

대전지역 여대생의 취업 활성화를 위한 '좋은 일자리' 정책 방안 연구

A Study on the 'Decent work' for Young Women in
Daejeon Area

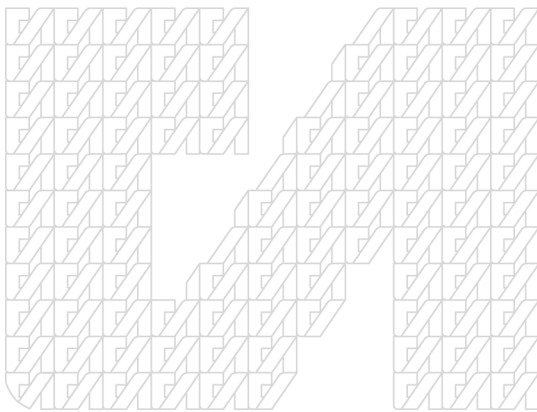
류유선



대전지역 여대생의 취업 활성화를 위한 ‘좋은 일자리’ 정책 방안 연구

A Study on the ‘Decent work’ for Young Women in
Daejeon Area

류유선



연구책임

- 류유선 / 도시경영연구실 연구위원

연구지원

- 김은하 / 충남대학교 강사

정책연구 2018-29

대전지역 여대생의 취업 활성화를 위한 '좋은 일자리' 정책 방안 연구

발행인 박재묵

발행일 2018년 9월

발행처 대전세종연구원

34863 대전광역시 중구 중앙로 85(선화동)

전화: 042-530-3500 팩스: 042-530-3528

홈페이지 : <http://www.dsi.re.kr>

인쇄: 대전문화사 TEL 042-252-7208 FAX 042-255-7209

이 보고서의 내용은 연구책임자의 견해로서 대전광역시와 세종특별자치시의 정책적 입장과는 다를 수 있습니다.

출처를 밝히는 한 자유로이 인용할 수 있으나 무단 전재나 복제는 금합니다.

요약 및 정책건의

■ 연구 배경 및 필요성

- 청년들의 고용과 실업이 사회문제로 지적되면서, 지역에 거주하며 공부하는 청년들의 상황에 맞는 지역 특화된 대책이 요구되고 있음
- 특히, 노동시장에서 개인의 능력을 기반으로 한 경쟁이 전면화되고, 유연성이 주요 항목으로 등장하면서 불안정노동시장에 진입한 대다수의 청년여성이 인식하는 '일', '좋은 일'에 대한 가치는 변화하고 있음
- 일자리에서 지역과 여성이라는 범주는 장애로 작동하고 있어, 대전지역에서 대학을 다니고 있는 여학생이 추구하는 '좋은 일자리'에 대한 구체적 요구를 조사할 필요가 있음

■ 연구 목적 및 내용

- 대전지역에 위치한 대학교에서 공부하고 있는 여대생들이 생각하는 '좋은 일자리'에 대한 인식을 조사·분석하여,
- 대전지역 여대생 및 청년여성에 대한 일자리 정책과 취업지원정책의 방향을 제시

■ 연구 방법

- 대전지역 여대생 '좋은 일자리' 인식 설문조사
 - 대전지역 소재 4년제 대학에 재학 중인 여대생 : 총 500명
- 문헌연구 및 통계분석
 - '좋은 일자리'에 대한 연구 및 논문 검토
 - 대전지역 청년인구분포(성별, 연령별)현황
 - 대전지역 여성대학생의 현황

■ 연구결과

□ 여대생이 진입할 일자리의 현실

- 개인의 능력과 자질, 노력에 따른 경쟁이 일자리의 질을 결정하는 신자유주의 노동의 신세계(New World of Work)가 전면화된 사회에서, 안정된 일자리에 진입하기 이전의 청년들은 사회안전망의 외부에 위치하며, 현재 상황에서 진입한 일자리도 대다수가 불안정한 일자리임
- '유연성'이라는 모토 아래 확산된 불안정 노동이 확산되면서, 고용주와 고용인 사이의 장기적 관계와 상호발전과 같은 협력이 삭제된 단기노동력을 거래하는 깃근로자(gig worker)나 디지털 플랫폼에 기반해 이뤄지는 군중노동인 크라우드 노동자(crowd worker)도 증가

□ 경제적 상황과 정서적 스트레스

- 여대생들의 신체적 건강과 정서적 스트레스는 각각의 경제적 위치에 따라 다른 모습을 보임. 본인의 경제적 위치가 '상'이라고 응답한 여대생이 '하'인 여대생보다 신체적 건강이 더 좋지 않다고 보고 있었음. 반면에 정서적 스트레스는 응답자의 경제적 위치와 스트레스의 정도가 반비례하고 있음. 즉 경제적 위치가 낮을수록 정서적 스트레스는 높게 나타나고 있음
- 정서적 스트레스는 친구관계에서 볼 수 있음. 경제적 위치가 '하'인 여대생의 경우, '의지할 친구가 없다'라는 비율이 14.75%, '의지할 친구가 필요없다'라는 비율이 6.55%로 조사됐음. 이처럼 '의지할 친구가 없다거나 필요없다'라는 응답이 21.3%로 높게 나온 경제적 위치가 '하'인 응답자와 다르게 경제적 위치가 '상'인 응답자는 4.16%, '중'인 응답자는 5.73%로 낮게 나옴

□ 경제적 상황과 결혼계획

- 본인의 경제적 위치가 '하'인 응답자의 43.2%는 결혼을 '못할거같다와 안한다'고 생각하고 있음. 반면에 경제적 위치가 '상'인 응답자의 12.5%가, 경제적 위치가 '중'인 응답자의 23.49%가 동일하게 생각하고 있음. 즉 경제적 위치가 높을수록 여대생들은 결혼에 대해 부정적인 인식이 낮고, 경제적 위치가 낮을수록 결혼에 대한 부정적 인식이 높았음

□ 경제적 상황과 출산계획

- 본인의 경제적 위치가 '하'인 응답자의 52.8%가 출산을 '못할거같다와 안한다'고 대답했음. 경제적 위치가 '상' 응답자는 25%, 경제적 위치가 '중'인 응답자는 31.8%가 동일하게 응답함. '결혼'에 대한 인식과 마찬가지로 '출산'에 대한 인식도 응답자 본인의 경제적 위치에 따라 유사한 응답 패턴을 보임. 즉 경제적 위치가 낮을수록 출산에 대해 부정적 인식을 보여주고 있음

□ 여대생들에게 좋은 일자리의 조건 1

- 여대생들은 좋은 일자리의 첫 번째 조건을 '높은 임금'으로 꼽았고, '좋은 일자리의 급여조건'의 첫 번째 조건을 '250만원- 299만원'으로, 다음이 '300만원 이상', 그 다음이 '200만원-249만원'으로 보고 있음
- 이와 같은 '좋은 일자리 급여'와 '희망임금'의 차이는 사회 전반에 퍼져있는 '최저시급 1만원' 담론의 영향이 크게 작용했음을 추측할 수 있음.

□ 여대생들에게 좋은 일자리의 조건 2

- 여대생들이 두 번째와 세 번째로 응답한 '좋은 일자리'의 조건은 '개인생활 존중'과 '적정한 노동시간'였음
- 1순위 응답 기준에서 '개인생활 존중'이 19.3%, '적정한 노동시간'이 14.7%였고, 1,2,3순위 기준에서는 '적정한 노동시간'이 17.2%, '개인생활 존중'이 14.5%였음
- '좋은 일자리'의 하루 근무 시간을 '9 to 6', 8시간으로 응답한 여대생은 36.3%였고, 다음이 7시간으로 34.1%, 6시간이 17.9%였음. 초과근무인 9시간 근무는 단지 7%만이 응답함
- 학업과 아르바이트 등 시간에 쫓기고 있는 여대생들이 '타임 푸어' 및 '시간 빈곤'에 대해 민감하게 반응하고 있다고 볼 수 있음
- 여대생 응답자들은 경제적 안정을 뒷받침하는 '높은 임금'과 함께 개개인의 재 생산을 안정적으로 지속할 수 있는 적정한 노동시간 보장을 통한 개인생활의 유지를 '좋은 일자리'의 조건으로 보고 있음

□ 일과 생활의 양립

- 여대생들이 인식하는 '좋은 일자리'의 기준을 세밀하게 분석해 볼 때, 본인의 노동 가치를 '최저 임금'보다 높게 책정하고 있으며,

- 한편, 생산노동을 통한 적절한 임금과 함께, 본인의 재생산을 가능하게 하는 ‘적정한 노동시간’과 ‘개인생활의 존중’에 높은 가치를 부여하고 있음
- 일과 생활의 양립이라는 범주로 ‘좋은 일자리’의 기준을 분석할 경우, 여대생들은 “높은 임금 < 적정한 노동시간 + 개인생활의 존중”을 보고 있음
- 즉 대전지역 여대생들이 선택하는 ‘좋은 일자리’에서 생산활동과 재생산 활동의 균형, 즉 일과 생활의 균형이 가장 중요하게 대두되고 있음

□ 대전지역 좋은 일자리와 거주 계획

- 응답자의 47.5%가 대전지역에 ‘좋은 일자리’가 ‘거의 없거나 전혀 없다’라고 응답했음
- 졸업 후, 대전을 떠날거라고 응답한 비율은 58.8%였는데, 이들 가운데 59.1%가 ‘일자리’ 때문이라고 응답했음. 졸업 후, 대전에 거주한다고 응답한 비율은 41.2%였는데, 이들 가운데 48.2%가 ‘집’ 때문이라고 응답했음
- 즉, 졸업 후 대전에 머무르나 떠나야를 결정하는 주요한 이유는 ‘일자리’와 ‘집’ 문제로 볼 수 있음

□ 좋은 일자리와 삶의 모습

- 여대생들은 ‘좋은 일자리’를 갖게 된다면, 본인에게 일어날 삶의 모습이나 태도에 대해, ‘심리적 안정’이 가장 크게 나타날 것으로 보고 있음. 다음이 ‘경제적 안정’과 ‘직업적 성공을 위한 노력’으로 나타남
- 즉 앞에서 나타난 것처럼, 여대생들이 취업 준비과정에서 보여준 정서적 스트레스가 크게 작용하고 있음을 알 수 있음

□ ‘좋은 일자리’와 대전의 변화

- 여대생들은 대전에서 ‘좋은 일자리’를 가질 ‘가능성’을 매우 낮게 보고 있음. 응답자의 85%가 대전에서 좋은 일자리를 갖기 ‘어렵거나 매우 어렵다’라고 보고 15%만이 반대 의견을 보임
- 대전지역에서 ‘좋은 일자리’를 가질 가능성이 낮다고 인식하는 여대생들은, 좋은 일자리를 가진 여성의 증가가 지역의 ‘성평등 향상’에 영향을 미칠 거라는 것에 85.8%가 동의함

- 여대생들은 지역의 '좋은 일자리'가 증가하면 대전지역의 경제가 활성화되고, 청년 인구가 증가할 것으로 예측하고 있음

□ 여성과 좋은 일자리

- 여성들이 '좋은 일자리'를 갖기 어려운 이유에 대해 여대생들은 '출산과 육아에 대한 책임(36.1%)'과 '여성에 대한 부정적 인식(31.6%)'으로 보고 있음
- 대전지역 여대생들은 '일자리 부족(19.1%)'이나 '취업 지원 부족(8.0%)'나 '취업 교육 부족(2.0%)'과 같은 사회·경제적 인프라의 부족보다는 한국 사회에서 '여성'이라는 정체성 및 여성의 사회적 역할이 취업에 더 부정적이라고 인식하고 있음
- 즉, '여성'이라는 생물학적 정체성과 '젠더'라는 사회문화적 정체성이 여성의 경제 활동 참여에 더 제약이라고 여대생들은 인식하고 있음. 이와 인식은 결혼과 출산에 대해 태도에도 영향을 미친다고 볼 수 있으며, 특히 경제적으로 낮은 위치의 여대생들이 결혼과 출산에 더 부정적인 의견을 갖고 있음

□ '좋은 일자리'를 위한 노력

- 대전은 '청년취업 희망카드, 청년희망통장, 대학생 학자금 이자 지원' 등 청년 취업 지원을 위한 다양한 정책 지원을 하고 있음. 그러나 이런 지원정책에 대한 인지도는 매우 낮았음
- 반면에 낮은 인지도에 비해, 정책의 도움 정도는 다소 높게 나타났음. 특히 여대생들은 '대학생 학자금 이자 지원, 대학 일자리 센터 운영, 청년희망통장, 청년취업 희망카드' 등 청년 직접 지원 정책에 대한 체감률이 높은 것으로 나타남
- '좋은 일자리 확대'를 위한 정책으로는 '중소기업 지원'과 '대전 특화 산업 발굴', 그리고 '대기업 유치'를 희망하고 있음

■ 정책건의

- 취업 이전까지 여대생 및 청년들이 신체적·심리적 건강을 진단하고 보장할 체계 구축 마련 시급
- 취업 준비 과정에서 발생하는 심리적 스트레스와 불안을 해소하기 위한 방안이 정책 안으로 들어와야 함. 구직 상담, 취업 상담 등 기능적 서비스 외에 정신 상담과 심리상담을 전담할 전문상담사의 배치로 청년여성들의 공식적인 심리 안 전망을 구축해야 함
- 각 대학의 상담 센터의 역할을 강화하고, 상담 센터의 인프라 구축 및 강화, 대학생 심리건강 지원 제도 마련

□ 대학 일자리 센터의 활성화

- 대전의 각 대학별 입학생 및 졸업생, 취업 준비생에 대한 체계적 관리를 위한 통합 시스템 마련
- 4개 센터가 동일한 취업 지원 및 교육을 제공하기보다는 특성화된 지원 및 교육 정책을 제공하는 플랫폼 기능 강화
- 저학년부터 체계적인 진로지도 서비스 제공 필요. 최종적인 취업시장에 나가기 전에 단계별 필요 교육 안 마련하여, 학년별 의무 이수 취업 교육 실시

□ 대전지역 여대생의 인식에 맞는 정책 조성

- 설문조사 결과, 대전지역 여대생들이 일하고 싶은 일자리는 ‘일과 생활이 양립’이 가능한 곳이라는 신호가 명확하게 나타나고 있음

□ 친기업적에서 청년 친화적 일자리 정책으로

- 한국 사회, 나아가 지역사회가 요구하는 ‘노동자 정신’ 혹은 ‘노동자의 태도’와 기업이 원하는 ‘유순한 노동자’, 그리고 잠재적 노동자인 여대생들이 스스로 규정하는 노동자성에는 큰 차이가 있음. 친기업적 청년 일자리 정책에서 청년 친화적 일자리 정책으로의 변화 필요함
- 대전에서도 ‘가족친화인증기업’ 및 ‘여성친화인증기업’ 제도를 시행하고 있음. 이 제도에 참여하는 기업의 수를 늘리는 방식이 아니라, 인증 과정을 강화함과 동시에 인증받은 기업에 대한 실질적 인센티브를 강화해야 함

- 지역에 위치한 기업에 대한 ‘청년 친화’ 근로조건 및 근로 복지제도에 대한 컨설팅 마련으로 청년여성들의 지역 기업에 대한 인지도 상승 및 호감도 강화

□ 지역 기업의 젠더 감수성 지원 강화

- ‘여성’이라는 정체성이 여대생의 취업에 큰 장애물로 인식되고 있음. 즉 여성 개인의 역량 강화와 무관하게 기업들의 여성 배제 혹은 여성기피 현상은 계속되고 있음. 따라서 여성 고용에 대한 기업들의 인식 개선 필요
- 지자체에서 청년고용 기업 지원을 할 때, 젠더 관련한 프로그램 및 교육을 의무화 하는 제도 필요

□ 청년여성의 증가와 지역의 지속 가능성

- 여대생들이 스스로의 장기적 생애 계획을 만들어 갈 수 있는 사회경제적 인프라와 함께 그 과정에서 심리·정서적 안전망을 구축할 수 있는 건강권의 보장, 그리고 지역에 대한 애착을 강화할 수 있는 다양한 네트워크 구축이 필요

차 례

| | |
|---|----|
| 1장 서론 | 1 |
| 1. 연구의 필요성 | 3 |
| 2. 연구의 목적 | 5 |
| 3. 연구의 방법 | 5 |
| 4. 선행연구 현황 및 차별성 | 6 |
| 2장 좋은 일자리 | 9 |
| 1. 불안전 글로벌 노동시장의 현황 | 11 |
| 2. 좋은 일자리의 개념 | 15 |
| 3장 대전지역 여대생의 현황 | 25 |
| 1. 국내 대학 및 여대생 현황 | 27 |
| 2. 대전 소재 대학 취업률 및 진학률 현황 | 39 |
| 3. 대전지역 20대 청년 분석 | 41 |
| 4장 대전지역 여대생의 ‘좋은 일자리’에 대한 설문조사 결과 | 57 |
| 1. 조사 개요 | 59 |
| 2. 조사 결과 | 60 |
| 5장 결론 | 87 |
| 1. 연구 요약 | 89 |
| 2. 정책 제언 | 93 |
| 참고문헌 | 97 |
| 부 록 | |
| 부록 1. 설문지 | 99 |

표 차례

| | |
|---|----|
| [표 2-1] 좋은 일자리를 위한 핵심과제와 정책항목(독일금속노조) | 18 |
| [표 2-2] 일하기 좋은 직장 | 20 |
| [표 2-3] 성별, 연령별 좋은 일자리 지표 | 21 |
| [표 2-4] 성별, 학력별 좋은 일자리 지표 | 21 |
| [표 3-1] 2018년 대전 4년제 대학 학교별 재적학생, 졸업생 수 | 29 |
| [표 3-2] 2018년 대전 기초자치구별 4년제 대학 재적학생 수 | 31 |
| [표 3-3] 2018년 대전 기초자치구별 4년제 대학 졸업생 수 | 32 |
| [표 3-5] 2018년 대전 전문대학 학교별 재적학생 수 및 졸업생 수 | 35 |
| [표 3-6] 2018년 대전 기초자치구별 전문대학 재적학생 수 | 36 |
| [표 3-7] 2018년 대전 기초자치구별 전문대학 졸업생 수 | 37 |
| [표 3-8] 지난 10년간 대전 전문대학 재적학생, 졸업생 수 | 38 |
| [표 3-9] 대전지역 4년제 대학 2012 ~ 2016년 졸업자 취업률 및 진학률 현황 | 39 |
| [표 3-10] 대전지역 전문대학 2012 ~ 2016년 졸업자 취업률 현황 | 40 |
| [표 3-11] 2018년 전국 20대 청년인구 현황(20-29세) | 41 |
| [표 3-12] 지난 10년간 대전 20대 청년인구수 변화 | 42 |
| [표 3-13] 대전 기초자치구별 20대 청년 인구 현황(20-29세) | 43 |
| [표 3-14] 대전 20대 여성의 교육 수준 변화 | 44 |
| [표 3-15] 대전지역 평균초혼연령, 1992 - 2017 | 45 |
| [표 3-16] 대전의 20대 대졸 이상 청년 경제활동인구 총괄 | 46 |
| [표 3-17] 대전 대졸자 연령별*성별 경제활동참가율 | 47 |
| [표 3-18] 대전 20대 대졸 청년 구직 단념자 수 및 실질실업률 | 48 |
| [표 3-19] 대전 20대 대졸 청년 구직단념자의 비구직 사유 | 48 |
| [표 3-20] 대전 대졸자 연령별*성별 고용률 | 49 |
| [표 3-21] 대전 20대 대졸 청년 최근 3개월간 월평균 임금 | 50 |
| [표 3-22] 대전 20대 대졸 취업 청년의 종사 산업(1-5순위) | 51 |
| [표 3-23] 대전 20대 대졸 청년 취업자의 직종(1-8순위) | 52 |

| | |
|--|----|
| [표 3-24] 대전 20대 대졸 청년 비경제활동인구의 주된 활동상태 | 53 |
| [표 4-1] 학년 | 60 |
| [표 4-2] 전공 | 60 |
| [표 4-3] 거주방식 | 61 |
| [표 4-4] 신체적 건강 | 61 |
| [표 4-5] 스트레스 정도 | 62 |
| [표 4-6] 친구 관계 | 62 |
| [표 4-7] 결혼 계획 | 62 |
| [표 4-8] 자녀 출산 계획 | 63 |
| [표 4-9] 경제적 위치 | 63 |
| [표 4-10] 나의 경제적 위치와 의지할 친구 여부의 교차분석 | 64 |
| [표 4-11] 나의 경제적 위치와 결혼계획의 교차분석 | 64 |
| [표 4-12] 나의 경제적 위치와 자녀출산계획의 교차분석 | 65 |
| [표 4-13] 나의 경제적 위치에 따른 건강 상태 차이 분산분석 | 65 |
| [표 4-14] 가족의 경제적 위치와 의지할 친구 여부의 교차분석 | 66 |
| [표 4-15] 가족의 경제적 위치와 결혼계획의 교차분석 | 66 |
| [표 4-16] 가족의 경제적 위치와 자녀출산계획의 교차분석 | 67 |
| [표 4-17] 가족의 경제적 위치에 따른 건강 상태 분산분석 | 67 |
| [표 4-18] 좋은 일자리 기준 | 68 |
| [표 4-19] 학년별 좋은 일자리 기준(1순위) | 69 |
| [표 4-20] 3,4학년 좋은 일자리 기준 | 70 |
| [표 4-21] 좋은 일자리의 급여 | 71 |
| [표 4-22] 3,4학년 응답자의 좋은 일자리 급여 | 71 |
| [표 4-23] 좋은 일자리의 하루 근무시간 | 72 |
| [표 4-24] 3,4학년 응답자의 좋은 일자리 하루 근무시간 | 72 |
| [표 4-25] 좋은 일자리 기준의 중요도 | 73 |
| [표 4-26] 대전의 좋은 일자리 여부 | 74 |
| [표 4-27] 대전 거주 계획 | 74 |

| | |
|--|----|
| [표 4-28] 대전 거주 계획 응답 이유 | 74 |
| [표 4-29] 좋은 일자리를 갖게 된다면 하고 싶은 일 | 75 |
| [표 4-30] 삶의 모습 및 태도의 변화정도 | 76 |
| [표 4-31] 대전의 변화 | 77 |
| [표 4-32] 여성 취업이 어려운 이유 | 78 |
| [표 4-33] 대전에서 좋은 일자리를 가질 가능성 | 78 |
| [표 4-34] 좋은 일자리가 지역 성평등 향상의 영향 | 79 |
| [표 4-35] 청년취업 지원 정책 인지도 | 80 |
| [표 4-36] 청년취업 지원 정책 인지도의 대전거주계획 유무별 차이 | 80 |
| [표 4-37] 청년취업 지원 정책 인지도의 학년별 차이 | 81 |
| [표 4-38] 청년취업 지원 정책 인지도의 전공계열별 차이 | 81 |
| [표 4-39] 청년취업 지원 정책 도움 정도 | 82 |
| [표 4-40] 청년취업 지원 정책 도움 정도의 대전거주계획 유무별 차이 | 82 |
| [표 4-41] 청년취업 지원 정책 도움정도의 학년별 차이 | 83 |
| [표 4-42] 청년취업 지원 정책 도움정도의 전공계열별 차이 | 83 |
| [표 4-43] 좋은 일자리 확대를 위한 정책 | 84 |
| [표 4-44] 3,4학년 응답자의 좋은 일자리 확대를 위한 정책 | 84 |

그림 차례

| | |
|--|----|
| [그림 2-1] 대전 청년 고용 계약 기간 | 14 |
| [그림 2-2] 좋은 일자리의 관점 | 17 |
| [그림 3-1] 2018년 대전 4년제 대학 위치도 | 28 |
| [그림 3-2] 2018년 대전 4년제 대학 학교별 여자 재적학생 수 | 30 |
| [그림 3-3] 2018년 대전 4년제 대학 학교별 여자 졸업생 수 | 30 |
| [그림 3-4] 2018년 대전 기초자치구별 4년제 대학 여자 재적학생 수 | 31 |
| [그림 3-5] 2018년 대전 기초자치구별 4년제 대학 여자 졸업생 수 | 32 |
| [그림 3-6] 지난 10년간 대전 4년제 대학 여자 재적학생, 졸업생 수 | 33 |
| [그림 3-7] 2018년 대전 전문대학 위치도 | 34 |
| [그림 3-8] 2018년 대전 전문대학 학교별 여자 재적학생 수 및 졸업생 수 | 35 |
| [그림 3-9] 2018년 대전 기초자치구별 전문대학 여자 재적학생 수 | 36 |
| [그림 3-10] 2018년 대전 기초자치구별 전문대학 여자 졸업생 수 | 37 |
| [그림 3-11] 지난 10년간 대전 전문대학 여자 재적학생, 졸업생 수 | 38 |
| [그림 3-12] 대전지역 4년제 대학 2012 ~ 2016년 졸업자 여자 취업률 및 진학률 현황 | 39 |
| [그림 3-13] 대전지역 전문대학 2012 ~ 2016년 졸업자 여자 취업률 및 진학률 현황 | 40 |
| [그림 3-14] 지난 10년간 대전 20대 청년인구수 변화 | 42 |
| [그림 3-15] 대전 기초자치구별 20대 여자 인구 현황(20-29세) | 43 |
| [그림 3-16] 대전 20대 여성의 교육 수준 변화 | 44 |
| [그림 3-17] 대전지역 평균초혼연령, 1992 - 2017 | 45 |
| [그림 3-18] 대전 대졸자 연령별*성별 경제활동참가율 | 47 |
| [그림 3-19] 대전 20대 대졸청년 구직단념자의 비구직 사유 | 49 |
| [그림 3-20] 대전 대졸자 연령별*성별 고용률 | 50 |
| [그림 3-21] 대전 20대 대졸 여성 취업자의 종사 산업(1-5순위) | 51 |
| [그림 3-22] 대전 20대 대졸 여성 취업자의 직종(1-8순위) | 53 |
| [그림 3-23] 대전 20대 대졸 여성 비경제활동인구의 주된 활동상태 | 54 |
| [그림 3-24] 대전 연령별*성별 대졸 비경제활동인구 중 육아+가사 인구 | 55 |



서론

1. 연구의 필요성
2. 연구의 목적
3. 연구의 방법
4. 선행연구 현황 및 차별성

1장

1장 서론

1. 연구의 필요성

■ 지역, 청년, 여성의 일자리

- 청년들의 고용과 실업이 해결해야 할 사회문제로 떠오르면서, 지역에 거주하며 공부하는 청년과 지역의 상황에 맞는 대책이 요구되고 있음
- 증가하는 청년 미취업 문제가 이들의 사회적 독립의 이행을 연기하고, 이에 따른 정신건강과 빈곤문제로 연결되고 있음(류유선, 2017)
- 일자리를 찾아 타 지역으로 이동하는 청년 수의 증가는 지역 일자리 문제가 지역의 인구변화에 직접적인 영향을 미치며 장기적으로는 저출생과 고령화, 지역공동체의 지속 가능성에 부정적 영향을 미친다는 인식도 커지고 있음(이규용, 2018)¹⁾
- 특히 일자리에서 지역과 여성이라는 범주는 장애로 작동하고 있어, 대전지역에서 대학을 졸업할 혹은 졸업한 여성의 취업에 대한 구체적인 정책이 필요함
- 지역 일자리 정책은 지역이라는 '장소'의 특이성과 지역의 관점, 그리고 정책의 성과라는 측면에서 복잡하지만(이규용, 2018), 나아가 청년의 다양한 범주, 여성을 고려할 필요가 있음(류유선, 2017)

■ 지역 청년 여성 일자리에 대한 일반적 해석의 한계

- 청년층의 지역 이동은 다양한 이익을 고려하여 계산되는데, 20~30대 연령층은 높은 이동률은 위 연령대에 비해 낮은 기회비용으로 설명됨. 청년층의 활발한 이동은 노동력의 효율적 배분이라는 긍정적 측면이 있으나, 최근 청년층의 높은 실업률이 계속되는 가운데 이들의 수도권 집중 이동에 대한 설명이 필요함(강동우, 2018)²⁾
- 청년의 지역 이동 특징은 1) 25세에서 29세 연령층의 광역 시도 지역 간 이동의 증가 2) 수도권 집중의 증가 3) 대학 진학과 취업시기인 대학 졸업 시기에 주로

1) 이규용(2018), 청년층 일자리정책과 지역, 노동리뷰, 통권 제158호, 한국노동연구원

2) 강동우(2018), 청년층 지역이동의 특징: 신규 대졸자를 중심으로, 노동리뷰, 통권 제158호, 한국노동연구원

이뤄진다는 점임(강동우, 2018)

- 대학을 졸업한 청년들의 수도권 이동 지향성은 “대도시에서만 누릴 수 있는 소비 및 문화 관련 시설 및 서비스와 같은 비금전적 편익과 함께, 임금과 같은 금전적 편익(강동우, 2018: 17)” 요약됨
- 이러한 통계분석은 청년층의 이동과 일자리에 대한 객관적 사실을 보여주지만, 계층, 성별, 거주지 등 이들의 다양한 범주에 대한 구체적 이해는 어려운 측면이 있음
- 그러나 최근 지역에서 대학을 졸업한 청년의 이동을 연구한 결과에 따르면, 이들이 서울로 대표되는 수도권에서 취업을 할 경우 얻게 되는 임금 프리미엄은 월 34.3만원이고 타 지역으로 취업을 할 경우에는 월 58.4만으로 조사됨. 이런 분석 결과는 지역에서 대학을 졸업한 청년들의 이동 사유를 구체적으로 설명함(고영우, 2018)
- 한편 이동에서 성별에 따른 임금 차이도 나타났는데, 지역에서 대학을 졸업한 여성과 남성이 수도권과 타 지역으로 이동할 경우에 여성보다 남성의 임금 프리미엄이 더 높은 것으로 조사됨(고영우, 2018)
- 이런 맥락에서 청년 및 여성의 고용에 대한 다양한 연구와 논의는, 미스매칭이라는 분석이 주를 이루고 있고, 이에 대한 대안으로 일자리 창출과 창업 촉진이라는 해결책이 제안되고 있음
- 그러나 일자리와 학력 혹은 일자리 공급과 수요의 미스매칭이라는 분석에 앞서, 청년여성들이 기대하고 희망하며 근무하고 싶은 일자리에 대한 조사가 선행되어야 함
- 학교를 졸업한 청년여성들이 지역에서 일자리를 찾고 정착할 수 있는 지역 청년 여성과 지역의 특성에 맞는 지역 일자리 정책의 방향을 고려할 필요가 있음

■ 청년여성의 좋은 일자리에 대한 이해

- 특히 노동시장에서 개인의 능력을 기반으로 한 경쟁이 전면화되고, 유연성이 주요 항목으로 등장하면서 불안정노동시장에 진입한 대다수의 청년여성이 인식하는 ‘일’, ‘좋은 일’에 대한 가치는 변화하고 있음
- 그러나 현실세계에서 비정규, 시간제, 아웃소싱 등 유연하고 불안정한 노동이 확산됨에 따라, 청년층에서는 ‘정규직’이 좋은 일자리라는 인식이 퍼지면서 공무원 시험에 몰리는 청년이 증가하고 있음

- 이에 청년여성들의 경제활동 참여 증대를 일과 삶의 균형이라는 가치와 다양한 삶의 방식의 존중 등의 차원에서 고려할 시점임

2. 연구의 목적

- 이에 본 연구는 대전지역에 위치한 대학교에서 공부하고 있는 여대생들이 생각하는 ‘좋은 일자리’에 대한 인식을 조사·분석하여,
- 지역 청년여성의 일자리 정책에 대한 방향과 이들의 경제활동 참여에 대한 지원 정책을 제안함

3. 연구 방법

■ 문헌연구 및 통계분석

- ‘좋은 일자리’에 대한 연구 및 논문 검토
- 대전지역 청년고용 전략 문헌 검토
- 대전지역 청년 인구분포(성별, 연령별)현황
- 대전지역 여성대학생의 현황

■ 설문조사

- 대전지역 소재 대학에 재학 중인 여대생 500명 설문
- 여대생의 ‘좋은 일자리’에 대한 인식을 정확하게 파악하기 위해 우선, 설문지 구성에 있어 여대생의 의견을 최대한 포함하려 했음. 따라서 설문지 구성을 여대생 2명과 함께 했음
- 설문을 구성하는 질문들이 여대생에게 어떻게 해석되는지에 대한 정확한 이해도와 반응을 알기 위해 여대생에게 파일럿 설문을 조사함
- 이렇게 구성된 설문지를 전문가의 자문을 거쳐 최종 보완함
- 설문조사는 2018년 4월 3일부터 4월 12일까지 훈련된 조사원을 통해 충남대학교, 목원대학교, 한남대학교, 대전대학교, 우송대학교 캠퍼스를 중심으로 진행되었고, 수집된 자료는 SPSS 19.0을 이용하여 처리하였으며, 빈도 분석, 기술 통계, T검증, 분산분석 함

■ 전문가 자문과 콜로키움

- 설문지 전문가 검토
- 전문가 콜로키움을 통한 정책 제언

4. 선행연구 현황 및 차별성

- 청년여성의 일자리 문제가 중요한 사회 현안으로 대두되고 있으나, 이에 대한 실질적 연구는 미흡한 상황이고, 청년여성들이 원하는 '일자리' 혹은 '좋은 일자리'가 무엇인지에 대한 조사는 전무한 상황임
- 경기도가족여성연구원에서는 '일하기 좋은 기업'을 주제로 한 연구가 3건 있었음. 이 연구에서는 일과 가족의 양립을 지원하는 가족친화제도와 일하기 좋은 기업의 실태조사 및 상관성을 주로 다루고 있음. 즉 가족친화적인 제도를 갖고 있는 기업이 근로자들에게 좋은 기업으로 인식하고 있다는 측면을 제시하고 있음
- 경기도가족여성연구원이 2015년 수행한 ["경기가족친화 일하기 좋은 기업" 인증 사업체의 가족친화제도 효과성 분석]이라는 연구는 '30대, 대졸 이상, 대리급의 근로자들이 근무시간 만족도가 낮은 것으로 조사됐는데, 그 이유는 평사원에서 대리라는 새로운 직급을 맡은 이들이 가족을 형성하고 확대해나가는 생애 과정상에 있기 때문에 배우자와 부모 역할이 추가되는 데에서 오는 일과 가족의 갈등상태에 직면하게' 되기 때문으로 분석하고 있음
- 경기도가족여성연구원이 2014년에 수행한 [경기도 "일하기 좋은 기업" 근로자의 일-가족 양립 의식 조사]는 근로자들의 일과 가족 양립 실태조사를 통해, 근로자들의 삶의 질을 향상할 수 있는 정책방안을 찾고 있음
- 2014년에 경기도가족여성연구원이 진행한 또 다른 연구, [경기도 "일하기 좋은 기업"의 가족친화제도 연구]는 '일하기 좋은 기업'과 '가족친화제도' 상관성을 보려는 것으로 볼 수 있음
- 한국여성정책연구원에서는 여성 일자리 확산에 대한 연구가 주를 이루고 있음. 연구로는 2013년 [여성 고용률 제고를 위한 바람직한 시간선택제 일자리 확산 방안], 2014년 [여성의 주민자치 참여 활성화를 통한 마을 중심 여성 일자리 확대 방안 연구], 2015년에는 [사회적 경제 활성화를 통한 일자리 확충]이 있음
- 대전세종연구원이 2017년 발표한 [대전지역 청년여성의 취·창업활동 지원을 위한 정책방안]에서는 대전청년의 실질실업률이 남성 19.3%, 여성 14.4%로 심각한

수준으로 드러남. 실질실업률에 포함된 청년들의 구직단념 이유는 '원하는 임금 수준이나 근로조건이 맞는 일자리가 없을 것 같아서', '교육, 기술, 경험이 부족 해서', '전공이나 경력에 맞는 일자리가 없을 것 같아서', '이전에 찾아보았지만 일자리가 없었기 때문에'임. 여기서 청년남성들이 교육, 기술, 경험이 부족을 구직단념의 첫 번째 이유로 들은 반면에, 청년여성들은 '원하는 임금수준이나 근로 조건이 맞는 일자리가 없을 것 같아서'가 그 이유였음. 즉 대전지역 청년여성이 희망하는 일자리의 기준에 대한 논의가 필요함

- 이러한 점에서 본 연구는 대전지역 여대생이 생각하는 '좋은 일자리'에 대한 인식을 조사하여, 이들에 대한 정책방향에 대한 방향을 제안하고자 함

좋은 일자리

1. 불안전 글로벌 노동시장의 현황
2. 좋은 일자리의 개념

2장

2장 좋은 일자리

1. 불안전 글로벌 노동시장의 현황

■ 노동의 세계

- 세계화와 디지털화, 그리고 인구구조 변화라는 전 지구적 변화에 따라 노동시장이 개편되면서, 사회정책도 수정되어야 할 필요가 발생
 - 즉 사회 변화에 따라 등장한 노동의 신세계(New World of Work)에서는 고용에 따른 사회보장이라는 기존 사회안전망이 해체되면서, 자영업자, 깃(gig)근로자³⁾, 비공식 노동자, 임시직 노동자들이 증가하는 한편, 이들은 사회보장 안전망 외부에 자리하게 되었음(김현경, 2017⁴⁾)
 - 그리고, 이들 안전망 외부의 상당수가 청년층이라는 점은 사회정책 대부분이 청년층보다는 노년층을 중심으로 구조화되어 있다는 점을 반증하기도 함(이정희, 2016⁵⁾)
 - 기술의 진보와 고령화, 신자유주의의 확산에 따른 노동환경 변화에 따라, 2016년에는 신고용 전략(New Job Strategy)을 제시되었는데, 이것은 “근로자의 삶의 질 증진과 포용적 경제성장을 위해 더 많고 좋은 일자리, 포용적 노동시장, 노동시장의 적응력·회복력 제고의 세 가지 차원에서 노동시장 성과 향상”의 필요성을 주장하고 있음(김현경, 2017)
 - 최근 대부분의 국가에서는 소득불평등, 비정규직 증가, 그리고 청년세대라는 세 가지 어려움에 봉착하고 있음
-
- 3) “‘독립계약자’ 또는 ‘컨설턴트’로 분류되어 특정 업무가 지속되는 기간 또는 정해진 시간 동안만 일하는 ‘유연한’근로계약에 따라 고용’되는 노동자를 말함(Friedman, Gerald, 2016, “사용자 없는 근로자: 그림자 기업과 깃 이코노미의 부상”, 국제노동브리프, 2016년 9월호, 9-18.)
- 4) 김현경(2017), “OECD 제 130차 고용노동사회위원회(ELSAC): 노동환경 변화와 새로운 사회안전망”, 국제사회보장리뷰, VOL.1.85-88.
- 5) 이정희(2016), 노동조합 고령화와 청년층 조직화, 국제노동브리프, Vol.14.No.11. 3-6. “재정 및 사회정책은 청년층 이해보다는 노년층 이해를 반영하는 쪽으로 기울어져 있다. 이 구조적인 편향은 곳곳에서 발견된다. 노년층은 버스 무료 탑승권을 받는 대신 청년층은 그 기회를 누리지 못하고, 노년층이 무료로 받았던 대학교육에 청년층은 돈을 지불해야 한다. 집을 소유하기는 커녕 높은 월세에 시달려야 하는 청년층은 그들이 받을 것으로 기대되는 것보다 더 많은 돈을 의료보호와 연금을 위해 지불해야 하면서도, 맥도날드 일자리를 전전할 수밖에 없다”

■ ‘긱’의 부상

- 긱 경제(gig economy)는 “1920년대 미국 재즈 공연장에서 필요에 따라 즉석으로 연주자를 섭외하는 공연 ‘긱’에서 유래하였는데, 불규칙한 수요에 맞추어 단발성의 임시 노동력을 사용하는 경제활동”을 의미함(이유나, 2016: 436)
- 긱 근로자(gig worker)는 노동력의 거래형태를 특징으로 하여 “단기로 노동력을 제공하는 독립형 프리랜서”로 정의됨(이유나, 2016:44)
- 불안전 노동의 하나인 ‘긱’의 부상으로 새로운 사회정책이 필요성이 요구되고 있음. 인건비와 복지 비용을 감소하고자 하는 기업의 욕망이 반영된 ‘긱’근로형태는 자유로운 근무라는 명목하에 경제적 위험 부담과 고용과 연계된 사회보장 보험에 대한 책임을 노동자 스스로 지게하고 있음
- 즉 ‘긱’은 노동자와 기업의 장기적 고용관계나 상호 발전과 같은 협력이 삭제된 노동형태로, ‘긱’ 근로자는 “커피숍, 대학 강의실, 농장, 공장 등에 고용되거나 야간 사무실 청소부 겸 관리인으로 일하고 있음
- 저임금 근로자, 애견 산택 전문가, 조경업체 일용직 근로자, IT 기업 매니저, 편집인, 변호사, 비즈니스 컨설턴트 등 다양한 일에 활용”되고 있음(Friedman, Gerald, 2016:10)
- ‘긱’이코노미(gig economy)는 “의료보험 등과 같은 전통적 혜택을 제공하지 않는 다양한 파트타임 일자리로 생계를 유지하는 프리랜스 경제(Prassl, Jeremias, 2016:197)”로, “이용 가능한 인력 풀을 확대함으로써 복지혜택을 비롯한 인건비를 낮추고자 하는 사용자의 의도를 반영하며, 긱 근로자 대부분은 상대적으로 낮은 임금을 받고 있으며 전통적인 고용형태에서 일하는 근로자가 받는 복지혜택을 누리지 못”함(Friedman, Gerald, 2016:14)
- 영국의 University of Hertfordshire에서 2016년 실시한 “Crowd working survey⁸⁾”는 영국에 5백만명의 크라우드 노동자가 종사하고 있음을 보여줌
- 크라우드 노동자는 보통 자영업자로 불리는데, 지난 50년 동안 영국에서는 자영업자의 수가 2배로 증가해 2015년에는 전체 인구의 15%를 차지할 만큼 증가했고, 2013년 독일 경제활동인구의 7%인 297명이 개인 자영업자로 추측됨(볼프강

6) 이유나(2016), 영국의 온디맨드 서비스 경제에서의 긱 근로자, 국제노동브리프 2016년 11월호, Vol.14.No.11.43-55.

7) Prassl, Jeremias, 2016, “영국 크라우드 워커의 사회경제적 상황과 법적 지위”, 국제노동브리프 2016년 9월호, 19-32.

8) <http://www.feps-europe.eu/assets/a82bcd12-fb97-43a6-9346-24242695a183/crowd-working-survey.pdf>, 2018년 1월 25일 검색

도이블러, 토마스 클레베, 2016⁹⁾)

- 클라우드 워크는 “디지털 플랫폼에 기반해서 이뤄지는 군중 노동”을 의미하며 “고객이 요청하는 서비스를 전 세계에 흩어져 있는 수많은 노동자들이 조각조각으로 제공하면, 이 서비스의 조각들을 하나로 통합하여 완성된 모습으로 제고하는 방식”(박제성, 2016:4¹⁰⁾)임

■ 청년고용

- 독일, 일본 등 선진국가들의 청년실업률이 감소세에 비해, 한국의 청년실업률은 증가세에 있고, 실질적으로 청년들이 체감하는 실업률은 더 높은 것으로 보여짐(김유빈, 2018; 류유선, 2017)¹¹⁾
- 한국에서 4년제 이상 대학 졸업한 청년들이 첫 일자리를 구하는데 까지 걸리는 기간은 남성이 14개월, 여성이 10개월로 조사되었고, 첫 일자리를 그만둔 주요한 사유는 근로여건 불만족! 이는 2017년에는 남성보다 여성의 주된 퇴사 이유가 되었음(김유빈, 2018)
- 특히 청년들의 첫 일자리에서 평균임금은 이들이 “나쁜 일자리”에 있음을 보여주는 직접적인 증거가 되는데, 청년층의 37.5%가 100만원에서 150만원 미만의 임금을 받으며, 1년 이하의 계약기간에 근무하는 비율이 21.5%를 차지했음. 물론 성별로 보았을 때 남성보다 여성의 임금은 더 낮았음(김유빈, 2018)
- 고령화로 인해 정년 연장을 고려할 경우, 근로시간 단축과 양질의 시간선택제 일자리 활성화가 일자리 창출을 통한 청년실업 완화에 도움이 될 수 있음(김유빈, 2018)

■ 청년 니트의 증가

- 청년 니트 수의 증가는 일자리 찾기의 어려움을 보여주는데, 학력별 니트 비율을 보면, 2008년 34.4%였던 대졸 이상의 니트 규모가 2016년에는 53.2%로 10년 사이에 급격하게 증가한 것으로 나타남. 이 가운데에서도 인문사회계열이 전체 니트 규모의 11.5%로 가장 높게 나타남(김종욱, 2017¹²⁾)

9) 볼프강 도이블러, 토마스 클레베(2016), 클라우드 워크: 새로운 노동형태-사용자는 사라지는가?, 국제노동브리프, Vol.14, No.8. 27-52.

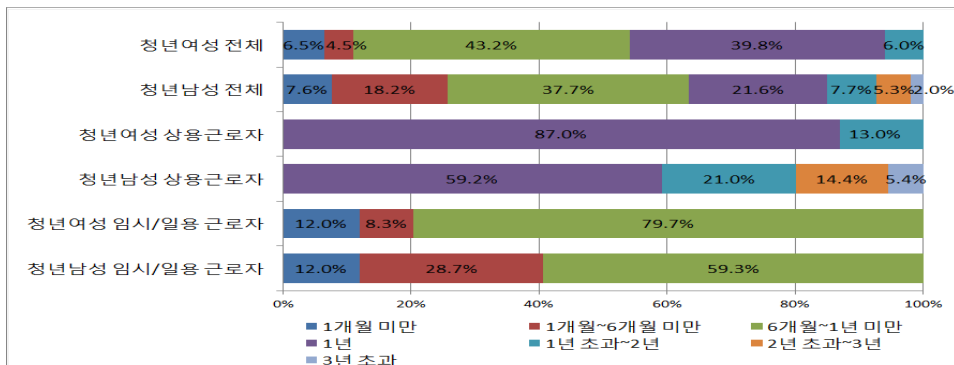
10) 박제성(2016), 플랫폼 노동 혹은 클라우드 워크, 국제노동브리프, Vol.14.No.8.3-5.

11) 김유빈(2018), 청년고용의 현황 및 대응방안, 노동리뷰, 통권 156, 9-21.; 류유선(2017), 대전지역 청년여성의 취·창업활동 지원을 위한 정책방안

- 고학력 니트 규모의 증가뿐만 아니라 장기화도 크게 증가하는데, 2015년까지 6개월 이상의 장기구직 니트가 3만여명 수준이었다면 2016년에는 4만9천명 수준으로 크게 늘어남(김종욱, 2017)

■ 여성 저임금 노동자

- 여성의 경제활동 참여 증가는 계속되었지만, 남녀 임금격차는 계속되고, 비정규 일자리는 확대되는 등 여성의 고용환경은 눈에 띄게 나아지지 않음(장지연 외, 2014¹³)
- 2018년 6월에 발표한 2016년 OECD 회원국의 저임금 근로자는 전체 임금근로자의 15.9%이며 20%를 넘는 상위 국가로는 미국, 한국, 체코 등임. 놀랍지 않지만, 여성이 남성보다 저임금 비율이 높았고, 한국의 경우, 남성 저임금 근로자 15.3% 보다 여성 저임금 근로자 비중이 37.2%로 두 배 이상 높음(한국노동연구원, 2018¹⁴)
- 2016년 기준, 대전지역 20세~24세 청년여성의 임금은 140만원으로 남성 135만원 보다 5만원 높았는데, 25세부터 29세까지 청년여성은 187만원, 남성은 211만원으로 24만원이 더 많음. 15세부터 29세 청년 전체로 볼 경우, 여성 평균임금은 166만원으로 남성 186만원보다 20만원이 적었음(류유선, 2017)
- 2016년 기준, 대전 청년여성(15세-29세)의 절반 이상은 임시 및 일용근로자이고 나머지 상용근로자도 2년을 넘는 근로자가 없었음(류유선, 2017)



[그림 2-1] 대전 청년 고용 계약 기간

자료: 류유선(2017) 115쪽

- 12) 김종욱(2017), 최근 청년층 니트(NEET)의 특징과 변화, 노동리뷰, 통권 145호, 97-110.
- 13) 장지연·신동균·박선영(2014), 적극적 복지국가와 여성노동, 한국노동연구원
- 14) 한국노동연구원(2018), 노동리뷰 2018년 7월호, 83-85.

■ 탈사회와 탈조선

- 한국 사회가 요구하는 조건들, 취업과 결혼, 출산 등을 충족할 수 없는 청년들의 탈조선이 하나의 삶의 방식으로 선호되고 있음. 탈조선의 제도적 방법으로는 해외 취업과 이민 등인데, 해외이주 의향이 2016년도에 22.2%에서 2017년에 36.0%로 크게 증가하였고, 남성보다는 여성의 비율이 높았음. 해외이주를 고려하는 이유로는 “행복한 삶”이 가장 많았음(김기현 외 2인, 2017¹⁵⁾)
- 이처럼 국가를 벗어나 행복한 삶을 추구하려는 청년층의 욕구는 다양해지고 있는데, 그 가운데 하나는 탈 가족화로 볼 수 있음. 탈 가족화는 “1인 가족, 한 부모 가족, 무자녀 부부 가족, 기러기 아빠, 이혼, 독거노인, 다문화 가족” 등 기존 가족관계의 해체를 의미함(심현주, 2012: 141¹⁶⁾)
- 사회의 기본단위인 가족을 벗어난다는 것은 어쩔 수 없이 여성과 청년을 중심으로 이뤄지고, 그것은 결혼과 출산을 통해 표면화됨(심현주, 2012)

2. 좋은 일자리의 개념

■ 좋은 일자리의 축소

- 업체 규모와 좋은 일자리를 연결한 조준모와 황성수(2008¹⁷⁾)는 최근 12년간 고용 성장이 일어나고 있는 10개 제조업 업종의 사업체 수와 종사자수 분석을 통해, ‘좋은 일자리’가 축소되고 있음을 지적함. 즉 300인 이상의 종사자가 있는 업체는 감소한 반면에, 200인 미만의 중소기업 사업체 수가 크게 증가했고, 이 가운데 5인 미만 소규모 기업 증가율이 47.3%에 달했다는 것을 증거로 제조업에서 ‘좋은 일자리’가 감소하고 있음을 보여줌
- 임금수준이 높고 근로조건이 좋은, 즉 좋은 일자리가 집중된 1차 노동시장이 협소하고 대신에 불안정노동이 전면화 된 2차 노동시장이 확대되면서, 이 불안정노동 시장의 대부분을 청년과 여성이 채우고 있음(윤윤규, 2018¹⁸⁾)

15) 김기현·이윤주·유설희(2017), 청년 사회·경제 실태 및 정책방안 연구II, 한국청소년정책연구원

16) 심현주(2012), 탈가족화와 사회통합, 생명연구 제23집, 140-170.

17) 조준모·황성수(2008), 중견기업 육성으로 ‘좋은 일자리’ 창출 이끌어야, 노동리뷰 44, 48-57.

18) 윤윤규(2018), 청년고용문제와 노동시장 이중구조 해소, 노동리뷰, 통권 156호, 3-5.

- 청년고용문제 해결을 위해서는 일자리 창출이라는 단순 해법이 아니라, “최저임금 인상, 근로조건 격차 축소, 사회안전망 확충, 장시간·저효율 노동관행 개선”과 함께 “대·중소기업 간 원하청 관계 개혁과 상생 협력관계 복원, 중소기업 기술경쟁력 강화 및 고부가가치화, 공공서비스 확충 등을 통한 혁신성장전략”을 통한 이중 노동시장 해체와 양질의 일자리 만들기가 필요함(윤윤규, 2018: 4)

■ 국제노동기구

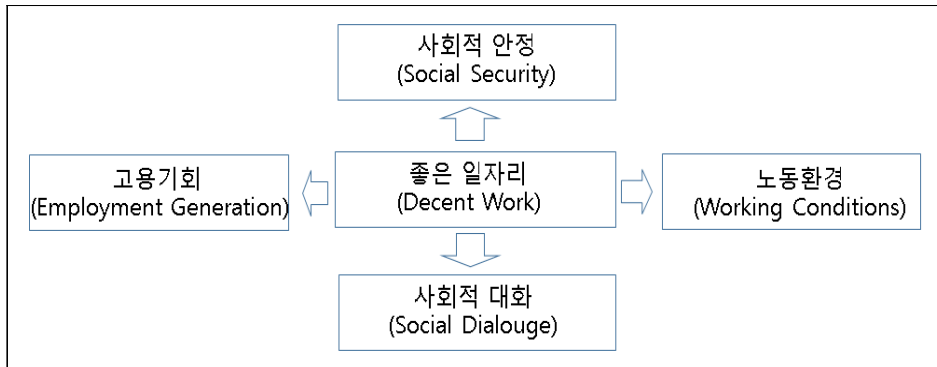
- 1919년 ILO의 설립과 함께 논의되기 시작한 ‘좋은 일자리 decent work’는 세계화와 비공식경제의 확장, 사회보장의 쇠퇴, 그리고 발전국가에서 독재적인 직장문화가 도입되면서 확산됨(Balwant Singh Mehta, 2016)
- 실제로 1999년에 ILO는 더 나은 노동과 일터 환경을 ‘좋은 일자리 decent work’로 규정하고, 이것이 “자유와 평등, 안전과 인간의 품격의 조건에서 여성과 남성에게 생산적인 노동 기회를 보장하는 데 필수적이다¹⁹⁾”라고 봄(Ghai, 2003:142; Balwant Singh Mehta, 2016: 1720)
- 국제노동기구(ILO. International Labour Organization)는 ‘좋은 일자리 Decent Work’가 평등하고 통합적이며 지속가능한 발전과 빈곤을 감소시키는 중요한 역할을 한다고 보고, 2008년에 완전하고 생산적인 고용, 노동권리, 사회적 보호와 사회적 대화의 촉진을 좋은 일자리를 위한 4가지 전략을 제시했음 (ILO, 2013)

■ 여성노동과 좋은 일자리

- 여성의 사회참여가 증가했지만, 고용과 임금, 및 승진 등에서 여성은 남성에 비해 취약함. 인도 ICT분야에 있는 여성을 ‘좋은 일자리’라는 프레임으로 분석한 연구는 (Balwant Singh Mehta, 2016²⁰⁾ 고용기회, 노동환경, 사회적 안정과 사회적 대화라는 네 가지 관점에서 좋은 일자리를 분석함

19) The primary goal of the ILO today is to promote opportunities for women and men to obtain decent and productive work, in conditions of freedom, equality, security and human dignity(ILO, 1999a, p.3)

20) Balwant Singh Mehta(2016), A decent work framework: women in the ICT sector in India, Information Development, Vol.32(5) 1718-1729.



[그림 2-2] 좋은 일자리의 관점

자료: Balwant Singh Mehta(2016), 1721쪽 그림1 재구성

- 발완뜨 싱(2016: 1719)은 1991년 이래 급속하게 시작된 세계화 과정에서 여성의 서비스 분야 고용 증대라는 성과 이면에 젠더화 된 기술과 숙련의 개념에 내면화된 고용 유연성이 “기술의 다양화와 노동시간, 그리고 노동시장에서 계약의 본성, 권리, 임금, 노동조건의 하락”을 강화하고 있다고 봄. 즉 노동시장 조건의 악화가 도시 출신의 젊고 사회적으로 혜택을 받는 계층의 고등교육을 받은 여성들이 ICT분야에 진출을 도왔지만, 이들은 장래성 없는 불안정한 노동조건에서 승진의 제약을 받는 ‘사이버 막노동꾼 cyber coolies’로 언급된다고 지적함

■ 좋은 일자리

- 독일에서는 분절화되고 비인간화된 노동의 성격을 노동자 친화적인 것, 인간적인 것으로 재구성하기 위해, 1970년대에 ‘노동의 인간화(Humanisierung der Arbeit)’ 운동이 시도됨. 노동으로부터의 소외를 극복하려는 ‘노동의 인간화’운동은 대안적인 노동 방식을 찾으려는 다양한 방식으로 계속되었으나 점차 악화되다가, 2003년을 기점으로 재시작됨(박명준, 2010²¹⁾)
- 신자유주의의 급속한 확산과 악화되어 가는 노동의 질에 대한 저항이 ‘좋은 노동’ 혹은 ‘좋은 일자리’라는 이름으로 담론으로 이어졌음. 특히 금속노조의 주도로 2003년에 개최된 워크숍을 기점으로 좋은 일자리에 대한 개념 정의와 정책적 함의에 대한 논의와 함께 좋은 일자리에 대한 새로운 행위 원칙들이 개발되기 시작했음(박명준, 2010)

21) 박명준(2010), 독일노동조합의 ‘좋은 일자리’운동: 독일 금속노조의 주력 프로그램 개관, 국제노동브리프 12월호, 38-49. 한국노동연구원,

- 이 과정에서 독일 금속노조는 ‘좋은 일자리’를 위한 주요한 의제를 세 가지로 규정했음. 첫째 노동시간과 성과 압력을 제한하고 둘째, 연령에 적절하며, 학습을 유도하는 방향으로 노동을 구성하고, 마지막으로 불안정노동의 확산을 막고, 그 위험을 줄이며 불안정노동이 갖고 있는 건강 위협적인 측면을 비판하는 작업임

[표 2-1] 좋은 일자리를 위한 핵심과제와 정책항목(독일금속노조)

| 좋은 일자리를 위한 핵심과제 | 좋은 일자리를 위한 정책 항목 |
|-------------------------------|---|
| 노동시간과 노동성과 | 1) 노동시간에 적절한 제약 가하기 2) 정해진 노동시간 동안 노동자들이 극한의 성과 압력을 받지 않도록 하기 3) 노동이 노동자의 건강을 해치지 않게 하기 |
| 인구학적 변화(고령화)를 고려한 연령적합적 일터 질서 | 1) 성과 압력에 대한 심리적 부담이 제한되어야 하며 2) 야간조업을 최대한 자제해야 하고 3) 노동자가 시간 주권(zeitsouveranitat)을 갖고 있음을 인식하여 유연화된 노동시간 ²²⁾ 을 구축해야 함 4) 인구학적 변동을 고려한 좋은 일자리 고려 사항: 숙련된 고령자들과 노동시장에 신규진입한 젊은 층 사이의 효율적 공존 / 고령자들이 건강과 안정을 유지하면 노하우를 젊은 동료에게 전수하는 문제 등 5) 고령화를 고려한 작업장 질서 고려 사항: 연령구조의 변화를 반영한 노동인력 구성, 고령자를 배려한 건강 촉진적인 인사정책 필요, 고령자 대상 체계적인 향상 훈련 / 예방적인 노동 세계 구현, 퇴직 때까지 건강을 지켜주는 고용정책 / 교육과 향상훈련에서 고령자 배려 / 평생교육을 조건을 구축하여, 고령자들을 고용체제로 통합하여 이 동성과 유연성을 촉진 / 건강 예방과 통합 필요, 심리적 육체적 건강 침해에 대한 예방적 조치 필요 / 일과 삶의 균형적인 노동시간 정책 / 여성 고령 노동자에 대한 배려, 여성 특유의 질병과 건강부담 고려 필요, 특히 남녀평등적인 고용기회를 건강을 위한 기회의 제공으로 까지 확대 필요 / 연령 적합한 기업 구조 형성 필요. 이를 위해 노동자를 장기적으로 고용하고 인력개발 촉진 필요 |
| 취약화 제어(불안정 노동 컨트롤) | 1) 취약노동자 ²³⁾ 를 좋은 일자리의 틀로 넣기 위해서는 입법과 단체 교섭이 필요 2) 취약노동자에 대한 노동정책은 교육훈련과 노후보장 |

22) 퍼젠(Fergen)은 ‘노동시간 체제 변화에 맞는 노동조합의 대응을 강조함. 그는 특히 유연화라는 신자유주의적 모토 안에서 노동시간을 길어지고, 심야노동이 자연스러워지고, 노동자들의

- 좋은 일자리는 임금이 높고, 고용이 안정된 일자리를 일반적으로 의미하는데, “고용 안정성은 미래 고용의 지속에 대한 확실성을 말하는 것”이고 “보상 수준이 높은 일자리는 빈곤선 200% 이상 또는 평균 소득의 100% 또는 60% 이상”으로 인식됨(임유진·정영순, 2015:206)
- 은수미(2009)²⁴⁾는 좋은 일자리의 조건을 다섯 가지로 요약함. 1) 정규직 일자리, 2) 출산과 육아 등 사회서비스를 포함한 사회보장을 제공, 3) 최소 중위임금의 2/3 수준, 4) 적정 근로시간으로 일과 삶의 균형, 5) 자기실현이 가능한 일자리임
- 유럽연합(EU)은 적정 임금(중위값의 75%)과 고용의 안정성을 제공하고, 직업훈련을 통해 진로의 전망이 밝은 일자리를 ‘좋은 일자리’로 규정함(현대경제연구원, 2016)

■ 좋은 일자리 분석 틀

- 좋은 일(decent work)에 대한 개념은 다양한 지표와 접근으로 가능하지만 이런 측정은 특정 산업이나 분야에서 노동자들의 실제 일하는 상태에 따라 다양함

건강은 악화되고, 노동과 삶의 균형이 파괴되고 있다는 측면에서 노동시간 체제를 보고 있다. 따라서 그는 노동조합이 노동에 건강을 위한 조치를 부착하고, 교대제 노동이 노동자에게 가능하게 조정하며, 유연화된 노동시간을 재조정할 것을 주장한다. 유연화된 노동시간을 고려한 정책적 지향을 Fergen과 Wagner 등은 1)유연 노동시간이 지나친 초과노동으로 이어져서는 안되고, 2)유연 노동시간은 노동자들을 위하여 노동시간을 구축하는 공간을 열어 주어야 하며, 3)유연 노동시간은 그 지속과 상황의 관점에서 하나의 좁은 경계 안에서 다양성을 견지하고, 4)유연 노동시간이 시간의 계획 가능성을 축소시켜서는 안되며, 5)유연 노동시간은 신뢰가 뒷받침되어야 하고, 6)인체 공학적인 노동 구축 상의 기본원칙에 위배되는 유연 노동시간은 보상책으로 노동시간의 단축과 휴식시간의 연장을 동반해야 한다. 7)유연한 노동시간 시스템은 노동보호법상 규정된 위험평가의 틀 내에서 그 위험성이 평가되고 또 수정되어야 한다(Fergen, Wagner et al., 2007:109-110. 박명준, 2010, 41쪽 재인용)

- 23) 산업사회 학자이나 노동운동 이론가인 도레(Dorre)는 핵심적 원칙을 강조함. 1) 불안정노동은 시장화와 자유화의 지향에서 나온 현대자본주의 사회의 이념투쟁의 산물임. 이념적 차원에서 대응 필요 2)노동관계의 취약성을 제어하고 사회정의를 이루기 위한 정책은 상이한 성격의 고용관계를 갖고 있는 집단들 즉, 차이에 대한 인정에서 시작해야 4)조직화가 불가능한 노동자들의 자기 조직화를 촉진해야, 5)탈취 약화와 성의 민주주의 지향해야, 취약노동계층의 상당수는 여성임을 인식하여, 취약노동시장이 여성노동시장의 문제임을 고려한 정책의 편야 함. 따라서 정규고용관계를 새로이 정의하고, 여성의 관점을 취하며, 노동의 분배와 노동시간 단축 등을 접근해야함, 6)양질의 사회서비스 확충 7)최저임금, 혁신, 그리고 좋은 일자리를 위한 기준 필요 8)대안적 최저 소득 논의의 중심은 시민 소득이 아니라 지위의 활성화를 추구하는 정책을 지향해야 함
- 24) 은수미(2009), 보고, 듣고, 말하라-새로운 여성 일자리 모델, 경제 위기 극복을 위한 여성 일자리 대한 모색, 토론회 자료집, 이수정(2010), 정부의 일자리 정책과 청년여성의 일자리, 페미니즘 연구 제10권제1호, 335-349, 재인용

- 가이논(Ghai, 2003²⁵) 고용기회(Employment opportunity), 사회적 안전(Social security), 기본 권리(Basic rights), 사회적 대화(Social dialogue) 등 좋은 일자리를 측정하는 4개의 접근 방식을 제시했음
- 방하남과 이상호(2006)²⁶)은 좋은 일자리의 척도를 임금수준과 직업 위세, 그리고 주관적 만족도를 결합함. '현 일자리에서의 월평균 임금수준, 현 일자리에 해당하는 직업의 사회적 위세, 현 일자리에 대한 종합 직무만족도'를 좋은 일자리의 종속 변수로 규정함
- 송영남(2010: 214)²⁷)은 좋은 일자리의 다양한 구성요소를 인정하면서도, 정량화의 문제를 들어 보수를 하나의 지표로 봄. 따라서 "빈곤선의 150% 이상의 보수를 제공하는 일자리를 '괜찮은 일자리', 빈곤선의 200% 이상의 보수를 제공하는 일자리는 '좋은 일자리', 빈곤선의 300% 이상의 소득을 제공하는 일자리는 '아주 좋은 일자리'로 정의함

□ **잡코리아 좋은 일 연구소**

- 잡코리아 좋은 일 연구소가 2014년 취업 준비생과 직장인 786명을 대상으로 한 '일하기 좋은 직장' 설문 조사 결과는 다음과 같음

[표 2-2] 일하기 좋은 직장

| 분야 | 내용 |
|------|--|
| 복지 | -일과 삶의 균형을 유지할 수 있는 복리후생 -적절한 급여체계 -합리적인 업무량과 융통성 있는 업무시간 |
| 의사소통 | -호혜적인 인간관계를 지향하는 동료애 -관리자의 자질과 관련되는 효과적 관리 -상호 이해와 소통을 중시하는 의사소통 -상호 협력 |
| 성장기회 | -공식적 학습을 포함한 성장기회 -업무와 적성이 일치 -임직원의 긍정적 업무태도 |

25) Dharam GHAI(2003), Decent work: Concept and indicators, International Labour Review, Vol.142.No.2 : 113-145.

26) 방하남·이상호(2006), '좋은 일자리'의 개념구성 및 결정요인의 분석, 한국사회학 제40집 1호, 93-126.

27) 송영남(2010), '좋은 일자리'의 결정요인과 지역 간 분포의 변화에 관한 연구, 지방행정연구, 제24권 제4호, 209-223.

■ 청년남성과 여성의 격차(좋은 일자리)

- 성별과 연령에 따른 좋은 일자리 지수는 명확하게 차이가 발생함. 여성의 경우 첫 직장인 20대에 좋은 일자리 지표에서 긍정적이다가 30대부터는 지표가 부정적으로 변화됨. 특히 월평균임금은 20대부터 좋은 일자리 지표에서 부정적임. 남성의 경우에는 20대에 좋은 일자리 지표에서 부정적이다가 30대와 40대에는 긍정적으로 변함. 즉 남성의 경우 나이가 들어갈수록 임금은 좋은 일자리 지표에서 긍정적인 점이 여성과 상반되는 결과로 나타남(방하남·이상호, 2006)

[표 2-3] 성별, 연령별 좋은 일자리 지표

| 구분 | | 20대 | 30대 | 40대 | 50대 |
|----|-----------|-------|-------|-------|-------|
| 여성 | 좋은 일자리 지표 | 0.03 | -0.02 | -0.37 | -0.71 |
| | 월평균임금 | -0.53 | -0.29 | -0.44 | -0.68 |
| | 직업지위점수 | 0.37 | 0.23 | -0.28 | -0.69 |
| | 직무만족도 | 1.16 | 0.25 | -0.04 | -0.25 |
| 남성 | 좋은 일자리 지표 | -0.16 | 0.33 | 0.23 | -0.03 |
| | 월평균임금 | -0.32 | 0.41 | 0.62 | 0.24 |
| | 직업지위점수 | 0.04 | 0.08 | -0.02 | -0.31 |
| | 직무만족도 | -0.12 | -0.02 | -0.08 | 0.09 |

- 학력에 따른 좋은 일자리 지표도 성별에 따라 큰 차이를 보임. 특히 월평균임금에서 전 학력의 여성은 남성보다 더 낮은 만족도를 보이고 있음(방하남·이상호, 2006)

[표 2-4] 성별, 학력별 좋은 일자리 지표

| 구분 | | 중졸이하 | 고졸 | 2년제대졸 | 4년제대졸 |
|----|-----------|-------|-------|-------|-------|
| 여성 | 좋은 일자리 지표 | -0.95 | -0.33 | 0.15 | 0.62 |
| | 월평균임금 | -0.84 | -0.58 | -0.42 | 0.03 |
| | 직업지위점수 | -0.84 | -0.08 | 0.42 | 0.80 |
| | 직무만족도 | -0.35 | -0.05 | 0.27 | 0.50 |
| 남성 | 좋은 일자리 지표 | -0.67 | -0.22 | 0.09 | 0.85 |
| | 월평균임금 | -0.28 | 0.10 | 0.15 | 0.82 |
| | 직업지위점수 | -0.74 | -0.37 | 0.15 | 0.69 |
| | 직무만족도 | -0.33 | -0.17 | -0.08 | 0.29 |

- 전체적으로 좋은 일자리에 여성(10.9%)보다는 남성(17.5%)이 많이 분포하고, 나쁜 일자리에 남성이(12.1%)보다는 여성(18.2%)이 더 많이 위치하고 있음(방하남·이상호, 2006)
- 좋은 일자리 기준으로 일하는 노동자의 성별을 보면, 좋은 일자리에 근무하는 남성은 늘고, 안 좋은 일자리에 일하는 남성은 감소함. 즉 남성은 전체적으로 좋은 일자리로 이동하는 경향을 보임. 반면에 여성은 좋은 및 안 좋은 일자리 양쪽에서 모두 증가하고 있음. 이는 여성 내부의 격차가 커지고 있음을 의미함(현대경제연구원, 2016²⁸⁾)
- 일자리의 수준은 임금이나 고용안정성 등과 관련성이 깊기 때문에 청년여성들이 공무원이나 대기업을 선호한다는 것은 이들이 어떤 일자리가 좋은 일자리로 인식하는지를 보여줌(이병희, 2011²⁹⁾)

■ 수도권과 지역 청년의 차이

- 청년층, 특히 대학을 졸업한 학생들의 수도권 집중 현상에 대한 분석은 경제적인 이유와 함께 사회문화적 이해로 볼 수 있음. 즉 원하는 직장과 높은 임금이라는 경제적 이익과 라이프스타일로 정착한 다양한 여가, 소비, 문화 시설의 접근성과 기회라는 측면에서 이해될 수 있음 (강동우, 2018)³⁰⁾
- 일자리를 찾는 이들은 지역을 임의로 선택하는 것이 아니라, 자기 이익의 극대화를 고려하기 때문에, 다양한 측면을 고려할 필요가 있음. 우선 지역 소재 대학교 졸업자들의 첫 직장을 위해 수도권 혹은 타 지역으로 이동했을 경우, 두 이동 모두 출신지 대학 지역에서 취업을 하는 것에 비해 더 높은 임금을 받는 것으로 나타남 (고영우, 2018)³¹⁾
- 또한 이것을 성별의 차원에서 비교할 경우, 수도권으로 이동했을 때 남성이 여성보다 임금 차원에서 더 높은 이익을 보는 것으로 나타났음. 다만 타 지역으로 이동했을 경우, 평균 처리 효과(Average Treatment Effect³²⁾) 했을 때, 여성이

28) 현대경제연구원(2016), 국내 임금근로자의 일자리 구조 변화 및 시사점-좋은 일자리 증가 속, 근로약자(여성·청년·고령층)의 상대적 서취, 한국경제주평, 708권, 1-14.

29) 이병희(2011), 청년고용문제, 눈높이 때무인가?, 산업노동연구, 17(1), 71-94.

30) 강동우(2018), 청년층 지역 이동의 특징: 신규 대졸자를 중심으로, 노동리뷰, 통권 제158호, 한국노동연구원

31) 고영우(2018), 대졸자의 첫 직장 이행에서 지역 이동의 임금 효과: 비수도권 대졸자의 지역 이동을 중심으로, 노동리뷰, 통권 제158호, 한국노동연구원

32) ATE는 지역을 이동하여 취업한 대졸자의 평균임금과 지역을 이동하지 않고 취업한 대졸자

남성보다 임금이 높았지만, 처리 집단에 대한 평균 처리 효과(Average Treatment Effect on the Treated³³)를 했을 때에는 남성이 여성보다 매우 높은 임금차를 보였음(고영우, 2018)

■ 타 기관 관련 연구

- 경기도가족여성연구원에서는 ‘일하기 좋은 기업’을 주제로 한 연구가 3건 있었음. 이 연구에서는 일과 가족의 양립을 지원하는 가족친화제도와 일하기 좋은 기업의 실태 조사 및 상관성을 주로 다루고 있음. 즉 가족친화적인 제도를 갖고 있는 기업이 근로자들에게 좋은 기업으로 인식하고 있다는 측면을 제시하고 있음
- 경기도가족여성연구원이 2015년 수행한 [“경기가족친화 일하기 좋은 기업” 인증 사업체의 가족친화제도 효과성 분석]이라는 연구는 ‘30대, 대졸 이상, 대리급의 근로자들이 근무시간 만족도가 낮은 것으로 조사됐는데, 그 이유는 평사원에서 대리라는 새로운 직급을 맡은 이들이 가족을 형성하고 확대해나가는 생애 과정상에 있기 때문에 배우자와 부모 역할이 추가되는 데에서 오는 일과 가족의 갈등상태에 직면하게’ 되기 때문으로 분석하고 있음
- 경기도가족여성연구원이 2014년에 수행한 [경기도 “일하기 좋은 기업” 근로자의 일-가족 양립 인식 조사는 근로자들의 일과 가족 양립 실태조사를 통해, 근로자들의 삶의 질을 향상할 수 있는 정책방안을 찾고 있음
- 2014년에 경기도가족여성연구원이 진행한 또 다른 연구, [경기도 “일하기 좋은 기업”의 가족친화제도 연구는 ‘일하기 좋은 기업’과 ‘가족친화제도’ 상관성을 보려는 것으로 볼 수 있음
- 한국여성정책연구원에서는 여성 일자리 확산에 대한 연구가 주를 이루고 있음. 연구로는 2013년 [여성 고용률 제고를 위한 바람직한 시간선택제 일자리 확산 방안], 2014년 [여성의 주민자치 참여 활성화를 통한 마을 중심 여성 일자리 확대 방안 연구], 2015년에는 [사회적 경제 활성화를 통한 일자리 확충]이 있음
- 대전세종연구원이 2017년 발표한 [대전지역 청년여성의 취·창업활동 지원을 위한 정책방안]에서는 대전청년의 실질실업률이 남성 19.3%, 여성 14.4%로 심각한 수준으로 드러남. 실질실업률에 포함된 청년들의 구직단념 이유는 ‘원하는 임금

의 평균임금의 차이(고영우, 2018:23쪽 각주 4)

33) ATT는 지역을 이동하여 취업한 대졸자의 평균임금과 지역을 이동하여 취업한 대졸자가 지역을 이동하지 않았다면 얻게 되는 가상의 평균임금 수준과의 차이(고영우, 2018:23쪽 각주 5)

수준이나 근로조건이 맞는 일자리가 없을 것 같아서’, ‘교육, 기술, 경험이 부족해서’, ‘전공이나 경력에 맞는 일자리가 없을 것 같아서’, ‘이전에 찾아보았지만 일자리가 없었기 때문에’임. 여기서 청년남성들이 교육, 기술, 경험이 부족을 구직단념의 첫 번째 이유로 들은 반면에, 청년여성들은 ‘원하는 임금수준이나 근로조건이 맞는 일자리가 없을 것 같아서’가 그 이유였음. 즉 대전지역 청년여성이 희망하는 일자리의 기준에 대한 논의가 필요함

대전지역 여대생의 현황

1. 국내 대학 및 여학생 현황
2. 대전 소재 대학 취업률 및
진학률 현황
3. 대전지역 20대 청년 분석

3장

3장 대전지역 여대생의 현황

1. 국내 대학 및 여학생 현황

1) 대전 소재 대학생 현황

□ 대전 4년제 대학 여자 재적생 수 및 졸업생 수 현황

- 2018년 기준 대전의 4년제 대학은 총 11개(그림 3-1참조)이며, 여자 재적학생은 총 43,593명, 여자 졸업생은 총 8,555명임(표 3-1참조)
- 2018년 현재 4년제 대학 여자 재적학생 수를 학교별로 살펴보면 충남대학교가 9,754명으로 가장 많고, 다음으로 한남대학교 7,197명, 우송대학교 4,868명, 배재대학교 4,715명, 목원대학교 4,328명, 대전대학교 4,126명, 한밭대학교 3,677명, 건양대학교 2,568명, 침례신학대학교 932명, 을지대학교 873명, 한국과학기술원 497명, 대전신학대학교 48명 순임(그림 3-2참조)
- 2018년 4년제 대학 여자 졸업생 수를 학교별로 살펴보면 충남대학교가 1,728명으로 가장 많고, 다음으로 한남대학교 1,318명, 우송대학교 1,118명, 대전대학교 925명, 목원대학교 915명, 배재대학교 863명, 한밭대학교 594명, 건양대학교 593명, 침례신학대학교 225명, 한국과학기술원 128명, 을지대학교 127명, 대전신학대학교 21명 순임(그림 3-3참조)



[그림 3-1] 2018년 대전 4년제 대학 위치도

* 건양대학교 제2캠퍼스는 공식적으로 학교 개수에 포함되지 않음.

자료: 한국교육개발원 교육통계서비스(<https://kess.kedi.re.kr>)

[표 3-1] 2018년 대전 4년제 대학 학교별 재적학생, 졸업생 수

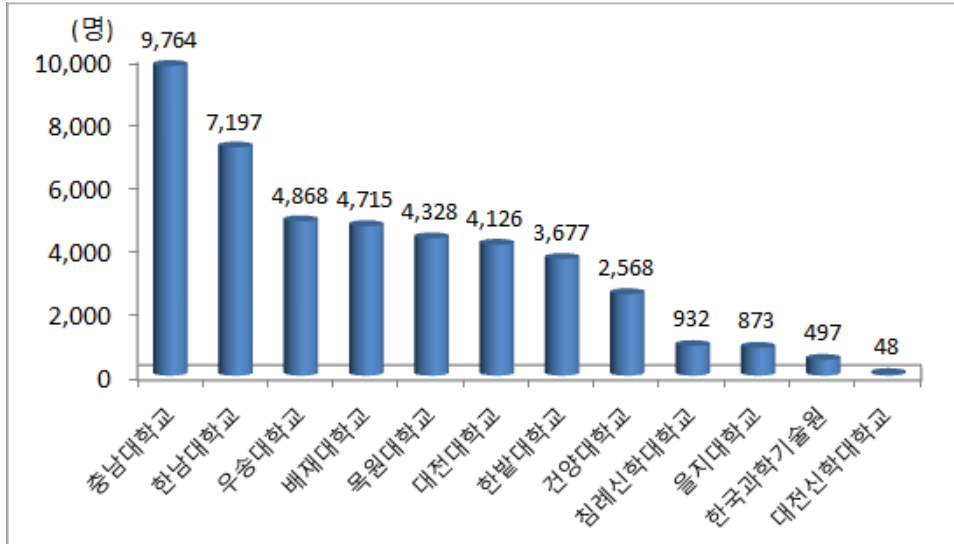
(단위 : 명, %)

| 구 분 | 재적학생 수 | | | 졸업자 수 | | |
|----------------|--------------------|------------------|------------------|-------------------|-----------------|-----------------|
| | 계 | 여자 | 남자 | 계 | 여자 | 남자 |
| 전체 (11개 대학) | 113,709 (100.0) | 43,593 (38.3) | 70,116 (61.7) | 17,745 (100.0) | 8,555 (48.2) | 9,190 (51.8) |
| 대전대학교 | 13,142 (100.0) | 4,715 (35.9) | 8,427 (64.1) | 1,842 (100.0) | 863 (46.9) | 979 (53.1) |
| 우송대학교 (본교) | 12,723 (100.0) | 4,868 (38.3) | 7,855 (61.7) | 2,101 (100.0) | 1,118 (53.2) | 983 (46.8) |
| 을지대학교 | 829 (100.0) | 497 (60.0) | 332 (40.0) | 190 (100.0) | 128 (67.4) | 62 (32.6) |
| 건양대학교 | 4,349 (100.0) | 2,568 (59.0) | 1,781 (41.0) | 850 (100.0) | 593 (69.8) | 257 (30.2) |
| 목원대학교 | 11,081 (100.0) | 4,328 (39.1) | 6,753 (60.9) | 1,848 (100.0) | 915 (49.5) | 933 (50.5) |
| 배재대학교 | 11,214 (100.0) | 4,126 (36.8) | 7,088 (63.2) | 1,900 (100.0) | 925 (48.7) | 975 (51.3) |
| 충남대학교 | 24,089 (100.0) | 9,764 (40.5) | 14,325 (59.5) | 3,976 (100.0) | 1,728 (43.5) | 2,248 (56.5) |
| 한밭대학교 | 13,044 (100.0) | 3,677 (28.2) | 9,367 (71.8) | 1,365 (100.0) | 594 (43.5) | 771 (56.5) |
| 침례신학 대학교 | 1,819 (100.0) | 932 (51.2) | 887 (48.8) | 385 (100.0) | 225 (58.4) | 160 (41.6) |
| 한국과학 기술원 | 4,597 (100.0) | 873 (19.0) | 3,724 (81.0) | 740 (100.0) | 127 (17.2) | 613 (82.8) |
| 한남대학교 | 16,685 (100.0) | 7,197 (43.1) | 9,488 (56.9) | 2,496 (100.0) | 1,318 (52.8) | 1,178 (47.2) |
| 대전신학 대학교 | 137 (100.0) | 48 (35.0) | 89 (65.0) | 52 (100.0) | 21 (40.4) | 31 (59.6) |

* 건양대학교 제2캠퍼스는 공식적으로 학교 개수에 포함되지 않음.

* 조사기준일: 2018년 4월 1일(졸업자: 2018년 2월 및 2017년 8월 졸업자)

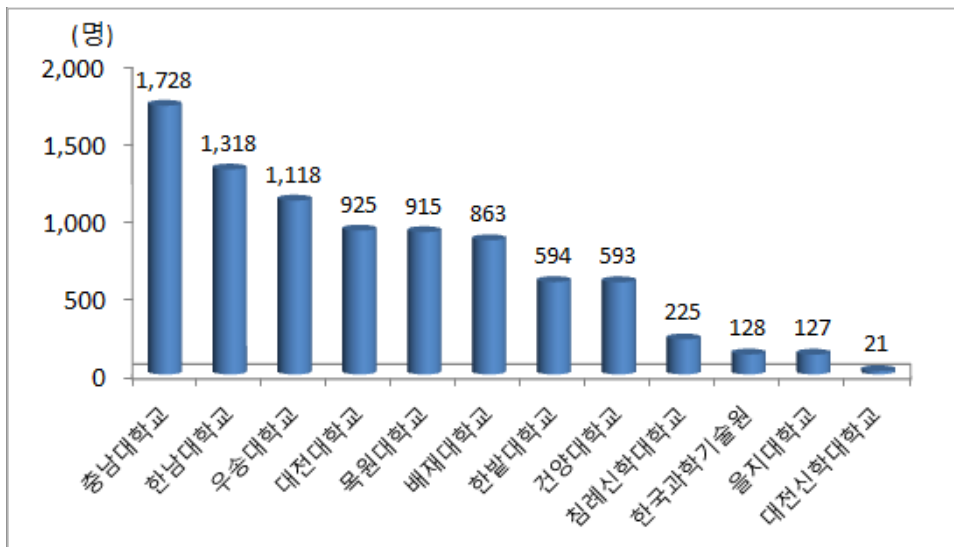
자료: 한국교육개발원 교육통계서비스(<https://kess.kedi.re.kr>)



[그림 3-2] 2018년 대전 4년제 대학 학교별 여자 재적학생 수

* 조사기준일: 2018년 4월 1일

자료: 한국교육개발원 교육통계서비스(<https://kess.kedi.re.kr>)



[그림 3-3] 2018년 대전 4년제 대학 학교별 여자 졸업생 수

* 조사기준일: 2018년 4월 1일(졸업자: 2018년 2월 및 2017년 8월 졸업자)

자료: 한국교육개발원 교육통계서비스(<https://kess.kedi.re.kr>)

- 대전 기초자치구별로 4년제 대학 여자 재적학생 수를 살펴보면, 유성구(15,246명)가 가장 많고, 다음으로 서구(11,022명), 동구(9,583명), 대덕구(7,245명), 중구(497명) 순임([표 3-2]참조)

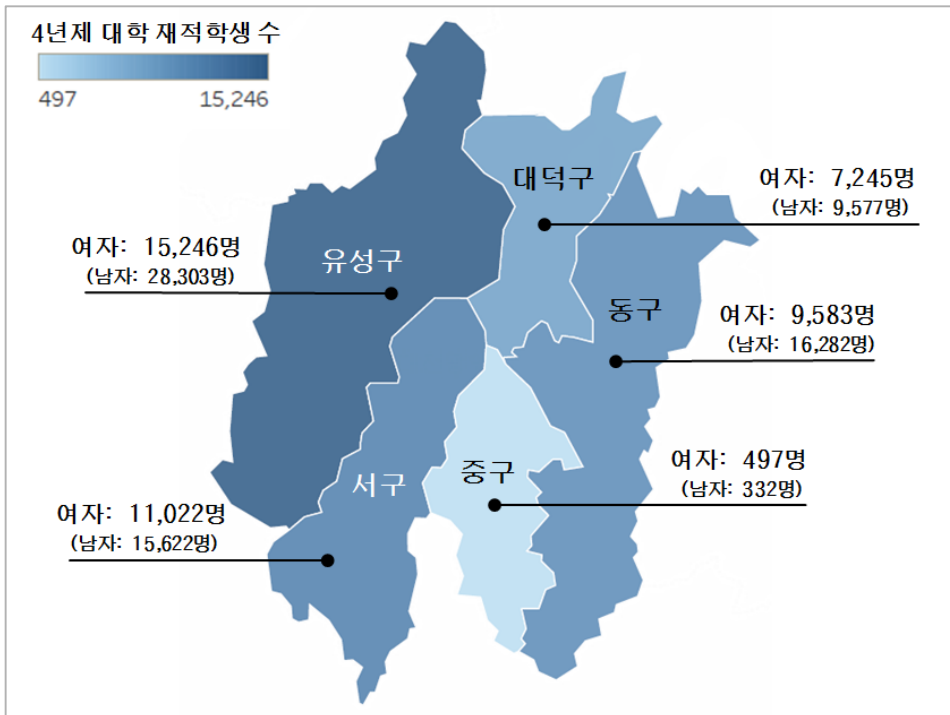
[표 3-2] 2018년 대전 기초자치구별 4년제 대학 재적학생 수

(단위 : 개, 명, %)

| 구분 | 대학 수 | 계 | 여자 | 남자 |
|-----|------|-----------------|----------------|----------------|
| 전체 | 11 | 113,709 (100.0) | 43,593 (100.0) | 70,116 (100.0) |
| 동구 | 2 | 25,865 (22.7) | 9,583 (22.0) | 16,282 (23.2) |
| 중구 | 1 | 829 (0.7) | 497 (1.1) | 332 (0.5) |
| 서구 | 2 | 26,644 (23.4) | 11,022 (25.3) | 15,622 (22.3) |
| 유성구 | 4 | 43,549 (38.3) | 15,246 (35.0) | 28,303 (40.4) |
| 대덕구 | 2 | 16,822 (14.8) | 7,245 (16.6) | 9,577 (13.7) |

* 서구에 소속된 건양대학교 제2캠퍼스는 공식적으로 학교 개수에 포함되지 않음.

자료: 한국교육개발원 교육통계서비스(<https://kess.kedi.re.kr>)



[그림 3-4] 2018년 대전 기초자치구별 4년제 대학 여자 재적학생 수

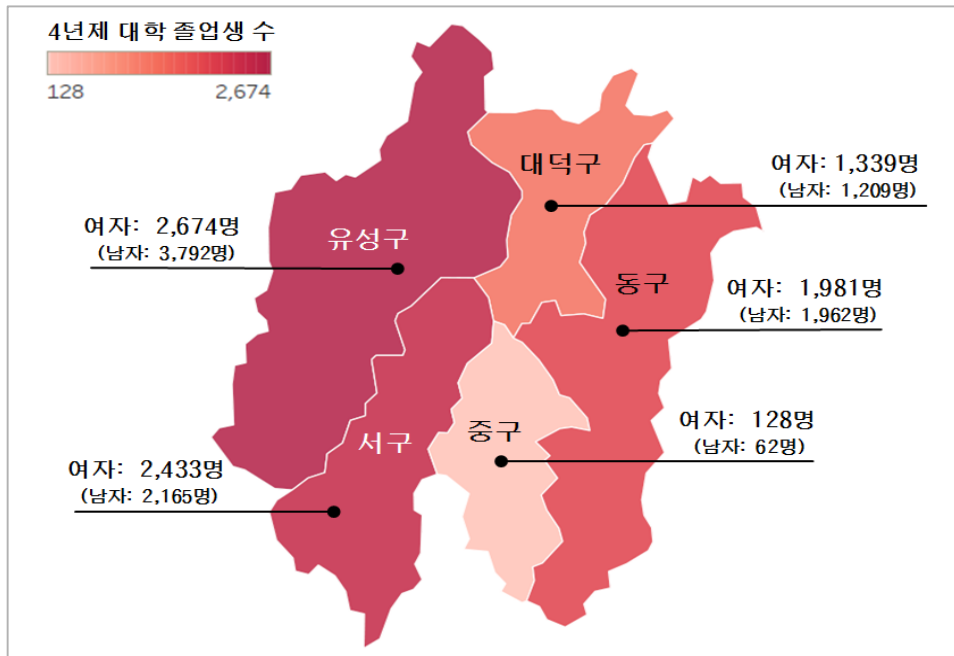
○ 대전 기초자치구별로 4년제 대학 여자 졸업생 수를 살펴보면, 유성구(2,674명)가 가장 많고, 다음으로 서구(2,433명), 동구(1,981명), 대덕구(1,339명), 중구(128명) 순임([표 3-3]참조)

[표 3-3] 2018년 대전 기초자치구별 4년제 대학 졸업생 수

(단위 : 개, 명, %)

| 구분 | 대학 수 | 계 | 여자 | 남자 |
|-----|------|----------------|---------------|---------------|
| 전체 | 11 | 17,745 (100.0) | 8,555 (100.0) | 9,190 (100.0) |
| 동구 | 2 | 3,943 (22.2) | 1,981 (23.2) | 1,962 (21.3) |
| 중구 | 1 | 190 (1.1) | 128 (1.5) | 62 (0.7) |
| 서구 | 2 | 4,598 (25.9) | 2,433 (28.4) | 2,165 (23.6) |
| 유성구 | 4 | 6,466 (36.4) | 2,674 (31.3) | 3,792 (41.3) |
| 대덕구 | 2 | 2,548 (14.4) | 1,339 (15.7) | 1,209 (13.2) |

* 서구에 소속된 건양대학교 제2캠퍼스는 공식적으로 학교 개수에 포함되지 않음.
 자료: 한국교육개발원 교육통계서비스(<https://kess.kedi.re.kr>)



[그림 3-5] 2018년 대전 기초자치구별 4년제 대학 여자 졸업생 수

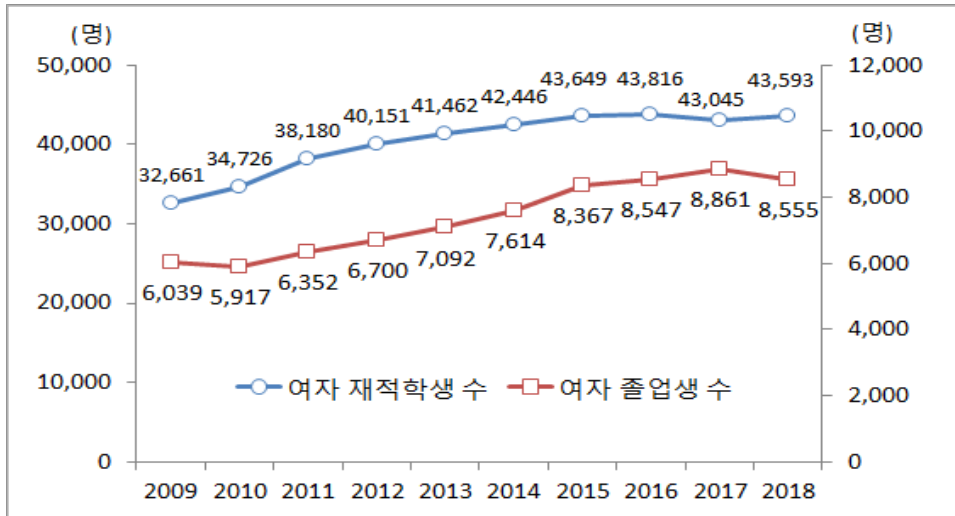
- 대전 4년제 대학 여자 재적학생 수는 2009년 32,661명에서 2018년 43,593명으로 총 10,932명 증가하였고, 졸업생 수는 2009년 6,039명에서 2018년 8,555명으로 총 2,516명 증가함([그림 3-6]참조)

[표 3-4] 지난 10년간 대전 4년제 대학 재적학생, 졸업생 수

(단위 : 명)

| 연도 | 재적학생 수 | | | 졸업생 수 | | |
|------|---------|--------|--------|--------|-------|-------|
| | 계 | 여자 | 남자 | 계 | 여자 | 남자 |
| 2009 | 91,426 | 32,661 | 58,765 | 12,914 | 6,039 | 6,875 |
| 2010 | 95,252 | 34,726 | 60,526 | 12,691 | 5,917 | 6,774 |
| 2011 | 104,426 | 38,180 | 66,246 | 13,820 | 6,352 | 7,468 |
| 2012 | 109,416 | 40,151 | 69,265 | 14,136 | 6,700 | 7,436 |
| 2013 | 111,612 | 41,462 | 70,150 | 14,886 | 7,092 | 7,794 |
| 2014 | 113,583 | 42,446 | 71,137 | 15,656 | 7,614 | 8,042 |
| 2015 | 115,724 | 43,649 | 72,075 | 17,257 | 8,367 | 8,890 |
| 2016 | 114,956 | 43,816 | 71,140 | 17,664 | 8,547 | 9,117 |
| 2017 | 112,638 | 43,045 | 69,593 | 18,155 | 8,861 | 9,294 |
| 2018 | 113,709 | 43,593 | 70,116 | 17,745 | 8,555 | 9,190 |

자료: 한국교육개발원 교육통계서비스(<https://kess.kedi.re.kr>)



[그림 3-6] 지난 10년간 대전 4년제 대학 여자 재적학생, 졸업생 수

□ 대전 전문대학 여자 재적생 수 및 졸업생 수 현황

- 2018년 기준 대전의 전문대학은 총 4개이며, 여자 재적학생은 총 11,449명, 여자 졸업생은 총 4,059명임(표 3-5참조)
- 2018년 현재 전문대학 여자 재적학생 수를 학교별로 살펴보면, 대전보건대학교가 4,399명으로 가장 많고, 다음으로 대전과학기술대학교 2,993명, 우송정보대학 2,540명, 대덕대학교 1,517명 순임(그림 3-8참조)
- 2018년 현재 전문대학 여자 졸업자 수를 학교별로 살펴보면, 대전보건대학교가 1,401명으로 가장 많고, 다음으로 대전과학기술대학교 1,024명, 우송정보대학 1,012명, 대덕대학교 622명 순임(그림 3-8참조)



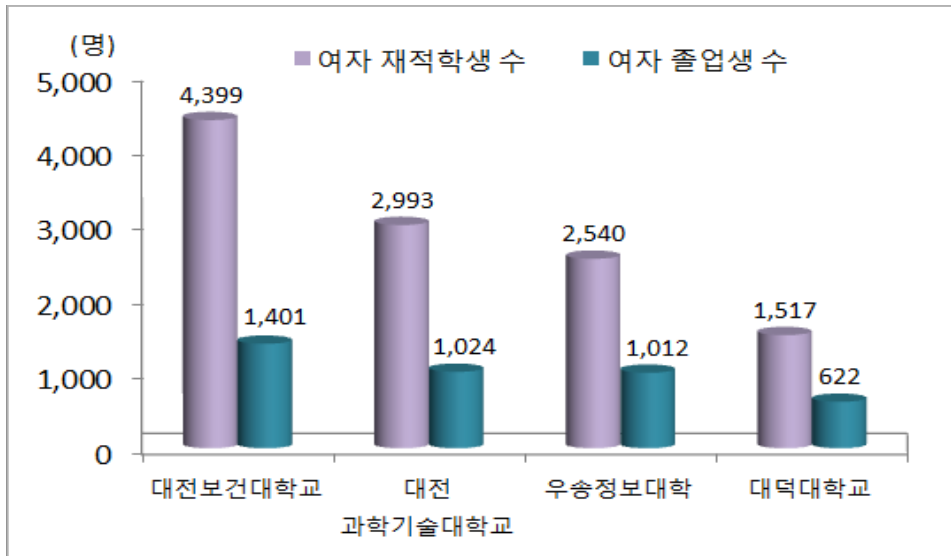
[그림 3-7] 2018년 대전 전문대학 위치도

[표 3-5] 2018년 대전 전문대학 학교별 재적학생 수 및 졸업생 수

(단위: 명, %)

| 구분 | 재적학생 수 | | | 졸업자 수 | | |
|---------------|-------------------|------------------|------------------|------------------|-----------------|-----------------|
| | 계 | 여자 | 남자 | 계 | 여자 | 남자 |
| 전체 (4개 대학) | 27,582 (100.0) | 11,449 (41.5) | 16,133 (58.5) | 7,326 (100.0) | 4,059 (55.4) | 3,267 (44.6) |
| 대전보건 대학교 | 8,039 (100.0) | 4,399 (54.7) | 3,640 (45.3) | 2,051 (100.0) | 1,401 (68.3) | 650 (31.7) |
| 우송정보 대학 | 7,438 (100.0) | 2,540 (34.1) | 4,898 (65.9) | 1,939 (100.0) | 1,012 (52.2) | 927 (47.8) |
| 대전과학 기술대학교 | 5,887 (100.0) | 2,993 (50.8) | 2,894 (49.2) | 1,626 (100.0) | 1,024 (63.0) | 602 (37.0) |
| 대덕대학교 | 6,218 (100.0) | 1,517 (24.4) | 4,701 (75.6) | 1,710 (100.0) | 622 (36.4) | 1,088 (63.6) |

* 조사기준일: 2018년 4월 1일 (졸업자: 2018년 2월 및 2017년 8월 졸업자)
 자료: 한국교육개발원 교육통계서비스(<https://kess.kedi.re.kr>)



[그림 3-8] 2018년 대전 전문대학 학교별 여자 재적학생 수 및 졸업생 수

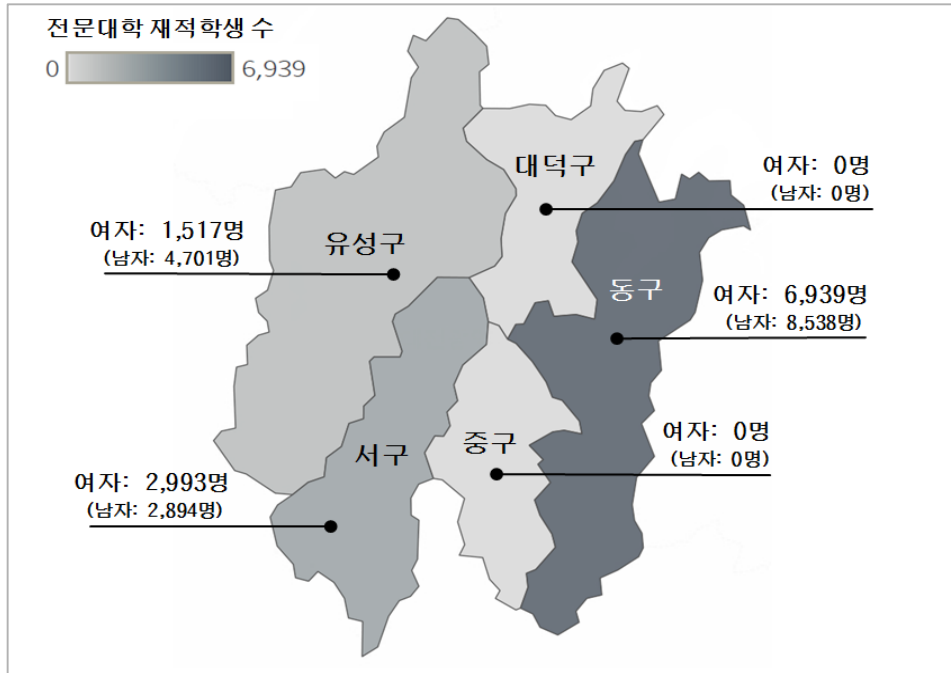
- 대전 기초자치구별로 전문대학 여자 재적학생 수를 살펴보면, 동구가 6,939명으로 가장 많고, 다음으로 서구 2,993명, 유성구 1,517명 순임([표 3-6]참조)

[표 3-6] 2018년 대전 기초자치구별 전문대학 재적학생 수

(단위: 개, 명, %)

| 구분 | 전문대학 | 계 | | 여자 | | 남자 | |
|-----|------|--------|---------|--------|---------|--------|---------|
| 전체 | 4 | 27,582 | (100.0) | 11,449 | (100.0) | 16,133 | (100.0) |
| 동구 | 2 | 15,477 | (56.1) | 6,939 | (60.6) | 8,538 | (52.9) |
| 중구 | 0 | - | (-) | - | (-) | - | (-) |
| 서구 | 1 | 5,887 | (21.3) | 2,993 | (26.1) | 2,894 | (17.9) |
| 유성구 | 1 | 6,218 | (22.5) | 1,517 | (13.3) | 4,701 | (29.1) |
| 대덕구 | 0 | - | (-) | - | (-) | - | (-) |

자료: 한국교육개발원 교육통계서비스(<https://kess.kedi.re.kr>)



[그림 3-9] 2018년 대전 기초자치구별 전문대학 여자 재적학생 수

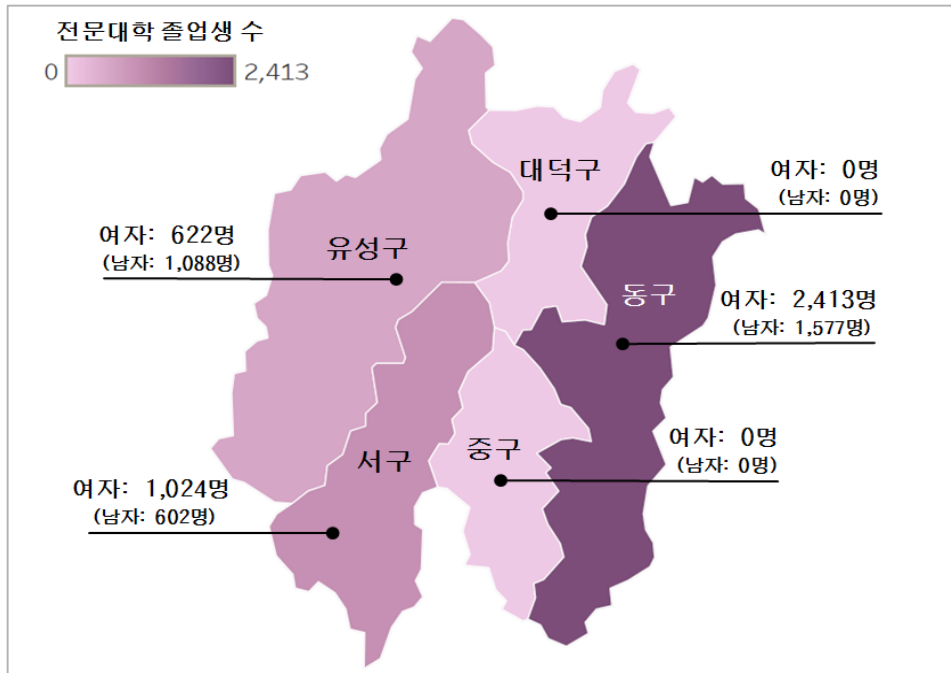
- 대전 기초자치구별로 전문대학 여자 졸업생 수를 살펴보면, 동구가 2,413명으로 가장 많고, 다음으로 서구 1,024명, 유성구 622명 순임([표 3-7]참조)

[표 3-7] 2018년 대전 기초자치구별 전문대학 졸업생 수

(단위: 개, 명, %)

| 구분 | 전문대학 | 계 | | 여자 | | 남자 | |
|-----|------|-------|---------|-------|---------|-------|---------|
| 전체 | 4 | 7,326 | (100.0) | 4,059 | (100.0) | 3,267 | (100.0) |
| 동구 | 2 | 3,990 | (54.5) | 2,413 | (59.4) | 1,577 | (48.3) |
| 중구 | 0 | - | (-) | - | (-) | - | (-) |
| 서구 | 1 | 1,626 | (22.2) | 1,024 | (25.2) | 602 | (18.4) |
| 유성구 | 1 | 1,710 | (23.3) | 622 | (15.3) | 1,088 | (33.3) |
| 대덕구 | 0 | - | (-) | - | (-) | - | (-) |

자료: 한국교육개발원 교육통계서비스(<https://kess.kedi.re.kr>)



[그림 3-10] 2018년 대전 기초자치구별 전문대학 여자 졸업생 수

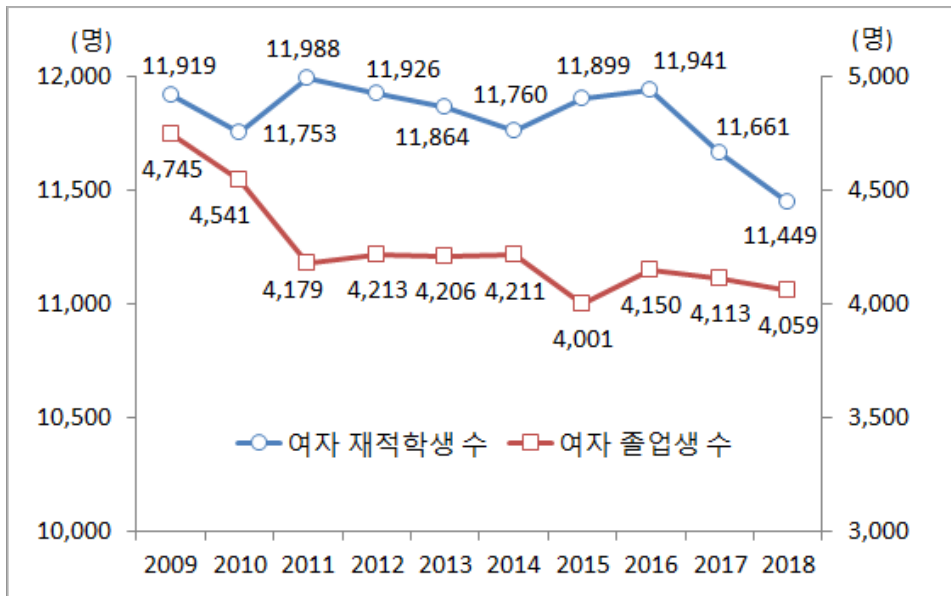
- 대전 전문대학 여자 재적학생 수는 2009년 11,919명에서 2018년 11,449명으로 총 470명 감소하였고, 졸업생 수는 2009년 4,745명에서 2018년 4,059명으로 총 686명 감소함([그림 3-11]참조)

[표 3-8] 지난 10년간 대전 전문대학 재적학생, 졸업생 수

(단위: 명)

| 연도 | 재적학생 수 | | | 졸업생 수 | | |
|------|--------|--------|--------|-------|-------|-------|
| | 계 | 여자 | 남자 | 계 | 여자 | 남자 |
| 2009 | 32,267 | 11,919 | 20,348 | 8,570 | 4,745 | 3,825 |
| 2010 | 31,905 | 11,753 | 20,152 | 8,160 | 4,541 | 3,619 |
| 2011 | 32,203 | 11,988 | 20,215 | 7,603 | 4,179 | 3,424 |
| 2012 | 31,616 | 11,926 | 19,690 | 7,743 | 4,213 | 3,530 |
| 2013 | 30,842 | 11,864 | 18,978 | 7,466 | 4,206 | 3,260 |
| 2014 | 30,374 | 11,760 | 18,614 | 7,475 | 4,211 | 3,264 |
| 2015 | 30,122 | 11,899 | 18,223 | 7,214 | 4,001 | 3,213 |
| 2016 | 29,615 | 11,941 | 17,674 | 7,392 | 4,150 | 3,242 |
| 2017 | 28,527 | 11,661 | 16,866 | 7,387 | 4,113 | 3,274 |
| 2018 | 27,582 | 11,449 | 16,133 | 7,326 | 4,059 | 3,267 |

* 조사기준일: 2018년 4월 1일 (졸업자: 2018년 2월 및 2017년 8월 졸업자)
 자료: 한국교육개발원 교육통계서비스(<https://kess.kedi.re.kr>)



[그림 3-11] 지난 10년간 대전 전문대학 여자 재적학생, 졸업생 수

2. 대전 소재 대학 취업률 및 진학률 현황

□ 대전 4년제 대학 2012~2016년 여자 졸업자 취업률 및 진학률

○ 대전지역 4년제 대학 여자 졸업자 취업률은 2016년 현재 64.8%로 나타나며, 진학률은 7.3%로 취업률과 진학률을 합하면 총 72.1%임. 2012년에서 2016년의 취업률의 변화를 살펴보면 취업률은 2012년 62.0%에서 2016년 64.8%로 2.8%p 상승함. 진학률은 2012년 8.9%에서 2016년 7.3%로 1.6%p 감소함(그림 3-12)참조)

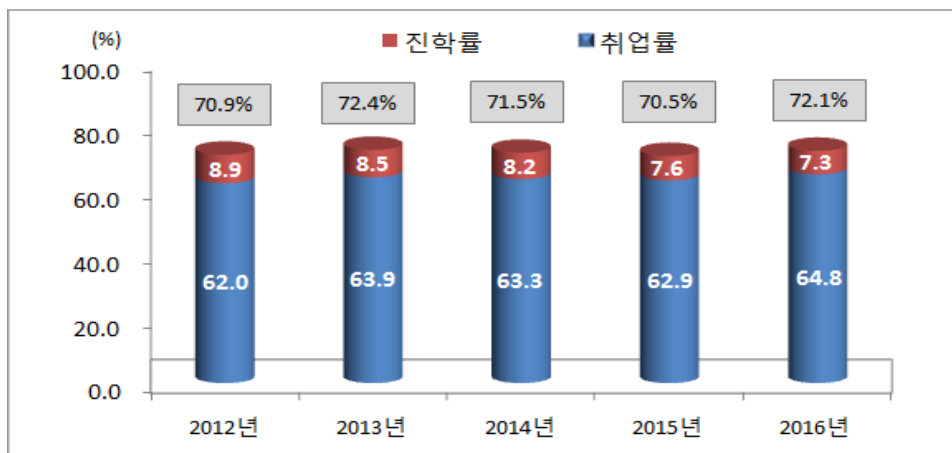
[표 3-9] 대전지역 4년제 대학 2012 ~ 2016년 졸업자 취업률 및 진학률 현황

(단위: 명, %)

| 구분 | 졸업자 | | | 취업자 | | | 취업률(%) | | | 진학률(%) | | |
|------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|------|------|--------|-----|------|
| | 계 | 여 | 남 | 계 | 여 | 남 | 계 | 여 | 남 | 계 | 여 | 남 |
| 2012 | 14,124 | 6,689 | 7,435 | 7,453 | 3,580 | 3,873 | 63.1 | 62.0 | 64.2 | 11.2 | 8.9 | 13.3 |
| 2013 | 14,886 | 7,092 | 7,794 | 8,013 | 3,918 | 4,095 | 64.4 | 63.9 | 65.0 | 11.1 | 8.5 | 13.5 |
| 2014 | 15,656 | 7,614 | 8,042 | 8,431 | 4,192 | 4,239 | 64.1 | 63.3 | 65.0 | 10.8 | 8.2 | 13.2 |
| 2015 | 17,257 | 8,367 | 8,890 | 9,360 | 4,625 | 4,735 | 63.6 | 62.9 | 64.4 | 9.8 | 7.6 | 11.8 |
| 2016 | 17,664 | 8,547 | 9,117 | 9,927 | 4,905 | 5,022 | 65.4 | 64.8 | 66.0 | 9.7 | 7.3 | 12.1 |

* 주: 2017년 취업통계는 2018년 말 또는 2019년 초 교육통계서비스에 제공.

자료: 한국교육개발원 교육통계서비스(<https://kess.kedi.re.kr>)



[그림 3-12] 대전지역 4년제 대학 2012 ~ 2016년 졸업자 여자 취업률 및 진학률 현황

2) 대전 전문대학 2012~2016년 여자 졸업자 취업률 및 진학률

○ 대전지역 전문대학 여자 졸업자 취업률은 2016년 현재 73.0%로 나타나며, 진학률은 5.3%로 취업률과 진학률을 합하면 총 78.3%임. 2012년에서 2016년의 취업률의 변화를 살펴보면 취업률은 2012년 69.7%에서 2016년 73.0%로 3.3%p 상승함. 진학률은 2012년 3.9%에서 2016년 5.3%로 1.4%p 상승함(그림 3-13)참조)

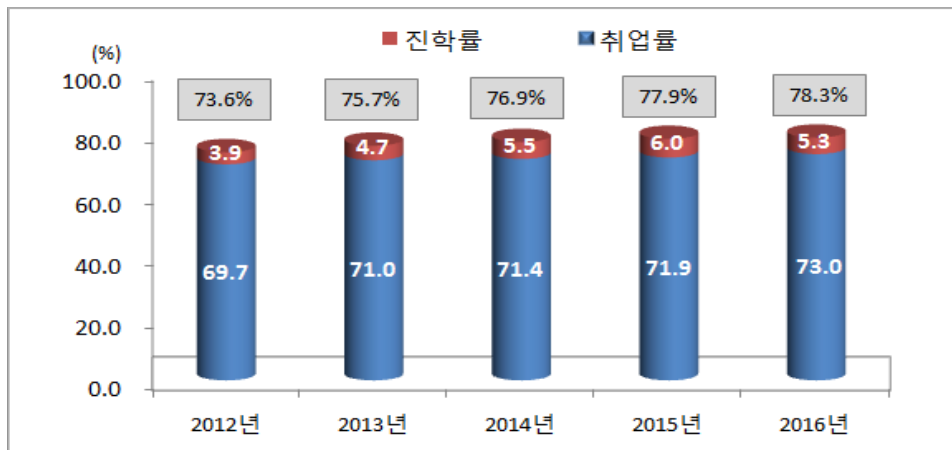
[표 3-10] 대전지역 전문대학 2012 ~ 2016년 졸업자 취업률 현황

(단위: 명, %)

| 구 분 | 졸업자 | | | 취업자 | | | 취업률(%) | | | 진학률(%) | | |
|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|------|------|--------|-----|-----|
| | 계 | 여 | 남 | 계 | 여 | 남 | 계 | 여 | 남 | 계 | 여 | 남 |
| 2012 | 7,743 | 4,213 | 3,530 | 4,879 | 2,750 | 2,129 | 69.0 | 69.7 | 68.2 | 4.7 | 3.9 | 5.6 |
| 2013 | 7,466 | 4,206 | 3,260 | 4,734 | 2,784 | 1,950 | 70.2 | 71.0 | 69.1 | 5.0 | 4.7 | 5.2 |
| 2014 | 7,475 | 4,211 | 3,264 | 4,647 | 2,777 | 1,870 | 69.8 | 71.4 | 67.5 | 5.5 | 5.5 | 5.5 |
| 2015 | 7,214 | 4,001 | 3,213 | 4,497 | 2,633 | 1,864 | 71.3 | 71.9 | 70.5 | 6.5 | 6.0 | 7.0 |
| 2016 | 7,392 | 4,150 | 3,242 | 4,683 | 2,822 | 1,861 | 71.4 | 73.0 | 69.1 | 5.5 | 5.3 | 5.6 |

* 주: 2017년 취업통계는 2018년 말 또는 2019년 초 교육통계서비스에 제공.

출처 : 한국교육개발원 교육통계서비스(<https://kess.kedi.re.kr>)



[그림 3-13] 대전지역 전문대학 2012 ~ 2016년 졸업자 여자 취업률 및 진학률 현황

3. 대전지역 20대 청년 분석

□ 대전지역 20대 청년여성 인구 현황

(1) 전국 20대 청년 여성 인구 현황

- 대전시의 청년인구(20-29세)는 2018년 8월 기준 214,621명이며, 전국 17개 시도 중에서 10번째로 많음. 대전 청년여성인구는 101,285명이며, 청년남성인구는 113,336명으로, 성비는 111.9로 나타남([표 3-11]참조)

[표 3-11] 2018년 전국 20대 청년인구 현황(20-29세)

(기준 : 2018년 08월 현재 / 단위: 명, %)

| 행정구역명 | 전체 청년인구 | 청년여성 인구 | 청년남성 인구 | 성비* |
|---------|-----------|------------|------------|-------|
| 전국 | 6,829,448 | 3,233,293 | 3,596,155 | 111.2 |
| 서울특별시 | 1,454,740 | 734,199 | 720,541 | 98.1 |
| 부산광역시 | 448,299 | 212,382 | 235,917 | 111.1 |
| 대구광역시 | 332,880 | 152,491 | 180,389 | 118.3 |
| 인천광역시 | 410,707 | 196,346 | 214,361 | 109.2 |
| 광주광역시 | 205,769 | 97,970 | 107,799 | 110.0 |
| 대전광역시 | 214,621 | 101,285 | 113,336 | 111.9 |
| 울산광역시 | 154,749 | 68,417 | 86,332 | 126.2 |
| 세종특별자치시 | 32,913 | 16,231 | 16,682 | 102.8 |
| 경기도 | 1,742,573 | 828,013 | 914,560 | 110.5 |
| 강원도 | 182,979 | 80,349 | 102,630 | 127.7 |
| 충청북도 | 200,120 | 89,905 | 110,215 | 122.6 |
| 충청남도 | 247,921 | 112,553 | 135,368 | 120.3 |
| 전라북도 | 217,974 | 101,026 | 116,948 | 115.8 |
| 전라남도 | 205,517 | 93,675 | 111,842 | 119.4 |
| 경상북도 | 300,894 | 132,466 | 168,428 | 127.1 |
| 경상남도 | 395,521 | 177,578 | 217,943 | 122.7 |
| 제주특별자치도 | 81,271 | 38,407 | 42,864 | 111.6 |

주: * 성비는 여자 100명당 남자의 수

자료: 국가통계포털/행정구역/시군구/별/1세별/주민등록인구/2018.08

(2) 대전지역 지난 10년간 20대 여성 인구 추이

- 지난 10년간 대전의 20대 청년인구 동향을 살펴보면 2009년 219,582명에서 2018년 8월 현재 214,621명으로 총 4,961명 감소함. 청년여성과 청년남성모두 살펴보면, 청년여성 수는 2009년 106,376명에서 2018년 101,285명 5,091명 감소하고, 청년남성 수는 2009년 113,206명에서 2018년 113,336명으로 130명 증가함([표 3-12]참조)

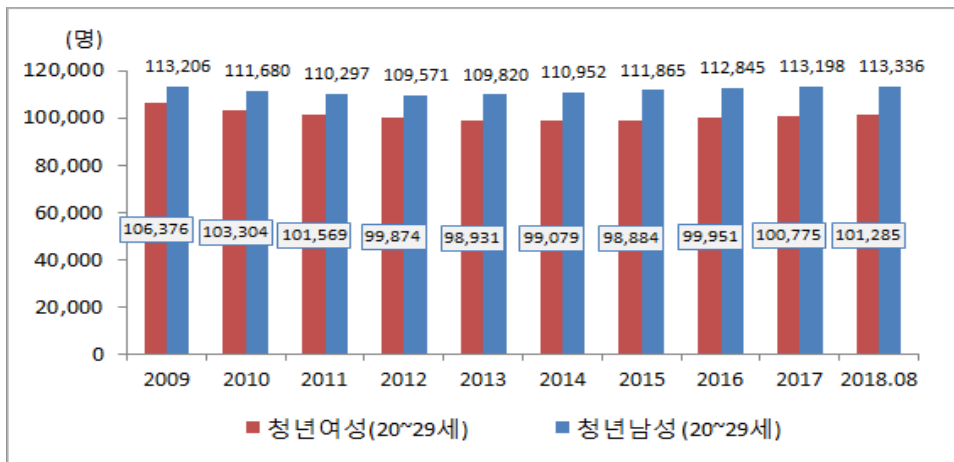
[표 3-12] 지난 10년간 대전 20대 청년인구수 변화

(기준 : 20 ~ 29세 / 단위: 명, %)

| 구분 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018.08 |
|------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 청년전체 | 219,582 | 214,984 | 211,866 | 209,445 | 208,751 | 210,031 | 210,749 | 212,796 | 213,973 | 214,621 |
| 청년여성 | 106,376 | 103,304 | 101,569 | 99,874 | 98,931 | 99,079 | 98,884 | 99,951 | 100,775 | 101,285 |
| 청년남성 | 113,206 | 111,680 | 110,297 | 109,571 | 109,820 | 110,952 | 111,865 | 112,845 | 113,198 | 113,336 |
| 성비* | 106.4 | 108.1 | 108.6 | 109.7 | 111.0 | 112.0 | 113.1 | 112.9 | 112.3 | 111.9 |

주: * 성비는 여자 100명당 남자의 수

자료: 국가통계포털/행정구역/시군구/별/1세별/주민등록인구/2018.08



[그림 3-14] 지난 10년간 대전 20대 청년인구수 변화

(3) 대전 기초자치구 20대 여성 인구 현황

- 20대 청년 여성 인구를 기초자치구별로 살펴보면, 서구(36,292명)가 가장 많고, 다음으로 유성구(23,701명), 중구(15,419명), 동구(14,090명), 대덕구(11,783명) 순임([표 3-13]참조)

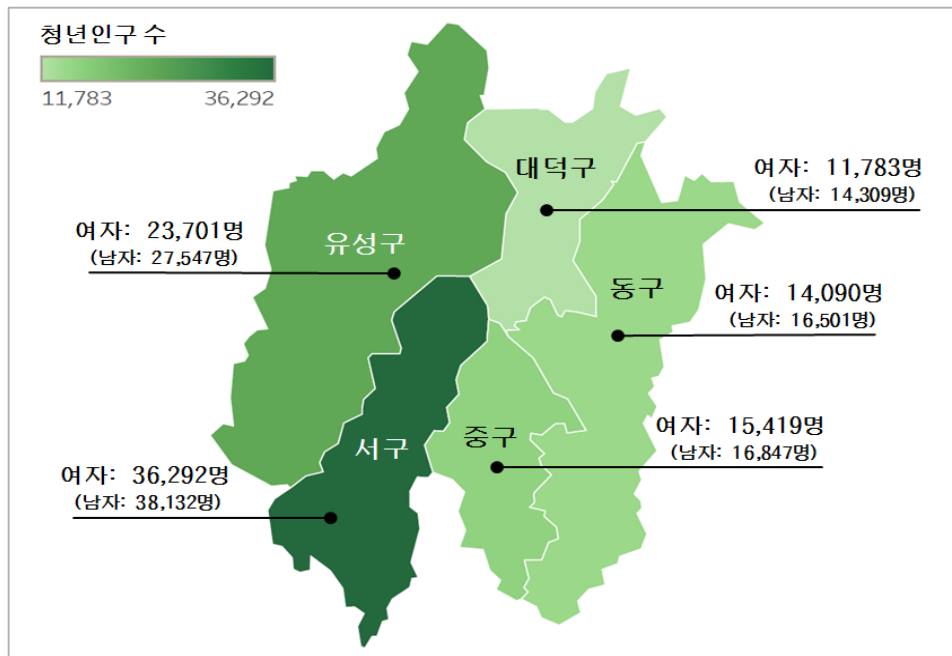
[표 3-13] 대전 기초자치구별 20대 청년 인구 현황(20-29세)

(기준 : 2018년 08월 현재 / 단위: 명, %)

| 구분 | 전체 청년인구 | 청년여성 인구 | 청년남성 인구 | 성비* |
|-----|---------|---------|---------|-------|
| 전체 | 214,621 | 101,285 | 113,336 | 111.9 |
| 동구 | 30,591 | 14,090 | 16,501 | 117.1 |
| 중구 | 32,266 | 15,419 | 16,847 | 109.3 |
| 서구 | 74,424 | 36,292 | 38,132 | 105.1 |
| 유성구 | 51,248 | 23,701 | 27,547 | 116.2 |
| 대덕구 | 26,092 | 11,783 | 14,309 | 121.4 |

주: * 성비는 여자 100명당 남자의 수

자료: 국가통계포털/행정구역/시군구/별/1세별/주민등록인구/2018.08



[그림 3-15] 대전 기초자치구별 20대 여자 인구 현황(20-29세)

(4) 대전지역 20대 여성의 교육 수준 변화

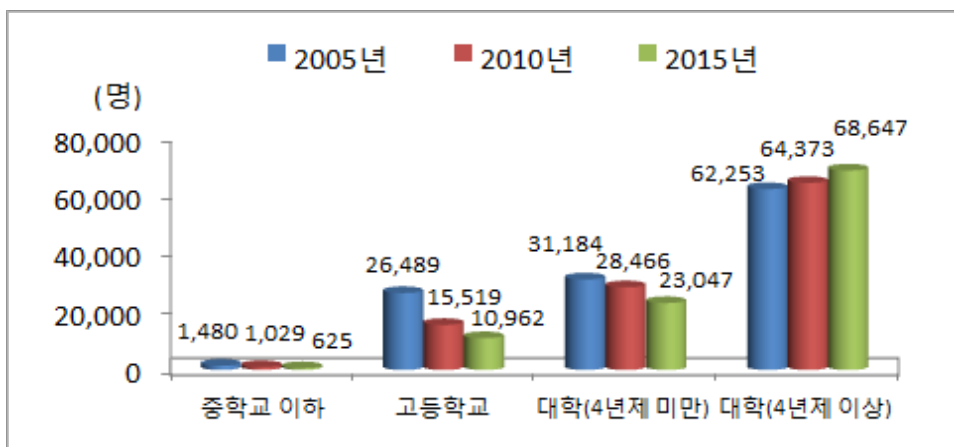
- 대전 20대 청년 여성의 교육 수준은 2015년 기준 대학교(4년제 이상)가 68,647명으로 가장 많고, 다음으로 대학(4년제 미만)이 23,047명, 고등학교 10,962명, 중학교 이하 625명 순으로 나타남
- 2005년과 2010년, 2015년을 비교해보면 지난 10년간 20대 청년여성 인구가 감소했음에도 불구하고, 대학 이상 학력을 가진 20대 청년여성이 비중(77.0% → 84.9% → 88.8%)이 높아지는 것으로 나타나, 20대 청년여성의 교육수준이 높아지고 있음을 알 수 있음

[표 3-14] 대전 20대 여성의 교육 수준 변화

(기준 : 20 ~ 29세 / 단위: 명, %)

| 연도 | 청년여성 총인구 | 중학교 이하 | 고등학교 | 대학 이상 | 대학 | 대학교 |
|-------|--------------------|----------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| | | | | | (4년제 미만) | (4년제 이상) |
| 2005년 | 121,406 (100.0) | 1,480 (1.2) | 26,489 (21.8) | 93,437 (77.0) | 31,184 (25.7) | 62,253 (51.3) |
| 2010년 | 109,387 (100.0) | 1,029 (0.9) | 15,519 (14.2) | 92,839 (84.9) | 28,466 (26.0) | 64,373 (58.8) |
| 2015년 | 103,281 (100.0) | 625 (0.6) | 10,962 (10.6) | 91,694 (88.8) | 23,047 (22.3) | 68,647 (66.5) |

자료: 국가통계포털/행정구역/교육정보별/인구/성/연령



[그림 3-16] 대전 20대 여성의 교육 수준 변화

(5) 대전지역 여성의 초혼연령의 변화

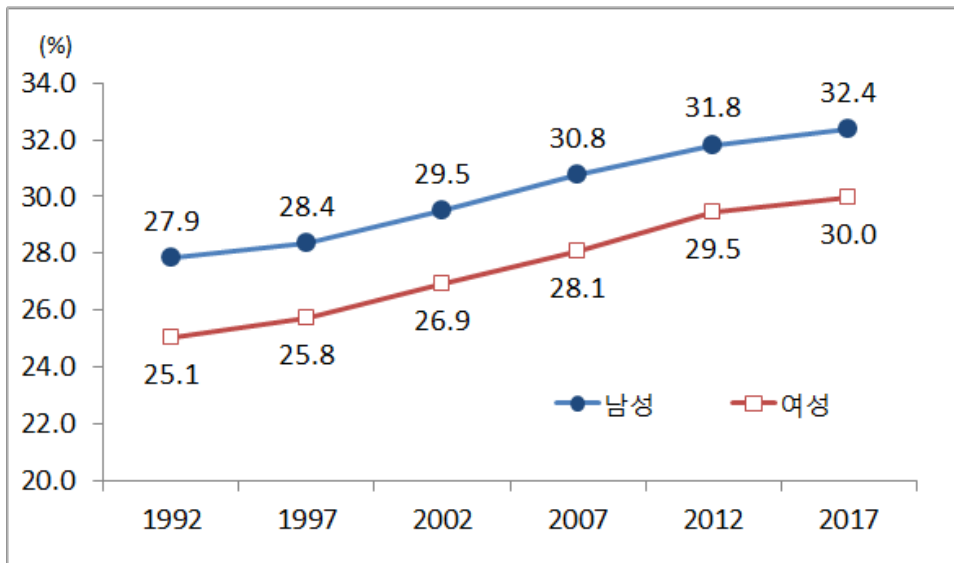
○ 대전의 여성 평균 초혼연령은 2017년 처음으로 30대에 진입함. 1992년 25.1세를 나타낸 여성 초혼 연령은 1997년 25.8세, 2002년 26.9세, 2007년 28.1세, 2012년 29.5세 등으로 계속 연령이 오르고 있음. 반면, 남성 초혼연령은 2007년 처음으로 30대에 진입하여, 2017년 현재 32.4세로 나타남([그림 3-17]참조)

[표 3-15] 대전지역 평균초혼연령, 1992 - 2017

(단위: 세)

| 구분 | 1992년 | 1997년 | 2002년 | 2007년 | 2012년 | 2017년 |
|---------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 남성(A) | 27.9 | 28.4 | 29.5 | 30.8 | 31.8 | 32.4 |
| 여성(B) | 25.1 | 25.8 | 26.9 | 28.1 | 29.5 | 30.0 |
| (A)-(B) | 2.8 | 2.6 | 2.6 | 2.7 | 2.3 | 2.4 |

자료: 국가통계포털/인구총조사/시도별 평균초혼연령



[그림 3-17] 대전지역 평균초혼연령, 1992 - 2017

□ 대전지역 20대 대졸 여성 고용동향

(1) 대전지역 20대 대졸 여성 경제활동인구 총괄

- 2017년 하반기 지역별고용조사에 의하면, 대전의 20대 대졸 이상 여성의 취업자 수는 41,244명, 실업자 수는 3,448명, 비경제활동인구는 13,033명으로 경제활동 참가율은 77.4%, 고용률은 71.4%, 실업률 6.0%로 나타남([표 3-16]참조)
- 반면, 남성은 취업자 수는 33,516명, 실업자 수는 3,746명, 비경제활동인구 7,909명으로 경제활동참가율은 82.5%, 고용률은 74.2%, 실업률은 8.3%로 나타남
- 여성과 남성을 비교하면 여성은 남성보다 경제활동참가율은 5.1%p 낮고, 고용률은 2.8%p 낮고, 실업률은 2.3%p 낮음. 반면 대졸 청년여성이 대졸 청년남성보다 비경제 활동인구는 5,124명 많음

[표 3-16] 대전의 20대 대졸 이상 청년 경제활동인구 총괄

(기준 : 20 ~ 29세 / 단위: 명, %)

| 구분 | 전체 | 여성 | 남성 |
|------------|---------|--------|--------|
| 취업자 수 | 74,760 | 41,244 | 33,516 |
| 실업자 수 | 7,194 | 3,448 | 3,746 |
| 비경제활동인구 수 | 20,942 | 13,033 | 7,909 |
| 생산인구 수 | 102,896 | 57,725 | 45,171 |
| 경제활동인구 수 | 81,954 | 44,692 | 37,262 |
| 경제활동참가율(%) | 79.6 | 77.4 | 82.5 |
| 고용률(%) | 72.7 | 71.4 | 74.2 |
| 실업률(%) | 7.0 | 6.0 | 8.3 |

자료: 2017년 하반기 지역별고용조사 원자료

(2) 대전지역 20대 대졸 여성 경제활동참가율

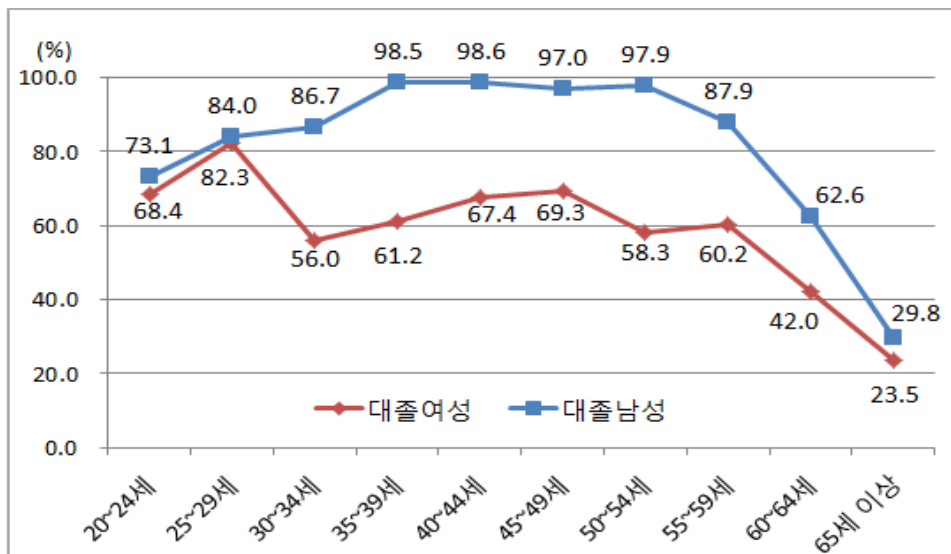
- 20대 대졸 청년 여성의 경제활동참가율 77.4%(남성 82.5%)가 다른 연령대에서 계속 유지되고 있는가를 [그림 3-18]을 통해 살펴보면, 결혼과 출산, 육아의 생애 주기를 맞는 30대에는 매우 큰 폭으로 감소하는 것으로 나타나, 정책적 대안이 마련되어야 할 것으로 판단됨
- 20대 대졸 청년여성 경제활동참가율을 세분화하여 살펴보면, 20대 전반에는 68.4%로 남성보다 경제활동참가율이 4.7%p 낮다가 20대 후반에는 82.3%로 청년 남성과의 격차가 1.7%p로 좁혀지는 것으로 나타남([표 3-17]참조)

[표 3-17] 대전 대졸자 연령별*성별 경제활동참가율

(단위: 명, %)

| 구분 | 20~24세 | 25~29세 | 30~34세 | 35~39세 | 40~44세 | 45~49세 | 50~54세 | 55~59세 | 60~64세 | 65세 이상 | 전체 | |
|----|---------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|
| 여성 | 생산인구 | 20,279 | 37,446 | 34,983 | 43,363 | 37,777 | 34,509 | 20,208 | 11,990 | 5,931 | 5,332 | 251,818 |
| | 경제활동인구 | 13,868 | 30,824 | 19,593 | 26,559 | 25,480 | 23,928 | 11,786 | 7,218 | 2,489 | 1,251 | 162,996 |
| | 경제활동참가율 | 68.4 | 82.3 | 56.0 | 61.2 | 67.4 | 69.3 | 58.3 | 60.2 | 42.0 | 23.5 | 64.7 |
| 남성 | 생산인구 | 6,307 | 38,864 | 39,273 | 41,757 | 38,362 | 42,318 | 33,057 | 27,101 | 13,352 | 15,684 | 296,075 |
| | 경제활동인구 | 4,609 | 32,652 | 34,057 | 41,118 | 37,820 | 41,043 | 32,367 | 23,809 | 8,361 | 4,676 | 260,512 |
| | 경제활동참가율 | 73.1 | 84.0 | 86.7 | 98.5 | 98.6 | 97.0 | 97.9 | 87.9 | 62.6 | 29.8 | 88.0 |

자료: 2017년 하반기 지역별고용조사 원자료



[그림 3-18] 대전 대졸자 연령별*성별 경제활동참가율

자료: 통계청, 2017년 하반기 지역별 고용조사 원자료

(3) 대전지역 20대 대졸 여성 실질실업률

- 취업을 희망하지만 지난 4주간 취업활동을 하지 않은 비경제활동인구로 구분된 '구직단념자'를 실업자로 간주하여 실질실업률을 추정하여 보면, 2017년 현재 대졸 20대 청년여성의 실질실업률은 16.1%로 공식실업률 6.0%를 훨씬 상회함([표 3-18]참조)

[표 3-18] 대전 20대 대졸 청년 구직 단념자 수 및 실질실업률

(기준 : 20 - 29세 / 단위: 명, %)

| 구분 | 전체 | 여성 | 남성 |
|----------|---------|--------|--------|
| 생산인구 | 102,896 | 57,725 | 45,171 |
| 실업자 수 | 7,194 | 3,448 | 3,746 |
| 실업률(%) | 7.0 | 6.0 | 8.3 |
| 구직단념자 수 | 11,186 | 5,828 | 5,358 |
| 실질실업률(%) | 17.9 | 16.1 | 20.2 |

자료: 2017년 하반기 지역별고용조사 원자료

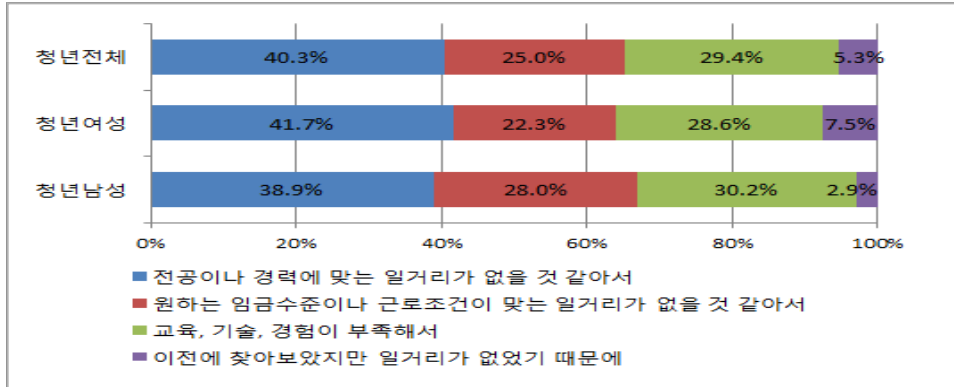
- 2017년 청년여성 비구직 사유를 살펴보면, '전공이나 경력에 맞는 일거리가 없을 것 같아서'가 41.7%로 가장 높고, 다음으로 '교육, 기술, 경험이 부족해서' 28.6%, '원하는 임금수준이나 근로조건이 맞는 일거리가 없을 것 같아서' 22.3%, '이전에 찾아보았지만 일거리가 없었기 때문에' 7.5% 순임([그림 3-19]참조)

[표 3-19] 대전 20대 대졸 청년 구직단념자의 비구직 사유

(기준 : 20 ~ 29세 / 단위: 명, %)

| 구분 | 전체 | 여성 | 남성 |
|-----------------------------------|---------------|--------------|--------------|
| 전공이나 경력에 맞는 일거리가 없을 것 같아서 | 4,513(40.3) | 2,428(41.7) | 2,085(38.9) |
| 원하는 임금수준이나 근로조건이 맞는 일거리가 없을 것 같아서 | 2,796(25.0) | 1,298(22.3) | 1,498(28.0) |
| 교육, 기술, 경험이 부족해서 | 3,284(29.4) | 1,664(28.6) | 1,620(30.2) |
| 이전에 찾아보았지만 일거리가 없었기 때문에 | 593(5.3) | 438(7.5) | 155(2.9) |
| 전체 | 11,186(100.0) | 5,828(100.0) | 5,358(100.0) |

자료: 통계청, 2017년 하반기 지역별 고용조사 원자료



[그림 3-19] 대전 20대 대졸청년 구직단념자의 비구직 사유

(4) 대전지역 20대 대졸 여성 고용률

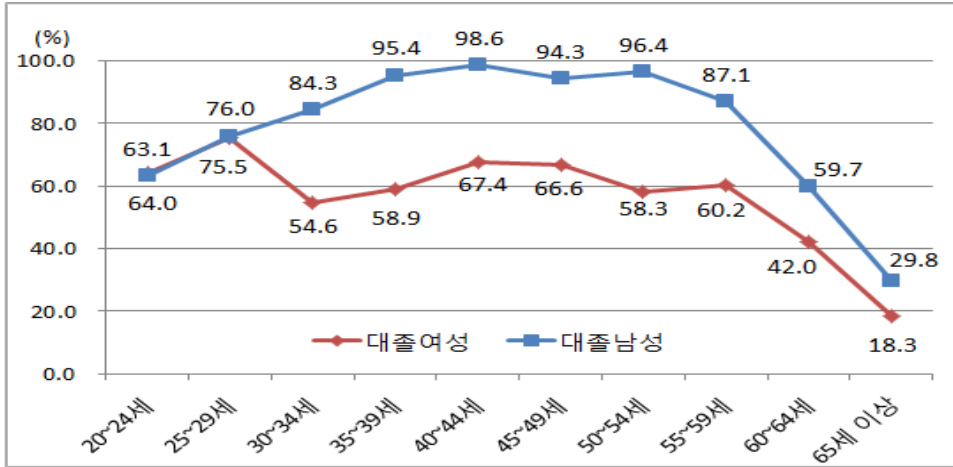
- 경제활동참가율은 생산가능인구 중 취업자 수와 실업자 수의 합한 수의 비중을 의미하는 데 반하여 고용률은 생산가능인구 중 취업자 수의 비중을 의미하는 것으로 좀 더 실질적인 청년고용 지표로 인정됨.
- 2017년 현재 대전 20대 대졸청년여성 고용률(71.4%)을 다른 연령대와 비교해보면, 20대 후반 75.5%였던 청년 대졸 여성의 고용률이 30대에는 큰 폭으로 감소하는 것으로 나타나, 정책적인 대안이 필요할 것으로 판단됨([그림 3-20]참조)
- 20대 대졸 청년여성 고용률을 세분화하여 살펴보면, 20대 전반에는 64.0%로 남성보다 0.9%높고, 20대 후반에는 75.5%로 0.5%p낮음([표 3-20]참조)

[표 3-20] 대전 대졸자 연령별*성별 고용률

(단위: 명, %)

| 구분 | 20~24세 | 25~29세 | 30~34세 | 35~39세 | 40~44세 | 45~49세 | 50~54세 | 55~59세 | 60~64세 | 65세 이상 | 전체 |
|----|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|
| 여성 | 생산인구 | 20,279 | 37,446 | 34,983 | 43,362 | 37,777 | 34,509 | 20,208 | 11,990 | 5,931 | 251,816 |
| | 취업자수 | 12,985 | 28,259 | 19,105 | 25,534 | 25,477 | 22,988 | 11,786 | 7,218 | 2,489 | 156,818 |
| | 고용률 | 64.0 | 75.5 | 54.6 | 58.9 | 67.4 | 66.6 | 58.3 | 60.2 | 42.0 | 18.3 |
| 남성 | 생산인구 | 6,307 | 38,864 | 39,273 | 41,757 | 38,362 | 42,318 | 33,056 | 27,101 | 13,352 | 296,074 |
| | 취업자수 | 3,981 | 29,535 | 33,117 | 39,843 | 37,816 | 39,914 | 31,868 | 23,613 | 7,965 | 252,328 |
| | 고용률 | 63.1 | 76.0 | 84.3 | 95.4 | 98.6 | 94.3 | 96.4 | 87.1 | 59.7 | 29.8 |

자료: 통계청, 2017년 하반기 지역별 고용조사 원자료



[그림 3-20] 대전 대졸자 연령별*성별 고용률

자료: 통계청, 2017년 하반기 지역별 고용조사 원자료

- 대전 20대 대졸 청년여성의 최근 3개월간 월평균 임금을 살펴보면, 2017년 대전 청년여성의 월평균임금은 183만원으로 남성과 비교하면 22만원 적은 상태임 ([표 3-21]참조)
- 20대 전반과 후반으로 살펴보면, 20대 전반의 대졸 청년여성의 월평균 임금은 161만원, 20대 후반은 193만원으로 남성과는 각각 19만원, 15만원 적은 것으로 나타남

[표 3-21] 대전 20대 대졸 청년 최근 3개월간 월평균 임금

(기준: 20 ~ 29세 / 단위: 만원, 명)

| 구 분 | 전체 | | | 여성 | | | 남성 | | |
|--------|-----|--------|-------|-----|--------|-------|-----|--------|-------|
| | 평균 | 빈도 | 표준 편차 | 평균 | 빈도 | 표준 편차 | 평균 | 빈도 | 표준 편차 |
| 20~29세 | 193 | 74,760 | 82.0 | 183 | 41,244 | 77.0 | 205 | 33,516 | 86.4 |
| 20~24세 | 166 | 16,966 | 69.5 | 161 | 12,985 | 67.5 | 180 | 3,981 | 73.8 |
| 25~29세 | 201 | 57,794 | 83.7 | 193 | 28,259 | 78.9 | 208 | 29,535 | 87.4 |

자료: 통계청, 2017년 하반기 지역별 고용조사 원자료

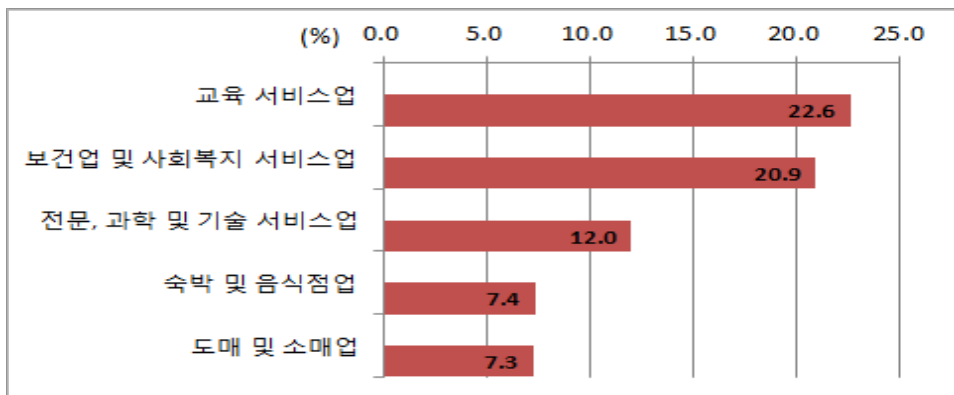
- 2017년 기준, 대전 20대 대졸 청년 여성 취업자의 종사 산업을 살펴보면, 교육 서비스업이 22.6%로 가장 많고, 다음으로 보건업 및 사회복지 서비스업 20.9%, 전문, 과학 및 기술 서비스업 12.0%, 숙박 및 음식점업 7.4%, 도매 및 소매업 7.3% 순으로 나타남([그림 3-21]참조)

[표 3-22] 대전 20대 대졸 취업 청년의 종사 산업(1-5순위)

(기준: 20 - 29세 / 단위: 명, %)

| 구분 | 여성 | | 남성 | |
|-----|------------------|-------------------|--------------------------|-------------------|
| | 종사 산업 | 명 | 종사 산업 | 명 |
| | 계 | 41,245 (100.0) | 계 | 33,517 (100.0) |
| 1순위 | 교육 서비스업 | 9,337 (22.6) | 도매 및 소매업 | 8,457 (25.2) |
| 2순위 | 보건업 및 사회복지 서비스업 | 8,627 (20.9) | 제조업 | 6,686 (19.9) |
| 3순위 | 전문, 과학 및 기술 서비스업 | 4,954 (12.0) | 전문, 과학 및 기술 서비스업 | 4,850 (14.5) |
| 4순위 | 숙박 및 음식점업 | 3,055 (7.4) | 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업 | 2,653 (7.9) |
| 5순위 | 도매 및 소매업 | 2,992 (7.3) | 건설업 | 2,384 (7.1) |
| - | 그 외 | 12,280 (29.8) | 그 외 | 8,487 (25.2) |

자료: 통계청, 2017년 하반기 지역별 고용조사 원자료



[그림 3-21] 대전 20대 대졸 여성 취업자의 종사 산업(1-5순위)

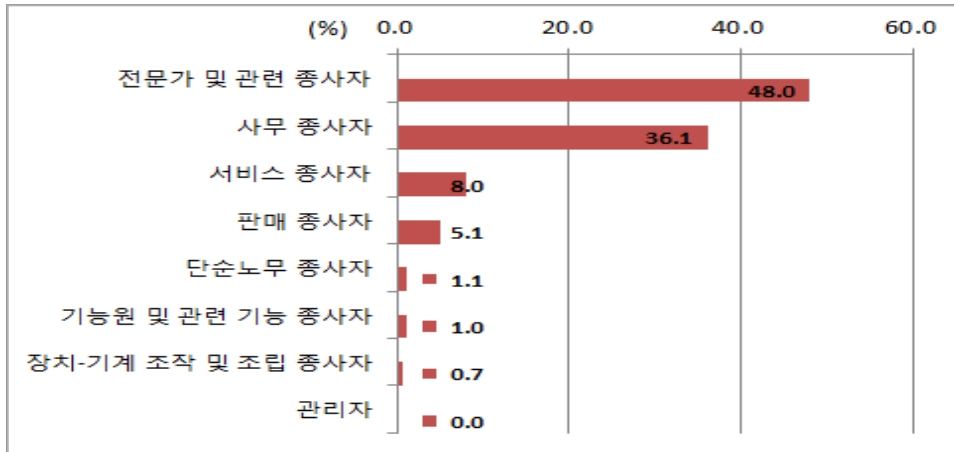
- 2017년 기준, 대전 20대 대졸 청년 여성 취업자의 직종을 살펴보면, 전문가 및 관련 종사자가 48.0%로 가장 많고, 다음으로 사무 종사자 36.1%, 서비스 종사자 8.0%, 판매 종사자 5.1%, 단순노무 종사자 1.1%, 기능원 및 관련기능 종사자 1.0%, 장치·기계 조작 및 조립 종사자 0.7% 순임([그림 3-22]참조)
- 남성은 전문가 및 관련 종사자 35.5%, 판매 종사자 18.2%, 사무 종사자 12.6%, 기능원 및 관련 기능 종사자 11.9%, 장치·기계 조작 및 조립 종사자 10.7%, 서비스 종사자·단순노무 종사자 각 4.8%, 관리자 1.5% 순임([표 3-23]참조)
- 대졸 청년 여성 취업자의 직종은 전문가 및 관련 종사자, 사무종사자에 80%이상 집중되어 있어 직종 선택의 범위가 남성보다 좁은 것으로 판단됨

[표 3-23] 대전 20대 대졸 청년 취업자의 직종(1-8순위)

(기준: 20 - 29세 / 단위: 명, %)

| 구분 | 여성 | | 남성 | |
|-----|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| | 종사자 | 명(%) | 종사자 | 명(%) |
| | 계 | 41,244 (100.0) | 계 | 33,515 (100.0) |
| 1순위 | 전문가 및 관련 종사자 | 19,813 (48.0) | 전문가 및 관련 종사자 | 11,885 (35.5) |
| 2순위 | 사무 종사자 | 14,888 (36.1) | 판매 종사자 | 6,100 (18.2) |
| 3순위 | 서비스 종사자 | 3,298 (8.0) | 사무 종사자 | 4,226 (12.6) |
| 4순위 | 판매 종사자 | 2,085 (5.1) | 기능원 및 관련 기능 종사자 | 3,995 (11.9) |
| 5순위 | 단순노무 종사자 | 458 (1.1) | 장치·기계 조작 및 조립 종사자 | 3,598 (10.7) |
| 6순위 | 기능원 및 관련 기능 종사자 | 401 (1.0) | 서비스 종사자 | 1,615 (4.8) |
| 7순위 | 장치·기계 조작 및 조립 종사자 | 301 (0.7) | 단순노무 종사자 | 1,604 (4.8) |
| 8순위 | 관리자 | 0 (0.0) | 관리자 | 492 (1.5) |

자료: 통계청, 2017년 하반기 지역별 고용조사 원자료



[그림 3-22] 대전 20대 대졸 여성 취업자의 직종(1-8순위)

(5) 대전지역 20대 대졸 여성 비경제활동인구의 주된 활동상태

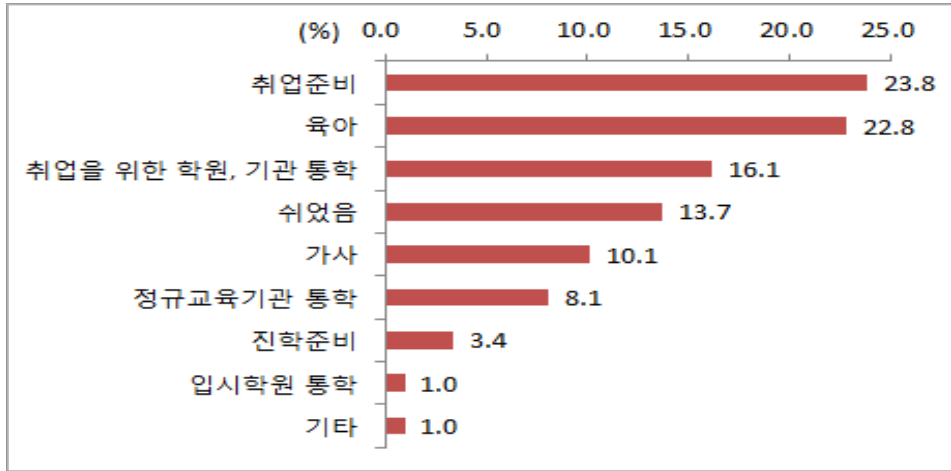
- 2017년 기준, 대전 20대 대졸 청년 여성 비경제활동인구의 주된 활동상태를 살펴보면, 취업준비가 23.8%로 가장 많고, 다음으로 육아 22.8%, 취업을 위한 학원 및 기관 통학 16.1%, 쉬었음 13.7%, 가사 10.1%, 정규교육기관 통학 8.1%, 진학준비 3.4%, 입시학원 통학 1.0%, 기타 1.0% 순임([그림 3-23]참조)
- 남성은 취업준비가 34.6%로 여성과 마찬가지로 가장 많고, 다음으로 취업을 위한학원 및 기관 통학 26.8%, 정규교육기관 통학 22.4%, 쉬었음 14.2%, 기타 2.0% 순임

[표 3-24] 대전 20대 대졸 청년 비경제활동인구의 주된 활동상태

(기준: 20 - 29세 / 단위 : 명, %)

| 구분 | 전체 | 여성 | 남성 |
|------------------|----------------|----------------|---------------|
| 전체 | 20,942 (100.0) | 13,033 (100.0) | 7,909 (100.0) |
| 육아 | 2,969 (14.2) | 2,969 (22.8) | 0 (0.0) |
| 가사 | 1,314 (6.3) | 1,314 (10.1) | 0 (0.0) |
| 정규교육기관 통학 | 2,834 (13.5) | 1,059 (8.1) | 1,775 (22.4) |
| 입시학원 통학 | 127 (0.6) | 127 (1.0) | 0 (0.0) |
| 취업을 위한 학원, 기관 통학 | 4,221 (20.2) | 2,102 (16.1) | 2,119 (26.8) |
| 취업준비 | 5,845 (27.9) | 3,105 (23.8) | 2,740 (34.6) |
| 진학준비 | 438 (2.1) | 438 (3.4) | 0 (0.0) |
| 쉬었음 | 2,912 (13.9) | 1,792 (13.7) | 1,120 (14.2) |
| 기타 | 282 (1.3) | 127 (1.0) | 155 (2.0) |

자료: 2017년 하반기 지역별고용조사 원자료



[그림 3-23] 대전 20대 대졸 여성 비경제활동인구의 주된 활동상태

○ 2017년 기준, 대졸 비경제활동인구 중 육아+가사를 하는 여성 인구를 연령별로 살펴보면, 20대 전반에는 17.2%, 20대 후반에는 48.1%였다가, 30~34세에 들어 88.0%, 35세 이상부터는 90% 이상을 훨씬 상회하여 여성 비경제활동인구 유형의 대부분을 차지함([그림 3-24]참조)

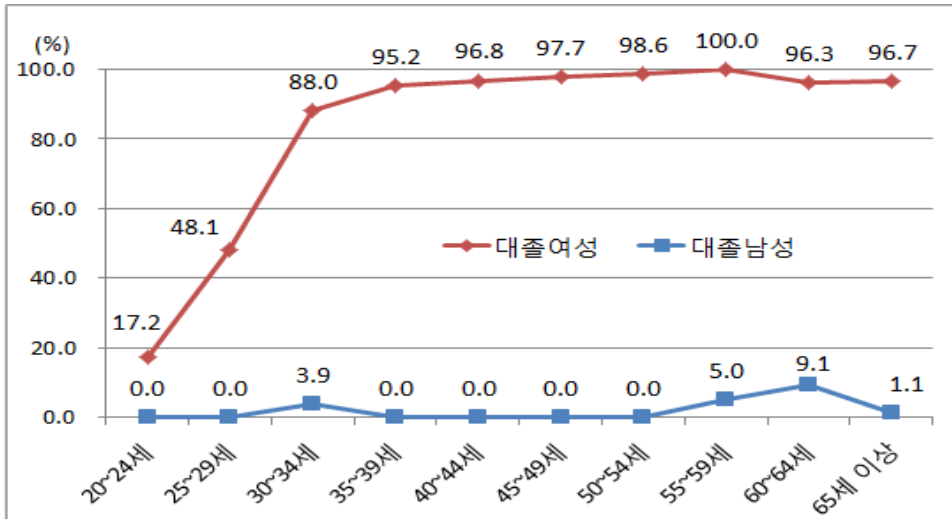
[표 3-25] 대전 연령별*성별 대졸 비경제활동인구 중 육아+가사 인구

(단위 : 명, %)

| 구분 | 여성 | | | 남성 |
|--------|---------------|---------------|---------------|-----------|
| | 육아 | 가사 | 육아+가사 | 가사 |
| 전체 | 26,355 (29.7) | 50,046 (56.3) | 76,401 (86.0) | 940 (2.6) |
| 20~24세 | 550 (8.6) | 550 (8.6) | 1,100 (17.2) | 0 (0.0) |
| 25~29세 | 2,420 (36.6) | 764 (11.5) | 3,184 (48.1) | 0 (0.0) |
| 30~34세 | 9,703 (63.0) | 3,848 (25.0) | 13,551 (88.0) | 201 (3.9) |
| 35~39세 | 10,977 (65.3) | 5,014 (29.8) | 15,991 (95.2) | 0 (0.0) |
| 40~44세 | 2,459 (20.0) | 9,449 (76.8) | 11,908 (96.8) | 0 (0.0) |
| 45~49세 | 246 (2.3) | 10,088 (95.3) | 10,334 (97.7) | 0 (0.0) |
| 50~54세 | 0 (0.0) | 8,301 (98.6) | 8,301 (98.6) | 0 (0.0) |
| 55~59세 | 0 (0.0) | 4,772 (100.0) | 4,772 (100.0) | 165 (5.0) |
| 60~64세 | 0 (0.0) | 3,315 (96.3) | 3,315 (96.3) | 454 (9.1) |
| 65세이상 | 0 (0.0) | 3,945 (96.7) | 3,945 (96.7) | 120 (1.1) |

* 주: 남성은 육아 사유 비경제활동인구 응답 없는 것으로 나타남

자료: 2017년 하반기 지역별고용조사 원자료



[그림 3-24] 대전 연령별*성별 대졸 비경제활동인구 중 육아가사 인구

자료: 통계청, 2017년 하반기 지역별 고용조사 원자료

대전지역 여대생의 ‘좋은 일자리’에 대한 설문조사 결과

1. 조사 개요
2. 조사 결과

4장

4장 대전지역 여대생의 ‘좋은 일자리’에 대한 설문조사 결과

1. 조사 개요

1) 조사대상 및 방법

- 조사대상 : 대전 지역의 여대생 500명
- 조사기간은 2018년 4월 3일부터 4월 12일까지 진행되었으며, 훈련된 조사원 2명이 구조화된 설문지를 가지고, 대상자를 만나서 직접 기입하는 방식으로 이루어졌음. 설문지가 부실하게 작성되는 것을 막기 위해, 설문이 끝난 후, 조사원이 응답자의 설문지를 검수하는 과정을 거쳤음
- 조사 장소는 대전지역에 위치한 충남대학교, 목원대학교, 한남대학교, 대전대학교, 우송대학교 등 캠퍼스를 중심으로 진행되었음

2) 조사 내용 및 분석방법

- 조사 내용
 - ① 좋은 일자리 기준 문항(15문항) : 좋은 일자리 기준, 좋은 일자리 급여와 근무 시간 등
 - ② 지역의 좋은 일자리 여부(2문항) : 대전에 좋은 일자리 여부, 앞으로의 거주 여부 등
 - ③ 좋은 일자리의 효과(10문항) : 좋은 일자리를 갖게 된 후의 하고 싶은 일과 삶의 모습 등, 앞으로의 변화 등
 - ④ 여성과 좋은 일자리(3문항) : 여성 취업이 어려운 이유, 좋은 일자리를 가질 가능성, 지역 성평등의 영향 등
 - ⑤ 좋은 일자리를 위한 노력(21문항) : 대전시의 청년취업 지원정책의 인지도 및 도움 정도, 가장 시급한 일 등
 - ⑥ 응답자 특성(9문항) : 학년, 전공, 거주방식, 건강, 친구관계, 결혼 및 자녀 출산 계획, 경제적 상황 등

- 수집된 자료는 SPSS 19.0을 이용하여 처리하였으며, 빈도 분석, 기술 통계, T 검증, 분산분석 등을 실시하였음

2. 조사 결과

1) 인구사회학적 특성

- 조사대상자의 학년을 살펴보면 1학년이 34.3%(171명), 3학년 20.7%(103명), 4학년 18.5%(92명), 2학년 17.7%(88명) 순으로 나타남

[표 4-1] 학년

(단위 : 명, %)

| 구분 | 빈도 | 비율 |
|-----|-----|-------|
| 1학년 | 171 | 34.3 |
| 2학년 | 88 | 17.7 |
| 3학년 | 103 | 20.7 |
| 4학년 | 92 | 18.5 |
| 휴학 | 32 | 6.4 |
| 기타 | 12 | 2.4 |
| 합계 | 498 | 100.0 |

- 조사대상자의 전공은 [한국교육개발원의 대학 전공학과 분류를 참고하여 총 7개의 계열로 다시 재분류한 결과는 아래 표와 같음. 조사대상자의 전공 계열은 사회계열 55.3%(272명), 인문계열과 의/약학계열이 각각 9.1%(45명), 자연계열과 공학계열이 각각 6.7%(33명), 교육계열과 예체능계열이 각각 6.5%(32명) 순으로 나타남

[표 4-2] 전공

(단위 : 명, %)

| 구분 | 빈도 | 비율 |
|---------------|-----|-------|
| 인문계열 | 45 | 9.1 |
| 사회계열(상경계열 포함) | 272 | 55.3 |
| 자연계열 | 33 | 6.7 |
| 공학계열 | 33 | 6.7 |
| 의/약학계열 | 45 | 9.1 |
| 교육계열 | 32 | 6.5 |
| 예체능계열 | 32 | 6.5 |
| 합계 | 492 | 100.0 |

- 조사대상자의 거주방식은 부모님 집이 45.1%(225명), 자취 32.3%(161명), 기숙사 20.4%(102명), 친척집 1.2%, 하숙 0.6%(3명), 기타 0.4%(2명) 순으로 나타남

[표 4-3] 거주방식

(단위 : 명, %)

| 구분 | 빈도 | 비율 |
|-------|-----|-------|
| 자취 | 161 | 32.3 |
| 하숙 | 3 | 0.6 |
| 기숙사 | 102 | 20.4 |
| 부모님 집 | 225 | 45.1 |
| 친척집 | 6 | 1.2 |
| 기타 | 2 | 0.4 |
| 합계 | 499 | 100.0 |

- 조사대상자의 신체적 건강 상태는 46.6%(231명)이 건강하다고 응답하였으며, '건강한 편이다' 44.4%(220명), '자주 아프다' 8.7%(43명), '아프다' 0.4%(2명) 순으로 나타남

[표 4-4] 신체적 건강

(단위 : 명, %)

| 구분 | 빈도 | 비율 |
|---------|-----|-------|
| 건강하다 | 231 | 46.6 |
| 건강한 편이다 | 220 | 44.4 |
| 자주 아프다 | 43 | 8.7 |
| 아프다 | 2 | 0.4 |
| 합계 | 496 | 100.0 |

- 조사대상자의 스트레스 정도는 '있다'고 응답한 비율이 54.3%(271명), '없는 편이다' 23.2%(116명), '많다' 16.2%(81명), '없다' 6.2%(31명) 순으로 나타났고, 70% 이상의 조사대상자들이 스트레스를 경험하고 있는 것으로 나타남

[표 4-5] 스트레스 정도

(단위 : 명, %)

| 구분 | 빈도 | 비율 |
|--------|-----|-------|
| 없다 | 31 | 6.2 |
| 없는 편이다 | 116 | 23.2 |
| 있다 | 271 | 54.3 |
| 많다 | 81 | 16.2 |
| 합계 | 499 | 100.0 |

- 조사대상자의 친구 관계는 친구가 ‘있다’고 응답한 비율이 90.1%(448명), ‘없다’ 5.6%(28명), ‘필요 없다’ 3.8%(19명), ‘기타’ 0.4%(2명)순으로 나타남

[표 4-6] 친구 관계

(단위 : 명, %)

| 구분 | 빈도 | 비율 |
|-------|-----|-------|
| 있다 | 448 | 90.1 |
| 없다 | 28 | 5.6 |
| 필요 없다 | 19 | 3.8 |
| 기타 | 2 | 0.4 |
| 합계 | 497 | 100.0 |

- 조사대상자의 결혼 계획은 ‘할거같다’는 응답이 44.8%(223명)으로 가장 많았으며, ‘해야 한다’ 26.9%(134명), ‘안한다’ 17.9%(89명), ‘못할거 같다’ 10.0%(50명), ‘했다’ 0.4%(2명) 순으로 나타남

[표 4-7] 결혼 계획

(단위 : 명, %)

| 구분 | 빈도 | 비율 |
|-------|-----|-------|
| 해야한다 | 134 | 26.9 |
| 할거같다 | 223 | 44.8 |
| 못할거같다 | 50 | 10.0 |
| 안한다 | 89 | 17.9 |
| 했다 | 2 | 0.4 |
| 합계 | 498 | 100.0 |

- 조사대상자의 자녀 출산 계획은 ‘할거같다’는 응답이 41.0%(204명)으로 가장 많았으며, ‘안한다’ 26.7%(133명), ‘해야 한다’ 22.3%(111명), ‘못할거 같다’ 10.0%(50명) 순으로 나타남

[표 4-8] 자녀 출산 계획

(단위 : 명, %)

| 구분 | 빈도 | 비율 |
|-------|-----|-------|
| 해야한다 | 111 | 22.3 |
| 할거같다 | 204 | 41.0 |
| 못할거같다 | 50 | 10.0 |
| 안한다 | 133 | 26.7 |
| 합계 | 498 | 100.0 |

- 조사대상자가 인지하는 자신의 경제적 위치는 ‘중’이라고 응답한 비율이 70.1%(349명), ‘하’ 25.1%(125명), ‘상’ 4.8%(24명) 순으로 나타남
- 조사대상자가 인지하는 가족의 경제적 위치는 ‘중’이라고 응답한 비율이 79.3%(394명), ‘하’ 12.1%(60명), ‘상’ 8.7%(43명) 순으로 나타남

[표 4-9] 경제적 위치

(단위 : 명, %)

| 구분 | 나 | | 가족 | |
|----|-----|-------|-----|-------|
| | 빈도 | 비율 | 빈도 | 비율 |
| 상 | 24 | 4.8 | 43 | 8.7 |
| 중 | 349 | 70.1 | 394 | 79.3 |
| 하 | 125 | 25.1 | 60 | 12.1 |
| 합계 | 498 | 100.0 | 497 | 100.0 |

- 나의 경제적 위치가 ‘중’이라고 응답한 집단의 경우 의지할 친구가 ‘있다’는 응답이 66.5%로 나타나 높은 비율을 보였음
- 응답자의 경제적 위치와 의지할 친구의 유무는 상관관계가 있는 것으로 나타남. 경제적 위치가 ‘상’이라고 대답한 집단의 98.5%가 의지할 친구가 있는 반면에, 본인의 경제적 위치가 ‘하’인 집단의 76.8%만이 의지할 친구가 있는 것으로 드러남

[표 4-10] 나의 경제적 위치와 의지할 친구 여부의 교차분석

(단위 : 명, %)

| 구분 | 나의 경제적 위치 | | | 합계 |
|-------|-----------|------|------|-------|
| | 상 | 중 | 하 | |
| 있다 | 23 | 329 | 96 | 448 |
| | 4.6 | 66.5 | 19.4 | 90.5 |
| 없다 | 0 | 10 | 18 | 28 |
| | 0.0 | 2.0 | 3.6 | 5.7 |
| 필요 없다 | 1 | 10 | 8 | 19 |
| | 0.2 | 2.0 | 1.6 | 3.8 |
| 합계 | 24 | 349 | 122 | 495 |
| | 4.8 | 70.5 | 24.6 | 100.0 |

$\chi^2 = 29.736, df = 4, p < .001$

- 나의 경제적 위치가 '중'이라고 응답한 집단의 경우 결혼을 '할거 같다'라고 응답한 비율이 34.5%로 가장 높은 비율을 보였음. '안한다'라는 응답은 나의 경제적 위치가 '중'인 집단에서 11.4%, '하'인 집단에서 6.2%로 높은 비율을 보인 반면, '상'인 집단은 0.2%로 매우 낮은 비율을 나타냈으며, 이러한 분포는 유의미한 ($p < .05$) 것으로 나타남
- 결혼에 대한 태도도 경제적 위치에 따라 다른 경향을 보였음. 결혼을 '해야한다' 혹은 '할거 같다'라는 긍정적 태도는 경제적 위치가 '상'인 집단에서는 87.5%, '중'인 집단은 76.5%, '하'인 집단은 55.25로 나타났음

[표 4-11] 나의 경제적 위치와 결혼계획의 교차분석

(단위 : 명, %)

| 결혼계획 | 나의 경제적 위치 | | | 합계 |
|--------|-----------|------|------|-------|
| | 상 | 중 | 하 | |
| 해야한다 | 14 | 95 | 25 | 134 |
| | 2.8 | 19.1 | 5.0 | 26.9 |
| 할거 같다 | 7 | 172 | 44 | 223 |
| | 1.4 | 34.5 | 8.8 | 44.8 |
| 못할거 같다 | 2 | 25 | 23 | 50 |
| | 0.4 | 5.0 | 4.6 | 10.0 |
| 안한다 | 1 | 57 | 31 | 89 |
| | 0.2 | 11.4 | 6.2 | 17.9 |
| 했다 | 0 | 0 | 2 | 2 |
| | 0.0 | 0.0 | 0.4 | 0.4 |
| 합계 | 24 | 349 | 125 | 498 |
| | 4.8 | 70.1 | 25.1 | 100.0 |

$\chi^2 = 40.445, df = 8, p < .001$

- 나의 경제적 위치가 '중'인 집단의 경우 자녀 자녀출산을 '할거같다'고 응답한 비율이 31.5%로 가장 높게 나타남. '안한다'라는 응답은 '중'이 17.5%, '하'가 8.6%로 '상' 0.6%보다 매우 높게 나타났으며, 이러한 분포는 유의미한($p < .001$) 것으로 나타남

[표 4-12] 나의 경제적 위치와 자녀출산계획의 교차분석

(단위 : 명, %)

| 자녀출산계획 | 나의 경제적 위치 | | | 합계 |
|--------|-----------|------|------|-------|
| | 상 | 중 | 하 | |
| 해야한다 | 10 | 81 | 20 | 111 |
| | 2.0 | 16.3 | 4.0 | 22.3 |
| 할거같다 | 8 | 157 | 39 | 204 |
| | 1.6 | 31.5 | 7.8 | 41.0 |
| 못할거같다 | 3 | 24 | 23 | 50 |
| | 0.6 | 4.8 | 4.6 | 10.0 |
| 안한다 | 3 | 87 | 43 | 133 |
| | 0.6 | 17.5 | 8.6 | 26.7 |
| 합계 | 24 | 349 | 125 | 498 |
| | 4.8 | 70.1 | 25.1 | 100.0 |

$\chi^2 = 28.343, df = 6, p < .001$

- 나의 경제적 위치에 따른 건강을 분산분석한 결과는 아래 표와 같음. 신체적 건강의 경우 '중'인 집단의 주관적으로 느끼는 건강 상태는 3.42점(4점 만점, 점수가 높을수록 신체적 건강 상태가 좋음)인 반면 '상'인 집단은 3.20으로 가장 낮게 나타남. 이때 F값이 3.997로 집단 간 신체적 건강 상태의 차이가 유의미한 것($p < .05$)으로 나타남
- 스트레스의 경우 '상'인 집단의 스트레스 건강 상태가 2.58점으로(4점 만점, 점수가 높을수록 스트레스 건강 상태가 좋음) '중' 2.26점, '하' 1.91점보다 높게 나타남. 이때 F값이 13.321로 집단 간 스트레스의 차이가 유의미한 것($p < .001$)으로 나타남

[표 4-13] 나의 경제적 위치에 따른 건강 상태 차이 분산분석

| 구분 | 사례수 | 평균 | 표준편차 | F비 | |
|--------|----------------|-----|------|-----|--------------------|
| 신체적 건강 | 상 ^a | 24 | 3.20 | .78 | 3.997* b>c |
| | 중 ^b | 347 | 3.42 | .61 | |
| | 하 ^c | 124 | 3.25 | .74 | |
| 스트레스 | 상 ^a | 24 | 2.58 | .83 | 13.321*** a,b>c |
| | 중 ^b | 349 | 2.26 | .75 | |
| | 하 ^c | 125 | 1.91 | .76 | |

* : $p < .05$, *** : $p < .001$

- 가족의 경제적 위치가 '중'이라고 응답한 집단의 경우 의지할 친구가 '있다'는 응답이 73.1%로 나타나 높은 비율을 보였음

[표 4-14] 가족의 경제적 위치와 의지할 친구 여부의 교차분석

(단위 : 명, %)

| 친구여부 | 가족의 경제적 위치 | | | 합계 |
|------|------------|------|------|-------|
| | 상 | 중 | 하 | |
| 있다 | 39 | 361 | 47 | 447 |
| | 7.9 | 73.1 | 9.5 | 90.5 |
| 없다 | 2 | 18 | 8 | 28 |
| | 0.4 | 3.6 | 1.6 | 5.7 |
| 필요없다 | 2 | 13 | 4 | 19 |
| | 0.4 | 2.6 | 0.8 | 3.8 |
| 합계 | 43 | 392 | 59 | 494 |
| | 8.7 | 79.4 | 11.9 | 100.0 |

$\chi^2 = 9.916, df = 4, p < .05$

- 가족의 경제적 위치가 '중'이라고 응답한 경우, 결혼을 '할거 같다'라고 응답한 비율이 39.0%로 가장 높게 나타남. '안한다'라는 응답은 '중'인 집단에서 13.75%, '하'인 집단에서 3.2%의 응답을 보인 반면, '상'은 1.0%로 매우 낮은 비율을 보였으며, 이러한 분포는 유의미한($p < .001$) 것으로 나타남

[표 4-15] 가족의 경제적 위치와 결혼계획의 교차분석

(단위 : 명, %)

| 결혼계획 | 가족의 경제적 위치 | | | 합계 |
|-------|------------|------|------|-------|
| | 상 | 중 | 하 | |
| 해야한다 | 22 | 98 | 14 | 134 |
| | 4.4 | 19.7 | 2.8 | 27.0 |
| 할거같다 | 14 | 194 | 14 | 222 |
| | 2.8 | 39.0 | 2.8 | 44.7 |
| 못할거같다 | 2 | 34 | 14 | 50 |
| | 0.4 | 6.8 | 2.8 | 10.1 |
| 안한다 | 5 | 68 | 16 | 89 |
| | 1.0 | 13.7 | 3.2 | 17.9 |
| 했다 | 0 | 0 | 2 | 2 |
| | 0.0 | 0.0 | 0.4 | 0.4 |
| 합계 | 43 | 394 | 60 | 497 |
| | 8.7 | 79.3 | 12.1 | 100.0 |

$\chi^2 = 50.376, df = 8, p < .001$

- 가족의 경제적 위치가 '중'이라고 응답한 집단의 경우 자녀 출산을 '할거같다'라고 응답한 비율이 34.4%로 가장 높게 나타남. '안한다'라는 응답은 '중'인 집단에서 20.5%로 '하' 4.6% '상' 1.6%와 차이를 보임. 이러한 분포는 유의미한(p<.01) 것으로 나타남

[표 4-16] 가족의 경제적 위치와 자녀출산계획의 교차분석

(단위 : 명, %)

| 자녀출산계획 | 가족의 경제적 위치 | | | 합계 |
|--------|------------|------|------|-------|
| | 상 | 중 | 하 | |
| 해야한다 | 15 | 84 | 12 | 111 |
| | 3.0 | 16.9 | 2.4 | 22.3 |
| 할거같다 | 19 | 171 | 13 | 203 |
| | 3.8 | 34.4 | 2.6 | 40.8 |
| 못할거같다 | 1 | 37 | 12 | 50 |
| | 0.2 | 7.4 | 2.4 | 10.1 |
| 안한다 | 8 | 102 | 23 | 133 |
| | 1.6 | 20.5 | 4.6 | 26.8 |
| 합계 | 43 | 394 | 60 | 497 |
| | 8.7 | 79.3 | 12.1 | 100.0 |

$\chi^2 = 22.319$ df = 6, p < .01

- 가족의 경제적 위치에 따라 건강 상태를 분산분석한 결과는 아래 표와 같음. 신체적 건강의 경우 '중'인 집단의 주관적으로 느끼는 건강 상태가 3.40점인 반면, '상'인 집단은 3.23점으로 낮게 나타남. 이때 집단 간 유의미한 차이는 보이지 않음
- 스트레스의 경우 '상'인 집단의 스트레스 건강 상태가 2.49점으로 '중' 2.19점, '하' 1.97점보다 높게 나타남. 이때 F값이 5.772로 집단 간 스트레스의 차이가 유의미한 것(p<.01)으로 나타남

[표 4-17] 가족의 경제적 위치에 따른 건강 상태 분산분석

| 구분 | | 사례수(N) | 평균(M) | 표준편차(SD) | F비 |
|--------|----------------|--------|-------|----------|------------------|
| 신체적 건강 | 상 | 43 | 3.23 | .75 | 2.139 |
| | 중 | 391 | 3.40 | .61 | |
| | 하 | 60 | 3.27 | .84 | |
| 스트레스 | 상 ^a | 43 | 2.49 | .96 | 5.772** a>b,c |
| | 중 ^b | 394 | 2.19 | .75 | |
| | 하 ^c | 60 | 1.97 | .71 | |

** : p < .01

2) 좋은 일자리 기준

- 조사대상자가 생각하는 좋은 일자리의 기준(1순위)으로 '높은 임금' 20.7%(103명)의 응답 비율이 가장 많았으며, '개인생활준중' 19.3%(96명), '적정한 노동시간' 14.7%(73명), '정규직 여부' 13.9%(69명), '폭넓은 복지제도' 8.2%(41명), '조직문화' 7.6%(38명), '정년보장' 6.4%(32명), '개인발전 가능성' 4.4%(22명), '가족생활배려' 2.2%(11명), '회사발전 가능성' 1.2%(6명), '직장규모' 0.8%(4명), '노동조합 유무' 0.4%(2명) 순으로 나타남
- 대전지역에서 대학에 다니고 있는 여성이 생각하는 좋은 일자리에서 중요한 것은 높은 임금과 개인생활준중, 적정한 노동시간 순으로 나타나고 있음. 일과 생활의 균형이라는 관점에서 개인생활준중과 적정한 노동시간을 하나로 통합했을 때 34%로 높은 임금인 20.7%보다 높았음
- 조사대상자가 생각하는 좋은 일자리의 기준(복수응답)으로 '높은 임금' 20.4%, '적정한 노동시간' 17.2%, '개인생활준중' 14.5%, '정규직 여부' 11.5%, '폭넓은 복지제도' 11.2%, '조직문화' 7.5%, '정년보장' 6.5%, '개인발전 가능성' 5.4%, '가족생활배려' 3.1%, '직장규모' 1.3%, '회사발전 가능성' 0.8%, '노동조합 유무' 0.5% 순으로 나타남

[표 4-18] 좋은 일자리 기준

(단위 : 명, %)

| 구분 | 1순위 | | 2순위 | | 3순위 | | 1+2+3순위 | |
|----------------------|-----|-------|-----|-------|-----|-------|---------|-------|
| | 빈도 | 비율 | 빈도 | 비율 | 빈도 | 비율 | 빈도 | 비율 |
| 개인생활준중 | 96 | 19.3 | 37 | 7.5 | 68 | 13.8 | 430 | 14.5 |
| 가족생활배려 | 11 | 2.2 | 25 | 5.1 | 8 | 1.6 | 91 | 3.1 |
| 개인발전 가능성 | 22 | 4.4 | 31 | 6.3 | 31 | 6.3 | 159 | 5.4 |
| 폭넓은 복지제도 | 41 | 8.2 | 62 | 12.6 | 87 | 17.6 | 334 | 11.2 |
| 높은 임금 | 103 | 20.7 | 102 | 20.7 | 94 | 19.1 | 607 | 20.4 |
| 적정한 노동시간 | 73 | 14.7 | 114 | 23.1 | 64 | 13.0 | 511 | 17.2 |
| 정규직 여부 | 69 | 13.9 | 50 | 10.1 | 34 | 6.9 | 341 | 11.5 |
| 정년보장 | 32 | 6.4 | 30 | 6.1 | 38 | 7.7 | 194 | 6.5 |
| 노동조합 유무 | 2 | 0.4 | 3 | 0.6 | 4 | 0.8 | 16 | 0.5 |
| 조직문화 (성평등, 민주적 등) | 38 | 7.6 | 34 | 6.9 | 42 | 8.5 | 224 | 7.5 |
| 회사발전 가능성 | 6 | 1.2 | 1 | 0.2 | 5 | 1.0 | 25 | 0.8 |
| 직장규모 | 4 | 0.8 | 4 | 0.8 | 18 | 3.7 | 38 | 1.3 |
| 합계 | 497 | 100.0 | 493 | 100.0 | 493 | 100.0 | 2970 | 100.0 |

1+2+3순위는 1순위에 300%, 2순위에 200%, 3순위에 100%의 가중치를 부여하여 합산함

- 복수응답의 경우, 1,2,3순위를 합했을 때, '높은 임금'을 좋은 일자리의 기준으로 보는 응답자가 20.4%로 가장 높았고, 다음이 '적정한 노동시간'이 17.2%, '개인생활존중'이 14.5% 순이었음. 일과 생활의 균형이라는 관점에서 적정한 노동시간과 개인생활존중이 31.7%로 높은 임금인 20.4%보다 높았음. 물론 일과 생활의 균형이라는 관점에서 임금과 노동시간, 개인생활 존중은 분리하여 볼 수 없음
- 학년별로 조사대상자가 생각하는 좋은 일자리 기준(1순위)은 표와 같다. 1학년이 생각하는 가장 좋은 일자리 기준(1순위)는 '높은 임금', '개인생활존중' 순으로 나타난 반면, 2학년은 '개인생활존중', '높은 임금' 순으로 나타남. 3학년은 '높은 임금', '적정한 노동시간' 순으로 나타났으며, 4학년은 '개인생활존중', '적정한 노동시간' 순으로 나타남

[표 4-19] 학년별 좋은 일자리 기준(1순위)

(단위 : 명, %)

| 구분 | 1학년 | | 2학년 | | 3학년 | | 4학년 | |
|----------------------|-----|-------|-----|-------|-----|-------|-----|-------|
| | 빈도 | 비율 | 빈도 | 비율 | 빈도 | 비율 | 빈도 | 비율 |
| 개인생활존중 | 30 | 17.8 | 20 | 22.7 | 17 | 16.5 | 18 | 19.6 |
| 가족생활배려 | 10 | 5.9 | 0 | 0.0 | 1 | 1.0 | 0 | 0.0 |
| 개인발전 가능성 | 10 | 5.9 | 3 | 3.4 | 1 | 1.0 | 5 | 5.4 |
| 폭넓은 복지제도 | 18 | 10.7 | 6 | 6.8 | 4 | 3.9 | 8 | 8.7 |
| 높은 임금 | 41 | 24.3 | 19 | 21.6 | 28 | 27.2 | 12 | 13.0 |
| 적정한 노동시간 | 20 | 11.8 | 14 | 15.9 | 20 | 19.4 | 13 | 14.1 |
| 정규직 여부 | 20 | 11.8 | 11 | 12.5 | 19 | 18.4 | 12 | 13.0 |
| 정년보장 | 8 | 4.7 | 8 | 9.1 | 3 | 2.9 | 9 | 9.8 |
| 노동조합 유무 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 2 | 2.2 |
| 조직문화 (성평등, 민주적 등) | 11 | 6.5 | 6 | 6.8 | 9 | 8.7 | 11 | 12.0 |
| 회사발전 가능성 | 1 | 0.6 | 1 | 1.1 | 1 | 1.0 | 1 | 1.1 |
| 직장규모 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 1 | 1.1 |
| 합계 | 169 | 100.0 | 88 | 100.0 | 103 | 100.0 | 92 | 100.0 |

- 취업 준비에 집중하는 3,4학년을 범주로 좋은 일자리의 기준(1순위)을 분석했을 때, 높은 임금(20.5%)과 개인생활존중(17.9%), 그리고 적정한 노동시간(16.9%)이 상위에 노출되었고, 복수응답(1+2+3순위)로 보았을 때도 동일했음(높은 임금 20.8%, 적정한 노동시간17.8%, 개인생활존중13.6%)
- 즉 취업에 집중하는 3,4학년 응답자와 1,2,3,4학년 전체 응답자 모두에게서

‘좋은 일자리’는 ‘높은 임금’과 ‘개인생활 존중’, 그리고 ‘적정한 노동시간’이 상위 3위 안에 동일하게 포함되었고, 일과 생활의 양립이라는 차원에서 ‘개인생활 존중’과 ‘적정한 노동시간’을 유사 범주로 보았을 때, 임금보다 높은 선호를 보이는 것을 알 수 있음

- 즉, 대전지역 여대생들이 찾고 있는 ‘좋은 일자리’는 일과 생활의 균형을 찾을 수 있는 조건을 갖춰야 함

[표 4-20] 3,4학년 좋은 일자리 기준

(단위 : 명, %)

| 구분 | 1순위 | | 2순위 | | 3순위 | | 1+2+3순위 | |
|----------------------|-----|-------|-----|-------|-----|-------|---------|-------|
| | 빈도 | 비율 | 빈도 | 비율 | 빈도 | 비율 | 빈도 | 비율 |
| 개인생활존중 | 35 | 17.9 | 13 | 6.7 | 27 | 14.0 | 158 | 13.6 |
| 가족생활배려 | 1 | .5 | 7 | 3.6 | - | - | 32 | 2.7 |
| 개인발전 가능성 | 6 | 3.1 | 9 | 4.6 | 15 | 7.8 | 36 | 3.1 |
| 폭넓은 복지제도 | 12 | 6.2 | 26 | 13.4 | 39 | 20.2 | 127 | 10.9 |
| 높은 임금 | 40 | 20.5 | 43 | 22.2 | 36 | 18.7 | 242 | 20.8 |
| 적정한 노동시간 | 33 | 16.9 | 45 | 23.2 | 19 | 9.8 | 208 | 17.8 |
| 정규직 여부 | 31 | 15.9 | 20 | 10.3 | 9 | 4.7 | 142 | 12.2 |
| 정년보장 | 12 | 6.2 | 14 | 7.2 | 16 | 8.3 | 80 | 6.9 |
| 노동조합 유무 | 2 | 1.0 | 1 | .5 | 1 | .5 | 9 | 0.8 |
| 조직문화 (성평등, 민주적 등) | 20 | 10.3 | 14 | 7.2 | 22 | 11.4 | 110 | 9.4 |
| 회사발전 가능성 | 2 | 1.0 | - | - | 2 | 1.0 | 8 | 0.7 |
| 직장규모 | 1 | .5 | 2 | 1.0 | 7 | 3.6 | 14 | 1.2 |
| 합계 | 195 | 100.0 | 194 | 100.0 | 193 | 100.0 | 1,166 | 100.0 |

*무응답으로 인한 유효 퍼센트를 사용함

- 조사대상자가 생각하는 좋은 일자리의 급여 정도는 ‘250~299만원’으로 응답한 비율이 34.3%(171명)으로 가장 많았으며, ‘300만원 이상’ 32.5%(162명), ‘200~249만원’ 25.9%(129명), ‘150~249만원’ 5.2%(26명), 기타 2.2%(11명) 순으로 나타남
- 여대생들이 생각하는 좋은 일자리에서의 급여와 현실과는 많은 차이가 있음. 2016년 기준, 대전 청년여성(15~29세)의 월평균임금은 166만원임. 여대생의 34.3%가 생각하는 좋은 일자리의 월 급여는 250만원에서 299만, 32.5%는 300만원 이상이라고 응답함. 즉 여대생의 66.8%는 좋은 일자리의 급여는 250만원 이상이라고 인식하고 있음

[표 4-21] 좋은 일자리의 급여

(단위 : 명, %)

| 구분 | 빈도 | 비율 |
|-----------|-----|-------|
| 150-199만원 | 26 | 5.2 |
| 200-249만원 | 129 | 25.9 |
| 250-299만원 | 171 | 34.3 |
| 300만원 이상 | 162 | 32.5 |
| 기타 | 11 | 2.2 |
| 합계 | 499 | 100.0 |

- 전체 응답자 가운데 현실적으로 취업에 관심을 갖는 3,4학년 여대생을 대상으로 ‘좋은 일자리의 급여’를 분석해 보았을 때, ‘250만원에서 299만원’사이의 급여를 좋은 일자리 급여라고 보는 비율이 39.5%로 가장 많았고, 다음이 ‘300만원 이상’, 그 뒤를 ‘200만원에서 249만원’ 사이의 응답이 있고 있음
- 이는 ‘좋은 일자리의 급여’에 대한 인식이 3,4학년 여대생과 1,2,3,4학년 여대생의 유사함을 알 수 있음
- 2017년 [대전지역 청년여성의 취·창업활동 지원을 위한 정책방안]에서 인터뷰에 참여한 20,30대 취업을 준비하는 청년여성들은 150만원에서 180만원 정도를 희망 급여로 보고 있음. 이번 설문조사에서 나타난 좋은 일자리의 급여와 2017년의 심층 면접에서 나타난 희망급여에서는 100만원 가량의 차이가 나타나고 있음
- 여러 해석이 가능하지만, 설문조사에서는 ‘2018년 최저시급’과 ‘2018년 대전시 생활임금’을 기입해 주었음. 응답자들은 좋은 일자리의 급여를 ‘최저시급’보다는 높게 받아야 한다는 인식이 작동했을 가능성이 높고, 사회 전반에 퍼져있는 ‘최저시급 1만원’ 담론도 여대생의 노동가치와 급여에 대한 인식에 영향을 미쳤다고 볼 수 있음

[표 4-22] 3,4학년 응답자의 좋은 일자리 급여

(단위 : 명, %)

| 구분 | 빈도 | 비율 |
|-----------|-----|-------|
| 150-199만원 | 9 | 4.6 |
| 200-249만원 | 45 | 23.1 |
| 250-299만원 | 77 | 39.5 |
| 300만원 이상 | 60 | 30.8 |
| 기타 | 4 | 2.1 |
| 합계 | 195 | 100.0 |

- 조사대상자가 생각하는 좋은 일자리의 하루 근무시간은 '8시간'으로 응답한 비율이 36.3%(181명)로 가장 많았으며, '7시간' 34.1%(170명), '6시간' 17.9%(89명), '9시간' 7.0%, '5시간' 4.2%(21명), '기타' 0.4%(2명) 순으로 나타남
- 9 to 6, 전형적인 하루 8시간 근무(36.3%)는 여전히 여대생에게 좋은 일자리의 기준임. 그러나 7시간 근무도 34.1%, 6시간 근무가 17.9%를 차지하고 있어, 하루 근무시간의 변화도 예상됨

[표 4-23] 좋은 일자리의 하루 근무시간

(단위 : 명, %)

| 구분 | 빈도 | 비율 |
|-----|-----|-------|
| 5시간 | 21 | 4.2 |
| 6시간 | 89 | 17.9 |
| 7시간 | 170 | 34.1 |
| 8시간 | 181 | 36.3 |
| 9시간 | 35 | 7.0 |
| 기타 | 2 | 0.4 |
| 합계 | 498 | 100.0 |

- 3,4학년 응답자들은 '좋은 일자리의 하루 근무시간'을 '7시간'으로 보는 비율이 36.9%로 가장 높았고, 다음이 '8시간' 32.3%, '6시간' 19.0% 순이었음
- 1,2,3,4학년 전체 응답자가 '하루 8시간' 근무를 1순위로 응답한 것과 다르게, 3,4학년 응답자는 '하루 7시간' 근무를 1 순위로 응답했음
- 전체적으로 대전지역 여대생들은 긴 노동 시간에 대해 부정적으로 보고 있음

[표 4-24] 3,4학년 응답자의 좋은 일자리 하루 근무시간

(단위 : 명, %)

| 구분 | 빈도 | 비율 |
|-----|-----|-------|
| 5시간 | 8 | 4.1 |
| 6시간 | 37 | 19.0 |
| 7시간 | 72 | 36.9 |
| 8시간 | 63 | 32.3 |
| 9시간 | 15 | 7.7 |
| 합계 | 195 | 100.0 |

- 조사대상자가 생각하는 우리 사회에서 일반적으로 인식되는 좋은 일자리의 기준에 대해 중요도 평균점수(4점 만점)는 '적정한 노동시간'이 3.66점으로 가장 높게 나타났으며, '정규직 여부' 3.64점, '조직문화' 3.55점 순으로 나타남
- 여대생들에게 있어서, 좋은 일자리의 개인적 기준은 한국 사회가 요구하는 좋은 일자리의 기준과 달랐음. 개인으로서 여대생은 '높은 임금'을 좋은 일자리의 최우선으로 보고 있었으나, 한국 사회에서 좋은 일자리의 기준은 '적정한 노동시간'과 '정규직 여부', '조직문화' 순으로 보고 있었음
- 이러한 응답은 대부분의 일자리에 일반화된 '장시간 근무와 비정규 고용'을 인식하고 있기 때문으로 유추됨.

[표 4-25] 좋은 일자리 기준의 중요도

| 구분 | 사례수(N) | 평균(M) | 표준편차(SD) | 중요도 순위 |
|----------|--------|-------|----------|--------|
| 높은 임금 | 498 | 3.51 | 0.53 | 5 |
| 적정한 노동시간 | 499 | 3.66 | 0.54 | 1 |
| '정규직' 여부 | 497 | 3.64 | 0.52 | 2 |
| 정년보장 | 499 | 3.48 | 0.61 | 7 |
| 폭넓은 복지제도 | 499 | 3.51 | 0.58 | 5 |
| 개인생활 존중 | 499 | 3.52 | 0.62 | 4 |
| 가족생활 배려 | 498 | 3.37 | 0.68 | 8 |
| 조직문화 | 498 | 3.55 | 0.58 | 3 |
| 노동조합유무 | 498 | 3.00 | 0.75 | 12 |
| 개인발전 가능성 | 497 | 3.21 | 0.71 | 10 |
| 회사발전 가능성 | 498 | 3.27 | 0.65 | 9 |
| 직장 규모 | 499 | 3.13 | 0.80 | 11 |

3) 지역의 좋은 일자리

- 대전의 좋은 일자리가 어느 정도인지에 대한 질문에 조사대상자 중 44.1%(220명)이 '거의 없다'는 응답 비율을 보임. 그 다음으로 '많은 편이다' 35.5%(177명), '기타' 16.2%(81명), '전혀 없다' 3.4%(17명), '아주 많다' 0.8%(4명) 순으로 나타남

[표 4-26] 대전의 좋은 일자리 여부

(단위 : 명, %)

| 구분 | 빈도 | 비율 |
|--------|-----|-------|
| 아주 많다 | 4 | 0.8 |
| 많은 편이다 | 177 | 35.5 |
| 거의 없다 | 220 | 44.1 |
| 전혀 없다 | 17 | 3.4 |
| 기타 | 81 | 16.2 |
| 합계 | 499 | 100.0 |

- 조사대상자는 졸업 후 대전 거주 계획에 '아니다'라는 응답이 58.8%(288명)으로 '그렇다' 41.2%(202명)보다 높게 나타남

[표 4-27] 대전 거주 계획

(단위 : 명, %)

| 구분 | 빈도 | 비율 |
|-----|-----|-------|
| 그렇다 | 202 | 41.2 |
| 아니다 | 288 | 58.8 |
| 합계 | 490 | 100.0 |

- 대전에 계속 거주할 것으로 응답한 조사대상자의 응답 이유는 '집' 48.2%(93명), '일자리' 33.2%(64명), '가족' 16.6%(32명), '기타' 2.1%(4명) 순으로 나타남
- 대전을 떠날 것으로 응답한 조사대상자의 응답 이유는 '일자리' 59.1%(162명), '집' 29.6%(81명), '가족' 8.8%(24명), '기타' 2.6%(7명) 순으로 나타남

[표 4-28] 대전 거주 계획 응답 이유

(단위 : 명, %)

| 구분 | 그렇다 | | 아니다 | |
|-----|-----|-------|-----|-------|
| | 빈도 | 비율 | 빈도 | 비율 |
| 일자리 | 64 | 33.2 | 162 | 59.1 |
| 집 | 93 | 48.2 | 81 | 29.6 |
| 가족 | 32 | 16.6 | 24 | 8.8 |
| 기타 | 4 | 2.1 | 7 | 2.6 |
| 합계 | 193 | 100.0 | 274 | 100.0 |

- 설문에 참여한 여대생의 절반 이상은 졸업 후 대전을 떠날 것으로 예측하고 있는데, 이들 가운데 59.1%는 '일자리'를 이유로 떠날 것으로 응답함. 반면에 졸업 후 대전에 남겠다고 응답한 여대생의 48.2%는 '집' 때문에 남을 것으로 응답함. 즉 대학을 졸업한 후에 대전에 지속적인 거주 여부는 일자리와 집 문제로 수렴됨

4) 좋은 일자리의 효과

- 좋은 일자리를 갖게 된다면 하고 싶은 일(1순위)은 '부모님 용돈'으로 응답한 비율이 23.3%(116명)으로 가장 높았으며, '여행' 18.5%(92명), '저축' 15.5%(77명), '여가 및 문화활동' 10.5%(52명), '집 구매' 8.9%(44명), '학자금 대출 갚기' 8.2%(41명), '결혼' 6.6%(33명), '쇼핑' 3.0%(15명), '연애' 2.8%(14명), '성형' 1.4%(7명), '기타' 1.0%(5명), '기부 및 자원봉사' 0.2%(1명) 순으로 나타남
- 좋은 일자리를 갖게 된다면 하고 싶은 일(복수응답)은 '부모님 용돈'으로 응답한 비율이 20.9%로 가장 높았으며, '여행' 19.0%, '저축' 14.7%, '여가 및 문화활동' 11.3%, '집 구매' 9.8%, '학자금 대출 갚기' 6.9%, '쇼핑' 6.2%, '결혼' 5.7%, '연애' 2.0%, '성형' 1.8%, '기부 및 자원봉사' 0.8%, '출산' 0.4%, '기타' 0.6% 순으로 나타남
- 1순위 응답에서 주목할 만한 점은 학자금 대출 비율이 8.2%, 결혼이 6.6%, 연애가 2.8%가 나온 점임. 적지 않은 비율의 청년여성이 학자금 대출을 받고 있고, 취업을 연애 및 결혼과 연결하고 있는 점을 볼 수 있음

[표 4-29] 좋은 일자리를 갖게 된다면 하고 싶은 일

(단위 : 명, %)

| 구분 | 1순위 | | 2순위 | | 3순위 | | 1+2+3순위 | |
|-----------|-----|------|-----|------|-----|------|---------|------|
| | 빈도 | 비율 | 빈도 | 비율 | 빈도 | 비율 | 빈도 | 비율 |
| 연애 | 14 | 2.8 | 3 | 0.6 | 11 | 2.3 | 59 | 2.0 |
| 결혼 | 33 | 6.6 | 20 | 4.1 | 29 | 5.9 | 168 | 5.7 |
| 출산 | 0 | 0.0 | 4 | 0.8 | 3 | 0.6 | 11 | 0.4 |
| 저축 | 77 | 15.5 | 69 | 14.1 | 65 | 13.3 | 434 | 14.7 |
| 집 구매 | 44 | 8.9 | 55 | 11.2 | 47 | 9.6 | 289 | 9.8 |
| 기부 및 자원봉사 | 1 | 0.2 | 4 | 0.8 | 14 | 2.9 | 25 | 0.8 |
| 부모님 용돈 | 116 | 23.3 | 105 | 21.5 | 59 | 12.1 | 617 | 20.9 |
| 학자금 대출 갚기 | 41 | 8.2 | 29 | 5.9 | 23 | 4.7 | 204 | 6.9 |

| 구분 | 1순위 | | 2순위 | | 3순위 | | 1+2+3순위 | |
|-----------|-----|-------|-----|-------|-----|-------|---------|-------|
| | 빈도 | 비율 | 빈도 | 비율 | 빈도 | 비율 | 빈도 | 비율 |
| 여행 | 92 | 18.5 | 100 | 20.4 | 85 | 17.4 | 561 | 19.0 |
| 여가 및 문화활동 | 52 | 10.5 | 52 | 10.6 | 74 | 15.2 | 334 | 11.3 |
| 성형 | 7 | 1.4 | 12 | 2.5 | 8 | 1.6 | 53 | 1.8 |
| 쇼핑 | 15 | 3.0 | 36 | 7.4 | 67 | 13.7 | 184 | 6.2 |
| 기타 | 5 | 1.0 | 0 | 0.0 | 3 | 0.6 | 18 | 0.6 |
| 합계 | 497 | 100.0 | 489 | 100.0 | 488 | 100.0 | 2,957 | 100.0 |

1+2+3순위는 1순위에 300%, 2순위에 200%, 3순위에 100%의 가중치를 부여하여 합산함

- 좋은 일자리가 갖게 된 후 삶의 모습 및 태도가 바뀌게 되는 정도에 대해 변화 정도의 평균점수(4점 만점)는 '심리적 안정'이 3.58점으로 가장 높게 나타났으며, '경제적 안정' 3.55점, '직업적 성공의 노력' 3.41점 순으로 나타남
- 좋은 일자리가 개인들의 삶에 주는 변화를 알아보는 질문에, 여대생들은 '심리적 안정'이 가장 크게 변할 것으로 응답함. 즉 일자리가 여대생들에게 주는 심리적 스트레스의 정도를 유추할 수 있음

[표 4-30] 삶의 모습 및 태도의 변화정도

| 구분 | 사례수(N) | 평균(M) | 표준편차(SD) | 순위 |
|------------|--------|-------|----------|----|
| 심리적 안정 | 495 | 3.58 | 0.55 | 1 |
| 휴식 시간 | 494 | 3.11 | 0.74 | 5 |
| 가족과의 시간 | 493 | 3.05 | 0.72 | 6 |
| 경제적 안정 | 495 | 3.55 | 0.53 | 2 |
| 직업적 성공의 노력 | 491 | 3.41 | 0.59 | 3 |
| 노후준비 | 495 | 3.28 | 0.66 | 4 |
| 이웃에게 관심 | 494 | 2.50 | 0.93 | 8 |
| 지역사회 참여 | 494 | 2.61 | 0.91 | 7 |

- 좋은 일자리가 확산된다면 대전이 어떠한 변화가 올 것인지에 대한 질문에 조사 대상자는 '지역경제 활성화'라는 응답이 45.3%(220명)으로 가장 높았으며, '청년 인구 증가' 34.2%(166명), '결혼 증가' 11.3%(55명) 순으로 나타남

[표 4-31] 대전의 변화

(단위 : 명, %)

| 구분 | 빈도 | 비율 |
|------------|-----|-------|
| 청년인구 증가 | 166 | 34.2 |
| 결혼 증가 | 55 | 11.3 |
| 출산 증가 | 21 | 4.3 |
| 지역경제 활성화 | 220 | 45.3 |
| 지역 공동체 활성화 | 20 | 4.1 |
| 기타 | 4 | 0.8 |
| 합계 | 486 | 100.0 |

- 여대생들은 좋은 일자리의 증가가 지역 경제와 인구증가에 직접적인 영향을 준다고 생각하는 반면에 좋은 일자리가 결혼 및 출산에 큰 영향을 미친다고 생각하고 있지는 않는 것으로 나타남. 이는 취업을 한 후에 결혼을 하는 여성의 생애 주기 관점이 더 이상 크게 영향을 미치지 못함을 보여줌. 즉 여대생들은 취업과 결혼, 그리고 출산을 순차적 연결성을 갖고 보지 않음
- 오히려 여대생에게 취업과 결혼, 출산은 생애 과정에서 독립적으로 발생하는 일들로 보는 측면이 강함

5) 여성과 좋은 일자리

- 여성 취업이 어려운 이유는 '출산 및 육아의 책임'이라는 응답이 36.1%(176명)으로 가장 높았으며, '여성에 대한 부정적 인식' 31.6%(154명), '일자리 부족' 19.1%(93명) 순으로 나타남
- 여대생들이 취업의 어려움을 출산과 육아에 대한 책임으로 보는 것은 바로 앞의 질문에서 보여준, 일자리가 갖는 결혼 및 출산과의 상관관계의 약함에 대한 설명으로 볼 수 있음. 즉 출산과 육아가 여성의 전적인 책임인 사회에서 '좋은 일자리'를 갖기 어려운 것이 여성의 현실임. 따라서 좋은 일자리를 어렵게 가진 여성에게 결혼과 출산은 쉽지 않은 선택임
- 한편 여대생들은 여성에 대한 부정적 인식도 취업의 걸림돌로 보고 있음. 일자리의 부족이나 정책적 지원보다도 한국 사회가 갖고 있는 여성에 대한 편견이 여성의 취업을 어렵게 한다고 보고 있음. 즉 개인의 능력이나 자질 이외에 '여성'이라는 것이 취업에 미치는 영향을 여대생들은 인식하고 있음

[표 4-32] 여성 취업이 어려운 이유

(단위 : 명, %)

| 구분 | 빈도 | 비율 |
|---------------|-----|-------|
| 여성 능력 부족 | 14 | 2.9 |
| 여성에 대한 부정적 인식 | 154 | 31.6 |
| 출산 및 육아의 책임 | 176 | 36.1 |
| 취업교육의 부족 | 10 | 2.0 |
| 취업지원의 부족 | 39 | 8.0 |
| 일자리 부족 | 93 | 19.1 |
| 기타 | 2 | 0.4 |
| 합계 | 488 | 100.0 |

- 조사대상자가 생각하는 대전에서 좋은 일자리를 가장 가능성에 대해 ‘어렵다’라는 응답이 79.6%(397명)으로 부정적인 응답이 높게 나타났으며, ‘쉽다’ 13.6%(68명), ‘매우 쉽다’ 1.4%(7명) 등 긍정적인 가능성에 대해서는 낮게 나타남
- 즉 출산과 양육에 대해 여성에게 전적인 책임을 부과하고, 여성에 대한 부정적 인식이 일반화된 한국 사회, 지역사회에서 여성이 좋은 일자리를 갖는 것은 어렵다고 응답자 여대생의 80%가 보고 있음. 이는 대전에서 여대생을 비롯한 청년여성의 일자리에 대한 정책의 방향에 대한 중요한 지침을 준다고 볼 수 있음

[표 4-33] 대전에서 좋은 일자리를 가질 가능성

(단위 : 명, %)

| 구분 | 빈도 | 비율 |
|--------|-----|-------|
| 매우 쉽다 | 7 | 1.4 |
| 쉽다 | 68 | 13.6 |
| 어렵다 | 397 | 79.6 |
| 매우 어렵다 | 27 | 5.4 |
| 합계 | 499 | 100.0 |

- 좋은 일자리 증가 혹은 좋은 일자리를 가진 여성의 증가가 지역 성평등 향상에 미칠 영향에 대해 ‘그렇다’가 59.7%(298명), ‘매우 그렇다’ 26.1%(130명)으로, 조사대상자의 85% 이상이 좋은 일자리가 지역 성평등 향상에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 응답함
- 여성의 경제활동 참여 증가, 특히 좋은 일자리를 가진 여성의 증가를 지역 성평

등과 연결하는 여대생의 인식은 지역의 성평등 정책에 여성의 노동권에 대한 새로운 고민을 줌. 즉 여성의 일자리로 인식되는 돌봄과 교육 등 서비스 업종, 저임금과 장시간 노동이 일반화된 이 분야의 임금 및 근로조건 향상, 그리고 사회적 인식 변화를 함께 봐야 할 필요성을 제기한다고 볼 수 있음

[표 4-34] 좋은 일자리가 지역 성평등 향상의 영향

(단위 : 명, %)

| 구분 | 빈도 | 비율 |
|-----------|-----|-------|
| 매우 그렇다 | 130 | 26.1 |
| 그렇다 | 298 | 59.7 |
| 그렇지 않다 | 65 | 13.0 |
| 전혀 그렇지 않다 | 6 | 1.2 |
| 합계 | 499 | 100.0 |

6) 좋은 일자리를 위한 노력

- 청년취업 지원 정책에 대한 인지도(4점 만점)는 평균 1.73으로, 대부분의 정책이 2점 이하로 나타나 낮은 인지도를 보임. ‘청년취업 희망카드’는 2.09점으로 가장 높은 인지도를 보였으며, ‘대학 일자리 센터 운영’ 1.99점, ‘청년희망통장’ 1.98점 순으로 나타남
- 청년취업정책에 대한 낮은 인지도는 정책 홍보에 대한 문제로 이어질 수 있음. 여기서 두 가지 논의가 가능한데, 첫째는 정책홍보의 확대임. 현재의 인지도는 청년들이 필요에 따라 정책을 찾아야 한다는 의미가 있음. 청년들이 쉽게 정책에 접근할 수 있는 홍보의 다각화와 효율성이 필요함. 둘째는 정책의 낮은 인지도가 여성대학생에게 더 특별하게 나타나는가에 대한 질문임. 이번 조사가 여대생만을 대상으로 하기 때문에 남자대학생의 정책인지도에 대한 조사도 추후에 필요함
- 즉 남녀 모두에게 정책인지도가 낮다면, 이걸 홍보의 문제로 수렴되지만, 여성에게 특별히 인지도가 더 낮게 나타난다면, 정책 자체가 갖고 있는 성별영향분석이 필요하다고 볼 수 있음

[표 4-35] 청년취업 지원 정책 인지도

| 구분 | 사례수 (N) | 평균(M) | 표준편차 (SD) | 인지도 순위 |
|------------------|---------|-------|-----------|--------|
| 청년취업 희망카드 | 499 | 2.09 | .97 | 1 |
| 청년희망통장 | 498 | 1.98 | .94 | 3 |
| 대학생 학자금 이자지원 | 497 | 1.85 | .94 | 4 |
| 명사초청 청년취업 콘서트 | 497 | 1.66 | .84 | 7 |
| 청년 뉴리더 인재양성 프로그램 | 498 | 1.39 | .72 | 10 |
| 대전형 청년내일채움 공제 지원 | 499 | 1.50 | .76 | 8 |
| 중소기업 내일채움공제 지원 | 497 | 1.46 | .73 | 9 |
| 대전일자리 카페 꿈터 운영 | 499 | 1.73 | .93 | 5 |
| 청년인력관리센터 운영 | 497 | 1.69 | .83 | 6 |
| 대학 일자리센터 운영 | 499 | 1.99 | .93 | 2 |

- 청년취업 지원 정책 인지도의 대전거주계획 유무별 차이를 살펴보면, 대전 거주 계획 유무에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 없음. 다만 대전에 거주할 계획인 집단의 인지도 점수가 1.78점으로 미거주할 집단 1.70점보다 높게 나타남

[표 4-36] 청년취업 지원 정책 인지도의 대전거주계획 유무별 차이

| 대전거주 계획 | 사례수 (N) | 평균(M) | 표준편차 (SD) | F | t | p |
|---------|---------|-------|-----------|------|-------|------|
| 거주 | 202 | 1.78 | .59 | .891 | 1.311 | .190 |
| 미거주 | 288 | 1.70 | .64 | | | |

- 청년취업 지원 정책 인지도를 학년별로 살펴보면 휴학생은 2.05로 가장 높은 인지도를 보임. 사후검증 결과 4학년과 휴학한 학생들이 1학년보다 청년취업 지원 정책 인지도 점수가 높은 것으로 나타났으며, 이는 통계적으로 유의미하였음. 학년이 높을수록 혹은 휴학한 한 여대생들에게서 정책인지도가 높은 점은 취업에 대한 관심과 부담으로 해석이 가능함

[표 4-37] 청년취업 지원 정책 인지도의 학년별 차이

| 구분 | 사례수(N) | 평균(M) | 표준편차(SD) | F비 |
|------------------|--------|-------|----------|-------------------|
| 1학년 ^a | 171 | 1.57 | .63 | 5.430*** a<d,e |
| 2학년 ^b | 88 | 1.70 | .56 | |
| 3학년 ^c | 103 | 1.79 | .59 | |
| 4학년 ^d | 92 | 1.87 | .58 | |
| 휴학 ^e | 32 | 2.05 | .75 | |
| 기타 ^f | 12 | 1.88 | .46 | |

*** : p < .001

- 청년취업 지원 정책 인지도의 전공계열별 차이는 통계적으로 유의하게 나타남. 인문계열의 인지도 평균이 가장 높은 반면, 의/약학계열이 가장 낮은 평균을 보임
- 사후검증 결과 인문계열이 의/약학계열보다 청년취업 지원 정책 인지도 점수가 높은 것으로 나타났으며, 이는 통계적으로 유의하였음
- 취업정책에 대한 여대생의 인지도는 취업의 관심과 어려움을 보여준다고 볼 수 있음. 특히 인문계열 여대생의 청년취업 지원정책인지도가 가장 높았는데, 이는 '문송합니다-문과여서 죄송합니다'나 '인구론-'인'문제 졸업생은 '구'십퍼센트가 '론(논)'다', 혹은 '지여인-지방대, 여성, 인문계 출신'과 같은 신조어의 이면을 반영한다고 볼 수 있음

[표 4-38] 청년취업 지원 정책 인지도의 전공계열별 차이

| 구분 | 사례수(N) | 평균(M) | 표준편차(SD) | F비 |
|--------------------------------|--------|-------|----------|---------------|
| 인문계열 ^a | 45 | 1.94 | .60 | 2.575* a>e |
| 사회계열 ^b (상경제열 포함) | 272 | 1.77 | .67 | |
| 자연계열 ^c | 33 | 1.61 | .38 | |
| 공학계열 ^d | 33 | 1.69 | .51 | |
| 의/약학계열 ^e | 45 | 1.48 | .51 | |
| 교육계열 ^f | 32 | 1.72 | .63 | |
| 예체능계열 ^g | 32 | 1.80 | .55 | |

* : p < .05

- 청년취업 지원 정책에 대한 도움 정도(4점 만점)는 평균 2.70점으로, '대학생 학자금 이자 지원'이 2.93점으로 가장 높게 나타났으며, '대학 일자리 센터 운영'

2.87점, ‘청년희망통장’ 2.85점, ‘청년취업 희망카드’ 2.81점 순으로 나타남

- 여대생들이 실질적으로 도움을 받고 있는 정책에 대해서는 ‘대학생 학자금 이자 지원’이 가장 높았는데, 이는 여대생을 위한 취업지원정책이 다양한 맥락을 고려할 필요가 있음을 의미함. 졸업 후 취업을 계획하는 여대생에게 취업과 직접 연계된 지원책과 함께 현재 대학생활을 안정적으로 유지할 수 있는 학자금 이자 지원과 같은 지원책도 필요함

[표 4-39] 청년취업 지원 정책 도움 정도

| 구분 | 사례수 (N) | 평균 (M) | 표준편차 (SD) | 순위 |
|------------------|---------|--------|-----------|----|
| 청년취업 희망카드 | 497 | 2.81 | .68 | 4 |
| 청년희망통장 | 499 | 2.85 | .71 | 3 |
| 대학생 학자금 이자지원 | 494 | 2.93 | .69 | 1 |
| 명사초청 청년취업 콘서트 | 498 | 2.40 | .88 | 10 |
| 청년 뉴리더 인재양성 프로그램 | 498 | 2.51 | .85 | 9 |
| 대전형 청년내일채움 공제 지원 | 497 | 2.67 | .84 | 7 |
| 중소기업 내일채움공제 지원 | 499 | 2.71 | .84 | 5 |
| 대전일자리 카페 꿈터 운영 | 498 | 2.61 | 0.82 | 8 |
| 청년인력관리센터 운영 | 498 | 2.69 | 0.80 | 6 |
| 대학 일자리센터 운영 | 497 | 2.87 | 0.71 | 2 |

- 청년취업 지원 정책 도움 정도의 대전거주계획 유무별 차이를 살펴보면, 대전 거주 계획에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 나타남. 대전에 거주할 계획인 집단이 미거주할 집단의 평균보다 청년취업 지원 정책의 도움 정도가 높게 나타남
- 지역의 지속 가능성의 문제 가운데 하나로, 인구감소의 문제가 최근 대두되고 있음. 대전에서 대학을 졸업한 청년이 타 지역으로 이주하는 것은 대전의 인구감소 및 고령화와 깊은 관계를 가짐. 지역 이주의 문제는 일자리가 가장 크게 영향을 미치고 있다는 점을 고려하여, 취업지원정책을 마련할 필요가 있음

[표 4-40] 청년취업 지원 정책 도움 정도의 대전거주계획 유무별 차이

| 대전거주 계획 | 사례수 (N) | 평균(M) | 표준편차 (SD) | F | t | p |
|---------|---------|-------|-----------|--------|-------|------|
| 거주 | 202 | 2.77 | .55 | 12.722 | 2.249 | .025 |
| 미거주 | 288 | 2.65 | .69 | | | |

- 청년취업 지원 정책 도움 정도의 학년별 차이를 살펴보면, 1학년의 도움 정도 평균이 2.92점으로 가장 높았으며, 그 다음으로 3학년 2.63점 순으로 나타남
- 사후검증 결과 1학년이 2~4학년보다 청년취업 지원 정책 도움 정도의 점수가 높은 것으로 나타났으며, 이는 통계적으로 유의미하였음
- 취업이 당장의 현실인 4학년보다 1학년이 지원정책의 도움의 정도를 크게 느낀다는 것은 좀 더 분석이 필요한 지점임. 3학년과 4학년이 더 체감할 수 있는 정책 발굴이 필요함

[표 4-41] 청년취업 지원 정책 도움정도의 학년별 차이

| 구분 | 사례수(N) | 평균(M) | 표준편차(SD) | F비 |
|------------------|--------|-------|----------|---------------------|
| 1학년 ^a | 171 | 2.92 | .56 | 6.274*** a>b,c,d |
| 2학년 ^b | 88 | 2.57 | .66 | |
| 3학년 ^c | 103 | 2.63 | .70 | |
| 4학년 ^d | 92 | 2.59 | .58 | |
| 휴학 ^e | 32 | 2.59 | .75 | |
| 기타 ^f | 12 | 2.59 | .42 | |

*** : p < .001

- 청년취업 지원 정책 도움 정도의 전공계열별 차이는 통계적으로 유의미한 차이를 보임. 사회계열(상경계열포함)의 도움 정도 평균이 가장 높게 나타난 반면, 공학계열의 도움 정도 평균이 가장 낮게 나타남
- 사후검증 결과 사회계열이 자연계열과 공학계열보다 청년취업 지원 정책 도움 정도의 점수가 높은 것으로 나타났으며, 교육계열이 자연계열보다 도움 정도의 점수가 높게 나타남. 이는 통계적으로 유의미하였음

[표 4-42] 청년취업 지원 정책 도움정도의 전공계열별 차이

| 구분 | 사례수(N) | 평균(M) | 표준편차(SD) | F비 |
|--------------------------------|--------|-------|----------|--------------------------|
| 인문계열 ^a | 45 | 2.57 | .61 | 4.995*** b>c,d f>c |
| 사회계열 ^b (상경계열 포함) | 272 | 2.807 | .61 | |
| 자연계열 ^c | 33 | 2.31 | .69 | |
| 공학계열 ^d | 33 | 2.44 | .56 | |
| 의/약학계열 ^e | 45 | 2.59 | .68 | |
| 교육계열 ^f | 32 | 2.77 | .61 | |
| 예체능계열 ^g | 32 | 2.74 | .69 | |

*** : p < .001

- 대전의 좋은 일자리 확대를 위한 정책으로 ‘중소기업 지원’이라는 응답이 31.1%(151명)로 가장 높았으며, ‘대전 특화 산업 발굴’ 26.4%(128명), ‘대기업 유치’ 23.7%(115명) 순으로 나타남

[표 4-43] 좋은 일자리 확대를 위한 정책

(단위 : 명, %)

| 구분 | 빈도 | 비율 |
|------------|-----|-------|
| 대기업 유치 | 115 | 23.7 |
| 대전 특화산업 발굴 | 128 | 26.4 |
| 대전 이미지 개선 | 37 | 7.6 |
| 중소기업 지원 | 151 | 31.1 |
| 취업교육 | 49 | 10.1 |
| 기타 | 5 | 1.0 |
| 합계 | 485 | 100.0 |

- 여대생 개인들이 대전시의 취업지원정책의 도움 정도에서 ‘중소기업 내일채움공제지원’은 다섯 번째였음. 그럼에도 불구하고, 대전지역에서 좋은 일자리를 확대하기 위해서는 ‘중소기업 지원’을 가장 시급한 과제로 보고 있음. 이것은 여대생들이 ‘대전 특화산업 발굴’이나 ‘대기업 유치’와 같은 정책보다 중소기업 지원이 현실적이라고 판단하고 있다고 해석할 수 있음
- 대전지역에서 대학을 졸업한 여대생의 접근성이 높지 지역의 중소기업을 지원함으로써 좋은 일자리를 확대하는 정책 방안 마련이 필요

[표 4-44] 3,4학년 응답자의 좋은 일자리 확대를 위한 정책

(단위 : 명, %)

| 구분 | 빈도 | 비율 |
|------------|-----|-------|
| 대기업 유치 | 55 | 29.3 |
| 대전 특화산업 발굴 | 46 | 24.5 |
| 대전 이미지 개선 | 20 | 10.6 |
| 중소기업 지원 | 53 | 28.2 |
| 취업교육 | 11 | 5.9 |
| 기타 | 3 | 1.6 |
| 합계 | 188 | 100.0 |

- 대전지역에서 좋은 일자리 확대를 위한 가장 시급하게 해야 할 정책을 3,4학년 응답자는 ‘대기업 유치(29.3%)’, ‘중소기업 지원(28.2%)’, ‘대전 특화 산업 발굴(24.5%)’로 보고 있음
- 정책의 ‘시급성’ 차원에서 3,4학년 응답자는 전체 응답자와 다소 다른 의견을 보이고 있음. 전체 응답자가 ‘중소기업 지원’을 시급한 지원정책으로 보는 반면에, 3,4학년 응답자는 ‘대기업 유치’를 1순위로 보고 있음



결 론

1. 연구 요약
2. 정책 제언

5장

5장 결론

1. 연구 요약

■ 여대생이 진입할 일자리의 현실

- 개인의 능력과 자질, 노력에 따른 경쟁이 일자리의 질을 결정하는 신자유주의 노동의 신세계(New World of Work)가 전면화된 사회에서, 안정된 일자리에 진입하기 이전의 청년들은 사회안전망의 외부에 위치하며, 현재 상황에서 진입한 일자리도 대다수가 불안정한 일자리임
- ‘유연성’이라는 모토 아래 확산된 불안정 노동이 확산되면서, 고용주와 고용인 사이의 장기적 관계와 상호 발전과 같은 협력이 삭제된 단기 노동력을 거래하는 깃 근로자(gig worker)나 디지털 플랫폼에 기반해 이뤄지는 군중 노동인 크라우드 노동자(crowd worker)도 증가하고 있음
- 장기고용이라는 노동관계, 졸업과 함께 직장으로 이어지던 이전 청년들의 사회적 독립 서사와 졸업과 취업, 그리고 결혼과 출산으로 연결되었던 가족형성의 일반적 과정이 청년들에게는 다른 사회의 이야기로 인식되고 있음
- 특히 지역에서 대학을 졸업한 여성은 취업을 준비하는 과정에서 다양한 형태의 어려움을 경험하게 되는데, 이들이 직면한 사회적 현실은 경제활동에서 ‘여성’이라는 주변적 범주와 함께 ‘지역’과 ‘계층’이라는 교차성을 고려해야 만, 지역 청년 여성의 현실을 정확하게 파악할 수 있음

■ 경제적 상황과 정서적 스트레스

- 여대생들의 신체적 건강과 정서적 스트레스는 각각의 경제적 위치에 따라 다른 모습을 보임. 본인의 경제적 위치가 ‘상’이라고 응답한 여대생이 ‘하’인 여대생보다 신체적 건강이 더 좋지 않다고 보고 있었음. 반면에 정서적 스트레스는 응답자의 경제적 위치와 스트레스의 정도가 반비례하고 있음. 즉 경제적 위치가 낮을수록 정서적 스트레스는 높게 나타나고 있음
- 여대생의 정서적 스트레스가 높은 것은 2017년 대전지역 청년여성 심층 면접 과정에서 나타난 결과와 유사함. 특히 경제적 위치가 낮은 청년여성 상당수는

우울감을 많이 표현하고 있음

- 이런 정서적 스트레스는 친구관계에서 볼 수 있음. 경제적 위치가 '하'인 여대생의 경우, '의지할 친구가 없다'라는 비율이 14.75%, '의지할 친구가 필요 없다'라는 비율이 6.55%로 조사됐음. 이처럼 '의지할 친구가 없다거나 필요 없다'라는 응답이 21.3%로 높게 나온 경제적 위치가 '하'인 응답자와 다르게 경제적 위치가 '상'인 응답자는 4.16%, '중'인 응답자는 5.73%로 낮게 나옴

■ 경제적 상황과 결혼 계획

- 본인의 경제적 위치가 '하'인 응답자의 43.2%는 결혼을 '못할 거 같다와 안 한다'고 생각하고 있음. 반면에 경제적 위치가 '상'인 응답자의 12.5%가, 경제적 위치가 '중'인 응답자의 23.49%가 동일하게 생각하고 있음
- 즉 경제적 위치가 높을수록 여대생들은 결혼에 대해 부정적인 인식이 낮고, 경제적 위치가 낮을수록 결혼에 대한 부정적 인식이 높았음

■ 경제적 상황과 출산 계획

- 본인의 경제적 위치가 '하'인 응답자의 52.8%가 출산을 '못할 거 같다와 안 한다'고 대답했음. 경제적 위치가 '상' 응답자는 25%가, 경제적 위치가 '중'인 응답자는 31.8%가 동일하게 응답함
- '결혼'에 대한 인식과 마찬가지로 '출산'에 대한 인식도 응답자 본인의 경제적 위치에 따라 유사한 응답 패턴을 보임. 즉 경제적 위치가 낮을수록 출산에 대해 부정적 인식을 보여주고 있음
- 특히, 여대생 응답자 전체는 결혼보다 출산에 훨씬 더 부정적 인식을 표현하고 있음

■ 여대생들에게 좋은 일자리의 조건 1

- 여대생들은 좋은 일자리의 첫 번째 조건을 '높은 임금'으로 꼽았고, '좋은 일자리의 급여조건'의 첫 번째 조건을 '250만원- 299만원'으로, 다음이 '300만원 이상', 그 다음이 '200만원-249만원'으로 보고 있음
- 2017년 인터뷰에 참여한 대전지역 20,30대 취업을 준비하는 청년여성들은 150만원에서 180만원 정도를 희망급여로 응답했는데, 2017년과 2018년 조사에서

나타난 급여 차이는 거의 1백만원 가량임

- 이와 같은 '좋은 일자리 급여'와 '희망임금'의 차이는 사회 전반에 퍼져있는 '최저시급 1만원' 담론의 영향이 크게 작용했음을 추측할 수 있음. 또한 2018년 조사에서는 '2018년 최저시급'과 '대전시 생활임금'을 적시해줌으로써, 여대생들이 본인의 노동가치에 대한 인식을 상향 조정했다는 해석도 가능함

■ 여대생들에게 좋은 일자리의 조건 2

- 여대생들이 두 번째와 세 번째로 응답한 '좋은 일자리'의 조건은 '개인생활 존중'과 '적정한 노동시간'였음
- 1순위 응답 기준에서 '개인생활 존중'이 19.3%, '적정한 노동시간'이 14.7%였고, 1,2,3순위 기준에서는 '적정한 노동시간'이 17.2%, '개인생활 존중'이 14.5%였음
- '좋은 일자리'의 하루 근무 시간을 '9 to 6', 8시간으로 응답한 여대생은 36.3%였고, 다음이 7시간으로 34.1%, 6시간이 17.9%였음. 초과근무인 9시간 근무는 단지 7%만이 응답함
- 학업과 아르바이트 등 시간에 쫓기고 있는 여대생들이 '타임 푸어' 및 '시간 빈곤'에 대해 민감하게 반응하고 있다고 볼 수 있음
- 여대생 응답자들은 경제적 안정을 뒷받침하는 '높은 임금'과 함께 개인의 재생산을 안정적으로 지속할 수 있는 적정한 노동시간 보장을 통한 개인생활의 유지를 '좋은 일자리'의 조건으로 보고 있음

■ 일과 생활의 양립

- 여대생들이 인식하는 '좋은 일자리'의 기준을 세밀하게 분석해 볼 때, 본인의 노동가치를 '최저 임금'보다 높게 책정하고 있으며,
- 한편, 생산노동을 통한 적정한 임금과 함께, 본인의 재생산을 가능하게 하는 '적정한 노동시간'과 '개인생활의 존중'에 높은 가치를 부여하고 있음
- 일과 생활의 양립이라는 범주로 '좋은 일자리'의 기준을 분석할 경우, 여대생들은 "높은 임금 < 적정한 노동시간 + 개인생활의 존중"을 보고 있음
- 즉 대전지역 여대생들이 선택하는 '좋은 일자리'에서 생산활동과 재생산 활동의 균형, 즉 일과 생활의 균형이 가장 중요하게 대두되고 있음

■ 대전지역 좋은 일자리와 거주 계획

- 응답자의 47.5%가 대전지역에 '좋은 일자리'가 '거의 없거나 전혀 없다'라고 응답했음
- 졸업 후, 대전을 떠날 거라고 응답한 비율은 58.8%였는데, 이들 가운데 59.1%가 '일자리' 때문이라고 응답했음
- 졸업 후, 대전에 거주한다고 응답한 비율은 41.2%였는데, 이들 가운데 48.2%가 '집' 때문이라고 응답했음
- 즉, 졸업 후 대전에 머무르나 떠나야를 결정하는 주요한 이유는 '일자리'와 '집' 문제로 볼 수 있음

■ 좋은 일자리와 삶의 모습

- 여대생들은 '좋은 일자리'를 갖게 된다면, 본인에게 일어날 삶의 모습이나 태도에 대해, '심리적 안정'이 가장 크게 나타날 것으로 보고 있음. 다음이 '경제적 안정'과 '직업적 성공을 위한 노력'으로 나타남
- 즉 앞에서 나타난 것처럼, 여대생들이 취업 준비과정에서 보여준 정서적 스트레스가 크게 작용하고 있음을 알 수 있음

■ '좋은 일자리'와 대전의 변화

- 여대생들은 대전에서 '좋은 일자리'를 가질 '가능성'을 매우 낮게 보고 있음. 응답자의 85%가 대전에서 좋은 일자리를 갖기 '어렵거나 매우 어렵다'라고 보고 15%만이 반대 의견을 보임
- 대전지역에서 '좋은 일자리'를 가질 가능성이 낮다고 인식하는 여대생들은, 좋은 일자리를 가진 여성의 증가가 지역의 '성평등 향상'에 영향을 미칠 거라는 것에 85.8%가 동의함
- 여대생들은 지역의 '좋은 일자리'가 증가하면 대전지역의 경제가 활성화되고, 청년 인구가 증가할 것으로 예측하고 있음
- 그러나 지역의 '좋은 일자리'증가를 결혼 및 출산의 증가와는 연결하고 있지 않음
- 즉 지역의 '좋은 일자리' 증가가 개개인의 선택인 '결혼과 출산'에 큰 영향을 미칠 것으로는 보고 있지 않음

■ 여성과 좋은 일자리

- 여성들이 ‘좋은 일자리’를 갖기 어려운 이유에 대해 여대생들은 ‘출산과 육아에 대한 책임(36.1%)’과 ‘여성에 대한 부정적 인식(31.6%)’으로 보고 있음
- 대전지역 여대생들은 ‘일자리 부족(19.1%)’이나 ‘취업 지원 부족(8.0%)’나 ‘취업 교육 부족(2.0%)’과 같은 사회·경제적 인프라의 부족보다는 한국 사회에서 ‘여성’이라는 정체성 및 여성의 사회적 역할이 취업에 더 부정적이라고 인식하고 있음
- 즉, ‘여성’이라는 생물학적 정체성과 ‘젠더’라는 사회문화적 정체성이 여성의 경제 활동 참여에 더 제약이라고 여대생들은 인식하고 있음. 이와 인식은 결혼과 출산에 대해 태도에도 영향을 미친다고 볼 수 있으며, 특히 경제적으로 낮은 위치의 여대생들이 결혼과 출산에 더 부정적인 의견을 갖고 있음

■ ‘좋은 일자리’를 위한 노력

- 대전은 ‘청년취업 희망카드, 청년희망통장, 대학생 학자금 이자 지원’ 등 청년 취업 지원을 위한 다양한 정책 지원을 하고 있음. 그러나 이런 지원정책에 대한 인지도는 매우 낮았음
- 반면에 낮은 인지도에 비해, 정책의 도움 정도는 다소 높게 나타났음. 특히 여대생들은 ‘대학생 학자금 이자 지원, 대학 일자리 센터 운영, 청년희망통장, 청년취업 희망카드’ 등 청년 직접 지원 정책에 대한 체감률이 높은 것으로 나타남
- ‘좋은 일자리 확대’를 위한 정책으로는 ‘중소기업 지원’과 ‘대전 특화 산업 발굴’, 그리고 ‘대기업 유치’를 희망하고 있음

2. 정책 제언

■ 신체적·심리적 건강권 보장

- 2017년 청년여성 심층 면접조사 및 2018년 여대생 설문조사 결과, 취업을 준비하면서 경험하는 청년여성들의 심리적 스트레스가 우려할 만한 수준임.
- 학업, 취업, 그리고 경제적 불안뿐만 아니라 과도한 경쟁질서 속에서 무한 스펙 쌓기 등으로 인한 대학생들의 심리 위기 상황이 전면화되고 있음

- 여대생들은 젊기 때문에 신체적으로 건강해 보이는 측면이 있으나, 경제적으로 어렵고 시간이 부족한 이들은 '건강'을 가장 먼저 포기하는 경향을 보임
- 여대생뿐만 아니라, 직장 밖과 학교 밖에 있는 청년여성들의 신체적·심리적 건강을 체크할 제도 마련 시급
- 대학생의 심리건강을 위한 체계 구축이 국가적 차원뿐만 아니라 지역적 차원에서 시급히 마련되어야 함
- 2016년 청년들의 사회참여 기회 보장과 자립기반 마련을 목적으로 한 [대전광역시 청년 기본조례] 제6조에서는 “청년의 건강권 보장”을 명시하고 있음. 이와 함께 청년들의 심리건강 지원 제도 및 조례 필요
- 취업 준비 과정에서 발생하는 심리적 스트레스와 불안을 해소하기 위한 방안이 정책 안으로 들어와야 함. 구직 상담, 취업 상담 등 기능적 서비스 외에 정신상담과 심리상담을 전담할 전문상담사의 배치로 청년여성들의 공식적인 심리 안전망을 구축해야 함
- 각 대학의 상담 센터의 역할을 강화하고, 상담 센터의 인프라 구축 및 강화, 대학생 심리건강 지원 제도 마련
- 대학의 상담 센터 기능 및 인력 지원 강화 및 대학 일자리 센터와의 연계 필요

■ 대학 일자리 센터의 활성화

- 대전지역에서는 충남대학교, 한밭대학교, 한남대학교와 배재대학교에 대학 일자리 센터가 운영되고 있음. 일자리 센터가 부재한 대학 및 대학생에게 인근 대학 일자리 센터 홍보 및 이용 방안 모색
- 대전의 각 대학별 입학생 및 졸업생, 취업 준비생에 대한 체계적 관리를 위한 통합 시스템 마련
- 4개 센터가 동일한 취업 지원 및 교육을 제공하기보다는 특성화된 지원 및 교육 정책을 제공하는 플랫폼 기능 강화
- 대학별 일자리 센터가 지역 일자리 정보를 연계할 통합 시스템 필요
- 저학년부터 체계적인 진로지도 서비스 제공 필요. 최종적인 취업시장에 나가기 전에 단계별 필요 교육 안 마련하여, 학년별 의무 이수 취업 교육 실시
- 각 대학의 특성과 정체성, 본질적인 역할을 재정립할 필요. 교육과 취업의 기능 연계 필요. 한편 청년들의 사회적 독립을 지원하는 기관으로의 위상 강화

■ 대전지역 여대생의 인식에 맞는 정책 조성

- 설문조사 결과, 대전지역 여대생들이 일하고 싶은 일자리는 ‘일과 생활이 양립’이 가능한 곳이라는 신호가 명확하게 나타나고 있음
- 설문조사 결과, 여대생들이 생각하는 ‘좋은 일자리’는 250만원 이상의 급여와 하루 8시간 근무를 이상적으로 생각하고 있음
- 따라서 지역 일자리의 질을 향상시키는 정책적 접근이 필요함

■ 친기업적에서 청년 친화적 일자리 정책으로

- 한국 사회, 나아가 지역사회가 요구하는 ‘노동자 정신’ 혹은 ‘노동자의 태도’와 기업이 원하는 ‘유순한 노동자’, 그리고 잠재적 노동자인 여대생들이 스스로 규정하는 노동자성에는 큰 차이가 있음
- 현재 퍼져있는 기업의 고용조건과 노무관리가 대전지역 여대생들의 노동 인식에는 괴리가 있고, 이 간극을 채워줄 ‘일자리 정책’이 필요함
- 친기업적 청년 일자리 정책에서 청년 친화적 일자리 정책으로의 변화 필요함. 따라서
- 대전에서도 ‘가족친화인증기업’ 및 ‘여성친화인증기업’ 제도를 시행하고 있음. 이 제도에 참여하는 기업의 수를 늘리는 방식이 아니라, 인증 과정을 강화함과 동시에 인증받은 기업에 대한 실질적 인센티브를 강화해야 함
- 지역에 위치한 기업에 대한 ‘청년 친화’ 근로조건 및 근로 복지제도에 대한 컨설팅 마련으로 청년여성들의 지역 기업에 대한 인지도 상승 및 호감도 강화

■ 지역 여성 일자리 정책의 책임

- 여성의 경제활동 참여는 지역의 성평등 지표에 큰 영향을 미침
- 여성 및 가족 부서에서 경력단절 및 청년여성, 고령 여성 등 여성의 일자리를 관리하는 것은 한계가 있음. 오히려 여성일자리를 경제분야나 일자리 및 노동정책에서 다루는 것이 효과적일 수 있음
- 출산이나 양육에 대한 책임이 여성 고용에 장애가 된다면, 이에 대한 지원을 모성이나 여성정책의 프레임이 아니라 부모 정책과 일자리 정책으로 이동할 필요가 있음

■ 지역 기업의 젠더 감수성 지원 강화

- ‘여성’이라는 정체성이 여대생의 취업에 큰 장애물로 인식되고 있음. 즉 여성 개인의 역량 강화와 무관하게 기업들의 여성 배제 혹은 여성기피 현상은 계속되고 있음. 따라서 여성 고용에 대한 기업들의 인식 개선 필요
- 지자체에서 청년고용 기업 지원을 할 때, 젠더 관련한 프로그램 및 교육을 의무화 하는 제도 필요

■ 청년여성의 증가와 지역의 지속 가능성

- 대학 졸업 후, 좋은 일자리가 있는 대도시로 청년들이 이동하는 것은 합리적인 선택임. 조사 결과에서도 여대생들이 대학 졸업 후 대전을 떠나는 주된 이유는 ‘일자리’였고, 대전에 남는 주된 이유는 ‘집’이었음. 즉 임금노동과 주거비용과 같은 경제적 이유가 청년 인구의 변화에 큰 영향을 줌
- 사회적 독립을 이행함으로써 독립적 사회 구성원으로 성장이 가능하도록 하는 ‘안정된 일자리와 안전한 주거’는 여대생들이 ‘대전에 남는가?’와 ‘떠나는가?’를 결정 하는 주요한 지표가 됨
- 여대생들이 스스로의 장기적 생애 계획을 만들어 갈 수 있는 사회경제적 인프라와 함께 그 과정에서 심리·정서적 안전망을 구축할 수 있는 건강권의 보장, 그리고 지역에 대한 애착을 강화할 수 있는 다양한 네트워크 구축이 필요

참고문헌

- 강동우(2018), 청년층 지역이동의 특징: 신규 대졸자를 중심으로, 노동리뷰, 통권 제158호, 한국노동연구원
- 고영우(2018), 대졸자의 첫 직장 이행에서 지역 이동의 임금 효과: 비수도권 대졸자의 지역 이동을 중심으로, 노동리뷰, 통권 제158호, 한국노동연구원
- 김기현·이운주·유설희(2017), 청년 사회·경제 실태 및 정책방안 연구II, 한국청소년정책연구원
- 김유빈(2018), 청년고용의 현황 및 대응방안, 노동리뷰, 통권 156, 9-21.
- 김종욱(2017), 최근 청년층 니트(NEET)의 특징과 변화, 노동리뷰, 통권 145호, 97-110.
- 김현경(2017), “OECD 제 130차 고용노동사회위원회(ELSAC): 노동환경 변화와 새로운 사회안전망”, 국제사회보장리뷰, VOL.1.85-88.
- 류유선(2017), 대전지역 청년여성의 취·창업활동 지원을 위한 정책방안
- 박명준(2010), 독일노동조합의 ‘좋은 일자리’운동: 독일 금속노조의 주력 프로그램 개관, 국제노동브리프, 12월호, 38-49., 한국노동연구원
- 박제성(2016), 플랫폼 노동 혹은 클라우드 워크, 국제노동브리프, Vol.14.No.8.3-5.
- 방하남·이상호(2006), ‘좋은 일자리’의 개념구성 및 결정요인의 분석, 한국사회학, 제40집 1호, 93-126.
- 송영남(2010), ‘좋은 일자리’의 결정요인과 지역 간 분포의 변화에 관한 연구, 지방행정 연구, 제24권 제4호, 209-223.
- 심현주(2012), 탈가족화와 사회통합, 생명연구, 제23집, 140-170.
- 윤윤규(2018), 청년고용문제와 노동시장 이중구조 해소, 노동리뷰, 통권 156호, 3-5.
- 은수미(2009), 보고, 듣고, 말하라-새로운 여성 일자리 모델, 경제 위기 극복을 위한 여성 일자리 대한 모색, 토론회 자료집
- 이규용(2018), 청년층 일자리정책과 지역, 노동리뷰, 통권 제158호, 한국노동연구원
- 이병희(2011), 청년고용문제, 눈높이 때문인가?, 산업노동연구, 17(1), 71-94.
- 이수정(2010), 정부의 일자리 정책과 청년여성의 일자리, 페미니즘 연구, 제10권제1호, 335-349.
- 이유나(2016), 영국의 온디맨드 서비스 경제에서의 직 근로자, 국제노동브리프, 2016년 11월호, Vol.14.No.11.43-55.
- 이정희(2016), 노동조합 고령화와 청년층 조직화, 국제노동브리프, Vol.14.No.11. 3-6.
- 장지연·신동균·박선영(2014), 적극적 복지국가와 여성노동, 한국노동연구원

- 조준모·황성수(2008), 중견기업 육성으로 ‘좋은 일자리’ 창출 이끌어야, 노동리뷰, 44, 48-57.
- 한국노동연구원(2018), 노동리뷰, 2018년 7월호, 83-85.
- 현대경제연구원(2016), 국내 임금근로자의 일자리 구조 변화 및 시사점-좋은 일자리 증가 속, 근로약자(여성·청년·고령층)의 상대적 서화, 한국경제주평, 708권, 1-14.
- 볼프강 도이블러, 토마스 클레베(2016), 클라우드 워크: 새로운 노동형태-사용자는 사라지는가?, 국제노동브리프, Vol.14, No.8. 27-52.
- Balwant Singh Mehta(2016), A decent work framework: women in the ICT sector in India, information Development, Vol.32(5) 1718-1729.
- Dharam GHAI(2003), Decent work: Concept and indicators, International Labour Review, Vol.142.No.2 : 113-145.
- Friedman, Gerald(2016), “사용자 없는 근로자: 그림자 기업과 각 이코노미의 부상”, 국제노동브리프, 2016년 9월호, 9-18.
- Prassl, Jeremias, 2016, “영국 클라우드 워커의 사회경제적 상황과 법적 지위”, 국제노동브리프, 2016년 9월호, 19-32.



부 록

부록1. 설문지

부록 1

| | | | |
|----|----|-------|--|
| ID | 대학 | 실문지번호 | |
| | | | |

대전지역 여대생의 좋은 일자리에 대한 인식 설문지

안녕하십니까?

대전세종연구원에서는 [대전지역 여대생의 좋은 일자리에 대한 인식]조사를 통해, 관련 정책 수립에 필요한 기초자료로 활용하고자 합니다. 본 조사는 대전지역에 위치한 대학교에 다니고 있는 여성대학생을 대상으로 실시되오니, 정확한 통계가 작성될 수 있도록 대상자 여러분의 적극적인 협조를 부탁드립니다. 이 조사에서 수집된 자료는 통계법 제33조(비밀의 보호)에 따라 비밀이 엄격히 보호되며, 통계작성 이외의 목적으로는 사용이 금지되어 있습니다.

2018. 대전세종연구원

연구책임: 류유선(대전세종연구원 연구위원 042-530-3553;010-7182-7622)

I. 좋은 일자리의 기준

1. 귀하가 생각하는 '좋은 일자리'에서 가장 중요한 기준은 무엇입니까? (1순위: , 2순위: , 3순위:)

- ① 개인생활 존중 ② 가족생활 배려 ③ 개인발전 가능성 ④ 폭넓은 복지제도
 ⑤ 높은 임금 ⑥ 적절한 노동시간 ⑦ '정규직' 여부 ⑧ 정년보장
 ⑨ 노동조합 유무 ⑩ 조직문화(성평등, 민주적 등) ⑪ 회사발전 가능성 ⑫ 직장 규모(대기업 등)

2. 귀하가 생각하는 '좋은 일자리'의 급여(통장에 입금되는)는 얼마라고 생각하십니까? ()

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

*2018년 최저시급은 7,530원이고, 주 40시간 근무라면 최저월급은 1,573,770원입니다.

*2018년 대전시 생활임금은 시급 9,036원이고, 주 40시간 근무라면 최저월급은, 1,888,524원입니다.

3. 귀하가 생각하는 '좋은 일자리'의 하루 근무시간은 몇 시간입니까?

- ① 5시간 ② 6시간 ③ 7시간
 ④ 8시간 ⑤ 9시간 ⑥ 기타 _____

* 법정근로시간은 만 18세 이상의 성인근로자의 경우 1일 8시간, 1주일 40시간 근무입니다

4. 우리 사회에서 일반적으로 인식되는 '좋은 일자리'의 기준은 어떻다고 생각하십니까?

| 질문항목 | 매우 중요 | 중요 | 중요하지않음 | 전혀 중요하지 않음 |
|--------------------------|-------|----|--------|------------|
| 1) 높은 임금 | ① | ② | ③ | ④ |
| 2) 적절한 노동 시간 | ① | ② | ③ | ④ |
| 3) '정규직' 여부 | ① | ② | ③ | ④ |
| 4) 정년보장 | ① | ② | ③ | ④ |
| 5) 폭넓은 복지제도 | ① | ② | ③ | ④ |
| 6) 개인생활 존중 | ① | ② | ③ | ④ |
| 7) 가족생활 배려 | ① | ② | ③ | ④ |
| 8) 조직문화(수평, 성평등, 민주적 등등) | ① | ② | ③ | ④ |
| 9) 노동조합유무 | ① | ② | ③ | ④ |
| 10) 개인발전 가능성 | ① | ② | ③ | ④ |
| 11) 회사발전 가능성 | ① | ② | ③ | ④ |
| 12) 직장 규모(대기업 등) | ① | ② | ③ | ④ |

II. 지역의 좋은 일자리

5. 귀하는 대전에 좋은 일자리가 어느 정도 있다고 생각하십니까?

- ① 아주 많다 ② 많은 편이다 ③ 거의 없다
 ④ 전혀 없다 ⑤ 기타(_____)

6. 졸업 후, 귀하는 대전에서 계속 거주하실건가요?

- ① 그렇다. 대전에 계속 살 것이다 ② 아니다. 대전을 떠날 것이다



이유는 : ① 일자리, ② 집(주거),
 ③ 가족, ④ 기타(_____)

이유는 : ① 일자리, ② 집(주거),
 ③ 가족, ④ 기타(_____)

III. 좋은 일자리의 효과

7. '좋은 일자리'를 갖게 된다면, 가장 먼저 하고 싶은 일은(1순위: _____, 2순위: _____, 3순위: _____)이다.

- ① 연애 ② 결혼 ③ 출산
 ④ 저축 ⑤ 집 구매 ⑥ 기부 및 자원봉사
 ⑦ 부모님 용돈 ⑧ 학자금 대출 갚기 ⑨ 여행
 ⑩ 여가 및 문화 활동 ⑪ 성형 ⑫ 쇼핑
 ⑬ 기타 _____

8. 졸업 후, 좋은 일자리를 갖게 된다면 귀하의 삶의 모습 혹은 태도는?

| 항목 | 매우 그렇다 | 그렇다 | 그렇지않다 | 전혀그렇지않다 |
|--------------------------|--------|-----|-------|---------|
| ① 심리적으로 안정될 것이다 | ① | ② | ③ | ④ |
| ② 더 많은 휴식 시간을 가질 것이다 | ① | ② | ③ | ④ |
| ③ 가족과 더 많은 시간을 보낼 것이다 | ① | ② | ③ | ④ |
| ④ 경제적으로 안정될 것이다 | ① | ② | ③ | ④ |
| ⑤ 직업적 성공에 노력할 것이다 | ① | ② | ③ | ④ |
| ⑥ 노후준비를 할 것이다 | ① | ② | ③ | ④ |
| ⑦ 이웃에 더 많은 관심을 가질 것이다 | ① | ② | ③ | ④ |
| ⑧ 지역사회에 더 관심을 갖고 참여할 것이다 | ① | ② | ③ | ④ |

9. '좋은 일자리'가 확산된다면, 대전에 어떤 변화가 올까요?

- ① 청년인구 증가 ② 결혼 증가 ③ 출산 증가
 ④ 지역경제 활성화 ⑤ 지역 공동체 활성화 ⑥ 기타 _____

IV. 여성과 좋은 일자리

10. 귀하는 왜 여성 취업이 어렵다고 생각하십니까?

- ① 여성 능력 부족 ② 여성에 대한 부정적 인식
 ③ 출산 및 육아의 책임 ④ 취업교육의 부족
 ⑤ 취업지원의 부족 ⑥ 일자리 부족
 ⑦ 기타) _____

11. 귀하가 대전에서 좋은 일자리를 가질 가능성을 어떻게 생각하십니까?

- ① 매우 쉽다 ② 쉽다 ③ 어렵다 ④ 매우 어렵다

12. 좋은 일자리의 증가, 좋은 일자리를 가진 여성의 증가가 지역 성평등 향상에 영향을 미칠까요?

- ① 매우 그렇다 ② 그렇다 ③ 그렇지 않다 ④ 전혀 그렇지 않다

V. 좋은 일자리를 위한 노력

13. 귀하는 대전시의 청년취업 지원정책을 얼마나 알고 계십니까?

| 항목 | 잘 안다 | 조금안다 | 들어봤다 | 전혀 모른다 |
|--------------------|------|------|------|--------|
| ① 청년취업 희망카드 | ① | ② | ③ | ④ |
| ② 청년희망통장 | ① | ② | ③ | ④ |
| ③ 대학생 학자금 이자지원 | ① | ② | ③ | ④ |
| ④ 평사초청 청년취업 콘서트 | ① | ② | ③ | ④ |
| ⑤ 청년 뉴리더 인재양성 프로그램 | ① | ② | ③ | ④ |
| ⑥ 대전형 청년내일채움 공제 지원 | ① | ② | ③ | ④ |
| ⑦ 중소기업 내일채움공제 지원 | ① | ② | ③ | ④ |
| ⑧ 대전일자리 카페 '꿈터'운영 | ① | ② | ③ | ④ |
| ⑨ 청년인력관리센터 운영 | ① | ② | ③ | ④ |
| ⑩ 대학 일자리센터 운영 | ① | ② | ③ | ④ |

14. 귀하는 대전시의 청년취업 지원정책이 귀하의 취업에 얼마나 도움이 된다고 생각하십니까?

| 항목 | 매우 도움된다 | 도움된다 | 도움안된다 | 전혀 도움안된다 |
|--------------------|------------|------|-------|-------------|
| ① 청년취업 희망카드 | ① | ② | ③ | ④ |
| ② 청년희망통장 | ① | ② | ③ | ④ |
| ③ 대학생 학자금 이자지원 | ① | ② | ③ | ④ |
| ④ 평사초청 청년취업 콘서트 | ① | ② | ③ | ④ |
| ⑤ 청년 뉴리더 인재양성 프로그램 | ① | ② | ③ | ④ |
| ⑥ 대전형 청년내일채움 공제 지원 | ① | ② | ③ | ④ |
| ⑦ 중소기업 내일채움공제 지원 | ① | ② | ③ | ④ |
| ⑧ 대전일자리 카페 '꿈터'운영 | ① | ② | ③ | ④ |
| ⑨ 청년인력관리센터 운영 | ① | ② | ③ | ④ |
| ⑩ 대학 일자리센터 운영 | ① | ② | ③ | ④ |

15. 대전지역에 좋은 일자리를 확대하기 위한 가장 시급한 것은 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 대기업 유치 ② 대전 특화 산업 발굴 ③ 대전 이미지 개선
 ④ 중소기업 지원 ⑤ 취업교육 ⑥ 기타) _____

| | | | |
|---------|----------------------------|-----------|------------|
| 학년 | ① 1학년 | ② 2학년 | ③ 3학년 |
| | ④ 4학년 | ⑤ 휴학 | ⑥ 기타 _____ |
| 전공 | 학과 | | |
| 거주방식 | ① 자취 | ② 하숙 | ③ 기숙사 |
| | ④ 부모님 집 | ⑤ 친척집 | ⑥ 기타 _____ |
| 신체 | ① 건강하다 | ② 건강한 편이다 | ③ 자주 아프다 |
| | ④ 아프다 | | |
| 스트레스 | ① 없다 | ② 없는 편이다 | ③ 있다 |
| | ④ 많다 | | |
| 의지할 친구가 | ① 있다 | ② 없다 | ③ 필요없다 |
| | ④ 기타 _____ | | |
| 결혼 | ① 해야한다 | ② 할거같다 | ③ 못할거같다 |
| | ④ 안한다 | ⑤ 했다 | |
| 자녀출산 | ① 해야한다 | ② 할거같다 | ③ 못할거같다 |
| | ④ 안한다 | ⑤ 했다 | |
| 경제적 상황 | 나의 경제적 위치는 (상, 중, 하) 이다 | | |
| | 내 가족의 경제적 위치는 (상, 중, 하) 이다 | | |

● 설문에 협조해 주셔서 대단히 감사합니다 ●