미얀마人 돌봄인력 양성·송출 사업계획(안)

사업개요

구분	내용
사업명	미얀마 외국인 돌봄인력 양성 및 송출 사업
사업목적	미얀마 현지인 돌봄인력 발굴 및 교육을 통한 국내 돌봄인력 공급망 구축
대상	미얀마 내 한국어 교육생 및 돌봄 간호 관련 교육생
추진지역	미얀마 양곤
핵심방향	인력발굴-> 한국어교육-> 요양돌봄교육-> 한국취업 -> 온보딩,정착

사업추진배경

- 국내 돌봄인력 확보 및 안정적인 인력 공급 필요
- 미얀마 현지 한국 취업 수요 확인
- 한국어 교육기관·대학·직무교육기관 등 현지 협력 기반 확인
- 외국인 돌봄인력 양성 및 송출 파이프라인 구축 가능성 검토

단계별 사업 추진 계획

1단계: 현지 인력 발굴 및 확보 : 미얀마 대학과 현지 한국어 교육기관 활용

2단계: 사전교육 : 한국어 + 돌봄 직무교육 + 한국문화 · 생활교육

3단계: 취업 연계 : 국내 돌봄 기관과 취업 경로 연계 (돌봄 직무외 타업종 ?)

4단계: 한국 온보딩 : 입국 초기 생활 (정주환경?) · 직무 적응 지원

5단계: 사후관리 : 정착 및 현장 적응 관리

케어로그 수익모델

핵심 수익모델	내용
1. 교육·유학/취업 연계	미얀마 학생 대상 한국어·돌봄교육 및 한국 취업 연계
2. 인력 취업·온보딩	국내 돌봄기관에 인력 연결 및 입국·정착 지원
3. 돌봄 SaaS	돌봄기관 대상 매칭·모니터링·관리 플랫폼 제공
4. 해외사업 확장	해외 돌봄기관 대상 SaaS·플랫폼 구축 및 수출

미얀마 돌봄인력 양성·송출 사업 차별화 방안

신규인력 (20~29세) 중심에서 경력전환형 (30~49세) 인력 중심으로

20대 대학생 및 졸업생 인력 확보 방식에서 벗어나, 기존의 직업·돌봄 경험을 보유한 중년 여성 인력을 새로운 핵심 모집시장으로 발굴하는 차별화 전략을 제안.

1. 제안배경 : 돌봄 직무의 부적합성

- 기존 미얀마 돌봄인력 양성사업은 주로 20~29세 대학생 및 대학 졸업생 등 청년층 대상으로 인력을 모집하고, 언어·직무교육을 거쳐 해외취업 연계 방식으로 운영.

  >> 청년층은 교육 적응력과 학습능력이 높다는 장점이 있으나,

  >> 실제 돌봄 현장에서는 직무에 대한 이해와 경험 부족으로 업무, 현장 부적응에 따른 중도 이탈률이 높은 상황임.

표*1.* 연령대별 인구구성 및 교육·인력 특성

연령대	인구구성특징	교육·인력 특성	사업 타깃
15~19세	청소년·초기 청년층	중·고등교육 단계	-
20~24세	청년층 여성 인구	취업·직업교육 증가	기존 타깃
25~29세	경제활동 진입층	취업 및 소득활동 중심	기존 타깃
30~34세	생산연령층	직업경험 보유	확대 타깃
35~39세	생산연령층	경력·생활경험 보유	확대 타깃
40~49세	생산연령층	전직 경험·재취업 수요	확대 타깃
50~59세	후기 생산연령층	국내 노동시장 중심	-

연령대	인구구성특징	교육·인력 특성	사업 타깃
60세 이상	고령층	돌봄 수요층	-

2. 신규인력 **(20~29**세**)** 에서 경력전환형 **(30~49**세**)'** 중심 인력 대상 전환

이미 사회생활과 가정생활을 경험한 연령대로서 아래와 같은 직업 경험의 역량보유.

- 자녀 양육 경험
- 노인 (가족) 돌봄 경험
- 병원 및 간병 경험
- 직장생활 및 고객응대 경험
- 교육·보육 경험
- 서비스업 경험
- 보건·간호 관련 직업경험

"젊은 사람이 좋은 것"이 아니라 "돌봄 업무의 수행 준비가 되어 있는 사람" 인력에 대한 사고·관점 전환 필요

연령과 경력 특성을 구분하여 모집·양성으로 인력풀 구축

- **30~49**세 **(**경력전환형**):** 기존 경험과 역량을 활용할 수 있는 경력전환 인력 중심 모집
- **20~29**세 **(**신규양성형**):** 한국어 및 돌봄 직무교육을 통해 신규 인력으로 양성

표 **2.** 돌봄인력 연령별 모집·양성 차이점

구분	**20~29**세 청년 신규인력	**30~49**세 경력전환 숙련 인력
인력 특성	대학생 및 졸업생 중심의 신규 인력	보건·간호·돌봄·교육·서비스 등 경험 보유
교육 접근	기초부터 단계적 양성	기존 역량을 진단+부족한 부분 보완
취업 전략	교육 이수 후 취업연계	경력 기반 직무매칭

차별화 기존 해외인력 양성 대상 경력 → 한국형 돌봄 직무 인력 전환

3. 인력 확보 방안: 보건·간호 협회 및 전문기관을 활용한 인력풀 구축

- 2017년 공공부문 간호인력의 약 **97%**가 여성, 연령별로는 **35~44**세 **26.8%, 45~54**세 **12.8%**. 35~54세 간호인력이 전체의 39.6%, 미얀마의 보건·간호 분야에 중년 여성 중심의 경력 보유 인력층 존재 확인 (출처: WHO 미얀마 보건인력 자료).
- 2016년 미얀마 공공부문 간호인력 약 **36,054**명을 기준으로 **35~54**세 여성 공공부문 간호인력은 약 **1.4**만 명 규모로 추정 됨. (참고: WHO의 연령 및 성별 구성비)

표 ***3.*** 미얀마 공공·민간 간호인력 및 ***35~54***세 여성 잠재인력 추정 ***(*** 총인구***5400***만***)***

구분	기준연도	간호인력	산출 근거
공공의료	**2016**	**36,054**명	공공부문 병원·보건체계
민간의료	**2015**	**2,631**명 이상	통계에 집계된 민간 의료시설 기준
공공+민간	**2015~2016**	최소 **38,685**명	단순 합산 참고치
35~54세 비율	**2017**	**39.6% (**약 **1.5**만명**)**	**WHO** 공공부문 간호인력 기준
여성 비율	**2017**	**97%**	**WHO** 공공부문 간호인력 기준

출처: https://www.dop.gov.mm/en/data-and-maps-category/2024-main-report-excel?utm_source

☐ 추진 방향

- 기존의 단순 한국 취업 희망자를 한국어 학원 중심 인력 모집 방식에서 벗어나,
- 미얀마 현지 보건·간호·돌봄 관련 교육기관 및 전문인력 네트워크를 활용한 추천·선발 방식으로 경력인력 발굴 확보
- 케어로그의 선발·검증을 거쳐 한국형 돌봄인력으로 전환·양성

☐ 인력 확보 및 양성 프로세스

- 현지 전문기관과 네트워크 구축

>> 간호·간호보조·조사 보건의료·케어기버(돌봄) 관련 교육기관과 전문 훈련센터를 통해 수료생 및 경력자 추천

>> 케어로그 자체 선발·역량 검증 >> 한국어 교육

>> 한국형 돌봄 직무교육 및 현장 적응교육 >>국내 돌봄 분야 취업 연계

ex1) 운영 중인 민간기관

- **Health Bridge LCG Academy**: Nurse Aide·Caregiver 교육을 운영하고, 3개월·6개월·12개월 과정과 병원·요양시설 실습을 제공하고 있어.
- **SRIVI(Shin Rai)**: Health Care Assistant 과정을 운영하며 기본 간호, 해부·생리, 노인돌봄 등을 교육하고 병원·노인홈 실습 진행
- **The Golden Lotus**: Nursing Assistant, Eldercare, Caregiver 등의 과정 운영
- **Chan Thar Thu Kha**: Nurse Aid·Pharmacist Aid 간호교육, 미얀마 여러 지역에 교육센터 운영.
- **Institute of Vocational Studies(IVS)**: Certified Nursing Assistant 과정에서 기본 의료지식, 노인돌봄, 아동돌봄 등을 교육.
- **Thu Kha Su San**: Healthcare Assistant 교육과 함께 병원·노인홈 실습을 운영, 싱가포르·일본 등 해외 취업과 연계

ex2) 현지 전문기관 네트워크 활용

- 민간 교육기관뿐 아니라 미얀마 간호·조산위원회가 인정하는 간호·조산 교육기관이 양곤, 만달레이 등 주요 지역에 운영 중
- 특히 일부 교육기관은 일본 개호 등 해외취업을 염두에 둔 교육과정을 운영하고 있어, 해외취업 수요가 확인된 수료생 및 경력자를 확보할 수 있는 잠재적 인력 공급망으로 활용 가능

4. 국가별 돌봄·보건인력 시장 및 경쟁 우위 확보

미얀마의 낮은 현지 임금은 해외취업의 강한 유입 원인으로, 일본·싱가포르는 높은 임금을 기반으로 경쟁 중.

케어로그는 임금 경쟁보다는 미얀마의 **30~49**세 보건·간호·돌봄 경력자를 발굴하여 한국형 돌봄인력으로 전환·양성하고, 교육부터 취업연계까지 지원하는 방식으로 차별화 함.

표 *4.* 케어로그의 해외취업 경쟁시장 차별화 포지션

(* 미얀마 현지 간호.보건.돌봄 종사자 급여 **30**만**~60**만 **MMK/** 월, 한화환산 약 **20-40**만원 **)**

구분	일본	싱가포르	케어로그
핵심 인력	젊은 외국인 개호인력	외국인 전문 간호인력	경력전환형 돌봄인력
핵심 요건	일본어·개호역량	영어·간호자격·경력	기존 보건·돌봄 경험 + 한국어·직무교육
시장	개호인력	간호·면허	한국 돌봄시장
한화환산급여	약 **210~220**만원	약 **220~340**만원	**215.7**만원 이상

(2026년 한국 최저임금 시간당 10,320원, 월 2,156,880원, 전일제 근로 기준)

마무리

- ➔ 미얀마의 여성 노동력참가율은 34.1%로 남성(63.8%)보다 낮아, 아직 경제활동에 충분히 참여하지 못한 여성 인력층이 상당히 존재. 이에 케어로그는 일본·싱가포르 등과 경쟁이 집중되는 20대 청년층 중심의 모집에서 벗어나, **30~49**세 여성의 잠재 인력시장에 주목.
- ➔ 특히, 보건·간호·돌봄·보육·서비스 분야의 교육이나 경력을 보유한 여성을 발굴하여, 기존 경험에 한국어와 한국형 돌봄 직무교육을 결합한 경력전환 모델 구축.
- ➔ 이를 통해, 단순히 기존 취업인력을 확보하는 인력송출 방식과 차별화하고, 잠재인력 발굴 ,역량 강화, 직무전환, 국내 취업연계로 이어지는 케어로그만의 지속가능한 인력 공급체계를 구축함.