

# 대전시 특성에 맞는 경력단절여성 재취업 지원방안 및 적합직종 발굴 연구

〈연구보고서〉

연구기관 / 지역고용네트워크

2021. 12.

지역고용네트워크

## — 연 구 진 —

연구책임자 : 박상철(지역고용네트워크 대표)

공동연구원 : 김우영(공주대학교 교수)

신운철(한국기술교육대학교 기술연구원)

연구보조원 : 양희규(지역고용네트워크 과장)

유지수(지역고용네트워크 연구원)

# 목 차

제1장 서론 .....	1
1. 연구필요성 및 목적 .....	1
2. 연구범위 .....	2
3. 연구내용 .....	3
4. 연구방법 .....	4
5. 연구추진체계 .....	6
제2장 경력단절여성 취업 관련 문헌 연구 .....	7
1. 경력단절여성 지원에 관한 연구들 .....	7
2. 일자리 정책 및 사업의 개념과 유형 .....	10
제3장 대전시 지역적 특성 분석 .....	12
1. 대전시 산업 특성 분석 .....	12
2. 대전시 노동시장의 분석 .....	25
3. 대전 경력단절 여성의 직업력 분석 .....	40
4. 대전의 여성 일자리 SWOT 분석 .....	53
제4장 대전시 여성 일자리 사업의 평가 및 현장 조사 ...	56
1. 대전시 여성 일자리 사업의 평가 .....	56
2. 대전의 경력단절여성 일자리 정책 사업에 대한 현장 의견 .....	62
3. 타 지역 경력단절여성 일자리 사업 사례 분석 .....	73
제5장 대전시 대졸 경력단절여성 실태조사 결과 .....	91
1. 조사개요 .....	91
2. 여성 채용기업 조사 분석 결과 .....	96
3. 경력단절여성 조사 분석 결과 .....	109
4. 정책적 시사점 .....	136

제6장 대전시 대졸 경력단절여성 일자리 사업 추진 방향 ...	143
1. 대전시 대졸 경력단절여성 일자리 현안 .....	143
2. 대전시 고학력 경력단절여성의 일자리 창출 방향 .....	146
3. 대전시 대졸 경력단절여성을 위한 디지털 전환기 훈련(안) ...	148
제7장 대전시 대졸 경력단절여성을 위한 일자리 정책 및 사업	156
1. 디지털전환 신기술 분야 전문인력 양성 .....	157
2. 디지털전환 신기술 분야 직무인턴제 .....	159
3. 시간제일자리·재택일자리 플랫폼 구축 .....	160
4. 재택일자리 가이드 개발 .....	161
5. 여성 친화적 신직업 활성화를 통한 일자리 창출 .....	162
6. 경력 중심 취창업동아리 지원 .....	163
7. 중소기업 R&D직무 경력단절여성 채용장려금 지원 .....	164
8. 고학력 경력단절여성 인재 정보 DB구축 .....	165
9. 동물복지사 양성과정 운영 .....	166
10. 이모티콘 디자이너 양성과정 .....	167
11. 감정코칭전문가 양성 및 활동 지원 .....	168
12. 대전시장 직속 여성일자리위원회 구성·운영 .....	169
13. 사회적경제 활성화를 위한 시민 활동 선도 인력양성 .....	170
참고문헌 .....	172
부록1. 실태조사 부표 .....	173
부록2. 이전 직업과 업무수행 능력, 지식 등이 유사한 직업 .....	176
부록3. 타 지역의 여성 일자리 사업(경력단절여성 포함) .....	182
부록4. 직접일자리사업(14,293개 중 일부 발취) .....	205
부록5. 경력단절여성 설문지 .....	208
부록6. 기업체 설문지 .....	218
부록7. 전문가 의견 조사지 .....	229

## 표 목 차

〈표 2-1〉 일자리 사업의 개념 .....	10
〈표 2-2〉 운영 목적에 따른 일자리 사업의 분류 .....	11
〈표 2-3〉 일자리사업 대상 * 유형의 매트릭스 .....	11
〈표 3-1〉 대전광역시 전산업 사업체 및 종사자 추이 .....	12
〈표 3-2〉 대전광역시 제조업 사업체 및 종사자 추이 .....	14
〈표 3-3〉 종사자규모별 사업체 수 .....	15
〈표 3-4〉 종사자 수 기준 변이할당분석에 따른 대전광역시 집중산업 분석 .....	16
〈표 3-5〉 종사자 수 기준 성장률시차분석에 따른 대전광역시 집중산업 분석 .....	20
〈표 3-6〉 대전시 정장 유망산업, 산업구조 우위산업, 경쟁력 우위산업의 여성 비중 .....	24
〈표 3-7〉 시도별 경력단절여성 규모 .....	25
〈표 3-8〉 시도별 경력단절여성 비중 .....	26
〈표 3-9〉 대전시 30~54세 여성인구 대비 대졸 비중 .....	27
〈표 3-10〉 대전시 대졸 여성(30~54세)의 전공 분포 .....	27
〈표 3-11〉 대전시 대졸 여성 고용지표 총괄 .....	28
〈표 3-12〉 대전시 대졸 여성 취업자(30~54세)의 산업별 분포 .....	29
〈표 3-13〉 대전시 대졸 여성 취업자(30~54세)의 직업별 분포 .....	30
〈표 3-14〉 대전시 대졸 여성 취업자(30~54세)의 직업별 분포(중분류 기준) 30	
〈표 3-15〉 대전시 대졸 여성(30~54세) 산업별-직업별 취업자 증감(2019년 -2020년) .....	32
〈표 3-16〉 대전시 대졸 여성의 일자리사업 대상(실업자+잠재실업자) .....	33
〈표 3-17〉 대전시 대졸 여성의 월평균임금 .....	34
〈표 3-18〉 대전시 대졸 여성 취업자의 상용직, 임시일용직 비중 .....	34
〈표 3-19〉 대전시 30~54세 여성 취업자의 종사상지위별 분포 .....	35
〈표 3-20〉 대전의 임금근로자, 비임금근로자 총 근로시간 .....	35

〈표 3-21〉 대전시 대졸 여성 취업자(30~54세)의 현직장 근속기간 별 분포	35
〈표 3-22〉 대전시 대졸 구인인원과 대졸 여성 구직인원 (2020년) ……	37
〈표 3-23〉 대전시 대졸 여성(30~54세) 비경제활동인구 동향 ……	38
〈표 3-24〉 대전시 대졸 여성 비경제활동인구의 전공별 비중 ……	38
〈표 3-25〉 대전지역 직종 중분류별 구직자 대상 훈련인원 중 여성 비중 ……	39
〈표 3-26〉 대전 거주 30~54세 여성과 남성의 경제활동상태 ……	40
〈표 3-27〉 대전 거주 30~54세 여성과 남성의 2015~2020년 일자리 보유 유형 ……	41
〈표 3-28〉 전 거주 30~54세 여성의 경력단절 추정 결과(2015~2020년 ……	42
〈표 3-29〉 대전 거주 30~54세 여성의 산업이동 유형 (2015~2020년) ……	45
〈표 3-30〉 대전 거주 30~54세 여성의 직업이동 유형 (2015~2020년) ……	47
〈표 3-31〉 대전 거주 30~54세 여성의 시간제-전일제 이동 유형(2015~ 2020년) ·	49
〈표 3-32〉 대전 거주 30~54세 여성의 종사상 지위 이동 유형(2015 ~2020년)	50
〈표 3-33〉 대전의 여성 일자리 SWOT 분석 ……	53
〈표 4-1〉 대전시 일자리사업별 일자리 사업 예산 추이 ……	57
〈표 4-2〉 대전시 고용지표 총괄 ……	58
〈표 4-3〉 대전시 일자리 목표 추이 ……	59
〈표 4-4〉 대전시 여성 일자리사업 현황 ……	60
〈표 4-5〉 대전시 여성광역새일센터 및 새일센터 일자리사업(2021년 기준) ……	61
〈표 5-1〉 조사 수행 개요 ……	91
〈표 5-2〉 응답 기업체 일반현황 ……	93
〈표 5-3〉 경력단절여성 응답자 인적자원 특성 및 가구 배경 ……	94
〈표 5-4〉 여성 근로자 현황 ……	96
〈표 5-5〉 고학력 여성 근로자 직종(군)별 분포 ……	96
〈표 5-6〉 2020년 고학력 여성 신규 채용인원 ……	97
〈표 5-7〉 최근 3년간 고학력 여성 채용인원 증가 이유 ……	98

〈표 5-8〉 향후 2년 내 고학력 여성 채용의사 차이검정 .....	99
〈표 5-9〉 고학력 경력단절여성 채용계획 .....	100
〈표 5-10〉 고학력 경력단절여성 채용시 중요 고려사항 .....	100
〈표 5-11〉 여성인력 충원이 어려운 직종과 그 이유 .....	101
〈표 5-12〉 직종별 성별 채용선호 유형 .....	101
〈표 5-13〉 여성인력 채용을 위한 주된 채용광고 채널 .....	102
〈표 5-14〉 신기술 분야 일자리 창출 가능성 차이검정 .....	103
〈표 5-15〉 신기술 분야 일자리 창출 가능성-고학력 경력단절여성 채용 가 능성 상관분석 .....	104
〈표 5-16〉 고학력 경력단절여성 신기술 분야 훈련과정 적합성 .....	105
〈표 5-17〉 훈련과정 개설 필요성-고학력 경력단절여성 적합성 상관분석 .....	105
〈표 5-18〉 신기술분야 훈련기간 .....	106
〈표 5-19〉 기업의 신기술분야 기술인력 수요 여부 차이검정 .....	106
〈표 5-20〉 대전시 경력단절여성 채용촉진 기업지원사업 .....	108
〈표 5-21〉 여성 경제활동 활성화를 위한 기업의 역할 .....	109
〈표 5-22〉 최종학교 졸업 후 6개월 이상 근무한 일자리 .....	110
〈표 5-23〉 이전 주된 직장 생산품 혹은 서비스 .....	110
〈표 5-24〉 이전 주된 직장의 근속기간 .....	111
〈표 5-25〉 이전 주된 직장의 고용형태 .....	111
〈표 5-26〉 이전 주된 직장의 주요 직종(중분류) .....	112
〈표 5-27〉 이전 주된 직장의 평균임금 .....	113
〈표 5-28〉 가장 최근에 직장 그만 둔 이후 경력단절기간 .....	114
〈표 5-29〉 재취업 희망 직종(중분류) .....	115
〈표 5-30〉 재취업 일자리 선택 중요 요건 차이검정 .....	116
〈표 5-31〉 재취업 정보 수집 경로 .....	117
〈표 5-32〉 월평균 희망임금 .....	118
〈표 5-33〉 재취업 장애요인 차이검정 .....	119
〈표 5-34〉 새로운 분야 취업 도전 의향 .....	120
〈표 5-35〉 재취업을 위한 직업훈련 참여 횟수 .....	120

〈표 5-36〉 가장 최근에 참여한 직업훈련과정 .....	121
〈표 5-37〉 가장 최근에 참여한 직업훈련 훈련기간(일수) .....	122
〈표 5-38〉 가장 최근 직업훈련과정 참여 동기 .....	122
〈표 5-39〉 중도에 포기한 직업훈련 여부 .....	123
〈표 5-40〉 신기술 분야 경력단절여성 취업 가능성 전망 차이검정 .....	125
〈표 5-41〉 신기술 분야 훈련과정의 경력 및 전공 관련성 차이검정 .....	127
〈표 5-42〉 경력단절여성 신기술 분야 취업 가능성-훈련과정 경력·전공 관련성 상관분석 .....	128
〈표 5-43〉 신기술 분야와 관계없이, 희망하는 직업훈련 과정 .....	128
〈표 5-44〉 직업훈련을 통해 취득하고 싶은 자격증 .....	129
〈표 5-45〉 희망하는 훈련시간 .....	130
〈표 5-46〉 희망하는 훈련방법 차이검정 .....	131
〈표 5-47〉 훈련 참여 장애요인 차이검정 .....	132
〈표 5-48〉 경력단절여성 취업촉진 사업 제안 의견 .....	135
〈표 5-49〉 대전시 고학력 경력단절여성 관참은 일자리 정의 .....	139
〈표 5-50〉 기업체 조사결과 .....	140
〈표 5-51〉 신기술 분야 경력단절여성 취업 희망분야 및 가능성 전망 .....	140
〈표 5-52〉 희망하는 직업훈련 형태 .....	141
〈표 6-1〉 디지털 전환에 따른 신산업 및 일자리 창출 가능 직업 .....	149
〈표 6-2〉 디지털 전환에 따른 신직업 .....	150
〈표 6-3〉 디지털 전환에 따른 신직업과 훈련과정의 전망 .....	151
〈표 6-4〉 대전시 고학력 여성 채용기업 경력단절여성인력 훈련과정 요구 .....	154
〈표 6-5〉 대전시 경력단절여성 신기술분야 취업가능성, 경력 및 전공과의 관련성 .....	155
〈표 7-1〉 대전시 고학력 경력단절여성을 위한 일자리 사업 평가 결과 .....	171

# 그 림 목 차

[그림 1-1] 연구 내용 체계 .....	2
[그림 1-2] 연구 추진체계 .....	6
[그림 3-1] 대전광역시 전산업 사업체 추이 .....	13
[그림 3-3] 대전광역시 제조업 사업체 추이 .....	14
[그림 3-4] 대전광역시 제조업 종사자 추이 .....	15
[그림 3-5] 대전시 고용률 추이(전체) .....	28
[그림 3-7] 대전시 대졸 여성(30~54세) 학력별 구직인원 .....	36
[그림 3-8] 대전 거주 여성의 연령에 따른 일자리 유형 확률(2015~2020년) ·	43
[그림 3-9] 충남 거주 여성의 일자리 선호 유형 (2018) .....	48
[그림 5-1] 설문조사 영역 편제 .....	92
[그림 5-2] 고학력 여성 근로자 업무수행 만족도 .....	97
[그림 5-3] 최근 3년간 고학력 여성 채용인원 변동사항 .....	98
[그림 5-4] 향후 2년 내 고학력 여성 및 고학력 경력단절여성 채용 의향	99
[그림 5-5] 고학력 여성인력 만족도 .....	102
[그림 5-6] 시간제 업무수행 가능 직무 .....	103
[그림 5-7] 일자리 창출 가능성 vs 고학력 경력단절여성 채용 가능성 비교	103
[그림 5-8] 훈련과정 개설 필요성 vs 고학력 경력단절여성 적합성 비교 .....	48
[그림 5-9] 기술인력 수요가 있는 신기술 분야 .....	106
[그림 5-10] 직업능력을 갖춘다면 채용 의사가 있는 신기술 분야 .....	107
[그림 5-11] 재취업에 필요한 직업 기초능력 .....	107
[그림 5-12] 고학력 경력단절여성 맞춤 신기술 분야 훈련과정 구성 .....	107
[그림 5-13] 대전시 고학력 여성 경력단절예방 기업지원사업 .....	108
[그림 5-14] 경력단절여성 취업 촉진 사업 제안 의견 .....	109
[그림 5-15] 이전 주된 직장 유형 .....	110
[그림 5-16] 이전 주된 직장의 주요 직종(대분류) .....	112
[그림 5-17] 이전 주된(가장 오래 근무한) 직장을 그만둔 이유 .....	113

[그림 5-18] 여건이 되었다면 이전 주된 직장 계속 근무 의향 .....	114
[그림 5-19] 재취업 희망 직종(대분류) .....	115
[그림 5-20] 재취업 일자리 선택 중요 요건 .....	116
[그림 5-21] 재취업 일자리 희망 지위와 근로시간 형태 .....	117
[그림 5-22] 희망 주당 근로일수 및 1일 근로시간 .....	118
[그림 5-23] 재취업 장애요인 .....	119
[그림 5-24] 재취업을 위한 공공/민간 직업훈련 참여 여부 .....	120
[그림 5-25] 참여했던 직업훈련 분야 .....	121
[그림 5-26] 가장 최근에 참여한 직업훈련기관 유형 .....	122
[그림 5-27] 훈련을 중도에 포기한 이유 .....	123
[그림 5-28] 직업훈련 개선 필요성 .....	124
[그림 5-29] 취업하고 싶은 신기술 분야 .....	124
[그림 5-30] 신기술 분야 경력단절여성 취업 가능성 전망 .....	125
[그림 5-31] 참여하고 싶은 훈련과정 분야 .....	126
[그림 5-33] 직업훈련과정 선택 시 중요 고려사항 .....	130
[그림 5-34] 희망하는 훈련기관 유형 .....	130
[그림 5-35] 희망하는 훈련 시간대와 방법 .....	131
[그림 5-36] 훈련 참여 장애요인 .....	132
[그림 5-37] 직업훈련을 받지 않는 주된 이유 .....	132
[그림 5-38] 여성 경제활동 활성화를 위한 기업의 역할 .....	133
[그림 5-39] 대전시 경력단절여성 경제활동 참여 활성화 지원정책 .....	133
[그림 5-40] 대전시 일·생활균형정책 .....	134
[그림 5-41] 여성 일자리 기관 기능 강화 부문 .....	134
[그림 5-42] 경력단절여성 적합 일자리 필요 요소 .....	135
[그림 5-43] 신기술 분야 일자리 가능성-여성 채용 가능성-훈련과정 필요성 -여성 적합성 .....	136
[그림 6-1] 대전의 고학력 경력단절여성 일자리 창출 전략 .....	146
[그림 7-1] 대전시 경력단절여성 노동시장 한계와 완화를 위한 일자리 사업	156

# 제1장 서론

## 1. 연구필요성 및 목적

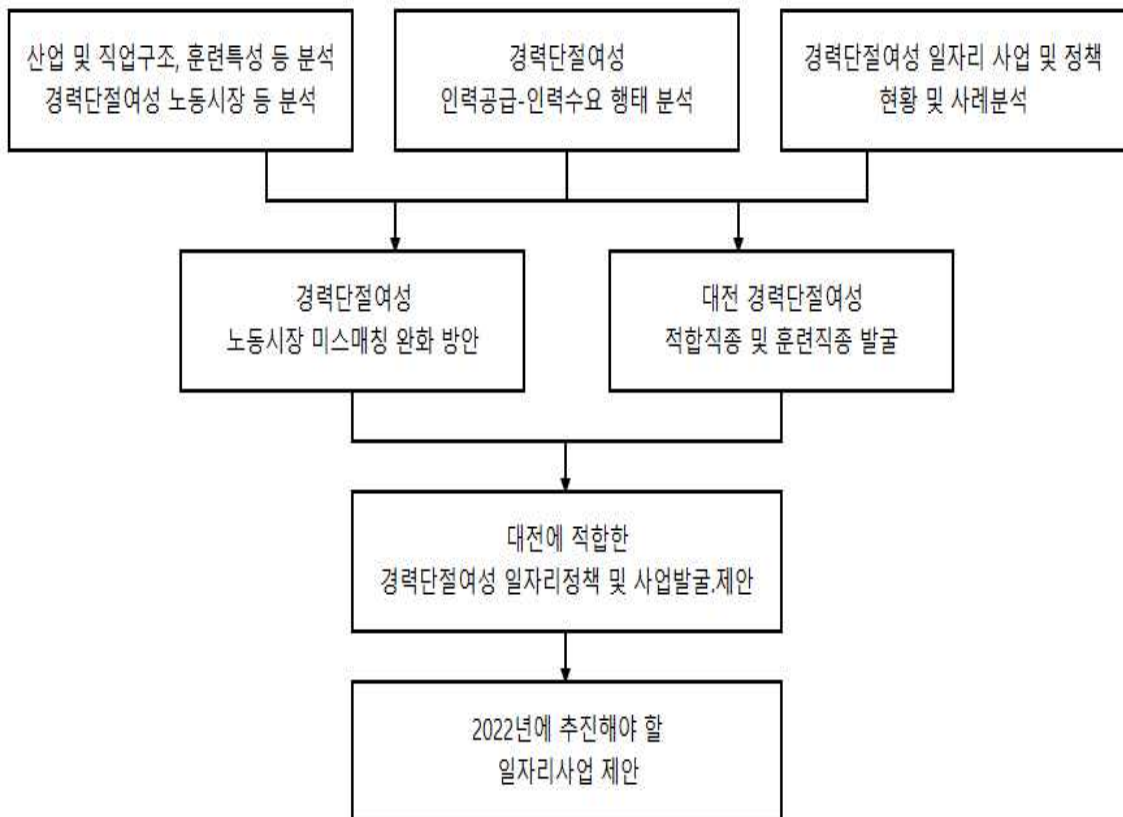
- 국가인적자원의 유희화를 방지하고 원활한 노동 공급을 위해 경력단절여성의 경제활동 참여 촉진이 무엇보다 중요해지고 있음
  - 경력단절여성의 경제활동 참여는 단순한 노동 공급을 넘어 육아나 가사, 돌봄 등으로 인한 노동시장 이탈을 방지하여, 이들 계층의 생활 안정과 사회적 참여를 촉진하여 삶의 질을 향상시키는 의미가 있음
  - 특히 대졸 경력단절여성이 직업생활에서 축적해온 경력(career)과 숙련(skills)을 사장시키지 않고 적극 활용함으로써 국가인적자원의 효율적 활용에도 의의가 있음
- 적은 임금으로 양질의 노동력 확보가 시급한 중소기업에서 직업능력과 경력을 갖춘 대졸 경력단절여성 인력의 활용은 구인난을 완화할 수 있는 방안 중 하나임
  - 경력단절여성의 고학력화는 지속적으로 진전되어 왔기 때문에, 직업훈련을 통해 직업능력을 습득한다면 양질의 노동력으로 활용 가능함
- 양질의 노동력 확보, 취업 취약계층의 취업 촉진 등을 위해 그 동안 경력단절여성에 대한 다양한 직업훈련프로그램이 설계·운영되어 왔음
  - 여성인력개발센터, 새일센터 등을 중심으로 경력단절여성 훈련과 취업 알선이 이루어져 왔으며, 경력단절여성 취업 성과에 이들 기관의 기여도 있었음
- 지역적 특성, 산업 및 노동시장 구조 등이 상이함에도 불구하고, 경력단절여성 일자리 정책 및 사업, 훈련 등은 차별성을 보이지 않고 있음
  - 경력단절여성 일자리 사업은 주로 돌봄서비스, 음식료 조리, 방과후 교사 등 훈련을 통한 취업에 집중되어 있으며, 생계형 창업(반찬가게, 꽃가게 등)에도 집중되어 있음
  - 지역적 특성을 반영한 경력단절여성 일자리 정책 및 사업 발굴의 한계로, 취업 직종 및 훈련 직종의 다양성이 취약할 뿐 아니라, 지역 산업에 적합한 경력단절여성 인력을 적절히 매칭하지 못하고 있는 실정임

- 이에 본 연구는 대전광역시의 지역적·산업적 특성, 노동시장 특성 등을 분석하여, 대전의 경력단절여성에게 적합하고 체감도 높은 일자리 정책 및 사업, 훈련과정 등을 발굴하는데 있음
- 특히 대전은 과학도시를 표명하고 있고 타 지역에 비해 대졸 여성 비중이 높다는 지역적 특성을 고려하여, 대졸 경력단절여성을 중심으로 연구를 수행함

## 2. 연구범위

- 지역적 범위: 대전광역시(이하 ‘대전시’)
- 대상적 범위: 전문대 이상의 30~54세 경력단절여성 (이하 ‘대졸 경력단절여성’)
- 내용의 범위:
  - 대전시에 적합한 경력단절여성 적합 직종 및 훈련 직종 발굴
  - 대졸 경력단절여성 취업 촉진을 위한 일자리 정책 및 사업 발굴
- 본 연구의 내용 체계는 [그림 1-1]과 같이 도식화됨

[그림 1-1] 연구 내용 체계



### 3. 연구내용

#### 가. 대전시 산업·노동시장 구조, 인적자본 특성 등 분석

- 사업체 조사, 지역별 고용조사, 워크넷 DB, 고용보험 DB, HRD DB, 대전인력수급조사자료 등 가용 가능한 데이터를 활용하여 대전의 산업·직업·노동시장 구조, 인적자본 특성, 미스매칭 특성 등 분석
- 타 지역과 차별화되는 대전시 경력단절여성 노동시장 및 고용구조 특성, 일자리 및 인력양성 문제 등을 도출하고 경력단절여성의 일자리 사업 및 인력양성 개선을 위한 시사점 도출

#### 나. 경력단절여성의 취업경로, 구직활동, 훈련 참여 등의 행태 조사

- 구조화된 설문 개발을 통해 경력단절여성 구직자를 대상으로 인적 특성, 취업 경험 및 취업경로, 구직활동 행태, 경력이동, 훈련수요 및 훈련 참여 행태 등을 조사
- 대전시 경력단절여성의 취업, 일자리, 직업훈련 등을 심도 있게 분석할 수 있도록 설문 문항을 설계, 원자료를 통해 경력단절여성 일자리 정책 및 사업의 방향, 구체적인 일자리 사업 등에 관한 시사점 도출

#### 다. 경력단절여성 채용기업 행태 분석

- 경력단절여성을 채용한 기업을 대상으로 채용경로, 경력단절여성의 채용의 장점과 단점, 제공되는 일자리 여건, 여성 친화적 일자리를 위한 지원정책 등을 조사
- 경력단절여성 노동수요자인 기업 조사를 통해 취업 촉진을 위한 시사점 도출

#### 라. 경력단절여성 노동수요-노동공급의 미스매칭 분석

- 인력수급조사, 워크넷 구인DB, 경력단절여성 취업 행태조사 등을 통해 경력단절여성의 훈련수요를 도출하고, 노동수요자 조사 결과와 비교·분석하여 경력단절여성 노동시장 미스매칭의 메커니즘 분석
- 노동시장 양적 미스매칭, 숙련 미스매칭, 일자리 질 미스매칭 등의 행태와 완화 방안 모색

#### 마. 최근 대전시 경력단절여성 일자리 정책 및 사업의 평가 및 개선점 분석

- 대전시 경력단절여성의 일자리 정책 및 사업을 목록화하고, 이해당사자를 대상으로 한 심층 면담 통해 성과 분석
- 일자리 정책 및 사업의 성과를 유형화하고 개선이 필요한 일자리 정책 및 사업, 중점적으로 추진해야 할 일자리 정책 및 사업 등을 분석

## 바. 타 지역의 경력단절여성 일자리 정책 및 사업의 현황 및 성공 사례 분석

- 타 지역에서 경력단절여성을 위한 일자리 정책 및 사업의 목록화, 일자리 정책 및 사업의 방향, 예산규모 등을 분석하고, 대전과 비교하여 대전의 성과와 한계 분석
- 타 지역 경력단절여성 성공 사례를 중심으로 성공 요인을 도출하고, 대전에서의 적용 가능성을 검토

## 사. 대졸 경력단절여성 취업 적합 직종, 적합 훈련 직종 발굴

- 상기 연구내용을 활용하여 현재 경력단절여성 일자리 수요, 미래 창출 가능한 훈련 일자리 수요 등을 도출하고, 이를 기반으로 취업 촉진과 지속 가능한 고용유지를 위한 적합 훈련 직종을 발굴
- 산업 및 고용정책의 주요 이슈인 디지털전환, 포스트 코로나에 대응하기 위한 뉴딜정책(디지털뉴딜, 그린뉴딜, 휴먼뉴딜), 4차산업혁명 등에 적합 취업 직종을 발굴
- 취업 적합 직종을 기반으로 필요한 훈련 직종을 도출하여 제시

## 아. 경력단절여성 일자리 정책 및 사업 방향 제시 및 단기적 추진사업 제안

- 상기 내용을 토대로 대전이 추진해야 할 중장기 경력단절여성 일자리 정책 및 사업 방향을 제시
- 더 나아가 2022년에 중요하게 추진해야 할 현실성 있는 경력단절여성 일자리 사업 제안

# 4. 연구방법

## 가. 실증분석

- 사업체 조사, 지역별 고용조사, 워크넷 DB, 고용보험 DB, HRD DB, 대전시 인력수급 조사자료 등 가용 가능한 데이터를 활용하여 대전의 산업·직업·노동시장 구조, 인적자본 특성, 미스매칭 특성 등 분석
- 타 지역과 차별화되는 대전시 경력단절여성 노동시장 및 고용구조 특성, 일자리 및 인력양성 문제 등을 도출하고 경력단절여성의 일자리 사업 및 인력양성 개선을 위한 시사점 도출

#### 나. 설문조사(경력단절여성 취업실태조사, 경력단절여성 채용기업조사)

- 본 연구는 경력단절여성 취업실태조사, 경력단절여성 채용기업조사 등 두 가지 조사를 수행함
- 경력단절여성 취업실태조사는 대전시 경력단절여성의 노동시장 이탈 경험 및 과정, 재진입 과정 및 경로, 직업훈련, 희망 취업 직종 및 고용 여건 등 노동공급자 인식을 조사
- 경력단절여성 채용기업조사는 경력단절 채용 경험이 있는 기업을 대상으로 경력단절여성 인력의 장점 및 단점, 채용경로 및 과정, 직무 적응 및 업무성과, 채용 가능 직무, 제공 가능한 고용 여건 등 노동수요자의 인식을 조사
- 경력단절여성 취업실태조사와 경력단절여성 채용기업조사 결과를 비교하여 경력단절여성 노동시장에서 노동수요와 노동공급의 미스매칭 요인과 원인을 도출하고 완화 방안 모색

#### 다. 현장조사 및 FGI실시

- 대전시의 경력단절여성 관련 훈련기관, 취업 알선 기관 등의 담당자와 면담을 통해 경력단절여성 훈련, 취업 알선 등에서의 애로사항, 필요한 지원정책 등에 대한 의견 청취
- 본 연구는 3그룹에 대한 FGI를 수행하였음, 즉 ①경력단절여성 그룹, ②경력단절여성 고용서비스 그룹, ③경력단절여성 연구 및 정책입안자 등임
  - 경력단절여성 취업 촉진을 위해 필요한 일자리 정책 및 사업, 그동안의 정책 및 사업의 평가, 일자리 문제 등에 대해 3그룹 의견을 수렴하여, 체감도 높은 일자리 정책 및 사업의 단서 탐색

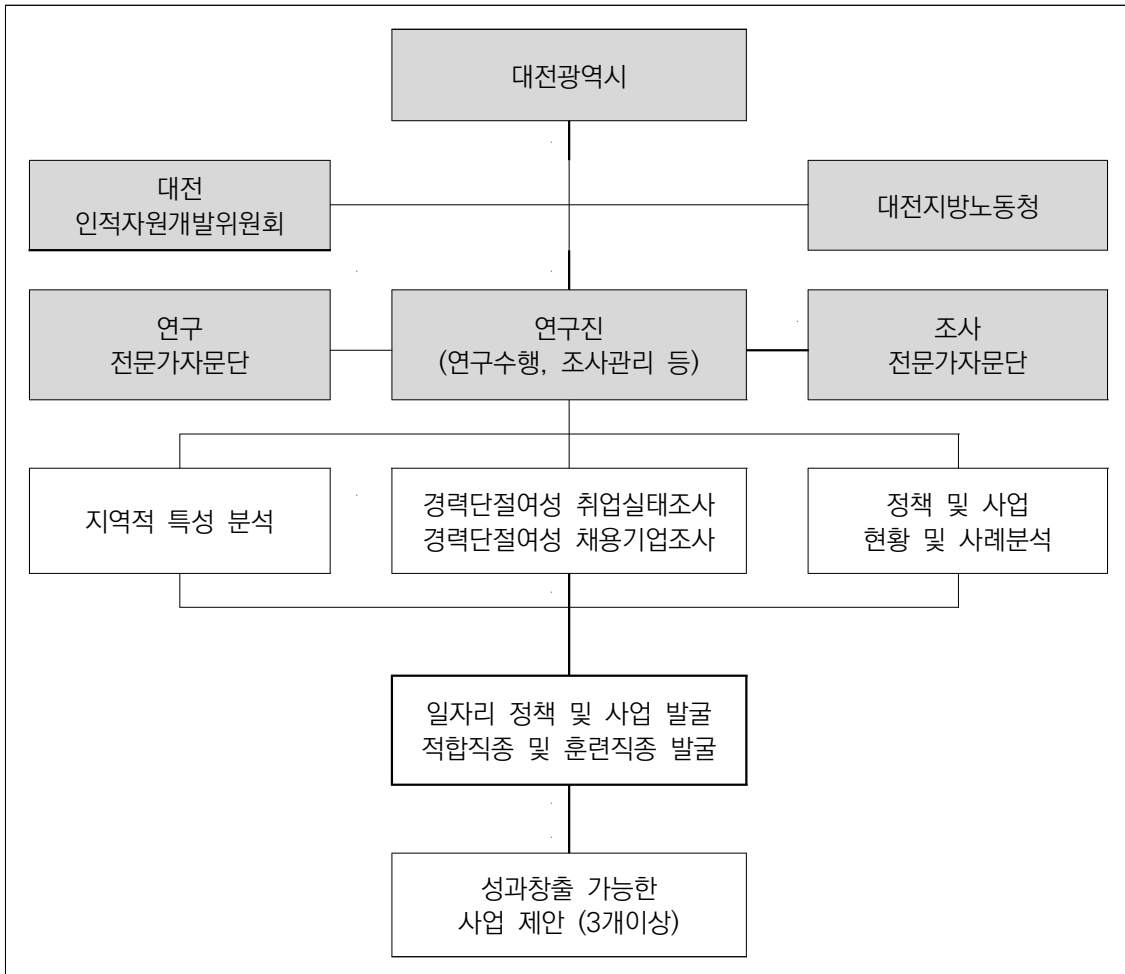
#### 라. 경력단절여성 일자리 정책 및 사업 사례연구

- 전국의 경력단절여성 일자리 정책 및 사업을 목록화하고 분석하여, 대전시와 비교·분석하여 차별성과 한계를 탐색
- 성공적이라 평가받는 일자리 정책 및 사업을 도출하고, 해당 사업 추진 담당자와의 면담을 통해 사업의 추진체계와 성과, 성공요인, 개선요인, 대전시의 적용 가능성을 탐색

## 5. 연구 추진 체계

○ 연구목적을 달성하기 위하여 [그림 1-2]와 같이 연구를 체계적으로 수행

[그림 1-2] 연구 추진체계



## 1. 경력단절여성 지원에 관한 연구들

- 경력단절여성은 15~54세의 기혼여성 중 현재 비취업인 여성으로서, 결혼, 임신 및 출산, 육아, 자녀교육, 가족돌봄의 사유로 직장을 그만둔 여성을 의미함(여성가족부, 2019)
- 여성가족부뿐만 아니라 광역수준에서 경력단절여성 경제활동과 관련한 실태조사를 전개하고 있는데, 이는 경력단절여성의 미취업상태, 구직실태, 직업훈련 요구 등을 파악하여 여성 일자리 정책 수립의 기초자료를 생산하기 위해서임
  - 경력단절여성 주요 실태조사 결과를 검토하여, 향후 본 연구 조사 결과 분석의 근거를 확인하고 미래 발전 방향을 모색하고자 함

### 가. 경력단절여성 경제활동 실태에 관한 주요 조사

- 세종시가 2017년에 실시한 일자리 인식실태조사 결과를 살펴보면, 만25~54세 여성 중 경력단절 경험이 있는 여성은 49.4%이며 경력단절 경험여성의 경력단절 기간은 5~10년 이내가 27.9%임
  - 경력단절 경험 여성 중 89.3%는 유연근무제 활용을 희망했으며, 유연근무제를 희망하는 이유는 육아 및 가사가 64.6%, 희망하는 유연근무제는 선택적 근무시간제가 34.8%로 나타남
  - 경력단절 여성의 취업을 어렵게 하는 가장 큰 요인은 육아 및 자녀교육 문제가 64.2%, 일·가정 양립을 위한 시간선택제 일자리 부족이 46.1%, 경력단절에 의한 능력 저하가 22.9% 등의 순서로 나타남
  - 경력단절 예방을 위해 필요한 정책은 가족친화적 기업문화조성이 29.0%, 출퇴근 시간 보장 및 유연근무제 활성화가 40.2%로 나타남
  - 이러한 결과를 종합해 볼 때 세종시 경력단절여성의 취업 촉진을 위해서는 육아 및 자녀교육, 가사 등을 병행할 수 있는 유연한 시간제일자리 창출이 중요함

- 경기도 경력단절여성 등의 경제활동 실태조사(2018)의 주요 결과를 살펴보면,
  - 경력단절 사유로는 임신·출산이 54.7%, 결혼이 21.4% 등의 순으로 나타났으며, 만약 자녀 육아 또는 교육 문제가 해결되었다면 일을 그만 두지 않았을지에 대해서는 96.2%가 그렇다고 응답하여 자녀양육 및 교육 문제가 해결되면 여성의 경력단절을 예방할 수 있다고 제안함
  - 경력단절 이전 일자리와 현재 일자리의 만족도 조사 결과, 현재 일자리에서 근로환경(장소)과 업무시간의 만족도가 이전 일자리보다 높게 나타났는데 이는 근로환경(장소)과 근로시간을 이유로 경력단절을 경험한 여성들이 우선적으로 이를 고려하기 때문으로 제안함
  - 창업을 통해 일과 가정을 양립하기를 원하는 경력단절여성 비중(30.8%)이 높은 것으로 나타나, 창업이 일과 가정생활을 양립하는 중요 수단이라 제안함
  - 여성인력개발센터에서 직업훈련 참여를 선호(69.6%)하였으며 훈련기관 선택 시 취업과의 연계(41.1%)를 고려하여, 여성 취업 지원기관에서 운영하는 훈련과정의 취업 연계성을 강화해야 함을 강조함
  - 희망하는 직업훈련 기간은 과반수 가까이 3개월 이상의 직업훈련을 희망했으며, 이는 여성들이 직업훈련을 통해 더 나은 일자리로 취업하고자 하는 의지가 있다고 해석함
- 충남 미취업 여성 경제활동 실태조사(2018)의 주요 조사결과를 살펴보면,
  - 충남 미취업 여성의 87.8%는 취·창업 의사를 가지고 있었고, 이들 가운데 약 80%가 1년 이내에 취업 또는 창업을 생각하고 있다고 제시함
  - 미취업 여성의 50.4%가 직업훈련 참여 의향을 보유하고, 고학력일수록 훈련 참여 의향이 높았으며, 공공부문 직업훈련에 대한 선호도가 높았음
  - 직업훈련과정 선택기준은 취업 연계성(34.0%), 자격증 취득(28.5%) 순으로 나타나, 직업훈련을 통해 실질적 목표를 달성하고자 하는 의향이 높음
  - 구직활동의 어려움에 있어 일자리 지원 서비스 미흡(20.9%), 경력단절에 따른 업무능력 저하 및 자신감 부족(20.6%) 순으로 응답했으며, 미취업 여성에 대한 심층 고용 서비스가 필요함을 제안함
  - 경제활동 시작 소득 점은 세전 월평균 205만원으로, 미취업 여성 의증임금이 시장임금에 비해 높음을 확인함

#### 나. 경력단절여성 지원정책에 관한 내용들

- 상기 조사 결과를 토대로 각 연구보고서에서는 경력단절여성 지원정책에 대한 제언들을 제시함
- 경기도 경력단절여성 등의 경제활동 실태조사 결과를 토대로, 다음과 같은 정책적 제언을 제시함
  - 첫째, 경력단절예방을 위해 모성보호 및 육아휴직 제도의 실효성 확보, 정시퇴근 문화가 정착하도록 근로시간 제도와 관행을 개선해야 한다고 제안함

- 둘째, 경력단절여성 재취업 정책에서 직업훈련정책이 중요하기 때문에, 경력단절여성 인적자본 맞춤 직업훈련 다양화, 노동시장 변화에 대응한 직업훈련과정 개발, 취업 연계성 강화 등 직업훈련의 개선과 확대가 필요하다 제안함
  - 셋째, 경력단절여성의 재취업 촉진을 위해 다양한 분야의 여성 일자리를 발굴하고, 취업으로 연계하며, 공공고용 서비스 기능 강화 및 확대가 필요함을 제안함
  - 넷째, 진입의 용이성, 유연한 근무시간 등으로 경력단절여성 재취업 지원에서 창업지원도 중요한 정책이며, 현실적으로 소규모·생계형 자영업 창업이 다수임을 고려하여 이에 맞는 창업지원 프로그램 개발이 필요함을 제안함
  - 다섯째, 자녀 양육 및 교육 문제가 해결되면 여성의 경력단절 예방이 가능하므로, 국공립어린이집 등 관련 시설의 확충, 서비스 품질 개선이 필요하며 취업 부모 자녀 양육 지원 서비스의 실효성을 제고해야 한다고 제안함
  - 여섯째, 경력단절 원인을 근본적으로 완화하기 위하여 가족 내 성별분업 및 변화가 필요하며, 이를 위해 적극적인 교육·홍보가 필요함을 제안함
- 충남 미취업 여성 경제활동 실태조사 결과를 토대로, 다음과 같은 정책적 제언을 제시함
- 첫째, 미취업 여성에게 괜찮은 일자리는 ①일·생활균형이 가능한 일자리, ②최저임금 보다는 높은 적정소득(임금) 일자리, ③하루 평균 5시간 30분가량 일하는 일자리, ④ 생활반경에 있는 일자리 등이며, 이러한 일자리에 해당하는 일자리 발굴과 창출이 필요함
  - 둘째, 미취업 여성은 일과 생애주기가 충돌하거나 갈등 상황이 발생하면 경제활동을 중단할 가능성이 크기 때문에, 경력단절 예방-노동시장 참여 지원의 순환고리를 견고히 해야 한다고 제안함
  - 셋째, 미취업 여성은 취·창업 정보 부족 및 탐색 경로 단절로 일자리 탐색 기간이 장기화되거나 비경제활동인구로 머물러 있을 가능성이 있으므로, 공공고용 서비스의 기능 강화가 필요하다고 제안함
  - 넷째, 미취업 여성의 창업 수요가 파악된 만큼, 여성 창업성공률을 제고하기 위하여 여성기업종합지원센터, 소상공인지원센터 등 창업지원 기관과의 정책 연계가 중요함을 제안함
  - 다섯째, 여성의 고학력화 진전, 여성 유망직종에 대한 인식변화(사회복지 이외 과학·기술, 전문사업지원, 정보영역) 등으로 인해 미취업 여성 정책요구가 변화하고 있기 때문에, 취약계층으로 경력단절여성을 바라보는 여성 일자리 기관의 인식변화와 함께 서비스 개선과 직업훈련체계 접근 방식의 변화가 필요함을 제안함

#### 다. 시사점

- 상기 주요 경력단절여성 실태조사 결과와 정책적 제언을 살펴보면 몇 가지 공통점이 있음

- 첫째, 경력단절여성은 경제적 목적으로 경제활동을 원하고 있으나 여전히 경력단절의 원인이 되었던 육아, 가사 등이 경제활동의 장애요인이 되고 있으므로, 이를 해결할 수 있는 제도적·사회적 장치 마련이 필요함
- 둘째, 육아, 가사 등의 장애요인을 극복하기 위해 유연한 근로시간 일자리를 원하거나 근로시간 조정이 상대적으로 용이한 창업을 원하기 때문에, 시간제일자리 발굴 및 창출, 여성 창업지원 등이 중요함
- 셋째, 경력단절여성들은 취업, 자격증 취득 등을 위해 직업훈련에 참여할 의향이 있으며 직업훈련기관은 여성인력개발센터, 새일센터 등 여성 지원기관을 선호하는 것으로 나타나, 경력단절여성을 위한 직업훈련 강화와 다양한 훈련과정 개발이 필요함
- 넷째, 경력단절여성이 재취업 일자리 정보 수집 및 탐색에 어려움을 겪고 있는 만큼, 경력단절여성을 위한 공공고용 서비스 기능 개선 및 확대가 필요함
- 다섯째, 고학력화 진전, 경력의 다양화 등 경력단절여성의 인적자본이 변화하고 있는 만큼, 보다 전문화되고 다양화된 고용서비스, 직업훈련과정 개발이 필요함

## 2. 일자리 정책 및 사업의 개념과 유형

- 일반적으로 일자리 사업이란 효율적인 노동시장의 기능수행과 불균형을 바로잡기 위한 노동시장 내 공적 개입을 의미함
- 일자리 사업은 크게 경제, 산업 측면과 고용 측면으로 나눌 수 있음(이규용 외, 2005)
  - (광의의 일자리 사업) 경제, 산업 측면에서는 경제성장을 통해 일자리를 창출하는 것을 의미함
  - (협의의 일자리 사업) 고용 측면에서는 추가적인 일자리 창출을 통해 성장잠재력을 극대화하는 것을 의미함

〈표 2-1〉 일자리 사업의 개념

	광의의 일자리 사업	협의의 일자리 사업
관점	경제, 산업 측면	고용 측면
의미	경제성장을 통해 일자리를 창출	추가적인 일자리 창출을 통해 성장잠재력을 극대화
일자리 창출 전략	일자리를 노동의 파생수요로 인식하며, 산업을 육성하는 간접적인 일자리 창출	노동수요를 제고하기 위한 지원전략을 수행하는 직접적인 일자리 창출

출처 : 이규용 외, '일자리 지원사업 성과지표 개발 및 성과평가 등 성과분석 체계 구축(2005)'

- 일자리 사업의 유형은 고용노동부가 OECD 노동시장 프로그램 분류 기준을 근거로 일자리 사업유형을 6가지로 구분하고 있음
  - 6가지 유형은 각각 직접 일자리 창출, 직업능력개발훈련, 고용서비스, 고용장려금, 창업지원, 실업 소득 유지 및 지원을 포함

- 다만 실업 소득 유지 및 지원의 일자리 사업은 중앙정부 수준에서 수행하는 사업(실업급여, 고용유지장려금 등)이기 때문에, 지자체 수준에서는 실행하는데 한계가 있음

〈표 2-2〉 운영 목적에 따른 일자리 사업의 분류

분류	내용
직접 일자리 창출	○ 취업 취약계층이 실업 상태에서 벗어나 민간일자리로 취업할 수 있도록 한시적·경과적 일자리를 제공하는 사업(임금 직접 지원)
직업능력개발훈련	○ 실업자 및 중소기업 재직 근로자를 대상으로 역량향상 및 산업현장 수요에 맞는 기술습득 등을 지원하기 위한 직업훈련을 제공하여 이들의 취업 가능성을 높이려는(실업 가능성을 낮추려는) 사업
고용서비스	○ 노동시장의 빈 일자리를 빠르게 채우기 위해 취업 취약계층 등 취업 지원 서비스 제공이 필요한 이들을 대상으로 구인·구직정보 및 취업 알선을 제공하는 사업 - 사업주 및 구직자(재직자 포함) 대상 취업·전직 지원 서비스를 제공하는 사업 및 직업·진로 정보 제공 등과 관련된 인프라 사업도 포함
고용장려금	○ 취업 취약계층의 채용 촉진, 실직 위험이 있는 재직자의 계속 고용 지원, 근로자의 고용안정과 일자리 질 향상 등을 목적으로 사업주 또는 근로자를 지원하는 보조금 사업 - 직접적으로 지원이 이루어지지, 임금(인건비) 등의 일부만이 지원되는 경우에 고용장려금 유형을 분류
창업지원	○ 실업자 등 특정 취업 취약계층이 창업을 통해 노동시장에 진입하도록 현금을 지원하거나, 용자·시설·컨설팅을 제공하는 사업
실업 소득 유지 및 지원	○ 근로 능력은 있으나 적당한 일자리를 찾을 수 없거나, 비자발적 이유로 실업 상태에 처한 사람들을 대상으로 현금 급여를 지급하여 소득의 일부를 지원하는 정책

자료 : 고용노동부, '20년 재정지원 일자리사업 중앙-자체단체 합동지침

- 본 연구는 대전시 고용정책 기본계획 수립하여 실행 가능한 일자리 사업을 발굴하여 제시하는 것이므로, 아래 매트릭스 셀에 포함될 수 있는 다양한 사업을 발굴하는데 초점을 두고자 함

〈표 2-3〉 일자리 사업 대상 \* 유형의 매트릭스

	직접 일자리 창출	직업능력 개발훈련	고용서비스	고용장려금	창업지원	실업 소득 유지 및 지원
여성 친화적 일자리	○	○	○	○	○	○

## 1. 대전시 산업 특성 분석

- 대전의 산업적 특성은 통계청 전국사업체조사 자료를 이용하여 표준산업분류 대분류 및 중분류 수준에서의 동향을 살펴보고, 일자리 관점에서 대전의 특화산업과 성장유망 산업에 포함될 수 있는 사례를 분석함
  - 이를 토대로 특화산업 육성을 위한 일자리 창출 정책이 마련되어야 할 것임

### 가. 산업 일반동향

- 대전의 총사업체 수는 2019년 기준 119,628개이며, 종사자 수는 약 63만 3천 명임. 전국 대비 사업체 비중은 약 2.9%, 종사자는 약 2.8%로 비중은 증가하는 추세임

〈표 3-1〉 대전광역시 전산업 사업체 및 종사자 추이

(단위: 개, 명, %)

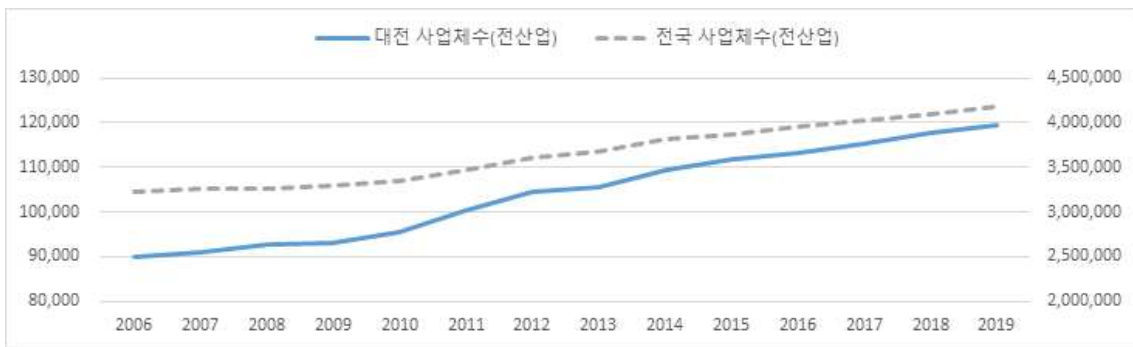
	사업체수			종사자수		
	대전	전국	비중	대전	전국	비중
2006	89,851	3,226,569	2.8	412,889	15,435,766	2.7
2007	91,097	3,262,925	2.8	429,632	15,943,674	2.7
2008	92,548	3,264,782	2.8	450,857	16,288,280	2.8
2009	93,176	3,293,558	2.8	468,501	16,818,015	2.8
2010	95,650	3,355,470	2.9	492,722	17,647,028	2.8
2011	100,474	3,470,034	2.9	509,740	18,093,190	2.8
2012	104,609	3,602,476	2.9	521,281	18,569,355	2.8
2013	105,676	3,676,876	2.9	536,181	19,173,474	2.8
2014	109,535	3,812,820	2.9	556,297	19,899,786	2.8
2015	111,815	3,874,167	2.9	586,069	20,889,257	2.8
2016	113,228	3,950,192	2.9	597,011	21,259,243	2.8
2017	115,423	4,019,872	2.9	605,742	21,626,904	2.8
2018	117,557	4,103,172	2.9	618,271	22,234,776	2.8
2019	119,628	4,176,549	2.9	633,418	22,723,272	2.8
연평균증감률	06-10	1.6	1.0	4.5	3.4	
	10-15	3.2	2.9	3.5	3.4	
	15-19	1.7	1.9	2.0	2.1	

자료 : 통계청, 전국사업체조사

- 사업체 수와 종사자 수의 연평균증감률을 보면, 2015년 이전 증감률은 전국 평균을 상회함
  - 2010~2015년 연평균 사업체 증감률은 3.2%로 전국 평균 2.9%에 비해 0.3%p 높은 수준이며, 종사자 증감률 또한 3.5%로 전국 평균 3.4%에 비해 높게 나타남
- 최근 증감률인 2015~2019년 연평균증감률은 사업체와 종사자 각각 1.7%, 2%로 전국 평균보다 낮은 수준으로, 2010년대 초반보다 산업 전반의 성장세가 둔화하고 있다고 볼 수 있음

[그림 3-1] 대전광역시 전산업 사업체 추이

(단위: 개)

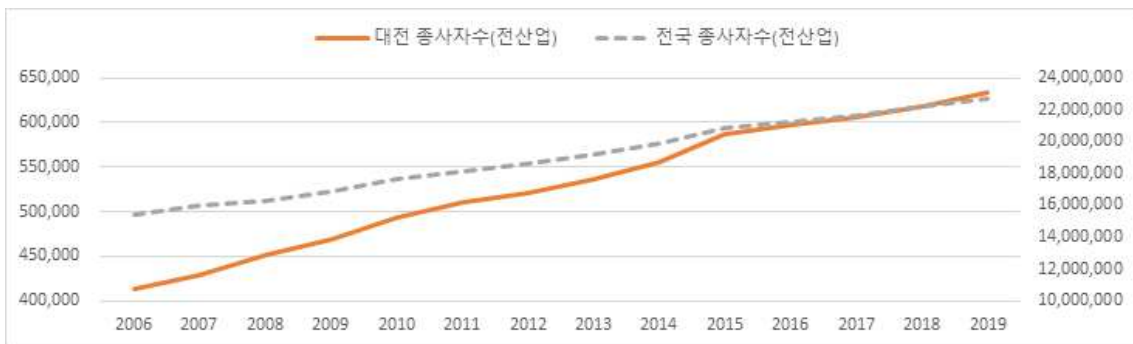


자료 : 통계청, 전국사업체 조사

- 2006년부터 2019년까지의 사업체와 종사자 추이를 보면, 최근 사업체와 종사자 수 증가세는 2000년대 후반과 2010년대 초반보다 둔화한 것을 볼 수 있음

[그림 3-2] 대전광역시 전산업 종사자 추이

(단위: 명)



자료 : 통계청, 전국사업체 조사

- 대전의 제조업 사업체 수는 2019년 기준 총 8,380개이며, 종사자 수는 약 6만 3천 명임
  - 전국 대비 사업체 비중은 약 1.9%, 종사자 비중은 1.5%이며, 전산업 비중에 비하면 제조업 사업체 및 종사자 비중은 적은 편임

〈표 3-2〉 대전광역시 제조업 사업체 및 종사자 추이

(단위: 개, 명, %)

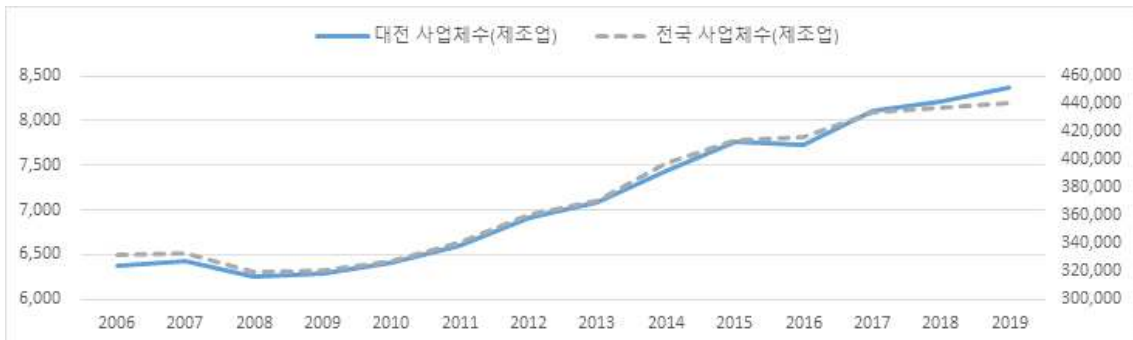
	사업체 수			종사자 수		
	대전	전국	비중	대전	전국	비중
2006	6,506	335,288	1.9	44,810	3,231,791	1.4
2007	6,537	335,402	1.9	45,462	3,259,932	1.4
2008	6,470	327,982	2.0	47,290	3,247,881	1.5
2009	6,497	328,565	2.0	48,164	3,262,933	1.5
2010	6,618	336,908	2.0	51,109	3,422,439	1.5
2011	6,792	351,346	1.9	54,711	3,625,989	1.5
2012	7,145	371,906	1.9	55,135	3,718,188	1.5
2013	7,324	382,575	1.9	56,571	3,825,678	1.5
2014	7,667	409,232	1.9	58,627	3,981,938	1.5
2015	8,044	428,643	1.9	61,558	4,102,259	1.5
2016	7,992	430,948	1.9	61,352	4,097,338	1.5
2017	8,114	433,684	1.9	61,370	4,103,986	1.5
2018	8,220	437,024	1.9	61,879	4,105,871	1.5
2019	8,380	440,766	1.9	63,480	4,123,817	1.5
연평균 증감률	06-10	0.1	-0.4	2.8	0.6	
	10-15	3.9	4.8	3.6	3.4	
	15-19	1.9	1.6	1.2	0.5	

자료 : 통계청, 전국사업체조사

- 제조업 사업체 수와 종사자 수의 연평균증감률은 2010~2015년에는 사업체 연평균증감률이 3.9%였으나 2015~2019년에는 1.9%로 증가세는 둔화함
- 종사자 증감률 또한 2010년대 초반엔 3.6%였으나 최근에는 1.2%로 감소함. 다만, 전국 평균에 비하면 제조업 사업체와 종사자 증가율을 높은 편임

[그림 3-3] 대전광역시 제조업 사업체 추이

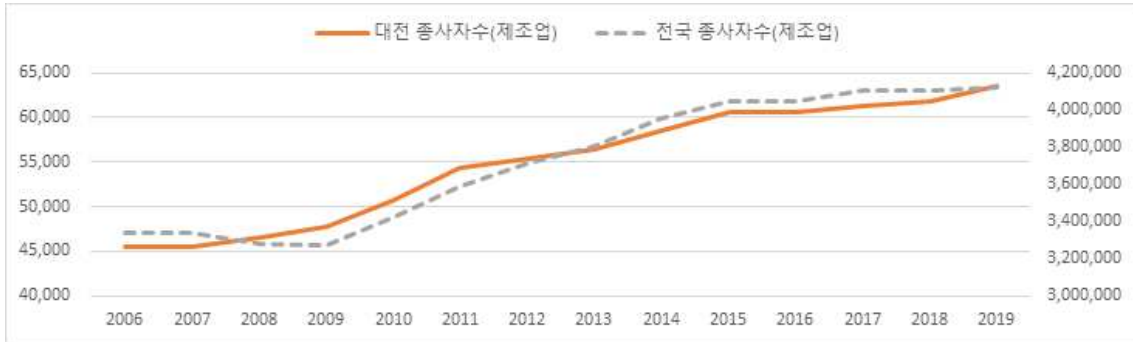
(단위: 개)



자료 : 통계청, 전국사업체조사

[그림 3-4] 대전광역시 제조업 종사자 추이

(단위: 명)



자료 : 통계청, 전국사업체조사

- 종사자 규모별 사업체 현황을 살펴보면, 10인 미만 사업체 비중이 약 93%에 해당하여 전형적인 영세기업 중심의 산업구조를 보이고 있음
  - 100인 이상 사업체는 0.5%에 불과하여 지역 산업을 선도할 중추 기업이 부재함을 보여줌

〈표 3-3〉 종사자규모별 사업체 수

(단위: 만원)

구분	10인미만		10인이상~50인미만		50인이상~100인미만		100인이상	
	빈도	비중	빈도	비중	빈도	비중	빈도	비중
2010	88,739	92.8	5,691	5.9	739	0.8	481	0.5
2015	103,593	92.6	6,745	6.0	927	0.8	550	0.5
2019	110,735	92.6	7,396	6.2	908	0.8	589	0.5

자료: 통계청, 전국사업체조사

#### 나. 산업 성장요인 분석

- 산업구조요인 및 경쟁력요인에 기초한 대전의 산업별 유형을 분석하기 위해, 기준연도인 2010년과 비교연도인 2019년의 성장요인을 분석하는 동태적 분석 방법인 변이할당분석과 성장률시차분석을 실시함

#### 변이할당분석(Shift-Share Analysis)

- 지역 경제성장을 지역 외부요인(국가성장효과)과 지역 내부요인(산업구조효과, 지역할당효과)으로 구분하여 소규모지역의 지역경제 상황을 예측하는 정보를 제공해주는 분석 방법임

- 국가성장효과(NGE: National Growth Effect): 해당 지역 특정 산업의 고용 총 성장에서 국가의 전 산업의 평균 성장률에 의해 유발된 성장분을 의미하며, 이를 통해 전국의 경제성장이 지역 경제성장에 미치는 효과를 분석
- 산업구조효과(IME(Industrial Mix Effect) : 특정 산업의 총 성장률에서 국가의 전 산업 평균 성장률을 뺀 특정 산업 순 성장률이 해당 지역 특정 산업에 대하여 유발한 성장분을 의미하며, 고성장 산업일수록 산업구조효과가 높게 나타나고, 이를 통해 산업의 성장 특성이 지역 경제의 성장에 미치는 영향을 분석
- 지역할당효과(RSE: Regional Share Effect) : 해당 지역의 특정 산업의 성장률에서 그 특정 산업의 전국 평균 성장률을 뺀 해당 지역 특정 산업 순 성장률이 유발한 성장분을 의미하며, 이를 통해 해당 지역의 입지적 특성에 의해 갖게 되는 타 지역 대비 지역경쟁력을 분석

$NGE = E_{ij}(0) * \frac{E(t) - E(0)}{E(0)}$	NGE: 국가성장효과
$IME = E_{ij}(0) * \left[ \frac{E_i(t)}{E_i(0)} - \frac{E(t)}{E(0)} \right]$	IME: 산업구조효과
$RSE = E_{ij}(0) * \left[ \frac{E_{ij}(t)}{E_{ij}(0)} - \frac{E_i(t)}{E_i(0)} \right]$	RSE: 지역할당효과
	E: 전국 전산업 종사자수
	E <sub>i</sub> : 전국 i산업 종사자수
	E <sub>ij</sub> : j지역 i산업 종사자수
	t: 비교년도
	0: 기준년도

- 지역순생산의 구성요소인 산업구조효과와 지역할당효과에 기초하여 대전의 산업을 분류함
  - 지역총성장(TCE: Total Change Effect) : 국가적 요인과 지역의 산업구조 및 지역 경쟁력에 의해 유발된 총 성장분 (= NGE + IME + RSE)
  - 지역순성장(NRCE: Net Relative Change Effect) : 국가적 요인이 배제된, 순수하게 지역의 산업구조 및 지역경쟁력에 의해 유발된 성장분 (= IME + RSE)

〈표 3-4〉 종사자 수 기준 변이할당분석에 따른 대전광역시 집중산업 분석

산업 중분류	NGE	IME	RSE	TCE	NRCE
식료품 제조업	1,321	275	-27	1,569	248
음료 제조업	111	4	-150	-35	-146
섬유제품 제조업; 의복제외	456	-484	17	-11	-467
의복, 의복 액세서리 및 모피제품 제조업	563	-798	-129	-364	-927
가죽, 가방 및 신발 제조업	109	-104	-121	-116	-225
목재 및 나무제품 제조업; 가구 제외	94	-29	-34	31	-63
펄프, 종이 및 종이제품 제조업	476	-117	-160	199	-277
인쇄 및 기록매체 복제업	467	-320	-135	13	-454
코크스, 연탄 및 석유정제품 제조업	15	-6	-15	-6	-21
화학물질 및 화학제품 제조업; 의약품 제외	809	360	-17	1,152	343
의료용 물질 및 의약품 제조업	250	346	221	817	567

산업 중분류	NGE	IME	RSE	TCE	NRCE
고무 및 플라스틱제품 제조업	1,191	-141	-278	772	-419
비금속 광물제품 제조업	250	-105	-63	82	-168
1차 금속 제조업	276	-125	-292	-141	-417
금속가공제품 제조업; 기계 및 가구 제외	1,201	-313	363	1,251	50
전자부품, 컴퓨터, 영상, 음향 및 통신장비 제조업	1,779	-2,043	91	-173	-1,952
의료, 정밀, 광학기기 및 시계 제조업	1,203	1,160	6	2,369	1,166
전기장비 제조업	602	149	323	1,074	472
기타 기계 및 장비 제조업	1,957	122	-483	1,596	-361
자동차 및 트레일러 제조업	523	-58	353	818	295
기타 운송장비 제조업	102	-146	234	190	88
가구 제조업	196	-125	216	287	91
기타 제품 제조업	452	-92	154	514	62
전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업	235	30	768	1,033	798
수도업	221	-56	773	938	717
하수, 폐수 및 분뇨 처리업	142	42	-393	-210	-352
폐기물 수집, 운반, 처리 및 원료 재생업	342	113	-261	194	-148
종합 건설업	3,075	-2,289	1,391	2,178	-897
전문직별 공사업	6,810	2,168	-860	8,118	1,308
자동차 및 부품 판매업	1,320	-190	-1,068	62	-1,258
도매 및 상품 중개업	7,390	1,182	-1,254	7,319	-71
소매업; 자동차 제외	13,149	-3,701	-642	8,806	-4,343
육상운송 및 파이프라인 운송업	6,918	-3,967	-1,453	1,499	-5,419
창고 및 운송관련 서비스업	1,694	199	-3,033	-1,140	-2,834
숙박업	855	-180	-1,060	-384	-1,239
음식점 및 주점업	13,203	3,422	1,185	17,810	4,607
출판업	1,196	337	499	2,033	837
영상·오디오 기록물 제작 및 배급업	127	124	-26	225	98
방송업	150	-67	63	146	-4
우편 및 통신업	830	-1,270	304	-136	-966
컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합 및 관리업	414	489	1,068	1,972	1,558
정보서비스업	89	38	863	990	901
금융업	2,001	-2,056	-182	-237	-2,238
보험 및 연금업	2,561	-3,556	1,349	355	-2,206
금융 및 보험 관련 서비스업	1,470	-111	-588	772	-698
부동산업	3,656	898	-2,196	2,358	-1,298
연구개발업	5,309	11,542	-8,145	8,706	3,397
전문 서비스업	2,008	1,314	286	3,608	1,600
건축기술, 엔지니어링 및 기타 과학기술 서비스업	1,630	182	1,019	2,832	1,202
기타 전문, 과학 및 기술 서비스업	351	286	40	677	326
사업시설 관리 및 조경 서비스업	1,920	2,116	-3,348	688	-1,232
사업지원 서비스업	5,902	1,394	2,277	9,572	3,670
임대업; 부동산 제외	326	573	-7	892	566
공공행정, 국방 및 사회보장 행정	7,376	-3,317	-2,743	1,316	-6,060
교육 서비스업	13,648	-5,248	1,497	9,897	-3,751
보건업	6,749	4,794	27	11,569	4,820
사회복지 서비스업	3,858	16,677	-2,488	18,047	14,189

산업 중분류	NGE	IME	RSE	TCE	NRCE
창작, 예술 및 여가관련 서비스업	507	936	-331	1,111	604
스포츠 및 오락관련 서비스업	1,972	276	111	2,359	387
협회 및 단체	1,886	-888	-212	786	-1,100
개인 및 소비용품 수리업	2,068	-2,593	765	240	-1,828
기타 개인 서비스업	3,632	-1,989	-716	928	-2,704

자료: 통계청, 전국사업체조사

- 2010년(기준연도)과 2019년(비교연도)의 종사자 수에 기초하여 변이할당분석을 실시하고, 산업구조(IME)와 경쟁력(RSE)을 기준으로 다음과 같이 성장유망산업, 산업구조 우위산업, 경쟁력 우위산업, 열위산업으로 나눌 수 있음
- 성장유망산업은 산업구조효과와 지역할당효과가 모두 양(+)인 산업, 산업구조 우위산업은 산업구조효과만 양(+)인 산업, 경쟁력 우위산업은 지역할당효과만 양(+)인 산업, 열위산업은 모두 음(-)인 산업임
  - 성장유망산업에 해당하는 산업은 제조업 중에서는 의료용 물질 및 의약품 제조업, 의료·정밀·광학기기 및 시계 제조업, 전기장비 제조업이 해당하고, 서비스업 중에서는 컴퓨터 프로그래밍·시스템 통합 및 관리업, 정보서비스업, 전문서비스업, 출판업, 건축기술·엔지니어링 및 기타 과학기술 서비스업, 기타 전문, 과학 및 기술서비스업, 사업지원 서비스업, 보건업, 스포츠 및 오락 관련 서비스업 등이 해당함
  - 산업구조 우위산업으로는 제조업 중에서는 식료품 제조업, 음료 제조업, 화학물질 및 화학제품 제조업, 기타 기계 및 장비 제조업이 해당하며, 서비스업 중에서는 도매 및 상품 증개업, 창고 및 운송관련 서비스업, 영상·오디오 기록물 제작 및 배급업, 부동산업, 연구개발업, 사업시설 관리 및 조경 서비스업, 임대업, 사회복지 서비스업, 창작, 예술 및 여가관련 서비스업이 해당함
  - 경쟁력 우위산업으로는 제조업 중에서는 담배 제조업, 섬유제품 제조업, 금속가공제품 제조업, 전자부품, 컴퓨터, 영상, 음향 및 통신장비 제조업, 자동차 및 트레일러 제조업, 기타 운송장비 제조업, 가구 제조업, 기타 제품제조업이 해당하며, 서비스업 중에서는 방송업, 우편 및 통신업, 보험 및 연금업, 교육 서비스업, 개인 및 소비용품 수리업이 해당함

성장유망산업	산업구조 우위산업	경쟁력 우위산업	열위산업
<ul style="list-style-type: none"> <li>•의료용 물질 및 의약품 제조업</li> <li>•의료·정밀·광학기기 및 시계 제조업</li> <li>•전기장비 제조업</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•식료품 제조업</li> <li>•음료 제조업</li> <li>•화학물질 및 화학제품 제조업</li> <li>•기타 기계 및 장비 제조업</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•담배 제조업</li> <li>•섬유제품 제조업</li> <li>•금속가공제품 제조업</li> <li>•전자부품, 컴퓨터, 영상, 음향 및 통신장비 제조업</li> <li>•자동차 및 트레일러 제조업</li> <li>•기타 운송장비 제조업</li> <li>•가구 제조업</li> <li>•기타 제품제조업</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•의복, 의복 액세서리 및 모피제품 제조업</li> <li>•가죽, 가방 및 신발 제조업</li> <li>•목재 및 나무제품 제조업</li> <li>•펄프, 종이 및 종이제품 제조업</li> <li>•인쇄 및 기록매체 복제업</li> <li>•코크스, 연탄 및 석유정제품 제조업</li> <li>•고무 및 플라스틱제품 제조업</li> <li>•1차 금속 제조업</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>•컴퓨터 프로그래밍·시스템 통합 및 관리업</li> <li>•정보서비스업</li> <li>•전문서비스업</li> <li>•출판업</li> <li>•건축기술·엔지니어링 및 기타 과학기술 서비스업</li> <li>•기타 전문, 과학 및 기술서비스업</li> <li>•사업지원 서비스업</li> <li>•보건업</li> <li>•스포츠 및 오락관련 서비스업</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•도매 및 상품 중개업</li> <li>•창고 및 운송관련 서비스업</li> <li>•영상·오디오 기록물 제작 및 배급업</li> <li>•부동산업</li> <li>•연구개발업</li> <li>•사업시설 관리 및 조경 서비스업</li> <li>•임대업</li> <li>•사회복지 서비스업</li> <li>•창작, 예술 및 여가관련 서비스업</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•방송업</li> <li>•우편 및 통신업</li> <li>•보험 및 연금업</li> <li>•교육 서비스업</li> <li>•개인 및 소비용품 수리업</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•자동차 및 부품 판매업</li> <li>•소매업</li> <li>•육상운송 및 파이프라인 운송업</li> <li>•숙박업</li> <li>•금융업</li> <li>•금융 및 보험관련 서비스업</li> <li>•공공행정, 국방 및 사회보장 행정</li> <li>•협회 및 단체</li> <li>•기타 개인 서비스업</li> </ul>

□ 성장률시차분석(Growth Rate Differential Analysis)

- 성장률시차분석은 변이할당분석에서 발전된 지역경제분석기법으로 성장 시차를 성장률의 가중치와 비례치로 표현하여 가중요인과 경쟁요인이라는 백분율로 기여도를 설명하는 분석 방법임
  - 변이할당분석은 두 시점 간 성장 시차를 각 성장 효과의 절대치로만 보여주는 단점이 있음
  - 가중요인(WP: Weight Part) : 기준년도 해당지역의 산업별 구성비와 전국의 산업별

구성비의 차에 전국의 산업별 성장률을 곱하여 산정하며, 양(+)<sup>1)</sup>의 값이면 해당 산업이 전국적으로 성장 산업임을 의미하고, 이는 변이할당분석의 산업구조효과에 상응하는 부분

- 경쟁력요인(RP: Rate Part) : 산업별 지역 성장률과 전국 성장률 간의 차를 기준연도의 지역 산업구성비로 가중하여 산정하며, 양(+)<sup>1)</sup>의 값을 가지면 타 지역에 비해 해당 지역의 산업경쟁력이 높음을 의미하고, 이는 변이할당분석의 지역할당효과에 상응하는 부분

$$WP = \left[ \frac{E_{ij}(0)}{E_j(0)} - \frac{E_i(0)}{E(0)} \right] * \left[ \frac{E_i(t)}{E_i(0)} - 1 \right]$$

$$RP = \frac{E_{ij}(0)}{E_j(0)} * \left[ \frac{E_{ij}(t) - E_{ij}(0)}{E_{ij}(0)} - \frac{E_i(t) - E_i(0)}{E_i(0)} \right]$$

WP : 가중요인  
 RP : 경쟁력요인  
 E : 전국 전산업 종사자수  
 E<sub>i</sub> : 전국 i산업 종사자수  
 E<sub>j</sub> : j지역 전산업 종사자수  
 E<sub>ij</sub> : j지역 i산업 종사자수  
 t : 비교년도  
 0 : 기준년도

- 변이할당분석의 산업구조 효과에 상응하는 가중요인과 지역할당효과에 상응하는 경쟁력요인에 기초하여 대전의 산업을 분류함
  - 총 시차(가중평균성장률 간 격차,  $GR_{ij}(0,t) - GR_i(0,t)$ ) : 지역의 산업별 성장률과 전국의 산업별 성장률간의 차이를 나타냄 (= WP + RP)

〈표 3-5〉 종사자 수 기준 성장률시차분석에 따른 대전광역시 집중산업 분석

산업 중분류	WP(가중요인)	RP(경쟁력요인)	WP+RP
식료품 제조업	-0.0019	-0.0001	-0.0020
음료 제조업	0.0000	-0.0003	-0.0003
섬유제품 제조업; 의복제외	0.0001	0.0000	0.0001
의복, 의복 액세서리 및 모피제품 제조업	0.0005	-0.0003	0.0002
가죽, 가방 및 신발 제조업	0.0000	-0.0002	-0.0003
목재 및 나무제품 제조업; 가구 제외	-0.0002	-0.0001	-0.0003
펄프, 종이 및 종이제품 제조업	-0.0001	-0.0003	-0.0004
인쇄 및 기록매체 복제업	-0.0001	-0.0003	-0.0003
코크스, 연탄 및 석유정제품 제조업	-0.0001	0.0000	-0.0001
화학물질 및 화학제품 제조업; 의약품 제외	-0.0006	0.0000	-0.0006
의료용 물질 및 의약품 제조업	0.0000	0.0004	0.0005
고무 및 플라스틱제품 제조업	-0.0012	-0.0006	-0.0017
비금속 광물제품 제조업	-0.0007	-0.0001	-0.0008
1차 금속 제조업	-0.0010	-0.0006	-0.0016
금속가공제품 제조업; 기계 및 가구 제외	-0.0029	0.0007	-0.0021
전자부품, 컴퓨터, 영상, 음향 및 통신장비 제조업	0.0004	0.0002	0.0006
의료, 정밀, 광학기기 및 시계 제조업	0.0020	0.0000	0.0020

산업 중분류	WP(가중요인)	RP(경쟁력요인)	WP+RP
전기장비 제조업	-0.0025	0.0007	-0.0018
기타 기계 및 장비 제조업	-0.0022	-0.0010	-0.0031
자동차 및 트레일러 제조업	-0.0032	0.0007	-0.0025
기타 운송장비 제조업	0.0010	0.0005	0.0015
가구 제조업	-0.0002	0.0004	0.0002
기타 제품 제조업	0.0000	0.0003	0.0003
전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업	-0.0004	0.0016	0.0012
수도업	0.0001	0.0016	0.0017
하수, 폐수 및 분뇨 처리업	0.0001	-0.0008	-0.0007
폐기물 수집, 운반, 처리 및 원료 재생업	-0.0002	-0.0005	-0.0008
종합 건설업	-0.0001	0.0028	0.0027
전문직별 공사업	0.0016	-0.0017	-0.0002
자동차 및 부품 판매업	0.0008	-0.0022	-0.0014
도매 및 상품 중개업	-0.0014	-0.0025	-0.0040
소매업; 자동차 제외	0.0014	-0.0013	0.0001
육상운송 및 파이프라인 운송업	0.0009	-0.0029	-0.0020
창고 및 운송관련 서비스업	-0.0001	-0.0062	-0.0062
숙박업	-0.0007	-0.0022	-0.0028
음식점 및 주점업	0.0007	0.0024	0.0031
출판업	-0.0010	0.0010	0.0000
영상·오디오 기록물 제작 및 배급업	-0.0005	-0.0001	-0.0005
방송업	-0.0001	0.0001	0.0000
우편 및 통신업	0.0000	0.0006	0.0006
컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합 및 관리업	-0.0007	0.0022	0.0014
정보서비스업	-0.0005	0.0018	0.0012
금융업	0.0000	-0.0004	-0.0004
보험 및 연금업	-0.0003	0.0027	0.0024
금융 및 보험 관련 서비스업	0.0004	-0.0012	-0.0008
부동산업	0.0012	-0.0045	-0.0033
연구개발업	0.0272	-0.0165	0.0106
전문 서비스업	-0.0020	0.0006	-0.0014
건축기술, 엔지니어링 및 기타 과학기술 서비스업	-0.0006	0.0021	0.0014
기타 전문, 과학 및 기술 서비스업	-0.0002	0.0001	-0.0002
사업시설 관리 및 조경 서비스업	0.0023	-0.0068	-0.0045
사업지원 서비스업	0.0024	0.0046	0.0070
임대업; 부동산 제외	-0.0002	0.0000	-0.0002
공공행정, 국방 및 사회보장 행정	0.0023	-0.0056	-0.0033
교육 서비스업	0.0028	0.0030	0.0058
보건업	0.0043	0.0001	0.0044
사회복지 서비스업	0.0071	-0.0050	0.0020
창작, 예술 및 여가관련 서비스업	0.0001	-0.0007	-0.0006
스포츠 및 오락관련 서비스업	-0.0003	0.0002	-0.0001
협회 및 단체	0.0002	-0.0004	-0.0002
개인 및 소비용품 수리업	-0.0001	0.0016	0.0015
기타 개인 서비스업	0.0005	-0.0015	-0.0010

자료: 통계청, 전국사업체조사

- 2010년(기준년도)과 2019년(비교연도)의 종사자 수에 기초하여 성장률시차분석을 실시하고, 가중요인(WP)과 경쟁력요인(RP)을 기준으로 성장유망산업, 산업구조 우위산업, 경쟁력 우위산업, 열위산업으로 나눌 수 있음. 성장유망산업은 가중요인과 경쟁력요인 모두 양(+인) 산업, 산업구조 우위산업은 가중요인만 양(+인) 산업, 경쟁력 우위산업은 경쟁력요인만 양(+인) 산업, 열위산업은 모두 음(-)인 산업임
  - 성장유망산업에 해당하는 산업은 제조업 중에서는 담배 제조업, 섬유제품 제조업, 의약품 물질 및 의약품 제조업, 전자부품, 컴퓨터, 영상, 음향 및 통신장비 제조업, 의류, 정밀, 광학기기 및 시계 제조업, 기타 운송장비 제조업이 해당하며, 서비스업 중에서는 음식점 및 주점업, 우편 및 통신업, 사업지원 서비스업, 교육 서비스업, 보건업이 해당함
  - 산업구조 우위산업으로는 제조업 중에서는 의복, 의복 액세서리 및 모피제품 제조업이 해당하며, 서비스업 중에서는 자동차 및 부품 판매업, 소매업, 육상운송 및 파이프라인 운송업, 금융업, 금융 및 보험 관련 서비스업, 부동산업, 연구개발업, 사업시설 관리 및 조경 서비스업, 공공행정, 국방 및 사회보장 행정, 사회복지 서비스업, 창작, 예술 및 여가관련 서비스업, 협회 및 단체, 기타 개인 서비스업이 해당함
  - 경쟁력 우위산업은 제조업 중에서는 금속가공제품 제조업, 전기장비 제조업, 자동차 및 트레일러 제조업, 가구 제조업, 기타 제품 제조업이 해당하며, 서비스업 중에서는 출판업, 방송업, 컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합 및 관리업, 정보서비스업, 보험 및 연금업, 전문 서비스업, 건축기술, 엔지니어링 및 기타 과학기술 서비스업, 기타 전문, 과학 및 기술 서비스업, 스포츠 및 오락관련 서비스업, 개인 및 소비용품 수리업이 해당함

성장유망산업	산업구조 우위산업	경쟁력 우위산업	열위산업
<ul style="list-style-type: none"> <li>•담배 제조업</li> <li>•섬유제품 제조업</li> <li>•의료용 물질 및 의약품 제조업</li> <li>•전자부품, 컴퓨터, 영상, 음향 및 통신장비 제조업</li> <li>•의료, 정밀, 광학기기 및 시계 제조업</li> <li>•기타 운송장비 제조업</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•의복, 의복 액세서리 및 모피제품 제조업</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•금속가공제품 제조업</li> <li>•전기장비 제조업</li> <li>•자동차 및 트레일러 제조업</li> <li>•가구 제조업</li> <li>•기타 제품 제조업</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•식료품 제조업</li> <li>•음료 제조업</li> <li>•가죽, 가방 및 신발 제조업</li> <li>•목재 및 나무제품 제조업</li> <li>•펄프, 종이 및 종이제품 제조업</li> <li>•인쇄 및 기록매체 복제업</li> <li>•코크스, 연탄 및 석유정제품 제조업</li> <li>•화학물질 및 화학제품 제조업</li> <li>•고무 및 플라스틱제품 제조업</li> <li>•1차 금속 제조업</li> <li>•기타 기계 및 장비 제조업</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>•음식점 및 주점업</li> <li>•우편 및 통신업</li> <li>•사업지원 서비스업</li> <li>•교육 서비스업</li> <li>•보건업</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•자동차 및 부품 판매업</li> <li>•소매업</li> <li>•육상운송 및 파이프라인 운송업</li> <li>•금융업</li> <li>•금융 및 보험 관련 서비스업</li> <li>•부동산업</li> <li>•연구개발업</li> <li>•사업시설 관리 및 조경 서비스업</li> <li>•공공행정, 국방 및 사회보장 행정</li> <li>•사회복지 서비스업</li> <li>•창작, 예술 및 여가관련 서비스업</li> <li>•협회 및 단체</li> <li>•기타 개인 서비스업</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•출판업</li> <li>•방송업</li> <li>•컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합 및 관리업</li> <li>•정보서비스업</li> <li>•보험 및 연금업</li> <li>•전문 서비스업</li> <li>•건축기술, 엔지니어링 및 기타 과학기술 서비스업</li> <li>•기타 전문, 과학 및 기술 서비스업</li> <li>•스포츠 및 오락관련 서비스업</li> <li>•개인 및 소비용품 수리업</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•도매 및 상품 중개업</li> <li>•창고 및 운송관련 서비스업</li> <li>•숙박업</li> <li>•영상·오디오 기록물 제작 및 배급업</li> <li>•임대업</li> </ul>

- 성장 유망산업, 산업구조 우위산업, 경쟁력 우위산업 등에서 대졸 경력단절여성이 취업 가능한 지식정보화산업을 중심으로 여성 종사자 비중 20% 이상인 산업을 살펴보면,
  - 성장유망산업에서는 우편 및 통신업, 교육서비스업, 산업구조 우위산업에서는 연구개발업, 경쟁력 우위산업에서는 연구개발업, 컴퓨터프로그래밍·시스템통합 및 관리업, 정보서비스업, 전문서비스업, 건축기술·엔지니어링 및 기타 과학기술 서비스업, 기타 전문, 과학 및 기술 서비스업 등임

〈표 3-6〉 대전시 성장유망산업, 산업구조 우위산업, 경쟁력 우위산업의 여성 비중

(단위: %)

		여성 비중	
		대전	전국
성 장 유 망 산 업	담배제조업		
	섬유제품 제조업	53.5	38.4
	의료용 물질 및 의약품 제조업	36.9	40.2
	전자부품, 컴퓨터, 영상, 음향 및 통신장비 제조업	26.6	28.5
	의료, 정밀, 광학기기 및 시계 제조업	23.5	27.6
	기타 운송장비 제조업	13.7	8.5
	음식점 및 주점업	63.3	63.5
	우편 및 통신업	27.2	31.3
	사업지원 서비스업	48.1	47.8
	교육 서비스업	62.5	65.6
	보건업	75.2	75.6
산 업 구 조	의복, 의복 액세서리 및 모피제품 제조업	71.9	62.2
	자동차 및 부품 판매업	16.5	17.5
	소매업	60.3	57.9
	육상운송 및 파이프라인 운송업	8.9	7.9
	금융업	51.9	46.4
	금융 및 보험관련 서비스업	56.6	56.7
	부동산업	35.6	36.9
	연구개발업	23.7	25.5
	사업시설 관리 및 조경 서비스업	52.8	42.6
	공공행정, 국방 및 사회보장 행정	36.6	35.3
우 위 산 업	사회복지 서비스업	87.0	87.5
	창작, 예술 및 여가관련 서비스업	49.6	53.1
	협회 및 단체	35.9	38.3
	기타 개인 서비스업	72.5	71.3
	금속가공제품 제조업	19.7	19.1
경 쟁 력	전기장비 제조업	20.5	24.9
	자동차 및 트레일러 제조업	22.8	21.5
	가구 제조업	18.7	21.0

		여성 비중	
		대전	전국
우 위 산 업	기타 제품 제조업	43.4	35.4
	출판업	23.8	30.6
	방송업	16.7	31.9
	컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합 및 관리업	24.5	25.2
	정보서비스업	37.6	40.0
	보험 및 연금업	65.8	68.5
	전문 서비스업	46.6	42.4
	건축기술, 엔지니어링 및 기타 과학기술 서비스업	21.8	20.4
	기타 전문, 과학 및 기술 서비스업	49.3	48.3
	스포츠 및 오락관련 서비스업	49.1	48.1
	개인 및 소비용품 수리업	19.7	20.4

자료 : 통계청, 전국사업체조사(2019년)

- 성장유망산업, 산업구조 우위산업, 경쟁력 우위산업 등에서 대졸 경력단절여성이 진출 가능한 직업에서의 일자리 발굴 필요

## 2. 대전시 노동시장의 분석

### 가. 대전시 경력단절여성 규모와 인적자본 특성

- 대전시 경력단절여성 규모를 살펴보면, 2020년 4월 기준 40천명으로 전년 대비 9천 명이 감소하였으며 감소 폭은 서울 다음으로 큼
  - 15~54세 기혼여성은 252천명으로 전년 대비 9천명 감소하였고, 비취업 여성은 93천명으로 전년 대비 4천명이 감소함
  - 대부분 지역이 비취업 여성이 증가함에도 불구하고 대전은 오히려 전년 대비 4.4% 감소하여 여성 일자리가 다소 개선되었음을 보여줌

〈표 3-7〉 시도별 경력단절여성 규모

(단위: 천명, %)

시 / 도	15~54세 기혼여성				비취업 여성				경력단절여성			
	'19. 4.	'20. 4.	증감	증감률	'19. 4.	'20. 4.	증감	증감률	'19. 4.	'20. 4.	증감	증감률
전체	8,844	8,578	-266	-3.0	3,366	3,420	54	1.6	1,699	1,506	-193	-11.4
서울	1,568	1,497	-71	-4.5	612	573	-38	-6.3	298	231	-68	-22.7
부산	532	503	-30	-5.5	211	202	-10	-4.6	98	90	-8	-8.0
대구	425	405	-20	-4.6	165	183	18	11.0	88	90	2	2.3
인천	520	507	-13	-2.5	193	201	8	4.4	98	89	-9	-9.3

광주	268	258	-10	-3.6	100	100	1	0.7	54	49	-5	-8.6
대전	261	252	-9	-3.6	98	93	-4	-4.4	49	40	-9	-18.5
울산	211	205	-6	-2.8	94	101	7	7.4	47	43	-4	-9.2
세종	69	71	3	3.8	26	28	2	6.1	17	15	-2	-10.0
경기	2,435	2,394	-41	-1.7	977	1,014	38	3.8	519	446	-73	-14.1
강원	242	233	-9	-3.7	81	86	5	5.8	42	38	-4	-9.2
충북	265	261	-4	-1.3	89	96	7	8.2	46	48	2	4.5
충남	365	364	-1	-0.3	134	132	-2	-1.3	69	64	-5	-6.9
전북	286	274	-12	-4.1	96	101	6	5.8	39	41	2	4.6
전남	279	265	-13	-4.8	95	93	-2	-1.9	52	44	-7	-14.1
경북	427	416	-11	-2.5	151	160	8	5.5	74	71	-3	-4.1
경남	579	561	-18	-3.1	215	223	8	3.6	96	93	-3	-3.3
제주	115	113	-2	-1.5	31	34	3	10.8	13	14	1	6.7

자료: 통계청, 지역별 고용조사(2020년 하반기)

- 대전시 경력단절여성 비중을 살펴보면, 15~54세 기혼여성 대비 비취업자 비중은 전국 평균에 비해 낮은 수준을 보이고 있으며, 2019년 대비 2020년에 전국 대부분의 지역과 달리 감소하였음
  - 즉, 15~54세 기혼여성들의 취업 활동이 다른 지역에 비해 활발함을 보여주고 있음
- 15~54세 기혼여성 대비 경력단절여성 비중은 전국 평균에 비해 낮은 수준이며, 2019년 대비 2020년에 경력단절여성 비중이 다른 지역에 비해 감소 폭이 큼
  - 반대로 비취업 여성 대비 경력단절여성 비중은 2019년 대비 2020년에 7%p나 감소함

〈표 3-8〉 시도별 경력단절여성 비중

(단위: %)

시 / 도	15~54세 기혼여성 대비 비취업 여성 비중			15~54세 기혼여성 대비 경력단절여성 비중			비취업 여성 대비 경력단절여성 비중		
	'19. 4.	'20. 4.	증감	'19. 4.	'20. 4.	증감	'19. 4.	'20. 4.	증감
전체	38.1	39.9	1.8	19.2	17.6	-1.7	50.5	44.0	-6.4
서울	39.0	38.3	-0.8	19.0	15.4	-3.6	48.7	40.3	-8.4
부산	39.7	40.2	0.5	18.4	17.9	-0.5	46.4	44.6	-1.9
대구	38.8	45.2	6.4	20.7	22.2	1.5	53.3	49.2	-4.2
인천	37.1	39.6	2.5	18.8	17.6	-1.3	50.8	44.3	-6.5
광주	37.3	38.8	1.4	20.1	19.0	-1.2	54.0	49.0	-5.0
대전	37.5	36.9	-0.6	18.8	15.9	-2.9	50.0	43.0	-7.0
울산	44.5	49.3	4.7	22.3	21.0	-1.3	50.0	42.6	-7.4
세종	37.7	39.4	1.8	24.6	21.1	-3.5	65.4	53.6	-11.8
경기	40.1	42.4	2.2	21.3	18.6	-2.7	53.1	44.0	-9.1
강원	33.5	36.9	3.4	17.4	16.3	-1.0	51.9	44.2	-7.7
충북	33.6	36.8	3.2	17.4	18.4	1.0	51.7	50.0	-1.7
충남	36.7	36.3	-0.4	18.9	17.6	-1.3	51.5	48.5	-3.0

전북	33.6	36.9	3.3	13.6	15.0	1.3	40.6	40.6	0.0
전남	34.1	35.1	1.0	18.6	16.6	-2.0	54.7	47.3	-7.4
경북	35.4	38.5	3.1	17.3	17.1	-0.3	49.0	44.4	-4.6
경남	37.1	39.8	2.6	16.6	16.6	0.0	44.7	41.7	-2.9
제주	27.0	30.1	3.1	11.3	12.4	1.1	41.9	41.2	-0.8

자료: 통계청, 지역별고용조사(2020년 하반기)

- 이러한 결과들을 살펴볼 때, 대전의 여성의 취업 욕구는 다른 지역에 비해 높은 수준으로, 경력단절 이후에도 취업하려는 의지가 높음을 보여줌
- 대전시 30~54세 여성인구 중 대졸 여성 비중을 보면, 매년 증가 추세에 있으며 전국에 비해 상대적으로 높은 수준을 보이고 있음
  - 다만 전국의 증감률이 대전보다 높아 대졸 여성인력의 전국 평균과 대전의 대졸 여성인력 비중 격차는 감소하고 있는 추세임

〈표 3-9〉 대전시 30~54세 여성인구 대비 대졸 비중

(단위: 명)

	2016년	2017년	2018년	2019년	2020년
대전	53.9	58.3	59.6	59.8	60.2
전국	49.2	51.6	54.4	55.8	57.3

자료 : 통계청, 지역별고용조사(각년도 하반기)

- 대전시 대졸 여성의 전공 분포를 보면 인문사회계열이 36.3%로 가장 많으며, 다음으로 공학계열, 예체능계열 등의 순임
  - 전국과 비교하여 공학계열, 자연계열 등이 상대적으로 높게 나타나 연구단지가 분포되어 있는 지역 특성을 반영함

〈표 3-10〉 대전시 대졸 여성(30~54세)의 전공 분포

(단위: 명, %)

전공계열	대전		전국	
	인원	비중	인원	비중
인문사회계열	59,740	36.3	2,110,661	38.4
예체능계열	24,245	14.7	1,056,123	19.2
교육(사범계열)	24,227	14.7	732,611	13.3
자연계열	11,858	7.2	260,282	4.7
공학계열	26,821	16.3	755,006	13.7
의약계열	17,523	10.7	581,857	10.6
합계	164,414	100.0	5,496,540	100.0

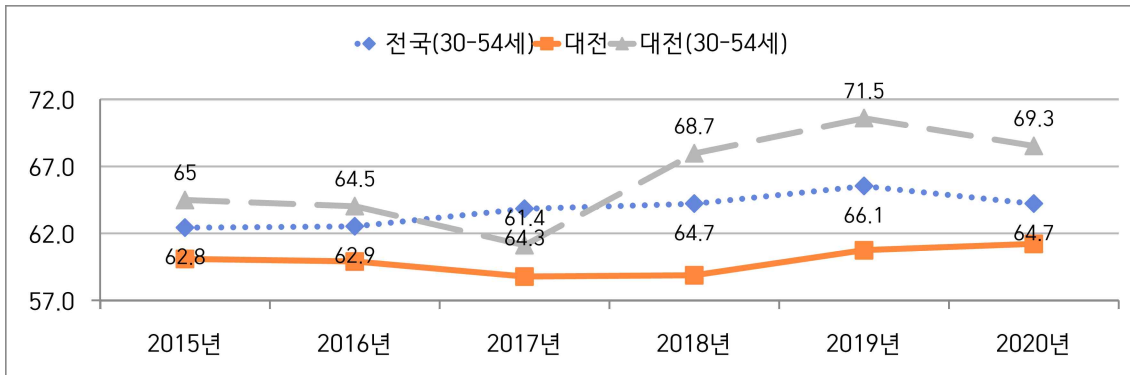
자료 : 통계청, 지역별고용조사(2020년 하반기)

## 나. 대전시 대졸 여성의 고용동향

- 대전시 고용동향을 살펴보면, 대전 고용률은 2018년, 2019년에 증가하다 코로나19로 인해 2020년 감소함
- 대졸 여성의 고용률은 2017년을 저점으로 지속적으로 증가하여 전국 평균에 비해 높은 수준을 유지하고 있음
- 특히 코로나19 전인 2019년에는 대졸 여성의 고용률이 71.5%로 매우 높은 수준에 도달함

[그림 3-5] 대전시 고용률 추이(전체)

(단위 : %)



주 : 전국 및 대전은 시도 및 전국가중치 적용

자료 : 통계청, 지역별고용조사(각년도 하반기)

- 2020년 하반기 기준 대전시 전체의 고용률은 61.5%인데 반해, 대졸 여성의 고용률은 69.3%로 높은 수준을 유지함
- 경제활동참가률 역시 대전시 전체는 63.2%인데 반해, 대졸 여성은 71.0%로 높은 수준임
- 전반적으로 대졸 여성의 노동시장이 다른 계층에 비해 일자리 사정이 나은 것으로 보임

<표 3-11> 대전시와 대졸 여성 고용지표 총괄(2020년 하반기)

(단위 : 명, %)

	생산가능인구	경제활동인구	취업자	실업자	잠재경제활동인구	경제활동참가율	고용률	잠재실업률
대전	1,284,730	811,687	789,800	21,887	46,660	63.2	61.5	5.3
30~54세 대졸 여성	164,414	116,732	113,900	2,832	4,480	71.0	69.3	4.4

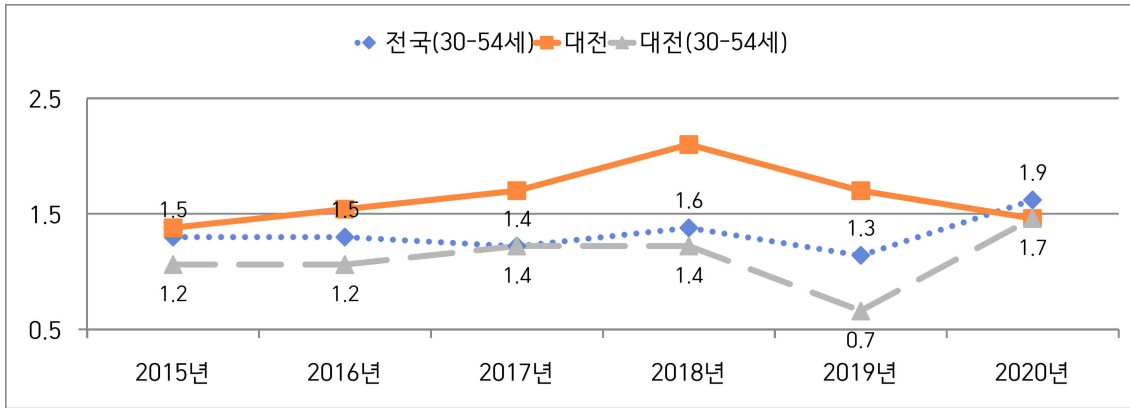
자료 : 통계청, 지역별고용조사

- 대졸 여성인력의 실업률은 매우 낮은 수준을 보이고 있으나, 코로나19로 인해 2020년에 실업률이 증가함

- 대전 전체 실업률보다 낮은 수준을 보였으나 2020년에 크게 증가하여 대전 전체 실업률과 동일한 수준을 보이고 있음
- 코로나19로 인한 일자리의 부정적 영향이 30~54세 대졸 여성에게 크게 나타난 것으로 보임

[그림 3-6] 대전시 실업률 추이(전체)

(단위 : %)



주 : 전국 및 대전은 시도 및 전국가중치 적용

자료 : 통계청, 지역별고용조사(각년도 하반기)

- 30~54세 대졸 여성인력이 종사하는 산업 분포를 살펴보면, 교육서비스업, 보건업 및 사회복지서비스업, 도매 및 소매업 순으로 종사자 규모가 큼
- 전문·과학 및 기술서비스업, 공공행정·국방 및 사회보험 행정 등의 비중도 높아 지역적 특성을 반영함

<표 3-12> 대전시 대졸 여성 취업자(30~54세)의 산업별 분포

(단위: 명, %)

산업	대졸 여성 취업자	비중
전체	113,900	100.0
농업, 임업 및 어업	0	0
광업	0	0
제조업	7,078	6.2
전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업	153	0.1
수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업	791	0.7
건설업	2,343	2.1
도매 및 소매업	12,828	11.3
운수 및 창고업	1,166	1.0
숙박 및 음식점업	5,855	5.1
정보통신업	2,744	2.4
금융 및 보험업	4,550	4.0
부동산업	1,732	1.5
전문, 과학 및 기술 서비스업	7,831	6.9

산업	대졸 여성 취업자	비중
사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	6,104	5.4
공공행정, 국방 및 사회보장 행정	11,315	9.9
교육 서비스업	22,544	19.8
보건업 및 사회복지 서비스업	20,332	17.9
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	1,941	1.7
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	4,313	3.8
자가소비 생산활동	281	0.2
국제 및 외국기관	0	0

자료 : 통계청, 지역별고용조사(2020년 하반기)

- 30~54세 대졸 여성인력이 종사하는 직업 분포를 살펴보면, 전문가 및 관련 종사자 비중이 가장 높으며, 차순위는 사무종사자 직업임

〈표 3-13〉 대전시 대졸 여성 취업자(30~54세)의 직업별 분포

(단위: 명, %)

직업	취업자 수	비중
전체	113,900	100.0
관리자	1,524	1.3
전문가 및 관련 종사자	46,390	40.7
사무 종사자	39,928	35.1
서비스 종사자	10,112	8.9
판매 종사자	9,644	8.5
농림·어업 숙련 종사자	0	0
기능원 및 관련 기능 종사자	1,872	1.6
장치·기계 조작 및 조립 종사자	617	0.5
단순노무 종사자	3,814	3.3

자료 : 통계청, 지역별고용조사(2020년 하반기)

- 보다 구체적으로 30~54세 대졸 여성인력이 종사하는 직업 분포를 살펴보면, 경영 및 회계 관련 사무직, 보건·사회복지 및 종교 관련직, 교육 전문가 및 관련직 등으로 나타남

〈표 3-14〉 대전시 대졸 여성 취업자(30~54세)의 직업별 분포(중분류 기준)

(단위: 명, %)

직업	취업자 수	비중
전체	113,900	100.0
공공 기관 및 기업 고위직	0	0
행정·경영 지원 및 마케팅 관리직	304	0.3

직업	취업자 수	비중
전문 서비스 관리직	817	0.7
건설·전기 및 생산관련 관리직	0	0
판매 및 고객 서비스 관리직	403	0.4
과학 전문가 및 관련직	2,563	2.3
정보 통신 전문가 및 기술직	1,214	1.1
공학 전문가 및 기술직	2,487	2.2
보건·사회복지 및 종교 관련직	18,187	16.0
교육 전문가 및 관련직	16,805	14.8
법률 및 행정 전문직	535	0.5
경영·금융전문가 및 관련직	1,119	1.0
문화·예술·스포츠 전문가 및 관련직	3,479	3.1
경영 및 회계 관련 사무직	30,959	27.2
금융 사무직	2,411	2.1
법률 및 감사 사무직	165	0.1
상담·안내·통계 및 기타 사무직	6,393	5.6
경찰·소방 및 보안 관련 서비스직	630	0.6
돌봄·보건 및 개인 생활 서비스직	4,140	3.6
운송 및 여가 서비스직	503	0.4
조리 및 음식 서비스직	4,838	4.2
영업직	1,473	1.3
매장 판매 및 상품 대여직	6,325	5.6
통신 및 방문·노점 판매 관련직	1,846	1.6
농·축산 숙련직	0	0
임업 숙련직	0	0
어업 숙련직	0	0
식품가공 관련 기능직	528	0.5
섬유·의복 및 가죽 관련 기능직	0	0
목재·가구·악기 및 간판 관련 기능직	159	0.1
금속 성형 관련 기능직	0	0
운송 및 기계 관련 기능직	0	0
전기 및 전자 관련 기능직	0	0
정보 통신 및 방송장비 관련 기능직	180	0.2
건설 및 채굴 관련 기능직	146	0.1
기타 기능 관련직	859	0.8
식품가공 관련 기계 조작직	0	0
섬유 및 신발 관련 기계 조작직	0	0
화학 관련 기계 조작직	0	0
금속 및 비금속 관련 기계 조작직	0	0
기계 제조 및 관련 기계 조작직	155	0.1
전기 및 전자 관련 기계 조작직	314	0.3

직업	취업자 수	비중
운전 및 운송 관련직	0	0
상하수도 및 재활용 처리 관련 기계 조작직	0	0
목재·인쇄 및 기타 기계 조작직	148	0.1
건설 및 광업 관련 단순 노무직	0	0
운송 관련 단순 노무직	374	0.3
제조 관련 단순 노무직	769	0.7
청소 및 경비 관련 단순 노무직	726	0.6
가사·음식 및 판매 관련 단순 노무직	1,293	1.1
농림·어업 및 기타 서비스 단순 노무직	652	0.6

자료 : 통계청, 지역별고용조사(2020년 하반기)

- 2019년에서 2020년 사이 산업·직업별 대졸 여성의 취업자 변화 추이를 살펴보면, 2019년에 비해 2020년에 취업자가 6,120명이 감소하였는데, 코로나19로 크게 영향을 받은 것으로 보임
  - 특히 주목할 점은 전문·과학 및 기술서비스업인데 전문가 및 관련 종사자는 1,275명이 감소한 반면, 사무종사자는 1,001명이 증가함. 이는 코로나19로 인한 산업활동 위축으로 전문가는 감소한 대신 인건비가 상대적으로 낮은 사무종사자가 인력을 대체했기 때문으로 보임
  - 교육서비스업에서 전문가 및 관련 종사자가 3,621명이 감소하였는데, 학원강사, 방문교사 등 강사 일자리가 감소한 영향으로 보임
  - 도매 및 소매업은 1,309명, 정보통신업도 1,000명 취업자가 감소함

〈표 3-15〉 대전시 대졸 여성(30~54세) 산업별-직업별 취업자 증감(2019년-2020년)

(단위 : 명)

	전체	관리자	전문가 및 관련 종사자	사무 종사자	서비스 종사자	판매 종사자	농림·어업 숙련 종사자	기능원 및 관련 기능 종사자	장차·기계 조작 및 조립 종사자	단순 노무 종사자
전체	-6,120	-38	-6,089	3,586	120	-2,385	-147	536	-940	-763
농림어업	-271			-124			-147			
제조업	-266		202	479				-149	-564	-234
전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업	153			153						
수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업	606			383						224
건설업	107			252				32		-176
도매 및 소매업	-1,309		377	138	223	-1271				-776
운수 및 창고업	312			318		-5				
숙박 및 음식점업	-93	403	4	201	-559	-80		10		-72
정보통신업	-1,000	-37	-459	-216		-230				-59

금융 및 보험업	-246		-166	550		-631			
부동산업	-360	100	-68	-236		-156			
전문, 과학 및 기술 서비스업	-404		-1,275	1,001	47		159	-130	-206
사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	349		-377	47	203	186			290
공공행정, 국방 및 사회보장 행정	204		-156	425	-648		338		244
교육 서비스업	-3,163	-309	-3,621	-128	700	-163	153		206
보건업 및 사회복지 서비스업	-992	-195	-462	77	52			-245	-219
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	413		-58	-3	319	155			
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	-173		-31	270	-217	-189	-6		
가구 내 고용활동, 자가소비 생산활동	14								14

자료 : 통계청, 지역별 고용조사(각년도 하반기)

- 실업자는 일자리가 필요한 인력이며 잠재실업자는 비경제활동상태지만 적절한 일자리가 제공되면 일할 의사가 있는 인력이기 때문에, 이 두 집단을 합한 인원을 일자리가 필요한 인력 또는 일자리사업 대상 등으로 조작적으로 정의할 수 있음
- 대전시 대졸 여성에게 필요한 일자리는 2019년에 4,388개였으나, 코로나19로 인해 2020년에는 7,312개로 증가함
- 전공계열로 보면 인문사회계열이 2,680개로 가장 많은 일자리가 필요하며, 다음으로 공학계열이 2,180개의 일자리가 필요한 것으로 나타남
- 앞서 교육서비스업과 전문·과학 및 기술서비스업에서 전문가 및 관련 종사자의 취업자 감소로, 인문사회계열과 공학계열의 일자리가 더욱 필요해 진 것으로 보임

〈표 3-16〉 대전시 대졸 여성의 일자리사업 대상(실업자+잠재실업자)

(단위: 명)

전공계열	2019년	2020년
인문사회계열	1,516	2,680
예체능계열	854	787
교육(사범계열)	417	407
자연계열	358	367
공학계열	832	2,180
의약계열	411	891
합계	4,388	7,312

자료 : 통계청, 지역별 고용조사(각년도 하반기)

#### 다. 대전시 대졸 여성의 일자리 질

- 대전시 대졸 여성의 일자리 질을 살펴보면, 대전 전체 노동자의 월평균 임금은 비제조업이 254.7만원, 제조업이 301만원으로 제조업에서의 월평균 임금이 높음

- 대전시 대졸 여성의 월평균 임금은 비제조업이 277.7만원, 제조업이 278.4만원으로, 대전시 전체와 비교하여 제조업에서의 월평균 임금은 낮은 대신 비제조업에서 월평균 임금은 높음
  - 대전시 대졸 여성의 월평균 임금과 전국 대졸 여성의 월 평균임금에도 제조업 월평균 임금은 낮은 대신, 비제조업 월평균 임금은 높은 수준임
- 이는 대전의 제조업 부문에서 남성의 월평균 임금이 높은 대신 여성의 월평균 임금이 낮은 경향과 비제조업 부문의 산업이 발달한 대전의 산업적 특성을 반영한 결과라 할 수 있음

〈표 3-17〉 대전시 대졸 여성의 월평균 임금

(단위: 만원)

구분	대전			대전(30~54세)			전국(30~54세)		
	비제조업	제조업	평균	비제조업	제조업	평균	비제조업	제조업	평균
2019	258.8	306.1	266.1	269.6	268.4	269.1	258.6	279.5	266.2
2020	254.7	301.4	261.2	277.7	278.4	278.0	261.9	283.6	269.9

자료: 지역별고용조사(각 년도 하반기)

- 대전시 대졸 여성의 상용직 비중은 83.1%로 대전시 전체 70.2%보다 높은 수준을 보이고 있음
- 전국 대졸 여성의 상용직 비중 81.8%보다도 다소 높은 수준으로, 고용 안정성은 상대적으로 나은 것으로 평가됨

〈표 3-18〉 대전시 대졸 여성 취업자의 상용직, 임시일용직 비중

(단위 : 명, %)

구분	대전				대전(30~54세)				전국(30~54세)			
	상용직		임시일용직		상용직		임시일용직		상용직		임시일용직	
	빈도	비중	빈도	비중	빈도	비중	빈도	비중	빈도	비중	빈도	비중
2019	446,197	71.4	178,385	28.6	81,834	83.1	16,668	16.9	2,344,967	80.3	574,983	19.7
2020	445,349	70.2	188,928	29.8	81,197	83.1	16,486	16.9	2,413,706	81.8	538,208	18.2

자료 : 통계청, 지역별고용조사(각년도 하반기)

- 구체적으로 대전시 대졸 여성 취업자의 종사자 지위를 살펴보면 대부분 임금근로자로 취업하고 있어 임금근로자로의 취업을 적극 지원할 필요가 있음

〈표 3-19〉 대전시 30~54세 여성 취업자의 종사상 지위별 분포

(단위: 명, %)

	취업자 수	비중
전체	113,900	100.0
상용근로자	81,197	71.3
임시근로자	15,314	13.4
일용근로자	1,172	1.0
고용원이 있는 자영업자	5,139	4.5
고용원이 없는 자영업자	8,263	7.3
무급가족종사자	2,816	2.5

자료 : 통계청, 지역별고용조사(2020년 하반기)

- 대전시 대졸 여성의 근로시간을 살펴보면, 2020년 기준 임금근로자는 38.7시간, 비임금근로자는 39.1시간으로 대전시 전체 근로시간보다는 낮은 수준이며 전국 평균과는 유사한 수준임

〈표 3-20〉 대전의 임금근로자, 비임금근로자 총 근로시간

(단위 : 시간)

구분	대전		대전(30~54세)		전국(30~54세)	
	임금근로자	비임금근로자	임금근로자	비임금근로자	임금근로자	비임금근로자
2019	39.6	45.2	38.8	38.8	38.2	38.9
2020	38.8	43.1	38.7	39.1	38.0	39.1

자료 : 통계청, 지역별고용조사(각년도 하반기)

- 대졸 여성의 연령에 비해 근속기간이 짧다고 할 수 있는데, 2년 미만이 34.1%임
  - 물론 경력단절이 아닌 단순 직장이동일 수도 있겠지만 여성의 생애주기라는 점을 고려해 보면, 대졸 경력단절여성 취업자는 약 30,000여명으로 추정하는 것이 합리적일 것임
  - 단일 노동시장 계층으로 30,000여명은 적은 수가 아니며, 경력단절여성을 위한 일자리 정책 및 사업이 필요한 이유임

〈표 3-21〉 대전시 대졸 여성 취업자(30~54세)의 현직장 근속기간별 분포

(단위: 명, %)

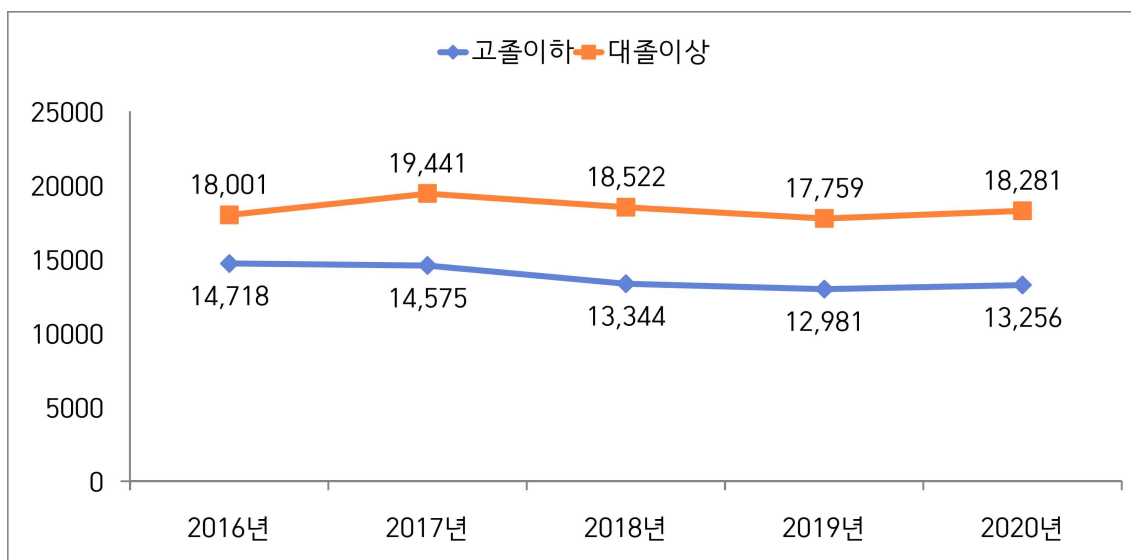
	30-44세		45-54세		전체	
	취업자	비중	취업자	비중	취업자	비중
전체	70,147	100.0	43,751	100.0	113,898	100.0
6개월이내	10,583	15.1	4,118	9.4	14,701	12.9
7개월~1년	5,899	8.4	3,770	8.6	9,669	8.5
1년~2년	8,775	12.5	5,683	13.0	14,458	12.7
2년~5년	13,671	19.5	5,928	13.5	19,599	17.2
5년 이상	31,219	44.5	24,252	55.4	55,471	48.7

자료 : 통계청, 지역별고용조사(2020년 하반기)

## 라. 대전시 대졸 여성의 구인구직

- 대전시 대졸 여성의 구직인원은 고졸 이하 여성 구직인원보다 높은 수준을 유지하고 있어, 대졸 여성의 일자리 제공이 시급함을 보여줌
  - 2016년부터 2020년까지 대졸 여성의 구직인원은 고졸 여성의 구직인원에 비해 평균 5,000여명 정도 많은 수준을 보이고 있음
  - 구직인원은 2017년 이후 감소하다 코로나19 여파로 인해 2020년 증가함

[그림 3-7] 대전시 대졸 여성(30~54세) 학력별 구직인원



자료 : EIS, 고용정보통계

- 2020년 기준 대전시 대졸 구인인원과 대졸 여성 구직인원(연령 무관)을 살펴보면, 구인인원은 4,551명인데 반해 구직인원은 32,158명으로 큰 차이를 보이고 있음
  - 이러한 수치로만 보면 대졸 여성이 대전에서 일자리를 얻는 것이 쉽지 않을 것으로 보임
  - 구인과 구직인원의 상당한 격차는 코로나19로 인한 일시적인 상황으로 볼 수 있으나, 2019년에도 대졸 구인인원은 4,536명인데 반해 대졸 여성(전체 연령) 구직인원은 30,486명임
- 대전시 대졸 여성의 구직이 많은 직종은 경영행정사무직이 12,962명, 사회복지 관련 직 4,718명, 보건의료직 3,331명, 예술디자인방송직 1,871명 순임
  - 대졸 구인이 많은 직종은 경영행정사무직 882명, 사회복지 관련직 576명, 제조연구개발직 및 공학기술직 547명, 건설채굴연구개발직 및 공학기술직 455명 순임

〈표 3-22〉 대전시 대졸 구인인원과 대졸 여성 구직인원 (2020년)

(단위: 명)

직종	대졸 구인인원	대졸 여성 구직인원
관리직(임원·부서장)	33	440
경영·행정·사무직	882	12,962
금융·보험직	19	296
인문·사회과학 연구직	32	56
자연·생명과학 연구직	87	234
정보통신 연구개발직 및 공학기술직	455	430
건설·채굴 연구개발직 및 공학기술직	414	202
제조 연구개발직 및 공학기술직	547	820
교육직	348	1,783
법률직	74	172
사회복지·종교직	576	4,718
경찰·소방·교도직	0	40
보건·의료직	337	3,331
예술·디자인·방송직	247	1,871
스포츠·레크리에이션직	15	120
미용·예식 서비스직	41	531
여행·숙박·오락 서비스직	4	267
음식 서비스직	13	1,239
경호·경비직	0	26
돌봄 서비스직(간병·육아)	5	589
청소 및 기타 개인서비스직	0	238
영업·판매직	229	871
운전·운송직	4	17
건설·채굴직	26	29
기계 설치·정비·생산직	30	31
금속·재료 설치·정비·생산직(판금·단조·주조·용접·도장 등)	7	6
전기·전자 설치·정비·생산직	78	103
정보통신 설치·정비직	30	5
화학·환경 설치·정비·생산직	8	33
섬유·의복 생산직	0	48
식품가공·생산직	5	276
인쇄·목재·공예 및 기타 설치·정비·생산직	4	57
제조 단순직	1	250
농림어업직	0	67
합 계	4,551	32,158

자료 : EIS, 고용정보통계

#### 마. 대전시 대졸 여성의 비경제활동인구

- 대전시 대졸 여성 비경제활동인구는 2019년 하반기 기준 47,682명, 2017년 이래로 지속적으로 감소하고 있음
- 다만, 코로나19의 영향으로 2020년 비경제활동인구는 2019년에 비해 다소 증가함

〈표 3-23〉 대전시 대졸 여성(30~54세) 비경제활동인구 동향

(단위: 명, %)

	2017년	2018년	2019년	2020년
비경제활동인구	63,493	50,545	46,719	47,682
(증감률)		-20.4	-7.6	2.1

주 : 증감률은 전년 동기 대비 수치임.

자료 : 통계청, 지역별고용조사(각년도 하반기)

- 대졸 여성 비경제활동인구의 전공별 추이를 보면, 인문사회계열이 38.4%로 가장 비중이 높고, 다음으로 예체능계열 16.8%, 공학계열 15.5% 순임
- 전국과 비교하여 교육계열, 자연계열, 공학계열 등의 비경제활동인구 비중이 높은 것으로 나타남

〈표 3-24〉 대전시 대졸 여성 비경제활동인구의 전공별 비중

(단위: 명, %)

전공계열	대전		전국	
	인원	비중	인원	비중
인문사회계열	18,287	38.4	712,409	38.8
예체능계열	7,994	16.8	404,646	22.0
교육(사범)계열	6,409	13.4	211,397	11.5
자연계열	2,924	6.1	86,575	4.7
공학계열	7,401	15.5	266,277	14.5
의약계열	4,665	9.8	155,922	8.5
합계	47,682	100.0	1,837,226	100.0

자료 : 통계청, 지역별고용조사(2020년 하반기)

- 직종별 훈련 인원 중 여성 비중을 보면, 먼저 2020년 기준 훈련 인원이 가장 많은 경영·행정·사무직은 약 74.2%를 차지하고 있으며, 그다음으로 음식 서비스직은 약 68.7%, 돌봄서비스직은 약 88.7%, 예술·디자인·방송직은 61.4%, 전기·전자 설치·정비·생산직은 3.1%, 보건·의료직은 약 96.8%임.
- 전기·전자 설치·정비·생산직을 제외하면, 훈련 인원이 많은 직종은 대부분 여성의 참여 비중이 크게 나타남.

〈표 3-25〉 대전지역 직종 중분류별 구직자 대상 훈련인원 중 여성 비중

(단위: %)

구분	대전			전국		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020
전체	65.8	62.3	61.1	63.7	62.3	64.3
01 관리직(임원·부서장)			0.0	38.7		39.1
02 경영·행정·사무직	81.4	79.3	74.2	79.3	78.9	77.6
03 금융·보험직	100.0	100.0	50.0	67.4	77.6	58.4
12 자연·생명과학 연구직			72.2	46.0	58.8	40.0
13 정보통신 연구개발직 및 공학기술직	32.8	24.3	32.4	37.2	33.6	36.9
14 건설·채굴 연구개발직 및 공학기술직	38.8	24.2	32.6	32.6	30.0	37.0
15 제조 연구개발직 및 공학기술직	18.2	16.1	15.6	32.2	29.6	23.3
21 교육직	88.9	50.0	25.0	80.3	76.9	73.6
22 법률직	56.5	57.1	75.0	61.6	65.8	70.0
23 사회복지·종교직	82.7	73.5	80.5	79.4	77.4	79.4
30 보건·의료직	96.5	96.8	96.8	96.5	97.1	97.0
41 예술·디자인·방송직	71.2	66.1	61.4	67.9	60.5	62.8
42 스포츠·레크리에이션직						23.7
51 미용·예식 서비스직	95.9	92.3	92.2	90.8	89.8	90.3
52 여행·숙박·오락 서비스직	60.0	75.0	60.0	76.1	74.1	67.7
53 음식 서비스직	75.4	69.3	68.7	70.9	67.9	72.9
54 경호·경비직	0.0		33.3	3.3	1.9	7.3
55 돌봄 서비스직(간병·육아)	88.8	89.0	88.7	91.4	90.2	89.1
56 청소 및 기타 개인서비스직	36.4	37.3	62.0	12.3	29.7	77.8
61 영업·판매직	62.7	52.9	61.8	66.7	64.9	65.2
62 운전·운송직	0.0	1.3	0.0	0.9	0.9	1.9
70 건설·채굴직	12.2	9.7	15.1	5.9	6.5	8.7
81 기계 설치·정비·생산직	2.7	3.9	2.9	5.3	4.2	4.4
82 금속·재료 설치·정비·생산직	0.0	3.4	3.1	0.9	0.8	1.0
83 전기·전자 설치·정비·생산직	4.8	3.3	3.1	5.8	3.0	3.3
84 정보통신 설치·정비직	25.8	31.5	32.6	30.6	31.7	32.8
85 화학·환경 설치·정비·생산직	0.0	8.3	15.1	20.0	18.4	17.1
86 섬유·의복 생산직	94.1	97.3	93.7	91.3	89.4	90.4
87 식품가공·생산직	74.7	73.2	78.9	74.6	71.7	77.0

구분	대전			전국		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020
88 인쇄·목재·공예 및 기타 설치·정비·생산직	88.5	91.7	86.7	82.7	81.1	84.9
90 농림어업직			5.0	14.6	12.2	16.3

자료 : 한국고용정보원, HRD-Net DB 원자료, 각 년도

### 3. 대전 경력단절 여성의 직업력 분석

#### 가. 대전시 30~54세 경력단절 여성의 노동시장 이동

- 한국노동패널(이하 KLIPS)은 우리나라 15세 이상 인구를 대상으로 1998년부터 2020년까지 23차에 걸쳐서 노동시장 현황을 조사하고 있음. KLIPS는 종단면 조사이기 때문에 한 개인의 노동력 이력을 알 수 있다는 장점이 있음. 가장 최근의 자료는 23차(2020년) 조사인데 이 조사에 나타난 대전시 30~54세 여성의 경제활동 상태를 보면 <표 3-26>과 같음. 비교를 위하여 남성의 경제활동 상태도 함께 표에 제시하였음. 2020년 현재 대전 거주 30~54세 여성 중 약 63%가 일을 하고 있고 37%는 일하지 않는 것으로 나타나고 있음. 이는 해당 연령의 남성의 약 89%가 일하고 있고, 11%가 일을 하지 않고 있는 것과 대조적임

<표 3-26> 대전 거주 30~54세 여성과 남성의 경제활동상태

		가중치 적용	비중(%)	가중치 비적용	비중
여성	취업자	173,428	62.9	84	64.1
	실업자	7,630	2.8	3	2.3
	비경제활동인구	94,600	34.3	44	33.6
	전체	275,658	100.0	131	100.0
남성	취업자	255,441	89.4	134	90.5
	실업자	2,883	1.0	2	1.4
	비경제활동인구	27,340	9.6	12	8.1
	전체	285,664	100.0	148	100.0

주: KLIPS 23차 조사(2020)을 이용하여 계산한 것임.

- 대전지역 여성의 노동력 변화를 알아보기 위하여 2015-2020년 대전에서 거주하고 있는 30~54세 일자리 보유 여부를 구하여 보았음. 결과는 <표 3-27>에 제시되고 있는데 여기서도 비교를 위하여 남성 30~54세의 결과도 함께 보여줌. 우선 <표 3-27>의 두 번째 열에 나타난 수치는 일자리 유형을 말하는데 0은 미취업, 1은 취업을 나타내고 있음. 따라서 여성 첫 번째 행의 000000은 6년 동안 전혀 일을 하지 않은 경우를 말하고 있음

- <표 3-27>를 보면 지난 5년 동안 여성의 일자리 보유 유형은 18가지로 매우 다양하게 나타나고 있다. 한편, 대전 거주 남성 30~54세의 일자리 보유 유형은 10가지로 여성에 비하여 적게 나타남을 알 수 있음. 이는 여성이 남성보다 다양한 노동시장 경력을 가지고 있다는 것으로 보여주며, 따라서 여성 30~54세의 노동시장 정착도(labor market attachment)를 늘리기 위해서는 여성의 적성이나 처해 있는 환경에 맞는 적합한 일자리 정책을 개발하는 것이 필요하다는 것을 시사함

<표 3-27> 대전 거주 30~54세 여성과 남성의 2015-2020년 일자리 보유 유형

	유형	2015-2020 일자리보유현황	빈도	퍼센트	누적퍼센트
여 성	1	000000	59,370	30.66	30.66
	2	000001	803	0.41	31.08
	3	000011	3,729	1.93	33.00
	4	000110	2,546	1.31	34.32
	5	000111	6,148	3.18	37.49
	6	001001	1,776	0.92	38.41
	7	001111	5,879	3.04	41.45
	8	011111	6,128	3.16	44.61
	9	100000	2,247	1.16	45.77
	10	100001	1,617	0.84	46.61
	11	100011	1,638	0.85	47.45
	12	101110	10,807	5.58	53.04
	13	101111	8,148	4.21	57.24
	14	110111	1,753	0.91	58.15
	15	111000	2,637	1.36	59.51
	16	111101	2,359	1.22	60.73
	17	111110	4,925	2.54	63.27
	18	111111	71,109	36.73	100.00
	합계		193,619	100.00	
남 성	1	000000	5,217	2.75	2.75
	2	001000	8,148	4.30	7.05
	3	001111	3,055	1.61	8.67
	4	011111	7,741	4.09	12.75
	5	110111	6,830	3.60	16.36
	6	111000	3,316	1.75	18.11
	7	111001	1,813	0.96	19.06
	8	111010	2,692	1.42	20.49
	9	111011	1,641	0.87	21.35
	10	111111	149,008	78.65	100.00
	합계		189,461	100.00	

주: KLIPS 2015년 현재 30-49세를 대상으로 계산하였으며, 가중치를 적용한 것임

- <표 3-27>를 보면 6년 동안 지속해서 일하고 있는 여성은 전체의 36.7%, 6년 동안 전해 일하지 않는 여성의 비중은 30.7%에 달함. 이는 남성의 78.7%와 2.8%와 매우 대조적임. 경력단절을 이 두 가지 유형을 제외한 것으로 정의한다면 지난 5년 동안 경

경력단절을 경험한 여성의 비중은 전체의 32.6%, 경력단절을 경험한 남성의 비중은 전체의 18.5%로 여성의 비중이 남성의 거의 두 배에 달하고 있음

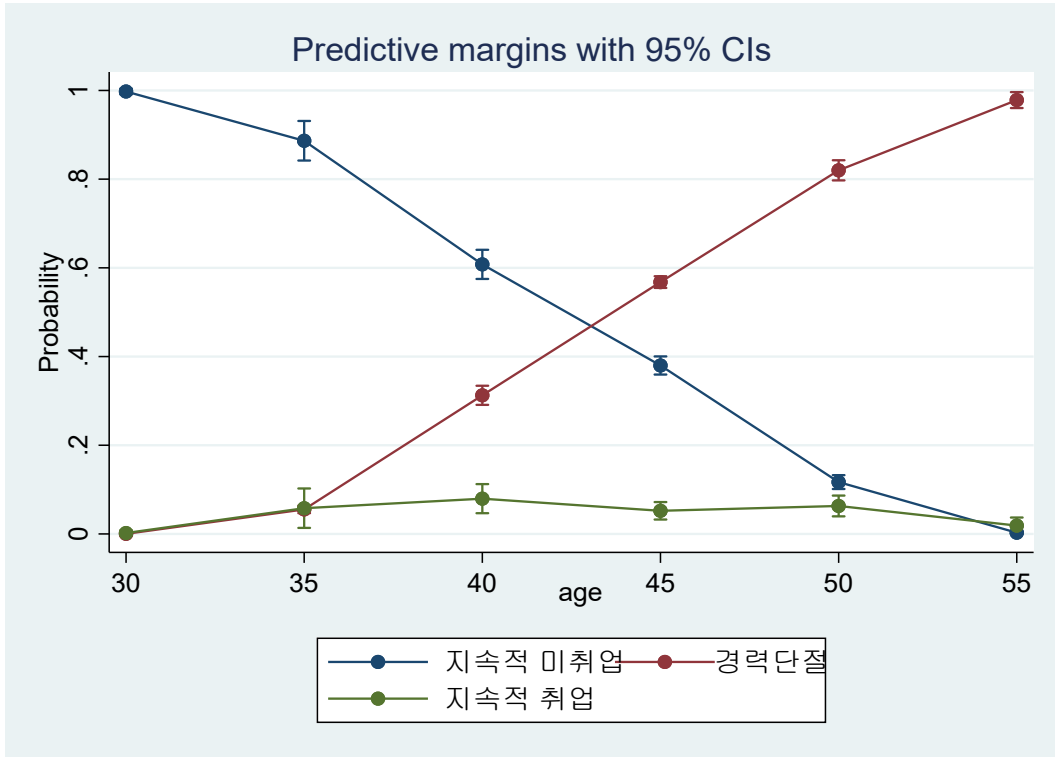
- 어떤 사람들이 경력단절을 경험하는지를 알아보기 위하여 연령, 학력, 어린 자녀 수 등을 독립변수로 하는 다항로짓을 추정하여 보았음. <표 3-28>을 보면 연령이 경력단절과 지속적 취업 여부에 상당히 강한 영향을 미치는 것으로 나타나고 있음. 이를 확률로 나타낸 것이 [그림 3-8]에 제시됨

<표 3-28> 전 거주 30~54세 여성의 경력단절 추정 결과 (2015~2020년)

	경력단절		지속적 취업	
연령	2.933***	(0.563)	1.461***	(0.448)
연령의 제곱	-0.035***	(0.005)	-0.016***	(0.006)
미혼	0.205	(1.293)	-2.809***	(0.803)
기혼	3.246***	(1.234)	0.060	(0.506)
대졸	1.493**	(0.743)	3.232***	(0.720)
6세이하 자녀수	-1.826***	(0.507)	-0.601	(0.415)
상수	-62.68***	(12.05)	-31.69***	(10.71)
관측수	294			
Log-likelihood	-235.154			

주: 기준은 6년 연속 일하지 않은 여성임. 계수는 상대적 확률을 나타내고 추정계수는 가중치를 적용하여 구해진 것임. \*\*\* 1%, \*\* 5%, \* 10% 수준에서 통계적으로 유의.

[그림 3-8] 대전 거주 여성의 연령에 따른 일자리 유형 확률 (2015-2020년)



- [그림 3-8]을 보면 30세에는 지속적 미취업일 확률이 거의 100%에 가깝고, 경력단절이나 지속적 취업일 확률은 0%로 나타나고 있음. 연령이 지남에 따라 일자리 경험을 하게 되기 때문에 경력단절의 확률은 지속해서 증가하고 지속적 미취업의 확률은 감소하게 됨. 한편, 지속적 취업은 40세까지 증가하다가 그 이후 감소하는 경향을 보임. [그림 3-8]에서 나타나는 중요한 사실은 경력단절 확률이 35세-40세에 급격히 증가하고 있다는 것임. 따라서 여성의 경력단절을 완화하기 위해서 35세-40세에 집중적인 정책이 필요하다고 판단됨
- <표 3-28>에서 대졸이면 6년 동안 지속해서 일하지 않은 여성보다 경력단절이나 6년 동안 지속해서 일할 확률이 높게 나타나고 있음. 또한 6세 이하 자녀 수가 증가할수록 6년 동안 지속해서 일하지 않은 여성보다 경력단절 확률이 낮게 나타나는데 이는 어린 자녀가 있을수록 일하지 않을 가능성이 크다는 것을 보여주고 있음

#### 나. 대전시 30~54세 경력단절 여성의 산업이동

- 대전 거주 경력단절 여성의 노동이동은 다양한 유형을 가지는 것을 살펴보았음. 여기서는 단순히 취업 여부만이 아니라 어떤 산업에서 일하며, 어떤 산업으로 입직 또는 어떤 산업에서 이직하는지를 살펴보기로 함. 산업을 구체적으로 알아보기 위하여 단순히 제조업과 서비스업을 구분하지 않고 KLIPS에서 제공하는 산업 소분류까지를 사용하여 여성의 이동현황을 살펴보기로 함

- <표 3-29>의 산업유형은 미취업이면 0, 취업이면 해당 산업 소분류 코드를 나타내고 있음. 예를 들면 유형 15의 552 0 0 0 862 862는 2015년 음식업에 종사하다가 3년간 경력단절을 경험하고 2019년에 비수용 복지시설에서 근무하는 것을 의미함. <표 3-29>를 보면 산업이동으로 볼 때 총 32가지 유형으로 나타나고 있음. 표의 하단에는 각 산업 소분류에 관한 내용을 제시하고 있다.
- <표 3-29>를 보면 대전의 30~54세 경력단절 여성은 약 25개의 소분류 산업에서 일하고 있는 것으로 나타나는데 대부분 동일한 산업에서 일하고 있음을 알 수 있음. 산업을 바꾼 경우는 유형 10 (사업지원 서비스에서 비수용 복지시설로 이동), 유형 15 (음식점업에서 비수용 복지시설로 이동), 유형 16 (음식점업에서 사업시설 유지관리 및 고용 서비스업으로 이동), 유형 23 (초등교육 기관에서 중등 교육기관으로 이동), 유형 27 (의료업에서 음식점업, 무점포 소매업, 의료업으로 이동), 유형 30 (수용복지시설에서 의료업으로 이동)으로 나타나고 있음. 따라서 제조업과 서비스업 사이의 산업 이동은 거의 없으며 서비스업과 서비스업 사이의 이동이 대부분이고 유사한 업종의 경우도 많아 보임, 따라서 전직에 필요한 직업훈련은 특별히 필요한 것으로 보이지는 않음
- 하지만 미취업에서 취업으로의 입직은 상당히 다양한 업종 분포를 보이고 있음. 입직한 산업을 보면 소분류 463(전기 및 통신 공사업), 464(건축마무리 공사업), 513(음식료품 및 담배 도매업), 552(음식료품 및 담배 소매업), 702(부동산관련 서비스업), 722(소프트웨어 자문, 개발 및 공급업), 759(기타 사업지원 서비스업), 889(기타 오락 관련 사업), 851(의료업) 등으로 상당히 다양한 업종으로 나타나고 있음

〈표 3-29〉 대전 거주 30~54세 여성의 산업이동 유형 (2015~2020년)

유형	2015-2020 산업보유현황	빈도	퍼센트	누적퍼센트
1	0 0 0 0 0 0	59,370	30.66	30.66
2	0 0 0 0 0 552	803	0.41	31.08
3	0 0 0 0 463 463	2,174	1.12	32.20
4	0 0 0 0 513 513	1,555	0.80	33.00
5	0 0 0 759 759 0	2,546	1.31	34.32
6	0 0 0 889 889 889	6,148	3.18	37.49
7	0 0 464 464 464 464	4,490	2.32	39.81
8	0 0 702 702 702 702	1,389	0.72	40.53
9	0 0 722 0 0 722	1,776	0.92	41.45
10	0 759 759 862 862 862	1,737	0.90	42.35
11	0 851 851 851 851 851	4,391	2.27	44.61
12	151 151 151 151 151 151	9,657	4.99	49.60
13	322 0 322 322 322 322	6,919	3.57	53.17
14	522 0 522 522 522 0	10,807	5.58	58.76
15	552 0 0 0 862 862	1,638	0.85	59.60
16	552 552 552 552 0 751	2,359	1.22	60.82
17	552 552 552 552 552 552	7,748	4.00	64.82
18	632 632 632 632 632 632	2,130	1.10	65.92
19	641 0 0 0 0 0	2,247	1.16	67.08
20	731 731 731 731 731 731	4,202	2.17	69.25
21	746 746 746 746 746 746	2,923	1.51	70.76
22	801 801 801 801 801 801	3,112	1.61	72.37
23	801 801 801 801 802 802	1,755	0.91	73.28
24	802 0 0 0 0 802	1,617	0.84	74.11
25	802 802 802 802 802 802	15,931	8.23	82.34
26	809 809 809 0 0 0	2,637	1.36	83.70
27	851 522 0 528 851 851	1,753	0.91	84.61
28	851 851 851 851 851 0	4,925	2.54	87.15
29	851 851 851 851 851 851	18,637	9.63	96.78
30	861 0 851 851 851 851	1,229	0.63	97.41
31	862 862 862 862 862 862	2,506	1.29	98.70
32	889 889 889 889 889 889	2,508	1.30	100.00
	합계	193,619	100.00	

소분류	산업명	소분류	산업명
151	고기, 과일, 채소 및 유지 가공업	702	부동산관련 서비스업
153	곡물 가공품, 전분 및 사료 제조업	722	소프트웨어 자문, 개발 및 공급업
322	통신기기 및 방송장비 제조업	731	자연과학 연구 개발업
463	전기 및 통신 공사업	746	전문 디자인업
464	건축사무리 공사업	751	사업시설 유지관리 및 고용 서비스업
513	음식료품 및 담배 도매업	759	기타 사업지원 서비스업
521	종합 소매업	801	초등 교육기관
522	음식료품 및 담배 소매업	802	중등 교육기관
528	무점포 소매업	809	기타 교육기관
552	음식점업	851	의료업
632	창고업	861	수용 복지시설
641	우편 및 소포 송달업	862	비수용 복지시설
		889	기타 오락관련 사업

주: KLIPS 2015년 현재 30~49세를 대상으로 계산하였으며, 가중치를 적용한 것임.

- 결국, 대전의 30~54세 경력단절 여성의 2015-2020년 산업이동을 종합하면 대부분의 사람들이 일하는 경우 동일한 업종에서 종사하고 있으며, 일자리를 옮기는 경우에는 제조업과 서비스업 간의 이동은 작기 때문에 전직을 위한 특별한 훈련이 별도로 필요할 것으로 보이지는 않음. 하지만 미취업에서 취업으로의 입직은 매우 이질적인 업종으로 나타나고 상당한 전문성과 기술을 필요로 하는 업종도 존재함. 또한 미취업 기간이 길수록 취업이 어려워지기 때문에 이들에 대한 직업훈련은 반드시 필요할 것으로 판단됨. 특히, 전기 및 통신 공사업, 건축마무리 공사업, 소프트웨어 자문, 개발 및 공급업 등은 여성의 비중이 높지 않은 업종이기 때문에 이들 업종으로 여성이 좀 더 많이 진출할 수 있도록 돕는 정책이 필요할 것임

#### 다. 대전시 30~54세 경력단절 여성의 직업이동

- 앞서 대전 거주 일하는 여성의 산업이동은 큰 변동이 없지만 새롭게 일자리를 얻는 여성들은 다양한 산업으로 진입함을 발견하였음. 여기서는 이들 여성의 직업이동을 살펴보기로 함. 즉, 동일한 산업에서 일하고 있을 경우에도 직업의 변동은 있을 수 있을 것임. 또한, 경력단절 여성을 대상으로 한 직업훈련은 산업뿐 아니라 직업도 함께 고려해야 할 것임
- <표 3-30>는 2015-2020년 대전 거주 30~54세 여성의 직업이동을 보여주고 있음. 산업의 경우와 마찬가지로 미취업이면 0, 취업이면 해당 직업 소분류 코드를 나타내고 있음. 직업의 이동 유형은 총 32가지 유형으로 나타나고 있는데 대부분 여성은 동일한 직업을 계속 보유하고 있는 것으로 나타나고 있음
- 하지만 일부 경력단절 여성들은 직업을 바꾸고 있는데 유형 8은 311(일반사무 종사자)에서 120(행정 및 경영지원 관리자)으로 하는 일을 바꾸었으며, 유형 11은 521(전화통신 판매 종사자)에서 411(개인보호 및 관련 종사자)로, 유형 14는 143(간호 및 조산 전문가)에서 512(소매업체 판매 종사자)로 그 이후 다시 241(의료진료 준전문가)로 바꾸었고, 유형 23은 315(계수사무 종사자)에서 316(자재, 생산 및 운송관련 사무 종사자)으로, 유형 26은 422(음식 서비스 관련 종사자)에서 421(음식 조리 종사자)로 그 이후 다시 911(가사 및 관련 보조원, 청소 및 세탁 종사자)로 바꾸었고, 유형 29는 751(식품가공 및 관련 기능 종사자)에서 271(사회서비스 준전문가)로, 마지막으로 유형 31은 911(가사 및 관련 보조원, 청소 및 세탁 종사자)에서 421(음식 조리 종사자)로 직업을 바꾼 적으로 나타나고 있음. 따라서 대전의 경력단절 여성의 직업이동을 보면 동질적인 직업으로 이동하는 경우도 보이지만 상당히 이질적인 직업으로 이동하는 경우도 나타나고 있음. 그 예로 유형 29 즉, 751(식품가공 및 관련 기능 종사자)에서 271(사회서비스 준전문가)로 이동을 들 수 있음

〈표 3-30〉 대전 거주 30~54세 여성의 직업이동 유형 (2015-2020년)

유형	2015-2020 직업보유현황	빈도	퍼센트	누적퍼센트
1	0 0 0 0 0 0	59,370	30.66	30.66
2	0 0 0 0 0 321	803	0.41	31.08
3	0 0 0 0 733 733	2,174	1.12	32.20
4	0 0 0 0 751 751	1,555	0.80	33.00
5	0 0 0 415 415 415	6,148	3.18	36.18
6	0 0 0 521 521 0	2,546	1.31	37.49
7	0 0 262 262 262 262	1,389	0.72	38.21
8	0 0 311 0 0 120	1,776	0.92	39.13
9	0 0 714 714 714 714	4,490	2.32	41.45
10	0 241 241 241 241 241	4,391	2.27	43.72
11	0 521 521 411 411 411	1,737	0.90	44.61
12	133 133 133 133 133 133	4,202	2.17	46.78
13	143 143 143 143 143 143	18,637	9.63	56.41
14	143 512 0 513 241 241	1,753	0.91	57.31
15	152 152 152 152 152 152	15,931	8.23	65.54
16	153 153 153 153 153 153	3,112	1.61	67.15
17	183 183 183 183 183 183	2,923	1.51	68.66
18	241 0 241 241 241 241	1,229	0.63	69.29
19	241 241 241 241 241 0	4,925	2.54	71.84
20	252 252 252 0 0 0	2,637	1.36	73.20
21	252 252 252 252 252 252	2,508	1.30	74.49
22	271 271 271 271 271 271	2,506	1.29	75.79
23	315 0 316 316 316 316	6,919	3.57	79.36
24	421 0 0 0 0 421	1,617	0.84	80.20
25	421 421 421 421 421 421	7,748	4.00	84.20
26	422 422 421 911 0 911	2,359	1.22	85.42
27	512 0 512 512 512 0	10,807	5.58	91.00
28	513 0 0 0 0 0	2,247	1.16	92.16
29	751 0 0 0 271 271	1,638	0.85	93.01
30	751 751 751 751 751 751	9,657	4.99	97.99
31	911 911 911 911 421 421	1,755	0.91	98.90
32	942 942 942 942 942 942	2,130	1.10	100.00
	합계	193,619	100.00	

소분류	직업명	소분류	직업명
120	행정 및 경영지원 관리자	411	개인보호 및 관련 종사자
133	보건 및 사회복지 관련 관리자	415	오락 및 여가서비스 종사자
143	간호 및 조산 전문가	421	음식 조리 종사자
152	고객서비스 관리자	422	음식 서비스 관련 종사자
153	환경·청소 및 경비 관련 관리자	512	소매업체 판매 종사자
183	창작 및 공연예술가	513	소매 방문판매 및 이동판매 종사자
241	의료진료 준전문가	521	전화통신 판매 종사자
252	정규교육이외 교육 준전문가	714	건물 도장, 청결 및 관련 기능 종사자
262	판매 준전문가	733	금속 및 관련재료 세공 종사자
271	사회서비스 준전문가	751	식품가공 및 관련 기능 종사자
311	일반사무 종사자	829	기타 기계 조작 종사자
315	계수사무 종사자	911	가사 및 관련 보조원, 청소 및 세탁 종사자
316	자재, 생산 및 운송관련 사무 종사자	915	기타 서비스 관련 단순 노무 종사자
321	대금수납 및 금전출납 사무 종사자	942	운수 관련 단순 노무 종사자

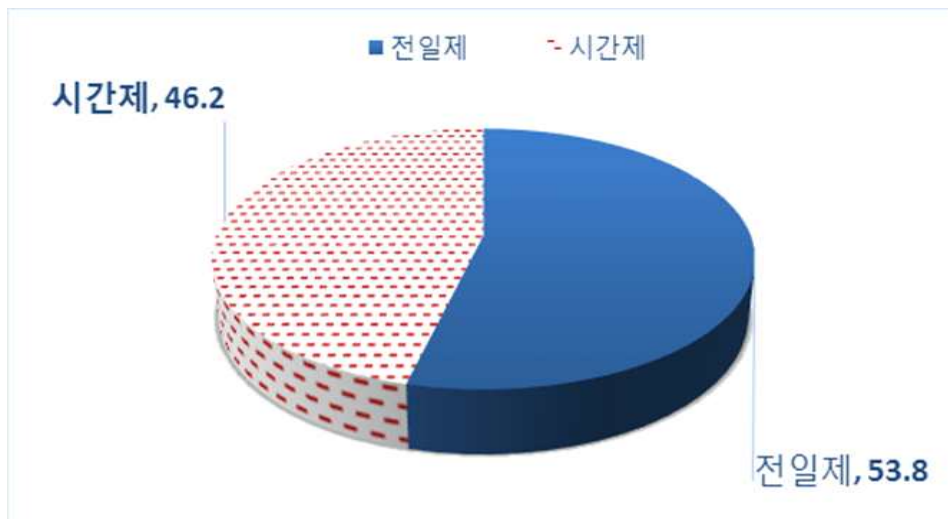
주: KLIPS 2015년 현재 30~49세를 대상으로 계산하였으며, 가중치를 적용한 것임.

- 또한, 일하지 않다가 일을 시작하는 경우에는 241(의료진료 준전문가), 262(판매 준전문가), 311(일반사무 종사자), 321(대금수납 및 금전출납 사무 종사자), 415(오락 및 여가서비스 종사자), 521(전화통신 판매 종사자), 714(건물 도장, 청결 및 관련 기능 종사자), 733(금속 및 관련재료 세공 종사자), 751(식품가공 및 관련 기능 종사자) 등으로 진입하는 것으로 나타나고 있음. 이들 직업 중에는 상당한 전문성과 숙련을 필요로 하는 직업도 있기 때문에 경력단절 여성이 노동시장에 처음으로 또는 재진입하고자 할 경우 적절한 직업훈련을 제공하는 것이 필요할 것임

### 라. 대전시 30~54세 경력단절 여성의 시간제-전일제 노동이동

- 일과 가정을 모두 책임져야 할 여성의 경우에는 단시간 일자리를 선호하는 경우도 많이 있을 수 있음. 충남의 여성을 대상으로 한 안수영(2018)의 연구를 보면 시간제를 선호하는 여성의 비중이 46%에 달하고 있음. 따라서 대전의 경력단절 여성의 노동이동을 시간제와 전일제로 구분하여 살펴보는 것은 경력단절 여성의 일자리 유형을 파악하는 데 도움을 줄 것임

[그림 3-9] 충남 거주 여성의 일자리 선호 유형 (2018)



- <표 3-31>은 앞서 산업과 직업이동과 동일한 방식으로 2015-2020년 대전 거주 30~54세 여성의 시간제-전일제 일자리 이동을 보여주고 있음. 여기서 시간제는 주 35시간 미만을 일하는 것으로 정의함. 따라서 주 35시간 이상을 일하면 전일제로 구분함. 일자리 유형은 미취업이면 0, 시간제 근로이면 1, 전일제 근로이면 2를 갖는 것으로 표시됨. 따라서 일자리 유형이 “0 0 1 0 0 2”이면 2년 동안 미취업이었다가 시간제로 일하고 그 이후 2년간 다시 미취업 후 전일제로 일하고 있음을 나타냄

〈표 3-31〉 대전 거주 30~54세 여성의 시간제-전일제 이동 유형 (2015-2020년)

유형	2015-2020							
	시간제-전일제 보유현황							
	시간제	전일제	빈도	퍼센트	누적퍼센트			
1	0	0	0	0	0	59,370	30.66	30.66
2	0	0	0	0	2	803	0.41	31.08
3	0	0	0	0	2	3,729	1.93	33.00
4	0	0	0	2	2	2,546	1.31	34.32
5	0	0	0	2	2	6,148	3.18	37.49
6	0	0	1	0	2	1,776	0.92	38.41
7	0	0	2	2	2	5,879	3.04	41.45
8	0	1	1	1	1	1,737	0.90	42.35
9	0	2	2	2	2	4,391	2.27	44.61
10	1	0	0	0	1	1,638	0.85	45.46
11	1	1	1	1	2	1,755	0.91	46.37
12	1	1	2	0	0	2,637	1.36	47.73
13	1	1	2	2	2	2,508	1.30	49.02
14	2	0	0	0	0	2,247	1.16	50.18
15	2	0	0	0	2	1,617	0.84	51.02
16	2	0	1	2	1	6,919	3.57	54.59
17	2	0	1	2	2	10,807	5.58	60.17
18	2	0	2	2	2	1,229	0.63	60.81
19	2	2	0	2	2	1,753	0.91	61.71
20	2	2	2	2	0	2,359	1.22	62.93
21	2	2	2	2	2	4,925	2.54	65.48
22	2	2	2	2	2	66,846	34.52	100.00
합계						193,619	100.00	

주: KLIPS 2015년 현재 30-49세를 대상으로 계산하였으며, 가중치를 적용한 것임.

- 〈표 3-31〉에 나타난 대전지역 경력단절 여성의 시간제-전일제의 노동시장 유형은 22가지로 나타나고 있음. 전반적으로 시간제보다는 전일제로 일하는 여성이 많은 것으로 보이는데 시간제와 전일제를 혼용하여 일하는 유형도 나타나고 있음
- 흥미로운 점은 일을 하지 않다가 일하기 시작하는 경우 전일제 또는 시간제로 일하는 등 어떤 패턴은 보이고 있지 않으나, 시간제로 일하다가 전일제로 이행하는 유형이 많이 보이고 있음 (유형 11, 12, 13, 16, 17). 또한 전일제로 일하다가 시간제로 이행하는 유형도 나타남 (유형 16). 이는 시간제 근로가 전일제 근로로 이행하는 디딤돌 역할을 할 수 있음을 시사함. 따라서 경력단절 여성의 일자리 정책을 전일제를 고집하기보다는 경우에 따라서는 일단 시간제로 일하도록 한 다음에 본인이 원하는 경우 전일제로 이행하는 방향도 적극적으로 고려해 볼 필요가 있음

**마. 대전시 30~54세 경력단절 여성의 종사상 지위 이동**

○ 마지막으로 대전지역 경력단절 여성의 2015-2020년 노동이동을 종사상 지위별로 살펴보기로 함. 종사상 지위는 상용직, 임시일용직, 비 임금근로(자영업 및 무급가족종사자)의 3가지 형태로 구분하기로 함. 따라서 <표 3-32>에서 일자리 유형은 미취업이면 0, 상용직 임금근로자이면 1, 임시일용직 임금근로자이면 2, 비임금근로자이면 3을 갖는 것으로 나타남

<표 3-32> 대전 거주 30~54세 여성의 종사상 지위 이동 유형 (2015-2020년)

유형	2015-2020			빈도	퍼센트	누적퍼센트
	시간제	전일제	보유현황			
1	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0	0	3	
3	0	0	0	0	1	1
4	0	0	0	1	1	0
5	0	0	0	3	3	3
6	0	0	1	0	0	3
7	0	0	2	2	2	2
8	0	0	3	3	3	3
9	0	1	1	1	1	1
10	0	2	2	1	1	1
11	1	0	0	0	0	1
12	1	0	1	1	1	1
13	1	0	2	2	2	2
14	1	1	1	1	1	0
15	1	1	1	1	1	1
16	1	1	1	1	1	2
17	1	1	1	1	2	1
18	1	2	0	2	1	1
19	2	0	0	0	0	0
20	2	0	0	0	2	2
21	2	1	1	1	1	1
22	2	2	2	1	0	2
23	3	0	3	3	3	0
24	3	3	3	0	0	0
25	3	3	3	3	3	3
합계				193,619	100.00	

주: KLIPS 2015년 현재 30-49세를 대상으로 계산하였으며, 가중치를 적용한 것임.

○ <표 3-32>을 보면 25가지의 유형이 나타나는 데 우선 일을 하지 않다가 일을 시작할 경우 상용직, 임시일용직, 비임금 근로 등 다양한 형태로 노동시장에 진입하고 있음을 알 수 있음. 특히, 유형 2, 유형 5, 유형 8과 같이 미취업에서 비임금 근로로 직접 입직하는 경우도 전체의 약 6% 정도에 이르고 있음. 따라서 이들에 대해서는 창업 교육이 제공될 필요가 있을 것임

- 한편, 대전 경력단절 여성 중 임금 근로에서 자영업으로 이동하는 경우(유형 6)와 자영업에서 임금 근로로 이동하는 경우는 거의 없는 것으로 나타남. 대부분 임금 근로와 미취업, 비임금 근로와 미취업 사이에 이동하고 있음. 결국, 임금 근로든 자영업을 그만 둔 이후 미취업에 직접 빠지기 때문에 여성이 가지고 있는 인적자본의 손실이 발생할 수 있음. 따라서 일자리를 그만 둘 경우 업종전환 등에 필요한 직업 및 창업 교육의 제공이 필요할 것임
- 끝으로 상용직과 임시일용직 사이의 이동은 유형 10, 13, 16, 17, 18, 21, 22 등에서 나타나는데 이 중 임시일용직에서 상용직으로의 이동하여 상용직으로 그대로 머문 경우는 유형 10, 17, 21로 전체의 6.8%로 나타나고 있음. 따라서 일부 대전의 경력단절 여성은 임시일용직을 통하여 상용직으로 이동하고 있는 것으로 볼 수 있음

## 바. 요약 및 시사점

- 지금까지 KLIPS 2015-2020년에 나타난 대전 거주 30~54세 여성의 노동이동을 살펴 보았음. 5년간의 종단면 자료 분석을 통하여 알 수 있는 것은 첫째, 전체 대상 여성의 31%가 6년 동안 한 번도 주된 일자리를 가진 적이 없으며, 32%는 경력단절을 한 번이라도 경험하였고, 나머지 37%만 지속해서 일해 왔다는 것임. 따라서 대전지역 여성의 약 63%가 일하지 않고 있거나 경력단절을 경험한 것으로 이들에 대한 일자리 정책 제공이 시급함
- 둘째, 대전지역 20-54세 여성의 경력단절을 경험할 확률을 계산한 결과 연령이 많아 질수록 경력단절의 가능성이 높아지지만. 특히 35-40세에 경력단절의 위험이 급격히 증가하는 것으로 나타나고 있음. 따라서 대전지역 여성의 경력단절을 완화하기 위해서 35세-40세에 집중적인 정책이 필요하다고 판단됨. 이들 여성은 대부분 6세 이하의 아이를 갖고 있기 때문에 이들의 경력단절 완화를 위해서는 보육비 지원이나 보육시설 확충 등의 정책이 강화될 필요가 있을 것임
- 셋째, 대전의 30~54세 여성은 대부분 동일한 업종에서 종사하고 있으며, 일자리를 옮기는 경우에는 제조업과 서비스업 간의 이동은 작기 때문에 전직을 위한 특별한 훈련이 별도로 필요할 것으로 보이지는 않음. 하지만 미취업에서 취업으로의 입직은 매우 이질적인 업종으로 나타나고 상당한 전문성과 기술을 필요로 하는 업종도 존재하기 때문에 신규 취업자에 대한 직업훈련은 반드시 필요할 것으로 판단됨
- 넷째, 대전의 30~54세 여성의 대부분은 산업과 마찬가지로 동일한 직업을 계속 보유하고 있는 것으로 나타나고 있음. 하지만 일부 여성들은 직업을 바꾸고 있는데 식품 가공 및 관련 기능 종사자에서 사회서비스 준전문가로 이동하는 등 상당히 이질적인 직종으로 전환하는 경우도 나타나고 있음. 또한, 일을 하지 않다가 일을 시작하는 경우에 상당한 전문성과 숙련을 필요로 하는 직업도 있기 때문에 이들에 대한 적절한 직업훈련을 제공하는 것이 필요할 것임

- 다섯째, 대전의 30~54세 여성은 전반적으로 시간제보다는 전일제로 일하는 여성이 많은 것으로 나타나는데 시간제와 전일제를 혼합하여 일하는 유형도 나타나고 있음. 새로 일을 시작하는 경우 어떤 특정한 근무 패턴을 보이고 있지 않으나, 시간제로 일하다가 전일제로 이행하는 유형이 많이 나타나고 있음. 이는 시간제 근로가 전일제 근로로 이행하는 디딤돌 역할을 할 수 있음을 시사하고 있음. 따라서 경우에 따라서는 경력단절 여성에게 시간제로 일하도록 한 다음에 본인이 원하는 경우 전일제로 이행하는 방향도 적극적으로 고려해 볼 필요가 있음
- 마지막으로 대전의 30~54세 여성이 일을 하는 경우에는 전일제로 하는 비중이 가장 높게 나타나고 있으나, 일하지 않다가 일을 시작할 경우에는 상용직, 임시일용직, 비임금 근로 등 다양한 형태로 노동시장에 진입하는 것으로 나타나고 있음. 또한, 미취업에서 비 임금 근로(자영업)로 직접 입직하는 경우도 전체의 약 6% 정도에 이르며, 임금 근로와 자영업 사이의 이동은 아주 작고 대부분은 임금 근로와 미취업, 비임금 근로와 미취업 사이에 이동하고 있음. 결국, 임금 근로나 자영업을 그만둔 이후 미취업에 직접 빠지기 때문에 여성이 가지고 있는 인적자본의 손실이 발생할 수 있음. 따라서 일자리를 그만 둘 경우 업종전환 등에 필요한 직업 및 창업 교육의 제공이 필요할 것임
- 지금까지 KLIPS를 이용하여 대전지역 30~54세 여성의 2015-2020년 노동이동을 다각적으로 살펴보았음. 6년간의 노동이동 과정에서 약 32%가 도중에 경력단절을 경험하고 있는 것은 여성이 노동시장에 정착하는 것이 얼마나 어려운지를 보여주는 것임. 이들은 다양한 유형으로 산업, 직업, 근무 형태, 종사상 지위로 이행하고 있기 때문에 노동시장 정책도 이러한 유형을 이해하고 그에 맞도록 정책을 마련하는 것이 중요할 것임. 지금까지의 결과는 대전지역 30~54세 여성의 재직자에 대한 교육훈련보다는 경력단절을 경험한 후 노동시장에 재진입하는 사람들에 대한 직업 및 창업 교육훈련이 강화될 필요가 있으며, 일과 가정의 양립을 도울 수 있는 시간제 근무도 충분히 활용할 필요가 있음을 시사하고 있음. 또한, 경력단절 후 자영업으로 이전하는 경우도 나타나고 있기 때문에 이들에 대한 창업 교육훈련의 제공도 필요함. 특히, 대전지역 여성의 경력단절의 확률이 35-40세에 급격히 증가하기 때문에 노동시장 정책도 이 연령대에 집중되는 것이 효과적일 것으로 기대됨

## 4. 대전의 여성 일자리 SWOT 분석

- 자료분석, 전문가 현장 조사 등을 토대로 대전시의 여성 일자리 SWOT 분석을 수행함
  - 일자리 SWOT분석은 향후 대전시의 일자리 정책 및 사업을 발굴하는 기초 자료로 활용될 것임

〈표 3-33〉 대전시 여성 일자리 SWOT분석

강점(Strength)	약점(Weakness)
<ul style="list-style-type: none"> <li>· 접근이 용이한 서비스 일자리 다수 분포</li> <li>· 지식정보화, ICT 등 전문인력이 필요한 산업의 육성 (여성 진입 가능)</li> <li>· 대덕연구단지 중심으로 연구개발, 공공행정 등 전문직 여성인력 분포</li> <li>· 대학교, 폴리텍대학 등 우수한 교육훈련 분포</li> <li>· 4차산업혁명, ICT 훈련이 가능한 훈련기관 다수 분포</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 타 지역에 비해 일자리 절대량의 부족</li> <li>· 대전시의 여성 일자리 정책 및 사업에 대한 관심 부족</li> <li>· 대전시 자체 여성일자리 사업의 취약성</li> <li>· 서비스일자리 중심으로 낮은 일자리 질</li> <li>· 노동시장 양적·질적 미스매칭 내제</li> <li>· 일자리 질 개선을 위한 노동정책 미흡</li> </ul>
기회(Opportunity)	위협(Threat)
<ul style="list-style-type: none"> <li>· 대전시 지역뉴딜정책의 추진</li> <li>· 대규모 일자리 공모사업 확산</li> <li>· 일자리 정책 및 사업의 지역 자율성 강화</li> <li>· 청년인력 유출로 인한 대체인력 필요</li> <li>· 재택근무, 유연근로 등 코로나로 인한 비대면 직무의 확대 (여성친화적 근무형태 확산)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 세종시의 도시 확장으로 인구 유출</li> <li>· 코로나19로 인한 여성 노동시장 침체</li> <li>· 외부 환경에 취약한 노동시장 구조</li> <li>· 디지털, ICT 등의 숙련 격차로 인한 양극화 발생</li> <li>· 고경력 신중년 등과의 일자리 경쟁 심화</li> </ul>

### 가. 강점(Strength)

- 대전은 전통적으로 도소매, 음식숙박업 등 서비스업이 발달되어 왔음
  - 이로 인해 단기적 외부 충격으로 인한 일자리 위기를 서비스업 일자리가 위기를 완충할 수 있는 산업구조가 형성됨
- 과학도시, 디지털뉴딜, 스마트시티 등 지식정보화, ICT 등 전문인력이 필요한 산업을 핵심 성장 동력으로 육성하고 있음

- 연구개발, 공공행정 등 분야에서 경력과 숙련을 축적한 전문 여성인력이 다수 활동하고 있어, 전문 여성인력의 확보가 상대적으로 용이함
- 대학, 훈련기관, 새일센터 등 여성 일자리 사업을 체계적으로 추진하여 성과를 창출할 수 있는 우수 수행기관이 분포
- 4차산업혁명, ICT 등 미래 성장 산업에 필요한 인력을 양성할 수 있는 우수 훈련기관들이 분포

#### 나. 약점(Weakness)

- 대전의 도시 규모에 비해 대전시에서 실행하고 있는 여성 일자리 관련 정책 및 사업은 다양성이나 사업 규모 면에서 미미한 수준임
- 대전시에 적합한 다양한 여성 일자리 정책 및 사업을 발굴·실행하기보다는 재정지원 일자리 등 정부 지원 여성 일자리 사업이 전부임
- 고학력·전문직 여성인력 비중이 높음에도 불구하고, 이들을 대상으로 한 맞춤형 고용서비스, 일자리 사업 등은 부재한 상황
  - 다른 지역과 마찬가지로 저학력 취약계층 여성을 중심으로 한 일자리 사업 추진
- 제조업 등 대규모 일자리 창출을 위한 산업적 기반이 취약할 뿐 아니라, 연구개발, ICT 등에서 창출되는 일자리 규모는 제한적이어서 일자리가 부족한 상황
- 서비스 일자리 중심의 여성 일자리로 인해 고용 안정성, 임금 등 일자리 질이 상대적으로 열악함
- 대전 노사민정협의회가 활성화되지 못하고 있어, 사회적 대화와 합의를 통한 일생활균형, 가족친화기업 문화, 유연근무제 등 여성 친화적 제도 확산이 제한적임

#### 다. 기회(Opportunity)

- 대전은 2020년 7월 '대전형 뉴딜' 추진계획과 비전을 발표하면서, 디지털뉴딜, 그린뉴딜, 사회안전망 강화, 균형발전 뉴딜 등을 제안함
  - 특히 디지털 뉴딜 등 ICT 기반의 산업구조 변환을 제시하여, 디지털 산업을 선도할 인력양성을 강조함
- 산단대개조, 고용위기선제대응패키지사업, 지역고용혁신프로젝트 등 정부 지원의 대규모 일자리 공모사업이 확산됨에 따라, 지역 특성에 맞는 일자리 사업을 통해 다양한 계층을 위한 일자리 공모사업 참여 가능
- 자산맞사업 지자체 이양사업화 등 지자체 일자리 사업의 지역 자율권이 강화됨에 따라, 대전시에 적합한 경력단절여성 일자리 사업 추진 가능

- 청년 인력 유출로 인한 ICT, 소프트웨어 등에 필요한 안정적 전문인력 확보에 대한 기업 요구 증가 (여성 전문인력 채용 가능성이 증가)
- 코로나19로 인한 재택근무, 유연 근로 등 다양한 형태의 비대면 직무가 확대되고 있어, 여성의 일자리 진입 가능성이 높아짐

#### **라. 위협(Threat)**

- 세종시 확장으로 인해 대전보다 정주 여건이 나은 세종으로의 인구 유출 심화
  - 특히 고학력, 전문직 중심으로 유출되는 경향이 심화
- 코로나19가 확산되면서 서비스 일자리, 여성 일자리 등 취약계층 일자리에 부정적 영향이 상대적으로 큼
- 디지털전환, 4차산업혁명 등 혁신적 산업구조 변화가 이루어지고 있어, 디지털 격차, ICT 격차 등으로 인한 취업 가능성, 일자리 질 등에서의 양극화 심화
- 연구단지를 중심으로 고경력 경력단절여성뿐만 아니라 고경력 신중년 인력도 다수 분포하고 있기 때문에, 고경력이 요구되는 일자리에서 경쟁 심화

# 대전시 여성 일자리 사업의 평가 및 현장조사

## 1. 대전시 여성 일자리 사업의 평가

### 가. 대전시 일자리 사업의 현황

- 최근 3년 대전시 일자리 사업의 예산 현황을 살펴보면, 전체적으로 국비 비중이 증가하고 시비 예산은 감소하여 일자리 사업에 대한 중앙정부 의존성이 확대되고 있음
  - 일자리 사업 예산 중 직접 일자리 창출 예산 비중이 대부분을 차지하고 있으며, 최근 3년간 직접 일자리 창출 예산 비중 역시 증가하고 있음
  - 직접 일자리 창출 예산에 대한 시비 등의 증가는 국비 증가에 따라 매칭 예산이 증가하기 때문임
- 직접 일자리 창출에 이어 고용서비스 일자리 사업 예산도 증가하고 있는데, 주목할 점은 시비 등 자체 예산 비중이 증가하고 있다는 것임
- 일자리 인프라 구축 사업은 예산이 지속해서 감소하고 있는데, 국비/시비 예산이 동시에 감소하고 있었고, '21년에는 과거의 절반 수준으로 감소함
- 과학도시, 지식정보화 산업 육성, 4차산업혁명 등 신산업 분야의 인력양성 필요성에도 불구하고, 직업능력개발훈련 사업은 전체 일자리 사업의 1% 수준에 머물고 있음
- 직접 일자리 창출은 지역 노인, 장애인 등 취약계층을 위한 재정지원 일자리 사업이기 때문에, 청년, 고경력 및 고학력 인력 등이 참여하지 않는 경향이 높음
  - 따라서 대전은 일자리 사업의 다양성이 취약할 뿐 아니라 일자리 사업의 대상도 취약계층으로 제한되어 있음

〈표 4-1〉 대전시 일자리사업별 일자리 사업 예산 추이

(단위: 백만원, %)

구분	'19년 예산(백만원)			'20년 예산(백만원)			'21년 예산(백만원)		
	국비	시비 등	계	국비	시비 등	계	국비	시비 등	계
합계	167,091	251,647	418,738	220,450	242,403	462,853	232,247	224,633	456,880
직접 일자리 창출	137,903 82.5	169,107 67.2	307,010 73.3	187,002 84.8	165,692 68.4	352,694 76.2	195,700 84.3	170,325 75.8	366,025 80.1
직업능력 개발훈련	1,980 1.2	1,619 0.6	3,599 0.9	2,245 1.0	1,856 0.8	4,101 0.9	2,154 0.9	2,469 1.1	4,623 1.0
고용 서비스	12,106 7.2	18,866 7.5	30,972 7.4	9,967 4.5	19,471 8.0	29,438 6.4	17,196 7.4	22,157 9.9	39,353 8.6
고용 장려금	0 0.0	4,389 1.7	4,389 1.0	0 0.0	4,315 1.8	4,315 0.9	0 0.0	5,031 2.2	5,031 1.1
창업지원	6,221 3.7	12,673 5.0	18,894 4.5	16,641 7.5	11,462 4.7	28,103 6.1	14,118 6.1	6,566 2.9	20,684 4.5
일자리 인프라 구축	8,881 5.3	44,993 17.9	53,874 12.9	4,595 2.1	39,607 16.3	44,202 9.5	3,079 1.3	18,085 8.1	21,164 4.6
국·시비 등 비중	39.9	60.1	100.0	47.6	52.4	100.0	50.8	49.2	100.0

주: 기타, 기업유치 등은 제외하고, OECD 일자리사업 분류만을 포함함

- 대전시의 일자리가 필요한 인력 즉 일자리 사업의 대상이 될 수 있는 인력을 추정하기 위하여, 실업자와 잠재 경제활동인구를 도출함
  - 실업자는 당장 일자리가 필요한 인력이고 잠재 경제활동인구는 비경제활동인구지만 적절한 일자리만 제공되면 노동시장에 진입할 수 있는 인력이기 때문에, 두 집단을 합친 인력이 일자리 사업대상, 일자리가 필요한 인력이라 할 수 있음
- 2020년 하반기 기준 대전시에서 일자리가 필요한 인력은 68,548명이었음
  - 여성은 33,373명이 일자리를 필요로 하였으며, 청년층도 41,566명이 일자리를 필요로 하였음

〈표 4-2〉 대전시 고용지표 총괄

(단위: 명, %)

		실업자 (A)	잠재경제활동인구 (B)	일자리 정책 대상 (A+B)
전체		21,887	46,661	68,548
성별	남성	12,760	22,415	35,175
	여성	9,127	24,246	33,373
연령별	15~39세	12,184	29,382	41,566
	40~49세	3,856	5,032	8,888
	50~59세	5,380	5,074	10,454
	60세이상	467	7,174	7,641
학력별	중졸이하	1,400	5,210	6,610
	고졸	9,904	17,413	27,317
	전문대졸	3,413	6,123	9,536
	4년제졸	6,720	16,524	23,244
	대학원졸	451	1,391	1,842

자료 : 통계청, 지역별 고용조사(2020년 하반기)

- 일자리 사업 유형별 목표를 살펴보면, 매년 일자리 창출 목표가 2,500여개씩 증가하고 있음
  - 일자리 사업 유형별 예산 비중에 따라 직접 일자리 창출 목표 비중이 대부분을 차지하고 있으며, 매년 증가 추세에 있음
  - 고용서비스 일자리 목표도 증가하고 있는데, 고용서비스는 국비보다는 시비 비중이 증가하고 있는 일자리 사업임
  - 직업능력개발사업은 매년 1,000여개 일자리 창출 목표를 설정하고 있는데, 뉴딜사업, 4차산업혁명 등을 주도하기 위해서 더 많은 일자리 목표가 필요할 것으로 보임
  - 일자리 인프라 구축은 '21년 들어 305개로 최근 3년 중 가장 많은 감소를 보임
- 일자리 정책 대상과 일자리 사업과의 비교를 통해 대전시의 일자리 사업을 평가하면, 2020년 기준 일자리 목표는 50,331개로 일자리가 필요한 68,548명에 비해, 18,217개가 적었음
  - 특히 재정지원 일자리 사업에 주로 참여하는 60세 고령자 중 일자리가 필요한 인력은 7,641명인데 반해, 일자리 창출 목표는 38,014명으로 일자리 창출 목표가 과잉임
  - 반면 정작 일자리가 필요한 청년층은 41,566명인데 반해, 청년이 참여할 수 있는 일자리 사업은 부족한 상황임
- 대전시 일자리 사업의 재정투입이 적정한지에 대해 고민이 필요하며, 청년층을 위한 일자리 사업의 발굴이 무엇보다 필요한 상황임

- 또한 대졸 여성(30~54세)에게 필요한 일자리는 7,312인데, 이들은 직접 일자리 창출 사업에 참여하지 않는다는 점을 고려할 때 참여할 수 있는 일자리 사업이 취약한 상황임

〈표 4-3〉 대전시 일자리 목표 추이

(단위: 개, %)

구분	'19년 목표일자리(명)		'20년 목표일자리(명)		'21년 목표일자리(명)	
	일자리(개)	비중	일자리(개)	비중	일자리(개)	비중
합계	50,331	100.0	52,620	100.0	55,194	100.0
직접 일자리창출	35,170	69.9	38,014	72.2	39,847	72.2
직업능력개발훈련	1,057	2.1	976	1.9	1,280	2.3
고용서비스	8,505	16.9	9,635	18.3	10,966	19.9
고용장려금	1,405	2.8	1,342	2.6	1,269	2.3
창업지원	2,994	5.9	1,551	2.9	1,527	2.8
일자리 인프라구축	1,200	2.4	1,102	2.1	305	0.6

#### 나. 대전시 여성 일자리 사업의 현황

- 2021년 대전시 여성 일자리 사업을 살펴보면, 직접 일자리 창출 사업이 많은 부분을 차지하고 있음
  - 여성새로일하기센터, 여성인력개발센터 등 여성 PES기관을 중심으로 한 고용서비스, 직업훈련 등의 사업을 추진
  - 대전시가 자체적으로 발굴한 여성 맞춤형 일자리 사업은 부재한 상황
  - 직접 일자리 창출 사업은 취약계층을 대상으로 하기 때문에, 대졸 경력단절여성이 참여하는데는 한계가 있음
- 대전 여성 일자리 사업은 새일센터를 중심으로 고용서비스, 직업훈련 등의 사업이 추진되고 있어, 새일센터의 기능 강화가 무엇보다 중요함
- 대전의 여성 일자리 사업을 살펴보면, 그 다양성이나 규모 면에서 대전시 도시 규모에 비해 상당히 취약한 것으로 보임
  - 대졸 경력단절여성 비중이 높은 대전의 특성을 고려하여, 보다 다양한 여성 일자리 사업을 발굴-전개할 필요가 있음

〈표 4-4〉 대전시 여성 일자리사업 현황

담당 부서	사업명	사업유형
성인지정책담당관	여성새로일하기센터 운영	고용서비스
성인지정책담당관	여성인력개발센터 운영	고용서비스
성인지정책담당관	여성 취업창업박람회	고용서비스
여성가족원	대전 미래여성 아카데미	직접일자리창출
문화예술정책과	아름다운 이야기할머니 사업	직접일자리창출
노인복지과	경로식당 영양사	직접일자리창출
노인복지과	경로식당 급식도우미 운영	직접일자리창출
가족돌봄과	어린이집(국비) 대체교사 지원	직접일자리창출
농업기술센터	농촌지도자 정보센터 운영	직접일자리창출

자료: 대전시 일자리사업 현황 내부자료(2021).

- 2021년 대전시 여성광역센터 및 새일센터에서 수행하는 일자리 사업 현황을 살펴보면, 창업 과정 3개, 특허 과정 1개, 배제대학교 ICT융합 새일센터 6개, 대전새일센터 취창업 과정 7개 등 전체 17개 과정이 운영되고 있음
- 광역센터의 창업과정, 새일센터의 취창업 과정은 다른 지역 여성새일센터에서 수행하는 일자리 사업과 크게 다르지 않음
  - 다만, 도시적 특성을 반영하여 반려동물과 관련한 취창업 과정을 운영하고 있다는 점은 다소 차별화됨
- 주목할 점은 배제대학교 ICT융합새일센터 과정과 특허 과정인데, 대졸 경력단절여성에게 적합한 도전적인 직업훈련이 운영되고 있다는 점임
  - 특허 과정의 특허 빅데이터 분석과정은 빅데이터 기반 특허 관리 및 운영, 특허정보 탐색 등으로 대졸 경력단절여성이 도전할만한 훈련과정이라 평가할 수 있음
  - 배제대학교 ICT융합새일센터 과정 역시 AI데이터 라벨러, SW전문 개발자 등은 대졸 경력단절여성이 도전해볼 만한 훈련과정이라 평가됨
- 결국, 대전시는 경력단절여성을 위한 직접 일자리 창출에 집중하는 반면, 광역새일센터 및 새일센터 등은 지역 특성에 적합한 훈련과정 개발·운영에 노력하고 있는 것으로 보임
  - 다만 광역새일센터 및 새일센터는 사업 예산의 한계가 있음

〈표 4-5〉 대전시 여성광역새일센터 및 새일센터 일자리 사업(2021년 기준)

과정	교육과정명	교육주요내용	수행기관
창업과정	특수영상 콘텐츠 제작 창업자 양성과정	- 콘텐츠제작실무 : 특수 영상 미디어 제작 실무 교육 - 창업 이론 교육:창업 관련 법·제도, 판로 시장 개척, 마케팅 전략 교육 등 - 소셜 미디어 창업 기업 현장 방문 - 사회적 경제 가치 교육	대전 광역새일센터
	반려동물 수제간식 전문점 창업 교육	- 수제간식 레시피 이론 및 실기 - 반려동물 수제간식 전문점 현장 방문 - 컴퓨터 실무 : 워드프로세스, 엑셀, 파워포인트 교육 - 창업 이론 교육:창업 관련 법 · 제도, 판로 시장 개척, 마케팅 전략 교육 등 - 기업가정신 교육	대전 광역새일센터
	창업자를 위한 온라인 마케팅 역량 강화 업앤업 [UP&UP]	[온라인 홍보기법 교육] - 파워포인트를 이용한 모형 및 그림 제작, 사업계획서 프리젠테이션 작성법 - 파워디렉터를 활용한 동영상제작, 타이틀 자막 효과 등 활용 - SNS 마케팅 홍보 기법 (블로그, 유튜브, 인스타그램 등)	대전 광역새일센터
특허과정	경력단절여성 특허 빅데이터 분석과정	- 지식재산권(특허)개론, 선행기술조사 및 명세서 작성 - IP-R&D개론, 핵심 특허대응전략, 빅데이터분석 - 정보화 역량교육, NCS직업기초 교육 - 현장견학, 경진대회	대전 광역새일센터
배재대학교 ICT융합 새일센터	AI 데이터 라벨러 과정	- 어노테이터, 리뷰어, 바운드박스, 세그멘테이션 이해 - VQA(시각지능 자료수집), TQA(텍스트 자료수집)	배재대학교
	S/W전문 개발자 양성과정	- SW 기초 기술 응용, 화면설계 및 구현 - 사용자 인터페이스 디자인 및 구현, SQL활용	배재대학교
	IP-R&D 특허전문가 양성과정	- 지식재산권 (특허) 개론, 선행기술 조사 및 명세서 작성 - IP-R&D개론, 핵심 특허대응전략, 빅데이터 분석	배재대학교
	웹 & 편집디자인 실무자 양성과정	- 포토샵, 일러스트레이터를 이용한 벡터 이미지 다루기 - 웹디자인 기획, 웹디자인 HTML5/CSS3	배재대학교
	캐드(CAD) 마스터과정	- ATC 1급(2급) 자격증 취득 - GTQ 포토샵, GTQi 일러스트 자격증 취득	배재대학교
	잡(job)아래! 취업팡! 진로개발 집단상담 프로그램	- 자신의 흥미·적성 및 직업세계 알아보기 - MBTI, 홀랜드 검사 및 이력서 클리닉, 이미지 메이킹	배재대학교
대전 새일센터 취창업	사회복지행정 실무자 양성	- 사회복지행정실무, 사회복지사례관리, 프로그램기획, 실버 놀이지도, 응급처치교육, 사회복지회계실무 등 - 사회복지시설 현장견학	대전 여성새일센터
	영유아급식조리사 양성	- 요리실습 - 조리시설 현장견학	대전 여성새일센터
	마케팅플러스 멀티사무원 양성	- 경리실무: 4대보험, 급여, 소득세 등 - OA실무: 한글, 엑셀, 파워포인트 - 마케팅: 온라인마케팅, 홈페이지관리, 포토샵 - SmatA: 서비스 경영 - 현장견학, 인사노무	대전 여성새일센터

스토어마케팅 전문가 취/창업 양성	- 스마트스토어, 블로그 - 스마트폰을 활용한 마케팅 - 창업이론 교육	대전 여성새일센터
애견미용&반려동물 관리사 양성	- 이론 (반려동물개론, 동물보호법 등) - 실습 (애견미용,반려동물건강마사지, 펫푸드 등) - 반려동물시설 견학 - 반려동물관리사로서의 직무소양교육	대전여성새일 센터
직업상담실무자 양성	- 이론 및 실습	대전 여성새일센터
단체급식조리사 양성	- 이론 및 실습 - 현장 전문가 특강	대전 여성새일센터

## 2. 대전의 경력단절여성 일자리 정책 및 사업에 대한 현장의견

### 가. 대졸 경력단절여성 FGI 결과

#### FGI 참여자

- 전문대졸 이상의 경력단절여성을 대상으로 FGI를 수행함

성명	나이	최종학력	경력단절기간	경력단절 사유	최종 종사 지위	비고
하ㅇ랑	33	우송대	8년	임신	계약직	
박ㅇ나	38	유한대	5년	출산, 육아	정규직	
강ㅇ희	42	공주영상대	6년	육아	정규직	
이ㅇ국	44	성결대	7년	출산	계약직	
이ㅇ연	48	충남대	10년/3년	결혼	계약직	

#### FGI 결과 요약

- 경력단절예방을 위한 노력
  - 임신으로 인한 입덧 등으로 퇴사, 계약직 근로자의 육아휴직에 대한 부정적인 이미지로 생각하지 못함
  - 회사에서 복직을 지원해주려고 했지만, 육아 문제로 인하여 복직을 하지 못하고 퇴사하게 됨
  - 첫 아이는 육아와 근로를 병행했지만, 둘째 아이 출산 후 병행이 어려워 퇴사하게 됨
  - 출산으로 인하여 퇴사 후 재취업을 시도했지만 육아 문제로 인해 여의치 않음
  - 남편 직장이동으로 퇴사하게 된 후 계약직으로 재취업하여 근무, 나이로 인하여 점점 취업이 어려워짐

**개인적인 생각 및 주변 환경 등으로 경력단절을 위한 특별한 노력보다는 출산·육아 등 문제 해결 후 재취업을 생각함**

○ 재취업 희망 여부, 취업 희망 직종

- 경력단절 전 취업했던 분야로 재취업을 희망하지만 경력이 끊겨 여의치 않음
- 아이가 어려서 유치원을 보낼 때까지는 취업(일) 생각이 없음
- 기존 회사에 취업을 희망하지만, 아이가 어려서 당장 취업은 어려움
- 취업을 희망하지만 아이 등·하원으로 시간에 제약이 있음. 취업 분야는 새로운 직업이라도 배워서 할 수 있는 것을 하면 좋겠음
- 기존 분야에 초과 근무가 없는 곳에 취업 희망

**경력단절 전 분야로 취업을 희망하지만, 육아로 인한 시간에 제약이 발생**

○ 취업·창업 준비 시 정보를 얻는 곳은? 준비하는데 애로사항은?

- SNS, 맘카페 등에서 얻고 있으며, 등·하교로 인하여 취업이 어려워 정규직 파트타임 일자리가 생겼으면 좋겠음
- 프리랜서로 일반사무직과 다르게 정보를 찾아보거나 입소문 등을 통해서 정보를 얻으며, 가장 큰 애로사항은 육아(시간)임
- 창업을 고민했지만, 육아와 대출 등으로 포기. 경단녀다 보니 대출이 어렵고 창업지원금도 얼마 되지 않아 남편에게 의지하게 됨
- 인터넷 정보가 찾기가 어렵고 와닿지 않아 모임 등에서 정보를 얻음. 아이 돌봄 문제가 가장 큼. 과거처럼 전문성을 발휘할 수도 없고 페이를 낮춰서 취업해도 다시 돌봄 선생님을 구해야 하는 문제가 생김. 인근지역과 비교해 여성이 일할 수 있는 일자리가 많지 않음
- 과거 교육 참여 밴드 등에서 정보를 얻고 있으며 일자리 들이 인맥으로 채용하는 경우가 많아 인터넷을 통해서도 입사가 어려움
- 구인/구직을 한 곳에서 관리하는 곳이 있으면 좋겠고 분야별로 안내를 해주길 희망함
- 재취업 시 얻는 수입과 육아로 인한 추가 지출이 차이가 없어 재취업이 꺼려지게 됨. 기존 지원제도는 유형 등의 문제로 실제로 혜택을 보기가 어려움.

**채용정보를 구인사이트보다는 주변을 통해 얻고 있으며, 취·창업에 따른 비용부담이 있고 기존 지원제도가 현실적으로 도움이 되지 않음**

○ 취업·창업을 위해 필요한 지원제도는?

- 나이로 인하여 취업이 어려워져 40대 채용 기업들에게 메리트를 주는 제도가 있었으

- 면 좋겠음. 같은 조건이면 젊은 사람을 채용
- 육아 문제가 해결되어야 이후 취업에 대한 고민을 할 수 있을 것 같음.
- 품앗이 육아 제도를 통해서 공동 부업 식으로 아이들을 돌봐주는 제도가 있었으면 좋겠음
- 공동 육아를 하는데 공간임대, 교사 채용 등을 스스로 해야 하고 비용에 대한 부담이 생김. 공동 육아에 대한 운영 활동비 지원이 된다면 활성화될 수 있을 것으로 보임
- 경력단절에 따른 전직을 희망할 때 할 수 있는 것들에 대한 정보가 있었으면 좋겠음

**육아 문제와 함께 경력단절로 인한 나이 등의 문제로 재취업이 어려워짐. 기업지원이나 전직에 대한 정보 제공 희망**

- 대전시 일자리 정책, 고용서비스 등에 대해 알고 있는지?
  - 친구사례 : 경력단절이 오래된 사람들을 대상으로 단기적 일자리를 소개해주고 적성에 맞는 일을 찾을 수 있도록 비용지원, 지속해서 일자리 소개를 해줌
  - 고용센터 등 이용 시 조건이 되지 않아 지원을 받기가 어려움. 기준이 너무 낮아 애초부터 고용서비스 등을 알아보지 않음
  - 취업·교육 서비스의 정보가 경력과는 상관없이 완전 새로운 분야로 추천을 해주고 있어 취업하기가 어려움

**기존 지원제도에 대해 홍보가 부족하며, 기준에 따라 지원을 받기가 힘들고, 본인의 의사와 상관없는 일자리 추천이 이뤄지고 있음**

- 경력단절여성에게 괜찮은 일자리란?
  - 중소기업의 경우 남편들은 육아휴직이 어려움. 엄마아빠가 동등하게 쓸 수 있는 기회·제도 일자리
  - 오전 시간대 할 수 있는 일자리(하원 전 일자리), 이상적인 시간은 10시~4시(유치원)
  - 유연한 근무시간 일자리(근무 도중 아이 케어시간, 야간에 아빠 퇴근 후 교대 일자리)
  - 회사 내에서 끝낼 수 있는 일자리(업무가 가정까지 이어지면 육아와의 병행이 힘들)
  - 파트타임 근무 및 동등한 임금

**육아에 있어 유연한 근무시간과 과거에 비해 정신적으로 부담이 덜한 일자리**

- 재취업을 하게 되면 예상되는 가장 큰 어려움과 극복을 위해 필요한 지원은?
  - 조직 내에서 파트타임, 출산, 육아에 대한 부정적 인식으로 인한 위축감과 압박감이 있어 이런 부분들에 대해 인식개선이 이뤄졌으면 좋겠음
  - 반일 근무자에 대한 부정적 인식 해소를 위해 같은 팀? 전일 근무자에 대한 금전적 지원 제도

### **파트타임 근로자에 대한 부정적 인식개선 및 지원제도 필요**

- 경력단절 예방을 위한 기업의 필요한 노력과 정부의 지원은?
  - 출산·육아휴직 시에 기업에서는 대체 근로자를 채용하고 정부에서는 대체인력에 대한 인건비를 지원
  - 기업들의 경력단절 여성 유지·채용에 대한 프리미엄이 있어야 함. 취업시장에서 청년들과 경쟁하기에는 어려움이 있어 이에 대한 지원제도 필요
  - 양성평등 교육처럼 경력단절 예방을 위해 지속해서 기업교육을 실시하여 인식을 개선할 필요가 있음
  - 경력단절 여성에 대한 기업의 인식변화로 같은 직군이 아니더라도 추후 재채용 하는 노력

### **기업 인식개선 및 대체 근로 지원, 경력단절 여성의 재취업을 위한 기업지원**

- 취업을 위해 받고 싶은 고용서비스와 지원제도는?
  - 국비 지원 교육이 자부담 비중이 너무 크며, 학원의 교육이 아닌 체계적인 교육이 이뤄지기를 희망
  - 국비지원 과정의 경우도 지원 기준이 낮아 혜택을 보기가 어려워 조정할 필요가 있음
  - 훈련을 받을 의향은 있지만, 직군이 적성에 맞을지 불분명하고 자부담이 많으면 부담스러워서 시도조차 어렵게 되어 자부담 없이 교육 및 취업이 이뤄질 수 있도록 지원해줄 필요가 있음
  - 취업 상담 시 원하는 방향이 아닌 빠른 취업을 위한 지원들이 이뤄지고 있어 서비스를 받기 꺼려지고 면접을 보기도 어려워짐

### **교육훈련에 대한 비용부담과 빠른 취업을 위한 취업 상담에 대한 개선**

- 경력단절여성이 일하는데 있어 대전시에 대한 평가 및 개선되어야 할 점은?
  - 여성들이 일할 곳이 많지 않고 일자리 대부분이 서비스 직종임
  - 공무원들이 살기 좋은 도시라고 생각함. 일반 기업에 근무하면 육아휴직 사용에 어려움이 많고 휴직 중 업무 전화가 오는 등 어려움이 발생
  - 일자리는 있지만 구인/구직을 어느 곳에 하는지 몰라 인맥으로 연결되는 경우가 많이 발생하고 있어 안내하는 사이트가 있으면 좋겠음
  - 채용정보를 한 곳에 볼 수 있는 사이트나 링크 등이 있었으면 좋겠음. SNS 등에 링크 크라도 있으면 많이 들어갈 텐데 그런 부분들이 없음

**다양한 일자리 발굴 및 채용정보를 종합적으로 볼 수 있는 환경 제공**

**나. 경력단절여성 채용 경험 기업인 FGI**

FGI 참여자

○ 경력단절여성을 채용한 경험이 있는 기업인을 대상으로 FGI를 수행함

성명	직책	업무경력	업종	총 종사자수	경단녀 채용수	비고
서○준	과장	10년	탭,밸브 제조업	155명	3-4명	
이○주	이사	10년	정부자료처리업	7명	0명	
박○만	대표	13년	IT기술서비스	7명	1명	
하○실	대표	23년	청소,시설관리,용역 소프트웨어 개발	50명	1명	
이○미	차장	7년	소프트웨어개발	27명	0명	
이○솔	과장	6년	정보통신업	26명	1명	

FGI 결과 요약

- 기업에 15~54세 경력단절여성이 고용 여부와 인원은?
  - 총 9명 근무하고 있으며, 해외 영업 1명, 영어전문가 1명, 생산직 6명
  - 홍보 업무 담당 1명
  - 2016년 YWCA를 통해 1명 채용 후 사무직으로 근무 중
  - 콘텐츠 개발 업무 2명
  - 제품 개발 쪽 1명, 직접적인 기술개발보다는 기획을 담당

**경력단절 여성의 전문성에 따라 채용·배치하여 고용**

- 경력단절여성 근로자의 강점이나 약점 등 특징은?
  - 신규 채용보다 적응이 빠르지만 연장근무에 제약이 있음
  - 장기근속과 의사가 명확하지만, 직무 진행에 어려움이 발생
  - 이직이 없다는 것과 업무를 배우려는 장점이 있지만, 연장근무가 어려움
  - 기존 업무에 대한 경험 및 이직에 대한 안정성이 있지만, 양육에 대한 돌발상황이 단점
  - 외부 연락과 섭외하는 것에는 장점이 있고 가정생활 등의 단점이 있음

**이직에 대한 안정성, 경험 등에 장점과 연장근무의 단점이 있음**

- 경력단절 여성 채용 시 이전 경력을 고려해서 이뤄지는지?
  - 전문인력은 경력 인정해서 채용하나 생산직의 경우는 인정하지 않고 채용
  - 이전 경력을 인정해주며 부족한 능력에 대해서는 교육을 지원
  - 이전 경력과는 다른 업무를 수행하고 있어 이전 경력을 고려하지 않음
  - 과거 경력과 다른 분야 교육 수료자 채용 시 결과가 좋지 않아 이후 이전 경력 고려하여 채용
  - 첨단분야 채용인력이라 이전 경력은 인정하지 않음

**전문성 있는 분야 채용 시에는 고려하고 있으나 크게 비중을 두지는 않음**

- 경력단절여성을 채용할 의향이 있는지? 그 이유는?
  - 경력단절 여성을 따로 채용하지는 않고 적정한 인력이면 채용하고 있으나 생산 현장에서 이직 등으로 40~50대 경력단절 여성분들을 채용을 요청하는 경우가 있음
  - 공공기관 프로젝트로 단기 계약으로 활용하고 있어 경력단절 여성에 대해 크게 의미를 두지 않고 채용하고 있음
  - 따로 구분 없이 공평하게 면접 진행 후 채용
  - 특별히 채용 의사는 없고 공평하게 진행 후 채용함. 추가적으로 회사에서 약간의 시간 조정은 해주고 있음
  - 경력단절여성 구분 없이 채용하며 회사에서 6시간 근무 후 2시간 자택 근무로 유연 근무제를 지원
- (추가질문)파트타임 근무가 현장에서 가능할지?
  - 1명을 뽑아서 8시간 할 수 있는 일을 2명이 4시간으로 나누면 일의 로스가 발생하여 정부 지원금 등 특별한 경우가 아니면 활용이 어려움

**채용에 있어 경력단절 여성을 크게 고려하지 않고 채용**

- 여성들이 출산, 결혼 형태로 그만두는 경우 기업에서 설득하는 경우가 있는지?
  - 흔치 않은 케이스로 기존 근로자가 육아 문제로 퇴사 신청 시 기업에서 파트타임 등으로 지원하다 무급 휴가의 형태로 자유롭게 휴가를 쓸 수 있도록 지원한 경우가 있음
  - 근로자들이 결혼, 출산의 사유가 아닌 개인 사유의 형태로 그만두고 있어 설득하는

사례는 없음.

- 소기업들의 경우 육아휴직을 적용하는데 현실적인 어려움이 있어 차라리 퇴직 후 국가에서 2~3년 급여를 지원하는 정책이 필요

**근로자들이 개인 사유로 퇴사하여 설득하는 과정은 없으며, 육아휴직도 현실적으로 활용이 어려움**

- 경력단절을 막는 데 필요한 제도와 경력단절 여성 채용을 위해 필요한 제도는?(경단녀가 희망한 대체 근로에 대한 설명)
  - 대체 근로 근로자의 경우 정규직이 아니고 기간제로 일하기 때문에 열악한 환경과 근로 의욕이 없을 것으로 보임
  - 소기업들에게 경력단절 여성의 지속적 고용을 위해 그 기간 동안 국가에서 월급을 부담하는 제도가 필요함
  - 기존 제도들이 기업규모 등을 고려하지 않아 현실적으로 적용에 어려움이 있어 소기업들을 고려한 제도들이 필요함
  - 결혼, 출산 등 근로자가 경력단절 사유가 발생한 기업들에 대한 지원금 지급하여 경력단절을 예방
  - 채용지원금이 정규직 채용 시 지원되는데 경단녀 채용의 경우 계약직으로 채용 후 정규직 전환하는 제도

**정규직 채용과 인건비가 부담으로 계약직 채용과 지원금 제도가 필요**

- 회사 내 직무 중 고학력 경력단절여성 또는 고학력 여성이 수행하기 적합한 직무가 무엇이 있는지?
  - 고학력이 수행하는 직무는 전문인력이 필요한데 현장에서 경력단절여성을 원하는 곳은 생산직이라 고학력이 필요가 없음
  - 전문대 이상이 고학력으로 봤을 때는 현재 회사 업무 모두 가능함
  - 학력을 기준으로 보기보다는 기술적으로 자기 영역이 있는지가 중요함
  - 법인에서 원하는 인력이 최소한 전문대졸이상이어서 법인 업무는 모두 소화 가능하다고 보면 됨

**현장에서 고학력은 석사 이상으로 보고 있으며 전문대졸 이하는 생산 등 단순 직종에 채용을 실시하고 있음.**

- 경력단절 여성을 채용하기에 대전시는 좋은 곳 인지?
  - 대전시 정책과 타지역들의 정책이 어떤지 잘 모름

○ (추가 질문) 채용에는 크게 어려움이 없는지?

- 지방에 연봉도 높지 못해 개발자를 뽑는 것에 어려움이 있음. 5~7년 차에 급여가 올라가는 단계에 개발자들의 채용이 특히 어려움

○ (추가 질문) 경력단절여성 채용에 필요한 교육 훈련기간은(양성/향상)?

- 외부 교육 후 채용을 한 후 추가 교육 등 채용 전후로 교육하는 것이 좋을 것 같음
- 실제 3~4개월 교육받은 분을 채용 후에 업무에 적용하기가 어려워 1년 정도 추가로 교육을 실시
- 실제 청년들을 채용해 보면 채용 전 교육들이 회사업무에 크게 도움이 되지는 않고 기업에 와서 다시 배워야 하는 문제가 있어 시에서 교육한다면 소양 교육 등을 진행한 후에 시에서 고용하여 기업과 매칭시켜 회사에서 인턴으로 근무하게 하여 3개월 정도 교육 후에 채용을 진행하는 방법도 괜찮을 것 같음

**대전시에 정책 등에 대해 잘 모르며, 인력 채용은 경력직 전문인력 채용에 어려움이 있음. 교육훈련의 경우 사전 교육보다는 채용 이후에 교육이나 파견을 통한 인턴제 등을 통해 실시하는 것이 효과적일 것으로 보임**

○ 여성이 일하기 좋은 곳으로 대전시가 개선되는 데 필요한 정책이나 역할은?

- 유연근무제에 대한 홍보와 금전적인 지원이 있으면 회사에서 경력단절여성을 채용하여 재택근무 등으로 유연하게 운영이 가능할 것으로 보임
- 지원제도들이 기존 지원제도가 많이 있지만, 사전에 신청을 해야 하는 등 신청이 너무 복잡하고 어려워 신청의 간소화가 필요하며 인건비 지원 외에 사회적 편견을 해결하기 위한 양육에 대한 지원제도들이 필요함(자택 근무를 위한 지원제도도 있지만, 신청이 어려움)
- 경력단절여성을 위한 대전시 자체 프로그램을 만들어서 경력단절여성들의 희망 교육 수요조사 후 교육을 실시하고 지원금을 같이 묶어서 지원하면 채용하는 데에 도움이 됨
- 대전시 자체의 채용장려금 운영 시 기업들의 채용이 이뤄질 것으로 보임
- 유연한 근로 계약이 필요. 계약직으로 2년 근무 시 경력단절 여성들이 더이상 경력단절 여성이 아니라 실제 회사에 업무를 볼 수 있는 능력이 생겨서 정규직 전환이 가능함

**현재 시행하고 있는 제도들을 신청 방법 등의 문제로 활용 못 하는 것이 많고 정규직 채용으로 인해 지원금 지급에도 기업들이 채용을 꺼리고 있어 지원제도 신청의 간소화, 계약직 채용에 따른 지원금 지급 등의 정책이 필요**

## 다. 경력단절여성 정책 전문가

### □ FGI 결과 요약

#### ○ 여성의 경력단절 예방을 위한 정책

- 출산휴가 정책이 있지만 4대 보험과 퇴직금에 산정되는 등 기업들이 부담을 많이 느끼고 있어 사용에 어려움이 있음.
- 육아휴직이 남녀 상관없이 사용될 수 있도록 리더(경영자)들의 인식개선과 출산 후 육아 기간에 여성들이 할 수 있는 조직적인 프로그램이 필요함.
- 육아휴직도 성평등처럼 사회 모두가 인정할 수 있도록 인식개선이 되어야 사용이 가능할 것으로 보이며, 그렇지 못하면 영세기업은 현재처럼 사용이 어려울 것임
- 중요한 업무를 맡고 있을수록 육아휴직으로 인한 기업의 리스크가 커짐. 최근 휴가를 유연하게 시간 단위로 사용할 수 있도록 하는 등 기업들의 변화가 있지만 확실한 인식개선이 없다면 중소기업들은 유연근무도 사용이 어려울 것임
- 보통 경력단절여성이라면 전문직을 생각하지만, 실체는 일반적인 직업들이어서 정책과 개인 사고와의 괴리가 발생하고 있어 경력단절 여성의 의미에 대해서 다시 생각해 볼 필요가 있음.
- 경력단절의 문제는 육아와 일과의 조율이 어려워 발생하는 것인데 국가정책들은 출산 정책과 연결되어 있어 기업들도 손해를 보고 여성들도 손해를 보고 있음.

**육아휴직 등의 정책들이 실제 현장에서 사용하기에는 기업들의 리스크가 너무 크고 사회적으로 활용이 어려워 활성화를 위한 인식개선이 우선 되어야 함**

#### ○ 고학력 대체 인력수급의 한계와 출산휴가 이후 재택근무 전환 가능 여부?

- 고학력 인력이 육아휴직을 할 경우 1년 후 돌아오기에 담당자 업무를 팀원들이 나눠서 수행하며, 중요한 업무는 1년 후로 미뤄놓음. 이로 인해 회사 차원에서는 중대한 일이 미뤄지는 손해가 발생함.
- 남성들은 재택근무를 희망하지만, 여성은 가정과 육아 등으로 싫어할 수도 있음.
- 워라벨 우수 기업들에게 지원금을 지원하는 등 기업지원 정책을 통해 기업들의 참여를 유도하고 디지털 노동으로의 전환을 위해 대전 차원에서 디지털 노동에 대한 가이드라인을 배포하여 현장의 어려움 해결에 도움을 줄 필요가 있음
- 경력단절여성의 일자리를 여성 중심으로 보다 보니 자꾸 육아 쪽으로 쏠리고 있는데 성평등 일자리로 생각하고 양성의 관점에서 접근할 필요성이 있음.
- 서울지역에서는 일자리 현장의 요구를 반영하여 경력단절 기간을 돌봄노동의 기간으로

- 인정하는 구청장 명의의 일종의 경력서를 발급해주는 조례를 통과 시킴. 대전 상황에 맞게 경단 기간에 일거리를 정의하고 경력을 인정하는 등으로 적용할 수 있을 것으로 보임
- 포항 자투리시간 거래소 : 청년/여성 등 장기적 일자리보다는 단기적 일자리가 많은 계층을 위해 알바형태의 일자리를 거래하는 거래소를 만들고 직업상담사를 배치하여 경력단절여성이 일과 육아를 동시에 할 수 있도록 지원함.
  - 사례 : 인력공단과 MOU를 맺고 경력단절여성을 교육시켜 시험 감독을 수행하는 등의 사례

**현장의 어려움을 해결해 줄 지원금이나 가이드라인 등을 지원할 필요가 있으며 경력단절 기간에 여성들이 대전지역에서 할 수 있는 것들을 발굴하여 자기 계발의 기간으로 인정 될 수 있도록 지원할 필요가 있음**

○ 일자리 리턴에 대한 정책적 지원

- 경력단절여성의 전공과 목표도 다르지만, 교육과정이 많지 않아 어쩔 수 없이 교육에 참여하는 사례가 많음
- 인건비 지원사업의 경우 지원 종료 후 고용이 종료되는 경우가 많아 지원금 정책 활용시 기업들이 원하는 인건비 성격이 무엇인지 파악할 필요가 있음
- 정규직 채용에 대한 부담으로 인턴 계약 종료 후 정말 유능하지 않으면 고용관계를 종료시킴
- 고학력 여성들의 일자리가 무엇인지가 중요함. 대전 일자리는 서비스가 많고 제조업이 적어 이것이 지속가능한 것인지 파악할 필요가 있음
- 고학력보다는 전공이 중요함. 전문성이 필요한 교육훈련의 경우 참여자를 찾기가 어렵고 교육 참여 이후에도 많이 힘들어함
- 고학력의 경력단절여성들에 맞는 교육훈련이 제공되어야 하는데 공공 정책들이 취약 계층의 교육훈련처럼 운영하다 보니 고학력 여성들이 다른 방법으로 직업을 찾음
- 최근 고학력 여성들이 직업 활동을 하다 본인 사업 아이템을 가지고 나와 1인 창업을 하여 육아와 일을 병행해서 하고 있음. 1인 창업으로 크지는 않지만, 노동을 지속해서 유지하고 있음
- 정보통신 교육 등을 진행하면 일반인은 적응에 어려움을 겪는데 경험자나 젊은 층은 종일제로 많이 취업하고 있음. 맞춤형 인력을 찾을 수만 있다면 매칭이 가능할 것으로 보임
- 전문직들이 인건비 문제로 외지로 이직하는 경우가 많음. 어느 정도의 경력이 쌓인 전문직의 경우 생활경비를 포함해도 서울지역에 인건비가 더 높아 이탈이 발생하고 있음

**지원금 제도는 사업종료와 함께 고용종료가 되는 경우가 많아 기업들이 필요로 하는 인건비 성격을 파악할 필요가 있으며, 취약계층의 교육이 아닌 고학력 경단녀를 위한 교육훈련을 발굴하고 이에 맞는 교육생을 매칭하여 양질의 일자리 창출로 이어지게 할 필요가 있음**

○ 대전에서 효과가 있었던 사업과 앞으로 전개했으면 하는 사업은?

- 창업 지원사업은 지원 비용은 많지 않지만, 여성들이 창업의 벽을 허물어주는 시드머니가 되고 이것을 바탕으로 고용이 이뤄지는 등 창업지원도 중요하다고 생각함
- 전국에서 경기도가 여성 일자리 사업을 가장 많이 하고 재정지원도 많이 투입되고 있는데 그중에 1. 교육훈련 종료 후 사후관리가 어려운 분들이 창업동아리를 결성하면 지원을 통해 창업 전 준비단계를 진행할 수 있도록 해주고 2. 경기도 의회에서 여성 일자리 특화사업으로 카드에 비용을 넣어주면 훈련 범위 내에서 본인이 원하는 곳에 사용할 수 있도록 하여 실업급여 등의 혜택을 받지 못하는 부분을 커버해주고 있음
- 대전 경단녀의 특징을 다른 일자리 집단과 달리 가족과의 결합으로 지역 인구와 연계되는 점과 미래 일자리 유형 액화 노동에 가장 우호적인 집단이라는 점을 강조하는 것이 어떨까 생각함
- 경력단절여성의 재취업도 중요하지만, 예방을 위한 정책도 필요하다고 생각함. 현재 특성화고 3학년, 대학교 4학년 여성들을 대상으로 진로 설계를 하고 있는데 이를 통해 청년들의 미래 설계를 지원할 필요가 있음.
- 가정 친화적 기업들을 대전에서 선정하여 협약을 진행하는데 기업들이 이에 반응을 보이고 있어 이러한 부분들을 발전시킬 필요가 있음
- 여성 일자리와 관련해서 충북지역이 전통도 오래되었고 운영도 잘되고 있고 경북 여성 일자리 사관학교 등도 참고하면 좋을 것 같음
- 경북 북부지역은 민간 기관들이 개별적으로 사업을 수행하며 감당이 안되는 부분들을 협업하여 진행하는 사례가 있음.

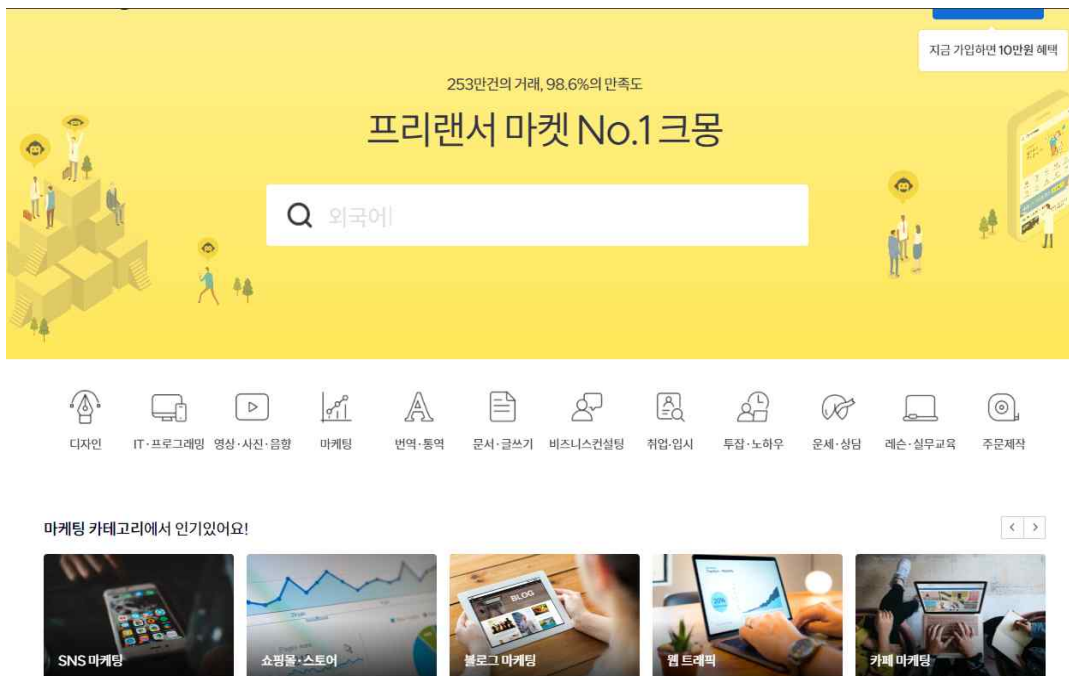
**기존의 대전지역 사례들이 많지 않아 타지역 사례들을 검토하여 대전지역 특성에 맞게 반영하면 좋을 것 같음**

### 3. 타 지역 경력단절여성 일자리 사업 사례 분석

#### 가. 프리랜서/아웃소싱 플랫폼 크몽

##### □ 사업내용

- 프리랜서 재능마켓 1위 플랫폼으로 2012년 개인 사용자 위주의 서비스로 시작하여 2016년 이후부터 비즈니스 플랫폼을 주력으로 서비스를 제공하고 있으며, 2021년 1월 기준 등록 서비스 개수 25만개, 누적 거래 완료 건수 180만 건, 누적 회원 명수 120만명을 보유
- 프리랜서 판매자가 자신의 전문영역에 대해 서비스를 등록해놓으면 구매자가 다른 프리랜서들과 비교하여 구매하고 완료 때 판매자에게 대금이 지급됨(요금제는 Standard,, Deluxe, Premium 3가지가 있으며, 각 요금제에 따라 제공되는 서비스에 차이가 있음)
- 개별 매칭 서비스 외에 추가적인 서비스로는 크몽 상위 2%의 전문가가 서비스를 제공해주는 Prime, 의뢰인이 가격을 밝히고 프로젝트를 등록하여 입찰하는 맞춤 견적, 기업 외주/아웃소싱을 전문으로 하는 B2B 서비스 엔터프라이즈 등 3가지의 서비스가 있음
- 크몽 카테고리는 디자인, IT·프로그래밍 등 12개의 카테고리가 있고 각 카테고리 내에 소 카테고리 분류



자료 : 크몽 홈페이지(<https://kmong.com>)

- 크몽의 수수료는 판매자의 매출액에 따라 구간별로 부과하고 있으며, 판매 금액에 따라 20%~6% 구간에서 수수료가 발생하고 누진세와 같이 부과금액이 발생

#### □ 사업특징

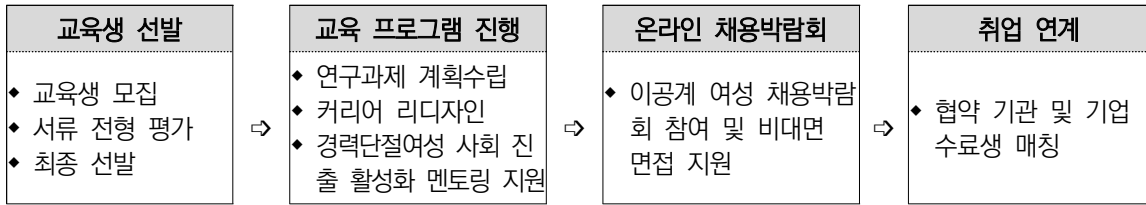
- 크몽의 프리랜서 이용 시 전문업체에 의뢰한 것에 가격이 저렴하지만, 프리랜서 개인의 수준 차이에 따른 격차가 발생
- 크몽은 판매자의 등록기준을 두어 판매자들의 품질 관리를 실시하며, 서비스 범위, 결과물 등을 구체적으로 명시하여 판매자와 구매자의 분쟁을 예방하고 있음
- 크몽은 판매자가 업무 범위나 결과물들을 스스로 올리고 구매자와 매칭하는 시스템으로 고속권 경력단절여성이 시간과 장소에 구애받지 않고 자신의 전문영역에서 희망하는 수준의 일을 할 수 있으며, 행정적인 부분들을 플랫폼에서 처리해주고 있어 업무에만 집중할 수 있다는 장점이 있음

#### 나. 한국여성공학기술인협회 : 이공계 전문여성 아카데미

##### □ 사업내용

- 여성R&D인력의 산업현장 진출을 활성화시키기 위해 미취업자 및 경력단절 이공계 여성인력을 대상으로 경력 복귀를 위한 이공계 전문 여성 아카데미(직무교육)를 제공(산업통상자원부 지원)
  - 경력단절여성들에게 연구과정계획 수립, 커리어 리디자인 과정의 직무교육을 제공하며 수료생들에게 온라인 채용박람회와 국가연구개발과제를 수행(예정) 중인 기관 및 기업에 인턴십(취업연계)을 제공하여 국가 R&D연구과제(기획 및 연구비 직무) 전문인력을 양성
- 지원 자격은 이·공계열(자연과학, 공학) 전문학사 이상의 미취업 또는 경력단절여성이며 (과정에 따라 경력자 우대) 현재 재직 중이거나 4대 보험에 가입되어 있으면 지원할 수 없음
  - 교육생들은 교육에 참여시 무료 교육과 함께 교통비를 지급 받으며 수료생들은 참가 및 협약기업 인턴십의 기회를 얻고, 인턴십 참가 기업은 3개월 동안 월 80만원의 지원을 받음

○ 사업일정



자료 : 한국여성공학기술인협회 홈페이지

□ 교육과정

○ 연구과제 계획수립 과정

구분	세부내용			
교육목표	정부 R&D 과제의 '기획 → 수행 → 평가관리 → 성과관리'에 이르는 프로세스를 이해하고, 과제 기획 및 사업계획서 작성 등 중소·중견기업에서 수요가 가장 높은 R&D 기획 및 계획 수립 분야의 전문 인력 양성			
세부 교육내용	기초교육 • 직무 소양교육 • 국가 R&D 정책 이해 • 연구사업 과제기획 및 과제관리 공통 교육	6.9(수) ~ 6.14(월) * 4일(주말 제외)	13:00~18:00 (5시간/일)	20명
	심화교육 • R&D 과제 기획 • 사업계획서 작성 심화 • 산업기술 R&D 교육 실무 • (재)취업역량 강화교육	6.18(금) ~ 6.28(월) * 7일(주말 제외)	13:00~18:00 (5시간/일)	18명
	채용(인턴십) 연계	'21. 07~'22. 02	기간 중 3개월	해당자
교육장소	(집합) 한국기술센터, 온라인 교육			
지원자격	이공계열(자연과학, 공학) 전문학사 이상의 학위를 소지한 미취업 또는 경력단절 중인 여성 - 경력단절여성 우대 - 제한조건 : 현재 재직 중이거나 4대 보험에 가입되어 있는 자			
취업분야	정부출연연구기관, 대학 산학협력단, R&D 전문 수행기관 및 기업연구소, 대학 연구소, 중소·벤처기업 등 R&D 과제 기획 및 수행기관의 기획업무 수행			
활용교재	연구과제 계획수립 과정 자체 교재			
특전사항	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 교육비 전액 무료 (교재 포함)</li> <li>• 교통비 지급 (총 3일)</li> <li>• 수료 요건을 충족한 교육생에게 수료증 수여</li> <li>• 실무능력 강화를 위한 채용(인턴십) 기회 부여</li> <li>• 실무연수비 월 80만원(최대 3개월) 지원</li> </ul>			

자료 : 한국여성공학기술인협회 홈페이지

○ 커리어 리디자인(ReDesign) 과정

구분	세부내용			
교육목표	고학력·고경력 인력의 커리어 리디자인을 위한 워크샵, 기술 PR을 하기 위한 프로그램 운영으로 여성 리더 자신감 회복과 역량을 강화하고 R&D 분야의 전문성을 갖춘 여성 리더(고급인력) 산업현장 진출 촉진			
세부 교육내용	기초교육 • 직무 소양교육 • 국가 R&D 정책 이해 • 연구사업 과제기획 및 과제관리 공통 교육	6.9(수) ~ 6.14(월) * 4일(주말 제외)	13:00~18:00 (5시간/일)	10명
	심화교육 • 커리어 코칭 • 기술 PR 프레젠테이션 • R&D 과제 기획 • 사업계획서 작성 심화 • 산업기술 R&D 교육 실무	6.15(화) ~ 6.28(월) * 10일(주말 제외)	13:00~18:00 (5시간/일)	8명
	채용(인턴십) 연계	'21. 07 ~ '22. 02	기간 중 3개월	해당 자
교육장소	(집합) 한국기술센터, 온라인 교육			
지원자격	이공계열(자연과학, 공학) 전문학사 이상의 학위를 소지한 미취업 또는 경력단절 중인 여성 - 학사 10년, 석사 7년, 박사 3년 이상 경력자 우대 - 제한조건 : 현재 재직 중이거나 4대 보험에 가입되어 있는 자			
취업분야	정부출연연구기관, 대학 산학협력단, R&D 전문수행기관 및 기업연구소, 대학 연구소, 중소·벤처기업 등 R&D 과제 기획 및 수행기관의 기획업무 수행			
활용교재	커리어 리디자인 과정 자체교재			
특전사항	• 교육비 전액 무료 (교재 포함) • 교통비 지급 (총 7일) • 수료 요건을 충족한 교육생에게 수료증 수여 • 실무능력 강화를 위한 채용(인턴십) 기회 부여 • 실무연수비 월 80만원(최대 3개월) 지원			

자료 : 한국여성공학기술인협회 홈페이지

## □ 사업특징

- 고숙련 경력단절여성들의 경력이 이어질 수 있도록 연구과제 전문교육을 제공하고, 연구개발과제를 수행(예정) 중인 기관에서 인턴십의 기회를 제공하여 이론적 교육과 함께 현장 업무까지 경험할 수 있도록 하여 경력단절여성들의 사회 복귀를 지원
- R&D 분야의 이공계 경력단절여성들의 사회진출을 지원하고 저조한 R&D분야의 여성 인력 활용을 제고하여 경력단절여성들의 경력이음과 함께 양질의 일자리를 제공하고 R&D 인력이 부족한 연구기관 등에는 인턴십을 통한 R&D 인력을 제공

## 다. 한국여성과학기술인육성재단(WISET) : 여성과학기술인 R&D 경력복귀 지원사업

### □ 사업내용

- 여성과학기술인력의 역할 증대 및 활용이 중요해짐에 따라 경력이 단절된 이공계 여성 연구인력의 연구 현장 복귀를 지원하여 여성과학기술인의 누수 방지 및 활용률을 제고시키고 여성 과학인의 전략적으로 육성(과학기술정보통신부 지원)
- 기관에서 채용(예정) 인력이 있는 경우 신청 가능하며, 최대 3년 지원(12개월 단위로 연차 평가를 실시하여 계속 지원 여부를 평가)
- 참여기업은 경력단절 여성과학기술인을 활용하고자 하는 과학기술 분야 연구기관이며 신용평가 B0 이상인 기관이어야 함(대학, 공공연구기관, 사업개시일 3년 미만의 기업, 계속 과제 참여 기관 제외)
- 참여 인력은 이공계 석박사 학위 취득자 또는 동등 학력 소지자여야 하며, 임신, 계약 만료 등의 사유로 사업신청일 기준 6개월 이상 경력단절 또는 경제활동이 없는 여성(1년 이하 인턴, 시간제일자리 제외)이어야 하며, 기존 참여 인력 중 부득이한 사유로 중단되어 잔여기간 6개월 이상 남은 경우 잔여기간에 대하여 신규 지원 가능
- 지원절차



자료 : WISET 홈페이지(www.wiset.or.kr)

- 지원금액은 석사 2,100만원, 박사 2,300만원이며 정부 지원금 포함 기준연봉 석사 2,800만원, 박사 3,000만원 이상의 금액을 지급해야 함
  - 정부지원금의 5%(석사 1,050,000원, 박사 1,150,000원) 이상 연구활동비로 필수 계상해야 함
  - 시간선택제가 가능함(참여 인력 대상 교육 연 1회 필수 참여 및 멘토링 프로그램 제공)
  - 사업 신청 인력은 반드시 WISET에서 제공하는 예비복귀자 교육을 협약 체결 전 1회 이상 수료 해야 하고 미 수료시 협약 체결 불가하며, 참여 기관은 참여 인력이 교육 훈련, 멘토링 프로그램에 참여할 수 있도록 협조하여야 함

○ 사업연간 진행 일정

절차	내용	수행주체
사업 공고	· 신규 참여기관 및 참여인력 모집 공고	WISET
↓		
사업 신청	· 신청서 접수(온라인) · www.wbridge.or.kr	참여기관 및 인력
↓		
선정평가	· 적격성 평가 결과 및 선정	WISET 평가위원회
↓		
필수교육 수강	· 참여인력 예비복귀자 대상 교육 필수 이수	참여인력
↓		
협약체결 사업비 지급	· 참여 기관에서 해당 지역의 접수처에 신청 · 협약체결 후 사업비 지급	참여기관 WISET/지역사업단
↓		
사업 수행	· 참여기관의 인력활용 및 사업수행 · 참여인력의 연구개발 수행 · 교육훈련 및 멘토링 참여	WISET/지역사업단
↓		
교육·멘토링 지원	· 인력의 경력개발을 위한 교육훈련 제공	참여인력 WISET, 지역사업단
↓		
중간점검 및 현장컨설팅	· 사업수행 중간점검 및 현장컨설팅 실시	WISET/지역사업단
↓		
연차평가	· 계속지원여부 평가	WISET/지역사업단
↓		
최종보고서 접수 및 사업비 정산	· 사용실적보고서에 대한 회계정산 실시	WISET/지역사업단

자료 : WISET 홈페이지(www.wiset.or.kr)

○ 평가기준

- 참여기관

평가항목	평가지표	배점
연구개발 인력 지원의 필요성	- 여성인력 활용현황(여성연구개발인력 비율) - 인력 활용 및 양성 계획의 구체성(업무 및 교육·훈련) 등	30
연구개발 인력 활용 인프라	- 근무여건의 우수성(인건비, 근무시간, 복지제도) 등 - 인력의 고용안정성 확보 계획	40
연구개발 역량	- R&D 수행규모 및 R&D 투자율 - R&D 수행 성과 및 실적의 우수성 등	30
<b>합계</b>		<b>100</b>
가점	기관이 여성기업인 경우	1
	기관이 지방(서울, 경기, 인천 외의 지역)기업인 경우	1
	기관이 가족친화인증기관인 경우	1
	기관이 중소기업인 경우	1
	기관의 R&D 과제분야가 미래산업분야인 경우	1
	사업 참여인력 고용유지 기관(경력복귀 지원사업으로 채용한 여성 과학기술인을 3년의 사업지원 종료 후에도 고용유지 중인 기관)	1
	최근 3년 이내('17~'19년) 최종성과평가(3년 종료 시)에서 최고 등급을 받은 기관(활용책임자)	2
	인력을 정규직으로 채용 예정인 경우	2
감점	최근 3년 이내('17~'19년) 최종성과평가(3년 종료 시)에서 최하 등급을 받은 기관(활용책임자)	-2
	최근 3년 이내('18~'20년) "정당한 사유" 없이 협약 중단 경력이 있는 기관(활용책임자)	-3

\* 미래산업분야: 데이터, 네트워크, 인공지능, 시스템 반도체, 바이오헬스, 미래차

\*\* 참여인력의 취 창업, 임신 출산 육아, 가족구성원 돌봄, 참여인력 또는 활용책임자 본인의 사고 질환 등  
자료 : WISSET 홈페이지(www.wiset.or.kr)

- 참여인력

구분	평가항목	평가지표	배점
신규과제 (일반)	경력단절 극복	- 경력단절 기간 및 사유 - 경력단절 원인의 해결현황 및 극복의지	30
	연구(업무) 수행 역량	- 기존 경력 기간 및 경력의 우수성 - 지원 희망분야와 인력의 업무수행능력의 연관성	30
	경력 유지 계획	- 향후 역량 개발 계획의 구체성 - 지속적 경력개발 계획의 구체성	40
<b>합 계</b>			<b>100</b>
재도전 특별지원	연구(업무) 수행 성과	- 기존 사업참여 기간의 연구(업무)성과 - 기존 사업참여 기간 동안 역량개발 등 노력한 내용	20
	경력재단절 극복	- 기존 사업중단 사유 및 복귀를 위한 노력 현황	30
	경력 유지 계획	- 향후 역량 개발 계획의 구체성 및 실현가능성 - 지속적 경력개발 계획의 구체성 및 실현가능성	50
<b>합 계</b>			<b>100</b>

자료 : WISSET 홈페이지(www.wiset.or.kr)

## □ 사업특징

- 30대에 경력단절현상으로 고용률이 크게 저하되는 과학기술 분야 여성들의 사회 복귀 활성화를 통해 여성 과학인의 활용률을 높이고 전략적으로 육성하여 지속가능한 성장으로 이뤄질 수 있도록 지원
- 경력단절여성 채용에 따른 인건비를 지원하여 참여 기관의 경제적 부담을 감소시키며, 참여 인력의 인건비 가이드라인을 제시하고 최대 3년 동안 지원하여 참여 인력의 안정적인 양질의 일자리 제공을 위해 노력

## 라. 한국여성과학기술인육성재단(WISET) : 과학기술분야 R&D 대체인력 활용 지원사업

### □ 사업내용

- 과학기술 분야 일·가정 양립지원 제도 활용 및 정착을 위해 출산 및 육아휴직자 발생 기관에 대체인력을 매칭 및 채용을 통해 업무 공백을 지원
- 지원금액은 석사 2,100만원, 박사 2,300만원이며 정부 지원금 포함 기준연봉 석사 2,800만원, 박사 3,000만원 이상의 금액을 지급해야 하며 시간선택제가 가능함(대체인력 및 휴직자 대상 교육 연 1회 필수 참여 및 멘토링 프로그램 제공)
- 대체인력 유형은 휴직제 형과 단축제 형이 있음
  - 휴직제형은 출산, 육아, 가족돌봄 등의 사유로 휴직제도 사용자가 있을 경우 사용
  - 단축제형은 임신, 육아, 가족돌봄, 건강, 코로나19 등의 사유로 근로시간 단축제도 사용자가 있을 경우 사용 가능함. 단, 단축제형은 다음 조건을 충족 해야 함 단축제 사용자의 근로시간 주 15~35시간, 연장근무 월 20시간 이내, 4대 보험관리, 출퇴근 관리, 인수인계 기간 및 단축기간 중 대체인력의 고용 형태는 변함없이 유지
- 지원 기간은 사전 인수인계 기간, 휴직 또는 단축제 사용기간, 사후 인수인계 기간을 포함하여 휴직제형은 3~15개월, 단축제형은 3~12개월 동안 지원
- 지원 자격은 지원인력의 경우 이공계 학사 이상 학위 또는 동등 학력 소지자
  - 의·약학, 치의학, 디자인 학위 소지자 중 R&D 관련 업무 수행자는 가능
  - 일생활균형을 지원하기 위해 성별에 구분은 없음
- 지원기관은 R&D분야 재직자 중 출산 육아 등의 사유로 휴직(예정)인 기관으로 신용평가 등급이 B0 이상인 기관이어야 함

○ 지원절차



자료 : WISET 홈페이지(www.wiset.or.kr)

□ 사업특징

- 대체인력제를 실시하여 여성 과학자들의 경력단절에 대한 걱정을 해소 및 건강 악화를 예방하고 일생활균형이 이뤄 질 수 있도록 하며, 대체인력 연구원들에게는 연구 참여의 기회를 제공해주고, 참여 기관에는 적시에 필요한 인재를 매칭시켜줌으로 육아휴직 등으로 인한 업무 공백 해소 및 경력단절을 예방
- 대체인력의 인건비를 지원함으로 참여 기관에 인건비 부담을 덜어주고, 대체인력은 업무 경험과 함께 참여 기관에 정규직으로 전환되는 사례들도 나타나고 있음(20년 기준 대체인력의 75.0%가 정규직으로 전환)

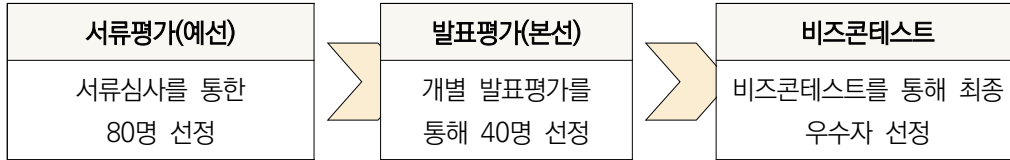
마. 한국여성벤처협회 : 여성벤처창업 케어 프로그램

□ 사업내용

- 유망 벤처창업 아이템을 보유한 여성 예비 창업자를 발굴하여, 실전 창업을 지원하는 콘테스트와 후속 프로그램 제공을 통해 여성 벤처기업 CEO로 양성
- 유망 벤처창업 아이템을 보유한 여성 예비 창업자를 여성 CEO로 양성하기 위해 비즈 플랜캠프, 선배 CEO 밀착코칭, 사업화 자금(최대 1천만원) 등 단계별 지원하며 참가 자격은 사업공고일 기준으로 창업(사업자등록 또는 법인설립등기)을 하지 않은 자로, 2021년 내 중소기업창업 지원법상의 창업 가능한 자임
- 모집 규모는 80명(팀) 내외이며 비즈업 교육을 통해 본선 진출자 40명을 선정하며 비즈콘테스트를 통해 우수 창업자 발굴 및 시상을 진행

○ 선정절차 및 평가기준

- 선정절차



자료 : 한국여성벤처협회 홈페이지(www.kovwa.or.kr)

- 평가기준 : 아이디어 실현가능성, 창업자의 창업의지·준비정도·창업역량, 창업아이템의 기술성·차별성·보완가능성·사업성, 사업계획의 구체성·적정성 등

※ 서류 평가 시 가점사항

- 신청과제와 관련된 특허권 또는 실용신안권을 보유중인 자  
\* 단 권리권자에 한하며(전용실시권 포함), 출원중인 것은 제외
  - 청년(신청·접수일 기준 34세 이하인 자)
  - 경력단절여성
- ※ 각 항목별 1점을 부여(최대 3점)하고, 증빙서류 누락 시 가점취득 불가

○ 지원제외 대상 업종

- 금융 및 보험업, 부동산업, 숙박 및 음식점업(호텔업, 휴양콘도 운영업, 기타 관광, 숙박시설 운영업 및 상시근로자 20명 이상의 법인인, 음식점은 제외), 무도장 운영업, 골프장 및 스키장 운영업, 기타 갬블링 및 베팅업, 기타 개인 서비스업(그 외 기타 개인 서비스업은 제외), 그 밖에 제조업이 아닌 업종으로서 산업통상자원부령으로 정하는 업종

○ 지원일정 및 내용

일 정	내 용	내 용
4월	서류평가(예선)	·사업 참여자 80명 선정
5월	비즈업 교육	·창업전문가와 함께 창업아이디어 검증 및 구체화
5월말	발표평가(본선)	·본선 진출자 40명 선정
6월~7월	선배CEO 1:1 밀착코칭(2개월)	·선배CEO와 함께 실전 창업역량 강화 및 시장 맞춤형 비즈플랜 빌드업 지원
8월	비즈콘테스트	·우수 창업자 발굴 및 시상 ( *시상식은 11월 예정 )
9월~12월	후속지원	·지원금(사업화과제해결자금)* 최대 1천만원 지원 ·여성벤처 스타트업IR ·IR멘토링, IR설명회 및 투자상담회 참여기회 지원

자료 : 한국여성벤처협회 홈페이지(www.kovwa.or.kr)

○ 시상내역

- 본선 진출자 중 대상, 최우수상, 우수상, 장려상 총 10(팀)을 선발하여 시상

구분	시상인원	시상내역
대상	1명	중소벤처기업부 장관상, 비즈니스차량 1대(레이) 창업지원금 1000만원
최우수상	1명	중소벤처기업부 장관상, 창업지원금 900만원
우수상	3명	한국여성벤처협회장상, 창업지원금 700만원
장려상	5명	한국여성벤처협회장상, 창업지원금 500만원

\* 상기 수상자 외 본선진출자 전원에게 입상상장 및 창업지원금(300만원) 지원

\*\* '창업지원금(사업화과제해결지원금)'은 바우처 형태로 제공되며 창업과제 해결을 위해 필요한 샘플제작, 지적권출원등록, 마케팅 등에 사용 가능

자료 : 한국여성벤처협회 홈페이지(www.kovwa.or.kr)

□ 사업특징

- 사업아이템을 구상하고 있는 여성들이 어려워하는 창업 아이디어 검증 및 구체화와 함께 선배CEO와의 멘토링을 통해 창업역량을 강화시켜 창업에 대한 부담감을 해소시켜 주고, 본선 진출자들에게는 창업지원금을 지원하여 초기 자금 부담을 줄여주는 등의 지원을 통해 창업 성공률을 높임
- 비즈콘테스트 후 여성벤처 스타트업IR, IR멘토링, IR설명회 및 투자상담회 등의 후속 지원을 통해서 여성CEO들이 지속적으로 활동할 수 있도록 지원

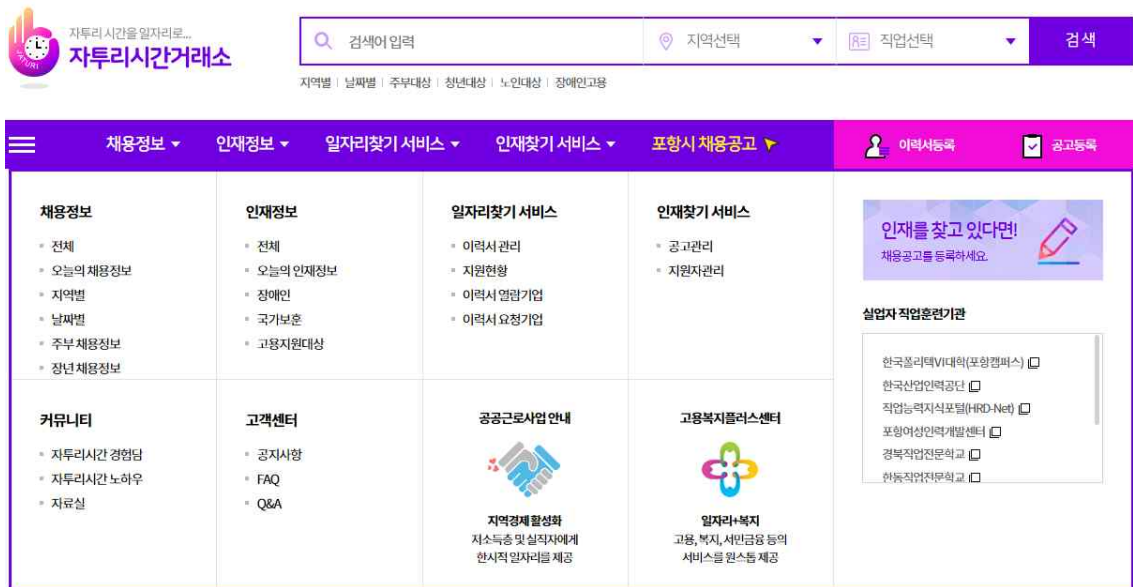
**바. 포항 : 자투리시간거래소**

□ 사업내용

- 청년층과 가정주부 등 여가시간을 활용한 아르바이트 형태의 일자리 수요가 증가하고 농촌 일손, 편의점, 등 단시간 일손을 구하기 어려운 현상을 해결하고자 자투리 시간을 활용 가능한 구직자를 농촌지역, 식당 등 단시간 일손이 필요한 곳에 매칭시키는 구인·구직 시스템(지역 특화시스템 운영)으로 온라인과 오프라인으로 운영됨
- 포항시 지역특화 일자리 사업으로 적재적소에 필요인력을 투입하여 지역 내 일자리 창출 및 경제 활성화에 기여(창원시 : 파트타임거래소 등 타 지역의 벤치마킹 사례)

○ 온·오프라인 인력풀 운영

- 온라인 운영은 구직자 및 구인자가 근로 가능한 시간, 원하는 업무, 보수 등을 시스템에 등록하면 반영된 인력풀 데이터로 온라인 실시간 매칭
- 오프라인 운영은 포항시 일자리 추진단 내 직업상담사 2명을 배치하여 접수 및 상담 업무를 수행하며, 읍·면·동별 일자리 담당자가 오프라인 신청 및 접수를 대행



자료 : 자투리시간거래소 홈페이지(jaturi.pohang.go.kr)

□ 사업특징

- 기간제 근로가 어려운 대학생 및 주부들을 대상으로 원하는 시간에 원하는 일자리를 활용하게 함으로써 근로자들이 효율적으로 시간을 활용할 수 있도록 지원해주고 사업주들에게는 적재적소에 인력이 투입될 수 있도록 지원하여 지역 내 일자리 창출에 기여
- 자투리시간거래소는 포항시 내에 단기 일자리를 제공하고 있어 현실적으로 필요한 일자리들을 빠르게 확인할 수 있으며, 포항시에서 운영하는 사이트로 타 구인·구직 사이트처럼 광고가 없고 지원제도 등이 안내되고 있어 일자리 정보와 지원제도를 확인하는 데 유용함

사. 강원도 : 경력단절여성 구직활동비 지원

- 강원도는 구직의사가 있는 경력단절여성의 재취업을 지원하기 위해 만 35세~54세 경력단절여성에게 300만원(50만원\*6개월)의 구직활동비를 지원하여 경력단절 여성들의 취업을 지원

2021년 경력단절여성등 구직활동 지원 사업

## 강원여성, 경력단절을 넘어 경력이음으로

최대 300만원 \* 2021. 1. 25.(화) ~ 2. 09.(화)

---

### 강원도 미취업 경력단절여성 3,000명에게 50만원 X 6개월 최대 300만원 지원

#### 지원대상

구직지원센터(지역별)에 구직등록한 여성(196세 미만) 미취업 여성으로 주민등록상 주소지가 강원도인 여성.  
연54세 이상 연54세 이하 미취업 경력단절여성으로, 가구원수 무효, 가구소득 반영액 기준 중위소득 150%이하

**2021년 가구원수에 따른 중위소득 150% 기준**

가구원	1인	2인	3인	4인	5인	6인
연간소득	2,742,200	4,052,200	5,275,200	7,044,200	8,576,200	1,041,200
월평균	84,422	124,582	162,032	217,312	268,532	325,392
연간소득	84,422	124,582	162,032	217,312	268,532	325,392
연간소득	84,422	124,582	162,032	217,312	268,532	325,392

\* 2020년 12월 31일 현재 주민등록상 주소지 기준

**문의처** : 시군 여성관련 부서, 여성새로일하기 센터

#### 지원내용

구직활동 지원금 \* 참여자 맞춤형 고용서비스 지원

- 구직활동지원금 : 1인당 최대 \*양성지원 사업 300만원(2021년 12월 기준)
- \* 교육비, 교육료 등 교육구입비, 자격증 취득비, 면접활동비 등 구직활동에 필요한 곳에 사용할 수 있으며 온라인은 복지몰(gwwoman.ezweel.com), 오프라인은 강원 여성 경력이음 체크카드 사용 후 환급을 신청하는 것으로 사용할 수 있음
- 취업성공금 : 지원금 수급 중 취업성공시 근무 3개월 후 50만원 현금 지급

#### 지원방식

온라인 포인트 배분

- 온라인 : 복지몰
- 오프라인 : 체크카드 사용 후 환급방식

강원도

자료 : 아주경제 : 강원도, 경력단절여성 구직활동비 확대 등(2021.01.21.)

- 구직활동비 지원 대상은 도내 거주 중인 만 35세부터 54세 이하의 구직활동을 하고 있는 미취업 여성으로 가구원 수에 따른 기준소득 150% 이하인 경력단절여성임
- 심사는 가구소득(50점), 미취업기간(40점), 도내 거주 기간(10점) 등 정량평가를 고득점자순으로 하며, 동점자의 경우 미취업 기간, 도내거주기간 순위에 따라 결정
- 구직활동비는 온라인 포인트로 지급되며, 교육비, 교재구입비, 자격증 취득비, 면접활동비 등 구직활동에 필요한 곳에 사용할 수 있으며 온라인은 복지몰(gwwoman.ezweel.com), 오프라인은 강원 여성 경력이음 체크카드 사용 후 환급을 신청하는 것으로 사용할 수 있음
- 지원금 수급 중 취업하여 3개월 이상 근무 시 60만원을 추가로 지급

○ 시·군별 모집인원

합계	춘천시	원주시	강릉시	동해시	태백시	속초시	삼척시	홍천군	횡성군
3,000	700	750	390	300	80	150	120	85	70
	영월군	평창군	경선군	철원군	화천군	양구군	인제군	고성군	양양군
	35	50	60	35	40	25	40	20	50

자료 : 강원도청 홈페이지(<http://www.provin.gangwon.kr>)

□ 사업특징

- 구직활동비를 지원하여 경력단절여성의 경제부담을 감소시키고 지원 기간 중 취업자들에게 추가적인 지원을 하여 경력단절여성들의 적극적인 구직활동을 유도하여 지역 내 경력단절 여성들의 사회진출 활성화를 위해 노력
- 구직활동에 필요한 교육비, 교재구입비 등을 구직자 개인이 필요로하는 부분에 사용할 수 있도록 하여 실제 구직활동에 필요한 곳에 활용될 수 있도록 지원

아. 인천 연수구\_1인 방송 인큐베이션 센터 운영

□ 사업내용

- 1인 방송에 대한 관심도가 높아짐에 따라 영상 촬영에서부터 편집, 진행 방법 등 1인 방송제작자에 대한 전문교육을 지원하여 1인 방송제작자를 양성
- 2019년 인천광역시의 공모사업에 연수구와 인천테크노파크가 컨소시엄 기관으로 선정되어 2022년까지 240명의 유튜버를 양성하는 사업이며, 과정당 20명씩 선발하여 운영함
- 신청대상은 만17세~ 39세 인천지역 거주자이며, 교육과정은 카메라 촬영, 영상편집, 유명 유튜버 특강과 장비 등 역량 강화교육 및 상담과 관련 자격증 취득료, 1인 미디어 축제 참여 혜택 등을 지원
  - ※ 고등학교 3학년 이상 재학 중인 자로서「고등교육법」제2조에 따른 학교에 진학하지 아니할 것으로 예정된 자만 참여 가능(학교장이 발급한 확인서 제출)
  - ※ 대학생은 졸업예정자만 참여 가능(대학원생, 휴학생 참여 불가)
  - ※ 졸업 직전 학기 이수(방학 시작일 기준) : 4년제 대학교는 4학년 1학기 이수, 2년제 전문대학은 2학년 1학기 이수자만 가능
  - ※ 사업자등록증을 소지한 영세 자영업자는 직전 연도 총매출액이 1억 5천만 원 이하인 경우에만 참여 가능
  - ※ 선발 이후 제출한 모집신청서상 명시하지 않았던 부적격 요건이 확인될 경우 즉시 선발을 취소하고 차 순위 대기자를 교육에 투입함

# 코로나시대의 확실한 일자리

※ 코로나19 감염예방을 위한 정부지침 준수합니다.

교육안내	모집안내
<b>교육기간</b> [1기] 2021.8.6(월)~10.18(월) A반:주5회 각 4시간(09시~13시), 총5주 B반:주5회 각 4시간(14시~18시), 총5주 <b>[2기] 2021.10.25(월)~11.30(월)</b> A반:주5회 각 4시간(09시~13시), 총5주 B반:주5회 각 4시간(14시~18시), 총5주  <b>교육장소</b> 연수구 송도동 것빛로 12, 시청생산동 213호  <b>교육비</b> 교육과정 및 인기 유튜버 특강 무료제공 <b>혜택</b> 1인방송 제작 스튜디오 및 촬영·편집 장비 지원 콘텐츠 분야 취업을 위한 영상·그래픽 분야 자격증 취득비 지원	<b>모집기간</b> [1기] 2021.8.2(월)~8.28(월) 마감까지 <b>[2기] 2021.9.2(월)~10.17(일) 마감까지</b>  <b>선발인원</b> 총 40명(1기-2기 교육인원(각 20명) 분할 모집·선발) <b>신청방법</b> 인천 ITP 홈페이지(www.itp.or.kr) 지원서접 개시일 내 공고분에 첨부한 ①교육신청서(서양 필) 및 ②주민등록등본을 스캔하여 지정된 파일로 기한 내 담당자 이메일로 송부  <b>신청자격</b> 인천 거주 만 17세 이상 30세 이하 대학원 재학 (연수구민 선발 가형) <b>문의처</b> 032-260-0674~9/youmin@itp.or.kr

**특 전**

- ☞ 국비지원 무료강의(교육 수료시 수료증)
- ☞ 스튜디오 및 촬영, 편집 장비 지원
- ☞ 영상, 그래픽 분야 자격증 취득비용 지원

자료 :브릿지경제 : 인천테크노파크 1인 방송콘텐츠 제작자 양성(2021.10.12.)

○ 프로그램(안)

- 1인 영상을 유튜브, 트위치, 아프리카TV 등 다양한 채널을 통해 송출, 막대한 수익을 창출하는‘유튜버’의 성공 전략 강의
- ‘1인 방송 제작자’로 성공하기 위한 맞춤형 성장 전략, 컨셉 포지셔닝 및 자립 방안 등 일자리와 연계할 수 있는 실질 역량 강화교육 및 컨설팅 추진

○ 커리큘럼(안)

주차	요일	시간(A반)	주제	시간(B반)	주제
1주	월	09:00-13:00	입교식	14:00-18:00	입교식
	화	09:00-13:00	유튜브 크리에이터 이해	14:00-18:00	유튜브 크리에이터 이해
	수	09:00-13:00	채널개설 및 1인 기획	14:00-18:00	채널개설 및 1인 기획
	목	09:00-13:00	유튜브 실전 (채널아트 + 썸네일)	14:00-18:00	유튜브 실전 (채널아트 + 썸네일)
	금	09:00-13:00	유튜브 저작권	14:00-18:00	유튜브 저작권
2주	월	09:00-13:00	프리미어 1	14:00-18:00	프리미어 1
	화	09:00-13:00	프리미어 2	14:00-18:00	프리미어 2
	수	09:00-13:00	카메라 및 조명 1	14:00-18:00	카메라 및 조명 1
	목	09:00-13:00	카메라 및 조명 2	14:00-18:00	카메라 및 조명 2
	금	09:00-13:00	음향	14:00-18:00	음향
3주	월	09:00-13:00	포토샵	14:00-18:00	포토샵
	화	09:00-13:00	일러스트	14:00-18:00	일러스트
	수	09:00-13:00	유튜버 윤리교육	14:00-18:00	유튜버 윤리교육
	목	09:00-13:00	에프터이펙트	14:00-18:00	에프터이펙트
	금	09:00-13:00	유튜브 실전(세무, 회계)	14:00-18:00	유튜브 실전(세무, 회계)
4주	월	09:00-13:00	유튜브콘텐츠홍보 SNS마케팅	14:00-18:00	유튜브콘텐츠홍보 SNS마케팅
	화	09:00-13:00	스마트폰 촬영 및 편집	14:00-18:00	스마트폰 촬영 및 편집
	수	09:00-13:00	이미지 컨설팅 1	14:00-18:00	이미지 컨설팅 1
	목	09:00-13:00	이미지 컨설팅 2	14:00-18:00	이미지 컨설팅 2
	금	09:00-13:00	스트리밍의 이해	14:00-18:00	스트리밍의 이해
5주	월	09:00-13:00	스트리밍 실습 1	14:00-18:00	스트리밍 실습 1
	화	09:00-13:00	스트리밍 실습 2	14:00-18:00	스트리밍 실습 2
	수	09:00-13:00	특강 1	14:00-18:00	특강 1
	목	09:00-13:00	특강 2	14:00-18:00	특강 2
	금	09:00-13:00	포트폴리오 만들기	14:00-18:00	포트폴리오 만들기
6주	월	09:00-13:00	MCN 업계동향	14:00-18:00	MCN 업계동향
	화	09:00-13:00	수료식	14:00-18:00	수료식

자료 : 인천테크노파크 홈페이지(www.itp.or.kr)

- 수료자들에게는 1인 방송 제작 전용시설 및 촬영·편집장비 임차 지원 및 컨설팅 프로그램 제공, 자격증 취득료 지원, 유튜버 등 인기 계정 보유자와 네트워킹 지원 특상 행사, 관내 1인 미디어 페스티벌 참여 등의 혜택 제공

□ 사업특징

- 인천광역시와 연수구의 수·구 협력사업으로 연수구에 인큐베이션 센터를 운영하여 최근 유망직종인 1인 방송제작자를 양성하여 신규 일자리를 창출하고 1인 미디어 축제 등 지역 축제와 연계하여 지역 경제 활성화에 기여함

- 새로운 미디어 환경에 선제적으로 대응하기 위해 2019년 1인 방송 인큐베이션 센터를 개소하여 방송 영상 제작 및 편집 장비를 갖춘 전문교육장과 실습장을 구축하여 1인 방송콘텐츠 제작자 양성을 통해 일자리 창출 및 연수구 연수리포터 활동 연계

**자. 경기 화성시 : 경기도 디딤돌 취업 지원사업(화성시)**

**□ 사업내용**

- 경력단절여성들이 선호하는 분야에 취업하여 전문 직업인으로 활동하기 위한 최소한의 경력과 숙련 기회를 제공하기 위해 지역 내 소규모 공동창업 지향형 동아리 운영지원을 통해 사업공동체 취·창업 활성화를 지원
- 사업목적은 취·창업 의지가 있는 경력단절여성을 동아리별 심화 교육을 통해 전문기업인으로 성장할 수 있도록 지원하여 여성의 일자리 창출과 창업을 지원하는 것임

**화성여성새로일하기센터**

**디딤돌 취업, 창업지원 참여동아리 공개모집**

함께 성장해 나아갈 경력단절 여성 동아리를 찾습니다.

나만 알고 싶은혜택

**접수기간 : 2021. 01. 29(금) ~ 02.22(월)**

- 지원내용**  
역량강화 교육지원, 실습재료비지원, 모임운영지원, 협동조합설립지원, 동아리홍보지원 등
- 모집분야 및 인원**  
역량강화를 통해 취업 또는 창업을 희망하는 여성
- 모집대상 신입/경력**  
협동조합, 사회적기업 설립 추진중인 동아리  
직업훈련 수료 후 역량강화 중인 동아리  
개인, 공동창업을 목표로 고군분투중인 동아리
- 전형절차**  
서류전형 > PT면접 > 최종선발
- 접수방법**  
신청기간 : 1/29(금) ~ 2/22(월) 18:00까지  
접수방법 : 이메일 접수 (mbo@hswf.or.kr)  
제출서류 : 화성여성새로일센터 자료실 게시를 참고  
(1. 등록신청서, 2. 동아리소개PPT)

**화성시여성가족청소년재단 | 화성여성새로일하기센터** WWW.HSWF.ORG.KR  
문의, 031-267-8794

자료 : 화성여성새로일하기센터 홈페이지(www.hswf.or.kr)

- 해당 사업은 경기도와 화성시의 매칭(3:7) 예산으로 화성시여성가족청소년재단(화성시

새일센터)에서 수행하고 있으며, 지원을 원하는 동아리들의 지원신청서 접수하여 심사 후 지원하는 구조로 동아리 스스로 활동 계획을 수립하여 경력단절여성들의 선호분야 전문가를 육성함

- 디딤돌 동아리 지원 인원은 2018년 40명, 2019년 51명, 2020년 40명이며, 활동 분야는 전문 강사 양성을 위한 강사형과 창업을 위한 창업형으로 구분하여 선호분야에 대한 지원을 받을 수 있도록 구성되어 있으며 2021년 활동 동아리는 강사형 동아리 ▲온꿈(창의적 진로교육/ 대표 임정순) ▲꿈가진(전문진로교육/ 대표 전은화) ▲FTS(드론 활용 소프트웨어/ 대표 권문옥), 창업형 동아리 ▲유튜터(영상제작지원/ 대표 김경아) ▲POLARIS(AI윤리교육/ 대표 이진영) 등 총 5개임

#### □ 사업특징

- 직업훈련 수료생 등 취·창업에 의지가 있는 경력단절여성들이 자발적으로 직업탐색을 할 수 있는 기회를 준다는 것에 의의가 있고 참여 동아리들이 스스로 커리큘럼 작성하여 스스로 필요한 부분의 역량을 발전 시킬 수 있다는 점에서 타 사업과 차별화 됨
- 고학력 전문직 경력단절여성들이 동아리의 역량강화교육 등을 통해 경력단절의 공백을 보완하여 재취업의 기회로의 활용할 수 있으며, 전문적인 아이템을 가지고 있는 경력 단절여성들의 창업기회로 연결 될 수 있어 전문직 경력단절여성들의 사회 복귀에 좋은 기회로 보임

# 대전시 대졸 경력단절여성 실태조사 결과

## 1. 조사 개요

### 가. 조사 설계

- 실태조사는 기업체 조사와 고학력 경력단절여성 조사로 구분됨
  - 기업체 조사는 고학력 경력단절여성 노동수요자 입장에서 취업 지원, 고학력 경력단절여성은 노동공급자 입장에서의 취업 지원 사항을 파악하기 위하여 수행함
  - 각 조사는 <표 5-1>과 같이 설계되어 수행됨

<표 5-1> 조사 수행 개요

		기업체	고학력 경력단절여성
조사지역		대전시 전역(5개 구)	
조사모집단(업종 등)		한국표준산업분류 대분류 기준	대전에 주민등록을 둔 만30~54세 여성
조사대상		대전시 거주 고학력(전문대졸 이상) 경력단절여성을 채용한 적이 있거나 채용하고 있는 기업	여성 구직자 및 예비구직자 - 현재 구직활동 중 인자 - 1년 이내 취업희망자
응답자		기업인사담당자	고학력 만30~54세 경력단절여성 - 전문대졸 이상
조사기간		2021년 10월 18일 ~ 11월 19일	
조사방법		방문조사, 이메일조사 등 병행	
표본할당		지식정보화 관련 산업(제조업 포함)	연령구간별 비율 고정
사례수		201개 업체	300명
통계분석		기술통계, 다중응답분석, 상관분석, t검정, x2검정	
차이 검정 변수	기업체	① 업력 : 창업기(7년 이하) vs 성장기 이후(8년 이후) ② 기업규모 : 평균값 기준 10인 미만 vs 이상	
	경력단절여성	① 연령 : 30대 vs 40대 이상(40~54세) ② 학력 : 전문대졸 vs 대졸이상	

## 나. 조사내용

- 설문조사는 기업체조사 4개 영역, 경력단절여성조사 6개 영역으로 나누어 조사내용을 구성함. 조사영역 편제는 ‘직업훈련, 대전시 지원정책’을 조사의 핵심 테제이자 공통분모로 설정함([그림 5-1] 참조)

[그림 5-1] 설문조사 영역 편제

조사	조사 영역					
기업 (4)	I	II		III	IV	
	고학력 여성 채용	훈련과정 수요		대전시 지원정책 (기업)	일반현황	
경력 단절 여성 (6)	I	II	III	IV	V	VI
	경력단절 이전 일경험 (주된 직장)	경력단절 경험 및 상태, 재취업	이전 직업훈련 현황	직업훈련 참여의향	대전시 지원정책 (경력단절여성)	응답자 특성

## 다. 응답 기업체 및 경력단절여성 특성

- 최근 1년 이내 고학력(전문대졸이상) 경력단절여성을 채용한 응답 기업체 비율은 21.9%로 조사 응답체의 1/5가량임
- 응답 기업체 형태는 민간기업(주식회사 등) 85.1%, 개인사업체 12.4%, 비영리법인 1.5%, 기타 1.0% 순이고 업력은 창업기(7년 이하) 39.3%, 성장기 이후(8년 이상) 60.7%로 창업기를 벗어난 기업을 다수 표집함
- 직원 규모는 평균 16.4명이고 성비(평균)는 남성 65%(11명) : 여성 35%(5.8명)임. 중위값 기준 직원 수는 10명으로 소기업 단위에서 주로 응답함. 이는 지방에 소재한 ICT, 전문·과학기술 등 신기술 업종 대부분이 중견기업 이상이 적은 지역적 특징이 투사된 결과임
- 종사자의 성별 특성을 비교하면 평균 근속연수의 경우 남성(6.19년)이 여성(4.49년)보다 1.7년 더 오래 근무함. 성별 월평균 임금은 남성 345.82만원, 여성 273.48만원으로 남성이 72.34만원 더 많음. 이는 일자리 근속연수, 진입직종 등의 원인이 교차적으로 작용한 결과로 해석됨
- 고용 형태 구성비는 정규직 85%, 비정규직 15%이며 한국표준산업분류(KSIC) 중분류 기준 세부업종은 ‘전문서비스, ICT, 전문·과학·기술업’ 등으로 표적함
  - 전문서비스업 49.5%, SW개발 25.9%, 건축기술, 엔지니어링·기타 과학기술 서비스업

9.5%, 기타 전문, 과학·기술서비스업 7.0%, 컴퓨터프로그래밍, 시스템 통합·관리 3.0%, 정보서비스업 2.5% 등의 차례임

- 최근 3년 이내 수상 경력이 있는 기업은 1.5%(가족친화기업, 고용 창출 우수기업, 이노비즈확인서)뿐임

〈표 5-2〉 응답 기업체 일반현황

(단위 : 개, %)

변수		문항	빈도	비율	
최근 1년 내 전문대졸이상 경력단절 여성 채용 여부		예(있음)	44	21.9	
		아니오(없음)	159	78.1	
기업형태		민간기업(주식회사 등)	171	85.1	
		비영리법인(기관·단체 등)	3	1.5	
		개인사업체	25	12.4	
		기타	2	1.0	
업력		창업기(7년 이하)	79	39.3	
		성장기 이후(8년 이상)	122	60.7	
성별특성 M(std), Range	직원수	남(N=201) 10.61명(14.005)	여(N=201) 5.75명(7.995)		
		직원총수 M(std) 16.36명(19.682), 중위수 10.0명			
	평균근속년수	남(N=196) 6.19년(4.080)	여(N=195) 4.49년(3.308)		
	월평균임금	남(N=196) 345.82만원(134.693)	여(N=195) 273.48만원(129.508)		
직원 고용형태		정규직(N=201) 16.16명(19.453)	비정규직(N=14) 2.86명(1.703)		
세부업종 (KSIC 중분류)		소프트웨어개발(게임개발 포함)	52	25.9	
		영상/오디오기록물제작·배급	3	1.5	
		유무선통신업	2	1.0	
		컴퓨터프로그래밍, 시스템통합·관리	6	3.0	
		정보서비스업	5	2.5	
		전문서비스업	100	49.8	
		건축기술, 엔지니어링·기타 과학기술 서비스업	19	9.5	
		기타 전문, 과학·기술 서비스업	14	7.0	
수상현황(최근 3년)		있음 3(1.5%)	가족친화기업	1	0.5
			고용창출우수기업	1	0.5
			이노비즈확인서	1	0.5
		없음	198	95.5	

주 : 기업 업력은 「중소기업 창업 지원법」 제2조 2에 따라 성장단계 구분

- 고학력 경력단절여성 조사 응답자의 거주지 분포는 서구 30.7%, 중구 28.0%, 유성구 17.7%, 대덕구 12.0%, 동구 11.7% 순임. 응답자 평균연령은 41.6세(중위수 40.5세)이고 연령대는 30대 45.0%, 40대 39.7%, 50대(50~54세) 15.3%로 표집됨
- 교육 수준은 4년 대졸(50.0%)이 응답자의 절반이고, 전문대졸 43.3%, 대학원졸은

6.7%임. 전공 분포는 인문사회·예체능계열(67.0%)과 이공·의학계열(33.0%)로 대별됨. 이는 여성들의 대학 진학 전공이 인문·사회·교육계열 우세가 반영된 결과임. 응답자의 23.3%만이 자격증을 보유하고 주로 교육 및 사무관련 자격증이 주를 이룸(교원자격, ITQ 등)

- 전공은 인문사회계열 44.0%, 자연계열 22.0%, 교육계열 12.7%, 예체능계열 10.3%, 공학계열 8.0%, 의학·보건계열 3.0%임

○ 응답자의 혼인상태는 기혼 96.3%, 이혼·사별·별거 3.7%임. 배우자의 일자리 지위는 임금근로자가 81.0%로 다수이고 자영업자·고용주 14.5%, 임시·일용직 2.8%, 무급가족종사자·무직 1.7%임

○ 월평균 가구총소득(세전)은 402.4만원이고 가구생계비는 262.6만원임. 조사 응답자의 가구소득 수준은 대전시 및 전국 평균에 비해 높고 가구 생계비는 가구원 수 대비 비슷하거나 다소 적음

- 2021년 <사업체노동력조사> 결과 5인이상 상용근로자 사업체 상용월급여액(정액+초과) : 대전 3,401,031원, 전국 3,581,564원임

※ 상용 특별급여 포함시 : 충남 3,641,586원, 전국 3,967,609원

- 2021년 3/4분기 <가계동향조사> 결과(명목) 가구당 월평균 가계수지<sup>1)</sup> 도시, 1인 이상 소비지출(가구원수) : 전체가구 2,604,630원(2.37명), 근로자가구 2,821,495원(2.46명), 근로자외가구 2,233,828원(2.21명)

○ 주관적인 경제상태는 평균 2.82점으로 보통~다소 어렵다는 경제수준으로 진단되었고 주된 생계 책임자는 남편 96.0%, 본인 3.7%<sup>2)</sup>, 부모 0.3%임. 전형적인 남성 1인 생계부양모델로 가구원수 평균 3.3명, 자녀수 평균 1.3명, 자녀 평균연령 10.8세임

<표 5-3> 경력단절여성 응답자 인적자원 특성 및 가구 배경

(단위 : 명, %)

	변수	문항		빈도	비율
인 적 자 원	거주지	대덕구		36	12.0
		동구		35	11.7
		서구		92	30.7
		유성구		53	17.7
		중구		84	28.0
특 성	연령(만나이)	30~34세	30대 45.0%	40	13.3
		35~39세		95	31.7
		40~44세	40대 39.7%	59	19.7

1) 전국, 1인 이상 소비지출(가구원수) : 전체가구 2,544,163원(2.37명), 근로자가구 2,811,703원(2.47명), 근로자외가구 2,150,514원(2.22명)

2) 혼인상태가 이혼·사별·별거인 응답자임

변수	문항		빈도	비율	
최종학력	45~49세		60	20.0	
	50~54세	50대 15.3%	46	15.3	
	M(std), 중위수		41.55(6.507), 40.50세		
	전문대졸		130	43.3	
	4년대졸	4년대졸 이상 57.7%	150	50.0	
	대학원졸		20	6.7	
	전공	인문사회계열	인문사회·예체능 67.0%	132	44.0
		예체능계열		31	10.3
		교육(사범)계열		38	12.7
		자연계열	이공·의학 33.0%	66	22.0
공학계열		24		8.0	
의약·보건계열		9		3.0	
자격증 보유 여부	있음		70	23.3	
	없음		230	76.7	
혼인상태	미(비)혼		0	0	
	기혼		289	96.3	
	이혼·사별·별거		11	3.7	
배우자 일자리 지위	임금근로자		234	81.0	
	임시·일용직(아르바이트 포함)		8	2.8	
	자영업자 및 고용주		42	14.5	
	무급가족종사자 및 직업 없음		5	1.7	
가구 및 가족배경	월평균 가구총소득(세전)	M(std) 402.4만원(143.499)			
	월평균 가구생활비	M(std) 262.6만원(107.063)			
	현재 경제상태 진단 M(std)=2.82(.634)	매우 어려움		12	4.0
		어려움		56	18.7
		보통		206	68.7
		여유있음		28	8.7
		매우 여유있음		0	0
	가구 생계의 주된 담당	본인		11	3.7
		남편		288	96.0
		부모		1	0.3
		자녀, 기타		0	0
	가구원 수(본인포함)	M(std) 3.3명(0.803)			
	(15세이상)경제활동 가족	M(std) 1.1명(0.360)			
	자녀수	M(std) 1.3명(0.764)			
	자녀의 연령	M(std) 10.8세(6.566)			
전체			300	100.0	

주 : 자격증 보유현황(운전면허증 제외)은 <부표 3> 제시

## 2. 여성 채용기업 조사 분석결과

### 가. 기업의 고학력 여성 채용

- 응답 업체의 여성 근로자 수는 평균 5.75명이고 고학력 여성 근로자 수는 평균 4.6명으로 전체 여성 근로자 가운데 80.0%는 전문대졸 이상자임. 전체 직원(평균 16.36명) 대비 여성 근로자 비중은 35.2%, 고학력 여성 비중은 28.1%임. 차이 검정 결과 10인 이상 기업체의 여성 및 고학력 여성 근로자 수가 10인 미만에 비해 유의하게 많음

〈표 5-4〉 여성 근로자 현황

기준 : 2021년 10월, (단위 : 점(5점 만점))

구분		N	평균	표준편차	t검정
총 여성 근로자	10인 미만	92	3.08	1.979	-4.945***
	10인 이상	109	8.01	10.189	
전체		201	5.75	7.995	
고학력 여성 근로자	10인 미만	92	2.62	1.874	-3.969***
	10인 이상	109	6.27	9.373	
전체		201	4.60	7.235	

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

- 고학력 여성의 직종 분포(평균 기준)는 일반사무직(2.37명)》연구직(0.88명)》전문기술직(0.73명)》전문사무직(0.37명)》정보통신직(0.18명)》서비스·판매직(0.04명)》교육직(0.03명) 순임. ICT 및 전문·과학·기술서비스 업체 등에서는 고학력 여성인력을 (일반, 전문) 사무직종 그리고 연구직, 전문기술직으로 활용함. 이처럼 일반사무직이 눈에 띄게 많은 직종 분포는 여성 일자리 지형이 협소함을 보여줌

〈표 5-5〉 고학력 여성 근로자 직종(군)별 분포

(단위 : 명, %)

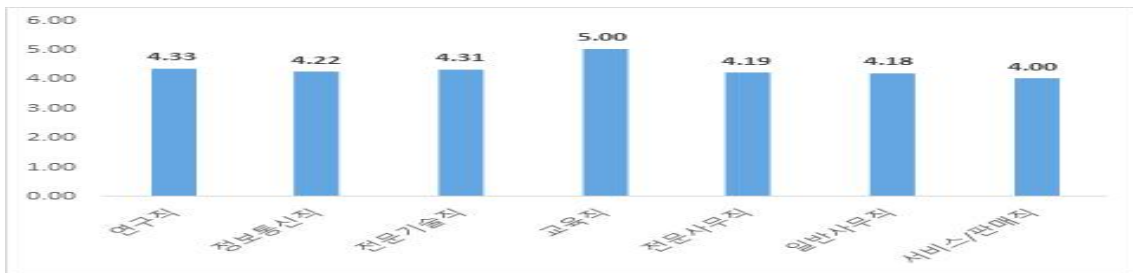
	연구직	정보통신직	전문기술직	교육직	전문사무직	일반사무직	서비스/판매직
0명	88.1	95.5	77.6	98.5	86.6	27.4	99.0
1~4명	7.4	2.5	16.4	1.0	11.4	53.7	0.5
5명 이상	4.5	2.0	6.0	0.5	2.0	18.9	0.5
평균(4.6명)	0.88	0.18	0.73	0.03	0.37	2.37	0.04

주 : 생산관리직, 기타 응답 0명

- 기업의 고학력 여성 근로자에 대한 업무수행 만족도는 제시된 7개 직종 모두 4.0점 이상임. 직종별 만족도는 교육직(5.0점), 연구직(4.33점), 전문기술직(4.31점), 정보통신직(4.22점) 등이 상위임
- 연구직, 기술직, 정보통신 직종의 업무수행 만족도가 높은 점은 긍정적 신호로 읽힘. 한편 여성이 많이 일하는 전문·일반 사무직종(4.18점, 4.19점)이 다른 직종에 비해 업무수행 만족도는 상대적으로 하위에 있음

[그림 5-2] 고학력 여성 근로자 업무수행 만족도

기준 : 5점, (단위 : 점)



주 : 생산관리직, 기타 0명

- 응답 기업의 작년 고학력 여성 신규 채용 여부는 채용 33.3%, 미채용 66.7%이고 신규 채용한 경우 평균인원은 2.1명임. 채용인원 분포는 1명 55.2%, 2명 22.4%, 3명 이상 22.4%임. 이는 조사 표본기업의 평균직원 수가 약16명(여성 5.8명)으로 규모가 작기 때문에 신규 채용수요 또한 제한적임

<표 5-6> 2020년 고학력 여성 신규 채용인원

기준 : 2020년, (단위 : 개, %)

	빈도	비율	M(std)
1명	37	55.2	2.10(1.993)
2명	15	22.4	
3명 이상	15	22.4	
전체	67	100.0	

주 : 미채용 134(66.7%)

- 최근 3년 동안 응답 기업의 고학력 여성 채용인원 동향은 변화 없음 77.6%, 증가 22.4%로 현 상태 유지 또는 증가세를 나타냄

[그림 5-3] 최근 3년간 고학력 여성 채용인원 변동 상황

(단위 : %)



- 고학력 여성 채용을 늘린 이유는 업무능력 우수 29.9%, 여성 적합 직무 및 업무태도 (각 20.9%)를 주요 장점으로 꼽음. 그 외 다른 인력에 비해 상대적으로 구인이 용이 (11.9%)하다는 점도 두 자릿수 비중을 나타냄
- 기업체는 적합 직무에 직무역량이 뛰어나고 책임감(성실성) 있는 고학력 여성 인재를 채용함

<표 5-7> 최근 3년간 고학력 여성 채용인원 증가 이유

(단위 : 개, %)

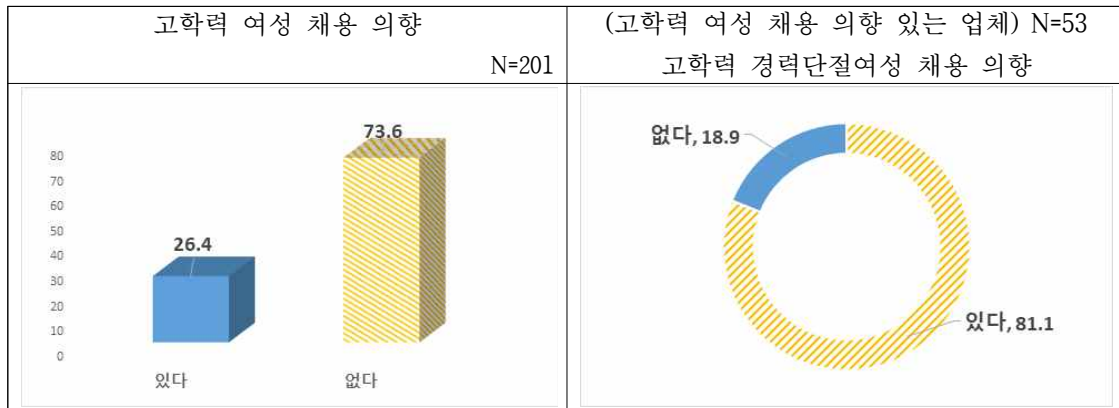
	빈도	비율
업무능력 우수	20	29.9
업무 특성상 여성에게 적합한 직무 많음	14	20.9
비정규직(임시일용 포함) 또는 단시간 활용 용이	5	7.5
다른 인력에 비해 임금이 낮음	1	1.5
다른 인력에 비해 상대적으로 구인 용이	8	11.9
업무를 대하는 태도(책임감, 성실성 등) 우수	14	20.9
기타(지원금사업신청, 회사합병·확장, 여성특화전문직)	5	7.5
전체	67	100.0

※기준 : 반응퍼센트(복수응답)

- 앞으로 2년 이내 고학력 여성 채용 의향이 있는 응답 기업 비중은 26.4%임. 그런데 채용대상을 '고학력 경력단절여성'에 포커싱하면 채용 의사 있음 81.1%, 없음 18.9%로 대략 20% 가량 낮아져 부정적 범주가 확대됨

[그림 5-4] 향후 2년 내 고학력 여성 및 고학력 경력단절여성 채용 의향

(단위 : %)



- 차이검정 결과 기업의 향후 2년 내 고학력 여성 채용의사는 창업기(35.4%), 10인 이상(34.9%) 기업에서 상대적으로 높았음. 즉 어느 정도 '규모가 있는 신생기업'들이 고학력 여성인력에 보다 우호적인 경향을 가짐

<표 5-8> 향후 2년 내 고학력 여성 채용의사 차이검정

(단위 : %, 개(%))

〈고학력 여성 채용 의향〉		있다	없다	계
업력	창업기(7년 이하)	35.4	64.6	79(100.0)
	성장기 이후(8년 이상)	20.5	79.5	122(100.0)
	x2검정	8.850**		
기업 규모	10인 미만	16.3	83.7	92(100.0)
	10인 이상	34.9	65.1	109(100.0)
	x2검정	5.521*		
전체		53(26.4)	148(73.6)	201(100.0)

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

- 고학력 경력단절여성 채용 직종은 일반사무직 18명, 전문기술직 16명으로 가장 많고 연구직 9명, 전문사무직 3명, 정보통신직 2명, 서비스·판매직 1명임
- 직종별 연봉 수준은 '정보통신직(4,000만원)'이 가장 높고 전문기술직(3,273만원), 연구직(3,166만원) 순임. 대체로 유망직종 또는 직능수준에 따라 등락을 형성하며 일반사무직(2,611만원), 서비스·판매직(1,500만원) 임금은 낮은 편임

〈표 5-9〉 고학력 경력단절여성 채용계획(직종, 연봉)

N=53, (단위 : 개(%), 개, 만원)

		연구직	정보통신직	전문기술직	전문사무직	일반사무직	서비스/판매직
채용 인원	1명	5(55.6)	1(50.0)	7(43.8)	2(66.7)	11(61.6)	1(100.0)
	2명	4(44.4)	1(50.0)	7(43.8)	1(33.3)	7(38.9)	-
	3명+	-	-	2(12.6)	-	-	-
	계(49명)	9	2	16	3	18	1
임금 (연봉)	평균(연봉기준)						
		3166.67	4000.00	3273.75	2700.00	2611.11	1500.00

주 : 교육직, 생산관리직, 기타 0명

- 고학력 경력단절여성을 채용할 때 업무수행능력(45.0%), 업무태도(26.8%)가 중요한 척도가 됨. 더불어 전공 및 자격증, 훈련이수(16.9%)는 업무수행 능력을 좌우하는 영향 변수임

〈표 5-10〉 고학력 경력단절여성 채용시 중요 고려사항

(단위 : 개, %)

	빈도	비율
업무수행능력	141	45.0
업무관련 전공, 자격증, 훈련이수 등	53	16.9
업무를 대하는 태도(책임감, 성실성 등)	84	26.8
조직 적응력	21	6.7
업무로 인한 야근, 휴일근무, 출장 등 가능 여부	6	1.9
임금	8	2.6
전체	313	100.0

※기준 : 반응퍼센트(복수응답)

- 여성인력 충원이 어려운 직종은 먼저 연구직 26.5%, 일반사무직 25.7%, 전문기술직 18.4%, 생산관련직 14.0%순임. 그 이유는 필요한 기술(능)을 갖춘 인력 부재(34.6%)와 임금 조건 불일치(32.4%)가 주된 원인임. 이어서 여성인력 정보 부족(13.2%)도 꼽힘
- 다음으로 충원이 어려운 직종은 생산관련직(34.8%), 전문기술직(21.7%), 일반사무직(17.4%)이 주요 순위로 등장함. 그 이유는 이들 직종에 지원하는 여성 없음이 과반(52.6%) 이상이고, 이어서 필요한 기술(능) 인력 없음(26.3%)이 다음 순위임

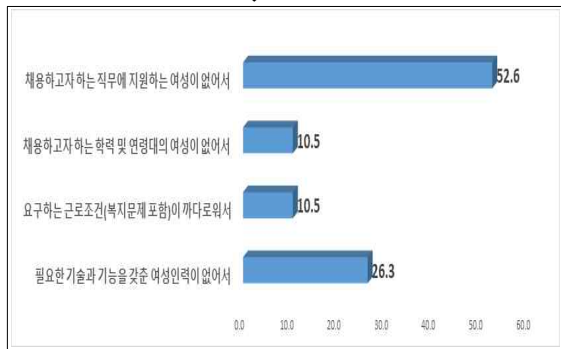
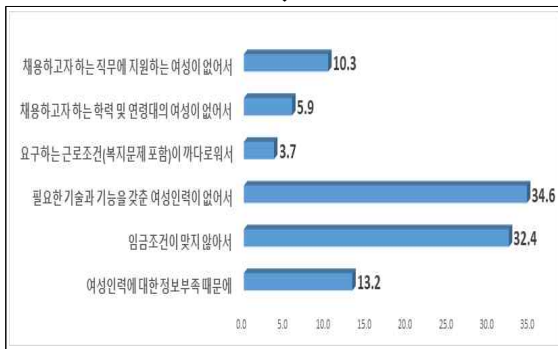
〈표 5-11〉 여성인력 충원이 어려운 직종과 그 이유

(단위 : 명, %)

충원이 어려운 직종1	빈도	비율	충원이 어려운 직종2	빈도	비율
연구직	36	26.5	생산관련직	16	34.8
일반사무직(총무, 경리 등)	35	25.7	전문기술직(설계, 디자인, 캐드 등)	10	21.7
전문기술직(설계, 디자인, 캐드 등)	25	18.4	일반사무직(총무, 경리 등)	8	17.4
생산관련직	19	14.0	정보통신직	5	10.9
정보통신직	11	8.1	전문사무직(마케팅, 홍보, 인사 등)	5	10.9
전문사무직(마케팅, 홍보, 인사 등)	8	5.9	교육직	1	2.2
교육직	1	0.7	서비스/판매직	1	2.2
서비스/판매직	1	0.7	연구직	0	0
전체	136	100.0	전체	46	100.0



N=19



○ 직종에 따른 채용은 '직업능력 중심 채용'이 79.1%~93.0% 사이의 응답을 보임. 특히 교육직(93.0%), 정보통신직(90.0%), 전문사무직(89.1%)에서 성별과 무관하다는 경향이 보다 뚜렷함. 하지만 성별을 기준으로 구분할 경우 남성(15.4%)을 여성(6.1%) 보다 다소 선호한다고 반응함

〈표 5-12〉 직종별 성별 채용선호 유형

(단위 : %, 개(%))

N=201	가급적 남성채용	가급적 여성채용	가급적 여성채용	가급적 여성채용	성별관계없이 직업능력중심 채용
			(경력단절여성 포함)	(경력단절여성 제외)	
연구직	15.4	2.0	2.0	-	82.6
정보통신직	9.0	1.0	1.0	-	90.0
전문기술직	12.9	3.0	2.0	1.0	84.1
교육직	2.5	4.5	4.5	-	93.0
전문사무직	4.0	7.0	6.5	0.5	89.1
일반사무직	0.5	20.4	18.4	2.0	79.1
서비스/판매직	6.5	7.5	7.5	-	86.1
생산관련직	11.4	3.5	3.5	-	85.1
전체	125(7.8)	98(6.1)	91(5.7)	7(0.4)	1,385(86.1)

주: 전체 데이터는 다중응답분석 결과임

- 여성인력 채용공고는 주로 어디에 내는가? 기업체는 민간 온라인 채용사이트(51.0%)를 가장 많이 이용하고 고용노동부 워크넷 공고(37.0%)가 그 다음을 차지함. 채용정보는 채용 포털, 소셜네트워크를 비롯해 온라인 채널 유통 비중이 90% 이상으로 매우 높음

〈표 5-13〉 여성인력 채용을 위한 주된 채용공고 채널

(단위 : 개, %)

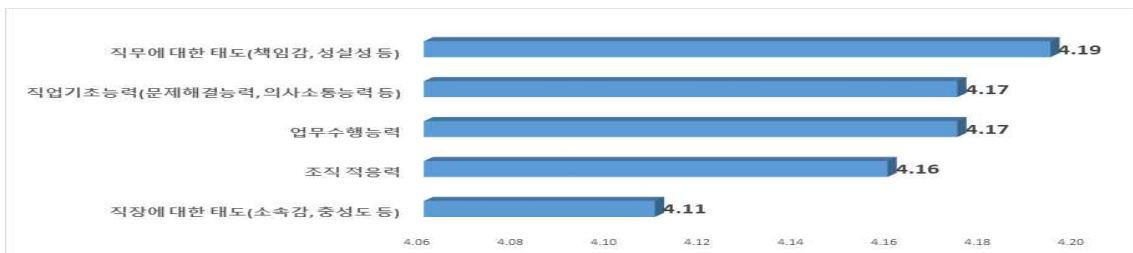
	빈도	비율
민간 온라인 취업 사이트(잡코리아, 인크루트 등)	149	51.0
관심기업 및 경제단체 홈페이지 공고	5	1.7
여성인력개발센터, 새일센터 등 여성일자리기관	5	1.7
지자체 일자리센터, 고용센터 등 지역 고용서비스기관	5	1.7
신문, 잡지 등 일자리 공고	2	0.7
지인 및 맘카페 등 소셜네트워크	16	5.5
워크넷 공고	108	37.0
기타(업무관련 직업학원, 지인추천)	2	0.6
전체	292	100.0

※기준 : 반응퍼센트(복수응답)

- 그동안 경험을 토대로 고학력 여성인력 만족도를 평가하면 5개 측정항목 모두 4점 이상으로 응답함. 직무 책임감·성실성(4.19점)이 가장 만족스럽고 직업기초 능력과 업무 수행 능력(각 4.17점), 조직 적응력(4.16점)도 높은 편임

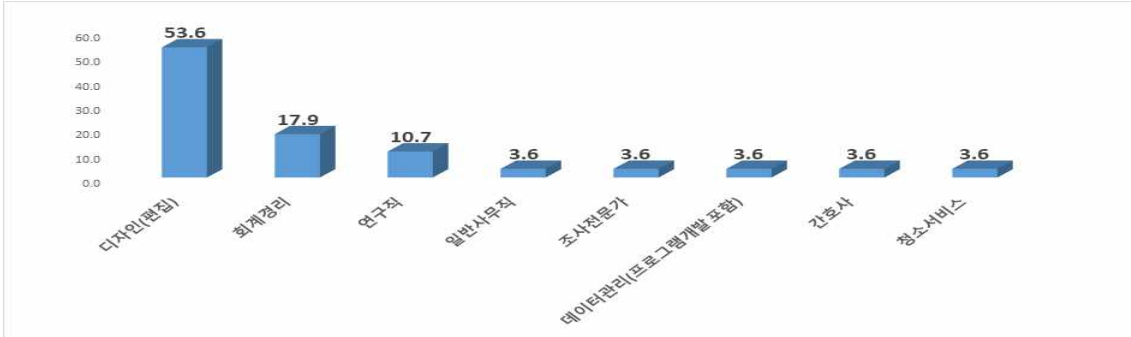
[그림 5-5] 고학력 여성인력 만족도

(기준 : 5점, 단위 : 점)



- 회사 직무 중 시간제로 업무 수행이 가능한 직무는 디자인(편집) 53.6% > 회계경리 17.9% > 연구직 10.7%로 우호적인 반응을 보임

[그림 5-6] 시간제 업무수행 가능 직무

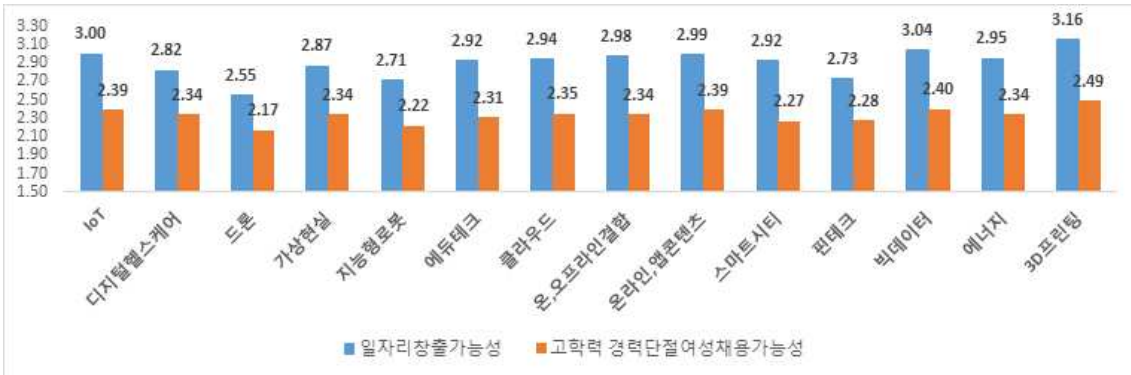


## 나. 훈련과정 수요

- 대전지역에서 신기술 분야 일자리 창출 가능성, 고학력 경력단절여성 채용 가능성을 비교하면 일자리 창출성은 2점대 중반~3점대 초반 사이에서 움직이는 반면 여성 채용 가능성은 2점대 중반 이하로 채용 가능성이 낙관적이지 않음

[그림 5-7] 일자리 창출 가능성 vs 고학력 경력단절여성 채용 가능성 비교

(기준 : 5점, 단위 : 점)



- 대전에서 최근 이슈가 되는 신기술 분야 일자리 창출 가능성 차이 검정 결과 기업 규모별로는 3개 분야(IoT, 가상현실, 에듀테크)에서, 그리고 업력별로는 1개 분야(디지털 헬스케어)에서 차이를 보임
  - IoT, 가상현실, 에듀테크 분야는 10인 이상 기업에서, 그리고 디지털 헬스케어 분야는 성장기 이후 기업에서 일자리 창출 가능성이 유의하게 높음

<표 5-14> 신기술 분야 일자리 창출 가능성 차이검정<sup>3)</sup>

기준 : 5점		N	평균	표준편차	t검정	
기업	IoT	10인 미만	92	2.85	0.662	-2.695**
		10인 이상	109	3.14	0.833	
규모	가상현실	10인 미만	92	2.72	0.894	-2.143*
		10인 이상	109	3.00	0.962	

3) 고학력 경력단절여성 채용 가능성은 기업의 업력, 규모에 따른 유의한 차이를 보이지 않음

기준 : 5점		N	평균	표준편차	t검정	
모	에듀테크	10인 미만	92	2.80	0.683	-2.011*
		10인 이상	109	3.02	0.805	
업 력	디지털 헬스케어	창업기	79	2.66	0.875	-2.136*
		성장기 이후	122	2.92	0.788	

주 : 1) \*p <0.05, \*\*p <0.01, \*\*\*p <0.001

2) 고학력 경력단절여성 채용 가능성은 집단 간 통계적 차이 없음

- 신기술 분야 일자리 창출 가능성-고학력 경력단절여성 채용 가능성을 상관분석 하면 ‘드론, 지능형 로봇, 핀테크’ 분야의 상관성이 0.6이상으로 비교적 높음. 특히 ‘지능형 로봇’ 분야 일자리 창출 가능성은 다른 신기술 분야의 채용 가능성과 공통되게 높은 상관성을 나타냄

<표 5-15> 신기술 분야 일자리 창출 가능성-고학력 경력단절여성 채용 가능성 상관분석

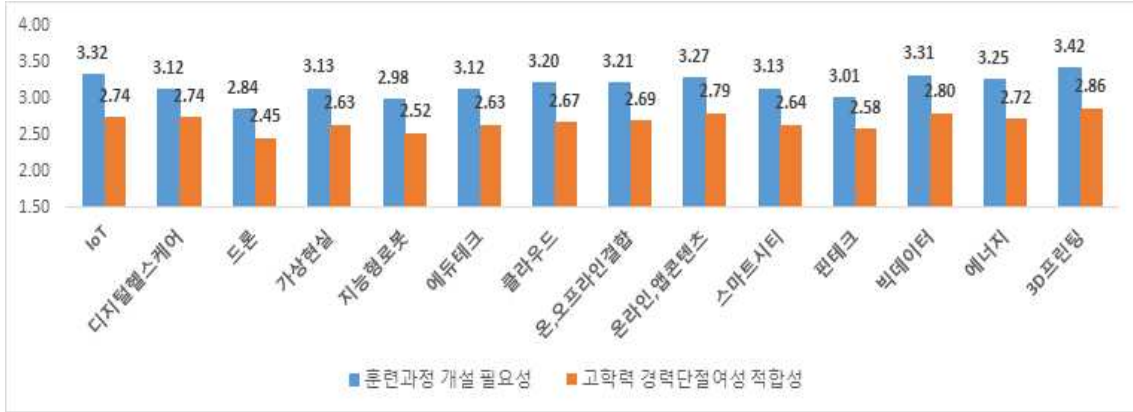
		고학력 경력단절여성 채용가능성													
		IoT	디지털 헬스케어	드론	가상 현실	지능형 로봇	에듀 테크	클라우드	온 + 오프 라인	온라인 콘텐츠	스마트 시티	핀테크	빅데이터	에너지	3D 프린팅
일자리 창출 가능성	드론		.667**	.652**		.614**									
	지능형 로봇	.654*	.664**	.626**	.616**	.658**	.629**	.642**	.620**	.568**	.640**	.631**	.620**	.620**	.678**
	핀테크											.635**			

주 : 상관계수 0.6이상 표기, \*p <0.05, \*\*p <0.01, \*\*\*p <0.001

- 대전지역 신기술 분야 훈련과정 개설 필요성 vs 고학력 경력단절여성 훈련과정 적합성을 비교하면 훈련과정 개설 필요성은 대체로 3점대 이상인 반면 여성 훈련과정 적합성은 2점대 중·후반으로 상대적으로 낮음. 그렇지만 훈련과정 개설 필요성과 고학력 경력단절여성 훈련과정 적합성 간 응답 높낮이 순위는 비슷한 패턴 및 간격을 보임
- 기업의 훈련과정 개설 필요성은 3D프린팅(3.42점), IoT(3.32점), 빅데이터(3.31점), 온라인·앱콘텐츠(3.21점) 분야가 높음. 고학력 경력단절여성 훈련과정 적합성은 3D프린팅(2.86점), 빅데이터(2.80점), 온라인·앱콘텐츠(2.79점), IoT·디지털 헬스케어(각 2.74점) 분야가 높음. 주요 순위는 같은 분야가 꼽힘

[그림 5-8] 훈련과정 개설 필요성 vs 고학력 경력단절여성 적합성 비교

(기준 : 5점, 단위 : 점)



- 차이 검정 결과 신기술 훈련과정의 고학력 경력단절여성 적합성은 '디지털 헬스케어' 분야에서 업력에 따른 차이를 보이는데 창업기(2.54점) 보다 성장기 이후 기업(2.84점)에서 고학력 경력단절여성의 훈련 이수율을 적합하게 바라봄

<표 5-16> 고학력 경력단절여성 신기술 분야 훈련과정 적합성

기준 : 5점		N	평균	표준편차	t검정
디지털 헬스케어	창업기	79	2.54	1.107	-2.099*
	성장기 이후	122	2.87	1.012	

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

- 신기술 분야 훈련과정 개설 필요성-고학력 경력단절여성 훈련과정 적합성 상관분석 결과 '디지털 헬스케어(.624), 드론(.669), 가상현실(.613), 지능형 로봇(.704), 클라우드(.618), 빅데이터(.644), 에너지(.619)' 분야의 상관성이 0.6이상으로 높음
- 한편 이종 분야 간 상관성은 '지능형 로봇-가상현실' 간 상관계수(.733)가 가장 높았고 '지능형 로봇-빅데이터' 간 상관성(.689)이 높음

<표 5-17> 훈련과정 개설 필요성-고학력 경력단절여성 적합성 상관분석

		고학력 경력단절여성 적합성							
		디지털헬스케어	드론	가상현실	지능형로봇	클라우드	빅데이터	에너지	3D프린팅
훈련과정 개설 필요성	디지털헬스케어	.624**							
	드론		.669**		.665**				
	가상현실			.613**					
	지능형로봇			.733**	.704**		.689**		
	클라우드					.618**			
	빅데이터						.644**		.631**
	에너지							.619**	
	3D프린팅								

주 : 상관계수 0.6이상 표기, \*p < 0.05, \*\*p < 0.01, \*\*\*p < 0.001

- 고학력 경력단절여성 취업을 위해 신기술 분야 훈련과정을 개설한다면 기업이 생각하는 적절한 훈련기간은 평균 5.6개월(중위수 6개월)로 장기교육을 원함. 빈도분석 결과 훈련기간 '6개월 이상 응답이 51.2%'로 절반을 상회함

〈표 5-18〉 신기술분야 훈련기간

(기준 : 개월, 단위 : 개, %)

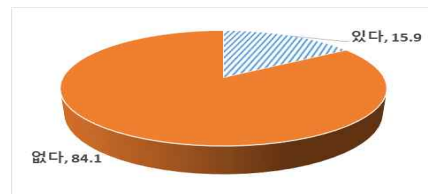
	빈도	비율	M(std), 중위수
1~2개월	19	9.5	M(std) 5.62(3.602) 중위수 6.0 Range 1~24개월
3개월	70	44.3	
4~5개월	9	4.5	
6개월	63	31.3	
7개월 이상	40	19.9	
전체	201	100.0	

- 기업의 신기술 분야 기술인력 수요 여부 차이 검정 결과 10인 미만(5.4%)에 비해 10인 이상 기업체(24.8%)의 인력 수요가 4.5배 가량 높음

〈표 5-19〉 기업의 신기술분야 기술인력 수요 여부 차이검정

(단위 : %, 개(%))

	있다	없다	계
10인 미만	5.4	94.6	92(100.0)
10인 이상	24.8	75.2	109(100.0)
x2검정	13.935***		
전체	32(15.9)	169(84.1)	201(100.0)

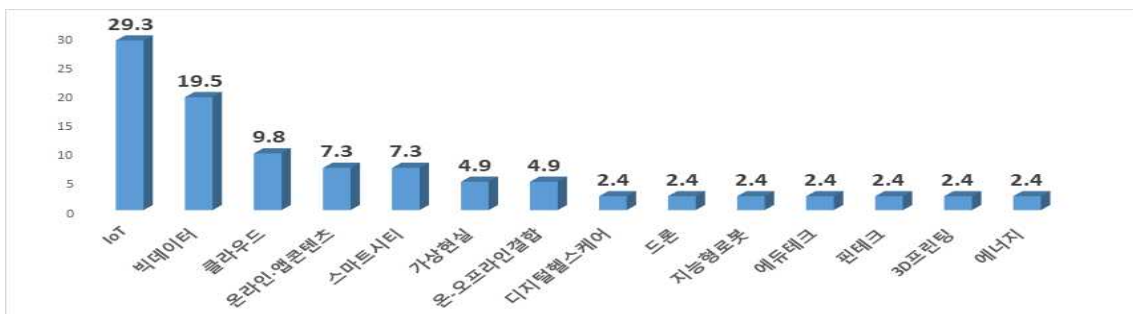


주 : \*p < 0.05, \*\*p < 0.01, \*\*\*p < 0.001, 업력에 따른 차이 없음

- 기술 인력수요가 있는 신기술 분야는 'IoT(사물인터넷) 29.3%, 빅데이터 19.5%, 클라우드 9.8%'순으로 강세를 보임

〈그림 5-9〉 기술 인력수요가 있는 신기술 분야

N=41, (단위 : %)



※기준 : 반응퍼센트(다중응답)

- 고학력 여성이 직업능력을 갖추면 채용 의사가 있는 신기술 분야는 IoT(사물인터넷) 29.3%, 빅데이터 19.5%, 클라우드 9.8%로 앞서 [그림 5-9] 신기술 분야 인력 수요와 같은 패턴임

[그림 5-10] 직업능력을 갖춘다면 채용의사가 있는 신기술 분야

N=41, (단위 : %)

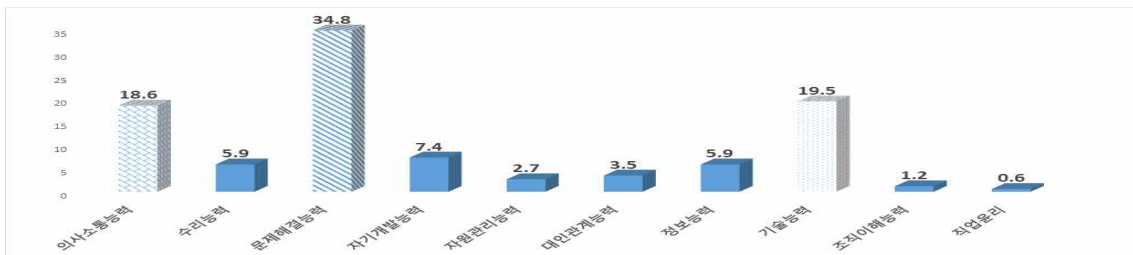


※기준 : 반응퍼센트(다중응답)

- 고학력 경력단절여성에게 요구되는 직업 기초능력은 문제 해결 능력(34.8%) > 기술 능력(19.56%) > 의사소통 능력(18.6%) 등이 중시됨

[그림 5-11] 재취업에 필요한 직업기초능력

N=339, (단위 : %)



※기준 : 반응퍼센트(다중응답)

- 고학력 경력단절여성을 위해 신기술 분야 훈련과정을 개설한다면 훈련과정 구성은 직무 기술·내용 51.8%, 현장실습(인턴십 등) 22.1%, 직업 소양 17.2%, 취업 대비(모의면접 등) 9.0%로 응답함

[그림 5-12] 고학력 경력단절여성 맞춤 신기술분야 훈련과정 구성

(단위 : %)

훈련과정	직무기술·내용	현장실습 (인턴십 등)	직업소양 (직업의식, 직무태도 등)	취업대비 (모의면접 등)
평균 (합계 100%)	51.8	22.1	17.2	9.0

#### 다. 대전시 취업촉진방안 정책 수요

- 경력단절여성 채용 촉진을 위해 기업이 바라는 대전시 기업지원정책은 채용인건비 지원(36.8%), 채용 인센티브 제공(21.6%), 근로 여건 개선 지원금 확대(20.5%) 등 ‘직접적 지원’을 우선함. 기업은 현금·현물 형태를 띠, 특히 현금성의 경제적 보상을 선호함

〈표 5-20〉 대전시 경력단절여성 채용촉진 기업지원사업

(단위 : 개, %)

	빈도	비율
고학력 경력단절여성 채용 인건비 지원	126	36.8
여성 친화 근로여건 개선 지원금 확대	70	20.5
통근 지원(통근버스, 버스노선 확대 등)	16	4.7
경력단절여성 채용 인센티브 제공	74	21.6
새로운 전문기술분야(신직업 분야) 훈련 확대	35	10.2
경력단절여성 직무인턴제 지원	21	6.1
전체	342	100.0

※기준 : 반응퍼센트(다중응답)

- 기업은 고학력 여성 경력단절예방을 위한 대전시 기업지원사업으로 대체인력 활용 인건비 지원(41.8%), 유연근로시간제 지원(27.6%), 가족친화기업 인센티브 확대를 주로 지목함
- 이는 앞서 살펴본 경력단절여성 채용 촉진 기업지원사업(표 5-20)과 동일한 맥락을 가짐

[그림 5-13] 대전시 고학력 여성 경력단절예방 기업지원사업

N=340, (단위 : %)



※기준 : 반응퍼센트(다중응답)

- 그렇다면 기업은 여성 경제활동 활성화를 위해 무엇을 해야 할까? 기업이 해야 할 역할은 출산휴가·육아휴직 제도 도입 및 적극 활용(37.6%)이 가장 높았고 일·생활균형 확대 23.5%(조직문화 12.9%, 장시간 근로시간 개선 10.6%), 경력단절여성에 대한 인식 개선(17.2%) 등이 주요함

〈표 5-21〉 여성 경제활동 활성화를 위한 기업의 역할

(단위 : 개, %)

	빈도	비율
경력단절여성에 대한 인식 개선	60	17.2
일·생활균형 조직문화 조성	45	12.9
출산휴가·육아휴직 등 제도 도입 및 적극 활용	131	37.6
장시간 근로 개선	37	10.6
시간제 일자리 확대	31	8.9
여성친화 작업환경 조성	9	2.6
자녀돌봄 시설의 확대	35	10.1
전체	348	100.0

※기준 : 반응퍼센트(다중응답)

- 기업에서는 대전시 경력단절여성 취업 촉진 사업으로 '경력단절여성 인턴제(41.9%)', '시간제일자리 박람회(35.5%)'를 주요 정책 아이디어로 제안함

[그림 5-14] 경력단절여성 취업촉진사업 제안 의견

N=31, (단위 : %)

제안	경력단절여성 인턴제	»	시간제 일자리 박람회	»	기타 (아이돌봄지원비, 유연근무지원금 등)
비율	41.9		35.5		22.8

### 3. 경력단절여성 조사 분석결과

#### 가. 이전 주된 직장 일 경험

- 본 조사에서 표집한 대전시 만30~54세 전문대졸이상 경력단절여성 응답자들의 최종 학교 졸업 이후 현재까지 6개월 이상 근무한 일자리는 평균 2.68개임

〈표 5-22〉 최종학교 졸업 후 6개월 이상 근무한 일자리

(단위 : 개)

중위수 : 2.0개	N	최소값	최대값	평균	표준편차
6개월 이상 근무한 일자리 (아르바이트 일자리 제외)	300	1	10	2.68	1.494

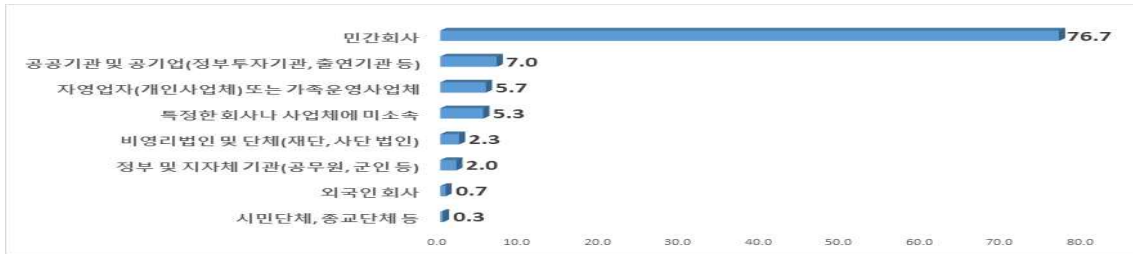
※기준 : 조사시점(2021년 10월)

주 : 아르바이트 제외

- 이전의 주된 직장은 민간회사 76.7%, 공공기관 및 공기업(정부투자기관, 출연기관 등) 7.0%, 자영업자(개인사업체)·가족운영사업체 5.7%로 민간영리사업체 비중이 82.4%임. 정부 및 지자체나 제3섹터 비중은 크지 않음

[그림 5-15] 이전 주된 직장 유형

(단위 : %)



- 이전 직장의 주된 업종은 소매업 31.3%, 교육서비스업 11.3%, 사회복지서비스업 10.3%, 보건업 5.3% 등임
- 이번 연구의 신기술 타켓 업종인 전문서비스업(3.7%), 건축기술, 엔지니어링·기타과학기술 서비스업(1.0%), 기타전문, 과학·기술서비스업(0.7%), 정보서비스업(0.3%) 등에서의 일경력 비중은 상당히 낮음. 결국 대전시 고학력 경력단절여성의 신기술 분야 진입은 새로운 노동시장을 발굴·개척하는 정책 방향 설정이 필요함

〈표 5-23〉 이전 주된 직장 생산품 혹은 서비스

(단위 : 명, %)

업종(중분류)	빈도	비율	업종(중분류)	빈도	비율
소매업; 자동차 제외	94	31.3	금융 및 보험관련 서비스업	3	1.0
교육서비스업	34	11.3	건축기술, 엔지니어링 및 기타과학기술 서비스업	3	1.0
사회복지서비스업	31	10.3	자동차 및 부품 판매업	2	0.7
보건업	16	5.3	숙박업	2	0.7
보험 및 연금업	13	4.3	기타전문, 과학 및 기술 서비스업	2	0.7
음식점 및 주점업	12	4.0	창작, 예술 및 여가관련 서비스업	2	0.7
전문서비스업	11	3.7	기타 개인 서비스업	2	0.7
사업지원 서비스업	10	3.3	농업	1	0.3
공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	10	3.3	펄프, 종이 및 종이제품 제조업	1	0.3
출판업	9	3.0	금속 가공제품 제조업; 기계 및 가구 제외	1	0.3
금융업	8	2.7	자동차 및 트레일러 제조업	1	0.3

업종(중분류)	빈도	비율	업종(중분류)	빈도	비율
연구개발업	8	2.7	기타 제품 제조업	1	0.3
화학물질 및 화학제품 제조업; 의약품 제외	4	1.3	산업용 기계 및 장비 수리업	1	0.3
전자부품, 컴퓨터, 영상, 음향 및 통신장비 제조업	4	1.3	폐기물 수집, 운반, 처리 및 원료 재생업	1	0.3
종합 건설업	4	1.3	우편 및 통신업	1	0.3
식품품 제조업	3	1.0	정보서비스업	1	0.3
가죽, 가방 및 신발 제조업	3	1.0	스포츠 및 오락관련 서비스업	1	0.3
전체	300	100.0	전체	300	100.0

※기준 : 한국표준산업분류(KSIC) 중분류

- 이전 주된 직장 근속기간은 평균 75.51개월(6.3년), 중위수 61.5개월(5.1년)임. 2020년 고용노동부 「고용형태별근로실태조사(전국)」 학력별 여성 근로자 근속연수가 전문대졸 5.1년, 대졸이상 5.5년과 비교할 때 중위수 데이터와 비슷함
- 차이검정 결과 40대 이상의 근속연수(86.59개월)가 30대(61.96개월) 보다 길며, 이는 연령의 영향이 반영된 자연스러운 결과임

〈표 5-24〉 이전 주된 직장의 근속기간

		N	평균	표준편차	t검정
연령대	30대	135	61.96	35.761	-4.164***
	40대 이상	165	86.59	64.923	
전체		300	75.51	55.098	중위수 61.5(5.1년)

※기준 : 개월(환산), Range 6~292개월

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

- 이전 주된 직장의 일자리 지위는 정규직 64.0%, 비정규직 17.0%, 무기계약직 8.3%, 특수고용노동자 5.7%, 자영업자 5.0%임. 한편 4년제 대졸 이상 비정규직 비율(21.2%)이 전문대졸(11.5%)에 비해 2배 가까이 높아 고용 지위가 보다 불안정했음

〈표 5-25〉 이전 주된 직장의 고용형태

(단위 : %, 명(%))

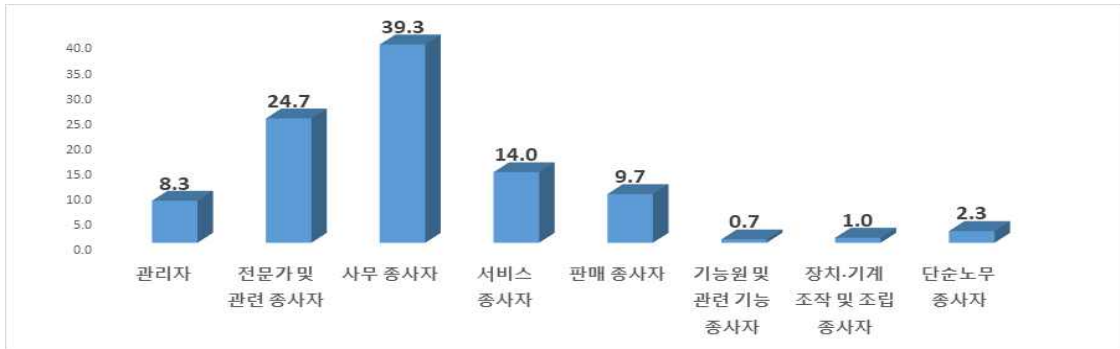
	전문대졸	4년대졸 이상	전체
정규직	67.7	61.2	192(64.0)
무기계약직	8.5	8.2	25(8.3)
비정규직	11.5	21.2	51(17.0)
자영업자	8.5	2.4	15(5.0)
특수고용노동자(프리랜서 등)	3.8	7.1	17(5.7)
x2검정	11.358*		
계	130(100.0)	170(100.0)	300(100.0)

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

- 이전 주된 직장에서 고학력 여성들은 대개 사무직(39.3%), 전문가 및 관련직(24.7%), 서비스직(14.0%)에서 일함. 이는 여성 일자리의 편포성을 보여주는 결과로 전국적으로 비슷한 양상을 띠

[그림 5-16] 이전 주된 직장의 주요 직종(대분류)

(단위 : %)



※기준 : 한국표준산업분류(KSIC)

- 한국표준산업분류 중분류를 기준해 분석하면 상담·안내·통계 및 기타사무직 18.0%, 경영·회계관련 사무직 15.7%, 교육전문가·관련직 9.3%, 보건·사회복지·종교관련직 6.7%, 돌봄·보건·개인생활서비스직 6.7%가 주요 직종임

<표 5-26> 이전 주된 직장의 주요 직종(중분류)

(단위 : 명, %)

직종	빈도	비율	직종	빈도	비율
상담·안내·통계 및 기타 사무직	54	18.0	운송 및 여가 서비스직	6	2.0
경영 및 회계 관련 사무직	47	15.7	행정·경영 지원 및 마케팅 관리직	5	1.7
교육 전문가 및 관련직	28	9.3	전문 서비스 관리직	4	1.3
보건·사회복지 및 종교 관련직	20	6.7	정보 통신 전문가 및 기술직	3	1.0
돌봄·보건 및 개인 생활 서비스직	20	6.7	법률 및 감사 사무직	3	1.0
매장 판매 및 상품 대여직	19	6.3	통신 및 방문·노점 판매 관련직	3	1.0
조리 및 음식 서비스직	15	5.0	공학 전문가 및 기술직	2	0.7
판매 및 고객 서비스 관리직	14	4.7	식품가공 관련 기계 조작직	2	0.7
금융 사무직	14	4.7	공공 기관 및 기업 고위직	1	0.3
경영·금융전문가 및 관련직	9	3.0	건설·전기 및 생산 관련 관리직	1	0.3
영업직	7	2.3	경찰·소방 및 보안 관련 서비스직	1	0.3
제조 관련 단순 노무직	7	2.3	식품가공 관련 기능직	1	0.3
과학 전문가 및 관련직	6	2.0	기타 기능 관련직	1	0.3
문화·예술·스포츠 전문가 및 관련직	6	2.0	전기 및 전자 관련 기계 조작직	1	0.3
전체				300	100.0

※기준 : 한국표준산업분류(KSIC)

- 주된 직장을 그만두기 전 평균임금은 월 233만원(중위수 200만원)임. 구간별로 200~249만원(30.3%), 300만원 이상(23.7%) 비중이 크지만 150만원 미만 저임금 구간 또한 18.3%로 비중이 작지 않음

〈표 5-27〉 이전 주된 직장의 평균임금

(단위 : 만원)

	빈도	비율	M(std), 중위수
150만원 이하	55	18.3	233.31(97.349), 200만원
151~199만원	39	13.3	
200~249만원	91	30.3	
250~299만원	43	14.3	
300만원 이상	71	23.7	
계	300	100.0	

※기준 : 그만 두기 3개월 전 월평균임금

주 : 1) 최저임금 : 21년 시급 8,720원, 월급 1,822,480원/ 22년 시급 9,160원, 월급 1,914,400원  
(209시간 기준)

2) 대전시 생활임금 : 21년 시급 10,202원, 월급 2,132,218원/ 22년 시급 10,460원, 월급 2,186,140원(209시간 기준)

#### 나. 경력단절 경험 및 상태, 재취업 요인

- 경력단절 이전 주된 직장을 그만둔 이유의 절반은 생애주기 요인(49.7%) 때문이고, 두 번째는 신체적·정신적 건강(18.3%)이 사유로 등장함

[그림 5-17] 이전 주된(가장 오래 근무한) 직장을 그만 둔 이유

(단위 : %)



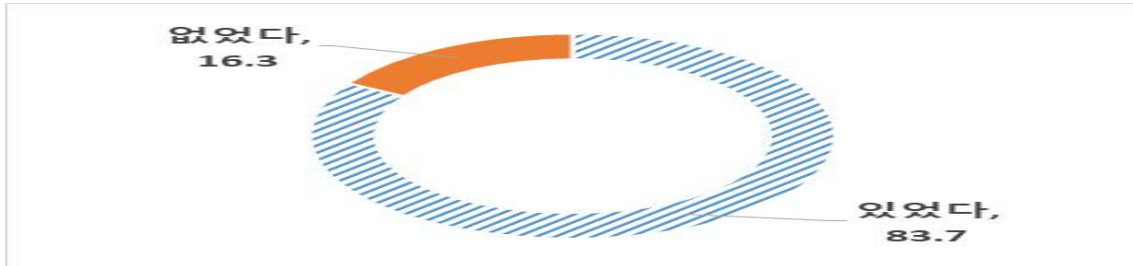
- 당시에 주된 직장을 그만둔 이유가 해소(결)되었다면 지속 근무 응답이 83.7%로 그만둠 16.3%보다 크게 앞섬

- 결국 여성 고용정책은 일터의 워라벨(Work Life Balace) 정책과 직렬적 혹은 병렬적

으로 결합하여 추진할 필요조건임. 또한 워라벨 정책은 밀레니얼(MZ) 세대의 장기근속을 유도하는 충분 요소이기도 함<sup>4)</sup>

[그림 5-18] 여건이 되었다면 이전 주된 직장 계속 근무 의향

(단위 : %)



- 가장 최근까지 다니던 직장을 그만 둔지 얼마나 되었나? 응답자들은 평균 64.63개월(5.4년), 중위수 40개월(3.3년)으로 근래 기준 '3년 이상 경력이 단절'된 상태임

<표 5-28> 가장 최근에 직장 그만 둔 이후 경력단절기간

(단위 : 개월)

		N	평균	표준편차	t검정
연령대	30대	135	43.24	36.523	-5.780***
	40대 이상	165	82.13	76.394	
전체		300	64.63	64.609	중위수 40.0, Range 1~286개월

※기준 : 2021년 10월

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

- 재취업을 하게 된다면 희망 직종은 사무직 37.0%, 전문가·관련직 28.7%, 서비스직 14.7%임
  - 이는 앞서 살펴본 이전 주된 직장의 직무내용(사무직 39.3%, 전문가·관련직 24.7%, 서비스직 14.0%)과 별로 다르지 않음. 즉 이전 직종과 유사한 직무로의 재진입 선호를 표현함

4) ① 중앙일보(2021.11.21.) : 잡코리아가 90년대생 직장인 1002명을 대상으로 좋은 직장의 조건(복수응답) 조사결과에 따르면 **‘워라벨 보장’ (49.9%)**이 ‘급여·성과급 등 금전적 보상’ (48.9%)을 제치고 1위에 올랐다. 이어 ‘우수한 복지제도’ ‘수평적이고 자유로운 사내문화’를 좋은 직장의 조건으로 꼽았다

② 잡코리아(2021.11.11.) : 잡코리아가 20대~30대 남녀 직장인 343명 대상 <첫 이직 경험> 조사결과에 따르면 MZ세대들이 첫 이직을 감행한 이유는 **‘워라벨 불만족(38.6%)’**이 컸던 것으로 드러났다. 이직을 결심하게 된 이유를 복수응답으로 받은 결과, △업무 과다 및 야근으로 개인생활을 누리기 힘들어 응답률 38.6%로 가장 높게 선택됐다. 다음으로 △낮은 연봉에 대한 불만(37.1%) △회사의 비전 및 미래에 대한 불안(27.8%) △상사 및 동료와의 불화(17.8%) △일에 대한 재미가 없어서(11.2%) 등을 이유로 이직을 결심했다고 답했다

[그림 5-19] 재취업 희망 직종(대분류)

(단위 : %)



※기준 : 한국표준산업분류(KSIC)

- 한국표준산업 중분류 기준, 고학력 경력단절여성 재취업 희망 직종은 경영·회계관련 사무직 16.7%, 상담·안내·통계·기타 사무직 16.0%, 교육전문가·관련직 11.7%, 보건·사회복지·종교 관련직 11.7%임. 이는 <표 5-26> 이전 주된 직장 근무 직종과 유사한 결과임

<표 5-29> 재취업 희망 직종(중분류)

(단위 : 명, %)

직종	빈도	비율	직종	빈도	비율
경영 및 회계 관련 사무직	50	16.7	공공 기관 및 기업 고위직	3	1.0
상담·안내·통계 및 기타 사무직	48	16.0	전문 서비스 관리직	3	1.0
교육 전문가 및 관련직	35	11.7	가사·음식 및 판매관련 단순 노무직	3	1.0
보건·사회복지 및 종교 관련직	27	9.0	행정·경영 지원 및 마케팅 관리직	2	0.7
돌봄·보건 및 개인 생활 서비스직	26	8.7	정보 통신 전문가 및 기술직	1	0.3
매장 판매 및 상품 대여직	21	7.0	공학 전문가 및 기술직	1	0.3
판매 및 고객 서비스 관리직	18	6.0	법률 및 행정 전문직	1	0.3
조리 및 음식 서비스직	16	5.3	법률 및 감사 사무직	1	0.3
금융 사무직	12	4.0	경찰·소방 및 보안 관련 서비스직	1	0.3
문화·예술·스포츠 전문가 및 관련직	8	2.7	운송 및 여가 서비스직	1	0.3
경영·금융전문가 및 관련직	7	2.3	영업직	1	0.3
과학 전문가 및 관련직	6	2.0	식품가공 관련 기능직	1	0.3
제조 관련 단순 노무직	6	2.0	기타 기능 관련직	1	0.3
전체				300	100.0

※기준 : 한국표준산업분류(KSIC)

- 재취업 일자리를 선택할 때 유연한 근무시간(4.31점), 고용안정성(4.28점), 임금(소득) 4.22점 등을 중시함
- 주목할 부분은 '근무시간의 탄력성·유연성'을 가장 고려한다는 것임. 그리고 앞서 재취업 희망 직종과 응답과 달리, '이전 경력과의 연관성'을 보통(3.61점) 구간으로 응답함. 즉 재취업시 직종 선택은 최우선 변수라기 보다는 원하는 노동조건이 충족된다면 병존 가능한 고려요인 중의 하나임

[그림 5-20] 재취업 일자리 선택 중요 요건

(기준 : 5점, 단위 : 점)



\* 기타 응답내용(각1) : 까다롭지 않음, 동료, 사람들과의 관계, 성과급, 성취감·자아개발, 여성편견

- 재취업 일자리 선택요건 차이검정 결과 일터 접근성은 40대 이상층(4.16점)에서 보다 신경쓰며, 한편 4년 대졸 이상이 고용안정성, 이전 경력 관련성, 적성과 흥미 변수를 전문대졸 보다 중시해 집단 간 차이를 보임
- 이러한 분석 결과는 4년 대졸 이상 학력층의 일자리 서비스가 상대적으로 다층적인 접근이 필요함을 시사함

<표 5-30> 재취업 일자리 선택 중요 요건 차이검정

기준 : 5점, 단위 : 점		N	평균	표준편차	t검정
직장의 접근성 (교통, 거리 등)	30대	135	3.98	.824	-2.011*
	40대 이상	165	4.16	.724	
지속적 고용보장이 되는 안정성	전문대졸	130	4.12	.841	-3.333**
	4년대졸 이상	170	4.40	.638	
이전 경력과의 연관성	전문대졸	130	3.34	1.061	-4.135***
	4년대졸 이상	170	3.82	.932	
나의 적성과 흥미	전문대졸	130	3.78	.972	-2.202*
	4년대졸 이상	170	4.02	.818	
전체		300	64.63	64.609	

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

- 재취업 정보 수집은 민간 온라인 취업사이트(32.3%)를 가장 많이 이용함. 이와 함께 여성일자리기관(20.4%), 지역고용서비스기관(18.4%)처럼 대전시 관내 일자리기관 활용 비율도 38.8%로 상당함

〈표 5-31〉 재취업 정보 수집 경로

(단위 : 명, %)

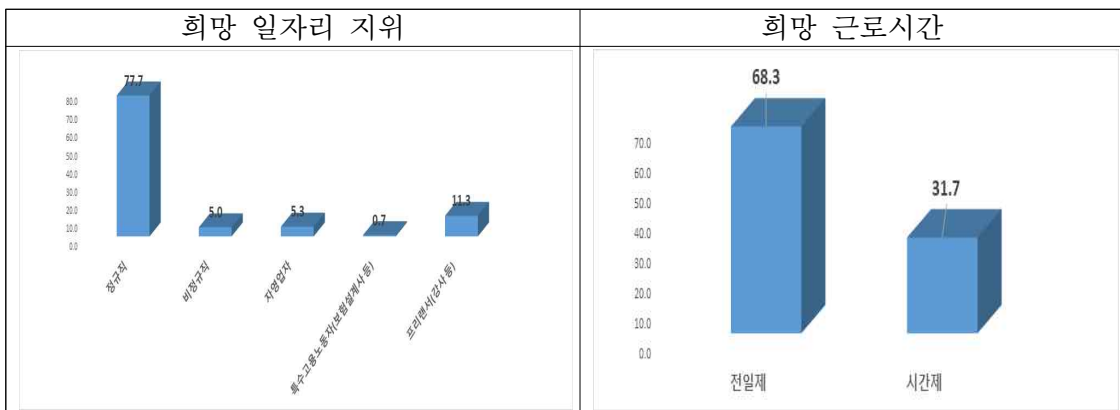
	빈도	비율
민간 온라인 취업사이트(잡코리아, 인크루트 등)	179	32.3
관심기업 및 경제단체 홈페이지 공고	66	11.9
여성인력개발센터, 여성새로일하기센터 등 여성일자리기관	113	20.4
지자체 일자리센터, 고용센터 등 지역 고용서비스기관	102	18.4
신문, 잡지 등의 일자리 공고	30	5.4
지인 및 맘카페 등 소셜네트워크	31	5.6
워크넷 공고	32	5.8
기타(지인추천, 추천)	2	0.4
전체	555	100.0

※기준 : 반응퍼센트(복수응답)

- 희망하는 재취업 일자리 지위는 정규직 77.7%, 프리랜서(강사 등) 11.3%, 자영업자 5.3% 차례임. 희망 근로시간은 전일제 68.3%, 시간제 31.7%로 응답자 10명 중 3명 이상이 시간제를 원함
- 고학력 경력단절여성 희망 일자리는 '프리랜서나 시간제일자리 선호도'가 두텁다는 것이 일반 고용계층과 다른 고유한 특징임

[그림 5-21] 재취업 일자리 희망 지위와 근로시간 형태

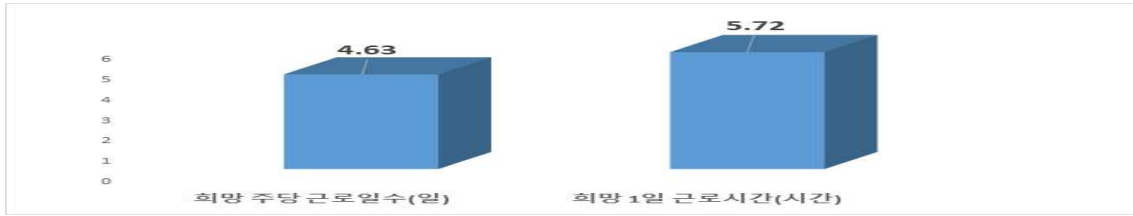
(단위 : %)



- 희망 근로시간은 주당 4.6일, 하루에 5.7시간으로 '주당 평균 26.2시간' 일하는 일자리를 원함. 집단 간 차이를 살펴보면 주당 근로일수는 30대가(4.84일), 1일 근로시간은 전문대졸 그룹이 6.13시간으로 길어 비교집단과 차이를 보임

[그림 5-22] 희망 주당 근로일수 및 1일 근로시간

(단위 : 일, 시간)



		N	평균	표준편차	t검정
희망 주당 근로일수	30대	38	4.84	.437	2.554*
	40대 이상	57	4.49	.889	
	전체	95	4.63	.759	
희망 1일 근로시간	전문대졸	40	6.13	1.436	2.680**
	4년대졸 이상	55	5.42	1.134	
	전체	95	5.72	1.310	

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

- 재취업 일자리의 월평균 의중임금은 243만원, 중위수를 기준으로 하면 255만원임. 빈도별로는 200~249만원 32.3%, 300만원 이상 29.7%, 250~299만원 18.0%로 주축을 이룸
- 한편 2022년 최저임금 구간도 20.0%로 일정한 비율을 차지함. 이를 이전 주된 직장의 평균임금(월평균 233만원, 중위수 200만원)과 비교하면 10만원 이상, 그리고 희망 근로시간(주당 26.2시간)에 대비하면 그보다 높이 상향되었고 최저임금 이하 구간은 축소된 특징을 보임(<표 5-27> 참조)
- 최근 직장을 그만둔 이후 경력단절기간이 평균 3년 이상이라는 점을 감안할 때(<표 5-28> 참조) 노동시장과의 거리두기에 따른 시장임금과 의중임금 간 눈높이 괴리(Gap), 그리고 그 동안(최근 경력단절기간 평균 3년 이상)의 물가상승률, 최저임금 인상 등을 감안한 응답으로 해석됨. 결국 재취업 준비과정에서 시장 상황에 따라 조정을 하거나 전문기술 직능수준 업그레이드를 통한 희망 임금 취득이 요구됨

<표 5-32> 월평균 희망임금

(기준 : 세전, 단위 : 만원)

	빈도	비율	M(std), 중위수
150만원 이하	44	14.7	243.46(89.344), 255만원
151~199만원	16	5.3	
200~249만원	97	32.3	
250~299만원	54	18.0	
300만원 이상	89	29.7	
계	300	100.0	

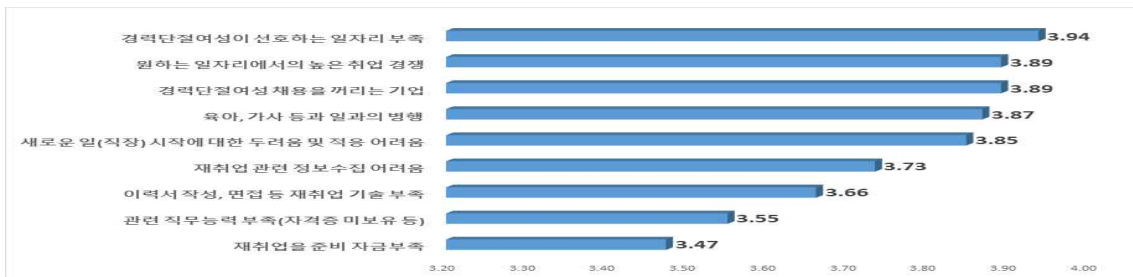
주 : 1) 최저임금 : 21년 시급 8,720원, 월급 1,822,480원/ 22년 시급 9,160원, 월급 1,914,400원 (209시간 기준)

2) 대전시 생활임금 : 21년 시급 10,202원, 월급 2,132,218원/ 22년 시급 10,460원, 월급 2,186,140원(209시간 기준)

- 재취업을 어렵게 하는 요인은 경력단절여성이 선호하는 일자리 부족(3.94점), 원하는 일자리의 높은 취업경쟁(3.89점), 경력단절여성 채용을 꺼리는 기업(3.89점) 순임. 이들 요인이 대표적인 생애주기 요인-육아·가사 요인(3.87점)-보다 앞섬
- 한편 재취업 대비 실전스킬 3.66점, 직무능력 부족(자격증 미보유 등) 3.55점으로 상대적으로 낮는데 이것은 고학력 경력단절여성 희망 직종이 이전 주된 직종과 비슷하기 때문임. 그러나 신기술 분야로 재취업을 생각하면 되려 이들 변수(실전스킬, 직무능력부족)가 핵심적인 사업 장애물이 될 것임

[그림 5-23] 재취업 장애요인

(기준 : 5점, 단위 : 점)



\*기타 응답(총4명) : 교통, 자격증 우대, 직업에 대한 편견, 처음 보는 사람들과의 관계

- 차이 검정 결과 연령대별로는 관련 직무능력 부족, 새로운 일 시작 두려움·적응 어려움은 40대 이상에서 높았고 육아·가사 등과 일과의 병행은 30대가 더욱 어려움을 토로함
- 반면 '기업 및 일자리 부족'을 장애요인으로 지목한 분석치는 '4년 대졸 이상'에서 보다 높아 전문대졸 그룹과 차이를 드러냄

<표 5-33> 재취업 장애요인 차이검정

		N	평균	표준편차	t검정
관련 직무능력 부족 (자격증 미보유 등)	30대	135	3.37	1.105	-2.641**
	40대 이상	165	3.70	1.033	
새로운 일(직장) 시작 두려움 및 적응 어려움	30대	135	3.72	0.936	-2.231*
	40대 이상	165	3.95	0.854	
육아, 가사 등과 일과의 병행	30대	135	4.08	0.890	3.505**
	40대 이상	165	3.69	1.040	
경력단절여성의 채용을 꺼리는 기업	전문대졸	130	3.72	0.865	-3.090**
	4년대졸 이상	170	4.02	0.849	
경력단절여성이 선호하는 일자리 부족	전문대졸	130	3.73	0.745	-4.057**
	4년대졸 이상	170	4.09	0.786	

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

- 고학력 경력단절여성의 새로운 취업 분야 도전 의향은 있음 68.7%, 없음 31.3%로 긍정적 반응이 크게 상회함

〈표 5-34〉 새로운 분야 취업 도전 의향

(단위 : %, 명(%))

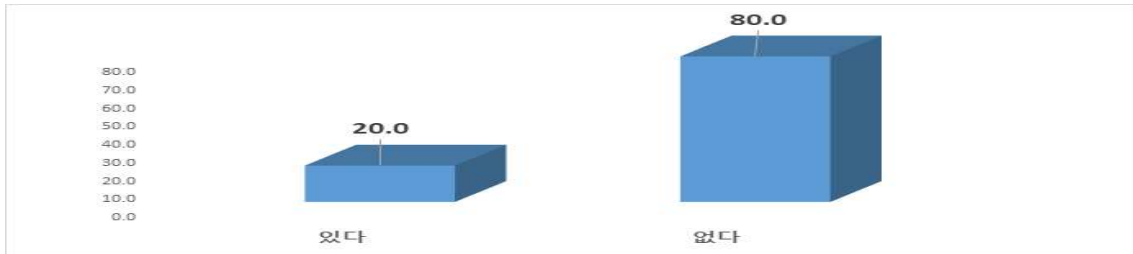
	전문대졸	4년대졸 이상	전체
예	62.3	73.5	206(68.7)
아니오	37.7	26.5	94(31.3)
x2검정	4.312*		
계	130(100.0)	170(100.0)	300(100.0)

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

- 그런데 경력단절기간 중 재취업을 위한 직업훈련 참여 경험은 있음 20.0%(없음 80.0%)로 취업 준비 실천력은 높지 않은 상태임. 다른 말로 표현하면 훈련 사각지대 이기도 함

[그림 5-24] 재취업을 위한 공공/민간 직업훈련 참여 여부

(단위 : %)



주 : N=있음 60명, 없음 240명

#### 다. 이전 직업훈련 현황

- 경력단절기간 동안 직업훈련을 받은 경우, 응답 집단의 재취업을 위한 직업훈련 횟수는 평균 1.6회임. 훈련 빈도는 1회 61.7%, 2회 28.3%, 3회 이상 10.0%로 1회가 가장 많고 응답자의 90%가 1~2회임

〈표 5-35〉 재취업을 위한 직업훈련 참여 횟수

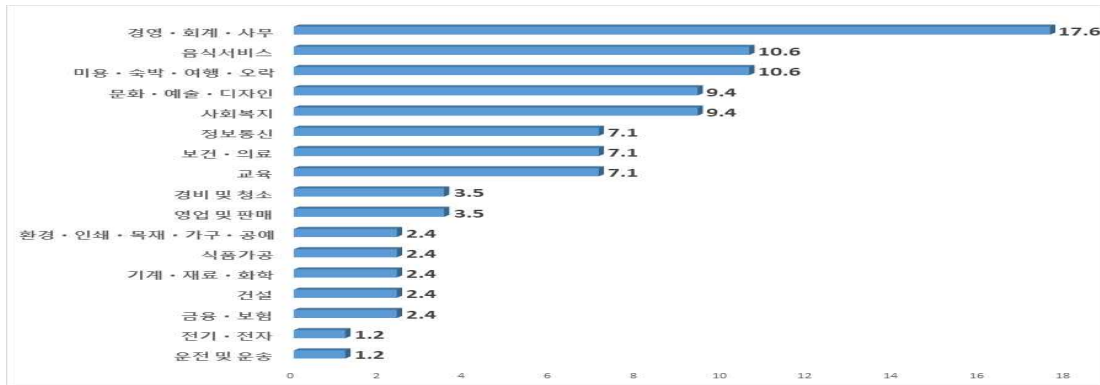
(기준 : 회, 단위 : 명, %)

	빈도	비율	M(std)
1회	37	61.7	1.63(1.089)
2회	17	28.3	
3회 이상	6	10.0	
계	60	100.0	

- 경력단절기간 동안 참여한 직업훈련 분야는 경영·회계·사무 17.6%, 음식서비스 10.6%, 미용·숙박·여행·오락 10.6%, 문화·예술·디자인 9.4%, 사회복지 9.4% 순임. 이들 직종은 고학력 인적자원의 장점을 활용한 전문영역이라기 보다는 기존의 일반적인 여성 밀집 직무임. 그러므로 노동시장 재진입에서 강점이 되기 어려움

[그림 5-25] 참여했던 직업훈련 분야

(N=85, 단위 : %)



※기준: 반응퍼센트(다중응답)

- 가장 최근에 참여한 직업훈련과정 역시 전산세무회계(26.7%), 간호조무사·요양보호사 (각 5.0%) 등과 같이 일반사무직, 보건직·사회복지직 진입을 염두에 둔 양상을 보임

<표 5-36> 가장 최근에 참여한 직업훈련과정

(단위 : 명, %)

훈련과정명	빈도	비율	훈련과정명	빈도	비율
전산세무회계	16	26.7	식품 관리	1	1.7
실무자 양성	4	6.7	웹툰	1	1.7
간호조무사자격취득	3	5.0	일자리체험	1	1.7
미용	3	5.0	전산캐드	1	1.7
요양보호사	3	5.0	정보처리	1	1.7
컴퓨터관리 기능 훈련	3	5.0	제과제빵	1	1.7
피부미용관리사자격	3	5.0	조리기능사	1	1.7
정보통신(기능사)	2	3.3	주산강사	1	1.7
경리실무 과정	1	1.7	직업상담사	1	1.7
교육	1	1.7	편집디자인	1	1.7
국비훈련	1	1.7	플로리스트 향상	1	1.7
네일아트 국가자격증 취득과정	1	1.7	한국어교사양성	1	1.7
바리스타	1	1.7	한식조리사	1	1.7
보육교사 양성	1	1.7	화학기사	1	1.7
사무	1	1.7	활동지원사	1	1.7
사회복지사	1	1.7	전체	60	100.0

- 가장 최근 직업훈련기간은 평균 98.8일(중위수 90일)로 30일 이하 단기교육 33.3%, 31~90일 36.7%, 91일 이상 30.3%로 고른 분포를 보임

〈표 5-37〉 가장 최근에 참여한 직업훈련의 훈련기간(일수)

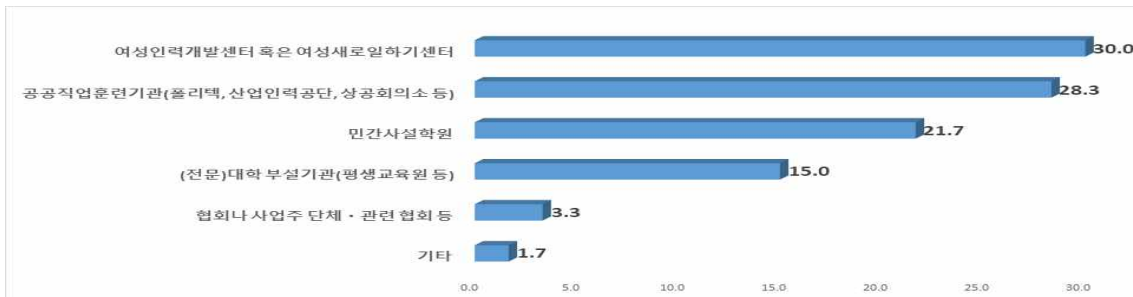
(기준 : 일 환산, 단위 : 명, %)

	빈도	비율	M(std), 중위수
30일 이하	20	33.3	98.82(87.506) 90일
31~90일	22	36.7	
91일 이상	18	30.3	
계	60	100.0	

- 가장 최근에 참여한 직업훈련기관 유형은 여성일자리기관 30.0%, 공공직업훈련기관 28.3%, 민간사설학원 21.7% 순임. 고학력 경력단절여성들은 민간 부문보다 공공 및 공공 위탁 직업훈련기관을 통한 훈련 서비스를 주로 받음

〔그림 5-26〕 가장 최근에 참여한 직업훈련기관 유형

(N=60, 단위 : %)



- 직업훈련과정 참여 동기는 취업목적 34.1%, 자격증 취득 28.6%로 경제활동 참여기회 확장 및 역량 강화를 위해(62.7%) 직업훈련과정에 참여함

〈표 5-38〉 가장 최근 직업훈련과정 참여 동기

(단위 : 명, %)

	빈도	비율
훈련을 받고 취업하려고	31	34.1
창업을 하려고	3	3.3
자격증을 취득하려고	26	28.6
보유한 경력이나 이전 직무(일)와 관련이 있어서	11	12.1
훈련비가 무료이거나 수당을 지원받을 수 있어서	7	7.7
기술을 배워두면 당장은 아니라도 언젠가 활용할 수 있어서	12	13.2
수강할 수 있는 시간대가 맞아서	1	1.1
전체	91	100.0

※기준 : 반응퍼센트(복수응답)

- 증도에 포기한 직업훈련과정이 있는지는 있음 25.0%, 없음 75.0%로 응답함. 일단 선택한 훈련과정 이수율은 비교적 높은 편임. 그런데 4년 대졸 이상 학력층(25.6%)의 증도 포기율이 전문대졸(23.8%) 보다 높음
- 이는 일자리 기관의 현재 훈련과정이 4년 대졸 이상 대전시 고학력 경력단절여성의 훈련 눈높이를 충분히 담아내지 못하고 있을 가능성을 함의함

〈표 5-39〉 증도에 포기한 직업훈련 여부

(단위 : %, 명(%))

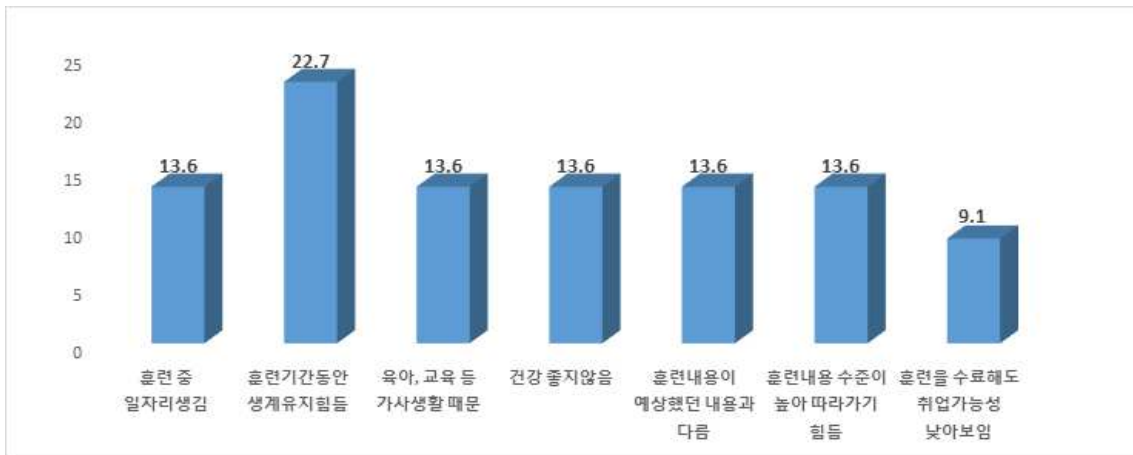
	전문대졸	4년대졸 이상	전체
예(있음)	23.8	25.6	15(25.0)
아니오(없음)	76.2	74.4	45(75.0)
x2검정	5.714*		
계	21(100.0)	39(100.0)	60(100.0)

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

- 직업훈련 증도 포기 사유는 훈련기간 중 ‘생계유지 어려움(22.7%)’이 가장 높았고 다른 이유들은(각 13.6%, 9.1%) 큰 차이 없이 비슷한 분포를 나타냄

[그림 5-27] 훈련을 증도에 포기한 이유

(N=22, 단위 : %)

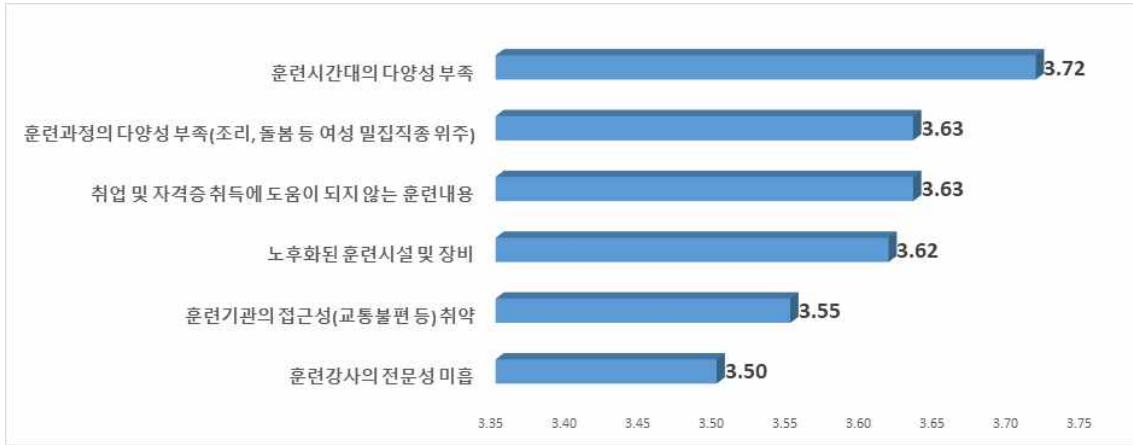


※기준 : 반응퍼센트(복수응답)

- 고학력 경력단절여성들은 훈련 시간대 다양성 부족(3.72점), 훈련과정 다양성 부족(조리·돌봄 등 여성 밀집 직종 위주) 3.63점, 훈련내용이 취업·자격증 취득에 도움 안됨(3.63점)을 직업훈련의 주요 개선항목으로 응답함

[그림 5-28] 직업훈련 개선 필요성

(N=60, 기준 : 5점, 단위 : 점)



## 라. 직업훈련 참여 의향과 양태

- 신기술 분야 중에서 고학력 여성 (예비) 구직자들이 취업하고 싶은 분야는 디지털 헬스케어(13.6%)>에듀테크(13.3%)>IoT(사물인터넷 12.0%)>온라인·앱콘텐츠(11.1%) 등이 우선함(그림 5-29)은 기업체 조사 결과 [그림 5-7], [그림 5-8]와 비슷)

[그림 5-29] 취업하고 싶은 신기술 분야

(N=316, 단위 : %)

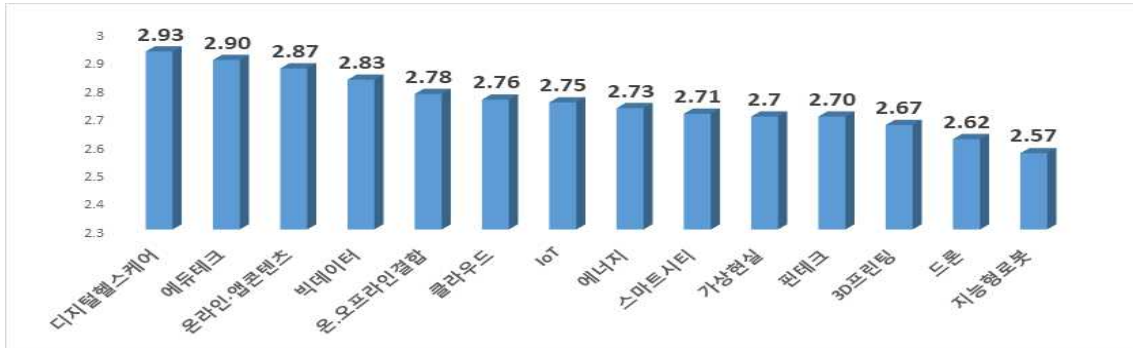


※기준 : 반응퍼센트(복수응답)

- 신기술 분야 가운데 경력단절여성 취업 가능성이 유망한 분야는 디지털 헬스케어(2.93 점) > 에듀테크(2.90점) > 온라인·앱콘텐츠(2.87점)·빅데이터(2.83점)로 대개 '디지털 경제(뉴딜)'와 관련된 직업군임(<표 5-29>와 유사)
  - 1990년대 후반 인터넷 정보고속도로 구축으로 불리는 인터넷 혁명에 이어 4차산업 시대 디지털 경제로의 전환(Industry 4.0)은 일자리 혁명(Labor 4.0)이라는 노동시장의 지각 변동을 가져옴

[그림 5-30] 신기술 분야 경력단절여성 취업 가능성 전망

(단위 : %)



○ 취업 가능성 차이 검정 결과 3D프린팅 분야는 40대 이상(2.83점)이 보다 유망하게 전망함. 한편 8개 분야(IoT, 디지털 헬스케어, 가상현실, 에듀테크, 온라인·앱콘텐츠, 스마트시티, 빅데이터, 에너지)는 4년 대졸 이상이 취업 가능성을 유의하게 긍정함

<표 5-40> 신기술 분야 경력단절여성 취업 가능성 전망 차이검정

		N	평균	표준편차	t검정
3D 프린팅	30대	135	2.47	1.013	-2.956**
	40대 이상	165	2.83	1.097	
IoT	전문대졸	130	2.58	.971	-2.565*
	4년대졸 이상	170	2.88	1.059	
디지털 헬스케어	전문대졸	130	2.68	1.100	-3.491**
	4년대졸 이상	170	3.12	1.037	
가상현실	전문대졸	130	2.52	1.073	-2.371*
	4년대졸 이상	170	2.84	1.208	
에듀테크	전문대졸	130	2.72	1.143	-2.474*
	4년대졸 이상	170	3.04	1.065	
온라인·앱콘텐츠	전문대졸	130	2.68	1.114	-2.495*
	4년대졸 이상	170	3.02	1.169	
스마트시티	전문대졸	130	2.56	1.049	-2.191*
	4년대졸 이상	170	2.83	1.049	
빅데이터	전문대졸	130	2.62	.999	-3.075**
	4년대졸 이상	170	2.99	1.071	

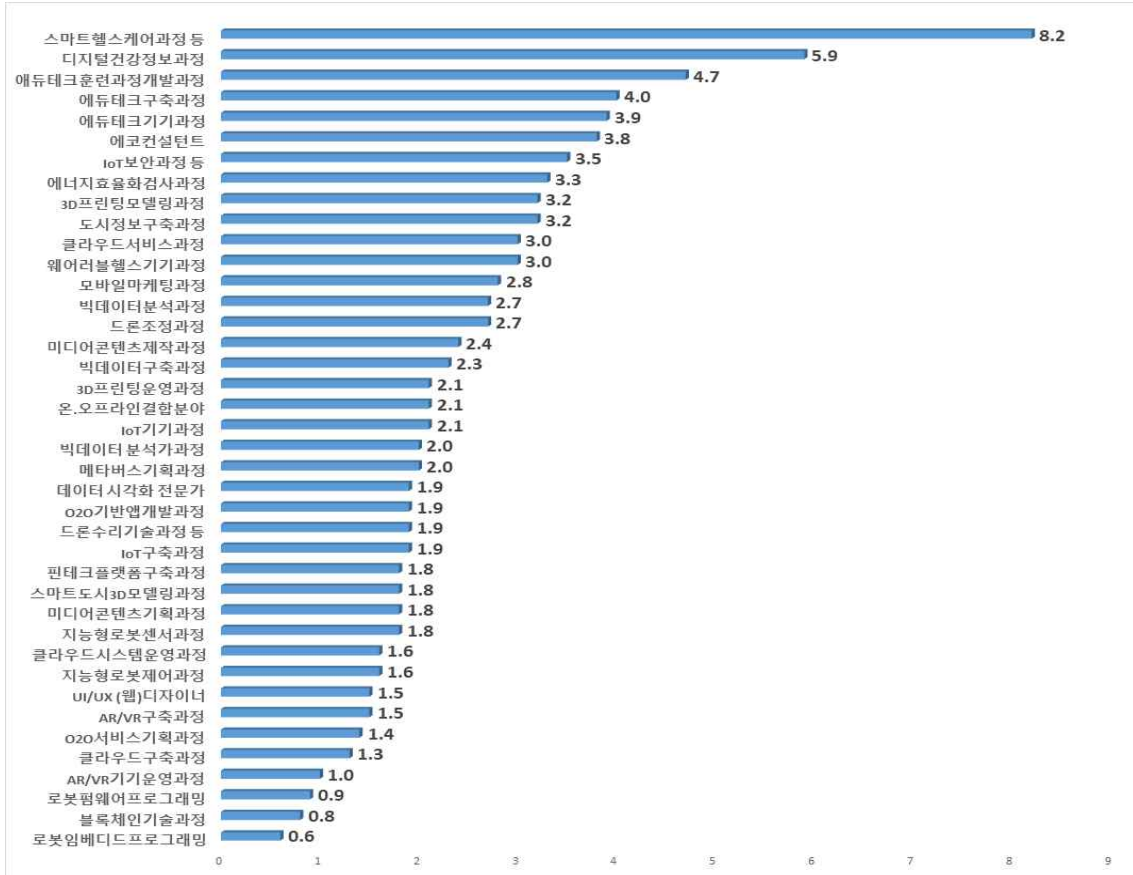
		N	평균	표준편차	t검정
에너지	전문대졸	130	2.59	1.002	-1.976*
	4년대졸 이상	170	2.84	1.138	

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

- 참여하고 싶은 신기술 훈련과정은 '디지털 기술과 결합된 건강과 교육' 분야임. 세부과정은 스마트 헬스케어과정(8.2%), 디지털 건강정보과정(5.9%), 에듀테크 분야(개발과정 4.7%, 구축과정 4.0%, 기기과정 3.9%)를 선호함

[그림 5-31] 참여하고 싶은 훈련과정 분야

(N=791, 단위 : %)

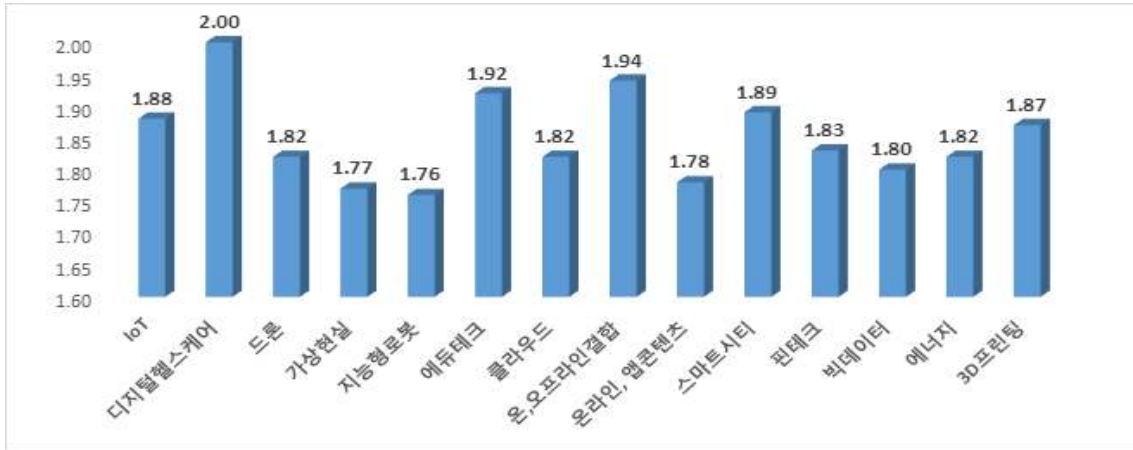


※기준 : 반응퍼센트(복수응답)

- 신기술 분야 경력·전공 관련성은 최고점이 2점(5점 기준)으로 매우 낮음. 디지털 헬스케어(2.0점), 온·오프라인결합, 에듀테크, 스마트시티, IoT, 3D프린팅은 각1.9점임. 이는 조사 응답자의 전공이 인문사회·예체능계열 67.0%, 이공학·의약계열 33.0% 인데서 이유를 찾을 수 있음(<표 5-3> 참조)

[그림 5-32] 신기술 분야의 경력 및 전공 관련성

(기준 : 5점, 단위 : 점)



- 신기술 분야 훈련과정의 경력·전공 관련성은 연령대별 차이는 없고 6개 훈련분야(IoT, 디지털 헬스케어, 에듀테크, 온·오프라인결합, 스마트시티, 3D프린팅)에서 4년 대졸 이상 학력층이 보다 높아 차이를 보임

<표 5-41> 신기술 분야 훈련과정의 경력 및 전공 관련성 차이검정

		N	평균	표준편차	t검정
IoT	전문대졸	130	1.72	0.965	-2.277*
	4년대졸 이상	170	1.99	1.063	
디지털 헬스케어	전문대졸	130	1.78	0.942	-3.285**
	4년대졸 이상	170	2.16	1.064	
에듀테크	전문대졸	130	1.75	0.887	-2.505*
	4년대졸 이상	170	2.04	1.057	
온·오프라인결합	전문대졸	130	1.78	0.917	-2.447*
	4년대졸 이상	170	2.06	1.075	
스마트시티	전문대졸	130	1.74	0.961	-2.250*
	4년대졸 이상	170	2.01	1.063	
빅데이터	전문대졸	130	1.63	0.827	-2.813**
	4년대졸 이상	170	1.92	0.973	
3D프린팅	전문대졸	130	1.73	0.879	-2.237*
	4년대졸 이상	170	1.98	1.069	

주 : \*p <0.05, \*\*p <0.01, \*\*\*p <0.001, 연령대별 차이 없음

- 경력단절여성의 신기술 분야 <취업 가능성-훈련과정의 경력·전공 관련성>을 상관분석하면 '드론, 가상현실, 지능형로봇, IoT, 온·오프라인 결합' 분야 등의 상관성이 0.5이상으로 상대적으로 높았음

〈표 5-42〉 경력단절여성 신기술 분야 취업 가능성-훈련과정 경력·전공 관련성 상관분석

		참여하고 싶은 신기술 훈련과정 경력·전공 관련성							
		IoT	디지털헬스케어	가상현실	지능형로봇	에듀테크	온+오프라인	온라인업콘텐츠	빅데이터
경력단절여성	IoT	.579**		.508**	.527**	.512**	.501**		
	드론	.533**		.539**	.505**				.510**
	가상현실	.535**	.514**		.529**		.533**	.506**	
신기술취업가능성	지능형로봇	.533**			.542**		.529**		.507**
	핀테크						.504**		
	빅데이터							.503**	

주 : 상관계수 0.5이상 표기, \*p <0.05, \*\*p <0.01, \*\*\*p <0.001

- 신기술 분야와 관계없이 희망하는 직업훈련 과정은 회계·경리·사무·재무 23.3%, 뷰티 분야(네일아트, 피부미용, 헤어) 7.7%, 컴퓨터 사무기초과정(엑셀, 워드, 컴퓨터 활용) 7.7%, 복지·상담 분야 6.7%라고 응답함
- 이러한 결과는 고학력 경력단절여성이 COVID-19 이후 노동시장 전환에 대한 준비가 미흡을 보여줌

〈표 5-43〉 신기술 분야와 관계없이, 희망하는 직업훈련 과정

(단위 : 명, %)

훈련과정명	빈도	비율	훈련과정명	빈도	비율
회계, 경리, 사무, 재무	70	23.3	보험	2	0.7
네일아트, 피부미용, 헤어	23	7.7	화학, 화장품	1	0.3
엑셀, 워드, 컴퓨터 활용	23	7.7	피아노레슨	1	0.3
노인복지, 아동심리상담사, 미술치료	16	6.7	한국어교사	1	0.3
바리스타	14	5.3	관광지역 연수	1	0.3
사회복지, 요양보호사	13	4.7	보석세공	1	0.3
조리사, 조리원	12	4.3	보안담당	1	0.3
베이킹, 디저트	10	4.0	사서	1	0.3
그래픽, 웹디자인, 캐드, 영상편집	9	3.3	서비스교육	1	0.3
돌봄, 보육교사, 어린이집	8	3.0	순해설가	1	0.3
강사교육, 방과후강사, 에듀케이터	6	2.7	안전	1	0.3
간호사, 간호조무사, 병원코디네이터	6	2.0	영어회화	1	0.3
데이터분석, 데이터라벨링, 빅데이터	4	2.0	영업 전략 양성	1	0.3
공인중개사, 주택관리사	4	1.3	의류관련디자인	1	0.3
도배, 목공	4	1.3	자동차 정비	1	0.3
디지털활용 프로그램, 로봇	3	1.3	재택근무	1	0.3
금융, 앱테크, 자산관리사	3	1.0	전문 예술인 구직연계 과정	1	0.3
마케팅	2	0.7	카운터보기	1	0.3
플로리스트	2	0.7	판매업종사자	1	0.3
IOT, 가상현실	2	0.7	품질관리사무원입문	22	7.3

교육상담사	2	0.7	없다, 모름	20	6.7
드론	2	0.7	전체	300	100.0

※기준 : 복수응답

- 직업훈련을 통해 취득하고 싶은 자격증은 앞선 <표 5-43> 분석결과와 같은 응답 패턴을 가짐. 회계·경리·사무·재무 22.2%, 컴퓨터 사무기초 13.5%, 복지·상담 7.7%, 뷰티 자격증 6.6%임

<표 5-44> 직업훈련을 통해 취득하고 싶은 자격증

(단위 : 명, %)

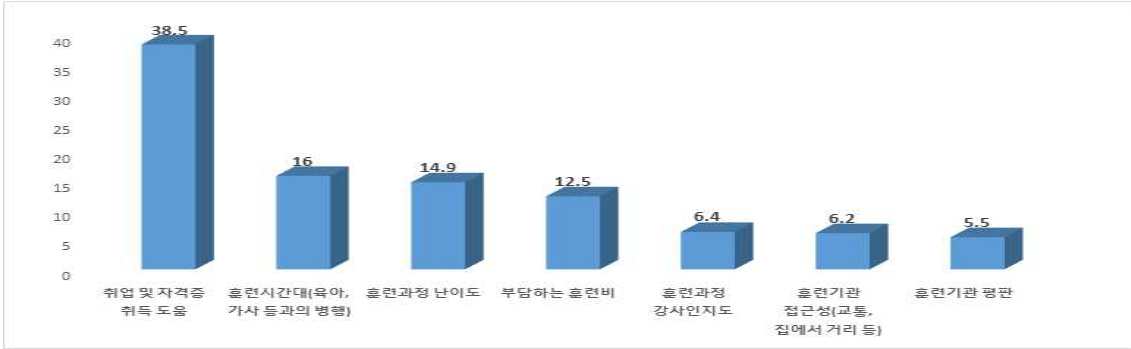
자격증명	빈도	비율	자격증명	빈도	비율
경리, 회계, 사무, 재무	84	22.2	플로리스트	2	0.5
엑셀, 워드, 컴퓨터 활용	51	13.5	ERP정보관리사 인사1급	1	0.3
노인복지, 아동심리 상담사, 미술치료	25	7.7	관리자	1	0.3
네일아트, 미용, 피부관리사	22	6.6	독서지도사	1	0.3
바리스타	21	5.8	법무사	1	0.3
사회복지, 영양보호사	16	5.6	안전	1	0.3
급식조리사, 한식, 중식, 양식 조리사	15	4.2	앱개발	1	0.3
베이킹, 디저트, 떡케이크 만들기	12	4.0	여행	1	0.3
그래픽, 웹디자인, 캐드, 코딩	9	3.2	영어관련	1	0.3
공인중개사, 부동산, 주택관리사	8	2.4	운동관련자격증	1	0.3
간호조무사, 간호사, 병원코디네이터	8	2.1	의류디자인	1	0.3
보육교사, 돌봄, 어린이집	7	2.1	임상심리사2급	1	0.3
방과후 교사	6	1.9	자동차 정비	1	0.3
도배기능사, 기능사, 기술자격증	4	1.6	테솔	1	0.3
보험, 보험설계, 금융	3	1.1	품질관리사	1	0.3
드론	2	0.8	학예사 자격증	1	0.3
빅데이터	2	0.5	한국어교사	1	0.3
숲해설가	2	0.5	한자2급	1	0.3
일본어, 중국어	2	0.5	모름, 없음	33	8.7
전체				378	100.0

※기준 : 복수응답

- 직업훈련과정을 선택할 때 취업·자격증 취득 도움(38.5%) 여부를 가장 중시하고 일·가정양립이 가능한 훈련 시간대(16.0%), 훈련과정 난이도(14.9%)순으로 고려함
  - 훈련 시간대는 앞서 직업훈련과정 개선항목으로(그림 5-28) 참조) 훈련 시간대 다양성 부족(3.72점)을 가장 높게 지목한 결과와 연결됨. 훈련 시간대 문제는 온라인 훈련과정 서비스를 통해 일부 해소가 가능해 보임
  - 훈련과정 난이도는 이공학 분야 전공 또는 일 경력이 많지 않은 여성 고용계층의 집단 특성을 고려해 이를 반영·해소한 융복합적 접근이 요구됨

[그림 5-33] 직업훈련과정 선택시 중요 고려사항

(N=545, 단위 : %)

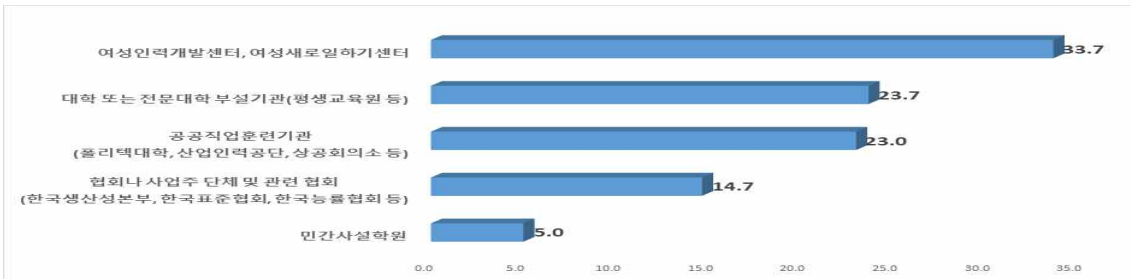


※기준 : 반응퍼센트(복수응답)

- 희망하는 훈련기관은 여성일자리기관 33.7% > 대학(부설기관) 23.7% > 공공직업훈련기관 23.0% 순을 보임

[그림 5-34] 희망하는 훈련기관 유형

(단위 : %)



- 희망하는 훈련시간은 평균 119일, 중위수 90일로 응답함. 이는 앞서 <표 5-37> 가장 최근에 참여한 훈련기간(평균 98.8일, 중위수 90일)과 비슷함. 교육기간 월 20일을 기준으로 대략 5~6개월 정도의 훈련 의향을 가짐. 훈련일수 분포는 60~120일 43.7%, 150일 이상 36.0%, 30일 이하 단기교육 20.3%임

<표 5-45> 희망하는 훈련시간

(단위 : 일(환산))

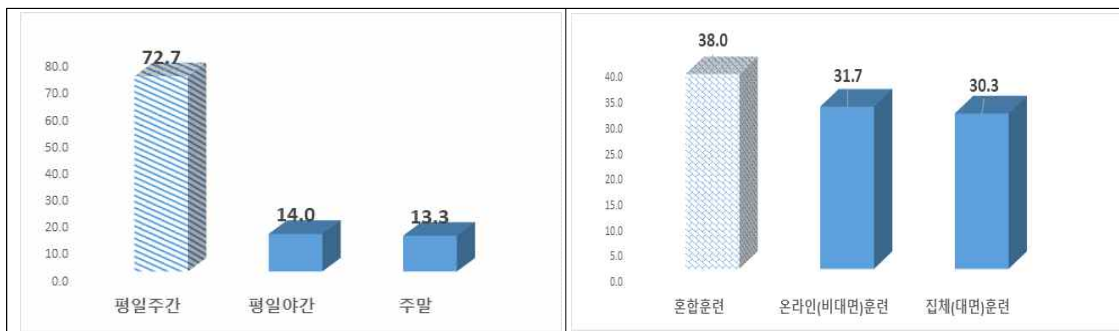
구분	N	비율	M(std), 중위수
30일 이하	23	20.3	119.32(101.540), 90
60~120일	131	43.7	
150일 이상	108	36.0	
전체	300	100.0	

주 : 응답값을 기준으로 구간을 나누어 제시(구간 간 빈값 存)

- 훈련시간대는 평일주간(72.7%)이 가장 편리하고 훈련방법은 혼합훈련(대면+비대면) 38.0%, 온라인(비대면)훈련 31.7%, 집체(대면)훈련 30.3%으로 '온·오프라인 결합훈련'을 가장 지지하고 온라인 훈련 호감도 역시 일정 비중을 나타냄. 또한 이러한 결과는 온라인 훈련에 대한 선호가 집체(대면) 훈련 보다 우세함을 보여줌

[그림 5-35] 희망하는 훈련시간대와 방법

(단위 : %)



주 : 희망 훈련시간대 차이 없음

- 차이 검정 결과 혼합훈련은 40대 이상과 전문대졸에서 높은 반면에 온라인 훈련은 30대, 4년 대졸 이상에서 높아 집단 간 차이를 나타냄

<표 5-46> 희망하는 훈련방법 차이검정

(단위 : %, 명(%))

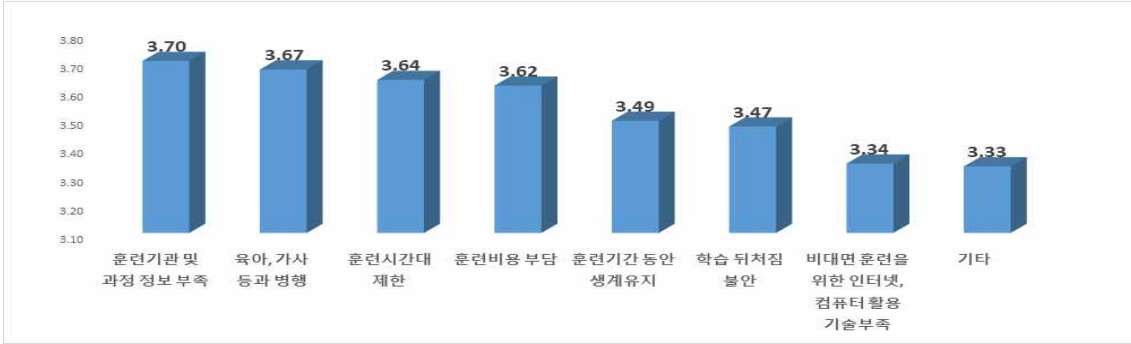
	연령		학력		전체
	30대	40대 이상	전문대졸	4년대졸 이상	
집체(대면)훈련	25.9	33.9	26.9	32.9	91(30.3)
온라인(비대면)훈련	39.3	25.5	26.9	35.3	95(31.7)
혼합훈련	34.8	40.6	46.2	31.8	114(38.0)
x2검정	6.696*		6.524*		
계	135(100.0)	165(100.0)	130(100.0)	170(100.0)	300(100.0)

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

- 직업훈련 참여를 방해하는 주요 지점은 훈련기관·과정의 '정보부족(3.70점)', 육아·가사 등과의 병행(3.67점), 선택지가 좁은 훈련시간대(3.64점)임

[그림 5-36] 훈련 참여 장애요인

(기준 : 5점, 단위 : 점)



○ 모성 역할 부담은 30대, 4년 대졸 이상 여성들이 어려움을 강하게 피력함. 비대면 훈련을 위한 인터넷·컴퓨터 활용기술 부족은 40대 이상에서 상대적으로 고충을 토로함

<표 5-47> 훈련 참여 장애요인 차이검정

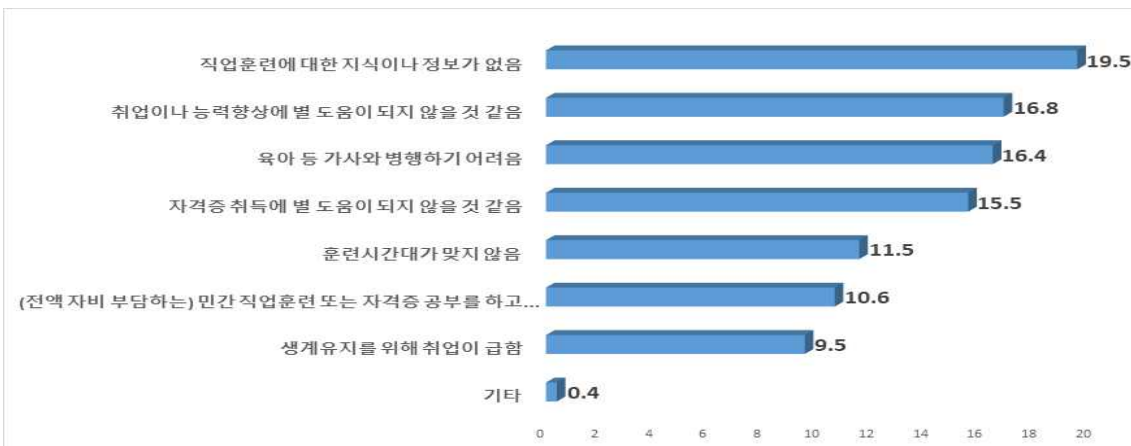
			N	평균	표준편차	t검정
육아, 가사등과 병행	연령대	30대	135	4.00	1.007	5.017***
		40대 이상	165	3.41	1.035	
	학력	전문대졸	130	3.46	1.079	-3.059**
		4년대졸 이상	170	3.84	1.025	
비대면 훈련을 위한 인터넷, 컴퓨터 활용 기술 부족	30대	135	3.20	1.112	-2.165*	
	40대 이상	165	3.46	0.972		

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

○ 재취업을 위한 직업훈련을 받지 않는 까닭은 관련 지식·정보 없음(19.5%), 훈련이 취업·능력향상에 효용 낮음(16.8%), 가사병행 어려움(16.4%) 등을 주된 이유로 선택함

[그림 5-37] 직업훈련을 받지 않는 주된 이유

(N=549, 단위 : %)



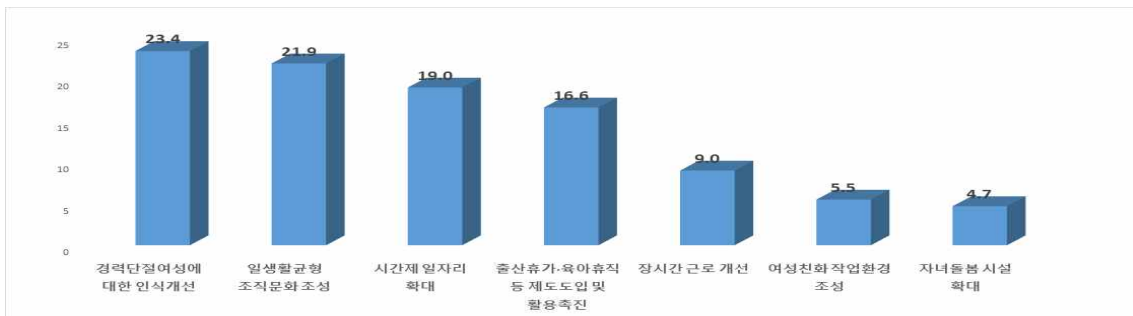
※기준 : 반응퍼센트(복수응답)

## 마. 대전시 재취업 지원정책

- 기업은 여성 경제활동 활성화를 위해 무엇을 해야 하나? 고학력 경력단절여성들은 주로 기업의 경력단절여성에 대한 인식개선(23.4%), 일·생활균형 조직문화 조성(21.9%), 시간제 일자리 확대(19.0%) 등을 주장함

[그림 5-38] 여성 경제활동 활성화를 위한 기업의 역할

(N=580, 단위 : %)

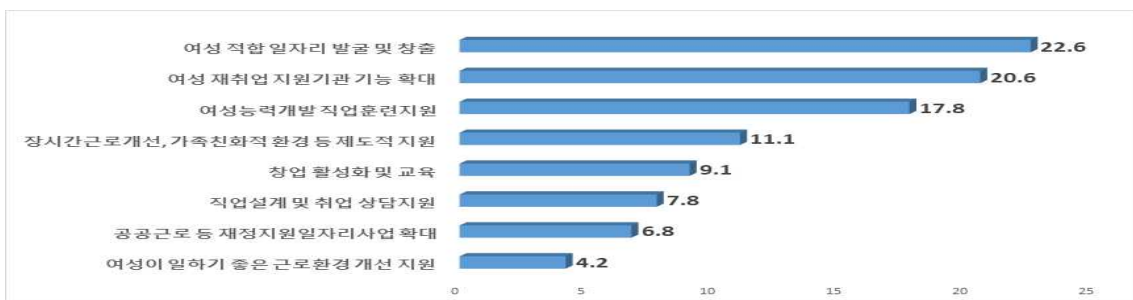


※기준 : 반응퍼센트(복수응답)

- 대전시 경력단절여성 경제활동참여 활성화 정책으로 여성 적합일자리 발굴·창출(22.6%), 여성 일자리 기관 기능 확대(20.6%), 여성 직업능력개발훈련 지원(17.8%), 가족 친화 환경 등 제도적 지원(11.1%) 등을 지목함

[그림 5-39] 대전시 경력단절여성 경제활동참여 활성화 지원정책

(N=574, 단위 : %)

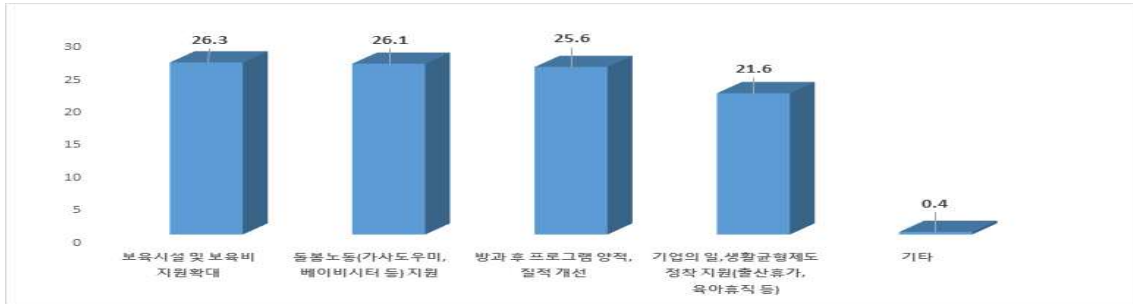


※기준 : 반응퍼센트(복수응답)

- 대전시 일·생활균형정책은 먼저 양육 부담 완화정책이 52.4%(보육시설·보육비 지원 확대 26.3%, 돌봄노동 지원 26.1%)로 가장 수요가 컸음. 그리고 방과 후 프로그램 개선(25.6%), 기업의 워라밸제도 정착(21.6%)도 20%대에서 비교적 고르게 응답함

[그림 5-40] 대전시 일·생활균형정책

(N=555, 단위 : %)

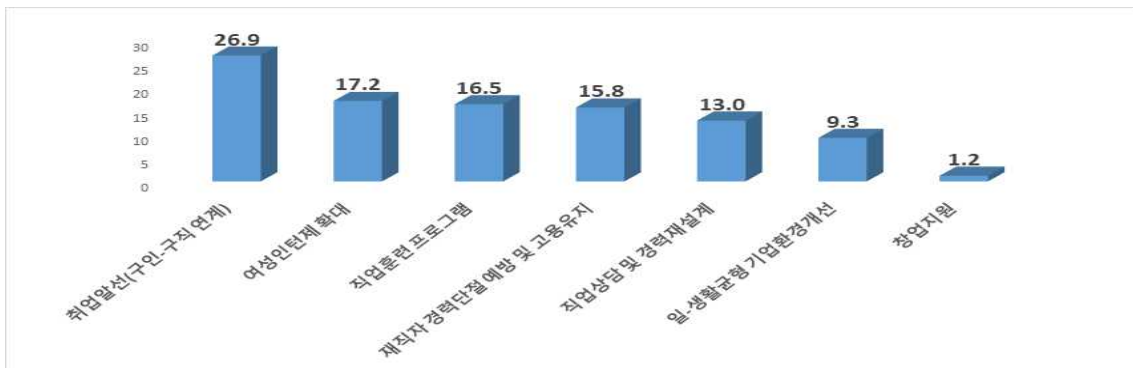


※기준 : 반응퍼센트(복수응답)

- 새일센터 등 여성일자리기관 기능에서는 취업알선(26.9%), 인턴제(17.2%), 직업훈련프로그램(16.5%) 강화를 주문함

[그림 5-41] 여성일자리기관 기능 강화 부문

(N=569, 단위 : %)



※기준 : 반응퍼센트(복수응답)

- 경력단절여성에게 적합한 일자리 조건으로 가사와 육아를 병행할 수 있는 일자리(21.1%), 유연근무가 가능한 일자리(20.8%), 여성인력 수요가 많은 일자리(18.7%)가 꼽힘

[그림 5-42] 경력단절여성 적합 일자리 필요 요소

(N=578, 단위 : %)



※기준 : 반응퍼센트(복수응답)

- 대전시 경력단절여성 취업촉진사업 제안 의견을 정리하면 앞선 분석결과와 공통되게 시간제 일자리(23.8%), 여성인턴제(15.7%), 교육·훈련 프로그램(11.0%), 일자리박람회(11.0%)가 주로 제시됨

〈표 5-48〉 경력단절여성 취업촉진 사업 제안 의견

(단위 : 명, %)

사업 의견	빈도	비율	사업 의견	빈도	비율
시간제 일자리	50	23.8	지원금, 지원정책	4	1.9
여성인턴제	33	15.7	자격증	3	1.4
교육·훈련 프로그램	23	11.0	적성검사	2	1.0
일자리 박람회	23	11.0	채용기업 인센티브	2	1.0
방과후강사 양성	16	7.6	경력단절예방 사업	2	1.0
다양한 일자리	14	6.7	상담사 육성	2	1.0
정책 홍보, 알림	13	6.2	방과후강사 양성	1	0.5
취업지원, 연계	8	3.8	전용센터	1	0.5
우선 취업제도	7	3.3	경력단절여성 모임	1	0.5
미취학아동 돌봄서비스	5	2.4	전체	210	100.0

## 4. 정책적 시사점

### 가. 채용기업 조사결과 : 발견 및 시사점

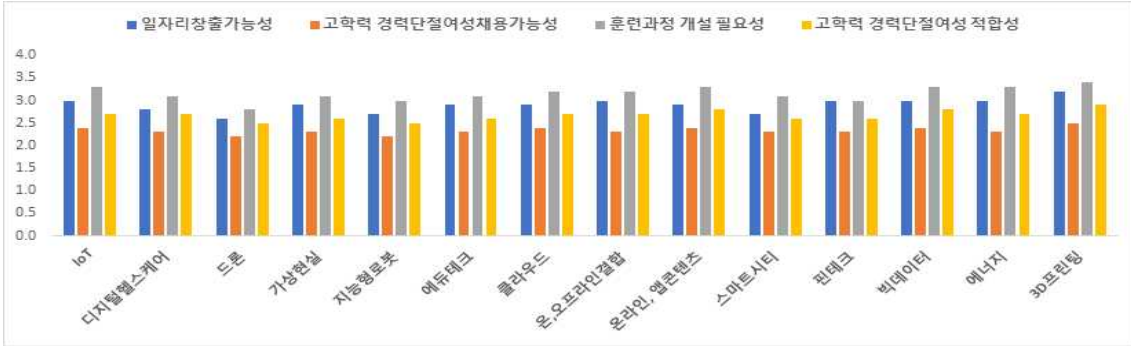
#### 1) 고학력 여성 채용

- 응답 기업의 고학력 여성 근로자 비율은 전체 직원 대비 약 30% 가량이고 일반사무직, 연구직, 전문기술직에서 주로 일함. 이들 직종에서 기업의 여성인력 업무수행 만족도는 4점 이상(5점 기준)으로 높음. 2020년 응답 기업의 고학력 여성 신규 채용 비율은 33.3%이고 평균 채용인원은 2.1명임. 주된 채용 이유는 업무능력(직무역량, 책임감·성실성 등) 우수(29.9%)를 꼽음
- 향후 2년 이내 고학력 여성 채용 의향은 26.4%로 특히 '규모가 있는 신생기업'에서 우호적임. 그런데 문제는 경력단절여성이라는 단서가 붙으면 기업의 채용 의사가 20% 하락한다는 것임. 경력단절은 곧 인적자원의 손실을 의미함
- 기업 채용에 시그널을 줄 고학력 경력단절여성의 업무수행 능력 입증은 전공자가 아니라면 '자격증, 훈련 이수'에 의해 보완·향상되어야 함. 그렇기 때문에 신기술 분야 직업훈련을 통해 경력단절이라는 인력의 단점을 상쇄할 수 있는 직무기술 수준의 성취를 인지시키는 것이 핵심적임
- 직종별 임금은 정보통신직, 전문기술직, 연구직이 높은 편이고 교육직, 정보통신직, 전문사무직은 능력 중심 채용이 우선하여 성별 채용장벽 또한 낮은 편임. 결국 눈여겨볼 부분은 기업들은 공통되게 '전문기술직종'에서 여성인력 채용이 어렵다는 반응을 보이고 있고 '기술과 기능 구비'가 채용의 우선 기준이라는 것임
- 기업은 채용정보를 온라인 채널(90%이상)을 주로 활용하고 시간제 가능직무로 디자인(편집), 회계경리, 연구직을 꼽음. 이러한 결과는 대전시가 '시간제 온라인 채용창구 개설' 필요성을 시사하고 있음

#### 2) 훈련과정 수요

- 기업에서는 신기술 분야 훈련과정 개설 필요성을 다른 측정항목에 비해 높은 호응을 보인 반면 고학력 경력단절여성 채용 가능성, 훈련과정 적합성은 다소 부정적으로 나타남

[그림 5-43] 신기술 분야 일자리 가능성-여성 채용가능성-훈련과정 필요성-여성 적합성  
(기준 : 5점, 단위 : 점)



- 기업의 경우 신기술 분야 고학력 경력단절여성 훈련기간이 5~6개월(이상)의 장기교육을 원하고 직업 기초능력으로 '문제해결능력, 기술능력'을 특히 주목함. 기업은 ① '신기술 분야 직무스킬과 역량수준', 그리고 현장의 투입 신속성과 채용 효능을 높이기 위해 ② '인턴십(현장실습)' 등과 같이 중간 실무과정을 중시함
  - 훈련과정 구성에서 직무기술·내용, 현장실습과 더불어 직업의식, 직무태도 등의 기초 공통교육에 그치지 않고 문제해결능력, 기술능력, 의사소통 능력에 초점을 둔 편제로의 전환 요구를 시사함

**3) 대전시 기업지원정책**

- 대전시 기업지원 시책의 방향은 '직접 지원 성격의 사업(기업 인센티브 제도 등)'을 발굴하여 이와 연계한 경력단절여성 고용 활성화 정책이 필요함
- 해결방안을 제언하면 첫째 '모성 역할(motherhood)에 따른 공백을 완충하는 (대체)인건비 지원사업', '기업의 워라벨 노동환경 조성'이 필요함. 둘째 현재 여성가족부가 여성새로일하기센터를 통해 추진하는 경력단절여성 인턴제를 대전형 사업으로 확대·재편하는 방안, 셋째 시간제(전문직 프리랜서 포함)일자리 연계 온라인 플랫폼을 구축함
  - ① 기업 인센티브 직접 지원 <예시> : 서울특별시 여성 고용 우수기업 특별자금 지원, 광주광역시 육아휴직 업무대행 수당(업무 분담금) 지원
  - ② 기업의 워라벨 노동환경 조성 : 일생활균형지원센터 설치
  - 2021년 광역지자체 운영 현황(7개)<sup>6)</sup> : 서울, 부산, 대구, 광주, 전남, 경북, 제주

대전시 워라벨 지수(52.3)

- 8개 광역시 중 6위(전국 6위) : 서울, 부산, 대구, 광주 모두 대전에 앞섬
- 대전 일 영역<sup>5)</sup> 지수(10.2) : 전국평균(12.0) 미달,

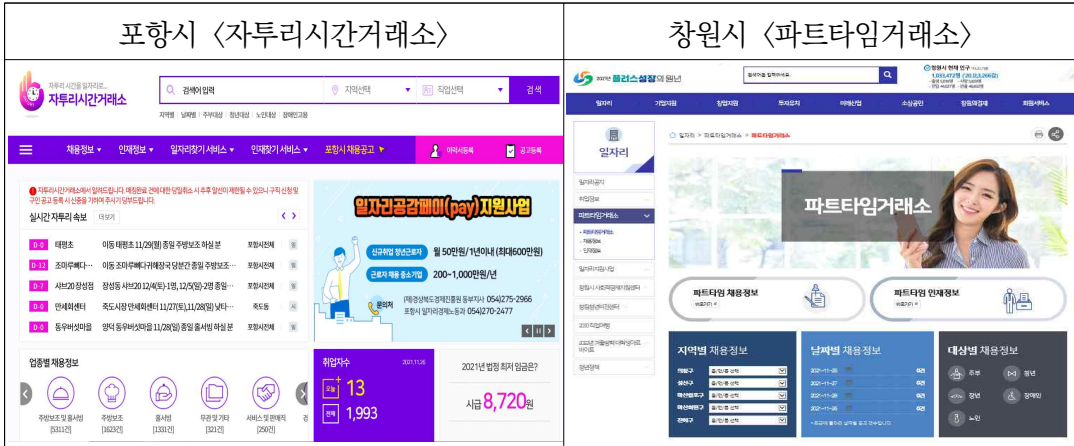
광역시 중 대전시가 하위권인 주요 요인

주 : 총점 100점 기준

자료 : 고용노동부, 2020.12.20. "2019년 지역별 일·생활균형지수 발표"

5) 일영역 세부지표 : ①총근로시간, ②초과근로시간, ③휴가기간, ④유연근무제 도입률, ⑤유연근무제 활용률  
6) 시도별로 일생활균형, 일가정양립, 가족친화 등으로 명칭은 다름

③ 시간제 일자리 온라인 플랫폼 정책 사례 : 포항시, 창원시



주 : 2021.11.28.일 검색

나. 경력단절여성 조사결과 : 발견 및 시사점

1) 경력단절 이전 일 경험(주된 직장)

- 고학력 경력단절여성 응답자들은 대개 민간 영리기업에서 최종학교 졸업 후 현재까지 2.68번의 일자리를 가졌으며 주로 사무직, 전문가 및 관련직, 서비스직에서 일함. 가장 오래 근무한 주된 직장의 근속기간은 5.1년(중위수 기준, 평균 6.3년)으로 정규직 64.0%, 그 외 지위 36.0%의 형태로 그만두기 전 평균임금이 월233만원(중위수 200만원)인 일자리에 있었음
- 응답자의 평균 연령이 41세인 점을 감안할 때 고학력 경력단절여성들은 대학 졸업 후 지난 15년간 2~3번 정도 이직하면서 200만원 초반대의 임금을 받는 비교적 불안정한 일자리 이력을 가짐
- 요약하면 고학력 여성들은 일자리 조건이 만족스럽지 못했을 것이고 생애주기 고비에 사직·중단 결정을 빈도 높게 선택했을 가능성이 있음

2) 경력단절 경험 및 상태, 재취업

- 주된 직장을 그만둔 가장 큰 이유는 '일·생활균형 여건'이 미흡한 일자리 환경에서 고학력 여성들은 임신·출산·육아 등의 생애 사건에 부딪칠 때 이종고를 견디지 못하고 일의 중단을 선택함. 그런데 재취업을 어렵게 하는 요인은 육아·가사(3.87점) 보다 경력단절여성이 원하는 일자리 부족(3.94점)이 앞섬. 즉 괜찮은 일자리(조건)가 있다면 생애주기 역할과 병행하며 일할 의사가 있다는 응답임

- 대전시 고학력 경력단절여성의 「괜찮은 일자리」를 정책적으로 정의하면 이전 주된 직장의 직무와 유사한 사무직, 전문가·관련직, 서비스직에 재취업해서 주당 26.2시간(주당 4.6일, 1일 5.7시간) 일하며 월평균 243만원(중위수 255만원)을 받는 시간제나 프리랜서 일자리임. 즉 '가구 생활비(263만원)에 준하는 혹은 보태는 워라벨 단시간 일자리'를 원함. 고학력 경력단절여성 일자리 욕구의 이면은 생계형 일자리가 아닌 여유자금형, 자아 실현형 일자리를 지향함
- 특히 일자리 선택에서 '근무시간 유연성(탄력적 조정 가능성)'을 가장 중시하는 고유의 특질을 가짐

〈표 5-49〉 대전시 고학력 경력단절여성 괜찮은 일자리 정의

구분	고학력 여성 괜찮은 일자리 개념
희망직종	사무직, 전문가·관련직, 서비스직
근무시간	주당 26시간(주4일, 1일 5~6시간) *주당 4.3일, 1일 5.7시간
의중임금	240~250만원
일자리 유형	단시간·시간제, 프리랜서
근무조건	유연한 근무시간(출퇴근 시간 조정 가능)

- 한편 고학력 경력단절여성의 신기술 분야 재취업은 이전 경력 또는 희망 직종과 이질적이라는 점에서 우려가 있지만 신기술 분야의 재취업 도전 의사(68.7%)는 상당해 가능성이 공존하는 상황임. 고학력 경력단절여성들의 현재 가장 큰 문제는 막연한 구직의향은 높지만, 직업훈련 참여와 같은 적극적인 실천(직업훈련 참여 20.0%)으로 이어지지 않는다는 점임
- 신기술 분야 취업의 결정적인 변수는 '직무능력(실전스킬, 직업역량)'인데 이를 위해 고학력 경력단절여성의 직무 기술 축적과 현장 적응력 제고가 거듭 요구됨. 따라서 대전시가 고학력 경력단절여성들을 능동적 일자리 준비나 취업 훈련시장으로 끌어내는 징검다리 사업 추진이 필요함
- 고학력 경력단절여성들은 지명도가 있는 온라인 채널 또는 지역 내 신인도 있는 고용창구를 선호함. 따라서 대전시는 노동시장의 새로운 인력 수급 동향에 신속히 대응하는 지자체 단위의 훈련기관 기능 강화 및 일자리 기관 역할 변화 전략을 마련해야 함

### 3) 이전 직업훈련 현황

- 직업훈련 참여는 상당히 낮아 전문 인력시장 형성이 시급히 요구됨
- 이전 직업훈련 현황 분석 결과 직업훈련 개선과제를 제시하면 다음과 같음
  - 첫째, 생애주기 요인을 중심으로 타임 스케줄을 짜는 경력단절여성 특성상 보통 오전 10~오후 4시 사이의 훈련 시간을 선호하는데 현재의 훈련 시간대가 공급자 중심이 아닌지 검토가 필요함

- 둘째, 고학력 여성 비중이 높은 대전시 상황에 맞는 또는 지금의 직업훈련사업이 훈련 쇼핑족이 아닌 구직자를 중심으로 실행되고 있는지 일자리 기관 훈련사업 수행과정에 대한 점검이 필요함

#### 4) 직업훈련 참여의향

- 고학력 경력단절여성이 취업을 원하는 신기술 분야는 기업체 조사 수요와 비슷해 인력 수요와 공급 주체 간 일치된 경향성을 보임. 정리하면 신기술 직종은 '디지털 경제 관련 일자리'로 축약됨

〈표 5-50〉 기업체 조사결과

신기술 분야	분석결과			
	3D프린팅	빅데이터	IoT	온라인·앱콘텐츠
일자리 창출 가능성	(3.16점)	(3.04점)	(3.00점)	(2.99점)
고학력 경력단절여성 채용 가능성	(2.49점)	(2.40점)	(2.39점)	(2.3점)
훈련과정 개설 필요성	(3.42점)	(3.32점)	(3.31점)	(3.27점)
고학력 경력단절여성 훈련과정 적합성	(2.80점)	(2.79점)	(2.74점)	(2.74점)

- 고학력 경력단절여성 신기술 분야 취업 가능성 전망을 요약하면 고학력 경력단절여성이 취업을 원하는 신기술 분야와 크게 다르지 않음. 한편 이들 분야의 취업 가능성은 '4년 대졸 이상'에서 유의하게 높음
- 따라서 대전시가 시범사업을 한다면 경력·전공 관련성이 높은 '이공학 계열 전공자'나 취업 가능성이 있는 '4년 대졸 이상자'를 중심으로 사업을 시작하거나 계열별 훈련과정 난이도 조정 및 입직경로 설계를 구별할 필요가 있음

〈표 5-51〉 신기술 분야 경력단절여성 취업 희망분야 및 가능성 전망

신기술 분야	분석결과			
	디지털 헬스케어	에듀테크	IoT	온라인·앱콘텐츠
취업하고 싶은 분야 (%)	(13.6%)	(13.3%)	(12.0%)	(11.1%)
취업 가능성 전망 (기준 : 5점)	(2.93점)	(2.90점)	(2.87점)	(2.83점)

- COVID-19 이후 고학력 경력단절여성의 신기술 분야 일자리 진입을 위해서는 기존 전통적인 시장에 머물러 있는 현재 상황에서 벗어나 대전시가 하루속히 노동시장 New Nomal에 적합한 새로운 훈련시장 확장을 위한 도전적 정책을 기획해야 함

- 고학력 경력단절여성이 희망하는 직업훈련 형태는 <표 5-52>와 같음. 그리고 훈련 수요자 입장에서는 여전히 훈련정보 부족을 호소하며 일·생활균형 의제를 훈련영역까지 확대하여 구직자 편의에 맞는 훈련 서비스를 요구함

<표 5-52> 희망하는 직업훈련 형태

훈련시간	90일(중위수 기준), 5~6개월(1개월 20일 기준)	
훈련시간대	평일 주간	〈대책〉 ※온라인 훈련서비스 확대
훈련방법	온·오프라인 결합 : 대면+비대면 혼합 - 온라인>집체훈련	
훈련기관	여성일자리기관, 대학·공공직업훈련기관 선호	

- 앞으로 대전시가 경력단절여성들의 취업·훈련정보 채널을 넓혀 경제활동 참여가 주는 효능감을 높이는 것이 필요함

### 5) 대전시 경력단절여성 지원정책

- 고학력 경력단절여성의 가사·육아 부담은 유연근무를 통해 일정 부분 해소가 가능하다는 점에서 일터의 '워라벨 확산과 안착'이 매우 중요한 일자리 의제임. 그러므로 해당 정책은 기업·경제인단체, 일하는 모든 사람을 대상으로 한 시책 발굴이 주효함
  - 추진방안으로 첫째 대전시 자체 기업지원사업 선정시 일생활균형지표 적용함. 산업 시대를 주도했던 장시간 근무시간·사무실 중심의 직무 패턴이나 성과방식은 코로나19 이후 디지털 경제, 각경제(Gig Economy)의 본격화, 그에 따른 액화 노동으로 다각화(수평적 조직문화, 공유 네트워크, 역량 중심의 목표관리 등)되고 있음. 따라서 스마트 팩토리(smart factory)로 진화할 기업 현장의 동태를 투영하는 일자리 정책 수단을 확장해야 함
    - ※ <지표 예시> : 고학력 경력단절여성 채용 현황, 근로자의 일·생활균형제도 이용 정도, 시간제일자리 직무
  - 둘째 기업 안에서 직장문화와 업무방식을 변화시키는 일·생활 균형은 기업 경영진의 적극적인 동의와 참여가 필요충분조건임. 그 방안으로 대전형 워라벨 시범산업단지 또는 워라벨 선도업종을 지정하고 근로자 인센티브 제도를 도입·확대함. 왜냐하면 가까운 미래에 워라벨은 취사선택 요소가 아닌 기업 경영의 새로운 규범이 될 것이기 때문임

7) 산업 현장에서 필요에 따라 단기 계약(비정규)으로 사람을 채용해 일을 맡기는 경제 형태

- 기업의 여성인력 수요는 디지털 경제 전환을 변곡점으로 이전과는 달리 스마트 작업장이 확대되고 그에 따른 새로운 디지털 직무 기술이 핵심 기초역량으로 자리잡을 것임
- 이러한 움직임에 대응하여 고학력 경력단절여성이 고용 사각지대에 오래 머물지 않도록 대전시는 고학력 여성 맞춤형 '디지털 신기술 인력양성사업'을 기획·운영을 서둘러야 함

# 대전시 대졸 경력단절여성 일자리사업 추진 방향

## 1. 대전시 고학력 경력단절여성 일자리 현안

- 노동시장 분석, SWOT 분석, 경력단절여성과 기업 FGI 결과, 실태조사 결과 등을 토대로 해결해야 할 대전시 고학력 경력단절여성 일자리 현안을 도출함

### 가. 절대 일자리 양의 부족

- 2020년 기준 대전시 대졸 이상 구인인원은 4,551명인데, 대졸 여성 구직인원은 32,158명으로 구직인원이 구인인원에 비해 8배가량 많음
- 대전의 일자리 부족 현상은 비단 고학력 경력단절여성에서만 발견되는 문제는 아니지만, 고학력 경력단절여성에서 일자리 부족으로 인한 문제가 다른 계층에 비해 상대적으로 심각한 수준임
  - 이는 고학력 경력단절여성의 경우 자신의 눈높이에 맞는 일자리가 부재할 경우, 다른 일자리를 알아보기보다는 구직을 포기하는 경향이 크기 때문임
- 따라서 대전에서 우선적으로 해결해야 할 고학력 경력단절여성의 일자리 현안은 ‘어떻게 일자리 총량을 확대’할 것인가가 될 것임

### 나. 고학력 경력단절여성을 재취업을 위한 직업 및 직업훈련의 다양성 취약

- 대전 대졸 여성 구직직종이 몇몇 직종으로 편중되는 경향이 뚜렷함
  - 경영·행정·사무직은 대졸 구인인원 882명, 대졸 여성 구직인원 12,962명, 사회복지·종교직은 대졸 구인인원 576, 대졸 여성 구직인원 4,715명, 보건·의료직은 구인인원 337명, 대졸 여성 구직인원 3,331명 등임
- 여성 구직직종의 편중에 따라 직업훈련 참여 과정도 편중됨
  - 2020년 기준 훈련인원 중 여성 비중을 보면, 경영·행정·사무직 74.2%, 사회복지·종교직 80.5%, 보건·의료직 96.5% 등임
- 여성 구직직종과 여성 훈련 직종의 동일성은 훈련기관이 훈련수요를 기업 수요보다는

여성 구직자의 훈련 참여 요구에 부합하도록 설정하고 있기 때문임

- 기업 수요에 적합한 고학력 경력단절여성의 취업 직종 발굴과 함께 제반 직업훈련과 정도 개발하여 제공하는 것이 적절해 보임

#### 다. 이공계 분야로의 취업 욕구

- 고학력 경력단절여성 비중이 높은 대전의 특징과 맥을 같이 하여, 공학기술자에 대한 취업 욕구가 높음
  - 대전 대졸 여성의 구직인원을 보면, 제조 연구개발직 및 공학기술직 820명, 정보통신 연구개발직 및 공학기술직 430명, 예술·디자인·방송직 1,871명 등 이공계로의 취업 욕구가 확인됨
- 대전은 연구개발업, 엔지니어서비스업 등이 발달되어 고숙련 일자리가 상대적으로 많이 분포하고 있기 때문에, 이들 분야로 고학력 경력단절여성의 취업 확대를 고려할 필요가 있음

#### 라. 일을 하고자 하는 욕구

- 대전시 고학력 여성 비경제활동인구는 2020년에 코로나19로 인해 2019년에 비해 963명이 증가하긴 하였으나, 2017년 이래로 지속적으로 감소 추세에 있음
  - 특히 통계청 경력단절여성 부가 조사에 따른 경력단절여성 규모는 '19년에 비해 20년에 18.5% 감소하여 서울 다음으로 높은 감소 폭을 보임
- 대전시 고학력 경력단절여성의 취업 욕구가 높은 만큼, 다양한 일자리를 발굴·창출하기 위한 전략이 필요한 시점임

#### 마. 고학력 경력단절여성에 대한 대전시 일자리 정책의 한계

- 최근 어떻게 고학력 경력단절여성의 경력사다리를 이어줄 것인가가 중요한 지원정책으로 강조되고 있음
  - 따라서 단순히 경력단절여성을 노동시장 취약계층으로 간주하기보다는 숙련을 보유한 인적자원으로써 일자리 및 직업훈련정책을 발굴·실행하는 것이 더 합리적임
  - 인적자본과 숙련이 고도화되고 있는 대전시는 다른 지역에 비해 이들 계층의 숙련을 활용할 수 있는 노동시장 정책이 요구되고 있음
- 고학력 경력단절여성 일자리 정책을 위해서는 대전시의 자체 일자리 사업의 발굴 및 실행이 필요한데, 현재 저숙련 직접 일자리 창출 사업에 집중되어 있어 고학력 경력단절여성을 위한 자체 일자리 사업을 추진할 여력이 없음
  - 중앙정부 역시 고학력 경력단절여성보다는 취약계층으로서 경력단절여성을 접근하여 일자리 사업을 전개하고 있기 때문에, 무엇보다 대전시의 자체 일자리 사업이 중요함

## 바. 프리랜서, 시간제 일자리 선호

- 조사 결과를 토대로 대전의 고학력 경력단절여성에게 괜찮은 일자리는 '사무직, 전문가·관련직, 서비스직에 재취업해서 주당 26.2시간(주당 4.6일, 1일 5.7시간) 일하며 월평균 243만원(중위수 255만원)을 받는 시간제나 프리랜서 일자리'로 조작적 정의 가능함
  - 특히 육아와 가사 병행이 가능한 시간제나 프리랜서가 강조되고 있다는 점에서, 시간제, 프리랜서 일자리에 대한 발굴이 필요해 보임
- 특히 코로나19 이후 재택근무, 시간제일자리 등이 활성화되면서, 이들 일자리가 확대되고 있다는 점은 고학력 경력단절여성에게는 고무적임

## 사. 고학력 경력단절여성 역시 취업에 있어 직업능력이 중요

- 조사 결과 기업의 여성 채용 시 경력단절에 대한 편견을 갖고 있지 않으며, 직업능력을 갖추고 있다면 경력단절은 크게 개의치 않은 것으로 나타남
  - 따라서 고학력 경력단절여성이 충분히 직업능력을 갖춘다면, 다른 계층과 차별받지 않고 취업할 가능성이 높음

## 아. 새로운 신기술 분야에 대한 재취업 도전 욕구 높음

- 신기술 분야에 재취업 도전 의사가 있는 고학력 경력단절여성이 조사 대상 300명 중 68.7%가 해당
  - 따라서 고학력 경력단절여성이 신기술 분야로 취업할 수 있도록 적절한 정책이 마련된다면, 고학력 경력단절여성의 참여도 높을 것으로 기대됨
- 특히 고학력 경력단절여성이 취업을 원하는 신기술 분야와 기업 수요가 있는 신기술 분야가 유사하기 때문에 취업 가능성은 높다고 할 수 있음

## 자. 경력단절예방을 위한 지원정책이 필요한 상황

- 대전 경력단절여성의 직업력 분석 결과, 대전지역 여성의 37%만이 지속적으로 일할 뿐 나머지는 경력단절을 경험하고 노동시장에 재진입하거나 아예 노동시장을 진입하지 않는 것으로 나타남
  - 특히 이러한 경력단절이 한창 숙련을 습득하고 고도화할 시기인 35세~40세에 집중되고 있다는 점은 인적자원의 효율적 활용이라는 점에서 큰 손실임
- 기업들은 대체인력 활용의 어려움으로 고학력 여성의 노동시장 이탈을 묵인하고 있다는 점에서, 고학력 여성의 경력단절을 예방할 수 있는 지원정책이 필요한 상황임

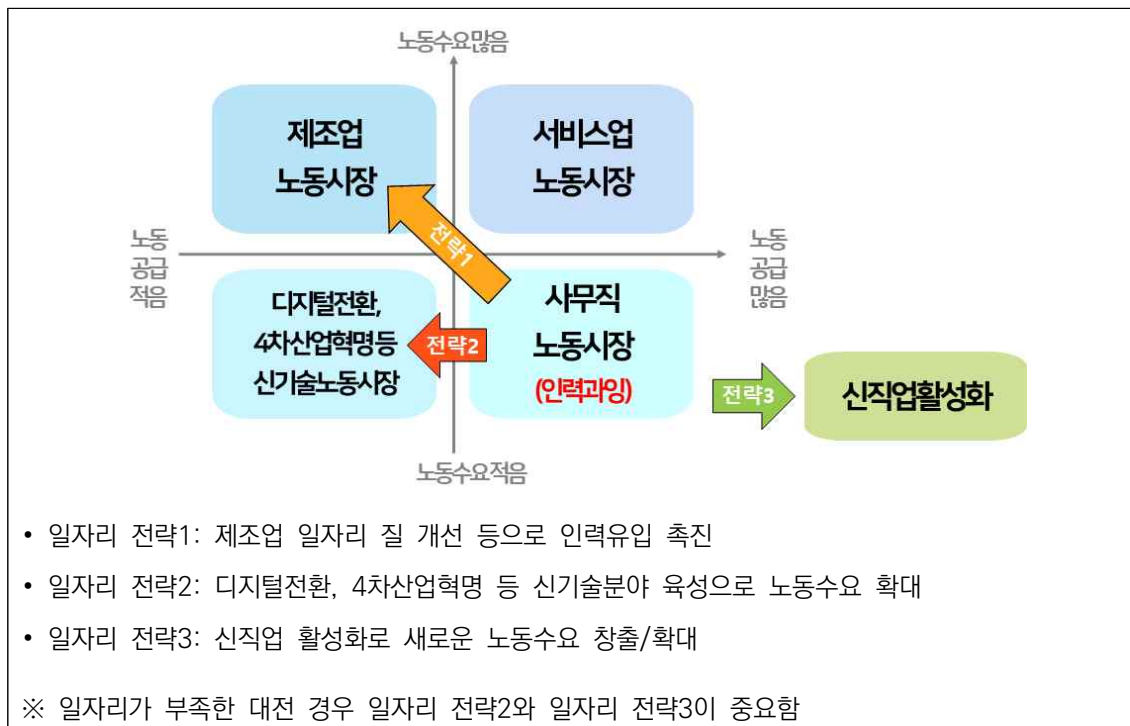
## 2. 대전시 고학력 경력단절여성의 일자리 창출 방향

- 상기 고학력 경력단절여성의 일자리 현안을 토대로 대전시 고학력 경력단절여성의 일자리 창출 방향을 제안하고자 함

### 가. 새로운 분야(디지털전환 신기술 분야)에서의 일자리 창출 촉진

- 대전은 일자리가 부족하기 때문에, 일자리 총량 즉 노동수요를 확대할 수 있는 분야를 선정하여 활성화할 필요가 있음
  - 특히 취업 직종 역시 몇몇 직종에 편중되어 취업 경쟁이 심하기 때문에, 기존 직종과는 다른 분야에서의 일자리 창출이 필요함
- 대전은 새로운 성장 동력 산업으로 지식기반 산업, 4차산업혁명, 디지털뉴딜 등을 선정하여 다양한 산업정책을 수행하고 있는 만큼, 이들 분야에서 일자리 창출 전략을 고민할 필요가 있음
  - 최근 코로나19 확산, ICT 기술의 발전 등으로 인하여 디지털전환 신기술 분야의 성장 가능성이 논의되고 있고, 직업적으로 고학력 여성이 접근 가능성이 높다는 점에서 새로운 일자리 창출 분야로 관심을 가질 필요가 있음

[그림 6-1] 대전의 고학력 경력단절여성 일자리 창출 전략



## 나. 여성 친화적 형태의 일자리 창출

- 고학력 경력단절여성은 유연한 근무시간을 선호하는 특징을 가지고 있고, 조사 결과에서도 프리랜서, 시간제일자리 등에 대한 선호도가 높았음
- 유연한 근무시간 일자리로 고학력 경력단절여성이 원활히 이동할 수 있는 체계 마련이 필요함
  - 특히 전일제 중심의 취업 알선정보를 확대하여 유연한 근무시간을 가진 다양한 일자리에 관한 정보 제공이 필요함

## 다. 경력이음 고용서비스 체계 활성화

- 경력단절여성은 직업 활동을 통해 경력과 숙련을 축적하고 있는 특성을 가지고 있음
  - 축적한 경력을 활용할 수 있는 직업으로의 재취업은 노동시장 성과에 긍정적 영향을 줌
  - 따라서 저숙련 일자리로의 취업에 편중하기보다는 경력단절여성의 경력을 검토하고 이에 적합한 일자리를 선택할 수 있도록 지원하는 고용서비스 체계가 필요함
- [부록 2]는 박상철(2017)의 연구를 토대로 한국 직업정보 시스템에서 제공하는 직업에서 요구하는 업무수행 능력, 지식 등의 DB를 활용하여 유사한 업무수행 능력, 지식 등을 요구하는 직업을 제시한 것임
  - 자신의 이전 직업에서 축적한 업무수행 능력, 지식 등을 활용할 수 있는 취업 직종에 대한 조망으로 활용 가능함

## 라. 취업 연계성과 접근 가능성 높은 직업훈련 과정 개발

- 신기술 분야는 아니지만, 대전의 지역적 특성을 고려할 때, 취업 연계성이 높은 직업 훈련과정을 발굴하여 운영
- 최근에 여성 취업 유망직종을 발굴하고 대전에서 활성화 가능한 직종을 선정하여 훈련 과정을 개발하고 취업 연계

## 마. 대전 여성 일자리 정책 활성화를 위한 인프라 구축

- 대전의 자체 여성 일자리 정책은 취약한 상황이며, 이를 개선하기 위한 첫걸음이 여성 일자리 정책을 논의·심의·의사결정 할 거버넌스 구축이 필요함
  - 대전의 여성 일자리 정책을 논의할 기구가 부재한 상황에서 안정적 여성 일자리 정책의 추진은 어려운 상황임
- 고학력 여성인력이 많이 거주하는 대전의 지역적 특성을 고려할 때, 여성 일자리 정책의 거버넌스가 필요한 상황임

### 3. 대전시 대졸 경력단절여성을 위한 디지털 전환기 훈련(안)

#### 가. 디지털 전환 기술에 대한 기존 연구와 핵심 직업의 조망

- 디지털 기술과 관련하여 김승현 외(2018)는 세계경제포럼을 인용하여 디지털 전환의 7가지 핵심 기술로서 ① 인공지능, ② 자율주행자동차, ③ 빅데이터 및 클라우드, ④ 3D프린팅 및 온디맨드 제조, ⑤ IoT 및 커넥티드 디바이스, ⑥ 로봇 및 드론, ⑦ 소셜미디어 및 플랫폼 제시함
- 김동복 외(2020)는 ① 인공지능, ② 빅데이터, ③ 클라우드, ④ 사물인터넷(IoT), ⑤ 지능형로봇, ⑥ 3D프린팅, ⑦ 모바일기술 등을 제안하고 있음
- 본 연구에서는 기존 연구를 토대로 디지털 기술을 ① 인공지능, ② 빅데이터, ③ 클라우드, ④ 사물인터넷(IoT), ⑤ 지능형로봇, ⑥ 3D프린팅, ⑦ 모바일기술로 조작적 정의 하고, 해당 기술분야 틀에서 디지털전환에 따른 대전시 대졸 경력단절여성을 위한 신 직업 및 훈련과정을 발굴함
- 직업구조도는 직능수준(Skill Level)과 직능형태(Skill Type)에 따라 작성되는데, 직능 수준은 요구되는 숙련의 수준을, 직능형태는 요구되는 숙련의 종류를 의미함
  - 디지털 전환의 핵심직업의 구조도를 작성하기 위해 직능수준은 엔지니어, 기능직, 조작직 등 3단계로 구성함
  - 엔지니어는 일정 수준의 교육, 기능직은 일정 수준의 훈련, 조작직은 일정 기간의 OJT(On the Job Training) 등을 요구한다고 조작적으로 정의함
  - 직능형태는 본 연구 앞 절에서 디지털 기술이라 제안한 ① 인공지능, ② 빅데이터, ③ 클라우드, ④ 사물인터넷(IoT), ⑤ 지능형로봇, ⑥ 3D프린팅, ⑦ 모바일기술으로 규정함
- 직능수준과 직능형태의 조작적 정의 하에 각 셀에 포함되는 디지털 전환에 따른 신직업들을 발굴하였으며, 신직업의 발굴은 기존 문헌, 한국고용정보원에서 발굴한 신직업 등을 참조함
- 이러한 과정을 통해 작성된 디지털전환에 따른 신직업 구조도는 <표 6-1>와 같음
  - 디지털 전환에 따른 신직업 구조도를 살펴보면, 직능수준에서 교육영역, 훈련영역, 현장훈련(OJT) 영역으로 구분하였는데, 이는 향후 디지털전환에 따른 훈련직종 발굴에 활용하기 위해서임
  - 즉, 훈련영역의 직업을 대상으로 신직업에 대한 훈련직종 발굴을 수행할 것임

〈표 6-1〉 디지털 전환에 따른 신산업 및 일자리 창출 가능 직업

직능수준 (skill level)								
전문 가 엔 지 니 어	<ul style="list-style-type: none"> <li>인공지능전문가</li> <li>딥러닝전문가</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>클라우드보안전문가</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>사물인터넷개발자</li> <li>스마트팩토리설계자</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>로봇개발자</li> <li>로봇SI건설턴트</li> <li>로봇적용AI개발자</li> </ul>			교육 영역
		<ul style="list-style-type: none"> <li>빅데이터분석가</li> <li>빅데이터플랫폼개발자</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>클라우드서비스개발자</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>사물인터넷인증평가사</li> <li>사물인터넷인증구축전문가</li> <li>스마트팜구축전문가</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>로봇임베디드개발자</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>3D프린팅모델러</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>O2O서비스기획자</li> <li>사이버튜레이터</li> <li>핀테크전문가</li> <li>가상현실콘텐츠전문가</li> <li>모바일광고기획자</li> <li>에듀테크구축전문가</li> </ul>	훈련 영역
		<ul style="list-style-type: none"> <li>데이터매니저</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>클라우드운영기술자</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>사물인터넷설치정비기술자</li> <li>디지털헬스케어운영자</li> <li>스마트팜설비설치정비기술자</li> <li>스마트팩토리운영기술자</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>로봇정비기술자</li> <li>로봇성능평가사</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>3D프린터설치정비기술자</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>미디어콘텐츠개발자</li> </ul>	훈련 영역
조 작 인 력	<ul style="list-style-type: none"> <li>데이터코딩원</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>로봇관제시스템운영원</li> <li>로봇운전원</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>3D프린터운영자</li> </ul>		현장 훈련 영역	
	인공지능 분야	빅데이터 분야	클라우드 분야	사물인터넷 분야	지능형로봇 분야	3D프린팅 분야	인터넷·모바일분야	

직능형태(skill type)

나. 디지털 전환에 따른 신직업과 훈련직종

- 훈련은 직업에서 요구하는 직업능력 향상을 목적으로 하기 때문에, 훈련과정 발굴을 위해서는 훈련을 통해 진입 가능한 직업을 무엇인지 구체화해야 함
  - 이를 위해 디지털 전환에 따른 신직업에 대한 조망을 우선적으로 제안하였고, 이를 토대로 디지털 전환에 따른 훈련과정 발굴을 시도함
  - 다만 ① 훈련영역의 직업을 대상으로 훈련과정을 발굴하고 ② 현재 활성화되어 운영되고 있는 훈련과정(3D프린트분야)은 제외함
  - 〈표 6-2〉는 훈련이 필요한 신직업의 직무기술서와 필요한 훈련과정을 제안하였음

〈표 6-2〉 디지털 전환에 따른 신직업

신직업명	직무내용	훈련과정
빅데이터플랫폼개발자	빅데이터의 범위와 용도, 용량, 저장 공간, 처리속도 등을 고려하여 빅데이터를 처리, 분석하고 지식을 추출하여 가치 있는 정보를 제공하는 IT환경(시스템)을 설계·기획·구축하는 일을 한다.	빅데이터시각화 빅데이터플랫폼구축
데이터매니저	디지털화된 자료를 관리하고 자료의 디지털화를 기획, 추진하는 일을 한다.	데이터의 디지털화 디지털데이터관리
클라우드서비스개발자	클라우드 서비스(스토리지, 플랫폼, 네트워크 등)에 대한 정확한 이해를 바탕으로 클라우드 서비스 이용자의 요구, 서비스 활용 유형, 서비스 선택 유형 등을 분석하여, 이에 적합한 클라우드 서비스를 개발하는 일을 한다	클라우드서비스개발
클라우드운영기술자	안정적으로 클라우드 서비스가 제공될 수 있도록 클라우드를 관리한다.	클라우드시스템관리 클라우드서비스운영
사물인터넷인증평가사	사물인터넷기기의 보안성 취약점을 개선하고 보안사고를 사전에 예방하기 위해 제도화된 사물인터넷기기보안 기준에 따라 기기를 평가하여 인증여부를 심사하는 일을 한다.	사물인터넷보안
사물인터넷구축전문가	가정, 건물, 공장 등에서 활용 가능한 사물인터넷시스템을 구축하고 관련 기기를 설치하는 일을 한다.	사물인터넷구축 사물인터넷기기
스마트팜구축전문가	시설농가의 주인이 비닐하우스에 가지 않고 스마트폰 등으로 재배하는 작물의 상황과 비닐하우스의 환경(온도, 습도, Co2양)을 모니터링하고 필요한 경우에 스마트폰과 같은 기기를 통하여 비닐하우스의 환경을 조절할 수 있는 스마트팜을 개발하고 설치해 준다.	스마트팜구축 스마트팜기기활용
사물인터넷설치정비기술자	로봇을 작동하고 조정하는 제어장치의 성능을 시험하고 오작동에 대해 원인을 분석하여 개선하는 업무를 수행한다.	사물인터넷기기수리
디지털헬스케어운영자	다양한 스마트기기와의 연계를 통해 검사자가 언제 어디서나 자신의 건강 상태를 측정할 수 있는 자가 검진시스템과 병원에서 이를 모니터링하는 일을 한다.	디지털헬스케어정보분석 디지털헬스케어기기활용
스마트팜설비설치정비기술자	스마트팜구축전문가와 협의 하에 스마트팜 구축에 필요한 기기를 선택하여 설치하고 오작동 시 이를 수리하는 일을 한다.	스마트팜기기활용 스마트팜기기수리
스마트팩토리운영기술자	공장의 특성, 생산제품, 공정 등을 고려하여 ICT, 인공지능, IoT 등의 스마트 기술을 적용하여 공장 상황을 분석하고, 분석 결과에 토대로 스스로 공정을 연계하고 제어하는 스마트팩토리를 운영하거나 세팅하는 일을 한다.	스마트팩토리운영 스마트팩토리기기활용
로봇임베디드개발자	로봇 작동 및 수행 명령체계인 임베디드프로그램과 소프트웨어의 처리순서를 읽기 전용의 기억장치에 고정시켜 프로그램을 통해 일종의 하드웨어로 이용하는 구조를 사용하는 펌웨어 프로그램을 연구 및 개발하고 설계하는 일을 한다	로봇임베디드프로그래밍 로봇펌웨어프로그래밍
로봇정비기술자	각종 로봇의 오작동 원인을 분석하고 로봇의 제어시스템, 구동시스템, 기계시스템 등을 관련 장비를 사용하여 조정, 정비, 수리, 교환하는 업무를 수행한다.	로봇기계정비 로봇센서정비 로봇제어시스템정비
로봇성능평가사	신제품 로봇, 중고로봇 등의 성능에 관한 평가척도를 개발하고 활용하여, 그 결과를 인정하여 인증서를 발급하는 일을 한다.	로봇성능평가

신직업명	직무내용	훈련과정
로봇관제시스템운영원	할당된 관제구역 범위 내의 로봇을 지휘하고 작업하거나 이동하는 로봇의 흐름을 통제하는 업무를 수행한다.	로봇제어시스템운영 로봇관제시스템운영
O2O서비스기획자	다양한 ICT기술, 스마트폰기술, 위치정보기술 등을 이용하여 온라인과 오프라인이 유기적으로 연계된 서비스를 기획하고 개발하는 일을 한다.	O2O서비스기획 O2O서비스기반창업
사이버큐레이터	사이버상의 공간에 전시할 미술품 및 작가를 발굴하고 전시의 전반을 기획하며, 사이버갤러리를 운영하는 일을 한다.	사이버큐레이션
핀테크전문가	IT 기술을 활용하여 새로운 금융 서비스를 기획하고 시스템을 구축하는 일을 한다	IT기술의금융서비스 블록체인기술활용
가상현실콘텐츠전문가	게임, 비행, 관광, 훈련 및 교육 등 가상현실에 대한 사용자의 요구, 사용목적 등을 파악하고, 이에 따라 가상현실 콘텐츠와 시스템을 구축하는 일을 한다.	AR/VR구축과정 AR/VR기기활용
모바일광고기획자	스마트폰, 스마트TV, 태블릿PC 등 스마트 매체를 통해 제공되는 스마트 광고를 기획한다.	모바일.SNS마케팅 모바일광고기획
에듀테크구축전문가	개인의 T.P.O(시간,장소,상황)에 최적화된 맞춤 교육프로그램을 개발하고 운영한다.	에듀테크시스템구축 에듀테크훈련과정개발

- <표 6-3>에서 디지털 전환의 주요 기술 분야에 포함되는 신직업과 훈련과정을 제시함
- 디지털 전환이 지속될 경우 해당 신직업에서의 인력 수요 증가, 그에 따른 훈련 수요도 증가할 것으로 예상됨
  - 이에 각 신직업의 전망을 통해 어떠한 요인에 의해 해당 신직업이 성장 가능할 것인지 전망함

<표 6-3> 디지털 전환에 따른 신직업과 훈련과정의 전망

신직업명	훈련과정	직업과 훈련 전망
빅데이터플랫폼개발자	빅데이터시각화 빅데이터플랫폼구축	빅데이터 활용이 증가함에 따라 빅데이터 결과를 시각적으로 보여주거나, 빅데이터를 플랫폼에서 직접 분석할 수 있는 서비스가 활성화되고 있다. 특히 기초지자체, 기업 수준에서 빅데이터 서비스 제공이 증가함에 따라 빅데이터플랫폼개발자의 수요도 증가할 것으로 예상된다.
데이터매니저	데이터의 디지털화 디지털데이터관리	디지털일자리 추진 등으로 지자체, 기업 등에서 아날로그로 보관되던 자료들이 디지털화되고 있다. 이에 따라 디지털자료가 방대해지고 있어 이를 체계적으로 분류하고 관리할 수 있는 전문 매니저의 수요가 증가할 것으로 예상된다.
클라우드서비스개발자	클라우드서비스개발	클라우드서비스에 대한 활용도가 높아지면서, 단순히 자료의 저장뿐만 아니라 자료를 직접 가공하고 처리할 수 있는 서비스에 대한 요구도 증가하고 있다. 이에 클라우드 서비스 업체들은 고객의 요구에 맞는 다양한 서비스 개발에 노력하고 있다. 클라우드서비스에 대한 다양한 요구는 클라우드서비스개발자에 대한 수요를 증가시킬 것으로 예상된다.

신직업명	훈련과정	직업과 훈련 전망
클라우드운영기술자	클라우드시스템관리 클라우드서비스운영	클라우드서비스의 핵심은 안정적으로 운영되어 언제 어디서나 접근이 용이하게 하는 것이다. 클라우드서비스가 안정적으로 제공되고 운영될 수 있도록 관리하고 기획하는 클라우드운영기술자의 수요도 증가할 것으로 예상된다.
사물인터넷인증평가사	사물인터넷보안	사물인터넷이 해킹될 경우 우리 생활에 막대한 피해를 줄 수 있기 때문에, 사물인터넷의 핵심은 보안과 안전이다. 다양한 사물인터넷기기가 개발되고 제조되고 있지만 보안과 관련해서는 객관적 검증이 필요하다. 이에 사물인터넷보안성을 검증하고 인증·평가하는 일이 중요하게 될 것이고, 해당 인력에 대한 수요도 증가할 것으로 전망된다.
사물인터넷건축전문가	사물인터넷건축 사물인터넷기기	이제 가정뿐만 아니라 건물, 공장 등에서도 사물인터넷 구축이 활발해 지고 있고, 스마트팜 등 새로운 분야로의 확장성도 무궁무진할 것으로 예상되고 있다. 사물인터넷의 확장성에 따라 사물인터넷건축전문가의 인력 수요도 증가할 것으로 예상된다.
스마트팜구축전문가	스마트팜구축 스마트팜기기활용	농촌의 고령화, 인력부족 등으로 과거의 육체노동 중심의 농사는 한계에 직면하고 있다. 이에 지자체를 중심으로 스마트팜구축이 추진되고 있으며, 향후 스마트팜이 농사의 일반적 형태로 자리매김할 것으로 보인다. 스마트팜의 확산과 더불어 스마트팜구축전문가의 인력 수요도 증가할 것으로 예상된다.
사물인터넷설치정비기술자	사물인터넷기기수리	사물인터넷이 확산됨에 따라 다양한 사물인터넷기기가 활용될 것으로 보인다. 사물인터넷 기기는 전기기기뿐만 아니라 통신장비와 관련된 전문지식도 보유해야 하는 만큼, 사물인터넷설치정비기술자에 대한 노동 수요가 증가할 것으로 예상된다.
디지털헬스케어운영자	디지털헬스케어정보분석 디지털헬스케어기기활용	독거노인의 증가, 고령화 등으로 건강상태를 수시로 모니터링할 수 있는 시스템 구축이 활발해 질 것으로 보인다. 병원, 지자체 등을 중심으로 디지털헬스케어운영자의 인력수요가 증가할 것으로 예상된다.
스마트팜설비설치정비기술자	스마트팜기기활용 스마트팜기기수리	스마트팜이 확산됨에 따라 다양한 스마트팜 설비가 활용될 것으로 보인다. 스마트팜 설비는 기계적 지식뿐만 아니라 통신장비와 관련된 전문지식도 보유해야 하는 만큼, 스마트팜설비설치정비원기술자에 대한 인력수요도 증가할 것으로 예상된다.
스마트팩토리운영기술자	스마트팩토리운영 스마트팩토리기기활용	아직 스마트팩토리 구축이 진전되지는 않았지만, 정부의 스마트팩토리 지원사업 등으로 관심이 증가하고 있는 상황이다. 스마트팩토리는 구축도 중요하지만 공장의 여건에 맞게 운영하고 시스템을 조정할 수 있는 전문인력이 필요하다. 이에 스마트팩토리운영기술자에 대한 인력 수요는 증가할 것으로 예상된다.
로봇임베디드개발자	로봇임베디드프로그래밍 로봇펌웨어프로그래밍	로봇이 정확하게 작동하고 움직이기 위해서, 로봇을 정확히 제어할 수 있는 임베디드프로그램 또는 펌웨어 프로그램이 활용이 중요하다. 이들은 로봇의 두뇌와도 같기 때문에 로봇의 발전과 함께 해당 프로그램들에 대한 중요성도 증가하고 있다. 이에 로봇임베디드개발자의 인력 수요는 증가할 것으로 전망된다.
로봇정비기술자	로봇기계정비 로봇센서정비 로봇제어시스템정비	로봇의 활용 영역이 확대됨에 따라 오작동 발생시 즉각적으로 대처할 수 있는 체계 마련이 필요하다. 로봇정비기술자는 기계적 지식뿐만 아니라 센서, 통신 등의 지식을 보유해야 하기 때문에, 인력수요뿐만 아니라 전문화된 훈련수요 증가가 예상된다.

신직업명	훈련과정	직업과 훈련 전망
로봇성능평가사	로봇성능평가	로봇은 상대적으로 고가이며, 다양한 기능을 포함하고 있기 때문에, 전문적 지식이 필요하다. 일반인이 로봇 성능에 관한 객관적 평가가 어렵기 때문에, 가격비교, 중고제품 판매 등에 어려움을 겪을 수 있다. 따라서 일반인이 쉽게 로봇성능을 확인할 수 있도록 돕는 로봇성능평가사의 인력 수요가 증가할 것으로 전망된다.
로봇관제시스템운영원	로봇제어시스템운영 로봇관제시스템운영	로봇을 이용한 경비, 청소, 고객접대 등을 위해서는 해당 로봇을 종합적으로 통제하고 제어할 수 있는 관제시스템 구축이 필수적이다. 이에 로봇관제시스템운영원의 인력수요가 증가할 것으로 전망된다.
O2O서비스기획자	O2O서비스기획 O2O서비스기반창업	코로나19확산으로 언택트가 강조되면서 앱으로 주문하고 오프라인으로 음식을 받는 등의 O2O서비스가 활성화되기 시작하였다. O2O서비스는 좋은 아이디어만 있으면 상대적으로 창업도 용이하기 때문에 관심이 증가하고 있기도 하다. 이에 O2O서비스기획자에 대한 인력 수요가 증가할 것으로 전망된다.
사이버큐레이터	사이버큐레이션	코로나19확산으로 전시, 공연 등이 관람이 제한되고 있어, 온라인을 통한 문화생활 영위에 대한 요구가 증가하고 있다. 특히 다양한 제품을 판매하는 온라인 쇼핑몰이 증가하면서 체계적으로 제품을 전시하는 큐레이션이 중요해 지고 있다. 이에 사이버큐레이터에 대한 인력수요는 증가할 것으로 예상된다.
핀테크전문가	IT기반의금융서비스 블록체인기술활용	블록체인 기술이 발전하면서 온라인을 통한 금융서비스가 확대되고 있다. 특히 주식, 가상화폐 등의 서비스가 대부분 온라인을 통해 제공되고 있어, 핀테크전문가의 인력 수요가 증가가 예상된다.
가상현실콘텐츠전문가	AR/VR구축과정 AR/VR기기활용	AR/VR기술 및 기기의 발전, 코로나19 확대 등으로 가상현실을 통한 다양한 활동이 개발되고 있다. 가상현실을 통한 전시, 교육, 게임 등이 확대되고 있고 다른 분야와의 융복합 가능성도 높아, 가상현실콘텐츠전문가의 인력 수요가 증가할 것으로 예상된다.
모바일광고기획자	모바일.SNS마케팅 모바일광고기획	스마트폰을 활용한 제품 구매, 서비스 이용 등이 일상화되면서 스마트폰을 통한 광고, 홍보의 중요성도 증가하고 있다. 모바일광고는 스팸으로 인식되는 경우가 많기 때문에, 소비자에게 매력도 높은 광고기획이 중요하다. 이에 모바일광고기획자에 대한 인력 수요와 함께 전문적 훈련에 대한 수요도 증가할 것으로 예상된다.
에듀테크구축전문가	에듀테크시스템구축 에듀테크훈련과정개발	코로나19의 확산으로 비대면 교육이 활성화되면서 에듀테크에 대한 관심도 증가하고 있다. 코로나19가 완화되고 종식되더라도 온라인을 통한 맞춤형 교육의 편의성을 경험하였기 때문에, 에듀테크는 더욱 확대될 것으로 보인다. 따라서 에듀테크구축전문가에 대한 인력 수요는 증가할 것으로 전망된다.

#### 다. 디지털전환 신기술 분야의 신직업과 훈련 직종에 대한 일자리 전망

- 기업체 조사, 경력단절여성 조사 등을 토대로 디지털 전환의 신기술 분야 신직업에서의 전망을 분석함
- 기업체 조사 결과를 살펴보면, 고학력 경력단절여성 재취업 도전을 위한 신기술 분야는 IoT분야, 디지털헬스케어분야, 에듀테크분야, 온라인·앱콘텐츠분야, 스마트시티분야, 빅데이터분야, 에너지분야, 3D프린팅분야임

〈표 6-4〉 대전시 고학력 여성 채용기업 경력단절여성인력 훈련과정 요구

(단위: 점)

기술분야	대전에서의 일자리 창출가능성	대전에서의 훈련과정 개설 필요성	고학력 경력단절여성 채용 가능성	고학력 경력단절여성 훈련과정 적합성
1) IoT분야	3.00	3.32	2.39	2.74
2) 디지털헬스케어분야	2.82	3.12	2.34	2.74
3) 드론분야	2.55	2.84	2.17	2.45
4) 가상현실분야	2.87	3.13	2.34	2.63
5) 지능형로봇분야	2.71	2.98	2.22	2.52
6) 에듀테크분야	2.92	3.12	2.31	2.63
7) 클라우드분야	2.94	3.20	2.35	2.67
8) 온·오프라인결합분야	2.98	3.21	2.34	2.69
9) 온라인·앱콘텐츠분야	2.99	3.27	2.39	2.79
10) 스마트시티분야	2.92	3.13	2.70	2.64
11) 핀테크분야	2.73	3.01	2.28	2.58
12) 빅데이터분야	3.04	3.31	2.40	2.80
13) 에너지분야	2.95	3.25	2.34	2.72
14) 3D프린팅분야	3.16	3.42	2.49	2.86

- 고학력 경력단절여성이 디지털전환 신기술 분야에 대한 전망 결과를 살펴보면, 디지털 헬스케어분야, 에듀테크분야, 온·오프라인결합분야, 온라인·앱콘텐츠분야, 빅데이터분야 등을 높게 평가함
- 응답자의 경력과 전공과의 관련성이 낮음에도 불구하고, 해당 분야로의 도전 의향은 약 70%에 해당하여 훈련 참여 의향도 있는 것으로 파악됨

〈표 6-5〉 대전시 경력단절여성 신기술분야 취업가능성, 경력 및 전공과의 관련성

(단위: 점)

기술분야	경력단절여성의 취업가능성 전망	경력 및 전공과의 관련성
1) IoT분야	2.75	1.88
2) 디지털헬스케어분야	2.93	2.00
3) 드론분야	2.62	1.82
4) 가상현실분야	2.70	1.77
5) 지능형로봇분야	2.57	1.76
6) 에듀테크분야	2.90	1.92
7) 클라우드분야	2.76	1.82
8) 온·오프라인결합분야	2.78	1.94
9) 온라인·앱콘텐츠분야	2.87	1.78
10) 스마트시티분야	2.71	1.89
11) 핀테크분야	2.70	1.83
12) 빅데이터분야	2.83	1.80
13) 에너지분야	2.73	1.82
14) 3D프린팅분야	2.67	1.87

## 제7장

# 대전시 대졸 경력단절여성을 위한 일자리 정책 및 사업

- 대전 고학력 경력단절여성 일자리 현안, 이를 해결하기 위한 일자리 창출 방향 등을 고려하여, 제안한 일자리 사업은 [그림 7-1]과 같음

[그림 7-1] 대전시 경력단절여성 노동시장 한계와 완화를 위한 일자리사업

대전 고학력 경력단절여성 일자리 창출 방향	일자리 사업 제안
새로운 분야에서의 일자리 창출 촉진	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 디지털전환 신기술분야 전문인력 양성</li> <li>• 디지털전환 신기술분야 직무인턴제</li> </ul>
여성 친화적 형태의 일자리 창출	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 시간제일자리·재택일자리 플랫폼 구축</li> <li>• 재택일자리 가이드 개발·보급</li> <li>• 신직업활성화를 통한 일자리 창출</li> </ul>
경력이음 고용서비스 체계 활성화	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 경력 중심 취창업동아리 지원</li> <li>• 전문여성인력 DB 구축</li> <li>• R&amp;D직무 경력단절여성인력 채용 장려금 지원</li> </ul>
취업 연계성과 접근 가능성 높은 직업훈련 과정 개발	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 동물복지사 양성과정 운영</li> <li>• 이모티콘 디자이너 양성과정</li> <li>• 감정코칭 전문인력 양성 및 활동지원</li> </ul>
대전 여성 일자리 정책 활성화를 위한 인프라 구축	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 대전여성일자리정책위원회 구성·운영</li> <li>• 경력단절 예방 우수 기업에 대한 지원 확대</li> </ul>

# 1

## 디지털전환 신기술분야 전문인력 양성

### □ 사업 추진배경 및 목적

- 코로나19, ICT기술의 발전 등에 따라 우리 사회에 디지털 전환이 급속히 진전되고 있으며, 디지털전환 기술에 대한 중앙정부의 지원도 확대되고 있음
- 한국판 뉴딜 중 디지털뉴딜의 핵심은 디지털전환 신기술 분야의 활성화와 이를 통한 일자리 창출임
- 대전은 지식정보화, ICT 등을 미래 먹거리 산업으로 선정하고 산업전략을 추진하고 있음
  - 이에 따라 향후 디지털전환 신기술 분야에서 일자리 창출이 예상됨에 따라, 고학력 경력단절여성의 적합 직무로 활성화가 가능하고 취업 가능성도 높음

### □ 사업 내용

- 디지털 신기술 분야 중 고학력 경력단절여성이 진입 가능한 직업을 선정하고, 이에 적합한 훈련과정을 개발하여 인력양성
- 특히 인문사회계열 경력단절여성의 융복합 훈련을 통해 진출 가능한 직업을 선정하여, 인문사회계열 경력단절여성 융복합 훈련과정으로 운영

#### 〈대전 고학력 경력단절여성 신기술 분야 적합 직종〉

디지털전환 신기술 분야	활성화 가능 일자리
인공지능분야	데이터프로그래머*, 데이터라벨러* 등
빅데이터분야	빅데이터분석가*, 빅데이터플랫폼개발자 등
클라우드분야	클라우드서비스개발자, 클라우드운영기술자 등
사물인터넷분야	사물인터넷인증평가사 등
3D프린팅분야	3D프린팅모델러* 등
인터넷·모바일분야	O2O서비스기획자*, 사이버큐레이터*, 가상현실콘텐츠전문가, 모바일광고기획자*, 에듀테크운영전문가*, 에듀테크영상편집전문가*, 에듀테크교육프로그램개발자* 등

※ \*는 인문사회계열 경력단절여성 융복합 과정으로 운영 가능

□ 기대 효과

- 고학력 경력단절여성을 위한 새로운 일자리 창출 동력원의 확보
- 디지털전환 신기술 분야에서의 여성 적합 직종 선점 및 일자리 창출 확대
- 디지털전환 신기술 분야 취업 촉진을 위한 직업훈련 활성화

## 2

### 디지털전환 신기술분야 직무인턴제

#### □ 사업 추진배경 및 목적

- 디지털전환 신기술 분야의 직종들은 숙련이 필요한 직종이기 때문에, 훈련 이수 후 취업으로 바로 연계되는데 한계가 있음
  - 인문사회계열 경력단절여성의 경우 이공계 직무에 대한 적응이 필요
- 훈련 이수 후 해당 직무에 대한 경험을 통해 현장에서 요구하는 숙련 축적과 직무 적응을 할 수 있도록 지원할 필요가 있음

#### □ 사업 내용

- 기존 불특정 직무에 대한 인턴제가 아니라 디지털전환 신기술 분야 직무에 초점을 둔 인턴제 실시
  - 디지털전환 신기술 분야 훈련 이수 후 관련 직종으로 취업한 인력에 대한 인턴제 실시
- 사업개요
  - 디지털전환 신기술 분야 직무 여부 판단 후 지원
  - 신기술분야 직무 경력단절여성 여성 채용 인턴당 고용지원금(인건비) 지급
  - 인턴 근로자의 정규직 전환 시 근속장려금 지원
  - 인건비 지원 인턴 기간, 인건비 규모, 정규직 전환 시 근속장려금 등은 대전시 예산 규모에 따름
  - 디지털전환 신기술 분야 전문인력 사업에 참여한 경력단절여성을 우선적으로 지원

#### □ 기대 효과

- 고학력 경력단절여성을 위한 새로운 일자리 창출 동력원의 확보
- 디지털전환 신기술 분야에서의 직무 경험을 토대로 취업 촉진
- 직업훈련과 직무인턴제를 연계한 경력단절여성 패키지 사업으로 구성 가능
  - 디지털전환 신기술 분야 직업훈련이수자 → 직무인턴제 참여 → 정규직 채용

### 3

## 시간제일자리·재택일자리 플랫폼 구축

### □ 사업 추진배경 및 목적

- 고경력 일자리에서 이탈된 경력단절여성은 육아 및 가사 등의 이유로 시간제일자리, 프리랜서 일자리, 재택일자리 등에 대한 선호도가 높음
- 대전시는 공공행정, 연구기관 등이 다수 분포되어 있어 전문분야 시간제일자리, 재택일자리 등의 창출 가능성이 높음
  - 특히 코로나19로 인해 시간제일자리, 재택일자리 등이 더욱 활성화되었음

### □ 사업 내용

- 대전시 일자리센터가 주축이 되어 고학력 시간제일자리 정보를 통합하여 제공할 수 있는 시스템을 구축하여 운영함
  - 온라인뿐만 아니라 오프라인에서도 시간제일자리, 재택일자리 등에 관한 취업 알선을 담당할 전문인력 배치
- 대전시에 노동수요가 있는 시간제일자리, 재택일 자리를 발굴하고, 구인·구직 정보를 대전시 홈페이지에 업로드하여 구인·구직이 매칭될 수 있도록 시스템 구축
- 대전시 내에 공공기관에서 발생하는 전문 시간제일자리, 대체인력 일자리 등을 대전시 홈페이지에 등록하도록 유도
- 대전시에서 활성화 가능한 전문 시간제일자리의 예
  - 번역, 통역, 디자인, 연구보조원, 데이터 가공 및 분석원, 각종 시험원 등

### □ 기대 효과

- 경력단절여성 선호 일자리인 시간제일자리, 재택일자리 등에 관한 취업 정보를 원스톱으로 제공
- 코로나19로 확대되고 있는 시간제일자리, 재택일자리에서의 구인·구직 매칭 강화
- 대전에서의 시간제일자리, 재택일자리 활성화로 고학력 경력단절여성 취업 직종의 다양성 확대
- 대전 경력단절여성의 경제활동참가율 제고

## 4

### 재택일자리 가이드 개발

#### □ 사업 추진배경 및 목적

- 코로나19 등으로 디지털 일자리, 재택근무 일자리 등이 증가하면서 전통적인 근무 형태가 변화하고 있음
- 비대면 중심의 근무 형태 일자리가 활성화됨에 따라 기존 노동 문제들과는 다른 형태의 노동문제가 제기되고 있음
- 새로운 근무 형태에 적응하고 갈등을 완화하기 위한 공유된 가이드가 필요

#### □ 사업 내용

- 디지털 일자리, 재택근무 일자리 등에서 발생할 수 있는 노동문제(출퇴근관리, 산업재해, 휴식 등)에 참고할 수 있는 매뉴얼 개발 (예, 감정노동 가이드)
  - 디지털 일자리, 재택근무 일자리 등에 적합한 표준고용계약서 등을 개발하여 활용하도록 유도
- 사용자, 노동자, 정책담당자, 공인노무사 등 부문별 전문가들로 구성된 위원회를 설립하고, 위원회를 중심으로 가이드가 개발되도록 함
- 개발 후 고용센터, 일자리센터 등 PES를 기관을 중심으로 배포 및 교육
- 재택근무에서 발생할 수 있는 노동문제의 사례를 발굴하고, 사례 중심의 가이드가 될 수 있도록 함

#### □ 기대 효과

- 재택일자리에서 발생할 수 있는 노사 갈등, 노동 관련 문제 등의 선제적 대응
- 시간제일자리, 재택일자리 등의 일자리 질 개선
- 시간제일자리와 재택일자리 활성화를 위한 기반 조성

**5****여성친화적 신직업 활성화를 통한 일자리 창출****□ 사업 추진배경 및 목적**

- 신직업 및 신일자리 발굴은 일자리의 총량을 확대하고 직업 선택의 폭을 확대하기 위한 전략으로 실행됨
- 신직업 및 신일 자리를 발굴하고 육성하여 일자리 창출로 연계되기 위해서는 지원 정책, 제도적 개선, 전문인력 양성 등의 인프라 구축이 필요함
- 대전시 고학력 경력단절여성에게 적합한 신직업 및 신일 자리를 발굴하여 일자리 창출력 제고

**□ 사업 내용**

- 대전에서 활성화 가능하고 일자리 창출력이 있는 고학력 경력단절여성 적합 신직업 및 신일 자리 발굴
- 주요 신직업 및 신일 자리 활성화를 위한 인프라 구축 및 제도개선
- 주요 신직업 및 신일 자리 선정 및 관련 훈련 프로그램 개발 및 인력양성
- 신직업 및 신일 자리로의 취업 지원 및 창업지원

**<대전 고학력 경력단절여성 적합 신직업 제안>**

창의트레이너, 회의퍼실리테이터, 갈등조정전문가, 가정에코컨설턴트, 트립호스트, 산림치유사 등

**□ 기대 효과**

- 신직업 활성화를 통한 일자리 총량의 확대
- 신직업을 통한 직업 선택의 폭 확대
- 대전의 직업 다양성 강화

### □ 사업 추진배경 및 목적

- 경력단절여성의 재취업의 장애 요소 중 하나가 적응에 대한 불안을 꼽고 있음
- 경력단절여성이 직무 적응의 불안을 해소하고 자신의 역량 향상할 수 있도록 취업 전 적응프로그램이 필요
- 취업목표 또는 경력이 유사한 경력단절여성이 동아리 활동을 통해 더 나은 직업인으로 성장할 수 있도록 지원

### □ 사업 내용

- 취업목표, 경력 등을 중심으로 취창업동아리 구성 유도
  - 직업훈련 참여 고학력 경력단절여성 동아리, 관내 취창업동아리 등
- 취창업 동아리 활동비 지원
  - 심화 교육비 및 컨설팅 비용, 동아리 운영비 및 활동비 등
- 취창업활동 성과대회를 개최하여 성과 공유

### □ 기대 효과

- 동료집단과의 활동을 통해 재취업에 대한 경력단절여성의 불안감 완화
- 경력단절여성 간 상호 정보 교류를 통한 취업 시너지 창출
- 취창업 공동활동을 통한 직업능력 향상 촉진
- 취창업 성공 가능성 제고를 위한 다양한 준비 활동 촉진

### □ 사업 추진배경 및 목적

- 중소기업은 R&D인력을 채용하기 원하나 낮은 임금 수준으로 인해 채용에 어려움을 겪고 있음
- 고학력 경력단절여성 R&D인력은 눈높이에 맞는 일자리가 부족하여 취업에 어려움을 겪고 있음
- 이에 중소기업이 고학력 경력단절여성을 R&D인력으로 채용할 경우 일정 인건비를 지원하여, 중소기업 인력난을 해소하고 고학력 경력단절여성의 취업을 촉진
- 사례: 고용노동부 신중년 적합 직무 고용장려금

### □ 사업 내용

- 고학력 경력단절여성 R&D인력의 직무 규정(예, 공학기술자 및 연구원, 시험원 등)
  - 해당 직무에 경력단절여성을 정규직으로 채용할 경우 장려금 지원
- 중소기업을 대상으로 하며, 채용 후 모니터링을 통해 해당 직무 수행 여부를 확인
- 새일센터, 일자리센터 등은 고학력 경력단절여성 취업 알선 시 해당 고용장려금을 연계하여 취업 알선
- 지원 기간, 장려금 규모 등은 대전시 예산 범위 내에서 결정

### □ 기대 효과

- 고경력 경력단절여성의 R&D직무로의 취업 촉진 및 활성화
- 중소 영세기업의 전문 R&D인력 채용 촉진을 통한 기업 성장 지원
- 고경력 경력단절여성의 축적된 직업능력, 노하우의 사장 예방
- 대전 경력단절 연구인력의 재취업 활성화

### □ 사업 추진배경 및 목적

- 고경력, 고학력 경력단절여성 인재정보DB를 구축하여 대전시 내 기업과 연계해서 기업의 경영, 기술 등의 애로사항을 해결할 수 있도록 지원하고 해당 기업과 취업 연계될 수 있도록 유도함
- 대전고용혁신프로젝트에서 대덕연구단지의 연구인력과 기업을 매칭하여 기업의 기술 애로를 해결할 수 있도록 하는 사업을 수행하여, 기업에게 긍정적 평가를 받았던 경험을 이어 고경력 경력단절여성인력 인재 DB를 구축하여 활용

### □ 사업 내용

- 고경력 경력단절여성 인재정보DB 구축을 위해 대전시에 위치한 공공기관과의 협약 체결
- 대전시 거주 고경력 경력단절여성 인재정보DB 구축을 통해 기업과 연계하는 일자리 사업에 대해 지역 홍보
- 매칭코디네이터들이 고경력 경력단절여성의 전문분야와 기업들의 기술 및 자문 요구를 분석하여 매칭함으로써, 기업에 필요한 기술 자문, 경영 자문 등이 상시적으로 이루어질 수 있는 체계 마련
- 고경력 경력단절여성에 대해 기업에서 정규직으로 채용할 경우 채용장려금 지원

### □ 기대 효과

- 중소기업 R&D직무 채용장려금과 연계한 패키지 사업으로 구성
- 기술 애로 중소기업과 고경력 경력단절여성 매칭을 통한 시너지 창출
- 중소기업이 필요한 R&D 인력의 상시적 채용 가능
- 대전 경력단절 연구인력의 재취업 활성화

### □ 사업 추진배경 및 목적

- 반려인구 천만 시대에 따라 수의테크니션(동물보건사)가 법적으로 인정되고 자격증도 신설됨
- 대전은 도시화 및 주거화로 반려 인구가 다른 지역에 비해 상대적으로 많이 분포하여 동물보건사에 대한 수요가 충분한 상황임
- 동물병원에서 근무한 경력을 가진 경력단절여성을 대상으로 동물복지사 자격증을 취득할 수 있도록 지원

### □ 사업 내용

- 동물보건사 자격증 취득 자격
  - ①전문대 이상의 동물간호 관련 교육과정 이수자, ②전문대 이상의 학교 졸업 후 동물병원 1년 이상 근무자, ③고등학교 졸업 후 동물병원 3년 이상 근무자
- 동물병원에서 근무 경력이 있어 동물보건사 자격취득 대상이 되는 경력단절여성을 대상으로 자격증 취득 후 취업 유도
- 대전은 도시화로 인해 동물병원이 많이 분포하고 있다는 점에서, 전문인력이 양성될 경우 취업 연계 가능
- 지산맞사업 등으로 추진 가능함

### □ 기대 효과

- 동물보건사 제도화에 따른 경력단절여성 적합 직무
- 대전 반려동물 규모로 볼 때 일자리 창출 가능성이 높고 이에 대응
- 동물병원 증가에 따라 동물보건사 일자리 창출에 대응

### □ 사업 추진배경 및 목적

- 대전에서 디자인 교육훈련에 참여하는 여성이 많을 뿐 아니라, 디자이너로의 취업도 희망하고 있음
- 디자이너 양성에 비해 디자이너 구인인원은 적은 편으로, 교육훈련 후 취업이 용이하지 않음
- 동일한 디자이너 양성보다는 핸드폰 이모티콘 디자이너를 양성하여 창업 및 프리랜서로의 활동 지원

### □ 사업 내용

- 핸드폰 메신저가 활성화되면서 메신저에 활용되는 다양한 이모티콘이 개발되고 있고, 활용도에 따라 큰 수익이 가능함
- 창의적이고 차별적인 캐릭터형 이모티콘 개발을 통해 창업이나 프리랜서로 활동 가능
- 현재 대전에서 이모티콘 디자이너 훈련과정이 적은 것으로 파악되는바, 경력단절 여성 1인 창업 직종으로 도전할 가치가 있음
- 우수한 이모티콘에 대해서 프로모션 지원 및 공공 이모티콘으로 활용

### □ 기대 효과

- 자기 고용 직종으로 시간적 제한이 있는 경력단절여성의 1인 창업 활성화
- 디자이너 취업 선호가 높은 대전의 지역적 특성을 고려하여 제한된 디자이너 일 자리에서 이모티콘 디자이너로 전환
- 대전의 ICT와 융합한 새로운 기술의 이모티콘 개발 촉진

### □ 사업 추진배경 및 목적

- 대전은 서비스업 비중이 높기 때문에, 다른 지역에 비해 감정노동자가 많이 분포하고 있음
- 감정노동에 의한 스트레스로 발생하는 다양한 문제들을 노동자 개인적 문제로 개인이 해결해야 한다는 인식에서 벗어나, 지역 차원에서 적극 지원하여 대전 감정노동자가 행복하게 일할 수 있는 환경조성 필요

### □ 사업 내용

- 고학력 경력단절여성 대상 감정코칭전문가 양성
- 감정코칭을 원하는 사업체, 노동자 등의 발굴
- 양성된 감정코칭전문가들이 사업체나 노동자를 직접 방문하여 감정코칭프로그램 운영 및 상담
  - 프로그램 운영, 활동비 등에 대한 지원
- 향후 감정코칭 사회적기업으로 육성하여 대전 감정노동자 문제 해결에 기여

### □ 기대 효과

- 서비스산업 중심의 대전에서 발생하는 다양한 형태의 감정노동에 대응
- 찾아가는 감정코칭 서비스로 대전의 감정노동 문제 완화
- 감정코칭전문가 양성으로 경력단절여성 일자리 창출 및 제공
- 일하기 좋은 대전의 구현

### □ 사업 추진배경 및 목적

- 여성을 위한 안정적 일자리 정책 추진과 효과성 제고를 위해 여성일자리위원회를 구성·운영
- 대전여성일자리위원회를 중심으로 여성 일자리 정책을 발굴-기획-집행-모니터링-피드백 등의 체계를 구축
- 서비스 중심, 직접 일자리 사업 중심의 여성 일자리 정책을 넘어 산업 발전을 선도할 수 있는 여성 전문인력을 활용으로 정책을 전환

### □ 사업 내용

- 지역의 여성, 일자리, 산업 등의 전문가로 구성된 위원회 구성
- 위원회의 실질적 운영을 위해 분과체계로 조직화
  - 분과 구성은 대전의 여성 일자리 정책 주요 이슈별로 구성(여성창업, 여성 직업 훈련, 일생활균형 등)
- 여성 일자리 관련 분과에서 대전 여성 일자리 종합계획을 수립하여 발표
- 주기적으로 여성 일자리 종합계획을 수립하여 일자리 정책의 기초 자료로 활용
- 위원회의 활성화 및 의사결정의 실현을 위해 대전시장 직속으로 편제

### □ 기대 효과

- 여성, 경력단절여성 등 여성을 위한 체계적인 일자리 정책 및 전략 수립
- 찾아가는 감정코칭 서비스로 대전의 감정노동 문제 완화
- 감정코칭전문가 양성으로 경력단절여성 일자리 창출 및 제공
- 일하기 좋은 대전의 구현

#### □ 사업 추진배경 및 목적

- 경력단절여성의 일자리 정책 중 핵심은 노동시장에서 이탈하지 않도록, 즉 경력이 단절되지 않도록 하는 것임
- 경력단절 후 재취업을 위한 개인적·사회적 비용이 소요되는 만큼 경력단절 예방을 핵심 일자리 정책으로 추진해야 함
- 경력단절 예방을 위해서는 기업의 참여가 중요한 만큼, 경력단절에 대한 기업의 인식개선 및 적절한 인센티브를 제공하여 경력단절 예방에 참여하도록 유도함
- 특히, 육아휴직제, 가족돌봄휴가제 등 가족친화제도를 여성들이 적극 활용할 수 있도록 기업에 대한 지원이 필요

#### □ 사업 내용

- 대전시 자체 기업지원사업 선정 시 일생활균형지표 적용
- 대전형 워라벨 시범산업단지 또는 워라벨 시범산업단지 또는 워라벨 선도업종을 지정하고 해당 기업 종사자에 대한 인센티브를 도입·확대함
- 일생활균형지표 우수기업, 가족친화기업 등의 근로자에 대해 대전시에서 운영하는 문화·예술·관광시설, 가족 친화 활동 등에 혜택 부여 (복지포인트 지급 등)
- 경력단절 예방 우수기업에 대해 대전시 홈페이지, 기업정보 자료 등을 통해 시민들에게 인지할 수 있도록 적극적인 홍보 활동 지원

#### □ 기대 효과

- 경력단절 예방 인식으로 여성의 노동시장 이탈을 완화
- 일생활균형을 통해 여성이 일할 수 있는 지역 분위기 조성
- 성평등지수, 일생활균형지표 등에서 대전이 우수 지역으로 평가받을 수 있는 기반 마련

- 상기 대전 경력단절여성 일자리 문제 해결을 위해 발굴·제안된 일자리 사업에 대해 대전 일자리 전문가를 대상으로 평가를 수행함
- 평가는 추진 필요성과 추진 시급성에 대해 이루어졌는데, ①추진 필요성이란 대전의 지역적 특성을 고려할 때 경력단절여성의 일자리 창출, 일자리 문제 해결 등을 위해 해당 일자리 사업 추진이 필요함을 의미하며, ②추진 시급성이란 대전 경력단절여성의 일자리 창출, 일자리 문제 해결 등을 위해 해당 일자리 사업 추진이 시급함을 의미함
  - 평가는 5점 척도로 이루어졌으며 대전 일자리 전문가 11명을 대상으로 조사함
  - 조사결과, 디지털전환 신기술 분야 전문인력양성, 디지털전환 신기술 분야 직무인턴제, 여성 친화적 신직업 활성화를 통한 일자리 창출, 중소기업 R&D직무 경력단절여성 채용장려금 지원, 경력단절 예방 우수기업을 위한 기업지원 등이 필요성과 시급성 모두에서 높게 나타남. 해당 사업들은 고용혁신프로젝트, 지역산업맞춤형일자리사업 등을 통해 수행 가능할 것으로 보임

〈표 7-1〉 대전시 고학력 경력단절여성을 위한 일자리 사업 평가 결과

(단위: 점)

고학력 경력단절여성을 위한 일자리사업	필요성	시급성
디지털전환 신기술분야 전문인력 양성	4.5	4.5
디지털전환 신기술분야 직무인턴제	4.3	4.1
시간제일자리·재택일자리 플랫폼 구축	3.8	3.6
재택일자리 가이드 개발	3.7	3.5
여성친화적 신직업 활성화를 통한 일자리 창출	4.0	3.8
경력 중심 취·창업동아리 지원	3.5	3.3
중소기업 R&D직무 경력단절여성 채용장려금 지원	3.8	3.9
고학력 경력단절여성 인재정보 DB 구축	3.6	3.5
동물복지사 양성과정 운영	3.1	2.9
이모티콘 디자이너 양성과정	3.5	3.0
감정코칭전문가 양성 및 활동 지원	3.5	3.2
대전여성일자리위원회 구성·운영	3.8	3.5
경력단절 예방 우수기업을 대한 지원 확대	4.3	4.3

## 참고문헌

- 고용노동부. 2020.12.20. “2019년 지역별 일·생활균형지수 발표”
- 고용노동부(2020). 사업체노동력조사. <http://laborstat.moel.go.kr>
- 국가법령정보센터. 「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」. <https://www.law.go.kr>
- 국가법령정보시스템. <https://www.law.go.kr>
- 국가통계포털. 2021. 사업체노동력조사, 가계동향조사. <http://kosis.kr>
- 국가통계포털. 2020. 고용형태별근로실태조사 : 직종별분류별통계, 산업대분류별통계. <http://kosis.kr>
- 디트뉴스. 2020.9.15. “세종시 생활임금 1만 원 문턱 넘었다”
- 민상기 외(2015). 중장년대상 적합 훈련직종 발굴 및 취업연계를 위한 해외운영사례조사연구, 한국산업인력공단.
- 박상철(2017), 직업의 숙련 구성과 숙련 유사성에 관한 연구. 박사학위논문
- 세종시(2017). 2017년 세종특별자치시 일자리인식실태조사.
- 안수영(2018). 충남 미취업 여성 경제활동 실태조사, 충청남도여성정책개발원.
- 안중기·최기성(2016). 중장년층의 경력 특성과 지원정책 방안, 한국고용정보원.
- 이문용(2018), 지식서비스 산업 분석 및 창업 특성 연구
- 잡코리아 취업뉴스. 2021.11.11. “MZ세대 신입사원 10명 중 3명, 입사 1년 안돼 짐쌌다”. <https://www.jobkorea.co.kr>
- 정형욱 외(2018). 경기도 경력단절여성 등의 경제활동 실태조사, (재)경기도가족여성연구원.
- 중앙일보. 2021.11.21. “복사시키고 혼 좀 냈다고 나가버려? 90년대 직장인 잡는 법”. <https://news.v.daum.net/v/20211121080033887?f=p>
- 창원시 파트타임거래소.  
<https://www.changwon.go.kr/biz/partTime/main.do?mId=0103010000>
- 통계청(2019). 가계동향조사. <http://kosis.go.kr>
- 통계청(2019). 인구동향조사. <http://kosis.go.kr>
- 통계청(2020.11.24.). 「2020년 상반기 지역별고용조사 경력단절여성현황」 보도자료
- 통계청(2020.8). 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사. <http://kosis.go.kr>
- 포항시 자투리시간거래소. <https://jaturi.pohang.go.kr>
- 황기돈 외(2013), 장년 근로자 업종별 적합직무개발을 위한 조사연구, 한국고용정보원.

## 부록1

# 실태조사 부표

〈부표 1〉 이전 주된 직장의 주요 직종(소분류)

기준 : 한국표준산업분류(KSIC), (단위 : 명, %)

소분류	빈도	비율	소분류	빈도	비율
의회 의원·고위공무원 및 공공단체 임원	1	0.3	국가 및 지방 행정 사무원	2	0.7
경영 지원 관리자	5	1.7	공공행정 사무원	2	0.7
연구 관리자	1	0.3	기획 및 마케팅 사무원	2	0.7
교육 관리자	1	0.3	인사 및 교육·훈련 사무원	4	1.3
보건 의료 관련 관리자	1	0.3	자재 관리 사무원	1	0.3
기타 전문 서비스 관리자	1	0.3	생산 및 품질 관리 사무원	1	0.3
건설 및 광업 관련 관리자	1	0.3	총무 사무원 및 대학 행정조교	7	2.3
영업 및 판매 관련 관리자	6	2.0	회계 사무원	6	2.0
음식 서비스 관련 관리자	2	0.7	경리 사무원	14	4.7
기타 판매 및 고객 서비스 관리자	6	2.0	전산 자료 입력원 및 사무 보조원	4	1.3
생명과학 연구원	3	1.0	출납 창구 사무원	3	1.0
자연과학 연구원	2	0.7	보험 심사원 및 사무원	5	1.7
자연과학 시험원	1	0.3	은행 사무원	4	1.3
컴퓨터 하드웨어 기술자 및 연구원	1	0.3	증권 사무원	1	0.3
통신공학 기술자 및 연구원	1	0.3	기타 금융 사무원	1	0.3
컴퓨터 시스템 전문가	1	0.3	법률 관련 사무원	3	1.0
건축공학 기술자	1	0.3	통계 관련 사무원	3	1.0
토목공학 기술자	1	0.3	안내·접수원 및 전화교환원	2	0.7
간호사	6	2.0	고객 상담 및 모니터 요원	13	4.3
영양사	1	0.3	기타 사무원	36	12.0
치과위생사	2	0.7	청원경찰	1	0.3
물리 및 작업 치료사	2	0.7	돌봄 서비스 종사원	2	0.7
안경사	2	0.7	보육 및 교사 보조 서비스 종사원	14	4.7
간호조무사	4	1.3	기타 돌봄 및 보건 서비스 종사원	1	0.3
사회복지사	1	0.3	피부 및 체형 관리사	1	0.3
보육교사	1	0.3	결혼상담원 및 웨딩플래너	1	0.3
기타 사회복지 관련 종사원	1	0.3	개인 생활 서비스 종사원	1	0.3
중·고등학교 교사	5	1.7	숙박시설 서비스 종사원	2	0.7
특수교육 교사	1	0.3	기타 여가 서비스 종사원	4	1.3
유치원 교사	6	2.0	한식 조리사	5	1.7
문리 및 여학 강사	6	2.0	음료 조리사	3	1.0
예능 강사	2	0.7	웨이터	1	0.3
학습지 및 교육 교구 방문강사	3	1.0	기타 음식 서비스 종사원	6	2.0
장학관·연구관 및 교육 관련 전문가	1	0.3	자동차 영업원	2	0.7
기타 교사	4	1.3	제품 및 광고 영업원	2	0.7
회계사	1	0.3	보험 모집인 및 투자 권유 대행인	3	1.0
세무사	1	0.3	소규모 상점 경영 및 일선 관리 종사원	3	1.0
투자 및 신용 분석가	1	0.3	상점 판매원	3	1.0
보험 및 금융 상품 개발자	2	0.7	매장 계산원 및 요금 정산원	12	4.0

소분류	빈도	비율	소분류	빈도	비율
기타 금융 및 보험 관련 전문가	4	1.3	상품 대여원	1	0.3
출판물 전문가	1	0.3	단말기 및 통신 서비스 판매원	1	0.3
사서 및 기록물 관리사	1	0.3	온라인 쇼핑 판매원	1	0.3
국악 및 전통 예능인	1	0.3	방문 판매원	1	0.3
지휘자·작곡가 및 연주자	1	0.3	김치 및 밑반찬 제조 종사원	1	0.3
시각 디자이너	1	0.3	기타 기능 관련 종사원	1	0.3
기타 스포츠 및 레크리에이션 관련 전문가	1	0.3	곡물가공 제품 기계 조작원	1	0.3
조세행정 사무원	3	1.0	과실 및 채소 가공 관련 기계 조작원	1	0.3
관세행정 사무원	1	0.3	전기·전자 부품 및 제품 조립원	1	0.3
전체				300	100.0

〈부표 2〉 이전 주된 직장의 주요 직종(소분류)

기준 : 한국표준산업분류(KSIC), (단위 : 명, %)

소분류	빈도	비율	소분류	빈도	비율
의회의원·고위 공무원 및 공공단체 임원	3	1.0	국가 및 지방 행정 사무원	3	1.0
경영 지원 관리자	1	0.3	공공행정 사무원	3	1.0
마케팅 및 광고·홍보 관리자	1	0.3	기획 및 마케팅 사무원	3	1.0
연구 관리자	1	0.3	인사 및 교육·훈련 사무원	3	1.0
교육 관리자	2	0.7	자재 관리 사무원	1	0.3
영업 및 판매 관련 관리자	7	2.3	생산 및 품질 관리 사무원	1	0.3
숙박·여행·오락 및 스포츠 관련 관리자	1	0.3	총무 사무원 및 대학 행정조교	8	2.7
음식 서비스 관련 관리자	2	0.7	회계 사무원	6	2.0
환경·청소 및 경비 관련 관리자	1	0.3	경리 사무원	14	4.7
기타 판매 및 고객 서비스 관리자	7	2.3	전산 자료 입력원 및 사무 보조원	5	1.7
생명과학 연구원	3	1.0	출납 창구 사무원	1	0.3
자연과학 연구원	2	0.7	보험 심사원 및 사무원	2	0.7
자연과학 시험원	1	0.3	은행 사무원	7	2.3
시스템 소프트웨어 개발자	1	0.3	증권 사무원	1	0.3
건축공학 기술자	1	0.3	기타 금융 사무원	1	0.3
수의사	1	0.3	법률 관련 사무원	1	0.3
간호사	4	1.3	통계 관련 사무원	2	0.7
영양사	1	0.3	여행 사무원	2	0.7
물리 및 작업 치료사	1	0.3	안내·접수원 및 전화교환원	4	1.3
안경사	1	0.3	고객 상담 및 모니터 요원	7	2.3
간호조무사	6	2.0	기타 사무원	33	11.0
사회복지사	6	2.0	경찰관 및 수사관	1	0.3
보육교사	2	0.7	돌봄 서비스 종사원	6	2.0
상담 전문가	4	1.3	보육 및 교사 보조 서비스 종사원	11	3.7
시민 단체 활동가	1	0.3	기타 돌봄 및 보건 서비스 종사원	1	0.3
대학 시간강사	3	1.0	미용사	3	1.0
중·고등학교 교사	3	1.0	피부 및 체형 관리사	2	0.7
유치원 교사	11	3.7	기타 미용 관련 서비스 종사원	1	0.3
문리 및 여학 강사	4	1.3	빈려동물 미용 및 관리 종사원	1	0.3
컴퓨터 강사	1	0.3	개인 생활 서비스 종사원	1	0.3
예능 강사	2	0.7	기타 여가 서비스 종사원	1	0.3
학습지 및 교육 교구 방문강사	4	1.3	한식 조리사	6	2.0
장학관 연구관 및 교육 관련 전문가	2	0.7	양식 조리사	1	0.3
기타 교사	5	1.7	음료 조리사	4	1.3
기타 법률 전문가	1	0.3	기타 조리사	2	0.7

소분류	빈도	비율	소분류	빈도	비율
회계사	1	0.3	웨이터	1	0.3
세무사	1	0.3	기타 음식 서비스 종사원	2	0.7
기타 금융 및 보험 관련 전문가	1	0.3	보험 모집인 및 투자 권유 대행인	1	0.3
부동산 컨설턴트 및 중개사	4	1.3	소규모 상점경영 및 일선관리 종사원	9	3.0
학예사 및 문화재 보존원	1	0.3	상점 판매원	9	3.0
사서 및 기록물 관리사	1	0.3	매장 계산원 및 요금 정산원	3	1.0
무용가 및 안무가	1	0.3	제빵사 및 제과원	1	0.3
시각 디자이너	2	0.7	기타 기능 관련 종사원	1	0.3
스포츠 감독 및 코치	1	0.3	제조 관련 단순 종사원	6	2.0
기타 스포츠 및 레크리에이션 관련 전문가	1	0.3	주방 보조원	1	0.3
연예인 및 스포츠 매니저	1	0.3	기타 판매 관련 단순 종사원	2	0.7
조세행정 사무원	3	1.0	전체	300	100.0

〈부표 3〉 고학력 경력단절여성 응답자 보유 자격증 현황

(단위 : 명, %)

자격증명	빈도	비율	자격증명	빈도	비율
(초·중등)교사, 교원자격증	15	21.4	토익	1	1.4
워드, 컴퓨터활용능력, ITQ, 정보처리기사	11	15.7	사무자동화산업기사	1	1.4
사회복지사	4	5.7	의료사회복지사	1	1.4
전산회계, 회계관리	4	5.7	창업지도사	1	1.4
간호사, 간호조무사	3	4.3	산업안전기사	1	1.4
요양보호사	3	4.3	산업위생관리기사	1	1.4
유치원교사	3	4.3	세무사	1	1.4
보육교사	2	2.9	수질기사	1	1.4
전기기사	2	2.9	폐기물처리기사	1	1.4
식품공학기사, 영양사	2	2.9	의무기록사	1	1.4
건축기사	1	1.4	의료보험사	1	1.4
공인중개사	1	1.4	의료정보관리사	1	1.4
논술지도사	1	1.4	펀드투자권유	1	1.4
마사지	1	1.4	피부미용	1	1.4
변액보험판매자격증	1	1.4	POP	1	1.4
사서	1	1.4	전체	70	100.0

## 부록2

## 이전 직업과 업무수행능력, 지식 등이 유사한 직업

〈부록 2〉 이전 직업과 업무수행능력, 지식 등이 유사한 직업

이전 직업	재취업 적응 용이 직업
경영지원관리자	금융 및 보험관리자, 인사 및 노사전문가, 경영 및 진단전문가, 조사전문가, 기획 및 마케팅 사무원, 인사 및 교육훈련 사무원, 회계사무원, 자재관리사무원
정부행정 관리자	교육 관리자, 문화.예술. 디자인 및 영상관련 관리자, 광고 및 홍보 전문가, 회계 사무원, 인문과학 연구원, 사회과학 연구원
금융 및 보험 관리자	경영지원 관리자, 경영 및 진단 전문가, 행사기획자, 기획 및 마케팅 사무원, 금융 관련 사무원, 보험 심사원 및 사무원, 해외 영업원, 부동산 컨설턴트 및 중개인
교육 관리자	문화,예술,디자인 및 영상관련 관리자, 행사기획자, 상담 전문가 및 청소년 지도사
법률, 경찰, 소방 및 교도 관리자	경영지원 관리자, 법률사무원
사회복지관련 관리자	교육 관리자, 상담 전문가 및 청소년 지도사, 직업상담사 및 취업 알선원, 결혼 상담원 및 웨딩 플래너
문화, 예술, 디자인 및 영상관련 관리자	광고 및 홍보 전문가, 상품기획 전문가, 행사기획자, 기획 및 마케팅 사무원, 상담 전문가 및 청소년 지도사, 출판물 전문가
건설 및 광업 관련 관리자	건축가 및 건축공학 기술자, 토목공학 기술자, 전기공학 기술자 및 연구원
제품 생산관련 관리자	생산 및 품질 관리 사무원
정보통신 관련 관리자	컴퓨터시스템 설계 및 분석가, 통신공학 기술자 및 연구원, 시스템 소프트웨어 개발자, 응용 소프트웨어 개발자, 웹 개발자, 웹 및 멀티미디어 기획자, 정보시스템 운영자
영업 및 판매 관련 관리자	숙박.여행.오락 및 스포츠 관련 관리자, 인사 및 교육.훈련 사무원, 기술 영업원, 자동차 영업원, 부동산 컨설턴트 및 중개인
운송관련 관리자	운송 사무원
음식서비스관련 관리자	혼례 종사원
숙박.여행.오락 및 스포츠 관련 관리자	경영지원 관리자, 문화.예술. 디자인 및 영상관련 관리자, 영업 및 판매 관련 관리자, 행사기획자, 인사 및 교육.훈련 사무원, 사회복지사, 결혼상담원 및 웨딩 플래너, 여행상품 개발자, 여행 및 관광통역 안내원
환경.청소 및 경비 관련 관리자	경비원, 보건 및 환경위생검사원
인사 및 노사 관련 전문가	경영지원 관리자, 경영 및 진단 전문가, 인문과학 연구원, 사회과학 연구원
경영 및 진단 전문가	경영지원 관리자, 인사 및 노사 관련 전문가, 조사 전문가, 기획 및 마케팅 사무원
회계사	경영지원 관리자, 회계 사무원, 투자 및 신용 분석가
세무사	경영지원 관리자, 금융 및 보험 관리자, 회계 사무원, 부동산 컨설턴트 및 중개인
관세사	운송 사무원, 투자 및 신용 분석가, 손해사정인, 법률관련 사무원, 해외 영업원
감정평가 전문가	인문과학 연구원, 사회과학 연구원, 큐레이터 및 문화재 보존원, 사서 및 기록물관리사
광고 및 홍보 전문가	문화.예술. 디자인 및 영상관련 관리자, 상품기획 전문가, 조사전문가, 행사기획자, 기획 및 마케팅 사무원, 출판물 전문가, 웹 및 멀티미디어 기획자
상품기획 전문가	문화.예술. 디자인 및 영상관련 관리자, 광고 및 홍보 전문가, 행사기획자, 기획

이전 직업	재취업 적응 용이 직업
	및 마케팅 사무원
조사 전문가	경영지원 관리자, 인사 및 노사 관련 전문가, 경영 및 진단 전문가, 광고 및 홍보 전문가, 기획 및 마케팅 사무원, 사회과학 연구원
행사기획자	경영지원 관리자, 문화.예술.디자인 및 영상관련 관리자, 광고 및 홍보 전문가, 상품기획 전문가, 기획 및 마케팅 사무원
기획 및 마케팅 사무원	인사 및 노사 관련 전문가, 경영 및 진단 전문가, 광고 및 홍보 전문가, 상품기획 전문가, 조사 전문가, 행사기획자, 해외 영업원
인사 및 교육.훈련 사무원	인사 및 노사 관련 전문가, 경영 및 진단 전문가, 기획 및 마케팅 사무원
국가.지방 및 공공행정 사무원	기획 및 마케팅 사무원, 사회복지사, 상담 전문가 및 청소년 지도사
자재관리 사무원	경리 사무원, 운송사무원, 일반영업원, 해외영업원
생산 및 품질 관리 사무원	자재관리사무원, 일반영업원
무역 사무원	경리 사무원, 해외 영업원, 여행상품 개발자
운송 사무원	자재관리사무원, 기술 영업원, 해외 영업원, 여행상품 개발자
회계 사무원	금융관련 사무원, 경리사무원
경리 사무원	자재관리 사무원, 무역 사무원, 회계 사무원, 금융관련 사무원
안내.접수사무원 및 전화 교환원	텔레마케터, 혼례 종사원
고객 상담 및 모니터 요원	통계관련 사무원, 직업상담사 및 취업 알선원, 텔레마케터
통계관련 사무원	고객 상담 및 모니터 요원, 텔레마케터, 결혼상담원 및 웨딩플래너
비서	경리 사무원, 통계관련 사무원, 사회복지사, 결혼상담원 및 웨딩플래너
금융관련 사무원	회계 사무원, 경리사무원
보험 심사원 및 사무원	손해사정인, 직업상담사 및 취업 알선인
법률관련 사무원	기획 및 마케팅 사무원, 보험 심사원 및 사무원, 결혼상담원 및 웨딩플래너
사회복지사	상담 전문가 및 청소년 지도사, 스포츠 및 레크레이션 강사
상담 전문가 및 청소년 지도사	사회복지사, 스포츠 및 레크레이션 강사
직업상담사 및 취업 알선원	고객 상담 및 모니터 요원, 통계관련 사무원, 사회복지사, 상담 전문가 및 청소년 지도사, 텔레마케터, 결혼상담원 및 웨딩플래너
출판물 전문가	기획 및 마케팅 사무원, 사서 및 기록물관리사, 제품 디자이너, 패션 디자이너, 시각 디자이너, 웹 및 멀티미디어 디자이너, 웹 및 멀티미디어 기획자
사서 및 기록물관리사	인문과학 연구원, 문리 및 어학 강사, 상담 전문가 및 청소년 지도사, 직업상담사 및 취업 알선원, 출판물 전문가
제품 디자이너	패션 디자이너, 시각 디자이너, 웹 및 멀티미디어 디자이너, 광고 및 홍보 전문가, 상품기획 전문가, 출판물 전문가, 실내장식 디자이너, 패턴사, 웹 및 멀티미디어 기획자
패션 디자이너	제품 디자이너, 시각 디자이너, 출판물 전문가, 실내장식 디자이너, 웹 및 멀티미디어 디자이너, 웹 및 멀티미디어 기획자
실내장식 디자이너	제품 디자이너, 패션 디자이너, 시각 디자이너, 캐드원
시각 디자이너	제품 디자이너, 패션 디자이너, 웹 및 멀티미디어 디자이너, 문화.예술. 광고 및 홍보 전문가, 상행사기획자, 출판물 전문가, 실내장식 디자이너, 웹 및 멀티미디어 기획자

이전 직업	재취업 적응 용이 직업
웹 및 멀티미디어 디자이너	제품 디자이너, 시각 디자이너, 웹 및 멀티미디어 기획자
촬영기사	조명기사 및 영사기사
음향 및 녹음 기사	영상.녹화 및 편집 기사, 통신 및 방송송출 장비기사, 영상 및 관련 장비 설치 및 수리원
영상.녹화 및 편집 기사	음향 및 녹음 기사, 통신 및 방송송출 장비 기사
조명기사 및 영사기사	촬영기사, 내선전공, 영상 및 관련 장비 설치 및 수리원
택시 운전원	버스 운전원, 화물차 및 특수차 운전원, 물품이동 장비 조작원, 자동차 정비원
버스 운전원	화물차 및 특수차 운전원, 물품이동 장비 조작원, 택시 운전원, 자동차 정비원
화물차 및 특수차 운전원	버스 운전원, 물품이동 장비 조작원, 건설 및 채굴 기계 운전원, 자동차 정비원
물품이동 장비 조작원	버스 운전원, 화물차 및 특수차 운전원, 건설 및 채굴 기계 운전원, 자동차 정비원
기술 영업원	무역사무원, 운송 사무원, 해외 영업원, 자동차 영업원, 제품 및 광고 영업원, 부동산 건설컨트 및 중개인, 결혼상담원 및 웨딩플래너
해외 영업원	무역사무원, 운송사무원, 자재관리사무원, 기술 영업원, 제품 및 광고영업원
자동차 영업원	무역사무원, 운송사무원, 자재관리사무원, 기술 영업원, 해외 영업원, 제품 및 광고영업원
제품 및 광고 영업원	무역사무원, 운송사무원, 자재관리사무원, 기술 영업원, 해외영업원, 자동차 영업원
텔레마케터	안내.접수사무원 및 전화 교환원, 고객 상담 및 모니터 요원, 통계관련 사무원, 직업상담사 및 취업 알선원, 제품 및 광고영업원
미용사	메이크업 아티스트 및 분장사, 예능 강사, 피부미용 및 체형관리사
피부미용 및 체형 관리사	간호조무사, 미용사, 메이크업 아티스트 및 분장사, 애완동물 미용사, 혼례 종사원
메이크업 아티스트 및 분장사	미용사, 피부미용 및 체형관리사
애완동물 미용사	미용사
결혼상담원 및 웨딩플래너	상담 전문가 및 청소년 지도사, 직업상담사 및 취업 알선원
혼례 종사원	음식서비스관련 관리자, 안내.접수사무원 및 전화 교환원, 피부미용 및 체형관리사, 장례상담원 및 장례지도사
장례상담원 및 장례지도사	혼례 종사원
여행상품 개발자	행사기획자, 기획 및 마케팅 사무원, 해외 영업원, 여행 및 관광통역 안내원
여행 및 관광통역 안내원	비서, 해외 영업원, 문리 및 어학강사, 여행상품 개발자
항공기 객실승무원	안내.접수사무원 및 전화 교환원, 텔레마케터
선박 및 열차 객실 승무원	안내.접수사무원 및 전화 교환원, 텔레마케터
스포츠 및 레크레이션 강사	예능 강사, 물리 및 작업 치료사, 사회복지사
건설자재 시험원	자재관리 사무원, 품질 및 생산관리 사무원, 운송 사무원
강구조물 가공원 및 건립원	경량 철골공, 철근공, 콘크리트공, 건축 석공, 건축 목공, 미장공, 방수공, 단열공, 건축 도장공, 건설 배관공, 제관원, 새시 조립 및 설치원, 외선전공
경량 철골공	강구조물 가공원 및 건립원, 철근공, 콘크리트공, 건축 석공, 건축 목공, 미장공, 방수공, 단열공, 바닥재 시공원, 도배공 및 유리 부착원, 건축 도장공, 건설 배관공, 제관원, 새시 조립 및 설치원, 주조원, 외선전공
철근공	강구조물 가공원 및 건립원, 경량 철골공, 콘크리트공, 건축 석공, 건축 목공, 미장공, 방수공, 단열공, 바닥재 시공원, 도배공 및 유리 부착원, 건축 도장공, 건설 배관공, 제관원, 새시 조립 및 설치원, 용접원, 외선전공

이전 직업	재취업 적응 용이 직업
콘크리트공	화물차 및 특수차 운전원, 강구조물 가공원 및 건립원, 경량 철골공, 철근공, 건축 석공, 건축 목공, 미장공, 방수공, 단열공, 바닥재 시공원, 도배공 및 유리 부착원, 건축 도장공, 건설 배관공, 건설 및 채굴기계 운전원, 새시 조립 및 설치원
건축 석공	강구조물 가공원 및 건립원, 경량 철골공, 철근공, 콘크리트공, 건축 목공, 미장공, 방수공, 단열공, 바닥재 시공원, 도배공 및 유리 부착원, 건축 도장공, 건설 배관공, 새시 조립 및 설치원
건축 목공	강구조물 가공원 및 건립원, 철근공, 콘크리트공, 건축 석공, 미장공, 방수공, 단열공, 바닥재 시공원, 도배공 및 유리 부착원, 건설 배관공, 새시 조립 및 설치원
미장공	강구조물 가공원 및 건립원, 경량 철골공, 철근공, 콘크리트공, 건축 석공, 건축 목공, 방수공, 단열공, 바닥재 시공원, 도배공 및 유리 부착원, 건축 도장공, 건설 배관공, 새시 조립 및 설치원
방수공	강구조물 가공원 및 건립원, 경량 철골공, 철근공, 콘크리트공, 건축 석공, 건축 목공, 미장공, 단열공, 바닥재 시공원, 도배공 및 유리 부착원, 건축 도장공, 건설 배관공, 새시 조립 및 설치원
단열공	강구조물 가공원, 및 건립원, 경량 철골공, 철근공, 콘크리트공, 건축 석공, 건축 목공, 미장공, 방수공, 바닥재 시공원, 도배공 및 유리 부착원, 건축 도장공, 건설 배관공, 새시 조립 및 설치원,
바닥재 시공원	경량 철골공, 철근공, 콘크리트 공, 건축 석공, 건축 목공, 미장공, 방수공, 단열공, 도배공 및 유리 부착원, 건축 도장공, 건설 배관공, 새시 조립 및 설치원
도배공 및 유리부착원	경량 철골공, 철근공, 콘크리트공, 건축 석공, 건축 목공, 미장공, 방수공, 단열공, 바닥재 시공원, 건축 도장공, 건설 배관공, 새시 조립 및 설치원
건축 도장공	강구조물 가공원 및 건립원, 경량 철골공, 철근공, 콘크리트공, 건축석공, 미장공, 방수공, 단열공, 바닥재 시공원, 도배공 및 유리 부착원, 건설 배관공, 새시 조립 및 설치원
건설 배관공	강구조물 가공원 및 건립원, 경량 철골공, 철근공, 콘크리트공, 건축석공, 미장공, 방수공, 단열공, 바닥재 시공원, 도배공 및 유리 부착원, 건축 도장공, 선박 정비원, 자동차 정비원, 냉.난방 관련 설비 조작원, 새시 조립 및 설치원. 용접원
건설 및 채굴 기계 운전원	화물차 및 특수차 운전원, 물품이동 장비 조작원, 건설 배관공
공업기계 설치 및 정비원	새시 조립 및 설치원, 물품이동 장비 조작원, 강구조물 가공원 및 건립원, 건설 및 채굴 기계 운전원, 승강기 설치 및 정비원, 냉동.냉장.공조기 설치 및 정비원, 건설 및 광업 기계 설치 및 정비원, 선박 정비원, 철도 기관차 및 전동차 정비원, 자동차 정비원, 금형원, 금속공작기계 조작원, 냉.난방 관련 설비 조작원, 자동조립라인 및 산업용 로봇 조작원, 판금원, 제관원, 단조원, 주조원, 용접원
승강기 설치 및 정비원	건설 배관공, 공업기계 설치 및 정비원, 보일러 설치 및 정비원, 건설 및 광업 기계 설치 및 정비원, 철도 기관차 및 전동차 정비원, 금형원, 금속공작기계 조작원, 냉.난방 관련 설비 조작원, 자동조립라인 및 산업용 로봇 조작원, 제관원, 새시 조립 및 설치원
냉동.냉장. 공조기 설치 및 정비원	공업기계 설치 및 정비원, 건설 및 광업 기계 설치 및 정비원, 선박 정비원, 철도 기관차 및 전동차 정비원
보일러 설치 및 정비원	건설 및 광업 기계 설치 및 정비원, 냉동.냉장. 공조기 설치 및 정비원, 냉.난방 관련 설비 조작원, 용접원
건설 및 광업 기계 설치 및 정비원	공업기계 설치 및 정비원, 승강기 설치 및 정비원, 냉동.냉장.공조기 설치 및 정비원, 보일러 설치 및 정비원, 선박 정비원, 철도 기관차 및 전동차 정비원, 자동차 정비원, 냉.난방 관련 설비 조작원, 내선전공, 전기 및 전자 설비 조작원
선박 정비원	화물차 및 특수차 운전원, 건설 및 채굴 기계 운전원, 자동차 정비원, 냉.난방

이전 직업	재취업 적응 용이 직업
	관련 설비 조작원, 용접원
철도 기관차 및 전동차 정비원	공업기계 설치 및 정비원, 승강기 설치 및 정비원, 냉동.냉장.공조기 설치 및 정비원, 건설 및 광업 기계 설치 및 정비원, 선박 정비원, 자동차 정비원, 발전 및 배전 장치 조작원
자동차 정비원	물품이동 장비 조작원, 건설 및 광업 기계 설치 및 정비원, 선박 정비원
금형원	금속공작기계 조작원, 주조원, 용접원
금속공작기계 조작원	금형원, 자동조립라인 및 산업용 로봇 조작원, 단조원, 주조원
냉.난방 관련 설비 조작원	냉동.냉장.공조기 설치 및 정비원, 보일러 설치 및 정비원
자동조립라인 및 산업용 로봇 조작원	금속공작기계 조작원, 냉.난방 관련 설비 조작원
판금원	강구조물 가공원 및 건립원, 철근공, 콘크리트공, 건축 석공, 미장공, 단열공, 건축 도장공, 선박 정비원, 자동차 정비원
제관원	강구조물 가공원 및 건립원, 경량 철골공, 철근공, 콘크리트공, 건축 석공, 건축 목공, 미장공, 방수공, 바닥재 시공원, 도배공 및 유리 부착원, 건설 배관공, 선박 정비원, 냉.난방 관련 설비 조작원, 새시 조립 및 설치원, 단조원, 주조원, 용접원
새시 조립 및 설치원	강구조물 가공원 및 건립원, 경량 철골공, 철근공, 콘크리트공, 건축 석공, 건축 목공, 미장공, 방수공, 단열공, 바닥재 시공원, 도배공 및 유리 부착원, 건축 도장공, 건설 배관공, 건설 및 채굴 기계 운전원, 공업기계 설치 및 정비원, 선박 정비원, 제관원, 주조원, 용접원
단조원	제관원, 주조원, 용접원
주조원	경량 철골공, 제관원, 단조원
용접원	철근공, 건설 배관공, 냉.난방 관련 설비 조작원, 새시 조립 및 설치원
한복제조원	패턴사, 재봉사
패턴사	한복제조원, 재단사, 재봉사
재단사	한복제조원, 패턴사, 재봉사
재봉사	한복제조원, 패턴사, 재단사
내선전공	조명기사 및 영사기사, 냉.난방 관련 설비 조작원, 전기 및 전자 설비 조작원, 외선전공
외선전공	냉.난방 관련 설비 조작원, 내선전공
PC 및 사무기기 설치 및 수리원	가전제품 설치 및 수리원, 통신 및 방송송출 장비 기사, 통신.방송 및 인터넷 케이블 설치 및 수리원
가전제품 설치 및 수리원	PC 및 사무기기 설치 및 수리원, 통신 및 방송송출 장비 기사
발전 및 배전 장치 조작원	냉.난방 관련 설비 조작원, 전기 및 전자 설비 조작원, 통신 및 방송송출 장비 기사
전기 및 전자 설비 조작원	냉.난방 관련 설비 조작원, 내선전공, 외선전공, 발전 및 배전 장치 조작원
컴퓨터 하드웨어 기술자 및 연구원	통신공학 기술자 및 연구원, 컴퓨터시스템 설계 및 분석가, 네트워크시스템 개발자, 시스템 소프트웨어 개발자, 응용소프트웨어 개발자, 웹 개발자, 정보 시스템 운영자
통신공학 기술자 및 연구원	영상.녹화 및 편집 기사, 컴퓨터 하드웨어 기술자 및 연구원, 네트워크시스템 개발자, 시스템 소프트웨어 개발자, 응용 소프트웨어 개발자, 웹 개발자
컴퓨터 시스템 설계 및 분석가	정보통신 관련 관리자, 시스템 소프트웨어 개발자, 응용 소프트웨어 개발자, 웹 개발자, 정보 시스템 운영자

이전 직업	재취업 적응 용이 직업
네트워크시스템 개발자	통신공학 기술자 및 연구원, 시스템 소프트웨어 개발자, 응용소프트웨어 개발자, 웹 개발자, 정보시스템 운영자
컴퓨터 보안 전문가	시스템 소프트웨어 개발자, 통신공학 기술자 및 연구원, 컴퓨터시스템 설계 및 분석가, 네트워크시스템 개발자, 응용소프트웨어 개발자, 웹 개발자, 데이터베이스 개발자, 정보 시스템 운영자
시스템 소프트웨어 개발자	통신공학 기술자 및 연구원, 컴퓨터 시스템 설계 및 분석가, 네트워크시스템 개발자, 컴퓨터 보안 전문가, 응용 소프트웨어 개발자, 웹 개발자, 정보시스템 운영자
응용 소프트웨어 개발자	컴퓨터 시스템 설계 및 분석가, 네트워크시스템 개발자, 시스템 소프트웨어 개발자, 웹 개발자, 정보 시스템 운영자
웹 개발자	컴퓨터시스템 설계 및 분석가, 네트워크시스템 개발자, 시스템 소프트웨어 개발자, 응용 소프트웨어 개발자, 데이터베이스 개발자, 정보시스템 운영자
웹 및 멀티미디어 기획자	광고 및 홍보 전문가, 상품기획 전문가, 행사기획자, 기획 및 마케팅 사무원, 시각 디자이너, 웹 및 멀티미디어 디자이너, 웹 개발자
데이터베이스 개발자	웹 개발자, 통신공학 기술자 및 연구원, 컴퓨터시스템 설계 및 연구원, 컴퓨터시스템 설계 및 분석가, 네트워크시스템 개발자, 컴퓨터 보안 전문가, 시스템 소프트웨어 개발자, 응용 소프트웨어 개발자, 정보 시스템 운영자
정보 시스템 운영자	컴퓨터시스템 설계 및 분석가, 네트워크시스템 개발자, 시스템 소프트웨어 개발자, 응용 소프트웨어 개발자, 웹 개발자
통신 및 방송송출 장비 기사	음향 및 녹음 기사, 영상 및 관련 장비 설치 및 수리원, PC 및 사무기기 설치 및 수리원, 통신 및 관련 장비 설치 및 수리원
영상 및 관련 장비설치 및 수리원	통신 및 방송송출 장비 기사, 음향 및 녹음 기사, 조명기사 및 영상기사
통신 및 관련 장비 설치 및 수리원	통신.방송 및 인터넷 케이블 설치 및 수리원, 통신 및 방송송출 장비 기사
통신.방송 및 인터넷 케이블 설치 및 수리원	통신 및 관련 장비 설치 및 수리원, PC 및 사무기기 설치 및 수리원, 전자제품 설치 및 수리원
보건위생 및 환경 검사원	산업안전 및 위험 관리원
소방공학 기술자 및 연구원	전기 및 전자 설비 조작원, 산업안전 및 위험 관리원
산업안전 및 위험 관리원	보건위생 및 환경 검사원
간판 제작 및 설치원	조명기사 및 영상기사, 내선전공, 전기설비 조작원

### 부록3

## 타 지역의 여성일자리 사업(경력단절여성 포함)

### ○ 고용서비스

년도	구분	광역	시군구	사업명	사업내용	비고
2021	계획	경상남도	합천군	여성농업인센터운영	여성농업인센터운영	
2021	계획	경기도	가평군	새일센터 미지정지역 취업설계사 운영지원	직업상담, 구인·구직 관리	
2021	계획	경상북도	경산시	여성새로일하기센터 운영	경력단절 여성 재취업, 지도 교육 및 알선	
2021	계획	전라북도	전주시	경력단절여성 취업연계서비스	취업설계사채용으로 ONE-STOP 구인구직연결	
2021	계획	전라남도	함평군	여성취업 상담 센터 운영		
2021	계획	전라북도	순창군	여성취업지원센터 운영		
2021	계획	충청북도	단양군	여성일자리 연계를 위한 취업지원센터 운영	고용서비스	
2021	계획	전라남도	진도군	여성새일센터 취업상담	찾아가는 새일센터, 인턴제 지원	
2021	계획	강원도	화천군	경력단절여성 구직활동 지원		
2021	계획	경기도	양평군	경력단절여성을 위한 취업설계사	평생교육과 내 취업설계사 1명, 새일센터 미지정지역인 양평군의 경력단절여성에 대한 체계적 취업지원 서비스 제공	
2021	계획	경상남도	창녕군	여성새로일하기 지원센터	미취업 여성을 대상으로 한 취업 알선	
2021	계획	경기도	고양시	중장년 여성 취업지원		
2021	계획	경기도	고양시	경력단절여성 디딤돌 취업지원		
2021	계획	충청남도	아산시	여성새로일하기센터 취업지원서비스	고용서비스	
2021	계획	경기도	오산시	경력단절 여성집단상담·심리상담 프로그램	경력단절여성에게 심리 진단을 통해 직업찾기, 구직스킬향상, 입사지원서 작성, 모의면접 진행으로 취업자신감 고취	
2021	계획	경기도	오산시	경력단절 여성인턴십 지원 사업	경력단절 여성 인턴채용 기업에게 인턴 채용지원금, 취업장려금	
2021	계획	광주광역시	남구	여성취업센터 운영		
2021	계획	충청남도	예산군	여성 맞춤형 취업지원	경력단절예방 및 여성 취·창업 지원	
2021	계획	경기도	포천시	취업설계사 운영	경력단절여성에 대한 맞춤형 취업 종합서비스 제공	
2021	계획	대전광역시		여성인력개발센터 운영	맞춤형 직업교육 훈련, 취업상담, 취업정보 제공, 취업알선 등	
2021	계획	대전광역시		여성 취업창업박람회		
2021	계획	경상북도	김천시	취업대비 집단상담 프로그램 운영 외 1개	경력단절 여성등에게 재취업 지도.교육 및 알선	

사업					
2021	계획	경상남도	진주시	경력단절여성취업지원	경력단절여성취업지원
2021	계획	부산광역시	강서구	경력단절여성취업지원	집단상담프로그램 운영
충북여성새로일하기지원					
2021	계획	충청북도	괴산군	본부괴산취업지원센터 운영	전문 맞춤형일자리지원센터
2021	계획	충청북도	괴산군	새일취업세레머니	기업연계 일자리지원
2021	계획	충청북도	음성군	여성 취업지원센터 운영	여성취업지원기관 운영
2021	계획	경상북도		경력단절여성 새로일자리센터운영	경력단절여성 취업상담 및 직업훈련 등 지원
2021	계획	강원도	원주시	경력단절여성구직활동지원 사업	월 50만원씩 6개월간 최대 300만원 지원
2021	계획	경기도	여주시	여성취업 지원사업	
2021	계획	경기도	안양시	경력단절여성 지원사업	경력단절여성을 위한 일자리발굴 및 연계
복지관과의 취업연대					
2021	계획	서울특별시	성북구	강화사업(경력단절여성지원사업)	고용서비스
2021	계획	서울특별시	성북구	여성일자리 취업박람회	경력단절 여성을 위한 취업정보 제공으로 여성경제활동 지원, 구인·구직 연계를 통한 소통과 정보 교류의 장 마련
새일센터					
2021	계획	전라북도	완주군	지정운영(완주군 여성 새로일하기 센터 운영)	고용서비스
2021	계획	충청북도	옥천군	여성취업지원센터	여성전담 구인구직 취업상담 및 알선, 여성취업한마당 개최, 맞춤형 직업훈련 수행
2021	계획	충청남도	예산군	여성 맞춤형 취업지원	경력단절예방 및 여성 취·창업 지원
2021	계획	경기도	김포시	새일여성인턴십 운영	인턴지원금, 새일고용장려금, 근속장려금
2021	계획	경기도	김포시	새일센터 취업연계 및 사후관리	취업연계, 구직자·취업자 사후관리, 채용기업 사후관리
2021	계획	경상북도	안동시	여성취업 지원	여성 구직자 대상 직무능력향상 취업 지원
2021	계획	경상남도	창원시	경력단절여성의 취업지원 강화(여성인력개발센터)	직무능력개발훈련, 직무능력향상훈련, 취·창업알선 등
2021	계획	경상남도	창원시	경력단절여성의 취업지원 강화(여성새로일하기센터)	새일여성인턴 및 결혼이민여성인턴 연계, 찾아가는 취업지원서비스, 집단상담프로그램 운영, 취업연계 및 사후관리 등
2021	계획	경상남도		여성 취·창업 박람회 개최	
2021	계획	전라남도	여수시	여성 일자리 박람회 개최	
2021	계획	전라남도	목포시	새일센터 직업상담 및 취업연계	
2020	실적	대전광역시		여성온라인 취업박람회	온라인 채용서비스 특성인 시기업 매칭 등으로 여성 취업을 향상 도모
2020	실적	대전광역시		새일여성 인턴십	인턴 연계기업에 인턴채용 지원금 지급

확대지원	및 인턴 종료후 정규직 전환자 고용유지 장려금 지원
------	---------------------------------

○ 고용장려금

년도	구분	광역	시군구	사업명	사업내용	비고
2021	계획	전라북도	전주시	새일여성&결혼이민여성 인턴제 운영	새일여성&결혼이민여성에 인턴기간중 인턴지원금 지원 및 인턴종료 후 상용·정규직 전환일로부터 6개월 이상 고용을 유지한 경우 기업에 고용장려금 지원	
2021	계획	강원도	태백시	경력단절여성 구직활동 특별지원		
2021	계획	강원도	삼척시	여성새일 및 결혼이민 인턴 보상금 지원	채용지원금(기업 지급), 취업장려금(인턴 및 기업 지급)	
2021	계획	경기도	의왕시	새일 여성인턴제	1인 380만원(기업 320만원, 인턴 60만원)	
2021	계획	강원도	횡성군	경력단절여성 구직활동 지원		
2021	계획	강원도	횡성군	정규직일자리 보조금 지원	만15세 ~ 64세 경력단절여성을 정규직으로 채용 시 1인당 월 100만원 6개월간 지급 (인건비)	
2021	계획	전라남도	화순군	새일여성 인턴지원금	1인 총액 380만원 한도(기업 320만원, 인턴 60만원)	
2021	계획	전라남도	진도군	여성새일센터 인턴제		
2021	계획	경상남도	밀양시	새일여성인턴십 지원	경력단절여성 등 미취업 여성구직자 및 구인사업체의 취업장려금 지원	
2021	계획	충청남도	아산시	여성 새로일하기 인턴제		
2021	계획	광주광역시	광산구	여성농업인 행복 바우처 지원		
2021	계획	강원도	정선군	새일여성인턴제 취업장려금 지원	다문화여성 및 경력단절여성 인턴채용시 일정액의 보조금 지원	
2021	계획	광주광역시	남구	여성농업인 행복바우처 지원	여성농업인의 삶의 질 향상을 위해 건강관리 및 문화활동 등에 사용할 수 있는 바우처 카드 지원	
2021	계획	충청남도	서천군	새일 여성인턴 지원	(기업) 인턴지원금 240만원+고용장려금 80만원 / (여성) 근속장려금 60만원	
2021	계획	경상북도	구미시	여성농업인 행복바우처 지원		
2021	계획	경상북도	김천시	새일여성인턴제운영	경력단절여성, 일자리취약계층 대상 인턴 프로그램 참여	
2021	계획	경상북도	칠곡군	새일여성·결혼이민여성 인턴지원금	고용유지 지원금 지원	
2021	계획	충청북도	충주시	충북여성인턴제	경로당 행정도우미, 직업교육훈련 수료자 지원	

2021	계획	경기도	수원시	새일여성 인턴제	
2021	계획	전라북도	김제시	여성 인턴십 지원	근로능력이 있는 미취업 여성을 채용한 기업체 취업, 고용 장려금 지원
2021	계획	전라남도	해남군	경력단절여성 경력이음바우처 지원	
2021	계획	경상남도	양산시	새일여성인턴 취업장려금 지원	새일여성인턴 취업장려금 지원
2021	계획	충청남도	공주시	새일여성 인턴제	
2021	계획	강원도	원주시	새일여성인턴제	
2021	계획	강원도	양양군	새일여성 인턴제 운영	직업훈련 및 집단상담 프로그램 수료자가 기업체에 인턴채용시 지원금 지원
2021	계획	강원도	양양군	경력단절여성 구직활동 특별지원	경력단절여성에게 취업준비에 필요한 구직 활동비지원(월50만원 5개월)
2021	계획	울산광역시	북구	여성새로일하기센터 인턴십 지원	채용지원금(기업) 및 취업장려금(인턴) 지원
2021	계획	전라북도	정읍시	여성인턴십 지원	
2021	계획	강원도	춘천시	여성새로일하기센터 인턴장려금	
2021	계획	강원도	춘천시	경력단절여성등 구직활동 지원 사업	고용장려금
2021	계획	경기도	시흥시	여성인턴제	
2021	계획	경기도	시흥시	시흥여성인력개발센터 여성인턴제	
2021	계획	경기도	이천시	여성새일센터 인턴제	미취업 여성 채용 시 기업에 인턴지원금을 지급하여 여성의 안정적인 고용 지원
2021	계획	경기도	용인시	경력단절여성 채용기업 고용장려금 지원	고용장려금 지급(40만원×6개월), 기업별 최대 3인
2021	계획	서울특별시	도봉구	여성택시운전자 양성사업	
2021	계획	강원도		경력단절여성등 구직활동 지원	구직활동지원금, 취업성공금
2021	계획	경기도		경기여성 취업지원금 지원	만 35세 ~59세 미취업 여성에게 취업지원금 1인 90만원(30만원 × 3월) 지급
2021	계획	충청북도	증평군	여성인턴제 활동비	여성인턴제 활동비
2021	계획	충청북도	영동군	여성인턴제	경력단절여성 및 미경력 여성에게 취업전 사회경험 프로그램을 통한 맞춤식 보육형 인턴활동
2021	계획	충청북도	음성군	충북여성인턴제(징검다리 사업) 운영	
2021	계획	충청북도	제천시	여성새로일하기센터여성 인턴제(보조)	새일여성인턴제운영
2021	계획	충청북도	옥천군	충북여성인턴제	여성 맞춤형 일자리 사업 - 청소년지원매니저, 복지코디네이터, 여성취업지원매니저

○ 직업능력개발훈련

년도	구분	광역시	시군구	사업명	사업내용	비고
2021	계획	경상북도	칠곡군	여성직업능력개발과정 운영	지역명품 인재육성	
2021	계획	경상북도	칠곡군	여성인력개발센터	지역명품 인재육성	
2021	계획	경상북도	경산시	경력단절여성 직업훈련	직업교육훈련, 자격증 취득지원, 취업연계 등	
2021	계획	전라북도	전주시	경력단절 여성 직업교육훈련	취업대비 교육 프로그램을 제공하여 경력단절 여성들의 직업훈련 기회제공 및 경제활동 참여 확산	
2021	계획	전라북도	전주시	여성직업능력개발교육사업	저소득 여성의 직업교육을 통한 취업 및 창업 기회를 확대하여 여성의 자아실현 및 자립기반 확대	
2021	계획	전라북도	전주시	여성취업아카데미 사업	경력단절여성의 직업교육을 통한 전문 인력 양성	
2021	계획	경상북도	영주시	새일센터 직업훈련비	직업상담사 2급 자격증 과정 외 3개 과정	
2021	계획	강원도	평창군	여성농업인 역량강화교육		
2021	계획	강원도	평창군	생활지도자(농촌여성리더) 양성교육		
2021	계획	강원도	삼척시	여성새일직업교육훈련	경력단절 여성 대상 자격증 취득 교육	
2021	계획	경기도	의왕시	취업연계 및 사후관리 사업	경력단절여성의 취업성공을 위한 종합적인 취업지원 서비스 제공	
2021	계획	경기도	의왕시	직업교육훈련	아파트경리사무원 양성과정, 캐드·회계실무 양성과정, 단체급식전문가 실무과정	
2021	계획	경기도	의왕시	집단상담프로그램	진로 미설정 경력단절여성 진로탐색을 통해 취업준비 지원, 진로 설정	
2021	계획	경기도	의왕시	경력단절여성 재취업 경력설계 컨설팅 지원	경력단절여성 재취업 경력설계 컨설팅 지원	
2021	계획	강원도	횡성군	여성교육프로그램 강화	경력단절여성 등의 취·창업을 위한 각종	
2021	계획	전라남도	함평군	경력단절여성 직업훈련	자격증 취득, 취업 역량 강화를 지원하는 교육과정 운영	
2021	계획	경기도	안성시	경력단절여성 취업지원	경력단절여성 취업 교육	
2021	계획	대구광역시	남구	급식조리사 양성과정	조리사 양성 실무 및 이론 교육	
2021	계획	전라남도	완도군	여성취업·창업교실운영		
2021	계획	충청북도	단양군	여성 취·창업 지원사업		
2021	계획	충청북도	단양군	여성 능력개발 지원사업		
2021	계획	충청북도	단양군	여성인력 맞춤형 직업교육훈련		
2021	계획	경상남도	남해군	여성인력개발센터관리 운영	군민들의 취·창업 지원	
2021	계획	경상북도	성주군	지역특화여성 일자리사업	지역여성들에게 특화된 전문교육 과정을 운영하여 여성의 경제활동 참여 촉진	
2021	계획	경상북도	성주군	농촌여성일자리창출 전문기능교육	농촌여성들에게 특화된 전문교육 과정을 운영하여 여성의 경제활동 참여 촉진	
2021	계획	전라남도	진도군	여성농업인 6차산업 전문교육	6차산업 활성화를 위한 관련 자격증 및 농·서비스업 교육, 여성농업인 육성	

					전문 교육
2021	계획	전라남도	무안군	여성 취업 창업교실 운영	여성 취·창업 교육 7개 과정 실시
2021	계획	전라남도	무안군	여성농업인 전문능력개발 교육	
2021	계획	경상북도	청도군	농촌여성일자리창출전문 자격취득교육	
2021	계획	서울특별시	용산구	여성교실 및 교양대학 운영	여성인력의 취·창업 지원을 위한 강좌운영
2021	계획	경상북도	울진군	여성농업인 능력배양	지역맞춤형 인력양성
2021	계획	경상남도	김해시	지역산업맞춤형 일자리창출 지원사업	"GROW"경력단절 여성 재취업 프로젝트, 미래 식품산업을 선도하는 전문인력양성(외식조리 창업 과정 등 / 청장년)
2021	계획	경상남도	창녕군	여성회관 기술 및 창업교육	의류제작, 헤어미용 등 취업교육과정
2021	계획	경상남도	통영시	여성회관 운영	여성회관 프로그램 운영 인건비 지원 등
2021	계획	광주광역시	동구	취창업 연계 여성대학 운영	
2021	계획	경상남도	밀양시	여성회관 직업훈련	경력단절여성 등의 여성인력 양성을 위한 능력개발 직업훈련 교육
2021	계획	경기도	고양시	고학력·고숙련 경력단절여성 취업 지원	
2021	계획	경기도	고양시	여성인력개발센터 취업지원	
2021	계획	경기도	광주시	여성문화센터교육프로그램 운영	취업이 가능한 프로그램 교육을 통한 지역여성들의 자립능력 향상
2021	계획	경기도	광주시	여성농업인 육성 및 교육	농촌 여성의 잠재 인적역량 개발을 통해 지역 여성리더 양성
2021	계획	서울특별시	강서구	강서구 여성특화 직업훈련 교육	경력단절 여성을 대상으로 직업훈련 교육 실시(2개과정)
2021	계획	충청남도	아산시	경력단절여성 맞춤형 직업교육훈련	총 3개 과정[조리사 양성, 팜테라피전문가 양성, 자동차제조업 생산인력 양성(기업맞춤)]
2021	계획	충청남도	부여군	경력단절여성 취업지원 사업	다양한 이유로 경력이 단절된 여성들에게 일할 수 있는 능력을 제고하여 자아실현과 취업을 유도
2021	계획	전라남도	신안군	여성취업창업교실 운영	임신·출산·육아 등으로 경력이 단절된 여성에게 직업교육훈련을 운영하여 취업역량 강화
2021	계획	인천광역시	부평구	지역산업맞춤형 일자리 창출(리턴 투 부평)	인천 서북부 여성 경제독립 프로젝트(보육교사 재취업 양성과정)
2021	계획	인천광역시	부평구	부평구 여성센터 운영 등	
2021	계획	서울특별시	구로구	G밸리 중소기업 맞춤형 행정사무인력 양성사업	G밸리 중소기업 맞춤형 행정사무인력 양성
2021	계획	서울특별시	구로구	경력단절여성을 위한 여성취업교실 운영	안심먹거리 어린이집 맞춤조리사 양성과정 기후환경 에너지강사 양성과정

2021	계획	강원도	정선군	새일센터 직업교육	웹디자인 사무원 양성과정(20명, 26백만원), 에스데틱 피부관리과정(20명, 21백만원), 지역특산물이용체험형식당창업과정(15명, 17백만원)
2021	계획	경기도	오산시	경력단절 여성직업교육 훈련	코딩융합메이커스 강사 과정 교육을 통해 전문인력 양성
2021	계획	경기도	오산시	여성 직업훈련 운영	의료보건분야 실무자 양성과정 ERP사무원양성과정, 온라인쇼핑몰 양성과정 자동차 오피스 마스터 과정 산모신생아 양성과정, 실버케어 전문가 양성과정, 현장조사 인력 양성 과정
2021	계획	경상북도	울릉군	농촌여성역량강화교육	희망과정 사전 조사 및 교육과정 편성(자격증반 과정)
2021	계획	충청남도	예산군	경력단절여성 직업훈련과정	멀티회계사무원양성 및 취업기본과정
2021	계획	서울특별시	서대문구	여성 직업능력 향상 교육	온라인쇼핑몰 창업, 3D융합메이커스지도사 교육 등 여성 사회참여 유도
2021	계획	경기도	포천시	직업교육훈련 운영	직업교육훈련을 통한 여성인력양성
2021	계획	경상북도	구미시	여성취업인력육성사업	
2021	계획	경상북도	구미시	농촌여성 일자리창출 전문자격취득교육	
2021	계획	충청북도	충주시	직업교육훈련지원	여성이족부 주관 여성직업교육 훈련과정 운영
2021	계획	경상북도	고령군	여성 취업지원 사업	결혼이민여성의 취업을 위한 교육지원 및 지역특화 여성일자리 운영
2021	계획	경상남도	진주시	새일 직업교육훈련	새일 직업교육훈련
2021	계획	경기도	수원시	경력단절여성 디딤돌 취업지원	
2021	계획	경기도	수원시	중장년 여성 취업 지원	
2021	계획	충청북도	증평군	여성회관 교육 운영	여성회관 프로그램 운영
2021	계획	충청북도	영동군	여성회관 교육	지역주민의 문화생활을 돕고 평생교육을 통한 군민 역량강화 및 기술교육을 통한 사회참여 기회 제공
2021	계획	충청북도	영동군	여성새로일하기센터 직업훈련교육	경력단절여성의 종합취업지원시스템 구축하여 여성의 능력개발을 통한 자원을 육성하여 인력난 해소
2021	계획	경상남도	하동군	여성맞춤형 배움터	지역특성에 맞는 직업훈련 아이템 및 취업처 발굴, 일자리 미스매칭 해소를 위한 취·창업 전문직업교육 훈련
2021	계획	전라북도	김제시	여성 직업 교육훈련	여성의 직업훈련 교육을 통한 취업 기회를 확대하여 자아실현 및 자립기반 확대
2021	계획	경기도	평택시	여성경제활동촉진지원	
2021	계획	경기도	평택시	중장년여성취업지원	
2021	계획	경기도	평택시	고학력고숙련경력단절여성 취업지원	
2021	계획	경기도	평택시	경력단절여성	

직업교육훈련					
2021	계획	경기도	성남시	경력단절여성디딤돌취업 지원	경력단절 여성들이 전문 직업인으로 사회에 재진입하도록 돕기 위해 전문성 신장 및 기술 향상 기회를 제공
2021	계획	경기도	성남시	고학력,고숙련일자리취업 지원	온라인 무역전문가 양성과정, 직업큐레이터 양성과정
2021	계획	경기도	성남시	경력단절여성SW교육	
2021	계획	충청남도	당진시	바이오식품 GMP과정	여성새로 일하기센터 직업훈련과정
2021	계획	충청남도	당진시	여성창업인 양성과정	여성새로 일하기센터 직업훈련과정
2021	계획	충청남도	당진시	중소기업 멀티사무원과정	여성새로 일하기센터 직업훈련과정
2021	계획	충청남도	당진시	경단녀 재취업(3개)	고용촉진훈련 지원사업
2021	계획	전라남도	해남군	여성직업훈련	
2021	계획	전라남도	해남군	여성대상 취창업 프로그램 운영	
2021	계획	충청북도	괴산군	지역 맞춤형 여성일자리 직업훈련교육	노인복지분야에서 필요로 하는 인력 양성을 위해 교육훈련
2021	계획	충청북도	괴산군	여성친화대학 운영	여성직업 능력개발
2021	계획	충청북도	음성군	여성 취업 지원	지역맞춤형 직업교육훈련 운영 - 경리, 회계사무원 양성과정
2021	계획	충청북도	음성군	농촌 여성 전문능력 교육	여성농업인 능력개발지원
2021	계획	인천광역시	동구	경력단절여성 One-stop 서비스	본인의 경력과 자격에 맞는 일자리 제공, 경험을 통해 민간일자리로의 취업 지원
2021	계획	울산광역시	동구	여성새로일하기센터 직업능력개발지원사업	경력단절 여성 등 직업훈련 프로그램 운영
2021	계획	울산광역시	동구	여성새로일하기센터 인턴운영	경력단절 여성 등 직업체험 프로그램 운영
2021	계획	충청남도	공주시	여성새로일하기센터 직업교육 훈련	
2021	계획	경상북도		여성일자리본부운영	특화된 전문교육 과정으로 지역여성의 취업 지원
2021	계획	서울특별시	관악구	여성교실 (자격증반)	(관악) 한식, 양식, 중식조리사, 반찬가게, 떡집·외식창업 등, (신림) 캘리그래피, 헤어미용, 양장기능사, 꽃집, 옷수선 리폼 등
2021	계획	서울특별시	관악구	스마트에이징 시니어 사업	경력단절여성 모집하여 ICT기반 로봇 인지증재 프로그램 교육, 관내 노년층에 스마트에이징 서비스(치매예방, 인지향상) 제공
2021	계획	강원도	원주시	탈성매매여성 직업훈련비 지원	
2021	계획	서울특별시	은평구	여성 취업지원 프로그램 운영	경력단절여성 및 취업희망여성 대상 직업교육훈련 실시, 자격증 취득 및 실습 기회 제공, 취업연계 활동 지원 등 SI 데이터 어노테이터 양성과정,치매예방관리 전문인력 양성과정,바리스타 양성과정등
2021	계획	강원도	양양군	직업 교육훈련 운영	직업교육훈련 및 역량강화 교육-

2021	계획	부산광역시	수영구	경력단절여성 재취업 프로그램 운영	융합코딩 지도자양성 등 2개과정 경력단절 여성을 위한 요양보호사 자격증 취득반 운영
2021	계획	충청북도	제천시	여성새로일하기센터직업 교육훈련비(보조)	직업교육훈련비
2021	계획	서울특별시	동작구	경력단절 여성일자리창출 지원사업	
2021	계획	대구광역시	동구	여성문화공간 운영	경력단절여성의 직업능력 개발 및 취업알선
2021	계획	서울특별시	성북구	경력단절여성 취업지원 서비스	여성새일센터와 연계하여 이미지 메이킹 수업 및 경력단절 예방프로그램 진행
2021	계획	전라남도	강진군	경력단절 여성 취·창업교실 운영	
2021	계획	충청남도	금산군	여성역량강화 맞춤형 취·창업교육	여성인적자원개발 직업훈련비
2021	계획	전라남도	나주시	새일센터 지정 운영(새일여성인턴)	
2021	계획	전라남도	나주시	여성새로일하기 교육(3개과정)	건강급식조리사, 디지털 사무원양성, 노인맞춤돌봄전문가
2021	계획	전라남도	나주시	여성농업인 전문능력개발 교육	
2021	계획	충청북도	옥천군	지역맞춤형 직업훈련교육(여성)	경력단절 여성을 위한 교육훈련 운영
2021	계획	전라북도	정읍시	경력단절여성 직업교육훈련	
2021	계획	서울특별시	노원구	나도 웨프다 직업훈련	지역사회 공유주방 설비로 외식업 취·창업 교육훈련 공간 제공
2021	계획	서울특별시	노원구	지역산업맞춤형 일자리창출 사업(단체급식푸드매니저 양성과정)	경력단절 여성들이 취업이 용이한 단체급식푸드 매니저 직무에 필요한 자격증 취득, 단체 조리법 등을 통해 전문성 확보 및 취업을 제고
2021	계획	서울특별시	양천구	여성교실 운영	제과제빵, 피부미용, 베이비시터 놀이지도사, 미용교육 등
2021	계획	충청남도	예산군	경력단절여성 직업훈련과정	멀티회계사무원양성 및 취업기본과정
2021	계획	경기도	김포시	새일센터 직업교육훈련	정리수납전문가 양성과정, 단체급식조리사 양성과정, 사회복지 행정사무원 양성과정, SNS를 활용한 온라인 마케팅
2021	계획	경기도	김포시	고학력 고숙련 경력단절여성 직업교육훈련	시코딩 & 창직강사 양성과정(공통-40대미만), 물류·생산 ERP & 지계차기능사 과정(지역특화-전연령층)
2021	계획	경기도	시흥시	여성근로자 실무능력 향상 재직자교육	
2021	계획	경기도	시흥시	경력단절여성 직업교육훈련	
2021	계획	경기도	시흥시	경력단절여성 고학력고숙련 직업교육	

2021	계획	경기도	시흥시	경력단절여성 집단상담프로그램과정	
2021	계획	경기도	시흥시	경력단절여성 디딤돌취업지원사업	
2021	계획	경기도	시흥시	시흥여성인력개발센터 직업교육훈련	
2021	계획	경기도	시흥시	시흥여성인력개발센터 고학력고숙련	
2021	계획	경기도	양주시	여성 일·생활 균형지원센터 운영	여성 직업훈련교육 및 취미·교양프로그램 운영
2021	계획	경기도	이천시	여성새로일하기센터 직업교육훈련프로그램	경력단절여성 등 여성 직업교육훈련 운영
2021	계획	경기도	이천시	여성새일센터 경력단절여성 디딤돌 취업지원 사업	고학력 전문직 경력단절여성 대상 전문강사 양성과정 및 창업교육훈련 과정 운영
2021	계획	경기도	이천시	여성새일센터 경력단절 중장년여성 취업지원 사업	경력단절 중·장년여성의 구직자신감, 취업의욕고취 프로그램 운영
2021	계획	부산광역시	남구	여성감성기술자(조향분야 ) 양성사업	향료 전문가 육성 프로그램 운영
2021	계획	부산광역시	남구	행복잡(JOB)기 강좌	경력단절여성 등 인생 제2막 준비를 지원하는 직업준비 강좌
2021	계획	전라남도	장성군	여성직업교육훈련	직무전문교육 : 직무지식·기술 교육, 현장실습교육 병행 실시 / 직무소양교육 : 직무태도, 취업의지, 직업능력 제고를 위한 교육
2021	계획	전라남도	장성군	여성 취업·창업교실 운영	경력단절 여성 취업·창업 교육 프로그램 운영, 여성 취업·창업 교육 수료인원 취업 연계지원
2021	계획	대구광역시	달성군	여성 취업 및 창업기능 교육	쇼핑몰, 카페바리스타 과정 등 7개 과정 운영 (153명 교육, 10명 취·창업 목표)
2021	계획	대구광역시	달서구	반려동물 특화 전문인력 양성	청년, 경단녀 대상, 반려동물 매개심리상담과정 운영
2021	계획	경상북도	문경시	지역특화여성취업교육	규방공예, 정리수납자격증과정 등 직업능력개발훈련
2021	계획	강원도	영월군	새일센터 직업교육 및 창업사무교육	경력단절 여성 및 다문화 여성 등 유휴 인력에 대한 창업교육
2021	계획	충청남도	논산시	전문여성농업인육성	농업인학습단체 실용기술교육, 생활개선회원 역량강화 교육, 농촌여성 전문자격 취득지원
2021	계획	경기도	의정부시	경력단절여성 맞춤형 직업교육	
2021	계획	전라남도	영광군	여성 취업·창업 교실 운영	경력단절 여성 취업·창업 교육 프로그램 운영 / 여성 취업·창업 교육 수료인원 취업 연계지원
2021	계획	전라남도	영암군	경력단절여성 직업교육 훈련	

2021	계획	부산광역시	연제구	스마트관광 전문가 양성사업	관광크리에이터, 관광해설사 교육으로 다양한 비대면 관광 프로그램 개발 / 역사, 관광해설, 문화탐방 등 스마트 관광 전문가 육성
2021	계획	울산광역시		새일센터 경력단절여성 직업교육훈련	17개 과정
2021	계획	서울특별시	중랑구	경력단절 여성을 위한 여성인력직업훈련	
2021	계획	서울특별시	중랑구	요양복지실무자 양성과정 및 직무역량교육	사회복지사 및 요양보호사 자격증 소유자를 대상으로 직무교육, 실습, 행정업무 등을 교육하여 요양복지실무 전문인력으로 배양
2021	계획	부산광역시	사상구	경력단절여성 「생활방역전문가 양성과정」	생활방역 전문교육, 방역·방재 현장실습, 직무소양교육 등
2021	계획	강원도	속초시	지역산업맞춤형 일자리창출 지원사업	지역특성에 맞는 맞춤형 취업교육으로 안정적 고용창출(청년 및 경력단절여성 HACCP 품질관리인 양성과정)
2021	계획	강원도	속초시	경력단절여성 취업 자격증 취득 교육	경력단절여성 구직활동비 지원
2021	계획	서울특별시	영등포구	중장년·경력단절여성 맞춤형 취업교육	수요와 취업률이 높은자격증 취득 과정 등 지속 추진 / 경력개발, 구직스킬 향상 등 취업자 역량강화 교육 실시 등 커트특강, 한식/양식 자격증반,
2021	계획	서울특별시	영등포구	여성늘품센터·여성교실 취·창업교육	산모건강관리사 및 베이비시터, 정리수납전문가, 치매관리사자격증(기초, 중급) 등
2021	계획	전라남도	담양군	여성 취·창업교육&생활문화교 실	리본공예 신설 등 취·창업교실 확대 운영: 10과목, 400명
2021	계획	인천광역시	남동구	경력단절 여성을 위한 소프트웨어 코딩 사업	소프트웨어 코딩·메이커 강사(매니저) 양성과정
2021	계획	경상북도	영천시	경력단절여성직업교육훈 련	노인건강케어서비스, OA사무원 양성, 직업상담사 양성 등과 같은 지역수요를 고려한 직업훈련을 실시
2021	계획	서울특별시	도봉구	여성금융행정가 양성교육	금융프로그램 습득, 보험사 계약서 작성요령 및 컴퓨터활용능력 등 금융행정프로그램 심화교육으로 금융행정가 양성
2021	계획	서울특별시	강남구	여성능력개발센터 운영	교육사업, 취·창업지원사업, 양성평등사업, HRD사업(외부지원사업-다문화가정 결혼이주여성 바리스타양성 등)
2020	실적	강원도	양양군	교육훈련 및 사후관리사업	교육훈련, 사후관리 프로그램 운영
2020	실적	경기도	파주시	사회복지행정실무자 양성	사회복지사 자격증 취득자로 취업의지가 확고한 여성을 대상으로 직업훈련 실시
2020	실적	경기도	안성시	사회복지행정사무원,	스타필드 준공에 따른 인력 양성을

				샵매니저 양성과정	위해 맞춤형 교육프로그램(샵마스터, 클린마스터과정) 운영
2020	실적	경상북도	영주시	패션의류제작 및 의류수선(리폼)전문가 양성사업	현장 실무형 패션의류제작 및 수선(리폼) 기술 교육, 신중년·여성 등을 대상으로 소자본 창업 교육
2020	실적	경상북도	영천시	직업교육훈련 프로그램 운영	QA사무원 양성과정, 직업상담사 양성과정, 노인건강케어 서비스 과정운영
2020	실적	경상북도	경산시	3040 희망잡고(JOB GO) 아카데미 운영	평화통일교육지도사, 방과후 아동 지도사 등 관련 프로그램 운영
2020	실적	경상북도	군위군	농촌여성 일자리 창출 전문기능교육	위촉 학대아동의 미술심리 상담, 미술심리상담사 2급 자격증 취득 시험 후 수료식
2020	실적	경상북도	의성군	여성일자리지원 프로그램 운영	요양보호사 자격증 취득 과정 운영
2020	실적	경상북도	영덕군	여성농업인 일자리창출 전문기술 교육	농촌 여성들의 취업과 창업에 필요한 전문 기술교육을 통해 농업 외 경제활동 기반 조성. 요리체험 지도자 자격증 과정 등
2020	실적	경상북도	청도군	실버놀이지도사교육/홍차 소믈리에&음료아카데미 교육	실버놀이지도사, 홍차&음료아카데미지도사 운영
2020	실적	경상북도	칠곡군	경력단절여성 오토캐드&3D프린트 실무 전문가 양성사업	오토캐드&3D프린트 취업역량강화 교육
2020	실적	광주광역시	북구	내가 디자인하는 내 꿈(夢) 프로젝트	실무 현장 멘토링을 통한 디자인 전문 인재양성 · 고용창출
2020	실적	대구광역시	수성구	AI인공지능 로봇융합 전문가 양성과정	AI인공지능 로봇융합 전문가 양성과정 운영
2020	실적	대구광역시	달서구	(희망일자리 대표일자리) 업사이클 희망일자리로 사회적 가치 실현	버려지는 넥타이, 자투리천, 현수막 등이 예코백, 슬리퍼 등으로 만들어져 기초생활수급자, 다문화가정에게 기부
2020	실적	대구광역시	달서구	경력단절여성 전문인력 양성	반려동물 토탈케어 전문가 양성, 웨딩플래너, 커플매니저 양성, 양성평등 전문가 양성 등
2020	실적	부산광역시	중구	원도심 취업취약계층 호텔 멀티태스킹 룸메이드 양성과정	경단녀 등 취업취약계층 대상의 호텔업계 4차산업 기술도입에 걸맞은 체계화된 이론과 맞춤형 실무교육으로 멀티태스킹 룸메이드 양성
2020	실적	부산광역시	서구	멀티태스킹 호텔룸메이드 양성 일자리 창출사업	호텔 이해와 동향, 객실정비업무 실습, 고객 만족도 방안. 취업대비 이미지메이킹, 역량 파악을 통한 진로계획 수립
2020	실적	부산광역시	동래구	맞춤형 화장품 조제관리사 양성	화장품 산업 실무, 맞춤형 화장품 조제관리사 자격증 취득. 온·오프라인 교육
2020	실적	부산광역시	남구	부산여성감성기술사(조향 분야)양성사업	향기 전문가 및 조향, 화학분야 여성 전문가 양성 교육 프로그램 운영

2020	실적	부산광역시	남구	커피전문가 인력양성과정	특색있고 경쟁력있는 SCA자격증 취득을 통한 사회진출 기반 마련으로 일자리 창출 및 창업정보 지원
2020	실적	부산광역시	북구	요양보호사 양성교육	요양보호사 양성교육 240시간(현장실습 80시간 포함) 경력단절여성 구직자 대상
2020	실적	부산광역시	금정구	잇츠 업(It's up)프로젝트:업사이클 디자이너 양성	업사이클링 1인 창업자 육성 및 업사이클링 청년 디자이너 양성
2020	실적	부산광역시	금정구	행복시티 휴먼헬스케어 병원지원 인력 양성사업	요양의료기관 및 돌봄서비스 등 휴먼케어건강지원 전문자격 취업 지원
2020	실적	서울특별시	강동구	분야별 전문가 양성 및 취창업 지원	반려견 행동전문가, "폴바셋 커피전문점" 바리스타 채용, 가족패션 창업과정.양성과정, 중소병원 일자리창출, K-BID 전자입찰 전문인력 양성, 두피탈모 관리사 양성, 학습형 일자리 창출
2020	실적	서울특별시	강서구	인력양성 사업 및 고용유지 지원사업	ICT기반정보시스템 보안엔지니어 양성, ICT-R&D인력 구인구직 매칭 지원, 간병.병동보조 직업교육, 러시아어권 특화 국제진료 컨시어지 전문가 양성과정, 병원행정&마케터 양성과정
2020	실적	서울특별시	강서구	여성특화일자리 발굴 과정	반려동물 공존교육, 3D모델링 교육, 컴피와 바리스타, 유아음악지도자, 1인 미디어 유튜브 크리에이터, 로봇코딩지도사
2020	실적	서울특별시	노원구	분야별 전문가 양성 및 취창업 지원	단체급식푸드매니저 양성, 요식업 창업과정, 3D프린팅 교육, 4차산업형 인재양성
2020	실적	서울특별시	종량구	경력단절여성 일자리창출	요양복지실무사 양성과정 및 직무역량 교육
2020	실적	서울특별시	강북구	경단녀 일자리창출	취업대비교육, 어린이집조리사 직무소양교육, 한식조리기능사 자격증대비, 어린이집 실무요리 호텔객실관리사 양성, 중소기업
2020	실적	인천광역시	서구	여성경제독립프로젝트	사무행정 실무자 양성, 여성일자리 창출 통합네트워크 운영, 비전실태조사
2020	실적	인천광역시	계양구	경단녀 일자리창출	사회적기업 행정인력 양성과정 운영
2020	실적	인천광역시	중구	경단녀 직업능력개발	자격증 취득 및 취창업 프로그램 운영, 경제활동 참여 지원 등
2020	실적	전라남도	여수시	여성취업지원 강화	새일여성 인턴제, 경단녀 직업훈련 프로그램 운영 및 취업연계, 여성창업교실운영
2020	실적	전라남도	광양시	전문인력 양성	광양아이키움센터, 총등방과후 돌봄 히어로 사업, 산모신생아 건강관리사 양성
2020	실적	전라남도	영광군	경력이음 여성일자리 창출	직업훈련 교육지원 사업, 일자리정보 및 취업연계, 결혼이민자 산모도우미 양성사업, 여성농업인 전문능력개발교육, 요양보호사 양성

○ 일자리인프라구축

년도	구분	광역시	시군구	사업명	사업내용	비고
2021	계획	경상남도	거창군	여성농업인센터	여성농업인센터	
2021	계획	경상남도	창녕군	여성일자리지원센터	미취업 여성을 대상으로 한 취업알선 및 상담	
2021	계획	경상북도	고령군	여성기업인 선진지 견학	고령군 내 상공업 진흥 및 협업체계 활성화를 위한 여성기업인 선진지 견학 지원	
2021	계획	경기도	수원시	여성인력개발센터 운영		
2021	계획	경기도	수원시	여성근로자복지센터 운영		
2021	계획	충청북도	음성군	여성단체 지원	여성단체협의회 운영지원	
2021	계획	강원도	원주시	원주 여성인력개발센터 운영지원		
2021	계획	강원도	춘천시	봄내 여성 복합커뮤니티 조성		
2021	계획	충청남도	예산군	여성일자리 전담기관	예산군여성회관	
2020	실적	대구광역시	달서구	숨쉬있는 그녀들의 ART길	직접 만든 수공예품을 판매하는 프리마켓. 예비 창업자들이 모여있는 정보 공유의 장	
2020	실적	부산광역시	연제구	여(女)·자(子)·가(家) 행복한 연제, 내일을 꿈꾸는 여성	이마트와 함께하는 「찾아가는 여성일자리 상담실」, 「다함께돌봄센터 우리아이자람터」 개소 등	
2020	실적	전라남도	광양시	돌봄인프라 구축	광양 아이키움센터 구축 및 운영, 어린이 보육재단 설립, 육아종합지원센터 구축, 다같이 키움에 돌봄 허브 구축(다문화)	
2020	실적	전라남도	강진군	맛산업 여성일자리창출 지원사업	지역 여성특화 지역 맛산업 상품개발, 여성일자리사업 연계 추진	
2020	실적	충청남도	홍성군	여성일자리사업 지원	여성 일자리 인프라 구축, 여성 취창업 역량강화, 여성 취업연계, 여성 새일 인턴십 사업, 기업환경개선 사업, 사후관리	
2020	실적	충청북도	음성군	Working MOM 일터혁신 선도지역	여성 친화도시 조성 및 추진, 음성형 마더센터 시범운영, 오감만족 새싹체험장 운영	

○ 직접일자리창출

년도	구분	광역시	시군구	사업명	사업내용	비고
2021	계획	경상북도	영양군	아이행복도우미지원사업	육아·가사 등으로 중도에 직장을 그만둔 중장년 여성을 육아전담인력으로 육성	
2021	계획	경상남도	창녕군	아이돌봄지원사업	경력단절 여성 아이돌보미 일자리 지원	
2021	계획	서울특별시	강서구	우리동네 수납정리도움이	경력단절여성에게 수납정리서비스 일자리 제공	
2021	계획	광주광역시	남구	아이돌봄서비스지원사업	만12세이하 아동부모의 양육부담 경감, 아동의 안전한 보호, 경력단절 여성의 사회적 일자리 제공	
2021	계획	경상북도	구미시	새일여성 인턴사업	경력이 단절된 여성 또는 미취업	
2021	계획	충청북도	충주시	새일여성인턴제 운영	여성에게 맞춤형 직업교육 및 인턴기회제공	
2021	계획	부산광역시	강서구	새일센터 지정 운영	인턴 운영	
2021	계획	전라남도	곡성군	경력단절여성 취, 창업 교실 지원	경력단절여성을 위한 취, 창업 교실 운영	
2021	계획	경상남도	양산시	새일센터 지정운영	새일여성인턴	
2021	계획	경상북도		아이돌봄지원사업	육아전담인력으로 경력단절중장년 여성 고용	
2021	계획	충청북도	제천시	여성새로일하기센터여성 인턴제(보조)	새일여성인턴제운영	
2021	계획	경기도	안양시	경쟁력향상 여성맞춤형일자리 지원사업	경력단절여성 취업알선 및 연계지원	
2021	계획	부산광역시	동래구	아이돌봄지원사업	아이돌보미(경력단절여성)가 아동 가정에 방문하여 임시보육, 놀이 활동 등 돌봄 실시	
2021	계획	부산광역시	북구	아이돌봄지원사업	아이돌보미를 수시 채용	
2021	계획	경기도	파주시	아이돌봄서비스 운영	아이돌보미를 파견하여 아이돌봄 서비스 제공	
2021	계획	경기도	용인시	다문화가족 방문교육사업	경력단절여성의 다문화가족 방문교육사업	
2021	계획	충청북도	청주시	가정방문 보육 전문 인력 양성 사업	경력단절여성의 육아경험을 살린 맞춤형 일자리 창출	
2020	실적	경기도	양평군	온라인 셀러 양성교육	온라인커머스 산업에 관심 높은 경력단절 여성들의 경제활동 참여 촉진 및 지역특성을 살릴 수 있는 교육을 통한 일자리 창출	
2020	실적	경상남도	밀양시	어린이집 행정매니저 지원사업, 지역아동센터 학습도우미 지원사업	경력단절 여성의 일경험 기회 제공	
2020	실적	경상남도	함양군	경로당 급식 도우미	급식도우미를 채용하여 경로당별 1명 지원	
2020	실적	경상북도	포항시	직장맘 SOS사업	출산육아로 인한 여성의 경력단절 현상을 해소하고, 직장맘 및 맞벌이 부부의 권리보호 및 일가정 알림 지원	
2020	실적	대전광역시	동구	맞벌이 부부를 위한	동구 거주 경력단절여성 대상	

				하우스헬퍼(househelpe r)사업	하우스헬퍼 교육훈련을 통한 일자리 제공/ 맞벌이 가정에 가사서비스 지원 중장년(성인문해 전문가), 경력단절여성(학습매니저 양성과정 수료자)
2021	계획	서울특별시	영등포구	늘푸름학교 매니저	경력단절여성 및 노인, 은퇴자를 대상으로 자원봉사형 일자리를 제공하여 평생학습매니저 운영
2021	계획	부산광역시	동래구	평생학습매니저 운영	사업대상 가정에 아이돌보미가 방문하여 돌봄서비스 제공(여성 일자리 창출에 기여)
2021	계획	경상남도	합천군	보육돌봄서비스	
2021	계획	경상북도	영주시	아이행복도우미 운영	
2021	계획	강원도	삼척시	아이돌봄사업	시간제·영아종일 돌봄지원
2021	계획	경기도	하남시	아이돌봄 지원	
2021	계획	경상북도	김천시	아이돌봄지원사업 외 3개 사업	여성 사회활동 참여 확대 증진
2021	계획	경상북도	칠곡군	여성 및 다문화 일자리	아이돌보미 지원사업, 결혼이민여성 이중언어강사 일자리 창출사업 등
2021	계획	충청북도	증평군	여성인턴제 활동비	여성인턴제 활동비
2021	계획	충청북도	영동군	여성인턴제	경력단절여성 및 미경력 여성에게 취업전 사회경험 프로그램을 통한 맞춤식 보육형 인턴활동
2021	계획	전라북도	김제시	여성 인턴십 지원	근로능력이 있는 미취업 여성 일제공
2021	계획	충청북도	괴산군	여성인턴	
2021	계획	충청북도	괴산군	상수도주부검침원	
2021	계획	충청북도	음성군	충북여성인턴제(징검다리 사업) 운영	
2021	계획	인천광역시	동구	여성일자리사업	급식보조, 청사관리, 일자리발굴단, 일자리센터 운영, 청년정보화, 민원안내 등
2021	계획	서울특별시	관악구	아이돌봄 지원	
2021	계획	충청북도	옥천군	충북여성인턴제	여성 맞춤형 일자리 사업 - 청소년지원매니저, 복지코디네이터,여성취업지원매니저 양육 공백이 발생한 가정에
2021	계획	서울특별시	송파구	아이돌봄 지원사업	아이돌보미가 방문 보육, 등·하원서비스 등 아이돌봄 서비스 제공
2020	실적	경기도	부천시	통합돌봄모델 마련	광역동 행정체계 개편으로 각 동에 케어안내 창구 신설-> 지역사회 통합돌봄 여성 사례관리사 채용-> 돌봄서비스 지원
2020	실적	경기도	양주시	양주시 여성일·생활균형지원센터 운영	일·생활균형 지원을 위한 지역특성화 사업 및 프로그램 운영 등
2020	실적	경상북도	포항시	엄마참손단	유치원, 작은도서관, 원더마마서비스 아동보호사, 사회복지시설 및 행정부서 여성일자리 수요처에 여성인력 지원
2020	실적	경상북도	군위군	전통시장 여성도우미 운영 사업	장난 이용객 구입물건 배달 서비스 등

2020	실적	경상북도	의성군	농어촌버스 승무원	장날 보따리 지원, 승객 말동무, 시장 활성화 등
2020	실적	경상북도	영양군	아이돌봄 지원사업	시간제(일발형)돌보미 및 종일형 돌보미 활동
2020	실적	경상북도	영양군	농가도우미지원사업	농가(출산전후)에 대한 도우미 지원
2020	실적	전라남도	여수시	보육환경 조성 사업	일사천리 여수형 보육헬퍼(출산, 양육, 일자리 정보 등), 다함께 돌봄센터 운영, 아이돌봄 지원사업
2020	실적	충청남도	아산시	여성틈새 일자리 발굴	공동체 주도 행복마을학교 9개소 운영, 작은도서관 주민소통가 운영(도서 대출, 주민 특별활동 프로그램 운영), 경단녀 교육훈련 및 취업지원, 사후관리
2021	계획	경상북도	성주군	여성 및 다문화 일자리	결혼이민여성, 외국인 및 다문화지원사업

### ○ 창업지원

년도	구분	광역시	시군구	사업명	사업내용	비고
2021	계획	경상남도	합천군	여성·청년 창업지원	창업에 따른 점포 임대료, 인테리어 비용, 집기구입비 등 지원	
2021	계획	경기도	고양시	예비여성 창업자 육성지원(고양시여성창업지원센터)		
2021	계획	충청남도	부여군	여성새로일하기센터 창업지원사업	여성 취창업과 관련된 다양한 정보제공과 실습시간 운영으로 지역여성들의 역량강화 및 예비 취창업자 발굴	
2021	계획	충청남도	부여군	여성창업거점센터 창업지원사업	경력단절여성 및 이주여성들에게 특화된 사업아이템과 공간 제공	
2021	계획	충청북도	충주시	경력단절여성 창업지원	경력단절여성 창업교육	
2021	계획	충청남도	공주시	여성친화 지역 맞춤형 창업지도훈련사업		
2021	계획	충청남도	공주시	여성창업자 발굴·육성사업		
2021	계획	경상북도		IT여성 취창업지원사업	IT분야 여성일자리 확대 및 전문성 강화	
2021	계획	강원도	양양군	여성 취·창업동아리 지원	직업훈련 수료자들의 취·창업을 위한 동아리 운영지원	
2021	계획	충청북도	제천시	여성 창업 인큐베이팅 스쿨-굿스타트	여성 창업 지원	
2021	계획	서울특별시	노원구	나도 셰프다 창업지원	지역사회 공유주방 설비로 외식업 취·창업 교육훈련 공간 제공	
2021	계획	강원도	춘천시	여성 취·창업 동아리 지원		
2021	계획	부산광역시	동래구	여성 취·창업 설명회 및 교육	결혼이주여성 기술교육(자격증 취득) 지원	
2021	계획	경기도	양주시	개방공유형 여성창업 플랫폼 운영		
2021	계획	경기도	이천시	여성새일센터 여성	창업동아리운영, 창업설명회 등을 통해	

				창업지원사업	여성창업지원
2021	계획	전라북도	군산시	여성창업과 여성기업인 다양한 지원	고부가가치 여성창업 교육, 새일여성 인턴 기업지원, 여성이 일하기 좋은 환경개선사업 지원
2021	계획	대구광역시	달성군	오픈마켓 전문셀러 양성	위탁판매, 위탁배송서비스를 제공하는 전자상거래 전문셀러 양성교육 실시 / 창업컨설팅 지원 및 사후관리
2021	계획	대구광역시	달성군	경력단절여성 취업프로그램 운영	자격취득과정 운영을 통한 직업훈련 프로그램 운영(정리수납전문가, 아동요리지도사 등)
2021	계획	경상남도		여성 창업지원 서비스 지원	
2021	계획	충청북도	청주시	징검다리 여성창업지원 사업	직업교육훈련 기관 교육수료 후 취창업 준비기간 동안 징검다리 역할로 현장경험(Know-how)을 쌓을 수 있도록 지원
2020	실적	부산광역시	북구	온라인 창업교육	온라인 창업전략 및 마케팅 전략, 성공 사례 등
2020	실적	충청남도	부여군	여성창업 거점센터 구축	여성 창업 소통공간 조성 및 직업훈련 프로그램 운영 공간 마련

○ 기타

년도	구분	광역시	시군구	사업명	사업내용	비고
2021	계획	경상북도	안동시	여성농업인센터운영	여성농업인 상담 등 지원을 위한 인력	
2021	계획	경기도	이천시	여성비전센터 건립	이천중리택지 개발사업 부지 내 여성창업지원센터, 여성새로일하기센터, 교육장, 실습실 등 여성 복합공간 조성	

○ 미분류

년도	구분	광역시	시군구	사업명	사업내용	비고
2020	실적	경상남도	거제시	우리 아이 건강 도시락 지원사업	초등학교 방학돌봄교실 도시락 지원으로 인한 여성의 안정적인 경제활동 가능	
2020	실적	경상북도	청송군	농촌여성 일자리 창출 전문 기능 교육	떡 제조기능사(국가자격증) 자격증 취득을 위한 이론 및 실습 과정 운영	
2020	실적	세종특별자치시	세종특별자치시	아동 양육 한시 지원 확대	여성 고용 안정을 위한 아동양육 지원(쿠폰) 확대	
2020	실적	전라남도	광양시	사회공헌활동	다칸이 키움애 돌봄 허브, 용양보호대상자 복지향상을 위한 비대면 지원	
2020	실적	충청남도	서산시	경력단절 여성 재취업지원사업	무비톡톡 힐링데이(사후관리), 새일 톡톡유(직장적응 및 복귀지원), 양성행복 직장문화만들기(인식개선), 기업환경개선(시설환경개선 지원),	

					새일여성인턴제 실시
2021	계획	전라남도	장흥군	여성취·창업교육	
2021	계획	전라남도	장흥군	여성기술교육	
2021	계획	전라남도	장흥군	여성취·창업교육	
2021	계획	전라남도	장흥군	여성기술교육	
2021	계획	인천광역시	서구	인천 서북부 여성경제독립프로젝트	여성 일자리 창출 통합 네트워크, 포스트 코로나 여성 인력난 대응을 위한 맞춤형 양성사업(간호조무사(재취업) 양성과정) 여성일자리비전제시사업
2021	계획	충청북도	보은군	충북여성인턴제 운영	공공기관 인턴제 운영으로 일경험을 제공하고 취업으로 연계
2021	계획	전라북도	임실군	여성의 사회참여 확대	여성능력개발 / 여성단체 역량강화 / 여성취업 지원 / 저소득 한부모가족 지원
2021	계획	전라남도	장성군	새일여성인턴운영	1인 최대 380만원(기업 320, 인턴 60)
2021	계획	전라남도	장성군	여성새일센터 취업연계	
2021	계획	전라북도	익산시	직업상담 취업연계	력이 단절된 여성에게 직업상담, 구인·구직 관리, 직업교육훈련, 인턴십, 취업 후 사후관리 등을 실시하는 여성전문취업지원
2021	계획	전라북도	익산시	새일여성 인턴제 운영	
2021	계획	전라북도	익산시	맞춤형 직업훈련과정 운영	
2021	계획	대구광역시	달서구	신달서여성새로일하기센 터 운영	경력단절여성 대상 직업상담, 직업훈련, 취업연계, 연계 후 사후관리
2021	계획	경기도	군포시	새일 여성인턴제	구직을 희망하는 여성이 취업 후 직장생활에 적응할 수 있도록 지원하기 위한 직장적응 프로그램
2021	계획	경기도	군포시	여성 구인구직상담	여성들의 안정적 취업을 위하여 맞춤형 구인구직 상담지원
2021	계획	경기도	군포시	경력단절여성 취업지원사업	구인 수요가 높은 취업직종에 대한 훈련 과정 운영
2021	계획	경기도	군포시	새일센터 집단상담프로그램	MBTI 심리검사를 통한 성격 유형 분석 및 모의면접 피드백 지원
2021	계획	경상남도	거제시	여성 창업 지원(창업인큐베이팅 등)	
2021	계획	경상남도	거제시	농촌여성리더양성 생활지도자(농촌여성리더 ) 양성 교육	
2021	계획	경기도	의정부시	도농여성교육 및 그린대학	
2021	계획	경기도	의정부시	경력단절여성 디딤돌 취업지원	
2021	계획	충청남도	보령시	보령 여성인력 개발센터 운영	구인·구직 상담 및 취업알선, 일자리 정보 제공 / 직업교육훈련 및 집단상담 추진 / 여성인턴 운영(새일여성인턴, 결혼이민여성인턴)
2021	계획	충청남도	계룡시	지역여성인적자원개발지 원 사업	일센터 미설치 지역 경력단절여성의 취업역량을 강화하여 여성 경제활동

					참여 활성화
2021	계획	충청남도	계룡시	여성사회교육프로그램운영	여성의 지역사회 참여활동 및 교육을 통해 역량강화
2021	계획	충청남도	계룡시	여성지도자 리더십 향상지원	여성지도자 리더십 향상을 위한 지역사회참여활동 및 교육 실시
2021	계획	충청남도	계룡시	여성농업인 행복바우처 지원사업	농촌지역 거주 여성 농업인에게 건강,문화, 복지서비스 제공으로 삶의 질 향상 도모
2021	계획	경기도	과천시	경력단절여성취업지원	직업상담, 교육훈련, 취업연계서비스 지원
2021	계획	경기도	과천시	경력단절여성(디딤돌)교육훈련	경력개발 지원 맞춤형 고용서비스 제공
2021	계획	경기도	과천시	경력단절여성“강사뱅크” 취업지원	강사뱅크 인력풀 구성 및 취업연계
2021	계획	부산광역시	연제구	여성취업 지원을 위한 연제여성기술 교육	연제구 거주 여성을 대상으로 상·하반기 전문기관 위탁교육 실시
2021	계획	전라남도	광양시	새일여성 인턴 운영	새일 여성 인턴제 운영
2021	계획	전라남도	광양시	취업자 사후관리사업 워킹맘 Cheer Up	취업자 사후관리프로그램, 채용기업 사후관리, 여성친화 일촌기업 협력망 구축
2021	계획	전라남도	광양시	여성문화대학 프로그램 운영	
2021	계획	울산광역시		여성인력개발센터 사회서비스분야 취업지원	
2021	계획	울산광역시		여성인력개발센터 지역여성 인적자원개발 직업교육훈련	
2021	계획	울산광역시		새일센터 취업연계 및 사후관리	
2021	계획	울산광역시		새일센터 집단상담 프로그램 운영	
2021	계획	울산광역시		새일 여성인턴제 운영	경력단절여성이 기업 인턴근무 경험을 통해 자신감과 현장적응력 높이고 취업 후 직장에 적응할 수 있도록 지원
2021	계획	서울특별시	송파구	여성CEO 육성 창업지원실 운영	예비(초기)창업자 여성 입주공간 지원
2021	계획	서울특별시	송파구	여성문화회관 운영	문화교양 및 직업능력개발 강좌 운영
2021	계획	인천광역시	계양구	경력단절 여성 재취업 지원	여성새로일하기센터 지원, 아이돌보미 양성 지원, 다문화가족 방문교육사업, 인건비 지원사업(보육교육직원 등)
2021	계획	서울특별시	광진구	경력단절여성 취·창업 지원사업	경력단절여성 직업 훈련 및 취업 연계(정리수납 전문가 양성, 공동주택 실무자 양성 등의 전문교육)
2021	계획	강원도	속초시	양성평등 기반구축	양성평등 문화 확산, 여성참여, 권익증진 모색
2021	계획	인천광역시	미추홀구	여성 인큐베이팅 ‘어린이집 조리사 지원사업’	조리원 배치규정이 없는 39인 이하 어린이집에 조리사를 지원
2021	계획	인천광역시	미추홀구	하이브리드형	종합복지전문가 양성을 위한

종합복지전문가 교육과정					직업전문교육 실시
2021	계획	인천광역시	미추홀구	아파트 실무사무원 양성	공동주택 인사회계실무 프로그램 XPERP(홍진ERP) 실기 위주의 교육, 엑셀, 한글, 파워포인트 프로그램 기초부터 실무 활용 능력 배양 강좌
2021	계획	충청남도	서산시	일하고 싶은 여성을 위한 '여성새일센터' 운영	육아 및 가사의 부담에서 벗어난 경력단절여성의 재취업 지원, 재취업에 필요한 각종 교육 진행 및 상담알선
2021	계획	전라북도	고창군	경력단절 여성 일자리 지원 확대	경력단절여성 맞춤형 취·창업 관련 직업훈련 운영, 새일센터 운영
2021	계획	경상북도	포항시	엄마참손단	유치원, 지역아동센터 돌봄보조, 원아 보건 및 위생관리 보조 / 여성·아동·노인 사회복지시설 돌봄 업무 보조 등
2021	계획	경상북도	포항시	아이행복도우미	급식조리, 보건·위생관리 및 기타 업무 보조 / 장난감도서관, 키즈카페 등 장난감 소득 및 업무 보조 등
2021	계획	부산광역시	금정구	웰-하우징 전문인력 양성 사업	건축 인테리어 전문분야 기본교육을 통해 전문인력을 양성
2021	계획	부산광역시	기장군	경력단절여성 직업 교육	경력단절여성 대상 직업교육훈련6개 과정 운영(사회복지 실무 과정, 구매관리사무원 양성 과정 등)
2021	계획	전라남도	여수시	경력단절 여성 직업교육훈련 및 재취업 교육프로그램	직업교육훈련과정 운영(6개), 재취업 교육프로그램 운영(5개)
2021	계획	충청북도	진천군	여성일자리 지원사업	여성인턴사업 실시 - 미술관/종박물관 운영보조 등
2021	계획	충청북도	진천군	진천여성취업지원센터 운영지원	새일여성인턴제, 여성친화 일촌기업 약정, 행복일터 기업특강, 직업교육훈련 등
2021	계획	강원도	동해시	새일센터 직업교육훈련	멀티형무역회계사무원 등 3개 훈련과정 개설 / 하반기 중 2개 교육과정 추가 개설계획
2021	계획	강원도	동해시	경력단절여성 (재)취업 지원	여성 인턴십 참여 인턴 및 기업체에 지원금 지급
2021	계획	전라남도	고흥군	여성 농업인센터 운영	
2021	계획	전라남도	고흥군	여성 취창업 교육	
2021	계획	경기도	용인시	경력단절여성 공공일자리사업	경력단절여성 공공일자리 채용
2021	계획	충청남도	천안시	여성 경력단절 예방사업	여성의 경력단절예방을 위한 워크숍, 협력망구축 및 사업 안내 홍보 등
2021	계획	충청남도	천안시	새일여성인턴제	경력단절 여성을 정규직으로채용한 기업에 지원금 지급
2021	계획	충청남도	천안시	여성인력개발센터 직업훈련	여성의 직업능력개발과 직무능력향상을 위한 직업훈련교육
2021	계획	충청남도	천안시	새일센터 직업훈련	경력단절 여성의 직업훈련 능력개발 및 취업지원을 위한 훈련과정
2021	계획	충청남도	천안시	여성인력개발센터 취업지원서비스	취창업 알선 및 취업상담(여성인력센터)

2021	계획	충청남도	천안시	새일센터 취업지원서비스 한식조리사,	취창업 알선 및 취업상담(새일센터)
2021	계획	충청남도	천안시	커피바리스타,제과제빵기 능사양성(자격증반)	경력단절 여성 등을 대상으로 한식조리사 등인력양성
2021	계획	서울특별시	서초구	서초여성일자리주식회사 설립	경력단절여성 등 서초구 여성들이 장기적으로 일할 수 있는 출자기관(주식회사)을 설립하여 안정적인 일자리창출
2021	계획	서울특별시	서초구	여성취업능력개발	경력단절여성의 전문성 및 역량강화를 통한 취업활성화 및 전문직종 개발을 통한 전문강사 자립지원
2021	계획	서울특별시	서초구	서초나비아카데미 운영	서초여성특화사업으로 결혼과 육아로 경력이 단절된 여성들을 돕고자 전문기관에 코칭 위탁교육을 실시
2021	계획	전라남도	목포시	새일여성인턴사업	
2021	계획	전라남도	목포시	경력단절여성 직업교육 훈련	
2021	계획	전라남도	목포시	전남여성일자리박람회	
2021	계획	서울특별시	강남구	취·창업 여성인재개발아카데미 운영	4차산업혁명 관련 교육 및 컨설팅 실시를 통한 미래형 여성전문인력 양성 / 취업상담,창업컨설팅,창업체험등을통한취 ·창업및경제적자립지원
2021	계획	충청북도	청주시	여성인턴제 운영	경력단절여성 및 미경력 여성에게 직장 적응 및 경력개발 기회 제공으로 재취업 연계 지원
2021	계획	충청북도	청주시	여성농업인 능력개발 지원	농촌여성지도자 전문 역량강화 교육
2021	계획	강원도		경력단절여성등 취업 종합지원 서비스	여성새로일하기센터 운영, 「여성인력개발센터」운영
2021	계획	강원도		여성 취·창업 동아리 지원	경력개발 지원 전문 프로그램 운영(프로그램 운영 인력, 전문교육, 실전훈련, 실습 등)
2021	계획	전라북도		경력단절여성일자리지원( 인턴)	경력단절여성이기업에인턴으로근무지원
2021	계획	전라북도		경력단절여성일자리지원( 교육)	경력단절여성에게직업훈련을통한국비취 업지원
2021	계획	전라북도		경력단절여성고용촉진지 원	경력단절여성고용촉진을위한고용보험기 금지원
2021	계획	전라북도		여성친화기업환경개선사 업	여성친화기업을통한경력단절여성취업지 원
2021	계획	대구광역시		경력단절여성 취업지원	직업상담, 직업교육훈련, 취업연계, 사후관리
2021	계획	전라남도		여성 취창업 교실	요양보호사, 급식조리사, 간호조무사, 컴퓨터자격증 취득 등 지역 수요와 특성에 맞는 취창업 교육
2021	계획	전라남도		새일여성인턴 지원	경력단절 여성이 기업 인턴근무 경험을 통해 현장 적응(인턴지원금, 새일고용장려금, 근속장려금)

2021	계획	광주광역시	워킹맘 자녀 청·중년 여성 멘토링 사업	청중년 여성(멘토) 채용하여 워킹맘 자녀 대상 보육 지원
2021	계획	경기도	경력단절여성 디딤돌 지원 사업	직업교육훈련, 취업역량강화교육, 집단상담, 협동조합 컨설팅 등
2021	계획	부산광역시	경력단절 없는 부산 여성	연령별·학력별·계층별 맞춤형 직업훈련을 통한 취업 지원, 여성 재취업 디딤돌일자리 여성 인턴쉽 지원 확대, 경력단절예방(직장여성리프레쉬데이, 역량 강화워크숍, 경력개발코칭), 여성이일하기 좋은기업환경조성지원
2021	계획	부산광역시	『뉴노멀 시대』여성 전문인력 양성	경력단절여성 특화 온라인 직업교육훈련 콘텐츠 개발 / 고학력·저연령 청년여성 대상 디지털 뉴딜 분야 특화과정 운영, 비대면 산업 발전에 따른 전자상거래 전문가 매칭 사업 추진, AI 데이터 가공 일자리 창출
2021	계획	서울특별시	직업훈련 및 취업알선을 통한 민간일자리 연계(여성)	24개 여성인력개발기관의 역할 재정립 및 일자리 지원 기능 강화, 미래유망직종 직업훈련 추진(고딩 등), 경력단절여성 인턴, 찾아가는 취업지원 서비스 지원
2021	계획	서울특별시	여성의 수요에 맞는 여성친화 뉴딜일자리	지역아동센터아동돌봄교사, 아동복지시설돌봄지원가, 여성일자리메이커, 시민사회활동가 등
2021	계획	서울특별시	'스페이스 살림' 본격 운영	여성 창업공간, 성평등 돌봄공간, 열린 공유공간 등 복합 문화공간 운영
2021	계획	서울특별시	여성창업을 위한 우수인력 양성 및 맞춤형 지원 추진	「더아리움·여성창업플라자·여성창업보육센터(3개소)」내 창업공간지원(142개), 공간·교육 등 지원
2021	계획	서울특별시	여성창업가(기업)의 지속적 성장을 위한 판로 개척 및 홍보 마케팅 지원	유관분야기업과 연계, 상품 품평회, 크라우드펀딩 등 판로개척 지원사업 운영
2021	계획	인천광역시	맞춤형 여성일자리 지원	
2021	계획	충청남도	여성노동자 권익향상 및 역량강화	지역별 여성노동교실, 여성노동자 대회 등 여성 노동자 권익증진 사업 추진
2021	계획	충청북도	디지털 홍보마케팅 청년여성 일자리	청년여성 인재양성을 통한 도내 중소기업 취업 연계
2021	계획	충청북도	경력단절여성 사례관리형 경력이음 서비스 운영	
2021	계획	충청북도	충북여성인턴	경력단절·미취업 여성 취업지원
2021	계획	충청북도	새일여성인턴	직장체험, 직무기술 습득 및 취업지원
2021	계획	충청북도	창업여성 컨설팅 및 인큐베이팅 지원	아이디어 발굴 사업화 지원으로 창업기반 마련
2021	계획	충청북도	여성친화적 기업환경 조성을 위한 시설개선비 지원	여성근로자 비율 60%이상인 업체에 수유실, 여성휴게실 등 설치 지원
2021	계획	충청북도	여성친화 일촌기업 협력망 구축	여성친화적 일터 조성, 취업자의 고용유지를 위한 협약 등을 체결

## 부록4

# 직접일자리사업(14,293개 중 일부 발채)

### ○ 직접일자리사업

년도	구분	광역	시군구	사업명	사업내용	비고
2021	계획	강원도	동해시	신중년 1년차사업(바다지킴이)	항·포구 위험요소 사전점검 및 계도, 위험지역 안전관리 등	
2021	계획	강원도	삼척시	아이돌봄사업	시간제·영아종일 돌봄지원	
2021	계획	강원도	삼척시	시각장애인실버건강운동 지도사파견사업	경로당 방문 운동지도사 운영	
2021	계획	경기도	광주시	문화스포츠센터운영지원	스포츠센터를 이용하는 시민들의 안전을 위한 시설관리 및 유지	
2021	계획	경기도	광주시	체력인증센터 운영	시민 체력측정 및 체력관리, 개인별 맞춤형 체력관리교실 운영	
2021	계획	경기도	오산시	오산스포츠클럽 운영	시민들의 스포츠 복지와 공공스포츠클럽을 활성화하기 위한 운영비 지원	
2021	계획	경기도	오산시	Smart City통합운영센터안전종합관제센터	시민의 안전과 직결되는 다양한사건들을 모니터링하여 해결하는시민종합안전센터로 기능 강화	
2021	계획	경기도	안양시	체납자 실태조사반 운영	'20. 7월 스카이벨리 개장에 따른 시설운영 등 인력 배치	
2021	계획	경기도	양평군	소공원 제초관리	1일 10톤 이상 재활용 선별작업	
2021	계획	경기도	오산시	국도변 꽃단지조성	DB구축, 공공서비스지원, 환경정비, 기타사업	
2021	계획	강원도	삼척시	가람공원 관리	가람공원 시설물 관리	
2021	계획	강원도	동해시	산림병해충예방재단 운영	가로수 및 산림 약제방제(248.72ha)및 예찰조사	
2021	계획	강원도	삼척시	가정폭력·성폭력 통합상담소 운영	가정폭력 성폭력 상담소 운영관리	
2021	계획	경기도	광주시	승강장관리(버스승강장 청소관리 용역)	버스승강장 청소관리 운영	
2021	계획	경기도	안성시	벼 병해충적기방제	벼 예찰포 운영 인부임	
2021	계획	경기도	안성시	농작물병해충 진단실 운영 지원	병해충 종합진단실 인부임	
2021	계획	경기도	광주시	물리치료실단기근로자	보건소 물리치료실 인건비 지원	
2021	계획	경기도	광주시	방사선실 단기근로자	보건소 방사선실 보조인력 운영	
2021	계획	경기도	파주시	공공부문 직접일자리	복지, 보건, 산림, 공원등 공공서비스 분야 일자리 사업(75개 사업)	
2021	계획	경기도	과천시	통합사례관리사 사업	복지전문 일자리 제공	
2021	계획	경기도	광주시	육아종합지원센터 운영	부모교육, 상담, 영유아 체험·놀이공간 제공 및 교직원 교육, 컨설팅 등 제공	
2021	계획	경기도	안성시	분리배출자원관리 운영	분리배출 자원관리사 운영	
2021	계획	경기도	안성시	안전농산물 생산기반 새기술시범	분석실 분석 인부임	
2021	계획	경상남도	진주시	의류발자국전시관운영	의류발자국전시관 시설정비 인부사업	
2021	계획	경기도	광주시	불법광고물 정비사업	불법 유동 광고물(현수막, 전단지, 벽보 등) 정비 및 단속	
2021	계획	경기도	오산시	노점상 노상적치물 정비	불법상행위 근절 및 시민의 안전한 보행권 확보	
2021	계획	경기도	안성시	운수업체지도단속	불법주정차 계도요원 인건비	
2021	계획	경기도	안성시	불법촬영 점검 전담인력 지원	불법촬영 점검 전담인력 인건비	

2021	계획	경상남도	통영시	가시간병 방문도우미 사업	이용자 자격판정 및 제공 인력관리
2021	계획	경상남도	합천군	자녀양육 및 자녀생활 등 방문교육서비스 지원	자녀양육 및 자녀생활 등 방문교육서비스 지원
2021	계획	경상남도	양산시	상복어린이도서관 운영 및 관리	자료실 운영보조 근로자 인건비
2021	계획	경기도	오산시	사물인터넷 공공복지서비스	사물인터넷 서비스 활용을 위한 사회적약자 안전과 편익 도모
2021	계획	경기도	안양시	복지분야 사례관리사 운영	사회복지사각지대 사례관리
2021	계획	경기도	김포시	사회적경제지원센터 운영	사회적경제지원센터 업무보조 및 지원
2021	계획	경상남도	남해군	경기장보수 및 유지관리	잔디운동장 시설관리 및 제조작업
2021	계획	경상남도	창녕군	대중교통지원	벽지노선 교통량 조사
2021	계획	경상남도	하동군	벽지노선, 도로교통량 조사	벽지노선, 도로교통량 조사
2021	계획	경상남도	거창군	병해충 예찰방제단	병해충 예찰방제단
2021	계획	경상남도	밀양시	노거수 및 보호수 관리	병해충 방제 및 관리
2021	계획	경상남도	양산시	보건민원서비스제공 운영지원	보건민원서비스 지원 기간제근로자
2021	계획	경상남도	창녕군	부동산특별조치법 업무보조	부동산특별조치법 업무보조
2021	계획	경상남도	거창군	요보호아동 그룹홈	부모의 방임으로 보호아동 양육하는 시설지원
2021	계획	경상남도	합천군	복부지소 운영	복부지소 운영
2021	계획	경상남도	하동군	북천 꽃단지 행사	북천 꽃단지 행사
2021	계획	경상남도	창녕군	시가지 경관 정비단	불법 옥외광고물 정비 사업
2021	계획	경상남도	거창군	쓰레기 불법투기 기동단속반	불법쓰레기 투기 단속
2021	계획	경상남도	하동군	불법어업 지도단속 전문 인력 육성	불법어업 지도단속 전문 인력 육성
2021	계획	경상남도	양산시	불법광고물 정비	불법유동광고물 정비 기간제근로자보수
2021	계획	경상남도	남해군	비대면 영농콘텐츠 제작 활용 지원	비대면 영농콘텐츠 제작 지원, u도양검정실 운영 보조
2021	계획	경상남도	합천군	산촌생태마을운영 매니저	산촌생태마을운영 매니저
2021	계획	경상남도		산모·신생아 건강관리사 지원사업	산후 건강관리 및 신생아 건강관리를 위한 가정방문 서비스 제공
2021	계획	경상남도	양산시	노면청소차 관리운영	살수차 운전원 인건비
2021	계획	경상남도	남해군	지역내소지역건강격차 해소사업	삼동면·창선면 주민대상 영양 방문건강관리,운동 등 건강증진 사업 추진
2021	계획	경상남도	밀양시	공중화장실 관리	삼문동 공중화장실 환경 정비
2021	계획	경상남도	하동군	삼화예코하우스 운영 관리	삼화예코하우스 운영 관리
2021	계획	경상남도	하동군	상,하수도 검침 및 관리	상,하수도 검침 및 관리
2021	계획	경상남도	통영시	학교밖 청소년 지원사업	상담지원, 교육지원, 자립지원 등
2021	계획	경상남도	창녕군	우포늪 주변 철새 모이주기 사업	서식지 관리원 인건비
2021	계획	경상남도	진주시	공영주차장 설치 및 관리	서진주IC나들목 주차장 관리 및 정비작업
2021	계획	경상남도	통영시	치매안심센터 운영	선별검사 등 서비스 제공
2021	계획	경상남도	하동군	섬진강 100리 테마로드 유지관리	섬진강 100리 테마로드 유지관리
2021	계획	경상남도	하동군	섬진강환경지킴이 사업	섬진강환경지킴이 사업
2021	계획	경상남도	하동군	성인문해교육 시행	성인문해교육운영
2021	계획	경상남도	양산시	세외수입 징수율 제고 및 효율적 금고운영	세외수입체납 전산자료 정비 보조 등

2021	계획	경상남도	거창군	소규모 재해해소	소규모 재해발생 방지
2021	계획	경상남도	양산시	감염목무단이동단속 초소 운영	소나무류 이동단속감시원
2021	계획	경상남도	거창군	숲해설가	숲해설가
2021	계획	경상남도	통영시	쉼터생활주변 녹화지 관리원 운영	쉼터정비, 수목관리, 시설물정비 등
2021	계획	경상남도	양산시	슬레이트 처리지원	슬레이트 실태조사 인건비
2021	계획	경상남도	하동군	슬로시티 운영지원	슬로시티 운영지원
2021	계획	경상남도	진주시	명품꽃거리조성	시가지 꽃거리 조성
2021	계획	경상남도	밀양시	꽃생산포장 운영	시가지 교량 미화용 꽃 생산·관리
2021	계획	경상남도	밀양시	읍면동 환경정비	시가지 환경정비
2021	계획	경상남도	창녕군	시각장애인 주간보호센터 운영	시각장애인 주간보호센터 운영
2021	계획	경상남도	양산시	시간제보육서비스제공지원	시간제보육서비스 인건비 및 운영비
2021	계획	경상남도	진주시	지자체 기초위생관리 지원	시니어감시원
2021	계획	경상남도	통영시	시민문화회관 환경정비	시민문화회관 청소 및 정비
2021	계획	경상남도	통영시	시민정보화교육 강사 운영	시민정보화교육 강의
2021	계획	경상남도	진주시	시민텃밭 운영	시민텃밭 운영
2021	계획	경상남도	남해군	남해 다이어트 보물섬 조성(자체)	시설 운영 관리
2021	계획	경상남도	남해군	남해 문화관광단지 힐링빌리지 조성	시설 운영 관리
2021	계획	경상남도	함양군	남계서원 시설유지관리	시설물 유지관리 기간제근로자 배치
2021	계획	경상남도	함양군	문화유적지시설유지관리	시설물 유지관리 기간제근로자 배치
2021	계획	경상남도	함양군	의병장생가 유지관리	시설물 유지관리 기간제근로자 배치
2021	계획	경상남도	하동군	알프스하동 종합복지관식당 운영	알프스하동 종합복지관식당 운영
2021	계획	경상남도	거창군	야간(주말) 불법주차장 단속요원	야간 불법주차장 단속업무 지원
2021	계획	경상남도	통영시	공설운동장 야간 개방사업	야간 공설운동장 관리
2021	계획	경상남도	합천군	야생동물 보호 및 관리	야생동물 보호 및 관리
2021	계획	경상남도	양산시	문화재 보존관리	야외문화재 관리사업 근로자 인건비
2021	계획	경상남도	양산시	양산 당곡생태학습관 운영	양산 당곡생태학습관 기간제 근로자 보수
2021	계획	경상남도	밀양시	위양지 환경정비	위양지 환경정비
2021	계획	경상남도	양산시	동물보호센터 운영지원	유기동물 포획 및 관리 인건비

# 경력단절여성 설문지

ID

## 경력단절여성 (예비)구직자 설문지

안녕하십니까?

㈜지엠티고용네트워크에서는 대전시와 대전인적자원개발위원회로부터 위탁을 받아, 「대전시 경력단절여성 구직 실태조사」를 수행하고 있습니다.

귀하의 답변은 대전시 경력단절여성을 위한 일자리사업 발굴, 적합훈련과정 개발 등의 소중한 기초자료로 활용될 것이며, 바쁘시더라도 정확한 조사를 위해 성실한 답변 부탁드립니다.

소중한 시간을 내어 설문에 참여하신 기업담당자 분들께는 소정의 답례품을 드립니다.

귀하가 응답하신 내용은 통계법 33조(비밀의 보호 등)에 따라 보호되며 대전시 경력단절여성 일자리 및 훈련 정책을 위한 통계분석 자료로만 사용됨을 약속드립니다.

2021.10

☐ 조사기관(관련문의) : KDN리서치 김유미부장(02-2183-9135)

**경력단절여성 (예비)구직자란?**  
 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 대전시에 거주하는 전문대 이상 학력의 만30세~54세 여성

sq1. 귀하는 <b>고학력 경력단절여성 (예비)구직자</b> 에 해당하십니까?	① 예            ② 아니오 ⇒ 조사중단
sq2. 귀하의 연령은 어떻게 되십니까?	만 _____ 세 ⇒ 만55세 이상 조사중단
sq3. 귀하의 최종 학력은 어떻게 되십니까?	① 고졸이하 ⇒ 조사중단 ② 전문대졸    ③ 4년대졸    ④ 대학원졸이상
sq4. 귀하의 거주지는 어떻게 되십니까?	① 대덕구    ② 동구    ③ 서구    ④ 유성구    ⑤ 중구

**<개인정보 수집 동의>**     ① 동의합니다     ② 동의하지 않습니다.

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

1. 개인정보의 수집 및 이용 동의서

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

가) 수집항목 (별수항목) - 성명(국문), 연락처, 주소	나) 수집 및 이용 목적 - 설문 후 응답 자료 확인용
-------------------------------------	-----------------------------------

② 개인정보 보유 및 이용 기간  
수집이용 동의 일로부터 개인정보의 수집이용목적을 달성할 때까지

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

응답자성명	응답자 연락처
응답자 이메일주소	

**I. 귀하의 경력단절 이전 일경험과 관련된 사항입니다.**

**경력단절 이전 주된(가장 오래 근무한) 직장을 기준으로 응답해 주시기 바랍니다.**

문1. 귀하가 **최종학교 졸업 후 현재까지 6개월 이상 근무한 일자리(아르바이트 일자리 제외)**는 몇 개입니까?  
 \_\_\_\_\_개

문2. 귀하의 직장은 다음 중 어디에 속하였습니까?

- ① 민간회사
- ② 외국인 회사
- ③ 공공기관 및 공기업(정부투자기관, 출연기관 등)
- ④ 비영리법인 및 단체(재단, 사단 법인)
- ⑤ 정부 및 지자체 기관(공무원, 군인 등)
- ⑥ 특정한 회사나 사업체에 소속되어 있지 않음
- ⑦ 시민단체, 종교단체 등
- ⑧ 자영업자(개인사업체) 또는 가족운영사업체
- ⑨ 기타 (\_\_\_\_\_)

문3. 귀하가 **근무하던 직장의 주된 생산품 혹은 서비스**는 무엇이었습니까? 간략히 작성해 주십시오.

1주된 생산품 및 서비스 (한국표준산업분류 : 중분류 기준)	
--------------------------------------	--

문4. 귀하의 주된 직장의 **근속기간**은 얼마나 되셨습니까? \_\_\_\_\_년 \_\_\_\_\_개월

문5. 귀하의 주된 직장에서 **고용형태**는 무엇이었습니까?

- ① 정규직    ② 무기계약직    ③ 비정규직    ④ 자영업자    ⑤ 특수고용노동자(프리랜서 등)

문6. 귀하가 주된 직장에서 수행하던 **주된 업무 또는 일**은 무엇이었습니까? 간략히 작성해 주십시오.

한국표준직업분류	대분류	
	중분류	
	소분류	

문7. 주된 직장을 **그만 두기 전 3개월 월평균임금(세전)**은 얼마였습니까? 월평균 \_\_\_\_\_만원

**II. 귀하의 경력단절 경험 및 상태, 재취업과 관련된 사항입니다.**

문1. 귀하가 **경력단절 이전 주된 직장(가장 오래 근무한)을 그만 둔 주된 이유**는 무엇입니까?

- ① 생애주기 이유(결혼, 출산, 자녀교육 및 가족 돌봄)
- ② 직장 문화 및 환경(상사 및 동료와 갈등, 강압적 분위기 등)
- ③ 적성에 맞지 않음
- ④ 지치고 힘들어 잠시 쉬고 싶었음(신체적 건강, 스트레스 등)
- ⑤ 회사의 해고, 폐업·도산, 경영악화
- ⑥ 근로조건(임금, 회사위치, 작업환경) 저하
- ⑦ 차별(여성에 대한 편견, 승진 등)

- ⑧ 출산휴가, 육아휴직 등의 제도를 이용할 수 없어서
- ⑨ 기타(\_\_\_\_\_)

문2. 귀하는 여건이 되었다면(문1의 이유가 해결되었다면) 경력단절 이전 주된 직장에 계속 근무할 의향이 있으셨습니까?

- ① 있었다    ② 없었다

문3. 귀하는 가장 최근 다닌던 직장을 그만둔 지 얼마나 되었습니까? (조사시점 2021년 10월 기준 총 기간) \_\_\_\_\_년 \_\_\_\_\_개월

문4. 귀하가 재취업을 하게 된다면 어떤 업무 또는 일을 하시기 원하십니까? 간략히 작성해 주십시오.

한국표준직업분류	대분류	
	중분류	
	소분류	

문5. 재취업을 위한 일자리 선택 시 다음의 항목들은 얼마나 중요합니까?

항 목	전혀 중요하지 않음	중요하지 않음	보통	중요함	매우 중요함
1) 임금 또는 소득	①	②	③	④	⑤
2) 유연한 근무시간(시차출퇴근제, 육아기 근무시간단축 등)	①	②	③	④	⑤
3) 지속적 고용보장이 되는 안정성	①	②	③	④	⑤
4) 근무환경이 좋은 직장(휴게실, 쾌적한 환경 등)	①	②	③	④	⑤
5) 경력개발 및 이직에 도움되는 직장	①	②	③	④	⑤
6) 이전 경력과의 연관성	①	②	③	④	⑤
7) 나의 적성과 흥미	①	②	③	④	⑤
8) 직장의 접근성(교통, 거리 등)	①	②	③	④	⑤
9) 기타					

문6. 재취업하기 위해 어떤 경로로 정보를 수집하거나 수집할 생각이십니까? 2가지만 선택해 주십시오.

- ① 민간 온라인 취업 사이트(잡코리아, 인크루트 등)
- ② 관심기업 및 경제단체 홈페이지 공고
- ③ 여성인력개발센터, 여성새로일하기센터 등 여성일자리기관
- ④ 지자체 일자리센터, 고용센터 등 지역 고용서비스기관
- ⑤ 신문, 잡지 등의 일자리 공고
- ⑥ 지인 및 맘카페 등 소셜네트워크
- ⑦ 워크넷 공고
- ⑧ 기타(\_\_\_\_\_)

문7. 귀하는 어떠한 형태로 일하시길 희망하십니까?

일자리 지위	① 정규직    ② 비정규직    ③ 자영업자    ④ 특수고용노동자(보험설계사 등)    ⑤ 프리랜서(감사 등)
근로시간 유형	① 전일제    ② 시간제    ※ 문7-1

문7-1. 일주일에 며칠, 하루 몇 시간 근무하시길 원하십니까?

주 \_\_\_ 일 / 하루 \_\_\_ 시간

문8. 귀하가 희망하는 월평균임금(세전)은 어느 정도입니까? 월 \_\_\_\_\_ 만원

문9. 귀하가 재취업을 하는데 있어 **다음 항목들이 얼마나 장애**가 되신다고 생각하십니까?

항 목	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	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
5) 경력단절여성의 채용을 꺼리는 기업	①	②	③	④	⑤
6) 경력단절여성이 선호하는 일자리의 부족	①	②	③	④	⑤
7) 재취업 관련 정보수집의 어려움	①	②	③	④	⑤
8) 이력서 작성, 면접 등 재취업 기술의 부족	①	②	③	④	⑤
9) 재취업을 준비를 위한 자금부족	①	②	③	④	⑤
10) 기타( )					

문10. 귀하는 기회가 생긴다면 이전 경력과 다른 새로운 분야 취업에 도전할 의향이 있습니까?

- ① 예    ② 아니오

문11. 귀하는 경력단절기간 중 재취업을 위하여 공공/민간 직업훈련에 참여한 적이 있으십니까?

- ① 있다 ☞ **III**                      ② 없다 ☞ **IV**

**III. 귀하가 참여했던 직업훈련 경험과 관련된 사항입니다.**

문1. 귀하는 경력단절기간 동안 **재취업을 위해 직업훈련에 몇 번이나 참여**하였습니까?(단순 교양교육은 제외) \_\_\_\_\_ 번

문2. 귀하가 참여했던 직업훈련 분야는 무엇입니까? **모두** 체크(✓)해 주십시오.

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

문3. 문3-1~문3-4는 귀하가 **경력단절 기간 재취업을 위해 가장 최근에 참여한 직업훈련과정을** 기준으로 응답하여 주십시오.



**IV. 귀하의 직업훈련 참여 의향과 관련된 사항입니다.**

문1. 다음은 최근에 이슈가 되는 신기술분야들입니다. 기회가 된다면 **취업하고 싶은 신기술분야**는 무엇입니까? 또 직업능력을 갖춘다면 각 **신기술분야의 경력단절여성의 취업 가능성**은 어느 정도로 보십니까?

응답선택 ① 매우 낮음 ② 낮음 ③ 보통 ④ 높음 ⑤ 매우 높음

기술분야	설명	귀하의 취업 희망 분야	경력단절여성의 취업 가능성 전망				
			①	②	③	④	⑤
1) IoT분야	사물과 사물, 사물과 사람이 인터넷으로 연결되어 서로 소통하고 상호작용하는 지능형 서비스 기술분야	<input type="checkbox"/>	①	②	③	④	⑤
2) 디지털헬스케어분야	ICT를 활용하여 개인별 건강상태를 측정·진단·모니터링·관리하는 기술분야	<input type="checkbox"/>	①	②	③	④	⑤
3) 드론분야	드론을 조정하고 통제하는 전자장치 및 운용 시스템 기술	<input type="checkbox"/>	①	②	③	④	⑤
4) 가상현실분야	게임, 비행, 관광, 훈련 및 교육 등 가상현실에 대한 사용자의 요구, 사용목적 등을 파악하고, 이에 따라 가상현실콘텐츠와 시스템을 구축하는 기술분야 (AR, VR, 메타버스 등)	<input type="checkbox"/>	①	②	③	④	⑤
5) 지능형로봇분야	외부 환경을 스스로 인식, 상황을 판단하여 자율적으로 작동하는 기능성로봇 기술분야	<input type="checkbox"/>	①	②	③	④	⑤
6) 에듀테크분야	개인의 T.P.O(시간,장소,상황)에 최적화된 맞춤형 교육 기술분야	<input type="checkbox"/>	①	②	③	④	⑤
7) 클라우드분야	클라우드 기반의 채택, 원격근무, 협업, 보안시스템 기술분야	<input type="checkbox"/>	①	②	③	④	⑤
8) 온오프라인결합분야	다양한 ICT기술, 스마트폰기술, 위치정보기술 등을 이용하여 온라인과 오프라인이 유기적으로 연계된 서비스를 제공하는 기술분야	<input type="checkbox"/>	①	②	③	④	⑤
9) 온라인앱콘텐츠분야	온라인 또는 앱의 콘텐츠를 제작하여 인터넷, 모바일 등 다양한 채널을 통해 배포 및 공급하는 기술분야	<input type="checkbox"/>	①	②	③	④	⑤
10) 스마트시티분야	스마트도시의 개념을 토대로 스마트 도시 구성요소를 반영하여 도시를 계획하는 기술분야	<input type="checkbox"/>	①	②	③	④	⑤
11) 핀테크분야	클라우드 펀딩, P2P, Lending, 금융결제, 자산관리 등 금융의 수요자와 공급자를 연결하여 금융 거래가 이루어질 수 있도록 지원하는 IT 플랫폼 기술분야	<input type="checkbox"/>	①	②	③	④	⑤
12) 빅데이터분야	수집, 저장된 대량의 정형 또는 비정형 데이터를 분석하여 가치 있는 정보를 생산 및 제공하는 기술분야	<input type="checkbox"/>	①	②	③	④	⑤
13) 에너지분야	건물, 주택 등에서 에너지 낭비 요소를 제거하거나 에너지 효율을 향상시키는 기술분야	<input type="checkbox"/>	①	②	③	④	⑤
14) 3D프린팅분야	플라스틱, 경화성 소재 등을 활용하여 3D프린터로 물체를 뽑아내는 기술분야	<input type="checkbox"/>	①	②	③	④	⑤
15) 기타분야 (직접 작성)		<input type="checkbox"/>					

문2. 귀하가 **참여하고 싶은 신기술분야** **훈련과정**은 무엇입니까? 귀하의 **경력** 혹은 **전공** **통과 어느 정도** **관련성**이 있습니까?

기술분야	훈련과정	귀하의 참여 희망 훈련과정	경력 및 전공과의 관련성				
			①	②	③	④	⑤
1) IoT분야	1) IoT구축과정	<input type="checkbox"/>					
	2) IoT기기과정	<input type="checkbox"/>	①	②	③	④	⑤
	3) IoT보안과정 등	<input type="checkbox"/>					
2) 디지털헬스케어분야	1) 웨어러블헬스기기과정	<input type="checkbox"/>					
	2) 디지털건강정보과정	<input type="checkbox"/>	①	②	③	④	⑤
	3) 스마트헬스케어과정 등	<input type="checkbox"/>					
3) 드론분야	1) 드론조종과정	<input type="checkbox"/>	①	②	③	④	⑤
	2) 드론수리기술과정 등	<input type="checkbox"/>					
4) 가상현실분야	1) AR/VR구축과정	<input type="checkbox"/>					
	2) AR/VR기운영과정	<input type="checkbox"/>	①	②	③	④	⑤
	3) 메타버스기획과정	<input type="checkbox"/>					
5) 지능형로봇분야	1) 지능형로봇제어과정	<input type="checkbox"/>					
	2) 지능형로봇센서과정	<input type="checkbox"/>	①	②	③	④	⑤
	3) 로봇임베디드프로그래밍	<input type="checkbox"/>					
	4) 로봇필웨어프로그래밍	<input type="checkbox"/>					
6) 에듀테크분야	1) 에듀테크기기과정	<input type="checkbox"/>					
	2) 에듀테크구축과정	<input type="checkbox"/>	①	②	③	④	⑤
	3) 에듀테크훈련과정개발과정	<input type="checkbox"/>					
7) 클라우드분야	1) 클라우드구축과정	<input type="checkbox"/>					
	2) 클라우드서비스과정	<input type="checkbox"/>	①	②	③	④	⑤
	3) 클라우드시스템운영과정	<input type="checkbox"/>					
8) 온오프라인결합분야	1) O2O서비스기획과정	<input type="checkbox"/>	①	②	③	④	⑤
	2) O2O기반앱개발과정	<input type="checkbox"/>					
9) 온라인오픈콘텐츠분야	1) 미디어콘텐츠기획과정	<input type="checkbox"/>					
	2) 미디어콘텐츠제작과정	<input type="checkbox"/>	①	②	③	④	⑤
	3) 온오프라인결합분야	<input type="checkbox"/>					
	4) 모바일마케팅과정	<input type="checkbox"/>					
	5) UI/UX (웹)디자이너	<input type="checkbox"/>					
10) 스마트시티분야	1) 스마트도시3D모델링과정	<input type="checkbox"/>	①	②	③	④	⑤
	2) 도시정보구축과정	<input type="checkbox"/>					
11) 핀테크분야	1) 블록체인기술과정	<input type="checkbox"/>	①	②	③	④	⑤
	2) 핀테크플랫폼구축과정	<input type="checkbox"/>					
12) 빅데이터분야	1) 빅데이터 분석가과정	<input type="checkbox"/>					
	2) 빅데이터구축과정	<input type="checkbox"/>	①	②	③	④	⑤
	3) 빅데이터분석과정	<input type="checkbox"/>					
	4) 데이터 시각화 전문가	<input type="checkbox"/>					
13) 에너지분야	1) 에코컨설턴트	<input type="checkbox"/>	①	②	③	④	⑤
	2) 에너지효율화검사과정	<input type="checkbox"/>					
14) 3D프린팅분야	1) 3D프린팅모델링과정	<input type="checkbox"/>	①	②	③	④	⑤
	2) 3D프린팅운영과정	<input type="checkbox"/>					
15) 기타분야 (직접 작성)							

문3. **상기 신기술분야와 관계없이** 귀하가 **희망하는 직업훈련 과정**을 구체적으로 작성해 주십시오. (예, 전산세무회계 실무자 양성)

1. \_\_\_\_\_ 2. \_\_\_\_\_

문4. 귀하가 직업훈련을 통해 **취득하고자 하는 자격증**이 있다면 구체적으로 작성해 주십시오. (예, 전산회계 1급)

1. \_\_\_\_\_ 2. \_\_\_\_\_

문5. 귀하가 **직업훈련과정을 선택할 때 중요한 사항**들은 무엇입니까? **2가지만** 선택해 주십시오.

- ① 취업 및 자격증 취득의 도움
- ② 훈련과정의 난이도
- ③ 훈련기관의 평판
- ④ 훈련과정 강사의 인지도
- ⑤ 부담해야 하는 훈련비
- ⑥ 훈련시간대 (육아, 가사 등과의 병행)
- ⑦ 훈련기관의 접근성(교통, 집에서 거리 등)
- ⑧ 기타( )

문6. 희망하는 훈련기관은 어느 유형에 해당합니까?

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

문7. 희망하는 훈련기간은 어느 정도입니까? \_\_\_\_\_ 일 또는 \_\_\_\_\_개월

문8. 희망하는 훈련방법은 무엇입니까?

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

문9. 훈련과정에 참여하는데 **다음 항목들이 장애**가 되신다고 생각하십니까?

항 목	전혀 그렇지않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다
1) 육아, 가사 등과의 병행	①	②	③	④	⑤
2) 훈련기관 및 과정에 대한 정보 부족	①	②	③	④	⑤
3) 비대면 훈련을 위한 인터넷, 컴퓨터 활용기술 부족	①	②	③	④	⑤
4) 훈련 참여기간 동안의 생계유지	①	②	③	④	⑤
5) 학습 뒤처짐에 대한 불안	①	②	③	④	⑤
6) 훈련시간대의 제한	①	②	③	④	⑤
7) 훈련비용에 대한 부담	①	②	③	④	⑤
8) 기타( )					

문10. 귀하께서 재취업을 위한 **직업훈련을 받지 않으려고 한다면, 그 주된 이유**는 무엇입니까? **2가지만** 선택해 주십시오.

- ① 취업이나 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 훈련시간대가 맞지 않아서
- ⑧ 기타(\_\_\_\_\_)

**V. 경력단절여성 재취업을 위한 대전시의 지원정책에 대한 사항입니다**

문1. **여성의 경제활동참여 활성화를 위해 대전시 기업들은 무엇을 해야 하는지 2가지만 선택해** 주십시오.

- ① 경력단절여성에 대한 인식 개선
- ② 일생활균형을 위한 조직문화 조성
- ③ 출산휴가·육아휴직 등의 제도 도입 및 활용 촉진
- ④ 장시간 근로 개선
- ⑤ 시간제 일자리 확대
- ⑥ 여성친화 작업환경 조성(휴게실 등)
- ⑦ 자녀돌봄 시설의 확대
- ⑧ 기타 (\_\_\_\_\_)

문2. **여성의 경제활동참여 활성화를 위해 대전시가 가장 적극적으로 지원해야 할 정책이 무엇인지 2가지만 선택해** 주십시오.

- 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 등 제도적 지원
- ⑦ 공공근로 등 재정지원일자리사업의 확대
- ⑧ 여성이 일하기 좋은 근로환경 개선 지원(휴게실, 탈의실 등)
- ⑨ 기타 (\_\_\_\_\_)

문3. **일-생활 균형을 위해 대전시가 가장 적극적으로 지원해야 할 정책이 무엇인지 2가지만 선택해** 주십시오.

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

문4. **여성새로일하기센터 등 여성일자리기관 기능 중 강화될 부분은 무엇인지 2가지만 선택해** 주십시오.

- ① 직업상담 및 경력재설계
- ② 취업알선(구인-구직 연계)
- ③ 직업훈련 프로그램
- ④ 여성인턴제(지원금 등) 확대
- ⑤ 재직자 경력단절 예방 및 고용유지
- ⑥ 일-생활균형 기업환경개선
- ⑦ 창업지원
- ⑧ 기타 (\_\_\_\_\_)

문5. **경력단절여성에게 적합한 일자리가 되기 위해 필요한 요소는 무엇이라 생각하는지 2가지만 선택해** 주십시오.

- ① 가사, 육아 등을 병행할 수 있는 일자리
- ② 여성인력 수요가 많은 일자리
- ③ 여성의 직업능력을 발휘할 수 있는 일자리
- ④ 거주지에서 접근이 용이한 일자리
- ⑤ 유연 근무가 가능한 일자리 (유연한 출퇴근, 재택근무 등)
- ⑥ 이전 경력, 전공 등과 관련 있는 일자리
- ⑦ 작업환경(휴게실, 깨끗한 환경 등)이 좋은 일자리
- ⑧ 기타 (\_\_\_\_\_)

문6. 대전시 경력단절여성의 취업 촉진을 위해 필요하다고 생각하는 사업이 있다면 제안하여 주십시오.

예) 경력단절여성인턴제, 경력단절여성 방과후강사 양성, 시간제일자리박람회 등

**VI. 귀하의 인적특성에 관한 질문입니다.**

구 분	응답 문항
1. 거주지	① 대덕구 ② 동구 ③ 서구 ④ 유성구 ⑤ 중구
2. 나이	만 _____ 세
3. 최종학력	① 전문대졸 ② 4년대졸 ③ 대학원졸이상
3. 전공	3-1. 전문대졸 이상 ① 인문사회계열 ② 예체능계열 ③ 교육(사범)계열 ④ 자연계열 ⑤ 공학계열 ⑥ 의약·보건계열
	3-2. 보유 자격증 (자동차연허 제외)
4. 혼인상태	① 미(비)혼 ⇨ 문6 ② 기혼 ③ 이혼·사별·별거 ⇨ 문6
5. 배우자 일자리 지위	① 임금근로자 ② 임시·일용직 (아르바이트포함) ③ 자영업자 및 고용주 ④ 무급가족종사자 및 직업 없음
6. 월평균 가구 총소득 (세금 공제 전)	월평균 _____ 만원 <small>※근로,이자,임대,연금 등 모든 소득을 합한 금액</small>
7. 월평균 가구 생활비	대략 월평균 _____ 만원 <small>※용돈,교육비,식비,여가생활비 등 포함</small>
8. 현재 경제상태 진단	① 매우 어려움 ② 어려움 ③ 보통 ④ 여유있음 ⑤ 매우 여유있음
9. 가구 생계의 주된 담당	① 본인 ② 남편 ③ 부모 ④ 자녀 ⑤ 기타( )
10. 가구원 수(본인포함) (실거주자 기준)	총 _____ 명
11. 경제활동을 하는 가족 (만15세 이상 가족 중)	_____ 명 <small>※ 아르바이트 포함</small>
12. 자녀수	① _____ 명 ⇨ 막내 혹은 1인 자녀의 연령 _____ 세 ② 없음

----설문에 응답해 주셔서 감사합니다----

## 대전시 고학력 여성채용기업 설문지

ID			
<p>안녕하십니까? 귀사의 무궁한 발전을 기원합니다.</p> <p>㈜지역고용네트워크에서는 대전시와 대전인적자원개발위원회로부터 위탁을 받아, 「대전시 고학력 여성 채용기업 취업실태조사」를 수행하고 있습니다.</p> <p>귀하의 답변은 대전시 여성을 위한 일자리사업 발굴, 적합훈련과정 개발 등의 소중한 자료로 활용될 것이며, 바쁘시더라도 정확한 조사를 위해 성실한 답변 부탁드립니다.</p> <p>소중한 시간을 내어 설문에 참여하신 기업담당자 분들께는 소정의 답례품을 드립니다.</p> <p>귀하가 응답하신 내용은 통계법 제 33조(비밀의 보호 등)에 따라 보호되며 대전시 여성 일자리 및 훈련 정책을 위한 통계분석 자료로만 사용됨을 약속드립니다.</p> <p style="text-align: center;">2021년 10월</p> <p>■ 연구수행기관(관련문의) :          ■ 조사기관(관련문의) : ㈜케이디앤리서치 오은영과장(02-6324-3003)</p>			
<p><b>경력단절여성 채용기업이란?</b></p> <p>경제활동을 하다 혼인·임신·출산·육아·자녀교육과 가족구성원의 돌봄 등을 이유로 경제활동을 중단하여, <b>경력단절을 경험한 여성 중 대전시에 거주하는 고학력(전문대 이상)의 만30세~54세 여성을 채용한 적이 있거나 채용하고 있는 기업</b></p>			
<p>1. 귀사는 최근 1년 내 전문대졸 이상의 경력단절여성을 채용한 적이 있으십니까?</p>		<p>① 예      ② 아니오</p>	

**<개인정보 수집 동의>     동의합니다     동의하지 않습니다**

대전시는 「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 (별수항목) - 성명(국문), 연락처, 주소	나) 수집 및 이용 목적 - 설문 후 답례품 증정용, 응답 자료 확인용
-------------------------------------	--

② 개인정보 보유 및 이용 기간

수집이용 동의 일로부터 개인정보의 수집이용목적을 달성할 때까지

③ 동의 거부권리

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

다만, 귀하가 개인정보의 수집/이용에 동의를 거부하시는 경우에는 **답례품 발송이 불가할 수 있습니다.**

<b>응답자 성명</b>	<b>응답자 연락처</b>	
<b>응답자 이메일 주소</b>		

- 응답자 연락처 또는 메일주소를 기입하여 주시면 5,000원 상당의 모바일 상품권을 보내드리겠습니다.  
 답례품 증정을 위해 정확한 정보 기입 부탁드립니다.

**I. 귀사의 고학력(전문대졸 이상) 여성 채용과 관련된 사항입니다.**

문1. (2021년 10월 기준) 귀사에서 근무하고 있는 여성은 총 몇 명입니까? ( )명

문1-1. 귀사에 근무하는 여성 중 고학력 여성은 총 몇 명입니까? ( )명

문1-2. 귀사의 고학력 여성이 종사하는 직종은 무엇이며, 해당 직종 인력의 업무 수행에 대한 만족도는 어떠합니까?

직무	인원	업무수행 만족도				
		매우 불만족 ①	불만족 ②	보통 ③	만족 ④	매우 만족 ⑤
1) 연구직	_____명	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2) 정보통신직	_____명	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3) 전문기술직(설계, 디자인, 캐드 등)	_____명	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4) 교육직	_____명	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5) 전문사무직(마케팅, 홍보, 인사 등)	_____명	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6) 일반사무직(총무, 경리 등)	_____명	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7) 서비스/판매직	_____명	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8) 생산관련직	_____명	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9) 기타 ( )	_____명	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
합 계	_____명 문1-1번과 동일한 인원	-	-	-	-	-

문2. 2020년 기준 귀사의 고학력 여성 신규 채용인원은 몇 명입니까? ( )명

문3. 최근 3년 동안 고학력 여성 채용인원이 증가하였습니까?

- ① 증가하였음 ⇨ 문3-1번    ② 변화 없음 ⇨ 문4번    ③ 감소하였음 ⇨ 문4번

문3-1. 최근 3년 동안 고학력 여성 채용인원이 증가한 주된 이유는 무엇입니까? **2가지**만 선택해 주십시오.

- ① 업무능력이 우수해서
- ② 업무 특성상 여성에게 적합한 직무가 많아서
- ③ 비정규직(임시일용 포함) 또는 단시간 활용이 용이해서
- ④ 다른 인력에 비해 임금이 낮아서
- ⑤ 다른 인력에 비해 상대적으로 구인이 용이해서
- ⑥ 업무를 대하는 태도(책임감, 성실성 등)가 우수해서
- ⑦ 기타 ( )



문7-1. 해당 직종에서 **여성 인력 충원이 어려운 이유**는 무엇입니까?

문7에서 선택한 직종 1 (택 2)	문7에서 선택한 직종 2 (택 2)
① 여성인력에 대한 정보부족 때문에	① 여성인력에 대한 정보부족 때문에
② 임금조건이 맞지 않아서	② 임금조건이 맞지 않아서
③ 필요한 기술과 기능을 갖춘 여성인력이 없어서	③ 필요한 기술과 기능을 갖춘 여성인력이 없어서
④ 요구하는 근로조건(복지문제 포함)이 까다로워서	④ 요구하는 근로조건(복지문제 포함)이 까다로워서
⑤ 채용하고자 하는 학력 및 연령대의 여성이 없어서	⑤ 채용하고자 하는 학력 및 연령대의 여성이 없어서
⑥ 채용하고자 하는 직무에 지원하는 여성이 없어서	⑥ 채용하고자 하는 직무에 지원하는 여성이 없어서
⑦ 기타 ( )	⑦ 기타 ( )

문8. 개별 직종에 대한 성별 채용 선호 유형입니다. **직종별로 귀사가 선호하는 유형**에 체크해 주십시오.

직종	성별 채용 선호 유형			
	가급적 남성인력 채용 ①	가급적 여성인력 채용 (경력단절여성 포함) ②	가급적 여성인력 채용 (경력단절여성 제외) ③	성별 관계없이 직업능력 중심 채용 ④
1) 연구직	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2) 정보통신직	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3) 전문기술직(설계, 디자인, 캐드 등)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4) 교육직	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5) 전문사무직(마케팅, 홍보, 인사 등)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6) 일반사무직(총무, 경리 등)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7) 서비스/판매직	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8) 생산관련직	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9) 기타 ( )	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

문9. 귀사에서는 **여성인력 채용을 위해 주로 어디에 채용 정보를 공고**하십니까? 2가지만 선택해 주십시오.

- ① 민간 온라인 취업 사이트(잡코리아, 인크루트 등)
- ② 관심기업 및 경제단체 홈페이지 공고
- ③ 여성인력개발센터, 여성새로일하기센터 등 여성일자리기관
- ④ 지자체 일자리센터, 고용센터 등 지역 고용서비스기관
- ⑤ 신문, 잡지 등의 일자리 공고
- ⑥ 지인 및 맘카페 등 소셜네트워크
- ⑦ 워크넷 공고
- ⑧ 기타( )

문10. 그 동안 경험을 토대로 귀사는 고학력 여성 인력에 대해 얼마나 만족하십니까?

항목	매우 불만족 ①	불만족 ②	보통 ③	만족 ④	매우 만족 ⑤
1) 업무수행능력	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2) 직장에 대한 태도(소속감, 충성도 등)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3) 직무에 대한 태도(책임감, 성실성 등)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4) 조직 적응력	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5) 직업기초능력(문제해결능력, 의사소통능력 등)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

문11. 귀사의 직무 중 시간제로 업무 수행이 가능한 직무가 있다면, 어떠한 일입니까?

구체적 수행업무 혹은 하는 일
1.
2.
3.
4.
5.

한국고용직업분류 중분류기준 분류

**II. 다음은 고학력 경력단절여성인력 훈련과정 요구에 관한 질문입니다.**

문1. 다음은 최근에 이슈가 되는 신기술분야들입니다. 대전시 지역적 특성을 고려할 때 다음 **신기술분야에서 일자리 창출 가능성, 고학력 경력단절여성 채용 가능성** 등에 대해 응답해 주십시오.

응답선택	① 매우 낮음	② 낮음	③ 보통	④ 높음	⑤ 매우 높음
------	---------	------	------	------	---------

기술분야	설명	대전에서의 일자리 창출 가능성					고학력 경력단절여성 채용 가능성				
		①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
1) IoT분야	사물과 사물, 사물과 사람이 인터넷으로 연결되어 서로 소통하고 상호작용하는 지능형 서비스 기술분야	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
2) 디지털헬스케어분야	ICT를 활용하여 개인별 건강상태를 측정·진단·모니터링·관리하는 기술분야	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
3) 드론분야	드론을 조정하고 통제하는 전자장치 및 운용 시스템 기술	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
4) 가상현실분야	게임, 비행, 관광, 훈련 및 교육 등 가상현실에 대한 사용자의 요구, 사용목적 등을 파악하고, 이에 따라 가상현실콘텐츠와 시스템을 구축하는 기술분야 (AR, VR, 메타버스 등)	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
5) 지능형로봇분야	외부 환경을 스스로 인식, 상황을 판단하여 자율적으로 작동하는 지능형로봇 기술분야	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
6) 에듀테크분야	개인의 T.P.O(시간,장소,상황)에 최적화된 맞춤형 교육 기술분야	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
7) 클라우드분야	클라우드 기반의 재택, 원격근무, 협업, 보안시스템 기술분야	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
8) 온오프라인 결합분야	다양한 ICT기술, 스마트폰기술, 위치정보기술 등을 이용하여 온라인과 오프라인이 유기적으로 연계된 서비스를 제공하는 기술분야	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
9) 온라인앱콘텐츠분야	온라인 또는 앱 콘텐츠를 제작하여 인터넷, 모바일 등 다양한 채널을 통해 배포 및 공급하는 기술분야	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
10) 스마트시티분야	스마트도시의 개념을 토대로 스마트 도시 구성요소를 반영하여 도시를 계획하는 기술분야	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
11) 핀테크분야	클라우드 펀딩, P2P, Lending, 금융결제, 자산관리 등 금융의 수요자와 공급자를 연결하여 금융 거래가 이루어질 수 있도록 지원하는 IT 플랫폼 기술분야	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
12) 빅데이터분야	수집, 저장된 대량의 정형 또는 비정형 데이터를 분석하여 가치 있는 정보를 생산 및 제공하는 기술분야	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
13) 에너지분야	건물, 주택 등에서 에너지 낭비 요소를 제거하거나 에너지 효율을 향상시키는 기술분야	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
14) 3D프린팅분야	플라스틱, 경화성 소재 등을 활용하여 3D프린터로 물체를 뽑아내는 기술분야	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
15) 기타분야 (직접 작성)		①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤

문2. 대전시 지역적 특성으로 고려할 때, 다음 **신기술분야 훈련과정의 개설 필요성**은 어떠하다고 생각하십니까?. 또 해당 기술분야 훈련과정에 **고학력 경력단절여성이 참여하여 훈련을 이수하는데 어느 정도 적합**하다고 생각하십니까?

응답선택	① 매우 낮음	② 낮음	③ 보통	④ 높음	⑤ 매우 높음
------	---------	------	------	------	---------

기술분야	훈련과정	대전에서의 훈련과정 개설 필요성					고학력 경력단절여성 훈련과정 적합성				
		①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
1) IoT분야	IoT구축과정 IoT기기과정 IoT보안과정 등	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
2) 디지털헬스케어분야	웨어러블헬스기기과정 디지털건강정보과정 스마트헬스케어과정 등	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
3) 드론분야	드론조종과정 드론수리기술과정 등	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
4) 가상현실분야	AR/VR구축과정 AR/VR기기운영과정 메타버스기획과정	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
5) 지능형로봇분야	지능형로봇제어과정 지능형로봇센서과정 로봇임베디드프로그래밍 로봇웨어프로그래밍	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
6) 에듀테크분야	에듀테크기기과정 에듀테크구축과정 에듀테크훈련과정개발과정	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
7) 클라우드분야	클라우드구축과정 클라우드서비스과정 클라우드시스템운영과정	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
8) 온·오프라인결합분야	O2O서비스기획과정 O2O기반앱개발과정	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
9) 온라인·오프라인결합분야	미디어콘텐츠기획과정 미디어콘텐츠제작과정 온·오프라인결합분야 모바일마케팅과정 UI/UX (웹)디자이너	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
10) 스마트시티분야	스마트도시3D모델링과정 도시정보구축과정	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
11) 핀테크분야	블록체인기술과정 핀테크플랫폼구축과정	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
12) 빅데이터분야	빅데이터구축과정 빅데이터분석과정 데이터 시각화 전문가	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
13) 에너지분야	에코컨설팅과정 에너지효율화검사과정	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
14) 3D프린팅분야	3D프린팅모델링과정 3D프린팅운영과정	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤

15) 기타분야 (직접 작성)		①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
---------------------	--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

문3. 상기 고학력 경력단절여성 취업을 위해 신기술분야 훈련과정을 개설한다면, **평균적으로 훈련기간은 어느 정도가 적합**하다고 생각하십니까? ( )개월

문4. 귀사에서 상기 분야에 대한 **기술인력 수요**가 있습니까?

- ① 있다 ☞ 문4-1번    ② 없다 ☞ 문5번

문4-1. 어떠한 분야에서 기술 인력수요가 있는지, 모두 체크해 주십시오.

- ① IoT분야( ) ② 디지털헬스케어분야( ) ③ 드론분야( ) ④ 가상현실분야( )  
 ⑤ 지능형로봇분야( ) ⑥ 에듀테크분야( ) ⑦ 클라우드분야( ) ⑧ 온-오프라인결합분야( )  
 ⑨ 온라인.앱콘텐츠분야( ) ⑩ 스마트시티분야( ) ⑪ 핀테크분야( ) ⑫ 빅데이터분야( )  
 ⑬ 3D프린팅분야( ) ⑭ 에너지분야( ) ⑮ 기타분야( )

문4-2. 귀사는 상기 체크한 신기술분야 중 **고학력 여성이 직업능력을 갖춘다면 채용할 의사가 있는 신기술분야**가 있다면, 신기술분야 번호를 기입하여 주십시오

( )

문5. 고학력 경력단절여성인력에게 **요구되는 직업기초능력**은 무엇입니까? **2가지만** 선택해 주십시오.

- ① 의사소통능력    ② 수리능력    ③ 문제해결능력    ④ 자기개발능력    ⑤ 자원관리능력  
 ⑥ 대인관계능력    ⑦ 정보능력    ⑧ 기술능력    ⑨ 조직이해능력    ⑩ 직업윤리

문6. 대전시에서 고학력 경력단절여성을 위해 신기술분야 훈련과정을 개설한다면, 어떻게 **훈련과정**을 구성하는 것이 좋겠습니까? (구성비 합계가 100% 되도록 작성)

① 직업소양 (직업의식, 직무태도 등)	② 직무기술·내용	③ 현장실습 (인턴십 등)	④ 취업대비 (모의면접 등)	합계
( )%	( )%	( )%	( )%	100%



IV. 귀사의 **일반연령**에 관한 질문입니다.

구분	응답 문항					
1. 기업형태	① 민간기업(주식회사 등)    ② 비영리법인(기관·단체 등) ③ 개인사업체                ④ 기타					
2. 설립년도	(        )년					
3. 성별 특성	인원		평균근속 년수		월평균임금(만원)	
	남	여	남	여	남	여
	___명	___명	약 ___년	약 ___년	약 ___	약 ___
4. 직원 고용형태	정규직 (        )명 비정규직 (        )명					
5. 세부업종 (산업분류 중분류)						
6. 수상현황(최근 3년)	(고용노동부 주관 「남녀고용평등 우수기업」, 「고용창출 우수기업」 등 관련 수상) · ·					

**대전시 고학력 경력단절여성  
일자리 사업에 대한 전문가 의견 조사지**

대전인적자원개발위원회는 지역고용네트워크에 의뢰하여, 「대전시 특성에 맞는 경력단절여성 재취업 지원방안 및 적합직종 발굴연구」을 수행하고 있으며 연구의 일환으로 대전에서 추진 가능한 고학력 경력단절여성 관련 일자리 사업을 발굴하고 있습니다. 제시된 일자리 사업들은 대전시 고학력 경력단절여성 일자리 문제를 분석하고, 해결하기 위해 필요하다고 판단되는 사업들을 제안한 것입니다.

이에 개별 일자리 사업의 추진 필요성과 시급성에 대해 전문가의 의견을 수렴하고자 하며, 수집된 전문가의 의견을 토대로 실천적이고 체감도 높은 대전시 고학력 경력단절여성 일자리 사업이 되도록 수정·보완할 예정입니다. 전문가분들의 객관적이고 심도있는 평가를 부탁드립니다. 항상 대전시 일자리 창출에 관심을 주셔서 감사드립니다.

2021. 12. 14

대전인적자원개발위원회

- ※ 아래는 대전시 고학력 경력단절여성 일자리 문제 해결을 위해 발굴·제안된 일자리사업들입니다. 13개 일자리 사업이 구성되어 있습니다. 해당 일자리사업을 검토하시고, 대전시에서의 ①추진 필요성과 ②추진 시급성에 대해 평정하여 주십시오. 또한 해당 일자리사업을 추진하는데 있어 수정·보완이 필요한 부분이 있다면 간략한 의견도 작성 부탁드립니다.
- ※ ①**추진 필요성**이란 대전의 지역적 특성을 고려할 때 고학력 경력단절여성 일자리 창출, 일자리 문제 해결 등을 위해 해당 일자리사업 추진이 필요함을 의미하며, ②**추진 시급성**이란 대전의 고학력 경력단절여성 일자리 창출, 일자리 문제 해결 등을 위해 해당 일자리사업 추진이 시급함을 의미합니다.

고학력 경력단절여성을 위한 일자리사업	일자리사업 대한 의견 (추가 사업, 수정·보완사항, 추진전략 등)	일자리사업 추진의 필요성					일자리사업 추진의 시급성				
		전혀 필요 없음	필요 없음	보통	필요함	매우 필요함	전혀 시급 하지 않음	시급 하지 않음	보통	시급함	매우 시급함
		①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
일자리사업1. 디지털전환 신기술분야 전문인력 양성		①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
일자리사업2. 디지털전환 신기술분야 직무인턴제		①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
일자리사업3. 시간제일자리·재택일자리 플랫폼 구축		①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤

고학력 경력단절여성을 위한 일자리사업	일자리사업 대한 의견 (추가 사업, 수정·보완사항, 추진전략 등)	일자리사업 추진의 필요성					일자리사업 추진의 시급성				
		전혀 필요 없음	필요 없음	보통	필요함	매우 필요함	전혀 시급 하지 않음	시급 하지 않음	보통	시급함	매우 시급함
		①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
일자리사업4. 재택일자리 가이드 개발		①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
일자리사업5. 여성친화적 신직업 활성화를 통한 일자리 창출		①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
일자리사업6. 경력 중심 취·창업동아리 지원		①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
일자리사업7. 중소기업 R&D직무 경력단절여성 채용 장려금 지원		①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
일자리사업8. 고학력 경력단절여성 인재정보 DB 구축		①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
일자리사업9. 동물복지사 양성과정 운영		①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤

고학력 경력단절여성을 위한 일자리사업	일자리사업 대한 의견 (추가 사업, 수정·보완사항, 추진전략 등)	일자리사업 추진의 필요성					일자리사업 추진의 시급성				
		전혀 필요 없음	필요 없음	보통	필요함	매우 필요함	전혀 시급 하지 않음	시급 하지 않음	보통	시급함	매우 시급함
		①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
일자리사업10. 이모티콘 디자이너 양성과정		①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
일자리사업11. 감정코칭전문가 양성 및 활동 지원		①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
일자리사업12. 대전여성일자리정책위원회 구성·운영		①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
일자리사업13. 경력단절 예방 우수기업을 대한 지원 확대		①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
그 외 고학력 경력단절여성 취업촉진을 위해 필요한 사업 제안											