

이슈브리핑  
**Issue Briefing** 20120213 vol.75

# 여성취업률 제고를 위한 구인·구직 불일치 해소방안

## Contents

1. 전라북도 여성고용 현황과 특성
2. 여성의 낮은 고용, 구인·구직 불일치 원인 켜
3. 여성취업률 제고를 위한 구인·구직 불일치 해소방안

# Issue Briefing

연구진 **조 경 옥** 여성정책연구소 연구위원 [wook7231@jthink.kr](mailto:wook7231@jthink.kr)  
**임 지 원** 여성정책연구소 연구원 [lime@jthink.kr](mailto:lime@jthink.kr)



전북발전연구원

※이슈브리핑에 수록된 내용은 연구진의 견해로서 전라북도의 정책과는 다를 수도 있습니다.  
※자란 호 이슈브리핑을 홈페이지 ([www.jthink.kr](http://www.jthink.kr))에서도 볼 수 있습니다.

전북발전연구원 이슈브리핑 2012년 2월 13일 vd.75 발행처 : 전북발전연구원 발행인 : 원도연  
전북 전주시 완산구 콩쥐밭길로 1696(효자동3가 1052-1) TEL : 063280-7100 FAX : 063286-9206  
※이슈브리핑에 수록된 내용은 연구진의 견해로서 전라북도의 정책과는 다를 수도 있습니다.  
※지난 호 이슈브리핑을 홈페이지 (www.jthink.kr)에서도 볼 수 있습니다.

C O N T E N T S

**여성취업률 제고를 위한  
구인·구직 불일치 해소방안**

**1. 전라북도 여성고용 현황과 특성**

- 1) 전라북도 여성고용률 낮아..... 3
- 2) 직종별·산업별 성별분리 현저..... 4
- 3) 고학력 여성일수록 취업률 낮아..... 5

**2. 여성의 낮은 고용, 구인·구직 불일치 원인 커**

- 1) 전라북도 기업체의 여성인력수요 및 특성..... 6
- 2) 전라북도 여성구직자의 취업 선호조건..... 8
- 3) 구인·구직 조건별(업종, 임금, 학력, 연령)불일치 현황..... 10
- 4) 구인·구직 불일치 원인..... 12

**3. 여성취업률 제고를 위한 구인·구직 불일치 해소방안**

- 1) 업종과 직종 불일치 개선..... 13
- 2) 정보 불일치 개선..... 14
- 3) 숙련 불일치 개선..... 15



## 1. 전라북도 여성고용 현황과 특성

### 1) 전라북도 여성고용을 낮아

#### ○ 전북여성의 경제활동참가율은 전국평균보다 낮고, 남성보다는 24.1%p 낮아

- 2011년 현재, 전라북도 여성 중 15세 이상의 생산가능 연령인구는 74만 1천명이고 이 가운데 경제활동인구는 34만 9천명으로 경제활동참가율은 47.9%임
- 전라북도 여성의 경제활동참가율은 전국 평균 49.7%에 비해 1.8%p 낮고 성별로 보면 전북 남성의 71.1%에 비해 24.1%p 낮은 것으로 나타나고 있음

〈표 1〉전라북도 성별 경제활동인구

(단위 : 천명, %)

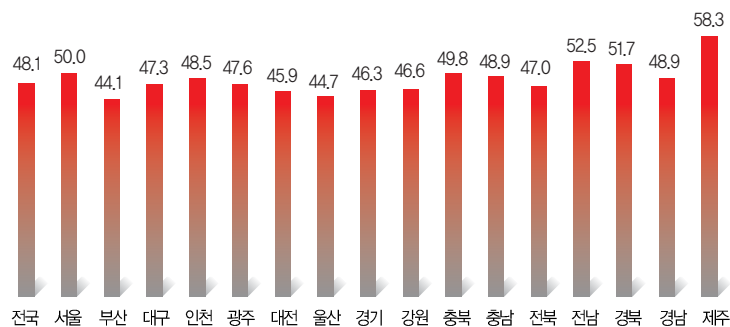
구 분	전북(2011)		전국(2011)	
	남성	여성	남성	여성
생산가능 인구	694	741	20,076	20,976
경제활동인구	취업자	349	14,153	10,091
	실업자	12	530	325
비경제활동인구	201	386	5,393	10,561
경제활동참가율	71.1	47.9	73.1	49.7
실업률	2.5	1.9	3.6	3.1

자료 : 통계청, 경제활동인구연보(2011)

#### ○ 전북여성의 고용률 16개 시·도 중 11위로 하위수준

- 전북여성의 고용률은 2011년도 현재 47.0%로 전국 평균 48.1%에 비해 1.1%p 낮음.
- 2011년도 현재 여성의 고용률은 전국 평균 48.1%이며 제주도가 58.3%로 가장 높고 전라북도는 16개 광역시도 가운데 11위로 하위수준 임
- 여성의 고용률이 50%를 넘는 지역은 제주, 전남, 경북, 서울 등으로 나타남

〈그림 1〉 16개 시도 여성고용률 비교

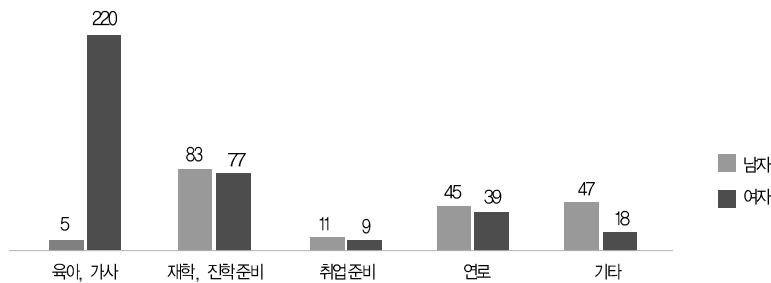


자료 : 통계청 국가통계포털, 경제활동인구조사(2011)

○ 비경제활동여성의 주요 활동은 육아와 가사에 집중

- 2010년도에 조사한 『지역별 고용조사』에 의하면 비경제활동 여성인구 36만 3천명 가운데 학업을 마치지 않은 청년층 여성과 고령여성을 제외한 22만 명의 대다수의 여성이 육아와 가사를 주요 활동으로 하고 있어 비경제 활동 인구의 60.6%를 차지하고 있음
- 남성과 여성의 경우, 경제활동에 참여하지 못한 이유가 서로 같지 않다는 점을 분명히 알 수 있는바, 남성의 경우 학생이거나 취업준비를 하거나, 기타 다른 이유가 없다면 경제활동을 계속하는 반면 여성의 경우 육아와 가사 때문에 경제활동에 참여하지 못하는 사람이 다수임을 알 수 있음

〈그림 2〉 성별 전북 비경제활동인구의 주요활동



자료 : 통계청 국가통계포털, 지역별 고용조사(2010년 4분기)

2) 직종별 · 산업별 성별분리 현저

○ 여성-서비스 종사자, 남성-장치 · 기계조작 및 조립종사자 많아 직종별 성별분리 현저

- 직종별 취업현황을 살펴보면 남녀 모두 ‘농림어업 숙련종사자’에서의 취업비율이 가장 높은 것으로 나타나고 있음. 즉 여성은 전체 취업자 가운데 21.8%, 남성은 18.5%가 취업하고 있어 농도 전북의 현실을 잘 반영하고 있음
- ‘농림어업 숙련종사자’를 제외하고는 여성과 남성이 취업하는 직종에서의 성별분리가 현저히 나타나고 있음. 즉, 전라북도 여성 취업자가 남성에 비하여 많이 취업하고 있는 직종으로는 전문가 및 관련 종사자, 서비스종사자, 판매종사자, 단순노무 종사자로서 전체 취업자의 58.7%를 차지하고 있음.
- 즉, 서비스 종사자, 판매종사자, 단순노무종사자는 여성취업자가 많고 남성은 장치 · 기계조작 및 조립종사자, 기능원 및 관련기능 종사자, 사무직 종사자에서의 취업자가 많아 직종별 성별분리 현상이 나타남. 남녀의 직종에서의 성별분리는 결국 여성의 저임금과 빈곤화 현상과 맞물려 있음

〈표 2〉 전북의 성별 직종별 취업자 수

(단위 : 천명, %)



자료 : 통계청 국가통계포털 인구총조사 (2010년)

○ 산업별로도 성별취업 현황 달라

- 산업별 취업현황을 남녀로 분리하여 살펴보면, 전라북도의 남성취업자는 전 산업에 비교적 고루 분포되어있는데 비하여 여성취업자는 사업·개인·공공서비스 및 기타와 농림어업, 도소매·음식숙박업 등 3개 산업군에 85.3%가 집중되어 있음
- 제조업, 건설업, 전기·운수·통신·금융업은 취업여력이 높은 산업임에도 불구하고 성별분리가 심해 여성취업이 적은 산업군으로 분류되고 있음.

〈표-3〉 전북의 성별 산업별 취업자 수

(단위 : 천명, %)



자료 : 통계청 국가통계포털 인구총조사 (2010년)

3. 고학력 여성일수록 취업률 낮아

○ 고학력 여성인력의 비경제활동 비율 높아 인력낭비 심각

- 전북여성의 경제활동 인구변화를 학력별로 나누어 살펴보면, 2008년 대비 2010년의 중졸학력 여성 수는 감소한 반면, 대졸이상의 고학력 여성의 경우 21.0%p 증가하는 양상을 보이고 있음

- 대졸이상의 고학력 여성의 경제활동 참가율은 2008년 23.8%에서 2010년 27.2% 증가하고 있는 가운데, 비경제활동 인구는 2008년 12.8%에서 2010년 14.6%로 증가하는 등 고졸이하와 중졸학력의 여성에 비하여 상대적으로 높은 비경제활동 인구비중을 차지하고 있음
- 고학력 여성의 경제활동참가율이 점차적으로 증가하고 있더라도 인구증가에는 미치지 못하고 있으며, 오히려 여성 비경제활동인구 또한 급증하고 있다는 점에서 고학력 여성의 경제활동 참여는 저조한 실정임

〈표-4〉 전북 여성의 학력별 경제활동인구 변화

(단위: 천명, %)

구 분	15세이상 인구(인구구성비율)			경제활동인구(인구구성비율)			비경제활동(인구구성비율)		
	2008	2010	증감	2008	2010	증감	2008	2010	증감
중졸이하	372 (50.8)	352 (47.4)	-20 (-3.4)	174 (46.5)	158 (41.7)	-16 (-4.8)	198 (55.3)	194 (53.4)	-4 (-1.9)
고졸	225 (30.7)	234 (31.5)	9 (0.8)	111 (29.7)	118 (31.1)	7 (1.5)	114 (31.8)	116 (32.0)	2 (0.1)
대졸이상	135 (18.4)	155 (21.0)	21 (2.6)	89 (23.8)	103 (27.2)	14 (3.4)	46 (12.8)	53 (14.6)	7 (1.8)
전체	732 (100)	742 (100)	10	374 (100)	379 (100)	5	358 (100)	363 (100)	5

자료: 지역별 고용조사 (2008년, 2010년 4분기)

## 2. 여성의 낮은 고용, 구인·구직 불일치 원인 커

### 1) 전라북도 기업체의 여성인력수요 및 특성<sup>1)</sup>

#### ○ 5인 이상 사업체의 여성인력채용 수요

- 전라북도 상공회의소 회원으로 가입되어 있는 업체 가운데 종사자 수 총 5인 이상 고용하고 있는 2,964개 업체 가운데 향후 1~2년 이내 신규 인력채용계획이 있다고 응답한 업체는 1,160개(39.1%) 임
- 여성인력을 채용하겠다고 응답한 306개 기업체에서 채용하고자 하는 여성인력 채용계획인원 수는 총 661명이었으며 각 사업체당 평균 2.2명의 채용계획이 있는 것으로 조사 됨

〈표-4〉 전북 여성의 학력별 경제활동인구 변화

(단위: 개, %)

인력채용계획 여부	비율(빈도)
여성	306(26.4)
남성	782(67.4)
잘모르겠다 + 성별무관	72(6.2)
합계	1,160(100)

1) 본 조사는 전북발전연구원이 2011년 5월 중에 전라북도에 소재하고 있는 사업체 가운데 5인 이상 고용하고 있으며 향후 1~2년 이내 여성인력채용계획이 있는 사업체를 대상으로 조사한 결과 임. 표본추출의 모집단은 『2010 전국 기업체 총람』에 수록된 전북소재 상공회의소 회원사 기업 5,224개 사업체(종사자 수 90,140명) 가운데 5인 이상의 사업체 2,964개 임. 본 조사의 자료 수집은 1단계에서 5인 이상의 사업체 총 2,964개를 대상으로 향후 1~2년 이내 인력채용계획이 있는 지 여부를 전화조사로 확인 한 후, 채용계획이 있다고 응답한 1,160개 업체를 대상으로 fax와 조사원의 직접방문에 의한 면접조사로 이루어졌으며 최종분석으로 사용한 유효 표본은 여성인력채용계획이 있다고 응답한 총 306개 사업체 임

### ○ 업종별·직종별 인력채용 수요

- 업종별 여성인력 채용계획을 살펴보면, 제조업 분야에서 여성인력채용 계획 인원이 56.1%로 가장 많았고 운수·통신·금융분야업종에서 21.0%, 도소매 및 음식숙박업에서의 여성인력채용 비율이 12.1% 등의 순임
- 여성인력채용 수요가 높은 제조업과 도소매 및 음식숙박업 등은 낮은 임금과 단기일자리 등 불안정한 고용의 성향을 보이는 업종들로서 여성구직자가 선호하는 업종과는 편차를 보이고 있어 업종분야에서의 구인구직 불일치가 크게 나타나고 있음

〈표 6〉 업종별 여성인력 채용계획

(단위 명, %)

구 분	현재 여성인력		향후 여성인력	
	보유인원	비율	채용인원	비율
농업, 임업, 어업, 광업	16	0.6	9	1.4
제조업	998	40.5	371	56.1
도소매 및 음식숙박업	280	11.4	80	12.1
건설, 운수, 통신, 금융, 전기가스, 수도	450	18.3	139	21.0
부동산임대, 기술, 사업서비스	660	26.8	47	7.1
공공행정, 교육, 보건, 사회복지	40	1.6	6	0.9
오락, 문화운동, 기타	18	0.7	9	1.4
계	2,462	100.0	661	100.0

- 직종별 여성인력 채용계획을 살펴보면, 단순 노무직이 34.9%로 가장 수요가 많았으며 다음으로는 사무종사자가 33.0%, 판매 및 영업종사자 8.9%, 고위임원 및 관리직이 7.6% 등의 순으로 여성인력 수요가 있는 것으로 나타남

〈표 6〉 업종별 여성인력 채용계획

(단위 개소, 명, %)

구 분	사업체	채용인원		평균인원
		인원수	비율	
관리자	36	50	7.6	1.4
전문가 및 관련종사자	35	41	6.2	1.2
사무종사자	182	218	33.0	12
서비스종사자	12	31	4.7	2.6
판매 및 영업종사자	24	59	8.9	2.5
농림어업 숙련종사자	1	1	0.2	1.0
기능원 및 관련기능종사자	11	19	2.9	1.7
장치·기계조작/ 조립종사자	7	11	1.7	1.6
단순노무종사자	71	239	34.9	3.3
전 체	379	661	100.0	1.7

### ○ 여성인력 채용 선호도 특성

- 기업체가 선호하는 여성인력의 학력수준은 고등학교 졸업여성에 대한 수요가 47.3%로 가장 많았고 그 다음으로는 대졸이상이 30.0%, 여성의 학력은 무관하다고 응답한 사업체도 21.7% 임
- 사업체가 선호하는 여성인력의 연령으로는 30대가 28.7%로 가장 많았고 다음으로는 20대가 26.8%를 차지하여 20~30대에 대한 수요가 절반 이상을 차지함

- 여성의 임금과 관련하여 100~149만 원 정도를 제시한 사업체가 58.5%로 다수를 차지하고 있고 다음으로는 150~199만 원 정도를 제시한 사업체가 20.0%임

〈표 8〉기업체가 선호하는 여성인력 조건

(단위 %, 명)

구분(선호하는 여성인력 조건)		비율 (빈도)
학력	중졸이하	1.0 (6)
	고졸	47.3 (287)
	대졸이상	30.0 (182)
	학력무관	21.7 (132)
연령	20대	26.8 (165)
	30대	28.7 (177)
	40대	15.6 (96)
	50대 이상	3.9 (24)
	연령무관	25.0 (154)
혼인상태	미혼	16.1 (96)
	기혼	15.0 (89)
	혼인상태 무관	68.9 (410)
경력유무	신규	11.6 (70)
	경력자	43.2 (262)
	관계없음	45.2 (274)
임금수준	100만원 미만	9.2 (55)
	100~149만원	58.5 (348)
	150~199만원	20.0 (119)
	200~249만원	7.6 (45)
	250만원 이상	4.7 (28)
숙련도	초급	10.2 (62)
	중급	44.4 (269)
	고급	13.4 (81)
	관계없음	32.0 (194)

## 2) 전라북도 구직희망 여성의 취업조건<sup>2)</sup>

### ○ 업종별 · 직종별 취업희망 분야

- 취업을 희망하는 여성 948명을 대상으로 이들이 취업하기를 희망하는 업종과 직종을 조사한 결과, ‘교육서비스업’이 28.0%로 가장 많고, ‘보건업 및 사회복지서비스업 (15.6%), ‘공공행정, 국방 및 사회보장 행정 (8.5%)의 순임
- 구직 여성들이 선호하는 업종은 대부분 서비스업과 관련된 업종들인 반면 제조업, 출판, 영상, 정보서비스업, 금융업 등은 취업여력이 높은 산업임에도 주로 남성집중적인 직업으로서 성별분리가 심해 여성들의 선호도가 낮음
- 조사대상의 미취업희망 여성들이 희망하는 직종으로는 전문직이 30.8%로 가장 많이 선호하고 있으며 그 다음으로는 사무직이 21.5%, 서비스직이 17.7%의 순임. 한편 직종은 무관하다는 응답도 13.5%로 적당한 일자리가 나온다면 그에 맞춰 취업유무를 결정하고자 하는 의향을 지니고 있는 여성도 상당수가 있음

2) 본 조사는 전북발전연구원이 2011년 5월 중에 전라북도 14개 시군에 소재하고 있는 여성새일센터, 여성회관, 여성인력개발센터 등 여성 취업교육기관에서 취업을 목적으로 직업교육을 받고 있는 여성 1,000명을 대상으로 설문조사함. 최종분석에서 사용한 유효 표본은 948명 임



〈그림 3〉미취업 여성의 구직희망 직종 및 업종



○ 구직희망 여성의 인력특성 및 선호조건

- 취업을 희망하는 여성 가운데 대졸이상의 학력수준을 갖고 있는 여성이 55.6%로 가장 많았으며 다음으로는 고졸여성 또한 40.0%나 해당하고 있어 취업희망여성들의 학력수준이 상당히 높은 것으로 나타남
- 취업희망여성의 연령대별 분포는 40대 여성들이 41.5%로 다수를 차지하는 가운데 30대 여성 39.6%나 됨. 이러한 취업여성의 연령분포는 앞서 기업체 조사결과에서 기업들이 선호하는 연령대가 20~30대에 집중되어 있는 것과는 상당히 불일치를 보이는 것으로 나타남
- 여성들이 취업 시 선호하는 임금수준으로는 100~150만 원대가 41.2%로 가장 많았고 다음으로는 150~200만 원 미만으로 응답자의 27.0%가 희망하는 것으로 나타남
- 취업희망여성이 선호하는 근무형태는 상용직으로 47.2%나 되었고 다음으로는 시간제를 선호하는 여성도 42.0%나 됨. 시간제를 선호하는 이유로는 '육아때문' (53.3%)이과 '가사때문' (22.9%)이라는 응답이 76.2%나 되어 구직을 희망하는 여성들은 일·가정 양립을 위한 시간제 근무형태를 선호하는 경향이 높음

〈표 9〉취업희망여성의 개인적 특성과 취업 시 선호조건

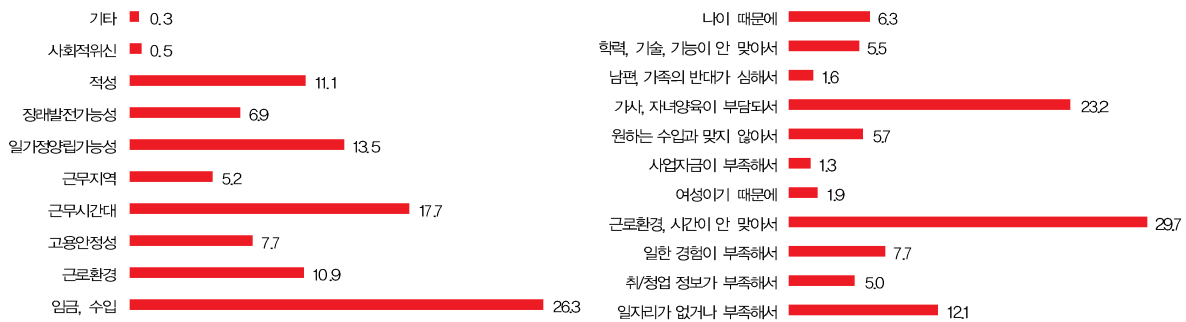
(단위: %, 명)

구분(선호하는 여성인력 조건)		비율 (빈도)
학력	중졸이하	4.4 (42)
	고졸	37.9 (40.0)
	대졸이상	52.7 (55.6)
연령대	20대	3.9 (37)
	30대	39.6 (375)
	40대	41.5 (393)
	50대 이상	15.1 (143)
경력유무	신규	11.0 (11.6)
	경력	83.8 (88.4)
희망임금	100만원 미만	7.1 (67)
	100~150만원 미만	41.2 (391)
	150~200만원 미만	27.0 (256)
	200만원 이상	17.0 (161)
근무형태	무관	7.7 (73)
	상용직	47.2 (447)
	시간제	42.0 (398)
	계약직	8.0 (76)
	일용직	2.8 (27)

○ 구직 시 고려사항 및 장애요인

- 미취업여성들이 구직활동을 할 때 가장 고려하는 사항으로는 임금 또는 수입이 26.3%로 가장 많아 경제적 요인이 여성들에게 가장 중요한 취업고려 사항이 되고 있으며 그 다음으로 근무시간대(17.7%), 직장과 가사의 병행 가능성(13.5%)의 순임.
- 여성이 취업이나 창업 등 일자리를 구하면서 겪는 장애요인을 살펴보면, 근로환경이나 근로시간이 안 맞아서라는 응답이 가장 많으며(29.7%), 다음으로는 가사와 자녀양육이 부담되어서(23.2%)로 응답하고 있음

〈그림 4〉 미취업여성의 구직희망 직종 및 업종

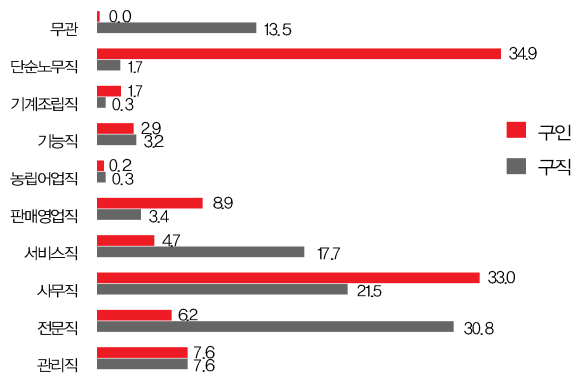


3) 구인·구직 조건별(업종, 임금, 학력, 연령) 불일치 현황<sup>3)</sup>

○ 희망업종

- 구인업체와 여성 구직자간의 직종별 분포를 비교해보면, 구인업체의 경우는 단순노무직(231명, 34.9%)이 가장 많고 사무직(218명, 33.0%), 판매영업직(59명, 8.9%) 등의 순으로 나타남. 반면 여성구직자의 경우는 전문직(292명, 30.8%), 사무직(204명, 21.5%), 서비스직(168명, 17.7%) 등의 순으로 구직을 희망하고 있어 구인·구직간의 직종별 불일치가 나타나고 있음
- 다만, 사무직 직종에 대해서는 구인·구직자간의 직종불일치 차이가 다소 완만하게 나타나고 있으나 이는 노동시장에서의 관련 직종에서의 여성 종사자가 많기 때문임. 사무직 직종에서의 여성인력 수요가 많다고는 하나, 대부분 연령이 낮고 미혼 여성을 선호하는 경향이 있어 여성 진입이 비교적 쉬운 분야임에도 경력단절여성은 노동경쟁력에 있어 취약한 실정임

〈그림 5〉 직종별 여성인력 구인·구직 현황

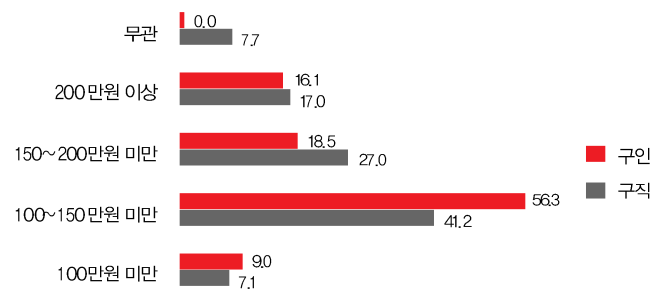


3) 분석에 사용한 데이터는 본문의 각주 1)과 2)에서 기술한 구인업체(N=306)의 조사와 구직희망자(N=948)의 조사 결과를 활용함

○ 희망임금

- 구인업체와 여성구직자간의 희망 임금 구간별 제시율을 보면 여성 구직자들은 100~150만원미만의 희망임금이 가장 많고(391명, 41.2%), 다음으로는 150~200만원 미만(256명, 27.0%) 순임. 구인업체들이 제시하는 임금수준은 100~150만원 미만이 가장 많았으며 업종으로는 건설업과 교육서비스업 등 임
- 150만원 미만의 임금수준을 제시하는 기업체는 전체 가운데 65.3%이고 구직여성은 48.3%로 약 17%의 격차를 보이고 있음. 그러나 구직희망여성 가운데 임금과는 무관하게 취업의사를 나타내는 여성이 7.7%나 되는 등 임금수준에서 여성들의 취업조건은 비교적 구인구직자간의 큰 격차는 보이지 않음

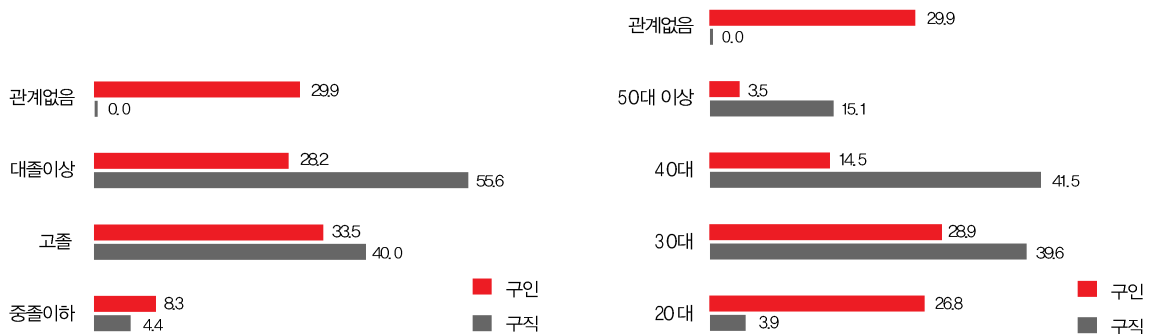
〈그림 6〉 여성구직자 및 구인업체의 선호 임금 분포



○ 학력 및 연령

- 구인업체의 학력무관 비율을 제외한 학력 조건별 제시비율과 여성 구직자들의 학력수준별 분포를 비교해보면, 구인업체의 학력조건 중에는 고졸자가 가장 많은 비율을 차지하고, 반면 여성구직자의 경우는 대졸이상이 55.6%로 높게 나타나고 있음
- 구인업체의 경우 연령무관 비율이 비교적 높게 나타나고 있는 가운데, 선호하는 연령으로는 30대와 20대가 비슷한 비율로 높게 나타나고 있음. 반면 여성구직자의 경우 40대가 41.5%, 30대가 36.9%로 30~40대 여성들의 구직희망이 높음

〈그림 7〉 여성구직자 및 구인업체의 선호 학력별 · 연령별 분포



#### 4) 구인·구직 불일치 원인

##### ○ (구인처) 소규모 제조업과 단순노무직 위주의 구인처

- 전라북도 지역 특성상 근로환경이 열악한 소규모 제조업이 많이 집적되어 있고 이 분야에서의 구인난이 심각하며 관련 직종(단순노무직)의 수요가 높은 편이나, 이는 상대적으로 여성들이 꺼려하여 진출하지 않는 분야임
- 구직을 희망하는 여성들이 선호하는 업종은 교육서비스업과 보건업 및 사회복지서비스업으로 이들 관련해서 여성취업 교육기관에서 활발히 직업교육이 이루어지고 있으나 수요보다 공급이 많은 상황임
- 따라서 구인난을 해소하고 여성의 취업률을 제고하기 위해서는 소규모 제조업과 서비스업 중심의 인력양성과 취업연계가 요구됨

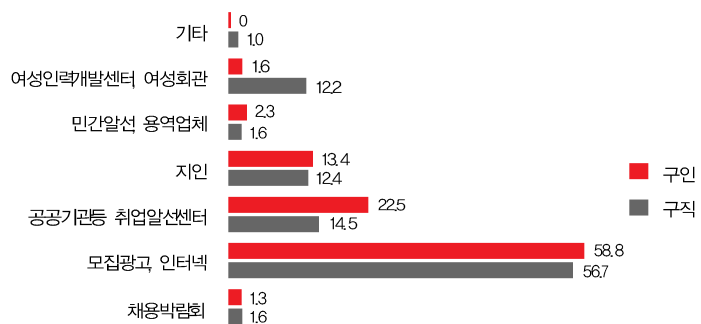
##### ○ (구직자) 고학력·중장년층 경력단절여성 중심의 인력양성 편중

- 구인업체의 업종별, 직종별 구인인력 특성을 보면 고졸정도의 학력과 20~30대의 연령을 선호하고 평균 100~150만 원 정도의 임금 지불이 가능한 인력을 선호하고 있는 것으로 나타남
- 여성취업교육기관을 이용하고 있는 여성들은 대졸출신의 30~40대 경력단절여성들이 많아 고학력, 중장년층 중심의 인력양성이 이루어지고 있음. 특히 업체에서 요구하는 연령은 20~30대이지만 여성취업기관의 인력양성은 40대의 연령분포가 높음
- 출산과 육아 및 가사 등으로 인하여 잠시 노동시장을 떠났다가 재취업하는 여성들의 연령이 40대 인 점을 고려하면, 여성의 취업률제고를 위해서는 중고령층 여성을 적극 영입하려는 기업의 의지가 필요하며 중장년층 여성채용을 장려할 수 있도록 기업의 정책적 지원과 인센티브가 뒤따라야 할 것으로 보임

##### ○ 구인수요 특성에 부합하는 직업교육훈련 프로그램 운영 미비

- 직종불일치 현황을 보면, 현재 여성들이 희망하는 직종은 특별한 경력이나 교육 훈련이 크게 요구되지 않는 분야에 치중되어 있음. 예를 들면 사무보조라든지 돌봄 영역을 중심으로 하는 방과후지도사 및 요양보호사자격 과정과 피부·미용이나 요리관련 자격과정, 공인중개사 등에서의 구직요구가 높음
- 구인·구직의 미스매치는 여성의 취업조건(연령, 학력, 임금 등)보다는 업종과 직종에서 가장 심각하게 나타나고 있어 여성의 취업률 제고를 위해서는 일차적으로 구인처 수요에 맞는 업종과 직종에 부합하는 맞춤형 직업교육으로의 전환이 필요함

〈그림 8〉 구인·구직 취업정보 활용매체



##### ○ 구인·구직 취업정보 활용매체의 제한

- 구인업체 및 구직자의 취업정보 활용매체는 모집광고와 인터넷을 활용하

- 는 비율이 높고 구인업체는 여성인력개발센터 및 여성회관 등을 이용하는 비율이 낮음
- 기업체는 취업정보의 중점역할을 하는 공공기관과 취업알선센터를 이용하는 비율이 높은 데 반하여 구직자들의 이용비율은 상대적으로 낮아 기업체를 대상으로 인력정보를 제공하는 적극적인 홍보수단이 강화되어야 함

### 3. 여성취업률 제고를 위한 구인·구직 불일치 해소방안

취업과정은 일종의 매치메이킹(matchmaking)으로 기업입장의 조건과 구직자의 조건이 적절히 조화를 이룰 때 가능성이 높아짐. 따라서 수요공급 불일치의 원인에 해당하는 노동력(직종)불일치, 정보불일치, 숙련불일치를 해소할 수 있는 취업지원정책 방향은 다음과 같은 개선점을 고려해야 함

#### 1) 업종과 직종 불일치 개선

##### ○ 수요개발-인력양성-일자리창출을 위한 선순환 산업체-취업기관 협력체제 구축

- 직종과 업종에서의 불일치를 해결하기 위해서는 수요자 중심의 인력양성을 위해 산업체-취업기관의 협력운영이 필요. 기업의 실습실 및 현장체험 공동사용 및 공동취업교육 프로그램 개발, 공동운영의 직업진로지도, 현장실습이 고용으로 연결되는 연결고리를 구축할 필요 있음
- 실제 전북여성새일센터의 사례에 의하면, 제조업은 가장 많은 인력수요가 있음에도 취업이 저조한 이유는 제조업이 생산직이라는 직업에 대한 구직자의 선입견과 고정관념의 영향이 크다고 판단, 실제 취업교육과정에서 업체의 현장방문 교육을 강화하면서 여성들의 취업이 증가함

##### 【사례】 일본의 제조업 경쟁력 강화 전략

- ▷ 일본은 기업현장 훈련 인프라 강화, 실천형 인재개발시스템 구축, 근로자의 평생경력 형성지원을 연계하는 정책추진으로 제조업의 경쟁력 강화를 위한 기초산업뿌리산업을 강화
  - 산학을 공간적 일체화와 함께 지식 및 협력 네트워크를 촉진하여 협력의 효율성을 높이고 새로운 일자리 창출의 기회로 활용

##### ○ 지역 전략산업에서의 직종개발과 훈련분야 특성화

- 현재 여성취업교육은 컴퓨터, 요리, 미용, 간병 등 전통적 여성직종 훈련에 집중되어 있는 실정임. 따라서 여성들의 진입이 기존에 미흡했던 비전통적 분야이면서 새로운 인력수요와 고용이 창출될 수 있는 분야로의 직종개발이 필요하며, 특히 지역에서 추진하고 있는 선도 산업과 전략산업 등에서도 여성의 취업과 인력양성이 필요함
- 이와 관련하여 올해 여성가족부는 여성취업률 제고를 위하여 지역전략산업 분야에서의 여성적합 직종을 개발하고 이 분야에서의 여성취업을 촉진하기 위해 “신패러다임 산업연계형과정”을 신설·운영하도록 지자체를 지원하고 있으며 남성 편중이 두드러진 향만·물류 등에 여성진출이 늘어날 것으로 예측함(2012.2.3)
- 우리 전라북도지역의 전략산업 중 현재 전문가들이 예측하고 있는 여성유망산업 분야로는 ‘식품생물산업’, ‘탄소소재 개발’, ‘LED’, ‘자동차부품개발’ 등이 있으며, 이 분야에서 여성인력의 특성을 반영할 수 있는 세

부직종으로 직종개발이 확대되어야 함

### ○ 통근버스 운영 및 유연근무제 시행 등 여성친화적 작업환경 제공

- 제조업에서의 인력수요가 높지만 여성들에게 직접적인 취업연계가 안되는 이유 중의 하나는 제조업 등은 대부분 도시외곽에 위치하고 있기 때문에 여성들의 접근성이 떨어진다는 점임. 이를 해결하기 위해서는 사업체에서 운영하는 통근버스가 지원될 경우 안정적으로 여성인력 수요가 창출될 것으로 보임
- 이 외에도 시간제 근무, 시차출퇴근제, 재택근무 등 유연근무 등의 확산을 통하여 여성의 일·가정 양립할 수 있는 여성친화적인 작업환경을 제공하도록 함

### ○ 취업취약계층을 위한 중장년층 채용장려금 지원

- 취업을 희망하는 여성의 연령대가 본 조사에서는 30~40대에 쏠려있는 데 반하여 기업에서 선호하는 연령층은 20~30대로 나타나고 있고 현실적으로 40대 여성은 연령제한으로 인하여 취업이 용이하지 않음
- 최근 몇 년 동안 장기실업과 맞물려 청년실업이 심각해지면서 청년취업에 대한 고용장려금을 지원하는 제도인 기업체인턴과 청년희망프로젝트 사업이 진행되고 있는데 기업의 중고령여성의 고용을 장려하기 위해서는 중장년층 채용장려금 지원 제도를 신중히 검토할 필요가 있음<sup>4)</sup>
- 취업취약계층에 대한 일자리창출 사업비를 청년층뿐만이 아닌 중장년층 여성들에게도 미미하지만 일부나마 편성해서 연차별로 예산을 확대해가면 기업들의 여성인력 활용의 나비효과를 기대할 수 있을 것임. 이 제도는 이미 경남과 광주에서 실시하고 있음

## 2) 정보 불일치 개선

### ○ 기업 구인정보 접근성 확보를 위한 취업지원기관과의 네트워크 구축

- 취업정보를 얻는 경로에 있어 기업은 여성인력양성기관(여성인력개발센터, 새일센터, 여성회관 등)에 대한 이용율이 저조하였고 미취업여성들은 공공기관 등 취업알선센터의 이용율이 낮은 것으로 나타나 취업정보매체 활용에 대한 구인·구직자의 불일치가 큼
- 일반적으로 여성들은 인터넷 등에 대한 접근성이 떨어지는 점 등을 고려한다면 여성취업의 정보를 통합하여 운영하는 것이 필요함. 예를 들면 현재 도에서 운영 중인 '전북일자리종합지원센터'를 거점기관으로 하여 여성인력개발센터, 여성교육문화회관, 고용안정지원센터 등 각 지역의 직업훈련기관과 네트워크를 구축, 기업구인정보를 각 여성취업관련기관에 주기적으로 제공하도록 함

### ○ 직업상담과 직업소개 분리로 직업상담 서비스의 내실화

- 직업상담을 받는 여성들은 과거의 직업력, 학력수준, 연령수준, 경력 등 각각 다른 특성을 갖고 있을 뿐만 아니라 청년층, 중년층, 고령층 그 구성도 다양함. 또한 연령에 따른 Life-Cycle도 달라 취업의 욕구와 조건도 다르므로 이들에 대한 상담내용도 다름. 경력자와 신규에 따른 직업상담의 내용도 다르기 때문에 실질적인 직업

4) 중장년층 채용장려금을 도에서 실시할 경우, 도에서 기업에 직접지원을 하는 것보다는 민간취업교육기관을 통해 지불하는 방식을 취하면 더 많은 일자리를 창출할 수 있는 효과를 기대할 수 있음. 즉 대다수의 기업들은 여성인력을 양성, 공급하는 기관으로서의 새일센터에 대한 인지도가 낮기 때문에 우수한 여성인력을 새일센터에서 기업에 직접 홍보하고 취업을 연계한다면 고용지원센터 워크넷을 이용하는 것처럼 새일센터도 기업들이 인지하게 되는 결과를 낳게 됨으로써 일자리창출에 대한 시너지 효과를 기대할 수 있음.

상담이 이루어지기 위해서는 상담과 소개가 분리될 필요가 있음

- 2009년 이후 여성재취업지원서비스와 관련하여 정책적으로 가장 중점이 두어진 부분이 구직자에 대한 사전 상담 및 정보제공과 취업알선기능의 확충임. 그러나 각 기관에 따라서는 이러한 전문성을 갖춘 상담사 확보가 어려운 곳도 있고, 실제 상담의 기능이 전문성을 가지고 이루어지지 못하는 곳이 많으며 특히 군 단위 취업기관에서는 더욱 열악한 실정임

#### 【사례】 오사카노동국의 헬로워크(hello work) 센터

##### ▷ 직업상담과 직업소개 분리 추진

- 일본의 오사카노동국이 시도하는 헬로워크(hello work)센터는 직업정보 탐색을 위해 100여대의 전용 구직정보 검색 컴퓨터실이 운영되고 있으며 센터 내에서는 직업상담과 직업소개를 분리운영하고 있음. 또한 연령대별로 공간 자체를 구분하여 1층에서는 방문자의 연령과 방문목적에 따라 종합안내를 하고 2층에는 15세 이상 34세 이하의 연령층이 이용할 수 있는 '잡 카페 오사카(JOB CAFE OSAKA)'를 운영하고 3층에는 35세 이상 54세까지 중장년층과 55세 이상의 노년층을 위한 고령자 직업상담 '잡 플라자오사카(JOB PLAZA OSAKA)'를 운영
- 직업상담 방문객에 대한 연령대별 공간분리, 개관일자 및 시간다양화, 운영주체의 다양화 등과 같은 고용지원서비스는 일자리 불일치해소에 직접적이고 긍정적인 영향력을 끼치고 있어 사례적용에 대한 적극적인 검토가 필요함

### 3) 숙련 불일치 개선

#### ○ 숙련수요 인력양성을 위한 업종별 인적자원개발협의회 운영

- 구인·구직의 불일치 가운데 숙련노동의 불일치는 현재 여성인력을 양성하고 있는 취업관련 교육기관의 운영적 측면에서 가장 심각한 문제와 관련되어 있음. 지역차원에서 업종별 숙련수요 예측을 위해서는 업종별 노사대표 및 전문가가 결합된 협의회 구성이 필요함
- 모든 업종이 동시에 이루어지기 어려운 현실을 고려하여 지역의 선도 및 전략산업이든지 지역향토 산업 등 2~3개 업종에 대해 시범적으로 가칭 '업종별 인적자원개발협의'를 구성하고 이를 통해 업종의 기술 및 숙련수요를 정기적으로 예측하고 그 결과를 여성취업교육기관과 공유하는 시스템을 구축하도록 함.

#### ○ 중장기 패키지교육을 통한 직무능력 향상

- 현재 대부분 여성취업관련 교육은 교육수강 기간이 3개월로 구성되어 있어 단기 초급수준(저숙련)에 머물러 있음. 따라서 노동시장에서 요구하는 중급이상의 숙련도를 요구하는 직무능력을 배양하기 어려운 구조이어서 이에 대한 개선이 필요하지만 여성관련 직업교육기관의 시설 및 재정상 장기과정이나 심화 전문과정을 운영하는 것은 어려운 실정임
- 여성노동력에 대한 경쟁력 강화 측면에서도 여성의 숙련도를 중급정도 향상시켜 기업이 요구하는 직무능력을 배양하는 문제는 반드시 필요하므로 중장기 직업교육을 위해서는 지금의 단기교육을 패키지교육으로 전환하여 3개월 단위로 6개월 혹은 장기 9개월까지의 교육을 이수하도록 지원하도록 함. 특히 시설장비가 필요한 경우에는 지역의 고급훈련과정을 제공하는 시설(폴리텍대학, 전문대학, 전문학원, 기업체 및 연구소)과의 산학연커플링 사업체제로 운영을 모색하도록 함



이슈브리핑  
Issue Briefing



전북발전연구원

560-860 전라북도 전주시 완산구 공취팔쭈로 1696(효자동3가1052-1)

Tel.063-280-7100 Fax.063-286-9206

[www.jthink.kr](http://www.jthink.kr)