고용노동부 세종특별자치시 HRDK 한국산업인력공단

세종지역 경력단절여성의 노동시장 재진입 활성화를 위한 연구조사 보고서

2022. 12.

세종지역인적자원개발위원회

연 구 기 관: 세종인적자원개발위원회

연구 책임자: 이창준(세종지역인적자원개발위원회 선임연구관)

공동 연구원: 주연진(세종지역인적자원개발위원회 책임연구관)
박 인(세종지역인적자원개발위원회 선임연구관)
김유미((주)케이스탯컨설팅 부장)

연구 보조원: 우승현(세종지역인적자원개발위원회 전임연구관)
남승목(세종지역인적자원개발위원회 연구관)
민병훈(세종지역인적자원개발위원회 연구관)

본 보고서는 고용노동부와 한국산업인력공단이 지원한 '2022년 지역인적자원개발위원회 사업'의 일환으로 수행한 연구조사 결과입니다. 보고서의 내용은 전적으로 연구진의 의견이며, 고용노동부와 한국산업인력공단의 공식적인 입장이 아님을 밝혀둡니다.

목 차

제1장. 연구 개요 ····· 1

1. 연구 필요성 및 목적 ····· 1
2. 연구 범위 ····· 2
3. 연구 내용 및 방법 ····· 3

제2장. 경력단절여성 문헌연구 ····· 5

1. 경력단절여성에 관한 연구 ····· 5
2. 소결 ····· 16

제3장. 세종시 경력단절여성의 노동시장 분석 ····· 18

1. 세종시 노동시장 현황 ····· 18
2. 세종시 경력단절여성 노동시장 분석 ····· 23
3. 소결 ····· 25

제4장. 세종시 경력단절여성의 훈련공급 분석 ····· 26

1. 세종시 훈련공급 인프라 현황 ····· 26
2. 세종시 경력단절여성 훈련공급 분석 ····· 28
3. 소결 ····· 33

제5장. 세종시 경력단절여성 실태조사 결과분석 ····· 34

1. 조사 목적 및 개요 ····· 34
2. 세종시 경력단절여성 실태조사 분석결과 ····· 36
3. 세종시 경력단절여성 정성조사 분석결과 ····· 87
4. 소결 ····· 92

제6장. 결론 및 정책제언 ····· **96**

1. 주요결과 및 시사점 ····· 96

2. 경력보유여성의 노동시장 재진입 활성화를 위한 정책제언 ····· 99

[부록 1] 참고문헌 ····· 105

[부록 2] 경력단절여성 실태조사 설문지 ····· 106

〈표 목 차〉

〈표 2-1〉 여성 취업자의 산업별 분포 현황(2004~2020) ····· 5
〈표 2-2〉 실질 부가가치 비중의 증감과 취업자 증감 비교 ····· 8
〈표 2-3〉 막내자녀 연령에 따른 30~44세 여성 고용률 ····· 9
〈표 2-4〉 직무별 여성분포 ····· 10
〈표 2-5〉 기술도입에 따른 업무변화 가능성 ····· 11
〈표 2-6〉 디지털 전환 기술 활용 기업의 여성 근로자 비율 ····· 14
〈표 3-1〉 세종시 산업별 사업체 현황 ····· 18
〈표 3-2〉 세종시 산업별 종사자 현황 ····· 19
〈표 3-3〉 세종시 지식서비스업 종사자 현황 ····· 20
〈표 3-4〉 세종지역 연령별 고용률 ····· 21
〈표 3-5〉 세종시 직종별 구인구직 현황 ····· 22
〈표 3-6〉 시도별 경력단절여성 규모 ····· 23
〈표 3-7〉 시도별 경력단절여성 비중 ····· 24
〈표 4-1〉 광역별 훈련기관 현황(2021년) ····· 26
〈표 4-2〉 광역별 훈련기관 과정 현황(2021년) ····· 27
〈표 4-3〉 광역별 훈련유형의 과정수 현황(2021년) ····· 29
〈표 4-4〉 연도별 세종시 새일센터 훈련과정 및 인원 현황 ····· 29
〈표 4-5〉 시도 및 연령별 여성실업자 훈련 실시 현황(2021년) ····· 30
〈표 4-6〉 직종별 여성실업자 훈련인원 현황(2021) ····· 31
〈표 5-1〉 세종시 경력단절여성의 범위 ····· 34
〈표 5-2〉 조사내용 ····· 35
〈표 5-3〉 응답자 특성 ····· 36
〈표 5-4〉 이전 직장을 그만둔 시기 ····· 37
〈표 5-5〉 이전 주된 직장의 형태 ····· 39
〈표 5-6〉 이전 주된 직장의 근속기간 ····· 40
〈표 5-7〉 이전 주된 직장의 고용형태 ····· 40
〈표 5-8〉 주된 직장에서 수행하던 주된 업무 ····· 41
〈표 5-9〉 이전 주된 직장의 근무시간 유형 ····· 42
〈표 5-10〉 경력단절 이전 주된 직장을 그만둔 이유(복수응답) ····· 43
〈표 5-11〉 여건이 되었다면 이전 주된 직장 지속근무 의향 여부 ····· 44
〈표 5-12〉 재취업 희망 형태 : 취업 vs 창업 ····· 45
〈표 5-13〉 경력단절 이후 구직활동 여부-취업 희망자 ····· 45
〈표 5-14〉 취업 희망 분야(1+2순위)-구직 활동자 ····· 46

〈표 5-15〉 재 취업을 하려는 이유-구직 활동자 ····· 47
〈표 5-16〉 취업목적별 취업시 중요하게 고려하는 요인(1+2순위)-구직 활동자 ····· 49
〈표 5-17〉 취업시 중요하게 고려하는 요인(1+2순위)-구직 활동자 ····· 49
〈표 5-18〉 주된 직장의 직무유형별 취업시 희망 업무-구직 활동자 ····· 50
〈표 5-19〉 이전 주된 직장의 경력을 활용한 일자리 희망 여부-구직 활동자 ····· 52
〈표 5-20〉 취업 정보수집 경로-구직활동자 ····· 52
〈표 5-21〉 재취업시 희망하는 고용형태-구직활동자 ····· 53
〈표 5-22〉 취업 목적별 희망하는 고용형태 : 취업희망자 중 구직활동자 ····· 54
〈표 5-23〉 재취업시 희망하는 근무형태 : 취업희망자 중 구직활동자 ····· 55
〈표 5-24〉 유연근무제를 희망하는 이유-유연근무 희망자 ····· 55
〈표 5-25〉 유연근무를 희망하는 이유-유연근무 희망자 ····· 56
〈표 5-26〉 희망하는 월평균 임금(세전)-구직 활동자 ····· 56
〈표 5-27〉 재취업(창업) 장애요인-구직 활동자 ····· 57
〈표 5-28〉 재취업 장애요인 차이검정 -취업희망자 중 구직 활동자 ····· 58
〈표 5-29〉 재취업 장애요인: 관련 직무능력 부족(자격증 미보유 등)-구직 활동자 ····· 58
〈표 5-30〉 재취업 장애요인: 원하는 일자리에서의 높은 취업 경쟁-구직 활동자 ····· 59
〈표 5-31〉 재취업 장애요인: 새로운(직장) 시작에 대한 두려움 및 적응의 어려움 -구직 활동자 ···· 59
〈표 5-32〉 재취업 장애요인: 육아, 가사 등과 일과의 병행-구직 활동자 ····· 59
〈표 5-33〉 재취업 장애요인: 경력단절여성에게 적합하거나 선호하는 일자리 부족-구직 활동자 ····· 60
〈표 5-34〉 재취업 장애요인: 재취업 관련 정보수집의 어려움 -구직 활동자 ····· 60
〈표 5-35〉 재취업 장애요인: 이력서 작성, 면접 등 재취업 기술의 부족-구직 활동자 ··· 60
〈표 5-36〉 재취업 장애요인: 재취업을 위한 자금부족-구직 활동자 ····· 61
〈표 5-37〉 일자리 정보를 구하는 경로-구직 활동자 ····· 62
〈표 5-38〉 일자리를 구하는 과정 중 가장 큰 애로사항-구직 활동자 ····· 63
〈표 5-39〉 취업지원기관 등록 경험(복수응답)-구직 활동자 ····· 63
〈표 5-40〉 세종시에 있는 기업체 인지도-구직 활동자 ····· 65
〈표 5-41〉 세종지역 기업체 취업 희망 이유-세종시 기업 취업 희망자 ····· 66
〈표 5-42〉 세종지역 기업체 취업 비희망 이유-세종시 기업 취업 미희망자 ····· 66
〈표 5-43〉 세종지역 기업에 대한 정보 획득 경로-구직 활동자 중 세종시 기업 인지자 ····· 67
〈표 5-44〉 경력단절기간 재취업(창업)을 위한 공공/민간 직업훈련 참여 여부 ····· 68
〈표 5-45〉 참여한 직업훈련 분야 · 과정(복수응답)-직업교육훈련 참여 경험자 ····· 68
〈표 5-46〉 직업훈련의 교육기간-직업교육훈련 참여 경험자 ····· 69
〈표 5-47〉 직업훈련기관의 유형-직업교육훈련 참여 경험자 ····· 69
〈표 5-48〉 직업훈련과정 참여한 주된 동기-직업교육훈련 참여의향자 ····· 70
〈표 5-49〉 직업교육훈련 과정 만족도: 훈련내용 -직업교육훈련 참여 경험자 ····· 71
〈표 5-50〉 직업교육훈련 과정 만족도: 훈련시설 및 장비 -직업교육훈련 참여 경험자 ····· 72

〈표 5-51〉 직업교육훈련 과정 만족도: 훈련강사의 인지도 -직업교육훈련 참여 경험자 ····· 72
〈표 5-52〉 직업교육훈련 과정 만족도: 훈련비용 -직업교육훈련 참여 경험자 ····· 72
〈표 5-53〉 직업교육훈련 과정 만족도: 훈련시간대(육아, 가사 등과의 병행) -직업교육훈련 참여 경험자 ··· 73
〈표 5-54〉 직업교육훈련 과정 만족도: 재취업에 도움 -직업교육훈련 참여 경험자 ····· 73
〈표 5-55〉 직업교육훈련 과정 만족도: 자격증 취득에 도움 -직업교육훈련 참여 경험자 ··· 73
〈표 5-56〉 직업교육훈련 과정 만족도: 재취업 도전 및 자신감 향상에 도움-직업교육훈련 참여 경험자 ··· 74
〈표 5-57〉 직업교육훈련 과정 중요도: 훈련내용-향후 직업훈련 교육 희망자 ····· 74
〈표 5-58〉 직업교육훈련 과정 중요도: 훈련시설 및 장비-향후 직업훈련 교육 희망자 ····· 74
〈표 5-59〉 직업교육훈련 과정 중요도: 훈련강사의 인지도-향후 직업훈련 교육 희망자 ···· 75
〈표 5-60〉 직업교육훈련 과정 중요도: 훈련비용-향후 직업훈련 교육 희망자 ····· 75
〈표 5-61〉 직업교육훈련 과정 중요도: 훈련시간대-향후 직업훈련 교육 희망자 ····· 75
〈표 5-62〉 직업교육훈련 과정 중요도: 재취업에 도움-향후 직업훈련 교육 희망자 ····· 76
〈표 5-63〉 직업교육훈련 과정 중요도: 자격증 취득에 도움-향후 직업훈련 교육 희망자 ·· 76
〈표 5-64〉 직업교육훈련 과정 중요도: 재취업 도전 및 자신감 향상에 도움-향후 직업훈련 교육 희망자 ····· 76
〈표 5-65〉 향후 직업훈련 참여 의향 ····· 77
〈표 5-66〉 향후 희망하는 직업훈련 분야-직업교육훈련 참여의향자 ····· 78
〈표 5-67〉 디지털/신기술 분야 직업교육 훈련 참여 의향-직업교육훈련 참여의향자 ····· 79
〈표 5-68〉 희망하는 직업훈련기관 유형-직업교육훈련 참여의향자 ····· 81
〈표 5-69〉 희망하는 직업훈련기간-직업교육훈련 참여의향자 ····· 81
〈표 5-70〉 희망하는 훈련시간대 및 훈련방법-직업교육훈련 참여의향자 ····· 82
〈표 5-71〉 직업훈련을 받지 않으려는 가장 큰 이유-직업교육훈련 미의향자 ····· 83
〈표 5-72〉 세종시 지원정책 인지도/활용도(복수응답) ····· 84
〈표 5-73〉 경제활동참여 활성화를 위해 필요한 지원(복수응답) ····· 85
〈표 5-74〉 일-생활 균형을 위해 세종시가 지원해야 할 정책(복수응답) ····· 85
〈표 5-75〉 적합한 일자리가 되기 위해 세종시가 지원해야 할 정책(복수응답) ····· 86
〈표 6-1〉 세종지역 경력보유여성 경력개발 유형과 직업교육훈련 ····· 103

〈그 림 목 차〉

〈그림 5-1〉 이전 직장을 그만둔 시기 ····· 31
〈그림 5-2〉 이전 주된 직장의 고용형태 ····· 34
〈그림 5-3〉 경력단절 이전 주된 직장을 그만둔 이유(복수응답) ····· 37
〈그림 5-4〉 취업/창업 중 희망형태 ····· 39
〈그림 5-5〉 재 취업을 하려는 이유-구직 활동자 ····· 41
〈그림 5-6〉 취업시 중요하게 고려하는 요인-구직 활동자 ····· 42
〈그림 5-7〉 재취업시 희망하는 고용형태-구직활동자 ····· 47
〈그림 5-8〉 취업목적별 희망하는 고용형태 : 취업희망자 중 구직활동자 ····· 48
〈그림 5-9〉 일자리 정보 습득 경로-구직 활동자 ····· 55
〈그림 5-10〉 구직시 애로사항-구직 활동자 ····· 56
〈그림 5-11〉 세종지역 기업에 대한 인지도-구직 활동자 ····· 58
〈그림 5-12〉 세종지역 기업에 취업하려는 이유-세종시 기업 취업 희망자 ····· 58
〈그림 5-13〉 세종지역 기업체 취업하지 않으려는 이유-세종시 기업 취업 미희망자 ····· 59
〈그림 5-14〉 경력단절기간 재취업(창업)을 위한 공공/민간 직업훈련 참여 여부 ····· 61
〈그림 5-15〉 참여한 직업훈련 분야 · 과정(복수응답)-직업교육훈련 참여 경험자 ····· 62
〈그림 5-16〉 직업훈련의 교육기간-직업교육훈련 참여 경험자 ····· 63
〈그림 5-17〉 직업교육훈련에 대한 요인별 만족도 및 중요도-직업교육훈련 참여 경험자 ····· 65
〈그림 5-18〉 향후 희망하는 직업훈련 분야-직업교육훈련 참여의향자 ····· 71
〈그림 5-19〉 디지털/신기술 분야 직업교육 훈련 참여 의향-직업교육훈련 참여의향자 ····· 73
〈그림 5-20〉 세종시 지원정책 인지도/활용도(복수응답) ····· 77
〈그림 5-21〉 경제활동 참여 활성화를 위해 필요한 지원(복수응답) ····· 78

제1장 연구 개요

1. 연구 필요성 및 목적

○ 인구 데드크로스(Dead Cross)[1] 현상에 따라 한국 사회는 저출산과 인구구조 고령화 등으로 인해 노동력 감소라는 큰 문제에 직면하고 있으며, 이에 대한 대책 마련이 시급한 실정임

- 경제활동인구 감소로 나타나는 국가 노동생산력 저하를 극복할 수 있는 적극적인 노동시장 정책이 반영될 필요가 있음

○ 고용노동부가 발표한 "2019년 적극적 고용개선조치(AA)" 자료에 의하면 2019년 기준 여성의 경제활동참가율은 69.3%로 같은 해 OECD 36개 회원국 중 30위에 해당하는 것으로 나타남

- 많은 여성들이 생애 주기적 특성으로 결혼과 임신·출산·육아 등으로 인해 경력이 단절되고, 노동시장에서 쉽게 이탈되는 현상이 발생

- 위와 같은 문제를 해결하기 위해 여성의 사회참여 확대 및 복지 향상, 그리고 국제경쟁력 제고를 위한 여성의 질적 고용 변화에 대한 사회적 합의가 필요한 시점

○ 세종지역 경력단절여성은 고학력 보유, 돌봄으로 인한 경력의 단절, 높은 구직활동이라는 특징을 보이고 있음

- 세종시 소재의 경력단절여성은 '국가 및 지방자치단체' 및 '공공기관'에서 근무한 비율이 높고 주로 사무직, 전문가/관련직, 서비스직 등의 이전 경력을 보유하였으며, 특히 4년제 대졸 이상의 학력을 보유한 비중이 높은 특징을 보임

- 경력 이음을 위한 구직활동이 타지역에 비해 높은 수준으로 나타나고 있으나, 구직 시 주요 애로사항으로 구직활동 시간 확보가 크게 나타남

○ 세종지역은 사업체와 종사자 수가 꾸준히 증가하고 있는 모습을 보이는데 반해, 빈일자리율과 이직률이 전국보다 높아 노동시장의 불균형이라는

1) 인구 데드크로스는 사망자 수가 출생아 수보다 크면서 인구가 자연 감소하는 현상을 의미

특성을 나타냄

- 경력단절여성들은 취업 시 '급여수준', '근무시간', '지속적인 고용보장' 등을 우선시하며, 전일제를 희망하는 비중이 높게 나타남

- 그리고 취업을 위해 직업훈련 프로그램을 가장 선호하고 있으며, 경영·회계·사무분야 관련 훈련에 참여한 경험이 많은 것으로 나타남

○ 2008년「경력단절여성등의 경제활동 촉진법」제정 이후 13년 만에「여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법(이하 여성경제활동법)」으로 개정되면서 여성 경력단절 문제에 보다 효과적으로 대응하기 위한 토대 마련

- 정책 대상은 경력단절여성 이외 새로 노동시장에 진입하는 여성과 재직 여성 등을 포함한 '여성'으로 그 범위가 확대되고, '경력단절 예방' 정의 규정을 신설함으로써 근로환경, 사업체 현황 등 경력단절 예방을 위한 시책을 확대・강화[2)]

* 변경된 주요내용은 사업주의 책무 강화, 여성경제활동 실태조사 실시 및 백서 발간, 일자리 질 제고, 구인・구직 정보수집 및 제공, 생애주기별 여성 경력 설계 등 신설 및 경력단절예방 지원 강화, 인턴취업지원사업의 명칭 변경 및 지원범위 확대, 경력단절여성지원센터의 명칭 변경 등임

□ 연구 목적

○ 세종지역은 인구유입으로 인해 여성의 인구수가 지속적으로 증가하는 가운데 경력단절여성의 비중이 확대되는 현상을 보이고 있고, 이와 관련하여 노동시장으로 진입할 수 있는 방안 모색이 절실한 시점

- 세종시 경력단절여성의 주된 특징은 돌봄(육아・가사 등)으로 경력이 단절되는 모습을 보이며, 특히 대졸 이상의 비중이 높은 고학력자가 많다는 특이점 나타냄

- 특히 거주지 이전에 따라 이전 경력을 활용할 수 있는 취업처가 많지 않아 이를 해소할 수 있는 방안 마련이 요구됨

- 또한 산업구조의 변화와 디지털 전환이라는 경제・사회의 격변기 속에서 여성 노동시장의 다양한 요인까지 고려하여 경력단절여성의 전반에 대한

2) 여성가족부(2022.05.31.),「보도자료: 경력단절여성 정책 패러다임, '재취업지원→경력단절 예방'으로 확장」

내용을 살펴볼 필요가 있음

○ 본 연구의 목적은 세종지역의 경력단절여성에 대한 문헌연구, 노동시장, 직업훈련공급, 실태(정량 및 정성)조사 등을 비교 분석함으로써 경력단절여성들이 노동시장 재진입을 위한 인력양성의 방향성 관점에서 교육훈련과 정책 등을 제언하는데 그 목적이 있음

2. 연구 범위

○ 지역적 범위: 세종특별자치시시

○ 대상적 범위: 경력단절여성

- 본 연구를 위해 경력단절여성을 '혼인·임신·육아·자녀교육과 가족구성원의 돌봄 등을 이유로 경제활동을 중단하여, 경력단절을 경험한 여성 중 현재 구직활동 중이거나 향후 1년 내 취업을 희망하는 세종시 거주 만30세~54세 여성'으로 조작적 정의를 함

* '20년 제1차 취약계층 분과위원회('20.05.25.)에서 경력단절여성 연령 기준 확정

○ 내용적 범위: 경력단절여성들이 노동시장 재진입을 위해 적합한 직업능력개발사업, 구직 및 고용서비스, 지원정책 등에 전략적 방향 및 전략 제시

3. 연구 내용 및 방법

○ 경력단절여성 문헌연구 분석

- 경력단절여성 실태조사 및 재취업지원, 직업능력개발 등의 선행 연구 검토를 통해 다양한 관점의 시사점 도출

○ 세종시 경력단절여성 노동시장 분석

- 세종지역의 산업과 노동시장 구조, 인적자본 특성 등을 분석하고 이를 위해 통계자료를 활용하여 주요 이슈를 도출

❍ 세종시 경력단절여성 훈련공급 분석

- 세종지역의 훈련공급 현황, 훈련기관, 개설 훈련관정, 훈련대상 등에 관한 분석을 위해 지역별 고용조사, 워크넷DB 등을 활용하여 세종지역 경력단절여성의 공급현황의 실태 파악

❍ 세종시 경력단절여성 실태조사 및 분석

- 세종지역 경력단절여성의 전반적인 실태 파악을 위해 경력단절 이전 경제활동 경험, 구직활동, 직업교육훈련, 지원정책 등을 조사

- 세종지역 경력단절여성들을 대상으로 심층면접(FGI)을 실시하여 경력단절여성들의 특징 및 필요사항을 구체적으로 파악

❍ 경력단절여성의 교육훈련 및 정책방안, 일자리사업 등의 전략적 방향성 수립을 위한 시사점 도출

❍ 경력단절여성의 노동시장 재진입 활성화 방안 정책 제언

- 문헌연구, 통계자료의 재해석, 실태조사 분석 등을 서로 교차 논의함으로써 시사점을 도출하고 이를 세종시 경력단절여성의 노동시장 재진입 활성화를 위한 방안과 정책적 함의를 제언하고자 함

제2장 경력단절여성 문헌연구

1. 경력단절여성에 관한 연구

가. 여성 노동시장

(1) 산업구조변화에 따른 여성노동시장 변화 연구[3)]

□ 산업구조변화에 따른 산업별, 취업자수, 인적 특성별, 고용형태별, 사업체 수 등의 변화와 여성고용 변화

○ 전통적인 산업에서 여성 비중은 감소하고 있고 최근 보건업 및 사회복지 서비스업, 공공행정, 국방 및 사회보장 행정, 전문, 과학 및 기술서비스업, 사업시설 관리, 사업지원 및 임대 서비스업 등에서 여성의 비중이 증가

- 해당 산업은 전체 취업자 증가와 여성 비중 증가가 함께 이루어지고 있으며, 전체 취업자가 감소하는 제조업에서 여성의 집중도가 높아지는 특징도 보임

- 여성의 해당 산업 집중도가 높은 산업은 예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업, 제조업, 부동산업, 전문, 과학 및 기술서비스업, 공공행정, 국방 및 사회보장 행정 등으로 나타남

<표2-1> 여성 취업자의 산업별 분포 현황(2004~2020)

(단위 : %, %p)

산업구분	고용비중			증감
	2004	2020	기간 평균	
농업, 임업 및 어업	9.51	4.94	6.54	−4.57
광업	0.01	0.02	0.02	0.01
제조업	15.44	10.75	12.48	−4.69
전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업	0.14	0.11	0.12	−0.03
수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업	0.06	0.20	0.13	0.14
건설업	1.73	1.80	1.61	0.07
도매 및 소매업	19.10	13.92	16.26	−5.18
운수 및 창고업	0.95	1.64	1.19	0.69
숙박 및 음식점업	15.13	11.48	13.04	−3.65
정보통신업	2.00	1.96	1.91	−0.04
금융 및 보험업	4.00	3.65	4.00	−0.35

3) 한국여성정책연구원(2021), 「산업구조 변화에 따른 여성노동시장 변화 연구」

산업구분	고용비중			증감
	2004	2020	기간 평균	
부동산업	1.48	1.71	1.68	0.23
전문, 과학 및 기술서비스업	1.85	3.56	2.84	1.71
사업시설 관리, 사업지원 및 임대 서비스업	2.73	4.99	4.50	2.26
공공행정, 국방 및 사회보장 행정	2.27	4.14	3.22	1.87
교육서비스업	10.67	10.39	11.35	−0.28
보건업 및 사회복지 서비스업	4.45	16.59	10.42	12.14
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	1.44	2.07	1.65	0.63
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	5.69	5.18	5.88	−0.51
가구 내 고용활동, 자가소비 생산활동	1.28	0.82	1.14	−0.46
국제 및 외국기관	0.07	0.05	0.04	−0.02

자료 : 한국여성정책연구원(2021), 「산업구조 변화에 따른 여성노동시장 변화 연구」

○ 전반적으로 각 산업에서의 고학력자의 비중은 남녀 모두 증가하였고, 주목할 만한 점은 제조업에서 크게 증가한 특징을 나타냄

- 저학년 인구가 신규로 유입되는 특정 산업은 보건업 및 사회복지 서비스를 제외하고 존재하지 않음

- 전문, 과학 및 기술서비스업에서 남성 고학력의 집중도가 낮아지는 것으로 나타나며, 이는 여성 고학력자의 유입이 증가하게 된 결과로 유추

- 여성의 비중이 높은 숙박 및 음식점업에서도 숙박은 여성 장년의 비중이 늘어났고, 음식점업은 청년층 집중도가 증가함에 따라 여성의 비중이 감소하는 결과를 보임

○ 임금근로자와 비임금근로자 집중도가 높아지는 산업 중 최근 임금근로자 비중이 높은 산업에서 여성 집중도가 상대적으로 높아지는 경향 보임

- 도매 및 소매업은 임금근로자에서 여성 집중도가 낮아지는 대신 비임금근로자에서 집중도가 높아짐

- 전체적으로 관리자의 고용 비중이 감소하고 있으나, 여성관리자의 경우 산업에 따라 약간 증가하는 경향이 있음

○ 전통적으로 여성이 많았던 산업에서 업력이나 규모와 무관하게 점진적으로 여성 비율이 낮아지거나 정체를 보임

- 보건업 및 사회복지 서비스업의 경우 여성 비율이 점점 더 높아지고 고용이 늘어나는 산업도 존재

- 사업체 수 증가에 따라 전체 고용과 여성 비중이 모두 긍정적인 산업은 정보통신업과 전문, 과학 및 기술서비스업으로 나타남

□ 여성 노동시장 변화와 요인

○ 각 산업에서 여성 비율에 영향을 미치는 요인 중 교육수준(인구학적 요인)이 모든 대상 산업에서 취업 확률을 높이는 것으로 나타남

- 교육서비스, 전문, 과학 및 기술서비스, 정보통신업 등에서 고학력 인력 수요가 높아짐

- 여성이 임시일용직으로 취업할 확률이 높은 경우는 기혼자(중장년층)는 제조업과 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대서비스업으로 매우 크게 나타남

○ 동일 산업 내에서 일반적으로 규모가 커질수록 여성 비율이 낮아지는 특성을 보임

- 도매 및 소매업, 금융 및 보험업, 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업, 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업의 경우 300인 이상은 해당되지 않으나 그 이하의 규모에서는 규모가 클수록 여성 취업 확률이 높아짐

○ 장기적인 관점에서 전 산업에서의 성별 임금 격차는 감소하는 추이를 보이고 있고, 2017년 이후 더 빠르게 감소하는 특징을 나타냄

- 성별 임금격차가 큰 산업은 전문, 과학 및 기술서비스업, 교육서비스업, 보건업 및 사회복지 서비스업이고 임금격차가 감소하는 산업은 제조업, 전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업, 건설업, 도매 및 소매업, 운수 및 창고업, 숙박 및 음식점업, 금융 및 보험업, 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업으로 나타남

□ 산업별 부가가치와 고용 변화 그리고 고용양과 고용의 질 변화

○ 산업별 실질 부가가치 비중이 감소하는 산업은 제조업, 도매 및 소매업, 숙박 및 음식점업, 금융 및 보험업, 부동산업, 교육서비스업 등으로 나타남

- 여성취업자와의 관련성 측면에서 부가가치 비중이 감소하는 산업에서 취업자가 감소하고 부가가치 비중이 증가하는 산업에서는 취업자가 증가하는 모습을 보임

- 그러나 정보통신업과 금융 및 보험업에서는 실질 부가가치 비중이 증가한 반면 여성 취업자는 감소하는 특징을 보임

- 부동산업과 전문, 과학 및 기술서비스업에서는 상대적으로 여성 집중도가 다른 산업에 비해 더 강해지는 경향이 있음

<표2-2> 실질 부가가치 비중의 증감과 취업자 증감 비교

(단위 : %p)

산업구분	실질 부가가치 비중	전체 증감	여성 증감
제조업	-	-2.22	-4.69
도매 및 소매업	-	-3.75	-5.18
숙박 및 음식점업	-	-1.12	-3.65
정보통신	+	0.46	-0.04
금융 및 보험업	-	-0.38	-0.35
부동산	-	-0.07	0.23
전문, 과학 및 기술서비스업	+	1.65	1.71
사업시설 관리, 사업지원 및 임대 서비스업	+	2.01	2.26
교육서비스업	-	-0.11	-0.28
보건업 및 사회복지서비스업	+	6.07	12.14

자료 : 한국여성정책연구원(2021), 「산업구조 변화에 따른 여성노동시장 변화 연구」

○ 여성고용이 급격하게 증가하고 있는 보건업 및 사회복지 서비스업에서 임금격차가 심화되고 있는 것은 산업 내에서 저임금 직종으로 여성이 이동이 많을 알 수 있음

- 이러한 이유는 여성고용의 질적 개선이 이루어지지 않는 산업이 팽창함을 의미

(2) 코로나19 경제위기에 따른 여성노동시장 영향과 정책과제[4)]

□ 코로나19 위기가 여성노동시장에 미친 영향

○ 코로나19 감염병에 의한 영향은 전 세계적으로 여성노동시장에 크게 미쳤고, 특히 여성취업자가 많은 대면 서비스 산업의 수요충격과 돌봄 공백의 영향에 따라 여성들의 공급 충격이 크게 나타남

4) 한국여성정책연구원(2021), 「코로나19 경제위기에 따른 여성노동시장 영향과 정책과제」

- 코로나19 발생 직후 근로자의 통근 자제, 격리조치 등 강력한 노동공급 측면에서의 충격 발생으로 인해 근로자들의 소득감소와 불확실성의 증가를 야기함으로써 소비와 투자 감소로 인한 실물경제에 타격이 발생함

- 코로나19 위기 시기에 30~44세 기혼여성에서 노동시장 이탈이 유의미하게 나타났고, 막내자녀의 연령이 낮은 수록 이탈 확률은 더욱 높게 나타남

* 긴급한 돌봄 공백이 발생하게 되면, 여성에게 그 부담을 주는 현상이 두드러짐

<표2-3> 막내자녀 연령에 따른 30~44세 여성 고용률

(단위 : %, %p)

구분	2017	2018	2019	2020	2019~2020년 격차
3세 이하	41.9	43.7	43.9	42.8	-1.1
4~6세 이차	53.8	56.2	57.6	53.9	-3.6
초등 저학년(7~9세)	56.4	57.9	59.8	57.6	-2.1
초등 고학년(10~12세)	62.8	62.8	64.1	62.0	-2.1
중 · 고등학년(13~18세)	69.1	67.4	67.6	66.1	-1.6

자료 : 한국여성정책연구원(2021), 「코로나19 경제위기에 따른 여성노동시장 영향과 정책과제」

- 사회적 거리두기에 의한 대면서비스업의 영향에 따라 취업업자 감소는 대부분 도소매업, 음식 및 숙박업, 교육서비스업, 여가서비스업, 기타서비스업에서 나타났고, 여성에서 그 경향이 더욱 강하게 나타남

* 그러나 코로나19 고용위축기에도 여성 고숙련은 제조업, 전문, 과학 및 기술서비스에서 취업자가 증가하는 특징도 발견

□ 포스트 코로나 여성노동시장의 정책과제

❍ 대면서비스업에 여성취업자가 많은 이유로 인해 성별 고용충격 패턴이 이전의 위기(1997년 외환위기, 2008년 금융위기)와 다르게 여성고용에 더욱 악화되는 현상이 발생

- 사회적 돌봄 시스템의 공백 문제가 가정 낸 돌봄으로 회귀하면서 코로나19 경제 위기는 여성에게 영향이 더욱 크게 미치는 것으로 나타남

❍ 여성노동시장의 취약성이라는 구조적 문제를 해결하기 위한 노동시장 정책으로 ① 저소득층 지원 및 사회보험 사각지대 해소, ② 저숙련 취약계층 직업

훈련 및 지원 방안 마련, ③ 격차해소를 위한 과학기술분야 및 기능숙련 강화, ④ 고용유지 및 경력개발을 위한 적극적인 역할 필요, ⑤ 위기 시 취약계층 과감한 조치 필요 등을 제시

- 유연근무제도 등 유연한 근무시간 활용 가능한 제도 확산을 위해 ① 노사 중심의 협력체계 구축, ② 중소기업 제도 활용 확대를 위한 지원 강화 등을 제언

나. 여성 일자리

(1) 디지털 전환기의 여성일자리 연구(여성의 일과 일자리의 미래)[5)]

□ 제조업의 로봇 도입에 따른 여성일자리 변화

○ 제조업을 400개 기업을 대상으로 로봇 도입 현황, 로봇 운영을 위한 과업과 숙련 요건, 고용과 근로조건, 정책 수요에 대한 실태조사의 주요 결과는 다음과 같음

○ 로봇을 도입한 기업의 여성근로자 분포를 살펴보면, 단순직 중 여성이 27.7%, 전문직 7.0%에 불과함

〈표2-4〉 직무별 여성분포

(단위 : 명, %p)

구분	사례 (명)	직무별 여성비중			여성 중 직무비중		
		사무직 중 여성	전문직 중 여성	단순직 중 여성	여성 중 사무직	여성 중 전문직	여성 중 단순직
전체	400	21.9	7.0	27.7	31.0	3.9	64.4
사업체 유형							
중/소기업	328	22.3	6.9	28.3	31.0	3.7	64.4
중견기업/대기업	72	19.9	7.6	25.1	31.0	4.6	64.5
업종							
전기장비 제조업	95	22.4	7.4	27.4	29.4	4.6	66.0
전자부품, 컴퓨터, 영상, 음향 및 통신장비 제조업	105	23.2	6.9	32.3	29.2	3.6	66.3
자동차 및 트레일러 제조업	200	20.9	6.8	25.4	32.8	3.7	62.7

자료 : 한국여성정책연구원(2021), 「디지털 전환기의 여성일자리 연구(여성의 일과 일자리의 미래)」

5) 한국여성정책연구원(2021), 「디지털 전환기의 여성일자리 연구(여성의 일과 일자리의 미래)」

- 연령도 50대 이상이 33.1%로 가장 많아 단순직에 연령대가 높은 여성이 많이 분포되어 있고, 팀장급 중 여성은 7.5%, 임원급 중 여성은 2.2%로 나타남

- 남성근로자는 평균 근속기간이 6.9년인데 비해 여성은 3.1년으로 차이가 컸고, 남녀임금비는 85.4이나 특히 전문직의 남녀임금비는 59.4로 임금격차가 매우 큼을 확인

○ 로봇 도입은 단기적으로 고용량이 줄어드는 결과로 귀속될 수 있으나, 장기적으로 생산성 향상으로 기업의 성과가 높아지면 고용량을 확대하는 선순화 효과도 가져올 수 있을 것으로 전망

- 로봇 도입으로 인해 가장 필요한 인력은 로봇관리인력(보전 및 유지보수)인 것으로 나타났고, 로봇으로 인해 파생되는 인력수요는 충분한 것으로 예측

- 여성근로자가 로봇관련 과업을 수행하기에는 제품품질검사, 작동모니터링, 개선(효율제고, 불량 줄이기 등), 데이터 관련 과업에 있어 여성근로자가 적합하다는 의견 다수

- 로봇도입에 따른 여성고용의 긍정적인 요인으로 업무의 특성, 조직문화 수준, CEO의 인식수준이 높을수록 여성고용에 긍정적인 영향이 있을 것으로 예측

□ 보건의료서비스업의 디지털화에 따른 여성일자리 변화

○ 상급종합병원 및 종합병원 재직 간호사 400명을 대상으로 간호분야 기술도입 현황, 기술의 도입과 일의 변화에 대한 실태조사의 주요 결과는 다음과 같음

○ 간호분야에서 기술종류에 따라 도입수준과 업무 대체 정도는 상당한 차이를 보이며, 근무부서에 따라 도입에 차이가 나는 것으로 나타남

〈표2-5〉 기술도입에 따른 업무변화 가능성

	별로 변화하지 않을 것이다	변화 없을 것이다	약간 변화할 것이다	매우 많이 변화할 것이다.
전체	3.2%	5.2%	60.2%	31.3%

자료 : 한국여성정책연구원(2021), 「디지털 전환기의 여성일자리 연구(여성의 일과 일자리의 미래)」

- 간호분야에 일단 기술 도입이 이루어지면 업무의 대체가 70~80% 이상 일어나고 업무의 고도화 및 향상에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 조사

- 기술도입에 따른 업무대체의 정도는 검사 도구관리, 약품 및 물류관리, 물품재배열 등 행정적 관리업무의 기술 대체가능성은 매우 높을 것이나 인수인계, 투약과 처치, 수술과 검사, 낙상 및 자해 등을 위한 안전라운딩 등 주로 환자를 대면해야 하거나 치료 처리가 필요한 영역에서는 기술 대체 가능성을 낮게 인식하는 것으로 나타남

○ 기술발달에 따른 노동력 대체, 즉 인력이 줄어드는 현상보다 간호 인력의 증가하는 현상이 있는 것으로 조사됨

- 기술도입에 따른 특정 부문의 인력의 감소는 있으나 전체적인 인력감소가 일어나지 않을 것으로 인식함

- 이는 간호분야의 기술변화가 우려했던 노동력 단절로 나타나지 않을 것을 의미함

□ 인공지능산업의 확대와 여성일자리 변화

○ 기초지방자치단체, 중앙정부의 공기업·준정부기관·기타공공기관 259개 기관을 대상으로 인공지능 현황, 데이터 확보, 인공지능 활용실태·개발 과정·유용성·관심 등에 대한 실태조사의 주요 결과를 다음과 같음

○ 인공지능이 더욱 많은 분야에서 활용될 경우 기존에 인간이 수행했던 상당수의 직무, 특히 단순 직무가 인공지능으로 대체될 가능성이 매우 크나, 그와 동시에 인공지능 산업이 확대되면 유관 인력 수요가 더 커질 가능성이 매우 높을 것으로 예측

- 프로그래밍 직무 중심의 고숙련 전문직뿐 아니라 데이터 관련 저숙련 노동력까지 확대되면 다양한 산업 분야에 연계 혹은 접목하기 위한 인력 등 새로운 일자리가 창출될 가능성이 클 것으로 전망

- 인공지능 전문가 구성비에 있어 여성의 비중이 적고, 새로운 변화에 적극적인 대응을 하지 못할 경우 일자리의 성별 불평 등이 더욱 악화될 가능성이 있음을 확인

- 실태조사 결과 인공지능 기업체 전체 종사자 수 평균은 23.5명이고, 남성

17.1명, 여성 6.4명으로 남성이 여성에 비해 2배 이상 차이가 나타남

○ 인공지능 기업들은 핵심기술인력 채용의 어려움을 겪고 있으며, 이는 성별에 따른 차이가 있기보다는 전문인력 확보에 그 자체에 있음

- 기업들이 사업 운영상 가장 어려워하는 것은 전문인력 확보와 자금조달의 어려움으로 인식함

(2) 디지털 전환기의 여성 일자리 연구(경력개발과 사회적 보호 체계)[6]

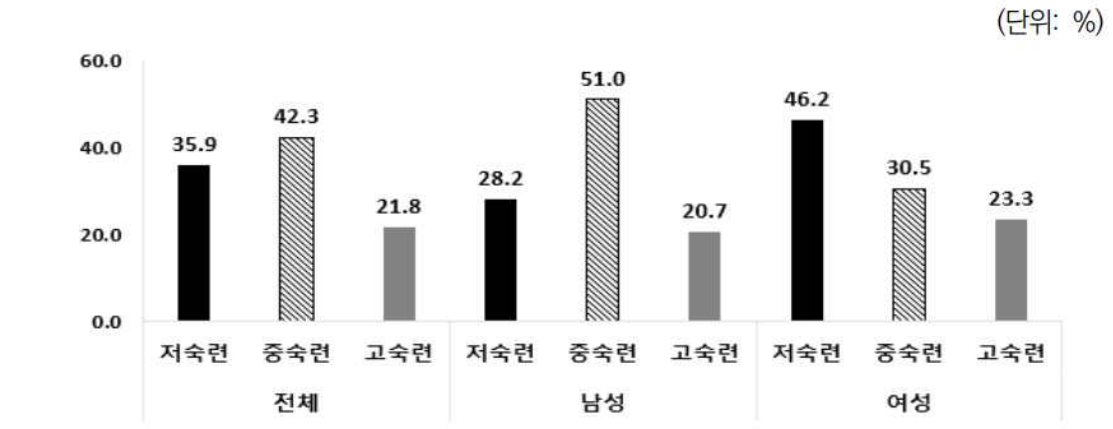
□ 여성일자리의 변화

○ 2000년과 2020년 기간 동안 여성 취업자의 숙련수준별 분포를 살펴보면 저숙련 취업자가 46.2%를 차지하고 중숙련 30.5%, 고숙련 23.3%의 비중을 보이고 있음

- 남성은 중숙련 비중이 51.0%로 크며, 저숙련 취업자 28.2%, 고숙련 취업자는 20.7%로 나타남

- 여성의 저숙련 근로자의 디지털 전환으로 일자리가 소멸할 가능성이 큰 점을 제시하며, 디지털 전환과 기술발달에 대응할 수 있는 여성 근로자 양성과 숙련수준의 고도화가 요구되는 사항을 제시

<그림2-1> 성별 취업자 숙련수준 비율



자료 : 한국여성정책연구원(2021), 「디지털 전환기의 여성일자리 연구(경력개발과 사회적 보호 체계)」

6) 한국여성정책연구원(2021), 「디지털 전환기의 여성 일자리 연구(경력개발과 사회적 보호 체계)」

○ 디지털 전환 기술을 개발 혹은 활용하는 기업의 여성 근로자 비율은 2017년 26.8%에서 2019년 27.1%로 약간 증가하였으며, 로봇 기술(-2.7%p)과 인공지능 기술(-2.3%p), 모바일(-1.3%p)을 활용하는 기업의 여성 근로자 비율의 감소폭이 크게 나타남

- 그러나 AR·VR 및 빅데이터 기술 활용 기업의 여성 근로자 비율이 상대적으로 높았고, 클라우드와 블록체인 기술 활용 기업은 '17년 대비 여성 근로자의 비율 상승이 높은 것으로 나타남

- 여성들이 소프트웨어 활용 정도가 낮은 일자리에 많이 취업해 있으며, 상대적으로 낮은 직급, 저임금 직무에 집중되어 있어서 고숙련, 고임금의 수요가 높은 일자리에서 경력을 개발할 수 있는 기회가 적은 것으로 조사됨

<표2-6> 디지털 전환 기술 활용 기업의 여성 근로자 비율

(단위 : 명, %p)

구분	여성 근로자 비율		
	2017년(A)	2019년(B)	증감률(B-A)
전체	26.8	27.1	0.3
디지털 전환 기술 활용기업	26.9	26.7	-0.2
인공지능	29.1	26.8	-2.3
클라우드	24.8	26.5	1.8
빅데이터	28.1	28.6	0.6
사물인터넷	22.6	23.6	1.0
모바일	29.1	27.8	-1.3
블록체인	25.8	27.3	1.5
3D프린팅	23.1	23.6	0.5
로봇	23.8	21.1	-2.7
AR · VR	28.0	28.8	0.9

자료 : 한국여성정책연구원(2021), 「디지털 전환기의 여성일자리 연구(경력개발과 사회적 보호 체계)」

○ 여성들이 STEM(Science, Technology, Engineering, Math)분야가 여성들에게 적합한 직종이 아닌 고정관념이 폭넓게 자리잡고 있어 이에 대한 사회적 인식의 전환이 필요하다는 점 강조

- 여성들이 해당 분야에서 경력을 만들어가는 것을 주저하는 사회분위기를 바꾸기 위한 정책적 노력의 필요성 제기

- 여성들에게 디지털 기술 활용 능력을 갖추도록 하고, 디지털 기술을 활용하는

일자리에 진출할 수 있도록 지원의 필요성 제기하며. 특히 교육시스템의 개선을 통해 질적으로 생산성이 높은 인력을 양성할 것을 제언

□ 중소제조업의 여성 일자리 변화

○ 중소제조업은 정보시스템 운영이나 생산직 일자리를 중심으로 여성인력 활용을 확대해 나갈 가능성이 있음

- 향후 디지털 기술을 보유한 여성 공학인력의 공급, 정보시스템 운영을 담당할 수 있는 여성 전문인력 공급, 생산직 여성근로자의 디지털 숙련 제고 지원 등에 대한 필요 전망

- 중소제조업의 디지털 전환을 준비하기 위해 사업체와 여성 근로자 모두에게 기업맞춤형 교육훈련이 가장 필요한 것으로 조사

□ 경력단절 위기의 여성 SW 개발자의 근로실태

○ 경력단절 위기에 놓인 여성 SW 개발자는 경력개발을 위한 정책만이 아니라 일자리 상실의 위험으로부터 사회적 보호 필요

- 장시간 노동, 인사관리에서의 성차별, 임시-일용직 및 프리랜서 근로자의 고용유지, 일-생활 균형 등의 사회적 보호와 경력개발에 관해서는 인공지능 기술 습득의 요구가 강하고 교육훈련기관과 인력수요처 기업간의 매칭 플랫폼이 필요하다고 제시

□ 여성 구직자의 디지털 전환 대응 실태

○ 응답자의 87.0%가 컴퓨터 활용 능력이 현재 혹은 미래 일자리에서 필요하다고 답변하였으며, 81.5%는 컴퓨터 활용 능력 향상으로 더 좋은 일자리를 획득할 수 있다고 생각

- 응답자의 39.8%는 디지털 기술 발전으로 새로 나타나는 직업이나 일자리에 관하여 잘 모르는 것으로 나타났고, 특히 교육수준이 낮을수록 디지털 기술 발전에 의한 일자리 정보나 지식 획득에 취약함

- 응답자의 20.5%는 자신의 기술 수준과 일자리에서 요구되는 기술수준 사이에 불일치를 경험했고, 주로 높은 숙련수준을 요구하는 직업에서 불일치 경험자 다수

2. 소결

○ 전통적인 산업구조에서 디지털 트랜스포메이션에 따라 여성의 노동시장 변화가 뚜렷하게 나타남

- 전통적인 산업에서 여성 비중은 감소하고 있고, 예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업, 제조업, 부동산업, 전문, 과학 및 기술서비스업, 공공행정, 국방 및 사회보장행정 등의 산업에서 여성의 산업 집중도가 높아짐

○ 산업에서 여성 비율에 영향을 미치는 요인 중 교육수준(인구학적 요인)이 모든 대상 산업에서 취업 확률이 높게 나타나며, 특히 교육서비스, 전문, 과학 및 기술서비스, 정보통신업 등에서 고학력 인력 수요가 높음

○ 코로나19 위기는 이전의 위기(1997년 외환위기, 2008년 금융위기)와 다르게 여성취업자가 많은 대면 서비스 산업의 수요충격과 돌봄 공백의 영향에 따라 여성들의 공급 충격이 크게 나타남

- 코로나19 위기 시기에 30~44세 기혼여성에서 노동시장 이탈이 발생하였으며, 막내 자녀의 연령이 낮은 수록 이탈 확률은 더욱 높게 나타나 긴급한 돌봄 공백의 발생은 여성에 부담을 주는 모습을 보임

○ 제조업의 로봇도입과 보건의료서비스의 디지털화 그리고 인공지능산업의 확대에 따라 여성일자리에 대한 긍정적인 신호가 존재

- 로봇도입에 따라 로봇관리인력(보전 및 유지보수)에 대한 수요가 많을 것으로 추정되며, 여성고용의 긍정적인 요인으로 업무의 특성, 조직문화 수준, CEO의 인식수준이 높을수록 여성고용에 긍정적인 영향을 미침

- 보건의료서비스의 경우 기술 도입에 따라 업무의 약 60~80%가 대체될 것이며, 이는 단기간의 노동력 감소보다 다양한 업무의 확대로 인해 간호 인력이 증가할 것으로 전망

- 인공지능 분야에서는 산업의 확대에 따른 인력 수요가 더 커질 가능성이 있는 것으로 예측되며, 여성의 경우 데이터 관련 저숙련 노동력까지 확대되면 다양한 일자리가 창출될 가능성이 존재

- 아직까지 인공지능 관련 기업들은 핵심기술인력에 대한 채용의 어려움을

호소하고 있기 때문에 여성의 기회 요인이 많을 것으로 추정

○ 여성 취업자의 숙련 수준은 고숙련, 중숙련, 저숙련 등의 순으로 비중이 높게 나타나며, 특히 디지털 전환과 기술발달에 따라 저숙련의 일자리가 대체되거나 소멸할 가능성이 높게 예측

- 이를 위해 여성 근로자의 양성과 숙련수준 고도화를 위한 대응 방안 마련이 최우선 과제로 보여짐

- 중소기업의 디지털 전환에 따라 여성 근로자 비율이 증가하는 분야는 AR・VR 및 빅데이터, 클라우드, 블록체인 등으로 나타났고, 이는 여성들이 첨단기술 혹은 디지털 신기술 분야에서 경쟁력을 갖춘 비율이 높아진 것을 의미함

- 중소제조업의 경우 정보시스템 운영 및 생산직을 중심으로 여성 인력 활용의 범위가 확대될 것으로 기대

- 이를 위해서 가장 중요한 점은 기업맞춤형 교육훈련이 가장 적합한 것으로 조사됨

- 여성구직자들은 미래 일자리를 위해 컴퓨터 활용 능력에 대해 매우 중요하게 생각하고 있으나 교육수준이 낮은 경우 디지털 기술 발전에 대한 일자리 정보나 지식 획득에 취약한 것으로 나타나 이에 대한 방안 마련이 절실함

제3장 세종시 경력단절여성의 노동시장 분석

1. 세종시 노동시장 현황

○ 세종지역 사업체 증감률은 '15년부터 '21년까지 연평균성장률(CAGR) 19.5%로 '14년부터 '19년까지 연평균성장률 15.8%를 상회하는 수준으로 최근 2년간 사업체 증가 추이가 매우 높게 나타남

○ '전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업(102.7%)'이 가장 높은 증감률을 보였으며, '정보통신업(47.4%)', '농업, 임업 및 어업'(43.4%)' 등의 순으로 나타남

<표3-1> 세종시 산업별 사업체 현황

(단위 : 개, %)

산업 대분류명	15년	16년	17년	18년	19년	20년	21년	연평균 증가율
합계	10,480	11,853	13,668	15,871	18,041	28,490	30,478	19.5%
농업, 임업 및 어업	10	14	9	15	25	84	87	43.4%
광업	10	11	9	9	9	11	8	-3.7%
제조업	979	1,015	1,093	1,233	1,300	1,764	1,841	11.1%
전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업	5	6	9	14	15	299	347	102.7%
수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업	40	48	57	64	71	96	101	16.7%
건설업	539	512	478	544	604	2,130	2,214	26.6%
도매 및 소매업	2,153	2,401	2,680	2,963	3,402	5,989	6,310	19.6%
운수 및 창고업	725	786	748	942	1,141	1,967	2,230	20.6%
숙박 및 음식점업	2,380	2,726	3,049	3,452	3,849	4,442	4,583	11.5%
정보통신업	69	85	121	160	218	609	708	47.4%
금융 및 보험업	120	133	154	179	198	240	259	13.7%
부동산업	749	891	1,210	1,369	1,541	2,630	2,745	24.2%
전문, 과학 및 기술 서비스업	256	281	360	444	552	1,108	1,237	30.0%
사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	187	222	292	348	397	784	782	26.9%
공공행정, 국방 및 사회보장 행정	86	102	108	117	130	138	161	11.0%
교육 서비스업	487	613	877	1,107	1,354	2,322	2,641	32.5%
보건업 및 사회복지 서비스업	452	550	673	817	885	954	1,016	14.5%
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	283	366	469	541	601	748	870	20.6%
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	950	1,091	1,272	1,553	1,749	2,175	2,338	16.2%

자료 : KOSIS, 전국사업체조사

주 1 : 한국표준산업분류 10차 기준으로 작성.

○ 세종시 종사자 현황을 살펴보면 '15년부터 '21년까지 연평균성장률(CAGR) 10.6%의 높은 성장률을 나타내고 있음

- '수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업(26.9%)', '보건업 및 사회복지 서비스업(20.2%)', '농업, 임업 및 어업(20.1%)' 순으로 높게 나타났지만, '광업(-7.8%)'은 산업 중 종사자가 감소한 것으로 나타냄

- 도시 인프라 기반 구축과 관련된 산업의 종사자 수는 여전히 높은 증가율을 보이며, 그리고 전체 산업별 종사자 수의 증가 추세 역시 지속할 것으로 전망

<표3-2> 세종시 산업별 종사자 현황

(단위 : 명, %)

산업 대분류명	15년	16년	17년	18년	19년	20년	21년	연평균 증가율
합계	**83,764**	**90,672**	**99,827**	**115,585**	**125,410**	**139,731**	**152,974**	**10.6%**
농업, 임업 및 어업	98	107	60	70	126	263	294	20.1%
광업	135	138	122	116	114	115	83	-7.8%
제조업	17,716	18,677	19,107	20,248	20,555	20,429	21,081	2.9%
전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업	212	243	360	483	545	920	887	26.9%
수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업	330	389	459	562	601	712	783	15.5%
건설업	4,407	3,954	3,766	6,350	6,216	9,660	9,829	14.3%
도매 및 소매업	6,424	6,794	7,617	8,811	9,603	12,528	13,772	13.6%
운수 및 창고업	2,213	2,648	2,842	3,630	4,096	4,845	5,462	16.3%
숙박 및 음식점업	7,534	8,356	9,354	10,997	12,190	11,346	12,353	8.6%
정보통신업	1,155	1,205	1,391	1,312	1,424	2,503	2,975	17.1%
금융 및 보험업	1,185	1,279	1,380	1,803	1,979	2,165	2,317	11.8%
부동산업	2,625	3,143	3,918	4,142	4,526	5,327	6,005	14.8%
전문, 과학 및 기술 서비스업	5,435	6,401	5,802	6,130	6,755	8,298	8,915	8.6%
사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	2,782	2,503	3,904	4,601	4,210	4,953	5,546	12.2%
공공행정, 국방 및 사회보장 행정	16,126	17,063	17,204	18,938	21,871	21,609	24,237	7.0%
교육 서비스업	7,762	8,822	10,693	12,802	14,279	15,688	17,491	14.5%
보건업 및 사회복지 서비스업	4,352	5,332	7,409	9,033	10,183	11,601	13,119	20.2%
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	1,162	1,240	1,627	1,998	2,171	2,456	2,830	16.0%
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	2,111	2,378	2,812	3,559	3,966	4,313	4,995	15.4%

자료 : KOSIS, 전국사업체조사

주 1 : 한국표준산업분류 10차 기준으로 작성.

○ '14년부터 '21년까지 세종시의 지식서비스업 종사자 증가 추이는 전체 산업별 증가율 10.6%보다 15%p 높은 25.6%를 나타내고 있음

- 세종시는 행복도시 중심 기반의 지식서비스 분야가 점차 빠르게 확산되고 있으며, 공공행정과 연계된 지식을 생산, 가공, 활용 및 유통 등 지식을 집약적으로 활용하여 부가가치를 창출하는 산업의 성장이 높게 나타남

- '보건업 및 사회복지 서비스업(22.6%)', '사업시설 관리, 사업지원 및 임대 서비스업(19.9%)', '정보통신업(19.1%)' 등의 분야에서 높은 종사자 수 증가율을 보이고 있음

<표3-3> 세종시 지식서비스업 종사자 현황

(단위 : 명, %)

분류	14년	15년	16년	17년	18년	19년	20년	21년	연평균 증가율
합계	**31,036**	**39,959**	**37,369**	**49,410**	**56,617**	**62,872**	**139,731**	**152,974**	**25.6%**
정보통신업	876	1,155	1,205	1,391	1,312	1,424	2,503	2,975	19.1%
금융 및 보험업	868	1,185	1,279	1,380	1,803	1,979	2,165	2,317	15.1%
전문, 과학 및 기술 서비스업	3,891	5,435	6,401	5,802	6,130	6,755	8,298	8,915	12.6%
사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	1,561	2,782	2,503	3,904	4,601	4,210	4,953	5,546	19.9%
공공행정, 국방 및 사회보장 행정	13,925	16,126	17,063	17,204	18,938	21,871	21,609	24,237	8.2%
교육 서비스업	5,850	7,762	8,822	10,693	12,802	14,279	15,688	17,491	16.9%
보건업 및 사회복지 서비스업	3,147	4,352	5,332	7,409	9,033	10,183	11,601	13,119	22.6%
예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업	918	1,162	1,240	1,627	1,998	2,171	2,456	2,830	17.4%

자료 : KOSIS, 전국사업체조사, 각 년도
주 1 : 한국표준산업분류 10차 기준으로 작성
주 2 : 서비스업 구분은 '2018년도 세종산업진흥계획'의 서비스업 현황 및 구조변화를 참조하여 구분

○ 세종지역 연령별 고용률 추이는 점진적으로 증가하고 있는 추세를 보이고 있으며, '21년 기준 대비 전국보다 2.1%p 높은 고용률을 보이고 있음

- '21년도 세종지역은 50~59세 구간에서 전년 대비 큰 증가폭을 보이고 있으나, 20~29세에서 구간에서 감소하는 것을 볼 수 있음

- '21년 기준 40세~59세 구간에서 전국보다 높은 고용률을 나타내고 있으나 20~29세에서는 전국보다 낮은 고용률을 나타내고 있어 청년층의 고용률을 높이는 방안 마련이 매우 시급한 것으로 판단됨

〈표3-4〉 세종지역 연령별 고용률

(단위: %)

구분		2017년	2018년	2019년	2020년	2021년
전국	전체(%)	60.8	60.7	60.9	60.1	60.5
	15~19세	8.4	7.4	7.6	6.6	7.4
	20~29세	57.6	57.9	58.2	55.7	57.4
	30~39세	75.3	75.7	76.0	75.3	75.3
	40~49세	79.4	79.0	78.4	77.1	77.3
	50~59세	75.3	75.2	75.4	74.3	75.1
	60세 이상	39.9	40.1	41.5	42.4	42.9
세종	전체(%)	61.2	61.8	62.5	62.7	62.6
	15~19세	9.0	5.7	4.2	4.0	5.3
	20~29세	51.1	54.0	49.5	52.0	49.6
	30~39세	73.9	75.2	75.8	78.6	76.8
	40~49세	79.6	79.9	81.6	81.6	81.7
	50~59세	72.9	75.5	78.9	73.8	76.8
	60세 이상	41.7	38.4	40.5	39.9	41.9

○ '21년 기준 세종지역 직종별 기준 구인인원은 16,303명, 구직인원은 20,403명으로 구직인원이 구인인원보다 4,127명이 많은 것으로 나타나며, 이는 일자리 부족에 따른 불균형 현상을 보이는 것으로 나타남

- 구직인원이 부족한 직종은 '청소·방역 및 가사 서비스원' 4,250명, '제조 단순 종사자' 1,904명, '고무·플라스틱 및 화학제품 생산기계 조작원 및 조립원' 763명, '돌봄 서비스 종사자' 246명 등의 순으로 나타남

- 인력이 과잉 공급되는 직종은 '경영지원 사무원' 1,440명, '회계·경리 사무원' 1,215명, '안내·고객상담·통계·비서·사무보조 및 기타 사무원' 1,161명, '사회복지사 및 상담사' 791명 등으로 나타남

- 세종시 직종별 구인·구직 현황의 특징은 직무의 난이도가 낮고 반복적인 업무의 직종은 채용에 어려운 특징을 수년째 보이고 있음

- 또한 사무직의 경우 공급과잉의 현상이 두드러지게 나타나고 있으며, 경력단절여성이 선호하는 직종의 취업 경쟁률은 매우 높게 나타나는 특징이 두드러짐

<표3-5> 세종시 직종별 구인구직 현황

(단위:명)

직종(소분류)	구인인원	구직인원	인력수급 현황
합계	**16,303**	**20,430**	**-4,127**
청소 · 방역 및 가사 서비스원	5,376	1,126	4,250
제조 단순 종사자	2,687	783	1,904
돌봄 서비스 종사자	1,248	1,002	246
고무 · 플라스틱 및 화학제품 생산기계 조작원 및 조립원	875	112	763
농림어업 단순 종사자	152	43	109
식품가공 기계 조작원	28	27	1
건설 · 채굴 기계 운전원	47	107	-60
영업 · 판매 · 운송 관리자	1	121	-120
건축마감 기능원	171	264	-93
학교 교사	8	132	-124
유치원 교사	17	147	-130
금융 · 보험 사무원	110	190	-80
전기 · 전자공학 기술자 및 시험원	167	228	-61
검침 · 주차관리 및 기타 서비스 단순 종사자	42	173	-131
영업원 및 상품중개인	109	150	-41
기계 · 로봇공학 기술자 및 시험원	21	157	-136
행정 · 경영 · 금융 · 보험 관리자	15	181	-166
미용 서비스원	83	283	-200
매장 계산원 및 매표원	19	210	-191
전문서비스 관리자	32	208	-176
장학관 및 기타 교육 종사자	74	209	-135
건설구조 기능원	99	279	-180
건설 · 채굴 단순 종사자	99	279	-180
건설 · 채굴 · 제조 · 생산 관리자	95	233	-138
판매 종사자	80	363	-283
간호사	44	265	-221
디자이너	178	460	-282
전기 · 전자 설비 조작원	83	286	-203
의료기사 · 치료사 · 재활사	84	304	-220
문리 · 기술 · 예능 강사	182	427	-245
자동차 운전원	197	428	-231
정부 · 공공 행정 사무원	158	528	-370
무역 · 운송 · 생산 · 품질 사무원	331	583	-252
보육교사 및 기타 사회복지 종사자	540	907	-367
주방장 및 조리사	477	1,035	-558
보건 · 의료 종사자	320	966	-646
경비원	95	668	-573
사회복지사 및 상담사	339	1,130	-791
안내 · 고객상담 · 통계 · 비서 · 사무보조 및 기타 사무원	625	1,786	-1,161
회계 · 경리 사무원	356	1,571	-1,215
경영지원 사무원	639	2,079	-1,440

자료: 고용행정통계, 한국고용정보원(2021)

2. 세종시 경력단절여성 노동시장 분석

○ 전국 경력단절여성 규모를 살펴보면, '20년 대비 '21년은 -7.2% 감소하였으나, 세종시 경력단절여성의 규모는 약 20% 이상 증가한 결과를 보임

- 15~54세 기혼여성, 비취업여성, 경력단절여성 등의 전국 규모는 모두 감소한 결과를 나타냈으나, 세종시는 정반대의 결과를 보임

- 경력단절여성의 증가를 보이는 지역은 세종(20%), 충남(6.3%), 경남(2.2%) 등의 순으로 나타났으며, 이외의 지역은 모두 감소한 추이를 보임

〈표3-6〉 시도별 경력단절여성 규모

(단위: 천명, %, 전년대비)

시 / 도	15~54세 기혼여성				비취업여성				경력단절여성			
	2020	2021	증감	증감률	2020	2021	증감	증감률	2020	2021	증감	증감률
전체	**8,578**	**8,323**	**-255**	**-3.0**	**3,420**	**3,240**	**-180**	**-5.3**	**1,506**	**1,397**	**-109**	**-7.2**
서울	1,497	1,430	-67	-4.5	573	565	-8	-1.4	231	220	-11	-4.8
부산	503	486	-17	-3.4	202	184	-18	-8.9	90	80	-10	-11.1
대구	405	388	-17	-4.2	183	153	-30	-16.4	90	69	-21	-23.3
인천	507	487	-20	-3.9	201	185	-16	-8.0	89	81	-8	-9.0
광주	258	247	-11	-4.3	100	99	-1	-1.0	49	45	-4	-8.2
대전	252	246	-6	-2.4	93	90	-3	-3.2	40	47	7	17.5
울산	205	197	-8	-3.9	101	89	-12	-11.9	43	38	-5	-13.2
세종	**71**	**72**	**1**	**1.4**	**28**	**30**	**2**	**7.1**	**15**	**18**	**3**	**20.0**
경기	2,394	2,366	-28	-1.2	1,014	968	-46	-4.5	446	424	-22	-4.9
강원	233	224	-9	-3.9	86	76	-10	-11.6	38	33	-5	-13.2
충북	261	257	-4	-1.5	96	88	-8	-8.3	48	45	-3	-6.3
충남	364	354	-10	-2.7	132	136	4	3.0	64	68	4	6.3
전북	274	264	-10	-3.6	101	91	-10	-9.9	41	32	-9	-22.0
전남	265	251	-14	-5.3	93	84	-9	-9.7	44	35	-9	-20.5
경북	416	401	-15	-3.6	160	167	7	4.4	71	59	-12	-16.9
경남	561	544	-17	-3.0	223	209	-14	-6.3	93	95	2	2.2
제주	113	110	-3	-2.7	34	27	-7	-20.6	14	11	-3	-21.4

자료: 지역별고용조사(부가항목), 통계청, 2021

❍ 2021년 15세~54세 기혼여성 대비 경력단절여성의 비중은 41.7%로 전년 동기 대비 5.8% 증가하였으며, 전국에서 경북, 충남 다음으로 높은 순위를 보임

- 15세~54세 기혼여성 대비 비취업여성 비중은 22.2%로 전년 동기 대비 5.2% 증가하였으며 이는 전국에서 가장 높은 순위임

- 비취업여성 대비 경력단절여성의 비중은 전년 동기 대비 26.1% 감소하였지만, 경력단절여성들이 감소한 결과로 보는 것보다 비취업여성 비중의 확대로 인한 착시효과로 볼 수 있음

* 15~54세 기혼여성의 증가율은 7,668세대 세종지역 아파트 입주에 따라 인구 유입의 확대로 추정

<표3-7> 시도별 경력단절여성 비중

(단위: %, %p, 전년대비)

시 / 도	15~54세 기혼여성 대비 비취업여성 비중			15~54세 기혼여성 대비 경력단절여성 비중			비취업여성 대비 경력단절여성 비중		
	2020	2021	증감	2020	2021	증감	2020	2021	증감
전체	**39.9**	**38.9**	**-2.5**	**17.6**	**17.4**	**-1.1**	**44.7**	**39.9**	**-10.7**
서울	38.3	39.5	3.1	15.4	16.7	8.4	42.3	38.3	-9.5
부산	40.2	37.9	-5.7	17.9	16.0	-10.6	42.4	40.2	-5.2
대구	45.2	39.4	-12.8	22.2	19.8	-10.8	50.3	45.2	-10.1
인천	39.6	38.0	-4	17.6	15.4	-12.5	40.5	39.6	-2.2
광주	38.8	40.1	3.4	19.0	18.2	-4.2	45.5	38.8	-14.7
대전	36.9	36.6	-0.8	15.9	16.3	2.5	44.4	36.9	-16.9
울산	49.3	45.2	-8.3	21.0	18.8	-10.5	41.6	49.3	18.5
세종	**39.4**	**41.7**	**5.8**	**21.1**	**22.2**	**5.2**	**53.3**	**39.4**	**-26.1**
경기	42.4	40.9	-3.5	18.6	19.2	3.2	47	42.4	-9.8
강원	36.9	33.9	-8.1	16.3	15.6	-4.3	46.1	36.9	-20.0
충북	36.8	34.2	-7.1	18.4	17.9	-2.7	52.3	36.8	-29.6
충남	36.3	38.4	5.8	17.6	18.6	5.7	48.5	36.3	-25.2
전북	36.9	34.5	-6.5	15.0	12.9	-14.0	37.4	36.9	-1.3
전남	35.1	33.5	-4.6	16.6	15.1	-9.0	45.2	35.1	-22.3
경북	38.5	41.6	8.1	17.1	17.5	2.3	41.9	38.5	-8.1
경남	39.8	38.4	-3.5	16.6	15.6	-6.0	40.7	39.8	-2.2
제주	30.1	24.5	-18.6	12.4	12.7	2.4	51.9	30.1	-42.0

자료: 지역별고용조사(부가항목), 통계청, 2021

3. 소결

○ 세종지역의 사업체 및 종사자 수는 점진적으로 증가하고 있으며, 지속적으로 상승세를 보이고 있음

- 사업체는 '전기,가스,증기 및 공기조절 공급업', '정보통신업', '농업,임업 및 어업' 등에서 높은 성장세를 보이고 있으며, 종사자 수는 '전기,가스, 증기 및 공기조절 공급업', '보건업 및 사회복지 서비스업', '농업, 임업 및 어업', '정보통신업' 등에서 높은 성장률을 나타내고 있음

○ 세종지역의 고용률 추이는 증가하고 있으며, 30~39세의 고용률은 전국보다 높지만, 30세 미만, 특히 20~29세의 경우, 전국보다 낮은 수준을 보이며, 청년층의 고용의 현상이 심화되어 있음

- 사무직(경영지원, 회계·경리)은 인력이 과잉 공급되는 경향을 보이고 있으며, 현장직(청소·방역 및 제조 단순 종사자)직종의 경우, 채용의 어려움을 겪고 있음

○ 세종지역에서 기혼여성 대비 비취업여성 비중의 경우, 전국과 비슷한 수준을 보이고 있으며, 기혼여성 대비 경력단절의 비중은 서울과 충남 다음으로 높은 수준을 보임

- 특히 비취업여성 대비 경력단절여성의 비중은 전국에서 가장 높은 비중을 차지하며, 임신, 출산, 육아 등으로 발생하게 된 결과로 보임

- 비취업여성 대비 경력단절여성이 감소한 이유는 비취업여성 비중의 확대로 인한 착시효과로 추정

제4장 세종시 경력단절여성의 훈련공급 분석

1. 세종시 훈련공급 인프라 현황

○ '21년 기준 HRD-Net에 등록된 훈련기관은 전체 6,721개이며, 세종은 44개 기관(0.65%)으로 전국에서 가장 적은 훈련기관이 있는 것으로 나타남

- 훈련기관 유형별 분포를 보면 '사업주·사업주단체 등의 시설' 28개, '학원' 7개, '타법령에 따른 직업훈련시설(기관)' 6개, '고등교육법에 의한 학교' 2개, '직업능력개발 훈련시설' 1개 등으로 나타남

- 세종지역 훈련기관은 '19년 18개, '20년 31개, '21년 44개로 전년 대비 42%로 증가하여 훈련공급 인프라가 증가하는 것으로 볼 수 있으나, '사업주·사업주단체 등의 시설'은 전문적이고 다양한 교육훈련을 제공하는 기관으로 보기에는 어려움이 있음

- 아직까지 인구수 증가에 비해 훈련기관이 부족하고, 여전히 타지역에 비해 훈련 공급이 원활하게 이루어지지 않는 것으로 보임

<표4-1> 광역별 훈련기관 현황(2021)

(단위: 개)

지역	지정직업훈련시설	직업능력개발훈련시설	직업능력개발훈련법인	초·중등교육법에 의한학교	고등교육법에 의한 학교	평생교육시설	학원	사업주 사업주단체 등의 시설	타법령에 따른 직업훈련시설(기관)	기타(지산일기관)	기타	합계
전국	**24**	**647**	**7**	**4**	**92**	**384**	**1,806**	**2,949**	**787**	**2**	**19**	**6,721**
서울	9	154	2	0	13	191	339	561	191	0	8	1,468
부산	2	54	0	0	6	28	137	150	53	0	1	431
대구	0	45	0	0	5	17	129	132	27	0	0	355
인천	1	40	0	1	3	16	107	128	32	0	0	328
광주	0	29	4	0	2	12	98	89	13	2	0	249
대전	1	21	0	0	7	3	79	109	20	0	3	243
울산	2	24	0	0	2	2	51	90	16	0	0	187
세종	**0**	**1**	**0**	**0**	**2**	**0**	**7**	**28**	**6**	**0**	**0**	**44**
경기	4	110	0	0	16	71	348	679	195	0	2	1,425
강원	0	16	0	0	2	7	33	99	27	0	0	184
충북	0	9	0	0	5	2	43	104	18	0	0	181
충남	1	21	0	0	10	5	57	157	38	0	3	292
전북	0	34	0	0	2	8	93	106	35	0	0	278
전남	1	26	0	0	3	6	47	104	23	0	0	210
경북	3	23	1	1	7	6	84	204	34	0	1	364
경남	0	35	0	2	4	10	139	175	53	0	1	419
제주	0	5	0	0	3	0	15	34	6	0	0	63

자료: 고용행정통계(EIS), 한국고용정보원

○ 지역별 훈련기관의 과정수를 보면 전체 65,287개이며, 세종은 44개 기관이 개설한 과정수는 151개(0.23%)로 전국에서 가장 낮은 수치를 보임

- 특히 재직자가 아닌 지역민이 참여 가능한 직업능력개발훈련, 평생교육시설, 학원 등의 과정수는 전국 45,864개 과정 중 31개 과정에 불과하며, 이는 세종지역 훈련공급 인프라의 취약성을 여실히 나타냄

<표4-2> 광역별 훈련기관 과정 현황(2021)

(단위: 개)

지역	지정직업훈련시설	직업능력개발훈련시설	직업능력개발훈련법인	초·중등교육법에 의한학교	고등교육법에 의한 학교	평생교육시설	학원	사업주 사업주단체 등의 시설	타법령에 따른 직업훈련시설(기관)	기타 (지산일기관)	기타	합계
전국	**469**	**12,832**	**88**	**15**	**1,268**	**18,661**	**14,371**	**11,931**	**5,511**	**17**	**124**	**65,287**
서울	175	3,225	14	0	78	12,882	3,298	3,765	1,940	0	76	25,453
부산	19	1,014	0	0	67	1,838	1,198	673	381	0	6	5,196
대구	0	715	0	0	20	127	1,110	355	112	0	0	2,439
인천	10	673	0	4	46	152	830	375	161	0	0	2,251
광주	0	496	62	0	15	64	649	210	101	17	0	1,614
대전	20	240	0	0	108	93	653	763	142	0	27	2,046
울산	19	620	0	0	46	15	395	256	74	0	0	1,425
세종	**0**	**5**	**0**	**0**	**32**	**0**	**26**	**49**	**39**	**0**	**0**	**151**
경기	121	2,663	0	0	251	2,885	2,766	2,532	1,017	0	5	12,240
강원	0	200	0	0	36	108	198	247	150	0	0	939
충북	0	145	0	0	104	14	338	334	162	0	0	1,097
충남	47	438	0	0	222	29	365	339	354	0	8	1,802
전북	0	446	0	0	5	86	790	259	199	0	0	1,785
전남	10	553	0	0	63	20	302	337	84	0	0	1,369
경북	48	609	12	1	85	74	472	480	253	0	1	2,035
경남	0	728	0	10	65	274	884	865	332	0	1	3,159
제주	0	62	0	0	25	0	97	92	10	0	0	286

자료: 고용행정통계(EIS), 한국고용정보원

○ 세종지역에서 개설된 151개의 과정은 통합심사과정훈련 71개, 사업주지원금 훈련 49개, 지역산업 맞춤형 16개, 산업계 주도 청년 맞춤형 훈련 15개로 분포됨

- '20년 훈련기관 훈련과정 105개에서 151개로 43.8% 증가를 나타냄

- '20년 산업계 주도 청년 맞춤형 훈련과정은 12개에서 '21년 15개 과정으로 확대되었으며, 사업주 지원금 훈련도 '20년 33개에서 '21년 49개로 확대됨

- '21년 기준 계층별 및 실업자 훈련과정은 상대적으로 적고, 직업훈련 공급 인프라의 대부분은 재직자 직업훈련과정이 집중됨

- 향후 직업능력개발사업의 다양성을 확보하기 위해서는 다양한 훈련기관 발굴을 통한 훈련과정 공급의 양적 확대가 필수적으로 과제로 부각

〈표4-3〉 광역별 훈련유형의 과정수 현황(2021)

(단위: 개)

지역	사업주 지원금 훈련	국가인적 자원개발 컨소시엄	산업계 주도 청년 맞춤형 훈련	지역산업 맞춤형	근로자 직업능력 개발훈련	실업자 계좌제	통합심사 과정훈련	K-디지털 기초역량 훈련	합계
전체	**25,185**	**3,081**	**100**	**1,552**	**4,611**	**493**	**30,191**	**74**	**65,287**
서울	12,502	1,189	48	77	2,654	493	8,426	64	25,453
부산	1,762	225	0	131	706	0	2,372	0	5,196
대구	340	54	0	70	0	0	1,973	2	2,439
인천	361	44	0	110	0	0	1,736	0	2,251
광주	301	81	0	76	4	0	1,152	0	1,614
대전	945	19	0	98	11	0	973	0	2,046
울산	599	113	0	28	0	0	685	0	1,425
세종	**49**	**0**	**15**	**16**	**0**	**0**	**71**	**0**	**151**
경기	4,349	450	16	174	1,080	0	6,166	5	12,240
강원	391	6	0	80	3	0	459	0	939
충북	339	130	0	108	0	0	520	0	1,097
충남	748	15	21	97	22	0	896	3	1,802
전북	329	52	0	67	10	0	1,327	0	1,785
전남	563	62	0	113	0	0	631	0	1,369
경북	723	268	0	80	0	0	964	0	2,035
경남	786	373	0	198	110	0	1,692	0	3,159
제주	98	0	0	29	11	0	148	0	286

자료: 고용행정통계(EIS), 한국고용정보원.

2. 세종시 경력단절여성 훈련공급 분석

○ 세종지역에서 경력단절여성을 위해 훈련을 공급하는 기관 1개(새일센터)이며, '13년부터 '21년까지 9년간 총 563명의 훈련을 실시함

- 공급되는 훈련과정은 전반적으로 컴퓨터, 조리, 사회복지 등의 분야에 대한 교육과정 운영으로 나타나고 있음

- 경력단절여성의 다양한 니즈를 반영한 훈련과정 확대가 여전히 필요한 시점

<표4-4> 연도별 세종시 새일센터 훈련과정 및 인원 현황

(단위: 명)

연도	훈련과정	훈련인원
2021	컴퓨터활용능력을 갖춘 경리회계사무원	20
	호텔객실관리사양성	20
	온라인마케팅운영자	20
	어린이집맞춤조리사	16
	사회복지행정실무	20
2020	영양맞춤 급식조리사	16
	온라인마케팅운영자	20
	사회복지전문가	16
2019	사회복지행정실무과정	20
	SNS활용멀티사무원과정	20
	코딩콘텐츠전문가과정	20
2018	정보기술사무원양성과정	20
	4차산업혁명 데이터가공전문가과정	20
	디저트떡카페 창업과정	20
	SW코딩융합전문가과정	20
2017	로컬푸드활용 디저트떡카페 창업과정	20
	결혼이민여성 바리스타전문가과정	20
	교실안의 잡월드 진로직업지도사	20
	SW코딩융합전문가 스타트업	20
2016	정보기술자격 마스터과정	20
	자유학기제 맞춤형 진로직업큐레이터	20
2015	ITQ 정보기술자격	19
	DSP전자 일자리맞춤형 직업교육과정	16
2014	컴퓨터활용능력2급 자격증반	20
	방과후지도사 자격증 과정	24
	실버케어전문가 양성과정	21
2013	영재창의 지도사	17
	ITQ 정보기술자격	20
	청소년진로와 자기주도학습코칭지도자 양성과정	18

자료: 세종시 새일센터, 각 년도.

❍ '21년 세종지역 연령별 여성실업자 훈련인원[7]은 768명으로 전국 263,021명의 0.3%를 차지하고 있음

- 서울과 경기에서 가장 많은 여성실업자 훈련을 실시하고 있으며, 세종은 전국에서 가장 낮은 수치를 보임

7) 본 연구에서의 경력단절여성의 연령대는 30세~59세로 조작적 정의를 하고 있으며, HRD-Net에서는 경력단절여성과 연령대를 추출하기 어려워 해당 연령대의 전체 여성실업자를 대상으로 분석

<표4-5> 시도 및 연령별 여성실업자 훈련 실시 현황(2021)

(단위: 명, %)

지역	30~39세	40~49세	50~59세	합계	비중
합계	**80,041**	**91,823**	**91,157**	**263,021**	**100**
서울	30,407	26,100	23,383	79,890	30.4
부산	6,027	7,239	7,822	21,088	8
대구	3,627	5,147	5,177	13,951	5.3
인천	4,717	5,801	7,136	17,654	6.7
광주	2,316	2,710	2,315	7,341	2.8
대전	2,120	2,501	2,274	6,895	2.6
울산	1,847	2,569	2,813	7,229	2.7
세종	**187**	**308**	**273**	**768**	**0.3**
경기	14,334	19,788	23,351	57,473	21.9
강원	1,051	1,693	1,809	4,553	1.7
충북	1,180	1,400	1,466	4,046	1.5
충남	1,781	2,096	1,839	5,716	2.2
전북	2,687	3,488	3,451	9,626	3.7
전남	1,111	1,348	917	3,376	1.3
경북	1,541	2,247	1,830	5,618	2.1
경남	4,449	6,579	4,805	15,833	6
제주	659	809	496	1,964	0.7

자료: 고용행정통계(EIS), 한국고용정보원.

○ '21년 세종지역 여성실업자 직종별 훈련인원은 768명으로 나타났고, 전체 262,184명의 0.3%를 차지함

- 돌봄 서비스직(간병·육아) 438명, 음식 서비스직 129명, 보건·의료직 88명, 인쇄・목재・공예 및 기타 설치・정비・생산직 55명, 식품가공・생산직 50명, 정보통신 연구개발직 및 공학기술직 5명, 건설·채굴직 3명으로 나타남

- '21년의 세종지역 여성실업자 직종별 훈련인원은 전년('20년 404명) 대비 90% 증가한 결과를 나타냈으나, 타 지역훈련 분야와 인원수에서 상당히 낮음을 알 수 있음

- 경력단절여성의 낮은 직업훈련 참여는 훈련공급 인프라의 부족으로 인해 나타나는 현상으로 추정되며, 근본적인 문제해결의 시급성이 매우 높음

<표4-6> 직종별 여성실업자 훈련인원 현황(2021)

(단위: 명)

구분	서울	부산	대구	인천	광주	대전	울산	세종	경기
관리직(임원 · 부서장)	295	0	0	0	0	0	0	0	1
경영 · 행정 · 사무직	15,134	4,009	2,459	3,150	1,195	1,289	1,030	0	10,100
금융 · 보험직	314	0	0	52	0	0	0	0	2
자연 · 생명과학 연구직	155	0	19	41	0	22	1	0	19
정보통신 연구개발직 및 공학기술직	12,870	115	54	46	67	80	24	5	296
건설·채굴 연구개발직 및 공학기술직	543	109	166	126	99	39	29	0	369
제조 연구개발직 및 공학기술직	271	115	32	58	28	37	38	0	173
교육직	1,152	0	25	0	0	0	0	0	10
법률직	1,348	48	106	0	0	0	0	0	377
사회복지 · 종교직	2,109	731	191	314	403	91	54	0	606
보건 · 의료직	2,037	1,120	792	862	463	299	382	88	3,612
예술 · 디자인 · 방송직	5,186	893	604	638	249	285	135	0	2,289
스포츠 · 레크리에이션직	0	5	0	0	0	0	0	0	8
미용 · 예식 서비스직	3,119	1,389	1,010	939	630	509	265	0	2,940
여행 · 숙박 · 오락 서비스직	183	11	4	0	0	0	5	0	0
음식 서비스직	11,695	4,434	3,010	4,163	1,951	1,588	1,628	129	11,648
경호 · 경비직	3	0	0	0	0	0	0	0	1
돌봄 서비스직(간병 · 육아)	11,150	5,800	3,319	5,005	935	1,360	2,885	438	17,489
청소 및 기타 개인서비스직	975	118	158	120	78	133	68	0	488
영업 · 판매직	946	82	176	93	54	72	0	0	323
운전 · 운송직	16	16	5	34	0	0	43	0	77
건설 · 채굴직	298	130	90	169	64	84	91	3	437
기계 설치 · 정비 · 생산직	45	24	8	8	5	4	6	0	44
금속 · 재료 설치 · 정비 · 생산직	0	3	0	0	1	2	2	0	8
전기 · 전자 설치 · 정비 · 생산직	100	21	14	15	43	29	11	0	50
정보통신 설치 · 정비직	0	0	0	0	0	15	0	0	0
화학 · 환경 설치 · 정비 · 생산직	102	0	1	0	0	7	0	0	0
섬유 · 의복 생산직	679	191	493	179	217	142	39	0	311
식품가공 · 생산직	5,003	1,081	650	988	586	610	456	50	3,934
인쇄·목재·공예및기타 설치·정비·생산직	3,198	611	433	617	273	193	24	55	1,760
농림어업직	181	32	132	37	0	5	13	0	38
합계	**79,107**	**21,088**	**13,951**	**17,654**	**7,341**	**6,895**	**7,229**	**768**	**57,410**

(계속→)

구분	강원	충북	충남	전북	전남	경북	경남	제주	합계
관리직(임원 · 부서장)	0	0	0	0	0	0	0	0	296
경영 · 행정 · 사무직	819	631	1,262	1,734	855	1,179	3,149	394	48,387
금융 · 보험직	2	0	0	0	0	0	0	0	368
자연 · 생명과학 연구직	0	0	0	0	0	0	17	0	274
정보통신 연구개발직 및 공학기술직	21	23	17	23	6	4	18	0	13,669
건설·채굴 연구개발직 및 공학기술직	24	15	36	63	21	3	20	9	1,671
제조 연구개발직 및 공학기술직	5	18	20	27	22	47	169	0	1,060
교육직	0	0	0	0	0	0	0	0	1,196
법률직	0	0	0	0	0	43	0	0	1,922
사회복지 · 종교직	30	57	45	134	20	22	202	0	5,009
보건 · 의료직	212	238	297	465	220	436	821	77	12,420
예술 · 디자인 · 방송직	101	229	137	258	81	211	293	1	11,590
스포츠 · 레크리에이션직	7	0	0	0	1	8	0	0	29
미용 · 예식 서비스직	216	403	383	688	158	422	1,128	72	14,271
여행 · 숙박 · 오락 서비스직	0	0	0	0	0	0	0	41	244
음식 서비스직	926	749	946	1,932	741	1,123	3,950	919	51,532
경호 · 경비직	0	0	0	0	0	0	0	0	4
돌봄 서비스직(간병 · 육아)	1,773	1,333	1,889	2,895	642	1,473	4,716	147	63,249
청소 및 기타 개인서비스직	38	0	3	44	52	0	13	0	2,288
영업 · 판매직	0	15	2	0	0	0	7	14	1,784
운전 · 운송직	0	9	36	3	31	17	16	0	303
건설 · 채굴직	7	40	28	61	23	73	46	6	1,650
기계 설치 · 정비 · 생산직	0	0	5	9	0	3	4	1	166
금속 · 재료 설치 · 정비 · 생산직	0	0	1	6	2	3	8	0	36
전기 · 전자 설치 · 정비 · 생산직	8	6	6	16	15	7	18	8	367
정보통신 설치 · 정비직	0	0	0	0	0	0	0	0	15
화학 · 환경 설치 · 정비 · 생산직	0	0	4	0	0	0	0	0	114
섬유 · 의복 생산직	24	0	3	157	0	107	113	0	2,655
식품가공 · 생산직	293	213	354	729	414	207	767	275	16,610
인쇄·목재·공예및기타 설치·정비·생산직	44	64	252	254	72	212	344	0	8,406
농림어업직	5	3	0	119	0	18	16	0	599
합계	**4,555**	**4,046**	**5,726**	**9,617**	**3,376**	**5,618**	**15,835**	**1,964**	**282,184**

자료: 고용행정통계(EIS), 한국고용정보원.

3. 소결

○ 세종지역 훈련공급 인프라는 '20년 대비 증가폭이 높아졌으나, 여전히 전국에서 가장 낮은 훈련공급을 제공하는 지역으로 나타남

- 인구수 증가에 비해 교육훈련 공급 시설이 부족한 현상으로 인해 타 시도에 비해 직업교육훈련 기회가 적을 수 밖에 없는 구조적 현상이 지속되는 결과 초래

- 그리고 훈련기관이 제공하는 훈련 과정수도 전국에서 가장 낮은 수치를 보이고 있으며, 결국 훈련공급 인프라의 확대를 위한 방안으로 신규 훈련기관 발굴이 최우선 과제로 부각

- 제공되는 교육훈련 유형 중 재직자 과정의 비중이 크지만 향후 재직자와 구직자 과정의 양적 확대가 필수

○ 현재 세종시에서 경력단절여성을 위한 교육을 운영하는 곳은 세종새일센터 1곳에 불과함

- 경력단절을 위한 교육은 현재 컴퓨터, 마케팅, 사회복지 분야로 훈련과정이 특정 분야에 집중되어 있으며, 디지털 트랜스포메이션 및 산업구조 변화 등의 환경에 맞는 교육과정 분야의 확대가 요구되는 실정

- 여성실업자 훈련인원은 현재 전국에서 가장 낮은 수치를 보이고 있어, 실업자에 대한 훈련시설 및 훈련교육과정의 확대가 필요함

제5장 세종시 경력단절여성 실태조사 결과분석

1. 조사 목적 및 개요

가. 조사목적

○ 본 연구에서 세종시 경력단절여성의 노동시장 재진을 위한 정책적 방향을 제시하는데 주된 목적이 있으며, 이러한 목적을 위해 경력단절여성을 대상으로 설문조사를 실시함

○ 본 연구에서의 조사는 몇 가지 중요한 의의가 있음

- 첫째, 경력단절의 근본적인 이유와 경제활동을 위해 필수적인 구직에 대한 현황 파악을 기초로 취업지원, 고용서비스, 일자리사업 등에 대한 정책적 함의 도출
- 둘째, 경력단절여성들의 훈련경험, 훈련수요, 훈련참여 행태 등을 조사하고, 경력단절여성의 훈련성과, 훈련수요, 훈련참여 촉진을 위한 지원 방안을 토대로 직업능력개발사업의 인식 제고와 저변 확대 추구
- 셋째, 취약계층의 취업희망직종, 훈련수요 등을 토대로 취약계층별 적합 훈련직종을 발굴함

나. 조사개요

○ 조사대상: 세종시 거주 경력단절여성

〈표 5-1〉 세종시 경력단절여성의 범위

• 경제활동을 하다 혼인 · 임신 · 출산 · 육아 · 자녀교육과 가족구성원의 돌봄 등을 이유로 경제활동을 중단하여, 경력단절을 경험한 여성 중 현재 구직활동 중이거나 향후 1년 내 취업을 희망하는 세종시 거주 만30세~54세 여성

○ 조사 목표인원: 경력단절여성 500명

- 실태조사 최종 인원 505명

○ 조사기간: 5월 ~ 11월

○ 조사방식

- 전화, 온라인, 면접 등 다양한 조사방법 활용(비확률추출)
- 전문가 의견을 수렴한 구조화된 설문지 개발

○ 조사내용: 부록 참조

〈표 5-2〉 조사내용

조사항목	조사문항
판정	경력단절판정 문항
인적특성	연령, 거주지, 학력 및 전공, 가구주여부, 가구소득, 가구원수, 돌봄이 필요한 가구원수 등
경력단절 이전 경제활동 경험	종사 직업 및 산업(세분류 수준), 경력기간, 경력단절 이전 고용형태, 일자리 유형, 경력단절기간, 경력단절사유, 경력단절 회피가능성, 경력단절기간 주된 활동, 경력단절 기간 등
구직활동	취업희망 직업 및 산업(세분류수준), 경력단절이전 직업 및 산업과의 일치여부, 취업동기, 취업 시 선택요인, 희망(의중)임금, 구인정보 수집방법, 일자리선택기준, 희망근로시간 및 근로일수, 보유자격, 재취업 장애요인 등
직업교육훈련	참여희망 훈련과정, 훈련경험여부, 훈련취업성과, 훈련참여 동기, 희망 훈련기간, 훈련과정 선택 기준, 훈련참여 시 애로사항, 훈련정보수집방법, 훈련과정 및 운영 만족도, 훈련개선점 등
지원정책	지원정책 제도 유무, 지원정책 우선순위, 경력단절여성 적합 일자리 등

2. 세종시 경력단절여성 실태조사 분석결과

가. 응답자 특성

○ 응답자 중 60%는 행복도시, 40%는 행복도시 외 지역 거주자로 구성됨

- 30~39세는 161명, 40~54세는 344명으로 구성
- 응답자 중 34.1%가 4년대졸 이상자로 구성됨

<표 5-3> 응답자 특성

(단위: 명, %)

		응답자수	구성비
전체		**505**	**100.0**
거주지	행복도시	303	60.0
	행복도시 외	202	40.0
연령대	30~39세	161	31.9
	40~54세	344	68.1
학력수준	전문대졸이하	333	65.9
	4년제 대졸이상	172	34.1
혼인상태	기혼	493	97.6
	미혼 · 이별 · 사별	12	2.4
가구소득	300만원 미만	45	8.9
	300-400만원	220	43.6
	400-500만원	167	33.1
	500만원 이상	73	14.5
생계담당	본인	18	3.6
	남편	483	95.6
	부모	4	0.8
총 경력단절 기간	1년 미만	25	5.0
	1년~3년 미만	92	18.2
	3년~5년 미만	122	24.2
	5년~10년 미만	151	29.9
	10년 이상	115	22.8
주된 직장에서 경력	1년 미만	9	1.8
	1년~3년 미만	43	8.5
	3년~5년 미만	125	24.8
	5년~10년 미만	207	41.0
	10년 이상	121	24.0

나. 경력단절 이전 주된 경제활동 경험

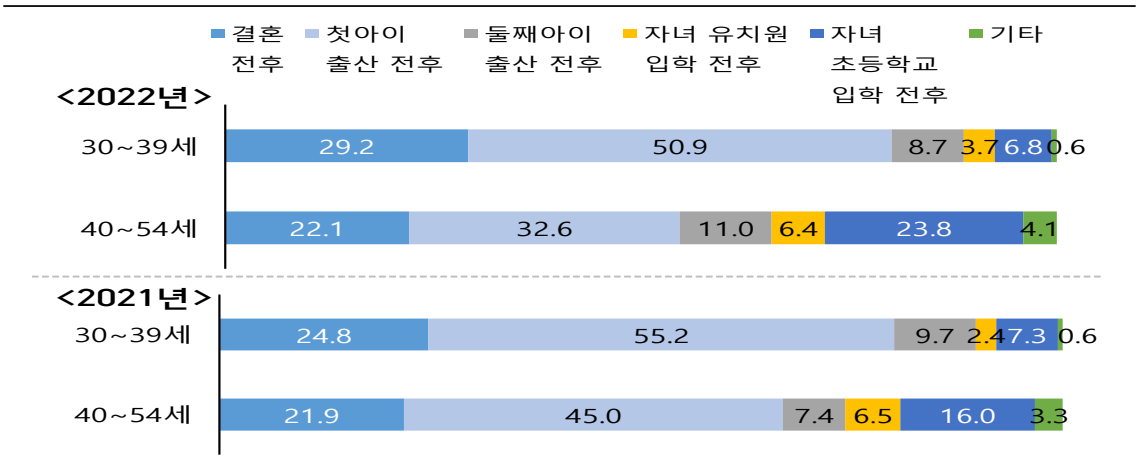
(1) 이전 직장을 그만둔 시기

○ 30대의 50.9%, 40대 이상 중 32.6%가 첫아이 출산 전후로 주된 직장을 그만두었으며, 2차로 경력이 단절되는 시기는 자녀 초등학교 입학전후 시기

- 40세 이상은 2021년 대비 결혼 때문에 그만 둔 비율과 첫아이가 초등학교 입학 전후로 주된 직장이 단절된 비율이 크게 증가하였는데, 코로나19의 영향으로 원격수업 및 아이 돌봄 등의 이유와 더불어 직업 여건의 변화에 의한 퇴직의 비율도 증가한 것으로 보임

〈그림 5-1〉 이전 직장을 그만둔 시기

(단위: %)



〈표 5-4〉 이전 직장을 그만둔 시기

(단위: 명, %)

		응답자 수	결혼 전후	첫아이 출산 전후	둘째아이 출산 전후	자녀 유치원 입학 전후	자녀 초등학교 입학 전후	기타
전체		505	24.4	38.4	10.3	5.5	18.4	3.0
연령	30대	161	29.2	50.9	8.7	3.7	6.8	0.6
	40대 이상	344	22.1	32.6	11.0	6.4	23.8	4.1
학력	전문대졸이하	333	29.1	35.4	10.2	4.8	17.4	3.0
	4년대졸이상	172	15.1	44.2	10.5	7.0	20.3	2.9
지역	행복도시	303	25.4	37.3	11.6	5.3	18.5	2.0
	행복도시 외	202	22.8	40.1	8.4	5.9	18.3	4.5

○ 고용노동부의 「지역별고용조사」결과와 비교하면, 세종시에 거주하고 있는 경력단절 여성들은 결혼전 · 후로 경력단절이 발생되는 비율은 전국 조사에 비해 절반 수준으로 낮지만, 임신과 출산으로 인해 경력단절이 발생하는 비율은 더 높게 나타나는 특징을 보이고 있음

- 임신과 출산으로 인한 경력단절의 비율은 전국 평균 30-39세는 26.3%이나, 세종시 거주 경력단절 여성은 59.6%(첫아이 출산전후+둘째아이출산전후)가 이에 해당되며, 40-54세 여성은역시 43.6%가 임신과 출산으로 인해 경력단절이 발생되어 전국 평균보다도 높음

<참고2> 경력단절 당시의 일자리를 그만둔 이유

(단위: %)

		결혼 때문에	임신, 출산 때문에	자녀 육아	자녁교육	가족구성원 돌봄 때문에
연령	만30~39세	24.0	26.3	47.3	1.5	0.8
	만40~49세	26.5	20.7	42.2	5.6	5.1
	만50~54세	32.9	14.5	28.3	5.3	19.1

* 출처 : 「지역별고용조사」고용노동부, 2022

(2) 경력단절 이전 직장의 유형

○ 경력단절 이전에 근무했던 직장은 66.9%가 중소기업이었으며, 11.9%는 비영리법인(사단・재단법인, 협회 등) 등에 근무했더 것으로 조사됨

- 여성가족부 조사결과와 비교시 전체 응답자의 90% 이상이 민간회사 또는 개인사업체에 근무했던 것과 다르게, 세종시에 거주하고 있는 경력단절 여성들은 상대적으로 비영리법인(사단・재단법인, 협회 등)에 근무한 비율이 높았음

- 특히, 4년제 대졸 이상자의 경우 16.3%가 비영리법인(사단・재단법인, 협회 등)에서 근무했던 것으로 나타났는데, 여성가족부 조사결과 대졸 이상자 중에서는 3.8%만 국가 및 지방자치단체, 공공 기관에 근무했던 것으로 조사되어, 세종시 경력단절 여성 중 고학력자의 특징으로 분석될 수 있음

〈표 5-5〉 이전 주된 직장의 형태

(단위: 명, %)

		응답자 수	국가 및 지방자치단체 (공무원, 군인, 경찰 포함)	공공기관 (공사, 공단, 준정부기관)	대기업	중소기업	비영리법인 (사단·재단 법인, 협회 등)	구체적으로 정하지 않았음
전체		505	2.2	2.8	4.4	66.9	11.9	11.9
연령	30대	161	2.5	1.9	6.2	69.6	9.9	9.9
	40대 이상	344	2.0	3.2	3.5	65.7	12.8	12.8
학력	전문대졸이하	333	1.5	2.1	2.4	70.9	9.6	13.5
	4년대졸이상	172	3.5	4.1	8.1	59.3	16.3	8.7
지역	행복도시	303	1.3	2.6	4.3	69.0	11.2	11.6
	행복도시 외	202	3.5	3.0	4.5	63.9	12.9	12.4

〈참고3〉 경력단절 당시의 일자리 사업체 형태

(단위: %)

		민간회사 또는 개인사업체	국가 및 지방자치단체, 공공기관	비영리 기관 및 단체
연령	만30~39세	91.7	5.5	2.8
	만40~49세	94.7	4.0	1.3
	만50~54세	95.3	3.5	1.2
학력	고졸	97.0	2.2	0.8
	전문대졸	95.5	3.8	0.7
	대졸이상	88.7	7.5	3.8

* 출처 : 「경력단절여성등의 경제활동실태조사」여성가족부, 2019

(3) 이전 주된 직장의 근속기간

○ 41.0%가 5~10년 정도의 경력을 보유하고 있음

- 30~39세 응답자 중에서는 36.0%, 40~54세 응답자 중에서는 43.3%가 5~10년 정도의 경력을 보유하고 있음

〈표 5-6〉 이전 주된 직장의 근속기간

(단위: 명, %)

		응답자수	1년 미만	1년~3년 미만	3년~5년 미만	5년~10년 미만	10년 이상
전체		505	1.8	8.5	24.8	41.0	24.0
연령	30대	161	4.3	16.8	34.2	36.0	8.7
	40대 이상	344	0.6	4.7	20.3	43.3	31.1
학력	전문대졸이하	333	1.8	7.5	26.1	39.9	24.6
	4년대졸이상	172	1.7	10.5	22.1	43.0	22.7
지역	행복도시	303	2.3	7.3	24.8	42.9	22.8
	행복도시 외	202	1.0	10.4	24.8	38.1	25.7

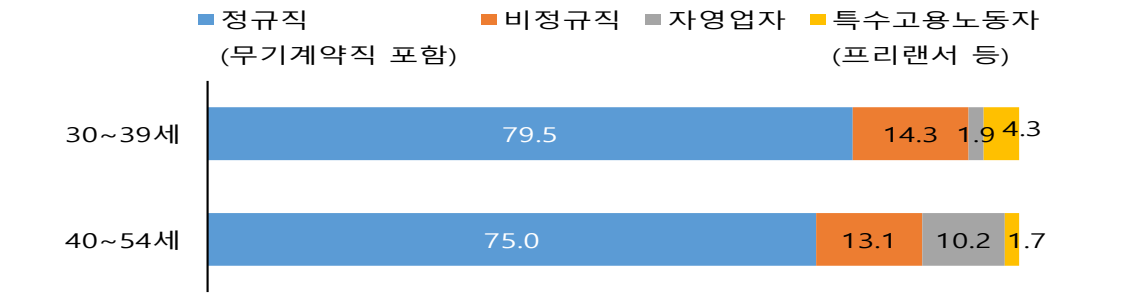
(4) 주된 직장에서의 고용 형태

○ 경력단절 이전 주된 직장에서 주로 정규직(30대 79.5%, 40세 이상 75.0%)으로 근무하였고, 13% 내외는 비정규직으로 근무

- 30대의 경우 프리랜서를 포함한 특수고용형태로 근무한 경우도 4.3%

〈그림 5-2〉 이전 주된 직장의 고용형태

(단위: %)



〈표 5-7〉 이전 주된 직장의 고용형태

(단위: 명, %)

		응답자수	정규직 (무기계약직 포함)	비정규직	자영업자	특수고용노동자 (프리랜서 등)
전체		505	76.4	13.5	7.5	2.6
연령	30대	161	79.5	14.3	1.9	4.3
	40대 이상	344	75.0	13.1	10.2	1.7
학력	전문대졸이하	333	76.3	12.6	8.7	2.4
	4년대졸이상	172	76.7	15.1	5.2	2.9
지역	행복도시	303	78.5	11.6	7.9	2.0
	행복도시 외	202	73.3	16.3	6.9	3.5

(5) 주된 직장에서의 수행하던 업무

○ 주로 경영/사무/금융/보험 관련 직무와 영업/판매 등의 업무를 수행

- 30대의 응답자 중 49.7%가 경영・사무・금융・보험직과 관련한 업무를 수행하였으며, 그 외 교육・법률・사회복지・경찰・소방직 등 14.9%, 영업・판매・운전・운송직으로 14.3%가 근무

- 40세 이상 응답자 중 39.2%가 경영・사무・금융・보험직, 26.7%는 영업・판매・운전・운송직으로 근무

<표 5-8> 주된 직장에서 수행하던 주된 업무

(단위: 명, %)

		응답자 수	경영・사무・금융・보험직	연구직 및 공학 기술직	교육・법률・사회복지・경찰・소방직 및 군인	보건・의료직	예술・디자인・방송・스포츠직	미용・여행・숙박・음식・경비・청소직	영업・판매・운전・운송직	설치・정비・생산직
전체		505	42.6	0.4	11.5	7.3	1.4	9.5	22.8	4.6
연령	30대	161	49.7	0.6	14.9	8.1	3.1	6.8	14.3	2.5
	40대 이상	344	39.2	0.3	9.9	7.0	0.6	10.8	26.7	5.5
학력	전문대졸이하	333	41.7	-	5.4	6.0	0.3	12.9	27.0	6.6
	4년대졸이상	172	44.2	1.2	23.3	9.9	3.5	2.9	14.5	0.6
지역	행복도시	303	42.2	0.3	12.9	7.9	2.0	9.9	21.5	3.3
	행복도시 외	202	43.1	0.5	9.4	6.4	0.5	8.9	24.8	6.4

(5) 일자리 형태

○ 세종시에 거주하고 있는 경력단절 여성 중 89.5%는 전일제 형태로 근무하였음

- 2021년 조사 결과와 비교시에도 전일제로 근무한 비율이 다소 줄었음

- 2019년 기준 전국 자료와 비교시에도 전일제로 근무한 비율이 다소 적은 편임

〈표 5-9〉 이전 주된 직장의 근무시간 유형

(단위: 명, %)

		응답자수	2022년 조사결과		2021년 조사결과		전국*	
			전일제	시간제	전일제	시간제	전일제	시간제
전체		505	89.5	10.5	93.4	6.6	94.6	5.4
연령	30대	161	86.3	13.7	93.9	6.1	92.3	7.7
	40대 이상	344	91.0	9.0	93.2	6.8	96.0	4.0
학력	전문대졸이하	333	92.5	7.5	92.8	7.2	96.6	3.4
	4년대졸이상	172	83.7	16.3	94.4	5.6	90.5	9.5

* 출처 : 「경력단절여성등의 경제활동실태조사」여성가족부, 2019(연령과 학력은 데이터로 재집계함)

(6) 경력단절 이전 직장을 그만 둔 이유

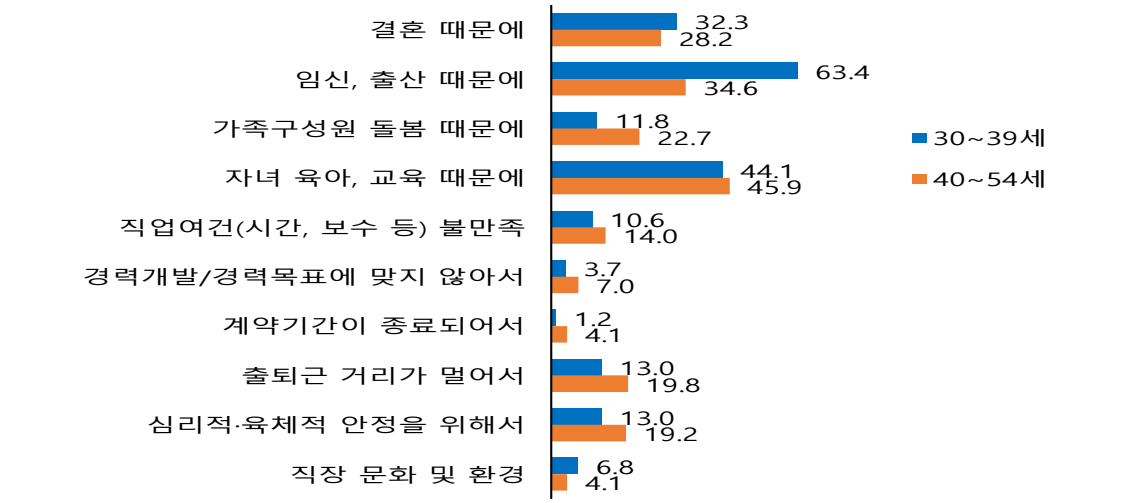
○ 경력단절 이전의 직장을 그만둔 가장 큰 이유는 '임신/출산'과 '자녀 육아, 교육' 때문인 것으로 나타남

- 30~39세 응답자의 63.4%가 임신과 출산 때문에 주된 직장을 그만두었으며, 40세 이상은 자녀 육아, 교육 때문에 그만둔 경우가 45.9%였음
- 자녀의 육아, 교육 때문에, 가족구성원 돌봄때문 등 가족 돌봄의 사유 때문에 주된 직장을 그만둔 경우는 40~54세가 30~39세 응답자보다 많았음
- 전문대졸 이하 학력자 중에서는 40.5%가 임신, 출산 때문에 직장을 그만둔 반면, 4년제 이상 대졸자는 자녀의 육아, 교육 때문에 그만둔 경우가 더 많았음

○ 앞서 주된 직장을 그만둔 시기와 비교해보면 대체로 출산 전·후와 초등학교 입학 전·후 등에 그만둔 경우가 많은데, 코로나19로 인한 돌봄 절벽에 의한 영향이 있을 것으로 보여짐

<그림 5-3> 경력단절 이전 주된 직장을 그만둔 이유(복수응답)

(단위: %)



<표 5-10> 경력단절 이전 주된 직장을 그만둔 이유(복수응답)

(단위: 명, %)

		응답자 수	결혼 때문에	임신, 출산 때문에	가족구성원 돌봄 때문에	자녀 육아, 교육 때문에	직업여건 (시간, 보수 등) 불만족
전체		505	29.5	43.8	19.2	45.3	12.9
연령	30대	161	32.3	63.4	11.8	44.1	10.6
	40대 이상	344	28.2	34.6	22.7	45.9	14.0
학력	전문대졸이하	333	36.3	40.5	18.0	38.7	13.2
	4년대졸이상	172	16.3	50.0	21.5	58.1	12.2
지역	행복도시	303	31.0	43.6	16.8	47.5	14.5
	행복도시 외	202	27.2	44.1	22.8	42.1	10.4

(계속→)

		응답자 수	나의 경력개발 및 경력목표에 맞지 않아서	계약기간이 종료되어서	출퇴근 거리가 멀어서	심리적 · 육체적 안정을 위해서	직장 문화 및 환경
전체		505	5.9	3.2	17.6	17.2	5.0
연령	30대	161	3.7	1.2	13.0	13.0	6.8
	40대 이상	344	7.0	4.1	19.8	19.2	4.1
학력	전문대졸이하	333	7.2	3.3	19.2	17.4	5.7
	4년대졸이상	172	3.5	2.9	14.5	16.9	3.5
지역	행복도시	303	5.0	3.0	17.8	16.5	4.0
	행복도시 외	202	7.4	3.5	17.3	18.3	6.4

○ 경력단절 이유가 해결될 경우 경력단절 이전에 다녔던 직장에 계속 근무할 의향이 있다는 응답이 65.0%로 10명 중 약 6명은 계속 근무할 의향이 있었던 것으로 조사됨

- 연령별 차이는 크지 않았으나, 4년제 졸업자가 전문대졸 이하 학력자보다 계속 근무 의향이 높았으며(약 16%p 이상), 상대적으로 고학력자 비중이 높은 행복도시에서 계속 근무 의향이 높게 나타남

○ 이전 직장을 그만둔 이유가 임신과 출산의 문제로 그만둔 경우 73.5%, 자녀 육아, 교육 때문에 그만둔 경우는 71.8%가 해당 문제 해결시 계속 근무했을 것이라고 응답하여, 돌봄의 문제가 경력단절 선택의 가장 주요한 원인으로 분석됨

<표 5-11> 여건이 되었다면 이전 주된 직장 지속근무 의향 여부

(단위: 명, %)

		응답자수	있었다	없었다
전체		**505**	**65.0**	**35.0**
연령	30대	161	73.9	26.1
	40대 이상	344	60.8	39.2
학력	전문대졸이하	333	59.2	40.8
	4년대졸이상	172	76.2	23.8
지역	행복도시	303	67.3	32.7
	행복도시 외	202	61.4	38.6
경력단절 이유	결혼 때문에	130	55.4	44.6
	임신, 출산 때문에	147	73.5	26.5
	가족구성원 돌봄 때문에	47	59.6	40.4
	자녀 육아, 교육 때문에	110	71.8	28.2

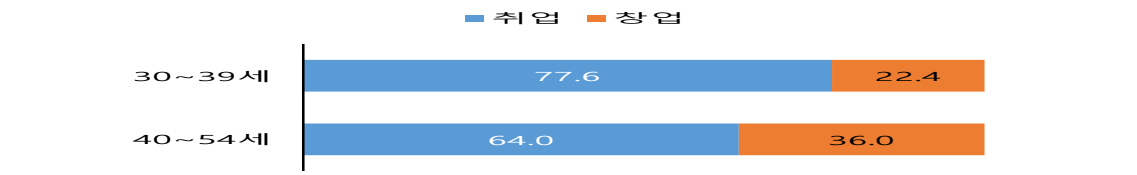
다. 구직활동

(1) 취업/창업 중 희망형태

○ 경제활동을 다시 시작하게 된다면 취업을 희망하는 비중이 높지만 40세 이상 중 36.0%는 창업을 희망

<그림 5-4> 취업/창업 중 희망형태

(단위: %)



<표 5-12> 재취업 희망 형태 : 취업 vs 창업

(단위: 명, %)

		응답자수	취업	창업
전체		505	68.3	31.7
연령	30대	161	77.6	22.4
	40대 이상	344	64.0	36.0
학력	전문대졸이하	333	68.5	31.5
	4년대졸이상	172	68.0	32.0
지역	행복도시	303	68.6	31.4
	행복도시 외	202	67.8	32.2

(2) 경력단절 이후 구직활동 여부

○ 취업 희망자 중 경력단절 이후 구직활동을 한 비율은 41.7%

- 30~39세 응답자 35.2%, 40~54세 응답자 45.5%가 구직활동을 하고 있음
- 가구소득이 낮을수록 구직활동 비율이 높았는데, 가구소득 300만원 미만인 경우 65.7%가 구직활동을 하고 있어 가구소득 400만원 이상 응답자와 큰 차이를 보임

<표 5-13> 경력단절 이후 구직활동 여부-취업 희망자

(단위: 명, %)

		응답자수	있었다	없었다
전체		345	41.7	58.3
연령	30대	125	35.2	64.8
	40대 이상	220	45.5	54.5
학력	전문대졸이하	228	44.7	55.3
	4년대졸이상	117	35.9	64.1
지역	행복도시	208	39.9	60.1
	행복도시 외	137	44.5	55.5
가구 소득	300만원 미만	35	65.7	34.3
	300-400만원	157	44.6	55.4
	400-500만원	110	31.8	68.2
	500만원 이상	43	37.2	62.8

(3) 취업 희망 분야

○ 취업을 희망하는 경우 30대는 경영/회계/사무분야와 사회복지 분야를, 40세 이상은 영업 및 판매분야와 사회복지 분야에서 취업을 희망하는 비중이 높았음

〈표 5-14〉 취업 희망 분야(1+2순위)-구직 활동자

(단위: 명, %)

	응답자수	경영·회계·사무 분야	금융·보험 분야	교육 분야	보건·의료 분야	사회복지 분야	문화·예술·디자인 분야	운전 및 운송 분야	영업 및 판매 분야
전체	**144**	**35.4**	**14.6**	**11.8**	**19.4**	**30.6**	**3.5**	**1.4**	**42.4**
30대	44	54.5	6.8	22.7	18.2	31.8	2.3	2.3	22.7
40대 이상	100	27.0	18.0	7.0	20.0	30.0	4.0	1.0	51.0

(계속→)

	응답자수	미용·숙박·여행·오락 분야	음식서비스 분야	기계·재료·화학 분야	섬유 및 의복 분야	전기·전자 분야	정보통신 분야	식품가공 분야	환경·인쇄·목재·가구·공예 분야
전체	**144**	**6.9**	**19.4**	**0.7**	**2.1**	**1.4**	**2.1**	**6.9**	**0.7**
30대	44	4.5	15.9	2.3	-	2.3	2.3	9.1	-
40대 이상	100	8.0	21.0	-	3.0	1.0	2.0	6.0	1.0

(4) 재 취업의 목적

○ 2021년에 비해 기본적인 생계를 책임지기 위해, 자녀의 교육비를 지원하기 위해 취업을 희망하는 비율이 증가

- 2021년 조사에서는 응답자의 절반 가량이 생활비에 보태기 위해 취업을 희망

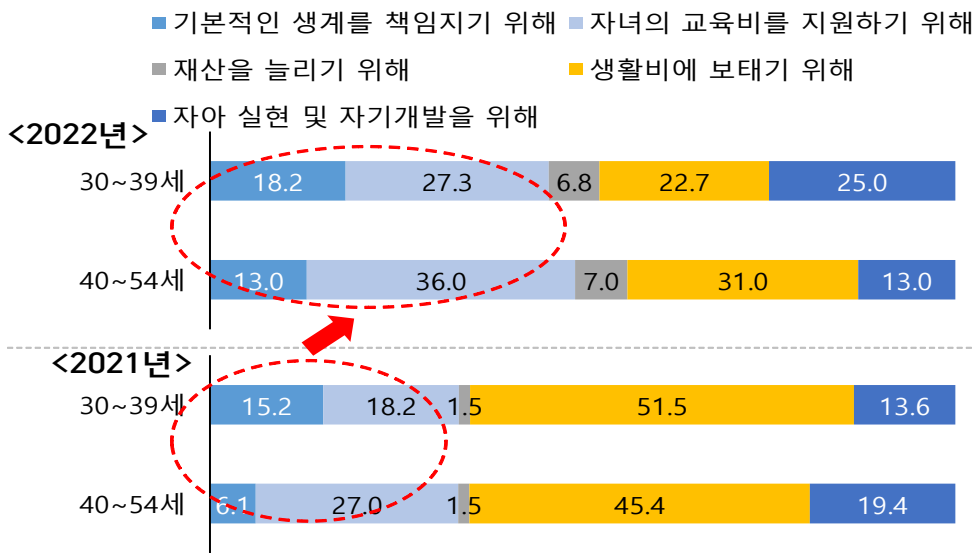
○ 학력별로 취업의 목적에 차이를 보이는데, 전문대졸 이하 학력자의 경우 37.3%가 자녀의 교육비를 지원하기 위해 취업을 희망하는 반면, 4년제 대졸 이상 학력자의 경우 33.3%가 생활비에 보태기 위해 취업을 희망

○ 가구소득이 낮을수록 기본적인 생계를 책임지거나 자녀의 교육비를 지원하기

위해 재 취업을 희망하는 비율이 높은 반면, 월평균 가구소득이 400만원 이상인 경우는 생활비에 보태거나 자아 실현 및 자기개발을 위해 취업을 희망하는 비율이 커 소득별 취업의 목적에 차이가 있음을 확인할 수 있음

<그림 5-5> 재 취업을 하려는 이유-구직 활동자

(단위: %)



<표 5-15> 재 취업을 하려는 이유-구직 활동자

(단위: 명, %)

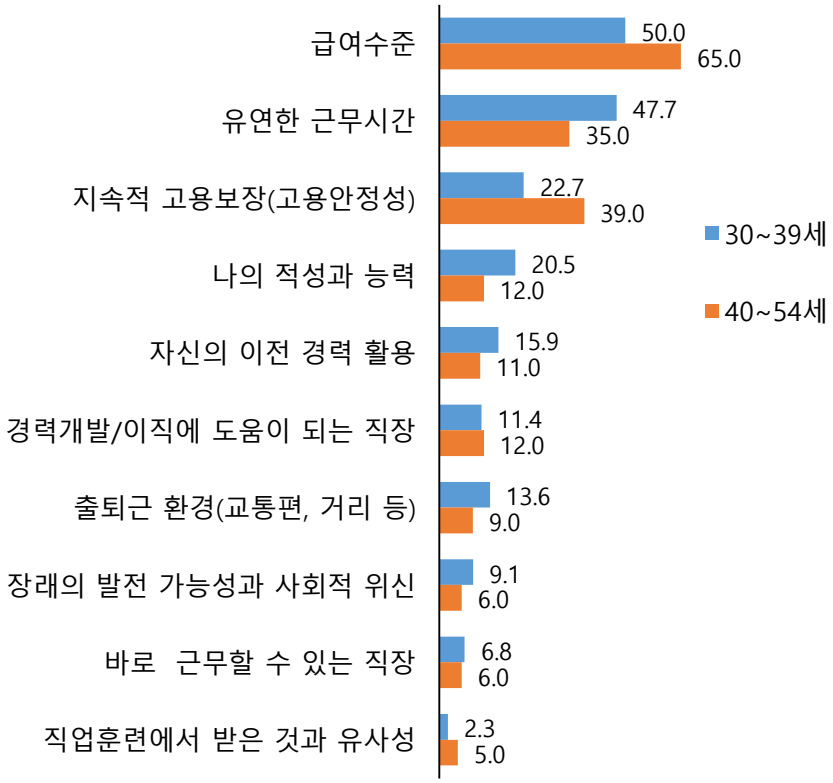
		응답자 수	기본적인 생계를 책임지기 위해	자녀의 교육비를 지원하기 위해	재산을 늘리기 위해	생활비에 보태기 위해	자아 실현 및 자기개발을 위해
전체		144	14.6	33.3	6.9	28.5	16.7
연령	30대	44	18.2	27.3	6.8	22.7	25.0
	40대 이상	100	13.0	36.0	7.0	31.0	13.0
학력	전문대졸이하	102	13.7	37.3	6.9	26.5	15.7
	4년대졸이상	42	16.7	23.8	7.1	33.3	19.0
지역	행복도시	83	9.6	33.7	9.6	30.1	16.9
	행복도시 외	61	21.3	32.8	3.3	26.2	16.4
가구소득	300만원 미만	23	21.7	52.2	4.3	17.4	4.3
	300-400만원	70	20.0	31.4	5.7	28.6	14.3
	400-500만원	35	5.7	31.4	8.6	31.4	22.9
	500만원 이상	16	-	18.8	12.5	37.5	31.3

(5) 취업시 중요하게 고려하는 요인

○ 취업시 가장 중요한 고려요인은 급여수준(1위)> 유연한 근무시간(2위) > 지속적 고용 보장(3위) 순임

<그림 5-6> 취업시 중요하게 고려하는 요인-구직 활동자

(단위: %)



○ 생계를 책임지거나 자녀의 교육비 지원을 위해, 재산 증식의 목적으로 취업을 희망하는 경우에는 급여수준이 가장 중요

○ 생활비에 보태기 위해 취업을 희망하는 경우는 급여 수준 보다는 유연한 근무시간과 지속적인 고용 보장성이 주요 고려 요인

○ 자아 실현 또는 자기개발을 위해 취업을 희망하는 경우는 급여수준이나 근무시간 보다는 지속적인 고용성확보가 중요 고려 요인임

〈표 5-16〉 취업목적별 취업시 중요하게 고려하는 요인(1+2순위)-구직 활동자

(단위: 명, %)

	급여수준	유연한 근무시간(시간선택제, 탄력근무제 등)	지속적 고용보장(고용안정성)	나의 적성과 능력	자신의 이전 경력 활용
기본적인 생계를 책임지기 위해	76.2	42.9	19.0	19.0	9.5
자녀의 교육비를 지원하기 위해	77.1	33.3	39.6	12.5	10.4
재산을 늘리기 위해	60.0	20.0	30.0	40.0	-
생활비에 보태기 위해	41.5	53.7	29.3	7.3	19.5
자아 실현 및 자기개발을 위해	45.8	29.2	45.8	16.7	12.5

(계속→)

	경력개발 및 이직에 도움이 되는 직장	출퇴근 환경(교통편, 거리 등)	장래의 발전 가능성과 사회적 위신	바로 채용되어 근무할 수 있는 직장	직업훈련에서 받은 훈련과 직무 유사성
기본적인 생계를 책임지기 위해	14.3	-	9.5	-	9.5
자녀의 교육비를 지원하기 위해	6.3	6.3	2.1	8.3	4.2
재산을 늘리기 위해	10.0	20.0	-	10.0	10.0
생활비에 보태기 위해	17.1	12.2	9.8	7.3	2.4
자아 실현 및 자기개발을 위해	12.5	20.8	12.5	4.2	-

〈표 5-17〉 취업시 중요하게 고려하는 요인(1+2순위)-구직 활동자

(단위: 명, %)

		응답자수	급여수준	유연한 근무시간(시간선택제, 탄력근무제 등)	지속적 고용보장(고용안정성)	나의 적성과 능력	자신의 이전 경력 활용
전체		144	60.4	38.9	34.0	14.6	12.5
연령	30대	44	50.0	47.7	22.7	20.5	15.9
	40대 이상	100	65.0	35.0	39.0	12.0	11.0
학력	전문대졸이하	102	63.7	35.3	38.2	12.7	8.8
	4년대졸이상	42	52.4	47.6	23.8	19.0	21.4
지역	행복도시	83	57.8	43.4	32.5	18.1	12.0
	행복도시 외	61	63.9	32.8	36.1	9.8	13.1

(계속→)

		응답자 수	경력개발 및 이직에 도움이 되는 직장	출퇴근 환경(교통편, 거리 등)	장래의 발전 가능성과 사회적 위신	바로 채용되어 근무할 수 있는 직장	직업훈련에서 받은 훈련과 직무 유사성
전체		144	11.8	10.4	6.9	6.3	4.2
연령	30대	44	11.4	13.6	9.1	6.8	2.3
	40대 이상	100	12.0	9.0	6.0	6.0	5.0
학력	전문대졸이하	102	12.7	10.8	5.9	7.8	3.9
	4년대졸이상	42	9.5	9.5	9.5	2.4	4.8
지역	행복도시	83	10.8	9.6	2.4	8.4	4.8
	행복도시 외	61	13.1	11.5	13.1	3.3	3.3

(6) 취업시 희망 업무

○ 한국고용직업분류의 중분류를 기준으로 경력단절 이전 주된 직장에서의 직무유형과 취업시 선호하는 직무 유형을 교차분석함

○ 거의 대부분이 경력단절 이전 직장에서의 직무를 향후 취업시에도 수행하는 것을 희망

○ 단, 경력단절 이전 생산직이나 단순직의 직무를 수행한 경우에는 다른 직무로의 이동을 고려하는 비율이 다른 직무에 비해 많았음

○ 경력단절 이전 경영/행정/사무직으로 근무한 경우가 다른 직무 수행자에 비해 취업시 다른 직무로의 이동을 고려하는 비중이 더 많은 것이 다른 직무 경험자와의 차이점임

〈표 5-18〉 주된 직장의 직무유형별 취업시 희망 업무-구직 활동자

(단위: 명, %)

		관리직 (임원·부서장)	경영·행정·사무직	금융·보험직	교육직	법률직
주된 직장에서 직무유형	경영·행정·사무직	4.2	66.7	-	-	-
	금융·보험직	-	-	87.5	-	-
	교육직	-	-	-	100.0	-
	법률직	-	-	-	-	100.0
	사회복지·종교직	-	-	-	14.3	-
	보건·의료직	-	4.8	-	-	-
	스포츠·레크리에이션직	-	-	-	-	-
	미용·예식 서비스직	-	-	-	-	-
	음식 서비스직	-	-	-	-	-
	돌봄 서비스직	-	-	-	-	-
	영업·판매직	-	7.9	2.6	-	-
	섬유·의복 생산직	-	-	-	-	-
	식품 가공·생산직	-	-	-	-	-
	제조 단순직	-	-	-	-	-

(계속→)

		사회복지 · 종교직	보건 · 의료직	스포츠 · 레크리에이션직	미용 · 예식 서비스직	음식 서비스직
주된 직장에서 직무 유형	경영 · 행정 · 사무직	8.3	4.2	–	–	6.3
	금융 · 보험직	–	–	–	–	–
	교육직	–	–	–	–	–
	법률직	–	–	–	–	–
	사회복지 · 종교직	85.7	–	–	–	–
	보건 · 의료직	–	95.2	–	–	–
	스포츠 · 레크리에이션직	–	–	100.0	–	–
	미용 · 예식 서비스직	25.0	–	–	75.0	–
	음식 서비스직	–	–	–	–	100.0
	돌봄 서비스직	–	–	–	–	–
	영업 · 판매직	2.6	–	–	–	2.6
	섬유 · 의복 생산직	–	–	–	–	50.0
	식품 가공 · 생산직	–	–	–	–	–
	제조 단순직	–	–	–	–	60.0

(계속→)

		돌봄 서비스직 (간병 · 육아)	영업 · 판매직	식품 가공 · 생산직	제조 단순직
주된 직장에서 직무 유형	경영 · 행정 · 사무직	–	10.4	–	–
	금융 · 보험직	–	12.5	–	–
	교육직	–	–	–	–
	법률직	–	–	–	–
	사회복지 · 종교직	–	–	–	–
	보건 · 의료직	–	–	–	–
	스포츠 · 레크리에이션직	–	–	–	–
	미용 · 예식 서비스직	–	–	–	–
	음식 서비스직	–	–	–	–
	돌봄 서비스직	100.0	–	–	–
	영업 · 판매직	5.3	78.9	–	–
	섬유 · 의복 생산직	–	–	–	50.0
	식품 가공 · 생산직	–	–	100.0	–
	제조 단순직	–	20.0	–	20.0

○ 취업시 이전 주된 직장에서 축적한 경력을 활용할 수 있는 일자리를 희망하는 비율이 81.3%

- 4년제 대졸 이상자의 95.2%가 이전 경력을 활용할 수 있는 일자리를 희망하는 반면, 전문대졸 이하 응답자 중에서는 78.0%만 기존 경력을 활용할 수 있는 일자리를 희망

〈표 5-19〉 이전 주된 직장의 경력을 활용한 일자리 희망 여부-구직 활동자

(단위: 명, %)

		응답자수	예	아니오
전체		144	81.3	18.8
연령	30대	44	88.6	11.4
	40대 이상	100	78.0	22.0
학력	전문대졸이하	102	75.5	24.5
	4년대졸이상	42	95.2	4.8
지역	행복도시	83	83.1	16.9
	행복도시 외	61	78.7	21.3

(7) 취업 정보 수집 경로

○ 취업과 관련한 정보는 대체로 민간 온라인 취업사이트(47.9%)를 통해 수집

- 그 외 여성일자리기관(16.0%), 고용센터 내 오프라인 및 워크넷 공고(12.5%) 등을 통해 수집

○ 30대의 경우 절반 이상이 민간 온라인 취업사이트를 통해 취업 관련 정보를 수집하는 반면, 40세 이상은 지역일자리센터, 고용센터 내 오프라인 및 워크넷 공고를 활용하는 비율이 30대에 비해 많았음

- 민간 온라인 취업사이트와 고용센터내 오프라인 또는 워크넷 공고에 올라와 있는 일자리는 개수와 구인 직무면에서 차이를 보이는데, 해당 연령대의 여성들이 원하는 일자리에 따라 정보를 습득하는 경로도 차이가 있는 것으로 생각됨

〈표 5-20〉 취업 정보수집 경로-구직활동자

(단위: 명, %)

		응답자수	민간 온라인 취업 사이트	관심 기업 및 경제단체 홈페이지	여성 일자리 기관	지역 일자리 센터	신문,잡지 등의 일자리 공고	인적 네트워크	고용센터 내 오프라인 및 워크넷 공고
전체		144	47.9	4.9	16.0	8.3	3.5	6.9	12.5
연령	30대	44	56.8	9.1	15.9	2.3	-	9.1	6.8
	40대 이상	100	44.0	3.0	16.0	11.0	5.0	6.0	15.0
학	전문대졸이하	102	43.1	3.9	14.7	10.8	3.9	7.8	15.7

		응답자수	민간 온라인 취업 사이트	관심 기업 및 경제단체 홈페이지	여성 일자리 기관	지역 일자리 센터	신문,잡지 등의 일자리 공고	인적 네트워크	고용센터 내 오프라인 및 워크넷 공고
력	4년대졸이상	42	59.5	7.1	19.0	2.4	2.4	4.8	4.8
지	행복도시	83	38.6	6.0	22.9	12.0	2.4	6.0	12.0
역	행복도시 외	61	60.7	3.3	6.6	3.3	4.9	8.2	13.1

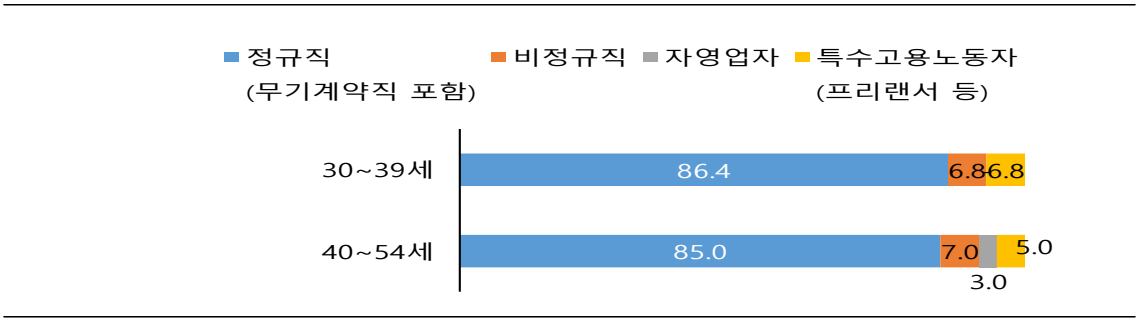
(8) 취업시 희망 고용 형태

○ 응답자의 85% 내외가 정규직을 희망

○ 기본적인 생계를 책임지거나 자녀의 교육비를 지원하기 위해 취업을 희망하는 경우는 90% 이상이 정규직을 희망하는 반면, 재산의 증식, 자아실현이나 자기개발을 위해 취업을 희망하는 경우는 상대적으로 비정규직 또는 자영업 형태를 희망하는 비율이 높음

<그림 5-7> 재취업시 희망하는 고용형태-구직활동자

(단위: %)



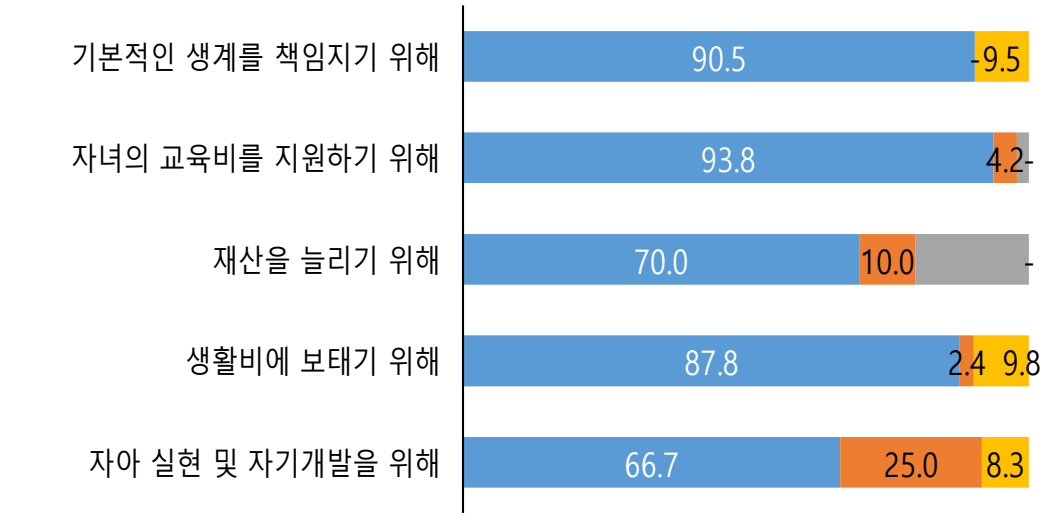
<표 5-21> 재취업시 희망하는 고용형태-구직활동자

(단위: 명, %)

		응답자수	정규직 (무기계약직 포함)	비정규직	자영업자	특수고용노동자 (프리랜서 등)
전체		144	85.4	6.9	2.1	5.6
연	30대	44	86.4	6.8	-	6.8
령	40대 이상	100	85.0	7.0	3.0	5.0
학	전문대졸이하	102	86.3	5.9	2.9	4.9
력	4년대졸이상	42	83.3	9.5	-	7.1
지	행복도시	83	81.9	8.4	2.4	7.2
역	행복도시 외	61	90.2	4.9	1.6	3.3

<그림 5-8> 취업목적별 희망하는 고용형태 : 취업희망자 중 구직활동자

(단위: %)



<표 5-22> 취업 목적별 희망하는 고용형태 : 취업희망자 중 구직활동자

(단위: 명, %)

	응답자수	정규직 (무기계약직 포함)	비정규직	자영업자	특수고용노동자 (프리랜서 등)
전체	**144**	**85.4**	**6.9**	**2.1**	**5.6**
기본적인 생계를 책임지기 위해	21	90.5	0.0	0.0	9.5
자녀의 교육비를 지원하기 위해	48	93.8	4.2	2.1	0.0
재산을 늘리기 위해	10	70.0	10.0	20.0	0.0
생활비에 보태기 위해	41	87.8	2.4	0.0	9.8
자아 실현 및 자기개발을 위해	24	66.7	25.0	0.0	8.3

(9) 취업시 희망 고용 형태

○ 근무형태는 시차출근제나 시간선택제를 전일제보다 더 선호경력단절 이후 일자리는 정규직을 희망하는 비중이 높지만, 전일제 보다는 시차출근이나 시간선택제, 탄력근무제와 같은 유연근무 일자리를 더 선호

〈표 5-23〉 재취업시 희망하는 근무형태 : 취업희망자 중 구직활동자

(단위: 명, %)

		응답자수	전일제 (법정 근로시간을 충족 일자리)	시차출근제 (1일 8시간 근무체제를 유지하면서 출퇴근 시간을 조정)	시간선택제 (전일제보다 짧은 시간 근무)	탄력근무제 (법정근로시간을 충족하는 범위 내에서 근무시간을 선택·조정)	재택 원격 근무 (사무실이 아닌 집이나 기타 장소에서 근무)
전체		144	47.9	21.5	17.4	9.7	3.5
연령	30대	44	22.7	29.5	22.7	15.9	9.1
	40대 이상	100	59.0	18.0	15.0	7.0	1.0
학력	전문대졸이하	102	52.0	19.6	16.7	9.8	2.0
	4년대졸이상	42	38.1	26.2	19.0	9.5	7.1
지역	행복도시	83	48.2	20.5	19.3	8.4	3.6
	행복도시 외	61	47.5	23.0	14.8	11.5	3.3

(10) 유연근무제 희망 이유

○ 유연근무를 희망하는 이유로는 30대는 자녀 돌봄 및 교육 때문(55.9%), 40세 이상은 가족 구성원을 돌봐야 하기 때문(48.8%) 등 여전히 돌봄의 이유로 유연근무를 희망하는 경우가 많았음

- 결혼때문에 직장을 그만둔 경우, 현재는 자녀 돌봄의 문제로, 임신과 출산 때문에 그만둔 경우에도 자녀와 가족구성원 돌봄의 문제로 유연근무제를 희망

- 적은 비율이지만 전일제 일자리를 찾지 못하여 유연근무제를 희망하게 된 경우도 일부 있었음

〈표 5-24〉 유연근무제를 희망하는 이유-유연근무 희망자

(단위: 명, %)

		응답자수	육아 및 가사	자녀 돌봄·교육	가족구성원을 돌봐야 하므로	취업준비 및 구직활동	전일제 일자리를 찾을 수 없어서
전체		75	13.3	40.0	33.3	2.7	10.7
연령	30대	34	23.5	55.9	14.7	2.9	2.9
	40대 이상	41	4.9	26.8	48.8	2.4	17.1
학력	전문대졸이하	49	12.2	28.6	40.8	4.1	14.3
	4년대졸이상	26	15.4	61.5	19.2	0.0	3.8
지역	행복도시	43	11.6	46.5	32.6	2.3	7.0
	행복도시 외	32	15.6	31.3	34.4	3.1	15.6

〈표 5-25〉 유연근무를 희망하는 이유-유연근무 희망자

(단위: %)

	육아 및 가사	자녀 돌봄·교육	가족구성원을 돌봐야 하므로	취업준비 및 구직활동	전일제 일자리를 찾을 수 없어서
결혼 때문에	20.0	50.0	10.0	10.0	10.0
임신, 출산 때문에	22.6	41.9	29.0	-	6.5
가족구성원 돌봄 때문에	-	22.2	55.6	-	22.2
자녀 육아, 교육 때문에	7.1	57.1	28.6	-	7.1
직업여건(시간, 보수 등) 불만족	-	-	100.0	-	-
나의 경력개발 및 경력 목표에 맞지 않아서	-	-	33.3	33.3	33.3

(11) 희망하는 월평균 임금 수준

○ 희망하는 월평균 임금 수준은 200~300만원 미만인 경우가 73.6%로 가장 많았음

- 희망하는 근무형태가 전일제인 경우 200~300만원 수준을 희망하는 비율이 79.7%, 300~400만원 수준인 경우가 14.5%인데 반해, 시간선택제 희망자 중 56.0%는 200만원 미만 수준을 기대하고 있음

- 유연근무제 중 시차출근제나 탄력근무제 응답자 중에서도 70% 이상이 월평균 200~300만원 수준의 임금을 기대하는 것으로 나타남

〈표 5-26〉 희망하는 월평균 임금(세전)-구직 활동자

(단위: 명, %)

		응답자수	200만원 미만	200만원~300만원 미만	300만원~400만원 미만
전체		144	16.7	73.6	9.7
연령	30대	44	18.2	70.5	11.4
	40대 이상	100	16.0	75.0	9.0
학력	전문대졸이하	102	19.6	69.6	10.8
	4년대졸이상	42	9.5	83.3	7.1
지역	행복도시	83	19.3	67.5	13.3
	행복도시 외	61	13.1	82.0	4.9
근무 형태	전일제	69	5.8	79.7	14.5
	시차출근제	31	6.5	87.1	6.5
	시간선택제	25	56.0	40.0	4.0
	탄력근무제	14	28.6	71.4	-

(12) 재 취업시 장애요인

○ 재취업 시 공통장인 장애요인은 "경력단절 여성에게 적합하거나 선호하는 일자리의 부족"임

- 30대는 "육아, 가사 등과 일과의 병행"이, 40대는 "원하는 일자리에서의 높은 취업 경쟁"이 재취업의 가장 큰 장애요인에 해당

- 상대적으로 직무능력의 부족이나 재취업을 위한 자금 부족은 다른 요인에 비해 장애라고 인식하는 비율이 낮음

<표 5-27> 재취업(창업) 장애요인-구직 활동자

(단위: 명, %)

문항	변수	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	그렇다+매우 그렇다의 비율
관련 직무능력 부족(자격증 미보유 등)	30대	6.8	15.9	47.7	25.0	4.5	29.5
	40대 이상	2.0	24.0	30.0	40.0	4.0	44.0
원하는 일자리에서의 높은 취업 경쟁	30대	2.3	2.3	47.7	36.4	11.4	47.7
	40대 이상	-	3.0	35.0	44.0	18.0	62.0
새로운(직장) 시작에 대한 두려움 및 적응의 어려움)	30대	-	15.9	25.0	52.3	6.8	59.1
	40대 이상	1.0	17.0	25.0	43.0	14.0	57.0
육아, 가사 등과 일과의 병행	30대	-	6.8	18.2	63.6	11.4	75.0
	40대 이상	2.0	15.0	35.0	37.0	11.0	48.0
경력단절여성에게 적합하거나 선호하는 일자리 부족	30대	-	2.3	36.4	52.3	9.1	61.4
	40대 이상	-	11.0	28.0	47.0	14.0	61.0
재취업 관련 정보수집의 어려움	30대	-	6.8	34.1	52.3	6.8	59.1
	40대 이상	3.0	5.0	43.0	41.0	8.0	49.0
이력서 작성, 면접 등 재취업 기술의 부족	30대	2.3	18.2	45.5	25.0	9.1	34.1
	40대 이상	-	11.0	39.0	44.0	6.0	50.0
재취업을 위한 자금부족	30대	6.8	18.2	36.4	38.6	-	38.6
	40대 이상	5.0	18.0	35.0	38.0	4.0	42.0

<표 5-28> 재취업 장애요인 차이검정 -취업희망자 중 구직 활동자

(단위: 명, %)

문항	변수	응답자수	평균	표준편차	F값
관련 직무능력 부족(자격증 미보유 등)	30대	44	3.05	0.94	0.850
	40대 이상	100	3.20	0.92	
원하는 일자리에서의 높은 취업 경쟁	30대	44	3.52	0.82	2.991
	40대 이상	100	3.77	0.78	
새로운(직장) 시작에 대한 두려움 및 적응의 어려움)	30대	44	3.50	0.85	0.014
	40대 이상	100	3.52	0.97	
육아, 가사 등과 일과의 병행	30대	44	3.80	0.73	6.104*
	40대 이상	100	3.40	0.94	
경력단절여성에게 적합하거나 선호하는 일자리 부족	30대	44	3.68	0.67	0.082
	40대 이상	100	3.64	0.86	
재취업 관련 정보수집의 어려움	30대	44	3.59	0.73	0.813
	40대 이상	100	3.46	0.83	
이력서 작성, 면접 등 재취업 기술의 부족	30대	44	3.20	0.93	2.726
	40대 이상	100	3.45	0.77	
재취업을 위한 자금부족	30대	44	3.07	0.93	0.432
	40대 이상	100	3.18	0.95	

주 : *p <0.05, **p <0.01, ***p <0.001

<표 5-29> 재취업 장애요인 : 관련 직무능력 부족(자격증 미보유 등)-구직 활동자

(단위: 명, %)

		응답자수	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균 (5점기준)	F값
전체		**144**	**3.5**	**21.5**	**35.4**	**35.4**	**4.2**	**3.15**	
연령	30대	44	6.8	15.9	47.7	25.0	4.5	3.05	0.850
	40대 이상	100	2.0	24.0	30.0	40.0	4.0	3.20	
학력	전문대졸이하	102	1.0	21.6	38.2	34.3	4.9	3.21	1.151
	4년대졸이상	42	9.5	21.4	28.6	38.1	2.4	3.02	
지역	행복도시	83	4.8	21.7	31.3	37.3	4.8	3.16	0.003
	행복도시 외	61	1.6	21.3	41.0	32.8	3.3	3.15	

주 : *p <0.05, **p <0.01, ***p <0.001

〈표 5-30〉 재취업 장애요인 : 원하는 일자리에서의 높은 취업 경쟁-구직 활동자

(단위: 명, %)

		응답자수	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균 (5점기준)	F값
전체		144	0.7	2.8	38.9	41.7	16.0	3.69	
연령	30대	44	2.3	2.3	47.7	36.4	11.4	3.52	2.991
	40대 이상	100	-	3.0	35.0	44.0	18.0	3.77	
학력	전문대졸이하	102	1.0	2.0	35.3	46.1	15.7	3.74	0.921
	4년대졸이상	42	-	4.8	47.6	31.0	16.7	3.60	
지역	행복도시	83	-	3.6	39.8	43.4	13.3	3.66	0.311
	행복도시 외	61	1.6	1.6	37.7	39.3	19.7	3.74	

주 : *p <0.05, **p <0.01, ***p <0.001

〈표 5-31〉 재취업 장애요인 : 새로운(직장) 시작에 대한 두려움 및 적응의 어려움 -구직 활동자

(단위: 명, %)

		응답자수	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균 (5점기준)	F값
전체		144	0.7	16.7	25.0	45.8	11.8	3.51	
연령	30대	44	-	15.9	25.0	52.3	6.8	3.50	0.014
	40대 이상	100	1.0	17.0	25.0	43.0	14.0	3.52	
학력	전문대졸이하	102	1.0	18.6	23.5	43.1	13.7	3.50	0.077
	4년대졸이상	42	-	11.9	28.6	52.4	7.1	3.55	
지역	행복도시	83	1.2	15.7	28.9	41.0	13.3	3.49	0.089
	행복도시 외	61	-	18.0	19.7	52.5	9.8	3.54	

주 : *p <0.05, **p <0.01, ***p <0.001

〈표 5-32〉 재취업 장애요인 : 육아, 가사 등과 일과의 병행-구직 활동자

(단위: 명, %)

		응답자수	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균 (5점기준)	F값
전체		144	1.4	12.5	29.9	45.1	11.1	3.52	
연령	30대	44	-	6.8	18.2	63.6	11.4	3.80	6.104*
	40대 이상	100	2.0	15.0	35.0	37.0	11.0	3.40	
학력	전문대졸이하	102	2.0	16.7	29.4	40.2	11.8	3.43	3.513
	4년대졸이상	42	-	2.4	31.0	57.1	9.5	3.74	
지역	행복도시	83	-	13.3	32.5	43.4	10.8	3.52	0.002
	행복도시 외	61	3.3	11.5	26.2	47.5	11.5	3.52	

주 : *p <0.05, **p <0.01, ***p <0.001

〈표 5-33〉 재취업 장애요인 : 경력단절여성에게 적합하거나 선호하는 일자리 부족 -구직 활동자

(단위: 명, %)

		응답자수	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균 (5점기준)	F값
전체		144	-	8.3	30.6	48.6	12.5	3.65	
연령	30대	44	-	2.3	36.4	52.3	9.1	3.68	0.082
	40대 이상	100	-	11.0	28.0	47.0	14.0	3.64	
학력	전문대졸이하	102	-	10.8	26.5	51.0	11.8	3.64	0.129
	4년대졸이상	42	-	2.4	40.5	42.9	14.3	3.69	
지역	행복도시	83	-	4.8	32.5	45.8	16.9	3.75	2.717
	행복도시 외	61	-	13.1	27.9	52.5	6.6	3.52	

주 : *p 〈0.05, **p 〈0.01, ***p 〈0.001

〈표 5-34〉 재취업 장애요인 : 재취업 관련 정보수집의 어려움 -구직 활동자

(단위: 명, %)

		응답자수	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균 (5점기준)	F값
전체		144	2.1	5.6	40.3	44.4	7.6	3.50	
연령	30대	44	-	6.8	34.1	52.3	6.8	3.59	0.813
	40대 이상	100	3.0	5.0	43.0	41.0	8.0	3.46	
학력	전문대졸이하	102	2.0	3.9	44.1	42.2	7.8	3.50	-
	4년대졸이상	42	2.4	9.5	31.0	50.0	7.1	3.50	
지역	행복도시	83	-	6.0	38.6	49.4	6.0	3.55	0.895
	행복도시 외	61	4.9	4.9	42.6	37.7	9.8	3.43	

주 : *p 〈0.05, **p 〈0.01, ***p 〈0.001

〈표 5-35〉 재취업 장애요인 : 이력서 작성, 면접 등 재취업 기술의 부족-구직 활동자

(단위: 명, %)

		응답자수	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균 (5점기준)	F값
전체		144	0.7	13.2	41.0	38.2	6.9	3.38	
연령	30대	44	2.3	18.2	45.5	25.0	9.1	3.20	2.726
	40대 이상	100	-	11.0	39.0	44.0	6.0	3.45	
학력	전문대졸이하	102	-	12.7	38.2	43.1	5.9	3.42	1.110
	4년대졸이상	42	2.4	14.3	47.6	26.2	9.5	3.26	
지역	행복도시	83	1.2	13.3	41.0	36.1	8.4	3.37	0.001
	행복도시 외	61	-	13.1	41.0	41.0	4.9	3.38	

주 : *p 〈0.05, **p 〈0.01, ***p 〈0.001

〈표 5-36〉 재취업 장애요인 : 재취업을 위한 자금부족-구직 활동자

(단위: 명, %)

		응답자수	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균 (5점기준)	F값
전체		144	5.6	18.1	35.4	38.2	2.8	3.15	
연령	30대	44	6.8	18.2	36.4	38.6	-	3.07	0.432
	40대 이상	100	5.0	18.0	35.0	38.0	4.0	3.18	
학력	전문대졸이하	102	4.9	15.7	41.2	35.3	2.9	3.16	0.048
	4년대졸이상	42	7.1	23.8	21.4	45.2	2.4	3.12	
지역	행복도시	83	3.6	22.9	31.3	41.0	1.2	3.13	0.039
	행복도시 외	61	8.2	11.5	41.0	34.4	4.9	3.16	

주 : *p 〈0.05, **p 〈0.01, ***p 〈0.001

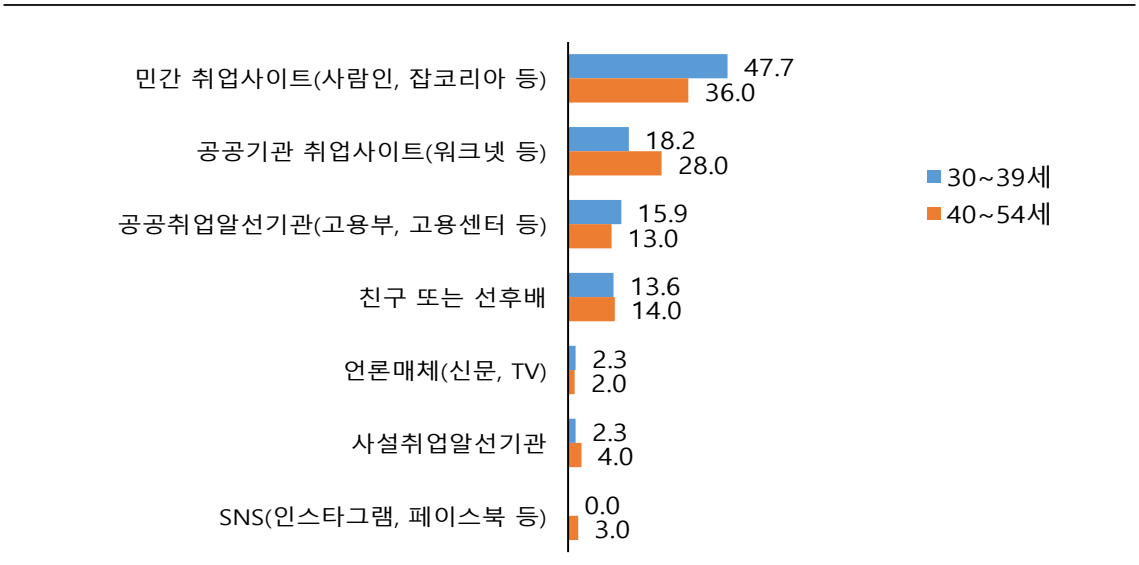
(13) 일자리 정보 습득 경로

○ 일자리는 주로 민간 취업사이트(사람인, 잡코리아등)을 통해 얻고 있음

- 공공기관 취업사이트나 공공취업 알선기관을 통해 정보를 습득하는 경우도 있으나 주로 활용하는 경로는 민간 취업사이트
- 친구 또는 선후배 등을 통해 정보를 얻는 비율도 높은 편

〈그림 5-9〉 일자리 정보 습득 경로-구직 활동자

(단위: %)



〈표 5-37〉 일자리 정보를 구하는 경로-구직 활동자

(단위: 명, %)

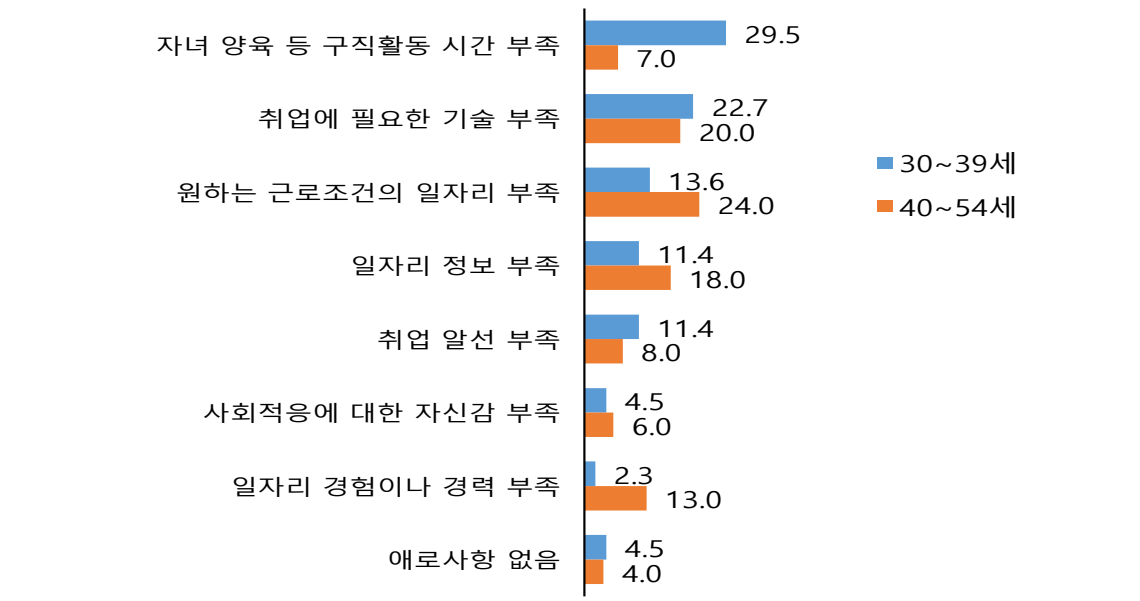
		응답자 수	언론매체 (신문, TV)	SNS (인스타그램, 페이스북 등)	사설취업 알선기관	공공취업 알선기관 (고용부, 고용센터 등)	공공기관 취업사이트 (워크넷 등)	민간 취업사이트 (사람인, 잡코리아 등)	친구 또는 선후배
전체		144	2.1	2.1	3.5	13.9	25.0	39.6	13.9
연령	30대	44	2.3	-	2.3	15.9	18.2	47.7	13.6
	40대 이상	100	2.0	3.0	4.0	13.0	28.0	36.0	14.0
학력	전문대졸이하	102	2.0	2.9	4.9	15.7	23.5	36.3	14.7
	4년대졸이상	42	2.4	-	-	9.5	28.6	47.6	11.9
지역	행복도시	83	2.4	2.4	4.8	16.9	30.1	27.7	15.7
	행복도시 외	61	1.6	1.6	1.6	9.8	18.0	55.7	11.5

(14) 구직시 애로사항 및 취업지원기관 등록 경험

○ 구직활동자 중 30대는 자녀 양육 등으로 구직활동 시간의 부족을, 40세 이상은 원하는 근로조건의 일자리 부족이 구직시 가장 큰 애로사항임

〈그림 5-10〉 구직시 애로사항-구직 활동자

(단위: %)



〈표 5-38〉 일자리를 구하는 과정 중 가장 큰 애로사항-구직 활동자

(단위: 명, %)

		응답자수	사회적응에 대한 자신감 부족	일자리 정보 부족	취업 알선 부족	취업에 필요한 기술 부족	일자리 경험이나 경력 부족	임금 외에 원하는 근로조건의 일자리 부족	자녀 양육으로 인한 구직활동 시간 확보의 어려움	애로사항 없음
전체		144	5.6	16.0	9.0	20.8	9.7	20.8	13.9	4.2
연령	30대	44	4.5	11.4	11.4	22.7	2.3	13.6	29.5	4.5
	40대 이상	100	6.0	18.0	8.0	20.0	13.0	24.0	7.0	4.0
학력	전문대졸이하	102	5.9	19.6	6.9	23.5	10.8	17.6	9.8	5.9
	4년대졸이상	42	4.8	7.1	14.3	14.3	7.1	28.6	23.8	-
지역	행복도시	83	7.2	16.9	6.0	19.3	9.6	24.1	15.7	1.2
	행복도시 외	61	3.3	14.8	13.1	23.0	9.8	16.4	11.5	8.2

○ 응답자 중 64.6%가 취업지원기관에 등록한 경험이 있었음

- 주로 워크넷(34.0%)에 등록하였으며, 그 외 고용센터, 고용복지플러스센터 13.9%, 민간 취업포털사이트 11.8% 등에 등록
- 상대적으로 여성새로일하기센터나 여성인력개발센터, 지역여성능력개발기관 등에 등록한 비율은 낮은 편임

〈표 5-39〉 취업지원기관 등록 경험(복수응답)-구직 활동자

(단위: 명, %)

		사례수	워크넷	고용센터, 고용복지플러스센터	여성새로일하기센터(새일센터)	여성인력개발센터	지역여성능력개발기관	지역일자리센터	지역사회복지기관	민간취업알선기관	민간취업포털사이트	등록한 경험 없음
전체		144	34.0	13.9	6.9	9.0	6.3	5.6	2.8	9.0	11.8	35.4
연령	30대	44	36.4	11.4	9.1	6.8	4.5	4.5	2.3	9.1	13.6	36.4
	40대 이상	100	33.0	15.0	6.0	10.0	7.0	6.0	3.0	9.0	11.0	35.0
학력	전문대졸이하	102	33.3	10.8	6.9	8.8	5.9	5.9	2.0	8.8	13.7	35.3
	4년대졸이상	42	35.7	21.4	7.1	9.5	7.1	4.8	4.8	9.5	7.1	35.7
지역	행복도시	83	30.1	13.3	10.8	12.0	6.0	6.0	2.4	3.6	13.3	36.1
	행복도시 외	61	39.3	14.8	1.6	4.9	6.6	4.9	3.3	16.4	9.8	34.4

라. 세종지역 기업에 대한 인지도 및 취업 의향

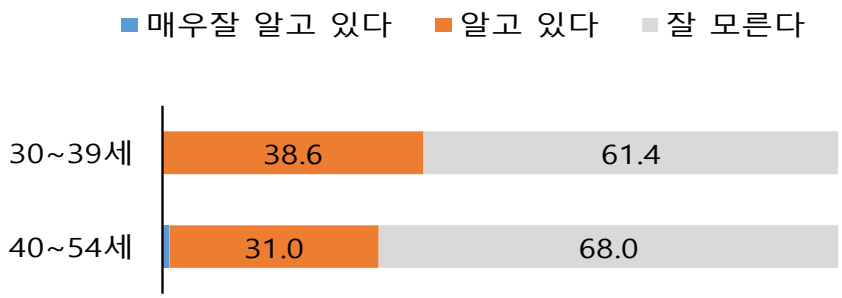
○ 30대 중 38.6%, 40대 중 32.0%만 세종시에 어떤 업체들이 있는지 알고 있는 것으로 조사됨

- 기업에 대한 인지도는 행복도시 거주자 보다 행복도시 외 거주자가 알고 있다는 비율이 더 높게 나타남

○ 세종에 있는 기업에 취업하겠다는 비율은 89.6%이며, 주로 출퇴근이 편해서 > 근무지역등선택이가능해서 > 육아를 위해서 세종지역기업에 취업을 희망

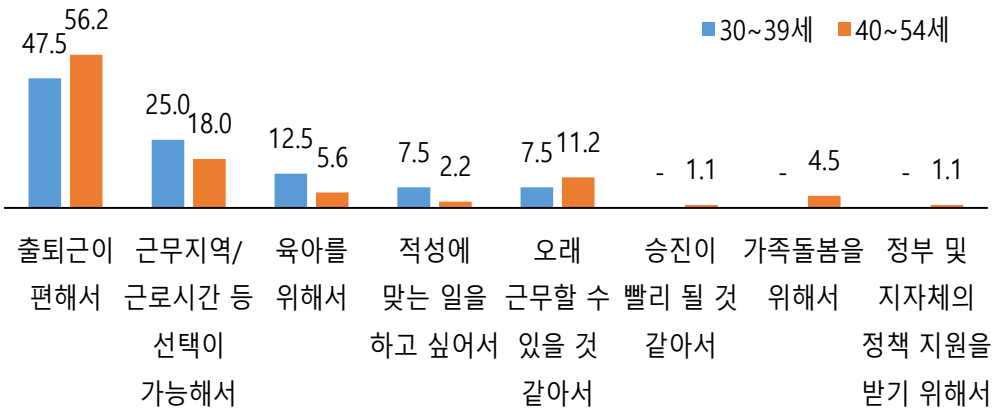
<그림 5-11> 세종지역 기업에 대한 인지도-구직 활동자

(단위: %)



<그림 5-12> 세종지역 기업에 취업하려는 이유-세종시 기업 취업 희망자

(단위: %)

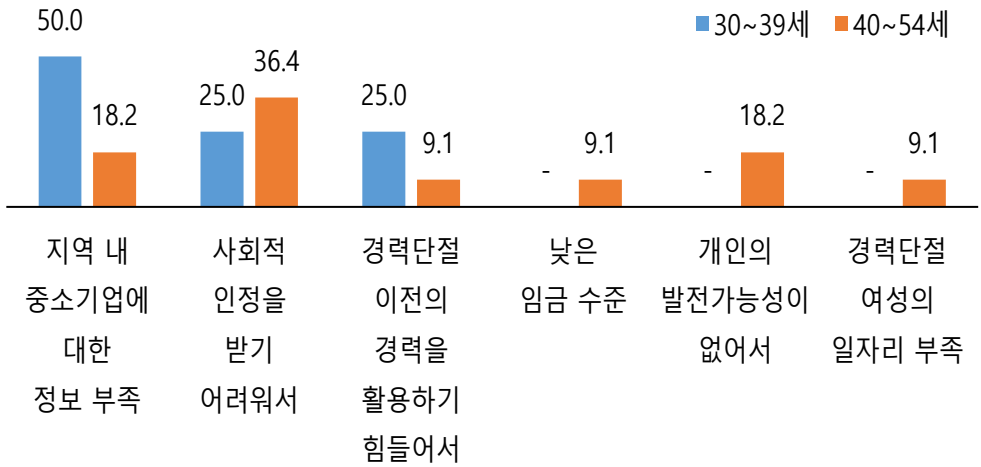


○ 세종에 있는 기업에 취업하지 않겠다는 비율은 10.4%이고 대체로 지역 내 기업에 대한 이해 부족 때문인 것으로 보임

- 특히 사회적 인정, 경력 활용이 어려울 것, 개인의 발전 가능성 등 기업에 대한 정보 전달로 해당 부분을 해소하는 정책 지원이 필요할 것으로 보임

<그림 5-13> 세종지역 기업체 취업하지 않으려는 이유-세종시 기업 취업 미희망자

(단위: %)



<표 5-40> 세종시에 있는 기업체 인지도-구직 활동자

(단위: 명, %)

		응답자수	세종시 기업 인지도			세종시 기업 취업 의향	
			매우잘 알고 있다	알고 있다	잘 모른다	취업하겠음	취업하지 않겠음
전체		144	0.7	33.3	66.0	89.6	10.4
연령	30대	44	-	38.6	61.4	90.9	9.1
	40대 이상	100	1.0	31.0	68.0	89.0	11.0
학력	전문대졸이하	102	-	31.4	68.6	86.3	13.7
	4년대졸이상	42	2.4	38.1	59.5	97.6	2.4
지역	행복도시	83	1.2	28.9	69.9	91.6	8.4
	행복도시 외	61	-	39.3	60.7	86.9	13.1

〈표 5-41〉 세종지역 기업체 취업 희망 이유-세종시 기업 취업 희망자

(단위: 명, %)

		응답자수	출퇴근이 편해서	적성에 맞는 일을 하고 싶어서	근무지역이나 근로시간 등의 선택이 가능해서	승진이 빨리 될 것 같아서	육아를 위해서	가족 돌봄을 위해서	오래 근무할 수 있을 것 같아서	정부 및 지자체의 정책(국민내일배움카드, 청년내일채움공제 등) 지원을 받기 위해서
전체		129	53.5	3.9	20.2	0.8	7.8	3.1	10.1	0.8
연령	30대	40	47.5	7.5	25.0	-	12.5	-	7.5	-
	40대 이상	89	56.2	2.2	18.0	1.1	5.6	4.5	11.2	1.1
학력	전문대졸이하	88	53.4	4.5	21.6	1.1	4.5	2.3	11.4	1.1
	4년대졸이상	41	53.7	2.4	17.1	-	14.6	4.9	7.3	-
지역	행복도시	76	52.6	3.9	19.7	1.3	6.6	2.6	11.8	1.3
	행복도시 외	53	54.7	3.8	20.8	-	9.4	3.8	7.5	-

〈표 5-42〉 세종지역 기업체 취업 비희망 이유-세종시 기업 취업 미희망자

(단위: 명, %)

		응답자수	낮은 임금 수준	지역 내 중소기업에 대한 정보 부족	사회적 인정을 받기 어려워서	경력단절 이전의 경력을 활용하기 힘들어서	개인의 발전가능성(능력개발)이 없어서	경력단절 여성의 일자리 부족
전체		15	6.7	26.7	33.3	13.3	13.3	6.7
연령	30대	4	-	50.0	25.0	25.0	-	-
	40대 이상	11	9.1	18.2	36.4	9.1	18.2	9.1
학력	전문대졸이하	14	7.1	28.6	35.7	14.3	7.1	7.1
	4년대졸이상	1	-	-	-	-	100.0	-
지역	행복도시	7	-	14.3	42.9	14.3	14.3	14.3
	행복도시 외	8	12.5	37.5	25.0	12.5	12.5	-

○ 세종시 기업에 대한 정보는 주로 민간취업사이트(32.7%), 공공기관 취업사이트(26.5%)를 통해 수집

〈표 5-43〉 세종지역 기업에 대한 정보 획득 경로-구직 활동자 중 세종시 기업 인지자

(단위: 명, %)

		응답자수	언론매체 (신문, TV)	SNS (인스타그램, 페이스북 등)	공공취업 알선기관 (고용부, 고용센터 등)	공공기관 취업사이트 (워크넷 등)	민간 취업사이트 (사람인, 잡코리아 등)	친구 또는 선후배	기업설명회 또는 취업박람회
전체		49	8.2	8.2	12.2	26.5	32.7	4.1	8.2
연령	30대	17	5.9	11.8	5.9	29.4	35.3	5.9	5.9
	40대 이상	32	9.4	6.3	15.6	25.0	31.3	3.1	9.4
학력	전문대졸이하	32	9.4	12.5	15.6	34.4	18.8	6.3	3.1
	4년대졸이상	17	5.9	-	5.9	11.8	58.8	-	17.6
지역	행복도시	25	8.0	8.0	20.0	20.0	28.0	8.0	8.0
	행복도시 외	24	8.3	8.3	4.2	33.3	37.5	-	8.3

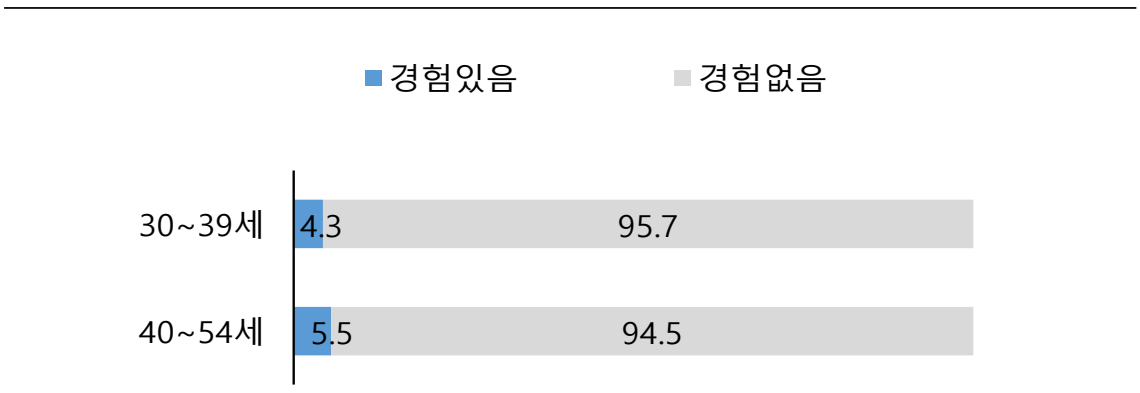
마. 직업교육훈련

(1) 경력단절 이후 직업훈련 참여 경험

○ 경력단절 이후 직업교육훈련에 참여한 비율은 30대 4.3%, 40세 이상 5.5%로 낮은 수준

〈그림 5-14〉 경력단절기간 재취업(창업)을 위한 공공/민간 직업훈련 참여 여부

(단위: %)



〈표 5-44〉 경력단절기간 재취업(창업)을 위한 공공/민간 직업훈련 참여 여부

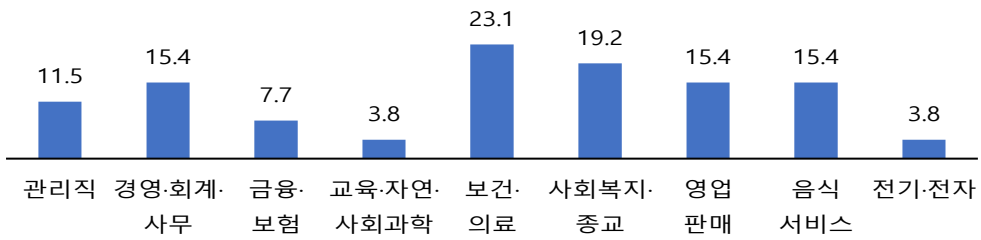
(단위: 명, %)

		응답자수	경험있음	경험없음	평균 참여 횟수
전체		505	5.1	94.9	1.4
연령	30대	161	4.3	95.7	1.6
	40대 이상	344	5.5	94.5	1.3
학력	전문대졸이하	333	5.4	94.6	1.3
	4년대졸이상	172	4.7	95.3	1.5
지역	행복도시	303	5.3	94.7	1.3
	행복도시 외	202	5.0	95.0	1.5
가구 소득	300만원 미만	45	6.7	93.3	1.0
	300-400만원	220	3.6	96.4	1.0
	400-500만원	167	6.0	94.0	1.6
	500만원 이상	73	6.8	93.2	1.8

○ 주로 보건/의료 > 사회복지/종교 > 영업/판매, 음식서비스, 경영/회계/사무 관련 교육훈련에 참여

〈그림 5-15〉 참여한 직업훈련 분야 · 과정(복수응답)-직업교육훈련 참여 경험자

(단위: %)



〈표 5-45〉 참여한 직업훈련 분야 · 과정(복수응답)-직업교육훈련 참여 경험자

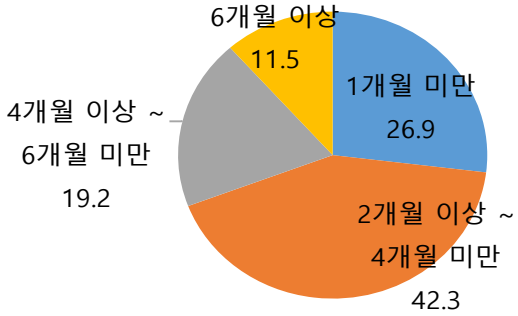
(단위: 명, %)

		응답자수	관리직	경영 · 회계 · 사무	금융 · 보험	교육 · 자연 · 사회과학	보건 · 의료	사회복지 · 종교	영업 판매	음식 서비스	전기 · 전자
전체		26	11.5	15.4	7.7	3.8	23.1	19.2	15.4	15.4	3.8
연령	30대	7	-	28.6	-	14.3	14.3	28.6	28.6	14.3	-
	40대 이상	19	15.8	10.5	10.5	-	26.3	15.8	10.5	15.8	5.3
학력	전문대졸이하	18	16.7	16.7	11.1	-	16.7	16.7	16.7	16.7	-
	4년대졸이상	8	-	12.5	-	12.5	37.5	25.0	12.5	12.5	12.5
지역	행복도시	16	12.5	12.5	6.3	6.3	31.3	18.8	12.5	12.5	6.3
	행복도시 외	10	10.0	20.0	10.0	-	10.0	20.0	20.0	20.0	-

○ 교육기간은 2~4개월인 경우가 42.3%로 가장 많았고, 1개월 미만 26.9%, 4~6개월 19.2%, 6개월 이상 등의 순으로 나타남

〈그림 5-16〉 직업훈련의 교육기간-직업교육훈련 참여 경험자

(단위: %)



〈표 5-46〉 직업훈련의 교육기간 -직업교육훈련 참여 경험자

(단위: 명, %)

		응답자 수	1개월 미만	2개월 이상 ~ 4개월 미만	4개월 이상 ~ 6개월 미만	6개월 이상
전체		26	26.9	42.3	19.2	11.5
연령	30대	7	42.9	42.9	-	14.3
	40대 이상	19	21.1	42.1	26.3	10.5
학력	전문대졸이하	18	27.8	44.4	16.7	11.1
	4년대졸이상	8	25.0	37.5	25.0	12.5
지역	행복도시	16	31.3	50.0	6.3	12.5
	행복도시 외	10	20.0	30.0	40.0	10.0

○ 새일센터(46.2%), 민간사설학원(26.9%) 등을 통해 주로 경험하는 것으로 조사됨

〈표 5-47〉 직업훈련기관의 유형-직업교육훈련 참여 경험자

(단위: 명, %)

		응답자 수	공공직업훈련 기관	여성인력개발 센터 혹은 여성새로 일하기센터	대학 또는 전문대학 부설기관	협회나 사업주 단체 및 관련 협회	민간사설학원
전체		26	7.7	46.2	7.7	11.5	26.9
연령	30대	7	-	28.6	14.3	28.6	28.6
	40대 이상	19	10.5	52.6	5.3	5.3	26.3

		응답자 수	공공직업훈련 기관	여성인력개발 센터 혹은 여성새로 일하기센터	대학 또는 전문대학 부설기관	협회나 사업주 단체 및 관련 협회	민간사설학원
학	전문대졸이하	18	5.6	55.6	-	5.6	33.3
력	4년대졸이상	8	12.5	25.0	25.0	25.0	12.5
지	행복도시	16	-	56.3	12.5	6.3	25.0
역	행복도시 외	10	20.0	30.0	-	20.0	30.0

○ 직업교육훈련은 주로 훈련을 받고 취업하기 위해서(26.9%), 자격증을 취득하려고(23.1%), 보유한 경력이나 이전 직무(일)와 관련이 있어서(23.1%) 등의 이유로 참여

〈표 5-48〉 직업훈련과정 참여한 주된 동기-직업교육훈련 참여의향자

(단위: 명, %)

		응답자수	훈련을 받고 취업하려고	자격증을 취득하려고	보유한 경력이나 이전 직무(일)와 관련이 있어서	훈련비가 무료이거나 수당을 지원받을 수 있어서	기술을 배워두면 당장은 아니라도 언젠가 활용할 수 있어서
전체		**26**	**26.9**	**23.1**	**23.1**	**15.4**	**11.5**
연	30대	7	-	42.9	42.9	-	14.3
령	40대 이상	19	36.8	15.8	15.8	21.1	10.5
학	전문대졸이하	18	27.8	22.2	22.2	16.7	11.1
력	4년대졸이상	8	25.0	25.0	25.0	12.5	12.5
지	행복도시	16	18.8	25.0	31.3	18.8	6.3
역	행복도시 외	10	40.0	20.0	10.0	10.0	20.0

(2) 직업교육훈련에 대한 요인별 만족도 및 중요도

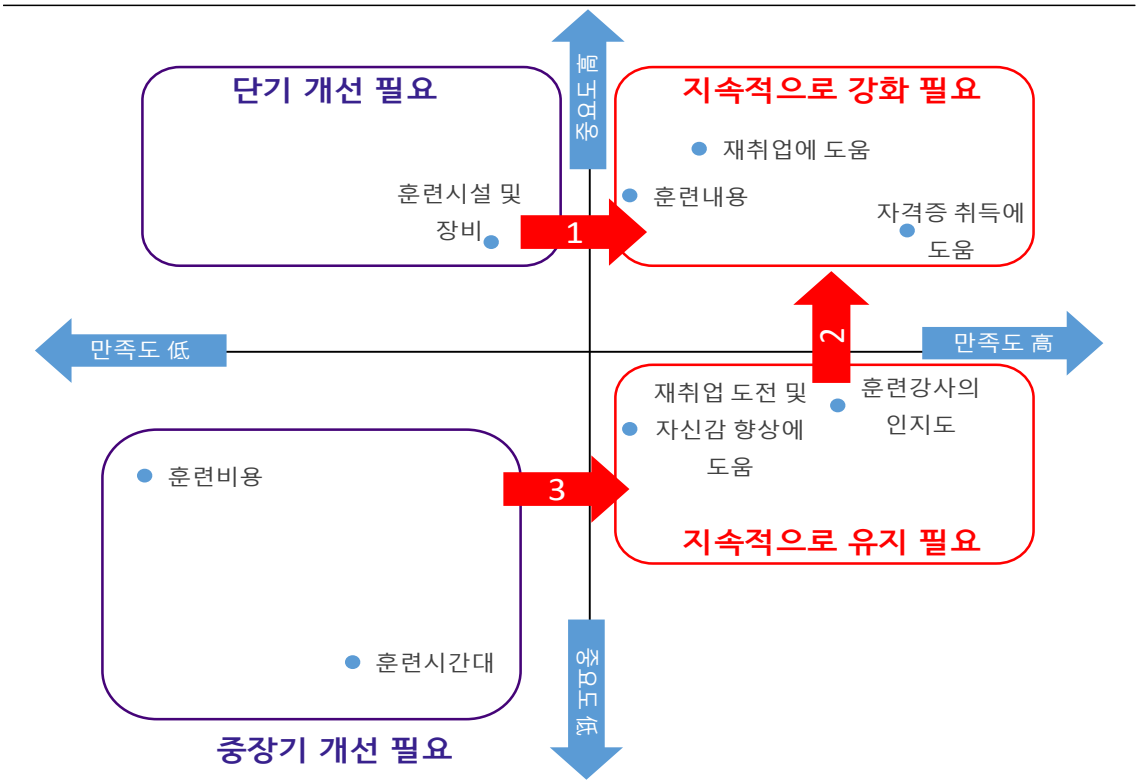
○ 참여한 직업교육 훈련과정 요인 중 '자격증 취득에 도움(3.85점)', '훈련강사의 인지도(3.81점)' 부분에 대한 만족도가 높은 편임

- 다만, 훈련시설 및 장비는 교육과정에서 중요한 요소임에도 만족도가 낮아 단기 개선이 필요

- 전반적으로 만족도가 3~3.9점 사이로 '만족'의 영역에는 해당되지 않아 중요도가 높지만 만족도가 낮은 순으로 만족도를 높이는 것이 필요

〈그림 5-17〉 직업교육훈련에 대한 요인별 만족도 및 중요도-직업교육훈련 참여 경험자

(단위: %)



〈표 5-49〉 직업교육훈련 과정 만족도 : 훈련내용 -직업교육훈련 참여 경험자

(단위: 명, %)

		응답자수	매우 불만족	불만족	보통	만족	매우만족	평균 (5점기준)	F값
전체		26	-	-	34.6	61.5	3.8	3.69	
연령	30대	7	-	-	42.9	57.1	-	3.57	0.454
	40대 이상	19	-	-	31.6	63.2	5.3	3.74	
학력	전문대졸이하	18	-	-	22.2	72.2	5.6	3.83	4.380*
	4년대졸이상	8	-	-	62.5	37.5	-	3.38	
지역	행복도시	16	-	-	18.8	75.0	6.3	3.88	5.418*
	행복도시 외	10	-	-	60.0	40.0	-	3.40	

주 : *p <0.05, **p <0.01, ***p <0.001

〈표 5-50〉 직업교육훈련 과정 만족도 : 훈련시설 및 장비 -직업교육훈련 참여 경험자

(단위: 명, %)

		응답자수	매우 불만족	불만족	보통	만족	매우만족	평균 (5점기준)	F값
전체		26	-	3.8	46.2	34.6	15.4	3.62	
연령	30대	7	-	-	28.6	57.1	14.3	3.86	0.862
	40대 이상	19	-	5.3	52.6	26.3	15.8	3.53	
학력	전문대졸이하	18	-	-	44.4	38.9	16.7	3.72	1.035
	4년대졸이상	8	-	12.5	50.0	25.0	12.5	3.38	
지역	행복도시	16	-	6.3	37.5	43.8	12.5	3.63	0.006
	행복도시 외	10	-	-	60.0	20.0	20.0	3.60	

주 : *p 〈0.05, **p 〈0.01, ***p 〈0.001

〈표 5-51〉 직업교육훈련 과정 만족도 : 훈련강사의 인지도 -직업교육훈련 참여 경험자

(단위: 명, %)

		응답자수	매우 불만족	불만족	보통	만족	매우만족	평균 (5점기준)	F값
전체		26	-	-	26.9	65.4	7.7	3.81	
연령	30대	7	-	-	57.1	42.9	-	3.43	4.960*
	40대 이상	19	-	-	15.8	73.7	10.5	3.95	
학력	전문대졸이하	18	-	-	27.8	61.1	11.1	3.83	0.115
	4년대졸이상	8	-	-	25.0	75.0	-	3.75	
지역	행복도시	16	-	-	25.0	68.8	6.3	3.81	0.003
	행복도시 외	10	-	-	30.0	60.0	10.0	3.80	

주 : *p 〈0.05, **p 〈0.01, ***p 〈0.001

〈표 5-52〉 직업교육훈련 과정 만족도 : 훈련비용 -직업교육훈련 참여 경험자

(단위: 명, %)

		응답자수	매우 불만족	불만족	보통	만족	매우만족	평균 (5점기준)	F값
전체		26	-	7.7	46.2	42.3	3.8	3.42	
연령	30대	7	-	14.3	42.9	42.9	-	3.29	0.357
	40대 이상	19	-	5.3	47.4	42.1	5.3	3.47	
학력	전문대졸이하	18	-	5.6	44.4	44.4	5.6	3.50	0.692
	4년대졸이상	8	-	12.5	50.0	37.5	-	3.25	
지역	행복도시	16	-	-	56.3	37.5	6.3	3.50	0.488
	행복도시 외	10	-	20.0	30.0	50.0	-	3.30	

주 : *p 〈0.05, **p 〈0.01, ***p 〈0.001

〈표 5-53〉 직업교육훈련 과정 만족도 : 훈련시간대(육아, 가사 등과의 병행) -직업교육훈련 참여 경험자

(단위: 명, %)

		응답자수	매우 불만족	불만족	보통	만족	매우만족	평균 (5점기준)	F값
전체		26	-	11.5	30.8	50.0	7.7	3.54	
연령	30대	7	-	28.6	57.1	14.3	-	2.86	8.882**
	40대 이상	19	-	5.3	21.1	63.2	10.5	3.79	
학력	전문대졸이하	18	-	11.1	22.2	55.6	11.1	3.67	1.489
	4년대졸이상	8	-	12.5	50.0	37.5	-	3.25	
지역	행복도시	16	-	12.5	37.5	37.5	12.5	3.50	0.090
	행복도시 외	10	-	10.0	20.0	70.0	-	3.60	

주 : *p <0.05, **p <0.01, ***p <0.001

〈표 5-54〉 직업교육훈련 과정 만족도 : 재취업에 도움 -직업교육훈련 참여 경험자

(단위: 명, %)

		응답자수	매우 불만족	불만족	보통	만족	매우만족	평균 (5점기준)	F값
전체		26	-	-	30.8	65.4	3.8	3.73	
연령	30대	7	-	-	28.6	71.4	-	3.71	0.009
	40대 이상	19	-	-	31.6	63.2	5.3	3.74	
학력	전문대졸이하	18	-	-	33.3	61.1	5.6	3.72	0.014
	4년대졸이상	8	-	-	25.0	75.0	-	3.75	
지역	행복도시	16	-	-	37.5	62.5	-	3.63	1.680
	행복도시 외	10	-	-	20.0	70.0	10.0	3.90	

주 : *p <0.05, **p <0.01, ***p <0.001

〈표 5-55〉 직업교육훈련 과정 만족도 : 자격증 취득에 도움 -직업교육훈련 참여 경험자

(단위: 명, %)

		응답자수	매우 불만족	불만족	보통	만족	매우만족	평균 (5점기준)	F값
전체		26	-	-	26.9	61.5	11.5	3.85	
연령	30대	7	-	-	42.9	57.1	-	3.57	2.003
	40대 이상	19	-	-	21.1	63.2	15.8	3.95	
학력	전문대졸이하	18	-	-	22.2	61.1	16.7	3.94	1.538
	4년대졸이상	8	-	-	37.5	62.5	-	3.63	
지역	행복도시	16	-	-	25.0	62.5	12.5	3.88	0.089
	행복도시 외	10	-	-	30.0	60.0	10.0	3.80	

주 : *p <0.05, **p <0.01, ***p <0.001

〈표 5-56〉 직업교육훈련 과정 만족도 : 재취업 도전 및 자신감 향상에 도움-직업교육훈련 참여 경험자

(단위: 명, %)

		응답자수	불만족	보통	만족	매우만족	평균 (5점기준)	F값
전체		26	-	42.3	46.2	11.5	3.69	
연령	30대	7	-	42.9	57.1	-	3.57	0.295
	40대 이상	19	-	42.1	42.1	15.8	3.74	
학력	전문대졸이하	18	-	33.3	50.0	16.7	3.83	2.691
	4년대졸이상	8	-	62.5	37.5	-	3.38	
지역	행복도시	16	-	50.0	37.5	12.5	3.63	0.399
	행복도시 외	10	-	30.0	60.0	10.0	3.80	

주 : *p 〈0.05, **p 〈0.01, ***p 〈0.001

〈표 5-57〉 직업교육훈련 과정 중요도 : 훈련내용-향후 직업훈련 교육 희망자

(단위: 명, %)

		응답자수	전혀 중요하지 않음	중요하지 않음	보통	중요함	매우 중요함	평균 (5점기준)	F값
전체		90	-	-	5.6	70.0	24.4	4.19	
연령	30대	33	-	-	-	66.7	33.3	4.33	4.214*
	40대 이상	57	-	-	8.8	71.9	19.3	4.11	
학력	전문대졸이하	57	-	-	5.3	77.2	17.5	4.12	2.585
	4년대졸이상	33	-	-	6.1	57.6	36.4	4.30	
지역	행복도시	50	-	-	2.0	72.0	26.0	4.24	1.101
	행복도시 외	40	-	-	10.0	67.5	22.5	4.13	

주 : *p 〈0.05, **p 〈0.01, ***p 〈0.001

〈표 5-58〉 직업교육훈련 과정 중요도 : 훈련시설 및 장비-향후 직업훈련 교육 희망자

(단위: 명, %)

		응답자수	전혀 중요하지 않음	중요하지 않음	보통	중요함	매우 중요함	평균 (5점기준)	F값
전체		90	-	-	17.8	50.0	32.2	4.14	
연령	30대	33	-	-	9.1	54.5	36.4	4.27	1.785
	40대 이상	57	-	-	22.8	47.4	29.8	4.07	
학력	전문대졸이하	57	-	-	17.5	50.9	31.6	4.14	0.005
	4년대졸이상	33	-	-	18.2	48.5	33.3	4.15	
지역	행복도시	50	-	-	18.0	50.0	32.0	4.14	0.005
	행복도시 외	40	-	-	17.5	50.0	32.5	4.15	

주 : *p 〈0.05, **p 〈0.01, ***p 〈0.001

〈표 5-59〉 직업교육훈련 과정 중요도 : 훈련강사의 인지도-향후 직업훈련 교육 희망자

(단위: 명, %)

		응답자수	전혀 중요하지 않음	중요하지 않음	보통	중요함	매우 중요함	평균 (5점기준)	F값
전체		90	-	1.1	26.7	44.4	27.8	3.99	
연령	30대	33	-	3.0	21.2	42.4	33.3	4.06	0.447
	40대 이상	57	-	-	29.8	45.6	24.6	3.95	
학력	전문대졸이하	57	-	-	19.3	47.4	33.3	4.14	6.350*
	4년대졸이상	33	-	3.0	39.4	39.4	18.2	3.73	
지역	행복도시	50	-	-	30.0	38.0	32.0	4.02	0.181
	행복도시 외	40	-	2.5	22.5	52.5	22.5	3.95	

주 : *p <0.05, **p <0.01, ***p <0.001

〈표 5-60〉 직업교육훈련 과정 중요도 : 훈련비용-향후 직업훈련 교육 희망자

(단위: 명, %)

		응답자수	전혀 중요하지 않음	중요하지 않음	보통	중요함	매우 중요함	평균 (5점기준)	F값
전체		90	-	-	24.4	58.9	16.7	3.92	
연령	30대	33	-	-	27.3	57.6	15.2	3.88	0.238
	40대 이상	57	-	-	22.8	59.6	17.5	3.95	
학력	전문대졸이하	57	-	-	24.6	56.1	19.3	3.95	0.238
	4년대졸이상	33	-	-	24.2	63.6	12.1	3.88	
지역	행복도시	50	-	-	30.0	54.0	16.0	3.86	1.064
	행복도시 외	40	-	-	17.5	65.0	17.5	4.00	

주 : *p <0.05, **p <0.01, ***p <0.001

〈표 5-61〉 직업교육훈련 과정 중요도 : 훈련시간대-향후 직업훈련 교육 희망자

(단위: 명, %)

		응답자수	전혀 중요하지 않음	중요하지 않음	보통	중요함	매우 중요함	평균 (5점기준)	F값
전체		90	1.1	8.9	20.0	54.4	15.6	3.74	
연령	30대	33	3.0	-	18.2	60.6	18.2	3.91	1.892
	40대 이상	57	-	14.0	21.1	50.9	14.0	3.65	
학력	전문대졸이하	57	1.8	14.0	22.8	52.6	8.8	3.53	10.898
	4년대졸이상	33	-	-	15.2	57.6	27.3	4.12	**
지역	행복도시	50	2.0	12.0	14.0	62.0	10.0	3.66	1.064
	행복도시 외	40	-	5.0	27.5	45.0	22.5	3.85	

주 : *p <0.05, **p <0.01, ***p <0.001

〈표 5-62〉 직업교육훈련 과정 중요도 : 재취업에 도움-향후 직업훈련 교육 희망자

(단위: 명, %)

		응답자수	전혀 중요하지 않음	중요하지 않음	보통	중요함	매우 중요함	평균 (5점기준)	F값
전체		90	-	-	10.0	56.7	33.3	4.23	
연령	30대	33	-	-	12.1	60.6	27.3	4.15	0.909
	40대 이상	57	-	-	8.8	54.4	36.8	4.28	
학력	전문대졸이하	57	-	-	10.5	52.6	36.8	4.26	0.358
	4년대졸이상	33	-	-	9.1	63.6	27.3	4.18	
지역	행복도시	50	-	-	18.0	48.0	34.0	4.16	1.589
	행복도시 외	40	-	-	-	67.5	32.5	4.33	

주 : *p 〈0.05, **p 〈0.01, ***p 〈0.001

〈표 5-63〉 직업교육훈련 과정 중요도 : 자격증 취득에 도움-향후 직업훈련 교육 희망자

(단위: 명, %)

		응답자수	전혀 중요하지 않음	중요하지 않음	보통	중요함	매우 중요함	평균 (5점기준)	F값
전체		90	-	1.1	16.7	47.8	34.4	4.16	
연령	30대	33	-	3.0	15.2	48.5	33.3	4.12	0.113
	40대 이상	57	-	-	17.5	47.4	35.1	4.18	
학력	전문대졸이하	57	-	-	10.5	54.4	35.1	4.25	2.383
	4년대졸이상	33	-	3.0	27.3	36.4	33.3	4.00	
지역	행복도시	50	-	-	18.0	46.0	36.0	4.18	0.124
	행복도시 외	40	-	2.5	15.0	50.0	32.5	4.13	

주 : *p 〈0.05, **p 〈0.01, ***p 〈0.001

〈표 5-64〉 직업교육훈련 과정 중요도 : 재취업 도전 및 자신감 향상에 도움-향후 직업훈련 교육 희망자

(단위: 명, %)

		응답자수	전혀 중요하지 않음	중요하지 않음	보통	중요함	매우 중요함	평균 (5점기준)	F값
전체		90	-	-	22.2	58.9	18.9	3.97	
연령	30대	33	-	-	15.2	69.7	15.2	4.00	0.138
	40대 이상	57	-	-	26.3	52.6	21.1	3.95	
학력	전문대졸이하	57	-	-	19.3	61.4	19.3	4.00	0.414
	4년대졸이상	33	-	-	27.3	54.5	18.2	3.91	
지역	행복도시	50	-	-	18.0	62.0	20.0	4.02	0.770
	행복도시 외	40	-	-	27.5	55.0	17.5	3.90	

주 : *p 〈0.05, **p 〈0.01, ***p 〈0.001

(3) 향후 직업교육훈련 참여의향 및 참여 분야

○ 향후 직업훈련 교육에 참여하겠다는 비율은 17.8%로 기존에 직업교육훈련에 참여한 경험자 중 61.5%, 참여하지 않았던 경우도 15.4%가 참여할 의향이 있는 것으로 조사됨

- 40세 이상 보다는 30대가 직업교육훈련에 참여하겠다는 비중이 높았음

<표 5-65> 향후 직업훈련 참여 의향

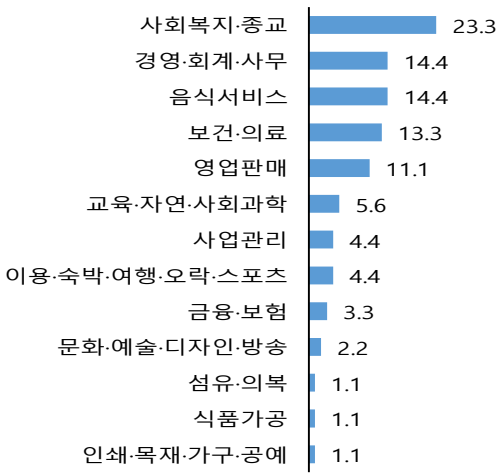
(단위: 명, %)

		응답자수	있다	없다
전체		505	17.8	82.2
연령	30대	161	20.5	79.5
	40대 이상	344	16.6	83.4
학력	전문대졸이하	333	17.1	82.9
	4년대졸이상	172	19.2	80.8
지역	행복도시	303	16.5	83.5
	행복도시 외	202	19.8	80.2
교육경험	교육경험	26	61.5	38.5
	교육 미경험	479	15.4	84.6

○ 향후 직업훈련을 희망하는 분야로 23.3%가 사회복지/종교관련, 14.4%는 경영/회계/사무, 음식서비스 관련 교육을 희망

<그림 5-18> 향후 희망하는 직업훈련 분야-직업교육훈련 참여의향자

(단위: %)



〈표 5-66〉 향후 희망하는 직업훈련 분야-직업교육훈련 참여의향자

(단위: 명, %)

		응답자 수	사업관리	경영 · 회계 · 사무	금융 · 보험	교육 · 자연 · 사회과학	보건 · 의료	사회복지 · 종교
전체		90	4.4	14.4	3.3	5.6	13.3	23.3
연령	30대	33	0.0	30.3	3.0	9.1	15.2	15.2
	40대 이상	57	7.0	5.3	3.5	3.5	12.3	28.1
학력	전문대졸이하	57	7.0	10.5	1.8	-	12.3	29.8
	4년대졸이상	33	-	21.2	6.1	15.2	15.2	12.1
지역	행복도시	50	2.0	18.0	6.0	8.0	12.0	18.0
	행복도시 외	40	7.5	10.0	-	2.5	15.0	30.0

(계속→)

		응답자 수	문화 · 예술 · 디자인 · 방송	영업판매	미용·숙박· 여행 · 오락 · 스포츠	음식 서비스	섬유 · 의복	식품가공	인쇄·목재· 가구 · 공예
전체		90	2.2	11.1	4.4	14.4	1.1	1.1	1.1
연령	30대	33	3.0	9.1	3.0	6.1	3.0	3.0	-
	40대 이상	57	1.8	12.3	5.3	19.3	-	-	1.8
학력	전문대졸이하	57	-	12.3	7.0	19.3	-	-	-
	4년대졸이상	33	6.1	9.1	-	6.1	3.0	3.0	3.0
지역	행복도시	50	2.0	14.0	2.0	12.0	2.0	2.0	2.0
	행복도시 외	40	2.5	7.5	7.5	17.5	-	-	-

(4) 디지털/신기술 분야 직업교육훈련 참여의향

○ 직업훈련 교육 참여 의향자 중 디지털/신기술분야 관련 직업교육 훈련에 참여의향이 있는 경우는 63.3%

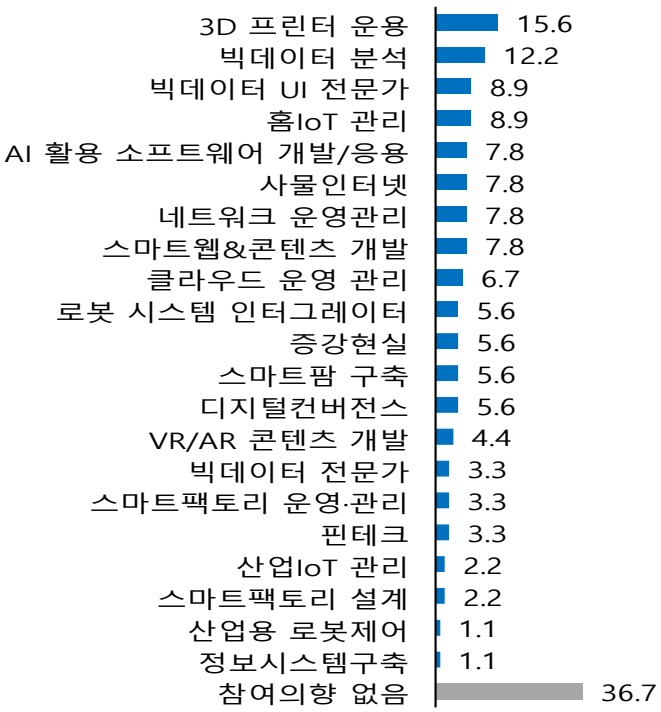
- 3D프린터 운용과 빅데이터 분석과 관련한 교육훈련을 희망하는 비율이 높지만 전반적으로 직업교육훈련 참여 의향자 중에서도 10% 내외가 해당 교육과정을 희망하고 있어 디지털/신기술 관련 교육 희망비율은 높지 않은 편

- 다만 30대 직업교육훈련 희망자 중 70% 이상이 디지털/신기술 관련 교육을 희망하고 있고, 3D 프린터 운용, AI 활용 소프트웨어 개발 및 응용, 빅데이터 UI 전문가, 빅데이터 분석 부분에 관심도가 높으므로, 세종시

기업의 구인 직무의 구성에 따라 해당 분야를 직업교육훈련 분야로 확대하는 것에 대한 검토도 필요

〈그림 5-19〉 디지털/신기술 분야 직업교육 훈련 참여 의향-직업교육훈련 참여의향자

(단위: %)



〈표 5-67〉 디지털/신기술 분야 직업교육 훈련 참여 의향-직업교육훈련 참여의향자

(단위: 명, %)

		응답자 수	3D 프린터 운용	AI 활용 소프트웨어 개발 및 응용	VR/AR 콘텐츠 개발	로봇 시스템 인터 그레이터	빅데이터 UI 전문가	빅데이터 분석	빅데이터 전문가 (빅데이터 개발·활용)
전체		90	15.6	7.8	4.4	5.6	8.9	12.2	3.3
연령	30대	33	21.2	12.1	3.0	9.1	12.1	12.1	3.0
	40대 이상	57	12.3	5.3	5.3	3.5	7.0	12.3	3.5
학력	전문대졸이하	57	15.8	8.8	1.8	1.8	7.0	12.3	3.5
	4년대졸이상	33	15.2	6.1	9.1	12.1	12.1	12.1	3.0
지역	행복도시	50	22.0	8.0	4.0	6.0	10.0	14.0	4.0
	행복도시 외	40	7.5	7.5	5.0	5.0	7.5	10.0	2.5

(계속→)

(단위: 명, %)

		응답자 수	사물 인터넷	산업IoT 관리	산업용 로봇제어	스마트팩 토리 설계	스마트 팩토리 운영·관리	정보시스템 구축 (개발, 운영, ICT보안)	증강현실
전체		90	7.8	2.2	1.1	2.2	3.3	1.1	5.6
연령	30대	33	6.1	6.1	-	3.0	-	3.0	9.1
	40대 이상	57	8.8	-	1.8	1.8	5.3	-	3.5
학력	전문대졸이하	57	3.5	1.8	1.8	3.5	3.5	-	5.3
	4년대졸이상	33	15.2	3.0	-	-	3.0	3.0	6.1
지역	행복도시	50	10.0	2.0	2.0	2.0	4.0	2.0	4.0
	행복도시 외	40	5.0	2.5	-	2.5	2.5	-	7.5

(계속→)

		응답자 수	클라우드 운영 관리	핀테크	홈IoT 관리	스마트팜 구축	네트워크 운영관리	디지털 컨버전스	스마트웹 &콘텐츠 개발	참여의향 없음
전체		90	6.7	3.3	8.9	5.6	7.8	5.6	7.8	36.7
연령	30대	33	9.1	6.1	9.1	3.0	12.1	6.1	6.1	24.2
	40대 이상	57	5.3	1.8	8.8	7.0	5.3	5.3	8.8	43.9
학력	전문대졸이하	57	5.3	-	8.8	7.0	7.0	-	3.5	49.1
	4년대졸이상	33	9.1	9.1	9.1	3.0	9.1	15.2	15.2	15.2
지역	행복도시	50	6.0	6.0	8.0	6.0	6.0	6.0	8.0	30.0
	행복도시 외	40	7.5	-	10.0	5.0	10.0	5.0	7.5	45.0

(5) 향후 희망하는 직업훈련의 형태

○ 향후 직업훈련은 주로 여성인력개발센터 혹은 여성새로일하기센터에서 희망하는 훈련에 참여하기를 희망

- 그 외 공공직업훈련기관소 등(25.6%), 협회나 사업주 단체 및 관련 협회(12.2%)에서 진행하는 교육훈련에 참여하기를 희망하나 주로 공공에서 제공하는 직업훈련을 선호하는 것으로 조사됨

〈표 5-68〉 희망하는 직업훈련기관 유형-직업교육훈련 참여의향자

(단위: 명, %)

		응답자 수	공공직업훈련 기관소 등	여성인력개발 센터 혹은 여성새로일하기센터	대학 또는 전문대학 부설기관	협회나 사업주 단체 및 관련 협회	민간사설학원	기타
전체		90	25.6	41.1	10.0	12.2	10.0	1.1
연령	30대	33	33.3	42.4	3.0	15.2	6.1	-
	40대 이상	57	21.1	40.4	14.0	10.5	12.3	1.8
학력	전문대졸이하	57	21.1	45.6	12.3	8.8	10.5	1.8
	4년대졸이상	33	33.3	33.3	6.1	18.2	9.1	-
지역	행복도시	50	22.0	46.0	12.0	10.0	10.0	-
	행복도시 외	40	30.0	35.0	7.5	15.0	10.0	2.5

○ 직업교육훈련 기간은 2~4개월 정도를 희망하는 경우가 45.6%로 가장 많았고, 4~6개월 미만을 희망하는 경우도 34.4%로 나타남

- 다만 30대는 2~4개월 미만의 과정을, 40세 이상은 4~6개월 미만의 과정을 더 선호하는 것으로 조사됨

〈표 5-69〉 희망하는 직업훈련기간-직업교육훈련 참여의향자

(단위: 명, %)

		응답자 수	1개월 미만	2개월 이상 ~ 4개월 미만	4개월 이상 ~ 6개월 미만	6개월 이상
전체		90	10.0	45.6	34.4	10.0
연령	30대	33	12.1	57.6	21.2	9.1
	40대 이상	57	8.8	38.6	42.1	10.5
학력	전문대졸이하	57	12.3	43.9	36.8	7.0
	4년대졸이상	33	6.1	48.5	30.3	15.2
지역	행복도시	50	12.0	48.0	28.0	12.0
	행복도시 외	40	7.5	42.5	42.5	7.5

○ 향후 참여를 희망하는 직업훈련은 시간대는 평일주간(77.8%), 훈련방법은 온라인+오프라인 혼합훈련(35.6%)를 가장 많이 희망

- 자녀 육아, 교육 때문에 경력단절이 된 응답자 중 77.4%가 평일 주간 시간대 교육을 희망하고 있으며, 훈련방법으로는 온라인이나 혼합훈련을 선호하는 비중이 높았음

- 임신, 출산 때문에 경력단절이 된 경우도 집체훈련 보다는 혼합훈련 방식을 더 선호하고 있어 시간이나 공간의 제약에서 여전히 자유롭지 못한 모습을 보이고 있음

<표 5-70> 희망하는 훈련시간대 및 훈련방법-직업교육훈련 참여의향자

(단위: 명, %)

		응답자 수	희망하는 훈련 시간대			희망하는 훈련방법		
			평일 주간	평일 야간	주말	집체(대면) 훈련	온라인 (비대면)훈련	혼합훈련
전체		90	77.8	10.0	12.2	34.4	30.0	35.6
연령	30대	33	75.8	9.1	15.2	21.2	45.5	33.3
	40대 이상	57	78.9	10.5	10.5	42.1	21.1	36.8
학력	전문대졸이하	57	80.7	8.8	10.5	36.8	29.8	33.3
	4년대졸이상	33	72.7	12.1	15.2	30.3	30.3	39.4
지역	행복도시	50	72.0	8.0	20.0	36.0	34.0	30.0
	행복도시 외	40	85.0	12.5	2.5	32.5	25.0	42.5
경력단절이유	결혼 때문에	21	81.0	4.8	14.3	28.6	57.1	14.3
	임신, 출산 때문에	21	66.7	19.0	14.3	28.6	14.3	57.1
	자녀 육아, 교육 때문에	31	77.4	9.7	12.9	35.5	32.3	32.3

(6) 직업 훈련을 받지 않으려는 이유

○ 향후에도 직업 훈련을 받지 않겠다고 응답한 주된 이유는 취업(창업)이나 능력향상에 별 도움이 되지 않을 것 같아서(26.7%), 직업훈련에 대한 지식이나 정보가 없어서(18.1%), 자격증 취득에 별 도움이 되지 않을 것 같아서(17.8%) 등인 것으로 나타남

- 그 외 육아 등 가사와 병행하기 어려워서(16.4%), 생계유지를 위해 취업이 급해서(15.4%) 등이 이유로 교육훈련을 이수할 시간이 부족하다고 응답

〈표 5-71〉 직업훈련을 받지 않으려는 가장 큰 이유-직업교육훈련 미의향자

(단위: 명, %)

		응답자 수	취업(창업), 능력향상에 도움이 되지 않을 것 같아서	자격증 취득에 도움이 되지 않을 것 같아서	직업훈련에 대한 지식이나 정보가 없어서	(전액 자비 부담하는) 민간 직업훈련 또는 자격증 공부를 하고 있거나 할 예정이어서	생계유지를 위해 취업이 급해서	육아 등 가사와 병행하기 어려워서
전체		415	26.7	17.8	18.1	5.5	15.4	16.4
연령	30대	128	23.4	13.3	18.8	2.3	13.3	28.9
	40대 이상	287	28.2	19.9	17.8	7.0	16.4	10.8
학력	전문대졸이하	276	24.6	19.2	17.4	5.8	19.9	13.0
	4년대졸이상	139	30.9	15.1	19.4	5.0	6.5	23.0
지역	행복도시	253	25.3	13.8	21.3	5.1	15.0	19.4
	행복도시 외	162	29.0	24.1	13.0	6.2	16.0	11.7

바. 경력단절여성을 위한 세종시 지원정책

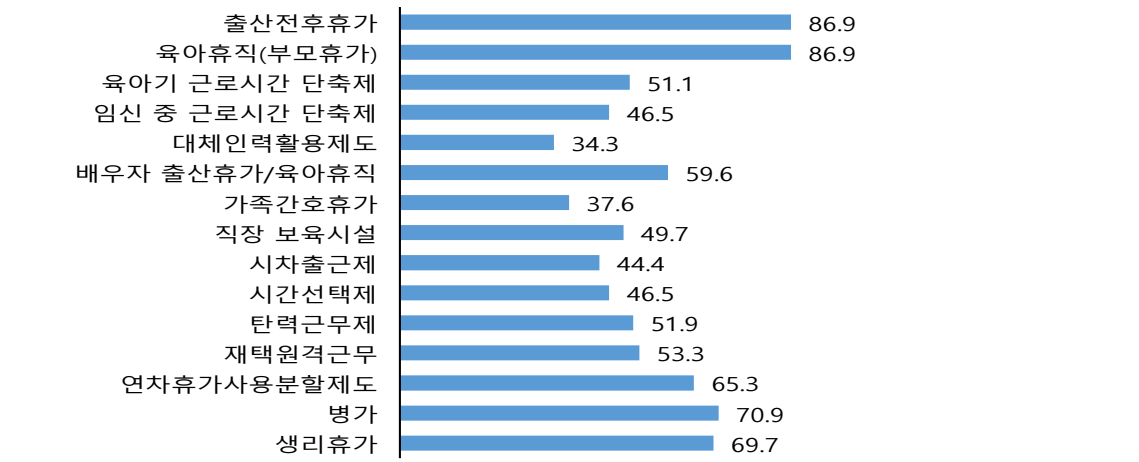
(1) 세종시 지원정책에 대한 인지도

○ 모성보호 관련 제도 중 출산전 후 휴가와 육아휴직을 제외하면 나머지 휴가제도에대해 알고 있는 비율은 50% 내외 수준

- 대체 인력 활용제도, 가족 간호 휴가 등은 알고 있는 비율이 40% 미만

〈그림 5-20〉 세종시 지원정책 인지도/활용도(복수응답)

(단위: %)



〈표 5-72〉 세종시 지원정책 인지도/활용도(복수응답)

(단위: 명, %)

		응답자 수	출산전후 휴가	육아휴직 (부모휴가)	육아기 근로시간 단축제	임신 중 근로시간 단축제	대체인력 활용제도	배우자 출산휴가/ 육아휴직	가족간호 휴가
전체		505	86.9	86.9	51.1	46.5	34.3	59.6	37.6
연령	30대	161	90.7	91.3	64.6	56.5	42.9	68.9	44.7
	40대 이상	344	85.2	84.9	44.8	41.9	30.2	55.2	34.3
학력	전문대졸이하	333	88.6	87.4	45.0	41.7	30.9	56.5	37.2
	4년대졸이상	172	83.7	86.0	62.8	55.8	40.7	65.7	38.4
지역	행복도시	303	86.8	86.8	54.1	46.9	35.6	62.7	39.6
	행복도시 외	202	87.1	87.1	46.5	46.0	32.2	55.0	34.7

(계속→)

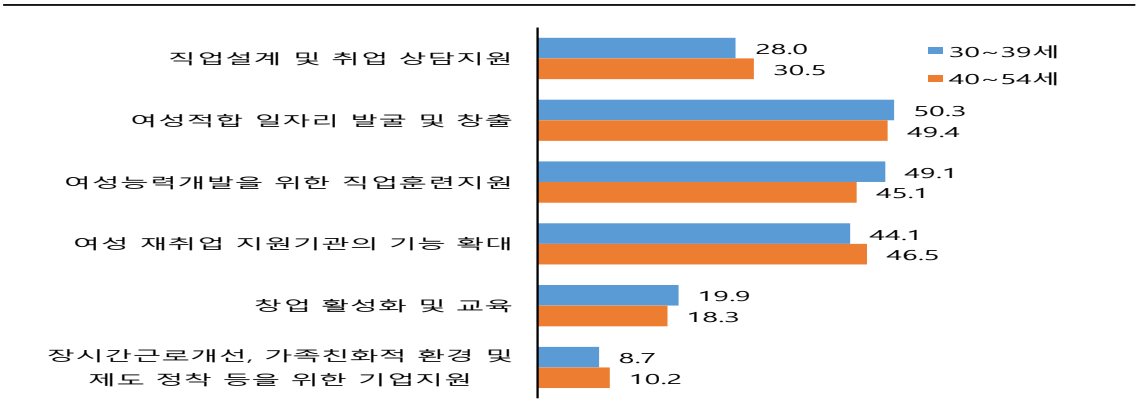
		응답자 수	직장 보육시설	시차 출근제	시간 선택제	탄력 근무제	재택원격 근무	연차휴가 사용분할 제도	병가	생리휴가
전체		505	49.7	44.4	46.5	51.9	53.3	65.3	70.9	69.7
연령	30대	161	59.0	52.2	57.1	60.9	62.7	70.8	73.3	76.4
	40대 이상	344	45.3	40.7	41.6	47.7	48.8	62.8	69.8	66.6
학력	전문대졸이하	333	44.7	40.8	42.3	44.7	46.5	64.0	69.4	74.5
	4년대졸이상	172	59.3	51.2	54.7	65.7	66.3	68.0	73.8	60.5
지역	행복도시	303	52.5	46.2	48.8	54.8	57.1	68.6	71.6	69.3
	행복도시 외	202	45.5	41.6	43.1	47.5	47.5	60.4	69.8	70.3

(2) 경제활동 참여 활성화를 위해 필요한 지원

○ 여성의 경제활동참여 활성화를 위해 필요한 지원정책으로 여성적합일자리 발굴 및 창출(1순위) > 여성능력 개발을 위한 직업훈련 지원(2순위) > 여성 재취업 지원기관의 기능 확대(3순위) 등이 요구됨

〈그림 5-21〉 경제활동 참여 활성화를 위해 필요한 지원(복수응답)

(단위: %)



〈표 5-73〉 경제활동참여 활성화를 위해 필요한 지원(복수응답)

(단위: 명, %)

		응답자 수	직업설계 및 취업 상담지원	여성적합 일자리 발굴 및 창출	여성능력 개발을 위한 직업훈련지원	여성 재취업 지원기관의 기능 확대	창업 활성화 및 교육	장시간근로 개선, 가족친화적 환경 및 제도 정착 등을 위한 기업지원
전체		505	29.7	49.7	46.3	45.7	18.8	9.7
연령	30대	161	28.0	50.3	49.1	44.1	19.9	8.7
	40대 이상	344	30.5	49.4	45.1	46.5	18.3	10.2
학력	전문대졸이하	333	30.0	49.2	47.7	43.5	20.4	9.0
	4년대졸이상	172	29.1	50.6	43.6	50.0	15.7	11.0
지역	행복도시	303	29.0	50.8	43.2	46.2	20.5	10.2
	행복도시 외	202	30.7	48.0	51.0	45.0	16.3	8.9

(3) 일-생활 균형을 위해 필요한 지원 정책

○ 일-생활 균형을 위해 필요한 지원정책으로 돌봄노동(가사도우미, 베이비시터 등) 지원(63.0%), 방과 후 프로그램의 양적·질적 개선(57.8%) 등이 가장 많이 응답됨

- 그 외, 보육시설 및 보육비 지원 확대(45.5%), 기업의 일-생활균형 문화의 정착 지원(33.5%)이 필요하다는 응답도 적지 않은 수준으로 응답되어 일-생활 균형을 위해 여러 지원이 동시에 진행되는 것이 필요할 것으로 보임

〈표 5-74〉 일-생활 균형을 위해 세종시가 지원해야 할 정책(복수응답)

(단위: 명, %)

		응답자 수	보육시설 및 보육비 지원 확대	돌봄노동 (가사도우미, 베이비시터 등) 지원	방과 후 프로그램의 양적·질적 개선	기업의 일-생활균형 문화의 정착 지원
전체		505	45.5	63.0	57.8	33.5
연령	30대	161	56.5	64.0	59.0	20.5
	40대 이상	344	40.4	62.5	57.3	39.5
학력	전문대졸이하	333	41.7	61.0	58.3	38.7
	4년대졸이상	172	52.9	66.9	57.0	23.3
지역	행복도시	303	46.2	63.0	58.1	32.3
	행복도시 외	202	44.6	62.9	57.4	35.1

(4) 경력단절 여성에게 가장 적합한 일자리

○ 경력단절 여성에게 가장 적합한 일자리는 41.0%가 상대적으로 여성의 취업이 용이한 일자리, 38.6%가 가사, 육아 등을 병행할 수 있는 일자리, 거주지에서 접근이 용이한 일자리(38.2%)가 응답

- 그 외, 여성이 일을 잘 할 수 있는 일자리(34.3%), 업무적응이 용이한 일자리(29.7%) 등이 필요하다고 응답

○ 임신,출산 때문에, 자녀 교육, 육아 때문에 경력이 단절된 응답자 중 50% 이상은 가사, 육아 등을 병행할 수 있는 일자리가 필요하다고 응답하였으며, 결혼이나 가족 구성원 돌봄 때문에 경력이 단절된 여성은 상대적으로 여성의 취업이 용이한 일자리가 필요하다는 응답이 더 많았음

○ 경력단절 여성의 많은 수가 경력이 단절되었던 사유가 아직 해결이 되고 있지 않으며, 해당 사유로 전일제 보다는 유연근무제 일자리를 선호하는 것과 관련이 깊은 것으로 보임

〈표 5-75〉 적합한 일자리가 되기 위해 세종시가 지원해야 할 정책(복수응답)

(단위: 명, %)

		응답자 수	가사, 육아 등을 병행할 수 있는 일자리	상대적으로 여성의 취업이 용이한 일자리	업무 적응이 용이한 일자리	거주지에서 접근이 용이한 일자리	여성이 일을 잘 할 수 있는 일자리	노동강도가 낮은 일자리	작업환경이 좋은 일자리
전체		505	38.6	41.0	29.7	38.2	34.3	10.9	7.3
연령	30대	161	47.8	41.6	28.6	39.8	31.1	6.2	5.0
	40대 이상	344	34.3	40.7	30.2	37.5	35.8	13.1	8.4
학력	전문대졸이하	333	35.7	43.2	30.6	33.9	36.3	12.6	7.5
	4년대졸이상	172	44.2	36.6	27.9	46.5	30.2	7.6	7.0
지역	행복도시	303	41.3	39.6	30.7	36.3	33.7	10.9	7.6
	행복도시 외	202	34.7	43.1	28.2	41.1	35.1	10.9	6.9
경력단절사유	결혼 때문에	130	35.4	46.2	26.9	39.2	33.1	13.8	5.4
	임신, 출산 때문에	147	51.0	40.8	30.6	36.7	25.9	8.2	6.8
	가족구성원 돌봄 때문에	47	19.1	51.1	36.2	36.2	46.8	2.1	8.5
	자녀 육아, 교육 때문에	110	46.4	30.0	29.1	39.1	31.8	11.8	11.8

3. 세종시 경력단절여성 정성조사 결과분석

(1) 세종시 경력단절여성 심층조사 운영 목적 및 내용

□ 심층조사 운영 목적

○ 2022년도 세종지역 경력단절여성에 대한 실태조사 후 연구자료의 심층적 분석과 결과의 다각화 도모를 위해 FGI(Focus Group Interview)를 통해 실태조사 자료의 질적 분석과 검증, 타당성 확보

□ 심층조사 대상자 및 내용

○ 심층조사는 세종지역 경력단절여성 20명을 대상으로 심층조사 실시

○ 심층조사는 세종지역 경력단절여성 대상 구직 및 직업교육훈련에 대한 조사를 실시함

- ① 경력단절여성 → 경력보유여성의 명칭 변경의 필요성, ② 경력 이음을 위해 가장 필요한 준비 활동, ③ 경력단절여성의 지원 정책 활용이 어려운 이유, ④ 세종시에서 직업교육훈련 수강의 어려움, ⑤ 경력 이음을 위한 활동 중 직업교육훈련의 필요도, ⑥ 경력 이음을 위한 직업교육 훈련과정의 내용, ⑦ 경력 이음을 위한 직업교육훈련 활성화를 위한 지원정책 등

(2) 세종시 경력단절여성 심층면접 결과

○ 세종지역에서 경제활동 참여를 희망하는 경력단절여성들에 대해 통계적 의미가 보여주지 못하는 다양한 이슈를 도출하고 이를 분석하고자 함

□ 경력단절여성 → 경력보유여성 명칭 변경의 필요성

○ 경력단절여성 단어가 내포한 부정적 이미지 대신 경력보유여성이라는 표현에 대해 대다수 긍정적인 의견을 제시하였고, 명칭 변경에 따른 내적 자존감 향상이라는 효과를 낼 것으로 기대

- *“불가피한 상황으로 경력단절, 경제활동을 중단함으로써 일하고 있는 분야는 발전하고 있는 상태인데 혼자 그 자리에 머물러 있다는 스스로의 생각과 사회적 인식이 자리 잡고 있어 추후 재취업의 어려움이 있음”*

- *“단절이라는 부정적 어휘를 사용함에 따라 자기 스스로 바라보는 나 자신, 다른 사람이 바라보는 시선이 조금 더 위축되고 자신감이 떨어지며 내가 이제 사회와 단절되었나?”*

- *“경력보유여성이란 단어를 오늘 처음 들었다. 이 단어를 듣고 왜 그동안 이 단어를 생각하지 못했는지 안타까울 뿐이다. 나는 경력을 보유하고 있음에도 경력단절이란 단어에 익숙해져 위축될 수 밖에 없었다. 그러나 경력보유여성이란 단어를 듣고는 어깨를 당당히 펴고 주눅들지 않아도 된다는 생각이 들었고 또 내 자신이 당당해지는 느낌을 받았음”*

- *“결혼전이나 이런저런 사정으로 인해서 경력단절이 된 이유에 대해 부정적 이미지 보단 결혼 전 보유란 즉, 경력보유를 했다는 걸 자부심을 가질 듯 합니다. 경력보유여성이란 말이 의미도 있고 좋음”*

□ 경력 이음을 위한 가장 필요한 준비 활동

○ 경력을 지속적으로 유지하기 위해서는 직업교육훈련이 가장 필요한 요인으로 보고 있고, 특히 다양한 분야의 직업교육훈련의 제공을 요구함. 그리고 돌봄과 연관된 정부 정책이 사회에서 수용이 가능한 형태로 실효성을 갖추길 고대함

- *“쉬는 동안 잃었던 일에 대한 감, 사회변화에 따른 분위기 인지 등이 잘 되지 않기에 현장에서 일을 시작할 때 수월하게 적응할 수 있도록 준비과정이 필요”*

- *“구체적인 분야에 적합한 자격 보유를 위한 교육이 가장 필요할 것이며, 이는 빠르게 변하는 사회에서 잠깐의 중단이 결국 경력단절이 되고, 경력을 놓치지 않기 위한 교육 시스템이 좀더 구체적이고 실질적으로 활용되길 바램”*

- *“저 또한 경력 단절 전에는 관심이 없던 ‘남의 일’ 이었다. 직업군마다 필요한 교육과 정보가 다를 것이다. 이것이 쉽게 다가가고 접할 수 있는 환경이 필요할 것이다”*

- *"전문성을 배워서 준비해야 할 것 같다. 하루에 몇시간씩이라도 내가 하고자 하는 것을 위해 배워야 하는 의지가 있어야 할 것 같고 여성이 취업과 창업을 도와줄 수 이 있도록 다양한 프로그램을 제공해야 할 것 같다"*
- *"정부 정책상 육아휴직, 출산휴가, 병가 등의 정책을 시행하고 있지만 직장내 분위기로 근무시간(교대근무) 사용하는데 어려움이 있어 그 안에서 사용할 수 있는 더 구체적인 정책이 나왔으면 합니다"*

□ 경력단절여성의 지원 정책 활용이 어려운 이유

○ 경력단절 해소를 위한 지원 정책에 대해서는 낮은 인지도를 나타내고 있고, 문제의 핵심인 돌봄에 대한 개선의 요구사항이 매우 높음. 그리고 지원 정책 수립 시 기업의 참여도 제고와 의견 반영을 요구함

- *"경력단절 지원정책 자체를 잘 모른다. 홍보가 덜 되어있는 것 같다"*
- *"지원정책에 대해서 잘 알지 못하는 점이 제일 어려운 부분인 것 같다. 어떤 경로를 통해 알아보고 활용할 수 있는지 정보를 알고 있지 않다"*
- *"제 경우 출산과 함께 경력단절이 되었습니다. 육아에 있어서 도움을 받을 만한 곳이 없었습니다. 지원정책이 있다 하더라도 제대로 접하기도 어렵지만 현실적으로 참여하기엔 어려운 상황"*
- *"실질적으로 큰 도움이 되지 않는다고 생각해서 출산과 육아로 인해 경력단절이 된 상황인데 근본적인 육아로 인한 취업이 어려운 상태이므로 돌봄에 대한 문제가 해결되지 않으면 지원정책 활용이 어렵다고 생각한다"*
- *"기업에서 필요로 하여 일자리 늘리기 위함이 아니라 정부나 지자체, 시도에서 보여주기식 정책을 펼치는 것 같은 생각이 든다. 기업과 손을 맞잡고 함께 일자리 정책을 만들어야 하는데, 지원정책시 기업은 빠져서 정책을 만드는 것 같다"*

□ 세종시에서의 직업교육훈련 수강의 어려움

○ 경력단절여성들이 원하는 직업교육훈련이 다양하게 공급되지 못하는 점과

돌봄을 고려한 교육훈련 과정의 운영이 필요하다는 점을 제기. 또한 직업교육훈련 프로그램의 홍보 확대를 통한 정보 획득의 편리성을 강조

- *“아이들을 돌봐야하는데 9~18시로 짜여져 있어서 수강을 주저하게 됩니다”*
- *“교육 시간대를 보고 바로 참여를 포기하였습니다. 평일 오전 시간대를 위주로 해주신다면 참여할 기회가 높아질 듯 합니다”*
- *“원하는 직업교육을 듣고자 찾아봤을 때 근거리에서 교육을 받을만한 곳을 찾아보기 힘들고, 교육시간을 맞추는 것이 쉽지 않아 교육을 포기하게 되는 경우들이 많았음”*
- *“다채로운 직업교육훈련 프로그램의 필요성, 홍보, 접근성이 아직 부족해서 수강하는데 어려움이 있습니다”*
- *“역시 홍보부족, 정보를 알 수 없어 수강하기 어려움, 직업교육의 다양성이 부족, 너무 한정된 직업들의 교육만 있음”*

□ 경력 이음을 위한 활동 중 직업교육훈련의 필요도

○ 경력의 연계를 유지하기 위해서 가장 중요하게 고려하는 것은 직업교육훈련이며, 이를 통해 취업과의 연계를 희망함. 이는 기존 경력을 반영하기보다 새로운 분야에 취업하기 위해서는 직업교육훈련을 필수로 여김

- *“직업교육훈련 필요도는 가장 중요한게 아닐까? 적절한 교육을 받아야 일자리에 부합할 수 있을 것이다”*
- *“직업교육훈련을 함으로써 얼마나 많은 직업이 있는지 알 수 있게 해준다. 몰랐던 직업도 훈련을 통해 흥미를 가질 수 있다. 그럼 경력이음이 자연스럽게 될 수 있을 것 같다”*
- *“내가 경력을 이어가는 필요한 것을 직업교육훈련에서 도움을 받는다면 이보다 더 좋을 순없을 것 같다. 잘 몰라 두려움이 있는 경력단절여성에게 교육과 사회 전반의 상황을 같이 알려준다면 많은 도움이 될 것 같다”*
- *“세종엔 이사를 온 경우가 많아요. 그러니 그동안 하던 일을 그만두니 그와 같은 일을 찾기란 또한 힘든 것 같아요. 새로운 일을 찾을 수 있도록 직업훈련교육을 듣고 직장을 구할 수 있도록 해주시는 것도 너무나*

필요합니다"

- *"기존에 경력이 있는 분야에 대해서는 직업교육이 따로 이루어지지 않아도 되나, 본인의 경력분야가 아닌 새로운 분야에 취업을 원한다면 직업교육 훈련이 필요할 것 같다"*

□ 경력 이음을 위한 직업교육 훈련과정의 내용

○ 취업에 목적을 둔 교육과정을 이수하여 직무역량 강화를 위한 교육에 대한 선호도가 높음. 이는 실무중심의 직업교육훈련으로 수료 후 취업 연계가 이루어지는 양성(구직자)과정을 의미함

- *"취업에 용이할 수 있도록 실무능력을 갖출 수 있는 효율적인 교육이 필요하다고 생각한다"*
- *"여러 기업체와 손을 잡고 여러 기업체가 정말로 필요로 하는 실무능력과 기업 사람들과 직접 인터뷰하며 실무에 미리 적응할 수 있는 훈련이 필요하다고 생각한다"*
- *"관련 업무에 맞는 기술력을 높이고 개인의 업무 능력에 초점을 두어 개발하는 프로그램이 많아졌음 좋겠습니다. 훈련과정은 해당자 선별을 통해 취업과 연계가 직접적으로 이뤄지는 시스템이었으면 좋겠다"*
- *"직업교육을 듣고 바로 취업과 연계될 수 있는 그런 내용이면 좋겠습니다. 직업교육을 받는 것도 힘든데 훈련만 받고 끝이 난다면 다시 처음으로 돌아간 거잖아요. 세종시의 여러 기관과 연계한 교육과정이면 더욱 좋겠습니다"*

□ 경력 이음을 위한 직업교육훈련 활성화를 위한 지원정책

○ 경력이 이어지기 위해 필수적인 직업교육훈련의 저변 확대를 위해서는 경력단절여성들의 근본적인 이유인 돌봄에 대한 지원정책의 실효성 제고가 중요한 것으로 나타남. 교육훈련기관 중심의 획일적인 과정 운영에서 수강생(여성)의 상황을 고려한 교육과정 시간을 운영하는 것이 필수 조건임.

- *"돌봄서비스, 눈치 보지 않고 맡길 수 있는 어린이집, 유치원 확대"*

- *“주변 전업주부를 보면 취업에 대한 생각은 대부분 갖고 있습니다. 그런데 아이들 돌봄 때문에 주저하고 결국엔 안하게 됩니다. 이런 정보 또한 별로 없습니다. 생각만 막연할 뿐입니다. 정보를 쉽게 접하고 시간대도 가능했으면 좋겠습니다”*

- *“아직도 알고 있는 사람들이 많지 않은 것 같다. 많은 여성들이 참여할 수 있도록 홍보가 필요할 것 같다. 육아와 가사를 함께 하는 여성을 위해 낮 시간에 교육을 받을 수 있는 교육훈련이 많았으면 한다”*

- *“현재 초등학생 자녀를 둔 입장에선 교내 돌봄서비스가 구직보단 재직중인 여성의 경우에만 활용되고 있습니다. 실제로 제출해야 하는 증빙서류들을 보면 서비스이용을 포기하게 됩니다. 교육을 받을 시도조차 못하는 경우가 많은 듯싶습니다. 직업훈련을 위한 교육생들도 구체적인 돌봄 서비스를 받을 수 있음 좋을 거 같습니다”*

4. 소결

□ 코로나19의 영향으로 돌봄 절벽, 직장 분위기 악화 등으로 인한 경력단절 심화

○ 결혼과 출산 전후로 경력이 단절되는 비율이 여전히 높으나, 초등학교 자녀의 입학 전후로 경력이 단절되는 비율이 크게 증가

- 임신과 출산 외에도 가족구성원 돌봄, 자녀 육아, 교육 때문에 주된 직장을 그만두는 비율이 여전히 매우 높은 상태

- 직업 여건의 불만족, 직장문화(차별, 상사 및 동료와의 갈등, 강압적 분위기 등)로 인해 주된 직장을 그만둔 비율도 증가

○ 경력단절여성의 비중이 증가하는데 반해 여성들은 경력단절의 의미보다 경력보유라는 명칭에 대해 매우 긍정적인 반응을 보임

- 불가피한 상황으로 인해 발생한 경력의 단절이 주는 부정적인 사회적 인식을 전환할 수 있고, 내적 자존감을 증대할 수 있을 것으로 기대

- 각 분야에서 경력을 보유한 의미로 경력 이음을 회복하는 의미로 확대

□ 경력단절 이전 경력을 활용할 수 있는 직장 선호, 전일제 보다는 유연근무제 선호

○ 생계비를 벌거나 자녀의 교육비를 지원하기 위해 취업을 희망하지만, 돌봄의 문제로 전일제보다 유연근무제를 훨씬 더 선호

- 생계를 책임지거나 자녀의 교육비 지원, 재산 증식에 기여하기 위해 취업을 희망하며 정규직을 선호함

- 특히 취업시 이전 주된 직장에서 확보한 경력을 활용할 수 있는 일자리를 선호하고 있음

  * 4년제 대졸 이상: 95.2%, 전문 대졸 이하: 78.0%

- 취업 시 급여 수준이 가장 중요하게 고려하지만, 취업을 희망하는 근무지는 시차출근이나 시간선택, 탄력근무가 가능한 유연근무제를 훨씬 더 선호

○ 돌봄이 지니는 문제를 해결하지 못하면 여성들의 사회적 복귀가 쉽지 않고, 이를 위한 유연(탄력)근무제를 선호하지만, 대상을 찾기가 어려운 상황

- 임신과 출산, 자녀 돌봄의 이유로 주된 직장을 그만둔 응답자 중 상당수가 여전히 돌봄의 문제 때문에 전일제보다 유연근무제를 더 선호하고 있음

- 그러나 여전히 유연근무제를 도입하고 있는 기업(기관)은 많지 않음

□ 세종 시내 기업에 대한 정보 부족 해결 필요

○ 세종 시내 기업에 대해 알고 있는 비율은 30% 내외이며, 세종 시내 기업으로 취업을 희망하는 비율이 높지만, 기업에 대한 정보 부족으로 취업을 기피하는 경우도 존재

- 세종지역 내 기업으로 취업을 희망하는 비율은 90% 내외이며, 주로 출퇴근이 편해서, 근무지 선택이 가능해서임

- 세종 시내 기업으로 취업을 기피하는 이유로는 기업에 대한 정보부족, 경력으로 인정받기 어려움 등의 이유임

- 세종시 기업에 대한 정보는 주로 민간 취업사이트와 공공기관 취업사이트를 통해 얻고 있는 것으로 나타남

□ 경력 이음을 위해 직업교육훈련의 중요성에 대한 인식 전환

○ 경력단절에서 경력 이음으로 전환하기 위해서는 직업교육훈련이 가장 필요한 것으로 보고 있으며, 이는 전문성 강화를 위한 가장 적합한 방법으로 인식하는 것으로 보임

- 직업교육훈련 전에 사회적응의 수월성을 기초로 하는 심리적 프로그램 등이 필요한 것으로 여겨짐
- 직업교육훈련을 통해 취업과 자격증 취득이 주된 목적으로 나타나며, 결국 경력 회복을 위한 목표를 달성하기 위함임
- 그러나 세종지역에서 공급되는 직업교육훈련 과정의 내용과 운영시간이 여성들의 상황에 적합하지 않아 교육훈련에 참여하는 것을 꺼려함

□ 직업교육훈련의 만족도 상승을 위한 중단기적 개선 필요

○ 직업교육훈련 참여 비율이 낮은 편이나, 훈련 참여자의 만족도는 평균 3.5점 이상으로 보통 이상 수준으로 평가

- 직업교육훈련은 주로 보건의료, 사회복지/종교, 영업/판매, 음식서비스, 경영/회계/사무 관련 교육을 경험
- 희망하는 교육훈련으로는 사회복지/종교(1순위) > 경영/회계/사무, 음식서비스(2순위) > 보건/의료(3순위)로 희망
- 디지털/신기술 관련 교육을 희망하는 비율도 63.3%
- 직업훈련 과정의 중요도 대비 만족도가 낮은 항목에 대한 중단기적 개선을 통해 직업훈련 교육과정에 대한 기대수준을 높이는 것이 필요

□ 경력단절여성을 위한 지원 정책, 일자리 발굴, 직업훈련 지원 그리고 지역 일자리에 대한 홍보 필요

○ 경력단절여성을 위한 지원정책에 대해 인지하고 있는 비중이 낮은 것으로 나타나 정책과 인지도 그리고 활용이라는 차이는 존재

- 대체 인력 활용제도, 가족 간호 휴가 등에 대한 비율 40%도 되지 않음

○ 경력단절여성에 적합한 일자리 발굴과 창출에 대한 고려가 필요하며, 재취업 지원기관의 확대와 질 좋은 직업훈련 지원 필요

- 경력단절의 주요 이유(임신과 출산, 첫아이 초등학교 입학 등)의 해당 요인이 해결이 되더라도 주된 직장에서 계속 근무하겠다는 비율은 30대 73.9%, 40세 이상 60.8%로 여전히 40%에 가까운 여성들이 돌봄에 대한 부담감이 상당히 높음을 알 수 있음

- 중장기적으로는 일 가정 양립을 위한 가족친화적 환경 및 제도를 정착해 나가는 것이 필요하나, 단기적으로는 취업과 창업을 희망하는 경력단절 여성에게 적합한 일자리를 발굴하고 이를 알선하거나 지원할 수 있는 기관의 기능이 확대되는 것이 필요

○ 세종 시내 기업에 대한 충분한 정보 제공을 통해 지역내 일자리에 대한 긍정적 인식 향상 필요

- 세종 시내 기업에 대해 알고 있다는 비율은 30% 내외 수준이었으며, 출퇴근 거리가 가깝거나 근무지 선택이 가능한 것 외에 적성이나 장기 근무에 대한 기대수준은 낮은 편임

- 세종시 기업에 대한 정보를 잘 몰라서, 사회적 인정을 받기 어려워서, 이전 경력과의 연결이 어렵거나 개인의 발전 가능성이 없어서 세종시 기업에 취업하지 않겠다는 응답이 다수

- 세종지역기업에 대한 일자리를 발굴함과 동시에 어떤 기업들이 소재하고 있는지, 어떤 일자리에 대한 수요가 있는지를 파악하여 이에 대한 정보가 충분히 공유되도록 하는 것이 필요

제6장 결론 및 정책제언

1. 주요결과 및 시사점 도출

□ 여성 노동시장 · 일자리 변화의 가속화

○ 여성의 노동시장과 일자리는 산업구조 재편과 디지털 트랜스포메이션에 따라 변화가 매우 빠르게 일어나고 있음

- 전통적인 산업에서 여성의 비중이 감소하는 모습과 더불어 교육수준이 높은 여성일수록 특히 '전문, 과학 및 기술서비스업', '정보통신업' 등에서 인력수요가 높게 나타나는 현상을 보임

- 그러나 여성의 집중도가 높고 저숙련의 일자리는 디지털 전환과 기술발달에 따라 대체 되거나 소멸할 가능성이 높을 것으로 전망

- 여성의 집중도가 높은 산업에서 팬데믹(pendemic)처럼 외부 충격에 노출될 경우 돌봄의 문제로 인해 그 충격이 매우 크게 나타나는 특징을 보여, 여성과 돌봄은 매우 밀접한 관계이자 그 주체로 여겨짐

  * 특히 막내 자녀의 연령이 낮은 수록 노동시장에 이탈하는 확률이 높아짐

○ 제조업의 로봇도입과 인공지능 등 산업의 기술 고도화와 신규 산업의 외형적 확대에 따라 여성 일자리에 대한 새로운 기회 요인이 포착되고 있음

- 기술발전의 가속화에 따라 기업들은 핵심기술인력 확보에 대한 어려움을 호소하고 있고, 여성들이 그 자리를 충분히 차지할 수 있는 기회 요인도 있는 것으로 나타남

- 특히 중소기업의 경우 'AR · VR' 및 '빅데이터', '클라우드', '블록체인' 등에서 여성 근로자의 비율이 증가하는 모습을 보였고, 이는 여성들이 첨단기술과 디지털 신기술분야에서 충분한 경쟁력을 갖추고 있다는 것을 의미함

- 저숙련 일자리에서 고숙련 혹은 중숙련 일자리 이동을 위해서는 숙련수준 고도화가 이루어져야 하며, 이를 위해서는 맞춤형 교육훈련이 가장 필요한 것으로 언급됨

□ 세종지역 노동시장 불균형에 따른 경력단절여성의 경력 회복 한계성

○ 세종지역은 외형적 경제성장에 비해 경력단절여성의 비율이 점차 높아지고 있는 현상을 보여 세종시의 노동시장은 불완전한 형상을 띄고 있음

- 최근 세종지역 사업체와 종사자 수는 큰 폭으로 증가하고 있고, 특히 '전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업'과 '정보통신업' 분야에서 가장 높은 성장률을 나타내고 있음

- 그러나 사업체와 종사자 수의 증가에도 불구하고 세종지역의 비취업여성과 경력단절여성이 증가함으로써 대조적인 결과를 보임

- 이는 세종지역의 노동시장이 남성 집중도가 높은 산업으로 유추할 수 있으며, 여성들의 경력 회복을 지원하기 위해서는 경력 전환을 위한 다양한 지원이 뒷받침되어야 함

□ 경력단절여성의 경력 회복을 위한 훈련공급 인프라 절실

○ 세종지역은 여전히 훈련공급 인프라가 전국에서 가장 낮고, 훈련기관이 제공하는 범위도 매우 한정적이나 긍정적인 모습도 보임

- 인구수 대비 훈련공급의 주체인 교육훈련기관이 타 시도에 비해 적어서 이를 통해 제공되는 훈련과정의 수와 분야가 제한적인 결과를 초래함

- 특히 교육훈련은 대다수가 재직자 과정으로 구성되어 있어서 경력단절여성들이 교육훈련에 대한 경험을 쉽게 가질 수 없기 때문에 경력단절여성(여성 실업자)을 대상으로 운영하는 과정의 확대가 필요

- 이러한 상황에서 경력단절여성들의 숙련도 제고를 통해 경력 회복을 이루기 위해서는 교육훈련기관의 양적 확대가 우선적으로 이루어져야 함

□ 세종시 경력단절 심화와 이를 해결하기 위한 다양한 방안 활용 필수

○ 코로나19 영향과 직장 분위기 저하 등의 이유로 세종지역 여성들의 경력단절 현상이 크게 나타남

- 결혼, 출산, 초등학교 자녀 입학 등의 사유로 경력이 단절되는 비율이 증가하였으며, 직업 여건의 불만족, 직장문화로 인해 경력이 단절되는

비율도 증가함

- 하지만 불가피하게 경력이 단절될 수 밖에 없는 상황에서 여성들은 경력단절여성이라 지칭하는 단어에 대해 부정적으로 인식하고 있으며, 이전 일자리에 대한 경험을 보유했다는 의미에서 경력보유여성에 대한 용어에 대해 대다수가 긍정적으로 생각함

○ 세종시 경력단절여성은 이전 경력을 활용하거나 유연근무제를 선호함

- 생계에 대한 책임감이 높아 취업을 희망하고 있고, 이전 직장에서 확보한 경력을 활용하고 싶어함. 또한 정규직을 선호하지만 돌봄 문제로 유연근무제의 선호도가 높게 나타나는 결과를 보임

○ 세종기업에 대한 인식도가 낮아 세종소재 기업으로 취업하기를 꺼림

- 세종지역 내 기업을 알고 있는 비율이 낮고, 기업에 대한 정보 부족으로 취업을 기피하는 현상 발생

- 이는 세종시 기업에 낮은 이해도로 인해 경력단절여성들이 이전 경력을 활용하여 취업하려는 방식과 맞지 않는 것으로 지역 기업에 대한 홍보와 인식 전환이 요구됨

○ 경력회복을 통한 경력 이음을 위해서 직업교육훈련에 대한 중요성은 점차 강조되고 있고, 훈련에 대한 만족도 상승을 위한 개선 요구

- 직업교육훈련을 통해 전문성 확보가 경력단절여성들이 경력 이음을 위해서 가장 선호하는 것으로 보여짐

- 그러나 직업교육훈련에 참여한 많은 여성들이 훈련의 중요성을 인지하고 있으나, 만족도가 낮아 이를 개선하기 위해서는 중장기적 접근이 필요함

- 디지털/신기술 등의 교육을 희망하는 비율이 높게 나타나는 모습도 보임

○ 경력단절여성들은 적합한 일자리 제공과 관련 유관기관의 확대를 요구함

- 돌봄에 대한 부담감을 최소화하는 일자리를 원하고 있고, 이를 주관하는 기관들의 기능과 역활이 확대되는 것을 고대함

- 그리고 경력단절여성을 위한 지원정책에 대한 인지도가 낮아 이에 대한 홍보를 적극적으로 추진할 필요가 있음

2. 경력보유여성[8]의 노동시장 재진입 활성화 방안 정책제언

가. 노동시장과 일자리에 대한 패러다임 전환의 가속화

□ 여성의 노동시장과 일자리 변화의 속도에 맞추어 경력보유여성의 고착화된 사고의 전환을 위한 학제적 접근 방식 접목

○ 여성 집중도가 높은 산업들은 점차 기술혁신에 따라 여성들의 저숙련 일자리가 대체되거나 소멸 가능성에 대해 경력보유여성은 이성적이고 현실적인 판단을 해야 하는 시점

- 경력보유여성들이 과거에 경험했던 직무가 지속할 것인가에 대한 냉소적인 접근과 함께 기존의 경력으로 스스로의 고용가능성(Employability)을 확보할 수 있는지에 대한 성찰이 이루어지는 환경 조성이 필요한 시점임

- 기술혁신의 가속화에 따라 전통적인 기업들은 생존을 위한 노력을 끊임없이 하고 있고, 아쉽게도 일부의 기업들은 시장에서 존재하지 않을 수도 있음

- 기업이 사라지면 일자리도 당연히 없어지지만, 여성 집중형 산업에 속한 일자리는 점차 줄어들기 때문에 결국 경력보유여성에 적합한 일자리 수는 감소할 것으로 전망됨

○ 경력보유여성을 위한 고용과 일자리에 대해 새로운 접근 방법과 실효성을 높이기 위해 산학연과 지자체와의 통합적인 연구와 추진이 이루어질 필요가 있음

- 지자체와 산학연은 경력보유여성을 대상으로 운영 중인 기관들과의 협업을 통해 기술과 산업의 급진적인 변화에 대한 흐름을 여성들에게 제공하고, 변화로 인해 발생하는 다양한 정보와 통찰력을 제공할 수 있는 기회의 장을 마련하는 것이 도움이 될 것으로 기대

- 이를 통해 경력보유여성이 고용과 일자리에 대한 인식의 전환을 시도할 수 있는 기회를 제공하고, 또한 이를 담당하는 기관과 관계자들까지 사고의 변화를 추구하여 경력보유여성에게 실효성을 갖춘 방안 마련이 필요

8) 본 연구의 대상은 경력단절여성이나 「여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법(이하 여성경제활동법)」의 개정과 세종시 경력단절여성들이 부정적인 인지를 느끼는 용어에 대해 제언적 측면과 미래지향적인 의미를 부여하기 위해 이 절에서는 경력보유여성으로 사용함

- 그동안 경력보유여성들에 대한 정책과 사업의 전형에서 벗어나기 위해서는 지속적인 변화를 추구할 수 있는 거버넌스가 정착되어야 함

- 그러나 단기간의 고용과 일자리 수에 집착했던 기존의 방식을 벗어나기 위해서는 산학연을 중심으로 외부 평가에 의존하지 않는 유형의 거버넌스 기구가 운영되는 것이 적절할 것으로 판단됨

- 거버넌스 기구는 경력보유여성을 위한 정책 수립과 이를 위해 필수적으로 선행되어야 하는 학문적 결과를 도출할 수 있는 다양한 분야의 전문가들로 구성할 필요가 있음. 그리고 중장기 운영을 확보할 수 있는 체계도 마련하는 것이 매우 중요한 성공 요인으로 볼 수 있음

○ 사회 복귀로 준비 중인 경력보유여성을 위한 심리적 안정과 사고의 변화를 담당하는 대표 기관의 설정과 프로그램의 고도화가 추진될 필요가 있음

- 경력보유여성의 구직활동을 지원하는 기관들이 교육과 취업에 대해 연계하고, 이를 위해 사전에 심리적 상담을 제공하는 방식의 변화가 필요함

- 무의식적인 고정관념으로 인해 여성들이 경력 이음에 대한 부담감과 어려움에 대한 사회적 분위기를 바꾸기 위한 개인적·정책적 노력이 병행되어야 함

- 기술과 산업 그리고 일자리 등 변화의 트랜드를 기반으로 경력보유여성의 성장과 기회에 대한 인사이트를 제공하는 기관을 설립하거나 혹은 기존 기관의 구조를 재편하는 방식으로 추진할 필요가 있음

- 경력보유여성을 위한 대표 기관(거버넌스)은 정부와 지자체의 성과평가에서 자유롭고, 다양한 학제적 기관들과의 협업에 대한 추진 의지를 갖추어야 본연의 목적과 취지에 부합할 수 있음

나. 불완전취업(Underemployment)에 대한 막연한 희망으로부터 탈출

□ 경력보유여성을 위한 공공일자리, 정규직, 유연근무제, 직무의 저숙련, 고임금 등의 희망 고문으로부터 탈피해야 할 시점

○ 「경력단절여성등의 경제활동 촉진법」이 시행된 이후 경력보유여성을 위해 시행계획, 실태조사, 일자리창출 지원, 유망직종 선정·지원, 직업교육훈련, 인턴취업지원, 지원센터 등의 다양한 노력으로 인해 가시적인 성과를 창출

하였음

- 주요 성과로 경력단절 당시 일자리의 사업체 유형에서 '국가 및 지방자치단체, 공공기관'과 '비영리기관 및 단체' 등의 비율은 감소하고, '민간회사 및 개인사업체'의 비율이 증가한 것으로 일자리 공급의 주체인 민간 노동시장에서 여성의 경제활동이 높아진 결과를 나타냄[9)]

- 그러나 세종지역 경력보유여성은 정부와 지자체로부터 '여성적합 일자리 발굴 및 창출' 지원을 가장 원하고 있으며, 이는 공공예산을 투입한 공공일자리로 경력 이음을 연계하기를 바라는 것임

- 공공일자리는 정부에서 저소득 취약계층을 위한 재취업의 기회를 제공하고자 시행하는 실업대책 사업 중의 하나로써 지속적인 고용안정성을 확보하는데 분명한 임계점을 가짐

- 또한 높은 임금, 유연근무제, 정규직, 저숙련 직무를 모두 충족하는 일자리를 민간 기업에서 제공하는 것은 현실적으로 불가능한 구조로 볼 수 있음

- 세종지역 경력보유여성이 원하는 일자리는 공공예산을 투입하여 운용하기도 어려울 뿐만 아니라, 운용하더라도 불완전취업으로 경력의 단절이 또다시 발생할 확률이 매우 높아 경력 단절의 횟수만 늘리는 격임

- 결국 기술과 산업의 급변하고 있는 상황을 인정하고 수동적인 자세에서 스스로 고용가능성을 확보하는 능동적인 변화를 추구하는 것이 보다 현실적인 방법이라 여겨짐

다. 직업능력개발사업을 활용한 노동시장 재진입의 활력 조성

□ 노동시장 재진입을 위해 필요한 전문성 확보를 통해 경력 회복과 경력 전환을 시도할 수 있는 적극적 기회 부여

○ 변화의 속도가 이례적으로 빠른 경제와 노동시장에서 개인의 고용가능성을 유지하기 위해서는 고숙련・전문성을 확보하는 것이 매우 중요한 요인으로 부각되고 있음

- 문헌연구를 통해 여성 집중도가 높은 산업은 외부 충격에 매우 취약한

9) 여성가족부(2019), 「2019년 경력단절여성 등의 경제활동실태조사」

구조를 보이고, 기술혁신과 산업구조 전환에 따라 여성의 일자리가 대체 혹은 소멸이라는 문제에 직면해 있음

- 하지만 새로운 산업의 태동과 디지털 전환 등의 기술 혁신성을 필요로 하는 분야에서 여성들이 일자리가 사라지는 것이 아니라, 수많은 기회 요인이 있는 것으로 전망됨

- 또한 대다수 기업들은 전문인력의 부족에 대한 고충을 언급하며, 전문인력에 대한 남녀의 차별은 없어 핵심전문인력으로 얼마나 빨리 성장하는 것이 주된 관건임

○ 경력보유여성의 필요도와 활용도가 높아질 산업의 기술변화 속도는 매우 빠르게 이루어지고 있고, 숙련의 지속성과 최신화를 유지하는 것이 필수불가결의 조건으로 자리 잡고 있음

- 경력보유여성들의 기회 요인이 확대되는 'AR・VR' 및 '빅데이터', '클라우드', '블록체인' 등의 산업은 기술 혁신과 시장성이 매우 높아 개인의 경쟁력을 유지하고 지속하는 것이 요구됨

- 디지털 전환에 의해 여성의 저숙련 일자리가 감소하기 때문에 고숙련 및 중숙련의 일자리로 이동하기 위해서는 역량 강화는 필수적임

- 이는 경력 이음을 준비하는 구직자와 현재 해당 산업에 근무하는 재직자 모두에게 해당하는 사항이며, 특히 경력의 변화를 준비하는 경력보유여성에게 더욱 의미 있는 시사점을 제공하는 것임

○ 경력보유여성이 경력 이음을 하기 위해서는 경력개발과 직업교육훈련에 대한 방향성 확립하고, 그 이후 직업능력개발사업에 대한 적극적인 참여가 매우 중요함

- 경력보유여성이 노동시장에 진입하기 위한 경력개발(Career-development)은 회복과 전환으로 구분하여 접근할 필요가 있음

- 경력 회복(Recovery)는 기존의 경력을 활용하여 노동시장에 진입하는 것으로 경력 단절 이전의 직무 분야의 재교육을 통해 직무 역량을 회귀시키는 것에 중점을 두는 방식

- 경력 전환(Switch)은 새로운 노동시장에 진입하기 위해 기존 경력과 다른 직무를 수행하기 위해 필요충분한 직무역량을 확보하는 것에 중점을 두는

방식

〈표6-1〉 세종지역 경력보유여성 경력개발 유형과 직업교육훈련

경력유형	교육훈련 방식	교육훈련 목적	교육기간
회복	재교육	직무역량 회귀	단기
전환	신규 교육	직무역량 확보	중장기

○ 경력 회복을 위한 직업교육훈련은 여성적합 맞춤형 훈련과정이 이전의 직무 경력을 활용하여 노동시장에 진입하는데 유리할 것으로 보임

- 경력보유여성의 여성적합 맞춤형 교육훈련 과정은 여성친화직종, 여성유망직종, 창업유망직종, 여성도전직종, 단기도전직종 등의 23개 직종에 대한 과정도 적합함[10)]

- 그리고 세종지역에 인력이 과잉 공급되는 '경영지원 사무원', '회계·경리 사무원', '안내·고객상담·통계·비서·사무보조 및 기타 사무원', '사회복지사 및 상담사' 등 여성 특유의 강점이 반영된 분야의 직종에 대한 교육훈련 과정도 유지될 필요가 있음

- 이러한 과정은 대다수 과거에 경험한 확률이 높기 때문에 이전 직장에서 근무했던 수준의 역량으로 끌어올리는 방식이 적정하며, 교육훈련 기간은 단기 위주로 설정하는 것이 바람직함

○ 경력 전환을 위한 직업교육훈련은 디지털·신기술 분야의 기초부터 노동시장 진입을 할 수 있는 레벨까지 고려해야 함

- '전문, 과학 및 기술서비스업', '정보통신업' 등은 교육수준이 높은 여성의 인력 수요가 많기 때문에 고학력자 비중이 높은 세종시 경력보유여성이 경력 전환을 통해 진입하기 수월한 산업임

- 그리고 'AR·VR' 및 '빅데이터', '클라우드', '블록체인' 등 분야도 여성 근로자의 비율이 증가함에 따라 이와 관련된 교육훈련 과정의 참여도 적절한 것으로 보임

- 특히 세종시의 5대 신산업(스마트그린융합부품소재, 바이오헬스, 실감형

10) 세종지역인적자원개발위원회(2021), 「경력단절여성 고용가능성 활성화 방안 연구」

콘텐츠, 미래차모빌리티, 스마트시티)과 연계된 교육과정은 향후 지역경제 성장세를 고려하면, 지역 노동시장에 진입하는데 있어서 많은 도움이 될 것으로 예측됨

- 경력보유여성이 기술혁신과 밀접한 노동시장에 진입하기 위해서는 시장에서 요구하는 최소조건의 수준까지 직무 역량을 갖춰야 하기 때문에 교육훈련 기간을 중장기로 운영하는 것이 바람직함

○ 세종지역에 직업교육훈련을 제공할 수 있는 다수의 교육훈련 기관을 유치하여 훈련공급 인프라 확보가 선행되어야 함

- 세종지역에서 직업교육훈련에 대해 경력보유여성의 수요가 아무리 많아도 이를 제공하는 교육훈련 기관이 부족하면 어떠한 지원도 불가능함

- 세종지역이 타지역에 비해 직업교육훈련 시장의 규모가 작아 민간훈련 기관들이 설립 및 분원 설치에 매우 소극적인 모습을 보임

- 타 시도에 비해 매우 적은 교육훈련 기관의 양적 확대를 위해 지자체의 적극적인 지원과 유관기관들과의 협력이 필수적으로 이행되어야 함

○ 세종지역 경력보유여성의 직업능력개발사업에 대한 참여도 제고를 통해 노동시장 재진입을 위한 능동적인 활동을 추구해야 함

- 세종시 경력보유여성을 대상으로 실시한 실태조사 결과 직업훈련에 대한 참여의향에 대해 '21년 41.0%, '22년 17.8% 만이 참여하겠다는 응답을 보임

- 노동시장 재진입을 통해 경제활동을 하고자 하는 세종시 경력보유여성들은 시대 상황은 고려하지 않고 수동적인 활동을 통해 일자리를 선택하려는 경향이 많을 것으로 추정됨

- 노동시장 재진입의 활성화를 위해서는 경력 회복과 경력 전환을 적극적으로 시도해야 하고, 이를 위해서는 직업교육훈련 참여를 통해 전문성(직무 역량 강화)을 확보하는 것이 매우 중요하게 나타남

- 결국 경력보유여성의 노동시장 재진입의 성공여부는 직업교육훈련에 대한 능동적인 참여 의지와 함께 참여를 위한 외부환경(돌봄)에 대한 지원과 확대가 실현되길 기대함

[부록 1] 참고문헌

- 세종지역인적자원개발위원회(2021), 「경력단절여성 고용가능성 활성화 방안 연구」.
- 여성가족부(2019), 「2019년 경력단절여성 등의 경제활동실태조사」.
- 한국여성정책연구원(2021), 「디지털 전환기의 여성일자리 연구(경력개발과 사회적 보호 체계)」.
- 한국여성정책연구원(2021), 「디지털 전환기의 여성일자리 연구(여성의 일과 일자리의 미래)」.
- 한국여성정책연구원(2021), 「산업구조 변화에 따른 여성노동시장 변화 연구사」.
- 한국여성정책연구원(2021), 「코로나19 경제위기에 따른 여성노동시장 영향과 정책과제」.
- 통계청(2022), 전국사업체조사, http://kosis.go.kr.
- 통계청(2022), 지역별고용조사, http://kosis.go.kr.
- 한국고용정보원(2022), 고용행정통계, http://eis.work.go.kr.

[부록 2] '21년 세종시 경력단절여성 설문지

2022년 세종지역 경력단절여성 실태조사

안녕하십니까?

본 설문조사는 세종지역인적자원개발위원회로부터 위탁받아 수행하고 있는 「2022년 세종지역 경력단절여성의 노동시장 재진입 활성화 방안을 위한 연구조사」의 일환으로 실시되는 설문조사입니다. 여러분의 성의 있는 응답은 세종지역 경력단절여성의 실태를 파악하고 재진입 및 이·전직 지원을 위한 정책 발굴을 위한 기초자료가 될 것입니다.

이 조사에서 수집된 정보는 통계법 제33조(비밀의 보호)에 의거하여 연구 목적 이외에는 사용되지 않으므로 솔직하게 응답해 주시기 바랍니다.

2022.10.

세종지역인적자원개발위원회

제33조(비밀의 보호)
①통계의 작성 과정에서 알려진 사항으로서 개인이나 법인 또는 단체 등의 비밀에 속하는 사항은 보호되어야 한다.
②통계의 작성을 위하여 수집된 개인이나 법인 또는 단체 등의 비밀에 속하는 자료는 통계작성 외의 목적으로 사용되어서는 아니 된다.
제34조(통계종사자 등의 의무) 통계종사자, 통계종사자이었던 자 또는 통계작성 기관으로부터 통계작성 업무의 전부 또는 일부를 위탁받아 그 업무에 종사하거나 종사하였던 자는 직무상 알게 된 사항을 업무 외의 목적으로 사용하거나 다른 자에게 제공하여서는 아니 된다.9

조사 주관기관
세종지역인적자원개발위원회
담당 : 박인 선임연구관
(044-414-9264/parkin@sjhrd.or.kr)

조사 수행기관
㈜케이스탯
담당 : 구신이 대리(02-6188-6059)

〈개인정보 수집 동의〉 □①동의합니다 □②동의하지 않습니다

세종지역인적자원개발위원회는 「개인정보보호법」 에 따라, 아래와 같은 내용으로 개인정보를 수집하고 있습니다.
귀하께서는 아래 내용을 자세히 읽어 보시고, 모든 내용을 이해하신 후에 동의 여부를 결정해 주시기 바랍니다.

Ⅰ. 개인정보의 수집 및 이용 동의서

이용자가 제공한 모든 정보는 다음의 목적을 위해 활용하며, 하기 목적 이외의 용도로는 사용되지 않습니다.

① 개인정보 수집항목 및 수집이용 목적

가) 수집항목 (필수항목) - 연락처, 성명	나) 수집 및 이용 목적 - 설문 후 답례품 증정용, 응답 자료 확인용

② 개인정보 보유 및 이용 기간
수집이용 동의 일로부터 상품 발송 완료시까지(상품 발송 완료 후 파기)

③ 동의 거부관리
- 귀하께서는 본 안내에 따른 개인정보 수집, 이용에 대하여 동의를 거부하실 권리가 있습니다.

다만, 귀하가 개인정보의 수집/이용에 동의를 거부하시는 경우에는 사례품 발송이 어려우니 정확한 기재를 부탁드립니다. 답례품은 5,000원 상당의 (모바일) 상품권이 제공될 예정입니다.

이름		연락처	

(경력단절여성) 경제활동을 하다 혼인 · 임신 · 출산 · 육아 · 자녀교육과 가족구성원의 돌봄 등을 이유로 경제활동을 중단하여, 경력단절을 경험한 여성 중 현재 구직활동 중이거나 향후 1년 내 취업을 희망하는 세종시 거주 만30세~54세 여성

1. 귀하는 경력단절여성에 해당하십니까? ① 예 ② 아니오 → 설문종료

2. 귀하는 향후 1년 이내 취업/창업을 희망하고 계십니까? ① 예 ② 아니오 → 설문종료

3. 귀하가 최종학교 졸업 후 현재까지 6개월 이상 근무한 일자리는 몇 개입니까? (개)

A. 경력단절 이전 주된 경제활동 경험

※ 귀하의 경력단절 이전 경제활동 경험과 관련된 사항입니다. 경력단절 이전 주된(가장 오래 근무한) 직장을 기준으로 응답해 주시기 바랍니다.

B1. 귀하는 주된 직장을 그만둔 시기(생애주기)는 언제입니까?

① 결혼 전후 ② 첫아이 출산 전후
③ 둘째아이 출산 전후 ④ 자녀 유치원 입학 전후
⑤ 자녀 초등학교 입학 전후 ⑥ 기타 ( )

B2. 귀하의 직장은 다음 중 어디에 속하였습니까?

① 국가 및 지방자치단체(공무원, 군인, 경찰 포함) ② 공공기관(공사, 공단, 준정부기관)
③ 대기업 ④ 중소기업
⑤ 비영리법인(사단 · 재단법인, 협회 등) ⑥ 기타( )
⑦ 구체적으로 정하지 않았음

B3. 귀하의 경력기간은 얼마나 되셨습니까?

① 1년 미만 ② 1년~3년 미만 ③ 3년~5년 미만 ④ 5년~10년 미만 ⑤ 10년 이상

B4. 귀하의 고용형태는 무엇이었습니까?

① 정규직(무기계약직 포함) ② 비정규직 ③ 자영업자 ④ 특수고용노동자(프리랜서 등)

B5. 경력단절 당시 일자리는 다음 중 어디에 해당합니까?

① 전일제(사업체의 정규 근무시간에 일하는 일자리)
② 시간제(정규 근무시간보다 짧은 시간 일하는 일자리)

B6. 귀하가 주된 직장에서 수행하던 주된 업무는 무엇이었습니까?

KECO(대분류)	
KECO(중분류)	
KECO(소분류)	

B7. 귀하가 경력단절 이전 주된 직장(가장 오래 근무한)을 그만 둔 이유는 무엇입니까? (우선순위 2순위까지 응답)

1순위		2순위	

① 결혼 때문에
② 임신, 출산 때문에
③ 가족구성원 돌봄 때문에
④ 자녀 육아, 교육 때문에
⑤ 직업여건(시간, 보수 등) 불만족
⑥ 나의 경력개발 및 경력목표에 맞지 않아서
⑦ 계약기간이 종료되어서
⑧ 출퇴근 거리가 멀어서
⑨ 심리적 · 육체적 안정을 위해서
⑩ 직장 문화 및 환경(차별, 상사 및 동료와 갈등, 강압적 분위기 등)
⑪ 기타(　　)

B8. 귀하는 여건이 되었다면(B7문항의 이유가 해결되었다면) 경력단절 이전 주된 직장에 계속 근무할 의향이 있으셨습니까?　① 예　② 아니오

B9. 첫 경력단절 이후 귀하의 총 경력단절 기간은 얼마나 되십니까? (조사 시점 기준 총 기간)

① 1년 미만
② 1년~3년 미만
③ 3년~5년 미만
④ 5년~10년 미만
⑤ 10년 이상

B. 구직활동

C1. 귀하가 경제활동을 시작하게 된다면 취업과 창업 중 무엇을 원하십니까?

① 취업 → C2번 문항으로
② 창업 → C22번 문항으로

C2. 경력단절 이후 구직활동을 하셨습니까?

① 예 → C3번 문항으로
② 아니오 → D1번 문항으로

C3. 귀하는 다음 중 어떤 분야에서 취업하시길 원하십니까? (우선순위 2순위까지 응답)

1순위		2순위	

1) 경영・회계・사무 분야 2) 금융・보험 분야 3) 교육 분야 4) 보건・의료 분야 5) 사회복지 분야 6) 문화・예술・디자인 분야 7) 운전 및 운송 분야 8) 영업 및 판매 분야 9) 경비 및 청소 분야 10) 미용・숙박・여행・오락 분야	11) 음식서비스 분야 12) 건설 분야 13) 기계・재료・화학 분야 14) 섬유 및 의복 분야 15) 전기・전자 분야 16) 정보통신 분야 17) 식품가공 분야 18) 환경・인쇄・목재・가구・공예 분야 19) 농업분야 20) 기타( )

C4. 귀하가 취업을 하고자 하는 주된 목적은 무엇입니까?

① 기본적인 생계를 책임지기 위해 ② 자녀의 교육비를 지원하기 위해
③ 재산을 늘리기 위해 ④ 생활비에 보태기 위해
⑤ 자아 실현 및 자기개발을 위해 ⑥ 기타 ( )

C5. 취업 시 다음 중 중요하게 고려하는 요인은 무엇입니까? (우선순위 2순위까지 응답)

1순위		2순위	

① 급여수준 ② 유연한 근무시간(시간선택제, 탄력근무제 등)
③ 지속적 고용보장(고용안정성) ④ 직업훈련에서 받은 훈련과 직무 유사성
⑤ 경력개발 및 이직에 도움이 되는 직장 ⑥ 자신의 이전 경력 활용
⑦ 나의 적성과 능력 ⑧ 장래의 발전 가능성과 사회적 위신
⑨ 출퇴근 환경(교통편, 거리 등) ⑩ 바로 채용되어 근무할 수 있는 직장
⑪ 기타( )

C6. 귀하가 취업을 하게 된다면 어떤 업무를 원하십니까?

KECO(대분류)	
KECO(중분류)	
KECO(소분류)	

C7. 귀하는 경력단절 이전 주된 직장에서 축적한 경력을 활용할 수 있는 일자리를 원하십니까?

① 예 ② 아니오

C8. 취업 정보는 주로 어떤 경로로 수집하십니까?

① 민간 온라인 취업 사이트(잡코리아, 인쿠르트 등)
② 관심기업 및 경제단체 홈페이지 내 공고
③ 여성인력개발센터, 여성새로일하기센터(새일센터) 등 여성일자리기관
④ 지자체 일자리센터, 고용센터 등 지역 일자리센터
⑤ 신문, 잡지 등의 일자리 공고
⑥ 지인 및 맘카페 등 인적네트워크
⑦ 고용센터 내 오프라인 및 워크넷 공고

C9. 귀하는 어떠한 형태로 취업하기를 희망하십니까?

① 정규직(무기계약직 포함) ② 비정규직 ③ 자영업자 ④ 특수고용노동자(프리랜서 등)

C10. 귀하는 재취업시 다음 중 어떠한 근무를 선호하십니까?

① 전일제(법정근로시간을 충족하는 정규 근무시간에 일하는 일자리) → C12번 문항으로
② 시차출근제(1일 8시간(주40시간) 근무 체제를 유지하면서 출퇴근 시간을 조정) → C11번 문항으로
③ 시간선택제(전일제보다 짧은 시간 근무) → C11번 문항으로
④ 탄력근무제(법정근로시간을 충족하는 범위 내에서 근무시간을 선택·조정하여 필요에 따라 시간을 활용) → C11번 문항으로
⑤ 재택 원격 근무(사무실이 아닌 집이나 기타 장소에서 근무) → C11번 문항으로

C11. 유연근무제(시차출근제, 시간선택제, 탄력근무제, 재택 원격 근무)를 원하는 가장 큰 이유는 무엇입니까?

① 육아 및 가사 ② 자녀 돌봄·교육때문에
③ 가족구성원을 돌봐야 하므로 ④ 취업준비 및 구직활동을 위해
⑤ 학업 병행 ⑥ 전일제 일자리를 찾을 수 없어서
⑦ 기타 ( )

C12. 귀하가 희망하는 월평균 임금(세전)은 어느 정도입니까?

① 200만원 미만 ② 200만원~300만원 미만 ③ 300만원~400만원 미만 ④ 400만원 이상

C13. 귀하가 재취업을 하는데 있어 다음 항목들이 얼마나 장애가 되신다고 생각하십니까?

항 목	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1) 관련 직무능력 부족(자격증 미보유 등)	①	②	③	④	⑤
2) 원하는 일자리에서의 높은 취업 경쟁	①	②	③	④	⑤
3) 새로운 일(직장) 시작에 대한 두려움 및 적응의 어려움	①	②	③	④	⑤
4) 육아, 가사 등과 일과의 병행	①	②	③	④	⑤

항 목	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
5) 경력단절여성에게 적합하거나 선호하는 일자리의 부족	①	②	③	④	⑤
6) 재취업 관련 정보수집의 어려움	①	②	③	④	⑤
7) 이력서 작성, 면접 등 재취업 기술의 부족	①	②	③	④	⑤
8) 재취업을 위한 자금부족	①	②	③	④	⑤
9) 기타( )					

C14. 주로 어떤 경로로 일자리를 알아보았습니까?

① 언론매체(신문, TV)
② SNS(인스타그램, 페이스북 등)
③ 사설취업알선기관
④ 공공취업알선기관(고용부, 고용센터 등)
⑤ 공공기관 취업사이트(워크넷 등)
⑥ 민간 취업사이트(사람인, 잡코리아 등)
⑦ 부모님 또는 친인척
⑧ 친구 또는 선후배
⑨ 기업설명회 또는 취업박람회
⑩ 기타( )

C15. 일자리를 구하는 과정에서 가장 큰 애로사항은 무엇이었습니까?

① 사회적응에 대한 자신감 부족
② 일자리 정보 부족
③ 취업 알선 부족
④ 취업에 필요한 기술 부족
⑤ 일자리 경험이나 경력 부족
⑥ 임금 외에 원하는 근로조건의 일자리 부족
⑦ 자녀 양육으로 인한 구직활동 시간 확보의 어려움
⑧ 애로사항 없음
⑨ 기타 ( )

C16. 구직활동을 위해 취업지원기관에 등록한 경험이 있습니까? (복수응답가능)

① 워크넷
② 고용센터 또는 고용복지플러스센터
③ 여성새로일하기센터(새일센터)
④ 여성인력개발센터
⑤ 지역여성능력개발기관(비전센터, 발전센터 등)
⑥ 지역일자리센터
⑦ 지역사회복지기관
⑧ 민간취업알선기관
⑨ 민간 취업 포털 사이트
⑩ 기타 ( )
⑪ 등록한 경험 없음

C17. 귀하께서는 세종시에 있는 기업체에 대하여 어느 정도 알고 계십니까?

① 매우 잘 알고 있다 → C18번 문항으로
② 알고 있다 → C18번 문항으로
③ 잘 모른다 → C19번 문항으로
④ 전혀 모른다 → C19번 문항으로

C18. 세종지역 기업에 대한 정보는 주로 어디에서 얻습니까?

① 언론매체(신문, TV)
② SNS(인스타그램, 페이스북 등)
③ 사설취업알선기관
④ 공공취업알선기관(고용부, 고용센터 등)
⑤ 공공기관 취업사이트(워크넷 등)
⑥ 민간 취업사이트(사람인, 잡코리아 등)
⑦ 부모님 또는 친인척
⑧ 친구 또는 선후배
⑨ 기업설명회 또는 취업박람회
⑩ 기타( )

C19. 향후 세종에 있는 기업체에 취업할 의향이 있습니까?

① 예 → C20번 문항으로
② 아니요 → C21번 문항으로

C20. 세종에 소재한 기업체에 취업을 하려는 이유는 무엇입니까?

① 출퇴근이 편해서
② 적성에 맞는 일을 하고 싶어서
③ 근무지역이나 근로시간 등의 선택이 가능해서
④ 승진이 빨리 될 것 같아서
⑤ 육아를 위해서
⑥ 가족돌봄을 위해서
⑦ 오래 근무할 수 있을 것 같아서
⑧ 정부 및 지자체의 정책(국민내일배움카드, 청년내일채움공제 등) 지원을 받기 위해서
⑨ 기타( )

C21. 세종에 소재한 기업체에 취업을 고려하지 않는다면 그 이유는 무엇입니까?

① 낮은 임금 수준
② 타지역으로의 이주계획을 갖고 있어서
③ 복리후생 수준이 낮아서
④ 근무환경이 열악해서
⑤ 지역 내 중소기업에 대한 정보 부족
⑥ 개인의 발전가능성(능력개발)이 없어서
⑦ 사회적 인정을 받기 어려워서
⑧ 경력단절여성의 일자리 부족
⑨ 경력단절 이전의 경력을 활용하기 힘들어서
⑩ 기타( )

C22. 귀하가 창업한다면, 우선적으로 필요한 지원사항은 무엇입니까?

① 창업정보 제공(아이템, 입지조건 등)
② 창업교육 훈련(마케팅, 재무 등)
③ 창업상담 및 컨설팅 서비스
④ 창업자금 및 융자 지원
⑤ 창업 공간 및 시설 임대
⑥ 행정절차 및 인력 지원
⑦ 기타( )

C. 직업교육훈련

D1. 귀하는 경력단절기간 공공/민간 직업훈련에 참여한 적이 있으십니까? (단순 교양교육 및 취미활동을 위한 교육은 제외)

① 있다 → D2번 문항으로　　② 없다 → D8번 문항으로

D2. 귀하는 경력단절기간 동안 몇 번 직업훈련에 참여하였습니까? _____회

D3. 귀하가 참여한 직업훈련 분야(과정)는 무엇입니까? 모두 체크(√)해 주십시오. (복수응답가능)

① 관리직	② 경영 · 회계 · 사무	③ 금융 · 보험
④ 교육 · 자연 · 사회과학	⑤ 법률 · 경찰 · 소방 · 교도 · 국방	⑥ 보건 · 의료
⑦ 사회복지·종교	⑧ 문화 · 예술 · 디자인 · 방송	⑨ 운전 · 운송
⑩ 영업판매	⑪ 경비 · 청소	⑫ 미용 · 숙박 · 여행 · 오락 · 스포츠
⑬ 음식서비스	⑭ 건설	⑮ 기계
⑯ 재료(금속·유리·점토·시멘트)	⑰ 화학	⑱ 섬유 · 의복
⑲ 전기 · 전자	⑳ 정보통신	㉑ 식품가공
㉒ 인쇄 · 목재 · 가구 · 공예	㉓ 환경 · 에너지 · 안전	㉔ 농림어업

D4. 직업훈련과정의 교육기간은 얼마나 되었습니까?

① 1개월 미만　　② 2개월 이상 ~ 4개월 미만
③ 4개월 이상 ~ 6개월 미만　　④ 6개월 이상

D5. 직업훈련과정의 직업교육훈련 기관은 어느 유형에 해당합니까?

① 공공직업훈련기관(한국폴리텍대학, 한국산업인력공단, 대한상공회의소 등)
② 여성인력개발센터 혹은 여성새로일하기센터(새일센터)
③ 대학 또는 전문대학 부설기관(평생교육원 등)
④ 협회나 사업주 단체 및 관련 협회(한국생산성본부, 한국표준협회, 한국능률협회 등)
⑤ 민간사설학원
⑥ 기타(　　)

D6. 직업훈련 과정에 참여한 주된 동기는 무엇입니까?

① 훈련을 받고 취업하려고
② 자격증을 취득하려고
③ 보유한 경력이나 이전 직무(일)와 관련이 있어서
④ 훈련비가 무료이거나 수당을 지원받을 수 있어서
⑤ 기술을 배워두면 당장은 아니라도 언젠가 활용할 수 있어서
⑥ 수강할 수 있는 시간대가 맞아서
⑦ 기타(　　)

D7. 귀하가 참여한 직업교육훈련 과정에 대해 얼마나 만족하십니까?

항 목	매우 불만족	불만족	보통	만족	매우 만족
1) 훈련내용	①	②	③	④	⑤
2) 훈련시설 및 장비	①	②	③	④	⑤
3) 훈련강사의 인지도	①	②	③	④	⑤
4) 훈련비용	①	②	③	④	⑤
5) 훈련시간대(육아, 가사 등과의 병행)	①	②	③	④	⑤
6) 재취업에 도움	①	②	③	④	⑤
7) 자격증 취득에 도움	①	②	③	④	⑤
8) 재취업 도전 및 자신감 향상에 도움	①	②	③	④	⑤

D8. 귀하는 향후 직업훈련에 참여할 의향이 있습니까? (단순 교양교육 및 취미활동을 위한 교육은 제외)

① 있다 → D9번 문항으로 ② 없다 → D15번 문항으로

D9. 귀하가 취업을 목적으로 향후 수강하고자 하는 직업훈련 분야는 무엇입니까?

NCS(대분류)	
NCS(중분류)	
NCS(소분류)	
NCS(세분류)	

D10. 다음의 디지털 · 신기술분야 중 어느 분야의 직업교육훈련에 참여할 의향이 있습니까? (우선순위 응답)

1순위		2순위	

분야(직종)	직종정의
① 3D 프린터 운용	3D프린터 기반으로 제품을 제작하기 위하여 제품스캐닝, 디자인 및 엔지니어링 모델링 및 3D프린터용 SW, HW를 운용하는 직종
② AI 활용 소프트웨어 개발 및 응용	컴퓨터가 스스로 학습하여 결정할 수 있는 머신러닝 플랫폼을 활용하여 응용 소프트웨어를 개발하는 직종
③ VR/AR 콘텐츠 개발	가상현실 스토리텔링에 따라 3D 객체 또는 360영상으로 구축된 가상공간 내에서 사용자 인터페이스를 통해 다양한 경험을 습득할 수 있도록 가상현실 콘텐츠를 기획, 디자인 및 프로그래밍 하는 직종
④ 로봇 시스템 인터그레이터	로봇이 작업할 환경 및 요구사항을 분석하고 로봇 및 로봇주변기기를 조건에 맞게 설계·관리하며 최적의 로봇 시스템을 구축하는 직종
⑤ 빅데이터 UI 전문가	빅데이터 분석 결과를 이해하기 쉽도록 시각화 하는 방법을 결정하고 구현하는 직종

분야(직종)	직종정의
⑥ 빅데이터 분석	수집된 대용량의 데이터를 이용하여, 데이터를 활용하고자 하는 분야에 맞게 분석하는 직종
⑦ 빅데이터 전문가(빅데이터 개발 · 활용)	빅데이터를 수집 · 저장 및 처리하고, 플랫폼을 개발 · 분석하여 의미 있는 결과를 제공하는 직종
⑧ 사물인터넷	사물에 컴퓨터 칩과 통신 기능을 내장하여 인터넷에 연결하는 기술을 적용하는 서비스를 기획하고 제품을 개발하는 직종
⑨ 산업IoT 관리	산업현장에서 사용하는 IoT 기기의 설치 및 관리를 수행하는 직종
⑩ 산업용 로봇제어	생산 공정에서 다양한 동작을 반복하여, 여러 가지 일을 수행하도록 설치된 로봇에 최적의 공정 프로그램을 설계하여 제어하거나, 적재요소에 맞는 로봇 공정을 구성하여 조작운영 할 수 있는 기능에 관한 직종
⑪ 스마트팩토리 설계	제조 공정에 ICT 기술을 융합하여 제품, 기계, 사람 사이에 실시간 정보 공유를 통한 유연한 생산 및 생산성, 품질, 고객만족도 향상이 가능하도록 스마트한 공장을 설계하는 직종
⑫ 스마트팩토리 운영 · 관리	스마트팩토리 구성요소의 운영 및 동작 상태를 파악하여 시스템과 설비를 안정적이고 효율적으로 관리
⑬ 정보시스템구축(개발, 운영, ICT보안)	ICT(Information & Communication Technology) 보안은 시스템, 네트워크 등 정보통신과 관련된 기반 지식을 가지고 조직의 정보자산을 관리적, 물리적, 기술적 보안관점에서 효율적으로 보호하는 직종
⑭ 증강현실	원격의료, 제조 및 스마트폰, 어플리케이션 등 사용자가 원하는 정보에 따른 증강현실 시스템을 파악하고 각종 정보를 수집하여 시스템에 적용할 알고리즘을 개발하는 직종
⑮ 클라우드 운영 관리	클라우드 서버를 활용할 수 있도록 초기 시스템을 셋팅하고, 서버 활용량에 따라 자원을 관리하는 직종
⑯ 핀테크	개인자산관리, 크라우드 펀딩, 전자결제, 금융데이터 분석 등 정보기술(IT)을 기반으로 한 새로운 형태의 금융기술 분야(핀테크)에서 관련 기술이나 서비스를 개발 및 제공하는 직종
⑰ 홈IoT 관리	가정에서 사용하는 IoT 기기의 설치 및 관리를 수행하는 직종
⑱ 스마트팜 구축	농축산물의 생산성을 높이기 위하여 ICT기술을 적용하여 농작물이나 축산물이 성장하는 장소를 모니터링하고 통제하는 스마트팜을 설치하고, 필요한 장비 및 소프트웨어를 개발하는 직종
⑲ 네트워크 운영관리	네트워크 장비의 구성 및 장비 설치 · 운용 등을 통해 네트워크를 안정적으로 보안 · 유지 · 관리하는 기능에 관한 직종
⑳ 디지털컨버전스	디지털 기술을 기반으로 다양한 기기의 융합, 네트워크의 융합, 콘텐츠의 융합을 통해 새로운 형태의 제품이나 융합서비스를 창출하기 위하여 기기, 네트워크, 콘텐츠의 기획, 설계, 제작, 운용 및 시험을 수행하는 기능 · 기술에 관한 직종
㉑ 스마트웹&콘텐츠 개발	다양한 스마트기기 플랫폼에 적용 가능한 웹기반의 콘텐츠서비스를 기획, 분석, 설계, 구현, 테스트, 배포 및 유지 · 보수하는 직종
㉒ 반도체 장비설비	기구, 전장, S/W, 공정 등 설계기법을 활용하여 반도체 제조장비를 설계하고 제작할 수 있는 기술 · 기능에 관한 직종
㉓ 참여 의향 없음	

D11. 귀하가 직업훈련과정을 선택할 때 아래 사항들은 얼마나 중요합니까?

항 목	전혀 중요하지 않다	중요하지 않다	보통	중요하다	매우 중요하다
1) 훈련내용	①	②	③	④	⑤
2) 훈련시설 및 장비	①	②	③	④	⑤
3) 훈련강사의 인지도	①	②	③	④	⑤
4) 훈련비용	①	②	③	④	⑤

항 목	전혀 중요하지 않다	중요하지 않다	보통	중요하다	매우 중요하다
5) 훈련시간대(육아, 가사 등과의 병행)	①	②	③	④	⑤
6) 재취업에 도움	①	②	③	④	⑤
7) 자격증 취득에 도움	①	②	③	④	⑤
8) 재취업 도전 및 자신감 향상에 도움	①	②	③	④	⑤

D12. 희망하는 직업훈련 기관은 어느 유형에 해당합니까?

① 공공직업훈련기관(한국폴리텍대학, 한국산업인력공단, 대한상공회의소 등)
② 여성인력개발센터 혹은 여성새로일하기센터(새일센터)
③ 대학 또는 전문대학 부설기관(평생교육원 등)
④ 협회나 사업주 단체 및 관련 협회(한국생산성본부, 한국표준협회, 한국능률협회 등)
⑤ 민간사설학원
⑥ 기타( )

D13. 희망하는 직업교육훈련 기간은 어느 정도입니까?

① 1개월 미만 ② 2개월 이상 ~ 4개월 미만
③ 4개월 이상 ~ 6개월 미만 ④ 6개월 이상

D14. 희망하는 훈련방법은 무엇입니까?

원하는 훈련시간대	① 평일주간	② 평일야간	③ 주말
훈련 방법	① 집체(대면)훈련	② 온라인(비대면)훈련	③ 혼합훈련

D15. 직업훈련을 받지 않으려는 가장 큰 이유는 무엇입니까?

① 취업(창업)이나 능력향상에 별 도움이 되지 않을 것 같아서
② 자격증 취득에 별 도움이 되지 않을 것 같아서
③ 직업훈련에 대한 지식이나 정보가 없어서
④ (전액 자비 부담하는) 민간 직업훈련 또는 자격증 공부를 하고 있거나 할 예정이어서
⑤ 생계유지를 위해 취업이 급해서
⑥ 육아 등 가사와 병행하기 어려워서
⑦ 기타( )

D. 경력단절여성을 위한 세종시의 지원정책

E1. 귀하는 아래의 제도에 대해 알고 있었습니까? 있었다면 이용한 적이 있습니까?

구분	제도명	인지 유무		⇨ 제도에 대해 알고 있었던 경우에만 응답	사용 경험	
		알고 있었음	모름		사용	미사용
모성 보호 제도	출산전후휴가					
	육아휴직(부모휴가)					
	육아기 근로시간 단축제					
	임신 중 근로시간 단축제					
	대체인력활용제도					
	배우자 출산휴가/육아휴직					
돌봄 제도	가족간호휴가					
	직장 보육시설					
유연 근무제	시차출근제					
	시간선택제					
	탄력근무제					
	재택원격근무					
휴가	연차휴가사용분할제도(반차, 외출 등)					
	병가					
	생리휴가					

E2. 여성의 경제활동참여 활성화를 위해 세종시가 가장 적극적으로 지원해야 할 정책이 무엇이라고 생각하십니까? (우선순위 2순위까지 응답)

1순위		2순위	

① 직업설계 및 취업 상담지원
② 여성적합 일자리 발굴 및 창출
③ 여성능력개발을 위한 직업훈련지원
④ 여성 재취업 지원기관의 기능 확대
⑤ 창업 활성화 및 교육
⑥ 장시간근로개선, 가족친화적 환경 및 제도 정착 등을 위한 기업지원
⑦ 기타( )

E3. 일-생활 균형을 위해 세종시가 가장 적극적으로 지원해야 할 정책이 무엇입니까? (우선순위 2순위까지 응답)

1순위		2순위	

① 보육시설 및 보육비 지원 확대
② 돌봄노동(가사도우미, 베이비시터 등) 지원
③ 방과 후 프로그램의 양적 · 질적 개선
④ 기업의 일-생활균형 문화의 정착 지원
⑤ 기타( )

E4. 경력단절여성에게 적합한 일자리가 되기 위해 필요한 요소는 무엇이라 생각합니까? (우선순위 2순위까지 응답)

1순위		2순위	

① 가사, 육아 등을 병행할 수 있는 일자리 ② 상대적으로 여성의 취업이 용이한 일자리
③ 업무적응이 용이한 일자리 ④ 거주지에서 접근이 용이한 일자리
⑤ 상대적으로 여성이 일을 잘 할 수 있는 일자리 ⑥ 노동강도가 낮은 일자리
⑦ 작업환경(휴게실, 깨끗한 환경 등)이 좋은 일자리 ⑧ 기타 ( )

E. 인적사항

구 분		응답 문항
F1. 거주지		① 조치원읍 ② 연기면 ③ 연동면 ④ 부강면 ⑤ 금남면
		⑥ 장군면 ⑦ 연서면 ⑧ 전의면 ⑨ 전동면 ⑩ 소정면
		⑪ 한솔동 ⑫ 새롬동 ⑬ 디정동 ⑭ 도담동 ⑮ 어진동
		⑯ 해밀동 ⑰ 아름동 ⑱ 종촌동 ⑲ 고운동 ⑳ 소담동
		㉑ 반곡동 ㉒ 집현동 ㉓ 보람동 ㉔ 대평동 ㉕ 기타( )
F2. 나이		① 30세~34세 ② 35세~39세 ③ 40세~44세
		④ 45세~49세 ⑤ 50세~54세
F3. 교육정도		① 고졸이하 ② 대학교(4년제 미만) ③ 대학교(4년제 이상)
		④ 대학원(석사) ⑤ 대학원(박사)
F4. 전공	F4-1. 고졸	① 인문계열 ② 예체능계열 ③ 상업·농업·공업·수산계열
	F4-2. 대학교 (4년제 미만) 이상	① 인문사회계열 ② 예체능계열 ③ 교육(사범)계열 ④ 자연계열 ⑤ 공학계열 ⑥ 의약계열
F5. 혼인상태		① 미혼 ② 기혼 ③ 이혼·사별
F6. 월평균 가구 총소득 (세금 공제 전)		① 200만원 미만 ② 200만원~300만원 미만 ③ 300만원~400만원 미만
		④ 400만원~500만원 미만 ⑤ 500만원~600만원 미만 ⑥ 600만원~700만원 미만
		⑦ 700만원~800만원 미만 ⑧ 800만원~900만원 미만 ⑨ 900만원~1,000만원 미만
		⑩ 1,000만원 이상
		※근로,이자,임대,연금 등 모든 소득을 합한 금액
F7. 가구 생계의 주된 담당		① 본인 ② 남편 ③ 부모 ④ 자녀 ⑤ 기타( )
F8. 가구원 수 (본인포함)		총 _____명
F9. 자녀수		① _____명 ② 없음

♣ 설문에 응답해 주셔서 대단히 감사드립니다.