



# 대전시 고학력 경력단절여성 실태분석 및 재취업 활성화 방안

박노동

DAEJEON  
DEVELOPMENT  
INSTITUTE

# 대전시 고학력 경력단절여성 실태분석 및 재취업 활성화 방안

박 노 동

연구진

연구책임

- 박노동 / 도시경영연구실 연구위원

대전발전연구원

# 요약 및 정책건의

## 1. 연구개요

### ■ 연구배경 및 목적

- 대전시의 30세 이상 여성인구의 평균 교육 년수는 서울을 제외하고 가장 길어 고학력 여성의 비중이 상대적으로 높은 것으로 나타나지만, 여성경제활동 참가율은 낮은 수준에 머무르고 있는 실정이다.
- 고학력 경력단절 여성의 재취업 통로 또한 제한되어 있거나 복합적인 장애요인으로 인하여 활성화되어 있지 못한 형편이다.
- 본 연구는 대전지역 고학력 여성들의 경력단절의 원인과 실태를 파악하여 지역특성에 적합한 효과적인 직업능력개발 방안을 마련하는 것을 목적으로 하였다.

### ■ 연구내용

- 대전지역 고학력경력단절여성노동시장의 실태와 기존의 직업능력개발 정책사례를 검토하여 향후 대전지역 고학력경력단절 여성 재취업 지원방안 마련을 위한 시사점을 도출하였다.
- 고학력 경력단절여성과 사업체, 직업능력개발 관련기관에 대한 설문조사를 통하여 대전시의 고학력경력단절여성의 경제활동 경험의 변화와 재취업욕구, 사업체의 인력수요 규모와 질, 직업능력개발 실태를 파악하였다.
- 실태 및 사례 분석결과를 토대로 대전 고학력경력단절여성의 경제 활동참여를 도모하기 위한 정책적 방안을 도출코자 하였다. 이를 위해서는 대전지역여성 인력 수요분석에 기반하여 재취업 유망 전문 직종 및 자격을 선정하고, 지역의 다양한 자원들과의 네트워크를 통해 취업지원 연계 방안을 제시하였다.

### ■ 연구대상과 연구방법

- 연구대상은 고학력경력단절 여성으로 대전광역시에 2011년 현재 거주하고 있는 자로 제한하였다. 고학력자를 “전문대졸 이상”으로, 경력단절여성은 “현재 취업의사가 있지만 일을 하고 있지 않는 여성”을 의미하는 것으로 조작화하였다.
- 본 연구에서는 상기와 같은 내용의 연구를 위하여 문헌 및 자료 분석, 사례연구, 전문가 자문, 전문가 델파이 조사, 고학력 경력단절여성 대상 설문조사 등을 실시하였다.

## 2. 연구결과 : 주요 연구내용

### ■ 이론적 배경 및 선행연구 검토

- 선행연구 검토 결과, 경력단절 여성들의 노동시장 재진입을 촉진시키기 위한 정책적 지원의 구체적인 방안 마련이 필요하다는 점과, 고학력 경력단절 여성집단을 세분화하여 취업욕구와 활성화방안을 차별화하여야 한다는 점, 지역 특화 혹은 맞춤형 취업지원방안이 필요하다는 시사점을 얻게 되었다.

### ■ 국내외 정책사례 검토

- 국내 정책사례 검토 결과, 각 부처별 사업의 중복성 문제, 산발적 사업 추진의 문제를 발견하고, 대전광역시에서 통합적 서비스를 지속적으로 제공할 수 있는 전달체계 구축 필요성을 제기하였다.
- 국외 사례로 미국, 독일, 일본, 캐나다의 지역단위에서 이루어지는 고학력 경력단절여성 취업지원 체계를 분석하였다. 검토결과, 제도적 정착단계에 이르렀다는 사실과, 지역단위에서도 재취업 교육의 전문성과 체계성이 갖 추어져 있다는 점, 전문 직업과정을 다양하게 개설하고 있다는 점과, 다양한 교육방법을 활용하고 있다는 사실을 확인하였다.

### ■ 고학력 경력단절여성 취업 욕구 실태조사 및 분석

- 취업욕구에 대한 조사결과, 고학력 경력단절 여성들의 가구 소득이 높은 것으로 나타났으며, 가구 소득이 높을수록 노동시장 복귀를 위한 직업훈련 참여에 관심이 적은 것으로 나타났다. 따라서 비록 임금수준은 낮으나 자아성취나 자기 보람의식을 실현시킬 수 있는 직종이라든가 또는 파트타임이나 비정규직이라 할지라도 전문적으로 일할 수 있는 직종발굴이 시급하다는 사실을 확인할 수 있었다.
- 고학력 여성의 경력단절 원인 가운데 ‘자녀양육’이 가장 큰 비중을 차지하는 것으로 나타났다. 재취업 활성화에 일-가정 양립 지원이 전제되어야 함을 시사해 준다.
- 재취업에 대한 의식이나 태도 조사 결과, 재취업하기 위하여 취하는 방법으로 정보검색 등의 소극적 방법 활용이 높게 나타났다. 특성화된 서비스가 부재하다는 사실을 알 수 있다. 대전광역시 취업교육기관의 맞춤형 경력개발 프로그램과 고학력 여성들의 직업의식 함양 교육프로그램 등이 다채롭게 마련할 필요가 있다.
- 고학력 경력단절여성들이 취업교육기관에서 훈련받은 프로그램은 컴퓨터 관련 정보화, 요리관련, 교육분야 등이 높게 나타났다. 향후 고학력 경력단절 여성들이 관심 있어 하는 전문분야의 취업교육 프로그램을 다양하게 개설, 운영할 필요가 있다.
- 고학력 여성이 희망하는 직업행태의 조사결과, 정규직 희망이 높은 것으로 나타났다. 특기할 점은 파트타임에 대한 수요도 높았다는 사실이다. 유연한 근로환경을 조성해줄 필요가 있다.
- 대전의 산업구조 특성상 사회서비스 일자리에 대한 관심이 많은 것으로 나타났다. 양보다는 질을 고려한 사회서비스 일자리 제공을 대부분 원하고 있었다.

### ■ 대전지역 사업체 여성인력 수요 및 고용실태조사 및 분석

- 지역 사업체의 근로자 구성 현황을 보면, 40대 이상의 정규직 여성이 남성에 비하여 절반 수준도 못 미치는 것으로 나타났다. 40대 이상의 경력단절여성 재취업의 장이 제한되어 있음을 반증해주는 지표이다.
- 여성인력의 업무능력에 대한 사업체측의 평가는 만족한다는 의견이 상대적으로 높게 나타났다. 하지만 출산, 육아 등으로 인한 업무 지속성에 대한 평가에서는 불만족 의견이 많은 것으로 나타났다. 여성의 경제활동에 여전히 걸림돌이라는 사실을 확인할 수 있다. 따라서 고학력 여성의 경력개발을 제고하는데 있어서 출산과 육아 문제를 해결할 제도 및 정책적 지원방안이 매우 중요하다는 점을 시사해 주고 있다.
- 사업체에서 여성인력 채용시 고려사항으로는 업무에 적합한 자격증, 직무수행능력, 성격 및 인간관계 순으로 조사되었다. 직업능력 향상이 재취업시 중요하다는 점을 보여준다.
- 여성인력 충원시 가장 어려움을 겪는 직무순위는 교육직, 전문특수직, 일반사무직, 연구개발직 등으로 조사되었다.
- 여성인력충원이 어려운 이유로 1순위는 필요한 기술 및 능력을 갖춘 인력이 없어서, 2순위는 요구하는 근로조건이 까다로워서 등의 순으로 조사되었다.
- 사업체내 재취업자를 재고용하려는 의사 이유로 우선시 하는 것은 ‘경력자로 직무처리능력이 수월하기 때문’이라는 조사결과를 얻었다. 반면 사업체내 재취업자를 재고용하려는 의사가 없는 이유로는 ‘재취업자의 업무능력을 신뢰하기 어려움’에 매우 높게 나타났다.
- 사업체에서 생각하는 고학력 여성의 직업능력개발을 위한 프로그램의 종류로는 ‘현장학습 및 실무교육학습’, ‘직업프로의식교육’의 순으로 나타났다. 따라서 취업교육기관에서는 사업체에서 요구하는 실습교육과 직업의식확충교육 등을 더욱 보강한 프로그램을 개발하여야 할 것이다.

■ 대전지역 여성 취업훈련 실태 조사

- 대전시 7개 여성 취업교육기관을 대상으로 자격증을 제공하는 프로그램들의 내용별 분야를 보면 요리, 미용, 정보화, 꽃꽂이, 서비스, 의상, 디자인, 교육 및 언어, 미술, 건강분야정도에 불과한 것으로 나타났다.
- 대전지역에서는 산업구조적인 여건상 여성들의 경우 사회적서비스직과 서비스판매직에 종사하는 사례가 많다 그럼에도 공예, 음악, 미술, 건강, 회계, 예절 등 창업훈련과정 분야에 해당하는 프로그램들이 많지 않았다. 이는 예·체능과 관련한 문화서비스 및 생활서비스·판매직과 관련한 창업활동이 원활하지 못함을 보여주고 있는 것이라 할 수 있다.
- 여성특성별 희망직종에 비추어보면, 대전광역시의 여성 취업교육 프로그램은 직종을 목적으로 한 취업·훈련프로그램이 아니라, 너무 지나치리만큼 개인적인 취미활동이나 창업할 수 있는 의식기반정도의 프로그램들이 많은 것으로 나타났다.

3. 정책 제언 : 대전시 고학력 경력단절여성 취업 활성화 지원방안

■ 사업추진 여건 분석

사업추진 여건 분석

**S**trength

- 고학력 여성의 분포 비율 전국 최상위권
- 인구 1인당 여성과학기술인력 전국 최상위
- 여성의 경제활동참가율 매우 높음
- 다양한 형태의 대학이 모두 존재
  - 국, 사립 일반대 / 산업대, 전문대
  - 특수목적대(KAIST, 대학원대학, 기능대)

**W**eakness

- 산업연 활성화를 위한 선도기업 부재
- 취약한 산업구조
- 여성취업직종 제한
- 지역의 여성대상 직업훈련기관 부족

**O**ppportunity

- 대덕 R&D 특구의 출범
- 영정중심복합도시 건설
- 지방분권 확대자원의 각종 지원사업
- 평생학습도시 환경 조성

**T**hreat

- 신기술 및 지식중심 산업화
- 여성인력수급 불균형 지속
- 맞춤형 교육프로그램 미비

여건 분석을 통한 정책방향 설정

- 미래사회 및 지역산업구조를 반영한 잠재여성인력 양성 특성과 부문 사업 발굴
- 산발적이고 비구조화된 지역내 유류 여성인력 활용을 지속적이고 체계화
- 지역내 고학력 여성인력자원개발 관련 자원간 협력 네트워크 구축

■ 정책추진 방향

- 고학력 경력단절 여성 인력 DB 구축
  - 지역내 노동시장 수급 예측을 위하여 여성인력의 DB구축작업, 특히 고학력 경력단절 여성의 DB 구축작업이 필요하다.
- 대학 및 사업체, 취업교육기관과의 협력체계 구축
  - 고학력 경력단절 여성의 재취업을 위한 교육훈련 사업이 보다 실효성을

맞기 위하여 교육기관 간의 컨소시엄 구성을 유도, 훈련과 취업관리의 연계 확보 및 중장기적으로 시너지를 낼 수 있는 협력체제를 구축하도록 지원하여야 한다.

○ 사회적 서비스 일자리 창출

- 현재와 같이 저숙련 단순직종 위주로 형성되어 있는 기혼여성의 노동시장에 복합적인 케어직종, 커뮤니티 서비스 직종 등 새로운 서비스 수요에 부응하는 여성친화적 고숙련 일자리가 보다 많이 창출되어 다양한 직업선택이 이루어질 수 있도록 한다.

○ 취업교육기관의 전문성 강화

- 재취업훈련교육을 단기적으로 마련하여야 한다. 경력단절 되었다 재취업하려는 의사를 지닌 여성들 대다수는 자신감의 결여와 사회정보력이 뒤떨어져 있으므로 자신감향상에 관련한 프로그램과 구직방법 및 자격증 취득에 대한 프로그램 등의 교육을 통해 재취업에 대한 사전훈련을 준비시키도록 한다.

○ 맞춤형 경력개발 프로그램 시행

- 고학력 경력단절여성 커리어 코칭 사업을 지속 추진할 필요가 있다. 고학력 여성의 잠재적인 능력과 직업능력을 개발하고 경쟁력을 갖추기 위해서는 자신의 경력개발과 지속적인 직업훈련이 이루어져야만 가능하다. 그러므로 다음의 몇 가지 계획으로써 맞춤형 경력개발 프로그램을 개발, 운영하도록 한다.

○ 직장가정 양립 지원

- 여성인력을 노동시장에서 이탈을 방지하기 위해서는 결혼, 출산, 양육의 부담이 집중되는 시기에 노동시장에 머물 수 있도록 하는 직무공유제나, 희망하는 시간에 근무하는 탄력적 근무제도, 시차출퇴근제 등 대안적이 고용형태를 적용하여 개인선택의 폭을 넓혀 주는 것이 바람직하다.

■ 세부 실행과제 : Action Plan

고학력 경력단절여성 재취업 활성화를 위한 실행과제

영역	과제명	구분
1. 고학력 경력 단절 여성 인력 개발 인프라 확충	1-1. 여성회관(평생교육문화센터) 기능 전환	개선
	1-2. 여성교육포털 'e-러닝센터' 구축	신규
	1-3. 여성새로일하기지원센터 직업훈련 기능 강화	개선 및 활성화
	1-4. 고학력 경력단절여성에 친화적인 취업지원 정보망 구축	신규
	1-5. 여성직업 및 취업훈련기관 간담회 개최	개선 및 활성화
2. 고학력 경력 단절 여성 능력 개발을 통한 다양한 여성 일자리 확대	2-1. 지역맞춤형 여성일자리 확대	개선 및 활성화
	2-2. 여성친화적 사회서비스 일자리 확대	개선 및 활성화
	2-3. 50대 준고령 고학력 여성인력 활용 프로그램 강화	신규
	2-4. 여성특화 사회적 기업 육성	활성화
	2-5. 고학력 경력단절여성 커리어코칭 사업 추진	활성화
	2-6. 여성창업 스쿨 및 창업 튜터일제도 운영	신규
3. 일과 가정 양립문화 기반조성	3-1. 직장내 보육시설 확대	활성화
	3-2. 남성 아휴직제 활성화 및 인센티브 제공	활성화
	3-3. 가족친화 모범기업 선정 및 인증제 도입	신규
	3-4. 경력단절여성 단시간 근로모델 개발 및 보급	신규
	3-5. 부모가 함께 키우는 파더링 교육프로그램 운영	신규
	3-6. 지역사회 부모협동 보육시설 지원 확대	신규
<b>3개 영역 17개 과제(개선 및 활성화 9개, 신규 8개)</b>		

- 목 차 -

**제 1 장 서 론** ..... 3

제1절 연구의 필요성과 목적 ..... 3

제2절 주요연구내용과 연구방법 ..... 5

**제 2 장 개념 및 사례 검토** ..... 13

제1절 개념 및 관련논의 검토 ..... 13

제2절 선행 정책연구 분석 및 시사점 검토 ..... 22

제3절 경력단절여성 관련 법률 및 정책사례 ..... 26

**제 3 장 고학력경력단절여성의 실태와 정책지원 현황** ..... 51

제1절 대전지역 여성 비취업자의 특성 ..... 51

제2절 경력단절여성 취업역량 강화 사업 추진 내용 및 평가 ..... 65

제3절 소결 및 시사점 ..... 78

**제 4 장 대전시 고학력 경력단절여성의 취업 및 직업훈련 실태 분석** .. 83

제1절 대전시 고학력 경력단절여성의 취업욕구 ..... 83

제2절 대전지역 사업체 여성인력 수요 및 고용 실태 ..... 112

제3절 대전지역 여성 취업훈련 실태 ..... 132

**제 5장 고학력경력단절여성 취업 활성화 방안** ..... 147

제1절 고학력 경력단절 여성 취업 지원사업 추진 여건분석(SWOT) ..... 147

제2절 정책방향 ..... 153

제3절 세부추진과제 제안 : Action Plan ..... 159

**제 6 장 결론 및 정책제언** ..... 173

제1절 연구의 요약 및 논의 ..... 173

제2절 정책 제언 ..... 175

**참고문헌** ..... 178

**부록 1. 고학력 경력단절 여성 취업 요구 설문지** ..... 183

**부록 2. 사업체 여성인력 고용실태 조사 설문지** ..... 187

## - 표 목 차 -

<p>&lt;표 2-1&gt; 선행연구 검토 내용 ..... 22</p> <p>&lt;표 2-2&gt; 국내 여성고용 관련 법률 ..... 27</p> <p>&lt;표 2-3&gt; 여성새로일하기센터의 주요 업무 ..... 33</p> <p>&lt;표 3-1&gt; 교육정도별 여성인구 분포(대전시 15세 이상 여성, 2010 인구총조사) ... 54</p> <p>&lt;표 3-2&gt; 여성 경제활동인구 및 경황을 변화추이 ..... 55</p> <p>&lt;표 3-3&gt; 행정구역 및 성별 경제활동상태 (2011년 3/4분기) ..... 56</p> <p>&lt;표 3-4&gt; 여성 경제활동참가율 및 출산율 국제비교 ..... 57</p> <p>&lt;표 3-5&gt; 대전광역시 여성 일자리 창출 시책 추진 실적 ..... 65</p> <p>&lt;표 3-6&gt; 경력단절여성 취업지원 시책 추진 실적 및 계획 ..... 66</p> <p>&lt;표 3-7&gt; 여성회관 및 여성문화회관 교육과정(2010) ..... 71</p> <p>&lt;표 3-8&gt; 대전여성인력개발센터 운영실적 ..... 72</p> <p>&lt;표 3-9&gt; 대전고학력경력단절여성 커리어 코칭 사업 개요 ..... 74</p> <p>&lt;표 3-10&gt; 대전고학력경력단절여성 커리어코칭 사업 추진체계 역할 담당의 내용 · 76</p> <p>&lt;표 4-1&gt; 고학력 경력단절 여성 대상 설문내용 ..... 84</p> <p>&lt;표 4-2&gt; 응답자 일반적 특성 ..... 85</p> <p>&lt;표 4-3&gt; 평균 결혼년수 ..... 86</p> <p>&lt;표 4-4&gt; 연령등급별 평균자녀수 ..... 86</p> <p>&lt;표 4-5&gt; 막내 자녀의 연령분포 ..... 87</p> <p>&lt;표 4-6&gt; 막내 자녀 평균연령 ..... 87</p> <p>&lt;표 4-7&gt; 막내 자녀를 돌보는 사람 ..... 87</p> <p>&lt;표 4-8&gt; 학력별 결혼 전 직업의 직종 ..... 88</p> <p>&lt;표 4-9&gt; 결혼 전 직업의 직종 ..... 89</p> <p>&lt;표 4-10&gt; 결혼 전 직장의 근무년수 평균 ..... 89</p>	<p>&lt;표 4-11&gt; 연령대별 결혼 전 직장의 고용형태 ..... 90</p> <p>&lt;표 4-12&gt; 결혼 전 직업의 직종 ..... 90</p> <p>&lt;표 4-13&gt; 연령별 퇴사이후 기간 ..... 90</p> <p>&lt;표 4-14&gt; 경력단절 퇴사 이유 ..... 91</p> <p>&lt;표 4-15&gt; 연령대별 재취업 의사 ..... 92</p> <p>&lt;표 4-16&gt; 학력별 재취업 의사 ..... 93</p> <p>&lt;표 4-17&gt; 가구소득별 재취업 의사 ..... 93</p> <p>&lt;표 4-18&gt; 재취업하고자 하는 이유 ..... 94</p> <p>&lt;표 4-19&gt; 재취업하기 위한 노력 ..... 95</p> <p>&lt;표 4-20&gt; 재취업 희망직종 ..... 95</p> <p>&lt;표 4-21&gt; 경력단절이전직종과 재취업희망직종 ..... 96</p> <p>&lt;표 4-22&gt; 재취업시 희망임금 ..... 97</p> <p>&lt;표 4-23&gt; 재취업시 직장선택 기준 ..... 98</p> <p>&lt;표 4-24&gt; 연령대별 재취업 희망 취업형태 ..... 98</p> <p>&lt;표 4-25&gt; 재취업하지 않으려는 이유 ..... 99</p> <p>&lt;표 4-26&gt; 재취업 제약 요인(순위응답) ..... 100</p> <p>&lt;표 4-27&gt; 자격증 소지 여부 ..... 101</p> <p>&lt;표 4-28&gt; 이용한 취업교육기관 유형 ..... 102</p> <p>&lt;표 4-29&gt; 직업훈련 교육기간(월수) ..... 103</p> <p>&lt;표 4-30&gt; 훈련받은 취업교육 프로그램(다중응답) ..... 103</p> <p>&lt;표 4-31&gt; 취업훈련프로그램 불참 이유 ..... 104</p> <p>&lt;표 4-32&gt; 취업관련 교과과정 만족도 ..... 105</p> <p>&lt;표 4-33&gt; 현장실습교육 만족도 ..... 105</p> <p>&lt;표 4-34&gt; 취업상담관련 만족도 ..... 106</p> <p>&lt;표 4-35&gt; 취업정보제공 만족도 ..... 106</p> <p>&lt;표 4-36&gt; 취업프로그램 항목별 만족도(5점 척도) ..... 107</p> <p>&lt;표 4-37&gt; 취업교육희망 프로그램 ..... 108</p>
--	---



<표 4-38> 사업체 대상 설문내용 .....	113
<표 4-39> 조사대상 사업체의 업종별 분포 .....	114
<표 4-40> 여성인력채용경향(최근 3년간) .....	115
<표 4-41> 여성인력채용이 증가한 이유 .....	115
<표 4-42> 여성인력채용이 감소한 이유 .....	116
<표 4-43> 여성근로자의 명퇴 및 중도퇴직자 증가추세 이유 .....	117
<표 4-44> 향후 여성인력 채용계획 시기 .....	117
<표 4-45> 향후 여성인력 채용계획 형태 .....	118
<표 4-46> 향후 여성인력 채용 시 고려사항 우선순위 .....	118
<표 4-47> 고학력 여성인력의 채용 필요성 .....	119
<표 4-48> 고학력 여성인력의 채용 필요성이 없다면 그 이유 .....	120
<표 4-49> 여성인력 채용방법 .....	120
<표 4-50> 여성인력 채용 시 가장 어려움을 겪는 직종 우선순위 .....	121
<표 4-51> 여성인력 충원이 어려운 이유 우선순위 .....	122
<표 4-52> 직업훈련기관과 연계한 이유 .....	125
<표 4-53> 직무능력향상 교육방식 .....	125
<표 4-54> 직무능력향상 교육방식 .....	126
<표 4-55> 사업체 내 재취업자 고용 의사가 있는 경우 사유 .....	127
<표 4-56> 사업체 내 재취업자 고용 의사가 없는 경우 사유 .....	128
<표 4-57> 고학력 여성의 직업능력개발을 위한 사업체 요구 프로그램 .....	128
<표 4-58> 취업훈련기관 대상 조사내용 .....	132
<표 4-59> 직업훈련과정 .....	135
<표 5-1> 고학력 경력단절여성 재취업 활성화를 위한 실행과제 .....	159
<표 5-2> 고학력 경력단절 여성 재취업 유망직업 사례 .....	162

## - 그림 목 차 -

<그림 1-1> 연구 체계도 .....	9
<그림 1-2> 연구절차 및 흐름도 .....	9
<그림 3-1> 대전시의 성별인구 분포 .....	51
<그림 3-2> 연령별 여성인구 .....	52
<그림 3-3> 여성인구의 연령대별 분포 .....	52
<그림 3-4> 대전시 15세 이상 여성인구의 교육정도별 분포 .....	53
<그림 3-5> 광역시별 30대 이상 여성인구의 교육년수 비교 .....	54
<그림 3-6> 연령별 여성경제활동현황(2010년) .....	58
<그림 3-7> 대전광역시 성별-교육정도별 취업률(2010년) .....	59
<그림 3-8> 대전시 성별 취업직종 분포(2010년) .....	60
<그림 3-9> 대전시 직업별 취업자의 성별 분포 .....	61
<그림 3-10> 성별-중사상지위별 분포 .....	62
<그림 3-11> 경제활동참가율 변화추세 .....	63
<그림 3-12> 대전광역시 여성 연령대별 경제활동 참가율(1995,2000,2005,2010년) .....	64
<그림 4-1> 여성인력의 업무 분야별 만족도 평가 내용 .....	123
<그림 4-2> 직업훈련기관과 연계한 여성인력 채용분야(고학력여성) .....	124
<그림 4-3> 직업훈련기관과 연계한 여성인력 채용분야(일반여성) .....	124
<그림 4-4> 기관운영비 충당 방법 .....	133
<그림 4-5> 운영비 충분도 .....	133
<그림 4-6> 교육생의 주요 연령대 .....	134
<그림 4-7> 교육생의 주요 학력대 .....	134
<그림 5-1> 사업추진 여건분석 및 정책방향 .....	150

## 제 1 장

### 서론

제1절 연구의 필요성과 목적

제2절 주요 연구내용과 연구방법

# 제 1 장 서 론

## 제1절 연구의 필요성과 목적

### 1. 연구배경 및 필요성

사회 전반적으로 고학력 여성 인력에 대한 사회적 활용의 필요성에도 불구하고, 고학력 여성의 경제활동참가율은 OECD 평균에 못 미치는 낮은 수준에 머물고 있다.

한국 여성의 경제활동참가 양상은 일반적으로 20대 때 높고 출산과 육아 등으로 인해 경력이 단절되는 30대에 낮아졌다가 40대에 다시 높아지는 M자형 구조를 이루고 있다. 고학력 여성들의 경우 경력단절 이후 노동시장에 재진입하지 못하고 비경제 활동 인구로 전환되는 L자형 구조가 고착화되는 현상도 일부 나타나고 있다.

이러한 경력단절은 노동가치가 저평가 되고 고용상태 및 임금, 직종 등 모든 면에서 경력단절 이전의 지위보다 불리한 상황에 처하게 되어, 결국 저숙련, 저임금, 비정규적으로 복귀하게 되는 문제점이 있다.

대전시의 경우 30세 이상 여성인구의 평균 교육 년수는 서울을 제외하고 가장 길어 고학력 여성의 비중이 상대적으로 높은 것으로 나타나지만, 여성경제 활동 참가율은 낮은 수준에 머무르고 있는 실정이다.

또한 취업을 희망하는 고학력 여성의 비율은 전국여성 평균보다 낮게 나타나, 대전광역시의 고학력 여성들이 노동시장으로의 이동에 보다 소극적이며 고급인력의 유실 현상이 심화되고 있음을 알 수 있다.

이와 관련하여 지역내에서도 고학력 경력단절 여성들을 위해 학력별, 연령별 로 차별화된 취업지원 방안들이 마련되어야 한다는 논의 등은 지속되어 왔으

나, 과거 전문직 종사 여성들의 취업 욕구를 수렴하고 이들의 경력 연속성을 지원하기 위한 방안과 노동시장 재진입을 위한 직업능력개발 방안 등은 불충분한 실정이다.

대전광역시라는 지역 차원에서도 사각지대에 놓여 있던 과거 전문직 고학력 경력단절 여성들이 노동시장으로 원활하게 재진입하고 생애주기 상에서 지속적인 경력개발과 자아실현이 가능하도록 지원하기 위한 구체적인 방안을 시급히 마련할 필요가 있다.

### 2. 연구목적

본 연구는 대전지역 고학력 여성들의 경력단절의 원인과 실태를 파악하여 지역특성에 적합한 효과적인 직업능력개발 및 취업지원 방안을 마련하는 것을 목적으로 한다.

좀더 구체적으로 연구목적은 언급하면 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 대전지역 고학력경력단절여성노동시장의 실태와 기존의 직업능력개발 정책사례를 검토하여 향후 대전지역 고학력경력단절 여성 재취업 지원방안 마련을 위한 시사점을 도출한다.

둘째, 고학력 경력단절여성과 사업체, 직업능력개발 관련기관에 대한 설문조사를 통하여 대전시의 고학력경력단절여성의 경제활동 경험의 변화와 재취업요구, 사업체의 인력수요 규모와 질, 직업능력개발 실태를 파악한다. 이를 통하여 도출된 분석결과를 정책개선 및 새로운 사업 제안에 반영코자 한다.

셋째, 위 분석결과를 토대로 대전 고학력경력단절여성의 경제 활동참여를 도모하기 위한 정책적 방안을 도출한다. 이를 위해서는 대전지역여성인력 수요분석에 기반하여 재취업 유망 전문 직종 및 자격을 선정하고, 지역의 다양한 자원들과의 네트워크를 통해 취업지원 연계 방안을 마련하고자 한다.

최종적으로 이러한 세부적인 내용을 검토·종합하여 대전시 전문직 고학력

경력단절 여성의 재취업을 지원하기 위한 총체적인 취업지원 시스템 구축 방안을 제시코자 한다.

## 제2절 주요연구내용과 연구방법

### 1. 연구대상

본 연구의 연구대상은 고학력경력단절 여성으로 공간적으로는 대전광역시에 2011년 현재 거주하고 있는 자로 제한하였으며, 고학력자를 전문대졸 이상으로, 경력단절여성은 현재 취업의사가 있지만 일을 하고 있지 않는 여성을 의미하는 것으로 조작화하였다. 특히 설문조사 대상은 대전시의 전문직 여성 고용 관련 사업체, 대전시의 여성교육훈련기관, 그리고 구직을 원하는 여성을 대상으로 경력단절의 내용과 재취업 요구사항, 취업실태 및 취업경로 등을 파악코자 하였다.

### 2. 연구내용

#### 1) 고학력 경력단절 여성 관련 문헌 및 사례, 자료 분석

고학력 경력단절 여성의 취업욕구와 재취업 현황 분석 및 통계청 경제활동인구조사 자료분석을 통하여 대전시 고학력 경력단절 여성의 경제활동 현황과 특징 등을 분석하였다. 중앙 및 지방 정부, 대전시, 국외의 경력단절 여성 대상 취업지원 정책 및 사업 등의 분석을 통해 고학력 경력단절 여성 대상 취업지원 동향을 파악하고, 이를 통해 전문직 고학력 경력단절 여성 대상 취업지원 시스템 개발을 위한 시사점을 도출하였다.

\* 고학력 경력단절 여성 재취업 지원 국외 사례 검토 대상

#### ① 일본

- 여성 제도전 지원 플랜(<http://www.gender.go.jp/e-challenge/>)
- 여성연구자·의사 등의 복귀 지원
- 생애학습센터(에히메센터)

#### ② 미국

- 워싱턴시 여성센터 운영 사례(<http://www.thewomenscenter.org>)
- Re-entry program(<http://depts.washington.edu/womenctr/>)
- Redcliffe Institute의 고학력 여성 재취업 프로그램(<http://www.radcliffe.edu>)

#### ③ 독일

- Rheine 노동조합의 여성 재취업교육 프로그램
- 베를린 직업교육센터
- 시민대학(<http://www.vhs-hamburg.de>)

#### 2) 대전시 고학력 경력단절 여성 재취업 지원정책(사업)의 실태와 문제점 검토

대전광역시에서 추진되고 있는 고학력 경력단절 여성 재취업 지원사업과 여성일자리 사업의 추진 현황을 살펴보고, 추진체계와 프로그램 운영 실태를 중심으로 문제점과 개선방안을 제시하였다.

#### 3) 고학력 경력단절여성의 취업실태 분석

대전지역 고학력 경력단절 여성의 취업실태를 설문조사를 통하여 실증적으로 검토하여 보았다. 구체적으로 경력단절의 이유, 재취업에 대한 의식, 직업능력 개발 현황 등을 파악함으로써 고학력 경력단절 여성의 노동시장 진입에의 희망 여부와 조건 상태를 규명하였으며, 재취업활성화 방안을 마련하는데 수요자의 입장에서 요구가 무엇인지를 살펴보았다.

#### 4) 대전지역 사업체 여성인력 고용실태 분석

대전지역 사업체의 여성인력 고용실태를 조사하여 사업체에서 요구하는 조건이 어떠한 내용인지를 분석하였다. 경력단절 여성에 대한 재취업 수요가 어떤지, 구체적으로는 재취업 희망여부 및 조건 등을 분석하였으며, 현재 경력단절 여성의 재취업에 대한 사업체의 태도와 활용실태를 조사함으로써 고학력 경력단절 여성의 노동시장 진입 가능성 여부를 확인하였다.

### 5) 대전지역 취업교육기관의 프로그램 운영실태 분석

고학력 경력단절 여성들이 노동시장 복귀를 위하여 어떠한 노력을 하고 있으며, 대전지역내 관련 지원기관에서는 어떠한 직업능력개발을 통하여 노동시장에 진입토록 하고 있는지를 파악하기 위하여 대전지역 여성 취업교육기관의 프로그램 운영현황을 탐색, 시사점을 도출하였다.

### 6) 고학력 경력단절 여성 재취업 활성화 방안 탐색

앞선 실태조사와 사례분석, 정책실태 분석을 서로 교차 논의함으로써 정책적 함의를 추출하고, 이후 도출된 시사점들을 반영한 후, 대전시의 고학력 경력단절 여성 재취업 활성화 방안을 제안하였다.

재취업 활성화 방안 도출시 대전의 사업추진 여건 분석을 실시하였으며, 이에 기반하여 기존 사업에 대한 개선점을 도출하였고, 추진이 긴요한 신규사업들을 제안하였다. 3가지 차원의 정책방향을 제시하였으며, 이와 관련한 실행과제로 16개 사업을 제시하였다.

## 3. 연구방법 및 절차

### 1) 연구방법

본 연구에서는 상기와 같은 내용의 연구를 위하여 문헌 및 자료 분석, 사례연

구, 전문가 자문, 전문가 델파이 조사, 고학력 경력단절여성 대상 설문조사 등을 실시하였다.

### 문헌 및 자료 분석

- 경력단절 여성 관련 논문 및 연구보고서, 정책자료 등 분석
- 한국고용정보원 2010년 산업별·직업별 고용구조 조사 자료 분석
- 통계청 경제활동인구조사, 노동부 노동통계, 교육부 교육통계 자료 분석

### 사례연구

- 중앙 및 지방정부, 국외 경력단절 여성 대상 취업지원 정책 및 사업 분석
- 대전시 여성인력개발기관 맞춤형 교육프로그램 현황 분석

### 전문가 자문

- 연구방향 설정을 위한 착수 자문회의
- 직종 선정 기준 및 직종선정 절차의 타당성과 적정성 관련 자문
- 설문지 구성 및 내용에 관한 자문
- 연구보고서 최종 자문

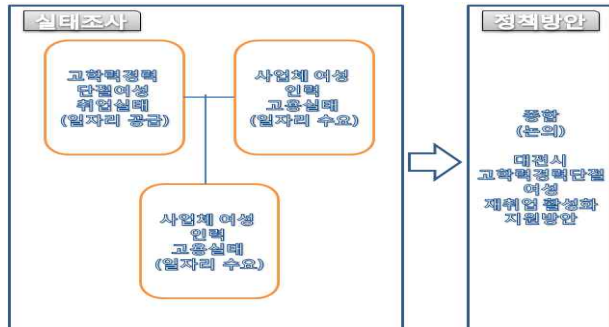
### 설문조사

- 고학력 경력단절여성 대상 경력단절 실태, 재취업욕구 조사
- 여성 취업 특화 직종 사업체 대상 구인 요구, 고용복지 실태 조사
- 대전광역시 여성 직업능력개발 관련 기관 프로그램 운영실태 조사

### 2) 연구 절차

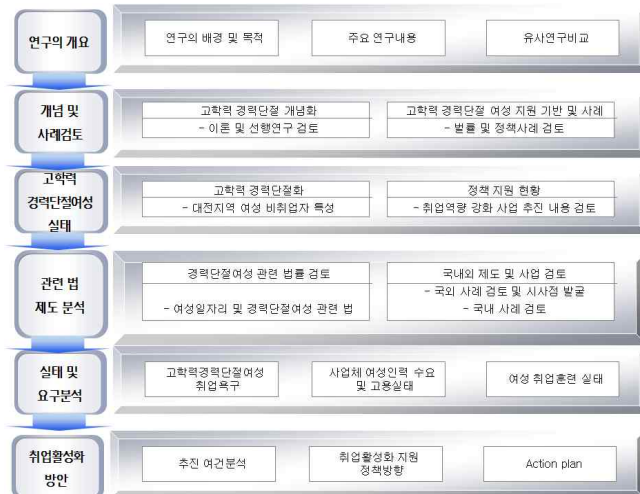
본 연구과제의 논리적인 전개과정을 도식화해보면 아래의 그림과 같다.

<그림 1-1> 연구 체계도



연구의 수행절차는 아래의 연구흐름도와 같다.

<그림 1-2> 연구절차 및 흐름도



## 제 2 장

---

### 개념 및 사례검토

---

제1절 개념 및 관련논의 검토

제2절 선행 정책연구 분석 및 시사점 검토

제3절 경력단절여성 관련 법률 및 정책사례

---

## 제2장 개념 및 사례 검토

### 제1절 개념 및 관련논의 검토

#### 1. 고학력 경력단절여성 개념

##### 1) 고학력의 조작화

고학력이라는 개념은 이론적으로 정립되어 있는 개념이 아니라 대상을 구체화하기 위한 조작적 정의에 따른 것이다. 일반적으로 경력단절여성의 취업욕구를 조사해보면 교육변수에 따른 재취업욕구가 다르다는 것이 정설이다. 또한 그에 따른 재취업 방안 또한 학력 변수를 고려하여 차별화하는 것이 정책의 효율성을 증진시킬 수 있다고 알려져 있다. 한편 학력의 다양성을 고려하지 않은 과거의 지원정책으로 인하여 고학력 경력단절여성에 대한 지원정책이 사각화되어 있거나, 여성 재취업이 값싼 노동력으로 이해되는 부정적인 면이 나타나기도 하였다.

본 연구에서는 교육과학기술부나 여성가족부에서 고학력 경력단절 여성 재취업 사업을 추진함에 있어 정책대상의 범위를 지정할 때, 일반적으로 채택하고 있는 개념을 차용하도록 한다. 즉, 고학력을 2011년 현재 전문대졸업 이상의 학력 소지자로 조작화하도록 한다.

##### 2) 경력단절여성의 정의

여성의 경우 남성과 비교하였을 때 사회적, 개인적인 요인으로 취업상태를 유지하는 데 있어서 많은 변수가 따른다. 학력과 경력은 물론이고 여성 생애과정에서 경험하는 결혼, 출산, 육아 등으로 인해 경제활동을 중단하였다가 자나가

어느 정도 성장한 이후 노동시장에 복귀함에 따라 기혼 여성이 경력개발 과정에서 겪게 되는 일정기간 동안의 단절 상태를 '경력단절'이라고 한다(김인선 외, 2006). 마찬가지로 출산, 육아 등의 사유로 노동시장에서 이탈한 이후 노동시장에 재진입을 희망하는 여성을 경력단절여성이라고 정의한다(여성가족부 부처뉴스, 2007.8.7).

정책적으로는 경력단절 여성을 정의할 때, [경력단절여성등의 경제활동촉진법] 제2조에 따르는 것이 일반화되어 있다. 이 조항에서 '경력단절여성'이란 임신·출산·육아 등을 이유로 경제활동을 중단하였거나 경제활동을 한 적이 없는 여성 중에서 취업을 희망하는 여성으로 정의하고 있으며, '경제활동 촉진'이란 국가·지방자치단체·교육기관·기업 등이 경제활동 참여를 지원하고 경력단절을 방지하기 위하여 행하는 제반 활동으로 정의하고 있다.

따라서 기존 논의에서의 경력단절여성에 대한 정의와 법률적 정의가 거의 일치하지는 않지만 법률적 정의에는 경제활동을 한 적이 없는 여성까지 포함하고 있다는 점에서 대상 범위를 넓혀보고 있다는 특징이 있다.

본고에서는 위의 논의를 바탕으로 고학력 경력단절여성을 조사시점인 2011년 현재 전문대졸업 이상의 학력 소지자로서 임신·출산·육아 등을 이유로 경제활동을 중단하였거나 경제활동을 한 적이 없는 여성 중에서 취업을 희망하는 여성으로 정의하고자 한다.

### 2. 경력단절 요인

#### 1) 이론 검토

##### 성역할 사회화 이론

여성이 남성에 비해 왜 경력단절을 더 많이 경험하며, 그 결과 노동시장 성과에서 차이를 경험하는지를 설명하는 두 가지 이론을 소개하면 다음과 같다.

첫번째는 성역할 사회화 논의이며 여성근로자들의 경제활동에 대한 태도가



경력단절 및 재취업시 일자리 수준을 설명하는 데 중요하다는 점을 강조한다. 성역할 사회화 논의는 남성과 여성은 유년기 때 각각의 성에 적합한 역할을 내면화한다는 점을 강조한다. 이러한 시각에 따르면, 직업선택은 사회화과정의 한 부분으로, 성별화된 정체성을 반영한다는 것이다. 즉, 여성들이 노동시장 진입과 이탈이 쉬운 직종을 선택하는 것은 결혼과 출산을 계획하는 여성의 여성성의 표현인 것이다. 여성이 여성직종을 선택하며, 남성과 그리고 남성 직종의 다른 여성들과 차별화된 경제활동형태를 나타내는 것은 하나의 상징적 성역할의 표현(gender display)인 것이다. 아울러 여성이 결혼과 자녀출산 및 양육기 동안 노동시장을 이탈하여 가사일에 집중하거나 자녀 양육기를 벗어나 다시 노동시장으로 재진입하는 경제활동형태를 보이는 것도 여성들의 성역할 사회화의 표현이라고 이해된다.

### 전략적 선택이론

두 번째는 전략적 선택론으로 여성의 가정 내 역할이 여성의 노동시장참여방식을 결정하는 주요한 원인이라는 점에 주목한다. 즉 개인의 경제적 합리성에 초점을 두어 여성의 경제활동을 분석한다. 이 이론에 의하면 한 개인의 노동시장에 투자하는 시간의 총량은 생애주기 동안 임금의 극대화라는 관점에서 이해되어진다. 훈련과 기술에 투자를 많이, 오래 할수록 그 투자를 회수하는 시간이 길어지므로, 불연속적인 노동시장 참여를 계획하는 근로자들은 전략적으로 낮은 수준의 훈련과 기술을 요구하는 직종을 선택한다는 것이다. 여성들은 가정 내 역할, 특히, 어머니로서의 역할 때문에 남성보다 짧은 시간동안, 간헐적으로 노동시장에 참여하며, 따라서 그들의 노동시장 이탈과 재진입에 따른 경제적 비용을 최소화할 수 있는 직종을 선택한다.

그러나 이러한 이론적 설명에 대해서 많은 비판이 있어왔다. 첫째는, 노동시장 이탈을 자발성에 초점을 두어 분석한다는 점이다. 인적자원 수준이 높은 여성들의 경우, 경제적 비용측면에서 집중적인 자녀양육기 동안에도 경력단절을

경험할 가능성은 매우 낮아진다. 그러나 우리나라 뿐 아니라 서구 선진국에서도 고학력 여성들이 자녀양육으로 경력단절을 경험하고 있다는 점이다. 또한 경력단절을 기대하지 않는 여성들은 대체제를 통해서 일가족양립제도의 혜택이 더 많이 주어지는 일자리로 진입하는 경향이 있다는 점을 강조한다.

여성의 가정 내 역할에 대한 사회적 인식은 여성근로자들에 대한 고용주의 인식과 대우에도 영향을 미친다. 고용주들은 여성이 가정 밖 경제활동보다는 가정 내 역할에 보다 높은 가치를 부여하며, 여성들이 가정 내 역할을 수행하게 될 때, 노동시장보다는 가정에 심리적 육체적으로 더 많은 투자를 한다고 믿는 경향이 있다 (Bielby and Bielby 1984; Budig and England 2001; Moen and Smith 1986)5). 따라서 이러한 고용주들은 여성근로자들을 고용하는 것을 꺼리는 경향이 있으며, 특히 출산과 자녀양육기에 접해있는 여성근로자들을 차별적으로 대우한다는 점이 지적되었다. 차별적 경험에 따른 이직 및 노동시장 이탈에 관한 선행연구에 따르면, 여성근로자들 중에서 자녀양육을 이유로 노동시장을 이탈하거나 이직을 경험한 여성들도 그 저변에는 회사의 공식적 제도나 비공식적 관행이 여성근로자, 특히 자녀를 양육하는 여성근로자들에 대해 우호적이지 않다는 점이 강조되고 있다. 일하는 엄마에 대한 차별적 관행이 노동시장에 만연한 경우, 경력단절을 경험한 여성들이 재취업을 희망할 때에도 이들 여성들에게 재취업의 기회는 매우 제한될 수밖에 없다.

만약 재취업의 기회가 주어진다고 할지라도 일자리 수준이 여성들의 인적자원수준에 비해 낮을 수밖에 없다는 것이다. 따라서 노동시장의 차별적 제도는 보다 많은 여성들을 경력단절로 이끄는 경향이 있고, 동시에 이들 여성들이 노동시장으로 재진입하는 데 더 오랜 시간과 희생을 요구하는 경향이 있다.

## 2) 경력단절 원인 및 시기

여성의 취업지속과 단절은 출산과 육아라는 여성의 생애 사건에 의해 크게 영향 받는다. 즉 '자녀 존재 여부', '첫 출산 시기', '자녀 수', '6세 미만 자녀' 등과 같은 요인이 여성의 경력단절에 영향을 미친다(Heckman, 1974; Becker, 1975, Blau & Robin, 1989; Klerman & Leibowitz, 1990; Connelly, 1992; 심경옥, 1984; 여정성, 1994; 이재열, 1996; 김영옥, 1998; 박수미, 2003). 이러한 요인이 여성의 경력단절을 초래하는 이유는 자녀의 출산이 일차적으로 여성의 시간과 노력을 요구하여 여성에게 전적으로 집중되는 육아부담이 경제활동 참여 동기를 약화시키기 때문이다(황수경, 2002). 또한 자녀 출산 이후의 취업은 자녀양육 비용 등으로 인한 여성의 순 시장임금을 감소시키기 때문에 여성의 취업 요구가 감소된다(김지경, 2004). 이러한 물리적인 이유 외에도 한국 사회에 만연한 '모성'이라는 이름의 사회적 강요는 기혼 여성이 경제활동을 포기하고 양육을 담당할 것을 요구하여, 이들이 비자발적으로 노동시장을 이탈하도록 한다(Jang & Merriam, 2005).

기혼여성의 경제활동참여와 생애주기간의 밀접한 관련성으로 인해 여성의 경력단절은 주로 여성이 20대 후반 또는 30대 초반 연령에 주로 발생하고, 가족주기로는 만 2세 이하의 영유아기 자녀가 있는 2주기에 주로 발생한다(황수경, 2003). 즉 육아부담이 집중되는 결혼 후 첫 출산 직후의 시기에 취업이 급격히 감소하며, 구직희망 비율도 0.2%로 낮아진다(황수경, 2002).

## 2. 재취업 관련 요인

### 1) 경력단절여성의 재취업시기 및 직종관련 요인

기혼 여성의 경제활동참여가 생애주기와 밀접한 관련성을 가짐에 따라 경력단절여성의 재취업은 주로 가족주기 중 막내 자녀가 만 2세가 넘는 3주기에 주로 발생한다(황수경, 2003). 이 시기의 기혼여성의 경제활동참가율은 51.0%로,

경력단절 이전상태인 자녀가 없는 1주기 기혼여성의 경제활동참가율(46.4%)보다 더 높게 나타난다(황수경, 2003). 한편 구명숙 외(2005)의 연구에 따르면, 결혼 이후 10년 이내에 재취업하는 여성 중에서 70.3%가 2~4년차 동안에 재취업 하였다. 이것은 곧 경력단절 이후 장기간 미취업 상태에 놓인 여성은 재취업할 확률이 상당히 낮음을 보여준다.

경력단절 여성의 재취업 직종을 살펴보면, 고졸자의 경우 단순노무직에 집중되며 사업장 규모에 있어서도 소규모업체로의 이동하는 등 하향취업의 경향이 뚜렷하게 나타난다. 반면 대졸자의 경우 경력단절 이후 사무직으로의 재취업이 주를 이루고 있으나, 대졸여성의 재취업률은 고졸여성 재취업률의 40%에 불과해 대졸여성의 경력단절 이후 재취업률이 현저히 낮음을 알 수 있다(장서영 외, 2007). 즉 대졸여성은 하향취업을 감수하기 보다는 취업을 포기하는 경우가 많으며, 숙련도가 높은 전문직, 사무직 일자리의 경우에만 재취업하려는 경향이 높음을 알 수 있다(장서영 외, 2007).

한편 경력단절 여성은 여성근로자 비율이 70% 이상인 전통적인 여성지배직종(female dominant occupation), 즉 보건 및 간호 관련직, 개인 보호 및 특수교육 관련직, 초등 및 학령전 교육 관련직, 특수학교 교사 및 초등교육 준교사, 비서·회계 등의 단순사무직, 단순서비스직, 섬유봉제 관련기능직, 미화원·청소원 등 가사 관련 단순직 등을 선호한다(황수경, 2003).

경력단절여성들이 전통적인 여성지배직종을 선호하는 이유는 경력단절 기간 동안 발생한 숙련의 손실에 대한 불이익을 최소화할 수 있는 직업을 선택하려고 하기 때문이다. 이러한 선택으로 인해 여성의 경력단절은 여성들이 우량직업에 진출하는 것을 원천적으로 가로막고, 성별분리를 고착시킨다(황수경, 2003).

또한 재취업하는 경력단절여성의 종사상 지위를 살펴보면 결혼 2년차에 재취업하는 여성의 상당수가 상용고이나, 경력단절 기간이 길어질수록 상용고의 비율이 감소하는 반면, 고용주 및 자영업자, 무급가족종사자, 임시 및 일용고의 비율은 증가하였다(구명숙 외, 2005).

## 2) 경력단절여성의 재취업에 영향을 미치는 요인

경력단절 여성의 노동시장 재진입에 관한 선행 연구들을 살펴보면, 경력단절 여성의 노동시장 재진입은 일반적인 노동시장 이행에 있어 바탕이 되는 인적자본이론(Human Capital Theory)과는 다르게 진행되고 있음을 알 수 있다. 인적자본이론에서는 능력, 학력 등과 같은 개인의 성취적 요인을 노동시장 이행과정에 있어서 중요한 요소로 간주한다. 그러나 선행연구결과에 따르면, 여성의 경우 경력단절 이후 학력은 유의미한 인적자본으로 기능하지 못한다. 경력단절 여성의 노동시장 재진입과 재퇴장에 대한 연구를 수행한 박수미(2003)에 따르면 학력은 경력단절 여성의 노동시장 재취업에 영향이 없거나 오히려 부(-)적인 효과를 보였다. 이재열(1996)의 연구 또한 한국의 대졸학력 여성들이 비취업 상태에서 취업 상태로 이행하는 확률이 낮아서 고학력여성들은 일단 비취업 상태에 놓이면 비취업 지속기간이 길어짐을 보여주고 있다. 즉, 여성들에게 있어 학력은 경력단절 이전의 첫 노동시장 이행과 취업유지에는 긍정적 영향을 끼칠 수 있으나, 일단 경력이 단절된 후에는 비중 있는 인적자본으로 기능하지 않음을 보여준다. 또한 취업경력(근속년수), 경력단절 이전의 직종 등의 또 다른 인적자본 역시 여성의 재취업에 영향력이 없거나 그 효과가 미미한 것으로 나타나고 있다(박수미, 2003; 김영옥, 2002).

가계의 소득수준 또한 경력단절여성의 노동시장 복귀에 부(-)적인 영향을 미친다(김지경, 2003). 즉 남편의 소득이 낮을수록 여성이 출산 이후 바로 노동시장에 복귀하고, 남편 등 기타 가족원의 수입과 자산이 많을수록 여성의 취업확률은 낮다. 이는 소득수준이 높을수록 시장노동은 가사노동이나 여가로 대체될 가능성이 높고, 기혼 여성은 배우자나 다른 가족의 소득에 따라 자신의 경제활동 참여여부를 결정할 가능성이 크기 때문이다(장지연·김지경, 2001).

오히려 선행연구들은 기혼 여성의 노동시장 재진입에 정(+)적인 영향을 미치는 요인으로 자녀양육의 형태를 지적하고 있다(김지경·조유현, 2003; 장지연·김지경, 2001). 즉 자녀보육을 대행해 줄 조력자의 유무가 여성의 출산 후 노동시장

복귀에 최대관건으로 작용하며, 보육시설을 이용하거나 탁아모를 고용한 경우보다 자녀를 시어머니나 친정어머니 등 친인척이 돌보고 있는 경우가 경력단절의 가능성이 낮고(장지연·김지경, 2001), 출산 후 빠르게 노동시장으로 되돌아오는 것으로 나타났다(Klerman & Leibowitz, 1990). 이는 보육을 맡아 줄 친인척이 있는 여성들은 그렇지 못한 여성들에 비해 낮은 보육비용을 지출하거나 상대적으로 낮은 유보임금을 갖게 되기 때문인 것으로 나타난다(김지경, 2003). 또한 셋째 출산을 경험한 여성들, 학령기 자녀를 둔 여성들이 미뤄왔던 재취업을 적극적으로 시도하는 것으로 나타났다(박수미, 2003).

한편 일부 선행연구에서는 여성의 취업에 대한 남편의 태도를 여성의 경력지속의 주요한 요인으로 꼽고 있다(박경숙·김영혜, 2003; 이미정, 2002).

미혼 여성에게는 일에 대한 여성 개인의 태도가 취업에 중요한 영향을 미치지만, 기혼 여성에게는 남편의 의견이 보다 큰 영향을 미치며(이미정, 2002), 남편이 아내의 일에 대해 찬성하는 태도가 강할수록 결혼 후에도 일을 계속 할 개연성이 높아진다는 것이다(박경숙·김영혜, 2003).

경력단절여성의 임금 또한 이들이 경력단절 기간을 최소화하면서 노동시장에 복귀하는데 영향을 미치는 요인으로 나타나고 있다(김지경, 2003). 즉 시장에서 받는 임금이 높을수록 여성들이 취업상태에서 비취업상태로 이행하는 확률이 낮고, 노동시장에 복귀하는 속도도 빨라진다(김지경, 2003). 높은 임금을 받는 여성이 출산 이후 노동시장에 빠르게 복귀하는 이유는 여성의 잠재임금과 실질임금의 차이를 줄일 수 있기 때문인 것으로 이해된다(Barrow, 1999; Johnes, 1999).

## 3) 경력단절여성의 재취업 장애요인

경력단절여성이 재취업하는데 장애가 되는 요인은 무엇보다 경력단절여성에 대한 제한된 고용 기회를 들 수 있다(구명숙 외, 2005). 한국 사회에서 경력단절

여성에게 주어지는 취업기회는 저숙련, 저임금, 비정규직이 대부분이어서 고학력 경력단절여성들의 재진입 사기를 저하시키고, 결과적으로 고학력 유희인력을 양산한다(황수경, 2003; 박성정, 2005).

경력단절 여성에 대한 고정관념 또한 경력단절 여성들의 노동시장 재진입을 어렵게 한다. 경력단절 여성들은 나이가 많고 아이가 있고 경력이 단절되었다는 이유로 취업기회 자체에서 거절을 당하며, 이러한 거절 경험을 통해 경력단절 여성들은 기혼여성인력의 활용도가 높은 아르바이트나 파트타임 일을 선택하게 된다(구명숙 외, 2005).

마지막으로 경력단절여성의 의중의금(reservation wage)에 비해 낮은 실제 임금 수준 또한 경력단절여성의 노동시장 재진입의 장애요인으로 작용한다. 낮은 임금은 자녀 보육비를 상쇄할 수 없고, 특히 고학력 여성은 취업에 대한 기대는 높는데 비해 소득 효과는 그에 따르지 않기 때문에 취업을 포기하게 된다(황수경 외, 2006).

## 제2절 선행 정책연구 분석 및 시사점 검토

### 1. 정책연구의 흐름 및 시사점

#### 1) 선행연구 개요

국내에는 전국단위 및 지역단위의 경력단절여성을 대상으로 한 취업지원 및 직업훈련, 고용정책 제도에 관한 정책관련 선행연구들이 다수 있다.

<표 2-1> 선행연구 검토 내용

연구자	연구명	주요 연구내용
고혜원 외 (2007)	고학력 경력단절 여성의 직업능력개발과 재취업 촉진	- 경력단절에 대한 개념 규정 및 범위에 대한 조작화 - 경력단절 여성의 학력별 취업의사 및 경로 차이 분석
오은진 외 (2008)	경력단절여성의 취업조사 연구	- 고학력 경력단절 여성의 재취업 진입 장애요인 분석 - 고학력 경력단절 여성의 재취업 경로 및 취업 결과 분석 - 경력단절 여성의 취업욕구 조사 분석 - 전문대졸과 대졸 여성의 취업 직종 및 선호도 차이 분석
장서영 외 (2007)	경력단절여성 취업지원프로그램 개발 연구	- 고학력 경력단절여성의 재취업 경로 분석
손문금 (2008)	서울시 고학력 여성의 경제활동 특성	- 서울시 고학력 취업 장애요인 분석
구명숙, 홍상욱 (2005)	기혼여성의 재취업 구조에 관한 사례연구	- 고학력 경력단절 여성의 취업 동기 및 목적 분석 - 사회적 욕구와 가치 생산의 개념으로 여성의 취업동기 이해
김영경 (2007)	고학력 경력단절여성의 경력개발계획과 재취업교육요구분석 연구	- 고학력 경력단절여성의 재취업 경로와 전문성 강화와의 상관관계 분석

위 여섯 가지 대표적인 정책연구는 공통적으로 한국 고학력 경력단절여성들의 재취업 장애요인을 분석하고 재취업 가능성을 높이는 데에 중점을 두고 있다.

하지만 분석결과, 이제까지의 국내 연구는 상대적으로 고학력 경력단절 여성들의 개인적인 차원에서의 경력 연속성 지원에 관한 논의는 부족한 형편이며, 분석의 대상으로써 고학력 경력단절 여성의 실태와 재취업욕구, 인력 수요처인 사업체의 요구, 직업능력개발기관의 기능과 역할에 대하여 포괄적으로 접근한 연구는 존재하지 않은 형편이다.

이러한 형편으로 인하여 지역사회에서 고학력 경력단절 여성의 취업실태와 최종 이들이 어떠한 경로로 취업에 이르게 되는지에 대한 면밀한 검토를 하기에는 일정한 한계를 보일 수밖에 없었다.

또한 고학력 경력단절 여성, 특히 과거 전문직에 종사했던 여성들의 취업욕구에 주목하고 이들이 노동시장으로 원활하게 재진입하고 생애주기 상에서 지속적인 경력개발과 자아실현이 가능하도록 지원하기 위한 구체적인 방안을 마련하는 데에는 다소 소홀한 감이 있었다.

## 2) 선행연구 검토 시사점

경력단절 여성의 노동시장 재진입에 관한 선행연구의 결과들은 다음과 같이 정리, 요약될 수 있다. 출산과 육아는 여성의 경력이 단절되게 하는 주요 원인이다. 따라서 여성의 경력단절은 육아부담이 집중되는 첫 출산 직후에 주로 이루어지며, 육아 부담이 완화되는 시기인 막내 자녀가 만 2세가 넘는 시기에 여성의 노동시장 재진입이 주로 발생한다. 경력단절 여성들의 재취업은 하향취업의 경향을 보이며, 재취업 분야도 주로 전통적인 여성지배직종에 몰리고 있다. 경력단절 여성의 학력 등 인적자본, 가계의 소득 수준은 경력단절 여성의 노동시장 재진입에 별 영향을 미치지 않거나 부적인 영향을 미치는 반면, 자녀양육

의 형태, 아내의 취업에 대한 남편의 태도, 경력단절 여성의 임금은 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과를 도출한 선행연구들은 주로 경력단절 여성의 특정한 시기, 특정한 주제를 중심으로 연구한 것이 대부분이고, 따라서 여성의 경력단절에서부터 노동시장 재진입에 이르기까지의 과정을 총체적으로 이해하는데 한계를 가지고 있다.

이제까지의 고학력 경력단절 여성 관련 선행연구를 통해 도출한 시사점은 다음과 같다.

첫째, 긍정적이지 않은 재취업 여건에도 불구하고 높은 구직의사를 보이는 고학력 경력단절 여성들의 노동시장 재진입을 촉진시키기 위한 정책적인 지원이 마련되어야 한다는 점이다. 자료 분석 결과, 1990년 대비 한국 여성들의 경제활동참가율은 대체적으로 증가하고 있지만, 고학력 여성의 경제활동 참여 수준은 여전히 저조하고, 출산과 육아의 시점인 30대에서 나타나는 경력단절 현상 역시 여전히 개선되지 않고 있다는 문제점이 나타난다.

특히 대전시 여성의 경우, 전체 인구 대비 고학력 여성의 경제활동 비율이 고졸이하 여성에 비해 상대적으로 높게 나타나지만, 실제 이를 연령대별로 분화하여 살펴보면, 20대를 정점으로 경제활동인구 비율이 점차 줄어들어 증가하지 않는 전형적인 L자형 구조를 나타내고 있음이 확인된다. 이러한 30대 이상 여성의 경력단절로 인한 노동시장 이탈 현상이 고착화되고 있음에도 불구하고 상대적으로 고학력 여성의 구직 의사가 높게 나타나고 있으며, 구직 단념의 원인으로 육아나 가사 이외에 실망 실업의 규모가 높게 나타나고 있다는 점에서 지역사회의 일자리 수요를 다각적으로 파악하고 직종별로 단시간 근로, 프리랜서 등 가능한 취업형태를 지속적으로 확대시키기 위한 정책적 지원이 요구된다.

둘째, 고학력 경력단절 여성 집단에 대한 세분화된 연구가 이루어져야 한다는 점이다. 경력단절 여성 집단을 학력별, 연령별로 세분화하여 취업욕구를 조사하는 연구는 진행되고 있으나, 무엇보다도 과거 전문직 종사 여성에 관한 연구가 상대적으로 미흡한 실정이다. 고학력 경력단절 여성들의 취업욕구를 살펴보면,

전문직 및 전문교육에 대한 선호가 높게 나타나고 있는데, 실제 전문직 분야의 경우 이러한 교육을 통해 신규 입직이 용이하지 않은 분야도 상당 수 존재한다. 이러한 원인으로는 단기간의 교육과정을 통해 전문성의 확보가 어렵다거나, 상대적으로 경력자를 선호하는 경우 등이 있을 수 있다. 반면, 과거 전문직 종사 여성의 경우 경력단절 이전의 교육과 직업경험이 재취업에 긍정적인 요인으로 작용하여 전문직 분야로의 진출에 있어서 상대적으로 유리한 위치에서 재취업을 준비할 수 있다. 그러나 이들의 취업욕구나 재취업의 성공 및 장애요인에 대해서는 아직 분명하게 밝혀진 바가 없다. 따라서 고학력 경력단절 여성 집단을 세분화하고 특히 과거 전문직 종사 여성들을 대상으로 한 직종별로 특화된 연구가 필요하다.

따라서 본 연구에서는 상기의 연구대상이 국내 전체를 대상으로 하거나 일부 지역 차원에서 대상이 불분명한 상황에서의 대책을 제시했다는 그간의 성과에서 벗어나, 지역의 관점에서 개인의 역량에 대한 구체적인 분석과 이에 대응한 정책대안들을 찾아가는데 이전 연구와의 차별성을 두고자 한다.

긍정적이지 않은 재취업 여건에도 불구하고 높은 구직의사를 보이는 고학력 경력단절 여성들의 노동시장 재진입을 촉진시키기 위한 정책적인 지원이 마련되어야 한다는 시사점을 얻게 되었다.

또한 고학력 경력단절 여성 집단에 대한 세분화된 연구가 이루어져야 한다는 사실이다. 경력단절 여성 집단을 학력별, 연령별로 세분화하여 취업욕구를 조사하는 연구는 진행되고 있으나, 무엇보다도 과거 전문직 종사 여성에 관한 연구가 상대적으로 미흡한 실정으로, 고학력 경력단절 여성 집단을 세분화하고 특히 과거 전문직 종사 여성들을 대상으로 한 직종별로 특화된 연구가 필요하다는 시사점을 얻게 되었다.

### 제3절 경력단절여성 관련 법률 및 정책사례

#### 1. 관련 법률 검토

##### 1) 일반적인 여성고용 관련 법률

일반적으로 여성고용에 대한 법률적 근거는 수혜자의 법적인 지위를 보장 또는 향상시키는 기능을 하는데, 이러한 개입형태는 고용정책기본법, 직업안정법, 여성발전기본법, 남녀고용평등법, 근로기준법에 규정되어 있다.

그 내용을 구체적으로 살펴보면, 고용정책기본법 17조는 여성의 고용촉진지원에 대한 국가의 책임을 규정하며, 19조는 사업주가 모집 및 채용시 성별, 신앙, 사회적 신분 등을 이유로 차별하는 것을 금지하며, 균등한 취업기회를 보장하는 것을 내용으로 한다.

직업안정법 2조 또한 누구든지 성별 등을 이유로 직업소개, 직업지도 또는 고용관계의 결정에 있어서 차별대우를 받지 않도록 규정하고 있다.

여성발전기본법은 6조에서 국가 및 지방자치단체는 여성의 참여가 현저히 부진한 분야에 대하여 합리적인 범위 안에서 여성의 참여를 촉진함으로써 실질적인 남녀평등이 이루어질 수 있도록 적극적 조치를 취할 수 있도록 규정하고 있다. 이 법들은 여성에게 평등한 고용기회를 보장하기 위해 긍정적 강제를 도입하고 있는데, 이들 법의 선언적 조항은 남녀고용평등법에 의해 구체적으로 규정된다.

남녀고용평등법(고평법)의 조항에서 여성고용과 관련된 부분은 크게 세 부분인데, 첫째, 7조부터 11조에 걸친 모집과 채용, 임금, 교육 배치 및 승진, 정년 퇴직 등에서 차별대우를 하지 않거나 동등한 대우를 하도록 하는 것과 둘째, 15조에서 17조에 걸쳐 여성에 맞는 직업지도 및 직업훈련에서의 차별 금지, 여성고용 지원과 관련된 사항이다. 마지막 셋째는 모성보호 및 직장가사양립 지원에 대한 사항으로 18조에서 22조에 걸쳐 산전후휴가, 육아휴직, 보육시

설, 복지시설설치 등에 대한 사항이다. 이 중 여성고용 지원 관련 사항 중 당사자에게 직접 현금을 제공하는 경우는 경제적 개입형태를 의미하며, 시설이나 훈련 관련 사항은 환경적 개입형태, 보육시설 관련 사항도 환경적 개입형태로 분류될 수 있다.

이상과 같은 여성고용 관련 법률은 갖가지 국가 여성고용 지원정책의 근거가 되고 있다.

<표 2-2> 국내 여성고용 관련 법률

근거 법령	사업	준수주체	주관부처	비고
남녀고용평등법	고용시 차별금지	사업주	노동부	규제
근로기준법 남녀고용평등법 고용보험법	출산시 산전후 휴가	사업주	노동부 노동부 노동부	규제 장려금 장려금
남녀고용평등법 고용보험법	육아휴직	사업주	노동부	장려금
고용보험법	여성고용의 촉진	국가	노동부	사업주장려금 입의사항
영유아보육법	보육시설이용 지원	국가	여성가족부	지원금
고용보험법 남녀고용평등법	산전후 휴가급여	국가	노동부	현금급여제공
고용보험법	육아휴직급여	국가	노동부	현금급여제공
소득세법	근로소득 과세	국가	국세청	과세, 공제
남녀고용평등법 고용보험법	(직장) 보육시설	사업주	노동부	규제 및 장려금
여성발전기본법 자치단체 조례	여성인력개발센터 여성회관	지방자치단체	여성가족부	사업비 및 건축비 일부
근로자 직업능력 개발법	여성가장직업훈련	국가	노동부	훈련 및 취업알선
여성발전기본법 자치단체 조례	여성인력개발센터와 여성회관의 프로그램	지방자치단체	여성가족부 지방자치단체	훈련 및 정보제공
여성발전기본법	고학력 여성교육 및 과학기술인력 양성*	국가	여성가족부 교육부 과학기술부	훈련 및 정보제공
여성발전기본법	여성유망직종 발굴 및 신직업페스티벌	국가	여성가족부 중소기업청	정보제공

현재 한국에서는 법률적 개입형태로서 남성과 평등한 권리 또는 여성에게 특수한 권리를 보장하기 위하여 사업주에게 강제하는 부분들이 대부분이며, 부분적으로 국가에서 보조금을 지급하여 사업주에게 경제적 유인 장치를 마련하여 그 노력을 강화하고자 하고 있는 형태들이다. 이러한 법률형태로는 노동시장에 재진입하려는 경력단절여성을 지원할 수 있는 근거로 효력을 나타내기 어려운 형편이다.

## 2) 경력단절여성 재취업 지원 법률

일반적인 여성고용 관련 법률에서 경력단절여성의 재취업 지원에 대한 근거를 발견하기는 어려운 형편이었다. 이에 대한 법적 근거가 2008년에 이르러서 만들어 졌다. 2008년에 제정된 경력단절여성등의 경제활동 촉진법은 경력단절여성등의 경제활동 촉진을 국가와 지방자치단체의 책무로 규정하고 있다. 총 16개 조항으로 이루어져 있으며, 경력단절여성등의 경제활동 촉진 기본계획을 수립할 것과 관계기관의 연계 및 협력, 실태조사 실시, 유망직종 선정 및 지원, 직업교육훈련에 대한 지원, 경력단절 예방을 위한 지원 등을 명시하고 있다.

중앙정부와 지방자치단체는 이 법률에 따라 매년 시행계획을 수립하여 관련 사업을 확대 지원하고 있으며, 전문기관으로써 경력단절여성지원센터를 지정·운영하고 있다. 현재 경력단절여성지원센터는 세일 센터라는 명칭으로 각 지자체에서 지정 운영되고 있다.

## 2. 국내 정책사례 검토

### 1) 노동부 프로그램

#### 주부 단기적응 훈련

노동부는 1999년부터 취업할 의욕과 능력이 있음에도 불구하고 가사에 종사하고 있는 주부의 경제활동 참여를 지원하기 위해 단순서비스 및 틈새직종 등 고용수요가 있는 직종을 선정, YWCA, 종합사회복지관 등 비영리기관에 위탁하여 1~4주 과정의 단기 적응훈련을 실시하고 수료 후에는 훈련기관과 한국산업인력공단이 협력해 취업알선을 지원함으로써 취업을 촉진하고 있다. 2010년에는 영유아생활지도원, 의류수선원, 문화재해설사 등 주부취업유망직종 단기과정을 개설하여 87.3%의 취업률을 나타내는 등 매년 높은 취업률을 나타내고 있다.

#### 여성가장실업자 취업훈련

‘여성가장실업자 취업훈련’은 저학력, 무기능으로 취업이 어렵고 생계유지 부담으로 정규 직업훈련참여가 어려운 여성가장실업자를 대상으로 1998년부터 실시한 특별직업훈련이다. 대상은 이혼, 사별 등의 사유로 배우자가 없는 여성, 미혼여성으로 부모가 없거나 부모가 근로능력이 없는 여성, 배우자가 구직신청 후 6개월 이상 실업상태인 여성, 이혼소송 제기한 상태에서 별거 중인 여성, 기타 가족의 생계를 부양하는 여성이다. 교육내용은 여성인력개발센터 등 전문 직업훈련기관에서 취·창업이 용이한 분야(베이비시터, 텔레마케터, 한식 조리 등)를 중심으로 1년 이내의 훈련을 실시하고 있다. 시행 초기에는 훈련기간이 3개월 이하로 단순 직종 중심으로 훈련이 이루어졌으나, 2002년부터 훈련기간을 1년 이하로 상향조정하여 전문직 훈련을 포함하는 등 훈련의 내실화를 기하고 있다.

#### 여성가장고용촉진장려금 지원

여성가장고용촉진장려금은 직업안정기관에 구직 신청하여 실업기간이 1개월 이상인 여성가장 실업자를 지방노동관서의 취업알선에 의해 채용한 사업주에게 고용보험에서 12개월간 월 30~60만원을 지원하는 장려금이다.

#### 출산여성신규고용촉진장려금(엄마채용장려금)

고용지원센터 등에 구직신청한 후 3개월 이상 실업상태에 있는 임신·출산·육아를 이유로 이직한 여성을 채용하는 사업주에게 1인당 1년간 540만원(최초 6개월은 60만원, 그 이후 6개월은 30만원)을 지원하는 제도이다. 2007년 5월 이후 사업이 시행되어 아직까지는 실적이 저조한 편이지만, 경력단절 여성의 고용촉진을 위한 유일한 지원제도라는 데에 의미가 있다.

### 2) 여성부

#### 사회서비스분야 취업지원

사회서비스분야 취업지원 사업은 결혼·육아 등을 이유로 노동시장을 떠난 경력단절여성 및 능력개발 후 취업하고자 하는 중·장년 여성을 대상으로 직업 능력 개발기회를 제공하고 사회서비스 분야의 여성 일자리를 확대하기 위한 목적으로 추진되었다. 2007년도에는 58개 기관에서 82개 과정이 개설되었으며, 수료인원은 1,990명(수료율 97.0%), 취업자수는 1,470명으로 73.9%의 취업률을 나타냈다. 교육내용은 100시간 이상의 직업전문교육과 6시간 이상의 취업대비교육으로 구성되어 있으며, 2008년에는 전국 58개 기관이 참여하여 80개의 직업 교육훈련과정 운영되었다. 또한 교육과정별로 기업체CEO, 지방자치단체 및 지역경제단체 인사를 중심으로 실질적인 취업지원 및 관련정보를 교환하는 취업 연계지원 시스템을 구축하고 있으며, 직업교육 수료 후 약 6개월까지 취업이 지원된다.



### 지역사회맞춤형취업지원

전문대졸 이상의 고학력 여성을 대상으로 각 지역의 특화산업 및 취업유망 직종에 대한 직업교육을 제공한 후 지역 산업체로의 취업을 연계하는 사업이다. 2003년부터 2008년까지 총 224개 과정을 운영하여 총 6,369명이 직업교육을 수료하였으며, 그 중 3,598명이 취업에 성공하였다. 2007년도에는 43개 대학에서 52개 과정이 개설되었으며, 수료자수는 1,389명(수료율 92.3%), 취업자수는 746명으로 취업률은 53.7%로 나타났다. 교육내용은 직업전문교육(92시간이상), 취업대비교육(4시간), 직무소양교육(4시간)으로 구성되어 있으며, 교육훈련 수료 후 약 6개월까지 취업이 지원된다.

2009년에는 대학특화과정 78개(장애인과정 2개 포함), 유망직종과정 9개가 개설되었으며, 교육대상은 대학특화과정의 경우 전문대졸 이상, 유망직종과정의 경우 교육직종 관련 전공계열 전문대학 이상 졸업자를 대상으로 하고 있다.

### 전문직종취업지원

식기반사회 고부가가치를 창출하는 유망산업의 교육훈련을 강화하여 여성 노동의 질을 제고하고 전문직종 분야의 여성 진출을 확대하기 위한 목적으로 추진되었다. 고학력 미취업여성 및 경력단절 여성을 대상으로 영화·영상·게임·출판 등 문화서비스산업, 고급 IT 분야 등 전문직종에 대한 교육훈련을 실시한 후 관련 사업체로의 취업을 연계하고 있다. 교육직종 관련 전공 계열 2년제 이상 대학 졸업자 및 졸업 예정자와 유사 교육훈련 이수자 혹은 실무종사 경험이 있는 자를 대상으로 하고 있으며, 교육내용은 직업전문교육(172시간이상), 취업대비교육(4시간), 직무소양교육(4시간)으로 구성되어 있다. 또한 교육훈련 수료 후 약 6개월까지 취업이 지원된다.

2007년도에 시범사업을 운영하여 총 8개 기관 8개 과정이 운영되었으며 수료자수는 187명(수료율 94.0%), 취업자수는 117명으로 취업률은 약 62.6%로 나타났다. 2008년도에는 전국적으로 9개 기관이 참여하여 총 10개 교육훈련과정을

운영하였다.

### 전업주부재취업지원

여성 잠재인력의 활용도를 제고하고 중소기업의 인력난을 해소하기 위해 2004년부터 추진하고 있는 사업이다. 교육대상은 연령, 학력, 경력 등의 제한 없이 취업을 희망하는 미취업여성이며, 전국 44개 여성인력개발센터를 통해 중소기업 분야 직업훈련 및 취업연계를 지원하였다. 2007년도에는 45개 센터에서 50개 과정이 개설되었으며, 수료인원은 992명(수료율 94.8%), 취업인원은 719명으로 취업률은 약 72.5%로 나타났다.

2009년에는 165개의 여성취업 유망 교육과정이 개설되었다. 구체적인 교육과정은 복지, 보건, 문화, 교육분야 등 전업주부 진화과정(예 : 사서도우미, 경리실무, 전문간병사, 역사문화체험지도사 등)과 유망분야 여성 진출 확대를 위한 도전직종 및 중장년층 전문과정 등(예: 여성버스운전자, CO2 용접기능인, 자동차검사원 등)으로 구성되어 있다.

### 비전통적여성진출분야 사업

‘비전통적여성진출분야’ 사업은 노동시장에서의 성별 직종분리 현상을 완화하고 직업 안정성과 고임금을 유도함으로써 여성 일자리의 질 및 경제활동 참가율을 제고하기 위해 경력단절 여성을 대상으로 남성집중 직종에 대한 교육훈련을 실시한 후 관련 산업체로의 취업을 연계하는 사업이다. 교육대상은 고졸이상으로서 취업을 희망하는 여성이며, 교육내용은 직업전문교육(172시간이상), 취업대비교육(4시간), 직무소양교육(4시간)으로 이루어져있다. 교육훈련 수료 후 약 6개월까지 취업이 지원된다.

2007년도에 시범사업을 운영하여 총 2개 기관에 2개 과정이 개설되었으며, 수료인원은 50명(수료율 100%), 취업자수는 30명으로 취업률은 약 60.0%로 나타났다. 2008년에는 전국적으로 3개 기관이 참여하여 총 3개 교육훈련과정을 운영하였다.

**여성새로일하기센터**

**<표 2-3> 여성새로일하기센터의 주요 업무**

주요 업무	내용
직업상담	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 구인-구직 DB 구축                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 사업체 현황 및 통계, 구인 관련 DB</li> <li>- 지역 여성인력현황 및 취업통계, 구직관련 DB</li> </ul> </li> <li>○ 직업상담 및 취업알선                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 온라인, 오프라인 단계별 직업·진로 상담</li> <li>- 찾아가는 이동직업 상담 실시</li> </ul> </li> <li>○ 취업설계사 운영                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 현지인으로 구성하여 찾아가서 직업상담 수행</li> <li>- 기업 동행면접, 취업 후 사후관리 및 홍보</li> <li>- 기업체 취업현황 수시 점검 및 기업 DB 수정 및 관리</li> <li>- 상담 및 사후관리 결과 사업에 feedback</li> </ul> </li> </ul>
직업능력개발	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 직업의식 교육                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 개인측면의 교육 : 생애설계교육, 자신감 향상 교육, 여성의식 향상, 리더십 교육</li> <li>- 직업측면의 교육 : 직업생활의 이해, 의사소통능력, 고용관련 법률</li> </ul> </li> <li>○ 직업훈련 교육                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 사업체 인력수요와 여성취업 욕구를 기반으로 맞춤형 직업교육훈련 프로그램 개발</li> <li>- 교육분야 : 경리·회계교육, 기술·기능교육, 직장체험, 경력개발 교육 등</li> <li>- 교육방식 : 여성교육훈련기관 및 인근 교육기관에 위탁, 직업훈련비 지원</li> </ul> </li> <li>○ 정보제공 및 홍보                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 일반직업정보(여성유망직종, 자격·시험정보 등)</li> <li>- 직업훈련정보(직업훈련기관 및 프로그램 내용 소개)</li> <li>- 고용관련법률 정보(성희롱, 여성고용관련법률 등)</li> </ul> </li> </ul>
취업지원	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 일자리협력망 구성                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 지역 내 여성교육훈련기관, 기업체, 고용지원센터 등 유관기관 및 지자체 등</li> <li>- 주요기능                                     <ul style="list-style-type: none"> <li>여성인력 구인처를 발굴, 직장체험 추진</li> <li>기업 인력수요를 반영한 직업교육프로그램 개발</li> <li>여성 친화적 기업환경 만들기 사업</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>
복지증진	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 여성친화기업 환경조성                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 여성 적극채용, 여성친화적인 기업환경 만들기 홍보</li> <li>- 기업과의 약정식 등 다양한 방법을 통한 기업의 변화를 도모할 수 있는 사업추진</li> </ul> </li> <li>○ 일·가정 양립을 위한 복지지원                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 여성 희망발반찬집 운영</li> <li>- 여성출퇴근 편의를 위한 셔틀버스 운영</li> </ul> </li> </ul>

‘여성새로일하기센터’는 「경력단절여성 등의 경제활동 촉진법(‘08.12.6 시행)」 제13조 규정에 의거 여성부장관과 노동부장관이 공동으로 지정·운영하는

경력단절여성 취업지원센터이다. 여성새로일하기센터는 직업상담, 직업교육훈련, 주부인턴제, 취업알선, 취업 후 사후관리까지 취업지원 서비스를 ONE-STOP으로 제공하고 있다. 2009년 현재 전국에 79개소가 개설되어 있다.

**3) 교육과학기술부**

**고학력 경력단절 여성 커리어코칭 사업**

‘고학력 경력단절 여성 커리어코칭 사업’은 지방자치단체가 중심이 되어 해당 지역의 출산·육아 등으로 경력이 단절된 전문대졸 이상 여성에게 맞춤형 직업교육을 제공하여 재취업 할 수 있도록 지원하는 사업이다. 선정된 지역은 대전, 충북, 전북, 부산 등 4개 지역이며, 고학력 경력단절 여성의 직업역량개발에서 취업 지원에 이르기까지 통합된 서비스를 제공하기 위하여 대학을 비롯한 교육훈련기관, 교육청, 산업체, 고용지원센터 등과 협력체계를 구축하고, 직업기초교육과 직업전문교육, 직업현장체험까지 포함한 맞춤형 직업교육을 실시하였다.

**4) 지방자치단체**

**경기도 “경기여성뉴딜”**

경력단절로 인해 상대적으로 취업조건이 취약한 여성에게 맞는 일자리 찾기 지원 및 창업능력 제고, 그리고 자녀양육으로 인한 실업을 극복하기 위해 2007년부터 시행하고 있는 원스탑 종합취업지원 시스템이다. 대상은 경기도에 거주하는 만 30~55세 미만 여성실업자 및 비경제활동여성이며, 수원권역, 안양권역, 성남권역, 의정부권역 등 4개 권역의 여성능력개발센터, 여성근로자복지센터 등 여성교육훈련기관에 교육프로그램을 개설하고 있다.

프로그램은 총 3단계로 진행된다. 1단계는 8주간 56시간 집단 및 개인상담을 통한 개인밀착상담을 실시하며 구체적으로는 자기탐색, 목표설정 및 자기관리,

구직기술 향상, 사회생활 적응 등에 관한 내용을 다룬다. 2단계에서는 전문교육 및 맞춤형 인턴근무를 실시하며 인턴근무 시 개인에게 인턴수당 80만원이 지원된다. 마지막 3단계는 취업지원으로 교육기관별로 취업전문컨설턴트를 배치하여 교육 수료 후 1년 간 집중적으로 취업을 지원하고 있다. 2009년에는 4기수를 모집하고 기수 당 80명씩 총 320명에게 교육기회를 제공하고 있다.

### 서울시 맞춤형 교육훈련

서울시 여성인력개발기관에서는 2007년부터 여성의 경제활동 지원을 위해 각 센터에서 운영하고 있는 직업교육 프로그램을 지역사회의 구인 수요조사에 기반 한 맞춤형 교육훈련으로 확대·실시하고 있다. 맞춤형 교육훈련은 30~40대 경력단절 여성들의 경제활동참여를 지원하는 프로그램으로써, 지역의 구인수요를 사전에 조사하여 구인업체와 취업교육기관, 교육기관과 수강생간의 협약을 통해 교육생이 과정을 수료한 후 협약업체로의 취업을 연계하는 교육과정이다.

서울시의 경력단절 여성 대상 맞춤형 교육훈련 프로그램의 내용은 직업의식 함양 및 직업기초기술 교육 등을 다루는 1) 직무소양교육, 자기소개서 및 이력서 작성, 면접 요령 등과 관련된 2) 취업대비교육, 그리고 해당 직종에 관한 구체적인 실무교육을 진행하는 3) 직업전문교육으로 구분하고 있다.

## 3. 국외 사례 검토

### 1) 미국

#### (1) 대학의 취업지원 프로그램

미국은 지역대학을 중심으로 풍부하고 전문화된 직업교육시스템을 보유함으로써 고학력 여성들이 재취업하고자 할 때 필요와 욕구에 맞는 교육과정으로 이들을 유인하고 있다. 미국에서 대표적인 성인 교육기관인 대학 평생교육원에서는 각종 자격증코스와 전문적인 준비과정, 직업별 직업능력 향상 과정이 다양하게 운영되고 있다. UCLA 평생교육원의 경우, 연간 4,000여개의 전문화된 강좌에 약 11만 명이 등록, 수강하고 있으며 1990년 통계에 의하면 수강자의 84%가 학사학위 이상을 소지한 고학력자로 알려져 있다.

특히 고학력여성을 위한 재취업 집중 프로그램을 개발하여 시행하고 있음을 확인할 수 있다. 레드클리페 연구소(<http://www.radcliffe.edu>)에서는 30-40세 여성을 대상으로 문학과 예술 분야의 고급업무를 담당할 수 있는 1-2년 과정의 박사학위 수준의 프로그램을 진행한다. 학생에게 가사부담을 경감시키는데 소요되는 비용과 연구과정에 소요되는 비용을 충당할 수 있도록 연 3,000불씩 수당을 지급한다. 동 프로그램에 참여한 여성 중에서 과정을 중퇴한 여성은 극히 소수이고, 이 과정을 이수한 학생들에 의해서 많은 책과 논문이 발간되었다.

한편, 미네소타플랜은 1960년 미네소타대학에서 시작되었고 미국의 다른 지역에 영향을 주었으며 접근도 종합적이었다. 목적은 능력 있고 교육 수준이 높은 여성인적자원을 충분히 활용하여 여성들의 행복과 만족감을 증대시키기 위한 것이었다. 여성들의 특별한 교육적 욕구를 충족시키기 위해 미네소타 대학의 기존 자원들을 이용하였다. 미네소타플랜은 삶의 3가지 주요한 단계별로 여성을 지원하였다. 먼저 소녀나 젊은 여성들이 단절된 다역할 삶을 예상하고 계획하도록 지원하였다. 두 번째는 여성들이 경력단절 동안의 정신적 숙련과 훈련을 유지할 수 있게 하였고, 마지막으로 노령여성들이 가장 적절하고 완전하게

그들의 능력을 활용할 수 있도록 유·무급 활동 기회를 찾는 데 도움을 주었다. 미네소타 그룹은 기존대학기구들을 통해 교양학과 분야에 특별 과정을 고안하기도 했고, 개별적인 자문과 지도, 취업 알선업무도 수행하였다.

## (2) 여성단체 및 비영리조직 중심 추진 사업

미국에서 일반여성 재취업교육은 각 주 및 지역의 여성단체나 비영리조직에 의해 또한 추진되고 있다.

먼저 워싱턴시 여성센터(<http://www.thewomenscenter.org>)는 지역사회의 비영리단체로 주정부의 지원을 받아 운영되며, 이 지역 여러 대학의 긴밀한 협조 하에 프로그램 및 서비스를 제공하고 있다. 심리치료, 교육프로그램, 정보, 여성과 가정에 요구되는 서비스를 제공하는 것이 목표이며, 직업개발 및 진로관련 활동에는 ①워크샵을 통해 가능한 직업들을 탐색하고 논의하는 직업탐색기회, ②취업하지 못한 여성, 이직을 원하는 여성, 진료방향을 재점검하고자 하는 여성 등을 대상으로 워크샵을 하는 원하는 직업 찾기, ③훈련된 진로 상담자로부터 즉각적인 상담 또는 지원을 받게 하는 비정규직 상담서비스인 취업상담서비스, ④취업 희망자와 다양한 직업영역 여성 경험자들을 연결시켜 일대일의 정보면접을 하게 하는 취업정보 및 취업상담 네트워크가 있다.

다음으로 Re-entry program은 전문적인 직업능력을 보유하고자 대학 정규과정에 재입학하거나 대학평생교육원을 찾는 재취업 희망 여성들의 학업 복귀를 도와주는 프로그램으로 학업 복귀에 필요한 상담, 진로지도, 전공 선택, 기초교육 등을 제공한다. 시간제 등록을 통해서도 교육이 이루어진다. 워싱턴 대학의 여성센터(<http://depts.washington.edu/womenctr/re-entry/index.shtml>)는 대학에 재입학하고자 하는 기혼여성들에게 입학정보 제공, 학과소개, 장학정보 및 경제적 보조금, 상담을 통해 이들의 직업 능력 향상을 위한 대학 진입을 적극 지원하고 있다. 또한 소외계층 기혼 여성들에게 경제적 어려움과 육아 부담을 경감시키기 위한 가족 지원까지 보조하고 있어 이들이 학업에 정진할 수 있도록 직

접적인 도움을 주고 있다.

대학 평생교육원에서는 각종 자격증 코스와 전문 직업 준비과정, 직업별 직업능력 향상과정이 다양하게 운영되고 있다. UCLA 평생교육원의 경우에는 연간 4000여개의 전문화된 강좌에 약 11만 명이 등록, 수강하고 있으며, 수강자의 약 84%가 학사학위 이상을 소지한 고학력자로 알려져 있다(우경옥, 2002).

## 2) 독일

### (1) 시민대학, 노동조합 중심의 지원

독일은 시민대학과 노동조합의 사회교육을 통하여 고학력 경력단절여성의 재취업 교육 및 훈련을 시키고 있는 사례이다.

독일의 시민대학(<http://www.vhs-hamburg.de>)은 1970년 제정된 평생교육법, 성인교육법에 기초하여 공식적인 성인교육기관이 되었다. 전국적으로 1,000여개 이상의 시민대학이 지방자치단체에 소속한 공공기관이나 법인체로 사회교육과정을 제공하고 있으며 교육과정에 참가한 75%의 학습자가 여성이다. 수업 시간 별로는 직업교육이 가장 많은 영역을 차지하고 있는데 이는 시대의 변화에 따라 학습자의 요구에 맞는 교육 프로그램 중심으로 개편하는 과정에서 장기 직업교육이 늘어난 것이다.

시민대학에서 이루어지는 직업계속교육 프로그램은 직업전환교육, 직업협상교육, 학력보충교육, 판매직종 교육, 외국어 교육, 속기, 타자, 컴퓨터, 부기 등이다. 시민대학은 여러 대외적인 단체나 조직과 합작으로 다양한 사회교육사업, 고용촉진사업 및 능력함양사업을 벌이고 있으며 유럽 자격증, 국가자격증, 시민대학자격증, 상공회의소자격증 과정도 개설하고 있다.

노동조합에서 이루어지는 경력단절여성의 재취업 교육 및 훈련 프로그램의 대표적인 사례로는 Rheine 노동조합의 프로그램이 있다. 이 교육프로그램은 예비과정, 본과정, 후기관리의 3단계로 이루어진 포괄적 훈련 프로그램이다.

예비과정은 본 과정 직업교육을 받기 위한 예비단계로서, 본 과정에 대한 사전 정보를 획득하고, 학습자들의 적성과 흥미를 시험하는 준비단계이다. 여성들이 지난 직업생활 공백기를 메우고 내적 충전을 하면서 자식감과 직업생활의 방향을 찾게 되는 직업탐색기라 할 수 있다. 본 과정에서는 직업생활을 위한 실제적인 능력개발로서의 직업교육을 실시하는 단계이며, 후기관리 단계는 직업교육기관이 직업교육을 수료한 수료생들을 후속 관리하는 단계로, 이들의 진로에 지속적인 관심을 갖고 조언 및 정보를 제공하며, 일자리를 소개하는 단계이다. 이 프로그램은 경력단절여성의 재취업에 이르는 전반적인 과정에 모두 개입하는 종합적 성격을 지닌 것으로 우리 사회의 고학력경력단절여성의 재취업 사업을 추진하거나 프로그램을 개발할 경우 시사하는 바가 크다고 볼 수 있다.

## (2) 직업교육센터 지원사업

1996년 4월에서 1997년 1월까지 베를린의 직업교육센터(Berufsbildungszentrum)에서 재취업 여성과 장기실업여성을 위한 판매직종의 영업직 적용 시책이 진행되었다. 이 프로그램은 이전에 '35세 이후의 새로운 출발'이라는 이름하에 베를린 시의회의 프로그램 중 하나인 '중년여성을 위한 평생교육'으로 자녀가 있고 판매직종에 대한 적절한 사전 지식을 가진 자 또는 자녀 양육 이후 사무직에 복귀하고 하나 시간제를 원하는 여성 중 사전 지식 보유 여부와 긴박성을 고려하여 제공되었다. 교육은 2개월의 기업 내 실습을 포함하여 9개월 과정으로 전문적 지식과 기능, 가정에서 직장으로의 전환과 관련한 내용을 다루며, 큰 성공을 거두어 수료생의 평균 43%가 직업복귀를 하였다. 모든 참여 여성들은 시책 수료 후 3년간 노동부로부터 사회 보장비를 지급받으며 참여 기간 동안 실업수당, 가계수당 또는 유럽사회기금의 지원을 받았다.

## (3) 여성권익단체 중심의 지원사업

베를린 여성연합은 19세기부터 전 독일에서 활동하던 연합체였으며, 취업 활동 시 여성평등권을 중점적으로 주장하였으며, 여성의 권리를 위해 입법에 영향을 미치는 활동을 수행하고 직업에서의 남녀평등 촉진을 위한 투쟁의 활동 목표를 가졌다. 주요 활동으로 여성컴퓨터센터를 설립하여 운영하고 있으며, 컴퓨터학원과 비슷한 'KOBRA'라는 여성상담소를 설치하여 운영하고 있다. KOBRA는 10명의 직원이 여성의 구직상담, 전직상담, 재취업상담, 재교육상담 등 직업에 대한 상담활동을 하고 있으며, 또한 기업체와의 상담도 하는데, 노동시간 유연화에 대한 상담, 장기간 육아휴직 했던 여성들이 복직 시 자기 능력을 잃지 않고 적응 할 수 있는가에 대한 상담, 기업이 육아시설을 어떻게 마련해야 최적의 근무환경을 제공할 수 있는가에 대한 상담 등이다.

추진하고 있는 프로젝트에는 'Equality Credit'프로젝트가 있는데, 여성 창업을 위한 프로젝트로 대형 은행과 협력하여 여성창업자를 위한 교육을 실시하고, 은행에서 대출받을 조건을 갖추는 데 필요한 상담을 해준다. 또한 은행과의 협력 하에 소자본 대출을 해주고 있다. 이 프로젝트를 통해 많은 여성창업자들이 배출되었다.

## 3) 일본

### (1) 여성 재도전 지원 플랜

일본은 경력단절 여성의 재취업·창업을 종합적으로 지원하기 위해 내각부, 문부과학성, 후생노동성, 경제산업성이 연계하여 여성 노동력 인구를 2015년까지 25만명 증가시킨다는 목표 아래 여성의 재도전지원 플랜을 추진하고 있다. 주요 지원정책으로 재도전을 용이하게 하는 지역 환경 조성, 학습·능력개발 지원, 재취업 지원, 종합적 정보제공·조사가 있다.

종합 지원제도로는 내각부 남녀공동참획에서 2007년 '여성 생생 응원 내비게

이션([www.gender.go.jp/re-challenge/](http://www.gender.go.jp/re-challenge/)) 인터넷 사이트를 개설하여 여성의 재도전에 관한 정보를 종합적으로 제공하고 있다.

재취업 지원 제도의 하나로써 2006년 4월 자녀양육을 하면서 구직활동을 병행하는 여성의 재취업 지원을 강화하기 위해 Mother's Hello Work라는 공공직업 안정소를 전국 12개소에 설치하였으며, 2007년부터는 Mother's Hello Work가 설치되지 않은 36개 현에 동일한 서비스를 제공하는 Mother's Salon 또는 Mother's Corner를 설치하여 운영 중이다. 이 직업 안정소들은 후생노동성에서 공무원을 파견하여 직접 사업을 수행하거나 “21세기 직업재단”에 위탁하여 사업을 수행하고 있다.

Mother's Hello Work의 대상자는 20세 미만의 자녀를 양육하면서 조기 취직을 희망 또는 직업과 자녀 양육의 양립을 위해 전직을 희망하는 재직 중인 여성 구직자들로, 주요 업무내용으로는 ‘취직실현 플랜’을 통해 개인별 취직지원, 담당자 지정을 통한 일관된 취직 지원, 취직을 지원하는 세미나, 컴퓨터 강습을 지원, 보육 서비스 관련 정보의 제공, 자녀를 데리고 오는 구직자를 배려한 시설 제공 등이 있으며 직업훈련은 직접 실시하지 않는다. 취업관련 정보제공과 취업 알선은 온라인/오프라인 모두 가능하며 정보지도 발행하고 있다. 2007년 운영실적에 따르면, 27,511명이 구직을 신청, 6,330명이 세미나에 참여, 119명이 인턴십 프로그램이 참여, 426명이 취업하였다.(여성부, 2008)

재도전 지원 플랜은 또한 창업숙을 통해 여성창업자를 대상으로 '여성대상 창업숙'도 개최하고, 기업상담, 여성기업가를 대상으로 한 저리용자제도를 시행 및 WWB japan이라는 여성창업자를 대상으로 한 mentor 소개서비스를 시행하고 있다. 또한 여성의 커리어형성 지원 사이트(<http://winet.nwec.jp/career/>) 내에서는 취직·재취직, 커리어 향상, 창업·경영, NGO·자원봉사, 농업·자연환경, 지역조성·정치참여, 국제, 연구자·기술자의 8개 분야로 나누어 역할모델(사례) 제시, 커리어 형성을 위한 학습지원 정보, 관련정보를 제공하고 있다. 또 다른 재취업 지원제도로는 21세기 직업재단의 재취업 준비에 필요한 기초지식 교육

및 재도전직장체험 등의 지원을 하는 재취직희망자지원사업이 있다.

## (2) 여성연구자·의사 등의 복귀 지원

문부과학성에서는 연구자가 출산이나 육아에 의해 연구를 중단한 후 다시 원활하게 연구 환경으로 복귀할 수 있도록 출산과 육아 등을 양립할 수 있는 모델(혹은 제도)을 일본 학술진흥회의 특별연구원 사업에 의해 지원하고 있다.

또한 ‘지역의료 등 사회적인 요구에 대응하는 양질의 의료인 양성추진프로그램’의 일환으로 ‘여성 의사·간호사의 임상현장정착 및 복귀 지원’을 마련하고 있다. 본 프로그램은 출산과 육아 등으로 인해 이·퇴직했던 여성 의사와 간호사를 임상현장에 복귀시킨 국공·사립대학에 재정을 지원하고, 그 성과를 각 대학에 홍보하고 있다.

## (3) 생애학습센터(에히메센터)

정부보조금을 받는 현단위에 한 개씩 있는 생애학습센터는 일반적인 주부사회교육강좌와 재취업강좌가 함께 운용되고 있는 경우로, ①건강의학과 문학, 역사, 인간탐구, 법률 등으로 구성된 교양코스, ②환경, 스포츠, 레크레이션, 실용영어회화, 컴퓨터로 등으로 구성된 특별코스 외에 1996년 남녀공동참획기본법 발표이후 여성의 사회참여를 유도하기 위해 재취업을 희망하는 주부를 위해 리커런트코스를 운영하여 출산 육아로 익히지 못한 비즈니스매너와 비즈니스컴퓨터 비즈니스영어강좌를 실시하고 있다(신회숙, 2007).

## 4) 캐나다-비영리기관 중심의 추진 사례

캐나다는 타임즈 체인지 여성고용지원센터라는 지역사회의 비영리기관을 통하여 여성들에게 고용과 교육에 관한 상담 중심의 사업을 추진하고 있다. 이 센터는 무급 노동력, 연령 제한, 인종차별, 캐나다 문화경험의 결여, 장애, 재혼

런 기회에 대한 접근의 결여, 기술과 경계의 변화, 그리고 다른 요인들로 인하여 장벽에 부딪힌 모든 여성들에게 오리엔테이션, 진로설계워크숍, 직업탐색 워크숍, 교육상담의 서비스를 제공하고 있다.

### 3. 사례검토 요약 및 정책시사점

#### 1) 국내 정책 사례

경력단절 여성 대상 국내·외 취업지원 현황 자료 분석을 통해 도출한 시사점은 다음과 같다.

첫째, 고학력 경력단절 여성들의 장기적인 경력개발 관점을 고려한 직업능력개발과 재취업 지원이 이루어져야 한다는 점이다. 현행 프로그램들은 대체적으로 여성 친화 직종 및 유망직종으로의 신규 입직을 지원하는 형태의 교육이 주를 이루고 있어, 고학력 경력단절여성들이 과거의 직업 경력이나 경험을 되살릴 수 있도록 하기 위한 교육은 많지 않은 것으로 확인된다. 또한 상대적으로 전문직, 전문교육에 대한 욕구가 높음에도 불구하고 실제 이들의 전문성을 강화하기 위한 교육은 미비한 실정이다. 따라서 고학력 경력단절 여성의 재취업 규모에 있어서의 단순한 양적 확대를 피하기 보다는 보다 장기적인 관점에서 이들의 생애 경력 연속성을 지원하기 위한 정책적 지원 방향의 설정이 요구된다.

둘째, 직종에 따라 취업 및 직업교육에 대한 요구 수준에 차이가 있을 수 있기 때문에 고학력 경력단절 여성 집단별로 재취업 교육 내용을 차별화시킬 필요가 있다. 앞서 선행연구 분석을 통해 경력단절 여성들의 과거 직업 혹은 직종에 따라 취업 및 직업교육에 대한 요구 수준에는 차이가 있을 수 있다는 점을 지적하였다. 그러나 실제 현행 교육프로그램들에서 직무소양교육과 취업대비교육 내용이 직종에 따라 차별화되지 않고 거의 동일한 내용 요소들로 구성되어 있다는 문제점이 나타난다. 경력목표 설정이나 재취업 성공사례 등 일부 교육 내용의 경우 해당 직종의 특징이나 현황에 따라 크게 차별화될 수 있는 내용이므로 이에 대한 고려가 필요하다. 특히 전문직종일수록 유희기간 중 전문성의 마모 정도가 여타 직종에 비해 클 수 있기 때문에 재취업 교육에 있어서 상대적으로 차별화된 접근이 필요할 것으로 보인다. 이는 해당 전문직종과

관련된 전문교육기관과의 연계를 통해 교육 내용 구성을 보다 직종에 맞춤화할 수 있을 것이다.

셋째, 대전광역시시의 맞춤형 교육프로그램에서 직무소양교육과 취업대비교육 등 재취업을 위해 요구되는 기초적인 능력 개발 프로그램의 개선된 모형이 요구된다. 현행 프로그램에서 직무소양교육과 취업대비교육의 경우 실제 교육내용을 구성함에 있어서 이들 내용 영역간의 변별성이 떨어지고, 시간 구성도 기관 간에 편차가 큰 것으로 나타났다. 경력단절 여성의 취업 전 직무능력 개발과 자신감 회복을 위해 중요한 내용이며 여성인력개발 기관에서 공통으로 운영되는 교육과정인 만큼, 필수적인 교육요소들을 도출해 표준화된 교육프로그램 모형을 개발할 필요가 있다. 또한 상대적으로 직종별 차별성이 요구되는 내용에 대해서는 학습자 요구분석 등의 과정을 통해 이를 반영할 필요가 있다.

## 2) 국외사례

국외사례를 통하여 다음과 같은 시사점을 얻을 수 있다. 먼저 독일은 평생교육제도 유형분류에서 사회주의 모형에 해당되어 국가 수준과 단위기관 수준의 사례를 다양하게 다룰 수 있었다. 그러나 미국은 시장모형에 속하기 때문에 국가 수준의 재취업 교육 제도가 활성화 되어 있지 않았다. 또 조사의 부족으로 각 단위기관 수준의 사례를 충분히 제시하지 못한 한계가 있다. 그럼에도 불구하고 두 나라의 여성 재취업 교육 발전상을 통해 우리 지역의 여성 재취업 교육에 도움이 될 시사점을 정리해 보았다.

첫째, 여성 재취업교육이 제도적으로 정착되어 있다는 점이다. 독일은 2차 대전 이후 여성 노동력의 중요성에 대한 인식을 바탕으로 연방정부와 지방자치단체 차원에서 재취업교육 정책이 추진되었다. 연구와 시범사업을 장기적으로 추진하고 있고, 실업보험이나 지방자치단체의 재원을 통해 불경기에도 지속적인 지원을 보장하도록 규정하고 있다. 미국은 소외계층지원 차원에서 정부의 재취업 정책이 수행되고 있고, 일반여성 재취업교육은 각 주 및 지역의 여성단체나

비영리조직에 의해 다양하게 추진되고 있다.

둘째, 재취업 교육의 전문성과 체계성을 들 수 있다. 독일은 여성 재취업 교육에 대한 충분한 연구와 재정적 지원을 바탕으로 교육대상을 목적 집단별로 나누어 장기간의 체계적인 학습이 이루어질 수 있도록 하였다. 독일의 사례는 재정 투입을 최소화하면서 통제만 강력한 우리나라의 재취업교육 제도를 개선하는데 적합한 모델이 된다고 판단된다. 직업세계의 빠른 변화에 대한 충분한 연구와 재취업 교육체계의 확립, 교육 재정의 확충으로 교육의 전문성을 제고해야 할 것으로 보인다.

셋째, 전문 직업과정을 다양하게 개설하고 있다는 점이다. 독일은 직종별 직업 전문교육과 전문 파트타임 과정을 다양하게 개설하고 있다. 미국은 직업전문교육과 전문 파트타임 과정을 다양하게 개설하고 있다. 미국은 지역의 산업 수요를 고려하여 여성 비전통직 프로그램의 개척, 대학평생교육원의 다양한 전문직 프로그램, 고학력 여성을 위한 문학과 예술분야의 고급업무 프로그램, 30-40대 주부를 대상으로 한 전문직 프로그램 등을 개설하여 교육 수요자의 다양한 요구를 충족시키고 있다.

넷째, 교육방법의 다양한 활용을 들 수 있다. 두 개국 모두 이론과 실기를 병행하고 있으며, 강의, 토론, 세미나, 반복학습, 실습, 현장체험 등을 학습내용에 따라 적절하게 활용하고 있다.

다섯째, 전문적이고 체계적인 재취업 교육시스템을 구축해야 할 필요가 있다. 우리나라의 경우 여성인력개발기관을 중심으로 경력단절여성의 재취업 교육이 이루어지고 있는데 반해, 외국의 경우 정부 이외에도 각 지역의 여성단체나 비영리조직 등을 통해 다양하게 추진되고 있다. 미국은 지역 대학에서 전문화된 직업교육 시스템을 보유하고 있고 특히 전문적인 영역의 재취업을 희망할 경우 대학의 평생교육시설이나 대학의 시간제 등록, 학위과정 등을 이수할 수 있도록 지원하고 있다. 또한 독일의 경우 재취업교육이 제도적으로 정착되어 있으며, 교육과정 또한 예비과정, 본과정, 후기과정으로 단계별로 제공하고 산업체



나 타 기관과의 네트워크를 통한 one-stop 취업지원 시스템이 확립되어 있다. 우리나라는 정부 각 부처에서 경력단절여성의 재취업을 지원하기 위한 사업이 산발적으로 이루어지고 있는데, 일본의 경우 정부 각 부처가 연계하여 일원화된 취업지원 사업을 실행하고 있다는 점이 특징적이다.

## 제 3 장

---

### 고학력 경력단절여성의 실태와 정책지원 현황

---

제1절 대전지역 여성 비취업자의 특성

제2절 경력단절여성 취업역량 강화 사업 추진 내용 및 평가

제3절 소결 및 시사점

---

### 제3장 고학력경력단절여성의 실태와 정책지원 현황

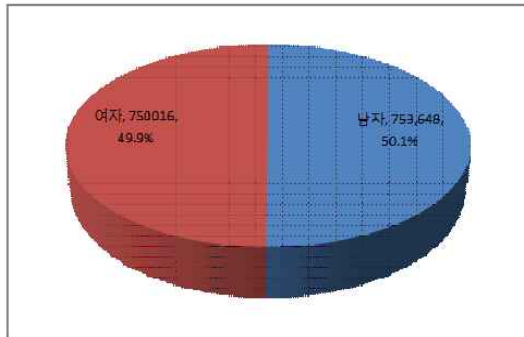
#### 제1절 대전지역 여성 비취업자의 특성

##### 1. 인구구성

대전시 여성인력 구조를 살펴보기에 앞서 인구학적 특성에 대하여 간략히 살펴보고자 한다.

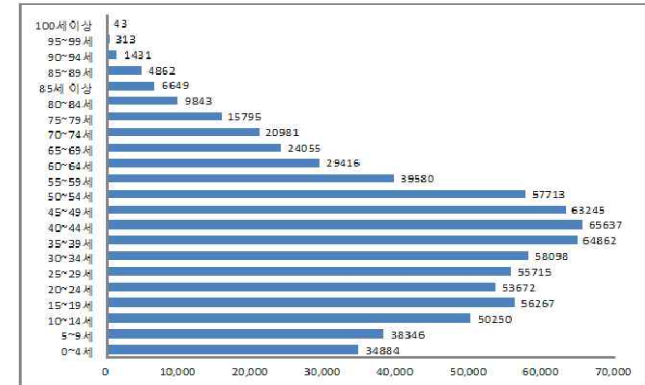
대전시의 여성 인구는 2010년도 시점 750천명으로 대전시 전체 인구 1,504천명의 49.9%를 차지하고 있다.

<그림 3-1> 대전시의 성별인구 분포

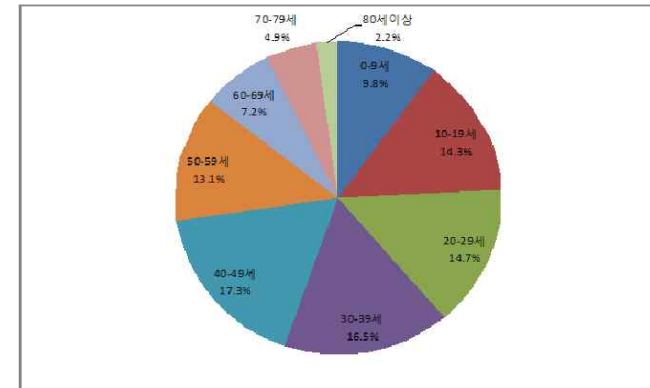


2010년 현재 대전시 여성 인구의 연령별 분포는 40대가 17.1%로 가장 많으며, 30대 16.4%, 20대 14.6%, 10대 14.2%, 50대 12.9%, 60대 7.1% 등으로 나타나 30~40대의 여성 잠재인력 개발 및 활용에 초점을 두어야 할 필요성이 제기된다.

<그림 3-2> 연령별 여성인구



<그림 3-3> 여성인구의 연령대별 분포

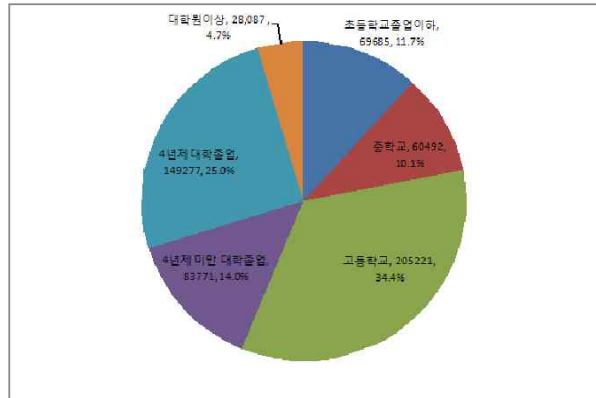


2010년 현재 대전시 15세 이상 여성 인구의 교육정도별 분포는 초졸 이하 11.7%, 중학교 10.1%, 고등학교 34.4%, 4년제 미만 대졸 14.0%, 대학(4년제) 대학 졸업 25.0%, 대학원 이상 4.7%로 전문대 졸업 이상 고학력 여성의 비중이

43.7%에 이르러 학력수준이 상당히 높은 편이다. 따라서 교육수준이 높은 30-40대 연령층의 고학력 잠재인력의 활용 가능성이 상당히 높으며, 정책적으로도 이 계층에 대한 인력개발의 문제가 중요함을 시사해 준다.

기혼 유배우 여성의 교육정도별 분포 특징은 초대졸 이상 고학력 여성이 39.5%에 이르고 있어, 향후 이들 고학력 기혼 여성의 잠재인력 활용을 위한 직업능력개발 및 취업활성화 방안 마련이 필요하다는 것을 알 수 있다.

<그림 3-4> 대전시 15세 이상 여성인구의 교육정도별 분포



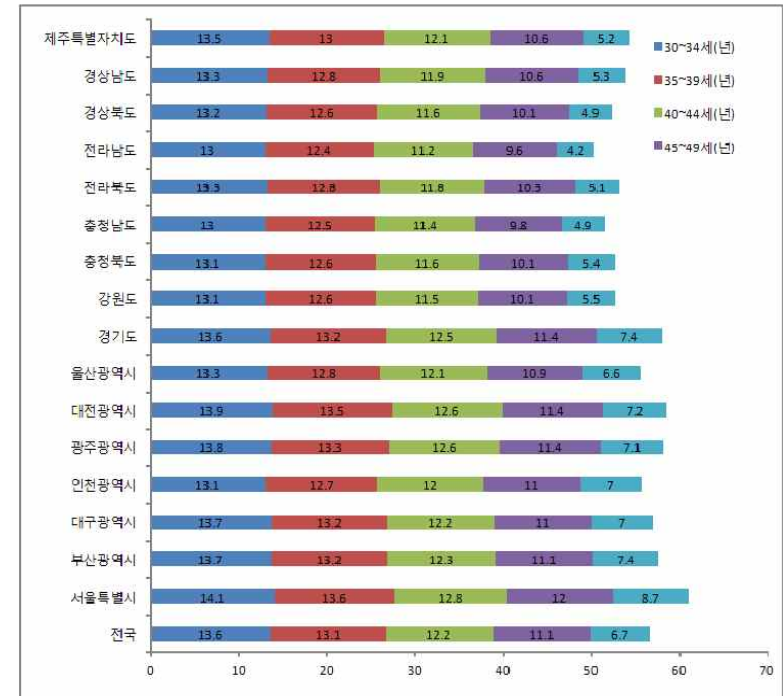
<표 3-1> 교육정도별 여성인구 분포(대전시 15세 이상 여성, 2010 인구총조사)

(단위 : 명, %)

구분	15세 이상 여성 인구	구성비	유배우 기혼여성	구성비
합계	596,533	100.0	344,354	100.0
초졸 이하	69,685	11.7	39,063	11.3
중학교	69,492	10.1	38,162	11.3
고등학교	205,221	34.4	130,912	38.0
대학(4년제 미만)	83,771	14.0	45,557	13.2
대학교(4년제 이상)	149,277	25.0	72,768	21.1
대학원 이상	28,087	4.7	11,146	5.2

\* 자료 : 국가통계포털 인구총조사(2011)에서 제작됨.

<그림 3-5> 광역시별 30대 이상 여성인구의 교육년수 비교



전국적으로 비교해 보아도, 대전광역시 여성의 고학력화 현상은 뚜렷이 나타난다. 서울시를 제외하고 대전광역시 30-40대 여성의 평균교육기간은 가장 긴 편에 속한다. 특히 30대의 교육년수가 40대의 교육년수보다 높기 때문에 향후에도 대전시 여성의 고학력화 현상은 지속될 것으로 보이며, 타 시도에 비하여 서도 뚜렷한 특색을 보여줄 것으로 판단된다. 따라서 이에 대한 적절한 정책적 대응이 필요할 것으로 생각한다.

## 2. 경제활동 현황

다음으로 대전지역 여성의 경제활동 현황을 살펴봄으로써 인력구조의 특징을 살펴보도록 한다. 대전광역시 여성의 경제활동참가율은 2001년 47.4% 수준에서 소폭 등락을 거듭하고 있으며 2010년에는 46.9%로 전국 수준보다는 2.3% 낮은 것으로 나타났다. 크게 개선되지 못하고 있는 형편임을 알 수 있다.

**<표 3-2> 여성 경제활동인구 및 경황을 변화추이**

(단위 : 천명, %)

구 분	전국			대전		
	생산가능인구 (15세이상인구)	경제활동인구	경제활동 참가율	생산가능인구 (15세이상인구)	경제활동인구	경제활동 참가율
2001년	18,859	9,275	49.2	553	262	47.4
2002년	19,042	9,466	49.7	562	280	49.8
2003년	19,220	9,397.3	48.9	571	267.4	46.9
2004년	19,405	9,667.8	49.8	580	270.5	46.6
2005년	19,683	9,835.2	50.0	590	273.4	46.3
2006년	19,899	9,981.3	50.2	599	281.1	46.9
2007년	20,086	10,069.9	50.1	609	288.1	47.3
2008년	20,273	10,120.6	49.9	615	292.5	47.6
2009년	20,496	10,047.4	49.0	620	292.6	47.2
2010년	20,741	10,210.5	49.2	627	294	46.9

2011년 3/4분기 현재 여성 경제활동참가율은 48.8%로 절반에 약간 못미치는 수준이며 이는 남성의 경제활동참가율이 70.6%임을 고려할 때 상대적으로 저조하여 여성 경제활동참여율 확대방안 마련이 필요함을 시사해 준다. 여성의 실업율은 4.1%로 남성보다 매우 높게 나타나고 있다. 결혼, 출산 및 육아 등을 이유로 비경제활동인구로 빠져나가는 비율이 높다는 점을 가정하면, 이러한 수치는 실업률이 상당히 심각한 수준임을 알 수 있다.

**<표 3-3> 행정구역 및 성별 경제활동상태 (2011년 3/4분기)**

시도별	성별	15세이상인구 (천명)	경제활동인구 (천명)	비경제활동인구 (천명)	경제활동참가율 (%)	실업률 (%)	고용률 (%)
전국	계	41,115	25,269	15,847	61.5	3.1	59.5
	남자	20,105	14,746	5,359	73.3	3.4	70.9
	여자	21,011	10,523	10,488	50.1	2.7	48.7
서울특별시	계	8,399	5,261	3,138	62.6	4.3	59.9
	남자	4,067	3,008	1,060	73.9	4.9	70.3
	여자	4,331	2,253	2,078	52.0	3.6	50.2
부산광역시	계	2,894	1,638	1,257	56.6	3.3	54.7
	남자	1,394	956	438	68.6	3.8	66.0
	여자	1,501	682	819	45.4	2.6	44.2
대구광역시	계	2,060	1,207	853	58.6	3.4	56.6
	남자	998	697	301	69.8	4.4	66.8
	여자	1,062	510	551	48.1	2.0	47.1
인천광역시	계	2,262	1,439	823	63.6	4.5	60.8
	남자	1,117	850	267	76.1	4.7	72.5
	여자	1,144	589	556	51.5	4.1	49.3
광주광역시	계	1,186	698	487	58.9	2.6	57.3
	남자	573	396	177	69.1	2.9	67.1
	여자	612	302	310	49.3	2.4	48.1
대전광역시	계	1,246	742	504	59.5	3.0	57.7
	남자	612	433	180	70.6	2.3	69.0
	여자	634	310	325	48.8	4.1	46.8

\* 자료 : 국가통계포털(<http://www.kosis.go.kr>).

전국 상황과 비교해 볼 경우에도 실업률이 전국 여성보다 무려 1.4% 높게 나타나며, 광역시와 비교해서도 가장 높은 형편이다. 남성 실업률이 전국적으로 비교하여 광역시중 가장 낮게 나타나는 것과는 달리 여성 실업률은 높은 형편으로 대전광역시의 여성 실업률의 심각함을 단적으로 보여주고 있다.

OECD 국가의 여성 경제활동참가율 평균은 60.1%로 우리나라 여성 경제활동참가율 53.9%, 대전 여성 경제활동참가율 48.0%와 비교할 때 매우 높은 수준이어서, 여성의 경제활동참가율이 지역의 산업구조 및 노동시장과 맞물려 있긴 하지만 여성 경제활동참가율 확대를 위한 다양한 방안 마련이 시급한 형편이다.

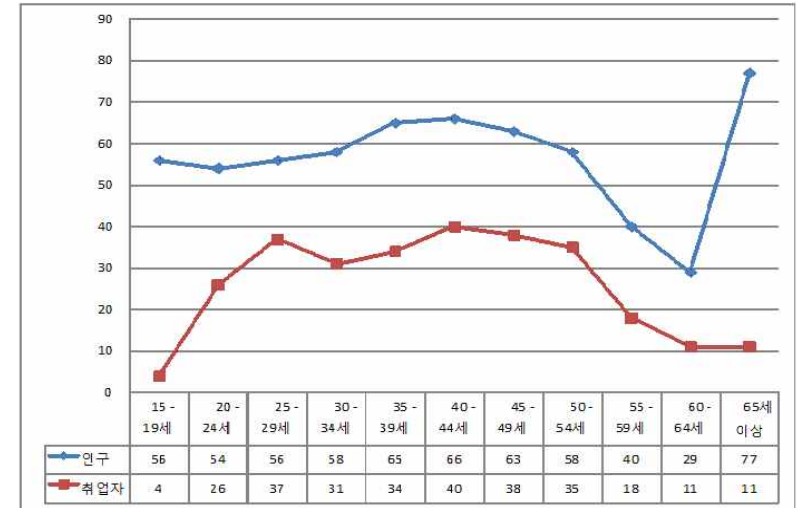
<표 3-4> 여성 경제활동참가율 및 출산을 국제비교

구 분	한국	OECD	미국	일본	프랑스	스웨덴
여성 경제활동참가율 (04년, %)	53.9	60.1	69.2	60.2	63.7	76.6
출산율(03년,명)	1.08*	1.60	2.04	1.29	1.89	1.71

\* 자료 : OECD Employment Outlook(2005), OECD Society at a Glance(2005).

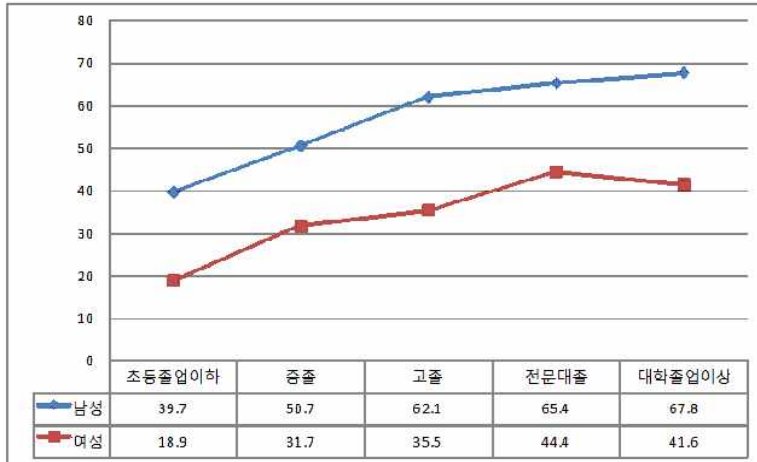
\* 주 : 한국 출산율은 2005년 통계

<그림 3-6> 연령별 여성경제활동현황(2010년)



여성의 연령별 경제활동은 전형적인 M자형 특징을 보여 연령별로는 25세~35세가 가장 많은 인구분포를 보이지만, 경제활동은 이 구간에서 오히려 감소하는 현상을 보이고 35세 이후 다시 증가하여 출산 및 육아로 인한 여성의 경력단절 현상을 전형적으로 보여주고 있다. 다시 말하면 우리의 여성 경제활동참가율 현상은 M-Curve의 구조화 현상을 역력하게 보여주고 있음을 알 수 있다. 이와 반면에 주요 선진국은 남성 경제활동참가율과 유사한 역U자형 구조로 변화하는 모습을 보여주고 있다. 이러한 현상을 통해 볼 때, 아직까지도 젊은 여성 상당수가 결혼이나 보육, 가사 등의 사유로 노동시장에서 이탈하여 비경제활동인구화 되고 있음을 시사한다. 이에 따라 여성의 경력단절과 인적자원의 유희화 등이 문제로 지적되고 있다. 단적으로 여성의 경력단절을 완화하고 노동시장 재진입을 위한 방안이 필요함을 시사해 주고 있다.

<그림 3-7> 대전광역시 성별-교육정도별 취업률(2010년)



\* 교육정도별 취업률=(교육정도별 취업자/교육정도별 15세이상인구)\*100

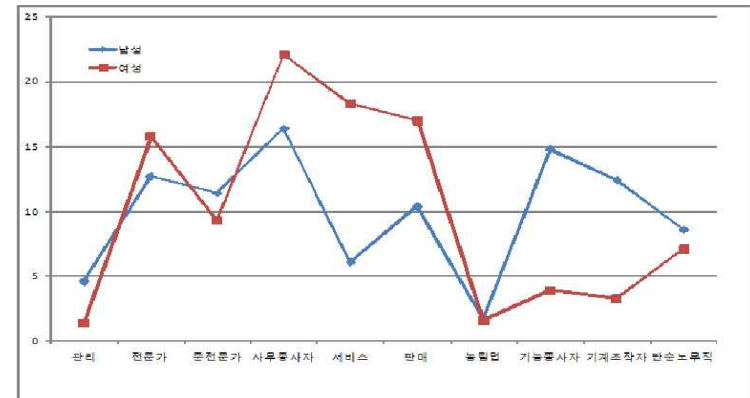
교육정도별 경제활동의 특징은 학력이 높아질수록 경제활동참가율이 증가추세에 있지만, 고학력 여성의 경우 남성에 비하여 상대적으로 경제활동참가율이 매우 저조하고, OECD 평균 고학력 여성 경제활동참가율이 80% 이상인 점을 감안하면, 지역뿐만 아니라 국가적 차원에서도 손실이 발생하고 있어 향후 고학력 여성의 활용방안 마련이 필요한 형편이다. 2010년 인구총조사에 의하면, 15세 이상 여성 중 대졸(4년제 이상) 여성의 경우 41.6%만이 취업하고 있어, 여성 실업률을 감안하더라도 고학력 여성의 절반 이상을 활용하고 있지 못한 실정이다. 이는 15세 이상 대졸 이상자 중 남성은 67.8%가 취업하고 있으며, 15세 이상 초대졸 여성 중 44.4%가 취업하고 있음을 감안할 때, 고학력 여성의 경제활동참여 확대를 위한 다양한 방안마련이 필요한 형편이다.

### 3. 인력 활용 내용

2010년 인구총조사를 바탕으로 대전의 여성 인력 활용현황을 살펴보면, 우선 산업별 분포는 대부분 서비스업에 종사하고 있으며, 직업별 분포는 사무종사자가 가장 많고 서비스종사자와 판매직종사자의 여성 비율이 높아 남녀간 직종분리현상이 나타나고 있다. 여성 취업자의 산업별 분포는 사회간접자본 및 기타 서비스업의 3차 산업에 여성 취업자의 87.3%가 종사하며, 광공업 등 건설 및 제조업의 2차 산업에 10.9%, 농업 및 임업 등 1차 산업에 1.6%가 종사하고 있다. 남성 취업자의 산업별 분포가 3차 산업 69.1%, 2차 산업 29.1%, 1차 산업 1.6% 등임을 고려할 때 여성의 경우 3차 산업 참여비율이 매우 높으며, 특히 여성의 절반인 50.1%는 도소매업(20.4%), 숙박 및 음식점업(15.6%), 교육서비스업(14.2%)에 종사하고 있는 것으로 나타났다.

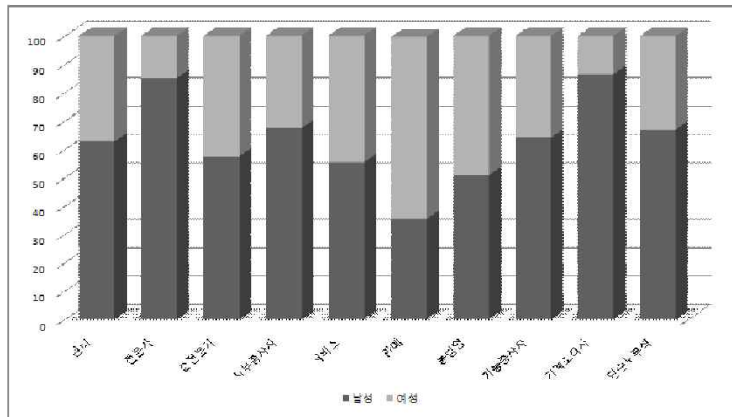
여성 취업자의 직업별 분포는 사무종사자 22.1%, 서비스종사자 18.3%, 판매종사자 17.0%, 전문가 15.8% 등으로 나타나고 있으며 여성 취업자가 가장 적은 직업은 임원 및 관리직 1.4%(남성 4.6%)로 직종뿐만 아니라 직업별로 성별분리현상이 뚜렷이 나타나고 있다.

<그림 3-8> 대전시 성별 취업직종 분포(2010년)



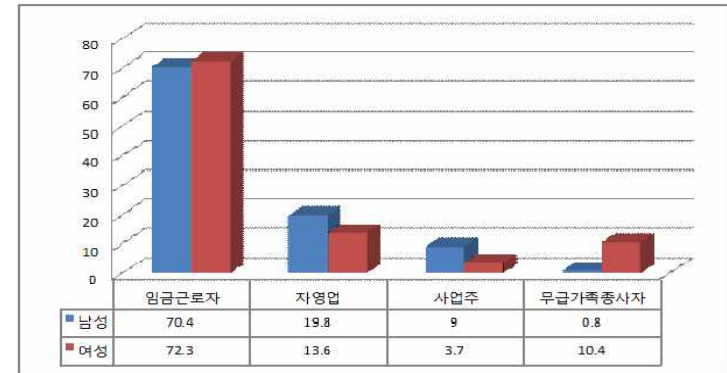
좀더 구체적으로 직업별 취업자의 성별 분포를 살펴보면, 여성이 우위를 점하고 있는 직업은 판매직(64.2%)이며, 남성이 우위를 점하고 있는 직업은 기계조작(86.4%), 전문가(85.1%), 사무직(67.4%), 기능직(64.1%), 고위관리(62.7%) 등으로 여성은 서비스업과 판매직에 주로 종사하고 있어 성별에 따른 직종분리현상이 뚜렷하다는 사실을 알 수 있다.

<그림 3-9> 대전시 직업별 취업자의 성별 분포



종사상지위별 분포는 남녀 대부분 70% 이상이 임금근로자로 종사하고 있으며, 자영업에는 27% 가량이 종사하고 있는 것으로 나타났다. 여성의 경우 남성과 비교했을 때 상대적으로 고용원을 둔 사업주의 비율이 적으며 무급가족종사자는 대부분 여성들이므로 나타나 여성은 임금근로자 72.3%, 자영업 13.6%, 무급가족종사자 10.4%, 사업주 3.7% 등의 구성을 보이고 있다.

<그림 3-10> 성별-종사상지위별 분포



#### 4. 대전지역 여성 비취업자의 규모

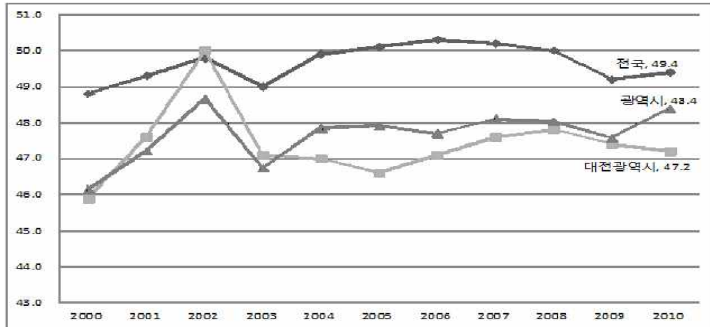
통계청의 경제활동인구조사 자료에 의하면, 2011년 현재(3/4분기) 대전지역에 거주하는 15세 이상 여성의 경제활동참가율은 48.8%로서 전국 여성의 경제활동참가율 50.1%보다 약간 낮은 형편이다. 타광역시와 비교해 보아도 부산과 대구광역시의 45.4%, 48.1%보다는 높은 편이나, 전체적으로 보았을 때 상대적으로 낮은 참가율인 것을 확인할 수 있다.

2000년에서 2010년까지의 변화 추세를 살펴보다도 2000년도 초반 이후 낮아진 경제활동참가율이 현재까지 크게 개선되지 못하고 있는 실정임을 알 수 있다.

또한 2011년 현재 대전지역의 비경제활동 여성은 모두 325천명으로 비경제활동 인구 비중((비경제활동인구÷15세 이상인구) X 100)이 51.3%이다. 전국 49.9%보다 1.4% 가량 높게 나타났다.



<그림 3-11> 경제활동참가율 변화추세

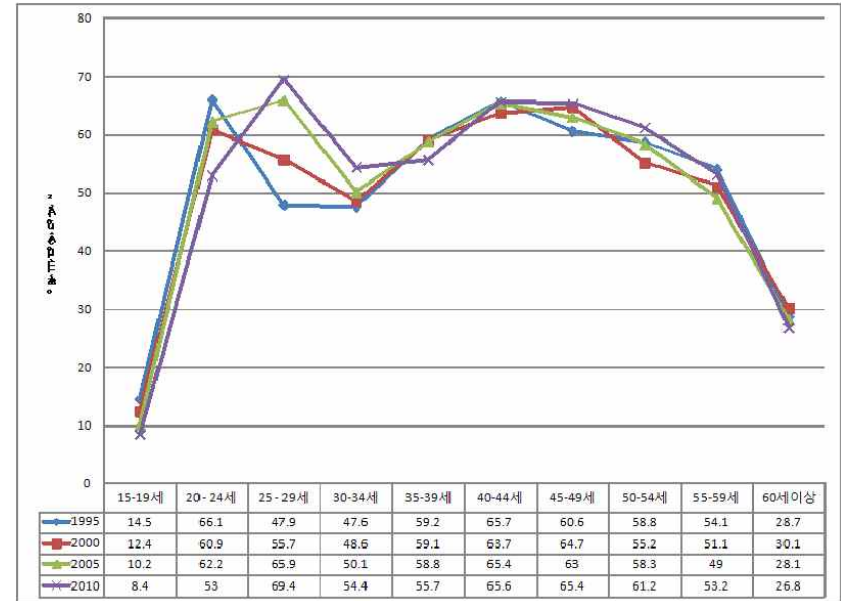


\* 자료 : 통계청, 경제활동인구조사. 각년도

그러나 실업률은 전국 여성보다 무려 1.4% 높게 나타나며, 광역시와 비교해서도 가장 높은 형편이다. 남성 실업률이 전국적으로 비교하여 광역시중 가장 낮게 나타나는 것과는 달리 여성 실업률은 높은 형편으로 대전광역시의 여성 실업률의 심각함을 단적으로 보여주고 있다.

대전시 여성의 경제활동인구를 연령대별로 살펴보면, 15세 이상 인구는 40대가 868천명(20.41%)으로 가장 많으며, 다음으로 30대(865천명, 20.34%)와 20대(840천명, 19.75%) 순으로 나타나고 있다. 이에 반해 경제활동인구는 20대가 547천명(26.77%)으로 그 규모가 가장 크게 나타나며, 30대에 501천명(24.52%)으로 다소 감소하였다가 40대(544천 명, 26.63%)에 다시 증가하는 양상을 보인다. 또한 비경제활동인구는 역으로 20대에 293천명(13.25%)이었다가 30대에 364천명(16.46%)으로 증가하고 40대에 다시 324천명(14.65%)로 감소하는 양상을 나타내, 출산 및 육아의 시점인 30대를 정점으로 경력단절 현상이 나타남을 확인할 수 있다.

<그림 3-12> 대전광역시 여성 연령대별 경제활동 참가율(1995,2000,2005,2010년)



## 제2절 경력단절여성 취업역량 강화 사업 추진 내용 및 평가

### 1. 대전광역시 여성 일자리 창출 사업

대전시는 2010년 한 해 여성 취업지원사업으로 3,950명의 취업실적을 달성하였다.

전체 5가지 사업영역으로 이루어진 대전광역시 여성 일자리 창출 사업을 통하여 경력단절여성 취업지원 사업에서 3,458명, 아이돌보미 사업에서 137명, 여성취·창업박람회에서 323명 등의 취업을 지원하였다. 2011년에는 2010년에 비하여 379명을 더하여 사업목표를 설정하고 관련 사업을 추진하고 있다.

**<표 3-5> 대전광역시 여성 일자리 창출 시책 추진 실적 (단위 : 명)**

사업명	2010년 실적	2011년 계획	전년대비(증감)
5개 사업	3,950	4,330	증 379
경력단절여성 취업지원사업	3,458	3,700	242
아이돌보미 사업	137	230	93
결혼이주여성 취업지원	-	15	15
고학력경력단절여성 취업지원	32	35	2
여성 취·창업박람회	323	350	27

\* 출처 : 대전광역시 여성가족청소년과 내부자료.

#### 1) 경력단절여성 취업지원 사업

대전시에서는 여성인력개발 5개년 종합계획이 수립되어 있으며, 이에 의거하

여 매년 시행계획을 수립하고 여성인력개발 및 일자리 창출을 위한 사업을 추진하여 왔다. 그중 첫 번째로 본 연구과정과 관련하여 주목해 볼 만한 사업이 경력단절여성 취업지원 사업이다.

이 사업은 경력단절여성에게 직업상담, 능력개발, 취업 등 one-stop 취업지원 및 취업알선 정보제공, 기업수요와 공급에 따른 맞춤형 취업지원 등의 서비스를 제공해 주는 사업이다.

**<표 3-6> 경력단절여성 취업지원 시책 추진 실적 및 계획 (단위 : 명)**

사업명	2010년 실적	2011년 계획
여성새로일하기센터 운영 지원	- 2개소 운영 - 취창업 1,975명 - 일가정 양립지원 930명 - 취업설계사지원 10명 - 직업교육훈련 10개과정 236명 - 구인구직 5,192명	- 취업목표 2,100명
대전여성인력개발센터 운영 지원	- 취업 1,114명 - 구인구직 알선 5,862명 - 취업정보제공 3,561명 - 직업교육훈련 72개과정 2,169명 - 자격증 취득 792명	- 취업목표 1,200명
고학력 경력단절여성 취업지원	- 청소년커리어컨설턴트양성 32명 취업 연계 25명	
주부인턴 사업	- 인턴교육 및 취업연계 25명	
여성 취·창업박람회	- 박람회 참가 6,000명 - 현장면접 1,402명 - 취업 323명	- 취업목표 400명
여성장애인 사회참여 확대지원	- 역량강화프로그램 2,203명 - 지역사회서비스연계 서비스 474건	

\* 출처 : 대전광역시 여성가족청소년과 내부자료.

본 사업의 대부분은 여성새로일하기센터를 지정하여 이 곳에서 추진이된다. 대전에는 현재 대전여성인력개발센터와 충남대새일센터 등 2개의 센터가 운영되고 있다. 2010년에는 이 센터를 통하여 1,975명의 취창업이 이루어졌으며, 930명이 각종 일가정 양립지원 서비스를 받았다. 또한 직업교육훈련과정이 10개 개설되어 236명의 교육이 이루어졌으며, 구인구직 실적이 5,192명에 이르는 등 큰 성과를 거두게 되었다.

이외에도 경력단절여성 취업지원 사업으로는 대전여성인력개발센터 운영, 고학력 경력단절여성 취업지원사업, 주부인턴 사업, 여성 취·창업 박람회, 여성 장애인 사회참여 확대 지원사업 등이 있으며, 양적인 측면에서 성과가 높았다고 볼 수 있다.

전체적으로 경력단절여성 취업지원 사업을 통하여 경력단절여성 총 3,458명의 취업이 이루어지게 되었다. 이러한 성과를 바탕으로 2011년에는 약 300명의 인원을 늘려 총 3,700명의 취업목표를 설정하고 관련 사업을 추진하고 있다. 여기에 투여되는 총 사업예산은 10억 4천 3백만원 정도이다.

## 2) 아이돌보미 사업

아이돌보미 사업은 부모의 다양한 자녀양육 수요를 충족시킬 수 있는 가정 내 돌봄서비스의 활성화를 통해 취업부모들의 양육부담 경감 및 개별 양육을 희망하는 수요에 탄력적으로 대응하기 위하여 추진하는 사업이다. 본 사업은 한편에서는 경력단절 중장년 여성의 돌보미 활용으로 고용을 증진하는 동시에 취약계층의 육아 부담을 줄여 들게 하여 일·가정 양립의 환경을 조성하는 등의 효과를 기대하고 있다.

2010년 137명의 아이돌보미 취업이 이루어졌으며, 2011년에는 230명의 아이돌보미 취업목표를 설정하고 사업이 추진되고 있다.

## 3) 맞벌이 부부를 위한 보육지원

이 사업은 지역사회 여성의 사회진출 확대를 위한 아동 공보육 활성화를 목표로, 평가인증 보육시설 확충, 보육도우미 확대, 가정양육 지원 활성화, 맞춤형 보육시설 설치를 확충하는 내용으로 구성되어 있다.

특히 2011년에는 보육도우미를 100명 양성하여, 90명을 파견하기로 계획되어 있으며, 보육시설 평가인증과 맞춤형 보육시설을 지속적으로 확대해나갈 예정이다.

## 4) 여성친화기업 인증제 활성화

본 사업은 여성이 일하기 좋은 사회 환경을 조성하기 위한 사업으로 기존 여성의 근로를 위한 시설이나 제도를 갖춘 우량기업을 발굴 타 기업의 모범이 될 수 있도록 인증을 통한 혜택을 부여하는 사업이다.

2010년 100인 이상 기업체 또는 여성근로자 20인 이상 업체를 대상으로 여성친화기업을 공모하여 10개 기업과 인증협약을 하였으며, 근로자 교육지원, 근로감독 2년간 면제, 전문인력 지원 등의 내용으로 구성되어 있다.

2011년에는 채용·인사·교육 등 양성평등성, 임신 육아 여성을 배려하는 기업을 공모하여 심사 선정할 예정이며 10개 기업체의 인증을 목표로 하고 있다.

## 5) 결혼이주여성 취업지원

결혼이주여성 취업지원사업은 언어와 문화의 차이로 인해 외국이라는 인식의 틀을 깨지 못해 취업에 어려움을 겪고 있는 결혼이민여성들에게 일자리를 제공하는 사업이다. 이 사업을 통해 결혼이주여성의 조직적응 및 지속적인 취업으로 연계되도록 하고 있으며 2011년 신규사업으로 15명의 인턴사업을 모집하여 인턴 희망업체로 연결해 줄 계획이다.

## 6) 창업성공을 위한 컨설팅 지원

이 사업은 예비창업 희망자가 창업 준비를 체계적으로 하도록 지원해주는 사업으로 예비창업을 위한 소자본 창업 강좌를 개설하여 운영하고 있다. 2011년 관련강좌 3회 개설하여 취업 및 창업관련 정보를 제공하고, 소상공지원센터와의 연계를 통하여 각종 지원활동을 벌어나갈 계획이다.

## 7) 여성과학기술인지원센터 운영

여성과학기술인지원센터 운영 지원사업은 취업지원 교육사업을 통하여 지역 여성과학기술인 취업을 향상하는 사업으로 지역 여성과학기술인을 위한 교육·훈련·연수 및 상담을 실시하고 있다.

2010년에 교육과정을 운영하여 Science Communicator 42명을 교육 하고 그 중 19명을 취업토록 하였으며, 바이오융복합전문가 양성교육을 통하여 96명을 교육하는 한편 그 중 9명이 취업토록 하였다.

2011년에는 4개 과정으로 확대하여 전문인력을 배출, 취업에 이르도록 할 예정이다.

## 2. 대전여성인력개발센터와 여성회관의 직업훈련 지원

대전여성인력개발센터와 여성회관 등 직업훈련기관에서 수행한 내용은 <표>와 같다. 특히 여성교육기관의 대표적인 기관인 여성회관은 교양강좌를 줄이고 취업위주의 프로그램으로 편성·운영하였다. 또한 2009년 2월에 설치한 [여성새로일하기센터]는 경력단절여성을 위한 직업교육훈련, 집단상담 프로그램, 취업설계사 배치 등 취업지원을 체계적이고 시스템적으로 지원하고자 노력하였다.

대전시 여성인력 양성 현황을 직업능력개발 측면에서 살펴보면, 전업주부 등 경력단절 여성 및 저소득층 여성을 대상으로 한 직업능력개발 교육에 대한 관

심과 참여율, 취업률이 지속적으로 증가하고 있음을 알 수 있다.

하지만 공적 영역의 여성직업훈련기관으로는 여성인력개발센터뿐이며, 평생교육문화센터(구 여성회관과 여성문화회관)는 사회교육의 비중이 직업능력교육에 비하여 높은 편이다. 노동부의 직업훈련정보에 소개된 대전 지역의 직업훈련기관은 근로자직업훈련촉진법에 근거한 직업훈련개발훈련법인 4개와 직업능력개발 훈련시설 32개, 평생교육법에 근거한 평생교육기관 36개, 기타 개별법(산업표준화법, 산업기반조성에 관한 법률 등)에 근거한 기타 훈련시설 20개가 있으며 이 가운데 여성만을 위한 직업훈련기관은 여성인력개발센터 뿐이다.

여성인력의 취업을 위한 기술훈련 및 직업훈련을 목적으로 운영되고 있는 여성인력개발센터는 대전시의 위탁으로 가사나 육아에 대한 부담으로 정규 직업전문기관에 다니기 어려운 기혼여성의 직업능력을 개발하여 취업을 지원함으로써 유휴 여성인력을 산업인력화하기 위해 운영하고 있다. 여기서 이루어지는 직업훈련은 일정기간의 교육훈련을 통해 쉽게 진입할 수 있는 직종에 한정되어 있고 전통적으로 여성적합 직종으로 간주되는 직종들이 주를 이루고 있다.

대전평생교육문화센터(구 여성회관)의 2010년도 교육과정은 5개 과정으로 기술교육(7과목), 부업교육(19과목), 취미교육(23과목), 교양교육(12과목), 정보화교육(5과목)으로 구성되어 있으며, 교육과정별 교육인원은 기술교육 910명, 부업교육 1,760명, 취미교육 2,375명, 교양교육 1,005명, 정보화교육 525명 등으로 향후 직업교육 관련 프로그램이 확대될 필요가 있다. 여성문화회관의 2007년도 교육과정은 5개 과정으로 기술교육(6과목), 부업교육(11과목), 취미교육(13과목), 교양교육(8과목), 정보화교육(5과목)으로 구성되어 있다. 교육과정별 교육인원은 기술교육 750명, 부업교육 960명, 취미교육 1,415명, 교양교육 810명, 정보화교육 300명 등이다.

<표 3-7> 여성회관 및 여성문화회관 교육과정(2010)

(단위: 명, %)

기 관	분 야	교육인원	과정별 인원구성비
여성회관	소 계	6,575	100.0
	기술교육	910	13.6
	부업교육	1,760	26.8
	취미교육	2,375	36.1
	교양교육	1,005	15.3
	정보화교육	525	8.0
여성문화회관	소 계	4,235	100.0
	기술교육	750	17.7
	부업교육	960	22.7
	취미교육	1,415	33.4
	교양교육	810	19.1
	정보화교육	300	7.1
계		10,810	

대전여성인력개발센터는 직업교육 중심의 교육과정을 운영하고 있으며 특히 높은 취업률을 통해 지역 여성 인력의 양성과 활용 연계를 활발히 하고 있는 것으로 나타났다.

구체적으로 살펴보면, 대전여성인력개발센터의 2007년도 교육과정은 16개 과정의 직업교육을 통해 535명을 교육 중에 있으며, 2006년의 경우 직업교육에 694명 참여, 651명 수료(수료율 93.8%), 수료자 중 567명 취업(취업률 87.1%)으로 높은 수료율과 취업률을 보여 향후 기능 유지 및 강화를 위한 지원이 필요하다.

<표 3-8> 대전여성인력개발센터 운영실적

(단위: 명, %)

년도	교육과정	참가자	수료자	수료율	취업자	취업률
2010	18개과정	694	651	93.8	567	87.1
2011. 9	16개과정	535	365	91.5	260	72.2

\* 2011년. 9월말 현황 중 수료자, 수료율, 취업자, 취업률은 진행완료된 과정만 계산.

### 3. 각종 경력단절여성 지원사업에 대한 평가

#### 1) 고학력경력단절여성 재취업을 위한 프로그램의 전반적 특징

전술한 바와 같이 지역내에서도 여성의 취업에 대한 욕구는 사회적, 개인적 필요에 의해 지속적으로 증가하고 있다. 여성의 취업기회의 확대와 고용안정을 위해서는 여성 개개인에 적합한 직업능력을 개발하고 향상시키는 일이 무엇보다 중요하다. 그럼에도 현재 우리의 실정은 취업을 희망하는 주부들의 경우, 직업훈련을 받을 수 있는 기관이 많지 않고, 또한 그러한 기관들이 수요자의 요구와 자원에 맞게 세분화되어 있지 않으며, 노동시장의 수요에 맞는 훈련의 창출과 그리고 양자 간의 연계성도 부족한 실정이다. 실제로 재취업교육의 많은 부분이 기혼여성에 대한 고정관념으로부터 시작하여 임시적이고 단순기술을 요하는 노동의 훈련만 수용하는 경우가 대부분이다. 경력단절로 인한 공백을 메워주거나 사회변화가 요구하는 새로운 기술을 통해 경력을 향상시킬 수 있는 기회를 제공하는 훈련은 수용하고 있지 못한 실정이다. 재취업을 지원하는 직업기술교육기관의 공통적인 문제점을 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 직업훈련프로그램이 대체적으로 6개월 미만의 단기교육과정으로 운영되고 있으며, 직업교육의 내용이 단순하고 초보적인 단계의 기술교육수준으로 중급이나 고급기술로의 향상을 위한 과정이 없거나 타 직업교육기관과의 연계가

없이 전문성 제고를 위한 훈련경로가 마련되어 있지 않다.

둘째, 여성인력개발센터, 여성회관 등 여성전문 직업훈련기관에서는 직업교육 훈련뿐만 아니라 취업상담 및 취업알선까지도 지원을 하고 있으나 그 외 문화교실, 사회복지관, 대학의 평생교육원 등에서는 이러한 기능이 제대로 수행되지 못하고 있다. 이는 교육과정 이수자에게 제공되는 고용정보나 취업상담 등에 대한 수준 높은 서비스를 제공할 수 있는 프로그램이나 전문가의 부족에서 기인한다.

셋째, 기혼여성이 참가할 수 있는 직업훈련 프로그램은 산업체에서 요구하는 만큼의 훈련을 보장하지 못하고 있다.

넷째, 대부분의 직업훈련기관들은 기혼여성들이 경제·물리적으로 직업교육기관의 접근을 곤란해 하고 있다는 점을 감안하지 못하고 있다.

다섯째, 직업교육정책이나 취업교육기관에 대한 정보부족의 문제도 취업교육과 직업능력개발을 방해하는 문제의 요인이라 볼 수 있다.

이렇듯 고학력경력단절여성의 재취업을 위한 사업이나 프로그램은 아직 우리 사회에서 초기단계에 머물고 있는 실정이다.

## 2) 교육과학부 지원 고학력경력단절여성 커리어 코칭 사업의 성과와 문제점

대전광역시에서 추진한 바 있는 고학력경력단절여성 재취업 훈련 사업의 대표적 사업이 ‘고학력 경력단절여성 커리어 코칭’사업이다. 이 사업은 교육과학부의 지원사업으로 대전시가 시범지역으로 선정되어 2007년 이후 추진되고 있는 사업으로 4개의 하위사업으로 나뉘어져 사업이 이루어졌다. 이 사업이 추진된 주요한 목적은 노동시장 재진입에 어려움을 겪고 있는 고학력 경력단절여성을 대상으로 직업상담-직업능력개발-취업지원을 맞춤형으로 운영하는 커리어코칭사업을 통해 지역 여성의 재취업을 촉진하고 나아가 여성 인적 자원의 활용을 확대하고자 하는 것이었다.

이 사업이 추진과정에서 특히 주목받은 것은 철저히 지역중심의 네트워크를 활용하여 사업의 성과를 거양했다는 점에 있다. 이 사업을 추진함에 있어 중앙정부와 연계하여 대전광역시, 교육청, 지역 대학, 직업훈련기관, 여성 인력활용기관 등 관련기관의 네트워크 형성을 통해 사업을 운영함으로써 지역 특성 및 인력수요를 반영하는 지역 여성 인적자원 개발시스템 모델을 제시하였다는 긍정적 평가를 내릴 만하다.

또한 이 사업은 지역 노동수요에 기반한 인력 양성 및 활용을 통해 중장기적으로 지역경제의 활성화 및 경쟁력을 강화하고, 나아가 저출산고령화 사회에 대비한 국가 경쟁력 강화에 기여하였다는 지역경제활성화의 효과가 있었다.

이와 관련하여 이 사업의 추진내용과 성과 및 한계점을 좀더 상세하게 기술해보도록 한다. 이 사업은 유휴 간호사 재취업을 위한 커리어코칭사업, 방과후 논술지도사 커리어코칭사업, IT경력단절 여성을 위한 방과후 컴퓨터강사 커리어코칭사업, 찾아가는 실천과학·수학강사 커리어코칭사업 등 총 4개 사업으로 나뉘어져 추진되었다.

<표 3-9> 대전고학력경력단절여성 커리어 코칭 사업 개요

세부사업명	대상자(명)	교육과정
1) 유휴 간호사 커리어코칭사업	40(유휴간호인력 우선)	5개월
2) 방과후 논술지도사 커리어코칭사업	25(교사자격증소지자 우선)	4개월
3) 방과후 컴퓨터강사 커리어코칭사업	20(IT경력자 우선)	4개월
4) 실천과학·수학강사 커리어코칭사업	25(이공계학사학위 우선)	4개월
계	110	

각 사업의 효율적인 추진을 위하여 지역내 자원을 활용한 추진체계를 구성하

여 운영하였다. 우선 '홍보-직업교육-취업지원'이 One-top으로 이루어질 수 있도록 유관기관 간 컨소시엄을 구성하였으며, 사업의 효과성 증대를 위한 컨소시엄 참여기관별 업무를 배분하였다. 또한 교육종료 후 즉시 취업이 가능한 맞춤형교육으로 운영되도록 하였으며, 취업기관과 상호 협약을 맺은 후 사업을 수행하였다.

사업추진은 5단계로 나뉘어 이루어져 1단계에는 사업 홍보 및 교육생을 모집하였으며, 2단계에는 직업기초교육 및 직업전문교육을 실시하였다. 3단계에 이르러서는 현장실습교육을 교육과정 중 가장 긴 시간을 할애하여 실시하였다. 교육후 4단계에서는 취업연계 및 취업지원을 위한 연계사업으로 각 세부사업별 교육생의 일자리를 찾아주는 사업을 시행하였다. 마지막으로 5단계에서는 전체 사업에 대한 평가를 실시하여, 사업의 성과와 추진과정상의 문제점을 논의하고 향후 사업 추진시 개선해야 할 내용들을 제안하였다.

전술한 바와 같이 이 사업은 국내에서는 처음으로 고학력경력단절여성의 재취업 프로그램으로 취업의 동기부여로부터 시작하여 취업연계까지 입체적이며, 종합적인 교육훈련 서비스를 제공하였다는 점에서 그 의의와 성과를 찾을 수 있다. 또한 사업추진시 관련기관과의 유기적인 연계를 기반으로 사업을 추진함으로써 발생할 수 있는 사업의 비효율성을 최소화하는데 상당한 노력을 기울이고 있다는 점에서 주목해볼만하다.

<표 3-10> 대전고학력경력단절여성 커리어코칭 사업 추진체계 역할 담당의 내용

참여 기관	업무분담
1) 대전인적자원개발지원센터	○사업총괄
2) 지방자치단체 - 대전광역시 - 5개 구청	○행정적 지원 ○사업 홍보
3) 지역 대학 등 교육기관 - 충남대학교, 을지대학교 등 - 대전여성인력개발센터 - 대전광역시간호사회 - 대전시 각급 초등학교	○교육전담 - 프로그램 개발 및 운영 ○취업처 확보 및 연계 ○사업 홍보
4) 대전광역시 교육청	○취업처 연계
5) 대전고용지원센터	○취업 지원 - 취업 지원금 지원 - 진로 상담
6) 현장실습 및 취업연계 기관 - 을지대학병원, 계룡병원, 한일병원 - 각 초등학교 방과후교실 - 대전생활과학교실 - 지역아동센터 - 초등학교장단 협의회 - 대덕연구단지 연구기관	○현장실습 및 교육지원 ○취업처 연계 ○취업소요 발생시 채용

하지만 이러한 긍정적인 성과에도 불구하고 시범사업이라는 점에서 미흡하거나 문제점으로 지적할 수 있는 사항 또한 없지 않았다.

첫 번째 지적할 수 있는 문제점으로는 고학력여성의 취업연계라는 측면에서 적절한 일자리에 대한 사전정보가 부족하였다는 점이다. 사업기간이 짧은 탓도 있었지만, 중앙 일변도의 사업을 추진하면서 지역사정을 제대로 반영하지 못하면서 이른바 맞춤형 교육훈련이 되지 못하였다는 점이다.

두 번째의 문제는 재취업을 위한 동기부여와 관련한 것으로 직업 상담 및 생활설계 등의 뒷받침이 제대로 이루어지지 못했다는 점을 들 수 있다. 고학력여성들의 노동시장 참여율을 제고시키기 위해서는 실업대책 교육훈련 사업을 지원하는 것과 병행하여, 여성들이 대학 교육을 통해 취업능력을 강화해 나갈

수 있는 대책이 우선적으로 마련되어야 함을 알 수 있다. 즉, 이러한 사업을 통하여 교육훈련사업에 앞서 교육훈련 및 취업 정보를 상세히 제공하고, 취업 준비활동 기회를 마련해 주는 것이 필요하다. 이와 함께 직업·진로 지도를 강화하여 노동시장으로의 진입이 용이한 전공의 참여를 유도하고, 다양한 현장 경험 및 학습 체험 기회를 제공하도록 함으로써 일의 세계에 대한 관심과 적극적인 직업적 태도를 가질 수 있도록 지원해 줄 필요가 있다.

세 번째의 문제는 실질적인 취업성과로 이어지지 못하였다는 점이다. 전반적으로 이 사업의 성격상 여성들의 참여율이 높고, 남성에 비해 높은 수료율을 보인다는 점에서 여성들의 취업 능력개발에 있어서 바람직한 현상이라고 할 수 있다. 그러나 교육훈련 참여 결과가 남성들에 비해 취업으로 연계되는 비율이 낮아 교육훈련의 성과에 한계를 주고 있다. 따라서, 고학력 여성을 대상으로 교육훈련 참여 기회를 확대해 주는 것도 필요하지만, 교육훈련 이수 후 취업과 연계될 수 있도록 지원 체계를 마련하는 것이 필수적으로 요구된다.

### 제3절 소결 및 시사점

이상에서 각종 통계자료와 대전시 정책 추진 현황에 대한 분석을 통해 도출한 시사점은 다음과 같다.

첫째, 긍정적이지 않은 재취업 여건에도 불구하고 높은 구직의사를 보이고 있는 고학력 경력단절 여성들의 노동시장 재진입을 촉진시키기 위한 정책적인 지원이 마련되어야 한다는 점이다. 자료 분석 결과, 2000년 대비 한국 여성들의 경제활동참가율은 대체적으로 증가하고 있지만, 고학력 여성의 경제활동 참여 수준은 여전히 저조하고, 출산과 육아의 시점인 30대에서 나타나는 경력단절 현상 역시 여전히 개선되지 않고 있다는 문제점이 나타난다.

특히 대전시 여성의 경우, 전체 인구 대비 고학력 여성의 경제활동 비율이 고졸이하 여성에 비해 상대적으로 높게 나타나지만, 실제 이를 연령대별로 분화하여 살펴보면, 20대를 정점으로 경제활동인구 비율이 점차 줄어들어 증가하지 않는 전형적인 L자형 구조를 나타내고 있음이 확인된다. 이러한 30대 이상 여성의 경력단절로 인한 노동시장 이탈 현상이 고착화되고 있음에도 불구하고 상대적으로 고학력 여성의 구직 의사가 높게 나타나고 있으며, 구직 단념의 원인으로 육아나 가사 이외에 실망 실업의 규모가 높게 나타나고 있다는 점에서 지역사회의 일자리 수요를 다각적으로 파악하고 직종별로 단시간 근로, 프리랜서 등 가능한 취업형태를 지속적으로 확대시키기 위한 정책적 지원이 요구된다.

둘째, 대전시의 맞춤형 교육프로그램에서 직무소양교육과 취업대비교육 등 재취업을 위해 요구되는 기초적인 능력 개발 프로그램의 개선된 모형이 요구된다. 현행 프로그램에서 직무소양교육과 취업대비교육의 경우 실제 교육내용을 구성함에 있어서 이들 내용 영역간의 변별성이 떨어지고, 시간 구성도 기관 간에 편차가 큰 것으로 나타났다. 경력단절 여성의 취업 전 직무능력 개발과 자신감 회복을 위해 중요한 내용이며 여성인력개발 기관에서 공통으로 운영되는 교육과정인 만큼, 필수적인 교육요소들을 도출해 표준화된 교육프로그램 모형



을 개발할 필요가 있다. 또한 상대적으로 직종별 차별성이 요구되는 내용에 대해서는 학습자 요구분석 등의 과정을 통해 이를 반영할 필요가 있다.

셋째, 전문적이고 체계적인 재취업 교육시스템을 구축해야 할 필요가 있다. 우리나라의 경우 여성인력개발기관을 중심으로 경력단절여성의 재취업 교육이 이루어지고 있는데 반해, 외국의 경우 정부 이외에도 각 지역의 여성단체나 비영리조직 등을 통해 다양하게 추진되고 있다. 미국은 지역 대학에서 전문화된 직업교육 시스템을 보유하고 있고 특히 전문적인 영역의 재취업을 희망할 경우 대학의 평생교육시설이나 대학의 시간제 등록, 학위과정 등을 이수할 수 있도록 지원하고 있다. 또한 독일의 경우 재취업교육이 제도적으로 정착되어 있으며, 교육과정 또한 예비과정, 본과정, 후기과정으로 단계별로 제공하고 산업체나 타 기관과의 네트워크를 통한 one-stop 취업지원 시스템이 확립되어 있다. 우리나라는 정부 각 부처에서 경력단절여성의 재취업을 지원하기 위한 사업이 산발적으로 이루어지고 있는데, 일본의 경우 정부 각 부처가 연계하여 일원화된 취업지원 사업을 실행하고 있다는 점이 특징적이다.

## 제 4 장

---

### 대전시 고학력 경력단절여성의 취업 및 직업훈련 실태 분석

---

제1절 대전시 고학력 경력단절여성의 취업욕구

제2절 대전지역 사업체 여성인력 수요 및 고용 실태

제3절 대전시 여성 직업훈련 실태

---

## 제4장 대전시 고학력 경력단절여성의 취업 및 직업훈련 실태 분석

### 제1절 대전시 고학력 경력단절여성의 취업육구

#### 1. 조사개요

##### 1) 조사대상자 선정

본 절에서는 대전지역 고학력 경력단절 여성의 경력개발과 재취업 활성화를 위하여 지역의 전문대학 졸업 이상의 학력자로 결혼, 출산, 육아 등 여러 이유로 인해 직장경력이 단절된 상태의 미취업 여성들을 대상으로 조사분석한 결과를 서술코자 한다.

본 연구에서의 조사대상은 전문대학 졸업 이상의 학력자 이면서 직업경험이 있었던 자로 현재는 비경제활동인구로 분류되는 여성들을 의미한다. 이를 고려하여 산출된 표집단은 320명이었고 대전시 5개 구별로 균등 할당하여 무작위추출 방법으로 사전 교육된 조사원들을 통하여 면접조사를 실시하였다.

##### 2) 설문내용

본 연구를 수행하기 위하여 위와 같이 설문문항의 조사영역과 조사내용을 분류하였다.

<표 4-1> 고학력 경력단절 여성 대상 설문내용

조사영역	조사내용
결혼생활 및 경력단절 이유	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 결혼기간</li> <li>- 자녀수 / 자녀연령</li> <li>- 자녀양육방법</li> <li>- 결혼 전 직업 및 경력단절 관련(직종/근무년수/고용형태/퇴사년도/직장경력단절 이유</li> </ul>
재취업에 대한 의식	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 재취업 의향 유무</li> <li>- 재취업 이유</li> <li>- 재취업 위한 노력</li> <li>- 재취업 직장선택 기준 / 희망임금/ 희망취업 형태</li> <li>- 재취업 제약 요인</li> <li>- 자격증 소지여부</li> </ul>
취업교육기관과의 직업능력개발 현황	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 취업교육기관의 이용 유무</li> <li>- 취업교육 이용 기관</li> <li>- 취업교육 훈련기간 / 교육프로그램 / 만족도</li> <li>- 취업교육기관에 설치되길 바라는 프로그램</li> <li>- 취업 지원정책에 대한 의견</li> </ul>

##### 3) 조사절차

설문조사는 2011년 9월 27일 - 10월 7일까지 대전광역시에서 전문조사원 6인에 의하여 이루어졌다. 조사원 1인당 7일간 조사 수행하도록 하여 총 360부를 조사하였으며, 그 중 유효응답이 이루어진 320부를 분석하였다.

##### 4) 자료 분석방법

고학력 경력단절 여성의 취업실태에 대한 설문조사의 통계처리는 전문통계분석 프로그램을 사용하였으며, 통계분석방법은 빈도분석과 교차분석을 통해 고학력 여성의 취업실태 및 경력단절 원인에 대한 특성들을 파악하였다. 또한 취업교육 프로그램 만족도 등 일부항목에서는 일원배치 분산분석 기법을 통해 속성별 만족도를 비교분석하였다.

### 5) 응답자 특성

응답자는 총 320명으로 연령분포는 35-39세의 비중이 42.8%로 가장 높고 30-34세가 21.6%, 40-44세가 20.6% 순으로 조사되었다.

응답자의 학력 구성은 대학졸업(4년제)가 42.8%로 가장 높고, 전문대 졸업은 40.0%, 대학원 이상은 4.4%로 나타났다.

월평균 가구소득은 300-399만원이 가장 높았으며, 400-499만원이 24.3%로 그 뒤를 이었다.

<표 4-2> 응답자 일반적 특성

구분		구성비
연령대	30-34세	21.6
	35-39세	42.8
	40-44세	20.6
	45-49세	14.7
	50세 이상	0.3
학력	전문대졸업	40.0
	대학중퇴	5.3
	대학졸업	50.3
	대학원(석사)졸업	3.1
	대학원(박사)이상	1.3
배우자의 직업	사무직	43.8
	전문직	20.1
	자영업	11.3
	기술직	8.1
월평균 가구 소득	200만원 미만	2.3
	200-299만원	12.9
	300-399만원	42.1
	400-499만원	24.3
	500만원 이상	18.4

## 2. 조사 및 분석결과

### 1) 경력단절의 이유와 실태

#### 혼인 및 자녀부양

전체 응답자 320명의 평균 결혼년수는 12년이며 표준편차는 5.96년 이었다.

<표 4-3> 평균 결혼년수

응답수	평균 결혼년수	표준편차
320	12	5.96

평균자녀수는 1.93명이며, 연령이 30-34세 미만인 응답자의 자녀수 평균이 1.66명에서 연령이 높아질수록 평균 자녀수도 점차 증가하는 경향이 나타나며, 응답자의 연령이 낮을수록 평균 자녀수가 감소하는 것을 알 수 있다.

<표 4-4> 연령등급별 평균자녀수

연령등급	응답수	비율	평균자녀수(명)	표준편차
30-34세	47	21.6	1.66	.64
35-39세	126	42.8	1.87	.53
40-44세	64	20.6	2.06	.59
45-49세	46	14.7	2.17	.68
50세 이상	1	0.3	2.00	-
전체	284	100.0	1.93	.60

자녀가 있는 응답자(284명)중 막내 자녀의 연령대가 5-9세에 해당하는 응답자가 33.8%로 가장 높게 나타났으며, 10-14세 25.4%, 5세미만 21.1% 순으로 나타났다. 10세 미만의 자녀를 둔 응답자가 약 55% 정도로 나타나 경력단절여성의 재취업에 막내자녀의 양육 변수와 밀접하게 관련되어 있음을 간접적으로 알 수 있다.

<표 4-5> 막내 자녀의 연령분포

구분	5세미만	5-9세	10-14세	15-19세	20세이상	전체
응답수	60	96	72	45	11	284
구성비	21.1	33.8	25.4	15.8	3.9	100.0

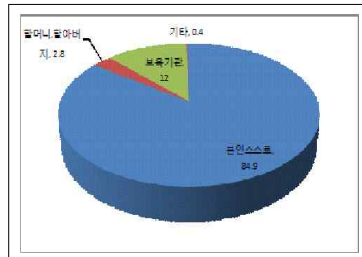
<표 4-6> 막내 자녀 평균 연령

응답수	막내 자녀 평균연령	표준편차
284	9.38	5.50

자녀(막내)를 돌보는 사람은 본인 스스로가 84.9%로 대부분을 차지하며, 보육기관 12.0%, 할머니와 할아버지 2.8% 등으로 조사되었다. 기존 연구결과에 의하면 자녀를 직접 돌보는 고학력 여성의 경우가 보육기관이나 타인에게 맡기는 경우보다 경력단절이 될 가능성이 높다고 한다. 이러한 연구결과에 비추어 볼 때, 자녀 부양을 본인 스스로의 책임으로 하려는 경향이 높다는 조사결과는 향후 대전광역시에서 고학력 여성의 경력단절이 지속적으로 늘어날 가능성이 많음을 예측할 수 있다.

<표 4-7> 막내 자녀를 돌보는 사람

문항	응답수	구성비
유효(결측)	284(36)	100.0
<b>본인 스스로</b>	<b>241</b>	<b>84.9</b>
(시)할머니, 할아버지	8	2.8
보육기관	34	12.0
기타	1	0.4



**결혼 전 직업 및 직장 경력단절**

결혼 전 직장 경험 유무를 물어 본 결과, 직장경험이 있는 응답자가 311명 97.2%이고 없다고 응답한 비율은 2.8%에 불과하였다. 이러한 조사결과는 본 연구가 직장 경력이 단절된 여성을 의도적으로 표집한 결과에 따른 것으로 아래에서는 이들 311명의 직장 경력단절이 어떠한 내용으로 어떠한 경로에 따라 이루어졌는지를 살펴보도록 한다.

우선 결혼 전 직업의 직종으로는 전체적으로 전문직과 사무직이 각각 34.2%와 30.4% 등의 분포를 나타내고 있으며, 학력별로는 통계적으로 의미 있는 차이가 발견되고 있다. 즉 학력이 높을수록 전문직의 비중이 높아지는 특징이 나타난다.

<표 4-8> 학력별 결혼 전 직업의 직종

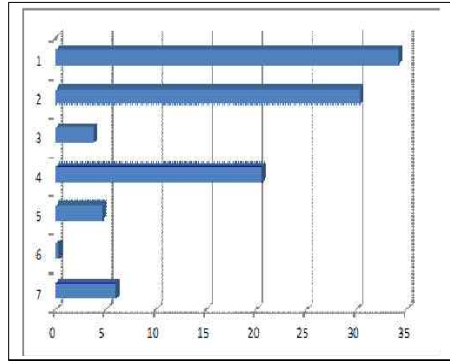
(단위 : 명, %)

학력 직종	전문대 졸업	대학 중퇴/졸업(4년제)	대학원 이상(석사졸 이상)	전체
전문직	38(29.9)	65(37.1)	5(35.7)	108(34.2)
사무직	38(29.9)	55(31.4)	3(21.4)	96(30.4)
기술직	8(6.3)	3(1.7)	1(7.1)	12(3.8)
서비스직	34(26.8)	27(15.4)	4(28.6)	65(20.6)
판매직	7(5.5)	7(4.0)	1(7.1)	15(4.7)
생산직	1(0.8)	-	-	1(0.3)
기타	1(0.8)	18(10.3)	-	19(6.0)
전체	127(100.0)	175(100.0)	14(100.0)	316(100.0)

$\chi^2=25.082$ ,  $df=12$ ,  $p=.014$

<표 4-9> 결혼 전 직업의 직종

문항	응답수	구성비
유효(결측)	316(4)	100.0
1. 전문직	108	34.2
2. 사무직	96	30.4
3. 기술직	12	3.8
4. 서비스직	65	20.6
5. 판매직	15	4.7
6. 생산직	1	0.3
7. 기타	19	6.0



또한, 결혼 전 직장 근무년수는 평균 5.44년이며, 최소 1년부터 최대 20년간 근무한 것으로 나타났다.

<표 4-10> 결혼 전 직장의 근무년수 평균

응답수	평균	표준편차	최소값(년)	최대값(년)
316	5.44	3.137	1	20

결혼 전 직장의 고용형태 중 정규직은 198명(62.9%), 비정규직은 117명(37.1%)으로 나타났으며, 이를 연령별로 구분하면 연령대가 높아질수록 미미하게 정규직의 비중이 높아지고 비정규직의 분포가 낮아지는 경향이 나타나기는 하지만 이러한 차이가 통계적으로 유의미하지 않았다.

<표 4-11> 연령대별 결혼 전 직장의 고용형태

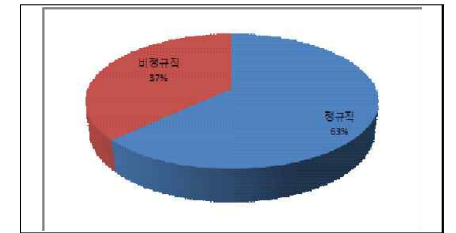
(단위 : 명, %)

연령대 고용형태	30-34세	35-39세	40-44세	45-49세	전체
정규직	39(56.5)	88(64.2)	41(63.1)	30(62.9)	198(62.9)
비정규직	30(43.5)	49(35.8)	24(36.9)	14(31.8)	117(37.1)
전체	69(100.0)	137(100.0)	65(100.0)	44(100.0)	316(100.0)

$\chi^2=1.833$ ,  $df=3$ ,  $p=.608$

<표 4-12> 결혼 전 직업의 직종

문항	응답수	구성비
유효(결측)	316(4)	100.0
1. 정규직	198	62.9
2. 비정규직	117	37.1



직장경력단절기간을 알아보기 위해 퇴사시점을 조사하여 현재로부터 퇴사 이후 기간을 산출한 결과, 직장경력 단절기간은 평균 7.61년으로 나타났다. 연령층별로 보면, 연령이 높아질수록 퇴사 이후 기간도 늘어나는 경향을 보이고 있어 원활한 직장 재복귀가 이루어지고 있지 않음을 알 수 있다.

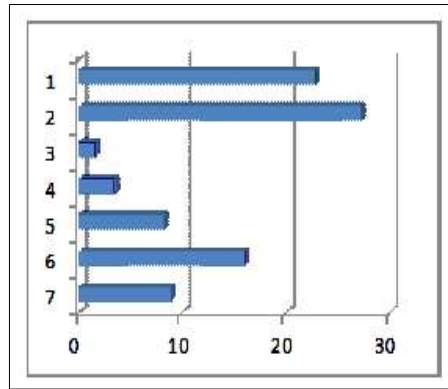
<표 4-13> 연령별 퇴사후 기간

연령대	응답수(명)	비율(%)	평균(년)	표준편차	최대값(년)
30-34세	69	10.3	3.58	3.08	13
35-39세	137	41.5	7.27	4.18	18
40-44세	65	26.4	9.72	5.98	23
45-49세	44	21.8	11.89	7.78	26
전체	315	100.0	7.61	5.69	26

경력단절이 이루어진 이유를 물어 본 결과, 자녀출산으로 인한 이유가 27.2%로 가장 높게 나타났으며, 다음 이유도 자녀출산(22.8%), 결혼(16.1%)의 순으로 나타나 결혼과 자녀출산에 따른 보육문제 등의 원인이 직장경력단절의 주된 이유인 것으로 나타났다. 이에 비하여 개인질병이나 장래성 불투명 등의 이유는 상대적으로 비중이 높지 않은 것으로 나타났다.

<표 4-14> 경력단절(퇴사)이유

문항	응답수	구성비
유효(결측)	316(4)	100.0
1. 자녀보육	72	22.8
<b>2. 자녀출산</b>	<b>86</b>	<b>27.2</b>
3. 노부모간병	5	1.6
4. 개인질병	11	3.5
5. 직장분위기	26	8.2
6. 결혼	51	16.1
7. 장래성불투명	28	8.9
8. 근무환경불일치	25	7.9
9. 기타	12	3.8



## 2) 재취업에 대한 의식과 태도

### 재취업 의사

전체 응답자 중 재취업 의사가 있는 응답은 265명으로 83.1%가 재취업을 원하고 있는 것으로 나타났다.

연령대별로 살펴보면, 35-39세에서 재취업 의사가 가장 높게 나타났으며, 45-49세에는 상대적으로 낮게 나타났다. 이러한 조사결과는 30대 초반에 여전히 육아부담이 남아있다는 점과 40대 후반에 정규직 형태의 일자리에 대한 재취업 의지가 상대적으로 낮아지는 특징을 보여주고 있다.

<표 4-15> 연령대별 재취업 의사

(단위 : 명, %)

연령대 취업의사	30-34세	35-39세	40-44세	45-49세	전체
있음	54(78.3)	120(87.6)	54(81.8)	37(78.7)	265(83.1)
없음	15(21.7)	17(12.4)	12(18.2)	10(21.3)	54(16.9)
전체	69(100.0)	137(100.0)	66(100.0)	47(100.0)	319(100.0)

$\chi^2=3.831$ ,  $df=3$ ,  $p=.280$

학력별로 살펴보면, 대학졸업자의 재취업 의사가 가장 높게 나타났으며, 대학원 이상에서는 상대적으로 낮게 나타났으나 이러한 차이가 통계적으로는 유의미하지는 않은 것으로 나타났다.

<표 4-16> 학력별 재취업 의사

(단위 : 명, %)

연령대 취업의사	전문대졸업	대학졸업	대학원이상	전체
있음	105(82.7)	151(84.8)	9(64.3)	265(83.1)
없음	22(17.3)	27(15.2)	5(35.7)	54(16.9)
전체	127(100.0)	178(100.0)	14(100.0)	319(100.0)

$\chi^2=3.920$ ,  $df=2$ ,  $p=.141$

현재 가구소득규모별로는 소득이 낮을수록 재취업 의사가 높아지는 경향을 보이고 있다.

<표 4-17> 가구소득별 재취업 의사

(단위 : 명, %)

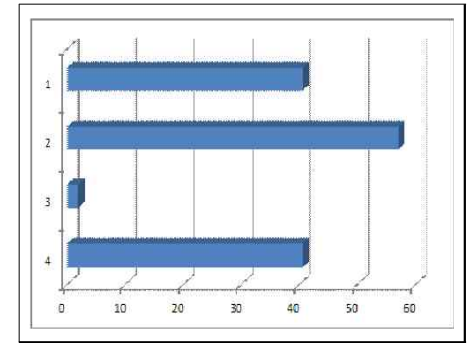
연령대 취업의사	200만원 미만	200- 299만원	300- 399만원	400- 499만원	500만원 이상	전체
있음	6(85.7)	34(85.0)	112(86.8)	62(82.7)	41(71.9)	255(82.8)
없음	1(14.3)	6(15.0)	17(13.2)	13(17.3)	16(28.1)	53(17.2)
전체	7(100.0)	40(100.0)	129(100.0)	75(100.0)	57(100.0)	308(100.0)

$\chi^2=6.371$ ,  $df=4$ ,  $p=.173$

재취업을 하고자 하는 이유로는 경제적 이유가 152명(57.1%)으로 가장 많고, 다음으로는 자아실현을 위해서가 108명(40.6%)로 높이 나타났다.

<표 4-18> 재취업하고자 하는 이유

문항	응답수	구성비
유효(결측)	266(54)	100.0
1. 자아실현	108	40.6
<b>2. 경제적이유</b>	<b>152</b>	<b>57.1</b>
3. 사회기여	5	1.9
4. 기타	1	0.4



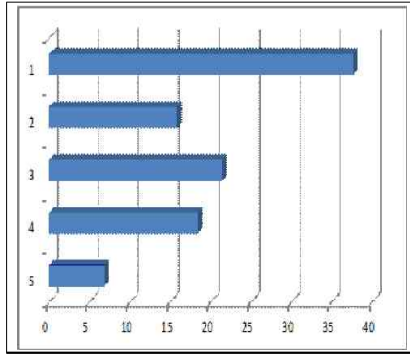
#### 재취업 태도

조사대상자가 재취업하기 위하여 어떠한 노력이나 방법을 활용하고 있는지를 물어 본 결과, 자격증 획득이 100명(37.6%)으로 가장 높고, 언론매체 활용이 57명(21.4%)의 순으로 나타났다. 기타 의견으로는 대학원진학, 창업을 위한 프랜차이즈 조사 등의 의견이 있었다. 이러한 결과는 고학력 경력단절여성의 경우 재취업을 위하여 비교적 적극적인 자세를 보이고 있다는 점을 확인할 수 있으며, 이에 대한 공공영역의 적극적인 지원이 필요하다는 점을 시사해 주고 있다. 특히 취업교육기관 활용이 이들의 적극성에 비추어보아 낮게 나타난 점을 고려해 본다면, 지자체 차원의 교육훈련프로그램이나 기관운영이 절실한 형편이다.



<표 4-19> 재취업하기 위한 노력

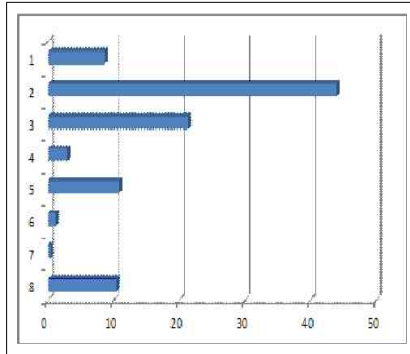
문항	응답수	구성비
유효(결측)	266(54)	100.0
<b>1. 자격증획득</b>	<b>100</b>	<b>37.6</b>
2. 취업교육기관활용	42	15.8
3. 언론매체활용	57	21.4
4. 별다른 노력 없음	49	18.4
5. 기타	18	6.8



재취업을 한다면 희망하는 직종으로는 117명(44.0%)이 전문직을 선택하였고, 사무직, 서비스직의 순으로 나타났다. 기타 의견으로는 강사, 과외 등 교육관련 직종과, 자영업 등 소규모 창업에 대한 내용이 주를 이루고 있다.

<표 4-20> 재취업 희망 직종

문항	응답수	구성비
유효(결측)	266(54)	100.0
1. 행정관리직	23	8.6
<b>2. 전문직</b>	<b>117</b>	<b>44.0</b>
3. 사무직	57	21.4
4. 기술직	8	3.0
5. 서비스직	29	10.9
6. 판매직	3	1.1
7. 생산직	1	0.4
8. 기타	28	10.5



경력단절이전직종과 재취업희망직종에서의 변화여부를 확인하기 위하여 양 변수를 교차해 본 결과, 경력단절이전직종과 재취업희망직종의 일치율이 가장 높은 직종은 전문직인 것으로 나타났다. 사무직도 50% 정도의 일치율을 보였다. 따라서 이 양직종에 대한 재교육 프로그램이 강화될 필요가 있다는 점과 불일치 직종의 전문관리직으로의 몰림 현상이 나타난다는 점을 고려하여 이에 대한 신규직종 개발 및 교육훈련프로그램이 강화될 필요가 있음을 알 수 있다.

<표 4-21> 경력단절이전직종과 재취업희망직종

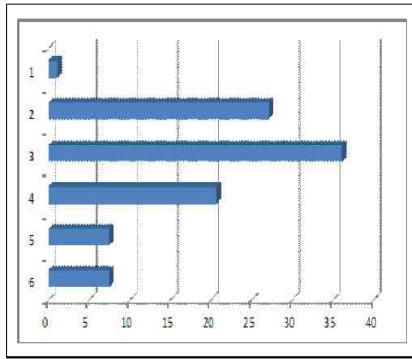
(단위 : 명, %)

경력단절이전직종 재취업희망직종	전문직	사무직	기술직	서비스 직	판매직	생산직	기타	전체
행정관리직	3(3.3)	9(11.0)	-	7(14.0)	1(7.7)	-	2(10.5)	22(8.4)
전문직	<b>66(72.5)</b>	18(22.0)	2(28.6)	17(34.0)	4(30.8)	1(100.0)	9(47.4)	117(44.5)
사무직	8(8.8)	<b>41(50.0)</b>	1(14.3)	4(8.0)	3(23.1)	-	-	57(21.7)
기술직	-	2(2.4)	<b>3(42.9)</b>	1(2.0)	1(7.7)	-	1(5.3)	8(3.0)
서비스직	7(7.7)	4(4.9)	1(14.3)	<b>15(30.0)</b>	1(7.7)	-	-	28(10.6)
판매직	-	-	-	1(2.0)	<b>1(7.7)</b>	-	1(5.3)	3(1.1)
생산직	-	1(1.2)	-	-	-	-	-	1(0.4)
기타	7(7.7)	7(8.5)	-	5(10.0)	2(15.4)	-	<b>6(31.6)</b>	27(10.3)
전체	91(100.0)	82(100.0)	7(100.0)	50(100.0)	13(100.0)	1(100.0)	19(100.0)	263(100.0)

재취업시 희망하는 임금수준은 응답자 중 36.1%가 150-199만원을 희망하였고, 27.1%는 100-149만원을 희망하였으며, 200-249만원이 20.7%로 조사되어 전체의 85%정도가 100만원 이상 250만원 이하의 임금을 희망하는 것으로 나타났다.

<표 4-22> 재취업시 희망 임금

문항	응답수	구성비
유효(결측)	266(54)	100.0
1. 100만원 미만	3	1.1
2. 100-149만원	72	27.1
<b>3. 150-199만원</b>	<b>96</b>	<b>36.1</b>
4. 200-249만원	55	20.7
5. 250-299만원	20	7.5
6. 300만원이상	20	7.5



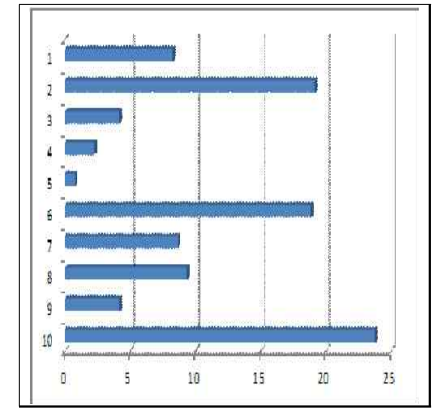
재취업을 할 때 직장선택의 기준으로는 가정생활과 자녀양육에 지장이 없는 직장(23.8%)를 가장 우선적인 고려 대상으로, 그 다음으로는 자신의 소질과 적성을 19.2%, 지속적 고용보장을 위한 고용안정성을 18.9% 등의 순으로 고려하는 것으로 나타났다.

고학력 경력단절 여성의 재취업시 여전히 가정생활과 직장의 양립 가능성에 대한 고려를 가장 많이 하고 있는 동시에 직장의 안정성 또한 고려하고 있다는 사실을 확인할 수 있으며, 반면 임금수준을 우선적으로 고려하는 비율은 상대적으로 관심이 적다는 사실을 알 수 있다.

따라서 정책적으로 주목해 보아야 할 사항은 고학력 경력단절 여성의 경우 재취업 촉진을 위해서는 단순히 직업능력개발 지원 뿐만아니라 일가정 양립 등 일을 할 수 있는 여건과 환경을 제공하고 지원하는 일이 중요하다는 사실을 알 수 있다.

<표 4-23> 재취업시 직장선택 기준

문항	응답수	구성비
유효(결측)	265(55)	100.0
1. 임금수준	22	8.3
2. 자신의 소질과 적성	51	19.2
3. 창의성과 자율성	11	4.2
4. 자기발전 가능성	6	2.3
5. 사회적 평판	2	.8
6. 고용안정성	50	18.9
7. 시간적 여유	23	8.7
8. 근로환경	25	9.4
9. 향후 전망	11	4.2
<b>10. 가정생활과 자녀양육</b>	<b>63</b>	<b>23.8</b>



재취업시 어떠한 취업형태를 희망하는지에 대한 조사한 결과, 전체적으로는 정규직 형태를 희망하는 응답자가 62.4%로 가장 많았으며, 다음으로는 파트타임 고용형태(22.6%)를 희망하는 것으로 나타났다. 고용안정성이라는 측면을 가장 우선적으로 고려하고 있다는 점을 알 수 있으며, 아직 파트타임에 대한 사회적 인식과 합의가 광범위하게 확산되어 있지 않다는 사실을 간접적으로 알 수 있다.

<표 4-24> 연령대별 재취업 희망 취업형태

(단위 : 명, %)

연령대 취업형태	30-34세	35-39세	40-44세	45-49세	전체
정규직	40(74.1)	74(61.7)	30(55.6)	21(56.8)	166(62.4)
비정규직	1(1.9)	6(5.0)	3(5.6)	2(5.4)	12(4.5)
파트타임	11(20.4)	26(21.7)	13(24.1)	10(27.0)	60(22.6)
자영업	2(3.7)	14(11.7)	8(14.8)	4(10.8)	28(10.5)
전체	54(100.0)	120(100.0)	54(100.0)	37(100.0)	266(100.0)

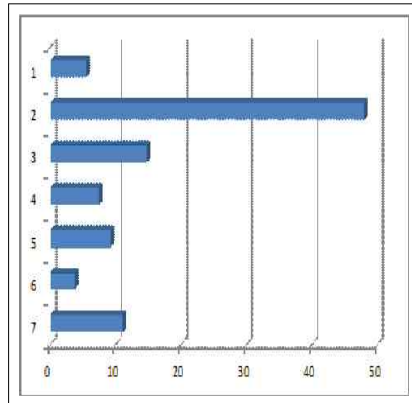
$\chi^2=7.514, df=12, p=.822$

이를 연령대별로 살펴보면, 연령이 높아질수록 파트타임을 선호하는 경향이 나타나기는 하지만 통계적 유의성은 낮은 것으로 확인되었다.

이와는 별개로 재취업에 대한 의향이 없는 경우 어떠한 이유에서 그러한지를 살펴보도록 하였다. 재취업에 대한 의향이 없는 응답자는 전체 조사대상자 320명 중 54명으로 이들을 대상으로 재취업하지 않으려는 이유가 무엇인지를 물어본 결과, 자녀교육문제 때문이라는 응답자 비율(48.1%)이 가장 높게 나타났다. 그 다음으로는 남편의 반대(14.8%), 기타(11.1%)의 응답으로 나타나, 여성 노동력을 활용함에 있어 가장 큰 장애요인은 여성의 내적 문제라기보다는 가사노동이나 자녀 부양의 부담인 것으로 나타났다. 기타 이유의 대부분도 임신, 가족문제 등인 것으로 나타났다. 특이할만한 점은 남편의 반대 때문이라는 응답비율이 상당히 높다는 점이다. 이를 통해 볼 때, 우리 사회의 성역할 분담에 대한 경직된 사고가 아직도 뿌리 깊게 자리 잡고 있음을 알 수 있다. 그러므로 고학력 여성들을 노동시장에 끌어들이기 위한 방법으로 남편들의 의식교육도 매우 중요하다.

<표 4-25> 재취업하지 않으려는 이유

문항	응답수	구성비
유효(결측)	54(266)	100.0
1. 일자리가 없어서	3	5.6
<b>2. 자녀교육문제</b>	<b>26</b>	<b>48.1</b>
3. 남편의 반대	8	14.8
4. 능력 및 자신감 결여	4	7.4
5. 근무환경 불일치	5	9.3
6. 보수가 낮아서	2	3.7
7. 기타	6	11.1



한편, 지역사회에서 고학력 경력단절여성의 재취업을 가로막고 있는 제약요인이 무엇인지에 대하여 순위 질문으로 물어 본 결과, 나이 및 주부제한 때문이라는 요인과 자녀보육문제 때문이라는 응답이 주를 이루었다. 이러한 결과 또한 경력단절 여성의 재취업을 활성화하기 위해서는 어떠한 분야에 중점을 두어야 할지를 판단하는데 중요한 함의를 던져준다. 즉 경력단절 기간의 자신감 결여 등에 대한 보완 방식으로 직업을 다시 준비하는데 필요한 동기부여 등이 매우 중요할 것으로 보이며, 여성의 직업활동을 지원할 수 있도록 일·가정 양립 기반을 구축하는데 정책적 지원을 아끼지 않아야 할 것으로 보인다.

<표 4-26> 재취업 제약 요인(순위응답)

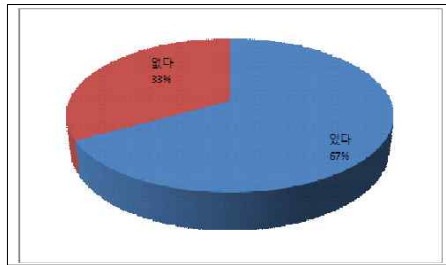
(단위 : 명, %)

순위 제약 요인	1순위	2순위	3순위
나이 및 주부제한	<b>115(35.9)</b>	<b>94(29.4)</b>	42(13.1)
취업정보 부족	18(5.6)	24(7.5)	28(8.8)
자녀보육문제	<b>113(35.3)</b>	<b>63(19.7)</b>	35(10.9)
성별제한	3(0.9)	5(1.6)	7(2.2)
학력제한	8(2.5)	12(3.8)	8(2.5)
자격증소지여부	17(5.3)	29(9.1)	35(10.9)
경력제한	22(6.9)	28(8.8)	33(10.3)
사회성부족	3(0.9)	13(4.1)	14(4.4)
임금수준 및 근무조건 불일치	18(5.6)	43(13.4)	<b>88(27.5)</b>
자신 및 가족건강	3(0.9)	9(2.8)	28(8.8)
기타	-	-	2(0.6)
계	320(100.0)	320(100.0)	320(100.0)

현재, 경력단절여성이 자격증을 어느 정도 소지하고 있는지에 대해서는 전체의 66.9%가 1개 이상의 자격증을 소유하고 있는 것으로 나타났다. 이를 통해 볼 때에는 현재 고학력 경력단절 여성의 자격증 보유 비율이 매우 높은 것을 알 수 있다. 자격증의 종류는 교사, 간호사 자격증이 가장 많았으며, 컴퓨터, 전산, 회계 관련 자격증과 기술·기능 자격증이 주류를 이루는 것으로 조사되었다. 그러나 이러한 자격증의 활용도가 낮음으로 인해서 자격증을 취득하여 경력개발을 함으로써 노동시장에 재진입하려 한다든가 또는 취업교육기관에서 자격 강화를 하여 직업능력을 개발하려는 의지가 미흡한 실정이다. 따라서 취업교육기관에서는 전문성을 강화할 수 있는 자격제도를 보완하고 프로그램을 신설하며, 대학 및 산업체와 협력체계를 구축함으로써 자격증 활용을 통한 노동시장 복귀를 가능토록 할 필요가 있다.

<표 4-27> 자격증 소지 여부

문항	응답수	구성비
유효(결측)	320(0)	100.0
<b>1. 있다</b>	<b>214</b>	<b>66.9</b>
2. 없다	106	33.1



### 3) 직업능력개발 현황

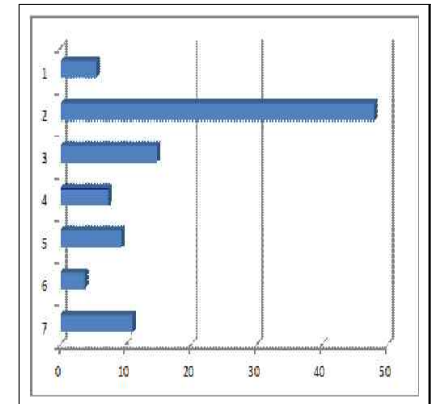
#### 취업교육경험

직업능력을 개발하기 위하여 참여한 취업교육이 있는지의 여부를 조사해 본 결과, 취업교육의 경험이 있다고 응답한 비율은 38.1%(122명)에 달하였다. 30-40대의 고학력 경력단절여성 10명 중 4명은 다양한 교육기관을 통하여 취업교육을 받은 것으로 나타났다.

취업교육 경험이 있는 122명의 응답자를 대상으로 이용한 취업교육기관의 종류에 대하여 물어 보았다. 무응답을 제외한 90명의 응답자가 가장 많이 이용한 기관은 폴리텍대학, 인력개발원, 여성인력개발센터 등 공공직업훈련기관으로 나타났다. 그 다음으로는 대학 평생교육원, 민간학원 순이었다.

<표 4-28> 이용한 취업교육기관 유형

문항	응답수	구성비
유효(결측)	90(230)	100.0
1. 대학 평생교육원	25	27.8
<b>2. 공공직업훈련기관</b>	<b>32</b>	<b>35.6</b>
3. 사설직업훈련기관	14	15.6
4. 민간학원	18	20.0
5. 기타	1	1.1



직업훈련 기간은 평균 10.67개월이며, 최소 1개월에서 최대 48개월에 이르기까지 다양한 기간에 걸쳐 직업훈련을 받은 것으로 나타났다.

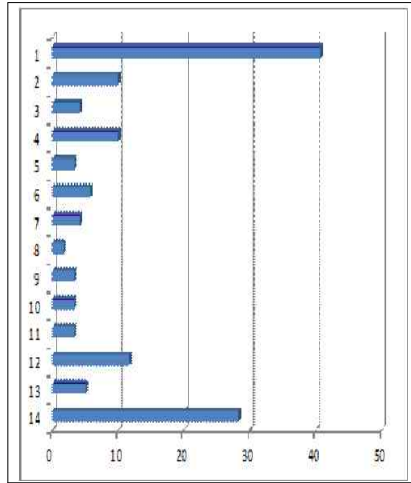
<표 4-29> 직업훈련 교육기간(월수)

응답수(명)	평균(개월)	표준편차	최소값(개월)	최대값(개월)
122	10.67	7.999	1	48

훈련받은 취업교육 프로그램의 종류는 컴퓨터 관련 정보화 교육과 교육관련분야에 집중되어 있는 특징을 보여주고 있다. 이외의 프로그램에는 골고루 퍼져있어 다양한 분포를 이루고 있었다. 이 조사결과에 입각해 판단해보면, 대전광역시 고학력 경력단절여성들의 직업능력을 개발할 만한 전문적인 직업훈련기관, 그리고 직업능력개발 프로그램이 단조롭다는 점을 간접적으로 확인할 수 있다.

<표 4-30> 훈련받은 취업교육 프로그램(다중응답)

문항	응답수	구성비
전체	162	135.0
1. 컴퓨터 관련 정보화	49	40.8
2. 요리분야	12	10.0
3. 언어분야	5	4.2
4. 서비스분야	12	10.0
5. 디자인분야	4	3.3
6. 미용분야	7	5.8
7. 공예자수분야	5	4.2
8. 꽃꽂이, 원예분야	2	1.7
9. 의상관련분야	4	3.3
10. 음악관련분야	4	3.3
11. 미술분야	4	3.3
12. 건강관련분야	14	11.7
13. 회계관련분야	6	5.0
14. 교육관련분야	34	28.3

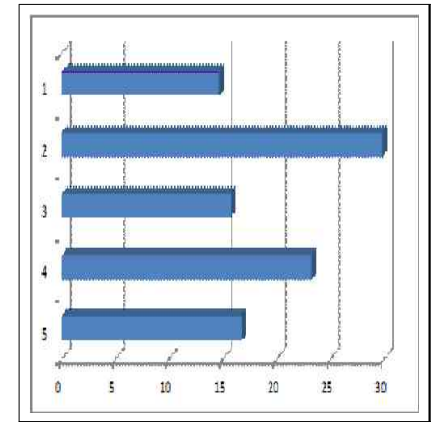


이와는 별개로 취업교육프로그램에 참여하지 않은 응답자에 대하여 어떠한 연유로 인한 것인지를 조사하여 보았다.

직업능력개발 훈련 프로그램에 참여하지 않은 응답자는 전체 조사대상자 320명 중 198명으로 이들을 대상으로 참여하지 못한 이유가 무엇인지를 물어본 결과, 교육프로그램의 홍보부족으로 인하여 인지하지 못하였다는 응답(29.8%)이 가장 높게 나타났다. 그 다음으로는 관심이 없어서(23.2%), 취업효과가 없어서(15.7%)의 응답으로 나타나, 취업훈련프로그램에 대한 참여가 경력단절 여성 본인의 문제도 일부 있으나 주로 홍보부족이라는 전달체계상의 문제점에서 기인함을 알 수 있다. 따라서 정책적 관점에서 홍보강화 등 전달체계를 개선할 필요가 있음을 시사해 준다.

<표 4-31> 취업훈련프로그램 불참 이유

문항	응답수	구성비
유효(결측)	198(320)	100.0
1. 원하는 교육프로그램이 없어서	29	14.6
2. 교육프로그램의 홍보 부족	59	29.8
3. 취업효과가 없어서	31	15.7
4. 관심이 없어서	46	23.2
5. 기타	33	16.7

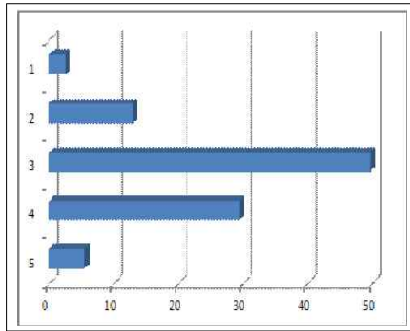


**취업교육 프로그램 만족도**

취업교육 경험에 따른 직업능력개발 프로그램에 대한 항목별 만족도는 다음과 같이 나타났다. 우선 강의, 시연, 실습 등의 취업관련 교과과정에 대해서는 만족한다는 응답이 29.4%, 매우 만족이 5.5%로 나타났다. 이를 5점 만점의 점수화 하면 3.22로 가장 높은 만족도를 보이고 있다.

**<표 4-32> 취업관련 교과과정 만족도**

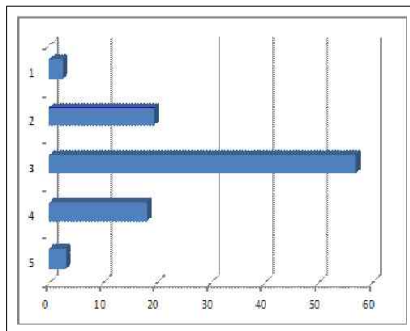
문 항	응답수	구성비
유효(결측)	122(198)	100.0
1. 매우 불만족	3	2.5
2. 불만족	16	12.9
<b>3. 보통</b>	<b>61</b>	<b>49.7</b>
<b>4. 만족</b>	<b>36</b>	<b>29.4</b>
5. 매우 만족	7	5.5



다음으로 인턴쉽 등 현장실습교육은 보통이라는 응답이 56.9%, 만족 또는 매우 만족은 21.2%, 평균점수 3.00으로 나타났다.

**<표 4-33> 현장실습교육 만족도**

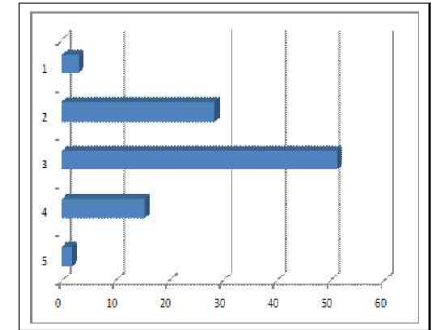
문 항	응답수	구성비
유효(결측)	122(198)	100.0
1. 매우 불만족	3	2.5
<b>2. 불만족</b>	<b>24</b>	<b>19.4</b>
<b>3. 보통</b>	<b>69</b>	<b>56.9</b>
4. 만족	22	18.1
5. 매우 만족	4	3.1



취업교육기관의 취업관련 상담부분에서는 불만족이 28.4%, 매우 불만족이 3.1%로 전체 점수 2.84로 나타났다.

**<표 4-34> 취업상담관련 만족도**

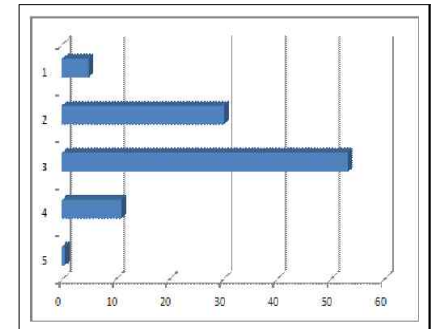
문 항	응답수	구성비
유효(결측)	122(198)	100.0
1. 매우 불만족	4	3.1
<b>2. 불만족</b>	<b>35</b>	<b>28.4</b>
<b>3. 보통</b>	<b>62</b>	<b>51.2</b>
4. 만족	19	15.4
5. 매우 만족	2	1.9



구인, 구직 등 취업정보 제공부분에서는 전체의 35%가 불만족하는 것으로 나타나 만족도는 2.72에 불과했다.

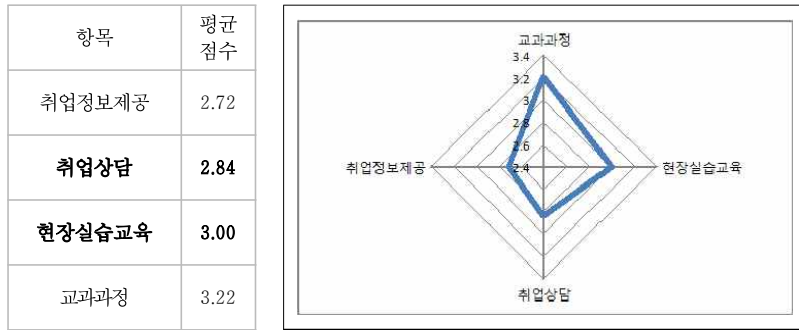
**<표 4-35> 취업정보제공 만족도**

문 항	응답수	구성비
유효(결측)	122(198)	100.0
1. 매우 불만족	6	4.9
<b>2. 불만족</b>	<b>37</b>	<b>30.2</b>
<b>3. 보통</b>	<b>65</b>	<b>53.2</b>
4. 만족	14	11.1
5. 매우 만족	1	0.6



대체로 직업능력개발 프로그램에 대하여 교과과정이나 실습교육 등의 커리큘럼에는 만족도가 높은 반면, 직접적인 취업으로 연결되는 취업상담이나 정보제공 측면에서는 만족도가 낮게 조사되어 향후 프로그램 개발은 물론 적극적인 취업알선 및 상담에도 관심을 가져야 할 것으로 판단된다.

<표 4-36> 취업프로그램 항목별 만족도(5점 척도)



**취업교육 희망 프로그램**

향후 취업교육을 받을 것인지 의향을 물어본 결과, 받을 필요가 있다라는 응답자가 294명으로 91.9%의 높은 응답률을 보였다. 이처럼 취업교육 필요성 응답이 높은 이유는 본인의 재취업 의사와 관계없이 취업교육은 활발하게 이루어져야 한다는 경력단절 여성들의 일반적인 생각에서 기인하는 것으로 보인다.

취업교육기관에 바라는 프로그램의 희망사항으로는 실제 현장교육 등의 인턴십 프로그램을 원하는 응답자가 31.7%로 가장 높아 취업교육을 받은 후 기업체 등에서 현장교육 체험에 대한 욕구가 높은 것으로 나타났다. 다음으로는 창업교육 프로그램인 것으로 나타나 창업에 대한 고학력경력단절여성의 관심이 높은 것으로 나타났다. 또한 자기개발(적성검사 등)에 대한 교육프로그램 또한 관심이 높은 사항으로 자기개발 욕구에 대한 관심이 높다고 볼 수 있으며, 특

기할 점은 자신감 훈련이라는 응답반응이 높았다는 점이다. 이는 퇴사기간이 길게 유지되었다는 점에 비추어 볼 때, 오랜기간 직장경력이 단절된 응답자의 특성상 자신감 상실과 조직 적응에 대한 불안감을 해소해 줄 수 있는 교육프로그램의 추가가 필요한 것으로 판단된다.

<표 4-37> 취업교육희망 프로그램





### 3. 조사결과 요약 및 정책시사점

고학력 경력단절 여성의 취업실태를 중심으로 주요 조사결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째 응답자 특성에서 고학력 여성 배우자의 직업이 주로 사무직과 전문직종으로 월평균 가구소득 평균 370만원 정도로 비교적 높게 나타났다. 이러한 조사결과로 미루어 앞의 2장에서 살펴보았듯이 고학력 경력단절 여성들의 생활소득수준이 높아 노동시장 복귀를 위한 직업훈련등의 노력에는 별다른 관심을 보이지 않을 것으로 판단한다. 이로써 고학력 경력단절 여성들을 노동시장에 재진입 하도록 끌어들이기 위해서는 일반 경력단절 여성들에게 제시하는 정책방안과는 차별적인 방안을 제시하여야 할 것으로 본다. 왜냐하면 '경제적이유'로 노동시장에 복귀하려는 것이 아닌 자아실현이나 성취욕구에 의한 취업동기가 더욱 강할 것이기 때문이다. 따라서 비록 임금수준은 낮으나 자아성취나 자기 보람의식을 실현 시킬 수 있는 직종이라든가 또는 파트타임이나 비정규직이라 할지라도 전문적으로 일할 수 있는 직종발굴과도 같은 대책방안이 필요할 것으로 본다.

둘째 자녀를 돌보는 사람의 경우 '본인스스로'가 대부분을 차지하였는데 이를 통해 볼 때 고학력 여성의 경력단절 원인가운데 '자녀양육'의 문제가 매우 큰영향을 끼치고 있음을 알 수 있다. 자녀를 집에서 본인이 직접 돌보는 사람들이 보육기관이나 타인에게 맡기는 경우 보다 경력단절이 더욱 높음을 알 수 있다. 그러므로 자녀양육이라는 경력단절의 원인을 줄이기 위한 방안 마련은 매우 시급하이 예컨대 직장내 보육시설 확충 및 보육교사의 질적강화 등 여러 보육정책에 대한 인프라 확충방안 마련은 경력단절을 근절시킬 수 있는 매우 중요한 정책방안이라 할 수 있다.

셋째, 재취업에 대한 의식조사 결과에 따르면, 재취업하기 위한 노력의 방법으로 정보검색 등의 소극적인 방법 활용이 높게 나타났다. 이는 재취업하기 위한 노력을 어떻게 해야 하는지를 모르는 즉, 경력단절 된 기간 동안 사회정보

나 취업정보의 부족으로 인해 자신감이 부족하여 나타나는 소극적 자세의 한 부분으로 해석할 수 있다. 이러한 해석은 재취업하기 위한 중요한 방법이라 할 수 있는 취업교육기관이나 평생교육원 등의 이용 부족으로 이어지는 문제를 지니고 있다. 평생교육기관이나 취업교육기관 등의 홍보부족과 직업훈련을 하대하는 우리의 잘못된 사회적 편견, 다른 하나는 고학력 여성들의 직업능력개발에 적절한 프로그램의 부족 등의 이유로 인해 이용을 원활하게 하지 못한다는 점이다. 따라서 재취업 노력을 소극적으로 하는 고학력 여성들의 노동시장 복귀를 위한 방안으로 취업교육기관의 맞춤형 경력개발 프로그램과 고학력 여성들의 직업의식 함양 교육프로그램 마련 등이 필요하다.

넷째, 고학력 경력단절 여성들의 자격증 소지여부 조사에서 전체의 66.9%가 1개 이상의 자격증을 소지하고 응답하였으며, 그 자격 종류에는 교사와 같은 전문적인 내용의 것도 많이 있었다. 따라서 이 거로가로 미루어 취업교육기관의 직업훈련프로그램 개발에 있어서 자격증 소지여부와 관련한 프로그램들을 개발하고 재취업을 지원하는 방안 마련이 필요하다 할 수 있다. 예를 들면, 교육 및 의료복지와 관련한 방과 후 아동 지도사나 음악, 미술 심리치료사 및 직업상담사 또는 언어치료사 등의 전문직종을 발굴, 취업교육프로그램으로 설치·운영 하도록 하여야 한다.

다섯째, 고학력 경력단절여성들이 취업교육기관에서 훈련받은 취업교육프로그램은 컴퓨터관련 정보화, 요리관련, 교육관련 분야의 순서로 높게 나타나고 있다. 이 결과를 보면, 고학력 여성들이 재취업을 하기 위한 직업능력개발 프로그램으로 수강하였다기 보다는 취미와 교양수준 정도로 생각하고 교육받은 것으로 판단할 수 있다. 왜냐하면 컴퓨터 관련과 요리 등의 분야는 노동시장에 재진입하는 데에 활용도가 있는 프로그램이라기 보다는 오히려 창업활동이나 취미활동 등을 하는 데에 필요로 할 프로그램에 가깝기 때문이다. 따라서 고학력 여성들을 노동시장에 복귀시키기 위한 직업능력개발 프로그램으로는 고학력 여성들이 관심 있어 하는 전문적인 생명, 환경, 문화 등 취업교육 프로그램을 다



양하게 개설, 운영하여야 할 필요가 있다.

여섯째, 고학력 여성이 희망하는 직업형태의 조사결과, 정규직 희망이 62.4%였고, 자영업과 파트타임 등 시간제약이 보다 적은 취업형태는 약 33% 희망하는 것으로 나타나, 단시간 근로 직종발굴에도 힘써야 할 것으로 보인다.

일곱째, 대전시내 산업구조 특성상 서비스업에 많은 인력이 분포되어 있어 저우 문제 및 저학력자의 집중분포, 그리고 일자리의 고용불안정 등과 같은 문제들이 함께 맞물려 있다는 점에 유념할 필요가 있다. 따라서 서비스업 부문에서도 교육, 보육, 문화와 같은 사회적 서비스에 관련된 일자리를 창출하여 고용을 촉진, 장려할 필요가 있다.

## 제2절 대전지역 사업체 여성인력 수요 및 고용 실태

### 1. 조사개요

#### 1) 조사대상업체 선정

본 절에서는 대전지역 고학력 경력단절 여성의 경력개발과 재취업 활성화를 위하여 사업체에서의 여성인력에 대한 수요 및 고용현황을 살핌으로써 고학력 경력단절 비취업 여성의 재취업 가능성에 대하여 조사하고자 하였다.

조사대상 사업체의 선정은 확률표집에 의하지 않고, 고학력 여성의 고용가능성이 높다든가 또는 고학력 여성의 직업선호도가 높은 것으로 나타난 사회적 서비스 일자리를 위주로 하여 이루어졌다.

구체적으로 조사코자 하는 대상 사업체는 여러 직종의 사업체 가운데 여성이 재직하는 수가 많거나 또는 고학력 여성의 선호도가 높아 재취업을 요구하는 수준이 높을만한 사회적서비스 분야의 직종들을 우선적으로 선정, 조사하였다. 결과적으로 사회적서비스 분야의 직종 가운데에서도 주로 학원, 병원, 어린이집과 같은 교육계와 복지계통의 사업체를 선정, 조사하게 되었다.

#### 2) 설문내용

본 연구를 수행하기 위하여 아래와 같이 설문문항의 조사영역과 조사내용을 분류하였다.

**<표 4-38> 사업체 대상 설문내용**

조사영역	조사내용
일반적 사항	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 사업체 현황</li> <li>- 업종</li> <li>- 근로자 구성현황</li> <li>- 향후 채용계획</li> <li>- 인력확보방법</li> </ul>
여성인력 고용실태	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 여성인력 고용현황</li> <li>- 여성 근로자수</li> <li>- 여성 명퇴 및 중도 퇴직자 수</li> <li>- 인력채용경향</li> <li>- 인력채용경향 증가추세 이유</li> <li>- 인력채용경향 감소추세 이유</li> <li>- 명퇴 및 중도 퇴직자 증가추세 이유</li> <li>* 여성인력 고용실태</li> <li>- 여성근로자의 재직기간과 평균임금/학력/결혼여부</li> <li>- 향후 여성인력 채용계획</li> </ul>
여성직업제교육과정	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 채용 직후 수습기간 내의 맞춤교육</li> <li>- 직무능력향상교육</li> <li>- 재취업자 현황</li> <li>- 여성취업교육기관에 대한 요구</li> </ul>

### 3) 조사절차

설문조사는 2011년 9월 27일 - 10월 7일까지 대전광역시에서 전문조사원 5인에 의하여 이루어졌다. 조사원 1인당 7일간 조사 수행하도록 하여 총 200부를 조사하였으며, 그 중 유효응답이 이루어진 195부를 분석하였다.

### 4) 자료 분석방법

사업체 여성인력 고용실태에 대한 설문조사의 통계처리는 전문통계분석 프로그램을 사용하였으며, 통계분석방법은 빈도분석과 교차분석을 통해 여성고용 특성을 파악하였다.

### 5) 사업체 업종별 분포

설문에 응답한 사업체는 대전광역시에 소재한 195개 사업체이며, 주로 여성인

력의 비중이 높은 업체를 유의 표집하여 조사를 실시하였다.

설문대상 사업체의 업종은 학원, 교습소 등으로 대표되는 교육 서비스 업이 전체의 51.3%로 가장 높으며, 병원 등 보건 및 사회복지사업체가 25.1%, 공공수리 및 개인 서비스업체가 7.9%, 기타업체 6.8% 등의 순으로 구성되었다.

**<표 4-39> 조사대상 사업체의 업종별 분포**

구분	구성비	
사업체 업종	금융/보험업	2.6
	부동산/임대업	1.6
	정보통신서비스	2.1
	교육서비스	51.3
	보건 및 사회복지사업	25.1
	공공수리/개인서비스	7.9
	유통/무역업	2.1
	계약업	0.5
	기타	6.8

## 2. 분석 결과

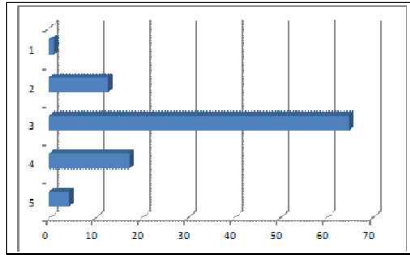
### 1) 사업체의 여성인력 고용실태

#### 최근 3년간 여성인력 고용현황

195개의 조사 업체 중 최근 3년간 여성인력 채용에 대하여 변함없음이라고 응답한 업체는 64.9%에 이르고 있으며, 약간 증가는 17.3%, 약간 감소는 12.6%, 매우 증가는 4.2%의 순으로 조사되어 여성인력 채용경향은 과거와 변함없는 경우가 대부분인 것으로 나타났다.

<표 4-40> 여성인력채용경향(최근 3년간)

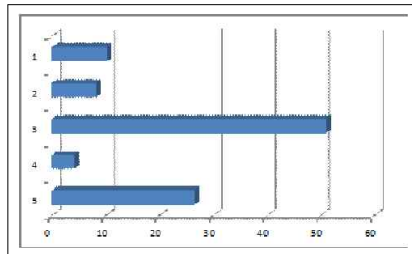
문항	업체수	구성비
유효(결측)	191(9)	100.0
1. 매우감소	2	1.0
2. 약간감소	24	12.6
<b>3. 변함없음</b>	<b>124</b>	<b>64.9</b>
4. 약간증가	33	17.3
5. 매우증가	8	4.2



여기에서 여성인력 채용경향이 증가한다고 응답한 업체를 대상으로 어떠한 이유에서 인지를 물어 본 결과 업무 특성상 여성에게 더욱 적합하기 때문이라는 응답이 51.0%로 가장 높게 나타났다. 이는 주로 조사 대상 사업체의 업무 특성상 여성에게 적합한 직종과 업무능력을 갖추었기 때문인 것으로 해석될 수 있다.

<표 4-41> 여성인력채용이 증가한 이유

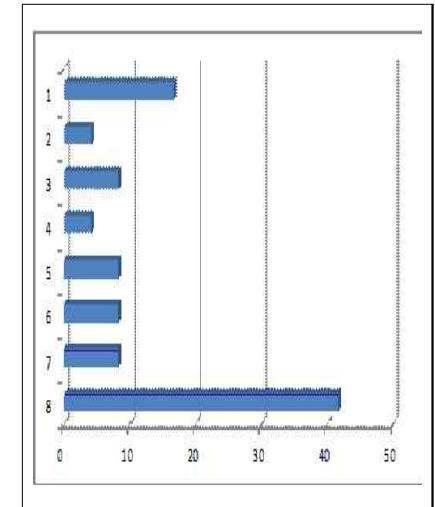
문항	업체수	구성비
유효(결측)	49(151)	100.0
1. 업무능력이 뛰어나서	5	10.2
2. 사회전반 참여율 증가	4	8.2
<b>3. 업무특성상 여성 적합</b>	<b>25</b>	<b>51.0</b>
4. 비정규직 활용 용이	2	4.1
5. 기타	13	26.5



이와는 달리 여성인력이 감소하였다는 업체를 대상으로 그 이유를 물어본 결과, 직무처리 능력이 부족하다는 응답이 16.7%, 조직문화 적응능력이 낮다는 응답, 야근 불가능 및 어려움 때문이라는 응답순으로 나타났다. 기타 이유가 41.7%로 가장 높게 나타났는데, 경기악화로 인한 인원감축, 사업규모 축소 등의 외부요인에 의한 것이 대부분이었다. 이를 통해 볼 때, 여성인력 채용경향 감소 요인은 주로 외적 요인에 의한 것이 클 뿐, 과거 인식대로 직무처리 미숙이나 조직문화 부적응 등 개인적인 요인에 의한 것이 아님을 알 수 있다.

<표 4-42> 여성인력채용이 감소한 이유

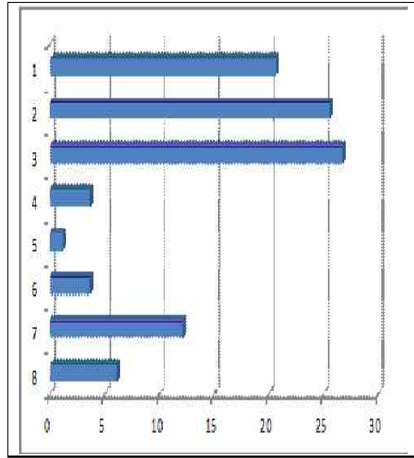
문항	업체수	구성비
유효(결측)	24(176)	100.0
1. 직무처리능력부족	4	16.7
2. 근무태도 소극적	1	4.2
3. 조직문화적응능력부족	2	8.3
4. 직원간화합능력부족	1	4.2
5. 야근불가능/어려움	2	8.3
6. 자녀양육 근무부족	2	8.3
7. 출산 업무공백	2	8.3
<b>8. 기타</b>	<b>10</b>	<b>41.7</b>



여성 근로자의 명퇴 및 중도퇴직자가 증가추세라면 그 이유로는 타직장으로의 이직의 이유가 26.8%, 출산, 육아 문제 25.6%, 결혼 및 집안 사정 20.7% 등의 순으로 나타났다. 주로 이직 및 적성에 따른 퇴직보다는 출산 및 육아 문제 등 여성 고유의 문제가 전체의 약 60%에 이르는 것으로 나타났다는 점을 주목해 볼 필요가 있다.

<표 4-43> 여성근로자의 명퇴 및 중도퇴직자 증가추세 이유

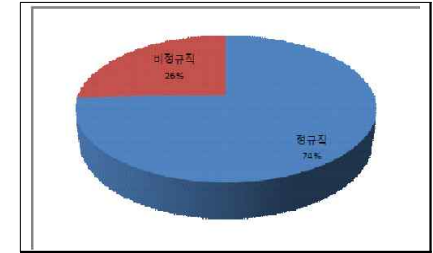
문항	업체수	구성비
유효(결측)	82(118)	100.0
1. 결혼 및 집안사정	17	20.7
<b>2. 출산, 육아 문제</b>	<b>21</b>	<b>25.6</b>
<b>3. 타 직장으로의 이직</b>	<b>22</b>	<b>26.8</b>
4. 학업추구	3	3.7
5. 명퇴를 통한 목돈 마련	1	1.2
6. 직무와 적성 불일치	3	3.7
7. 여성복지문제불충분	10	12.2
8. 기타	5	6.1



채용계획이 있는 94개 업체의 채용형태로는 정규직이 74.5%, 비정규직이 25.5%로 계획하고 있다고 응답하였다.

<표 4-45> 향후 여성인력 채용계획 형태

문항	업체수	구성비
유효(결측)	94(106)	100.0
정규직	70	74.5
비정규직	24	25.5

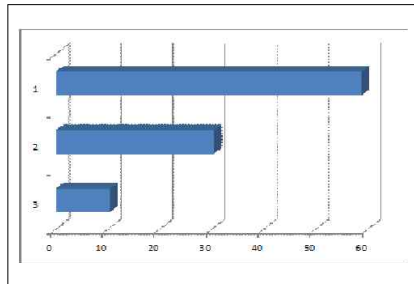


여성인력 고용양상

조사대상업체가 향후 여성인력의 채용계획 시기로는 수시 채용을 가장 선호하는 것으로 나타났다. 다음으로는 1년 이내가 30.5%, 2년 이내가 10.5%로 나타나 대부분 2년 이내 수시로 채용계획이 있다고 나타났다.

<표 4-44> 향후 여성인력 채용계획 시기

문항	업체수	구성비
유효(결측)	95(105)	100.0
1. 수시로	56	58.9
2. 1년 이내	29	30.5
3. 2년 이내	10	10.5



<표 4-46> 향후 여성인력 채용 시 고려사항 우선순위

(단위 : 명, %)

순위 고려 사항	1순위	2순위	3순위
학력	17(16.7)	12(12.0)	4(4.0)
연령	5(4.9)	6(6.0)	3(3.0)
결혼여부	-	2(2.0)	1(1.0)
직무수행능력	<b>25(24.5)</b>	<b>32(32.0)</b>	18(18.2)
근로가능시간대	2(2.0)	7(7.0)	11(11.1)
지역	-	-	4(4.0)
업무에 적합한 자격증	<b>41(40.2)</b>	<b>9(9.0)</b>	14(14.1)
경력	8(7.8)	19(19.0)	18(18.2)
성격/인간관계	3(2.9)	13(13.0)	26(26.3)
기타	1(1.0)	-	-
계	102(100.0)	100(100.0)	99(100.0)

향후 여성인력 채용시 고려사항의 우선순위에 대한 응답으로는 1순위가 업무에 적합한 자격증으로, 2순위는 직무수행능력, 3순위는 성격 및 인간관계 순으로 조사되었다.

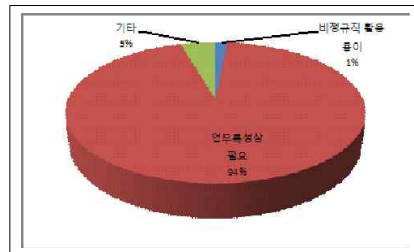
이는 연령이나 결혼여부보다는 업무수행에 있어 적합한 자격증 및 능력함양을 중요시하고 있는 것으로 나타나 향후 여성인력의 취업시, 전문능력함양 및 자격증의 요구가 매우 중요한 요인이 될 수 있음을 시사하고 있다. 이를 통해 보았을 때, 취업 전, 후 업무에 적합한 자격증을 갖출 수 있도록 대비하며 또한 업무수행에 전문적인 능력을 함양할 수 있도록 지속적으로 직업능력개발을 하여야 될 것으로 판단된다.

고학력(전문대 졸업이상자) 여성인력의 채용 필요성이 있다는 132개 사업체 중 93.9%가 업무특성상 필요하기 때문이라고 응답하였으며, 비정규직 활용이 용이하기 때문이라는 응답은 1.5%에 불과하여 대부분 업무 특성상 필요하여 고학력 여성인력의 채용을 계획하는 것으로 나타났다.

이를 통해 보았을 때 고학력 여성인력의 경우도 앞서 조사된 문항과 연결지어 해석할 수 있다. 학력이 높은 만큼 업무수행에 있어서도 전문적이거나 탁월한 업무능력을 함양하고 있을 것이라는 기대감을 사업체에서 가지고 있다는 것을 알 수 있다.

<표 4-47> 고학력 여성인력의 채용 필요성

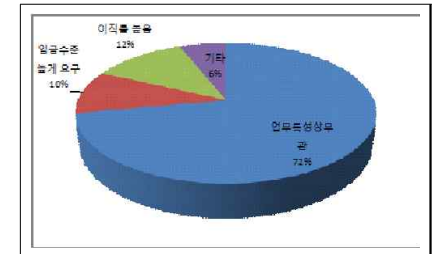
문항	업체수	구성비
유효(결측)	132(68)	100.0
비정규직 활용이 용이	2	1.5
업무특성상 필요	124	93.9
기타	6	4.5



반면, 고학력 여성인력의 채용이 불필요하다는 50개의 사업체의 경우는 업무특성상 무관이 72.0%로 나타났으며, 이직률이 높아서가 12.0%, 임금수준을 높게 요구함이 10.0%로 나타났다. 업무특성상 관계가 없는 경우를 제외하면 사업체 고용주들이 고학력 여성의 높은 이직률과 높은 임금수준에 대한 불만과 부담감이 큰 것으로 판단된다.

<표 4-48> 고학력 여성인력의 채용 필요성이 없다면 그 이유

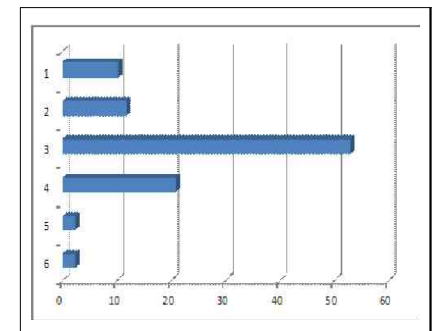
문항	업체수	구성비
유효(결측)	50(150)	100.0
업무특성상 무관	36	72.0
임금수준 높게 요구	5	10.0
이직률 높음	6	12.0
기타	3	6.0



여성인력의 채용방법으로는 언론매체 의존도가 52.9%로 가장 높고, 학연 지연 등 연고채용이 그 다음 순으로 나타났다.

<표 4-49> 여성인력 채용방법

문항	업체수	구성비
유효(결측)	153(47)	100.0
1. 대학평생교육원취업상담실	22	10.2
2. 공공시설취업교육기관	26	11.8
<b>3. 언론매체</b>	<b>117</b>	<b>52.9</b>
4. 학연지연등 연고채용	46	20.8
5. 인력채용박람회 이용	5	2.3
6. 기타	5	2.3



조사대상 사업체가 여성인력 충원시 가장 어려움을 겪는 직종 1순위는 교육직, 2순위는 전문 특수직, 3순위는 일반사무직 및 연구개발직으로 조사되었다.

<표 4-50> 여성인력 채용 시 가장 어려움을 겪는 직종 우선순위

(단위 : 명, %)

순위 직종	1순위	2순위	3순위
일반사무직	12(7.0)	18(15.1)	21(18.9)
전문특수직	50(29.2)	28(23.5)	11(9.9)
마케팅홍보직	6(3.5)	13(10.9)	11(9.9)
교육직	<b>51(29.8)</b>	<b>19(16.0)</b>	6(5.4)
연구개발직	12(7.0)	9(7.6)	21(18.9)
정보통신직	2(1.2)	2(1.7)	6(5.4)
디자인	<b>1(0.6)</b>	<b>5(4.2)</b>	4(3.6)
서비스	5(2.9)	12(10.1)	6(5.4)
기술직	7(4.1)	3(2.5)	10(3.6)
생산직	7(4.1)	4(3.4)	-
영업직	9(5.3)	4(3.4)	14(12.6)
기타	9(5.3)	2(1.7)	1(0.9)
계	171(100.0)	119(100.0)	111(100.0)

여성인력 충원이 어려운 이유로는 1순위가 필요한 기술 및 능력을 갖춘 인력이 없어서라는 응답이 가장 많았으며, 2순위는 요구하는 근로조건이 까다로워서, 3순위는 임금조건이 맞지 않아서 순으로 나타났다. 이 외에도 채용하고자 하는 학력·연령대 부재, 채용하고자 하는 직무를 찾는 여성이 부재하여 라는 응답도 여성인력 충원의 어려운 이유로 꼽혔다. 이를 통해 보았을 때, 사업체에서 요구하는 맞춤형 인력을 양성할 만한 취업교육기관이나 또는 직업능력개발에 관한 방안 연구가 활성화 되어야 할 것으로 판단한다. 더 나아가 여성의 경우도 맞춤형 인력양성 방안의 대상자로 선정되어 교육의 기회를 제공받을 뿐만

아니라 사업체가 요구하는 적합한 능력을 갖춘 인력으로 직업능력이 개발 되어야 할 것으로 본다.

<표 4-51> 여성인력 충원이 어려운 이유 우선순위

(단위 : 명, %)

순위 충원 애로자유	1순위	2순위	3순위
여성인력에 대한 정보부족	10(5.9)	9(5.6)	15(9.6)
임금조건이 맞지 않음	48(28.2)	36(22.5)	36(23.1)
필요한 기술/능력 갖춘 인력부재	49(28.8)	31(19.4)	13(8.3)
요구하는 근로조건 까다로움	<b>24(14.1)</b>	<b>48(30.0)</b>	33(21.2)
채용하고자하는 학력/연령대 부재	14(8.2)	24(15.0)	34(21.8)
채용희망 직무를 찾는 여성 부재	20(11.8)	10(6.3)	21(13.5)
기타	<b>5(2.9)</b>	<b>2(1.3)</b>	4(2.6)
계	170(100.0)	160(100.0)	156(100.0)

여성인력에 대한 분야별 만족도를 업무능력, 직장에 대한 소속감 및 충성, 동료 상사와의 인간관계, 출산·육아 등으로 인한 업무의 지속성의 4개 분야로 세분하여 여성인력 및 고학력 여성인력에 대하여 조사하였다.

먼저 여성인력의 업무능력은 고학력여성과 일반여성과의 차이가 존재하였으며, 평가 점수가 다른 분야에 비하여 높은 편에 속하였다.

다음으로 직장에 대한 소속감 및 충성도에 대한 평가는 고학력 여성의 경우에 일반여성에 비하여 더 만족도가 높은 것으로 나타났다.

인간관계에 대한 평가에 있어서도 고학력여성에 대한 만족도가 높은 편이기는 하지만, 그 차이는 크지 않았으며, 일반여성의 경우에도 이 분야에 대한 사업체 만족도는 높은 것으로 나타났다.

여성인력의 출산·육아 등으로 인한 업무의 지속성에 대한 평가는 업무의 만

족도와는 상반된 결과를 보이고 있다. 전반적으로 만족도가 떨어지는 것을 확인할 수 있다. 이로써 여성의 출산과 육아로 인한 업무 지속성의 만족은 여전히 불만족에 가까운 것을 알 수 있으며 이는 여성 특성에 대한 이해와 더불어 사회적인 의식의 변화가 전제되어야 할 필요가 있음을 알 수 있다.

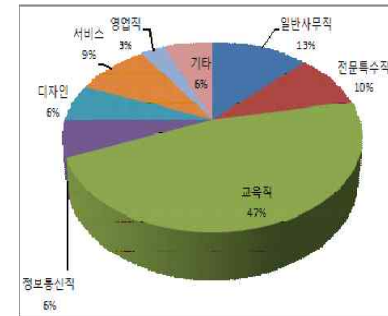
<그림 4-1> 여성인력의 업무 분야별 만족도 평가 내용



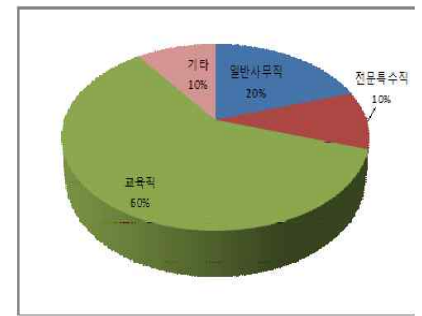
직업훈련기관과 연계한 여성인력의 채용분야로는 교육직이 46.9%로 가장 높고, 일반 사무직이 12.5%, 전문 특수직과 서비스직이 9.4% 등의 순으로 다양한 분야에 걸쳐 고르게 나타난 반면, 고학력 여성의 경우는 교육직이 60.0%, 일반 사무직이 20.0%, 전문 특수직이 10.0%의 비율로 나타났다. 이를 통해 보았을 때 일반여성의 경우는 직업훈련기관과 연계한 인력 채용 분야가 고루 나타났으나, 고학력 여성의 경우는 교육직과 같은 특수한 분야를 제외하고는 직업훈련과 연계한 채용분야의 폭이 좁은 것을 알 수 있다. 그러므로 고학력 여성의 경우는 직업훈련기관과 연계한 채용분야를 확대할 수 있는 방안 즉, 직업훈련기관에서 다양한 분야에 취업할 수 있도록 취업교육프로그램 등을 확대설치·운영할 필요가 있음을 시사하고 있는 것이다. 그러나 다른 측면에서 보면, 고학력 여성의

경우 직업훈련 기관과 연계한 인력채용 분야가 몇 개의 직종을 빼고는 거의 0에 가깝다는 것은 고학력 여성들이 교육이나 전문특수직과 같은 몇 개의 분야를 제외하고는 직업훈련을 개발하는데 등한시하고 있다는 점을 엿볼 수 있다. 이는 고학력 여성들이 직종을 편식하고 있음을 보여주고 있는 현상이라고도 볼 수 있을 것이다.

<그림 4-3> 직업훈련기관과 연계한 여성인력 채용분야(일반여성)



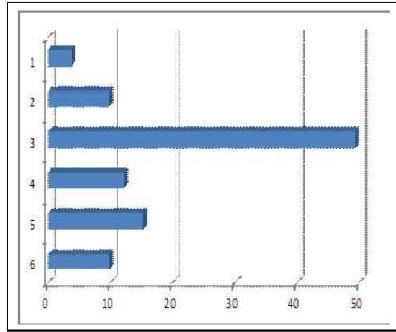
<그림 4-2> 직업훈련기관과 연계한 여성인력 채용분야(고학력여성)



직업훈련기관과 연계하여 여성인력 채용을 하지 않는 이유로는 훈련기관에 없는 직무분야 49.4%, 특별한 교육이 필요 없는 단순 직무라서가 15.2%, 검증된 훈련기관이 없어서는 12.2%, 훈련기관을 잘 몰라서 9.8% 등의 순으로 응답하였다. 이러한 결과를 보았을 때, 직업훈련기관에서는 몇 가지 시사점을 얻을 수 있을 것으로 판단된다. 먼저 사업체에서 직업훈련기관과 연계하여 인력채용을 하고 싶어도 적합한 직무 분야의 직업능력 프로그램이 개설되어 있지 않아 연계가 못되고 있음은 아직도 직업훈련기관의 직업능력 프로그램들이 지나치리만큼 협소하다는 것으로 판단할 수 있다. 현대는 직무분야도 매우 다양하여 경쟁을 치루고 있는 시대에 살고 있다. 따라서 직업훈련기관도 다양한 직업능력향상 프로그램을 개발하여야 할 것이라 판단된다. 뿐만 아니라 직업훈련기관을 상당수의 사람들이 잘 모르고 있는 것이 사실이다. 그러므로 직업훈련기관의 홍보도 매우 중요한 문제임을 인지하여야 할 것이다.

<표 4-52> 직업훈련기관과 비연계 이유

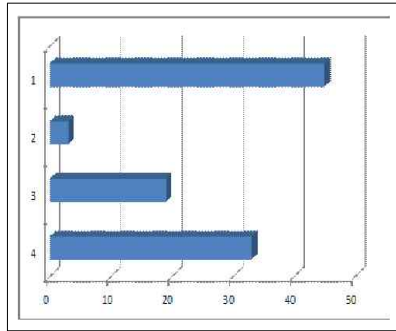
문항	업체수	구성비
유효(결측)	164(36)	100.0
1. 여성인력 불필요 직무	6	3.7
2. 훈련기관 잘 몰라서	16	9.8
<b>3. 훈련기관에 없는 직무분야</b>	<b>81</b>	<b>49.4</b>
4. 검증된 훈련기관이 없어서	20	12.2
5. 특별한 교육이 필요 없는 단순직무	25	15.2
6. 기타	16	9.8



여성근로자의 직업재교육과 관련하여 채용 직후, 수습기간 내의 맞춤교육 방식은 사내 자체 교육 49.7%, 교육실시 안함 32.3%, 사내자체교육+위탁교육 병행은 16.4% 순으로 나타났다. 이렇듯 수습기간 내의 맞춤교육이 사내 자체 교육 방식에 빈도가 높게 나타나는 이유는 수습기간 중엔 주로 직장에서의 적응능력을 높여주고 인간관계나 직무과업 등에 치중되는 기간이라 할 수 있기 때문에 사내의 직장 상사들이 주로 자체교육을 맡아 운영하기 때문이라 판단된다.

<표 4-53> 직무능력향상 교육방식

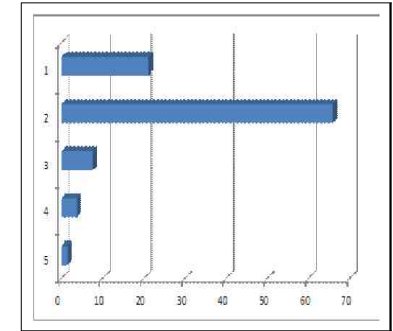
문항	업체수	구성비
유효(결측)	164(36)	100.0
<b>1. 사내자체 교육</b>	<b>74</b>	<b>45.0</b>
2. 위탁교육	5	3.0
3. 사내자체+위탁 병행	31	19.0
4. 교육실시 안함	54	33.0



직무능력향상을 위한 교육프로그램으로는 직무관련 전문기술 습득 능력 교육이 전체의 65.9%, 직업 프로의식 함양이 21.2%, 시간관리 자기관리 능력 교육이 7.6%, 리더십 위기관리 능력 교육이 3.8% 등의 순으로 실시되고 있는 것으로 나타났다.

<표 4-54> 직무능력향상 교육방식

문항	업체수	구성비
유효(결측)	132(68)	100.0
1. 직업프로의식 함양	28	21.2
<b>2. 직무관련전문기술 습득 능력 교육</b>	<b>87</b>	<b>65.9</b>
3. 시간/자기관리능력 교육	10	7.6
4. 리더십 위기관리능력 교육	5	3.8
5. 기타	2	1.5



직무능력향상 교육의 만족도에 대한 응답으로는 효과가 큼이 68.9%로 가장 높고, 효과가 매우 큼은 16.7%로 채용 직후 실시되는 수습기간의 맞춤에 비해 직무능력향상을 위해 실시되는 교육에 대한 만족도가 비교적 높은 것으로 나타났다. 이러한 현상은 직무와 관련하여 전문기술을 습득하는 능력을 키워준다거나 또는 직업의 프로의식을 함양케 됨으로써 실제 직무에 적용, 자신감을 갖도록 하는 데에 큰 기여를 하기 때문인 것이라 짐작된다.

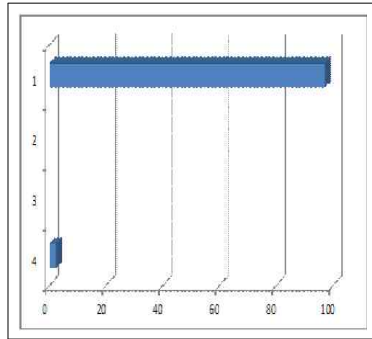


향후 사업체에서 재취업자를 고용하려는 의사가 있는지를 물어 본 결과 있다는 응답이 48.1%로 나타났다.

사업체 내 재취업자를 재고용하려는 의사가 있는 76개 업체를 대상으로 어떠한 이유에서인지 물어 본 결과, 경력자로 직무처리 능력이 수월하기 때문이라는 응답이 97.4%로 압도적으로 높게 나타났으며, 임금조절이 용이한 점이나 비정규직화하기 쉽기 때문이라는 응답을 한 사업체는 없는 것으로 조사되었다. 이를 통해 보아서도 재취업을 하고자 하는 경력단절 여성은 재취업을 하기 이전에 자신의 경력을 개발하고 직무처리 능력향상을 위하여 많은 노력을 하여야 할 것으로 판단된다.

<표 4-55> 사업체 내 재취업자 고용 의사가 있는 경우 사유

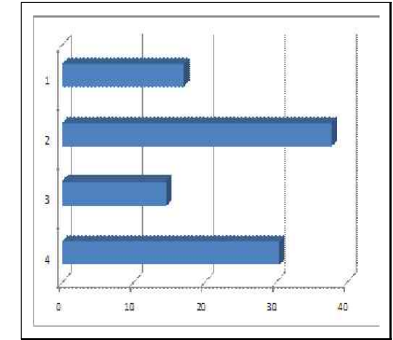
문항	업체 수	구성비
유효(결측)	76(124)	100.0
<b>1. 경력자로 직무처리 능력 수월</b>	<b>74</b>	<b>97.4</b>
2. 임금을 조절하기 쉽기 때문	-	-
3. 고용형태를 비정규직화하기 쉬워서	-	-
4. 기타	2	2.6



사업체 내 재취업자를 재고용하려는 의사가 없는 경우 그 이유로는 재취업자의 업무능력을 신뢰하기 어려움이 37.8%, 재취업자가 요구하는 복지수준을 맞추기 어려움이 17.1%, 재고용할 업무부서의 부재가 14.6%의 순이며 기타 이유가 30.5%로 나타났다. 기타 응답으로는 임금수준에 대한 부담과 장기근무가 어려울 것 같다는 응답이 있었다. 이를 볼 때 재취업하고자 하는 여성들은 업무능력 향상과 또는 자신이 경력단절 되기 이전의 업무만 고수하여서는 안되며 오히려 다른 다양한 경력을 개발할 필요가 있음을 알 수 있다.

<표 4-56> 사업체 내 재취업자 고용 의사가 없는 경우 사유

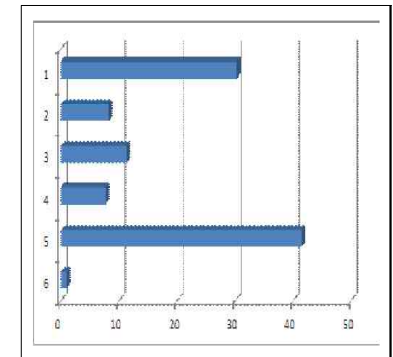
문항	업체 수	구성비
유효(결측)	82(118)	100.0
1. 재취업자 요구 복지수준 충족 불가	14	17.1
<b>2. 재취업자 업무능력 신뢰 어려움</b>	<b>31</b>	<b>37.8</b>
3. 재고용할 업무부서 부재	12	14.6
4. 기타	25	30.5



응답대상 사업체에서 생각하는 고학력 여성의 직업능력개발을 위한 프로그램의 종류로는 현장학습 및 실무교육 학습이 41.5%, 직업 프로의식 교육이 30.3%, 자기개발이 11.3%, 조직적응 훈련이 8.2%, 자신감/리더십 훈련이 7.7% 등의 순으로 나타났다. 이를 통해 보았을 때, 향후 직업교육기관에서 직업능력개발 프로그램을 설치 운영함에 있어 우선적으로 현장학습을 통한 실무교육과 프로의식 및 자기개발과 같은 교육프로그램 등을 개발하여야 할 것으로 본다.

<표 4-57> 고학력 여성의 직업능력개발을 위한 사업체 요구 프로그램

문항	업체 수	구성비
유효(결측)	200(0)	100.0
1. 직업 프로의식 교육	61	30.3
<b>2. 조직적응 훈련</b>	<b>16</b>	<b>8.2</b>
3. 자기개발	23	11.3
4. 자신감/리더십 훈련	15	7.7
5. 현장실습/실무교육	83	41.5
6. 기타	2	1.0



### 3. 조사결과 요약 및 정책시사점

사업체 여성 인력 고용실태에 있어서 그 주요 내용과 시사점은 다음과 같다.

첫째, 사업체 근로자의 구성현황 가운데 특이사항은 40대 이상의 정규직 여성은 남성과 비교하였을 때 절반 수준도 못 미치는 것으로 나타났다. 조사결과를 보면, 40대의 여성 연령층은 경력단절 된 여성들이 다시금 재취업을 하고자 하는 의지가 높은 연령층임에도 불구하고 이 연령층에서는 정규직 형태로 취업하기란 쉽지 않음을 보여주고 있다. 물론 앞서 살폈듯이 시간제약을 많이 받지 않는 직업형태를 선호하기도 하나, 대체로 40대의 재취업하고자 하는 여성들이 정규직 형태의 일자리 얻기란 매우 어려움을 알 수 있다. 이러한 문제를 통해 보았을 때, 경력단절 되었다가 재취업하는 40대 연령층의 직업형태가 정규직중이 아닐지라도 전문직업으로 남성과 대등한 경쟁을 펼칠 수 있는 직업에 종사할 수 있도록 대안을 마련하여 주어야 할 필요성이 있음을 시사한다.

둘째, 본 연구의 설문대상 사업체가 주로 교육서비스, 사회복지 사업체, 공공수리 및 개인서비스 업체 순으로 구성하여 조사하긴 하였으나, 향후 인력채용 계획 규모면에서 남성은 전체 18개 업체에서 여성은 전체 59개 업체에서 고용계획이 있음을 밝혔다. 이는 재취업의사가 있는 고학력 여성의 경우 관심을 높여 가지고 있어야 할 뿐만 아니라, 취업교육기관에서도 교육 및 사회복지 등의 사업체와 관련한 교육프로그램을 마련, 운영하여야 함을 시사한다.

셋째, 여성인력의 업무능력에 대한 사업체측의 평가는 불만족의견이 약 10%인 반면, 만족의견은 약 60%대로 매우 높게 나타났다. 그러나 출산, 육아 등으로 인한 업무의 지속성에 대한 평가에서는 불만족 의견이 30%대에 육박하여 결혼, 출산, 육아 문제가 여성의 지속적인 경력유지와 직장생활에 가장 큰 걸림돌이 되는 것을 확인할 수 있다. 그러므로 고학력 여성의 경력개발을 제고하는데 있어서 출산과 육아 문제를 해결할 제도 및 정책적 지원방안을 마련해 주는 것은 매우 중요하다.

넷째, 사업체에서 여성인력 채용시 고려사항으로는 '업무에 적합한 자격증', '직무수행능력', '성격 및 인간관계' 순으로 조사되었다. 조사결과에서 보듯 연령이나 결혼여부가 아닌 업무에 적합한 자격증과 직무수행능력을 인력 채용시 중요항목으로 보는 관점에 맞춰 고학력경력단절여성과 취업교육기관은 자격증 및 직무수행능력 향상·직업능력을 개발하여야 할 것이다.

다섯째 여성인력 충원시 가장 어려움을 겪는 직무순위는 교육직 전문특수직 일반사무직 연구개발직 등으로 조사되었다. 수도권에 비교적 근접한 대전광역시 시의 사정에서는 고학력자일수록 수도권으로 유출 되어 교육직 전문특수직 등의 전문직무에서 인력 채용의 애로를 겪는 상황이 많다. 고학력자들이 수도권으로 유출될 가능성이 높은 이유에는 대전광역시에 고학력자들을 고용할만한 전문적 사업체가 많지 않기 때문이다. 이 문제를 극복하기 위한 방법으로는 우선 유휴인력인 고학력경력단절 여성들의 직업능력을 개발함으로써 그들 인력을 적극 활용하는 것이다. 뿐만 아니라 고학력 여성들이 애써 수도권까지 유출되어 가지 않도록 그들이 종사할 만한 사회적서비스 일자리 등을 많이 창출하여 활용하도록 한다.

여섯째, 여성인력충원이 어려운 이유로 1순위는 '필요한 기술 및 능력을 갖춘 인력이 없어서'가 2순위는 '요구하는 근로조건이 까다로워서', 3순위는 '임금 조건이 맞지 않아서'로 조사 되었다. 이를 보았을 때 사업체에서 요구하는 맞춤형 인력을 양성할 만한 취업교육프로그램이나 직업능력개발에 관한 방안 연구가 활성화 되어야 할 것으로 판단한다. 예컨대 '필요한 기술능력을 갖춘' 인력으로 활용되기 위하여 직업훈련기관 등에서 기술기능 자격 등을 갖추고 맞춤형 경력개발이 될 수 있도록 노력하도록 한다.

일곱째 사업체들이 직업훈련기관과 연계하여 여성인력을 채용하지 않는 이유로는 '훈련기관에 없는 직무분야'이기 때문이라는 결과가 높게 나타났다. 이 결과로 보아 사업체에서 직업훈련기관과 연계하여 인력채용을 하고 싶어도 적합한 직무분야의 직업능력프로그램이 개설되어 있지 않아 연계가 불가능할 뿐

만 아니라 이는 곧 직업훈련기관의 직업능력프로그램들이 매우 협소함을 일러 주는 것이라 할 수 있다. 따라서 직업훈련 기관은 다양한 직업능력향상프로그램을 개발하여야 할 것으로 판단한다.

여덟 번째, 사업체내 재취업자를 재고용하려는 의사 이유로 우선시 하는 것은 ‘경력자로 직무처리능력이 수월하기 때문’ 이라는 조사결과를 얻었다. 반면 사업체내 재취업자를 재고용하려는 의사가 없는 이유로는 ‘재취업자의 업무능력을 신뢰하기 어려움’에 매우 높게 나타났다. 이러한 조사결과가 시사하는 바는 과거의 경력이 업무처리능력에 효과적일 수도 있다는 긍정적인 요인이 포함되기도 하지만 반면에 과거경력개발을 하지 않는다면 오히려 과거의 경력이 업무처리 하는 데에 신뢰감을 주지 못한다는 것을 뜻하기도 한다. 따라서 경력 단절여성은 자신의 과거경력을 개발하고 직무처리 능력향상에 힘을 기울여야 할 것이다.

아홉째 사업체에서 생각하는 고학력 여성의 직업능력개발을 위한 프로그램의 종류로는 ‘현장학습 및 실무교육학습’, ‘직업프로의식교육’ 의 순으로 나타났다. 따라서 취업교육기관에서는 사업체에서 요구하는 실습교육과 직업의식확충교육 등을 더욱 보강한 프로그램을 개발하여야 할 것이다.

### 제3절 대전지역 여성 취업훈련 실태

#### 1. 조사개요

##### 1) 조사대상기관 선정

본 실태 조사는 대전광역시 여성 직업훈련기관의 취업교육 프로그램 운영 현황을 살피기 위해 E-mail을 통하여 조사하였다.

조사대상 기관은 대전광역시 새로일하기지원센터 2곳, 여성인력개발센터 1곳, 그리고 대전시 평생교육문화센터 3곳, 대학교의 평생교육원 7곳으로 하였다.

##### 2) 조사내용

본 연구를 수행하기 위하여 아래와 같이 조사영역과 조사내용을 분류하였다.

<표 4-58> 취업훈련기관 대상 조사내용

조사영역	조사내용
기관의 일반적 실태 및 환경	- 보유 시설/서비스 현황 및 향후 필요도 - 운영비 - 직원의 주요 자격증 보유 - 위원회 내 여성 포함 여부
교육훈련생 실태	- 주요 훈련 목표집단 - 성별학력 분포
교육훈련프로그램 실태 및 요구	- 실업자대상 직업교육 비율 - 경력단절 여성 참여 현황 및 참여 저조 이유, 참여 촉진계획 - 교육훈련 요구 고려 정도, 선발기준
취업지원 및 지자체 지원사항	- 취업알선 방식 - 취업지원네트워크 운영, 지자체 협조체계 - 여성창업교육 및 서비스 - 고학력경력단절여성 직업교육훈련 활성화를 위한 기관 개선방안 - 고학력경력단절여성 직업교육훈련 활성화를 위한 정부지원 사항

### 3) 조사절차

설문조사는 2011년 7월 27일 - 8월 17일까지 전화와 E-mail을 통하여 진행되었다. 총 13개 기관이 응답하였으며, 유효응답이 이루어진 13개 기관의 응답결과를 분석하였다.

### 4) 자료 분석방법

필요에 따라 13개 기관에 대한 빈도분석을 실시하기는 하였으나, 샘플수가 제한되어 각각의 사례를 심층적으로 분석하는 질적방법을 사용하였다.

## 2. 분석 결과

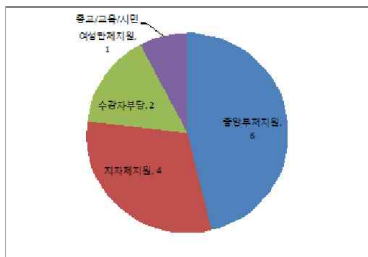
### 1) 기관운영실태 및 환경

#### 기관 운영비 충당

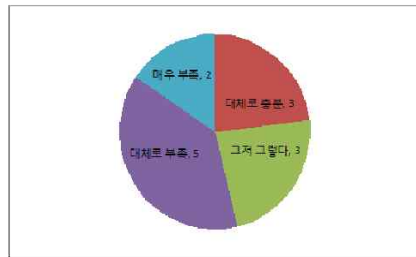
직업훈련기관의 기관비 운영 충당방법은 크게 중앙부처지원, 지자체 지원, 수강자 부담으로 나누어 볼 수 있다. 조사대상 13개 기관의 운영비 충당은 중앙부처 지원이 대부분이며, 다음으로는 지방자치단체 지원이었다. 수강자 부담은 일부에 제한되어 있었다.

운영비가 충분하였는가에 대한 응답은 충분하다라는 응답보다 부족하다라는 응답이 다소 많았다. 특히 공공기관 성격의 취업훈련기관에서 부족하다는 응답이 높게 나타났다.

<그림 4-4> 기관운영비 충당 방법



<그림 4-5> 운영비 충분도



### 직원 관련 자격증 보유현황

직원들의 관련 자격증 보유현황을 살펴본 바에 의하면 직업상담사를 보유하고 있는 기관이 대부분이며, 사회복지사 자격증, 평생교육사 등을 고루 보유하고 있는 것으로 나타났다.

직업상담사를 가장 많이 고용하고 있는 기관은 여성인력개발센터로 전문적인 서비스를 제공할 수 있는 역량을 잘 구비하고 있는 것으로 판단된다.

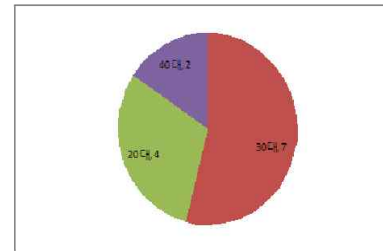
### 2) 교육훈련생 및 교육훈련 프로그램

#### 직업교육훈련생의 연령대와 학력

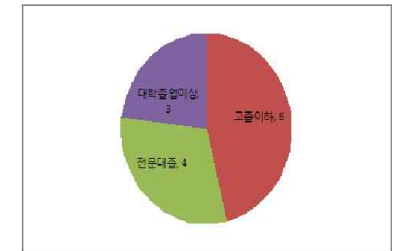
응답대상 기관에서 주로 어떠한 연령대를 교육대상으로 하고 있는지를 물어본 결과, 30대(7개 기관), 20대(4개 기관), 40대(2개 기관)순으로 나타났다.

직업교육훈련생의 주요 학력대는 고졸이하가 4개 기관, 전문대졸이 2개 기관, 대학졸업이상이 2개 기관으로 나타나 고졸이하가 주 훈련대상임을 알 수 있다.

<그림 4-6> 교육생의 주요 연령대



<그림 4-7> 교육생의 주요 학력대



#### 직업교육훈련과정 비중

전체 교육훈련과정 중에서 실업자 대상 직업훈련과정은 차지하는 비율은 평균 54% 정도인 것으로 나타났다. 즉 전체 직업훈련과정 중 실업자 대상 직업훈

련과정이 차지하는 비율이 어느 정도인지를 물어 본 결과, 41-60%라는 응답이 가장 높았으며, 다음으로는 61-80% 정도라는 응답이 이어졌다.

한편, 고용보험 지원과정은 전체 직업교육훈련과정의 평균 약 42% 정도로 나타났다. 즉 전체 직업교육훈련 중 고용보험지원과정이 차지하는 비율이 0-20%에 해당하는 훈련기관이 가장 많았고, 다음으로는 61-80%로 나타나 기관별로 편차가 크다는 사실을 알 수 있다.

자격증관련과정은 전체 직업교육훈련과정 중 평균 44.6% 정도로 나타났다.

### 직업교육훈련과정

조사 대상 직업훈련기관은 대부분 30대와 40대 여성을 대상으로 직업교육훈련을 실시하는 것으로 나타났다.

이들 기관에서 실시하는 직업교육훈련과정은 주로 조리사 자격관련, 미용기능 관련, 컴퓨터 관련, 개인서비스 관련(가사도우미, 간병인 등), 전산·세무·회계 관련 과정 등을 제시하였으며, 웹디자인 과정 등 컴퓨터 관련 과정의 일부를 제외하고는 대부분이 고학력이 요구되지 않는 서비스분야 직종이 중심을 이루고 있다.

<표 4-59> 직업훈련과정

순위별	교육프로그램 및 응답기관 수(순위 및 복수응답)
1순위	조리사 자격 관련(한식, 제과, 제빵 조리사 등) (11)
2순위	미용기능 관련(피부관리) (8)
3순위	개인 서비스 관련(간병인, 산모 및 가사도우미 등) (7)
4순위	컴퓨터 관련(컴퓨터 활용 교육, 웹디자인 등) (6)
5순위	전산·세무·회계 관련 (3)

30-40대 여성들에게 직업교육훈련과정을 실시하는 이유로는 여성취업 유망직종이라고 판단했기 때문(6개 기관), 여성의 요구가 많아 교육훈련생 확보가 용

이해서(5개 기관) 등이 주요한 답변으로 나왔다. 정부의 지원을 받을 수 있어서 개설했다는 응답도 2개 기관에서 나타나, 정부지원이 훈련과정 개설의 유인이 될 수 있음을 시사한다. 개설하지 않은 기관들의 경우, 그 이유로는 프로그램 개설이 어려워, 기관의 목적에 맞지 않아서, 해당 여성의 요구가 별로 없어서, 노동시장의 수요가 많지 않아서인 것으로 나타났다.

### 여성 취업전망 및 지도 실태

여성 취업전망 및 지도 실태를 살펴보면, 응답한 대상 기관 모두 여성 수료생의 취업률이 그다지 용이하지 않다고 응답하였다. 그 이유에 대해서는 이들 기관들이 취업시키고자 하는 분야가 나머지 기관들과 다르기 때문이며, 노동시장 수요가 약한 과정 혹은 취업취약집단을 대상으로 하는 과정이 여성관련 기관에 더 많다는 이유를 들고 있다.

전반적으로 여성에 대한 특화된 정보수집이나 취업지도가 미흡한 것으로 조사되었다. 여성회관에 비해 여성인력개발센터가 취업지도에 있어서 더 적극적이고 다양한 방식으로 노력하고 있다는 특징은 있으나, 대학부설기관, 여성회관 등은 소극적, 수동적 취업알선을 하고 있어, 이들 기관 특히 여성회관의 취업지원 기능에 대한 개선이 요구된다.

기관들의 중장년 여성의 취업전망은 부정적인 응답이 대부분이었다. 유망취업이나 창업분야도 대체로 여성직종 및 분야라고 일컬어지는 범위에서 크게 벗어나고 있지 않다.

### 3) 기관별 프로그램운영 특성

#### 대전여성인력개발센터

‘대전여성인력개발센터’는 1994년 7월 YWCA와 노동부의 민관 파트너십을 바탕으로 여성직업훈련기관으로 그 첫발을 내딛었으며, 이후 97년, 98년 국가의

경제위기 IMF를 겪으면서 전문훈련기관으로 자리매김을 해왔다. 현재는 점차 상담, 훈련, 취업, 고용유지까지 그 지경을 넓혀가며 여성의 노동시장 진입을 위한 원스탑기관으로 역할을 담당하고 있다.

특히, 지난 2009년부터 여성가족부와 노동부지원 <여성새로일하기센터>(이하, 여성새일센터)사업을 지정받아 경력단절여성들이 고용시장에 진입하는데 걸림돌이 되는 문제점들을 해결해주는 활동을 하고 있다. 여성새일센터는 크게 집단상담 프로그램운영, 찾아가는 취업설계사, 주부인턴사업, 일·가정양립지원 등으로 구성되며, 먼저 집단상담프로그램은 '취업준비특별반'으로 운영되는데 여성들의 오랜 경력단절로 인한 자신감회복을 돕고 취업 시 조직에 원활하게 적응할 수 있는 힘을 길러주며, 이력서, 자기소개서 작성부터 성공면접을 위한 컨설팅을 지원함으로써 노동시장 진입을 돕는 프로그램이라고 할 수 있다.

'찾아가는 취업설계사'분야로 5명의 취업설계사가 구인난을 겪는 중소기업을 포함, 다양한 여성들의 취업처를 방문하여 개척하고, 취업을 희망하는 여성들이 밀집한 곳에 찾아가 구직등록을 손쉽게 하도록 돕는 한편, 구인과 구직자간의 특성을 고려하여 알선하는 업무를 담당하고 있다. 특히 저연령의 미혼여성만 선호하던 구인기업에게 30대~40대 경력단절여성의 장점을 알려 취업에 있어 높은 연령의 장벽을 조금씩 낮추는 기여도 특특히 해내고 있다.

한편 '주부인턴사업'은 3개월간 경력단절여성들에게 기업에서의 인턴ships을 제공하고 기업에는 월 50만원씩 총 150만원을 지원하여 이후 인력수요에 부응하고 장기고용으로 이어질 수 있도록 돕는 사업으로서 총 50명까지 지원가능하다. 이외에도 같은 목적과 구성으로 대전시가 지원하는 주부인턴의 경우, 총 25명을 지원하며 하반기에 매칭이 시작될 예정으로 이를 통한 여성들의 취업활성화가 이루어지리라 기대하고 있다.

또한 여성새일센터사업에서 여성들의 고용유지를 위해 '일·가정양립지원'분야가 있는데 말 그대로 일하는 여성들의 가사부담을 덜어주고 좀더 편안한 상황에서 근무할 수 있도록 하기 위하여 매주 2회씩 밀반찬배달서비스를 지원하

고 있으며, 여성친화기업선정을 통해 여성이 직장에서 차별없이, 일과 가정을 병행할 수 있도록 기업문화를 조성하는 사업도 진행하고 있다.

또한 대전여성인력개발센터는 국가의 일자리창출사업에 적극적으로 참여하고 있는 것으로 나타났다. 특히 대전지역의 경우, 고학력경력단절여성의 분포가 높고 이들에 대한 일자리는 빈약한 가운데 일자리의 틈새연구를 통해 '학교 도서관관리사 사업'을 진행하면서 66명에게 일자리를 제공하여 전국 우수사례가 되기도 하였으며, 다문화가정과 저소득 학습부진학생의 정서학습지원사업을 운영, 28명의 고학력여성이 열정을 가지고 보람있게 일할 수 있도록 취업지원을 하고 있다. 이를 계기로 고학력여성들의 높은 취업욕구를 채울 수 있었고 학교의 적극적인 지지를 통해 앞으로도 좀 더 폭넓은 기회가 제공되리라 기대하고 있다. 한편, 40대~50대 여성들의 일자리지원을 위하여 대전YWCA '산모도우미, 베이비시터'사업을 기반으로 하여 확대, 발전시키는 노력을 하고 있다.

대전여성인력개발센터의 근간은 '직업훈련'이라고 해도 과언이 아니다. 이렇듯 개관 이래 여성들에게 필요한 직업교육을 개발하고 훈련하고 개선해오면서, 2009년에는 노동부의 실업자취업훈련에서 'A'등급을 받아 취업을 목표로 하는 직업전문교육기관으로서의 위상을 한층 강화해가고 있다. 교육대상도 다양화하여 경력단절여성뿐 아니라, 고학력여성, 여성장애인, 여성가장실업자, 중장년여성들에게 현장적용력이 높은 훈련을 진행해 왔으며, 교육과정 중 1:1개인 상담, 취업상담 등을 실시하여 훈련생 눈높이와 취업처의 요구능력의 간극을 최소화하는 맞춤훈련을 지향하고 있으며, 현장전문가와 인사담당자로 구성된 희망일자리지원단회의를 개최하여 훈련의 효과를 높이고 취업을 활성화할 뿐 아니라 외부전문가의 센터 지원망을 구축해 가고 있다. 또한, 신직종에 대한 연구와 적극적인 투자를 통해 새로운 직종개발의 선도역할을 담당해 가려고 한다. 그 일환으로 대전시와 함께 "청소년 커리어컨설턴트" 과정의 훈련생을 모집하고 있는데 초중고교의 교육과정에서 발생하는 직업체험활동 지도인력 수요와 청소년시기부터 직업에 대한 확고한 인식과 정보를 바탕으로 생애설계를

해 갈 수 있도록 돕는 전문가양성과정으로서 지역에서 처음 실시되는 총128시간의 전문교육이다.

또한 지난 5월25일 이주여성교육을 처음 실시하게 되었는데 ‘이주여성 중국어지도사’과정이 그것이다. 최근 중국어에 대한 관심이 고조되고 있는 상황에서 중국에서 이주해온 고학력여성들에게 아동에 대한 이해, 교수법, 실습 등 전문교육을 실시하고 초등학교와 어린이집 등에서 현장력을 길러 궁극적으로 취업을 연계해주게 되는데 처음 실시하는 교육이기 때문에 시행착오를 최소화하기 위하여 전문가의 의견을 청취하고 훈련생의 제안을 적극적으로 수렴해 나갈 계획이다.

한편, 대전여성인력개발센터는 훈련분야를 비전통 직종으로 확대하고자 노력하고 있는데, 지역의 특성상 제조업보다는 서비스산업비중이 높은 현실에서 쉽지 않은 상황이라고 볼 수 있다. 올해 이와 같은 방향에서 구인업체 채용 수요를 반영하여 기계와 건축도면을 디자인하는 ‘캐드 전문가’과정을 한밭대학교와 컨소시엄으로 실시하고 있다. 모집과 과정운영이 쉽지는 않았지만 좀 더 다양하고 비활성화된 분야로의 교육을 통해 경력단절여성의 취업처를 확대해 나가는 효과를 기대하고 있다.

이상의 언급한 활동 외에 대전여성인력개발센터에서는 노동부의 ‘청년뉴스타트 프로젝트’와 ‘취업성공패키지’를 진행하고 있다. 29살 이하의 청년의 취업동기부여, 직업설계, 훈련지원, 취업연계를 통해 청년실업해소에 조금이나마 힘을 더하고자 한다. 또한 취업성공패키지 사업은 국민건강보험료 4인기준, 54,490원이하 세대의 구성원이면 누구나 참여할 수 있으며 취업상담, 전액국비 지원 무제한 훈련, 취업지원과 더불어 취업성공 시 참여자에게 총 100만원까지 인센티브가 지급되는 사업으로 현재 참여자를 모집하고 있다.

대전여성인력개발센터의 핵심가치는 1. 여성의 변화와 성장, 2. 사회적 책임, 3. 인간중심 이며, 비전은 “여성의 능력개발과 경제활동 참여를 지원하여 사회적, 경제적 지위향상을 이루도록 도모한다”이다.

## 대학교 부설 평생교육원

원래 각 대학교의 부설 평생교육원의 목적은 취업 또는 직업능력개발이 아니라 사회교육 프로그램이라고 할 수 있다. 대학부설 평생교육원은 일반교양 및 여가선용을 위한 교육위주로 구성되어 있지만, 독학에 의한 학위취득과정과 학문적, 실무적 능력 함양을 목적으로 하는 전문과정, 직업능력향상 및 직업준비교육을 위한 전문직업과정 등도 운영되고 있으며, 조사결과 최근에는 직업전문과정 운영이 확대되고 있는 것으로 나타났다.

예컨대, 직업관련 전문가나 지도사과정이 많이 개설되어 있고 최근 들어서는 여성 직종 관련 직업교육과정이 주를 이루고 있어 여성수강생이 많이 늘어나고 있는 추세이다. 뿐만 아니라 여성취업이나 창업이 용이한 요리, 미용, 교육, 보육, 간호, 상담관련 직업교육과정이 많이 운영되고 있는 상황이다.

구체적으로 살펴보면, 국립대학교인 A 대학교 평생교육원은 생활전문교육과정과 자격취득과정으로 구분하여 운영되고 있다. 생활전문교육과정은 생활기초한자, 한문교실, 생활기초컴퓨터, 실용포토샵, 사진교실, 풍수지리 등 여가선용을 위한 교육위주로 구성되어 있다. 자격취득과정은 교육부분(독서지도사, 논술지도사, 리더십스피치와 토론클리닉, 영어독서지도사, 동화구연지도사, 미술심리지도사, 다도지도사)과 예술부분(풍선아트, 플라워디자인지도사), 스포츠마사지, 생활역학교실 등으로 운영되고 있으며 모든 부분에서 자격증이 제공되고 있다.

국립대학교인 A 대학교 평생교육원의 특징이라면 다양한 분야의 학점은행제를 운영하고 있다는 점이다. 또한 독특하게 특수분야의 프로그램으로 전문교육과정을 설치, 운영하고 있는 것으로 나타났다.

사립대학교인 B 대학교평생교육원은 전문기술, 생활건강, 미술, 음악분야로 구분지며, 전문기술과정에는 자격증이 부여되고 있었다. 분야별로 유형화하면 주택, 교육, 컴퓨터활용, 요리 및 쇼핑물구축 프로그램이 운영되고 있다. 생활건강관련부문에는 스포츠와 타이마사지, 다이어트 요가가 그리고 아트분야로 염색공예 및 유리공예가 설치되어 운영되고 있었다. 뿐만 아니라 애니메이션과

성공스피치 등으로 구성되어 운영하고 있는데 이는 다른 타기관에서 개설하지 않고 있는 독특한 프로그램이라 할 수 있다.

전반적으로 대학 부설 평생교육원의 프로그램 현황을 살펴본 결과 대략 다음과 같은 공통점과 그에 따른 시사점을 얻을 수 있었다.

첫째는 대학교의 평생교육원은 주로 교육 분야 관련한 자격증 취득과정과 문화예술분야, 그리고 요리관련 분야의 자격증 취득과정이 주종을 이루고 있다는 점이다. 이를 통해 보았을 때, 대학의 평생교육원은 전문적인 자격증 취득과정의 운영방식으로 역할을 전담하는 것이 적절할 것으로 판단된다. 둘째는 평생교육원의 학점은행제 운영과 자격증 취득과정에서 독특한 프로그램 내용을 운영한다는 점이다. 이는 고학력 여성들이 취업을 목적으로 하지는 않으면서 취미나 교양수준에 있어서는 일반 취업교육기관에서의 사회교육 프로그램 보다 다양한 내용과 방법을 접할 수 있다는 점에서 의미하는 바가 크다고 볼 수 있다.

### 평생교육문화센터(구 여성회관)

현재 대전지역의 평생교육문화센터는 3개소가 있다.

대전시 평생교육문화센터는 지역내 여성을 대상으로 취미나 교양, 기술교육과 더불어 취업과 어린이집 운영 그리고 여성자원봉사활동 등 여성 상담 및 피해 여성보호, 아동교육, 주민편의시설 제공 등 다양한 기능을 수행하고 있다.

특기할만한 점은 최근 창업준비교육 과정으로 바리스타, 플라워디자인, 비즈공예, 천연화장품 등의 프로그램을 운영하고 있다는 사실이다. 그러나 창업준비교육과정이라면 창업에 활용도가 높은 자격증 취득분야가 확대되어야 함에도 현재로는 자격증 취득분야에 대한 프로그램수가 제한되어 있는 형편이다.

전체적으로 많은 취업 및 창업 교육 프로그램이 운영되고 있으나 직종의 전문성이 약하고 3개 기관간 차별성이 크지 않으며, 취업관리의 전문성과 집중성

이 떨어지는 것으로 나타났다.

결국 이러한 문제는 평생교육문화센터가 다양한 취업교육 프로그램을 운영하기 보다는 취미와 교양과 관련한 교육을 전담하고 있는 기관으로서의 위상이 강하다는 사실에서 기인하는 것이라고 볼 수 있다. 그러므로 차라리 소수의 취업프로그램을 지양하고 취미 또는 교양프로그램을 더욱 강화하여 주민들의 평생교육기관으로 활용하는 것이 더욱 바람직할 것으로 판단된다.

### 3. 요약 및 시사점

이상과 같이 7개 여성 취업교육기관의 프로그램들을 사례분석한 결과, 정책적으로 시사하는 바를 정리하면 아래와 같다.

첫째, 자격증을 제공하는 프로그램들의 내용별 분야를 보면 요리, 미용, 정보화, 꽃꽂이, 서비스, 의상, 디자인, 교육 및 언어, 미술, 건강분야정도에 불과하다. 현대는 직종개발에 있어서 하루가 다르게 변화하는 사회에 살고 있으며 지구상에 존재하는 직종들만 하여도 3만여 가지가 넘는다. 그렇다면 그 수많은 직종에 적용하고 응용이 가능할 수 있는 취업 또는 직업능력개발이 이루어지려면 자격증화도 그에 못지않은 종류의 수가 다양해야 바람직하다. 그럼에도 대전광역시에서는 고작 8-10개 사이의 내용별 분야에만 치중되어 있어 다양한 자격증의 개발이 더욱 더 이루어져야 할 것으로 본다.

둘째, 미용, 꽃꽂이, 의상, 디자인, 음악, 회계, 예절관련 분야에는 과정별 프로그램 모두 취약하다고 볼 수 있다. 미용과 꽃꽂이분야는 기초와 전문직업과정이 취약한데 비해 창업훈련과정은 프로그램이 더욱 많다. 이러한 결과는 자칫 자격증을 남발하여 경쟁력을 오히려 없애는 결과를 초래할 수 있음을 파악할 수 있다. 반면에 의상관련 분야는 창업훈련과정의 프로그램이 취약하다. 이는 의상관련 분야의 창업활동 즉 섬유나 디자인과 연계한 전문 및 창업훈련과정 프로그램과 직종의 개발이 시급함을 알려주는 것이라 할 수 있다.



셋째, 교육 및 언어 분야를 보면 전문직업교육과정 영역은 비워져 있다. 이러한 현상은 자격증 취득의 경우 창업훈련과정으로 분류하였기에 전문직업교육과정 영역은 비워진 상태의 한계를 지닌다. 그러나 이를 뒤집어 생각해보면, 교육 분야에는 자격증이 지나치게 남발되어 자격증 신뢰를 제대로 할 수 있는지에 대한 고려를 해야 할 필요가 있다. 그래서 오히려 전문직업교육과정의 영역에 해당할 프로그램을 개발해야 할 것을 시사한다. 그뿐만 아니라 사회적으로 요청되는 보육지도사나 외국인교육지도자의 프로그램 및 직종의 개발은 시급한 부분이라고 할 수 있다.

넷째, 최근 들어 여성의 특성별(학력별, 연령별) 희망직종에 대한 선행연구를 통해 살펴보면(한국산업인력공단, 2003), 초대졸의 경우 간호사, 물리치료사, 치과위생사, 임상병리사 등 의료관련직과 사진처리관련종사자 등이 포함된다. 대졸이상의 경우는 출판기획자, 일반공무원 외 교사와 문리/어학학원강사 등이 포함된다. 또한 연구, 상담, 기자, 번역가, 통역가 등 전문직이 다수 포함된다. 이렇듯 여성특성별 희망직종에 비추어보면, 대전광역시의 여성 취업교육 프로그램은 직종을 목적으로 한 취업훈련프로그램이 아니라, 너무 지나치리만큼 개인적인 취미활동이나 창업할 수 있는 의식기반정도의 프로그램들이 많다고 할 수 있다. 이는 물론 대전광역시에 의료관련 직종이나 또는 전문직종이 많지 않기 때문이라 그러할 수도 있으나, 직종에 대비한 직능프로그램이 아닌 개인적인 취향을 위주로 하는 프로그램인 경우는 직종을 개발할 여지가 별로 없는 악순환의 문제를 지닐 수 있다. 또한 이를 달리 해석하면 대전광역시 취업교육기관의 취업교육 프로그램들이 원활한 직업능력개발의 기능을 제대로 수행하고 있지 못함을 보여주고 있다고 할 수 있다.

다섯째, 대전지역내에서는 산업구조적인 여건상 여성들의 경우 사회적서비스직과 서비스판매직에 종사하는 사례가 많다 그럼에도 공예, 음악, 미술, 건강, 회계, 예절 등 창업훈련과정 분야에 해당하는 프로그램들이 많지 않다. 이는 예체능과 관련한 문화서비스 및 생활서비스.판매직과 관련한 창업활동이 원활하지

못함을 보여주고 있는 것이라 할 수 있다. 또한 창업훈련과정의 영역에 프로그램이 많지 않다는 것은 그만큼 대전광역시에 그와 관련된 직종이 활발하지 않음을 알 수 있게 한다. 따라서 여성들의 창업훈련과정과 관련된 직업능력개발 프로그램들을 적극 개발함으로써 여성의 경제활동을 독려하여야 할 것으로 본다.

## 제 5 장

---

### 고학력 경력단절여성 취업 활성화 방안

제1절 고학력경력단절 여성 취업 지원사업 추진 여건분석(SWOT)

제2절 정책방향

제3절 세부추진과제 제안 : Action Plan

---

## 제5장 고학력경력단절여성 취업 활성화 방안

### 제1절. 고학력 경력단절 여성 취업 지원사업 추진 여건분석(SWOT)

#### 1. 실태 분석과 사업화 방향

앞선 장에서 고학력 경력단절 여성의 취업 및 여성 인력의 고용실태, 대전 지역 사업체의 여성인력 활용 실태, 그리고 고학력경력단절 여성인력개발 사업 추진 현황에 대하여 각각 실태를 분석하고 시사점을 도출하였으며, 국내외 사례검토를 통하여 벤치마킹하여야 할 부분과 국내사례의 성과 및 추진과정시 문제점을 다루어 보았다. 여기서는 결론적으로 도출된 시사점들을 다시금 서로 의미 있는 정책적인 시사점으로 연결하기 위하여 향후 대전광역시에서 고학력 잠재 고학력 경력단절여성 인력의 개발 및 활용을 위하여 추진할 수 있는 사업들을 제안하는 방식으로 논의를 전개하도록 한다.

우선, 실태조사 및 분석 결과 나타난 내용들을 간단히 비교·요약하여 사업추진시 개선할 내용이나 새롭게 제안할 내용들과의 연계성을 정리하도록 한다.

조사된 바에 따르면 고학력 경력단절 여성들은 경력단절의 이유가 결혼, 출산, 육아(보육) 순서인데, 현재 막내 자녀 연령이 5세 미만이라고 응답한 자가 다수였다. 이는 곧 고학력 경력단절 여성들은 자녀보육으로 인하여 경력개발과 재취업을 머뭇거리는 경향이 있다는 것을 알 수 있도록 하며, 학력인 높은 여성일수록 자녀 교육으로 인한 자신의 경력단절은 별문제로 삼지 않는다는 것을 알 수 있다. 따라서 그들을 노동시장에 진입하도록 정책화하고자 한다면 우선적인 순서는 보육시설의 확충 및 체제 개선과 또한 보육시설 교사들의 실력 및 자질 등을 향상시킬 방안부터 제시하는 것이 필요하다고 본다.

여기에서는 고학력 경력단절 여성의 취업욕구와 취업교육기관에서의 직업능력개발의 관계는 어떠한지를 논의하고자 한다. 먼저 고학력 경력단절 여성의 취업욕구는 실태 조사한 바에 따르면, 고학력 경력단절 여성의 배우자의 직업이 사무직과 전문직이 주종이었고, 월평균 가구소득도 평균 340만원 정도로 매우 높게 나타났다. 이를 통해 보았을 때 고학력 경력단절 여성들이 '경제적 여유'로는 노동시장 재진입 의사에 동참하지 않을 것이라는 예측을 할 수 있다. 그러므로 고학력 경력단절 여성들을 노동시장에 끌어 들이기 위해서는 일반경력 단절 여성들에게 취업방안으로 제시하는 정책사항 만으로는 안된다는 점을 짐작 할 수 있다. 예컨대 고학력 경력단절 여성들은 임금수준은 낮으나 자기보람이나 자아실현을 할 수 있는 직종이라든가 또는 파트타임이나 비정규직이라 할 지라도 전문적으로 일 할 수 있는 직종발굴과도 같은 대책마련이 필요하다는 것을 알 수 있다.

대전지역 여성 취업교육기관의 취업교육·직능 프로그램을 살펴보면 고학력 경력단절 여성들이 자기보람이나 자아실현 또는 사회참여나 자아정체성 확립의식을 고취시킨다거나 활용 할 만한 프로그램이 운영되고 있지 못 한 실정이다. 다시 말하면 고학력 경력단절 여성들이 적극적으로 취업교육기관을 활용함으로써 직업능력개발을 하는 데에는 미흡하다는 것이다. 따라서 고학력 경력단절 여성들이 자기정체성을 확립할만한 취업프로그램이나 혹은 현재의 직업선택 경향 추세에 입각한 아동교육 및 역사문화지도사 과정과 같은 직능 프로그램의 설치·운영은 적극 수용하여야 할 매우 필요한 부분이다.

이에 대한 논의를 본 연구에서 실태 조사한 내용들에 적용해 시사점으로 제시하면 다음과 같다.

우선 대전광역시 취업교육프로그램으로는 고학력 여성들이 선호할 만한 프로그램이 매우 취약하며, 더욱이 고학력 여성들이 자기정체성을 확립할 만한 성격의 취업교육프로그램이 설치, 운영되고 있지 못한 실정이다. 이는 자격증부여를 통해서도 파악할 수 있는 바, 대전광역시에서 재취업을 희망하는 경력단절

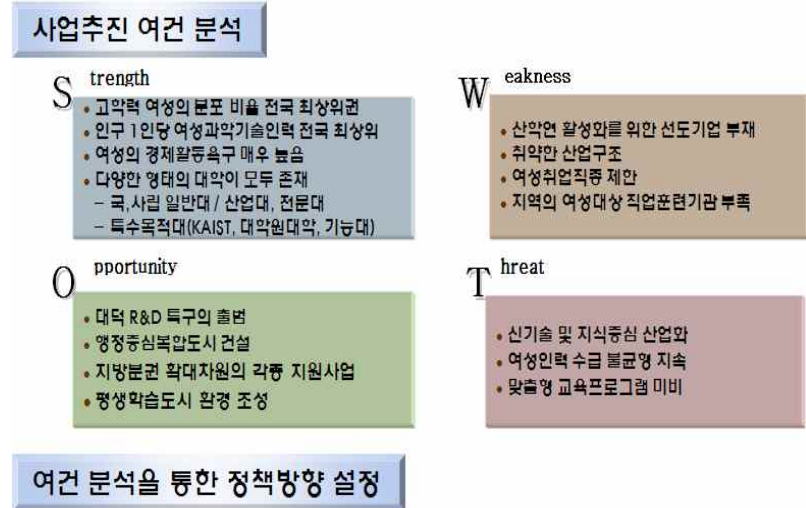
여성 대부분이 1개 이상의 자격증을 소지하고 있으며 자격증의 종류는 교사, 간호사 자격증, 컴퓨터, 전산, 회계 관련 자격증과 기술·기능자격증 등 그 종류가 다양하였다. 그러나 독서지도사 등 취업에 직접적인 관련이 없는 자격증도 다수 있어, 실제 취업과 관련성이 높으면서 전문적인 자격증 취득에 주력할 필요가 있는 것으로 판단되어진다. 뿐만 아니라 독서지도사와 같은 자격증처럼 자격취득이 용이한 것은 오히려 여성의 직능개발에 방해 요인이 될 수도 있다. 왜냐하면 자격증 취득 수, 그 쓰임새가 별로 없다면 오히려 그 상실감이 곧 자신감 결여로 이어지기 때문이다.

## 2. 고학력경력단절여성인적자원사업의 SWOT분석

이 장에서는 구체적인 정책제언을 하기에 앞서 우선 위에서 기술한 대전여성 인력의 구조와 활용실태에 대한 분석을 기초로 고학력여성인적자원활용의 강점과 약점, 기회요인과 위협요인을 살펴보도록 한다.

먼저 강점요인을 정리해보면, 우선 대전지역은 여성의 석사 학력비율이 1.5%로 서울과 비슷한 비율이며, 박사비율은 0.2%로 전국에서 상위일 정도로 고학력 여성이 많다는 점을 들 수 있다. 또한 이들 고학력여성 중 인구 1인당 과학기술인력의 비율이 전국에서 가장 높은 지역 특성을 갖고 있다. 대전인적자원개발센터의 조사결과에 따르면 여성의 경제활동욕구가 매우 높아 취업의향이 있는 경우가 90% 가까이 나타나고 있으며, 고학력경력단절 여성의 경우 이 보다 높은 비율의 취업의향이 있는 것으로 나타나 여성 스스로 잠재력 개발 및 역량강화에 매우 적극적인 편이다. 대전광역시도 공급 측면의 강점인 고학력, 과학도시, 양호한 재정자립도시라는 상대적으로 유리한 배경요인을 고학력여성 인력 양성과 활용 제고에 적극적으로 반영할 필요가 있다.

<그림 5-1> 사업추진 여건분석 및 정책방향



이에 비하여 약점요인으로는 대전의 취약한 산업구조에서 찾을 수 있다. 특히 여성 취업직종이 전문직보다는 단순직에 치중되어 있으며 산업별 분포를 보면 취업자 중 1차산업 1.6%, 2차산업 10.9%, 3차서비스산업 종사비율이 87.3%로 특정 산업에 직종이 몰리게 되는 구조를 갖고 있다. 또한 현재의 지역사회 내 직업훈련은 여성의 창업이나 경영능력개발에 대한 프로그램이 미흡하며 주로 취약계층의 취업능력 향상을 위한 직업교육 위주로 이루어지고 있으며, 대전 지역의 여성대상 직업훈련기관은 여성인력개발센터 뿐이며, 여타의 여성 관련 인력개발기관들은 직업훈련이 아닌 사회교육 혹은 평생교육 프로그램 중심으로

운영하고 있어, 여성인력개발을 특성화하여 전담할 수 있는 기구의 확충과 관련기관간 적극적 네트워크의 구축이 시급한 실정이다. 인구 및 산업구조 변화에 따라 여성인력 활용이 경제성장의 절대적 과제로 부각되면서 대전광역시도 지역 차원에서 잠재된 여성인력의 일자리 창출 및 경제활동 지원을 위한 종합 대책이 필요한 상황이다.

대덕연구개발특구 지정, 행정중심복합도시 건설 등으로 인해 향후 대전지역은 인적자원의 수요가 전반적으로 증가할 것으로 보인다. 특히 서비스분야의 인력 수요가 커짐으로써 여성인력의 고용기회가 커질 것으로 예측된다. 이러한 환경 변화는 곧 고학력경력단절 인적자원에게도 기회요인으로 다가올 것으로 보인다. 점차적으로 노동인구의 비율이 낮아지는 상황에서 국가 및 지역 경쟁력을 강화하고, 경제성장의 잠재력을 제고하기 위해서는 무엇보다 저활용된 여성인력의 경제활동참여율을 높여야 할 필요가 있다. 또한 대전지역이 전반적으로 지식 및 기술집약적인 산업구조로 전환되면서 개인이 보유한 지식과 창의성이 중요시되고 그 결과 전문인력에 대한 수요가 증가하면서 고학력 여성의 취업 기회가 확대될 수 있을 것으로 보인다. 또한 중앙정부 차원의 여성인력개발 관련 사업이 확대되고 있음도 중요한 기회요인이 될 수 있다. 지역차원에서도 이에 적극적으로 대응할 필요가 있다. 전생애에 걸친 평생학습의 중요성이 부각되는 평생학습사회가 전개되면서 여성의 생애주기에 따른 학습 및 역량강화 기회가 확대되고 있음도 주목해 볼 만하다.

이러한 기회요인이 존재하는 반면, 위협요인 또한 주목하지 않을 수 없다. 이른바 대전광역시의 강점요인인 신기술 및 지식중심 산업화가 경제성장에는 긍정적이지만 일자리 확대에는 아직도 그 전망이 엇갈리고 있으며 따라서 혁신형 기업들의 고용창출 부진이 우려되는 상황이다. 또한 대체로 고학력 여성인력에 대한 노동력의 수용과 공급이 불균형을 이루고 있으며, 특히 여학생들은 취업이 불리한 분야에 전공이 집중되어 있어 여성인력수급의 불균형이 지속될 가능성이 있다. 대전에는 여성 노동인력의 취업을 위한 수준 높은 전문교육 및 훈

련기관이 부족하며, 지역의 노동시장 수요에 기반한 맞춤형 교육프로그램이 제대로 갖추어져 있지 않은 형편이다.

따라서 대전의 고학력여성인적자원개발은 강점 및 기회요인을 강화시키고 약점 및 위협요인을 극복할 수 있는 전략과제를 통해 궁극적으로 여성의 삶의 질 향상 및 지역의 경쟁력을 강화할 수 있도록 부문별 정책과제를 설정하여 추진해야 할 것이다. 이와 관련하여 다음과 같은 정책과제 영역을 설정할 것을 제안하고자 한다.

첫째 미래사회 및 지역산업구조를 반영한 잠재여성인력 양성의 특성화 부문 관련 사업을 개발하여야 할 것이다.

둘째, 산발적이고 비구조화된 지역내 유휴 여성인력 활용을 지속적이고 체계화할 필요가 있다.

셋째, 지역내 고학력 여성인적자원개발 관련 자원간 협력과 네트워크를 구축해야 한다.

## 제2절 정책방향

이하에서는 위에서 언급한 대전광역시 고학력경력단절여성 인적자원의 구성 및 활용실태에 대한 분석 내용과 사례검토 내용, SWOT분석을 기초로 추진해나가야 할 정책과제를 제안해보도록 한다.

### 1) 고학력경력단절 여성 인력 DB 구축

앞서 사례분석에서 살펴본 바와 같이 대전지역에 흩어져 있는 고학력 경력단절 여성들을 대상으로 사업을 전개함에 있어 가장 어려웠던 점은 아이러니하게도 훈련 대상자를 찾는 것에 있었다는 점이다. 경력단절 여성들을 찾는 것도 어려운데 특히 고학력 경력단절 여성들을 찾는 작업은 매우 난감할 수밖에 없다. 왜냐하면 고학력 여성들은 노동시장에 재진입하고자 하는 의도가 명확하지 않아 드러나지 않기 때문이다. 그럼에도 따라 여성인력의 DB구축작업, 특히 고학력 경력단절 여성의 DB 구축작업은 매우 시급하다고 할 수 있다.

노동시장의 불확실성이 급격히 증가하고 있는 상황에서 여성 인적자원 통계자료의 구축 및 확충은 매우 중요하다. 이유인 즉 노동시장의 불확실성이 증가되고 있다는 사실은 곧 정확한 분석과 예측에 기초하지 않는 노동정책의 실패 확률이 그만큼 높아지고 있다는 사실을 의미하며, 정확한 분석과 예측은 기초통계자료가 없이 불가능하기 때문이다. 하루 속히 대전지역 여성의 인적자원 통계와 고학력 경력단절 여성의 DB구축작업을 함으로써 노동시장 수급 예측에 원활한 도움을 주어야 할 것이다.

### 2) 대학 및 사업체, 취업교육기관의 협력체계 구축

고학력 경력단절 여성의 재취업을 위한 교육훈련 사업이 보다 실효성을 갖기 위하여 교육기관 간의 컨소시엄 구성을 유도, 훈련과 취업관리의 연계확보 및

중장기적으로 시너지를 낼 수 있는 협력체제를 구축하도록 지원하여야 한다. 그에 대한 구상을 그림으로 표시하면 다음과 같다.

여성인력개발센터와 같은 여성 취업훈련기관은 30-40대 여성의 취업 훈련과 관련하여 많은 경험이 있고 훈련관리에 강점이 있으나, 재정과 인력의 취약성을 나타내는 한계가 있다. 반면, 대학교와 전문대학은 여성부 지원사업을 경험한 일부 대학교들을 제외하면 학교차원의 취업훈련 경험이 미약하며, 특히 30-40대 여성에 대한 취업훈련 경험은 전무한 상태라 할 수 있다. 하지만 시설과 전문인력의 네트워크를 확보하고 있는 강점이 있다. 고학력 여성의 특성상 훈련과정 뿐만 아니라 훈련기관의 명성에 민감하며, 전문직종일수록 훈련기관에 대한 선호는 더욱 뚜렷해진다.

따라서 정부의 훈련지원 사업 시, 대학과 여성 취업훈련기관간의 강점을 살린 역할분담 체계를 수립하여 구성된 컨소시엄에 대해 가산점을 부여한다든지 인센티브를 제공함으로써 재취업 지원을 촉진하는 것이 바람직하다.

### 3) 사회적 서비스 일자리 창출

고학력 경력단절 여성인력이 적극 활용되기 위해서는 이들 여성이 희망하는 직종의 일자리가 지속적으로 공급될 수 있어야 할 뿐만 아니라 관련한 직업교육 및 현장훈련을 통해 좋은 인력이 양성되어야 한다. 다시 말해 경력단절로 인해 발생한 고숙련 직종으로의 진입장애를 해소해 주는 것이 필요하다. 가령 현재와 같이 저숙련 단순직종 위주로 형성되어 있는 기혼여성의 노동시장에 복합적인 케어직종, 커뮤니티 서비스 직종 등 새로운 서비스 수요에 부응하는 여성친화적 고숙련 일자리가 보다 많이 창출되어 다양한 직업선택이 이루어질 수 있도록 한다.

앞서 밝혔듯이 대전시에서는 서비스직과 관련한 직종은 많다. 그러나 교육 및 의료, 보육, 복지 등과 같은 고학력 여성들이 선호할 만한 전문 직종은 여전히

취약하다.

대전시에 있는 여성 취업교육기관의 프로그램들을 살펴본 결과, 의료서비스의 경우는 간병사, 노인수발사와 같은 전문직종이 발굴, 훈련되고는 있으나 이는 30-40대 연령층이 선호할 만한 직종은 아니라는 점이다. 따라서 고학력 경력단절 여성이 선호할 만한 사회적서비스 일자리를 시급히 발굴, 취업교육기관에서도 직업능력을 개발함으로써 취업지원과 협력체계를 구축하여 이들 고학력 여성인력의 활용도를 높일 수 있는 방안을 찾도록 한다.

#### 4) 취업교육기관의 전문성 강화

취업교육기관에서 고학력 경력단절 여성들의 직업능력을 개발하기 위해서는 취업교육기관의 전문성을 강화시켜야 한다. 그러기 위해서는 먼저 재취업훈련 교육을 단기적으로 마련하여야 한다. 경력단절 되었다 재취업하려는 의사를 지닌 여성들 대다수는 자신감의 결여와 사회정보력이 뒤떨어져 있으므로 자신감 향상에 관련한 프로그램과 구직방법 및 자격증 취득에 대한 프로그램 등의 교육을 통해 재취업에 대한 사전훈련을 준비시키도록 한다.

또한 고학력 여성들이 선호할 만한 취업교육 프로그램들을 단기적으로 개발하도록 한다. 고학력 여성들은 전문적이면서 단시간근로직종을 대체로 선호하기 때문에, 그에 적합한 교육프로그램을 개발하고, 또한 이들 여성들의 취업욕구를 수시로 조사함으로써 취업요구에 대응한 프로그램들을 개발하도록 한다.

취업교육기관의 방향을 분명하게 재정비하도록 한다. 우선 대전여성인력개발센터와 대전평생교육문화센터의 취업교육 프로그램을 사회교육과 직업기술교육으로 분류하여 보았을 때, 여성인력개발센터가 직업기술교육의 비중도가 더욱 높았다. 따라서 여성인력개발센터의 기능을 여성취업교육 전담기관으로 전문화할 수 있도록 구성비를 대졸여성 실업자와 고학력 전업주부, 직무전환 및 능력향상을 원하는 여성인력으로 하도록 한다. 평생교육문화센터의 경우는 사회교

육이 주류이나 6개월 미만의 단기간 훈련으로 취업이 가능한 직업기술훈련과정으로 운영하도록 한다면 지금과 같은 불분명한 여성 취업교육기관으로의 정체성은 아닐 것으로 본다. 아울러 대전의 각 대학의 평생교육원에 고학력 경력단절 여성 분야를 전공과정에 더욱 확충함으로써 전문적인 직업기술교육체제를 강화하도록 하여야 할 것이다.

또한 취업교육기관의 창업교육프로그램을 교육받은 후, 창업을 희망하고 자영업 운영을 원하는 여성에게 창업에 대한 지속적인 관리지원을 하도록 한다. 대체로 창업 준비단계에서만 지원하는 사례가 많은데 창업이후의 성장단계나 경영혁신단계에서도 창업가에게 적극적으로 능력개발을 할 수 있는 기회를 제공하고, 상담 및 창업이후의 관리도 지원해야 할 것으로 본다.

#### 5) 맞춤형 경력개발(career coaching) 프로그램 시행

사례분석에서 검토했던 시범사업인 고학력 경력단절여성 커리어 코칭 사업을 지속 추진할 필요가 있다. 고학력 여성의 잠재적인 능력과 직업능력을 개발하고 경쟁력을 갖추기 위해서는 자신의 경력개발과 지속적인 직업훈련이 이루어져야만 가능하다. 그러므로 다음의 몇 가지 계획으로써 맞춤형 경력개발 프로그램을 개발, 운영하도록 한다.

첫째, 취업가능성이 높은 유망 직종분야의 교육훈련과정을 개설, 운영하였을 때 맞춤형 프로그램을 개발하기 쉽다.

둘째, 고학력 경력단절 여성의 재취업이 주로 서비스업 중심으로 이루어지고 있고, 향후 여성 일자리 수요 역시 개인서비스, 사회복지서비스, 사업지원서비스 중심으로 확대될 전망이다라는 점에 비추어 지역수요조사도 서비스 직종을 중심으로 실시할 필요가 있으며, 여성의 취업이 중소기업이나 파견업체 중심으로 이루어지고 있다는 사실을 염두에 두어 맞춤형 프로그램을 개발해야 할 것이다.

셋째, 고학력 경력단절 여성의 직종선호나 취업프로그램 실태를 파악한 결과, 선호도가 높은 직종 중 하나가 수요처가 학교인 직종들이었다. 그러나 학교에서 요구하는 조건이 까다로워(학력, 전공, 자격증 등) 개별 진입이 어렵다. 때문에 열린학교, 방과후 교실 활성화로 학교의 특기강사 수요가 점차 증가하는 상황에서 고학력 경력단절 여성의 인적자원을 적극 활용할 필요가 있으며, 훈련 프로그램의 표준화와 아울러 수료생에 대해 인증제를 실시하여 국가자격을 대신할 만한 자격을 부여할 필요가 있다.

넷째, 최근 들어 여성결혼이민자들의 수가 대전광역시에도 급격히 증가하고 있다. 여성결혼이민자들의 학력수준도 고학력자가 많아 그들의 경력 개발을 어떻게 해줘야 할 것인지를 고민해야 할 것이다.

## 6) 직장과 가정 양립 지원

고학력 여성의 경제활동참가율을 높이기 위해서는 무엇보다도 직장과 가정의 양립을 위한 사회적·제도적 기반구축에 있다고 할 수 있다. 직장과 가정사이에서 발생하는 갈등과 딜레마는 일부 여성취업자에게만 한정된 문제가 아니라 맞벌이를 하는 남녀취업자 모두가 직면하는 중요한 문제가 되고 있다.

남녀가 모두 평등하게 일하고 직장과 가정을 원만하게 양립하기 위해서는 국가적 차원뿐만 아니라 지자체 수준에서 육아휴직제와 보육서비스의 확대, 노인 부양 및 가족 간호 지원정책 등 가족친화적이고 여성친화적인 정책수립과 실행에 적극적인 노력을 기울여야 할 것이다. 그러나 아직까지 이에 대한 정부 및 기업차원에서의 노력은 매우 미흡한 실정이다.

여성인력을 노동시장에서 이탈을 방지하기 위해서는 결혼, 출산, 양육의 부담이 집중되는 시기에 노동시장에 머물 수 있도록 하는 직무공유제나, 희망하는 시간에 근무하는 탄력적 근무제도, 시차출퇴근제 등 대안적이 고용형태를 적용하여 개인선택의 폭을 넓혀 주는 것이 바람직하다. 또한 중장기적으로는 모성

권 보호 및 보육서비스도 강화되어야 할 것이다. 그 동안 주로 부모에 의한 지원이 가정과 직장의 양립을 가능하게 한 조건이었다면, 핵가족화가 진행된 현 상황에서는 이마저도 기대할 수 없다. 특히 보육서비스는 일정 부분 지역사회에서 담당해야 하며 직장 내 보육시설의 확충방안도 적극적으로 추진해야 할 것이다.



### 제3절. 세부추진과제 제안 : Action Plan

본절에서는 위에서 언급한 정책방향에 따라 실행과제로 추진할 수 있는 사업들을 제안하는 한편, 기존에 추진중인 사업의 개선 및 활성화 계획을 제안토록 한다.

**<표 5-1> 고학력 경력단절여성 재취업 활성화를 위한 실행과제**

영역	과제명	구분
1. 고학력 경력 단절 여성 인력 개발 인프라 확충	1-1. 여성회관(평생교육문화센터) 기능 전환	개선
	1-2. 여성교육포털 'e-러닝센터' 구축	신규
	1-3. 여성새로일하기지원센터 직업훈련 기능 강화	개선 및 활성화
	1-4. 고학력 경력단절여성에 친화적인 취업지원 정보망 구축	신규
	1-5. 여성직업 및 취업훈련기관 간담회 개최	개선 및 활성화
2. 고학력 경력 단절 여성 능력 개발을 통한 다양한 여성 일자리 확대	2-1. 지역맞춤형 여성일자리 확대	개선 및 활성화
	2-2. 여성친화적 사회서비스 일자리 확대	개선 및 활성화
	2-3. 50대 준고령 고학력 여성인력 활용 프로그램 강화	신규
	2-4. 여성특화 사회적 기업 육성	활성화
	2-5. 고학력 경력단절여성 커리어코칭 사업 추진	활성화
	2-6. 여성창업 스쿨 및 창업 튜터일제도 운영	신규
3. 일과 가정 양립문화 기반조성	3-1. 직장내 보육시설 확대	활성화
	3-2. 남성 아휴직제 활성화 및 인센티브 제공	활성화
	3-3. 가족친화 모범기업 선정 및 인증제 도입	신규
	3-4. 경력단절여성 단시간 근로모델 개발 및 보급	신규
	3-5. 부모가 함께 키우는 파더링 교육프로그램 운영	신규
	3-6. 지역사회 부모협동 보육시설 지원 확대	신규
<b>3개 영역 17개 과제(개선 및 활성화 9개, 신규 8개)</b>		

### 1. 고학력경력단절여성 인력개발 인프라 확충

#### 1-1) 여성회관 기능 전환 - 개선

##### 실태 및 추진방향

기존에 중산층 주부의 여가시설이 주기능이었던 여성회관의 기능을 전환하여 공공자원의 효율성 증가, 여성회관의 우수한 물적 인프라를 활용하여 여성의 직업 능력 및 취업지원 서비스를 체계적으로 지원토록 한다.

직업능력개발 전문성을 확보하기 위하여 여성회관내 직업상담사 의무배치로 상담기능 강화를 통한 취업·창업 지원 및 사후 관리를 실시토록 한다.

##### 사업 내용

매년 1개소씩 년차별 목표를 정하여 기능 전환을 유도하며, 관련 인력보충, 직업능력개발 프로그램을 개발하여 시행한다.

#### 1-2) 여성교육포털 'e-러닝센터'구축 - 신규사업

##### 실태 및 추진방향

고학력 경력단절 여성의 특수성을 감안하여 시공간 제약 없이 다양한 여성교육을 제공할 수 있는 여성교육포털 사이트 구축이 필요하다. 단기적으로는 전문화·특성화된 여성취업, 창업교육을 제공함으로써 고학력 경력단절 여성의 경제활동 참여를 돕고, 장기적으로는 여성평생교육 프로그램을 강화하여 대전 여성 종합교육포털로 발전시키도록 한다.

##### 사업 내용

2012년 전문화·특성화된 여성취업, 창업 교육을 제공할 수 있도록 콘텐츠를 구성하고 2013년 여성평생교육 프로그램까지 연계하여 여성종합교육 포털 시스템을 구축하여 운영한다. 이것이 여의치 않을 경우에는 대전평생교육진흥원의 DB에 본 시스템을 장착하여 운영토록 한다.

### 1-3) 여성새로일하기지원센터 직업훈련 기능 강화 - 개선 및 활성화

#### 실태 및 추진방향

새로일하기지원센터의 우수한 물적·인적 인프라를 활용하여 직업훈련 기능을 보다 강화토록 한다. 대전광역시에서도 2개의 지원센터 직업훈련 성과 평가를 실시하여, 우수 센터에게 인센티브를 제공하는 것이 바람직하다. 또한 새일센터 직원 등 관계자에 대한 전문성 함양 교육을 정기적으로 실시하고, 고학력 경력단절 여성의 직업훈련 프로그램 보급을 활성화하도록 한다.

#### 사업 내용

매년마다 직업훈련프로그램 강화 사업을 추진할 수 있도록 지도 감독하며, 대전여성에게 적합한 체계적인 직업훈련프로그램을 개발하여 보급토록 한다.

### 1-4) 고학력 경력단절여성에 친화적인 취업지원 정보망 구축 - 신규사업

#### 실태 및 추진방향

고학력 경력단절 여성에게 적합한 일자리의 질을 향상하고 전문성을 확대하기 위하여 고학력 여성 친화적 취업지원 구축이 필수적인 사항으로 전개되고 있다. 특히 이와 관련하여 상대적으로 정보가 취약하여 취업에 어려움이 많기 때문에 이에 대한 양질의 정보제공이 필요한 상황이다.

이를 위해 여성의 고용량, 임금, 일-가정 양립지원정도 등을 중심으로 대전의 산업구조와 여성노동인구의 특성을 반영하여 취업지원정보망을 구축한다.

#### 사업 내용

새로이 취업정보망을 구축하기 보다는 여성부의 Women-net과 대전지방노동청 고용정보망, 공공과 민간의 여성관련 정보시스템을 연계하여 대전 여성에게 특화된 서비스를 제공토록 한다. 이 사업의 운영은 대전여성가족정책센터에서 주관토록 한다.

### 1-5) 여성직업 및 취업훈련기관 간담회 개최 - 개선 및 활성화

#### 실태 및 추진방향

앞선 실태분석 결과에서도 나타났듯이 기업의 여성인력에 대한 수요 파악과 기업의 인력수급을 파악하기 위해 간담회를 개최할 필요가 있다.

매년 2회 정도 대전광역시 차원에서 여성직업훈련기관, 기업체 간담회를 개최하여 정보를 공유하고, 여성인력 공급기관, 매개기관, 수요기관 간 데이터베이스 및 연결망을 구축토록 한다.

#### 사업 내용

매년 2회 정도 여성직업훈련기관과 기업 간의 이해 도모를 목적으로 간담회를 개최한다.

## 2. 고학력경력단절 여성능력개발을 통한 다양한 여성일자리 확대

### 2-1) 지역맞춤형 여성일자리 확대 - 개선 및 활성화

#### 실태 및 추진방향

대전광역시의 지역특색을 살린 지역맞춤형 여성 일자리 발굴과 개인 특성에 맞는 여성인력을 개발하고, 여성경제활동 참여지원 및 지역경제 활성화를 도모한다.

#### 사업 내용

사업대상은 5개 자치구 중심으로 15개 직종, 400명 정도 지역맞춤형 일자리를 선정하여 추진한다. 매년 아래와 같은 경력단절 여성 재취업 유망직업 사례표에 나와 있는 분야들 중 각 자치구 사정에 적합한 일자리를 선정하여 대전평생교육진흥원, 대전지방노동청, 대전여성인력개발센터, 새일센터에서 추진토록 한다.

<표 5-2> 고학력 경력단절 여성 재취업 유망직업 사례

교육 분야(교육 일반)	문학·디자인·예술 분야	판매·일반서비스 분야
과학커뮤니케이터 학원강사 독서논술지도사 한국어강사 매너서비스강사 보육교사 유아영어강사 성교육강사 체험학습강사 여성리더십강사 요가지도사 학습지도사	일러스트레이터 공예가 POP디자이너 리폼디자이너 방송보조출연자  자유기고가 플로리스트	고객상담원 쇼핑호스트 공인중개사 영업전문가 도배기능사 웨딩플래너 디지털사진편 파티플래너 집가 호텔리어 번역사  베이비시터
교육 분야 (학교 및 공공기관 관련)	금융·보험·경영·사무 분야	기계·컴퓨터 분야
아동복지교사 장애아동보조교사 CA강사 대학강사	보험·재무설계사 패션숍마스터 회계 및 세무사무원 행정사무원 무역사무원	자동차검사원 천장크레인기사 컴퓨터프로그래머 몰마스터 웹디자이너·웹마스터
요리·미용 분야	보건·복지 분야	상담 분야
제과제빵사 조리사 피부관리사 헤어디자이너	병원코디네이터 간병인·케어복지사 결혼이민자도우미	미술치료사 상담심리사 직업상담사

\* 자료: 장서영, 은혜경, 오민홍(2009), "경력단절 여성 재취업 유망직업 선정에 관한 연구", 직업능력개발연구.

## 2-2) 여성친화적 사회서비스 일자리 확대 - 개선 및 활성화

### 실태 및 추진방향

대전광역시는 사회서비스의 비중이 높은 도시로 관련 일자리 창출에 있어 유리한 환경에 놓여있다. 따라서 다양한 사회서비스 분야 일자리 창출 여건을 조

성하여 고학력 경력단절여성에게 지속적이고 안정적인 일자리 지원이 이루어질 수 있도록 하는 것이 바람직하다. 또한 향후 여성친화적 일자리 수요가 늘어날 전망이다므로 고학력경력단절 여성의 재취업을 활성화하기 위하여 이들에게 맞춤형 직업능력개발 기회를 제공하여 사회서비스 분야의 여성일자리 사업을 활성화할 필요가 있다.

### 사업 내용

매년마다 여성친화적 사회서비스 일자리(전통문화콘텐츠 산업분야, 학습돌봄미 등)를 확대하여, 관련 교육프로그램을 강화하는 한편, 취업에 이르도록 관련 기관과 연계하여 지원한다. 특히 지역맞춤형 일자리 사업과 연계하여 사회서비스 분야의 여성 특화 직종을 발굴하고 이를 정책화 한다.

## 2-3) 50대 준고령 고학력 여성인력 활용 프로그램 강화 : 신규사업

### 실태 및 추진방향

여성일자리 사업에서 50대는 각종 지원사업에서 소외된 연령층인 경우가 많다. 대전광역시도 이러한 경향으로 인하여 현재 마땅한 경제활동을 하지 못하고 있는 실정이다. 따라서 준고령 고학력 여성인력을 활용할 수 있는 50대 적합형 일자리 마련이 시급한 형편이다.

가칭 “다시 뛰자 50 청춘”프로젝트를 통하여 50대의 고학력 경력단절여성에게 실버케어 직업교육 및 실버상담원, 전통음식 및 문화분야 여성인력양성 프로그램을 운영한다.

### 사업 내용

2012년 여성실버 취업프로그램을 개발하여 운영한다. 2013년 이후 여성 실버상담원 양성, 전통 음식 및 문화 분야 인력양성 프로그램을 개발하여 시행한다.

## 2-4) 여성특화 사회적 기업 육성 - 활성화

### 실태 및 추진방향

대전광역시는 소규모 창업기반이 타시도에 비하여 잘 갖추어져 있어, 고학력 경력단절 여성 중심의 사회적 기업을 육성 지원하면, 지속가능한 안정적 일자리 지원이 가능할 것으로 보인다.

사회적 기업 육성 심사위원회를 통해 다양한 여성 사회적 기업 지원 방안을 마련하여 추진하는 한편, 사회적 기업의 여성친화모형을 개발하고 시범운영토록 한다. 또한 1인 창조기업에 대한 지원도 강화하도록 한다.

### 사업 내용

2012년 여성사회적 기업 지원방안을 마련하고 2012년 여성친화모형을 개발, 2013년 1인 창조기업등 사회적 기업에 대한 컨설팅을 실시한다.

## 2-5) 고학력 경력단절여성 커리어코칭 사업 추진 - 활성화

### 실태 및 추진방향

고학력 경력단절여성이 재취업에 이르기까지에는 많은 난관이 존재하기 때문에 이들을 대상으로 한 차별화된 교육프로그램이 필요한 형편이다. 기존에 시범사업으로 추진되던 고학력 경력단절 여성 커리어 코칭사업을 여성회관 및 여성인력개발센터, 새일센터로 이관하여 전문성을 갖추도록 한다.

또한 이들이 교육에 그치는 것이 아니라 취업과 연계될 수 있도록 취업연계 서비스를 구축하도록 한다.

### 사업 내용

2012년 개인별 맞춤형 진로 설정을 위하여 취업컨설팅을 대전여성인력개발센터와 새일센터에서 10회 실시하도록 지원한다.

## 2-6) 여성창업 스쿨 및 창업 튜터링제도 운영 - 신규사업

### 실태 및 추진방향

고학력 경력단절 여성의 창업 욕구가 높은 것으로 나타났으나, 이에 대한 지원은 지역차원에서 빈약한 형편이다. 따라서 이 사업을 통하여 여성유망신산업 중심의 창업 실무계획서 작성, 차세대 여성을 위한 창업 전문과정, 여성창업자의 준비과정을 지도해 주는 창업 튜터링제도를 도입하여 여성을 위한 창업을 지원할 필요가 있다.

또한 육아나 가사로 인해 외출하기 힘든 주부를 위해 온라인 창업실무프로그램으로 운영할 필요가 있으며, 여성창업자의 사후 관리 모델을 도입하는 세심한 관리 지원이 필요하다.

### 사업 내용

맞춤형 창업지원을 통해 여성창업 종합지원체계를 2013년까지 구축한다. 여기에 on-off 프로그램 연계를 통하여 여성창업 트레이닝을 강화한다.

## 3. 일과 가정 양립문화 기반조성

### 3-1) 직장내 보육시설 확대 - 활성화

#### 실태 및 추진방향

앞선 조사결과, 경력단절 여성 재취업시 가장 큰 난관이 보육문제로 나타났다. 하지만 여전히 직장내 보육시설은 현저히 부족한 것이 현실이다.

직장보육시설 설치 사업장을 가족친화적 모범기업으로 선정, 보육시설 컨소시엄을 운영하여 사업체 규모가 작을 경우 보육아동을 확보하고, 경비절감을 할 수 있도록 인근 사업체와 공동출자해 어린이집을 설립 운영할 경우 지원하는 방안을 모색토록 한다.

#### 사업 내용

가족친화적 모범기업을 선정하고 지원을 확대하며, 보육시설 컨소시엄을 운영토록 유도, 지원한다.

### 3-2) 남성 육아휴직제 활성화 및 인센티브 제공 - 활성화

#### 실태 및 추진방향

가족친화제도인 육아휴직제가 직장복귀 후의 불이익과 같은 우려로 인해 활성화되고 있지 않은 실정이다. 민간을 선도해야 할 공공부문의 경우에도 육아휴직 이용자는 많지 않다.

따라서 남성근로자 육아휴직제도를 활성화하기 위해 우선 공공기관 중심으로 제도를 홍보, 인센티브를 사업장에 제공하여 남성의 육아휴직제도를 확산하며, 육아휴직자의 직장복귀 프로그램을 개발하여 시행한다.

#### 사업 내용

공공기관 중심의 남성 근로자의 육아휴직제도 홍보 및 인센티브 시스템을 도입한다. 육아휴직자 직장복귀 프로그램을 개발하고 시범 운영한다. 육아휴직자 직장 복귀 프로그램을 확대한다.

### 3-3) 가족친화 모범기업 선정 및 인증제 도입 - 신규사업

#### 실태 및 추진방향

가족친화적인 기업 및 사회문화 조성을 통해 일과 가정이 양립할 수 있는 제도적 기반 조성이 필요하며, 여성의 취업기회를 확대하고 여성의 생활시간을 고려한 취업기반을 마련할 필요성이 있다.

#### 사업 내용

대전광역시의 대표적인 기업과 가족친화경영협약을 체결하고, 가족친화 모범기업어 발굴 및 확산, 가정의 달 행사시 가족친화 모범기업 선정 포상 및 인증제 도입, 가족치노하 일터 만들기 캠페인 전개, 가족친화교육프로그램 개발 및 시범 실시, 육아데이 지정 및 직장 내 수유시설을 확대한다.

### 3-4) 경력단절여성 단시간 근로모델 개발 및 보급 - 신규사업

#### 실태 및 추진방향

앞선 조사결과, 경력단절여성의 파트타임 근무 요구가 상당수 확인되었다. 파트타임 및 시차출퇴근제, 재택근무제 등 탄력근무제 확대를 통해 경력단절여성의 노동시장 재진입을 위해 단시간 근로모델 개발 및 보급이 필요하다.

#### 사업 내용

근로형태의 다양화 등 노동시장 구조를 개선하여 양질의 근로 모형을 개발하고 이를 기업에 보급, 파트타임 근로모델을 개발하여 보급토록 한다.

### 3-5) 부모가 함께 키우는 파더링 교육프로그램 운영 - 신규사업

#### 실태 및 추진방향

가정내 양육부담이 여성으로 집중됨으로 인하여 경력단절 여성의 사회참여에 부담으로 작용한다. 남성 및 맞벌이 부모의 육아 및 자녀교육 참여기회를 확대할 필요가 있다.

#### 사업 내용

지역 여성들의 보육부담을 경감하기 위해 남성이 함께 참여할 수 있도록 다양한 육아지원프로그램을 개발한다. 산후아버지교실 프로그램을 통해 (예비)아버지에게 임신, 출산, 산후조리, 아기 돌보기 등에 대한 교육을 실시한다. 학부모 저녁 모임을 확산한다.

아빠들을 위한 다양한 파더링 프로그램을 개발하여 보급한다.

### 3-6) 지역사회 부모협동 보육시설 지원 확대 - 신규사업

#### 실태 및 추진방향

대전지역 아동을 수용하는 전담보육시설이 턱없이 부족한 실정으로 이를 보완하기 위해 부모협동보육시설이 필요하다.

## 사업 내용

부모협동보육 프로그램과 운영 매뉴얼을 개발하여 보급한다. 공공시설 중 유휴시설을 부모협동보육시설에 우선 임대하여 적극적으로 활용하는 방안을 강구한다. 보육시설 환경개선 차원에서 부모협동 보육시설에 장비비, 개보수비 등을 지원한다.

## 제 6 장

### 결론 및 정책제언

제1절 연구의 요약 및 논의

제2절 정책 제언

## 제 6 장 결론 및 정책제언

### 제1절 연구의 요약 및 논의

일반적으로 여성의 생애주기상 30대에 출산 및 육아부담 등으로 인하여 노동시장을 이탈, 가정에 잔류하거나 단순업무직 등으로 전환하는 경력단절 및 여성고용구조 악화 등의 문제가 발생한다. 또한 고학력 여성들은 자신의 높은 취업욕구를 충족하지 못하여 결국 삶의 만족도가 낮아지는 결과도 초래한다.

본 연구는 이러한 현상이 전국적 차원에서의 문제일 뿐만 아니라 대전지역사회에서도 대단히 심각한 문제임을 지적하였다. 이에 따라 대전지역사회에서 고학력 경력단절 여성들의 노동시장 재진입을 원활하게 할 수 있도록, 관련 실태를 면밀히 분석하고, 이에 대응한 효과적인 직업능력개발방안과 재취업을 활성화할 수 있는 방안을 마련하는데 본 연구의 주된 목적을 두고 있다.

실태분석은 크게 3가지 차원에서 이루어졌다. 첫째, 고학력 경력단절 여성의 취업욕구와 사업체가 요구하는 여성인력 수요 조사를 병행, 분석함으로써 맞춤형 직업능력개발 방안을 도출하도록 하였다. 구체적으로 말하면 고학력 경력단절 여성들이 희망하는 취업욕구와 사업체에서 여성들에게 요구하는 직업적 태도와 인식, 보수수준 등을 분석함으로써 고학력 경력단절 여성들이 실제 취업할 수 있는 방안을 구체화하도록 하였다.

둘째, 여성 취업교육기관에서의 운영현황과 취업교육프로그램 등을 살핍으로써 고학력 경력단절 여성들의 재취업을 위한 직업훈련체계 및 취업교육프로그램을 개발하도록 하였다. 다시 말하면 취업교육기관이 사업체가 요구하는 맞춤형 인력을 위한 취업교육 및 직업능력개발을 위한 프로그램을 운영하는지, 또한 고학력 여성들이 요구하는 직업능력개발 프로그램을 운영하는지 등을 분석함으로써 자신감을 잃은 고학력 경력단절 여성들의 재취업 촉진을 위한 맞춤형

직업능력개발 방안을 탐색하고자 하였다.

이와 같은 실태조사 방법 등을 통해 얻은 시사점을 정리하면 다음과 같다.

첫째, 고학력 여성의 취업과 사업체 여성인력 고용과의 관계를 통해서 보았을 때 중요한 시사점은 사업체 가운데 사회적 서비스직에서는 고학력 여성들을 채용할 계획이 있으며 고학력 경력단절 여성들의 희망직종은 사회적 서비스직 중 교육직이나 의료보건의서비스직과 같은 것에 높게 나타났다는 점이다.

둘째, 고학력 여성의 취업욕구와 취업교육기관의 직업능력개발 프로그램의 관계를 보았을 때, 고학력 경력단절 여성들은 임금수준은 좀 낮으나 자기보람이나 자아실현을 할 수 있는 직종 및 파트타임이나 비정규직일지라도 전문직을 선호하고 있다는 점이다. 하지만 대전광역시의 취업교육프로그램들은 고학력 여성들이 선호할만한 자기정체성 확립에 관한 성격과 전문 직종에 걸맞은 프로그램들이 취약한 것으로 나타나 향후 취업교육기관들은 고학력 여성들이 만족할만한 취업교육프로그램을 설치, 운영하여야 할 필요가 있음을 확인하였다.

셋째, 사업체의 여성인력 고용과 취업교육기관의 여성 직업능력개발의 관계에서 시사점으로 얻을 수 있는 것은 무엇보다도 맞춤형 경력개발 프로그램을 개발하여야 한다는 점이다. 예컨대 취업교육기관에서는 재취업하고자 하는 여성들을 위한 별도의 자신감을 향상시킬 수 있는 취업프로그램을 마련, 운영하여야 할 것이며, 사업체에서는 설령 비정규직 또는 파트타임일지라도 직장내 재교육과정 프로그램을 강화하여 경력을 개발하고 자신감을 충족시킬 수 있는 기회를 부여하여야 할 것이다.



## 제2절 정책 제언

실태분석에 대한 분석과 시사점 검토, 여성 노동력 활용을 위한 대전광역시 여건 분석을 통하여 아래와 같은 내용의 정책방향과 추진과제를 제안하였다.

첫째, 제도적 기반을 갖추는 일이 현 시점에서 중요하다고 판단하였다. 이를 위하여 우선 고학력 경력단절 여성인력의 DB구축 문제를 제안하였다. 지역에서 노동시장의 불확실성이 급격히 증가하고 있는 상황에서 여성 인적자원 통계자료의 구축 및 확충은 매우 중요하다. 이유인 즉 노동시장의 불확실성이 증가되고 있다는 사실은 곧 정확한 분석과 예측에 기초하지 않는 노동정책의 실패 확률이 그만큼 높아지고 있다는 사실을 의미하며, 정확한 분석과 예측은 기초통계자료가 없이 불가능하기 때문이다. 따라서 여성의 인적자원 통계와 고학력 경력단절 여성의 DB구축 작업을 통하여 노동시장 수급 예측이 원활하게 이루어질 수 있도록 해야 한다.

둘째, 고학력 경력단절 여성의 재취업을 위한 교육훈련 사업이 보다 실효성을 갖기 위하여 교육기관 간의 컨소시엄 구성을 유도, 훈련과 취업관리의 연계 확보 및 중장기적으로 시너지를 창출할 수 있는 협력체제를 구축하도록 지원해야 한다. 정부의 훈련지원 사업 시, 대학과 여성 취업훈련기관간의 강점을 살린 역할분담 체계를 수립하여 구성된 컨소시엄에 대해 가산점을 부여한다든지 인센티브를 제공함으로써 재취업 지원을 촉진하도록 한다.

셋째, 일-가정 양립지원을 위한 제반 정책에 대한 개선과 활성화방안이 마련되어야 한다는 점이다. 이와 관련해서는 보육서비스의 확충 및 탄력적 근무시간제와 대안적 고용형태의 개발을 제시하였다. 남녀가 모두 평등하게 일하고 직장가정을 원만하게 양립하기 위해서는 국가적 차원뿐만 아니라 대전광역시 차원에서 육아휴직제와 보육서비스의 확대, 가족 지원정책 등 가족친화적이고 여성친화적인 정책 수립과 실행에 적극적인 노력을 기울여야 할 것이다. 뿐만 아니라 여성인력을 노동시장에서 이탈을 방지하기 위해서는 결혼, 출산, 양

육의 부담이 집중되는 시기에 노동시장에 머물 수 있도록 직무공유제나, 희망하는 시간에 근무하는 탄력적 근무제도, 시차출퇴근제 등 대안적인 고용형태를 적용하여 개인선택의 폭을 넓혀 주는 것이 바람직하다. 보육시설의 확충 등 보육서비스면의 구체적인 보완은 보육방식이 획일적인 형태가 아니라 연장보육, 일시보육, 야간보육, 방과 후 보육 등 맞춤형 보육과정으로 운영하여야 할 필요가 있으며 나아가 보육교사의 질적 개선이 시급하다.

네 번째는, 고학력 여성의 직업능력개발에 관한 것으로 먼저 사회적 서비스일 자리의 창출 문제는 대전의 여건을 감안하거나 고학력 경력단절 여성이 선호할 만한 일자리라는 차원에서 매우 적절한 정책대안으로 판단된다. 사회서비스 일자리 창출 뿐만 아니라 취업교육기관에서도 이와 연계된 직업능력을 개발함으로써 취업지원과 협력체계를 구축하여 이들 고학력 여성인력의 활용도를 높일 수 있는 방안을 찾도록 한다. 또한 취업교육기관에서 고학력 경력단절 여성들의 직업능력을 개발하기 위해서는 취업교육기관의 전문성을 강화시켜야 한다. 그러기 위해서는 먼저 재취업훈련교육을 단기적으로 마련하여야 한다. 덧붙여 고학력 여성들이 선호할 만한 취업교육 프로그램들을 단기적으로 개발하도록 하며, 대전시 여성인력개발에 관한 계획에도 적극 반영할 필요가 있다. 이를 토대로 한 직업훈련교육을 시행함으로써 우수한 여성인재를 지속적으로 발굴, 활용할 수 있도록 한다. 뿐만 아니라 고학력 여성의 직업능력을 개발하기 위한 또 다른 중요한 정책방안으로는 맞춤형 경력개발 프로그램의 개발이 적절하다. 고학력 여성의 잠재적인 능력과 직업능력을 개발하고 경쟁력을 갖추기 위해서는 자신의 경력단절 이전의 경력개발과 지속적인 직업훈련이 이루어져야만 가능하다. 고학력 여성들이 선호할 만한 유망 직종들, 즉, 산업지원서비스 분야나 또는 복지·문화·관광·정보관련 분야 등 교육훈련과정을 개선, 운영하였을 때 맞춤형 프로그램을 개발하기 쉽다. 그리고 고학력 경력단절 여성의 직종선호나 취업프로그램 실태를 파악한 결과, 다양한 관련 인력 양성과정은 주 수요처가 학교지만, 학교에서 요구하는 조건이 까다로워(학력, 전공, 자격증 등) 개별 진

입이 어렵다. 때문에 열린 학교, 방과후 교실 활성화로 학교의 특기강사 수요가 점차 증가하는 상황에서 고학력 경력단절 여성의 인적자원을 적극 활용할 필요가 있으며, 훈련프로그램의 표준화와 아울러 수료생에 대해 인증제를 실시하여 국가자격을 대신할 만한 자격을 부여할 필요가 있다.

마지막으로 대단히 중요한 문제로 고학력 경력단절 여성 재취업 활성화를 위한 종합적인 노력과 관련된 문제이다. 의식기반조성이 무엇보다 중요하다. 먼저 여성 및 배우자들의 직업의식 함양과 재취업에 대한 사업체의 의식기반 변화 조성을 제안하였다. 그중 먼저 여성들의 직업의식 함양에 있어서는 여성의 변화된 성역할의 이해와 취업에 대한 태도개선, 그리고 어려서부터 자신의 정체성과 자아실현에 대한 교육을 강화하여 사회 및 직업 활동에 대한 적극적인 태도를 지니도록 한다. 이에 못지않게 배우자들의 직업의식도 중요한데 왜냐하면 일에 대한 성차별 의식이 있는 남성의 경우 여성의 직장생활을 원만하고 긍정적인 사고로 받아들이지 않기 때문이다. 가령 자녀양육 및 가사분담에 대한 공동책임 의식이 결여되어 있다면 여성들의 직장생활은 매우 힘들 수밖에 없다. 따라서 남성들도 직업의식 교육을 정규교육의 상태에서 받을 수 있도록 하며, 직장 남성에게도 직업의식을 함양시킬 수 있는 프로그램이 개발되어야 한다.

뿐만 아니라 사업체 의식기반 변화 조성도 매우 중요한 것으로, 가령 고학력 여성들의 출산, 육아 등으로 인한 경력단절 이후 재취업에 대한 사업체 의식은 시급히 변화되어야 할 사항이라 할 수 있다. 그로써 사업체의 의식기반을 변화 조성하기 위한 방법으로 우선 사업주를 대상으로한 의식전환 교육을 실시하여야 하며, 사업체를 가족친화적인 기업문화로 조성하여야 할 것이다. 이때 재취업 인력활용을 적극 수용하는 사업체의 경우는 특별한 인센티브를 부여하도록 한다. 예컨대 재정지원이라든가 조세감면 등의 인센티브를 부여하도록 한다 뿐만 아니라 노사정 간담회를 통한 의견청취 및 재취업을 적극 홍보하여야 할 것이다.

## 참고문헌

- 경기개발연구원(2006). 고학력 경력단절 여성의 인적자원 활용방안 연구.
- 고혜원, 김상호, 박천수(2007). 고학력 경력단절 여성의 직업능력개발과 재취업 촉진. 한국직업능력개발원.
- 김영경(2007). 고학력 경력단절여성의 경력개발계획과 재취업교육 요구분석 연구. 여성연구, 73(2), 85-118.
- 김혜원, 김경희, 이주희, 최은영(2007). OECD 주요국의 여성 고용정책 연구: 영국, 캐나다, 스웨덴, 덴마크. 한국노동연구원.
- 대전광역시(2007). 사회서비스 일자리 효과적 창출을 위한 워크숍 자료집, 2007. 8.28.
- 대전광역시(2007). 여성인력개발계획 '07년 시행계획
- 대전인적자원개발센터(2008). 2007년도 대전지역 고학력경력단절여성 커리어 코칭사업 결과보고서.
- 대전인적자원개발센터(2008). 대전인적자원개발 기본계획 : 여성부문.
- 서영주, 조연숙(2009). '2008 중앙정부의 여성인적자원 관련 정책, 여성인적 자원개발백서,
- 손문금(2008). 서울시 고학력 여성의 경제활동 특성. 서울시여성가족재단. 숙명여자대학교, 81-111.
- 여성부(2007). 제2차 여성정책기본계획 2006년도 시행실적 및 2007년도 시행 계획.
- 여성부(2008). 일본의 경력단절여성을 위한 재취업 지원정책 관련 연수보고서. 여성부.

오은진, 김승연, 심인선, 박미연(2008). 경력단절여성의 취업제고를 위한 직업 교육프로그램개발 및 운영. 여성부.

장서영(2008). 고학력 경력단절 여성의 노동시장 재진입 과정에 관한 질적 연구. 여성연구, 74(1), 79-104.

장서영, 오민홍, 은혜경, 최미정, 정미나, 우영주(2007). 경력단절여성 취업지원 프로그램개발 연구. 한국고용정보원.

장혜경(2005). “가족내 돌봄노동의 사회적 지원방안”, 한국여성개발원, 여성 정책포럼, 2005년 겨울호.

통계청(2007). 2007 통계로 보는 여성의 삶.

한국고용정보원(2009). 2009 한국직업전망. 한국고용정보원.

황선경(2007). “강원도 여성 인적자원의 현황과 개발 실태”, 강원지역의 인적자원 관리와 개발, 강원사회연구회.

대한민국 정책포털. <http://korea.kr/newsWeb/pages/brief/categoryNews2/list.do/>

독일 시민대학. <http://www.vhs-hamburg.de/>

미국 레드클리페 연구소(Redcliffe Institute). <http://www.radcliffe.edu/>

미국 미네소타대학 여성센터. <http://www1.umn.edu/women/about.html/>

미국 미네소타플랜.

[http://www.eric.ed.gov/ERICDocs/data/ericdocs2sql/content\\_storage\\_01/0000019b/80/33/44/08.pdf/](http://www.eric.ed.gov/ERICDocs/data/ericdocs2sql/content_storage_01/0000019b/80/33/44/08.pdf/)

미국 워싱턴시 여성센터. <http://www.thewomenscenter.org/>

## 부 록

---

부록 1. 고학력 경력단절 여성 취업 요구 설문지

부록 2. 사업체 여성인력 고용실태 조사 설문지

---

## 부록 1. 고학력 경력단절 여성 취업 요구조사 설문지

### I. 응답자 일반사항

1. 귀하의 나이는 어떻게 되십니까? (만\_\_\_\_\_세)
2. 귀하의 학력은 어떻게 되십니까(전문대졸 이상 학력자로 전공학과까지 기입해 주시기 바랍니다.)?  
2-1) 학력      ① 전문대 졸업                      ② 대학중퇴                      ③ 대학졸업  
                    ④ 대학원(석사) 졸업                      ⑤ 대학원(박사) 이상
- 2-2) 전공학과 : (\_\_\_\_\_)
3. 현재 혼인상태는 어떠하십니까?  
① 결혼    ② 미혼    ③ 이혼    ④ 별거    ⑤ 사별    ⑥ 사실혼(동거)
4. 과거 직업을 가져 본 경험이 있으십니까?  
① 있다    ② 없다
5. 배우자의 현재 직업은 무엇입니까? (\_\_\_\_\_)
6. 귀하 가구의 월평균 소득은 얼마나 되십니까? (약\_\_\_\_\_만원)
7. 귀하께서는 결혼한지 몇 년째이십니까? (\_\_\_\_\_년 \_\_\_\_\_개월)
8. 귀하의 자녀수는 몇 명입니까? (\_\_\_\_\_명)
9. 귀하의 막내 자녀는 몇 살입니까? (\_\_\_\_\_세)
10. 귀하의 (막내)자녀는 누가 돌보고 있습니까?  
① 본인 스스로    ② (시)할머니, 할아버지    ③ 친척  
④ 보육기관    ⑤ 기타(누구\_\_\_\_\_)

### II. 경력단절 사유

11. 귀하께서 경력단절 이전에 종사했던 직종은 다음 중 어디에 해당하십니까?  
① 전문직    ② 사무직    ③ 기술직    ④ 서비스직  
⑤ 판매직    ⑥ 생산직    ⑦ 기타(무엇:\_\_\_\_\_)
12. 귀하께서 경력단절 이전에 종사한 근무년수는 총 몇 년이었습니까? (\_\_\_\_\_년)
13. 고용형태는 어떠하였습니까?  
① 정규직    ② 비정규직
14. 퇴사년도는 언제 었습니까? (\_\_\_\_\_년도)
15. 직장을 그만 둔 주된 이유는 무엇이었습니까?  
① 자녀 보육                      ② 자녀 출산                      ③ 노부모 간병                      ④ 개인질병  
⑤ 직장분위기(해고, 인원감축, 도산 등)    ⑥ 결혼                      ⑦ 장래성 불투명  
⑧ 근무환경불일치                      ⑨ 기타(무엇:\_\_\_\_\_)

### III. 재취업에 대한 인식

16. 귀하께서는 현재 재취업하실 의사가 있으십니까?  
① 있다 (18번으로 가시오)    ② 없다 (17번으로 가시오)
17. (재취업 의사가 없다면) 재취업 하지 않으려는 이유는 무엇입니까?  
① 일자리가 없어서                      ② 자녀교육문제 때문에                      ③ 남편의 반대 때문에  
④ 능력 및 자신감이 없어서    ⑤ 근무환경의 불일치 때문에                      ⑥ 보수가 낮아서  
⑦ 노부모 간병 때문에                      ⑧ 기타 (\_\_\_\_\_)

## VI. 직업능력개발 현황

18. (재취업 의사가 있다면) 귀하께서 재취업하고자 하는 이유는 무엇입니까?

- ① 자아실현(능력활용, 성취감 등)      ② 경제적 이유(생계책임, 가계보조 등)  
 ③ 사회기여      ④ 기타 (\_\_\_\_\_)

18-1) 재취업하기 위하여 어떠한 노력을 하고 계십니까?

- ① 자격증 획득      ② 취업교육기관 활용      ③ 언론매체 활용(인터넷, 신문, 광고전단 등)  
 ④ 별다른 노력해본적 없음      ⑤ 기타 (\_\_\_\_\_)

18-2) 희망 직종은 무엇입니까?

- ① 행정 관리직      ② 전문직      ③ 사무직      ④ 기술직  
 ⑤ 서비스직      ⑥ 판매직      ⑦ 생산직      ⑧ 기타  
 (\_\_\_\_\_)

18-3) 희망하는 임금 수준은 얼마입니까?

- ① 100만원 미만      ② 100-149만원      ③ 150-199만원  
 ④ 200-249만원      ⑤ 250-299만원      ⑥ 300만원 이상

18-4) 재취업 희망시 직장을 선택하는 기준이 있다면 무엇입니까?

- ① 임금수준      ② 자신의 소질과 적성  
 ③ 창의성과 자율성      ④ 승진 등 자기발전가능성이 높은 직장  
 ⑤ 사회적 평판      ⑥ 지속적 고용보장이 되는 안정성  
 ⑦ 시간적 여유가 많은 직장      ⑧ 근무환경이 좋은 직장  
 ⑨ 향후 전망이 좋은 직장      ⑩ 가정생활과 자녀양육에 지장 없는 직장  
 ⑪ 기타 (\_\_\_\_\_)

18-3) 귀하께서 재취업시 희망하는 취업형태는 무엇입니까?

- ① 정규직      ② 비정규직      ③ 파트타임      ④ 자영업

19. 현재 경력단절여성의 재취업을 가로막고 있는 제약요인은 무엇이라고 생각하십니까?(순서대로 3가지를 고르시오) 1순위( ) 2순위( ) 3순위( )

- ① 나이 및 주부제한      ② 취업정보 부족      ③ 자녀보육문제  
 ④ 성별제한      ⑤ 학력제한      ⑥ 자격증 소지 여부      ⑦ 경력제한  
 ⑧ 사회성 부족      ⑨ 임금수준 및 근무조건 불일치      ⑩ 자신 및 가족건강  
 ⑪ 기타 (\_\_\_\_\_)

20. 귀하는 현재 자격증을 소지하고 계십니까?

- ① 있다(자격증 명칭:\_\_\_\_\_ )      ② 없다

21. 귀하께서는 직업경력이 단절된 이후 취업교육을 받아본 경험이 있으십니까?

- ① 있다 (23번으로 가시오)      ② 없다 (22번으로 가시오)

22. 취업교육 경험이 없다면 그 이유는 무엇입니까?

- ① 원하는 교육프로그램이 없어서      ② 교육프로그램의 홍보부족  
 ③ 취업효과가 없어서      ④ 관심이 없어서  
 ⑤ 기타 (\_\_\_\_\_)

23. 이용한 취업교육기관은 무엇입니까?

- ① 대학의 평생교육원      ② 공공직업훈련기관(폴리텍대학, 인력개발원, 여성인력개발센터 등)  
 ③ 사설직업훈련기관      ④ 민간학원  
 ⑤ 기타 (\_\_\_\_\_)

23-1) 훈련기간은 어느 정도였습니까? (\_\_\_\_\_)년 (\_\_\_\_\_)개월

23-2) 훈련받은 취업교육 프로그램은 다음 중 어떠한 것이었습니까? 해당하는 것 모두 답해 주세요.

- ① 컴퓨터 관련 정보화 분야      ② 요리분야      ③ 언어분야      ④ 서비스분야  
 ⑤ 디자인분야      ⑥ 미용분야      ⑦ 공예, 자수분야      ⑧ 꽃꽂이, 원예분야  
 ⑨ 의상관련분야      ⑩ 음악관련분야      ⑪ 미술분야      ⑫ 건강관련분야  
 ⑬ 회계관련분야      ⑭ 예절관련분야      ⑮ 교육관련분야      ⑯ 기타(\_\_\_\_\_)

24. 향후 취업교육이 필요하다고 생각하십니까?

- ① 필요하다      ② 필요하지 않다

25. 향후 취업교육기관에 바라는 희망프로그램이 있다면 무엇입니까?

- ① 인턴십 프로그램(실제 현장교육 등)      ② 기업견학 프로그램  
 ③ 자기개발(적성검사 등)      ④ 조직적응훈련 프로그램  
 ⑤ 자신감(리더십) 훈련 프로그램      ⑥ 창업교육 프로그램  
 ⑦ 기타 (\_\_\_\_\_)

26. 대전시 고학력경력단절여성 재취업 관련 지원 정책에 대해 하고 싶은 말이나 제언할 프로그램이 있다면 무엇입니까?

## 부록 2 사업체 여성인력 고용실태 조사 설문지

### I. 일반사항

#### 1. 귀사는 어떠한 업종에 속합니까?

- ① 제조업 ② 금융/보험업 ③ 부동산/임대업 ④ 정보통신서비스업 ⑤ 교육서비스업  
 ⑥ 보건 및 사회복지사업 ⑦ 공공수리 및 개인 서비스업 ⑧ 유통/무역업 ⑨ 제약업  
 ⑩ 기타 (\_\_\_\_\_)

#### 2. 귀사의 근로자 구성현황은 어떻게 됩니까?

정규직 근로자						비정규직 근로자							
구분	10대	20대	30대	40대	50대	60대	구분	10대	20대	30대	40대	50대	60대
남							남						
여							여						

#### 3. 향후에 여성인력의 채용계획이 있습니까?

- ① 있다 (3번으로 가시오) ② 없다 (17번으로 가시오)

#### 4. 향후에 여성인력 채용계획이 있다면, 채용분야는?

- ① 관리직 (   명) ② 기획/홍보/총무직 (   명) ③ 교육직 (   명)  
 ④ 의료/보건서비스직 (   명) ⑤ 회계/경리 등 사무직 (   명)  
 ⑥ 연구개발/전문직 (   명) ⑦ 프로그래머/컴퓨터 관련 기술직 (   명)  
 ⑧ 설계/생산기술 등 기술직 (   명) ⑨ 디자인직 (   명)  
 ⑩ 기타 (   명)

#### 5. 인력을 어떻게 확보하시겠습니까?

- ① 대학(학교)의 평생교육원 및 취업상담실  
 ② 공공 및 사설 취업교육기관  
 ③ 언론매체(광고 및 인터넷)  
 ④ 학연, 지연 등 연고 채용  
 ⑤ 인력채용박람회 이용  
 ⑥ 기타

### II. 여성인력 고용실태

#### 6. 귀사에서는 최근 3년간 인력채용이 어떠한 상태였습니까?

- ① 매우 감소 ② 약간 감소 ③ 변함없음 ④ 약간증가 ⑤ 매우증가

#### 7. 여성인력채용이 증가한 이유는 무엇입니까?

- ① 여성인력의 업무능력이 뛰어났기 때문에  
 ② 사회전반에 여성의 참여율이 증가 추세인 탓에  
 ③ 업무 특성상 여성에게 더욱 적합하기 때문에  
 ④ 여성인력의 충원이 비정규직으로 활용하기 용이하기 때문에  
 ⑤ 기타 (\_\_\_\_\_)

#### 8. 여성인력채용이 감소하였다면 그 이유는?

- ① 직무처리능력이 부족한 탓에  
 ② 근로태도가 소극적이고 수동적이어서  
 ③ 조직문화적응력이 낮은 탓에  
 ④ 직원간 화합능력이 부족하여  
 ⑤ 야근이 불가능하거나 어려운 탓에  
 ⑥ 자녀 양육 또는 가사 등으로 인한 조퇴, 결근이 잦은 탓에  
 ⑦ 출산휴가 또는 육아휴직 등으로 인한 업무공백이 있어서  
 ⑧ 기타 (\_\_\_\_\_)

#### 9. 여성근로자의 명퇴 및 중도퇴직자가 증가추세라면 그 이유는?

- ① 결혼 및 집안사정으로 인해  
 ② 출산, 육아문제로 인해  
 ③ 다른 타 직장으로 옮기기 위해  
 ④ 학업추구를 위해  
 ⑤ 명퇴를 위한 목돈 마련을 위해  
 ⑥ 직무가 적성에 맞지 않아  
 ⑦ 여성복지 문제를 충족시키지 못해

10. 고학력(전문대 졸업 이상자) 여성인력을 채용할 필요성이 있다면 그 이유는 무엇입니까?

- ① 업무특성상 고학력 여성이 필요하기 때문에
- ② 비정규직으로 활용하기 용이하기 때문에
- ③ 임금수준을 조절하기 쉽기 때문에
- ④ 기타 (\_\_\_\_\_)

11. 고학력(전문대 졸업 이상자) 여성인력을 채용할 필요성이 없다면 그 이유는 무엇입니까?

- ① 업무특성상 고학력 여성과 무관하기 때문에
- ② 임금수준을 높이 요구하기 때문에
- ③ 이직률이 높기 때문에
- ④ 기타 (\_\_\_\_\_)

12. 귀사에서 여성인력을 채용하는 방법은 무엇입니까? 있는대로 답해주세요.

- ① 대학(학교)의 평생교육원 및 취업상담실
- ② 공공 및 사설 취업교육기관
- ③ 언론매체(광고 및 인터넷)
- ④ 학연, 지연 등 연고 채용
- ⑤ 인력채용박람회 이용
- ⑥ 기타 (\_\_\_\_\_)

13. 여성인력 충원시 가장 어려움을 겪는 직무는?

- ① 일반사무직    ② 전문특수직    ③ 마케팅/홍보직
- ④ 교육직        ⑤ 연구개발직    ⑥ 정보통신직
- ⑦ 디자인직    ⑧ 서비스직      ⑨ 기술직      ⑩ 기타 (\_\_\_\_\_)

14. 여성인력 충원시 가장 어려움을 겪는 학력은?

- ① 중졸이하    ② 고졸    ③ 전문대졸    ④ 대졸    ⑤ 대학원졸    ⑥ 대학원이상(박사급)

15. 여성인력 충원이 어려운 이유는?

- ① 여성인력에 대한 정보부족 때문에
- ② 임금조건이 맞지 않아
- ③ 필요한 기술과 기능을 갖춘 여성인력이 없어서
- ④ 요구하는 근로조건(복지문제 포함 등)이 너무 까다로워서
- ⑤ 채용하고자 하는 학력 및 연령대의 여성이 없어서
- ⑥ 채용하고자 하는 직무를 찾는 여성이 없어서
- ⑦ 기타 (\_\_\_\_\_)

16. 고학력 여성인력에 대한 아래 각 분야별 만족의 정도는 어떻습니까?

16-1) 업무능력에 대한 평가

- ① 매우 불만족    ② 약간 불만족    ③ 그저 그렇다    ④ 약간 만족    ⑤ 매우 만족

16-2) 직장에 대한 소속감 내지 충성

- ① 매우 불만족    ② 약간 불만족    ③ 그저 그렇다    ④ 약간 만족    ⑤ 매우 만족

16-3) 인간관계(상사, 동료 관계 등)

- ① 매우 불만족    ② 약간 불만족    ③ 그저 그렇다    ④ 약간 만족    ⑤ 매우 만족

16-4) 출산, 육아 등으로 인한 업무의 지속성

- ① 매우 불만족    ② 약간 불만족    ③ 그저 그렇다    ④ 약간 만족    ⑤ 매우 만족

### Ⅲ. 여성 직업재교육 과정

17. 귀사에서 여성 근로자 채용 직후 수습기간 내의 맞춤교육은 어떠한 방식으로 하십니까?

- ① 사내 자체 교육    ② 위탁 교육    ③ 사내 자체 교육 + 위탁교육 병행    ④ 교육실시 안함

18. 맞춤교육의 효과는 어느정도였다고 생각하십니까?

- ① 효과가 매우 큼    ② 효과가 큼    ③ 그저 그렇다    ④ 효과 적음    ⑤ 효과가 매우 적음

19. 귀사의 여성 근로자 직무능력 향상 교육은 어떠한 방식입니까?

- ① 사내 자체 교육    ② 위탁 교육    ③ 사내 자체 교육 + 위탁교육 병행    ④ 교육실시 안함

20. 귀사가 생각하는 고학력 여성의 직업능력개발 프로그램으로 우선적인 것은 무엇입니까?

- ① 직업 프로의식 교육프로그램
- ② 조직적응훈련 프로그램
- ③ 자기개발 프로그램
- ④ 자신감(리더십) 훈련 프로그램
- ⑤ 현장학습 등 실무 교육프로그램
- ⑥ 기타 (\_\_\_\_\_)

21. 대전시 고학력경력단절여성 재취업 관련 지원 정책에 대해 하고 싶은 말이나 제언할 프로그램이 있다면 무엇입니까?

\_\_\_\_\_



기본과제보고서 2011-○○

---

대전시 고학력 경력단절여성 실태분석 및  
재취업 활성화방안

---

발행인 이 창 기

발행일 2011년 11월

발행처 대전발전연구원

302-846 대전광역시 서구 월평본1길 39(월평동160-20)

전화: 042-530-3523 팩스: 042-530-3528

홈페이지 : <http://www.djdi.re.kr>

---

인쇄: ○○○○○ TEL 042-○-○ FAX 042-○-○

---

이 보고서의 내용은 연구책임자의 견해로서 대전광역시의 정책적 입장과는 다를 수 있습니다.  
출처를 밝히는 한 자유로이 인용할 수 있으나 무단 전재나 복제는 금합니다.