같이 다양하고 많은 시민사회단체 중 저출산·고령화 대응교육이 가능한 시민사회단체부설 평생교육시설로 인구보건복지협회의 교육원을 고려해 볼 수 있다. 물론 저출산·고령화는 건강, 보건, 의료, 복지 등의 다양한 분야의 많은 시민사회단체가 관련되지만, 평생교육법시행령에서 시민사회단체부설 평생교육시설로 법인인 시민사회단체일 것, 법령에 의하여 주무관청에 등록된 시민사회단체일 것, 회원수가 300명 이상인 시민사회단체일 것으로 명시(제42조)하고 있어서, 국회 보건복지위원회의 관련 단체 7개 중 교육기능을 수행하고 있는 단체로 범위를 좁힌 결과이다. 인구보건복지협회는 저출산·고령사회정책본부(보건복지부)의 인구여성정책팀이 소관부서로 지정되어 있어 교육 등 사업연계성이 높을 것으로 예상된다.

인구보건복지협회는 1994년 교육부로부터 청소년 성교육·성상담 교원연수기관으로 지정된 이래 교원 뿐만 아니라 보건복지분야의 공무원, 일반인 등으로 교육대상을 확대해 나가면서 적극적인 교육사업을 전개하고 있

7) 보건복지위원회의 관련 단체로는 한국보건의료인국가시험원, 대한결핵협회, 인구보건복지협회, 한국한센복지협회, 한국건강관리협회, 한국사회복지협의회, 한국장애인복지진흥회가 있다(국회 보건복지위원회, 2006).

다. 2006년부터는 성교육·성상담교육 외에도 저출산·고령화 극복을 위한 인구교육을 편성하여 운영하고 있다.

〈표 2-15〉 인구보건복지협회의 교육연수사업 종류

구분	교육 종류	세부 프로그램
성교육·성상담	- 공무원 성교육/성상담	전문가 연수, 전문가 보수교육
	- 교원 연수	전문가 연수, 전문가 보수교육
	- 일반지도자·전문가연수	-
	- 성폭력상담원 교육	-
인구교육	- 저출산·고령화 극복 인구교육	공무원 교육
	- 저출산고령사회 대응	-
	- 전문강사양성교육	-

협회는 2006년 총 2회에 걸쳐 저출산·고령화 극복 인구교육을 저출산·고령화 담당 공무원 78명을 대상으로 교육한 실적이 있으며, 저출산·고령화 실무자를 위한 교육이 개발·보급되지 못한 상황에서 시·도의 교육 수요에 신속하게 대응하였다는 점에서 높이 평가할 만 하다. 또한 2007년에는 증가하는 교육수요에 대응하기 위한 전문강사 양성교육을 실시하였는데, 동 교육은 10일간의 일정으로 저출산·고령화에 대한 전문지식은 물론 현장견학학습, 대상별 강의 교육안 작성을 위한 참여·토론학습이 강화된 특징이 있다(표 2-16 참조).

〈표 2-16〉 인구보건복지협회 저출산·고령화 극복 전문강사 교육프로그램(안)

교과목	시간	방법
- 저출산·고령사회 정책의 비전과 전략	2	강의
- 인구정책의 개념과 발전개황	2	"
- 결혼·출산 관련 가치관의 변화와 대응	3	"
- 저출산·고령화의 원인과 파급영향	3	"
- 출산·가족친화적 사회환경 조성	2	"
- 저출산·고령화대책의 외국사례	2	"
- 저출산·고령사회기본계획의 개요	2	"
- 저출산·고령화 대책을 위한 민간단체의 역할	2	"
- 교수기법 이론 및 실제 1(강의안 및 교수기법 중심)	3	"
- 교수기법의 실제 2(매체활용 중심)	3	"
- 출산가족친화 기업경영 확산방안	2	"
- 인구와 사회환경	3	"
- 저출산 시대의 교육방향	3	"
- 레크리에이션을 활용한 저출산·고령화 극복 교육	3	"
- 출산친화 기업현장 견학	7	현장
- 분임토의(대상별 강의 내용 시연토의)	16	참여
- 시연 발표 토론	7	참여
- 비디오 시청 및 토론	2	시청각

자료: 인구보건복지협회, 『저출산·고령화 극복 전문강사 교육프로그램 교육안』, 2007.

## 제3장 공공교육기관을 통한 저출산·고령화대책 교육프로그램 실태

본 장에서는 본 연구를 위해 2007년 7월 13일~8월 3일까지 63개 공공교육기관을 대상으로 우편조사를 실시한 「저출산·고령화대책 관련 교육기관 실태조사」의 결과를 중심으로 저출산·고령화 소양교육 및 전문교육·훈련의 실태를 분석하였다.

### 제1절 저출산·고령화 관련 교육프로그램 실태

#### 1. 저출산·고령화 관련 교육프로그램 현황

공공교육기관을 통한 저출산·고령화 교육프로그램 실태를 살펴보면, 조사에 응답한 58개 교육기관 중 저출산·고령화와 관련된 교육프로그램을 제공하고 있는 기관이 60.3%(35개소), 제공하지 않는 기관이 39.7%(23개소)로 나타났다.

저출산·고령화와 관련된 교육프로그램을 제공하고 있는 기관 중에서 소양교육으로서 저출산·고령화 관련 교과를 개설하고 있는 기관이 25개소(43.1%)로 가장 많았고, 전문교육만 실시하고 있는 기관과 소양교육과 전문교육프로그램을 모두 개설하고 있는 기관은 각각 5개소(8.6%)로 조사되었다(표 3-1 참조).

한편 저출산·고령화 관련 교육프로그램을 제공하지 않는 교육기관(23개소) 중에서 향후 관련 교육과정을 개설할 계획이 있다고 응답한 경우는

약 1/3정도(7개소)에 불과하여 각 교육기관에서 교육훈련계획을 수립하는 인력에 대해 저출산·고령화의 심각성과 교육필요성을 홍보·교육하는 것이 시급한 것으로 판단된다.

〈표 3-1〉 공공교육기관의 저출산·고령화 관련 교육프로그램 개설 현황

구분	비율(%)	(수)
교육프로그램 있음	60.3	(35)
소양교육만 있음	43.1	(25)
전문교육만 있음	8.6	( 5)
소양교육과 전문교육 모두 있음	8.6	( 5)
교육프로그램 없음	39.7	(23)
향후 교육프로그램 개설 계획 있음	12.1	( 7)
향후 교육프로그램 개설 계획 없음	27.6	(16)
계	100.0	(58)

자료: 본 연구를 위한 「저출산·고령화대책 관련 교육기관 실태조사」의 분석 결과임.

<표 3-2>에서 교육기관별 저출산·고령화 관련 교육프로그램 개설 실태를 살펴보면, 우선 기본 또는 전문 교육과정에 소양교육으로서 저출산·고령화 관련 교과를 편성하고 있는 경우가 지방공무원교육원의 경우 10개소, 교원교육원이 8개소, 중앙부처 산하의 공무원교육원이 12개소로 조사되었다.

소양교육으로 저출산·고령화 관련 교과가 포함된 교육과정의 수는 지방공무원교육원에서는 1개인 경우가 70.0%(7개소)으로 가장 많고, 교원교육원에서는 2개인 경우가 62.5%(5개소)로 가장 많으며, 중앙부처 산하의 공무원교육원에서는 4개인 경우가 33.3%(4개소)로 가장 많고 1개, 2개인 교육기관이 각각 25.0%, 3개인 경우가 각 8.3%로 조사되었다.

〈표 3-2〉 교육기관별 저출산·고령화 관련 소양 교육프로그램 현황  
(단위: 개소)

구분	1개	2개	3개	4개	5개이상	계
지방공무원교육원	7	-	2	-	1	10
교원교육원	2	5	-	-	1	8
중앙부처산하공무원교육원	3	3	1	4	1	12
전체	12	8	3	4	3	30
(%)	(40.0)	(26.7)	(10.0)	(13.3)	(10.0)	(100.0)

자료: 본 연구를 위한 「저출산·고령화대책 관련 교육기관 실태조사」의 분석 결과임.

교육기관에 따라 연간 개설하고 있는 교육과정의 수가 천차만별이긴 하지만 대체로 50개에서 100여개의 교육과정이 개설되고 있다는 점을 감안하면 몇 개의 교육과정에서 시범적으로 운영되고 있는 수준임을 알 수 있다.

저출산·고령화 관련 업무담당자, 예를 들어 지역사회에 적합한 시책 개발이나 실제로 사업을 추진하고 있는 인력을 대상으로 하는 전문심화교육은 대개 지방공무원교육원을 중심으로 운영되고 있다. 15개 지방공무원교육원 중 전문교육과정을 개설하고 있는 기관은 절반 정도인 7개소이며, 이중 1개 교육원에서는 2개의 전문과정을 개설해 놓고 있다. 반면 교원교육원에서는 아직 저출산·고령화와 관련된 전문교육과정이 개설되지 않고 있는데, 그것은 교원중에서는 저출산·고령화 업무담당자가 명확하지 않고 구체적인 사업이 수립, 추진되지 않고 있기 때문인 것으로 분석된다. 하지만 가족계획사업이 국가적 사업으로 추진되었을 당시 미래세대의 교육을 책임지고 있는 교원을 대상으로 연수나 연수자료를 통해 적극적인 교육이 이루어졌던 것과 같이 사회, 과학, 가정·가사, 체육 등 관련 교과를 담당하는 교원에 대한 전문교육과정의 개발과 보급이 필요하다.

〈표 3-3〉 교육기관별 저출산·고령화 관련 전문 교육프로그램 현황

(단위: 개소)

구분	1개	2개	계
지방공무원교육원	6	1	7
교원교육원	-	-	-
중앙부처 산하 공무원교육원	-	2	2
기타	1	-	1
전체	7	3	10
(%)	(70.0)	(30.0)	(100.0)

자료: 본 연구를 위한 「저출산·고령화대책 관련 교육기관 실태조사」의 분석 결과임.

## 2. 저출산·고령화 관련 교육프로그램 개설 동기

각급 교육기관에서 저출산·고령화 관련 교육프로그램을 개설한 동기는 저출산고령사회위원회, 저출산고령사회연석회의, 보건복지부, 여성가족부, 중앙인사회위원회 등 중앙정부의 요구에 의한 것이 15건(45.5%)으로 가장 많다. 그리고 저출산·고령화에 대한 사회적 심각성에 따라 교육원 자체적으로 교육프로그램에 포함시킨 것이 11건(33.3%), 광역자치단체의 요구에 의해 개설된 경우가 6건(18.2%) 등의 순이다(표 3-4 참조).

교육기관별 저출산·고령화 관련 교육프로그램 개설동기를 살펴보면 지방공무원교육원의 경우 교육원의 자체 계획에 따라 개설한 경우가 7개소(58.3%)로 가장 많고 광역자치단체나 중앙정부의 요구에 따라 개설한 기관이 각각 3개소, 2개소이다. 교원교육원의 경우에는 중앙정부나 상위기관인 교육청의 요구에 따라 개설한 기관이 각각 3개소이고 자체 교육계획에 따라 개설한 기관이 2개소로 조사되었다. 중앙부처 산하의 공무원교육원의 경우에는 대체로 중앙정부의 요구에 따라 개설되고 있는 것(9개소, 75.0%)으로 조사되었다.

이와 같이 각급 교육기관을 관할하는 상위 정부기관에서 저출산·고령화

관련 교육에 대한 독려가 이루어지고 있는 것으로 유추할 수 있다. 그러나 전체 조사대상 교육기관 중에서 이러한 독려에 따라 교육과정을 개설하고 있는 비율이 절반 정도 수준으로(지방공무원교육원의 경우에는 15개 중 12개소, 교원교육원은 18개 중 8개소, 중앙부처 산하의 공무원교육원은 29개 중에서 12개소) 교육프로그램을 활성화하기 위해서는 보다 강력한 권고가 있어야 할 것으로 판단된다.

〈표 3-4〉 교육기관별 저출산·고령화 관련 교육과정 개설 동기  
(단위: 개소)

구분	중앙정부 의 요구	광역자치단 체의 요구	자체 교육계획	중앙정부요구 와 자체 계획	계	(조사대상 기관수)
지방공무원교육원	2	3	7	-	12	(15)
교원교육원	3	3	2	-	8	(18)
중앙부처 산하 공무원교육원	9	-	2	1	12	(29)
기타	1	-	-	-	1	( 1)
전체	15	6	11	1	33	(58)
(%)	(45.5)	(18.2)	(33.3)	(3.0)	(100.0)	-

자료: 본 연구를 위한 「저출산·고령화대책 관련 교육기관 실태조사」의 분석 결과임.

중앙정부에서 개설을 요구한 경우 교육운영계획 지침과 공문을 통해 개설 권고가 이루어진 것이 각각 7개소(46.7%)로 가장 많았고, 교육운영계획 지침과 공문을 통해서만 1개소로 조사되었다. 즉 중앙정부에서는 대체로 공문화된 형태로 교육개설을 요구하는 것을 알 수 있다. 광역자치단체에서 요청한 경우에는 공문을 통한 것이 4개소(66.7%)로 가장 많았다. 교육원 자체 계획에 따라 교육프로그램을 개설하였지만 상위 기관의 교육운영계획 지침을 통해 권고를 받은 적도 있다고 응답한 경우는 2개소로 조사되었다.

이러한 결과는 각급 교육기관의 운영 체제에 따른 것이다. 이를테면 지

방공무원교육원은 광역자치단체의 직속기관으로 설치되어 있어 상위기관인 광역자치단체와의 업무교류가 활발한 편이고, 중앙부처 산하의 공무원교육원은 국가공무원의 인사·교육을 담당하고 있는 중앙인사위원회의 영향을 받기 때문이다.

〈표 3-5〉 교육과정 개설 권고 요청 유형

(단위: 개소)

구분	교육운영 계획 지침	공문	구두 요청	교육운영계획 지침과 공문	공문과 구두요청	계
중앙정부 요구	7	6	1	1	-	15
광역자치단체 요구	-	4	1	-	1	6
자체 교육계획	1	-	2	1	-	4
전체	8	10	4	2	1	25
(%)	(32.0)	(40.0)	(16.0)	( 8.0)	( 4.0)	(100.0)

자료: 본 연구를 위한 「저출산·고령화대책 관련 교육기관 실태조사」의 분석 결과임.

중앙인사위원회는 관할 교육기관이 2007년도 교육훈련계획을 수립하기 전에 ‘2007년도 공무원교육훈련지침’을 작성하여 참고하도록 배포한 바 있다. 이 교육훈련지침에서 ‘정부현안 추진 지원 및 주요 시책 교육 강화’ 항목 중 저출산·고령화 문제 이해 교육을 실시하도록 명시하였다. 중앙인사위원회는 저출산 및 고령화 문제에 대한 국가차원의 대응력을 제고할 필요가 있다고 판단하고 공직사회가 저출산 및 고령화 문제에 대한 이해를 바탕으로 정책을 설계하고 집행할 수 있는 교육을 실시하도록 권고하였다. 각 부처는 직장교육을 통하여 소속 공무원에 대한 교육을 실시하고 각 교육훈련기관은 기본교육과정에 관련 교과목 개설할 것을 권고하였다. 동 교육훈련지침은 강제성을 갖는 것은 아니지만 관할 교육기관에서 교육훈련운영방향을 설정하는데 있어 영향력 있는 자료가 된다. 실태조사 시 각급 교육기관의 ‘2007년 교육훈련계획’을 수집하여 교육훈련운영방향에

저출산·고령화 관련 시책교육을 실시하도록 명시하고 있는지를 조사한 결과, 중앙부처 산하의 공무원교육원에서는 조사한 9개 기관 중 5개 기관에서 실제 교육여부와는 별도로 저출산·고령화 관련 교육을 실시하도록 방향을 설정하였다. 즉 실태조사 결과에서도 교육훈련지침의 영향력을 받은 것으로 추측할 수 있다.

지방공무원교육원의 경우에는 충북 자치연수원만이 유사한 내용을 제시하고 있다. 공문을 통해 저출산·고령화 관련 교육을 실시하도록 요청한 경우는 지방공무원교육원의 경우 상위기관, 즉 광역자치단체의 주무부서인 저출산·고령화대책팀(계)에서 요청한 경우와 저출산고령사회위원회에서 요청한 경우가 있는 것으로 확인되었다.

〈표 3-6〉 2007년 교육운영계획에 저출산·고령화관련 교육 실시의 명시 여부

교육기관명	기관 성격	교육 과정수	기본	전문	기타	2007년 교육운영계획에 저출산·고령화 관련 시책교육 실시 명시 여부
중앙공무원교육원	공무원교육원	68	11	37	20	O
서울시공무원교육원	지방공무원교육원	109	4	62	3	X
부산광역시 공무원교육원	지방공무원교육원	75	-	-	-	X
대구광역시 인재개발원	지방공무원교육원	77	2	61	14	X
대전광역시 공무원교육원	지방공무원교육원	64	2	58	4	X
인천광역시 공무원교육원	지방공무원교육원	56	1	43	12	X
경기도 공무원교육원	지방공무원교육원	76	2	72	2	X
강원도 지방공무원교육원	지방공무원교육원	69	2	56	11	X
충북 자치연수원	지방공무원교육원	59	2	52	5	O
충남 지방공무원교육원	지방공무원교육원	55	2	50	3	X
감사교육원	중앙부처 산하 기관	37	1	33	3	X
건설교통인재개발원	중앙부처 산하 기관	74	-	-	-	X
관세국경관리연수원	중앙부처 산하 기관	66	2	48	16	O
교육인적자원연수원	중앙부처 산하 기관	49	4	43	2	O
한국보건복지인력개발원	중앙부처 산하 기관	112	-	84	25	O
정보통신공무원교육원	중앙부처 산하 기관	121	24	89	8	O

〈표 3-6〉 계속

교육기관명	기관 성격	교육 과장수	기본	전문	기타	2007년 교육운영계획에 저출산·고령화 관련 시책교육 실시 명시 여부
통계교육원	중앙부처 산하 기관	67	-	-	-	X
해양수산인력개발원	중앙부처 산하 기관	60	-	35	25	O
환경인력개발원	중앙부처 산하 기관	79	1	58	20	X
서울시교육연수원	교원교육원	157	17	135	7	X
부산광역시교육연수원	교원교육원	104	16	88	-	X
대구시교육연수원	교원교육원	58	11	32	15	X
울산광역시교육연수원	교원교육원	32	7	19	6	X
경기도교육연수원	교원교육원	41	7	34	-	X
강원도교육연수원	교원교육원	70	8	44	18	X
충청남도교육연수원	교원교육원	55	10	40	5	X

자료: 본 연구를 위한 「저출산·고령화대책 관련 교육기관 실태조사」의 분석 결과임.

### 3. 저출산·고령화 관련 교육프로그램 구성 실태

저출산·고령화 관련 교육프로그램의 강사는 대체로 외부전문가(88.2%)로 구성되고 있고(표 3-7 참조), 외부강사의 섭외경로로는 시·도 단위 학계 및 연구기관 전문가를 통한 경우가 48.6%로 가장 많고 중앙정부의 관계부처 공무원을 통한 경우가 29.7%, 중앙단위 학계 및 연구기관 전문가가 18.9%의 순으로 조사되었다(표 3-8 참조).

〈표 3-7〉 저출산·고령화 관련 교육프로그램의 강사 유형

구분	외부전문가	내부강사	외부전문가와 내부강사	기타	계
비율(%)	88.2	-	8.8	2.9	100.0
(수)	(30)	(-)	(3)	(1)	(34)

자료: 본 연구를 위한 「저출산·고령화대책 관련 교육기관 실태조사」의 분석 결과임.

〈표 3-8〉 외부강사의 섭외 경로(중복응답)

구분	중앙정부의 관계 부처 공무원	시·도 사업관리 공무원	중앙단위 학계 및 연구기관 전문가	시·도 단위 학계 및 연구기관 전문가	기타	(대상 기관수)
비율(%)	29.7	8.1	18.9	48.6	5.4	(37)

자료: 본 연구를 위한 「저출산·고령화대책 관련 교육기관 실태조사」의 분석 결과임.

저출산·고령화 관련 교육프로그램의 교재는 모든 기관에서 강사가 준비해 온 프리젠테이션 자료나 요약자료 등을 활용하고 있었고, 자체적으로 개발한 교재, 저출산·고령화 관련 참고자료 등을 교육·훈련 자료로 활용하는 기관은 없는 것으로 나타났다. 다만, 중앙공무원교육원, 지방혁신인력개발원, 한국보건복지인력개발원, 인구보건복지협회 등의 교육기관에서는 강사가 준비해 온 자료를 전체 제본해서 교재형태로 제공하고 있었다.

저출산·고령화 관련 교육과정에서 제공되고 있는 교육내용은 <표 3-9>와 같다. ‘저출산·고령화 사회에 대비한 국가 전략’이 76.7%로 가장 많았고, ‘저출산 원인 및 파급영향’이 63.3%, ‘우리나라 인구정책의 변천과 인구변동’이 50.0%, ‘저출산·고령사회기본법 및 기본계획에 대한 이해’가 46.7%, ‘고령화 시대의 소득 및 건강 보장’이 43.3%의 순으로 나타났다. 소양교육과 전문교육 등 교육과정의 특성에 따라 교과 내용이 확연히 달라지지 않는 않았으나 ‘저출산·고령화 사회에 대비한 국가전략’, ‘우리나라 인구정책의 변천과 인구변동’은 모든 전문과정에 포함되고 있었고, ‘양성평등과 직장-가정양립 방안’, ‘출산친화적 기업경영 확산방안’, ‘출산·양육에 대한 사회 책임 강화’, ‘안전하고 활기찬 노후 생활보장제도’ 등의 교과과는 소양교육에 비해 전문교육에 비교적 많이 편성되고 있었다. 이러한 결과는 대부분의 소양교육이 저출산·고령화에 대한 이해를 돕기 위한 일반적 내용을 제공하는 한두 강좌의 교육인데 비해 전문교육은 교육기간이 5일 이상 배정되어 다양한 교과를 편성할 수 있기 때문인 것으로 보인다.

하지만 전문교육이라고 할지라도 인력의 전문성을 높이기 위한 심화된 커리큘럼이 제공되고 있다기보다 교양수준의 다양하고 폭넓은 내용으로 구성되어 있어 실제 저출산·고령화를 대비하기 위한 사업 개발이나 사업관리, 지역사회 자원의 활용 등과 같이 실무능력을 향상시킬 수 있는 교육 프로그램은 아직 미비한 실정이다.

〈표 3-9〉 저출산·고령화 관련 교육과정에서 제공된 교육내용(중복응답)  
(단위: %)

구분	전체	소양교육	전문교육	소양교육·전문교육
저출산·고령화 사회에 대비한 국가 전략	76.7	72.7	100.0	75.0
저출산·고령사회기본법 및 기본계획에 대한 이해	46.7	50.0	50.0	25.0
우리나라 인구정책의 변천과 인구변동	50.0	45.5	100.0	25.0
저출산·고령화 대책 외국 사례 및 시사점	43.3	40.9	50.0	50.0
저출산 원인 및 파급영향	63.3	59.1	75.0	75.0
양성평등과 직장·가정양립 방안	36.7	27.3	50.0	75.0
출산친화적 기업경영 확산방안	16.7	4.5	50.0	50.0
출산·양육에 대한 사회 책임 강화	26.7	22.7	40.0	33.3
결혼·출산 관련 가치관의 변화와 대응	40.0	36.4	25.0	75.0
국제결혼가정의 사회통합	3.3	-	-	25.0
고령화 시대의 소득 및 건강 보장	43.3	36.4	50.0	75.0
고령자 등 잠재인력 활용을 통한 성장동력 확보	20.0	18.2	-	50.0
안전하고 활기찬 노후 생활보장제도	36.7	27.3	75.0	50.0
건전한 미래세대 육성	13.3	18.2	-	-
사업 기획 및 평가 등 사업관리기법	3.3	-	-	25.0
지역사회 자원의 효율적 활용 방안	23.3	18.2	25.0	50.0
저출산·고령화 대책의 홍보교육전략	23.3	27.3	-	25.0
기타	10.0	9.1	25.0	-
(대상기관수)	(30)	(22)	( 4)	( 4)

자료: 본 연구를 위한 「저출산·고령화대책 관련 교육기관 실태조사」의 분석 결과임.

4. 교육운영자의 애로사항 및 의견

저출산·고령화 관련 교육운영자의 애로사항으로는 ‘실무에 적합한 교육 프로그램 개발’이 평균 3.56(SD=0.95)으로 가장 높았고, ‘시·도 단위의 교·강사 확보’가 평균 3.52(SD=0.94), ‘일선 실무자를 위한 훈련교재의 부재’가 평균 3.48(SD=1.00)로 나타났다. 반면 교육대상자 확보는 평균 3.03(SD=0.92)으로 다른 항목에 비해 비교적 어렵지 않은 것으로 조사되었는데(표 3-10 참조), 이는 각 교육기관의 교육훈련계획이 공무원의 교육 수요조사에 근거해서 이루어지기 때문인 것으로 분석된다.

〈표 3-10〉 저출산·고령화 관련 교육운영자의 애로사항

(단위: %)

구분	전혀 어렵지 않다	별로 어렵지 않다	보통	대체로 어렵다	매우 어렵다	계 (수)	평균 <sup>1)</sup>
시·도 단위의 교·강사 확보	-	15.2	33.3	36.4	15.2	100.0(33)	3.52
소양교육 운영자	-	16.7	29.2	41.7	12.5	100.0(24)	3.50
전문교육 운영자	-	-	40.0	20.0	40.0	100.0( 5)	4.00
실무에 적합한 교육프로그램 개발	-	15.6	28.1	40.6	15.6	100.0(32)	3.56
소양교육 운영자	-	17.4	30.4	39.1	13.0	100.0(23)	3.48
전문교육 운영자	-	-	20.0	40.0	40.0	100.0( 5)	4.20
시·도 단위 교육시설 및 예산 부족	-	20.7	41.4	27.6	10.3	100.0(29)	3.28
소양교육 운영자	-	19.0	42.9	28.6	9.5	100.0(21)	3.29
전문교육 운영자	-	25.0	25.0	25.0	25.0	100.0( 4)	3.50
일선 실무자를 위한 훈련교재의 부재	-	19.4	29.0	35.5	16.1	100.0(31)	3.48
소양교육 운영자	-	13.6	40.9	36.4	9.1	100.0(22)	3.41
전문교육 운영자	-	20.0	-	40.0	40.0	100.0( 5)	4.00
교육대상자 확보	3.0	24.2	45.5	21.2	6.1	100.0(33)	3.03
소양교육 운영자	4.2	20.8	45.8	20.8	8.3	100.0(24)	3.08
전문교육 운영자	-	40.0	40.0	20.0	-	100.0( 5)	2.80

주: 1) 매우 어렵다=5, 대체로 어렵다=4, 보통이다=3, 별로 어렵지 않다=2, 전혀 어렵지 않다=1의 5점 척도에 의해 측정함.

자료: 본 연구를 위한 「저출산·고령화대책 관련 교육기관 실태조사」의 분석 결과임.

또한 어떠한 교육과정을 운영하느냐에 따라서 ‘시·도 단위의 교·강사 확보’, ‘실무에 적합한 교육프로그램 개발’, ‘일선 실무자를 위한 훈련교재의 부재’ 등의 애로사항에 있어서 차이가 나타났다. 전문교육과정을 운영하고 있는 경우 ‘실무에 적합한 교육프로그램 개발’이나 ‘일선 실무자를 위한 훈련교재’, ‘실무에 적합한 교육프로그램 개발’이 매우 어렵다고 응답한 사례가 많았으며, 각 항목별로 소양교육 운영자가 느끼는 애로사항보다 최소 0.5포인트 이상의 평균 차이를 보였다.

저출산·고령화 관련 교육을 위해 정부가 역점을 두어야 할 사항으로는 ‘시·도 단위의 교육훈련 강사 양성’이 56.4%로 가장 많았고, ‘실무 위주의 기본 및 직무교육과정 개발’이 50.9%, ‘시·도 단위 교육훈련과정 및 홍보 교육확대를 위한 예산 지원’이 47.3%의 순으로 조사되었다(표 3-11 참조). ‘시·도 단위의 교육·훈련강사의 양성’은 저출산·고령화 관련 교육과정을 운영자(71.9%)가 비운영자(34.8%)에 비해 그 필요성을 더욱 느끼고 있었다.

두 결과로 유추하건데, 지방의 공공교육기관에서 저출산·고령화 관련 교육 시행함에 있어서 ‘실무에 적합한 교육프로그램 개발’이 용이하지 않은 것을 알 수 있다. 이것은 저출산·고령화 관련 교육이 초기단계이기 때문에 교육목적과 교육내용에 대한 축적된 정보가 많지 않기 때문인 것으로 보이며, 따라서 시·도의 공공교육기관의 교육운영자가 활용할 수 있는 적합한 교육프로그램 예시를 개발하여 충분히 공급할 필요가 있다. 또한 교육프로그램이 마련되어도 강사 섭외가 쉽지 않으며, 특히 서울과 거리가 먼 지방의 경우 강사 부족으로 인해 원활한 교육과정 진행이 어려움을 예측할 수 있다. 따라서 저출산·고령화 관련 사업기관 및 연구기관을 통해 시·도 단위에서 교육에 투입할 수 있는 전문강사를 육성하고 훈련교재를 개발할 필요가 있다.

〈표 3-11〉 저출산·고령화 관련 교육을 위해 정부가 역점을 두어야 할 사항(중복응답)

(단위: %)

구분	시·도 단위 강사 양성	훈련교재의 개발	실무 위주 교육과정 개발	교육과정 및 교육홍보 예산 지원	현지 대학 위탁교육의 도입	(대상 기관수)
전체	56.4	36.4	50.9	47.3	3.6	(55)
교육 실시함	71.9	37.5	37.5	40.6	6.3	(32)
전문+소양교육	75.0	25.0	75.0	25.0	0.0	( 4)
전문교육만	60.0	40.0	40.0	60.0	0.0	( 5)
소양교육만	73.9	39.1	30.4	39.1	8.7	(23)
교육 실시하지않음	34.8	34.8	69.6	56.5	0.0	(23)

자료: 본 연구를 위한 「저출산·고령화대책 관련 교육기관 실태조사」의 분석 결과임.

저출산·고령화 관련 교육과정에서 앞으로 추가되어야 한다고 생각하는 교육내용은 ‘출산·양육에 대한 사회 책임 강화’(32.0%), ‘고령화 시대의 소득 및 건강 보장’(28.0%), ‘저출산 원인 및 과급영향’(24.0%), ‘고령자 등 잠재인력 활용을 통한 성장동력 확보’(24.0%), ‘안전하고 활기찬 노후 생활보장제도’(24.0%), ‘지역사회 자원의 효율적 활용 방안’(24.0%) 등으로 나타났다(표 3-12 참조).

〈표 3-12〉 저출산·고령화 관련 교육과정에서 추가되어 한다고 생각하는 교육내용(중복응답)

(단위: %)

구분	비율
저출산·고령화 사회에 대비한 국가 전략	12.0
저출산·고령사회기본법 및 기본계획에 대한 이해	8.0
우리나라 인구정책의 변천과 인구변동	8.0
저출산·고령화 대책 외국 사례 및 시사점	20.0
저출산 원인 및 과급영향	24.0
양성평등과 직장-가정양립 방안	12.0
출산친화적 기업경영 확산방안	16.0
출산·양육에 대한 사회 책임 강화	32.0
결혼·출산 관련 가치관의 변화와 대응	16.0
국제결혼가정의 사회통합	20.0
고령화 시대의 소득 및 건강 보장	28.0
고령자 등 잠재인력 활용을 통한 성장동력 확보	24.0
안전하고 활기찬 노후 생활보장제도	24.0
건전한 미래세대 육성	8.0
사업 기획 및 평가 등 사업관리기법	4.0
지역사회 자원의 효율적 활용 방안	24.0
저출산·고령화 대책의 홍보교육전략	20.0
(대상기관수)	(25)

자료: 본 연구를 위한 「저출산·고령화대책 관련 교육기관 실태조사」의 분석 결과임.

## 제2절 저출산·고령화 관련 소양교육 실태 분석

### 1. 교육기관별 저출산·고령화 관련 소양교육 실태

공무원 및 교원교육원을 통한 저출산·고령화 관련 소양교육은 79개 과정에 84개 교과로 집계되었다. 각 교육기관별로 살펴보면 10개 지방공무원교육원(부산, 대구, 광주, 대전, 경기, 충북, 충남, 전남, 경남, 제주) 18개

과정에서 정부의 시책교육으로서 저출산·고령화 관련 교과를 편성하고 있었다. 저출산·고령화 소양과목을 가장 많이 편성하고 있는 기관은 부산시 공무원교육원으로 ‘양성평등과정’, ‘일반행정실무과정’, ‘토목실무과정’, ‘실무능력향상과정(I)’, ‘사회복지실무과정’ 등 5개 과정에 2시간 분량의 ‘저출산·고령화 시대의 희망찾기’라는 제목의 강의를 제공하고 있다. 전남과 경남의 공무원교육원에서는 ‘저출산·고령화’보다는 ‘고령사회의 복지정책과 과제’, ‘고령화사회와 노인문제’, ‘고령화사회 주민복지대책’, ‘고령화 복지정책과 복지정치’ 등 고령화 쪽에 포커스를 둔 교과를 제공하고 있다.

〈표 3-13〉 지방공무원교육원의 저출산·고령화 관련 소양교육 현황

교육기관명	교육과정명	교과목명	인원	시간
부산시공무원교육원	양성평등과정	저출산고령화 시대의 희망찾기	45	2
	일반행정실무과정	저출산고령화 시대의 희망찾기	80	2
	토목실무과정	저출산고령화 시대의 희망찾기	30	2
	실무능력향상과정(I)	저출산고령화 시대의 희망찾기	50	2
	사회복지실무과정	저출산고령화 시대의 희망찾기	40	2
대구시인재개발원	사회복지과정	고령화 사회의 노인복지정책	35	2
광주시 공무원교육원	여성공무원역량강화과정	저출산·고령화 대책	30	2
대전시공무원교육원	신규임용자과정	저출산과 고령화시대	200	2
경기도 인재개발원	사회복지과정	저출산고령사회 대응방안	60	4
충북자치연수원	보건행정과정	저출산고령화 대책	29	2
충남공무원교육원	직능별시책교육	저출산고령화사회 정책방향	200	1
	신규임용과정	한국의 저출산·고령화 문제와 대응	38	3
	주민생활지원서비스교육과정	저출산고령화 문제와 대응	59	2
전남지방공무원교육원	중견간부양성과정	고령사회의 전남복지정책과 과제	60	5
	보건실무과정	고령화사회와 노인문제	40	2
	주민건강관리과정	고령화사회 주민복지대책	40	5
경남지방공무원교육원	사회복지행정과정	고령화 복지정책과 복지정치	35	2
제주도인력개발원	신규임용자과정	저출산고령화 사회에 대비한 전략	100	2

자료: 본 연구를 위한 「저출산·고령화대책 관련 교육기관 실태조사」의 분석 결과임.

교원교육원에서는 7개의 지방교원교육원과 1개의 교원종합연수원에서 25개의 교육과정에 저출산·고령화 관련 교과를 편성하고 있는 것으로 조사되었다. 특히 서울시 교원교육원의 경우에는 1개의 직무연수와 12개의 교원 자격연수에 저출산·고령사회에 대한 홍보교육을 실시하고 있었다. 교과목을 구체적으로 살펴보면 초등교장고급과정 직무연수에서는 ‘저출산·고령사회 대비한 교원 인적자원관리’가 1시간 강의되었고, 중등교감자격연수에서는 ‘저출산·고령사회대비 학교교육과정 운영방향’, 유치원 1,2급 정교사 자격연수에서는 ‘저출산·고령화 사회를 대비한 우리의 자세’, 초등 1,2급 정교사 자격연수에서는 ‘저출산·고령화 사회를 대비한 교육과정 운영’이 각각 2시간씩 제공되었다. 그밖에 중등 각 교과 정교사 자격연수에 ‘저출산·고령사회 대비 교육과정’의 교과목으로 2시간의 강의를 제공되었다.

교원교육원을 통한 저출산·고령화 관련 소양교육에서 특징적인 것은 일반교사보다는 교장, 교감에 대한 교육이 비교적 활발하다는 점이다. 서울, 경기도, 전북, 경북의 교원교육원에서 유치원감, 초등/중등 교장·교감을 대상으로 한 저출산·고령화 관련 소양교육이 제공되고 있다(표 3-14 참조). 서울시 교원교육원에서 각 교과 정교사 자격연수에 일괄적으로 저출산·고령화 관련 교과를 편성한 것을 제외하고는 일반 교사를 대상으로 한 소양교육은 저조한 편이다. 이는 교육기관을 통해 저출산·고령화 관련 교육이 실시된 것이 최근의 일이고, 일반 교사보다는 사회나 국가의 미래에 대해 보다 심안을 가져야하는 교장·교감급 인사에 대한 교육이 더 시급하기 때문인 것으로 분석된다. 따라서 교장·교감뿐만 아니라 일반교사, 교원행정직 공무원, 학부모 등 다양한 교육대상을 발굴하고 홍보·교육을 확대해야 할 과제가 남아있다고 하겠다.

<표 3-14> 교원교육원의 저출산·고령화 관련 소양교육 현황

교육기관명	교육과정명	교과목명	인원	시간
서울시 교육연수원	초등교장고급과정 직무연수	저출산·고령사회 대비한 교원 인적자원관리	40	1
	중등교감자격연수	저출산·고령사회대비 학교교육과정 운영방향	181	2
	유치원 1,2급 정교사 자격연수	저출산·고령화 사회를 대비한 우리의 자세	80	2
	초등1,2급 정교사 자격연수	저출산·고령화 사회를 대비한 교육과정 운영	640	2
	중등 국어과 1,2급 정교사 자격연수	저출산·고령사회 대비 교육과정	160	2
	중등 일반사회과 1,2급 정교사 자격연수	저출산·고령사회 대비 교육과정	40	2
	중등 체육과 1,2급 정교사 자격연수	저출산·고령사회 대비 교육과정	80	2
	중등 역사과 1,2급 정교사 자격연수	저출산·고령사회 대비 교육과정	40	2
	중등 수학과 1,2급 정교사 자격연수	저출산·고령사회 대비 교육과정	160	2
	중등 영어과 1,2급 정교사 자격연수	저출산·고령사회 대비 교육과정	120	2
	중등 공통사회과 1,2급 정교사 자격연수	저출산·고령사회 대비 교육과정	32	2
	중등 음악과 1,2급 정교사 자격연수	저출산·고령사회 대비 교육과정	40	2
	중등 한문과 1,2급 정교사 자격연수	저출산·고령사회 대비 교육과정	40	2
	대구시교육연수원	유치원교사 직무연수	저출산	40
광주시교육연수원	신규초급실무자과정	고령화사회 및 저출산 대책	73	1
경기도울곡교육연수원	사무능력향상과정	인구변화와 저출산 문제	208	2
	중등교감자격연수	사회변화와 인구문제	199	2
충남교육연수원	교육행정실무혁신과정	저출산 및 노령화 사회 대비	70	1
	교육행정변화전략과정	저출산 및 고령화 사회 이해	120	2
전북교육연수원	초등교감 자격연수	저출산과 고령사회	66	2
	유치원 원감 직무연수	저출산과 고령사회	40	2
경북교육연수원	초등교감 자격연수	노후생활보장제도 및 연금관리	80	2

〈표 3-14〉 계속

교육기관명	교육과정명	교과목명	인원	시간
경북교육연수원	중등교감 자격연수	"	70	2
교원대 종합교육연수원	사회변화에 따른 가치지향 및 인성교육	과정명과 동일	200	6
	직업세계의 변화와 진로지도	"	200	6

자료: 본 연구를 위한 「저출산·고령화대책 관련 교육기관 실태조사」의 분석 결과임.

정부부처 산하의 공무원교육원의 경우, 12개 교육기관의 36개 교육과정에 41개 교과에서 저출산·고령화 관련 소양과목이 편성되어 있다. 정부부처 산하의 공무원교육원은 상위기관의 공무원이 주요 교육대상이고 해당기관의 전문분야를 특성화한 교육과정으로 구성된다. 따라서 기본교육과정이 많지 않고, 이러한 특성 때문에 시책교육을 편성하기가 쉽지 않은 형편이다. 조사결과 5급 이상의 중앙 고위직 공무원과 국가공무원을 교육하는 중앙공무원교육원과 국가 및 지방 고위공무원을 주로 교육하는 지방 혁신인력개발원, 경찰대학이나 해양경찰학교에서 기본과정에 ‘저출산·고령사회에 대비한 국가전략’ 등 소양과목을 제공하고 있는 것을 제외하고는 전문과정에 소양(시책)교과로 편성된 경우는 10건 정도로 나타났다(표 3-15 참조).

교육인적자원연수원의 경우에는 상위기관의 특성을 반영하여 평생교육 관련 교육프로그램을 제공하고 있는 점이 특징적이다. 여타의 중앙부처 산하의 공무원교육원에서 실시되는 저출산·고령화 관련 교육은 저출산·고령화에 대비한 국가전략이나 사회문제 등에 대한 것인데 비해 교육인적자원연수원에서는 ‘평생교육센터로서의 학교와 지역사회의 역할’, ‘평생교육정책 방향과 과제’ 등의 교과를 제공하고 있다. ‘저출산고령사회 기본계획’에 저출산·고령사회의 성장동력 확보가 주요 과제로 제시되고 있고, 그중에서 인적자원의 경쟁력 및 활용도를 높이기 위한 방법으로 평생학습체계

의 확립하기 위한 사업들이 추진되고 있는 만큼 이것도 저출산·고령화 교육의 중요한 영역이 될 수 있다. 이미 지적한 것과 같이 중앙부처 산하의 교육기관에서는 상위기관의 분야에 적합한 전문성을 고양하기 위한 교육이 실시되는 만큼 각 분야에서 저출산·고령화 사회에 대비하기 위해 필요한 교육 소재들을 개발하려는 노력도 있어야 할 것이다.

〈표 3-15〉 중앙부처 산하 공무원교육원의 저출산·고령화 관련 소양교육 현황

교육기관명	교육과정명	교과목명	인원	시간
중앙공무원교육원	5급 승진리더과정	저출산고령사회에 대비한 국가전략	872	6
	6급 리더후보자과정	저출산고령사회에 대비한 국가전략	50	1
	7급 신입실무리더과정	저출산고령사회에 대비한 국가전략	200	2
	9급신입실무리더과정	저출산고령사회에 대비한 국가전략	200	2
지방혁신인력개발원	고위정책과정	저출산고령사회 대응	30	2
	고급리더과정	저출산고령화 사회 미래전략	70	2
	중견리더과정	인구고령화와 일자리창출 저출산 사회대책	118	4
	5급 승진리더과정	저출산고령화 문제의 이해	320	2
건설교통인재개발원	국도계획과정	-	54	2
	건축물안전점검 및 정밀안전진단과정	-	32	2
	도질 및 기초과정	-	31	2
	하천공사설계실무과정	-	23	2
경찰대학	치안정책과정(총경)	저출산·고령화 시대 대처방안	30	2
	경정 기본교육과정	저출산·고령화 문제	90	2
	경감 기본교육과정	저출산·고령화 문제	96	5
교육인적자원연수원	고급관리자과정	평생교육센터로서의 학교와 지역사회의 역할	29	3
	"	평생교육정책 방향과 과제	29	3
	"	고령화시대의 노후관리	29	3
	"	고령화 및 미래사회를 대비한 정책방향과 과제	29	3
	사무관후보자과정	평생교육센터로서의 학교와 지역사회의 역할	-	3

〈표 3-15〉 계속

교육기관명	교육과정명	교과목명	인원	시간
국세공무원교육원	9급 신규임용자과정	저출산·고령화 문제 이해	594	2
농업연수원	여성농업인정책과정	우리나라의 미래를 대비하는 저출산고령사회 정책방향	12	2
	농업통상수출과정	"	18	2
	농지관리과정	"	32	2
	축산경영과정	우리나라의 미래를 대비하는 저출산고령사회 정책방향	35	2
법무연수원	교정직 7급과정	저출산·고령화 시대 대비 국가전략	97	2
	교정직 9급과정	"	174	2
	검찰사무직 9급 신규자과정	"	120	2
	보초관찰전문상담지도기초	"	40	2
	분류심사기초	"	30	2
	보초관찰행정실무	"	40	2
	국가소송실무	"	44	2
	출입국심사실무	"	45	2
정보통신공무원교육원	7급 신입실무리더과정	함께가는 희망한국 비전2030	122	2
		저출산·고령화 사회대비 국가전략	122	3
	9급 신입실무리더과정	함께가는 희망한국 비전2030	55	2
한국노동교육원	퇴직연금제도교육	퇴직연금제도 일반	50	5
해양경찰학교	경위기본과정	-	45	4
	경사기본과정	-	50	6
해양수산인력개발원	해양조사·항로표지과정	저출산·고령화이해	68	2

자료: 본 연구를 위한 「저출산·고령화대책 관련 교육기관 실태조사」의 분석 결과임.

교육기관별 저출산·고령화 관련 소양교육의 대상을 살펴보면 지방공무원교육원의 경우에는 모든 기관이 6급 이하 공무원을 대상으로 하고 있었다. 교원교육원의 경우에는 교장·교감을 대상으로 한 경우가 8개 과정(32.0%), 일반교원이 13개 과정(52.0%), 교육행정교원이 1개 과정(4.0%)으

로 나타났고, 중앙부처 산하의 공무원교육원의 경우에는 5급 이상의 고위 공무원을 대상으로 한 교육이 6개 과정(18.8%), 6급 이하 공무원이 23개 과정(68.8%), 기타 4개 과정(12.5%)으로 조사되었다(표 3-16 참조). 각 교육기관의 성격에 따라 교육대상이 사전에 정해지기 때문에 당연한 결과라고 판단된다. 다만, 저출산고령사회 기본계획이 모든 세대가 함께 하는 지속발전가능한 사회의 구현을 목표로 하고 있고 우리나라 미래의 청사진을 제시하고 있는데 비해 5급 이상의 고위공무원을 대상으로 하는 홍보교육이 일반공무원에 비해 부족한 것을 지적할 수 있다.

그밖에 특징적인 것으로 한국노동교육원에서는 일반인을 대상으로 ‘퇴직연금제도 교육’을 실시하고 있다. 각 교육기관이 고유의 교육적 사명이 있겠지만 일반인이나 학부모 등을 대상으로 하는 교육과정을 편성하여 실시하고 있는 사례가 늘고 있기 때문에 저출산·고령화 사회에 대비하여 이러한 교양교육을 제공하는 것이 매우 바람직하다고 판단된다.

〈표 3-16〉 교육기관별 저출산·고령화 관련 소양 교육프로그램의 교육대상 (단위: %)

구분	5급이상 공무원	6급이하 공무원	교장· 교감	일반교원	교육 행정교원	기타	계 (교육과정수)
지방공무원교육원	-	100.0	-	-	-	-	100.0 (18)
교원교육원	-	12.0	32.0	52.0	4.0	-	100.0 (25)
중앙부처산하 공무원교육원	18.8	68.8	-	-	-	12.5	100.0 (32)
전체	8.0	57.3	10.7	17.3	1.3	5.3	100.0 (75)

자료: 본 연구를 위한 「저출산·고령화대책 관련 교육기관 실태조사」의 분석 결과임.

## 2. 교육과정별 저출산·고령화 관련 소양교육 실태

이상에서 각 교육기관에 따라 개설되어 있는 저출산·고령화 관련 소양교육들을 구체적으로 살펴보고 그 특징들을 분석해 보았다. 이제 저출산·고

령화 관련 소양교육이 편성되어 있는 교육과정을 중심으로 그 실태를 살펴 보고자 한다.

우선 저출산·고령화 관련 소양교육에 할당되는 시간을 살펴보면, 기본교육과정이나 전문교육과정에서 정부의 시책교육으로서 저출산·고령화 관련 교과를 편성할 경우 한 과목, 3시간 이상의 교과를 편성하는 것은 현실적으로 매우 어렵다. 다만 교육기간이 5일 이상으로 교육시간에 여유가 있거나 저출산·고령화와 비교적 관련이 높은 교육 프로그램에서는 2~3시간의 교과를 2개정도 편성할 수 있는 경우도 있다. 이번 실태조사에서 하나의 교육과정에 소양교육으로 편성된 저출산·고령화 관련 교과의 수를 살펴보면 1개 교과가 96.2%(76개 과정)로 가장 많았다(표 3-17 참조). 소양교육으로 저출산·고령화 관련 교육시간을 살펴보면 2시간이 77.2%(61개 과정)로 가장 많고, 3시간이 6.4%(5개 과정), 5시간이 5.1%(4개 과정), 4시간이 3.8%(3개 과정)로 뒤를 잇고 있다(표 3-18 참조).

〈표 3-17〉 동일 교육과정내 편성된 저출산·고령화 관련 교과의 수  
(단위: %)

구분	1개 교과	2개 교과	3개 교과	4개 교과	계 (교육과정 수)
비율	96.2	2.5	-	1.3	100.0 (79)

자료: 본 연구를 위한 「저출산·고령화대책 관련 교육기관 실태조사」의 분석 결과임.

〈표 3-18〉 소양과목으로서 저출산·고령화 관련 교과의 편성시간  
(단위: %)

구분	1시간	2시간	3시간	4시간	5시간	6시간 이상	계 (교육과정수)
비율	3.8	77.2	6.3	3.8	5.1	3.8	100.0 (79)

자료: 본 연구를 위한 「저출산·고령화대책 관련 교육기관 실태조사」의 분석 결과임.

소양과목으로 저출산·고령화 교과 편성시간이 5시간 이상인 경우는 2개 이상의 교과목을 편성한 경우이다. 특히 저출산·고령화와 관련이 많은 교

육과정의 경우에는 관련 교과를 많이 편성하는 사례도 있다. 예를 들어 교육인적자원수원의 고급관리자과정에서는 3시간씩 배정된 4개의 교과목이(‘평생교육센터로서의 학교와 지역사회의 역할’, ‘평생교육정책 방향과 과제’, ‘고령화시대의 노후관리’, ‘고령화 및 미래사회를 대비한 정책방향과 과제’) 편성되어 있다.

이와 같이 교육과정 내에 시책교육으로서 한두 과목이 편성된 경우가 많기 때문에 저출산·고령화 관련 교과의 교육방법도 강사 초빙을 통한 강의식 교육이 주류(75개 과정, 94.9%)를 이루고 있다(표 3-19 참조). 사회복지과정이나 보건실무과정, 주민건강관리과정과 같이 현재 저출산·고령화 업무와 접근성이 높은 인력을 위한 전문교육과정에서는 저출산·고령화 관련 소양교과가 강의와 토론을 병행하는 형태로 이루어지고 있는 경우도 있었다. 하지만 현장체험 및 실습, 원격(인터넷) 등에 의한 교육을 실시하는 기관은 없는 것으로 조사되었다.

〈표 3-19〉 저출산·고령화 관련 소양교육의 교수방법

(단위: %)

구분	강의식	강의식과 토론식	기타	계 (교육과정 수)
비율	94.9	5.1	-	100.0 (79)

자료: 본 연구를 위한 「저출산·고령화대책 관련 교육기관 실태조사」의 분석 결과임.

대부분의 저출산·고령화 관련 소양교육은 저출산·고령화로 인한 사회문제나 그 심각성을 홍보하고 이해를 돕는데 초점이 맞춰진다. 따라서 내용이 전문적이기보다는 쉽고 일반적인 경향이 강하기 때문에 보다 많은 사람에게 전수하는 것이 궁극적인 목적이 될 수 있다. 본 조사 결과 공무원 및 교원 교육기관을 통해 약 15,800여 명의 공무원 및 교원이 한 시간 이상의 저출산·고령화 관련 홍보교육을 받은 것으로 나타났다(표 3-20 참조). 저출산·고령화 관련 교육이 이제 시작단계임에도 불구하고 시책교육

으로 각 교육과정에 편성되어 만오천 명이 넘는 공무원 및 교원이 홍보교육을 받았다는 점은 고무적이거나, 한 개의 교육기관에서 연간 3,000명에서 10,000명의 공무원이 교육·훈련을 받는다는 점을 감안하면 만족할만한 수준은 아니며, 홍보교육이 보다 활성화될 필요성이 제기된다.

교육시간별 연간 총 수강인원을 살펴보면 1~3시간의 교육을 받은 사람이 10,518명으로 가장 많으며, 4~5시간이 3,590명, 5시간 이상이 1,779명으로 조사되었다.

〈표 3-20〉 교육시간별 저출산·고령화 관련 교과목의 수강인원

(단위: %, 과정, 명)

구분	50명 이하	50~100명	100~150명	150~200명	200명 이상	계(수)	총인원
1~3시간	42.4	24.2	6.1	9.1	18.2	100.0 (66)	10,518
4~5시간	-	42.9	42.9	-	14.3	100.0 ( 7)	3,590
5시간 이상	33.3	-	33.3	-	33.3	100.0 ( 3)	1,779
전체	38.2	25.0	10.5	7.9	18.4	100.0 (76)	15,887

자료: 본 연구를 위한 「저출산·고령화대책 관련 교육기관 실태조사」의 분석 결과임.

교육과정별 저출산·고령화 관련 교과목의 연간 총 수강인원을 살펴보면, 기본교육과정에 소양과목으로 편성된 경우 200명 이상의 대규모 강의(25.6%)인 경우가 많고, 전문교육과정에 소양과목으로 편성된 경우에는 50명 이하의 소규모 교육인 경우(27.6%)가 많았다(표 3-21 참조).

〈표 3-21〉 교육프로그램 성격별 저출산·고령화 관련 교과목의 수강인원

(단위: %)

구분	50명 이하	50~100명	100~150명	150~200명	200명 이상	계(과정수)
기본과정	23.3	23.3	14.0	14.0	25.6	100.0 (43)
전문과정	57.6	27.3	6.1	-	9.1	100.0 (33)
전체	38.2	25.0	10.5	7.9	18.4	100.0 (76)

자료: 본 연구를 위한 「저출산·고령화대책 관련 교육기관 실태조사」의 분석 결과임.

이것은 교육과정 자체의 성격상 기본교육은 대체로 인원이 많거나 소양 과목을 합반하는 경우가 있기 때문인 것으로 보인다. 반면 전문교육은 사회복지과정이나 보건행정과정 등 특정 업무 분야의 전문성을 향상시키기 위한 커리큘럼에 공무원으로서의 국가정책에 대한 이해를 돕기 위해 시책 교육을 하나 혹은 둘 편성하고 있기 때문에 50명 이하의 소수교육이 이루어지고 있다.

저출산·고령화 관련 소양교육 내용의 특성을 살펴보면 저출산·고령사회에 대비한 국가전략이나 사회문제 등 저출산·고령화에 대한 통합적 정보와 이해를 돕고 있는 교과가 82.2%(60개 과정)로 가장 많고, 고령화에 따른 복지문제 등 고령화 부분을 강조하고 있는 교과가 11.0%(8개 과정), 최근의 저출산 현상에 국한된 것이 2.7%(2개 과정)의 순으로 조사되었다.

<표 3-22> 저출산·고령화 소양교육 내용의 특성

(단위: %)

구분	저출산	고령화	저출산·고령화	기타	계 (교육과정 수)
비율	2.7	11.0	82.2	4.1	100.0 (73)

자료: 본 연구를 위한 「저출산·고령화대책 관련 교육기관 실태조사」의 분석 결과임.

저출산·고령사회에 대한 이해를 높이기 위해서 보다 많은 교육대상을 확보하는 것도 중요하지만, 전략적 측면에서 저출산·고령화와 관련된 업무를 맡고 있는 공무원에 대한 교육이 우선되어야 한다. 다시 말해 그것이 홍보·교육이든 전문교육이든 간에 저출산·고령화에 대한 이해를 높임으로써 업무 오리엔테이션을 제공할 수 있어야 한다는 것이다.

현재 저출산·고령화 관련 업무가 보건이나 사회복지, 주민생활서비스 등에서 이루어지고 있는데 여기에 종사하고 있는 인력이 받는 교육과정 중 저출산·고령화 관련 교과가 편성되어 있는 교육과정은 <표 3-23>과 같다. 15개 지방공무원교육원에서 대부분 보건, 사회복지, 주민생활 업무종

사자가 수강할 수 있는 전문교육과정을 개설하고 있지만, 저출산·고령화 관련 소양과목을 편성한 경우는 7개 교육원(46.7%)에 불과하다. 저출산·고령화와 업무관련성이 있는 공무원부터 저출산·고령화에 대한 이해를 높이기 위한 소양교육이 이루어져야 할 것이다. 우선적으로 한국보건복지인력개발원에서 실시되고 있는 16개 보건복지부 교육과정, 5개 보건·복지 공통분야 교육과정, 47개 보건분야 교육과정, 13개 복지분야 교육과정, 6개 사회복지직 공무원 직급별 지정교육<sup>8)</sup>에서는 ‘저출산·고령화대책과 국가전략’과 같은 소양교과가 필수적으로 편성하는 조치가 필요하다.

〈표 3-23〉 저출산·고령화 업무 접근성이 높은 인력을 위한 전문과정내 저출산·고령화 관련 교과목

과정명	교과목	기관명	시간	교육 방법	연간 총인원
사회복지실무과정	저출산고령화 시대의 희망찾기	부산시공무원교육원	2	강의	40
사회복지과정	고령화 사회의 노인복지정책	대구시인재개발원	2	강의, 토론	70
사회복지과정	저출산고령사회 대응방안	경기도인재개발원	4	강의	60
보건행정과정	저출산고령화 대책	충북자치연수원	2	강의	29
주민생활지원서비스 교육과정	저출산고령화 문제와 대응	충남공무원교육원	2	강의	59
보건실무과정	고령화사회와 노인문제	전남지방공무원교육원	2	강의, 토론	80
주민건강관리과정	고령화사회 주민복지대책	전남지방공무원교육원	5	강의, 토론	80
사회복지행정과정	고령화 복지정책과 복지정치	경남지방공무원교육원	2	강의	70

자료: 본 연구를 위한 「저출산·고령화대책 관련 교육기관 실태조사」의 분석 결과임.

8) 각 교육과정수는 2007년 교육운영계획에 명시된 것임.

### 제3절 저출산·고령화 관련 전문교육과정 실태와 내용분석

저출산·고령화 관련 전문교육과정은 조사한 58개 교육기관 중 10개 교육기관에서 운영되고 있는 것으로 조사되었다. 교육프로그램별로 살펴보면 ‘저출산·고령화 대책/정책/실무 과정’ 등과 같이 ‘저출산·고령화’ 관련 실무자를 위한 교육프로그램이 8개(61.5%), 고령화 관련 프로그램이 2개(‘고령화대비과정’, ‘노인복지과정’), 성장동력 관련 프로그램이 2개(‘평생교육과정’, ‘인적자원개발정책과정’), 전문강사 양성 프로그램이 1개(‘저출산·고령화극복 전문교육강사 양성’)로 나타났다.

〈표 3-24〉 저출산·고령화 관련 전문교육프로그램 현황

교육기관명	교육과정명	교육방법	교육시간	인원	년 운영횟수
대구시인재개발원	저출산고령화대책과정	강의, 토론	35	35	2
광주시공무원교육원	저출산고령화대책과정	강의, 토론, 현장체험	35	40	1
강원도공무원교육원	고령화대비과정	강의, 토론	14	29	1
충남지방공무원교육원	저출산고령사회실무과정	강의	50	10	2
전북지방공무원교육원	저출산고령화정책과정	강의, 토론	35	25	1
전남지방공무원교육원	노인복지과정	강의, 토론	35	40	2
	저출산고령화대책과정	광주시에 위탁	35	26	1
경북지방공무원교육원	저출산고령화대책과정	강의, 현장체험	35	22	1
한국보건복지인력개발원	저출산고령사회정책과정	강의, 토론, 현장체험	35	40	2
	저출산고령사회실무과정	강의, 토론, 현장체험	35	30	2
교육인적자원연수원	평생교육과정	강의, 토론, 현장체험	35	60	2
	인적자원개발정책과정 (평생학습정책과 인적자원)	강의, 토론, 현장체험	35	45	2
인구보건복지협회	저출산·고령화극복 전문교육강사 양성	강의, 토론	70	40	2

자료: 본 연구를 위한 「저출산·고령화대책 관련 교육기관 실태조사」의 분석 결과임.

### 1. 지방공무원교육원의 저출산·고령화 관련 전문교육과정

지방공무원교육원으로는 처음으로 저출산·고령화 관련 전문교육과정을 운영했던 전북지방공무원에서는 초기에 저출산대책과 고령화대책을 구분하여 ‘출산장려와 보육정책과정’과 ‘고령사회대책과정’을 각각 운영했던 것과는 달리 두 과정을 통합하여 ‘저출산·고령화과정’을 1회 운영하고 있다. 이 교육과정은 관련 업무 공무원 25명을 대상으로 5일 과정으로 운영되며, ‘저출산고령사회 현황 및 보건복지정책’, ‘저출산 원인분석 및 대응방안’, ‘육아지원정책과 직장가정 양립’, ‘저출산 고령화지역사회의 역할’, ‘양성평등과 가사육아’, ‘고령화와 산업경제’, ‘고령화대책 외국사례 및 시사점’, ‘노후사회참여’ 등 10개의 직무분야 교과와 3개의 소양분야 교과로 구성된다.

대구시 인재개발원에서는 저출산·고령화대책 과정을 개설하고 있는데, 이 교육프로그램의 목표는 저출산·고령화의 현황과 원인 및 미래 파급효과를 예측하고 지방자치단체의 역량을 강화하는 것이다. 이 교육과정은 5일, 35시간 과정으로 소양분야의 3개 교과와 직무분야의 9개 교과로 구성된다. 직무분야의 교과는 ‘새로마지플랜 2010’, ‘저출산·고령화사회 정책방향’, ‘저출산·고령화 극복 정책 모델’, ‘정부와 사회가 할 일’, ‘대구시 사회복지정책 방향’ 등 저출산·고령화 관련 정부 정책방향과 내용에 대한 개괄적 내용이 주를 이루고 있다. 전문교육과정으로서 저출산을 주제로 하는 것은 ‘육아인프라 구축정책’, 고령화에 대한 것은 ‘노인 일자리 창출’ 교과 정도이다.

광주시 공무원교육원에서는 출산장려정책의 이해와 대처능력 향상을 통한 미래성장 잠재력 확보기반을 구축하고 고령사회 대응능력 기반구축 및 노후인력 경쟁력 향상을 통한 새로운 성장 동력을 확보한다는 교육목표 아래 ‘저출산고령화대책과정’을 연 1회 운영하고 있다. 주요 교육내용은

우리나라 인구정책의 개념과 발전 개황, 저출산·고령화의 원인과 대응정책 등 개괄적인 내용과 결혼·출산·고령사회 친화적 가치관 및 사회환경 조성방안 등에 대한 것으로 6개 교과로 구성된다.

강원도 지방공무원교육원에서는 ‘도민의 삶의 질’ 향상을 위한 특별프로그램을 개발·운영한다는 목표 아래 2007년 ‘고령화시대 대비 과정’을 신설하였다. 이 교육프로그램은 노인요양시설 근무자의 노인복지정책에 대한 이해를 돕고 고령화 사회에 대비하는 전문요양인을 양성하고자 하는 교육목표 아래 노인요양시설에 근무하는 민간인을 대상으로 한다. 주요 교육 내용은 정부의 노인복지 시책에 대한 개괄적인 교육 외에 음악치료나 웃음치료 등 노인건강증진프로그램에 집중되어 있다.

충남 지방공무원교육원에서도 35시간 5일과정의 저출산·고령화실무과정을 개설하고 있다. 교육 대상은 6급 이하의 저출산·고령화 업무관련자로 회당 40명을 연 2회 운영하고 있다. 이 교육프로그램의 목표는 저출산·고령화 현황 및 정책방향의 이해, 저출산 및 보육정책 이해 및 정책개발, 저출산 고령화 극복을 위한 사회적 분위기 조성, 고령사회 정책 및 노인복지 정책 이해와 정책개발이다. 세부 교과운영 현황을 살펴보면 저출산·고령화 관련 국가 정책에 대한 개괄에 한 과목이 편성되고 나머지는 저출산과 관련된 5개 교과, 고령화와 관련된 4개 교과로 구성된다. 저출산과 관련된 5개 교과목은 ‘저출산 원인분석 및 대응정책’, ‘출산 친화기업 경영사례 분석’, ‘육아지원과 일·가정 양립 해소 방안’, ‘결혼·출산관련 가치관의 변화와 대응방안’, ‘사회구성원의 출산장려 참여방안’ 등이고, 고령화와 관련된 4개 교과목은 ‘고령친화산업 육성방안’, ‘고령화와 일자리 창출’, ‘고령화의 보건·복지 시책 방향’, ‘노후의 사회참여 방안’ 등이다. 교육방법은 강의식과 강의 및 토론식을 적절히 배분하여 구성하고 있지만, 실제적으로는 참여 방식의 토론이 현장 참여 등의 적극적인 의미가 아니라 강의실내에서의 질의·응답 및 토론인 경우가 많은 것으로 확인되었다.

전라남도 지방공무원교육원에서는 ‘노인복지과정’과 ‘저출산고령화대책과정’을 운영하고 있으나 ‘저출산고령화대책과정’은 광주시에 위탁하여 운영하고 있다. 노인복지과정은 기당 40명을 대상으로 연 2회 운영되며, 노인복지시설에 대한 효율적인 지도감독 기법을 교육함으로써 관련 업무담당 인력의 직무능력 향상을 목적으로 한다. 교육과정은 ‘노인복지시책 및 고령화 정책’, ‘치매보호 및 장기요양보호’, ‘노인복지서비스의 이해와 지원’ 등 노인복지관련 전문지식과 ‘노인복지시설·법인의 관리·지도’, ‘노인학대 예방과 대책’, ‘노인복지행정실무’ 등 사업수행에 필요한 기법으로 구성된다.

경북 지방공무원교육원에서는 ‘저출산고령화대책과정’을 연 1회 운영하고 있다. 교육대상자는 6급 이하의 공무원으로 대체로 저출산·고령화 관련 사업담당자가 해당된다. 교육내용은 저출산과 고령화를 나누어서 구성하고 있으나 저출산 관련 주제가 주를 이루고 있다. 고령화 관련 주제는 ‘고령사회에 따른 대응 방향’, ‘고령사회와 노인 일자리사업’, ‘고령사회 행정실무’ 정도이고, 저출산 관련 주제는 ‘저출산정책방향’, ‘저출산의 문제점 및 대책’, ‘저출산 영유아 보육 및 관리사업’, ‘모자보건사업’, ‘인구 분석 및 출산실태 분석’, ‘저출산대책 추진사례 발표 및 분석’ 등이 포함되어 있고, 사업관리와 관련해서는 ‘저출산 행정실무’에 2시간 정도만이 배정되어 지역특성에 적합한 사업계획의 수립, 조정, 평가, 지도감독 등 사업관리와 관련된 직무교육의 내용이 매우 미흡한 실정이다.

〈표 3-25〉 시·도 지방공무원교육원의 저출산·고령화 관련 전문교육과정

구분	교과목	시간	방법	
대구	저출산·고령화 대책과정	- 노인일자리 창출	2	강의
		- 새로마지플랜 2010	4	참여
		- 저출산·고령화사회 정책방향	2	강의
		- 육아인프라 구축 정책	3	"
		- 복지국가의 위기	2	"
		- 저출산·고령화사회 관련 법령	2	"
		- 정부와 사회가 할 일	3	참여
		- 저출산·고령화 극복 정책 모델	3	"
		- 대구시 사회복지정책 방향	3	"
광주	저출산·고령화 대책과정	- 인구정책의 개념과 발전개황	2	강의
		- 저출산 원인, 과급효과와 대응정책	3	강의
		- 고령화 원인, 과급효과와 대응정책	2	강의
		- 결혼·출산 친화적 가치관 및 사회환경 조성방안	2	강의
		- 고령사회 친화적 사회환경 조성방안	2	강의
		- 가사공동참여를 위한 양성평등 조성방안	2	강의
		- Group 토의 및 발표	7	참여
		- 현장견학	7	"
강원	고령화대비과정	- 호스피스 교육	2	강의
		- 2007 노인복지 주요시책 설명	2	"
		- 노인건강증진 프로그램(음악치료, 웃음치료 등)	6	"
		- 전문상담(이론 및 사례관리)	2	"
충남	저출산·고령화 실무과정	- 저출산·고령사회 현황 및 정책(새로마지플랜)	2	강의
		- 저출산 원인분석 및 대응정책	3	강의·참여
		- 출산 친화기업 경영사례 분석	3	강의·참여
		- 육아지원과 일·가정 양립 해소 방안	2	강의
		- 결혼·출산관련 가치관의 변화와 대응방안	3	강의·참여
		- 사회구성원의 출산장려 참여방안	2	강의
		- 고령친화산업 육성방안	3	강의·참여
		- 고령화와 일자리 창출	2	강의
		- 고령화의 보건·복지 시책 방향	3	강의·참여
		- 노후의 사회참여 방안	2	강의
전북	저출산고령화과정	- 저출산고령사회 현황 및 보건복지정책	3	강의
		- 저출산 원인분석 및 대응방안	3	"
		- 육아지원정책과 직장가정양립	4	"
		- 저출산·고령화지역사회의 역할	3	"
		- 양성평등과 가사육아	3	"
		- 고령화와 산업경제	3	"
		- 고령화대책 외국사례 및 시사점	3	"
		- 노후사회참여(여가문화, 자원봉사)	3	"
		- 분임토의(노후의 사회참여)	2	참여

〈표 3-25〉 계속

구분	교과목	시간	방법	
전남	노인복지과정	- 노인복지시책 및 고령화 정책	4	강의·참여
		- 치매보호 및 장기요양보호	2	강의
		- 노인일자리 창출 및 소득 보장	3	강의·참여
		- 노인복지시설·법인의 관리지도	2	강의
		- 노인복지서비스의 이해와 지원	2	강의
		- 노인여가활용 프로그램	4	강의·참여
		- 노인복지행정실무	5	"
		- 노인학대 예방과 대책	3	"
		- 고령친화산업 활성화 정책방향	2	강의
경북	저출산·고령화 대책과정	- 저출산 정책방향	2	강의
		- 고령사회에 따른 대응 방향	2	강의
		- 저출산 행정실무	2	강의·참여
		- 고령사회 행정실무	2	"
		- 인구분석 및 출산실태 분석	3	"
		- 모자보건사업	3	강의
		- 저출산 영유아 보육 및 관리사업	2	"
		- 저출산의 문제점 및 대책	3	"
		- 고령사회와 노인 일자리사업	2	"
		- 저출산대책 추진사례 발표 및 분석	2	참여
		- 현장학습	7	참여

자료: 본 연구를 위한 「저출산·고령화대책 관련 교육기관 실태조사」의 분석 결과임.

## 2. 중앙부처 산하 교육기관의 저출산·고령화 관련 전문교육과정

중앙부처 산하의 교육기관 중에서는 한국보건복지인력개발원과 교육인적자원연수원에서 전문교육과정을 제공하고 있다.

저출산·고령화 관련 전문교육과정은 우리나라의 보건복지 인력 양성의 주도적인 역할을 하고 있는 한국보건복지인력개발원에서부터 시작되었다고 해도 과언이 아니다. ‘저출산·고령사회기본계획’이 2006년 8월 본격적으로 시행됨에 따라 한국보건복지인력개발원에서는 저출산·고령화에 대한 기본적인 지식과 시행계획 작성을 위한 교육과정을 시급히 개설하였다. 2006년 개설된 전문교육과정은 ‘저출산고령사회실무과정’과 ‘저출산고령사회정책과정’으로 전자는 시·도 및 교육청에서 저출산고령사회 시행계획을

작성해야 하는 공무원을 대상으로 제공되었고, 후자는 보건복지부 및 소속기관의 5~9급 공무원을 대상으로 운영되었다.

2007년 실태조사 결과, 작년과 동일하게 ‘저출산·고령사회실무과정’과 ‘저출산·고령사회정책과정’이 운영되고 있었다. 두 교육과정의 내용상의 차이는 크지 않으나 ‘저출산고령사회실무과정’이 시·도 및 시·도 교육청 저출산·고령사회 시행계획 담당 공무원을 대상으로 하고 있기 때문에 ‘지자체별 저출산·고령사회 대응사례’, ‘시행계획 작성 실무 및 성과관리’가 포함되어 있고, ‘저출산·고령사회정책과정’은 시군구의 저출산·고령화 관련 담당 6~9급 공무원이기 때문에 상기의 교육내용 대신 ‘지자체별 저출산·고령사회 대응사례 및 토의’가 구성되어 있다. 또한 작년에 비해 토론, 현장경험 등 참여식 수업방식이 다소 강화된 것으로 나타났다.

〈표 3-26〉 한국보건복지인력개발원의 저출산·고령화 관련 전문교육과정

구분	교과목	시간	방법
저출산 고령화 실무 과정	저출산고령사회에 대한 정책적 이해	- 저출산고령사회의 국가적 과제 - 기본법 및 기본계획에 대한 이해 - 인구규모와 예측 - 지자체별 인구현황 및 추이	7 강의
	저출산대응정책	- 저출산 원인분석 및 대응정책 - 양성평등과 직장가정양립 - 출산친화기업경영	6 강의
	고령화대응정책	- 고령화와 보건 - 고령화와 복지 - 고령화와 산업경제	6 강의
	기획실습 및 사례토의	- 지자체별 저출산고령사회 대응사례 - 시행계획 작성 실무 및 성과관리	8 실습
	토의 및 견학	- 분임토의 및 팀별활동 - 현장견학	8 토의 견학

〈표 3-26〉 계속

구분	교과목	시간	방법	
저출산고령화 정책 과정	저출산고령사회에 대한 정책적 이해	- 저출산고령사회의 국가적 과제 - 기본법 및 기본계획에 대한 이해 - 인구규모와 예측 - 지자체별 인구현황 및 추이	7	강의
	저출산대응정책	- 저출산 원인분석 및 대응정책 - 가족에 대한 이해 및 양성평등 - 양성평등과 직장가정양립 - 출산친화기업경영	8	강의 토의
	고령화대응정책	- 고령화와 보건 - 고령화와 복지 - 고령화와 산업경제	6	강의
	기획실습 및 사례토의	- 지자체별 저출산고령사회 대응사례 및 토의	4	토의
	토의 및 견학	- 분임토의 및 팀별활동 - 현장견학	8	토의 견학

자료: 본 연구를 위한 「저출산·고령화대책 관련 교육기관 실태조사」의 분석 결과임.

교육인적자원연수원에서는 ‘평생교육과정’과 ‘인적자원개발정책과정’을 개설하고 있다. 저출산·고령화가 일반적으로 인구 및 사회문제와 관련되기는 하지만 저출산고령사회 기본계획에도 성장동력으로서의 평생교육이 중점과제로 제시되고 있고, 교육인적자원연수원의 성격 상 어떠한 교육프로그램보다도 미래의 지속발전가능한 사회를 위해 평생교육 및 인적자원의 개발에 대한 전문교육은 시의적절하다고 판단된다.

우선 평생교육과정은 국가 및 지방직 5~9급의 공무원을 대상으로 하며 한 회당 60명씩 연 2회로 운영된다. 교육내용은 지식기반 사회에서 평생교육에 대한 이해와 실체가 핵심이다. 실제에 있어서는 평생교육 프로그램 개발과 운영, e-Learning, 평생학습도시 운영 사례 등 실무 위주의 교과가 편성되어 있다.

인적자원개발정책과정도 국가 및 지방직 5~9급의 공무원을 대상으로 하며 인적자원개발 정책 방향과 전략 수립에 대한 과정을 이해하고 인적자

원 개발 사례를 공유하고 실천 계획을 수립하는 것을 목표로 한다. 교과목은 교육목표에 따라 인적자원개발 환경 및 정책에 대한 이해를 돕는 것과 국가인적개발 기획, 집행, 평가, 지역인적자원개발 등 실무적인 내용으로 구성된다.

〈표 3-27〉 교육인적자원연구원의 저출산·고령화(성장동력) 관련 전문교육과정

구 분	교과목	구 분	교과목
평생교육 과정	- 지식기반사회와 평생교육	인적자원 개발정책 과정	- 인적자원개발 환경 및 현황
	- 평생교육 정책 방향과 과제		- 국가인적자원 정책의 목표와 과제
	- 학교와 지역사회의 역할		- 인적자원개발 관련 법령 이해
	- 평생교육 방법의 이론과 실제		- 인적자원 개발 사례
	- 평생교육 프로그램 개발과 운영		- 국가인적자원개발 기획, 집행, 평가
	- 평생학습사회와 e-Learning		- 지역인적자원개발
	- 평생학습도시 운영 사례		- 세미나(인적자원개발 방향)

자료: 본 연구를 위한 「저출산·고령화대책 관련 교육기관 실태조사」의 분석 결과임.

### 3. 기타 교육기관의 저출산·고령화 관련 전문교육과정

인구보건복지협회에서는 2006년 공무원을 대상으로 ‘저출산·고령화 극복 인구교육’을 2회 운영하여 78명의 교육생을 배출하였다. 교육과정은 특강을 포함하여 ‘우리나라 인구정책의 발전개황과 새로운 도전’, ‘결혼·출산관련 가치관의 변화와 대응방안’, ‘저출산·고령화의 원인과 파급영향’, ‘출산·가족친화적 사회환경 조성방안’, ‘저출산·고령화대책의 국내외 성공 사례와 확산방안’, ‘저출산·고령화 대책을 위한 민간단체의 역할’ 등 8개 강의식 교과와 분임토의로 구성되었다. 교육방법에 있어 현장학습이나 저출산·고령화 문제해결을 위한 자율적 학습방법 등이 부족한 점이 아쉬우나 저출산·고령화 실무자를 위한 교육이 개발·보급되지 못한 상황에서 시·도의 교육 수요에 신속하게 대응하였다는 점은 매우 긍정적이다.

〈표 3-28〉 인구보건복지협회 2006년 공무원 인구교육 교육일정표

구분	9:00 ~ 10:00	10:10 ~ 11:00	11:10 ~ 12:00	중식	13:10 ~ 14:00	14:10 ~ 15:00	15:10 ~ 16:00	16:10 ~ 17:00
1일	개강식	우리나라 인구정책의 발전개황과 새로운 도전			홍보 비디오	특강	결혼·출산관련 가치관의 변화와 대응방안	
2일	저출산·고령화의 원인과 파급영향		출산·가족친화적 사회환경 조성방안		중식	분임토의 ①	저출산·고령화대책의 국내외 성공사례와 확산방안	
3일	저출산·고령화 대책을 위한 민간단체의 역할		분임토의 ②		분임토의 내용발표	저출산·고령사회 기본계획 및 시행계획		수료식

2007년 실태조사에서는 자체 교육연수원을 통해 ‘저출산·고령화 극복 전문교육강사양성 프로그램’을 운영할 계획이 있는 것으로 조사되었다. 교육시간 및 기간은 70시간, 10일이며 10월~11월에 운영될 예정으로 교육 과정은 <표 3-29>와 같다. 교육대상은 구청과 인구보건복지협회의 지회를 통해 시·도 단위에서 강사를 할 수 있는 역량을 갖춘 인사로, 시·도의 인구에 비례하여 40명을 모집할 예정이다.

교과목은 ‘저출산·고령사회 정책의 비전과 전략’, ‘저출산·고령사회기본 계획의 개요’, ‘인구정책의 개념과 발전개황’, ‘인구와 사회환경’ 등의 개괄적인 내용과 ‘출산·가족친화적 사회환경조성’, ‘출산가족친화 기업경영 확산방안’, ‘저출산 시대의 교육방향’ 등 저출산 관련 주제로 구성된다. 교육은 다른 전문과정과 마찬가지로 강의식과 토론식을 배합한 형태로 진행될 예정이다. 다만, 저출산·고령화 관련 비디오 시청 등 시청각 매체의 활용과 견학 등의 현장체험학습, 대상별 강의 교육안 작성을 위한 참여·토론학습이 강화된 것이 다른 전문과정에 비해 두드러진 특징이라고 할 수 있겠다.

〈표 3-29〉 인구보건복지협회의 전문강사 양성교육일정

구분	9:00~10:00	10:10~11:00	11:10~12:00	13:10~14:00	14:10~15:00	15:10~16:00	16:10~17:00
1일	개강식	저출산·고령사회에 대비한 새로운 가치관의 정립	인구학의 개념과 주요지표의 이해	OT			
2일	비디오	성교육과 성평등	비디오	레크레이션 활용 극복교육			
3일	인구정책의 개념과 발전개황		저출산 대책과 접근전략	고령화 대책과 접근전략			
4일	출산친화기업 견학①		출산친화기업 견학②				
5일	비디오	출산가족친화적 기업사회환경조성의 확산방안	대상별 강의안 개발(자료수집)				
6일	분임토의	저출산·고령사회 기본계획의 비전과 전략	영화	저출산·고령화 대책을 위한 민간단체의 역할			
7일	교수기법 이론과 실제 실습			대상별 강의안 개발(분임토의)			
8일	저출산·고령화 대책을 위한 홍보전략과 실습			교육평가	대상별 교육강의안 작성		
9일	대상별 교육강의안 발표			대상별 교육강의안 자료제공			
10일	비디오	학습내용 시연평가	설문지	종합평가	수료식		

## 제4장 외국의 저출산·고령화대책 교육훈련

### 제1절 일본

#### 1. 저출산·고령화 현상과 정부 정책의 개관

일본에서는 1970년대 중반 이후부터 인구의 고령화 현상이 나타나기 시작하였다. 1950년 65세 이상의 고령인구는 총인구의 5%에도 미치지 않았으나 1970년에는 7%, 1994년에는 14%를 넘어 빠른 속도로 고령사회로 이행하고 있다. 따라서 고령화사회로 진입한 1970년대 후반부터 고령화에 대한 사회적 관심이 고조되고 이에 대한 준비가 서서히 진행되었다.

반면 저출산에 대한 사회적 관심은 비교적 최근에 이루어졌다. 1990년 후생성의 정보통계부가 전년도 합계출산율이 1.57명임을 발표하였는데, 이것이 과거 사회문화적 요인<sup>9)</sup>으로 최저였던 1966년의 1.58명을 밑도는 수치라는 점에서 ‘1.57 쇼크’로 확산되어 갔다. 사실상 ‘1.57 쇼크’가 있기 전까지 일본은 오랫동안 인구과잉과 실업이 사회적 문제였기 때문에 저출산은 문제화 되지 않았다(정미애, 2005). 그러나 1990년 이후 2005년까지 합계출산율의 감소현상은 지속되어 해마다 최저치를 경신하였으며<sup>10)</sup>, 2005년의 합계출산율은 1.26명으로 1970년대 가장 높았던 2.16명(1971년)에 비해 약 40%나 감소한 것으로 나타났다(표 4-1 참조). 출생아수도 점차 감소하여 2005년 처음으로 사망자수가 출생자수를 넘어 자연감소를 나타냈으며, 인구추계(2006년 12월)에 따르면 일본의 총인구는 2005년 1억 2,778

9) 丙午年인 이 해에 출생한 여자는 남편의 수명을 줄인다는 미신이 있음.

10) 2006년 일본의 합계출산율은 1.32명으로 2005년 1.26에 비해 다소 증가하여 2005년까지 지속되던 감소 추세는 주춤하는 것으로 나타났다.

명을 최고점으로 하여 2045년에 약 1억명, 2100년에는 4,700만명까지 감소할 것으로 전망된다. 이는 90년 이후 일본의 인구가 현재의 40% 수준으로 줄어든다는 충격적인 결과이다.

한편, 총인구가 감소하기 시작하면서 고령화율은 계속 상승해, 2015년에는 고령화율이 26.0%, 2050년에는 35.7%에 달해(內閣府, 2006b) 인구의 고령화도 더욱 심각해질 것으로 전망된다.

〈표 4-1〉 일본의 총인구 및 인구증가(1900~2005년)

년도	인구 (천명)	증가율 (%)	합계 출산율	년도	인구 (천명)	증가율 (%)	합계 출산율
1900 (메이지33)	43,847	0.83	-	1970 (쇼와 45)	103,720	1.08	2.13
1920 (타이쇼 9)	55,963	1.23	-	1975 ( 50)	111,940	1.54	1.91
1925 ( 14)	59,737	1.31	-	1980 ( 55)	117,060	0.90	1.75
1930 (쇼와 5)	64,450	1.53	-	1985 ( 60)	121,049	0.67	1.76
1935 ( 10)	69,254	1.45	-	1990 (헤세이 2)	123,611	0.42	1.54
1940 ( 15)	71,933	0.76	-	1995 ( 7)	125,570	0.31	1.42
1945 ( 20)	72,147	0.06	-	2000 ( 12)	126,926	0.21	1.36
1947 ( 22)	78,101	4.04	-	2001 ( 13)	127,316	0.31	1.33
1950 ( 25)	83,200	2.13	3.65	2002 ( 14)	127,486	0.13	1.32
1955 ( 30)	89,276	1.42	2.37	2003 ( 15)	127,694	0.16	1.29
1960 ( 35)	93,419	0.91	2.00	2004 ( 16)	127,787	0.07	1.29
1965 ( 40)	98,275	1.02	2.14	2005 ( 17)	127,768	-0.01	1.26

자료 : 國立社會保障·人口問題研究所, 일본 인구통계자료, 2007.

1990년대부터 각종 인구지표나 통계자료들이 저출산·고령화에 대한 심각성을 방증하면서 인구문제에 대해 사회적 관심이 모아지고 범정부적 대책이 논의되기 시작하였다. 정부와 재계에서 고령자의 증가에 의한 사회보장비의 증대나, 노동 인구의 감소에 의해 사회 활력의 저하 등을 염려하여 발본적인 대책을 강구하기에 이른 것이다.

출산장려를 위한 소자화 계획에 대해서는 1991년 ‘건강하게 아이를 낳고



山縣(2002)은 현재 일본에서 진행되고 있는 소자화 대책에 대해서 4가지 특징을 정리하고 있다(김세곤, 2003, 재인용).

첫째, 엔젤플랜이나 신엔젤플랜과 같은 추진체제의 정비를 갖추었다는 점이다. 둘째, 사회복지기초 구조개혁과 아동복지법 개정의 최대 관심사였던 아동복지서비스의 기본적인 방향에 대한 개편이 이루어졌다. 이 개편을 통해서 이용자 위주의 서비스가 강화되고, 재가복지서비스의 적극적인 도입, 조치제도에서부터 선택적 이용제도로의 이행, 서비스이용자 혹은 일반아동들의 권리옹호체제의 확립, 서비스평가제도의 신설 등이 행해졌다. 특히 이용자가 많은 보육서비스분야에서의 변화가 컸으며, 선택이용제, 정보제공이나 상담체제의 강화, 정보공개, 고충대응시스템 등이 제도화되었다. 셋째, 서비스 양이 계획적이고 체계적으로 확보되었다. 넷째, 경제적 부담의 경감을 들고 있다. 적절한 수의 아이를 출산하지 않는 가장 큰 이유의 하나가 육아에 관련된 양육비나 교육비의 부담에 있다고 하는 연구 결과가 보고되고 있는 만큼 금전상의 지원, 이용료나 세금 부담의 경감, 소득제한의 완화와 같은 경제적인 지원이 확충되었다.

고령화 대책은 1970년대 이후 본격적으로 강구되었다. ‘臥床 노인대책’, ‘독거노인대책’, ‘사회복지시설 긴급정비 5개년 계획’, ‘노인의료 무료화제도(1973)’ 등 1970년대 경제성장과 풍요를 바탕으로 하여 고령자 복지정책이 급증하였다. 그러다가 1981년 거품경제의 붕괴와 함께 저성장이 유지되면서 복지재편론이 대두되었고 이전까지의 복지 확충, 급부 확대 방침이 축소·변경되었다. 다시 말해 복지제도에 경제성, 효율성의 관점이 도입되어 복지 확대기에 팽창되어 오던 복지제도에서 국가책임의 범위를 축소하고 개인과 가족, 지역사회의 책임을 강조하게 된 것이다. 이러한 배경 아래 1982년 노인보건법이 제정되었고, 동법의 시행으로 노인보건의료대책의 핵심을 이루고 있던 노인의료비 무료화도 종료되었다.

그러나 계속되는 고령화의 진행과 노인복지에 대한 필요성에 의해 1985

년 7월 내각에 장수사회대책 관계각료회의가 설치되었고, 1986년 6월 장수사회대책대강이 책정되었다. 1988년에는 후생성산하의 장수사회대책추진위원회에서 ‘장수복지사회를 실현하기 위한 기본적인 방향과 목표에 대한 시책안(복지비전)’을 제출하였으며, 1989년 12월 ‘고령자보건복지추진 10개년 전략(골드플랜)’ 확정하였다. 이후 전국 3,200여개의 市町村에 고령자 욕구를 파악하고 그것에 대한 대책의 책정(市町村老人保健福祉計劃)을 지시하고 그 결과를 기초로 하여 기존의 골드플랜을 상향조정한 ‘신골드플랜’을 1995년 수립하였다. 또한 같은 해 고령사회대책을 종합적으로 추진하고 경제사회의 건전한 발전과 국민생활의 안정향상을 도모하는 것을 목적으로 고령사회대책기본법이 제정되었고, 동법에 따라 ‘고령사회대책 대강령’이 책정(1996), 수정(2001)되었다. 고령사회대책은 취업·소득, 건강·복지, 학습·사회참가, 생활환경, 조사 연구 등 광범위한 시책을 포괄하고 있다(임춘식, 2005; 윤문구, 1999; 内閣府, 2006b).

## 2. 저출산·고령화 대응 교육 현황

일본에서의 저출산·고령화대책은 ‘아동·육아지원플랜’이나 ‘고령사회대책 대강령’으로 각각 추진되고 있으나 교육·홍보는 두 대책에서 모두 중요한 항목으로 다루어지고 있다.

먼저 저출산대책에서는 세가지 시점과 네가지 중점과제를 제시하고 있는데, 세가지 시점이란 청년의 자립이 어렵게 된 상황을 바꾸어 간다는 ‘자립에 대한 희망과 힘’, 육아에 대한 불안과 부담을 경감시켜 직장 우선의 풍토를 바꾸어 간다는 ‘불안과 장벽의 제거’, 그리고 생명을 다음 세대로 전하고 보호하는 일과 가정의 소중함에 대한 이해를 깊게 하는 일, 육아·부모교육을 지원하는 사회를 만들어 지역과 사회전체를 바꾸어 간다고 하는 ‘육아의 새로운 지원과 연대: 가족의 인연과 지역의 인연’ 등이다. 네 가지 중점과제란 정부가 특히 집중적으로 대처해야 할 과제로 청년의

취로 지원과 아동이 자립심을 지닌 믿음직한 젊은이로 성장할 수 있도록 가정·학교·지역사회 등에서 대처해 간다는 ‘젊은이의 자립과 강인한 아동의 성장’, 기업에서 육아와 일이 양립될 수 있는 직장 조성 및 육아휴직 보장의 촉진, 직장 우선의 풍토와 의식을 바꾸어 가는 ‘일과 가정의 양립 지원과 근로방법의 개선’, 어렸을 때부터 생명의 소중함과 아이를 낳아 기르는 일의 의미, 가정의 소중함 등에 대한 이해심을 기를 수 있도록 ‘생명의 소중함, 가정의 역할 등에 대한 이해’, 다양한 지역의 육아지원책의 충실과 경제적 지원, 사회적 장애요인 제거(barrier free) 등을 꾀하는 ‘육아의 새로운 협력과 연대’ 등 네 분야를 일컫는다(日本 内各都, 2006a).

위 내용에서 확인할 수 있는 것과 같이 출산과 육아를 위한 사회 환경의 변화를 기본으로 하고 있으며 특히 어려서부터 생명의 소중함과 출산·육아에 대한 교육을 근본적 대책으로 인식하고 있다. 그래서 학교교육에서 아이들에게 유아와 접할 기회를 가능한 많이 제공함과 동시에 장래 부모가 되었을 때 필요한 육아에 관한 기본적인 지식, 기능, 태도를 습득하고 가정에서의 남녀평등 의식을 고무하기 위해 초등학교, 중학교, 고등학교의 각 단계에서 관련교과, 도덕, 특별활동 및 종합적인 학습 시간을 통해 교육을 실시하고 있다. 2004년 5월에는 이러한 교육에 필요한 기본적인 개념과 지도체계의 선진적인 사례를 소개한 ‘육아 이해 교육지도자료’를 발행하기도 하였다.

고령사회대책에서는 고령사회대책 추진에 대해 널리 국민의 의견을 반영하도록 노력하고 국민의 이해와 협력을 얻기 위해 효율적인 홍보, 계몽 및 교육을 실시하도록 하며, 특히 중점사업으로 고령자의 학습과 사회참여를 지원하기 위한 예산을 편성하고 있다. 이는 우리나라의 평생교육 활성화와 동일한 맥락에서 이해할 수 있을 것이다. 이 같은 지역의 다양한 사회교육활동은 고령자의 삶의 보람을 고양시키고 각 세대가 고령자와의 교류나 고령자문제에 대한 학습을 통해 고령사회에 대한 이해를 심화시키

는 역할을 하고 있다. 주민회관을 비롯한 도서관, 박물관, 여성교육시설 등의 사회교육시설이나 교육위원회에서 폭넓은 연령의 사람들을 대상으로 한 많은 학습기회를 제공하고 있는데 이 중에는 고령사회에 대해 이해를 촉진하기 위한 것이나 고령자를 대상으로 하는 교육과정도 개설되어 있다(日本 内各部, 2006a).

<표 4-2> 일본 교육위원회 및 주민회관의 고령자대상 학급, 강좌 상황  
(단위: 강좌)

구분	2001년도	1998년도
학급, 강좌 수 (전체)	45,501	37,078
교양 향상	25,215	23,272
체육, 레크리에이션	9,898	5,036
가정교육, 가정생활	2,845	2,193
직업지식, 기술향상	823	350
시민의식, 사회연대	4,334	4,289
기타	2,386	1,938

자료: 文部科學省, 『사회교육조사』, 1999, 2002.

### 3. 저출산·고령화대응 공무원 교육훈련

우리나라와 일본은 모두 저출산·고령화대응 대책이나 교육훈련에 있어서 공공영역의 선도적인 움직임이 중요하다는 인식은 공통된 듯하다. 출산·가족친화적인 환경조성에 공공기관이 앞장서고 있고, 이를 위한 교육 홍보 또한 공공기관에서 가장 적극적으로 이루어지고 있다. 다만 다른 교육적 전통이나 제도적 환경으로 인하여 그 구체적인 방식이 다를 뿐이다.

일본에서도 연수제도라고 하여 공무원의 각 직급에 따라, 각 직무의 종류에 따라 교육훈련을 체계적으로 제도화하고 있다. 일본의 공무원 연수 체계는 <표 4-3>과 같이 정리할 수 있는데, 이들 연수과정 프로그램 중에서 일본 정부가 가장 중요시하는 것은 ‘幹部行政官 세미나’와 ‘初任行政研修’이다. ‘간부행정관 세미나’는 간부공무원이 각계의 지식인을 초대하여

강연을 들으면서 행정과 행정관의 본연의 자세에 대해 초심으로 돌아가서 생각하는 기회를 가지는 것이고, ‘초임행정연수’는 우리나라의 ‘시보 제도’를 벤치마킹하여 만든 것으로 체험형 프로그램 중심으로 구성된다.

또한 각 부서의 행정운영의 중심이 되는 각 계층의 직원을 대상으로 정책의 기획, 입안능력, 관리적 능력, 사회적 식견의 향상을 도모할 목적으로 ‘합동연수(행정연수)’를 도입하여 시행하고 있다. 행정연수는 공무원의 본연의 자세를 생각하고, 공공정책의 본연의 역할을 생각하며, 리더쉽 매니지먼트를 배운다는 세가지 목적 아래 강의, 반별 토의 등 토론을 중심으로 이루어지고 다양한 분야의 사람들과 교류함으로써 시야를 넓힌다는 관점에서 민간기업, 지방공공단체, 외국 정부에 현장체험 하는 참가형의 커리큘럼이 중심이 된다(이종수 외, 2002; 人事院, 2006).

〈표 4-3〉 일본 공무원의 연수체계

연수시기	연수과정	내용 및 방법
채용시	합동초임연수 (合同初任研修)	공무원의 복무, 윤리에 대해 교육 년1회, 4일간 합숙, 약 700명
초임시	초임행정연수 (初任行政研修)	볼런티어 체험연수(체험형 프로그램) 지방자치체實地연수, 약460명
계장(係長)	행정연수(係長급)	다양한 정책과제/개별정책연구, 표현/교섭능력 연습 년1회, 2주간 합숙, 약80명
	행정연수 (係長급 特別課程)	장래의 간부직원을 육성하기 위한 연수 년 2회, 2주간 합숙, 회당 약 50명
과장보좌 (課長補佐)	행정연수 (課長補佐級)	과장보좌급 직원 중 근무성적이 우수한 자를 대상 년9회, 3일간 통근+합숙, 회당 약 50명
	행정연수 (課長補佐급)	과학기술, 연구진흥 코스 년1회, 3일간(통근)+1주일(합숙), 약 50명
	행정연수 (課長補佐급 特別課程)	II 중(대졸),III 중(고졸) 자를 간부요원으로 육성하기 위한 연수
과장	행정연수(課長급)	년5회, 1일(통근)+1주간(합숙)(회당 약30명)
	행정Forum(課長급)	장기간동안의 연수참가가 곤란한 과장급 직원에게 연수기회를 제공 년6회, 2시간 30분(통근), 회당 약 20명

공무원 연수는 인사원의 공무원연수소, 지방사무국(소) 및 연수심의실에서 이루어지고 있다. 공무원연수소에서는 계급별로 체계적인 각종 행정연수를, 9개의 지방사무국(소)에서는 각 성청 지방기관 직원에 대한 연수를, 연수심의실에서는 본성청 근무 직원을 대상으로 각종 연수를 실시하고 있다. 또한 연수심의실과 각 지방사무국(소)에서는 각 성청별 자체연수의 효율적 운영을 위하여 각 성청 연수지도자를 대상으로 각종 연수를 실시하고 있다. 각 성청의 연수기관으로는 통계연수소(통계청), 교정연수소(법무성), 세관연수소(대장성) 등 129개 연수기관이 있으며 계층별 연수와 전문 연수가 실시된다(최유성·황성원, 2000; 임두택 외, 2001).

人事院의 ‘公務員白書’에 따르면 2006년 연수실적은 <표 4-4>와 같으며, 계층별 연수의 내용은 각 계층에 필요한 기본적 지식을 제공하는 과목 외에 공무원 윤리, 남녀평등, 성희롱 방지 등의 과목들로 구성된다. 테마별 연수로는 클레임 대응, 고령자·장애자에 대한 자원봉사 활동 등 특정의 테마를 채택해 연구·체험하는 연수가 시행되고 있다. 특히 최근에는 고령화에 따른 고령자·장애자 유사 체험에 관한 연수에 힘을 기울이고 있다.

<표 4-4> 2006년 일본의 공무원 연수과정별 실적

구분	실사회수(회)	연수일수(일)	수료자수(명)		
분청 직원연수	중견계원연수	1	4	36	
	계장연수	2	4	79	
	과장 보좌 연수	1	4	39	
지방청 직원연수	신규채용직원연수	10	1~4	302	
	중견계원연수	16	3~5	663	
	계장연수	12	3~5	493	
	관리감독자 연수	과장보좌연수	5	3~4	186
		과장연수	6	3~4	195
	테마별연수	10	2~3	269	
합계	63	—	2,262		

자료: 日本 人事院, 『公務員白書(人事院年次報告書)』, 2006.

우리나라의 경우 저출산·고령화 대응 시행계획 작성 및 사업의 개발, 관리를 위한 전문 프로그램이 교육기관의 강의식 교육으로 제공되고 있다면, 일본에서는 ‘저출산·고령화대책과정’이라는 연수기관의 정규 교육프로그램은 없지만 체험 및 토론 학습을 통해 보다 효과적인 연수를 제공하고 있다. 예컨대 테마별 연수처럼 고령자 체험을 통해 고령자가 당면하고 있는 문제를 발견하고 적절한 대응책을 발굴해 나가도록 돕고 있는 것이다. <표 4-5>는 2005년에 실시된 초임행정연수의 6주간 교과과정인데, 강의식 교육이 최소화되어 있고 정책과제에 대한 반별 토의가 지속적으로 진행된다. 또한 각 한 주씩은 개호시설 등과 지방자치단체에 대한 현장체험으로 할애된다. 현장체험은 체험으로만 종료되지 않고, 현장체험을 위한 사전 강의, 현장체험학습, 현장체험에 대한 의견교환회, 리포트 작성 등 일련의 과정으로 구성된다. 이 과정에서 교육생은 능동적이고 적극적으로 문제에 접근할 수 있으며 토의를 통해 발전적인 대안을 모색할 수 있을 것으로 기대된다.

<표 4-5> 일본의 초임행정연수(계장급 특별과정) 커리큘럼 사례(2005년 A코스)

일시	교육 내용	일시	교육 내용
<b>1주(공무원 연수소)</b>		5. 9	-개강식 -오리엔테이션(커리큘럼, 생활, 현장체험)
5.10	-강의: 앞으로 공공성 -강의: 행정의 역할 -정책과제연구(반별 토의)	5.11	-강의: 범죄 피해자의 인권 -강의: 정책 형성의 실제와 행정관 -정책과제연구(반별 토의)
5.12	-강의: 국제협력의 현장 -강의: 정신위생 -오리엔테이션. 휠체어 강습회/인권(비디오 상영)	5.13	-강의: 개호 등 현장체험 관련 강의 A 개호의 현장으로부터 B 지적 장애자 복지의 현상 -정책과제연구(반별 토의)
<b>2주(생산성 국제교류센터)</b>		5.16	-오리엔테이션
5.17	-정책과제연구(반별 토의)	5.18	-정책토론 작전회의
5.19	-정책토론실습 -정책과제 연구중간 보고	5.20	-미디어 트레이닝(커뮤니케이션 컨설턴트)

## 〈표 4-5〉 계속

일시	교육 내용	일시	교육 내용
<b>3주</b> (각 파견시설) : 개호 등 현장 체험			
<b>4주</b> (국가공무원 연수센터)		5.30	- 오리엔테이션 - 개호 등 현장체험 의견교환회 - 강의: 공무원과 직업윤리
5.31	- 국제회의의 영어기본/실천코스① - 개호 등 현장체험 리포트 작성	6. 1	- 국제회의의 영어기본/실천코스②~③
6. 2	- 국제회의의 영어기본/실천코스④ - 공무원과 직업윤리(반별 토의)	6. 3	- 강의: 미디어에서 본 행정 - 정책과제연구(반별 토의)
<b>5주</b> (각 파견 지방자치단체) : 지방자치단체 현장 체험			
<b>6주</b> (공무원 연수소)		6.13	- 정책과제연구(반별 토의) - 강의: 리더쉽
6.14	- 정책과제연구(반별 토의)	6.15	- 비즈니스 영어테스트(TOEIC) - 지자체 현장체험 의견교환회 - 정책과제연구(반별 토의)
6.16	- 정책과제연구 전체 토의 金 泰昌(장래세대종합연구소장) - 정책과제연구 전체 토의 大來 洋-(정책연구대학원 대학교수)	6.17	- 강의: 공무원과 직업윤리 - 강의: 공무원에의 기대

자료: 日本 人事院 홈페이지, 『2005년 행정연수 일정 및 커리큘럼』.

이러한 교육훈련방법은 교원의 교육훈련에도 그대로 적용된다. 교사들이 고령자의 수발이나 복지 등 고령사회 과제를 이해할 수 있도록 복지시설 등에서의 수발체험활동을 제도화 하고 있는데, ‘초등학교 및 중학교 정교사의 보통면허장 수여에 관계된 교육직원면허법의 특례 등에 관한 법률(1997년 법률 제90호)’에 의거하여 초등학교 또는 중학교 정교사의 보통면허장을 취득하려는 자에 대한 특수교육학교, 사회복지시설 등에서의 수발체험 등이 의무화되어 있다(日本 内閣府, 2006b).

한편 저출산 대책과 관련된 교육훈련은 두가지 관점에서 고려해 볼 수 있다. 하나는 공무원이 속한 조직의 저출산대응 시책에 대한 교육·홍보이고, 다른 하나는 일반 국민을 위한 효과적인 저출산 시책을 개발하고 관

리하는 공무원의 역량을 키우는 것이다.

전자의 관점과 관련하여 일본에서는 ‘차세대육성지원대책추진법’의 제정에 따라 지방자치단체 및 300명 이상의 근로자를 둔 사업주는 차세대육성 지원을 위한 대책을 촉진하기 위해 각각의 행동계획을 작성하여 노동국에 제출하여야 한다. 공무원의 특정사업주 행동계획에서는 대신이나 수장이 술선해서 일과 자녀양육의 양립을 지원하도록 하고 있고, 추진체계로는 각 부국의 인사담당자가 계획을 책정하고 실시하기 위한 위원회를 설치할 것, 관리직 및 직원에 대한 교육, 연수, 강습, 정보를 제공할 것, 일과 자녀양육의 양립 등을 상담하고 정보를 제공하는 창구를 설치하고 담당자를 배치할 것 등의 세부사항을 제시하고 있다(장화경, 2007).

일본 정부는 일과 육아의 양립과 근무방식의 수정에 관한 구체적인 행동계획 작성을 위한 사례로서 국가공무원의 근무형태 수정안(‘일과 육아의 양립 지원책’)을 책정하여 人事院의 인사행정정책으로 교육·홍보하고 있다. 지방공무원에 대해서는 다양한 근무방식을 도입하기 위하여 ‘지방공무원법 및 지방공공단체의 일반직 임시직원 채택에 관한 법률의 일부를 개정한 법률’(2004년 법률 제85호)에 의해 임시 단시간근무 직원제도를 창설하여 널리 알리고 있다. 이러한 제도들은 공무원 연수소를 통한 공무원 연수에서 ‘공무원 제도의 해설’ 등의 과목으로 편성되어 제공된다.

후자의 관점, 즉 저출산 담당공무원의 직무역량을 강화하기 위해서는 연수프로그램을 통해 정책의 기획, 입안, 관리 능력의 향상을 도모하고 있다. <표 4-6>은 2005년 실시된 계장급 특별행정연수의 교과과정이다. 이 연수는 5일동안 본부성내의 계장급 공무원을 대상으로 실시되었는데, ‘저출산 사회에 대응하는 공공정책의 대처’라는 기초강의에서 유추할 수 있듯이 저출산에 대한 공공정책을 주제로 하고 있다. 연수는 토의를 중심으로 하여 진행되었으며 개별 정책 연구의 발표·토의는 소속부서 등의 고용문제점에 대해 이루어졌다. 연수생들은 기초강의와 정책토론, 작전회의 등

을 통해 일가정 양립의 장애가 되는 고용 문제를 인식하고 대응 정책을 토론하는 과정에서 이 문제에 대처하는 능력을 배양해 갔을 것으로 기대된다. 이와 같이 일본에서는 정책과제에 대한 필수적인 강의와 토론, 현장 체험 중심의 교육훈련을 통해서 공무원들의 역량 강화를 꾀하고 있다.

〈표 4-6〉 일본의 행정연수(계장급 특별과정) 커리큘럼 사례(2005년 제13회)

일시	교육 내용
10월 17일	- 기초강의: 정책과정연구 '인구감소사회에 대응하는 공공정책의 대처' 岡澤 憲芙(와세다대학 사회과학종합학술원교수) - 문서작성연습
10월 18일	- 기초강의와 미니토론·작전회의: 정책토론 茂木 秀昭(자치외과대학 조교수)
10월 19일	- 반별토의① - 작전회의: 정책토론
10월 20일	- 실습: 정책토론 茂木 秀昭(자치외과대학 조교수)
10월 21일	- 코칭 鈴木 大樹(주식회사 코치·에에그제크티브코치)

자료: 日本 人事院 홈페이지, 『2005년 행정연수 일정 및 커리큘럼』.

## 제2절 싱가포르

### 1. 저출산·고령화 대응 정부 정책의 개관

싱가포르도 우리나라를 포함한 다른 동남아시아 국가들과 마찬가지로 1960, 70년대 인구 증가 억제를 위한 국가의 적극적 개입이 이루어졌다. 1966년에 설립된 싱가포르 가족계획과 인구 위원회(Singapore Family Planning and Population Board)를 통해 ‘둘에서 그만’, ‘아들이거나 딸이거나 둘이면 충분’ 등과 같은 슬로건을 앞세운 산아제한정책이 추진되었다.

이러한 정책이 효과를 거두면서 1970년대 중반부터 출산율이 인구대체수준으로 떨어졌고 고등교육 여성들을 중심으로 소자녀 현상이 나타나기 시작하였다.

싱가포르 정부는 이러한 현상을 교육과 고용 부분에서의 성평등이 초래한 의도하지 않은 결과로 규정하고 노동인구의 질 저하와 향후 여파를 고려하여 1984년부터 인구 계층에 따른 인구정책으로 전향하였다. 차별적 인구정책, 즉 능력있는 사람들에게는 더 많은 아이를 낳도록 장려하고 그렇지 않은 사람들에게는 인구대체 수준인 2명만 낳도록 하는 정책이 추진되었다. 1984년 사회개발부(Social Development Unit)를 설립하여 대학 졸업생들을 대상으로 한 러브 매칭 프로그램을 통해 결혼건수 증가를 유도하고, 고학력의 어머니(母)에게는 세금 경감, 초등학교 등록에 대한 우선권 등을 제공하는 한편 저학력의 어머니에게는 한두 자녀만 두도록 불임시술 인센티브(\$S10,000)를 제공하였다.

하지만 일련의 정책들이 큰 실효를 거두지 못하고 출산율은 계속해서 하락하였다. 이에 1987년 차별적 인구정책 기초를 유지하면서 보다 강력한 출산장려정책으로서 3자녀 정책이 도입되었다. 기혼자를 대상으로 세금 인센티브, 보육지원, 사회서비스, 주택 인센티브, 의료 비용 지원, 낙태 상담 등 보다 적극적인 출산장려정책이 추진되었다. 또한 대학졸업생이 아닌 사람을 위한 사회개발서비스(Social Development Service for non-graduates)를 설립하여 대학졸업생들에게 제공되었던 배우자 미팅프로그램을 비졸업자에게도 확대해 나갔다(표 4-7 참조). 이러한 노력의 결과로 합계출산율이 1987년 1.62명에서 1988년 1.96명으로 다소 상승하였는데, 당시 출산율 증가 원인으로서 정부시책 외에 경제회복이나 사회문화적 요인<sup>11)</sup>들이 지적되었다.

2000년 출산보조수단으로 출산장려금, 셋째아 유급 모성 휴가, 사회서비

11) 1988년은 중국인들 사이에서 길하게 받아들여지는 용띠해이다.

스, 주택지원, 사회교육, 가족친화적인 직장환경조성을 위한 지원 등 1987년 발표된 정책을 보다 강화하는 시책이 시행되었고, 2000년 이후에는 단지 출산율만을 높이기 위한 정책에서 가족을 위한 전반적인 환경 조성의 필요성이 대두되면서 ‘결혼-출산-보육-육아-일·가정의 조화’가 가능하도록 하는 종합적이고 다양한 시책들이 제시되어 시행되고 있다. 예컨대 모성 휴가를 8주에서 12주로 연장하고, 육아 휴가, 주5일 근무제, WoW 펀드 (Work-life Works)를 도입하고, 주택지원, 의료지원금 사용, 출산장려금 (baby bonus)을 강화하는 등의 조치가 이루어졌다(Straughan, 2007; Thang, 2005; Mui Teng Yap, 2001).

〈표 4-7〉 싱가포르의 주요 저출산 시책

구분	영역	세부내용
1987년	세금혜택	-아동에 따른 환급: S\$2,000 -소득에 따른 경감 차등: 첫째아 5%, 둘째아 10-15%, 셋째아 15-20%, 넷째아 15-25%(1988년 이후 생) -특별세금환급
	보육지원	-직장여성이 허가보육시설에 아이를 맡길 경우: S\$150(종일)/S\$75(반일)
	사회 서비스	-아동이 4세 미만일 경우 4년까지 비급여 휴가 -아동의 나이에 상관없이 3년까지 파트타임 고용 -6세 이하의 아동 병간호를 위한 5일 유급휴가(최대 15일)
	주택지원	-셋째아(1987년 1월 이후 생) 이상 있는 경우 넓은 평수로 이전하는 데 우선권
	의료비 지원	-분만 및 병원비 지원(넷째아)
	결혼 촉진	-SDU, SDS 설치를 통한 미혼남녀의 미팅 주선
2000년	출산장려금 (Baby Bonus)	-출산장려금: 둘째아 S\$500, 셋째아 S\$1,000 -상호저금보조금: 부모의 기여에 매치하여 정부도 저축금 제공 -년간 둘째아 S\$1,000, 셋째아 S\$2,000
	출산휴가	-셋째아 유급 출산 휴가(8주)
	사회 서비스 (일·가정양립 환경)	-유급결혼휴가 3일 -남성의 출산휴가 3일 -생산성을 심각하게 저하시키지 않는 범위에서 유연근무시간제, 텔레워킹 등 허용 -Work Life Unit 설립(가족친화환경 조성)

〈표 4-7〉 계속

구분	영역	세부내용
2000년	보육지원	-반일 보육시설 이용지원(SS75)을 비직장여성에게도 확대(2001년) -보육시설의 양적 확충(3년간 25%까지 증가)
	주택지원	-21~30세의 젊은 부부의 주택마련지원
	공공교육	-Public Education Committee on the Family 설립 결혼준비교육, 결혼의 유지와 부모 교육 실시
2004년	결혼 촉진	-신혼부부들에게 CPF 주택 지원금 S\$11,000 지급
	출산, 분만지원	-출산, 분만비용지원을 임신 중 병원비 지원으로 확대 -인공수정에 대한 지원
	Baby Bonus	-둘째, 셋째아에 대한 출산장려금을 첫째아까지 확대 둘째아는 최대 S\$9,000까지, 셋째·넷째아는 최대 S\$18,000까지 지원 2004년 8월 이후 출생아 S\$3,000 현금 지원 -부모 세금 환급, 직장여성의 아동경감 확대
	보육지원	-8주에서 12주로 유급출산휴가 연장 -육아휴가: 7세 이하의 아동을 둔 직장 부모의 매년 2일 유급휴가 -영아보육지원: 2~18개월 영아를 시설에 맡기는 경우 월 S\$400 지급 -조부모 보육시 S\$3,000 세금 혜택
	사회 서비스 (일·가정양립환경)	-WoW!(Work-life Works!) 펀드: 유연근무제 등 일·가족 친화적 환경조성을 위해 S\$1,000만의 펀드 조성

자료: Thang, Leng Leng, "Private matters public concern: procreation issue in Singapore", *The Japanese Journal of Population*, Vol.3, No.1, 2005.

한편 출생률의 감소와 생명 연장으로 인하여 인구가 고령화되어 1970년 2.5%였던 노인인구비율이 2000년 7.2%로 증가하면서 고령화사회에 접어들었다(표 4-8 참조). 싱가포르의 천연자원이 없어서 인적 자원의 중요성을 어느 나라보다 잘 인식하고 있는데, 이러한 상황에서 인구의 고령화는 고령인구의 활용이라는 측면에서 중요한 사회적 이슈가 되었다.

1998년 의회는 퇴직연령을 62세로 정한 퇴직법안(Retirement Age Act)을 통과시켜 과거보다 2년 늘어난 퇴직연령을 적용하는 등 고령자의 경제활동을 촉구하고 있다. 대신 60세 이상의 고용인들에 대한 고용주의 비용부담을 완화하기 위해 고령자의 근무를 연장하고자 할 때 임금의 10%까지 삭감할 수 있는 재량권을 인정하고 있다. 임금삭감은 고용인의 생산성, 성

과, 의무와 반응성의 변화와 같은 합당한 요인에 근거해야 하며, 규정된 퇴직연령 하의 고용인들을 연령을 이유로 해고할 수 없도록 약정하고 있다(이선우 외, 2002).

〈표 4-8〉 싱가포르의 인구 및 인구관련 지표

년도	총인구 (천명)	인구 증가율	합계 출산율	65세이상 노인인구 비율	노인 부양비	년도	총인구 (천명)	인구 증가율	합계 출산율	65세이상 노인인구 비율	노인 부양비
1960	1,886.9	2.5	4.66	na	21.0	1998	3,927.2	3.5	1.48	6.8	10.4
1970	2,074.5	1.6	3.07	2.5	17.3	1999	3,958.7	0.8	1.47	7.0	10.1
1975	2,262.6	1.5	2.07	3.4	15.6	2000	4,027.9	1.7	1.60	7.2	9.9
1980	2,413.9	1.3	1.82	4.0	13.8	2001	4,138.0	2.7	1.41	7.3	9.7
1985	2,736.0	0.1	1.61	4.9	12.8	2002	4,176.0	0.9	1.37	7.4	9.6
1990	3,047.1	2.9	1.83	6.0	11.8	2003	4,186.1	0.2	1.26	7.6	9.4
1995	3,524.5	3.1	1.67	6.5	10.8	2004	4,238.3	1.2	1.25	7.9	9.0
1996	3,670.7	4.1	1.66	6.6	10.7	2005	4,341.8	2.4	1.25	8.2	8.8
1997	3,796.0	3.4	1.61	6.7	10.5	2006	4,483.9	3.3	1.26	8.5	8.5

자료: 싱가포르 통계국, *Singapore 2007, Statistical Highlights, 2007*.

또한 인구고령화에 대응하여 1999년 지역개발·청소년·스포츠부(Ministry of Community Development, Youth and Sports)에서 ‘고령자를 위한 마스터 플랜 2001~2005(Eldercare Masterplan 2001~2005)’를 제시한 이래, 2004년 12월 고령화 문제 위원회(Committee on Ageing Issues)를 구성하여 2006년 건강하고 성공적인 노후를 위한 4가지 제안을 발표하였다. 이것은 개인적 공간으로서 고령자 친화적인 주거환경의 조성, 보도나 교통 등 고령자가 안전하게 이용할 수 있는 외부환경의 조성, 고령자가 편리하게 이용할 수 있는 의료 및 보호시설의 확충, 고령화와 노인에 대한 긍정적인 태도 및 인식을 형성하여 활동적이고 건강한 노후의 삶을 보장해야 한다는 내용을 담고 있다(CAI, 2006).

## 2. 저출산·고령화 대응 교육 현황

인구정책의 흐름에서 개관하였듯이 싱가포르의 인구정책은 출생아수에 대한 직접적인 개입에서 결혼, 출산, 육아 등 전반적인 환경조성을 통한 자연스러운 인구증가로 전환되고 있으며, 이 과정에서 강력하고 안정적인 가족 연대를 위해 교육·홍보 등의 방법을 적극적으로 활용하고 있다.

가족에 대한 공공교육(Public education on the family)으로 지역개발·청소년·스포츠부에서 복지자원봉사단체(VWOs)와 함께 결혼, 부모, 가족생활 등 생애주기에 따른 광범위한 내용의 가족생활교육프로그램을 개발하여 일반인들에게 제공하고 있다. 또한 가족생활교육자를 위한 전문적인 훈련 프로그램도 제공하고 있다. 학교가족교육으로는 가족생활센터를 통해서 학부모, 학생, 교사가 가족생활교육프로그램과 가족생활교육자원에 보다 쉽게 접근할 수 있도록 하고 있는데, 2002년 시범사업으로 시작하여 2005년 현재 16만명 이상이 참여하였고, 80여개의 학교에서 시행되고 있다(MCYS, 2005).

2003년 7월 이후로는 저출산 문제에 대한 공중의 인식을 제고하고 기혼 부부가 가임기간을 적극적으로 활용하도록 하기 위해 저출산 문제에 대한 사회교육을 적극적으로 추진하고 있다. 사회교육으로는 일반인(지역주민)을 대상으로 한 강연, 가족생활교육자를 위한 워크숍, 라디오 프로그램, 로드쇼, 지역 협업자에게 배포되는 브로셔 등이 활용되고 있다.

한편 1999년 이후, 고령자를 포함하여 전 사회영역을 대상으로 고령화에 대한 체계적인 연간 공공교육프로그램(year-round public education programme)이 제공되고 있다. 고령화에 대한 이러한 공공교육프로그램은 생애계획, 노년에 대한 준비와 훈련, 세대간의 차이 극복, 고령자들 사이에서 건강한 라이프스타일과 공동체 참여 촉진, 가족 내 세대간 결속력 강화 등이 포함된다. 또한 저출산 문제와 마찬가지로 TV, 라디오, 잡지 등의 미디어

채널을 통해 고령화에 대한 메시지도 전파되고 있다. 지역에 기반을 둔 고령자보호(eldercare) 프로그램을 홍보하기 위해서는 인쇄 및 라디오 광고가 주로 이용되는데, 라디오의 경우 인쇄 매체를 보기 어려운 고령자나 문맹자들에게 효과적으로 메시지를 전달할 수 있다. 그밖에 올해의 고령 시민상(The annual Senior Citizens' Awards), 고령자의 주(Senior Citizens' Week), 조부모의 날(Grandparents' Day) 등을 선정하여 고령자에 대한 부정적인 선입견을 타파하고 존경심을 고취하는 이벤트를 진행하고 있다.

싱가포르에서 진행되는 다양한 교육프로그램들은 정부에서 직접 운영하거나 후원하는 것도 있지만 다양한 시민단체들의 적극적인 참여로 이루어진다. 특히 시민, 공적·사적 영역의 대표자로 구성된 가족문제싱가포르위원회(Family Matters! Singapore committee)는 싱가포르 국민의 사고방식과 태도 변화를 목적으로 교육, 이벤트 등 다양한 시민운동을 하고 있다. 주요활동으로는 일반인 및 아동·부모를 대상으로 한 가족생활교육, 가족들이 이용하는 공공장소에 가족친화적인 편의시설을 설치, 직장 내 가족친화적 분위기 조성 등이 있으며, 이를 통해 싱가포르의 젊은이들에게 결혼과 일가를 이루는 것이 생애주기의 자연스러운 일부분이라는 것과 가족에 대한 긍정적인 가치관을 심어주고 있다(Family Matters! Singapore committee, 2004).

### 3. 저출산·고령화 관련 공무원 교육훈련 현황

싱가포르에서도 저출산·고령화로 인한 인구문제를 극복하기 위해 공조 직부터 주5일 근무제를 도입하는 등 공공영역에서부터 모범적인 움직임이 보이고 있다. 싱가포르 공무원의 인사행정업무는 수상실(Prime Minister's office) 산하의 공공서비스국(Public Service Division)에서 하고 있는데, 여기에서는 파트타임고용이나 유연근무제 등과 같은 가족친화적 시책들을 적극적으로 수용하여 변화하는 사회환경에 즉각적이고 융통성 있게 대응하고자 하고 있다. 또한 최상의 민원 서비스를 제공하기 위한 지식, 기술,

태도를 공무원이 습득할 수 있도록 공무원 역량 개발에 주력하고 있다. 특히 싱가포르의 천연자원의 부족으로 인적자원의 개발이 무엇보다 중요하게 받아들여지고 있고, 교육·훈련은 ‘manpower’ 육성을 통한 우수한 인적자원의 확보라는 측면에서 강조되고 있다.

모든 공무원은 연간 12.5일, 100시간의 훈련(60%는 업무와 연관되는 것, 40%는 자기계발을 위한 것)을 받아야하며, 상급 관리자와 협의하여 연간 훈련 로드맵을 수립해야 한다. 공무원의 교육·훈련 체계는 입문, 기본, 심화, 확장, 지속과정으로 구성되는데 각 단계별 교육·훈련 내용은 <표 4-9>와 같다.

<표 4-9> 싱가포르의 공무원의 교육·훈련 체계

구분	교육·훈련 내용
입문(Introduction)	업무를 처음 받았을 때 받는 훈련 맡은 공무와 소속 기관의 핵심 가치를 섭렵함
기본(Basic)	업무를 효율적으로 수행할 수 있도록 훈련. 신입, 신규 업무분장, 승진한 경우에 받음
심화(Advanced)	현재의 업무에 대한 보다 나은 성과를 위해 실시되는 추가적 훈련
확장(Extended)	맡은 업무 외에 관련된 업무나 한 단계 위의 업무를 할 수 있도록 훈련
지속(Continuing)	현재의 업무와 직접적으로 관련되지는 않지만 장기적 관점에서 시대에 뒤쳐지지 않고 고용잠재력을 강화하는 훈련

자료: 싱가포르 공공서비스국(<http://www.careers.gov.sg/>).

공무원의 교육훈련은 공무원교육원(Civil Service College, CSC)을 통해서 실시된다. 공무원교육원은 행정 서비스직의 신입 직원을 교육하기 위해 1971년 설립되었으나 교육·훈련에 대한 시대적 필요에 의해 점차 그 역할이 확대되어 2001년 수상실(Prime Minister's office)의 공공서비스국(Public Service Division) 산하의 법정 위원회로 발족하였다.

공무원교육원(CSC)의 교육사업부는 통치와 리더쉽을 위한 센터(Centre

for Governance and Leadership), 정책개발원(Institute of Policy Development), 공공행정 및 관리원(The Institute of Public Administration and Management), CSC 자문단, 공공서비스센터(PSCOE), 국제 CSC(CSCI)로 구성된다.

통치와 리더십을 위한 센터(CGL)에서는 사회통합, 규제, 세계화, 지정학, 공공영역 리더십과 같은 싱가포르 정부와 관련된 광범위한 주제에 대한 전략적 연구를 수행하여 발간함으로써 공공서비스에 있어서 새로운 통찰을 제시하고 리더십의 촉매제로서 기능 수행한다. CGL에서 발간하는 Ethos(반년주기)와 Ethos Perspectives(월간)는 정책적 이슈에 대한 통찰력 제공하는데, 저출산·고령화도 주요 이슈로서 다루어지고 있다.

정책개발원(IPD)에서는 공공관리와 리더십 개발에 역점을 둔 프로그램과 서비스를 개발하여 제공하고 있다. 즉 상급 관리자를 위한 고급 교육 훈련코스라고 할 수 있는데, 워크샵, 세미나, 토론회 등 다양한 교육 방법을 동원하여 공공영역의 지도자들이 싱가포르 정부의 주요 정책방향이나 정책 형성과정에서의 딜레마를 이해하고, 싱가포르에 영향을 주는 문제들을 알고 범부처적 관점을 기를 수 있도록 하고 있다(표 4-10 참조). 또한 ‘Governance Alert’ 간행물을 발간하여 공공 영역 관리에 있어서의 최신 이슈에 대한 이해를 도모하고 있는데, 2006년 고령화(2006년 6월)와 저출산(2006년 7월) 이슈가 각각 게재되어 논의된 바 있다.

공공행정 및 관리원(IPAM)에서는 세계 일류의 공공서비스 수립을 목적으로 통치, 리더십, 공공행정, 공공서비스 21과 우수 관리, 인적 개발과 효능 등 5개의 핵심 훈련영역에서 16개 훈련 범주에 이르는 광범위한 프로그램을 제공하고 있다. 이들 프로그램은 싱가포르 공공서비스의 핵심 가치를 강화하고 공무원이 역할을 효율적으로, 능률적으로, 전문적으로 수행할 수 있도록 지식과 기술과 전문성을 갖추도록 교육·훈련한다(표 4-11 참조).

〈표 4-10〉 싱가포르 정책개발원(IPD)의 교육프로그램

구분	세부 프로그램	교육 기간
교육 프로그램	- 행정 지도자 프로그램(LAP; Leaders In Administration Programme)	5~6주
	- 상급 관리자 프로그램(SMP; Senior Management Programme)	6주
	- 통치와 지도자 프로그램(GLP; Governance and Leadership Programme)	4주
	- 기본교육(FC; Foundation Course)	10주
	- 직무개발교육(EDC; Executive Development Course)	2주
	- 공공정책세미나 개발(DPPS; Developments in Public Policy Seminar)	1주
강연과 포럼	- 정책 포럼(PF; Policy Forum)	
	- 새로운 통찰 강연 시리즈(NILS; New Insights Lecture Series)	
워크숍과 세미나	- 행동계획 워크숍(SPW; Scenario Planning Workshop)	3일
	- 업무와 경제(EAW; Economics At Work)	3일
	- 전략적 전망 회의(SPC; Strategic Perspectives Conference)	
	- 통치 전망 회의(GPS; Governance Perspectives Seminar)	

자료: Civil Service College (<http://www.cscollege.gov.sg/>).

〈표 4-11〉 싱가포르 공공행정 및 관리원(IPAM)의 교육·훈련 카테고리

구분	세부 프로그램	2007년 과정수
통치 (Governance)	- 국가적 책무(National Imperatives)	1
	- 공공정책(Public Policy)	8
리더십 (Leadership)	- LEAD프로그램(The LEAD Milestone Programmes)	4
	- 공공영역 리더십과 관리(Public Sector Leadership and Management)	14
	- 공공영역 상급관리 기술(Public Sector Supervisory Skills)	4
공공행정 (Public Administration)	- 공공 행정법(Public Administration Law)	6
	- 행정(Administration)	25
	- 재무(Finance)	20
	- 인적관리(Human Resource)	28
	- 커뮤니케이션(Communications)	50
공공서비스 21과 우수성 관리 (Public Service 21 and Miraging For Excellence Initiatives)	- 종합 조직적 우수(Total Organisational Excellence)	8
	- 혁신과 기획(Innovation & Enterprise)	7
	- 개방성, 반응과 관련성(Openness, Responsiveness & Involvement)	1
인적 개발과 효능 (Personal Development & Effectiveness)	- 인적 우수(Personal Excellence)	82
	- 인적 복지(Personal Well-Being - Colours of Life®)	18
	- 모듈 프로그램(Modular Programmes)	17

자료: Institute of Public Administration and Management, *Training Directory 2007*, Civil Service College, 2007.

일본의 경우와 같이 싱가포르에서도 ‘저출산·고령화’ 전문 교육과정으로 운영되는 공무원 교육훈련과정은 찾아볼 수 없었다. 다만 우리나라의 공무원교육원에 퇴직준비과정이 있는 것과 마찬가지로 2007년 운영된 IPAM의 교육프로그램 중 ‘활력있고 의미있는 고령(Active and Meaningful Golden Years)-퇴직준비과정’에서 고령자로서 사회와 가족에서의 새로운 역할에 대한 이해와 은퇴 이후의 재정 계획, 소자본 창업을 위한 정보를 제공하고 있다.

공무원 개인의 노후대책이 아닌 저출산·고령화 대책이나 사회서비스 제공자로서 공무원의 교육·훈련은 정책개발이나 관리에 대한 원론과 방법론을 교육한 후 다양한 사회적 이슈들을 사례로 적용하는 형태로 이루어진다. 교육방법은 탐험학습, 학습 여행, 현장 출장, 해외연구출장 등의 경험 학습이나 사례연구, 워크숍 등의 소그룹 활동이 이용되는데, 보다 전문적이고 깊이 있는 정보를 제공하기 위해 Ethos나 Governance Alert 등이 발간되고 있다.

### 제3절 외국 사례의 시사점

이상에서 우리나라와 유사하게 급격한 인구의 저출산·고령화에 직면하고 있는 동남아시아 두 개 국의 저출산·고령화 대응 정책 및 교육·훈련 현황을 살펴보았다. 일본과 싱가포르 정부는 각 국가의 역사나 사회환경에 적합한 다양한 시책을 도입하여 시행하고 있으나, 이러한 시책에는 국가적 특수성 외에 보편적 공통점이 나타난다. 먼저 이들 국가는 여성이 일과 가정생활을 병행할 수 있는 사회적 환경과 시스템을 구축하기 위한 노력을 경주하고 있다. 이것은 최근 급속하게 진행되고 있는 저출산 현상이 여성의 교육 수준 향상에 따른 사회적 지위 상승과 경제활동 참여에 기인한다는 공통된 원인 분석의 결과이다. 다시 말해 지속적인 경력 관리

와 경제 활동을 위해 결혼과 출산을 회피하는 여성들에게 유연근무제, 출산·육아휴직, 금전적 보상 등 출산·가족친화적인 환경을 조성하여 결혼과 출산으로 복귀시키려는 다양한 시책을 개발·시행하고 있다. 특히 싱가포르의 경우에는 미혼남녀의 결혼정보조직(SDU, SDS)을 범국가적으로 조직하여 출산율 상승의 직접적인 동인이 되는 결혼을 상승을 도모하고 있다.

또 다른 공통점은 저출산·고령화에 대응하여 전 세대에 걸쳐 교육을 강화하고 있다는 점이다. 저출산·고령화로 경제활동인구의 감소 등 인구구조의 변화가 예견되기 때문에 여성이나 고령자의 능력을 개발하여 활용하기 위한 평생교육이 강화되고 있고, 향후 가족을 형성할 미래세대에게 가부장적 가치관을 타파하고 새로운 사회 환경에 적합한 가치관을 정립하기 위한 가족생활교육이 실시되고 있다. 또한 저출산·고령화 시책이 신문, 방송, 잡지 등의 대중매체, 강연, 심포지엄 등 각종 사회교육 채널을 통해 제공되고 있다.

우리나라에서도 평생교육의 필요성과 중요성이 강조되고 있고 저출산·고령화 대책이 언론을 통해 홍보되고 있으나, 미래세대나 미혼남녀를 대상으로 하는 가족생활교육이나 저출산·고령화에 대한 사회교육 프로그램에는 미진한 부분이 많다. 공공기관, 시민단체, 언론 등에서 운영하고 있는 평생교육기관은 많이 있으나 저출산·고령화에 대한 인식 제고와 사회적 지평을 확대하기 위한 교육프로그램은 많이 부족한 실정이다. 이는 시민·사회교육에서 교과는 이슈의 중요도에 따라 선택되는 만큼 저출산·고령화에 대한 문제의식이 낮은 편임을 방증한다고 하겠다.

공공인력의 교육·훈련에 있어서는 우리나라가 일본과 싱가포르에서는 찾기 어려운 ‘저출산·고령화 대책 전문교육과정’을 개발하여 빠르게 보급하고 있는 것이 고무적이지만, 공무원이라면 국가적 핵심 전략으로서 저출산·고령화에 대한 소양이 반드시 숙지되어야 한다는 기본의식이 약한 편이다.

일본에서는 ‘초임행정연수’에 일주일의 개호시설 현장경험이 편성, 운영될 정도로 고령사회에 대한 오리엔테이션이 강화되어 있다. 반면 우리나라에서는 시책교육으로서 저출산·고령화 교육의 강화를 주문하고 있으나, 각 부처에서 요구하는 시책교육은 많은데<sup>12)</sup> 비해 교육시간은 한정되어 있기 때문에 경쟁이 심하고 교육과정운영자가 임의로 선택하여 편성하는 것에 의존할 수밖에 없는 형편이다. 저출산·고령화는 어느 한 가지 현상에 국한된 문제가 아니라 사회·경제·문화적 변화의 총체인 동시에 향후 예견되는 다양한 사회 문제의 원인이다. 따라서 사회 변동에 대한 통찰력을 배양하기 위해 취사선택의 옵션이 아닌 필수 항목으로 공공인력의 교육훈련에 편입되어야 한다.

둘째, 이들 나라에서는 저출산과 고령화에 대해 각각 다른 교육적 접근이 이루어지고 있다. 일본에서는 정부 시책에서부터 엔젤플랜과 골드플랜으로 나뉘어서 수립, 시행되고 있다. 이것은 외국에서 ‘저출산·고령화’ 통합교육프로그램을 찾기 어려운 이유의 하나로, 저출산 현상으로 인하여 인구의 고령화가 보다 압축적으로 진행되고는 있으나 각 영역에서 요구되는 교육내용이 다르기 때문이다. 예컨대 저출산 대응 교육에서는 결혼, 부모됨, 가족생활 등 생애주기적 차원에서 이루어지는 가족생활교육이나 일·가정 양립에 장애가 되는 사회환경과 그것을 극복하기 위한 방안 등이 다

12) 중앙인사위원회에서 권장하고 있는 시책교육으로는 정책품질관리 교육(국무조정실), 청렴·부패방지 교육(반부패관계기관협의회), 민원·제도개선 교육(국무조정실, 행정자치부), 통계·국가재정 및 영어교육(통계청, 기획예산처), 다문화 이해 교육(차별시정위원회, 여성가족부), 저출산·고령화 문제 이해 교육(저출산·고령사회위원회, 보건복지부), 공직자 역사인식 제고를 위한 국사교육, 여성 및 기술직 공무원의 능력개발교육, 인권교육(국가인권위원회), 규제개혁 관련 행태 개선교육(국무조정실), 입법실무교육(법제처), 지방자치제도 이해 및 중앙행정 권한의 지방이양 추진 교육(행정자치부), 갈등관리 교육(지속가능발전위원회), 남북관계와 대북정책 이해를 위한 교육(통일부), 정책의 성별 영향평가·양성평등정책 형성교육(여성가족부), 장애인 정책 이해를 위한 교육(노동부), 국가위기관리 교육(NSC), 보안교육(국가정보원), 비상대비 교육(비상기획위원회) 등이 있다.

루어지며, 고령화 대응 교육에서는 노년에 대한 준비와 훈련, 사회 갈등 완화를 위한 세대 결속 방안, 고령자가 당면하고 있는 문제와 대안, 노인 복지 등이 다루어진다.

우리나라에서는 저출산·고령화 대책 담당 공무원을 대상으로 ‘저출산·고령화 대책(정책)과정’이 제공되고 있는데, 교과과정을 보면 저출산·고령화로 인한 인구구조 변화 및 정책 개괄과 3~4개의 저출산 관련 과목, 고령화 관련 과목으로 구성된다. 경우에 따라서는 저출산 문제가 심각하기 때문에 대부분의 교육시간이 저출산 관련 내용에 할애되기도 한다. 또한 한정된 교육시간에 비해 교육내용이 광범위하고 교육생의 기초 지식에 차이가 있기 때문에 개괄적인 내용의 강의가 이루어진다. 따라서 저출산·고령화 대책에 대한 전문적 역량을 강화하기 위해서는 저출산·고령화 통합 과정 외에 각 영역에서 별도의 심화교육이 이루어질 수 있도록 하는 방안을 고려해볼만 하다.

셋째, 외국의 경우 현장 실습, 경험 학습, 토론 등 다양한 교육 방법을 도입하여 교육생이 적극적으로 문제에 접근하고 해결책을 찾도록 하고 있다. 일본에서는 개호시설의 현장 체험이나 교원의 수발체험 등과 같이 체험형 교육프로그램이 강화되고 있다. 앞에서 살펴본 계장급 행정연수의 경우에는 5일간의 교육과정이 기초강의(인구감소사회에 대응하는 공공정책의 대처) 하루와 4일간의 토론과 코칭으로 구성되어 있었다. 싱가포르에서도 탐험학습, 사례연구, 워크숍, 정책보고서의 토론 등의 참여학습이 이루어지고 있다.

우리나라에서도 출산친화적 기업경영을 하고 있는 사업체를 방문하는 등의 현장 교육과 토론형 교수방법이 증가하고 있지만 아직도 강의식 교육이 많은 비중을 차지한다. 강의식 교육을 통해 저출산·고령화의 원인과 문제점 등에 대한 지식은 전수받을 수 있으나 생생한 정책 아이디어를 수혈받기에는 한계가 있다. 따라서 필수적인 강의 외에는 교육생이 참여하

는 교수법을 강화하여 교육생 상호간에 지식과 정보를 공유하고 그 과정에서 관리, 감독, 운영 능력을 배양하는 교육프로그램 개발이 이루어져야 한다.

끝으로 저출산·고령화 대응 교육이 공무원 뿐만 아니라 일반 시민에게 까지도 전폭적으로 확대되기 위해서는 시민단체, 언론 등 다양한 사회교육기관의 협조가 필요하다.

싱가포르에서는 저출산 극복을 위해 학교와 시민단체가 협력하여 가족생활교육을 확대해 나가고 있고, 미혼남녀의 결혼을 성사시키고 안정적인 가정생활을 영위해 나갈 수 있도록 민관 합동의 각종 교육프로그램을 운영하고 있다. 또한 올해의 고령자상(The annual Senior Citizens' Awards), 고령자의 주(Senior Citizens' Week), 조부모의 날(Grandparents' Day) 등 다양한 이벤트를 개최하였다. 일본에서도 기업이나 지역의 육아 지원을 도모하고 일과 가정·육아의 양립을 촉진하기 위해 민관 협동의 전국 릴레이 심포지엄을 꾸준히 추진하고 있다. 이와 같이 다양한 사회교육 방법이 동원될 때 사회 전반적으로 저출산·고령화 문제가 인지되고 분위기가 형성되어 정부 시책에서 국민운동으로 확산될 수 있는 발판이 마련될 것이다.

## 제5장 저출산·고령화대책 교육의 당면과제와 활성화 방안

본 장에서는 저출산·고령화대책 관련 교육기관 실태조사 결과와 외국의 사례를 바탕으로 공무원 및 교원의 교육기관을 중심으로 저출산·고령화 대응 교육의 문제점을 파악하고, 지적된 당면 과제를 극복하고 공공교육기관을 포함하여 다양한 사회교육기관을 통해 저출산·고령화 대책교육이 활성화 될 수 있는 방안을 제시하고자 하였다.

### 제1절 저출산·고령화대책 교육의 당면과제

#### 1. 교육훈련 실적의 양적 부족

저출산·고령화 현상이 사회전반에 미치는 파급 효과와 중요성에 비해 홍보교육이나 전문교육이 저조한 것을 지적할 수 있다. 실태조사에 응답한 58개 공공교육기관 중 저출산·고령화 관련 교과가 하나라도 편성되어 있는 경우는 절반을 조금 넘는 정도였고, 전문교육과정을 제공하고 있는 곳은 10개 기관에 불과하였다. 그나마 시·도의 사업관련 공무원의 교육에 대한 요구가 반영되어 15개 지방공무원교육원을 중심으로 저출산·고령화 대응 교육이 망라되고 있는 형편이다.

교육과정으로 보더라도 저출산·고령화 관련 교과가 편성된 교육과정은 79개 과정이었는데 교과목으로 편성하고 있다고 응답한 기관이 30개 기관이므로 대략 한 교육기관에서 2개 교육과정에 저출산·고령화 관련 교과를

편성하고 있다고 가정할 수 있다. 보통 교육기관에서 운영하는 전체 교육 과정이 적게는 30개 정도부터 많게는 150개 정도이므로 2개의 교육과정에 편성되어 있다는 것이 얼마나 저조한 실적인지 확인할 수 있다. 또한 실태조사에서 공공교육기관을 통해 약 15,800여 명의 공무원 및 교원이 한 시간 이상의 저출산·고령화 관련 홍보교육을 받은 것으로 조사되었다. 이 결과도 저출산·고령화 관련 교육이 시작단계임에도 불구하고 비교적 많은 공무원들이 홍보교육을 받았다는 점에서 고무적이거나, 한 개의 교육기관에서 연간 3,000명에서 10,000명의 공무원이 교육을 받는다는 점을 감안하면 만족할만한 수준은 아니다.

국내 공무원 교육훈련기관의 교육훈련 문제점으로 하나의 교육과정에 너무 많은 과목이 너무 짧은 시간으로 편성되어 있다(한인근, 2003)는 점이 지적될 정도로 다양한 교과가 편성된다. 이것은 저출산·고령화 대응교육이 시책교육의 하나로 교육과정에 편성될 수 있는 개연성의 증가를 의미하기도 한다. 그러나 한 교육과정에 둘 이상의 시책교육을 편성하는 것은 무리가 있기 때문에 다문화 이해 교육, 공직자 역사인식 제고를 위한 국사교육, 여성 및 기술직 공무원의 능력개발교육, 인권교육, 규제개혁 관련 행태 개선교육, 입법실무교육, 지방자치제도 이해 및 중앙행정 권한의 지방이양 추진 교육, 갈등관리 교육, 남북관계와 대북정책 이해를 위한 교육, 정책의 성별 영향평가·양성평등정책 형성교육, 장애인 정책 이해를 위한 교육, 국가위기관리 교육, 보안교육, 비상대비 교육 등 부처마다 요구하는 다양한 시책교육 가운데 저출산·고령화 대응교육을 차별화 하는 것이 교육의 양적 확대를 위한 과제로 남아있다고 하겠다.

한편 전문교육과정도 지방공무원교육원을 중심으로 빠르게 확산되고 있기는 하지만, 전국의 저출산·고령화대책 담당자를 시·도 단위 5명, 시군구 단위 4명이라고 가정하더라도 최소 1,000여 명에 이르는데 현재의 교육과정만으로는 이들의 교육수요를 모두 충족하기 어렵다<sup>13)</sup>. 더욱이 현재 제

출산·고령사회기본계획 및 시·도의 시행계획이 추진된 지 2년이 경과하고 있기 때문에 신규교육 외에 보수교육에 대한 수요도 증가할 것으로 전망되어 전문교육과정의 확충이 절실히 요구된다.

## 2. 교과목 열거식의 교육프로그램 구성

첫 번째 문제가 교육의 ‘양’에 대한 것이었다면 두 번째 당면과제는 교육의 ‘질’과 관계된다. 실태조사에서 교육과정 운영자들이 실무에 적합한 교육프로그램 개발이 가장 어렵다고 응답할 정도로 교육과정의 개발은 까다로운 문제이다. 그만큼 교육기관에서 주력하고 있기는 하지만, 일부에서는 연수기관을 통해 이루어지는 교육에 대해 원론적이고 형식적이라는 점에서 회의적인 입장을 고수하고 있다. 따라서 공무원 교육·훈련의 문제점으로 교과목 열거식 획일적 교육이나 실제 관리능력 개발을 위한 교육의 부재가 많이 지적된다(최유성, 2000; 하미승, 2004; 한인근, 2003).

저출산·고령화 대응 교육도 예외는 아니다. 소양교육의 경우에는 2~3시간 동안 이루어지기 때문에 저출산·고령화의 원인, 파급효과, 국가적 대응 전략 등 개괄적인 정보만으로도 교육 목표를 달성할 수 있지만, 전문교육의 경우에는 전혀 상황이 다르다. 그러나 전문교육이라고 할지라도 인력의 사업관리 능력을 배양하고 전문성을 강화하기 위한 교과과정이 제공되고 있다기보다 교양수준의 다양하고 폭넓은 교과로 구성되어 있다. 주요 교과는 저출산고령사회기본법 및 기본계획에 대한 이해, 인구정책의 변천

13) 저출산·고령화대책 담당자를 위한 전문교육의 수요를 예측해 보면, 16개 시도에 저출산·고령화 총괄전담인력을 5명, 보건소를 포함하여 232개 시군구에서 저출산·고령화 대책사업을 집행하는 공무원을 4명으로 가정하여 계산하면 1,008명이 되며, 여기에 중앙부처의 관련 공무원과 지방공무원의 보수교육 인원을 합하면 연간 최소 1,500명 이상의 전문교육 수요가 발생할 것으로 예측된다. 또한 읍·면·동의 주민생활지원센터에서 저출산·고령화 관련 업무를 담당하는 공무원이 받아야 하는 전문교육과정에 저출산·고령화대책에 대한 교과가 필수적으로 편성되도록 각 전문교육과정을 수정하는 조치도 뒤따라야 한다.

과 인구변동, 저출산 원인 및 과급영향, 출산친화적 사회환경조성 방안, 양성평등과 일·가정 양립 방안, 노인복지, 고령자의 사회참여방안 등이며 각 교과에 배분된 시간은 보통 3시간 정도이다. 일본에서는 계장급 행정 연수에서 ‘인구감소사회에 대응하는 공공정책의 대처’라는 기초강의 하나와 토론과 코칭으로 구성된 5일 과정을 운영한 바 있다. 이 사례와 비교하더라도 국내 전문교육이 너무 짧은 시간에 많은 내용을 주입하고 있으며 따라서 심화된 내용을 제공하지 못하는 것으로 평가된다.

### 3. 공급자 중심의 교육과정

실무에 적합한 교육프로그램의 개발에 대한 교육과정 운영자의 고민은 교육수요조사를 통해 극복할 수 있다. 그러나 현재 교육훈련체계에서는 공무원 및 교원의 교육기관에서 연간 교육훈련계획을 발표하고 나면 피교육자를 대상으로 그 교육훈련계획 내의 교과과정에서 어떠한 교육과정에 몇 명의 수강생이 있을지를 예측하는 수요조사를 실시한다. 다시 말해 교육훈련계획대로 교육과정을 운영하기 위해 필요한 교육생을 확보하기 위한 사전 장치 이상의 역할을 하지 못하며, 매년 유사한 교육과정이 통상적으로 운영된다.

교육기관으로서는 수십 개에 이르는 교육과정에 대한 보다 풍부한 수요조사가 현실적으로 어렵기 때문에 교과과정이 종료된 이후 교육생에게 교육프로그램에 대해 평가하도록 하여 환류하는 방법을 택하고 있다. 그러나 교육훈련에 대한 평가는 피교육자가 교육과정의 내용을 어느정도 숙지했는가에 포커스를 둔 것으로, ‘교과과정이나 교육내용의 직무타당성’과 실제 ‘직무수행과정에서의 적용 가능성’ 및 ‘교육방법의 효과성’ 등 교육훈련 프로그램 자체에 대한 평가는 거의 없고 만족도 조사 정도가 실시되고 있는 형편이다.

저출산·고령화 관련 교육프로그램은 교육기관별로 개설되는 시점에 있

기 때문에 기존의 정형화된 교육형식에 맞춰 교과목만 바꾸는 공급자 중심의 방식을 탈피하여 피교육자의 직무분석, 수요조사, 전문가로부터의 자문 등의 방법을 통해 수요자 중심으로 교육과정을 개발해야 한다. 또한 교육훈련 종료 후 교육생들이 교육과정 자체에 대해 평가하도록 하고, 그 결과를 프로그램 개선에 활용하여 피교육자의 자발적이고 능동적인 참여를 유도, 촉진할 수 있는 교육과정을 확립해 나가야 할 것이다.

#### 4. 강의식 주입 교육형태의 고착

공무원 및 교원의 교육기관에서 전문심화교육을 위한 교과과정이 개발되지 못하고 있는 가장 큰 원인은 강의식 교과가 대부분을 차지하기 때문이다. 이것은 토론, 현장체험 등 다양한 교육방법을 포용하려는 노력이 경주되고 있음에도 불구하고 기관중심의 교육훈련에서 고질적으로 지적되는 문제점이다. 한국보건복지인력개발원에서 실시된 저출산·고령화 대응 교육의 경우에도 기획실습, 지자체별 저출산고령사회 대응사례 및 토의, 현장견학을 추가하는 등 참여식 수업방식을 강화하고는 있으나 여전히 강의식 수업이 주류를 이루고 있다.

이와 같이 강의식 교육방법을 선호하는 이유에 대해 최유성(2000)은 강의식 교육이 가장 많은 사람들을 대상으로 가장 짧은 기간에 가장 값싸게 교육시킬 수 있는 방법이라는 경제적 요인이 크게 작용한다고 지적한 바 있다. 강의식 교육이 낮은 비용으로 높은 효과를 얻을 수 있는 전통적인 교육방법이기는 하지만 업무 담당자를 대상으로 한 전문교육은 그러한 경제 논리로 설명될 수 없으며, 따라서 강의식 교육은 그 질을 담보할 수 없는 방법론적 한계가 존재한다. 특히 시·도 저출산·고령화 대책 담당자들은 지역특성에 맞는 사업을 개발하고 시행계획을 작성해야 하기 때문에 원론적인 이론 강의가 큰 도움이 되지 못할 것으로 판단된다.

그밖에 강의식 교육방법에 치중된 원인으로 과목수가 많고 할당된 시간

이 부족하여 강의와 토론을 현실적으로 병행하기 어렵다는 점, 참여식 교육에 필요한 전문 교수진이 없다는 점, 실용적인 정책 사례 위주의 교재가 부족하다는 점 등이 지적된다(최유성, 2000; 하미승, 2004).

##### 5. 전문강사와 교재의 부재

내실있는 교육훈련을 제공하기 위해서는 무엇보다 교수진의 실력이 보장되어야 한다. 실태조사 결과 저출산·고령화 대응 교육의 강사는 대부분 외부에서 초빙하는 것(88.2%)으로 나타났다. 단기간의 교육과정을 위해 전임 강사를 두기 어려운 현실적 문제 때문에 저출산고령사회위원회나 보건복지부, 상위 지방자치단체기관의 협조를 통해서 외부 전문가에게 강의를 의뢰하고 있는 상황인 것이다. 이런 과정을 통해 섭외되는 강사는 대부분 저출산·고령화에 대한 저명한 학자나 전문가라서 이론에 있어서는 양질의 강의를 전수할 수 있으나 행정현장에 대한 이해는 부족하여 자칫 현실과 동떨어진 원론적 내용만 강의할 수 있다.

또한 국내에 인구문제나 저출산·고령화에 대한 전문가집단이 두텁게 확보되어 있지 않기 때문에 16개 시·도에 분산되어 있는 교육기관의 교육 수요를 모두 망라할 수 없는 상황이다. 실태조사에서 저출산·고령화 관련 교육을 위해 정부가 역점을 두어야 할 사항으로 저출산·고령화 교육과정 운영자는 ‘시·도 단위의 교육훈련강사의 양성’(71.9%)이, 비운영자는 ‘실무 위주의 기본 및 직무교육과정 개발’(69.6%)이 필요하다고 응답한 결과를 보더라도 실제 교육과정 운영에 있어서 교육훈련 강사의 확보가 어렵다는 것을 유추할 수 있다. 따라서 저출산·고령화 대응 교육을 위한 전문 강사의 양성이 절실히 요구된다.

교육훈련이 외부 강사진에 의해 실시되기 때문에 교육에 사용되는 교재도 전적으로 초빙된 강사에게 의존하고 있는 실정이다. 강사가 준비한 교육자료가 교육생들에게 제공되기는 하지만 교과목별로 강사가 다르고 교

육기관의 예산이 한정되어 있어 대부분 개별자료 형태로 배포된다. 실태 조사에 따르면 중앙공무원교육원, 지방혁신인력개발원, 한국보건복지인력개발원, 인구보건복지협회 등의 교육기관에서만 교육과정 내의 전체 교과 내용을 제본해서 교재형태로 제공하고 있었다. 현실이 이렇다 보니 교육 훈련을 받고 업무 현장으로 복귀한 후에라도 참고할 만한 변변한 자료가 없는 형편이다. 따라서 교육기관에서는 교육과정 전체 교육자료를 제본할 별도의 예산을 확보하는 방안, 정부나 관련기관에서는 부교재로 강의에서 활용하거나 직장으로 복귀한 후 참고할 수 있는 실용적인 정책 사례 위주의 교재를 개발하는 방안이 당면 과제라고 하겠다.

## 제2절 저출산·고령화대책 교육의 활성화 방안

### 1. 각급 공무원교육기관의 활용 확대

저출산고령사회 기본계획이 수립, 시행된 지 1년이 조금 경과했음에도 불구하고 전문교육과정 개설이나 사회적 인식 확산을 위한 홍보교육은 어떤 정책보다 적극적으로 이루어진 것으로 보인다. 이는 저출산·고령화 문제를 극복하기 위해서는 교육, 홍보가 절실하다는 인식이 공유된 결과이다. 상위기관의 교육 요구에 신속하게 대응하여 교육과정을 개설하였고, 저출산·고령화 관련 강의를 개설되면 학계나 연구기관의 전문가들이 공간적 거리를 불문하고 강의 요청을 수락한 결과인 것이다. 하지만 저출산·고령화 관련 교육의 수요가 증가하고 교육 활성화의 필요성이 제기되는 상황에서는 이러한 형태의 교육운영이 지속되기가 매우 어렵다. 따라서 저출산·고령화 교육을 전담하는 조직을 구심점으로 하여 전문교육 및 홍보교육을 체계적으로 확립해 나갈 수 있는 발판이 마련되어야 한다.

실태조사에서 드러났듯이 기관중심의 전문교육은 상위기관의 요구나 공

문서에 의한 지시가 아니고는 개설되기 어렵다. 현재 교육운영체계에 따르면 중앙부처의 공무원교육원과 지방공무원교육원은 각각 중앙인사위원회와 광역자치단체의 영향력 아래 있다. 예컨대 지방공무원교육원에 저출산·고령화대책 전문교육과정을 개설하기 위해서는 광역자치단체의 요구가 가장 강력한 개설동기가 되는데, 현재 절반 정도의 지방공무원교육원에서 운영되고 있는 저출산·고령화대책 전문과정을 전체 지방공무원교육원으로 확대하기 위해서는 16개 광역자치단체에 전문교육과정의 개설 및 운영의 필요성을 인지시키고 협조를 강력히 요구하여야 할 것이다. 사업초기 단계에서 절반 정도의 지방공무원교육원에 전문교육과정이 개설되는 성과를 이룬 것에는 저출산고령사회위원회가 교육훈련과정 개설에 대한 협조 공문을 신속히 하달한 것이 유효한 영향을 주었을 것이다.

따라서 시·도 등 광역자치단체를 중심으로 저출산·고령화대책 총괄부서가 신설되고 전담 공무원이 배치되는 등 전문교육에 대한 수요가 증가하고 있어 전문과정을 개설하는 교육기관에도 점차 증가할 것으로 예측되나 보다 신속한 교육체계의 확립을 위해서는 각급 교육훈련기관의 운영체계에 근거한 상위기관의 적절한 교육기획과 관리가 요구된다.

## 2. 지역단위 전문강사 양성 및 교재 개발

교육프로그램 개설에 대한 요구 뿐만 아니라 교육과정 운영 전반에 대한 협조도 이루어져야 한다. 현재 저출산고령사회위원회에서 저출산·고령화 관련 전문가를 강사로 추천해주고 있지만, 별도로 훈련된 전문강사가 아닌 저명인사가 대부분이고, 이들은 저출산·고령화 문제가 사회적으로 부각되면 될수록 초빙하기가 어려운 것이 현실이다. 따라서 증가하고 있는 교육수요에 부응하기 위해 저출산·고령화 교육 전문강사를 육성하고 지역 내 가용한 교육자원을 개발하여 네트워크를 구축해야 한다.

2007년 인구보건복지협회에서 저출산·고령화극복 전문교육강사 양성 프

로그그램을 통해서 40여 명의 전문강사를 육성하였다. 이들이 16개 시·도에 적절히 안배된다면, 각 시·도는 최소 2명의 전문강사를 확보할 수 있게 된다. 그러나 이들이 1~2주(최소 35시간)의 교육과정을 소화하기에는 역부족이며, 각 지역별로 적정 수준의 전문강사가 확보되기 전까지는 16개 시·도를 3~4개의 권역으로 하는 네트워크를 구축하여 부족한 강사수요에 대응하도록 하여야 할 것이다.

한편, 인구보건복지협회를 통해 양성되는 전문강사의 활동을 적극적으로 지원해야 한다. 현재 지방공무원교육원 등에서는 교과목별로 외부전문가를 초빙하여 운영하고 있어 세부 교과내용에 대한 분야별 전문기를 선호하는 것을 확인할 수 있다. 이러한 교육운영 전통이 변화되지 않는 한, 저출산·고령화대책 전문교육강사의 입지는 좁을 수밖에 없다. 따라서 이들에게는 ‘인구교육사’와 같은 자격증을 수여하여 안정적인 지위를 보장하고 각 지역에서 다양한 교육 활로를 찾을 수 있도록 지원해야 한다.

전문강사의 육성과 함께 교육자료 및 참고자료의 개발도 필요한데, 이러한 기능이 독립적으로 이루어지면 교육자료는 사장될 가능성이 높다. 다시 말해 강사가 교육프로그램에서 소개하고 자료로 활용하지 않으면 자료의 활용도가 현저하게 떨어져 예산 낭비만을 초래할 수 있다. 이 경우 교과서의 개발보다는 부교재나 시청각 자료와 같이 참고자료로 활용할 수 있는 다양한 교육자료를 개발하는 것이 대안이 될 수 있을 것이다.

전문강사, 교육자료 등의 한정된 자원을 극복할 수 있는 방안으로 원격교육콘텐츠(프로그램)를 개발하여 보급하는 것도 고려할 수 있다. 원격교육이 면대면 교육이 아니라 현장성이 떨어지는 단점이 있으나 시공간의 제약을 덜 받는다는 점에서 매우 선호되고 있다. 인터넷을 통한 원격교육은 교육시스템 구축과 관리에 많은 비용이 드나, 대부분의 공무원 및 교원 교육기관에서는 교육생의 요구과 교육환경의 변화 대응하여 이러한 교육시스템을 갖추고 있다. 따라서 저출산·고령화 대응 교육 콘텐츠만 개발

한다면 교육인프라를 이용하여 보다 용이하게 교육을 확대해 나갈 수 있을 것으로 기대된다.

### 3. 실용적인 전문교육프로그램의 개발과 보급

앞서 저출산·고령화대책 교육의 당면과제에서도 지적되었듯이, 기관중심의 교육에서 가장 큰 문제는 교육이 획일적이고 형식적이라는 점이다. 특히 공무원교육원은 교육목적에 따라 새로운 교육과정과 교육기법을 개발하기보다는 기존의 정형화된 교육형식에 맞춰 교과목만 배열하는 편리주의를 따르고 있다. 저출산·고령화대책 전문교육과정의 경우에도 저출산·고령화대책 담당공무원을 저출산·고령화 ‘전문가’로 육성하는 교육이라기보다 ‘저출산·고령사회기본계획’과 ‘저출산·고령화의 원인과 영향’에 대한 이해를 돕는 정도이다. 이러한 교육내용이 저출산·고령화가 초유의 사태라는 점에서 교육의 시작점으로 의미가 있다고 할 수 있으나, 추가적인 보수교육으로서는 그 효과가 미약하다. 기본계획이 시행된 지 1년이 경과하였음에도 불구하고 여전히 초기 교육내용이 유지되고 있고, 보수교육을 위해 심화된 내용이 반영되지 못하고 있다.

따라서 저출산·고령화대책 담당공무원이 지역의 특성을 고려한 사업을 기획하고 사업집행을 모니터링하고 그 결과를 평가하고 지도·관리·감독하는 일련의 사업추진과정 각 단계에서 활용할 수 있는 실무교육과정이 구성되어야 하며, 심화교육내용이 충분히 전달될 수 있도록 교육기간은 최소 1주일(35시간)이상이 배정되어야 한다. 교육방법으로는 교육생들끼리 현안을 토의하고 성찰하는 그룹토의를 통해 스스로 문제점을 파악하고 해결방안이나 대안을 체득할 수 있는 자율적 교육방식(self-learning study)을 강화하여, 사업기법에 대한 이론과 응용이 전문교육과정 내에서 이루어질 수 있도록 안배되어야 한다.

〈표 5-1〉 저출산·고령화대책 전문교육과정 개선안

교육기간	-1~2주(35시간 이상)
교육내용	<ul style="list-style-type: none"> <li>-정부의 저출산·고령화대책 및 사업방침에 대한 이해</li> <li>-저출산·고령화의 원인과 파급효과에 대한 이해</li> <li>-지역의 인구문제와 해결방안에 대한 접근 방법 도출</li> <li>-사업관리기법에 대한 이해와 활용</li> </ul> <div style="text-align: center; margin-top: 10px;"> <p>Input</p> <p>사업기획 → 수행(모니터링) → 평가 → Output</p> <p>지도·관리·감독</p> <p>↙ 환류(feedback) ↘</p> </div>
교육방법	<ul style="list-style-type: none"> <li>-강의식, 토론식, 현장학습</li> <li>• 자율적 교육방식(self-learning study)의 강화</li> </ul>

한편, 2008년부터 개정된 ‘지방공무원 교육훈련법 시행령’이 시행됨에 따라 공무원의 교육·학습 유형으로 정책현장 방문, 워크숍(주제발표, 토론) 등이 포함되는 등 교육방법과 기회가 확대된다. 저출산·고령화대책 담당공무원을 위한 전문교육은 기관 중심의 교육훈련 외에도 현장 체험이나 전문가로부터의 기술 지원(컨설팅)이 필요하기 때문에 변화되는 교육 체계를 충분히 활용하여 다양하고 내실있는 교육 기회를 제공할 수 있는 사전 대비가 필요하다.

특히 저출산·고령화대책은 지역마다 편차가 큰 재정자립도, 인구구조, 경제상황 등을 고려한 시책 개발이 요구되기 때문에 지방공무원이 편리하게 이용할 수 있는 교육프로그램의 개발과 보급이 이루어져야 한다. 앞서 지방공무원을 위한 저출산·고령화대책 전문교육과정의 수요 예측에 따르면 연간 최소 1,500명 이상의 전문교육 수요가 발생할 것으로 예상된다. 그러나 실태조사결과에 따르면, 2007년 지방공무원교육원에서 저출산·고령화대책 전문교육과정을 이수한 공무원은 312명에 불과하여 향후 발생할 교육수요를 충당하기에 턱없이 부족한 실정이다. 그렇다고 지방에 연고를

두고 있는 공무원에게 교육기간이 1~2주는 보장되어야 하는 전문교육과정을 한국보건복지인력개발원이나 인구보건복지협회와 같이 서울에 설립되어 있는 전문교육기관에서 실시한다는 것은 필요이상의 교육비용을 소요하게 된다.

이러한 제약을 극복하기 위해 현재 전염병관리실무자나 건강증진사업인력의 전문성 제고를 위해 도입되고 있는 현지교육훈련프로그램(Field Management Training Program)을 저출산·고령화대책 교육에도 응용하는 방안이 고려되어야 한다. 현지교육훈련프로그램은 각 지역의 대학 등 교육기관과 연계하여 공무원의 근무시간 이후에 교육을 제공하는 것으로, 전문교육기관에서 교육이 이루어지기 때문에 양질의 교육을 보장할 수 있고 지방공무원 교육훈련의 장애가 되는 공간적, 시간적 제약을 극복할 수 있는 장점이 있다.

저출산·고령화대책 담당자를 위한 현지교육훈련프로그램을 개발할 경우 각 지역에서 활동가능한 전문교육강사가 확보되어야 하는데, 이는 인구보건복지협회를 통해 지속적으로 육성되고 있는 저출산·고령화대책 전문교육강사를 활용함으로써 극복할 수 있을 것이다. 즉 현지교육훈련프로그램은 저출산·고령화대책 전문교육과정에 대한 지역내 교육 수요를 충족시키는 동시에 전문교육강사에게 안정적인 교육 활로를 보장하는 효과가 있을 것으로 기대된다.

한편, 현지교육훈련프로그램을 개발한다면, 교육과정은 정책기획과 전략개발, 관리·평가 능력을 향상시키는데 중점을 두어야 한다. 또한 전문가의 현장지도도 필수적으로 포함시켜 각 지자체의 저출산·고령화대책 실무자의 전문성을 제고할 수 있는 교육과정이 되어야 할 것이다.

#### 4. 다양한 교육프로그램의 개발과 보급

전문교육과정이 지자체의 저출산·고령화 총괄 담당자나 관련 교과의 교

원에 한정된다면 일반공무원이나 시민을 대상으로 하는 홍보교육의 프로그램 개발도 필요하다.

실태조사 결과에 따르면 일반공무원을 대상으로 실시한 소양교육은 79개 교육과정에 3시간 미만(83.6%)의 교과목이 편성되고 있는 정도이며, 조사기간 중 약 15,800명이 교육을 받은 것으로 조사되었다. 한 개의 교육기관에서 연간 50~100개 교육과정이 개설되어 3,000명~10,000명의 공무원이 교육을 받는다는 점을 감안하면 매우 저조한 실적으로 판단되며, 공무원 외에 다양한 교육대상을 발굴하고 홍보·교육을 확대해 나갈 필요성이 제기된다. 또한 무엇보다 보건, 사회복지, 주민생활업무 등 저출산·고령화관련 업무담당공무원이 이수해야 하는 전문교육과정에 저출산·고령화대책 소양과목을 필수적으로 편성하는 조치가 있어야 할 것으로 보인다.

한편, 본 연구의 제2장에서 살펴보았듯이 평생교육의 중요성이 강조되면서 다양한 평생교육기관에서 시민의 교양, 문화예술, 건강교육이 실시되고 있다. 이러한 교육들이 최근 세분화되는 경향을 보이기는 하지만 대부분 취미교양교육이고 교육생은 주부나 여성인 경우가 많다. 따라서 비영리형 평생교육기관을 중심으로 시청각 교육자료를 개발하여 제공하는 등 저출산·고령화 관련 시민교육을 확대해 나갈 필요가 있다.

특히 건강가정기본법에 따라 전국에 설치된 건강가정지원센터(66개)에서는 결혼준비교육, 부부관계증진교육, 부모-자녀관계 향상교육, 가족의사소통 증진교육 등 생애주기별 가족교육사업을 실시하고 있는데, 가족가치의 강화와 가족문제의 해결이라는 측면에서 저출산·고령화 대응 교육과 밀접한 연관이 있다. 외국에서도 다양한 시민사회단체의 지원 속에서 저출산 극복을 위한 정부 시책과 함께 가족교육이 강화되고 있다. 따라서 민간·시민단체의 역할을 강조하고 저출산·고령화 대응교육에 동참할 수 있는 여건을 조성해 나가야 할 것이다.

## 제6장 결론

2006년 8월에 시행된 ‘저출산고령사회 기본계획(2005~2010)’에는 저출산 고령사회 관련 범국민 인식개선 운동, 입양문화 발전을 위한 의식 개선, 생활체육·운동 홍보 및 정보 제공, 고령자 연령차별을 해소하기 위한 Age Campaign, 외국인에 대한 인식전환을 위한 대국민 교육·홍보, 학교교육과 사회교육을 활용한 생애주기별 교육·홍보 등 국민의식 개선을 위한 다양한 홍보·교육 사업이 포함되어 있다. 아무리 심사숙고한 정책이라고 하더라도 정책에 대한 홍보와 국민의 인식개선이 병행되지 않으면 저출산·고령화의 극복은 소원해지기 때문이다.

저출산·고령화로 인한 인구전환은 유럽이나 일본에서는 오래전부터 서서히 진행되어 왔으나 우리 사회에서는 압축적이라고 할 만큼 급속히 진행되고 있으며, 인구 현상은 상당한 시간이 경과한 후 발현되는 속성이 있기 때문에 미증유의 미래 현상에 대한 예측과 전망에 따라 신속한 대응 체계를 구축하는 것이 필요하다. 이 대응체계는 두가지 축으로 생각해 볼 수 있다. 하나는 제반 환경(infra) 구축을 위한 시책들이 포함된 하드웨어적인 축이고, 다른 하나는 새로운 환경에 사회구성원을 보다 효과적으로 적응시키기 위한 소프트웨어적인 축이다. 이러한 관점에서 앞서 나열한 다양한 홍보·교육은 소프트웨어의 핵심이 될 수 있을 것이다. 한편, 하드웨어라고 할 수 있는 각종 제도적 시책의 구상과 조정은 그것을 담당하고 있는 인력에 의해 이루어진다는 점에서 인력 개발(man-power), 즉 소프트웨어의 지원이 필수적으로 요구된다. 바꿔 말하면 저출산·고령화 대책의 성패는 관련 업무 담당자의 전문성 강화와 대국민 홍보·교육의 확대가 얼마나 신속하고 균형있게 이루어지는가에 달려있다고 하겠다.

2005년 합계출산율이 1.08을 기록하면서 저출산·고령화가 심각한 사회 문제로 대두되고 국가적 대책이 마련된 지 불과 2년이 경과하였음에도 불구하고 2007년 합계출산율(보건복지부 추정치)이 1.25명으로 상승하는 등 사업 성공의 청신호가 보이고 있다. 이것은 인구보건복지협회나 한국보건복지인력개발원을 중심으로 저출산·고령화대책 전문교육과정이 신속하게 신설되고 많은 교육기관에서 교육에 참여한 결과로 해석된다. 하지만 이것은 교육사업초기 단계에서의 성과라고 볼 수 있으며, 앞으로 이러한 성과를 지속적으로 유지·발전시키기 위한 많은 과제가 산적해 있는 상황이다.

본 연구에서는 이러한 문제의식 아래 저출산·고령화 대책을 수립해야 하는 공무원과 미래세대의 교육을 담당하고 있는 교원에 대한 전문교육과 소양교육을 중심으로 그 실태를 파악하여 문제점과 시사점을 토대로 개선 방안을 모색하고 다음과 같은 정책방안을 제시하였다.

### 1. 교육내용 및 방법의 개선

저출산·고령화대책 담당인력의 전문성 강화를 위한 교육과정이 개발되어야 한다. 전문교육의 경우, 다양하고 폭넓게 구성되어 있는 교육내용을 조정할 필요가 있다. 현재 중앙 및 지방 공공교육기관의 ‘저출산·고령화대책과정’은 기본계획에 대한 이해, 출산·양육 환경조성, 노후보장 등 주요 항목별로 한두 과목을 배정하여 강의식으로 진행되고 있어 사업담당자의 전문성을 강화하고 지역성을 안배한 창조적인 시책개발을 동기화하기에는 부족한 것으로 나타나고 있다.

한편 시·도에는 저출산·고령화 총괄부서가 정비되어 각 지자체의 연도별 시행계획서를 작성하고 시책 개발, 관리, 평가 등의 업무가 분장되고 있으나, 시·군·구에서는 별도의 조직이 없이 시행계획의 세부사업을 시행하고 있는 실정이어서 동일한 교육과정을 운영하는 것은 현실과 괴리되는 측면이 있다. 시·도와 시·군·구의 역할이 다른 것과 마찬가지로 교육기관

도 성격에 따라 교육생과 교육내용을 달리하여야 한다. 다시 말해 중앙정부 산하의 보건복지인력개발원 등의 전문교육기관과 시·도의 지방공무원 교육원은 그 역할이 다름에도 불구하고 유사한 내용과 형식의 ‘저출산·고령화 대책과정’이 제공되는 것은 전문교육의 취지에도 벗어난다고 하겠다.

따라서 16개 시·도의 저출산·고령화대책 (총괄)부서·담당자를 위해서는 중앙정부와 시·군·구의 연결 단위로서 중간관리자의 역량을 강화할 수 있는 교육이 제공되어야 한다. 이를 위해 강의식 교육을 대폭 축소하고 토론·참여학습이나 현장학습을 확대하여 사업개발 및 조정, 관리 등에 필요한 기술을 전수, 공유할 수 있도록 해야 한다. 우리가 가족계획사업을 성공적으로 수행한 역사를 가지고 있기는 하지만, 최근의 저출산·고령화 현상은 당시와는 다른 사회, 경제, 문화적 생태변화의 결과라는 점에서 이에 대한 전문기술(know-how)를 축적할 시간적 여유가 없었던 것이 사실이다. 부족한 교육자원은 현장의 경험과 사례 학습을 통해 축적해 나갈 수밖에 없으며, 이것은 오히려 이론 위주의 강의식 학습보다 교육효과를 높일 수 있는 방법이 될 수 있다. 교육생들끼리 현안을 토의하고 성찰하는 그룹토의를 통해 스스로 문제점을 파악하고 해결방안이나 대안을 체득할 수 있는 교육방식(self-learning study)이 강화되어야 한다.

## 2. 실무위주의 교육과정 개발과 보급

실무관리능력을 향상시킬 수 있는 교육과정을 개발하여 보급하여야 한다. 교육방법의 전환은 단순히 모범업체를 방문하고, 토론타 시간을 제공하는 것으로 이루어지는 것이 아니다. 내실있는 교육을 제공하기 위해 강의식 교육을 탈피하려고 노력하고 있음에도 불구하고 기관중심의 교육프로그램에서 강의식 교육이 지속적으로 유지되고 있는 것은 참여식 교육을 이끌어 나갈 전문교수진이 없기 때문이다. 따라서 정부에서는 참여식 교육프로그램을 개발하고 그것을 운영할 수 있는 전문 강사의 육성에 주력해야 한

다. 뿐만 아니라 참여 및 현장 학습으로 부족해지는 기초이론 강의를 보충하고, 업무로 복귀한 후 참고교재로 활용할 수 있도록 사례나 정책 위주로 설명된 교재의 개발에도 힘써야 할 것이다.

특히 저출산·고령화대책은 지역마다 편차가 큰 재정자립도, 인구구조, 경제상황 등을 고려한 시책 개발이 요구되기 때문에 지방공무원의 실무관리 능력을 고양하기 위해 현지교육훈련프로그램(Field Management Training Program)을 활용하는 방안이 고려되어야 한다. 향후 연간 최소 1,500명 이상의 전문교육 수요가 발생할 것으로 예상되는데, 한국보건복지인력개발원이나 지방공무원교육원에서는 기존의 타 교육과정을 축소조정하지 않는 한 이러한 수요를 모두 충족할 수 없다. 더욱이 전문교육과정의 교육대상이 지역에 연고를 두고 있는 지방공무원이라는 점에서 대학 등 지역의 교육자원과 연계하여 근무시간 이후에 교육을 제공하는 현지교육훈련프로그램은 큰 의미가 있다. 또한 인구보건복지협회를 통해 육성되고 있는 전문교육강사에게 안정적인 교육 활로를 보장하는 효과도 있을 것으로 기대된다.

### 3. 전문강사의 육성 및 교육자료의 개발

증가하고 있는 교육 수요에 대응하고 다양한 교육기관을 통해 원활한 교육을 제공하기 위해서는 전문강사, 교재 등 교육자원의 확충이 시급하다. 2007년 현재 인구보건복지협회를 통해 각 지자체에서 활동할 전문강사가 육성되고 있고, 한국보건사회연구원에서는 지자체의 실무자가 활용할 수 있는 교재를 개발하여 배포하였으며, 저출산고령사회위원회에서 저출산·고령사회기본계획 동영상이나 노인정책 홍보동영상(‘아름다운 동행’)을 제작·제공하는 등 빠르게 움직이고는 있으나, 보다 많은 교육자원을 개발하고 활용하고자 하는 노력이 경주되어야 한다.

예컨대, 현재 인구보건복지협회를 통해 양성되는 전문강사에게는 ‘인구교육사’와 같은 자격증을 수여하여 안정적인 지위를 보장하고 각 지역에

서 다양한 교육 활로를 찾을 수 있도록 지원해야 한다. 또한 소양교육은 전문교육과정에 비해 단순하고 일반적인 내용으로 구성되기 때문에, 많은 정보량을 담을 수는 없지만 효과가 큰 영상매체나 인터넷 등을 활용한 교육자료를 개발한다면 집합교육이나 전문강사의 수요에 대응할 차선택이 될 수 있다.

#### 4. 다양한 교육프로그램 개발과 교육 확대

2008년부터 공무원의 교육·학습 유형으로 정책현장 방문, 워크숍(주제 발표, 토론) 등이 포함되는 등 교육방법과 기회가 확대된다. 저출산·고령화 담당공무원을 위한 전문교육과정은 기관 중심의 집합교육 외에도 현장 체험이나 전문가로부터의 기술지원(컨설팅)이 효과적이다.

따라서 현재 저출산·고령사회위원회에서 수행하고 있는 전국 지자체의 저출산·고령화대책 우수사례 발굴사업을 지속적으로 추진하고, 중앙과 지방의 주기적인 연찬회를 통해 이를 공유해 나가야 한다. 뿐만 아니라, 저출산·고령사회기본법 상 조사연구기관의 지위를 갖는 저출산·고령사회연구센터에서 저출산·고령화대책 전문교육과정을 실무위주로 보강하기 위한 연구개발이나 지방자치단체에서 실시되는 사업에 대한 모니터링과 평가를 통한 국내외 우수사례 축적, 저출산·고령화대책이 미진한 지역이나 희망 지역에 대한 기술적인 지원 등의 기능을 수행하는 방안이 강구되어야 한다. 이를 통해 체계적이고 지속적인 저출산·고령화 전문교육이 추진될 수 있을 것으로 기대된다.

또한, 저출산·고령화대책 담당공무원에 대한 전문교육과정 외에 일반공무원 및 일반인을 대상으로 하는 소양교육의 확대도 요구된다.

저출산·고령사회기본계획에는 대부분의 정부부처가 참여하고 있기 때문에 정부부처 및 지방자치단체의 공공교육기관에서 시행하는 각종 직무교육과정에 저출산·고령화 관련 소양과목을 포함시켜 저출산·고령화문제의

심각성과 대응정책의 중요성을 모든 공무원이 숙지할 수 있도록 하는 방안이 고려되어야 한다.

아울러 다양한 유형의 평생교육시설 중 건강가족지원센터 등 공공평생교육기관을 중심으로 저출산·고령화와 관련성이 높은 기관을 발굴하여 교육 및 교육자료가 활용될 수 있는 여건을 조성해 나가야 한다. 아직까지 국내 저출산·고령화에 대한 시민사회교육은 방송이나 언론매체의 보도에 의존하고 있으며, 교육시설을 통한 움직임은 둔한 편이다. 외국에서 다양한 시민사회단체의 지원 속에서 저출산 극복을 위한 정부 시책과 함께 가족교육이 강화되고 있는 것과 같이, 저출산·고령화대책 교육의 활성화를 위해 민간·시민단체의 역할을 강조하고 저출산·고령화 대응교육에 동참할 수 있는 환경을 조성해 나가야 할 것이다.

## 참고문헌

- 강제상·주재현·정원희·이영안, 『저출산·고령화에 대응한 공무원 인사정책의 방향』, 중앙인사위원회, 2006.
- 경희대학교, 『한국 시민운동단체 편람』, 시민사회단체연대회의, 경희대학교 공편, 2005.
- 고벽진, 『교원 현직연수 제도 및 운영에 관한 교원과 교육전문직의 인식 분석』, 계명대 대학원, 박사학위논문, 2004.
- 공무원연금관리공단, 『공무원연금통계』, 2006.
- 교육인적자원부, 『교육연수기관현황』, 2006a.
- \_\_\_\_\_, 『2007년도 교원연수 운영방향』, 2006b.
- \_\_\_\_\_, 『평생교육백서』, 1997, 1998, 2001, 2004(각 년도).
- 국회, 『국회 보건복지위원회 편람』, 보건복지위원회, 2006.
- 김민호 외, 『시민사회단체부설 평생교육시설의 설치기준과 활성화 운영방안 연구』, 교육인적자원부, 1999.
- 김상원, 『연수논총』, 중앙교육연수원, 1991.
- 김세곤, 『일본의 소자화(少子化) 문제 현황과 그 대처(정책)방안에 관한 검토』, 『일본학보』, Vol.57, No.2, 2003.
- 김진화·정진웅, 『사회교육프로그램개발의 이론과 실제』, 교육과학사, 1997.

- 김태현·박강용·권부경·강정애·이수영, 『저출산 시대에 대비하는 중학교 교과서의 인구 관련 내용 개선 방향』, 『교육과정평가연구』, 제9권 제2호, 2006, pp.231~260.
- 문교부, 『한국 인구교육 종합계획』, 1974.
- 박강용, 『저출산 시대에 대비한 사회과 교육의 방향 모색』, 『사회과교육연구』, 제13권 제1호, 2006, pp.51~78.
- 박덕규·최윤도·남상준, 『인구문제와 인구교육』, 한국교육개발원, 1986.
- 박용현, 『인구교육의 실제』, 신극범(편), 『인구교육』, 교육출판사, 1986.
- 박은중, 『현직 교원의 요구 분석을 통한 원격연수 개선 방안 연구』, 『교육발전논총』, 제28권 1호, 2007.
- 박종렬·김병두, 『교육대학에서의 인구교육 프로그램 개발을 위한 실천연구』, 『교육연구』, Vol.2, 1979.
- 박효정·정미경·박종호·김태은·한세리, 『출산·가족 친화적 가치관 형성을 위한 초·중등 교육내용 개선 방안 연구』, 한국교육개발원, 2006.
- 방하남, 『저출산·고령화 위기와 우리 교육의 전략』, 학제개편 제1차 토론회 미래사회의 도전: 한국교육, 무엇을 준비해야 하는가?, 대통령자문교육혁신위원회·교육인적자원부, 2006.
- 백철현, 『공무원교육훈련의 발전방안에 대한 연구: 지방공무원교육원의 교육운영과정을 중심으로』, 『한국인간관계학보』, 5(1), 2000, pp.25~44.
- 손경수, 『교원연수 체제 개선 후속 조치 정책 연구: 교원 자격연수 표준 교육과정 개발』, 교육인적자원부, 2005.
- 송용의·나동진, 『인구교육을 위한 교육과정 조직에 관한 연구』, 한국교육개발원, 문교부 인구교육 중앙본부, 1975.

- 시민의 신문사, 『한국 민간단체 총람』, 시민운동정보센터, 2000.
- 신극범, 『인구정책과 인구교육』, 『인구교육자료집』, 문교부, 1976.
- 오석홍, 『인사행정론』, 서울: 박영사, 1993.
- 오영희·조남훈·이주열·김경래·유혜영, 『건강한 미래세대를 위한 성교육 방안 연구』, 한국보건사회연구원, 2006a.
- 오영희·조남훈·김경래·유혜영, 『저출산대응 홍보교육전략 연구』, 한국보건사회연구원, 2006b.
- 왕석순·전미경, 『저출산·고령화 관련 교과서 개편 지침 자료 개발』, 보건복지부, 2006.
- 유인봉, 『한국인사행정론』, 박영사, 2002.
- 윤문구, 『일본의 고령화사회와 복지정책-고령자의 재택복지를 중심으로』, 『한국행정학회 1999년도 동계학술대회 발표논문집』, 한국행정학회, 1999.
- 윤인경·조병은·한정란·김영환·장명희·김명자·박선영·박윤명·박길자, 『교과서의 노인에 관한 내용 분석 및 교사용 노인교육 자료 개발』, 『한국가정교육학회지』, 제17권 제1호, 2002, pp.85~111.
- 이삼식·김태현·김희경·최은영·신인철·정윤선·박강용·권부경·강정애·이수영, 『인구관련 교과내용 실태와 개선방향』, 한국보건사회연구원, 2005.
- 이선우·조임곤·정재동, 『공무원 정년제도 비교 분석』, 한국인사행정학회, 중앙인사위원회 용역연구보고서, 2002.
- 이종수 외, 『공무원 능력향상을 위한 인사·조직관리체계의 혁신방안』, 중앙인사위원회, 2002.
- 이준성, 『평생교육법제에 관한 고찰』, 『교육과 이론』, 경남대, 1998.

- 인구보건복지협회, 『저출산·고령화 극복 인구교육』, 2006.
- \_\_\_\_\_, 『전문강사 교육교재』, 2007.
- 임두택·이선우·옥원호 외, 『주요 외국의 공무원 인사제도 비교연구』, 한국 인사행정연구회, 중앙인사위원회 용역연구보고서, 2001.
- 임춘식·이인수·조추용·조미경·심창학·김근홍·유성호, 『외국의 고령화 사회 대책 추진체계 및 노인복지 정책 분석』, 한남대 사회과학연구소, 보건복지부 연구용역보고서, 2005.
- 장언효·박혜정·한대동, 『인구교육 사업의 종합평가(1974~1980)』, 한국교육 개발원, 1980.
- 장화경 역, 『차세대육성지원 현상과 전망-소자사회의 도전』; 岩淵勝好, 『次世代育成支援 現狀과 展望- 少子社會의 挑戰』, 한국보건사회연구원, 2007.
- 저출산 및 고령화사회대책특별위원회, 『주요국가의 저출산 관련 정책』, 2006.
- 정미애, 「젠더 시각에서 본 일본의 사회복지정책의 변화-1990년대 이후의 저출산고령화 대책을 중심으로」, 『국제정치논집』, 제45집 2호, 2005.
- 조규락·김병주·김선연, 「e-러닝을 통한 지방공무원 교육의 실태와 활성화 방안:16개 시·도 지방정부의 지방공무원 교육원을 중심으로」, 『교육 정보미디어연구』, 제12권 제2호, 2006, pp.213~253.
- 조남훈 외, 『저출산·고령사회 기본계획의 이해』, 한국보건사회연구원, 2006.
- \_\_\_\_\_, 『저출산·고령화대책의 조직 및 평가체계 효율화 방안』, 한국보건 사회연구원, 2007.
- 중앙인사위원회, 수시통계자료, 2006. 9. 25.
- \_\_\_\_\_, 『정기인사통계』, 2005.

- 채선영, 『직무연수실태 및 개선방안』, 공주교육대학원, 석사학위논문, 2007.
- 최수경, 『교원 인력관리정책 현황파악을 통한 개선방안 연구』, 중부대 교육대학원, 석사학위논문, 2002.
- 최운실 외, 『한국 평생교육의 총체적 진단과 발전 모델 구상 연구』, 한국교육개발원, 2005.
- 최유성·황성원, 『공무원 교육훈련제도 개선방안』, 한국행정연구원, 기획예산처 연구용역보고서, 2000.
- 최인식, 『저출산력 시대의 인구교육 방향』, 『사회과 교육』, 제44권 2호, 2005, pp.59~81.
- 하미승·하재룡·권용수, 『공무원 교육훈련시스템 재설계』, 한국행정연구원, 2004.
- 한국교육개발원, 『인구교육 자료원 개발구안에 관한 연구』, 1976.
- 한인근, 『공무원교육훈련에 대한 접근논리와 개선방안』, 『사회과학논집』, 제22권 제2호, 2003.
- 함성득·권기현·임동욱, 『공무원교육훈련제도 개편방안』, 한국행정연구원, 2000.
- 행정자치부, 『2007 지방자치단체 여성공무원 통계』, 2007a.
- \_\_\_\_\_, 『지방공무원 교육훈련시간의 승진반영제도 운영지침』, 2007b.
- 國立社會保障·人口問題研究所, 『일본의 장래 추계 인구』, 2006. 12.
- 國立社會保障·人口問題研究所, 『일본 인구통계』, 2007.
- 日本 内各部, 『少子化社會白書』, 2006a.
- 日本 内閣府, 『2006 高齡社會白書』, 2006b.
- 日本 文部科學省, 『사회교육조사』, 1999, 2002.

- 日本 人事院, 『公務員白書(人事院年次報告書)』, 2006.
- CAI(Committee on Ageing Issues), *Report on the Ageing Population*, MCYS, 2006.
- Civil Service College, *Annual Report 2006-2007*, 2007.
- Family Matters! Singapore committee, *Annual Report 2003-2004*, 2004.
- Institute of Public Administration and Management, *Training Directory 2007*, Civil Service College, 2007.
- MCYS(Ministry of Community Development, Youth and Sports), *Building A Cohesive And Resilient Society*, Singapore, 2005.
- Mui Teng Yap, “Population Policies and Programs in Singapore”, in *Population Policies and Programmes in East Asia*, Edited by Andrew Mason, East-West Center Occasional Papers, 2001.
- Public Education Committee on Family, *Family Matter: Report of the Public Education Committee on Family*, 2002.
- Saw, Swee-Hock, *Population Policies and Programmes in Singapore*, Institute of Southeast Asian Studies, 2005.
- Straughan, Paulin Tay, “From Population Control to Population Growth: A Case Study of Family Policies and Fertility Trends in Singapore”, International Seminar on Low Fertility and Policy Responses in Selected Asian Countries, Korea Institute for Health and Social Affairs, 2007.
- Tabbarah, R. B., “Population Education as a Component of Development Policy”, *Studies in Family Planning*, New York: Population Council, 1976.
- Thang, Leng Leng, “Private matters public concern: procreation issue in Singapore”, *The Japanese Journal of Population*, Vol.3, No.1, 2005.

UNESCO, *Orientation to Population Education: Population Education in Asia, A Source Book 2*, 1975.

Wayland, S., "Population Education, Family Planning and the School Curriculum", *The Journal of Family Welfare*, Vol.15, No.3, 1969.

홈페이지

건강가족지원센터 (<http://www.familynet.or.kr/>)

인구보건복지협회 (<http://www.ppfk.or.kr/>)

중앙인사위원회 (<http://www.training.go.kr/>)

한국교육개발원 평생교육센터 (<http://www.lll.or.kr/>)

日本 文部科學省 (<http://www.mext.go.jp/>)

日本 人事院 (<http://www.jinji.go.jp/>)

日本 内各部 (<http://www8.cao.go.jp/kourei/index.html>)

日本 國立社會保障·人口問題研究所 (<http://www.ipss.go.jp/syoushika>)

日本 厚生勞動省 (<http://www.mhlw.go.jp/>)

싱가포르 공공서비스국 (<http://www.careers.gov.sg/>)

싱가포르 공무원교육원 (<http://www.cscollege.gov.sg/>)

---

---

# 부 록

---

---

## [부록 1]

저출산·고령화대책 관련 교육기관 실태조사표  
(우편조사)

지역	기관	구분
		3

( 위의 빈칸은 기입하지 마십시오)

교육기관명			
홈페이지 주소			
작성자 성명			
소속부서 및 직위			
전화번호	(    )    -	E-mail	
조사일자	2007년    월    일		

※ 조사표는 교육운영계획 담당자가 작성하는 것을 원칙으로 하되, “저출산·고령화” 관련 교육 담당자가 별도로 있는 경우에는 해당 담당자가 작성하도록 하십시오.

한국보건사회연구원

저출산고령사회연구센터

### 인사말씀

정부는 우리나라 주요 현안과제의 하나인 저출산·고령화 문제를 해결하기 위하여 「저출산·고령사회 기본계획(2006~2010)」을 수립하고 정부의 중점시책으로 추진 중에 있습니다. 이 기본계획의 목표가 당초 계획대로 실현되기 위해서는 각급 교육기관을 통한 홍보·교육의 강화가 절실히 요청되고 있습니다. 따라서 본 조사는 저출산·고령화 관련 교육훈련의 활성화 방안을 모색하는데 필요한 기초 자료를 수집하기 위하여 공무원 교육원을 포함한 63개 교육기관을 대상으로 실시하고 있습니다.

응답해주신 내용은 통계처리 되어 응답자의 비밀이 절대 보장되거나 정확하게 응답해 주셔서 교육훈련의 효율화에 협조하여 주시기 바랍니다. 기입 완료된 조사표는 동봉한 회신용 봉투를 이용하시어 2007. 8. 3 일까지 본 연구원에 도착할 수 있도록 협조하여 주시기 바랍니다. 감사합니다.

2007년 7월

한국보건사회연구원

원 장 김 용 문

※ 본 설문조사와 관련하여 문의사항이 있으면 아래 연락처로 문의하여 주시기 바랍니다.

- 주 소: (122-705) 서울특별시 은평구 불광동 산 42-14  
한국보건사회연구원 저출산·고령사회연구센터 기획평가팀
- 전 화: (02)380-8188(유혜영), 380-8268(김해란) Fax: (02) 353-8579
- 이메일: hyzoa@paran.com

## 저출산·고령화관련 교육기관 실태조사표

(※ 각 질문 항목에 대하여 해당 내용을 기입하거나 응답번호에 체크(√) 표시를 하여 주십시오.)

1. 귀 기관에서는 저출산·고령화와 관련하여 2007년도에 기본(소양)교육이나 직무(전문)교육을 실시하고 있습니까?

- ① 실시하지 않고 있다 → (질문 1-1번으로 가시오)
- ② 기본(소양)교육만 실시하고 있다 → (질문 2번으로 가시오)
- ③ 직무(전문)교육만 실시하고 있다 → (질문 3번으로 가시오)
- ④ 기본교육과 직무교육을 모두 실시하고 있다 → (질문 2번, 3번으로 가시오)

1-1. 실시하고 있지 않다면, 향후 저출산·고령화와 관련 교육과정을 개설할 계획이 있습니까?

- ① 있다 (           년           월) → (5페이지 질문 9번으로 가시오)
- ② 없다 → (질문 9번으로 가시오)

※ 기본(소양)교육이 있는 경우 응답하여 주십시오.

2. 귀 기관에서 기본(소양)교육으로 실시하고 있는 교육과정 중에 저출산·고령화 관련 교과목이 편성된 경우, 그 교육과정의 명칭과 각 과정에 대한 교육대상 및 교육방법을 【보기】에서 찾아 해당 번호를 모두 기입하여 주시고, 교육시간, 참가인원 및 운영회수는 직접 숫자로 기입하여 주시기 바랍니다.

### 【 A. 교육대상 】

- ① 5급 이상 공무원      ② 6급 이하 공무원      ③ 계약직, 별정직 공무원  
 ④ 교장·교감            ⑤ 일반교원            ⑥ 교육행정교원  
 ⑦ 저출산·고령화업무 담당공무원(관련 교과 교원) ⑧ 지역주민(학부모 등)  
 ⑨ 기타(누구:                    )

### 【 B. 교육방법 】

- ① 강의식    ② 토론식    ③ 현장체험 및 실습    ④ 원격(인터넷)    ⑤ 기타

교육·훈련 과정명 (교과목명)	A 교육대상 (해당번호)	B 교육방법 (해당번호 모두)	C 교육시간 (시간)	D 참가인원 (명/회)	E 연간 운영회수 (회)
작성 예시: 7급 신입 실무리더 과정 (저출산고령화 사회에 대비한 국가전략)	2	1	2	200	2회
(1)					
(2)					
(3)					
(4)					
(5)					

※ A, B 항목은 앞 장의 보기를 참고하여 응답하여 주시고, 해당란이 부족한 경우 본 양식에 맞춰 추가 작성 후 별첨하여 주시기 바랍니다.

※ 직무(전문)교육이 있는 경우 응답하여 주십시오.

3. 귀 기관에서 실시한(실시할) 저출산·고령화 대응 교육·훈련 과정이 직무(전문)교육인 경우, 그 교육과정의 명칭과 각 과정에 대한 교육대상, 교육방법을 【보기】에서 찾아 해당 번호를 모두 기입하여 주십시오. 또한 교육시간, 교육기간, 참가인원 및 연간 운영회수를 직접 기입하여 주시기 바랍니다.

**【 A. 교육대상 】**

① 5급 이상 공무원    ② 6급 이하 공무원    ③ 계약직, 별정직 공무원  
 ④ 교장·교감    ⑤ 일반교원    ⑥ 교육행정교원  
 ⑦ 기타(            )

**【 B. 교육방법 】**

① 강의식    ② 토론식    ③ 현장체험 및 실습  
 ④ 원격(인터넷)    ⑤ 기타

교육·훈련 과정명(교과목명)	A. 교육대상 (해당번호)	B 교육방법 (해당번호 모두)	C 교육 시간	D 교육 기간	E 참가 인원 (명/회)	F 연간 총 운영회수 (회)
(작성 예시) 보건행정과정 (저출산 대책)	2	1, 2	4	5일	30	2
(작성 예시) 저출산고령화대책과정	2	1, 2	35	5일	35	2
(1)						
(2)						
(3)						

※ A, B 항목은 앞 장의 보기를 참고하여 응답하여 주시고, 해당란이 부족한 경우 본 양식에 맞춰 추가 작성 후 별첨하여 주시기 바랍니다.

※ 기본교육이나 직무(전문)교육이 있는 경우 모두 응답하여 주십시오.

※ 질문 4번과 질문 4-1번은 아래의 【교육내용 예시】를 참고하여 응답하여 주십시오.

4. 저출산·고령화 관련 교육과정에 포함되어 있는 내용은 무엇입니까? 아래 예시된 교육내용 중 해당 항목의 번호를 모두 기입해 주십시오.

4-1. 저출산·고령화 관련 교육훈련과정 내용중 더 보완되거나 추가되어야 할 내용은 무엇이라고 생각하십니까? 아래 예시된 교육내용 중 3가지만 선택하여 해당 항목번호를 기입해 주십시오.

(1) \_\_\_\_\_ (2) \_\_\_\_\_ (3) \_\_\_\_\_

【교육내용 예시】	
① 저출산·고령화 사회에 대비한 국가 전략	⑩ 국제결혼가정의 사회통합
② 저출산·고령사회기본법 및 기본계획에 대한 이해	⑪ 고령화 시대의 소득 및 건강 보장
③ 우리나라 인구정책의 변천과 인구변동	⑫ 고령자 등 잠재인력 활용을 통한 성장동력 확보
④ 저출산·고령화 대책 외국 사례 및 시사점	⑬ 안전하고 활기찬 노후 생활보장제도
⑤ 저출산 원인 및 파급영향	⑭ 건전한 미래세대 육성
⑥ 양성평등과 직장·가정양립 방안	⑮ 사업 기획 및 평가 등 사업관리기법
⑦ 출산친화적 기업경영 확산방안	⑯ 지역사회 자원의 효율적 활용 방안
⑧ 출산·양육에 대한 사회 책임 강화	⑰ 저출산·고령화 대책의 홍보교육전략
⑨ 결혼·출산 관련 가치관의 변화와 대응	⑱ 기타(무엇: _____)

5. 귀 기관에서 저출산·고령화 관련 교육·훈련과정을 개설하게 된 동기는 무엇입니까? 해당 항목을 모두 체크하여 주십시오.

- ① 중앙정부의 요구에 따라 (어디: \_\_\_\_\_) → (질문 5-1번으로 가시오)  
② 광역자치단체의 요구에 따라 → (질문 5-1번으로 가시오)  
③ 교육원의 자체 교육계획에 따라  
④ 기타(무엇: \_\_\_\_\_)

5-1. 위에서 응답하신 기관의 권고 또는 요청은 어떠한 형태로 이루어졌습니까?  
해당 항목을 모두 체크하여 주십시오.

- ① 교육운영계획 지침을 통해서      ② 공문을 통해서  
③ 담당자/관계자의 구두 요청      ④ 기타(무엇: \_\_\_\_\_)

6. 저출산·고령화 관련 교육·훈련을 위한 강사는 어떻게 확보하고 있습니까?

- ① 외부전문가 → (질문 6-1번으로 가시오)  
② 내부 강사 → (질문 7번으로 가시오)  
③ 외부전문가와 내부강사 → (질문 6-1번으로 가시오)  
④ 기타(어떻게: \_\_\_\_\_) → (질문 7번으로 가시오)

6-1. 외부 강사는 주로 어디에서 확보하고 있습니까?

- ① 중앙정부의 관계 부처 공무원      ② 시·도 단위의 사업관리자 공무원  
③ 중앙단위 학계 및 연구기관 전문가      ④ 시·도 단위 학계 및 연구기관 전문가  
⑤ 기타(어디: \_\_\_\_\_)

7. 저출산·고령화 관련 교육·훈련의 교재는 무엇입니까?

- ① 강사가 준비해 온 강의 자료 (PPT 또는 요약자료)  
② 자체 개발 교재 (교재명 : \_\_\_\_\_)  
③ 저출산·고령화와 관련된 참고자료 (무엇 : \_\_\_\_\_)  
④ 기타 (무엇: \_\_\_\_\_)

8. 저출산·고령화와 관련된 교육·훈련을 운영하면서 느끼신 어려움의 정도를 응답항목 각각에 표시(√)하여 주십시오.

구분	전혀 어려움 없다	별로 어렵지 않다	보통이다	대체로 어려운 편이다	매우 어렵다
(1) 시·도 단위의 교·강사 확보	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④	<input type="checkbox"/> ⑤
(2) 실무에 적합한 교육프로그램의 개발	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④	<input type="checkbox"/> ⑤
(3) 시·도 단위 교육시설 및 예산 부족	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④	<input type="checkbox"/> ⑤
(4) 일선 실무자를 위한 훈련 교재의 부재	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④	<input type="checkbox"/> ⑤
(5) 교육대상자의 확보	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④	<input type="checkbox"/> ⑤
(6) 기타(무엇: _____ )	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④	<input type="checkbox"/> ⑤

9. 귀하는 저출산·고령화 관련 교육훈련을 위해서 정부가 가장 중점을 두어야 할 사항이 무엇이라고 생각하십니까? 다음 내용중 2가지만 번호로 기입해주시십시오.

(1) \_\_\_\_\_ (2) \_\_\_\_\_

- |  |
|--|
| ① 시·도 단위 교육훈련 강사 양성<br>② 훈련교재 및 보조자료의 개발<br>③ 실무 위주의 기본 및 직무교육과정 개발<br>④ 시·도 단위 교육훈련과정 및 홍보교육 확대를 위한 예산 지원<br>⑤ 현지 대학 위탁교육 시스템의 도입(FMTP: Field Management Training Program)<br>⑥ 기타( _____ ) |
|--|

※ 조사에 협조하여 주셔서 대단히 감사합니다.

**응답하신 조사표와 2007년 교육운영계획서를**

동부한 회신용 봉투를 이용하여 **2007년 8월 3일까지** 본 연구원으로 보내주시기 바랍니다.

(※제본된 「2007년 교육운영계획」의 여유분이 없는 경우,

hyzoa@paran.com 으로 파일을 송부하여 주십시오.)

## [부록 2] 조사대상 기관 명단(63개소)

지방공무원교육원(15)		
서울특별시 인재개발원	서울시 서초구 서초동 391번지	02-3488-2041
부산광역시 공무원교육원	부산시 수영구 범바위 6길 53	051-760-7733
대구광역시 인재개발원	대구시 중구 동인동2가 177-4번지	
인천광역시 지방공무원교육원	인천시 서구 심곡로 128	032-440-7652
광주광역시 지방공무원교육원	광주시 광산구 교학로 43	062-940-8022
대전광역시 공무원교육원	대전시 유성구 금병로 506	042-862-0083
경기도 인재개발원	경기도 수원시 장안구 파장동 179번지	031-290-2211
강원도 지방공무원교육원	강원도 춘천시 동면 만천리 324-1	033-248-6251
충청북도 자치연수원	충북 청원군 가덕면 한계리 11번지	043-220-5242
충청남도 지방공무원교육원	대전시 중구 선화동 중앙로 155	041-855-7813
전라북도 지방공무원교육원	전북 전주시 덕진구 팔복동2가 743번지	063-210-4218
전라남도 지방공무원교육원	광주시 북구 매곡동 238번지	062-606-1402
경상북도 지방공무원교육원	대구시 북구 동호동 516	053-606-2721
경상남도 지방공무원교육원	경남 창원시 감나무1길 26	055-211-1933
제주특별자치도인력개발원	제주도 제주시 신천단 동로 82번지	064-702-4031
교원교육원(18)		
서울특별시교육연수원	서울시 서초구 남부순환로 2248	02-3019-8051
부산광역시교육연수원	부산시 연제구 톨고개로 96	051-7605-552
대구광역시교육연수원	대구시 동구 연수원길 108	053-980-5411
인천광역시교육연수원	인천시 중구 운서동 543-4번지	032-751-0232
광주광역시교육연수원	광주시 광산구 신가신창길 22번지	062-600-7752
대전광역시교육연수원	충남 공주시 반포면 봉곡리 260	041-851-3312
울산광역시교육연수원	울산시 동구 일산동 907-2번지	
경기도교육연수원	경기도 파주시 법원읍 동문리 17-4	031-950-0011
강원도교육연수원	강원도 강릉시 초당동 57-18	033-653-7005
충청북도교육연수원	충북 청원군 가덕면 상아리 산4-23	043-299-6313

교원교육원(18)		
충청남도교육연수원	충남 공주시 금홍동 98-3	041-853-1224
전라북도교육연수원	전북 익산시 금마면 용순리 210번지	063-830-8105
전라남도교육연수원	전남 담양군 남면 지곡리 60	061-380-7711
경상북도교육연수원	경북 구미시 남통동 110번지	054-450-4322
경상남도교육연수원	경남 창원시 사림동 158번지	055-279-9011
제주도교육연수원	제주시 오라2동 산100번지	064-758-6272
서울대 교육행정연수원	서울시 관악구 신림9동 산56-1	
한국교원대 종합연수원	충북 청원군 강내면 다락리 산7번지	043-239-3803
중앙부처산하 교육원(29)		
중앙공무원교육원	경기도 과천시 교육원길 116	02-500-8523
지방혁신인력개발원	경기도 수원시 장안구 경수로 1410	031-250-5564
한국보건복지인력개발원	서울 은평구 녹번동 5	
감사교육원	경기도 파주시 광탄면 기산리 산 139-14	031-940-8834
건설교통인재개발원	경기도 수원시 권선구 서둔동 210-10	031-299-0251
경찰대학	경기도 용인시 기흥구 언남동 88	031-284-5286
관세국경관리연수원	경기도 수원시 장안구 파장동 216-11	
교육인적자원연수원	서울시 서초구 방배3동 630	02-3019-5432
국립방재교육연구원	충남 천안시 유량동 36번지	041-560-0052
국립환경인력개발원	인천시 서구 경서동 종합환경연구단지	032-560-7772
국세공무원교육원	경기도 수원시 장안구 파장동 216-11	031-250-2312
국제지식재산연수원	대전광역시 유성구 가정동 33	042-601-4312
농업연수원	경기도 수원시 권선구 서둔동 213-10	031-299-0082
농촌개발연수관	경기도 수원시 권선구 서둔동 88-14	031-290-6911
법무연수원	경기도 용인시 기흥구 언남동 39번지	031-288-2260
병무행정교육원	서울시 영등포구 신길7동 산159-1번지	
외교안부연구원	서울시 남부순환로 2572	02-3497-7743
정보통신공무원교육원	충남 천안시 유량동 60-1	02-560-5911
중앙경찰학교	충북 충주시 수안보면	043-840-9342
통계교육원	대전시 유성구 과학로 60	042-601-4408
통일교육원	서울 강북구 수유6동 535-353	02-901-7150
한국노동교육원	경기도 광주시 오포읍 문형리 산28-1	031-760-7723

중앙부처산하 교육원(29)		
해양경찰학교	인천광역시 중구 운북동 933-1	
해양수산인력개발원	부산광역시 기장군 기장읍 시랑리 408-1	051-720-7760
경찰종합학교	인천광역시 부평구 동수로 137	032-519-0341
국립중앙도서관 사서능력발전과	서울시 서초구 반포로 664	02-590-0554
기상인력개발담당관	서울시 동작구 기상청길 45	02-2181-0568
산림인력개발원	경기도 남양주시 진접읍 장현리 465-2	031-570-7322
중앙소방학교	충남 천안시 수련원길 10	041-550-0929
민간단체 교육원(1)		
인구보건복지협회 교육원	서울특별시 광진구 중곡 3동 166-19	

