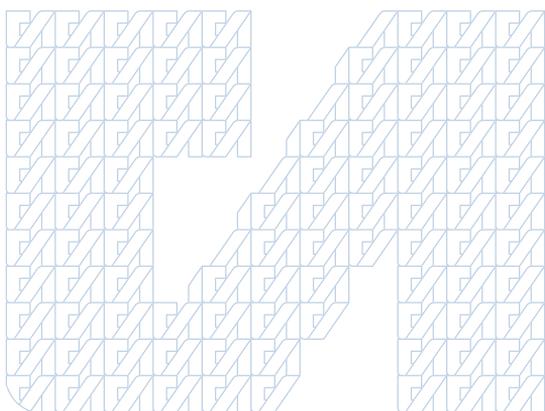


# 세종시 경력보유 여성을 위한 일자리 대응 정책 연구

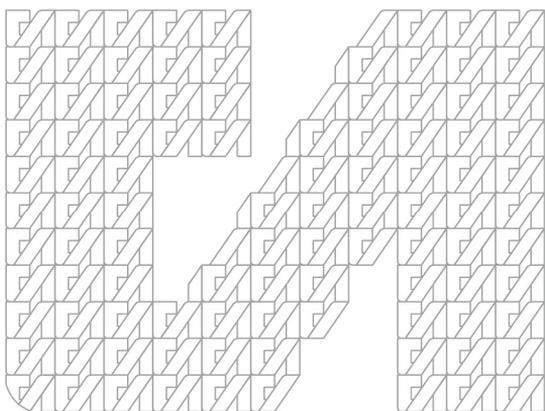
최성은 외





# 세종시 경력보유 여성을 위한 일자리 대응 정책 연구

최성은 외



연구책임	<ul style="list-style-type: none"> <li>최성은 / 세종연구실 책임연구위원</li> </ul>
공동연구	<ul style="list-style-type: none"> <li>주혜진 / 시민행복연구실 책임연구위원</li> <li>남영식 / 세종연구실 연구위원</li> </ul>
연구지원	<ul style="list-style-type: none"> <li>이수민/ 세종연구실 조사원</li> <li>김수민/ 세종연구실 인턴</li> </ul>

**정책연구 2022-23**

**세종시 경력보유 여성을 위한 일자리 대응 정책 연구**

발행인 정 재 근

발행일 2022년 9월

발행처 대전세종연구원

34863 대전광역시 유성구 전민로37(문지동)

전화: 042)530-3500 팩스: 042)530-3528

홈페이지 : <http://www.dsi.re.kr>

인쇄처 국보문화사

이 보고서의 내용은 연구책임자의 견해로서

대전광역시의 세종특별자치시의 정책적 입장과는 다를 수 있습니다.

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

# 요약 및 정책 제언

## ■ 연구 배경과 목적

### □ 미래전략수도 세종시의 “인적 자원으로서의 여성”을 재조명

- “미래전략수도 세종시”의 주요한 인적 자원으로서 경력보유 여성의 가치 제고와 활용을 위한 전략 모색
  - 세종시 시정 4기의 비전은 미래전략수도를 지향하며, 도시의 자족 기능을 확충하기 위한 목표를 세우고 있음
  - 세종시 경력보유 여성을 자족 기능을 강화하기 위한 중요한 인적 자원으로서 인식하고, 적극적으로 지원하기 위한 기초연구가 필요한 시기
  - 이와 더불어, 노동시장으로의 첫 진입을 시도하는 여성과 이미 경제활동 중인 이들의 경력단절 예방 및 경력 유지를 위한 전략이 필요<sup>1)</sup>
- 여성의 모성권과 노동권 보호를 위한 일자리 대응 정책 방향 설정을 위한 기초 연구자료가 필요함
  - 시정 4기 여성 정책공약 중 하나인 직장맘지원센터는 여성의 모성권과 노동권 보호를 위한 시정 의지를 반영하고 있음
  - 이것은 여성의 경력 유지 및 노동시장으로의 복귀 등을 위해 필요한 것이나 아직 관련한 세종시 차원의 기초연구가 부재한 상황임

### □ 세종특별자치시의 여성 노동시장의 특징 규명을 통한 정책 방향 모색

- 세종시 일자리 정책 설계에 있어 “여성”에 대한 이해의 필요성
  - 경력보유 여성은 지방자치단체의 고용률 상승을 견인할 수 있는 단일 정책집단 중 가장 대규모의 크기를 가지는 집단임
  - 노동생산성 측면에서도 취약계층 일자리 가운데 우위를 가지는 집단이라고 할 수 있음

---

1) 본 연구에서는 ‘경력단절 여성’ 용어를 ‘경력보유 여성’으로 병기하여, 여성의 경험과 역량, 전문성에 보다 초점을 맞추고자 하는 최근의 법률(「경력단절 여성 등의 경제활동촉진법」 ⇒ 「여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법」) 개정안 논의를 반영하고자 함

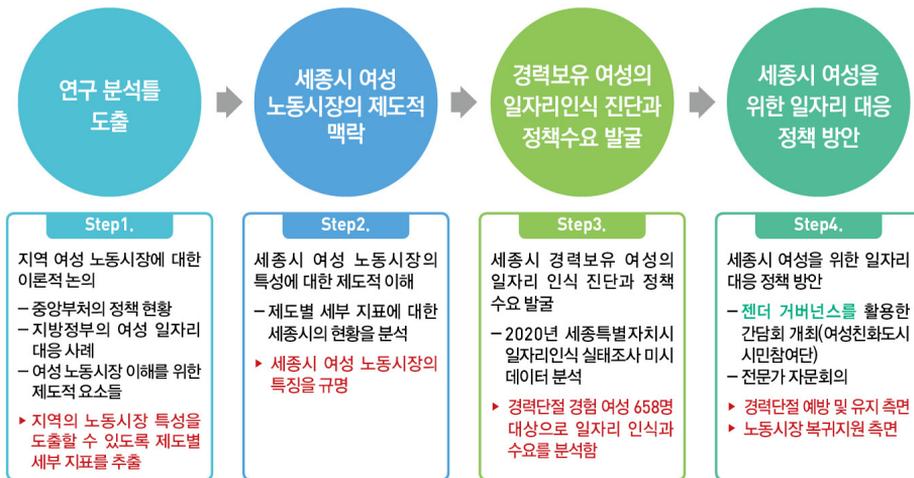
- “세종시의 여성 노동시장은 어떠한가?”에 대한 답을 찾는 과정이 필요
  - 통계청의 「지역별고용조사」에 따르면, 2021년 기준 세종시의 15~54세 기혼여성 대비 경력단절 여성 비중은 22.2%로, 17개 시·도 중 1위를 차지함
  - 여성의 경력단절은 사회적·경제적 문제로 인식되어왔음. 따라서 여성의 생애사건 특성을 고려한 지역 맞춤형 취·창업 정책 마련 필요
  - 경력단절 경험 후에는 노동시장 재진입 시 하향 취업하는 경우가 많아 경력단절의 예방을 위한 고용환경의 구조적 개선 필요
  - ‘여성 특정적 위험(Women-Specific Risks)<sup>2)</sup>’을 고려한 정책을 설계하기 위해서는 우선적으로 지역 노동시장이 갖는 제도적 맥락을 성인지적 관점으로 이해하려는 시도가 선행되어야 함(Estévez-Abe, 2005; 최성은, 2017)
- “세종시 경력보유 여성들은 어떤 일자리를 원하는가?”에 대한 진단이 필요
  - 경력단절을 경험한 세종시 거주 여성들의 일자리에 대한 인식, 취업에 대한 정책 수요를 파악하는 과정이 요구됨
  - 여성의 모성권과 노동권을 보장하기 위해 세종시 경력보유 여성의 차별적 특성을 고려하여 경력단절 예방 및 경력 유지, 그리고 노동시장 복귀 차원에서의 대응 방안을 모색할 필요가 있음
- 본 연구에서는 여성이 노동시장에서 마주하는 ‘여성 특정적 위험’을 고려하여
  - ①이론적 차원에서는 세종시 여성 노동시장의 특성을 제도적 관점에서 규명하고, ②실천적 차원에서는 경력단절 유경험 여성의 일자리인식 실태조사 결과를 분석하여 시민이 원하는 일자리 정책 방향을 제시해 보고자 함
- 연구의 목적
  - 본 연구의 목적은 세종시 여성 노동시장의 특성을 제도주의 관점으로 규명함으로써 ①복지체제, ②교육·훈련, ③산업·노동시장, ④정치체제 측면에서의 전략을 도출하고, 경력단절을 경험한 여성들의 일자리 인식과 수요를 진단하여, 세종시 경력보유 여성을 위한 일자리 대응 방안을 수립하는 것에 있음

---

2) Estévez-Abe(2005)는 여성의 경우 남성과 다른 임신·출산과 같은 생물학적 차이와 가정 내의 성별화된 노동구조로 인하여 발생하는 일들로 인하여 ①해고의 위험, ②고용주가 얻을 숙련투자에 대한 수익의 감소, ③이러한 노동의 개입으로 숙련형성의 기회를 얻지 못하거나 가치가 하락할 위험에 놓일 가능성이 크다고 설명함

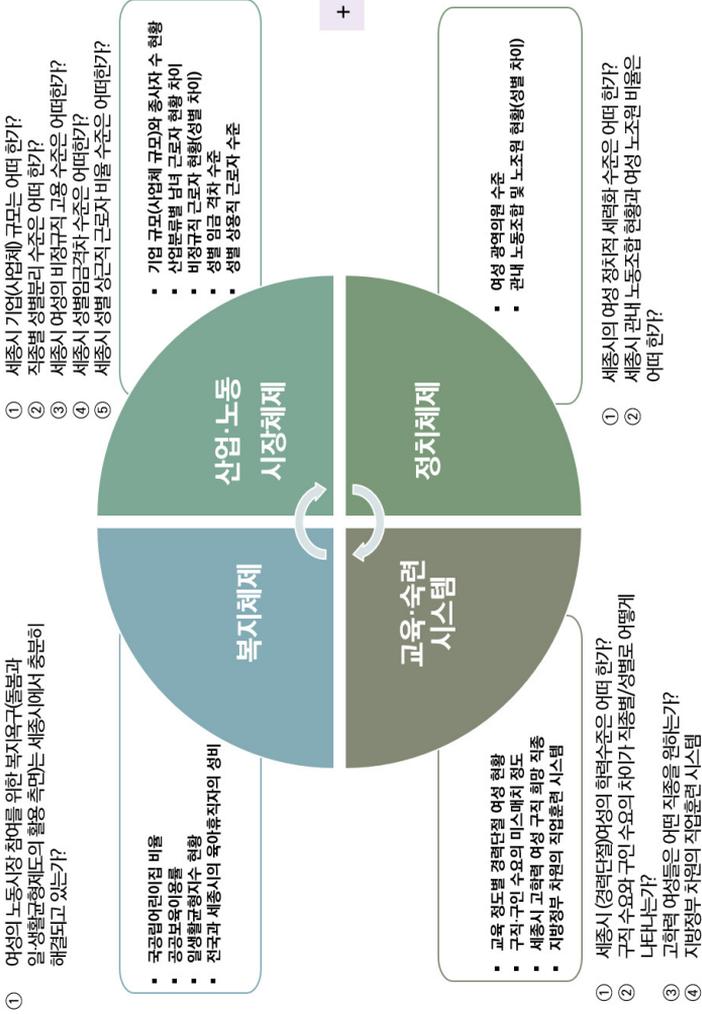
## ■ 연구 방법 및 내용

- 세종시 경력단절 여성의 현황을 살펴보고, 각 체제별(복지체제, 교육·훈련, 산업·노동시장, 정치체제) 세부지표의 현황을 분석하여 세종시 여성 노동시장의 제도적 특성과 전략을 도출함
- 또한, 세종시의 국가승인통계인 2020년 <세종특별자치시 일자리인식 실태조사> 미시데이터를 분석하여 시사점을 도출함
- 이후, 세종시 젠더 거버넌스(세종시 여성친화도시 조성 시민참여단, 전문가 등)와 함께 정책과제를 도출함
  - (1차) 정책과제 콜로키움 개최 후 결과 반영
  - (2차) 서면으로 전문가 의견조사 실시
  - (3차) 세종시 여성친화도시 시민참여단 분과 간사 및 위원장, 세종시 여성친화도시 담당 공무원, 외부 전문가 간담회
  - (4차) 세종시 양성평등정책포럼(세종시청 여민실, 2022년 9월 1일 오전 10시)



[연구 흐름도]

## 세종시 여성노동시장에 대한 이해



## [연구 분석틀]

■ 주요 연구별 시사점

□ (세부 분야 요약) 세종시 여성 노동시장 특성 및 전략

○ 본 연구에서 도출한 ‘세종시 여성 노동시장 특성’에 따른 시사점’과 이를 반영한 향후 전략은 다음과 같음

[(오약) 세종시 여성 노동시장 특성에 따른 시사점과 전략]

체제별 지표	세종시 여성 노동시장 특성에 따른 시사점(요약)
복지체제	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 여성의 노동시장 참여를 위한 복지 욕구 측면에서 세종시 유자녀 여성의 자녀 돌봄과 관련된 제도적 기반은 비교적 우수한 편이라고 할 수 있음</li> <li>• 특히, 보육 인프라 수준이 타 지역에 비해 양호하여 상대적으로 안정된 보육환경을 조성하고 있다고 평가됨</li> <li>• 다만, 소규모 사업체 비중이 크고, 종사자 규모도 많은 만큼, 여성의 경력 유지 및 노동시장 복귀를 지원하기 위한 직장어린이집 설치에 대한 보다 적극적인 검토가 있어야 함               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 소규모 사업체의 경우, 직장어린이집은 법적 필수 설치 요건이 아닌 만큼, 돌봄의 수요를 해결할 수 있는 세종시민의 대응 방안이 마련될 필요가 있음</li> </ul> </li> <li>• 자녀가 있는 부부의 일과 가정의 양립을 위한 제도의 활용 수준이 비교적 양호하다고 평가됨(육아휴직자 제도 사용 원할 등)</li> <li>- 그러나 육아휴직자 상비를 살펴보면, 가족 내 성별에 따른 자녀 돌봄 책임이 여전히 여성 중심적인 경향이 나타나고 있어 개선 노력이 요구됨</li> <li>• 또한, 소규모 사업체의 경우, 일·가정양립 제도의 활용 수준을 파악하기 어려운 상황이므로 추가적인 실태조사 진행이 필요함</li> <li>• 일·생활 균형에 대한 시민의 복지 욕구가 높으므로 일과 생활의 균형을 위한 지방정부와 사업체(고용주)의 노력이 필요함</li> <li>• <b>세종시의 노동정책 기본계획 또는 일자리 대책과의 연결고리가 미약하여 제도적 디커플링이 발생할 여지가 많아 개선이 필요함</b></li> </ul>
산업·노동 시장체제 측면	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 노동시장의 이중구조화는 기업 내부 노동시장이 대기업을 중심으로 발달하거나 제조업과 같은 남성 중심의 산업이 강세를 보이는 경우 심화되는 측면이 있음</li> <li>• 그러나 <b>세종시는 상대적으로 소규모 사업체가 다수를 이루고 있고 여성 또는 고령자의 비정규직 비율이 다소 높지만, 이 정도 수준으로 노동시장 이중구조화가 타 지자체에 비해 심각하다고 보기는 어려움</b></li> <li>• 반면, 수평적 성별 각종 분리 현상은 주의할 필요가 있다고 판단됨. 향후, 미래먹거리를 위한 신산업 육성 시 여성 인적 자원을 어떻게 육성할 수 있을지에 대한 고민이 필요함               <ul style="list-style-type: none"> <li>- ‘경제 자축도시 세종’을 만들기 위한 <b>신산업 육성 계획에 인적 자원으로로서의 ‘여성’ 활용 방안이 검토된다면, ‘성별 직종 분리로 인한 일자리 기회 제약’을 감소할 수 있는 계기가 될 것으로 기대함</b></li> <li>- 수평적 직종 분리의 위험성은 성별 임금 격차와 결합 될 때 나타남. 세종시 성별 임금 격차는 전국에 비해 그 수준이 양호하다고 볼 수 있으나 여전히 남성 임금 수준에 비해 여성의 임금 수준이 낮고, 여성의 노후 빈곤 등과 연결되어 있으므로 지속적인 모니터링이 요구됨</li> <li>- 여성의 상용직 근로자 비율도 높일 수 있는 방안이 모색되어야 함</li> </ul> </li> </ul>

체제별 지표	세종시 여성 노동시장 특성에 따른 시사점(요약)
산업·노동 시장체제 측면	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 세종시 비정규직 중 여성비율이 증가하고 있음. 이중 특히 20~29세 연령대 청년여성의 비정규직율이 크게 증가한다는 점에 유의해야 함. 청년여성이 종사하는 산업군과 직종별 특징을 면밀하게 살펴볼 필요가 있으며 청년 여성들의 일자리에 대한 정책 수요를 심층적으로 조사하여 대응할 필요가 있음을 시사함</li> <li>- 세종시 사업체 중 가장 많은 비중을 차지하는 것은 5인 미만 사업장으로 「근로기준법」 미적용 대상이 그만큼 많다는 것을 의미함</li> <li>- 이것은 세종시 5인 미만 사업장(전체 사업체 중 77.6% 차지)에 종사하는 26,437명(2019년 기준)의 종사자들이 「근로기준법」에서 보장하는 충분한 노동자의 권리를 보장받기 어려운 환경이라는 것을 의미함</li> <li>- 물론, 5인 미만의 사업장에 대해서도 일부 대통령령으로 정하는 내용에 한하여 근로자로서의 권리를 보장받을 수 있으나 제한적임</li> <li>- 뿐만 아니라, 여성가족부에서 추진하는 가족친화지원 제도와 같이 근로자의 일과 생활의 균형을 이루기 위해 공공의 차원에서 지원하는 여러 가지 제도적 혜택을 받기 어려움</li> <li>- 따라서 향후, 세종시 5인 미만의 사업장을 대상으로 한 여성 친화적인 근로환경 조성과 일·생활 균형 지원을 위한 세종시민의 정책을 설계하고 추진해야 할 것임</li> </ul>
교육·숙련시스템 측면	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 세종시의 최근 지식서비스산업 비중의 높은 성장세를 고려할 때, 세종시 거주 고학력 경력보유 여성이 높은 비율이 시사하는 바는, 세종시의 '숙은 인적 자원' 발달의 필요성과 연결됨</li> <li>- 결혼 전 취업 경향이 있는 20세 이상 기혼여성의 교육 수준을 보면, 고학력의 경력단절을 경험한 경력보유 여성 비율이 매우 높음. 특히, 4년제 이상 고학력 비중이 높아 주목할 만함</li> <li>- 직종별로 '구인수요보다 구직 수요'가 더 큰 직종(구인수요 &lt; 구직수요)과 '구인인수가 구직인수보다 더 많은 직종(구인수요 &gt; 구직수요)' 간에 차이가 두드러짐</li> <li>- 특히, 일할 근로자가 필요한 곳임에도 일할 근로자를 찾기 힘든 직종에 대한 교육 훈련 투자 필요</li> <li>- 일자리 홍보전략 마련, 일자리 매력도를 높일 수 있는 종합적인 대책 마련 필요</li> <li>- 성별에 따른 구직이나 취업 직종의 차이가 두드러지고 있음. 세종시가 보유하고 있는 경력보유 여성의 인적 자원 활용 측면에서 개선이 필요함을 시사함</li> <li>- 성별에 따른 구직인수 특징: (남녀 공통점) 경영·행정·사무직, (남성 차순위) 제조 단속직, (여성 차순위) 청소 및 기타 개인 서비스직, '돌봄 서비스직(간병, 육아)'</li> <li>- 성별에 따른 취업 간수 특징: (남성 1, 2위) 제조 연구개발직 및 공학 기술직, 제조 단속직, 제조 단속직, (여성 1,2위) 청소 및 기타 개인 서비스직, 경영·행정·사무직</li> <li>- 여성의 취업 간수가 남성에 비해 많음. 그 이유는 특정 분야(청소 및 기타 개인 서비스직(청소, 방역 및 가사 서비스포함))에 여성 취업이 집중되었기 때문</li> <li>• 경력단절 여성 중 고학력 여성 비율이 매우 높음에도 불구하고, 교육 훈련체계가 그 자원을 활용하기에는 미약함. 따라서 충분한 투자를 바탕으로 지역 내 숨은 인적 자원 개발과 활용을 위한 계획과 실행해야 할 필요가 있음</li> </ul>

체제별 지표	세종시 여성 노동시장 특성에 따른 시사점(요약)
<p>정치체제 측면</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 세종시 여성의 조직화 된 힘 또는 권력 측면에서 그 수준을 진단해 보면, “아직은 미약함”이라고 할 수 있음 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 노동조합 수가 매우 적고, 여성 노조원 비율도 전국 수준에 비해 크게 떨어짐</li> <li>- 노동자의 권리 특히, 경력 보유한 여성의 노동권과 모성권을 보호하기 위한 권력 자원을 어떻게 만들어 갈 것인가에 대한 고민이 요구됨</li> <li>- 이것은 세종시, 시의회, 사용자 단체, 노동자 단체 간의 지속적인 협업체계가 반드시 필요하다는 것을 시사함</li> </ul> </li> <li>• 다만, 2022년 광역여성의원 비율이 40%를 넘어서는 등 여성의 정치적 대표성 수준이 크게 증가하였다는 점은 매우 긍정적인 신호라고 해석할 수 있음</li> </ul>
<p>세종시 여성 노동시장의 특성에 따른 전략 제안</p>	

(세부 분야 요약) 세종시 일자리 인식 진단과 정책 수요 분석에 따른 시사점

본 연구에서 <2020 세종특별자치시 일자리 실태조사> 결과를 활용하여 분석한 세종시 경력보유 여성의 일자리 인식 진단과 정책 수요에 따른 시사점은 아래와 같음

### [(요약) 세종시 일자리 인식 진단과 정책 수요 분석에 따른 시사점]

체제별 지표	세종시 일자리 인식 진단과 정책 수요 분석에 따른 시사점
경력단절 경험 사유 분석의 시사점	<ul style="list-style-type: none"> <li>• "여성 특정적 위험"에 따른 경력단절 경험 비율이 높으므로, <b>여성의 일·가정 양립 차원에서</b>의 정책적 고려가 필요함</li> <li>• 경력단절 경험 여성 중 <b>구직이나 직업교육 훈련 경험</b>이 저조하므로, <b>직업교육 훈련에 대한 접근성을 높이기 위한 적극적 홍보 필요</b></li> <li>• 향후 "자발적 경력단절 유지인가? 비자발적 경력단절 유지인가?" 심층 분석이 필요하며 이에 따른 정책 방향도 상이하게 설정할 필요가 있음                         <ul style="list-style-type: none"> <li>- 자발적 경력단절인 경우, 양육권 보장을 위한 정책과 더불어 노동시장 복귀가 증장년 시기부터 이루어질 가능성에 대해 대비해야 할 것임</li> <li>- 비자발적 경력단절의 경우 경력 유지, 재취업 등을 위한 노동권과 근로 환경에서의 모성권 보호를 위한 정책 추진이 필요</li> </ul> </li> </ul>
(미취업자 대상) 구직활동 및 직업훈련 경험 관련 응답의 시사점	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 직업교육 훈련을 받지 않은 미취업자의 경우, <b>가사, 육아, 자녀교육의 부담</b>이 가장 큰 사유로 지목됨. 따라서 <b>여성의 일·가정 양립 차원에서의 정책적 고려</b>가 필요함</li> <li>• 반면 직업교육 훈련 유경험자의 경우 긍정적 인식 매우 높게 나타나, 직업교육 훈련의 유용성에 대한 정책 홍보 활동이 적극적으로 이루어질 필요가 있음을 보여줌</li> <li>• 특히, <b>강사 및 교육내용의 전문성과 취·창업 적극적 연계</b> 시 직업교육 훈련에 대한 만족도가 높게 나타남                         <ul style="list-style-type: none"> <li>- 본인의 적성에 맞는 직업교육 훈련 선택을 할 수 있도록 지원이 필요함</li> <li>- 취업과 연계되는 직업교육 훈련과정 마련이 요구됨</li> </ul> </li> </ul>
(미취업자 대상) 구직경로와 방법, 일자리 고려사항 응답의 시사점	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 취업자의 경우 '공개채용시험'에 의한 노동시장 진입 비율이 높은 편임. 응답자 연령이 높을수록 '공공직업알선기관', 또는 '가족이나 친지의 소개 추천' 등과 같은 비공식적 구직방법을 활용하는 경우가 많음</li> <li>• <b>신중년, 노년층을 대상으로 구직정보 접근성을 높이고, 다양한 채널을 통해 홍보할 필요가 있음</b></li> <li>• 구직 등록 또는 응모를 통해 구직방법을 찾는 미취업자가 많은 만큼, 구인·구직 mismatch 해소를 위한 공공직업알선기관의 보다 적극적인 노력이 요구됨</li> <li>• 세종시 경력단절 경험 여성은 '본인의 자성과 전공, 경력, 능력에 맞는 업무'에 대한 선호가 높은 동시에, '가정생활을 유지하기 위한 근무 여건'도 중요시함. 따라서 <b>가족 친화적 근무환경 조성 및 일·생활 균형을 위한 제도</b>의 실효성을 높여야 함</li> <li>• 한편, <b>가사 및 자녀 양육, 보육의 어려움에 대한 인식</b>이 높고, <b>일자리</b>의 부족을 느끼며 <b>스스로 제약조건에 부딪힌다고 인식하고 있어 노동시장 진입 또는 재진입에 대한 부담이 상당한 것으로 여겨짐</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 따라서 노동시장 복귀 및 진입을 위한 심리상담 프로그램도 함께 고려할 필요가 있겠음</li> </ul> </li> </ul>

체제별 지표	세종시 일자리 인식 진단과 정책 수요 분석에 따른 시사점
<p>(임금근로자 대상) 임금근로자의 현재 일자리 상태 응답 분석의 시사점</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 세종시 일자리인식 실태조사 상의 경력단절 경험 여성의 현재 일자리 상태에 있는 251명의 응답 분석 결과, 여성 집중 분야로 대표되는 교육 서비스업과 보건 및 사회복지서비스가 1, 2순위를 차지함. 이 결과로 성별 직종 분석 현상이 두드러짐을 확인할 수 있음. 성별 직종 분리와 성별 임금 격차 수준이 결합 되어 관련 일자리의 어려움으로 연결되지 않도록, “윤석열 정부 국정과제 50. 공정한 노사관계 구축 및 양성평등 일자리 구현”을 위한 세종시 차원의 정책이 마련되어야 함       <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1순위: 교육 서비스업(21.5%, 54명), 2순위: 보건업 및 사회복지 서비스업(20.3%, 51명)</li> </ul> </li> <li>• 기존 일·가정 양립 등을 위한 제도의 사각지대가 될 가능성이 높은 소규모 사업체를 대상으로 여성 친화적인 근로환경 조성을 위한 세종시민의 차별적인 일자리 대응 전략 모색이 필요함</li> <li>• “<b>왜 동 지역 거주 경력보유 여성의 시간제 비율이 높을까? 그리고 시간제 근무에 대해 왜 선호하는가?에 대한 심층적인 원인 분석과 수요조사</b>가 요구됨       <ul style="list-style-type: none"> <li>- 현재 전체 응답자의 경력단절 사유 등을 고려하면 결혼, 자녀 출산, 양육을 원인으로 한 시간제 근무 선호 비율이 높은 것으로 추정됨</li> <li>- 향후, 어떠한 직종의 시간제 근무를 선호하는지, 시간제 근무 형태를 장기적으로 유지하기 원하는가 등을 면밀히 살펴볼 필요가 있겠음</li> </ul> </li> </ul>
<p>(미취업자 대상) 향후 취업 및 창업 의사에 관한 시사점</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 미취업 상태인 경력단절 여성 중 일자리를 희망하는 비율이 매우 높음(73.3%). 특히, 자녀 양육기라고 할 수 있는 만35~49세 비율이 매우 높아 주목할 필요가 있음</li> <li>• “세종시 경력보유 여성의 희망 일자리 모형”에 대한 제안       <ul style="list-style-type: none"> <li>- 본 연구에서 분석한 경력보유 여성 일자리 인식 및 수요조사 결과, 세종시 경력보유 여성들의 희망 일자리 모형은 “월평균 임금 200만원 경계의 일자리, 교육 서비스업, 보건업 및 사회복지 서비스업 직종의 일자리, 시간제 일자리, 개인사업체 또는 비영리기관 일자리”라고 볼 수 있음</li> <li>- 직장과 전공, 경력, 등력에 맞는 임무에 대한 욕구도 높으나, 가정생활을 유지하기 위한 제도, 근무시간 등을 중히 여기는 경향이 나타남</li> <li>- 장래 일자리에 대한 희망을 갖는 사유는 ‘생활비에 보탬이 되려고’라는 응답이 가장 높게 나타남</li> <li>• 한편, 여전히 가사 및 육아, 자녀교육, 가족 돌봄으로 인해 일자리를 희망하지 않는다는 응답자도 존재</li> </ul> </li> <li>• 직업훈련 참가 의향의 경우, 51.1%가 부정적, 48.9%가 긍정적       <ul style="list-style-type: none"> <li>- 참가의향자의 목적은 ‘취업’과 ‘창업’ 순. 조리 및 음식 서비스, 행정 및 사무, 상담 및 복지 관련, 컴퓨터 관련, 컴퓨터 훈련을 선호함</li> </ul> </li> <li>• 향후, 직업교육 훈련과정에 있어 숙련의 다양화와 숙련의 강도(직속련, 중숙련, 고숙련)를 고려한 다양한 훈련프로그램 마련이 필요함</li> <li>• 동시에 경력보유 여성을 대상으로 사회경제적 환경 변화에 대한 시야를 넓혀 줄 수 있는 노동시장 진입을 위한 “<b>블어보기 교육</b>”을 실시할 필요가 있음</li> </ul>
<p>향후 직업교육 훈련에 관한 시사점</p> <p>세종시민 취업과 창업 활성화를 위해 필요한 정책</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 응답자 모두 “<b>근무시간</b>”에 대한 민감성 높음(출·퇴근 시간, 유연근무제 등)       <ul style="list-style-type: none"> <li>- 출·퇴근 시간 보장 및 유연근무제 활성화, 출산·육아휴직 활성화 등 가족 친화적 기업 문화 조성, 취업 알선·일자리 정보 제공 등 취업 지원, 양질의 시간제 일자리 확대 순</li> </ul> </li> <li>• 세종시 관내 민간 사업체(기업)에서 여성 친화적인 근로환경 조성과 조직문화 개선해 나가도록 장려할 필요가 있음</li> <li>• 취업 지원제도 강화와 양질의 시간제 일자리 확대, 취·창업을 활성화하기 위해서는 다양한 유형의 일자리를 만들어 달라는 요구 가장 큼       <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1순위: 시간선택제 일자리 등 다양한 유형의 일자리 확대 45.1%(297명), 2순위: 새로운 일자리의 발굴 및 지속적 정보 제공 20.2%(133명), 3순위: 여성 취업 지원을 위한 보육시설 및 서비스 확충 15.8%(104명) 순</li> </ul> </li> </ul>

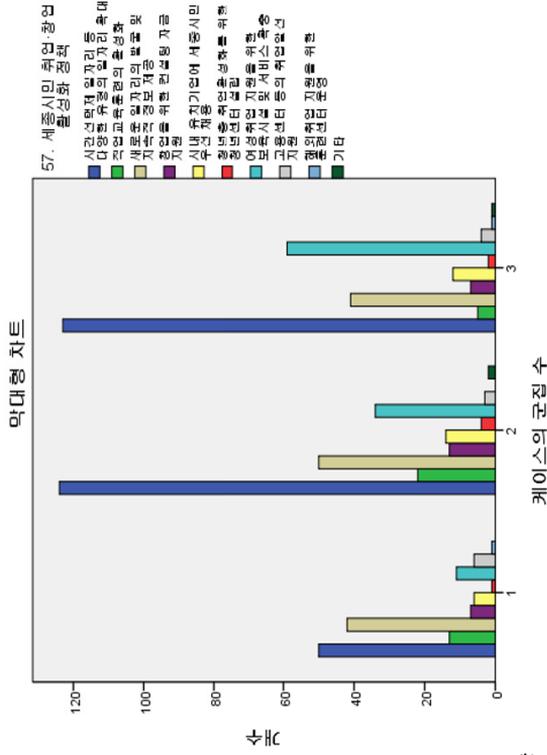
## 군 집분석

### 경력단절 유경험자 658명 대상 “세종시민 취·창업 활성화를 위해 필요한 정책은?”

구분	1	2	3
응답자성별	여성	여성	여성
교육정도	전문대(2, 3년제 대학포함)전문대(2, 3년제 대학포함)		
혼인상태	배우자 있음	배우자 있음	배우자 있음
경력단절 주된 이유	임신, 출산	임신, 출산	임신, 출산
경력단절 기간	5년~10년 이내	5년~10년 이내	3년~5년 이내
연령	51	42	34
권역별 구분	면	동	동

[군집1, 군집2] 시간선택제 일자리 등 다양한 유형의 일자리 확대 > 새로운 일자리의 발굴 및 지속적 정보 제공 순  
 [군집3] 시간선택제 일자리 등 다양한 유형의 일자리 확대 > 여성취업지원을 위한 교육시설 및 서비스 확충 순

\*시간선택제 일자리 등 다양한 유형 일자리: [군집2] > [군집3] > [군집1] 집단 순  
 \*직업교육훈련의 활성화: [군집2] > [군집1] > [군집3] 집단 순  
 \*새로운 일자리의 발굴 및 지속적 정보 제공: [군집2] > [군집1] > [군집3] 집단 순  
 \*여성취업 지원을 위한 교육시설 및 서비스확충: [군집3] > [군집2] > [군집1] 집단 순



주: 세종시청 여민실에서 2022년 9월 1일 개최된 <2022년 세종특별자치시 양성평등정책포럼> 기초 발제(최성은, ‘여성의 모성권·노동권 보호를 통한 일·가정 양립 환경 조성 방안: 우리의 현재와 미래를 논하다’) 자료 일부 발제·재구성  
 자료: 세종특별자치시(2020), <2020 세종특별자치시 일자리인식 실태조사> 마이크로데이터 연구진 분석 결과

### [군집분석을 통한 집단별 수요 분석 결과(취·창업 활성화를 위해 필요한 정책 신호도)]

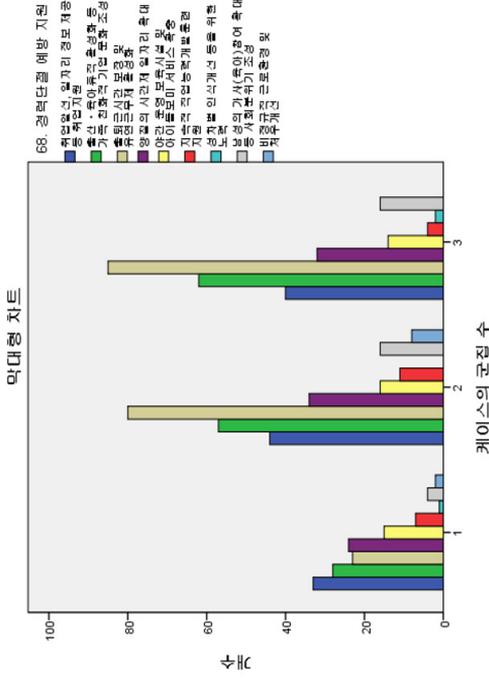
## 군집분석

### 경력단절 유경험자 658명 대상 “여성의 경력단절 예방 지원을 위해 필요한 정책은?”

구분	군집		
	1	2	3
응답자성별	여성	여성	여성
교유정도	전문대(2, 3년제 대학포함)전문대(2, 3년제 대학포함)		
혼인상태	배우자 있음	배우자 있음	배우자 있음
경력단절 주된 이유	임신, 출산	임신, 출산	임신, 출산
경력단절 기간	5년~10년 이내	5년~10년 이내	3년~5년 이내
연령	51	42	34
권역별 구분	면	동	동

- [군집1] 취업지원) 가족친화적 기업문화조성> 양질의 시간제 일자리 확대> 출퇴근시간 보장 및 유연근무제 활성화> 아간 운영 교육시설 및 아이돌봄 서비스 확충 순
- [군집2] 출퇴근 시간 보장 및 유연근무제 활성화) 가족친화적 기업문화조성> 취업지원) 양질의 시간제 일자리 확대 순
- [군집3] 출퇴근시간 보장 및 유연근무제 활성화) 가족친화적 기업문화조성> 취업지원) 양질의 시간제 일자리 확대 순

- \*취업지원: [군집2] [군집3] [군집1] 집단 순
- \*가족친화적 기업문화 조성: [군집3] [군집2] [군집1] 집단 순
- \*출퇴근시간 보장 및 유연근무제 활성화: [군집3] [군집2] [군집1] 집단 순
- \*양질의 시간제 일자리 확대: [군집2] [군집3] [군집1] 집단 순
- \*아간운영교육시설 및 아이돌봄 서비스 확충: [군집2] [군집1] [군집3] 집단 순



주: 세종시청 여민실에서 2022년 9월 1일 개최된 <2022년 세종특별자치시 양성평등정책포럼> 기초 발제(최성은, ‘여성의 모성권·노동권 보호를 통한 일·가정 양립 환경 조성 방안: 우리의 현재와 미래를 논하다’) 자료 일부 발제·재구성  
 자료: 세종특별자치시(2020), <2020 세종특별자치시 일자리인식 실태조사> 마이크로데이터 연구진 분석 결과

### [군집분석을 통한 집단별 수요 분석 결과(경력단절 예방지원을 위한 정책 선호도)]

## ■ 정책제언

### 가. 법·제도 측면

- 「여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법」에 근거한 지방자치단체의 책무 이행을 위한 제언(실태조사, 예산 및 정책 수립을 위한 연구 모임)
  - 동법 제3조(국가와 지방자치단체의 책무)에 따라, 세종시는 여성의 경제활동 촉진과 경력단절의 예방을 위해 종합적인 시책을 세우고, 그 추진에 필요한 행정적, 재정적 지원 방안 등을 수립해야 함
  - 또한 관련 시책 수립 시에는 여성의 생애주기, 모성 및 장애 특성 등을 고려해야 하므로, 충분한 재정적 지원을 통해 면밀한 실태조사와 그에 따른 대응 방안이 수립될 수 있도록 노력해야 할 것임
    - 이를 위해 세종시청과 세종시의회, 그리고 지역 전문가(일자리 지원 유관기관, 여성단체 포함), 연구자가 세종시 거주 여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방을 위한 지속적이고 영향력 있는 정책연구 모임(또는 정책 포럼)을 구성·운영할 것을 제안함
  
- 「여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법」에 근거한 사업주의 책무를 위한 인센티브 체계 마련
  - 동법 제4조는 사업주에 대해서도 여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방을 위한 근로환경 개선 및 고용 안정에 노력할 것을 권고하고 있으며, 지방자치단체의 시책에도 적극 협조해야 함을 의무규정으로 두고 있음
  - 그러나 사업주의 책무를 권고하고 협조를 강조하는 동시에, 세종시만의 유인체계를 만들어 소규모 기업(사업체)의 적극적 참여를 이끌어 낼 제도적 노력이 요구됨
    - 소규모 사업체가 과반수 이상을 차지하는 세종시의 특성을 고려해야 함
  
- 「세종시 여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방을 위한 조례(가칭)」 개정 검토
  - 「여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법」은 2021년 12월 7일 전부개정 되어, 2022년 6월 8일부터 시행됨

- 해당 법률에서 명시한 지방자치단체의 책무를 구체화하기 위한 세종시만의 조례를 개정할 것을 제안함
- 세종시의 경우, 「세종특별자치시 경력단절 여성 등의 경제활동 촉진에 관한 조례」로 되어 있어, **상위법의 법 제명 변경에 따른 조례명 변경 검토 필요**(검색일: 2022년 8월 12일)
  - ‘경력단절 여성 등의 경제활동 촉진’을 키워드로 한 광역시·도의 조례는 16개(강원도, 경기도, 경상남도, 경상북도, 광주광역시, 대구광역시, 대전광역시, 부산광역시, 서울특별시, 세종특별자치시, 울산광역시, 인천광역시, 전라북도, 제주특별자치도, 충청북도, 충청남도)이며, 전라남도의 경우, 「전라남도 여성의 고용증진 예방과 경제활동 촉진 조례」
- 또한, 현재 조례상에는 경제활동 촉진 지원사업(제5조)만 제시되어 있으므로, **경력단절 예방을 위한 지원 사업에 대한 내용 추가 필요**

□ 타 지방자치단체 관련 조례 벤치마킹 제안

- 이외 벤치마킹할 수 있는 사례로 ‘경력보유 여성’을 조례명으로 사용한 첫 사례인 「서울특별시 성동구 경력보유 여성 등의 존중 및 권익증진에 관한 조례」를 들 수 있음
  - 해당 조례는 2021년 11월 4일 제정된 것으로서, 주목할 부분은 **경력보유 여성의 경력인정에 관한 사항(제9조)과 경력보유 여성 등 권익위원회 설치 및 기능에 관한 사항(제10조)**임
  - 성동구의 경우, “다른 사람에게 의존을 해야 하는 환자나 노인, 어린이와 같은 사람을 돌보는 모든 활동”으로 여겨지는 돌봄 노동에 대해, 일정 신청 절차를 마련하여 ‘경력인증서’를 발급해 주고 있음
- 세종특별자치시장의 경력인증 절차 또는 권익 보호를 위한 거버넌스 운영 체계를 향후, 개정될 조례에 담는 동시에 ‘가칭) 세종형 직장맘 지원센터’의 운영 사업으로 적극 검토해 볼 필요가 있음

□ 「남녀고용평등 및 일·가정 양립지원에 관한 법률」에 근거하여 수립되는 기본계획을 고려한 세종시 대응 방안 마련이 필요

- 2022년까지 적용되는 <제6차 남녀고용평등과 일·가정 양립 기본계획>에는 1. 차별 없는 일자리 환경 구축, 2. 경력단절 예방, 3. 경력단절 후 재취업 지원에 대한 추진과제가 담겨 있음
- 곧 수립될 <제7차 남녀고용평등과 일·가정 양립 기본계획>의 정책 방향을 지속적으로 모니터링하여, 중앙부처의 남녀고용평등과 일·가정 양립 기본계획 방향에 부응하는 세종시 기본계획 또는 그에 상응하는 대응 방안을 마련할 필요가 있음
- 다만, 「여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법」 제3조의2항에 따라 세종시가 마련해야 할 ‘여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방에 관한 시책’과 일부 중복될 가능성이 있으므로 관련 부서 간 협의를 통해 추진 방향 및 그 범위를 조정할 것을 제안함

□ 양성 평등한 시정 4기 <세종시 일자리 종합계획> 및 <연차별 세부계획> 수립

- 시정 4기의 세종시 일자리 종합계획 수립 시 양성 평등한 일자리 이슈와 해법을 적극적으로 담아낼 필요가 있음
  - 4차 산업혁명의 가속화, 코로나 19에 따른 비대면 노동 부문의 확장을 고려하여 새로운 노동시장의 사각지대로 떠오른 ‘플랫폼 노동, 필수노동, 감정노동’에 주목해야 함
  - 이 노동 영역에서 여성 노동자들이 차지하는 비중은 매우 크며, 세종시 역시 본 연구에서 분석한 결과에 따르면, 해당 분야의 여성 취업률이 높게 나타나고 있음
  - 따라서 시정 4기 일자리 종합계획 수립 시에는 보육과 돌봄 중심의 일·가정양립 환경 조성 노력뿐만 아니라 젠더 관점에서의 세종시 일자리 대책을 마련해야 할 것임
  - (예시) 시정 3기의 경우, 네 번째 전략인 ‘꼭 일하고 싶은 일자리 환경 조성’목표 아래, 일·가정 양립을 위한 보육환경 조성을 세부 전략으로 포함하고 있음. 이에 더하여, 시정 4기에서는 ‘성인지적 관점을 반영한 노동시장 사각지대 해소’를 추진전략으로 제시할 것을 제안함

- 세종시 일자리 대책 연차별 세부계획 수립 시 경력단절 여성 경제활동 촉진 지원을 위한 사업을 다양하게 반영할 필요가 있음
  - 2022년 계획에는 여성새로일하기센터 운영 사업밖에 포함하고 있지 않음. 현재, 세종여성플라자, 신중년센터 등을 통해 세종시 자체 사업 추진 범위가 확대되고 있으므로, 이를 반영하여 세종시의 정책 추진 의지를 반영하고 실현시켜 나가길 기대함

## 나. 세종시 경력보유 여성 등을 위한 비전과 정책목표(안)

### 세종시 경력보유 여성 일자리 대응 정책 수립을 위한 비전

- 비전: “여성의 행복한 경제활동과 경력단절 예방으로 만들어가는 미래 전략도시, 세종”
  - (제안 사유) 미래전략수도를 슬로건으로 하는 시정 4기 시정 방향을 고려하고 인적 자원으로서의 세종시 경력보유 여성의 가치를 강조하기 위함
  - 그동안 ‘여성의 일자리’ 지원은 취약계층을 위한 지원으로 인식되어 왔으나, 시정 4기에서는 취약계층을 넘어선 ‘미래전략도시의 숨겨진 자원 발굴 차원’에서 ‘보다 적극적이고 진취적인 지원 방안’이 마련되길 기대함

### 추진 목표 제안

- (제안 사유) 세종시의 여성 일자리 대응 정책의 목표를 3가지 측면으로 나누는 것이 적절하다고 판단함(타 지방자치단체 사례 반영)
- 첫째, 여성의 경력단절 예방과 경력 유지의 측면, 둘째, 노동시장 복귀 또는 신규 진입을 거치는 과정(경력 잇기, 새로운 경력 만들기) 측면, 그리고 추진체계에 관한 사항임
  - 목표 1: 경력단절 예방과 경력 유지
  - 목표 2: 경력 만들기(노동시장 신규 진입 또는 새로운 경력 만들기 포함)과 경력 잇기(복귀)
  - 목표 3: 추진체계 개선방안

□ 정책목표 1. 경력단절 예방과 경력 유지

○ 세종시 여성의 경력단절 예방과 경력 유지를 위한 분야별 세부과제 방향을 제시함

[경력단절 예방과 경력 유지를 위한 세부과제 방향(안)]

분 야	과 제 방 향
일·생활 균형	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>공공 안심 보육체계 강화</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 국·공립어린이집 확대, 공공보육 이용률 확대</li> <li>- 안심 보육 서비스 이용을 위한 모니터링 강화 등</li> <li>- 근로시간 등에 따른 가족 돌봄 사각지대 해소</li> </ul> </li> <li>• <b>소규모 사업체 종사자 돌봄 부담 감소를 위한 자녀 돌봄 서비스 및 인프라 마련(신규)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 직장어린이집 의무설치 제외 대상 집단에 대한 지원 방안(예: 중소기업 공동 직장어린이집, 가칭) 세종형 품앗이 직장어린이집 개소)</li> </ul> </li> <li>• <b>모두의 일·생활 균형을 위한 홍보</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 세종시 관내 기업(사업체) 대상 일·생활 균형 관련 제도의 적극적 도입 및 활용 권고(기업컨설팅 등)</li> <li>- 일·생활 균형 실태조사 주기적 실시(근로자⇒ 시민으로의 확대)</li> <li>- 근로자 일·생활 균형에서 시민 모두의 일·생활 균형으로 확대될 수 있도록 지속적인 인식개선</li> </ul> </li> </ul>
여성 친화적 기업환경 조성	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>여성기업인 지원제도 강화</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 여성기업인 지원을 위한 정기적인 실태조사</li> <li>- 여성기업인 지원을 위한 기본계획 수립* 등</li> <li>* 현재, 일자리정책과에서 여성기업활동촉진 종합계획을 수립하고 있으나, 세종시 중소기업육성계획에 포함하여 수립하고 있으므로 분리 독립된 기본계획 수립으로의 추진이 필요함</li> </ul> </li> <li>• <b>세종형 여성 친화 인증기업 제도 도입 및 운영</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 제도권 밖(근로기준법, 가족 친화 인증기업 제외대상) 소규모 사업체 지원 방안으로서의 세종형 여성 친화 인증기업 제도 연구 필요</li> <li>- 여성친화도시 조성 사업과의 연계를 통해 인센티브 부여 검토</li> </ul> </li> <li>• <b>돌봄 친화적 직장문화 조성사업</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 인식개선 및 남녀 대상으로 한 돌봄교육 등</li> </ul> </li> </ul>
양성 평등한 조직문화	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>가족 친화 인증기업 제도의 실효성 제고</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 세종형 인센티브(조달 관련 혜택 등) 검토</li> <li>- 우수기업 사례 홍보</li> <li>- 현재, 비예산 사업으로 사업의 우선순위가 높지 않아, 실효성을 담보하기 어려움</li> </ul> </li> <li>• <b>고용 평등 실천과 고용차별 개선 우수기업 인증제도인 '공정일터' 제도 운영 및 홍보 강화</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 일터에서 차별 없는 공정가치를 확보하고 평등한 고용환경을 선도적으로 개선한 우수기업을 선정하여, 노사상생 지원금, 인증서, 인증현판, 기업홍보 등을 시에서 지원(국비10: 시비90)해 주는 사업임</li> </ul> </li> <li>• <b>성별 근로 공시제 단계적 도입(국정과제 50. 공정한 노사관계 구축 및 양성평등 일자리 구현)</b></li> </ul>

분 야	과 제 방 향
양성 평등한 조직문화	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 성희롱 관련 예방 및 감독 강화               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 사업체(기업) 스스로의 성희롱 관련 예방 및 감독 강화 시 인센티브 부여 (가족 친화 인증기업, 세종형 여성 친화 인증기업 등 관련 제도 연계)</li> <li>- 공공 차원의 예방 및 감독 강화</li> </ul> </li> </ul>
모성권, 노동권 보호	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>세종형 직장맘지원센터 설치 및 운영</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 여성 노동자 권리(권익) 보호 및 증진을 위한 사업 추진</li> <li>- 노동 현장에서의 안전교육 실시</li> <li>- 모성 및 장애 특성을 고려한 지원 방안 마련</li> <li>- 근로계약서 작성 시 유의사항, 사고와 재해에 따른 노동자의 권리, 실업·실직 이후의 조치 사항 등에 관한 사항에 대해 사전 교육 실시</li> <li>- 각 노동자(gig worker)* 등의 확산에 따른 노동 안전 교육 실시</li> <li>* 각 노동자란, 온라인 중개 플랫폼인 각 경제 플랫폼에서 '필요에 따라 임시로' 계약을 맺는 일거리를 찾는 노동자를 의미함</li> </ul> </li> <li>• <b>집안일 노동(가사+돌봄)에 대한 세종시 차원의 경력 인정제도 운영</b></li> </ul>

정책목표 2. 경력 만들기와 경력 잇기

- 세종시 여성의 경력 만들기와 경력 잇기를 위한 분야별 세부과제 방향(안)은 다음과 같음

**[경력 만들기와 경력 잇기 세부과제 방향(안)]**

분 야	과 제 명
진입 및 복귀 지원	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>전문가를 활용한 심리·고충 상담(직장맘지원센터 사업으로 확대 실시)</b></li> <li>• <b>관내 공공기관 등과의 협업체계마련을 통한 전문 인턴제도 확대</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 관내 연구기관, 공공기관 등과의 협업을 통해 전문 인턴으로 고학력 여성인력의 일·경험 기회 확대 추진</li> </ul> </li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>집안일(가사+돌봄) 부담 감소를 위한 지원 방안</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 신규 노동시장 진입, 직업훈련(신산업, 디지털 전문가 등 장기) 도전 시 집안일 돌봄 바우처 제공 또는 요금액 감면</li> <li>- “세종형 집안일 도우미” 사업을 공공사업으로 추진해 볼 것을 제안함. 노동시장 진입 또는 재진입을 시도하는 여성을 지원하는 사업이자, 또 다른 사회서비스로 인한 일자리 창출이 가능한 사업 아이템이 될 수 있음 (지역산업 맞춤형 산업 일자리 사업 등 국비 확보 검토 필요)</li> </ul> </li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>신증년 일자리 지원사업</b></li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>시민 참여로 만드는 경력보유 여성 인재 DB 구축 및 활용을 위한 홍보 활성화</b></li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>재택근무 및 원격근무 가능 스마트워크센터 마련, 필요 기자재 대여</b></li> </ul>
경력설계 및 경력잇기	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>20대 청년 여성 또는 노동시장 신규 진입자, 장애 특성을 고려한 입직 단절 예방(경력설계 지원)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 진로 상담, 일·경험 프로그램 참여 등</li> </ul> </li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>장애 특성, 인종 등에 구애받지 않도록 경력설계 및 지원인력 양성</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 장애 특성을 고려한 일자리 취업 지원 사업 확대</li> <li>- 다문화 이주 여성을 고려한 경력설계 지원</li> </ul> </li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>청년과 신증년 사이 40대 여성을 위한 세종형 일자리 지원사업</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 정책의 사각지대로 자리 잡은 40대 여성을 위한 일자리 지원 사업 또는 직업훈련 지원이 필요함</li> </ul> </li> </ul>

분 야	과 제 명
경력설계 및 경력잇기	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>직업훈련을 도전하려는 여성, 취·창업을 준비하려는 여성들을 위한 교류의 장을 마련</b>하여, 심리적·실질적 지원을 추진 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 여성기업인과 경력보유 여성들의 교류의 장</li> <li>- 유사 직종 취창업을 준비하려는 경력보유 여성 간의 교류의 장 등 다양한 프로그램 마련을 통해 여성 인적 자원 네트워크 조성</li> </ul> </li> </ul>
직업훈련	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>직업훈련기관 유치 및 발굴</b></li> <li>• <b>직업훈련 프로그램 다양화(숙련 차이를 고려한 프로그램 발굴)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 세종시에서 구인 수요가 높은 사업체의 산업분류 및 직종에 맞춘 직업훈련 프로그램 훈련기관 발굴 및 과정 개설, 그리고 이에 대한 대시민 홍보가 필요함</li> <li>- 직업교육 훈련 이수 후 바로 취업 될 수 있다는 기대감이 직업훈련에 대한 도전을 주저하는 경력보유 여성에게 긍정적인 유인책이 될 수 있음</li> <li>- 또한, 사업체(기업)의 입장에서는 우수한 인적 자원을 확보할 수 있는 장점이 있음. 이 과정에서 경력보유 여성의 인적 자원으로서의 가치가 부각될 수 있을 것으로 기대됨</li> <li>- 장애 특성, 인증 등을 고려한 직업훈련 프로그램 개발 및 확대</li> </ul> </li> <li>• <b>직업훈련 프로그램의 “이수 시간” 조정 필요</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 경력단절 여성의 집안일(가사+돌봄)로 인한 시간적 제약을 고려한 직업 교육 훈련 시간을 유연하게 변경할 필요가 있음</li> <li>- 기존 120시간에 대한 시간 축소 또는 시간 이수 방법의 조정 등 다양한 측면에서의 유연성을 높일 수 있는 방식이 강구되어야 함</li> </ul> </li> <li>• <b>신산업 구인 수요에 부합하는 직업역량교육 프로그램 개발 및 과정 수 확대</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 빅데이터 활용, 드론 전문가 등 양성 프로그램 개발 및 과정 수 확대</li> <li>- 추후 세종지역인적자원개발위원회의 &lt;SQF산업별 영향체계&gt;발행이 되면, 직종, 직무의 구분에 따른 직업훈련 프로그램이 보다 구체화될 수 있을 것으로 기대됨</li> <li>- 다만, 해당 프로그램의 수요에 대한 공급 기반(훈련기관)을 어떻게 확보 할 것인가가 먼저 해결되어야 함</li> </ul> </li> <li>• <b>창업을 위한 교육 확대</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 플랫폼기업 관련 교육</li> <li>- 사회적기업 관련 교육</li> <li>- 6차 산업 관련 교육</li> <li>- 교육 서비스업 등</li> </ul> </li> <li>• <b>직업교육 훈련체험 프로그램 운영(교육프로그램에 대한 접근성 높일 수 있는 단기간 맞보기 체험 프로그램 마련)</b></li> </ul>
일자리 개발 및 연계, 홍보	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>시간제 등 다양한 일자리(직종) 개발</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 세종시 일자리인식 실태조사 분석 결과 희망 일자리 모형의 윤곽이 드러남: “월평균 임금 200만원 경계 일자리, 교육 서비스업, 보건 및 사회복지 서비스업 일자리, 시간제 일자리”</li> <li>- 구인 수요가 많은 산업·직종을 중심으로 시간제 일자리 발굴 및 연계, 홍보 강화</li> <li>- 재택근무 및 원격근무 가능한 시간제 일자리를 숙련도에 따라 분류하여 정보 제공</li> <li>- 국책연구단지 및 지역연구기관과의 협업을 통한 연구지원 일자리 구인·구직정보 제공</li> <li>- 자녀 안심 학습 매니저 일자리 양성(세종시 경력 인증제 활용)</li> </ul> </li> <li>• <b>구인 수요가 많은 산업·직종별 일자리(직종) 연계와 홍보 강화</b></li> <li>• <b>도농복합도시 세종시의 특성을 고려한 농촌형 일자리 개발(농·임업 관련 6차산업 취·창업지원, 농촌형 돌봄 일자리 등)</b></li> </ul>
창업 지원 및 연계	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>여성 창업지원 기관 간 협업 체계 마련</b></li> <li>• <b>창업 지원사업 특정성별영향평가 실시 후 개선조치</b></li> <li>• <b>여성 사회적기업 창업 지원 강화</b></li> </ul>

## 다. 경력보유 여성 등의 지원을 위한 추진체계 개선방안(정책목표 3.)

- (조직 측면) “통합적 세종시 일자리 추진체계”의 컨트롤 타워에 대한 고민 필요
  - “누가 여성인력 개발을 위한 컨트롤 타워가 될 것인가”에 대한 고민이 필요함
    - 「여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법」 시행에 따라, 시정 4기 세종시의 여성 일자리 대응을 위한 역할이 매우 중요해졌음
    - 그동안 여성의 경력단절 예방이나 재취업은 여성가족부를 중심으로 체계가 마련되어왔고, 그에 따라 지방자치단체에서의 업무분장에도 영향을 미쳐왔음
    - 이제 새 정부의 정책 방향에 따라 여성 관련 일자리에 대한 중앙부처 간의 업무 변동이 예상되므로, 이에 선제적으로 대응하기 위해서라도 여성인력 개발을 위한 세종시 차원의 컨트롤 타워 또는 추진체계를 조정해야 할 시기임
  - ‘경력단절 여성’에 대한 업무분장은 여성가족과에 주된 업무라는 인식이 강한 상황이어서 **정책 추진 간 디커플링 현상**이 발생하고 있어 개선이 요구됨
    - 여성 경제활동 참여는 생애주기별, 모성과 장애 특성 등을 고려한 다차원적 접근이 필요하므로 정책 추진 간 연계가 매우 중요함
    - 현재 최소 5개 기관이 세종시의 3개 실·국에 걸쳐 관련 사업을 추진 중에 있음
    - 부서 간 칸막이 현상은 경제활동 참여와 경력단절 예방을 위한 협력체계의 연결을 약화시켜 정책 추진의 실효성을 떨어뜨릴 수 있으므로 주의가 필요함
  - 세종시 주요 경력보유 여성 일자리 지원 관련 기관 활동과 그에 따른 시사점은 다음과 같음
  - **세종여성새로일하기센터(세종시 보건복지국 여성가족과 소관)**
    - 경력단절 여성을 위한 지원에 있어 가장 많은 노하우를 축적한 기관
    - 여성가족부와 고용노동부, 그리고 세종시의 지원으로 여성 구인구직, 직업교육 훈련, 집단상담, 여성 인턴(새일여성인턴, 결혼이민여성인턴), 취업 연계 및 사후관리, 경력단절 예방 사업 등을 추진하고 있음
    - 기관의 축적된 노하우를 확장시킬 수 있도록 자체 예산 지원이 요구됨
  - **세종여성플라자(세종시 보건복지국 여성가족과 소관)**
    - 2022년 개소한 세종시의 여성 권익, 성평등한 지역사회문화 정착을 위한 중간 지원 조직으로서 시민과 함께하는 여성, 성평등 관련 종합 서비스 지원 추진 중

- 여성 일자리 관련 사업은 여성 취·창업 지원(구직자-기업가 네트워크 사업, 창업 멘토링 및 공간 지원) 사업이 있음
- 아직 주로 취·창업 멘토링 사업에 국한되어 있으나 새로운 도전이 가능한 유연하고 전문적인 조직이므로, 세종시에 적합한 아이디어 사업을 기획하고 추진할 수 있는 정책의 테스트베드(Test Bed)로 성장시킬 필요가 있음

○ 세종시 일자리 지원센터(세종시 경제산업국 일자리정책과 소관)

- 지역 내 원활한 인력 수급을 위한 구인·구직 알선부터 직업훈련 및 취업 관련 정보를 제공하고 상담하는 원스톱 취업정보센터. 소규모 맞춤형 채용행사도 수시로 개최하고 있음. 현재, 홈페이지를 통해 시간선택제 일자리 정보 제공 중
- 모든 시민에게 필요한 일자리를 지원하고 있으므로, 여성 일자리 지원 기관과의 소통을 통해 상호 간 일자리 지원 정보를 공유하고 홍보 및 안내를 도와주는 시너지 효과를 만들어갈 필요가 있음

○ 세종신증년센터(세종시 경제산업국 일자리정책과 소관)

- 신증년 대상 통합지원 플랫폼을 구축하여, 신증년의 생애 경력 재설계, 직업교육, 취창업지원 등 은퇴 이후 안정적인 일자리를 지원하고자 하는 공공고용인프라(「세종특별자치시 신증년 일자리 지원에 관한 조례」)
- 신증년센터의 지원 대상자와 여성 일자리 지원 기관 간의 지원 대상자는 일부 중첩이 가능하나, 상호 협력체계를 마련함으로써 지원 대상 사각지대를 찾고 그들을 위한 상호 협력이 이루어질 수 있도록 노력해 나가야 할 것임

○ 세종시 청년센터(세종시 기획조정실 청년정책 담당관 소관)

- ‘청정세종’은 시 청년정책 중간지원조직으로서, 청년 주도적인 5개 분야 사업을 추진 중(청년정책, 청년활동, 청년성장, 청년복지, 센터 자율사업 등)이며, 취·창업 지원도 일부 추진 중임
- 정책 지원에 있어 ‘연령’ 구분은 매우 단순한 기준으로, 여러 가지 복잡한 생애사를 갖는 청년의 삶을 지원하는 데 어려움이 있을 수 있음
- 특히, 청년여성이 노동시장에서 결혼, 임신, 출산 등으로 겪게 되는 중첩된 어려움에 대한 정책적 접근이 제한적일 수 있으므로 지역 내 일자리 지원 기관과의 유기적 협력을 추진할 것을 제안함

- 세종지역인적자원개발위원회(세종시, 고용노동부, 정부 공공기관 등)
  - 2020년 1월 설립된 세종지역 인적자원개발을 위한 거버넌스 기구로서 기업과 산업 인력 수요 조사, 공동훈련센터를 통한 근로자 직무능력 향상, 전문화된 교육훈련과정 운영 등의 역할을 수행 중
  - 유관기관의 고용, 일자리 관련 소식과 동향, 지역발전을 위한 활동 등의 정보를 제공하고 있어 복지 관점에서 추진되는 여성 일자리 지원체계에서 놓치기 쉬운 유용한 정보를 제공해 줄 수 있음
  - 2020년부터 세종시 경력단절 여성 실태조사를 추진하는 등 일자리 지원체계 마련을 위해 노력하고 있으므로 기존 여성 일자리 지원 기관의 파트너로서 매우 중요한 기능을 수행해 줄 것으로 기대함
- 타 광역시·도처럼 자체 재원 100%를 활용하는 여성인력개발원 설치·운영이 여성 일자리 대응을 위한 정책 대안이 될 수 있으나, 세종시의 현재 인구 규모, 재원 상황, 중앙정부의 정책 기조 등을 고려할 때 장기적 과제로 남겨야 할 것임
- 따라서 일자리 지원정책이 분산되어 있는 업무 구조를 어떻게 통합적으로 체계화할 수 있을지에 대한 고민이 필요함
  - 첫째, 물리적 통합 추진 부서를 위한 조직개편, 둘째, 일자리 정책 거버넌스의 지위 및 체계 재확립 방안을 들 수 있음
  - 조직개편을 통한 물리적 조직 통합방안이 어려운 상황이라면, 일자리 지원을 위한 종합적 차원의 정책 간 연결과 연계를 추진할 수 있는 (가칭) **일자리정책조정위원회** 추진이 단기적으로 필요함
  - (가칭) 일자리정책조정위원회는 다부처 인력 양성사업 및 일자리 지원 사업과 여성 인적 자원 개발을 연결할 수 있는 위원회가 되어서 **여성의 경제활동 참여와 경력보유, 경력단절 예방 등이 취약계층 대상 업무에 국한되는 한계를 넘어설 수 있도록 해야 함**
- **세종시 여성친화도시 조성 시민참여단과 함께하는 모니터링 체계 구축 및 운영**
  - <제3차 경력단절 여성 등의 경제활동 촉진 기본계획(2020~2024)>에 의해 수립되는 세종시 시행계획의 모니터링을 위해 여성친화도시 조성 시민 참여단과의 협업체계를 마련할 필요가 있음
  - 세종시는 여성친화도시 2단계 지정을 받은 최초의 광역자치단체로서 조성 목표달성을 위해 노력해야 하는 의무를 가짐

- 여성의 경제활동 참여와 시민의 지역 정책 과정 참여는 중요한 여성친화도시 조성 목표임
- 따라서 시민참여단이 직접 <경력단절 여성 등의 경제활동 촉진 기본계획>의 세종시 시행계획을 모니터링하는 것은 여성친화도시 조성 목표에 부합하는 모범적인 사례가 될 수 있음
- **(조직 측면) “여성 특정적 위험을 고려한 전문 추진체계”를 반드시 포함해야 함**
  - 장기적으로 일자리 대응 정책을 통합적으로 추진할 경우, 반드시 여성 특정적 위험을 고려한 전문 추진체계가 포함되어야 함
    - 「헌법」 제32조의4항에서는 여성의 근로는 특별한 보호를 받으며, 고용·임금 및 근로조건에 있어서 부당한 차별을 받지 않아야 한다고 명시하고 있음
  - 세종시 출범 이후 여성의 경제활동 참여와 경력단절 예방을 위해 일한 전문기관들의 노하우를 지속적으로 승계하고 확장할 수 있는 추진체계를 설정하여야 함
- **(예산 측면) 자족 가능 강화 차원에서의 ‘여성 경제활동 참여에 대한 투자’의 필요성**
  - 본 연구에서는 정책목표 2가지(1. 세종시 여성의 경력단절 예방과 경력 유지, 2. 경력 만들기와 경력 잇기)를 위한 다양한 정책 방향을 제시한 바 있음
  - 이러한 정책이 제대로 설계되고, 시민의 효용을 위해 추진되기 위해서는 충분한 예산이 뒷받침되어야 함
  - 본 연구에서는 정책목표 2가지(1. 세종시 여성의 경력단절 예방과 경력 유지, 2. 경력 만들기와 경력 잇기)를 위한 다양한 정책 방향을 제시한 바 있음
  - 이러한 정책이 제대로 설계되고, 시민의 효용을 위해 추진되기 위해서는 충분한 예산이 뒷받침되어야 함
  - **(단기적)** 세종여성새로일하기지원센터, 세종여성플라자의 관련 사업예산을 충분히 확보할 수 있도록 해야 함
  - **(중·장기적)** 청년여성의 노동시장 진입부터 경력단절 예방이 이루어질 수 있는 세종시만의 생애주기를 고려한 여성 일자리 대응 추진체계가 마련될 수 있도록 예산 마련이 요구됨
    - 중기지방재정계획 수립 시 성인지적 관점을 고려하여 일자리 관련 재정목표를 반영하는 방식도 고려해 볼 필요가 있음
    - 향후, 세종시 산중년 여성을 대상으로 한 교육 훈련기관 및 과정의 다양화와 더불어, 청년층의 교육 훈련에 대한 관심도를 끌어 올릴 수 있도록 예산 지원이 필요함

- (장기적) 여성의 경제활동 참여 및 경력단절 예방에 대해 세종시의 자족 기능 강화를 위한 미래자원에 대한 투자로 인식하고, 적극적이고 선제적인 직업훈련체계, 일자리 개발을 위한 재원을 마련할 수 있는 '세종형 일자리 확대를 위한 자원 조달 계획'을 수립할 것을 제안함

□ 향후 연구 과제 제안

- 본 연구에서 제안한 정책목표 달성을 위해 기초연구가 필요한 사항을 제안하는 바임

[향후 연구 주제 제안]

목 표	분 야	연 구 주 제 (안)
경력 단절 예방과 경력 유지	일·생활 균형	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 세종시 일·생활 균형 지원을 위한 기본계획 수립 연구</li> <li>• 소규모 사업체 종사자 돌봄 부담 감소를 위한 정책 지원 방안</li> <li>• 세종시민의 일·생활 균형 인식 조사</li> </ul>
	여성 친화적 기업(창업)환경 조성	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 세종시 가족 친화 인증기업제도 실효성 제고 방안</li> <li>• 세종시 여성기업인 지원과 발굴을 위한 연구(실태조사 포함)</li> <li>• 세종형 여성 친화 인증기업 제도 도입에 관한 연구(여성친화 도시 조성 사업과의 연계)</li> <li>• 창업 지원사업에 대한 특정성별영향평가 실시</li> </ul>
	양성평등한 조직문화	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 세종시 성별 근로(임금) 공시제 단계적 도입 방안</li> <li>• 세종시 소규모 기업의 돌봄 친화적 직장문화 조성 방안</li> <li>• 양성평등한 조직문화 진단을 위한 제도 도입에 관한 연구</li> </ul>
	모성권, 노동권 보호	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 세종시 직장맘지원센터 운영 방안</li> <li>• 세종시 집안일(가사·돌봄) 노동에 대한 경력인증 제도 도입에 관한 연구</li> </ul>
경력 만들기과 경력 잇기	진입 및 복귀 지원	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 청년여성 노동시장 진입 및 경력단절예방을 위한 정책방안</li> <li>• 세종형 집안일 도우미 사업 도입 및 운영 방안 등</li> </ul>
	경력설계 및 일자리 발굴	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 세종여성새로일하기센터 사업 확대를 통한 여성 경제활동 참여 증진 방안(프로그램 개발 및 인력·재원 확보 방안 등)</li> <li>• 세종여성플라자 사업 확대를 통한 여성 네트워크 확장 및 취·창업 지원 방안(프로그램 개발 및 인력·재원 확보 방안 등)</li> <li>• 세종시 일자리 유관기관(새로일하기센터, 고용지원센터, 신중년센터, 세종여성플라자, 청년센터 등) 연계 협력 방안</li> <li>• 세종시 시간제 일자리 발굴 및 활용 방안</li> </ul>
	직업훈련	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 세종시 신산업 육성에 필요한 여성인력 발굴 및 활용 방안</li> <li>• 청년층 대상 교육훈련 수요조사 등</li> </ul>
후속 연구 제안		<ul style="list-style-type: none"> <li>• 사용자(기업, 고용주 등)에 대한 연구: 실제, 여성의 경제활동 참여가 활성화되기 위해서는 사용자 집단의 수요가 있어야 하는 만큼, 고용주 입장에 대한 심층적인 연구가 필요함</li> <li>• 제안 사업별 구체화 된 실행전략 연구: 본 연구에서 제안한 특정 사업 영역의 현황과 사업추진방안에 대하여 구체적인 함의를 도출하여 추진체계가 바로 정책에 실행될 수 있도록 제안할 필요가 있음</li> </ul>

# [세종시 경력보유 여성 일자리 대응을 위한 비전 및 정책목표 제언]

비  
전

“여성의 행복한 경제활동과 경력단절 예방으로  
만들어가는 미래전략도시, 세종”

정  
책  
목  
표

## 1 정책목표 - 경력단절예방과 경력유지

### 일·생활 균형

- 공공안심보육체계 강화
- 소규모 사업체 종사자 돌봄 부담 감소를 위한 자녀 돌봄 서비스 및 인프라 마련(신규)
- 모두의 일·생활 균형을 위한 홍보

### 여성친화적 기업환경

- 여성기업인 지원 제도 강화
- 세종형 여성친화인증기업 제도 도입 및 운영
- 돌봄 친화적 직장문화 조성 사업

### 양성평등한 조직문화

- 가족친화인증기업 제도의 실효성 제고
- ‘공정일터’ 제도 운영 및 홍보 강화
- 성별근로공시제 단계적 도입
- 성희롱 관련 예방 및 감독 강화

### 모성권·노동권 보호

- 세종형 직장맘 애로사항지원센터 설치 및 운영
- 집안일 노동(가사+돌봄)에 대한 세종시 차원의 경력 인증 제도 운영

## 2 정책목표- 경력 만들기과 경력 잇기

### 노동시장 진입 및 복귀 지원

- 전문가를 활용한 심리·고충 상담
- 전문인턴제도 확대
- 집안일(가사+돌봄) 부담 감소를 위한 지원 방안
- 신중년 일자리 지원사업
- 여성 인태 DB 구축 및 활용을 위한 홍보 활성화
- 제대(원격)군부 가능 워크센터 및 지자체 대어

### 경력설계 및 경력잇기

- 20대 여성 또는 노동시장 신규 진입자, 장애 특성, 이중 여성 등을 고려한 입직단절 예방(경력 설계, 인력양성)
- 청년과 신중년 사이 40대 여성을 위한 세종형 일자리 지원 및 경력 설계
- 교류의 정의 확대 및 활성화

### 창업 지원 및 연계

- 20대 여성 또는 노동시장 신규 진입자, 장애 특성, 이중 여성 등을 고려한 입직단절 예방(경력 설계, 인력양성)
- 청년과 신중년 사이 40대 여성을 위한 세종형 일자리 지원 및 경력 설계
- 교류의 정의 확대 및 활성화

### 직업훈련

- 직업훈련기관 유치 및 발굴
- 직업훈련 프로그램 다양화(숙련 차이를 고려한 프로그램 발굴, 창업관련)
- 직업훈련 프로그램의 “이수 시간” 조정 필요
- 신산업 구인 수요에 부합하는 직업역량교육 프로그램 개발 및 과정 수 확대
- 교육프로그램에 대한 접근성 높일 수 있는 단기간 맞춤형 체험 프로그램 마련

### 일자리 개발 및 연계, 홍보

- 시간제 등 다양한 일자리(직종) 개발
- 재택근무 및 원격근무 가능한 시간제 일자리를 숙련도에 따라 분류하여 정보 제공
- 국제연구단지 및 지역연구기관과의 협업을 통한 연구지원 일자리 구인·구직정보 제공
- 자녀 안심 학습 메니저 일자리 양성(세종시 경력인증제 활용)
- 구인수요가 많은 산업 직종별 일자리(직종) 연계 홍보 강화
- 도농복합도시 세종시의 특성을 고려한 농촌형 일자리 개발

## 3 정책목표- 추진체계 개선 방안

### 조직

- 여성 특정적 위험을 고려한 일자리 컨트롤 타워 검토 필요(가정, 일자리정책조정위원회)
- 정책 및 부서간 제도의 디커플링 현상 적극적 해소 위한 거버넌스 체계(단기적)
- 세종시 여성친화도시 조성 시민참여단과 함께하는 모니터링 체계 구축 및 운영

### 조례

- 「여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법」에 근거한 조례 개정
- 타 지자체 조례 벤치마킹 검토(“서울 성동구 경력보유여성들의 존중 및 권익증진에 관한 조례”)

### 예산

- 세종시 자족 기능 강화 차원에서의 적극적, 선제적 투자
- 사업예산의 적정성 ⇒ 시민 수요와 사업계획(법적근거)에 부합하는 예산편성

### 기초 연구

- 모성권·노동권 보호를 위한 정책 연구 및 실태조사, 세종형 여성친화기업 인증제 등
- 직업훈련, 일자리 개발 및 연계, 창업 지원 등을 위한 연구 필요(특정성별영향평가 등)
- 사용자(기업, 고용주)에 대한 연구
- 제안사업별 구체화 된 실행전략 도출

□ <세종시 경력단절 여성 등의 경제활동 촉진 시행계획(2022년)>에 대한 개선방안

- '세종시 경력보유 여성 등을 위한 비전과 정책목표(안)'에서 제안한 사항을 <2022년 세종시 경력단절 여성 등의 경제활동 촉진 시행계획>과 대조하여, 2023년 시행계획에 반영할 수 있도록 아래와 같이 재구성하여 제안하는 바임

【제3차 경력단절 여성 등의 경제활동 촉진 기본계획(2020~2024) 세종시 시행계획 개선방안】

영역	중점과제	세종시 시행계획 (2022년)	시행계획 개선방안 (2023년)
재직여성 경력단절 예방 내실화(30)	1. 출산·육아기 근로자 지원 강화(6)	-	-
	2. 일·생활 균형 제도 정착을 위한 기업 지원(7)	없음	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>가족 친화 인증기업 제도의 실효성 제고</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 세종형 인센티브(조달 관련 혜택 등) 검토</li> <li>- 우수기업 사례 홍보</li> <li>- 비예산 사업으로 사업의 우선순위가 높지 않아, 실효성을 담보하기 어려움</li> </ul> </li> <li>• <b>세종형 여성친화인증기업 제도 도입 및 운영</b></li> </ul>
	3. 경력단절 예방 대책 내실화(7)	없음	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>청년여성을 위한 친제적 경력단절 예방 지원 강화 측면에서 20대 청년 여성 또는 노동시장 신규 진입자, 장애 특성을 고려한 임직 단절 예방(경력설계 지원) 사업 필요</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 진로 상담, 일·경력 프로그램 참여 등</li> </ul> </li> </ul>
	4. 능력개발 및 성평등한 직장문화 확산(8)	있음 1-4-2-②	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>직장 내 여성고용 촉진 및 성평등 조직문화 조성을 위해 조직문화를 진단할 수 있도록 지원(컨설팅, 실태조사 등 지원)</b></li> </ul>
경력단절 여성 재취업 강화(26)	1. 여성 취업 희망자 역량 강화(10)	있음 2-1-2-① 2-1-3-②	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>직업훈련 프로그램의 “이수 시간” 조정 필요</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 경력단절 여성의 집안일(가사+돌봄)로 인한 시간적 제약을 고려한 직업교육 훈련 시간을 유연하게 변경할 필요가 있음</li> <li>- 기존 120시간에 대한 시간 축소 또는 시간 이수 방법의 조정 등 다양한 측면에서의 유연성을 높일 수 있는 방식이 강구되어야 함</li> </ul> </li> <li>• <b>신산업 구인 수요에 부합하는 직업역량교육 프로그램 개발 및 과정 수 확대</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 빅데이터 활용, 드론 전문가 등 양성 프로그램 개발 및 과정 수 확대</li> <li>- 추후 세종지역인적자원개발위원회의 (SQF산업별 영향체계)발행이 되면, 직종, 직무의 구분에 따른 직업훈련 프로그램이 보다 구체화될 수 있을 것으로 기대됨</li> </ul> </li> </ul>

영역	중점과제	세종시 시행계획 (2022년)	시행계획 개선방안 (2023년)
경력단절 여성 재취업 강화(26)	1. 여성 취업 희망자 역량 강화(10)	있음 2-1-2-① 2-1-3-②	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 다만, 해당 프로그램의 수요에 대한 공급 기반(훈련기관)을 어떻게 확보할 것인가가 먼저 해결되어야 함</li> <li>• 직업교육 훈련체협 프로그램 운영(교육프로그램에 대한 접근성 높일 수 있는 단기간 맞춤형 체협 프로그램 마련)</li> </ul>
	2. 여성의 취업 지원 강화(11)	있음 2-2-1-③ 2-2-3-①	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 여성재취업 지원을 위해 경력단절여성 통합사례관리 서비스를 강화할 필요가 있음</li> <li>• 관내 공공기관 등과의 협업체제마련을 통한 전문 인력제도 확대               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 관내 연구기관, 공공기관 등과의 협업을 통해 전문 인력으로 고학력 여성인력의 일·경력 기회 확대 추진</li> </ul> </li> <li>• 전문기를 활용한 심리·고충 상담(직장맘지원센터 사업으로 확대 실시)</li> <li>• 장애 특성, 인증 등에 구애받지 않도록 경력실계 및 지원인력 양성</li> <li>• 장애 특성을 고려한 일자리 취업 지원 사업 확대</li> <li>• 다문화 이주 여성을 고려한 경력실계 지원</li> <li>• 청년과 신중년 사이 40대 여성을 위한 세중형 일자리 지원사업               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 정책의 시각지대로 자리 잡은 40대 여성을 위한 일자리 지원 사업 또는 직업훈련 지원이 필요함</li> </ul> </li> <li>• 직업훈련을 도전하려는 여성, 취·창업을 준비하려는 여성들을 위한 교류의 장을 마련하여, 심리적·실질적 지원을 추진               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 여성기업인과 경력보유 여성들의 교류의 장</li> <li>- 유사 직종 취창업을 준비하려는 경력보유 여성 간의 교류의 장 등 다양한 프로그램 마련을 통해 여성 인적 자원 네트워크 조성</li> </ul> </li> <li>• 신중년 일자리 지원사업</li> <li>• 시민 참여로 만드는 경력보유 여성 인제 DB 구축 및 활용을 위한 홍보 활성화</li> <li>• 재택근무 및 원격근무 가능 스마트워크센터 마련, 필요 지자체 데어</li> </ul>
	3. 여성 창업 지원 서비스 강화(5)	없음	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 여성창업지원기관 간 협업 강화를 위한 협력체계 마련</li> <li>• 창업 지원사업에 대한 특장성별영향평가 실시</li> </ul>

영역	중점과제	세종시 시행계획 (2022년)	시행계획 개선방안 (2023년)
다변화되는 일방식·영역 대응 (15)	1. 다양한 형태의 일자리 지원(11)	있음 3-1-1-③ 3-1-2-①	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>경력단절여성 특화 취업지원서비스 개발을 위해</b> 시간제 등 다양한 일자리(직종) 개발 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 세종시 일자리인식 실태조사 분석 결과 희망 일자리 모형의 윤곽이 드러남: “월평균 임금 200만원 경제 일자리, 교육 서비스업, 보건 및 사회복지 서비스업 일자리, 시간제 일자리”</li> <li>- 구인 수요가 많은 산업·직종을 중심으로 시간제 일자리 발굴 및 연계, 홍보 강화</li> <li>- 재택근무 및 원격근무 가능한 시간제 일자리를 숙련도에 따라 분류하여 정보 제공</li> <li>- 국제연구단지 및 지역연구관과의 협업을 통한 연구지원 일자리 구인·구직정보 제공</li> <li>- 자녀 안심 학습 매니저 일자리 양성(세종시 경력 인증제 활용)</li> </ul> </li> <li>• <b>구인 수요가 많은 산업·직종별 일자리(직종) 연계와 홍보 강화</b></li> <li>• <b>도농복합도시 세종시의 특성을 고려한 농촌형 일자리 개발(농·임업 관련 6차산업 취·창업지원, 농촌형 돌봄 일자리 등)</b></li> <li>• <b>플랫폼 일자리 등 다양한 일자리 관련 여성 역량강화를 위하여 교육훈련 확대</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 플랫폼 기업 관련 교육</li> <li>- 6차 산업 관련 교육</li> <li>- 교육 서비스업 등</li> </ul> </li> </ul>
돌봄 지원 체계 강화(18)	2. 사회각경제 분야의 여성 지원 강화(4)	없음	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>여성 사회취기업 창업 지원 강화</b></li> </ul>
	1. 맞춤형이거구·취업포의 자녀돌봄 사각지대 해소(12)	있음 4-1-1-① 4-1-3-④	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>집안일(가사+돌봄) 부담 감소를 위한 지원 방안</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 신규 노동시장 진입, 직업훈련(신산업, 디지털 전문기 등 장기) 도전 시 집안일 돌봄 배우치 제공 또는 요금액 감면</li> <li>- “세종형 집안일 도우미” 사업을 공공사업으로 추진해 불 것을 제안함. 노동시장 진입 또는 재진입을 시도하는 여성을 지원하는 사업이자, 또 다른 사회서비스로 인한 일자리 창출이 가능한 사업 아이디어가 될 수 있음(지역산업 맞춤형 산업 일자리 사업 등 국비 확보 검토 필요)</li> </ul> </li> </ul>
	2. 지역사회 돌봄체계 구축(6)	있음 4-2-2-①	-

영역	중점과제	세종시 시행계획 (2022년)	시행계획 개선방안 (2023년)
경력단절여성 정책 추진 체계 정비(13)	1. 경력단절여성 지원을 위한 진담체계 개선(5)	없음	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 「여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법」에 근거한 지방자치단체의 책무 이행을 위한 제언(실태조사 기반)</li> <li>• 세종시 거주 여성 여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방을 위한 정책연구 모임(또는 정책 포럼)을 구성·운영</li> <li>• 「여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법」에 근거한 사업주의 책무를 위한 인센티브 체계 마련</li> <li>• 「세종시 여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방을 위한 조례(가칭)」 개정 검토</li> <li>• 세종특별자치시장의 경력인증 절차 또는 권리 보호를 위한 거버넌스 운영 체계를 향후, 개정될 조례에 담은 동시에 「가칭」 세종형 직장맘 지원센터」의 운영 사업으로 적극 검토해 볼 필요가 있음</li> <li>• 「남녀고용평등 및 일·가정 양립지원에 관한 법률」에 근거하여 수립되는 기본계획을 고려한 세종시 대응 방안 마련이 필요</li> <li>• 양성 평등한 시정 47기 &lt;세종시 일자리 종합계획&gt; 및 &lt;연차별 세부계획&gt; 수립</li> </ul>
2. 제도개선 및 협력체계 구축(8)		있음 5-2-2-③	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 세종시의 여성고용정책 협의체토서의 (가칭) 일자리정책조정위원회 추진</li> <li>• 세종시 여성친화도시 조성 시민참여단과 함께하는 기본계획 모니터링 체계 구축 및 운영</li> </ul>

# 차 례

<b>1장 서론</b> .....	<b>3</b>
1절 연구의 배경 및 목적 .....	3
1. 연구의 배경 및 필요성 .....	3
2. 연구의 목적 .....	5
2절 연구의 범위와 방법 .....	6
1. 연구의 범위 .....	6
2. 연구의 방법 .....	9
3. 연구 결과의 활용 및 기대효과 .....	10
<b>2장 선행연구 검토</b> .....	<b>15</b>
1절 중앙부처의 일자리 대응 정책 검토 .....	15
1. 법률적 이해 .....	15
2. 주요 법률 검토 .....	16
3. 기본계획의 주요 내용 .....	19
2절 지방정부의 여성 일자리 대응 사례 .....	24
1. 지방정부의 경력단절 여성 일자리 정책 사례 .....	24
2. ‘직장맘 또는 워킹맘’ 지원 사례 .....	30
3절 여성 노동시장의 이해를 위한 제도적 요소들 .....	38
1. 노동시장을 둘러싼 제도적 상호보완성 개념의 이해 .....	38
2. 세종시 여성 노동시장을 이해하기 위한 연구 분석틀 .....	42
<b>3장 세종시 여성 노동시장의 이해</b> .....	<b>45</b>
1절 세종시 노동시장 현황 .....	45
1. 세종시 경제활동 인구 현황 .....	45
2. 세종시 경력단절 여성 현황 .....	47
2절 세종시 여성 노동시장의 특성 .....	50
1. 복지체제 특성 .....	50

2. 산업·노동 시장체제 특성 .....	58
3. 교육·숙련 시스템 특성 .....	73
4. 정치체제 특성 .....	101
5. 세종시 여성 노동시장의 제도적 특성과 전략 .....	104
<b>4장 여성 일자리 인식 진단과 정책 수요 .....</b>	<b>111</b>
1절 분석 개요 .....	111
1. 분석 개요 .....	111
2. 세종시 경력단절 경험 응답자 특성 .....	115
2절 경력단절 이후의 구직 및 직업훈련 경험 .....	123
1. 세부 분석 개요 .....	123
2. 왜 경력단절 경험했는가?(전체 응답자 대상) .....	123
3. 구직활동 및 직업훈련 경험 여부(미취업자 대상) .....	126
4. 구직경로와 방법, 일자리 고려사항(미취업자 대상) .....	134
3절 임금근로자와 비임금근로자의 일자리 인식 .....	143
1. 세부 분석 개요 .....	143
2. 임금근로자의 현재 일자리 상태(취업자 대상) .....	144
3. 비임금근로자의 현재 일자리 상태(취업자 대상) .....	154
4. 일자리 계속/사직 여부 .....	157
4절 향후의 취업/창업 관련 정책 수요 .....	161
1. 세부 분석 개요 .....	161
2. 향후 취업/창업 의사 .....	162
3. 향후 직업교육 훈련 .....	178
4. 취업 여성의 경력 유지를 위해 바라는 정부 정책 .....	183
5절 일자리 인식 진단 결과 시사점 .....	187
1. 세종시 일자리 인식 진단 결과 요약 .....	187
2. 군집분석을 통한 집단별 정책 수요(사후분석) .....	190
3. 젠더 거버넌스와 전문가를 활용한 의견조사 .....	194

5장 결 론 .....	205
1절 연구 요약 .....	205
1. 연구 요약 .....	205
2. 주요 연구 결과별 시사점 .....	208
2절 정책 제언 .....	215
1. 법·제도 측면 .....	215
2. 세종시 경력보유 여성 등을 위한 비전과 정책목표(안) .....	221
3. 경력보유 여성 등의 지원을 위한 추진체계 개선방안 .....	225
참고문헌 .....	237

## 표 차례

[표 1-1] 연구의 흐름 .....	8
[표 2-1] 「경력단절 여성 등의 경제활동 촉진법」 전부개정 주요 내용 .....	17
[표 2-2] 제1차 및 제2차 경력단절 여성 등의 경제활동 촉진 기본계획 주요 내용 ..	19
[표 2-3] 제3차 기본계획(2020~2024) 추진과제 세부 내용 .....	20
[표 2-4] 제3차 기본계획(2020~2024)에 따른 세종시 시행계획 .....	21
[표 2-5] 여성 맞춤형 일자리 대책(6차 기본계획) .....	22
[표 2-6] 지방정부 여성 일자리 대응 정책 사례 검토 자료 목록 .....	24
[표 2-7] 서울, 충남, 강원, 충북 청주시 정책 방향 검토 결과(공통사항 중심) .....	26
[표 2-8] 서울시 직장맘 지원 종합계획 주요 내용 .....	31
[표 2-9] 여성가족부의 워킹맘·워킹대디 지원사업 주요 내용 .....	32
[표 2-10] 워킹맘 워킹대디 지원센터 추진체계 .....	33
[표 2-11] 고용노동부의 ‘민간단체 고용평등상담실 지원사업’ .....	34
[표 2-12] 한국의 제도적 맥락과 여성 노동시장의 특징 .....	39
[표 2-13] 지방정부 수준에서의 여성 노동시장 특성 분석을 위한 제도별 세부지표 도출 .....	41
[표 3-1] 세종시 주민등록인구 변화(2012~2021년) .....	45
[표 3-2] 세종시 경제활동인구 변화 추이 .....	46
[표 3-3] 세종시 비경제활동 인구와 그 사유 .....	46
[표 3-4] 시·도별 경력단절 여성 변화(2017년 vs. 2021년) .....	49
[표 3-5] 세종시 연도별 국·공립어린이집 확충 현황 .....	50
[표 3-6] 세종시 공공 보육 이용률 및 국·공립어린이집 이용률 변화 추이 .....	51
[표 3-7] 시·도별 어린이집 이용 현황 및 공공 보육 이용률 .....	52
[표 3-8] 전국 및 세종시의 육아휴직자의 성비 .....	53
[표 3-9] (참고) 지역별 일·생활 균형 지수 변화 전년 대비 현황(2019년~2020년) ..	55
[표 3-10] 일·생활 균형 지수 세부지표별 세종시 순위*를 통해 본 SWOT 분석 .....	56

[표 3-11]	세종시 종사자 규모별 사업체 수 및 종사자 수 현황(2019년 기준) …	58
[표 3-12]	2019년 기준 세종시 남성 종사자 집중 산업(내림차순) …	62
[표 3-13]	2019년 기준 세종시 여성 종사자 집중 산업(내림차순) …	62
[표 3-14]	전국 및 세종시 성별 임금 격차 수준 …	70
[표 3-15]	전국 및 세종 여성 상용직 근로자 수준 …	72
[표 3-16]	전국 및 세종 교육 정도별 경력단절 여성 현황 …	74
[표 3-17]	세종시 직종별(중분류) 구인·구직 미스매치 현황(2021년 기준) …	77
[표 3-18]	(참고) 세종시 직종별(소분류) 구인·구직 미스매치 현황(2021년 기준) …	78
[표 3-19]	세종시 남성 구직건수 Top 10 직종 현황(2021년 기준) …	80
[표 3-20]	세종시 여성 구직건수 Top 10 직종 현황(2021년 기준) …	81
[표 3-21]	세종시 남성 취업건수 높은 직종 Top 10과 성비(2021년 기준) …	81
[표 3-22]	세종시 여성 취업건수 높은 직종 Top 10과 성비(2021년 기준) …	82
[표 3-23]	세종시 성별에 따른 구직-취업 미스매치 주요 직종 Top 10 …	83
[표 3-24]	세종시 고학력 여성 선호 직종(연 50건 이상 구직) …	84
[표 3-25]	세종시 고학력 남성 선호 직종(연 50건 이상 구직) …	85
[표 3-26]	세종시 새일센터 경력단절 예방지원사업(2022년) …	87
[표 3-27]	세종시 시정 3기 일자리 종합계획 대비 2022년 연차별 세부계획 비교 …	90
[표 3-28]	시·도별 훈련기관 현황 …	92
[표 3-29]	시·도별 훈련기관 훈련과정 수 현황 …	94
[표 3-30]	시·도별 여성 실업자 훈련 실시현황(2021년) …	96
[표 3-31]	연령별 여성 실업자 훈련 실시현황 비교(전국 vs. 세종시, 2021년) …	97
[표 3-32]	직종별 여성 실업자 훈련 인원 비율(전국 vs. 세종, 2021년) …	98
[표 3-33]	국가 기간·전략산업 직종훈련 프로그램 수 및 비중 …	99
[표 3-34]	국민내일배움카드(구직자)의 반도체·가상현실·인공지능 훈련 현황 …	99
[표 3-35]	K-디지털 아카데미 프로그램 수 및 비중 …	100
[표 3-36]	전국 및 세종시의 광역의원 성비 …	101
[표 3-37]	2020년 전국노동조합 지역별 조직현황 …	102
[표 3-38]	전국 및 세종 노동조합 유형별 현황(2020년) …	103
[표 3-39]	전체 및 세종 노동조합원 수(2020년) …	103

[표 4-1]	〈2020년 세종특별자치시 일자리인식 실태조사〉 활용 가능성 검토 결과	113
[표 4-2]	경력단절 경험 여성 연령	115
[표 4-3]	경력단절 경험 여성 연령별 혼인상태	116
[표 4-4]	경력단절 경험 여성 연령별 교육 수준	117
[표 4-5]	경력단절 경험 여성 연령별 거주지(읍·면·동)	118
[표 4-6]	경력단절 경험 여성 연령별 거주기간	119
[표 4-7]	경력단절 경험 여성 혼인상태별 지난 1주간 활동상태	120
[표 4-8]	경력단절 경험 여성 지난 1주간 활동상태 중 ‘일하였음(일시 휴직 포함)’ 응답자의 산업-직업 현황	121
[표 4-9]	경력단절 경험 여성 지난 1주간 활동상태 중 ‘일하였음(일시 휴직 포함)’ 응답자 직장의 종사자 규모	122
[표 4-10]	경력단절 경험 여성 연령·거주지별 경력단절 주된 이유	124
[표 4-11]	경력단절 경험 여성 연령·거주지별 경력단절 기간	125
[표 4-12]	경력단절 경험 여성 연령·거주지별 1년 내 구직 경험	127
[표 4-13]	경력단절 경험 여성 연령·거주지별 직업교육 훈련 경험	128
[표 4-14]	경력단절 경험 여성 연령·거주지별 직업교육 훈련 도움 정도	129
[표 4-15]	경력단절 경험 여성 연령·거주지별 직업교육 훈련 도움 이유	130
[표 4-16]	경력단절 경험 여성 연령·거주지별 직업교육 훈련 도움 안 된 이유	131
[표 4-17]	경력단절 경험 여성 연령·거주지별 직업교육 훈련받지 않은 이유	133
[표 4-18]	경력단절 경험 여성 (미취업자) 연령·거주지별 1년 내 구직경로	134
[표 4-19]	경력단절 경험 여성 (취업자) 연령·거주지별 구직방법 및 경로	136
[표 4-20]	경력단절 경험 여성 (미취업자) 연령·거주지별 구직방법	137
[표 4-21]	경력단절 경험 여성 연령·거주지별 일자리 희망 이유	138
[표 4-22]	경력단절 경험 여성 연령·거주지별 일자리 선택 시 고려사항	140
[표 4-23]	경력단절 경험 여성 (미취업자) 연령·거주지별 구직 애로사항	141
[표 4-24]	경력단절 경험 여성 연령·거주지별 직장 산업 코드 분류	145
[표 4-25]	경력단절 경험 여성 연령·거주지별 종사자 규모	146
[표 4-26]	경력단절 경험 여성 연령·거주지별 직업 코드 분류	148
[표 4-27]	경력단절 경험 여성 연령·거주지별 종사상 지위	149
[표 4-28]	경력단절 경험 여성 연령·거주지별 고용 형태	150

[표 4-29] 경력단절 경험 여성 연령·거주지별 고용계약 기간 .....	151
[표 4-30] 경력단절 경험 여성 (임금근로자) 연령·거주지별 월평균 임금 .....	152
[표 4-31] 경력단절 경험 여성 (비임금근로자) 연령·거주지별 일자리 현황 .....	154
[표 4-32] 경력단절 경험 여성 (비임금근로자) 연령·거주지별 일자리 전망 .....	156
[표 4-33] 경력단절 경험 여성 (임금근로자) 연령·거주지별 일자리 계속 여부 .....	157
[표 4-34] 경력단절 경험 여성 (비임금근로자) 연령·거주지별 일자리 계속 여부 .....	158
[표 4-35] 경력단절 경험 여성 (미취업자) 연령·거주지별 그만둔 사유 .....	160
[표 4-36] 경력단절 경험 여성 연령·거주지별 일자리 희망 여부 .....	163
[표 4-37] 경력단절 경험 여성 연령·거주지별 희망 일자리 유형 .....	164
[표 4-38] 경력단절 경험 여성 연령·거주지별 일자리 희망하지 않는 이유 .....	165
[표 4-39] 경력단절 경험 여성 연령·거주지별 장래 근로에 대한 희망 이유 .....	167
[표 4-40] 경력단절 경험 여성 연령·거주지별 창업 선택 이유 .....	168
[표 4-41] 경력단절 경험 여성 연령·거주지별 월평균 희망 임금 .....	169
[표 4-42] 경력단절 경험 여성 연령·거주지별 일자리 선택 시 고려사항 .....	171
[표 4-43] 경력단절 경험 여성 연령·거주지별 희망 직업 산업 코드 분류 .....	172
[표 4-44] 경력단절 경험 여성 연령·거주지별 희망 직장 유형 .....	174
[표 4-45] 경력단절 경험 여성 연령·거주지별 희망 고용 형태 .....	175
[표 4-46] 경력단절 경험 여성 연령·거주지별 시간제 일자리 선택 이유 .....	176
[표 4-47] 경력단절 경험 여성 연령·거주지별 창업 선택 이유 .....	177
[표 4-48] 경력단절 경험 여성 연령·거주지별 향후 직업교육 훈련 참가 의향 .....	179
[표 4-49] 경력단절 경험 여성 연령·거주지별 향후 직업교육 훈련 목적 .....	180
[표 4-50] 경력단절 경험 여성 연령·거주지별 직업교육 훈련 내용(직종) .....	181
[표 4-51] 경력단절 경험 여성 연령·거주지별 경력단절 예방 정책 .....	183
[표 4-52] 경력단절 경험 여성 연령·거주지별 세종시민 취업·창업 활성화 정책 .....	185
[표 4-53] 경력단절 경험 응답자 658명 계층적 군집 분석 결과 .....	191
[표 4-54] 군집 집단별 정책 선호: 세종시민 취·창업 활성화를 위해 필요한 정책은? .....	192
[표 4-55] 군집 집단별 정책 선호: 세종시 여성의 경력단절 예방지원을 위해 필요한 정책은? .....	193
[표 4-56] 전문가 의견조사 및 간담회 논의를 위한 기본 조사지 양식 .....	195

[표 4-57] 참고: 세종지역인적자원개발위원회 보고서 정책 제언 .....	196
[표 4-58] 주요 자문 내용 .....	198
[표 4-59] 다양한 일자리 지원 사업 제안 예시 .....	200
[표 5-1] (요약) 세종시 여성 노동시장 특성에 따른 시사점과 전략 .....	208
[표 5-2] (요약) 세종시 일자리 인식 진단과 정책 수요 분석에 따른 시사점 .....	211
[표 5-3] 서울특별시 성동구 경력보유 여성 등의 경력인정 신청서 및 인정서 양식 ...	217
[표 5-4] 관계부처 합동 여성 일자리 대책(2018~2022) .....	218
[표 5-5] 경력단절 예방과 경력 유지를 위한 세부과제 방향(안) .....	222
[표 5-6] 경력 만들기와 경력 잇기 세부과제 방향(안) .....	223
[표 5-7] 향후 연구 주제 제안 .....	231
[표 5-8] 세종시 경력보유 여성 일자리 대응을 위한 비전 및 정책목표 제안 ...	232
[표 5-9] <제3차 경력단절 여성 등의 경제활동 촉진 기본계획(2020~2024)> 세종시 시행계획 개선방안 .....	233

## 그림 차례

[그림 1-1] 연구 흐름도 .....	11
[그림 2-1] 제2차 양성평등정책 기본계획(2018~2022)의 비전 .....	23
[그림 2-2] 연구 분석틀 .....	42
[그림 3-1] 기혼여성 대비 경력단절 여성 비중(2017년 vs. 2021년) .....	47
[그림 3-2] 비취업여성 대비 경력단절 여성 비중(2017년 vs. 2021년) .....	48
[그림 3-3] 전국 및 세종시의 성별 육아휴직 비율 .....	54
[그림 3-4] 세종시 일·생활 균형 지수 변화(2019~2020) .....	54
[그림 3-5] 세종시 일·생활 균형 지수 변화에 대한 시사점(2019년 대비 2020년) .....	57
[그림 3-6] 세종시 산업별 사업체 수 변화(2014년 vs. 2019년) .....	59
[그림 3-7] 세종시 산업별 종사자 수 변화(2014년 vs. 2019년) .....	60
[그림 3-8] 세종시 종사자 규모별 사업체 비율(한국표준산업분류 10차 기준) .....	65
[그림 3-9] 세종시 비정규직 근로자 성별 현황 .....	69
[그림 3-10] 성별에 따른 세종시 구인·구직·취업 현황 비교(2021년 기준) .....	75
[그림 3-11] 세종새일센터 조직도 .....	86
[그림 3-12] 세종시 노동정책 기본계획 비전과 목표 .....	89
[그림 3-13] 세종지역인적자원개발위원회 조직도 .....	91
[그림 3-14] 시·도별/연도별 훈련기관 현황 비교 (훈련기관 수, 2016년 vs. 2021년) .....	93
[그림 3-15] 시·도별/연도별 훈련기관 현황 비교 (훈련기관 증가율, 2016년 vs. 2021년) .....	93
[그림 3-16] 시·도별/연도별 훈련기관 과정 현황 비교 (훈련기관 과정 수, 2016년 vs. 2021년) .....	95
[그림 3-17] 시·도별/연도별 훈련기관 과정 현황 비교 (훈련기관 과정 증가율, 2016년 vs. 2021년) .....	95
[그림 3-18] 세종시 여성 노동시장의 특징에 따른 전략 .....	107

[그림 4-1] 정책 제안을 위한 전문가 의견조사 실시개요 .....	195
[그림 5-1] 2022년 세종특별자치시 양성평등주간행사 기념 정책포럼 .....	206
[그림 5-2] 연구 분석틀 .....	207
[그림 5-3] 군집분석을 통한 집단별 수요 분석 결과 (취·창업 활성화를 위해 필요한 정책 선호도) .....	213
[그림 5-4] 군집분석을 통한 집단별 수요 분석 결과 (경력단절 예방지원을 위한 정책 선호도) .....	214

# 서론

1절 연구의 배경 및 목적

2절 연구의 범위와 방법

## 1장



# 1장 서론

## 1절 연구의 배경 및 목적

### 1. 연구의 배경 및 필요성

미래전략수도 세종시의 “인적 자원으로서의 여성”을 재조명

- “미래전략수도 세종시”의 주요한 인적 자원으로서 경력보유 여성의 가치 제고와 활용을 위한 전략 모색
  - 세종시 시정 4기의 비전은 미래전략수도를 지향하며, 도시의 자족 기능을 확충하기 위한 목표를 세우고 있음
  - 세종시 경력보유 여성을 자족 기능을 강화하기 위한 중요한 인적 자원으로서 인식하고, 적극적으로 지원하기 위한 기초연구가 필요한 시기
  - 이와 더불어, 노동시장으로의 첫 진입을 시도하는 여성과 이미 경제활동 중인 이들의 경력단절 예방 및 경력 유지를 위한 전략이 필요<sup>3)</sup>
- 여성의 모성권과 노동권 보호를 위한 일자리 대응 정책 방향 설정을 위한 기초 연구자료가 필요함
  - 시정 4기 여성 정책공약 중 하나인 직장맘지원센터는 여성의 모성권과 노동권 보호를 위한 시정 의지를 반영하고 있음
  - 이것은 여성의 경력 유지 및 노동시장으로의 복귀 등을 위해 필요한 것이나 아직 관련한 세종시 차원의 기초연구가 부재한 상황임

세종특별자치시의 여성 노동시장의 특징 규명을 통한 정책 방향 모색

- 세종시 일자리 정책 설계에 있어 “여성”에 대한 이해의 필요성

---

3) 본 연구에서는 ‘경력단절 여성’ 용어를 ‘경력보유 여성’으로 병기하여, 여성의 경험과 역량, 전문성에 보다 초점을 맞추고자 하는 최근의 법률(「경력단절 여성 등의 경제활동촉진법」⇒ 「여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법」) 개정안 논의를 반영하고자 함

- 경력보유 여성은 지방자치단체의 고용률 상승을 견인할 수 있는 단일 정책집단 중 가장 대규모의 크기를 가지는 집단임
- 노동생산성 측면에서도 취약계층 일자리 가운데 우위를 가지는 집단이라고 할 수 있음

○ “세종시의 여성 노동시장은 어떠한가?”에 대한 답을 찾는 과정이 필요

- 통계청의 「지역별고용조사」에 따르면, 2021년 기준 세종시의 15~54세 기혼여성 대비 경력단절 여성 비중은 22.2%로, 17개 시·도 중 1위를 차지함
- 여성의 경력단절은 사회적·경제적 문제로 인식되어왔음. 따라서 여성의 생애사건 특성을 고려한 지역 맞춤형 취·창업 정책 마련 필요
- 경력단절 경험 후에는 노동시장 재진입 시 하향 취업하는 경우가 많아 경력단절의 예방을 위한 고용환경의 구조적 개선 필요
- ‘여성 특정적 위험(Women-Specific Risks)<sup>4)</sup>’을 고려한 정책을 설계하기 위해서는 우선적으로 지역 노동시장이 갖는 제도적 맥락을 성인지적 관점으로 이해하려는 시도가 선행되어야 함(Estévez-Abe, 2005; 최성은, 2017)

○ “세종시 경력보유 여성들은 어떤 일자리를 원하는가?”에 대한 진단이 필요

- 경력단절을 경험한 세종시 거주 여성들의 일자리에 대한 인식, 취업에 대한 정책 수요를 파악하는 과정이 요구됨
- 여성의 모성권과 노동권을 보장하기 위해 세종시 경력보유 여성의 차별적 특성을 고려하여 **경력단절 예방 및 경력 유지, 그리고 노동시장 복귀 차원에서 대응 방안을 모색할 필요가 있음**

○ 따라서 본 연구에서는 인적 자원으로서의 여성이 갖는 ‘여성 특정적 위험’을 고려하여 이론적 차원에서는 세종시 여성 노동시장의 특성을 제도적 관점에서 규명하고, 실천적 차원에서는 경력보유 여성의 일자리인식 실태조사 결과를 분석하여 시민이 원하는 일자리 정책 방향을 제시해 보고자 함

---

<sup>4)</sup> Estévez-Abe(2005)는 여성의 경우 남성과 다른 임신·출산과 같은 생물학적 차이와 가정 내의 성별화된 노동구조로 인하여 발생하는 일들로 인하여 ①해고의 위험, ②고용주가 얻을 숙련투자에 대한 수익의 감소, ③이러한 노동의 개입으로 숙련형성의 기회를 얻지 못하거나 가치가 하락할 위험에 놓일 가능성이 크다고 설명함

## 2. 연구의 목적

- 본 연구는 세종시 여성 노동시장의 특성을 제도주의 관점으로 규명함으로써 ①복지체제, ②교육·훈련, ③산업·노동시장, ④정치체제 측면에서의 전략을 도출하고, 경력단절을 경험한 여성들의 일자리 인식과 수요를 진단하여, 세종시 경력보유 여성을 위한 일자리 대응 정책 방향을 제시하는 데 그 목적이 있음

## 2절 연구의 범위와 방법

### 1. 연구의 범위

#### 1) 공간적 범위

- 세종특별자치시
- 대상: 세종특별자치시 거주 중인 경력보유 여성
  - 법률(「여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법」)에서 사용되는 ‘경력단절’ 용어와 ‘경력보유’를 병기하여 사용함

#### 2) 시간적 범위

- 기준연도: 2022년
- <세종특별자치시 일자리인식 실태조사> 미시데이터 분석: 2020년 기준

#### 3) 내용적 범위

##### 중앙정부와 지방정부 여성 일자리 대응 정책 검토

- 주요 법률 및 기본계획 검토
  - 「여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법(약칭: 여성경제활동법)」으로의 전부개정 및 법 제명 변경 사항 검토
  - 기존 「경력단절 여성 등의 경제활동 촉진법(약칭: 경력단절 여성법)」은 2021년 12월 7일 전부 개정되어, 2022년 6월 8일부터, 「여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법(약칭: 여성경제활동법)」 시행
- 지방정부의 여성 일자리 대응 사례
  - 경력단절 여성을 위한 지방정부의 정책 연구보고서 검토
  - 여성의 경력 유지(직장맘, 워킹맘)를 위한 지방정부 사례 검토

**세종시 여성 노동시장의 이해를 통한 특징 규명**

- 여성 노동시장의 이해를 위한 선행연구 검토
  - 노동시장을 둘러싼 제도적 상호보완성 개념 검토
  - 복지·생산레짐 연구 경향 검토
- 세종시 여성 노동시장 특성 분석을 위한 세부지표 도출
  - 산업, 노동시장, 교육·숙련 특성, 복지, 정치체제별 세부지표 선정
- 각 지표별 현황 분석을 통한 세종시 여성 노동시장 특징 규명

**세종시 경력단절 경험 여성의 일자리인식 실태조사 결과 분석**

- 세종시에서 2020년에 실시한, <세종특별자치시 일자리인식 실태조사> 마이크로데이터를 활용하여 경력보유 여성의 일자리에 대한 인식 수준을 진단하고, 대응 방안을 모색하고자 함
  - 응답자 중 경력단절 유경험자의 응답만을 추출하여 분석함
  - 연구 예산의 한계로, 세종시 경력단절 여성 대상 실태조사를 진행할 수 없어 기존에 세종시(정보통계담당관)에서 실시한 일자리인식 실태조사 결과를 활용함
- 주요 분석 내용
  - 경력단절 이후의 구직 및 직업훈련 경험, 일자리 상황과 정책 수요 등

**세종시 경력보유 여성을 위한 일자리 대응 방안 모색**

- 세종시 젠더 거버넌스를 활용한 간담회 실시
  - (대상) 세종시 여성친화도시 시민참여단 분과별(출산과 복지분과, 교통과 안전 분과, 일자리와 공동체 분과, 문화와 활동 분과) 시민 간사 및 위원장
  - (간담회 주요 논의 사항) 경력단절 예방을 위해 필요한 정책, 경력 유지를 위해 필요한 지원, 노동시장 복귀를 위해 필요한 지원 사항 등
- 전문가 자문회의를 통해 경력보유 여성을 위한 일자리 대응 정책 방안 모색

[표 1-1] 연구의 흐름

목 차	내 용
제 1 장	<p style="text-align: center;">서 론</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 연구의 배경 및 목적</li> <li>• 연구의 범위와 방법</li> </ul>
제 2 장	<p style="text-align: center;">선행연구 검토</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 중앙부처의 일자리 대응 정책</li> <li>• 지방정부의 여성 일자리 대응 사례</li> <li>• 여성 노동시장의 이해를 위한 제도적 요소들</li> <li>• 세종시 여성 노동시장을 이해하기 위한 연구 분석틀</li> </ul>
제 3 장	<p style="text-align: center;">세종시 여성 노동시장의 이해</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 세종시 노동시장 현황</li> <li>• 세종시 여성 노동시장의 특성               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 복지체제 특성</li> <li>- 산업·노동 시장체제 특성</li> <li>- 교육·숙련 시스템 특성</li> <li>- 정치체제 특성</li> </ul> </li> <li>• 세종시 여성 노동시장의 제도적 특성과 전략</li> </ul>
제 4 장	<p style="text-align: center;">세종시 여성 일자리 인식 진단과 정책 수요 발굴 *〈2020년 세종특별자치시 일자리인식 실태조사〉 미시데이터 분석</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 분석 개요</li> <li>• 경력단절 이후의 구직 및 직업훈련 경험</li> <li>• 임금근로자와 비임금근로자의 일자리 인식</li> <li>• 향후의 취업/창업 관련 정책 수요</li> <li>• 일자리 인식 진단 결과 시사점               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 세종시 일자리 진단 결과 시사점</li> <li>- 군집분석을 통한 집단별 정책수요(사후분석)</li> <li>- 젠더 거버넌스와 전문가를 활용한 의견조사</li> </ul> </li> </ul>
제 5 장	<p style="text-align: center;">결 론</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 연구 요약</li> <li>• 세종시 경력보유 여성을 위한 일자리 대응 정책 제안               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 예방 및 경력 유지 차원, 노동시장 복귀 지원 차원</li> </ul> </li> </ul>

## 2. 연구의 방법

### □ 문헌 연구: 중앙부처 및 지방자치단체 정책연구, 통계 등 2차 자료의 활용

- 중앙부처(고용노동부, 여성가족부 등) 및 타 지방자치단체의 경력단절 여성 등을 위한 정책 자료 검토
- 통계청 및 유관기관의 경력단절 여성 등에 관한 통계자료 활용
- 지역 유관기관(세종지역인적자원개발위원회)에서 2021년에 실시한 경력단절 여성 실태조사 결과 보고서<sup>5)</sup>를 활용하여 현황 진단과 정책 수요 발굴에 활용
- 복지생산레짐, 제도적 상호보완성, 여성 노동시장 및 일자리, 일·생활 균형(일·가정 양립) 등과 관련된 선행연구 자료 검토

### □ 사례 분석

- 지역의 경력단절 여성을 위한 정책사례를 검토하기 위하여, 정책연구자료를 중심으로 ‘정책 방향, 정책 방안, 정책 내용’을 중심으로 검토함
  - (대상) 광역자치단체: 서울특별시, 충청남도, 강원도
  - (대상) 기초자치단체: 충청북도 청주시
- 여성의 모성권과 노동권을 보장하기 위한 직장맘 또는 워킹맘 지원 사례를 검토함
  - (대상) 서울특별시 직장맘 지원센터, 광주광역시 일·가정양립지원본부

### □ 세종특별자치시 일자리인식 실태조사 마이크로데이터 분석

- 2020년, 2017년 세종시에서 공표한 일자리인식 실태조사의 마이크로데이터 분석(빈도분석 중심)을 통해, 경력단절 경험 여성과 비경력 여성 간의 일자리 인식 차이를 진단하고 정책 수요 발굴
  - SPSS 통계패키지를 활용한 기초통계분석(빈도분석 중심)을 통한 응답 분석
  - 경력단절 유경험 응답자의 집단별 특성을 도출하기 위한 군집분석 및 사후분석(교차분석)을 실시

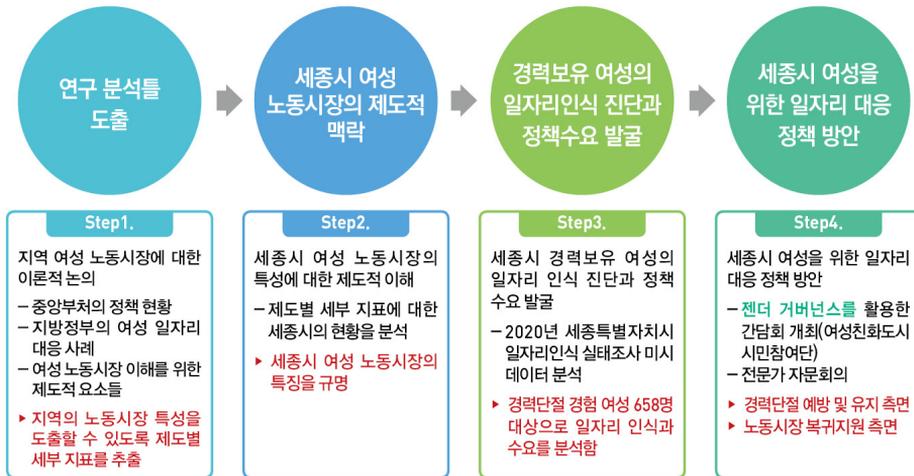
5) 세종지역인적자원위원회(2021), <취약계층(경력단절 여성 및 신중년) 적합 인력양성연구조사>; 세종지역인적자원위원회(2021), <경력단절 여성 고용가능성 활성화 연구 실태조사>

## □ 전문가 자문회의 실시

- 세종시 젠더 거버넌스를 활용한 간담회 개최
  - 세종시 여성친화도시 조성 시민참여단(분과 시민위원 간사, 위원장, 담당 공무원 대상) 간담회를 통한 의견수렴
  - 세종시는 여성가족부 지정 여성친화도시 2단계 발전도시로서 여성친화도시 조성 시민참여단 등 지역 내 민관협력 거버넌스가 활발히 진행 중에 있음
- 자문회의 등을 통한 관련 전문가 의견 수렴
  - 일자리 정책 전문가 의견조사
  - 유관 부서 및 기관(경제산업국 일자리정책과, 세종시 지역인적자원개발위원회, 세종여성새로일하기센터, 세종신중년센터 등) 대상 의견 수렴
  - 2022년 9월 1일 개최된 <2022년 세종특별자치시 양성평등정책포럼>에서 연구책임자 기초발제(주제: 여성의 모성권·노동권 보호를 통한 일·가정양립 환경 조성) 후 토론자 및 참석자의 관련 의견 수렴

## 3. 연구 결과의 활용 및 기대효과

- 세종시 여성 노동시장 특성을 고려한 맞춤형 일자리 정책 설계에 필요한 기초연구자료 축적
- 미래전략수도 세종시의 자족 기능 확충을 위한 “여성” 인적 자원 개발 및 활용에 기여
- 2022년 「여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법」 시행에 따른 세종시 경력보유 여성을 위한 대응 정책 추진 방향 설정



[그림 1-1] 연구 흐름도



## 선행연구 검토

1절 중앙부처의 일자리 대응 정책 검토

2절 지방정부의 여성 일자리 대응 사례

3절 여성 노동시장의 이해를 위한 제도적 요소들

## 2장



## 2장 선행연구 검토

### 1절 중앙부처의 일자리 대응 정책 검토

#### 1. 법률적 이해

- 중앙부처에서 실시하는 경력보유 여성을 위한 일자리 대응 정책은 주로 법률에 근거한 기본계획을 기초로 추진됨
- 정책 대상을 경력단절 여성으로 명시한 가장 대표적인 법률은 「경력단절 여성 등의 경제활동 촉진법(약칭: 경력단절 여성법)」으로 ‘경력단절 여성 등’이라는 법 제명을 통해 경력단절을 겪은 여성뿐만 아니라 경력을 아예 갖지 못한 비경제활동 여성까지도 포함하고 있음
  - 「경력단절 여성 등의 경제활동 촉진법(약칭: 경력단절 여성법)」은 2022년 6월 8일 자로 「여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법」으로 법 제명이 변경되었으며, 경제활동 상태의 여성까지도 법률의 대상으로 확대되었음
- 그다음으로 「대한민국 헌법」에 명시된 평등 이념에 따라, 고용에 있어서의 평등을 보장하는 「남녀고용평등 및 일·가정 양립지원에 관한 법률(약칭: 남녀고용평등법)」과 양성평등 실현을 위한 국가와 지방자치단체의 책무 등에 관한 기본사항을 다루고 있는 「양성평등기본법」을 들 수 있음
- 상술한 세 가지 법률은 각각 법률에 근거하여 기본계획을 수립하고, 지방자치단체는 이에 따라 시행계획을 수립하도록 되어있음(남녀고용평등 실현과 일·가정의 양립에 관한 기본계획의 경우, 지방자치단체 시행 계획에 대한 의무조항은 없음)

※자료: 국가법령정보센터 [www.law.go.kr](http://www.law.go.kr) 각 법률 재구성

- 「경력단절 여성 등의 경제활동 촉진법」 제4조(경력단절 여성 등의 경제활동 촉진 기본계획의 수립)
- 「경력단절 여성 등의 경제활동 촉진법」 제5조(연도별 시행계획 등) ① 관계 중앙행정기관의 장은 기본계획에 따라 연도별 시행계획(이하 “시행계획”이라 한다)을 세우고 추진하여야 한다. ② 특별시장·광역시장·도지사·특별자치도지사(이하 “시·도지사”라 한다)는 기본계획에 따라 연도별 시·도 시행계획을 세우고 추진하여야 한다.

- 「남녀고용평등 및 일·가정 양립지원에 관한 법률(약칭: 남녀고용평등법)」 제6조의2(기본계획 수립) ① 고용노동부장관은 남녀고용평등 실현과 일·가정의 양립에 관한 기본계획(이하 “기본계획”이라 한다)을 5년마다 수립하여야 한다.
- 「양성평등기본법」 제7조(양성평등정책 기본계획의 수립) ① 여성가족부장관은 양성평등정책 기본계획(이하 “기본계획”이라 한다)을 5년마다 수립하여야 한다.
- 「양성평등기본법」 제8조(연도별 시행계획의 수립) ① 중앙행정기관의 장과 시·도지사는 기본계획에 따라 연도별 시행계획(이하 “시행계획”이라 한다)을 각각 수립·시행하여야 한다.

## 2. 주요 법률 검토

### 1) 「경력단절 여성 등의 경제활동 촉진법(약칭: 경력단절 여성법)」

#### 「경력단절 여성 등의 경제활동 촉진법(약칭: 경력단절 여성법)」

- (제정 목적) 「경력단절 여성법」은 경력단절 여성 등의 경제활동 촉진을 통하여 여성의 경제적 자립과 자아실현 및 국가 경제의 지속적 발전에 이바지함을 목적으로 함(동법 제1조 목적)
- (주목해야 할 개념 정의) “경력단절 여성 등”에 대한 정의는 ‘혼인·임신·출산·육아와 가족 구성원의 돌봄 등으로 인하여 경제활동을 중단하였거나 경제활동을 한 적 없는 여성 중에서 취업을 희망하는 여성’으로 되어 있음(동법 제2조 정의)

#### 법 제명 전부개정 사유

- (전부개정 예고 및 사유) 그러나 2022년 6월 8일 자로 「경력단절 여성법」은 다음의 이유로 전부개정(법)이 공포되었으며, 2022년 6월 8일 시행됨
  - (한정된 정책 대상의 확대) 현행법상 정책 대상자는 경제활동을 중단하였거나, 경제활동을 한 적 없는 여성 중 취업 희망자에 그쳐 현재 경제활동을 추진 중인 취업 여성은 배제되는 상황이었음
  - (경력단절 예방 강조) 경제활동의 중단을 방지하는 ‘예방’ 기능을 수행할 수 있는 법·제도 토대 마련의 중요성이 강조되면서, 현행 「경력단절 여성 등의 경제활동 촉진법」을 전부 개정하여 정책 대상을 취업 여성으로까지 확대하고 경력단절 예방지원에 대한 법적 근거를 강화하게 된 것임
  - 이를 통해 여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방을 위한 시책을 확대·강화될 것으로 여겨짐

- (세종시 관련 사항) 현행 법률 전부개정 시기 및 새 정부의 정부조직 개편에 따라 세종특별자치시에서 유의해야 할 점
  - 현행법상에는 추진 주체에 특별자치시장이 명시되어 있지 않았으나, 개정법 제6조에 따라 연도별 시행계획의 수립과 추진 주체에 세종특별자치시장이 명시되므로, 세종시의 여성 경제활동 촉진과 경력단절 예방을 위한 노력은 법적 의무로 규정될 것임

**[표 2-1] 「경력단절 여성 등의 경제활동 촉진법」 전부개정 주요 내용**

조 항	내 용
법 제명	제명을 「여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법」으로 변경함(제명).
제2조 제3호	경력단절 예방 정의 규정을 신설함
제6조	연도별 시행계획의 수립·추진 주체에 <b>특별자치시장을 명시함</b>
제9조	여성가족부장관과 고용노동부장관이 공동으로 매년 여성의 임금, 직종, 고용형태 현황 등이 포함된 여성경제활동백서를 발간·공표하도록 함
제11조	유망직종 선정·지원 조문을 삭제하고, 구인·구직 정보수집 의무를 신설함
제12조	여성가족부장관과 고용노동부장관이 공동으로 생애주기별 여성 경력설계 및 개발 상담 등의 실시 기관을 지원할 수 있도록 함
제15조	경력단절 예방 사업 수행 주체에 현행 여성가족부장관과 함께 고용노동부장관을 포함하고, 경력단절 예방 사업의 유형을 구체화함
제16조 및 제17조	중앙경력단절여성지원센터와 경력단절여성지원센터의 명칭을 각각 중앙여성경제활동지원센터와 여성경제활동지원센터로 변경함(제16조 및 제17조)

자료 : 국가법령정보센터(<http://www.law.go.kr/LSW/main.html>)

## 2) 「남녀고용평등 및 일·가정 양립지원에 관한 법률(약칭: 남녀고용평등법)」

### □ 「남녀고용평등 및 일·가정 양립지원에 관한 법률(약칭: 남녀고용평등법)」

- (제정 목적) 「남녀고용평등법」은 첫째, 남녀 모두에게 고용에 있어서의 평등한 기회와 대우를 보장하고 둘째, 모성 보호와 여성 고용을 촉진하며 셋째, 근로자의 일과 가정의 양립을 지원함으로써 남녀고용평등 실현과 모든 국민의 삶의 질을 향상시키기 위해 제정되었음
  - 적용 범위: 근로자(사업주에게 고용된 사람 및 취업할 의사를 가진 자)를 사용하는 모든 사업 또는 사업장으로서, 본 연구의 대상인 경력보유 여성에 대한 일자리 대응과 경력단절 예방을 위한 정책 발굴에 있어 모두 검토가 필요한 법률이라고 할 수 있음

- (주목해야 할 개념 정의) 「남녀고용평등법」은 ‘차별’에 대한 정의와 ‘적극적 고용개선조치’에 대한 개념 정의를 살펴볼 필요가 있음
  - 차별: 사업주가 근로자에게 성별, 혼인, 가족 안에서의 지위, 임신 또는 출산 등의 사유로 합리적인 이유 없이 채용 또는 근로의 조건을 다르게 하거나 그 밖의 불리한 조치를 하는 경우
  - 적극적 고용개선조치: 현존하는 남녀 간의 고용차별을 없애거나 고용 평등을 촉진하기 위하여 잠정적으로 특정 성을 우대하는 조치
- (세종시 관련 사항) 제6조의3(실태조사실시)에 따라 추진될 세종시 일·생활 균형 실태조사를 활용해 여성의 경력단절 예방을 위한 정책 수요를 도출함으로써 세종시에 필요한 정책 방안을 마련해야 할 것임

### 3) 「양성평등기본법」

#### 「양성평등기본법」

- (제정 목적) 「대한민국헌법」의 양성평등 이념을 실현하기 위한 국가와 지방 자치단체의 책무 등에 관한 기본적인 사항을 규정함으로써 정치·경제·사회·문화의 모든 영역에서 양성평등을 실현하기 위해 제정함
- (적용 범위) 국민의 권리와 의무(동법 제4조), 국가 등의 책무(제5조)를 명시
- (주목해야 할 개념 정의) 적극적 조치 등(동법 제20조), 경제활동 참여(제24조), 모성과 부성의 권리보장(제25조), 일·가정양립지원(동법 제26조), 여성 인적 자원의 개발(동법 제27조), 여성 인재의 관리 및 육성(동법 제28조)
- (세종시 관련 사항) 「양성평등기본법」은 세종시가 경력보유 여성 일자리 대응 정책의 추진에 앞서 기본적으로 가져야 할 책무에 대한 가이드라인을 제시해 주고 있음
  - 따라서 정책대안을 마련할 경우 반드시 「양성평등기본법」에서 정한 지방자치단체의 책무에 대하여 염두 할 필요가 있겠음

### 3. 기본계획의 주요 내용

#### 1) 경력단절 여성 등의 경제활동 촉진 기본계획

<제1, 2차 경력단절 여성 등의 경제활동 촉진 기본계획> 주요 내용

- 1차 기본계획실시 후에도 여성의 경제활동 참여가 큰 폭으로 증가하지 않았음(오은진, 2014; 국미애, 2018:75)
  - 일과 가정 양립을 위한 실질적 환경 조성에 대한 한계 노출
- 2차 기본계획은 기존에 정책 대상에서 주목받지 못한 “재직 여성 등의 경력단절 예방”에도 중점을 두기 시작함

[표 2-2] 제1차 및 제2차 경력단절 여성 등의 경제활동 촉진 기본계획 주요 내용

구분	1차 기본계획	2차 기본계획
비전	• 여성인력의 효율적 활용을 통한 지속 가능한 사회 실현	• 여성인력의 적극적 활용을 통한 지속 가능한 사회
목표	• 여성 전 생애에 걸친 경제활동 기회 제고(여성 경제활동참가율 60% 달성)	• 여성의 경력단절 예방 및 경제활동 참여 활성화
주요 영역	• 경력단절 여성 취업 지원 서비스 강화 • 돌봄·고용 연계 인프라 구축 • 일·가정 양립 기업환경 조성 • 경력단절 해소를 위한 사회적 기반 구축	• 재직 여성 등의 경력단절 예방 • 경력단절 여성 재취업 활성화 • 보육·돌봄 인프라 강화 • 일·가정 양립 환경 조성 및 협력체계 구축

자료: 서울특별시 여성가족정책실(2015). <직장맘 지원 종합계획> 발취

<제3차 경력단절 여성 등의 경제활동 촉진 기본계획(2020~2024)> 주요 내용

- 2020년 2월 제10차 양성평등위원회 최종 확정
- “여성의 경력 유지와 역량개발을 위한 사회지원 시스템 구축” 목표 아래, 5대 영역, 13개 중점과제 및 102개 세부과제로 구성
- 2022년 4월 기준, <2022년도 경력단절 여성 등의 경제활동 촉진 시행계획 지방자치단체> 편에 세종시 2022년 시행계획이 포함됨
  - 13개 세부사업으로 구성되어 있으나, 제3차 기본계획 체계에 비추어 볼 때 영역별로 충분한 추진과제가 마련되어 있지 않아 보완이 필요함

[표 2-3] 제3차 기본계획(2020~2024) 추진과제 세부 내용

비전	여성의 경제활동 참여 확대로 공정·포용 사회 구현		
목표	여성의 경력 유지와 역량개발을 위한 사회지원 시스템 구축		
영역	중점과제	세부과제	
1. 재직 여성 경력단절 예방 내실화(30)	1. 출산·육아기 근로자 지원 강화(8)	1. 모성보호제도 지원 확대(5) 2. 출산육아기 대체 인력 지원제도 정비(3)	
	2. 일·생활 균형 제도 정착을 위한 기업 지원(7)	1. 가족친화인증제도 실효성 강화(3) 2. 여성 고용 촉진을 위한 지원 기반 확대(4)	
	3. 경력단절 예방 대책 내실화(7)	1. 경력단절 예방사업 서비스 확대(4) 2. 경력단절 예방을 위한 사회 여건 조성(3)	
	4. 능력개발 및 성평등한 직장문화 확산(8)	1. 재직 여성 능력개발 지원(6) 2. 성평등한 직장문화 확산(2)	
2. 경력단절 여성 재취업 강화(26)	1. 여성 취업 희망자 역량 강화(10)	1. 취업 희망자 대상 직업훈련 강화(3) 2. 취약계층 역량개발 기회 확대(3) 3. 구직자 발굴 및 취업 의욕 제고(2) 4. 국민취업지원제도 도입·운영(2)	
	2. 여성의 취업 지원 강화(11)	1. 유형별 새일센터 모델 개편을 통한 전문화(3) 2. 경력단절 여성 통합사례관리 서비스 강화(2) 3. 새일센터의 취업 지원 프로그램 개선(2) 4. 기업의 여성 R&D 인력 고용 여건 조성(4)	
	3. 여성 창업지원 서비스 강화(5)	1. 새일센터 창업지원 서비스 역량 강화(3) 2. 여성 창업지원 서비스 연계 강화(2)	
	3. 다변화되는 일 방식·영역 대응 (15)	1. 다양한 형태의 일자리 지원(11)	1. 근로시간 유연성 강화(3) 2. 창업 초기 단계 맞춤형 서비스 강화(4) 3. 창업 후 성장 지원 강화(2) 4. 플랫폼 일자리 관련 여성 역량 강화(2)
		2. 사회적경제 분야의 여성 지원 강화(4)	1. 사회서비스 바우처 일자리 개선(2) 2. 경력단절 여성 대상 사회적기업 육성(2)
	4. 돌봄 지원 체계 강화(18)	1. 맞벌이 가구·취업모의 자녀 돌봄 사각지대 해소(12)	1. 맞벌이 가구·취업모를 위한 돌봄 서비스 강화(4) 2. 학교 인팍 초등 돌봄 확대(2) 3. 아이돌봄 서비스 지원 강화(6)
2. 지역사회 돌봄체계 구축(6)		1. 지역사회 돌봄체계 강화(3) 2. 함께 돌보는 돌봄공동체 구축(3)	
5. 경력단절 여성 정책 추진체계 정비(13)	1. 경력단절 여성 지원을 위한 전달체계 개선(5)	1. 컨트롤 타워로서의 중앙·광역 새일센터 기능 강화(2) 2. 공공 취업 서비스 제공 기관 간 협업 강화(3)	
	2. 제도개선 및 협력체계 구축(8)	1. 경력단절 여성에 대한 정기적 연구 및 법제도 개선(5) 2. 범부처별 네트워크 강화 및 지역사회 협력체계 구축(3)	

자료: 여성가족부(2021), <2021년도 경력단절 여성 등의 경제활동 촉진 시행계획-중앙행정기관>

[표 2-4] 제3차 기본계획(2020~2024)에 따른 세종시 시행계획

일련 번호	과제번호	세 부 사 업 명	'22년 예산 (백만원)
		13개	
계			4,755
1	1-3-1-②	새일센터를 통한 경력단절 예방 서비스 지원 확대	30
2	1-3-2-①	일·생활 균형 문화 확산	33
3	1-4-2-②	직장 내 성평등 조직문화 조성	9
4	2-1-2-①	취약계층을 위한 직업교육 훈련 강화	국비 100%
5	2-1-3-②	집단상담 프로그램 운영	국비 100%
6	2-2-1-③	새일센터 역량 강화를 위한 종사자 처우개선 강화	59
7	2-2-3-①	새일여성인턴 제도 개편을 통한 사업 효과성 제고	27
8	3-1-1-③	유연한 근무제도 활성화	비예산
9	3-1-2-①	창업 초기단계 지원사업 여성 참여 활성화	166
10	4-1-1-①	국·공립어린이집 확대	1,861
11	4-1-3-④	아이돌보미 확충 등을 통해 서비스 공급 확대	1,292
12	4-2-2-①	공동육아나눔터 확대 운영	1,278
13	5-2-2-③	경력단절여성 취업 활성화를 위한 협의 강화	비예산

자료: 여성가족부(2021), <2021년도 경력단절 여성 등의 경제활동 촉진 시행계획-지방자치단체>  
세종시 시행계획 일부 발췌

## 2) 남녀고용평등과 일·가정양립 기본계획

### <제6차 남녀고용평등과 일·가정양립 기본계획(2018~2022)>

- 제6차 기본계획은 관계부처 합동으로 “현장의 목소리를 담은 여성 일자리 대책”으로 공표됨(2017년 12월 26일 자)
  - 여성 고용 문제의 중요성, 유리천장이 지속되는 여성 일자리 현황을 고려하여 추진됨
- 차별 없는 일자리 환경 구축, 경력단절 예방, 재취업 지원에 주력하여 목표 아래, 3대 핵심분야, 7개 정책과제, 25개 세부과제로 구성

[표 2-5] 여성 맞춤형 일자리 대책(6차 기본계획)

핵심분야	정책과제	핵심 정책 수단
차별 없는 일자리 환경 구축	성차별 고용 관행 타파	<ul style="list-style-type: none"> <li>남녀고용평등법 등 소 사업장 적용</li> <li>노동위에 성차별 권리구제 절차 신설</li> <li>성희롱 관련 예방 및 감독 강화</li> <li>전담 근로감독관·고평상담실 등 인프라 확충</li> </ul>
	양질의 일자리 환경 조성	<ul style="list-style-type: none"> <li>적극적 고용개선조치 대상 확대 및 점검 강화</li> <li>기업 임금분포 공시제 도입 등 임금 격차 개선</li> <li>고용영향평가에 성별 평가 반영</li> </ul>
경력단절 예방	출산·육아 사각지대 해소	<ul style="list-style-type: none"> <li>육아휴직 급여 인상</li> <li>육아기 근로시간 단축 활성화</li> <li>임신노동자 지원 강화</li> <li>아빠 육아 참여 확산</li> <li>비정규직 출산 급여 보장 등 모성 보호 강화</li> <li>대체 인력 채용 활성화</li> </ul>
	직장어린이집 활성화	<ul style="list-style-type: none"> <li>중소기업 중심, 직장어린이집 설치 확대</li> <li>대기업의 설치 의무 강화</li> </ul>
	일·생활 균형 문화 확산	<ul style="list-style-type: none"> <li>대대적인 대국민 인식개선 활동 전개</li> <li>가족친화인증 확대</li> </ul>
경력단절 후 재취업 지원	경력단절 여성 재고용·고용유지 촉진	<ul style="list-style-type: none"> <li>경단여성 재고용·고용유지 기업 세제지원 강화</li> <li>여성 고용 우수기업에 대한 투자 확대</li> <li>경력단절 여성 특화 취업 성공 패키지 도입</li> <li>고학력 경단여성 특화 직업훈련 및 취업 지원</li> </ul>
	분야별 일자리 기회 확대	<ul style="list-style-type: none"> <li>가사·돌봄 서비스 시장 제도화</li> <li>여성과학기술인 경력 복귀 지원 강화</li> <li>창업 및 사회적경제 분야 여성 진출 확대</li> <li>시간선택제 일자리 확대 및 유연근무 활성화</li> </ul>

자료: 관계부처합동(2017). <현장의 목소리를 담은 여성 일자리 대책>

- 2022년 4월 기준, <제6차 남녀고용평등과 일·가정양립 기본계획(2018~2022)>에 대한 세종시 시행계획 부재함

### 3) 양성평등정책 기본계획

#### □ <제2차 양성평등정책 기본계획(2018~2022)>

- 제2차 기본계획은 국무총리를 위원장으로 둔 양성평등위원회에서 2017년 12월 심의·확정 및 발표함(2017년 12월)
  - 제1차 기본계획(2015~2017)은 제4차 여성정책 기본계획(2013~2017)을 수정·보완하여 수립된 것으로서, 2015년부터 2017년을 여성정책에서 양성평등정책으로 전환하는 과도기로 설정한 바 있음

- 제2차 기본계획은 평등 인식과 문화의 확산, 고용 격차 해소, 여성 대표성 제고, 일·생활 균형, 여성폭력 근절과 건강 증진을 도모하기 위한 정책 방향을 담고 있음

○ 세종시 연도별 시행계획 지속적으로 수립 중



자료: 여성가족부(2018), <제2차 양성평등정책 기본계획>, 13쪽

**[그림 2-1] 제2차 양성평등정책 기본계획(2018~2022)의 비전**

## 2절 지방정부의 여성 일자리 대응 사례

### 1. 지방정부의 경력단절 여성 일자리 정책 사례

#### □ 검토 대상

- 본 연구에서는 지방정부의 경력단절 여성을 위한 일자리 대응 사례를 분석하기 위하여, 4개의 광역·기초 지방자치단체의 정책연구자료를 검토함
  - (광역) 서울특별시, 충청남도, 강원도
  - (기초) 충청북도 청주시

#### □ 검토 자료 목록

- 검토 대상 자료 목록은 아래 [표 2-6]과 같음

[표 2-6] 지방정부 여성 일자리 대응 정책 사례 검토 자료 목록

구분	지역 (저자, 연도)	자료명	주요 검토 사항
1	서울 (국미애, 2015)	〈서울시 경력단절 여성의 일 경험 분석을 통한 지속 고용지원방안 연구〉	정책 방향, 정책 방안, 정책 내용
2	서울 (국미애, 2018)	〈직장맘 지원센터 운영현황 및 발전방안 연구〉	여성 모성권, 노동권 보장을 위한 직장맘 지원센터 운영에 관한 사항
3	충남 (안수영 외, 2016)	〈충청남도 경력단절 여성 재취업 실태와 정책지원 방안〉	정책 방향, 정책 방안, 정책 내용
4	강원도 (허목화 외, 2020)	〈강원도 경력단절 여성 등의 경제활동 실태조사〉	
5	충북 청주시 (최은희 외, 2021)	〈청주시 경력단절 여성 실태조사〉	

**공통된 정책과제(안) 도출**

- 서울, 충남, 강원, 충북 청주시의 자료를 검토한 결과 경력단절 여성을 위한 일자리 대응 방안은 다음과 같은 공통된 정책 방향으로 추진되고 있음 (국미애, 2015; 안수영 외, 2016; 허목화 외, 2020; 최은희 외, 2021)
  - 첫째, 여성새로일하기센터 기능 및 역할 강화
  - 둘째, 경력단절 여성의 창업지원
  - 셋째, 직업훈련 프로그램과 직업훈련 기관 발굴 및 활성화
  - 넷째, 여성 친화적 기업환경 조성 및 조직문화 개선
  - 다섯째, 여성 경력단절 예방 및 경력 유지 지원
  - 여섯째, 경력단절 여성 노동시장 복귀

**공통된 정책과제(안) 지자체별 세부 사항**

- 위에서 살펴본 6개 정책 방향에 대한 세부 정책과제 내용을 정리하면 아래 [표 2-7]과 같음

[표 2-7] 서울, 충남, 강원, 충북 청주시 정책 방향 검토 결과(공통사항 중심)

정책 방향	지역	정책 과제 명	세부 내용
경력단절 여성 창업지원	경기도	창업프리랜서 지원 정책의 다각화	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 창업의 경우 정책의 전통적인 방식인 사업 인지도 선정, 자금의 조달, 경영 컨설팅, 유통망의 확보를 지원하는 것이 중요하겠지만, 이와 반대로 프리랜서로의 근로를 희망하는 여성에게는 인지도의 선정 및 초기에 드는 사업 비용 등의 지원은 중요하지 않음</li> <li>• 현지점 이후, 프리랜서 등과 같은 새로운 근로 형태를 가지고 경제활동에 참여하고자 하는 여성들의 요구를 더욱 적극적으로 파악하고, 이들을 위한 정책지원방안을 모색해야 함</li> </ul>
	충주시	(경력단절)여성 창업지원 강화	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 여성 창업공간 지원(사업자 등록이 가능한 공간)</li> <li>• 여성 창업보육센터 이용 시 보증금 및 월 관리비 지원</li> <li>• 여성가장 창업 문서 작성 지원, (사회적)협동조합설립 지원 등</li> </ul>
경력단절 여성 창업지원	강원도	경력단절 여성 창업지원	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 여성 창업자들이 창업에 대한 역량 및 경쟁력을 갖춰 창업을 할 수 있도록 이들에 대한 체계적인 지원 방안이 마련되어야 함. 이를 위해서 이들이 필요로 하는 것이 필요로 하는 요인들에 대해 철저한 분석이 필요함. 여성들이 성급히 창업을 하도록 재촉하기보다는 창업에 대한 장기간 비전을 설정하는 것이 중요함</li> </ul>
	서울특별시	여성의 한류 수준 향상을 고려한 정책 재설계 (직업교육 훈련의 이원화)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 보편적 직업훈련 + 취업 목적 집단 직업훈련 병행</li> <li>• 직업교육 혁신 및 매칭 시스템 강화</li> </ul>
직업훈련 프로그램과 직업훈련기관 발굴 및 활성화	서울특별시	전문직 고학력 경력단절 여성 대상 각종 및 교육프로그램 연구 개발	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 과거 전문직에 종사하였지만, 노동시장 밖에 위치해있는 여성들이 원활하게 노동시장으로 재진입하고, 이들의 생애주기에 따른 지속적 경력의 개발이 가능하도록, 각종 개발 및 재교육 프로그램 개발이 체계적이고 지속적인 연구를 통해 이루어져야 함</li> </ul>
	경기도	디지털 역량 강화 직업교육 훈련 확대	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 코로나19를 계기로 사회적 수요가 증가한 비대면 직업교육 훈련을 활성화하고, 4차 산업혁명을 대비해 원격 근무가 가능한 직무를 발굴해 관련 직업교육 훈련을 확대하는 것이 필요함(한국판 뉴딜에 부응할 수 있어야 함)</li> </ul>
직업훈련 프로그램과 직업훈련기관 발굴 및 활성화	충주시	직업훈련기관 발굴	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 신기술(코딩, 빅데이터 등) 입문 및 IT융합 직무 훈련 프로그램 확대</li> <li>• 국민 내일배움카드 활용 기회 확대: 야간 및 주말 개설 확대</li> </ul>
	강원도	다양한 직업훈련 과정 개발	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 경력단절 여성의 다양한 특성을 고려하여 이들이 이용할 수 있는 센터(여성새로일하기센터, 여성인력 개발센터)의 이용, 연령을 확대할 필요성이 있으며, 이를 위해 세분화되고 전문적인 직업훈련과정의 개발이 필수적임</li> <li>• 20대 여성의 경우 대표적인 여성 직업훈련 교육기관인 여성인력 개발센터, 여성새로일하기 센터, 여성희망관에서 교육보다 학원이나 같은 민간 기관에서 교육받은 것을 더 선호하는 것으로 나타남. 따라서 여성새로일하기센터를 20대 여성이 직업훈련 교육기관으로 선호하지 않는 이유를 파악하여 20대 여성이 원하는 직업교육 과정 개설을 지원할 필요가 있음</li> </ul>
직업훈련 프로그램과 직업훈련기관 발굴 및 활성화	서울특별시	여성 재취업 교육 훈련 및 취업 지원 기관 진흥화 및 체계화	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 현재 서울특별시에서 운영하는 교육프로그램들은 대부분 유망직종 및 여성 친화 직종으로의 새로운 이직을 지원할 수 있는 형태의 교육들이 주를 이루고 있어, 과거의 경험 및 직업의 경력을 고학력 경력단절 여성들이 다시 살릴 수 있는 교육들은 적은 편임</li> <li>• 또한 상대적으로 고학력 경력단절 여성들의 욕구가 전문교육 및 전문직에 대해 높은 편임에도 실제적으로 이들의 전문성 강화 교육은 미미한 실정임</li> </ul>

정책 방향	지역	정책과제명	세부내용
직업훈련 프로그램과 직업훈련기관 발굴 및 활성화	서울특별시	다양한 교육 인프라 활용 및 관련 직능단체 협회와의 네트워킹 구축	<ul style="list-style-type: none"> <li>전문직 고학력 경력단절 여성은 직종에 따라 고도의 전문성이 요구되기도 해, 이들에 대한 맞춤형 직업훈련은 여성인력 개발기관 이외에 전문적인 교육의 장이 마련되어야 할 것으로 보임</li> <li>교육 여건이 우수한 서울시 내에 위치한 대학은 질 좋은 강사의 확보 및 다양한 전공과 관련한 실습환경 제공 등 특별한 인재·물적 네트워크 구축이 가능하기 때문에, 지역의 대학과 연계하여 교육 훈련프로그램을 개발하고 이를 시행하는 것은 맞춤형 여성인력 개발 정책에 필요할 것으로 보임</li> </ul>
	창주시	직업훈련기관 발굴	<ul style="list-style-type: none"> <li>직업훈련기관 발굴 및 유지</li> </ul>
여성 친화적 기업환경 조성 및 조직문화	서울특별시	서울형 여성가족친화 직장 환경 구축	<ul style="list-style-type: none"> <li>서울시와 서울시여성가족재단은 여성가족친화기업 인증 매뉴얼을 2009년 개발함. 파악하고 상장이 가능한 안정적 고용과 일·가정의 양립을 가능하게 할 수 있는 인증 매뉴얼 개발 및 향후 기업 대상의 인증 절차와 활용이 서울형 여성가족친화기업 문화 조성에 기여할 수 있을 것으로 기대</li> <li>그러나 대기업과 비교하여 상대적으로 열악한 중소기업들의 참여를 이끌어내는 것이 필요함. 따라서 중소기업의 참여를 위한 중앙정부 및 서울시의 행정 및 재정적 지원이 적극적일 필요가 있음</li> </ul>
	충청남도	여성 고용 좋은 기업 포상	<ul style="list-style-type: none"> <li>도내 10개 세일센터에는 구인·구직 연계, 사후관리사업, 여성친화기업 등의 사업을 통해 상당한 점수면들을 각 사업제와 형성하고 있음. 이러한 사업제 가운데 재취업을 한 여성들이 오랜 기간 근무를 유지하는 기업, 여성이 일하기 좋은 기업 및 여성들에게 친화적인 근무환경을 갖춘 사업장 등의 요소들을 파악하고 이를 고려하여 여성 고용 좋은 기업 포상 제도를 실시함</li> </ul>
	강원도	여성 친화적 조직문화 형성	<ul style="list-style-type: none"> <li>중소기업은 경영재정 여건, 임금복지 수준, 인사관리 제도 등이 대기업에 비해 열악하고 남성적인 인력 부족으로 일·생활 균형 제도 및 문화가 자리 잡기 어려움</li> <li>특히 강원도는 일·생활 균형 제도 사용이 어려운 소규모 사업체 비율이 높고, 비정규직 비율도 높아 일·생활 균형 제도의 사각지대에 놓인 근로자가 많을 것으로 추측됨</li> <li>인센티브 지원을 가족친화인증기업을 중심으로 확대하고, 가족 친화적인 조직의 문화들을 인증기업이 발전시킬 수 있도록 교육 및 컨설팅을 지원할 필요가 있음</li> </ul>
	서울특별시	노동시장 분할 구조 개선을 위한 법·제도적 지원책 마련	<ul style="list-style-type: none"> <li>(가칭) 성평등 기업 조제 및 가이드라인 제정</li> <li>성평등 기업컨설팅 지원 및 인센티브 발굴</li> <li>기업환경 개선 사업 확대</li> </ul>
	경기도	유연근무제도 도입과 확대 지원	<ul style="list-style-type: none"> <li>유연근무제도를 사업장에 도입 및 확대할 수 있도록 사업장 컨설팅 등 정책적 지원을 다양한 방식으로 확대해 나가는 것이 필요함</li> <li>특히, 중소기업에서 유연근무제도가 도입 및 확대될 수 있도록 해야 함</li> </ul>
경기도	노동조건 및 조직문화 개선	<ul style="list-style-type: none"> <li>여성의 경력단절 예방을 위해서는 돌봄 지원 정책과 더불어 여성의 노동시장에서의 노동조건과 조직의 문화 개선들이 필요함. 이에 따른 사제로 가족친화기업 인증사업을 실시하고 있는 경기도가 있음</li> <li>2010년 이후 2020년까지 경기가족친화, 일하기 좋은 기업으로 인증받은 기업은 총 468개 소이나, 이 중 148개소의 사업장만이 현재 인증이 유지되고 있음</li> <li>경기도에 소재한 전체 사업체가 934,349개소(2019년 기준)임을 고려할 때, 사업체의 노동조건과 조직의 문화를 개선하는 경기가족친화 인증사업 등의 정책들이 더욱 확대될 필요가 있음</li> </ul>	

정책 방향	지역	정책과제명	세부내용
여성 친화적 기업환경 조성 및 조직문화	충청남도	기업환경개선사업 도비 투자 지원	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 새일센터 기업환경개선사업의 효과적인 확대를 향유하기 위해서는 충청남도의 재정특입이 추가적으로 필요함. 현재 새일센터 기업환경개선사업의 운영은 500만원의 수준으로 운영됨</li> <li>• 사업추진과정에서 기업환경 개선사업은 단순히 휴게실을 만들고, 화장실을 고치는 시설개선 사업이 아니라, 가족(양말)친화경영을 사업장에 제도적 실질적으로 안착시키는 것임</li> <li>• 행복한 일터 만들기 사업 확대 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 구직자 사후관리사업 확대</li> <li>- 직장 적응 기간 사기 진작 및 초기 적응 지원 강화</li> <li>- 고용상담, 집단상담 등 강화</li> </ul> </li> <li>• 경력단절 예방을 위한 스마트워크센터 구별 설치 확대 및 운영 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 통덕구 운영장의 문제점을 보완하여 구별 설치 추진</li> <li>- 업무공간, 회의공간, 휴게공간 구축</li> <li>- 향후 민간기업도 활용 가능한 방안 모색</li> </ul> </li> </ul>
	충주시	행복한 일터 만들기 사업 확대	
	충주시	스마트워크센터 설치 및 운영	
여성새로일하기센터 기능 및 역할 강화	충청남도	새일센터 직업훈련 프로그램 리모델링	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 기업 맞춤형 전문기술 훈련과정 추가 공감협(2015년 12에서 2016년 4개). 이처럼 큰 폭으로 떨어진 충청남도 새일센터 직업훈련 프로그램은 성과의 분석과 프로그램 재편이 필요할 것으로 분석할 수 있음</li> <li>• 충청남도 새일센터 직업훈련프로그램을 새일센터 고용 서비스의 질적인 고도화 및 전문화를 필수 요건으로 재편한다면, 경력단절 여성의 재취업 욕구를 반영하고, 기업의 인력수요 및 여성의 고용 지속력을 일으키는 기초로 작용할 것임</li> <li>• 유망직종의 발굴 및 프로그램 재편을 위한 취업지원조사는 개별 센터별로 하기 쉽지 않음. 이에 따라 정책연구기관이 현장과 협업하여 새일센터 직업훈련프로그램을 분석하고 그에 기초한 재편 방안 도출해야 함</li> </ul>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• 거점새일센터에서는 도내 새일센터 간 공동사업을 기획 및 강화할 필요가 있음. 이에 따른 예시로 추진사업을 도출하면 다음과 같음</li> <li>• 새일센터 공동홍보 전략 수립</li> <li>- 충청남도 새일센터 10개의 통합 브랜드를 개발하여 지역 내 다른 일자리 지원센터와 차별성을 가진 특화된 공동홍보전략을 마련하여 충청남도 차원의 도내 새일센터 신인도와 인지도를 제고하는 것이 필요함</li> <li>• 실무자 전문역량 강화사업 추진 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 단발성 회의가 아닌 실체를 가진 네트워크 형성 및 실무자의 전문역량을 밀도 있게 제고하는 충청남도 내의 새일센터 간 공동사업 추진이 필요함</li> </ul> </li> <li>- 이에 관한 사례는 각 새일센터에서 개설되는 민도가 공통적으로 높은 교육 서비스, 사회 복지 최종 및 사후회계에 대해 시군 새일센터 구인-구직DB를 활용하여 지역 시장분석과 현장형 작은 연구사업을 기획하여 추진함</li> </ul>
	충청남도	새일센터 공동사업 추진	
여성새로일하기센터 기능 및 역할 강화	충주시	청주시 여성새일센터 기능 및 역할 강화	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 취업 훈련프로그램 강화 : 기획력, 통합능력 강화</li> <li>• 재취업 후 퇴사자 모니터링, 기종/청년-경단녀 직업 페스티벌 연동 등</li> <li>• 여성새일센터 종사자 증원 2명</li> <li>• 여성새일센터 종사자 채용개선 마련: 10년 이상 근속자 급여기준 마련, 장기 근속자 우대, 명질 수당, 경력과 연동</li> </ul>

정책 방향	지역	정책과제명	세부내용
경력단절 예방 및 경력 유지 지원	경기도	자녀 돌봄 지원정책 실효성 제고	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 보다 실효성 높은 자녀 돌봄 정책의 추진이 여성의 경력단절 예방을 위해서 필요한</li> <li>• 이와 관련하여 초등 방과 후 돌봄과 어린이집 등 지역사회를 중심으로 기본적인 아동 돌봄 시스템의 보다 촘촘한 설계가 필요하다</li> </ul>
	강원도	일·가정양립지원	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 경력단절을 경험하게 되는 가장 큰 원인은 자녀 교육과 임신 및 출산인 결국 경력단절을 예방하는데 가장 주요한 점은 여성이 일과 자녀 양육 중 한 가지만을 택하지 않아도 되는 환경을 조성하는 것</li> <li>- 유자녀 여성이 어이를 안심하고 맡길 수 있는 보육체계가 촘촘하게 구축될 필요가 있음</li> <li>- 보육 서비스 체계를 맞벌이 부부를 중심으로 점검하고, 신뢰 회복을 보육 서비스에 있어 이룰 수 있도록 정책적 노력을 기울여야 함</li> </ul>
경력단절 여성 노동시장 복귀	서울특별시	생애주기 전반에 걸친 경력단절 예방 안전망 지원	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 20대 임직단절 예방: 경력생성지원, 30대 무방비 단절 예방: 숙련도 제고 및 진직 지원, 40대 반복적 단절 예방: 경험과 연륜 인정</li> </ul>
	강원도	경력단절 여성 구직활동 지원금 확대	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2019년 11월 '경력단절 여성 구직활동 특별지원사업'을 실시하였고, 2019년 도내 경력단절 여성 4,503명에게 1인당 총 175만원(월 35만원씩 5개월)을 지원</li> </ul>
	청주시	경력단절 여성 복귀 디딤돌 사업(청주시 투화산업)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 청주시 징검다리 사업 대상 및 예산 확대</li> <li>• 경력단절 여성 복귀 디딤돌 사업계획 및 예산 수립</li> <li>• 경력단절 여성 채용(청주시 투화산업) 기업체 모집</li> <li>• 경력단절 여성 지원자 모집 → 구직자와 구인기업 매칭 → 근로자 및 기업 멘토링 → 인건비 및 적용 지원</li> </ul>
	청주시	직업교육 훈련생 자녀 돌봄 인력 배치	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 직업훈련 신청 시 수강생 보육수요 파악 → 직업훈련기관 보육 인력 배치 또는 훈련생 가정으로 파견하여 교육 시간에 훈련생 자녀 돌봄 지원</li> </ul>
	청주시	가정관리사 파견사업	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 지역사회 서비스 투자사업 청주시 투화사업으로 설계</li> <li>- 대상 : 출산~유아휴직자 후 복귀 근로자(총 2년 사용)</li> <li>- 금액 : 중위소득을 기준으로 소득수준에 따른 자부담 설정</li> <li>- 가정관리사 배우치사업 수요 조사 실시</li> </ul>
서울특별시	전문직 고학력 경력단절 여성의 특성을 고려한 총체적인 취업 지원시스템	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 취업 준비교육 → 맞춤형 전문직업훈련 교육 → 직장현장체험) 구축 및 지원</li> </ul>	

자료: 국민예(2015), 안수영 외(2016), 허복화 외(2020), 최은희 외(2021) 자료 재구성

## 2. '직장맘 또는 워킹맘' 지원 사례

### 1) 사례 검토 개요

- 세종시 시정 4기 공약인 '직장맘지원센터'는 여성의 모성권과 노동권을 보호하기 위해 제안된 사항임
- 현재, '직장맘 또는 워킹맘'을 지원하기 위한 지방자치단체 차원에서의 추진체계를 갖춘 대표적인 사례는 '서울특별시 직장맘 지원센터'와 '광주광역시 일·가정양립지원본부'라고 할 수 있음
  - 서울시의 경우, 직장맘 지원센터 외에도 서울시 일·생활 균형 지원센터와 서울노동권익센터를 운영하고 있어 검토가 필요함
- 중앙부처에서 국비로 지원되는 유사 사업으로는 지역 건강가정지원센터(현 지역 가족센터)를 주축으로 운영이 구체화 된 '워킹맘·워킹대디 사업(여성가족부, 2015년)'과 고용노동부의 '민간단체 고용평등상담실 운영 지원' 사례가 있음
- 따라서 본 연구에서는 ① 서울특별시 사례로 서울시 직장맘지원센터, 서울시 일생활 균형 지원센터, 서울노동권익센터를 검토하고 ② 광주광역시의 일·가정양립지원본부 사례를 중심으로 분석함
  - 여성가족부의 워킹맘·워킹대디 사업과 고용노동부의 민간단체 고용평등상담실 운영 지원 사례는 서울시 직장맘지원센터 사례와 함께 비교 대상 사례로 지정하여 검토함

### 2) 서울특별시 직장맘 지원센터 사례

#### 서울특별시 직장맘 지원센터 사례

- 법적 근거: 「서울특별시 성평등 기본 조례」 제45조

\*자료: 자치법규정보시스템(<https://www.elis.go.kr/>)

「서울특별시 성평등 기본 조례」 일부 발췌

제7장 서울특별시 직장맘 지원센터 <개정 2019.7.18>

제45조(설치 및 기능) ① 시장은 제18조제8호에 따라 여성의 노동권 및 모성권리를 보호하고 여성의 경력단절 예방 및 일·생활 균형을 위하여 서울특별시 직장맘 지원센터(이하 "직장맘 지원센터"라 한다)를 둘 수 있다.

② 직장맘 지원센터는 다음 각 호의 기능을 수행한다.

1. 직장맘의 모성권리보호 상담, 교육, 홍보 등 지원사업
2. 직장여성의 남녀고용평등 지원사업
3. 일·생활 균형 및 가족친화 사회문화 조성사업
4. 직장부모를 위한 자녀 돌봄 지원사업
5. 그 밖에 시장이 필요하다고 인정하는 사항

[본조신설 2019.7.18]

[중전 제45조는 제57조로 이동 <2019.7.18>]

제46조(직장맘 지원센터에 대한 지원) 시장은 직장맘지원센터의 조직과 활동에 필요한 행정지원을 할 수 있으며, 예산의 범위에서 직장맘지원센터의 설치 및 운영에 필요한 경비와 사업비 등의 일부 또는 전부를 지원할 수 있다.

[본조신설 2019.7.18]

[중전 제46조는 제58조로 이동 <2019.7.18>]

제47조(지도·점검 등) 시장은 직장맘지원센터의 운영과 관련하여 필요한 경우 「서울특별시 행정사무의 민간위탁에 관한 조례」 제16조에 따라 수탁기관에 대하여 지도·점검 등을 할 수 있다.

[본조신설 2019.7.18]

[중전 제47조는 제59조로 이동 <2019.7.18>]

○ 「서울특별시 직장맘 지원 종합계획」 수립

**[표 2-8] 서울시 직장맘 지원 종합계획 주요 내용**

직장맘 경력단절 예방을 통한 여성 역량 강화	
추진 목표	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 직장맘 고충 공감 및 사례별 밀착 지원을 위한 인프라 구축</li> <li>• 직장맘들이 업무에 전념할 수 있도록 안정적인 보육 여건 조성</li> <li>• 직장맘 지원 정책에 대한 인지도 향상 및 시정 만족도 제고</li> </ul>
추진 방향	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 직장맘의 구체적 고충을 최우선 고려하여 정책에 반영</li> <li>• 마을사업과 연계하여 지역주민의 자발적인 협조 및 지원 유도</li> <li>• 시·자치구 간 및 유관기관 간 네트워크 확대 및 정보 공유</li> </ul>
세부 추진 계획	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 고충 상담 및 밀착 지원을 위한 시스템 개선 분야</li> <li>• 직장맘 고충 처리 전용콜 신설 운영</li> <li>• 제2 직장맘지원센터(서남권) 설치 운영</li> <li>• 직장맘 커뮤니티 확대 운영 및 활동 지원</li> <li>• 직장맘 보육환경 개선 분야</li> <li>• 어린이집 법정 운영시간 준수 행정지도 및 시간제 보육 서비스 확대</li> <li>• 육아협동조합을 통한 전업맘과의 공동육아</li> <li>• 가족친화경영 우수기업 인센티브 지원 확대</li> <li>• 직장맘 지원센터 홍보 분야</li> <li>• 직장맘 지원센터 다각적 홍보 추진</li> </ul>

자료: 서울특별시 여성가족정책실(2015), <직장맘 지원 종합계획>

□ 여성가족부의 ‘워킹맘·워킹대디 사업’

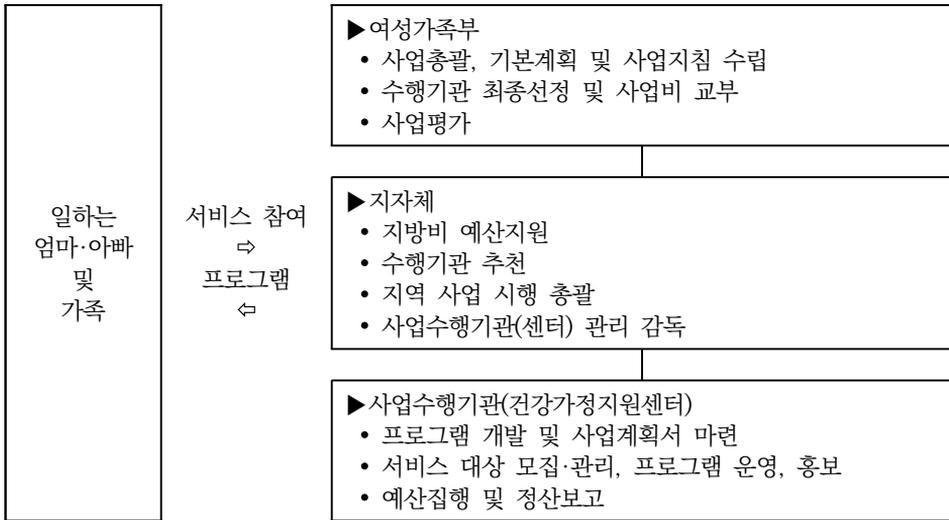
- ‘워킹맘·워킹대디 사업’은 <제2차 경력단절 여성 등의 경제활동 촉진 기본계획>에 따라 추진됨
  - ‘워킹맘·워킹대디 사업’은 서울시 직장맘지원센터를 벤치마킹한 사례로서, 정책 대상을 ‘직장맘, 아빠, 그리고 그 가족’으로 확대하였다는 점이 가장 큰 차이임(국미애, 2018:76)
  - 그러나 2022년 기준, 지역 건강가정지원센터는 ‘가족센터’로 명칭이 변경되었고, 동일한 명칭의 사업은 서울시, 세종시에서 수행되고 있지 않음(한국건강가정진흥원 홈페이지 검색 결과, 2022년 7월 17일 자)

[표 2-9] 여성가족부의 워킹맘·워킹대디 지원사업 주요 내용

구분	세부 사업명	주요 내용
직장 생활 지원	직장 고충 상담	• 직장내 가정생활 양립제도 활용 관련 고충 상담(컨설팅 포함)
	워킹맘 워킹대디 소통 커뮤니티 지원	• 공동육아 나눔터 주말 운영 • 전업맘·워킹맘워킹대디 간 네트워크 구축 • 워킹맘 및 워킹대디 간 네트워크 구축
가정 생활 지원	자녀 양육 및 가족 문제 관련 상담	• 임신·출산, 자녀 양육 및 가족 문제 관련 상담 및 정보 제공 • 지역 내 돌봄 서비스 이용, 자녀 학교생활, 문화프로그램 참가 등 정보 제공
	생애주기별 가족 교육 및 가족관계 개선 프로그램 운영	• 결혼·임신·출산·자녀 육아 등 생애주기별 가족 교육 • 가족관계 개선 교육프로그램: 자녀와 대화 방법, 가족 간 소통, 아버지 교육 등 맞춤형 가족의 부모 역량 강화 프로그램

자료: 국미애(2018:77), [표 III-9]

[표 2-10] 워킹맘 워킹대디 지원센터 추진체계



자료: 여성가족부 보도자료(2015), <「일·가정 양립」 약속과 실천, 가족 행복의 첫걸음입니다>, 2015년 4월 23일 자; 국미애(2018:78), [그림 III-3]

□ 고용노동부의 ‘민간단체 고용평등상담실 지원사업’

- ‘고용평등상담실 지원사업’은 「남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률」(이하 남녀고용평등법) 제23조와 민간단체 고용평등상담실 운영 지원 규정(고용노동부고시 제2021-85호)에 따라 추진됨
- 2022년 현재 전국 21개소의 고용평등상담실이 운영되고 있으며, 직장 내 성희롱·성차별이나 자녀 출산과 양육으로 인한 휴직 등으로 불이익을 겪는 노동자의 법적 권리 등에 관한 자문 및 심리정서치유 프로그램의 연계와 지원을 실시함
  - 2021년 총 11,892건의 상담 지원
  - 고용평등상담실에서 지원한 직장 내 성희롱·성차별 관련 상담사례와 현장 인터뷰를 담은 우수사례집을 발간하기도 함
- (직장맘 지원센터와의 차이) 사업 대상과 내용이 더 광범위하여 사후적 대응에 초점을 둠(국미애, 2018:80)
  - 고용평등상담실에서 실시하는 상담 대상과 상담 내용의 범위가 서울시 직장맘 지원센터에 비해 더 광범위함

- 직장맘뿐만 아니라 모든 노동자를 대상으로 노동시장 전반에 걸친 차별과 관련된 모든 제반 사항을 다룸
- 직장맘 지원센터는 직장맘의 경력단절 예방에 초점을 두는 사전적 정책에 중점을 둔다면, 고용평등상담실의 경우, 노동자의 권리 피해에 대한 사후적 지원에 더 방점을 두고 있음

**[표 2-11] 고용노동부의 ‘민간단체 고용평등상담실 지원사업’**

구분	내용							
사업 목적	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 고용상 성차별·성희롱 등으로 피해를 입은 노동자에게 전문적인 상담 서비스를 제공함으로써 신속한 권리구제와 분쟁 사전 예방</li> </ul>							
사업 내용	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 고용상 성차별, 직장 내 성희롱, 모성 보호 및 일·가정 양립 등과 관련하여 피해 노동자에게 상담 서비스를 제공하는 민간단체에 비용 일부를 지원</li> <li>• 2000년 시범사업 실시 후, 2022년 2월 현재 전국 21개소 설치·운영</li> <li>• 운영기관 수(개소): ('00) 10 → ('01) 14 → ('10) 15 → ('18) 21</li> </ul>							
	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 33%;">고용평등상담실 공고·선정</td> <td style="width: 33%;">보조금 교부</td> <td style="width: 33%;">고용평등상담실 운영·점검</td> </tr> <tr> <td>고용평등상담실 선정심사위원회</td> <td>⇒ 본부 → 고용평등상담실</td> <td>⇒ 고용평등상담실 운영, 지도·점검 (지방고용노동관서 실시)</td> </tr> </table>	고용평등상담실 공고·선정	보조금 교부	고용평등상담실 운영·점검	고용평등상담실 선정심사위원회	⇒ 본부 → 고용평등상담실	⇒ 고용평등상담실 운영, 지도·점검 (지방고용노동관서 실시)	
고용평등상담실 공고·선정	보조금 교부	고용평등상담실 운영·점검						
고용평등상담실 선정심사위원회	⇒ 본부 → 고용평등상담실	⇒ 고용평등상담실 운영, 지도·점검 (지방고용노동관서 실시)						
2022년 운영현황	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 서울청: 서울여성노동자회, 여성노동법률지원센터, 노동희망, 한국여성민우회</li> <li>- 중부청: 인천여성노동자회, 부천여성노동자회, 수원여성노동자회, 안산여성노동자회, 한국노총 춘천영서지역본부</li> <li>- 부산청: 부산여성회, 마산창원여성노동자회</li> <li>- 대구청: 대구여성회, 대구여성노동자회, 경주여성노동자회</li> <li>- 광주청: 광주여성노동자회, 전북여성노동자회, 한국노총 광양지역본부, 제주여민회</li> <li>- 대전청: 한국노총 충북지역본부, 대전여민회, 한국노총 충남지역본부</li> </ul>							

자료: 고용노동부 보도자료(2022), <마음에 마음을 더하면 커지는 힘, 고용평등상담실이 함께 합니다! 직장 내 성희롱·성차별 상담사례를 담은 고용평등상담실 우수사례집 발간>, 2022년 2월 16일 자

### 3) 광주광역시 일·가정양립지원본부 사례

#### 광주광역시 일·가정양립지원본부(시 직영 사업소) 사례

##### ○ 법적 근거: 「광주광역시 일·가정양립지원본부 운영 조례」

- 광주광역시의 일·가정양립지원본부는 직업능력 개발교육, 여성새로일하기센터, 여성 긴급전화 1366 광주센터, 직장맘 지원센터, 지역 여성 문화교류를 위한 행복열린방 운영 등에 관한 사항을 다루고 있음
- 시 직영(사업소)으로 운영되고 있음

- 연혁(광주광역시 일가정양립지원본부 홈페이지, 2022년 7월 17일 검색)
  - 1987년 여성회관으로 설치·운영
  - 2000년 9월 광주광역시 여성 발전센터로 명칭 변경
  - 2000년 10월 여성 발전센터 내 여성 긴급전화 1366 광주센터 개소
  - 2006년 광주광역시 서구 다문화가족지원센터 시범운영
  - 2011년 여성 발전센터 내 여성새로일하기센터 지정
  - 2013년 여성 교류를 위한 여성 행복열린방 개방
  - 2016년 「**광주광역시 일·가정양립지원본부 운영 조례**」 개정 후 **공포. 일·가정양립지원본부 명칭 변경 및 기능전환**

\*자료: 자치법규정보시스템(<https://www.elis.go.kr/>)

**「광주광역시 일·가정양립지원본부 운영 조례」**

(제정) 2000-09-26 조례 제 2990호

제1조(목적) 이 조례는 광주광역시 여성의 잠재능력 개발과 경제활동 증진 및 일과 가정의 양립을 지원하기 위하여 설치한 광주광역시 일가정양립지원본부의 운영에 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다. <개정 2016.1.1>

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. “**직업능력개발교육**”이란 여성의 경제적 자립기반을 조성하고 전문직업인으로 양성하기 위해 광주광역시 일가정양립지원본부(이하 “본부”라 한다)에서 제공하는 취업·창업 교육과정을 말한다. <개정 2016.1.1>
2. 삭제 <2016.1.1>
3. “**여성새로일하기센터**(이하 “**새일센터**”라 한다)”란 경력이 단절된 여성이나 취업을 희망하는 여성의 취업지원을 전담하는 기관을 말한다.
4. “**여성긴급전화1366광주센터**(이하 “**1366**”이라 한다)”는 건전가정 육성을 위해 가정폭력·성폭력·성매매 등을 예방하고 피해자를 보호·지원하기 위한 여성상담전화를 말한다.
5. “**센터의 시설**”이란 수영장, 교육실, 식당, 매점, 주차장, 상담실, 행복열린방, 정보교류실, 휴게실, 대강당, 다목적실 및 부대시설을 말한다.
6. “**사용료**”란 교육에 따른 수강료나 제5호의 시설을 이용하는데 따른 사용료를 말한다.
7. “**직장담지원센터**”는 **일·가정 양립을 위한 직장담의 노동권과 모성보호 및 일·가정양립 지원을 위한 전담기관을 말한다.** <신설 2016.1.1.>

제3조(기능) 본부에서 수행하는 주요 기능은 다음 각 호와 같다. <개정 2016.1.1>

1. **직업능력개발교육 운영** <개정 2016.1.1>
2. **새일센터 운영**
3. **1366 운영**
4. **본부의 시설 관리 및 운영** <개정 2016.1.1>
5. **직장담지원센터 운영** <신설 2016.1.1.>
6. **일·가정양립 지원사업 추진** <신설 2016.1.1.>

제4조(시행계획 수립) ① 광주광역시장(이하 "시장"이라 한다)은 여성의 잠재능력 개발과 취업 증진 일과 가정의 양립을 지원하기 위하여 다음 각 호의 사항이 포함된 시행계획을 매년 수립, 시행하여야 한다.  
<개정 2016.1.1>

1. 본부의 기본방향 및 목표 <신설 2016.1.1.>
2. 여성취업지원을 위한 교육사업 <신설 2016.1.1.>
3. 새일센터를 통한 여성취업 연계사업 <신설 2016.1.1.>
4. 위기여성보호를 위한 1366지원사업 <신설 2016.1.1.>
5. 직장맘 원스톱 종합상담 및 지원사업 <신설 2016.1.1.>
6. 그 밖에 일·가정양립을 지원하기 위하여 필요한 사항 <신설 2016.1.1.>

(생략)

제15조(운영위원회 설치) ① 시장은 센터의 효율적 운영을 위하여 일가정양립지원본부 운영위원회(이하 "위원회"라 한다)를 설치·운영할 수 있다. <개정 2016.1.1>

제16조(위원회 운영) ① 위원회는 다음 각 호의 사항을 자문한다.

1. 본부의 기본시책 <개정 2016.1.1>
2. 본부의 교육사업 <개정 2016.1.1>
3. 그밖에 본부장이 본부 운영에 필요하여 자문을 구하는 사항 <개정 2016.1.1>
- ② 위원회는 위원장 1명을 포함하여 8명 이상 15명 이내의 위원으로 구성하되, 위원장과 부위원장은 위원 중에서 호선한다.
- ③ 본부장은 당연직 위원이 되고, 위촉위원은 학식과 경험이 풍부한 사람 중에서 위촉한다.  
<개정 2016.1.1>
- ④ 위촉위원의 임기는 2년으로 하며, 1회에 한정하여 연임할 수 있다. 다만, 보궐위원의 임기는 전임자의 남은 기간으로 한다.
- ⑤ 위원장은 위원회를 대표하고 위원회의 업무를 총괄하며, 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 부위원장이 그 직무를 대행한다.
- ⑥ 위촉위원에게는 「광주광역시 각종 위원회 구성 및 운영 등에 관한 조례」에 따라 예산의 범위에서 수당 등을 지급할 수 있다.
- ⑦ 위촉위원에게는 청렴 책임성 확보를 위하여 별지 제1호 서식에 따라 청렴서약서를 요구할 수 있다.
- ⑧ 그 밖에 위원회 운영에 필요한 사항은 위원회의 의결을 거쳐 위원장이 정한다.

제17조(위탁운영) 시장이 필요하다고 인정하는 경우에는 본부의 사무의 일부 또는 전부를 「광주광역시 사무의 민간위탁 조례」가 정하는 바에 따라 민간 또는 비영리법인에게 위탁 운영할 수 있다. <개정 2016.1.1>

제18조(시행규칙) 이 조례의 시행에 필요한 사항은 규칙으로 정한다.

### <광주광역시 일가정양립지원본부 운영 조례 시행규칙>

제1조(목적) 이 규칙은 광주광역시 일가정양립지원본부 운영 조례의 시행에 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다. <개정 2016.1.1>

제2조(사업) 광주광역시 일가정양립지원본부(이하 "본부"라 한다)는 다음 각 호의 사업을 수행한다. <개정 2016.1.1>

1. 교육사업
  - 가. 취업·창업교육 및 자격증 취득을 위한 직업능력개발교육
  - 나. 삭제 <2016.1.1>
  - 다. 본부 시책사업 및 자아실현 기회 제공 <개정 2016.1.1>
2. 취업 및 창업 지원사업
  - 가. 여성새로일하기센터(이하 "새일센터"라 한다) 운영
  - 나. 구인·구직상담·알선 및 취업지원사업

**3. 상담 및 보호사업**

- 가. 여성긴급전화1366광주센터(이하 "1366"이라 한다) 운영
- 나. 긴급피난처(쉼터)운영 및 여성권익증진을 위한 여성복지사업

**3의2. 직장맘의 노동권 및 모성 보호 등 일·가정양립지원 <신설 2016.1.1.>**

- 가. 직장맘지원센터 운영 <신설 2016.1.1.>
- 나. 가족친화기업인증 획득 지원 등 일·가정양립지원사업 <신설 2016.1.1.>

**4. 복지후생사업**

- 가. 대강당, 다목적실 등 시설대여
- 나. 행복열린방 운영

제3조(교육 운영) ① 제2조제1호에 따른 교육의 과목별 정원은 15인 이상 50인 이하로 한다.  
 ② 일가정양립지원본부장(이하 "본부장"이라 한다)은 사회 및 여성의 교육욕구 변화에 따라 필요하면 그 과목과 정원을 변경할 수 있다. <개정 2016.1.1>

제3조의2(직장맘지원센터 운영) ① 직장맘지원센터의 주요 기능은 다음 각 호와 같다.

- 1. 직장맘의 노동권과 모성보호를 위한 고충 상담 및 해결, 관련 법률상담 및 교육 등
- 2. 일가정 양립을 위한 가족 친화적 사회환경 조성사업
- 3. 가족친화 기업경영 인증 획득 및 교육사업
- ② 직장맘지원센터장 및 직원의 자격 기준은 광주광역시장이 정한 별도의 지침에 따른다. <본조신설 2016.1.1.>

제4조(새일센터 운영) ① 새일센터의 주요 기능은 다음 각 호와 같다.

- 1. 직업능력개발 : 직업상담, 직업훈련 교육, 취업 관련 정보 제공 및 홍보
- 2. 취업 지원 : 취업 연계 및 사후관리, 여성친화기업 환경 조성, 여성인턴제 운영
- 3. 직업상담 : 구인·구직 DB구축, 직업·진로 상담 및 취업 알선, 찾아가는 상담 서비스
- 4. 복지증진 및 사후관리 : 사후관리를 위한 복지서비스 제공
- 5. 그 밖에 새일센터 목적 달성을 위해 필요한 사업
- ② 새일센터의 인력은 다음 각 호와 같다.
- 1. 새일센터는 센터장 1명과 전담직원 및 취업설계사, 직업상담사, 사업지원인력 등으로 총 8명 이상으로 구성한다.<개정 2015.9.1>
- 2. 새일센터장 및 직원의 자격 기준은 고용노동부장관 및 여성가족부장관이 정한 「여성새로일하기센터 사업지침」에 따른다.<개정 2015.9.1>

제5조(1366 운영) ① 1366의 주요 기능은 다음 각 호와 같다.

- 1. 여성폭력 피해자의 신고접수 및 긴급상담
- 2. 관련 기관·시설과의 연계
- 3. 피해자의 긴급한 구조의 지원
- 4. 그 밖에 여성권익증진을 위해 필요한 사업
- ② 1366의 인력은 다음 각 호와 같다.
- 1. 1366은 센터장 1명과 전담직원 및 현장상담원 등 총 11명 이상으로 구성한다.
- 2. 1366센터장 및 직원의 자격 기준은 여성가족부장관이 정한 「여성·아동권익증진사업 운영지침」에 따른다.<개정 2015.9.1>
- ③ 본부장은 1366 운영을 위한 자원봉사 후원을 설치·운영할 수 있다. <개정 2019. 7. 1.>

제5조의2(행복열린방) 행복열린방 주요 기능은 다음 각 호와 같다.

- 1. 자료 및 정보의 수집·정리·제공·열람·대출
- 2. 유아방 및 수유실 운영
- 3. 그 밖에 행복열린방 운영 목적 달성을 위해 필요한 사업<본조신설 2015.9.1>

제6조(강사자격 등) ① 본부장은 광주광역시 일가정양립지원본부 운영 조례(이하 "조례"라 한다) 제7조에 따라 직업능력개발교육 강사 등을 위촉할 수 있다. <개정 2016.1.1>

- ② 제1항에 따른 위촉 강사의 자격기준은 별표1과 같다.

(생략)

### 3절 여성 노동시장의 이해를 위한 제도적 요소들

#### 1. 노동시장을 둘러싼 제도적 상호보완성 개념의 이해

##### □ 국가마다 상이한 제도적 맥락으로 노동시장이 형성됨

○ 개별국가의 노동시장 형성 과정은 복지체제, 산업·노동시장 체제, 교육·숙련체제, 정치체제에 의해 저마다 다양하게 이루어지므로, 여성의 노동시장을 이해하기 위해서는 각 국가의 노동시장을 둘러싼 제도적 상호보완성을 살펴보아야 함(최성은, 2016; 2017)

- 제도적 상호보완성이란, 한 국가의 제도는 다른 영역에 있는 제도들과의 상호보완적 영향을 주고받아 기능하게 되므로, 동일한 제도라고 하더라도 그 국가가 갖는 제도적 맥락에 따라 전혀 다른 결과를 만들어 낼 수도 있다는 것을 설명하는 개념임(하연섭, 2003; 2008; 최성은, 2016; 2017, 최성은 외, 2014)

- 생산레짐과 복지체제 연구의 흐름은 이러한 제도적 보완성을 통해 각 국가의 고유한 경제적 성과의 차이를 설명할 수 있다고 봄(안재홍, 2004:866-868)

○ 동 연구에서 한국의 여성 노동시장 특성 분석을 위해 사용한 기준은 다음과 같음(최성은, 2016:85)

- 복지체제: 돌봄 서비스의 공급에 있어 국가 차원에서 제공되는 서비스 지원 정도와 그러한 공공사회서비스 제공을 이끌어 내는 여성의 노동의 힘(power, 권력 자원) 수준, 그리고 이러한 국가 차원의 돌봄 서비스가 부재할 경우, 이를 대체할 시장의 역할은 어떠한가?

- 산업·노동시장 체제: 노동시장의 고용 유연성(정규직과 임시직 고용에 있어서의 외부적 수량적 유연성, 근로시간 조정을 통한 고용의 유연성) 수준은 어떠한가?

- 교육·숙련체제: 국가 차원의 산업 특성을 고려한 숙련의 양태와 교육시스템의 차이는 어떠한가?

- 정치체제: 여성의 정치적 세력 확장이 용이한 선거제도나 정당제도인가? 여성운동의 조직화 수준은 어떠한가?

□ 복지·생산레짐 연구 경향을 활용한 지역의 노동시장 이해 시도

- 최성은(2017)의 <무엇이 한국의 고학력 여성의 노동시장 참여를 어렵게 하는가?> 연구는 제도적 상호보완성 개념과 생산레짐, 복지체제의 특성을 통해 한국 노동시장의 제약적 측면을 설명한 바 있음

[표 2-12] 한국의 제도적 맥락과 여성 노동시장의 특징

구 분		한 국
복지체제		정규직 중심의 제한적 사회복지(사회보험 중심)/부분적 신자유주의
산업·노동 시장체제	자본주의 차이	재벌집단 중심의 조정된 시장경제체제 남성 중심의 높은 수준의 일반숙련 중심(기업별 내부 노동시장 형성)
	국가-시장 관계	국가-자본 중심의 조정 정부 개입주의
	노동시장 구조	기업별 협상 기업 단위 노조 기업 위주/이중노동시장 비정규직 중심의 수량적 유연화 강한 직업의 성별 분절화
교육·숙련 시스템		일반교육 중심 중급 숙련의 부족 대기업중심의 숙련 흡수 고등교육 과잉팽창
정치체제	선거제도	단순다수대표제 방식의 소선거구제(지역구) 비례대표제(전국구)
	여성운동	국제적 압력에 의한 다원주의와 여성운동(80년대부터)
여성 노동시장 특징	복지	복지 욕구 충족은 시장 활용보다는 가족을 통하여 여전히 해결함
	산업·노동 시장/ 교육·숙련	노동시장의 이중구조화 및 기업 내부노동시장의 발달 여성의 일반교육으로 인한 여성 고용효과는 낮음 여성의 비정규직 고용화 성별 분리 강하게 나타남 장시간 근로에 대한 기대, 압력 존재 출산·양육기 이후 노동시장의 복귀가 어려움(특히, 고학력 여성)
	정치체제	여성 정치적 세력화, 여성운동, 여성 노동의 힘 모두 약함 최근에 많은 개선이 보이나 충분하지 않음

자료: 최성은(2017). '무엇이 한국의 고학력 여성의 노동시장 참여를 어렵게 하는가?: 한국의 발전주의적 생산레짐의 유산'. 『페미니즘 연구』, 17(1), 145-192.

- (선행연구 적용의 한계) 그러나 선행연구에서 설명하는 제도적 요인들은 국가 간 비교에 적합한 제도요인으로서, 지방정부 수준에서의 노동시장 특성을 비교하는 것에는 다소 제한적임

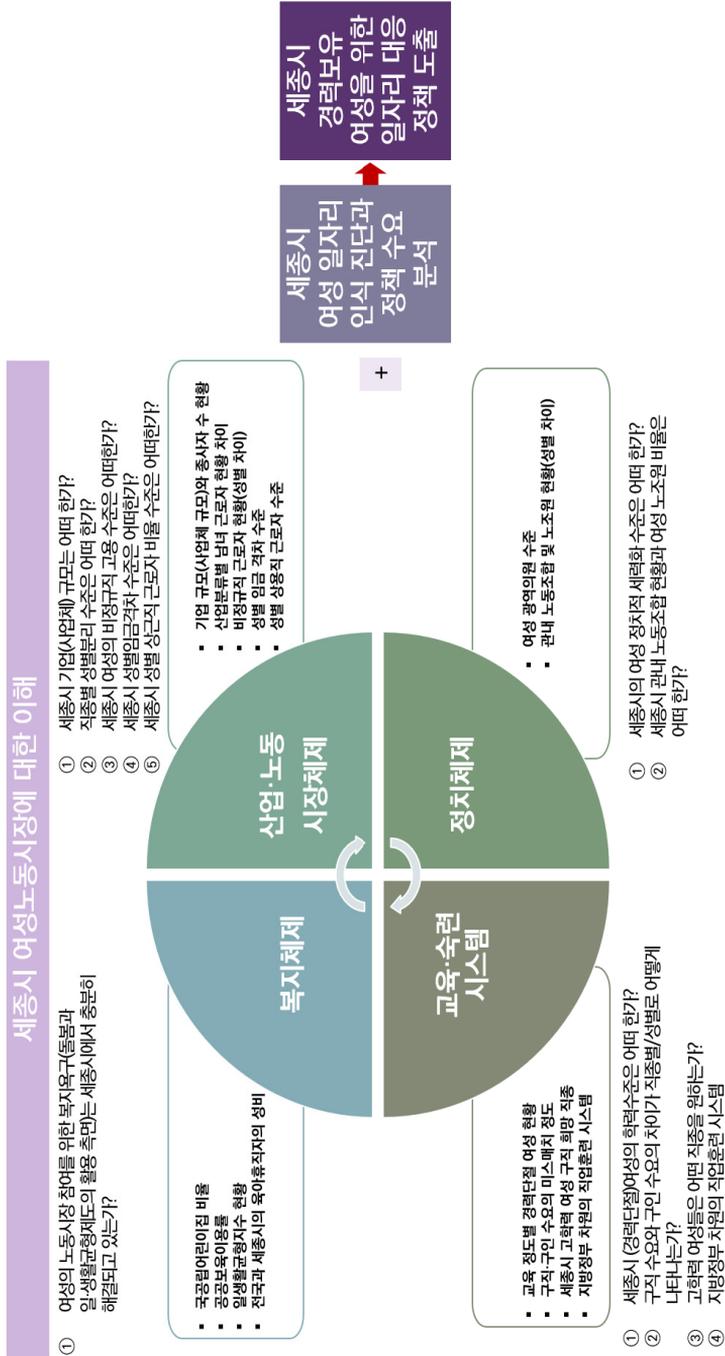
- 지방정부 수준에서 노동시장의 특성을 규명하기 위해서는 각 복지·생산레짐별 세부지표를 선정하여 그 수준을 살펴보는 과정이 필요하며, 그 수준을 비교할 준거집단 분석도 필요함
  - 그러나 본 연구에서 준거집단(타 광역시·도)까지 다루기에는 지면과 예산의 한계로 어려운 상황임
- 이에 본 연구에서는 선행연구(최성은, 2016; 2017)의 분석 결과로 도출된 한국 여성 노동시장의 특징을 고려한 각 체제별 지표를 도출하고자 함
  - 최성은(2017)의 연구는 2000년대 초반까지의 한국 여성 노동시장의 특징을 설명한 것으로서 현재의 세종시 노동시장의 특성으로 규정하기에는 한계가 있음
  - 따라서 각 체제의 수준을 측정할 수 있는 연구 질문을 던지고, 그 수준을 측정할 수 있는 세부지표(대리변수)를 도출하여 세종시 여성 노동시장의 특성을 규명해 보고자 함
- 본 연구의 기존 연구와의 차별성
  - 기존 연구가 한국의 여성 노동시장의 형성에 대한 제도적 접근에 그쳤다면, 실제 지역 노동시장을 이해하려는 시도가 필요한 시점임
  - 본 연구는 세종시만을 대상으로 하는 단일집단 사례연구이나, 세부지표에 따른 세종시 여성 노동시장 특성 분석과 일자리에 대한 인식 진단과 정책 수요 분석을 통해 향후 비교집단 연구를 위한 기초연구자료로써 활용이 가능함
  - 또한, 세종시 여성 경제활동 촉진과 경력단절 예방을 위한 기초 연구자료로서의 가치가 있음
- 아래 [표 2-13]과 같이 지방정부 수준에 맞춰 제도 변수를 관련 지표를 설정해 사용하고자 함

[표 2-13] 지방정부 수준에서의 여성 노동시장 특성 분석을 위한 제도별 세부지표 도출

구 분	한국 여성 노동시장의 특징(최성은, 2017)	세종시 여성 노동시장 특성 분석을 위한 질문	세종시 여성 노동시장 특성 분석을 위한 지표(예시)
복지체제	<ul style="list-style-type: none"> <li>복지 욕구 충족은 시장 활용보다는 가족을 통하여 여전히 해결할</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>여성의 노동시장 참여를 위한 복지 욕구(돌봄과 일·생활 균형 제도의 활용 측면)는 세종시에서 충분히 해결되고 있는가?</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>국·공립어린이집 비율</li> <li>공공 보육 이용률</li> <li>진국과 세종시의 육아휴직자의 성비</li> <li>일·생활 균형 지수 현황</li> </ol>
산업·노동 시장체제	<ul style="list-style-type: none"> <li>노동시장의 이중구조화 및 기업내부 노동시장의 발달</li> <li>여성의 비정규직 고용화</li> <li>성별 분리 강하게 나타남</li> <li>여성의 일반교육으로 인한 여성 고용효과는 낮음</li> <li>장시간 근로에 대한 기대, 압력 존재</li> <li>출산·양육기 이후 노동시장의 복귀가 어려움(특히, 고학력 여성)</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>세종시 기업(사업체) 규모는 어떠한가?</li> <li>직종별 성별 분리 수준은 어떠한가?</li> <li>세종시 여성의 비정규직 고용 수준은 어떠한가?</li> <li>성별 임금 격차 수준은 어떠한가?</li> <li>성별 상근직 근로자 비율 수준은 어떠한가?</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>기업 규모(사업체 규모)와 종사자 수 현황(성별 차이)</li> <li>산업분류별 남녀 근로자 현황 차이</li> <li>비정규직 근로자 현황(성별 차이)</li> <li>성별 임금 격차 수준</li> <li>성별 상용직 근로자 수준</li> </ol>
교육·숙련 시스템		<ol style="list-style-type: none"> <li>세종시 여성의 학력 수준은 어떠한가?</li> <li>구직 수요와 구인 수요의 차이가 직종별/성별로 어떻게 나타나는가?</li> <li>고학력 여성들은 어떤 직종을 원하는가?</li> <li>지방정부 차원의 직업훈련 시스템</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>전문대졸 이상의 고학력자 수준</li> <li>직종별/성별 구직과 구인 수요의 미스매치 정도</li> <li>고학력 여성 구직 희망 직종</li> <li>지방정부 차원의 직업훈련 시스템(제도 수준)</li> </ol>
정치 체제	선거제도	<ol style="list-style-type: none"> <li>세종시의 여성 정치적 세력화 수준은 어떠한가?</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>여성 광역의원 수준</li> </ol>
	여성운동	<ol style="list-style-type: none"> <li>세종시 관내 노동조합 현황과 여성 노조원 비율은 어떠한가?</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>세종시 관내 노동조합 현황</li> <li>여성 노조원 현황</li> </ol>

## 2. 세종시 여성 노동시장에 이해하기 위한 연구 분석틀

○ 선행연구 검토 결과를 토대로 도출한 연구 분석틀은 아래 [그림 2-2]와 같음



[그림 2-2] 연구 분석틀

## 세종시 여성 노동시장의 이해

1절 세종시 노동시장 현황

2절 세종시 여성 노동시장의 특성

## 3장



# 3장 세종시 여성 노동시장의 이해

## 1절 세종시 노동시장 현황

### 1. 세종시 경제활동 인구 현황

#### 1) 성별 인구 증가 현황

##### □ 세종시 성별 주민등록인구 변화

- 세종시 주민등록인구는 2012년 출범 이후 지속적으로 증가함
- 인구 증가에 있어 성별 구분이 두드러지지 않음
  - 남성은 2012년 대비 2021년 약 222.2% 증가함
  - 여성의 경우, 235.6% 증가

[표 3-1] 세종시 주민등록인구 변화(2012~2021년)

(단위: 명)

구분	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
합계	113,117	122,153	156,125	210,884	243,048	280,100	314,126	340,575	355,831	371,895
남성	57,633	62,205	78,862	105,752	121,505	139,734	156,831	169,845	177,568	185,678
여성	55,484	59,948	77,263	105,132	121,543	140,366	157,295	170,730	178,263	186,217



자료 : 국가통계포털(KOSIS), 행정구역(시군구)별, 성별 주민등록인구 수

## 2) 경제활동/비경제활동 인구

### □ 세종시 경제활동 인구 변화

- 세종시의 15세 이상 인구, 경제활동 인구, 취업자 수는 지속적으로 증가하고 있으며, 경제활동 참가율과 고용률도 점차 증가하고 있음
  - 실업자 수는 2017년 3천 명에서 2021년 4천 명으로 증가
  - 경제활동 참가율의 경우, 2017년 62.7%에서 2021년 64%로 증가
  - 고용률도 2017년 61.2%에서 2021년 62.6%로 증가

[표 3-2] 세종시 경제활동인구 변화 추이

(단위: 천 명, %)

구 분	2017	2018	2019	2020	2021
15세 이상 인구	211	240	268	287	296
경제활동인구	132	152	172	185	189
취업자	129	148	168	180	185
실업자	3	4	5	5	4
경제활동참가율	62.7	63.2	64.3	64.5	64.0
고용률	61.2	61.8	62.5	62.7	62.6

자료: 국가통계포털(KOSIS), 행정구역(시·도)별 경제활동인구; 최성은 외(2022) [표 3-13] 발췌, 78쪽

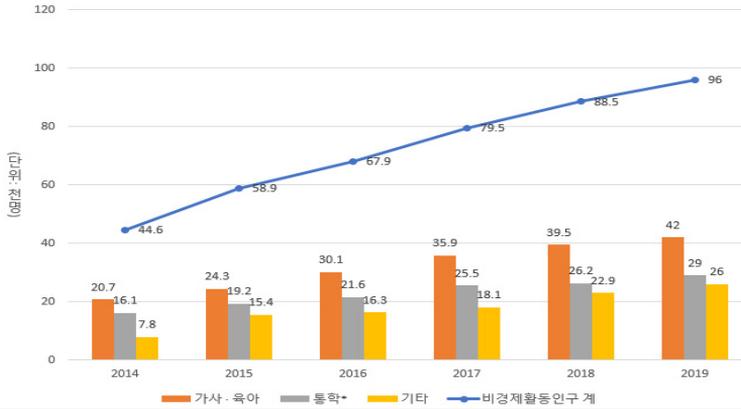
### □ 세종시 비경제활동 인구와 그 사유

- 2014년~ 2019년까지 세종시 비경제활동 인구는 지속적으로 증가 추세를 보임
- 비경제활동 사유를 조사한 결과, '가사·육아' > '통학' > '기타' 순으로 응답이 나타남

[표 3-3] 세종시 비경제활동 인구와 그 사유

(단위: 천명)

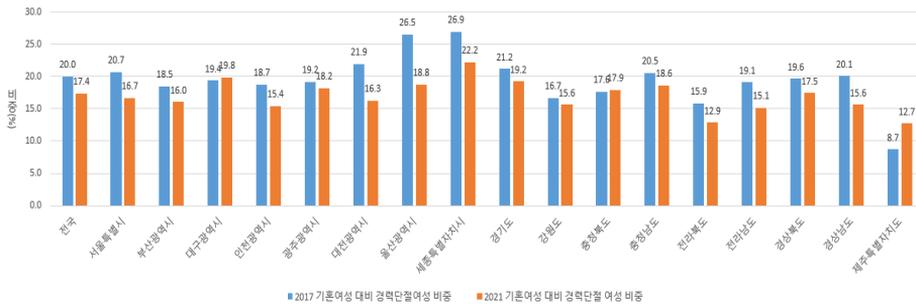
연별	15세 이상 인구								경제 활동 참가율 (%)	고용률 (%)	실업률 (%)
	경제활동인구			비경제활동 인구							
반기별		취업자	실업자		가사· 육아	통학*	기타				
2014	111.1	66.6	65.8	0.8	44.6	20.7	16.1	7.8	59.9	59.2	1.1
2015	151.5	92.6	91.5	1.1	58.9	24.3	19.2	15.4	61.1	60.4	1.1
2016	185.8	117.9	115.9	2.0	67.9	30.1	21.6	16.3	63.5	62.4	1.7
2017	214.5	135.0	132.0	3.0	79.5	35.9	25.5	18.1	63.0	61.5	2.2
2018	241.5	153.0	150.0	3.0	88.5	39.5	26.2	22.9	63.3	62.0	2.0
2019	268.0	172.0	168.0	5.0	96.0	42.0	29.0	26.0	64.3	62.5	2.7



주\*: 정규 교육기관 재학, 입시학원 수강, 취업을 위한 학원, 기관 수강 등을 포함  
 자료: 세종통계 홈페이지, 세종통계연보(2020), 04. 노동-경제활동인구 총괄

## 2. 세종시 경력단절 여성 현황

### □ 15~54세 기혼여성 대비 경력단절 여성의 비중 변화



자료: 통계청 각 년도, 「지역별 고용조사(2014~2021)」 자료 재구성

[그림 3-1] 기혼여성 대비 경력단절 여성 비중(2017년 vs. 2021년)

- 세종시 17개 시·도 중 1위(2017, 2021년)
- 시·도별 기혼여성(15~54세) 대비 경력단절 여성 비중의 경우 2017년 대비 2021년 대부분 시·도에서 감소함
  - 세종(-4.7%p), 전국(-6.5%p)

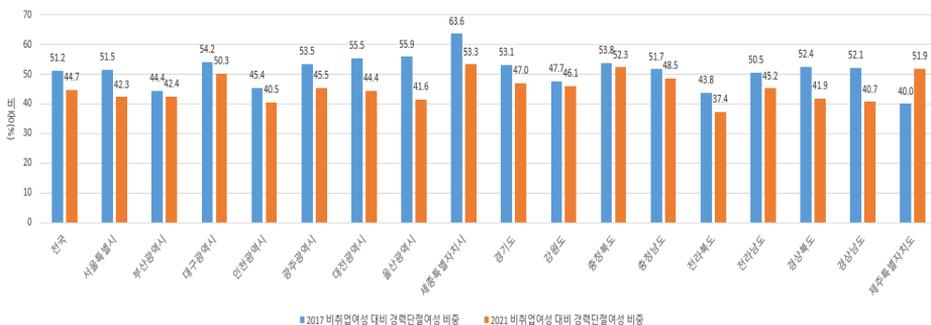
- 2017년 기준 기혼여성 대비 경력단절 여성 비중 순위: 세종> 울산> 대전> 경기> 서울> 충남> 경남> 경북> 대구> 광주> 전남> 인천> 부산> 충북> 강원> 전북> 제주
- 2021년 기준 기혼여성 대비 경력단절 여성 비중 순위: 세종> 대구> 경기> 울산> 충남> 광주> 충북> 경북> 서울> 대전> 부산> 경남> 강원> 인천> 전남> 전북> 제주

□ 비취업여성 대비 경력단절 여성의 비중 변화

○ 세종시 17개 시·도 중 1위(2017, 2021년)

○ 비취업여성 대비 경력단절 여성 비중은 2017년 대비 2021년 대부분 지역에서 하락함

- 세종(-10.3%p), 전국(-2.6%p)
- 2017년 기준 비취업여성 대비 경력단절 여성 비중 순위: 세종> 울산> 대전> 대구> 충북> 광주> 경기도> 경북> 경남> 충남> 서울> 전남> 강원> 인천> 부산> 전북> 제주
- 2021년 기준 비취업여성 대비 경력단절 여성 비중 순위: 세종> 충북> 제주> 대구> 충남> 경기> 강원> 광주> 전남> 대전> 부산> 서울> 경북> 울산> 경남> 인천> 전북



자료: 통계청 각 연도, 「지역별 고용조사(2014~2021)」 자료 재구성

[그림 3-2] 비취업여성 대비 경력단절 여성 비중(2017년 vs. 2021년)

[표 3-4] 시·도별 경력단절 여성 변화(2017년 vs. 2021년)

(단위: 천명, %)

행정 구역별	2017년 여성					2021년 여성				
	15~ 54세 기혼	비취업	경력 단절	기혼여성 대비 경력단절 여성 비중	비취업 여성 대비 경력단절 여성 비중	15~ 54세 기혼	비취업	경력단절	기혼 여성 대비 경력단절 여성 비중	비취업 여성대비 경력단절 여성 비중
전국	9,159	3,574	1,831	20.0	51.2	8,323	3,240	1,448	17.4	44.7
서울	1,684	676	348	20.7	51.5	1,430	565	239	16.7	42.3
부산	557	232	103	18.5	44.4	486	184	78	16.0	42.4
대구	433	155	84	19.4	54.2	388	153	77	19.8	50.3
인천	550	227	103	18.7	45.4	487	185	75	15.4	40.5
광주	276	99	53	19.2	53.5	247	99	45	18.2	45.5
대전	278	110	61	21.9	55.5	246	90	40	16.3	44.4
울산	234	111	62	26.5	55.9	197	89	37	18.8	41.6
<b>세종</b>	<b>52</b>	<b>22</b>	<b>14</b>	<b>26.9</b>	<b>63.6</b>	<b>72</b>	<b>30</b>	<b>16</b>	<b>22.2</b>	<b>53.3</b>
경기	2,412	962	511	21.2	53.1	2,366	968	455	19.2	47.0
강원	246	86	41	16.7	47.7	224	76	35	15.6	46.1
충북	284	93	50	17.6	53.8	257	88	46	17.9	52.3
충남	380	151	78	20.5	51.7	354	136	66	18.6	48.5
전북	309	112	49	15.9	43.8	264	91	34	12.9	37.4
전남	293	111	56	19.1	50.5	251	84	38	15.1	45.2
경북	438	164	86	19.6	52.4	401	167	70	17.5	41.9
경남	618	238	124	20.1	52.1	544	209	85	15.6	40.7
제주	115	25	10	8.7	40.0	110	27	14	12.7	51.9

자료: 통계청 각 년도, 「지역별 고용조사(2014~2021)」 자료 재구성(KOSIS 국가통계포털)

## 2절 세종시 여성 노동시장의 특성

### 1. 복지체제 특성

※연구 질문: 복지체제 측면의 제도적 맥락을 파악하기 위한 연구 질문

① 여성의 노동시장 참여를 위한 복지 욕구(돌봄과 일·생활 균형 제도의 활용 측면)는 세종시에서 충분히 해결되고 있는가?

#### 세종시 거주 여성 중 자녀의 유무에 따른 지표 선정

- 본 연구에서는 복지체제 측면의 제도적 맥락을 살펴보기 위해 연구진이 선정한 세종시 여성 노동시장의 특성 도출을 위한 지표는 다음과 같음
- (유자녀 여성) 자녀가 있는 여성들의 노동시장 참여와 관련한 복지 욕구 중 가장 큰 것은 자녀 돌봄과 관련된 것이므로, 국·공립어린이집 비율, 공공 보육 이용률, 육아휴직자 성비를 살펴봄
- (무자녀 여성, 미혼 여성 포함) ‘미혼’ 또는 ‘무자녀 여성’의 노동시장 참여에 필요한 복지 욕구의 해결 정도를 측정하기 위한 지표로서 고용노동부의 지역별 일·생활 균형 지수의 세종시 수준을 검토함

#### 국·공립어린이집 비율

- 세종시는 국·공립어린이집 확충을 주요 공약사항(시정 3기)으로 내세워, 부모의 선호도가 높은 국·공립어린이집의 신규 설치를 확대함으로써 질 높은 보육 서비스를 제공하기 위한 노력을 기울이고 있음
- 연도별 세종시 국·공립어린이집 확충 현황
  - 2021년 7월 국·공립어린이집 1개소 폐지에 따라 2021년 말 기준, 세종시 국·공립어린이집은 102개소임

[표 3-5] 세종시 연도별 국·공립어린이집 확충 현황

계 (개소)	2012년 이전	2013년	2014년	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년	2020년	2021년	2021년 12월
연도별	5	-	3	2	4	2	13	22	24	28	
누계	5	5	8	10	14	16	29	51	75	103	102

자료: 세종시 여성가족과 내부자료(2022), <국·공립어린이집 확충>

□ 공공 보육 이용률

- 국·공립어린이집 설치와 함께 중요하게 살펴보아야 할 부분은 바로 국·공립어린이집 이용 아동이 전체 어린이집 이용 아동 중 차지하는 비율인 ‘공공 보육 이용률’임
- 세종시의 경우, 공공 보육 이용률은 2016년 39.2%에서 2022년 3월 말 기준 54.2%로 매우 높은 수준임. 특히, 이 중 국·공립어린이집 이용률이 차지하는 비중도 2016년 9.9%에서 2022년 3월 말 기준 33.0%로 17개 시·도 중 2위를 차지함(1위: 서울특별시)

[표 3-6] 세종시 공공 보육 이용률 및 국·공립어린이집 이용률 변화 추이

구분	2016년	2017년	2018년	2019년	2020년	2021년	2022년 3월
공공보육	39.2	34.7	32.8	36.8	44.7	49.3	54.2
국·공립	9.9	10.1	11.6	15.9	24.1	28.6	33.0

자료: 세종시 여성가족과 내부자료(2022), <국·공립어린이집 확충> 재구성

[표 3-7] 시·도별 어린이집 이용 현황 및 공공 보육 이용률

(2022년 3월 말 기준)

시·도	계		공공 보육												민간		가정		협동	
			소계		국공립		사회복지법인		법인·단체		직장									
			현원	비율	현원	비율	현원	비율	현원	비율	현원	비율	현원	비율						
서울특별시	157,958	100	95,619	60.5	79,324	50.2	954	0.6	3,301	2.1	12,040	7.6	43,948	27.8	17,828	11.3	563	0.4		
부산광역시	50,811	100	21,502	42.2	13,592	26.7	3,885	7.6	1,565	3.1	2,460	4.8	22,392	44.1	6,754	13.3	163	0.3		
대구광역시	37,414	100	17,620	47.0	9,147	24.4	6,192	16.5	723	1.9	1,558	4.2	16,309	43.6	3,418	9.1	67	0.2		
인천광역시	55,272	100	16,422	29.7	11,652	21.1	627	1.1	613	1.1	3,530	6.4	29,155	52.7	9,651	17.5	44	0.1		
광주광역시	27,425	100	11,195	40.8	4,725	17.2	4,281	15.6	906	3.3	1,283	4.7	12,231	44.6	3,943	14.4	56	0.2		
대전광역시	25,107	100	10,026	39.8	4,391	17.5	1,822	7.2	363	1.4	3,450	13.7	8,337	33.2	6,643	26.5	101	0.4		
울산광역시	22,841	100	6,794	29.6	4,229	18.5	626	2.7	310	1.3	1,629	7.1	13,195	57.8	2,700	11.8	152	0.7		
세종특별자치시	13,693	100	7,413	54.2	4,532	33.0	357	2.6	200	1.5	2,324	17.0	4,767	34.8	1,513	11.0	0	0.0		
경기도	301,059	100	92,378	30.6	69,699	23.1	2,986	1.0	4,995	1.6	14,698	4.9	145,887	48.5	61,346	20.4	1,448	0.5		
강원도	29,784	100	14,851	49.8	6,887	23.1	4,133	13.9	1,089	3.6	2,742	9.2	11,234	37.7	3,643	12.2	56	0.2		
충청북도	35,620	100	14,591	41.0	6,344	17.8	5,088	14.3	1,241	3.5	1,918	5.4	16,762	47.1	4,211	11.8	56	0.2		
충청남도	46,872	100	15,080	32.1	6,423	13.7	4,418	9.4	1,456	3.1	2,783	5.9	23,243	49.6	8,486	18.1	63	0.1		
전라북도	31,205	100	14,267	45.6	5,358	17.2	5,134	16.4	2,731	8.7	1,044	3.3	13,218	42.4	3,710	11.9	10	0.0		
전라남도	35,281	100	17,972	50.9	7,762	22.0	6,528	18.5	1,715	4.8	1,967	5.6	13,918	39.4	3,348	9.5	43	0.1		
경상북도	44,113	100	14,853	33.6	7,211	16.3	3,602	8.2	1,118	2.5	2,922	6.6	23,527	53.3	5,690	12.9	43	0.1		
경상남도	61,899	100	21,381	34.6	13,548	21.9	3,521	5.7	1,549	2.5	2,763	4.5	29,962	48.4	10,460	16.9	96	0.2		
제주도	19,614	100	10,262	52.3	2,083	10.6	5,081	25.9	2,146	10.9	952	4.9	8,123	41.4	1,229	6.5	0	0.0		

자료: 세종시 여성가족과 내부자료(2022), <국·공립어린이집 확충> 재구성

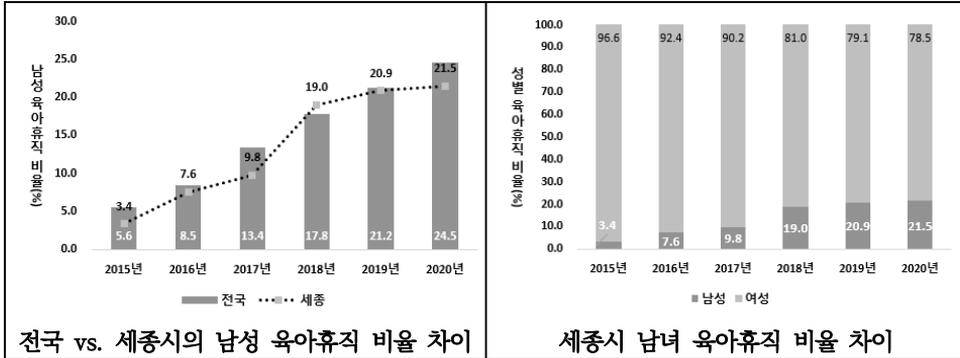
□ 전국과 세종시의 육아휴직자의 성비

- (총괄) 세종시의 육아휴직자 남성 비율은 2015년~2017년에는 전국 평균에 못 미쳤으나, 2018년에는 전국 평균을 상회함
  - 2019년부터는 약 20% 수준으로 전국 평균과 유사한 수치를 나타냄
- 세종시의 남성 육아휴직 비율은 상승 추세이나, 2020년 기준 21.5%에 그침. 이는 남성 5명 중 1명 정도만 육아휴직을 사용하는 정도라고 해석할 수 있으므로 개선이 요구됨

[표 3-8] 전국 및 세종시의 육아휴직자의 성비

구 분		전 국	세 종
2015	계	87,339	262
	여성	82,467	253
	남성	4,872	9
	남성 비율	5.6	3.4
2016	계	89,795	249
	여성	82,179	230
	남성	7,616	19
	남성 비율	8.5	7.6
2017	계	90,145	295
	여성	78,102	266
	남성	12,043	29
	남성 비율	13.4	9.8
2018	계	99,205	422
	여성	81,543	342
	남성	17,662	80
	남성 비율	17.8	19.0
2019	계	105,181	531
	여성	82,886	420
	남성	22,295	111
	남성 비율	21.2	20.9
2020	계	112,045	661
	여성	84,622	519
	남성	27,423	142
	남성 비율	24.5	21.5

자료: 여성가족부(2021), <2021년 지역성평등보고서>

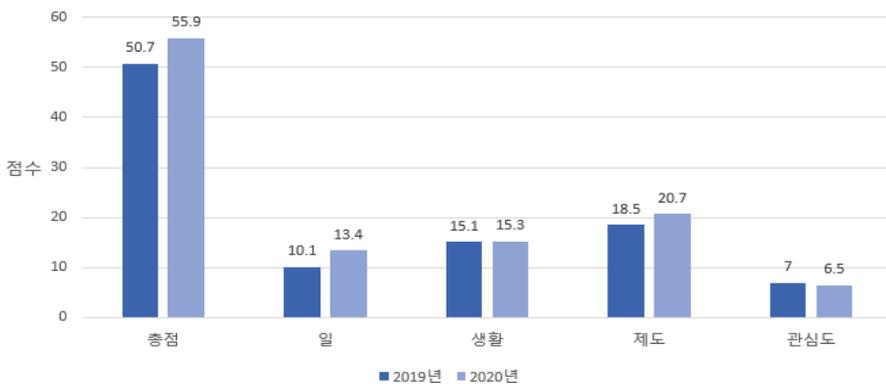


자료: 여성가족부(2021), <2021년 지역성평등보고서> 재구성

[그림 3-3] 전국 및 세종시의 성별 육아휴직 비율

### □ 일·생활 균형 지수 현황

- (총괄) 고용노동부에서 공표하는 지역 일·생활 균형 지수 공표 결과, 세종시는 2020년 17개 시·도 중 5위를 차지함(표 3-9) 참조
- 2019년 대비 2020년에는 일 영역(+3.3점), 생활 영역(+0.2점), 제도 영역(+2.2점)에서 점수가 상승한 반면, 지방자치단체의 관심도는 전년 대비 감소(-0.5점)
- 점수가 소폭 상승한 생활 영역과 전년 대비 감소한 지방자치단체의 관심을 높이기 위한 정책적 노력이 요구됨



자료: 고용노동부(2021b), <2020년 지역별 일·생활 균형 지수 산출> 보고서 재구성; 최성은 외(2022), [그림 3-1] 발취

[그림 3-4] 세종시 일·생활 균형 지수 변화(2019~2020)

[표 3-9] (참고) 지역별 일·생활 균형 지수 변화 전년 대비 현황(2019년~2020년)

(단위: 점)

지역	2019년					2020년				
	총점	일	생활	제도	관심도	총점	일	생활	제도	관심도
전국 평균	50.5	12.0	15.6	13.4	9.5	53.4	13.7	15.9	15.7	8.0
시 평균	51.6	12.0	15.7	14.5	9.4	54.5	14.4	16.0	16.6	7.5
서울	58.8	13.4	15.8	19.9	9.7	62.0	15.4	15.5	20.8	10.2
부산	56.2	11.0	17.5	13.2	14.4	61.2	15.5	17.3	15.7	12.7
대구	48.5	11.6	15.6	11.5	9.8	51.4	13.6	15.1	14.7	8.0
인천	50.4	12.1	15.4	13.4	9.5	49.7	13.6	15.5	15.0	5.6
광주	51.0	12.5	15.8	11.5	11.2	48.5	13.1	16.1	14.0	5.3
대전	53.7	15.5	15.9	15.2	7.2	51.9	14.5	15.8	15.0	6.6
울산	43.3	9.8	14.9	12.6	6.1	55.4	15.8	17.1	17.1	5.4
세종	<b>50.7</b>	<b>10.1</b>	<b>15.1</b>	<b>18.5</b>	<b>7.0</b>	<b>55.9</b>	<b>13.4</b>	<b>15.3</b>	<b>20.7</b>	<b>6.5</b>
도 평균	49.6	12.0	15.6	12.5	9.6	52.5	13.2	15.9	14.9	8.5
경기	50.5	11.9	14.6	12.6	11.4	55.5	13.4	14.9	14.2	13.0
강원	48.4	15.2	14.5	11.1	7.6	47.0	13.0	15.3	13.5	5.2
충북	52.3	10.2	15.9	14.1	12.2	51.7	12.5	15.3	15.6	8.3
충남	46.0	10.3	14.8	13.2	7.7	54.4	13.4	15.4	16.5	9.1
전북	47.4	12.0	15.4	10.5	9.4	48.0	11.7	16.1	12.7	7.4
전남	55.2	14.2	15.4	12.4	13.3	57.4	14.6	15.2	15.6	11.8
경북	43.8	10.2	14.7	11.4	7.6	47.9	12.2	14.7	14.6	6.4
경남	46.2	10.5	16.6	12.9	6.3	52.6	12.7	16.3	15.1	8.4
제주	56.7	13.7	18.3	14.0	10.6	57.6	14.8	20.2	16.0	6.6

자료: 고용노동부(2021), <2020년 지역별 일·생활 균형 지수 산출> 보고서; 최성은 외(2022) 67쪽 [표 3-4] 재구성

- 최성은 외(2022)의 <세종시 일·생활 균형 현황 분석을 위한 기초연구> 연구에서는 지역 일·생활 균형 지수의 세부지표를 통해 강점, 약점, 위협, 기회 요인을 분석한 바 있음(아래 [표 3-10] 참조)

[표 3-10] 일·생활 균형 지수 세부지표별 세종시 순위\*를 통해 본 SWOT 분석

영역 (배점)	세부지표(24개 지표)	강점	약점	위협	기회 (지표점수 변화)
일 (22.1점/ 13.4점, 9위)	① 총 근로시간(통계값)**			56%	○(+0.043)
	② 초과 근로시간(통계값)**		94%		
	③ 휴가 기간			56%	
	④ 유연근무제 도입률(통계값)**	22%			
	⑤ 유연근무제 이용률	25%			
생활 (30.1점/ 15.26, 13위)	① 남성 가사노동시간 비중	25%			
	② 여성 취업에 대한 견해	13%			
	③ 가사분담에 대한 견해	13%			
	④ 일과 가족생활 우선도	25%			
	⑤ 평일 여가시간			44%	○(+0.005)
	⑥ 평일 여가시간 충분도	0%			
	⑦ 일·여가생활 균형 정도		100%		
제도 (25.0점/ 20.71점, 2위)	① 여성 육아휴직 사용 사업장	6%			
	② 남성 육아휴직 사용 사업장	0%			
	③ 육아기 근로시간 단축제도 사용 사업장	0%			
	④ 배우자 출산휴가 사용 사업장	19%			
	⑤ 국·공립 보육시설 설치율	6%			
	⑥ 초등돌봄교실 이용률	25%			
	⑦ 일·가정 양립제도 인지도	6%			
지자체 관심도 (22.8점)	① 일·생활 균형 조례 유무 *일·생활 균형 지원조례(2021년 7월 15일 제정, 시행)			31%	○(0.0)
	② 일·생활 균형 제도 확산 노력	0%			
	③ 담당 조직 유무 *경제산업국 일자리정책과 노사협력계 담당업무 배정			69%	○(0.0)
	④ 일·생활 균형 관련 교육·컨설팅	6%			
	⑤ 가족문화 관련 시설 현황	25%			

주\*: 강점, 약점, 위협요인 구분 기준 각 세부지표별 지표점수의 시·도별 순위(백분위)로 연구자가 직접 계산하여 산출함. 상위 30% 이상 = 강점, 하위 30% 이하 = 약점, 상위 30% 초과~하위 30% 초과 = 위협, 기회요인 = 위협요인 중 2019년 대비 2020년 지표점수가 유지 또는 (+)방향으로 변한 지표

주\*\*: 총근로시간과 초과근로시간, 유연근무제도 도입률의 경우, 지표점수에 따른 차이가 확인되지 않아 통계값으로 재계산하여 순위를 도출함

자료: 최성은 외(2022) [표 3-33] 발췌

영역(배점)	세부 지표(24개 지표)	
일 (22.1점)	① 총 근로시간 ② 초과 근로시간 ③ 휴가기간 ④ 유연근무제 도입률 ⑤ 유연근무제 이용률	▶ 개선된 지표: ①②④⑤ ▶ 주의할 지표: ③
	① 남성 가사노동시간 비중 ② 여성취업에 대한 견해 ③ 가사분담에 대한 견해 ④ 가사분담에 대한 견해 ⑤ 평일 여가시간 ⑥ 평일 여가시간 충분도 ⑦ 일-여가생활 균형 정도	▶ 개선된 지표: ③⑤⑥ ▶ 주의할 지표: ⑦
제도 (25.0점)	① 여성육아휴직 사용 사업장 ② 남성 육아휴직 사용 사업장 ③ 육아기 근로시간 단축제도 사용 사업장 ④ 배우자 출산휴가 사용 사업장 ⑤ 국·공립 보육시설 설치 ⑥ 초등학교별교실 이용률 ⑦ 일-가정 양립제도 인지도	▶ 개선된 지표: ③④⑤ ▶ 주의할 지표: ①⑥⑦
	① 일-생활 균형 조례 유무 ② 일-생활 균형 제도 확산 노력 ③ 담당조직 유무 ④ 일-생활 균형 관련 교육·컨설팅 ⑤ 가족문와 관련시설 현황	▶ 개선된 지표: ④⑤ ▶ 주의할 지표: ②

지수 변화 검토를 통한 시사점

시정 4기  
일·생활균형의 필요성과 중요도에 대한  
대 시민 홍보 강화(제도 확산 노력)  
필요

사업장(사업주)을 대상으로 한 일·  
생활균형 제도 활용 장려 노력 필요

↓

유인책 마련 필요

자료: 최성은 외(2022), 153쪽 [그림 5-1] 발췌

### [그림 3-5] 세종시 일·생활 균형 지수 변화에 대한 시사점(2019년 대비 2020년)

○ 지표 분석에 따른 시사점은 다음과 같음(최성은 외, 2022)

- 첫째, 세종시 시정 4기 일·생활 균형의 필요성과 중요성에 대해 적극적인 홍보가 필요함
- 둘째, 사업장(사업주)을 대상으로 한 일·생활 균형 제도의 활용 및 장려를 위한 인센티브 발굴 등과 같은 정책적 노력이 요구됨

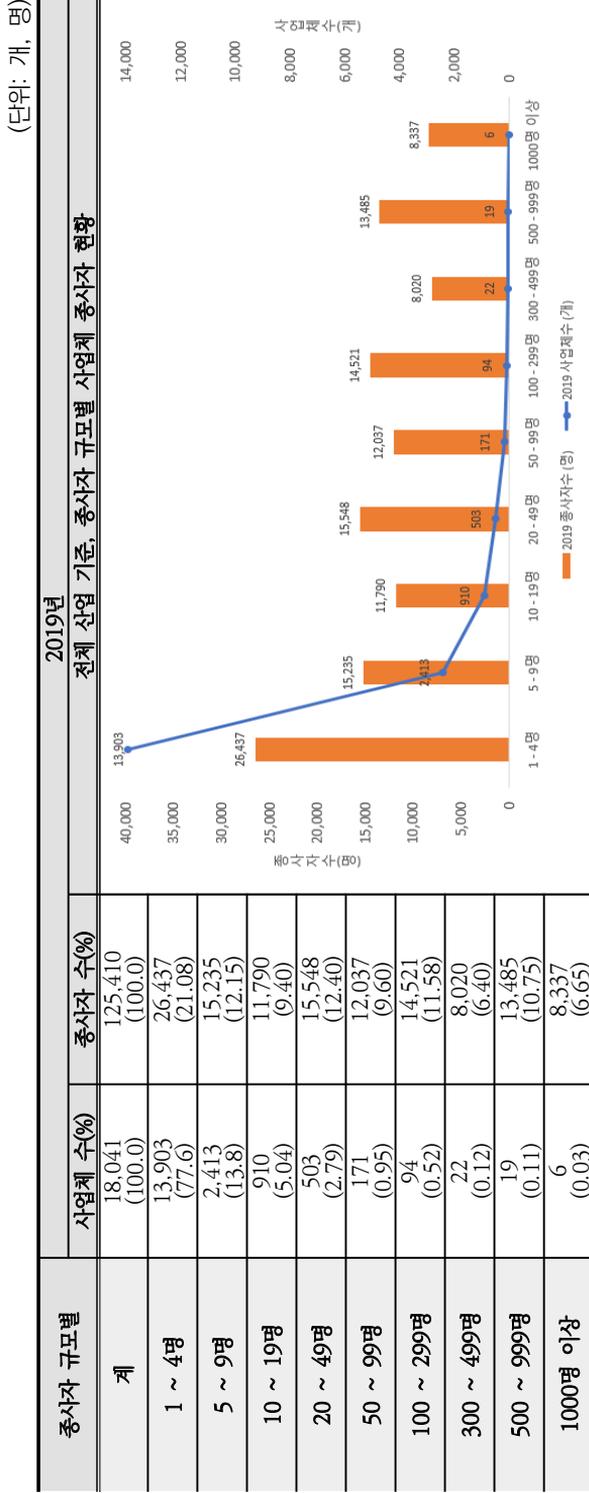
## 2. 산업·노동 시장체제 특성

### 1) 기업(사업체) 규모 및 종사자 수 현황

※연구 질문: 산업·노동시장 체제 측면의 제도적 맥락을 파악하기 위한 연구 질문 ① 세종시 기업(사업체) 규모는 어떠한가?

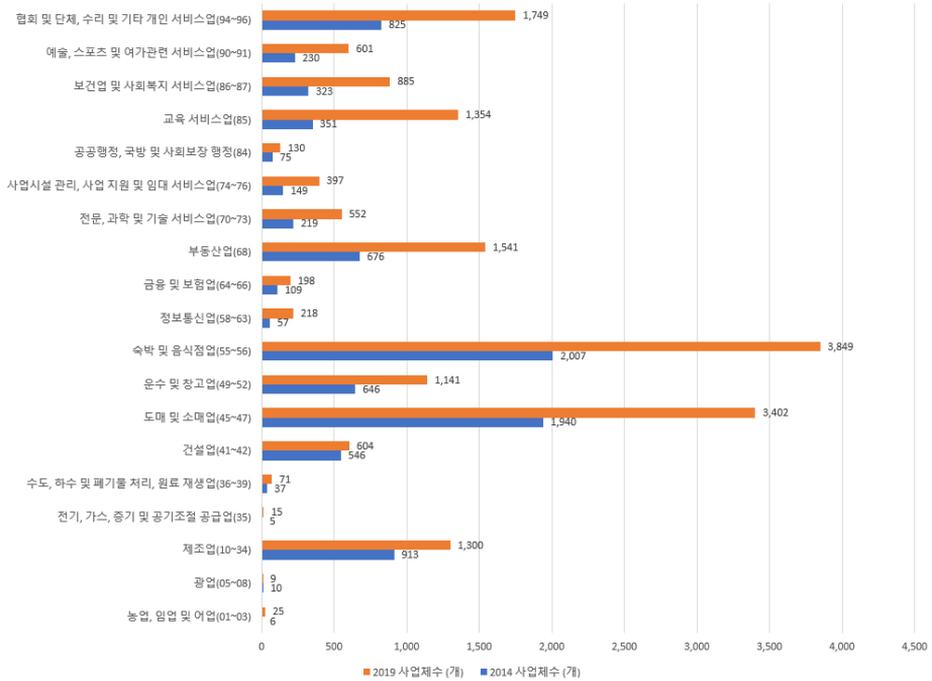
#### □ 세종시 종사자 규모별 사업체 현황

[표 3-11] 세종시 종사자 규모별 사업체 수 및 종사자 수 현황(2019년 기준)



자료: 통계청 「전국사업체조사」, 시·도·산업·종사자 규모별 사업체 수, 종사자 수 데이터 재구성

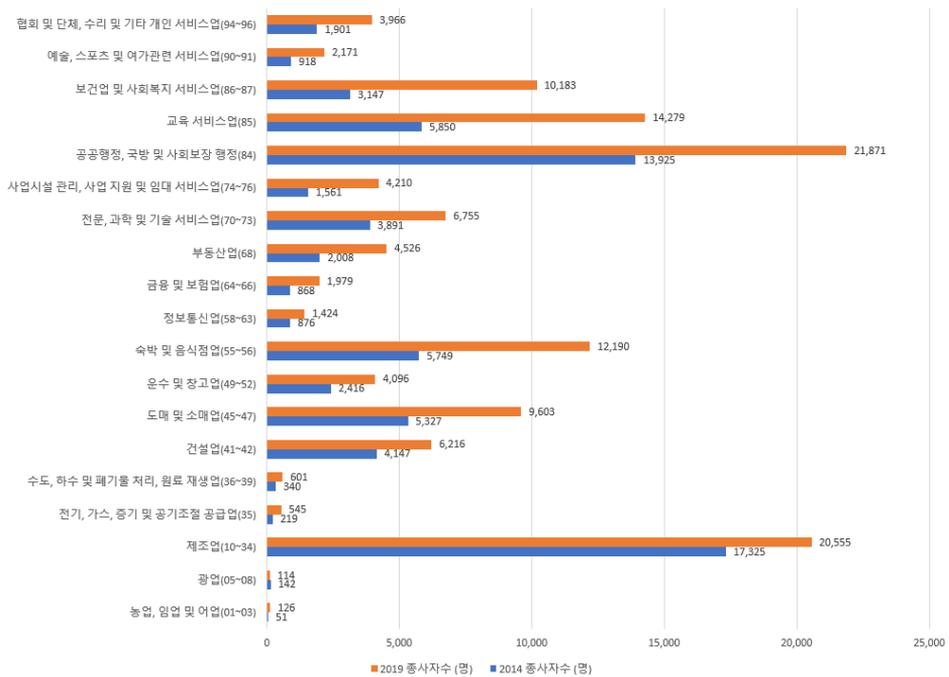
- 세종시 소재 사업체 중 1~4명 종사자를 보유한 사업체 수가 전체 사업체 중 77.6%를 차지하며 종사자 수 비율도 21.08%로 가장 많음
- 세종시 산업별 사업체 수 변화 분석 결과, 가장 눈에 띄게 증가한 것으로 보이는 사업체는 숙박 및 음식점업(2014년 2,007개, 2019년 3,849개)



주: 한국표준산업분류 10차 기준,  
 자료: 통계청 「전국사업체조사」, 시·도·산업·종사자 규모별 사업체 수, 종사자 수 데이터 연도별 재구성

**[그림 3-6] 세종시 산업별 사업체 수 변화(2014년 vs. 2019년)**

- 두 번째 증가 양상을 보이는 사업체는 도매 및 소매업(2014년 1,940개, 2019년 3,402개)임
- 세 번째로 많이 증가한 사업체는 교육 서비스업(2014년 351개, 2019년 1,354개)임
- 네 번째는 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업(2014년 825개, 2019년 1,749개)으로 나타남
- 그다음 순위는 부동산업(2014년 676개, 2019년 1,541개)이 차지함



주: 한국표준산업분류 10차 기준,

자료: 통계청, 「전국사업체조사」, 시·도·산업·종사자 규모별 사업체 수, 종사자 수 데이터 연도별 재구성

### [그림 3-7] 세종시 산업별 종사자 수 변화(2014년 vs. 2019년)

- 세종시 산업별 종사자 수를 살펴본 결과, 2014년의 경우, 제조업 분야 종사자(17,325명)가 가장 큰 규모를 차지했으나, 2019년에는 공공행정, 국방 및 사회보장 행정(2014년 13,925명⇒2019년 21,871명) 분야가 가장 큰 종사자 규모를 보임
- 산업별 종사자 수 규모 변화를 살펴보면, 2014년 대비 2019년 종사자 증가율이 가장 큰 분야는 ‘보건업 및 사회복지 서비스업(323.6% 증가)’임
  - ‘사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업’ 269.7% 증가, ‘전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업’ 248.9% 증가, ‘농업, 임업 및 어업’분야 247.1% 증가, ‘교육서비스업’ 244.1% 증가 등의 순임
  - 종사자 수 규모가 제일 큰 공공행정, 국방 및 사회보장 행정 분야는 157.1% 증가, 제조업은 118.6% 증가함

## □ 세종시 산업구조 및 산업정책(세종시, 2022)

- 세종시 지역내총생산(GRDP) 성장률은 전국에서 가장 높은 수준(5.1%, 2020년 기준)이며, 제조업 및 공공행정 산업의 성장이 높은 성장률에 기여한 것으로 분석됨
- 세종시의 경우, 3차 산업 비중이 크게 증가하고 있는 반면, 1차와 2차 산업의 경우, 점차 감소추세임
  - 일반서비스업(50.1%), 공공행정(17.4%), 지식서비스(10.9%), 제조업(16.4%) 순
- 서비스산업 중심의 높은 성장 흐름을 반영한 일자리 대응 정책 마련이 요구됨
  - 세종시의 경우, 지난 5년간 지식서비스산업으로 인한 역내 고용 기여도가 매우 높으며, 미래먹거리 산업 마스터 플랜으로, 스마트시티, 미래차모빌리티, 바이오헬스, 실감형 콘텐츠 등 신산업육성 계획을 수립한 바 있음

## 2) 산업분류별 남녀 종사자 차이

※연구 질문: 산업·노동시장 체제 측면의 제도적 맥락을 파악하기 위한 연구 질문  
③ 세종시 직종별 성별 분리 수준은 어떠한가?

## □ 세종시 성별 직종 분리 현황(2019년 기준)

- 고용노동부의 <사업체 노동실태 현황 자료(2019)>를 분석한 결과, 세종시 산업분류별 종사자 집중도는 성별에 따라 상이한 것으로 나타남. 남성은 '제조업(31.7%)'에 여성은 '보건업 및 사회복지 서비스업(22.3%)'에 가장 많은 집중도를 나타냈음
  - 1,000명 이상의 남성 종사자가 있는 산업 분야는 제조업, 건설업, 전문, 과학 및 기술 서비스업, 숙박 및 음식점업, 도매 및 소매업, 운수 및 창고업, 교육 서비스, 부동산업, 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대서비스업, 보건업 및 사회복지 서비스업, 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업 순임
  - 1,000명 이상의 여성 종사자가 있는 산업 분야는 보건업 및 사회복지 서비스업, 숙박 및 음식점업, 제조업, 도매 및 소매업, 교육 서비스업, 전문, 과학 및 기술 서비스업, 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대서비스업, 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업, 부동산업, 금융 및 보험업 순임

[표 3-12] 2019년 기준 세종시 남성 종사자 집중 산업(내림차순)

(단위: 명, %)

산 업 분 류 별	남자(합계)	비 율
C.제조업(10~34)	15,217	31.7
F.건설업(41~42)	5,350	11.1
M.전문, 과학 및 기술 서비스업(70~73)	3,761	7.8
I.숙박 및 음식점업(55~56)	3,748	7.8
G.도매 및 소매업(45~47)	3,691	7.7
H.운수 및 창고업(49~52)	2,682	5.6
P.교육 서비스업(85)	2,529	5.3
L.부동산업(68)	2,404	5.0
N.사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업(74~76)	1,991	4.1
Q.보건업 및 사회복지 서비스업(86~87)	1,713	3.6
S.협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업(94~96)	1,414	2.9
K.금융 및 보험업(64~66)	892	1.9
R.예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업(90~91)	780	1.6
J.정보통신업(58~63)	713	1.5
E.수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업(36~39)	514	1.1
D.전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업(35)	451	0.9
B.광업(05~08)	103	0.2
A.농업, 임업 및 어업(01~03)	92	0.2

주: 사업체 노동실태 현황은 통계청 전수조사인 전국 사업체 조사에서 자영업자, 자영업자+무급가족종사자만으로 구성된 사업체 및 공무원 재직 기관을 제외하고 재구성한 가공통계자료임. 산업분류 중 「O. 공공행정, 국방 및 사회보장행정」 산업은 제외. 사업체 규모 기준은 전체 종사자 수(자영업자+상용근로자+임시 일용근로자+무급가족 및 기타종사자) 기준임

자료: 고용노동부, 사업체 노동실태 현황: 시·도별, 산업별, 규모별, 종사자 지위별 성별 종사자 수, 2019년 원자료 재구성

[표 3-13] 2019년 기준 세종시 여성 종사자 집중 산업(내림차순)

(단위: 명, %)

산 업 분 류 별	여자(합계)	비 율
Q.보건업 및 사회복지 서비스업(86~87)	8,320	22.3
I.숙박 및 음식점업(55~56)	6,091	16.4
C.제조업(10~34)	4,853	13.0
G.도매 및 소매업(45~47)	3,538	9.5
P.교육 서비스업(85)	3,165	8.5
M.전문, 과학 및 기술 서비스업(70~73)	2,848	7.6
N.사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업(74~76)	2,079	5.6
S.협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업(94~96)	1,441	3.9
L.부동산업(68)	1,394	3.7
K.금융 및 보험업(64~66)	1,068	2.9
R.예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업(90~91)	798	2.1
F.건설업(41~42)	756	2.0
H.운수 및 창고업(49~52)	417	1.1
J.정보통신업(58~63)	270	0.7
D.전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업(35)	90	0.2
E.수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업(36~39)	78	0.2
A.농업, 임업 및 어업(01~03)	34	0.1
B.광업(05~08)	11	0.0

주: 위 [표 3-12]와 동일

자료: 고용노동부, 사업체 노동실태 현황: 시·도별, 산업별, 규모별, 종사자 지위별 성별 종사자 수, 2019년 원자료 재구성

□ 세종시 종사자 규모별 사업체 비율(한국표준산업분류 10차 기준)

- (전체사업) 전체산업의 종사자 규모별 사업체는 1~4명 77%, 5~9명 13%, 10~19명 5% 등의 순으로 비율이 높게 나타남
- (농업, 임업 및 어업) 1~4명 72%, 5~9명 16%, 10~19명 8% 등의 순
- (광업) 10~19명 45%, 5~9명 33% 순으로 나타났으며, 3순위는 1~4명 및 20~49명 11% 동일 비율로 나타남
- (제조업) 제조업의 경우, 1~4명 61%, 5~9명 15%, 10~19명 10% 등의 순

※참고. 제조업 종사자 성별 집중도(자료: 고용노동부(2019), 사업체 노동실태 현황 분석)  
남성 1위(31.7%, 15,217명), 여성 3위(13%, 4,853명)

- (전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업) 1순위는 1~4명 54%, 차순위는 5~9명과 50~99명 및 100~299명 13% 동일 비율로 나타남
- (수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업) 1~4명 52%, 5~9명 23%, 10~19명 14% 등의 순
- (건설업) 1~4명 44%, 5~9명 31%, 10~19명 16% 등의 순

※참고. 건설업 종사자 성별 집중도(자료: 고용노동부(2019), 사업체 노동실태 현황 분석)  
남성 2위(11.1%, 5,350명)

- (도매 및 소매업) 1~4명 87%, 5~9명 10%, 10~19명 2% 등의 순

※참고. 도매 및 소매업 종사자 성별 집중도(자료: 고용노동부(2019), 사업체 노동실태 현황 분석)  
남성 5위(7.7%, 3,691명) 차지. 여성 4위(9.5%, 3,538명)

- (운수 및 창고업) 1순위 1~4명 93%로 나타났고, 차순위는 5~9명과 10~19명 및 20~49명 2% 동일 비율로 나타남

※참고. 운수 및 창고업 종사자 성별 집중도(자료: 고용노동부(2019), 사업체 노동실태 현황 분석)  
남성 6위(5.6%, 2,682명)

- (숙박 및 음식점업) 1~4명 82%, 5~9명 15%, 10~19명 3% 등의 순

※참고. 숙박 및 음식점업 종사자 성별 집중도(자료: 고용노동부(2019), 사업체 노동실태 현황 분석)  
남성 4위(7.8%, 3,748명) 차지. 여성 2위(16.4%, 6,091명)

- (정보통신업) 1~4명 73%, 5~9명 16%, 10~19명 6% 등의 순

○ (금융 및 보험업) 1~4명 39%, 5~9명 33%, 10~19명 18% 등의 순

※참고 금융 및 보험업 종사자 성별 집중도(자료: 고용노동부(2019), 사업체 노동실태 현황 분석)  
여성 10위(2.9%, 1,068명)

○ (부동산업) 1~4명 86%, 5~9명 9%, 10~19명 4% 등의 순

※참고 부동산업 종사자 성별 집중도(자료: 고용노동부(2019), 사업체 노동실태 현황 분석)  
남성 8위(5.0%, 2,404명) 차지. 여성 9위(3.7%, 1,394명)

○ (전문, 과학 및 기술 서비스업) 1~4명 69%, 5~9명 17%, 10~19명 7% 등의 순

※참고 전문 과학 및 기술 서비스업 종사자 성별 집중도(자료: 고용노동부(2019), 사업체 노동실태 현황 분석)  
남성 3위(7.8%, 3,761명), 여성 6위(7.6%, 2,848명)

○ (사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업) 1~4명 71%, 10~19명 10% 순으로 나타났고, 3순위는 5~9명 및 20~49명 8%의 동일 비율로 나타남

※참고 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업 종사자 성별 집중도(자료: 고용노동부(2019), 사업체 노동실태 현황 분석)  
남성 9위(4.1%, 1,991명) 차지. 여성 7위(5.6%, 2,079명)

○ (공공행정, 국방 및 사회보장 행정) 20~49명 28%, 1~4명 19%, 10~19명 15% 등의 순

○ (교육 서비스업) 1~4명 71%, 5~9명 15%, 20~49명 6% 등의 순

※참고 교육 서비스업 종사자 성별 집중도(자료: 고용노동부(2019), 사업체 노동실태 현황 분석)  
남성 7위(5.3%, 2,529명), 여성 5위(8.5%, 3,165명)

○ (보건업 및 사회복지 서비스업) 5~9명 41%, 1~4명 30%, 10~19명 20% 등의 순

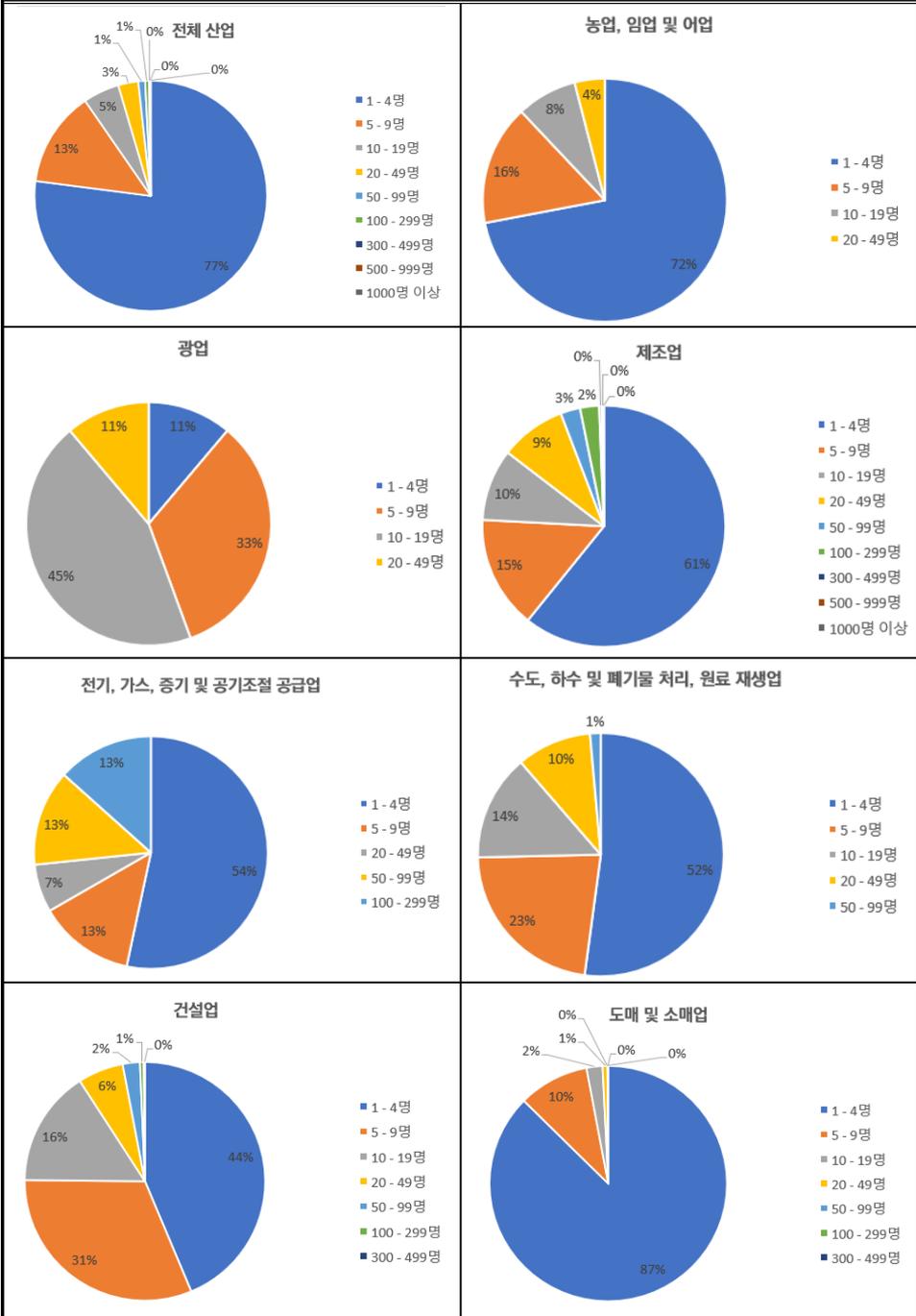
※참고 보건업 및 사회복지 서비스업 종사자 성별 집중도(자료: 고용노동부(2019), 사업체 노동실태 현황 분석)  
남성 10위(3.6%, 1,713명), 여성 1위(22.3%, 8,320명)

○ (예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업) 1~4명 85%, 5~9명 10%, 10~19명 3% 등의 순

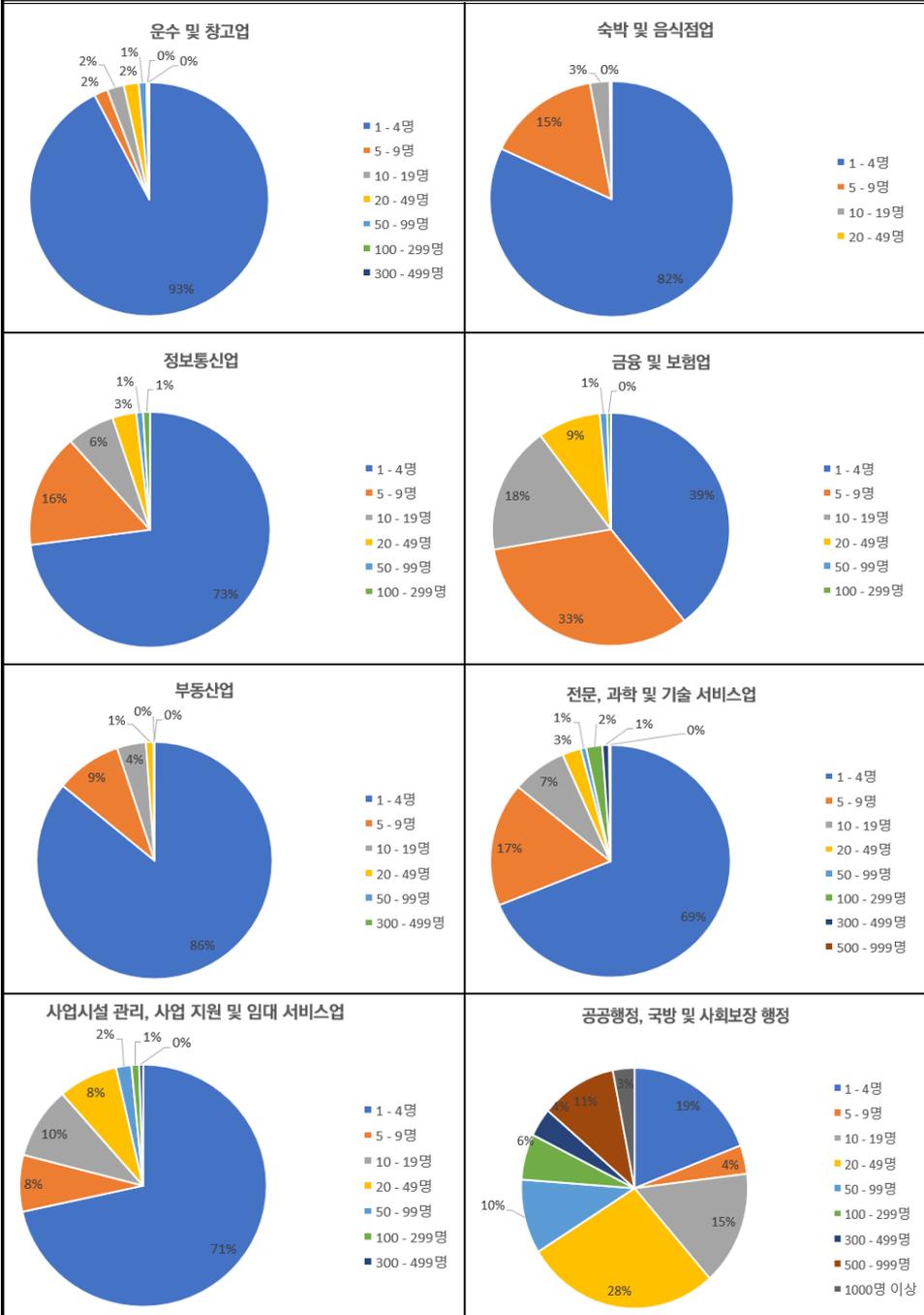
○ (협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업) 1~4명 92%, 5~9명 5%, 10~19명 2% 등의 순

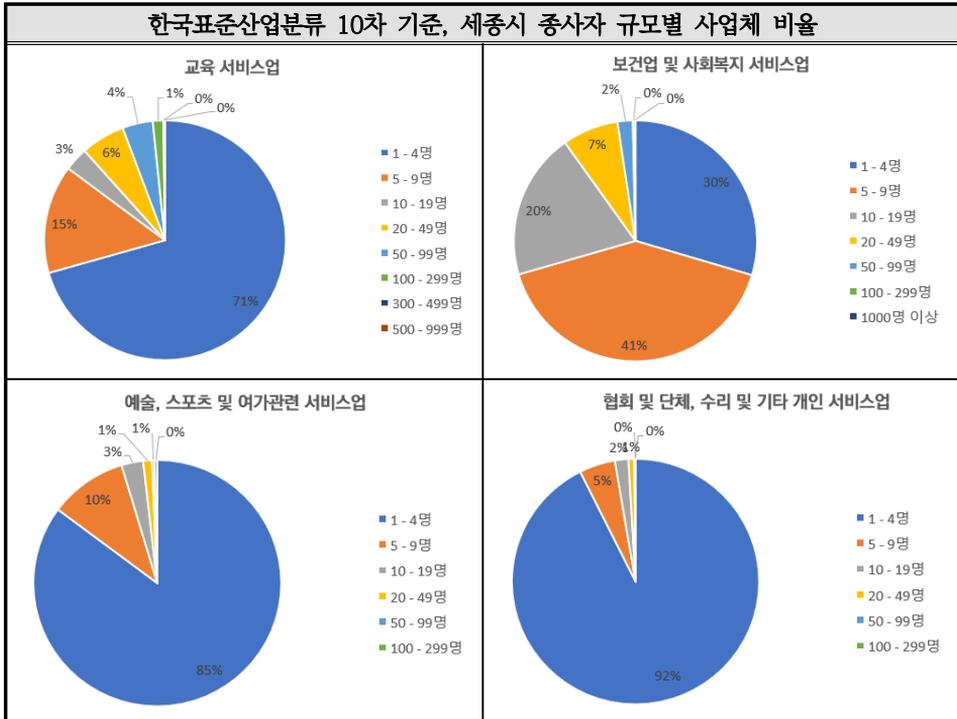
※참고 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업 종사자 성별 집중도(자료: 고용노동부(2019), 사업체 노동실태 현황 분석)  
남성 11위(2.9%, 1,414명) 차지. 여성 8위(3.9%, 1,441명)

한국표준산업분류 10차 기준, 세종시 종사자 규모별 사업체 비율



한국표준산업분류 10차 기준, 세종시 종사자 규모별 사업체 비율





주: 한국표준산업분류 10차 기준,  
 자료: 통계청 「전국사업체조사」, 시·도·산업·종사자 규모별 사업체 수(2019년 기준), 종사자 수 데이터 재구성

**[그림 3-8] 세종시 종사자 규모별 사업체 비율(한국표준산업분류 10차 기준)**

**□ 종사자 규모별 사업체 비율과 여성 집중도**

- 세종시 산업분류별 종사자 집중도를 검토한 결과를 보면, 여성 종사자 집중도가 높은 사업체 규모는 1~4인 미만이 대부분임([그림 3-8] 참조)
  - 여성 집중도가 높은 직종 중 2위부터 10위까지 직종이 모두 1~4인 미만 비중이 가장 큰 것으로 분석됨
  - 2위 숙박 및 음식점업, 3위 제조업, 4위 도매 및 소매업, 5위 교육 서비스업, 6위 전문·과학 및 기술 서비스업, 7위 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업, 8위 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업, 9위 부동산업, 10위 금융 및 보험업
- 여성 종사자 집중도 1위를 차지한 보건업 및 사회복지 서비스업의 경우, 다른 직종에 비하여 5~9명 이내 사업체 비율이 가장 높은 편이나, 결국 10인 미만의 사업체에 여성이 집중되어 있는 경향을 확인할 수 있음

### 3) 비정규직 근로자 현황

※연구 질문: 산업·노동시장 체제 측면의 제도적 맥락을 파악하기 위한 연구 질문  
② 세종시 여성의 비정규직 고용 수준은 어떠한가?

#### □ 세종시 비정규직 근로자 현황

- 통계청이 실시한 지역별 고용조사 원자료를 재가공하여, 자료 구득이 가능한 2017년 1/2분기와 2021년 1/2분기의 성·연령별 비정규직 근로자 현황을 분석함
  - 2017년 1/2분기 세종시 전체 비정규직 근로자 수는 23,317명으로, 여성은 12,812명(54.9%), 남성은 10,506명(45.1%)
  - 2021년 1/2분기 세종시 전체 비정규직 근로자 수는 22,502명으로, 여성은 13,463명(59.8%)
- **성별 비정규직 근로자 변화 추이: “여성은 증가, 남성은 감소”**
  - 여성은 2017년 12,812명에서 2021년 13,463명으로 증가(5.1%)하였음
  - 남성은 2017년 10,506명에서 2021년 9,039명으로 감소(14%)하였음
- (연령별 비정규직 근로자 특성) 남녀 모두 비정규직이 가장 많은 연령대는 60세 이상이며 이러한 현상은 2017년과 2021년 동일하게 나타남
- (여성 연령별 비정규직 근로자 특성) 여성의 경우, 2017년 대비 2021년 30~39세, 40~49세, 60세 이상 비정규직 근로자는 다소 감소하였으나 20~29세, 15~19세, 50~59세 연령대의 비정규직 근로자는 증가함
  - 특히, 20~29세 연령의 여성 비정규직 수가 1,972명(15.4%)에서 2,888명(21.4%)으로 크게 증가
  - 여성 2017년 1/2분기: 60대 이상(26.9%), 40~49세(19.6%), 50~59세(18.3%), 30~39세(17.0%), 20~29세(15.4%) 순
  - 여성 2021년 1/2분기: 60대 이상(25.2%), 20~29세(21.4%), 50~59세(18.5%), 30~39세(11.6%) 순



자료: 통계청 「지역별 고용조사」 원자료 연도별 재구성

**[그림 3-9] 세종시 비정규직 근로자 성별 현황**  
(2017년 1/2분기 vs. 2021년 1/2분기)

○ (남성 연령별 비정규직 근로자 특성) 남성의 경우, 2017년 대비 2021년 40~49세와 60세 이상 연령대를 제외하고 다른 모든 연령대에서 비정규직 수가 감소하였음

- 특히, 40~49세 연령의 남성 비정규직 근로자 수가 1,501명(14.3%)에서 1,836명(20.3%)으로 증가
- 남성 2017년 1/2분기: 60세 이상(24.1%), 20~29세(21.3%), 50~59세(19.0%), 30~39세(17.5%), 40~49세(14.3%) 순
- 남성 2021년 1/2분기: 60세 이상(25.4%), 20~29세(20.9%), 40~49세(20.3%), 30~39세(14.5%), 50~59세(13.9%) 순

#### 4) 성별 임금 격차 수준

※연구 질문: 산업·노동시장 체제 측면의 제도적 맥락을 파악하기 위한 연구 질문  
 ④ 세종시 성별임금격차 수준은 어떠한가?

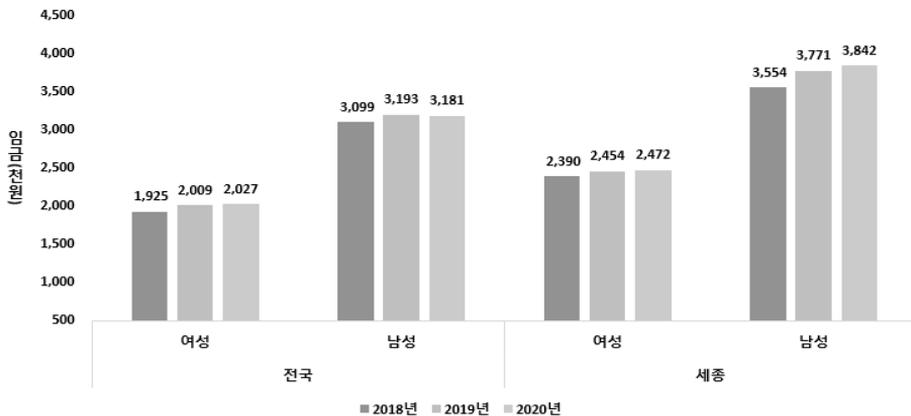
세종시의 성별 임금 격차 수준 비교

- (총괄) 세종시의 2018년~2020년까지 취업자의 ‘지난 3개월’ 평균임금을 전국 수준과 비교한 결과, 세종시 취업자의 평균임금은 남녀 모두 전국보다 높음
- (여성 임금 특성) 세종시 여성 취업자의 지난 3개월 평균임금은 전국 수준에 비해 2018년에는 465천원, 2019년과 2020년은 445천원 더 많은 것으로 분석됨
- (성별격차 특성) 2018년의 경우, 세종시 여성의 임금수준은 남성 대비 67.2% 정도였고 전국은 62.1%로 전국에 비해 그 격차가 양호한 편이었으나, 이후 2019년 65.1%, 2020년 64.3%로 그 격차가 더 커지고 있어 주의가 필요함

[표 3-14] 전국 및 세종시 성별 임금 격차 수준

(단위: 천원, %)

구 분*		전 국	세 종
2018	여성(A)	1,925	2,390
	남성(B)	3,099	3,554
	임금 격차(B-A)	1,174	1,164
	성비**	62.1	67.2
2019	여성(A)	2,009	2,454
	남성(B)	3,193	3,771
	임금 격차(B-A)	1,184	1,317
	성비	62.9	65.1
2020	여성(A)	2,027	2,472
	남성(B)	3,181	3,842
	임금 격차(B-A)	1,154	1,370
	성비	63.7	64.3



주: \*취업자의 지난 3개월 평균임금

\*\*성비= 여성 임금/ 남성 임금\*100

자료: 통계청, <지역별 고용조사> 원자료 분석; 여성가족부(2021), <2021년 지역성평등보고서>, 187쪽, <부표 2-2>; 최성은 외(2021), <세종시 여성친화도시 2단계 조성계획 수립 연구용역> 일부 발췌 후 재구성

## 5) 성별 상용직 근로자 수준

※연구 질문: 산업·노동시장 체제 측면의 제도적 맥락을 파악하기 위한 연구 질문  
 ⑤ 세종시 성별 상용직 근로자 비율 수준은 어떠한가?

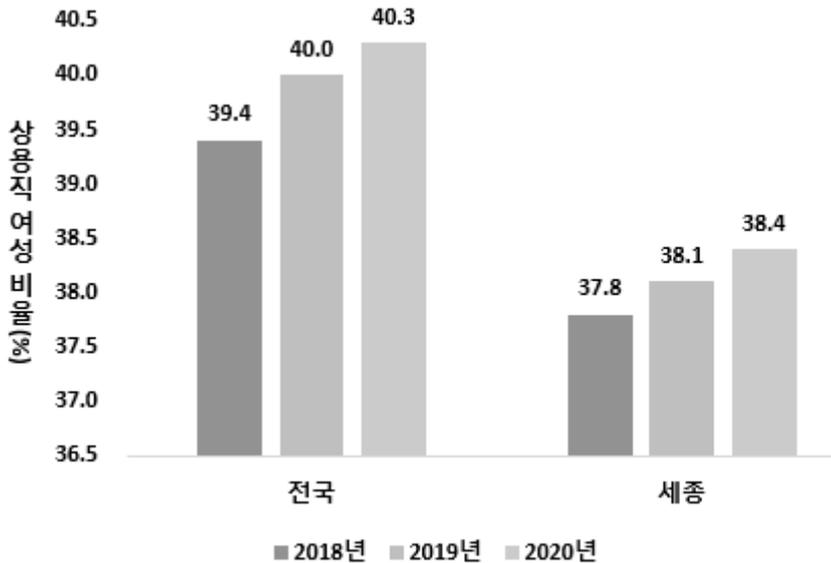
### 세종시의 여성 상용직 근로자 수준 비교

- (총괄) 전국과 세종시 모두 상용직 근로자 규모는 점차 증가하고 있음
  - (전국) 2018년에서 2020년 사이 13,772천명에서 14,522천명으로 750천명 증가
  - (세종시) 2018년 98천명에서 2020년 125천명으로 27천명 증가
- (여성 상용직 근로자 특성) 여성 상용직 근로자 규모도 점차 증가 추세임
  - (전국 여성 상용직) 2020년 전국의 여성 상용직 근로자는 2018년에 비해 430천명 증가한 5,855천명임
  - (세종 여성 상용직) 2020년 세종시의 여성 상용직 근로자는 2018년에 비해 11천명 증가한 48천명임
- (성별 격차 특성) 2018년~2020년 세종시의 여성 상용직 근로자 비율은 약38%로 지속적으로 40%에 미치지 못하고 있어 주의가 필요함
  - 2020년 세종시의 여성 상용직 근로자 비율 수준(38.4%, 2020년 기준)은 전국(40.3%)에 비해 1.9%p 적은 것으로 분석됨

[표 3-15] 전국 및 세종 여성 상용직 근로자 수준

(단위: 천명, %)

구 분		전 국	세 종
2018	전체	13,772	98
	여성	5,425	37
	남성	8,347	62
	여성 비율	39.4	37.8
2019	전체	14,216	113
	여성	5,680	43
	남성	8,536	70
	여성 비율	40.0	38.1
2020	전체	14,522	125
	여성	5,855	48
	남성	8,667	77
	여성 비율	40.3	38.4



자료: 통계청, <경제활동인구연보>; 여성가족부(2021), <2021년 지역성평등보고서>, 120쪽, <부표 2-3>; 최성은 외(2021), <세종시 여성친화도시 2단계 조성계획 수립 연구용역> 일부 발췌 후 재구성

### 3. 교육·숙련 시스템 특성

#### 1) 교육 정도별 경력단절 여성 현황

※연구 질문: 교육·숙련시스템 측면의 제도적 맥락을 파악하기 위한 연구 질문  
① 세종시 (경력단절)여성의 학력 수준은 어떠한가?

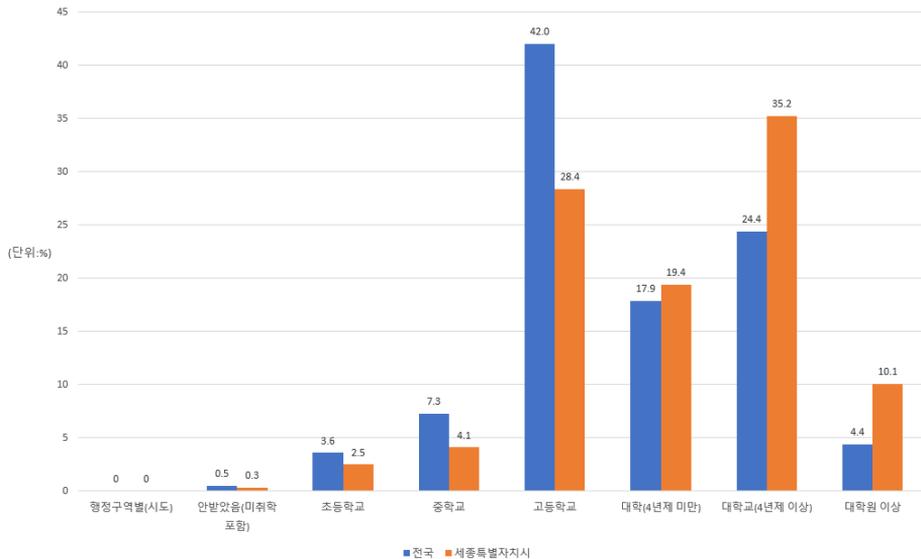
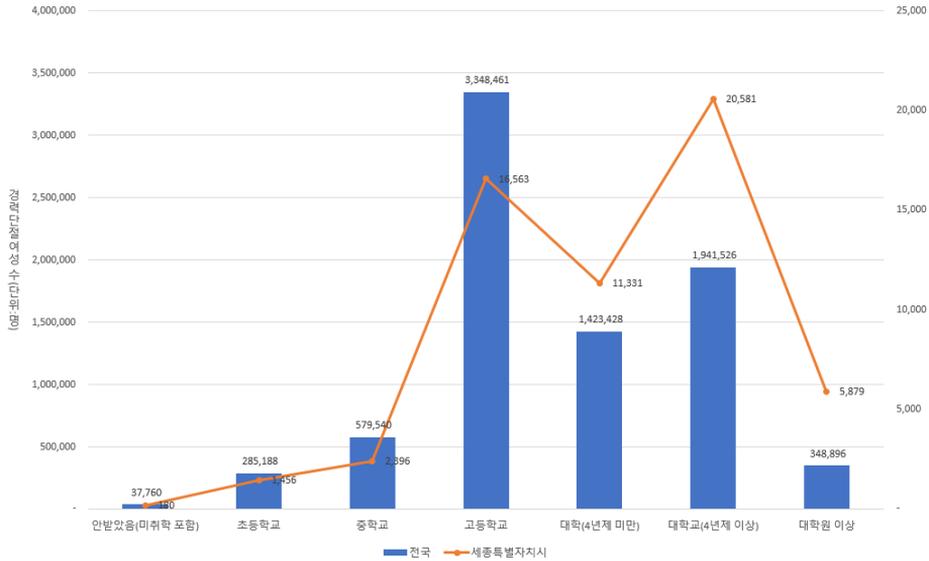
##### 세종시 교육 정도별 경력단절 여성 현황

- 인구총조사 20% 표본 데이터를 활용하여 2020년 결혼 전 취업 경험이 있는 20세 이상 기혼여성 인구의 교육 정도를 분석함
  - 인구총조사 20% 표본 원자료는 일반가구 중 집단 가구, 집단시설 가구, 외국인 가구 및 특별 조사구 제외, 일반가구 내에 내국인과 함께 사는 외국인 포함. 재학, 수료, 휴학, 중퇴도 해당 교육 정도로 집계한 자료임
- 결혼 전 취업 경험이 있는 20세 이상 기혼여성의 교육 수준을 분석한 결과, 세종시의 경우, 전국 평균에 비해 고학력 경력단절 여성 비율이 높게 나타남
- 대학교 4년제 미만부터 전국 비율보다 높은 수준을 보임. 특히, 4년제 이상 대학교 및 대학원 이상 비율이 매우 높음
  - 4년제 미만: 전국 평균 대비 1.5%p 더 높음
  - 4년제 이상: 전국 평균 대비 10.9%p 더 높음
  - 대학원 이상: 전국 평균 대비 5.7%p 더 높음

[표 3-16] 전국 및 세종 교육 정도별 경력단절 여성 현황

(2020년 기준, 단위: 명, %)

구분	안 받았음 (미취학 포함)	초등학교	중학교	고등학교	대학 (4년제 미만)	대학교 (4년제 이상)	대학원 이상
전국	37,760	285,188	579,540	3,348,461	1,423,428	1,941,526	348,896
	0.5	3.6	7.3	42.0	17.9	24.4	4.4
세종	180	1,456	2,396	16,563	11,331	20,581	5,879
	0.3	2.5	4.1	28.4	19.4	35.2	10.1

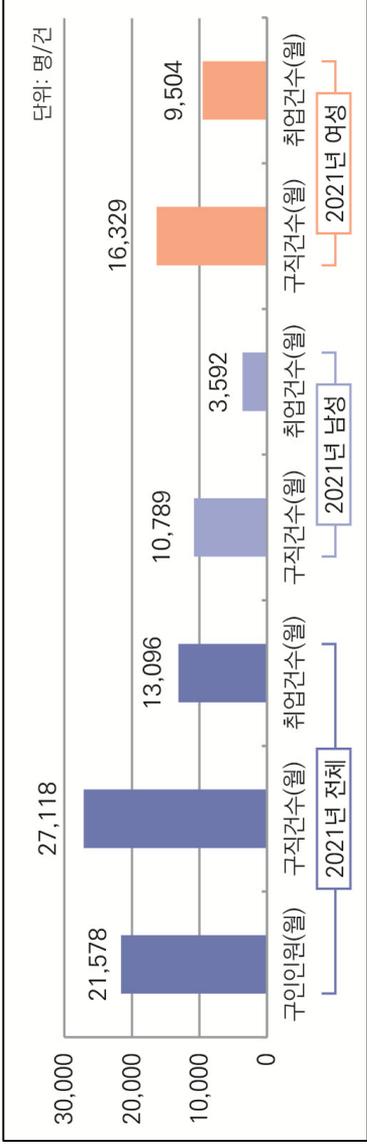


자료: 통계청 인구총조사 2020년 20% 표본 원자료 재구성

## 2) 구직·구인 수요의 미스매치 정도

※연구 질문: 교육·숙련시스템 측면의 제도적 맥락을 파악하기 위한 연구 질문  
 ② 세종시의 구직 수요와 구인 수요의 차이가 직종별/성별로 어떻게 나타나는가?

### □ 고용행정통계로 본 세종시 구인·구직·취업 현황



주: 구인인원(성별 무관으로 분류), 월별 현황자료를 연구진이 평균으로 재산출하여 작성함  
 자료: 한국고용정보원, 고용행정통계 구인구직취업현황(월) 재구성

[그림 3-10] 성별에 따른 세종시 구인·구직·취업 현황 비교(2021년 기준)

- 2021년 기준, 구직건수(27,118건) 대비 취업(13,096건) 비율은 48.29%이며, 구인인원수(21,578명) 대비 취업건수(13,096건)는 60.69%에 그침
- 남성 구직건수(10,789건) 대비 남성 취업건수(3,592건) 비율은 33.3%, 여성 구직건수(16,329건) 대비 여성 취업건수(9,504건) 비율은 58.2%로 수치상으로는 여성의 구직수요 대비 취업비율이 상대적으로 높게 나타남

## □ 세종시 직종별 구인·구직 현황 분석 개요

- 세종시의 산업 직종별 구인인원과 구직건수의 차이를 살펴보기 위하여, '고용행정통계(EIS)'에서 제공하는 <구인·구직·취업 현황(월) 마감 연도 기준> 원본 데이터를 재가공함
  - 2021년 구인구직 현황 자료(마감 연도 기준)를 활용하여, 구인·구직 미스매치 정도를 파악함
  - 지면의 한계로 구인·구직 미스매치에 따른 정책과제 도출을 위하여 직종 분류는 중분류를 기준으로 검토함(소분류 참고자료 참조)
  - 또한, 구인 수요와 구직 수요의 차이가 '20 또는 -20' 이상인 직종별 현황만 제시함

## □ 세종시 중분류 기준 직종별 구인·구직 간 미스매치 현황 분석 결과

- 구인건수보다 구직건수가 더 많은(구인 수요 < 구직 수요) Top 10 직종
  - 경영·행정·사무직, 보건·의료직, 사회복지·종교직, 경호·경비직, 관리직(임원·부서장), 음식 서비스직, 영업·판매직, 교육직, 예술·디자인·방송직, 제조 연구개발직 및 공학 기술직 순
  - 위 직종들은 일자리를 원하는 세종시민이 많다는 의미이므로, 기업 유치 전략, 일자리 창출 사업에 있어서 **해당 직종의 구인인원을 증원할 수 있는 방안을 모색할 필요**가 있음
- 구인건수가 구직건수보다 더 많은(구인 수요 > 구직 수요) Top 7 직종
  - 청소 및 기타 개인 서비스직, 제조 단순직, 화학·환경 설치·정비·생산직, 건설·채굴 연구개발직 및 공학 기술직, 금속·재료 설치·정비·생산직(판금·단조·주조·용접·도장 등), 돌봄 서비스직(간병·육아), 농림어업직
  - 이 경우, 관련 사업체들의 근로자 부족 문제에 대한 대응이 요구됨. 일할 근로자가 필요한 곳임에도 일할 근로자를 찾기 어렵다는 의미이므로, **일자리 홍보전략과 더불어 일자리 매력도를 높일 수 있는 다양한 정책적 지원이 요구됨**

[표 3-17] 세종시 직종별(중분류) 구인·구직 미스매치 현황(2021년 기준)

직종(중분류)	구인인원 (A)	구직건수 (B)	취업건수 (C)	구인구직 미스매치(=A-B)
총계	21,578	27,118	13,096	-5,540
경영·행정·사무직	2,163	6,695	1,814	-4,532
보건·의료직	473	1,689	530	-1,216
사회복지·종교직	879	2,042	632	-1,163
경호·경비직	102	844	333	-742
관리직(임원·부서장)	147	847	222	-700
음식 서비스직	959	1,631	597	-672
영업·판매직	382	1,017	285	-635
교육직	435	1,067	246	-632
예술·디자인·방송직	291	893	206	-602
제조 연구개발직 및 공학 기술직	356	918	319	-562
건설·채굴직	436	890	261	-454
정보통신 연구개발직 및 공학 기술직	151	498	161	-347
전자 설치·정비·생산직	665	901	320	-236
미용·예식 서비스직	85	308	59	-223
운전·운송직	626	831	303	-205
금융·보험직	17	192	38	-175
여행·숙박·오락 서비스직	18	130	32	-112
인문·사회과학 연구직	19	118	42	-99
스포츠·레크리에이션직	33	125	28	-92
자연·생명과학 연구직	34	122	30	-88
기계 설치·정비·생산직	504	578	231	-74
법률직	24	91	25	-67
인쇄·목재·공예 및 기타 설치·정비·생산직	131	184	57	-53
경찰·소방·교도직	0	49	6	-49
식품가공·생산직	234	272	69	-38
정보통신 설치·정비직	37	67	24	-30
농림어업직	301	195	43	106
돌봄 서비스직(간병·육아)	1,248	1,002	955	246
금속·재료 설치·정비·생산직 (판금·단조·주조·용접·도장 등)	478	196	58	282
건설·채굴 연구개발직 및 공학 기술직	1,211	426	181	785
화학·환경 설치·정비·생산직	1,010	174	74	836
제조 단순직	2,687	783	325	1,904
청소 및 기타 개인 서비스직	5,418	1,299	4,587	4,119
사회복지사 및 상담사	339	1,130	320	-791
보건·의료 종사자	320	966	314	-646
경비원	95	668	275	-573
주방장 및 조리사	477	1,035	326	-558
정부·공공 행정 사무원	158	528	129	-370
보육교사 및 기타 사회복지 종사자	540	907	311	-367
판매 종사자	80	363	86	-283
디자이너	178	460	115	-282
무역·운송·생산·품질 사무원	331	583	163	-252

자료: 한국고용정보원(2021), 고용행정통계, 구인구직취업건수(현황) 연구자 재가공

[표 3-18] (참고) 세종시 직종별(소분류) 구인·구직 미스매치 현황(2021년 기준)

소분류	구인인원 (A)	구직건수 (B)	취업건수 (C)	구인구직 미스매치(=A-B)
문리·기술·예능 강사	182	427	81	-245
자동차 운전원	197	428	126	-231
간호사	44	265	82	-221
의료기사·치료사·재활사	84	304	82	-220
설비 조직원	83	286	116	-203
미용 서비스원	83	283	53	-200
매장 계산원 및 대표원	19	210	47	-191
건설구조 기능원	99	279	68	-180
전문서비스 관리자	32	208	46	-176
경호·보안 종사자	7	176	58	-169
행정·경영·금융·보험 관리자	15	181	34	-166
소프트웨어 개발자	109	274	80	-165
건설·채굴·제조·생산 관리자	95	233	81	-138
기계·로봇공학 기술자 및 시험원	21	157	52	-136
장학관 및 기타 교육 종사자	74	209	65	-135
검침·주차관리 및 기타 서비스 단순 종사자	42	173	49	-131
금융·보험 사무원	17	147	31	-130
유치원 교사	8	132	31	-124
전기공	27	149	44	-122
제과·제빵원 및 떡제조원	71	193	43	-122
영업·판매·운송 관리자	1	121	35	-120
화학공학 기술자 및 시험원	28	147	43	-119
식당 서비스원	482	596	271	-114
데이터·네트워크 및 시스템 운영 전문가	21	132	55	-111
작물재배 종사자	18	121	18	-103
인문·사회과학 연구원	19	118	42	-99
물품이동장비 조직원(크레인·호이스트·지게차)	133	231	116	-98
학교 교사	171	264	64	-93
스포츠·레크리에이션 종사자	33	125	28	-92
건설·채굴 단순 종사자	135	224	56	-89
에너지·환경공학 기술자 및 시험원	27	115	37	-88
미용·여행·숙박·음식·경비·청소 관리자	4	90	25	-86
연극·영화·방송 전문가	40	126	28	-86
여행 서비스원	5	85	23	-80
건축마감 기능원	110	190	67	-80
학예사·사서·기록물관리사	30	109	20	-79
냉·난방 설비 조직원	10	88	33	-78
영양사	20	97	28	-77
작가·통번역가	12	83	16	-71
부품·제품 생산기계	107	172	57	-65
법률 사무원	24	87	25	-63
전기·전자공학 기술자 및 시험원	167	228	84	-61
건설·채굴 기계 운전원	47	107	41	-60
부동산 건설터트 및 중개인	13	71	9	-58
광고·조사·상품기획·행사기획 전문가	41	98	28	-57

소분류	구인인원 (A)	구직건수 (B)	취업건수 (C)	구인구직 미스매치(=A-B)
생명과학 연구원 및 시험원	28	80	21	-52
소방·방재·산업안전·비파괴 기술자	60	112	50	-52
경찰관, 소방관 및 교도관	0	49	6	-49
배관공	17	60	18	-43
컴퓨터시스템 전문가	0	41	16	-41
영업원 및 상품중개인	109	150	55	-41
문화·예술 기획자 및 매니저	0	39	9	-39
판촉 및 기타 판매 단순 종사자	85	124	45	-39
기계 조립원(운송장비 제외)	36	73	27	-37
금융·보험 전문가	0	36	6	-36
자연과학 연구원 및 시험원	6	42	9	-36
식품공학 기술자 및 시험원	5	41	15	-36
2018직종 제도사 및 기타 인쇄·목재 등 공학 기술자 및 시험원	48	84	30	-36
대학 교수 및 강사	0	35	5	-35
창작·공연 전문가(작가, 연극 제외)	6	41	8	-35
운송장비 정비원	60	95	33	-35
약사 및 한약사	0	31	10	-31
항공기·선박·철도 조종사 및 관제사	0	30	15	-30
악기·간판 및 기타 제조 종사자	67	94	30	-27
소규모 상점 경영 및 일선 관리 종사자	49	75	31	-26
정보보안 전문가	2	27	6	-25
금속·재료공학 기술자 및 시험원	0	25	7	-25
장치 조작용	2	27	6	-25
결혼·장례 등 예식 서비스원	2	25	6	-23
경영·인사 전문가	4	26	8	-22
숙박시설 서비스원	1	23	4	-22
기계장비 설치·정비원(운송장비 제외)	166	140	57	26
운송장비 조립원	145	99	47	46
석유·화학물 가공장치 조작용	96	21	12	75
식품가공 기계 조작용	135	52	23	83
금속관련 기계·설비 조작용	127	25	9	102
낙농·사육 종사자	122	16	4	106
농림어업 단순 종사자	152	43	15	109
비금속제품 생산기계 조작용	181	28	6	153
택배원 및 기타 운송 종사자	296	142	46	154
부품·제품 조립원	395	221	81	174
돌봄 서비스 종사자	1,248	1,002	955	246
고무·플라스틱 및 화학제품 생산기계 조작용 및 조립원	875	112	48	763
건축·토목공학 기술자 및 시험원	1,211	426	181	785
제조 단순 종사자	2,687	783	325	1,904
청소·방역 및 가사 서비스원	5,376	1,126	4,538	4,250

자료: 한국고용정보원(2021), 고용행정통계, 구인구직취업건수(현황) 연구자 재가공

□ **성별에 따른 세종시 구인·구직, 구직·취업 미스매치 현황 분석 결과**

○ 세종시 성별에 따른 구직건수 높은 직종 Top 10

- (남성 구직건수 선호 직종) 남성의 경우, '경영·행정·사무직'에 대한 일자리 수요가 1,618건으로 가장 높았으며, 이 중 취업 된 경우도 477건(약 29.5%)으로 가장 많은 것으로 나타남
- (남성 구직건수 대비 취업 비율 높은 직종) 구직건수 대비 취업 비율이 가장 높은 직종은 '제조 단순직'으로 구직자 394명 중 169명이 취업에 성공함(약 42.9% 취업)

**[표 3-19] 세종시 남성 구직건수 Top 10 직종 현황(2021년 기준)**

직 종	구직건수	취업건수	구직 대비 취업건수(%)
경영·행정·사무직	1,618	477	29.5
경호·경비직	823	327	39.7
건설·채굴직	819	242	29.5
운전·운송직	806	296	36.7
전기·전자 설치·정비·생산직	737	262	35.5
제조 연구개발직 및 공학 기술직	683	269	39.4
관리직(임원·부서장)	611	170	27.8
기계 설치·정비·생산직	524	199	38.0
제조 단순직	394	169	42.9
정보통신 연구개발직 및 공학 기술직	370	114	30.8

자료: 한국고용정보원(2021), 고용행정통계, 구인구직취업건수(현황) 연구자 재가공

- (여성 구직건수 선호 직종) 여성의 경우도 '경영·행정·사무직'에 대한 일자리 수요가 5,077건으로 가장 높았음. 이 중 취업 된 경우는 1,337건(약 26.3%)로 다른 직종에 비해 높은 수준은 아님
- (여성 구직건수 대비 취업 비율 높은 직종) 여성의 경우, 남성에 비하여 특정 직종에 구직건수 대비 취업 건수 비율이 100%를 넘어서는 경우가 있음
- '청소 및 기타 개인 서비스직'의 경우, 일자리 수요(구직)는 1,020건이나, 취업 건수는 4,457건으로 구직건수 대비 취업건수 비율은 약 437%에 달함
- '돌봄 서비스직(간병·육아)'의 경우, 구직건수는 922건이나, 취업건수는 932건으로 101.1%의 구직 대비 취업건수 비율을 보임

[표 3-20] 세종시 여성 구직건수 Top 10 직종 현황(2021년 기준)

직종	구직건수	취업건수	구직 대비 취업건수(%)
경영·행정·사무직	5,077	1,337	26.3
사회복지·종교직	1,821	569	31.2
보건·의료직	1,560	475	30.4
음식 서비스직	1,276	485	38.0
청소 및 기타 개인 서비스직	1,020	4,457	437.0
돌봄 서비스직(간병·육아)	922	932	101.1
교육직	897	208	23.2
영업·판매직	662	178	26.9
예술·디자인·방송직	600	141	23.5
제조 단순직	389	156	40.1

자료: 한국고용정보원(2021), 고용행정통계, 구인구직취업건수(현황) 연구자 재가공

○ 세종시 성별에 따른 취업건수 높은 직종 Top 10

- 세종시의 산업 직종별(중분류) 성별에 따른 취업건수 높은 직종 Top 10을 살펴보고, 각 직종별 성비 불균형을 검토함. 이를 위해 ‘고용행정통계(EIS)’에서 제공하는 구인구직취업현황(월) 연간자료를 재가공함
- 성비 재산출: 각 직종별 남성 취업건수를 100이라고 할 때 여성의 취업건수 비율

○ 남성 취업건수 높은 직종 Top 10

- 제조 연구개발직 및 공학 기술직, 제조 단순직, 전기·전자 설치·정비·생산직, 운전·운송직, 기계 설치·정비·생산직, 관리직(임원·부서장), 경호·경비직, 경영·행정·사무직, 건설·채굴직, 건설·채굴 연구개발직 및 공학 기술직 순

[표 3-21] 세종시 남성 취업건수 높은 직종 Top 10과 성비(2021년 기준)

직종(중분류)	남_취업건수(월)	여_취업건수(월)	성비(남자취업자 수를 100으로 볼 때, 여성 비율)
경영·행정·사무직	477	1,337	280.3
경호·경비직	327	6	1.8
운전·운송직	296	7	2.4
제조 연구개발직 및 공학 기술직	269	50	18.6
전기·전자 설치·정비·생산직	262	58	22.1
건설·채굴직	242	19	7.9
기계 설치·정비·생산직	199	32	16.1
관리직(임원·부서장)	170	52	30.6
제조 단순직	169	156	92.3
건설·채굴 연구개발직 및 공학 기술직	157	24	15.3

자료: 한국고용정보원(2021), 고용행정통계, 구인구직취업건수(현황) 연구자 재가공

○ 여성 취업건수 높은 직종 Top 10

- 청소 및 기타 개인 서비스직, 경영·행정·사무직, 돌봄 서비스직(간병·육아), 사회복지·종교직, 음식 서비스직, 보건·의료직, 교육직, 제조 단순직, 예술·디자인·방송직 순

[표 3-22] 세종시 여성 취업건수 높은 직종 Top 10과 성비(2021년 기준)

직 종	여_취업건수(월)	남_취업건수(월)	성비(남자취업자 수를 100으로 볼 때, 여성 비율)
청소 및 기타 개인 서비스직	4,457	130	3428.5
경영·행정·사무직	1,337	477	280.3
돌봄 서비스직(간병·육아)	932	23	4052.2
사회복지·종교직	569	63	903.2
음식 서비스직	485	112	433
보건·의료직	475	55	863.6
교육직	208	38	547.4
영업·판매직	178	107	166.4
제조 단순직	156	169	92.3
예술·디자인·방송직	141	65	216.9

자료: 한국고용정보원(2021), 고용행정통계, 구인구직취업건수(현황) 연구자 재가공

※연구 질문: 교육·숙련시스템 측면의 제도적 맥락을 파악하기 위한 연구 질문  
 ② 세종시의 구직 수요와 구인 수요의 차이가 직종별/성별로 어떻게 나타나는가?  
 - 왜 세종시 여성의 취업 건수는 남성에 비하여 많을까?

성별에 따른 세종시 ‘구직-취업건수’의 미스매치 정도

- “[그림 3-10] 성별에 따른 세종시 구인·구직·취업 현황 비교”에서 나타난 바와 같이, 세종시의 여성은 남성에 비하여 구직을 희망하는 경우가 더 많은 것으로 나타났으며, 취업건수도 남성에 비해 많음
- “과연, 여성이 남성에 비하여 더 많은 취업건수를 보인 직종은 무엇이며, 성별에 따라 구직을 희망한 직종에 어느 정도 취업이 되고 있을까?”
- 본 연구는 이러한 질문에 대한 답을 찾고자, 성별에 따른 구직건수와 취업건수 차이를 통해 그 미스매치 정도를 추적함

□ **성별에 따른 세종시 ‘구직-취업건수’의 미스매치 주요 직종 Top 10**

- (총괄) 남녀 모두 ‘경영·행정·사무직’에 대한 구직 수요가 가장 높은 것으로 나타났음. 반면, 그 외 직종은 남녀 간에 희망 직종 분야가 상이한 것으로 나타남
  - ‘경영·행정·사무직’을 제외하고, 남성은 건설·채굴직, 운전·운송직(자동차 운전원, 무역·운송·생산·품질 사무원), 경호·경비직(경호원) 등에 대한 구직 수요가 많은 반면, 여성은 사회복지 및 보건·의료, 음식 서비스, 교육직 분야 순으로 구직 수요가 높게 나타났음
- (총괄) 남성에 비해 여성의 취업건수가 높게 나타난 이유는 특정 분야 청소 및 기타 개인 서비스직(청소, 방역 및 가사서비스원 포함)에 여성 취업이 집중되었기 때문으로 분석됨
  - 남성에 비해 여성이 취업건수가 높게 나타났던 것은 코로나19로 인하여 증가된 ‘청소 및 기타 개인 서비스직(청소, 방역 및 가사서비스원 포함)’에 대한 구인 수요가 가장 큰 원인으로 분석됨
  - 여성(9,504건)과 남성(3,592건)의 취업건수 차이는 5,912건으로 여성이 더 많은 취업을 한 것으로 분석됨(전체 취업자 수 대비 약 72.6% 차지)(표 3-20)
  - 성별에 따른 세종시 구인-구직-취업 현황 비교(2014년 vs. 2019년)참조
  - 여성의 ‘청소 및 기타 개인 서비스직’ 분야 취업건수가 4,457건이므로, 남녀 간 취업건수 차이 5,912건 중 약 75.4% 차지

**[표 3-23] 세종시 성별에 따른 구직-취업 미스매치 주요 직종 Top 10**

구분	남성	여성
구직건수 > 취업건수 Top 10 직종 (중분류 기준)	① 경영·행정·사무직 ② 건설·채굴직 ③ 운전·운송직 ④ 경호·경비직 ⑤ 전기·전자 설치·정비·생산직 ⑥ 관리직(임원·부서장) ⑦ 제조 연구개발직 및 공학 기술직 ⑧ 기계 설치·정비·생산직 ⑨ 정보통신 연구개발직 및 공학 기술직 ⑩ 영업·판매직	① 경영·행정·사무직 ② 사회복지·종교직 ③ 보건·의료직 ④ 음식 서비스직 ⑤ 교육직 ⑥ 영업·판매직 ⑦ 예술·디자인·방송직 ⑧ 제조 단순직 ⑨ 미용·예식 서비스직 ⑩ 제조 연구개발직 및 공학 기술직
구직건수 < 취업건수	없음	① 청소 및 기타 개인 서비스직 ② 돌봄 서비스직(간병·육아)

자료: 한국고용정보원(2021), 고용행정통계, 구인구직취업건수(현황) 연구자 재가공

### 3) 세종시 고학력 여성 구직 희망 직종

※연구 질문: 교육·숙련시스템 측면의 제도적 맥락을 파악하기 위한 연구 질문

③ 세종시 고학력 여성 구직 희망 직종

- 세종시 고학력 여성들은 어떤 직종을 원하는가?

세종시 고학력 여성 구직 희망 직종(연 50건 이상 리스트)

○ 전문대 이상 고학력 여성의 구직건수 연 50건이 넘는 직종은 다음 [표 3-24]와 같음

[표 3-24] 세종시 고학력 여성 선호 직종(연 50건 이상 구직)

중분류	고학력_구직건수	고학력_취업건수	구직대비 취업 비율
경영·행정·사무직	3,492	972	27.8
사회복지·종교직	1,426	482	33.8
보건·의료직	953	295	31.0
교육직	764	185	24.2
예술·디자인·방송직	446	117	26.2
음식 서비스직	346	109	31.5
돌봄 서비스직(간병·육아)	251	92	36.7
영업·판매직	241	74	30.7
제조 연구개발직 및 공학 기술직	192	47	24.5
관리직(임원·부서장)	162	35	21.6
미용·예식 서비스직	106	33	31.1
정보통신 연구개발직 및 공학 기술직	95	38	40.0
금융·보험직	85	16	18.8
청소 및 기타 개인 서비스직	82	43	52.4
식품 가공·생산직	82	25	30.5
인문·사회과학 연구직	75	23	30.7
자연·생명과학 연구직	71	15	21.1
제조 단순직	68	25	36.8
건설·채굴 연구개발직 및 공학 기술직	62	21	33.9
여행·숙박·오락 서비스직	62	17	27.4

자료: 한국고용정보원(2021), 고용행정통계, 구인구직취업건수(현황) 연구자 재가공

세종시 고학력 남성 구직 희망 직종(연 100건 이상 리스트)

○ 전문대 이상 고학력 남성의 구직건수 연 50건이 넘는 직종은 다음 [표 3-25]와 같음

[표 3-25] 세종시 고학력 남성 선호 직종(연 50건 이상 구직)

중분류	고학력_구직건수	고학력_취업건수	구직대비 취업 비율
경영·행정·사무직	1,091	345	31.6
제조 연구개발직 및 공학 기술직	518	226	43.6
관리직(임원·부서장)	402	121	30.1
전기·전자 설치·정비·생산직	352	142	40.3
경호·경비직	302	129	42.7
건설·채굴 연구개발직 및 공학 기술직	270	134	49.6
운전·운송직	255	123	48.2
정보통신 연구개발직 및 공학 기술직	241	93	38.6
건설·채굴직	212	79	37.3
기계 설치·정비·생산직	203	93	45.8
영업·판매직	188	69	36.7
사회복지·종교직	175	57	32.6
예술·디자인·방송직	159	48	30.2
교육직	141	35	24.8
음식 서비스직	121	46	38.0
제조 단순직	112	61	54.5
보건·의료직	96	48	50.0
농림어업직	71	20	28.2
청소 및 기타 개인 서비스직	64	35	54.7
금속·재료 설치·정비·생산직 (판금·단조·주조·용접·도장 등)	62	21	33.9
금융·보험직	55	14	25.5

자료: 한국고용정보원(2021), 고용행정통계, 구인구직취업건수(현황) 연구자 재가공

#### 4) 지방정부 차원의 직업훈련 시스템

※연구 질문: 교육·숙련시스템 측면의 제도적 맥락을 파악하기 위한 연구 질문

④ 지방정부 차원의 직업훈련 시스템

- 세종시의 경력보유 여성 일자리 지원 등을 위한 부서 및 기관 현황
- 세종시만의 직업훈련 시스템이 있는가?

세종시 부서 및 기관 현황: 여성가족과, 새일센터

○ 세종시 보건복지국 여성가족과

- 보건복지국 여성가족과 여성정책담당 부서에서 1명의 사무관, 1명의 주무관이 업무 추진 중에 있음
- 여성가족과에서 여성의 경력단절이나 일자리와 관련된 업무는 주로 세종여성새로일하기센터 민간위탁운영 방식을 통해 추진하고 있음

○ 세종여성새로일하기센터(이하, 새일센터)

- 세종시의 경우, 경력단절 예방차원의 사업과 경력보유 여성을 대상으로 한 취업상담, 직업교육 훈련, 집단상담, 새일여성인턴제, 취업연계 및 사후관리 사업 등은 여성새로일하기센터가 주로 담당하고 있음



자료: 세종시 여성가족과 내부자료(2022), <2022년도 경력단절 예방 지원 사업계획서>, 세종여성새로일하기센터

[그림 3-11] 세종새일센터 조직도

- 세종시 새일센터의 경력단절 예방을 위한 사업(2022년): 총 사업예산 5천 9백만원(기타 사업관리비 5,000천원 포함)
- (사업 목표) 경력개발을 위한 상담영역 및 대상층 확대, 여성친화기업 발굴 및 일·생활 균형 문화 확산, 여성 근로자에 대한 사회적 인식 확대와 모성보호제도의 정착에 기여, 여성창업자 발굴 및 유관기관 연계 징검다리 역할 담당, 세종시 가족친화인증기업 확대
- 2022년: 취업상담(찾아가는 취업지원서비스), 직업교육 훈련프로그램 4개 (전산세무회계, 온라인쇼핑몰창업, 운영, SNS활용 멀티사무원, 사회복지행정 실무), 집단상담 프로그램, 새일여성인턴제, 취업 연계 및 사후관리(구인구직 만남의 날, 여성친화일촌협약, 운영위원회, 취업 지원사업홍보, 찾아가는 새일센터 등)

[표 3-26] 세종시 새일센터 경력단절 예방지원사업(2022년)

구 분	사 업 분 야	사 업 명	사 업 내 용	목 표		예산 (천원)
				횟수(건)	참여자(기업) 수(명, 개소)	
여성고용 유지지원	경력개발지원	새일별방상담소	제직자 및 구직여성 대상 경력개발, 심리, 노무, 세무, 법률상담 제공	50	25명	10,000
	직장적응 및 복귀지원	취업자 축하데이	취업자의 근무 적응을 응원하고 장기근속을 유도함으로써 경력단절을 예방. 직장 내 멘토를 지정해 업무 적응에 도움	25	25명	5,000
		취업동아리	취업동아리	동일 직종 취업 목적의 동아리에 취업 준비를 위한 학습활동 지원	40	40명
직장문화개선	개선방안 개발 및 간설행	직장 내 동아리	직장 내 동아리 구성원들의 직무역량개발 및 학습, 취미활동 등 활동비 지원	50	50명	5,000
		가족친화인증기업 권설행	인사, 노무, 경영, 조직관리 등 사업체 운영 진반에 필요한 전문가 코칭 제공	10	5개	5,000
	일·생활 균형 문화 확산	직장문화개선 교육 워크숍	인식개선 교육, 직장 내 소통, 업무 스트레스 관리, 워크숍 등 기업 희망 활동 지원	10	300명	7,000
경력단절 예방 인식개선 강화	홍보	경단 예방캠페인/ 토크콘서트	경력단절 예방의 날 캠페인/토크콘서트 경력단절 예방 연중 홍보	2	100명	5,900
지역 자율형	지역자율형	집콕창업	창업 기본교육 및 온라인창업 희망자 대상으로 멘토링, 개별컨설팅 제공	20	40명	8,100

자료: 세종시 여성가족과 내부자료(2022), <2022년도 경력단절 예방지원 사업계획서>, 세종여성새로일하기센터

□ 세종시 부서 및 기관 현황: 경제산업국 일자리정책과

- 경력단절 여성 관련 업무분장: 정책 대상을 구체화한 업무분장은 없음
  - 세종시 경제산업국 일자리정책과의 경우, 여성의 경력단절 예방이나 재취업을 위한 업무분장은 되어 있지 않음
  - 그러나 세종시 경제산업국 일자리정책과는 세종시 경력보유 여성을 위한 매우 중요한 직업훈련시스템을 형성하는 추진체계라고 할 수 있음
  - (일자리정책과 업무분장) 지역 일자리 창출 및 목표 공시제, 지역 인적자원개발위원회, 지역 산업 맞춤형 일자리 창출, 지역 혁신 프로젝트, 일자리 지원센터 운영, 고용복지+센터, 취업 알선 및 직업소개사업 등록·관리, 직업능력개발훈련, 공공근로, 생활임금제 운영, 노사민정협의회, 노동조합 설립 및 변경, 공공부문 비정규직 고용개선 대책, 명장 우수지도자 육성 등 매우 유관한 업무를 다루고 있음(세종시청 홈페이지 조직 및 업무, 검색일: 2022년 7월 18일)
- <세종특별자치시 노동정책 기본계획(2020~2024)>
  - 경력보유 여성 관련 정책: '추진 전략 3. 차별 없는 일터 조성'과 추진 전략 1. 근로자 삶의 질 개선' 분야가 가장 연관성이 높음
  - 추진 전략 3.의 경우, 취약계층 근로자 일자리 확대를 위한 세부과제 중 하나로 경력단절 여성 일자리 확대를 명시하고 있음
  - 추진 전략 1.의 경우, 일과 삶의 균형, 일·가정양립 여건 조성을 통해 여성의 경력단절 예방 및 경력 유지, 재취업 지원을 위한 환경 조성을 도모하고 있음
  - (검토 의견) 경력단절 여성 일자리를 취약계층 일자리 지원의 관점으로 보는 시각은 다양한 일자리 분야로의 확대를 제한할 가능성이 있는 만큼 개선될 필요가 있으며, 향후 여성의 경력 유지(경력단절 예방)를 위한 세부과제가 노동정책 기본계획 안에서 적극적으로 논의되어야 할 것임
  - (검토 의견) 공정일터 인증제, 가족 친화 인증기업 제도 등과 같은 기존 일·생활 균형을 위한 제도의 적극적인 활용과 제도권 밖의 소규모 사업체를 지원할 수 있는 방안을 고민함으로써 여성의 모성권과 노동권을 존중하기 위한 일자리 개선방안을 모색해야 할 것임

<b>비전</b>	<b>일하는 사람이 존중 받는 세종</b>
<b>목표</b>	<b>근로자 권익 보호를 통한 노동 존중의 가치 확산</b>

추진 전략	분야	세부추진 과제
1. 근로자 삶의 질 개선	① 일과 삶의 균형	① 세종특별자치시 공공인종제 ② 가족친화 직장문화 조성 ③ (신규) 유연근로제 도입 ④ (신규) 워킹맘 지원 프로그램 운영
	② 일·가정양립 여건 조성	① 다문화 가정 어르신 이직 확대 ② 다문화 가정 어르신 이직 확대
	③ 문화있는 삶을 위한 생활임금제도 정착	① 생활임금 제도의 안정적 정착
2. 노동 존중의 가치 확산	① 노동존중 인식개선 교육 확산	① (통합) 노동교육 확대 실시 ② 공무원 노동교육 강화
	② 청소년 노동인권 개선	① 꿈키카드 참여 활성화(진로직업체험) ② 청소년 노동인권 교육 프로그램 운영 ③ 청소년 다주노동사업의 노동인권
	③ 노동권의 침해 상담 및 지원체계 강화	① 노동법률 상담 ② 민간위탁사업의 근로환경 개선
3. 차별없는 일터 조성	① 사각지대 근로자를 위한 보호 방안 마련	① (변경) 취약직종 권익 보호 ② (변경) 사업장의 안전의식 제고
	② 취약계층 근로자 일자리 확대	① 노인 일자리 확대 ② 장애인 일자리 확대 ③ 여성 일자리 확대 ④ 장애인 일자리 확대
4. 상생과 협력의 노사관계 구축	① 노사민정 간 협력 체계 강화	① 노사민정협의회 활성화 ② 노사민정협의회 사무국 역량 강화 ③ 노사민정 화합지원 사업 운영 내실화 ④ 근로자종합복지관 운영 활성화
	② 모범 사용자로서의 역할 강화	① 우수 사용자 근로자의 안전한 근로환경 조성 ② 근로자단체와 정기적 대화

자료: 세종특별자치시(2022), <2022년 세종시 노동정책 시행계획>, 9쪽

**[그림 3-12] 세종시 노동정책 기본계획 비전과 목표**

○ <2022년 세종특별자치시 일자리 대책 연차별 세부계획>

- 경력보유 여성 관련 정책: 전략 III. 수요자 맞춤형 일자리 확충의 5.지역 일자리 수요 맞춤형 고용 서비스 강화 내 “라. 경력단절 여성 경제활동 촉진 지원”이 해당. 또한, 전략 IV. 꼭 일하고 싶은 일자리 환경 조성의 7. 일·가정양립을 위한 보육환경 조성이 해당
- (검토 의견) 경력단절 여성 경제활동 촉진 지원을 위한 세부사업은 “여성새로일하기센터 운영 지원” 밖에 없어 세종시 자체 사업 추진 의지를 보여 줄 수 있는 일자리 대응 계획 마련이 요구됨

[표 3-27] 세종시 시정 3기 일자리 종합계획 대비 2022년 연차별 세부계획 비교

시정3기 일자리 종합계획		2022년 일자리정책 세부과제	과제수
1 시민 중심 일자리정책 추진 및 인프라 구축	① 시민 중심 일자리위원회 운영	가. 일자리 창출 거버넌스 시민참여 일자리위원회 운영	1개
	② 시민 주도형 공공인프라 확대	가. 시민 삶의 질적 향상을 위한 도시 숲 조성 나. 지역 특성에 맞는 사회서비스 확충 다. 구도심 활성화를 위한 생활 인프라 구축	61개
2 스마트산업, 4차산업 육성을 통한 일자리 창출	③ 신성장산업 육성을 통한 4차산업 클러스터 조성	가. 5대 신산업 중심의 적극 기업 유치	1개
	④ 스타트업 활성화를 통한 혁신형 일자리 확대	가. 스타트업 기업 발굴 및 육성 활성화 나. 상생형 초기창업 공간 제공 및 멘토링 다. 스타트업 시장진입을 위한 창업 챌린지랩 라. 스타트업 기업의 성장기반 구축 지원	4개
3 수요자 맞춤형 일자리 확충	⑤ 지역 일자리 수요 맞춤형 고용 서비스 강화	가. 청년희망내일센터 구축 및 운영 나. 지역대학 재학생 사회진출 활성화 다. 우수 청년 인재 확보를 위한 정착 지원 라. 경력단절 여성 경제활동 촉진 지원 마. 신중년 사회공헌 활동 활성화	24개
	⑥ 취약계층 고용 사각지대 해소	가. 취업 취약계층 경제적 자립 지원 나. 노인 일자리 및 사회활동 지원 다. 장애인 직업 재활 활성화 지원	16개
4 꼭 일하고 싶은 일자리 환경 조성	⑦ 일·가정 양립을 위한 보육환경 조성	가. 산모 및 신생아 건강관리사 파견 및 지원 나. 맞춤형 가정 대상 아이돌보미 양성 및 파견	6개
	⑧ 보건·안전 관리를 통한 건강한 근로환경 조성	가. 스마트그린·벤처밸리 산업단지 인프라 개선 나. 코로나19 예방확산 방지를 위한 방역 일자리 지원	9개
5 더불어 잘사는 착한 일자리 구현	⑨ 더불어 잘사는 세종형 사회적 경제 활성화	가. 사회적경제 육성 및 활성화 지원 나. 지역 청년 사회적경제 진출 프로젝트 운영 다. 상생형 도시 조성을 위한 마을기업 육성	7개
	⑩ 도시재생 뉴딜사업 활성화 도농 상생 실현	가. 조치원을 상리 도시재생 뉴딜사업 나. 장군면 농촌 중심지 활성화 사업 다. 취약지역 생활 여건 개조사업	9개

자료: 세종시 일자리정책과 내부자료(2022a), <2022년 세종특별자치시 일자리 대책 연차별 세부계획>

□ 세종시 부서 및 기관 현황: 지역인적자원개발위원회

○ 세종시 지역인적자원개발위원회

- 세종시 지역인적자원개발위원회는 2020년 1월 설립된 세종지역의 “인적자원개발 거버넌스 기구”라고 할 수 있음
- 2020년 1월 세종시와 고용노동부, 노사단체 및 정부 공공기관, 학계, 전문가 등으로 구성
- 세종지역인적자원개발위원회 계층분과위원회에서는 경력단절 여성 등을 위한 실태조사를 추진한 바 있음(세종지역인적자원위원회, 2021a; 2021b)



자료: 세종지역인적자원개발위원회 홈페이지 (2022년 7월 18일 검색)

[그림 3-13] 세종지역인적자원개발위원회 조직도

□ 세종시 차원의 직업교육·훈련 시스템: 훈련기관, 훈련과정 수, 실업자 훈련 실시현황

○ 광역시·도별 훈련기관 현황(2021년 기준)

- 고용행정통계는 고용보험에서 제공하는 훈련기관 현황을 제공하고 있음. 2021년 17개 시·도별 훈련기관 현황은 아래 [표 3-28]과 같음

○ 세종시의 훈련기관 수는 44개로 17개 시·도 중 가장 작은 규모를 보이며, 훈련기관의 유형도 다양하지 않아 개선이 필요함

- 다만, 세종시의 인구 규모(2021년 12월 말 기준 주민등록인구 376,779명)를 고려할 때 시·도 간 훈련기관 수의 단순 수치 비교로 그 규모의 적정성을 판단하기는 어려움

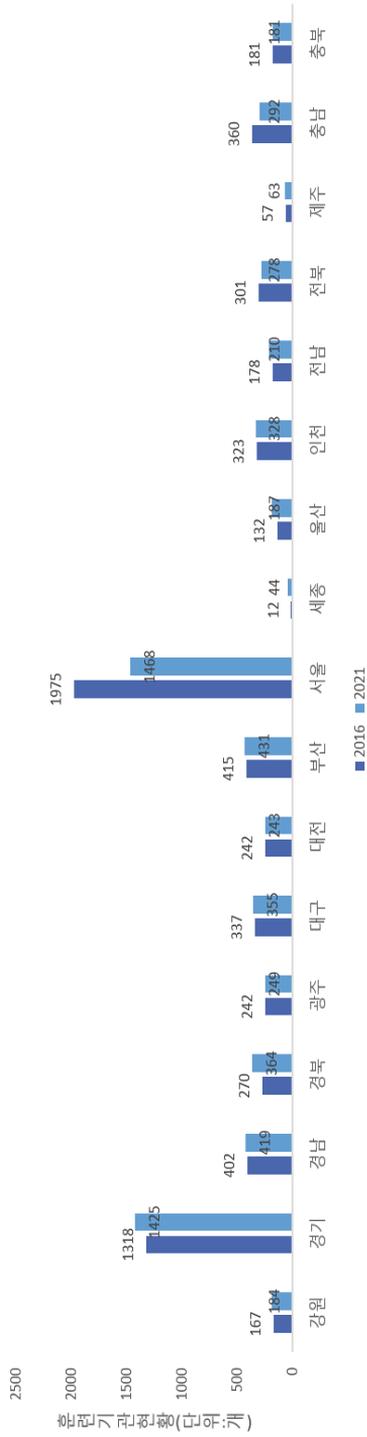
[표 3-28] 시·도별 훈련기관 현황

(2021년 기준, 단위: 개소)

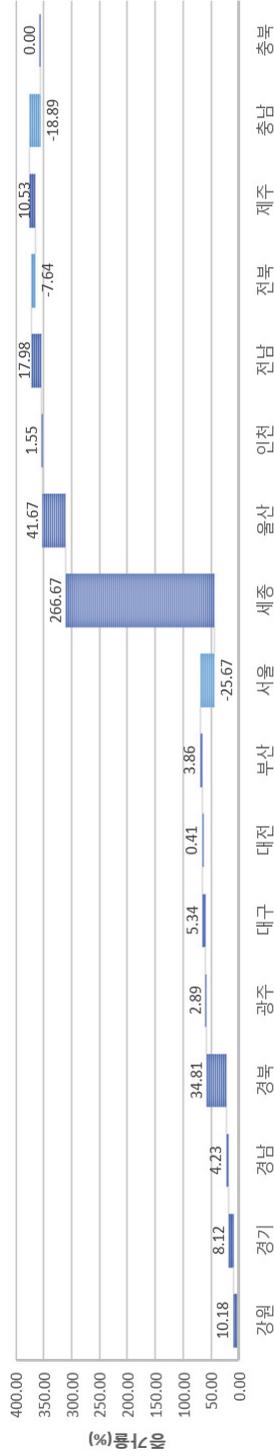
구분	고등교육법에 의한 학교	기타	사업주 사업주 단체 등의 시설	지정직업 훈련시설	직업 능력개발 훈련법인	직업 능력개발 훈련시설	초·중등 교육법에 의한 학교	타법령에 따른 직업훈련시설 (기관)	평생교육 시설	학원	총합계
세종	2		28			1		6		7	44
강원	2		99			16		27	7	33	184
경기	16	2	679	4		110		195	71	348	1,425
경남	4	1	175			35	2	53	10	139	419
경북	7	1	204	3	1	23	1	34	6	84	364
광주	2	2	89		4	29		13	12	98	249
대구	5		132			45		27	17	129	355
대전	7	3	109	1		21		20	3	79	243
부산	6	1	150	2		54		53	28	137	431
서울	13	8	561	9	2	154		191	191	339	1,468
울산	2		90	2		24		16	2	51	187
인천	3		128	1		40	1	32	16	107	328
전남	3		104	1		26		23	6	47	210
전북	2		106			34		35	8	93	278
제주	3		34			5		6		15	63
총남	10	3	157	1		21		38	5	57	292
총북	5		104			9		18	2	43	181
총합계	92	21	2949	24	7	647	4	787	384	1806	6,721

자료: 공공데이터포털(<https://www.data.go.kr/>), '한국고용정보원 일자리 지원사업 직업능력개발 훈련기관 과정 현황(월)' 데이터 제공

- (2016년 대비 2021년의 변화) 세종시의 경우, 훈련기관 수가 2016년 12개에서 2021년 44개로 266.67% 증가. 17개 시·도 중 가장 큰 증가율을 보임. 세종시 관내 훈련기관 수의 절대적 규모는 매우 작으나, 반면 교육 훈련 인프라 개선 측면에서는 긍정적 변화라고 할 수 있음



[그림 3-14] 시·도별/연도별 훈련기관 현황 비교(훈련기관 수, 2016년 vs. 2021년)



[그림 3-15] 시·도별/연도별 훈련기관 현황 비교(훈련기관 증감율, 2016년 vs. 2021년)

- 2021년 세종시의 훈련기관별 과정 수를 분석한 결과, 151개에 그침. 17개 시·도 중 가장 적은 과정을 운영 중
- K-디지털 기초역량훈련, 국가 인적자원 개발 컨소시엄, 근로자 직업능력개발훈련, 실업자계좌제 과정은 부재하여, 세종지역의 교육 훈련 공급의 양적, 질적 측면의 개선이 요구됨(이창준 외, 2021:22)

[표 3-29] 시·도별 훈련기관 훈련과정 수 현황

(2021년 기준, 단위: 개)

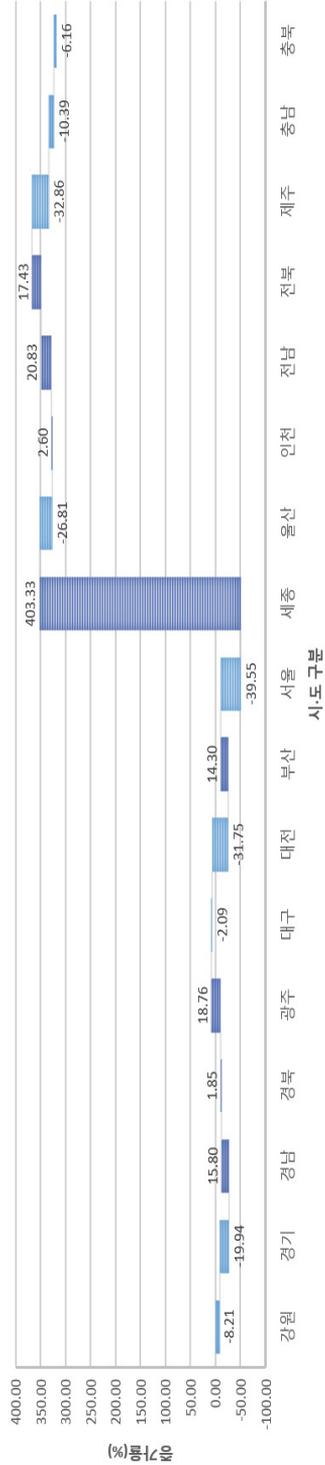
구분	K-디지털 기초역량훈련	국가인적자원 개발 컨소시엄	근로자 직업능력개발훈련	사업주지원금 훈련	산업계 주도 청년 맞춤형 훈련	실업자계좌제 (국민내일 배움카드)	지역산업 맞춤형	통합심사 과정훈련	총합계
세종				49	15		16	71	151
강원		6	3	391			80	459	939
경기	5	450	1080	4349	16		174	6166	12,240
경남		373	110	786			198	1692	3,159
경북		268		723			80	964	2,035
광주		81	4	301			76	1152	1,614
대구	2	54		340			70	1973	2,439
대전		19	11	945			98	973	2,046
부산		225	706	1762			131	2372	5,196
서울	64	1189	2654	12502	48	493	77	8426	25,453
울산		113		599			28	685	1,425
인천		44		361			110	1736	2,251
전남		62		563			113	631	1,369
전북		52	10	329			67	1327	1,785
제주			11	98			29	148	286
충남	3	15	22	748	21		97	896	1,802
충북		130		339			108	520	1,097
총합계	74	3081	4611	25185	100	493	1552	30191	65,287

자료: 공공데이터포털(<https://www.data.go.kr/>), '한국고용정보원 일자리 지원사업 직업능력개발 훈련기관 과정 현황(월)' 데이터 재가공

○ (2016년 대비 2021년의 변화) 세종시의 경우, 훈련과정 수가 2016년 30개에서 2021년 151개로 403.33% 증가. 17개 시도 중 가장 큰 증가율을 보임



[그림 3-16] 시·도별/연도별 훈련기관 과정 현황 비교(훈련기관 과정 수, 2016년 vs. 2021년)



[그림 3-17] 시·도별/연도별 훈련기관 과정 현황 비교(훈련기관 과정 증감률, 2016년 vs. 2021년)

- 2021년 세종시의 여성 실업자 중 훈련 인원은 총 1,074명으로 전체 훈련 인원(1,330명)의 80.8%를 차지함  
 - 17개 시·도 중 가장 적은 훈련 인원 수치를 보임

[표 3-30] 시·도별 여성 실업자 훈련 실시현황(2021년)

구분	2021년										
	2021년 전체	남성 전체					여성 전체				
		19세 이하	20~29세	30~39세	40~49세	50~59세	60세 이상				
총계	669,463	214,945	454,518	8,757	138,662	80,041	91,823	91,157	44,078		
서울	222,705	77,391	145,314	1,581	52,980	30,407	26,100	23,383	10,863		
부산	53,902	17,218	36,684	381	11,062	6,027	7,239	7,822	4,153		
대구	35,287	11,646	23,641	409	6,961	3,627	5,147	5,177	2,320		
인천	44,049	13,432	30,617	829	8,376	4,717	5,801	7,136	3,758		
광주	20,140	6,385	13,755	624	4,739	2,316	2,710	2,315	1,051		
대전	18,968	6,405	12,563	204	4,459	2,120	2,501	2,274	1,005		
울산	17,998	6,362	11,636	145	3,143	1,847	2,569	2,813	1,119		
<b>세종</b>	<b>1,330</b>	<b>256</b>	<b>1,074</b>	<b>8</b>	<b>136</b>	<b>187</b>	<b>308</b>	<b>273</b>	<b>162</b>		
경기	135,548	39,293	96,255	2,494	24,458	14,334	19,788	23,351	11,830		
강원	9,760	2,085	7,675	185	1,966	1,051	1,693	1,809	971		
충북	10,756	3,396	7,360	188	2,399	1,180	1,400	1,466	727		
충남	14,990	4,921	10,069	311	3,139	1,781	2,096	1,839	903		
전북	23,422	6,785	16,637	479	4,495	2,687	3,488	3,451	2,037		
전남	9,137	3,511	5,626	162	1,623	1,111	1,348	917	465		
경북	14,736	5,670	9,066	221	2,520	1,541	2,247	1,830	707		
경남	32,740	9,052	23,688	476	5,496	4,449	6,579	4,805	1,883		
제주	3,995	1,137	2,858	60	710	659	809	496	124		

자료: 공공데이터포털(<https://www.data.go.kr/>), '한국고용정보원 일자리 지원사업 직업능력개발 훈련기관 과정 현황(월)' 데이터 재가공

[표 3-31] 연령별 여성 실업자 혼련 실시현황 비교(전국 vs. 세종시, 2021년)

전 체	(단위: 명, %)									
	소 계	19세 이하	20~29세	30~39세	40~49세	50~59세	60세 이상			
전국 남성 계	214,945	7,539	95,413	37,014	24,895	25,714	24,370			
	100.0	3.5	44.4	17.2	11.6	12.0	11.3			
	32.1	1.1	14.3	5.5	3.7	3.8	3.6			
전국 여성 계	454,518	8,757	138,662	80,041	91,823	91,157	44,078			
	100.0	1.9	30.5	17.6	20.2	20.1	9.7			
	67.9	1.3	20.7	12.0	13.7	13.6	6.6			
전국 합계	669,463	16,296	234,075	117,055	116,718	116,871	68,448			
	100.0	2.4	35.0	17.5	17.4	17.5	10.2			
	<b>세 종 시</b>									
남성	256	1	41	38	29	55	92			
	100.0	0.4	16.0	14.8	11.3	21.5	35.9			
	19.2	0.1	3.1	2.9	2.2	4.1	6.9			
여성	1,074	8	136	187	308	273	162			
	100.0	0.7	12.7	17.4	28.7	25.4	15.1			
	80.8	0.6	10.2	14.1	23.2	20.5	12.2			
세종 남녀 합계	1,330	9	177	225	337	328	254			
	100	0.7	13.3	16.9	25.3	24.7	19.1			

자료: 공공데이터포털(<https://www.data.go.kr/>), '한국고용정보원 일자리 지원사업 직업능력개발 훈련기관 과정 현황(월)' 데이터 재가공

- 위 [표 3-31]에 따르면, 여성 실업자 혼련 인원의 연령별 현황을 보면, 40~49세(28.7%), 50~59세(25.4%), 30~39세(17.4%) 순으로 40세 이상의 신중년 그룹의 참여가 가장 많은 것으로 나타남
- 이는 전국과는 다소 상이함: 전국 여성 기준으로, 가장 많은 혼련 인원 수치를 보이는 연령대는 20대 청년층(20~29세, 30.5%)임
  - 향후, 세종시 신중년 여성을 대상으로 한 교육 훈련기관 및 과정의 다양화와 더불어, 청년층을 대상으로 한 교육 훈련의 매력을 끌어 올릴 방안을 모색할 필요가 있음(청년층을 대상으로 한 교육 훈련 수요조사 필요)

**[표 3-32] 직종별 여성 실업자 훈련 인원 비율(전국 vs. 세종, 2021년)**

훈련 직종(KECO)	전국 여성 인원	전국 비율	세종시 여성 인원	세종시 비율
여성 전체	454,518	100.0	1,074	100.0
건설·채굴 연구개발직 및 공학 기술직	4,383	1.0	0	0.0
<b>건설·채굴직</b>	<b>2,206</b>	<b>0.5</b>	<b>3</b>	<b>0.3</b>
경영·행정·사무직	95,448	21.0	0	0.0
경호·경비직	11	0.0	0	0.0
관리직(임원·부서장)	807	0.2	0	0.0
교육직	1,473	0.3	0	0.0
금속·재료 설치·정비·생산직 (판금·단조·주조·용접·도장 등)	66	0.0	0	0.0
금융·보험직	521	0.1	0	0.0
기계 설치·정비·생산직	439	0.1	0	0.0
농림어업직	873	0.2	0	0.0
<b>돌봄 서비스직(간병·육아)</b>	<b>92,234</b>	<b>20.3</b>	<b>598</b>	<b>55.7</b>
미용·예식 서비스직	27,446	6.0	0	0.0
법률직	3,714	0.8	0	0.0
<b>보건·의료직</b>	<b>21,191</b>	<b>4.7</b>	<b>121</b>	<b>11.3</b>
분류 불능	2,193	0.5	0	0.0
사회복지·종교직	6,802	1.5	0	0.0
섬유·의복 생산직	3,747	0.8	0	0.0
스포츠·레크리에이션직	48	0.0	0	0.0
식품 가공·생산직	29,645	6.5	92	8.6
여행·숙박·오락 서비스직	600	0.1	0	0.0
영업·판매직	2,764	0.6	0	0.0
예술·디자인·방송직	33,163	7.3	0	0.0
운전·운송직	440	0.1	0	0.0
<b>음식 서비스직</b>	<b>75,776</b>	<b>16.7</b>	<b>185</b>	<b>17.2</b>
<b>인쇄·목재·공예 및 기타 설치·정비·생산직</b>	<b>12,864</b>	<b>2.8</b>	<b>67</b>	<b>6.2</b>
자연·생명과학 연구직	387	0.1	0	0.0
전기·전자 설치·정비·생산직	964	0.2	0	0.0
정보통신 설치·정비직	133	0.0	0	0.0
<b>정보통신 연구개발직 및 공학 기술직</b>	<b>27,780</b>	<b>6.1</b>	<b>8</b>	<b>0.7</b>
제조 연구개발직 및 공학 기술직	3,242	0.7	0	0.0
청소 및 기타 개인 서비스직	2,965	0.7	0	0.0
화학·환경 설치·정비·생산직	193	0.0	0	0.0

자료: 공공데이터포털(<https://www.data.go.kr/>), '한국고용정보원 일자리 지원사업 직업 능력개발 훈련기관 과정 현황(월)' 데이터 재가공

- 위 [표 3-32]에 따르면, 직종별 여성 실업자 훈련 인원을 살펴본 결과, 세종시 여성 실업자가 훈련을 진행한 직종은 매우 제한적이며 서비스 관련 분야에 집중되어 있음
- 돌봄 서비스직(간병·육아)(55.7%), 음식 서비스직(17.2%), 보건·의료직(11.3%), 인쇄·목재·공예 및 기타 설치·정비·생산직(6.2%), 정보통신 연구개발직 및 공학 기술직(0.7%), 건설·채굴직(0.3%)

**[표 3-33] 국가 기간·전략산업 직종훈련 프로그램 수 및 비중**

(2022년 상반기 기준, 단위: 개수, %)

지역	프로그램 수		지역	프로그램 수	
서울	516	(31.2)	강원	14	(0.8)
부산	155	(9.4)	충북	29	(1.8)
인천	102	(6.2)	충남	39	(2.4)
대구	131	(7.9)	전북	66	(4.0)
대전	64	(3.9)	전남	22	(1.3)
광주	61	(3.7)	경북	42	(2.5)
울산	31	(1.9)	경남	71	(4.3)
세종	1	(0.1)	제주	1	(0.1)
경기	310	(18.7)	계	1,655	(100.0)

출처: HRD-Net 오픈 API 원자료; 심인선(2022), [표 3] 발췌

- 심인선(2022)의 자료에 따르면, 국가 기간·전략산업 직종훈련 프로그램 수가 가장 적은 곳은 세종시임(위 [표 3-33] 참조, 제주도와 동일한 수치)
- 국민내일배움카드를 활용한 반도체, 가상현실, 인공지능 관련 직종훈련 프로그램의 경우도 세종시는 부재한 실정임(아래 [표 3-34] 참조)

**[표 3-34] 국민내일배움카드(구직자)의 반도체·가상현실·인공지능 훈련 현황**

(2022년 상반기 기준, 단위: 개수, %)

지역	반도체 프로그램		가상현실 프로그램		인공지능 프로그램	
서울	57	(67.1)	4	(36.4)	37	(60.7)
부산	14	(16.5)	1	(9.1)	5	(8.2)
인천			4	(36.4)		
대구			1	(9.1)	1	(1.6)
대전					2	(3.3)
광주					2	(3.3)
경기	14	(16.5)	1	(9.1)	11	(18.0)
충북					1	(1.6)
경남					2	(3.3)
총합계	85	(100.0)	11	(100.0)	61	(100.0)

주: HRD-Net 국민내일배움카드 훈련과정 중 NCS 직종 선택으로 추출  
동일 과정의 경우 한 개의 프로그램으로 분석

출처: HRD-Net 홈페이지 검색(2022.6); 심인선(2022), [표 8] 발췌

- 4차 산업혁명에 부합하는 관련 훈련프로그램으로 시작된 디지털 신기술 훈련 프로그램의 경우, 고용노동부의 K-디지털 아카데미가 있음
- 세종시에는 K-디지털 아카데미는 디지털 기초역량 프로그램과 트레이닝 프로그램으로 나뉘는데, 디지털 기초역량 프로그램의 경우 세종시는 부재함(아래 [표 3-35] 참조)

[표 3-35] K-디지털 아카데미 프로그램 수 및 비중

(2022년 상반기 기준, 단위: 개수, %)

지역	K-디지털 기초역량		K-디지털 트레이닝	
서울	101	(89.4)	115	(60.5)
부산	2	(1.8)	13	(6.7)
대구	2	(1.8)	9	(4.7)
인천			9	(4.7)
광주			5	(2.6)
대전			7	(3.7)
울산			1	(0.5)
세종			2	(1.1)
경기	5	(4.4)	16	(8.4)
강원			1	(0.5)
충북			1	(0.5)
충남			5	(2.6)
전북	3	(2.7)	1	(0.5)
전남			1	(0.5)
경북			3	(1.6)
경남			1	(0.5)
총합계	113	(100.0)	190	(100.0)

주: K-디지털 기초역량은 API원자료. K-디지털 트레이닝은 HRD-Net 홈페이지. 중복프로그램 제외  
출처: HRD-Net 홈페이지 검색(2022.6); 심인선(2022), [표 9] 발췌

## 4. 정치체제 특성

### 1) 여성 광역의원 수준

※연구 질문: 정치체제 측면의 제도적 맥락을 파악하기 위한 연구 질문  
 ① 세종시 여성 정치적 세력화 수준은 어떠한가?

전국 및 세종시의 광역의원 성비

[표 3-36] 전국 및 세종시의 광역의원 성비

(단위: 명)

구 분		전 국	세 종
2014	전체	789(84)	15(2)
	여성	113(55)	3(2)
	남성	676(29)	12(0)
	여성 비율(%)	14.3	20.0
	비례(%)	48.7	66.7
2018	전체	824(87)	18(2)
	여성	160(62)	4(2)
	남성	664(25)	14(0)
	여성 비율(%)	19.4	22.2
	비례(%)	38.8	50.0
2022	전체	872(93)	20(2)
	여성	173(35)	8(2)
	남성	699(58)	12(0)
	여성 비율(%)	19.8	40.0
	비례(%)	20.2	25.0

주: 1) 광역의원 비례대표를 포함

2) ( )는 광역의원비례대표 수

자료: 중앙선거관리위원회, <선거통계시스템>; 여성가족부(2019), <2019년 지역별 성평등 수준 분석 연구>, 311쪽, <부표 2-4> 일부 발췌

○ (여성 광역의원 비율 특성) 세종시의 여성 광역의원 비율은 점차 증가 추세임

- 2014년, 2018년, 2022년 모두 여성 광역의원 비율이 전국보다 세종시가 높음. 여성 비례대표 비율도 전국에 비해 높음([표 3-36] 참조)

- 세종시의 경우, 남성 비례대표의원은 2014년, 2018년, 2022년 모두 0명임

- 2022년은 2014년에 비해 전국의 여성 광역의원 비율은 5.5%p 증가하였으며, 세종의 경우에는 20%p 증가함

- (성별 격차 특성) 2014년, 2018년까지 전국처럼 세종시의 경우도 여성 광역의원 비율이 23% 미만에 그쳤으나, 2022년의 경우, 40%까지 증가하여 여성의 대표성이 크게 향상되었음을 확인할 수 있음

## 2) 관내 노동조합 및 노조원 현황

※연구 질문: 정치체제 측면의 제도적 맥락을 파악하기 위한 연구 질문  
 ② 세종시 관내 노동조합 현황과 여성 노조원 비율은 어떠한가?

- 세종시의 노동조합 수는 타 시·도에 비하여 매우 적음. 여성 노조원 비율의 경우, 전국은 24.1%인 반면, 세종시의 경우, 13.8%에 그침

[표 3-37] 2020년 전국노동조합 지역별 조직현황

(단위: 개소, 명)

구분	노동조합 수	남 성	남성 비율	여 성	여성 비율	조합원 수
전 계	6,564	2,128,425	75.9	676,208	24.1	2,804,633
서울	1,536	1,357,870	75.3	445,391	24.7	1,803,261
부산	381	66,180	87.2	9,755	12.8	75,935
대구	227	40,518	85.3	6,970	14.7	47,488
인천	363	41,847	74.2	14,545	25.8	56,392
광주	180	19,897	82.6	4,195	17.4	24,092
대전	189	58,259	79.7	14,807	20.3	73,066
울산	211	39,860	86.0	6,503	14.0	46,363
<b>세종</b>	<b>50</b>	<b>6,173</b>	<b>86.2</b>	<b>990</b>	<b>13.8</b>	<b>7,163</b>
경기	1,157	169,841	72.1	65,661	27.9	235,502
강원	223	28,476	59.7	19,248	40.3	47,724
충북	235	30,356	70.4	12,782	29.6	43,138
충남	307	43,050	76.2	13,422	23.8	56,472
전북	325	30,242	77.9	8,596	22.1	38,838
전남	276	56,052	75.5	18,205	24.5	74,257
경북	420	70,468	80.4	17,167	19.6	87,635
경남	410	60,448	79.6	15,496	20.4	75,944
제주	74	8,888	78.2	2,475	21.8	11,363

주: 초기업노조의 경우 주된 사무소 소재지를 기준으로 조합원 수 산정

자료: 고용노동부(2021a), <2020 전국노동조합 조직현황> 재구성

- 세종시의 50개 노동조합은 미가맹 노동조합이 30개소로 가장 많으며, 한국노총 17개소, 공공노총 2개소, 민주노총 1개소임

[표 3-38] 전국 및 세종 노동조합 유형별 현황(2020년)

(단위: 개소, 명)

구분	노동조합 수						
	한국노총	민주노총	공공노총	전국노총	대한노총	미가맹	전체
전국	2,506	374	100	23	24	3,537	6,564
세종	17	1	2	0	0	30	50

주: 초기업노조의 경우 주된 사무소 소재지를 기준으로 조합원 수 산정

자료: 고용노동부(2021a), <2020 전국노동조합 조직현황> 재구성

- 그러나 노동조합 유형별 조합원 수 규모는 한국노총 가입조합원이 전체 노동조합원 수의 41.1%를 차지하여 가장 많음
- 여성 노동조합원의 경우, 민주노총 가입자가 48.2%로 가장 큰 규모를 보이고, 한국노총 31.6%, 미가맹 15.7% 등의 순임

[표 3-39] 전체 및 세종 노동조합원 수(2020년)

(단위: 명, %)

구분	전체						
	한국노총	민주노총	공공노총	전국노총	대한노총	미가맹	전체
	비율	비율	비율	비율	비율	비율	비율
세종	3,647	316	455	0	0	2,745	7,163
	50.9	4.4	6.4	0	0	38.3	100
전체	1,153,863	1,134,056	77,422	6,981	15,648	416,663	2,804,633
	41.1	40.4	2.8	0.2	0.6	14.9	100
남성							
세종	3,307	201	453	0	0	2,212	6,173
	53.6	3.3	7.3	0.0	0.0	35.8	100.0
전체	940,154	808,003	53,791	6,909	9,105	310,463	2,128,425
	44.2	38.0	2.5	0.3	0.4	14.6	100.0
여성							
세종	340	115	2	0	0	533	990
	34.3	11.6	0.2	0	0	53.8	100.0
전체	213,709	326,053	23,631	72	6,543	106,200	676,208
	31.6	48.2	3.5	0.0	1.0	15.7	100.0

주: 초기업노조의 경우 주된 사무소 소재지를 기준으로 조합원 수 산정

자료: 고용노동부(2021a), <2020 전국노동조합 조직현황> 재구성

## 5. 세종시 여성 노동시장의 제도적 특성과 전략

### □ 복지체제 측면

- 여성의 노동시장 참여를 위한 복지 욕구 측면에서 세종시 유자녀 여성의 자녀 돌봄과 관련된 제도적 기반은 비교적 우수한 편이라고 할 수 있음
- 특히, 보육 인프라 수준이 타 지역에 비해 양호하여 상대적으로 안정된 보육환경을 조성하고 있다고 평가됨
- 다만, 소규모 사업체 비중이 크고, 종사자 규모도 많은 만큼, 여성의 경력 유지 및 노동시장 복귀를 지원하기 위한 직장어린이집 설치에 대한 보다 적극적인 검토가 필요함
  - 소규모 사업체의 경우, 직장어린이집은 법적 필수 설치 요건이 아닌 만큼, 돌봄의 수요를 해결할 수 있는 세종시만의 대응 방안이 마련될 필요가 있음
- 자녀가 있는 부부의 일과 가정의 양립을 위한 제도의 활용 수준이 비교적 양호하다고 평가됨(육아휴직자 제도 사용 원활 등)
  - 그러나 육아휴직자 성비를 살펴보면, 가족 내 성별에 따른 자녀 돌봄 책임이 여전히 여성 중심적인 경향이 나타나고 있어 개선 노력이 요구됨
  - 또한, 소규모 사업체의 경우, 제도의 활용 수준을 파악하기 어려운 상황이므로 추가적인 실태조사 진행이 필요함
- 일·생활 균형에 대한 복지 욕구의 해소는 보완이 필요하며, 일과 여가시간의 균형을 위한 지방정부와 사업체(고용주)의 노력이 필요함
- 세종시의 노동정책 기본계획 또는 일자리 대책과의 연결고리가 미약하여 제도적 디커플링이 발생할 여지가 많아 개선이 필요함

### □ 산업·노동 시장체제 측면

- 노동시장의 이중구조화는 기업 내부 노동시장이 대기업을 중심으로 발달하거나 제조업과 같은 남성 중심의 산업이 강세를 보이는 경우 심화되는 측면이 있음
- 그러나 세종시는 상대적으로 소규모 사업체가 다수를 이루고 있고 여성 또는 고령자의 비정규직 비율이 다소 높지만, 이 정도 수준으로 노동시장 이중구조화가 타 지자체에 비해 심각하다고 보기는 어려움

- 반면, 수평적 성별 직종 분리 현상은 주의할 필요가 있다고 판단됨. 향후, 미래먹거리를 위한 신산업육성 시 여성 인적 자원을 어떻게 육성할 수 있을지에 대한 고민이 필요함
  - '경제 자족도시 세종'을 만들기 위한 신산업육성 계획에 인적 자원으로서의 '여성' 활용 방안이 검토된다면, '성별 직종 분리로 인한 일자리 기회 제약'을 감소할 수 있는 계기가 될 것으로 기대함
  - 수평적 직종 분리의 위험성은 성별 임금 격차와 결합 될 때 나타남. 세종시 성별 임금 격차는 전국에 비해 그 수준이 양호하다고 볼 수 있으나 여전히 남성 임금수준에 비해 여성의 임금수준이 낮고, 여성의 노후 빈곤 등과 연결되어 있으므로 지속적인 모니터링이 요구됨
- 여성의 상용직 근로자 비율도 높일 수 있는 방안이 모색되어야 함
- 세종시 비정규직 중 여성비율이 증가하고 있음. 이중 특히 20~29세 연령대 청년여성의 비정규직율이 크게 증가한다는 점에 유의해야 함
  - 청년여성이 종사하는 산업군과 직종별 특징을 면밀히 살펴볼 필요가 있으며 청년 여성들의 일자리에 대한 정책 수요를 심층적으로 조사하여 대응할 필요가 있음을 시사함
- 세종시 사업체 중 가장 많은 비중을 차지하는 것은 5인 미만 사업장으로 「근로기준법」 미적용 대상이 그만큼 많다는 것을 의미함
  - 이것은 세종시 5인 미만 사업장(전체 사업체 중 77.6% 차지)에 종사하는 26,437명(2019년 기준)의 종사자들이 「근로기준법」에서 보장하는 충분한 노동자의 권리를 보장받기 어려운 환경이라는 것을 의미함
  - 물론, 5인 미만의 사업장에 대해서도 일부 대통령령으로 정하는 내용에 한하여 근로자로서의 권리를 보장받을 수 있으나 제한적임
- 뿐만 아니라, 여성가족부에서 추진하는 가족친화지원제도와 같이 근로자의 일과 생활의 균형을 이루기 위해 공공의 차원에서 지원하는 여러 가지 제도적 혜택을 받기 어려움
- 따라서 향후, 세종시 5인 미만의 사업장을 대상으로 한 여성 친화적인 근로환경 조성 및 일·생활 균형 지원을 위한 세종시만의 정책을 설계하고 추진해야 할 것임

## □ 교육·숙련시스템 측면

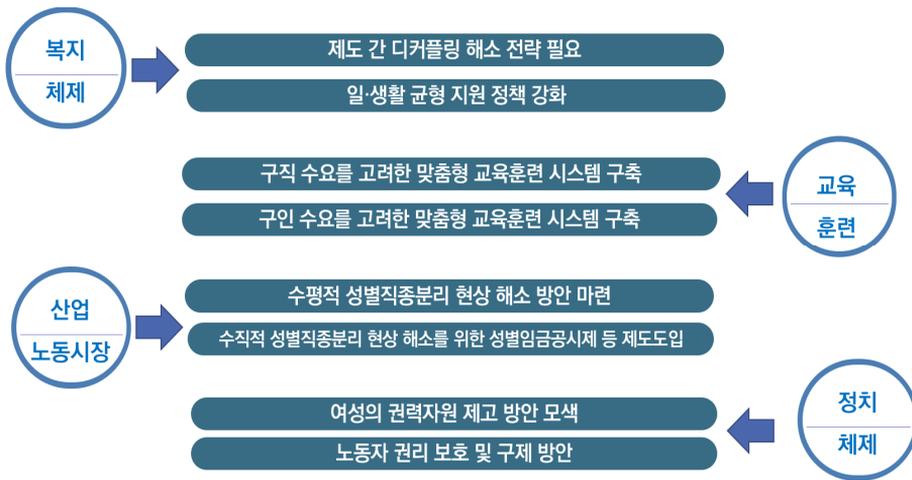
- 세종시의 최근 지식서비스산업 비중의 높은 성장세를 고려할 때, 세종시 거주 고학력 경력보유 여성의 높은 비율이 시사하는 바는, **세종시의 ‘숨은 인적 자원’ 발굴의 필요성과 연결됨**
  - 결혼 전 취업 경험이 있는 20세 이상 기혼여성의 교육 수준을 보면, 고학력의 경력단절을 경험한 경력보유 여성 비율이 매우 높음. 특히, 4년제 이상 고학력 비중이 높아 주목할 만함
- 직종별로 ‘구인수요보다 구직 수요가 더 큰 직종(구인수요 < 구직수요)’과 ‘구인건수가 구직건수보다 더 많은 직종(구인수요 > 구직수요)’ 간에 차이가 두드러짐
  - 특히, 일할 근로자가 필요한 곳임에도 일할 근로자를 찾기 힘든 직종에 대한 교육 훈련 투자 필요
  - 일자리 홍보전략 마련, 일자리 매력도를 높일 수 있는 종합적인 대책 마련 필요
- 성별에 따른 구직이나 취업 직종의 차이가 두드러지고 있음. 세종시가 보유하고 있는 경력보유 여성의 인적 자원 활용 측면에서 개선이 필요함을 시사함
  - 성별에 따른 구직건수 특징: (남녀 공통점) ‘경영·행정·사무직’-(남성 차순위) 제조 단순직-(여성 차순위) ‘청소 및 기타 개인 서비스직’, 돌봄 서비스직(간병, 육아)
  - 성별에 따른 취업 건수 특징: (남성 1, 2위) 제조 연구개발직 및 공학 기술직, 제조 단순직, (여성 1,2위) 청소 및 기타 개인 서비스직, 경영·행정·사무직
  - 여성의 취업 건수가 남성에 비해 많음. 그 이유는 특정 분야(청소 및 기타 개인서비스직(청소, 방역 및 가사 서비스원 포함))에 여성 취업이 집중되었기 때문
- 경력단절 여성 중 고학력 여성 비율이 매우 높음에도 불구하고, 교육 훈련체계가 미약함

## □ 정치체제 측면

- 세종시 여성의 조직화 된 힘 또는 권력 자원 측면에서 그 수준을 진단해 보면, “아직은 미약함”이라고 할 수 있음
  - 노동조합 수가 매우 적고, 여성 노조원 비율도 전국 수준에 비해 크게 떨어짐

- 노동자의 권리 특히, 경력을 보유한 여성의 노동권과 모성권을 보호하기 위한 권력 자원을 어떻게 만들어 갈 것인가에 대한 고민이 요구됨
- 이것은 세종시, 시의회, 사용자 단체, 노동자 단체 간의 지속적인 협업체계가 반드시 필요하다는 것을 시사함

○ 다만, 2022년 광역여성의원 비율이 40%를 넘어서는 등 여성의 정치적 대표성 수준이 크게 증가하였다는 점은 매우 긍정적인 신호라고 해석할 수 있음



[그림 3-18] 세종시 여성 노동시장의 특징에 따른 전략



## 여성 일자리 인식 진단과 정책 수요

1절 분석 개요

2절 경력단절 이후의 구직 및 직업훈련 경험

3절 임금근로자와 비임금근로자의 일자리 인식

4절 향후의 취업/창업 관련 정책 수요

5절 일자리 인식 진단 결과 시사점

## 4장



# 4장 여성 일자리 인식 진단과 정책 수요

## 1절 분석 개요

### 1. 분석 개요

- 세종시 경력단절 여성 등의 경제활동 실태조사의 미실시에 따른 대응
  - 경력단절 여성 등의 경제활동 실태조사와 지역별 고용조사 모두 중앙부처 주도로 진행되고 있음
    - 2022년 3월 기준, 구득 가능한 마이크로데이터는 <2019년 경력단절 여성 등의 경제활동 실태조사>에 그침
  - 그러나 해당 데이터는 각 지자체별 표본 수가 적을 뿐만 아니라, 지역별 특성을 파악하는데 다소 제한적이어서 일부 지자체별로 별도의 실태조사를 실시하는 경우도 있음(청주시, 부산광역시, 대전광역시, 충청남도 등)
  - 세종시는 별도의 지역 통계 생산을 위한 경력단절 여성 등의 경제활동 실태조사를 진행한 바 없으나, 2017년부터 일자리인식 실태조사를 3년 주기로 추진하고 있음
    - 해당 조사항목을 분석 한 결과, 응답자 중 경력단절을 경험한 응답자를 분리 가능하며, 그들의 일자리 인식을 검토해 볼 수 있는 유용한 자료로 판단하였음
  - 따라서 본 연구는 가장 최근에 세종시에서 실시한 <2020 세종특별자치시 일자리인식 실태조사> 마이크로데이터를 활용하여, 세종시 경력단절 여성 등의 경제활동 실태조사의 미실시에 따른 대응을 시도함
    - 이것은 관련 부서의 예산 부족에 따른 실태조사 추진의 어려움을 극복하는 동시에, 기존에 세종시에서 생산하는 지역 통계를 적극적으로 정책에 활용한다는 취지에서 큰 의의가 있음

□ <2020년 세종특별자치시 일자리인식 실태조사> 활용 가능성 검토

- 통계청은 <2021 지역 통계 표준 매뉴얼 경력단절 여성 등의 경제활동 실태조사>을 발간한 바 있음(통계청, 2021)
  - 통계작성에 필요한 기획, 조사, 자료처리, 통계공표, 자료관리 등 모든 단계에 대한 방법론을 담고 있음
  - (통계조사 목적) 경력단절 여성 등의 경제활동 실태조사는 「통계법」 제18조에 의한 승인통계로서 경력이 단절된 여성 등의 경제활동 실태를 파악해 여성의 재취업 지원 및 경력 유지와 관련된 정책 수립에 필요한 특화된 지역 통계 개발을 위해 실시하는 것임
  - (조사항목) 경제활동 상태, 경력단절 당시의 일자리, 경력단절 이후 일자리를 찾기 위한 구직활동과 직업훈련, 현재 일자리, 취업·창업 의사, 기본사항
- 한편, 세종시와 충청지방통계청이 추진한 <2020년 세종특별자치시 일자리인식 실태조사>의 조사대상, 항목은 아래와 같음
  - (조사대상) 만19세~70세
  - (조사항목) 기본사항, 일에 관한 사항, 미취업 및 구직 관련 사항, 희망 일자리, 직업교육 훈련, 취업 지원정책, 경력단절 여성(만25~54세)
- 통계청의 <2021 지역 통계 표준 매뉴얼 경력단절 여성 등의 경제활동 실태조사>에서 제시하는 조사 기본항목과 <2020년 세종특별자치시 일자리인식 실태조사>의 조사항목을 비교하여, 활용 가능성을 검토함
- 통계청 매뉴얼에서는 22개 공통항목<sup>6)</sup>을 제시하고 있으며, 본 연구에서는 총 16개 공통항목을 대상으로 세종시 일자리인식 실태조사 문항 간 비교를 시도함
  - 세종시 일자리인식 실태조사 항목에는 그중 2개의 조사항목(경력단절 당시 주당 평균 근로시간, 기본사항 중 자녀 유무)이 없음
- 그러나 조사 부문별(경제 활동상태, 경력단절 이후 구직활동과 직업훈련, 현재 일자리, 취업/창업 의사, 기본사항) 조사항목에 관한 정보를 얻을 수 있을 만큼의 유사 조사항목이 있다고 판단되어, <2020년 세종특별자치시

---

6) 6개의 조사 부문(경제활동 상태, 경력단절 당시의 일자리, 경력단절 이후 일자리를 찾기 위한 구직활동과 직업훈련, 현재 일자리, 취·창업 의사, 기본사항) 중 '경력단절 당시의 일자리에 관한 항목(4번~12번)' 제외함. 이에 본 연구에서는 총 16개 공통항목을 검토함

일자리인식 실태조사> 마이크로데이터를 활용하여, 세종시 여성의 일자리 인식을 진단해 보고자 함(아래 [표 4-1] 참조)

[표 4-1] <2020년 세종특별자치시 일자리인식 실태조사> 활용 가능성 검토 결과

조사 부문	통계청 매뉴얼 기준	공통항목	세종시 일자리인식 실태조사 조사항목 유무
A. 경제활동 상태	1. 지난 1주간 경제활동 상태	○	○
	2. (취업자) 과거 경력단절 경험 여부	○	△*
	3. (비취업자) 과거 경력단절 경험 여부	○	△*
B. 경력단절 이후 일자리를 찾기 위한 구직활동과 직업훈련 (응답자 전원 포함)	13. 구직활동 여부	○	○
	14. 구직활동 기간		
	15. 취업 지원기관 등록 여부	○	
	15-1. 등록된 취업 지원기관		
	15-2. 취업 지원기관 지원 서비스 지원 여부		
	15-3. 취업 지원기관 지원 서비스 도움 여부		
	16. 직업교육 훈련기관 경험 여부	○	○
	16-1. 직업교육 훈련기관 인지 경로		
	16-2. 직업교육 훈련을 받지 않는 이유		○
	17. 직업교육 훈련 도움 여부		○
	17-1. 직업교육 훈련에서 도움이 된 취업 지원 서비스		○
	17-2. 직업교육 훈련이 도움이 되지 못한 이유		○
	18. 구직경로		○
	19. 구직방법		○
	20. 구직목적		
	21. 구직 시 고려사항		
	22. 구직 시 애로사항		○
C. 현재 일자리 (경제활동 중)	23. 사업체명, 사업체의 주된 활동	○	○
	24. 사업체 형태		○
	25. 사업체 규모		○
	26. 직업	○	○
	27. 종사상 지위	○	○
	27-1. 일자리 형태	○	○
	27-1-1. 시간제 일자리 선택 이유		
	27-2. 고용계약 기간		○
	28. 사업체 복리 후생 제도 존재 유무		
	28-1. 사업체 복리 후생 제도 사용 유무		
	29. 일자리 상황		
	30. 주당 평균 근로시간	○	
	31. 월평균 임금	○	○
	32. 일자리 사직 의향		
	33. 일자리 사직 의향 사유		
33-1. 작업 여건 불만족 사유			
34. 일자리 사직 후 향후 계획			
35. 취업 여성의 경력 유지를 위해 바라는 정부 정책			○

조사 부문	통계청 매뉴얼 기준	공통항목	세종시 일자리인식 실태조사 조사항목 유무
D. 취업/창업 의사 (비경제 활동상태 +경제 활동상태) (응답자 전원 포함)	36. 향후 취업/창업 의사	○	○
	36-1. 취업/창업 계획 시기		
	36-2. 향후 취업/창업 의사가 없는 이유		○
	37. 취업/창업 목적		○
	38. 취업/창업 희망 수입		○
	39. 취업/창업 고려사항		○
	40. 취업 희망 직종		○
	41. 취업 희망 근로 형태		○
	42. 취업 시 시간제 일자리 선택 이유		○
	43. 취업 시 원하는 시간제 근무시간		○
	44. 창업(프리랜서) 희망 업종		
	45. 창업(프리랜서) 희망 이유		○
	46. 직업교육 훈련 의향		○
	47. 직업교육 훈련 희망 이유		○
	48. 직업교육 훈련		○
	49. 직업교육 훈련 비용 지불 의사		
	49-1. 직업교육 훈련 비용		
50. 직업교육 훈련 희망 직종			
51. 취업/창업을 위해 바라는 정부 정책			○
E. 기본사항	52. 최종 학력	○	○
	53. 혼인상태	○	○
	54. 자녀 유무	○	
	54-1. 자녀 실제 돌봄 방법		
	54-2. 자녀 희망 돌봄 방법		
	55. 가구의 월평균 소득		

주\*: 세종시 일자리인식 실태조사에서는 '결혼, 임신, 출산, 양육, 가족 돌봄 때문에 일자리를 구하지 못하거나 그만둔 경험이 있습니까?'로 조사하여 취업 유무별 응답을 구분할 수 없음  
 자료: 세종시 정보통계담당관(2020), <2020년 세종특별자치시 일자리인식 실태조사 조사표>;  
 통계청(2021), <2021년 지역 통계 표준 매뉴얼 경력단절 여성 등의 경제활동 실태조사>, 132-133쪽 재구성

## 2. 세종시 경력단절 경험 응답자 특성

### 1) 연령·혼인·교육·거주지·거주기간

#### 응답자 연령 일반

- 경력단절을 경험한 여성 658명을 대상으로 분석한 결과, 41세 여성이 6.8%(45명)로 가장 많았음
- 연령대별 분포를 확인하기 위해, 신규 변수를 생성하여 총 4개의 연령 그룹으로 나눠 분석을 시도함
  - 만19~34세, 만35~49세, 만50~64세, 만65세 이상
- 위 4개 연령 그룹별 응답자 분석 결과, 주로 자녀 양육 시기에 해당할 수 있는 만35~49세 그룹이 가장 많은 비율을 차지함. 따라서 연령별 혼인상태 유무 및 그에 따른 경력단절 사유를 면밀히 살펴볼 필요가 있음
  - 만35~49세 그룹 68.4%(450명), 만19~34세 그룹 18.1%(119명), 만50~64세 그룹 13.4%(88명), 만65세 이상 그룹 0.2%(1명) 순으로 집계됨

[표 4-2] 경력단절 경험 여성 연령

(N=658, 단위: 명, %)

구 분	사 례 수	비율(%)
만19~34세	119	18.1
만35~49세	450	68.4
만50~64세	88	13.4
만65세 이상	1	0.2

□ **응답자 연령별 혼인상태**

- (총괄) 응답자가 가장 많은 그룹은 만35~49세 그룹으로 전체 응답자의 68.4%(450명)를 차지함. 응답자 대부분은 배우자가 있는 여성으로 전체 응답자의 96.7%(636명)를 차지함
- 연령별 혼인상태를 살펴보면 모든 연령 그룹에서 ‘배우자 있음’이 높은 비율로 나타났음
  - ‘배우자 있음’ 응답자 636명에 대해 연령별로 살펴보면, 만35~49세 그룹 68.9%, 만19~34세 그룹 18.6%, 만50~64세 그룹 12.4% 순
- 응답자의 혼인상태 중 ‘사별’과 ‘이혼’은 배우자 있음에 비해 낮은 비율을 나타내며 주로, 만35~49세 그룹과 만50~64세 그룹에 속함
  - ‘사별’과 ‘이혼’의 비율은 10% 이하로 떨어지는 양상을 보이며, 특히 만19세~34세에서 이혼은 0.8%로 존재하나 사별은 0.0%로 극히 적은 비율을 나타냄
  - 전체 ‘사별’ 응답자 7명 중 만35~49세 그룹 3명(42.9%), 만50~64세 그룹 4명(57.1%)
  - 전체 ‘이혼’ 응답자 15명 중 만35~49세 그룹 9명(60.0%), 만50~64세 그룹 5명(33.3%)

**[표 4-3] 경력단절 경험 여성 연령별 혼인상태**

(N=658, 단위: 명, %)

구 분		전체 (%)	혼 인 상 태		
			배우자 있음	사별	이혼
			사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)
연령	전체 (%)	658 (100.0) (100.0)	636 (96.7) (100.0)	7 (1.1) (100.0)	15 (2.3) (100.0)
	만19~34세	119 (100.0) (18.1)	118 (99.2) (18.6)	0	1 (0.8) (6.7)
	만35~49세	450 (100.0) (68.4)	438 (97.3) (68.9)	3 (0.7) (42.9)	9 (2.0) (60.0)
	만50~64세	88 (100.0) (13.4)	79 (89.8) (12.4)	4 (4.5) (57.1)	5 (5.7) (33.3)
	만65세 이상	1 (100.0) (0.2)	1 (100.0) (0.2)	0	0

□ **응답자 연령별 교육 수준**

- (총괄) 응답자의 교육 수준 분석 결과를 통해, 세종시 경력단절 여성의 대부분이 전문대 이상의 고학력을 보유한 것을 확인할 수 있음(전체 응답자의 77.4% 차지)
  - ‘대학교(4년제 대학 포함)’ 40.0%(263명) 및 ‘대학원(석사 이상)’ 10.2%(67명) 응답 비율도 50.2%로 ‘대학교(4년제 대학 포함)’ 수준 이상이 과반수 이상을 차지함
  - ‘초등학교’ 및 ‘중학교’ 비율은 10% 이하의 매우 낮은 수준을 보이고 만19~34세 그룹과 만65세 이상 그룹은 ‘초등학교’ 및 ‘중학교’ 응답 비율이 0.0%로 나타남
  - 전체 ‘초등학교’ 3명의 응답자 중 만35~49세 그룹 1명(33.3%), 만50~64세 그룹 2명(66.7%), ‘중학교’ 2명의 응답자는 모두 만35~49세 그룹에 속함

**[표 4-4] 경력단절 경험 여성 연령별 교육 수준**

(N=658, 단위: 명, %)

구 분	전체 (%)	만19~34세	만35~49세	만50~64세	만65세 이상	
		사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	
전체 (%)	658 (100.0) (100.0)	119 (18.1) (100.0)	450 (68.4) (100.0)	88 (13.4) (100.0)	1 (0.2) (100.0)	
교육 수준	초등학교	3 (100.0) (0.5)	0	1 (33.3) (0.2)	2 (66.7) (0.23)	0
	중학교	2 (100.0) (0.3)	0	2 (100.0) (0.4)	0	0
	고등학교	114 (100.0) (21.9)	21 (14.6) (17.6)	86 (59.7) (19.1)	37 (25.7) (42.0)	0
	전문대 (2년, 3년제 대학 포함)	179 (100.0) (27.2)	28 (15.6) (23.5)	132 (73.8) (29.3)	19 (10.6) (21.6)	0
	대학교 (4년제 대학 포함)	263 (100.0) (40.0)	56 (21.3) (47.1)	185 (70.3) (41.1)	21 (8.0) (23.9)	1 (0.4) (100.0)
	대학원 (석사 이상)	67 (100.0) (10.2)	14 (20.9) (11.8)	44 (65.7) (9.8)	9 (13.4) (10.2)	0

- 전반적으로 응답률이 가장 높은 것은 ‘대학교(4년제 대학 포함)’임

- '대학교(4년제 대학 포함)'은 만19세~34세 그룹 47.1%(56명), 만35~49세 그룹 41.1%(185명), 만65세 이상 100.0%(1명)으로 분석됨
- 만50~64세 그룹만 '고등학교'가 42.0%(37명)로 가장 높게 나타남

응답자 연령별 거주지(읍·면·동)

- (총괄) 전체 응답자의 72.5%(477명)가 동 지역에 거주하고 있음. 또한, 동 지역 거주자 중 주 출산·양육 연령대라고 할 수 있는 만35~49세 응답자 수는 335명으로 동 지역 거주자의 70.2%를 차지
- 전체 응답자 중 읍 지역 거주 비율은 14.4%(95명)로 나타났고 면 지역 거주 비율은 13.1%(86명)로 각각 10%대의 비율에 그침
- 각 연령집단별 동 지역 거주 비율: 만19세~34세 그룹 76.5%(91명), 만35~49세 74.4%(335명), 만50~64세 그룹 56.8%(50명), 만65세 이상 100.0%(1명)로 집계됨

[표 4-5] 경력단절 경험 여성 연령별 거주지(읍·면·동)

(N=658, 단위: 명, %)

구 분		전체 (%)	거 주 지		
			읍	면	동
			사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)
연령	전체 (%)	658 (100.0)	95 (14.4)	86 (13.1)	477 (72.5)
	만19~34세	119 (18.1)	19 (20.0)	9 (10.5)	91 (76.5)
	만35~49세	450 (68.4)	59 (62.1)	56 (65.1)	335 (70.2)
	만50~64세	88 (13.4)	17 (17.9)	21 (24.4)	50 (10.5)
	만65세 이상	1 (0.2)	0	0	1 (100.0)

응답자 연령별 거주기간

- (총괄) 5년 이상 세종시에 거주한 응답자는 약 81.7%를 차지함. 특히, 출범 시기인 2014년 이전과 그 시점부터(9년) 거주한 비율이 31.3%(206명)로 가장 높음

- 세종시 거주기간을 2014년 기준 세종시 출범 이후 세종시에 거주한 기간으로 재설정해 분석을 진행하였으며, 기준시점 통일을 위해 데이터를 2022년 기준으로 거주기간을 설정하여 분석함

○ 연령별 거주기간을 살펴보면, 만19~34세 그룹은 '4년', 만35~49세 그룹과 만50세~64세 그룹은 각 9년이 가장 높은 비율로 나타남. 만 65세 이상은 8년이 가장 높은 비율을 차지함

- 만19~34세 그룹은 27.7%(33명), 만35~49세 그룹은 33.3%(150명), 만50세~64세 그룹은 44.3%(39명), 만65세 이상 그룹은 100.0%(1명)로 집계됨

[표 4-6] 경력단절 경험 여성 연령별 거주기간

(N=658, 단위: 명, %)

구 분	전체 (%)	거 주 기 간							
		3년	4년	5년	6년	7년	8년	9년	
		사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	
전체 (%)	658 (100.0) (100.0)	44 (6.7) (100.0)	77 (11.7) (100.0)	75 (11.4) (100.0)	103 (15.7) (100.0)	55 (8.4) (100.0)	98 (14.9) (100.0)	206 (31.3) (100.0)	
연령	만19~34세	119 (100.0) (18.1)	10 (8.4) (22.7)	33 (27.7) (42.9)	13 (10.9) (17.3)	23 (19.3) (22.3)	13 (10.9) (23.6)	10 (8.4) (10.2)	17 (14.3) (8.3)
	만35~49세	450 (100.0) (68.4)	27 (6.0) (61.4)	35 (7.8) (45.5)	55 (12.2) (73.3)	72 (16.0) (69.9)	37 (8.2) (67.3)	74 (16.4) (75.5)	150 (33.3) (72.8)
	만50~64세	88 (100.0) (13.4)	7 (8.0) (15.9)	9 (10.2) (11.7)	7 (8.0) (9.3)	8 (9.1) (7.8)	5 (5.7) (9.1)	13 (14.8) (13.3)	39 (44.3) (18.9)
	만65세 이상	1 (100.0) (0.2)	0	0	0	0	0	1 (100.0) (1.0)	0

## 2) 응답자 활동상태(지난 1주간)

### 혼인상태별 지난 1주간 활동상태

○ (총괄) 세종시 경력보유 여성 응답자의 유배우자 비율은 매우 높으며, 이들의 경우 '육아 또는 가사', '일시 휴직을 포함한 일 하였음' 순으로 활동이 많은 것으로 나타남

- 응답자의 대부분(96.7%, 636명)이 배우자가 있으며, 이들 중 과반수 이상인 55.5%(353명)가 '육아 또는 가사'를 하고 있는 것으로 나타남. 차순위 응답은 '일하였음(일시 휴직 포함)'으로 37.7%(240명)를 차지함

- 전체 응답자의 지난 1주간 활동상태 역시, ‘육아 또는 가사(54.7%, 360명)’ > ‘일하였음(38.1%, 251명)’ 순으로 조사됨

○ 유배우 여성 응답자의 경우, ‘취업 준비’ 및 ‘정규 교육기관 재학 또는 진학 준비’를 하고 있다는 응답(1.3%)도 있어 구직활동 및 자기개발에 대한 욕구가 있는 것으로 파악됨

- 혼인상태 비율의 ‘배우자 있음’ 중 ‘취업 준비’ 5명(0.8%), ‘정규 교육기관 재학 또는 진학 준비’는 3명(0.5%)

- 혼인상태 비율의 ‘사별’과 ‘이혼’은 0명(0.0%)으로 응답자가 없음

[표 4-7] 경력단절 경험 여성 혼인상태별 지난 1주간 활동상태

(N=658, 단위: 명, %)

구 분	전체 (%)	지난 1주간 활동상태						
		일하였음 (일시 휴직 포함)	구직활동	취업 준비	정규 교육기관 재학 또는 진학 준비	육아 또는 가사	쉬었음	
		사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	
전체 (%)	658 (100.0) (100.0)	251 (38.1) (100.0)	22 (3.3) (100.0)	5 (0.8) (100.0)	3 (0.5) (100.0)	360 (54.7) (100.0)	17 (2.6) (100.0)	
혼인 상태	배우자 있음	636 (100.0) (96.7)	240 (37.7) (95.6)	20 (3.1) (90.9)	5 (0.8) (100.0)	3 (0.5) (100.0)	353 (55.5) (98.1)	15 (2.4) (88.2)
	사 별	7 (100.0) (1.1)	3 (42.9) (1.2)	0	0	0	4 (57.1) (1.1)	0
	이 혼	15 (100.0) (2.3)	8 (53.3) (3.2)	2 (13.3) (9.1)	0	0	3 (20.0) (0.8)	2 (13.3) (11.8)

□ ‘일하였음(일시휴직 포함)’ 응답자 251명의 산업/직업 현황

○ (종사 산업 특징) 지난 1주간 활동상태 응답자 중 ‘일하였음(일시 휴직 포함)’ 응답자 251명(전체 응답자의 38.1%)의 종사 산업과 직업을 분석한 결과, 대부분 ‘교육 서비스업’과 ‘보건업 및 사회복지 서비스업’에 종사하고 있는 것으로 분석됨

- ‘교육 서비스업’ 21.5%(54명), ‘보건업 및 사회복지 서비스업’ 20.3%(51명)

- 다른 산업은 10% 이하로 위의 두 개의 변수보다 현저히 낮은 비율로 파악됨

○ (종사 직업 특징) 응답자의 종사하는 직업을 분석한 결과, '전문가 및 관련 종사자', '사무종사자', '서비스 종사자' 순으로 응답함. 이는 응답자가 가장 많이 종사하는 산업분류와도 밀접한 연관이 있음을 보여줌

- 직업 분류를 살펴보면 '전문가 및 관련 종사자' 39.0%(98명), '사무종사자' 22.7%(57명), '서비스 종사자' 18.3%(46명)가 가장 높은 비율로 나타났으며, 나머지 직업은 10% 이하의 비율로 집계됨

**[표 4-8] 경력단절 경험 여성 지난 1주간 활동상태 중 '일하였음(일시 휴직 포함)' 응답자의 산업-직업 현황**

(N=251, 단위: 명, %)

구 분		지난 1주간 활동상태	
		일하였음(일시 휴직 포함)	
		사례수(N)	비율(%)
전체		251	100
산업	농업, 임업 및 어업(01~03)	4	1.6
	제조업(10~34)	22	8.8
	건설업(41~42)	5	2.0
	도매 및 소매업(45~47)	17	6.8
	숙박 및 음식점업(55~56)	23	9.2
	정보통신업(58~63)	6	2.4
	금융 및 보험업(64~66)	11	4.4
	부동산업(68)	5	2.0
	전문, 과학 및 기술 서비스업(70~73)	13	5.2
	사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업(74~76)	6	2.4
	공공행정, 국방 및 사회보장 행정(84)	14	5.6
	교육 서비스업(85)	54	21.5
	보건업 및 사회복지 서비스업(86~87)	51	20.3
	예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업(90~91)	2	0.8
	협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업(94~96)	18	7.2
직업	전문가 및 관련 종사자(21~28)	98	39.0
	사무종사자(31~39)	57	22.7
	서비스 종사자(41~44)	46	18.3
	판매 종사자(51~53)	25	10.0
	농림어업 숙련 종사자(61~63)	4	1.6
	기능원 및 관련 기능 종사자(71~79)	2	0.8
	장치·기계조작 및 조립 종사자(81~89)	7	2.8
	단순 노무 종사자(91~99)	12	4.8

□ '일하였음(일시 휴직 포함)' 응답자 251명의 직장의 종사자 규모

- (총괄) '일하였음' 응답자 직장의 종사자 규모는 5인 미만 사업체가 34.2%를 차지, 10인 미만 사업체는 47.4%를 차지하고 있는 반면, 300명 이상의 대규모 사업체에 종사하는 비율은 매우 적음
  - '1~2명'의 소규모 직장이 24.7%(62명)로 가장 높았으며, '10~29명' 규모 19.1%(48명), '30~99명' 규모 17.9%(45명), '5~9명' 규모 13.1%(33명) 순으로 나타남
  - '300~499명'의 종사자 규모를 가진 직장에 근무하는 경력단절 여성은 1.6%(4명) '500명 이상'은 5.6%(14명)으로 집계됨

[표 4-9] 경력단절 경험 여성 지난 1주간 활동상태 중 '일하였음(일시 휴직 포함)' 응답자 직장의 종사자 규모

(N=251, 단위: 명, %)

구 분		지난 1주간 활동상태
		일하였음(일시 휴직 포함) 사례수(%)
전 체		251(100.0)
종사자 규모	1~2명	62(24.7)
	3~4명	24(9.6)
	5~9명	33(13.1)
	10~29명	48(19.1)
	30~99명	45(17.9)
	100~299명	21(8.4)
	300~499명	4(1.6)
	500명 이상	14(5.6)

## 2절 경력단절 이후의 구직 및 직업훈련 경험

### 1. 세부 분석 개요

#### 개요

- 본 절에서는 경력단절 경험이 있는 658명의 여성이 왜 과거에 경력단절을 경험했는지 그 이유에 대해 살펴보고, 그 이후의 구직 및 직업훈련 경험에 대한 인식과 수요를 분석하고자 함
- 경력단절 경험이 있는 응답자 658명의 경력단절을 경험한 주된 이유와 그 기간을 분석함
- 응답자 658명 중 지난 1주일 기준 취업자(‘일하였음’ 응답자)와 미취업자를 구분하여 경력단절 이후의 경험을 분석함
- (미취업자 407명 대상) 응답자 658명 중 지난 1주일간 ‘일하였음’ 응답자는 251명을 제외한 407명 응답자의 구직 및 직업훈련 경험, 그리고 구직경로와 방법, 희망 일자리에 대한 고려사항이 무엇인지를 살펴봄
- (취업자 251명 대상) 현재 일자리 상태를 임금근로자와 비임금근로자로 분류하여 살펴봄
  - 임금근로자: 현재 일자리 상태(사업체 특징, 직업 특징, 종사상 지위와 고용 형태, 고용계약 기간과 월평균 임금)
  - 비임금근로자: 자영업자, 무급 가족 종사자에 한하여 분석. 일자리 현황(1년 전과의 수입의 변화 인식), 일자리 전망(수입 전망)

### 2. 왜 경력단절 경험했는가?(전체 응답자 대상)

#### 연령·거주지별 경력단절 주된 이유

- (총괄) 경력단절 경험 여성의 연령·거주지별 경력단절 주된 이유를 살펴보면, 전체 ‘임신·출산’ > ‘결혼’ > ‘육아’ 순으로 나타남

- 전체 응답자 기준 '임신·출산' 40.6%(267명), '결혼' 28.0%(184명), '육아' 20.5%(135명) 순
- (연령 집단별 특징) 대부분의 연령집단에서 임신·출산, 결혼, 육아 순으로 응답 비율이 높게 나타남. 만50~64세 그룹만 결혼, 임신·출산, 가사, 육아 순임
- (거주지별 특징) 거주지별로 나누어 보면, '읍'과 '동'의 경우는 전체와 같이 임신·출산, 결혼, 육아, 가족, 자녀교육 순이나 '면' 지역의 경우, 결혼, 임신·출산, 육아, 가사 순임
- '면'의 경우는 '결혼'이 34.9%(30명)로 가장 많은 부분을 차지하며, '임신, 출산'의 경우가 29.1%(25명)로 그다음 순으로 나타남

**[표 4-10] 경력단절 경험 여성 연령·거주지별 경력단절 주된 이유**

(N=658, 단위: 명, %)

구 분		전체 (%)	경력단절 주된 이유					
			결혼	임신·출산	육아	자녀교육	가사 (가족 돌봄)	기 타
			사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)
전체 (%)		658 (100.0) (100.0)	184 (28.0) (100.0)	267 (40.6) (100.0)	135 (20.5) (100.0)	33 (5.0) (100.0)	37 (5.6) (100.0)	2 (0.3) (100.0)
연령	만19~34세	119 (100.0) (18.1)	42 (35.3) (22.8)	56 (47.1) (21.0)	19 (16.0) (14.1)	2 (1.7) (6.1)	0	0
	만35~49세	450 (100.0) (68.4)	111 (24.7) (60.3)	189 (42.0) (70.8)	103 (22.9) (76.3)	25 (5.6) (75.8)	20 (4.4) (54.1)	2 (0.4) (100.0)
	만50~64세	88 (100.0) (13.4)	31 (35.2) (16.8)	22 (25.0) (8.2)	13 (14.8) (9.6)	6 (6.8) (18.2)	16 (18.2) (43.2)	0
	만65세 이상	1 (100.0) (0.2)	0	0	0	0	1 (100.0) (2.7)	0
거주지	읍	95 (100.0) (14.4)	24 (25.3) (13.0)	38 (40.0) (14.2)	21 (22.1) (15.6)	5 (5.3) (15.2)	6 (6.3) (16.2)	1 (1.1) (50.0)
	면	86 (100.0) (13.1)	30 (34.9) (16.3)	25 (29.1) (9.4)	20 (23.3) (14.8)	3 (3.5) (9.1)	8 (9.3) (21.6)	0
	동	477 (100.0) (72.5)	130 (27.3) (70.7)	204 (42.8) (76.4)	94 (19.7) (69.6)	25 (5.2) (75.8)	23 (4.8) (62.2)	1 (0.2) (50.0)

□ 연령·거주지별 경력단절 기간

- (총괄) 경력단절 경험 여성 연령·거주지별 경력단절 기간을 분석한 결과, 3년 이상의 경력단절을 경험했다는 응답 비율이 70.8%를 차지함
  - 전체의 경우 '5년~10년 이내'의 경우가 27.5%(181명)로 가장 많은 비율을 차지하고 그다음 '3~5년 이내' 21.9%(144명), '10년 이상' 21.4%(141명)의 순으로 나타남
  - 5년 이상~10년 이내, 10년 이상 경험한 응답자 비율은 48.9%에 이름

[표 4-11] 경력단절 경험 여성 연령·거주지별 경력단절 기간

(N=658, 단위: 명, %)

구 분	전체 (%)	경력단절 기간						
		6개월 이내	6개월 ~1년 이내	1년 ~3년 이내	3년 ~5년 이내	5년 ~10년 이내	10년 이상	
		사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	
전체 (%)	658 (100.0) (100.0)	28 (4.3) (100.0)	50 (7.6) (100.0)	114 (17.3) (100.0)	144 (21.9) (100.0)	181 (27.5) (100.0)	141 (21.4) (100.0)	
연령	만19~34세	119 (100.0) (18.1)	14 (11.8) (50.0)	17 (14.3) (34.0)	33 (27.7) (28.9)	32 (26.9) (22.2)	22 (18.5) (12.2)	1 (0.8) (0.7)
	만35~49세	450 (100.0) (68.4)	12 (2.7) (42.9)	29 (6.4) (58.0)	70 (15.6) (61.4)	97 (21.6) (67.4)	138 (30.7) (76.2)	104 (23.1) (73.8)
	만50~64세	88 (100.0) (13.4)	2 (2.3) (7.1)	4 (4.5) (8.0)	11 (12.5) (9.6)	15 (17.0) (10.4)	21 (23.9) (11.6)	35 (39.8) (24.8)
	만65세 이상	1 (100.0) (0.2)	0	0	0	0	0	1 (100.0) (0.7)
거주지	읍	95 (100.0) (14.4)	4 (4.2) (14.3)	5 (5.3) (10.0)	22 (23.2) (19.3)	25 (26.3) (17.4)	21 (22.1) (11.6)	18 (18.9) (12.8)
	면	86 (100.0) (13.1)	2 (2.3) (7.1)	2 (2.3) (4.0)	15 (17.4) (13.2)	16 (18.6) (11.1)	33 (38.4) (18.2)	18 (20.9) (12.8)
	동	477 (100.0) (72.5)	22 (4.6) (78.6)	43 (9.0) (86.0)	77 (16.1) (67.5)	103 (21.6) (71.5)	127 (26.6) (70.2)	105 (22.0) (74.5)

- (연령 집단별 특징) '5년~10년 이내'의 경력단절 기간을 경험한 응답자는 주 출산·양육기라고 할 수 있는 '만35~49세' 그룹이 76.2%(138명)로 가장 많은 것으로 분석됨. 10년 이상의 장기 경력단절을 경험한 응답자도 해당 연령대가 73.8%(104명)를 차지함

- 만35~49세 응답자의 경우, '5년~10년 이내' 30.7%(138명), '10년 이상' 23.1%(104명) 순으로 분석됨
- 만50~64세 응답자의 경우, '10년 이상' 39.8%(35명), '5년~10년 이내' 23.9%(21명) 순으로 조사됨
- 만19~34세 응답자는 '1년~3년 이내' 27.7%(33명), '3년~5년 이내' 26.9%(32명) 순으로 집계됨
- (거주지별 특징) 동 지역의 경력단절 기간이 읍 또는 면 지역에 비해 길게 나타남
  - '5년~10년 이내'의 경력단절 기간을 경험한 응답자 181명 중 70.2%(127명)가 동 지역 거주자임. 또한, '10년 이상' 경력단절 기간을 경험한 141명 중 74.5%(105명)가 동 지역 거주자임
  - '면'의 경우 '5년~10년 이내' 38.4%(33명), '10년 이상' 20.9%(18명) 순
  - '동'은 '5년~10년 이내' 26.6%(127명), '10년 이상' 22.0%(105명) 순
  - '읍'은 '3~5년 이내' 26.3%(25명), '1~3년 이내' 23.2%(22명) 순

### 3. 구직활동 및 직업훈련 경험 여부(미취업자 대상)

#### 1) 구직활동 경험 관련

##### (미취업자) 연령·거주지별 1년 내 구직 경험

- (총괄) 지난 1주간 활동상태의 설문 문항에서 '일하였음'이 아닌 407명의 응답을 분석함
  - 407명 중 1년 내 구직 경험 '없음' 응답자는 77.6%(316명)를 차지함
- (거주지별 특징) 읍, 면, 동 지역 거주 응답자별로 모두 '1년 내 구직 경험 없음' 응답 비율이 70% 이상을 차지함. 그 중 '없음' 응답자 316명 중 동 지역 거주자가 76.6%로 가장 높은 비율을 나타냄
  - 지역별 '없음'의 응답자: '읍' 거주자 56명 중 44명(78.6%), '면' 지역 거주자 41명 중 30명(73.2%), '동' 지역 거주자 310명 중 242명(78.1%)

[표 4-12] 경력단절 경험 여성 연령·거주지별 1년 내 구직 경험

(N=407, 단위: 명, %)

구 분		전체 (%)	1년 내 구직 경험	
			있 음	없 음
			사례수 (%)	사례수 (%)
전체 (%)		407 (100.0) (100.0)	91 (22.4) (100.0)	316 (77.6) (100.0)
연령	만19~34세	93 (100.0) (22.9)	19 (20.4) (20.9)	74 (79.6) (23.4)
	만35~49세	263 (100.0) (64.6)	61 (23.2) (67.0)	202 (76.8) (63.9)
	만50~64세	50 (100.0) (12.3)	10 (20.0) (11.0)	40 (80.0) (12.7)
	만65세 이상	1 (100.0) (0.2)	1 (100.0) (1.1)	0
거주지	읍	56 (100.0) (13.8)	12 (21.4) (13.2)	44 (78.6) (13.9)
	면	41 (100.0) (10.1)	11 (26.8) (12.1)	30 (73.2) (9.5)
	동	310 (100.0) (76.2)	68 (21.9) (74.7)	242 (78.1) (76.6)

## 2) 직업교육 훈련기관 경험 관련

### 연령·거주지별 직업교육 훈련 경험

- (총괄) 직업교육 훈련 경험 설문 문항에 응답한 658명의 응답자에 대해 분석함. 직업교육 훈련 경험은 ‘아니오’ 89.5%(589명), ‘예’ 10.5%(69명)를 차지함
- 직업교육 훈련 경험 중 ‘아니오’ 응답자는 만35~49세와 동 지역에서 다른 그룹에 비해 높은 비율을 차지함
  - ‘아니오’를 응답한 589명에 대해 연령별로 살펴보면, 만35~49세 68.3%(402명), 만19~34세 18.5%(109명), 만50~64세 13.1%(77명), 만65세 이상 0.2%(1명) 순으로 집계됨
  - ‘아니오’를 응답한 589명에 대해 지역별로 살펴보면, 동 지역 72.2%(425명), 읍 지역 14.1%(83명), 면 지역 13.8%(81명) 순으로 집계됨

- 직업교육 훈련 경험 중 '예' 응답자 또한 만35~49세와 동 지역에서 다른 그룹에 비해 높은 비율을 차지함
  - '예'를 응답한 69명에 대해 연령별로 살펴보면, 만35~49세 69.6%(48명), 만50~64세 15.9%(11명), 만19~34세 14.5%(10명) 순으로 집계됨
  - '예'를 응답한 69명에 대해 지역별로 살펴보면, 동 지역 75.4%(52명), 읍 지역 17.4%(12명), 면 지역 7.2%(5명) 순으로 집계됨

**[표 4-13] 경력단절 경험 여성 연령·거주지별 직업교육 훈련 경험**

(N=658, 단위: 명, %)

구 분		전체 (%)	직업교육 훈련 경험	
			있 음	없 음
			사례수 (%)	사례수 (%)
전체 (%)		658 (100.0) (100.0)	69 (10.5) (100.0)	589 (89.5) (100.0)
연령	만19~34세	119 (100.0) (18.1)	10 (8.4) (14.5)	109 (91.6) (18.5)
	만35~49세	450 (100.0) (68.4)	48 (10.7) (69.6)	402 (89.3) (68.3)
	만50~64세	88 (100.0) (13.4)	11 (12.5) (15.9)	77 (87.5) (13.1)
	만65세 이상	1 (100.0) (0.2)	0	1 (100.0) (0.2)
거주지	읍	95 (100.0) (14.4)	12 (12.6) (17.4)	83 (87.4) (14.1)
	면	86 (100.0) (13.1)	5 (5.8) (7.2)	81 (94.2) (13.8)
	동	477 (100.0) (72.5)	52 (10.9) (75.4)	425 (89.1) (72.2)

**연령·거주지별 직업교육 훈련 도움 정도**

- (총괄) 직업교육 훈련 경험이 있는 응답자가 본 설문 문항에 응답함. 따라서 응답자는 총 69명으로 집계됨. 가장 많은 응답 비율을 나타낸 '약간 도움 됨'이 44.9%(31명)로 나타났으며 그다음으로 '매우 도움 됨'이 33.3%(23명)로 나타나 직업교육 훈련은 경력단절 경험 여성에게 도움이 된 것으로 분석됨

- (연령 집단별 특징) 연령별 직업교육 훈련 도움 정도를 살펴보면, 각 그룹의 과반수 이상이 '약간 도움 됨'과 '매우 도움 됨'에 응답함. 따라서 각 연령별 분석 또한 직업교육 훈련은 경력단절 경험 여성 모든 연령에 대해 도움이 된 것으로 보임
  - '약간 도움 됨', '매우 도움 됨' 각 연령별 비율은 만19~34세 그룹 각 60.0%(6명), 30.0%(3명), 만35~49세 그룹 각 45.8%(22명), 31.3%(15명), 만50~64세 그룹 각 27.3%(3명), 45.5%(5명)로 나타남
- (거주지별 특징) 거주지별 직업교육 훈련 도움 정도 또한 위의 분석과 동일하게 각 그룹의 과반수 이상의 응답에 따라 거주지별 경력단절 경험 여성은 직업교육 훈련이 도움 된 것으로 분석할 수 있음
  - '약간 도움 됨', '매우 도움 됨' 각 거주지별 비율은 '읍'의 경우 각 50.0%(6명), 41.7%(5명), '동' 46.2%(24명), 30.8%(16명)이며. 응답자 수가 낮지만 '면'의 경우 또한 각 20.0%(1명), 40.0%(2명)의 비율로 같은 양상으로 나타남

**[표 4-14] 경력단절 경험 여성 연령·거주지별 직업교육 훈련 도움 정도**

(N=69, 단위: 명, %)

구 분		전체 (%)	직업교육 훈련 도움 정도			
			전혀 도움 안 됨	별로 도움 안 됨	약간 도움 됨	매우 도움 됨
			사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)
전체 (%)		69 (100.0) (100.0)	6 (8.7) (100.0)	9 (13.0) (100.0)	31 (44.9) (100.0)	23 (33.3) (100.0)
연령	만19~34세	10 (100.0) (14.5)	1 (10.0) (16.7)	0	6 (60.0) (19.4)	3 (30.0) (13.0)
	만35~49세	48 (100.0) (69.6)	3 (6.3) (50.0)	8 (16.7) (88.9)	22 (45.8) (71.0)	15 (31.3) (65.2)
	만50~64세	11 (100.0) (15.9)	2 (18.2) (33.3)	1 (9.1) (11.1)	3 (27.3) (9.7)	5 (45.5) (21.7)
거주지	읍	12 (100.0) (17.4)	1 (8.3) (16.7)	0	6 (50.0) (19.4)	5 (41.7) (21.7)
	면	5 (100.0) (7.2)	1 (20.0) (16.7)	1 (20.0) (11.1)	1 (20.0) (3.2)	2 (40.0) (8.7)
	동	52 (100.0) (75.4)	4 (7.7) (66.7)	8 (15.4) (88.9)	24 (46.2) (77.4)	16 (30.8) (69.6)

□ 연령·거주지별 '직업교육 훈련이 도움이 되었다'고 생각하는 이유

- (총괄) 직업교육 훈련 도움 정도 응답자 중 '약간 도움 됨', '매우 도움 됨'의 응답자 54명이 본 설문 문항에 응답함. 따라서 본 분석의 응답자는 54명으로 나타남
- 응답자 31.5%(17명)는 '강사 및 교육내용의 전문성이 높아서'라 응답하였으며, 본 응답이 가장 높은 비율을 차지하였고 타 응답은 10%대의 비율로 나타남

[표 4-15] 경력단절 경험 여성 연령·거주지별 직업교육 훈련 도움 이유

(N=54, 단위: 명, %)

구 분		전체 (%)	연 령			거 주 지		
			만19~34세	만35~49세	만50~64세	읍	면	동
			사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)
전체 (%)		54 (100.0) (100.0)	9 (16.7) (100.0)	37 (68.5) (100.0)	8 (14.8) (100.0)	11 (20.4) (100.0)	3 (5.6) (100.0)	40 (74.1) (100.0)
직업 교육 훈련 도움 이유	강사 및 교육내용의 전문성이 높아서	17 (100.0) (31.5)	4 (23.5) (44.4)	11 (64.7) (29.7)	2 (11.8) (25.0)	2 (11.8) (18.2)	1 (5.9) (33.3)	14 (82.4) (35.0)
	교육받은 분야에 대한 인력 수요가 별로 많아서	7 (100.0) (13.0)	0	5 (71.4) (13.5)	2 (28.6) (25.0)	2 (28.6) (18.2)	0	5 (71.4) (12.5)
	취업·창업을 적극적으로 연계해 주어서	8 (100.0) (14.8)	2 (25.0) (22.2)	4 (50.0) (10.8)	2 (25.0) (25.0)	4 (50.0) (36.4)	1 (12.5) (33.3)	3 (37.5) (7.5)
	교육받으면서 내 적성을 파악하게 돼서	9 (100.0) (16.7)	1 (11.1) (11.1)	8 (88.9) (21.6)	0	2 (22.2) (18.2)	0	7 (77.8) (17.5)
	교육비가 저렴하여 교육을 계속 받을 수 있어서	3 (100.0) (5.6)	2 (66.7) (22.2)	1 (33.3) (2.7)	0	0	0	3 (100.0) (7.5)
	내가 적극적으로 참여하여	10 (100.0) (18.5)	0	8 (80.0) (21.6)	2 (20.0) (25.0)	1 (10.0) (9.1)	1 (10.0) (33.3)	8 (80.0) (20.0)

- (연령 집단별 특징) 연령별 직업교육 훈련 도움 이유를 보면, 만19세~34세 그룹과 만35~49세 그룹의 경우, '강사 및 교육내용의 전문성이 높아서'를 1순위로 선택함(각각 44.4%(4명), 29.7%(11명))
- (거주지별 특징) 거주지별 분포를 살펴보면 '동'의 경우 '강사 및 교육내용의 전문성이 높아서' 35.0%(14명)가 가장 높게 나타났고, '읍'과 '면'은 적은 수의 사례를 기반으로 비율이 각각 도출됨

- 여기서 주목해볼 점은, '취업·창업을 적극적으로 연계해 주어서'의 응답이 '읍'의 경우 36.4%(4명)로 가장 높게 나타난 점과 더불어 '면'의 경우 33.3%(1명)로 다른 문항과 동일 비율이지만 높게 나타난 점을 감안하여 볼 필요가 있음

□ 연령·거주지별 '직업교육 훈련이 도움이 안 되었다'고 생각하는 이유

- (총괄) 직업교육 훈련 도움 정도 응답자 중 전혀 '도움 안 됨', '별로 도움 안 됨'의 응답자 15명이 본 설문 문항에 응답함. 따라서 본 분석의 응답자 15명을 대상으로 결과를 도출함
- 응답자는 '교육 받다 보니 적성에 맞지 않아 포기해서'에 33.3%(5명)의 비율로 가장 많이 응답함

[표 4-16] 경력단절 경험 여성 연령·거주지별 직업교육 훈련 도움 안 된 이유

(N=15, 단위: 명, %)

구 분	전체 (%)	연 령			거 주 지			
		만19~34세	만35~49세	만50~64세	읍	면	동	
		사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	
전체 (%)	15 (100.0)	1 (6.7)	11 (73.3)	3 (20.0)	1 (6.7)	2 (13.3)	12 (80.0)	
직업교육 훈련 도움 안된 이유	강사 및 교육내용의 전문성이 낮아서	2 (13.3)	0	1 (50.0)	1 (50.0)	1 (50.0)	0	1 (50.0)
	교육받은 분야에 대한 인력 수요가 별로 없어서	4 (26.7)	1 (100.0)	1 (25.0)	2 (50.0)	0	0	4 (100.0)
	교육 받다 보니 적성에 맞지 않아 포기해서	5 (33.3)	0	5 (100.0)	0	0	1 (20.0)	4 (80.0)
	교육비용이 많이 들어서 경제적 부담이 됨	1 (6.7)	0	1 (100.0)	0	0	0	1 (100.0)
	내가 적극적으로 참여하지 못해서	3 (20.0)	0	3 (100.0)	0	0	1 (33.3)	2 (66.7)

- (연령 집단별 특징) 연령별 직업교육 훈련 도움 안 된 이유를 살펴보면, 만35~49세 그룹의 응답자 수가 11명(73.3%)으로 가장 많았고 만50~64세 그룹 3명(20.0%), 만19~34세 그룹 1명(6.7%)의 응답률을 보임

- 최다 응답률을 보인 만35~49세 그룹의 경우 '교육 받다 보니 적성에 맞지 않아 포기해서'의 응답이 45.5%(5명)로 가장 높은 비율로 나타남

- (거주지별 특징) 거주지별로 분석해보면 '동'의 응답 비율이 80.0%(12명)로 가장 높게 나타남. '동'의 경우 또한 '교육 받다 보니 적성에 맞지 않아 포기해서'가 33.3%(4명)로 가장 많았으며, 이와 동일 비율로 '교육받은 분야에 대한 인력 수요가 별로 없어서'의 응답이 집계됨

#### □ 연령·거주지별 직업교육 훈련받지 않은 이유

- (총괄) 직업교육 훈련을 받지 않은 이유에 대해 '가사 및 육아, 자녀교육 부담이 커서'라고 응답한 경우가 가장 많았으며, '직업훈련의 필요성을 못 느껴서'의 응답자가 그다음으로 가장 많이 집계됨

- 직업교육 훈련 경험 여부 문항에 경험이 없다고 응답한 응답자가 본 설문 문항에 응답함. 따라서 응답자는 총 589명으로 집계됨

- '가사 및 육아, 자녀교육 부담이 커서' 응답자 203명(34.5%), '직업훈련의 필요성을 못 느껴서' 응답자 148명(25.1%)

- (연령 집단별 특징) 연령별 직업교육 훈련받지 않은 이유는 만19세~34세 그룹과 만35~49세 그룹은 전체와 같은 '가사 및 육아, 자녀교육 부담이 커서'가 최다 응답으로 나타나나, 만50~64세 그룹은 '직업훈련의 필요성을 못 느껴서'가 가장 높은 응답률을 나타냄

- '가사 및 육아, 자녀교육 부담이 커서'의 응답자는 만19~34세 그룹 49.5%(54명)와 만35~49세 그룹은 34.3%(138명)로 분석됨

- 만50~64세 그룹은 '직업훈련의 필요성을 못 느껴서' 36.4%(28명)로 나타남

- (거주지별 특징) 동 지역은 가사 및 육아, 자녀교육에 대한 부담이 상대적으로 크고 읍면 지역의 경우 직업훈련의 필요성에 대한 인식이 저조한 것으로 나타남

- '읍'은 '직업훈련의 필요성을 못 느껴서' 32.5%(27명), '가사 및 육아, 자녀교육 부담이 커서' 25.3%(21명) 순으로 나타남

- '면' 또한 '직업훈련의 필요성을 못 느껴서' 32.1%(26명), '가사 및 육아, 자녀교육 부담이 커서' 30.9%(25명) 순으로 나타남

- 반면, '동'의 경우는 '가사 및 육아, 자녀교육 부담이 커서'가 36.9%의 비율로 가장 높았고, '직업훈련의 필요성을 못 느껴서' 22.4%(95명) 순으로 분석됨

[표 4-17] 경력단절 경험 여성 연령·거주지별 직업교육 훈련받지 않은 이유

(N=589, 단위: 명, %)

구 분	전체 (%)	연 령				거 주 지			
		만19~34세	만35~49세	만50~64세	만65세 이상	읍	면	동	
		사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	
전체 (%)	589 (100.0) (100.0)	109 (18.5) (100.0)	402 (68.3) (100.0)	77 (13.1) (100.0)	1 (0.2) (100.0)	83 (14.1) (100.0)	81 (13.8) (100.0)	425 (72.2) (100.0)	
직업 교육 훈련 받지 않은 이유	직업훈련의 필요성을 못 느껴서	148 (100.0) (25.1)	29 (19.6) (26.6)	91 (61.5) (22.6)	28 (18.9) (36.4)	0	27 (18.2) (32.5)	26 (17.6) (32.1)	95 (64.2) (22.4)
	별 도움이 되지 않을 것 같아서	40 (100.0) (6.8)	8 (20.0) (7.3)	24 (60.0) (6.0)	8 (20.0) (10.4)	0	6 (15.0) (7.2)	6 (15.0) (7.4)	28 (70.0) (6.6)
	근처에 교육받을 수 있는 기관이 없어서	32 (100.0) (5.4)	4 (12.5) (3.7)	26 (81.3) (6.5)	2 (6.3) (2.6)	0	6 (18.8) (7.2)	7 (21.9) (8.6)	19 (59.4) (4.5)
	취업·창업할 생각이 없어서	35 (100.0) (5.9)	4 (11.4) (3.7)	24 (68.6) (6.0)	7 (20.0) (9.1)	0	2 (5.7) (2.4)	5 (14.3) (6.2)	28 (80.0) (6.6)
	원하는 훈련과정 (프로그램)이 없어서	25 (100.0) (4.2)	3 (12.0) (2.8)	18 (72.0) (4.5)	3 (12.0) (3.9)	1 (4.0) (100.0)	3 (12.0) (3.6)	1 (4.0) (1.2)	21 (84.0) (4.9)
	교육(기관)에 대한 정보가 없어서	59 (100.0) (10.0)	6 (10.2) (5.5)	45 (76.3) (11.2)	8 (13.6) (10.4)	0	7 (11.9) (8.4)	5 (8.5) (6.2)	47 (79.7) (11.1)
	교육시간대가 부담스러워서	27 (100.0) (4.6)	1 (3.7) (0.9)	22 (81.5) (5.5)	4 (14.8) (5.2)	0	5 (18.5) (6.0)	3 (11.1) (3.7)	19 (70.4) (4.5)
	교육비용이 부담스러워서	8 (100.0) (1.4)	0	5 (62.5) (1.2)	3 (37.5) (3.9)	0	0	2 (25.0) (2.5)	6 (75.0) (1.4)
	가사 및 육아, 자녀교육 부담이 커서	203 (100.0) (34.5)	54 (26.6) (49.5)	138 (68.0) (34.3)	11 (5.4) (14.3)	0	21 (10.3) (25.3)	25 (12.3) (30.9)	157 (77.3) (36.9)
	건강이 좋지 않아서	11 (100.0) (1.9)	0	8 (72.7) (2.0)	3 (27.3) (3.9)	0	6 (54.5) (7.2)	1 (9.1) (1.2)	4 (36.4) (0.9)
기타	1 (100.0) (0.2)	0	1 (100.0) (0.2)	0	0	0	0	1 (100.0) (0.2)	

## 4. 구직경로와 방법, 일자리 고려사항(미취업자 대상)

### 1) 미취업자의 구직경로와 방법

(미취업자) 연령·거주지별 1년 내 구직경로

- (응답 대상) 미취업자 중 지난 1년 내 구직 경험을 문항에 '있음'으로 응답한 응답자 91명을 대상으로 분석을 시행함

[표 4-18] 경력단절 경험 여성 (미취업자) 연령·거주지별 1년 내 구직경로

(N=91, 단위: 명, %)

구 분	전체 (%)	연 령				거 주 지			
		만19~34세	만35~49세	만50~64세	만65세 이상	읍	면	동	
		사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	
전체 (%)	91 (100.0) (100.0)	19 (20.9) (100.0)	61 (67.0) (100.0)	10 (11.0) (100.0)	1 (1.1) (100.0)	12 (13.2) (100.0)	11 (12.1) (100.0)	68 (74.7) (100.0)	
구직 경로	공공 취업 알선기관	36 (100.0) (39.6)	7 (19.4) (36.8)	26 (72.2) (42.6)	3 (8.3) (30.0)	0	5 (13.9) (41.7)	6 (16.7) (54.5)	25 (69.4) (36.8)
	민간 취업 알선기관	6 (100.0) (6.6)	5 (83.3) (26.3)	1 (16.7) (1.6)	0	0	1 (16.7) (8.3)	0	5 (83.3) (7.4)
	대중매체 구인광고 (신문, 잡지, 인터넷, 벽보 등)	36 (100.0) (39.6)	5 (13.9) (26.3)	26 (72.2) (42.6)	5 (13.9) (50.0)	0	6 (16.7) (50.0)	4 (11.1) (36.4)	26 (72.2) (38.2)
	학교, 학원	2 (100.0) (2.2)	1 (50.0) (5.3)	1 (50.0) (1.6)	0	0	0	0	2 (100.0) (2.9)
	친척, 친구, 동료	11 (100.0) (12.1)	1 (9.1) (5.3)	7 (63.6) (11.5)	2 (18.2) (20.0)	1 (9.1) (100.0)	0	1 (9.1) (9.1)	10 (90.9) (14.7)

- (총괄) 최다 응답자는 만35~49세 그룹 61명(67.0%)이며 '동' 응답자는 68명(74.7%)로 집계됨. 이들의 구직경로는 '공공 취업 알선기관' 및 '대중매체 구인광고(신문, 잡지, 인터넷, 벽보 등)'가 39.6%(36명)로 최다 응답을 보임
- (연령별 집단별 특징) 만19~34세 그룹과 만35~49세 그룹에서 '공공 취업 알선기관'이 최다 응답률로 나타났고, 만50~64세 그룹은 '대중매체 구인광고(신문, 잡지, 인터넷, 벽보 등)'에 대한 응답이 가장 높음

- ‘공공 취업 알선기관’의 응답률은 만19~34세 그룹 36.8%(7명), 만35~49세 그룹 42.6%(26명), ‘대중매체 구인광고(신문, 잡지, 인터넷, 벽보 등)’의 응답률은 만50~64세 그룹 50.0%(5명)로 집계됨

- (거주지별 특징) 전체 최다 응답인 ‘공공 취업 알선기관’은 ‘동’ 거주자가 타 거주지 거주자와 비교하여 69.4%(25명)로 최다 응답률을 보임

- ‘동’ 거주자는 본 설문 문항에 응답률이 모두 나타난 것을 미루어 보아 이들은 다양한 구직경로를 구직활동을 위해 잘 활용하고 있는 것으로 분석됨

- 이에 반해 ‘읍’과 ‘면’의 경력단절 여성은 다양한 구직경로를 적절히 활용하지 못하고 있어 이들을 위한 방향을 모색해볼 필요가 있음

#### □ (취업자) 연령·거주지별 직장 구직방법 및 경로

- (응답 대상) 종사상 지위 설문 문항에서 ‘임금근로자(상용근로자·임시근로자·일용근로자)’ 응답자가 본 설문 문항에 응답함. 본 설문 문항의 응답자는 191명이며, 해당 응답자를 토대로 분석 시행함

- (총괄) ‘(공개) 채용시험을 통해서’, ‘가족이나 친지의 소개·추천을 통해서’ 순으로 응답 비율이 높게 나타남

- ‘(공개) 채용시험을 통해서’ 26.7%(51명), ‘가족이나 친지의 소개·추천을 통해서’ 24.2%(46명)

- (연령 집단별 특징) 만19~34세 그룹과 만35~49세 그룹은 전체와 같이 ‘(공개) 채용시험을 통해서’ 구직을 한 경우가 가장 많으나, 만50~64세 그룹은 ‘공공 직업알선기관(워크넷, 새일센터 등)을 통해서’와 ‘가족이나 친지의 소개·추천을 통해서’ 구직을 한 경우가 가장 많은 것으로 파악됨

- 이는 상대적으로 연령이 높은 만50~64세는 저연령층에 비해 채용시험 등의 접근성이 어려운 것으로 볼 수 있음

- ‘(공개) 채용시험을 통해서’ 만19~34세 그룹 39.1%(9명), 만35~49세 그룹 27.9%(39명), 만50~64세 그룹 ‘공공 직업알선기관(워크넷, 새일센터 등)을 통해서’와 ‘가족이나 친지의 소개·추천을 통해서’ 각 28.6%(8명) 동일 비율로 나타남

○ (거주지별 특징) ‘읍’과 ‘면’의 경우 ‘가족이나 친지의 소개·추천을 통해서’가 응답률이 제일 높았고, ‘동’의 경우 ‘(공개) 채용시험을 통해서’의 응답률이 가장 높게 나타남

- ‘가족이나 친지의 소개·추천’의 응답률은 ‘읍’ 41.1%(12명), ‘면’ 36.1%(13명), ‘(공개) 채용시험을 통해서’는 ‘동’의 응답이 31.0%(39명)로 가장 높은 비율을 차지함

[표 4-19] 경력단절 경험 여성 (취업자) 연령·거주지별 구직방법 및 경로

(N=191, 단위: 명, %)

구 분	전체 (%)	연 령			거 주 지			
		만19~34세	만35~49세	만50~64세	읍	면	동	
		사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	
전체 (%)	191 (100.0)	23 (12.0)	140 (73.3)	28 (14.7)	29 (15.2)	36 (18.8)	126 (66.0)	
직장 구직 방법 및 경로	(공개) 채용시험을 통해서	51 (100.0) (26.7)	9 (17.6) (39.1)	39 (76.5) (27.9)	3 (5.9) (10.7)	5 (9.8) (17.2)	7 (13.7) (19.4)	39 (76.5) (31.0)
	공공 직업알선기관 (워크넷, 새일센터 등)을 통해서	30 (100.0) (15.7)	4 (13.3) (17.4)	18 (60.0) (12.9)	8 (26.7) (28.6)	4 (13.3) (13.8)	5 (16.7) (13.9)	21 (70.0) (16.7)
	민간 직업알선기관을 통해서	9 (100.0) (4.7)	2 (22.2) (8.7)	5 (55.6) (3.6)	2 (22.2) (7.1)	0	1 (11.1) (2.8)	8 (88.9) (6.3)
	회사 측의 특별 채용(스카우트)에 의해서	7 (100.0) (3.7)	1 (14.3) (4.3)	5 (71.4) (3.6)	1 (14.3) (3.6)	1 (14.3) (3.4)	0	6 (85.7) (4.8)
	학교 취업 소개기관 (취업상담실, 취업정보센터 등)을 통해서	3 (100.0) (1.6)	1 (33.3) (4.3)	1 (33.3) (0.7)	1 (33.3) (3.6)	0	0	3 (100.0) (2.4)
	신문, 잡지, 인터넷, 벽보 등을 통해서	24 (100.0) (12.6)	4 (16.7) (17.4)	17 (70.8) (12.1)	3 (12.5) (10.7)	3 (12.5) (10.3)	5 (20.8) (13.9)	16 (66.7) (12.7)
	이전 일자리에서 업무상 알게 된 사람을 통해서	20 (100.0) (10.5)	1 (5.0) (4.3)	17 (85.0) (12.1)	2 (10.0) (7.1)	4 (20.0) (13.8)	4 (20.0) (11.1)	12 (60.0) (9.5)
	가족이나 친지의 소개·추천을 통해서	46 (100.0) (24.2)	1 (2.2) (4.3)	37 (80.4) (26.4)	8 (17.4) (28.6)	12 (26.1) (41.1)	13 (28.3) (36.1)	21 (45.7) (16.7)
	직업(취업)박람회 등을 통해서	1 (100.0) (0.5)	0	1 (100.0) (0.7)	0	0	1 (100.0) (2.8)	0

(미취업자) 연령·거주지별 구직방법

○ (응답 대상) 미취업자 중 지난 1년 내 구직 경험을 문항에 ‘있음’으로 응답한 응답자 91명을 대상으로 분석을 시행함

- (총괄) 구직방법 응답은 ‘구직 등록, 구직 응모’가 60.4%(55명)로 가장 높은 비율을 차지하였고, ‘친척, 친구, 동료에게 부탁’ 15.4%(14명), ‘시험 접수, 시험 응시’ 11.0%(10명) 순으로 급격히 떨어지는 양상이 나타남
  - 이외의 응답 또한 10% 이하로 나타나 가장 높은 비율을 차지한 ‘구직 등록, 구직 응모’와 높은 비율 차이를 보임
- (연령 집단별 특징) 4개 연령집단 모두 ‘구직 등록, 구직 응모’의 응답이 가장 높은 비율을 차지함
  - ‘구직 등록, 구직 응모’ 각 응답률은 만19~34세 그룹 63.2%(12명), 만35~49세 그룹 57.4%(35명), 만50~64세 그룹 80.0%(8명)으로 집계됨
- (거주지별 특징) 전체 및 연령별 구직방법과 동일한 양상을 보임. ‘구직 등록, 구직 응모’가 가장 높은 비율로 나타났으며, 이외의 응답은 10% 이하의 비율로 나타남
  - ‘구직 등록, 구직 응모’ 응답률은 ‘읍’ 75.0%(9명), ‘면’ 72.7%(8명), ‘동’ 55.9%(38명)로 도출됨

[표 4-20] 경력단절 경험 여성 (미취업자) 연령·거주지별 구직방법

(N=91, 단위: 명, %)

구 분	전체 (%)	연 령				거 주 지			
		만19~34세	만35~49세	만50~64세	만65세 이상	읍	면	동	
		사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	
전체 (%)	91 (100.0) (100.0)	19 (20.9) (100.0)	61 (67.0) (100.0)	10 (11.0) (100.0)	1 (1.1) (100.0)	12 (13.2) (100.0)	11 (12.1) (100.0)	68 (74.7) (100.0)	
구직 방법	시험 접수, 시험 응시	10 (100.0) (11.0)	6 (60.0) (31.6)	4 (40.0) (6.6)	0	0	1 (10.0) (8.3)	1 (10.0) (9.1)	8 (80.0) (11.8)
	구직 등록, 구직 응모	55 (100.0) (60.4)	12 (21.8) (63.2)	35 (63.6) (57.4)	8 (14.5) (80.0)	0	9 (16.4) (75.0)	8 (14.5) (72.7)	38 (69.1) (55.9)
	사업체 문의, 방문, 원서 제출	9 (100.0) (9.9)	0	9 (100.0) (14.8)	0	0	1 (11.1) (8.3)	0	8 (88.9) (11.8)
	자영업 준비	3 (100.0) (3.3)	0	3 (100.0) (4.9)	0	0	0	1 (33.3) (9.1)	2 (66.7) (2.9)
	친척, 친구, 동료에게 부탁	14 (100.0) (15.4)	1 (7.1) (5.3)	10 (71.4) (16.4)	2 (14.3) (20.0)	1 (7.1) (100.0)	1 (7.1) (8.3)	1 (7.1) (9.1)	12 (85.7) (17.6)

## 2) 미취업자의 일자리 희망 이유와 고려사항

### □ 연령·거주지별 일자리 희망 이유

- (응답 대상) 일자리 희망 여부를 묻는 설문 문항에서 ‘희망함’으로 응답한 응답자 332명을 대상으로 일자리 희망 이유 설문 문항을 조사한 데이터를 토대로 분석함
- (총괄) 응답자 332명 중 59.3%(197명)가 ‘생활비에 보태기 위해(자녀 교육비 등)’ 일자리를 희망한 것으로 나타났고, 이외의 응답률은 현저히 낮은 비율로 나타남. 연령 집단별, 거주지별 두드러진 차이 없음

[표 4-21] 경력단절 경험 여성 연령·거주지별 일자리 희망 이유

(N=332, 단위: 명, %)

구 분	전체 (%)	연 령				거 주 지			
		만19 ~34세	만35 ~49세	만50 ~64세	만65세 이상	읍	면	동	
		사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	
전체 (%)	332 (100.0)	78 (23.5)	213 (64.2)	40 (12.0)	1 (0.3)	47 (14.2)	27 (8.1)	258 (77.7)	
일자리 희망 이유	생계를 책임지기 위해서	34 (100.0)	8 (23.5)	20 (58.8)	6 (17.6)	0	8 (23.5)	3 (8.8)	23 (67.6)
	생활비에 보태기 위해 (자녀 교육비 등)	197 (100.0)	49 (24.9)	127 (64.5)	20 (10.2)	1 (0.5)	30 (15.2)	21 (10.7)	146 (74.1)
	저축하기 위해서	12 (100.0)	3 (25.0)	6 (50.0)	3 (25.0)	0	2 (16.7)	0	10 (83.3)
	경험과 지식을 활용하기 위해서	18 (100.0)	1 (5.6)	15 (83.3)	2 (11.1)	0	1 (5.6)	0	17 (94.4)
	자기계발을 위해서	49 (100.0)	11 (22.4)	31 (63.3)	7 (14.3)	0	5 (10.2)	2 (4.1)	42 (85.7)
	일하는 것이 좋아서	14 (100.0)	5 (35.7)	9 (64.3)	0	0	1 (7.1)	0	13 (92.9)
	집에 있으면 무료하여 (시간을 보내려고)	8 (100.0)	1 (12.5)	5 (62.5)	2 (25.0)	0	0	1 (3.7)	7 (87.5)

- (연령 집단별 특징) 전체와 동일한 양상을 보임. ‘생활비에 보태기 위해(자녀 교육비 등)’의 경우가 다른 문항들과 큰 차이를 보임. 본 문항 외의 문항 응답 비율은 10%대 이하의 응답률을 보임

- '생활비에 보태기 위해(자녀 교육비 등)'의 응답률은 만19~34세 그룹 62.8%(49명), 만35~49세 그룹 59.6%(127명), 만50~64세 그룹 50.0%(20명), 만65세 이상 그룹 100.0%(1명)으로 파악됨

○ (거주지별 특징) '생활비에 보태기 위해(자녀 교육비 등)'의 비율이 가장 높은 것으로 나타남. 세 거주지 분류 모두 본 문항의 비율이 과반수 이상의 비율로 나타나 거주지별 경력단절 경험 여성은 자녀 교육비 등 생활비에 보태기 위해 일자리를 희망하고 있다고 분석할 수 있음

- '읍' 63.8%(30명), '면' 77.8%(21명), '동' 56.6%(146명)의 응답률을 보임

#### □ 연령·거주지별 일자리 선택 시 고려사항

○ (응답 대상) 희망 일자리 유형을 묻는 설문 문항에서 '취업'으로 응답한 응답자 278명을 대상으로 조사한 일자리 선택 시 고려사항 문항을 분석함

○ (총괄) 일자리 선택 시 고려하는 것이 '나의 적성과 전공, 경력, 능력에 맞는 업무'라고 응답한 비율이 전체(278명)의 36.7%(102명)를 차지함. 차순위는 '가정생활을 유지하기 위한 근무 여건(유연근무제, 육아휴직 활용 등)'으로 25.2%(70명)의 응답률을 보임

○ (연령 집단별 특징) 모든 연령집단에서 '나의 적성과 전공, 경력, 능력에 맞는 업무'를 고려한다는 응답 비율이 가장 높음. 그러나 차순위는 상이하게 나타남

- 만50~64세 그룹: '나의 적성과 전공, 경력, 능력에 맞는 업무' 40.0%(14명), '임금', '근로시간(정시퇴근 포함) 및 업무량' 각각 14.3%(5명) 순

- 만19~34세 그룹: '나의 적성과 전공, 경력, 능력에 맞는 업무' 35.9%(23명), '가정생활을 유지하기 위한 근무 여건(유연근무제, 육아휴직 활용 등)' 32.8%(21명) 순

- 만35~49세 그룹: '나의 적성과 전공, 경력, 능력에 맞는 업무' 36.0%(64명), '가정생활을 유지하기 위한 근무 여건(유연근무제, 육아휴직 활용 등)' 25.8%(4명) 순

○ (거주지별 특징) 동 지역과 읍 지역의 경우, 전체 고려사항 순위와 유사하나, '면'의 경우는 '가정생활을 유지하기 위한 근무 여건(유연근무제, 육아휴직 활용

등)의 비율이 '나의 적성과 전공, 경력, 능력에 맞는 업무' 순보다 더 많은 응답 비율을 나타냄

- '나의 적성과 전공, 경력, 능력에 맞는 업무'와 '가정생활을 유지하기 위한 근무여건(유연근무제, 육아휴직 활용 등)'의 거주지별 비율은 각각 '읍' 32.5%(13명), 22.5%(9명), '면' 31.8%(7명), 36.4%(8명), '동' 38.0%(82명), 24.5%(53명)로 집계됨

[표 4-22] 경력단절 경험 여성 연령·거주지별 일자리 선택 시 고려사항

(N=278, 단위: 명, %)

구 분	전체 (%)	연 령				거 주 지			
		만19~34세	만35~49세	만50~64세	만65세 이상	읍	면	동	
		사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	
전체 (%)	278 (100.0)	64 (23.0)	178 (64.0)	35 (12.6)	1 (0.4)	40 (14.4)	22 (7.9)	216 (77.7)	
일자리 선택시 고려 사항	나의 적성과 전공, 경력, 능력에 맞는 업무	102 (36.7)	23 (35.9)	64 (36.0)	14 (40.0)	1 (100.0)	13 (32.5)	7 (31.8)	82 (38.0)
	임금	28 (10.1)	7 (10.9)	16 (9.0)	5 (14.3)	0	6 (15.0)	3 (13.6)	19 (8.8)
	고용의 안정성	16 (5.8)	3 (4.7)	10 (5.6)	3 (8.6)	0	4 (10.0)	0	12 (5.6)
	근로시간(정시퇴근 포함) 및 업무량	34 (12.2)	5 (7.8)	24 (13.5)	5 (14.3)	0	5 (12.5)	1 (4.5)	28 (13.0)
	일의 내용 (사무직/생산직 등)	12 (4.3)	3 (4.7)	6 (3.4)	3 (8.6)	0	1 (2.5)	1 (4.5)	10 (4.6)
	가정생활을 유지하기 위한 근무여건(유연근무제, 육아휴직 활용 등)	70 (25.2)	21 (32.8)	4 (25.8)	3 (8.6)	0	9 (22.5)	8 (36.4)	53 (24.5)
	회사의 규모, 인지도 등	1 (0.4)	0	1 (0.6)	0	0	0	0	1 (0.5)
	출퇴근 편의(시간, 거리)	15 (5.4)	2 (3.1)	11 (6.2)	2 (5.7)	0	2 (5.0)	2 (9.1)	11 (5.1)

### 3) 미취업자의 구직 애로사항

#### □ (미취업자) 연령·거주지별 구직 애로사항

- (응답 대상) 미취업자 중 지난 1년간 구직활동 경험이 있는가를 묻는 설문 문항에 ‘있음’으로 응답한 91명의 응답자를 대상으로 설문한 응답을 분석함
- (총괄) 경력단절 경험 여성 중 미취업자는 ‘가사 및 자녀 양육, 보육의 어려움 때문에’ 41.8%(38명)로 구직에 가장 어려움을 느끼는 것으로 나타났고, 차순위는 ‘일자리가 절대적으로 부족해서’ 18.7%(17명), ‘나이 제한, 성차별, 학벌 등 제약조건 때문에’ 12.1%(11명) 순으로 나타남

[표 4-23] 경력단절 경험 여성 (미취업자) 연령·거주지별 구직 애로사항

(N=91, 단위: 명, %)

구 분	전체 (%)	연 령				거 주 지			
		만19 ~34세	만35 ~49세	만50 ~64세	만65세 이상	읍	면	동	
		사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	
전체 (%)	91 (100.0) (100.0)	19 (20.9) (100.0)	61 (67.0) (100.0)	10 (11.0) (100.0)	1 (1.1) (100.0)	12 (13.2) (100.0)	11 (12.1) (100.0)	68 (74.7) (100.0)	
구직 애로 사항	일자리가 절대적으로 부족해서	17 (100.0) (18.7)	5 (29.4) (26.3)	11 (64.7) (18.0)	1 (5.9) (10.0)	0	1 (5.9) (8.3)	1 (5.9) (9.1)	15 (88.2) (22.1)
	취업 정보가 부족하거나 잘 몰라서	3 (100.0) (3.3)	1 (33.3) (5.3)	1 (33.3) (1.6)	1 (33.3) (10.0)	0	2 (66.7) (16.7)	1 (33.3) (9.1)	0
	학력, 전공, 기능 자격 등 채용조건과 맞지 않아서	5 (100.0) (5.5)	2 (40.0) (10.5)	3 (60.0) (4.9)	0	0	0	2 (40.0) (18.2)	3 (60.0) (4.4)
	나이 제한, 성차별, 학벌 등 제약조건 때문에	11 (100.0) (12.1)	0	8 (72.7) (13.1)	3 (27.3) (30.0)	0	2 (18.2) (16.7)	2 (18.2) (18.2)	7 (63.6) (10.3)
	출퇴근 거리나 시간 등 교통 문제	5 (100.0) (5.5)	0	4 (80.0) (6.6)	1 (20.0) (10.0)	0	0	0	5 (100.0) (7.4)
	가사 및 자녀 양육, 보육의 어려움 때문에	38 (100.0) (41.8)	10 (26.3) (52.6)	27 (71.1) (44.3)	1 (2.6) (10.0)	0	5 (13.2) (41.7)	4 (10.5) (36.4)	29 (76.3) (42.6)
	원하는 임금(보수) 수준보다 낮아서	2 (100.0) (2.2)	0	1 (50.0) (1.6)	1 (50.0) (10.0)	0	0	0	2 (100.0) (2.9)
	근무환경이나 근무시간 등 근무여건이 맞지 않아서	8 (100.0) (8.8)	1 (12.5) (5.3)	5 (62.5) (8.2)	2 (25.0) (20.0)	0	2 (25.0) (16.7)	1 (12.5) (9.1)	5 (62.5) (7.4)
	일자리 경험이나 경력이 부족해서	2 (100.0) (2.2)	0	1 (50.0) (1.6)	0	1 (50.0) (100.0)	0	0	2 (100.0) (2.9)

- (연령 집단별 특징) 연령 집단별로 응답에 다소 차이가 있음
  - 만19~34세 그룹과 만35~49세 그룹에서 ‘가사 및 자녀 양육, 보육의 어려움 때문에’가 최다 응답률을 보임. 차순위는 ‘일자리가 절대적으로 부족해서’임
  - ‘가사 및 자녀 양육, 보육의 어려움 때문에’ 응답률 만19~34세 그룹 52.6%(10명), 만35~49세 그룹 44.3%(27명), ‘일자리가 절대적으로 부족해서’ 응답률 만 19~34세 그룹 26.3%(5명), 만35~49세 그룹 18.0%(11명)
  - 반면, 만50~64세 그룹의 경우 ‘나이 제한, 성차별, 학벌 등 제약조건 때문에’가 최다 응답률을 보였고 ‘근무환경이나 근무시간 등 근무 여건이 맞지 않아서’의 경우가 두 번째로 나타남
  - 만50~64세 그룹 ‘나이 제한, 성차별, 학벌 등 제약조건 때문에’ 30.0%(3명), ‘근무환경이나 근무시간 등 근무 여건이 맞지 않아서’ 20.0%(2명)
- (거주지별 특징) ‘가사 및 양육, 보육의 어려움 때문에’가 가장 높은 응답률을 보임
  - ‘읍’ 41.7%(5명), ‘면’ 36.4%(4명), ‘동’ 42.6%(29명)로 나타남

### 3절 임금근로자와 비임금근로자의 일자리 인식

#### 1. 세부 분석 개요

##### □ 개요

- 본 절에서는 응답자 658명 중 지난 1주일 기준 취업자(‘일하였음’ 응답자) 251명 중 임금근로자(191명 중 159명)와 비임금근로자(60명)를 분리하여, 일자리 인식에 대한 응답을 분석하고자 함
- (임금근로자 159명 대상) 지난 1주일간 ‘일하였음’ 응답자 251명 중 임금근로자(상용근로자, 임시근로자, 일용근로자)는 191명이나, 그중 일시적 일자리 응답자 32명을 제외한 159명의 응답을 분석함
  - 일시적 일자리: **지난주 일자리의 향후 2년 내의 계획을 알기 위해 ‘그 일 또는 직장이 아르바이트거나 다른 일자리로의 취업 등을 위해 일시적으로 하고 있는 일’**이라고 응답한 32명 응답은 제외함(조사표 문항 19번 참조7))
- (비임금근로자 60명 대상) 자영업자, 무급가족종사자인 응답자 60명의 일자리 계속 여부, 일자리 그만둔 사유에 대해 살펴봄
  - 임금근로자: 현재 일자리 상태(사업체 특징, 직업 특징, 종사상 지위와 고용 형태, 고용계약 기간과 월평균 임금)
  - 비임금근로자: 자영업자, 무급가족종사자에 한하여 분석. 일자리 현황(1년 전과의 수입의 변화 인식), 일자리 전망(수입 전망)

---

7) 조사표 19번 문항. 지난주의 직장(일)은 아르바이트 이거나, 다른 일자리로 취업 등을 위해 일시적으로 하고 있는 일입니까? ‘예’ 응답의 경우, 19-1, 31번 문항으로 별 연결. ‘아니오’ 응답자의 경우 20번 문항(지난주의 일자리에 대해 향후 2년 내에 어떠한 계획을 가지고 있습니까?)으로 연결됨

## 2. 임금근로자의 현재 일자리 상태(취업자 대상)

### 1) 현재 일자리 상태: 사업체 특징

#### □ 연령·거주지별 직장 산업 코드 분류(사업체 형태 분류)

- (응답 대상) 지난 1주간 활동상태를 묻는 문항에 ‘일하였음’으로 응답한 응답자 수 251명을 대상으로 분석을 실시함
- (총괄) 응답자 251명에 대하여 현재 종사하는 사업체 산업 코드를 분석한 결과 ‘교육 서비스업(21.5%, 54명)’, ‘보건업 및 사회복지 서비스업(20.3%, 51명)’이 가장 많은 응답률을 보임
- (연령 집단별 특징) ‘교육 서비스업’과 ‘보건업 및 사회복지 서비스업’ 두 가지의 응답이 가장 높은 비율로 나타남
  - ‘교육 서비스업’, ‘보건업 및 사회복지 서비스업’ 응답률은 만19~34세 그룹 26.9%(7명)로 동일 비율을 나타내었으며, 만35~49세 그룹은 각 20.9%(39명), 18.2%(34명), 만50~64세 그룹 각 21.1%(8명), 26.3%(10명)으로 최다 응답 순서는 동일하지 않으나 최다 응답 문항은 일치함
- (거주지별 특징) ‘교육 서비스업’과 ‘보건업 및 사회복지 서비스업’에 대한 종사 비율이 높으나 지역별로 다소 응답 순서에 차이가 있으며, 면 지역의 경우, 읍·동 지역에 비해 제조업 종사자 비중이 큼
  - 읍 지역의 경우, ‘보건업 및 사회복지 서비스업’ 비중이 가장 크며, 차순위는 ‘교육 서비스업’으로 나타남. 동 지역의 경우, ‘교육 서비스업’ 다음에 ‘보건업 및 사회복지 서비스업’으로 높은 응답률을 보임
  - ‘면’의 경우만 ‘제조업’과 ‘보건업 및 사회복지 서비스업’이 20.0%(9명)로 동일하게 최다 응답으로 조사됨. 면 지역 차순위도 ‘교육 서비스업’과 ‘숙박 및 음식점업’이 동일 비율 11.1%(5명)로 나타남

[표 4-24] 경력단절 경험 여성 연령·거주지별 직장 산업 코드 분류

(N=251, 단위: 명, %)

구 분	전체 (%)	연 령			거 주 지			
		만19~34세	만35~49세	만50~64세	읍	면	동	
		사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	
전체 (%)	251 (100.0) (100.0)	26 (10.4) (100.0)	187 (74.5) (100.0)	38 (15.1) (100.0)	39 (15.5) (100.0)	45 (17.9) (100.0)	167 (66.5) (100.0)	
산업 코드 분류	농업, 임업 및 어업(01~03)	4 (100.0) (1.6)	0	2 (50.0) (1.1)	2 (50.0) (5.3)	0	3 (75.0) (6.7)	1 (25.0) (0.6)
	제조업(10~34)	22 (100.0) (8.8)	1 (4.5) (3.8)	17 (77.3) (9.1)	4 (18.2) (10.5)	4 (18.2) (10.3)	9 (40.9) (20.0)	9 (40.9) (5.4)
	건설업(41~42)	5 (100.0) (2.0)	0	5 (100.0) (2.7)	0	0	2 (40.0) (4.4)	3 (60.0) (1.8)
	도매 및 소매업(45~47)	17 (100.0) (6.8)	0	17 (100.0) (9.1)	0	1 (5.9) (2.6)	3 (17.6) (6.7)	13 (76.5) (7.8)
	숙박 및 음식점업(55~56)	23 (100.0) (9.2)	2 (8.7) (7.7)	16 (69.6) (8.6)	5 (21.7) (13.2)	4 (17.4) (10.3)	5 (21.7) (11.1)	14 (60.9) (8.4)
	정보통신업(58~63)	6 (100.0) (2.4)	0	6 (100.0) (3.2)	0	1 (16.7) (2.6)	0	5 (83.3) (3.0)
	금융 및 보험업(64~66)	11 (100.0) (4.4)	3 (27.3) (11.5)	7 (63.6) (3.7)	1 (9.1) (2.6)	4 (36.4) (10.3)	3 (27.3) (6.7)	4 (36.4) (2.4)
	부동산업(68)	5 (100.0) (2.0)	0	3 (60.0) (1.6)	2 (40.0) (5.3)	2 (40.0) (5.1)	0	3 (60.0) (1.8)
	전문, 과학 및 기술 서비스업(70~73)	13 (100.0) (5.2)	3 (23.1) (11.5)	9 (69.2) (4.8)	1 (7.7) (2.6)	3 (23.1) (7.7)	1 (7.7) (2.2)	9 (69.2) (5.4)
	사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업(74~76)	6 (100.0) (2.4)	1 (16.7) (3.8)	4 (66.7) (2.1)	1 (16.7) (2.6)	1 (16.7) (2.6)	1 (16.7) (2.2)	4 (66.7) (2.4)
	공공행정, 국방 및 사회보장 행정(84)	14 (100.0) (5.6)	1 (7.1) (3.8)	11 (78.6) (5.9)	2 (14.3) (5.3)	2 (14.3) (5.1)	0	12 (85.7) (7.2)
	교육 서비스업(85)	54 (100.0) (21.5)	7 (13.0) (26.9)	39 (72.2) (20.9)	8 (14.8) (21.1)	6 (11.1) (15.4)	5 (9.3) (11.1)	43 (79.6) (25.7)
	보건업 및 사회복지 서비스업(86~87)	51 (100.0) (20.3)	7 (13.7) (26.9)	34 (66.7) (18.2)	10 (19.6) (26.3)	9 (17.6) (23.1)	9 (17.6) (20.0)	33 (64.7) (19.8)
	예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업(90~91)	2 (100.0) (0.8)	0	2 (100.0) (1.1)	0	0	1 (50.0) (2.2)	1 (50.0) (0.6)
	협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업(94~96)	18 (100.0) (7.2)	1 (5.6) (3.8)	15 (83.3) (8.0)	2 (11.1) (5.3)	2 (11.1) (5.1)	3 (16.7) (6.7)	13 (72.2) (7.8)

□ **지난 1주간 일한 사업체의 종사자 규모**

○ (응답 대상) 지난 1주간 활동상태를 묻는 문항에 '일하였음'으로 응답한 응답자 수 251명을 대상으로 분석을 실시함

**[표 4-25] 경력단절 경험 여성 연령·거주지별 종사자 규모**

(N=251, 단위: 명, %)

구 분	전체 (%)	연 령			거 주 지			
		만19 ~34세	만35 ~49세	만50 ~64세	읍	면	동	
		사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	
전체 (%)	251 (100.0) (100.0)	26 (10.4) (100.0)	187 (74.5) (100.0)	38 (15.1) (100.0)	39 (15.5) (100.0)	45 (17.9) (100.0)	167 (66.5) (100.0)	
종사자 규모	1~2명	62 (100.0) (24.7)	4 (6.5) (15.4)	47 (75.8) (25.1)	11 (17.7) (28.9)	11 (17.7) (28.2)	40 (64.5) (24.0)	
	3~4명	24 (100.0) (9.6)	3 (12.5) (11.5)	17 (70.8) (9.1)	4 (16.7) (10.5)	3 (12.5) (7.7)	5 (20.8) (11.1)	16 (66.7) (9.6)
	5~9명	33 (100.0) (13.1)	1 (3.0) (3.8)	28 (84.8) (15.0)	4 (12.1) (10.5)	5 (15.2) (12.8)	5 (15.2) (11.1)	23 (69.7) (13.8)
	10~29명	48 (100.0) (19.1)	3 (6.3) (11.5)	40 (83.3) (21.4)	5 (10.4) (13.2)	8 (16.7) (20.5)	6 (12.5) (13.3)	34 (70.8) (20.4)
	30~99명	45 (100.0) (17.9)	9 (20.0) (34.6)	28 (62.2) (15.0)	8 (17.8) (21.1)	7 (15.6) (17.9)	10 (22.2) (22.2)	28 (62.2) (16.8)
	100~299명	21 (100.0) (8.4)	2 (9.5) (7.7)	14 (66.7) (7.5)	5 (23.8) (13.2)	3 (14.3) (7.7)	7 (33.3) (15.6)	11 (52.4) (6.6)
	300~499명	4 (100.0) (1.6)	2 (50.0) (7.7)	2 (50.0) (1.1)	0	0	0	4 (100.0) (2.4)
	500명 이상	14 (100.0) (5.6)	2 (14.3) (7.7)	11 (78.6) (5.9)	1 (7.1) (2.6)	2 (14.3) (5.1)	1 (7.1) (2.2)	11 (78.6) (6.6)

○ (총괄) 지난 1주간 일한 경험이 있는 응답자의 대부분은 소규모 사업체에서 종사한 것으로 분석되며, 연령집단별, 지역별로 큰 차이는 없음

- 5인 미만 사업체 종사자 86명(전체 응답자의 34.3%), 10인 미만 사업체 종사자 119명(전체 응답자의 47.4%)

- 500명 이상 사업체의 경우, 응답자 전체 중 5.6%(14명)에 그침

- 종사자 300명~499명 규모의 사업체는 1.6%(4명)로 가장 적은 수가 종사함

○ (연령 집단별 특징) 모든 연령집단이 종사자가 많은 대규모 사업체보다 작은 규모의 직장에 근무한 것으로 분석됨. 가장 많은 사례수로 집계된 만35~49세

그룹의 경우 '1~2명'의 응답이 25.1%(47명)로 가장 많았고 그다음 '10~29명'이 21.4%(40명) 순으로 나타남. 이는 만19~34세 그룹과 달리 만50~64세 그룹과 같은 고연령층에서 나타나는 현상으로, 고연령층으로 갈수록 조금 더 소규모의 직장에 종사하는 것으로 분석해볼 수 있음

- (거주지별 특징) 읍·면·동 거주자의 다수가 1~2명의 종사자 규모를 가진 사업체서 일한 것으로 분석됨. 이는 **경력단절 경험 여성은 다수가 소규모 직장에 종사하는 것으로 볼 수 있음**

- '1~2명' 응답비율은 '읍' 28.2%(11명), '면' 24.4%(11명), '동' 24.0%(40명)임

## 2) 현재 일자리 상태: 직업 특징

### □ 연령·거주지별 직업 코드 분류

- (응답 대상) 지난 1주간 활동상태를 묻는 문항에 '일하였음'으로 응답한 응답자 수 251명을 대상으로 분석을 실시함

- (총괄) 지난 1주간 활동한 일자리의 직업을 조사한 결과, '전문가 및 관련 종사자' 39.0%(98명), '사무종사자' 22.7%(57명), '서비스 종사자' 18.3%(46명) 순으로 많은 응답을 차지함

- (연령별 직업 특징) 만19~34세 그룹의 경우 '전문가 및 관련 종사자'의 비율이 50.0%(13명)로 타 연령보다 높은 것으로 나타났고 다른 연령 그룹 또한 '전문가 및 관련 종사자'의 비율이 다른 직업보다 높은 응답률을 보이는 것으로 나타남

- '전문가 및 관련 종사자' 비율 만35~49세 그룹 38.0%(71명), 만50~64세 그룹 36.8%(14명)

- (거주지별 직업 특징) 읍·동 지역은 전체 응답과 같이 '전문가 및 관련 종사자', '사무종사자' 순으로 높은 응답률을 보이고 있으나 '면'의 경우 '서비스 종사자' 31.1%(14명), '사무종사자' 15.6%(7명) 순으로 다른 양상으로 나타남

- '동' 지역 '전문가 및 관련 종사자'는 과반수에 가까운 47.3%(79명)의 비율로 다른 거주지보다 높게 나타났다고 볼 수 있으며, 이는 경력단절 경험 여성의 직업 분석에 있어 또 다른 시사점을 제공해 줄 수 있을 것으로 판단됨

[표 4-26] 경력단절 경험 여성 연령·거주지별 직업 코드 분류

(N=251, 단위: 명, %)

구 분	전체 (%)	연 령			거 주 지			
		만19 ~34세	만35 ~49세	만50 ~64세	읍	면	동	
		사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	
전체 (%)	251 (100.0) (100.0)	26 (10.4) (100.0)	187 (74.5) (100.0)	38 (15.1) (100.0)	39 (15.5) (100.0)	45 (17.9) (100.0)	167 (66.5) (100.0)	
직업 코드 분류	전문가 및 관련 종사자(21~28)	98 (100.0) (39.0)	13 (13.3) (50.0)	71 (72.4) (38.0)	14 (14.3) (36.8)	14 (14.3) (35.9)	5 (5.1) (11.1)	79 (80.6) (47.3)
	사무 종사자(31~39)	57 (100.0) (22.7)	6 (10.5) (23.1)	46 (80.7) (24.6)	5 (8.8) (13.2)	9 (15.8) (23.1)	7 (12.3) (15.6)	41 (71.9) (24.6)
	서비스 종사자(41~44)	46 (100.0) (18.3)	4 (8.7) (15.4)	32 (69.6) (17.1)	10 (21.7) (26.3)	5 (10.9) (12.8)	14 (30.4) (31.1)	27 (58.7) (16.2)
	판매 종사자(51~53)	25 (100.0) (10.0)	2 (8.0) (7.7)	22 (88.0) (11.8)	1 (4.0) (2.6)	6 (24.0) (15.4)	6 (24.0) (13.3)	13 (52.0) (7.8)
	농림어업 숙련 종사자(61~63)	4 (100.0) (1.6)	0 (0.0)	2 (50.0) (1.1)	2 (50.0) (5.3)	0 (0.0)	3 (75.0) (6.7)	1 (25.0) (0.6)
	기능원 및 관련 기능 종사자(71~79)	2 (100.0) (0.8)	0 (0.0)	1 (50.0) (0.5)	1 (50.0) (2.6)	1 (50.0) (2.6)	0 (0.0)	1 (50.0) (0.6)
	장치·기계조작 및 조립 종사자(81~89)	7 (100.0) (2.8)	0 (0.0)	5 (71.4) (2.7)	2 (28.6) (5.3)	2 (28.6) (5.1)	4 (57.1) (8.9)	1 (14.3) (0.6)
	단순노무 종사자(91~99)	12 (100.0) (4.8)	1 (8.3) (3.8)	8 (66.7) (4.3)	3 (25.0) (7.9)	2 (16.7) (5.1)	6 (50.0) (13.3)	4 (33.3) (2.4)

### 3) 현재 일자리 상태: 종사상 지위와 고용 형태

#### 지난 1주간 일자리의 연령·거주지별 종사상 지위

- (응답 대상) 지난 1주간 활동상태를 묻는 문항에 ‘일하였음’으로 응답한 응답자 수 251명을 대상으로 분석을 실시함
- (총괄) 지난 1주간 활동한 일자리의 종사상 지위는 ‘상용근로자’ 55.4%(139명), ‘임시근로자’ 20.3%(51명), ‘고용원이 없는 자영업자’ 13.9%(35명) 순으로 나타남

[표 4-27] 경력단절 경험 여성 연령·거주지별 종사상 지위

(N=251, 단위: 명, %)

구 분	전체 (%)	연 령			거 주 지			
		만19 ~34세	만35 ~49세	만50 ~64세	읍	면	동	
		사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	
전체 (%)	251 (100.0) (100.0)	26 (10.4) (100.0)	187 (74.5) (100.0)	38 (15.1) (100.0)	39 (15.5) (100.0)	45 (17.9) (100.0)	167 (66.5) (100.0)	
종사상 지위	상용근로자	139 (100.0) (55.4)	21 (15.1) (80.8)	101 (72.7) (54.0)	17 (12.2) (44.7)	20 (14.4) (51.3)	27 (19.4) (60.0)	92 (66.2) (55.1)
	임시근로자	51 (100.0) (20.3)	2 (3.9) (7.7)	38 (74.5) (20.3)	11 (21.6) (28.9)	9 (17.6) (23.1)	9 (17.6) (20.0)	33 (64.7) (19.8)
	일용근로자	1 (100.0) (0.4)	0	1 (100.0) (0.5)	0	0	0	1 (100.0) (0.6)
	고용원이 있는 자영업자	17 (100.0) (6.8)	0	14 (82.4) (7.5)	3 (17.6) (7.9)	1 (5.9) (2.6)	3 (17.6) (6.7)	13 (76.5) (7.8)
	고용원이 없는 자영업자	35 (100.0) (13.9)	2 (5.7) (7.7)	28 (80.0) (15.0)	5 (14.3) (13.2)	6 (17.1) (15.4)	5 (14.3) (11.1)	24 (68.6) (14.4)
	무급가족종사자	8 (100.0) (3.2)	1 (12.5) (3.8)	5 (62.5) (2.7)	2 (25.0) (5.3)	3 (37.5) (7.7)	1 (12.5) (2.2)	4 (50.0) (2.4)

○ (연령 집단별 특징) 각 연령별 종사상 지위 비율을 토대로 대조해본 결과, 연령이 낮을수록 '상용근로자'의 비율이 타 종사상 지위보다 큰 차이로 높은 것을 알 수 있었으며 이와 반대로 연령이 높을수록 '임시근로자'의 비율이 큰 차이로 높은 것으로 나타남

- '상용근로자' 만19~34세 그룹 80.8%(21명), 만35~49세 그룹 54.0%(101명), 만50~64세 그룹 44.7%(17명)

- '임시근로자' 만50~64세 그룹 28.9%(11명), 만35~49세 그룹 20.3%(38명), 만19~34세 그룹 7.7%(2명)

□ 임금근로자의 연령·거주지별 고용 형태

○ (응답 대상) 지난주의 직장(일)에서의 지위 설문 문항에 '임금근로자(상용근로자, 임시근로자, 일용근로자)'로 응답한 191명을 대상으로 분석함

○ (총괄) 임금근로자 중 '전일제'로 고용된 응답자는 69.6%(133명)를 차지하였고, '시간제'로 고용된 응답자는 30.4%(58명)로 나타남

[표 4-28] 경력단절 경험 여성 연령·거주지별 고용 형태

(N=191, 단위: 명, %)

구 분		전체 (%)	고용 형태 및 계약 기간	
			전일제	시간제
			사례수 (%)	사례수 (%)
전체 (%)		191 (100.0) (100.0)	133 (69.6) (100.0)	58 (30.4) (100.0)
연령	만19~34세	23 (100.0) (12.0)	19 (82.6) (14.3)	4 (17.4) (6.9)
	만35~49세	140 (100.0) (73.3)	94 (67.1) (70.7)	46 (32.9) (79.3)
	만50~64세	28 (100.0) (14.7)	20 (71.4) (15.0)	8 (28.6) (13.8)
거주지	읍	29 (100.0) (15.2)	24 (82.8) (18.0)	5 (17.2) (8.6)
	면	36 (100.0) (18.8)	23 (63.9) (17.3)	13 (36.1) (22.4)
	동	126 (100.0) (66.0)	86 (68.3) (64.7)	40 (31.7) (69.0)

- (연령 집단별 특징) 모든 연령집단에서 전체와 같이 ‘전일제’의 경우가 가장 많은 비율을 차지하고 있으나 만35~49세 그룹의 경우, 타 연령대에 비해 시간제 비율이 높은 편임
  - 만19~34세 그룹의 경우 그룹 내 ‘전일제’ 비율이 82.6%(19명), 만50~64세 그룹 또한 ‘전일제’ 71.4%(20명)로 동일 양상을 보임
  - 만35~49세 그룹은 ‘전일제’ 67.1%(94명), ‘시간제’ 32.9%(46명)로 전체와 동일한 양상을 보이거나 타 연령 그룹에 비해 ‘시간제’ 고용 형태를 가진 비율이 조금 더 높은 것으로 나타남
- (거주지별 특징) 거주지별 고용 형태는 ‘전일제’의 비율이 82.8%(24명)로 높은 ‘읍’과 대조해 볼 때 ‘면’과 ‘동’은 ‘시간제’의 고용 형태를 가진 경력단절 경험 여성이 대체로 많은 것을 볼 수 있음
  - 고용 형태 ‘전일제’ 및 ‘시간제’ 각각의 비율은 ‘면’ 63.9%(23명), 36.1%(13명), ‘동’ 68.3%(86명), 31.7%(40명)

#### 4) 현재 일자리 상태: 고용계약 기간과 월평균 임금

##### □ (임금근로자) 연령·거주지별 고용계약 기간

- (응답 대상) 종사상 지위 설문 문항에서 ‘임금근로자(상용근로자, 임시근로자, 일용근로자)’를 응답한 응답자를 선택하여 고용 형태 및 계약 기간 설문 문항을 설문함

[표 4-29] 경력단절 경험 여성 연령·거주지별 고용계약 기간

(N=58, 단위: 명, %)

구 분		전체 (%)	연 령			거 주 지		
			만19~34세	만35~49세	만50~64세	읍	면	동
			사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)
전체 (%)		58 (100.0) (100.0)	9 (15.5) (100.0)	40 (69.0) (100.0)	9 (15.5) (100.0)	8 (13.8) (100.0)	7 (12.1) (100.0)	43 (74.1) (100.0)
고용 계약 기간	1개월 미만	1 (100.0) (1.7)	0	1 (100.0) (2.5)	0	0	0	1 (100.0) (2.3)
	1개월 ~ 6개월 미만	4 (100.0) (6.9)	0	3 (75.0) (7.5)	1 (25.0) (11.1)	0	0	4 (100.0) (9.3)
	6개월 ~ 1년 미만	23 (100.0) (39.7)	2 (8.7) (22.2)	15 (65.2) (37.5)	6 (26.1) (66.7)	5 (21.7) (62.5)	4 (17.4) (57.1)	14 (60.9) (32.6)
	1년	19 (100.0) (32.8)	5 (26.3) (55.6)	13 (68.4) (32.5)	1 (5.3) (11.1)	2 (10.5) (25.0)	1 (5.3) (14.3)	16 (84.2) (37.2)
	1년 초과 ~ 2년	8 (100.0) (13.8)	1 (12.5) (11.1)	6 (75.0) (15.0)	1 (12.5) (11.1)	1 (12.5) (12.5)	1 (12.5) (14.3)	6 (75.0) (14.0)
	2년 초과 ~ 3년	3 (100.0) (5.2)	1 (33.3) (11.1)	2 (66.7) (5.0)	0	0	1 (33.3) (14.3)	2 (66.7) (4.7)

- (총괄) ‘전일제’의 응답자 중 고용계약 기간을 정한 사람 58명을 대상으로 분석 진행함. ‘6개월 미만~1년 미만’의 경우 39.7%(23명), ‘1년’의 경우 32.8%(19명)로 가장 높았으며 ‘1년 초과~2년’의 경우 13.8%(8명)를 제외하고 다른 변수들은 10% 이하의 낮은 비율로 나타남
- (연령 집단별 특징) 만19~34세 그룹과 같이 저연령 층으로 갈수록 고용계약 기간이 길어지는 것으로 나타남
  - 만19~34세 그룹은 6개월 미만의 고용계약 기간 문항에 대한 응답이 없으며, ‘2년 초과~3년’의 응답률이 11.1%(1명)로 존재함

- 이에 비해 만50~64세 그룹의 경우 응답률 분포가 응답 문항의 중앙으로 몰려 분포한 것을 알 수 있음
- 이는 고연령층으로 갈수록 고용계약 기간이 적거나 많지 않은 경우를 의미함

□ (임금근로자) 연령·거주지별 월평균 임금

- (총괄) 세종시 경력단절 경험 여성의 월평균 임금 '100~200만원 미만', '200~300만원 미만'은 36.6%(70명)의 동일 비율로 최다 응답률을 보임
- 종사상 지위 설문 문항의 '임금근로자(상용근로자, 임시근로자, 일용근로자)'의 응답자 191명을 대상으로 본 문항 설문 진행한 결과임

[표 4-30] 경력단절 경험 여성 (임금근로자) 연령·거주지별 월평균 임금

(N=191, 단위: 명, %)

구 분	전체 (%)	연 령			거 주 지			
		만19 ~34세	만35 ~49세	만50 ~64세	읍	면	동	
		사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	
전체 (%)	191 (100.0) (100.0)	23 (12.0) (100.0)	140 (73.3) (100.0)	28 (14.7) (100.0)	29 (15.2) (100.0)	36 (18.8) (100.0)	126 (66.0) (100.0)	
월평균 임금	50만원 미만	8 (100.0) (4.2)	6 (75.0) (4.3)	2 (25.0) (7.1)	1 (12.5) (3.4)	1 (12.5) (2.8)	6 (75.0) (4.8)	
	50~100만원 미만	15 (100.0) (7.9)	0	12 (80.0) (8.6)	3 (20.0) (10.7)	4 (26.7) (11.1)	8 (53.3) (6.3)	
	100~200만원 미만	70 (100.0) (36.6)	8 (11.4) (34.8)	54 (77.1) (38.6)	8 (11.4) (28.6)	8 (11.4) (27.6)	17 (24.3) (47.2)	45 (64.3) (35.7)
	200~300만원 미만	70 (100.0) (36.6)	11 (15.7) (47.8)	48 (68.6) (34.3)	11 (15.7) (39.3)	13 (18.6) (44.8)	11 (15.7) (30.6)	46 (65.7) (36.5)
	300~400만원 미만	19 (100.0) (9.9)	2 (10.5) (8.7)	15 (78.9) (10.7)	2 (10.5) (7.1)	2 (10.5) (6.9)	3 (15.8) (8.3)	14 (73.7) (11.1)
	400~500만원 미만	4 (100.0) (2.1)	1 (25.0) (4.3)	3 (75.0) (2.1)	0	0	0	4 (100.0) (3.2)
	500~700만원 미만	3 (100.0) (1.6)	0	2 (66.7) (1.4)	1 (33.3) (3.6)	2 (66.7) (6.9)	0	1 (33.3) (0.8)
	700만원 이상	2 (100.0) (1.0)	1 (50.0) (4.3)	0	1 (50.0) (3.6)	0	0	2 (100.0) (1.6)

- (연령 집단별 특징) 연령별 월평균 임금 중 만35~49세 그룹과 만50~64세 그룹은 100만원 미만의 비율이 존재하는 것으로 나타남. 이는 세종시 경력단절 경험 여성 중 임금근로자는 시간제 일자리는 경우가 있음을 추정 가능함
  - '50만원 미만', '50~100만원 미만'의 비율은 만35~49세 그룹 각 4.3%(6명), 8.6%(12명), 만50~64세 그룹 7.1%(2명), 10.7%(3명)
- (거주지별 특징) '읍'과 '면'의 경력단절 경험 여성은 고소득의 여성이 '동'거주자에 비해 현저히 적은 것으로 분석할 수 있음
  - '동'의 경우는 '200~300만원 미만' 36.5%(46명), '100~200만원 미만' 35.7%(45명) 순으로 가장 높은 비율을 차지
  - 반면, '읍'과 '면'의 경우 400만원 이상의 항목 응답 비율이 0.0%(0명)로 나타나거나 지극히 적은 수치로 나타남

### 3. 비임금근로자의 현재 일자리 상태(취업자 대상)

□ (비임금근로자) 연령·거주지별 일자리 현황

○ (총괄) 세종시 경력단절 경험 여성은 1년 전에 비해 수입이 증가한 경우는 적고, 1년 전과 늘었거나 비슷한 경우 및 그렇지 않은 경우의 응답률이 대체적으로 높은 것으로 나타남

- 종사상 지위 설문 문항에서 ‘비임금근로자(자영업자, 무급가족종사자)’에 응답한 응답자 60명을 대상으로 분석함. 본 설문의 질문은 ‘1년 전에 비해 수입이 늘었다’이며 이에 대한 결과는 다음 표와 같음

- ‘그렇다’ 15.0%(9명), ‘비슷하다(비슷할 것이다)’ 36.7%(22명), ‘그렇지 않다’ 26.7%(16명)

[표 4-31] 경력단절 경험 여성 (비임금근로자) 연령·거주지별 일자리 현황

(N=60, 단위: 명, %)

구 분	전체 (%)	일자리 현황(1년 전에 비해 수입이 늘었다)						
		매우 그렇지 않다	그렇지 않다	비슷하다 (비슷할 것이다)	그렇다	매우 그렇다	잘 모르겠음 (해당없음)	
		사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	
전체 (%)	60 (100.0) (100.0)	6 (10.0) (100.0)	16 (26.7) (100.0)	22 (36.7) (100.0)	9 (15.0) (100.0)	2 (3.3) (100.0)	5 (8.3) (100.0)	
연령	만19~34세	3 (100.0) (5.0)	0	0	1 (33.3) (4.5)	0	0	2 (66.7) (40.0)
	만35~49세	47 (100.0) (78.3)	5 (10.6) (83.3)	13 (27.7) (81.3)	17 (36.2) (77.3)	8 (17.0) (88.9)	2 (4.3) (100.0)	2 (4.3) (40.0)
	만50~64세	10 (100.0) (16.7)	1 (10.0) (16.7)	3 (30.0) (18.8)	4 (40.0) (18.2)	1 (10.0) (11.1)	0	1 (10.0) (20.0)
거주지	읍	10 (100.0) (16.7)	0	4 (40.0) (25.0)	3 (30.0) (13.6)	0	0	3 (30.0) (60.0)
	면	9 (100.0) (15.0)	1 (11.1) (16.7)	2 (22.2) (12.5)	5 (55.6) (22.7)	0	0	1 (11.1) (20.0)
	동	41 (100.0) (68.3)	5 (12.2) (83.3)	10 (24.4) (62.5)	14 (34.1) (63.6)	9 (22.0) (100.0)	2 (4.9) (100.0)	1 (2.4) (20.0)

- (연령 집단별 특징) 연령별 일자리 현황을 살펴보면, 세종시 경력단절 경험 여성 (비임금근로자)의 경우 수입이 1년 전과 비교하여 대체로 증가하지 않은 경우로 생각해볼 수 있음
  - 응답자 수가 가장 적은 만19~34세 그룹을 제외한 두 그룹의 경우 1년 전에 비해 수입이 대체적으로 비슷하거나 그렇지 않은 경우(매우 그렇지 않다 포함)로 나타남
  - ‘비슷하다(비슷할 것이다)’, ‘그렇지 않다’, ‘매우 그렇지 않다’의 응답률 만35~49세 그룹 각 36.2%(17명), 27.7%(13명), 10.6%(5명), 만50~64세 그룹 40.0%(4명), 30.0%(3명), 10.0%(1명)
- (거주지별 특징) 거주지별 일자리 현황 또한 전체와 유사한 양상을 보임

#### □ (비임금근로자) 연령·거주지별 일자리 전망

- (총괄) 종사상 지위 설문 문항에서 ‘비임금근로자(자영업자, 무급가족종사자)’에 응답한 응답자 60명을 대상으로 분석함. 본 설문의 질문은 ‘내년은 올해보다 수입이 늘 것이다’이며 이에 대한 결과는 아래와 같음. ‘잘 모르겠음(해당 없음)’의 응답을 제외하고 ‘비슷하다(비슷할 것이다)’ 응답을 기준으로 상하위 체계로 응답을 나누어 보면, ‘그렇다’ 수준 이상과 ‘그렇지 않다’ 수준 이하의 응답은 비슷한 비율로 집계됨
  - ‘매우 그렇지 않다’ 5.0%(3명), ‘그렇지 않다’ 20.0%(12명), ‘비슷하다(비슷할 것이다)’ 36.7%(22명), ‘그렇다’ 18.3%(11명), ‘매우 그렇다’ 5.0%(3명) 순임
- (연령 집단별 특징) 연령별 일자리 전망을 살펴보면, 각 연령별로 ‘잘 모르겠음(해당 없음)’을 제외하고 ‘비슷하다(비슷할 것이다)’의 응답 비율이 가장 높은 것으로 나타남. 응답률이 가장 높은 만35~49세 그룹의 경우는 응답률에 있어 전체와 비슷한 양상을 보임
  - ‘비슷하다(비슷할 것이다)’의 응답률 만19~34세 그룹 66.7%(2명), 만35~49세 그룹 34.0%(16명), 만50~64세 그룹 40.0%(4명)
- (거주지별 특징) 거주지별 분석 결과는 ‘읍’의 경우를 제외하고 ‘비슷하다(비슷할 것이다)’의 응답률이 가장 높으며, 전체와 비슷한 양상을 보이는 것으로 나타남

- ‘읍’의 전체 응답률 10명(100.0%) 중 ‘잘 모르겠음(해당 없음)’ 4명(40.0%)을 제외한 응답자는 ‘그렇지 않다’ 4명(40.0%), ‘비슷하다(비슷할 것이다)’ 2명(20.0%) 순으로 나타남

[표 4-32] 경력단절 경험 여성 (비임금근로자) 연령·거주지별 일자리 전망

(N=60, 단위: 명, %)

구 분		전체 (%)	일자리 전망(내년은 올해보다 수입이 늘 것이다)					잘 모르겠음 (해당없음)
			매우 그렇지 않다	그렇지 않다	비슷하다 (비슷할 것이다)	그렇다	매우 그렇다	
			사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	
전체 (%)		60 (100.0) (100.0)	3 (5.0) (100.0)	12 (20.0) (100.0)	22 (36.7) (100.0)	11 (18.3) (100.0)	3 (5.0) (100.0)	9 (15.0) (100.0)
연령	만19~34세	3 (100.0) (5.0)	0	0	2 (66.7) (9.1)	0	0	1 (33.3) (11.1)
	만35~49세	47 (100.0) (78.3)	3 (6.4) (100.0)	8 (17.0) (66.7)	16 (34.0) (72.7)	10 (21.3) (90.9)	3 (6.4) (100.0)	7 (14.9) (77.8)
	만50~64세	10 (100.0) (16.7)	0	4 (40.0) (33.3)	4 (40.0) (18.2)	1 (10.0) (9.1)	0	1 (10.0) (11.1)
거주지	읍	10 (100.0) (16.7)	0	4 (40.0) (33.3)	2 (20.0) (9.1)	0	0	4 (40.0) (44.4)
	면	9 (100.0) (15.0)	0	1 (11.1) (8.3)	7 (77.8) (31.8)	1 (11.1) (9.1)	0	0
	동	41 (100.0) (68.3)	3 (7.3) (100.0)	7 (17.1) (58.3)	13 (31.7) (59.1)	10 (24.4) (90.9)	3 (7.3) (100.0)	5 (12.2) (55.6)

## 4. 일자리 계속/사직 여부

### □ (임금근로자) 연령·거주지별 일자리 계속 여부

○ (총괄) 세종시 경력단절 경험 여성 중 임금근로자는 ‘계속 일할 예정임’의 응답 비율이 89.3%(142명)로 일에 대한 욕구가 높은 것으로 보임

- 본 분석은 일자리 사직 의향과 일치하는 문항이 없어 유사 문항인 일자리 계속 여부를 기초로 분석 시행함. 종사상 지위 설문 문항의 ‘임금근로자(상용 근로자, 임시근로자, 일용근로자)’의 응답자 191명 중 일시적 일자리인 응답자 32명을 제외한 191명을 대상으로 설문 및 분석 진행함. 따라서 본 설문의 응답자 수는 159명으로 집계됨

[표 4-33] 경력단절 경험 여성 (임금근로자) 연령·거주지별 일자리 계속 여부

(N=159, 단위: 명, %)

구 분	전체 (%)	연 령			거 주 지			
		만19 ~34세	만35 ~49세	만50 ~64세	읍	면	동	
		사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	
전체 (%)	159 (100.0) (100.0)	19 (11.9) (100.0)	118 (74.2) (100.0)	22 (13.8) (100.0)	26 (16.4) (100.0)	33 (20.8) (100.0)	100 (62.9) (100.0)	
직장 (일) 향후 계획	계속 일할 예정임	142 (100.0) (89.3)	14 (9.9) (73.7)	108 (76.1) (91.5)	20 (14.1) (90.9)	25 (17.6) (96.2)	33 (23.2) (100.0)	84 (59.2) (84.0)
	현재 일에 추가하여 다른 일을 더 할 계획임	4 (100.0) (2.5)	0	4 (100.0) (3.4)	0	0	0	4 (100.0) (4.0)
	일을 완전히 그만두고 싶을 예정임	2 (100.0) (1.3)	1 (50.0) (5.3)	1 (50.0) (0.8)	0	0	0	2 (100.0) (2.0)
	일자리를 옮길 예정임	11 (100.0) (6.9)	4 (36.4) (21.1)	5 (45.5) (4.2)	2 (18.2) (9.1)	1 (9.1) (3.8)	0	10 (90.9) (10.0)

○ (연령 집단별 특징) 연령별 일자리 계속 여부는 만35~49세 그룹 및 만50~64세 그룹의 ‘계속 일할 예정임’의 응답률은 90.0% 이상으로 집계되어 각 연령별 일자리 계속 욕구 또한 높은 것으로 보임

○ ‘일을 완전히 그만두고 싶을 예정’인 경우도 만19~34세 그룹 1명(5.3%), 만35~49세 그룹 1명(0.8%)으로 지극히 적은 응답률을 보여 이를 제외하고

분석하여도 세종시 경력단절 경험 여성(임금근로자)은 일에 대한 욕구가 높은 것으로 분석할 수 있음

- '계속 일할 예정임' 만35~49세 그룹 91.5%(108명), 만50~64세 그룹 90.9%(20명)

○ (거주지별 특징) 거주지별로 살펴보면, '계속 일할 예정임'에 대한 응답률이 압도적으로 높은 것을 볼 수 있음

- '계속 일할 예정임' '읍' 96.2%(25명), '면' 100.0%(33명), '동' 84.0%(84명)

(비임금근로자) 연령·거주지별 일자리 계속 여부

[표 4-34] 경력단절 경험 여성 (비임금근로자) 연령·거주지별 일자리 계속 여부

(N=60, 단위: 명, %)

구 분		전체 (%)	사업(일) 향후 계획	
			계속 유지할 계획임	그만 둘 계획임
			사례수 (%)	사례수 (%)
전체 (%)		60 (100.0) (100.0)	56 (93.3) (100.0)	4 (6.7) (100.0)
연령	만19~34세	3 (100.0) (5.0)	3 (100.0) (5.4)	0
	만35~49세	47 (100.0) (78.3)	43 (91.5) (76.8)	4 (8.5) (100.0)
	만50~64세	10 (100.0) (16.7)	10 (100.0) (17.9)	0
거주지	읍	10 (100.0) (16.7)	10 (100.0) (17.9)	0
	면	9 (100.0) (15.0)	8 (88.9) (14.3)	1 (11.1) (25.0)
	동	41 (100.0) (68.3)	38 (92.7) (67.9)	3 (7.3) (75.0)

○ (총괄) 세종시 경력단절 경험 여성 중 비임금근로자는 사업(일) 향후 계획은 '계속 유지할 계획임'에 응답자 56명(93.3%), '그만둘 계획임' 4명(6.7%)으로 비임금근로자의 경우에도 일자리 계속의 욕구가 높은 것으로 사료됨

- 종사상 지위 설문 문항의 '비임금근로자(자영업자, 무급가족종사자)'의 응답자 60명이 본 설문에 응답하여, 본 설문 응답자 60명을 대상으로 분석함

- 분석에서 일자리 사직 의향과 일치하는 문항이 없어 유사 문항으로 분석 시행함. 또한 임금근로자를 제외한 비임금근로자의 사업(일)에 대해 향후 2년 내의 계획을 묻는 문항으로 설문 집계함
- 본 문항은 '잘 모르겠음'의 설문이 있었으나. 경력단절 여성 658명은 '잘 모르겠음'의 응답자가 없으므로 본 분석에서 제외됨
- (연령 집단별 특징) 연령별 일자리 계속 여부는 만35~49세를 제외한 각 연령별로 응답자 수가 적지만 이들은 '계속 유지할 계획임'에 응답하여 각 연령별 분석 또한 이들은 일자리 계속에 대한 욕구가 높은 것으로 분석할 수 있음
  - '계속 유지할 계획임'의 응답률 만19~34세 그룹 100.0%(3명), 만35~49세 그룹 91.5%(43명), 만50~64세 그룹 100.0%(10명)
- (거주지별 특징) 거주지별 분석 결과는 전체 및 연령별 분석과 동일한 양상을 보임. '읍'의 응답률 100.0%(10명)은 '계속 유지할 계획임'에 응답하였으며, '면'과 '동'의 경우 높은 비율로 '계속 유지할 계획임'에 응답함
  - '면'과 '동'의 '계속 유지할 계획임'의 응답률은 각 88.9%(8명), 92.7%(38명)로 집계됨

#### □ (미취업자) 연령·거주지별 그만둔 사유

- (총괄) 전체 407명 중 331명(81.3%)이 '개인 또는 가정 사정으로(건강, 가사, 육아, 결혼, 학업, 군복무 등)' 직장을 그만둔 것으로 분석되어 경력단절 경험 여성의 혼인상태별 지난 1주간 활동상태의 '육아 또는 가사'의 비율과 함께 본 분석 결과를 해석해볼 필요가 있음
  - 지난 1주간 활동상태 설문 문항에 '일하였음' 응답자가 아닌 경우, 본 설문을 진행함. 따라서 본 설문 문항의 응답자는 미취업자로 분류되며 총 407명으로 집계됨
  - 일자리 사직 의향 사유에 대한 설문이 없어 유사 문항인 최근 직장(일)을 그만둔 주된 사유 설문에 대한 응답자를 대상으로 분석 시행함
- (연령 집단별 특징) 연령별 분석 결과는 전체와 같이 '개인 또는 가정 사정으로(건강, 가사, 육아, 결혼, 학업, 군복무 등)'의 비율이 타 문항과 큰 차이를 보이며 가장 높은 비율로 집계됨

- ‘개인 또는 가정 사정으로(건강, 가사, 육아, 결혼, 학업, 군복무 등)’의 비율은 만19~34세 그룹 81.7%(76명), 만35~49세 그룹 82.9%(218명), 만50~64세 그룹 72.0%(36명), 만65세 이상 그룹 100.0%(1명)

○ (거주지별 특징) 거주지별 그만둔 사유는 전체와 같이 ‘개인 또는 가정 사정으로(건강, 가사, 육아, 결혼, 학업, 군복무 등)’의 비율이 ‘읍’ 78.6%(44명), ‘면’ 90.2%(37명), ‘동’ 80.6%(250명)로 가장 높은 비율을 나타내고 있으며, 타 응답 비율은 모두 10%대 밑으로 집계되어 본 문항의 사유가 경력단절 경험 여성 중 미취업자의 직장(일)을 그만둔 사유임을 알 수 있음

[표 4-35] 경력단절 경험 여성 (미취업자) 연령·거주지별 그만둔 사유

(N=407, 단위: 명, %)

구 분	전체 (%)	연 령				거 주 지			
		만19~34세	만35~49세	만50~64세	만65세 이상	읍	면	동	
		사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	
전체 (%)	407 (100.0) (100.0)	93 (22.9) (100.0)	263 (64.6) (100.0)	50 (12.3) (100.0)	1 (0.2) (100.0)	56 (13.8) (100.0)	41 (10.1) (100.0)	310 (76.2) (100.0)	
그만둔 사유	근로 여건 (근로조건 및 근로환경 등) 불만족으로	13 (100.0) (3.2)	1 (7.7) (1.1)	7 (53.8) (2.7)	5 (38.5) (10.0)	0	3 (23.1) (5.4)	2 (15.4) (4.9)	8 (61.5) (2.6)
	전공, 지식, 기술, 적성 등이 맞지 않아서	2 (100.0) (0.5)	2 (100.0) (2.2)	0	0	0	1 (50.0) (1.8)	0	1 (50.0) (0.3)
	직장이나 하고 있는 일이 전망이 없다고 생각되어서	2 (100.0) (0.5)	2 (100.0) (2.2)	0	0	0	1 (50.0) (1.8)	0	1 (50.0) (0.3)
	회사 내 인간관계 때문에 (상사, 동료와의 갈등)	2 (100.0) (0.5)	1 (50.0) (1.1)	1 (50.0) (0.4)	0	0	0	0	2 (100.0) (0.6)
	개인 또는 가정 사정으로(건강, 가사, 육아, 결혼, 학업, 군복무 등)	331 (100.0) (81.3)	76 (23.0) (81.7)	218 (65.9) (82.9)	36 (10.9) (72.0)	1 (0.3) (100.0)	44 (13.3) (78.6)	37 (11.2) (90.2)	250 (75.5) (80.6)
	창업 또는 가족사업에 참여하려고	6 (100.0) (1.5)	1 (16.7) (1.1)	4 (66.7) (1.5)	1 (16.7) (2.0)	0	0	0	6 (100.0) (1.9)
	일이 임시적이거나 계절적인 일 또는 계약 기간 만료	31 (100.0) (7.6)	6 (19.4) (6.5)	20 (64.5) (7.6)	5 (16.1) (10.0)	0	6 (19.4) (10.7)	1 (3.2) (2.4)	24 (77.4) (7.7)
	회사 사정이 어려워짐(직원 감축, 직장의 휴업, 폐업)	19 (100.0) (4.7)	4 (21.1) (4.3)	12 (63.2) (4.6)	3 (15.8) (6.0)	0	1 (5.3) (1.8)	1 (5.3) (2.4)	17 (89.5) (5.5)
	기타	1 (100.0) (0.2)	0	1 (100.0) (0.4)	0	0	0	0	1 (100.0) (0.3)

## 4절 향후의 취업/창업 관련 정책 수요

### 1. 세부 분석 개요

#### 1) 개요

- 본 절에서는 첫째, 응답자의 향후 취업 또는 창업 의사에 대한 인식을 살펴 어떠한 직업교육 훈련이 필요한가를 검토하고 둘째, 응답자가 생각하는 취업 여성의 경력단절 예방 및 여성의 취업과 창업을 위하여 어떠한 지원이 필요한가를 살펴보고자 함

#### 2) 향후 취업 및 창업에 대한 인식 분석

- (취업 여성의 경력 유지를 위한 정부 정책) 응답자 658명의 연령 집단별, 거주지별 응답을 비교·분석함
- ('향후 취업 또는 창업 의사 있음' 응답자 453명) 연령·거주지별 희망 일자리 유형의 특징을 검토함
- ('향후 취업 또는 창업 의사 없음' 응답자 121명) 연령·거주지별 일자리(취업, 창업, 이직, 전직 포함)에 대한 기대가 없는 이유를 분석함
- ('나이와 관계없이 수입 있는 일을 원함' 응답자 574명) 나이 관계없이 수입 있는 일을 원하는 이유(동기)를 검토함
- (희망 일자리 유형 '창업' 응답자 54명) 자영업(창업)을 희망 일자리 유형으로 선택한 응답자 54명의 이유를 검토함
- (취업 희망 응답자의 월평균 희망 임금) 희망 일자리 유형이 취업인 278명의 월평균 희망 임금을 분석함(창업 관련 조사 문항 없음)
- (취업과 창업 관련 고려사항) 취업 희망자 278명의 일자리 선택 시 고려사항을 살펴봄
- (취업 및 창업 희망자의 희망 산업 및 직종) 취업과 창업을 희망한다고 응답한 332명의 희망 직업 산업 코드와 직장 유형을 분석함

- (취업 희망자의 희망 고용 형태) 취업을 원하는 278명의 희망 고용 형태를 전일제와 시간제로 구분하여 검토하고, 시간제 일자리 선택 이유에 대해 분석함
- (창업 희망 선택 이유: 응답자 54명) 자영업(창업) 또는 프리랜서를 희망한 54명을 대상으로 선택 이유를 분석함
- (향후 직업훈련) 전체 응답자 658명을 대상으로 직업교육 훈련 참가 의향, 목적, 직업교육 훈련 희망 내용을 살펴봄

### 3) 여성의 경력단절 예방 및 여성의 취업과 창업을 위한 정책 수요

- 취업 여성의 경력 유지(경력단절 예방)를 위해 필요한 정부 정책은 무엇인가?
- 여성의 취업과 창업을 위해 우선적으로 필요한 지원은 무엇인가?

## 2. 향후 취업/창업 의사

### 1) 일자리 희망 여부

#### 연령·거주지별 일자리 희망 여부

- (총괄) 일자리 희망 여부에 대해 응답한 453명의 응답자에 대해 분석함.  
일자리 희망 여부에 대해 ‘희망함’을 응답한 비율이 73.3%(332명), ‘희망하지 않음’을 응답한 비율이 26.7%(121명)를 차지함
- 일자리 희망 여부 중 ‘희망함’ 응답자는 만35~49세와 동 지역에서 다른 그룹에 비해 높은 비율을 차지함
  - ‘희망함’을 응답한 332명에 대해 연령별로 살펴보면, 만35~49세 64.2%, 만19~34세 23.5%, 만50~64세 12.0%, 만65세 이상 0.3% 순으로 집계됨
  - ‘희망함’을 응답한 332명에 대해 지역별로 살펴보면, 동 지역 77.7%, 읍 지역 14.2%, 면 지역 8.1% 순으로 집계됨
- 일자리 희망 여부 중 ‘희망하지 않음’ 응답자 또한 만35~49세와 동 지역에서 다른 그룹에 비해 높은 비율을 차지함
  - ‘희망하지 않음’을 응답한 121명에 대해 연령별로 살펴보면, 만35~49세 66.9%, 만19~34세 19.0%, 만50~64세 14.0% 순으로 집계됨

- '희망하지 않음'을 응답한 121명에 대해 지역별로 살펴보면, 동 지역 76.0%, 면 지역 13.2%, 읍 지역 10.7% 순으로 집계됨

[표 4-36] 경력단절 경험 여성 연령·거주지별 일자리 희망 여부

(N=453, 단위: 명, %)

구 분		전체 (%)	일자리 희망 여부	
			희망함	희망하지 않음
			사례수(%)	사례수(%)
전체 (%)		453 (100.0) (100.0)	332 (73.3) (100.0)	121 (26.7) (100.0)
연 령	만19~34세	101 (100.0) (22.3)	78 (77.2) (23.5)	23 (22.8) (19.0)
	만35~49세	294 (100.0) (64.9)	213 (72.4) (64.2)	81 (27.6) (66.9)
	만50~64세	57 (100.0) (12.6)	40 (70.2) (12.0)	17 (29.8) (14.0)
	만65세 이상	1 (100.0) (0.2)	1 (100.0) (0.3)	0
지 역	읍	60 (100.0) (13.2)	47 (78.3) (14.2)	13 (21.7) (10.7)
	면	43 (100.0) (9.5)	27 (62.8) (8.1)	16 (37.2) (13.2)
	동	350 (100.0) (77.3)	258 (73.7) (77.7)	92 (26.3) (76.0)

□ 연령·거주지별 희망 일자리 유형

- (총괄) 연령·거주지별 일자리 희망 여부 설문 문항에서 '희망함'을 응답한 332명의 응답자에 대해 분석함. 희망 일자리 유형으로 '취업'을 응답한 비율이 83.7%(278명), '자영업(창업)'을 응답한 비율이 16.3%(54명)를 차지함
- 희망 일자리 유형 중 '취업' 응답자는 만35~49세와 동 지역에서 다른 그룹에 비해 높은 비율을 차지함
  - '취업'을 응답한 278명에 대해 연령별로 살펴보면 만35~49세 64.0%, 만19~34세 23.0%, 만50~64세 12.6% 순으로 집계됨
  - '취업'을 응답한 278명에 대해 지역별로 살펴보면 동 지역이 77.7%, 읍 지역이 14.4%, 면 지역이 7.9% 순으로 집계됨

- 희망 일자리 유형 중 '자영업(창업)' 응답자 또한 만35~49세와 동 지역에서 다른 그룹에 비해 높은 비율을 차지함
  - '자영업(창업)'을 응답한 54명에 대해 연령별로 살펴보면 만35~49세 64.8%, 만19~34세가 25.9%, 만50~64세가 9.3% 순으로 집계됨
  - '자영업(창업)'을 응답한 54명에 대해 지역별로 살펴보면 동 지역이 77.8%, 읍 지역이 13.0%, 면 지역이 9.3% 순으로 집계됨

[표 4-37] 경력단절 경험 여성 연령·거주지별 희망 일자리 유형

(N=332, 단위: 명, %)

구 분		전체 (%)	희망 일자리 유형	
			취업	자영업(창업)
			사례수 (%)	사례수 (%)
전체 (%)		332 (100.0) (100.0)	278 (83.7) (100.0)	54 (16.3) (100.0)
연령	만19~34세	78 (100.0) (23.5)	64 (82.1) (23.0)	14 (17.9) (25.9)
	만35~49세	213 (100.0) (64.2)	178 (83.6) (64.0)	35 (16.4) (64.8)
	만50~64세	40 (100.0) (12.0)	35 (87.5) (12.6)	5 (12.5) (9.3)
거주지	읍	47 (100.0) (14.2)	40 (85.1) (14.4)	7 (14.9) (13.0)
	면	27 (100.0) (8.1)	22 (81.5) (7.9)	5 (18.5) (9.3)
	동	258 (100.0) (77.7)	216 (83.7) (77.7)	42 (16.3) (77.8)

## 2) 향후 취업/창업 의사가 없는 이유

### 연령·거주지별 일자리 희망하지 않는 이유

- (총괄) 일자리 희망 여부 설문 문항에서 '희망하지 않음'에 응답한 121명의 응답자에 대해 분석함. 일자리를 희망하지 않는 이유는 '가사 및 육아, 자녀교육, 가족 돌봄 때문에'가 82.6%(100명)로 가장 높은 비율을 차지하였고, '건강상의 이유로'가 5.8%(7명), '원하는 임금수준이나 근로조건이 맞는 일자리가 없어서' 및 '직업을 갖지 않아도 생활에 어려움이 없어서'가 각각 4.1%(5명)를 차지함

[표 4-38] 경력단절 경험 여성 연령·거주지별 일자리 희망하지 않는 이유

(N=121, 단위: 명, %)

구 분	전체 (%)	연 령			거 주 지			
		만19~34세	만35~49세	만50~64세	읍	면	동	
		사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	
전체 (%)	121 (100.0)	23 (19.0)	81 (66.9)	17 (14.0)	13 (10.7)	16 (13.2)	92 (76.0)	
	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	
일자리 희망하지 않는 이유	원하는 임금수준이나 근로조건이 맞는 일자리가 없어서	5 (100.0)	3 (60.0)	1 (20.0)	1 (20.0)	0	0	5 (100.0)
		(4.1)	(13.0)	(1.2)	(5.9)			(5.4)
	전공, 지식, 기술, 적성 등에 맞는 일자리가 없어서	1 (100.0)	0	1 (100.0)	0	0	1 (100.0)	0
		(0.8)		(1.2)			(6.3)	
	건강상의 이유로	7 (100.0)	0	5 (71.4)	2 (28.6)	2 (28.6)	1 (14.3)	4 (57.1)
		(5.8)		(6.2)	(11.8)	(15.4)	(6.3)	(4.3)
	가사 및 육아, 자녀교육, 가족 돌봄 때문에	100 (100.0)	20 (20.0)	69 (69.0)	11 (11.0)	11 (11.0)	11 (11.0)	78 (78.0)
	(82.6)	(87.0)	(85.2)	(64.7)	(84.6)	(68.8)	(84.8)	
가족이 반대하여	2 (100.0)	0	2 (100.0)	0	0	2 (100.0)	0	
	(1.7)		(2.5)			(12.5)		
일을 하고 싶지 않아서	1 (100.0)	0	0	1 (100.0)	0	0	1 (100.0)	
	(0.8)			(5.9)			(1.1)	
직업을 갖지 않아도 생활에 어려움이 없어서	5 (100.0)	0	3 (60.0)	2 (40.0)	0	1 (20.0)	4 (80.0)	
	(4.1)		(3.7)	(11.8)		(6.3)	(4.3)	

- 일자리를 희망하지 않는 이유 중 ‘가사 및 육아, 자녀교육, 가족 돌봄 때문에’ 응답자는 만35~49세와 동 지역에서 다른 그룹에 비해 높은 비율을 차지함
  - ‘가사 및 육아, 자녀교육, 가족 돌봄 때문에’를 응답한 100명에 대해 연령별로 살펴보면, 만35~49세 69.0%, 만19~34세 20.0%, 만50~64세 11.0% 순으로 집계됨
  - ‘가사 및 육아, 자녀교육, 가족 돌봄 때문에’를 응답한 100명에 대해 지역별로 살펴보면, 동 지역 78.0%, 읍 지역과 면 지역이 각각 11.0% 순으로 집계됨
- 일자리를 희망하지 않는 이유 중 ‘원하는 임금수준이나 근로조건이 맞는 일자리가 없어서’ 응답자는 만19~34세와 동 지역에서 다른 그룹에 비해 높은 비율을 차지함

- '원하는 임금수준이나 근로조건이 맞는 일자리가 없어서'를 응답한 5명에 대해 연령별로 살펴보면, 만19~34세 60.0%, 만35~49세와 만50~64세가 각각 20.0% 순으로 집계됨
- '원하는 임금수준이나 근로조건이 맞는 일자리가 없어서'를 응답한 5명에 대해 지역별로 살펴보면, 동 지역이 100%로 집계됨
- 응답자 중 임금수준 및 근로조건이 불일치로 일자리를 희망하지 않는 사람들은 동 지역에 집중된 것으로 나타남

### 3) 취업/창업 목적

#### 연령·거주지별 장래 근로에 대한 희망 이유

- (총괄) 장래 근로에 대한 희망 여부 설문에서 '원함'에 응답한 574명의 응답자에 대해 분석함
- 장래 근로에 대한 희망 이유는 '생활비에 보탬이 되려고'가 39.5%(227명)로 가장 높은 비율을 차지하였고, '건강이 허락하는 한 일하고 싶어서/일하는 즐거움 때문에'가 18.5%(106명), '생계를 위해' 및 '자신의 발전을 위해'가 각각 17.4%(100명)를 차지함
- 장래 근로에 대한 희망 이유 중 '생활비에 보탬이 되려고' 응답자는 만35~49세와 동 지역에서 다른 그룹에 비해 높은 비율을 차지함
  - '생활비에 보탬이 되려고'를 응답한 227명에 대해 연령별로 살펴보면, 만35~49세 70.0%, 만19~34세 21.1%, 만50~64세 8.8% 순으로 집계됨
  - '생활비에 보탬이 되려고'를 응답한 227명에 대해 지역별로 살펴보면, 동 지역 69.6%, 읍 지역 15.9%, 면 지역 14.5% 순으로 집계됨
- 장래 근로에 대한 희망 이유 중 '건강이 허락하는 한 일하고 싶어서/일하는 즐거움 때문에' 응답자 또한 만35~49세와 동 지역에서 다른 그룹에 비해 높은 비율을 차지함
  - '건강이 허락하는 한 일하고 싶어서/일하는 즐거움 때문에'를 응답한 106명에 대해 연령별로 살펴보면, 만35~49세 64.2%, 만50~64세 23.6%, 만19~34세 11.3%, 만65세 이상 0.9% 순으로 집계됨

- ‘건강이 허락하는 한 일하고 싶어서/일하는 즐거움 때문에’를 응답한 106명에 대해 연령별로 살펴보면, 동 지역 69.8%, 읍 지역 16.0%, 면 지역 14.2% 순으로 집계됨

[표 4-39] 경력단절 경험 여성 연령·거주지별 장래 근로에 대한 희망 이유

(N=574, 단위: 명, %)

구 분	전체 (%)	연 령				거 주 지			
		만19~34세	만35~49세	만50~64세	만65세 이상	읍	면	동	
		사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	
전체 (%)	574 (100.0) (100.0)	102 (17.8) (100.0)	398 (69.3) (100.0)	73 (12.7) (100.0)	1 (0.2) (100.0)	88 (15.3) (100.0)	73 (12.7) (100.0)	413 (72.0) (100.0)	
장래 근로에 대한 희망 이유	생계유지를 위해서	100 (100.0) (17.4)	19 (19.0) (18.6)	64 (64.0) (16.1)	17 (17.0) (23.3)	0	20 (20.0) (22.7)	17 (17.0) (23.3)	63 (63.0) (15.3)
	생활비에 보탬이 되려고	227 (100.0) (39.5)	48 (21.1) (47.1)	159 (70.0) (39.9)	20 (8.8) (27.4)	0	36 (15.9) (40.9)	33 (14.5) (45.2)	158 (69.6) (38.3)
	저축을 위해서	21 (100.0) (3.7)	3 (14.3) (2.9)	16 (76.2) (4.0)	2 (9.5) (2.7)	0	2 (9.5) (2.3)	1 (4.8) (1.4)	18 (85.7) (4.4)
	자신의 발전을 위해	100 (100.0) (17.4)	13 (13.0) (12.7)	80 (80.0) (20.1)	7 (7.0) (9.6)	0	11 (11.0) (12.5)	6 (6.0) (8.2)	83 (83.0) (20.1)
	건강이 허락하는 한 일하고 싶어서/일하는 즐거움 때문에	106 (100.0) (18.5)	12 (11.3) (11.8)	68 (64.2) (17.1)	25 (23.6) (34.2)	1 (0.9) (100.0)	17 (16.0) (19.3)	15 (14.2) (20.5)	74 (69.8) (17.9)
	집에 있으면 무료하여/시간을 보내기 위해	20 (100.0) (3.5)	7 (35.0) (6.9)	11 (55.0) (2.8)	2 (10.0) (2.7)	0	2 (10.0) (2.3)	1 (5.0) (1.4)	17 (85.0) (4.1)

□ 연령·거주지별 창업 선택 이유

- (총괄) 희망 일자리 유형을 묻는 설문에서 ‘자영업(창업)’을 응답한 54명의 응답자에 대해 분석함. 창업 선택 이유는 ‘일과 가정을 병행하기 위해서’가 35.2%(19명)로 가장 높은 비율을 차지하였고, ‘자영업(창업)하고 싶은 업종이 있어서’가 27.8%(15명), ‘직장에 얽매이기 싫어서(시간을 자유롭게 활용하고 싶어서)’가 13.0%(7명)를 차지함
- 창업 선택 이유 중 ‘일과 가정을 병행하기 위해서’ 응답자는 만35~49세와 동 지역에서 다른 그룹에 비해 높은 비율을 차지함

- '일과 가정을 병행하기 위해서'를 응답한 19명에 대해 연령별로 살펴보면, 만35~49세 73.7%, 만19~34세 21.1%, 만50~64세 5.3% 순으로 집계됨
- '일과 가정을 병행하기 위해서'를 응답한 19명에 대해 지역별로 살펴보면, 동 지역 73.7%, 읍 지역 15.8%, 면 지역 10.5% 순으로 집계됨
- 창업 선택 이유 중 '자영업(창업)하고 싶은 업종이 있어서' 응답자 또한 만35~49세와 동 지역에서 다른 그룹에 비해 높은 비율을 차지함
- '자영업(창업)하고 싶은 업종이 있어서'를 응답한 15명에 대해 연령별로 살펴보면, 만35~49세 66.7%, 만19~34세 26.7%, 만50~64세 6.7% 순으로 집계됨
- '자영업(창업)하고 싶은 업종이 있어서'를 응답한 15명에 대해 지역별로 살펴보면, 동 지역 86.7%, 읍 지역 13.3% 순으로 집계됨

**[표 4-40] 경력단절 경험 여성 연령·거주지별 창업 선택 이유**

(N=54, 단위: 명, %)

구 분	전체 (%)	연 령			거 주 지			
		만19~34세	만35~49세	만50~64세	읍	면	동	
		사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	
전체 (%)	54 (100.0)	14 (25.9)	35 (64.8)	5 (9.3)	7 (13.0)	5 (9.3)	42 (77.8)	
창업 선택 이유	자영업(창업)하고 싶은 업종이 있어서	15 (27.8)	4 (8.6)	10 (28.6)	1 (2.0)	2 (28.6)	13 (31.0)	
	직장에 열매이기 싫어서 (시간을 자유롭게 활용하고 싶어서)	7 (13.0)	2 (4.3)	5 (14.3)	0	2 (28.6)	4 (9.5)	
	가족 사업에 참여하거나 물려받아서	2 (3.7)	1 (7.1)	1 (2.9)	0	0	1 (2.4)	
	연령에 구애받지 않아서	4 (7.4)	1 (7.1)	3 (8.6)	0	0	4 (9.5)	
	일과 가정을 병행하기 위해서	19 (35.2)	4 (8.6)	14 (40.0)	1 (2.0)	3 (42.9)	2 (4.0)	14 (33.3)
	일한 만큼 소득을 올릴 수 있어서	5 (9.3)	1 (7.1)	2 (5.7)	2 (4.0)	0	1 (2.0)	4 (9.5)
	직업적 특성에 의해서(개인과의 등)	2 (3.7)	1 (7.1)	0	1 (2.0)	0	0	2 (4.8)

#### 4) 취업/창업 희망 수입

##### □ 연령·거주지별 월평균 희망 임금

- (총괄) 월평균 희망 임금은 ‘200만원 이상~300만원 미만’이 50.4%(140명)로 가장 높은 비율을 차지하였고, ‘100만원 이상~200만원 미만’이 33.8%(94명), ‘300만원 이상~400만원 미만’이 11.2%(31명)를 차지함
  - 희망 일자리 유형 설문 문항에서 ‘취업’을 응답한 278명의 응답자에 대해 분석하였으며, 월평균 희망 임금을 범주화하여 구분함
- 희망 임금 중 ‘200만원 이상~300만원 미만’ 응답자는 만35~49세와 동 지역에서 다른 그룹에 비해 높은 비율을 차지함
  - ‘200만원 이상~300만원 미만’을 응답한 140명에 대해 연령별로 살펴보면, 만35~49세 64.3%, 만19~34세 25.7%, 만50~64세 10.0% 순으로 집계됨
  - ‘200만원 이상~300만원 미만’을 응답한 140명에 대해 지역별로 살펴보면, 동 지역 78.6%, 읍 지역 12.1%, 면 지역 9.3% 순으로 집계됨

[표 4-41] 경력단절 경험 여성 연령·거주지별 월평균 희망 임금

(N=278, 단위: 명, %)

구 분	전체 (%)	연 령				거 주 지			
		만19 ~34세	만35 ~49세	만50 ~64세	만65세 이상	읍	면	동	
		사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	
전체 (%)	278 (100.0) (100.0)	64 (23.0) (100.0)	178 (64.0) (100.0)	35 (12.6) (100.0)	1 (0.4) (100.0)	40 (14.4) (100.0)	22 (7.9) (100.0)	216 (77.7) (100.0)	
희망 임금	100만원 미만	5 (100.0) (1.8)	4 (80.0) (2.2)	1 (20.0) (2.9)	0	0	1 (20.0) (4.5)	4 (80.0) (1.9)	
	100만원 이상 ~200만원 미만	94 (100.0) (33.8)	15 (16.0) (23.4)	62 (66.0) (34.8)	16 (17.0) (45.7)	1 (1.1) (100.0)	17 (18.1) (42.5)	7 (7.4) (31.8)	70 (74.5) (32.4)
	200만원 이상 ~300만원 미만	140 (100.0) (50.4)	36 (25.7) (56.3)	90 (64.3) (50.6)	14 (10.0) (40.0)	0	17 (12.1) (42.5)	13 (9.3) (59.1)	110 (78.6) (50.9)
	300만원 이상 ~400만원 미만	31 (100.0) (11.2)	11 (35.5) (17.2)	18 (58.1) (10.1)	2 (6.5) (5.7)	0	5 (16.1) (12.5)	0	26 (83.9) (12.0)
	400만원 이상 ~500만원 미만	3 (100.0) (1.1)	1 (33.3) (1.6)	2 (66.7) (1.1)	0	0	0	1 (33.3) (4.5)	2 (66.7) (0.9)
	500만원 이상	5 (100.0) (1.8)	1 (20.0) (1.6)	2 (40.0) (1.1)	2 (40.0) (5.7)	0	1 (20.0) (2.5)	0	4 (80.0) (1.9)

- 희망 임금 중 ‘100만원 이상~200만원 미만’ 응답자 또한 만35~49세와 동 지역에서 다른 그룹에 비해 높은 비율을 차지함
  - ‘100만원 이상~200만원 미만’을 응답한 94명에 대해 연령별로 살펴보면, 만35~49세 66.0%, 만50~64세 17.0%, 만19~34세 16.0%, 만65세 이상 1.1% 순으로 집계됨
  - ‘100만원 이상~200만원 미만’을 응답한 94명에 대해 지역별로 살펴보면, 동 지역 74.5%, 읍 지역 18.1%, 면 지역 7.4% 순으로 집계됨

## 5) 취업/창업 고려사항

### 연령·거주지별 일자리 선택 시 고려사항

- (총괄) 일자리 선택 시 고려사항은 ‘나의 적성과 전공, 경력, 능력에 맞는 업무’가 36.7%(102명)로 가장 높은 비율을 차지하였고, ‘가정생활을 유지하기 위한 근무 여건(유연근무제, 육아휴직 활용 등)’ 25.2%(70명), ‘근로시간(정시퇴근 포함) 및 업무량’ 12.2%(34명)를 차지함
  - 희망 일자리 유형 설문 문항에서 ‘취업’을 응답한 278명의 응답자에 대해 분석함
- 일자리 선택 시 고려사항 중 ‘나의 적성과 전공, 경력, 능력에 맞는 업무’ 응답자는 만35~49세와 동 지역에서 다른 그룹에 비해 높은 비율을 차지함
  - ‘나의 적성과 전공, 경력, 능력에 맞는 업무’를 응답한 102명에 대해 연령별로 살펴보면, 만35~49세 62.7%, 만19~34세 22.5%, 만50~64세 13.7%, 만65세 이상 1.0% 순으로 집계됨
  - ‘나의 적성과 전공, 경력, 능력에 맞는 업무’를 응답한 102명에 대해 지역별로 살펴보면, 동 지역 80.4%, 읍 지역 12.7%, 면 지역 6.9% 순으로 집계됨
- 일자리 선택 시 고려사항 중 ‘가정생활을 유지하기 위한 근무 여건(유연근무제, 육아휴직 활용 등)’ 응답자 또한 만35~49세와 동 지역에서 다른 그룹에 비해 높은 비율을 차지함
  - ‘가정생활을 유지하기 위한 근무 여건(유연근무제, 육아휴직 활용 등)’을 응답한 70명에 대해 연령별로 살펴보면, 만35~49세 65.7%, 만19~34세 30.0%, 만50~64세 4.3% 순으로 집계됨

- ‘가정생활을 유지하기 위한 근무 여건(유연근무제, 육아휴직 활용 등)’을 응답한 70명에 대해 지역별로 살펴보면, 동 지역 75.7%, 읍 지역 12.9%, 면 지역 11.4% 순으로 집계됨

[표 4-42] 경력단절 경험 여성 연령·거주지별 일자리 선택 시 고려사항

(N=278, 단위: 명, %)

구 분	전체 (%)	연 령				거 주 지			
		만19~34세	만35~49세	만50~64세	만65세 이상	읍	면	동	
		사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	
전체 (%)	278 (100.0)	64 (23.0)	178 (64.0)	35 (12.6)	1 (0.4)	40 (14.4)	22 (7.9)	216 (77.7)	
일자리 선택 시 고려사항	나의 적성과 전공, 경력, 능력에 맞는 업무	102 (36.7)	23 (35.9)	64 (36.0)	14 (40.0)	1 (100.0)	13 (32.5)	7 (31.8)	82 (80.4)
	임금	28 (10.1)	7 (10.9)	16 (9.0)	5 (14.3)	0	6 (15.0)	3 (13.6)	19 (8.8)
	고용의 안정성	16 (5.8)	3 (4.7)	10 (5.6)	3 (8.6)	0	4 (10.0)	0	12 (5.6)
	근로시간 (정시퇴근 포함) 및 업무량	34 (12.2)	5 (7.8)	24 (13.5)	5 (14.3)	0	5 (12.5)	1 (4.5)	28 (13.0)
	일의 내용 (사무직/생산직 등)	12 (4.3)	3 (4.7)	6 (3.4)	3 (8.6)	0	1 (2.5)	1 (4.5)	10 (4.6)
	가정생활을 유지하기 위한 근무 여건(유연근무제, 육아휴직 활용 등)	70 (25.2)	21 (32.8)	46 (25.8)	3 (8.6)	0	9 (22.5)	8 (36.4)	53 (24.5)
	회사의 규모, 인지도 등	1 (0.4)	0	1 (0.6)	0	0	0	0	1 (0.5)
	출퇴근 편의(시간, 거리)	15 (5.4)	2 (3.1)	11 (73.3)	2 (13.3)	0	2 (5.0)	2 (9.1)	11 (5.1)

## 6) 취업 희망 직종

### 연령·거주지별 희망 직업 산업 코드 분류

- (총괄) 희망 직업 산업 코드 분류는 ‘교육 서비스업(85)’ 및 ‘보건업 및 사회복지 서비스업(86~87)’이 각각 23.5%(78명), ‘숙박 및 음식점업(55~56)’ 9.6%(32명), ‘제조업(10~34)’ 및 ‘도매 및 소매업(45~47)’이 각각 8.1%(27명)를 차지함

- 일자리 희망 여부 설문 문항에 ‘희망함’을 응답한 332명의 응답자에 대해 분석함

[표 4-43] 경력단절 경험 여성 연령·거주지별 희망 직업 산업 코드 분류

(N=332, 단위: 명, %)

구 분	전체 (%)	연 령				거 주 지			
		만19~34세 사례수 (%)	만35~49세 사례수 (%)	만50~64세 사례수 (%)	만65세 이상 사례수 (%)	읍 사례수 (%)	면 사례수 (%)	동 사례수 (%)	
전체 (%)	332 (100.0)	78 (23.5)	213 (64.2)	40 (12.0)	1 (0.3)	47 (14.2)	27 (8.1)	258 (77.7)	
희망 직업	모든 산업(잘 모름 포함)	3 (100.0)	1 (33.3)	2 (66.7)	0	0	0	3 (100.0)	
	제조업(10~34)	27 (100.0)	5 (18.5)	21 (77.8)	1 (3.7)	0	8 (29.6)	4 (14.8)	15 (55.6)
	수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업(36~39)	2 (100.0)	1 (50.0)	1 (50.0)	0	0	0	0	2 (100.0)
	건설업(41~42)	5 (100.0)	2 (40.0)	3 (60.0)	0	0	0	1 (20.0)	4 (80.0)
	도매 및 소매업(45~47)	27 (100.0)	6 (22.2)	15 (55.6)	6 (22.2)	0	5 (18.5)	2 (7.4)	20 (74.1)
	운수 및 창고업(49~52)	1 (100.0)	0	1 (100.0)	0	0	0	0	1 (100.0)
	숙박 및 음식점업(55~56)	32 (100.0)	7 (21.9)	21 (65.6)	3 (9.4)	1 (3.1)	6 (18.8)	5 (15.6)	21 (65.6)
	정보통신업(58~63)	5 (100.0)	2 (40.0)	3 (60.0)	0	0	0	0	5 (100.0)
	금융 및 보험업(64~66)	4 (100.0)	1 (25.0)	3 (75.0)	0	0	0	0	4 (100.0)
	부동산업(68)	8 (100.0)	1 (12.5)	4 (50.0)	3 (37.5)	0	3 (37.5)	0	5 (62.5)
	전문, 과학 및 기술 서비스업(70~73)	15 (100.0)	3 (20.0)	9 (60.0)	3 (20.0)	0	3 (20.0)	1 (6.7)	11 (73.3)
	사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업(74~76)	2 (100.0)	0	2 (100.0)	0	0	0	0	2 (100.0)
	공공 행정, 국방 및 사회보장 행정(84)	22 (100.0)	10 (45.5)	8 (36.4)	4 (18.2)	0	3 (13.6)	0	19 (86.4)
	교육 서비스업(85)	78 (100.0)	17 (23.5)	53 (67.9)	8 (10.3)	0	4 (5.1)	2 (2.6)	72 (92.3)
	보건업 및 사회복지 서비스업(86~87)	78 (100.0)	18 (23.1)	49 (62.8)	11 (14.1)	0	12 (15.4)	7 (9.0)	59 (75.6)
	예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업(90~91)	7 (100.0)	1 (14.3)	6 (85.7)	0	0	2 (28.6)	0	5 (71.4)
	협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업(94~96)	16 (100.0)	3 (18.8)	12 (75.0)	1 (6.3)	0	1 (6.3)	5 (31.3)	10 (62.5)

- 희망 직업 산업 코드 분류 중 ‘교육 서비스업(85)’ 응답자는 만35~49세와 동 지역에서 다른 그룹에 비해 높은 비율을 차지함
  - ‘교육 서비스업(85)’을 응답한 78명에 대해 연령별로 살펴보면, 만35~49세 67.9%, 만19~34세 21.8%, 만50~64세 10.3% 순으로 집계됨
  - ‘교육 서비스업(85)’을 응답한 78명에 대해 지역별로 살펴보면, 동 지역 92.3%, 읍 지역 5.1%, 면 지역 2.6% 순으로 집계됨
- 희망 직업 산업 코드 분류 중 ‘보건업 및 사회복지 서비스업(86~87)’ 응답자 또한 만35~49세와 동 지역에서 다른 그룹에 비해 높은 비율을 차지함
  - ‘보건업 및 사회복지 서비스업(86~87)’을 응답한 78명에 대해 연령별로 살펴보면, 만35~49세 62.8%, 만19~34세 23.1%, 만50~64세 14.1% 순으로 집계됨
  - ‘보건업 및 사회복지 서비스업(86~87)’을 응답한 78명에 대해 지역별로 살펴보면, 동 지역 75.6%, 읍 지역 15.4%, 면 지역 9.0% 순으로 집계됨

#### □ 연령·거주지별 희망 직장 유형

- (총괄) 희망 직장 유형은 ‘개인사업체’ 39.9%(111명), ‘비영리 기관이나 단체’ 24.5%(68명), ‘국가 및 지방자치단체’ 12.9%(36명)를 차지함
  - 희망 일자리 유형 설문 문항에서 ‘취업’을 응답한 278명의 응답자에 대해 분석함
- 희망 직장 유형 중 ‘개인사업체’ 응답자는 만35~49세와 동 지역에서 다른 그룹에 비해 높은 비율을 차지함
  - ‘개인사업체’를 응답한 111명에 대해 연령별로 살펴보면, 만35~49세 70.3%, 만19~34세 및 만50~64세가 각각 14.4%, 만65세 이상 0.9% 순으로 집계됨
  - ‘개인사업체’를 응답한 111명에 대해 지역별로 살펴보면, 동 지역 73.0%, 읍 지역 15.3%, 면 지역 11.7% 순으로 집계됨
- 희망 직장 유형 중 ‘비영리 기관이나 단체’ 응답자 또한 만35~49세와 동 지역에서 다른 그룹에 비해 높은 비율을 차지함
  - ‘비영리 기관이나 단체’를 응답한 68명에 대해 연령별로 살펴보면, 만35~49세 64.7%, 만19~34세 23.5%, 만50~64세 11.8% 순으로 집계됨
  - ‘비영리 기관이나 단체’를 응답한 68명에 대해 지역별로 살펴보면, 동 지역 86.8%, 읍 지역 8.8%, 면 지역 4.4% 순으로 집계됨

[표 4-44] 경력단절 경험 여성 연령·거주지별 희망 직장 유형

(N=278, 단위: 명, %)

구 분	전체 (%)	연 령				거 주 지			
		만19 ~34세	만35 ~49세	만50 ~64세	만65세 이상	읍	면	동	
		사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	
전체 (%)	278 (100.0) (100.0)	64 (23.0) (100.0)	178 (64.0) (100.0)	35 (12.6) (100.0)	1 (0.4) (100.0)	40 (14.4) (100.0)	22 (7.9) (100.0)	216 (77.7) (100.0)	
희망 직장의 유형	국가 및 지방자치단체	36 (100.0) (12.9)	11 (30.6) (17.2)	19 (52.8) (10.7)	6 (16.7) (17.1)	0	7 (19.4) (17.5)	1 (2.8) (4.5)	28 (77.8) (13.0)
	공기업(공사, 공단)	18 (100.0) (6.5)	8 (44.4) (12.5)	9 (50.0) (5.1)	1 (5.6) (2.9)	0	1 (5.6) (2.5)	2 (11.1) (9.1)	15 (83.3) (6.9)
	비영리 기관이나 단체	68 (100.0) (24.5)	16 (23.5) (25.0)	44 (64.7) (24.7)	8 (11.8) (22.9)	0	6 (8.8) (15.0)	3 (4.4) (13.6)	59 (86.8) (27.3)
	대기업	11 (100.0) (4.0)	4 (36.4) (6.3)	7 (63.6) (3.9)	0	0	1 (9.1) (2.5)	0	10 (90.9) (4.6)
	중소기업	34 (100.0) (12.2)	9 (26.5) (14.1)	21 (61.8) (11.8)	4 (11.8) (11.4)	0	8 (23.5) (20.0)	3 (8.8) (13.6)	23 (67.6) (10.6)
	개인사업체	111 (100.0) (39.9)	16 (14.4) (25.0)	78 (70.3) (43.8)	16 (14.4) (45.7)	1 (0.9) (100.0)	17 (15.3) (42.5)	13 (11.7) (59.1)	81 (73.0) (37.5)

## 7) 취업 희망 근로 형태

### 연령·거주지별 희망 고용 형태

- (총괄) 희망 고용 형태는 ‘시간제’ 66.2%(184명), ‘전일제’ 33.8%(94명)를 차지함
  - 희망 일자리 유형 설문 문항에서 ‘취업’을 응답한 278명의 응답자에 대해 분석함
- 희망 고용 형태 중 ‘시간제’ 응답자는 만35~49세와 동 지역에서 다른 그룹에 비해 높은 비율을 차지함
  - ‘시간제’를 응답한 184명에 대해 연령별로 살펴보면, 만35~49세 68.5%, 만19~34세 19.6%, 만50~64세 11.4%, 만65세 이상 0.5% 순으로 집계됨
  - ‘시간제’를 응답한 184명에 대해 지역별로 살펴보면, 동 지역 79.9%, 읍 지역 11.4%, 면 지역 8.7% 순으로 집계됨
- 희망 고용 형태 중 ‘전일제’ 응답자 또한 만35~49세와 동 지역에서 다른 그룹에 비해 높은 비율을 차지함

- ‘전일제’를 응답한 94명에 대해 연령별로 살펴보면, 만35~49세 55.3%, 만19~34세 29.8%, 만50~64세 14.9% 순으로 집계됨
- ‘전일제’를 응답한 94명에 대해 지역별로 살펴보면, 동 지역 73.4%, 읍 지역 20.2%, 면 지역 6.4% 순으로 집계됨

[표 4-45] 경력단절 경험 여성 연령·거주지별 희망 고용 형태

(N=278, 단위: 명, %)

구 분		전체 (%)	희망 고용 형태	
			전일제	시간제
			사례수 (%)	사례수 (%)
전체 (%)		278 (100.0) (100.0)	94 (33.8) (100.0)	184 (66.2) (100.0)
연령	만19~34세	64 (100.0) (23.0)	28 (43.8) (29.8)	36 (56.3) (19.6)
	만35~49세	178 (100.0) (64.0)	52 (29.2) (55.3)	126 (70.8) (68.5)
	만50~64세	35 (100.0) (12.6)	14 (40.0) (14.9)	21 (60.0) (11.4)
	만65세 이상	1 (100.0) (0.4)	0	1 (100.0) (0.5)
거주지	읍	40 (100.0) (14.4)	19 (47.5) (20.2)	21 (52.5) (11.4)
	면	22 (100.0) (7.9)	6 (27.3) (6.4)	16 (72.7) (8.7)
	동	216 (100.0) (77.7)	69 (31.9) (73.4)	147 (68.1) (79.9)

## 8) 취업 시 시간제 일자리 선택 이유

### 연령·거주지별 시간제 일자리 선택 이유

- (총괄) 시간제 일자리 선택 이유는 ‘육아·가사·자녀교육·가족을 돌보아야 하기 때문에’ 84.2%(155명), ‘나의 건강 때문에’ 7.6%(14명), ‘근무시간을 탄력적으로 조절할 수 있어서’ 4.3%(8명)를 차지함

- 희망 고용 형태 설문 문항에서 ‘시간제’를 응답한 184명의 응답자에 대해 분석함

- 시간제 일자리 선택 이유 중 ‘육아·가사·자녀교육·가족을 돌보아야 하기 때문에’ 응답자는 만35~49세와 동 지역에서 다른 그룹에 비해 높은 비율을 차지함
  - ‘육아·가사·자녀교육·가족을 돌보아야 하기 때문에’를 응답한 155명에 대해 연령별로 살펴보면, 만35~49세 72.9%, 만19~34세 21.3%, 만50~64세 5.8% 순으로 집계됨
  - ‘육아·가사·자녀교육·가족을 돌보아야 하기 때문에’를 응답한 155명에 대해 지역별로 살펴보면, 동 지역 80.6%, 읍 지역 11.0%, 면 지역 8.4% 순으로 집계됨

**[표 4-46] 경력단절 경험 여성 연령·거주지별 시간제 일자리 선택 이유**

(N=184, 단위: 명, %)

구 분	전체 (%)	연 령				거 주 지			
		만19~34세	만35~49세	만50~64세	만65세 이상	읍	면	동	
		사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	
전체 (%)	184 (100.0)	36 (19.6)	126 (68.5)	21 (11.4)	1 (0.5)	21 (11.4)	16 (8.7)	147 (79.9)	
시간제 일자리 선택 이유	육아·가사·자녀교육·가족을 돌보아야 하기 때문에	155 (84.2)	33 (91.7)	113 (72.9)	9 (42.9)	0	17 (81.0)	13 (81.3)	125 (85.0)
	학업, 직업훈련, 취업 준비 등과 병행하기 위하여	3 (1.6)	0	2 (66.7)	1 (4.8)	0	1 (4.8)	1 (6.3)	1 (33.3)
	현재 하고 있는 일과 병행하기 위하여	1 (0.5)	1 (2.8)	0	0	0	0	0	1 (100.0)
	근무시간을 탄력적으로 조절할 수 있어서	8 (4.3)	1 (2.8)	2 (1.6)	4 (19.0)	1 (100.0)	2 (9.5)	0	6 (75.0)
	시간제 외에는 원하는 일자리가 없을 것 같아서	2 (1.1)	0	1 (50.0)	1 (4.8)	0	0	0	2 (100.0)
	경력을 쌓아 다음 직장으로 이동하기 위하여	1 (0.5)	0	1 (0.8)	0	0	0	0	1 (100.0)
	나의 건강 때문에	14 (7.6)	1 (2.8)	7 (5.6)	6 (28.6)	0	1 (4.8)	2 (12.5)	11 (78.6)

- 시간제 일자리 선택 이유 중 ‘근무시간을 탄력적으로 조절할 수 있어서’ 응답자는 만50~49세와 동 지역에서 다른 그룹에 비해 높은 비율을 차지함
  - ‘근무시간을 탄력적으로 조절할 수 있어서’를 응답한 8명에 대해 연령별로 살펴보면, 만50~64세 50.0%, 만35~49세 25.0%, 만19~34세 및 만65세 이상이 각각 12.5% 순으로 집계됨

- ‘근무시간을 탄력적으로 조절할 수 있어서’를 응답한 8명에 대해 지역별로 살펴보면, 동 지역 75.0%, 읍 지역 25.0% 순으로 집계됨

## 9) 창업(프리랜서) 희망 이유

### □ 연령·거주지별 창업 선택 이유

○ (총괄) 창업 선택 이유는 ‘일과 가정을 병행하기 위해서’ 35.2%(19명), ‘자영업(창업)하고 싶은 업종이 있어서’ 27.8%(15명), ‘직장에 얽매이기 싫어서(시간을 자유롭게 활용하고 싶어서)’ 13.0%(7명)를 차지함

- 희망 일자리 유형 설문 문항에서 ‘자영업(창업)’을 응답한 54명의 응답자에 대해 분석함

[표 4-47] 경력단절 경험 여성 연령·거주지별 창업 선택 이유

(N=54, 단위: 명, %)

구 분	전체 (%)	연 령			거 주 지			
		만19 ~34세	만35 ~49세	만50 ~64세	읍	면	동	
		사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	
전체 (%)	54 (100.0) (100.0)	14 (25.9) (100.0)	35 (64.8) (100.0)	5 (9.3) (100.0)	7 (13.0) (100.0)	5 (9.3) (100.0)	42 (77.8) (100.0)	
창업 선택 이유	자영업(창업)하고 싶은 업종이 있어서	15 (100.0) (27.8)	4 (26.7) (28.6)	10 (66.7) (28.6)	1 (6.7) (20.0)	2 (13.3) (28.6)	0 (0.0) (31.0)	13 (86.7) (31.0)
	직장에 얽매이기 싫어서(시간을 자유롭게 활용하고 싶어서)	7 (100.0) (13.0)	2 (28.6) (14.3)	5 (71.4) (14.3)	0 (0.0) (0.0)	2 (28.6) (28.6)	1 (14.3) (20.0)	4 (57.1) (9.5)
	가족 사업에 참여하거나 물려받아서	2 (100.0) (3.7)	1 (50.0) (7.1)	1 (50.0) (2.9)	0 (0.0) (0.0)	0 (0.0) (0.0)	1 (50.0) (20.2)	1 (50.0) (2.4)
	연령에 구애받지 않아서	4 (100.0) (7.4)	1 (25.0) (7.1)	3 (75.0) (8.6)	0 (0.0) (0.0)	0 (0.0) (0.0)	0 (0.0) (0.0)	4 (100.0) (9.5)
	일과 가정을 병행하기 위해서	19 (100.0) (35.2)	4 (21.1) (28.6)	14 (73.7) (40.0)	1 (5.3) (20.0)	3 (15.8) (42.9)	2 (10.5) (40.0)	14 (73.7) (33.3)
	일한 만큼 소득을 올릴 수 있어서	5 (100.0) (9.3)	1 (20.0) (7.1)	2 (40.0) (5.7)	2 (40.0) (40.0)	0 (0.0) (0.0)	1 (20.0) (20.0)	4 (80.0) (9.5)
	직업적 특성에 의해서(개인과의 등)	2 (100.0) (3.7)	1 (50.0) (7.1)	0 (0.0) (0.0)	1 (50.0) (20.0)	0 (0.0) (0.0)	0 (0.0) (0.0)	2 (100.0) (4.8)

- 창업 선택 이유 중 ‘일과 가정을 병행하기 위해서’ 응답자는 만35~49세와 동 지역에서 다른 그룹에 비해 높은 비율을 차지함
  - ‘일과 가정을 병행하기 위해서’를 응답한 19명에 대해 연령별로 살펴보면, 만35~49세 73.7%, 만19~34세 21.1%, 만50~64세 5.3% 순으로 집계됨
  - ‘일과 가정을 병행하기 위해서’를 응답한 19명에 대해 지역별로 살펴보면, 동 지역 73.7%, 읍 지역 15.8%, 면 지역 10.5% 순으로 집계됨
- 창업 선택 이유 중 ‘자영업(창업)하고 싶은 업종이 있어서’ 응답자 또한 만35~49세와 동 지역에서 다른 그룹에 비해 높은 비율을 차지함
  - ‘자영업(창업)하고 싶은 업종이 있어서’를 응답한 15명에 대해 연령별로 살펴보면, 만35~49세 66.7%, 만19~34세 26.7%, 만50~64세 6.7% 순으로 집계됨
  - ‘자영업(창업)하고 싶은 업종이 있어서’를 응답한 15명에 대해 지역별로 살펴보면, 동 지역 86.7%, 읍 지역 13.3% 순으로 집계됨

### 3. 향후 직업교육 훈련

#### 1) 직업교육 훈련 의향

##### 연령·거주지별 향후 직업교육 훈련 참가 의향

- (총괄) 직업교육 훈련 참가 의향은 ‘없음’ 51.1%(336명), ‘있음’ 48.9%(322명)를 차지함
  - 직업교육 훈련 경험 설문 문항에 응답한 658명의 응답자에 대해 분석함
- 직업교육 훈련 참가 의향 중 ‘없음’ 응답자는 만35~49세와 동 지역에서 다른 그룹에 비해 높은 비율을 차지함
  - ‘없음’을 응답한 336명에 대해 연령별로 살펴보면, 만35~49세 65.2%, 만19~34세 18.2%, 만50~64세 16.7% 순으로 집계됨
  - ‘없음’을 응답한 336명에 대해 지역별로 살펴보면, 동 지역 67.6%, 면 지역 17.0%, 읍 지역 15.5% 순으로 집계됨
- 직업교육 훈련 참가 의향 중 ‘있음’ 응답자 또한 만35~49세와 동 지역에서 다른 그룹에 비해 높은 비율을 차지함

- '있음'을 응답한 322명에 대해 연령별로 살펴보면, 만35~49세 71.7%, 만19~34세 18.0%, 만50~64세 9.9%, 만65세 이상 0.3% 순으로 집계됨
- '있음'을 응답한 322명에 대해 지역별로 살펴보면, 동 지역 77.6%, 읍 지역 13.4%, 면 지역 9.0% 순으로 집계됨

[표 4-48] 경력단절 경험 여성 연령·거주지별 향후 직업교육 훈련 참가 의향

(N=658, 단위: 명, %)

구 분		전체 (%)	향후 직업교육 훈련 참가 의향	
			있 음	없 음
			사례수 (%)	사례수 (%)
전체 (%)		658 (100.0) (100.0)	322 (48.9) (100.0)	336 (51.1) (100.0)
연령	만19~34세	119 (100.0) (18.1)	58 (48.7) (18.0)	61 (51.3) (18.2)
	만35~49세	450 (100.0) (68.4)	231 (51.3) (71.7)	219 (48.7) (65.2)
	만50~64세	88 (100.0) (13.4)	32 (36.4) (9.9)	56 (63.6) (16.7)
	만65세 이상	1 (100.0) (0.2)	1 (100.0) (0.3)	0
거주지	읍	95 (100.0) (14.4)	43 (45.3) (13.4)	52 (54.7) (15.5)
	면	86 (100.0) (13.1)	29 (33.7) (9.0)	57 (66.3) (17.0)
	동	477 (100.0) (72.5)	250 (52.4) (77.6)	227 (47.6) (67.6)

## 2) 직업교육 훈련 희망 이유

### 연령·거주지별 향후 직업교육 훈련 목적

- (총괄) 직업교육 훈련 목적은 '취업하기 위해서' 64.6%(208명), '자영업(창업)하기 위해서' 22.0%(71명), '이직(전직)하기 위해서' 11.5%(37명)를 차지함
  - 직업교육 훈련 참가 의향 설문 문항에서 '있음'을 응답한 322명의 응답자에 대해 분석함
- 직업교육 훈련 목적 중 '취업하기 위해서' 응답자는 만35~49세와 동 지역에서 다른 그룹에 비해 높은 비율을 차지함

- '취업하기 위해서'를 응답한 208명에 대해 연령별로 살펴보면, 만35~49세 71.2%, 만19~34세 17.8%, 만50~64세 10.6%, 만65세 이상 0.5% 순으로 집계됨
- '취업하기 위해서'를 응답한 208명에 대해 지역별로 살펴보면, 동 지역 77.9%, 읍 지역 13.0%, 면 지역 9.1% 순으로 집계됨
- 직업교육 훈련 목적 중 '자영업(창업)하기 위해서' 응답자 또한 만35~49세와 동 지역에서 다른 그룹에 비해 높은 비율을 차지함
- '자영업(창업)하기 위해서'를 응답한 71명에 대해 연령별로 살펴보면, 만35~49세 73.2%, 만19~34세 16.9%, 만50~64세 9.9% 순으로 집계됨
- '자영업(창업)하기 위해서'를 응답한 71명에 대해 지역별로 살펴보면, 동 지역 78.9%, 읍 지역 12.7%, 면 지역 8.5% 순으로 집계됨

**[표 4-49] 경력단절 경험 여성 연령·거주지별 향후 직업교육 훈련 목적**

(N=322, 단위: 명, %)

구 분	전체 (%)	연 령				거 주 지			
		만19~34세	만35~49세	만50~64세	만65세 이상	읍	면	동	
		사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	
전체 (%)	322 (100.0)	58 (18.0)	231 (71.7)	32 (9.9)	1 (0.3)	43 (13.4)	29 (9.0)	250 (77.6)	
직업교육 훈련 목적	취업하기 위해서	208 (100.0)	37 (17.8)	148 (71.2)	22 (10.6)	1 (0.5)	27 (13.0)	19 (9.1)	162 (77.9)
	이직(전직)하기 위해서	37 (100.0)	8 (21.6)	26 (70.3)	3 (8.1)	0	6 (16.2)	4 (10.8)	27 (73.0)
	자영업(창업)하기 위해서	71 (100.0)	12 (16.9)	52 (73.2)	7 (9.9)	0	9 (12.7)	6 (8.5)	56 (78.9)
	기타	6 (100.0)	1 (16.7)	5 (83.3)	0	0	1 (16.7)	0	5 (83.3)

### 3) 직업교육 훈련 희망 직종

연령·거주지별 직업교육 훈련 내용(직종)

- (총괄) 직업교육 훈련 내용(직종)은 '조리 및 음식 서비스(바리스타, 요리, 제과제빵 등)' 22.7%(73명), '행정 및 사무(세무, 회계 자격증 등)' 및 '상담

및 복지 관련(상담사, 사회복지사, 요양보호사 등)'이 각각 16.5%(53명), '컴퓨터 관련' 15.8%(51명)를 차지함

- 직업교육 훈련 참가 의향 설문 문항에서 '있음'을 응답한 322명의 응답자에 대해 분석함

**[표 4-50] 경력단절 경험 여성 연령·거주지별 직업교육 훈련 내용(직종)**

(N=322, 단위: 명, %)

구분	전체 (%)	연령				거주지			
		만19~34세	만35~49세	만50~64세	만65세 이상	읍	면	동	
		사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	
전체 (%)	322 (100.0)	58 (18.0)	231 (71.7)	32 (9.9)	1 (0.3)	43 (13.4)	29 (9.0)	250 (77.6)	
직업교육 훈련 내용	컴퓨터 관련	51 (15.8)	7 (12.1)	35 (15.2)	8 (25.0)	1 (100.0)	6 (14.0)	4 (13.8)	41 (80.4)
	조리 및 음식 서비스 (바리스타, 요리, 제과제빵 등)	73 (22.7)	16 (27.6)	48 (20.8)	9 (28.1)	0	13 (30.2)	8 (27.6)	52 (71.2)
	행정 및 사무 (세무, 회계 자격증 등)	53 (16.5)	13 (22.4)	39 (16.9)	1 (3.1)	0	10 (23.3)	3 (10.3)	40 (75.5)
	상담 및 복지 관련(상담사, 사회복지사, 요양보호사 등)	53 (16.5)	6 (10.3)	39 (16.9)	8 (25.0)	0	7 (16.3)	7 (24.1)	39 (73.6)
	산업기술(건축, 전기, 중장비, 자동차 등)	3 (0.9)	0	2 (0.9)	1 (3.1)	0	1 (2.3)	1 (3.4)	1 (33.3)
	경영 관련 직무 (유통, 마케팅 등)	6 (1.9)	3 (5.2)	2 (0.9)	1 (3.1)	0	1 (2.3)	0	5 (83.3)
	예술, 미술, 공예 (음악, 디자인, 수공예 등)	36 (11.2)	6 (10.3)	28 (12.1)	2 (6.3)	0	3 (7.0)	3 (10.3)	30 (83.3)
	보육 및 기타 교육 관련(유아, 강의기법) 등	29 (9.0)	4 (6.9)	24 (10.4)	1 (3.1)	0	1 (2.3)	2 (6.9)	26 (89.7)
	외국어/소양/이미지/면접기법 등	8 (2.5)	1 (1.7)	6 (2.6)	1 (3.1)	0	0	0	8 (100.0)
	기타	10 (3.1)	2 (3.4)	8 (3.5)	0	0	1 (2.3)	1 (3.4)	8 (80.0)

○ 직업교육 훈련 내용(직종) 중 '조리 및 음식 서비스(바리스타, 요리, 제과제빵 등)' 응답자는 만35~49세와 동 지역에서 다른 그룹에 비해 높은 비율을 차지함

- ‘조리 및 음식 서비스(바리스타, 요리, 제과제빵 등)’를 응답한 73명에 대해 연령별로 살펴보면, 만35~49세 65.8%, 만19~34세 21.9%, 만50~64세 12.3% 순으로 집계됨
- ‘조리 및 음식 서비스(바리스타, 요리, 제과제빵 등)’를 응답한 73명에 대해 지역별로 살펴보면, 동 지역 71.2%, 읍 지역 17.8%, 면 지역 11.0% 순으로 집계됨
- 직업교육 훈련 내용(직종) 중 ‘행정 및 사무(세무, 회계 자격증 등)’ 응답자 또한 만35~49세와 동 지역에서 다른 그룹에 비해 높은 비율을 차지함
  - ‘행정 및 사무(세무, 회계 자격증 등)’를 응답한 53명에 대해 연령별로 살펴보면, 만35~49세 73.6%, 만19~34세 24.5%, 만50~64세 1.9% 순으로 집계됨
  - ‘행정 및 사무(세무, 회계 자격증 등)’를 응답한 53명에 대해 지역별로 살펴보면, 동 지역 75.5%, 읍 지역 18.9%, 면 지역 5.7% 순으로 집계됨
- 직업교육 훈련 내용(직종) 중 ‘상담 및 복지 관련(상담사, 사회복지사, 요양보호사 등)’ 응답자 또한 만35~49세와 동 지역에서 다른 그룹에 비해 높은 비율을 차지함
  - ‘상담 및 복지 관련(상담사, 사회복지사, 요양보호사 등)’에 응답한 53명에 대해 연령별로 살펴보면, 만35~49세 73.6%, 만50~64세 15.1%, 만19~34세 11.3% 순으로 집계됨
  - ‘상담 및 복지 관련(상담사, 사회복지사, 요양보호사 등)’에 응답한 53명에 대해 지역별로 살펴보면, 동 지역 73.6%, 읍 지역 및 면 지역 각각 13.2% 순으로 집계됨

## 4. 취업 여성의 경력 유지를 위해 바라는 정부 정책

### 1) 경력단절 예방을 위한 정책 수요

#### 연령·거주지별 경력단절 예방 정책

- (총괄) 경력단절 경험 여성 658명이 경력단절 예방을 위해서 필요하다고 생각하는 지원은 ‘출퇴근 시간 보장 및 유연근무제 활성화’ 28.6%(188명), ‘출산·육아휴직 활성화 등 가족 친화적 기업 문화 조성’ 22.3%(147명), ‘취업 알선, 일자리 정보 제공 등 취업 지원’ 17.8%(117명), ‘양질의 시간제 일자리 확대’ 13.7%(90명) 순으로 가장 높게 집계됨

[표 4-51] 경력단절 경험 여성 연령·거주지별 경력단절 예방 정책

(N=658, 단위: 명, %)

구 분	전체 (%)	연 령				거 주 지			
		만19 ~34세	만35 ~49세	만50 ~64세	만65세 이상	읍	면	동	
		사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	
전체 (%)	658 (100.0)	119 (18.1)	450 (68.4)	88 (13.4)	1 (0.2)	95 (14.4)	86 (13.1)	477 (72.5)	
경력 단절 예방 정책	취업 알선, 일자리 정보 제공 등 취업 지원	117 (17.8)	18 (15.1)	80 (17.8)	19 (21.6)	0	20 (21.1)	19 (22.1)	78 (66.7)
	출산·육아휴직 활성화 등 가족 친화적 기업 문화 조성	147 (22.3)	30 (25.2)	97 (21.6)	19 (21.6)	1 (100.0)	24 (25.3)	12 (14.0)	111 (75.5)
	출퇴근 시간 보장 및 유연근무제 활성화	188 (28.6)	44 (37.0)	128 (28.4)	16 (18.2)	0	22 (23.2)	29 (33.7)	137 (72.9)
	양질의 시간제 일자리 확대	90 (13.7)	12 (10.1)	64 (14.2)	14 (15.9)	0	15 (15.8)	13 (15.1)	62 (68.9)
	야간 운영 보육시설 및 아이돌봄 서비스 확충	45 (6.8)	4 (3.4)	30 (6.7)	11 (12.5)	0	8 (8.4)	3 (3.5)	34 (75.6)
	지속적 직업능력개발훈련 지원	22 (3.3)	1 (0.8)	17 (3.8)	4 (4.5)	0	0	3 (3.5)	19 (86.4)
	성차별 인식개선 등을 위한 노력	3 (0.5)	1 (0.8)	1 (0.2)	1 (1.1)	0	0	0	3 (100.0)
	남성의 가사(육아)참여 확대 등 사회 분위기 조성	36 (5.5)	9 (7.6)	25 (5.6)	2 (2.3)	0	6 (6.3)	5 (5.8)	25 (69.4)
	비정규직 근로환경 및 처우개선	10 (1.5)	0	8 (1.8)	2 (2.3)	0	0	2 (2.3)	8 (80.0)

- (연령 집단별 특징) 연령별 경력단절 예방 정책을 살펴보면, ‘출퇴근 시간 보장 및 유연근무제 활성화’, ‘출산·육아휴직 활성화 등 가족 친화적 기업 문화 조성’순으로 가장 높게 나타난 그룹은 만19~34세 그룹 37.0%(44명), 25.2%(30명)이며, 만35~49세 그룹 또한 각각 28.4%(128명), 21.6%(97명)로 집계됨
- 이와 다르게 만50~64세 그룹은 ‘취업 알선, 일자리 정보 제공 등 취업 지원’의 비율이 ‘출산·육아휴직 활성화 등 가족 친화적 기업 문화 조성’의 비율과 동일한 비율 21.6%(19명)로 집계되어 본 분석 결과는 각 연령별 필요하다고 생각하는 경력단절 예방 정책은 ‘출산·육아휴직 활성화 등 가족 친화적 기업 문화 조성’이 가장 높은 것을 알 수 있음
  - 만65세 이상의 그룹 또한 적은 비율이지만 다른 연령 최다 응답과 같이 ‘출산·육아휴직 활성화 등 가족 친화적 기업 문화 조성’에 100.0%(1명)로 응답함
- (거주지별 특징) 거주지별로 살펴보면, ‘읍’의 경우 전체와 동일하게 ‘출산·육아휴직 활성화 등 가족 친화적 기업 문화 조성’이 25.3%(24명)로 최다 응답률을 보임
  - 하지만 ‘면’과 ‘동’의 경우 ‘출퇴근 시간 보장 및 유연근무제 활성화’가 각각 33.7%(29명), 28.7%(137명)로 최다 응답률을 보임
  - 이는 전체와 응답률에 있어 차이가 있지만 ‘출퇴근 시간 보장 및 유연근무제 활성화’가 출산 및 육아에 영향을 끼칠 수 있는 부분이 있어 본 문항의 응답률 또한 높은 것으로 사료됨

## 2) 취업/창업을 위해 바라는 정부 정책

### 연령·거주지별 세종시민 취업·창업 활성화 정책

- (총괄) 취업·창업 활성화 정책은 ‘시간선택제 일자리 등 다양한 유형의 일자리 확대’ 45.1%(297명), ‘새로운 일자리의 발굴 및 지속적 정보 제공’ 20.2%(133명), ‘여성 취업 지원을 위한 보육시설 및 서비스 확충’ 15.8%(104명)를 차지함

- 세종시민 취업·창업 활성화 정책 설문 문항에 응답한 658명의 응답자에 대해 분석함

[표 4-52] 경력단절 경험 여성 연령·거주지별 세종시민 취업·창업 활성화 정책

(N=658, 단위: 명, %)

구 분	전체 (%)	연 령				거 주 지			
		만19~34세	만35~49세	만50~64세	만65세 이상	읍	면	동	
		사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	사례수 (%)	
전체 (%)	658 (100.0) (100.0)	119 (18.1) (100.0)	450 (68.4) (100.0)	88 (13.4) (100.0)	1 (0.2) (100.0)	95 (14.4) (100.0)	86 (13.1) (100.0)	477 (72.5) (100.0)	
세종 시민 취업 ·창업 활성화 정책	시간선택제 일자리 등 다양한 유형의 일자리 확대	297 (100.0) (45.1)	61 (20.5) (51.3)	201 (67.7) (44.7)	34 (11.4) (38.6)	1 (0.3) (100.0)	38 (12.8) (40.0)	38 (12.8) (44.2)	221 (74.4) (46.3)
	직업교육 훈련의 활성화	40 (100.0) (6.1)	3 (7.5) (2.5)	30 (75.0) (6.7)	7 (17.5) (8.0)	0	4 (10.0) (4.2)	7 (17.5) (8.1)	29 (72.5) (6.1)
	새로운 일자리의 발굴 및 지속적 정보 제공	133 (100.0) (20.2)	19 (14.3) (16.0)	90 (67.7) (20.0)	24 (18.0) (27.3)	0	21 (15.8) (22.1)	19 (14.3) (22.1)	93 (69.9) (19.5)
	창업을 위한 컨설팅 자금 지원	27 (100.0) (4.1)	2 (7.4) (1.7)	19 (70.4) (4.2)	6 (22.2) (6.8)	0	8 (29.6) (8.4)	2 (7.4) (2.3)	17 (63.0) (3.6)
	시내 유치기업에 세종시민 우선 채용	32 (100.0) (4.9)	5 (15.6) (4.2)	22 (68.8) (4.9)	5 (15.6) (5.7)	0	2 (6.3) (2.1)	8 (25.0) (9.3)	22 (68.8) (4.6)
	청년층 취업 활성화를 위한 청년센터 설립	7 (100.0) (1.1)	1 (14.3) (0.8)	6 (85.7) (1.3)	0	0	1 (14.3) (1.1)	0	6 (85.7) (1.3)
	여성 취업 지원을 위한 보육시설 및 서비스 확충	104 (100.0) (15.8)	25 (24.0) (21.0)	72 (69.2) (16.0)	7 (6.7) (8.0)	0	18 (17.3) (18.9)	9 (8.7) (10.5)	77 (74.0) (16.1)
	고용센터 등의 취업 알선 지원	13 (100.0) (2.0)	2 (15.4) (1.7)	6 (46.2) (1.3)	5 (38.5) (5.7)	0	3 (23.1) (3.2)	3 (23.1) (3.5)	7 (53.8) (1.5)
	해외 취업 지원을 위한 훈련센터 운영	2 (100.0) (0.3)	0	2 (100.0) (0.4)	0	0	0	0	2 (100.0) (0.4)
	기타	3 (100.0) (0.5)	1 (33.3) (0.8)	2 (66.7) (0.4)	0	0	0	0	3 (100.0) (0.6)

○ 취업·창업 활성화 정책 중 ‘시간선택제 일자리 등 다양한 유형의 일자리 확대’ 응답자는 만35~49세와 동 지역에서 다른 그룹에 비해 높은 비율을 차지함

- ‘시간선택제 일자리 등 다양한 유형의 일자리 확대’를 응답한 297명에 대해 연령별로 살펴보면, 만35~49세 67.7%, 만19~34세 20.5%, 만50~64세 11.4%, 만65세 이상 0.3% 순으로 집계됨
- ‘시간선택제 일자리 등 다양한 유형의 일자리 확대’를 응답한 297명에 대해 지역별로 살펴보면, 동 지역 74.4%, 읍 지역 및 면 지역 각각 12.8% 순으로 집계됨
- 취업·창업 활성화 정책 중 ‘새로운 일자리의 발굴 및 지속적 정보 제공’ 응답자 또한 만35~49세와 동 지역에서 다른 그룹에 비해 높은 비율을 차지함
  - ‘새로운 일자리의 발굴 및 지속적 정보 제공’을 응답한 133명에 대해 연령별로 살펴보면, 만35~49세 67.7%, 만50~64세 18.0%, 만19~34세 14.3% 순으로 집계됨
  - ‘새로운 일자리의 발굴 및 지속적 정보 제공’을 응답한 133명에 대해 지역별로 살펴보면, 동 지역 69.9%, 읍 지역 15.8%, 면 지역 14.3% 순으로 집계됨
- 취업·창업 활성화 정책 중 ‘여성 취업 지원을 위한 보육시설 및 서비스 확충’ 응답자 또한 만35~49세와 동 지역에서 다른 그룹에 비해 높은 비율을 차지함
  - ‘여성 취업 지원을 위한 보육시설 및 서비스 확충’을 응답한 104명에 대해 연령별로 살펴보면, 만35~49세 69.2%, 만19~34세 24.0%, 만50~64세 6.7% 순으로 집계됨
  - ‘여성 취업 지원을 위한 보육시설 및 서비스 확충’을 응답한 104명에 대해 지역별로 살펴보면, 동 지역 74.0%, 읍 지역 17.3%, 면 지역 8.7% 순으로 집계됨

## 5절 일자리 인식 진단 결과 시사점

### 1. 세종시 일자리 인식 진단 결과 요약

#### 경력단절 경험 사유 분석의 시사점

- “여성 특정적 위험”에 따른 경력단절 경험 비율 높음
  - 경력단절 사유: 임신·출산 40.6%(267명), 결혼 28.0%(184명), 육아 20.5%(135명) 순
- 경력단절 경험 여성 중 구직이나 직업교육 훈련 경험이 저조함
- 향후 “자발적 경력단절 유지인가? 비자발적 경력단절 유지인가?” 심층 분석이 필요하며 이에 따른 정책 방향도 상이하게 설정할 필요가 있음
  - 자발적 경력단절인 경우, 양육권 보장을 위한 정책과 더불어 노동시장 복귀가 중장년 시기부터 이루어질 가능성에 대해 대비해야 할 것임
  - 비자발적 경력단절의 경우 경력 유지, 재취업 등을 위한 노동권과 근로 현장에서의 모성권 보호를 위한 정책 추진이 필요

#### (미취업자 대상) 구직활동 및 직업훈련 경험 관련 응답의 시사점

- 직업교육 훈련을 받지 않은 미취업자의 경우, ‘가사, 육아, 자녀교육의 부담’이 가장 큰 사유로 지목됨
- 반면, 직업교육 훈련 유경험자의 경우 긍정적 인식 매우 높게 나타나, **직업교육 훈련의 유용성에 대한 정책 홍보 활동이 적극적으로 이루어질 필요**가 있음을 보여줌
- 특히, 강사 및 교육내용의 전문성과 취·창업 적극적 연계 시 직업교육 훈련에 대한 만족도가 높게 나타남
  - 본인의 적성에 맞는 직업교육 훈련 선택을 할 수 있도록 지원이 필요함
  - 취업과 연계되는 직업교육 훈련과정 마련이 요구됨

□ (미취업자 대상) 구직경로와 방법, 일자리 고려사항 응답의 시사점

- 취업자의 경우 ‘공개채용시험’에 의한 노동시장 진입 비율이 높은 편임
- 응답자 연령이 많을수록 ‘공공직업알선기관’, 또는 ‘가족이나 친지의 소개 추천 등’과 같은 비공식적 구직방법을 활용하는 경우가 많음
- 따라서 신중년, 노년층을 대상으로 구직정보 접근성을 높이고, 다양한 채널을 통해 홍보할 필요가 있음
- 구직 등록 또는 응모를 통해 구직방법을 찾는 미취업자가 많은 만큼, 공공직업알선기관의 구인·구직 미스매치 해소를 위한 보다 적극적인 노력이 요구됨
- 세종시 경력단절 경험 여성은 ‘본인의 적성과 전공, 경력, 능력에 맞는 업무’에 대한 선호가 높은 동시에, ‘가정생활을 유지하기 위한 근무 여건’도 중요시함
  - 따라서 가족 친화적 근무환경 조성 및 일·생활 균형을 위한 제도의 실효성을 높여야 함
- 한편, 가사 및 자녀 양육, 보육의 어려움에 대한 인식이 높고, 일자리의 부족을 느끼며 스스로 제약 조건에 부딪힌다고 인식하고 있어 노동시장 진입 또는 재진입에 대한 부담이 상당한 것으로 여겨짐
  - 따라서 노동시장 복귀를 위한 심리상담 프로그램도 함께 고려할 필요가 있겠음

□ (임금근로자 대상) 임금근로자의 현재 일자리 상태 응답 분석의 시사점

- 세종시 일자리인식 실태조사 상의 경력단절 경험 여성의 현재 일자리 상태에 있는 251명의 응답 분석 결과, 여성 집중 분야로 대표되는 교육 서비스업과 보건 및 사회복지서비스가 1, 2순위를 차지함
  - 이 결과로 성별 직종 분리 현상이 두드러짐을 확인할 수 있음. 성별 직종 분리와 성별 임금 격차 수준이 결합 되어 관련 일자리의 어려움으로 연결되지 않도록, “윤석열 정부 국정과제 50. 공정한 노사관계 구축 및 양성평등 일자리 구현”을 위한 세종시 차원의 정책이 마련되어야 함
  - 1순위: 교육 서비스업(21.5%, 54명), 2순위: 보건업 및 사회복지 서비스업(20.3%, 51명)
- 대부분의 응답자의 일자리가 10인 미만의 소규모 사업체이며, 이 중 「근로기준법」 등의 적용이 어려운 5인 미만 사업체 종사자 비율도 높아 주의가 필요함

- 기존 일·가정양립 등을 위한 제도의 사각지대가 될 가능성이 높은 소규모 사업체를 대상으로 여성 친화적인 근로환경 조성을 위한 세종시만의 차별적인 일자리 대응 전략 모색이 필요함

○ 고학력 여성 비율이 높은 세종시 특성을 반영하듯, 전문가 및 관련 종사가 비율이 가장 높으며, 상용근로자 비율도 과반수를 넘음

○ 고용 형태의 경우도 전일제 비율이 시간제 비율보다 높으나 동 지역에서는 시간제 비율이 전일제 비율보다 높아 주의가 필요함

○ “왜 동 지역 거주 경력보유 여성의 시간제 비율이 높을까? 그리고 시간제 근무에 대해 왜 선호하는가?”에 대한 심층적인 원인 분석과 수요조사가 요구됨

- 현재 전체 응답자의 경력단절 사유 등을 고려하면 결혼, 자녀 출산, 양육을 원인으로 한 시간제 근무 선호 비율이 높을 것으로 추정됨

- 향후, 어떠한 직종의 시간제 근무를 선호하는지, 시간제 근무 형태를 장기적으로 유지하기 원하는가 등을 면밀히 살펴볼 필요가 있겠음

#### □ (미취업자 대상) 향후 취업 및 창업 의사에 관한 시사점

○ 미취업 상태인 경력단절 여성 중 일자리를 희망하는 비율이 매우 높음(73.3%). 특히, 자녀 양육기라고 할 수 있는 만35~49세 비율이 매우 높아 주목할 필요가 있음

○ “세종시 경력보유 여성의 희망 일자리 모형” 도출

- 본 연구에서 분석한 경력보유 여성 일자리 인식 및 수요조사 결과, 세종시 경력보유 여성들의 희망 일자리 모형은 “**월평균 임금 200만원 경계의 일자리, 교육 서비스업, 보건업 및 사회복지 서비스업 직종의 일자리, 시간제 일자리, 개인사업체 또는 비영리기관 일자리**”라고 볼 수 있음

- 적성과 전공, 경력, 능력에 맞는 업무에 대한 욕구도 높으나, 가정생활을 유지하기 위한 제도, 근무시간 등을 중히 여기는 경향이 나타남

- 장래 일자리에 대한 희망을 갖는 사유는 ‘생활비에 보탬이 되려고’라는 응답이 가장 높게 나타남

- 한편, 여전히 가사 및 육아, 자녀교육, 가족 돌봄으로 인해 일자리를 희망하지 않는다는 응답자도 존재

**향후 직업교육 훈련에 관한 시사점**

- 직업훈련 참가 의향의 경우, 51.1%가 부정적, 48.9%가 긍정적
  - 참가의향자의 목적은 ‘취업’과 ‘창업’ 순
  - 조리 및 음식 서비스, 행정 및 사무, 상담 및 복지 관련, 컴퓨터 관련 훈련을 선호함
- 향후, 직업교육 훈련과정에 있어 숙련의 다양화와 숙련의 강도(저숙련, 중숙련, 고숙련)를 고려한 다양한 훈련프로그램 마련이 필요함
- 동시에 경력보유 여성을 대상으로 사회경제적 환경 변화에 대한 시야를 넓혀 줄 수 있는 노동시장 진입을 위한 “뚝아보기 교육”을 실시할 필요가 있음

**경력단절 예방을 위한 정책 선호**

- 응답자 모두 “근무시간”에 대한 민감성 높음(출·퇴근 시간, 유연근무제 등)
  - 출·퇴근 시간 보장 및 유연근무제 활성화, 출산·육아휴직 활성화 등 가족 친화적 기업 문화 조성, 취업 알선·일자리 정보 제공 등 취업 지원, 양질의 시간제 일자리 확대 순
- 세종시 관내 민간 사업체(기업)에서 여성 친화적인 근로환경 조성과 조직문화를 개선해 나가도록 장려할 필요가 있음

**세종시민 취업과 창업 활성화를 위해 필요한 정책**

- 취업 지원제도 강화와 양질의 시간제 일자리 확대, 취·창업을 활성화하기 위해서는 다양한 유형의 일자리를 만들어 달라는 요구가 가장 많음
  - 1순위: 시간선택제 일자리 등 다양한 유형의 일자리 확대 45.1%(297명),
  - 2순위: 새로운 일자리의 발굴 및 지속적 정보 제공 20.2%(133명), 3순위: 여성 취업 지원을 위한 보육시설 및 서비스 확충 15.8%(104명) 순

## **2. 군집분석을 통한 집단별 정책 수요(사후분석)**

**경력단절 경험 응답자 658명 계층적 군집분석 실시**

- 세종시 일자리인식 실태조사 응답자 중 경력단절 경험이 있는 응답자 658명의 집단적 특성 도출을 위해 계층적 군집분석을 실시

- 그 결과 총 3개 그룹으로 특정됨
- [군집1] 50대 고학력 면 지역 거주 기혼 유자녀 경력보유 여성, [군집2] 40대 고학력 동 지역 거주 기혼 유자녀 경력보유 여성, [군집3] 30대 고학력 동 지역 거주 유자녀 경력보유 여성
- ‘세종시민을 위한 취·창업 활성화 정책’과 ‘경력단절 예방을 위해 필요한 정책’ 응답 결과와 교차분석을 실시하여 사후분석으로 시사점을 도출함

**[표 4-53] 경력단절 경험 응답자 658명 계층적 군집 분석 결과**

구분	군 집		
	1	2	3
응답자 성별	여성	여성	여성
교육정도	전문대 (2, 3년제 대학포함)	전문대 (2, 3년제 대학포함)	전문대 (2, 3년제 대학포함)
혼인상태	배우자 있음	배우자 있음	배우자 있음
경력단절 주된 이유	임신, 출산	임신, 출산	임신, 출산
경력단절 기간	5년~10년 이내	5년~10년 이내	3년~5년 이내
연령	51	42	34
권역별 구분	면	동	동

자료: <2020년 세종특별자치시 일자리인식 실태조사> 미시데이터를 재가공하여, 연구자가 직접 SPSS 통계패키지를 활용하여 분석한 결과

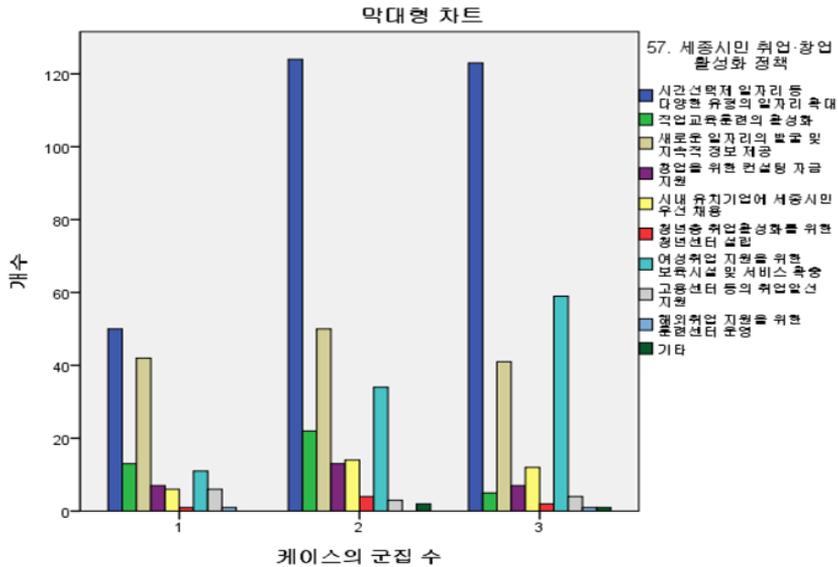
**□ 세종시민 취·창업 활성화를 위해 필요한 정책에 대한 군집별 인식 결과**

- [군집1], [군집2] 시간선택제 일자리 등 다양한 유형의 일자리 확대 > 새로운 일자리의 발굴 및 지속적 정보 제공 순
- [군집3] 시간선택제 일자리 등 다양한 유형의 일자리 확대 > 여성 취업 지원을 위한 보육시설 및 서비스 확충 순
- 시간선택제 일자리 등 다양한 유형 일자리에 대한 집단 선호
  - [군집2] > [군집3] > [군집1] 집단 순
- 직업교육 훈련의 활성화에 대한 집단 선호도
  - [군집2] > [군집1] > [군집3] 집단 순
- 새로운 일자리의 발굴 및 지속적 정보 제공에 대한 집단 선호도
  - [군집2] > [군집1] > [군집3] 집단 순

○ 여성 취업 지원을 위한 보육시설 및 서비스 확충에 대한 집단 선호도  
 - [군집3] > [군집2] > [군집1] 집단 순

[표 4-54] 군집 집단별 정책 선호: 세종시민 취·창업 활성화를 위해 필요한 정책은?  
 (단위: 명, (%))

구분	전체	세종시민 취·창업 활성화 정책											$\chi^2$
		시간선택제 일자리 등 다양한 유형의 일자리 확대	직업 교육 훈련의 활성화	새로운 일자리 발굴 및 지속적 정보 제공	창업을 위한 컨설팅 자금 지원	시내 유치 기업에 세종시민 우선 채용	청년층 취업을 위한 청년센터 설립	여성 취업을 위한 보육시설 및 서비스 확충	고용센터 등의 취업알선 지원	해외 취업을 위한 훈련센터 운영	기타		
전체	사례수 %	658 100.0	297 45.1	40 6.1	133 20.2	27 4.1	32 4.9	7 1.1	104 15.8	13 2.0	2 0.3	3 0.5	-
1	사례수	137	50	13	42	7	6	1	11	6	1	0	50.943***
	군집 내 %	100.0	36.5	9.5	30.7	5.1	4.4	0.7	8.0	4.4	0.7	0.0	
2	사례수	266	124	22	50	13	14	4	34	3	0	2	
	군집 내 %	100.0	46.6	8.3	18.8	4.9	5.3	1.5	12.8	1.1	0.0	0.8	
3	사례수	255	123	5	41	7	12	2	59	4	1	1	
	군집 내 %	100.0	48.2	2.0	16.1	2.7	4.7	0.8	23.1	1.6	0.4	0.4	
	변수 내 %	38.8	41.4	12.5	30.8	25.9	37.5	28.6	56.7	30.8	50.0	33.3	



주: \*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$   
 자료: <2020년 세종특별자치시 일자리인식 실태조사> 미시데이터를 재가공하여, 연구자가 직접 SPSS 통계패키지를 활용하여 분석한 결과

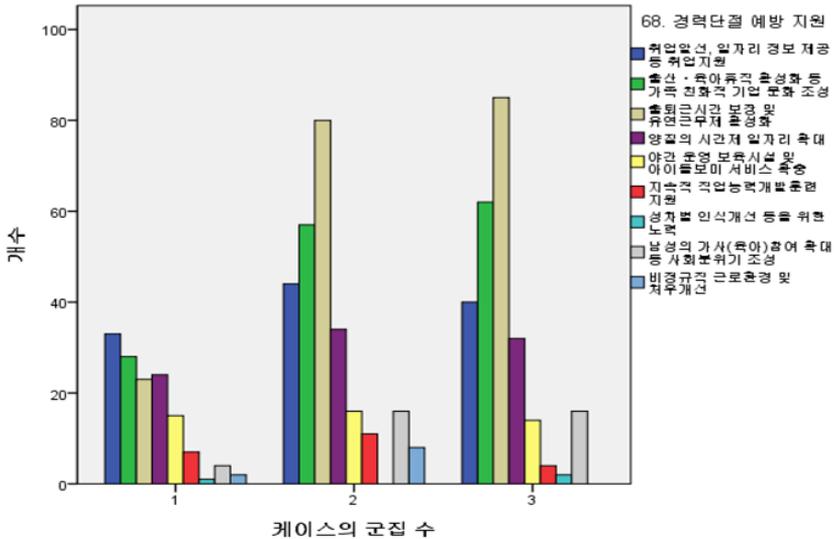
□ 세종시 여성의 경력단절 예방지원을 위하여 필요한 정책에 대한 군집별 인식 결과

[표 4-55] 군집 집단별 정책 선호:  
세종시 여성의 경력단절 예방지원을 위해 필요한 정책은?

(단위: 명, (%))

구분	전체	경력단절 예방지원										$\chi^2$
		취업 알선, 일자리 정보제공 등 취업 지원	출산· 육아휴직 활성화 등 가족 친화적 기업 문화 조성	출퇴근 시간 보장 및 유연 근무제 활성화	양질의 시간제 일자리 확대	야간 운영 보육시설 및 아이 돌보미 서비스 확충	지속적 직업 능력 개발 훈련 지원	성차별 인식 개선 등을 위한 노력	남성의 가사 (육아) 참여 확대 등 사회 분위기 조성	비정규직 근로 환경 및 처우 개선		
전체	사례수 %	658 100.0	117 17.8	147 22.3	188 28.6	90 13.7	45 6.8	22 3.3	3 0.5	36 5.5	10 1.5	-
1	사례수	137	33	28	23	24	15	7	1	4	2	35.826**
	군집 내 %	100.0	24.1	20.4	16.8	17.5	10.9	5.1	0.7	2.9	1.5	
2	사례수	266	44	57	80	34	16	11	0	16	8	
	군집 내 %	100.0	16.5	21.4	30.1	12.8	6.0	4.1	0.0	6.0	3.0	
3	사례수	255	40	62	85	32	14	4	2	16	0	
	군집 내 %	100.0	15.7	24.3	33.3	12.5	5.5	1.6	0.8	6.3	0.0	
	변수 내 %	38.8	34.2	42.2	45.2	35.6	31.1	18.2	66.7	44.4	0.0	

막대형 차트



주: \*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$

자료: <2020년 세종특별자치시 일자리인식 실태조사> 미시데이터를 재가공하여, 연구자가 직접 SPSS 통계패키지를 활용하여 분석한 결과

- [군집1] 취업 지원 > 가족 친화적 기업문화조성 > 양질의 시간제 일자리 확대 > 출·퇴근 시간 보장 및 유연근무제 활성화 > 야간운영 보육시설 및 아이돌보미 서비스 확충 순
- [군집2] 출·퇴근 시간 보장 및 유연근무제 활성화 > 가족 친화적 기업 문화 조성 > 취업 지원 > 양질의 시간제 일자리 확대 순
- [군집3] 출·퇴근 시간 보장 및 유연근무제 활성화 > 가족 친화적 기업문화 조성 > 취업 지원 > 양질의 시간제 일자리 확대 순
- 취업 지원에 대한 집단 선호도
  - [군집2] > [군집3] > [군집1] 집단 순
- 가족 친화적 기업 문화 조성에 대한 집단 선호도
  - [군집3] > [군집2] > [군집1] 집단 순
- 출퇴근 시간 보장 및 유연근무제 활성화에 대한 집단 선호도
  - [군집3] > [군집2] > [군집1] 집단 순
- 양질의 시간제 일자리 확대에 대한 집단 선호도
  - [군집2] > [군집3] > [군집1] 집단 순
- 야간운영 보육시설 및 아이돌보미 서비스 확충에 대한 집단 선호도
  - [군집2] > [군집1] > [군집3] 집단 순

### 3. 젠더 거버넌스와 전문가를 활용한 의견조사

#### 1) 의견조사 실시개요

##### 일자리 인식 및 수요 분석 결과를 토대로 의견 수렴

- 본 연구에서 도출한 세종시 여성 노동시장의 특징, 세종시 경력단절 경험 여성의 일자리 인식 및 정책 수요 분석 결과와 더불어 기존 세종시 경력단절 여성을 위한 고용 정책 논의 결과(세종지역인적자원개발위원회, 2020; 2021)를 토대로 전문가 의견조사를 실시함
- 젠더 거버넌스와 타 지방자치단체 전문가를 활용한 의견조사 실시(아래 [그림 4-1] 참조)

젠더 거버넌스와 타 지자체 전문가를 활용한 의견조사 실시

1차: 정책과제 콜로키움 개최 ⇒ 2차: 전문가 서면의견조사 ⇒ 3차 젠더 거버넌스 간담회 ⇒ 4차 세종시 양성평등정책포럼

(참여 대상) 세종특별자치시 여성친화도시 조성 시민참여단, 여성친화도시 세종시 전담 컨설턴트, 세종지역인적자원개발위원회, 세종여성세로일하기센터, 세종여성플러자, 관련 전문가 등

세종시 여성 노동시장의 특징

✓ 세종시 경력단절 경험 여성의 일자리 인식 및 정책 수요 분석 결과

✓ 기존 세종시 경력단절 여성을 위한 고용정책방안 (세종지역인적자원개발위원회, 2020: 2021)

세종시 경력보유 여성을 위한  
일자리 대응 방향 및 과제 도출

[그림 4-1] 정책 제안을 위한 전문가 의견조사 실시개요

□ 전문가 의견조사 및 간담회 논의 사항

○ (1차) 정책과제 콜로키움

- 대전세종연구원 정책연구 필수 사항으로, 외부 전문가, 제안 부서(세종시 여성가족과), 내부 연구진 등이 참석하여 연구 진행 사항에 대한 자문회의를 실시

[표 4-56] 전문가 의견조사 및 간담회 논의를 위한 기본 조사지 양식

구 분			제안 내용 및 사업 예시
정책영역	지역별	연령	
<input type="checkbox"/> 경력단절 예방 및 경력 유지 <input type="checkbox"/> 노동시장 복귀 <input type="checkbox"/> 추진체계(거버넌스)	<input type="checkbox"/> 조치원읍 <input type="checkbox"/> 면 지역 <input type="checkbox"/> 동 지역 <input type="checkbox"/> 지역 무관	<input type="checkbox"/> 청년 <input type="checkbox"/> 중장년 <input type="checkbox"/> 노년 <input type="checkbox"/> 연령 무관	

○ (2차) 서면으로 전문가 의견조사 실시

○ (3차) 세종시 여성친화도시 시민참여단 분과 간사 및 위원장, 세종시 여성친화도시 담당 공무원, 외부 전문가 간담회

○ (4차) 세종시 양성평등정책포럼(세종시청 여민실, 2022년 9월 1일 오전 10시)



(3차) 세종시 여성친화도시 시민참여단 분과 간사 및 위원장, 세종시 여성친화도시 담당 공무원, 외부 전문가 간담회  
 자료: 2022년 8월 4일 연구진 촬영 사진



(4차) 세종시 양성평등정책포럼(세종시청 여민실, 2022년 9월 1일 오전 10시)  
 자료: 2022년 9월 1일, 현장 관계자 제공 사진

[표 4-57] 참고: 세종지역인적자원개발위원회 보고서 정책 제언

보고서	구분	세부내용
경력단절 여성 고용 가능성 활성화 방안 연구 보고서 (2021)	경력단절 여성 직업교육 훈련 체계화 정립	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 경력단절 여성들의 직업교육 훈련을 통한 고용 가능성(employability) 확보를 위해 Two-Track 과정 구분 운영 필수</li> <li>• 선호 직무 분야 및 5대 신산업분야에 적합한 직업교육 훈련과정으로 구분 필요</li> <li>• 세종지역 과잉공급 분야 이외 여성의 선호적·친화적 직업교육 훈련 지속 필요성</li> <li>• 23년 완공되는 산업단지애 따라 일자리 확대가 예상되는 산업 및 직종 전환할 수 있는 직업교육 훈련과정 이수 필수</li> </ul>
	직업교육 훈련 활성화를 위한 보육 서비스 제공	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 직업교육 훈련 단기간 집중 이수할 수 있는 여건 만들어 직업교육 훈련 참여 활성화 도모 필요</li> <li>• 육아 및 가사로 인한 직업교육 훈련 이수의 장애 요인을 없애기 위해 보육 서비스의 제공과 지원이 필수적</li> <li>• 이를 위해 지역사회적기업 및 지역공동체와의 협업 필요</li> </ul>
	구직활동 재변화 (Re-Change) 프레임 전환 시도	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 구직활동과 관련된 정보 용이 획득 가능한 플랫폼 도입 필요</li> </ul>

보고서	구 분	세부내용
취약계층 (경력단절 여성 및 신중년) 적합 인력양성 연구조사 보고서 (2020)	구직 지원 프로그램 전문기관 서비스 범위 확대	
	지원 정책 인식 전환을 위한 캠페인 확대	
	경력단절 여성 재취업에 관한 지원 정책 다각화	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 세종시 지역경제 성장에 고학력 경력단절 여성의 사회적·경제적 미활동은 많은 기회비용을 창출함. 따라서 이들이 재취업을 통해 사회적·경제적 활동을 한다면, 지역경제 성장은 클 것</li> </ul>
	일자리 창출 기반 확충	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 일자리 다양성의 한계, 직업훈련 인프라의 한계로 이들의 훈련 참여 기회 제한 및 동기 저하</li> </ul>
	일자리 발굴과 연계한 직업훈련	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 기존 직업에서의 노동수요 확대 전략 - 산업/기업육성 등을 통해</li> <li>• 새로운 직업에서의 노동수요 확대 전략 - 지역 신직업 발굴</li> <li>• 구인처 발굴 후 직업훈련과정 운영 필요</li> <li>• 전략: ① 제조업 일자리 질 개선 등으로 인력 유입 촉진 ② 4차산업혁명 등 신산업 육성으로 노동수요 확대 ③ 신직업 활성화로 새로운 노동수요 창출/확대</li> </ul>
	축적한 경력을 이을 수 있는 서비스 체계 구축	
	세종시 경력단절 여성 및 신중년 일자리 사업 및 직업훈련사업(안)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 정책 방향 1: 일자리 창출 기반 확충 - Work-Edu-Care Complex 센터 운영 - 신중년 일자리 전문기관의 설치 및 운영 - 세종시 온라인 훈련센터구축</li> <li>• 정책 방향 2: 일자리 발굴과 연계한 직업훈련 - 공동체 활성화 여성리더 양성 : 공동체 중심으로 문제해결 여성리더 양성/ 공동체 활동 (공동작업, 공동육아)을 통해 일자리 창출 지원 - 지역 맞춤 사회적기업 육성 및 인력양성 - 여성 창업지원 프로그램 운영 - 전문제 시간제 일자리(통역, 번역, 디자인 등) 모아 시스템 구축 - 신중년 적합직무 고용장려금 연계 직업훈련과정 운영(신중년) - 신직업 활성화를 통한 일자리 창출</li> </ul>
	축적한 경력을 이을 수 있는 경력 사다리 마련	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 퇴직자 및 퇴직예정자 고경력 인재정보DB 구축 및 기업 연계</li> <li>• 고학력 경력단절 여성 및 신중년 경력 이음 인턴제</li> <li>• 산업·직업별 신중년 취업 멘토단 구성 및 운영</li> </ul>
참고 훈련 직종(과정) 제안	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 단기직: 현재 노동수요 고려 제안(회계사무, 보육, 돌봄 서비스 등)</li> <li>• 중장기직: 세종시 필요 산업 및 일자리 전력 고려 제안(리서치/조사, 어학, 창업 등)</li> </ul>	

자료: 세종지역인적자원개발위원회(2021), <경력단절 여성 고용 가능성 활성화 방안 연구>;  
세종지역인적자원개발위원회(2020), <취약계층(경력단절 여성 및 신중년) 적합 인력양성  
연구조사 보고서> 일부 재구성

## 2) 전문가 자문회의 결과

### 주요 자문 의견

[표 4-58] 주요 자문 내용

구 분	자 문 의 건
<p>세종시 일자리 정책 설계에 있어 여성 일자리에 대한 이해와 정책적 의의</p> <p>노동시장 분석 결과와 실태조사 분석의 연계</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 세종시 일자리 정책 설계에서 여성 일자리에 대한 이해와 정책적 의의</li> <li>• 지자체 고용률 상승을 견인할 수 있는 집단으로서 “여성”을 재조명해야 함. 남성 고용률 상승 여력과 비교하여 상당한 공간 보유(매우 큼)</li> <li>• 노인, 장애인, 저소득층 일자리와 비교할 때 여성은 노동생산성 우위 집단. 재정지원 일자리 사업을 통한 사회 부조(보장) 일자리와 다른 성격 가짐</li> <li>• 일자리 질 관리 차원 : 나쁜 일자리(비정규직, 저임금)에서 여성이 차지하는 비중 높음</li> <li>• 단일 정책집단 가운데 대규모 크기를 가짐</li> </ul>
<p>실태조사 연령 및 지역 구분에 대한 제안</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ‘세종시 여성 노동시장의 이해’를 통해 도출한 제도주의적 관점에서의 노동시장 분석 결과가 실태조사 분석 결과에 더 포함될 수 있으면 좋겠음</li> <li>• 코로나 19의 영향을 고려한 해석이 추가되었으면 좋겠음</li> <li>• 주목할 점은 전일제이면서 상용직의 비중이 높음에도 임금근로자의 48.7%가 월 200만원 미만으로 나타나 급여가 상당히 낮다는 점임. 따라서 최저임금과 그 수준을 비교해서 설명을 추가할 것을 제안함</li> <li>• 모든 분석 결과를 살펴봤을 때, 세종시 경력단절 여성은 사회참여를 희망하지만, 결국은 남성생계부양자 중심의 전통적인 성별 분업이 고착화되어 자유로운 사회활동이 어려운 것으로 정리됨</li> </ul>
<p>세종시 경력보유 여성 일자리 대응을 위한 다양한 정책 제안</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 만65세 이상 응답자가 1명이므로 연령별 구분을 10세별로 나눠서 확인해 볼 것을 제안함</li> <li>• 구도심과 신도심으로 지역을 이분화해서 살펴볼 것을 제안함</li> <li>• 공식화된 가족 돌봄 체계가 가장 중요하고 필요함. 영유아를 위한 돌봄 시설, 초중생을 위한 돌봄 시설 등의 수요와 접근성 등을 제안함(조사 결과에서도 취업 여부에 관계없이 본인 직성, 경력, 전공을 활용할 수 있는 업무이면서 가정생활을 유지하기 위한 근무 여건이 중요한 구직조건으로 제시됨)</li> <li>• 연구의 성과: 세종시 경력보유 여성의 희망 일자리 모험’ 도출이 가능하다는 점임. 이는 세종시가 여성 일자리 정책 설계에 상당히 유의미함. 월평균 임금 200만원 경계 일자리, 교육 서비스업, 보건 및 사회복지 서비스업 일자리, 시간제 일자리, 개인사업체, 비영리기관 일자리</li> <li>• 연구를 통해 드러난 문제점(정책 해법이 필요한 사항들)</li> </ul>

구분	자문 의견
<p>세종시 경력보유 여성 일자리 대응을 위한 다양한 정책 제언</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 직업훈련 의향 없음 응답이 51.1%로 과반을 넘고 희망하는 훈련과정도 조리, 사무회계 등 4년제 대학 이상 학력의 경력보유 여성 비중이 과반을 넘는 인구구조와 이질적임</li> <li>• 새일센터 훈련과정이 세종시 경력보유 여성의 학력 구조에 맞게 고학력 맞춤형으로 혁신적 전환 필요</li> <li>• 청년과 신중년 사이 대상자를 위한 일자리 정책 마련이 필요</li> <li>• 재력근무형 일자리 확대에 따른 재취업 인프라 지원</li> <li>• 경력단절 여성에게 비형식 학습활동과 경력개발 서비스 지원</li> <li>• 소셜벤처, 사회적기업으로 창업지원</li> </ul>
<p>세종시 경력보유 여성을 위한 직업훈련 정책 방향성</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 직업능력개발사업의 세중 정착 필요성(경력단절 여성의 4차산업과 관련한 직종 전환이 매우 중요함)</li> <li>• 세종에서의 직업능력 개발 이후 타지역 유출을 피할 수 있는 직장 유지에 대한 정책 필요(기업은 고용 유지가 계속 된다면 직업교육 및 훈련에 대한 지속 의향이 있음)</li> <li>• SQF 산업별 영향체계(직종, 직무의 구분) 활용 필요(세종지역인적자원개발위원회에서 하고 있기에 추후 활용 필요)</li> <li>• 경력단절 여성의 육아 상황 등을 반영하여 직업교육 훈련(양성과정)의 시간을 축소할 필요 있음(기존 120시간에서 7-80시간으로의 축소 필요, 근로 수당에 제한이 없게 반영할 필요 있음)</li> <li>• 고부가 가치 직종, 전문기술, 기업 맞춤형 훈련</li> <li>• 여성 진출 용이, 미래 예측 유망한 보건의료, 건강관리 사회복지서비스 분야 등</li> <li>• 플랫폼 관련 여성 역량 강화, 빅데이터 활용, 1인 크리에이티브 양성과정</li> <li>• 경력단절 여성 맞춤형 일경험 프로그램 지원 정책 필요</li> </ul>
<p>부처간 협업 행정 추진 필요</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 인제 양성부터 취업 지원 및 사후관리까지 체계적으로 이루어질 수 있도록 관련 부처 간 협업 행정이 중요</li> <li>• 부처 간 업종별 지원정책을 지양하고 고용부의 인력양성, 중기부의 기업 지원, 농림축산식품부의 농촌의 고용 수급 불일치 해소, 행정안전부의 기업과 근로자 지원정책이 하나의 프로세스로 가야 함</li> <li>• 추진 방법: 중앙부처가 주도하는 군특회계 범위를 지자체의 지역자원을 활용한 일자리 중심 균형발전 지원사업이 되도록 추가 조치, 지역자원을 활용할 수 있도록 일자리 전문으로 합동 공모, 지자체에서는 기업, 대학, 직업 훈련기관, 주민 등이 사업을 발굴할 수 있도록 자료를 제공하고 민간기관으로부터 발굴된 사업을 검토·신청</li> <li>• 기존 일자리 관련 위원회의 책무성 강조하여 운영할 필요</li> </ul>
<p>조례 제정의 필요</p> <p>시정4기 여성의 노동권과 모성권 보장을 위한 정책 방향</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 「서울특별시 성동구 경력보유 여성 등의 존중 및 권익증진에 관한 조례」 참조</li> <li>• 근로시간 유연성 강화</li> <li>• 일과 돌봄을 병행할 수 있도록 제도 지원 확대</li> <li>• 지역 밀착형 일·가정생활 양립, 경력 유지 모델 개발</li> </ul>

□ 다양한 일자리 지원 사업 예시

[표 4-59] 다양한 일자리 지원 사업 제안 예시

분 야	정책영역*	지역별**	연령***	제 안 내 용
경력단절 이후의 구직 및 직업훈련 경험에 관한 사항	2	3, 4	1, 2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 취업 및 창업 준비 여성 교류의 장 운영               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 사회적 자본과 지역사회 정보 접근이 어려워 동 지역의 경력단절 기간이 상대적으로 길게 나타남</li> <li>- 직업훈련, 취업 정보, 취업 전 역량 강화 교육 등에 대한 더 많은 정보 제공</li> <li>- 취업 전 사회적 자본이 형성되도록 취업 준비하는 여성들이 만날 수 있는 다양한 프로그램 운영</li> </ul> </li> <li>• 여성인력 개발센터 설립 및 운영</li> <li>• 세종여성새로일하기센터 사업 확대</li> <li>• 세종 여성 플라자 취·창업지원 사업 확대</li> <li>• 적극적인 취·창업 연계방안 마련</li> <li>• 새로운 일자리 영역 발굴 등의 연구 필요</li> </ul>
	2, 3	4	3	
경력단절 이후의 구직 및 직업훈련 경험에 관한 사항	1	4	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 직장밖지원센터에서 현재 일하는 여성의 경력이 유지될 수 있도록 관심과 지원 필요</li> <li>• 돌봄 친화적 직장문화 조성사업</li> <li>• 가족친화기업 인증제 활성화(창조경제혁신센터 연계)</li> <li>• 남성 돌봄 참여할 수 있는 제도 확립 및 교육(인식개선 및 구체적 돌봄교육)</li> </ul>
임금근로자와 비임금근로자의 일자리 인식	2	4	4	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 희망하는 일자리에 '교육 서비스업, 보건 및 사회복지 서비스업'에 대한 응답률이 높음. 이에 대한 대응으로 해당 분야 취업 교육 확대가 필요</li> </ul>
	1, 2	4	4	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 세종시 기업들의 유연 근로를 할 수 있도록 인식개선 및 환경 조성</li> </ul>
향후 취업/창업 관련 정책 수요	1, 2, 3	4	4	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 고학력, 전문성 있는 여성들이 역량을 펼칠 수 있는 일자리 개발 연구와 시범 사업개발이 필요</li> </ul>
	1, 2	4	4	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 기능습득 차원의 직훈 뿐만 아니라 사회·경제적인 환경에 대한 인목 키워주는 직업훈련, IT 등 미래산업 관련 일감에 대한 프로그램</li> </ul>

분 야	정책영역*	지역별**	연령***	제 안 내 용
경력단절 이후의 구직 및 직업훈련 경험에 관한 사항	2	4	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 취·창업 상담과 병행하여 멘탈 관리(심리상담/치료) 프로그램 진행               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 새일센터 등록 또는 훈련프로그램을 시작하면서 심리상담이 병행되어야 함</li> </ul> </li> <li>• 농촌형 (농·임업 관련) 일자리, 농촌형 (노인) 돌봄 일자리 등               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 읍·면 지역 중·장년 이상 여성 대상으로는 그 지역 특화 일자리 사업이 필요</li> </ul> </li> </ul>
	3	4	4	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 기 노동자(gig worker)*가 빠르게 확산됨에 따른 '노동 안전 교육' 필요               <ul style="list-style-type: none"> <li>※ 기 노동자: 온라인 중개 플랫폼인 기 경제 플랫폼에서 필요에 따라 임시로 계약을 맺는 일거리를 구하는 노동자</li> </ul> </li> <li>• 저임금, 과로, 사고와 재해 등 계약 조건과 노동권에 대한 안내가 필요               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 서비스 시장은 플랫폼을 이용한 1인 계약 형태로 변화, 플랫폼에서의 1인 계약 노동이 가져온 장점도 있지만, 위험 요인도 있어서 취·창업 교육 시 관련 교육 필요</li> </ul> </li> </ul>

주\*: [1:경력단절 예방 및 경력 유지, 2:노동시장 복귀, 3:추진체계(거버넌스)]

주\*\*: [1:읍, 2:면, 3:동, 4:지역 무관]

주\*\*\*: [1:청년, 2:중장년, 3:노년, 4:연령 무관]



## 결 론

제1절 연구 요약  
제2절 정책 제언



# 5장 결론

## 1절 연구 요약

### 1. 연구 요약

#### □ 연구의 목적을 달성하기 위한 연구의 주요 과정

- 본 연구의 목적은 세종시 여성 노동시장의 특성을 제도주의 관점으로 규명함으로써 복지체제, 교육·훈련, 산업·노동시장, 정치체제 측면에서의 전략을 도출하고 경력보유 여성들의 일자리 인식과 일자리 수요를 도출하여, 세종시 경력보유 여성을 위한 일자리 대응 방안을 수립하는 것에 있음
- 이를 위해, 세종시 경력단절 여성의 현황을 살펴보고, 각 체제별(복지체제, 교육·훈련, 산업·노동시장, 정치체제) 세부지표의 현황을 분석하여 **세종시 여성 노동시장의 제도적 특성과 전략을 도출함**
- 또한, 세종시의 국가승인통계인 2020년 세종시 일자리인식 실태조사 미시데이터를 분석하여 **경력단절 경험 응답자의 인식 진단과 그에 따른 시사점을 도출함**
  - 경력단절을 경험한 세종시 여성의 경력단절 경험, 경력단절 이후의 구직 및 직업훈련 경험, 임금근로자와 비임금근로자의 일자리 인식, 향후의 취업/창업 관련 정책 수요를 파악함
- 끝으로 **세종시 젠더거버넌스(세종시 여성친화도시 조성 시민참여단, 세종시 시민주권회의 여성아동청소년분과, 유관 기관 등)와 전문가의 의견을 수렴하여 세종시 경력보유 여성 일자리 대응을 위한 정책과제를 도출함**

## □ 연구의 의의

- 본 연구는 세종시 여성 노동시장의 특성이 복지, 산업·노동시장, 교육·숙련 시스템, 정치체제 간 제도적 맥락의 상호보완성에 의해 형성된 결과라는 점을 강조하며 검토하였음
  - 연구 제안 부서인 세종시 여성가족과의 ‘정책 방향 제시’ 요구에 따라 특정 영역 주제에 대한 구체적인 정책과제를 도출하는 것이 아닌, **일자리 지원과 관련된 다양한 분야를 통합적인 시각으로 검토함**
- 다양한 제도적 특성의 기준이 될 세부지표들을 도출하고, <2020년 세종특별자치시 일자리인식 실태조사(세종시 정보통계담당관)> 결과를 활용하여 **시 내부적으로는 부서 간 협업의 계기를 마련함**
- 세종시 성평등 문화 및 여성의 모성권·노동권 보호를 통한 일·가정양립 환경 조성을 시민과 함께 논의하고, 그 내용을 반영함
  - 본 연구 결과의 일부를 2022년 세종특별자치시 양성평등주간행사 정책 포럼(2022년 9월 1일)의 기조 강연으로 발제하여, 세종시민과 함께 공유함 (보고서 발간 완료 전 세종시 여성가족과와 협의하여 일부 발제)
  - 정책포럼 토론 의견 및 참여자 의견을 보고서에 반영함

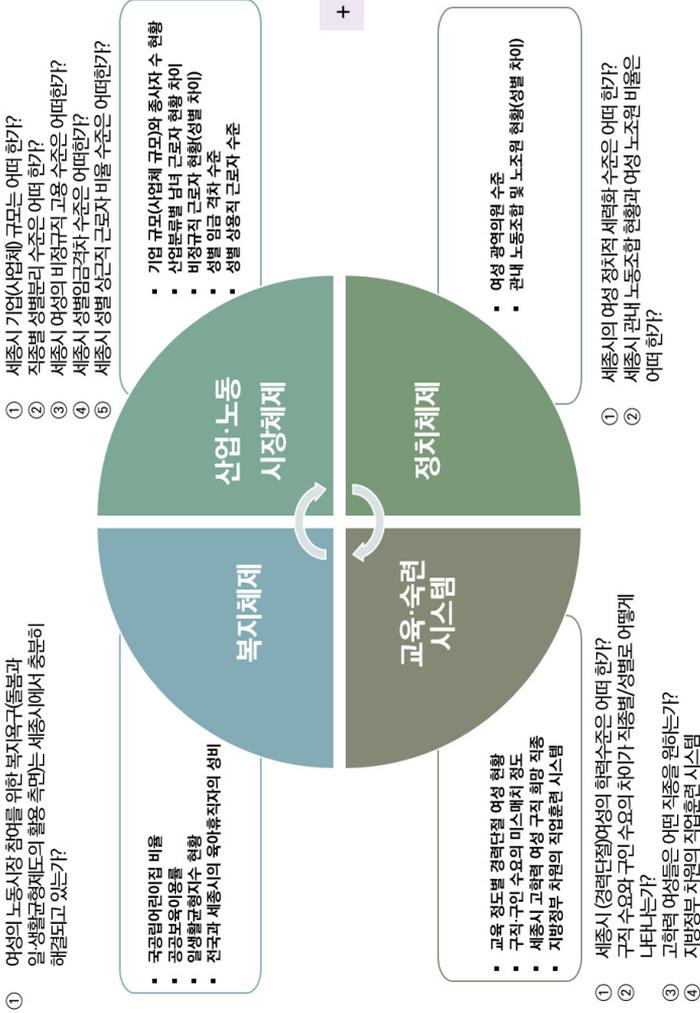


자료: 2022년 9월 1일, 현장 관계자 제공 사진

[그림 5-1] 2022년 세종특별자치시 양성평등주간행사 기념 정책포럼

□ 연구의 분석틀

세종시 여성노동시장에 대한 이해



[그림 5-2] 연구 분석틀

## 2. 주요 연구 결과별 시사점

### □ (세부 분야 요약) 세종시 여성 노동시장 특성 및 전략

○ 본 연구에서 도출한 ‘세종시 여성 노동시장 특성에 따른 시사점’과 이를 반영한 향후 전략은 다음과 같음

[표 5-1] (요약) 세종시 여성 노동시장 특성에 따른 시사점과 전략

체제별 지표	세종시 여성 노동시장 특성에 따른 시사점(요약)
복지체제	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 여성의 노동시장 참여를 위한 복지 욕구 측면에서 세종시 유자녀 여성의 자녀 돌봄과 관련된 제도적 기반은 비교적 우수한 편이라고 할 수 있음</li> <li>• 특히, 보육 인프라 수준이 타 지역에 비해 양호하여 상대적으로 안정된 보육환경을 조성하고 있다고 평가됨</li> <li>• 다만, 소규모 사업체 비중이 크고, 종사자 규모도 많은 만큼, 여성의 경력 유지 및 노동시장 복귀를 지원하기 위한 직장어린이집 설치에 대한 보다 적극적인 검토가 있어야 함               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 소규모 사업체의 경우, 직장어린이집은 법적 필수 설치 요건이 아닌 만큼, 돌봄의 수요를 해결할 수 있는 세종시민의 대응 방안이 마련될 필요가 있음</li> <li>• 자녀가 있는 부부의 일과 가정의 양립을 위한 제도의 활용 수준이 비교적 양호하다고 평가됨(육아휴직자 제도 사용 원할 등)</li> <li>- 그러나 육아휴직자 상비를 살펴보면 가족 내 성별에 따른 자녀 돌봄 책임이 여전히 여성 중심적인 경향이 나타나고 있어 개선 노력이 요구됨</li> <li>• 또한, 소규모 사업체의 경우, 일·가정양립 제도의 활용 수준을 파악하기 어려운 상황이므로 추가적인 실태조사 진행이 필요함</li> <li>• 일·생활 균형에 대한 시민의 복지 욕구가 높으므로 일과 생활의 균형을 위한 지방정부와 사업체(고용주)의 노력이 필요함</li> <li>• <b>세종시의 노동정책 기본계획 또는 일자리 대책과의 연결고리가 미약하여 제도적 디커플링이 발생할 여지가 많아 개선이 필요함</b></li> </ul> </li> </ul>
산업·노동 시장체제 측면	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 노동시장의 이중구조화는 기업 내부 노동시장이 대기업을 중심으로 중심으로 발달하거나 제조업과 같은 남성 중심의 산업이 강세를 보이는 경우 심화되는 측면이 있음</li> <li>• 그러나 <b>세종시는 상대적으로 소규모 사업체가 다수를 이루고 있고 여성 또는 고령자의 비정규직 비율이 다소 높지만, 이 정도 수준으로 노동시장 이중구조화가 타 지자체에 비해 심각하다고 보기는 어려움</b></li> <li>• 반면, 수평적 성별 직종 분리 현상은 주의할 필요가 있다고 판단됨. 향후, 미래먹거리를 위한 신산업 육성 시 여성 인적 자원을 어떻게 육성할 수 있을지에 대한 고민이 필요함</li> <li>- ‘경제 자축도시 세종’을 만들기 위한 <b>신산업 육성 계획에 인적 자원으로서의 ‘여성 활용 방안이 검토된다면, ‘성별 직종 분리로 인한 일자리 기회 제약’을 감소할 수 있는 계기가 될 것으로 기대함</b></li> <li>- 수평적 직종 분리의 위험성은 성별 임금 격차와 결합 될 때 나타남. 세종시 성별 임금 격차는 전국에 비해 그 수준이 양호하다고 볼 수 있으나 여전히 남성 임금 수준에 비해 여성의 임금 수준이 낮고, 여성의 노후 빈곤 등과 연결되어 있으므로 지속적인 모니터링이 요구됨</li> <li>- 여성의 상용직 근로자 비율도 높일 수 있는 방안이 모색되어야 함</li> </ul>

체제별 지표	세종시 여성 노동시장 특성에 따른 시사점(요약)
<p>교육·숙련시스템 측면</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 세종시 비정규직 중 여성비율이 증가하고 있음. 이중 특히 20~29세 연령대 청년여성의 비정규직율이 크게 증가한다는 점에 유의해야 함. 청년여성이 종사하는 산업군과 직종별 특징을 면밀하게 살펴볼 필요가 있으며 청년 여성들의 일자리에 대한 정책 수요를 심층적으로 조사하여 대응할 필요가 있음</li> <li>- 세종시 사업체 중 가장 많은 비중을 차지하는 것은 5인 미만 사업장으로 「근로기준법」 미적용 대상이 그만큼 많다는 것을 의미함</li> <li>- 이것은 세종시 5인 미만 사업장(전체 사업체 중 77.6% 차지)에 종사하는 26,437명(2019년 기준)의 종사자들이 「근로기준법」에서 보장하는 충분한 노동자의 권리를 보장받기 어려운 환경이라는 것을 의미함</li> <li>- 물론, 5인 미만의 사업장에 대해서도 일부 대통령령으로 정하는 내용에 한하여 근로자로서의 권리를 보장받을 수 있으나 제한적인 뿐만 아니라, 여성가족부에서 추진하는 가족친화지원 제도와 같이 근로자의 일과 생활의 균형을 이루기 위해 공공의 차원에서 지원하는 여러 가지 제도적 혜택을 받기 어려움</li> <li>- 따라서 <b>향후, 세종시 5인 미만의 사업장을 대상으로 한 여성 친화적인 근로환경 조성</b>과 <b>일·생활 균형 지원</b>을 위한 세종시민의 정책을 설계하고 추진해야 할 것임</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 세종시의 최근 지식서비스산업 비중의 높은 성장세를 고려할 때, 세종시 거주 고학력 경력보유 여성들의 높은 비율이 시사하는 바는, <b>세종시의 '숨은 인적 자원' 발굴의 필요성과 연결됨</b></li> <li>- 결혼 전 취업 경험이 있는 20세 이상 기혼여성의 교육 수준을 보면, 고학력의 경력단절을 경험한 경력보유 여성 비율이 매우 높음. 특히, 4년제 이상 고학력 비중이 높아 주목할 만한</li> <li>- 직종별로 '구인수요보다 구직 수요가 더 큰 직종(구인수요 &lt; 구직수요)'과 '구인진수가 구직진수보다 더 많은 직종(구인수요 &gt; 구직수요)' 간에 차이가 두드러짐</li> <li>- 특히, 일할 근로자가 필요한 곳임에도 일할 근로자를 찾기 힘든 직종에 대한 교육 훈련 투자 필요</li> <li>- 일자리 홍보전략 마련, 일자리 매력을 높일 수 있는 종합적인 대책 마련 필요</li> <li>- 성별에 따른 구직이나 취업 직종의 차이가 두드러지고 있음. 세종시가 보유하고 있는 경력보유 여성의 인적 자원 활용 측면에서 개선이 필요함을 시사함</li> <li>- 성별에 따른 구직진수 특징: (남녀 공통점) '경영·행정·사무직', (남성 치수위) '제조 단속직', (여성 치수위) '청소 및 기타 개인 서비스직', '돌봄 서비스직(간병, 유아)'</li> <li>- 성별에 따른 취업 진수 특징: (남성 1, 2위) 제조 연구개발직 및 공학 기술직, 제조 단속직, (여성 1,2위) 청소 및 기타 개인 서비스, 경영·행정·사무직</li> <li>- 여성의 취업 진수가 남성에 비해 많음. 그 이유는 특정 분야(청소 및 기타 개인 서비스직(청소, 방역 및 가사 서비스원 포함))에 여성 취업이 집중되었기 때문</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 경력단절 여성 중 고학력 여성 비율이 매우 높음에도 불구하고, 교육 훈련체계가 그 자원을 활용하기에는 미약함. 따라서 충분한 투자를 바탕으로 지역 내 숨은 인적 자원 개발과 활용을 위한 계획을 마련하고 실행해야 할 필요가 있음</li> </ul>

체제별 지표	세종시 여성 노동시장 특성에 따른 시사점(요약)
정치체제 측면	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 세종시 여성의 조직화 된 힘 또는 권력 측면에서 그 수준을 진단해 보면, “아직은 미약함”이라고 할 수 있음</li> <li>- 노동조합 수가 매우 적고, 여성 노동자 비율도 전국 수준에 비해 크게 떨어짐</li> <li>- 노동자의 권리 특히, 경력 보유한 여성의 노동권과 모성권을 보호하기 위한 권력 자원을 어떻게 만들어 갈 것인가에 대한 고민이 요구됨</li> <li>- 이것은 세종시, 시의회, 사용자 단체, 노동자 단체 간의 지속적인 협업체계가 반드시 필요하다는 것을 시사함</li> <li>• 다만, 2022년 평역여성의원 비율이 40%를 넘어서는 등 여성의 정치적 대표성 수준이 크게 증가하였다는 점은 매우 긍정적인 신호라고 해석할 수 있음</li> </ul>
세종시 여성 노동시장의 특성에 따른 전략 제안	<pre>                     graph TD                         A((복지 체제)) --&gt; B[제도 간 디커플링 해소 전략 필요]                         A --&gt; C[일 생활 균형 지원 정책 강화]                         D((산업 노동시장)) --&gt; E[수평적 성별직종분리 현상 해소 방안 마련]                         D --&gt; F[수직적 성별직종분리 현상 해소를 위한 성별인공성시제 등 제도 도입]                         B --&gt; G((교육 훈련))                         C --&gt; G                         E --&gt; G                         F --&gt; G                         D --&gt; H((정치 체제))                         H --&gt; I[여성의 권력자원 재고 방안 모색]                         H --&gt; J[노동자 권리 보호 및 구제 방안]                     </pre>

□ (세부 분야 요약) 세종시 일자리 인식 진단과 정책 수요 분석에 따른 시사점

- 본 연구에서 <2020 세종특별자치시 일자리 실태조사> 결과를 활용하여 분석한 세종시 경력보유 여성의 일자리 인식 진단과 정책 수요에 따른 시사점은 아래와 같음

[표 5-2] (요약) 세종시 일자리 인식 진단과 정책 수요 분석에 따른 시사점

세종시 일자리 인식 진단과 정책 수요 분석에 따른 시사점	
경력단절 경험 사유 분석의 시사점	<ul style="list-style-type: none"> <li>• “여성 특장적 위험”에 따른 경력단절 경험 비율이 높으므로, <b>여성의 일·가정 양립 차원에서의 정책적 고려</b>가 필요함</li> <li>• 경력단절 경험 여성 중 <b>구직이나 직업교육 훈련 경험</b>이 저조하므로, <b>직업교육 훈련에 대한 접근성 높이기 위한 적극적 홍보 필요</b></li> <li>• 향후 “자발적 경력단절 유지인가? 비자발적 경력단절 유지인가?” 심층 분석이 필요하며 이에 따른 정책 방향도 상이하게 설정할 필요가 있음               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 자발적 경력단절인 경우, 양육권 보장을 위한 정책과 더불어 노동시장 복귀가 증장년 시기부터 이루어질 가능성에 대해 대비해야 할 것임</li> <li>- 비자발적 경력단절의 경우 경력 유지, 재취업 등을 위한 노동권과 근로 현장에서의 모성권 보호를 위한 정책 추진이 필요</li> </ul> </li> </ul>
(미취업자 대상) 구직활동 및 직업훈련 경험 관련 응답의 시사점	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 직업교육 훈련을 받지 않은 미취업자의 경우, <b>가사, 육아, 자녀교육의 부담</b>이 가장 큰 사유로 지목됨. 따라서 <b>여성의 일·가정 양립 차원에서의 정책적 고려</b>가 필요함</li> <li>• 반면, 직업교육 훈련 유경험자의 경우 긍정적 인식 매우 높게 나타나, 직업교육 훈련의 유용성에 대한 정책 홍보 활동이 적극적으로 이루어질 필요가 있음을 보여줌</li> <li>• 특히, <b>강사 및 교육내용의 전문성과 취·창업 적극적 연계</b> 시 직업교육 훈련에 대한 만족도가 높게 나타남               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 본인의 적성에 맞는 직업교육 훈련 선택을 할 수 있도록 지원이 필요함</li> <li>- 취업과 연계되는 직업교육 훈련과정 마련이 요구됨</li> </ul> </li> </ul>
(미취업자 대상) 구직경로와 방법, 일자리 고려사항 응답의 시사점	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 취업자의 경우 ‘공개채용시험’에 의한 노동시장 진입 비율이 높은 편임. 응답자 연령이 높을수록 ‘공공직업알선기관’, 또는 ‘가족이나 친지의 소개 추천’ 등과 같은 비공식적 구직방법을 활용하는 경우가 많음</li> <li>• <b>신년, 노년층을 대상으로 구직정보 접근성을 높이고, 다양한 채널을 통해 홍보할 필요가 있음</b></li> <li>• 구직 등록 또는 응모를 통해 구직방법을 찾는 미취업자가 많은 만큼, 구인·구직 mismatch 해소를 위한 ‘공공직업알선기관’의 보다 적극적인 노력이 요구됨</li> <li>• 세종시 경력단절 경험 여성은 ‘본인의 적성과 전공, 경력, 능력에 맞는 업무’에 대한 선호가 높은 동시에, ‘가정생활을 유지하기 위한 근무 여건’도 중요시함. 따라서 가족 친화적 근무환경 조성 및 일·생활 균형을 위한 제도의 실효성을 높여야 함</li> <li>• 한편, <b>가사 및 자녀 양육, 보육의 어려움에 대한 인식이 높고, 일자리의 부족을 느끼며 스스로 제약조건에 부딪힌다고 인식하고 있어 노동시장 진입 또는 재진입에 대한 부담이 상당한 것으로 여겨짐</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 따라서 노동시장 복귀 및 진입을 위한 심리상담 프로그램도 함께 고려할 필요가 있겠음</li> </ul> </li> </ul>



○ 군집분석을 통한 집단별 정책 수요(사후분석 결과 요약): 군집별 교차분석을 실시한 결과임

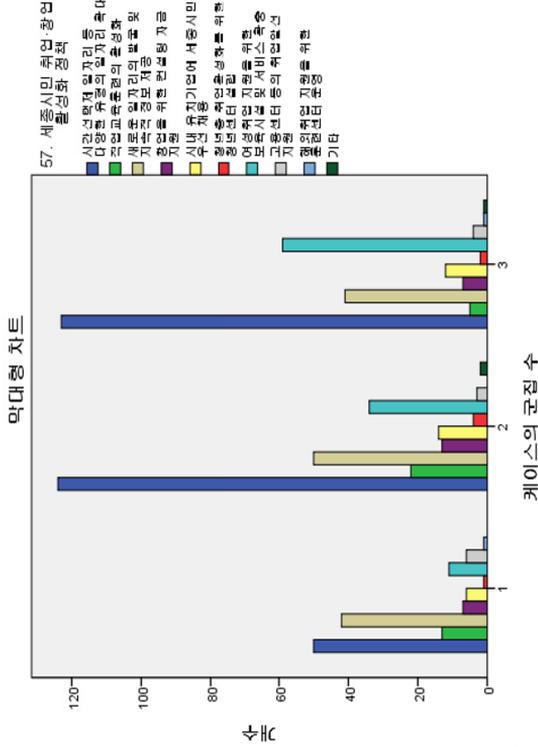
**군집분석**

**경력단절 유경험자 658명 대상 “세종시민 취·창업 활성화를 위해 필요한 정책은?”**

구분	군집		
	1	2	3
응답자성별	여성	여성	여성
교육정도	전문대(2, 3년제 대학포함)전문대(2, 3년제 대학포함)전문대(2, 3년제 대학포함)		
혼인상태	배우자 있음	배우자 있음	배우자 있음
경력단절 주된 이유	임신, 출산	임신, 출산	임신, 출산
경력단절 기간	5년~10년 이내	5년~10년 이내	3년~5년 이내
연령	51	42	34
권역별 구분	면	동	동

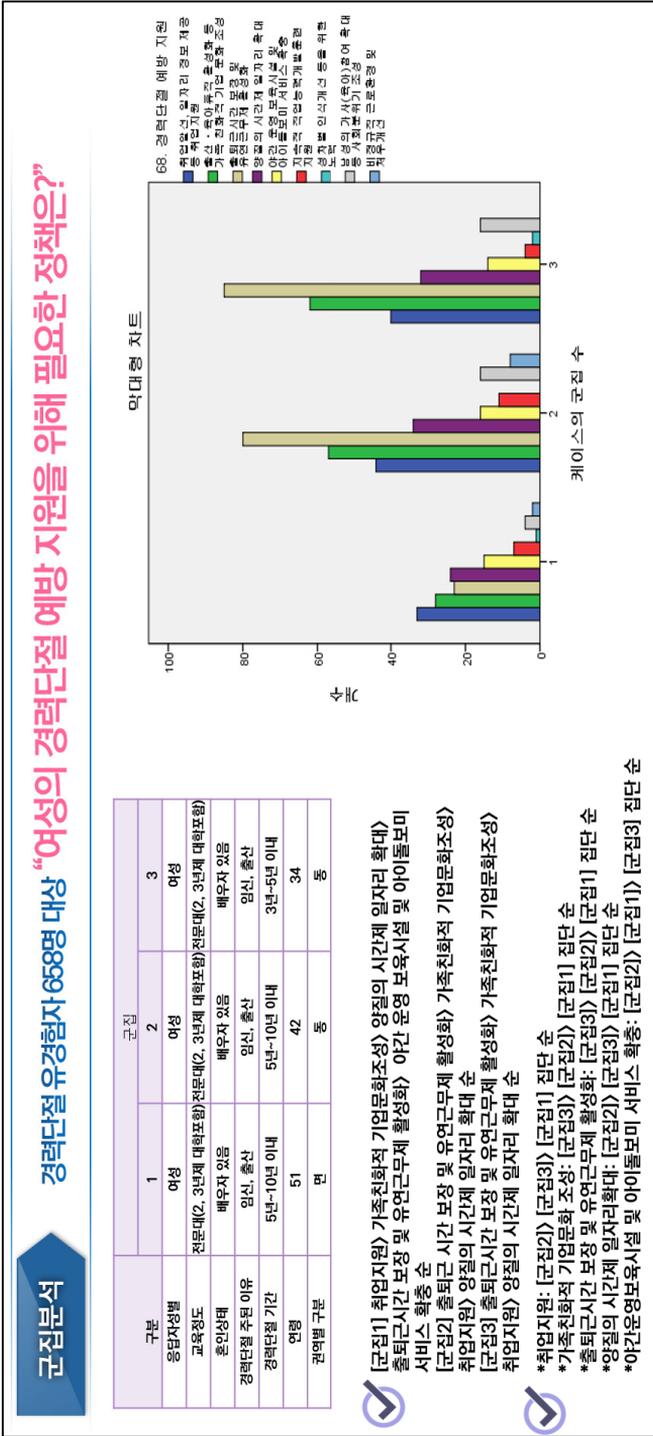
 [군집1, 군집2.] 시간선택제 일자리 등 다양한 유형의 일자리 확대 > 새로운 일자리의 발굴 및 지속적 정보 제공 수  
 [군집3] 시간선택제 일자리 등 다양한 유형의 일자리 확대> 여성취업자원을 위한 보육시설 및 서비스 확충 수

 \*시간선택제 일자리 등 다양한 유형 일자리: [군집2] <군집3> [군집1] 집단 순  
 \*직업교육훈련의 활성화: [군집2] <군집1> [군집3] 집단 순  
 \*새로운 일자리의 발굴 및 지속적 정보 제공: [군집2] <군집3> [군집1] 집단 순  
 \*여성취업 자원을 위한 보육시설 및 서비스확충: [군집3] <군집2> [군집1] 집단 순



주: 세종시청 여민실에서 2022년 9월 1일 개최된 <2022년 세종특별자치시 양성평등정책포럼> 기초 발제(최성은, '여성의 모성권·노동권·노동권 보호를 통한 일·가정 양립 환경 조성 방안: 우리의 현재와 미래를 논하다') 자료 일부 발제·재구성  
 자료: 세종특별자치시(2020), <2020 세종특별자치시 일자리인식 실태조사> 마이크로데이터 연구진 분석 결과

[그림 5-3] 군집분석을 통한 집단별 수요 분석 결과(취·창업 활성화를 위해 필요한 정책 선호도)



주: 세종시청 여민실에서 2022년 9월 1일 개최된 <2022년 세종특별자치시 양성평등정책포럼> 기조 발제(최성은, '여성의 모성권·노동권 보호를 통한 일·가정 양립 환경 조성 방안: 우리의 현재와 미래를 논하다') 자료 일부 발췌·재구성  
 자료: 세종특별자치시(2020), <2020 세종특별자치시 일자리인식 실태조사> 마이크로데이터 연구진 분석 결과

[그림 5-4] 군집분석을 통한 집단별 수요 분석 결과(경력단절 예방지원을 위한 정책 선호도)

○ 이어지는 “2절 정책 제언”에서는 세종시 젠더 거버넌스와 전문가를 활용한 의견조사를 바탕으로 “세종시 경력보유 여성을 위한 일자리 대응 정책의 비전, 정책목표, 그리고 세부 추진과제(안)”을 제안하고자 함

## 2절 정책 제언

### 1. 법·제도 측면

- 「여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법」에 근거한 지방자치단체의 책무 이행을 위한 제언(실태조사, 예산 및 정책 수립을 위한 연구 모임)
  - 동법 제3조(국가와 지방자치단체의 책무)에 따라, 세종시는 여성의 경제활동 촉진과 경력단절의 예방을 위해 종합적인 시책을 세우고, 그 추진에 필요한 행정적, 재정적 지원 방안 등을 수립해야 함
  - 또한 관련 시책 수립 시에는 여성의 생애주기, 모성 및 장애 특성 등을 고려해야 하므로, 충분한 재정적 지원을 통해 면밀한 실태조사와 그에 따른 대응 방안이 수립될 수 있도록 노력해야 할 것임
    - 이를 위해 세종시청과 세종시의회, 그리고 지역 전문가(일자리 지원 유관기관, 여성단체 포함), 연구자가 세종시 거주 여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방을 위한 정책연구 모임(또는 정책 포럼)을 구성·운영할 것을 제안함
  
- 「여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법」에 근거한 사업주의 책무를 위한 인센티브 체계 마련
  - 동법 제4조는 사업주에 대해서도 여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방을 위한 근로환경 개선 및 고용 안정에 노력할 것을 권고하고 있으며, 지방자치단체의 시책에도 적극 협조해야 함을 의무규정으로 두고 있음
  - 그러나 사업주의 책무를 권고하고 협조를 강조하는 동시에, 세종시만의 유인체계를 만들어 소규모 기업(사업체)의 적극적 참여를 이끌어 낼 제도적 노력이 요구됨
    - 소규모 사업체가 과반수 이상을 차지하는 세종시의 특성을 고려해야 함
  
- 「세종시 여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방을 위한 조례(가칭)」 개정 검토
  - 「여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법」은 2021년 12월 7일 전부 개정되어, 2022년 6월 8일부터 시행됨

- 해당 법률에서 명시한 지방자치단체의 책무를 구체화하기 위한 세종시만의 조례를 개정할 것을 제안함
- 세종시의 경우, 「세종특별자치시 경력단절 여성 등의 경제활동 촉진에 관한 조례」로 되어 있어, **상위법의 법 제명 변경에 따른 조례명 변경 검토 필요**(검색일: 2022년 8월 12일)
  - ‘경력단절 여성 등의 경제활동 촉진’을 키워드로 한 광역시·도의 조례는 16개(강원도, 경기도, 경상남도, 경상북도, 광주광역시, 대구광역시, 대전광역시, 부산광역시, 서울특별시, 세종특별자치시, 울산광역시, 인천광역시, 전라북도, 제주특별자치도, 충청북도, 충청남도)이며, 전라남도의 경우, 「전라남도 여성의 고용중단 예방과 경제활동 촉진 조례」
- 또한, 현재 조례상에는 경제활동 촉진 지원사업(제5조)만 제시되어 있으므로, **경력단절 예방을 위한 지원 사업에 대한 내용도 추가되어야 할 것임**

#### □ 타 지방자치단체 관련 조례 벤치마킹 제안

- 이외 벤치마킹할 수 있는 사례로 ‘경력보유 여성’을 조례명으로 사용한 첫 사례인 「서울특별시 성동구 경력보유 여성 등의 존중 및 권익증진에 관한 조례」를 들 수 있음
  - 해당 조례는 2021년 11월 4일 제정된 것으로서, 주목할 부분은 **경력보유 여성의 경력인정에 관한 사항(제9조)과 경력보유 여성 등 권익위원회 설치 및 기능에 관한 사항(제10조)임**
  - 성동구의 경우, “다른 사람에게 의존을 해야 하는 환자나 노인, 어린이와 같은 사람을 돌보는 모든 활동”으로 여겨지는 돌봄 노동에 대해, 일정 신청 절차를 마련하여 ‘경력인증서’를 발급해 주고 있음
- 세종특별자치시장의 경력인증 절차 또는 권익 보호를 위한 거버넌스 운영 체계를 향후, 개정될 조례에 담는 동시에 ‘가칭) 세종형 직장맘 지원센터’의 운영 사업으로 적극 검토해 볼 필요가 있음

\*자료: 국가법령정보센터(<https://www.law.go.kr/>)

**서울특별시 성동구 경력보유 여성 등의 존중 및 권익증진에 관한 조례**  
( 제정) 2021.11.04 조례 제1469호

- 제9조(경력 인정 등)** ① 구청장은 제2조제3호에 따른 돌봄노동에 대하여 경력 인정(이하 “인정”이라 한다)을 할 수 있다.
- ② 제1항에 따른 인정을 받고자 하는 자는 별지 제1호서식의 경력인정 신청서를 작성하여 구청장에게 제출하여야 한다.
- ③ 구청장은 제2항에 따른 인정 신청을 받은 경우 제10조에 따른 서울특별시 성동구 경력보유 여성 등 권익위원회에서 정한 인정 기준에 따라 별지 제2호서식의 경력인정서를 발급할 수 있다.④ 제3항에 따른 발급 절차 등에 필요한 사항은 구청장이 정한다.
- ⑤ 구청장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 구청장이 정하는 바에 따라 인정을 취소할 수 있다. 다만, 제1호에 해당하는 경우에는 인정을 취소하여야 한다.
1. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 인정을 받은 경우
  2. 그 밖에 인정 기준에 부합하지 아니한 경우
- 제10조(경력보유 여성 등 권익위원회 설치 및 기능)** 구청장은 다음 각 호의 사항을 심의·자문하기 위하여 서울특별시 성동구 경력보유 여성 등 권익위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둔다.
1. 인정 기준 등에 관한 사항
  2. 인정 취소 등 중대한 결정에 관한 사항
  3. 경력보유 여성 등에 대한 지원 방안에 관한 사항
  4. 그 밖에 구청장이 필요하다고 인정하는 사항

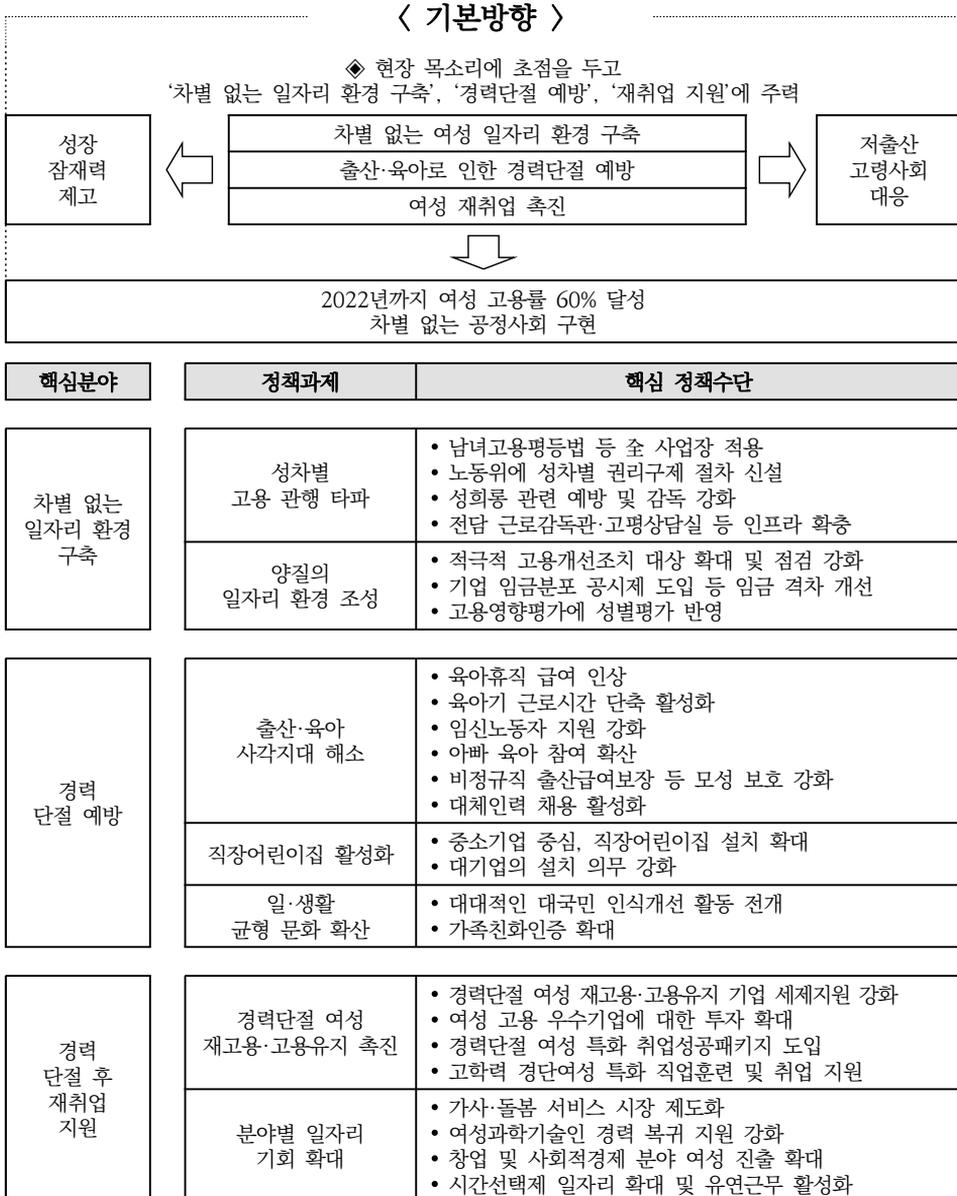
**[표 5-3] 서울특별시 성동구 경력보유 여성 등의 경력인정 신청서 및 인정서 양식**

<p>■ [별지 제1호서식] <b>경력보유여성등의 경력 인정 신청서</b> (양식)</p> <p>※ 이양식은 단순 내보임의 용도로만 사용하며, [ ]에는 해당되는 경우에만 표기합니다.</p> <table border="1" style="width:100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width:20%;">신청인명</td> <td style="width:30%;">성명(성명)</td> <td style="width:20%;">성년월일</td> <td style="width:30%;">성별</td> </tr> <tr> <td></td> <td>주소(주민등록지)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>전화번호(휴대폰 번호)</td> <td></td> <td>전자우편 주소</td> </tr> </table> <table border="1" style="width:100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width:20%;">활동 대상</td> <td>[ ]노년</td> <td>[ ]아르바이트</td> <td>[ ]출판</td> <td>[ ]고급</td> </tr> <tr> <td>(모두 기입)</td> <td>(만95세 이상)</td> <td>(만13세 미만)</td> <td>(번역, 시·노, 작가 등)</td> <td></td> </tr> </table> <table border="1" style="width:100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th colspan="5">경력 인정 신청 사항</th> </tr> <tr> <th>연번</th> <th>활동 기간</th> <th>활동 연수 (년 개월)</th> <th>주요 활동</th> <th>주 활동 장소</th> </tr> <tr> <td>1</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td colspan="5">활동 내용 (인정받고자 하는 경력을 자세히 기술하십시오.)</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td colspan="5">활동 내용 (인정받고자 하는 경력을 자세히 기술하십시오.)</td> </tr> </table> <p>서울특별시 성동구 경력보유여성등의 존중 및 권익 증진에 관한 조례 제9조에 의해 경력 인정 신청서를 제출하며, 아래와 같이 증명하여야 합니다.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 도·시·군, 구·자치구 또는 읍·면·동 주민자치위원회</li> <li>○ 각종 전문자격 취득 기록</li> <li>○ 최종 근무처에서 근무한 기록</li> <li>○ 최종 근무처에서 근무한 기록</li> </ul> <p align="right">신청인 (직장 또는 주소)</p> <p>서울특별시 성동구청장 귀하</p>	신청인명	성명(성명)	성년월일	성별		주소(주민등록지)				전화번호(휴대폰 번호)		전자우편 주소	활동 대상	[ ]노년	[ ]아르바이트	[ ]출판	[ ]고급	(모두 기입)	(만95세 이상)	(만13세 미만)	(번역, 시·노, 작가 등)		경력 인정 신청 사항					연번	활동 기간	활동 연수 (년 개월)	주요 활동	주 활동 장소	1	-	-	-	-	활동 내용 (인정받고자 하는 경력을 자세히 기술하십시오.)					2	-	-	-	-	활동 내용 (인정받고자 하는 경력을 자세히 기술하십시오.)					<p>■ [별지 제2호서식] <b>경력 인정서</b></p> <table border="1" style="width:100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td rowspan="2" style="width:10%;">인정 사항</td> <td style="width:10%;">성명</td> <td style="width:20%;">성년월일</td> <td style="width:10%;"></td> </tr> <tr> <td></td> <td>전화번호</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>주소</td> <td></td> <td></td> </tr> </table> <table border="1" style="width:100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th rowspan="2" style="width:10%;">경력 사항</th> <th style="width:15%;">활동기간</th> <th style="width:15%;">활동연수 (년 개월)</th> <th style="width:20%;">주요 활동</th> <th style="width:15%;">활동 장소(기관)</th> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table> <p>용도</p> <p align="center">위와 같이 경력을 인정합니다.</p> <p align="center">20    년    월    일</p> <p align="center">서울특별시 성동구청장(인)</p>	인정 사항	성명	성년월일			전화번호			주소			경력 사항	활동기간	활동연수 (년 개월)	주요 활동	활동 장소(기관)				
신청인명	성명(성명)	성년월일	성별																																																																						
	주소(주민등록지)																																																																								
	전화번호(휴대폰 번호)		전자우편 주소																																																																						
활동 대상	[ ]노년	[ ]아르바이트	[ ]출판	[ ]고급																																																																					
(모두 기입)	(만95세 이상)	(만13세 미만)	(번역, 시·노, 작가 등)																																																																						
경력 인정 신청 사항																																																																									
연번	활동 기간	활동 연수 (년 개월)	주요 활동	주 활동 장소																																																																					
1	-	-	-	-																																																																					
활동 내용 (인정받고자 하는 경력을 자세히 기술하십시오.)																																																																									
2	-	-	-	-																																																																					
활동 내용 (인정받고자 하는 경력을 자세히 기술하십시오.)																																																																									
인정 사항	성명	성년월일																																																																							
		전화번호																																																																							
	주소																																																																								
경력 사항	활동기간	활동연수 (년 개월)	주요 활동	활동 장소(기관)																																																																					

자료: 국가법령정보센터(<https://www.law.go.kr/>)

- 「남녀고용평등 및 일·가정 양립지원에 관한 법률」에 근거하여 수립되는 기본계획을 고려한 세종시 대응 방안 마련이 필요

[표 5-4] 관계부처 합동 여성 일자리 대책(2018~2022)



자료: 관계부처 합동(2017), <제6차 남녀고용평등과 일·가정 양립 기본계획: 현장의 목소리를 담은 여성 일자리 대책>, 9쪽 참조; 최성은 외(2022), 19쪽 [표2-3] 발췌

- 2022년까지 적용되는 <제6차 남녀고용평등과 일·가정 양립 기본계획>에는  
1. 차별 없는 일자리 환경 구축, 2. 경력단절 예방, 3. 경력단절 후 재취업  
지원에 대한 추진과제가 담겨 있음
- 곧 수립될 <제7차 남녀고용평등과 일·가정 양립 기본계획>의 정책 방향을  
지속적으로 모니터링하여, 중앙부처의 남녀고용평등과 일·가정 양립  
기본계획 방향에 부응하는 세종시 기본계획 또는 그에 상응하는 대응 방안을  
마련할 필요가 있음
- 다만, 「여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법」 제3조의2항에 따라  
세종시가 마련해야 할 ‘여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방에 관한  
시책’과 일부 중복될 가능성이 있으므로 관련 부서 간 협의를 통해 추진  
방향 및 그 범위를 조정할 것을 제안함

□ 양성 평등한 시정 4기 <세종시 일자리 종합계획> 및 <연차별 세부계획> 수립

- 시정 4기의 세종시 일자리 종합계획 수립 시 양성 평등한 일자리 이슈와  
해법을 적극적으로 담아낼 필요가 있음
  - 4차 산업혁명의 가속화, 코로나 19에 따른 비대면 노동 부문의 확장을  
고려하여 새로운 노동시장의 사각지대로 떠오른 ‘플랫폼 노동, 필수노동,  
감정노동’에 주목해야 함
  - 이 노동 영역에서 여성 노동자들이 차지하는 비중은 매우 크며, 세종시  
역시 본 연구에서 분석한 결과에 따르면, 해당 분야의 여성 취업률이 높게  
나타나고 있음
  - 따라서 시정 4기 일자리 종합계획 수립 시에는 보육과 돌봄 중심의  
일·가정양립 환경 조성 노력뿐만 아니라 젠더 관점에서의 세종시 일자리  
대책을 마련해야 할 것임
  - (예시) 시정 3기의 경우, 네 번째 전략인 ‘꼭 일하고 싶은 일자리 환경  
조성’목표 아래, 일·가정 양립을 위한 보육환경 조성을 세부 전략으로  
포함하고 있음. 이에 더하여, 시정 4기에서는 ‘성인지적 관점을 반영한  
노동시장 사각지대 해소’를 추진전략으로 제시할 것을 제안함

- 세종시 일자리 대책 연차별 세부계획 수립 시 경력단절 여성 경제활동 촉진 지원을 위한 사업을 다양하게 반영할 필요가 있음
  - 2022년 계획에는 여성새로일하기센터 운영 사업밖에 포함하고 있지 않음. 현재, 세종여성플라자, 신중년센터 등을 통해 세종시 자체 사업 추진 범위가 확대되고 있으므로, 이를 반영하여 세종시의 정책 추진의지를 반영하고 실현시켜 나가길 기대함

## 2. 세종시 경력보유 여성 등을 위한 비전과 정책목표(안)

### 1) 비전과 추진 목표

#### 세종시 경력보유 여성 일자리 대응 정책 수립을 위한 비전

- 비전: “여성의 행복한 경제활동과 경력단절 예방으로 만들어가는 미래 전략도시, 세종”

- (제안 사유) 미래전략수도를 슬로건으로 하는 시정 4기 시정 방향을 고려하고, 인적 자원으로서의 세종시 경력보유 여성의 가치를 강조하기 위함
- 그동안 ‘여성의 일자리’ 지원은 취약계층을 위한 지원으로 인식되어 왔으나, 시정 4기에서는 취약계층을 넘어선 ‘미래전략도시의 숨겨진 자원 발굴 차원’에서 ‘보다 적극적이고 진취적인 대응 방안’이 마련되길 기대함

#### 추진 목표 제안

- (제안 사유) 세종시도 타 지방자치단체와 마찬가지로 여성 일자리 대응 정책의 목표는 3가지 측면으로 나누는 것이 적절하다고 판단하였음
- 첫째, 여성의 경력단절 예방과 경력 유지의 측면, 둘째, 노동시장 복귀 또는 신규 진입을 거치는 과정(경력 잇기, 새로운 경력 만들기) 측면, 그리고 추진체계에 관한 사항임
  - 목표 1: 경력단절 예방과 경력 유지
  - 목표 2: 경력 만들기(노동시장 신규 진입 또는 새로운 경력 만들기 포함)와 경력 잇기(복귀)
  - 목표 3: 추진체계 개선방안(‘3. 경력 보유 여성 등의 지원을 위한 추진체계 개선방안’에서 후술함)

## 2) 추진 목표별 세부과제 방향(안)

### □ 정책목표 1. 경력단절 예방과 경력 유지

○ 세종시 여성의 경력단절 예방과 경력 유지를 위한 분야별 세부과제 방향을 제시함

[표 5-5] 경력단절 예방과 경력 유지를 위한 세부과제 방향(안)

분 야	과 제 방 향
일·생활 균형	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 공공 안심 보육체계 강화                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 국·공립어린이집 확대, 공공보육 이용률 확대</li> <li>- 안심 보육 서비스 이용을 위한 모니터링 강화 등</li> <li>- 근로시간 등에 따른 가족 돌봄 사각지대 해소</li> </ul> </li> <li>• 소규모 사업체 종사자 돌봄 부담 감소를 위한 자녀 돌봄 서비스 및 인프라 마련(신규)                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 직장어린이집 의무설치 제외 대상 집단에 대한 지원 방안(예: 중소기업 공동 직장어린이집, 가칭) 세종형 품앗이 직장어린이집 개소)</li> </ul> </li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 모두의 일·생활 균형을 위한 홍보                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 세종시 관내 기업(사업체) 대상 일·생활 균형 관련 제도의 적극적 도입 및 활용 권고(기업컨설팅 등)</li> <li>- 일·생활 균형 실태조사 주기적 실시(근로자⇒ 시민으로의 확대)</li> <li>- 근로자 일·생활 균형에서 시민 모두의 일·생활 균형으로의 확대될 수 있도록 지속적인 인식개선</li> </ul> </li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 여성기업인 지원제도 강화                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 여성기업인 지원을 위한 정기적인 실태조사</li> <li>- 여성기업인 지원을 위한 기본계획 수립* 등</li> <li>* 현재, 일자리정책과에서 여성기업활동촉진 종합계획을 수립하고 있으나, 세종시 중소기업육성계획에 포함하여 수립하고 있어 분리 독립된 기본계획 수립으로의 추진이 필요함</li> </ul> </li> <li>• 세종형 여성 친화 인증기업 제도 도입 및 운영                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 제도권 밖(근로기준법, 가족 친화 인증기업 제외대상) 소규모 사업체 지원 방안으로서의 세종형 여성 친화 인증기업 제도 연구 필요</li> <li>- 여성친화도시 조성 사업과의 연계를 통해 인센티브 부여 검토</li> </ul> </li> </ul>
여성 친화적 기업환경 조성	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 돌봄 친화적 직장문화 조성사업                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 인식개선 및 남녀 대상으로 한 돌봄교육 등</li> </ul> </li> </ul>
양성 평등한 조직문화	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 가족 친화 인증기업 제도의 실효성 제고                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 세종형 인센티브(조달 관련 혜택 등) 검토</li> <li>- 우수기업 사례 홍보</li> <li>- 비예산 사업으로 사업의 우선순위가 높지 않아, 실효성을 담보하기 어려움</li> </ul> </li> <li>• 고용 평등 실천과 고용차별 개선 우수기업 인증제도인 '공정일터' 제도 운영 및 홍보 강화                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 일터에서 차별 없는 공정가치를 확보하고 평등한 고용환경을 선도적으로 개선한 우수기업을 선정하여, 노사상생 지원금, 인증서, 인증현판, 기업홍보 등을 시에서 지원(국비10: 시비90)해 주는 사업임</li> </ul> </li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 성별 근로 공시제 단계적 도입(국정과제 50. 공정한 노사관계 구축 및 양성평등 일자리 구현)</li> </ul>

분야	과제방향
양성 평등한 조직문화	<ul style="list-style-type: none"> <li>성희롱 관련 예방 및 감독 강화</li> <li>- 사업체(기업) 스스로의 성희롱 관련 예방 및 감독 강화 시 인센티브 부여 (가족 친화 인증기업, 세종형 여성 친화 인증기업 등 관련 제도 연계)</li> <li>- 공공 차원의 예방 및 감독 강화</li> </ul>
모성권, 노동권 보호	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>세종형 직장맘지원센터 설치 및 운영</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 여성 노동자 권리(권익) 보호 및 증진을 위한 사업 추진</li> <li>- 노동 현장에서의 안전교육 실시</li> <li>- 모성 및 장애 특성을 고려한 지원 방안 마련</li> <li>- 근로계약서 작성 시 유의사항, 사고와 재해에 따른 노동자의 권리, 실업·실직 이후의 조치 사항 등에 관한 사항에 대해 사전 교육 실시</li> <li>- 각 노동자(gig worker)* 등의 확산에 따른 노동 안전 교육 실시</li> <li>* 각 노동자란, 온라인 중개 플랫폼인 각 경제 플랫폼에서 '필요에 따라 임시로' 계약을 맺는 일거리를 찾는 노동자를 의미함</li> </ul> </li> <li><b>집안일 노동(가사+돌봄)에 대한 세종시 차원의 경력 인증제도 운영</b></li> </ul>

정책목표 2. 경력 만들기와 경력 잇기

○ 세종시 여성의 경력 만들기와 경력 잇기를 위한 분야별 세부과제 방향(안)은 다음과 같음

[표 5-6] 경력 만들기와 경력 잇기 세부과제 방향(안)

분야	과제명
진입 및 복귀 지원	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>전문가를 활용한 심리·고충 상담(직장맘지원센터 사업으로 확대 실시)</b></li> <li>관내 공공기관 등과의 협업체계마련을 통한 <b>전문 인턴제도 확대</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 관내 연구기관, 공공기관 등과의 협업을 통해 전문 인턴으로 고학력 여성인력의 일·경험 기회 확대 추진</li> </ul> </li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>집안일(가사+돌봄) 부담 감소를 위한 지원 방안</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 신규 노동시장 진입, 직업훈련(신산업, 디지털 전문가 등 장기) 도전 시 집안일 돌봄 바우처 제공 또는 요금액 감면</li> <li>- “세종형 집안일 도우미” 사업을 공공사업으로 추진해 볼 것을 제안함. 노동시장 진입 또는 재진입을 시도하는 여성을 지원하는 사업이자, 또 다른 사회서비스로 인한 일자리 창출이 가능한 사업 아이템이 될 수 있음 (지역산업 맞춤형 산업 일자리 사업 등 국비 확보 검토 필요)</li> </ul> </li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>신중년 일자리 지원사업</b></li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>시민 참여로 만드는 경력보유 <b>여성 인재 DB 구축 및 활용을 위한 홍보 활성화</b></li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>재택근무 및 원격근무 가능 스마트워크센터 마련, 필요 기자재 대여</b></li> </ul>
경력설계 및 경력잇기	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>20대 여성 또는 노동시장 신규 진입자, 장애 특성을 고려한 입직 단절 예방(경력설계 지원)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>-진로 상담, 일·경험 프로그램 참여 등</li> </ul> </li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>장애 특성, 인종 등에 구애받지 않도록 경력설계 및 지원인력 양성</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>-장애 특성을 고려한 일자리 취업 지원 사업 확대</li> <li>-다문화 이주 여성을 고려한 경력설계 지원</li> </ul> </li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>청년과 신중년 사이 40대 여성을 위한 세종형 일자리 지원사업</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 정책의 사각지대로 자리 잡은 40대 여성을 위한 일자리 지원 사업 또는 직업훈련 지원이 필요함</li> </ul> </li> </ul>

분야	과제명
경력설계 및 경력잇기	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>직업훈련을 도전하려는 여성, 취·창업을 준비하려는 여성들을 위한 교류의 장을 마련</b>하여, 심리적·실질적 지원을 추진 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 여성기업인과 경력보유 여성들의 교류의 장</li> <li>- 유사 직종 취창업을 준비하려는 경력보유 여성 간의 교류의 장 등 다양한 프로그램 마련을 통해 여성 인적 자원 네트워크 조성</li> </ul> </li> </ul>
직업훈련	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>직업훈련기관 유치 및 발굴</b></li> <li>• <b>직업훈련 프로그램 다양화(숙련 차이를 고려한 프로그램 발굴)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 세종시에서 구인 수요가 높은 사업체의 산업분류 및 직종에 맞춘 직업훈련프로그램 훈련기관 발굴 및 과정 개설, 그리고 이에 대한 대시민 홍보가 필요함</li> <li>- 직업교육 훈련 이수 후 바로 취업 될 수 있다는 기대감이 직업훈련에 대한 도전을 주저하는 경력보유 여성에게 긍정적인 유인책이 될 수 있음</li> <li>- 또한, 사업체(기업)의 입장에서는 우수한 인적 자원을 확보할 수 있는 장점이 있음. 이 과정에서 경력보유 여성의 인적 자원으로서의 가치가 부각될 수 있을 것으로 기대됨</li> <li>- 장애 특성, 인종 등을 고려한 직업훈련 프로그램 개발 및 확대</li> </ul> </li> <li>• <b>직업훈련 프로그램의 “이수 시간” 조정 필요</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 경력단절 여성의 집안일(가사·돌봄)로 인한 시간적 제약을 고려한 직업 교육 훈련 시간을 유연하게 변경할 필요가 있음</li> <li>- 기존 120시간에 대한 시간 축소 또는 시간 이수 방법의 조정 등 다양한 측면에서의 유연성을 높일 수 있는 방식이 강구되어야 함</li> </ul> </li> <li>• <b>신산업 구인 수요에 부합하는 직업역량교육 프로그램 개발 및 과정 수 확대</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 빅데이터 활용, 드론 전문가 등 양성 프로그램 개발 및 과정 수 확대</li> <li>- 추후 세종지역인적자원개발위원회의 &lt;SQF산업별 영향체계&gt;발행이 되면, 직종, 직무의 구분에 따른 직업훈련 프로그램이 보다 구체화될 수 있을 것으로 기대됨</li> <li>- 다만, 해당 프로그램의 수요에 대한 공급 기반(훈련기관)을 어떻게 확보할 것인가가 먼저 해결되어야 함</li> </ul> </li> <li>• <b>창업을 위한 교육 확대</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 플랫폼기업 관련 교육</li> <li>- 사회적기업 관련 교육</li> <li>- 6차 산업 관련 교육</li> <li>- 교육 서비스업 등</li> </ul> </li> <li>• <b>직업교육 훈련체험 프로그램 운영(교육프로그램에 대한 접근성 높일 수 있는 단기간 맞보기 체험 프로그램 마련)</b></li> </ul>
일자리 개발 및 연계, 홍보	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>시간제 등 다양한 일자리(직종) 개발</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 세종시 일자리인식 실태조사 분석 결과 희망 일자리 모형의 윤곽이 드러남: “월평균 임금 200만원 경계 일자리, 교육 서비스업, 보건 및 사회복지 서비스업 일자리, 시간제 일자리”</li> <li>- 구인 수요가 많은 산업·직종을 중심으로 시간제 일자리 발굴 및 연계, 홍보 강화</li> <li>- 재택근무 및 원격근무 가능한 시간제 일자리를 숙련도에 따라 분류하여 정보 제공</li> <li>- 국책연구단지 및 지역연구기관과의 협업을 통한 연구지원 일자리 구인·구직정보 제공</li> <li>- 자녀 안심 학습 매니저 일자리 양성(세종시 경력 인증제 활용)</li> </ul> </li> <li>• <b>구인 수요가 많은 산업·직종별 일자리(직종) 연계와 홍보 강화</b></li> <li>• <b>도농복합도시 세종시의 특성을 고려한 농촌형 일자리 개발(농·임업 관련 6차산업 취·창업지원, 농촌형 돌봄 일자리 등)</b></li> </ul>
창업 지원 및 연계	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>여성 창업지원 기관 간 협업 체계 마련</b></li> <li>• <b>창업 지원사업 특정성별영향평가 실시 후 개선조치</b></li> <li>• <b>여성 사회적기업 창업 지원 강화</b></li> </ul>

### 3. 경력보유 여성 등의 지원을 위한 추진체계 개선방안

#### 1) 조직 측면

- “통합적 세종시 일자리 추진체계”의 컨트롤 타워에 대한 고민 필요
  - “누가 여성인력 개발을 위한 컨트롤 타워가 될 것인가”에 대한 고민이 필요함
    - 「여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법」 시행에 따라, 시정 4기 세종시의 여성 일자리 대응을 위한 역할이 매우 중요해졌음
    - 그동안 여성의 경력단절 예방이나 재취업은 여성가족부를 중심으로 체계가 마련되어왔고, 그에 따라 지방자치단체에서의 업무분장에도 영향을 미쳐왔음
    - 이제 새 정부의 정책 방향에 따라 여성 관련 일자리에 대한 중앙부처 간의 업무 변동이 예상되므로, 이에 선제적으로 대응하기 위해서라도 여성인력 개발을 위한 세종시 차원의 컨트롤 타워 또는 추진체계를 조정해야 할 시기임
  - ‘경력단절 여성’에 대한 업무분장은 여성가족과에 주된 업무라는 인식이 강한 상황이어서 **정책 추진 간 디커플링 현상**이 발생하고 있어 개선이 요구됨
    - 여성 경제활동 참여는 생애주기별, 모성과 장애 특성 등을 고려한 다차원적 접근이 필요하므로 정책 추진 간 연계가 매우 중요함
    - 현재 최소 5개 기관이 세종시의 3개 실·국에 걸쳐 관련 사업을 추진 중에 있음
    - 부서 간 칸막이 현상은 경제활동 참여와 경력단절 예방을 위한 협력체계의 연결을 약화시켜 정책 추진의 실효성을 떨어뜨릴 수 있으므로 주의가 필요함
  - 세종시 주요 경력보유 여성 일자리 지원 관련 기관 활동과 그에 따른 시사점은 다음과 같음
  - **세종여성새로일하기센터(세종시 보건복지국 여성가족과 소관)**
    - 경력단절 여성을 위한 지원에 있어 가장 많은 노하우를 축적한 기관
    - 여성가족부와 고용노동부, 그리고 세종시의 지원으로 여성 구인구직, 직업교육 훈련, 집단상담, 여성 인턴(새일여성인턴, 결혼이민여성인턴), 취업 연계 및 사후관리, 경력단절 예방 사업 등을 추진하고 있음
    - 기관의 축적된 노하우를 확장시킬 수 있도록 자체 예산 지원이 요구됨

○ 세종여성플라자(세종시 보건복지국 여성가족과 소관)

- 2022년 개선한 세종시의 여성 권익, 성평등한 지역사회문화 정착을 위한 중간지원 조직으로서 시민과 함께하는 여성, 성평등 관련 종합 서비스 지원 추진 중
- 여성 일자리 관련 사업은 여성 취·창업 지원(구직자-기업가 네트워크 사업, 창업 멘토링 및 공간 지원) 사업이 있음
- 아직 주로 취·창업 멘토링 사업에 국한되어 있으나 새로운 도전이 가능한 유연하고 전문적인 조직이므로, 세종시에 적합한 아이디어 사업을 기획하고 추진할 수 있는 정책의 테스트베드(Test Bed)로 성장시킬 필요가 있음

○ 세종시 일자리 지원센터(세종시 경제산업국 일자리정책과 소관)

- 지역 내 원활한 인력 수급을 위한 구인·구직 알선부터 직업훈련 및 취업 관련 정보를 제공하고 상담하는 원스톱 취업정보센터. 소규모 맞춤형 채용행사도 수시로 개최하고 있음. 현재, 홈페이지를 통해 시간선택제 일자리 정보 제공 중
- 모든 시민에게 필요한 일자리를 지원하고 있으므로, 여성 일자리 지원 기관과의 소통을 통해 상호 간 일자리 지원 정보를 공유하고 홍보 및 안내를 도와주는 시너지 효과를 만들어갈 필요가 있음

○ 세종신증년센터(세종시 경제산업국 일자리정책과 소관)

- 신증년 대상 통합지원 플랫폼을 구축하여, 신증년의 생애 경력 재설계, 직업교육, 취창업지원 등 은퇴 이후 안정적인 일자리를 지원하고자 하는 공공고용인프라(「세종특별자치시 신증년 일자리 지원에 관한 조례」)
- 신증년센터의 지원 대상자와 여성 일자리 지원 기관 간의 지원 대상자는 일부 중첩이 가능하나, 상호 협력체계를 마련함으로써 지원 대상 사각지대를 찾고 그들을 위한 상호 협력이 이루어질 수 있도록 노력해 나가야 할 것임

○ 세종시 청년센터(세종시 기획조정실 청년정책 담당관 소관)

- ‘청정세종’은 시 청년정책 중간지원조직으로서, 청년 주도적인 5개 분야 사업을 추진 중(청년정책, 청년활동, 청년성장, 청년복지, 센터 자율사업 등)이며, 취·창업 지원도 일부 추진 중임
- 정책 지원에 있어 ‘연령’ 구분은 매우 단순한 기준으로, 여러 가지 복잡한 생애사를 갖는 청년의 삶을 지원하는 데 어려움이 있을 수 있음

- 특히, 청년여성이 노동시장에서 결혼, 임신, 출산 등으로 겪게 되는 중첩된 어려움에 대한 정책적 접근이 제한적일 수 있으므로 지역 내 일자리 지원 기관과의 유기적 협력을 추진할 것을 제안함

○ 세종지역인적자원개발위원회(세종시, 고용노동부, 정부 공공기관 등)

- 2020년 1월 설립된 세종지역 인적자원개발을 위한 거버넌스 기구로서 기업과 산업 인력 수요 조사, 공동훈련센터를 통한 근로자 직무능력 향상, 전문화된 교육훈련과정 운영 등의 역할을 수행 중
- 유관기관의 고용, 일자리 관련 소식과 동향, 지역발전을 위한 활동 등의 정보를 제공하고 있어 복지 관점에서 추진되는 여성 일자리 지원체계에서 놓치기 쉬운 유용한 정보를 제공해 줄 수 있음
- 2020년부터 세종시 경력단절 여성 실태조사를 추진하는 등 일자리 지원체계 마련을 위해 노력하고 있으므로 기존 여성 일자리 지원 기관의 파트너로서 매우 중요한 기능을 수행해 줄 것으로 기대함

○ 타 광역시·도처럼 자체 재원 100%를 활용하는 여성인력개발원 설치·운영이 여성 일자리 대응을 위한 정책 대안이 될 수 있으나, 세종시의 현재 인구 규모, 재원 상황, 중앙정부의 정책 기초 등을 고려할 때 장기적 과제로 남겨야 할 것임

○ 따라서 일자리 지원 정책이 분산되어 있는 업무 구조를 어떻게 통합적으로 체계화할 수 있을지에 대한 고민이 필요함

- 첫째, 물리적 통합 추진 부서를 위한 조직개편, 둘째, 일자리 정책 거버넌스의 지위 및 체계 재확립 방안을 들 수 있음
- 조직개편을 통한 물리적 조직 통합방안이 어려운 상황이라면, 일자리 지원을 위한 종합적 차원의 정책 간 연결과 연계를 추진할 수 있는 (가칭) **일자리정책조정위원회 추진이 단기적으로 필요함**
- (가칭) 일자리정책조정위원회는 다부처 인력 양성사업 및 일자리 지원 사업과 여성 인적 자원 개발을 연결할 수 있는 위원회가 되어서 **여성의 경제활동 참여와 경력보유, 경력단절 예방 등이 취약계층 대상 업무에 국한되는 한계를 넘어설 수 있도록 해야 함**

- 세종시 여성친화도시 조성 시민참여단과 함께하는 모니터링 체계 구축 및 운영
  - <제3차 경력단절 여성 등의 경제활동 촉진 기본계획(2020~2024)>에 의해 수립되는 세종시 시행계획의 모니터링을 위해 여성친화도시 조성 시민참여단과의 협업체계를 마련할 필요가 있음
  - 세종시는 여성친화도시 2단계 지정을 받은 최초의 광역자치단체로서 조성 목표달성을 위해 노력해야 하는 의무를 가짐
  - 여성의 경제활동 참여와 시민의 지역 정책 과정 참여는 중요한 여성친화도시 조성 목표임
  - 따라서 시민참여단이 직접 <경력단절 여성 등의 경제활동 촉진 기본계획>의 세종시 시행계획을 모니터링하는 것은 여성친화도시 조성 목표에 부합하는 모범적인 사례가 될 수 있음
  
- (조직 측면) “여성 특정적 위험을 고려한 전문 추진체계”를 반드시 포함해야 함
  - 장기적으로 일자리 대응 정책을 통합적으로 추진할 경우, 반드시 여성 특정적 위험을 고려한 전문 추진체계가 포함되어야 함
    - 「헌법」 제32조의4항에서는 여성의 근로는 특별한 보호를 받으며, 고용·임금 및 근로조건에 있어서 부당한 차별을 받지 않아야 한다고 명시하고 있음
  - 세종시 출범 이후 여성의 경제활동 참여와 경력단절 예방을 위해 일한 전문기관들의 노하우를 지속적으로 승계하고 확장할 수 있는 추진체계를 설정하여야 함

## 2) 예산 측면

- 세종시 자족 기능을 강화 차원에서의 ‘여성 경제활동 참여에 대한 투자’의 필요성
  - 본 연구에서는 정책목표 2가지(1. 세종시 여성의 경력단절 예방과 경력 유지, 2. 경력 만들기과 경력 잇기)를 위한 다양한 정책 방향을 제시한 바 있음
  - 이러한 정책이 제대로 설계되고, 시민의 효용을 위해 추진되기 위해서는 충분한 예산이 뒷받침되어야 함
  - (단기적) 세종여성새로일하기지원센터, 세종여성플라자의 관련 사업예산을 충분히 확보할 수 있도록 해야 함

- **(중·장기적)** 청년 여성의 노동시장 진입부터 경력단절 예방이 이루어질 수 있는 세종시만의 생애주기를 고려한 여성 일자리 대응 추진체계가 마련될 수 있도록 예산 마련이 요구됨
  - 중기지방재정계획 수립 시 성인지적 관점을 고려하여 일자리 관련 재정목표를 반영하는 방식도 고려해 볼 필요가 있음
  - 향후, 세종시 신중년 여성을 대상으로 한 교육 훈련기관 및 과정의 다양화와 더불어, 청년층의 교육 훈련에 대한 관심도를 끌어 올릴 수 있도록 예산 지원이 필요함
- **(장기적)** 여성의 경제활동 참여 및 경력단절 예방에 대해 세종시의 자족 기능 강화를 위한 미래자원에 대한 투자로 인식하고, 적극적이고 선제적인 직업훈련체계, 일자리 개발을 위한 재원을 마련할 수 있는 '세종형 일자리 확대를 위한 자원 조달 계획'을 수립할 것을 제안함

### 3) 향후 연구 과제 제안

- '정책목표 1. 경력단절 예방과 경력 유지' 관련 연구 주제를 제안함**
  - 일·생활 균형
    - 세종시 일·생활 균형 지원을 위한 기본계획 수립 연구
    - 소규모 사업체 종사자 돌봄 부담 감소를 위한 정책 지원 방안
    - 세종시민의 일·생활 균형 인식 조사
  - 여성 친화적 기업(창업)환경 조성
    - 세종시 가족 친화 인증기업 제도 실효성 제고 방안
    - 세종시 여성기업인 지원과 발굴을 위한 연구(실태조사 포함)
    - 세종형 여성 친화 인증기업 제도 도입에 관한 연구(여성친화도시 조성 사업과의 연계)
    - 창업 지원사업에 대한 특정성별영향평가 실시
  - 양성 평등한 조직문화
    - 세종시 성별 근로(임금) 공시제 단계적 도입 방안

- 세종시 소규모 기업의 돌봄 친화적 직장문화 조성 방안
- 성평등한 조직문화 진단을 위한 제도 도입에 관한 연구

○ 모성권, 노동권 보호

- 세종시 직장맘지원센터 운영 방안
- 세종시 집안일(가사+돌봄) 노동에 대한 경력인증 제도 도입에 관한 연구

□ **‘정책목표 2. 경력 만들기과 경력 잇기’ 관련 연구 주제를 제안함**

○ 진입 및 복귀 지원: 세종형 집안일 도우미 사업 도입 및 운영 방안 등

○ 경력설계 및 일자리 발굴

- 세종여성새로일하기센터 사업 확대를 통한 여성 경제활동 참여 증진 방안(프로그램 개발 및 인력·재원 확보 방안 등)
- 세종여성플라자 사업 확대를 통한 여성 네트워크 확장 및 취창업 지원 방안(프로그램 개발 및 인력·재원 확보 방안 등)
- 세종시 일자리 유관기관(새로일하기센터, 고용지원센터, 신중년센터, 세종여성플라자, 청년센터, 세종지역인적자원개발위원회 등) 연계 협력 방안
- 세종시 시간제 일자리 발굴 및 활용 방안

○ 직업훈련: 세종시 신산업 육성에 필요한 여성인력 발굴 및 활용 방안, **청년층을 대상으로 한 교육 훈련 수요조사 등**

□ **사용자(기업, 고용주)에 대한 연구, 제안 사업별 구체화 된 실행전략 연구 제안**

○ 본 연구는 세종시 여성의 경제활동 참여와 경력단절 예방을 위한 정책 방향 설정을 위해 여성가족과의 제안으로 추진된 최초의 정책연구임

○ 본 연구에서 수행되는 ‘정책연구’는 분량과 예산의 한계가 있어, 수혜자인 여성의 입장에서 정책 수요에 집중하여 사용자(기업 등)의 경력보유 여성에 대한 인식이나 수요 측면까지 다루지 못하였음

○ 실제, 여성의 경제활동 참여가 활성화되기 위해서는 사용자 집단의 수요가 있어야 하는 만큼, 고용주 입장에 대한 심층적인 연구가 이루어질 필요가 있음

- 사업에 따라 사용자, 정부와 지방자치단체, 그리고 근로자가 ‘각각’ 또는 ‘모두 함께’ 주도적이어야 하는 부분이 있는 만큼, 심층 연구가 필요함
- 또한, 경력보유 여성을 위한 일자리 대응 정책 방향을 도출하기 위한 첫 시도였기 때문에 다루는 주제의 범위가 넓고, 다양하여 다소 규범적이고 포괄적인 정책 방향이 주로 다루어졌음
- 이후 연구에서는 특정 사업 영역의 현황과 사업추진방안에 대하여 구체적인 함의를 도출하여 추진체계가 바로 정책에 실행될 수 있도록 제안할 필요가 있음

[표 5-7] 향후 연구 주제 제안

목표	분 야	연구 주제 (안)
경력 단절 예방과 경력 유지	일·생활 균형	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 세종시 일·생활 균형 지원을 위한 기본계획 수립 연구</li> <li>• 소규모 사업체 종사자 돌봄 부담 감소를 위한 정책 지원 방안</li> <li>• 세종시민의 일·생활 균형 인식 조사</li> </ul>
	여성 친화적 기업(창업)환경 조성	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 세종시 가족 친화 인증기업제도 실효성 제고 방안</li> <li>• 세종시 여성기업인 지원과 발굴을 위한 연구(실태조사 포함)</li> <li>• 세종형 여성 친화 인증기업 제도 도입에 관한 연구(여성친화 도시 조성 사업과의 연계)</li> <li>• 창업 지원사업에 대한 특정성별영향평가 실시</li> </ul>
	양성평등한 조직문화	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 세종시 성별 근로(임금) 공시제 단계적 도입 방안</li> <li>• 세종시 소규모 기업의 돌봄 친화적 직장문화 조성 방안</li> <li>• 양성평등한 조직문화 진단을 위한 제도 도입에 관한 연구</li> </ul>
	모성권, 노동권 보호	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 세종시 직장맘지원센터 운영 방안</li> <li>• 세종시 집안일(가사·돌봄) 노동에 대한 경력인증 제도 도입에 관한 연구</li> </ul>
경력 만들기과 경력 잇기	진입 및 복귀 지원	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 청년여성 노동시장 진입 및 경력단절예방을 위한 정책방안</li> <li>• 세종형 집안일 도우미 사업 도입 및 운영 방안 등</li> </ul>
	경력설계 및 일자리 발굴	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 세종여성새로일하기센터 사업 확대를 통한 여성 경제활동 참여 증진 방안(프로그램 개발 및 인력·재원 확보 방안 등)</li> <li>• 세종여성플라자 사업 확대를 통한 여성 네트워크 확장 및 취·창업 지원 방안(프로그램 개발 및 인력·재원 확보 방안 등)</li> <li>• 세종시 일자리 유관기관(새로일하기센터, 고용지원센터, 신중년센터, 세종여성플라자, 청년센터 등) 연계 협력 방안</li> <li>• 세종시 시간제 일자리 발굴 및 활용 방안</li> </ul>
	직업훈련	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 세종시 신산업 육성에 필요한 여성인력 발굴 및 활용 방안</li> <li>• 청년층 대상 교육훈련 수요조사 등</li> </ul>
후속 연구 제안		<ul style="list-style-type: none"> <li>• 사용자(기업, 고용주 등)에 대한 연구: 실제, 여성의 경제활동 참여가 활성화되기 위해서는 사용자 집단의 수요가 있어야 하는 만큼, 고용주 입장에 대한 심층적인 연구가 필요함</li> <li>• 제안 사업별 구체화 된 실행전략 연구: 본 연구에서 제안한 특정 사업 영역의 현황과 사업추진방안에 대하여 구체적인 함의를 도출하여 추진체계가 바로 정책에 실행될 수 있도록 제안할 필요가 있음</li> </ul>

[표 5-8] 세종시 경력보유 여성 일자리 대응을 위한 비전 및 정책목표 제안

비 전	<p>“여성의 행복한 경제활동과 경력단절 예방으로 만들어가는 미래전략도시, 세종”</p>																				
정 책 목 표	<div style="border: 1px solid black; padding: 10px;"> <div style="background-color: #0056b3; color: white; padding: 5px; text-align: center; margin-bottom: 10px;"> <b>1 정책목표 - 경력단절예방과 경력유지</b> </div> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%; background-color: #0056b3; color: white; text-align: center; padding: 5px;"> <b>일·생활 균형</b> </td> <td style="width: 50%; background-color: #008080; color: white; text-align: center; padding: 5px;"> <b>양성평등한 조직문화</b> </td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;"> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 공공안심보육체계 강화</li> <li>• 소규모 사업체 종사자 돌봄 부담 감소를 위한 자녀 돌봄 서비스 및 인프라 마련(신규)</li> <li>• 모두의 일·생활 균형을 위한 홍보</li> </ul> </td> <td style="padding: 5px;"> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 가족친화인증기업 제도의 실효성 제고</li> <li>• ‘공정일터’ 제도 운영 및 홍보 강화</li> <li>• 성별근로공시제 단계적 도입</li> <li>• 성희롱 관련 예방 및 감독 강화</li> </ul> </td> </tr> <tr> <td style="background-color: #800040; color: white; text-align: center; padding: 5px;"> <b>여성친화적 기업환경</b> </td> <td style="background-color: #000080; color: white; text-align: center; padding: 5px;"> <b>모성권·노동권 보호</b> </td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;"> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 여성기업인 지원 제도 강화</li> <li>• 세종형 여성친화인증기업 제도 도입 및 운영</li> <li>• 돌봄 친화적 직장문화 조성 사업</li> </ul> </td> <td style="padding: 5px;"> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 세종형 직장맘 애로사항지원센터 설치 및 운영</li> <li>• 집안일 노동(가사·돌봄)에 대한 세종시 차원의 경력 인증 제도 운영</li> </ul> </td> </tr> </table> </div> <div style="background-color: #4b0082; color: white; padding: 5px; text-align: center; margin-top: 10px;"> <b>2 정책목표- 경력 만들기과 경력잇기</b> </div> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-top: 10px;"> <tr> <td style="width: 33%; background-color: #000080; color: white; text-align: center; padding: 5px;"> <b>노동시장 진입 및 복귀 지원</b> </td> <td style="width: 33%; background-color: #008080; color: white; text-align: center; padding: 5px;"> <b>경력설계 및 경력잇기</b> </td> <td style="width: 33%; background-color: #800080; color: white; text-align: center; padding: 5px;"> <b>창업 지원 및 연계</b> </td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;"> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 전문가를 활용한 심리·고충 상담</li> <li>• 전문인력제도 확대</li> <li>• 집안일(가사·돌봄) 부담 감소를 위한 지원 방안</li> <li>• 신중년 일자리 지원사업</li> <li>• 여성 인재 DB 구축 및 활용을 위한 홍보 활성화</li> <li>• 재택(원격)근무 가능 워크센터 및 기자재 대여</li> </ul> </td> <td style="padding: 5px;"> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 20대 여성 또는 노동시장 신규 진입자, 장애 특성, 이주 여성 등을 고려한 입직단절 예방(경력 설계, 인력양성)</li> <li>• 청년과 신중년 사이 40대 여성을 위한 세종형 일자리 지원 및 경력 설계</li> <li>• 교류의 장의 확대 및 활성화</li> </ul> </td> <td style="padding: 5px;"> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 20대 여성 또는 노동시장 신규 진입자, 장애 특성, 이주 여성 등을 고려한 입직단절 예방(경력 설계, 인력양성)</li> <li>• 청년과 신중년 사이 40대 여성을 위한 세종형 일자리 지원 및 경력 설계</li> <li>• 교류의 장의 확대 및 활성화</li> </ul> </td> </tr> <tr> <td style="background-color: #800040; color: white; text-align: center; padding: 5px;"> <b>직업훈련</b> </td> <td colspan="2" style="background-color: #000080; color: white; text-align: center; padding: 5px;"> <b>일자리 개발 및 연계, 홍보</b> </td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;"> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 직업훈련기관 유치 및 발굴</li> <li>• 직업훈련 프로그램 다양화(숙련 차이를 고려한 프로그램 발굴, 창업관련)</li> <li>• 직업훈련 프로그램의 “이수 시간” 조정 필요</li> <li>• 신산업 구인 수요에 부합하는 직업역량교육 프로그램 개발 및 과정 수 확대</li> <li>• 교육프로그램에 대한 접근성 높일 수 있는 단기간 맛보기 체험 프로그램 마련</li> </ul> </td> <td colspan="2" style="padding: 5px;"> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 시간제 등 다양한 일자리(직종) 개발</li> <li>- 재택근무 및 원격근무 가능한 시간제 일자리를 숙련도에 따라 분류하여 정보 제공</li> <li>- 국제연구단지 및 지역연구기관과의 협업을 통한 연구지원 일자리 구인·구직정보 제공</li> <li>- 자녀 안심 학습 매니저 일자리 양성(세종시 경력인증제 활용)</li> <li>- 구인수요가 많은 산업·직종별 일자리(직종) 연계·홍보 강화</li> <li>• 동능복합도시 세종시의 특성을 고려한 농촌형 일자리 개발</li> </ul> </td> </tr> </table>	<b>일·생활 균형</b>	<b>양성평등한 조직문화</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 공공안심보육체계 강화</li> <li>• 소규모 사업체 종사자 돌봄 부담 감소를 위한 자녀 돌봄 서비스 및 인프라 마련(신규)</li> <li>• 모두의 일·생활 균형을 위한 홍보</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 가족친화인증기업 제도의 실효성 제고</li> <li>• ‘공정일터’ 제도 운영 및 홍보 강화</li> <li>• 성별근로공시제 단계적 도입</li> <li>• 성희롱 관련 예방 및 감독 강화</li> </ul>	<b>여성친화적 기업환경</b>	<b>모성권·노동권 보호</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 여성기업인 지원 제도 강화</li> <li>• 세종형 여성친화인증기업 제도 도입 및 운영</li> <li>• 돌봄 친화적 직장문화 조성 사업</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 세종형 직장맘 애로사항지원센터 설치 및 운영</li> <li>• 집안일 노동(가사·돌봄)에 대한 세종시 차원의 경력 인증 제도 운영</li> </ul>	<b>노동시장 진입 및 복귀 지원</b>	<b>경력설계 및 경력잇기</b>	<b>창업 지원 및 연계</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 전문가를 활용한 심리·고충 상담</li> <li>• 전문인력제도 확대</li> <li>• 집안일(가사·돌봄) 부담 감소를 위한 지원 방안</li> <li>• 신중년 일자리 지원사업</li> <li>• 여성 인재 DB 구축 및 활용을 위한 홍보 활성화</li> <li>• 재택(원격)근무 가능 워크센터 및 기자재 대여</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 20대 여성 또는 노동시장 신규 진입자, 장애 특성, 이주 여성 등을 고려한 입직단절 예방(경력 설계, 인력양성)</li> <li>• 청년과 신중년 사이 40대 여성을 위한 세종형 일자리 지원 및 경력 설계</li> <li>• 교류의 장의 확대 및 활성화</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 20대 여성 또는 노동시장 신규 진입자, 장애 특성, 이주 여성 등을 고려한 입직단절 예방(경력 설계, 인력양성)</li> <li>• 청년과 신중년 사이 40대 여성을 위한 세종형 일자리 지원 및 경력 설계</li> <li>• 교류의 장의 확대 및 활성화</li> </ul>	<b>직업훈련</b>	<b>일자리 개발 및 연계, 홍보</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• 직업훈련기관 유치 및 발굴</li> <li>• 직업훈련 프로그램 다양화(숙련 차이를 고려한 프로그램 발굴, 창업관련)</li> <li>• 직업훈련 프로그램의 “이수 시간” 조정 필요</li> <li>• 신산업 구인 수요에 부합하는 직업역량교육 프로그램 개발 및 과정 수 확대</li> <li>• 교육프로그램에 대한 접근성 높일 수 있는 단기간 맛보기 체험 프로그램 마련</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 시간제 등 다양한 일자리(직종) 개발</li> <li>- 재택근무 및 원격근무 가능한 시간제 일자리를 숙련도에 따라 분류하여 정보 제공</li> <li>- 국제연구단지 및 지역연구기관과의 협업을 통한 연구지원 일자리 구인·구직정보 제공</li> <li>- 자녀 안심 학습 매니저 일자리 양성(세종시 경력인증제 활용)</li> <li>- 구인수요가 많은 산업·직종별 일자리(직종) 연계·홍보 강화</li> <li>• 동능복합도시 세종시의 특성을 고려한 농촌형 일자리 개발</li> </ul>	
<b>일·생활 균형</b>	<b>양성평등한 조직문화</b>																				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 공공안심보육체계 강화</li> <li>• 소규모 사업체 종사자 돌봄 부담 감소를 위한 자녀 돌봄 서비스 및 인프라 마련(신규)</li> <li>• 모두의 일·생활 균형을 위한 홍보</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 가족친화인증기업 제도의 실효성 제고</li> <li>• ‘공정일터’ 제도 운영 및 홍보 강화</li> <li>• 성별근로공시제 단계적 도입</li> <li>• 성희롱 관련 예방 및 감독 강화</li> </ul>																				
<b>여성친화적 기업환경</b>	<b>모성권·노동권 보호</b>																				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 여성기업인 지원 제도 강화</li> <li>• 세종형 여성친화인증기업 제도 도입 및 운영</li> <li>• 돌봄 친화적 직장문화 조성 사업</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 세종형 직장맘 애로사항지원센터 설치 및 운영</li> <li>• 집안일 노동(가사·돌봄)에 대한 세종시 차원의 경력 인증 제도 운영</li> </ul>																				
<b>노동시장 진입 및 복귀 지원</b>	<b>경력설계 및 경력잇기</b>	<b>창업 지원 및 연계</b>																			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 전문가를 활용한 심리·고충 상담</li> <li>• 전문인력제도 확대</li> <li>• 집안일(가사·돌봄) 부담 감소를 위한 지원 방안</li> <li>• 신중년 일자리 지원사업</li> <li>• 여성 인재 DB 구축 및 활용을 위한 홍보 활성화</li> <li>• 재택(원격)근무 가능 워크센터 및 기자재 대여</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 20대 여성 또는 노동시장 신규 진입자, 장애 특성, 이주 여성 등을 고려한 입직단절 예방(경력 설계, 인력양성)</li> <li>• 청년과 신중년 사이 40대 여성을 위한 세종형 일자리 지원 및 경력 설계</li> <li>• 교류의 장의 확대 및 활성화</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 20대 여성 또는 노동시장 신규 진입자, 장애 특성, 이주 여성 등을 고려한 입직단절 예방(경력 설계, 인력양성)</li> <li>• 청년과 신중년 사이 40대 여성을 위한 세종형 일자리 지원 및 경력 설계</li> <li>• 교류의 장의 확대 및 활성화</li> </ul>																			
<b>직업훈련</b>	<b>일자리 개발 및 연계, 홍보</b>																				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 직업훈련기관 유치 및 발굴</li> <li>• 직업훈련 프로그램 다양화(숙련 차이를 고려한 프로그램 발굴, 창업관련)</li> <li>• 직업훈련 프로그램의 “이수 시간” 조정 필요</li> <li>• 신산업 구인 수요에 부합하는 직업역량교육 프로그램 개발 및 과정 수 확대</li> <li>• 교육프로그램에 대한 접근성 높일 수 있는 단기간 맛보기 체험 프로그램 마련</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 시간제 등 다양한 일자리(직종) 개발</li> <li>- 재택근무 및 원격근무 가능한 시간제 일자리를 숙련도에 따라 분류하여 정보 제공</li> <li>- 국제연구단지 및 지역연구기관과의 협업을 통한 연구지원 일자리 구인·구직정보 제공</li> <li>- 자녀 안심 학습 매니저 일자리 양성(세종시 경력인증제 활용)</li> <li>- 구인수요가 많은 산업·직종별 일자리(직종) 연계·홍보 강화</li> <li>• 동능복합도시 세종시의 특성을 고려한 농촌형 일자리 개발</li> </ul>																				

**3 정책목표- 추진체계 개선 방안**

□ <세종시 경력단절 여성 등의 경제활동 촉진 시행계획(2022년)>에 대한 개선방안

- 지금까지 '2. 세종시 경력보유 여성 등을 위한 비전과 정책목표(안)'에서 제안한 사항을 <2022년 세종시 경력단절 여성 등의 경제활동 촉진 시행계획>과 대조하여, 2023년 시행계획에 반영할 수 있도록 아래 [표 5-9]와 같이 재구성하여 제안하는 바임

[표 5-9] <제3차 경력단절 여성 등의 경제활동 촉진 기본계획(2020~2024)> 세종시 시행계획 개선방안

영역	중점과제	세종시 시행계획 (2022년)*	시행계획 개선방안 (2023년)
재직여성 경력단절 예방 내실화(30)	1. 출산·육아기 근로자 지원 강화(8)	없음	-
	2. 일·생활 균형 제도 장착을 위한 기업 지원(7)	없음	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 가족 친화 인증기업 제도의 실효성 제고                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 세종형 인센티브(조달 관련 혜택 등) 검토</li> <li>- 우수기업 사례 홍보</li> <li>- 비예산 사업으로 사업의 우선순위가 높지 않아, 실효성을 담보하기 어려움</li> </ul> </li> <li>• 세종형 여성친화인증기업 제도 도입 및 운영</li> </ul>
	3. 경력단절 예방 대책 내실화(7)	없음	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 청년여성을 위한 선제적 경력단절 예방 지원 강화 측면에서 20대 여성 또는 노동시장 신규 진입자, 장애 특성을 고려한 입직 단절 예방(경력설계 지원) 사업 필요                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 진로 상담, 일·경험 프로그램 참여 등</li> </ul> </li> </ul>
	4. 능력개발 및 성평등한 직장문화 확산(8)	있음 1-4-2-②	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 직장 내 여성고용 촉진 및 성평등 조직문화 조성을 위해 조직문화를 진단할 수 있도록 지원(컨설팅, 실태조사 등 지원)</li> </ul>
경력단절 여성 재취업 강화(26)	1. 여성 취업 희망자 역량 강화(10)	있음 2-1-2-① 2-1-3-②	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 직업훈련 프로그램의 "이수 시간" 조정 필요                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 경력단절 여성의 집안일(가사·돌봄)로 인한 시간적 제약을 고려한 직업교육 훈련 시간을 유연하게 변경할 필요가 있음</li> <li>- 기존 120시간에 대한 시간 축소 또는 시간 이수 방법의 조정 등 다양한 측면에서의 유연성을 높일 수 있는 방식이 강구되어야 함</li> </ul> </li> </ul>

영역	중점과제	세종시 시행계획 (2022년)*	시행계획 개선방안 (2023년)
경력단절 여성 재취업 강화(26)	1. 여성 취업 희망자 역량 강화(10)	있음 2-1-2-① 2-1-3-②	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>신산업 구인 수요에 부합하는 직업역량교육 프로그램 개발 및 과정 수 확대</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 빅데이터 활용, 드론 전문가 등 양성 프로그램 개발 및 과정 수 확대</li> <li>- 추후 세종지역인적자원개발위원회의 &lt;SQF산업별 영향체계&gt;발행이 되면, 각종, 직무의 구분에 따른 직업훈련 프로그램이 보다 구체화될 수 있을 것으로 기대됨</li> <li>- 다만, 해당 프로그램의 수요에 대한 공급 기반(훈련기관)을 어떻게 확보할 것인가 먼저 해결되어야 함</li> </ul> </li> <li>• <b>직업교육 훈련체험 프로그램 운영(교육프로그램에 대한 접근성 높일 수 있는 단기간 맞보기 체험 프로그램 마련)</b></li> </ul>
	2. 여성의 취업 지원 강화(11)	있음 2-2-1-③ 2-2-3-①	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>여성재취업 지원을 위해 경력단절여성 통합사례관리 서비스를 강화할 필요가 있음</b></li> <li>• <b>판내 공공기관 등과의 협업체계마련을 통한 전문 인턴제도 확대</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 판내 연구기관, 공공기관 등과의 협업을 통해 전문 인턴으로 고학력 여성인력의 일·경험 기회 확대 추진</li> </ul> </li> <li>• <b>전문가를 활용한 심리·고충 상담(직장맘지원센터 사업으로 확대 실시)</b></li> <li>• <b>장애 특성, 인종 등에 구애받지 않도록 경력실계 및 지원인력 양성</b></li> <li>• <b>장애 특성을 고려한 일자리 취업 지원 사업 확대</b></li> <li>• <b>다문화 이주 여성을 고려한 경력실계 지원</b></li> <li>• <b>청년과 신중년 사이 40대 여성을 위한 세종형 일자리 지원사업</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 정책의 시너지대로 자리 잡은 40대 여성을 위한 일자리 지원 사업 또는 직업훈련 지원이 필요한</li> </ul> </li> <li>• <b>직업훈련을 도전하려는 여성, 취·창업을 준비하려는 여성들을 위한 교류의 장을 마련하여, 심리적·실질적 지원을 추진</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 여성기업인과 경력보유 여성들의 교류의 장</li> <li>- 유사 각종 취창업을 준비하려는 경력보유 여성 간의 교류의 장 등 다양한 프로그램 마련을 통해 여성 인적 자원 네트워크 조성</li> </ul> </li> <li>• <b>신중년 일자리 지원사업</b></li> <li>• <b>시민 참여로 만드는 경력보유 여성 인재 DB 구축 및 활용을 위한 홍보 활성화</b></li> <li>• <b>재택근무 및 원격근무 가능 스마트워크센터 마련, 필요 기자재 대여</b></li> </ul>
	3. 여성 창업 지원 서비스 강화(5)	없음	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>여성창업지원기관 간 협업 강화를 위한 협력체계 마련</b></li> <li>• <b>창업 지원사업에 대한 특장성별영향평가 실시</b></li> </ul>

영역	중점과제	세종시 시행계획 (2022년)*	시행계획 개선방안 (2023년)
다변화되는 일 방식·영역 대응(15)	1. 다양한 형태의 일자리 지원(11)	있음 3-1-1-③ 3-1-2-①	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>경력단절여성 투하 취업지원서비스 개발을 위해 시간제 등 다양한 일자리(직종) 개발</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 세종시 일자리인식 실태조사 분석 결과 희망 일자리 모형의 윤곽이 드러남: “월평균 임금 200만원 경계 일자리, 교육 서비스업, 보건 및 사회복지 서비스업 일자리, 시간제 일자리”</li> <li>- 구인 수요가 많은 산업·직종을 중심으로 시간제 일자리 발굴 및 연계, 홍보 강화</li> <li>- 재택근무 및 원격근무 가능한 시간제 일자리를 숙련도에 따라 분류하여 정보 제공</li> <li>- 국제연구단지 및 지역연구관과의 협업을 통한 연구지원 일자리 구인·구직정보 제공</li> <li>- 자녀 안심 학습 매니저 일자리 양성(세종시 경력 인증제 활용)</li> </ul> </li> <li>• <b>구인 수요가 많은 산업·직종별 일자리(직종) 연계와 홍보 강화</b></li> <li>• <b>동충하초시 세종시의 특성을 고려한 농촌형 일자리 개발(농·임업 관련 6차산업 취·창업지원, 농촌형 돌봄 일자리 등)</b></li> <li>• <b>플랫폼 일자리 등 다양한 일자리 관련 여성 역량강화를 위하여 교육훈련 확대</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 플랫폼 기업 관련 교육</li> <li>- 6차 산업 관련 교육</li> <li>- 교육 서비스업 등</li> </ul> </li> </ul>
돌봄 지원 체계 강화(18)	2. 사회적경제 분야의 여성 지원 강화(4)	없음	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>여성 사회적기업 창업 지원 강화</b></li> </ul>
	1. 맞벌이가구·취업모의 자녀돌봄 사각지대 해소(12)	있음 4-1-1-① 4-1-3-④	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>집안일(가사+돌봄) 부담 감소를 위한 지원 방안</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 신규 노동시장 진입, 직업훈련(신산업, 디지털 전문가 등 장기) 도전 시 집안일 돌봄 바우처 제공 또는 요금액 감면</li> <li>- “세종형 집안일 도우미” 사업을 공공사업으로 추진해 볼 것을 제안함: 노동시장 진입 또는 재진입을 시도하는 여성을 지원하는 사업이자, 또 다른 사회서비스로 인한 일자리 창출이 가능한 사업 아이디어가 될 수 있음(지역산업 맞춤형 산업 일자리 사업 등 국비 확보 검토 필요)</li> </ul> </li> </ul>
	2. 지역사회 돌봄체계 구축(6)	있음 4-2-2-①	-

영역	중점과제	세종시 시행계획 (2022년)*	시행계획 개선방안 (2023년)
경력단절 여성 정책 추진체계 정비(13)	1. 경력단절 여성 지원을 위한 전달체계 개선(5)	없음	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 「여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법」에 근거한 지방자치단체의 책무 이행을 위한 제언(실태조사 기반)</li> <li>• 세종시 거주 여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방을 위한 정책연구 모임(또는 정책 포럼)을 구성·운영</li> <li>• 「여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법」에 근거한 사업주의 책무를 위한 인센티브 체계 마련</li> <li>• 「세종시 여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방을 위한 조례(가칭)」 개정 검토</li> <li>• 세종특별자치시장의 경력인증 절차 또는 권의 보호를 위한 거버넌스 운영 체계를 향후, 개정될 조예에 따른 동시에 「가칭」 세종형 직장맘 지원센터의 운영 사업으로 적극 검토해 볼 필요가 있음</li> <li>• 「남녀고용평등 및 일·가정 양립지원에 관한 법률」에 근거하여 수립되는 기본계획을 고려한 세종시 대응 방안 마련이 필요</li> <li>• 양성 평등한 시정 4기 &lt;세종시 일자리 종합계획&gt; 및 &lt;연차별 세부계획&gt; 수립</li> </ul>
	2. 제도개선 및 협력체계 구축(8)	있음 5-2-2-③	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 세종시의 여성고용정책 협의체로서의 (가칭) 일자리정책조정위원회 추진</li> <li>• 세종시 여성친화도시 조성 시민참여단과 함께하는 기본계획 모니터링 체계 구축 및 운영</li> </ul>

주: 여성가족부·고용노동부(2022), <제3차 경력단절여성등의 경제활동촉진 기본계획(2020~2024) 2022년도 시행계획>, 369~401쪽 세종시 시행 계획 부분 참고 요망

## 참고문헌

- 고용노동부(2021a), <2020 전국노동조합 조직현황>
- 고용노동부(2021b), <2020년 지역별 일·생활 균형 지수 산출>
- 관계부처합동(2017), <현장의 목소리를 담은 여성 일자리 대책>
- 국미애(2015), <서울시 경력단절 여성의 일 경험 분석을 통한 지속 고용지원방안 연구>
- 국미애(2018), <직장맘 지원센터 운영현황 및 발전방안 연구>
- 서울특별시 여성가족정책실(2015), <직장맘 지원 종합계획>
- 세종시(2022), <2022년 세종시 일자리대책 연차별 세부계획>
- 세종지역인적자원위원회(2021a), <취약계층(경력단절여성 및 신중년) 적합 인력양성연구조사>
- 세종지역인적자원위원회(2021b), <경력단절여성 고용가능성 활성화 연구 실태조사>
- 세종특별자치시(2020), <2020년 세종특별자치시 일자리인식 실태조사>
- 안수영 외(2016), <충청남도 경력단절 여성 재취업 실태와 정책지원 방안>
- 안재홍(2004), 생산레짐과 복지국가체제 상호연계의 정치, <한국정치학회보> 38(5): 391-416.
- 여성가족부(2018), <제2차 양성평등정책 기본계획>
- 여성가족부·고용노동부(2021), <2021년도 경력단절 여성 등의 경제활동 촉진 시행계획-중앙행정기관>
- 여성가족부·고용노동부(2022), <제3차 경력단절여성등의 경제활동촉진 기본계획(2020~2024) 2022년도 시행계획>
- 최성은 외(2014), “제도적 상호보완성이 노동시장 유연화 정책에 미치는 영향-독일, 일본, 미국의 비교를 중심으로”, <현대사회와 행정> 24(1): 239-266.
- 최성은 외(2014), 제도적 상호보완성이 노동시장 유연화 정책에 미치는 영향에 관한 연구: 독일, 일본, 미국의 비교를 중심으로, 현대사회와 행정, 제24권 제1호, 한국국정관리학회.
- 최성은(2016), 여성 일-가정양립에 대한 제도주의적 분석, 연세대학교 일반대학원 박사학위논문.
- 최성은(2017), 무엇이 한국의 고학력 여성의 노동시장 참여를 어렵게 하는가?: 한국의 발전주의적 생산레짐의 유산, <페미니즘 연구>, 17(1), 145-192.
- 최성은(2018), <일할 수 없는 여자들: 공부한 여자들은 왜 밀려나는가>, (주)스리체어스.
- 최성은 외(2022), <세종시 일·생활 균형 현황 분석을 위한 기초연구>, 대전세종연구원.
- 최은희 외(2021), <청주시 경력단절 여성 실태조사>, 충북연구원.
- 하연섭(2003), <제도분석: 이론과 쟁점>. 서울: 다산출판사.
- 하연섭(2008), “인적자원 개발정책의 비교분석: 생산레짐이론을 중심으로”. <행정논총> 46(2).
- 허목화 외(2020), <강원도 경력단절 여성 등의 경제활동 실태조사>
- Estévez-Abe, M.(2005). “Gender Bias in Skills And Social Policies: The Varieties of Capitalism Perspective on Sex Segregation”. Social Politics: International Studies in Gender. State & Society 12(2): 180-215.



**대전세종연구원**  
DAEJEON SEJONG RESEARCH INSTITUTE

34051 대전광역시 유성구 전민로 37(문지동)  
TEL. 042-530-3500 FAX. 042-530-3528  
[www.dsi.re.kr](http://www.dsi.re.kr)

ISBN 979-11-6075-313-4 93350