

전북 미취업 기혼여성 직업교육실태 분석 및 취업연계 방안



전발연 2009-BR-06

전북 미취업 기혼여성 직업교육실태 분석 및 취업연계 방안

2009



전북발전연구원
JEONBUK DEVELOPMENT INSTITUTE

국립중앙도서관 출판시도서목록(CIP)

전북 미취업 기혼여성 직업교육실태 분석 및 취업연계 방안 / 조경옥, 이지연. -- 전주 : 전북발전연구원, 2010
p. : cm. -- (전발연 ; 2009-BR-06)

ISBN 978-89-92471-83-1 93330 : 비매품

직업 교육[職業教育]
여성 취업[女性就業]

336.24-K0C4
331.2592-DDC21

CIP2010000116

연구진

연구책임 조 경 옥 · 전북발전연구원 연구위원
연구원이 지 연 · 전북발전연구원 위촉연구원

자문위원 최 창 곤 · 전북대학교 상과대학 교수
안 병 철 · 전북여성교육문화센터 취업지원팀장
임 경 진 · 전주여성인력개발센터 센터장
윤 지 영 · 전북익산 여성새로일하기 지원본부장

연구관리 코드 : 09GI09

이 보고서의 내용은 연구진의 견해로서
전라북도의 정책과는 다를 수도 있습니다.

I. 연구개요

1. 연구필요성 및 목적

- 최근 여성부는 기혼여성을 포함한 경력단절여성의 취업을 지원하기 위한 『경력단절여성등의 경제활동촉진법』을 제정, 시행하게 됨에 따라 여성새로일하기센터 지정·운영 등을 통해 주부 및 경력단절 여성의 맞춤형 일자리 창출을 위한 여성인적자원 개발과 활용을 추진 중에 있음
- 미취업 여성이나 주부, 경력단절여성들의 취업과 재취업을 위해서는 직업훈련과 취업지원이 필수적이나 여성들의 다양한 취업요구와 교육훈련 수요를 충족시켜 줄 수 있는 직업훈련체제는 미비한 상황임
- 그러나 직업훈련체제의 미흡에도 불구하고 여성들의 취업지원 정책과 사업은 지나치게 직업교육에 집중화되어 있으며 직업교육 이후에도 실질적인 취업으로의 연계 등이 낮아 정책실효성에 대한 비판과 의문 등이 제기되고 있음. 이는 직업교육을 실시하는 대부분의 기관들이 지역의 산업 수요에 적합한 훈련과정 개발이 미흡하고, 훈련기관과 취업알선 기관간의 연계 미약, 교육훈련 전문성과 노하우 부족, 실무인력의 전문성 부족, 전통적 여성 직업영역에 대한 각 기관의 교육중복 등에 그 원인이 있음.
- 이러한 문제의식에 근거한 본 연구는 미취업 기혼여성들의 취업을 지원하고 있는 직업교육기관을 대상으로 현재 운영되고 있는 직업교육 운영 과정에 대한 한계와 문제점을 분석하고 그 결과를 토대로 직업교육의 내실화 및 활성화를 위한 구체적인 방안을 모색하고자 함. 더 나아가 궁극적으로는 취업으로 연계 가능한 직업교육 개선방안과 정책지원을 도출하고자 함

2. 연구방법

- 문헌연구 및 행정자료 분석
 - 기혼여성 직업훈련 정책방향과 사업내용 등에 관련된 행정자료, 기관의 내부문서 등을 검토
- 직업훈련기관 교육수강생 대상 설문조사 결과분석
 - 도내 14개소 여성직업훈련기관에서 취업교육을 받고 있는 기혼여성을 대상으로 조사표를 이용한 설문조사를 실시함. 조사의 주된 내용은 교육수혜자의 교육내용에 대한 만족도와 요구도를 중심으로 분석함
- 직업교육기관 실무자 대상 설문조사 및 심층인터뷰
 - 기혼여성을 대상으로 직업교육을 실시하고 있는 14개 도내 기관을 대상으로 교육과정 운영전반과 취업연계 시스템 구축, 직업교육의 효과성 등을 평가하기 위하여 직업교육운영 전담자를 대상으로 설문조사와 심층면접을 병행하여 실시함
- 전문가 자문회의 및 간담회
 - 연구의 전반적인 방향과 내용에 대해서는 착수 및 최종자문회의를 실시하여 전문가 의견을 수렴함. 또한 지역특화 직업군 개발과 향후 직업교육프로그램 운영방안을 논의하기 위한 전문가 및 직업교육기관의 실무자 간담회 등을 실시함

II. 연구결과 및 정책적 제언

1. 연구결과 요약 및 시사점

가. 기혼여성 인력수요와 직업교육 공급의 불일치

- 산업체의 여성인력수요- 직업교육기관 운영 프로그램- 교육수혜자 욕구 간의 불일치
 - 전라북도의 지역적 특성을 고려한 여성고용 증가업종은 건설업, 금융 및 보험업, 부동산 및 임대업, 사업서비스업, 교육서비스업, 보건 및 사회복지

지사업 등에서 고용이 증가한 것으로 나타나고 있음. 실제로 사업체에서 필요로 하는 여성인력 수요는 도소매업, 숙박 및 음식점업, 통신업, 금융 및 보험업, 교육서비스업, 보건 및 사회복지사업 등의 서비스업에서 여성인력에 대한 선호가 높은 것으로 나타나고 있음

- 현재 직업교육기관에서 주로 이루어지는 직업교육 내용으로는 A유형 기관(비교적 전문적인 직업교육을 실시하고 있는 기관)에서는 여성고용증가 업종과 사업체에서 요구하는 업종과의 일치가 어느 정도 부합되어 있음. 그러나 B유형의 직업교육기관(시군의 여성회관)은 전통적인 여성지배직종에 해당하는 직업교육이 많은 편임.
- 산업체의 수요와 직업교육기관에서 이루어지는 직업교육의 일치정도에 대해 종합적으로 보면, 부가가치가 있는 직종으로서의 금융, 연구개발 관련직, 전문과학 기술직 등 현재 고용이 증가한 부분에서의 직업교육이 이루어지고 있지 않는 실정임. 또한 여성교육 수혜자의 요구도와 현재 이루어지고 있는 직업교육 내용을 비교해보면 도시지역에서는 단기간 배울 수 있는 강좌를 선호하는 한편 군단위 지역에서는 즉각적인 취업보다는 장기적이면서 부업형태를 위한 교육을 선호하고 있는 것으로 나타나고 있어 직업교육 내용과 교육수혜자 요구에서도 불일치가 보임.

나. 직업교육프로그램 만족도와 요구도

- 강의운영 전반에 대한 만족도는 높으나 취업연계성에 대한 만족도는 낮음
 - 현재 각 시군의 직업교육기관에서 취업관련 교육을 받고 있는 수혜자(315명)를 대상으로 직업교육 관련 전반에 대한 만족도와 요구도 등을 조사 분석한 결과, 직업교육에 관한 강의내용의 충실성, 강사의 전문성, 강의수준과 교육방식, 등 강의와 관련된 전반적 내용에 대한 수강생들의 만족도는 높은 것으로 나타남
 - 직업교육 운영과 내용에 대한 만족도가 높은 가운데 직업교육의 궁극적인 목표인 취업연계성에 대한 만족은 매우 낮은 것으로 나타남. 구체적으로는 직업교육훈련 종료 이후 직업 상담이나 취업알선 등 취업과의

연계성 측면에서의 만족도가 매우 낮았음. 특히 직업교육기관의 유형에 따른 만족도 차이는 크게 달라 B유형 기관에서 만족도가 상대적으로 낮게 나타나고 있음. 이는 여성취업을 강화하기 위한 직업교육 시설과 시스템의 미비로 인해 취업연계에 대한 체감도가 낮기 때문임

- 직업훈련의 직종 다양화, 훈련내용의 기초-심화 연계 요구, 단기과정 프로그램 선호도 높음
 - 최근 일자리 수요가 증가하는 보건 및 사회복지 관련 직업교육의 비중이 커지고 있으나 이를 제외하면 각 직업교육기관의 프로그램은 과거의 프로그램을 반복, 재생산 하는 경우가 많고 새로운 직종개발은 저조한 실정임. 산업의 변화와 서비스업의 다양화에 따라 수많은 직종이 생기고 있어 동일한 가사서비스라 할지라도 지식부가치가 높은 직종으로의 새로운 직종개발과 함께 과거 남성지배적 직종으로의 진입 등 직종의 다양화에 따른 직업교육개선 필요성이 요구되고 있음
 - 직업교육과정이 대부분 일회적으로 운영되는 과정이 많아 기초-중급-고급 등 교육내용 수준에 따른 분류가 필요하며 훈련 참여자의 수준과 눈높이에 맞는 교육 등 직업교육이 세분화될 필요가 있음. 아울러 장기교육보다는 단기과정으로 교육을 마치고 교육 후 취업과 창업이 바로 이루어질 수 있도록 하는 프로그램의 개선욕구도 높게 나타남

다. 직업교육기관 운영과정 평가결과 및 문제점

- 여성 직업교육 성과는 취업률로 측정할 수 있으며 그 성공요건은 직업교육과 취업연계 시스템의 체계적인 정비 정도에 달려 있음. 따라서 본 연구에서는 직업교육 기획과정, 직업교육 운영과정, 사업평가 및 활용 등 각 단계의 평가 틀을 토대로 직업교육 운영현황과 문제점 등을 분석하고 개선방향을 도출함. 분석방법은 각 기관실무자를 대상으로 설문지와 인터뷰를 병행하여 조사하였으며 각 단계에 따른 분석결과는 다음과 같음

○ 직업교육프로그램 기획과정

- 직업교육기관의 교육프로그램개발 역량에 있어 전문 직업교육기관에 해당하는 A유형의 4개 기관은 수요와 공급을 고려한 직업교육과정이 비교적 잘 이루어지고 있음. 반면에 B유형의 직업교육기관에 해당하는 시군 단위의 여성회관은 대부분 취업동향 파악이 부재하고 직업교육 참여자인 기혼여성의 선호직종이라든지 산업체와의 협약프로그램 운영이 거의 이루어지고 있지 않는 등 공급자 중심의 직업교육이 이루어지고 있어 훈련의 성과를 기대하기 어려운 실정임
- 직업교육 프로그램 개발과정에 있어 관련 전문가의 도움을 받거나 취업처 연계를 위해 전문가 및 실무자 사이의 조율된 교육과정개발 협의 절차 등에 대해서는 A유형의 직업교육기관은 제대로 과정을 거치는 것으로 나타남. 반면 B유형의 기관에서는 2개소를 제외한 나머지 기관에 대해서는 예산과 인력부족으로 프로그램 개발절차에 대한 타당성을 결여하고 있어 정책적 지원이 필요 것으로 나타남.

○ 직업교육운영 과정

- 직업교육 운영과정에 있어 직업상담사를 보유하고 있는 기관은 단 3개소에 지나지 않았으며 직업교육 프로그램 운영관련 담당자 가운데 여성 취업에 대한 전문성을 갖고 있다고 응답한 기관도 단 6개소에 지나지 않아 전반적으로 전문 인력 확보가 미흡한 실정임.
- 각 기관에서 현재 운영하고 있는 직업교육프로그램과 일자리 수요와의 일치를 이루고 있다고 응답한 기관도 3개소에 지나지 않음
- 직업교육프로그램이 전문성을 갖고 있는 전담인력에 의해 작성되는 곳도 1개소에 지나지 않았으며 전문상담실을 갖추고 있지 않은 기관도 5개소나 됨
- 직업교육운영과정에서 각 기관은 수강생 모집에서 가장 큰 애로사항을 겪고 있다고 응답함. 이는 기업체의 수요와 교육기관의 공급이 일치하지 않는 원인에 근거하고 있기 때문이며 이를 해결하기 위해 기업체와의 연계를 통한 맞춤형 교육과 취업이 절실히 요구되는 부분임

- 수강생들의 취업관련프로그램 이수 이후 활동에 대한 사후관리와 추수 지도는 전문여성 직업교육기관에 해당하는 A유형의 직업교육기관을 제외한 시군단위의 여성회관에서는 대부분 전담인력과 예산부족으로 제대로 운영되고 있지 않는 것으로 나타남

○ 사업결과 평가 및 활용

- 사업운영 결과에 대한 자체평가는 대부분의 직업교육기관이 실시하고 있었으며 평가결과에 대한 개선사항을 다음 사업이나 재교육에 반영하고 있는 것으로 나타남
- 교육효과는 취업률로서 확인할 수가 있음. 직업교육기관의 평균 취업률은 대개 35~37%사이 에 있으며 여성인력개발센터와 같은 직업전담의 교육기관의 직업교육은 전체 교육과정의 평균 50%이고, 여성회관의 직업교육 과정은 20~30% 에 해당하고 있음을 고려하면 취업률은 비교적 양호한 상황이라고 볼 수 있음
- 현재 각 직업교육기관에서 운영 중인 직업교육 비중의 적정성에 대해서는 3개소(정읍, 김제, 부안)가 부족하다고 응답하여 향후 20%~70%까지 확대할 것으로 제안하고 있으며 나머지 기관에서는 현재의 직업교육 비중이 적정한 것으로 판단하고 있음
- 직업교육기능을 강화하기 위해 정책적으로 지원 될 사항에 대해 예산, 직업상담사의 전담인력, 프로그램 개설 확대, 시설 및 설비개선, 취업담당 직업에 대한 전문성 교육, 취업정보의 지원 등에 대하여 모든 기관들이 대체로 필요하다고 응답하고 있음.

2. 정책제언: 직업교육의 취업연계방안

가. 직업교육기관 운영 문제점과 개선방안

- 지역특성과 직업교육기관 여건을 반영한 각 기관의 역할과 기능 재정비
 - 직업교육기관의 기능재정비와 보강의 큰 방향은 여성인력개발센터와 각 시군의 여성회관 등 양 기관의 역할과 기능에 있어 차별성과 특화를 두는

- 방법임. 우선 도 단위의 여성교육문화센터는 직업교육 여건이 열악한 시군 단위의 여성회관을 총괄하고 지원하는 거점기관으로서의 역할을 수행
- 여성인력개발센터와 익산 여성새로일하기지원본부는 훈련수준의 전문화, 분야의 특성화, 대상별 특화를 추진하고 기술·기능교육과 전문교육을 실시하도록 함. 특히 대상에 있어서는 고령화를 대비, 중고령층을 타깃으로 하는 직업교육을 강화하도록 함
 - 시군단위의 여성회관은 현재의 여건과 환경을 고려, 직업교육으로 전면 확대하는 것보다 점진적인 방법을 통해 직업교육을 확대하도록 함. 여성회관이 타 직업교육기관과 중복적으로 있는 경우(군산, 익산)는 현행 직업교육 수준을 유지하되 취업알선 등의 브릿지 역할을 추가하도록 함
 - 현실적으로 취업처가 부족한 군 단위 여성회관은 사회교육과 직업교육, 복지기능간의 적절한 안배로 지역수요에 대응하도록 함. 특히 군 단위는 중고령층 여성인구가 많고 농업분야의 연결이 용이한 점을 반영하여 창업교육에 대한 지원을 강화하도록 함
- 직업교육 운영인력 전문화 : 운영인력의 취업교육 기획능력 강화
- 대부분의 기관이 취업관련 전문 인력보유와 담당자의 전문성개발 지원이 미흡한 것으로 나타남. 담당인력의 취업정보 수집과 노동시장 분석에 대한 전문능력 향상을 위하여 직원 재교육 시스템을 도입하도록 함. 이러한 직원 재교육은 전북여성교육문화센터가 담당하도록 하며 직업교육 담당자들의 정기적인 교류를 통해 기관운영을 위한 정보공유의 장을 마련하고, 외부기관 전문가와 네트워크 구축을 통해 자문을 구하도록 함
- 기혼여성의 특성을 고려한 상담서비스 개선
- 전문 상담원을 배치하되, 상담내용도 직업교육과 알선에 대한 내용뿐만이 아니라 교육대상자들이 기혼여성인 점을 고려, 직장과 가정의 양립문제, 육아와 보육 등 상담업무의 폭을 확대하도록 함. 상담과정을 보다 체계화하여 직업상담 → 경력설계 → 직업탐색 → 훈련정보 제공 → 취업 이후의 직장적응에 관련 된 애로와 문제점 극복까지 직업세계 입문지원과 직장과

취업에서의 적응 등 전 과정에 걸친 상담서비스로 확대 함

○ 취업연계를 위한 패키지강좌 교육과정 신설

- 취업과 창업, 취미 등 직업교육 수강목적을 분명히 한 위에 직업을 목적으로 듣는 수강생의 경우 실질적으로 취업 가능한 관련 강좌를 패키지 형태로 운영하도록 함. 예를 들어 요리강좌의 경우, 취업을 목표로 듣는 수강생은 ‘조리사 자격증+ 경영노하우 + 시장전망 + 관련 법/제도에 관한 지식’ 등 취업연계를 위한 직업교육을 종합적으로 받을 수 있는 패키지 교과 과정을 신설, 운영하도록 함

○ 기혼여성의 직업의식 및 취업의지 강화 프로그램 운영

- 여성들 스스로 경제활동의 보조자가 아니라 주체자라는 직업의식과 평생 노동에 대한 의식을 함양할 필요가 있음. 특히 기혼여성들은 양육과 가사 병행이라는 이유로 출퇴근 시간의 제약과 힘든 노동과정에 대한 적응능력이 낮아 이직율이 높음. 따라서 직업의식 강화훈련 프로그램은 가정과 직장 그리고 자신을 조율하고 관리할 수 있는 내용을 포함하도록 함

○ 동아리 지원 등 사후관리 강화

- 경력단절의 기혼여성의 경우 인적 네트워크가 약하다는 점을 고려하여 수료 후에도 취업의지가 약화되지 않도록 서로 만나 정보를 제공하고 동기를 부여할 수 있는 만남과 정보교류의 장으로서 동아리 구성과 이에 대한 지원이 제공되도록 함. 수료생에 대한 각종 정보의 공급을 위해 수료생의 DB를 구축하여 지속적인 정보를 제공하고 이들의 취업상태와 취업이후의 이직상태 등을 모니터링 하도록 함

○ 온라인 교육 개설 등 교육접근 용이성 도모

- 기혼여성들은 가사와 육아의 부담이 많기 때문에 원거리 이동이 제한적이므로 훈련 기관을 선정함에 있어서 기관과 집과의 거리가 상당히 중요한

선택기준이 됨. 따라서 시간활용도, 근접성, 육아문제 해결 등 다각적인 지원이 필요하며 인터넷 강좌를 활용한 온라인 직업교육 등 기혼여성의 상황을 고려한 다양한 교육방법을 개발하도록 함

나. 직업교육과 취업연계 방안

○ 타깃집단별, 지역맞춤형 직업교육프로그램 개발과 운영

- 기혼여성의 노동공급 특성과 지역산업구조 특성을 고려한 일자리창출이 필요함. 따라서 각 지역의 산업적 특성이나 최근 전라북도의 성장 동력산업분야, 각 시군단위에서 추진하는 새로운 전략산업을 고려하여 여성의 일자리 창출과 연계해보는 전략이 필요함. 기초적인 아이디어는 다음과 같으며 2008년에 진행한 지역커뮤니티 강화사업의 연장선에서 새로운 직업교육 방향을 설정하는 것을 고려해 볼 수 있음

지 역	직업교육 주 타깃집단	향후 직업발굴 및 교육운영 방향
전주, 완주, 김제	- 고학력경력단절의 30대여성 - 저소득층 여성	- 방과후아동지도 등 교육서비스사업 - 보건 및 복지 관련 사회서비스사업 - 여가, 레저, 건강관련 개인사업서비스
군산, 부안, 남원, 고창, 정읍	- 30~40대 기혼여성	- 문화 및 관광 관련사업 - 음식 및 지역토산품관련 창업
익산	- 30대 기혼여성	- 식품관련 연구개발 및 창업 - 산업과 공단중심의 기술인력 양성
무주, 순창	- 40대 이후 중장년층 여성	- 노인요양돌보미 사업

○ 여성친화적이고 지역의 수요예측 가능한 직종발굴

- 본 연구에서는 각 시군 직업교육과정 개발 단계에서 참고할 수 있는 경력 단절여성 재취업 시 유망한 직업을 선정하여 제안 하였음(표5-4). 유망직종 발굴은 기본적으로 여성친화적인 직종을 우선적으로 고려하였고 현재 수요가 어느 정도 예측되고 있어 각 지역의 여성인력개발센터 및 여성회관등이 추진 중인 직종을 고려하여 우리 지역에서 교육 가능한 사업 중심으로 제안함

- 사회적일자리 창출 확대
 - 기존의 일자리에 여성인력이 참여하는 것도 중요하지만, 여성이 일할 수 있는 일자리를 만들어서 여성인력을 흡수하는 것도 매우 중요함. 기존의 사회적 일자리를 사회적 기업화하도록 정책적지원이 필요함.

- 기혼여성 여건을 고려한 전문창업교육 확대
 - 기혼여성들은 가사와 육아를 병행할 수 있는 창업(부업)에 대한 관심이 많은 것으로 나타남. 특히 '지식기반사회'에서 경제시장의 중추가 되고 있는 인터넷 창업은 고학력경력단절여성들이 시간을 융통성 있게 활용할 수 있는 분야로 상당히 선호함. 또한 군단위의 지역특산물 생산에도 많은 여성들이 참여하고 있지만 활로개척이나 마케팅 부족으로 상품화되지 못하는 측면이 있으므로 교육을 통한 지원을 확대하도록 함

- 공공직업안정기관과의 연계강화.(고용안정센터 및 워크넷 구인구직망과 연계 구축)
 - 본 연구를 통해 직업교육기관의 운영과정을 평가한 결과, B유형 기관에 해당하는 각 시군단위 여성회관은 직업교육 운영상의 취약성을 보완하기 위해서 보다 전문적인 직업안정기관과의 협조체제 구축이 필요한 것으로 나타남. 취업연계 강화를 위해서 여성 구인구직 관련 직업정보의 수집과 활용, 정보공유를 위한 고용안정센터 및 워크넷 구인구직망과 같은 공공 직업안정체제와의 연계체제를 구축하는 일이 필요함

- 여성 직업교육 관련기관 네트워크 구축
 - 여성 직업교육을 추진하고 있는 각 기관 간에 협력적 네트워크를 구축하여 취업정보 공유 및 기업의 인력동향과 교육훈련 수요생에 대한 인력정보 DB 등의 공유가 이루어지도록 함. 이를 위해 현재 전북여성교육문화센터 내의 '취업정보팀' 조직을 확대 운영하여 직업교육기관간 네트워크를 구성하고 직업교육기관 외에 전문대학과 기능대학, 기업 등 다양한 교육훈련 기관들이 참여하도록 유도함

목 차

제 1 장 서 론	3
1. 연구 필요성 및 목적	3
2. 연구내용 및 방법	5
3. 연구의 제한점	9
제 2 장 기혼여성 노동특성 및 취업지원정책	13
제 1 절 기혼여성의 노동공급 특성	13
1. 여성 경제활동참여 및 취업현황	13
2. 여성고용의 문제점과 경력단절 현상	27
3. 기혼여성 직종선호와 여성인력 수요전망	30
제 2 절 기혼여성의 취업지원 정책현황과 특징	38
1. 여성부의 취업지원 정책방향	38
2. 전라북도의 취업지원 정책 및 사업내용	43
3. 전라북도 취업정책의 성과와 문제점	48
제 3 장 기혼여성의 직업교육 현황 및 직업교육 요구도	55
제 1 절 직업교육기관 현황 및 운영성과	55
1. 직업교육기관 현황 및 특징	55
2. 직업교육 내용과 성과 : 취업률 분석	67
3. 직업교육 수요	72
제 2 절 직업교육 만족도와 요구도	83
1. 자료의 수집	83
2. 직업교육 참여 특징	83
3. 직업교육 프로그램 만족도	99
4. 직업교육 요구도	103

제 4 장 직업교육기관 운영실태 분석 및 평가	115
제 1 절 직업교육 기획과정	115
1. 직업교육프로그램 개발에 대한 기관 역량	115
2. 직업교육프로그램 개발절차	120
제 2 절 직업교육 운영과정	124
1. 운영과정의 인력구성 및 활용	124
2. 직업교육 프로그램 편성과 운영의 적절성	126
3. 사업결과 평가 및 활용	133
제 5 장 결론 및 정책제언	141
제 1 절 연구결과 요약 및 시사점	141
1. 기혼여성 인력수요와 직업교육 공급의 불일치	141
2. 직업교육 프로그램 만족도와 요구도	145
3. 직업교육기관 운영과정 평가결과 및 문제점	151
제 2 절 정책제언: 직업교육의 취업연계 방안	157
1. 직업교육기관 운영 문제점과 개선 방안	157
2. 취업연계 기능강화 방안	164
참고문헌	171

표 목 차

<표 2-1> 성별 경제활동인구 총괄	15
<표 2-2> 전라북도 성별 경제활동인구	18
<표 2-3> 전라북도 여성 연령대별 경제활동참가 현황(2003년~2008년)	20
<표 2-4> 전라북도 남녀 산업별 취업자 변화	24
<표 2-5> 전라북도 남녀 산업별 취업자 변화	26
<표 2-6> 여성 지배직종과 남성 지배직종의 분포	31
<표 2-7> 성별 직업훈련직종 분포	33
<표 2-8> 제조업의 인력수요 변화와 현재 여성근로자 비중	34
<표 2-9> 서비스업의 인력수요 변화와 현재 여성근로자 비중	35
<표 2-10> 여성 유망직종(전지역)	36
<표 2-11> 전북지역 여성고용 증가업종(2004~2006)	37
<표 2-12> 전업주부 재취업훈련 지원사업 교육내용	38
<표 2-13> 전업주부 재취업훈련 지원사업 취업현황	39
<표 2-14> 전업주부 재취업훈련 지원사업의 분야별 현황	39
<표 2-15> 사회적일자리 사업 취업현황	41
<표 2-16> 지역사회 맞춤형 취업지원 사업 취업현황	42
<표 2-17> 전라북도 여성취업정책 및 사업내용(2008년)	46
<표 2-18> 전라북도 여성취업정책 및 사업내용(2009년)	47
<표 2-19> 연도별 전라북도 여성일자리창출 실적(2006~2008)	48
<표 3-1> 전국 여성회관 현황 및 직업훈련과정 비율	58
<표 3-2> 전국 여성인력개발센터 현황	59
<표 3-3> 전국 여성회관 현황 및 직업훈련과정 비율	59
<표 3-4> 전국 기관별 시설 총괄표	61
<표 3-5> 전라북도 여성회관 현황	63
<표 3-6> 전라북도 여성회관 교육실적	64
<표 3-7> 전라북도 여성인력개발센터 현황	65
<표 3-8> 전라북도 여성인력개발센터 교육실적	65
<표 3-9> 전라북도 여성교육문화센터/여성새로일하기지원본부 현황	66

<표 3-10> 전라북도 여성교육문화센터/여성새로일하기지원본부 교육실적	67
<표 3-11> 전라북도 여성회관 직업훈련 프로그램	69
<표 3-12> 전라북도 여성전문직업훈련기관 직업훈련 프로그램	71
<표 3-13> 직업중분류 여성고용 전망	74
<표 3-14> 2008년 지역별 인력수요 특징	76
<표 3-15> 전라북도 산업대분류별 노동수요 전망	77
<표 3-16> 지역별 요구 훈련수준과 요구 훈련기간	79
<표 3-17> 직업훈련직종 대분류별 수요공급의 적정성(전라북도)	80
<표 3-18> 향후 5년 동안 지역별 증가예상 훈련직종	81
<표 3-19> 증가예상 훈련직종과 2008 개설희망 훈련직종 비교	82
<표 3-20> 조사대상 기관별 응답자 분포	84
<표 3-21> 조사 대상 훈련 과정	86
<표 3-22> 수강자의 일반적 특성	88
<표 3-23> 과거 직업훈련 경험	89
<표 3-24> 연령, 교육수준별 과거 직업훈련 이용 기관	90
<표 3-25> 현재 훈련기관 선택 이유	92
<표 3-26> 훈련 프로그램의 수강 목적	96
<표 3-27> 수강 프로그램이 취업(창업)에 주는 도움	98
<표 3-28> 수강 프로그램 항목별 만족도	100
<표 3-29> 훈련시간대 선호도	104
<표 3-30> 희망 훈련내용과 실제 훈련내용 일치성	105
<표 3-31> 프로그램 운영상 개선사항	108
<표 3-32> 기관형태별 직업훈련 프로그램 개선방안	109
<표 3-33> 기관형태별 훈련프로그램 외 기관서비스 개선방안	111
<표 4-1> 직업훈련에 대한 공급과 수요파악	117
<표 4-2> 직업훈련프로그램 운영을 위한 시설 및 자원 확보여부	118
<표 4-3> 직업훈련프로그램 운영을 위한 대응투자의 적절성	120
<표 4-4> 직업훈련프로그램 개발절차의 타당성	121
<표 4-5> 직업훈련의 홍보수단 및 구인구직 정보 전달	122
<표 4-6> 직업훈련프로그램 운영과정에 대한 전문인력 보유 및 전문성	124
<표 4-7> 직업훈련프로그램과 일자리 수요와의 일치 정도	125
<표 4-8> 직업훈련프로그램의 실습비중과 취업현장 일치성	126

<표 4-9> 직업훈련 교과과정 작성자 및 작성방식	127
<표 4-10> 훈련 프로그램 담당자의 전문성 개발을 위한 활동 정도	128
<표 4-11> 상담 공간 및 전문 인력확보	129
<표 4-12> 직업훈련 과정에서의 겪는 어려움	130
<표 4-13> 직업훈련 이수자 사후관리자료 구축 및 추수활동 여부	132
<표 4-14> 사업과정에 대한 자체평가 실시 및 반영여부	133
<표 4-15> 강의 만족도 조사 및 강사 호응도 점검	134
<표 4-16> 훈련 과정의 효과성 : 취업률 및 취업형태	135
<표 4-17> 직업훈련비중의 적정성 및 기능강화 필요성	136
<표 4-18> 직업훈련 프로그램운동을 위한 정책지원 요구	137
<표 5-1> 기혼여성 인력수요와 직업훈련 공급 관계	142
<표 5-2> 여성 직업교육기관의 기능 재정비 방향	159
<표 5-3> 시군별 유망직종 발굴 방향	164
<표 5-4> 기혼여성 재취업 유망직종	165

그림 목차

<그림 2-1> 성별 경제활동참가율 변화	15
<그림 2-2> 여성 경제활동참가율 연령별 변화	16
<그림 2-3> 여성 전체 및 남녀 대졸자 경제활동참가율 변화	17
<그림 2-4> 전라북도 여성경제활동참가 연령별 변화	21
<그림 2-5> 전라북도 남녀 연령별 취업자 변화	22
<그림 2-6> 전라북도 남녀 학력별 취업자 (2008년)	23
<그림 2-7> 전라북도 여성 산업별, 직종별 고용 변화	25
<그림 3-1> 과거 직업훈련 시 이용 기관	90
<그림 3-2> 현재 훈련기관을 선택한 이유	91
<그림 3-3> 직업훈련 참여 이전 상담경험 및 상담내용	93
<그림 3-4> 현재 수강프로그램 교육기간	94
<그림 3-5> 기관유형별 주당평균 교육횟수	94
<그림 3-6> 기관유형별 프로그램 수강 목적	97
<그림 3-7> 요인별 만족도	101
<그림 3-8> 연령별 만족도	102
<그림 3-9> 기관유형별 만족도	102
<그림 3-10> 여성 직업교육 비활성화 이유	105
<그림 3-11> 프로그램 운영상의 개선사항	107
<그림 3-12> 직업훈련 프로그램 개선방안	109
<그림 3-13> 훈련프로그램 외 기관서비스 개선요구도	110

제 1 장

JDI

서 론

1. 연구필요성 및 목적
2. 연구내용 및 방법
3. 연구의 제한점

제1장 서론

제1절 연구배경 및 내용

1. 연구필요성 및 목적

최근 여성노동시장의 두드러진 특징 중의 하나는 노동시장을 이탈한 여성들 가운데 다시 노동시장으로 복귀하는 여성비율이 점점 줄어들고 있다는 점이며, 그 결과 20대의 경제활동참가율은 빠른 속도로 증가하고 있지만 30대 이상 기혼 여성의 경제활동참가율¹⁾은 지난 15년간 거의 변화가 없다는 점이다.

따라서 중장기적으로는 가사나 양육을 이유로 한 기혼여성의 노동시장 이탈을 방지하기 위한 정책적 노력이 필요하며, 동시에 현재 노동시장 밖에 머물고 있는 기혼여성의 재취업이 원활하게 이루어질 수 있도록 적극적으로 견인하는 노력이 요구되고 있다.

더욱이 저출산·고령화 사회로의 진입으로 인하여 경제활동과 사회활동에 지속적인 참여를 원하는 여성이 증가할 것으로 예측되고 있는 가운데 경제활동 참여율이 저조한 기혼여성을 위한 인력개발의 필요성과 함께 취업지원 정책이 강력히 요구되고 있다. 이에 따라 지난해 여성부는 기혼여성을 포함한 경력단절여성의 취업을 지원하기 위한 『경력단절여성등의 경제활동촉진법』을 제정, 시행(08.12.06)하게 됨에 따라 여성일자리를 확대하기 위한 다양한 정책과 사업을 전개 중에 있다. 예를 들어 여성의 취업을 전담할 수 있는 여성새로일하기센터²⁾ 지정운영 등을 통해 각 지역의 주부 및 경력단절 여성의 맞춤형 일자리 창출과 확대를 위한 여성인적자원 개발과 활용을 추진 중에 있다.

1) 2008년 2/4분기 현재 전라북도 여성의 경제활동참가율은 52.6%로 전국여성의 경제활동 참가율 51.2%보다 약간 높음. 결혼과 출산이 맞물려 있고 육아부담이 비교적 큰 30~34세 전북여성의 경제활동인구는 2003년 이후 매년 감소추세를 보이고 있음

2) 여성새로일하기센터는 여성회관 및 여성인력개발센터 등 기존의 여성취업을 담당하던 기관들이 산업수요변화, 경력단절여성의 취업수요에 적절히 대응하지 못하는 취약점을 보완하기 위하여 여성부와 노동부가 공동으로 추진하는 사업 임. 특히 경력단절 여성을 위한 종합 취업지원센터로 직업상담, 교육, 취업알선 등 윈스톱 서비스를 지원하고 있음

미취업 여성이나 주부, 경력단절여성들의 재취업을 위해서는 직업훈련과 취업지원이 필수적이거나 여성들의 다양한 취업요구와 교육훈련 수요를 충족시켜 줄 수 있는 직업교육훈련체제는 아직 미비한 상황이다(한국여성정책연구원, 2008). 이는 다양한 여성교육훈련기관이 직업훈련 및 교육 서비스를 제공하고는 있으나 지역의 산업수요에 적합한 훈련과정 개발이 미흡하고, 훈련 기관과 취업알선 기관간의 연계관계 미약, 교육훈련 전문성과 노하우의 부족, 실무인력의 전문성 부족 등에 기인하고 있기 때문이다(경기도가족여성개발원, 2006).

이와 같은 직업훈련기관의 문제점에도 불구하고 정부는 여성일자리 창출 및 인력개발 인프라 확충을 위해서는 대표적인 여성교육훈련기관에 해당하는 여성회관을 여성잠재인력 능력개발을 위한 인프라로 확충하겠다는 계획(여성인력개발기본계획(2006~2010))아래 현재 28%정도 수준인 여성회관의 직업훈련교육 비중을 2010년까지 50%로 확대해 나가겠다는 계획이다.

전북지역에서도 중앙의 여성일자리 정책 추진방향과 궤를 같이하여 지역 맞춤형 일자리 창출을 목표로 10개 시군의 여성회관을 대상으로 ‘여성직업훈련 커뮤니티 강화사업’을 2008년부터 추진하는 등 여성회관의 직업교육 비중을 강화, 확대해 나가고 있다. 그러나 여성회관 특히 군단위의 여성회관은 지역여성의 능력개발 기회제공과 복지증진 등 여성친화적 사회교육기관 또는 종합복지기관으로서의 역할에 충실하여 왔기 때문에 직업교육 시스템 구축이 미비하고 전문성이 부재하며 교육 이후의 취업처의 연계도 미비한 점 등 직업교육 기능을 확대 추진하기에는 여러 문제점을 안고 있다. 또한 경력단절 여성과 고학력 경력단절 여성 등 전문직 여성인력 양성을 위한 다양한 사업을 ‘여성교육훈련 기관’³⁾을 통해 추진 중에 있으나 일부 기관을 제외한 대부분의 기관이 지역의 산업수요에 적합한 훈련과정 개발이 미흡하고 교육훈련 전문성과 노하우의 부족 등으로 인한 직업교육 운영과정 상의 한계와 문제점을 안고 있다.

따라서 직업교육기관의 이와 같은 문제점 해결하지 못한 가운데 이루어지는 수많은 직업교육과 훈련은 취업으로 연결되지 않고 있어 직업훈련에 대한 반성

3) 2009년 현재, 도나 시·군으로부터 운영비의 전액 또는 일부를 지원받고 있는 여성교육훈련 기관에 해당하는 기관은 도 여성회관 1개소, 시·군 여성회관 10개소, 여성인력개발센터 2개소, 여성세로일하기지원센터 1개소 등 총 14개소 임.

과 비판이 고조되고 있으며, 여성인적자원개발 관련 직업훈련 방향과 기능은 투자의 비효율성을 초래하고 있다는 지적이다.

직업교육에 관련된 이와 같은 문제점을 해결하기 위해서는 지역여성 인력의 특성, 여성의 교육수요, 직업교육을 운영하기 위한 각 기관의 운영과정에 따른 문제점과 개선방안 등에 대한 분석이 선행되어야 할 것으로 보인다.

이러한 문제의식에 근거한 본 연구는 미취업 기혼여성들의 취업을 지원하고 있는 직업교육기관을 대상으로 현재 운영되고 있는 직업교육 운영과정에 대한 한계와 문제점을 분석하고 그 결과를 토대로 직업교육의 내실화 및 활성화를 위한 구체적인 방안을 모색하고자 하는 데 연구의 주된 목적이 있으며 궁극적으로는 취업으로 연계 가능한 직업교육 개선방안과 정책지원 방안을 모색하고자 한다.

2. 연구내용 및 방법

1) 보고서의 구성과 연구내용

본 연구는 전라북도 미취업 기혼여성의 직업능력을 향상시키기 위한 일환으로 기존의 직업훈련의 한계와 문제점 분석을 통해 직업교육을 체계적이고 효율적으로 운영하기 위한 방안을 제시하는데 연구목적이 있다. 이러한 연구목적을 수행하기 위한 연구의 구체적인 내용은 다음과 같다.

첫째, 제 1장에서는 본 연구의 목적과 필요성, 연구방법과 연구의 제한점 등을 기술하였다.

둘째, 제 2장에서는 본 연구의 대상인 기혼여성의 노동특성에 대한 이해를 분명히 하기 위해 기혼여성 경제활동참가 패턴과 경력단절이 주는 의미, 기혼여성이 선호하는 직종과 산업체의 여성인력 수요 등의 파악을 통해 수요와 공급의 미스매치가 주는 의미와 시사점을 파악하였다. 또한 기혼여성의 취업을 지원하기 위한 중앙과 전라북도의 정책방향과 구체적인 사업내용 등을 파악하고 그 결과를 토대로 취업정책의 성과와 문제점에 대해 분석하였다.

셋째, 제 3장에서는 기혼여성을 대상으로 직업교육을 실시하고 있는 각 기관

의 직업훈련의 현황과 구체적인 직업교육 내용 등의 분석을 통하여 직업교육프로그램이 지역의 기업수요와 노동시장의 특성을 어느 정도 반영하고 있는지를 알아보고자 하였다. 아울러 각 직업교육기관(공급자)에서 현재 운영 중인 교육프로그램은 교육수혜자(수요자)의 욕구에 어느 정도 일치하고 있는지와 문제점은 무엇인지를 알아보기 위하여 교육수혜자의 직업훈련 만족도와 요구도를 분석하였다.

넷째, 제 4장에서는 기혼여성을 대상으로 직업교육을 실시하고 있는 14개의 도내 교육기관의 직업교육 기획, 운영, 사업결과 평가 및 활용이 어떻게 이루어지고 있는지를 분석, 평가하였다. 14개 직업교육기관은 여성전용 전문직업기관과 시군단위의 여성회관으로 크게 구분되어지는데 이들 기관은 2008년부터 경력단절 기혼여성 취업을 강화하기 위한 직업교육프로그램을 운영 중에 있다. 그러나 시군단위의 여성회관은 기능과 조직측면에서 취업교육을 확대추진 할 만한 여건과 환경을 갖추지 못하고 있어 각 기관이 취업교육을 진행하는 데 있어 문제점과 애로사항이 무엇인지를 밝히고자 하였다. 이러한 과정을 통해서 직업교육이 효율적으로 이루어지기 위한 직업교육의 개선방안은 무엇인지에 대한 함의를 도출하고자 하였다.

다섯째, 제 5장 결론에서는 각 장에서 분석한 내용을 요약하고 연구결과들이 시사하는 바를 정리하여 기혼여성의 취업활성화를 위한 직업교육 개선방안을 도출하였다. 아울러 전라북도 산업구조의 특성과 기혼여성의 취업욕구 등을 토대로 기혼여성에게 적합한 지역맞춤형 직업군을 발굴, 제안하였다. 이러한 연구결과는 각 시군의 직업교육기관이 직업교육프로그램의 내실화를 통해 여성의 취업을 활성화 할 수 있는 기초자료 제공으로서의 가치를 지닐 것이다.

2) 연구방법

(1) 문헌연구 및 통계자료 분석

기존문헌 및 통계자료에 나타난 전라북도 기혼여성인력 특성 및 경제활동 참여현황, 산업별·직업별 고용구조 및 노동시장에서의 위치, 직업교육에 대한 수요와 공급 현황 등을 파악하였다. 또한 기혼여성 직업훈련 정책방향과 사업내용 등에 관련된 행정자료, 직업교육 기관의 내부문서 등을 검토하여 사업의 구체적 내용과 문제점을 파악하고자 하였다.

(2) 설문조사

본 연구에서는 현재 직업교육기관에서 이루어지고 있는 직업교육 운영과정 전반과 직업교육 내용에 대한 현황 및 문제점 등을 파악하기 위하여 직업교육기관의 전담인력 및 교육수혜자(여성 직업교육훈련기관 수강생)를 대상으로 각각의 설문조사를 실시하였다. 조사내용과 표집 방법을 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

□ 여성 직업교육훈련기관 수강생 조사

- 조사대상 : 조사시점인 9월 21일을 기준으로 현재 14개소 여성 직업훈련기관에서 취업관련 직업교육을 받고 있는 기혼여성을 대상으로 조사표를 이용한 설문조사를 실시함. 응답내용이 부실하여 분석에 적절하지 않는 사례를 제외하고 최종 유효 표본으로 315부를 분석 함
- 조사내용 : 응답자의 사회인구학적 특성(연령, 교육수준, 혼인상태, 가구소득 등), 직업교육 참여과정, 강좌에 대한 만족도 및 향후 직업교육프로그램 요구도, 직업교육기관프로그램 개선방안 등
- 표집방법 : 조사시점(9월 21~25일)을 기준으로 14개 여성 직업교육기관 중 직업교육프로그램이 종료되는 10개 기관을 대상으로 취업관련 직업교육을 받고 있는 기혼여성을 무작위로 표본추출 함.

□ 직업교육훈련기관 교육운영 담당자 조사

- 조사대상 : 14개 여성 직업교육기관의 직업교육 운영 전담인력 및 담당자를 대상으로 조사표에 의한 설문조사를 9월 23일부터 9월30일 걸쳐 면접조사를 실시하고 질문에 관련된 기관특성에 관한 추가적인 질문은 인터뷰를 통해 보완함
- 조사내용 : 직업교육 운영에 관한 전반적 과정이 직업교육 목적에 맞게 효율적으로 구축, 운영되고 있는지를 분석·평가하기 위하여 여성부(2005)가 만든 평가지표를 본 연구목적에 맞게 일부 수정하여 활용함. 여성부의 평가지표는 지역사회 맞춤형 취업지원 사업에 대한 전반적인 성과를 점검하기 위해 만든 것으로 평가내용은 크게 직업교육 기획과정과 직업교육 운영과정, 사업결과 평가 및 활용 등으로 구분하고 있으며 각 단계에 따른 세부 평가기준과 내용을 정하고 있음.

(3) 간담회 및 전문가 자문회의

연구의 진행을 위해 14개 여성 직업훈련기관의 직업교육 실무자 및 담당자를 대상으로 2차례의 간담회를 진행하였다. 1차 간담회에서는 설문조사 내용에 대한 검토와 현재 직업교육 운영과정에서의 애로사항과 문제점을 청취하였으며 2차 간담회에서는 도의 담당부서와 14개 시군 여성일자리 담당 실무자들과 함께 각 시군의 특화직업교육 개발방향 등에 대한 의견을 수렴하였다. 이외에 연구의 전반적인 방향과 내용에 대해서는 착수 및 최종자문회의를 실시하여 전문가 의견을 수렴하였다.

3. 연구의 제한점

첫째, 본 연구의 분석대상인 기혼여성 직업교육기관은 11개 시군의 여성회관과 여성인력개발센터(전주, 군산), 여성새로일하기지원본부(익산) 등 14개 기관으로 제한하였다. 직업훈련교육을 실시하는 기관은 공공기관과 사설훈련기관 등을 구분하여 각 기관 특성에 따른 직업교육실태 분석이 종합적으로 이루어져야 하겠지만 본 연구에서는 도나 시·군으로부터 운영비의 전액 또는 일부를 지원받고 있는 여성교육훈련 기관에 해당하는 기관으로 한정 하였다.

이는 전라북도에서 실질적으로 취업지원이 이루어지는 정책대상의 범주와 일치하고 있으며 이들 기관이 주로 경력단절 기혼여성을 대상으로 취업지원 교육을 실시하는 대표적인 기관의 성격을 갖기 때문이기도 하다.

따라서 본 연구결과를 모든 기혼여성의 직업교육의 실태로 일반화하기에는 한계를 갖고 있다.

둘째, 본 연구에서는 직업교육 및 취업관련 교육에 참여하고 있지 않거나, 취업의지가 없는 미취업 기혼여성들의 의견 및 욕구에 대해서는 고려하고 있지 않다. 또한 과거에 교육을 이수한 기혼여성들도 분석대상에 포함하지 않았다. 본 연구의 핵심은 직업교육을 실시하는 기관이 직업교육의 효과를 달성하기 위한 합리적이고 체계적인 운영과정을 갖추고 있는지를 분석하고자 하는 것이다. 따라서 공급 기관에 해당하는 직업교육기관이 수요자(교육수혜자 및 산업체)의 욕구를 얼마나 잘 파악하고 취업연계를 위한 적절한 과정과 자원을 활용하고 있는지에 대한 분석이 주된 연구의 목적이므로 직업교육에 참여하고 있는 교육생의 실태를 파악하는 것으로도 충분한 의의를 갖는다고 할 수 있다.

제 2 장

JDI

기혼여성 노동특성 및 취업지원정책

제 1 절 기혼여성의 노동공급 특성

제 2 절 기혼여성의 취업지원정책 현황과 특징

제 2 장 기혼여성 노동특성 및 취업지원정책

제 1 절 기혼여성의 노동공급 특성

1. 여성 경제활동참여 및 취업현황

1) 여성 경제활동참여 특징 및 변화

남성은 생계부양자로서 직업을 갖고 여성을 가사를 전담한다는 소위 성별분업 관념은 과거에 비해 꾸준히 감소하고 있으며, 기혼여성의 경제활동참가율 역시 증가하여 여성은 단기적이며 임시적인 노동력으로서 여성취업은 결혼 전에 혼수자금 마련을 위한 것이라는 기존의 사회적 통념은 이제는 맞지 않는다. 이러한 변화는 여성경제활동참가율의 지속적 상승에서도 나타나며, 적어도 1990년대까지는 우리나라의 전체 경제활동참가인구의 증가를 주도해 왔다.

1985년 이후 여성의 경제활동참가율은 41.9%에서 1995년 48.4%로 증가하다가 1997년 외환위기 이후 1998년에는 47%까지 감소하였으나 1999년부터 다시 증가세로 돌아선 이후 최근까지는 꾸준히 증가세를 이어왔다. 그러나 최근 몇 년 사이 여성경제활동참가율은 정체기 지속되고 있는 상황이다.

2000년 이후 우리나라 여성 경제활동참가율 변화를 보면, 2006년까지는 꾸준히 증가해 왔다. 특히 지난 2005년 여성경제활동참가율은 사상 처음으로 50%를 넘어섰고, 지난 2006년도에는 적극적 고용개선조치제도가 실시되는 등 여성의 고용촉진을 위한 제도적 장치 마련과 함께 여성인력 활용의 중요성에 대해서 국가적 공감대가 형성되어 온 것도 사실이다.

실제로 2006년까지는 통계청 자료만 보더라도 여성 일자리가 남성보다 더 많이 증가했다. 즉, 2006년에 여성 일자리는 연간 18만개가 증가하여 전체 일자리 증가의 61%를 차지하였고, 특히 고소득 전문직종에서 새로 생긴 안정적 일자리는 10개 중 6개는 여성이 차지할 정도로 소위 ‘알파걸 전성시대’를 이루었다.

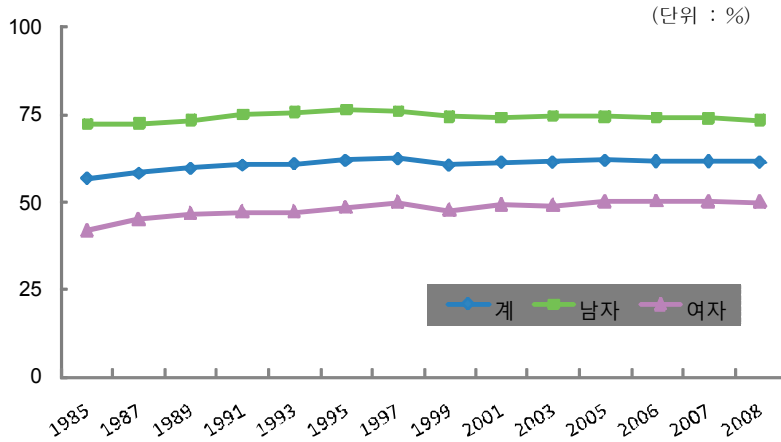
그러나 이와 같은 여성경제활동참가의 지속적인 증가에도 불구하고 여성경제

활동참가율은 절반을 겨우 넘는 수준이며, 남성경제활동참가율에 비해서는 20~25% 가량 차이가 있다. 뿐만 아니라 2007년에 접어들면서 여성경제활동은 하락하기 시작하여 2007년 50.1%, 2008년 49.9%, 2009년 2/4분기 47.8%를 기록하여 1998년 외환위기 당시의 수준으로 감소하였다. 그리고 2007년 중반 이후에는 여성일자리 증가 규모가 눈에 띄게 감소하기 시작하였다.

2008년 1월 이후부터 여성일자리 증가규모는 지속적으로 감소하다가 12월에는 아예 감소세로 전환되었으며, 2009년 1월 여성일자리가 84천개 감소하였다. 이는 전체 감소된 일자리의 81.6%에 해당할 뿐 아니라 이러한 상황은 2009년 이후 더욱 악화되고 있다.

한편, 경제활동 지표상에서 눈에 띄는 점은 실업자의 증감은 취업자 증감과는 반대로 나타난다. 여성실업률은 남성 실업률 증가보다 훨씬 낮으나 오히려 고용률 증가율은 남성에 훨씬 못 미치고 있다. 2008년에서 2009년 2/4분기 사이 남성 고용률은 불과 0.1%p 감소했으나 여성 고용률은 2.3%p 감소했다.

결국 이것은 여성의 경우 비경제활동 인구로 유입되는 비중이 높다는 것을 말해주는 현상이라고 할 수 있다. 다시 말해 해고나 실직이 되면 실업자가 되는 남성과 달리 여성은 곧바로 비경제활동인구 즉 전업주부나 취업백수가 되는 경우가 더 많다는 특징을 말해준다. 따라서 이러한 사실은 경기침체가 일자리에 미치는 부정적인 효과는 남성보다는 여성에게 훨씬 더 크게 나타난다는 점을 의미한다.



* 자료 : 통계청, 경제활동인구조사, 각년도

〈그림 2-1〉 성별 경제활동참가율 변화

〈표 2-1〉 성별 경제활동인구 총괄

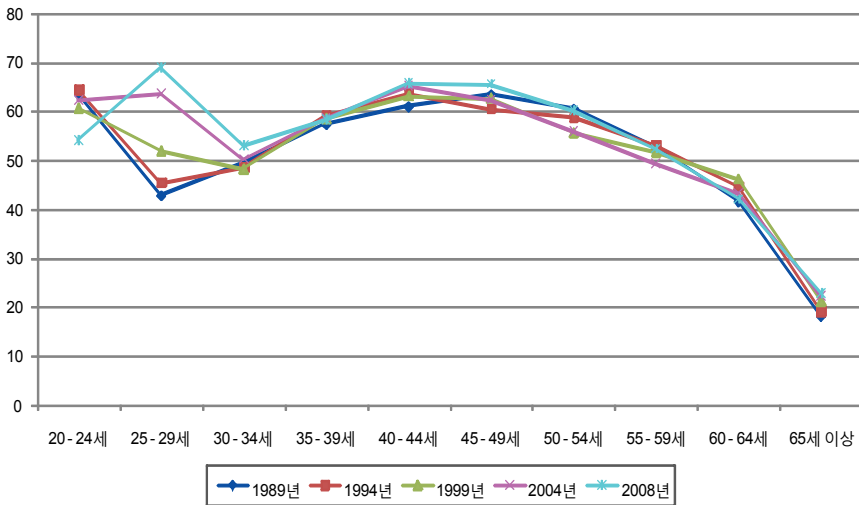
(단위 : 천명, %)

성별	항 목	2005	2006	2007	2008	2009 2/4분기
계	15세이상인구	38,300	38,762	39,170	39,598	40,028
	경제활동인구 (경제활동참가율)	23,689 (61.9)	23,934 (61.7)	24,166 (61.7)	24,303 (61.4)	24,613 (61.5)
	비경제활동인구	14,610	14,828	15,004	15,295	15,414
	취업자 (고용률)	-	23,151 (59.7)	23,433 (59.8)	23,577 (59.5)	23,737 (59.3)
	실업자 (실업률)	-	783 (3.3)	733 (3.3)	725 (3.3)	877 (3.6)
남자	15세이상인구	18,616	18,863	19,084	19,324	19,563
	경제활동인구 (경제활동참가율)	13,854 (74.4)	13,953 (74)	14,096 (73.9)	14,182 (73.4)	14,428 (73.8)
	비경제활동인구	4,762	4,910	4,988	5,142	4,135
	취업자 (고용률)	-	13,444 (71.3)	13,607 (71.3)	13,703 (70.9)	13,849 (70.8)
	실업자 (실업률)	-	508 (3.6)	489 (3.5)	479 (3.4)	579 (4.0)
여자	15세이상인구	19,683	19,899	20,086	20,273	20,339
	경제활동인구 (경제활동참가율)	9,835 (50)	9,981 (50.2)	10,092 (50.1)	10,121 (49.9)	9,746 (47.8)
	비경제활동인구	9,848	9,918	10,016	10,153	10,654
	취업자 (고용률)	-	9,706 (48.8)	9,826 (48.9)	9,874 (48.7)	9,468 (46.4)
	실업자 (실업률)	-	275 (2.8)	244 (2.4)	246 (2.4)	278 (2.8)

* 자료 : 통계청, 경제활동인구조사, 각년도

무엇보다도 주목할 사실은 여성 경제활동참가 구조는 연령대에 따라 매우 민감하게 반응하고 있으며, 그 특성은 기혼여성의 경제활동참가율 저조로 나타난다. 즉 여성경제활동참가율은 20세 중반까지 상승하다가 30~34세까지 결혼과 육아로 인해 급격하게 감소하다가 30대 후반부터 근소하게 증가하다가 40대 후반부터 다시 감소하는 전형적인 M자형을 취하고 있다.

다시 말해 결혼과 육아의 시기에 노동시장에서 퇴장당한 상당수의 여성들이 이 시기가 어느 정도 지난 뒤에는 노동시장으로 돌아오고 있음을 의미하기도 한다. 다만, 우리나라 여성들은 연속적인 취업을 유지한다기보다 생애주기에 따른 불연속적인 취업을 하는 유형이 지배적이라고 할 수 있다. 그러나 최근 들어서는 여성의 결혼시기가 늦어지고 자녀수가 줄어들면서 M자형의 저점이 다소 완만해지고 있다. (<그림2-2>).



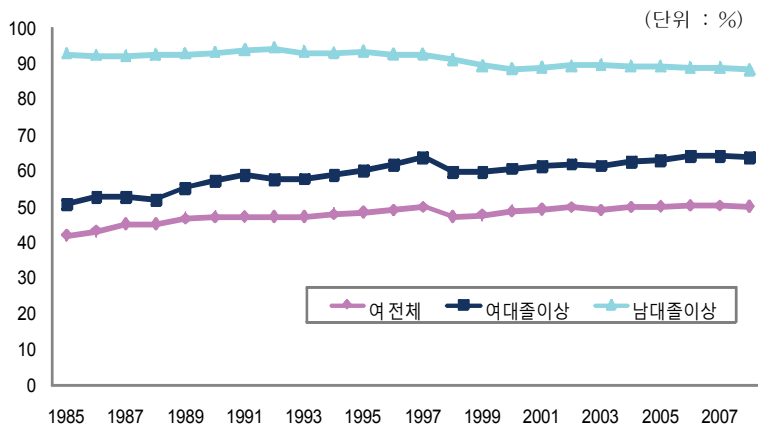
* 자료 : 통계청, 경제활동인구조사, 각년도

(그림 2-2) 여성 경제활동참가율 연령별 변화

뿐만 아니라 우리나라 여성경제활동참가 특성은 연령대에 따른 경제활동참가율 변화와 더불어 고학력 여성의 경제활동참가율이 낮다는 점이 함께 지적되고 있다. 2008년 현재 대졸이상 고학력 여성의 경제활동참가율은 64%(전문대 포함)로 OECD국가들과 비교할 때도 여전히 낮은 수치라고 할 수 있다. 여성의

대학진학률이 현재 81.1%이며, 특히 4년제 대학 진학률은 여성이 남성을 추월하고 있는 상황에서 고학력 여성의 양성에 비해서 그 활용은 매우 저조하다고 볼 수 있다.

OECD국가의 대졸여성 경제활동참가율은 2004년 기준 평균 78.1%이며, 학력이 높을수록 경제활동참가율 높게 나타나지만 우리나라는 중졸 이하 여성의 경제활동참가율이 가장 높게 나타나며, 대졸 여성경제활동참가율은 OECD국가 중 최하위인 멕시코보다도 낮은 수치를 기록하고 있다.



* 자료 : 통계청, 경제활동인구조사, 각년도

〈그림 2-3〉 여성 전체 및 남녀 대졸자 경제활동참가율 변화

따라서 여성노동력은 남성과 달리 경기변동에 대응하기 위한 안전판 기제(buffer mechanism)로서 기능한다는 주장이 설득력 있게 받아들여진다. 즉 노동시장에서 여성의 지위는 호경기에는 노동시장에 대거 유입되었다가 불경기에 대거 퇴출을 반복하는 예비노동력으로서 기능하고 있다.

2) 전라북도 여성경제활동 및 취업현황

(1) 경제활동인구 변화

전라북도 여성 경제활동인구는 1998년 외환위기 이후 2001년까지 증가하다가

2002년부터 2004년까지는 감소하였고, 2005년부터 2006년까지는 다시 증가하였으나 2007년 이후 다시 감소하여 2008년 현재 378천명 정도이다. 이는 전라북도 남성 경제활동인구(484천명)보다 106천명 적은 수준이며, 전체 경제활동인구(847천명)의 44.6%를 차지하는 비중이다.

2008년 현재 전라북도 여성경제활동참가율은 49.7%로 전체 경제활동참가율보다 11.3%p 낮으며, 남성에 비해서는 21.2%p가량 낮은 정도이다. 전라북도 여성경제활동참가율은 지난 1996년 51.1%에서 1998년 46.6%까지 감소한 이후 증감추세를 반복하다가 2007년 50.2%를 기록한 후 2008년 현재 49.7%로 다시 감소하였다. 그리고 이는 전국 여성 경제활동참가율 49.9%에 비해 0.2%p 낮은 수치이다. 한편 전라북도 여성 실업률은 1.8%로 전국 여성 실업률 2.8%보다는 낮으며, 고용률은 48.8%로 전국 여성(46.4%)에 비해 2.4%p 정도 높다.

〈표 2-2〉 전라북도 성별 경제활동인구

(단위 : 천명, %)

성별	항목	1996	1998	2000	2002	2004	2006	2008
계	15세이상인구	1,458	1,481	1,493	1,472	1,445	1,405	1,412
	경제활동인구	882	867	869	862	843	849	847
	비경제활동인구	576	614	624	611	601	578	565
	경제활동참가율	60.5	58.5	58.2	58.6	58.4	59.5	60
	실업률	-	-	-	-	-	2.4	2.1
	고용률	-	-	-	-	-	58	58.7
남자	15세이상인구	693	707	713	703	689	684	680
	경제활동인구	490	507	497	492	489	479	484
	비경제활동인구	203	200	216	210	200	205	196
	경제활동참가율	70.7	71.7	69.7	70	70.9	70	71.1
	실업률	-	-	-	-	-	3.2	2.4
	고용률	-	-	-	-	-	67.8	69.4
여자	15세이상인구	765	774	779	770	756	744	732
	경제활동인구	391	361	371	369	355	371	363
	비경제활동인구	373	414	408	400	401	373	368
	경제활동참가율	51.1	46.6	47.6	47.9	46.9	49.8	49.7
	실업률	-	-	-	-	-	1.5	1.8
	고용률	-	-	-	-	-	49.1	48.8

* 자료 : 통계청, 경제활동인구조사, 각년도

전라북도 여성경제활동인구를 연령대별로 구분하여 살펴보면 <표2-3>과 같고, 그 중 30~40대 여성의 경제활동참가율에 주목할 필요가 있다. 우선 30~34세 여성의 경제활동인구는 2003년 이후 매년 감소하다가 2006년 다시 증가하여 2003년 수준으로 회복되었다. 그리고 35~39세 여성은 1~2년을 주기로 증감을 반복하다가 2006년 정점을 이루고 2007년 감소, 2008년에는 다시 증가추세에 있다. 특히 30대 여성의 경제활동참가율은 2006년에 최정점을 이루고 있다.

40~44세 여성 역시 30대 후반과 비슷하게 증가와 감소 추세를 반복하며, 45세 이후 연령대 여성의 경제활동인구는 매년 증가해 오고 있다. 그러나 40대 이상 연령대에서 주목할 만한 것은 경제활동인구가 지속적으로 증가함에도 불구하고 비경제활동인구가 동시에 증가한다는 점이 특징적이다.

이는 앞서서도 말했듯이 해고, 실직 시 실업자가 되는 남성에 비해 여성은 곧바로 비경제활동인구 즉 전업주부나 취업백수가 되버리는 경우가 많아, 실업자라는 중간 단계 없이 노동시장에서 퇴출되면 다시 재진입하는 것이 매우 어려운 실정이다. 따라서 취업을 희망함에도 불구하고 구직 자체를 포기해버리게 되는 실망실업자로 전락하는 경우가 많다. 따라서 여성의 경제활동 참여의사는 실질적인 경제활동참가율보다 다소 높게 나타나는 경향이 있다.

〈표 2-3〉 전라북도 여성 연령대별 경제활동참가 현황(2003년~2008년)

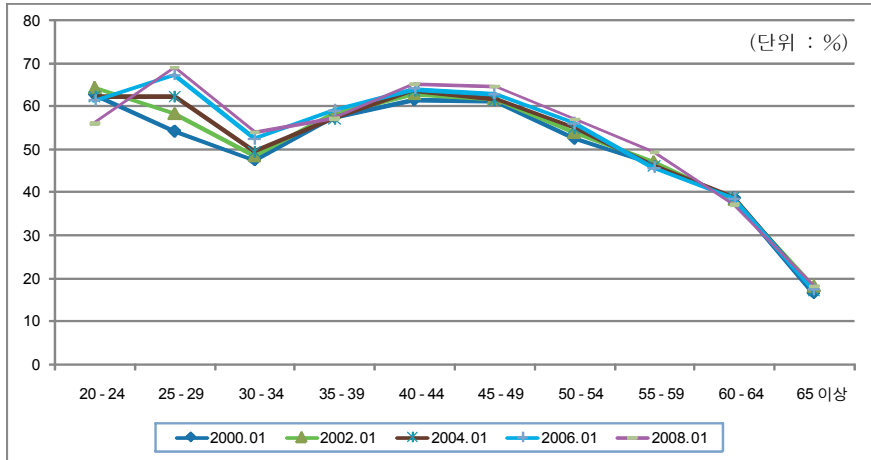
(단위 : 천명, %)

연령대	항목	2003. 01	2004. 01	2005. 01	2006. 01	2007. 01	2008. 01
20 - 24	경제활동인구	1,228.10	1,201.90	1,155.30	1,065.30	958.8	875.6
	비경제활동인구	719.1	726.9	701.8	670.9	670.5	689
	경제활동참가율(%)	63.1	62.3	62.2	61.4	58.8	56
25 - 29	경제활동인구	1,133.60	1,162	1,208.90	1,272.10	1,289.20	1,326
	비경제활동인구	785.1	706.4	657.6	618.1	629.9	599.5
	경제활동참가율(%)	59.1	62.2	64.8	67.3	67.2	68.9
30 - 34	경제활동인구	1,074.60	1,068.10	1,053.80	1,076	1,036.60	1,029
	비경제활동인구	1,088.40	1,095.30	1,069	973.7	933.9	877.3
	경제활동참가율(%)	49.7	49.4	49.6	52.5	52.6	54
35 - 39	경제활동인구	1,168.70	1,152.10	1,169.50	1,237	1,219.70	1,227.60
	비경제활동인구	849.4	864.8	879.2	860.1	904.3	920.8
	경제활동참가율(%)	57.9	57.1	57.1	59	57.4	57.1
40 - 44	경제활동인구	1,324.70	1,348	1,327.70	1,317.30	1,337.80	1,314.70
	비경제활동인구	791.1	772.4	762	737.7	697.1	703.5
	경제활동참가율(%)	62.6	63.6	63.5	64.1	65.7	65.1
45 - 49	경제활동인구	1,006.60	1,126.20	1,177.80	1,268.10	1,318.90	1,351.80
	비경제활동인구	703	701.8	745.8	748.6	744.3	745.3
	경제활동참가율(%)	58.9	61.6	61.2	62.9	63.9	64.5
50 - 54	경제활동인구	661.6	718.1	771.4	856	923.5	988.5
	비경제활동인구	602.1	589.8	626.4	671.4	719.5	745.1
	경제활동참가율(%)	52.4	54.9	55.2	56	56.2	57
55 - 59	경제활동인구	468.7	502.9	526.3	543.1	568.6	618.1
	비경제활동인구	576.8	585	609	644.1	658.1	636.9
	경제활동참가율(%)	44.8	46.2	46.4	45.7	46.3	49.3
60 - 64	경제활동인구	366.4	394.6	388.1	387	407.5	386.5
	비경제활동인구	651.1	621.6	615.8	615	612.7	653.8
	경제활동참가율(%)	36	38.8	38.7	38.6	39.9	37.2
65 이상	경제활동인구	419.6	425.3	453.1	481.3	527.5	537.8
	비경제활동인구	1,943.10	2,047.20	2,138.20	2,283.80	2,324.30	2,405.80
	경제활동참가율(%)	17.8	17.2	17.5	17.4	18.5	18.3

* 자료 : 통계청, 경제활동인구조사, 각년도

위 표에서 연령대별 경제활동참가율 변화를 그래프로 나타내보면 <그림2-4>와 같은 형태로, 앞의 <그림2-2>에서 본 전국 여성 경제활동참가율 변화와 동일한 패턴으로 M자형을 그리고 있다.

한편 눈에 띄는 변화는 20~24세에 이미 정점을 찍고 내려오던 패턴이던 것이 25~29세까지 수직상승하다가 그 이후에 하락하는 패턴으로 옮겨가고 있으며, 2006년 이후 30~34세의 경력단절 저점의 커브가 다소 완만해지고 있다. 그러나 전체적인 패턴을 변화시킨 정도는 아니다.



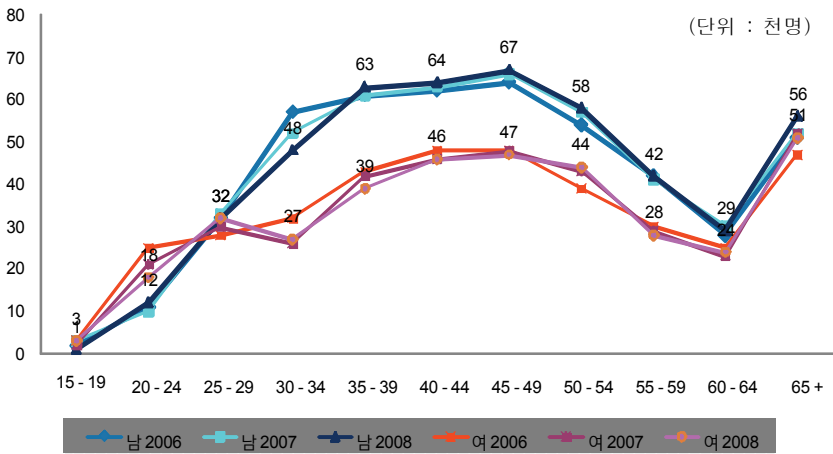
* 자료 : 통계청, 경제활동인구조사, 각년도

〈그림 2-4〉 전라북도 여성경제활동참가율 연령별 변화

(2) 연령별 취업자 동향

2006~2008년 사이 전라북도 남녀별 취업자의 변화 추이는 <그림2-5>와 같다. 우선, 남성 취업자는 30대 후반까지 수직상승한 다음 40대 후반까지 거의 수평으로 머물러 있다가 서서히 하강하는 역U자형을 그리고 있다. 반면 여성 취업자는 앞서 살펴본 여성경제활동의 일반적 특성과 마찬가지로 20대 동안 노동시장에 참여했다가 결혼 및 출산연령에 해당하는 20대 후반~30대 초반에 노동시장을 떠난 후 육아가 끝나는 30대 후반부터 서서히 노동시장으로 다시 복귀하는 형태를 보이고 있다.

주목할 만 한 점은 20대 중후반 이후에는 모든 연령대에서 남성 취업자가 여성 취업자에 비해 훨씬 많은데 비해 20대 초반 미만 연령대에서는 오히려 남성 취업자보다 여성 취업자가 더 많은 것을 알 수 있다.



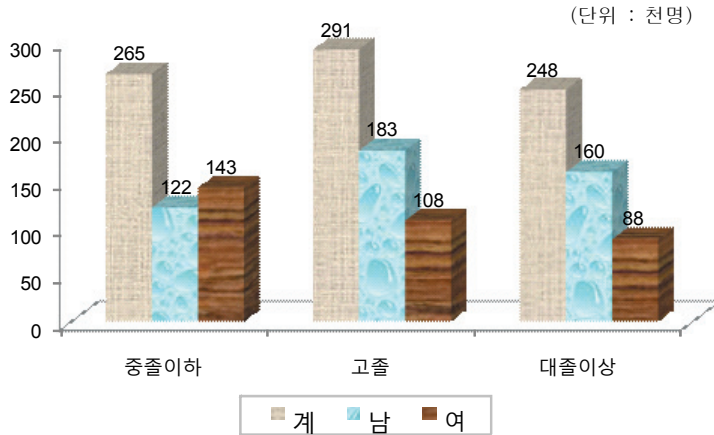
* 자료 : 통계청, 경제활동인구조사, 각년도

〈그림 2-5〉 전라북도 남녀 연령별 취업자 변화

(3) 학력별 취업자 동향

전라북도 여성의 학력별 취업자는 중졸이하가 143천명, 고졸 108천명, 대졸이상 88천명으로 중졸이하 학력 취업자가 가장 많아, 학력이 높을수록 여성취업자 비율은 낮다. 반면에 남성의 경우는 중졸이하가 122천명, 고졸 183천명, 대졸이상 160천명으로 고졸 학력의 취업자가 가장 많다.

이는 특히 고학력 여성의 실업 및 비경제활동인구화의 심각성을 보여주는 결과로서, 부가가치율이 높은 제조업 기반이 취약하고 영세한 중소기업 위주의 산업구조를 갖고 있는 전라북도의 특성으로부터 기인하는 측면이 있다.



* 자료 : 통계청, 경제활동인구조사, 각년도

〈그림 2-6〉 전라북도 남녀 학력별 취업자 (2008년)

(4) 산업별, 직종별 취업자 동향

다음 <표2-4>는 2005년에서 2008년 사이 전라북도 여성의 산업별 취업자 증감을 알아본 것이다. 2008년 현재 전라북도 여성은 사업·개인·공공서비스 및 기타업종에 종사자가 119천명으로 가장 많고, 다음으로 도소매·음식숙박업 종사자가 97천명, 그리고 농림어업 종사자가 81천명이다.

여성일자리가 증가한 산업을 자세히 보면, 2005년에서 2006년까지 사업·개인·공공서비스 및 기타 업종에서 5천명이 증가하여 가장 많은 일자리 확대가 이뤄졌으며, 2006년에서 2007년까지는 도소매·음식숙박업종에서 역시 5천명이 증가하였다. 또 남성의 경우에도 사업·개인·공공서비스 및 기타 부문 취업자가 17천 명으로 가장 많이 증가하였고, 전기·운수·통신·금융 부문과 도소매·음식숙박업종에서 약간 증가 하였다. 특히 제조업 부문에서의 남성 취업자가 크게 감소한 것을 알 수 있다.

〈표 2-4〉 전라북도 남녀 산업별 취업자 변화

(단위: 천명)

		전체	농림·어업	광 공 업		사회간접자본 및 기타서비스업				
				제조업	건설업	도소매·음식숙박업)	전기·운수·통신·금융	사업·개인·공공서비스 및기타		
남	2005	470	89	75	73	306	71	75	59	102
	2006	464	90	76	75	298	70	69	56	104
	2007	467	90	71	70	306	65	74	49	118
	2008	472	93	63	63	316	61	75	55	125
여	2005	357	77	34	34	246	5	98	16	126
	2006	365	85	31	31	250	7	97	15	131
	2007	361	81	33	33	248	6	102	17	123
	2008	357	81	34	34	242	8	97	19	119

* 자료 : 통계청, 「경제활동인구연보」에서 재구성

아래 <그림2-7>은 산업별, 직종별 여성취업자의 전년대비증감률의 변화추이를 알아본 것이다. 산업별로 보면 최근 창출된 여성 일자리는 거의 대부분 사업·개인·공공서비스 및 기타서비스업에서 창출되었음을 알 수 있다. 이는 주로 2003년 이후 증가한 것이다. 또한 이렇게 창출된 일자리는 2006년 이후 급격한 감소추세를 보여주고 있다. 이렇게 볼 때 결국 경제침체에 가장 먼저 타격을 입는 부분은 여성의 고용임을 알 수 있다.

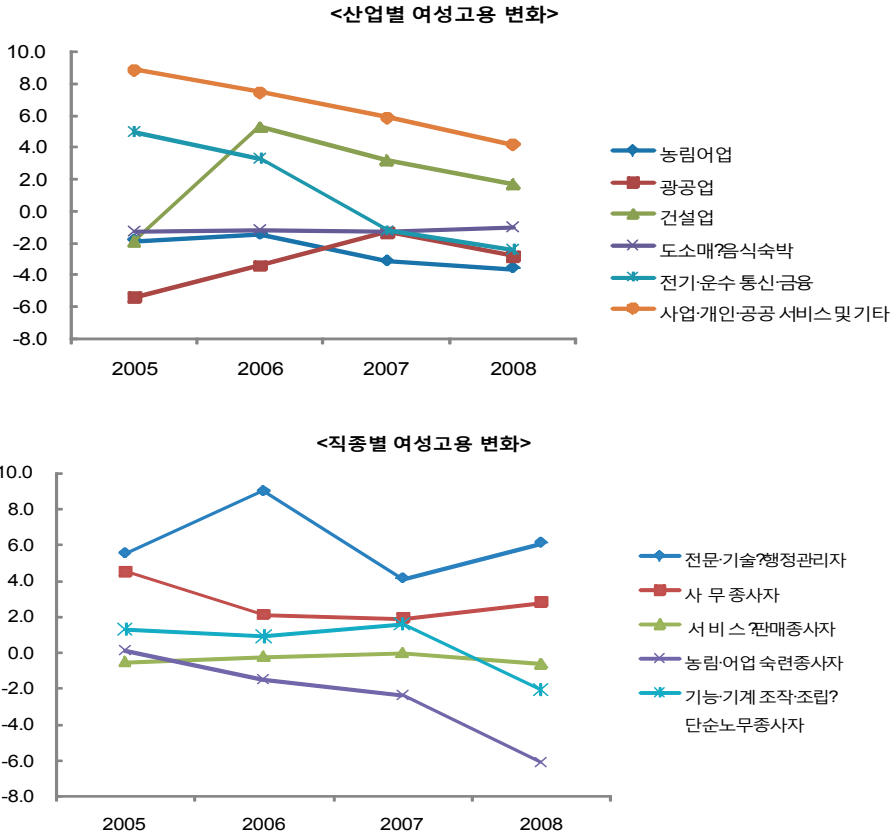
최근의 이와 같은 산업별 여성일자리 변동을 보면 현재의 산업구조가 지속될 경우 사업·개인·공공서비스업을 제외한 나머지 업종에서는 여성일자리가 거의 창출되지 않을 전망이다. 따라서 향후 여성일자리 창출을 위해 성장전략산업 육성 및 서비스업 선진화가 시급하다고 하겠다.

직종별로 보면 여성일자리에는 주로 전문·기술·관리자, 사무종사자, 기능·기계조립·단순노무직에서 창출되었다. 좀 더 자세히 보자면, 단순노무직 여성고용은 증가하고 기능·기계·조립직은 감소하였다. 그러나 2008년에는 경기변동에 직접적으로 영향을 받은 서비스·판매직 여성 일자리도 감소하였다.

따라서 향후 경기침체가 계속 심화된다면 서비스·판매직의 여성고용 감소가 더 지속될 것이며 동시에 기능공 및 기계조작 및 조립공의 감소도 훨씬 더 확대될 전망이다.

〈그림 2-7〉 전라북도 여성 산업별, 직종별 고용 변화

(단위 : %)



* 주 : 전년 대비 여성 취업자 증감 규모

* 자료 : 통계청, 경제활동인구연보, 각년도

(5) 종사상 지위별 취업자

종사상 지위별 일자리 변동을 보면, 최근 창출된 여성 일자리는 상용직이 대부분임을 알 수 있다. 2004년에서 2008년 사이 여성 상용직 일자리는 매년 평균 166천개씩 늘어났는데 비해서 임시직과 일용직은 2005년 이후 매년 평균 33천개씩 줄어들어 상용직 일자리 증가와 매우 대조적이다.

이러한 여성 상용직의 증가는 주로 공공부문의 보건·교육·사회서비스 확대와 관련이 있다. 앞으로 공공 및 사회서비스업은 지속적으로 확대될 것으로 전망

되므로, 경기침체에도 불구하고 여성 상용직근로자 증가추세는 유지되거나 최소한 감소되더라도 소폭감소에 머무를 가능성이 있다고 하겠다.

한편, 눈에 띄는 것은 비임금 근로자 중 자영업주의 변화추세이다. 지난 2004년 이후 남성 자영업주는 지속적으로 감소해왔고, 또 남녀 전체 전년대비 증가율 역시 2004년 이후 계속 감소세를 보이는 가운데 여성 자영업주는 2004년부터 2006년까지 증가하였다가 2008년 감소하였다.

자영업의 증가는 고용주 1인 사업장의 영세 자영업일 가능성이 매우 크다. 우리나라 고용구조의 특징 중 한 가지는 자영업 비중이 매우 크다는 것이며, 이는 고용악화를 어느 정도 흡수해 주는 기능을 하고 있는 것이 사실이다. 그렇지만 자영업은 경기변화에 대한 대처능력이 매우 취약하여 불황에 쉽게 해체될 수 있는 불안정한 노동이다. 때문에 2008년 경제침체와 함께 자영업 규모는 2007년에 비해 크게 감소하였다.

〈표 2-5〉 전라북도 남녀 산업별 취업자 변화

(단위 : 천명)

		전체	비임금근로자			임금근로자			
			자영업주	무급가족종사자		상용직	임시직	일용직	
여	2004	9,364	3,127	1,740	1,387	6,237	2,289	2,869	1,079
	2005	9,526	3,135	1,807	1,329	6,391	2,439	2,874	1,079
	2006	9,706	3,134	1,828	1,306	6,573	2,616	2,909	1,048
	2007	9,826	3,070	1,821	1,249	6,756	2,816	2,940	1,000
	2008	9,874	3,006	1,776	1,230	6,868	2,954	2,935	979
남	2004	13,193	4,536	4,369	167	8,657	5,336	2,213	1,108
	2005	13,330	4,536	4,366	170	8,794	5,479	2,182	1,134
	2006	13,444	4,467	4,307	160	8,978	5,588	2,234	1,156
	2007	13,607	4,393	4,228	165	9,214	5,804	2,232	1,178
	2008	13,703	4,365	4,195	170	9,338	6,053	2,144	1,142
전체 (전년대비 증가율)	2004	1.9	-0.9	1.1	-8.3	3.4	4.9	1.6	2.7
	2005	1.3	0.1	1.0	-3.5	2.0	3.8	-0.5	1.1
	2006	1.3	-0.9	-0.6	-2.2	2.4	3.6	1.7	-0.4
	2007	1.2	-1.8	-1.4	-3.6	2.7	5.1	0.6	-1.2
	2008	0.6	-1.2	-1.3	-0.9	1.5	4.5	-1.8	-2.6

* 자료 : 통계청, 「경제활동인구연보」에서 재구성

2. 여성고용의 문제점과 경력단절 현상

1) 여성고용의 구조적 문제

여성경제활동인구가 사실상 1천만 명을 넘어서는 시대에 이른 것은 주목할 만한 일이지만 여성 고용의 구조적 문제점들은 여전히 해결되지 못하고 있는 실정이다.

먼저, 양적인 측면에서 여전히 여성 경제활동참가율은 낮은 수준을 벗어나지 못하고 있다. 2008년 여성 경제활동참가율은 남성에 비해 23.5%p가 낮는데 비해 OECD 평균 남녀 경제활동참가율(2007년 기준)의 차이는 19.4%p 정도이다. 특히 한국의 경우는 대졸이상 고학력 여성의 경제활동참가율이 저조하다는 점은 더욱 큰 문제점으로 지적된다.

둘째, 여성의 경제활동참가의 특징과 구조는 연령대에 따라 특히 더 민감하게 반응한다는 사실이다. 여성 경제활동참가율 변화를 연령대별로 보면 여성의 경제활동참가율이 30대에서 낮아지는 구조를 보인다. 이는 남성의 완만한 포물선 형태 곡선에 비해서 'M자' 형태를 나타내고 있다.

셋째, 여성들의 비경제활동인구 비중은 여전히 높은 편이다. 전통적으로 구직활동에 의해서 구분되고 있는 실업자의 비중은 매우 낮는데 비해 비경제활동인구의 비중이 높은 것이 특징이며, 규모 측면에서도 증가추세가 지속적이다.

특히 여성 고학력자들의 높은 비경제활동인구 비중은 문제로 지적되고 있다. 지난 2000년과 비교해 보아도 전체 여성 비경제활동인구 중 전문대졸업 이상 학력자의 비중은 7.9%에서 2008년 18.3%로 2배 이상 증가하였으나 오히려 고졸자의 비경제활동인구 비중은 38.2%에서 35.1%로 감소하였다. 따라서 여성의 고학력화에도 불구하고 노동시장으로 진입하지 못하는 계층의 증가는 우리나라 여성 노동시장의 대표적인 특징이라고 할 수 있다.

마지막으로 여성 고용의 질은 여전히 남성에 비해 매우 열악하다. 성별 임금격차가 여전히 유지되고 있으며, 고용지위 측면에서도 여성의 비정규직화는 매우 심각하다. 국제지표와 비교해보아도 여성의 관리직 진출 비중은 심각하게 낮으며, 도소매 음식숙박업 및 서비스, 판매직 비중의 과다, 고학력 여성의 교육 서비

스업 집중 등의 현상은 해소되지 않고 있다.

2) 경력단절 현상

앞에서도 살펴보았듯이 과거와 비교할 때 최근 여성의 연령별 경제활동은 다소 달라진 양상을 보이고 있다. 우선 그래프 상으로도 눈에 띄는 것은 (<그림 2-2> 또는 <그림2-4>) 경력단절현상이 본격적으로 발생하는 연령구간에 변화가 발생하고 있는 점이다.

과거에는 25~29세 연령구간에서 경제활동참가율이 급감했는데, 이는 20대 초반에 결혼을 하고 20대 후반에 출산을 하는 일반적 경향과 더불어 모성보호가 제대로 이루어지지 않아 출산과 함께 노동시장을 이탈하는 경향이 많았기 때문으로 해석될 수 있다. 그러나 최근 들어서 일단 노동시장 진입 연령 자체가 늦추어져 20대 후반에 들어서야 경제활동 참가율이 정점을 이루고 있다. 나아가 결혼 연령도 높아지고 출산연령대가 넓게 분산되는 추세이므로 특정 연령대에 집중적으로 출산이 이루어지지 않음으로 인해 이로 인한 노동시장 이탈이 줄어드는 효과도 있는 것으로 해석된다.

그렇다면 이러한 변화추세가 여성 경제활동의 경력단절현상의 극복을 의미한다고 볼 수 있는가? 경력단절현상의 극복 내지는 완화의 요인으로 들 수 있는 것은 출산력 감소 및 자녀양육 시기 분산 그리고 여성의 고학력화가 거론되고 있다. 그러나 이들 요인이 여성 경제활동에 영향을 미치는 메커니즘에 대한 설명은 사실 그리 단순하지만은 않다.

우선 많은 선행연구자들은 출산과 양육시기 여성의 경제활동참여 증가를 경력단절현상의 감소라는 긍정적 의미로만 해석하는 것에는 주저하는데, 그 이유는 우선, 이 연령대 여성들의 경제활동참여율 증가는 M자형 패턴 자체의 변화를 수반한 것은 아니라는 점을 들고 있다. 즉, 경제활동참여율은 1980년대 이래로 모든 연령대에서 비교적 고르게 증가했다는 점이다.

두 번째 이유로는 20대와 40대라는 경제활동참여율이 최고조에 달하는 두 연령대 여성의 취업구조상 특성을 비교해 볼 때, 20대는 대다수가 서비스업과 제조업의 사무직, 생산직에 임금근로자 형태로 취업하고 있는데 비해서 30대 후

반 이후의 여성들은 주로 판매서비스직에서 종사하거나 좀 더 고령층 여성은 농림어업직에 종사하고, 그 외에는 자영업이나 무급가족종사자 형태로 나타난다.

따라서 여성 경제활동참여율이 최고조에 달하는 두 연령대는 구성원이 전혀 다른 두 개의 집단일 가능성을 배제할 수 없다는 점을 지적하고 있다. 결국 출산과 양육 역할을 집중적으로 담당하는 특정 연령계층 여성의 경제활동참가율의 추이만 살펴봐서는 출산과 양육의 영향이 여성 경제활동을 제약하는 정도와 변화하는 추이를 설명해내기는 어렵다고 하겠다.

그렇다면 교육이 어떤 메카니즘을 통해서 시장임금을 상승시키고 따라서 경제활동참가율에 영향을 미쳐 경력단절현상을 완화시키는지에 대한 몇몇 이론이 있다. 예를 들면 교육수준은 생산성을 증가시킴으로써 임금을 증가시킨다는 가설, 교육수준이 노동시장에서 하나의 신호로 작용하여 선발기준의 역할을 한다는 가설 등이 그것이다. 어쨌든 이 이론들은 대체로 학력수준이 높은 여성은 경제활동에 참가할 가능성이 높아진다는 함의를 내포하고 있다.

그러나 학력과 노동력 공급 간의 관계는 여성의 생애주기에 따라 달라질 수도 있으며, 그 이외 다양한 변수들에 따라 달라진다. 예를 들어 여성의 학력은 자신의 임금수준에 직접적인 영향을 미치지만, 가족(특히 배우자)의 소득과도 비례하는 상관관계를 가질 가능성이 매우 높다. 따라서 여성의 경제활동참가율은 자신의 학력수준, 출산상태, 가족소득 등과 매우 복잡하게 결부되어 있다고 볼 수 있다. 결국 최근의 M자형 곡선의 경력단절 저점의 연령대 변화는 여성 경제활동참가 패턴 자체의 변화, 즉 경력단절현상의 극복을 의미한다고 보기는 어렵다.

뿐만 아니라 경력단절 현상이 매우 보편적임에도 불구하고 경력단절 이후 노동시장 재진입은 더욱 어려운 것이 사실이다. 대부분의 선행연구들에 의하면 여성들의 경력단절 이후 노동이동은 저위직종화하는 것으로 알려져 있다. 경력단절 이전에 저위직종이었던 여성들은 수평이동을, 상위직종이었던 여성은 본인의 직종보다 저위직종으로 이동하는 경향이 뚜렷하게 나타난다.

따라서 경력단절을 겪은 이후 여성들은 저위직종으로 진입하거나, 노동시장으로의 재진입을 아예 포기하게 되어 M자형과 L자형으로 이분되는 경향을 보

이고 있다. 사실 M자형 곡선의 우측 고점(30대 후반에서 40대 초반)은 좌측의 고점(20대 중후반)과 비교할 때 양적으로는 그리 낮지는 않다. 문제는 이들이 노동시장에서 이탈하기 이전에 자신의 본래 직종으로 돌아가기 힘들어 불안정한 고용형태, 저임금, 저숙련 일자리로 이동하게 되는 것이 문제이지만, 어쨌든 노동시장으로 재진입하기 원하는 집단의 상당수는 노동시장으로 복귀하고 있음을 의미한다.

그러나 L자형으로 나타나는 고학력 여성의 상당수는 노동시장으로 재진입이 되지 않은 상태라고 볼 수 있으며, 현재와 같은 급속한 고학력화 추세를 감안한다면, 현재 주춤해져 있는 여성 경제활동참가율이 향후 다시 높아질 것을 낙관할 수만은 없는 상황이라고 하겠다.

3. 기혼여성 직종선호와 여성인력 수요전망

1) 성별 직종분리

노동시장에서 여성에 대한 고용차별은 여성으로 하여금 일부 하위 직종으로 집중되도록 하는 직종분리현상으로 나타나고, 이러한 직종분리는 공급이 밀집된 직종의 노동생산성을 떨어뜨림으로써 성별 임금차별을 심화시키는 결과를 낳게 된다. 이러한 성별 직종분리는 정도의 차이는 있지만 거의 모든 국가의 노동시장에서 나타나는 현상이며 우리나라 노동시장에서도 이와 같은 성별 직종분리 현상은 심각하게 나타나고 있다.

아래 <표2-6>에서 보면 미국의 경우 여성 직종 수가 27.7%를 차지하고 여성 직종에 종사하는 근로자 수는 31.1%를 차지하고 있는데, 그에 비해 한국의 경우는 여성 직종 수가 13%이며 여성 직종에 종사하는 근로자수는 9.1%에 불과하다. 따라서 한국 노동시장은 남성 직종으로의 편중현상이 매우 심각하다는 것을 알 수 있다.

〈표 2-6〉 여성 지배직종과 남성 지배직종의 분포

(단위 : 개, 명, %)

		한 국		미 국	
		1999	1993	1998	1993
직종수	여성직종	13.0	13.8	27.7	23.9
	경합직종	31.0	25.5	34.7	35.2
	남성직종	56.0	60.6	37.6	40.9
소 계		100.0	100.0	100.0	100.0
근로자수	여성직종	9.1	10.9	31.1	32.1
	경합직종	30.8	20.6	41.1	38.6
	남성직종	60.1	68.5	27.9	29.3
소 계		100.0	100.0	100.0	100.0

* 주 : 1) 여성지배직종은 소분류 직종 중 여성근로자 비율이 70% 이상인 직종, 남성지배직종은 여성근로자 비율이 30% 이하인 직종, 그리고 나머지가 경합직종으로 분류됨.

2) 근로자수 30인 미만 직종은 분석에서 제외됨.

* 자료 : 노동부, 임금구조기본통계조사, 각년도 / 국노동통계국, Current Population Surveys, 원자료
교육인적자원부(2008)에서 재인용

우리나라의 여성 지배직종은 보건 및 간호관련직, 초등 및 학령전 교육관련 직, 개인보호 및 특수교육 관련직 등의 (준)전문직과 기타 비서·회계 등 단순 사무직, 섬유봉제 관련 기능직, 미화원·청소원 등 가사관련 단순직 등이 여성 직종 범주에 속한다. 그리고 이들 직종의 평균임금은 전체 임금노동자 평균임금의 60%에 못 미치는 저임금 직종이 다수를 차지하고 있다(교육인적자원부, 2006).

그러나 노동시장에서 여성지배직종이 반드시 저숙련, 저임금의 하위직종인 것만은 아니다. 예를 들어 미국의 경우 해당 직종의 평균임금이 상위 25%에 속하는 고임금 여성 직종이 상당수 존재하며, 고임금 여성노동자 비율은 28%를 차지하고 있다. 4)

한편 이와 같은 여성지배직종의 직무 및 작업방식은 대체로 전형적인 여성성에 근거하고 있다는 특징이 있다. 즉 성별 역할구분이나 성정체성에 의해 구조

4) 미국의 여성지배직종 중 해당직종 평균임금이 전체 평균임금을 상회하는 직업들로는, 직업치료사, 교육·직업훈련 상담원, 법률보조원, 언어치료사, 물리치료사, 공공운송수단 수행원, 의약분야 관리자, 간호사, 치과진료사, 보험전문가, 보건기술자, 초등학교 교사, 특수교육 교사, 영양사, 임상기술자, 사서 등. (미국노동성 노동통계국, Current Population Surveys, March 1998 ; 교육인적자원부, 2006)

화된 여성의 일반적 스테레오 타입과 유사한 직무내용을 주로 하는 직업이 이에 해당된다고 할 수 있다. 반면에 특수한 숙련유형과 관련된 직업(예를 들어 추리 및 언어능력 등 의사소통 관련 업무 등)에서는 고숙련, 고임금이 주어진다. 따라서 지식기반사회의 다원화, 소프트화 경향에 따라 섬세함, 유연함 등과 같은 여성적 성향은 노동시장에서 고임금의 기반이 될 수 있는 새로운 숙련 요소로 부각될 수 있을 것이다.

한편, 노동시장의 성별 직종분리 현상에 따라 성별에 따른 직종선호가 다르므로 인하여 직업훈련시장에서의 성별에 따른 직종분리 현상도 나타날 수 있다. 이는 노동시장 진입 이전 단계에서 이미 훈련 직종 등에서 격차와 차별이 있을 수 있으며, 이는 노동시장으로 그대로 연결되는 것으로 볼 수 있다.

우리나라 성별 훈련직종 분포를 보면, 대체로 남성은 정보통신, 기계장비, 서비스, 사무관리, 전자 업종 분야의 비중이 큰 반면, 여성은 서비스, 정보통신, 사무관리, 산업응용, 섬유 순으로 나타나고 있어 성별 훈련직종에서 이미 차이를 보이고 있다.

한국직업능력개발원(2006)⁵⁾의 분석결과에 의하면 성별 직업훈련 직종분포에 차이가 있었으며, 여성의 결혼유무에 따른 훈련 직종에도 차이가 있었다. 다음의 <표2-7>을 보면 남녀 모두 사무관리 분야 및 컴퓨터, 정보통신 분야가 주된 비중을 차지하고 있어 뚜렷한 차이가 나타나지는 않는다. 화학제품 및 요업 분야, 금속분야, 기계 장비분야, 건설분야, 전기전자 분야, 운송장비 제조분야 등은 주로 남성들이 받는 훈련 직종이며, 섬유분야, 의료분야, 서비스 분야는 여성들이 받는 훈련 직종으로 볼 수 있다. 그리고 여성의 경우에는 결혼 유무에 따라 미혼의 경우는 사무관리, 컴퓨터정보통신 분야 비중이 높고, 기혼여성의 경우는 사무관리, 서비스 분야의 순으로 훈련 직종이 집중되어 있는 것으로 나타났다.

5) 한국노동패널조사(KLIPS) 4~6차년도 직업력 자료 및 개인자료에서 인용.

〈표 2-7〉 성별 직업훈련직종 분포

(단위: 명, %)

	남성		여성	
	명	%	명	%
1. 농림어업, 광업분야	3	0.1	1	0.6
2. 섬유분야	0	0.0	4	2.2
3. 화학제품 및 요업분야	4	1.3	0	0.0
4. 금속분야	3	0.1	0	0.0
5. 기계 장비분야	19	6.2	1	0.6
6. 건설분야	4	1.3	0	0.0
7. 전기, 전자분야	22	7.1	3	1.6
8. 컴퓨터, 정보통신 분야	43	14.0	24	13.1
9. 서비스 분야	18	5.8	28	15.3
10. 사무관리 분야	118	38.3	49	26.8
11. 의료분야	6	1.2	15	8.2
12. 운송장비 제조분야	11	3.6	0	0.0
13. 산업응용분야	1	0.3	1	0.6
15. 금융보험 및 환경분야	8	2.6	10	5.5
16. 여학분야	10	3.3	14	7.7
17. 기타	38	12.3	33	18.0
총 합	308	100.0	183	100.0

* 자료 : 한국직업능력개발원(2006)에서 재인용

분석결과에 의하면 그 외에도 직업훈련의 직종을 선택하는데 있어 성, 교육년 수 등의 속성은 중요한 변수로서 작용을 하였다. 특히 컴퓨터, 정보통신 분야를 제외하고는 훈련 직종에서 성별은 직업선택에 매우 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 노동시장 이전과 이후 전반에 걸쳐서 뿌리 깊은 성 정체성이 존재하는 가운데 기혼여성의 취업을 촉진시키기 위해서는 적극적으로 여성들이 일할 수 있는 여성친화적인 새로운 직업을 개발하는 것이 적극 필요하다고 하겠다.

2) 여성인력 수요 전망

한국고용정보원의 향후 인력수요예측 결과에 따르면, 업종면에서 한국 10년간 제조업의 인력수요는 전반적으로 감소하고 서비스 산업의 인력수요는 증가

할 전망이다. 특히 제조업 분야에서는 봉제의복 및 모피제품 제조업, 섬유제품 제조업에서 인력수요의 감소가 클 것으로 예상된다.⁶⁾

제조업의 동 분야는 전통적으로 여성고용 비중이 높은 업종으로 2005년 산업 및 직업별 고용구조 조사에서는 여성비중이 각각 55.9%, 54.5%에 이르는 것으로 나타난바 있어, 향후 이 분야의 인력수요의 감소가 여성에게 높게 나타날 것으로 예상된다.

반면에 전자부품, 영상, 음향 및 통신장비 등 IT제조업 분야에서는 인력수요가 증가할 것으로 예상되고 자동차 트레일러제조업, 출판인쇄 및 기록매체 복제업에서도 인력수요가 증가할 것으로 예상된다. 이 분야 역시 여성비중이 50%를 상회하는 분야로, 여성고용의 가능성이 있는 업종이라고 볼 수 있다.

〈표 2-8〉 제조업의 인력수요 변화와 현재 여성근로자 비중

(단위 : 천명)

업종	인력수요변화(2006-2016)	여성비중(%)
봉제의복 및 모피제품제조업	-116	55.9
섬유제품제조업	-98	54.5
기타 기계 및 장비제조업	-74	52.3
전자부품, 영상, 음향, 및 통신장비제조업	+159	51.1
자동차 및 트레일러제조업	+127	50.3
출판, 인쇄 및 기록매체 복제업	+69	51.7

* 전망치는 한국고용정보원의 인력수요 예측결과. 여성비중은 산업직업별 고용구조의 여성비중.

* 자료 : 한국고용정보원, 2007, 여성부(2008)에서 재인용

한편 서비스업 분야는 전반적으로 대거 인력수요가 증가할 것으로 전망된다. 가장 증가가 많이 일어날 분야는 사업지원 서비스업, 교육서비스업, 보건업과 사회복지사업 등으로 나타난 반면, 인력이 감소할 것으로 예상되는 업종은 소매업, 종합건설업 등으로 나타난다. 특히 사업서비스업은 가장 인력수요 증가가 많아지는 업종으로 향후 10년간 731천명의 신규고용창출 여력이 있는 업종이다. 교육서비스업 역시 565천명의 대규모 고용창출이 가능한 것으로 전망되었으며 보건 및 사회복지사업 역시 큰 인력수요 증가가 예상되는 분야이다.

반면에, 대표적인 여성다수 업종인 소매업에서는 인력수요 감소폭이 클 것이

6) 한국고용정보원(2007)은 국가인적자원개발계획수립을 위하여 중장기인력수급전망의 수요전망을 담당하여 2006년부터 2016년까지의 인력수요전망을 수행한바 있음.

며, 종합건설업에서의 감소도 나타나지만 제조업에서의 인력수요 감소와 비교할 때 감소폭이 크지는 않은 것으로 나타나 향후 서비스업 부문에서의 인력수요 창출 가능성은 상대적으로 높은 것으로 볼 수 있다.

현재 사업지원 서비스업에서의 여성비중은 51.3%, 교육서비스업에서의 여성비중은 41.7%, 보건업에서는 49.1%, 복지사업에서는 45.9%임. 특히 교육서비스업은 고학력 여성이 집중되어 있는 분야이기도 하다.

〈표 2-9〉 서비스업의 인력수요 변화와 현재 여성근로자 비중

(단위: 천명)

업종	인력수요변화(2006-2016)	여성비중(%)
사업지원서비스업	+731	51.3
교육서비스업	-565	41.7
보건업	+316	49.1
사회복지사업	+316	45.9
소매업	-430	63.4
종합건설업	-44	48.5

* 전망치는 한국고용정보원의 인력수요 예측결과. 여성비중은 산업직업별 고용구조의 여성비중.

* 자료 : 한국고용정보원(2007), 여성부(2008)에서 재인용

일반적으로 제조업에서 서비스업으로 산업구조가 변화할 경우 여성의 고용에는 긍정적 영향을 미치는 것으로 알려져 있다. 따라서 <표2-4>와 <표2-5>의 인력수요 예측결과는 여성고용에 상당히 우호적인 시장 환경이 조성될 가능성도 있다.

특히 서비스업 중 사업지원서비스업의 인력수요는 지식기반경제로의 전환과 함께 인력수요 증가가 예상되었던 분야로, 소위 괜찮은 일자리의 비중이 높은 특징을 지니고 있어 향후 고학력 여성의 고용을 증대시킬 수 있는 분야이다. 교육서비스업 역시 전통적으로 여성친화적 업종으로 여성에게 적합한 분야이고 근로조건이 양호한 편이어서 고학력 여성의 취업에 우호적인 환경이 될 것으로 전망된다.

한편, 보건업 및 사회복지사업은 고령화 등으로 복지수요가 증대되어 여성인력에 대한 수요가 현재보다 확대될 수 있는 분야이나, 현재는 저임금의 단순노무직 비중이 높아 고용의 질에 대한 우려가 높지만 향후 시장규모가 확대된다

면 고용조건도 개선될 수 있을 것으로 전망된다. 소매업의 경우 대표적인 여성 다수업종으로 인력감소가 예상되는데, 이는 중장년층 여성의 취업환경을 악화시킬 수 있을 것으로 예상된다.

〈표 2-10〉 여성 유망직종(전지역)

(단위: 천명, %)

직업소분류	취업자 수		취업자 증가	
	2006	2016	증가량	증가율(%)
학원강사	433,729	593,634	159,905	36.87
의사	13,195	22,392	9,197	69.70
간호사	154,922	262,335	107,412	69.33
치료사	17,195	28,700	11,505	66.91
의료장비 및 치과관련기술직	40,564	66,611	26,046	64.21
기타 보건의료 관련직	184,615	283,000	98,386	53.29
사회복지전문직	53,210	92,835	39,625	74.47
보육사 및 생활지도원	228,158	328,639	100,481	44.04
경비관련직	19,369	29,114	9,745	50.31
청소 및 파출부관련직	450,624	641,058	190,434	42.26
세탁 및 드라이클리닝직	50,071	73,866	23,794	47.52
오락 및 여가관련서비스직	44,633	82,208	37,575	84.19
스포츠, 레크리에이션관련직	23,024	36,889	13,865	60.22
컴퓨터 및 정보시스템관련직	49,788	67,966	18,178	36.51

자료: 한국직업능력개발원(2007)전망

한편 <표2-10>은 한국직업능력개발원(2007)에서 2006년을 기준으로 향후 10년(2006~2016) 동안의 여성인력수요를 전망하면서 직업소분류 수준에서 여성 유망 직업을 예측한 것이다. 오락 및 여가관련 서비스직은 2006년에 비해 2016년에 84.2%가 증가할 것으로 예측하고 있고 있어 가장 높은 증가비율을 보이고 있고, 다음으로 사회복지전문직은 74.5%가 증가할 것으로 예측하고 있다.

따라서 사업서비스업과 보건 및 사회복지사업, 교육서비스업 등 세 업종이 전 지역에서 공통적으로 고용이 과거 3년(2004~2006)동안 지속적으로 증가하고 있는 가운데 여성부(2008)는 전라북도의 지역적 특성을 고려한 여성고용 증

가업종을 다음과 같이 분석하고 있다.

〈표 2-11〉 전북지역 여성고용 증가업종(2004~2006)

	대분류 수준	중분류(2-digit)수준
전라북도	건설업	종합건설업, 전문직별 공사업
	금융 및 보험업	보험 및 연금업, 금융 및 보험관련서비스업
	부동산 및 임대업	부동산업
	사업서비스업	정보처리 및 기타 컴퓨터운영 관련업, 연구 및 개발업, 전문과학 및 기술서비스업, 사업지원서비스업
	교육서비스업	
	보건 및 사회복지사업	보건업, 사회복지사업

자료: 여성부, 여성직업교육훈련기관의 기능합리화방안 연구(2008)

제 2 절 기혼여성의 취업지원정책 현황과 특징

1. 여성부의 취업지원정책 방향

1) 전업주부 재취업훈련지원 사업

(1) 사업취지

여성부는 여성잠재인력의 활용도 제고 및 중소기업의 인력난 해소를 도모하고자 전업주부 재취업훈련지원 사업을 2004년부터 추진하고 있다. 전업주부 재취업훈련지원 사업은 연령, 학력, 경력 등의 제한 없이 취업을 희망하는 미취업 여성을 대상으로 실시되고 있다.

(2) 훈련현황

전업주부 재취업훈련사업의 교육내용은 중소기업 분야 여성 취업 유망직종을 중심으로 직업전문교육, 직무소양교육, 취업대비교육의 3가지 교육과정으로 구성되어 있다. 세부내용을 살펴보면 다음의 <표2-12>와 같다.

<표 2-12> 전업주부 재취업훈련 지원사업 교육내용

구분	시간	주요내용	교육과정 예시
계	72		
직업전문교육	60	취업 또는 직종별직무수행에 필요한 지식 및 기술교육	세무회계, 경리회계, 텔레마케팅, 판매 관리, 시장조사, PC실무 등
직무소양교육	6	직무수행 태도 및 의식 등 직업적응능력 제고 교육	자기가치배양, 문제해결능력과정, 커뮤니케이션스킬
취업대비교육	6	면접법, 이력서 및 자기소개서 작성법 등 구직스킬 교육	이력서, 자기소개서, 작성법, 면접대비 교육, 구직스킬향상훈련

(3) 성과

전업주부 재취업훈련 지원사업의 최근 3년 동안의 성과를 살펴보면 다음 <표2-13>과 같다. 과정 수는 2005년에 비해 다소 감소함에 따라 참가인원도 감소하는 추세이다. 관련예산도 2007년 450백만 원에서 2008년 370백만 원으로 감소하였다. 참가인원 대비 수료율은 93%수준으로 높은 수료율을 보이고 있다. 그러나 취업률은 2005년 61.8%에서 2007년 71.5%로 증가하였다.

<표 2-13> 전업주부 재취업훈련지원 사업 취업현황

(단위: 개, 명,%)

년도	과정수	참가인원	수료인원	수료율	취업인원	취업률
2005	51	1,189	1,115	93.8	689	61.8
2006	53	1,157	1,081	93.4	735	68.0
2007	45	1,046	992	94.8	773	71.5

전업주부의 재취업훈련 지원사업의 교육분야는 경리·회계, 정보화, 마케팅, 서비스·기타 등으로 구분되어지고 있다. 과정 수가 가장 많은 분야는 경리와 회계이고 2006년에는 정보화가 약간 증가하였다. 취업률이 가장 좋은 분야는 2005년에는 경리·회계분야이지만 2006년에는 마케팅 분야로 참가인원에 비하여 상대적으로 취업률이 높음을 알 수 있다.

<표 2-14> 전업주부 재취업훈련 지원사업의 분야별 현황

(단위: 개, 명, %)

분야	과정수		참가인원		수료인원		수료율		취업인원		취업률	
	2005	2006	2005	2006	2005	2006	2005	2006	2005	2006	2005	2006
경리·회계	11	22	261	487	240	461	91.9	94.6	157	295	65.4	64.0
정보화	13	17	295	347	284	326	96.3	93.9	181	226	63.7	69.3
마케팅	12	5	273	107	257	97	94.1	90.6	163	81	63.4	83.5
서비스·기타	15	9	360	216	334	197	92.8	91.2	188	133	56.3	67.5
계	51	53	1189	1157	1115	1081	93.8	93.4	689	735	61.8	68.0

2) 사회서비스 취업지원 사업

(1) 사업취지

여성부는 결혼, 육아 등의 문제로 인해서 노동시장을 떠난 경력단절여성 및 능력개발 후 취업하고자 하는 중·고령 여성을 대상으로 사회서비스 일자리 취업지원 사업을 지원하고 있다. 여성부가 사업을 총괄하며 이를 외부 전문기관에서 운영위탁 관리하고, 전국의 여성인력개발센터를 비롯한 교육훈련 기관에서 교육을 실시하고 있다.

(2) 훈련현황

사회서비스 취업지원 사업의 교육은 100시간 이상의 직업전문교육과 6시간 이상의 취업대비교육으로 이루어지며, 교육과정별로 기업체 CEO, 지방자치단체 및 지역경제단체 인사를 중심으로 실질적인 취업지원 및 관련정보를 교환하는 취업 연계지원 시스템을 구축하여 활용하여 경력단절 여성에게 전문 직업교육 및 취업대비 교육을 실시한다. 직업교육 수료 이후에는 약 6개월까지 취업이 지원된다.

(3) 성과

사회적일자리지원 사업은 교육, 보건, 복지, 문화 등 사회서비스 직종을 중심으로 2004년 51개 사업이 여성인력개발센터를 중심으로 전개되어왔다. 2005년 여성부가 실시한 사회적 일자리사업은 30세 이상의 경력단절여성을 대상으로 실시하였으며 53개 기관이 참여하여 77개 과정을 운영하였다. 96.4%의 수료율과 59.5%의 비교적 높은 취업률을 보이고 있다. 2007년 과정 수는 2005년 대비 5개 과정이 증가하였고 97.0%의 수료율과 79.0%의 높은 취업률을 보이고 있다. 노인요양돌보미 사업, 아동돌보미 사업 등 보건과 복지에 대한 일자리 수요증가 등에 힘입어 사회적 일자리가 증가한 것으로 보인다.

〈표 2-15〉 사회적일자리 사업 취업현황

(단위: 개, 명, %)

년도	과정수	수료인원	수료율	취업인원	취업률
2005	77	1,908	96.4	1,136	59.5
2006	78	1,739	96.8	1,228	70.6
2007	82	1,990	97.0	1,572	79.0

3) 지역사회맞춤형 취업지원 사업

(1) 사업취지

국가전략·지역특성화 분야 여성일자리 확대는 2007년 여성부 인적자원개발 계획 중의 하나이며 이를 실행하기 위한 대표적인 사업이 ‘지역사회 맞춤형 취업지원 사업’이다. 본 사업은 고학력 미취업 청년여성(만35세 이하)의 취업역량 강화 및 취업확대, 지역특화 및 산업체 수요에 맞춘 청년여성인력 양성을 목표로 하고 있다. 특히 지역전략산업과 신직종 분야 직업교육을 통한 취업연계의 성과를 중점적으로 진행하고 있다.

(2) 훈련현황

교육 후 바로 업무에 투입할 수 있는 인재를 양성하여 산학간의 격차를 해소하는 데 중점을 두되 지역 내 실질 구인 수요가 있는 직업군을 선택하여 이를 위한 교육과정을 설계하고 운영한다. 지역의 인력수요가 있는 취업과 연계될 수 있는 60시간 이상의 맞춤형 취업교육 과정을 2004년 21개 과정, 2005년에는 50개 과정, 2007년에는 52개 과정으로 확대 운영하고 있다.

(3) 성과

지역사회 맞춤형 취업지원 사업은 2006년도의 경우는 1,569명이 수료하여 이 가운데 633명이 취업하여 40.3%의 취업률을 보였다. 2007년에는 1,389명이 수료하였고 이 가운데 831명이 취업하여 59.8%의 비교적 높은 취업률을 보였다.

지역맞춤형 취업지원 사업은 현실적으로 취업이 어려운 인문사회계, 지방대 여대생에게 효과적인 교육 프로그램과 체계적인 취업지원 프로그램을 통해 인문교육과 직업교육의 간극을 줄이고, 취업시장의 요구사항을 갖춘 예비 여성 직업인을 배출했다는 평가를 받고 있다.

〈표 2-16〉 지역사회 맞춤형지원 사업 취업현황

(단위: 개, 명,%)

년도	과정수	수료인원	수료율	취업인원	취업률
2006	-	1,569	-	633	40.3
2007	52	1,389	92.3	831	59.8

4) 기타 그 외의 사업들

(1) 전문직종 교육훈련 사업

2007년부터 고학력 미취업 청년사업 및 경력단절여성을 대상으로 하여 문화 서비스 및 고급 IT 등 임금수준이 높은 남성 집중직종 중심의 교육훈련 시범 사업이 실시되고 있다. 현재 총 10개 기관에서 10개 과정이 운영되고 있는 데 다른 교육훈련과정들과 달리 최소 180시간 이상의 비교적 장기교육훈련 과정으로 편성되고 있다. 현재 운영되는 교육훈련과정은 게임제작, 출판디자인 전문가, 의료기계 CAD과정 등이다. 2007년 사업량을 보면, 10개 과정에 249명이 참가하여 95.2%의 수료율을 보였으며 이 가운데 150명이 취업하여 63.3%의 높은 취업률을 보이고 있다.

(2) 중앙-지역 공동 여성일자리 창출

2006년부터 시범사업으로서 지방자치단체와 매칭펀드로 여성일자리 창출사업을 추진 중에 있다. 이는 지역별 특성에 따른 일자리 창출사업을 지원하고 여성부-지자체간 협약을 체결하는 형태로 진행된다. 구체적으로 2006년 여성부는

교육훈련비, 충청북도는 인턴비용을, 충북교육청은 여성일자리를 지원하는 ‘충북여성 희망일터 사업’을 추진하였다. 2007년에는 경력단절 여성 IT 블렌디드 교육을 실시하기 위해 경기도와 협약을 체결하였다. 전라북도는 2008년~2009년에 저소득 맞벌이세대 및 한부모 가정, 장애우 등에게 돌봄서비스 제공하고 밑반찬 제조를 통한 판매로 취약계층을 지원하기 위한 나눔사회사업단 사업을 운영 중에 있다.

(3) 여성회관, 여성인력개발센터 일자리 창출 지원강화

경력단절여성을 대상으로 적극적인 취업지원을 하기 위하여 2007년부터 취업설계사 도입 및 교육 방안에 대한 연구, 취업설계사 기능 강화 워크숍을 실시하고 있다.

(4) 비전통적 여성 진출분야 취업지원

노동시장에서의 성별직종 분리 현상을 완화하고 직업 안정성과 고임금을 유도하여 여성 일자리의 질 및 경제활동 참가율을 제고하기 위한 사업이다. 2007년도에 시범사업으로 총 2개 기관 2개 과정을 설치, 총 50명이 직업교육을 수료하였으며, 2008년에는 총 3개 기관 3개 교육훈련과정을 운영하였다. 취업률은 2007년 기준 60%의 취업률을 보였다.

2. 전라북도의 취업지원 정책 및 사업내용

1) 여성일자리사업 정책방향

(1) 여성 전문인력 육성을 통한 취업확대

경력단절 전업주부의 재취업을 위한 전문 직업교육을 확대·실시하기 위한 사업이다. 수요자와 공급자의 미스매치를 줄이기 위하여 노동시장 수요에 맞는 교육과정을 개발하고 여성취업 희망자에게는 맞춤형 교육을 실시한다. 특히 고

학력 경력단절여성의 취업을 확대하기 위한 전문 직종을 개발하며 남성중심 직종에 맞춤형 직업교육을 실시하여 여성 취업의 기회를 확대한다.

(2) 여성교육훈련 기관 취업기능 강화

평생교육시설과 직업교육시설은 양적으로 어느 정도 확보되어 있으나 재취업 여성을 위한 직업교육프로그램의 다양성과 전문성은 매우 미흡하다. 여성의 사회교육과 직업교육을 담당해오던 기존의 여성회관은 취미, 교양교육의 사업을 지양하고 지역사회 기반한 취업과 창업훈련 서비스 지원프로그램 운영을 기관의 주된 사업으로 추진한다. 특히 취업교육훈련 뿐만이 아니라 취업상담, 취업알선, 사후관리 등을 체계적으로 지원하여 맞춤형 직업교육의 기능을 보장, 확대한다.

(3) 맞춤형 직업교육 확대

중앙의 맞춤형 취업지원 사업은 고학력 미취업 청년여성(만 35세 미만)의 취업역량강화 및 취업확대, 지역특화 및 산업체 수요에 맞춤 청년여성인력 양성을 목표로 하고 있다. 그러나 전라북도의 청년층 여성인구는 취업을 위하여 서울과 수도권으로의 인구이동이 심화되어 가고 있어 여성인구 구성 비율로 보면 중장년 여성층이 두텁기 때문에 이들의 취업욕구를 수렴하는 정책방향이 더 시급하다 할 수 있다. 따라서 맞춤형 직업교육은 지역의 특성을 고려하여 익산과 같은 산업단지내의 여성 구직난과 중소기업의 구인난 해소를 위한 공단 중심의 일자리를 지원하기 위한 여성새로일하기 지원본부를 신설하였다. 일과 가정양립이라는 여성친화적 취업환경을 제공하기 위한 공단환경 조성 등이 사업의 주요 핵심사항이다. 2009년에는 신규사업으로 여성의 접근성과 여성친화적인 직종개발을 통하여 경력단절 여성의 취업을 확대하기 위한 직업교육 등을 실시 중에 있다.

(4) 취업환경 기반조성

노동시장의 수요·공급에 대한 다양한 정보제공 및 취업연계를 조성하기 위한 목적으로 노동시장의 수요공급 정보제공을 위한 여성취업정보팀 운영과 다양한 일자리정보제공을 위한 기업과의 만남을 주선하는 취업박람회 등의 사업이 진행되고 있다. 여성취업 정책 전반에 대한 심의와 자문을 통하여 체계적이고 합리적인 사업운영을 위하여 희망일터지원단과 같은 사업의 심의기구를 운영하고 있다.

2) 여성취업 정책 및 사업내용

전라북도가 추진하고 있는 일자리 사업 내용을 구체적으로 살펴보면 다음 <표2-17>과 같다. 전라북도는 2007년부터 본격적인 여성일자리 창출을 위한 다양한 사업을 추진해 왔으며 여성취업활동에 대한 체계적인 일자리 제공을 위한 구인-구직 및 취업정보의 구심체 역할 수행 필요성에 따라 '취업정보팀'(여성교육문화센터)을 설치·운영하게 되었다.

전라북도 여성취업정책의 큰 방향은 2008년을 기점으로 하고 있다. 출산육아기 노동시장 퇴장과 경력단절로 인한 재취업이 저조한 경력단절여성 취업지원을 위한 사업을 확대하고 이를 위하여 취미, 교양, 사회교육 위주의 프로그램을 운영하고 있는 시군 여성회관의 기능전환을 유도하기 지역커뮤니티 강화 사업 등이 의욕적으로 추진되었다. 다음의 <표 2-17>을 통해 2008년 전라북도 여성취업 관련 세부사업 내용을 정리하였다.

〈표 2-17〉 전라북도 여성취업정책 및 사업내용(2008년)

정책방향	사업명	내 용
여성전문인력 육성을 통한 취업확대	여성인력양성 희망일자리사업	- 여성취업희망자에게 맞춤형 교육 실시, 실질적인 취업기회제공 - 골프캐디양성사업/ 결혼이주여성 외국어학습인력으로 양성하여 방과 후 학습취업연계 - 2009년부터 고학력 및 경력단절 여성 등을 대상으로 전문직종과 남성중심 직종에 맞춤형 직업훈련프로그램 운영(관광동역사, 유흥간호 조무사, 전산캐드, 주얼리마스터, 피부미용관리사반 등 - 사업비 100백만원(도비100%)
	여성취업설계사 전문인력	- 여성희망일자리 찾기 사업의 일환으로 시·군단위 여성취업 상담 창구 기능 강화 - 운영기간:07.7.1~08.12.30 (08년 최종사업완료)/2년 이상 근무 시 정규직전환문제로 중단
	나눔사회사업단	- 저소득맞벌이세대 및 한부모가정, 장애우 등에게 돌봄서비스 제공하고 밑반찬 제조를 통한 판매로 취약계층지원/ 운영인원20명 - 여성부 2개년 공동협력사업 - 사업비 2008년 국비 15백만원/2009년 12백만원
여성교육훈련 기관 취업기능강화	여성 직업훈련 커뮤니티 강화사업	- 지역사회 기반한 취업 및 창업훈련 서비스 지원프로그램 운영을 통한 여성 전용 직업훈련 커뮤니티 역량강화 - 취업교육훈련 및 상담, 복지, 취업알선 등 서비스제공 - 이주여성, 장애인여성 등 취약계층대상의 취업알선사업 - 10개 여성회관 지원-사업비 200백만원(도비50%, 시군비50%)
	여성회관 및 인력개발센터 운영지원	- 직업능력개발훈련 강화확대, 취업정보 및 알선 - 전북여성교육문화센터 취업정보팀 직제편입운영 지원 - 사업비: 여성교육문화센터 820백만원/ 여성인력개발센터 2개소지원(지원기준 1개소당 260백만원, 분권교부세 84%, 도비16%)
맞춤형 직업교육 확대	여성새로일하기지원센터 설치운영	- 산업단지내 여성의 구직난과 중소기업 구인난 해소 및 여성의 일과 가정양립으로 여성친화적 공단환경 조성 - 취업상담, 교육, 취업알선 및 사후관리, 패밀리에이 등 여성취업종합지원-사업비 200백만원(국비50%, 지방비50%)
	여성친화적 직업훈련 사업	- 일과 가정양립문제 등으로 여성이 접근하기 쉽고 잘 할 수 있는 여성친화적 직종에 맞춤형 교육을 통한 취업연계로 경력단절여성 210명 지원(2009년신규사업) - 가정파견사, 전산오원, 생산·품질관리, 어린이보호사, 골프캐디-사업비 156백만원(도비100%)
	이주여성 취업지원사업	- 급격히 증가한 이주여성 맞춤형 취업지원 사업 - 영어연극지도사, 미용보조인력 양성 - 사업비 50백만원(국비100%)
취업환경 기반조성	여성취업정보팀 운영	- 구인 및 구직 취업상담과 연계 - 구인업체와 구직자 DB구축-사후관리(홈קי밍데이) - 사업비100백만원
	취업박람회(2008)/ 구인구직 만남의 날(2009)	- 여성취업에 대한 다양한 일자리 발굴 및 관련업체의 적극적 참여를 통한 실질적 취업기회제공 - 여성취업과 관련된 종합적인 정보제공 및 참여기회확대 - 2009년부터 5개시군 권역별 취업박람회 운영(지역특성에 맞는 구인구직운영) - 사업비 41백만원(국비50%, 도시군비50%)
	희망일터지원단	- 여성의 인적자원개발 및 일자리창출에 관한 사항 지문 - 여성고용사업에 대한 도단위 사업의 심의기구 - 구성인원 20명

자료: 전라북도여성청소년과 내부자료 재구성(2008, 2009)

2009년에는 2008년에 추진하였던 사업들을 더욱 확대하거나 문제점이 도출된 사업 등에 대해서 보완, 추진하고 있다. 사업의 세부내용을 <표2-18>을 통해 살펴보면 다음과 같다.

<표 2-18> 전라북도 여성취업정책 및 사업내용(2009년)

사업명	사업내용	취업목표	예산 (천원)
계 : 8개 분야		1,800명	2,739,000
여성친화적 직업훈련 사업	- 대상 : 경력단절여성 210명 - 교육과정 : 5개과정 210명: 가정파견교사(30명), 전산요원(60명), 생산·품질관리원(40명), 어린이보호사(50명), 골프캐디(30명) - 교육운영 : 12주정도(주3일 1일4시간) / 이론 및 실습 - 추진방법 : 전문기관 위탁	160명	156,000 (도비100%)
전문직 여성인력양성 희망일자리 지원사업	- 대 상 : 고학력 여성대상 120명 - 교육기관 : 전문기관 위탁 - 교육과정 : 5개직종 120명 : 관광통역안내사(20명),유휴간호조무사(25명),전산캐드(20명),쥬얼리마스터(25명),피부미용관리사반(30명) - 추진방법 : 교육과정 및 추진기관 공모 통한 위탁교육	80명	100,000 (도비100%)
여성새로일하기 지원본부 운영지원	- 선 정 : '08. 8월 여성부공모 선정 - 운영인원 : 12명(본부직원7, 설계사5) - 지원내용 : 운영비, 인건비, 사업비등 - 사업내용 : 상담, 교육, 취업알선, 사후관리 등 여성취업 종합지원	200명	600,000 (국비50% 지방비50%)
여성새로일하기 센터 지정 운영	- 사 업 량 : 2개소 - 지원방법 : 프로그램별 지원(6개) - 지 원 액 : 1개소당 110백만원정도 - 사업내용 : 직업상담, 교육훈련, 주부인턴제, 취업설계사운영, 일과가정 양립복지지원, 이주여성취업지원	200명	252,000 (국비60%/ 도비40%)
이주여성취업 지원 사업	- 사 업 량 : 1개소(전주새로일하기센터) - 사업내용 : 영어연극지도사 : 20명/미용보조인력 : 20명/ 이주여성 취업 관리 프로그램운영(사례관리, 모니터링, 취업지원등)	40명	50,000 (도비100%)
여성직업훈련 커뮤니티 강화사업	- 사업대상 : 14개 시군 경력단절여성 350여명 - 교육기관 : 여성회관 및 사회복지관등 - 추진방법 : 시군 지역특화 산업 등에 여성인력 수요조사 등 취업처확보 후 맞춤형 교육 실시 직접취업연계	260명	200,000 (도50%/ 시군50%)
지역여성인적자원 활성화 사업	- 사 업 량 : 5개 시·군 - 사업내용 : 구인-구직 만남의 날 운영, 찾아가는 상담서비스, 친여성업체 발굴 등 - 추진방법 : 지역특성에 맞는 지역여성인적자원 개발 추진	160명	41,000 (국비50%/ 지방비50%)
인력개발센터, 교육 문화센터(취업정보 팀) 운영지원	- 인력개발센터 : 2개소 (전주,군산) - 지원기준 : 1개소당 260백만원 - 지원내용 : 인건비, 운영비, 사업비등 - 사업계획 : 직업능력개발훈련 : 2,100명/ 취미,교양, 사회교육 : 2,000명 / 취업정보, 알선 : 12,000명	550명	520,000 (도비100%)
	- 취업정보팀 설치 : '07. 3. 15- 운영인원 : 3명 - 설치기관 : (재)전북여성교육문화센터 - 주요역할 : 구인-구직 및 취업정보 구심체 수행, 친여성업체발굴, 취업 정보 DB구축, 취업관련기관 네트워크 구축 ※교육문화센터 예산포함	150명	820,000 (도비100%)

3. 전라북도 취업정책의 성과와 문제점

1) 취업정책의 성과

전라북도는 민선 4기 출범의 도정 목표를 경제 살리기와 일자리창출을 최우선으로 삼고 일자리 창출을 위한 다양한 사업을 전개해왔다. 여성일자리 창출 4,000개를 공약사업으로 선정, 여성능력개발 인프라 확충, 여성취업 창구 활성화 및 직업교육 실시, 여성취업박람회 등을 중점사업으로 전개해오고 있다.

2006년은 민선 4기 초년으로 9월, 제 1회 ‘전북여성취업박람회’를 개최하여 356개의 다양한 여성일 자리를 창출하였다. 2007년부터 본격적인 여성일자리 창출을 위한 다양한 사업을 추진, 여성일자리 창출 목표를 1,000 명으로 계획하였으나 1,346명의 여성들에게 일 자리를 제공하는 성과를 거두었다.

2007년 국정시책평가에서 전라북도는 여성일자리 창출 부분 ‘최우수’ 등급을 받는 등 여성일자리 사업의 비약적인 성과를 올렸다. 2007년 사업 가운데 중점 핵심 사업은 1)전북여성교육문화센터 내에 취업정보팀을 설치, 운영하여 구인-구직 및 취업정보의 구심체 역할을 할 수 있는 기구를 설치하였으며 2)경력단절여성을 대상으로 취업설계사 30명을 양성하여 구인업체 발굴, 구직자 상담, 취업알선과 동행면접 등을 실시, 354명의 취업을 확정하는 등 소기의 성과를 거두기도 했다.

〈표 2-19〉 연도별 전라북도 여성일자리창출 실적(2006~2008)

(단위 : 명)

년도	예산 지원 (억)	취업		전주 센터	군산 센터	취업 설계사	교육문화센터 (취업정보팀)	골프 캐디	외국어 학습	커뮤니티 강화	박람회	세일 본부	세일 센터
		목표	실적										
계	74.4	5,300	3,577										
2006	9.8	1,000	357								357		
2007	15.1	1,000	1,346	389	173	354	138				292		
2008	23	1,500	1,782	480	313	452	156	65	41	189	86		

자료: 전라북도 복지여성보건국 여성청소년과 내부자료(2008)

2008년에는 2007년도에 추진하던 사업을 지속적으로 추진하면서 경력단절여성의 취업연계에 중점을 두었다. 대표적인 사업으로는 다음과 같다. 1) 여성직업교육 커뮤니티 강화사업으로 여성회관이 있는 10개 시군에 사업비를 지원, 지역사회에 기반한 취업 및 창업프로그램을 운영하기 위한 것으로 취미, 교양, 사회교육 위주의 프로그램을 운영하고 있는 시군의 여성회관 기능전환을 유도한 사업이다. 특히 본 사업은 지역특화 사업을 비롯하여 각 지역의 구인업체에서 필요한 인력을 사전에 파악하여 그에 적합한 구직자들을 양성하여 업체에 직접적으로 인력을 제공하는 것을 목적으로 189명이 취업하는 성과를 거두었다. 2) 2007년에 전주에서만 개최되던 여성취업박람회는 접근성의 문제로 군단위 여성들에게 참여가 제한적이었던 문제점을 보완하기 위하여 전주, 군산, 익산 3개 권역으로 확대 실시하여 지역여성들에게 다양한 취업정보 및 취업알선을 제공하였다. 3) 여성부의 ‘여성새로일하기지원본부’사업에 응모하여 시흥, 창원에 이어 익산지역에 국비지원의 여성새로일하기지원본부를 개소하고 산업단지 내 중소기업의 구인난 해소와 여성구직자들의 일자리 창출에 기여하였다. 2008년에는 여성일자리창출 목표 1,500개를 상회하는 1,800개를 창출하는 성과를 거두었다.

2009년에는 2008년도에 추진했던 사업들을 더욱 확대하거나 문제점이 도출된 사업을 보완하여 추진 중에 있다. 주요 핵심 사업으로는 1) 고학력여성들을 대상으로 전문직종 및 남성중심 직종 등 3개 직종에 100명의 맞춤형교육 일자리 창출을 실시하며 2) 일과 가정을 양립해야 하는 여성들이 접근하기 용이한 여성친화직종인 가정파견교사, 약국전산요원, 생산·품질관리원, 어린이보호사 등 맞춤형 교육 실시 3) 여성직업훈련 커뮤니티 강화사업은 10개 지역에서 14개 지역으로 확대하였으며, 여성취업박람회도 5개의 시군을 대상으로 구인-구직 만남의 날로 확대운영 하려는 계획이다.

종합적으로 2009년도의 여성취업 정책 방향은 좋은 일자리와 안정적인 일자리 창출에 중점을 두고 구인업체와 구직자들의 눈높이 차이를 최소화 할 계획이다.

2) 취업정책의 문제점

전라북도는 2006년을 여성취업 원년으로 삼고 지속적으로 예산을 확대하고 취업인원이 증가일로에 있는 등 여성일자리 창출에서 가시적인 성과를 보이고 있다. 또한 2007년에는 국정시책평가에서 여성일자리 창출 부분 '최우수' 등급을 받는 등의 노력과 성과를 보이고 있음에도 여성일자리창출 정책은 전국적인 공통 현상으로 자리매김하고 있는 구조적인 문제점과 아울러 지역 자체의 한계 점도 동시에 안고 있다.

첫째, 지역맞춤형 인력개발과 취업지원 사업의 포커스는 지역특성에 기반한 취업지원 사업을 기획하고 실행하는 것이며 이를 위해서는 무엇보다 지역산업의 인력수요를 조사·분석하는 것이 선행되어야 한다. 그러나 전북에서는 아직까지 이 부분에 대한 체계적인 기초조사 및 관련 자료의 축적이 이루어지고 있지 않다.

이러한 까닭에 지역특화 산업으로서의 직종개발 및 직업교육이 이루어지지 않고 있으며 2008년에 실시한 여성새로일하기지원본부 설치에 따른 익산의공단형 여성친화적 직종지원 취업사업만이 대표적인 사업으로 부각되고 있을 따름이다. 전라북도는 새만금관련 사업과 연계되는 첨단산업과 지역전략산업 등 중점적으로 추진하고 있는 사업들이 많고 관광분야에서도 많은 사업이 추진되고 있지만 지역산업정책과 연계된 지역특화 및 맞춤형 여성일자리 취업정책은 부재한 상황이다.

둘째, 여성교육훈련기관의 기능중복과 지역사회 기반한 취·창업을 지원하기 위하여 여성 직업훈련커뮤니티 강화사업과 여성회관 및 인력개발센터 운영지원이 이루어지고 있다. 우선 여성회관과 여성인력개발센터는 매우 많은 프로그램을 운영하고 있으나 직종의 전문성이 약하고 기관간의 중복성, 취업관리의 전문성과 집중성이 떨어지는 문제가 제기되고 있다.

아울러 여성 직업훈련커뮤니티 강화사업은 취미, 교양, 사회교육 위주의 프로그램을 운영하고 있는 시군의 여성회관의 기존 사업을 취업지원을 위한 교육프로그램 운영으로 확대·전환하고 지역사회에 기반한 수요 가능한 직업교육으로의 기능전환을 유도한 사업이다. 그러나 시군단위에서 발굴하여 진행하고 있는

직업교육은 피부미용사(군산), 요양보호사(익산, 부안, 정읍, 김제, 순창), 천연비누화장품반(정읍), 병원코디네이터(무주), 골프캐디(고창) 등으로 일부 지역을 제외하고는 지역의 직접적인 수요와는 거리가 멀거나 부가가치가 낮은 사업, 단기 훈련 중심의 저임금 저숙련 직종 위주의 교육으로 학력과 연령에 따른 다양한 여성들의 취업욕구를 제대로 반영하고 있지 못한 점이 있다.

따라서 여성회관의 기능전환과 지역수요에 기반한 일자리 창출을 위해서는 앞서서도 지적한 대로 정확한 지역산업의 인력수요를 조사·분석하는 것이 선행되어야 하며 지역 여성들의 진정한 취업욕구가 무엇인지에 대한 파악도 이루어져야 한다. 즉 젊은 여성인구가 상대적으로 적은 군단위 여성들의 경우에는 취업에 대한 의지나 욕구가 도시 지역에 비해 떨어지며(여성정책연구소, 2006 조사결과) 지역에 따른 여성들의 취업진입 환경이 상당히 다를 수 있기 때문이다. 각 지역의 특색이나 지역이 선도하고 있는 일자리로의 여성이 진출할 수 있는 직종개발이 필요하다.

셋째, 취업환경 기반조성에 대한 사업이 취약하다는 점이다. 현재 여성교육문화센터 내 여성취업정보팀이 운영되고 있으나 전라북도 거점기관으로서의 취업정보 지원이 체계적, 종합적으로 이루어지고 있지 않다는 점이다. 인력수요의 체계적인 수집과 관리, 프로그램 개발, 구인과 구직의 DB구축, 고용지원센터와의 실질적인 연계를 통한 여성취업 확대를 위한 기관 간 네트워크 구축 등의 실질적인 지원이 취업정보팀에서 이루어져야 하나 인력과 예산부족으로 한계가 있다는 점이다.

또한 다양한 취업정보와 구인과 구직을 연결해주는 실질적인 취업의 장인 취업박람회 행사도 내실화를 기할 필요가 있다. 일회적으로 진행되는 취업박람회에 대한 여성들의 낮은 인지도, 접근성의 문제, 서비스영업직과 단순노무직 중심의 박람회 참가업체의 한계 등을 극복할 필요가 있다. 여성인적자원개발과 일자리 창출에 대한 심의기구인 여성희망일터 지원단의 역할도 확대 강화할 필요가 있다.

넷째, 고학력 경력단절 여성 등을 대상으로 하는 여성전문 인력양성 사업이 일부 이루어지고 있으나 우리 전라북도에서는 이와 더불어 중고령층의 여성일자리 창출도 함께 고민이 되어야 할 것이다. 전라북도의 여성인구의 특징은 전

국의 여성인구 평균보다 학력수준이 낮고 중고령층의 여성인구가 많다는 점이다. 따라서 고학력 경력단절여성 지원사업보다도 사업의 비중을 학력수준이 좀 낮으면서 중장년층에 포커스를 맞추는 직종개발과 취업지원이 이루어져야 할 것이다.

제 3 장

JDI

기혼여성의 직업교육 현황 및 직업교육 요구도

제 1 절 직업교육기관 현황 및 운영성과

제 2 절 직업교육 만족도와 요구도

제 3 장 기혼여성의 직업교육 현황 및 직업교육 요구도

제 1 절 직업교육기관 현황 및 운영성과

1. 직업교육기관 현황 및 특징

1) 직업교육 체계

여성에 대한 직업교육 체계는 주로 노동부의 공공직업교육기관, 여성부 및 지자체가 관장하는 여성회관, 여성인력개발센터, 시립, 도립 직업교육기관에서 실시되고 있다. 또한 직업교육 전문기관은 아니지만 부분적으로 직업교육과정을 운영하면서 여성 참여도가 높은 기관으로 대학부설 평생교육원에서도 자격증을 중심으로 직업교육이 이루어지며, 기타 사회복지관 등이 일부 기능을 하고 있다.

2009년 현재 노동부 직업능력개발 훈련사업에 참여하는 공공직업교육 기관은 한국폴리텍대학을 비롯하여 전국 49개, 민간훈련기관으로는 5,105개 훈련기관이 존재하며, 공공부문에서 여성전용 직업교육기관으로는 노동부 산하 안성여자기능대학이 전국에서 유일하게 특화되어 있다.

그 외에 지자체에서 운영하는 여성회관이 각 지역별로 광범위하게 편재되어 있으며, 지자체의 지원과 민간운영이 결합된 여성 직업교육기관으로서 여성인력개발센터가 전국에 51개소 운영되고 있다.

(1) 공공훈련기관에서의 여성 직업교육

공공직업교육은 국가, 지자체 또는 공공단체에 의한 직업교육으로 비교적 우수한 여건 하에서 비용과 시간을 요하게 되며 기술자격증 취득이 가능한 직종에 1년 이상의 장기과정으로 훈련하고 있다. 대표적으로 한국폴리텍대학은 지난 2005년 말 이후 공공직업교육기관 개편으로 일환으로 기능대학과 직업전문학교의 통합이 추진되어 2006년 3월에 명칭이 변경되었고, 이때 24개 기능대학

과 21개 직업전문학교를 11개 한국폴리텍대학으로 통합하였다. 2년제 학위과정 대학이 전국 7개 권역권역별 11개, 그리고 1년제 기능사 양성과정은 지역별 총 29개로 총 40개소에서 운영되고 있다.

과거 기능대학은 국가기간산업 분야의 중간기술자(다기능기술자) 및 중간관리자(기능장) 양성에 초점을 둔 산업학사학위과정으로서 주로 20대 여성의 고급숙련인력 양성을 위한 교육훈련기관이다. 다기능기술양성과정의 여성참여율은 대략 20% 내외로 낮은 편이며 주로 공예, 디자인, 관광 등 일부직종에 국한되어 있다. 직업전문학교는 기능사양성훈련이 운영되며 2008년 12월말 여성비율은 10.9%정도이다.

대한상공회의소 인력개발원은 전국에 8개소가 운영되며 정규과정과 비정규과정을 제공하고 하고 있다. 정규과정의 여성비율은 2003년 12.7%, 2004년 10.2%, 2005년 9.8% 정도로 여성 입학률이 감소추세인데, 이는 IT인력의 과잉공급으로 관련과정을 축소한 것이 주원인으로 파악된다.

여성의 다기능기술자 및 기능사 양성과정 참여가 부진한 원인으로는 첫째, 육아 및 가사노동으로 인하여 장기과정보다 단기과정을 선호하고 있으나 기능사 양성과정 훈련기간이 주로 장기과정 위주로 되어 있고 훈련시간 역시 매우 경직적이어서 참여율이 저조하다. 둘째, 직업교육기관의 시설 및 환경이 미흡하기 때문이다. 공공훈련기관의 각종 시설 등이 남성위주로 설계되어 육아부담 완화를 위한 보육시설의 부족 등은 여성이 참여하기에 애로사항으로 작용하고 있다. 셋째, 대부분 직업교육이 남성 전유물이라는 인식이 팽배해 있고, 가사나 육아부담 등으로 중도탈락, 취업 부진 등의 경우가 많아 훈련생 모집 시 남성 위주로 홍보를 하는 경우도 많기 때문이다.

따라서 공공직업교육기관은 남성위주 경직적인 훈련체계와 기혼여성을 위한 지원시설의 부족 등으로 인해 특히 재취업을 희망하는 기혼여성들이 참여하기에는 많은 한계가 있다.

최근에는 여성참여 확대를 위하여 여성참여 직종개발, 유연한 훈련방식 도입 운영, 여성친화적 훈련환경 구축 및 취업률 제고를 위하여 여성선호 직종훈련 프로그램 개발, 여성전담 직업상담사 배치 등을 추진하고 있으나 이러한 경향이 크게 바뀌지는 않고 있다.

(2) 지방자치단체 여성 직업교육

지자체 산하 여성 직업교육 인프라로서는 대표적으로 여성회관과 여성인력개발센터가 있다. 먼저 여성회관은 1960년대 말부터 저소득 여성을 대상으로 기술교육을 실시하여 자립기반을 조성하고, 여성의 자질향상 및 능력개발 등을 통하여 지역여성의 복지증진에 기여할 목적으로 설립되었으며, 2008년 5월 현재 전국에 139개소가 운영되고 있다.

여성회관의 설립은 1990년대에 60개 설립되어 가장 활발히 이루어졌고, 2000년 이후에도 54개가 설립되었으며, 최근에 들어서는 여성회관 이외에 명칭이 다양해지고 있는 추세이다. 따라서 대체로 지자체가 활성화되면서 여성을 위한 시설들이 확대되어 왔음을 알 수 있다.

여성회관의 사업은 크게 복지기능을 갖는 사업과 사회교육기능을 갖는 사업으로 세분화되며, 주로 여성의 능력개발과 사회참여 기회 증진에 초점을 두고 교육프로그램을 운영하고 있다. 따라서 여성회관의 사업내용 중 직업교육과정의 비율은 그리 높지는 않은 편이다. 직업훈련과정 비율이 64.4%로 가장 높은 서울지역을 제외하고는 전국적으로 여성회관의 직업훈련기능은 낮다. 전라북도 여성회관의 직업훈련과정 비율은 34.2%로 15개 광역자치단체 중 7번째 수준이다.

〈표 3-1〉 전국 여성회관 현황 및 직업교육과정 비율

(단위: 개소, 개, %)

지역	여성회관수	전체프로그램	직업훈련 프로그램	비율	시 군		비 고
서울	8	2,662	1,715	64.4			서울여성능력개발원 100%
인천	3	229	64	27.9			
부산	2	584	239	40.9			
대구	5	319	58	18.2			
광주	1	65	2	3.1			
울산	1	65	31	47.7			
경기	29	1,644	577	39.4	40.6	26.3	-여성능력개발센터 100% -북부여성비전센터 91.5%
강원	15	343	79	23.0	23.7	22.6	
충북	13	237	99	41.8	43.1	39.8	
충남	14	247	60	24.3	25.6	22.8	
전북	11	272	93	34.2	36.9	22.0	고창 100%
전남	12	55	55	28.2	27.8	28.5	고흥 100%
경북	14	510	133	26.1	32.6	14.9	
경남	10	188	188	48.0	48.5	33.3	
제주	1	104	45	4.3	43.3		

자료 : 여성부(2008.5 기준)에서 재구성

주1. 경남의 진해, 거제, 진주, 양산시 여성회관 부설 여성인력개발센터 현황 포함

주2. 충북 다양군은 단양여성발전센터와 매포여성발전센터의 성과를 포함

주3. 2008년도 상반기 운영계획 기준. 직업훈련과정 판정은 각지자체 자체분류에 의한 것임.

(전북, 충북은 사례연구를 위해 재분류한 내용에 해당함)

한편, ‘일하는 여성의 집’으로 시작한 여성인력개발센터는 가사나 육아 등으로 정규 직업교육을 받기 어려운 주부 등을 대상으로 직업교육과 취업알선의 기회를 제공하는 비영리법인으로 출발하였다. 1994년 남녀고용평등법에 따라 ‘일하는 여성의 집 설립 운영 및 국고보조금 지침’이 마련되었고, 2001년 여성부의 발족과 함께 노동부에서 여성부로 이관되면서 여성인력개발센터로 개명되었으며 2005년 지자체로 이관되었다.

1993년 3개소 설립 이후 2008년 현재 전국에 51개소가 설립되어 있으며, 이들 기관에서는 여성의 사회진출을 돕기 위하여 전문 직업교육을 실시하고 있는데, 주로 저소득층 여성을 대상으로 한 유망직종 직업교육을 제공하는데 역점을 두고 있다. 여성회관에 비해서 직업훈련 프로그램 개설이 훨씬 다양하지만

여전히 사회교육의 비중이 크게 나타나고 있어 전문 직업교육기관으로서의 위상제고와 역할 정립이 필요한 실정이다. 또한 여성인력개발센터의 경우 전국적으로 약 90%의 기관이 훈련프로그램을 자체개발하고 있는 실정이어서, 각 센터간 협조나 전문가의 참여가 미비하고 지역내 산업계의 수요 분석에 근거한 프로그램 개발이 체계적으로 이루어지고 있지 않아 교과 과정이 경직적으로 운영되는 경우도 많은 상황이다.

〈표 3-2〉 전국 여성인력개발센터 현황

(단위 : 개소)

지역	총계	서울	부산	대구	인천	광주	대전	울산	경기	강원	충북	충남	전북	전남	경북	경남	제주
개수	51	14	3	2	3	2	1	1	7	2	1	3	2	3	3	3	1

자료 : 여성부 인력개발지원과 (2008.5 기준)

〈표 3-3〉 전국 여성회관 현황 및 직업교육과정 비율

(단위 : 명, %)

구 분	직업교육실적			취업실적	
	참가지수	수료지수	수료율	취업지수	취업률
유료과정	57,063	50,484	88.47	22,706	44.98
노동부	16,544	14,753	89.17	10,789	73.13
여성가족부	2,696	2,576	95.55	2,002	77.72
지자체	3,638	3,349	92.06	1,802	53.81
기타	5,069	4,744	93.59	3,777	79.62
계	85,010	75,906	89.29	41,076	54.11

자료 : 여성인력개발센터연합 (2007.1.1~2007.12.30까지)

(3) 기타 직업교육 기관

그 외에도 주민자치센터, 사회복지관, 대학평생교육원 등의 교육·문화·복지 시설들이 있으며, 이들 기관의 주 이용자는 여성이며 생활문화교육을 주로 제공하고 복지서비스와 직업교육을 제공하기도 한다.

사회복지관은 2008년 6월 현재 전국적으로 408개소가 있으며, 주로 서울을 비롯한 수도권과 대도시에 집중되어 있다. 복지관마다 재량에 따라 여성을 포

함한 일반인의 기능습득과 취업교육을 하고 있는데 비교적 저학력, 고연령층 여성들이 많이 참여하는 편이다. 그 중 직업기능훈련은 저소득층의 자립능력배양과 가계소득에 기여할 수 있는 기능훈련을 실시하여 창업 또는 취업을 하도록 지원한다. 또 직업교육 이수자 혹은 취업희망자를 대상으로 일자리 정보제공 및 취업알선을 하는 경우도 있지만, 여성전문훈련기관에 비해 직업교육과정 비중이 낮고 취업지원은 미약한 편이다.

대학평생교육시설로서 현재 대학부설 평생교육원은 2007년 5월 현재 375개 기관이 개설되어 운영되고 있다. 일반인과 여성 모두를 대상으로 하고 있지만 교육참여자 중 여성 비율이 높은 편이다. 2007년 평생교육통계조사에 따르면 대학부설 평생교육 총 375개 중에서 직업능력개발 훈련기관은 67개로 약 17.9% 가량에 해당한다. 주로 실생활과 관련된 지식 및 직업기술 강좌 위주로 운영되며 일반교양 및 여가선용을 위한 교육이 주류를 이루고 있다. 여성전문 훈련기관에 비해 직업교육과정 비중이 매우 낮으나, 최근 들어 직업전문교육을 강화하고 있는 추세이며 주 참여자는 30대 이상 고학력 여성들이다. 따라서 여성들이 선호하는 여성직종 위주의 전문과정, 자격증 과정이 많이 개설되어 있고 여성직업을 선도적으로 창출하는 역할은 미흡한 편이다.

그 외에도 주민자치센터, 시민회관, 여성교실, 백화점 문화센터 등 다양한 여성교육시설들이 활성화되고 있다. 그러나 대다수의 시설들이 취미여가교육을 중점적으로 제공하고 있다. 여성의 직업교육참여율이 남성의 절반수준에 해당하고 여성의 경력단절현상이 심각한 상황에서 여성 직업교육시설의 필요성은 더욱 커지고 있는 실정이다.

〈표 3-4〉 전국 기관별 시설 총괄표

(단위 : 개소)

구분	여성회관	여성인력 개발센터	여성농업인 센터	복지관	주민자치 센터	문화원	합계
서울	8	14	0	95	485	24	626
부산	2	3	0	51	217	8	281
대구	5	2	0	25	135	8	175
인천	3	3	0	17	142	8	173
광주	1	2	0	19	91	5	118
울산	1	1	0	8	58	5	73
대전	0	1	0	19	81	5	106
경기도	29	7	4	55	475	31	601
강원도	15	2	3	14	82	18	134
충북	13	1	3	10	145	12	184
충남	14	3	4	17	127	17	182
전북	11	2	6	17	166	14	216
전남	12	3	4	16	148	22	205
경북	14	3	2	15	60	23	117
경남	10	3	6	21	166	20	226
제주	1	1	6	9	43	4	64
합계	139	51	38	408	2,621	224	3,481

* 자료 : 여성부(2008)에서 재인용

* 주 : 대학평생교육원 통계는 미확인

2) 전라북도 여성 직업교육기관 현황

앞서 살펴본 바에 의하면, 여성에 대한 직업교육을 실시하는 다양한 기관들 중 30~40대 기혼여성을 주 대상으로 직업교육을 실시하는 대표적인 기관은 여성회관과 여성인력개발센터이다. 따라서 본 장에서는 여성을 대상으로 교육하는 다양한 여성교육훈련 기관 중 지자체가 예산을 지원하고 성인여성에게 직업교육을 제공하고 있는 중점 여성훈련 인프라로서 여성회관과 여성인력개발센터를 중심으로 전라북도의 여성 직업교육기관의 현황을 살펴보고자 한다.

(1) 여성회관

여성회관은 각 시·도의 조례를 그 설립근거로 두고 있으나, 특별한 설치기준이 없기 때문에 각 지자체의 의지에 따르고 있는 기관이다. ‘여성복지사업지침’(1998)에 따르면 시·군·구 단위로 1개소씩 여성회관을 설치하는 것이 목표로 되어 있으며 인구밀도가 높은 지역, 저소득층 밀집지역, 유사시설이 없는 지역에 우선적으로 설치하는 것을 목표로 하고 있지만 특별한 법적 기준은 없는 상황이다. 다만 「여성발전기본법」 제33조(여성관련 시설의 설치, 운영)에 의하면 국가 및 지방자치단체는 여성의 권익 및 복지증진과 교육을 위해 시설을 설치할 수 있다.

여성회관의 설립목적은 여성의 능력향상과 잠재력 개발, 저소득층 여성의 자립기반 조성, 여성의 적극적인 사회참여 및 역할증대, 여성의 문화생활 및 여성복지향상 도모 등이다. 설립년도를 보면 11개소 중 6개가 90년대에 설립되었으며, 2000년 이후에 3개소, 90년대 이전에 2개소가 설립되었으며, 특히 1995년 이후 6개소가 설립되어 지자체가 활성화되면서 여성회관의 존립 필요성과 기능 논란에도 불구하고 여성을 위한 시설들이 확대되어 왔음을 알 수 있다.⁷⁾

전라북도 여성회관은 기초자치단체가 사업소 형태의 조직을 설치하여 여성회관을 직접 운영, 관리하는 직영방식이 11개소 중 7개소, 전문성과 책임성에 중점을 두어 독립재단을 설치·위탁하는 방식인 독립재단법인 위탁방식이 1개소, 이밖에 민간위탁방식이 3개소가 있다. 각각의 운영형태에 따라 장단점이 있으나 대부분의 운영방식은 지자체에 운영하는 직영방식이 주류를 이루고 있다.

2009년 현재 전라북도는 14개 시·군 중 10개 시군의 여성회관이 운영 중이며, 개별 여성회관의 시설현황은 <표3-5>와 같다.

7) 여성회관은 우리나라만의 독특한 지역사회 여성기관으로서 외국에서는 그 유래를 찾아보기 어려운 특성을 갖고 있기 때문에 최초로 설치되었을 때부터 어떤 성격으로 규정할 것인가에 대해서 계속 논란이 되어 왔다. 여성 사회복지기관 또는 여성문화기관이나 여성훈련기관 등의 각각 분리된 성격으로 간주되기도 하고 복합기능을 하는 기관으로 간주되기도 한다((재)경기도가족여성개발원, 2006).

〈표 3-5〉 전라북도 여성회관 현황

명 칭	운영주체	운영형태	설립년월일	직원 수	상담원 수
전북 여성교육문화센터	(재)여성교육문화센터	위탁	2005.7.28	11	4
군산시여성복지관	군산시	직영	1987.3.11	5	2
익산시여성회관	익산시	직영	1982.3.18	3	1
정읍시여성문화관	정읍시	직영	1991.12.5	8	2
남원시여성교육문화원	남원시	직영	1995.1.3	3	2
김제시여성회관	김제시	직영	1995.4.21	4	1
완주군복지회관	완주군	직영	2001.5.2	4	2
무주군종합복지관	원불교	위탁	2005.12.9	3	2
순창군여성회관	공공시설관리사업소	위탁	1998.5.18	6	0
고창군여성회관	고창군	직영	1999.2.1	2	2
부안군노인여성복지회관	문화체육시설사업소	위탁	1998.10.22	4	0

자료 : 전라북도 여성청소년과 내부자료(2008)

전라북도 여성회관의 운영 프로그램은 소양교육과 직업교육과정으로 분류해 볼 수 있으며 그 비중은 아래 <표3-6>과 같다. 시군 프로그램은 대체로 직업교육과정보다 소양교육에 집중되어 있는 편으로, 연교육인원을 보면 전체 프로그램 인원 대비 직업교육 과정 인원비율이 평균 38.7% 정도로 절반에 못 미치는 상황이다.⁸⁾

고창(100.0%), 익산(89.6%)의 경우 직업교육과정 비율이 훨씬 높았고, 10개 시군 여성회관 중 직업교육 과정 비율이 50% 이상인 곳은 4개 시군이며, 6개 시군에서 20%대 이하이다. 특히 정읍(8.6%)과 남원(9.2%)은 운영 프로그램 중 직업교육 강좌의 비율이 10%에도 못 미치고 있는 실정이다. 또한 시단위와 군단위의 직업교육과정 비율은 별 차이가 없다.

여성회관은 기관의 특성상 지역여성을 위한 경제, 사회, 문화, 복지 서비스를 다양하게 제공하는 기관으로서 지역에 따른 특성도 다양하다. 때문에 훈련 이후 지역 내 취업수요가 많지 않은 소도시와 농촌지역에서 직업교육 프로그램 운영은 활발하지 않은 실정이다.

8) <표3-1>의 직업교육프로그램의 비율(여성부 집계)은 34.2%로 나타나 거의 비슷한 정도임. 따라서 여성회관의 직업교육 비중은 운영 프로그램 운영 및 교육인원에서 약 35% 정도의 수준으로 유추됨.

〈표 3-6〉 전라북도 여성회관 교육실적

(단위 : 개, 명, 백만원)

기 관	프로그램운영			연교육인원			예 산		
	소양교육	직업교육		소양교육	직업교육(%)		교육예산	운영예산	
군산시여성복지관	25개과정	17	8	1,173명	833	340(29.0)	105백만원	55	50
익산시여성회관	37개과정	33	4	1,811명	189	1,622(89.6)	251백만원	132	119
정읍시여성문화관	43개과정	35	8	3,500명	3,200	300(8.6)	250백만원	138	112
남원시여성교육문화원	25개과정	23	2	1,300명	1,180	120(9.2)	136백만원	108	28
김제시여성회관	23개과정	15	8	2,400명	1,945	455(19.0)	185백만원	19	166
완주군복지회관	10개과정	7	3	580명	500	80(13.8)	219백만원	22	197
무주군종합복지관	8개과정	3	5	183명	89	94(51.4)	50백만원	30	20
순창군여성회관	10개과정	8	2	494명	482	65(13.2)	75백만원	50	25
고창군여성회관	5개과정	0	5	284명	0	284(100.0)	122백만원	84	38
부안군노인여성복지회관	17개과정	10	7	320명	150	170(53.1)	311백만원	102	209

자료 : 전라북도 여성청소년과 내부자료(2008)

(2) 여성인력개발센터

전라북도 여성인력개발센터는 전라북도가 위탁하고 비영리 사단법인YWCA가 운영하는 형태로 1996년 군산여성인력개발센터가 최초로 개관한 이래 1998년 전주여성인력개발센터가 개관하여 2009년 현재 2개소가 위탁 형태로 운영 중이다. 주로 저소득층 여성을 대상으로 유망직종 직업교육을 제공하는데 역점을 두고 있으며 여성회관에 비해서는 개설된 직업교육 프로그램이 다양한 편이다. 그렇지만 실질적인 교육인원에 있어서 직업교육 인원 비율이 그리 높지는 않다.

이는 여성인력개발센터 역시 소양 및 사회교육 프로그램도 많이 운영하고 있어 일부 여성회관과의 기능중복 문제도 지적되고 있으며, 직업교육 외에도 취업상담, 창업지원, 전문 인력파견을 비롯하여 사후관리 등 one-stop 서비스를 지향하고 있지만 아직 그 기능은 미흡한 편이다.

〈표 3-7〉 전라북도 여성인력개발센터 현황

명칭	운영주체	운영형태	개관일	건물 및 대지면적(구조) m ²
전주여성인력개발센터	YWCA	위탁	1998,12,11	총건평 564평 (1층 69/3층 67/5층 214/6층 214평)
군산여성인력개발센터	YWCA	위탁	1996.7.15	총건평 400평 (지하69평/2층 247평/3층 84평)

자료 : 전라북도 여성청소년과 내부자료 및 기관 현황자료 재구성

2008년 여성인력개발센터에 대한 전라북도의 사업비 지원은 전주와 군산 각각 260백만 원으로 총 520백만 원이었으며, 분권교부세 437백만 원, 도비 82백만 원으로 이루어졌다. 전라북도 여성인력개발센터의 프로그램 참가자 현황을 보면 총 3,009명으로 취미, 교양, 사회교육훈련이 1,476명이고, 직업능력개발훈련이 1,533명이다. 연교육인원 대비 직업능력개발훈련 참가인원 비율은 50.9%로, 전체 프로그램 참가인원 중 절반정도가 직업교육 참가자이다. 전주여성인력개발센터는 72.4%, 군산여성인력개발센터는 55.7%로, 군산에 비해 전주센터가 직업교육 참여자 비율이 높으며, 직업능력개발훈련 과목 수도 더 많은 것으로 나타났다.

〈표 3-8〉 전라북도 여성인력개발센터 교육실적

(단위 : 과목, 명, 백만 원)

기관	프로그램운영			연교육인원			예산		
	취미교양 사회교육	직업능력 개발훈련		취미교양 사회교육	직업능력 개발훈련(%)		분권교부세	도비	
계	123과목	41과목	82과목	3,009명	1,476	1,533(50.9)	520	437	82
전주여성인력개발센터	62과목	14과목	48과목	1,245명	343	902(72.4)	260	219	41
군산여성인력개발센터	61과목	27과목	34과목	1,764명	1,133	631(55.7)	260	219	41

자료 : 전라북도 여성청소년과 내부자료(2008)

(3) 여성교육문화센터 및 여성새로일하기지원본부

그 외 여성전용 직업교육기관으로 전북여성교육문화센터와 여성새로일하기지원본부가 있다. 우선 전북여성교육문화센터는 전라북도 여성회관을 전신으로 2005년 ‘전북여성교육문화센터 설립 및 운영조례’에 의거 재단법인으로 설립되

있으며, 설립목적은 여성의 사회활동 네트워크의 거점, 여성인력개발 및 교육, 여성의 사회참여 활성화, 여성 문화활동 및 복지증진, 여성단체 지원 및 강화를 위한 사업을 수행하는 것으로, 기존 여성회관과 크게 다르지 않으나 여성 인력 개발사업을 중점사업으로 두고 있다.

여성새로일하기지원본부는 2006년부터 설치 운영되어 온 (구)여성희망일터지원본부 사업이 2008년 ‘경력단절여성등 경제활동촉진법’이 제정되면서 경력단절 여성 취업지원의 중요성이 전면 부각되어 사업개편된 것으로, 2009년 여성부에 의해 신규 추진된 여성새로일하기센터⁹⁾와 함께 여성부의 여성일자리창출사업의 중점사업이다.

전라북도는 2008년 여성희망일터지원본부 설치 신규 3개소 공모에 신청하여 사업계획을 승인, 여성새로일하기지원본부로 명칭 변경하였으며, 익산시와 원광대학 산학협력단 위탁방식으로 운영되고 있다. 2008년 사업비는 국비와 지방비 50:50으로 총 2억 원이었으며, 2009년에는 6억으로 사업비가 확대되었다. 주로 익산국가산업단지 내 여성의 구직난과 산업단지 구인난 해소를 위한 여성 종합 취업지원시스템 구축을 목적으로 하며, 사업내용은 직업 상담과 교육, 취업알선 등 취업지원 및 여성 친화적 기업문화조성을 위한 사업을 시행하고 있다.

〈표 3-9〉 전라북도 여성교육문화센터 / 여성새로일하기지원본부 현황

명 칭	운영주체	운영형태	개관일	건물 및 대지면적(구조) m ²
전북여성교육문화센터	(재)여성교육문화센터	위탁	2005.7.28	대지 4,297 / 건물 3,915 (지하층/지상3층)
전북익산여성새로일하기 지원본부	원광대학산학협력단	위탁	2008.10.1	68평 (익산시 여성회관 1층)

자료 : 전라북도 여성청소년과 내부자료 및 기관 현황자료 재구성

프로그램 운영 현황을 보면, 전북여성교육문화센터는 2008년 운영 프로그램 총 43개 과목 중 취미교양과정이 9과목이고 직업교육이 34과목으로 전체 프로

9) 여성새로일하기센터는 여성부와 노동부, 지자체가 협력하여 공동으로 추진하는 여성취업지원 사업으로서 여성인력개발센터, 여성회관 등 기존 교육훈련기관을 활용 운영한다. 전라북도는 전주/군산 여성인력개발센터, 전북여성교육문화센터, 정읍시여성문화관, 남원시 여성교육문화원 등 5개소가 여성새로일하기지원센터로 지정받아 운영 중에 있다. 따라서 본 연구에서는 여성새로일하기센터를 별도로 분류하지 않았다.

그램 수 대비 직업교육과목 수 비율은 79.1%로 다른 기관에 비해 직업교육 비중이 매우 높은 편이다. 이는 지난 2005년 기존 여성회관이 재단법인으로 독립하면서 명칭변경뿐 아니라 기능의 대대적인 전환을 추진한 결과라고 할 수 있다. 특히 전북 사업 수요에 맞는 여성훈련을 추구하여 전북이 주력하는 자동차 기계산업에 맞춰 인력을 양성하는 등 맞춤형교육, 수요처 발굴, 취업 후 사후관리 기능을 강화한 바 있다.

그러나 직업교육 프로그램의 비율은 79.1%인데 비해 직업교육 강좌의 교육 인원은 전체 교육인원 대비 46.3%로 취미교양교육에 비해 오히려 약간 낮은 편이다. 한편, 익산 여성새로일하기지원본부는 운영 프로그램 8개가 모두 직업교육 과목으로 직업교육인원 비율은 100%이다.

이상에서 볼 때, 30~40대 경력단절 여성이 주로 이용하는 여성회관과 여성인력개발센터 등을 비교할 때 직업교육과 취미, 소양 및 사회교육 참가자 중 직업교육 참가비중은 여성인력개발센터, 여성교육문화센터, 새로일하기지원본부 등이 여성회관에 비해 기혼여성의 취업을 위한 직업교육기관으로서의 성격이 훨씬 강하다는 것을 알 수 있다.

〈표 3-10〉 전라북도 여성교육문화센터 / 여성새로일하기지원본부 교육실적

(단위 : 과목, 명, 백만원)

기 관	프로그램운영			연교육인원			예 산			
	취미교양 사회교육	직업교육		취미교양 사회교육	직업교육(%)		국비	도비	시비	
전북여성교육문화센터	43과목	9과목	34과목	5,032명	2,701	2,331(46.3)	100	0	100	0
전북익산여성새로 일하기지원본부	8과목	0	8과목	106명	0	106(100.0)	200	100	50	50

자료 : 전라북도 여성청소년과 내부자료(2008) 및 기관 현황자료 재구성

2. 직업교육 내용과 성과: 취업률 분석

1) 주요 훈련과정 내용 및 취업연계 실적

앞의 직업교육기관 현황에서 각 기관별 직업교육과 취미교양 및 사회교육 프로그램의 비율을 비교해 보았다. 이때 여성 직업교육기관에서 실시하는 직업교

육은 참가목적이 취업 또는 창업 등 직접적인 경제활동에 있으며 교육시간이 최소 30시간 이상(여성인력개발센터는 72시간 이상인 경우 전문기술교육으로 분류함) ~ 400시간까지 직종별로 매우 다양하다. 그러나 직업교육 프로그램의 구분은 각 기관별 자체 분류에 근거하고 있으며, 동일한 직종이 기관에 따라서 직업교육으로 분류되는 경우도 있고 사회교육을 분류되는 경우도 있어서, 프로그램만으로는 사실상 직업교육인지 사회교육인지 구분이 모호한 내용이 많은 편이다.

그렇다면, 여성 직업교육기관에서 운영 중인 직업교육 프로그램의 교육내용은 어떤 내용인지 살펴볼 필요가 있다. 아래 <표3-11> 여성회관의 직업교육 교육내용을 보면 요리, 의상, 공예 등의 여성 전통직종 과정이 많고, 비교적 최근에 활발하게 교육이 이루어지는 사회서비스 분야는 요양사, 간병사, 도우미 등 돌봄노동 직종이 많다.

이들 직종의 경우 전통적인 성별분업 체계를 강화하는 직종일 뿐 아니라 취업이 활발하지 않은 직종이므로 사실상 취업연계와 무관하게 자격증 취득과정으로 운영되는 경우도 많다. 여성회관의 취업률이 높지 않은 점도 이같이 여성회관의 직업교육과정이 전통직종의 자격증 과정에 많은 비중을 두고 있는 점과 무관하지 않다고 하겠다. 때문에 이러한 직종은 기업 취업보다는 창업 준비과정으로 운영되기도 한다.

따라서 경력단절 여성들이 직업교육에 참여하는 것은 우선 취업에 목적이 있다고 할 때 실질적인 취업성과를 제고할 수 있는 사업의 필요성이 제기되고 있다. 이에 전라북도에서는 시군 여성회관의 취미교양교육 위주 프로그램 운영을 직업교육으로 강화하기 위해 도비 50%와 시군비 50% 매칭펀드를 조성하여 '여성 직업교육 커뮤니티 강화사업'을 시행하고 있다. 따라서 2008년부터 각 시군별 여성회관에 2,000만원씩 총 2억 원을 지원하여 지역사회에 기반한 취업 및 창업훈련 서비스 지원 프로그램을 운영하여 통합적인 맞춤형 여성 직업교육 기능을 수행하도록 여성회관의 기능전환을 시도하고 있다.

여성 직업교육 커뮤니티 강화사업의 핵심적인 사업내용은 지역특화 여성 직업 및 창업지원 훈련제공과 실무제공 프로그램을 운영하는 것인데, 각 시군별 여성회관에서 진행된 여성 직업교육커뮤니티 강화사업 프로그램은 아래 <표

3-11>과 같다.

2008년 여성 직업교육커뮤니티 강화사업은 150명 취업을 목표로 참가인원 200여명에 대해 직업교육을 진행한 결과, 정읍 3명(요양보호사), 고창 15명(골프보조원), 남원 21명(텔레마케터), 순창 5명(이주여성컴퓨터), 무주 77명(향토비누, 공예 등), 부안 30명(요양보호사) 등 총 151명의 취업연계 실적을 달성한 바 있다.

<표 3-11> 전라북도 여성회관 직업교육 프로그램

기 관	직업교육 교육내용	직업교육 커뮤니티 역량강화사업	
		내용	실적 (계 151명)
군산시여성복지관	한식조리사, 공인중개사, 한자자격증, 컴퓨터자격증, 도배기능사, 의류양재, 예쁜글씨POP, 밑반찬만들기, 경력맞사지	피부미용사자격증	
익산시여성회관	제과제빵, 양식조리사, 한식조리사, 홈패션과리폼, 천연비누와 화장품, 독서지도사, 전산기초	요양보호사	
정읍시여성문화관	한식조리사, 제과제빵기능사, 천연화장품자격증, 피부경력미용사, 정보화자격증, 요양보호사2급, 어린이보조교사양성, 패션양재및웃수선	천연비누화장품반, 컴퓨터반, 요양보호사	3명
남원시여성교육문화원	한식조리사, 피부마사지사, 한문지도사, pc정비사, 텔레마케터 등	텔레마케터, pc정비사, 도배사	21명
김제시여성회관	친환경피부건강관리사, 한식조리사, 중식조리사, 공인중개사	요양보호사	
완주군복지회관	컴퓨터(한글, 자격증), 예쁜손글씨POP	피부미용사	
무주군종합복지관	병원서비스코디네이터, 북아트, 한지전통공예지도사, 한식조리사, 컴퓨터활용, POP예쁜글씨	병원코디네이터	77명
순창군여성회관	한식조리사, 장수춤지도사	요양보호사	5명
고창군여성회관	미용, 한식조리사, 은공예, 포크아트, 네일아트	골프캐디	15명
부안군노인여성복지회관	조리기능사, 생활요리, 비즈공예, 토피어리, 포트아트, 퀼트, POP예쁜글씨	요양보호사	30명

자료 : 각 기관 내부 자료(2008)를 토대로 재구성

한편, 아래 <표3-12>는 여성인력개발센터, 여성교육문화센터, 여성새로일하기지원본부의 직업교육 프로그램내용이다. 이들 기관은 여성인력개발사업 및 경력단절여성의 재취업 지원을 위한 기관으로 여성회관에 비해 직업교육, 취업지원 사업에 중점을 두고 있는 여성전문 직업교육기관이다.

여성인력개발센터는 주요 자체 직업능력개발교육으로 전문강사과정, 자격증 취득과정, 창업과정에 프로그램을 운영하였으며, 사회서비스양성과정, 외부기관

공모사업(해피스쿨, 웹콜마케터, 미니실내조경코디양성반, 방과후지도사자격과정 등) 등에 참여하였다.

여성교육문화센터는 주요 자체 인력개발 사업으로 창업과정, 파트타임인력양성과정, 자격증 취득과정, 맞춤형 인적자원개발 등의 프로그램을 운영하였으며, 여성부공동 공모사업으로 '나눔'사회사업단, 고용촉진단기적응훈련(방과후 독서도우미, 산모신상아도우미, 도배보조원), 사회서비스분야 취업지원사업(보육보조교사 양성교육, 가사간병도우미 양성과정) 등에 참여하여 프로그램 운영하고 있다.

이들 기관의 경우는 여성회관에 비해서 프로그램 과정 및 교육내용이 좀 더 다양한 편이기는 하지만, 보다 전문성을 강화하고 보다 특화된 교육내용을 개발할 필요가 있다. 왜냐하면 현재까지는 여성회관이 취미교양교육 위주로 진행되어 오면서 그나마 상대적으로 직업교육에 비중을 두고 있는 점이 차별화되었지만, 향후 여성회관의 직업교육 강화 등 본격적으로 기능전환이 진행될 경우 여성회관과 여성인력개발센터의 차별성은 사라지고 기능만 중복될 우려가 있기 때문이다.

취업연계 실적을 보면, 전주여성인력개발센터는 직업교육프로그램에 총 902명이 참가하여 355명이 취업하여 직업교육 이수자의 취업률은 39.4%이다. 군산여성인력개발센터는 직업교육프로그램에 631명이 참여하여 180명이 취업, 직업교육 이수자의 취업률은 28.5%이며, 전북여성교육문화센터는 2,331명이 참여하여 504명이 취업, 직업교육 이수자의 취업률은 21.6%로 집계된다.

그러나 앞서도 기술하였듯이 직종, 프로그램에 따라 직업교육과 취미소양교육의 구분이 모호하거나 중복되는 경우도 많고, 또 각 기관별 서로 상이한 기준을 적용하여 평가한 경우도 많을 것으로 판단된다. 따라서 기관의 취업성과에 대한 평가는 훈련기관의 취업률만 가지고 해석하는 것은 문제가 있으며, 취업의 질에 대한 평가가 동시에 고려되어야 될 것이다.

〈표 3-12〉 전라북도 여성 전문직업교육기관 직업훈련프로그램

기 관	프로그램명	교육내용	실적	
			참가지수 (명)	취업연계 (%)
전주여성인 력개발센터	소 계	48개과목	902	355(39.4)
	전문강사과정	한자한문지도사, 한자시범, 한자급수1급, 한자급수2급, 독서논술지도사, 수학교육지도사, 영어독서지도사(심화), 동화구연전문활동가, 동화구연기초, 어린이한자한문지도사, 한자교육급수, 방과후지도사자격과정	179	79
	자격증과정	유아점도놀이지도사, POP에쁜손글씨, 요양보호사1급, 한식조리사, 직업상담사2급, 수/과학지도사, 영유아보육지도사, 요양보호사(사회복지사), 서비스매니저양성과정, 전통떡류제조과정	285	72
	창업과정	아로미DIY창업반, 아로미DIY창업반(심화), 웰빙떡까페창업반, 반찬가게창업반, 샌드위치창업반, 미니실내조경코디양성반, 플라워샵창업기초반	142	46
	사회서비스양성과정	한후조리탁아사, 가사도우미	65	65
	외부기관공모사업	해피스쿨,웹콜마케터, 미니실내조경코디양성반, 방과후지도사자격과정, 요양보호사, 호스피스도우미, 유초등영어강사과정, 전산사무원양성과정	231	93
군산여성인 력개발센터	소 계	35개 과목	631	180(28.5)
	직업교육과정	양재의류, 흥패션, POP레이팅, 취업코칭교육, 성폭력전문상담사, 미술치료사, 엑셀파워포인트, 방과후글쓰기아동지도사, 독서글쓰기지도사 등	297	77
	자격증과정	한식조리기능사, 신규요양보호사, 경력요양보호사, 간호조무사요양보호사, 사회복지사요양보호사,제과제빵기능사, 심리상담사, 한자공인급수2,3급, ITQ엑셀, 한지지도사	280	62
	사회서비스양성과정	가사보조원, 도배기능사, 방과후이동지도사	54	41
전북여성교 육문화센터	소 계	34개 과목	2,331	504(21.6)
	고용촉진단기적응훈련	방과후 독서도우미, 산모신생아도우미,도배보조원	102	87
	자격증취득과정	양식조리사, 한식조리사, 한자급수자격증, 양장기능사	218	45
	창업과정	의류제작및수선, 의상디자인및리폼, 생활요리, 반찬전문가, 제과제빵, 흥패션 등	549	88
	지도교사양성과정	초등독서논술지도교사, 한자한문지도교사, 북아티지도교사, 수학학습지도교사 등	170	47
	정보화교육과정	컴퓨터 기초, 워드프로세서,컴퓨터활용능력, 한글,엑셀,파워포인트, 포토샵, ITQ엑셀, OA마스터	620	62
	파트타임인력양성과정	요양보호사, 전북대병원 맞춤형 간병사교육	585	124
	여성부공동협력사업	'나눔'사회사업단	32	20
	사회서비스분야취업지원사업	보육보조교사 양성교육, 가사간병도우미 양성과정	55	31
전북익산여 성새로일하 기지원본부	소 계	8개 과목	106	7(6.6)
	자체	봉제수선리폼, 사무실무, 고객상담전문가, OA마스터, 직업상담사(재직자)		
	외부기관공모사업	주얼리마스터, 세무회계정보관리		

자료 : 각 기관 현황(2008)자료 재구성

3. 직업교육 수요

1) 여성인력수요 특징

(1) 여성인력수요 전망

선진국의 경우 국민소득 1만 달러에서 2만 달러로 증가하는 시기에 여성의 경제활동은 대폭 확대되었으며 숙련직종에서도 여성비율이 증가하였다는 공통점을 가지고 있다. 이런 점에서 우리나라 여성의 경제활동은 더욱 확대되어야 된다는 지적이 많다.

본 장에서는 한국고용정보원(2007)의 향후 10년 인력수요전망 결과를 이용하여 여성 고용을 전망해 보았다. 그 결과 향후 제조업 인력수요는 감소하고 서비스산업의 인력수요는 증가할 것으로 전망하였다. 특히 제조업 분야에서는 전통적으로 여성근로자 비중이 높은 봉제의복 및 모피제품 제조업, 섬유제품 제조업에서 인력수요 감소가 클 것으로 예상한 반면에 제조업 중에서 IT관련 제조업 분야에서는 인력수요가 증가할 것으로 예상하였다.

서비스업 분야는 전반적으로 인력수요 증가가 전망되는 대표적인 분야이다. 특히 그 중에서 사업지원서비스업, 보건업, 사회복지사업, 교육서비스업 등은 가장 증가할 것으로 전망되는 분야이다. 이들 분야는 여성비중이 약 40~50%대에 해당하는 분야이다.

일반적으로 제조업에서 서비스업 중심으로 산업구조가 변화할 경우 여성고용에는 긍정적 영향을 미치는 것으로 알려져 있어, 이와 같은 수요예측결과 향후 시장환경은 여성고용에 우호적인 측면이 있다.

한편, 직종별로 전망은 현재의 직종별 비중에서 급격한 변화는 없으나 대체로 경영, 회계, 사무관련직 비중이 점차 증가하고 영업, 판매부문 직업의 수요는 다소 감소할 것으로 전망하고 있다. 또 청소, 파출부, 보육사, 생활지도원 등의 직업은 인력수요가 크게 나타날 것이며, 학원강사, 학교교사, 사회복지전문직, 오락이나 여가서비스 관련직 수요증가도 예측된다.

따라서 기존에 저학력, 저숙련 근로자들이 종사하던 분야에서는 인력수요의 증가와 감소가 동시에 진행될 것이며 시장규모가 작았던 개인이나 사업에 대한

서비스업이 증가하면서 이들 분야의 인력수요가 증가할 것이다. 반면 고학력, 고숙력 근로자들이 종사하는 분야의 수요는 점차 증가할 것으로 예상된다. 이처럼 사무직, 교육분야 전문가 수요증가 경향은 대체로 고학력 여성고용에는 긍정적인 환경이 될 수 있을 것이다.

결국 향후 10년간 여성인력의 수요는 지식기반서비스업을 중심으로 변화할 것이 예상된다. 다행히 인력수요가 증가할 것으로 예상되는 업종은 여성고용 비중이 그리 낮지 않은 분야로 여성 친화적업종이 될 가능성이 높다. 따라서 향후 여성인력의 개발과 훈련은 이와 같은 중장기적인 인력수요의 흐름과 받을 맞춰야 할 필요성이 있다. 여기에 따라서 직업교육 및 능력개발 프로그램도 역시 산업구조의 변화에 따라 설계되어야 할 것이다. 이는 현재 제공되고 있는 직업교육 프로그램들이 해당 산업분야의 발전과 함께 노동시장의 숙련인력공급을 가능하게 하는 구조인지 반드시 점검해야할 필요성을 제기하고 있다. 뿐만 아니라 유사한 업종이라 할지라도 지식에 의한 부가가치를 창출하는 지식기반업종으로 전환되고 있으므로, 직업교육 프로그램 역시 이에 적합하도록 질적 수준의 제고가 반드시 이뤄져야 한다.

다음으로는 여성 고용 전망을 직업별로 살펴보았다. 자료는 한국직업능력개발원(2007)의 전망치를 인용하여 직업중분류별로 살펴본 것이다. 그 결과 2006년에서 2016년까지 여성취업자는 연평균 1.1%p씩 증가할 것으로 전망되고 있으며, 경비 및 청소관련 직이 연평균 3.5%p, 사회복지 및 종교 관련직이 연평균 3.4%p씩 증가할 것으로 전망된다. 또 정보통신 관련직이 연평균 3.2%p씩 증가하며 그 외에 교육 및 연구관련직과 미용, 숙박, 여행, 오락, 스포츠 관련직이 증가할 것으로 전망된다. 반면 섬유 및 의복관련직, 농어업직 등은 크게 감소할 것으로 전망된다. 결과적으로 여성 취업자는 직업중분류 수준에서 19개 직업이 증가 추세를 보이는 반면 4개 직업에서 감소추세를 보여, 앞에서 인용한 한국고용정보원(2007)의 전망에서 향후 시장환경이 여성고용에 우호적이라는 예측과 일치하고 있다.

〈표 3-13〉 직업중분류 여성고용 전망

(단위 : 천명, %p)

직업중분류	취업자			취업자증가	증가율
	'06	'11	'16	'06-16	'06-16
전직종	9,752	10,369	10,933	1,181	1.1
관리직	29	30	32	3	1.1
경영,회계,사무관련직	1,368	1,472	1,583	215	1.5
금융,보험관련직	326	351	390	64	1.8
교육및자연과학사회과학연구직	825	941	1,119	294	3.1
법률,경찰,소방,교도관련직	21	25	27	6	2.5
보건,의료관련직	433	546	683	249	4.7
사회복지및종교관련직	334	398	468	134	3.4
문화,예술,디자인방송관련직	190	212	229	39	1.9
운전및운송관련직	72	76	77	5	0.7
영업및판매관련직	1,695	1,650	1,552	-143	-0.9
경비및청소관련직	502	607	710	208	3.5
미용,숙박,여행,오락,스포츠관련직	468	563	638	169	3.1
음식서비스관련직	1,365	1,489	1,484	119	0.8
건설관련직	68	79	87	19	2.4
기계관련직	53	57	62	9	1.5
재료관련직(금속,유리,점토,시멘트)	29	30	31	2	0.6
화학관련직	34	35	36	2	0.6
섬유및의복관련직	271	233	196	-75	-3.2
전기,전자관련직	185	205	218	33	1.7
정보통신관련직	54	62	73	20	3.2
식품가공관련직	104	109	107	3	0.3
환경,인쇄,목재,가구,공예및생산단순직	353	344	340	-13	-0.4
농림어업관련직	973	854	792	-181	-2.0

자료 : 한국직업능력개발원 전망(2007)

(2) 사업체 인력수요

그렇다면 사업체의 인력, 훈련 수요를 파악해 봄으로써 어떤 숙련수준의 인력을 공급할 것인지를 정확히 파악하고 이에 적절히 대응하도록 직업능력 프로

그램을 설계할 수 있을 것이다. 따라서 2007년 노동부의 노동력 수요동향조사 부가조사를 이용하여 2008년 지역별 사업체의 인력수요를 분석한 한국고용정보원(2007)의 분석결과를 인용하여 전라북도의 사업체 인력수요 특성을 알아보았다.

먼저, 2008년 산업별 인력수요의 특징을 살펴보면 서비스업은 20대 인력을 선호하는 반면, 인력이 부족한 운수업은 연령대와 무관하게 인력을 채용하고자 하며 부동산 및 임대업은 50대 이상 고령자를 선호하는 경향이 있다. 20대 인력을 선호하는 산업은 도소매업, 숙박 및 음식점업, 보건 및 사회복지사업, 오락문화 및 운동관련 서비스업 등과 같은 서비스업 분야이다.

한편, 남성인력을 선호하는 산업은 농림어업 및 광업, 제조업, 건설업, 부동산 및 임대업 등이며, 여성인력을 선호하는 산업은 도소매업, 숙박 및 음식점업, 통신업, 금융 및 보험업, 교육서비스업, 보건 및 사회복지사업 등 서비스업으로 나타난다. 이는 2006년~2016년까지 향후 인력수요 전망의 예측결과와도 어느 정도 일치한다.

다음의 <표3-14>는 전라북도를 비롯한 각 지역별 수요인력의 특징을 비교한 것이다. 서울, 대전, 충남, 제주 지역은 뚜렷하게 20대를 선호하는 지역이며 전라북도는 연령대와 무관하다는 비율이 높다. 또 전북은 부산, 인천, 충북, 전남 지역과 함께 학력이 무관하거나 고졸학력을 요구하는 비율이 높은 편이다. 성별을 보면, 인천, 경기, 충북, 경북, 경남지역은 남성인력에 대한 수요가 뚜렷히 나타나는데 반해 서비스업 중심의 지역에서는 상대적으로 여성인력 수요가 높다. 전라북도는 여성인력 수요가 높지 않으나 남성수요 역시 뚜렷하게 높지 않으며 성별무관하다는 비율이 가장 높은 특징을 보인다.

전라북도는 연령, 학력, 성별, 경력 모두 무관하다는 비율이 가장 많은 비중을 차지하고 있으나, 상대적으로 20대, 고졸, 남성, 경력자를 선호하는 것을 알 수 있다.

〈표 3-14〉 2008년 지역별 인력수요 특징

(단위 : 명, %)

	전 체	서울	부산	대구	인천	광주	대전	울산	경기	강원	충북	충남	전북	전남	경북	경남	제주
전국	214,706	66,583	18,601	4,441	27,642	5,491	5,041	702	29,712	3,271	5,981	2,777	15,685	4,951	5,041	15,549	3,237
비중	100.0	31.0	8.7	2.1	12.9	2.6	2.3	0.3	13.8	1.5	2.8	1.3	7.3	2.3	2.3	7.2	1.5
연령무관	28.3	27.0	45.7	43.1	23.8	38.5	30.8	5.5	18.7	23.4	33.6	19.4	40.2	36.9	12.6	23.9	20.4
20대	34.2	44.5	24.1	35.3	21.1	30.3	46.2	38.5	37.0	27.7	21.8	42.6	32.1	14.9	26.9	30.3	47.1
30대	25.4	21.5	16.1	16.3	28.1	23.9	20.1	40.7	33.2	31.3	33.0	23.6	17.4	35.1	40.5	32.3	28.1
40대	9.2	4.7	6.8	4.6	22.6	7.3	2.8	15.4	8.2	13.2	10.3	14.4	6.8	12.6	16.2	10.9	3.7
50대이상	3.0	2.2	7.3	0.7	4.4	0.0	0.0	0.0	3.0	4.3	1.3	0.0	3.4	0.5	3.8	2.7	0.7
학력무관	41.1	28.2	56.3	47.7	51.7	43.3	40.9	77.4	37.4	33.9	54.7	45.3	51.4	68.1	37.1	42.3	29.1
고졸	17.1	9.4	20.2	9.2	29.0	19.1	26.9	6.2	23.5	9.0	16.2	28.7	16.5	1.7	15.2	19.3	11.3
전문대졸	22.5	27.1	13.9	26.6	12.0	23.3	22.2	16.4	22.9	48.7	21.9	13.6	22.1	19.3	26.8	23.2	39.5
대졸	17.0	30.7	9.0	16.0	6.4	13.2	8.1	0.0	14.4	7.5	6.0	10.7	10.0	10.7	13.2	14.7	17.3
대학원졸	2.2	4.5	0.5	0.5	0.9	1.1	1.9	0.0	1.8	0.9	1.2	1.7	0.0	0.2	7.6	0.4	2.7
성별무관	38.9	50.2	40.1	54.1	33.2	53.8	52.6	1.2	31.5	23.6	20.5	13.2	40.9	29.2	13.2	27.4	26.8
남성	41.3	28.8	36.5	28.9	53.3	30.1	33.3	89.0	51.5	44.5	53.7	46.1	33.1	62.3	53.2	59.3	38.5
여성	19.9	21.0	23.4	17.0	13.5	16.1	14.1	9.8	17.1	31.9	25.8	40.8	26.0	8.5	33.6	13.4	34.7
경력무관	53.3	47.6	69.0	70.8	40.1	71.3	67.9	31.7	48.9	51.6	59.7	74.2	72.0	47.0	46.9	52.4	67.8
신규	15.2	22.3	11.2	9.3	11.9	9.6	2.0	0.0	16.8	14.4	7.9	6.7	4.0	22.8	10.2	16.6	8.1
경력	31.5	30.1	19.7	19.8	48.0	19.2	30.1	68.3	34.4	34.0	32.3	19.2	24.0	30.2	43.0	31.0	24.0

자료 : 한국고용정보원(2007)에서 인용

그러나 한국고용정보원(2007)의 향후 5년간의 노동수요 전망을 보면 경기, 경남, 대전 충남지역 노동수요의 대규모 증가가 예상되는 반면, 서울, 부산, 강원 등의 노동수요는 크게 감소될 전망이다. 한편, 전라북도는 향후 5년간 노동수요에서 거의 변화가 일어나지 않을 전망이다. 이는 지역 인력수요 전망이 지역 산업의 구조변화와 맞물려 진행되기 때문이다. 즉 제조업의 노동수요 감소에 의해 지역 노동수요 감소가 주도된다는 의미라고 하겠다.

따라서 지역차원의 산업구조에 대한 구체적 진단과 전망을 통해 인력수요 증감 규모를 추정하는 작업이 대단히 중요하다. 특히 제조업 인력수요의 하락은 취업구조의 기형화를 초래하게 되므로 미래 산업구조 변화와 성장 동력산업 모색을 통해 지역단위 일자리 창출 유지 정책이 구체적으로 개발되어야 할 필요가 있다.

〈표 3-15〉 전라북도 산업대분류별 노동수요 전망

(단위 : 천명, %)

	2007p	2008p	2009p	2010p	2011p	2012p	2013p
농업 및 임업	171	167	162	158	153	150	146
어업	2	1	0	0	0	0	0
광업	0.7	0.7	0.8	0.8	0.8	0.8	0.8
제조업	98	98	98	98	98	98	98
전기가스 및 수도 사업	4	4	4	5	5	5	6
건설업	68	70	71	73	75	76	77
도매 및 소매업	106	102	98	94	91	87	83
숙박 및 음식점업	67	65	63	61	59	56	64
운수업	28	27	25	23	21	20	18
통신업	10	11	11	12	12	13	13
금융 및 보험업	26	27	27	27	27	27	28
부동산 및 임대업	6	5	4	3	2	1	0
사업서비스업	30	32	34	36	38	40	42
공공행정국방 및 사회보장행정	41	41	42	42	43	43	44
교육서비스	70	74	79	83	88	92	97
보건 및 사회복지사업	31	33	35	37	39	42	43
오락문화 및 운동관련 서비스업	12	12	12	13	13	13	13
기타공공수리 및 개인서비스업	47	48	50	51	52	54	55
가사서비스업	5	5	6	6	6	6	7
국제 및 외국기관	1.5	0.6	0.6	0.6	0.6	0.6	0.6
합계	823	823	823	824	824	824	825

자료 : 한국고용정보원(2007)에서 인용

2) 직업교육 수요 및 공급

(1) 사업체의 훈련수요

그동안 직업교육기관의 직업교육은 대체로 사업체의 훈련수요에 기초하기 보다는 기관 자체내의 훈련 역량이나 실업자의 훈련수요에 초점을 두고 수행되어 왔다. 그러나 훈련기관이 제공하는 훈련은 정부의 예산에 기초하고 있기 때문에 기관이 보유한 훈련시설과 장비, 훈련생 모집이 용이한 분야, 정부의 예산지

원 분야에 좌우되는 경향이 있어 기업의 훈련수요와는 괴리된 훈련을 제공할 가능성이 많다. 또한 구직자가 선호하는 훈련을 중심으로 직업교육 공급체계를 마련하는 것 역시 개인이 선호하는 직업교육내용과 사업체의 직업교육수요와 일치하는 않을 경우 취업성공으로 이어지기가 어렵다.

대부분 구직자가 직업교육에 참여할 경우 훈련 직종의 선택은 자신의 직업 및 훈련경력, 개인적 선호, 훈련기관이나 취업알선기관이 제공하는 정보에 의존하게 되는데 사업체의 인력수요에 대한 정보가 부족한 상태에서는 직업교육기관이나 취업알선기관의 정보도 취약하기 때문에 직업교육 성과가 취업으로 연결되기 어렵다. 따라서 직업교육 기관이 사업체의 훈련수요에 적합한 내용을 훈련하도록 하고 직업교육을 통한 취업성과를 높이기 위해서는 사업체에 대한 인력과 직업교육 수요의 파악이 전제될 필요가 있다. 즉 사업체가 요구하는 훈련수준은 직업교육기관의 훈련공급의 방향을 가늠하게 해준다.

한국고용정보원의 조사결과(2007)를 인용한 아래 <표3-16>에서 보면, 요구훈련기간이 상대적으로 긴 지역은 광주, 강원지역이며, 소비도시 중심인 전남, 제주주는 요구훈련기간이 짧다. 전라북도의 요구훈련기간은 7개월로 평균정도에 해당하며, 중급훈련수준에 대한 요구가 가장 비중이 높게 나타난다. 특히 전라북도의 경우 훈련수준별 요구정도의 격차가 상당히 크게 나타나고 있다. 중급훈련수준에 대한 요구는 82.4%로 타 지역과 비교할 때 그 비중이 가장 높고, 고급훈련수준에 대한 요구 역시 네 번째로 높은 편이다. 반면, 초급훈련수준에 대한 요구는 4.2%로 울산을 제외하고는 전국에서 요구도가 가장 낮게 나타났다.

그리고 본 절에서 표를 제시하지는 않았지만, 한국고용정보원의 조사결과에 의하면 훈련과정 대분류별로 훈련수요를 보면, 가장 높은 것은 기계장비분야이고, 다음으로 사무관리분야, 서비스분야, 전기분야, 정보통신분야, 건설분야 순서로 나타나고 있다. 희망훈련기간이 가장 긴 분야는 의료분야이고, 운송장비 제조분야, 공예분야, 정보통신분야 등이 희망훈련기간이 긴 편이고, 희망훈련기간이 짧은 분야는 섬유, 농림어업광업, 금융보험 분야 등이 해당된다.

〈표 3-16〉 지역별 요구 훈련수준과 요구 훈련기간

(단위 : 천명, %, 개월)

지역	채용예정인원	비중	초급훈련수준	중급훈련수준	고급훈련수준	요구훈련기간 (개월)
전국	34,670	100.0	35.8	55.1	9.1	7.0
서울	3,554	10.9	34.1	53.7	12.2	7.8
부산	2,635	8.1	40.5	48.0	11.5	7.6
대구	500	1.5	63.0	32.2	4.8	7.6
인천	8,525	26.1	28.5	64.1	7.4	6.3
광주	1,217	3.7	39.0	41.6	19.3	9.1
대전	625	1.9	31.2	58.7	10.1	6.1
울산	21	0.1	0.0	100.0	0.0	7.0
경기	7,112	21.8	27.2	65.9	6.9	6.7
강원	550	1.7	33.5	47.6	18.9	10.0
충북	1,384	4.2	54.5	35.2	10.4	7.4
충남	1,212	3.7	70.3	19.5	10.3	7.0
전북	1,391	4.3	4.2	82.4	13.4	7.0
전남	1,544	4.7	76.7	23.3	0.0	5.7
경북	454	1.4	8.4	64.5	27.1	6.5
경남	1,694	5.2	48.9	44.2	6.8	7.1
제주	253	0.8	71.5	28.9	0.0	5.5

자료 : 한국고용정보원(2007)

주 : 대구, 울산지역의 경우 표본수가 지나치게 적어 지역의 인력수요를 대표하기 어려움

그렇다면, 전라북도 사업체 직업교육수요에 대한 훈련기관의 공급은 어떤지 살펴보면 아래 <표3-17>과 같다. 전라북도의 사업체 훈련수요에 대한 실업자 훈련수요 및 훈련기관 공급능력은 과소한 편이다.

훈련수요가 과소한 분야는 의료분야, 건설분야, 섬유분야, 농림어업, 광업분야, 전기분야, 서비스분야, 기계장비분야, 공예분야이며 매우 과잉인 분야는 정보통신분야, 산업응용분야, 사무관리 분야이다. 반면, 훈련기관의 공급능력이 과소한 분야는 사무관리 분야, 건설분야, 서비스분야, 의료분야이며 매우 과잉인 분야는 정보통신분야, 전자분야, 기계, 장비분야이다.

〈표 3-17〉 직업교육직종 대분류별 수요공급의 적정성(전라북도)

(단위 : 명, %)

	사업체 외부훈련수요				훈련기관공급량		실업자 훈련수요	
	외부훈련수요	%	외부훈련기관 채용인원	%	훈련기관	%	실업자	%
합계	8,369	100.0	1,141	100.0	7,485	100.0	5,510	100.0
농림어업광업	199	2.4	17	1.5	-	-	66	1.2
섬유분야	238	2.8	29	2.5	265	3.5	218	4.0
화학제품및요업	179	2.1	-	-	-	-	-	-
금속분야	551	6.6	212	18.6	-	-	-	-
기계장비분야	631	7.5	286	25.1	1,280	17.1	508	9.2
건설분야	1,303	15.6	3	0.2	1,020	13.6	422	7.7
전기분야	438	5.2	29	2.5	355	4.7	226	4.1
전자분야	58	0.7	24	2.1	220	2.9	-	-
정보통신분야	67	0.8	12	1.1	1,580	21.1	298	5.4
운송장비제조	11	0.1	11	0.9	-	-	-	-
산업응용분야	136	1.6	38	3.3	110	1.5	361	6.6
공예분야	195	2.3	2	0.2	65	0.9	-	-
서비스분야	2,368	28.3	277	24.3	1,455	19.4	1,064	19.3
사무관리분야	1,116	13.3	180	15.8	630	8.4	2,100	38.1
금융보험분야	9	0.1	-	-	-	-	-	-
의료분야	869	10.4	21	1.8	505	6.7	249	4.5
환경분야	-	-	-	-	-	-	-	-
계층별 훈련	-	-	-	-	-	-	-	-

자료 : 한국고용정보원(2007)에서 인용

주 : 사업체 외부훈련수요는 외부훈련기관 채용인원과 훈련무관 채용인원의 합

(2) 증가 예상 훈련직종

한국고용정보원의 조사결과(2007)에 의하면 향후 5년 동안 증가가 예상되는 훈련직종으로는 정보통신분야(19.6%), 서비스분야(18.0%), 기계·장비분야(17.3%) 등이 증가될 것으로 전망하고 있다. 지역별 훈련기관들의 전망은 약간씩 차이가 있는데, 서울, 대전, 광주는 정보통신분야, 부산, 대구, 인천, 울산, 경기, 경남 등은 기계·장비분야가 증가될 것으로 전망하고, 강원, 제주는 서비스 분야, 충북은 사무관리 분야가 증가될 것으로 전망하고 있다.

한편, 전라북도는 기계·장비분야가 20.7%로 가장 많은 증가가 예상되며, 사

무관리 분야가 15.8%, 정보통신분야와 서비스 분야가 12.2%로 향후 5년 동안 증가가 예상되는 직종이다. 그러나 전체적으로 가장 많은 증가가 예상되는 정보통신 분야와 사무관리 분야에서는 증가예상 비율이 전체 평균 및 타 지역에 비해 다소 낮은 정도이다.

〈표 3-18〉 향후 5년 동안 지역별 증가예상 훈련직종

(단위 : 과정수, %)

	전체	서울	부산	대구	인천	광주	대전	울산	경기	강원	충북	충남	전북	전남	경북	경남	제주
전 체	1,365 100.0	234 100.0	121 100.0	109 100.0	53 100.0	90 100.0	109 100.0	22 100.0	179 100.0	22 100.0	42 100.0	103 100.0	82 100.0	29 100.0	97 100.0	125 100.0	27 100.0
농림어업광업	0.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	3.7	0.0	0.0	0.8	0.0
섬유분야	3.2	2.6	1.7	6.4	5.7	17.8	0.0	0.0	1.7	4.5	4.8	1.9	1.2	0.0	0.0	0.0	0.0
화학및요업분야	0.4	0.0	1.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.2	0.0	1.0	0.0	3.7
금속분야	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	1.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.0	0.0	0.0
기계장비분야	17.3	4.7	32.2	23.9	30.2	11.1	13.3	27.3	20.1	18.2	7.1	5.8	20.7	13.8	19.6	27.2	3.7
건설분야	5.6	3.8	2.5	9.2	7.5	3.3	6.7	0.0	7.3	4.5	9.5	4.9	9.8	0.0	5.2	6.4	3.7
전기분야	28	0.9	3.3	8.3	3.8	3.3	6.7	0.0	0.6	4.5	0.0	3.9	8.5	0.0	2.1	0.8	0.0
전자분야	3.5	2.6	1.7	5.5	3.8	3.3	6.7	4.5	2.2	0.0	4.8	8.7	2.4	0.0	5.2	3.2	0.0
정보통신분야	19.6	36.8	11.6	12.6	13.2	18.9	43.3	13.6	18.4	9.1	16.7	13.6	12.2	0.0	22.7	15.2	11.1
운송분야	1.2	0.4	5.8	0.0	0.0	0.0	0.0	18.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	10.3	0.0	0.8	0.0
산업응용분야	7.4	9.0	7.4	6.4	7.5	8.9	10.0	13.6	6.7	0.0	9.52	6.8	2.4	10.3	6.2	7.2	11.1
공예분야	1.5	2.6	0.0	0.9	1.9	3.3	0.0	0.0	1.1	4.5	0.0	1.0	1.2	0.0	1.0	2.4	0.0
서비스분야	18.0	17.1	20.7	11.9	9.4	11.1	6.7	22.7	19.0	22.7	19.0	21.4	12.2	41.4	20.6	13.6	66.7
사무관리분야	12.7	14.5	6.6	10.1	7.5	12.2	6.7	0.0	13.4	0.0	21.45	24.3	15.8	10.3	11.3	16.0	0.0
금융보험분야	0.7	1.3	0.0	0.0	3.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2.4	1.0	3.7	0.0	0.0	0.0	0.0
의료분야	5.1	3.8	5.0	1.8	1.9	3.3	0.0	0.0	8.4	31.8	4.8	6.8	3.7	10.3	4.1	6.4	0.0
환경분야	0.6	0.0	0.0	0.0	3.8	2.2	0.0	0.0	1.1	0.0	0.0	0.0	1.2	3.4	0.0	0.0	0.0

자료 : 한국고용정보원(2007)에서 인용

그런데 훈련기관에서 증가가 예상되는 훈련직종과 2008년 개설희망 훈련직종을 비교하면 차이가 있다. 가장 차이가 큰 분야는 서비스 분야로 증가예상은 18.0%인데 비해 개설희망 훈련직종 비중은 27.9%로, 증가예상에 비해 과도하게 개설을 희망하고 있다. 반대로 기계·장비 분야는 증가예상이 17.3%인 것에 비해 개설희망 훈련직종 비중은 14.9%로 나타나 증가가 예상되지만 개설희망 비중은 낮은 것으로 나타나고 있다.

〈표 3-19〉 증가예상 훈련직종과 2008 개설희망 훈련직종 비교

(단위 : 과정, %)

구 분	증가예상 훈련직종		2008 개설희망훈련직종		비중증감현황 (A-B)
	과정수	%(A)	과정수	%(B)	
전체	1,365	100.0	3917	100.0	0.0
농림어업광업분야	4	0.3	-	-	-0.3
섬유분야	43	3.2	155	4.0	-0.8
화학제품및요업분야	5	0.4	13	0.3	0.0
금속분야	2	0.1	7	0.2	0.0
기계장비분야	236	17.3	582	14.9	2.4
건설분야	76	5.6	222	5.7	-0.1
전기분야	38	2.8	87	2.2	0.6
전자분야	48	3.5	68	1.7	1.8
정보통신분야	267	19.6	715	18.3	1.3
운송분야	16	1.2	18	0.5	0.7
산업응용분야	101	7.4	188	4.8	2.6
공예분야	20	1.5	96	2.5	-1.0
서비스분야	246	18.0	1,092	27.9	-9.9
사무관리분야	175	12.7	457	11.7	1.1
금융보험분야	10	0.7	3	0.1	0.7
의료분야	70	5.1	208	5.3	-0.2
환경분야	8	0.6	6	0.2	0.4

자료 : 한국고용정보원(2007)

이상을 통해 볼 때 직업교육기관들은 지역 산업구조와 노동수요에 부합한 적절한 훈련을 공급할 수 있는 능력이 다소 부족한 상태라고 볼 수 있다. 즉 지역의 산업특성이나 지역의 성장동력 산업 등에 따라 직업교육 프로그램이 차이가 있어야 함에도 불구하고 대부분의 지역에서 서비스분야, 정보통신분야, 기계장비 분야 중심의 훈련이 이루어지고 있으며, 향후 5년 동안 증가가 예상되는 분야 역시 큰 차이가 없다.

이러한 원인은 대부분의 훈련기관들이 정부 지원금에 의해서 운영되기 때문에 지역 노동시장에 따라 훈련내용을 조절하기 보다는 정부의 지원정책에 맞춰가려는 수동적인 태도를 견지하고 있는 점을 지적할 수 있겠다. 이러한 경우 지역단위에서 노동시장과 산업구조를 정확히 파악하여 정부 및 지자체가 직업교육을 지원하지 않을 경우 직업교육의 비효율성을 초래할 가능성이 높다.

제 2 절 직업교육 만족도와 요구도

1. 자료의 수집

여성직업교육 기관에서 기혼여성을 대상으로 직업교육을 실시하고 있는 기관 가운데 일부 교육기관은 교육이수 후에 교육프로그램에 대한 만족도 및 요구도 조사를 실시하고 있다. 본 연구에서는 이들 기관에서 실시한 자체 조사결과에 대한 원자료를 이용하여 교육수혜자의 교육내용에 대한 만족도와 요구도를 분석하였다. 자료의 수집은 크게 두 가지 방향에서 이루어졌다. 첫째, 14개 여성 직업교육기관 중 여성인력개발센터를 비롯한 4개소의 여성전용직업교육기관과 6개 시·군 여성회관에서 자체적으로 실시한 수강생 만족도 조사를 활용하였다. 그러나 이렇게 얻어진 자료는 분석 자료로서 데이터의 양이 많지 않았고 조사문항도 통일되지 않아 자료분석에 애로사항이 있었다. 따라서 일부는 수강생 조사를 계획 중인 기관의 협조를 구하여 조사내용 중 일부를 공통문항으로 통일하여 조사를 실시한 후 이 데이터를 분석에 활용하는 방식으로 이루어졌다.

추가조사는 2009년 9월 21일부터 9월 25일 사이에 기관별로 이루어졌으며, 전체 설문조사 항목 중 응답자의 일반적 특성(연령, 교육수준, 혼인상태, 가구소득), 직업교육 참여과정, 강좌에 대한 만족도, 기관 프로그램에 대한 개선방안 등 일부 항목만을 공통문항으로 추출하여 설문한 뒤 연구내용이 맞게 분석하였다. 본 연구를 위하여 315부를 유효 표본으로 분석하였다.

2. 직업교육 참여 특징

1) 분석대상 기관 및 프로그램

(1) 훈련기관

교육수혜자에 대한 조사대상 기관은 총 10개 기관에 해당하였으며 지역별 응답자 분포는 시단위 기관이 269명(85.4%), 군단위 기관 46명(14.6%)으로 나타

났으나, 각 기관별 특성과 그에 따른 강좌운영 등을 비교분석하기 위해서는 지역별 분류와 다른 접근이 필요하며, 여성인력개발센터를 비롯한 기타 직업교육 기관과 여성회관은 기관의 설립목적이 상이하기 때문에 기관을 유형에 따라 두 가지로 분류하였다.

전주·군산 2개 여성인력개발센터, 여성새로일하기지원본부(익산), 전북교육문화센터(새로일하기지원센터)는 A유형으로, 그리고 6개 시군의 여성회관은 B유형으로 분류하여 유형화하였다. A유형의 여성인력개발센터, 여성새로일하기지원본부 등은 기관설립 목적 자체가 직업교육과 취업알선의 기회를 제공하기 위한 기관으로 출발하여 비교적 전문적인 직업교육을 실시하고 있는 기관이라고 할 수 있다. 반면에 여성회관의 경우는 지역여성의 복지증진에 기여하기 위한 목적으로 출발하여 취미교양교육, 사회의식교육 등이 교육내용의 상당 비중을 차지하고 있다. 비교적 최근에 취업관련 직업교육이 강화되고 있지만 주로 여성의 능력개발과 사회참여 기회증진에 그 초점을 두고 있는 기관이라고 할 수 있다.

본 조사의 기관별 응답자 비율은 A유형 기관이 63.2%, B유형 기관이 36.8%를 차지하고 있다.

〈표 3-20〉 조사대상 기관별 응답자 분포

(단위: 명, %)

		빈도	%
기관유형A	전주여성인력개발센터	41	13.0
	군산여성인력개발센터	48	15.2
	전북여성교육문화센터(여성새로일하기센터)	61	19.4
	익산여성새로일하기지원본부	49	15.6
기관유형B	고창군 여성회관	16	5.1
	무주군여성회관	18	5.7
	김제시여성회관	35	11.1
	익산시여성회관	18	5.7
	군산시여성복지관	17	5.4
	부안여성회관	12	3.8
합 계		315	100.0

(2) 훈련 프로그램

여성인력개발센터 및 여성회관 등 여성교육훈련기관에서 이루어지는 훈련과정 프로그램은 훈련참가 목적이나 교육내용, 시간 수 등에 따라 대체로 직업교육과 사회교육으로 구분되는데, 직업교육은 훈련참가 목적이 취업 또는 창업 등 직접적인 경제활동에 있고 교육시간이 직종별로 다양하지만 최소 30시간 이상이다. 물론 동일 직종이 직업교육이나 사회교육 두 분야로 분류되거나 구분이 모호한 경우도 있으나, 본 분석을 위해서는 수강생의 참가목적이나 교육내용 등을 기준으로 직업교육 과정을 대상으로 한정하였다.

아래 <표3-21>에서 보는바와 같이 여성 직업교육기관에서 운영하는 프로그램은 각 기관별로 매우 유사하게 나타나며, 주로 요리, 봉제 등 전통직종, 컴퓨터, 전산 등 사무직종, 아동교육 및 보건복지 관련 사회서비스 분야가 주종을 이루고 있다. 가장 비중이 높은 과정을 분야별로 살펴보면 요리, 의상, 공예 등 여성 전통직종의 과정이 많으며 전체의 34.2%가 참여하고 있다. 그렇지만 이들 분야의 경우 사실상 취업이 그리 활발하지 않은 편이며, 주로 자격증 취득 과정으로 운영되고 있는 실정이다. 이는 여성회관을 비롯하여 여성 훈련기관의 취업률 성과가 그리 높지 않은 것이 전통직종 자격증 과정에 집중되어 있는 점과도 무관하지 않을 것으로 판단된다.

다음으로는 컴퓨터, 사무 관련 직종이 26.2%, 아동지도 관련 직종이 18.1%를 차지하고 있다. 이들 직종은 비교적 고학력자 중심으로 이루어지는 분야이다. 이중 컴퓨터 관련은 IT전문 분야라기보다 컴퓨터 기초 과정이 거의 주를 이루고 있으며, 사무관련 직종은 사무직의 기초직무에 해당하는 분야가 다수를 차지하고 있다.

보건복지 등 사회서비스 관련 교육도 활발히 이루어지는 분야에 속하며, 분석대상 수강생의 8.1%를 차지하고 있다. 이들 분야는 비교적 저학력, 고연령층을 중심으로 이루어지고 있는 분야에 속하며, 그 외에 여행안내사, 공인중개사 등이 비교적 활발히 이루어지고 있다.

대체로 여성 훈련기관에서 이루어지는 직업교육과정은 취업 유형에 따라 크게 창업형, 취업형, 프리랜서형 등으로 구분할 수 있는데, 대체로 컴퓨터, 회

계, 사무관련 직종은 기업체 취업형, 요리, 의상, 미술공예 등 전통직종은 창업형, 그밖에 서비스 직종이나 아동지도 등은 프리랜서형으로 취업하고 있는 경우가 많다.

〈표 3-21〉 조사 대상 훈련 과정

(단위 : 명, %)

		빈도	%
전통 분야	요리 관련	28	9.0
	의상 관련(양재, 한복 등)	47	24.2
	미술, 공예 관련(클레이, 압화, 주얼리 등)	35	11.3
컴퓨터·사무 분야	컴퓨터(워드, 엑셀, CAD 등)	23	7.4
	사무 관련(세무회계, 전산사무 등)	55	17.7
사회서비스 분야	지도사(영어동화구연, 초등수학, 한자 등)	58	18.7
	간병, 도우미	24	7.7
	관광, 여행안내	22	7.1
	공인중개, 상담 관련	13	4.2
기 타		5	1.6
합 계		298	100.0

2) 수강생의 일반적 특성

조사대상자들의 연령을 살펴보면 30대가 43.3%로 가장 많고 다음으로 40대가 33.9%, 50대 이상이 13.7%, 30대 미만이 9.1%의 순으로 나타나 3~40대가 응답자의 78.2%를 차지하고 있다.

가구소득별로 보면 200~300만원 미만인 경우가 33.2%로 가장 많고, 다음으로는 100~200만원 미만이 28.3%로 나타난다. 도시근로자 평균소득을 넘어서는 300만원 이상은 33.5%를 차지하여 응답자 가운데 약 30% 정도가 중산층 이상인 것으로 추정된다. 한편, 가구소득이 100만원에 못 미치는 빈곤층의 경우도 4.9% 정도로 나타났으며, 가구소득 100만원 미만인 훈련생은 A유형 훈련기관

보다 B유형 훈련기관에 더 많은 것으로 조사되었다.

학력별로는 고졸이 42.0%로 가장 많고 다음은 4년제 대졸 이상인 경우가 29.3%, 전문대졸이 26.4%의 순으로 나타나고 있다. 2005년 [전라북도 여성 60년사-여성통계표] 조사결과에 의하면 전라북도 여성 가운데 대졸여성의 비율이 25.4%인 것을 고려해볼 때 여성 직업교육기관 수강생들의 학력수준이 상당히 높은 편임을 알 수 있다. 고졸과 전문대졸 여성 모두 A유형 보다 B유형에서 더 비중이 높게 나타났으나, 대졸이상 여성의 경우는 B유형의 2배가 A유형 기관에 집중되어 있는 것으로 나타났다. 이는 전반적으로 취미교양 및 사회의식 함양 교육에 치중해 왔던 B유형 기관(여성회관)과 비교적 전문직업교육을 통한 취업알선에 중점을 두고 운영된 A유형 기관(여성인력개발센터 등)의 특성과 관련된 것으로 보인다. 또한 A유형의 경우 전주, 익산, 군산을 중심으로 한 시 단위 소재 기관들인 반면, B유형의 경우 군단위에 소재 기관들이 다수 포함되어 있어 지역적 특성도 어느 정도 작용했을 것으로 판단된다.

종합하자면, 전라북도 여성직업교육기관은 비교적 젊고 교육수준과 생활수준이 높은 여성들이 주로 이용하는 경향이 높음을 알 수 있다. 유형별로 보자면 A유형 기관은 비교적 소득수준과 학력이 높은 30~40대 주부들의 이용이 활발하고, B유형 기관은 A유형에 비해 상대적으로 교육수준과 생활수준이 낮은 편이다.

〈표 3-22〉 수강자의 일반적 특성

(단위 : 명, %)

		기관유형		전체
		A 유형	B 유형	
연 령	30대 미만	13(6.7)	15(13.4)	26(9.1)
	30대	90(46.2)	35(38.4)	125(43.3)
	40대	67(34.4)	28(33.0)	95(33.9)
	50대 이상	25(12.8)	11(15.2)	36(13.7)
혼인상태	기혼(사실혼 포함)	180(96.3)	104(98.1)	284(96.9)
	이혼	5(2.7)	1(.9)	6(2.0)
	사별	2(1.1)	1(1.3)	3(1.0)
가구소득	100만원 미만	5(2.8)	9(8.7)	14(4.9)
	100-200만원 미만	45(25.0)	35(34.0)	80(28.3)
	200-300만원 미만	63(35.0)	31(30.1)	94(33.2)
	300-400만원 미만	47(26.1)	21(20.4)	68(24.0)
	400만원 이상	20(11.1)	7(6.8)	27(9.5)
교육수준	중졸이하	3(1.5)	4(3.5)	7(2.3)
	고졸	74(38.1)	55(48.7)	129(42.0)
	전문대졸	51(26.3)	30(26.5)	81(26.4)
	대졸이상	66(40.0)	24(21.2)	90(29.3)
전 체		194(69.5)	85(30.5)	307(100.0)

3) 직업교육 참여 과정

(1) 과거 직업교육 경험

전체 응답자 315명 중 36.7%인 113명이 이전에도 직업교육에 참여해 본 경험이 있는 것으로 나타났다. 연령별로 보면 주로 30대와 40대에서 과거 직업교육을 받은 경험이 많이 있는 것으로 나타났으며, 가구소득에 따라서는 과거 직업교육 경험 여부에 별 차이가 없는 것으로 나타났다.

교육수준에 따라서는 전문대졸 이상 및 고졸에서 과거 직업교육 받은 경험이 있는 경우가 많았고, 중졸 이하의 경우 과거 직업교육 받은 경험이 있는 응답

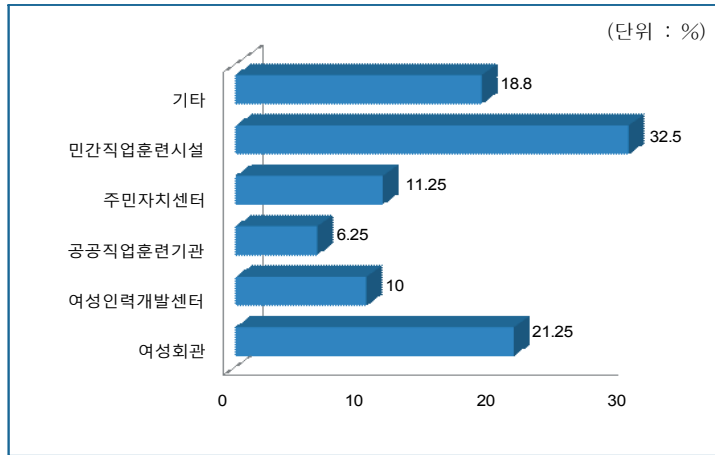
자가 훨씬 적은 것으로 나타났다. 종합하자면 주로 30~40대 고학력의 중산층 여성들의 경우 한차례 이상 복수의 직업교육을 받는 것으로 나타났다.

〈표 3-23〉 과거 직업교육 경험

(단위 : 명, %)

		과거 직업교육 경험		전체
		받은 적 없다	받은 적 있다	
연 령	30대 미만	21(45.0)	7(25.0)	28(9.3)
	30대	78(59.5)	53(40.5)	131(43.5)
	40대	63(61.8)	39(38.2)	102(33.9)
	50대 이상	28(70.0)	12(30.0)	40(13.3)
가구소득	200만원 미만	56(61.5)	35(38.5)	91(32.6)
	200~300만원 미만	59(62.8)	35(37.2)	94(33.7)
	300~400만원 미만	42(62.7)	25(37.3)	67(24.0)
	400만원 이상	17(63.0)	10(37.0)	27(9.7)
교육수준	중졸 이하	4(80.0)	1(20.0)	5(1.7)
	고졸	79(62.7)	47(37.3)	126(42.0)
	전문대 이상	105(62.1)	64(37.9)	169(56.3)
전 체		188(62.7)	112(37.3)	300(100.0)

그렇다면, 과거 복수의 직업교육 경험을 갖고 있는 응답자들에게 직업교육 받은 횟수와 훈련기관에 대해서 물어보았다. 그 결과 훈련기관의 수강생들은 현재 기관에서 훈련받기 이전에 과거 평균 1.6회 직업교육을 받은 것으로 나타났다. 특히 30대 미만과 40대는 평균 1.8회로 전체 평균보다 횟수가 많지만, 반면 표준편차도 크게 나타나 과거 직업교육 받은 횟수에서 개인편차가 큰 집단임을 알 수 있다. 그리고 이전에 직업교육 시에 이용한 기관으로는 직업전문학교 등 민간직업교육시설을 가장 많이 이용한 것으로 나타났으며(32.5%), 다음으로 여성회관(21.3%), 기타(18.8%), 주민자치센터(11.3%) 등의 순으로 나타났다. (<그림3-1>).



〈그림 3-1〉 과거 직업교육 시 이용 기관

대체로 30대, 40대의 경우 민간직업교육기관(민간단체 및 민간직업전문학교 등)을 이용한 비중이 가장 높고 50대 이상 고연령대와 30대 미만 저연령대에서는 과거 직업교육 시 여성회관 이용 비율이 가장 높은 것으로 나타났다.

한편, 민간직업교육기관에서 고졸 및 전문대졸 이상 훈련참여자의 비중이 가장 높은 것으로 나타났다.

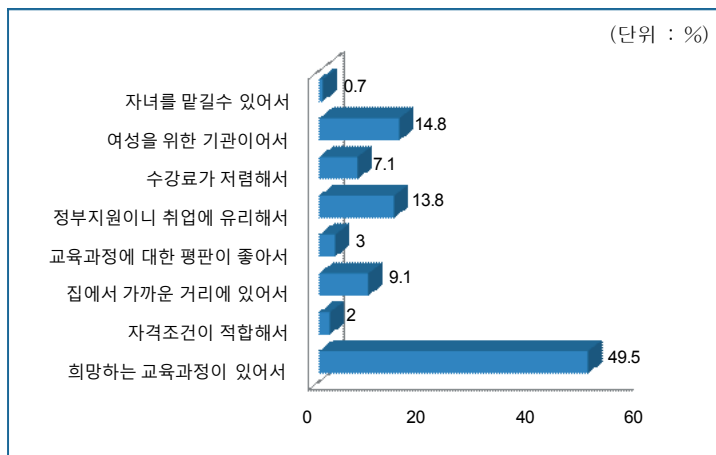
〈표 3-24〉 연령, 교육수준별 과거 직업교육 이용 기관

(단위 : 명, %)

		과거 직업교육 이용기관						전체
		여성회관	여성인력 개발센터	공공직업 교육기관	주민자치 센터	민간직업 교육기관	기타	
연 령	30대 미만	2(40.0)	0(.0)	0(.0)	0(.0)	1(20.0)	2(40.0)	5(6.4)
	30대	4(11.4)	3(8.6)	3(8.6)	3(8.6)	13(37.1)	9(25.7)	35(44.9)
	40대	7(22.6)	4(12.9)	2(6.5)	4(12.9)	10(32.3)	4(12.9)	31(39.7)
	50대 이상	3(42.9)	1(14.3)	0(.0)	2(28.6)	1(14.3)	0(.0)	7(9.0)
교육수준	중졸 이하	1(100.0)	0(.0)	0(.0)	0(.0)	0(.0)	0(.0)	1(100.0)
	고졸	9(26.5)	4(11.8)	0(.0)	1(2.9)	12(35.3)	8(23.5)	34(43.0)
	전문대 이상	7(15.7)	4(9.1)	5(11.4)	8(18.2)	14(31.8)	6(13.6)	44(55.7)
전 체		17(21.5)	8(10.1)	5(6.3)	9(11.4)	26(32.9)	14(17.7)	79(100.0)

(2) 현재 훈련기관 선택 이유

현재 참여중인 훈련기관을 선택한 이유가 무엇인지를 물어본 결과 전체적으로는 ‘평소에 희망하는 교육과정이 있어서’라고 응답한 비율이 49.5%로 가장 높았고, 다음으로 ‘여성을 위해 설립된 기관이고 여성친화적이므로’라는 응답이 14.8%, ‘정부에서 지원하는 곳이니 취업에 유리해서’(13.8%), ‘집에서 가까운 거리에 있으므로’(9.1%) 등의 순으로 나타났다. 따라서 전반적으로 직업교육 수강생들은 훈련내용을 보고 현재의 훈련기관을 선택하였음을 알 수 있다.



〈그림 3-2〉 현재 훈련기관을 선택한 이유

모든 연령대와 교육수준별로 ‘평소 희망하는 교육과정이 있어서’라는 응답비율이 가장 높게 나타났지만, 그 응답률에 있어서는 집단별로 약간의 차이가 나타난다. 20대~40대까지는 모두 ‘희망하는 교육과정이 있어서’라는 응답률이 50% 이상을 차지하는 반면, 50대 이상 연령대에서는 ‘희망하는 교육과정이 있어서’라는 응답률이 39.0%에 불과하다. 반면에 ‘여성을 위한 기관이고 여성친화적’이기 때문이라는 응답률이 상대적으로 높게 나타났다. 따라서 연령이 높을수록 여성전용 기관이라는 점을 더 많이 고려하는 것으로 나타났다.

뿐만 아니라 50대 이상 연령대에서는 ‘정부지원이니 취업에 유리’하기 때문에 현재 기관을 선택했다는 응답률도 상대적으로 높게 나타나, 다른 연령대보다 실질적인 취업가능성을 더 고려하는 것도 알 수 있다.

한편, 학력이 낮을수록 ‘여성 친화적’인 여성전용기관이라는 점을 더 고려하는 것으로 나타났으며, 고졸 학력의 경우 ‘취업 가능성’을 더 고려하는 것으로 나타났다. 따라서 직업교육 기관을 선택할 때 연령이 높고 교육수준이 낮을수록 다른 집단보다 취업가능성을 고려하며 여성전용 기관이라는 점을 더 중시하는 것을 알 수 있다.

〈표 3-25〉 현재 훈련기관 선택 이유

(단위 : 명, %)

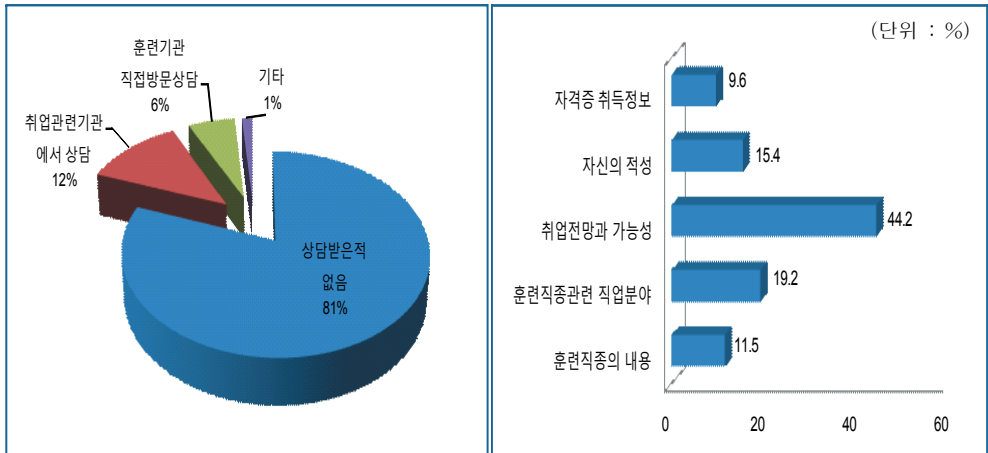
		현재 훈련기관 선택 이유								전 체
		평소희망교육 과정있어서	자격조건이 적합해서	집에서 가까운 거리	교육과정평 판이좋아서	정부지원이니 취업유리해서	수강료가 저렴해서	여성기관이고 여성친화적	재녀말길 수 있어서	
연 령	30대미만	15(53.6)	0(.0)	5(17.9)	1(3.6)	1(3.6)	2(7.1)	3(10.7)	1(3.6)	28(9.4)
	30대	67(51.9)	3(2.3)	12(9.3)	2(1.6)	2(1.6)	11(8.5)	16(12.4)	0(.0)	129(43.3)
	40대	51(51.0)	1(1.0)	10(10.0)	3(3.0)	13(13.0)	5(5.0)	16(16.0)	1(1.0)	100(33.6)
	50대 이상	16(39.0)	3(7.3)	0(.0)	3(3.0)	7(17.1)	3(7.3)	9(22.0)	0(.0)	41(13.8)
교육 수준	중졸 이하	3(50.0)	1(16.7)	0(.0)	0(.0)	0(.0)	0(.0)	2(33.3)	0(.0)	6(2.0)
	고졸	61(49.2)	2(1.6)	8(6.5)	5(4.0)	20(16.1)	7(5.6)	21(16.9)	0(.0)	124(41.8)
	전문대이상	83(49.7)	3(1.8)	19(11.4)	4(2.4)	21(12.6)	14(8.4)	21(12.6)	2(1.2)	167(56.2)
전 체		147(49.5)	6(2.0)	27(9.1)	9(3.0)	41(13.8)	21(7.1)	44(14.8)	2(0.7)	297(100.0)

(3) 취업관련 상담 경험

직업교육 참가자들이 직업교육에 참가하기 이전에 취업관련 기관 또는 훈련기관의 상담과 안내서비스를 받은 적이 있는지 알아본 결과 지방노동관서나 고용지원센터, 인력은행 등 직업안정기관에서 상담을 받은 경우는 12.2%, 직업교육기관을 직접 방문에서 운영자와 상담한 경우는 5.9%에 불과하며 응답자의 80.5%는 상담 받은 경험이 없는 것으로 나타났다.

그렇다면, 직업교육에 참여하기 이전에 취업관련기관 또는 훈련기관에서 상담 받은 적이 있는 응답자만을 대상으로 주로 상담 받은 내용이 무엇인지 알아보았다. 그 결과 주요 상담 내용은 ‘취업전망과 가능성’이 44.2%로 가장 높았으며, 다음으로 ‘훈련직종 관련 직업분야’에 대한 상담이 19.2%, ‘자신의 적성’에 대한 상담이 15.4%, 그리고 ‘훈련직종의 내용’(11.5%), ‘자격증 취득정보’(9.6%)

의 순으로 나타났다. 그렇지만, 한국고용정보원(2007)¹⁰⁾에 의하면 직업안정기관 또는 훈련기관 등을 통한 직업교육 전 상담은 취업성과와는 연관성이 없거나 낮은 것으로 나타났다.



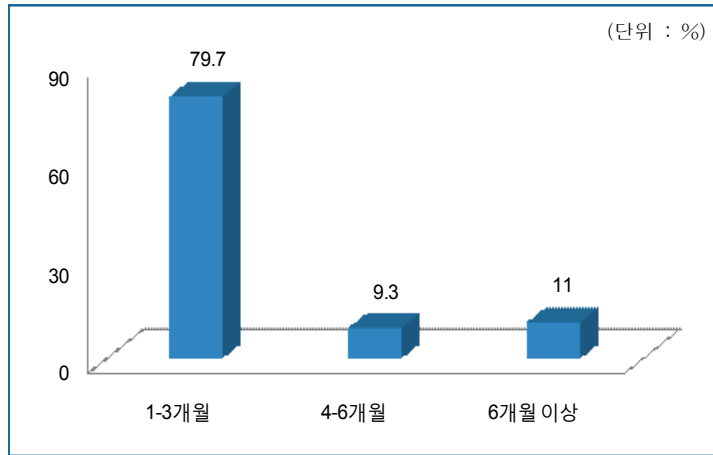
〈그림 3-3〉 직업교육 참여 이전 상담경험 및 상담내용

4) 현재 참여중인 직업교육 프로그램

(1) 현재 수강 프로그램 현황

다음의 <그림3-4>와 <그림3-5>는 현재 수강하고 있는 프로그램의 총 교육기간과 주당 교육 횟수, 회당 교육시간 등을 알아본 결과이다. 우선 여성 직업교육 참여자들은 대체로 3개월 이하의 단기간 프로그램을 가장 많이 수강하는 것으로 나타났으며(79.7%), 교육기간이 6개월 이상인 경우가 11.0%, 4~6개월 사이가 9.3%인 것으로 나타났다.

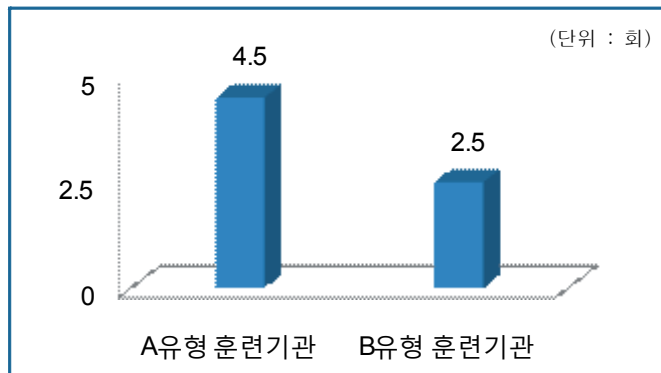
10) 고용정보원(2007)의 조사는 남녀 모두를 포함한 전국단위 조사 결과이므로 표본의 특성에 따른 차이가 있을 수 있음.



〈그림 3-4〉 현재 수강프로그램 교육기간

그리고 직업교육 프로그램의 주당 평균 교육횟수는 약 3.7회 정도 실시되는 것으로 나타났다. 주당 교육횟수는 훈련기관 유형에 따라 다소 차이가 있는데, A유형 훈련기관의 주당 평균 교육횟수는 약 4.5회, B유형 훈련기관의 주당 평균 교육횟수는 약 2.5회로 A유형 훈련기관의 주당 교육시간은 B유형 훈련기관에 비해 약 2배 가까이 되는 것으로 나타났다.

한편, 1회 교육에 소요되는 평균 시간은 실습시간을 포함하여 3.3시간으로 약 3시간이 조금 넘는 것으로 나타났다.



〈그림 3-5〉 기관유형별 주당평균 교육횟수

(2) 훈련 프로그램의 수강목적

훈련 참여자들이 프로그램을 수강하는 목적을 살펴보면, ‘취업 또는 창업에 도움이 될 것 같아서’가 51.3%로 가장 많고, ‘자기 발전을 위하여’라는 응답도 24.4%에 이른다. 그 외에 ‘자격증 취득’(12.2%), ‘기술을 배워두려고’(5.8%), ‘자녀교육에 도움이 될 것 같아서’(4.5%) 등의 순으로 프로그램 수강 목적이 나타났다. 따라서 수강생들은 취업, 창업 목적 이외에도 자기계발을 목적으로 훈련에 참여하는 경향이 상당히 많다는 것을 유추해볼 수 있다.

직업교육 프로그램을 수강하는 목적은 연령대나 교육수준 등에 따라 차이가 있을 뿐 아니라 훈련기관에 따른 수강생들 간에 차이가 있을 것으로 예상되어 이를 비교해 보았다. 우선, 연령대별로는 ‘취업과 창업에 도움이 될 것 같아서’ 프로그램을 수강하는 경우는 30대(55.3%)와 40대(56.3%)에서 가장 많았으며, 50대 이상의 경우는 ‘자기발전을 위해서’ 프로그램을 수강하는 경우가 가장 많은 것으로 나타났다(39.0%). 반면, 50대 이상과 30대 미만은 30~40대에 비해서 ‘자격증 취득을 위해’ 프로그램을 수강하는 경우가 상대적으로 많았으며, 30대는 ‘자녀교육에 도움이 될 것 같아’ 프로그램을 수강하는 경우가 다른 연령대에 비해 많은 것으로 나타났다.

즉, 30대와 40대는 주로 취업, 창업을 목적으로 직업교육을 받는 경우가 많고, 30대 20대의 경우는 취업과 자기발전을 위하여 직업교육을 받는 경향이 비슷하게 나타났다. 그에 비해 50대 이상은 자기계발을 비롯하여 여가(뚜렷한 목적 없음) 등의 응답률도 상대적으로 높아 다른 연령대에 비해 매우 다양한 목적으로 직업교육 프로그램을 수강하고 있음을 알 수 있다.

교육수준별로 비교해보면, 학력이 낮을수록 프로그램을 수강하는 이유는 취업, 창업목적에 더 많이 집중되고, 학력이 높을수록 훈련 프로그램의 수강 목적은 다양한 것을 알 수 있다. 학력이 높을수록 주로 ‘자격증 취득’이나 ‘기술을 배우기 위해’ 직업교육을 받는 비율이 높은 것으로 나타났다.

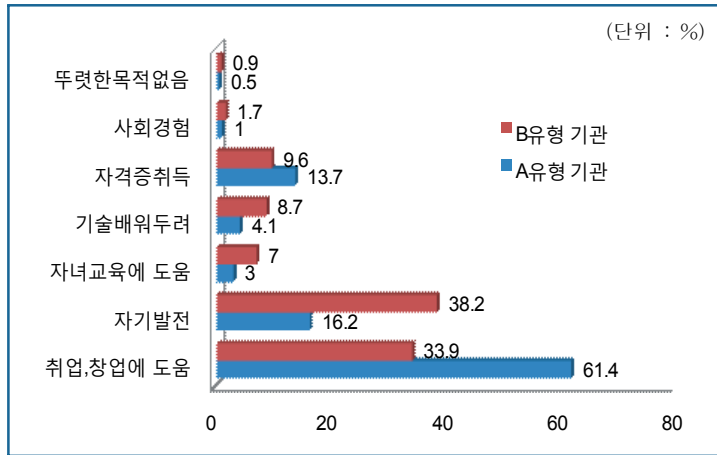
〈표 3-26〉 훈련 프로그램의 수강 목적

(단위 : 명, %)

		훈련 프로그램 수강 목적							전체
		취업/창업에 도움	자기발전을 위하여	자녀교육에 도움	기술배워 두려고	자격증 취득 위해	사회경험 얻기위해	뚜렷한 목적없음	
연 령	30대 미만	12(42.9)	11(39.3)	0(.0)	0(.0)	4(14.3)	1(3.6)	0(.0)	28(9.2)
	30대	73(55.3)	25(18.9)	10(7.6)	8(6.1)	15(11.4)	1(.8)	0(.0)	132(43.4)
	40대	58(56.3)	22(21.4)	3(2.9)	7(6.8)	12(11.7)	1(1.0)	0(.0)	103(33.9)
	50대 이상	12(29.3)	16(39.0)	1(2.4)	2(4.9)	7(17.1)	1(2.4)	2(4.9)	41(13.5)
교육수준	중졸 이하	4(57.1)	3(42.9)	0(.0)	0(.0)	0(.0)	0(.0)	0(.0)	7(2.3)
	고졸	67(52.3)	34(26.6)	3(2.3)	6(4.7)	15(11.7)	2(1.6)	1(.8)	128(42.1)
	전문대이상	86(50.9)	36(21.3)	11(6.5)	11(6.5)	23(13.6)	1(.6)	1(.6)	169(55.6)
기관형태	A유형기관	121(61.4)	32(16.2)	6(3.0)	8(4.1)	27(13.7)	2(1.0)	1(.5)	197(69.4)
	B유형기관	39(33.9)	44(38.2)	8(7.0)	10(8.7)	11(9.6)	2(1.7)	1(.9)	115(36.9)
전 체		160(51.3)	76(24.4)	14(4.5)	18(5.8)	38(12.2)	4(1.3)	2(.6)	312(100.0)

한편, 흥미로운 것은 직업교육 기관 유형에 따라서 수강생들의 프로그램 수강 목적에 차이가 있는 것으로 나타났다. A유형 기관의 수강생들은 응답자의 61.4%가 ‘취업, 창업에 도움이 될 것 같아서’ 수강한다고 응답한 반면, B유형 기관 수강생들은 ‘자기발전을 위하여’ 수강한다는 응답이 38.2%로 가장 높게 나타났다. 따라서 A유형 기관 수강생들은 취업과 창업, 자격증 취득 등 취업능력 향상을 목적으로 프로그램을 수강하는 경향이 많으며, B유형 기관 수강생들은 취업 이외에도 자기개발, 자녀교육에 도움 등의 목적으로 프로그램을 수강하는 경향이 많은 것을 알 수 있다.¹¹⁾

11) A유형(여성인력개발센터, 여성새로일하기지원본부, 여성교육문화센터(여성새로일하기지원센터) / B유형(시군 여성회관)



(그림 3-6) 기관유형별 프로그램 수강 목적

(3) 프로그램 수강이 취업(창업)에 주는 도움

그렇다면, 취업 또는 창업에 도움이 될 것 같아서 프로그램을 선택했다는 응답자만을 대상으로 구체적으로 어떤 도움을 줄 것이라고 생각하는지 물어보았다. 그 결과 응답자의 46.6%가 ‘취업에 직접적인 큰 도움이 될 것’이라고 응답하였으며, 23.6%는 ‘자격증 취득에 도움이 될 것’이라고 응답하였다. 그 외에 ‘직장생활이나 사업 준비에 자신감을 줄 것’이라는 응답이 15.5%, ‘새로운 기술 정보를 얻는데 도움이 될 것’이라는 응답이 9.9%로 나타났으며, ‘별 도움이 되지 않아 취업(창업)이 잘 안될 것 같다’는 응답이 4.3% 정도로 나타났다.

따라서 취업이나 창업을 목적으로 직업교육에 참여하고 있는 수강자의 경우는 직업교육 수료 이후의 취업 및 창업 가능성에 대해서 약 절반 정도는 낙관적인 편이며, 나머지의 경우도 직접적인 취업으로 연계되지는 않더라도 자격증 취득이나 새로운 정보 및 자신감 획득 등에 있어서 긍정적인 경향이 강하다는 것을 알 수 있다.

연령대별로는 50대 이상에서는 ‘취업에 직접적인 큰 도움이 될 것’이라는 응답률이 76.9%인데 반해 30대 미만에서는 8.3%에 불과해 연령대가 높을수록 현재 수강중인 프로그램이 취업이 직접적인 큰 도움이 될 것이라는 기대가 큰 것으로 나타났다. 한편 40대의 경우는 ‘새로운 기술정보 획득’이나 ‘자신감’ 등에

서 가장 많은 도움이 될 것으로 기대하는 것으로 나타났다.

교육수준별로 비교해보면 고졸 수강생의 경우 취업에 직접적인 큰 도움이 될 것이라는 응답률이 가장 높게 나타났으며(60.3%), 동시에 별 도움이 되지 않을 것이라는 응답률도 상대적으로 약간 높다. 반면에 전문대 이상은 36.0%가 ‘취업에 직접적인 큰 도움이 될 것’이라고 응답해 중졸이하(50.0%)와 고졸(60.3%)에 비해 취업에 대한 기대에 상대적으로 응답률이 낮은 반면, ‘자격증 취득’(32.6%), ‘직장생활, 사업 준비 자신감’(17.4%) 등에 도움을 줄 것이라는 응답률이 상대적으로 높게 나타났다.

기관 유형에 따라 비교해보면, ‘취업에 직접적인 큰 도움이 될 것’이라는 기대감은 B 유형 기관(37.5%)보다 A유형 기관(49.6%)에서 훨씬 더 큰 것으로 나타났다으며, 나머지 항목에서는 B유형 기관의 응답률이 상대적으로 약간 더 높은 것으로 나타났다.

〈표 3-27〉 수강 프로그램이 취업(창업)에 주는 도움

(단위 : 명, %)

		수강 프로그램이 취업(창업)에 주는 도움					전 체
		취업에 직접 큰 도움	자격증 취득에 도움	새로운 기술 정보획득도움	직장생활,사업 준비에 자신감	별 도움이 되지 않을 것	
연 령	30대 미만	1(8.3)	8(66.7)	1(8.3)	2(16.7)	0(.0)	12(7.7)
	30대	33(45.2)	24(32.9)	3(4.1)	10(13.7)	3(4.1)	73(46.8)
	40대	27(46.6)	6(10.3)	10(17.2)	12(20.7)	3(5.2)	58(37.2)
	50대 이상	10(76.9)	0(.0)	2(15.4)	0(.0)	1(7.7)	13(8.3)
교육수준	중졸 이하	2(50.0)	1(25.0)	0(.0)	1(25.0)	0(.0)	4(2.5)
	고졸	41(60.3)	8(11.8)	6(8.8)	8(11.8)	5(7.4)	68(43.0)
	전문대 이상	31(36.0)	28(32.6)	10(11.6)	15(17.4)	2(2.3)	86(54.4)
기관형태	A유형 기관	60(49.6)	27(23.1)	11(9.1)	18(14.9)	4(3.3)	120(75.2)
	B유형 기관	15(37.5)	10(25.0)	5(12.5)	7(17.5)	3(7.5)	40(24.8)
전 체		75(46.6)	37(23.6)	16(9.9)	25(15.5)	7(4.3)	160(100.0)

3. 직업교육 프로그램 만족도

1) 항목별 만족도

현재 수강중인 프로그램에 대한 만족도를 알아보기 위하여 총 15개 항목에 대하여 5점 척도로 물어보았다. 질문은 크게 강사와 강의, 강좌운영, 시설과 환경 3가지 영역으로 이루어져 있다.

우선 강의와 직접 연관되는 문항은 1) 훈련내용이 충실한지 2) 교재와 자료가 내용에 적합한지 3) 강사가 전문적 지식을 갖추고 있는지 4) 교육방식과 강의수준은 이해하기에 적절한지를 물었다. 두 번째, 강좌 운영에 관한 문항은 1) 총 교육시간 및 하루 교육시간이 적절한지 2) 실습시간 비중이 적절한지 3) 수강생 수가 적당한지를 질문하였다. 세 번째로는 시설과 환경에 관한 문항은 1) 절절한 시설과 장비가 제공되었는지 2) 수강생을 위한 공간이 마련되었는지 3) 훈련기관의 접근성이 좋은지 4) 여성 친화적 환경이 마련되었는지 5) 수강료는 적정한지 에 대해서 질문하였다. 그리고 마지막으로 취업과의 연계 잘 이루어 지는지에 대해서 별도로 질문하였다.

그 결과, 직업교육 프로그램 수강생들은 ‘강사의 전문성’에 가장 높은 만족도를 보이고 있다(4.38점). 그 다음으로 ‘강사의 교육방식’(4.19점) > ‘훈련 내용의 충실도’(4.14점) > ‘교재나 자료 적합성’(4.09점) > ‘강의 수준’(4.06점)의 순으로 높은 만족도를 보이고 있다. 반면, ‘수강생의 상호작용을 위한 공간 마련’(3.06)에 대한 만족도가 가장 낮고 다음으로 ‘취업과의 연계’(3.29점)에 대한 만족도도 매우 낮은 편이다. 따라서 전반적으로 수강생들의 프로그램 만족도는 강의와 직접적으로 관련이 있는 항목에서 매우 높게 나타났다.

〈표 3-28〉 수강 프로그램 항목별 만족도

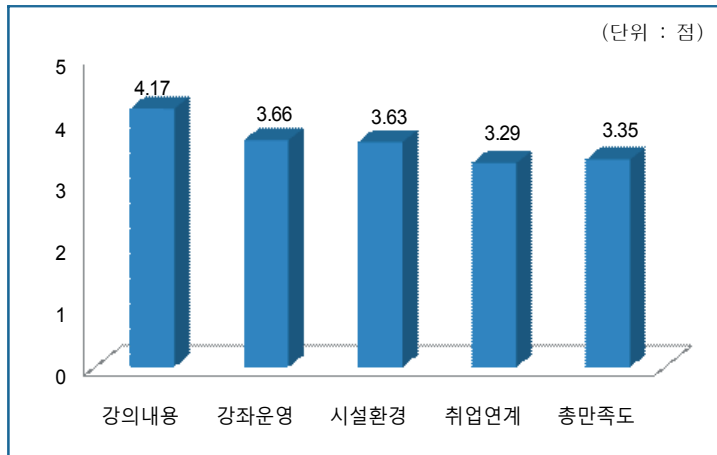
(단위 : 점)

항 목	평 균	표준편차
훈련내용의 충실성	4.14	.695
훈련과정에 사용되는 교재, 자료의 적합성	4.09	.676
강사의 전문성	4.38	.633
강사의 교육방식 적절성	4.19	.727
강의수준이 이해하기 적합	4.06	.748
총 교육시간 적절성	3.54	.913
하루 훈련시간 적절성	3.72	.787
실습시간 비중 적절	3.58	.875
수강생 수 적당	3.80	.731
적절한 시설과 장비 제공	4.00	.794
수강생을 상호작용 위한 공간 마련	3.06	1.096
훈련기관의 접근성	3.62	.923
여성친화적 환경 마련 (보육시설 등)	3.44	.945
수강료 적정	4.03	.820
취업과의 연계 (직업상담, 취업알선)	3.29	.911

한편, 15개 항목에 대해서 서로 관련된 문항들을 묶어 크게 네 가지 요인으로 범주화하여 각 요인별 평균점수를 비교해 보았다(<그림3-7>). 우선, ‘강의 내용’에 대한 만족도 평균은 4.17점으로 가장 높게 나타났으며, ‘강좌의 운영’(3.66점), ‘시설 및 환경’(3.63점) 만족도가 비슷한 정도로 나타났다. 마지막으로 ‘취업과의 연계성’에 대한 만족도가 3.29점으로 전체 만족도 평균 3.35점에도 못 미쳐 가장 낮은 수준이다. 따라서 수강생들은 전반적으로 강사에 대한 만족도나 강의에 직접 관련된 부분에 대해서는 만족도가 높은 편이며, 훈련 종료 이후 직업상담이나 취업알선 등 취업과의 연계성 측면에서는 만족도가 매우 낮은 것을 알 수 있다.

사실 여성에 대한 직업교육을 담당하고 있는 여성전용 교육훈련기관들은 직업교육 외에도 사회교육을 비롯한 다양한 복지증진활동 등의 기능을 수행하는 등의 기관특성을 갖고 있다. 때문에 직업교육을 비롯하여 여성인력개발을 위한

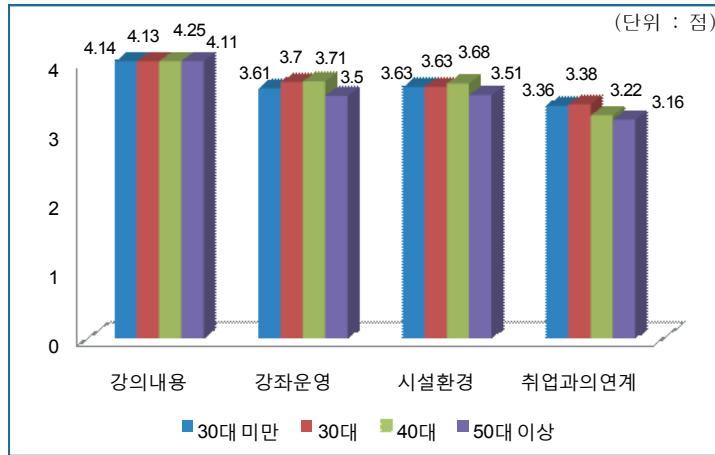
다양한 프로그램들을 강화하고 있는 추세이지만, 훈련분야와 수준이 매우 제한적이어서 산업수요 변화와 여성들의 취업수요에 대응하는 최적의 서비스를 제공하고 있지는 못한 상황이다. 따라서 직업교육과정의 양적인 확대뿐만 아니라 다양한 취업지원방안의 모색을 통해서 양질의 일자리로 연계시키기 위한 체제를 구축할 필요가 있다.



〈그림 3-7〉 요인별 만족도

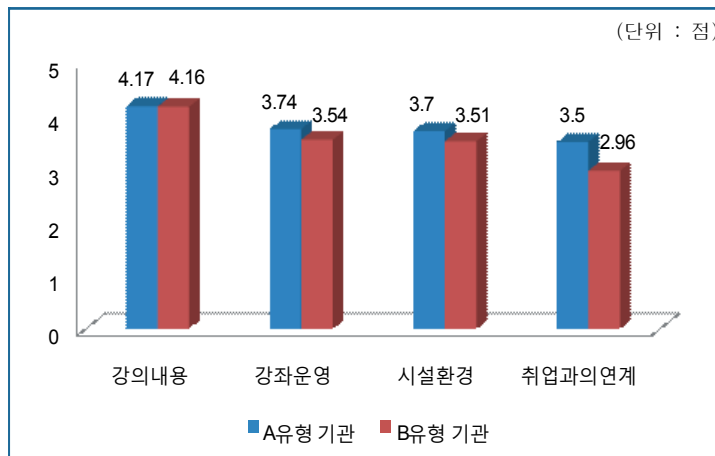
2) 집단간 만족도 비교

연령대별로 프로그램 만족도에 차이가 있는지 평균을 비교해본 결과, 4가지 항목에서 전반적으로 연령대별 만족도의 차이는 그리 크지 않았다. 다만, 모든 항목에서 50대 이상 연령대의 만족도는 상대적으로 약간 낮은 편으로 나타났으며, 다른 항목에 비해서 특히 강의내용 항목에서 모든 연령대별 만족도가 가장 높은 것으로 나타났다.



〈그림 3-8〉 연령별 만족도

다음은 직업교육 기관 유형별로 만족도에 차이가 있는지 평균을 비교해 본 결과, A유형 기관의 수강생들이 B유형 기관에 비해 4가지 항목 모두에서 만족도가 약간 높은 것으로 나타났다. ‘강의내용’ 항목에 대해서는 A유형 기관과 B유형 기관 간에 만족도 차이가 거의 없었으나, 특히 ‘취업과의 연계성’ 항목에서는 두 가지 유형의 기관 간 만족도 차이가 가장 큰 것으로 나타났다.



〈그림 3-9〉 기관유형별 만족도

4. 직업교육 요구도

1) 직업교육의 여성친화성

(1) 훈련시간대 선호도

직업교육 프로그램 수강자들이 주로 선호하는 시간대를 알아보기 위해서 오전, 오후, 야간, 주말 등의 시간대 중 언제 프로그램을 개설하는 것이 가장 좋은지를 물어보았다. 그 결과 수강자들은 대다수가 ‘오전 시간대’를 가장 선호하였으며(78.3%), 다음으로 ‘이른 오후 시간대’(8.9%), ‘늦은 오후 시간대’(4.5%) 등의 순서로 선호하며, 시간대는 ‘상관없다’는 응답도 5.4% 정도인 것으로 나타났다.

연령대별로 비교해보면, 30대의 경우 ‘오전 시간대’를 선호한다는 응답률이 91.7%로 절대 다수를 차지하고 있었으며, 그 외에 다른 연령대의 수강생들도 역시 ‘오전 시간대’에 대한 선호도가 가장 높다. 30대 여성은 한참 영유아기 자녀의 양육시기인 경우가 많으므로 자녀를 보육기관에 맡긴 후 오전 시간대를 활용하기를 원하는 수강자가 절대다수인 것으로 유추된다. 한편, 30대 미만의 경우는 ‘늦은 오후 시간대’ 선호에 대한 응답률이 다른 연령대보다 상대적으로 높고(17.9%), 50대 이상의 경우 ‘시간대와 상관없다’는 응답률이 다른 연령대보다 상대적으로 높다(14.3%).

기관유형에 따라서는 A유형 기관의 경우 ‘오전 시간대’를 선호하는 경우가 80.9%, ‘이른 오후 시간대’(10.1%), 그리고 ‘상관없다’는 응답률도 7.5%에 이른다. 반면 B유형 기관의 경우 ‘오전 시간대’(73.9%), ‘늦은 오후 시간대’(11.3%) 등의 순으로 나타났다. 상대적으로 B유형 기관의 경우가 선호 시간대 분포가 다양한 편이다.

〈표 3-29〉 훈련시간대 선호도

(단위 : 명, %)

		훈련시간대 선호도						전 체
		오전 시간대	이른오후 시간대	늦은오후 시간대	야간 시간대	주말	상관없다	
연 령	30대 미만	19(67.9)	2(7.1)	5(17.9)	1(3.6)	0(.0)	1(3.6)	28(9.2)
	30대	122(91.7)	5(3.8)	2(1.5)	2(1.5)	0(.0)	2(1.5)	133(43.5)
	40대	73(70.9)	15(14.6)	3(2.9)	5(4.9)	0(.0)	7(6.8)	103(33.7)
	50대 이상	26(61.9)	5(11.9)	4(9.5)	0(.0)	1(2.4)	6(14.3)	42(13.7)
기관유형	A유형 기관	161(80.9)	20(10.1)	1(.5)	1(.5)	1(.5)	15(7.5)	199(63.4)
	B유형 기관	85(73.9)	8(7.0)	13(11.3)	7(6.1)	0(.0)	2(1.7)	115(36.6)
전 체		246(78.3)	28(8.9)	14(4.5)	8(2.5)	1(.3)	17(5.4)	314(100.0)

(2) 희망 훈련내용과 실제 직업교육 내용 일치성

다음의 <표3-30>은 훈련 전 배우려 했던 내용과 실제 훈련 내용의 일치 정도에 대해 알아본 결과이다. 현재 받고 있는 훈련내용은 배우려 했던 내용과 ‘일치한다’는 응답이 47.0%를 차지하고, ‘어느 정도 일치한다’는 응답이 36.7%로 이를 합하면 83.7%로 훈련내용의 일치성은 상당히 높은 편이라고 볼 수 있다.

우선, 현재 직업교육에 참여하기 전 취업과 훈련에 대한 상담을 받았을 경우 훈련내용에 대한 정보를 더 많이 가지고 훈련에 참여했을 것으로 판단되므로 직업교육 참여 이전 상담여부에 따른 훈련내용의 일치성을 비교해보았다. 그 결과 상담을 받은 경우 87.3%가 훈련내용이 일치한다고 응답했으며, 상담을 받지 않은 경우 83.1%가 훈련내용이 일치한다고 응답하였다. 또한 상담을 받은 경우 훈련내용이 일치하지 않는다는 응답률(3.7%)이 상담을 받지 않는 경우의 불일치하다는 응답률(7.3%)의 약 절반정도인 것으로 나타났다. 따라서 상담을 받은 경우 훈련내용의 일치성이 약간 더 높게 나타나는 경향이 있으나, 그 차이가 그리 크지는 않다.

기관유형별로는 B유형 기관(87.0%)이 A유형 기관(81.8%)에 비해 훈련내용이 일치한다는 응답률이 더 높았으며, 일치하지 않는다는 응답률은 B유형 기관이 1.8%인데 비해 A유형 기관은 6.1%로 더 높게 나타난다. 따라서 훈련에 참여하기 이전에 배우려 했던 내용과 실제 훈련내용의 일치성은 B유형 기관에서 약

간 더 높은 것으로 나타났다.

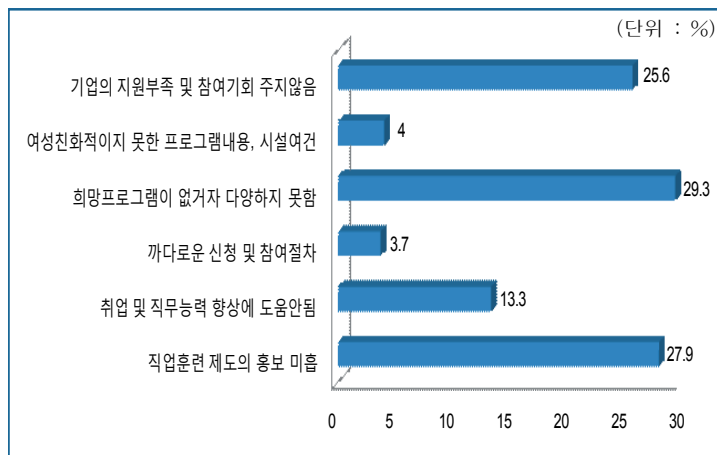
〈표 3-30〉 희망 훈련내용과 실제 훈련내용 일치성

(단위 : 명, %)

		배우려 했던 내용과 실제 훈련내용 일치성					전 체
		전혀일치하지 않음	거의일치하지 않음	보통	어느 정도 일치	일치	
상담여부	상담받음	0(.0)	9(3.7)	32(13.2)	87(35.8)	115(47.3)	243(81.5)
	상담안받음	1(1.8)	3(5.5)	3(5.5)	22(40.0)	26(47.3)	55(18.5)
기관유형	A유형 기관	1(.5)	11(5.6)	24(12.1)	78(39.4)	84(42.4)	198(63.3)
	B유형 기관	1(.9)	1(.9)	13(11.3)	37(32.2)	63(54.8)	115(36.7)
전 체		2(.6)	12(3.8)	37(11.8)	115(36.7)	147(47.0)	313(100.0)

(3) 여성 직업교육 비활성화 이유

여성 직업교육이 활성화되지 않는 이유가 무엇이라고 생각하는지 물어본 결과, ‘직업교육 제도의 홍보 미흡’때문이라는 응답이 27.9%로 가장 응답률이 높았고, 다음으로 ‘기업의 지원 부족 및 참여기회를 주지 않기 때문’이라는 응답이 25.6%, ‘희망 프로그램이 없거나 다양하지 못하기 때문’(20.3%), ‘취업 및 직무능력 향상에 도움이 안되기 때문’(13.3%) 등의 순으로 나타났다.



〈그림 3-10〉 여성 직업교육 비활성화 이유

이와 관련하여 한국직업능력개발원(2006)의 조사에서는 직업교육 분야에서 성별격차에 관한 질문을 여성 훈련참여자와 미참여자, 기업체 세 그룹을 동시에 비교한 바 있다. 조사결과에 의하면 여성 직업교육이 활성화되지 않은 이유에 대해서 실제 여성훈련 참여자의 31.4%와 기업체의 17.1%가 ‘훈련 과정이 다양하지 않기 때문’이라고 응답한데 반해, 직업교육 미참여자의 경우는 30.7%가 ‘제도의 홍보가 부족해서’라고 응답한 것으로 나타나, 본 조사결과와는 약간의 차이가 있다.

한편으로는 직업교육 분야에 성별격차가 있는지 여부에 대한 질문에 대해 여성 훈련참여자의 85.7%, 미참여자의 73.7%, 기업체의 83.4%가 성별격차가 존재하지 않는다고 응답한 것으로 나타나 있는데, 이는 일반적으로 여성의 직업교육이 저조하다는 기존 논의와는 상반되는 결과이어서 주목을 끈다.

또한 직업교육 분야에 성별격차가 있다고 응답한 사람들은 그 원인에 대해서 여성 훈련참여자의 33.3%, 미참여자의 40.4%, 기업체의 52.4%가 ‘부적합한 직종이 많아서’라고 응답하였고, 다음으로 ‘여성의 적극성과 관심부족’, ‘제도상 제약으로 인한 참여 배제’ 등의 순으로 응답한 바 있다.

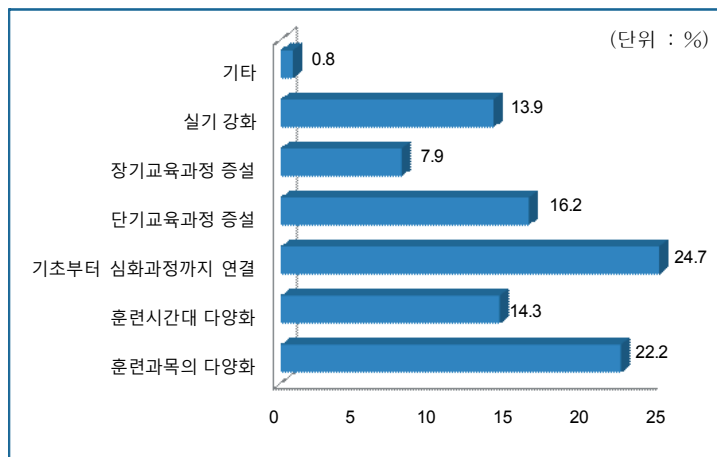
따라서 이러한 사실은 여성이 직업교육에 참여하려고 해도 적합한 직종이 없어서 참여하지 않으며, 성별격차도 여성이 참여하기에 적합하지 않은 직종이 많기 때문이라고 해석될 수 있다. 따라서 여성의 직업교육 활성화 및 직업교육에서의 성별격차 발생을 해소하기 위해서는 여성에게 적합하고 여성친화적인 훈련직종 개발이 요구된다.

2) 훈련프로그램 개선 요구도

(1) 프로그램 운영상의 개선 요구도

훈련기관의 프로그램 운영상 개선사항과 관련하여 교과목 구성 및 교육과정, 훈련시간 등의 항목에 대해 수강생들의 의견을 물어보았다. 6가지 항목을 제시하고 가장 우선적으로 개선해야 할 사항이 무엇인지 두 가지를 선택하도록 한 후, 복수응답 처리하여 총 518개의 응답을 분석하였다.

그 결과 ‘훈련내용이 기초부터 심화과정까지 연결되어야 한다’는 응답이 전체의 24.7%를 차지하여 가장 많게 나타났다. 다음으로 ‘훈련과목이 좀 더 다양해야 한다’(22.2%), ‘단기교육과정이 더 많았으면 좋겠다’(16.2%), ‘훈련시간대가 다양해야 한다’(14.3%) 등의 순으로 나타났다. 반면, 장기 교육과정이 많았으면 좋겠다는 응답률은 7.9%로 가장 낮았다. 따라서 여성 직업교육 참여자들은 다양한 과목과 다양한 시간대의 단기과정 프로그램에 대한 선호도가 크다는 것을 유추할 수 있다.



〈그림 3-11〉 프로그램 운영상의 개선사항

그렇다면, 이와 같은 결과가 주요 집단 간에 차이가 있는지 알아보기 위해 연령대별, 그리고 기관유형별 의견분포를 비교해 보았다. 연령대별로 가장 우선적인 개선사항에 대한 의견은 약간씩 차이가 나타났는데, 30대 미만의 경우는 ‘훈련과목 다양화’가 가장 우선적인 개선사항이라는 응답률이 높았고(27.1%) 30대와 40대는 ‘훈련내용이 기초부터 심화과정까지 연결되어야 한다’는 응답률이 각각 25.4%와 25.9%이며, 50대 이상에서는 ‘실기가 더 강화되어야 한다’는 응답률이 가장 높게(18.8%) 나타났다.

기관유형별로 의견분포를 비교해보면, A유형 기관은 ‘기초부터 심화과정까지 연결되어야 한다’는 응답률이 25.9%로 가장 높고 다음으로 ‘훈련과목의 다양

화’(22.1%), ‘단기교육과정 증설’(19.7%), ‘실기강화’(14.4%) 등의 순으로 나타났다. B유형 기관은 ‘훈련과목 다양화’, ‘기초부터 심화과정까지 연결되어야 한다’는 응답률이 22.5%로 가장 높고, 다음으로 ‘훈련시간대’의 다양화(18.0%), ‘장기교육과정의 증설(13.4%) 등의 순으로 나타났다.

〈표 3-31〉 프로그램 운영상 개선사항

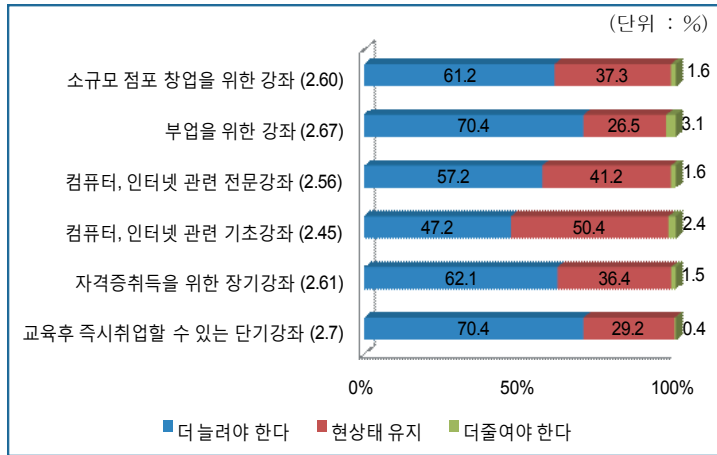
(단위 : 명, %)

		프로그램 운영상 개선사항							전 체
		훈련과목 다양화	훈련시간대 다양화	기초부터심화까지연결	단기교육과정 증설	장기교육과정 증설	실기강화	기타	
연 령	30대미만	13(27.1)	8(16.7)	11(22.9)	6(12.5)	4(8.3)	5(10.4)	1(2.1)	48(9.5)
	30대	54(24.1)	26(11.6)	57(25.4)	38(17.0)	14(6.3)	33(14.7)	2(.9)	224(44.3)
	40대	37(21.8)	28(16.5)	44(25.9)	29(17.1)	12(7.1)	20(11.8)	0(.0)	170(33.6)
	50대 이상	10(15.6)	11(17.2)	11(17.2)	10(15.6)	9(14.1)	12(18.8)	1(1.6)	64(12.6)
기관유형	A유형 기관	75(22.1)	42(12.4)	88(25.9)	67(19.7)	17(5.0)	49(14.4)	2(.6)	340(65.6)
	B유형 기관	40(22.5)	32(18.0)	40(22.5)	17(9.6)	24(13.5)	23(12.9)	2(1.1)	178(34.4)
전 체		115(22.2)	74(14.3)	128(24.7)	84(16.2)	41(7.9)	72(13.9)	4(.8)	518(100.0)

(2) 프로그램 구성상의 개선 요구도

다음의 <표3-32>는 여성교육훈련기관의 직업교육 프로그램 구성에 대한 수강생 의견을 알아보기 위해 6개의 취업 및 창업 관련 프로그램에 대한 개선방안을 3점 척도로 물어본 결과이다.

그 결과 ‘교육 후 즉시 취업 가능한 단기강좌’를 늘려야 한다는 의견이 평균 2.9점으로 가장 높게 나타났다. 다음으로 ‘부업을 위한 강좌’(평균 2.67), ‘자격증 취득을 위한 장기강좌’(평균 2.61), ‘소규모 점포 창업을 위한 강좌’(평균 2.60) 등의 순으로 수요가 높았으며, 이들 강좌를 더 늘려야 한다는 의견은 61.2%~70.4%까지 분포한다. 반면에 ‘컴퓨터 및 인터넷 관련 기초강좌’(평균 2.45)에 대한 수요가 가장 낮은 것으로 나타나, 현 상태를 유지해야 한다는 의견이 50.4%로 더 늘려야 한다는 의견 47.2%보다 더 높은 것으로 나타났다.



〈그림 3-12〉 직업교육 프로그램 개선방안

한편, 컴퓨터 및 인터넷 관련 강좌를 제외한 나머지 모든 프로그램에서 A유형 기관보다 B유형 기관이 평균이 높게 나타나고 있어 직업교육 프로그램에 대한 높은 수요 요구를 갖고 있는 것을 알 수 있다. 특히 B유형 기관에서는 ‘부업을 위한 강좌’(평균 2.75)를 늘려야 된다는 의견이 평균 2.75점으로 가장 높게 나타나 부업 관련 강좌에 대한 수요 요구가 가장 상당히 높은 것을 알 수 있다. 반면, A유형 기관의 경우 ‘교육 후 즉시 취업할 수 있는 단기강좌’에 대한 수요 요구가 상대적으로 가장 높은(평균 2.69) 것으로 나타났다.

〈표 3-32〉 기관형태별 직업교육 프로그램 개선방안

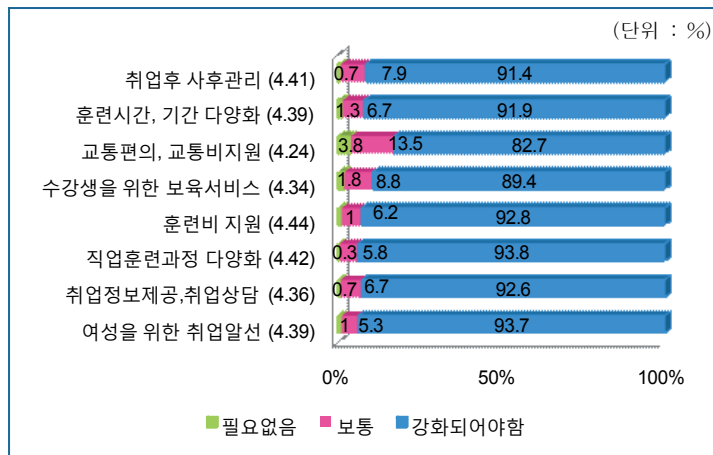
(단위 : 점)

직업교육 프로그램	전 체 M(S.D)	A유형 기관 M(S.D)	B유형 기관 M(S.D)
교육 후 즉시 취업할 수 있는 단기강좌	2.70 (.47)	2.69 (.47)	2.71 (.45)
자격증 취득을 위한 장기강좌	2.61 (.52)	2.54 (.55)	2.72 (.45)
컴퓨터 및 인터넷 관련 기초강좌	2.45 (.54)	2.47 (.55)	2.42 (.54)
컴퓨터 및 인터넷 관련 전문강좌	2.56 (.53)	2.57 (.52)	2.53 (.54)
부업을 위한 강좌	2.67 (.53)	2.63 (.58)	2.75 (.44)
소규모 점포 창업을 위한 강좌	2.60 (.52)	2.54 (.55)	2.68 (.47)

(3) 훈련프로그램 외 기관서비스 개선 요구도

훈련 프로그램 외에 기관에서 제공하는 지원 서비스 개선에 대한 요구도를 알아보기 위하여 취업과 관련한 서비스, 훈련기간 중 지원 및 편의제공에 관한 서비스, 보육서비스, 훈련과정 및 훈련시간 관련 서비스 등 총 8개 항목에 걸쳐 어느 정도 강화되어야 할지를 5점 척도로 질문하였다. 그 결과 모든 항목에서 강화해야 한다는 의견이 절대 다수를 차지하고 있어, 직접적인 교육 이외의 서비스에 대한 강화의 필요성을 시사해주고 있다.

항목별로 보면, ‘훈련비의 지원’(평균 4.44), ‘직업교육과정 다양화’(평균 4.42), ‘취업 후 사후관리’(평균 4.41) 등의 서비스를 강화해야 한다는 의견이 좀 더 높게 나타났다. 그리고 이들 서비스를 강화해야 한다는 의견의 비율은 91.4%~93.8%까지 높게 나타나 무엇보다도 취업 관련 서비스의 강화가 가장 시급하다는 것을 시사해 주고 있다.



〈그림 3-13〉 훈련프로그램 외 기관서비스 개선요구도

이러한 결과가 훈련기관 유형에 따라서 수강생 의견차이가 있는지 평균을 비교해 보았다(<표3-33>). ‘여성을 위한 취업알선 서비스’는 A유형과 B유형 기관 수강생 간에 별 차이가 없으며, ‘취업정보제공, 취업상담’, ‘수강생을 위한 보육 서비스’, ‘교통편의’, ‘취업 후 사후관리’는 A유형 기관이 B유형 기관 수강생들

에 비해 개선 요구도가 더 높게 나타났으며, ‘직업교육과정 다양화’, ‘훈련비 지원’, ‘훈련시간, 기간 다양화’ 는 B유형 기관 수강생들의 개선요구가 더 높은 것으로 나타났다.

〈표 3-33〉 기관형태별 훈련프로그램 외 기관서비스 개선방안

(단위 : 점)

교육 외 기관서비스 항목	전 체 M(S.D)	A유형 기관 M(S.D)	B유형 기관 M(S.D)
여성을 위한 취업 알선	4.39 (.65)	2.93 (.29)	2.92 (.31)
취업정보제공, 취업상담	4.36 (.67)	2.94 (.24)	2.89 (.37)
직업교육과정 다양화	4.42 (.62)	2.92 (.29)	2.97 (.19)
훈련비 지원	4.44 (.66)	2.89 (.36)	2.96 (.16)
수강생을 위한 보육 서비스	4.34 (.73)	2.90 (.36)	2.84 (.42)
교통편의, 교통비 지원	4.24 (.84)	2.84 (.44)	2.70 (.58)
훈련시간, 기간 다양화	4.39 (.68)	2.87 (.40)	2.97 (.17)
취업 후 사후관리	4.41 (.67)	2.92 (.29)	2.88 (.35)

제4장

JDI

직업교육기관의 운영실태 분석 및 평가

제 1 절 직업교육 기획과정

제 2 절 직업교육 운영과정

제 3 절 사업결과 평가 및 활용

제 4 장 직업교육기관의 운영실태 분석 및 평가

본 장에서는 기혼여성 대상의 직업교육의 목표와 결과를 어느 정도 성취했는가를 분석하기 위하여 각 교육기관의 직업교육 실무자를 대상으로 진행한 설문 조사와 심층면접 결과를 분석·정리하였다. 여성직업교육 성과는 취업률로 측정할 수 있으며 그 성공요건은 직업교육과 취업과의 연계 시스템이 얼마나 잘 가동되느냐에 달려 있다.

따라서 각 직업교육 기관이 취업연계 시스템을 어느 정도 체계적으로 정비하고 있는가를 직업교육 기획과정, 직업교육 운영과정, 사업결과 평가 및 활용 등 각 단계로 구분하고 세부적인 평가요소에 대한 각 기관의 운영과정에 대한 내용을 분석하였다. 직업교육 기획과정, 직업교육 운영과정, 사업결과 평가 및 활용 등 각 단계에 대한 평가 틀과 지표는 여성부(2005)가 제시한 「지역사회 맞춤형 취업지원 사업 평가지표」¹²⁾를 참고하였으며 본 연구목적에 맞게 일부 내용의 수정과 보완을 거쳐 재구성하였다.

또한 평가지표에 따른 각 직업교육기관의 특성에 대해서는 앞장의 3장에서 설명하고 있듯이 직업교육기관의 유형을 A와 B유형으로 구분하여 설명하였다.

제 1 절 직업교육 기획과정

1. 직업교육프로그램 개발에 대한 기관 역량

1) 직업교육에 대한 공급과 수요파악

각 기관에서는 여성 직업교육프로그램의 개발과 운영을 위하여 정확한 수요와 공급의 실태를 파악하고 요구를 수렴하기 위한 절차가 이루어지고 있는지를 분석하고자 하였다.

12) 본 연구에서 분석하고 있는 직업교육기관의 운영에 관한 평가지표는 사업 혹은 단위사업영역을 대상으로 Rossi, Peter H.,(1999)가 제시한 세부정책 평가 체크리스트를 토대로 여성부(2005)가 재구성한 평가지표를 따르고 있다.

이를 위하여 ① 기혼여성들의 취업동향 파악 ② 여성들의 직업선호 조사여부 ③ 기업체와의 협약프로그램 개발 여부 ④신직업에 대한 발굴 노력 등에 대하여 응답하도록 하고 그 결과를 다음의 <표4-1>로 정리하였다.

우선 ① 기혼여성들의 취업동향 파악에 대해서는 직업교육기관 14개소 가운데 7개소가 파악하고 있는 것으로 응답하고 있어 직업교육 기관의 절반정도가 취업동향을 파악하고 있는 것으로 나타났으며 전문적인 직업훈련을 실시하고 있는 A유형의 기관이 해당하는 것으로 나타났다. 취업동향 파악방법으로는 주로 워크넷의 구직등록자의 희망직종별 분포를 파악하거나 취업사이트 등을 통하여 취업동향을 파악하는 것으로 나타났다. 그러나 이와 같은 취업동향 파악은 지역의 산업통계라든지 지역의 인력수요 및 활용 정책, 각종 보도자료 등 구체적이고 정확한 데이터를 활용하거나 분석 하는 등의 방법을 사용하는 기관은 극소수였다.

② 여성들의 직업선호 조사에 대해서는 취업동향을 파악하고 있다고 응답한 기관에서 동시에 직업선호도 조사를 하고 있다고 응답하고 있어 해당기관들은 어느 정도 직업훈련을 위한 기초적인 정보파악과 동향분석이 제대로 이루어지고 있었다. 직업선호조사를 실시하는 구체적인 방법에 대해서는 기관자체에서 운영하는 홈페이지의 구직자 희망직종에 대한 응답결과를 파악하는 것으로 나타났다. 이외에 직업교육교육과 구직등록 시 설문조사를 실시하거나 상담 등의 방법을 동원하여 취업동향을 파악하는 경우도 있었으며 지역산업체 및 관공서와의 교류를 통하여 수요를 파악하는 경우도 있었다.

③ 기업체와의 협약프로그램 개발 여부에 대해서는 각 기관이 수요자인 산업체 및 기업체와의 어느 정도의 연계를 갖고면서 수요에 대응하는 직업교육이 이루어지고 있는지를 분석하고자 한 것으로 응답결과, A유형의 기관에 해당하는 단 4개 기관만이 기업체와의 협약을 통해 직업교육프로그램을 운영하고 있는 것으로 나타났다. 협약을 통해 프로그램을 개발하고 있는 기관 4개소는 모두 운영기관의 규모와 지원인력이 어느 정도 전문성과 수월성을 갖고 있는 기관이었으며 나머지 B유형에 해당하는 시군단위의 여성회관은 기업체와의 연계가 전혀 없는 상태에서의 직업교육프로그램이 개발, 운영되고 있어 공급자 중심의 직업교육이 이루어지고 있는 한계를 보이고 있다.

④ 신직업에 대한 발굴 노력에 대해서는 지역사회 요구를 반영한 기혼여성들

이 진출 가능한 신직업을 발굴하기 위한 기관의 노력여부를 알아보고자 한 것으로 총 6개 기관만이 그러한 노력을 하고 있다고 응답하고 있다. 신직업에 대한 발굴 노력을 한 기관으로는 A유형의 해당하는 4개의 기관과 그 외 순창과 고창은 구인처에 대한 문의와 기관 독자적인 수강생 수요조사 결과를 토대로 맞춤형 교육프로그램을 운영하기 위한 방법을 동원한 것으로 응답하였다.

〈표 4-1〉 직업교육에 대한 공급과 수요파악

기관형태	기관명	취업동향파악	직업선호조사	협약프로그램개발	신직업발굴노력
A유형기관	전주여성인력개발센터	O	O	O	O
	군산여성인력개발센터	O	O	O	O
	(재) 전북여성 교육문화센터	O	O	O	O
	익산여성새로일하기지원본부	O	O	O	O
B유형기관	군산시 여성복지관	X	X	X	X
	익산시 여성회관	X	X	X	X
	정읍시 여성문화관	X	X	X	X
	남원시 여성교육문화원	X	X	X	X
	김제시 여성회관	O	O	X	X
	완주군 복지회관	X	X	X	X
	무주군 종합복지관(원불교)	O	O	X	무응답
	순창군 공공시설관리사업소	X	X	X	O
	고창군 여성회관	O	X	X	O
	부안군 노인여성복지회관	X	O	X	X

이러한 응답결과는 2008년도 시행한 사업을 기준으로 작성하였기 때문에 2008년에 실시한 지역커뮤니티강화 사업의 효과성을 나름대로 반영한 결과로 판단할 수 있다. 즉 지역커뮤니티 강화사업은 기존의 취미, 교양, 사회교육을 지양하고 각 지역의 산업체의 요구를 수렴하거나 지역여성의 교육수요에 부합하는 맞춤형 직업교육 개발과 운영을 목적으로 실시한 취업교육 기능강화사업이었기 때문에 이와 관련한 신직업 발굴 노력이 당연히 선행되었어야 함에도 불구하고 이에 대한 응답결과가 부진한 것으로 나타났다.

2) 시설 및 자원 확보 여부

각 직업교육기관이 직업교육을 실시하기 위한 충분한 물적 인프라를 구축하고 있는지의 여부에 대해 알아보기 위하여 ① 직업교육프로그램의 공간은 충분하게 보유되어 있는 가 ② 직업교육프로그램을 수행하기 위한 시설확보는 충분한 가 ③ 직업관련 자료비치는 잘 이루어지고 있는 가 등에 대해 조사하였다.

응답결과는 다음의 <표4-2>에서 정리하고 있듯이 ① 직업교육프로그램의 공간에 있어서는 실험실을 제외한 실습실과 상담실은 9개 기관이 보유하고 있는 것으로 나타났다. B유형에 해당하는 시군여성회관은 기존의 취미와 교양교육 등 이론교육 중점적으로 교육을 실시하였기 때문에 실습실이 갖추어지지 않았으며 대부분 과거의 협소한 기관을 그대로 유지하고 있는 기관 등이 대부분이어서 시설확장이 어려운 형편이다.

<표 4-2> 직업교육프로그램 운영을 위한 시설 및 자원 확보여부

기관형태	기관명	직업교육프로그램 공간			시설확보		직업관련 자료 비치
		실험실	실습실	상담실	컴퓨터	실습자재	
A유형기관	전주여성인력개발센터	X	O	O	O	O	O
	군산여성인력개발센터	X	O	O	O	O	O
	(재)전북여성 교육문화센터	X	O	O	O	O	O
	익산여성새로일하기지원본부	X	X	O	X	X	X
B유형기관	군산시 여성복지관	X	O(2개)	O(1개)	X	X	X
	익산시 여성회관	X	O	X	O	O	X
	정읍시 여성문화관	O	O	O	O	O	X
	남원시 여성교육문화원	무응답	-	-	-	-	X
	김제시 여성회관	X	X	X	X	X	O
	완주군 복지회관	X	O(2개)	O(1개)	O	X	O
	무주군 종합복지관(원불교)	X	X	O	X	X	O
	순창군 공공시설관리사업소	X	X	X	O	X	O
	고창군 여성회관	X	O	O	O	X	O
부안군 노인여성복지회관	X	O	X	O	O	O	

그러나 상담실은 직업교육을 위해 반드시 독립된 공간이 필요하며 향후 지역 커뮤니티강화 사업 등을 통해 각 지역의 여성회관 기능을 직업교육 강화 방향으로 기능전환을 추진하기 위해서 기본적으로 구비되어야 하는 시설이라고 판단되어진다. 실습실 이외에도 상담실이 없는 시설도 있는데 경력단절이 이루어진 상태에서 재취업을 시도하려는 대부분의 기혼여성의 경우, 직업 상담이 충분히 이루어지고 상담에 의한 정보를 토대로 직업교육이 이루어져야 함을 전제할 때 전문 직업상담사가 상주하는 상담실의 보유와 더불어 ③ 직업관련 자료 비치도 충분히 이루어져야 할 것이다. 경력단절 여성의 경우 시장에 대한 정보와 자신의 경력개발과 부합하는 직업교육, 향후 노동시장에 대한 전망 등의 정보가 미약함을 고려할 때 관련 상담실에서의 취업정보와 취업기관에서 발행하는 각종자료의 구비와 비치는 필수적인 사항이라 할 수 있다.

3) 예산

각 직업교육기관에서 운영하는 직업교육프로그램 운영 시, 예산의 대응투자 정도와 그 적절성에 대하여 응답하도록 한 결과 다음의 <표4-3>에서 제시하고 있는 것처럼 국비와 지방비의 대응투자가 이루어지고 있는 곳은 정읍시와 여성인력개발센터와 여성새로일하기지원본부 3개소이고 전액 도비지원은 전북 여성교육문화센터와 무주군 2개소이며 나머지는 도비와 시군비 등 대응투자가 이루어지고 있는 것으로 나타나고 있다.

이러한 투자방식의 적절성에 대해서는 전액도비 지원을 받고 있는 전북여성교육문화센터와 도비지원이 비교적 많은 완주군을 제외하고는 투자의 적절성에 대해 부정적인 응답을 보이고 있다.

〈표 4-3〉 직업교육프로그램 운영을 위한 대응투자의 적절성

기관형태	기관명	프로그램 운영시의 대응투자 비율				투자의 적절성
		국비(%)	도비(%)	시군비(%)	기타(%)	
A유형기관	전주여성인력개발센터	39	42	5	14	무응답
	군산여성인력개발센터	무응답	-	-	-	-
	(재) 전북여성 교육문화센터	0	100	0	0	O
	익산여성새로일하기지원본부	50	15	25	0	무응답
B유형기관	군산시 여성복지관	0	0	100	0	X
	익산시 여성회관	0	0	100	0	X
	정읍시 여성문화관	20	20	80	0	X
	남원시 여성교육문화원	무응답	-	-	-	-
	김제시 여성회관	무응답	-	-	-	X
	완주군 복지회관	0	80	20	0	O
	무주군 종합복지관(원불교)	0	100	0	0	X
	순창군 공공시설관리사업소	0	30	70	0	X
	고창군 여성회관	0	0	100	0	무응답
	부안군 노인여성복지회관	0	0	100	0	X

2. 직업교육프로그램 개발절차

1) 직업교육프로그램 개발절차 타당성

기혼여성을 대상으로 하는 직업교육프로그램 개발과정에 있어 관련 전문가의 도움이나 취업처 연계를 위한 전문가 및 실무자 사이의 조율된 교육과정개발 협의 절차 유무 등 직업교육개발 절차의 타당성에 대해 분석하고자 하였다. 이를 위하여 ① 개발과정에서의 전문가의 도움이 있었는지 여부 ② 직업교육과정을 개발하기 위한 전문가와 실무자의 워크숍 개최유무 ③ 워크숍의 결과에 대한 사업내용의 반영 여부 등을 조사하였고 그 결과를 다음의 <표 4-4>에서와 같이 정리하고 있다.

우선 ① 개발과정에서의 전문가의 도움이 있었는지 여부에 대해서는 직업교육기관 14개소 가운데 6개소가 전문적인 도움을 받는 과정을 거치고 있는 것으로

로 나타났다.

〈표 4-4〉 직업교육프로그램 개발절차의 타당성

기관형태	기관명	개발과정에서 전문가 도움	워크숍, 회의 유무	워크숍회의 결과 반영 여부
A유형기관	전주여성인력개발센터	O	O	O
	군산여성인력개발센터	O	O	O
	(재) 전북여성 교육문화센터	O	O	O
	익산여성새로일하기지원본부	O	O	O
B유형기관	군산시 여성복지관	X	X	X
	익산시 여성회관	X	X	X
	정읍시 여성문화관	X	O	O
	남원시 여성교육문화원	X	X	X
	김제시 여성회관	O	O	O
	완주군 복지회관	O	X	X
	무주군 종합복지관(원불교)	X	X	X
	순창군 공공시설관리사업소	X	X	X
	고창군 여성회관	X	X	X
	부안군 노인여성복지회관	X	X	X

비교적 직업교육의 전문성과 체계적인 조직을 갖춘 A유형의 4개의 기관을 제외하고는 B유형의 기관에서는 김제시와 완주군만이 전문가의 도움을 받고 있는 것으로 나타났다.

실질적으로 각시군의 여성회관의 경우 직업교육에 대한 전문 상담사나 프로그램개발자가 없는 상태에서 지역커뮤니티강화 사업과 같은 지역 맞춤형 교육을 실시하는 것은 다소 무리가 있다고 판단된다. 따라서 이러한 문제점을 보완하기 위해서는 직업교육프로그램 개발과정에서 관련 전문가의 도움을 받을 수 있는 기회와 절차가 사전에 기획, 반영되었어야 함에도 불구하고 각 지역에서는 예산과 인력부족으로 인해 전문가의 도움을 받고 있지 않는 것으로 나타나 프로그램 개발절차의 타당성이 결여되어 있다.

② 직업교육과정을 개발하기 위한 전문가와 실무자의 워크숍 개최유무 ③ 워크숍의 결과에 대한 사업내용의 반영 여부 등에 대해서도 개발과정에서의 전문

가의 도움을 받고 있다고 응답한 기관들은 대부분 워크숍과 워크숍의 회의결과를 직업교육프로그램 개발과 운영과정에 반영하고 있는 것으로 나타나고 있다.

이와 같은 결과는 직업교육프로그램 개발과 운영과정에 대한 전문가의 개입과 전문가의 의견을 수렴할 수 있는 워크숍이나 자문회의 등 제도적 장치가 시급함을 시사하고 있다. 그러나 대부분의 시군단위에서는 직업교육에 대한 업무역시 전문 인력보다는 사업소의 형태로 공무원의 파견에 의해 업무가 이루어지고 있는 등 예산과 지원 인력에 있어서도 근본적인 한계를 노정하고 있다.

2) 직업교육 프로그램 홍보

직업교육관련 교육 훈련생을 모집하는 주된 홍보수단으로는 생활정보지, 공공게시판, 기관 홈페이지, 플랑 및 전단지 등을 이용하고 있었다. 대부분의 기관이 생활정보지와 기관 홈페이지를 이용하고 있는 비중이 높았다. 그러나 홈페이지의 홍보방법은 인터넷의 접근이 용이한 세대나 계층을 제외한 나머지 여성들에게는 제한적일 수밖에 없다.

〈표 4-5〉 직업교육의 홍보수단 및 구인구직 정보 전달

기관형태	기관명	홍보수단		구인구직 정보전달
		1순위	2순위	
A유형기관	전주여성인력개발센터	전단지	기관 홈페이지	0
	군산여성인력개발센터	생활정보지	기관 홈페이지	0
	(재) 전북여성 교육문화센터	생활정보지	기관 홈페이지 운영	0
	익산여성새로일하기지원본부	생활정보지	현수막	0
B유형기관	군산시 여성복지관	생활정보지	공공게시판	0
	익산시 여성회관	공공게시판	기존수강생에게 홍보	X
	정읍시 여성문화관	생활정보지	공공게시판	X
	남원시 여성교육문화원	생활정보지	전단지 배부	X
	김제시 여성회관	기관 홈페이지	공공게시판	0
	완주군 복지회관	기관 홈페이지	생활정보지	X
	무주군 종합복지관(원불교)	기관홈페이지	공공게시판	0
	순창군 공공시설관리사업소	기관홈페이지	생활정보지	0
	고창군 여성회관	공공게시판	생활정보지	0
부안군 노인여성복지회관	플랜카드, 전단지	신문	X	

즉, 인터넷의 접근은 도시와 농촌, 학력간, 계층 간의 차이에 따라 접근성 역시 제한적이므로 보다 일반적이고 대중적인 홍보를 위해서는 온라인과 오프라인 등의 방법을 적절히 병행할 필요가 있다. 따라서 생활정보지와 전단지, 기관 홈페이지 등을 동시에 이용하여 여성들에게 인지도를 높이는 방안이 선행되어야 할 것이다. 아울러 기업에서 제시하는 구인, 구직정보의 전달이 제대로 이루어지고 있지 않은 기관도 5개소나 해당하고 있으며 이는 기업체에 대한 연계가 부재하기 때문으로 생각되어진다.

제 2 절 직업교육 운영과정

1. 운영과정의 인력구성 및 활용

1) 운영과정의 전문 인력보유 및 전문성

직업교육운영의 효과성에 영향을 미치는 요인 가운데 주요한 변수로는 각 프로그램 운영을 위한 전문 인력을 어느 정도 보유하고 있는가와 관련되어 있다. 대부분의 기관에서 보편적인 보유인력은 사회복지사이다. 기관에 따라서는 평생교육사를 보유하고 있으며 직업교육에 있어 가장 중요한 직업상담사를 보유하고 있는 기관은 단 3개소에 지나지 않았다. 그 외에 기타 자격증을 보유하고 있는 기관으로는 부안군의 노인여성복지관이 가장 많은 인력을 보유하고 있다.

〈표 4-6〉 직업교육프로그램 운영과정에 대한 전문인력 보유 및 전문성

기관형태	기관명	전문 인력 보유(명)				담당자 전문성
		사회복지사	평생교육사	직업상담사	기타자격증	
A유형기관	전주여성인력개발센터	3	3	0	0	O
	군산여성인력개발센터	3	1	1	0	O
	(재) 전북여성 교육문화센터	6	0	0	0	O
	익산여성새로일하기지원본부	3	1	1	7	O
B유형기관	군산시 여성복지관	0	0	2	0	X
	익산시 여성회관	0	0	0	0	X
	정읍시 여성문화관	0	0	0	0	X
	남원시 여성교육문화원	0	1	0	0	X
	김제시 여성회관	3	0	0	1	X
	완주군 복지회관	1	1	0	0	X
	무주군 종합복지관(원불교)	1	0	0	0	X
	순창군 공공시설관리사업소	0	0	0	0	X
	고창군 여성회관	1	0	0	0	O
	부안군 노인여성복지회관	0	0	0	15	O

직업교육 프로그램의 운영과 관련하여 여성취업에 대한 전문성을 갖고 있다고 응답한 기관은 6개소에 지나지 않았다. A유형에 해당하는 4개의 기관이외

에 고창과 부안군만이 담당자가 여성취업에 대한 전문성을 보유하고 있다고 긍정적인 응답을 하였다.

2) 직업교육 프로그램과 일자리 수요와의 일치 정도

각 기관에서 현재 운영하고 있는 직업교육프로그램과 일자리 수요와의 일치 정도에 대해서는 ‘매우 일치한다’고 응답한 기관은 전북여성교육문화센터와 고창군이다. 이 두 기관은 직업교육 프로그램 기획단계에서 분석한 결과에 의하면 취업동향에 대한 파악에서부터 산업체와의 협약 등 비교적 체계적으로 수요처에 대한 분석과 파악을 진행하고 있는 것으로 나타났다. 고창군의 경우, 지역의 골프산업 발전에 힘입어 골프캐디를 양성, 취업과의 연계를 시도하였으며 전북교육문화센터는 지역의 성장동력산업과 기업체 협약 등을 통한 취업연계 성과를 거두고 있다. 현재의 직업교육프로그램이 일자리 수요와 전혀 일치하지 않는다고 응답한 기관은 단 한 개소에 지나지 않았으며 이를 제외한 나머지 11개 기관은 보통이다라고 응답하고 있다.

〈표 4-7〉 직업교육프로그램과 일자리 수요와의 일치 정도

기관형태	기관명	직업교육프로그램과 일자리와의 일치		
		매우일치	보통이다	전혀 일치안함
A유형기관	전주여성인력개발센터		0	
	군산여성인력개발센터		0	
	(제) 전북여성 교육문화센터	0		
	익산여성새로일하기지원본부		0	
B유형기관	군산시 여성복지관		0	
	익산시 여성회관			0
	정읍시 여성문화관		0	
	남원시 여성교육문화원		0	
	김제시 여성회관		0	
	완주군 복지회관		0	
	무주군 종합복지관(원불교)		0	
	순창군 공공시설관리사업소		0	
	고창군 여성회관	0		
부안군 노인여성복지회관		0		

2. 직업교육 프로그램 편성과 운영의 적절성

1) 직업교육 프로그램의 실습비중과 취업현장의 일치성

직업교육프로그램의 이론교육과 실습비중에 있어서는 정읍, 김제, 무주, 전주여성인력개발센터를 제외하고는 비교적 실습교육의 비중이 높은 것으로 나타나고 있다. 이 가운데에서도 비전통적 여성직업(과거 남성중심적 직업)과 산업체와의 연계를 통해 신직종을 개발하고 있는 전북여성교육문화센터의 경우에는 실습교육이 80%로 14개 교육기관 가운데 가장 많은 비중을 차지하고 있다. 반면, 실습보다는 이론교육의 비중이 높은 기관은 비교적 B유형에 해당하는 기관에 집중되어 있다. 또한 직업교육프로그램과 취업현장의 일치성에 대해서는 매우 일치한다고 응답한 기관은 A유형에 해당하는 4개의 기관들이며 이 기관을 제외한 나머지 B유형의 기관은 직업교육과 취업현장의 일치성에 대해 보통정도라고 평가하고 있다.

〈표 4-8〉 직업교육 프로그램의 실습비중과 취업현장 일치성

기관형태	기관명	실습수업 비율 (합계 100%기준)		교육프로그램과의 취업현장 일치성		
		이론교육	실습교육	매우일치	보통	전혀일치안함
A유형기관	전주여성인력개발센터	60	40	0		
	군산여성인력개발센터	30	70		0	
	(재)전북여성 교육문화센터	20	80	0		
	익산여성새로일하기지원본부	20	80	0		
B유형기관	군산시 여성복지관	30	70		0	
	익산시 여성회관	20	80		0	
	정읍시 여성문화관	80	20		0	
	남원시 여성교육문화원	무응답	무응답		0	
	김제시 여성회관	60	40		0	
	완주군 복지회관	20	80		0	
	무주군 종합복지관(원불교)	90	10		0	
	순창군 공공시설관리사업소	50	50		0	
	고창군 여성회관	50	50	0		
	부안군 노인여성복지회관	30	70		0	

다음의 <표4-9>는 직업교육프로그램이 주로 누구에 의해 작성되며 작성방식은 무엇인지에 대하여 응답하도록 한 결과이다. 교육과정 프로그램 작성자는 교육 전담의 전문 인력에 의해 작성되는 경우는 여성새로일하기지원본부 한곳에 지나지 않았으며 그 외 대부분은 담당직원이 작성하는 것으로 응답하고 있다. 또한 작성방식도 전문성을 확보하기 위해 교육강사와 자문교수, 담당직원 등 다양한 전문적 네트워크를 활용하거나 전문 인력 간에 협의가 이루어지는 것도 여성새로일하기지원본부 한곳에 지나지 않았다. 물론 익산 새로일하기지원본부의 경우 여성부와 노동부가 지정하는 직업전문기관으로서 기본적으로 갖추어야 하는 기본조건을 충족하고 있기 때문이기도 하다. 이외에 타 기관이 직업교육 교과과정을 작성하는 방법은 주로 강사와 협의하거나 관련 유관기관의 자료를 참고하여 교육과정을 작성하고 있다고 응답하고 있어 각 기관의 특성이나 수요자의 요구를 반영할 수 있는 채널은 없는 것으로 파악되었다.

<표 4-9> 직업교육 교과과정 작성자 및 작성방식

기관형태	기관명	교과과정작성자	작성방식
A유형기관	전주여성인력개발센터	기관, 강사	무응답
	군산여성인력개발센터	담당 직원	강사와 초기 계획 구성
	(재) 전북여성 교육문화센터	팀장, 담당 직원	강사와 관련유관기관 자료 참고 및 협의
	익산여성새로일하기지원본부	교육 담당 직원	교육강사, 자문교수, 담당 직원이 협의
B유형기관	군산시 여성복지관	담당 직원	타 기관 모범사례 참고
	익산시 여성회관	담당 직원	기존프로그램 +타 기관 +설문조사
	정읍시 여성문화관	담당 직원	자체 프로그램
	남원시 여성교육문화원	담당 직원	타 기관 인터넷 자료
	김제시 여성회관	무응답	무응답
	완주군 복지회관	무응답	타 기관자료 활용
	무주군 종합복지관(원불교)	무응답	무응답
	순창군 공공시설관리사업소	담당 직원	전문가 섭외, 타 기관자료
	고창군 여성회관	담당 직원	수강생들의 의견 수렴
부안군 노인여성복지회관	담당 직원	타 기관자료 활용	

2) 직업교육운영 담당자의 전문성 개발을 위한 활동 정도

직업교육프로그램의 작성은 <표4-9>의 결과를 통해서 알 수 있듯이 대부분 담당직원에 의존하고 있었다. 따라서 담당직원이 직업교육과 관련하여 전문성을 개발하기 위한 활동은 어느 정도 이루어지고 있는지와 인적자원개발이나 직업교육 세미나 또는 포럼 등을 통하여 전문성을 개발하기 위한 평상시의 활동은 어느 정도 이루어지고 있는지를 응답하도록 하였다. 응답결과 대부분의 기관 담당자는 직업교육 관련 세미나와 포럼에 참석하고 있었다. 다만 전혀 참석하고 있지 않다고 응답한 4개의 기관에서는 직업교육 담당자가 현장감과 직업관련 정보공유 차원에서 포럼이나 세미나의 참석이 독려 될 필요가 있는 것으로 나타났다.

아울러 직업교육을 담당하고 있는 타 기관간의 교류나 협력에 대해서는 소수의 기관만이 응하고 있다고 응답하고 있어 지역 간, 기관 간의 네트워크 구축을 통한 정보교류와 협력이 시급함을 알 수 있다.

<표 4-10> 훈련 프로그램 담당자의 전문성 개발을 위한 활동 정도

기관형태	기관명	직업교육 세미나 · 포럼 참석 빈도			타 기관과 교류협력
		전혀참석안함	비교적참석하는편	거의참석하는편	
A유형기관	전주여성인력개발센터			0	0
	군산여성인력개발센터		0		0
	(재) 전북여성 교육문화센터			0	0
	익산여성새로일하기지원본부	0			0
B유형기관	군산시 여성복지관		0		0
	익산시 여성회관	0			X
	정읍시 여성문화관		0		X
	남원시 여성교육문화원	0			X
	김제시 여성회관			0	X
	완주군 복지회관			0	X
	무주군 종합복지관(원불교)		0		X
	순창군 공공시설관리사업소		0		X
	고창군 여성회관			0	0
부안군 노인여성복지회관	0			X	

3) 직업교육과정 운영의 적절성

직업교육과정 운영의 적절성을 알아보기 위하여 상담 공간 및 상담 전문인력 확보 등에 대해 알아보고 강사의 현장 전문성 보유에 대해 응답하도록 하였다. 14개 직업교육 기관 중 3개 기관을 제외하고는 취업안내를 위한 독립된 안내창구와 상담실을 구비하고 있다고 응답하였다. 이러한 응답결과는 앞에서 직업상담을 위한 전용 장소가 대부분 구비되어 있지 않다고 응답한 결과와는 다소 상이한 것으로 직업관련 업무담당 직원이 취업안내를 겸하고 있는 결과를 반영한 것이다.

한편 직업상담을 위한 전담인력 보유에 대해서는 14개 기관 중 5개 기관을 제외하고 대부분은 전담인력배치가 이루어지고 있다고 응답하였다. 그러나 직업상담 전문인력 배치에 비하여 연간 직업상담건 수는 비교적 소수에 불과하였으며 기관의 형편 상 무응답을 한 기관도 많았다. 강사의 현장 전문성에 대해서는 14개 기관 중 1개 기관만을 제외하고는 강사의 현장 전문성이 있다고 응답하고 있다.

〈표 4-11〉 상담 공간 및 전문 인력확보

기관형태	기관명	상담공간 및 전문인력 확보			강사의 전문성
		취업안내창구 및 상담실	전담인력	상담실적 (2008년, 건)	
A유형기관	전주여성인력개발센터	0	0	무응답	0
	군산여성인력개발센터	0	0	무응답	0
	(재) 전북여성 교육문화센터	0	0	1,600	0
	익산여성새로일하기지원본부	0	0	460	0
B유형기관	군산시 여성복지관	0	0	87	X
	익산시 여성회관	X	X	0	0
	정읍시 여성문화관	0	X	200	0
	남원시 여성교육문화원	X	X	무응답	0
	김제시 여성회관	0	X	54	0
	완주군 복지회관	0	0	50	0
	무주군 종합복지관(원불교)	0	0	무응답	0
	순창군 공공시설관리사업소	0	0	-	0
	고창군 여성회관	0	0	136	0
	부안군 노인여성복지회관	X	X	무응답	0

4) 직업교육 운영과정에 대한 기관자체 평가

직업훈련기관의 실무 담당자로 하여금 직업운영 전반적인 과정에 대하여 평가하도록 한 결과 다음의 <표4-12>의 내용과 같다. 우선 직업교육 수강생 모집에 대해서는 고창군과 여성인력개발센터를 제외한 모든 기관에서 수강생 모집의 어려움을 호소하고 있다. 수강생 모집에 있어 수요자(기업) 중심의 맞춤형 교육과정을 개발한다할지라도 구직자가 원하는 취업교육 요구와 맞지 않는 점도 있고 직업교육을 받는 여성들 가운데는 취업의 절실함 보다는 유사시에 대비하기 위하여 교육을 이수하는 경우도 많기 때문에 직업교육 내용에 맞는 수강자를 모집하는 데 있어 어려움이 수반되고 있다. 이 뿐만이 아니라 취업처의 부재 역시 4개소를 제외한 대부분의 기관에서 어려움을 겪고 있는 것으로 나타났다. 이는 현재 운영 중인 직업교육의 수요와 공급의 불일치를 반영하는 결과이기도 하다.

<표 4-12> 직업교육 과정에서의 겪는 어려움

기관형태	기관명	수강생 모집 어려움	취업처의 부재	인력과 전문성 부재	시설·설비 미흡
A유형기관	전주여성인력개발센터	X	X	X	O
	군산여성인력개발센터	X	X	X	X
	(재) 전북여성 교육문화센터	O	O	X	O
	익산여성새로일하기지원본부	O	X	X	X
B유형기관	군산시 여성복지관	O	O	O	O
	익산시 여성회관	O	O	O	O
	정읍시 여성문화관	O	O	O	O
	남원시 여성교육문화원	O	X	X	X
	김제시 여성회관	O	O	O	O
	완주군 복지회관	O	O	O	O
	무주군 종합복지관(원불교)	O	O	X	O
	순창군 공공시설관리사업소	O	O	O	O
	고창군 여성회관	X	O	X	X
부안군 노인여성복지회관	O	O	O	O	

이와 더불어 직업교육을 제대로 할 만한 인력과 인력전문성의 부족에 대해서는 B유형기관에 속하는 대부분의 군단위 여성회관이 그렇다라고 응답하고 있어 강사 수급에 있어서도 문제점이 있음을 알 수 있다. 또한 시설과 설비의 미흡에 대해서는 14개 기관 가운데 4개 기관을 제외하고는 대부분의 기관에서 어려움을 겪고 있는 것으로 나타나고 있다.

5) 사후관리자료 구축 및 추수지도 여부

각 직업교육기관에서는 교육수강생들의 취업 및 이수 이후 활동에 관한 사후관리 자료를 구축하고 있는가와 교육 수강생들에 대한 추수활동을 하고 있는지에 대하여 A유형기관에 속하는 4개소의 기관 외에 김제, 무주, 고창을 제외한 대부분의 기관에서는 사후관리와 추수지도가 이루어지고 있지 않은 것으로 나타났다.

교육이수 후에 사후관리는 직업교육의 효과성을 도모하기 위한 가장 중요한 수단 중의 하나이다. 대부분의 지역에서는 많은 예산을 들여 직업교육을 실시하지만 교육이 취업으로 연계되지 않고 교육으로 그치는 문제는 이와 같이 교육이수자에 대한 사후관리와 추수활동이 제대로 이루어지고 있지 않은 데에서 기인하는 점을 고려할 때 교육의 양보다도 사후관리에 대한 예산과 지원이 필요하다.

〈표 4-13〉 직업교육 이수자 사후관리자료 구축 및 추수활동 여부

기관형태	기관명	사후관리자료 구축	추수활동
A유형기관	전주여성인력개발센터	O	O
	군산여성인력개발센터	O	O
	(재) 전북여성 교육문화센터	O	O
	익산여성새로일하기지원본부	O	O
B유형기관	군산시 여성복지관	X	X
	익산시 여성회관	X	X
	정읍시 여성문화관	X	X
	남원시 여성교육문화원	X	X
	김제시 여성회관	O	O
	완주군 복지회관	X	X
	무주군 종합복지관(원불교)	O	O
	순창군 공공시설관리사업소	X	X
	고창군 여성회관	O	O
	부안군 노인여성복지회관	X	X

3. 사업결과 평가 및 활용

1) 사업운영결과의 평가 및 활용

직업교육 목적을 효과적으로 달성하기 위해서는 직업교육 수혜자에 대한 피드백 점검과 그 외의 운영 전반에 대한 평가가 반드시 동반되어야 할 것이다. 각 기관들은 직업교육이 완료되는 시점에서 교육이 원래 의도하는 목적에 맞게 교육이 진행되었는지에 대한 자체평가를 시행하도록 되어있다.

응답결과, 대부분의 각 기관들은 운영에 대한 전반적인 과정에 대해 자체평가를 실시하고 있는 것으로 나타났다. 운영과정을 평가하고 개선사항에 대한 반영여부에 있어서도 자체평가를 실시하는 모든 기관에서 그 결과를 다음 사업이나 재교육시 반영하고 있다고 응답하고 있으며 연속사업일 경우에는 반드시 자체평가 결과를 반영하고 있다고 응답하고 있다.

〈표 4-14〉 사업과정에 대한 자체평가 실시 및 반영여부

기관형태	기관명	자체평가	개선방안 반영
A유형기관	전주여성인력개발센터	O	O
	군산여성인력개발센터	O	O
	(재) 전북여성 교육문화센터	O	O
	익산여성새로일하기지원본부	O	X
B유형기관	군산시 여성복지관	O	O
	익산시 여성회관	O	O
	정읍시 여성문화관	X	X
	남원시 여성교육문화원	X	X
	김제시 여성회관	O	O
	완주군 복지회관	O	O
	무주군 종합복지관(원불교)	O	O
	순창군 공공시설관리사업소	O	O
	고창군 여성회관	O	O
	부안군 노인여성복지회관	X	X

또한 직업교육 수강자들을 대상으로 직업교육 전반에 대한 만족도 조사를 실시하는지 여부와 또한 강사에 대한 수강생들의 호응정도를 점검하고 있는 지, 수강생들이 강사에 대한 불만족이 있을 경우에는 어떤 방법으로 대응하고 있는 지에 대해 알아보고자 하였다. 수강생들의 교육만족도 조사에서는 일부의 소수 기관 즉 정읍시와 남원군, 부안군을 제외하고는 모든 기관에서 수강생 교육 실시 이후 만족도 조사를 실시하고 있는 것으로 나타났다.

이와 더불어 직업교육 강사에 대한 호응도 점검도 실시하고 있었으며 강사에 대한 불만족이 있을 경우, 대응방안으로는 대부분이 강사교체에 직접 들어가거나 1, 2차례의 직접적인 통보를 통하여 강사교체를 대체하는 것으로 나타났다. 따라서 강의에 대한 수강생들의 피드백이 원활히 이루어지고 있었고 각 기관은 수강생들의 반응과 호응도 등의 점검을 통하여 강의내용의 질적 확보에 노력하고 있는 것으로 나타났다.

〈표 4-15〉 강의 만족도 조사 및 강사 호응도 점검

기관형태	기관명	만족도 조사	강사호응도 점검	불만족 시 대응 방안
A유형기관	전주여성인력개발센터	○	○	강사 의견 수렴 후, 강의 지속 여부 결정
	군산여성인력개발센터	○	○	강사교육(강사평가), 대화
	(재) 전북여성 교육문화센터	○	○	관련기관을 통해 암시적 경고 및 추후교육 배제
	익산여성새로일하기지원본부	○	○	무응답
B유형기관	군산시 여성복지관	○	○	1차적으로 강사에게 불만사항을 알려주고, 반복 지적 시 강사교체
	익산시 여성회관	○	○	과목 폐강, 시간 축소
	정읍시 여성문화관	×	×	수강생의견 청취 후, 개선방안 논의
	남원시 여성교육문화원	×	×	무응답
	김제시 여성회관	○	○	개선방안 마련
	완주군 복지회관	○	○	3번 의견 청취 시 강사교체
	무주군 종합복지관(원불교)	○	○	프로그램 종료 시 점검하여 강사 공개 모집
	순창군 공공시설관리사업소	○	○	무응답
	고창군 여성회관	○	○	강사교체 통보
	부안군 노인여성복지회관	×	×	무응답

2) 훈련 프로그램 운영의 효과 및 정책지원 요구

각 직업교육기관에서 직업교육을 이수하고 난 이후의 취업률 및 취업형태를 조사한 결과, 교육이수후의 취업생의 취업형태에 있어서 전북여성교육문화센터와 여성인력개발센터 등은 비정규직의 비율이 40% 정도의 수준을 유지하고 있고 익산 여성새로일하기 지원본부의 경우는 55% 수준이라고 응답하고 있다. B유형에 해당하는 시군단위의 여성회관의 경우는 비정규직의 비율이 70%정도로 대부분 시간제로 일하는 파트타임 취업이 많은 것으로 보인다. 이외 취업상태 파악이 불가능 기관은 4개소이었다. 이들 기관은 교육수료에 주된 목적을 두고 있어 취업자에 대한 추수활동과 지도에 관한 인력지원이 없어 취업상태 파악이 불가능하다고 응답하였다. 또한 취업 이후의 이직상황 파악에 대해서는 14개 기관 중 단 5개소만이 파악하고 있다고 응답하고 있어 취업자들에 대한 사후관리가 매우 부족함을 알 수 있다.

〈표 4-16〉 훈련 과정의 효과성 : 취업률 및 취업형태

기관형태	기관명	취업훈련프로그램					취업형태		이직상황 파악
		과정수	수강자수	수료자수	취업자수	직업교육이수자취업률*	정규직	비정규직	
A유형기관	전주여성인력개발센터	48	902	-	355		63	37	X
	군산여성인력개발센터	35	631	-	180		60	40	O
	(제) 전북여성 교육문화센터	34	2,331		504		60	40	O
	익산여성새로일하기지원본부	8	106	92	7	7.60	45	55	O
B유형기관	군산시 여성복지관	10	350	200	20	51.0	30	70	X
	익산시 여성회관	8	156	156	파악불가	18.8	파악불가	파악불가	X
	정읍시 여성문화관	14	314	280	50	78.0	30	70	X
	남원시 여성교육문화원	24	489	458	45	54.0	0	100	X
	김제시 여성회관	2	27	27	0	33.0	30	70	X
	완주군 복지회관	1	20	20	20	47.0	파악불가	파악불가	X
	무주군 종합복지관(원불교)	-	-	-	-	66.0	파악불가	파악불가	O
	순창군 공공시설관리사업소	4	91	91	32	52.0	25	75	X
	고창군 여성회관	5	471	471	43	71.0	90	10	O
	부안군 노인여성복지회관	11	200	200	10~20	31.8	파악불가	파악불가	X

* 취업률 자료는 2007년 여성부 직업교육이수자 대비 취업률을 참고하였음

3) 직업교육 비중의 적정성 및 정책지원 요구

현재 각 직업교육기관에서 운영 중인 직업교육 비중의 적정성에 대해서는 정읍시와 김제시, 부안군을 제외한 모든 기관이 직업교육이 적정하다고 판단하고 있다. 현재의 직업교육이 비중이 적정하지 않다고 응답한 기관은 모두 현재보다 직업교육 기능을 확대할 필요가 있다고 제안하고 있다. 현재의 직업교육 기능을 확대, 강화할 필요가 있다고 생각하고 있는 기관은 군산시와, 남원시, 익산 여성새로일하기지원본부로 나타났다. 군산시 여성복지관의 경우 25개 교육과정 중 17개에 해당하는 과정이 소양과정이며 취업분야는 8개 과정에 연 교육인원이 380명으로 직업교육이 취약한 상황이다. 남원시 여성교육문화원도 25개 교육과정 중 23개 과정이 소양과정에 해당하며 취업분야는 단 2개 과정에 연 교육인원이 120명으로 직업교육이 상대적으로 취약한 상황이다.

〈표 4-17〉 직업교육비중의 적정성 및 기능강화 필요성

기관형태	기관명	직업교육 비중의 적정성	직업교육기능강화 필요성
A유형기관	전주여성인력개발센터	0	0
	군산여성인력개발센터	0	0
	(재) 전북여성 교육문화센터	0	0
	익산여성새로일하기지원본부	0	X
B유형기관	군산시 여성복지관	0	X
	익산시 여성회관	0	0
	정읍시 여성문화관	X	0
	남원시 여성교육문화원	0	X
	김제시 여성회관	X	0
	완주군 복지회관	0	0
	무주군 종합복지관(원불교)	0	0
	순창군 공공시설관리사업소	0	0
	고창군 여성회관	0	0
	부안군 노인여성복지회관	X	0
	전주여성인력개발센터	0	0
	군산여성인력개발센터	0	0

이들 지역 가운데 군산시의 경우는 전라북도가 의욕적으로 추진하고 있는 새 만금사업과 관련하여 새로운 일자리 창출가능성이 높고 남원시의 경우도 관광 지로서의 여성친화적 일자리 창출 가능성이 높아 직업교육에 있어서도 지역 맞춤형 교육을 도입할 필요가 있다. 익산여성새로일하기지원본부의 경우는 2008년 11월에 신설된 기관으로 직업교육 체제정비가 아직은 미흡한 실정이라 볼 수 있으며 국가산업단지내의 구인난과 구직난을 해결할 일자리 창출 가능성이 크므로 직업교육을 확대 운영할 필요가 있다.

〈표 4-18〉 직업교육 프로그램운영을 위한 정책지원 요구

기관형태	기관명	예산	인력	프로그램	시설,설비 개선	직원 교육	정보
A유형기관	전주여성인력개발센터	0	0	0	0	0	0
	군산여성인력개발센터	0	0	0	0	0	0
	(재) 전북여성 교육문화센터	0	0	0	0	0	0
	익산여성새로일하기지원본부	0	0	0	0	0	0
B유형기관	군산시 여성복지관	0	0	0	0	0	0
	익산시 여성회관	0	0	0	0	0	0
	정읍시 여성문화관	0	0	0	0	0	0
	남원시 여성교육문화원	0	0	0	0	0	0
	김제시 여성회관	0	0	0	0	0	0
	완주군 복지회관	0	0	0	0	0	0
	무주군 종합복지관(원불교)	0	0	0	0	0	0
	순창군 공공시설관리사업소	0	0	0	0	0	0
	고창군 여성회관	0	X	0	0	X	0
	부안군 노인여성복지회관	0	0	0	0	0	0

한편, 각 기관의 직업교육 기능을 강화하기 위해 지원이 필요한 사항에 대해 응답하도록 한 결과, <표4-18>에서 보는 바와 같이 예산, 직업상담사의 전담인력, 프로그램 개설 확대, 시설 및 설비개선, 취업담당 직업에 대한 전문성 교육, 취업정보의 지원 등에 대하여 모든 기관들이 대체로 필요하다고 응답하고 있다. 그러나 한정된 재원으로 각 직업교육기관들을 지원할 수 있는 방안은 불가

능 하다. 따라서 정보제공과 프로그램 개설 및 기획에 대한 정보, 직원들을 위한 취업정보 교육 등은 직업교육 거점기관을 설치하고 그 기관에서 개별지원을 할 필요가 있다. 신축 예정인 전북여성 일자리 중앙센터(전북여성교육문화센터)가 신축 될 경우 현재의 취업정보팀 운영에 기능을 추가하여 전라북도 여성취업기관의 헤드쿼터 역할을 수행하도록 하며 나아가 직업교육과 취업관련 지원 등을 할 필요가 있다.

제 5 장

JDI

결론 및 정책제언

제 1 절 연구결과 요약 및 시사점

제 2 절 정책제언: 직업교육의 취업연계 방안

제 5 장 결론 및 정책제언

제 1 절 연구결과 요약 및 시사점

1. 기혼여성 인력수요와 직업교육 공급의 불일치

1) 기업의 여성인력 수요

다음의 <표 5-1>은 본 연구의 2장과 3장에서 살펴 본 내용을 토대로 향후 여성인력수요에 대한 시장전망과 현재 사업체에서 필요로 하는 여성인력 수요를 정리하여 현재의 직업교육기관에서 이루어지는 직업교육 내용과 비교해봄으로서 직업교육의 수요와 공급 불일치를 확인하고자 한 것이다.

우선 과거부터 현재에 이르기까지 대체로 여성지배 직종은 보건과 간호, 학령전 교육관련 (준)전문직과, 비서·회계의 단순사무직, 섬유봉제 관련 기능직, 미화원·청소원 등 가사 관련 단순직 등의 직종에 집중되어 있다.

한편, 한국고용정보원(2007)에 의하면 향후 10년 인력수요 전망은 제조업 인력수요는 감소하고 서비스업 분야 중에서도 보건업, 사회복지사업, 교육서비스업에서의 여성인력이 증가할 것으로 전망하고 있다. 특히 사업서비스, 보건·사회복지, 교육서비스 등의 업종은 실제로 지난 2007년 이전까지 3년 동안 전 지역에서 공통적으로 인력수요의 증가추세가 나타나고 있다.

결국 향후 10년간 여성인력수요는 지식기반서비스업을 중심으로 현재에도 여성고용 비중이 낮지 않은 여성친화적 업종으로 증가가 예상된다고 하겠다. 아래 표에서도 보듯 경영, 회계, 사무관련직종, 청소와 파출부, 보육사, 생활지도원, 학원강사, 학교교사, 사회복지전문직, 오락 및 여가서비스 직의 수요가 증가하고 반면 영업, 판매직, 농어업직, 섬유 및 의복관련직의 고용은 감소할 것으로 전망하고 있다.

이러한 가운데 전라북도의 지역적 특성을 고려한 여성고용 증가업종을 분석해 보면, 건설업, 금융 및 보험업, 부동산 및 임대업, 사업서비스업, 교육서비스

업, 보건 및 사회복지사업 등에서 고용이 증가한 것으로 나타나고 있다. 실제로 사업체에서 필요로 하는 여성인력 수요를 파악해보면, 도소매업, 숙박 및 음식점업, 통신업, 금융 및 보험업, 교육서비스업, 보건 및 사회복지사업 등의 서비스업에서 여성인력에 대한 선호가 높은 것으로 나타난다. 또 지역별 수요인력 특징을 비교해 볼 때, 서비스업 중심지역에서는 여성인력에 대한 수요가 높게 나타나는 경향이 있다.

〈표 5-1〉 기혼여성 인력수요와 직업교육 공급 관계

구 분		업 종	
여성인력 수요	여성지배직종	- 보건 및 간호관련직, - 비서·회계 - 초등 및 학령전 교육관련직 - 섬유봉제 - 개인보호 및 특수교육관련직 - 미화원·청소원	
	여성인력 수요전망	증가부문	- 경비 및 청소관련직 - 교육 및 연구 - 사회복지 및 종교관련직 - 미용, 숙박, 여행, 오락스포츠 관련직 - 정보통신관련직
		감소부문	- 섬유 및 의복관련직 - 영업 및 판매 - 농어업직 - 인쇄, 목재생산
	전라북도*	여성고용증가 부문	- 종합건설직 - 연구 및 개발관련직 - 금융 및 보험관련서비스직 - 전문과학 및 기술서비스직 - 부동산 - 보건 및 사회복지 - 정보처리 및 컴퓨터운영관련직
		사업체인력수요** (여성선호부문)	- 도소매업 - 금융 및 보험 - 숙박 및 음식점업 - 교육서비스업 - 통신업 - 보건 및 사회복지사업
여성인력 공급	현재직업교육 (훈련기관의 직업교육공급)	B유형기관	- 조리사 - 텔레마케터 - 공인중개사 - 서비스코디네이터 - 컴퓨터 및 정보화자격증 - 공예관련 - 제과제빵 - 요양보호사 - 피부관리 - 골프캐디
		A유형기관	- 교육서비스전문직 - 컴퓨터 및 정보화관련 - 음식관련 및 가사활동 창업 - 상담사자격 - 요양보호사 및 아동돌봄미 - 세무회계 등 사무관련 - 도배 및 봉제기능관련
	여성직업교육 수요	B유형기관	부업 > 자격취득장기강좌 > 단기강좌 > 창업 > 컴퓨터전문과정 > 컴퓨터기초과정
		A유형기관	단기강좌 > 부업 > 컴퓨터전문과정 > 자격취득장기강좌 > 창업 > 컴퓨터기초과정

* 향후 5년간 전라북도 노동수요변화 거의 없을 전망

** 전라북도 사업체 수요인력의 특징은 연령, 학력, 성별, 경력 무관 경향 강함(상대적으로는 20대, 고졸, 남성, 경력자 선호경향)

한편, 전라북도의 경우는 여성인력 수요가 그리 높지는 않으나 남성수요도 역시 뚜렷하게 높지 않으며, 사업체에서 요구하는 인력은 성별과 무관하다는 비율이 비교적 높게 나타나고 있다. 뿐만 아니라 전라북도는 연령, 학력, 성별, 경력 모두 무관하다는 비중이 꽤 높은 편이다. 그렇지만 그 가운데 상대적으로 20대, 고졸, 남성, 경력자에 대한 선호가 약간 높은 편이다.

2) 직업교육기관의 훈련공급

제 3장에서 분석한 직업교육기관에서 현재 운영 중인 직업교육내용과 교육을 받고 있는 수혜자들의 관점에서 희망하는 교육내용을 종합한 결과를 앞에서 분석한 기업의 수요와 매치 시켜 봄으로서 직업교육의 수요공급의 일치정도를 파악해 보면 다음과 같다.

먼저, 시·군단위의 여성회관에 해당하는 직업교육기관에서 현재 운영 중인 교육내용은 비교적 여성들의 취업이 용이한 여성친화적 직종으로 구성, 운영되고 있는 편이다. 그러나 해당지역의 직접적인 수요가 없는 일부 교육프로그램 즉 텔레마케터나 서비스코디네이터, 공인중개사, 컴퓨터 및 정보화자격증 관련 교육프로그램은 지역의 노동시장을 고려할 때 수요가 그리 많지 않으므로 이러한 교육과정은 지양될 필요가 있다.

이러한 점은 직업교육 참여자 만족도 조사에서도 잘 드러나고 있는데, 현재 직업교육 프로그램 구성에 관한 개선사항으로는 부업을 위한 교육 강좌가 확대될 필요성이 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 3장 <표3-26>에서도 확인이 되는데, 시·군 여성회관의 경우 직업교육 프로그램 수강목적에 대해서 33.9%가 ‘취업과 창업에 도움이 될 것 같아서’에 응답하고 있다. 이는 여성인력 개발센터, 여성교육문화회관, 여성새로일하기지원본부의 경우 같은 문항에 61.4%의 응답율을 보이고 있는 점과 비교할 때 직업교육의 목적이 곧바로 취업으로 연결된다고 보기는 어렵다.

한편, 전문적인 여성 직업교육을 실시하는 여성인력개발센터와 여성교육문화회관, 여성새로일하기지원본부의 운영 프로그램은 주로 교육서비스, 보건 및 사회복지, 컴퓨터와 정보관련, 세무사·회계 관련 사무직종 등에 집중되어 있다. 이

는 주로 도시지역의 고학력 경력단절 여성들이 선호하는 직종이면서 동시에 여성취업의 확대를 위해서 향후 직업교육 프로그램의 개발이 이루어져야 할 분야라고 볼 수 있다. 또한 직업교육 참여자의 훈련프로그램 개선 요구에서도 ‘교육 후 즉시 취업할 수 있는 단기강좌’에 대한 수요 요구가 높게 나타난 점을 볼 때 이러한 직종에 대한 훈련 프로그램이 좀 더 다양하게 개발될 필요가 있다.

이상의 결과를 종합하여 기혼여성의 인력수요와 직업교육의 공급 사이의 일치정도를 판단해보면, 일단 기혼여성이면서 경력단절을 경험하고 있는 여성들의 취업을 지원하기 위한 직업교육으로서는 어느 정도 적정성을 갖추고 있다. 이들이 정규직과 괜찮은 일자리로서의 취업이 현실적으로 어려운 점을 고려하면 최근 빠르게 고용이 창출하고 있는 사업지원 서비스, 개인서비스, 사회서비스 분야로의 직업교육이 이루어지고 있는 점은 바람직하다 할 수 있다. 특히 복지, 문화, 교육 등 공공분야에서의 사회서비스는 안정적인 전문적인 일자리여서 여성들이 선호하는 직종이기도 하다.

그러나 기업의 수요와 지역산업의 특성이라는 측면에서 보면 금융 및 보험관련 직종, 숙박 및 음식관련 직종, 보건 분야에서의 인력수요가 있으나 이 분야에서의 직업교육이 부족한 실정이다. 특히 전라북도의 최대 현안 사업인 ‘새만금’ 관련 산업과의 향후 연계성을 고려하면 숙박 및 음식관련 등 관광수요에 대비하는 직업교육 프로그램이 개발될 필요가 있다. 숙박업종과 관련해서는 호텔메니저와 관광해설사, 여행코디네이터 등의 직업교육이 필요하며, 음식관련 분야의 경우도 일반적인 한식조리사 자격증 같은 훈련 프로그램은 개설되어 있으나 전주의 전통음식 보존과 개발에 관한 직업교육 및 발효식품 관련 직업교육 등도 보다 개발될 필요가 있다. 특히 식품클러스터산업과 연계된 지역특화 관련 직업교육은 매우 부족하다. 따라서 지역특화 산업과 연계되는 새로운 직업교육 프로그램의 개발이 필요하다.

2. 직업교육 프로그램 만족도와 요구도

1) 기혼여성 직업교육 참여 특성

(1) 직종참여 유형

여성 직업교육기관에서 이루어지는 직업교육과정은 취업유형에 따라 창업형(요리, 의상, 미술공예 등 여성전통직종), 취업형(컴퓨터, 회계, 사무관직종), 프리랜서형(간병이나 도우미 서비스직종, 아동지도사, 상담 등)으로 구분할 수 있는데 조사결과에서는 전통분야의 창업형 참여가 44.5%, 사회서비스분야 39.3%, 취업형 25.1%로 최근 취업이 활성화 되고 있는 사회서비스 분야의 참여가 많은 것으로 나타났다.

(2) 기관유형에 따른 참여여성의 사회인구학적 특성

도시지역에 위치하고 비교적 여성 전문직업교육기관에 해당하는 A유형(여성 인력개발센터, 여성새로일하기지원본부, 여성교육문화센터)의 직업교육기관에는 소득수준과 학력이 높은 30~40대 연령층에 해당하는 기혼여성들의 참여비율이 높은 편이다. 반면 외곽 시군단위에 위치하고 비교적 취미와 여가 등 사회교육에 치중하고 있는 B유형의 여성 직업교육기관에는 A유형에 비하여 상대적으로 교육수준과 생활수준이 낮으며 연령층도 다소 높은 여성층에서의 참여가 높은 것으로 나타났다.

(3) 취업관련 상담여부

직업교육과 훈련에 참여하기 이전에 취업관련 상담과 안내서비스를 받았는지 여부에 대해서는 응답자의 80.5%가 상담 받은 경험이 없는 것으로 나타나 취업진입 단계에서 중요시 되어야 하는 직업 상담이 제대로 이루어지지 않고 있음을 알 수 있다.

상담서비스를 받은 경우 그 내용은 '취업전망 가능성'(44.2%)이 가장 높고 '훈련직종관련직업분야'(19.2%), '자신의적성'(15.4%), '훈련직종의 내용'(11.5%),

‘자격증 취득’(9.6%) 등으로 나타나 직업교육내용 그 자체에 대한 정확한 지식과 판단에 대한 정보 없이 접근하는 경우가 많은 것으로 나타났다. 물론 직업교육 전 상담은 취업성과와는 관련성이 없거나 낮은 것으로 나타나지만 기혼여성의 경우 경력단절로 인해 직업교육 내용이 이직 전의 자신의 직장경험과 무관할 경우, 새로운 직업에의 적응을 위해서는 사전에 충분한 상담이 이루어져야 할 것으로 보인다. 아울러 모집과 선발과정에서 직업교육기관에서의 세심한 절차에 의해 자신의 적성, 직업교육 내용에 대한 숙지, 취업전망 가능성 등에 관련된 모든 정보와 개별 상담이 이루어 질 수 있도록 상담과정의 기능을 확대할 필요가 있다.

(4) 직업교육 수강 목적

직업교육 참여자들은 주로 ‘취업과 창업에 도움이 될 것 같아서’(51.3%), 그리고 ‘자기발전을 위하여’(24.4%) 직업교육 강좌를 수강하는 것으로 나타났다. 따라서 직업교육기관의 이용 의사가 반드시 취업과의 연결성을 갖고 있는 것은 아닌 것으로 판단된다. 연령에 따라서는 30~40대는 상대적으로 취업과 창업의 목적 때문에 직업교육을 받는 목적이 뚜렷하지만 20~30대는 취업과 자기발전을 위해, 50대는 자기발전, 여가 등 다양한 목적에서 직업교육을 받고 있는 것으로 보인다. 기관별로는 A유형 기관 수강생들은 ‘취업과 창업에 도움이 될 것 같아서’ 직업교육에 참여하는 경우가 많고(61.4%), B유형 기관은 ‘자기발전을 위해’(32.8%) 수강하는 경우가 많다. 따라서 A유형에 해당하는 시 단위의 여성 직업교육기관은 비교적 취업기능이 강하고 취업이 당면한 과제인 수강생들이 많은 반면, B유형에 해당하는 군 단위의 여성회관은 기존의 취미와 교양, 사회교육으로서의 기능이 강하고 교육수혜자의 측면에서는 취업에 대한 절박함이 상대적으로 덜 한 것으로 보인다.

(5) 직업교육이 취(창)업에 도움을 주는 정도

직업교육에 참여한 여성들 가운데 절반정도(160명, 51.3%)는 직업교육이 취업과 창업에 도움이 될 것 같다는 긍정적인 견해를 갖고 있었으며, 이는 연령

대가 높고 고졸정도의 학력수준 여성들에게서 높게 나타났다. 반면 연령이 낮고 학력수준이 높을수록 취업의 직접적인 도움보다는 자격증 취득과 직장생활 진입을 위한 자신감 형성 등에 대해 도움을 받는다는 응답이 높게 나타났다. 따라서 직업교육 효과에 대한 개별 수혜자의 응답은 직접적인 효과보다는 간접적인 효과에 비중을 더 두고 있는 것으로 생각되어진다.

2) 기혼여성 직업교육 프로그램 만족도

(1) 강의내용 관련, 강의운영방식, 시설 및 환경에 대한 만족도

직업교육에 관한 강의내용의 충실성, 강사의 전문성, 강의수준과 교육방식, 등 강의와 관련된 전반적 내용에 대한 수강생들의 만족도는 높은 것으로 나타났다. 또한 교육시간 적절성, 실습비중, 수강생 적정 수 등 강의 운영에 관련 된 일반적인 사항에 대해서도 만족도가 높았으며 직업교육 환경과 설비, 접근성 등에 대한 만족도도 높은 편이다.

(2) 취업연계성에 대한 만족도

직업교육 운영과 내용에 대한 만족도가 높은 가운데 직업교육의 궁극적인 목표인 취업연계성에 대한 만족은 매우 낮은 것으로 나타났다. 구체적으로는 직업교육훈련 종료 이후 직업 상담이나 취업알선 등 취업과의 연계성 측면에서는 만족도가 매우 낮았다. 특히 직업교육기관의 유형에 따른 만족도 차이는 크게 달라 B유형 기관에서 만족도가 상대적으로 낮게 나타나고 있다. 이러한 결과는 B유형에 해당하는 기관은 특히 직업교육 외에도 사회교육을 비롯한 다양한 복지증진활동 등의 기능을 수행하는 기관특성 때문인 것으로 보인다. 최근에 지역커뮤니티 강화사업 등의 추진을 통해서 직업교육을 비롯 여성인력개발을 위한 다양한 프로그램들을 강화하고 있는 추세이지만, 훈련분야와 수준은 매우 제한적이다. 또한 지역의 산업수요 변화와 여성들의 취업수요에 대응하는 최적의 서비스를 제공하고 있지 못하는 등 여성취업을 강화하기 위한 직업교육 시설과 시스템의 미비로 인한 여러 가지 문제에 직면하고 있어 훈련 참여자의 취

업연계에 대한 체감도가 낮다.

3) 기혼여성 직업교육 요구도

(1) 직업교육 직종의 다양화

본 조사결과에 의하면 기혼여성의 직업교육이 활성화되지 않는 이유로는 ‘직업교육제도의 홍보 미흡’을 거론하고 있다. 그러나 직업교육의 홍보미흡은 교육수혜자들이 노동시장에 입직하기 전에 관련 된 사항으로 직업교육이 활성화 되지 않는 직접적인 원인이라고 볼 수 없다. 오히려 직업교육 분야에서의 여성이 참여할 수 있는 직업교육이 제한적이기 때문에 남녀의 성별격차가 직업교육으로 반영되어져 직업교육이 활성화되지 못하고 있다는 시각이 설득력을 얻고 있다(한국직업능력개발원, 2006/ 본문 107p). 이는 본 조사결과에서도 직업교육프로그램 개선방안에서 주요하게 거론하고 있는 사항과도 일치한다(<표3-32> 참조).

직업교육기관의 현재 운영 중인 프로그램 분석에서도 나타나듯이 전통적인 여성친화적 창업형의 직업교육(요리, 양제, 한복, 공예, 주얼리, 이미용)과 세무·회계와 컴퓨터 등의 사무 분야의 직업교육을 제외하면 최근의 일자리 수요가 증가하는 보건 및 사회복지 관련 직업교육의 비중이 커지고 있으나 이를 제외하면 각 직업교육기관의 프로그램은 과거의 프로그램을 반복 재생산 하는 경우가 많고 새로운 직종개발은 저조한 실정이다. 산업의 변화와 서비스업의 다양화에 따라 수많은 직종이 생기고 있어 동일한 가사서비스라 할지라도 지식부가가치가 높은 직종으로의 새로운 직종개발과 함께 과거 남성지배적 직종으로의 진입 등 직종의 다양화에 따른 직업교육을 개선할 필요가 있다.

(2) 훈련내용의 기초-심화 연계요구 및 단기과정 프로그램 선호

앞에서 거론한 직업교육프로그램의 다양화를 제외하면 교육수혜자들은 직업교육이 기초부터 심화까지 연결되어 있어야 한다는 내용과 더불어 단기과정 교육프로그램 운영에 대한 요구가 높은 것으로 나타났다. 직업교육과정이 대부분

일회적으로 운영되는 과정이 많아 기초-중급-고급 등 교육내용 수준에 따른 분류가 필요하며 훈련 참여자의 수준과 눈높이에 맞는 교육으로 좀 더 세분화할 필요가 있다.

아울러 장기교육보다는 단기과정의 교육을 마치고 교육 후 취업과 창업이 바로 이루어질 수 있도록 하는 프로그램의 개선욕구도 높았다. 이는 기혼여성의 경우 가사와 일의 병행이 쉽지 않기 때문으로, 장기교육보다는 가능한 단기 위주의 교육을 더 원하고 있으나 오히려 이와 같은 단기위주의 교육이 노동시장에서 기혼여성의 경쟁력을 떨어치는 결과로 이어지고 있고 질 낮은 임금과 고용구조를 형성하는 요인으로 작용하고 있다. 따라서 취업에의 진정한 의지를 갖고 있다면 교육수혜자들은 교육시간과 질에 대한 인식의 전환과 교육에 대한 진정성의 재검토가 필요하다

(3) 컴퓨터 및 인터넷 기초강좌에 대한 요구는 낮아 축소 검토

직업교육프로그램 구성에 대한 개선에 있어서 ‘컴퓨터 및 인터넷 기초강좌’에 대한 수요가 가장 낮게 나타나고 있어 해당 프로그램을 직업교육으로 개설하기 보다는 인터넷 쇼핑몰이나 IT관련 고급 기술관련 직업교육으로 전환할 필요가 있다.

(4) 직업교육은 지역에 따라 수요자의 요구 상이함

전문 직업교육기관에 해당하는 A유형의 기관에서는 ‘교육 후 즉시 취업 가능한 단기강좌>부업강좌>컴퓨터 및 인터넷전문 강좌>자격증취득 강좌>소규모 창업>컴퓨터 및 인터넷 기초강좌’ 순으로 프로그램이 확대 될 필요가 있다고 요구하고 있다. 시군단위의 여성회관에 해당하는 B유형의 직업교육기관은 ‘부업강좌>자격증 취득강좌>교육 후 즉시 취업 가능한 단기강좌>소규모 창업>컴퓨터 및 인터넷 전문강좌>컴퓨터 및 인터넷 기초강좌’ 순으로 프로그램이 확대 될 필요가 있다고 요구하고 있다.

A유형의 직업교육기관이 위치하고 있는 지역은 B유형의 직업교육기관보다 비

교적 일자리에 대한 수요도 많고 취업이 용이한 직업교육 강좌 개설도 많기 때문에 훈련 이수 후 바로 취업이 가능한 직업교육에 대한 선호가 높은 것으로 보인다. 이러한 지역에는 최근 경력단절 여성들에게 인기가 있는 아동지도사와 같은 단기과정의 교육서비스 관련 직종이 확대될 필요가 있을 것으로 보인다.

(5) 훈련비의 지원, 직업교육과정의 다양화, 취업 후 사후관리에 대한 개선요구

직업교육 프로그램 이외의 기관서비스 개선에 대해서는 훈련비의 지원, 직업교육과정의 다양화, 취업 후 사후관리에 대한 서비스 기능이 강화되어야 한다는 요구 사항이 높게 나타났다. 특히 직업교육이 상대적으로 취약한 B유형의 기관에서 직업교육과정의 다양화에 대한 요구가 높게 나타나고 있어 현재 추진 중인 직업커뮤니티 강화사업을 통해 직업교육의 다양화를 시도해야 할 것이다.

(6) 낮은 구직활동을 : 일과 가정을 양립할 수 있는 인프라 지원 필요

향후 취업의사가 있는 수강자들 중 현재 구직활동을 하고 있는 비율은 39.4%에 불과하다. 그리고 그 중 32.5%에 해당하는 여성들은 취업활동 시 어려운 점으로 육아와 가사를 병행해야 하기 때문에 근무시간이 맞지 않아 취업하기 어렵다는 점을 들고 있다. 기혼여성들의 직업교육과 취업을 연계하기 위해 가장 선행되어야 하는 사항은 일과 가정을 양립할 수 있는 보육과 아동지원을 위한 인프라 구축으로 판단된다.

3. 직업교육기관 운영과정 평가결과 및 문제점

1) 직업교육 프로그램 기획과정

(1) 직업교육 프로그램 개발에 대한 기관역량

가) 직업교육에 대한 공급과 수요파악

직업교육의 성과에서 가장 중요한 점은 수요자의 요구와 향후 취업연계 가능성을 고려한 직업교육 프로그램의 운영이라 할 수 있다. 이러한 점을 고려하여 각 직업교육기관에서 ① 취업동향 파악 ② 직업선호 조사 ③ 산업체와의 협약 프로그램 개발 ④ 신직업 발굴 노력 등 훈련의 수요와 공급을 파악한 후에 직업교육이 이루어지고 있는지를 평가하였다.

평가결과, 여성 전문 직업교육기관에 해당하는 A유형의 4개 기관은 수요와 공급을 고려한 직업교육과정이 비교적 잘 이루어지고 있었다. 반면에 B유형의 직업교육기관에 해당하는 시군단위의 여성회관은 대부분 취업동향 파악이 부재하고 직업교육 참여자인 기혼여성의 선호직종이라든지 산업체와의 협약프로그램 운영이 거의 이루어지고 있지 않는 등 공급자 중심의 직업교육이 이루어지고 있어 훈련의 성과를 기대하기 어려운 실정이다.

나) 시설 및 자원 확보

직업교육프로그램 운영을 위한 실습실, 상담실과 같은 공간은 B유형의 몇몇 직업교육기관을 제외하고는 비교적 잘 갖추어져 있으며 컴퓨터 및 실습자재와 같은 시설확보는 부족한 기관이 절반정도에 해당한다. 직업관련 자료 및 책자에 대한 상시 비치도 B유형의 기관 가운데 제대로 이루어지고 있지 않은 시설이 다수 있었다. 대부분의 미취업 기혼여성일 경우 경력단절을 경험 한 상태에서 시장에 대한 정보가 부족하고 자신의 경력개발에 부합하는 직업교육, 향후 노동시장에 대한 전망 관련 제반 정보가 부족하므로 취업관련 각종 책자 및 자료의 비치는 직업교육기관의 필수적인 사항이라고 판단된다.

(2) 직업교육 프로그램 개발절차

가) 직업교육 프로그램 개발절차의 타당성

직업교육 프로그램 개발과정에 있어 관련 전문가의 도움을 받거나 취업처 연계를 위해 전문가 및 실무자 사이의 조율된 교육과정개발 협의 절차 등을 거치는지를 알아 본 결과, A유형의 직업교육기관은 제대로 과정을 거치는 것으로 나타났다. 반면 직업교육 기능이 상대적으로 미약한 B유형의 기관에서는 김제시와 완주군만이 절차를 밟는 것으로 나타나고 있어 이외의 기관에 대해서는 프로그램 개발절차에 대한 정책적 지원이 필요하다.

각 시군의 여성회관의 경우 직업교육에 대한 전문 상담사나 프로그램개발자가 없는 현재의 상태에서 지역커뮤니티강화 사업과 같은 지역 맞춤형 교육을 실시하는 것은 다소 무리가 있다고 판단되며, 이러한 경우에는 관련 전문가의 도움이 반드시 사전에 기획, 반영되었어야 함에도 불구하고 각 지역은 예산과 인력부족으로 인해 프로그램 개발절차에 있어 타당성을 결여하고 있다.

나) 직업교육프로그램 홍보

직업교육관련 교육 훈련생을 모집하는 주된 홍보수단으로는 생활정보지, 공공계시판, 기관 홈페이지, 플랑 및 전단지 등을 이용하고 있었으며 대부분 기관의 홈페이지를 통해 홍보하고 있는 비율이 높다. 그러나 홈페이지의 홍보방법은 인터넷의 접근이 용이한 세대나 계층을 제외한 나머지 여성들에게는 제한적일 수밖에 없다. 인터넷의 접근은 도시와 농촌, 학력간, 계층 간의 접근성에 있어 제한적이므로 보다 일반적인 방법은 온라인과 오프라인 등의 방법을 적절히 병행하는 등 생활정보지와 전단지, 기관 홈페이지 등을 동시에 이용하여 여성들에게 인지도를 높이는 방안이 선행되어야 한다.

2) 직업교육 운영과정

(1) 운영과정의 인력구성 및 활용

가) 운영과정의 전문 인력 보유 및 전문성 강화

직업교육운영의 효과성에 영향을 미치는 요인 가운데 주요한 변수로는 각 프로그램 운영을 위한 전문 인력을 어느 정도 보유하고 있는가와 관련되어 있다. 그러나 직업상담사를 보유하고 있는 기관은 단 3개소에 지나지 않았으며 직업교육 프로그램 운영과 관련하여 담당자가 여성취업에 대한 전문성을 갖고 있다고 응답한 기관도 6개소에 지나지 않아 전반적으로 전문 인력 확보가 미흡한 실정이며 이에 대한 대응이 시급하다.

나) 직업교육 프로그램과 일자리 수요와의 일치정도

각 기관에서 현재 운영하고 있는 직업교육 프로그램과 일자리 수요와의 일치 정도에 대해서는 직업교육 프로그램 기획단계에서 취업동향 파악과 산업체와의 협약 등 체계적으로 수요처에 대한 분석과 파악을 진행하고 있는 것으로 나타났다. 이는 직업교육 기획 단계에서 산업체와의 협약 등 수요와 공급의 일치를 이루는 것이 취업연계에 중요한 변수가 된다는 것을 의미한다.

(2) 직업교육 프로그램 편성과 운영의 적절성

가) 직업교육 프로그램 작성자 및 작성방식

전문적인 전담인력에 의해 훈련 프로그램이 작성되는 경우는 1개 기관에 지나지 않았으며 그 외 대부분은 담당직원이 작성하고 있었다. 작성방식도 전문성을 확보하기 위해 교육 강사와 자문교수, 담당직원 등 다양한 전문적 네트워크를 활용하거나 전문 인력 간에 협의가 이루어지는 곳은 1개소에 지나지 않아 교육프로그램 작성에 대한 다양한 전문 인력풀을 이용할 필요가 있다.

나) 훈련 프로그램 운영 담당자의 전문성 개발

직업교육 프로그램 작성이 대부분 담당직원에 의존하고 있으면서 이들이 직업교육관련 세미나 및 포럼 등에 참석하여 전문성을 개발하는 경우는 그리 많지 않은 것으로 나타났다. 아울러 직업교육을 담당하고 있는 타 기관간의 교류나 협력에 대해서는 소수의 기관만이 응하고 있다고 응답하고 있어 지역 간,

기관 간의 네트워크 구축을 통한 정보교류와 협력이 필요하다.

다) 훈련 프로그램 운영의 적절성

직업교육과정 운영에 있어 상담 공간 및 전문 인력 확보에 있어 대부분의 기관이 독립된 취업안내 창구를 갖추고 있으며 5개소를 제외한 기관에서 취업상담 전담인력을 보유하고 있는 것으로 나타났다. 강사의 전문성에 대해서는 1개소를 제외한 모든 기관에서 강사의 현장 전문성에 대해 긍정적으로 판단하고 있었다.

라) 훈련 프로그램 운영 과정에서의 애로사항

직업교육 프로그램 운영과정에서 각 기관은 수강생 모집에서 가장 큰 애로사항을 겪고 있는 것으로 나타났다. 이외에 취업처의 부재에 관한 애로사항은 여성인력개발센터와 여성새로일하기지원본부 등 비교적 취업전문교육기관에서 어려움을 주로 호소하고 있었다. 이는 기업체의 수요와 교육기관의 공급이 일치하지 않는 원인에 근거하고 있기 때문으로 생각되어지며 산업체와의 연계를 통한 맞춤형 교육과 취업이 절실한 대목이라고 할 수 있다. 이외에 직업교육을 제대로 할 만한 인력과 전문성이 부족한 점에 대해서는 A유형 기관에서 주로 어려움을 겪고 있는 것으로 나타났으며 시설 및 설비에 대해 애로를 겪고 있는 기관은 일부에 한정된다.

마) 사후관리자료 구축 및 추수지도

수강생들의 취업 등 프로그램 이수 이후 활동에 대한 사후관리와 추수지도는 A유형의 직업교육기관을 제외한 시군단위의 여성회관에서는 대부분 전담인력과 예산부족으로 제대로 운영되지 않고 있다. 훈련과정 이수 후 사후관리는 직업교육의 효과를 높이기 위한 가장 중요한 수단 중의 하나이다. 대부분 지역에서는 많은 예산을 들여 직업교육을 실시하지만 훈련이 취업으로 연계되지 않는 문제는 훈련과정 이수자에 대한 사후관리와 추수활동이 제대로 이루어지고 있지 않은 데에서 기인하는 점을 고려할 때, 훈련의 양보다도 훈련의 질과 사후

관리에 대한 예산과 계획이 필요하다.

3) 사업결과 평가 및 활용

(1) 사업운영결과의 평가 및 활용

가) 사업과정에 대한 자체평가 실시 및 반영

각 기관들은 직업교육이 완료되는 시점에서 교육훈련이 원래 의도하는 목적에 맞게 진행되었는지에 대한 자체평가를 대부분 시행하고 있었으며 평가결과에 대한 개선사항을 다음 사업이나 재교육시 반영하고 있다고 응답하였다. 직업교육 목적을 효과적으로 달성하기 위해서는 직업교육 수혜자에 대한 피드백 점검과 그 외의 운영 전반에 대한 평가가 반드시 동반되어야 할 것이며 결과에 대한 환류의 점검과 더불어 평가의 객관성을 유지하기 위한 외부기관의 정기적인 평가체계가 도입되어야 한다.

나) 강의만족도 조사

시군단위의 여성회관 3개소를 제외한 대부분의 직업교육기관에서 훈련 참여자를 대상으로 만족도 조사와 강사 호응도 점검을 실시하고 있었으며 강사에 대한 불만족이 있을 경우, 대응방안으로는 대부분이 한두 차례의 직접적인 통보를 통하여 강사를 교체하는 등 대체방안을 마련하고 있었다.

(2) 교육효과 및 정책적 요구

가) 교육효과

교육효과는 취업률로서 확인할 수가 있다. 직업교육기관의 평균 취업률은 대개 35~37%사이에 있다. 여성인력개발센터와 같은 직업전담의 교육기관의 직업교육은 전체 교육과정의 평균 50%이고, 여성회관의 직업교육 과정은 20~30%에 해당하고 있음을 고려하면 취업률은 비교적 양호한 상황이라고 볼 수 있다. 기혼여성들의 취업 상태는 비정규직이 50~70%정도로 직업안정성은 취

약한 편이다. 그러나 교육수강생들의 취업욕구에서도 나타나듯이 가사와 육아를 병행 할 수 있는 시간대와 직장을 선호하는 기혼여성 노동의 특성을 고려할 때 비교적 눈높이에 맞는 취업으로 판단된다.

그러나 취업이후 이직상황에 대한 파악이 이루어지고 있는 기관은 소수에 지나지 않아 직업교육과 관련하여 가장 우선적으로 보완되어야 할 사항은 사후관리에 해당한다.

나) 직업교육 비중 적정성 및 기능강화 필요성

현재 각 직업교육기관에서 운영 중인 직업교육 비중의 적정성에 대해서는 3개소(정읍, 김제, 부안)가 부족하다고 응답하여 향후 20%~70%까지 확대할 것으로 제안하고 있으며 나머지 기관에서는 현재의 직업교육 비중이 적정한 것으로 판단하고 있다. 직업교육기능 강화 필요성에 대해서는 익산여성새로일하기 지원본부, 군산, 남원이 제안하고 있으며 익산은 작년에 출범하여 산업공단에 대한 인력수요가 있어 기능 확대가 타당하다. 군산과 남원은 관광에 대한 수요와 새로운 산업단지의 도입으로 인력수요가 어느 정도 예측되고 있어 직업교육기능 확대가 필요하다고 사료된다.

다) 직업교육 과정 운영을 위한 정책지원 요구

직업교육기능을 강화하기 위해 정책적으로 지원 될 사항에 대해 예산, 직업상담사의 전담인력, 프로그램 개설 확대, 시설 및 설비개선, 취업담당 직업에 대한 전문성 교육, 취업정보의 지원 등에 대하여 모든 기관들이 대체로 필요하다고 응답하고 있다. 이러한 결과를 놓고 볼 때 한정된 재원으로 각 직업교육기관들을 지원할 수 있는 방안은 불가능 하다. 따라서 정보제공과 프로그램 개설 및 기획에 대한 정보, 직원들을 위한 취업정보 교육 등은 직업교육 거점기관을 설치하고 그 기관에서 개별지원이 이루어지도록 한다.

제 2 절 정책제언: 직업교육의 취업연계 방안

본 연구는 미취업 기혼여성들의 취업을 지원하고 있는 직업교육기관을 대상으로 현재 운영되고 있는 직업교육 운영과정에 대한 한계와 문제점을 분석하고 그 결과를 토대로 직업교육의 내실화 및 활성화를 위한 구체적인 방안을 모색하고자 하는 데 연구의 주된 목적이 있다. 따라서 본 연구의 궁극적 목표는 기혼여성의 취업 활성화에 있으며 이를 위해서는 본 절에서 지금까지 논의되어 온 점을 정리하여 현재의 직업교육이 취업과의 연계성을 높이기 위한 정책개선방안을 제시하고자 하며 그 내용은 다음과 같다.

1. 직업교육기관 운영 문제점과 개선 방안

(1) 지역특성과 직업교육기관 여건을 반영한 각 기관의 역할과 기능 재정비

본 연구에서는 14개 여성 직업교육기관을 대상으로 직업교육 현황과 운영과정 전반을 분석함으로써 직업교육에 대한 전반적인 문제점을 파악하고자 하였다. 현재 14개 교육기관은 각 기관의 성격과 직업교육의 비중에 따라 전반적인 운영과정에서의 다소 상이한 차이는 보이고 있으나 전반적으로 직업훈련 수준이 미흡하고 취업지원에 대한 전문성이 취약하다는 공통된 문제점을 안고 있다. 이러한 문제점이 해결되지 않는 가운데 중앙과 지자체가 직업교육을 확대하고 기혼여성 취업을 지원하기 위한 다양한 사업을 전개하고 있다는 점은 교육공급과잉과 저취업, 직업교육의 비효율이라는 부정적 결과를 확대 재생산 할 수 밖에 없다. 따라서 직업훈련 수준의 질적 제고를 위한 직업교육 시스템 구축과 직업교육의 전문성 강화를 위한 각 기관의 기능보강과 재정비 과제가 선결과제라 할 수 있다.

본 연구결과를 토대로 각 직업교육기관의 기능재정비 방향을 큰 틀에서 제시하면 다음과 같다.

직업교육기관의 기능재정비와 보강의 큰 방향은 우선 여성교육훈련시설의 양대 기반인 여성회관과 여성인력개발센터의 정체성을 확립하는 방향이다. 물론 이점에 대해서는 지난해 여성부가 연구용역결과에 따라 두 기관의 역할과 기능

합리화에 대한 모형¹³⁾을 제시한 바 있으나 지역의 여성인력 수요, 산업구조, 여성회관과 인력개발센터의 중복여부 등 지역적 차이로 인하여 표준적 모형을 일률적으로 적용할 수는 없다. 따라서 여성부가 제시한 기본 모형을 참고로 전북지역의 특성을 반영한 기관의 기능정비와 재정립이 이루어져야 할 것이다.

첫째, 가장 먼저 살펴 볼 점이 전라북도 여성교육문화센터의 역할이다. 전북 여성교육문화센터는 도 출연기관이지만 도 단위의 위상과 기능을 수행하지는 못하고 있다. 즉, 전북여성교육문화센터가 소재하고 있는 전주시에는 시 단위의 여성회관이 없고 현재의 전북여성교육문화센터가 전주시 단위 정도의 역할과 기능을 수행하고 있다. 따라서 전북여성교육문화센터는 향후 여성회관의 직업교육 기능을 확대해 나갈 경우, 직업교육 여건이 열악한 시군단위의 여성회관을 총괄하고 지원하는 거점기관으로서의 역할과 기능을 추진해 나갈 필요가 있다. 구체적인 역할로는 다음의 <표 5-2>의 내용과 같다.

둘째, 여성인력개발센터와 익산여성새로일하기지원본부는 비교적 직업전문성을 보유하고 있는 기관으로 이들의 당면과제는 여성회관과의 차별성을 지향하는 일이다. 여성부의 지침에 의한 인력개발센터의 역할은 훈련수준의 전문화, 분야의 특성화, 대상별 특화 등이다. 특히 인력개발센터는 기술·기능교육과 전문교육을 통하여 여성 진출이 과소한 IT와 기술 등 비전통직종과 전문직종으로의 여성 진출을 도모하기 위한 훈련과정이 강화되어야 할 것이다. 전라북도는 성장동력 산업과 새만금 개발 등에 힘 입어 향후 기술 분야의 일자리와 관광관련 일자리 수요가 많을 것으로 예측되므로 관련분야의 직업교육을 통한 취업연계를 활성화 할 필요가 있다. 타 지역에 비하여 상대적으로 고령화가 급속히 진행되는 지역 특성을 고려, 중고령층을 타깃으로 하는 직업교육이 강화될 필요가 있다.

셋째, 시단위의 여성회관은 현재의 여건상 직업교육을 확대하는 것은 다소 무리가 따를 것으로 보인다. 물론 지방자치단체의 적극적인 지원과 취업처의 발굴이 이루어진다면 각 기관에서의 직업교육 비중을 크게 확대, 강화할 수 있

13) 여성회관은 경력개발 상담과 기초직업교육 기능을 하도록 하여 'Home to Work'의 진입구로서의 역할을 수행하여 경력개발 상담과 기초직업교육기능을 담당, 여성인력개발센터는 센터 여건에 따라 전문화, 특성화 등 중급 이상의 교육을 담당하도록 모형을 제시함

으나 현재의 재정, 인력, 시설 여건으로 볼 때는 어려울 것으로 보인다. 여성회관과 여성인력개발센터 등 중복기관이 있는 군산과 익산은 현행 직업교육 수준을 유지하되, 취업알선 등 취업지원의 브릿지 역할을 하도록 한다.

〈표 5-2〉 여성 직업교육기관의 기능 재정비 방향

지역 구분	기관	특성 및 기능 재정비 방향
A유형 기관	전북여성교육문화회관	<ul style="list-style-type: none"> - 여성새로일하기센터 사업으로 직업교육 기능 확대추진 중 - 시군단위의 여성회관의 직업교육기능이 미비한 점을 고려, 도내 여성회관 직업교육의 지원 및 거점기관으로서의 역할 필요 - 시군회관의 네트워킹, 역량강화, 프로그램개발과 보급 등 기능수행 - 여성회관이 없는 지역대상 이동여성회관 운영 - 여성회관 직업교육운영 담당자 연수 및 전문성 강화교육 지원 - 직업의식교육 및 기초교육 강화
	군산여성인력개발센터	<ul style="list-style-type: none"> - 여성회관과의 차별화 된 직업교육 운영 필요, 교육대상 집단과 훈련분야를 특화하여 차별화
	익산여성인력개발센터	<ul style="list-style-type: none"> - 지역산업수요를 고려한 특성화과정과 훈련수준의 전문화 등을 지향 - 교육에서부터 취업까지 원스톱지원을 위한 기능강화
	익산여성새로일하기지원본부	<ul style="list-style-type: none"> - 타깃집단 전문성강화 교육(전문직여성인재육성/ 중고령여성 취업지원/저소득층 여성 취업지원 강화 등) - 기술·기능교육 및 전문교육
B유형 기관	군산시여성복지관	<ul style="list-style-type: none"> - 자녀가 있는 젊은 주부가 많으므로 일과 가정병행 지원 프로그램
	익산시여성회관	<ul style="list-style-type: none"> - 취업수요가 비교적 적고 조직, 재정, 인력, 시설이 열악함.
	김제시여성회관	<ul style="list-style-type: none"> - 군산과 익산은 여성회관과 여성인력개발센터의 두 기관이 인접하여 있으므로 직업교육과 훈련보다는 취업알선 기능을 중점적으로 하는 취업지원기능강화
	정읍시여성문화관	<ul style="list-style-type: none"> - 김제, 정읍, 남원은 기존 사회문화교육을 유지하되 관광분야의 지역 맞춤형 프로그램개발과 직업교육 운영 비중확대
	남원시여성문화센터	
	완주군종합복지센터	<ul style="list-style-type: none"> - 사회교육 및 복지관련 기관이 적고 활성화되어있지 않음
	무주군종합복지관	<ul style="list-style-type: none"> - 여성 평균연령이 높고 교육수준과 생활수준 낮음, 농업종사 여성많은 - 취업수요가 매우 적고 조직, 재정, 인력, 시설이 열악함.
	부안군노인여성복지회관	<ul style="list-style-type: none"> - 사회교육과 직업교육, 복지기능간 적절한 안배로 지역수요 대응 필요 - 농어촌 특성을 반영한 기술·기능교육 및 전문교육
	순창군여성회관	<ul style="list-style-type: none"> - 지역 특산물 활용하는 중고령층 여성의 창업교육 지원
	고창군여성회관	<ul style="list-style-type: none"> - 여성들의 이동성과 접근성의 취약을 고려, 이동여성회관 운영 활성화

넷째, 현실적으로 취업처가 부족하다는 장애에 직면하고 있는 군 단위의 여성회관은 사회교육과 직업교육, 복지기능간 적절한 안배로 지역수요 대응할 필요가 있다. 사회교육기관 및 시설이 부족한 군 지역의 경우에는 사회교육과 복

지기능을 유지하도록 하며 무조건 직업교육 비중을 높이는 것보다 고창군의 캐
디교육처럼 지역특성과 수요를 반영한 차별화 된 몇 가지의 프로그램을 개발·
훈련하는 전략이 여성취업에 효과적이다. 예를 들어 군 단위에서는 중고령층
여성인구가 많은 점과 농업분야와의 연결이 용이한 점 등을 고려하여 창업을
통한 부업으로의 연계를 지원하도록 한다. 아울러 군 단위에서는 여성들의 기
관에 대한 접근성이 떨어지는 점을 고려하여 이동여성회관 운영을 추진하도록
한다.

(2) 직업교육 운영인력 전문화: 운영인력의 취업전문교육 강화

본 연구결과에서는 A유형의 기관을 제외한 대부분의 기관에서 직업교육에
대한 수요와 공급과악이 이루어지지 않았으며 직업교육프로그램 개발과정에서
전문가의 도움이나 정보공유를 위한 관계자의 워크숍이 이루어지지 않은 것으
로 나타났다. 또한 직업교육 운영과정에 대한 전문 인력 보유와 담당자의 전문
성, 담당자의 전문성 개발을 위한 타 기관과의 교류협력 등이 이루어지지 않는
등 직업교육 운영 전반에 대해서도 대부분의 기관이 회의적인 반응을 보이고
있다. 각 기관의 운영인력의 전문화는 직업교육의 성패를 좌우하는 중요한 요
인 가운데 하나임을 인식할 때 이에 대한 개선안은 시급히 마련되어야 한다.
특히 시군단위의 여성회관의 운영인력은 일반직 공무원으로 순환보직을 원칙으
로 하기 때문에 기관운영의 충분한 지식과 경험을 축적하는 데 어려움이 있다.
기관 운영 전문화를 위해서는 민간 경영 위탁방식이나 전문가를 영입하여 운영
하는 방안들이 있을 수 있으나 급진적인 운영방식의 변화보다는 인력 전문화를
위한 다양한 보완프로그램을 점진적으로 추진하도록 한다. 교육운영 전담자의
전문성 가운데 무엇보다도 취업정보의 수집과 노동시장분석에 대한 전문능력
향상이 요구된다. 구체적으로는 노동시장에 대한 성별정보 산출, 여성의 특수한
상황에 적합한 근로시간대와 근로형태 등의 여성노동정보와 노동시장의 동향분
석 등을 통해 향후 지역에서 요구되어지는 일자리 수요예측, 지역 맞춤형 직업
교육프로그램의 개발과 작성 등 전문적인 교육과정이 수반되어야 하는 등 이
과정은 전문성을 요하는 작업이므로 직원 재교육 시스템을 도입하도록 한다.

이와 같은 직업교육기관의 재교육은 교육기관의 헤드쿼터 역할을 하는 전북여성교육문화센터가 담당하도록 하며 직업교육 담당자들의 정기적인 교류를 통해 기관운영을 위한 정보공유의 장을 마련하고, 외부관련기관 전문가와 네트워크 구축을 통해 자문을 구하도록 한다.

(3) 기혼여성의 특성을 고려한 상담서비스 개선

직업교육기관이 교육대상자를 모집하는 단계에서 가장 취약한 부분은 상담제공이 없거나 상담전문 인력이 없어 실효성 있는 상담이 이루어지지 않고 있다는 점이다. 기혼여성의 취업은 취업을 원하는 여성들의 경력개발 상담에서부터 시작되어야 하며 여성의 능력개발이라는 포괄적 측면에서 상담이 중요하다. 특히 경력단절과 취업경험이 없는 기혼여성들은 일에 대한 자신감이 부족하여 (재)취업을 위한 기초소양교육의 필요성이 매우 크다. 적절한 상담과 기초교육을 받지 못한 채 훈련에 투입될 경우 실패할 위험성이 크므로 각 기관은 경력개발과 기초 직업교육 기능을 수행하도록 한다. 전문 상담원을 배치하되, 상담내용도 직업교육과 알선에 대한 내용뿐만이 아니라 교육대상자들이 기혼여성인 점을 고려, 직장가정의 양립문제, 육아와 보육 등 상담업무의 폭을 확대하도록 한다.

상담과정을 보다 체계화하여 직업상담 → 경력설계 → 직업탐색 → 훈련정보 제공 → 취업 이후의 직장적응에 관련 된 애로와 문제점 극복까지 직업세계 입문지원과 직장가정에서의 적응 등 전 과정에 걸친 상담서비스로 확대하도록 한다.

(4) 취업연계를 위한 패키지강좌 교육과정 신설

본 연구의 목적인 효율적인 직업교육 운영방안은 결국 취업과의 연계성을 높이는 것과 관련되어 있다. 그러나 지금과 같은 일회적이고 과목 중심의 단기강좌 교육만으로 수강생이 취업과 창업에서 실질적인 효과를 거두기 어렵다.

즉 현재의 각 교육과정은 주로 기술습득이나 자격증 취득을 교육의 목표로 하고 있어 교육의 최종 종착지는 자격증 취득으로 종결되는 형태를 취하고 있

다. 많은 여성들이 자격증을 취득하였지만 그 이후에 무엇을 어떻게 해야 되는지 몰라 장롱자격증이 되는 경우가 많다. 따라서 취업과 창업, 취미 등 직업교육 수강목적은 분명히 한 위에 직업을 목적으로 듣는 수강생의 경우 실질적으로 취업 가능한 관련 강좌를 패키지 형태로 듣는 형태를 취할 필요가 있다. 예를 들어 여성들이 일반적으로 많이 듣는 요리강좌의 경우, 취업을 목표로 듣는 수강생의 경우에는 ‘조리사 자격증+ 경영노하우 + 시장전망 + 관련 법/제도에 관한 지식’ 등 취업연계를 위한 직업교육을 종합적으로 받을 수 있는 패키지 교과과정을 신설, 운영한다. 직업교육기관이 사설학원과 차별화되기 위해서는 이와 같은 종합교육이 이루어지도록하며 지역적 특성을 연계하는 교육과정을 신설, 취업과의 연계성을 도모하도록 한다. 예를 들어 전통음식의 고유성과 발효음식의 지역특성을 연결하여 ‘전통음식 해설사’와 같은 직업교육 과정을 신설하도록 한다.

(5) 기혼여성의 직업의식 및 취업의지 강화 프로그램 운영

우리사회의 양성평등 의식이 전반적으로 확산되어 있는 요즘에도 가정이라는 사적인 영역에서의 양육과 가사활동은 여전히 여성의 몫으로 주어져 있다. 이로 인하여 여성들은 남성에 비하여 상대적으로 직업의식이 낮은 것으로 평가되고 있다. 여성이 직업이나 직장에 대하여 가정과 연관시키는 상호연관적 개념은 여성개별의 책임이 아니기 때문에 사회 전반에 대한 의식과 제도의 개선이 필요한 부분이다. 그러나 한편으로는 여성들 스스로 경제활동의 보조자가 아니라 주체자라는 직업의식과 평생노동에 대한 의식을 함양할 필요가 있다. 예를 들어 경력단절을 경험한 기혼여성들일수록 기업과 산업체 등 노동시장에서의 수요가 낮은 이유 가운데 하나가 이들의 낮은 직업의식 때문이다. 이들은 양육과 가사행이라는 이유로 출퇴근 시간의 제약과 힘든 노동과정에 대한 적응능력이 낮아 이직율이 높다. 따라서 직업훈련 교육 시행 시 직업의식을 강화할 수 있는 훈련과 프로그램이 필요하다.

이러한 직업의식 강화훈련 프로그램의 경우, 가정과 직장 그리고 자신을 조율하고 관리할 수 있도록 하는 내용이 포함될 필요가 있다. 특히 한 번의 경력

단절을 경험했거나 혹은 처음으로 노동시장에 진입하려고 하는 미취업여성들에게 있어서는 그들이 이런 상황에서 새롭게 사회생활에 참여할 수 있도록 동기 부여하고 자극하는 것이 요구된다.

(6) 동아리 지원 등 사후관리 강화

대부분의 직업교육기관은 훈련을 마친 수료생에 대한 사후관리가 미흡한 것으로 나타났다. 수료생에 대한 각종 정보의 공급을 위해 수료생의 DB를 구축하여 지속적인 정보를 제공하고 이들의 취업상태와 취업이후의 이직상태 등을 모니터링 할 필요가 있다. 또한 훈련과정을 수료한 이후에 수료생을 위한 활동 공간 등을 마련할 필요도 있다. 경력단절의 기혼여성의 경우 인적 네트워크가 약하다는 점을 고려하여 수료 후에도 취업의지가 약화되지 않도록 서로 만나 정보를 제공하고 동기를 부여할 수 있는 만남과 정보교류의 장으로서 동아리 구성과 이에 대한 지원이 제공되어야 할 것이다. 취업동아리활동은 회원들 간의 자유로운 의사소통을 통해 돈독한 유대관계를 형성하며 정보교류와 심화학습 기회제공을 할 수 있다는 측면에서 동아리 구축과 활성화는 꼭 필요하다.

(7) 온라인 교육 등 교육접근 용이성 도모

기혼여성이 재취업훈련을 받을 때 가장 문제는 가까운 거리에 본인이 원하는 훈련기관이 존재하지 않는다는 것이다. 기혼여성들은 가사와 육아의 부담이 많기 때문에 원거리 이동이 제한적이므로 훈련 기관을 선정함에 있어서 기관과 집과의 거리가 상당히 중요한 선택기준이 되고 있음을 많은 선행연구를 통해서도 확인할 수 있다. 따라서 기혼여성의 훈련욕구를 고려함에 있어서 시간활용도, 근접성, 육아문제 해결 등을 다각적으로 고려한 지원이 필요하다. 이런 측면에서 인터넷 강좌를 활용한 온라인 직업교육 등 기혼여성의 상황을 고려한 다양한 교육방법 개발도 필요하다.

2. 취업연계 기능강화 방안

(1) 타깃집단별, 지역맞춤형 직업교육프로그램 개발과 운영

각 직업교육기관에서 매년 배출하는 교육생과 직업교육 과정 수는 매년 증가하고 있지만 실질적인 취업률은 저조한 편이다. 여기에는 다양한 원인이 존재하겠지만 여성부의 일자리정책 기조가 여성친화적 직종발굴과 지역특화 맞춤형 일자리 창출인 점을 고려할 때 여성의 재취업이 지역산업의 인력수요와 맞지 않는다는 점이 가장 큰 원인으로 보인다. 그러나 기혼여성의 노동공급 특성과 지역의 산업구조적 특성¹⁴⁾을 고려할 때 기혼여성의 노동시장으로의 입직은 그리 용이하지 않다. 따라서 기혼여성을 타깃으로 하는 맞춤형 일자리는 우선 기혼여성의 진입이 비교적 용이한 분야에서의 새로운 일자리창출을 통해서 가능할 것으로 보인다. 따라서 각 지역의 산업적 특성이나 최근 전라북도의 성장 동력산업분야, 각 시군단위에서 추진하는 새로운 전략산업을 고려하여 여성의 일자리 창출과 연계해보는 전략이 필요하다. 기초적인 아이디어는 다음과 같으며 2008년에 진행한 지역커뮤니티 강화사업의 연장선에서 새로운 직업교육 방향을 설정하는 것을 고려해 볼 수 있다.

〈표 5-3〉 시군별 유망직종 발굴 방향

지 역	직업교육 주 타깃집단	향후 직업발굴 및 교육운영 방향
전주, 완주, 김제	- 고학력경력단절의 30대여성 - 저소득층 여성	- 이동지도 등 교육서비스사업 - 보건 및 복지 등 사회서비스 - 여가, 레저, 건강관련 개인사업서비스
군산, 부안, 남원, 고창, 정읍	- 30~40대 기혼여성	- 문화 및 관광 관련사업 - 음식 및 지역도산품관련 창업
익산	- 30대 기혼여성	- 식품관련 연구개발 및 창업 - 산업과 공단중심의 기술인력 양성
무주, 순창	- 40대 이후 중장년층 여성	- 노인요양돌보미 사업

14) 전라북도의 산업구조의 특성은 1차 산업인 농림어업의 비중이 전국평균보다 높고 공공행정, 국방 및 사회보장관련업과 교육서비스업, 보건 및 사회복지사업, 건설업의 비중이 전국에 비하여 높다. 또한 영세한 중소기업 중심의 취약한 제조업 기반과 도소매업과 숙박 및 음식점의 비중이 높은 산업구조의 특성을 갖고 있다(전라북도 여성인력개발기본계획, 2007).

(2) 여성친화적이고 지역의 수요예측 가능한 직종 발굴

또한 본 연구결과에 의하면 현재 각 직업교육기관의 훈련 프로그램은 정확한 수요자 조사나 시장동향 분석, 지역인력 수요조사 없이 담당자에 의존하고 있는 열악한 수준이다. 이러한 상황에서는 2008년에 시작한 지역커뮤니티 강화사업의 실효성을 크게 기대하기가 어렵다. 따라서 본 연구에서는 각 시군 직업교육과정 개발 단계에서 참고할 수 있는 경력단절여성 재취업 시 유망한 직업을 다음과 같이 선정하여 제안하고자 한다. 유망직종 발굴은 기본적으로 여성친화적인 직종을 우선적으로 고려하였고 현재 수요가 어느 정도 예측되고 있어 각 지역의 여성인력개발센터 및 여성회관 등이 추진 중인 직종을 고려하여 우리 지역에서 교육 가능한 사업 중심으로 제안하였다.

〈표 5-4〉 기혼여성 재취업 유망직종

교육분야 (교육일반)	문학·디자인 ·예술분야	판매·일반서 비스분야	교육분야 (학교및공공기관)	금융·보험· 경영·사무분야	기계·컴퓨터 분야	요리·미용 분야	보건·복지분야	상담·정신분야
과학교육 독서논술지도사 매니저서비스강사 유아영어강사 역사문화탐색강사 여성리더십강사 죽음준비후배강사 요기지도사 학습지교사 학원강사 한국어강사 보육교사 성교육강사	일러스트레이터 PC디자인 리프디자이너 방송보조출연자 자유기고가 플로리스트 공예가	고객상담원 공인중개사 도배기능사 디지털사진편집가 번역사 커피매니저 베이비시터 쇼핑호스트 영업전문가 웨딩플래너 파티플래너 호텔리어	이동복지교사 장애인복지교사 학교방과후교사 CA교사 대학강사	보험·재무설계사 패션숍마스터 회계및세무사무원 행정사무원 무역사무원	자동차검사원 천장크레인기사 컴퓨터프로그래머 몰마스터 웹디자이너·웹마스터	제과제빵사 조리사 피부관리사 헤어디자이너 두피모발관리사 케이크디자이너	병원코디네이터 간행인·케어복지사 상례사 결혼이민자도우미 약국전산 관리사 슬람코디네이터	미술치료사 상담치료사 직업상담사 유학이민상담원 건강컨설턴트

자료 : 장서영 외(2009) 참고 재구성

(3) 사회적일자리 창출 확대

기존의 일자리에 여성인력이 참여하는 것도 중요하지만, 여성이 일할 수 있는 일자리를 만들어서 여성인력을 흡수하는 것도 매우 중요하다. 그러한 의미에서 기업수요 이외에 사회적 일자리 수요를 발굴하는 작업이 중요하다. 또한 이것은 직업교육 차원에서도 남성중심의 기존일자리에 참여할 수 있도록 만드는 것만큼, 사회적 일자리를 발굴하여 그에 맞는 직업교육을 실시하여 인력수요를 충당

하는 것도 중요하다. 이는 구체적인 일자리 형태로 고민될 수도 있지만, 기존의 사회적 일자리를 사회적 기업화하도록 정책적지원이 필요하다. 이는 지속적인 일자리창출 사업을 통하여 그것에 맞춘 직업교육프로그램을 개발할 필요성이 있다는 점이다.

(4) 기혼여성 여건을 고려한 전문창업교육 확대

기혼여성들은 가사와 육아를 병행할 수 있는 창업(부업)에 대한 관심이 많은 것으로 나타났다. 특히 ‘지식기반사회’에서 경제시장의 중추가 되고 있는 인터넷 창업은 고학력경력단절 여성들이 시간을 융통성 있게 활용할 수 있는 분야로 상당히 선호하는 것으로 보인다. 이외에도 군단위의 지역특산물에 대한 생산도 대부분이 여성들이 참여하고 있지만 활로개척이나 마케팅 부족으로 상품화되지 못하는 측면이 많이 있다. 따라서 현재 각 직업교육기관에서 운영하는 창업교육에 대한 전반적인 점검이 필요하다. 예를 들면 본 조사에서 인터넷 기초교육에 대한 수요가 극히 낮게 나타나고 있기 때문에 인터넷은 좀 더 고급화 된 교육과 창업으로의 연결을 고려한 심화교육으로 개선하는 방안이 필요하다.

이와 더불어 각 창업종목별로 마케팅 교육, 회원관리 기법, 지식·정보나누기, 성공사례 뿐만이 아니라 이들은 주 교육 외에 정기적인 추가교육과 지식 및 정보 기회의 전문화된 직업교육도 개설하여 제공할 필요가 있다.

(5) 공공직업안정기관과의 연계강화(고용안정센터 및 워크넷 구인구직망과 연계 구축)

본 연구에서 직업교육기관의 운영과정을 평가하기 위하여 B유형 기관에 해당하는 각 시군단위 여성회관은 직업교육 운영상의 취약성을 보완하기 위해서는 보다 전문적인 직업안정기관과의 협조체제 구축이 필요하다. 취업알선과 전문성 측면에서 경험과 지식이 축적되지 않은 여성회관으로서의 직업상담 뿐만이 아니라 취업연계 강화를 위해서 여성 특화의 직업정보 개발과 활용, 고용안전센터 및 워크넷 구인구직망과 같은 공공직업안정체제와의 연계체제를 구축하는 일이 필요하다. 이를 통해 노동시장의 정확한 정보, 여성특수적인 상황인 연령, 시간대, 근로 제공 형태 등의 정보를 체계적으로 관리될 수 있는 여성노동시장 정보시스템 분

석이 구축되어야 한다. 특히 본 조사결과에서 직업교육기관의 운영상 가장 큰 애로로 지적하고 있는 ‘취업처 부재’의 문제를 해결하기 위해서는 공공직업안정망과의 업무협조체제의 구축은 가장 먼저 해결되어야 할 과제이다.

(6) 여성 직업교육 관련기관 네트워크 구축

도내의 여성 직업교육기관 간의 유기적인 연계가 약하며 기능조정이 이루어지고 있지 않다. 따라서 프로그램의 중복과 기관의 기능 유사성 문제가 심각, 지역특성과 지역여성 수요를 반영하는 프로그램 개발과 운영이 미흡하다. 각 기관들은 프로그램개발과 기관운영을 위한 자원 활용, 기관 간 중복되는 교육사업의 조정과 통합, 시설 및 교육 자료의 공유, 강사정보교육, 공동사업 추진을 위한 직업교육기관과 고용안정센터 및 워크넷 구인 구직망 등과 같은 공공직업안정기관과의 협력체를 구축하여야 한다. 협의체 운영은 공동사업 모색, 정기모임을 통한 정보공유, 분과별 협의회 구성 등을 통해 참여기관들의 실질적인 참여와 논의가 이루어지도록 하며 도나 시의 관련부서 공무원이 실질적인 구성원으로 참여, 예산과 사업집행의 현실화를 위해 노력하도록 한다.

(7) 기업체와의 협약을 통한 맞춤형 직업교육프로그램의 개발과 운영

최근 기업체와의 협약을 통한 수요파악에 근거한 직업교육의 취업성과가 가시화되고 있다. 직업교육기관이 공통된 애로사항으로 거론하고 있는 점은 수강생 모집과 아울러 취업처의 부재이다. 이를 해결하기 위해서는 상시적으로 인력수요를 파악하고 취업처를 적극적으로 발굴하여 기업과의 협약을 통한 맞춤형 훈련 등으로 취업연계를 극대화 할 필요 있다. 기업과의 정보교류를 통하여 여성인력의 우수성을 홍보하고 여성인력을 적극 활용하는 기업에 대해서는 여성친화우수기업 선정과 그에 따른 조세 및 지방세 감면 등의 인센티브 정책을 추진하도록 한다.



JDI

참고문헌

참 고 문 헌

- 고혜원 외, 2005, 「중·장기 지역별 인력 및 직업훈련 수요전망에 대한 분석 및 평가」, 한국직업능력개발원
- 고혜원·박천수·김상호, 2007, 「고학력 경력단절여성의 직업능력개발과 재취업 촉진」, 한국직업능력개발원
- 김영경, 2007, 「고학력 경력단절여성의 경력개발계획과 재취업교육 요구분석 연구」, 「여성연구」, 한국여성정책연구원
- 김영혜 외, 2008, 「지역산업수요에 기반한 맞춤형 여성교육프로그램 및 취업연계방안 연구」, (재)경기도가족여성연구원
- 김철희·나영선·이상돈, 2006, 「훈련직종별 성별격차 완화방안」, 한국직업능력개발원
- 경북여성정책개발원, 2007, 「경상북도 여성인적자원 활용실태와 정책과제」, 경북여성정책개발원
- 류슈열, 최정락, 김영예, 2005, 「부산지역 여성의 공공직업훈련 조사연구」, 부산발전연구원·여성경제정책센터
- 박성정 외, 2005, 「중장년층 여성인적자원개발 실태와 정책과제」, 한국여성개발원
- 박성정 외, 2008, 「여성직업교육훈련기관의 기능합리화 방안 연구 - 여성회관과 여성인력개발센터를 중심으로」, 한국여성정책연구원
- 박혜경·국미애·정승화, 2006, 「인천시 비취업 기혼여성의 취업욕구조사 및 정책적 지원방안」, 인천발전연구원
- 박혜경·김창언, 2005, 「인천시 여성인력개발센터 평가방안」, 인천발전연구원
- 심인선, 2007, 「경상남도 여성 직업훈련 내실화 방안」, 경남발전연구원
- 오은진 외, 2008, 「경력단절여성의 취업욕구조사연구」, 한국여성정책연구원
- 오은진 외, 2008, 「경력단절여성의 취업제고를 위한 직업교육프로그램 개발 및 운영」, 한국여성정책연구원
- 오은진 외, 2008, 「고학력 경력단절여성의 일자리창출을 위한 정책과제」, 한국여성정책연구원
- 은수미, 2009, 「경제위기와 여성고용」, 「페미니즘 연구」, (사)한국여성연구소
- 이향숙, 2004, 「여성 인력수요에 따른 교육훈련프로그램 개선방안 연구」, 대전광역시 여성정책위원회

주경미, 2004, 「부산지역 여성직업훈련 활성화 방안」, 부산발전연구원
 장서영·은혜경·오민홍, 2009, “경력단절여성 재취업 유망직업 선정에 관한 연구”, 「직업능력개발연구」, 한국직업능력개발원
 충청남도여성정책개발원, 2007, 「전업주부 (재)취업 욕구조사 및 (재)취업 촉진 정책개발」, 충청남도여성정책개발원
 통계청, 경제활동인구연보, 각년호
 황수경, 2004, 「단시간 근로와 여성인력 활용」, 한국노동연구원
 황수경, 2006, 「고학력 경력단절 여성의 재취업을 위한 맞춤형 직업훈련 지원 연구」, 한국노동연구원
 한국고용정보원, 2007, 「2007년 지역별 인력 및 훈련 수요조사(1)」, 한국고용정보원
 한국고용정보원, 2007, 「중장기인력수급전망」

전라북도 여성청소년과, 2008 주요업무보고 보조자료
 전라북도 각 시군, 2008 여성회관 현황 및 운영자료

여성부 <http://www.mogef.go.kr/>

노동부 <http://www.molab.go.kr/index.jsp>

전북익산여성새로일하기지원본부 <http://www.iksanwomenwork.or.kr/>

군산여성인력개발센터 <http://www.kswork.or.kr/>

전주여성인력개발센터 <http://www.jjwoman.or.kr/>

(재)전북여성교육문화센터 <http://www.jbwc.re.kr>

전발연 2009-BR-06

전북 미취업 기혼여성 직업교육실태 분석 및 취업연계 방안

발행인 | 신기덕

발행일 | 2010년 1월 31일

발행처 | 전북발전연구원

560-014 전북 전주시 완산구 중앙동 4가 1번지

전화:(063)280-7100 팩스:(063)286-9206

ISBN 978-89-92471-83-1 93330

본 출판물의 판권은 전북발전연구원에 속합니다.



전북발전연구원
JEONBUK DEVELOPMENT INSTITUTE

전북발전연구원 JEONBUK DEVELOPMENT INSTITUTE

전라북도 전주시 완산구 중앙동 4가 1번지
4-1 Jungang-Dong, Wansan-Gu, Jeonju-Si, Jeollabuk-Do, Korea
TEL 063-280-7100 FAX 063-286-9206
www.jd.re.kr



ISBN 978-89-92471-83-1