

## 충청남도 일자리체험관 운영방향 연구

김 강 현

충남연구원 사회통합연구실 책임연구원  
bumin@cni.re.kr

### CONTENTS

1. 연구 필요성 및 목적
2. 건립개요 및 콘텐츠 구성
3. FGI 분석과 운영과제 도출
4. 당면과제와 대안
5. 시사점 및 제언



#### 요약

- 최근 사회·경제적 구조변화에 기인한 저출산·고령화 사회의 미래 일자리 구조는 크게 변화하고 있으며 일자리 정책은 지역정책의 핵심이슈로 부각되고 있음
- 특히 기술진보 시대 4차 산업혁명으로 촉발된 일자리 구조의 변화는 육체적이고 반복적인(Manual-routine)노동구조에서 변화하여 인지적이고 비반복적인(Cognitive-non routine) 형태로 변화하고 있음
- 본 연구에서는 미래사회 일자리를 준비하기 위한 목적으로 준비중인 (가칭)충청남도 일자리 체험관의 건립과 관련하여 고려할 사항을 도출하고, 합리적인 운영방향을 제시하고자 하였음
- 이를 위해, 주요 쟁점사항을 구분하여 분석·도출하고, 정책대안을 제시하여 미래 일자리에 대비하는 충남도의 일자리 체험관 운영에 점진적인 개선의 토대를 마련하고자 함
- 충청남도 일자리 체험관 건립과 관련하여 8대 과제와 21개 추진 전략을 도출하여 실무계에서 대응할 수 있도록 하였으며, 당면과제와 시기별 대응일정을 제시함



# 01

## 연구의 필요성과 목적

- 우리나라 청소년이 당면하는 고민은 진로와 관련된 것이 대부분이며, 최근 10여년간 청소년들에게 진로가 어렵고 복잡한 문제가 된 것은 급격한 사회변화와 관련이 높음(한국청소년정책연구원, 2023)
  - 학교 현장에서도 학생들에게 미래사회 진로를 위해 무엇을 가르쳐야 하는지 어려움이 있으며 진로와 관련된 직업사회의 양상이 빠르게 변화하고 있음
  - 교육부에서는 일률적인 진로교육에서 탈피하여 적성과 현장중심형 진로탐색을 위해 초등학교 34시간, 중학교 17시간, 고등학교 17시간의 교육시간을 의무화하고 있음
- 과거의 전통적인 직업관과 직업을 향한 대응방식은 더 이상 현대사회에 부합하지 않고 복잡하고 다변화된 경제구조와 기술발전에 따라 다양한 직업과 새로운 경력경로를 요구받고 있음
- 현재의 초·중학생이 사회생활을 시작할 2035년경에는 첨단과학기술 및 자동화 기술의 발전에 따라 현재 직업 중 49%가 로봇과 AI로 대체될 것으로 예측(野村総合研究所, 2025)
  - 3년내(2025-2027년) 사라질 직업 : 택시 운전자, 고객 서비스 응대원, 텔레마케터 등 자동화와 자율주행 기술에 의해 대체될 가능성이 높으며, 주차요원, 타이피스트, 번역가 등 인공지능과 자동화에 의해 수요가 감소
  - 5년내(2025-2032년) 사라질 직업 : 투자분석가, 도시계획가, 패션모델 등은 가상대체기술로 대체될 가능성이 높음
  - 10년내(2025년-2035년) 사라질 직업 : 의사, 항공 관제사, 법률가 등의 전통적

전문직군도 인공지능에 의해 대체될 가능성이 높음

- 청소년을 대상으로 한 진로설계는 교육을 통한 가르침(Teaching)의 역할을 넘어 스스로 탐구하고, 적성과 흥미 발견의 기회가 되어야 함
  - 진로체험은 개인의 정체성과 방향성을 형성하는 시기인 어린이 및 청소년을 대상으로 다양한 직업세계를 이해하고 자신을 탐색할 수 있는 기회를 제공함
  - 이 과정을 통해 청소년은 자신의 가치관과 목표를 명확히 하고, 앞으로 나아갈 진로방향을 설정할 수 있음
  
- 이제는 미래에 대응하는 진로체험을 위한 근본적인 방향 전환을 모색해야 할 시점임
  - 첫째, 미래사회에 보편화 될 것으로 예상되는 새로운 직업과 현상을 단순히 강조하는 직업체험은 ‘학습자의 주체성’(Student agency)을 저해할 수 있으며, 자칫 가시적으로 눈에 보이는 새로운 것에 대한 호기심 차원에 그칠 수 있음
  - 둘째, 급격한 기술진보와 사회변화 속에서 미래세대에게 필요한 것은 미래사회에 부각될 것으로 예상되는 직업군에 편승하는 것이 아닌 이런 변화를 중심으로 한 사회변화에 대응할 수 있는 조절력(accommodative power)을 향상시키는 것임
  
- 앞으로 우리사회는 더욱 변화할 것이고, 미래사회에 대비한 진로탐색과 사회변화의 주기는 짧아질 것이며, 진로의 환경은 복잡해질 것으로 예상되어 정책적으로 창의적이고 유연한 대응이 요구되고 있음
  
- 충남도에서는 사회변화에 대응한 미래인재의 바람직한 진로설계를 돕고, 실제 직업세계를 경험하고 직업선택시 합리적인 판단을 할 수 있도록 지원하기 위한 (가칭) 충청남도 청소년 직업체험관 건립을 추진하고 있음
  
- 이에 본 연구는 충청남도가 미래 일자리 대응을 위한 청소년 직업체험관 건립을 함에 있어 주요 내용을 검토하고 바람직한 운영방향을 모색하기 위해 유의해야 할 주요 쟁점을 도출하고, 합리적인 접근방향을 제시하는데 목적이 있음

## 1. 건립개요

### 1) 건립 기본방향

#### ○ 추진배경

- **미래직업체험** : 인공지능 및 IoT로 촉발된 미래 신기술 직업세계를 조망하고, 변화하는 일자리 구조에 대응하는 지역사회 종합 인프라 기능 필요
- **지역일자리 대응** : 지역특화 직업체험을 통한 지역기업과의 동반성장, 지역경제 활성화에 기여하는 공간 필요
- **교육·체험격차 해소** : 서울·수도권에 집중된 청소년 일자리 체험시설에 대한 교육·체험 접근성 취약에 대비하여 해당 분야 인프라 구축

#### ○ 지리적 입지조건

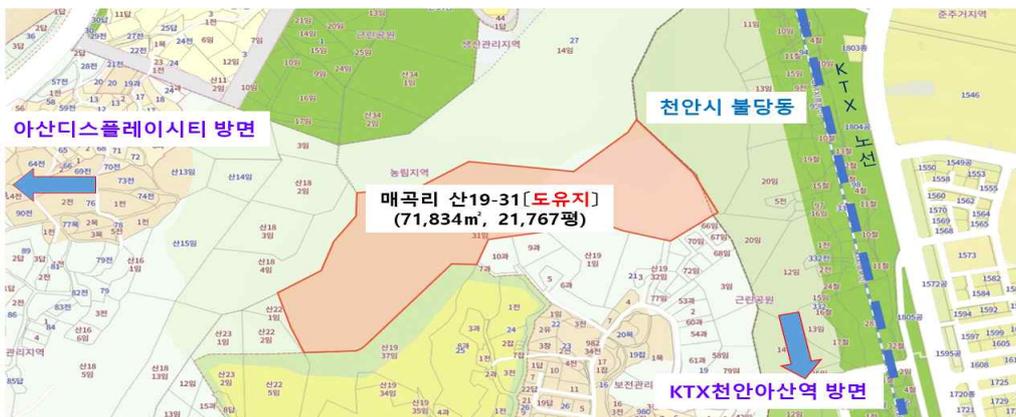
- **위치** : 충청남도 아산시 탕정면 매곡리 산19-34(현 도유지)
- **선정이유** : 아산 배방신도시 인근의 대규모 주거 배후지에 인접하고, 아산시 권역내 14개의 대학 및 KTX 천안아산역이 인근에 위치하여 접근성 우수
- **개발여건** : 천안·아산관내 110만명 규모의 인구를 기반으로 해당 지번 도유지를 개발공간으로 하며, 인근 자연취락 마을과 연계한 개발가능성 높음
- **용도지역** : 현 용도구분은 농림지역으로 지목은 임야로 되어 있으며, 「국토의 계획 및 이용에 관한 법률」에 따라 농림지역, 성장관리계획구역, 보전관리지역에 저촉되고 있음

- 토지현황 : 충청남도 청소년 직업체험관이 위치할 건립예정지의 지리적 조건은 환경사의 부정형 토지로서 현황도로가 있는 지적도상 맹지로서 개발행위를 위해서는 도로확보를 위한 부지매입 등의 절차가 필요

※ 2025년 2월 현재 해당 지번 진입을 위한 초입 현황도로로 활용중인 “탕정면 매곡리 19-80” 지번의 토지는 개인이 소유중인 보전관리지역 토지 735평으로 폭 3m의 소로로 활용중임

○ 조성 계획

- 충청남도 청소년 일자리 체험관은 아산시 탕정면 매곡리 산19-31 부지 32,333㎡를 대상으로 계획됨
- 건축면적 3,151.9㎡(건폐율 9.75%), 연면적 9,708.6㎡(용적률 30.03%)로 조성



[그림 1] 충청남도 일자리체험관 건립예정 부지

○ 건립규모

- 건축물 규모는 지하1층 - 지상3층의 총 4개층으로 구성



[그림 2] 조감도

구 분	면적(㎡)	주요시설
계	9,708.62	
지하 1층	1,251.42	기계실, 주차장, 창고
지상 1층	3,151.90	카페, 푸드코트, 전시장 등
지상 2층	2,647.18	어린이 직업체험관
지상 3층	2,658.12	청소년 직업체험관

[그림 3] 층별 배치도

## 2. 콘텐츠 구성방향

### 1) 미래사회 대응

- 일자리 체험관의 기본방향은 이용자가 즐기면서 참여하도록 하는 구조로 설계하고, 실제 직업을 체험함으로써 자연스럽게 건전한 직업관을 형성하고 미래를 설계할 수 있는 새로운 형태의 공공서비스 시설로 설립
  - 단순히 보고 관람하는 시설이 아닌 이용자가 직접 체험을 통해 느끼고, 생각하고, 배우는 참가형 시설로 구성
  - 수동적·2차원적 전시 아카이브에서 탈피하여 4차원적 체험공간을 지향하고 스마트폰, 미션기반형, 참여기반형의 일자리 체험 지향
  
- 미래 유망직업의 변화, 전시·체험기술의 발전, 이용자 선호의 변화에 따라 수시로 확장-업그레이드가 용이하도록 가변형으로 설계하고 개인용 정보통신 기기를 활용하여 접근성 확보
  - 콘텐츠 리뉴얼을 고려한 일자리 체험관의 구획 구분, 직업체험 시설별 확장성, 가변성을 높이는 구조설계
  - 개인용 IoT(Internet of Things) 태그를 통해 입장에서 퇴장할때까지 위치정보, 모니터링, 정보검색, 미션기반 성취도 확인 등이 가능하도록 설계
  - 전시체험 정보, 직업적성결과, 직업상담결과 등은 개인별로 DB화하여 관리하고 빅데이터를 구축하여 충청남도 일자리 관련 자료로 구축함으로써 일자리 수요와 공급, 지역기업 일자리 매칭, 진로교육 등에 활용
  
- 미래사회 대응을 위한 목적으로 기존의 잡월드 등 일자리 체험시설이 간과하고 있는 새로운 일자리 경험 및 창출에 선택과 집중을 함
  - 기존 잡월드는 모객효과 극대화를 위해 전통적 직업 체험군에 일부 특화직업 체험을 가미한 형태로 이루어지고 있으나 본 직업체험관은 미래창조 및 전문직업중심의 인프라를 구축하여 미래사회에서의 창업과 창조직업의 중요성을 체험
  - 특히, 미래직업의 메가 트렌드 변화에 유연한 대응이 가능하도록 성과창출형 체험시스템 확립(방탈출 게임과 같은 성과창출형 체험 콘텐츠 구성)

## 2) 지역산업 반영

- 충청남도 청소년 직업체험관은 지역산업 특성을 반영한 특화 콘텐츠 구성으로 설계
  - 기존의 잡월드는 지역산업과 무관하게 이용자의 흥미와 모객효과를 고려하여 인기있는 직업체험 위주로 구성되어 진로개발 및 탐색에 도움이 되기보다 테마파크형 놀이시설의 경향이 강함
  - 이런 문제를 극복하고자 본 직업체험관은 지역산업의 특성을 반영하여 어린이 및 청소년이 진로체험을 하고, 지역산업과 연계된 일자리에 종사할 수 있도록 접점을 높임
  
- 지역특화 직업체험은 직업체험관이 위치한 지역(아산 및 천안시)의 특화된 산업분야와 관련된 직업체험을 할 수 있도록 하여 지역일자리 시장을 반영하여 청소년들이 진로를 설계하고 지역기업이 체험관 운영에 참여하는 거버넌스 체계 의미
  - 아산시의 지역 일자리 구조는 자동차, 디스플레이, 반도체 등 특정 주력 제조업 중심의 산업구조를 바탕으로 형성되어 있음
  - 특히, 현대자동차, 삼성디스플레이 등의 주요 제조기업이 위치해 있으며, 제조업 업종별 사업체수를 보면 C29 기타 기계 및 장비, C30 자동차, C25 금속가공, C22 고무 및 플라스틱, C10 식료품 업종으로 공장이 분포
  - 그러나 아산시의 청년인력은 수도권과의 지리적 인접성으로 역외 유출되는 비율이 높으며, 인근 권역 대학생의 경우 지역 외 유출비율이 43%로 지역노동시장에 유입되지 못하고 수도권으로 노동력 유출이 심각한 수준
  
- 성장하는 젊은 도시 아산을 중심으로 어린이와 청소년이 4차 산업혁명 미래사회에 대응한 체험을 통해 창의적인 직업 선택을 할 수 있도록 복합공간 조성
  - 도내 일자리 체험에 있어서 체계적인 시설이 부재하여 미래산업에 대한 준비 및 대응력 측면에서 미흡한 수준임
  - 미래 일자리, 교육, 직업체험과 관련된 시설을 설립함으로써 공공성과 책임성을 갖춘 지역내 거점 잡월드로서 미래 일자리에 대응할 필요

### 3) 직업의 의미와 노동가치 체득

- 충청남도 청소년 직업체험관은 직업의 의미와 가치, 직업의 변화, 미래 유망직업 등을 이해시키는 콘텐츠로 구성
  - 이는 미래세대의 주역이자 주 이용자인 학생들이 자신의 성격과 자질, 적성을 토대로 적합한 직업을 찾기 위한 기초단계로 구성
  - 직업에 대한 전반적인 이해와 파악이 요구됨으로 주제별로 마련된 직업정보, 진로 설계 등을 통해 직업세계에 대한 이해를 높이는 공간으로 구성
  
- 노동은 생계 유지수단을 넘어 삶의 의미와 보람을 느끼게 해주는 가치를 내재하고 있으나 최근 노동가치의 붕괴에 따른 각종 사회 문제가 대두되고 있음
  - 프랑스 경제학자 토마 피케티(Thomas Piketty)는 <21세기 자본>을 통해 “경제적 불평등의 원인은 자본소득의 증가가 근로소득의 증가보다 월등하기 때문이다”는 점을 밝힘
  - 우리사회 자본주의의 특성상 자본소득(부동산, 코인, 주식 등)은 큰 폭으로 증가하고 있고, 근로소득의 가치를 하락하고 있어 건전한 노동과 직업의 의미에 대해 공허한 관념이 되고 있으며 바람직한 사회형성에 저해요인이 되고 있음
  
- 직업체험관에서 제공하는 모든 활동은 노동의 가치와 연결되어 있으며, 체험을 통해 자연스럽게 내재되도록 설계
  - 예를 들어, 진로설계관과 직업체험관을 통해 직업의 관점에서 자신을 이해하고 개인의 능력-선호-가치관 등의 특성에 따라 직업과 자신의 적합성-성취가능성이 변화함을 이해할 수 있음
  - 직업체험관에서 실제직업현장과 유사한 환경, 상황에 직면하여 모의로 경험해 보면서 완벽한 직업이 존재하지 않는다는 점을 배우고, 직업별 장단점, 직업에 대한 태도를 통해 노동의 가치를 콘텐츠에 내재화하여 이용자가 스스로 깨닫고 느낄 수 있도록 함
  
- ※ 노동의 가치 : 「생애역할, 가치관, 직업 : 일의 중요성에 대한 국제조사」에서 능력의 활용, 성취, 미적추구, 이타성, 자율성, 창조성, 경제적 보수, 라이프스타일, 신체적 평가, 사회적 평가, 모험성과 위험성, 사회적 교류성, 다양성, 환경 등 14가지로 제시(도널드 E. 슈퍼)

#### 4) 개인별 특화 진로설계 및 관리체계

- 직업과 관련한 사회인식 및 편견, 왜곡된 시선에 대해 스스로 물음표를 던질 수 있는 기회제공
  - 우리사회에는 간호사는 여자직업, 군인은 남자직업과 같은 직업선택에 성별, 문화, 장애 등 다양한 장벽이 존재하며 어린이와 청소년이 미래의 직업을 고려할때에도 이런 장벽이 작동됨
  - 진로결정에 있어 남성-여성, 성적편차의 범주가 아닌 오로지 ‘나’에 대해 집중하는 것이 필요하며, 이를 위해서는 직업의 관점에서 ‘나’를 이해하고 나에게 맞는 직업이 무엇인지 체험을 통해 알아보는 것이 바람직함
  
- 공공기관에서 도민의 진로개발 역량을 돕고 개인별로 특화된 진로설계를 하는 것은 사회적 책무의 관점에서 볼 수 있음
  - 진로개발 역량이라는 것은 인생에 있어서 부가적으로(있어도 좋고, 없어도 좋은) 작용하는 사치스러운 역량이 아니고, 삶을 살아가기 위한 기초역량에 해당
  - 진로개발 역량을 향상하기 위한 학습기회로부터 소외되어서는 안되며 이는 모든 어린이와 청소년이 누려야 할 학습권으로 이를 보장할 수 있는 환경을 조성하는 것은 공공기관의 책무임
  - 충청남도 직업체험관의 진로학습은 의례적인 기존 진로교육의 한계를 보완하고, 직업심리검사, 동작형-놀이형 직업심리검사 등을 통해 지필검사보다 신뢰도 높은 검사결과를 도출하고, 이를 통해 이용자가 자신이 어떤 사람인지 정확하게 파악하며 능동적으로 체험형 일자리를 경험하면서 ‘직업’이 갖는 의미를 반추할 수 있음
  
- 차별없는 일자리 체험기회제공을 통해 ‘배리어 프리’ 관점의 사회통합과 가치발산에 기여
  - 배리어 프리(barrier-free) 기반의 인식으로 장애 학생들을 위한 별도의 콘텐츠를 구축하는 것보다 장애를 가지고 있다고 하여 차별된 접근을 하기보다 동일한 콘텐츠를 장애학생과 비장애학생 모두가 접근할 수 있도록 설계
  - 장기적 관점에서 현 추진중인 물리공간 내의 청소년 직업체험관 외에 가상공간에 가상현실을 활용한 사이버 직업체험관을 설립하여 물리적 한계를 극복하고 전방위적 진로체험 기회 제공 필요

- 직업과 일자리가 갖는 기능은 사회적으로 막중한 의미를 갖기 때문에 지역 일자리를 고민하고 미래사회에 각광받는 일자리 구조를 이해하기 위해서는 다양한 고민이 필요하며, 비 정형적이고 차별화된 가치인식으로 접근해야 함
  - 개인적 측면에서 볼 때 직업은 기본적인 생계유지에 필요한 경제적 소득을 안정적으로 확보할 수 있는 수단이지만, 사회적 역할을 분담하여 개인이 사회에 참여하는 통로가 됨
  - 사회적 측면에서 볼 때, 직업은 개인의 일자리인 동시에 사회구성원을 유기적으로 통합해주고, 다양한 사회제도가 적절히 작동하도록 필요한 인력을 확보해주는 기능을 함
  - 이와 관련하여 동양에서는 직업의 개인-사회적 기능에 대해 중요한 가치가 있음을 강조하며 중국의 철학자인 순자(荀子)는 각자의 적성과 능력에 따라 사회적 역할을 분담하는 것이 예(禮)라고 주장함
  
- 첫째, 직업체험의 시점을 현재 중심에서 미래 중심으로 이동시키는 것이 선행되어야 함
  - 현재 직업을 생생하게 표현하고 체험하는 수준에서 그치지 않고 직업의 미래를 함께 고민하는 콘텐츠를 개발하여 제공함으로써 경쟁력을 갖추는 것이 필요
  - 일자리 체험관에 오는 이용자는 주로 어린이 및 청소년들로 곧바로 취업과 직업 세계에 들어가지 않기 때문에 현재 시점에서 직업을 보여주는 것도 중요하지만, 직업의 미래도 보여주며 고민하게 하여야 함
  
- 둘째, 기존의 분절적 직업 중심에서 지역기반의 경제·산업 중심으로 직업 콘텐츠를 구성하는 것이 요구되고 있음
  - 미래에는 첨단 산업을 기반으로 한 직업들이 다양한 변화를 통해 서로 융합되고 파생될 것으로 전망됨에 따라 기존의 개별적 직업들이 서로 결합되고, 융합되며 사회적으로 큰 연결망을 갖을 것으로 예상
  - 예를 들어, 금융산업이라고 하면 은행원 체험에 그치지 않고 핀테크, AI 분석 등이 융합되고 파생되어 어떻게 움직일 것인지를 한 체험관에서 경험할 수 있도록 하는 것임

# 03

## FGI 분석과 운영과제 도출

### 1. FGI 개요

- 본 장에서는 충청남도 일자리 체험관의 환경 및 실태분석을 통한 대안 도출을 위하여 전문가를 대상으로 FGI를 실시하여 그 내용을 주제별로 분석하여 제시함
- 기간 : 2025년 2월 24일(월) - 3월 7일(금) 기간 중 수행
- 대상 : 사전 선별된 잡월드 관련 전문가 22명(교육전문가, 시설운영자, 건축가, 교수, 박사, 연구원, 학부모, 초·중학교 교사, 맘카페 운영자 등)

〈표 1〉 FGI에 참여한 전문가 그룹

번호	그룹	연구자	소속	번호	그룹	연구자	소속	번호	그룹	연구자	소속
1	가	A	고용정보원	9	나	I	㈜트램스	17	다	Q	신촌중학교
2		B	한국잡월드	10		J	신도건축	18		R	나성초등학교
3		C	순천잡월드	11		K	한국건설품질연구원	19		S	참샘유치원
4		D	KAIST	12		L	아산맘카페	20		T	참샘유치원
5		E	한남대학교	13		M	충남연구원	21		U	상상나라
6		F	한국기술교육대학교	14		N	대전세종연구원	22		V	대전 어린이회관
7		G	전주대학교	15		O	충남연구원				
8		H	건국대학교	16		P	충남연구원				

○ 주요 내용

- 충청남도 청소년 직업체험관의 대외환경 분석 및 검토사항 발굴
- 충청남도 청소년 직업체험관의 활용방안 도출
- 충청남도 청소년 직업체험관의 조직운영/구성시 고려사항
- 충청남도 청소년 직업체험관의 운영방향성



[그림 4] FGI 회의사진

## 2. FGI 자료수집

- 충청남도 청소년 일자리 체험관의 운영방향에 대한 실질적 대안을 발굴하기 위해 본 연구에서는 FGI(Focus Group Interview)를 실시함
- FGI는 전문가와 실무자로 구성된 집단지성의 이점을 활용하여 의견조사를 통해 특정주제에 대한 평가를 고도화하는 비구성적인 접근법임
  - 이 방법은 초기 선행연구가 필요한 경우 연구의 방향성을 정립하거나, 연구말미에 연구결과 및 대안도출을 위한 단계에서 주로 활용되며, 연구자의 관심사항에 맞는 맞춤 정보를 단기간에 다량을 확보할 수 있다는 장점이 있음(Morgan, 2007)
- FGI는 다수의 참가자가 하나의 주제에 대하여 여러의견을 진술하는

방식으로 동질적 그룹을 구성하여 진행자의 진행에 따라 참가자의 생각과 의견을 개진하여 토론하는 방식임

- 동 방법은 특정 연구주제에 대해 토론하기 위한 그룹 내에서 상호작용없이 발견된 데이터를 생산해내는 것으로 연구대상은 평안한 상태에서 질문에 대한 답을 하고, 진행자(연구책임자)는 대답을 분석하고, 분석결과를 빈도수에 따라 다양한 영역으로 분류함
- FGI 회의 1회당 표적집단의 규모는 6명-8명이 적정하며 참가자의 의견을 모두 청취하기 위하여 면접시간은 90분-120분 정도로 설정하며, 의견청취와 분석을 위한 전문가 집단의 규모가 클 경우 2개 이상의 집단을 구성하여 진행하는 것이 바람직함

○ 본 연구에서는 청소년 직업체험관 건립의 시급성 및 중요성을 고려하여 총 3회에 걸쳐 21명의 전문가를 대상으로 FGI를 실시하였음

- 전문가는 충청남도 청소년 직업체험관 건립 기본계획에 참여한 자문위원을 위주로 구성하여 해당분야에 대한 높은 이해도와 노하우를 보유하고 있음
- FGI는 대면회의와 비대면 온라인(ZOOM)을 혼용하여 이루어졌으며, 사전에 전문가를 선정하고 인터뷰에 진행될 질문안을 미리 노출시켜 충분히 준비할 시간을 제공하였음

### 3. FGI 주요 내용

#### 1) 일자리 체험관 대외환경

##### 가. 지역 환경

- 아산시를 비롯 충청남도는 수도권과 인접하여 풍부한 인적자원을 확보하고 있으며, 도내 일자리와 기업의 유형은 제조업에서 첨단산업, 바이오 등 숙련기술 직업(skilled job) 중심으로 재편되고 있음
  - 그러나 여전히 수도권으로의 인재유출 현상이 가속화되고, 기업에서 필요로 하는 인재와 배출되는 인재의 수준에 차이가 있음
  - 아산시 인근에 삼성디스플레이, 현대자동차, 오스텀임플란트, 등 대규모 기업이 위치해 있지만 채용되는 인재는 서울·수도권 대학의 타 지역 출신 비율이 높음
- ※ 2024년 기준 충남 전체 외지인 아파트 매매거래 건수 6,391건 중 천안이 2,723건, 1,376건을 기록하여 두 지역에만 전체 거래량의 약 65%가 집중됨(한국부동산원, 2025)
- 그동안 청소년 체험관이 부재한 상황에서 건립계획이 실현될 경우 지역기업과의 연대·협력을 통한 지역사회 활성화 및 지역인재유출 방지, 미래 인재 양성 등에 도움이 될 것임
  - 특히, 아산지역에는 현충사, 독립기념관, 태조산, 온양온천과 도고온천 등 연계해서 이용할 수 있는 지역자원이 충분히 분포하고 있어 이들 자원을 활용하여 타 지역 학부모 및 이용객 대상 프로그램 개발, 학생들의 단체 진로체험학습 등을 기획하는데 도움이 될 것으로 예상

## 나. 대외환경 실태 및 활용방안

- 아산시가 가진 장점과 단점 등 환경요인을 적극적으로 발굴·활용해야 함
- 도로확보, 교통편 등 접근성과 관련된 의견
  - 지적도를 기준으로 청소년 체험관의 건립예정지는 주요 간선도로에서 멀리 떨어져 있으며, 사유지상 현황도로를 통과해야 하는 등 도로확보를 위한 인접토지 매수가 필요한 상황임
  - 특히, 대형버스 진출입을 위한 왕복2차선 도로인 폭 15M 도로 개설과 별도의 인도개설이 필요하지만 이에 대한 논의가 부족하고, 토지 원주민과의 협의 및 계획도 지역사회에 알려지지 않음
  - 교통편에서는 자가용 외에 시내버스와 지하철 등 대중교통 접근성이 중요한 요소이지만 지하철은 불가하고, 시내버스 노선도 건립 대상지로부터 너무 멀리 떨어져 있어 이에 대한 대책이 필요함
- 해당 부지의 타 대안지에 대한 검토가 없던 사항에 대한 의견
  - 건립비용 절감을 위해 도유지 중에서 건립예정지를 선발하였을 것으로 이해하지만 더 나은 부지 물색을 하여 수도권으로부터의 접근성, 교통편, 배후 도시기반 등이 마련되어 있는 곳을 선정하는 것이 합리적임
  - 현 부지의 위치는 경쟁력이 있으나 더 좋은 부지가 있는지에 대한 사전검토가 필요하다는 것임
- 그 외 단순 직업체험관에서 탈피하여 시민친화 소통공간으로 외연이 확대되는 것이 필요하다는 의견
  - 아산지역은 급속도로 진행된 도시화로 인해 시민소통공간이 부족한 실정으로 주말에 시민들이 모이는 구심점이 형성되어 학생들이만 찾는 직업체험관에서 벗어나 자유로운 시민 대상 녹지공간, 주제전시, 문화체험, 세미나와 대관, 주말 장터 등 다목적 공간이 필요
  - 시민이 활용할 수 있는 컨벤션 기능을 강화하여 야외 공간 대여, 주말 푸드트럭, 야외 공연장, 로컬푸드 마켓, 진로체험 및 지역기업의 홍보공간으로 활용할 조성계획을 고려하는 것 제안

## 2) 청소년 직업관의 역할에 대한 제언

### 가. 충남 청소년 직업체험관 홍보 및 역할 차별화 필요

- 우리나라에 공공 직업체험관(잡월드)는 경기도 성남시 판교신도시의 한국잡월드가 유일함
  - 순천 잡월드는 개관 2년만에 입장객 수 감소, 적자누적, 관리미흡 등을 이유로 장기 휴관중에 있으며, 전국적으로 유사한 목적의 민간 잡월드가 경쟁적으로 운영되고 있음
  - 특히 다국적 기업인 키자니아는 비싼 입장료에도 불구하고 차별화된 콘텐츠와 제휴관계, 홍보방식(인스타그램, 네이버 홍보 등)으로 잘 운영되고 있기 때문에 이들 잘 운영되고 있는 기관의 운영방식, 홍보방식, 콘텐츠 구성 등에 대해 벤치마킹하여 반영할 필요가 있음
  
- 충청남도 청소년 직업체험관의 존립가치, 비전과 역할 등에 대한 의견
  - 충남도에서 추진중인 직업체험관의 존립근거와 가치에 대해 먼저 명확히 설정하는 것이 필요하며, 이는 단순히 키즈카페처럼 재미중심 인지, 진로융합원처럼 교육중심 인지, 기타 소통공간 및 청소년진흥원처럼 문화체험 중심인지 등의 특색과 목적을 정립해야 함
  - 비전과 미션, 역할에 있어서도 타 기관과 차별화된 준비가 선행되어야 하며 이를 통해 충남 청소년 직업체험관이 추구하고자 하는 바를 조직도의 미션 스테이트먼트(mission statement)상에 밝히는 것이 중요함
  - 비전과 미션 수립시에도 선형적이거나 규범론적인 어려운 내용으로 적시하지 말고 실용적이고, 실무에 도움이 되는 내용으로 적어서 임직원과 이용객이 쉽게 이해할 수 있도록 하는 것이 바람직함
  
- 아산지역에 직업체험관을 건립하는 것에 대해 지역사회 의견수렴과 홍보 다각화가 필요하다는 의견
  - 청소년 직업체험관의 주요 이용객은 아산시민과 천안시민 등 인근 지자체의 수요가 절대적일 것으로 예상되며, 개인단위 이용객 외에도 인근 지역 유치원, 초등학교, 중학교 등의 대규모 단체 학생 유치를 위해 노력해야 함

- 이를 위해 시·도 교육청과 MOU를 체결하고 단체 현장학습, 수학여행, 진로체험 교육시 적극적으로 활용될 수 있는 구조를 마련하는 것이 도움이 될 것임

○ 그 외 VOC 등을 미리 반영하여 건립 단계에서부터 수요와 니즈를 반영한 계획을 세워 대응하는 것이 필요

- 예를 들어, 대규모 학생대상 홍보를 위해서는 교육청 및 각급 학교 협력이 필수적이며, 사전답사시 가이드답사 및 자유답사 등의 유형에 따라 충분한 설명과 이해가 선행되어야 실제 방문으로 이어질 수 있음

- 단체예약 - 사전답사 신청 - 프로그램 체험 - 입장료 산정 및 주차 정산 등의 일련의 과정을 규모에 따라 시뮬레이션 하여 이용자 동선별로 구분하여 프로그램을 배치하는 플랜을 미리 세워두어야 함

- 특히, 대규모 단체입장객 방문시 동시수용(체험) 역량을 고려하여 1층의 하이브리드 교육장 및 상설체험관(진로설계관)에서 개인별 맞춤형 진로설계, 단체 교육 오리엔테이션 등을 진행하고, 2층과 3층의 체험관에 분산 배치함으로써 병목현상이 발생하지 않도록 하여야 함

○ 배리어 프리 및 돌봄을 위한 특화공간 조성 및 집중홍보 전략 수행

- 장애인이나 노약자를 포함한 사회적 약자가 아무런 제약없이 체험관을 이용할 수 있도록 건축물을 건립함에 있어 유니버설 디자인(universal design)과 무장애(barrier free)를 통해 보완하도록 하고 있음

- 배리어프리는 장애인 등의 기능적 한계를 보완해 주지만 장애인을 사회의 일반적 구성원이 아닌 특별한 존재로 부각하고 사회의 주류에서 소외시키는 결과를 낳게 하기 때문에 좀 더 세심한 배려와 정책수립이 필요함

- 단적인 예로 2023년부터 공공기관 내에 무인 주문기나 안내 단말기를 설치함에 있어서 장애인 차별금지법이 개정되어 키오스크 설치 의무화가 추진되고 있으며, 장애인 등 사회적 약자도 불편없이 활용할 수 있도록 강제하고 있으나, 일반인과 혼재되어 사용시 다소 느린 활용속도 때문에 심리적으로 위축될 수 있다는 점, 지하철역 계단의 장애인 리프트의 경우 혼잡시간시 이를 바라보는 시선과 이목 때문에 장애인으로부터 외면되는 실태를 고려해야 함

- 그럼에도 불구하고, 본 체험관의 건립시에는 사회적 약자의 이용이 처음부터 배제되지 않도록 친화적으로 준비되어야 하고, 이를 홍보에도 적극 활용하는 것이 필요

## 나. 조직 운영 및 구성 등의 고려사항 제언

- 첫째, 열린 채용과 비정규직 문제에 대한 선명성 있는 방향 모색 필요
  - 한국 잡월드와 순천 잡월드의 가장 큰 갈등요인이 비정규직 근로자의 전환과 처우, 근무형태 등의 문제였으며, 이 같은 문제가 충청남도 청소년 직업체험관에서 발생할 우려가 있음이 제기됨
  - 한국 잡월드의 경우 2018년 정부의 비정규직 정규직화 정책에 따라 도급업체 소속이던 강사 275명에 대해 자회사 설립방식으로 정규직 전환을 추진하였고 ‘한국 잡월드 파트너스’ 소속으로 전시체험관 운영 및 직업상담서비스, 시설·주차, 고객지원, 미화, 고객센터, 전산관리 등의 업무를 하고 있음
  - 현재 장기간 휴업중인 순천 잡월드 사례에 비추어볼 때, 당초 순천시는 해당 시설의 운영을 ‘민간위탁 방식’으로 운영할 계획으로 하고, 수탁사를 지정하였으며, 수탁사 운영과 순천시의 지도감독 역할 등에 대한 갈등이 심화되어, 민주노총 등 노동계의 개입으로 계약직의 전환문제 등 다양한 이슈로 확산되었음
  
- 순천 잡월드의 사례를 반면교사 삼아 운영의 위수탁 관계를 명확히 해야 향후 일자리 체험관 운영문제로 인해 도와 아산시에 행정적 부담으로 작용하지 않을 수 있음
  - 순천 잡월드는 지역산업과 괴리된 일자리 체험시설 설개로 인한 미래산업 대응문제, 수탁사 계약사항 및 조례위반 등의 문제로 잡월드 관련 부서인 순천시 일자리경제국 투자일자리과, 지역경제과, 도시재생과, 미래산업과의 부담이 증가하였음
  - 2025년 현재 순천 잡월드는 민간위탁 운영방식에서 탈피하여 직영운영 방식으로 바꾸고, 공무원 및 공무원 인력 15명을 파견하여 시설을 직접 운영하기로 하였으며 연내 어린이 체험관을 재개장하기로 함
  - 이 경우 시민 일자리가 사라진다는 비판도 있지만, 운영 대행비를 절감하고, 공적 서비스 제공과정에서 문제 발생시 금액으로 환산할 수 없는 유무형의 손해가 발생할 수 있기 때문에 운영방식을 민간 위수탁방식에서 직영으로 바꾼 점은 의미가 있음
  
- 둘째, 지역일자리 및 지역기업과 연계된 특화 일자리 체험시설 도입이 필수적임

- 한국 잡월드는 2012년 개관이후 노후되고 시대에 뒤떨어진 체험관을 보완하기 위해 운영방식을 기존의 기업 직접 지원 스폰서 방식에서 탈피하여 기업 직영 운영방식으로 사업운영방식을 변경하였으며, 인접한 지역기업(카카오, 현대HD 등)과의 협업구조를 구축하여 현실성 있는 직업체험 기회 제공
- 반면, 순천 잡월드는 458억원을 투입하여 조성된 공공 일자리 체험관이지만 지역을 기반으로 한 지역산업과의 연관성이 저조하여 지역연관 일자리 체험 및 미래 첨단산업 발굴을 통한 직업세계 체험이라는 최신 트렌드에서 벗어나 있음
- 충남 일자리체험관이 위치한 천안 및 아산지역은 대학교가 다수 분포해 있어 충분한 노동공급이 이루어지고 있는 반면, 수도권에 인접하여 인재의 유출로 인해 지역일자리와 미스매칭이 발생하고 있음

○ 셋째, 지역일자리 개척과 참여를 위한 「취업·창업지원센터」의 역할도 고려함으로써 복합적인 R&R 구축 필요

- 기존의 취업상담 및 창업정보 제공이라는 일반적 지원부서 운영에서 탈피하여 산-학-관(트리플 헬릭스 관점)의 적극적 네트워크 조직을 구축함으로써 직업 및 일자리 세계에 실무적으로 대응할 수 있도록 하는 것이 바람직함
- 이와 관련하여 고용노동부 산하 한국 잡월드는 메타버스를 활용한 청년층 직업체험 및 취업지원을 위해 디지털 인턴십 체험, 1:1 멘토링, 직업심리검사, 직업정보 제공 등의 고용서비스를 통합하는 플랫폼 기능을 제공하고 있음
- 지역사회를 기반으로한 충남 일자리체험관의 특성을 반영하여 취업 및 창업기능을 강화하고, 오프라인 뿐만 아니라 온라인 기반의 메타버스 체험을 도입하여 청년층이 선호하는 경영기획, 해외영업, 지역내 첨단산업 부문의 인턴십 체험을 할 수 있도록 조성하는 것이 필요
- 그 밖에도 지역내 유수의 대학교와 취업연계서비스를 진행하여 대학내 취업지원센터와의 업무협조를 통해 취업 및 창업 플랫폼 역할을 담당할 수 있도록 하는 것이 바람직함

### 3) 운영 방향성

#### ○ 첫째, 민간 일자리 체험관 및 한국잡월드와의 차별성 구축 시급

- 충청남도 청소년 직업체험관은 충청권 거점 직업체험관으로서 전 세계 16개국에 운영 노하우를 가진 키자니아 및 국내 최대규모의 공공 일자리 체험시설인 판교 한국잡월드와 경쟁해야 하는 과제를 안고 있음
- 키자니아는 전 세계 22개국가 32개 도시에 지점을 둔 글로벌 직업체험 테마파크로서 키자니아가 성공할 수 있는 요인은 풍부한 콘텐츠와 고객만족으로 요약할 수 있음. 먼저 콘텐츠적 측면에서 파트너사와의 제휴로 인한 전문성과 리얼리티 현실성을 확보하여 실제 기업의 로고를 사용하고, 해당 기업 이미지에 맞는 적절한 프로그램을 구성함으로써 직업체험을 구체화하고 있으며, 둘째로 테마파크가 갖고 있는 비밀상성, 테마성을 살린 사실적 공간을 연출한 점이 성공요인임
- 실제로 키자니아는 현실적인 스토리텔링적 공간을 마련하여 현실성을 강화했으며, 이를 통해 이용자의 몰입을 유도했고, 공공 잡월드의 태생적 약점인 주기적인 리뉴얼과 콘텐츠 개발을 지속적으로 실시하여 콘텐츠 고갈과 지루함을 방지하고 체험활동 결과에 따른 충분한 보상(자격증, 직접 참여하여 만든 도너츠, 내부 화폐 등)을 제공함으로써 체험 결과물로 인한 보상과 기억을 장기화 시키고 있음
- 국내 최대 공공시설인 판교잡월드도 전통적 직업관부터 4차 산업혁명 대응 신기술 직업관에 이르는 광범위한 분야의 일자리 세계를 체험할 수 있도록 설계되었으며, 연간 200억원 이상의 운영비를 고용노동부로부터 지원받으면서 수도권 대표적 잡월드로 어린이 및 청소년의 직업체험 수요를 흡수하고 있음
- 따라서 충청남도 청소년 직업체험관이 성공하기 위해서는 규모와 접근성, 가격, 콘텐츠 등 기존 틀을 벗어나 미래형 복합문화공간으로 준비할 필요가 있으며, 차별화된 포인트를 개발하여 대응하는 것이 무엇보다 시급

#### ○ 둘째, 흥미와 재미 위주의 어린이 체험관 모델에 탈피

- 교육과 체험이라는 두 가지 목표를 모두 달성해야 한다는 점에서 교육시설의 특징과 테마파크의 특성을 모두 소화해야 하며, 방과후 수업은 학생의 참여의지나 자발성보다는 당연히 이수해야 하는 하나의 교육과정처럼 인식되지만 이런 체험 시설은 어린이·청소년이 자발적 의지를 갖고 단 시간에 집중적으로 체험하면서 많은 흥미를 이끌어내야 하기 때문에 장기적 시안계획에 기반한 학교 수업과는

많은 차이를 갖고 있음

- 상대적으로 짧은 체험시간 동안 순간적으로 진행되는 체험활동인 만큼 학생 흥미를 빠르게 일으키고, 집중도를 높이는 과정운영이 요구되며, 각 체험프로그램 별로 미션기반의 커리큘럼 설계와 연기력이 필요한 부분도 있어 지속적인 교육훈련 노력이 필요한 분야임
- 따라서 개관 이전부터 교육체험 콘텐츠를 발굴하고, 기존의 정형화되고 고착된 일자리 인식과 직업선택의 커리큘럼에서 벗어나 새롭게 신설될 것으로 예상되는 기술기반의 숙련직업(skilled job)에 대해 탐구하는 기회를 제공할 수 있도록 해야 함

### ○ 셋째, 지역사회와의 연계성 강화를 위한 복합공간 조성

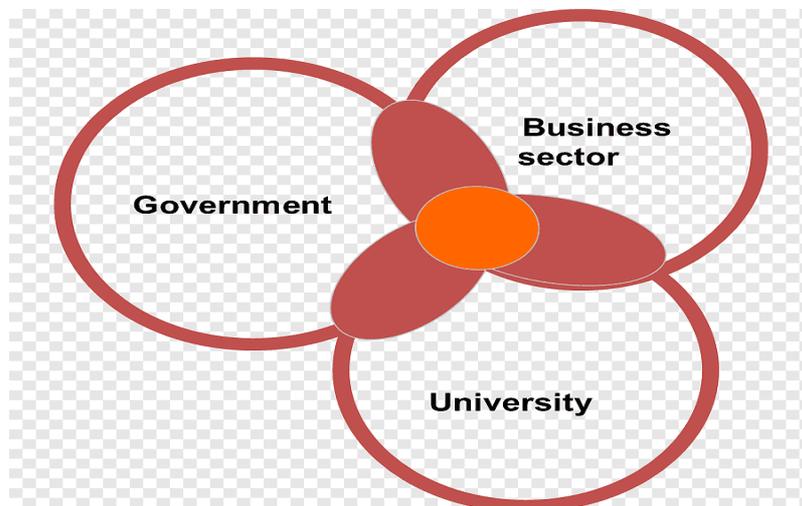
- 공공시설은 본연의 목적외에도 주민과의 사회적 관계를 활성화하고, 다양한 사람들과 교류하고 협력하면서 소통의 여건을 조성하는 것을 주요 목적으로 하고 있음
- 공동체 문화가 생활속에서 나타나기 위해서는 이웃과 주민들 간의 소통과 협력이 중요하지만 이런 문화를 만들어 내는 지역사회와 도시공간의 형성도 매우 중요하게 작용하며, 충남 일자리 체험관과 같은 공공시설은 주민과의 소통과 관계를 매개해 주는 다양한 공유공간을 확립할 필요가 있음
- 이는 일자리 체험관과 같은 돌봄과 교육의 공간에서도 공동체성이 나타나서 “온 마을이 나서 한 아이를 키운다” 는 옛말이 있듯이 아산시에 건립될 일자리 체험관이라는 복합공간을 통해 아이들은 학교 안에서 배울수 없는 다양한 경험의 배움터이자 부모 및 지역사회와의 소통창구로서 공동체의 일원으로 성장할 수 있음
- 특히, 정규 일자리 체험이라는 기관 본연의 목적 뿐만 아니라 함께 융복합적으로 추진될 시민친수구역, 주말장터, 자유발언대, 시민 회의실, 플리마켓 등의 다양한 소통기제를 통해 지역의 다양한 시설과 자원과 주민들이 참여하는 재능이 아이들의 경험과 진로와 창의력을 기르는데 도움이 될 것이고, 다양한 이웃과 소통하면서 공감과 협력의 역량을 기를 수 있음

### ○ 넷째, 지역기업 및 지역학교와 연대성 강화를 통한 트리플 헬릭스 모델 확립

- 트리플 헬릭스 모형(triple helix model)은 산-학-관 네트워크를 삼중나선형 구조로 보고, 기관운영의 체계성 및 혁신성 강화를 위해 상호연계적 구조를 바탕으로

로 하고 있는 것이 특징임

- 충청남도 일자리체험관의 경우에도 기존의 체험관이 관 주도 또는 민간주도형의 이분법적 운영구조에서 탈피하여 「비즈니스섹터(지역기업) - 유니버시티(지역대학) - 거버먼트(충남도 및 아산시)」의 산·학·관 구조로 설계함으로써 유기적인 기관운영이 가능하도록 하는 것이 필요
- 이를 통해, 지역기업의 지역산업 연계형 일자리 체험관 운영 및 홍보·참여 - 지역대학의 인재 유출방지 및 지역기업과의 연대를 통한 특정학과 및 계약학과 운영, 전문성 체험 기관 특화운영 - 충남도와 아산시의 정부간 관계(inter-governmental relation) 협업지원 등이 이루어질 수 있음



[그림 5] 트리플 헬릭스 모델의 구조

○ 다섯째, 재원과 조직운영 방안 모색

- 충남 일자리체험관의 운영을 위해서는 관계관 유기적 협력을 통해 건립계획 단계에서의 첫 단추를 잘 매듭지어야 함
- 이는, 현재의 체험관 건립사업이 충남도에서 추진하고 있지만 아산시에 위치한 도유지 부지에 건축계획을 수립하고, 도로진입과 토지보상 등 개발행위를 위해 산적한 문제가 있으며 구체적인 재원배분 및 운영모델이 미 확립된 상태이기 때문
- 두 개 이상의 광역행정이 요구되는 사업인만큼 시·도간 협의를 통한 강력한 정책 드라이브가 필요한 시점임

## 04 당면과제와 대안

### 1. 충남 일자리체험관의 비전은 합의되고 공유되었는가

#### 1) 문제 인식

- 충남 일자리체험관의 비전과 목표에 대한 이해관계자 간의 합의 및 공유를 통해 충남일자리체험관 설립·운영의 당위성을 뒷받침하고, 운영 방향을 결정하며, 향후 본 체험관의 지속가능성을 높일 수 있을 것임
  - 『충청남도 일자리 체험관 건립기본계획 및 건축기획 용역』(이하, 『충남 일자리체험관 기본계획』)에서 제시한 비전(ENJOY : 미래 사회 새로운 일자리 기회를 즐기자)과 목표를 정교화하고,
  - 설립 주체(충남·아산), 서비스 대상(청소년, 지역주민 등), 지역사회(유관기관, 산업계, 노동계 등) 등 이해관계 집단 간에 충남일자리체험관의 설립 의의와 목표, 운영 방향 등에 대해 공동 개발 및 이해를 하는 절차가 필요해 보임
  - 충남 일자리체험관의 비전과 목표에는 체험관 설립의 목적, 미래 환경변화에 대한 대응, 충청권의 특성, 이용자와 참여 주체의 니즈(needs) 등이 담길 필요가 있음
  
- 또한, 충남 일자리체험관의 비전과 목표에는 ‘AI 시대에도 오프라인 형식의 일자리 체험이 필요한가?, 필요하다면 어떤 방향과 내용이어야 하는가?’ 등에 대한 고민이 필요함.
  - 제조업 시대의 철학에 기반하여 기획된 일본 ‘나의 직업관(私の仕事館)’과 AI 시

대의 발전상을 전혀 예상하지 못하였던 시기에 기획된 ‘한국잡월드’에 대한 비판적 검토를 통해 AI 시대의 직업세계 변화를 어떻게 반영할 것인지에 대한 깊은 고민이 필요함

## 2) 추진 전략

- (방안1) ‘충남 일자리체험관 설립·운영 협의체’(가칭)를 통해 이해관계자의 공동책임성 부여
  - 충남(아산)을 넘어 충청권 전역을 대상으로 관계자 협의체(지자체, 교육청, 대학, 산업계 등)를 구성하여, 충남 일자리체험관의 핵심가치를 함께 개발하고 공유함으로써 향후, 충남 일자리체험관의 지속가능한 운영에 공동책임을 갖도록 함
  - 다양한 이해관계자들이 참여할 수 있는 장을 마련하고 상호협력 및 이익 공유 방안을 함께 세우도록 함
  
- (방안2) 지속적인 홍보를 통한 인지도 제고
  - 충남일자리체험관의 추진 및 건설 과정에서 지속적으로 지역사회와 이해관계자(산업계, 노동계, 교육계 등)에게 노출하여 인지도를 높임으로써 충남일자리체험관 설립과 운영에 적극 참여할 수 있는 동기를 부여할 필요
  
- (방안3) 기존 유사기관과의 차별화 및 협력 전략
  - 기존 유사기관(한국잡월드, 진로직업체험지원센터 등)과의 비교·분석(운영 목표, 체험시설 구성, 운영프로그램 등)을 통해 충남 일자리체험관의 특색을 확고히 하고 강점을 극대화할 수 있는 방안을 마련
  - 지역 산업계와 교육계(대학, 직업계고, 직업훈련기관 등)와의 연계를 통해 실질적으로 직업체험 경험이 직업 및 진학 선택의 상관성을 높일 수 있는 방안(프로그램 등)을 마련
  - 특히, AI 시대의 직업세계 변화를 충남일자리체험관에 어떻게 반영할 것인지에 대한 연구와 기획 업무를 수행하는 조직(담당자)이 전시설계 단계부터 필요함

## 2. 충남 일자리체험관 설립을 위한 조직은 전문적이고 효과적인가

### 1) 문제 인식

- 어린이 및 청소년 대상 일자리체험관의 건립 과정에 건축, 교육, 시설경영 등의 분야에서 매우 전문성이 요구됨
  - 시설 건립 조직과 향후 운영 조직의 담당자들이 다른 경우, 시설 계획 과정에서 향후 운영(조직 관리, 프로그램 운영, 안전, 리모델링, 수익구조 등)을 간과함에 따라 개원 후 비효율성을 초래할 가능성이 높음
  - 효과적 운영을 고민하지 않고 건축 및 체험시설 설립에 매몰될 시, 시설 운영의 효율성이 낮아질 수 있고, 개원 초기의 혼란과 시설의 변경을 초래할 수 있음
- 또한 충남 일자리체험관의 미래 비전을 정립하고 이를 콘텐츠에 반영할 수 있는 기획 업무를 담당할 조직을 설립 초기 단계부터 구성할 필요
  - 최근 AI 발전에 따른 직업세계가 급변하고 있기 때문에, 이를 몇 년후 개원하는 충남일자리체험관이 최신 콘텐츠와 개념, 체험 방법 등을 전문적으로 연구·기획하는 기능이 필요

### 2) 추진 전략

- (방안1) 충남 일자리체험관 설립추진단 구성
  - 설립추진단을 건축, 교육, 유사시설 운영 분야에 대한 전문성을 갖춘 인력으로 구성할 필요
  - 또한 설립추진단 인력이 향후, 운영까지 책임지는 직무 영속성과 보상에 대한 인사적 조치를 마련할 필요가 있음
- (방안2) 전문 인력 확보
  - 특히, 조직구성 시, 직업, 교육, 전시분야에 전문성을 갖춘 인력을 확보하는 것이 중요
  - 한국잡월드 설립추진단(고용노동부)의 경우, 건축 분야는 기술직(건축, 토목) 공무원이 담당하였으나 교육, 직업, 전시 분야의 경우는 자체 충원 및 별도 채용이 어려워, 한국고용정보원의 전문인력을 장기 파견받은 바 있음

### 3. 건축 및 전시 설계의 중점사항 및 체크리스트는 준비되었는가

#### 1) 문제 인식

- 디지털 전환, AI 전환 등으로 직업세계가 빠르게 변화하고, 불확실성이 커지고 있으므로 체험 직종 및 콘텐츠 내용, 체험 방식을 비롯하여 이를 담는 건축설계도 이에 유연하게 대응할 수 있어야 함
- 충남일자리체험관에 대한 니즈 변화, 방문객 증가 등에 유연하게 대비하기 위해 공간 변형 및 연계성, 증축 대비 건축 및 대지 계획 등이 필요
- 건축설계 및 전시설계 공모 시, 제안 업체의 타당하지 않은 제안을 방지하고, 업체 선정 후 진행과정에서 불필요한 변경 사항을 최소화하기 위해 충남일자리체험관의 콘텐츠와 운영의 방향성을 명확히 제시할 필요

#### 2) 추진 전략

- (방안1) 건축 및 전시 설계 공모 안내문에 명확한 방향성 제시
  - 건축 공간, 전시 시설, 대지 계획 등이 향후 증축 및 공간 변형에 유연하게 대응할 수 있어야 하고,
  - AI 시대의 직업세계 변화를 체험 콘텐츠와 체험 방식 등에 반영되어야 하며,
  - 기존 유사시설과의 차별화, 충청권 산업생태계를 반영할 수 있어야 함
- (방안2) 건축 및 전시 설계 공모 심사기준의 명확화
  - 건축 및 전시 설계 공모 심사의 경우, 심사위원들이 특정 건축설계사무소의 보이지 않는 영향력에 좌우될 가능성도 배제할 수 없기 때문에, 심사표 항목 및 기준을 명확히 만들고, 이를 심사위원들에게 명확히 인식시킬 필요가 있음
- (방안3) 건축 및 전시 설계 시, 꼼꼼한 체크리스트 준비
  - (유연하고 확장가능한 내부 공간) 건축 공간, 전시 시설이 향후 수요 변화에 대응하여 공간 변형이 가능하도록 할 것

- (향후 증축 가능성) 건축 계획, 대지 계획 시, 향후 수요 증가에 대응하여 증축 또는 추가 신축이 가능하도록 할 것
- (이용객의 특성과 체험 방식을 반영) 어린이, 청소년 단체객, 가족 방문객 등의 수요에 대응할 수 있는 공간 설계 필요. 우천 시 대기 공간, 물품보관실, 효율적 이동 동선, 보호자 공간 등
- (충남일자리체험관 직원을 위한 공간) 사무 직원을 위한 회의실, 체험실 지원을 위한 충분한 비품 창고, 진행 요원 및 청소원 휴게실, 자원봉사자실, 시설유지보수실 등
- (공공건축물 건립 시, 관련 법령 준수 사항 체크) 소방 및 화재 대피, 신재생에너지 설치 등 관련 법령에 대한 꼼꼼한 체크

○ (방안4) 건설사업관리(CM) 용역업체 선정

- 건축 설계 및 건설은 전문성이 요구되고, 정해진 예산으로 일정 수준의 품질의 건축물 생산하기 위해서는 충남일자리체험관 설립추진단을 도와서 전체 건립 과정을 발주처 입장에서 관리해 줄 수 있는 전문업체(CM 건설사업관리)를 선정하여 도움을 받을 필요가 있음
- CM 업체는 ‘건설공사에 관한 기획 · 타당성 조사 · 분석 · 설계 · 조달 · 계약 · 시공관리 · 감리 · 평가 · 사후관리 등에 관한 관리’를 담당함(건설산업기본법)

**건설산업기본법 제2조(정의)**

8. “건설사업관리”란 건설공사에 관한 기획, 타당성 조사, 분석, 설계, 조달, 계약, 시공관리, 감리, 평가 또는 사후관리 등에 관한 관리를 수행하는 것을 말한다.
9. “시공책임형 건설사업관리”란 종합공사를 시공하는 업종을 등록한 건설사업자가 건설공사에 대하여 시공 이전 단계에서 건설사업관리 업무를 수행하고 아울러 시공 단계에서 발주자와 시공 및 건설사업관리에 대한 별도의 계약을 통하여 종합적인 계획, 관리 및 조정을 하면서 미리 정한 공사 금액과 공사기간 내에 시설물을 시공하는 것을 말한다.

## 4. 건축 및 전시 부문의 설계 공모 및 발주 계획은 무엇인가

### 1) 문제 인식

- 전시 콘텐츠와 그 콘텐츠를 담는 건축 공간은 불가분의 관계이며, 콘텐츠에 맞춰 공간을 구성하는 것이 효율적 시설 운영과 공간 활용을 위해 바람직하기 때문에 건축 설계, 건축시공, 전시 설계 및 시공 부문에 대한 발주 계획에 대한 꼼꼼한 검토가 필요
- 한국잡월드의 경우, 지자체 대상 부지 공모 및 선정 -> 건축설계 공모 -> 전시 설계 및 시공 공모 -> 건축설계팀과 전시설계팀이 협의 및 조율 -> 건축시공의 과정으로 진행하였고, 설립추진단이 CM 용역업체와 함께 전체 과정에서 의견을 적극 개진하고 관리하였음

#### <3가지 계약 방식>

##### 1. 일괄 계약 (Turnkey Contract)

###### ■ 정의

- 하나의 업체(또는 컨소시엄)가 설계부터 시공까지 모든 과정을 책임지는 방식으로 발주자는 기본 요구사항과 예산을 제시하고, 선정된 업체가 전 과정(기획, 설계, 시공)을 수행함.

###### ■ 장점

- 책임 일원화 : 한 업체가 모든 과정을 담당하므로, 문제가 발생해도 책임 소재가 명확함.
- 일정 단축 : 설계와 시공이 동시에 진행될 수 있어 프로젝트 완료 속도가 빠름
- 발주자의 업무 부담 감소 : 전 과정을 업체에 맡길 수 있어 관리 부담이 적음

###### ■ 단점

- 발주자의 개입 제한 : 중간 단계에서 설계를 변경하기 어려우며, 최종 결과물이 기대와 다를 가능성이 있음
- 비용 통제 어려움 : 전체 비용을 한 번에 계약하므로, 발주자가 비용 조정(건축 vs. 전시)하기 어려움

- 업체 역량 의존도 높음 : 주업체(주로 건설업체)가 전시에 대한 이해가 부족하거나 전시업체가 건설업체에 종속될 시, 프로젝트 품질이 저하될 위험이 있음

## 2. 분리 계약 (Separate Contract)

### ■ 정의

- 전시 설계, 건축 설계, 시공을 각각 별도의 업체와 계약하여 진행하는 방식으로 발주자가 각 단계별로 업체를 직접 선정하고 관리 가능

### ■ 장점

- 설계 품질 향상 : 전시 설계와 건축 설계를 별도로 진행하여, 각각 전문 업체의 창의성을 극대화할 수 있음
- 유연한 조정 가능 : 설계 단계에서 충분한 검토 후 시공을 진행할 수 있어, 완성도 높은 결과물을 기대할 수 있음
- 비용 조정 가능 : 단계별 계약이므로, 예산을 조정하고 관리할 여지가 많음

### ■ 단점

- 발주자의 관리 부담 증가 : 여러 계약을 직접 관리해야 하므로, 일정 조율과 커뮤니케이션 부담이 커짐
- 책임 소재 불분명 : 설계와 시공 업체가 다르면, 공사 중 문제 발생 시 책임을 서로 떠넘길 가능성이 있음
- 일정 지연 위험 : 설계가 완료된 후 시공 계약을 진행하므로, 일정이 길어질 수 있음

## 3. 설계·시공 일괄 입찰 (Design-Build)

### ■ 정의

- 하나의 업체가 설계와 시공을 동시에 담당하는 방식
- 일괄 계약(턴키 계약)과 유사하지만, 발주자가 개념 설계를 어느 정도 개입할 수 있음. 초기 기획 및 개념 설계를 발주자가 결정한 후, 선정된 업체가 세부 설계와 시공을 수행

### ■ 장점

- 일정 단축 : 설계와 시공이 병행될 수 있어 프로젝트 기간이 단축됨

- 책임 일원화 : 설계와 시공을 동일한 업체가 수행하므로, 조율이 용이하고 책임 소재가 명확함
- 비용 절감 가능 : 설계와 시공을 동시에 진행하면서 불필요한 절차를 줄여 예산을 절약할 수 있음
- 단점
  - 설계 품질 저하 가능성 : 시공사 중심으로 진행될 경우, 비용 절감을 위해 설계의 창의성과 완성도가 떨어질 수 있음
  - 창의적인 전시 디자인 반영 어려움 : 건축 시공 중심의 업체가 선정될 경우, 전시 콘텐츠나 체험 요소의 퀄리티가 낮아질 가능성이 있음
  - 비용 조정 어려움 : 설계 변경이 발생하면 공사비 상승 가능성이 있음

## 2) 추진 전략

- (방안1) 현재 프로젝트의 상황과 우선순위(일정, 예산, 품질)에 따라 적절한 계약 방식을 결정
  - 창의적이고 독창적인 전시 설계가 중요한 경우, 건축/전시 설계를 분리 발주한 후, 건축시공 발주
  - 프로젝트를 빠르게 진행해야 하는 경우, 건축설계와 전시설계/시공을 일괄 계약 (턴키 계약)한 후, 건축시공 발주

〈표 2〉 건축 및 전시 계약 방식 비교

계약 방식	일정 단축	비용 절감	발주자 관리 부담	설계 품질	책임 소재 명확성
일괄 계약 (Turnkey)	빠름	높을 가능성	낮음	낮을 가능성	명확
분리 계약 (Separate Contract)	지연될 가능성	조정 가능	높음	높음	불명확 (CM을 통해 관리 가능)
설계·시공 일괄 입찰 (Design-Build)	빠름	절감 가능	중간	낮을 가능성	명확

## 5. 개관 및 운영 시스템에 대한 준비는 무엇인가

### 1) 문제 인식

- 일자리체험관은 건축 및 전시 설계 외에 체험프로그램별 예약, 방문예약, 전산DB, 홈페이지 개발 및 운영 등에 관한 전산시스템 구축 및 운영, 요금 정책, 체험·전시프로그램 운영 계획, 교통 계획, 홍보 계획, 인력 운영 계획, 예산 계획 등 수많은 계획이 치밀하게 수립·구축되어야 원활한 개관이 가능함

### 2) 추진 전략

- (방안1) 전산시스템 구축
  - 예약시스템, 방문객 및 체험활동 DB 관리, 홈페이지 구축 및 (사전)운영 등을 위한 전산시스템을 구축할 필요
- (방안2) 재방문 유도를 위한 전체 프로그램 운영 시스템 구축
  - 한국잡월드와 키자니아의 경우, 체험 비용과 기념품 구매를 통한 화폐경제(조이)를 도입하여 어린이 방문객의 재방문을 유도하고 있음
  - 충남일자리체험관의 경우도 일자리체험에 머물지 말고, 디지털화폐, 직업카드 수집 등 체험 경험의 경쟁화를 유도할 수 있는 시스템을 도입하여, 어린이와 학부모들의 재방문을 유도할 필요
- (방안3) 교통편 연계 계획 수립
  - 개관 전에 지자체와 협력하여 전철-버스 연계 등 교통편 신설
- (방안4) 사전 홍보 강화
  - 설계 공모, 건설 과정부터 다양한 매체를 통해 충남일자리체험관에 대한 홍보 강화
  - 유튜브, SNS 등에 동영상, 일선 학교 등에 홍보(학교는 연초에 연중 계획 수립)

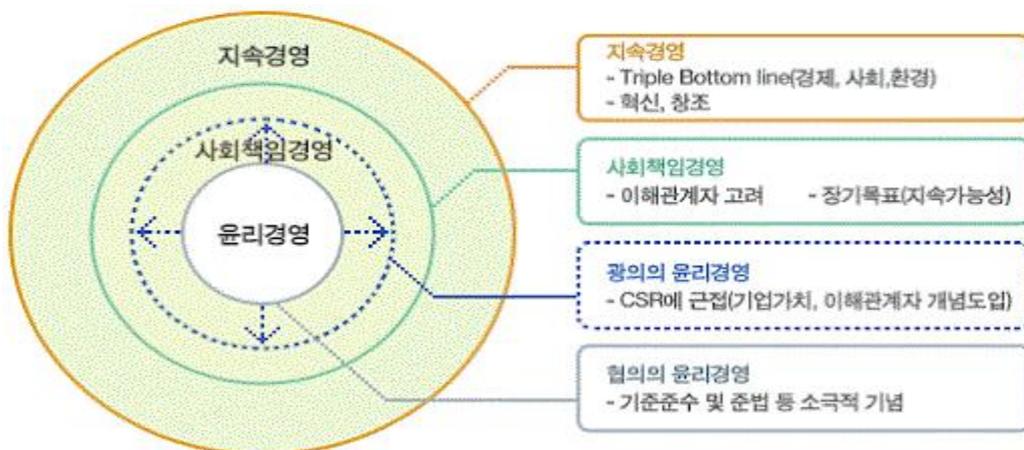
## 6. 지속가능한 경영 전략은 무엇인가

### 1) 문제 인식

- (운영비 확보) 공공 전시 및 체험시설의 경우, 적자 경영 및 세비 투입이 불가피하므로 향후 운영 예산 확보를 위한 플랜이 마련되어야 함
  - 또한, 공공 전시 및 체험시설의 특성상 지속적인 보수와 주기적으로 리모델링이 필요하고, 그에 따른 예산 확보도 필요함
  
- (방문객 확보) 전시 및 체험시설의 경우, 통상, 개관 후 몇 년 간은 방문객 확보가 가능하나, 일정 기간이 지나면서 방문 경험자가 증가하고 관심도가 낮아지면 전체 방문객이 하락하는 추세를 보이는 것이 일반적임
  - 더욱이 시설의 노후화와 타 유사시설과의 경쟁으로 방문객 확보가 더욱 어려워질 수 있음
  - 2021년 10월에 개관한 순천만 잡월드 의 경우, 개관 2년 만에 현재 휴관 중이며, 이는 직업체험관에 대한 지자체의 이해 부족, 콘텐츠 개발 및 차별화 노력 부족, 배후 인구 부족 및 방문객 모집 실패, 지리적 편중 및 불편한 교통편 등이 복합적으로 작용한 것으로 판단됨
  
- (지속적 콘텐츠 개발) 지속적인 콘텐츠 개발 및 업데이트를 위한 연구개발 기능 및 조직이 필요함
  - 과학관, 전시체험관 등의 시설은 콘텐츠 낙후화 주기가 박물관 등 여타 유사시설에 비해 짧은 특징이 있음
  
- (안정적 시스템 개발) 안정적으로 방문객을 모집하고 재방문을 유도할 수 있는 종합적 운영 시스템 개발 필요
  
- (사회적 기대와 정당성 확보) 지속가능한 기관운영을 위해 사회적인 가치를 발현하고 윤리경영과 지역사회 의 책무를 감당하는 제 역할을 수행할 필요

## 2) 추진 전략

- (방안1) 조례 등을 통해 안정적 재원 조달의 근거 마련 필요
  - 시설의 운영 특성(체험형) 및 공공성으로 인해 적자 경영 및 세비 투입이 불가피한 상황임
  - 운영비 및 주기적 리모델링비 확보를 위한 펀드를 조성하는 방안도 고민 필요
- (방안2) 교육청 등 지역 유관기관과의 협력 체제 구축
  - 충청(세종, 대전) 및 수도권 지역의 모객(어린이, 청소년, 학부모)을 위한 교육청 MOU 체결
- (방안3) 연구·기획 조직 구성
  - 지속적으로 새로운 콘텐츠를 개발하고 기존 콘텐츠를 업데이트를 담당하는 연구기획 조직을 구성하여 방문객(청소년 등)에게 지속적으로 새로운 경험을 제공할 필요가 있음
- (방안4) ESG 및 KPI 지표 발굴·적용
  - 사회적으로 통용되는 가치를 반영하여 사회적 책무, 환경, 거버넌스 구조 등의 측면에서 기관경영이 성과중심으로 이루어질 수 있도록 위원회 및 평가체계 확립 필요



[그림 6] 지속가능 기관경영을 위한 원칙 수립

## 7. 체험프로그램 진행 요원(강사)의 고용형태는 결정되었는가

### 1) 문제 인식

#### ○ 체험프로그램 진행 요원(강사)의 고용 형태 검토

- 직접 운영, 외주 민간위탁 등의 장단점을 검토하여 체험관의 목적 달성, 시설 자립도, 효과적 운영 등을 장기적 관점에서 검토하여, 유관기관 모두가 합의하는 방식을 채택할 필요
- 기본계획 보고서에서 대략적인 운영체계를 제시하고 있으나, 좀 더 구체적인 운영체계를 확립하고, 충남일자리체험관 설립 중 순차적으로 운영체계가 실제 구성될 수 있도록 준비할 필요

※ 한국잡월드의 경우 일자리 체험프로그램 운영 및 교육을 담당하는 강사진을 자회사인 한국잡월드파트너스(주)에 소속하고 있으며, 그 외 순천잡월드의 경우는 위탁회사 소속으로 되어 있음

#### ○ 또한, 자원봉사자 활용 계획도 사전 검토가 필요함

- 충남일자리체험관이 지역사회에 안정적으로 정착하기 위해서는 지역사회 시민을 주축으로 한 자원봉사자의 참여가 필요하며, 이들을 통해 공동체의 기능과 역할이 강화되고 발전할 수 있음
- 자원봉사자는 집합체로서의 자원봉사와 공동체로서의 자원봉사로 구분되며, 과거 집단을 조직하여 단체중심의 대량자원봉사에서 탈피하여 소수의 지역사회 구성원이 중심이 된 공동체로서의 자원봉사가 확산되는 것이 바람직함

### 2) 추진 전략

#### ○ (방안1) 충남일자리체험관 운영 방식

- 운영 조직 형태에는 1. 지자체 직접 운영 (직영 방식), 2. 출연기관 운영 (공공기관 운영), 3. 민간 위탁 운영 (위탁 관리 방식), 4. 민관 협력 운영 (거버넌스 방식), 5. 협동조합 또는 사회적기업 운영 등이 있음

## 충남일자리체험관 운영 조직 형태(안)

### 1. 지자체 직접 운영 (직영 방식)

- <운영 주체> 지자체 또는 유관기관(교육청 등)이 직접 관리·운영
- <장점> 공공성 확보 및 정책 일관성 유지, 운영의 투명성 보장 (지자체의 관리·감독), 인력과 예산이 안정적으로 운영됨
- <단점> 행정 절차가 복잡하여 유연성이 떨어짐, 공무원의 인력 운용 한계 (전문성이 부족할 가능성), 지자체의 예산에 따라 운영이 제한될 가능성
- <적합한 경우> 공공성이 중요한 시설 (예: 청소년 직업체험관, 취약 계층 대상 프로그램 운영), 장기적으로 안정적인 운영이 필요한 경우

### 2. 출연기관 운영 (공공기관 운영)

- <운영 주체> 지자체가 출자·출연하여 만든 공공기관(예: 지방공사, 재단법인, 공익법인 등)이 운영
- <장점> 지자체 직영보다 유연한 운영 가능, 예산 지원이 지속적으로 가능하며 안정적 운영 가능, 전문 인력을 채용하여 체험프로그램 품질을 높일 수 있음
- <단점> 지자체의 간섭이 많을 수 있음, 공공기관 운영 규정에 따라 의사결정이 다소 경직될 수 있음
- <적합한 경우> 직업체험관을 장기적이고 안정적으로 운영할 계획이 있는 경우, 지역 내 청소년 및 직업 교육 관련 기관과 협업해야 하는 경우
- <예시> 서울특별시의 '서울시립청소년직업체험센터 (하자센터)', 충남 지역 내 출연기관인 '충남평생교육인재육성진흥원' 활용 가능

### 3. 민간 위탁 운영 (위탁 관리 방식)

- <운영 주체> 민간 기업, 비영리단체, 교육 기관 등 외부 기관(직업 교육 전문 업체, 청소년 교육 단체, 비영리법인 등)에 운영을 위탁
- <장점> 체험 프로그램의 질이 높아질 가능성이 큼 (전문업체 활용), 행정 절차가 간소화되어 운영 유연성이 높음, 민간의 혁신적인 운영 방식 적용 가능
- <단점> 민간 위탁 운영 업체의 역량에 따라 서비스 품질이 달라질 수 있음, 수익성을 우선할 경우 공공성 유지가 어려울 수도 있음, 지자체가 직접 통제하기 어려울 수 있음

- <적합한 경우> 직업 체험 프로그램의 전문성이 요구되는 경우, 특정 민간 기관이 운영 경험이 많고 성공 사례가 있는 경우
- <예시> ‘키자니아’ 같은 직업체험 전문 기업이 위탁 운영하는 방식, 충남 지역 대학(충남대, 한서대 등)과 협력하여 위탁 운영 가능

#### 4. 민관 협력 운영 (거버넌스 방식)

- <운영 주체> 지자체와 민간 기업, 교육기관, 지역사회 단체가 협력하여 운영 (지자체 + 대학, 기업, 시민단체, 공공기관의 협력 조직)
- <장점> 다양한 전문성과 자원을 활용 가능, 지역 내 기업 및 기관과 연계하여 실질적인 직업 체험 제공 가능, 정부와 민간이 공동으로 책임을 지므로 운영 안정성 확보 가능
- <단점> 참여 기관 간 이해관계 조율이 필요하여 운영이 복잡할 수 있음, 지속적인 협력 구조를 유지하는 것이 어려울 수 있음
- <적합한 경우> 다양한 이해관계자가 참여해야 하는 경우 (기업 연계, 교육기관 협력 등), 지역 내 산업과 연계하여 직업 체험을 활성화하려는 경우
- <예시> 지자체 + 대학 + 기업 협력 모델, 충남 지역 대학과 협력하여 직업 체험 프로그램 기획, 지역 기업과 협력하여 실무 연계형 체험 제공, 지자체 + 공공기관 협력 모델, 충남테크노파크, 충남경제진흥원과 협력하여 창업 및 산업 체험 제공

#### 5. 협동조합 또는 사회적기업 운영

- <운영 주체> 지역 주민, 청년 창업가, 교육 전문가 등이 협동조합 또는 사회적기업을 설립하여 운영(협동조합, 사회적기업, 마을기업 등)
- <장점> 지역 주민 참여로 운영의 지속 가능성이 높아짐, 수익성과 공공성을 동시에 고려 가능, 지역 경제 활성화 및 일자리 창출 효과
- <단점> 초기 자본과 조직 관리가 필요함, 전문 인력 확보가 어려울 수 있음
- <적합한 경우> 지역 커뮤니티 중심의 체험관을 운영할 경우, 체험 프로그램을 통해 지역 일자리 창출을 목표로 할 경우
- <예시> 충남 지역 내 사회적기업(예: 공예, 농촌체험 등)과 연계하여 직업 체험 제공

○ (방안2) 체험프로그램 진행 요원(강사)에 대한 고용형태

- 고용형태는 1. 정규직 고용, 2. 계약직/기간제 고용, 3. 시간제/파트타임 고용, 4. 외부강사 활용, 5. 외주 민간위탁(Outsourcing), 6. 자원봉사자(개인, 직능단체, 협회 등) 등이 있음
- 전원 정규직으로 고용하는 것은 고용안전성 측면에서는 유익하나 기관의 급격한 환경변화에 대한 대응성, 직업 및 일자리 세계의 유연한 반영과 지속적인 교육·훈련 측면에서 전문성을 갖춘 인력의 정기·비정기적 충원 등을 고려하여 결정하는 것이 바람직함
- 또한, 초기 충남도 및 아산시의 운영후 전문기관 및 자회사 설립 등 다양한 운영모델을 고려할 때 조직변화를 염두에 둔 유연한 구조를 갖추는 것이 필요할 것으로 사료되며 다만, 이 경우에도 지나친 고용불안정을 야기시킬 수 있는 단순 계약직 형태의 운용은 업무노하우 전수 및 축적, 기관의 안정적 운영에 저해될 수 있으므로 고려할 필요

**진행 요원(강사)의 고용형태(안)**

**1. 정규직 고용 (Full-time)**

- <개요> 시설의 상근 직원으로 체험 프로그램을 운영하고 관리하는 방식
- <장점> 직원의 안정적인 근무로 서비스 품질 유지, 체계적인 교육 및 운영이 가능, 프로그램 개선 및 연구·개발 참여 가능
- <단점> 인건비 부담(급여, 복리후생, 4대 보험 등), 유동적인 프로그램 운영이 어려울 수 있음
- <적합한 경우> 연중 상시 운영되는 시설, 고정된 프로그램을 지속적으로 운영해야 하는 경우, 브랜드 아이덴티티와 일관성 있는 운영이 중요한 경우

**2. 계약직 / 기간제 고용 (Contract-based)**

- <개요> 일정 기간(예: 6개월, 1년) 계약을 맺고 체험 프로그램을 운영
- <장점> 필요 기간 동안만 인력을 고용하여 유연한 인력 운영 가능, 정규직 대비 인건비 부담이 낮음, 일정 기간 후 평가를 통해 재계약 여부 결정 가능
- <단점> 근무 기간이 정해져 있어 숙련도 유지가 어려울 수 있음, 직원의 업무 지속성 및 동기 부여가 어려울 수 있음

- <적합한 경우> 성수기/비수기 운영 차이가 있는 경우, 특정 이벤트나 단기 프로젝트성 프로그램이 많은 경우

### 3. 시간제 / 파트타임 고용 (Part-time)

- <개요> 시간 단위(예: 주말, 특정 요일)로 근무하는 방식
- <장점> 탄력적인 인력 운영 가능, 인건비 절감 효과 (필요할 때만 근무), 대학생, 프리랜서 등 다양한 인력 활용 가능
- <단점> 프로그램의 전문성 유지가 어려울 수 있음, 직원의 근속 기간이 짧아 운영 안정성이 낮을 수 있음
- <적합한 경우> 주말, 방학 등 특정 시점에 방문객이 몰리는 경우, 체험 프로그램이 짧고 반복적인 경우

### 4. 프리랜서 / 외부 강사 활용

- <개요> 특정 프로그램을 운영하는 전문 강사를 초빙하여 프로그램을 진행
- <장점> 전문적인 강사진 확보 가능, 다양한 콘텐츠 제공 가능 (예: 예술, 과학, 역사 등 특정 분야 전문가 초빙), 인건비를 탄력적으로 운영 가능 (강의 단위 계약)
- <단점> 상주 인력이 아니므로 운영 통제가 어렵고 일정 조율이 필요, 강사 별로 서비스 품질이 다를 수 있음
- <적합한 경우> 특정 전문성이 요구되는 체험 프로그램 (예: 공예, VR 개발, 과학 실험 등), 시설의 기본 운영 인력 외에 추가적인 강사를 활용해야 하는 경우

### 5. 운영 위탁 (Outsourcing)

- <개요> 체험 프로그램 운영을 외부 전문 업체에 위탁하는 방식
- <장점> 자체 인력 채용 부담 없음, 전문 업체의 노하우를 활용 가능, 특정 프로그램(예: 교육, 스포츠, 공연 등) 운영 시 효율적
- <단점> 외부 업체의 운영 방식이 시설의 방향성과 맞지 않을 수도 있음, 장기적으로 보면 비용이 더 들 수 있음, 위탁사의 관리가 필요함
- <적합한 경우> 규모가 큰 시설에서 다양한 프로그램을 운영해야 할 때, 체험 프로그램 운영 경험이 부족한 경우

## 6. 자원봉사자 / 인턴십 프로그램 활용

- <개요> 체험 프로그램 운영을 돕는 자원봉사자 또는 실습생을 활용
- <장점> 인건비 부담이 적음, 교육기관과 연계하여 인력 확보 가능, 청소년, 대학생에게 현장 경험 제공
- <단점> 지속적인 관리와 교육이 필요, 숙련된 인력이 아니기 때문에 일정 수준 이상의 프로그램 운영이 어려울 수 있음
- <적합한 경우> 교육적 목적이 강한 체험 시설 (예: 박물관, 과학관 등), 지역사회와 협업하여 운영하는 경우

### ○ (방안3) 자원봉사자에 대한 활용 계획

- 체험프로그램 운영 강사, 안내 요원, 안전 요원, 특강 강사 등의 분야에서 활용할 자원봉사자 풀 구성 및 운영관리 방안을 사전에 마련할 필요
- 봉사자를 효과적으로 활용하기 위해 충남 일자리체험관에서는 전문직원 및 자원봉사자와의 유기적 업무협조가 진행될 수 있도록 일정한 교육과 훈련을 받은 코디네이터가 참여하여 업무를 신속히 조정·처리할 수 있도록 하는 것이 바람직
- 구체적인 자원봉사자 운영계획과 함께 자원봉사자에 대한 무조건적인 봉사와 희생만을 기대하지 말고 자원봉사 자체가 일정한 영역에서 공익증진에 기여한다는 점에서 사회문화적 보상과 사회심리적 욕구충족을 통한 자긍심 확보 등도 함께 추진함으로써 중도포기자 방지에도 신경쓸 필요
- 또한 자원봉사자와 기관종사자간 과도한 구분 및 통솔범위(span of control)를 적절하게 분배하는 가이드라인을 구축함으로써 충남 일자리체험관의 기관인식 격차, 업무 영역인식 및 배제적 태도 등의 갈등이 발생하지 않도록 선제적으로 준비할 필요가 있음

## 8. 충남일자리체험관 설립·운영 근거 법령(조례)은 있는가

### 1) 문제 인식

- 충남일자리체험관이 공익성을 추구하면서 안정적으로 운영되기 위해서는 법적 근거(법령, 조례)를 마련하는 것이 필요함
  - 설립 목적, 운영 주체, 서비스 대상, 조직 구성, 예산 등

### 2) 추진 전략

- (방안1) ‘충남일자리체험관 설립 및 운영 지원법(가칭)’ 제정
  - 청소년, 공익시설 등 기존 관련법(조례)이 있다면 근거조항을 추가하거나 그렇지 않다면 신규 제정 필요

## 9. 소결

- 다음과 같이 충남 일자리체험관의 원활하고 설립 과정을 추진하고 지속가능한 경영을 담보하기 위해 필요한 8과제, 21개 추진전략을 제시함
- 일자리체험관과 같은 시설은 꼼꼼한 설립 과정 계획 및 관리도 중요하지만, 향후 지속가능한 경영이 더욱 중요하고 어려운 과제이기 때문에 이를 고려한 촘촘한 계획이 필요하고, 프로젝트를 책임지고 추진할 수 있는 전문 조직의 구성이 필요함
- 2012년도에 개관한 이래로 원활한 운영을 지속하고 있는 한국잡월드는 전국 단위의 기관으로서 중앙정부의 지원을 지속적으로 받는 특별한 경우이지만, 충남일자리체험관은 지역 단위의 기관으로서 지속가능한 경영을 위한 비전을 마련할 필요가 있음
  - 순천만잡월드의 실패 요인을 분석하여 반면교사로 삼아야 할 것임

〈표 3〉 충남일자리체험관 설립을 위한 8대 과제와 21개 추진 전략

당면 과제	추진 전략
1. 충남일자리체험관의 비전은 합의되고 공유되었는가	(방안1) '충남일자리체험관 설립·운영 협의체' (가칭)를 통해 이해관계자의 공동책임성 부여 (방안2) 지속적인 홍보를 통한 인지도 제고 (방안3) 기존 유사기관과의 차별화 및 협력 전략
2. 충남일자리체험관 설립을 위한 조직은 전문적이고 효과적인가	(방안4) 충남일자리체험관 설립추진단 구성 (방안5) 전문 인력 확보
3. 건축 및 전시 설계의 중점사항 및 체크리스트는 준비되었는가	(방안6) 건축 및 전시 설계 공모 전에 명확한 방향성 제시 (방안7) 건축 및 전시 설계 공모 심사기준의 명확화 (방안8) 건축 및 전시 설계 시, 체크리스트 준비 (방안9) 건설사업관리(CM) 용역업체 선정
4. 건축 및 전시 부문의 설계 공모 및 발주 계획은 무엇인가	(방안10) 현재 프로젝트의 상황과 우선순위(일정, 예산, 품질)에 따라 적절한 계약 방식을 선택
5. 개관 및 운영 시스템에 대한 준비는 무엇인가	(방안11) 전산시스템 구축 (방안12) 재방문 유도를 위한 전체 운영 시스템 구축 (방안13) 교통편 연계 계획 수립 (방안14) 사전 홍보 강화
6. 지속가능한 경영 전략은 무엇인가	(방안15) 조례 등을 통해 안정적 자원 조달의 근거 마련 필요 (방안16) 교육청 등 지역 유관기관과의 협력 체제 구축 (방안17) 연구·기획 조직 구성
7. 체험프로그램 진행 요원(강사)의 고용형태는 결정되었는가	(방안18) 충남일자리체험관 운영 방식의 결정 (방안19) 체험프로그램 진행 요원(강사)에 대한 고용형태 (방안20) 자원봉사자에 대한 활용 계획
8. 충남일자리체험관 설립·운영 근거 법령(조례)은 있는가	(방안21) '충남일자리체험관 설립 및 운영 지원법(가칭)' 제정

# 05

## 시사점 및 정책제언

### 1. 시사점

- 충청남도 일자리체험관 건립은 지역사회의 일원으로 성장하는 아동 및 청소년에게 현재에 고착된 직업관이 아닌 미래사회를 준비하는 진로설계와 다양한 역량을 기르는 공간으로서의 역할 담당
  
- 본 체험관 건립으로 청소년들은 진로직업체험활동에 참여함으로써 다음과 같은 능력을 습득할 수 있음
  - 첫째, 「의사결정능력」으로 다양한 진로체험을 통해 체험전 자신이 희망하던 진로 및 직업에 대해 재검토하여 자신이 선택한 진로 및 직업이 요구하는 조건들을 해결해 나갈 수 있는 능력을 기를 수 있음
  - 둘째, 「인간관계형성 능력」으로 직업체험을 통해 협업의 가치를 경험하고, 나아가 다른 사람의 존재 및 의사소통 등 조직생활의 중요성을 인지할 수 있음
  - 셋째, 「정보활용 능력」으로 진로 및 직업선택에 필요한 다양한 정보를 수집, 탐색, 체험함으로써 이를 기초로 자신의 진로 및 직업선택을 구체화할 수 있음
  - 넷째, 「미래설계 능력」으로 진로직업체험을 통해 중장기적 시각에서 자신의 삶의 방식, 진로를 선택하며, 이를 실현하기 위한 구체적인 실행계획을 수립하여 실천해 나갈 수 있는 능력을 배양할 수 있음
  
- 이상의 목적달성을 위해 추진되고 있는 일자리체험관 건립사업은 FGI 분석과정에서 도출된 바와 같이 기존체험관과의 차별성, 흥미위주에서

탈피한 전문성 확립, 지역사회 연계성 강화, 트리플 헬릭스 구조의 연계형 거버넌스 구조 확립 등이 향후 성공적인 운영을 위한 기관 방향성으로 나타남

- 이를 구조적으로 개념화하고, 실제 운영을 위한 실무계의 고민을 공유하기 위해 다음과 같이 8가지 Key question으로 정리하고, 그 방안을 21개의 전략으로 도출하여 모색하였음



자료 : 연구자 작성

[그림 7] 일자리 체험관 건립을 위한 8대 과제

- 이를 구체적으로 뒷받침할 21개 추진전략에 대해 중요성-시급성 여부를 판단하여 우선순위별로 대응하는 것이 바람직함
- 특히, 충남 일자리 체험관 건립의 추진동력과 합리적 의사결정을 위한 (가칭) 건립추진위원회 및 협의체 구성을 통해 각계 전문가들이 참여하는 준비기구를 발족시켜 현장중심형으로 준비할 필요가 있음

## 2. 당면과제 제언 및 향후 일정 제언

### 1) 당면과제 제언

#### ○ 첫째, 중앙투자심사 통과

- 건립 기본계획 수립 이후 중앙투자심사 통과를 위한 심사자료 준비에 만전을 기할 필요가 있음
- 현재 상태에서 중앙투자심사 통과의 당락을 결정할 수 있는 요인은 고용노동부 심사에서 제기된 바와 같이 건립단계와 건립 이후 단계로 구분하여 제시할 수 있음
- 건립단계 : 국비 및 지방비의 안정적 확보와 공정별 건축관리 선진화 모색
- 건립이후단계 : 일자리 체험관 운영의 지속가능성과 지역주민 소통 등 복합 플랫폼으로서의 제 역할 수립과 관련된 사항임. 연간 40억원 가량 소요되는 운영경비의 시-도간 합리적 배분을 포함하여 안정화 단계 이후 민간위탁(Contracting out)을 통한 합리적 연착륙 유도 방안 모색

#### ○ 둘째, 건립 관련 행정 거버넌스 수립

- 일자리 체험관 건립주체인 충청남도과 아산시의 유기적 행정 거버넌스 체계 수립이 시급함
- 현재 아산시장 부재상태로 기 협의된 자원분담 및 건립단계, 건립이후 운영단계별 역할 수립의 합의형성을 새롭게 하여 확정할 필요가 있음
- 건립이전 단계 : 지방비 배분 및 도유지 이전과 개발에 따른 지목 변경 등 사업개발 준비절차 시도간 협의
- 건립단계 : 토지보상 및 진입도로 개설 등 아산시 부담분에 대한 협의
- 건립이후 단계 : 일자리 체험관의 운영경비 배분 및 운영주체 협의

#### ○ 셋째, 잡월드 건립추진위원회 구성

- 일자리 체험관의 성공적인 건립을 위해 주민 의견수렴, 각 부문별 전문가 위촉, 건설 및 프로그램 검토, 운영계획 수립 및 검토, 외부 용역결과 검토 등 다양한 부문의 인력풀로 구성된 건립추진위원회 구성

- 그 외 건립을 위한 계획수립, 절차, 방법 등을 결정함에 있어 각계 전문가 의견을 수렴하고, 주민 공론화 과정을 통하여 공정성·투명성·객관성·전문성을 확보함으로써 갈등요인을 최소화하고 추진과정에 필요한 제반사항에 대한 논의와 의사 결정을 위한 합의제 기구 설치

#### ○ 넷째, 하드웨어 측면의 건립 실시계획 수립

- 일자리 체험관의 본격적인 건립을 위해 국토의 계획 및 이용에 관한 법률에 따라 건축물이나 공공시설을 건립함에 있어 저촉되지 않도록 세부사항을 반영하는 실시계획을 수립해야 함
- 건립 실시계획의 주요 내용은 건축물이나 공공시설의 위치, 도시계획시설 결정, 고시에 필요한 지형도면 작성, 농지 및 산지전용 분야의 정리 등 건축행위를 위한 구체적인 사항을 정하는 것임
- 도시계획시설(공공청사) 건립을 위해서는 도시계획시설 결정도서를 작성하고, 기초조사를 실시하며, 지형도면의 고시 및 작성, 각종 영향평가(환경성, 교통성, 경관성 검토) 등을 반영해야 함

#### ○ 다섯째, 소프트웨어 측면의 세부계획 수립

- 일자리 체험관의 성공을 위한 경쟁력은 체험 프로그램의 구축, 지역기반 기업과의 스폰서 관계 구축, 지역 대학과의 협업체계 수립, 자체 프로그램 및 운영 커리큘럼 개발 등의 소프트웨어적 콘텐츠 완비가 중요
- 이밖에도 판교 잡월드, 순천 잡월드 등과의 경쟁에서 우위를 점하기 위하여 타 직업체험관이 시도하지 못한 차별화된 체험방식을 도입하여 시장성을 높이는 것이 바람직함
- 다양한 사회적 약자를 포용하는 돌봄 공간의 조성과 함께 오프라인 체험 외에 가상현실과 AR, VR 등을 적용한 인공지능과 IoT(Internet of Things) 혁신기술을 접목하여 직접 방문하지 않아도 체험할 수 있는 가상공간을 구축하고 메타버스, 웹버스 기반의 플랫폼 구축 노력 필요

## 2) 향후 일정 제안

- 2025년 상반기 : 당면과제 검토 및 중앙투자심사 자료 작성/심사의뢰
  - 아산시와 관계관 협의 완료
  - 중앙투자심사 자료 작성
  - 중앙투자심사 심사의뢰
  
- 2025년 하반기 : 건축 실시설계 및 운영 세부계획 수립
  - 건축 실시설계 용역 발주
  - 운영 세부계획 용역 발주
  
- 2026년 상반기 : 협의체 구성 및 공공디자인심의 절차
  - 일자리 체험관 건립 추진위원회 등 협의체 구성
  - 설계 이후 공공디자인 심의 국제공모 실시
  
- 2026년 하반기 : 건축행위를 위한 행정작업 및 기초 토목건축 실시
  - 일자리 체험관 건립예정지에 대한 건축행위 준비단계
  - 기초 토목건축 행위 돌입
  
- 2027년 상반기 : 본 건축 실시 및 스폰서 기업/지역대학 등 유관기관 섭외
  - 본 건축 실시
  - 스폰서 기업 및 지역대학 등 협업체계 구축
  - 운영 계획에 따른 체험관 내부 시설(인테리어 및 집기) 구축
  
- 2027년 하반기 : 건축물 준공 및 시범운영
  - 준공처리 및 가 오픈 준비
  - 인력 및 조직체계 점검
  - 시범운영
  - 한국잡월드의 운영 노하우 전수

## 06 참고문헌

김강현 외, 2024. 충청남도 청소년 일자리 체험관 건립기본계획 수립 연구. 충남연구원.

한국청소년정책연구원, 2024. 청소년 디지털 인재를 어떻게 양성할까?. 한국청소년정책연구원 기본과제.

국가법령정보센터, 법제처. <https://www.law.go.kr/>

자치법규시스템, 법제처. <https://www.elis.go.kr/>

D. L. Morgan. 2007. "Focus groups as qualitative research". QUALITATIVE RESEARCH METHODS SERIES, Vol.16. No2.

野村総合研究所. 2025. NRI Soution AI. 노무라 연구소