

「취약계층(경력단절여성 및 신중년) 적합 인력양성 연구조사」 보고서

2020. 12

연 구 기 관: (사)지역경제와고용 • 세종인적자원개발위원회

연구 책임자: 박상철(지역경제와고용 이사) • 이창준(세종RSC 선임연구원)

공동 연구원: 윤석천(한국기술교육대학교 교수)

김기덕(지역경제와고용 연구위원)

주연진(세종RSC 책임연구원)

연구 보조원: 양희규(지역경제와고용 PD)

최윤정(지역고용네트워크 연구원)

지춘근(세종RSC 연구관)

본 보고서는 고용노동부와 한국산업인력공단이 지원한 '2020년 지역인적자원개발위원회 사업'의 일환으로 수행한 연구조사 결과입니다. 보고서의 내용은 전적으로 연구진의 의견이며, 고용노동부와 한국산업인력공단의 공식적인 입장이 아님을 밝혀둡니다.

목 차

제1장 서론	1
1. 연구 목적	1
2. 연구 필요성	2
3. 연구 범위	2
4. 연구 내용	3
5. 연구 방법	5
제2장 경력단절여성 및 신중년 취업 관련 문헌연구	7
1. 경력단절여성 지원에 관한 연구들	7
2. 신중년 지원에 관한 연구들	11
3. 경력재취업에 관한 연구들	14
제3장 세종시 경력단절여성 및 신중년의 노동시장 분석 ...	17
1. 전반적 세종시 노동시장 분석	17
2. 경력단절여성 노동시장 분석	23
3. 신중년 노동시장 분석	37
4. 시사점	47
제4장 세종시 경력단절여성 및 신중년 실태조사 결과분석 ..	49
1. 조사 목적 및 개요	49
2. 경력단절여성 실태조사 분석결과	51
3. 신중년 실태조사 분석결과	82
4. 세종시 유관기관 현장조사 결과	113
5. 정책적 시사점	117
제5장 세종시 경력단절여성 및 신중년의 훈련공급 분석	124
1. 세종시 훈련공급 인프라	124

2. 경력단절여성 훈련공급 분석	127
3. 신중년 훈련공급 분석	130
4. 시사점	134

제6장 정책적 시사점 및 일자리정책 제언 136

1. 세종시 경력단절여성 및 신중년 노동시장 한계	136
2. 세종시 경력단절여성 및 신중년 일자리 정책	138

■ 참고문헌 147

■ 부록 148

[부록 1] 일자리 및 직업훈련 사업 설명서	148
[부록 2] 이전 직업과 업무수행능력, 지식 등이 유사한 직업	161
[부록 3] 세종시 취약계층 조사 설문지	168

표 목 차

〈표1-1〉 전문가 FGI 주요 조사 내용	6
〈표3-1〉 세종시 산업별 사업체 현황	17
〈표3-2〉 세종시 산업별 종사자 현황	18
〈표3-3〉 세종시 지식서비스업 종사자 현황	19
〈표3-4〉 2018년 15세이상 인구 학력별 현황	20
〈표3-5〉 세종시 지역노동시장의 통근 유형 및 노동 자급률	21
〈표3-6〉 세종시 유입·유출 통근자 주요 5개 지역과 규모	21
〈표3-7〉 세종시 직종별 구인구직현황	22
〈표3-8〉 시도별 경력단절여성 규모	23
〈표3-9〉 시도별 경력단절여성 비중	24
〈표3-10〉 세종시 30~54세 여성 경제활동인구 동향	25
〈표3-11〉 세종시 30~54세 여성 고용률 추이	26
〈표3-12〉 세종시 30~44세 여성 고용률 추이	26
〈표3-13〉 세종시 45~54세 여성 고용률 추이	27
〈표3-14〉 세종시 30~54세 여성 취업자의 산업별 분포(2019년 하반기)	28
〈표3-15〉 세종시 30~54세 여성 취업자의 직업별 분포(2019년 하반기)	29
〈표3-16〉 세종시 30~54세 여성 취업자의 종사상지위별 분포 (2019년 하반기)	30
〈표3-17〉 세종시 30~54세 여성 취업자의 주당근로시간별 분포 (2019년 하반기)	31
〈표3-18〉 세종시 30~54세 여성 취업자의 현직장 근속기간별 분포 (2019년 하반기)	32
〈표3-19〉 세종시 30~54세 여성 비경제활동인구 동향	33
〈표3-20〉 세종시 30~54세 여성 잠재실업률 추이	34
〈표3-21〉 세종시 30~44세 여성 잠재실업률 추이	34
〈표3-22〉 세종시 45~54세 여성 잠재실업률 추이	35
〈표3-23〉 세종시 30~54세 여성 비경제활동인구의 학력별 분포	35
〈표3-24〉 세종시 30~54세 여성 비경제활동인구의 주된 활동상태 (2019년 하반기)	36
〈표3-25〉 세종시 신중년(50~69세) 경제활동인구 동향	37
〈표3-26〉 세종시 50~69세 신중년 고용률 추이	38
〈표3-27〉 세종시 50~59세 신중년 고용률 추이	38
〈표3-28〉 세종시 60~69세 신중년 고용률 추이	39

〈표3-29〉 세종시 30~54세 여성 취업자의 산업별 분포(2019년 하반기)	40
〈표3-30〉 세종시 50~69세 신중년 취업자의 직업별 분포(2019년 하반기)	41
〈표3-31〉 세종시 50~69세 신중년 취업자의 종사상지위별 분포 (2019년 하반기)	42
〈표3-32〉 세종시 50~69세 신중년 취업자의 주당근로시간별 분포 (2019년 하반기)	43
〈표3-33〉 세종시 50~69세 신중년 취업자의 현직장 근속기간별 분포 (2019년 하반기)	43
〈표3-34〉 세종시 50~69세 신중년 비경제활동인구 동향	45
〈표3-35〉 세종시 50~69세 신중년 잠재실업률 추이	45
〈표3-36〉 세종시 50~59세 신중년 잠재실업률 추이	46
〈표3-37〉 세종시 60~69세 신중년 잠재실업률 추이	46
〈표3-38〉 세종시 신중년 비경제활동인구의 학력별 분포	47
〈표4-1〉 세종시 취약계층 조사대상	49
〈표4-2〉 조사내용 구성(안)	50
〈표4-3〉 경력단절여성 응답자 인적특성	51
〈표4-4〉 경력단절여성 응답자 가구특성	52
〈표4-5〉 최종학교 졸업 후 현재까지 6개월 이상 근무한 일자리 수	53
〈표4-6〉 이전 주된 직장을 그만둔 시기	54
〈표4-7〉 이전 주된 직장의 형태	54
〈표4-8〉 이전 주된 직장의 근속기간	54
〈표4-9〉 이전 주된 직장의 고용형태	55
〈표4-10〉 이전 직장의 주당 평균 근로시간	55
〈표4-11〉 이전 주된 직장의 근무시간 유형	56
〈표4-12〉 이전 주된 직장을 그만 두기 3개월 전 월평균임금(세전)	56
〈표4-13〉 이전 주된 직장 만족도 차이검정	57
〈표4-14〉 이전 주된 직장에서의 직업	57
〈표4-15〉 이전 주된 직장을 그만둔 이유	58
〈표4-16〉 여건이 되었다면 이전 주된 직장 지속근무 의향 여부	59
〈표4-17〉 총 경력단절기간	59
〈표4-18〉 재취업 희망 형태 : 취업 vs 창업	59
〈표4-19〉 창업시 우선적으로 필요한 지원사항	60
〈표4-20〉 재취업(창업)시 희망 직업	61
〈표4-21〉 이전 주된 직장의 경력을 활용한 일자리 희망 여부	61
〈표4-22〉 재취업(창업)을 하려는 이유	62
〈표4-23〉 여건이 된다면 재취업(창업) 비희망 여부	62

〈표4-24〉 재취업(창업)시 직장선택 기준	63
〈표4-25〉 재취업(창업) 정보수집 경로	63
〈표4-26〉 재취업(창업)시 희망하는 근무형태	64
〈표4-27〉 희망하는 주당 근무일수 및 1일 근무시간	64
〈표4-28〉 희망하는 월평균임금(세전)	65
〈표4-29〉 재취업(창업) 장애요인 차이검정	66
〈표4-30〉 경력단절기간 재취업(창업)을 위한 공공/민간 직업훈련 참여 여부	66
〈표4-31〉 가장 최근에 참여한 직업훈련 기간	68
〈표4-32〉 가장 최근에 참여한 훈련기관 유형	69
〈표4-33〉 가장 최근에 참여한 훈련기관 소재지	69
〈표4-34〉 세종시 외 지역의 훈련기관을 선택한 이유	70
〈표4-35〉 가장 최근 직업훈련과정에 참여한 주된 동기	70
〈표4-36〉 전체 직업훈련과정 중 중도포기 여부	71
〈표4-37〉 직업훈련을 중도에 포기한 이유	72
〈표4-38〉 향후 직업훈련 참여 의향	73
〈표4-39〉 직업훈련을 통해 취득하려는 자격증	74
〈표4-40〉 희망하는 훈련기관 유형	76
〈표4-41〉 희망하는 훈련기간	76
〈표4-42〉 희망하는 훈련시간대	76
〈표4-43〉 희망하는 훈련방법	77
〈표4-44〉 희망하는 훈련과정 참여에서 장애요인 차이검정	78
〈표4-45〉 직업훈련을 받지 않으려는 주된 이유	78
〈표4-46〉 세종시 기업이 노력할 항목	79
〈표4-47〉 세종시가 적극적으로 지원할 여성 경제활동참여 활성화 정책	80
〈표4-48〉 일·생활 균형 지원 정책	80
〈표4-49〉 여성일자리기관 기능 가운데 강화되어야 할 부분	81
〈표4-50〉 경력단절여성 적합 일자리의 필요 요소	81
〈표4-51〉 신중년 응답자 인적특성	82
〈표4-52〉 신중년 응답자 가구특성	83
〈표4-53〉 최종학교 졸업 후 현재까지 6개월 이상 근무한 일자리 수	84
〈표4-54〉 주된 직장의 형태	85
〈표4-55〉 주된 직장의 근무기간	85
〈표4-56〉 주된 직장의 고용형태	86
〈표4-57〉 주된 직장의 주당 평균 근로시간	86
〈표4-58〉 주된 직장의 근무시간 유형	87

〈표4-59〉 주된 직장을 퇴직하기 3개월 전 월평균임금(세전)	87
〈표4-60〉 주된 직장 만족도 차이검정	88
〈표4-61〉 주된 직장에서의 직업	89
〈표4-62〉 주된 직장에서 퇴직한 기간	90
〈표4-63〉 재취업 희망 형태 : 취업 vs 창업	91
〈표4-64〉 창업시 우선적으로 필요한 지원사항	92
〈표4-65〉 재취업(창업)시 희망 직업	93
〈표4-66〉 주된 직장의 경력을 활용한 일자리 희망 여부	93
〈표4-67〉 재취업(창업)을 하려는 이유	94
〈표4-68〉 여건이 된다면 재취업(창업) 비희망 여부	95
〈표4-69〉 재취업(창업)시 직장선택 기준	95
〈표4-70〉 재취업(창업) 정보수집 경로	96
〈표4-71〉 재취업(창업)시 희망하는 근무형태	97
〈표4-72〉 희망하는 주당 근무일수 및 1일 근무시간	97
〈표4-73〉 희망하는 월평균임금(세전)	98
〈표4-74〉 재취업(창업) 장애요인	99
〈표4-75〉 세종시가 신중년을 위해 지원해야 할 정책	99
〈표4-76〉 신중년 일자리기관 기능 가운데 강화되어야 할 부분	100
〈표4-77〉 재취업(창업)을 위한 공공/민간 직업훈련 참여 여부	100
〈표4-78〉 가장 최근에 참여한 직업훈련 기간	102
〈표4-79〉 가장 최근에 참여한 훈련기관 유형	103
〈표4-80〉 가장 최근에 참여한 훈련기관 소재지	103
〈표4-81〉 세종시 외 지역의 훈련기관을 선택한 이유	104
〈표4-82〉 가장 최근 직업훈련과정에 참여한 주된 동기	104
〈표4-83〉 전체 직업훈련과정 중 중도포기 여부	105
〈표4-84〉 직업훈련을 중도에 포기한 이유	105
〈표4-85〉 참여한 직업훈련 관련 개선 필요사항	106
〈표4-86〉 향후 직업훈련 참여 의향	107
〈표4-87〉 직업훈련을 통해 취득하려는 자격증	108
〈표4-88〉 직업훈련과정 선택시 중요도	109
〈표4-89〉 희망하는 훈련기관 유형	110
〈표4-90〉 희망하는 훈련기간	110
〈표4-91〉 희망하는 훈련시간대	111
〈표4-92〉 희망하는 훈련방법	111
〈표4-93〉 희망하는 훈련과정 참여에서 장애요인	112

〈표4-94〉 직업훈련을 받지 않으려는 주된 이유	113
〈표5-1〉 광역별 훈련기관 현황(2019년)	120
〈표5-2〉 광역별 훈련기관 과정 현황(2019년)	121
〈표5-3〉 광역별 훈련유형의 과정수 현황(2019년)	122
〈표5-4〉 년도별 세종시 새일센터 훈련과정 및 인원 현황	123
〈표5-5〉 시도 및 연령별 여성실업자 훈련 실시 현황(2019년)	124
〈표5-6〉 직종별 여성실업자 훈련인원 현황	125
〈표5-7〉 세종시 고령자인재은행의 훈련과정 및 인원 현황(2020년)	127
〈표5-8〉 시도 및 연령별 신중년 실업자 훈련 실시 현황	127
〈표5-9〉 직종별 신중년 실업자 훈련인원 현황	128
〈표6-1〉 세종시 경력단절여성 및 신중년 단기/중장기 직업훈련 제안	146

그 립 목 차

[그림1-1] 연구 내용 체계	4
[그림3-1] 30~44세 여성 취업자의 산업별 비중(%)	28
[그림3-2] 45~54세 여성 취업자의 산업별 비중(%)	28
[그림3-3] 30~44세 여성 취업자의 직업별 비중(%)	30
[그림3-4] 45~54세 여성 취업자의 직업별 비중(%)	30
[그림3-5] 30~44세 여성 취업자의 종사상지위별 비중(%)	31
[그림3-6] 45~54세 여성 취업자의 종사상지위별 비중(%)	31
[그림3-7] 30~44세 여성 취업자의 근속기간별 비중(%)	32
[그림3-8] 45~54세 여성 취업자의 근속기간별 비중(%)	32
[그림3-9] 30~44세 여성 비경제활동인구의 학력별 분포(%)	36
[그림3-10] 45~54세 여성 비경제활동인구의 학력별 분포(%)	36
[그림3-11] 50~59세 신중년 취업자의 산업별 분포(%)	40
[그림3-12] 60~69세 신중년 취업자의 산업별 분포(%)	40
[그림3-13] 50~59세 신중년 취업자의 직업별 비중(%)	41
[그림3-14] 60~69세 신중년 취업자의 직업별 비중(%)	41
[그림3-15] 50~59세 신중년 취업자의 종사상지위별 비중(%)	42
[그림3-16] 60~69세 신중년 취업자의 종사상지위별 비중(%)	42
[그림3-17] 50~59세 신중년 취업자의 근속기간별 비중(%)	44
[그림3-18] 60~69세 신중년 취업자의 근속기간별 비중(%)	44
[그림4-1] 이전 주된 직장 만족도	57
[그림4-2] 이전 주된 직장의 산업	58
[그림4-3] 창업 희망 업종(분야)	60
[그림4-4] 재취업(창업) 장애요인	65
[그림4-5] 경력단절기간 동안 재취업(창업)을 위한 직업훈련 참여 횟수	67
[그림4-6] 경력단절기간 동안 참여한 직업훈련 분야	67
[그림4-7] 가장 최근에 참여한 직업훈련과정 내용	68
[그림4-8] 가장 최근에 참여한 직업훈련과정 만족도	71
[그림4-9] 참여한 직업훈련 관련 개선 필요사항	72
[그림4-10] 향후 희망하는 직업훈련 분야	73
[그림4-11] 희망하는 직업훈련 내용	74
[그림4-12] 직업훈련과정 선택시 중요도	75
[그림4-13] 희망하는 훈련과정 참여에서 장애요인	77
[그림4-14] 주된 직장 만족도	88

[그림4-15] 주된 직장의 산업	90
[그림4-16] 창업 희망 업종(분야)	91
[그림4-17] 재취업(창업) 장애요인	98
[그림4-18] 퇴직 후나 퇴직을 앞두고 재취업(창업)을 위한 직업훈련 참여 횟수	101
[그림4-19] 퇴직 후나 퇴직을 앞두고 참여한 직업훈련 분야	101
[그림4-20] 가장 최근에 참여한 직업훈련과정 내용	102
[그림4-21] 가장 최근에 참여한 직업훈련과정 만족도	104
[그림4-22] 참여한 직업훈련 관련 개선 필요사항	106
[그림4-23] 향후 희망하는 직업훈련 분야	107
[그림4-24] 희망하는 직업훈련 과정	108
[그림4-25] 직업훈련과정 선택시 중요도	109
[그림4-26] 희망하는 훈련과정 참여에서 장애요인	112
[그림4-27] 세종시 신중년 연령별 지원 체계	119
[그림5-1] 인력양성 수급 미스매칭 메커니즘	131
[그림6-1] 세종시 일자리 전략	139
[그림6-2] 세종시 경력단절여성 노동시장 한계와 완화를 위한 일자리사업	144
[그림6-3] 세종시 신중년 노동시장 한계와 완화를 위한 일자리사업	145

제1장 서론

1. 연구 필요성

- 국가인적자원의 유희화를 방지하고 원활한 노동공급을 위해 경력단절여성 및 신중년의 경제활동 참여를 촉진하는 것이 무엇보다 중요해지고 있음
 - 경력단절여성 및 신중년의 경제활동 참여는 단순한 노동공급을 넘어 육아나 가사, 퇴직 등으로 인한 노동시장 이탈을 방지하여 이들 계층의 생활안정과 사회적 참여를 촉진하고 삶의 질을 향상시키는 의미가 있음
 - 특히 경력단절여성 및 신중년이 직업생활에서 축적해온 숙련(skills)을 사장시키지 않고 적극 활용함으로써 국가인적자원의 효율적 활용에도 의의가 있음
- 양질의 노동력 확보가 시급한 중소기업에서 직업능력과 경력을 갖춘 경력단절여성 및 신중년 인력을 활용함으로써 구인난을 완화할 수 있는 대안이 될 수 있음
 - 경력단절여성 및 신중년의 고학력화는 진전되어 왔기 때문에, 직업훈련을 통해 직업능력을 습득한다면 양질의 노동력으로 활용 가능함
- 양질의 노동력 확보, 취업 취약계층의 취업촉진 등을 위해 그 동안 경력단절여성 및 신중년에 대한 다양한 직업훈련프로그램이 설계·운영되어 왔음
 - 경력단절여성은 여성인력개발센터, 새일센터를 중심으로, 신중년은 중장년일자리희망센터, 직업훈련기관을 중심으로 훈련과 취업알선이 이루어져 왔음
- 지역적 특성, 산업 및 노동시장 구조 등이 상이함에도 불구하고, 경력단절여성 및 신중년 관련 기관에서 제공하는 직업훈련프로그램은 차별성을 보이지 않고 있음
 - 경력단절여성 직업훈련은 주로 생활서비스(돌봄서비스, 음식료조리, 방과후교사 등)에 집중되어 있으며, 신중년 직업훈련은 생산 기능직, 창업 등에 집중되어 있음
 - 지역적 특성을 반영한 경력단절여성 및 신중년 직업훈련프로그램 설계의 한계로 인해, 직업훈련의 취업효과가 저하되고 있을 뿐 아니라 지역에 필요한 인력을 적절히 공급하지 못하고 있는 실정임

2. 연구 목적

- 세종시로 행정기관의 이전과 이에 따른 생활인프라의 질적·양적 확대가 이뤄지면서, 인구유입이 급격히 진전됨
 - 인구유입과 자립도시 활성화를 위해 일자리 문제에 대한 관심이 증대되고 있음
- 세종시 인구유입은 행정기관 이동(일자리가 이동)에 따른 것이기 때문에, 일자리가 있는 남성과 그 가구가 유입되는 특성이 있음
 - 이러한 특성 때문에 유입된 인구 중 육아나 가사 등으로 인해 비경제활동상태의 여성 비중이 높은 상황임
- 향후 육아나 가사 부담이 완화되고 일자리에서 퇴직하는 인력이 증가하게 되면, 상대적으로 경력단절여성, 중장년 등의 일자리 문제가 심화될 것으로 전망됨
 - 이에 본 연구의 목적은 세종시의 지역적·산업적 특성을 분석하고 경력단절여성 및 신중년의 노동시장, 구직활동 등을 분석하여, 이들 계층에 적합한 일자리사업 및 인력양성 정책방향을 제시하는데 있음

3. 연구 범위

- 지역적 범위: 세종시
- 대상적 범위: 경력단절여성, 신중년
 - 경력단절여성의 정의: 경제활동을 하다 혼인·임신·출산·육아·자녀교육과 가족구성원의 돌봄 등을 이유로 경제활동을 중단하여, 경력단절을 경험한 여성 중 현재 구직활동 중이거나 향후 1년 내 취업을 희망하는 세종시 거주 만30세~54세 여성 (연구를 위해 조작적으로 정의)
 - 신중년: 주된 일자리에서 퇴직 또는 퇴직예정이며 재취업(창업)을 위해 현재 구직활동 중이거나 향후 1년 내 주된 일자리를 퇴직하고 재취업(창업)을 희망하는 세종시 거주 만50~69세
- 내용의 범위: 경력단절여성, 신중년 등에 적합한 일자리사업 및 인력양성 정책 방향 및 전략 제시

4. 연구 내용

가. 세종지역 산업·노동시장 구조, 인적자본 특성 등 분석

- 사업체조사, 지역별고용조사, 워크넷DB, 고용보험DB, HRD DB, 세종시 인력수급조사자료 등 가용 가능한 데이터를 활용하여 세종의 산업·노동시장 구조, 인적자본 특성, 미스매칭특성 등 분석
- 타 지역과 차별화되는 세종지역의 취약계층 노동시장 및 고용구조 특성, 일자리 및 인력양성 문제 등을 도출하고 취약계층 일자리사업 및 인력양성 개선을 위한 시사점 도출

나. 취약계층의 구직활동 및 훈련참여 행태 조사

- 구조화된 설문개발을 통해 취약계층 예비 구직자 및 구직자를 대상으로 인적특성, 구직활동 행태, 훈련수요 및 훈련참여 행태 등을 조사
- 취약계층 구직 및 훈련참여 실태를 심도있게 분석할 수 있는 자료(원자료)를 확보하여, 취약계층 일자리사업 및 인력양성 전략 수립을 위한 시사점 도출

다. 취약계층에 대한 훈련공급능력 분석

- 세종지역의 훈련기관, 개설 훈련과정, 훈련대상 등에 관한 분석을 통해 취약계층 훈련공급능력을 분석
- 훈련기관에 대한 심층면담조사를 통해 취약계층 훈련공급의 한계, 애로사항, 문제점 등에 관한 정성적 분석

라. 훈련수요-공급의 미스매칭 분석

- 인력수급조사, 워크넷구인DB, 취약계층 훈련행태 조사 등을 통해 취약계층의 훈련수요를 도출하고, 훈련공급능력과 비교·분석하여 취약계층 훈련수요-공급의 미스매칭 메커니즘을 도출
- 훈련수요간 미스매칭, 훈련수요-공급 미스매칭을 완화할 수 있는 대안 발굴 및 제시

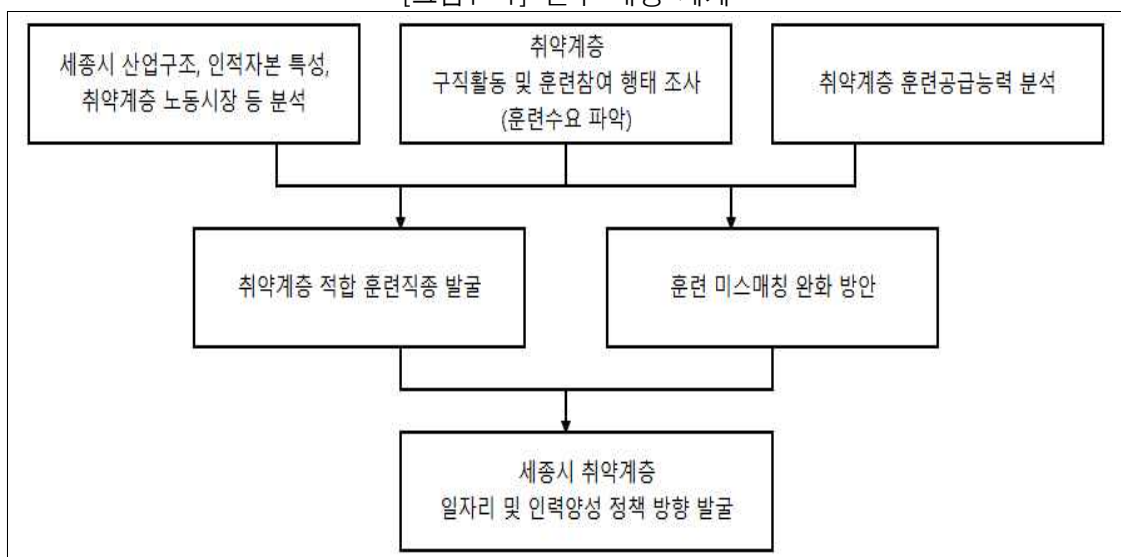
마. 취약계층 적합 훈련직종 발굴

- 상기 연구 내용을 활용하여 현재 훈련수요, 미래 창출 가능한 훈련수요 등을 도출하고 취약계층별 취업촉진과 지속가능한 고용유지를 위한 적합 훈련직종을 발굴함
- 현장조사를 토대로 훈련수요에 기반한 훈련수요뿐 아니라 포스트코로나 대응을 위한 뉴딜정책(디지털뉴딜, 그린뉴딜, 휴먼뉴딜)에 적합한 훈련직종 발굴·제시
- 적합 훈련직종에 대한 훈련공급능력 확보를 위한 방안 발굴 및 제시

바. 세종시 취약계층을 위한 일자리사업 및 인력양성 정책 방향 제시

- 가용 가능한 자료, 조사자료, 전문가의견 등을 면밀히 분석하여 취약계층 취업촉진을 위한 일자리사업 및 인력양성의 정책 방향을 발굴하여 제시

[그림1-1] 연구 내용 체계



5. 연구 방법

가. 기존 연구의 검토

- 기존 경력단절여성 및 신중년 관련 실태조사, 제안된 정책제언 및 지원 방안, 지원정책 방향 등을 검토하여, 세종시 경력단절여성 및 신중년의 지원정책, 일자리 및 훈련 정책 등에 관한 시사점 도출
- 특히 경력단절여성의 경우 광역 단위로 경제활동실태를 조사하고 있어, 조사와 관련한 기초 자료로 활용하고자 함

나. 경력단절여성 및 신중년 인력조사

- 본 연구는 세종시 취약계층에 대한 일자리사업 및 인력양성의 정책적 방향을 제시하는데 목적이 있으며, 이러한 목적을 달성하기 위해 취약계층인 경력단절여성과 신중년을 대상으로 한 설문조사가 핵심 과업이라 할 수 있음
- 세종시에 주소지를 둔 경력단절여성 및 신중년을 대상으로 인력조사를 실시하여, 경력단절여성 및 신중년을 위한 지원 정책의 방향을 설정하고자 함
- 첫째, 취약계층의 구직활동과 애로사항을 조사하여 취약계층 취업지원을 위한 일자리 사업, 고용서비스 등의 정책적 방향을 제시함
- 둘째, 취약계층의 훈련경험, 훈련수요, 훈련참여 행태 등을 조사하여, 취약계층의 훈련성과, 훈련수요, 훈련참여 촉진을 위한 지원 방안 등을 분석하여 보다 효과적인 취약계층 인력양성 방향을 제시함
- 셋째, 취약계층의 취업희망직종, 훈련수요 등을 토대로 취약계층별 적합 훈련직종을 발굴함

다. 전문가 심층면담

- 경력단절여성, 신중년 관련 세종시 전문가, 훈련 및 고용서비스 담당자 등과의 FGI를 통해 취약계층에 대한 일자리사업 및 인력양성 방향에 대해 논의

〈표1-1〉 전문가 FGI 주요 조사 내용

조사대상	취약계층 주요 조사 내용
정책담당자 연구자	<ul style="list-style-type: none"> • 일자리사업 및 인력양성의 성과 평가 • 일자리미스매칭, 훈련미스매칭 발생 원인 및 해결 방안 • 일자리 및 인력양성 정책개발 프로세스의 개선 사항 • 세종시에 필요한 일자리 및 인력양성 정책 • 포스트코로나에 필요한 일자리 및 인력양성 정책 • 노동시장, 뉴딜정책 등에 적합한 일자리 및 인력양성 정책 등
인력양성 및 고용서비스 담당자	<ul style="list-style-type: none"> • 취약계층 일자리사업, 인력양성 성과 한계의 원인 • 일자리사업, 인력양성 등에서의 애로사항 • 취약계층 노동시장 이행에서의 지원 사항 • 인력양성, 고용서비스 전달체계 상의 문제점 및 개선점 • 뉴딜정책에 적합한 일자리사업, 인력양성프로그램 • 세종시에 적합한 일자리사업, 인력양성프로그램 등

제2장 경력단절여성 및 신중년 취업 관련 문헌연구

1. 경력단절여성 지원에 관한 연구들

- 경력단절여성은 15~54세의 기혼여성 중 현재 비취업인 여성으로서, 결혼, 임신 및 출산, 육아, 자녀교육, 가족돌봄의 사유로 직장을 그만둔 여성을 의미함 (여성가족부, 2019)
- 여성가족부뿐만 아니라 광역수준에서 경력단절여성 경제활동과 관련한 실태 조사를 전개하고 있는데, 이는 경력단절여성의 미취업상태, 구직실태, 직업훈련 요구 등을 파악하여 여성 일자리 정책 수립의 기초자료를 생산하기 위해 서임
 - 경력단절여성 주요 실태조사 결과를 검토하여, 향후 본 연구 조사결과 분석의 통찰력을 얻고자함

가. 경력단절여성 경제활동 실태에 관한 주요 조사

- 세종시가 2017년에 실시한 일자리인식실태조사 결과를 살펴보면, 만25~54세 여성 중 경력단절 경험이 있는 여성은 49.4%이며 경력단절 경험여성의 경력단절 기간은 5~10년 이내가 27.9%임
 - 경력단절 경험여성 중 89.3%는 유연근무제 활용을 희망했으며, 유연근무제를 희망하는 이유는 육아 및 가사가 64.6%, 희망하는 유연근무제는 선택적 근무시간제가 34.8%로 나타남
 - 경력단절 여성의 취업을 어렵게 하는 가장 큰 요인은 육아 및 자녀교육 문제가 64.2%, 일·가정 양립을 위한 시간선택제 일자리 부족이 46.1%, 경력단절에 의한 능력저하가 22.9% 등의 순서로 나타남
 - 경력단절 예방을 위해 필요한 정책은 가족친화적 기업문화조성이 29.0%, 출퇴근시간 보장 및 유연근무제 활성화가 40.2%로 나타남
 - 이러한 결과를 종합해 볼 때 세종시 경력단절여성의 취업촉진을 위해서는 육아 및 자녀교육, 가사 등을 병행할 수 있는 유연한 시간제일자리 창출이 중요함
- 경기도 경력단절여성 등의 경제활동 실태조사(2018)의 주요 결과를 살펴보면,

- 경력단절 사유로는 임신·출산이 54.7%, 결혼이 21.4% 등의 순으로 나타났으며, 만약 자녀 육아 또는 교육 문제가 해결되었다면 일을 그만 두지 않았을지에 대해서는 96.2%가 그렇다고 응답하여 자녀양육 및 교육 문제가 해결되면 여성의 경력단절을 예방할 수 있다고 제안함
- 경력단절 이전 일자리와 현재 일자리의 만족도 조사 결과, 현재 일자리에서 근로환경(장소)과 업무시간의 만족도가 이전 일자리보다 높게 나타났는데 이는 근로환경(장소)과 근로시간을 이유로 경력단절을 경험한 여성들이 우선적으로 이를 고려하기 때문으로 제안함
- 창업을 통해 일과 가정을 양립하기 원하는 경력단절여성 비중(30.8%)이 높은 것으로 나타나, 창업이 일과 가정생활을 양립하는 중요 수단이라 제안함
- 여성인력개발센터에서 직업훈련 참여를 선호(69.6%)하였으며 훈련기관 선택시 취업과의 연계(41.1%)를 고려하여, 여성취업지원기관에서 운영하는 훈련과정의 취업 연계성을 강화해야 함을 강조함
- 희망하는 직업훈련 기간은 과반수 가까이가 3개월 이상의 직업훈련을 희망했으며, 이는 여성들이 직업훈련을 통해 더 나은 일자리로 취업하고자 하는 의지가 있다고 해석함

○ 충남 미취업여성 경제활동 실태조사(2018)의 주요 조사결과를 살펴보면,

- 충남 미취업 여성의 87.8%은 취·창업 의사를 가지고 있었고, 이들 가운데 약 80%가 1년 이내에 취업 또는 창업을 생각하고 있다고 제시함
- 미취업 여성의 50.4%가 직업훈련 참여 의향을 보유하고었고 고학력일수록 훈련참여 의향이 높았으며, 공공부문 직업훈련에 대한 선호도가 높았음
- 직업훈련과정 선택기준은 취업연계성(34.0%), 자격증 취득(28.5%) 순으로 나타나, 직업훈련을 통해 실질적 목표를 달성하고자 하는 의향이 높음
- 구직활동의 어려움에 있어 일자리지원 서비스 미흡(20.9%), 경력단절에 따른 업무능력 저하 및 자신감 부족(20.6%) 순으로 응답했으며, 미취업여성에 대한 심층 고용서비스가 필요함을 제안함
- 경제활동 시작 소득점은 세전 월평균 205만원으로, 미취업여성 의중임금이 시장임금에 비해 높음을 확인함

나. 경력단절여성 지원정책에 관한 내용들

○ 상기 조사 결과를 토대로 연구들에서 경력단절여성 지원정책에 대한 제언들

을 제시함

○ 경기도 경력단절여성 등의 경제활동 실태조사 결과를 토대로, 다음과 같은 정책적 제언을 제시함

- 첫째, 경력단절예방을 위해 모성보호 및 육아휴직 제도의 실효성 확보, 정시 퇴근 문화가 정착하도록 근로시간 제도와 관행을 개선해야 한다고 제안함
- 둘째, 경력단절여성 재취업 정책에서 직업훈련정책이 중요하기 때문에, 경력 단절여성 인적자본 맞춤 직업훈련 다양화, 노동시장 변화에 대응한 직업훈련 과정 개발, 취업연계성 강화 등 직업훈련의 개선과 확대가 필요하다 제안함
- 셋째, 경력단절여성의 재취업 촉진을 위해 다양한 분야의 여성일자리를 발굴 하고, 취업으로 연계하며, 공공고용서비스 기능 강화 및 확대가 필요함을 제안함
- 넷째, 진입의 용이성, 유연한 근무시간 등으로 경력단절여성 재취업지원에서 창업지원도 중요한 정책이며, 현실적으로 소규모·생계형 자영업 창업이 다수임을 고려하여 이에 맞는 창업지원 프로그램 개발이 필요함을 제안함
- 다섯째, 자녀양육 및 교육 문제가 해결되면 여성의 경력단절 예방이 가능함으로, 국공립어린이집 등 관련 시설의 확충, 서비스 품질 개선이 필요하며 취업부모 자녀양육 지원서비스의 실효성을 제고해야 한다고 제안함
- 여섯째, 경력단절 원인을 근본적으로 완화하기 위하여 가족 내 성별분업 및 변화가 필요하며, 이를 위해 적극적인 교육·홍보가 필요함을 제안함

○ 충남 미취업여성 경제활동 실태조사 결과를 토대로, 다음과 같은 정책적 제언을 제시함

- 첫째, 미취업 여성에게 괜찮은 일자리는 ①일·생활균형이 가능한 일자리, ②최적임금보다는 높은 적정소득(임금) 일자리, ③하루 평균 5시간 30분가량 일하는 일자리, ④생활반경에 위치한 일자리 등이며, 이러한 일자리에 해당하는 일자리 발굴과 창출이 필요함
- 둘째, 미취업 여성은 일과 생애주기가 충돌하거나 갈등상황이 발생하면 경제 활동을 중단할 가능성이 크기 때문에, 경력단절 예방-노동시장 참여지원의 순환고리를 견고히 해야 한다고 제안함
- 셋째, 미취업 여성은 취·창업 정보부족 및 탐색경로 단절로 일자리 탐색기간이 장기화되거나 비경제활동인구로 머물러 있을 가능성이 있으므로, 공공 고용서비스의 기능 강화가 필요하다고 제안함

- 넷째, 미취업 여성의 창업 수요가 파악된 만큼, 여성 창업성공률을 제고하기 위하여 여성기업종합지원센터, 소상공인지원센터 등 창업지원기관과의 정책 연계가 중요함을 제안함
- 다섯째, 여성의 고학력화 진전, 여성 유망 직종에 대한 인식변화(사회복지 이외 과학·기술, 전문사업지원, 정보영역) 등으로 인해 미취업 여성 정책요구가 변화하고 있기 때문에, 취약계층으로 경력단절여성을 바라보는 여성일자리기관의 인식 변화와 함께 서비스 개선과 직업훈련체계 접근 방식의 변화가 필요함을 제안함

다. 시사점

- 상기 주요 경력단절여성 실태조사 결과와 정책적 제안을 살펴보면 몇 가지 공통점이 있음
 - 첫째, 경력단절여성은 경제적 목적으로 경제활동을 원하고 있으나 여전히 경력단절의 원인이 되었던 육아, 가사 등이 경제활동의 장애요인이 되고 있으므로, 이를 해결할 수 있는 제도적·사회적 장치 마련이 필요함
 - 둘째, 육아, 가사 등의 장애요인을 극복하기 위해 유연한 근로시간 일자리를 원하거나 근로시간 조정이 상대적으로 용이한 창업을 원하기 때문에, 시간제 일자리 발굴 및 창출, 여성창업지원 등이 중요함
 - 셋째, 경력단절여성들은 취업, 자격증 취득 등을 위해 직업훈련에 참여할 의향이 있으며 직업훈련기관은 여성인력개발센터, 새일센터 등 여성지원기관을 선호하는 것으로 나타나, 경력단절여성을 위한 직업훈련 강화와 다양한 훈련과정 개발이 필요함
 - 넷째, 경력단절여성이 재취업 일자리 정보수집 및 탐색에 어려움을 겪고 있는 만큼, 경력단절여성을 위한 공공고용서비스 기능 개선 및 확대가 필요함
 - 다섯째, 고학력화 진전, 경력의 다양화 등 경력단절여성의 인적자본이 변화하고 있는 만큼, 보다 전문화되고 다양화된 고용서비스, 직업훈련과정 개발이 필요함

2. 신중년 지원에 관한 연구들

- ‘신중년의 개념’에 대해 고용노동부(2018)는 두 가지 관점에서 제시하고 있는데 하나는 ‘연령적 관점’이며 다른 하나는 ‘노동시장 상대적 관점’임
 - 연령적 관점에서는 활동적이고 자립적인 생활인의 의미를 담아 50대~60대를 신중년이라 규정함
 - 노동시장 상대적 관점에서는 주된 일자리에 퇴직을 준비하거나 퇴직하여, 재취업하거나 재취업 일자리를 탐색하는 50대~60대를 의미함
- 고용노동부 신중년 지원정책은 노동시장 상대적 관점에서 신중년을 바라보는 데, 이는 점차 고령화되고 상대적으로 인구비중이 높아지는 신중년에 대한 고용안정성의 중요성을 인식했기 때문임

가. 신중년 일자리정책의 동향

- 개념적으로 주된 일자리에 퇴직(50세 전후)하고 재취업 일자리 등에 종사하며 노동시장 은퇴(72세)를 준비 중인 과도기 세대(5060세대)임
- 고용노동부는 최근 들어 60대 초반을 중심으로 신중년 고용률이 전년대비 하락하는 등 신중년층 고용상황이 어려워지는 것을 고려하여 「신중년 일자리 확충방안」을 발표함
 - 자치단체와의 매칭을 통한 지역중심 신중년 일자리 창출, 민간기업에서 신중년 채용시 인센티브 제공 등에 중점을 둠
- 「신중년 일자리 확충방안」의 주된 내용은 다음과 같음
 - 신중년의 경력을 활용하여 지역에 필요한 서비스를 제공하는 신중년 경력활동 지역서비스 일자리 사업을 신설함
 - 다양한 신중년 일자리를 자치단체가 자율적으로 설계할 수 있도록 지역단위 플랫폼으로 일자리사업을 지원함
 - 신중년 직업훈련교사 양성과정을 신설: 한국기술교육대학에 기존 과정과 차별화된 신중년 특화 훈련교사 양성(‘19년 500명)과정을 신규 개설함
 - 폴리텍 신중년 특화캠퍼스 사업을 확대: 핵심 기술기능, 창업컨설팅·마케팅 등 창업스쿨을 포함하여 기존 훈련과정과 차별화하여 운영함

○ 신중년 취업지원 프로그램 중 가장 대표적인 것은 신중년 적합직무 고용장려금임

- 본 사업은 신중년 세대(50~69세)의 경험과 노하우 등을 활용하여, 새로운 일 자리에서 보람 있는 삶의 영위를 지원하기 위해 적합한 직무를 선정하여 취업을 지원하는 사업임
- 신중년 적합직무(197개 직무)에 신중년을 채용하는 기업에게 고용장려금을 지원(월 80(중소) ~ 40(중견)만원 / 1년간 지원)하여 신중년 취업촉진을 지원함

○ 신중년 적합직무는 3가지 유형에 따라 다르게 접근함

- 경력활용형 적합직무는 구직자와 사업체를 대상으로 희망직무와 채용직무를 직업능력표준(NCS) 능력단위를 대상으로 조사하고 NCS - KECO 연계코드를 활용하여 직업을 도출함
- 역량강화형 적합직무는 국가기간전략산업훈련직종 중 중장년 참여가 높은 훈련과정과 폴리텍 신중년특화훈련과정을 토대로 이수 후 진출 가능한 직업으로 연계하여 선정함
- 신직업형 적합직무는 정부육성지원 신직업 71개 직업을 중심으로 일자리 증가가 예상되어 신중년이 새롭게 도전할만한 직무로 선정함
- 더 나아가 산자부 등에서 요청한 뿌리산업 직업 중 선별하여 적합직무에 포함함

○ 고용노동부(2017)의 「신중년 인생 3모작 기반구축 계획」에서는 신중년의 경로를 4가지(재취업, 창업, 귀농·귀어·귀촌, 사회공헌)로 구분하고 각 경로별 정책적 대응 방향을 제시하고 있음

- 특히 정책방향은 고령자를 배제하는 고용서비스 제도 및 관행을 단계적으로 해소하고, 신중년 맞춤형 서비스를 확충하고 신중년 친화적 고용환경 조성을 통해 재취업의 가능성 제고를 강조하고 있음

나. 신중년 재취업에 관한 연구들

○ 안준기·최기성(2016)은 중장년층의 범위를 45세 이상으로 정의하고 통계청의 자료와 고령화연구패널조사자료를 활용하여 고용현황과 실태를 분석함

- 베이비붐세대(55세-64세)와 고령층(65세-79세)은 비자발적 사유로 회사를 그

만두고 있으며, 경제적 이유로 일자리를 찾고 있으나 고용안정성이 취약한 것으로 나타남

- 재취업 일자리로 자영업을 많이 선택하는데 임금근로자로서 재취업이 어렵기 때문인 것으로 파악된다고 제안함
- 중장년층 대상 고용정책의 실효성을 높이기 위해 직무급으로 임금체계 전환, 고령친화적 직무 발굴 및 인적자원관리기법 개발, 이해관계자 간의 대화와 협력촉진을 위한 사회적 대화 체계의 정비 필요함을 주장함
- 황기돈(2013)은 국내외 기업의 사례도 조사를 통해 정년이 정해져 있는 제조업 생산직은 장년적합직무라는 개념이나 직무개발, 직무조정이 의미가 없었으며, 사무직은 장년층이 갖는 노하우의 계속적 활용이 가능하지만 체계적인 경력 경로 및 교육훈련제도가 없음을 제시함
- 이에 장년층의 실효성 있는 고용제도를 위해 패러다임의 변화가 필요함을 제안하면서, 예방중심의 중장기적 대안의 마련, 지속적 교육훈련으로 장년근로자의 핵심역량 유지 발전, 세대간 숙련 및 지식전수시스템구축, 개인별 능력 및 요구에 따라 근로시간단축과 유연화를 병행하는 등의 방안이 필요함을 주장함
- 민상기 외(2015)는 중장년 대상 적합훈련직종 발굴 및 취업연계를 위한 해외 운영사례를 통해,
 - 해외의 경우 산업분야별로 중장년 고용을 추진하거나 우수직종에 대한 정보를 제공하고 있다고 제안함
 - 국내 중장년 취업촉진을 위해 중장년 취업훈련의 중복성을 제거하고 전문적인 취업상담 및 지역맞춤형 구인정보 제공, 맞춤형 훈련을 실시하는 등의 연계방안이 필요함을 제안함

다. 시사점

- 고용노동부의 신중년 일자리정책, 기존 연구들은 신중년 개인에 대한 지원정책에 초점을 두고 있음
- 그러나 실제 신중년 재취업은 기업의 노동수요, 노동공급 계층간 경쟁 등이 중요한 만큼, 이들에 대한 검토가 필요함
- 기업의 노동수요와 관련하여 조직적·직무적 특성 때문에 기업은 상대적으로

낮은 연령의 노동력을 선호할 수밖에 없으며, 이로 인해 신중년 재취업은 상대적으로 어려운 구조적 문제를 노정함

- 기업에게 신중년 노동력의 매력은 직업활동을 통해 숙련을 확보하고 있다는 점인데, 이러한 점에서 신중년 경력을 활용한 재취업 전략과 정책적 지원이 필요함

○ 민상기 외(2015)는 기존 신중년 적합훈련 연구를 토대로 경영·회계·사무관련직, 사회복지·종교관련직, 미용·숙박·여행·오락·스포츠 관련직, 기술·생산 관련 직 등으로 신중년 적합훈련을 정리함

- 적합훈련 직무를 보면 경력단절여성과 중복되는 경향이 뚜렷하며, 이로 경력단절여성과 신중년간 일자리 경쟁이 발생하는 것도 사실임
- 노동공급 계층간 일자리 경쟁을 완화하는 방향으로 신중년 적합직무에 대한 인식 변화가 필요함
- 저숙련, 저임금 등의 취약계층 노동공급의 일반화로 고용서비스를 취약계층 관점으로 한정하기 보다는 경력상담을 중심으로 한 고용서비스 기능 강화도 필요함

3. 경력재취업에 관한 연구들

○ 경력단절여성, 신중년의 공통점은 직업활동을 통해 습득한 경력을 보유하고 있다는 점임

- 경력단절여성 및 신중년 지원정책은 단절된 경력 사다리를 잇는 노동시장 이행 정책이 중요함
- 이는 경력재취업이 노동시장 이행 성과를 제고할 뿐 아니라 개인의 직업생활 만족에도 긍정적 영향을 주기 때문임

○ 경력(career)은 개인이 일생 동안 경험하게 되는 직업들의 순서라 정의함

- Martin & Strauss(1956)는 경력이동을 ‘연속적 직무이동(job movement)’이라 정의하였음

○ 이러한 맥락에서 경력재취업은 개인의 유사한 직업으로의 연속적 이동이라 조작적으로 정의할 수 있음

- 즉, 이전 직업과 직무내용이 유사하거나 요구 직무능력이 유사한 직업으로의 재취업을 ‘경력재취업’이라 할 수 있음

가. 경력재취업과 직업적응

- 직업적응은 개인이 소유한 제반 특성들과 직업이 요구하는 제반 특성들을 서로 일치시켜나가는 과정이며, 그 두 가지의 특성들이 서로 일치될수록 적응이 수월하게 이루어지고 개인의 업무성과도 증가한다고 가정함(Ridley, 1993)
- 직업적응의 관점에서 볼 때, 재취업의 긍정적 성과를 창출하기 위해서는 이전에 적응경험이 있는 직업과 동일하거나 유사한 직업으로 이동하는 것이 합리적이라는 추론이 가능해 짐
 - 즉, 자신이 이전 직업에서 경험을 통해 축적한 능력, 지식뿐만 아니라 직업 경험으로부터 영향을 받은 개인의 직업적 특성이 이동 직업에서 요구하는 특성들과 일치도가 클수록 개인의 직업 적응도가 높을 것으로 기대할 수 있음
- 직업적응이론 관점에서 재취업 성과는 동일하거나 유사한 직업으로의 재취업이 개인의 직업적응을 향상시키게 되고, 이에 따라 이동한 직장 혹은 직업에서 직무만족, 직무몰입, 생산성 등에 긍정적 영향을 줄 수 있음을 함의함(Dawis, 1984)
- 성공적 재취업을 직업적응이론 관점에서 설명하고자 할 때, ‘축적한 특정 직업경험 및 특성을 토대로, 직업적응이 용이한 직업들이 무엇인가?’라는 문제에 직면하게 됨

나. 경력재취업과 재취업성과

- 이병희 외(2005)는 직장을 옮기더라도 수행하는 직무가 동일한 ‘경력 내 이동’이 임금에 긍정적 영향을 준다고 제안함
- 천영민 외(2008)는 한국고용정보원의 대졸자직업이동경로조사 결과를 분석한 결과, 대졸자들이 유사한 직업으로 이동할수록 월평균임금에 긍정적 효과가 있음을 보고함
 - 이는 이전 직업에서 축적한 경력이 이후 유사한 일자리로 이직했을 때 임금

을 상승시킨다고 제안함

- 이희덕(2006)은 직업간 유사성이 높은 직업으로의 이동은 동일한 직무를 지속적으로 수행함으로써, 그에 대한 경력을 축적하여 전문성을 확보하는 가장 효과적인 방법임을 강조함
- 박상철(2017)은 직업능력을 토대로 직업 간 유사성 지수(job similarity index)를 제안하면서, 직업유사성이 높은 직업으로 이동할수록 월평균임금에 긍정적 효과가 있음을 제안함

다. 시사점

- 기존 경력재취업 연구를 검토해 볼 때 경력단절여성 및 신중년이 경험한 직업과 유사한 직업으로 재취업할 경우, 직업적응과 임금에서 긍정적 효과가 있음을 추론할 수 있음
 - 또한 연결적으로 ‘경력단절 이전 혹은 은퇴 전 경험한 직업과 유사한 직업은 무엇인가?’ 라는 의문이 제기될 수 있음
- 따라서 경력단절 이전 혹은 은퇴 전 직업과 유사한 직업에 관한 정보를 제공해 주고 이들 직업으로 재취업을 유도하여 경력 사다리를 이어 준다면 재취업 성과가 제고될 것임

제3장 세종시 경력단절여성 및 신중년의 노동시장 분석

1. 전반적 세종시 노동시장 분석

가. 세종시의 산업적 특성

- 세종시가 행정도시, 정주도시로 자리매김함에 따라 사업체수는 지속적으로 증가하고 있음
- 특징적으로 연기군부터 주력 산업이었던 제조업보다는, 공공행정을 지원하는 서비스나 도시 서비스 분야 사업체 증가가 두드러짐

〈표3-1〉 세종시 산업별 사업체 현황

(단위 : 개, %)

산업 대분류명	13년	14년	15년	16년	17년	18년	연평균 증가율
산업 합계	7,468	9,124	10,480	11,853	13,668	15,871	16.3%
농업, 임업 및 어업	7	6	10	14	9	15	16.5%
광업	9	10	10	11	9	9	0.0%
제조업	784	913	979	1,015	1,093	1,233	9.5%
전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업	6	5	5	6	9	14	18.5%
수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업	26	37	40	48	57	64	19.7%
건설업	377	546	539	512	478	544	7.6%
도매 및 소매업	1,602	1,940	2,153	2,401	2,680	2,963	13.1%
운수 및 창고업	565	646	725	786	748	942	10.8%
숙박 및 음식점업	1,665	2,007	2,380	2,726	3,049	3,452	15.7%
정보통신업	39	57	69	85	121	160	32.6%
금융 및 보험업	99	109	120	133	154	179	12.6%
부동산업	423	676	749	891	1,210	1,369	26.5%
전문, 과학 및 기술 서비스업	145	219	256	281	360	444	25.1%
사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	117	149	187	222	292	348	24.4%
공공행정, 국방 및 사회보장 행정	57	75	86	102	108	117	15.5%
교육 서비스업	279	351	487	613	877	1,107	31.7%
보건업 및 사회복지 서비스업	267	323	452	550	673	817	25.1%
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	200	230	283	366	469	541	22.0%
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	801	825	950	1,091	1,272	1,553	14.2%

자료 : KOSIS, 전국사업체조사

주 : 한국표준산업분류 10차 기준으로 작성

○ 세종시의 종사자 현황 중 가장 많은 종사자수를 차지하고 있는 산업은 ‘제조업’으로 나타나고 있지만, 종사자 증가율은 다른 산업에 비해 상대적으로 낮은 수준임

- 큰 증가율을 보이고 있는 산업은 ‘전문·과학 및 기술 서비스업’으로 나타나는데, ‘공공행정, 국방 및 사회보장 행정’이 안착되고 성장에 함에 따라 이를 지원할 전문서비스업의 동반성장이 나타난 것으로 보여짐

〈표3-2〉 세종시 산업별 종사자 현황

(단위 : 명, %)

산업 대분류명	13년	14년	15년	16년	17년	18년	연평균 증가율
산업 합계	56,867	70,661	83,764	90,672	99,827	115,585	15.2%
농업, 임업 및 어업	70	51	98	107	60	70	0.0%
광업	127	142	135	138	122	116	-1.8%
제조업	17,574	17,325	17,716	18,677	19,107	20,248	2.9%
전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업	208	219	212	243	360	483	18.4%
수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업	306	340	330	389	459	562	12.9%
건설업	2,589	4,147	4,407	3,954	3,766	6,350	19.7%
도매 및 소매업	4,002	5,327	6,424	6,794	7,617	8,811	17.1%
운수 및 창고업	2,203	2,416	2,213	2,648	2,842	3,630	10.5%
숙박 및 음식점업	4,289	5,749	7,534	8,356	9,354	10,997	20.7%
정보통신업	345	876	1,155	1,205	1,391	1,312	30.6%
금융 및 보험업	862	868	1,185	1,279	1,380	1,803	15.9%
부동산업	1,324	2,008	2,625	3,143	3,918	4,142	25.6%
전문, 과학 및 기술 서비스업	914	3,891	5,435	6,401	5,802	6,130	46.3%
사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	1,073	1,561	2,782	2,503	3,904	4,601	33.8%
공공행정, 국방 및 사회보장 행정	11,488	13,925	16,126	17,063	17,204	18,938	10.5%
교육 서비스업	4,368	5,850	7,762	8,822	10,693	12,802	24.0%
보건업 및 사회복지 서비스업	2,603	3,147	4,352	5,332	7,409	9,033	28.3%
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	788	918	1,162	1,240	1,627	1,998	20.5%
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	1,734	1,901	2,111	2,378	2,812	3,559	15.5%

자료 : KOSIS, 전국사업체조사

주 1 : 한국표준산업분류 10차 기준으로 작성.

○ 세종시 산업의 가장 큰 특징은 연기군 때의 제조업 중심 지역에서 벗어나 점차 공공행정을 중심으로 한 지식서비스분야가 중심이 되는 지역으로 진전되고 있다는 점임

- 지식서비스분야란 지식기반경제의 지속가능한 발전을 위하여 지식의 생산, 가공, 활용 및 유통 등 지식을 집약적으로 활용하여 부가가치를 창출하는 산업을 의미함(이문용, 2018)
- ‘2018년도 세종산업진흥계획’에서 지식서비스를 언급하며 이를 주력 산업으로 언급하고 있음

○ 세종시 지식서비스업의 특징을 보면 ①전문지식 산업을 지원하는 지식서비스업과 ②정주도시 인프라를 지원하는 서비스로 구분된다는 것임

- 전문지식 산업을 지원하는 지식서비스업은 ‘정보통신업’, ‘전문·과학 및 기술서비스업’, ‘사업시설관리·사업지원 및 임대서비스업’ 등을 포함함
- 정주도시 인프라를 지원하는 서비스는 ‘교육서비스업’, ‘보건업 및 사회복지서비스업’, ‘예술·스포츠 및 여가관련 서비스업’을 포함함

○ 지식서비스업 종사자 증가율은 연평균 20.3%로 급격한 성장을 보이고 있음

- 특히 ‘전문·과학 및 기술지원 서비스업’, ‘사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업’, ‘정보통신업’ 등은 각각 46.3%, 33.8%, 30.6%의 종사자 증가율을 보이고 있음
- 2018년 1월 세종시가 ‘스마트시티 시범 도시’로 선정됨에 따라 이들 산업의 성장은 지속될 것으로 예상됨

〈표3-3〉 세종시 지식서비스업 종사자 현황

(단위 : 명, %)

분류	13년	14년	15년	16년	17년	18년	연평균 증가율
합계	22,441	31,036	39,959	37,369	49,410	56,617	20.3%
정보통신업	345	876	1,155	1,205	1,391	1,312	30.6%
금융 및 보험업	862	868	1,185	1,279	1,380	1,803	15.9%
전문, 과학 및 기술 서비스업	914	3,891	5,435	6,401	5,802	6,130	46.3%
사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	1,073	1,561	2,782	2,503	3,904	4,601	33.8%
공공행정, 국방 및 사회보장 행정	11,488	13,925	16,126	17,063	17,204	18,938	10.5%
교육 서비스업	4,368	5,850	7,762	8,822	10,693	12,802	24.0%
보건업 및 사회복지 서비스업	2,603	3,147	4,352	5,332	7,409	9,033	28.3%
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	788	918	1,162	1,240	1,627	1,998	20.5%

자료 : KOSIS, 전국사업체조사, 각 년도

주 1 : 한국표준산업분류 10차 기준으로 작성

주 2 : 서비스업 구분은 '2018년도 세종산업진흥계획'의 서비스업 현황 및 구조변화를 참조하여 구분

나. 세종시의 일자리 특성

- 2019년 하반기 기준 세종시 15세 이상 인구 중 대졸이상 학력자가 차지하는 비중이 51.5%로, 38.1%의 전국에 비해 높은 것으로 나타남
 - 성별로 보면 세종시 남성, 여성 모두 대졸이상 학력자 비중이 전국에 비해 각각 12.1%p, 14.5%p 높게 나타나고 있음
 - 물론 시간적 간극으로 비교하기 힘들지만, 세종시 이전 연기군의 인적자본 특성과 비교하면 고학력 비중이 무려 22.9%p가 증가함
 - 세종시 이후 고학력 인구가 유입되면서 지역 인적자본의 고학력화가 급진전 되었음을 알 수 있음

〈표3-4〉 2019년 15세이상 인구 학력별 현황

(단위 : 명, %)

성별구분	학력구분	연기군 (2012년)	세종시	전국
남성	고졸이하 (비중)	25,033 66.2%	57,890 46.7%	12,794,482 58.8%
	대졸이상 (비중)	12,802 33.8%	65,980 53.3%	8,948,588 41.2%
여성	고졸이하 (비중)	30,812 76.3%	63,001 50.3%	14,597,164 64.8%
	대졸이상 (비중)	9,573 23.7%	62,313 49.7%	7,921,911 35.2%
합계	고졸이하 (비중)	55,845 71.4%	120,891 48.5%	27,391,646 61.9%
	대졸이상 (비중)	22,375 28.6%	128,293 51.5%	16,870,499 38.1%

자료: 통계청, 지역별고용조사 2019년 하반기, 원자료

주: 대졸이상'에는 전문대졸까지 포함

- 세종시에 정주하면서 타 지역으로 출근(유출출근)하는 취업자는 49,002명, 타 지역에 정주하면서 세종시로 출근(유입출근)은 40,332명으로 유출통근자가 유입통근자에 비해 8,670명이 많음

〈표3-5〉 세종시 지역노동시장의 통근 유형 및 노동 자급률

(단위 : 명, %)

구분	2018년	2019년	2019-2018	
			증감	증감률
역내통근	96,966	106,490	9,524	9.8%
유입통근	44,118	40,332	12,122	32.9%
유출통근	36,880	49,002	-3,786	-8.6%

자료 : 통계청, 지역별고용조사, 각 년도 하반기, 원자료

- 유입·유출통근 인구가 많은 상위 5개 지역은 대전시, 충북, 충남, 경기, 서울 등으로 나타났으며, 정주여건이 개선됨에 따라 18년에 비해 19년에 유입통근은 감소하는 대신 유출통근이 증가하고 있음

〈표3-6〉 세종시 유입·유출 통근자 주요 5개 지역과 규모

(단위 : 명, %)

유입통근 상위 5개 지역				유출통근 상위 5개 지역			
지역	2018년	2019년	증감율	지역	2018년	2018년	증감율
대전	21,913	21,835	-0.4%	대전	14,992	21,244	41.7%
충북	8,256	8,176	-1.0%	충남	9,127	12,925	41.6%
충남	6,625	6,260	-5.5%	충북	7,351	11,013	49.8%
경기	3,458	2,252	-34.9%	서울	2,669	1,929	-27.7%
서울	3,022	1,435	-52.5%	경기	1,797	1,001	-44.3%

자료 : 통계청, 지역별고용조사, 각 년도, 원자료

- 2019년 직종별 구인구직 현황을 살펴보면 구인인원은 13,598명, 구직인원은 22,460명으로 구직인원이 구인인원보다 8,862명 많아 전반적으로 일자리가 부족한 상황임
- 구인구직 기준 인력이 부족한 직종은 청소방역 및 가사서비스원 4,050명, 식당서비스원 451명, 제조단순종사자 413명 등의 순으로 나타남
 - 인력이 과잉인 직종은 경영지원사무원 1,567명, 회계경리사무원 1,423명, 안내고객상담통계비서사무보조 및 기타사무원 1,192명 등의 순으로 나타남
 - 주목할 점은 훈련공급이 많은 돌봄서비스, 보육교사및기타사회복지종사자, 보건의료종사자 등도 인력이 과잉으로 나타나 경력단절여성의 취업 경쟁이

높을 것으로 예상됨

- 또한 신중년 대표 직종 중 하나인 경비원도 인력과잉으로 나타나 신중년 역
시 취업 경쟁이 높을 것으로 예상됨

〈표3-7〉 세종시 직종별 구인구직현황

(단위:명)

직종(소분류)	구인인원	구직인원	인력수급 현황
청소·방역 및 가사 서비스원	5,055	1,005	-4,050
식당 서비스원	888	437	-451
제조 단순 종사자	1,119	706	-413
고무·플라스틱 및 화학제품 생산기계 조작원 및 조립원	324	105	-219
낙농·사육 종사자	113	10	-103
영업원 및 상품중개인	81	183	102
건설구조 기능원	125	231	106
기계·로봇공학 기술자 및 시험원	16	123	107
유치원 교사	8	116	108
소프트웨어 개발자	42	152	110
매장 계산원 및 대표원	16	126	110
행정·경영·금융·보험 관리자	7	121	114
전기·전자 부품·제품 생산기계 조작원	57	173	116
금융·보험 사무원	3	124	121
물품이동장비 조작원(크레인·호이스트·지게차)	55	182	127
건축마감 기능원	19	147	128
전기·전자 부품·제품 조립원	93	232	139
장학관 및 기타 교육 종사자	25	184	159
건설·채굴·제조·생산 관리자	27	189	162
전문서비스 관리자	27	199	172
미용 서비스원	11	190	179
의료기사·치료사·재활사	96	276	180
디자이너	114	296	182
전기·전자 설비 조작원	56	257	201
학교 교사	1	210	209
정부·공공 행정 사무원	122	345	223
간호사	36	270	234
판매 종사자	40	287	247
자동차 운전원	103	398	295
문리·기술·예능 강사	102	400	298
무역·운송·생산·품질 사무원	195	531	336
주방장 및 조리사	301	666	365
돌봄 서비스 종사자	225	606	381

보육교사 및 기타 사회복지 종사자	420	913	493
보건·의료 종사자	208	820	612
경비원	25	740	715
사회복지사 및 상담사	124	874	750
안내·고객상담·통계·비서·사무보조 및 기타 사무원	227	1,419	1,192
회계·경리 사무원	290	1,713	1,423
경영지원 사무원	299	1,866	1,567
전체	13,598	22,460	8,862

자료: 고용행정통계, 한국고용정보원

주: 인력과잉-부족 100명 이상 직종만 제시함

2. 경력단절여성 노동시장 분석

가. 주요 고용지표

○ 2019년 상반기 지역별고용조사(부가항목) 결과를 토대로한 경력단절여성 시도별 현황을 보면,

- 세종시의 경력단절여성 규모는 17천명으로 전년 동기 대비 1천명 증가하였음
- 전년 동기 대비 15~54세 기혼여성 중 비취업여성은 전년 동기 대비 4.4% 증가한 26천명이며, 이중 경력단절여성이 증가한 지역은 세종과 제주 두 곳으로 증감률은 세종시의 증가율이 가장 높음

〈표3-8〉 시도별 경력단절여성 규모

(단위: 천명, %, 전년대비)

시 / 도	15 ~ 54세 기혼여성				비취업여성				경력단절여성			
	' 18. 4.'	' 19. 4.'	증감	증감률	' 18. 4.'	' 19. 4.'	증감	증감률	' 18. 4.'	' 19. 4.'	증감	증감률
전체	9,005	8,844	-162	-1.8	3,457	3,366	-90	-2.6	1,847	1,699	-148	-8.0
서울	1,635	1,568	-67	-4.1	629	612	-17	-2.7	324	298	-26	-7.9
부산	550	532	-17	-3.1	232	211	-21	-9.0	114	98	-16	-14.2
대구	433	425	-9	-2.0	159	165	6	3.9	90	88	-2	-2.3
인천	530	520	-10	-1.9	202	193	-10	-4.7	101	98	-4	-3.5
광주	273	268	-5	-1.9	103	100	-3	-3.0	55	54	-1	-1.6
대전	273	261	-12	-4.4	99	98	-2	-1.5	54	49	-5	-9.1
울산	219	211	-8	-3.8	101	94	-7	-7.0	55	47	-8	-14.6
세종	61	69	7	11.7	25	26	1	4.4	16	17	1	9.0
경기	2,416	2,435	19	0.8	959	977	18	1.9	544	519	-25	-4.6
강원	247	242	-5	-1.9	86	81	-5	-5.7	47	42	-5	-10.4
충북	273	265	-8	-3.1	97	89	-9	-9.0	57	46	-10	-18.2

충남	367	365	-2	-0.6	134	134	0	0.1	75	69	-5	-7.2
전북	296	286	-10	-3.5	107	96	-12	-11.0	48	39	-8	-17.7
전남	288	279	-9	-3.1	104	95	-9	-8.6	54	52	-3	-4.6
경북	434	427	-8	-1.8	156	151	-5	-3.1	84	74	-11	-12.5
경남	596	579	-17	-2.9	234	215	-18	-7.9	118	96	-22	-18.4
제주	114	115	0	0.4	30	31	1	3.7	13	13	1	3.9

자료: 지역별고용조사(부가항목), 통계청, 2019년 상반기

○ 2019년 상반기 15~54세 기혼여성 대비 경력단절여성 비중은 24.8%로 전년 동기 대비 0.6% 감소하였으나, 전국에서 비중이 가장 높은 수준임

- 15~54세 기혼여성 대비 비취업여성 비중은 전국 평균 수준이나 비취업여성 대비 경력단절여성 비중은 65.1%로 전국에서 가장 높은 수준임
- 이는 육아, 가사 등으로 인해 비취업상태인 경력단절여성 비중이 다른 지역에 비해 높다는 것을 의미함

〈표3-9〉 시도별 경력단절여성 비중

(단위: %, %p, 전년대비)

시 / 도	15 ~ 54세 기혼여성 대비 비취업여성 비중			15 ~ 54세 기혼여성 대비 경력단절여성 비중			비취업여성 대비 경력단절여성 비중		
	' 18. 4.	' 19. 4.	증감	' 18. 4.	' 19. 4.	증감	' 18. 4.	' 19. 4.	증감
전체	38.4	38.1	-0.3	20.5	19.2	-1.3	53.4	50.5	-2.9
서울	38.5	39.0	0.5	19.8	19.0	-0.8	51.5	48.8	-2.7
부산	42.2	39.7	-2.5	20.7	18.3	-2.4	49.1	46.2	-2.9
대구	36.7	38.9	2.2	20.7	20.7	0.0	56.5	53.1	-3.4
인천	38.1	37.0	-1.1	19.1	18.8	-0.3	50.2	50.8	0.6
광주	37.6	37.2	-0.4	20.0	20.1	0.1	53.2	54.0	0.8
대전	36.3	37.4	1.1	19.6	18.7	-0.9	54.1	49.9	-4.2
울산	46.3	44.8	-1.5	25.1	22.3	-2.8	54.1	49.7	-4.4
세종	40.8	38.1	-2.7	25.4	24.8	-0.6	62.4	65.1	2.7
경기	39.7	40.1	0.4	22.5	21.3	-1.2	56.8	53.1	-3.7
강원	35.0	33.6	-1.4	19.1	17.4	-1.7	54.6	51.8	-2.8
충북	35.7	33.5	-2.2	20.7	17.5	-3.2	58.1	52.2	-5.9
충남	36.4	36.6	0.2	20.3	18.9	-1.4	55.8	51.7	-4.1
전북	36.2	33.4	-2.8	16.0	13.7	-2.3	44.3	40.9	-3.4
전남	36.2	34.2	-2.0	18.8	18.5	-0.3	51.9	54.2	2.3
경북	36.0	35.5	-0.5	19.4	17.3	-2.1	53.8	48.6	-5.2
경남	39.2	37.2	-2.0	19.8	16.6	-3.2	50.5	44.7	-5.8
제주	25.9	26.7	0.8	11.3	11.7	0.4	43.7	43.8	0.1

자료: 지역별고용조사(부가항목), 통계청, 2019년 상반기.

○ 세종시 경력단절여성층(30~54세)의 2019년 하반기 기준 생산가능인구는 약 7만 2천명이며, 이중 경제활동인구는 약 4만 6천명이고 경제활동참가율은 63.9%임.

- 생산가능인구와 경제활동인구는 증가 추세이나, 2018년에 비해 2019년에는 증가율이 둔화됨.
- 비경제활동인구 또한 증가 추세이나, 증가율이 경제활동인구 증가율보다 낮아 경제활동참가율은 증가 추세

○ 경력단절여성층(30~54세) 취업자 수는 2019년 하반기 기준 약 4만 6천명이며, 고용률은 63.3%임

- 경제활동참가율과 같이 고용률 또한 증가 추세이며, 실업률은 감소함

〈표3-10〉 세종시 30~54세 여성 경제활동인구 동향

(단위: 명, %, %p)

	2017년 상	2017년 하	2018년 상	2018년 하	2019년 상	2019년 하
생산가능인구	53,454	56,781	61,392	65,972	69,352	72,081
(증감률)			14.9	16.2	13.0	9.3
경제활동인구	31,589	34,470	38,577	41,677	44,463	46,055
(증감률)			22.1	20.9	15.3	10.5
취업자	31,280	33,638	37,503	41,083	43,760	45,631
(증감률)			19.9	22.1	16.7	11.1
실업자	309	832	1,074	595	703	424
비경제활동인구	21,865	22,312	22,815	24,295	24,889	26,026
(증감률)			4.3	8.9	9.1	7.1
경제활동참가율	59.1	60.7	62.8	63.2	64.1	63.9
(증감)			3.7	2.5	1.3	0.7
고용률	58.5	59.2	61.1	62.3	63.1	63.3
(증감)			2.6	3.0	2.0	1.0
실업률	1.0	2.4	2.8	1.4	1.6	0.9
(증감)			1.8	-1.0	-1.2	-0.5

자료 : 통계청, 지역별고용조사

주 : 증감률 및 증감은 전년 동기 대비 수치임.

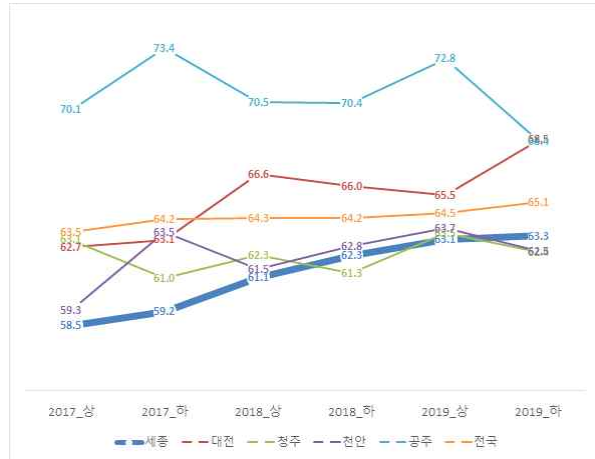
○ 30~54세 여성 고용률은 전국 평균 고용률은 65.1%에 비해 약 1.8%p 낮게 나타나

- 인접지역인 대전과 공주의 고용률은 각각 68.5%, 68.4% 으로 큰 차이를 보이고 있으며, 청주와 천안은 62.4%, 62.5%로 세종에 비해 낮게 나타남

〈표3-11〉 세종시 30~54세 여성 고용률 추이

(단위: %)

	2017 상반기	2017 하반기	2018 상반기	2018 하반기	2019 상반기	2019 하반기
세종	58.5	59.2	61.1	62.3	63.1	63.3
대전	62.7	63.1	66.6	66.0	65.5	68.5
청주	63.1	61.0	62.3	61.3	63.5	62.4
천안	59.3	63.5	61.5	62.8	63.7	62.5
공주	70.1	73.4	70.5	70.4	72.8	68.4
전국	63.5	64.2	64.3	64.2	64.5	65.1



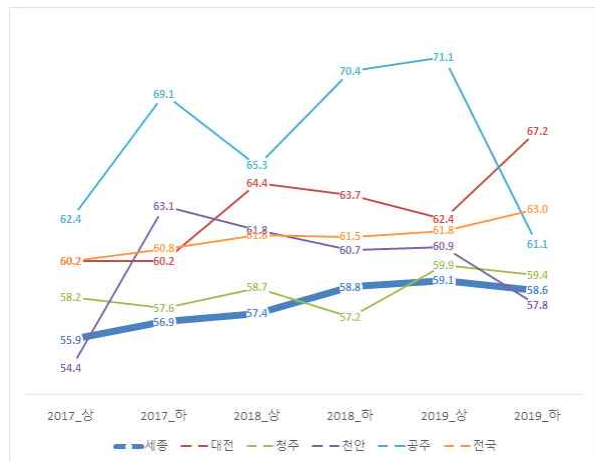
자료 : 통계청, 지역별고용조사

- 연령별로 세분해보면, 30~44세 여성 고용률이 2019년 하반기 기준 58.6%로 전국 평균 63%와 큰 차이를 보임
- 인접 지역과 비교해도, 천안을 제외한 다른 지역에 비해 세종시 고용률이 낮게 나타남

〈표3-12〉 세종시 30~44세 여성 고용률 추이

(단위: %)

	2017 상반기	2017 하반기	2018 상반기	2018 하반기	2019 상반기	2019 하반기
세종	55.9	56.9	57.4	58.8	59.1	58.6
대전	60.2	60.2	64.4	63.7	62.4	67.2
청주	58.2	57.6	58.7	57.2	59.9	59.4
천안	54.4	63.1	61.8	60.7	60.9	57.8
공주	62.4	69.1	65.3	70.4	71.1	61.1
전국	60.2	60.8	61.6	61.5	61.8	63.0



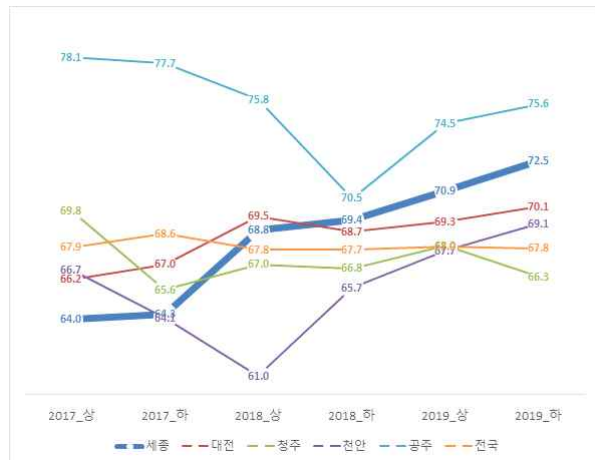
자료 : 통계청, 지역별고용조사

- 반면, 45~54세 여성 고용률은 2019년 하반기 기준 72.5%로 전국 평균 67.8%에 비해 높은 것으로 나타남
 - 인접 지역 중에서는 공주를 제외한 대전, 청주, 천안보다 세종시의 고용률이 높음
 - 45~54세 여성 고용률은 2017년 약 64% 수준이었으나, 최근 2년 사이 약 10%p 이상 증가함
- 세종시 45~54세 연령층의 여성 고용률은 상승 추세이나, 30~44세 연령층의 여성 고용률은 전국 평균과 비교하면 상대적으로 낮음
 - 30~44세 연령층은 인구 유입이 많은 연령대지만 교육·육아로 인한 유입이 대부분일 것으로 예상되어 상대적으로 고용률이 낮게 나타날 가능성이 큼

〈표3-13〉 세종시 45~54세 여성 고용률 추이

(단위: %)

	2017 상반기	2017 하반기	2018 상반기	2018 하반기	2019 상반기	2019 하반기
세종	64.0	64.3	68.8	69.4	70.9	72.5
대전	66.2	67.0	69.5	68.7	69.3	70.1
청주	69.8	65.6	67.0	66.8	68.0	66.3
천안	66.7	64.1	61.0	65.7	67.7	69.1
공주	78.1	77.7	75.8	70.5	74.5	75.6
전국	67.9	68.6	67.8	67.7	67.9	67.8



자료 : 통계청, 지역별고용조사

나. 경력단절여성층의 취업자 현황

- 2019년 하반기 30~54세 여성 취업자의 산업별 분포를 보면, 교육 서비스업이 전체 취업자의 18.9%로 가장 큰 비중을 차지하며, 그다음으로 공공행정, 국방 및 사회보장 행정이 16.2%, 보건업 및 사회복지 서비스업이 15%, 숙박 및 음식점업이 8.1%임
 - 산업 동향에서 본 바와 같이 세종시 특화산업으로 분류된 공공행정, 국방 및 사회보장 행정, 교육서비스업, 부동산업, 전문, 과학 및 기술서비스업 등에서 다른 지역에 비해 취업자 비중이 큰 것으로 나타남

〈표3-14〉 세종시 30~54세 여성 취업자의 산업별 분포(2019년 하반기)

(단위: 명, %, %p)

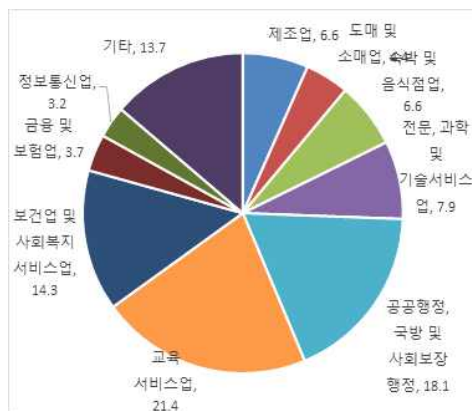
	취업자수	비중	산업별 비중				
			대전	청주	천안	공주	전국
전체	45,631						
농업, 임업 및 어업	145	0.3	0.2	0.6	1.3	11.5	1.4
광업	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
제조업	3,623	7.9	9.2	17.3	22.5	11.2	12.4
전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업	0	0.0	0.1	0.2	0.0	0.6	0.1
수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업	0	0.0	0.3	0.2	0.0	0.0	0.2
건설업	1,039	2.3	2.1	2.2	1.8	0.6	2.1
도매 및 소매업	2,824	6.2	14.3	10.3	11.2	11.9	15.2
운수 및 창고업	353	0.8	0.9	1.7	2.3	1.2	1.7
숙박 및 음식점업	3,716	8.1	10.5	9.3	8.0	5.4	9.9
정보통신업	1,012	2.2	2.2	1.1	1.8	1.9	2.3
금융 및 보험업	1,847	4.0	3.4	4.5	3.1	2.3	4.8
부동산업	1,050	2.3	1.7	1.7	1.9	0.5	1.9
전문, 과학 및 기술 서비스업	3,259	7.1	4.6	2.5	2.9	2.3	4.1
사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	1,130	2.5	5.4	5.0	3.5	5.9	4.1
공공행정, 국방 및 사회보장 행정	7,392	16.2	6.5	5.6	3.1	7.0	3.7
교육 서비스업	8,646	18.9	14.7	15.7	12.0	10.9	13.8
보건업 및 사회복지 서비스업	6,867	15.0	16.1	15.4	16.5	21.4	14.7
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	745	1.6	1.8	2.1	2.1	1.8	2.1
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	1,773	3.9	5.8	4.8	5.2	3.1	5.1
자가소비 생산활동	211	0.5	0.3	0.0	0.5	0.6	0.3

자료 : 통계청, 지역별고용조사

- 연령별로 세분해보면, 30~44세 여성 취업자의 경우 교육 서비스업이 21.4%로 가장 큰 비중을 차지하고, 공공행정, 국방 및 사회보장 행정이 18.1%, 보건업 및 사회복지 서비스업이 14.3%임

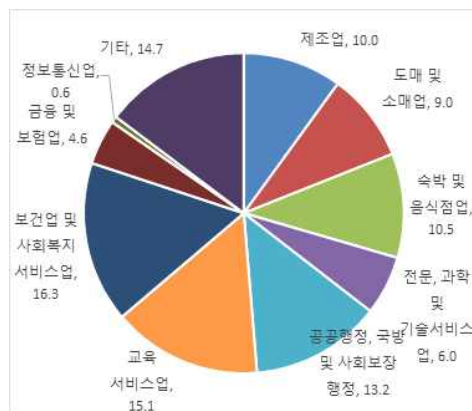
[그림3-1]

30~44세 여성 취업자의 산업별 비중(%)



[그림3-2]

45~54세 여성 취업자의 산업별 비중(%)



자료 : 통계청, 지역별고용조사(2019년 하반기)

- 반면, 44~54세 여성 취업자는 보건업 및 사회복지 서비스업이 16.3%로 가장 많고, 그다음으로 교육 서비스업 15.1%, 공공행정, 국방 및 사회보장 행정이 13.2%, 숙박 및 음식점업이 10.5%임

○ 30~54세 여성 취업자의 직업별 분포는 전문가 및 관련 종사자가 약 40.4%, 사무 종사자가 27%임.

- 전문가 및 관련 종사자 비중은 전국 평균 또는 인접 지역에 비해 10%p 이상 높은 수치가 나타나며 사무종사자 또한 비중 높은데 이는 세종시가 상대적으로 고학력 여성이 많다는 것을 유추할 수 있음
- 서비스 판매 종사자, 단순노무 종사자는 전국 평균과 인접 지역에 비해 비중이 작음

〈표3-15〉 세종시 30~54세 여성 취업자의 직업별 분포(2019년 하반기)

(단위: 명, %, %p)

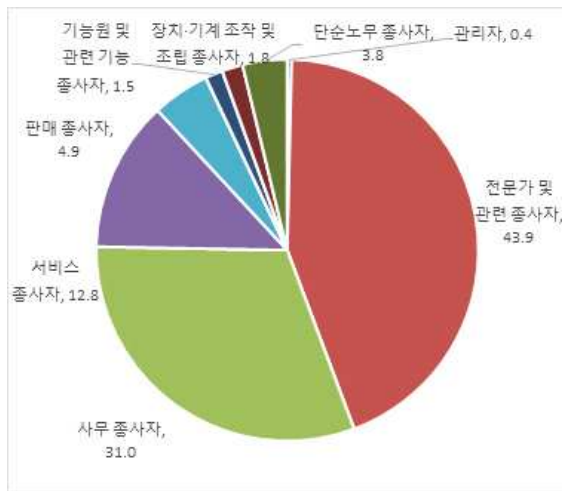
	취업자수	비중	직업별 비중				
			대전	청주	천안	공주	전국
전체	45,631						
관리자	196	0.4	1.0	0.7	0.0	1.2	0.5
전문가 및 관련 종사자	18,423	40.4	30.3	28.4	26.5	24.2	29.0
사무 종사자	12,414	27.2	24.0	23.5	26.1	19.2	25.5
서비스 종사자	6,408	14.0	16.6	17.0	13.9	15.2	15.2
판매 종사자	3,195	7.0	14.4	9.4	10.7	9.1	13.1
농림·어업 숙련 종사자	108	0.2	0.2	0.6	1.1	9.5	1.2
기능원 및 관련 기능 종사자	616	1.3	1.3	0.5	1.3	1.8	2.3
장치·기계 조작 및 조립 종사자	1,384	3.0	2.4	10.0	11.5	7.0	3.8
단순노무 종사자	2,888	6.3	9.9	9.9	8.9	12.7	9.4

자료 : 통계청, 지역별고용조사

○ 연령별로는, 30~44세 여성 취업자는 전문가 및 관련 종사자와 사무 종사자 비중을 합하면 약 75%에 달함

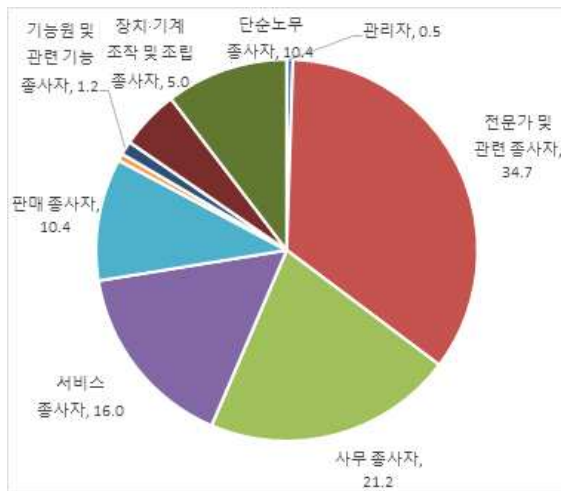
[그림3-3]

30~44세 여성 취업자의 직업별 비중(%)



[그림3-4]

45~54세 여성 취업자의 직업별 비중(%)



자료 : 통계청, 지역별고용조사(2019년 하반기)

- 45~54세 여성 취업자의 경우도 전문가 및 관련종사자, 사무 종사자 비중이 각각 34.7%, 21.2%로 전국 평균(21.8%, 19.3%)보다 높은 편임
- 다만, 30~44세와 비교하면, 서비스 종사자, 판매 종사자, 단순노무 종사자 비중이 높은 편인데, 이는 여성 취업자가 육아 등으로 인한 경력단절 후 서비스직 또는 저숙련 일자리로 재진입하는 것으로 보임
- 30~54세 여성 취업자의 종사상지위별 분포는, 전체 취업자 중 상용근로자가 70.1%를 차지하고 있으며, 임시·일용 근로자를 포함한 임금근로자 비중은 약 85.5%에 달함
- 세종시의 상용근로자 비중은 전국 평균과 인접 지역에 비해 높은 편임. 전국 평균과는 약 13%p 차이를 보임.

<표3-16> 세종시 30~54세 여성 취업자의 종사상지위별 분포(2019년 하반기)

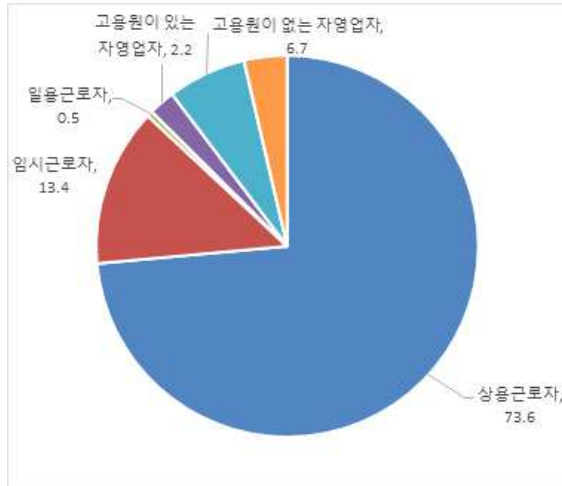
(단위: 명, %, %p)

	취업자수	비중	종사상지위별 비중				
			대전	청주	천안	공주	전국
전체	45,631						
상용근로자	31,986	70.1	61.3	63.4	67.0	66.9	57.4
임시근로자	6,515	14.3	17.1	17.3	14.6	10.0	19.7
일용근로자	484	1.1	1.9	1.3	2.1	4.3	2.7
고용원이 있는 자영업자	1,423	3.1	3.6	4.0	3.2	0.6	3.9
고용원이 없는 자영업자	3,392	7.4	11.0	8.3	7.2	6.9	10.3
무급가족종사자	1,832	4.0	5.1	5.6	5.9	11.3	6.0

자료 : 통계청, 지역별고용조사

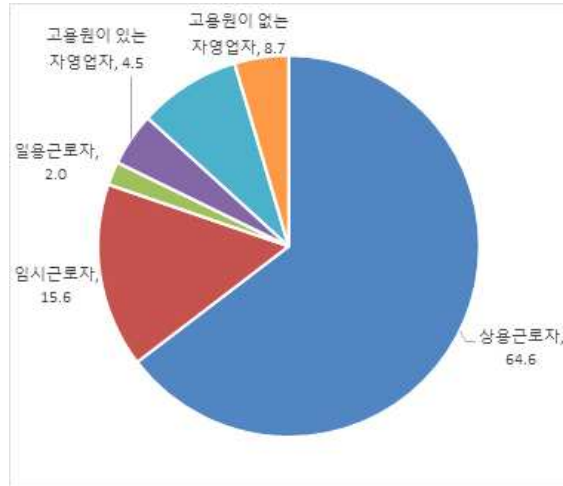
[그림3-5]

30~44세 여성 취업자의 종사상지위별 비중(%)



[그림3-6]

45~54세 여성 취업자의 종사상지위별 비중(%)



자료 : 통계청, 지역별고용조사(2019년 하반기)

- 30~54세 여성 취업자의 취업 시간대별 분포는, 36시간 이상의 전일제(Full-time) 취업자가 약 80.4%이며, 17시간 이내의 시간제 취업자는 약 6.1%임
- 취업 시간대별 분포는 전국 평균 및 인접 지역과 비슷한 수준으로 나타남

<표3-17> 세종시 30~54세 여성 취업자의 주당근로시간별 분포(2019년 하반기)

(단위: 명, %, %p)

	취업자수	비중	주당근로시간별 비중				
			대전	청주	천안	공주	전국
전체	43,812						
1~17시간	2,659	6.1	3.3	4.7	2.7	6.6	5.3
18~35시간	5,931	13.5	18.0	12.6	17.8	21.3	17.3
36~52시간	32,054	73.2	70.8	76.0	70.7	67.4	69.3
53시간 이상	3,167	7.2	7.9	6.6	8.7	4.7	8.1

주 : 근로시간별 취업자 수는 일부 무응답으로 차이가 있음.

자료 : 통계청, 지역별고용조사

- 현직장 근속기간별 취업자 분포는, 2년 이상의 장기 근속자 비중이 약 64.4%이며, 이는 전국 평균 61.9%보다 2.5%p 높은 수준임
- 근속기간이 1년 이내인 취업자 비중은 23.2%로, 전국 평균과 인접 지역에 비해 낮은 수준임

〈표3-18〉 세종시 30~54세 여성 취업자의 현직장 근속기간별 분포(2019년 하반기)

(단위: 명, %, %p)

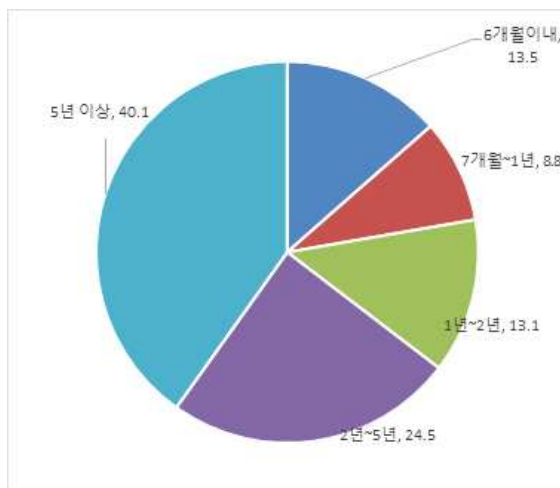
	취업자수	비중	근속기간별 비중				
			대전	청주	천안	공주	전국
전체	45,631						
6개월이내	6,351	13.9	15.6	14.7	16.1	17.2	15.8
7개월~1년	4,221	9.3	10.2	10.3	12.9	12.9	9.8
1년~2년	5,693	12.5	13.5	13.9	14.3	12.0	12.5
2년~5년	10,447	22.9	19.0	19.7	21.0	16.7	21.5
5년 이상	18,919	41.5	41.7	41.5	35.7	41.2	40.4

자료 : 통계청, 지역별고용조사

- 연령별로 세분해보면, 45~54세 연령층이 5년 이상의 장기 근속자 비중이 높게 나타나지만, 근속기간이 6개월 이내 및 1년 이내인 취업자 비중도 높은 편임

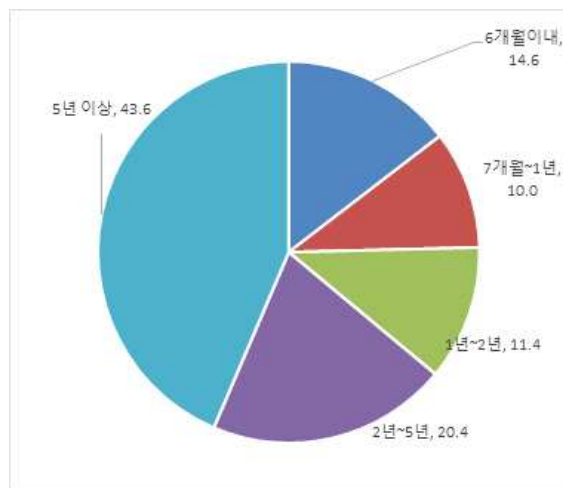
[그림3-7]

30~44세 여성 취업자의 근속기간별 비중(%)



[그림3-8]

45~54세 여성 취업자의 근속기간별 비중(%)



자료 : 통계청, 지역별고용조사(2019년 하반기)

- 종합하면, 세종시의 30~54세 여성 취업자는 공공행정, 교육 서비스업, 보건업 및 사회복지 서비스업에 종사하는 취업자 비중이 크고, 전문가, 관련 종사자와 사무 종사자, 상용근로자 비중이 큰 편임
- 이는 상대적으로 여성 취업자가 다른 지역에 비해 질 좋은 일자리에 종사하고 있음을 알 수 있음

- 경력단절 후 노동시장에 재진입하는 연령층인 44~54세의 경우도 다른 지역에 비해 상용근로자, 전일제, 장기근속 취업자 비중이 높은 편인데, 이는 해당 연령층이 노동시장에서 이탈하지 않고 경제활동상태로 남아 있기 때문에 좋은 일자리의 취업자 비중이 높게 나타나는 것으로 보임

다. 여성 비경제활동인구 현황

- 30~54세 여성 비경제활동인구는 2019년 하반기 기준 약 2만 6천명으로 2017년 상반기에 비해 약 4천명 증가함
 - 인구증가에 따라 비경제활동인구도 증가 추세임
- 비경제활동인구 중 잠재취업가능자와 잠재구직자를 합한 잠재경제활동인구는 약 천명 수준에 불과함
- 실업자와 잠재경제활동인구를 합하여 계산한 잠재실업률은 2019년 하반기 기준 약 2.9%임
 - 잠재실업률은 2019년 상반기까지 4~5%대 였으나, 최근 1%p 가량 하락함

〈표3-19〉 세종시 30~54세 여성 비경제활동인구 동향

(단위: 명, %, %p)

	2017년 상	2017년 하	2018년 상	2018년 하	2019년 상	2019년 하
비경제활동인구	21,865	22,312	22,815	24,295	24,889	26,026
(증감률)			4.3	8.9	9.1	7.1
잠재경제활동인구	1,437	685	1,020	1,100	1,634	959
(증감률)			-29.0	60.7	60.1	-12.8
잠재취업가능자	124					181
잠재구직자	1,313	685	1,020	1,100	1,634	777
잠재실업률	5.3	4.3	5.3	4.0	5.1	2.9
(증감)			0.0	-0.4	-0.2	-1.0

주 : 증감률 및 증감은 전년 동기 대비 수치임.

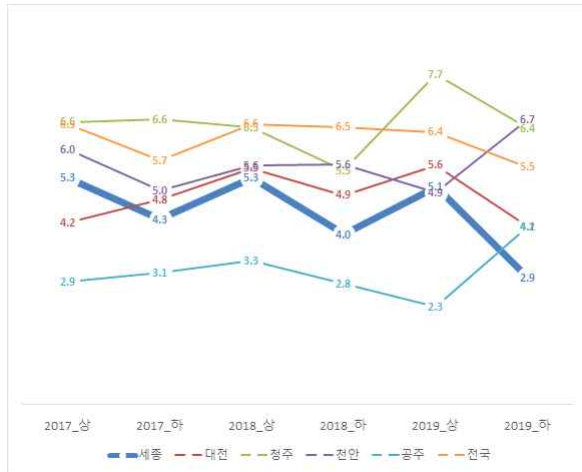
자료 : 통계청, 지역별고용조사

- 30~54세 여성의 잠재실업률은 전국 평균이 약 5.5~6.6% 수준이나 세종시는 전국 평균에 비해 1%p 이상 낮은 수치임

〈표3-20〉 세종시 30~54세 여성 잠재실업률 추이

(단위: %)

	2017 상반기	2017 하반기	2018 상반기	2018 하반기	2019 상반기	2019 하반기
세종	5.3	4.3	5.3	4.0	5.1	2.9
대전	4.2	4.8	5.5	4.9	5.6	4.1
청주	6.6	6.6	6.5	5.5	7.7	6.4
천안	6.0	5.0	5.6	5.6	4.9	6.7
공주	2.9	3.1	3.3	2.8	2.3	4.2
전국	6.5	5.7	6.6	6.5	6.4	5.5



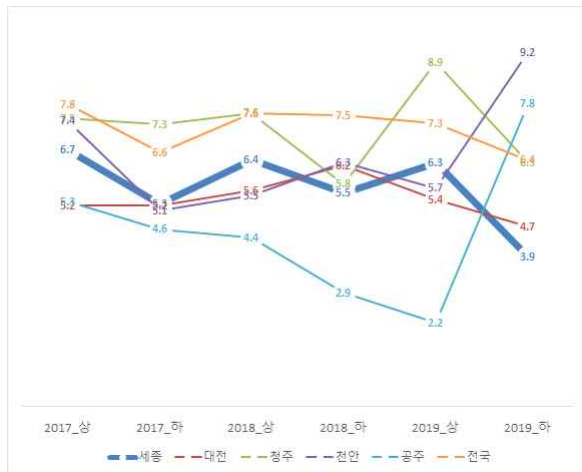
자료 : 통계청, 지역별고용조사

- 30~44세의 여성 잠재실업률은 전국 평균이 6.4~7.8% 수준이며, 세종시는 2019년 상반기까지 5.3~6.7% 수준이었음
- 2019년 상반기까지 대전보다 높은 수치였으나, 2019년 하반기 3.9% 수준으로 떨어져, 인접 지역과 비교하면 가장 낮은 수준을 보이고 있음

〈표3-21〉 세종시 30~44세 여성 잠재실업률 추이

(단위: %)

	2017 상반기	2017 하반기	2018 상반기	2018 하반기	2019 상반기	2019 하반기
세종	6.7	5.3	6.4	5.5	6.3	3.9
대전	5.2	5.2	5.6	6.2	5.4	4.7
청주	7.5	7.3	7.6	5.8	8.9	6.3
천안	7.4	5.1	5.5	6.3	5.7	9.2
공주	5.3	4.6	4.4	2.9	2.2	7.8
전국	7.8	6.6	7.6	7.5	7.3	6.4



자료 : 통계청, 지역별고용조사

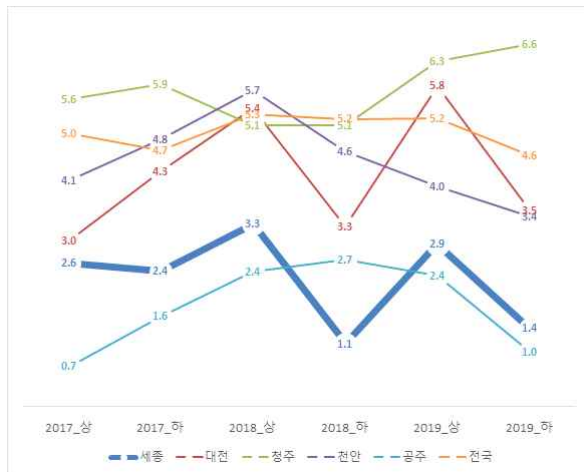
- 45~54세의 경우 3% 이내로 전국 평균과 큰 차이를 보이며, 인접 지역과 비교해도 공주를 제외하면 가장 낮은 수준임

- 2019년 하반기의 경우 대전은 3.5%, 천안은 3.4%, 청주는 6.6%에 달하지만, 세종시는 1.4%에 불과함

〈표3-22〉 세종시 45~54세 여성 잠재실업률 추이

(단위: %)

	2017 상반기	2017 하반기	2018 상반기	2018 하반기	2019 상반기	2019 하반기
세종	2.6	2.4	3.3	1.1	2.9	1.4
대전	3.0	4.3	5.4	3.3	5.8	3.5
청주	5.6	5.9	5.1	5.1	6.3	6.6
천안	4.1	4.8	5.7	4.6	4.0	3.4
공주	0.7	1.6	2.4	2.7	2.4	1.0
전국	5.0	4.7	5.3	5.2	5.2	4.6



자료 : 통계청, 지역별고용조사

- 30~54세 여성 비경제활동인구의 학력별 분포를 보면, 2019년 하반기 기준 4년제졸 이상의 고학력자가 약 53.4%임
- 전국 평균과 비교하면 4년제졸 이상 비중이 약 16%p 높게 나타남
- 30~54세 여성 생산가능인구의 학력별 분포 또한 4년제 졸 이상이 55%, 전국 평균은 38.8%로, 세종시가 다른 지역에 비해 인구나 비경제활동인구 모두 고학력자 비중이 큰 편임

〈표3-23〉 세종시 30~54세 여성 비경제활동인구의 학력별 분포

(단위: 명, %)

		2017 상	2017 하	2018 상	2018 하	2019 상	2019 하	전국 비중
비경제활동인구		21,865	22,312	22,815	24,295	24,889	26,026	
비 중	중졸이하	3.3	0.8	3.1	2.6	2.3	2.6	4.8
	고졸	24.0	25.9	24.1	27.9	26.4	23.8	40.7
	전문대졸	14.9	18.5	18.9	21.6	20.5	20.2	17.3
	4년제졸 이상	57.8	54.7	53.9	47.9	50.8	53.4	37.1

자료 : 통계청, 지역별고용조사

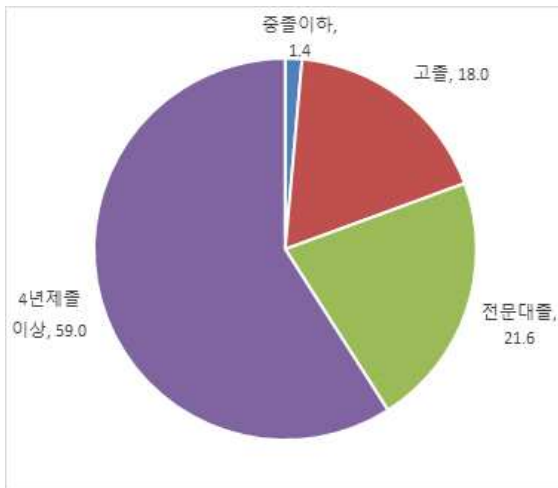
- 연령별로 보면, 30~44세 여성 비경제활동인구의 약 59%가 4년제졸 이상의 고

학력자임

- 반면, 45~54세는 고졸 이하 비중이 약 46.6%로 가장 큰 비중을 차지함

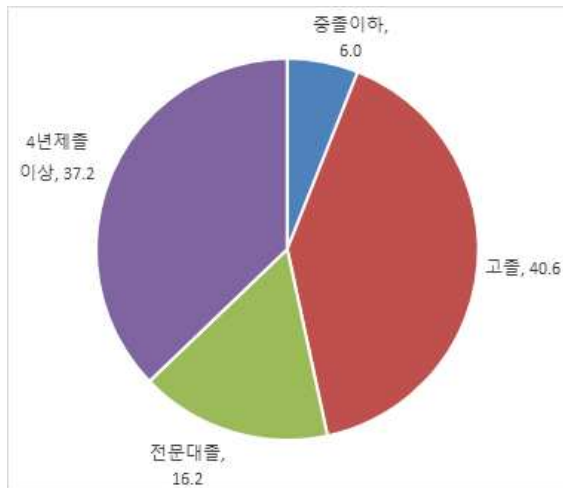
[그림3-9]

30~44세 여성 비경제활동인구의 학력별 분포(%)



[그림3-10]

45~54세 여성 비경제활동인구의 학력별 분포(%)



자료 : 통계청, 지역별고용조사(2019년 하반기)

- 비경제활동인구의 주된 활동상태는 약 47.6%가 가사, 46%가 육아로 대부분을 차지함

- 연령별로는 30~44세 연령층은 육아가 58.9%로 가장 큰 비중을 차지하며, 45~54세는 84%가 가사임

<표3-24> 세종시 30~54세 여성 비경제활동인구의 주된 활동상태 (2019년 하반기)

(단위: 명, %)

	전체	비중	전국 비중	30~44세	비중	전국 비중	45~54세	비중	전국 비중
총계	26,026			19,336			6,689		
육아	11,968	46.0	27.8	11,384	58.9	46.1	584	8.7	1.8
가사	12,395	47.6	61.5	6,779	35.1	41.8	5,616	84.0	89.5
정규교육기관 통학	152	0.6	0.8	152	0.8	1.0	0	0.0	0.5
입시학원 통학	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0
취업을 위한 학원, 기관 통학	249	1.0	0.6	165	0.9	0.9	84	1.3	0.3
취업준비	195	0.7	1.0	195	1.0	1.7	0	0.0	0.1
진학준비	0	0.0	0.1	0	0.0	0.1	0	0.0	0.0
심신장애	347	1.3	1.4	105	0.5	1.2	241	3.6	1.8
쉬었음	464	1.8	6.3	300	1.6	6.9	164	2.5	5.4
기타	255	1.0	0.4	255	1.3	0.3	0	0.0	0.7

자료 : 통계청, 지역별고용조사

- 즉, 세종시의 경력단절여성층의 비경제활동인구는 육아가사가 대부분을 차지하며, 잠재실업률이 낮은 것으로 보아 향후에도 구직의사가 크지 않은 고학력 여성층임
- 이는 상대적으로 가구 소득이 높아 여성이 일할 의사가 많지 않으며, 이들을 노동시장으로 유인할 방안이 마련되어야 할 것임

3. 신중년 노동시장 분석

가. 주요 고용지표

- 세종시 신중년(50~69세)의 2019년 하반기 기준 생산가능인구는 약 6만 7천명이며, 이중 경제활동인구는 약 4만 7천명임. 경제활동참가율은 70.2%임
- 생산가능인구와 경제활동인구는 증가 추세이며, 특히 2019년에는 경제활동인구 증가율이 2018년에 비해 증가
- 비경제활동인구 또한 증가 추세이나, 증가율이 경제활동인구 증가율보다 낮아 경제활동참가율은 증가 추세
- 신중년(50~69세) 취업자 수는 2019년 하반기 기준 약 4만 6천명이며, 고용률은 68.3%임
- 경제활동참가율과 같이 고용률 또한 증가 추세이며, 실업률도 증가함

〈표3-25〉 세종시 신중년(50~69세) 경제활동인구 동향

(단위: 명, %, %p)

	2017년 상	2017년 하	2018년 상	2018년 하	2019년 상	2019년 하
생산가능인구	48,795	51,911	55,234	59,381	62,643	66,695
(증감률)			13.2	14.4	13.4	12.3
경제활동인구	33,627	34,342	37,136	39,848	43,817	46,805
(증감률)			10.4	16.0	18.0	17.5
취업자	33,455	33,901	36,925	39,235	42,952	45,577
(증감률)			10.4	15.7	16.3	16.2
실업자	171	441	211	613	865	1,228
비경제활동인구	15,168	17,568	18,098	19,532	18,826	19,890
(증감률)			19.3	11.2	4.0	1.8
경제활동참가율	68.9	66.2	67.2	67.1	69.9	70.2
(증감)			-1.7	1.0	2.7	3.1
고용률	68.6	65.3	66.9	66.1	68.6	68.3
(증감)			-1.7	0.8	1.7	2.3
실업률	0.5	1.3	0.6	1.5	2.0	2.6
(증감)			0.1	0.3	1.4	1.1

주 : 증감률 및 증감은 전년 동기 대비 수치임.

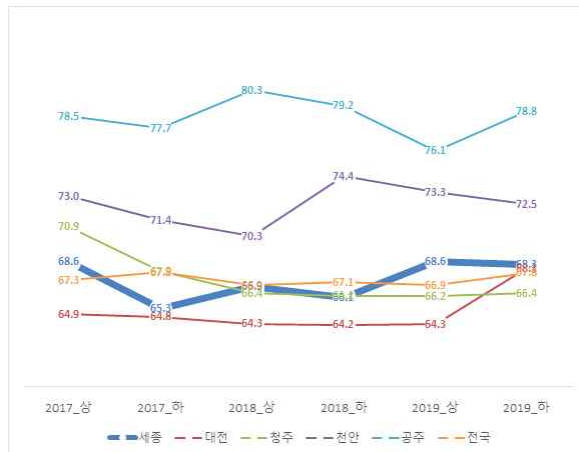
자료 : 통계청, 지역별고용조사

- 50~69세 신중년 고용률은 전국 평균에 비해 높은 수준이며, 2019년 하반기 전국 평균 고용률은 67.8%에 비해 약 0.5%p 높게 나타남
- 인접 지역인 대전의 신중년 고용률은 세종시보다 낮은 수준이며, 천안과 공주는 세종시보다 높고 공주는 세종시와 10%p 가량 차이를 보임

〈표3-26〉 세종시 50~69세 신중년 고용률 추이

(단위: %)

	2017 상반기	2017 하반기	2018 상반기	2018 하반기	2019 상반기	2019 하반기
세종	68.6	65.3	66.9	66.1	68.6	68.3
대전	64.9	64.8	64.3	64.2	64.3	68.1
청주	70.9	67.9	66.4	66.2	66.2	66.4
천안	73.0	71.4	70.3	74.4	73.3	72.5
공주	78.5	77.7	80.3	79.2	76.1	78.8
전국	67.3	67.8	66.9	67.1	66.9	67.8



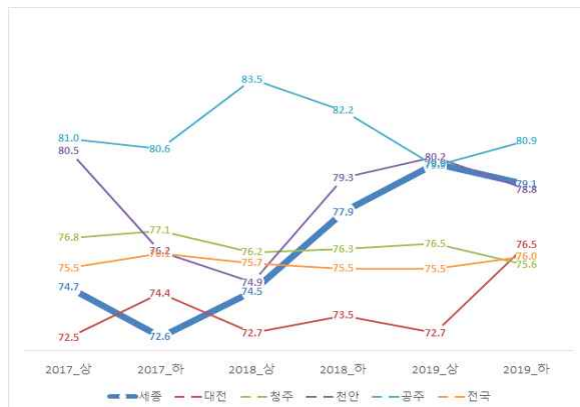
자료 : 통계청, 지역별고용조사

- 연령별로 보면, 50~59세 신중년 고용률은 2017년 하반기 72.6%로 전국 평균을 밑돌았으나, 2019년 하반기에는 79.1%로 평균보다 3%p의 격차를 보이며 증가함
- 인접 지역과 비교하면, 공주를 제외한 다른 지역보다 고용률이 높게 나타남

〈표3-27〉 세종시 50~59세 신중년 고용률 추이

(단위: %)

	2017 상반기	2017 하반기	2018 상반기	2018 하반기	2019 상반기	2019 하반기
세종	74.7	72.6	74.5	77.9	79.9	79.1
대전	72.5	74.4	72.7	73.5	72.7	76.5
청주	76.8	77.1	76.2	76.3	76.5	75.6
천안	80.5	76.2	74.9	79.3	80.2	78.8
공주	81.0	80.6	83.5	82.2	79.9	80.9
전국	75.5	76.1	75.7	75.5	75.5	76.0



자료 : 통계청, 지역별고용조사

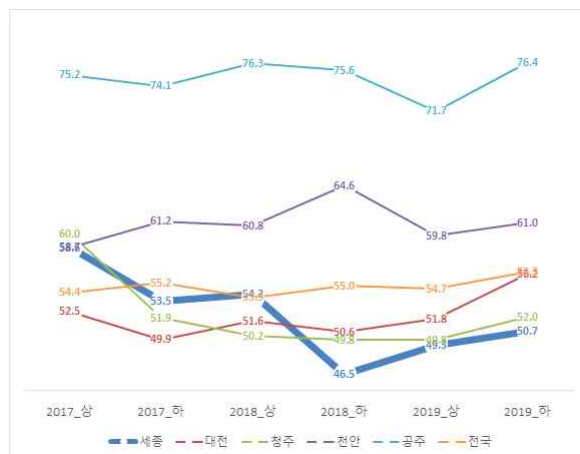
○ 반면, 60~69세 신중년 고용률은 2019년 하반기 기준 50.7%로 전국 평균 56.3%를 한참 밑돌고 있음

- 세종시 고용률은 2018년 하반기에 46.5%까지 감소했으나 최근 소폭 증가한 상태이고, 인접 지역과 비교하면 세종시가 다른 지역에 비해 고용률이 가장 낮은 수준임

〈표3-28〉 세종시 60~69세 신중년 고용률 추이

(단위: %)

	2017 상반기	2017 하반기	2018 상반기	2018 하반기	2019 상반기	2019 하반기
세종	58.7	53.5	54.2	46.5	49.3	50.7
대전	52.5	49.9	51.6	50.6	51.8	56.2
청주	60.0	51.9	50.2	49.8	49.8	52.0
천안	58.6	61.2	60.8	64.6	59.8	61.0
공주	75.2	74.1	76.3	75.6	71.7	76.4
전국	54.4	55.2	53.9	55.0	54.7	56.3



자료 : 통계청, 지역별고용조사

나. 신중년의 취업자 현황

○ 2019년 하반기 신중년 취업자의 산업별 분포를 보면, 공공, 국방 및 사회보장 행정의 비중이 전체 취업자의 11.7%로 가장 큰 비중을 차지하며, 그다음으로 제조업이 10.5%, 농림어업 9.1%, 도소매업이 7.8%임

- 신중년 취업자 또한 지역 특화산업인 공공행정, 국방 및 사회보장 행정의 비중이 크게 나타나며, 교육서비스업과 전문, 과학 및 기술서비스업 등도 전국 평균과 인접 지역에 비해 취업자 비중이 큰 편임

〈표3-29〉 세종시 30~54세 여성 취업자의 산업별 분포(2019년 하반기)

(단위: 명, %, %p)

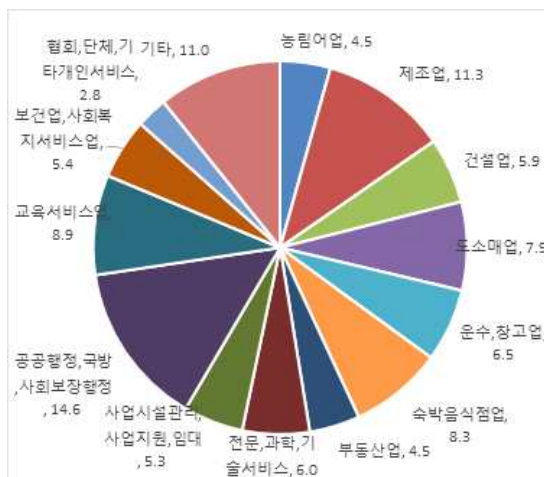
	취업자수	비중	산업별 비중				
			대전	청주	천안	공주	전국
전체	45,577						
농업, 임업 및 어업	4,129	9.1	1.9	6.1	8.1	38.3	8.3
광업	50	0.1	0.2	0.0	0.0	0.0	0.1
제조업	4,782	10.5	11.9	14.3	17.1	7.5	14.5
전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업	0	0.0	0.2	0.1	0.2	0.2	0.2
수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업	516	1.1	0.8	0.9	0.9	0.2	0.7
건설업	2,930	6.4	10.7	10.9	7.7	7.5	9.7
도매 및 소매업	3,534	7.8	11.8	11.1	7.8	4.9	12.3
운수 및 창고업	3,319	7.3	7.6	7.3	11.4	3.8	7.2
숙박 및 음식점업	3,267	7.2	10.0	9.3	7.9	6.3	9.1
정보통신업	937	2.1	1.0	0.5	0.9	0.2	1.2
금융 및 보험업	646	1.4	1.9	2.4	2.3	0.6	2.3
부동산업	2,331	5.1	4.0	3.7	1.5	1.1	3.1
전문, 과학 및 기술 서비스업	2,459	5.4	3.9	1.5	2.2	1.3	2.4
사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	2,709	5.9	7.5	8.5	10.6	3.5	6.2
공공행정, 국방 및 사회보장 행정	5,339	11.7	3.7	3.4	2.1	4.0	3.5
교육 서비스업	3,368	7.4	6.2	5.9	7.3	5.1	5.0
보건업 및 사회복지 서비스업	2,729	6.0	8.9	8.2	6.8	8.7	7.1
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	496	1.1	1.2	1.1	1.0	0.7	1.4
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	1,609	3.5	5.8	4.3	3.4	5.7	4.8
자가소비 생산활동	428	0.9	1.0	0.5	0.7	0.4	0.8

자료 : 통계청, 지역별고용조사

- 연령별로 세분해보면, 50~59세 신중년 취업자의 경우 공공행정, 국방 및 사회보장행정이 14.6%로 가장 큰 비중을 차지하고, 제조업이 11.3%, 교육서비스업 8.9%임

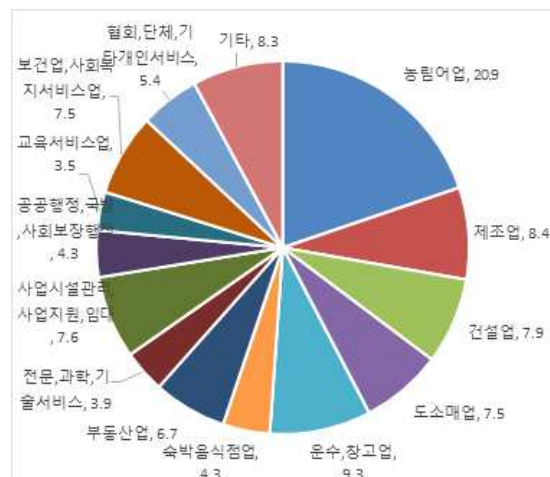
[그림3-11]

50~59세 신중년 취업자의 산업별 분포(%)



[그림3-12]

60~69세 신중년 취업자의 산업별 분포(%)



자료 : 통계청, 지역별고용조사(2019년 하반기)

- 반면, 60~69세 신중년 취업자는 농림어업이 20.9%로 가장 많고, 그다음으로 운수 및 창고업이 9.3%, 제조업이 8.4%, 건설업이 7.9%임

○ 50~59세 신중년 취업자의 직업별 분포는 전문가 및 관련 종사자가 약 22.1%, 장치·기계 조작 및 조립 종사자가 15.6%, 단순노무 종사자가 15.5%임

- 전문가 및 관련 종사자 비중은 전국 평균 또는 인접 지역에 비해 최대 10%p 이상 높은 수치임

〈표3-30〉 세종시 50~69세 신중년 취업자의 직업별 분포(2019년 하반기)

(단위: 명, %, %p)

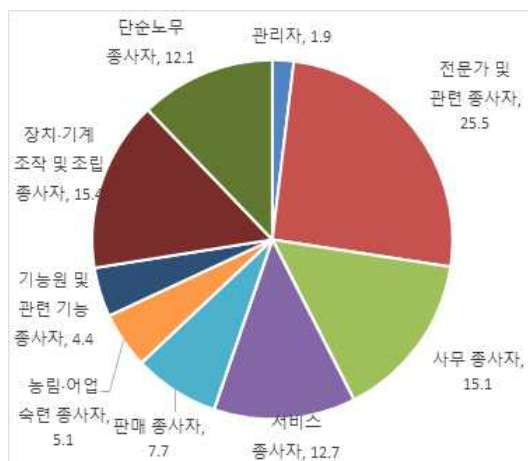
	취업자수	비중	직업별 비중				
			대전	청주	천안	공주	전국
전체	45,577						
관리자	765	1.7	2.3	2.4	1.2	0.9	2.5
전문가 및 관련 종사자	10,052	22.1	14.1	10.3	14.1	7.0	11.8
사무 종사자	5,698	12.5	9.1	13.4	13.3	4.7	10.7
서비스 종사자	5,330	11.7	14.2	16.6	8.0	14.3	12.9
판매 종사자	3,283	7.2	11.3	9.5	8.5	5.0	11.1
농림·어업 숙련 종사자	4,310	9.5	2.0	6.4	7.6	37.1	8.0
기능원 및 관련 기능 종사자	1,982	4.3	11.6	10.2	7.6	8.4	10.7
장치·기계 조작 및 조립 종사자	7,106	15.6	13.5	14.2	19.2	8.9	13.6
단순노무 종사자	7,051	15.5	21.9	17.0	20.5	13.7	18.6

자료 : 통계청, 지역별고용조사

- 연령별로는, 50~59세 신중년 취업자는 전문가 및 관련 종사자가 25.5%로 가장 큰 비중을 차지하고, 그다음으로 장치·기계 조작 및 조립 종사자 15.4%, 사무 종사자 15.1%임

[그림3-13]

50~59세 신중년 취업자의 직업별 비중(%)



[그림3-14]

60~69세 신중년 취업자의 직업별 비중(%)



자료 : 통계청, 지역별고용조사(2019년 하반기)

- 60~69세 취업자의 경우, 단순노무 종사자가 24%에 달하고 농림어업 숙련 종사자가 20.7%, 장치·기계조작 및 조립 종사자가 16.2%임
- 정년 이전인 50대의 경우 전문직 등 고숙련 일자리 비중이 크게 나타나나, 퇴직 후에는 단순직 등 저숙련 일자리로 재취업하는 것으로 보임

○ 50~69세 신중년 취업자의 종사상지위별 분포는, 전체 취업자 중 상용근로자가 52.6%를 차지하고 있으며, 임시·일용 근로자를 포함한 임금근로자 비중은 약 68.3%임

- 세종시의 상용근로자 비중은 전국 평균과 인접 지역에 비해 다소 높은 편임

〈표3-31〉 세종시 50~69세 신중년 취업자의 종사상지위별 분포(2019년 하반기)

(단위: 명, %, %p)

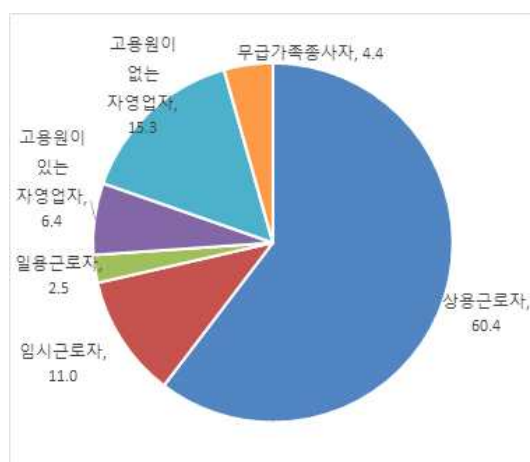
	취업자수	비중	종사상지위별 비중				
			대전	청주	천안	공주	전국
전체	45,577						
상용근로자	23,969	52.6	46.8	47.7	48.2	34.3	40.8
임시근로자	6,131	13.5	16.5	15.1	10.7	5.4	17.2
일용근로자	1,008	2.2	7.4	5.0	7.6	7.2	7.3
고용원이 있는 자영업자	2,887	6.3	6.5	5.7	6.9	4.0	7.3
고용원이 없는 자영업자	9,209	20.2	18.7	20.8	19.7	32.1	20.9
무급가족종사자	2,374	5.2	4.1	5.7	7.0	17.0	6.5

자료 : 통계청, 지역별고용조사

- 연령별로, 50~59세는 상용근로자 비중이 60.4%에 달하지만, 60~69세는 자영업자 비중이 늘어났고 특히, 고용원이 없는 영세 자영업자 비중이 약 32.9%임

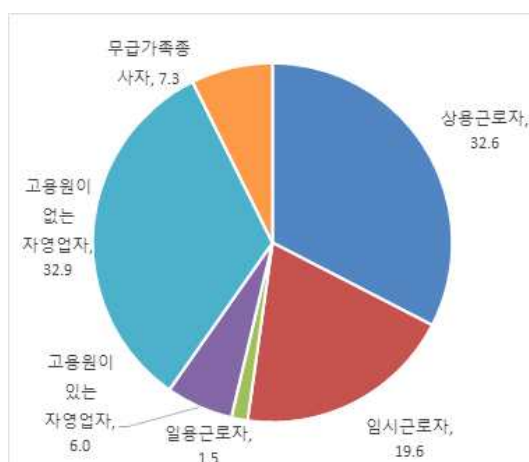
[그림3-15]

50~59세 신중년 취업자의 종사상지위별 비중(%)



[그림3-16]

60~69세 신중년 취업자의 종사상지위별 비중(%)



자료 : 통계청, 지역별고용조사(2019년 하반기)

- 50~69세 신중년 취업자의 취업 시간대별 분포는, 36시간 이상의 전일제(Full-time) 취업자가 약 79.9%이며, 17시간 이내의 시간제 취업자는 약 4.9%임
- 취업 시간대별 분포는 전국 평균 및 인접 지역과 비슷한 수준으로 나타남

〈표3-32〉 세종시 50~69세 신중년 취업자의 주당근로시간별 분포(2019년 하반기)

(단위: 명, %, %p)

	취업자수	비중	주당근로시간별 비중				
			대전	청주	천안	공주	전국
전체	45,561						
1~17시간	2,251	4.9	4.0	5.2	2.4	6.0	5.0
18~35시간	6,915	15.2	16.0	12.9	17.6	25.8	16.1
36~52시간	29,930	65.7	66.5	65.8	63.8	56.3	63.9
53시간 이상	6,465	14.2	13.5	16.1	16.2	11.9	15.0

주 : 근로시간별 취업자 수는 일부 무응답으로 차이가 있음.

자료 : 통계청, 지역별고용조사

- 현 직장 근속기간별 취업자 분포는, 2년 이상의 장기 근속자 비중이 약 69.4%임
- 근속기간이 1년 이내인 취업자 비중은 21.2%로, 전국 평균과 인접 지역에 비해 낮은 수준임

〈표3-33〉 세종시 50~69세 신중년 취업자의 현직장 근속기간별 분포(2019년 하반기)

(단위: 명, %, %p)

	취업자수	비중	근속기간별 비중				
			대전	청주	천안	공주	전국
전체	45,577						
6개월이내	6,274	13.8	19.5	12.8	17.2	15.1	15.8
7개월~1년	3,405	7.5	8.7	8.1	6.3	5.1	7.6
1년~2년	4,253	9.3	9.0	8.4	8.6	5.5	8.2
2년~5년	7,969	17.5	13.1	15.2	13.4	7.6	14.7
5년 이상	23,675	51.9	49.7	55.6	54.4	66.7	53.7

자료 : 통계청, 지역별고용조사

- 연령별로 세분해보면, 두 연령층 모두 2년 이상의 근속자 비중이 70% 내외이며 근속기간별 분포정도는 연령에 따른 차이를 보이지 않음

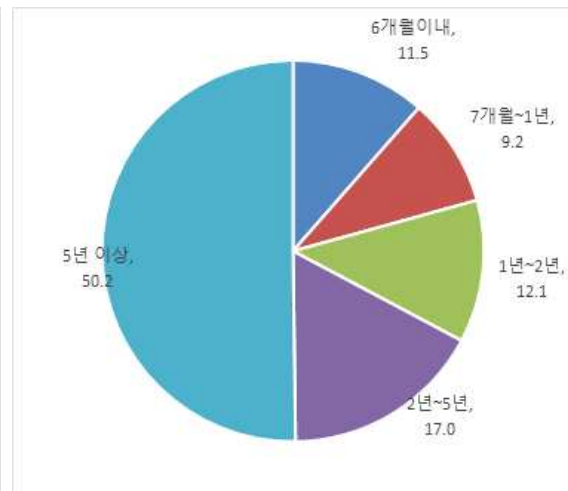
[그림3-17]

50~59세 신중년 취업자의 근속기간별 비중(%)



[그림3-18]

60~69세 신중년 취업자의 근속기간별 비중(%)



자료 : 통계청, 지역별고용조사(2019년 하반기)

- 종합하면, 세종시의 50~69세 신중년 취업자는 공공행정, 교육 서비스업, 제조업, 농림어업 순으로 나타나는데 이는 도농복합의 지역 특성에 따른 것이며, 직업 별로는 전문직, 고숙련 취업자 비중이 큰 편이나 60대의 경우 단순노무직 등 저숙련, 단순 일자리의 취업자 비중이 늘어남
- 또한, 정년 이후인 60대의 경우 50대와 달리 고용원이 없는 자영업자 비중이 큰 것으로 보아, 음식점업 등 개인 서비스업 창업이 많이 이루어지는 것으로 보임

다. 신중년 비경제활동인구 현황

- 50~69세 신중년 비경제활동인구는 2019년 하반기 기준 약 2만명으로 2017년 상반기에 비해 약 5천명 증가함
- 인구증가에 따라 비경제활동인구도 증가 추세이나, 2019년에는 2018년에 비해 증가율이 둔화됨
- 비경제활동인구 중 잠재취업가능자와 잠재구직자를 합한 잠재경제활동인구는 약 천명 수준에 불과하나, 2017년 비하면 급격한 증가세를 보이고 있음
- 실업자와 잠재경제활동인구를 합하여 계산한 잠재실업률은 2019년 하반기 기준 약 4.8%임
- 잠재경제활동인구가 증가함에 따라 2017년 2% 수준에서 2%p 이상 증가

〈표3-34〉 세종시 50~69세 신중년 비경제활동인구 동향

(단위: 명, %, %p)

	2017년 상	2017년 하	2018년 상	2018년 하	2019년 상	2019년 하
비경제활동인구	15,168	17,568	18,098	19,532	18,826	19,890
(증감률)			19.3	11.2	4.0	1.8
잠재경제활동인구	518	464	950	898	1,061	1,089
(증감률)			83.4	93.6	11.7	21.2
잠재취업가능자	0	0	0	0	53	78
잠재구직자	518	464	950	898	1,008	1,010
잠재실업률	2.0	2.6	3.0	3.7	4.3	4.8
(증감)			1.0	1.1	1.2	1.1

주 : 증감률 및 증감은 전년 동기 대비 수치임.

자료 : 통계청, 지역별고용조사

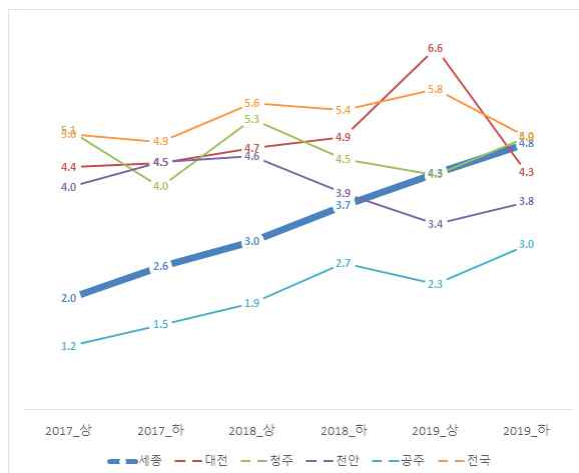
- 50~69세 신중년의 잠재실업률은 전국 평균이 약 4.9~5.8% 수준이며, 세종시는 2017년 상반기 2%에 불과했으나 2019년 하반기 전국 평균과 비슷한 수준으로 증가함

- 2019년 하반기는 인접 지역 중 청주를 제외하면 가장 높은 수준임

〈표3-35〉 세종시 50~69세 신중년 잠재실업률 추이

(단위: %)

	2017 상반기	2017 하반기	2018 상반기	2018 하반기	2019 상반기	2019 하반기
세종	2.0	2.6	3.0	3.7	4.3	4.8
대전	4.4	4.5	4.7	4.9	6.6	4.3
청주	5.1	4.0	5.3	4.5	4.3	4.9
천안	4.0	4.5	4.6	3.9	3.4	3.8
공주	1.2	1.5	1.9	2.7	2.3	3.0
전국	5.0	4.9	5.6	5.4	5.8	5.0



자료 : 통계청, 지역별고용조사

- 50~59세의 신중년 잠재실업률은 전국 평균이 4.1~5% 수준이며, 세종시는 2018년 하반기까지 3%를 밑돌았음

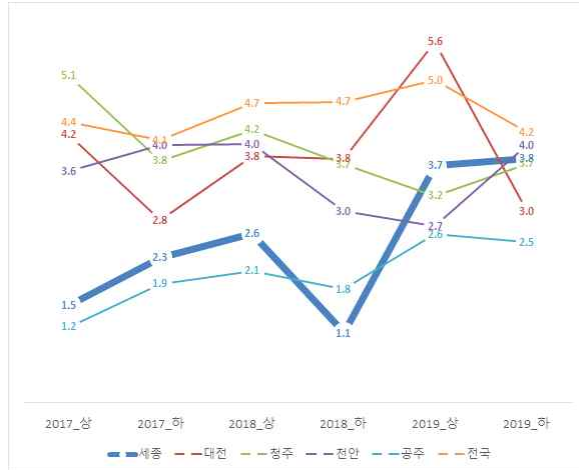
- 그러나 2019년에는 3.7~3.8% 수준으로 증가, 인접 지역 중 천안을 제외하면

가장 높은 수준임

〈표3-36〉 세종시 50~59세 신중년 잠재실업률 추이

(단위: %)

	2017 상반기	2017 하반기	2018 상반기	2018 하반기	2019 상반기	2019 하반기
세종	1.5	2.3	2.6	1.1	3.7	3.8
대전	4.2	2.8	3.8	3.8	5.6	3.0
청주	5.1	3.8	4.2	3.7	3.2	3.7
천안	3.6	4.0	4.0	3.0	2.7	4.0
공주	1.2	1.9	2.1	1.8	2.6	2.5
전국	4.4	4.1	4.7	4.7	5.0	4.2



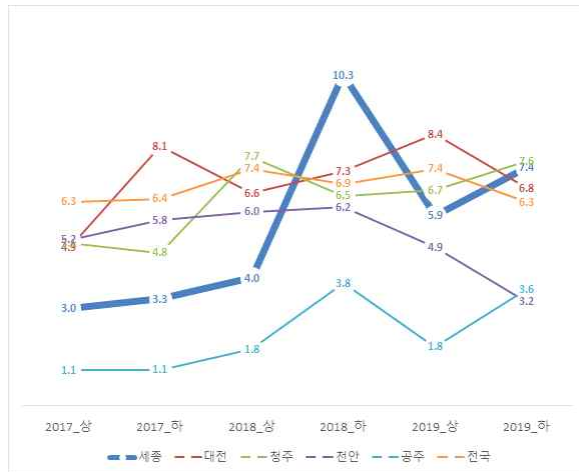
자료 : 통계청, 지역별고용조사

- 60~69세의 경우 2018년 하반기 10.3%까지 증가, 2019년 하반기도 7.4%로 전국 평균보다 1.1%p 높은 수준임
- 2017년 상반기는 3%에 불과했으나, 강한 상승 추세를 보이고 있음

〈표3-37〉 세종시 60~69세 신중년 잠재실업률 추이

(단위: %)

	2017 상반기	2017 하반기	2018 상반기	2018 하반기	2019 상반기	2019 하반기
세종	3.0	3.3	4.0	10.3	5.9	7.4
대전	4.9	8.1	6.6	7.3	8.4	6.8
청주	5.1	4.8	7.7	6.5	6.7	7.6
천안	5.2	5.8	6.0	6.2	4.9	3.2
공주	1.1	1.1	1.8	3.8	1.8	3.6
전국	6.3	6.4	7.4	6.9	7.4	6.3



자료 : 통계청, 지역별고용조사

- 50~69세 신중년 비경제활동인구의 학력별 분포를 보면, 2019년 하반기 기준 4

년제 졸 이상의 고학력자가 약 22%임

- 전국 평균과 비교하면 4년제 졸 이상 비중이 약 4.3%p 높게 나타남
- 50~59세의 경우 4년제 졸 이상 비중이 28.3%로 전국 평균과 약 6.9%p 차이를 보이며, 60~69세 또한 17.8%로 2.8%p 높은 것으로 나타남

〈표3-38〉 세종시 신중년 비경제활동인구의 학력별 분포

(단위: 명, %)

		50~69세	비중	전국 비중	50~59세	비중	전국 비중	60~69세	비중	전국 비중
비경제활동인구		19,890	100.0		7,873	100.0		12,017	100.0	
비 중	중졸이하	7,151	36.0	35.8	1,912	24.3	21.4	5,239	43.6	46.5
	고졸	7,503	37.7	42.4	3,491	44.3	51.6	4,012	33.4	35.6
	전문대졸	864	4.3	4.1	243	3.1	5.6	621	5.2	2.9
	4년제졸 이상	4,372	22.0	17.7	2,227	28.3	21.4	2,144	17.8	15.0

자료 : 통계청, 지역별고용조사

4. 시사점

○ 30~54세 여성 및 신중년 인구의 증가 지속

- 30~54세의 경력단절여성층 인구나 신중년(50~69)세 인구는 전체 인구증가율보다 높은 증가율을 보이고 있으며, 중소벤처기업부 등 공공기관 이전 계획으로 앞으로도 인구증가는 지속될 것으로 전망
- 다만, 고령층 인구 증가율이 높게 나타나는데, 이는 노동시장 활력을 떨어뜨릴 수 있음

○ 행정중심복합도시의 완성, 기타 산업 활성화 필요

- 산업별 총생산(총부가가치)을 보면, 공공행정의 비중이 2013년 14.8%에서 2018년 26%로 증가, 지역총생산 중 가장 큰 비중을 차지하고 있음.
- 입지계수(LQ)를 통해 고용관점에서 세종시의 특화산업을 보면, 공공행정이 4.96으로 가장 높게 나타나며, 그다음으로 연구개발업(3.12), 부동산업(1.53), 교육서비스업(1.51) 등임.
- 정부 부처의 이전 등으로 공공행정이 지역 특화산업이 되었으나, 추가 노동

수요가 크지 않은 산업임

- 인구가 큰 폭으로 증가하고 공공기관을 이전하면서 행정중심복합도시를 완성해가고 있으나, 공공부문을 제외한 개인서비스, 생산자서비스 등의 활성화는 더딘 편임
- 예로, 창작, 예술 및 여가관련 서비스업의 입지계수는 2012년에는 1보다 컸으나 2018년에는 1이하로 감소
- 경력단절여성, 신중년 대상 창업지원 등을 통한 산업 활성화 필요

○ 여성 경력단절의 예방방안 모색

- 30~54세 여성 고용률은 증가 추세이나, 전국 평균 고용률에 비하면 여전히 낮은 수준
- 이는 인구 증가세가 뚜렷한 30~44세 연령층의 고용률이 전국 평균 및 인접 지역에 비해 낮기 때문이며, 최근에는 고용률 소폭 감소
- 경력단절여성층의 비경제활동인구는 육아·가사가 90% 이상을 차지하며, 대부분 대졸 이상의 고학력자임
- 잠재실업률도 낮은 것으로 보아 앞으로도 구직의사가 없을 가능성이 커, 이들을 노동시장으로 유인할 방안이 마련되어야 함
- 경력단절을 예방할 보육서비스 강화 등이 필요함

○ 신중년 인력의 활용 제고

- 신중년을 50대와 60대로 세분해보면, 50대의 고용률과 일자리의 질은 전국 평균 및 인접 지역에 비해 나은 편임
- 단 60대의 고용률은 전국 평균과 인접 지역에 비해 낮은 편이며, 취업자 또한 단순직 등 저숙련 일자리이거나 영세 자영업자 비중이 크게 나타남
- 이는 퇴직 후 고학력, 고숙련의 일 경험이 상실됨을 의미
- 반면, 60대의 잠재실업률은 최근 급격히 증가하는 추세로, 이들을 노동시장에 안착시킬 정책이 마련되어야 함
- 퇴직 후 재취업을 위한 교육훈련 및 고용장려금 확대, 사회적경제 활성화 등이 필요함

제4장 세종시 경력단절여성 및 신중년 실태조사 결과분석

1. 조사 목적 및 개요

가. 조사목적

- 본 연구에서 세종시 취약계층에 대한 일자리사업 및 인력양성의 정책적 방향을 제시하는데 목적이 있으며, 이러한 목적을 달성하기 위해 경력단절여성과 신중년을 대상으로 한 설문조사를 실시함
- 본 연구에서의 조사는 몇 가지 중요한 의의가 있음
 - 첫째, 취약계층의 구직활동과 애로사항을 조사하여 취약계층 취업지원을 위한 일자리사업, 고용서비스 등의 정책적 방향을 제시함
 - 둘째, 취약계층의 훈련경험, 훈련수요, 훈련참여 행태 등을 조사하고, 취약계층의 훈련성과, 훈련수요, 훈련참여 촉진을 위한 지원 방안 등을 분석하여 보다 효과적인 취약계층 인력양성 방향을 제시함
 - 셋째, 취약계층의 취업희망직종, 훈련수요 등을 토대로 취약계층별 적합 훈련직종을 발굴함

나. 조사개요

- 조사대상: 세종시 거주 취약계층 예비 구직자 및 구직자

〈표4-1〉 세종시 취약계층 조사대상

조사대상	취약계층 주요 조사 내용
경력단절여성	<ul style="list-style-type: none"> • 경제활동을 하다 혼인·임신·출산·육아·자녀교육과 가족구성원의 돌봄 등을 이유로 경제활동을 중단하여, • 경력단절을 경험한 여성 중 현재 구직활동 중이거나 향후 1년 내 취업을 희망하는 세종시 거주 만30세~54세 여성
신중년	<ul style="list-style-type: none"> • 주된 일자리에서 퇴직 또는 퇴직예정이며 재취업(창업)을 위해 현재 구직활동 중이거나, • 향후 1년 내 주된 일자리를 퇴직하고 재취업(창업)을 희망하는 세종시 거주 만50~69세

- 조사 목표인원: 경력단절여성 500명, 신중년 500명

- 조사기간: 10월~11월

○ 조사방식

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

○ 조사내용: 부록 참조

〈표4-2〉 조사내용 구성(안)

대상	조사항목	조사문항
경력단절 여성	판정	경력단절판정 문항
	인적특성	연령, 거주지, 학력 및 전공, 가구주여부, 가구소득, 가구원수, 돌봄이 필요한 가구원수 등
	경력단절 이전 일경험	종사 직업 및 산업(세분류 수준), 월평균임금, 종사상지위, 주당 근로시간, 근속기간, 직무만족도 등
	경력단절 특성	경력단절기간, 경력단절사유, 경력단절회피가능성, 경력단절기간 주된 활동, 경력단절기간 자기개발 여부, 노동시장 진입 준비 등
	훈련 경험 및 참여	참여희망 훈련과정, 훈련경험여부, 훈련취업성과, 훈련참여 동기, 희망훈련기간, 훈련과정 선택 기준, 훈련참여 시 애로사항, 훈련정보수집방법, 훈련과정 및 운영 만족도, 훈련개선점 등
	구직활동	취업희망 직업 및 산업(세분류수준), 경력단절이전 직업 및 산업과의 일치여부, 취업동기, 희망(의중)임금, 구인정보 수집방법, 일자리선택기준, 희망근로시간 및 근로일수, 보유자격 등
신중년	인적특성	성별, 연령, 거주지, 학력 및 전공, 가구주여부, 가구소득, 가구원수 등
	퇴직 전 일경험	주된 종사 직업 및 산업(세분류 수준), 월평균임금, 종사상지위, 주당 근로시간, 근속기간, 직무만족도 등
	퇴직 특성	퇴직기간, 퇴직사유, 퇴직이후 주된 활동, 퇴직전 자기개발 여부, 퇴직전 노동시장 재진입 준비 등
	훈련 경험 및 참여	참여희망 훈련과정, 훈련경험여부, 훈련취업성과, 훈련참여 동기, 희망훈련기간, 훈련과정 선택 기준, 훈련참여 시 애로사항, 훈련정보수집방법, 훈련과정 및 운영 만족도, 훈련개선점 등
	구직활동	취업희망 직업 및 산업(세분류수준), 퇴직전 직업 및 산업과의 일치 여부, 경력활용희망여부, 취업동기, 희망(의중)임금, 보유자격 구인정보 수집방법, 일자리선택기준, 희망근로시간 및 근로일수 등

2. 경력단절여성 실태조사 분석결과

가. 응답자 특성

- 경력단절여성 응답자 거주지는 읍면 지역 13.0%, 동 지역 87.0%이며 연령은 평균 40세로 30대 49.5%, 40대 42.7%, 50대(50~54세) 7.7%의 분포를 보임
- 학력 수준은 고졸이하 8.8%, 전문대졸 25.6%, 4년대졸 58.6%, 대학원졸(석사) 이상 7.0%로 4년대졸 이상 고학력자 비중이 높음. 이는 세종시 지역 특성을 반영한 것으로 응답자의 전공계열은 고졸의 경우 인문계열 24.5%, 예체능계열 8.2%, 상·농·공·수산 계열 67.3%로 직업계고 비중이 상당함. 전문대졸 이상의 경우 인문사회 49.6%, 예체능 9.9%, 교육(사범) 8.9%, 자연 15.2%, 공학 11.9%, 의학 4.5%로 인문사회계열 응답자가 절반에 가까움
- 혼인상태는 기혼 93.2%, 미혼 3.4%, 이혼·사별 3.4%이며 자녀가 있는 응답자는 89.4%로 이들의 평균 자녀수는 1.85명임

〈표4-3〉 경력단절여성 응답자 인적특성

(단위: 명, %)

N=555			빈도	비중
거주지	읍면		72	13.0
	동		483	87.0
나이 (40.1세)	30대		275	49.5
	40대		237	42.7
	50대(50~54세)		43	7.7
교육정도	고졸이하		49	8.8
	전문대졸		142	25.6
	4년대졸		325	58.6
	대학원졸(석사) 이상		39	7.0
전공 계열	고졸 (N=49)	인문	12	24.5
		예체능	4	8.2
		상업·농업·공업·수산	33	67.3
	전문대졸 이상 (n=506)	인문사회	251	49.6
		예체능	50	9.9
		교육(사범)	45	8.9
		자연	77	15.2
		공학	60	11.9
		의학	23	4.5
혼인상태	미혼		19	3.4

N=555		빈도	비중
	기혼	517	93.2
	이혼·사별	19	3.4
자녀유무	있음	496	89.4
	없음	59	10.6
자녀수(n=496)	M(std)=1.85(.720)		

- 배우자 일자리는 임금근로자 87.0%, 자영업자·고용주 9.9%, 농림어업 종사자 0.2%, 무급가족종사자·직업 없음 2.9%로 임금근로자가 매우 큰 비중을 차지함
- 월평균 가구 총소득(세전)은 390만원¹⁾, 월평균 가구 생활비는 298만원으로 응답함. 한편 주관적 경제상태는 어렵다(2.59점)고 진단하였고 가구 생계의 주된 담당자는 남편(86.1%), 본인(11.5%) 순으로 응답함
- 가구원수 평균은 3.65명이고 경제활동을 하는 가족 수는 1.22명으로 남성 1인 가구 생계모델 형태임

〈표4-4〉 경력단절여성 응답자 가구특성

(단위: 명, %)

N=555		빈도	비중
배우자 일자리 지위 (N=517)	임금근로자	450	87.0
	자영업자·고용주	51	9.9
	농림어업 종사자	1	0.2
	무급가족종사자·무직	15	2.9
월평균 가구 총소득(세전)		M(std)=390.26(203.700)	
월평균 가구 생활비		M(std)=298.87(134.743)	
현재 경제상태 진단(5점 기준)		M(std)=2.59(.770)	
가구 생계의 주된 담당	본인	64	11.5
	남편	478	86.1
	부모	8	1.4
	자녀	1	0.2
	기타	4	0.7
가구원수(본인포함)		M(std)=3.65(.911)	
경제활동을 하는 가족(만15세 이상)		M(std)=1.22(.627)	

- 최종학교 졸업 후 현재까지 6개월 이상 근무한 일자리 수는 평균 3.12개임.

- 1) ① 고용노동부(2020) 「사업체노동력조사」에 따르면 상용근로자 월급여액(5인 이상 사업체) : 전국 3,447,287원, 세종 3,423,078원
- ② 통계청(2019) 「가계동향조사」에 따르면 가구당 월평균 가계수지(전국, 1인 이상) 가계지출 : 전체 가구 3,329,804원(가구원수 2.41명), 근로자가구 3,809,653원(가구원수 2.56명), 근로자외가구 2,630,189원(가구원수 2.19명)

40대이상(3.43개), 전문대졸이하(3.59개) 응답자의 일자리 수가 30대, 4년대졸이상자 보다 많은데 연령에 따른 차이는 30대-40대 간 생애력(歷)에 따른 시간 효과가 반영된 것으로 해석되며 학력에 따른 차이는 전문대졸이하 집단의 일자리 경험 및 이동이 보다 빈번함을 나타냄

〈표4-5〉 최종학교 졸업 후 현재까지 6개월 이상 근무한 일자리 수

		N	평균	표준편차	t검정
전체		555	3.12	2.059	
연령	30대	275	2.80	1.877	-3.619***
	40대 이상	280	3.43	2.182	
학력	전문대졸이하	191	3.59	2.549	3.519**
	4년대졸이상	364	2.87	1.700	

주 : *p <0.05, **p <0.01, ***p <0.001

나. 경력단절 이전 일 경험 : 이전 주된 직장²⁾

- 이전 주된 직장을 그만둔 시기는 결혼(40.4%), 첫아이 출산 전후(34.4%)로 결혼과 첫아이 출산이 갖는 영향력이 컸음. 30대는 첫아이 출산(41.8%)이 직장을 그만두는 가장 큰 변인이었고 40대 이상은 둘째아이 출산(10.0%), 자녀 초등학교 입학 전후(10.0%)로 일을 그만두었다는 비중도 상대적으로 높아 연령구간별로 차이를 보임
- 2019년 세종시 합계출산율은 1.47명으로 전국 합계출산율 0.92명에 비해 높음(통계청, 인구동향조사). 우리나라 첫째아이 출산 나이는 평균 32.2세임
- 전국 기준 경력단절여성이 직장(일)을 그만둔 사유가 육아(42.5%) 》결혼(27.5%) 》임신·출산(21.5%) 순서인 점과 비교하면(통계청, 2020.11.24. 2020년 상반기 지역별고용조사 경력단절여성 현황) 세종시 경력단절여성들은 본격적인 육아 부담시기 이전에, 즉 상대적으로 일찍 노동시장에서 이탈하는 특징을 보임

2) 주된 직장=경력단절 이전 가장 오래 근무한 직장

〈표4-6〉 이전 주된 직장을 그만둔 시기

(단위: 명, %)

	N	결혼 전후	첫아이 출산 전후	둘째아이 출산 전후	자녀 유치원 입학 전후	자녀 초등학교 입학 전후	기타
전체	555	40.4	34.4	7.9	2.7	7.4	7.2
연령							
30대	275	40.7	41.8	5.8	1.5	4.7	5.5
40대 이상	280	40.0	27.1	10.0	3.9	10.0	8.9
학력							
전문대졸이하	191	44.5	29.3	10.5	2.6	8.4	4.7
4년대졸이상	364	38.2	37.1	6.6	2.7	6.9	8.5

- 경력단절 이전 주된 직장의 형태는 민간회사·개인사업체가 70.3%로 대부분을 차지했고 비영리법인·단체 7.7%, 공공기관·공기업 7.4% 순을 나타냄

〈표4-7〉 이전 주된 직장의 형태

(단위: 명, %)

	N	민간회사, 개인사업체	외국인 회사	공공기관 및 공기업	비영리법인 및 단체	정부 및 지자체 기관	특정한 회사나 사업체 미소속	시민단체, 종교단체 등	기타
전체	555	70.3	2.0	7.4	7.7	4.5	2.0	0.7	5.4
연령									
30대	275	67.6	1.8	8.7	11.3	3.6	1.1	0.7	5.1
40대 이상	280	72.9	2.1	6.1	4.3	5.4	2.9	0.7	5.7
학력									
전문대졸이하	191	78.0	1.6	3.7	4.2	4.2	1.6	1.0	5.8
4년대졸이상	364	66.2	2.2	9.3	9.6	4.7	2.2	0.5	5.2

- 이전 주된 직장의 근속기간은 평균 6년(72.05개월)으로 40대 이상은 평균 7.08년, 전문대졸이하는 평균 6.88년 근무하여 30대(4.91년), 4년대졸이상(5.54년) 그룹과 비교해 근속기간이 길었음

〈표4-8〉 이전 주된 직장의 근속기간

	N	평균(년기준)	평균(개월기준)	t검정
전체	555	6.00	72.05	
연령				
30대	275	4.91	58.89	-6.429***
40대 이상	280	7.08	84.98	
학력				
전문대졸이하	191	6.88	82.62	3.383**
4년대졸이상	364	5.54	66.51	

주 : *p <0.05, **p <0.01, ***p <0.001

- 이전 주된 직장의 고용형태는 정규직 72.1%, 비정규직 22.0%, 특수고용노동자 4.5%, 자영업 1.4% 순임
- 이를 2020년 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사(전국 기준) 결과와 비교하면 전체 임금노동자(20,446천명) 중 여성 비정규직 비중 20.0%(4,091천명)와 비슷함. 단 여성 임금노동자(9,085천명) 집단을 따로 떼어 집단 내부의 노동지위를 살펴보면 정규직 55.0%(4,994천명), 비정규직 45.0%(4,091천명)로 구분됨

〈표4-9〉 이전 주된 직장의 고용형태

(단위: 명, %)

		N	정규직 (무기계약직 포함)	비정규직	자영업자	특수고용노동자
	전체	555	72.1	22.0	1.4	4.5
연령	30대	275	76.0	20.4	1.1	2.5
	40대 이상	280	68.2	23.6	1.8	6.4
학력	전문대졸이하	191	73.8	21.5	1.6	3.1
	4년대졸이상	364	71.2	22.3	1.4	5.2

- 이전 직장의 주당 평균 근로시간은 36~52시간 69.7%, 1~17시간 12.6%, 18~35시간 8.8%, 53시간 이상 8.8%임. 주당 53시간 이상 장시간 근로 비중에 비해 1~17시간 단시간 근로 비중이 비교적 높은 것이 특징임
- 주당 36~52시간 비중은 30대, 4년대졸이상 그룹에서 비중이 높고 주당 1~17시간 단시간 근로비중은 40대 이상, 전문대졸이하에서 높아 유의한 차이를 보임

〈표4-10〉 이전 직장의 주당 평균 근로시간

(단위: 명, %)

		N	1~17시간	18~35시간	36~52시간	53시간 이상
	전체	555	12.6	8.8	69.7	8.8
연령	30대	275	9.5	6.5	76.0	8.0
	40대 이상	280	15.7	11.1	63.6	9.6
학력	전문대졸이하	191	17.8	7.9	62.8	11.5
	4년대졸이상	364	9.9	9.3	73.4	7.4

- 이전 주된 직장의 근무시간 유형은 전일제 89.0%, 시간제 11.0%로 40대이상의 시간제 비중이 15.0%로 30대(6.9%) 보다 2배 이상 높았음. 이는 앞선 주당 평균 근로시간 문항에서 40대이상 그룹의 단시간 근로 비중이 높은 것과 맥을 같이함

〈표4-11〉 이전 주된 직장의 근무시간 유형

(단위: 명, %)

		N	전일제	시간제
전체		555	89.0	11.0
연령	30대	275	93.1	6.9
	40대 이상	280	85.0	15.0
학력	전문대졸이하	191	88.5	11.5
	4년대졸이상	364	89.3	10.7

- 이전 주된 직장을 그만두기 전 3개월 월평균임금은 224.6만원으로 30대(57.5%) 및 4년대졸이상(47.8%) 집단은 200~300만원 미만 구간에서, 40대(42.5%) 및 전문대졸이하(44.5%) 집단은 200만원 미만 구간에서 가장 높은 응답을 보여 이전 직장의 임금높이가 연령, 학력별로 유의하게 달랐음

〈표4-12〉 이전 주된 직장을 그만두기 3개월 전 월평균임금(세전)

(단위: 명, %)

		N	200만 원 미만	200~ 300만 원 미만	300~ 400만 원 미만	400~ 500만 원 미만	500~ 600만 원 미만	600만 원 이상	평균 (만원)	t검정
전체		555	33.9	45.4	12.4	3.8	0.2	0.7	224.62	
연령	30대	275	25.1	57.5	11.6	2.5	0.4	0.4	227.77	2.063*
	40대 이상	280	42.5	33.6	13.2	5.0	0.0	1.1	221.54	
학력	전문대졸이하	191	44.5	40.8	7.3	2.6	0.0	0.5	212.02	-2.925**
	4년대졸이상	364	28.3	47.8	15.1	4.4	0.3	0.8	231.24	

주 : *p <0.05, **p <0.01, ***p <0.001

- 이전 주된 직장의 만족도를 측정한 결과, 2점대 후반~3점대 중반의 응답을 나타냄. 시설, 안정, 위생상태 등 근무환경 만족도가 3.49점으로 가장 높았고 적성 및 흥미와의 일치성(3.32점), 고용안정성(3.27점) 순을 나타냄. 반면 복리후생제도 2.81점, 인사체계 2.85점으로 불만족했다고 응답함
- 복리후생제도 불만족은 양육을 비롯한 워라밸 제도의 불충분으로 설명되며 인사체계 불만족은 직장 내 승진의 한계나 제약을 상징하는 유리천장(Glass Ceiling), 또는 주요 핵심 업무나 보직이 아닌 주변적 위치에서 여성들이 주로 일하는 유리벽(Glass Wall) 현상에 따른 만족도 저하로 해석할 수 있음

[그림4-1] 이전 주된 직장 만족도

N=555, (단위: 점)/5점 기준



- 이전 주된 직장에서 고용 안정성은 30대(3.37점)가 40대이상(3.17점) 보다 만족도가 높았고 적성 및 흥미와의 일치성은 4년대졸이상(3.38점)이 전문대졸이하(3.20점) 보다 만족하여 유의한 차이를 보임

〈표4-13〉 이전 주된 직장 만족도 차이검정

문항	변수	N	평균	표준편차	t검정
고용 안정성	30대	275	3.37	.932	-3.619***
	40대 이상	280	3.17	.978	
적성 및 흥미와의 일치성	전문대졸이하	191	3.20	.837	-2.283*
	4년대졸이상	364	3.38	.933	

주 : *p <0.05, **p <0.01, ***p <0.001

- 경력단절 이전 주된 직장에서 사무직(45.2%), 전문가·관련직(27.6%), 서비스직(11.5%), 관리직(8.6%) 업무를 주로 수행함

〈표4-14〉 이전 주된 직장에서의 직업

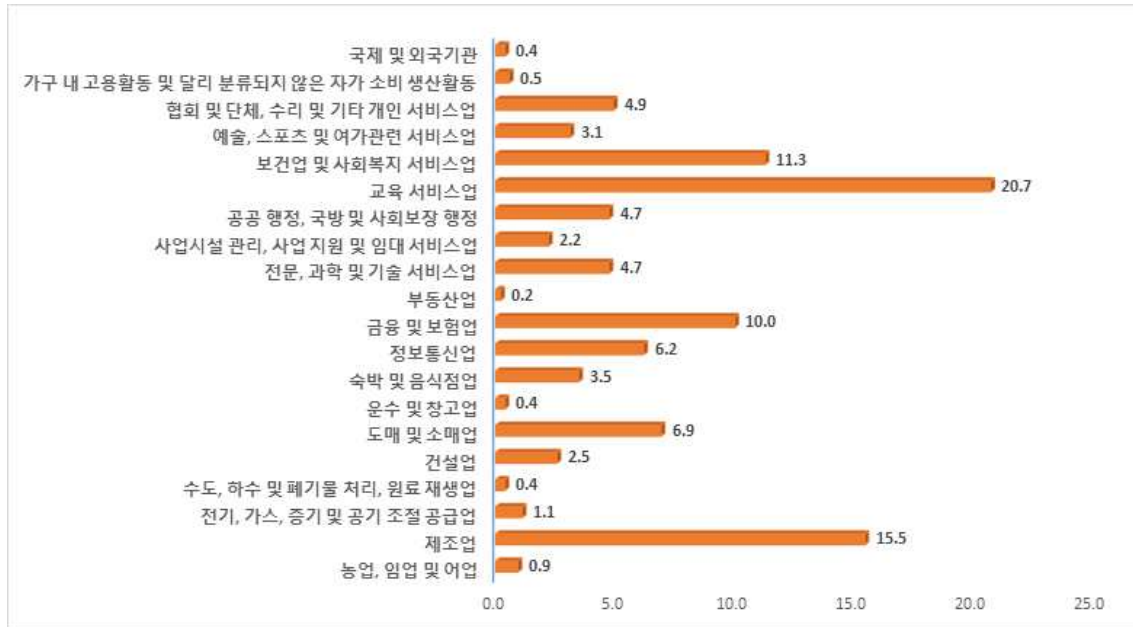
(단위: 명, %)

	N	관리직	전문가·관련직	사무직	서비스직	판매직	농림어업·숙련직	기능원·관련직	장치·기계·조작(립)직
전체	555	8.6	27.6	45.2	11.5	4.1	0.2	0.9	0.2
연령									
30대	275	7.3	26.5	46.9	10.9	7.3	0.0	0.7	0.0
40대 이상	280	10.0	28.6	43.6	12.1	1.1	0.4	1.1	0.4
학력									
전문대졸이하	191	6.8	18.8	49.7	15.2	4.2	0.0	1.6	0.5
4년대졸이상	364	9.6	32.1	42.9	9.6	4.1	0.3	0.5	0.0

- 이전에 근무하던 직장의 주요 생산·서비스 업종은 교육서비스업 20.7%, 제조업 15.5%, 보건업 및 복지서비스업 11.3% 등으로 서비스업 비중이 비교적 높았음

[그림4-2] 이전 주된 직장의 산업

N=550, (단위: %)



다. 경력단절 경험 및 상태, 재취업

- 이전 주된 직장을 그만둔 이유를 1순위를 기준으로 살펴보면 결혼·출산·양육·돌봄 등의 생애주기 요인이 74.6%로 압도적임

<표4-15> 이전 주된 직장을 그만둔 이유

(단위: 명, %)

	생애주기 이유	직장문화 및 환경	적성에 맞지않음	지치고 힘들어 잠시 쉬고싶음	회사해고, 폐업· 도산, 경영악화	근로조건 저하	차별	기타
전체	41.1	6.2	4.3	23.3	4.5	10.5	2.7	7.4
1순위	74.6	3.4	1.8	9.5	3.6	2.2	1.1	3.8
2순위	7.6	9.0	6.8	37.1	5.4	18.7	4.3	11.0

주 : ① 전체는 반응퍼센트 기준 N=1,100명(100%), ② 1순위·2순위는 각각 N=555명(100%)

- 여건이 되었다면 이전 주된 직장에 계속근무 의향이 있었음 83.4%, 없었음 16.6%로 생애주기 요인이 여성 경제활동 참여와 고용유지의 핵심 장벽임을 드러냄

〈표4-16〉 여건이 되었다면 이전 주된 직장 지속근무 의향 여부

(단위: 명, %)

		N	있었다	없었다
전체		555	83.4	16.6
연령	30대	275	83.6	16.4
	40대 이상	280	83.2	16.8
학력	전문대졸이하	191	81.7	18.3
	4년대졸이상	364	84.3	15.7

- 첫 경력단절 이후 총 경력단절기간은 평균 6.52년으로 40대이상 8.86년, 전문대졸이하 7.41년으로 30대(4.15년)나 4년대졸이상(6.06년) 여성들에 비해 경력단절기간이 보다 길었음. 세종시 여성의 경력단절 함정(trap)은 6년 이상으로 통상 아이의 유치원 입학시기에 이르러야 경제활동을 재기한다는 추론이 유력함

〈표4-17〉 총 경력단절기간

		N	평균(년기준)	평균(개월기준)	t검정
전체		555	6.52	78.28	
연령	30대	275	4.15	49.74	-11.982***
	40대 이상	280	8.86	106.31	
학력	전문대졸이하	191	7.41	88.88	2.910**
	4년대졸이상	364	6.06	72.72	

주 : *p <0.05, **p <0.01, ***p <0.001

- 재취업하게 된다면 희망하는 형태는 취업 86.3%, 창업 13.7%로 응답함

〈표4-18〉 재취업 희망 형태 : 취업 vs 창업

(단위: 명, %)

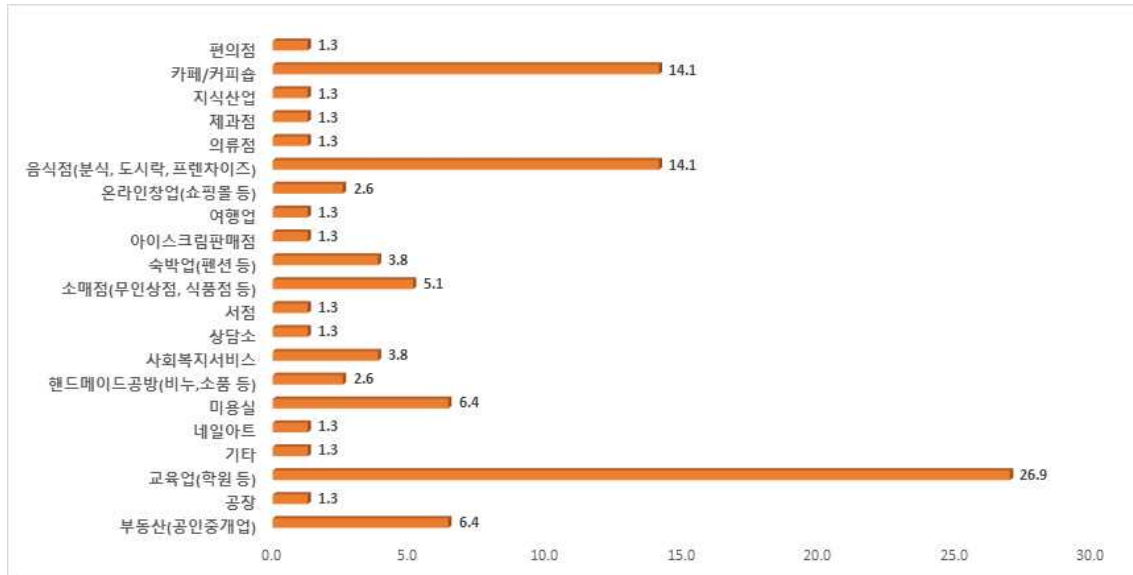
		N	취업	창업
전체		555	86.3	13.7
연령	30대	275	85.1	14.9
	40대 이상	280	87.5	12.5
학력	전문대졸이하	191	88.0	12.0
	4년대졸이상	364	85.4	14.6

- 창업한다면 원하는 분야는 교육업종 선호가 26.9%로 가장 높았고 음식점(14.1%), 카페·커피숍(14.1%)이 나란히 다음 차례를 차지함. 그 외에도 미용실,

공인중개업 등 대면 서비스업종 창업을 주로 희망함

[그림4-3] 창업 희망 업종(분야)

N=78, (단위: %)



주 : 업종(분야) 미정 제외

- 창업한다면 우선 필요 지원사항으로 창업자금 및 융자지원(31.6%) 《 창업 공간 및 시설임대(21.1%) 《 창업교육 훈련(18.4%) 차례로 정책수요가 높음

<표4-19> 창업시 우선적으로 필요한 지원사항

(단위: 명, %)

	창업정보 제공	창업교육 훈련	창업상담 및 컨설팅 서비스	창업자금 및 융자지원	창업공간 및 시설 임대	행정절차 및 인력지원
전체	15.8	18.4	9.9	31.6	21.1	3.3
1순위	22.4	26.3	5.3	26.3	19.7	—
2순위	9.2	10.5	14.5	36.8	22.4	6.6

주 : ① 전체는 반응퍼센트 기준 N=152명(100%), ② 1순위·2순위는 각각 N=76명(100%)

- 재취업(창업)을 하게 된다면 희망하는 직종은 사무직 39.2%, 전문가 및 관련직 28.0%, 서비스직 15.7%, 관리직 7.2%로 응답함. 이를 앞서 살펴본 경력단절 이전 주된 직장의 직무와 비교하면³⁾ 사무직 비중이 6.0%p 낮아지고 서비스직 비중이 4.2%p 높아진 특징이 있음(<표4-14> 참조)

3) 이전 주된 직장의 주요 업무(직종) : 사무직 45.2%, 전문가·관련직 27.6%, 서비스직 11.5%, 관리직 8.6%

〈표4-20〉 재취업(창업)시 희망 직업

(단위: 명, %)

	N	관리직	전문가· 관련직	사무직	서비스직	판매직	농림어업 숙련직	기능원· 관련직	장치·기계 조작(립)직
전체	555	7.2	28.0	39.2	15.7	6.1	0.4	1.4	2.0
연령									
30대	275	6.2	30.5	41.5	11.3	9.1	0.0	0.7	0.7
40대 이상	280	8.2	25.4	36.9	20.1	3.2	0.7	2.2	3.2
학력									
전문대졸이하	191	6.8	16.8	40.3	20.9	7.9	0.5	2.6	4.2
4년대졸이상	364	7.4	33.9	38.6	12.9	5.2	0.3	0.8	0.8

- 이전 주된 직장에서의 축적한 경력을 활용할 수 있는 일자리 희망 여부는 예 66.8%, 아니오 33.2%로 경력이음 일자리 비중이 높음. 이전 경력을 활용한 일자리는 30대의 경우 74.5%로 상당하지만 40대 이상은 59.3%로 낮아짐
 - 40대의 경우 총 경력단절기간이 평균 9년이기 때문에 시대 변화로 이전 일자리 경력의 효용성이 감소하거나 직무적응 가능성이 크게 후퇴한 상황을 고려했기 때문으로 풀이됨

〈표4-21〉 이전 주된 직장의 경력을 활용한 일자리 희망 여부

(단위: 명, %)

	N	예	아니오
전체	555	66.8	33.2
연령			
30대	275	74.5	25.5
40대 이상	280	59.3	40.7
학력			
전문대졸이하	191	62.3	37.7
4년대졸이상	364	69.2	30.8

- 재취업(창업) 하려는 이유는 생계비 마련(23.3%), 자녀의 사교육비(20.9%), 노후 생활 준비(18.5%)와 같은 경제적 이유나 미래 대비가 62.7%로 우세함. 1순위 응답을 기준하면 생계비 마련(37.1%)처럼 생활유지나 가계소비 지출비를 마련 하려는 목적이 두드러짐

〈표4-22〉 재취업(창업)을 하려는 이유

(단위: 명, %)

	생계비 마련	자녀의 사교육비	자신의 교육비	노후생활 준비	용돈마련	자기계발	사회기여	여가시간 활용	재산증식	기타
전체	23.3	20.9	2.6	18.5	5.2	17.7	1.7	5.4	4.5	0.1
1순위	37.1	22.5	1.8	15.3	2.5	14.4	0.9	4.0	1.4	—
2순위	9.2	19.3	3.4	21.6	7.9	21.1	2.5	6.8	7.6	0.2

주 : ① 전체는 반응퍼센트 기준 N=1,100명(100%), ② 1순위·2순위는 각각 N=555명(100%)

- 여건이 된다면 재취업(창업)을 하지 않을 것인지에 대해 질문한 결과, 경제활동 참여 희망비중은 87.4%였고 재취업을 원치 않는다는 비중은 12.6%에 그침

〈표4-23〉 여건이 된다면 재취업(창업) 비희망 여부

(단위: 명, %)

		N	재취업(창업)을 원함	재취업(창업)을 원치 않음
전체		555	87.4	12.6
연령	30대	275	84.7	15.3
	40대 이상	280	90.0	10.0
학력	전문대졸이하	191	88.0	12.0
	4년대졸이상	364	87.1	12.9

- 경력단절여성의 재취업(창업)을 위한 직장선택에서 가장 중요한 기준은 ‘유연한 근무시간(31.1%)’ 임. 이는 생애주기(결혼·출산·양육 등)가 여성 경력단절의 핵심 요인임을 상기했을 때, 여성들은 재취업할 때도 역시 일과 가정(생활)의 조화가 직장 선택의 주요 바로미터임. 이러한 경향은 여성의 경제활동참여에서 생애주기 장벽이 시작되고 가장 큰 영향을 받는 30대 여성들이 더욱 중요하게 여김

- 유연한 근무시간에 이어 고용안정성(19.5%), 임금수준(19.4%)이 주요 기준이 됨

〈표4-24〉 재취업(창업)시 직장선택 기준

(단위: 명, %)

		임금 수준	유연한 근무시간	고용 안정성	근무환경 좋은 직장	경력개발 ·이직 도움	이전 경력 연관성	적성과 흥미	직장 접근성	기타
	전체	19.4	31.1	19.5	5.9	5.2	3.4	10.1	5.4	0.1
1순위	30대	28.6	46.9	10.2	2.9	3.6	1.5	6.5	0.4	—
	40대이상	29.3	39.3	15.0	2.9	1.8	0.4	8.2	3.2	—
	2순위	10.1	19.1	26.3	8.8	7.7	5.9	12.8	9.0	0.2

주 : ① 전체는 반응퍼센트 기준 N=1,100명(100%), ② 1순위·2순위는 각각 N=555명(100%)

- 재취업(창업) 정보는 주로 민간 온라인 취업사이트 26.9%, 여성 일자리기관(여성인력개발센터, 새일센터) 24.1%, 지역 일자리센터(지자체 일자리센터, 고용센터 등) 20.1%를 통해 수집하겠다는 비교적 고른 반응을 보임
- 1순위 응답은 연령에 따라 30대는 민간 온라인 취업사이트를, 40대이상은 여성일자리기관에 대한 선호를 보여 유의한 차이를 보임. 2순위 응답의 경우 학력에 따라 전문대졸이하는 지역 일자리센터를, 4년대졸이상은 여성일자리기관에 대한 선호를 나타냄

〈표4-25〉 재취업(창업) 정보수집 경로

(단위: 명, %)

		민간 온라인 취업사이트	관심기업 및 경제단체 홈페이지	여성일자리 기관	지역 일자리센터	신문,잡지 등의 일자리 광고	인적 네트워크	고용센터 내 오프라인 및 워크넷 광고	기타
	전체	26.9	10.0	24.1	20.1	3.7	5.0	9.5	0.6
1순위	30대	50.9	7.6	15.6	12.4	1.8	6.2	5.1	0.4
	40대이상	34.3	7.5	32.5	12.5	1.8	3.2	7.1	1.1
2순위	전문대졸이하	9.9	6.8	20.4	33.0	7.9	6.3	14.7	1.0
	4년대졸이상	12.1	15.4	26.1	25.0	4.4	4.9	11.8	0.3

주 : ① 전체는 반응퍼센트 기준 N=1,100명(100%), ② 1순위·2순위는 각각 N=555명(100%)

- 재취업(창업)시 희망하는 근무형태는 전일제 64.0%(정규직+비정규직), 시간제 29.2%, 자영업 4.5%, 특수고용노동자 2.3%로 응답함. 시간제 희망비중이 전체 응답자의 1/3가량으로 상당함
- 앞서 살펴본 이전 주된 직장의 근무시간 유형과 비교하면(전일제 89.0%, 시간제 11.0%), 전일제 선호는 25.0%p 감소하고 시간제 일자리 수요는 18.2%p로 큰 폭으로 상승해 뚜렷이 대비됨

〈표4-26〉 재취업(창업)시 희망하는 근무형태

(단위: 명, %)

		N	정규직 (전일제)	비정규직 (전일제)	시간제	자영업자	특수고용노동자
전체		555	62.7	1.3	29.2	4.5	2.3
연령	30대	275	65.8	0.4	27.6	4.4	1.8
	40대 이상	280	59.6	2.1	30.7	4.6	2.9
학력	전문대졸이하	191	57.6	1.6	33.5	5.8	1.6
	4년대졸이상	364	65.4	1.1	26.9	3.8	2.7

- 희망하는 주당 근무일수는 4.7일이고 1일 근무시간은 5.36시간 일하는 일자리를 희망함. 세종시 경력단절여성들은 ‘시간제 일자리’에 대한 선호를 여러 문항에 걸쳐 반복적으로 제시함

〈표4-27〉 희망하는 주당 근무일수 및 1일 근무시간

		N	평균(일)	평균(시간)
전체		162	4.70	5.36
연령	30대	76	4.74	5.41
	40대 이상	86	4.67	5.33
학력	전문대졸이하	64	4.81	5.42
	4년대졸이상	98	4.63	5.33

- 희망하는 월평균임금(세전)은 216.7만원으로 이는 이전 주된 직장을 그만두기 전 3개월 월평균임금 224.6만원 보다 약 8만원 가량 적음. 이는 시간제 근무나 경력단절에 따른 인적자원 손실 등을 고려한 의중임금 높이로 해석됨
- 차이검정 결과 200~300만원 미만 구간은 30대(56.9%) 및 4년대졸이상(58.8%)이, 200만원 미만 구간은 40대(32.1%) 및 전문대졸이하(36.1%)에서 높은 응답을 보여 차이를 드러냄

〈표4-28〉 희망하는 월평균임금(세전)

(단위: %)

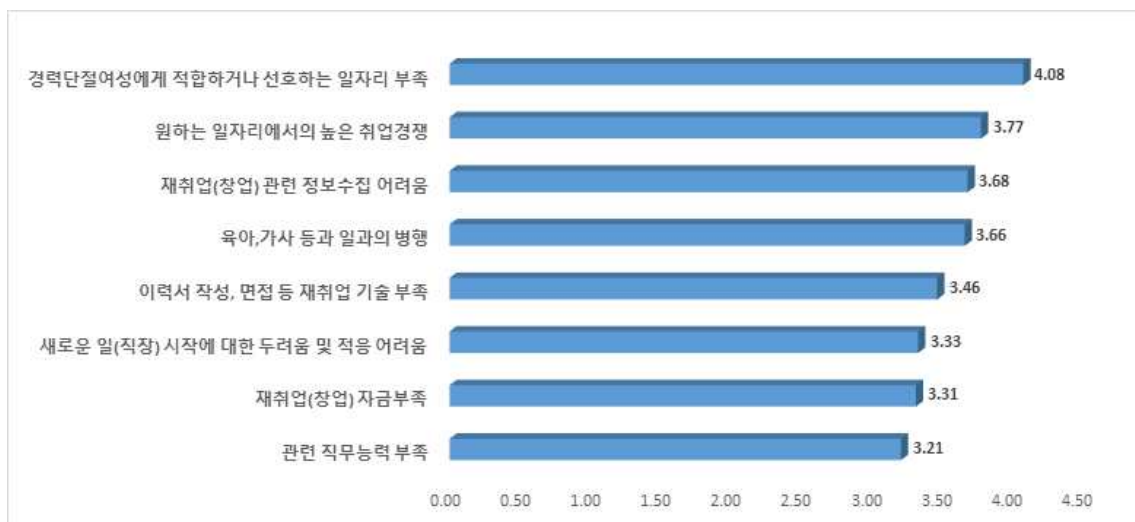
	N	200만원 미만	200~300만원 미만	300~400만원 미만	400~500만원 미만	500~600만원 미만	600만원 이상	평균 (만원)	t검정
전체	555	29.2	56.9	11.9	0.7	0.7	0.5	216.71	
연령	30대	275	26.2	58.9	13.1	1.1	0.4	223.23	2.063*
	40대 이상	280	32.1	55.0	10.7	0.4	1.1	210.30	
학력	전문대졸이하	191	36.1	53.4	7.3	0.5	2.1	204.11	-2.925**
	4년대졸이상	364	25.5	58.8	14.3	0.8	0.0	223.32	

주 : *p <0.05, **p <0.01, ***p <0.001

- 재취업(창업) 장애요인으로 경력단절여성에게 적합하거나 선호하는 일자리의 부족(4.08점)을 가장 큰 장애물로 꼽았고 원하는 일자리에서의 높은 취업 경쟁(3.77점), 재취업(창업) 훈련 정보수집 어려움(3.68점)을 주요 순위로 제시함. 따라서 세종시는 여성일자리 정책기획을 통해 경력단절 여성 적합·선호 일자리 발굴·확대, 맞춤형 훈련정보 제공이 필요함

[그림4-4] 재취업(창업) 장애요인

N=555, (단위: 점)



- 재취업(창업) 장애요인 가운데 새로운 일(직장) 시작에 대한 두려움·적응 어려움, 육아·가사 등과 일 병행 어려움, 재취업 기술 부족 3개 문항의 경우 30대 여성들이 중장년 여성들 보다 고충이 크다고 토로함
- 한편 재취업(창업) 자금 부족은 전문대졸이하 그룹에서 4년대졸이상 보다 어

려움이 크다고 응답해 유의한 차이를 보임⁴⁾. 이는 전문대졸이하 월평균 가구 총소득이 4년제대졸이상 보다 낮은 가구소득 배경과 연결됨

〈표4-29〉 재취업(창업) 장애요인 차이검정

문항	변수	N	평균	표준편차	t검정
새로운 일(직장) 시작에 대한 두려움·적응 어려움	30대	275	3.47	.986	3.220**
	40대 이상	280	3.19	1.059	
육아, 가사 등과 일의 병행	30대	275	3.96	1.076	6.138***
	40대 이상	280	3.37	1.181	
재취업 기술 부족 (이력서 작성, 면접 등)	30대	275	3.55	.863	2.124*
	40대 이상	280	3.38	1.023	
재취업(창업) 자금 부족	전문대졸이하	191	3.43	1.068	1.972*
	4년제대졸이상	364	3.25	.991	

주 : *p <0.05, **p <0.01, ***p <0.001

- 경력단절기간 동안 재취업(창업)을 위한 공공/민간 직업훈련 참여 경험은 있음 32.1%, 없음 67.9%로 직업훈련 참여가 적극적인 동태를 보이지 않음. 특히 30대 여성의 직업훈련 참여는 22.2%로 40대 이상 중장년 여성(41.8%)의 절반 수준에 그침. 그러므로 30대 경력단절여성을 훈련시장으로 어떻게 유인할 것 인지가 중요한 정책적 화두임

〈표4-30〉 경력단절기간 재취업(창업)을 위한 공공/민간 직업훈련 참여 여부

(단위: 명, %)

		N	있다	없다	χ^2 검정
전체		555	32.1	67.9	24.474***
연령	30대	275	22.2	77.8	
	40대 이상	280	41.8	58.2	
학력	전문대졸이하	191	34.6	65.4	.824
	4년제대졸이상	364	30.8	69.2	

주 : *p <0.05, **p <0.01, ***p <0.001

4) 월평균가구 총소득 학력별 차이검정 결과 전문대졸이하 363.12만원, 4년제대졸이상 404.5만원으로 통계적으로 유의한 차이 있음(t검정 : -2.282*)

라. 직업훈련 경험

- 경력단절기간 동안 재취업(창업)을 위한 직업훈련 참여 횟수는 평균 1.42회임.
한편 연령에 따라 40대 이상 훈련참여 횟수가 1.51회로 30대(1.25회) 보다 많아 차이를 보임

[그림4-5] 경력단절기간 동안 재취업(창업)을 위한 직업훈련 참여 횟수

N=178, M=1.42회, (단위: 횟수)



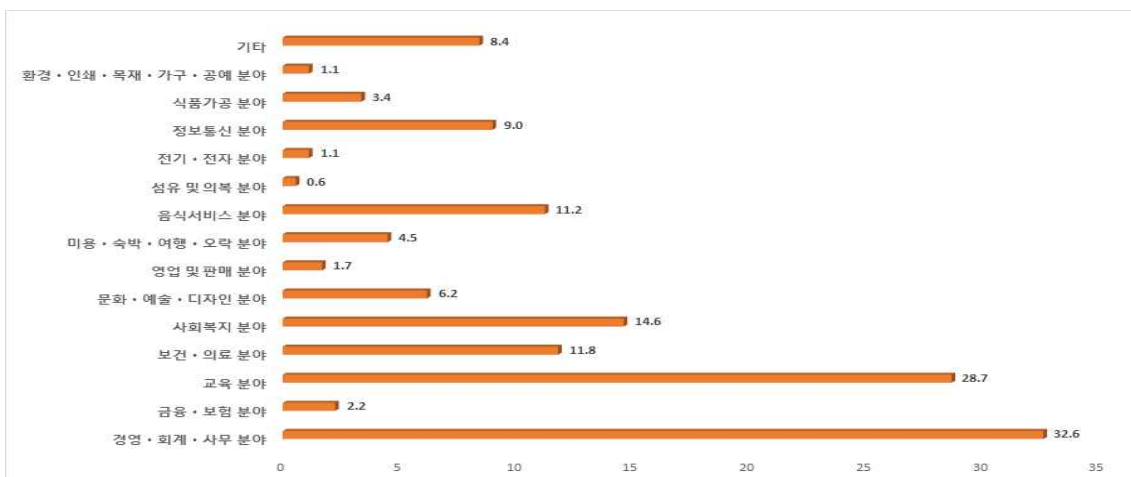
직업훈련 참여 횟수		N	평균	표준편차	t검정
연령	30대	61	1.25	.537	-2.755**
	40대 이상	117	1.51	.738	

주 : *p <0.05, **p <0.01, ***p <0.001

- 경력단절기간 동안 참여한 직업훈련 분야는 경영·회계·사무(32.6%), 교육 (28.7%) 두 분야가 전체 61.3%로 큰 비중을 차지했고 사회·복지 14.6%, 보건·의료 11.8%의 훈련참여 현황을 나타냄

[그림4-6] 경력단절기간 동안 참여한 직업훈련 분야

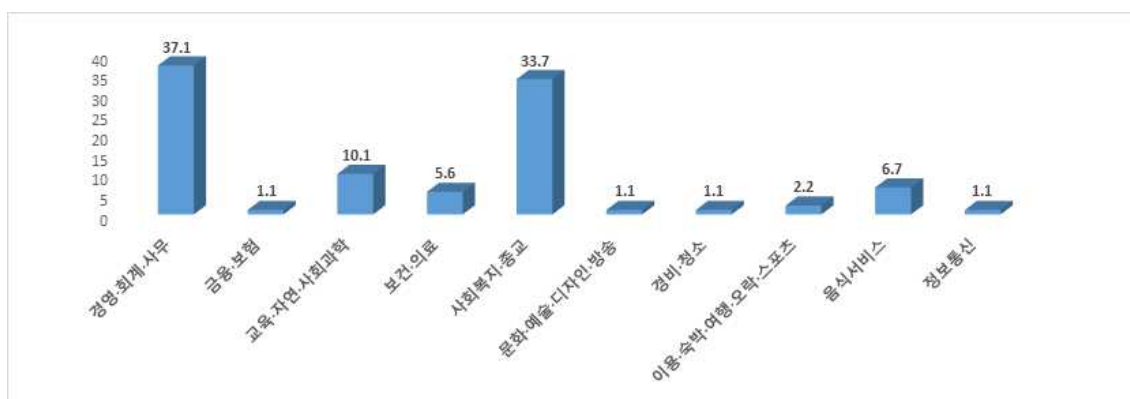
N=178, (단위: %)



- 가장 최근에 참여한 직업훈련과정 내용은 경영·회계·사무 37.1%와 사회복지 분야 33.7%에 집중되어 있음. 경영·회계·사무분야 훈련은 여성 친화적 직종으로 세종시 여성들의 선호도 역시 높음
- 전반적으로 경력단절여성의 직업훈련 참여 및 선호 패턴은 경영·회계·사무, 사회복지, 교육의 세가지 직종으로 요약됨. 이는 경력단절여성 응답자의 인문 사회계열 전공분포가 과반을 넘는 인적특성과도 일정한 연관이 있음

[그림4-7] 가장 최근에 참여한 직업훈련과정 내용

N=89, (단위: %)



- 가장 최근에 참여한 훈련과정의 기간은 평균 91일(약3개월)임. 구간별 응답 빈도를 살펴보면 응답자의 29.2%가 1개월 미만 단기교육을 가장 희망하고 2~3개월 27.0%, 1~2개월 15.2%로 70% 이상이 3개월 미만 교육을 선호함
- 경력단절여성들의 직업훈련 참여는 단기교육으로 직무 기능·기술 습득이 가능한 훈련이 보편적인 선호를 보임

〈표4-31〉 가장 최근에 참여한 직업훈련 기간

		N	1개월 미만	1~2개월 미만	2~3개월 미만	3~6개월 미만	6개월 이상	평균
전체		178	29.2	15.2	27.0	22.5	6.2	90.97
연령	30대	61	34.4	9.8	27.9	26.2	1.6	81.90
	40대 이상	117	26.5	17.9	26.5	20.5	8.5	95.70
학력	전문대졸이하	66	25.8	18.2	21.2	24.2	10.6	107.00
	4년대졸이상	112	31.3	13.4	30.4	21.4	3.6	81.53

- 경력단절여성 응답자들이 가장 최근에 참여한 직업훈련기관은 여성일자리기 관 비중이 43.8%로 중심이 되었고 민간사설학원이 19.7%, 공공직업 훈련기관

14.0%로 뒤를 이음. 여성새로일하기센터 등으로 대표되는 여성일자리기관을 이용한 직업훈련 접촉면이 높은 편임

〈표4-32〉 가장 최근에 참여한 훈련기관 유형

(단위: 명, %)

		N	공공직업 훈련기관	여성 일자리기관	대학 또는 전문대학 부설기관	협회나 사업주 단체 및 관련 협회	민간사설 학원	기타
전체		178	14.0	43.8	9.0	5.6	19.7	7.9
연령	30대	61	9.8	47.5	8.2	4.9	19.7	9.8
	40대 이상	117	16.2	41.9	9.4	6.0	19.7	6.8
학력	전문대졸이하	66	19.7	40.9	7.6	1.5	18.2	12.1
	4년대졸이상	112	10.7	45.5	9.8	8.0	20.5	5.4

- 가장 최근에 참여한 훈련기관 소재지는 세종시 지역 52.8%, 세종시 외 지역 47.2%로 대별됨. 이는 대전시, 청주시 등 인근 접경 지역 훈련 인프라를 이용하는 비중이 상당하다는 것을 시사하는 것으로 세종시 관내 훈련 인프라나 훈련 프로그램이 상당히 제한적임을 시사함

〈표4-33〉 가장 최근에 참여한 훈련기관 소재지

(단위: 명, %)

		N	세종시 내 지역	세종시 외 지역
전체		178	52.8	47.2
연령	30대	61	52.5	47.5
	40대 이상	117	53.0	47.0
학력	전문대졸이하	66	48.5	51.5
	4년대졸이상	112	55.4	44.6

- 세종시 외 지역의 훈련기관을 선택한 이유는 해당과정을 제공하는 훈련기관이 없다는 응답이 38.1%로 가장 우세하고 원거리·교통불편 14.9%가 그 다음 주요 이유로 제시됨

〈표4-34〉 세종시 외 지역의 훈련기관을 선택한 이유

(단위: 명, %)

	해당과정 제공 훈련기관 없음	훈련내용 불만족	훈련과정 등록 어려움	훈련장비,시 설 불만족	훈련비 부담 적음	훈련수당 지급	원거리, 교통불편	기타
전체	38.1	8.9	7.1	1.8	4.8	3.0	14.9	21.4
1순위	57.1	1.2	3.6	—	3.6	1.2	4.8	28.6
2순위	19.0	16.7	10.7	3.6	6.0	4.8	25.0	14.3

주 : ① 전체는 반응퍼센트 기준 N=168명(100%), ② 1순위·2순위는 각각 N=84명(100%)

- 가장 최근 직업훈련과정에 참여한 동기는 훈련을 받고 취업하려고 40.2%, 자격증을 취득하려고 22.8%로 훈련에 따른 실효적 성과와 경력단절에 따른 직무능력 손실을 재입직시 객관적으로 보완할 수 있는 자격취득이 주요함. 이는 취업에 유리하거나 취업하고 싶은 분야의 훈련과정, 희망하거나 선호하는 자격과정이 세종시 외 훈련기관에서 보다 풍부하게 제공되고 있음을 연상케 함

〈표4-35〉 가장 최근 직업훈련과정에 참여한 주된 동기

(단위: 명, %)

	훈련받고 취업	창업	자격증 취득	경력 및 이전 직무관련	훈련비 무료, 수당지원	언젠가 활용	수강 시간대 맞음	근거리	기타
전체	40.2	5.1	22.8	8.1	4.8	13.5	4.2	0.8	0.6
1순위	71.3	2.8	14.6	2.2	2.1	3.4	2.2	0.6	0.6
2순위	9.0	7.3	30.9	14.0	7.3	23.6	6.2	1.1	0.6

주 : ① 전체는 반응퍼센트 기준 N=356명(100%), ② 1순위·2순위는 각각 N=178명(100%)

- 가장 최근에 참여한 직업훈련과정은 3점대 구간에서 만족도를 나타냄. 상대적으로 만족도가 높은 항목은 훈련내용(3.70점), 자격증 취득 도움(3.69점)이고 만족도가 낮은 항목은 재취업(창업) 도움 3.31점임. 훈련에 참여하면서 취업을 기대하나 욕구 충족에는 다소 미흡하다는 반응을 보임
- 훈련시간대의 경우 40대이상 그룹의 만족도가 30대 보다 높아 차이를 보임

[그림4-8] 가장 최근에 참여한 직업훈련과정 만족도

N=178, (단위: 점)/5점 기준



훈련시간대		N	평균	표준편차	t검정
연령	30대	61	3.57	.921	3.192**
	40대 이상	117	3.70	.922	

주 : *p <0.05, **p <0.01, ***p <0.001

- 경력단절기간 참여한 전체 직업훈련과정 중 중도에 포기한 훈련 여부는 응답자의 88.8%가 훈련과정을 수료한 것으로 응답해 양호한 상태를 나타냄

<표4-36> 전체 직업훈련과정 중 중도포기 여부

(단위: 명, %)

		N	예	아니오
전체		178	11.2	88.8
연령	30대	61	8.2	91.8
	40대 이상	117	12.8	87.2
학력	전문대졸이하	66	10.6	89.4
	4년대졸이상	112	11.6	88.4

- 직업훈련을 중도에 포기한 경우, 그 이유는 훈련 중 일자리가 생겨서 17.9%로 긍정적 시그널이 가장 높았고 실질적인 중도 포기 이유는 육아, 교육 등 가사 생활 때문이 15.4%로 생애주기에 따른 비자발적 사유가 큰 비중을 차지함

〈표4-37〉 직업훈련을 중도에 포기한 이유

(단위: %)

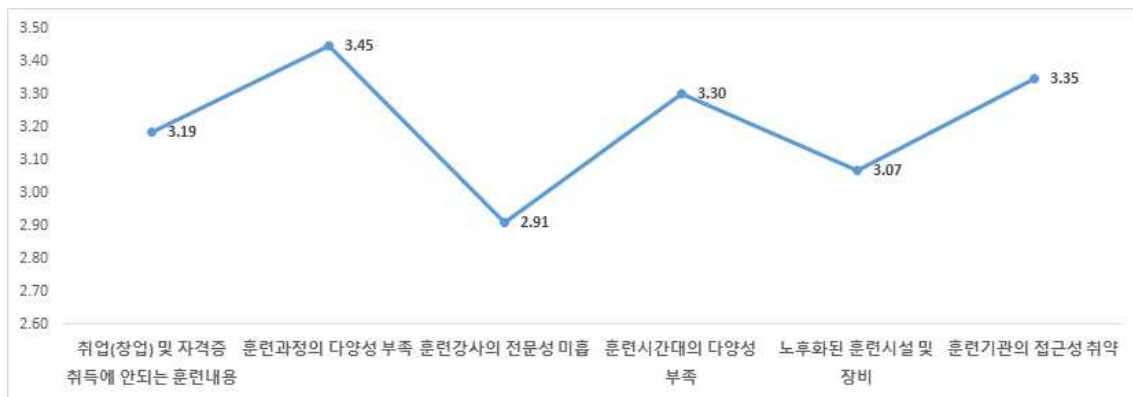
	훈련 중 일자리 생김	생계 유지	가사 생활	건강 문제	예상과 다른 훈련내용	훈련내용 어려움	낮은 취업가능 성	낮은 자격증 취득 가능성	훈련생관리, 취업지원 불만족	기타
전체	17.9	10.3	15.4	10.3	7.7	5.1	10.3	5.1	10.3	7.7
1순위	35.0	10.0	20.0	15.0	5.0	—	5.0	5.0	—	5.0
2순위	—	10.5	10.5	5.3	10.5	10.5	21.1	5.3	15.8	10.5

주 : ① 전체는 반응퍼센트 기준 N=39명(100%), ② 1순위 N=20(100%), 2순위 N=19명(100%)

- 참여한 직업훈련에서 훈련과정의 다양성 부족(3.45점), 훈련기관의 접근성 취약(3.35점), 훈련시간대의 다양성 부족(3.30점) 등을 개선이 필요한 지점으로 제시함. 이 가운데 훈련기관의 접근성이나 훈련시간대의 다양성은 훈련 수요자의 거주지 인접성, 시간적 편의성에 맞는 훈련을 희망하는 것으로 풀이됨

[그림4-9] 참여한 직업훈련 관련 개선 필요사항

N=178, (단위: 점)/5점 기준



마. 직업훈련 참여 의향

- 재취업(창업)을 위한 향후 직업훈련 참여 의향은 76.9%가 있다고 응답함. 특히 40대 이상 여성들의 참여 의향은 86.8%로 가장 높아 적극적인 훈련참여 의향을 표시함. 반면 30대 여성들의 훈련 참여의향은 66.9%로 중장년 여성들에 비해 약 20.0%p 가량 낮아 뚜렷한 반응 차이를 보임

〈표4-38〉 향후 직업훈련 참여 의향

(단위: 명, %)

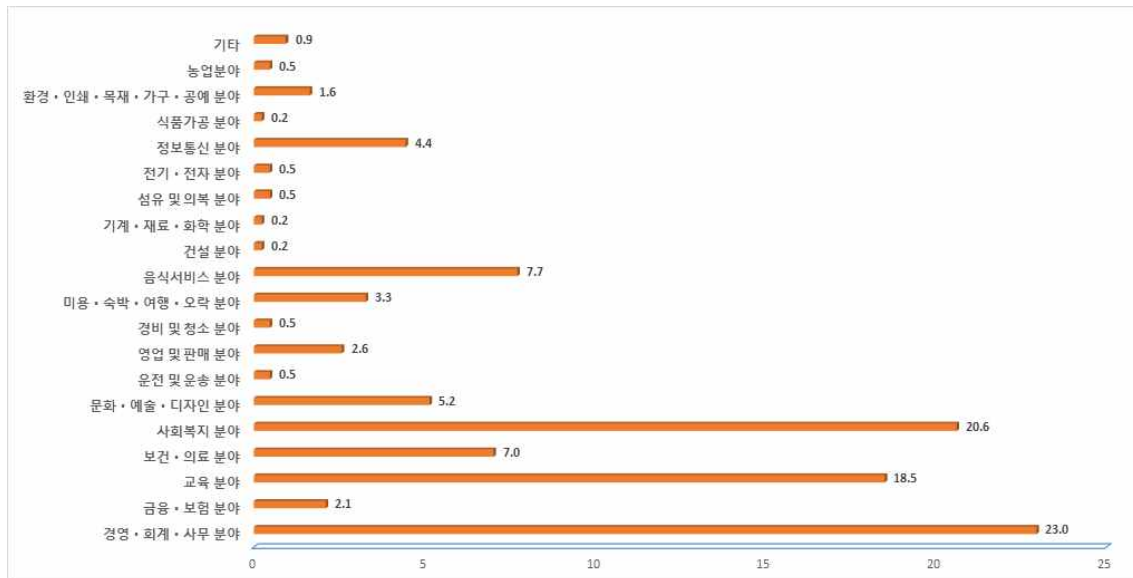
		N	있다	없다	χ^2 검정
전체		555	76.9	23.1	30.891***
연령	30대	275	66.9	33.1	
	40대 이상	280	86.8	13.2	
학력	전문대졸이하	191	81.7	18.3	3.685
	4년대졸이상	364	74.5	25.5	

주 : *p <0.05, **p <0.01, ***p <0.001

- 향후 희망하는 직업훈련 분야는 경영·회계·사무 23.0%, 사회복지 20.6%, 교육 18.5%임. 이러한 결과는 앞서 살펴본 경력단절기간 동안 참여한 훈련분야와 일관된 패턴의 응답을 나타내 여성 선호도가 높은 직종임을 다시 확인할 수 있음. 이들 훈련분야는 사무직 종사자나 전문가 및 관련직으로 활동이 가능하며 생산·단순노무직이나 음식·판매 서비스직에 비해 직무역량 수준이 상대적으로 높고 육체노동을 하지 않는다는 점에서 훈련 수요도가 집중되는 것으로 풀이됨

[그림4-10] 향후 희망하는 직업훈련 분야

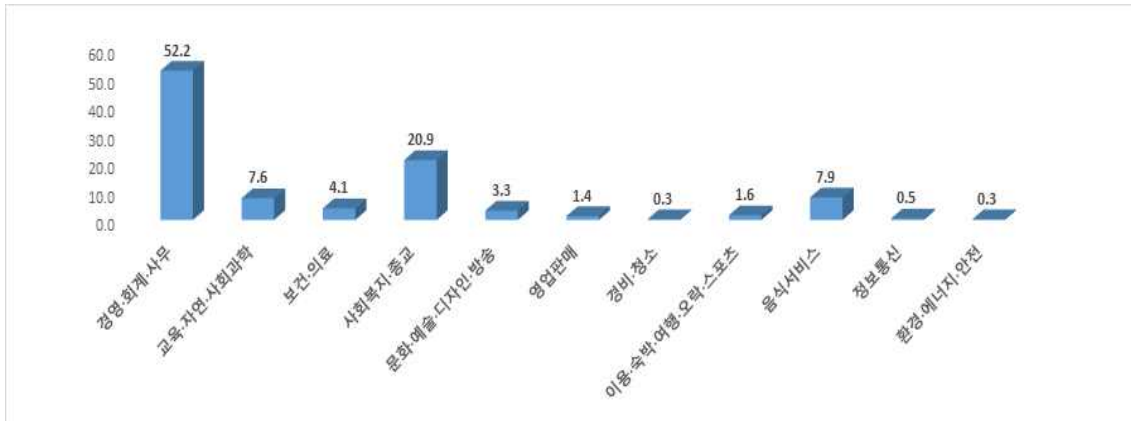
N=427, (단위: %)



- 희망하는 직업훈련 내용은 경영·회계·사무가 52.2%로 절반을 넘었고, 사회복지 20.9%로 이들 두 개 분야가 전체 응답의 73.1%로 큰 비중을 차지함

[그림4-11] 희망하는 직업훈련 내용

N=368, (단위: %)



- 직업훈련과정 이수 후 취득 희망자격증을 살펴보면, 경영·회계·사무분야 관련 자격증이 40.5%로 가장 높고, 다음으로 사회복지분야(17.1%), 음식서비스분야(10.1%)임

〈표4-39〉 직업훈련을 통해 취득하려는 자격증

(단위: 명, %)

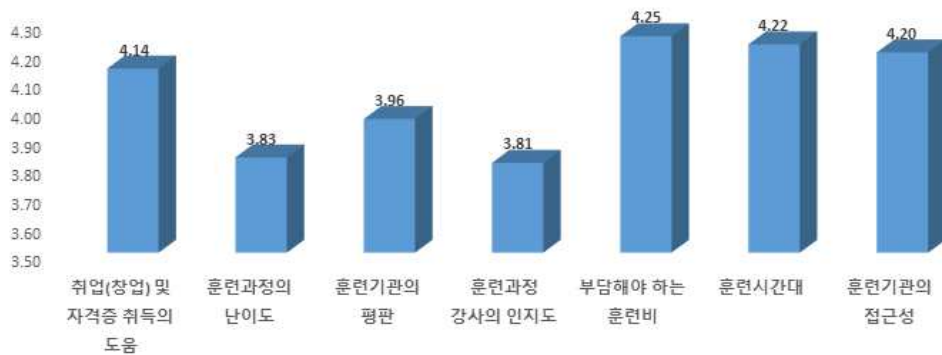
자격증 분야	빈도	비중	주요 자격증
경영·회계·사무 분야	265	40.5	회계사무
교육 분야	49	7.5	보육교사, 방과후교사
보건·의료 분야	55	8.4	요양보호사
사회복지 분야	112	17.1	돌봄서비스
문화·예술·디자인 분야	29	4.4	포토샵
운전 및 운송 분야	4	0.6	
영업 및 판매 분야	9	1.4	
경비 및 청소 분야	2	0.3	
미용·숙박·여행·오락 분야	31	4.7	미용
음식서비스 분야	66	10.1	조리 관련
건설/제조분야	13	2.0	
정보통신 분야	16	2.4	코딩
농업분야	4	0.6	
합계	655	100.0	

주 : 중복응답을 통합하여 자료 처리함

- 직업훈련과정 선택의 중요 기준은 훈련비(4.25점), 훈련시간대(4.22점), 훈련기관 접근성(4.20점), 취·창업 및 자격증 취득(4.14점) 항목들이 4점대의 반응을 나타냄
- 훈련시간대는 육아, 가사 등과 훈련을 병행해야 하는 일-가정 양립 변수의 영향에 따른 것으로 4년대졸이상의 학력 그룹이 훈련과정 선택에서 보다 민감하게 생각함

[그림4-12] 직업훈련과정 선택시 중요도

N=427, (단위: 점)/5점 기준



훈련시간대		N	평균	표준편차	t검정
학력	전문대졸이하	156	4.11	.974	-2.058*
	4년대졸이상	271	4.29	.825	

주 : *p <0.05, **p <0.01, ***p <0.001

- 세종시 경력단절여성들이 희망하는 훈련기관은 여성일자리기관(46.6%)에 대한 호응도가 높았고 공공직업훈련기관(23.7%)이 다음을 차지함. 이는 앞서 살펴본 가장 최근에 참여한 직업훈련기관 2순위가 민간사설학원(19.7%)인 것과 다른 양상을 보임. 이러한 결과는 공공영역에서 경력단절여성을 위한 훈련서비스 제공 확대에 대한 정책 수요를 나타낸 것임

〈표4-40〉 희망하는 훈련기관 유형

(단위: 명, %)

		N	공공직업훈련 기관	여성 일자리기관	대학 또는 전문대학 부설기관	협회나 사업주 단체 및 관련 협회	민간사설 학원
전체		427	23.7	46.6	15.7	5.4	6.8
연령	30대	184	24.5	48.9	14.7	5.4	4.3
	40대 이상	243	23.0	44.9	16.5	5.3	8.6
학력	전문대졸이하	156	22.4	51.3	10.9	7.7	6.4
	4년대졸이상	271	24.4	43.9	18.5	4.1	7.0

- 희망하는 훈련기간은 평균 98일(3.3개월)로 앞서 살펴본 가장 최근 참여한 훈련기간 91보다 일주일 가량 길어짐(〈표 4-30〉 참조). 구간별 응답 빈도는 2~3개월미만 33.0%, 1개월 미만 29.7%로 대체로 3개월 미만 교육을 선호하는 경향을 보임

〈표4-41〉 희망하는 훈련기간

		N	1개월 미만	1~2개월 미만	2~3개월 미만	3~6개월 미만	6개월 이상	평균
전체		427	29.7	10.1	33.0	22.2	4.9	98.17
연령	30대	184	30.4	10.9	32.6	22.3	3.8	94.43
	40대 이상	243	29.2	9.5	33.3	22.2	5.8	101.00
학력	전문대졸이하	156	26.9	7.7	34.6	24.4	6.4	107.57
	4년대졸이상	271	31.4	11.4	32.1	21.0	4.1	92.76

- 희망하는 훈련시간대는 평일주간 76.6%, 평일야간 11.9%, 주말 11.5%로 연령, 학력에 상관없이 대체로 평일주간 시간대에 가능한 훈련을 희망함

〈표4-42〉 희망하는 훈련시간대

(단위: 명, %)

		N	평일주간	평일야간	주말
전체		427	76.6	11.9	11.5
연령	30대	184	72.8	13.0	14.1
	40대 이상	243	79.4	11.1	9.5
학력	전문대졸이하	156	78.8	10.3	10.9
	4년대졸이상	271	75.3	12.9	11.8

- 희망하는 훈련방법은 온라인 39.3%, 혼합 33.0%, 집체 27.6%로 온라인 훈련에 대한 선호가 가장 높고 집체훈련 선호가 가장 낮은 특징을 보임. 30대는 온라인 및 혼합훈련을, 40대 이상은 집체훈련을 희망하는 비중이 높아 세대 간 훈련방법에 대한 유의한 차이를 나타냄
- 이러한 결과는 세종시가 타 지역과 달리 경력단절여성의 학력수준이 높고 세종시 평균연령이 30대 후반으로 전국에서 가장 젊은 도시라는 지역 고유의 특성에서 비롯된 것임. 따라서 세종시는 디지털 뉴딜경제 시대에 온라인 훈련 시스템 구축, 하이브리드형 훈련 도입을 서둘러야 함

〈표4-43〉 희망하는 훈련방법

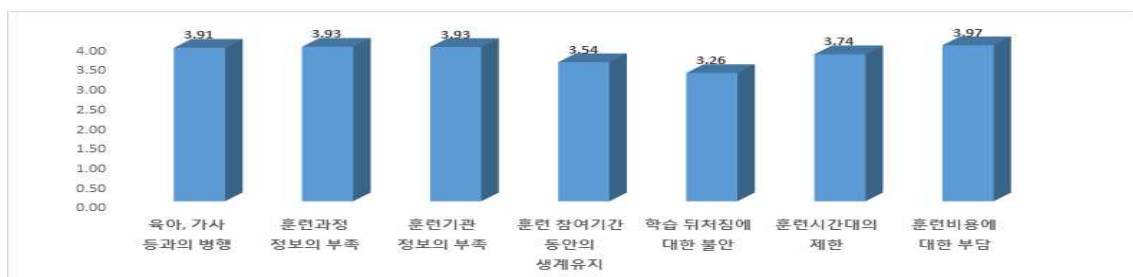
(단위: 명, %)

		N	집체훈련	온라인훈련	혼합훈련
전체		427	27.6	39.3	33.0
연령	30대	184	20.7	42.9	36.4
	40대 이상	243	32.9	36.6	30.5
학력	전문대졸이하	156	33.3	35.9	30.8
	4년대졸이상	271	24.4	41.3	34.3

- 희망하는 훈련과정에 참여하는데 장애가 되는 요인은 훈련비 부담(3.97점), 훈련과정·훈련기관 정보(각 3.93점), 육아·가사 등과의 병행(3.91점) 등이 대개 비슷한 수준에서 어려움을 가져온다고 응답함
- 장애요인 가운데 육아·가사 등과의 병행, 훈련기간 동안의 생계유지, 학습 뒤처짐 불안, 훈련시간대 제한에 따른 어려움은 30대 여성들이 중장년 여성들 보다 고충이 크다고 토로함. 한편 생계유지나 학습 뒤처짐에 대한 우려는 전문대졸 이하 여성들이 4년대졸 이상 여성들에 비해 보다 컸음

[그림4-13] 희망하는 훈련과정 참여에서 장애요인

N=427, (단위: 점)/5점 기준



- 장애요인에 영향을 주는 변수로 월평균 가구소득을 고려할 필요가 있음. 월평균 가구소득은 40대이상 426만원, 4년대졸이상 405만원으로 30대 354만원, 전문대졸이하 363만원에 비해 상대적으로 높은 차이에서 비롯됨

〈표4-44〉 희망하는 훈련과정 참여에서 장애요인 차이검정

문항	변수	N	평균	표준편차	t검정
육아, 가사등과의 병행	30대	184	4.26	.962	5.990***
	40대 이상	243	3.64	1.171	
훈련 참여기간 동안의 생계유지	30대	184	3.78	1.008	3.898***
	40대 이상	243	3.36	1.189	
	전문대졸이하	156	3.73	1.018	2.754**
	4년대졸이상	271	3.43	1.181	
학습 뒤처짐에 대한 불안	30대	184	3.41	1.082	2.360*
	40대 이상	243	3.16	1.095	
	전문대졸이하	156	3.42	1.071	2.176*
	4년대졸이상	271	3.18	1.101	
훈련시간대의 제한	30대	184	3.91	.860	3.227**
	40대 이상	243	3.62	.995	

주 : *p <0.05, **p <0.01, ***p <0.001

- 직업훈련을 받지 않으려는 주된 이유는 취(창)업·능력향상에 도움 안됨 23.4%, 육아·가사와 병행 어려움 23.4%로 두 가지 응답이 대표적으로 훈련의 취업 효용성과 일-가정 양립 부담이 주요한 이유임
- 이를 해소하기 위해서는 지역 인력수요를 반영한 훈련과정 기획·발굴, 훈련 후 전문적인 취업연계 서비스 강화가 요구되며 훈련기관의 아이(동) 돌봄 서비스 제공 확대, 보육의 질 강화가 필요함

〈표4-45〉 직업훈련을 받지 않으려는 주된 이유

(단위: 명, %)

	N	취(창)업, 능력향상 도움안됨	자격증 취득 도움 안됨	직업훈련 지식, 정보 없음	민간 직업훈련, 자격증 공부	생계유지 취업 급함	육아등 가사병행 어려움	훈련시간 안맞음	기타
전체	128	23.4	14.8	9.4	3.9	17.2	23.4	7.0	0.8
연령									
30대	91	22.0	11.0	11.0	1.1	18.7	31.9	4.4	0.0
40대 이상	37	27.0	24.3	5.4	10.8	13.5	2.7	13.5	2.7
학력									
전문대졸이하	35	25.7	8.6	8.6	5.7	28.6	14.3	5.7	2.9
4년대졸이상	93	22.6	17.2	9.7	3.2	12.9	26.9	7.5	0.0

바. 세종시 지원정책

- 여성 경제활동참여 활성화를 위해 세종시 기업은 어떤 노력을 해야 하나. 세종시 경력단절여성들은 기업들의 연령차별(29.0%), 기혼차별(18.2%) 개선이 중요하다고 응답함
 - 연령차별은 40대이상이나 전문대졸이하 여성이, 기혼차별은 30대 여성이나 4년대졸이상 여성이 보다 개선이 필요하다고 반응함. 또한 4년대졸이상 여성은 가족친화적 기업환경 및 제도 조성 필요성을 상대적으로 강조하는 경향을 띠
- 경력단절에 따른 직무역량 손실은 훈련을 통한 보완이 부분적으로 가능하지만 여성 스스로의 노력으로 개선할 수 없는 연령의 상승, 양육의 1차 책임자라는 기혼여성이 갖는 우리사회의 구조적 표지에 대해서는 기업 또한 고령사회, 위라벨 사회에서 여성인력에 대한 재평가가 필요하다고 생각함. 왜냐하면 21세기 기업의 경쟁력과 생산성은 20세기 산업화 시대와는 다르게 재편될 것이기 때문임

〈표4-46〉 세종시 기업이 노력할 항목

(단위: 명, %)

	N	연령차별 없애는 노력	성차별 없애는 노력	기혼차별 없애는 노력	가족친화적 기업환경 및 제도 조성	장시간 근로개선 및 시간제 일자리 확대	기타
전체	555	29.0	6.3	18.2	9.9	35.5	1.1
연령							
30대	275	14.5	9.8	26.9	13.8	34.9	0.0
40대 이상	280	43.2	2.9	9.6	6.1	36.1	2.1
학력							
전문대졸이하	191	35.6	2.1	16.8	6.3	38.2	1.0
4년대졸이상	364	25.5	8.5	19.0	11.8	34.1	1.1

- 여성 경제활동참여 활성화를 위해 세종시가 적극적으로 지원해야 할 정책은 여성적합 일자리 발굴·창출(29.0%), 여성 재취(창)업 지원기관의 기능 확대(20.0%)를 우선적으로 꼽음
 - 그런데 연령별로 보면 40대이상 여성은 여성 적합 일자리 발굴(43.9%)을, 30대 여성은 장시간 근로개선·가족친화기업지원(12.0%)을 중요하다고 응답함

- 여성적합 일자리는 시간제 일자리 확대, 여성 선호직종 일자리 시범사업 추진 등을 추진하고 여성 일자리기관의 훈련과정 고도화, 서비스 품질 진단 등을 통해 변화하는 노동시장에 대한 대응력을 강화해야 함

〈표4-47〉 세종시가 적극적으로 지원할 여성 경제활동참여 활성화 정책

(단위: 명, %)

	N	직업설계 및 취업상담 지원	여성적합 일자리 발굴·창출	여성능력개발을 위한 직업훈련 지원	여성 재취(창업)지원기관 기능 확대	창업 활성화 및 교육	장시간 근로개선, 가족친화 기업지원	기타
전체	555	10.6	40.7	16.8	20.0	3.1	8.5	0.4
연령								
30대	275	12.0	37.5	14.9	21.8	1.5	12.0	0.4
40대 이상	280	9.3	43.9	18.6	18.2	4.6	5.0	0.4
학력								
전문대졸이하	191	7.3	36.1	19.4	24.6	3.7	8.4	0.5
4년대졸이상	364	12.4	43.1	15.4	17.6	2.7	8.5	0.3

- 일·생활 균형을 위해 세종시가 적극적으로 지원해야 할 정책은 기업의 워라벨 문화정착 지원(38.7%), 방과후 프로그램 양적·질적 개선(23.8%)을 우선 언급함
 - 30대 여성들은 보육정책(18.2%), 돌봄노동 지원(22.5%)을, 40대이상 여성들은 방과후 프로그램 개선(26.4%), 기업 문화정착 지원(46.1%)을 보다 강조함. 학력별로는 전문대졸이하 그룹은 방과후 프로그램 개선(30.9%)을, 4년대졸 이상 그룹은 돌봄노동 지원(20.1%) 필요가 보다 높음

〈표4-48〉 일·생활 균형 지원 정책

(단위: 명, %)

	N	보육시설 및 보육비 지원 확대	돌봄노동 지원	방과후 프로그램 양적,질적 개선	기업의 워라벨 문화정착 지원	기타
전체	555	18.2	18.4	23.8	38.7	0.9
연령						
30대	275	24.7	22.5	21.1	31.3	0.4
40대 이상	280	11.8	14.3	26.4	46.1	1.4
학력						
전문대졸이하	191	17.3	15.2	30.9	36.6	0.0
4년대졸이상	364	18.7	20.1	20.1	39.8	1.4

- 새일센터 등 여성일자리기관 기능에서 취업알선(39.8%), 직업훈련 프로그램 (21.1%)이 강화되어야 한다고 응답함

- 30대 여성은 여성 인턴제 확대(16.7%), 워라밸 근무환경(15.6%)을 40대이상 여성은 취업알선(46.4%), 직업훈련 프로그램(23.6%) 강화를 원함

〈표4-49〉 여성일자리기관 기능 가운데 강화되어야 할 부분

(단위: 명, %)

		N	직업 및 경력상담	취업알선	직업훈련 프로그램	여성인턴제 확대	워라밸 근무환경	창업지원	기타
전체		555	10.1	39.8	21.1	14.2	12.3	2.2	0.4
연령	30대	275	13.5	33.1	18.5	16.7	15.6	2.2	0.4
	40대 이상	280	6.8	46.4	23.6	11.8	8.9	2.1	0.4
학력	전문대졸이하	191	10.5	37.7	25.1	16.2	7.9	2.6	0.0
	4년대졸이상	364	9.9	40.9	19.0	13.2	14.6	1.9	0.5

- 경력단절여성에게 적합한 일자리가 되기 위해 필요한 요소는 가사·육아 병행 가능한 일자리(32.5%), 거주지 근접 일자리(20.1%), 여성 취업이 용이한 일자리(19.8%)임
- 요약하면 세종시 여성 일자리는 지역 생활권 안에서 워라밸이 가능한 여성 친화 직종 일자리로 정의됨

〈표4-50〉 경력단절여성 적합 일자리의 필요 요소

(단위: 명, %)

	가사,육아 병행가능 일자리	여성 취업이 용이한 일자리	업무적응이 용이한 일자리	거주지 근접 일자리	여성이 일을 잘 할 수 있는 일자리	노동강도가 낮은 일자리	작업환경이 좋은 일자리	기타
전체	32.5	19.8	9.4	20.1	11.0	2.6	4.2	0.4
1순위	55.3	19.5	7.2	9.0	5.0	1.4	2.2	0.4
2순위	31.2	20.2	11.5	31.2	16.9	3.8	6.3	0.4

주 : ① 전체는 반응퍼센트 기준 N=1,100명(100%), ② 1순위·2순위는 각각 N=555명(100%)

3. 신중년 실태조사 분석결과

가. 응답자 인적특성

- 신중년 조사 응답자의 퇴직여부는 퇴직자 56.1%, 퇴직예정자 43.9%가 표집됨. 거주지는 읍면 지역 26.8%, 동 지역 73.2%이며 성별은 남 35.6%, 여 64.4%이고 평균연령은 57세로 50대 69.6%, 60대 30.4%의 분포를 보임
- 성별은 남자가 35.6%, 여자가 64.4%이며, 학력 수준은 고졸이하가 44.7%로 가장 비중이 높고 4년대졸 30.8%, 전문대졸 16.7%, 대학원졸(석사) 이상 7.8% 순임. 응답자의 전공계열은 고졸의 경우 인문계열 48.1%, 예체능계열 2.6%, 상·농·공·수산 계열 49.4%로 직업계고와 인문계고 비중이 비슷하게 표집됨. 전문대졸 이상의 경우 인문사회 42.6%, 예체능 3.8%, 교육(사범) 11.3%, 자연 21.3%, 공학 18.9%, 의학 2.1%로 인문사회계열 응답자 비중이 가장 큼
- 혼인상태는 기혼 88.4%, 미혼 2.1%, 이혼·사별 9.5%이며 자녀가 있는 응답자는 91.1%로 이들의 평균 자녀수는 1.95명임

〈표4-51〉 신중년 응답자 인적특성

(단위: 명, %)

N=526		빈도	비중	
퇴직여부	퇴직	295	56.1	
	퇴직예정	231	43.9	
거주지	읍면	141	26.8	
	동	385	73.2	
성별	남	187	35.6	
	여	339	64.4	
나이 (57.0세)	50대	366	69.6	
	60대	160	30.4	
교육정도	고졸이하	235	44.7	
	전문대졸	88	16.7	
	4년대졸	162	30.8	
	대학원졸(석사) 이상	41	7.8	
전공 계열	고졸 (N=235)	인문	113	48.1
		예체능	6	2.6
		상업·농업·공업·수산	116	49.4

N=526			빈도	비중
	전문대졸 이상 (n=291)	인문사회	124	42.6
		예체능	11	3.8
		교육(사범)	33	11.3
		자연	62	21.3
		공학	55	18.9
		의학	6	2.1
혼인상태	미혼		11	2.1
	기혼		465	88.4
	이혼·사별		50	9.5
자녀유무	있음		479	91.1
	없음		47	8.9
자녀수(n=479)	M(std)=1.95			

- 배우자 일자리는 임금근로자 60.2%, 자영업자·고용주 11.7%, 농림어업 종사자 2.0%, 무급가족종사자·직업 없음 26.1%로 임금근로자 비중이 가장 크고 무급가족종사자·직업 없음도 4명 중 1명 꼴로 표집됨
- 월평균 가구 총소득(세전)은 421만원, 월평균 가구 생활비는 350만원으로 응답함.⁵⁾ 한편 주관적 경제상태는 어렵다(2.60점)고 진단하였고⁶⁾ 가구 생계의 주된 담당자는 본인(44.5%), 배우자(51.0%), 자녀(2.1%) 순으로 응답함
- 가구원수 평균은 3.14명이고 경제활동을 하는 가족 수는 1.61명으로 1.6인 가구 생계모델을 나타냄

〈표4-52〉 신중년 응답자 가구특성

(단위: 명, %)

N=526		빈도	비중
배우자 일자리 지위 (N=460)	임금근로자	277	60.2
	자영업자·고용주	54	11.7
	농림어업 종사자	9	2.0
	무급가족종사자·무직	120	26.1
월평균 가구 총소득(세전)		M(std)=421.14(225.442)	
월평균 가구 생활비		M(std)=350.63(164.038)	

5) 신중년 조사 응답자의 월평균 가구소득(세전)은 퇴직자 372.56만원, 퇴직예정자 483.18만원, 월평균 가구 생활비는 퇴직자 329.56만원, 퇴직예정자 377.53만원으로 통계적으로 유의한 차이를 보임

6) 주관적 경제상태는 퇴직자 2.53점, 퇴직예정자 2.68점으로 퇴직자들이 보다 어렵다고 진단함

N=526		빈도	비중
현재 경제상태 진단(5점 기준)		M(std)=2.60(.782)	
가구 생계의 주된 담당	본인	234	44.5
	배우자	268	51.0
	자녀	11	2.1
	기타	13	2.5
가구원수(본인포함)		M(std)=3.14(1.100)	
경제활동을 하는 가족(만15세 이상)		M(std)=1.61(.937)	

- 최종학교 졸업 후 현재까지 6개월 이상 근무한 일자리 수는 평균 4.68개임
 - 차이검정 결과 퇴직여부, 성별 간 근무한 일자리 수 차이는 유의미하지 않으며, 다만 고졸이하 응답자의 일자리 수가 5.21개로 가장 많아 전문대졸이상 학력층과 차이를 나타냄

〈표4-53〉 최종학교 졸업 후 현재까지 6개월 이상 근무한 일자리 수

		N	평균	표준편차	t검정
전체		522	4.68	3.369	
퇴직 여부	퇴직	293	4.47	2.973	-1.577
	퇴직예정	229	4.94	3.807	
성별	남자	185	4.35	3.853	-1.662
	여자	337	4.86	3.062	
학력	고졸이하	234	5.21	3.874	3.289***
	전문대졸이상	288	4.24	2.829	

주 : *p <0.05, **p <0.01, ***p <0.001

나. 퇴직 이전 혹은 퇴직을 앞둔 일 경험

- 신중년층의 주된 직장의 형태는 민간회사·개인사업체 비중이 72.8%로 가장 높았고 공공부문 근무비중은 14.3%(공공기관·공기업 6.7%, 정부·지자체기관 7.6%)임. 민간·개인사업체 근무 비중은 퇴직자는 69.2%, 퇴직예정자는 77.5%임

〈표4-54〉 주된 직장7)의 형태

(단위: 명, %)

		N	민간회사, 개인사업체	외국인 회사	공공기관 및 공기업	비영리법 인 및 단체	정부 및 지자체 기관	특정한 회사나 사업체 미소속	시민단체, 종교단체 등	기 타
	전체	526	72.8	0.6	6.7	2.9	7.6	3.8	1.5	4.2
퇴직 여부	퇴직	295	69.2	0.7	7.5	1.7	10.5	4.1	1.0	5.4
	퇴직예정	231	77.5	0.4	5.6	4.3	3.9	3.5	2.2	2.6
성별	남자	187	71.7	0.0	5.3	3.7	10.2	3.2	1.6	4.3
	여자	339	73.5	0.9	7.4	2.4	6.2	4.1	1.5	4.1
학력	고졸이하	235	80.0	0.9	3.4	1.7	3.8	3.8	0.4	6.0
	전문대졸이상	291	67.0	0.3	9.3	3.8	10.7	3.8	2.4	2.7

- 신중년층의 주된 직장 평균 근속기간은 164.24개월(13년 7개월)로 10년 이상 근속 비중이 55.1%로 절반을 넘음. 고용노동부 「고용형태별근로실태조사」 2019년 기준 임금노동자의 평균 근속년수가 6.7년인 것과 비교하면 세종시 신중년 세대의 근속기간의 장기성을 확인할 수 있음
- 퇴직자의 경우 5년 이상이 81.7%(5~10년 21.4%, 10년 이상 60.3%)로 높고 퇴직예정자의 경우 1~3년 미만(12.6%)이 상대적으로 높아 차이를 나타냄
 - 성별로 남자의 근속기간은 220개월, 여자는 133개월로 성별에 따른 근속기간 차이가 크게 나타남
 - 학력별로 살펴보면 고졸이하의 평균 근속기간이 131개월(10년 9개월)인 것에 반해 전문대졸이상은 191개월(15년 9개월)로 고졸이하 보다 약 60개월(5년) 가량 길어 차이를 보임

〈표4-55〉 주된 직장의 근속기간

(단위: 명, %)

		N	1년 미만	1~3년 미만	3~5년 미만	5~10년 미만	10년 이상	평균 (개월)	t검정
	전체	526	4.0	10.1	8.4	19.8	57.8	164.24	
퇴직 여부	퇴직	295	2.7	8.1	7.5	21.4	60.3	174.99	2.296*
	퇴직예정	231	5.6	12.6	9.5	17.7	54.5	150.52	
성별	남자	187	3.2	8.0	4.8	11.8	72.2	220.04	8.289***
	여자	339	7.7	12.4	12.4	21.8	45.7	133.46	
학력	고졸이하	235	7.7	13.6	12.8	22.1	43.8	131.07	-5.783***
	전문대졸이상	291	4.8	8.6	7.2	15.1	64.3	191.03	

주 : *p <0.05, **p <0.01, ***p <0.001

7) 퇴직자=퇴직 이전 가장 오래 근무한 직장, 퇴직예정자=현재 직장

○ 주된 직장의 고용형태는 정규직 65.2%, 비정규직 18.6%, 자영업자 8.6%, 특수 고용노동자 7.6%의 분포를 보임

- 남자는 정규직 비중(77.0%), 전문대졸이상은 정규직 비중(72.9%)이 높은 반면 여자, 고졸이하는 비정규직 비중이 높아 성별, 학력집단 간 차이를 나타냄

〈표4-56〉 주된 직장의 고용형태

(단위: 명, %)

		N	정규직 (무기계약직 포함)	비정규직	자영업자	특수고용노동자
전체		526	65.2	18.6	8.6	7.6
퇴직 여부	퇴직	295	66.1	18.6	8.8	6.4
	퇴직예정	231	64.1	18.6	8.2	9.1
성별	남자	187	77.0	9.6	7.0	6.4
	여자	339	58.7	23.6	9.4	8.3
학력	고졸이하	235	55.7	25.5	12.8	6.0
	전문대졸이상	291	72.9	13.1	5.2	8.9

○ 주된 직장의 주당 평균 근로시간은 36~52시간(69.0%) 비중이 가장 컸고 53시간 이상 장시간근로 13.1%, 35시간 이하 17.9%로 나타남

- 퇴직예정자는 36~52시간 비중(73.2%)이, 퇴직자는 1~17시간 단시간 근로비중(10.2%)이 비교적 높아 차이를 보임
- 성별로 남자는 여자에 비해 36~52시간 비중(73.8%, 66.4%)이 높았으며 여자는 남자에 비해 18~35시간 근로시간 비중(4.8%, 13.0%)이 높았음
- 학력별로는 전문대졸이상은 36~52시간 비중(73.9%)이, 고졸이하는 53시간 이상 장시간 근로(18.3%) 비중이 높아 차이를 보임

〈표4-57〉 주된 직장의 주당 평균 근로시간

(단위: 명, %)

		N	1~17시간	18~35시간	36~52시간	53시간 이상
전체		526	7.8	10.1	69.0	13.1
퇴직 여부	퇴직	295	10.2	9.2	65.8	14.9
	퇴직예정	231	4.8	11.3	73.2	10.8
성별	남자	187	7.5	4.8	73.8	13.9
	여자	339	8.0	13.0	66.4	12.7
학력	고졸이하	235	9.8	8.9	63.0	18.3
	전문대졸이상	291	6.2	11.0	73.9	8.9

- 신중년층의 주된 직장 근무시간 유형은 전일제 78.3%, 시간제 21.7%이며, 퇴직자(80.3%), 남자 85.0%, 전문대졸 이상(81.1%)에서 비중이 높게 나타남

〈표4-58〉 주된 직장의 근무시간 유형

(단위: 명, %)

		N	전일제	시간제
전체		526	78.3	21.7
퇴직 여부	퇴직	295	80.3	19.7
	퇴직예정	231	75.8	24.2
성별	남자	187	85.0	15.0
	여자	339	74.6	25.4
학력	고졸이하	235	74.9	25.1
	전문대졸이상	291	81.1	18.9

- 주된 직장 퇴직 3개월 전 월평균임금(세전)은 302만원임. 구간별로 200~300만원 미만 32.5%, 200만원 미만 24.5%로 응답 신중년층의 임금수준은 세종시 5인 이상 사업체 상용직 근로자 월급여액(342만원) 보다 낮았음. 이는 조사 응답자의 정규직 비중이 65.2%⁸⁾인 고용형태에서 원인을 찾을 수 있음
- 3개월 전 월평균임금(세전)은 성별로 남자 403만원, 여자 246만원, 학력별로 고졸이하 239만원, 전문대졸이상 353만원으로 성별, 학력 집단 간 큰 차이를 보임. 300만원 이상 구간은 전문대졸이상(58.8%) 비중이 높고 고졸이하하는 대부분 300만원 미만 구간(76.6%)에 밀집되어 있음

〈표4-59〉 주된 직장을 퇴직하기 3개월 전 월평균임금(세전)

(단위: 명, %)

		N	200만원 미만	200~ 300만원 미만	300~ 400만원 미만	400~ 500만원 미만	500~ 600만원 미만	600만원 이상	평균 (만원)	t검정
전체		526	24.5	32.5	19.4	11.6	5.7	6.3	302.10	
퇴직 여부	퇴직	295	25.8	32.5	17.3	10.5	6.8	7.1	305.77	0.567
	퇴직예정	231	22.9	32.5	22.1	13.0	4.3	5.2	297.41	
성별	남자	187	5.9	18.7	26.2	24.1	11.2	13.9	403.44	11.489***
	여자	339	34.8	40.1	15.6	4.7	2.7	2.1	246.19	
학력	고졸이하	235	31.9	44.7	16.2	2.6	3.0	1.7	239.17	-8.194***
	전문대졸이상	291	18.6	22.7	22.0	18.9	7.9	10.0	352.92	

주 : *p <0.05, **p <0.01, ***p <0.001

8) 임금근로자의 고용형태는 전국기준 정규직 63.7%, 비정규직 36.3%임(경제활동인구조사 근로형태별 부가조사, 2020.8월)

- 주된 직장의 만족도를 측정한 결과, 2점대 후반~3점대 중반의 응답을 나타냄. 적성·흥미 일치도가 3.29점으로 가장 높았고 일자리의 객관적·외형적 일자리 조건인 근무환경 3.25점, 고용 안정성 3.23점, 근로시간 3.21점으로 대체로 3점 초반대의 응답을 보임. 반면 복리후생제도 2.89점으로 가장 불만족했음

[그림4-14] 주된 직장 만족도

N=526, 단위: 점)/5점 기준



- 주된 직장 만족도는 5개 항목(임금·소득, 고용 안정성, 근무환경, 근로시간, 인사체계)에서 남자가 여자에 비해 만족도가 높았으며, 전문대졸이상 학력층이 고졸이하 집단에 비해 만족도가 높아 차이를 보임.

〈표4-60〉 주된 직장 만족도 차이검정

(단위: 점)

		N	임금 또는 소득	고용 안정성	근무환경	일하는 시간	인사체계	적성 및 흥미 일치성
퇴직 여부	퇴직	526	3.15	3.22	3.27	3.20	3.01	2.95
	퇴직예정	295	3.03	3.24	3.21	3.24	3.01	2.81
성별	남자	187	3.38	3.42	3.41	3.34	3.14	3.06
	여자	339	2.95	3.13	3.16	3.15	2.94	2.80
학력	고졸이하	339	2.86	3.06	3.14	3.07	2.92	2.82
	전문대졸이상	235	3.30	3.36	3.33	3.33	3.08	2.95

- 주된 직장에서 직업은 사무직(21.9%), 서비스직(16.5%), 전문가·관련직(16.2%), 판매직(12.5%), 단순노무직(11.4%) 등임

- 성별에 따라 남자는 전문가·관련직(19.3%), 관리직(17.6%), 사무직(16.0%) 등의 순이며, 여자는 사무직(25.1%), 서비스직(22.1%), 판매직(15.6%) 등의 순으로 차이를 보임
 - 학력에 따라 전문대졸이상은 사무직(28.5%), 전문가·관련직(25.8%), 관리직(15.5%)에 주로 종사하였고 반대로 고졸이하는 서비스직(23.8%), 단순노무직(21.3%), 판매직(19.1%) 종사 비중이 높아 차이를 보임
- 교육수준은 노동시장에서 인적자본의 질을 판단하는 대표적인 기준임. 신중년 계층에서 학력 척도는 앞서 살펴본 고용형태(정규직 비중), 퇴직 3개월전 월평균임금과 함께 직종을 가르는 잣대로 학력에 따른 노동시장 이중구조를 드러냄

〈표4-61〉 주된 직장에서의 직업

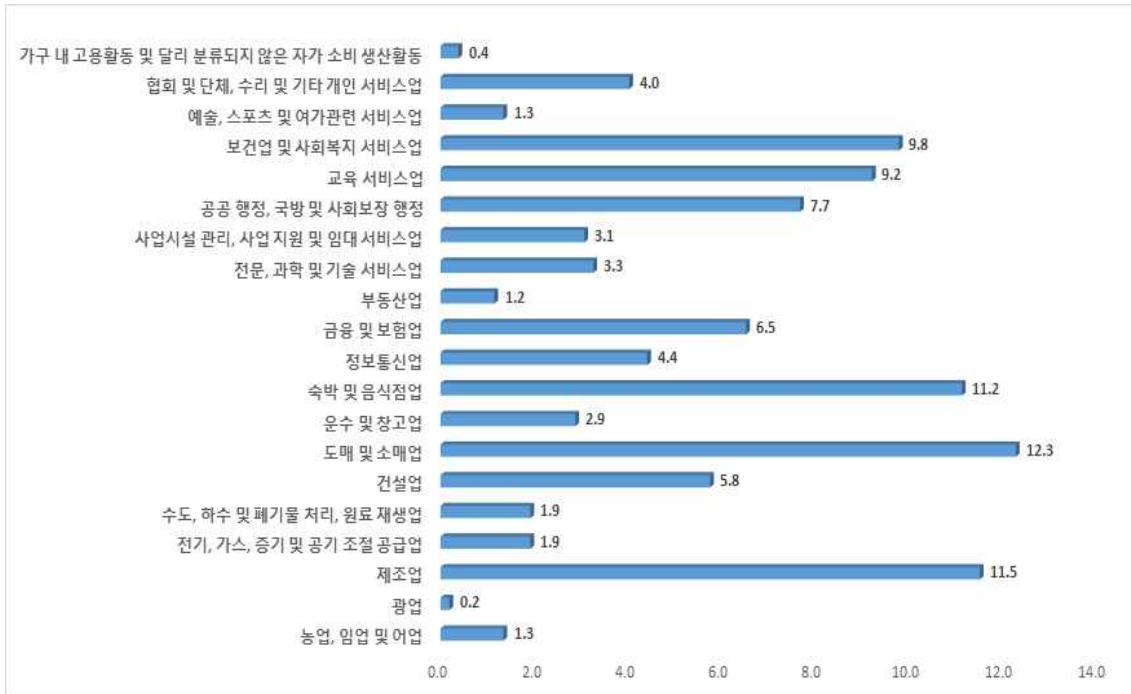
(단위: 명, %)

		N	관리직	전문가·관련직	사무직	서비스직	판매직	농림어업·숙련직	기능원·관련직	장치·기계·조작(립)직	단순노무직	군인
전체		526	9.9	16.2	21.9	16.5	12.5	1.1	5.1	4.2	11.4	1.1
퇴직 여부	퇴직	295	10.8	15.3	21.4	17.6	12.2	0.7	4.1	4.1	12.2	1.7
	퇴직예정	231	8.7	17.3	22.5	15.2	13.0	1.7	6.5	4.3	10.4	0.4
성별	남자	187	17.6	19.3	16.0	6.4	7.0	0.0	8.6	9.6	12.8	2.7
	여자	339	5.6	14.5	25.1	22.1	15.6	1.8	3.2	1.2	10.6	0.3
학력	고졸이하	235	3.0	4.3	13.6	23.8	19.1	2.6	6.8	5.1	21.3	0.4
	전문대졸이상	291	15.5	25.8	28.5	10.7	7.2	0.0	3.8	3.4	3.4	1.7

- 주된 직장의 산업은 도소매업 12.3%, 제조업 11.5%, 숙박음식업 11.2%, 보건업·사회복지서비스업 9.8%, 교육서비스업 9.2% 등으로 서비스업 비중이 대체로 높았음

[그림4-15] 주된 직장의 산업

N=520, (단위: %)



- 신중년 조사에 응답한 퇴직자의 경우 주된 직장에서 퇴직한지 평균 42개월 (3.5년)이며, 빈도를 중심으로 살펴보면 퇴직한지 1년 미만(53.6%)이 가장 많고 3년 미만 집단이 70% 이상임
- 따라서 직무역량과 노하우를 활용한 일자리사업을 정책적으로 전개하여 아직 사장되지 않은 신중년 경력을 활용할 필요가 있음

<표4-62> 주된 직장에서 퇴직한 기간

기준 : 조사시점

	N	1년미만	1~3년 미만	3~5년 미만	5년 이상	10년 이상	평균 (개월)
전체	295	53.6	18.6	10.5	9.8	7.5	42.22

- 재취업하게 된다면 희망하는 형태는 취업 86.7%, 창업 13.3%의 반응을 나타냄

〈표4-63〉 재취업 희망 형태 : 취업 vs 창업

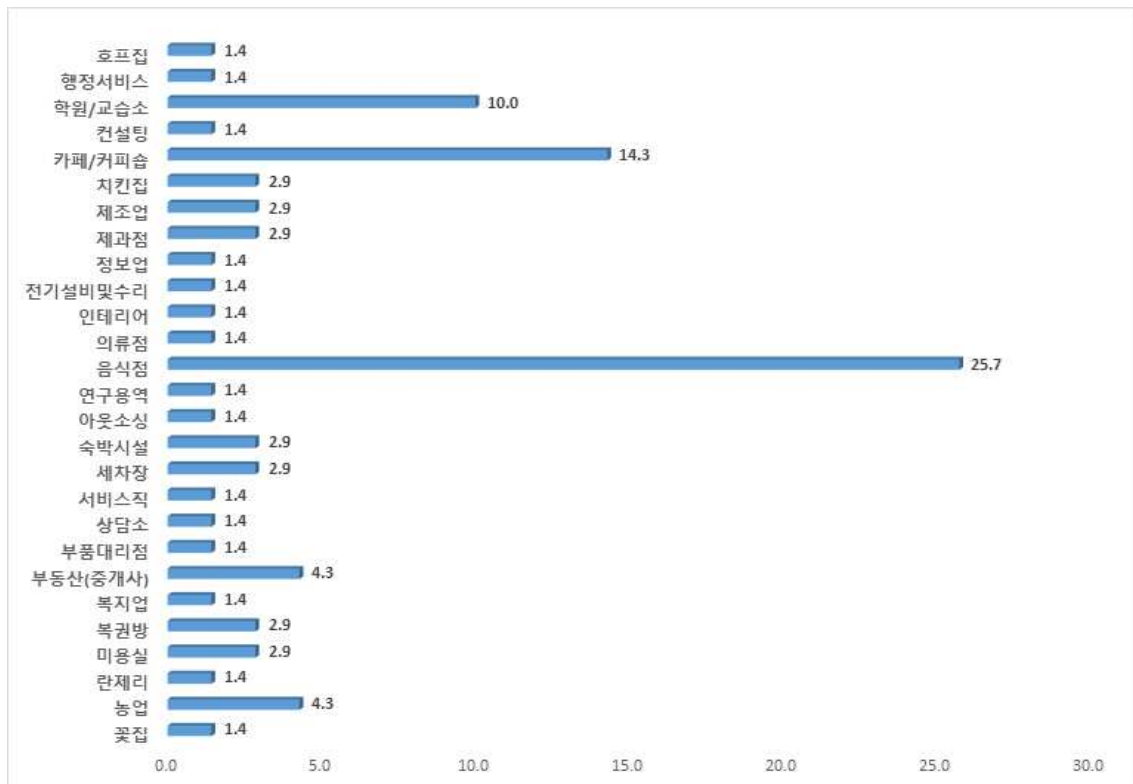
(단위: 명, %)

		N	취업	창업
전체		526	86.7	13.3
퇴직 여부	퇴직	295	88.1	11.9
	퇴직예정	231	84.8	15.2
성별	남자	187	85.0	15.0
	여자	339	87.6	12.4
학력	고졸이하	235	87.7	12.3
	전문대졸이상	291	85.9	14.1

- 창업한다면 원하는 분야는 식음료 업종에 대한 선호가 높았는데 음식점(25.7%), 카페·커피숍(14.3%)이 전체 응답의 40%를 차지함. 그리고 교육업종인 학원 창업이 10.0%로 대체로 대면 서비스업에 대한 창업 희망을 표현함. 이는 경력단절여성 조사결과와 같은 양상을 띠

[그림4-16] 창업 희망 업종(분야)

N=70, (단위: %)



- 창업한다면 우선적으로 창업자금·용자지원(29.4%) 》 창업정보 제공(23.5%) 》 창업공간 및 시설 임대(18.4%) 차례로 정책수요가 높으나, 창업교육 훈련이나 창업상담 및 컨설팅 서비스 수요는 각각 11.0%로 후순위를 보임
- 1순위 응답에서는 창업정보 제공(37.1%), 창업자금·용자지원(31.4%)에 집중되는 경향을 보임

〈표4-64〉 창업시 우선적으로 필요한 지원사항

(단위: %)

	창업정보 제공	창업교육 훈련	창업상담 및 컨설팅서비스	창업자금 및 용자지원	창업공간 및 시설 임대	행정절차 및 인력지원	기타
전체	23.5	11.0	11.0	29.4	18.4	5.1	1.5
1순위	37.1	15.7	7.1	31.4	4.3	2.9	1.4
2순위	9.1	6.1	15.2	27.3	33.3	7.6	1.5

주 : ① 전체는 반응퍼센트 기준 N=70명(100%), ② 1순위 N=70(100%), 2순위 N=66(100%)

- 재취업을 하게 된다면 희망하는 직업은 서비스직 27.1%, 단순노무직 16.9%, 사무직 15.8% 순으로 응답함. 이를 앞서 살펴본 주된 직장의 직종과 비교하면⁹⁾ 서비스직은 10.6%p, 단순노무직은 5.5%p 상승하는 특징을 보임(〈표4-61〉 참조)
- 퇴직자는 서비스직(30.1%), 사무직(18.8%), 단순노무직(18.0%) 등의 순으로, 퇴직예정자는 서비스직(23.2%), 판매직(16.5%), 전문가·관련직(16.0%) 순으로 재취업(창업) 직업으로 희망함
- 성별로 남자는 단순노무직(20.5%), 전문가·관련직(17.9%), 사무직(15.4%) 순으로, 여자는 서비스직(35.0%), 판매직(16.0%), 사무직(16.0%) 순으로 희망함
- 학력별로 고졸이하는 서비스직(35.8%), 단순노무직(30.8%) 순으로 재취업 희망 직업이 집중되어 있으며, 전문대졸이상은 전문가·관련직(24.5%), 사무직(22.9%), 서비스직(20.1%) 등으로 집중되어 있음

9) 주된 직장의 주요 직업 : 서비스직(16.5%), 전문가·관련직(16.2%), 판매직(12.5%), 단순노무직(11.4%)

〈표4-65〉 재취업(창업)시 희망 직업

(단위: 명, %)

		N	관리직	전문가 관련직	사무직	서비스직	판매직	농림어업 숙련직	기능원· 관련직	장차·기 계조작(립)직	단순 노무직
전체		450	6.0	15.3	15.8	27.1	12.2	0.7	2.9	3.1	16.9
퇴직 여부	퇴직	256	3.5	14.8	18.8	30.1	9.0	1.2	2.7	2.0	18.0
	퇴직예정	194	9.3	16.0	11.9	23.2	16.5	0.0	3.1	4.6	15.5
성별	남자	156	12.2	17.9	15.4	12.2	5.1	1.3	7.1	8.3	20.5
	여자	294	2.7	13.9	16.0	35.0	16.0	0.3	0.7	0.3	15.0
학력	고졸이하	201	1.0	4.0	7.0	35.8	14.4	1.0	3.5	2.5	30.8
	전문대졸이상	249	10.0	24.5	22.9	20.1	10.4	0.4	2.4	3.6	5.6

- 주된 직장에서의 축적한 경력을 활용할 수 있는 일자리 희망 여부는 예 56.3%, 아니오 43.7%로 응답함. 이전 일자리 이력과 무관한 일자리를 희망하는 응답이 40% 이상으로 상당하고 이러한 경향은 고졸이하에서 더욱 두드러짐
- 고졸이하의 경우 주된 직장의 주요 업무가 서비스직(23.8%), 단순노무직(21.3%), 판매직(19.1%)으로(〈표 4-61〉 참조), 저숙련 또는 인력 대체가 가능한 직무의 성격을 가짐. 따라서 퇴직 전 직무 경력의 가치가 퇴직 이후 일자리와의 상관성에 큰 무게를 실지 않고 분단(리)적으로 취급·판단함
 - 성별로 남자는 69.5%가 경력을 활용한 일자리를 희망하고 있어 여자보다 20% 정도 높은 수준을 보이고 있는데, 남자가 자신이 축적한 경력을 활용할 수 있는 일자리를 희망하는 경향이 높음

〈표4-66〉 주된 직장의 경력을 활용한 일자리 희망 여부

(단위: 명, %)

		N	예	아니오
전체		526	56.3	43.7
퇴직 여부	퇴직	295	56.3	43.7
	퇴직예정	231	56.3	43.7
성별	남자	187	69.5	30.5
	여자	339	49.0	51.0
학력	고졸이하	235	50.2	49.8
	전문대졸이상	291	61.2	38.8

- 재취업(창업) 하려는 이유는 노후생활 준비(32.5%), 생계비 마련(28.6%)으로 경

제적 목적이 뚜렷함. 신중년층은 퇴직 이후 삶에서 경제적 빈곤을 가장 크게 우려하고 있었음

- 특히 고졸이하 응답자의 절반(48.4%) 가량은 노후생활 대비에 방점을 크게 둠. 이는 전문대졸이상(14.8%)을 목적으로 경제활동에 참여하려는 비중이 상대적으로 높은 것과 대비를 이루고 있으며, 이러한 경향을 성별에서 여자의 경향과 비슷한 양상으로 나타남

〈표4-67〉 재취업(창업)을 하려는 이유

(단위: %)

			생계비 마련	자녀의 사교육비	자신의 교육비	노후생활 준비	용돈 마련	자기 계발	사회 기여	여가시간 활용	재산 증식	기타
전체			28.6	3.3	1.6	32.5	8.9	13.5	3.9	5.2	2.5	0.1
퇴직	1순위	퇴직	46.4	1.7	0.7	27.5	5.8	10.8	3.7	2.4	0.7	0.3
		퇴직예정	54.5	0.9	0.0	24.2	4.3	11.7	0.4	3.5	0.4	0.0
	2순위	퇴직	5.4	4.3	1.8	38.8	14.5	14.5	6.9	8.3	5.4	-
		퇴직예정	6.7	6.7	4.0	39.9	10.8	17.5	4.0	6.7	3.6	-
성별	1순위	남자	46.5	1.1	0.5	24.6	3.7	14.4	4.3	3.2	1.1	0.5
		여자	51.9	1.5	0.3	26.8	5.9	9.4	1.2	2.7	0.3	0.0
	2순위	남자	5.1	3.9	2.2	41.0	9.6	16.9	5.1	11.2	5.1	-
		여자	6.5	6.2	3.1	38.3	14.6	15.3	5.9	5.6	4.4	-
학력	1순위	고졸이하	62.6	0.9	0.0	23.0	4.7	6.8	0.9	0.4	0.4	0.4
		전문대졸이상	39.9	1.7	0.7	28.5	5.5	14.8	3.4	4.8	0.7	0.0
	2순위	고졸이하	7.0	4.2	2.3	48.4	13.5	9.8	1.4	7.9	5.6	-
		전문대졸이상	5.3	6.3	3.2	32.4	12.3	20.4	8.8	7.4	3.9	-

주 : ① 전체는 반응퍼센트 기준 N=1,026명(100%), ② 1순위 N=526(100%), 2순위 N=500(100%)

- 여건이 된다면 재취업(창업)을 하지 않을 것인지에 대해 질문한 결과, 원함 72.6%, 원치 않음 27.4%로 응답해 퇴직 이후에도 신중년층의 일자리 수요는 상당히 높음. 더욱이 남자(82.9%), 전문대졸이상(80.4%)은 재취업의 주된 목적인 생계비, 노후준비가 되어도 경제활동을 희망함. 따라서 이들 신중년 인력을 활용한 지역 공익형 일자리 발굴을 고민할 필요가 있음

〈표4-68〉 여건이 된다면 재취업(창업) 비희망 여부

(단위: 명, %)

		N	재취업(창업)을 원함	재취업(창업)을 원치 않음
전체		526	72.6	27.4
퇴직 여부	퇴직	295	73.9	26.1
	퇴직예정	231	71.0	29.0
성별	남자	187	82.9	17.1
	여자	339	67.0	33.0
학력	고졸이하	235	63.0	37.0
	전문대졸이상	291	80.4	19.6

주 : *p <0.05, **p <0.01, ***p <0.001

- 재취업(창업)을 위한 직장선택의 중요 기준은 임금수준(26.7%), 고용 안정성(22.7%), 유연한 근무시간(13.0%) 순임. 퇴직 후 경제적 어려움을 고민하는 신중년 세대에게 이는 필수불가결한 기준으로 여겨짐

〈표4-69〉 재취업(창업)시 직장선택 기준

(단위: %)

			임금 수준	유연한 근무시간	고용 안정성	근무환경 좋은 직장	경력개발 ·이직 도움	이전 경력 연관성	적성과 흥미	직장 접근성	기 타
전체			26.7	13.0	22.7	12.7	4.5	5.8	9.7	4.8	0.2
퇴 직	1 순위	퇴직	36.9	13.9	19.3	8.1	3.4	5.8	8.5	3.7	0.3
		퇴직예정	47.6	11.7	16.0	6.1	3.9	5.6	6.9	2.2	0.0
	2 순위	퇴직	10.2	13.1	28.0	19.3	6.5	5.8	10.2	6.9	0.0
		퇴직예정	12.0	12.9	27.6	17.3	4.0	5.8	13.8	6.2	0.4
성 별	1 순위	남자	34.8	9.1	20.3	10.2	4.8	8.6	8.0	3.7	0.5
		여자	45.4	15.0	16.5	5.6	2.9	4.1	7.7	2.7	0.0
	2 순위	남자	6.7	15.2	22.5	17.4	7.9	8.4	13.5	8.4	0.0
		여자	13.4	11.8	30.7	18.9	4.0	4.3	10.9	5.6	0.3
학 력	1 순위	고졸이하	49.8	11.9	18.3	4.7	2.1	3.8	6.4	2.6	0.4
		전문대졸이상	35.1	13.7	17.5	9.3	4.8	7.2	8.9	3.4	0.0
	2 순위	고졸이하	9.3	13.5	33.5	21.4	3.7	4.7	9.3	4.2	0.5
		전문대졸이상	12.3	12.6	23.5	16.1	6.7	6.7	13.7	8.4	0.0

주 : ① 전체는 반응퍼센트 기준 N=1,026명(100%), ② 1순위 N=526(100%), 2순위 N=500(100%)

- 재취업(창업) 정보는 민간 온라인 취업사이트 24.9%, 지역 일자리센터(지자체 일자리센터, 고용센터 등) 23.2%를 통해 수집한다는 응답이 우선하였고 신중년 일자리기관 활용 비중은 16.3%로 세 번째 순위를 차지함
- 대략 50% 가량이 공공부문 고용서비스기관(신중년 일자리기관, 지역일자리센터, 고용센터 등) 를 통해 재취업(창업) 정보를 수집하고 있는 것으로 나타남
- 향후 신중년 일자리기관 설치를 통한 신중년 세대 맞춤형 일자리 정보서비스 제공 및 접촉면 확장이 요구되고 지역 일자리센터와 구인-구직 정보시스템 호환이 필요함

〈표4-70〉 재취업(창업) 정보수집 경로

(단위: %)

			민간 온라인 취업사이트	관심기업 및 경제단체 홈페이지	신중년 일자리기관	지역 일자리센터	신문,잡지 등의 일자리 광고	인적 네트워크	고용센터 내 오프라인 및 워크넷 광고	기 타
전체			24.9	8.7	16.3	23.2	9.6	8.9	7.9	0.5
퇴 직	1 순위	퇴직	35.3	7.5	19.3	21.7	5.1	5.1	5.8	0.3
		퇴직예정	37.7	9.1	16.9	18.2	5.6	6.1	6.1	0.4
	2 순위	퇴직	12.7	12.7	16.0	23.6	12.7	9.8	11.3	1.1
		퇴직예정	12.4	5.1	12.0	30.0	16.1	16.1	8.3	0.0
성 별	1 순위	남자	35.3	8.6	18.2	18.2	8.0	6.4	5.3	0.0
		여자	36.9	8.0	18.3	21.2	3.8	5.0	6.2	0.6
	2 순위	남자	10.9	14.3	13.7	21.1	16.0	13.1	10.3	0.6
		여자	13.6	6.6	14.5	29.3	13.2	12.3	9.8	0.6
학 력	1 순위	고졸이하	35.3	6.0	15.7	21.7	9.4	6.8	5.1	0.0
		전문대졸이상	37.1	10.0	20.3	18.9	2.1	4.5	6.5	0.7
	2 순위	고졸이하	10.2	8.4	16.3	26.5	16.7	14.9	6.5	0.5
		전문대졸이상	14.4	10.1	12.6	26.4	12.3	10.8	12.6	0.7

주 : ① 전체는 반응퍼센트 기준 N=1,026명(100%), ② 1순위 N=526(100%), 2순위 N=500(100%)

- 재취업(창업)시 희망하는 근무형태는 전일제 64.5%(정규직 56.7%, 비정규직 7.8%), 시간제 19.8%, 자영업 10.3%, 특수고용노동자 5.5% 순으로 나타남. 앞서 살펴본 주된 직장의 근무형태와 비교하면 전일제는 13.8%p 감소하고 시간제 희망 수요는 비슷함
- 퇴직자(24.1%), 여자(23.0%), 고졸이하(20.9%) 등의 집단에서 상대적으로 시간제 일자리를 희망하는 것으로 나타남

〈표4-71〉 재취업(창업)시 희망하는 근무형태

(단위: 명, %)

		N	정규직 (전일제)	비정규직 (전일제)	시간제	자영업자	특수고용 노동자
전체		526	56.7	7.8	19.8	10.3	5.5
퇴직 여부	퇴직	295	52.2	9.2	24.1	9.5	5.1
	퇴직예정	231	62.3	6.1	14.3	11.3	6.1
성별	남자	187	55.1	11.8	13.9	11.2	8.0
	여자	339	57.5	5.6	23.0	9.7	4.1
학력	고졸이하	235	57.9	6.4	20.9	10.6	4.3
	전문대졸이상	291	55.7	8.9	18.9	10.0	6.5

- 희망하는 주당 근무일수는 4.7일, 1일 근무시간은 5.7시간을 희망함. 고졸이하 집단이 주당 평균 희망근무 일수(4.8일)나 1일 평균 희망 근무시간(6.0시간)이 전문대졸이상에 비해 유의하게 길었음

〈표4-72〉 희망하는 주당 근무일수 및 1일 근무시간

		N	평균(일)	평균(시간)	t검정
전체		104	4.66	5.70	
퇴직 여부	퇴직	71	4.61	5.61	-1.091
	퇴직예정	33	4.79	5.91	
성별	남자	26	4.54	5.73	0.128
	여자	78	4.71	5.69	
학력	고졸이하	49	4.82	6.00	2.213*
	전문대졸이상	55	4.53	5.44	

주 : *p <0.05, **p <0.01, ***p <0.001

- 재취업(창업)시 희망하는 월평균임금(세전)은 246.6만원으로 이는 이전 주된 직장을 그만두기 전 3개월 월평균임금 302만원 보다 약 55만원 가량 적음
- 그렇지만 2021년 세종시 생활임금 월2,093,553원(월209시간 기준/시간당 임금 10,017원)을 37만원 정도 상회하는 의중임금 높이를 나타냄
 - 차이검정 결과 퇴직자보다는 퇴직예정자가, 여자보다는 남자가, 고졸보다는 전문대졸 이상에서 의중임금이 높은 것으로 나타남

〈표4-73〉 희망하는 월평균임금(세전)

(단위: 명, %, 만원)

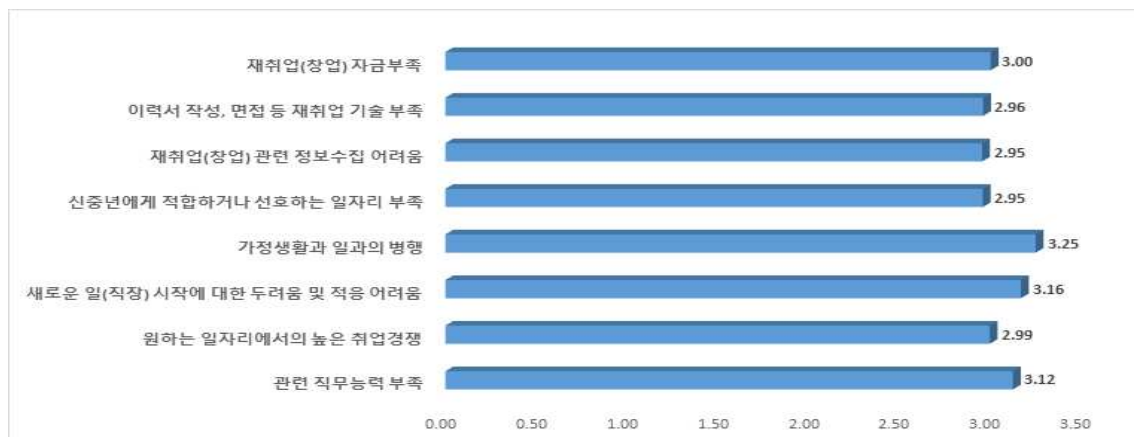
	N	200만원 미만	200~ 300만원 미만	300~ 400만원 미만	400~ 500만원 미만	500~ 600만원 미만	600만원 이상	평균 (만원)	t검정
전체	526	22.1	50.6	17.7	4.0	4.0	1.7	246.61	
퇴직 여부									-3.877***
퇴직	295	25.4	52.2	16.3	2.0	3.1	1.0	230.87	
퇴직예정	231	17.7	48.5	19.5	6.5	5.2	2.6	266.70	
성별									7.021***
남자	187	13.4	41.2	24.6	9.1	8.0	3.7	288.65	
여자	339	26.8	55.8	13.9	1.2	1.8	0.6	223.42	
학력									-6.399***
고졸이하	235	27.7	57.4	13.2	0.9	0.9	0.0	214.71	
전문대졸이상	291	17.5	45.0	21.3	6.5	6.5	3.1	272.37	

주 : *p <0.05, **p <0.01, ***p <0.001

- 재취업(창업)을 하는데 장애가 되는 요인은 가정생활과 일과의 병행(3.25점), 새로운 일에 대한 두려움 및 적응 어려움(3.16점)을 주요 응답으로 제시함. 이러한 결과는 신중년 조사 응답자의 성별 분포가 일정한 영향을 줌. 하지만 어려움의 정도가 3점 내외로 커다란 장애로 인식하지는 않는 상태임

[그림4-17] 재취업(창업) 장애요인

N=526, (단위: 점)/5점 기준



- 전반적으로 재취업(창업) 장애요인에 대해 퇴직예정자, 남자, 전문대졸이상 등에서 상대적으로 심각하게 인식하고 있는 것으로 나타나고 있는데, 상대적으로 고숙련 일자리를 희망하는 집단에서 새로운 일자리 탐색과 구직에 대해 우려가 크기 때문으로 보임

〈표4-74〉 재취업(창업) 장애요인

(단위: %)

평균	퇴직 여부		성별		학력	
	퇴직	퇴직예정	남자	여자	고졸이하	전문대졸이상
관련 직무능력 부족	3.08	3.17	3.20	3.08	2.95	3.26
원하는 일자리에서의 높은 취업 경쟁	2.94	3.06	3.01	2.98	2.89	3.08
새로운 일(직장) 시작에 대한 두려움·적응 어려움	3.16	3.17	3.19	3.15	3.16	3.17
가정생활 병행	3.21	3.29	3.34	3.19	3.20	3.28
신중년 적합·선호 일자리 부족	2.90	3.02	3.01	2.93	2.96	2.95
재취업(창업) 관련 정보수집의 어려움	2.91	3.00	2.99	2.93	2.93	2.97
재취업 기술 부족 (이력서 작성, 면접 등)	2.90	3.03	2.96	2.95	2.92	2.98
재취업(창업) 자금 부족	2.97	3.03	3.04	2.97	2.95	3.04

- 세종시 신중년 지원정책으로 응답자의 38.0%가 신중년 일자리 발굴·창출을 꼽았고 뒤를 이어 직업설계·취업상담 지원(29.1%), 신중년 재취업지원기관 기능 확대(15.8%) 순으로 응답함
- 성별로 남자는 신중년 일자리발굴 및 창출(45.5%), 여자는 직업설계 및 취업상담지원(33.9%), 신중년일자리 발굴 및 창출(39.9%) 순으로 응답해 다소 차이가 있었으며
- 학력별로도 고졸이하는 직업설계·취업상담 지원(37.9%)을, 전문대졸이상은 신중년 일자리 발굴·창출(42.3%)을 우선해 교육수준에 따라 차이를 나타냄

〈표4-75〉 세종시가 신중년을 위해 지원해야 할 정책

(단위: 명, %)

		N	직업설계·취업 상담지원	신중년 일자리 발굴 및 창출	신중년 능력개발 직업훈련지원	신중년 재취업 지원기관 기능 확대	창업 활성화 및 교육	기타
전체		526	29.1	38.0	12.5	15.8	4.4	0.2
퇴직	퇴직	295	27.1	39.7	10.8	16.6	5.4	0.3
여부	퇴직예정	231	31.6	35.9	14.7	14.7	3.0	0.0
성별	남자	187	20.3	45.5	13.4	16.6	4.3	0.0
	여자	339	33.9	33.9	12.1	15.3	4.4	0.3
학력	고졸이하	235	37.9	32.8	11.5	15.3	2.6	0.0
	전문대졸이상	291	22.0	42.3	13.4	16.2	5.8	0.3

- 신중년 일자리기관 기능 가운데 응답자의 절반 가까이는 취업알선(46.4%) 강화를, 그다음으로 직업훈련 프로그램(23.6%) 강화가 필요하다고 응답함

〈표4-76〉 신중년 일자리기관 기능 가운데 강화되어야 할 부분

(단위: 명, %)

		N	직업 및 경력상담	취업알선	직업훈련 프로그램	인턴제 확대	창업지원
전체		526	14.3	46.4	23.6	10.8	4.9
퇴직 여부	퇴직	295	14.2	48.1	21.7	10.5	5.4
	퇴직예정	231	14.3	44.2	26.0	11.3	4.3
성별	남자	187	17.6	50.8	20.9	5.3	5.3
	여자	339	12.4	44.0	25.1	13.9	4.7
학력	고졸이하	235	18.3	47.7	20.9	10.6	2.6
	전문대졸이상	291	11.0	45.4	25.8	11.0	6.9

- 재취업(창업)을 위하여 공공·민간 직업훈련 참여 여부는 있음 15.0%, 없음 85.0%로 훈련참여가 매우 제한적임
- 이러한 결과는 신중년층 상당수가 퇴직 이후 직업훈련을 통한 이·전직 역량 강화 사각지대에 놓여 있음을 시사함

〈표4-77〉 재취업(창업)을 위한 공공/민간 직업훈련 참여 여부

(단위: 명, %)

		N	있다	없다
전체		526	15.0	85.0
퇴직 여부	퇴직	295	15.9	84.1
	퇴직예정	231	13.9	86.1
성별	남자	187	13.4	86.6
	여자	339	15.9	84.1
학력	고졸이하	235	15.7	84.3
	전문대졸이상	291	14.4	85.6

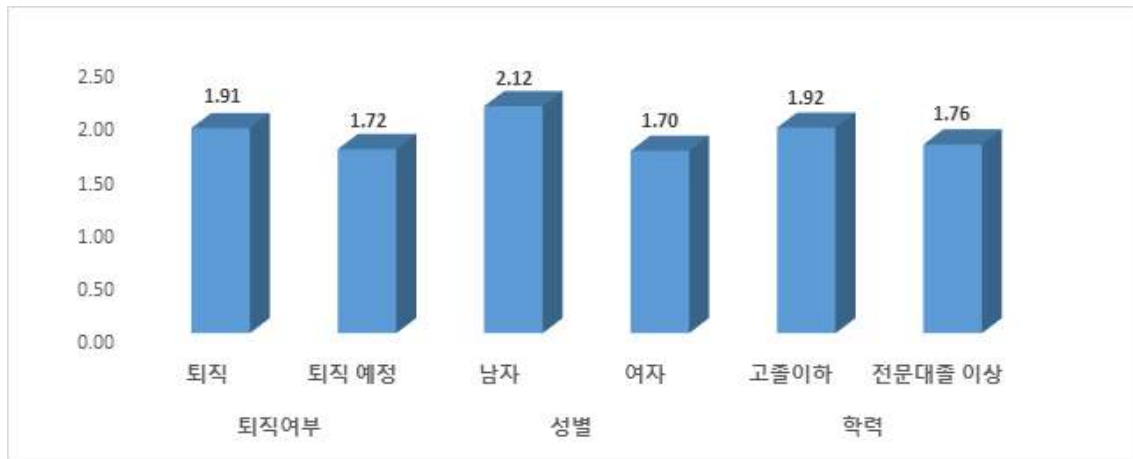
다. 직업훈련 경험

- 퇴직 이후 재취업(창업)을 위하여 직업훈련에 참여한 경우 그 횟수는 평균 1.84회로 퇴직을 전후해 1~2회 정도 훈련에 참여함

- 퇴직자가 예정자에 비해, 남자가 여자에 비해, 고졸이하가 전문대졸이상에 비해 직업훈련 참여 횟수가 많았음

[그림4-18] 퇴직 후나 퇴직을 앞두고 재취업(창업)을 위한 직업훈련 참여 횟수

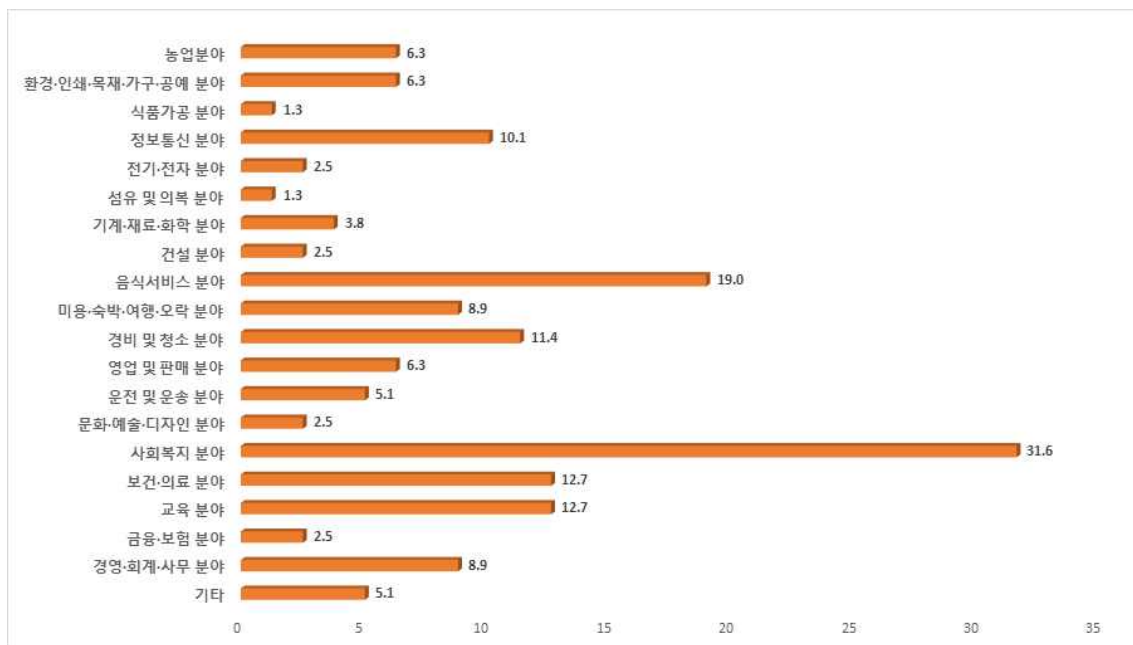
N=79, M=1.84회, (단위: 횟수)



- 퇴직 전후 참여한 직업훈련 분야는 사회복지 분야가 31.6%로 가장 큰 비중을 차지했고 다음으로 음식서비스 19.0%, 보건·의료 및 교육 분야가 각각 12.7%를 나타남

[그림4-19] 퇴직 후나 퇴직을 앞두고 참여한 직업훈련 분야

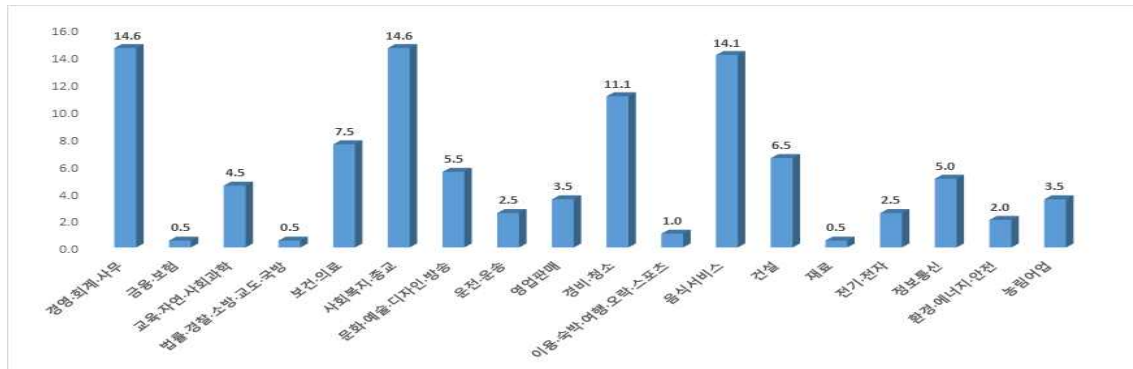
N=79, (단위: %)



- 가장 최근에 참여한 직업훈련과정은 경영·회계·사무(14.6%), 사회복지(14.6%), 음식서비스(14.1%) 3개 분야 훈련과정에 주로 참여함. 이는 조사 응답자의 40% 이상이 인문사회계열 전공인 인적특성과도 연결됨

[그림4-20] 가장 최근에 참여한 직업훈련과정 내용

N=302, (단위: 반응 %)



- 가장 최근에 참여한 직업훈련 기간은 평균 102일(3.4개월)임. 하지만 구간별 응답 분포는 1개월 미만 훈련이 41.8%로 비중이 가장 크고 2~3개월 미만, 3~6개월 미만이 각각 20.3%로 그 다음 차례를 나타냄

〈표4-78〉 가장 최근에 참여한 직업훈련 기간

(단위: 명, %, 일)

		N	1개월 미만	1~2개월 미만	2~3개월 미만	3~6개월 미만	6개월 이상	평균
전체		79	19.0	22.8	6.3	22.8	29.1	102.29
퇴직 여부	퇴직	47	21.3	19.1	8.5	27.7	23.4	95.15
	퇴직예정	32	15.6	28.1	3.1	15.6	37.5	112.78
성별	남자	25	28.0	24.0	0.0	28.0	20.0	82.04
	여자	54	14.8	22.2	9.3	20.4	33.3	111.67
학력	고졸이하	37	18.9	35.1	5.4	18.9	21.6	84.59
	전문대졸이상	42	19.0	11.9	7.1	26.2	35.7	117.88

- 신중년 응답자들이 가장 최근에 참여한 직업훈련기관은 공공직업 훈련기관 30.4%, 민간사설학원 25.3%, 중장년 일자리기관 21.5%로 응답함
- 다만 남자가 대학 또는 전문대학 부설기관을 이용하는 비중(24.0%)은 다른 집단에 비해 상대적으로 높았음

〈표4-79〉 가장 최근에 참여한 훈련기관 유형

(단위: 명, %)

		N	공공직업 훈련기관	중장년 일자리기관	대학 또는 전문대학 부설기관	협회나 사업주 단체 및 관련 협회	민간사설 학원	기타
전체		79	30.4	21.5	11.4	5.1	25.3	6.3
퇴직 여부	퇴직	47	19.1	23.4	12.8	6.4	31.9	6.4
	퇴직예정	32	46.9	18.8	9.4	3.1	15.6	6.3
성별	남자	25	24.0	20.0	24.0	8.0	20.0	4.0
	여자	54	33.3	22.2	5.6	3.7	27.8	7.4
학력	고졸이하	37	32.4	27.0	5.4	2.7	24.3	8.1
	전문대졸이상	42	28.6	16.7	16.7	7.1	26.2	4.8

- 가장 최근에 참여한 훈련기관 소재지는 세종시 지역 35.4%, 세종시 외 지역 64.6%임. 이는 앞서 살펴본 경력단절여성 조사결과(세종시 52.8%, 시외 지역 47.2%)와 비교해도 신중년층의 세종시 외 훈련기관 이용 비중이 17.4%p 높음. 이는 결국 세종시 관내 신중년 직업훈련 인프라가 매우 제한적임을 가리킴

〈표4-80〉 가장 최근에 참여한 훈련기관 소재지

(단위: 명, %)

		N	세종시 내 지역	세종시 외 지역
전체		79	35.4	64.6
퇴직 여부	퇴직	47	40.4	59.6
	퇴직예정	32	28.1	71.9
성별	남자	25	24.0	76.0
	여자	54	40.7	59.3
학력	고졸이하	37	43.2	56.8
	전문대졸이상	42	28.6	71.4

- 세종시 외 지역의 훈련기관을 선택한 이유는 해당과정을 제공하는 훈련기관 없음(43.2%)이 주된 응답이었고 훈련과정 등록 어려움(11.4%)이 그다음 이유로 제시됨. 더욱이 1순위 응답에서는 해당과정 제공 훈련과정 없음이 68.6%로 응답의 대부분을 차지함

〈표4-81〉 세종시 외 지역의 훈련기관을 선택한 이유

(단위: %)

	해당과정 제공 훈련기관 없음	훈련내용 불만족	훈련과정 등록 어려움	훈련장비, 시설 불만족	훈련비 부담 적음	훈련수당 지급	원거리, 교통불편	기타
전체	43.2	9.1	11.4	6.8	3.4	4.5	3.4	18.2
1순위	68.6	3.9	3.9	—	3.9	2.0	3.9	13.7
2순위	8.1	16.2	21.6	16.2	2.7	8.1	2.7	24.3

주 : ① 전체는 반응퍼센트 기준 N=88명(100%), ② 1순위 N=51(100%), 2순위 N=37(100%)

- 가장 최근 직업훈련과정에 참여한 주된 동기는 훈련을 받고 취업 32.2%, 자격증을 취득 24.5% 등의 이유가 주요 응답에 해당함. 훈련을 받아 두면 언제가 활용하겠지(16.1%)라는 막연한, 추상적 동기 역시 두 자리 수를 나타냄

〈표4-82〉 가장 최근 직업훈련과정에 참여한 주된 동기

(단위: %)

	훈련받고 취업	창업	자격증 취득	경력 및 이전 직무관련	훈련비 무료, 수당지원	언젠가 활용	수강 시간대 맞음	근거리	기타
전체	32.2	5.6	24.5	9.1	2.8	16.1	4.2	4.2	1.4
1순위	48.1	5.1	24.1	5.1	1.3	10.1	2.5	2.5	1.3
2순위	12.5	6.3	25.0	14.1	4.7	23.4	6.3	6.3	1.6

주 : ① 전체는 반응퍼센트 기준 N=143명(100%), ② 1순위 N=79(100%), 2순위 N=64(100%)

- 가장 최근에 참여한 직업훈련과정 만족도는 대개 3점 중반대를 나타냄. 세부 문항 가운데 만족도가 높은 항목은 훈련강사 3.51점, 훈련내용 3.48점, 재취업(창업)도전 및 자신감 향상 3.47점으로 엇비슷한 반응을 형성함

[그림4-21] 가장 최근에 참여한 직업훈련과정 만족도

N=79, (단위: 점)/5점 기준



- 전체 직업훈련과정 중 중도에 포기한 비중은 7.6%로 일단 직업훈련을 시작하면 중도 포기 없이 이수(92.4%)한다고 응답함

〈표4-83〉 전체 직업훈련과정 중 중도포기 여부

(단위: 명, %)

		N	예	아니오
전체		79	7.6	92.4
퇴직 여부	퇴직	47	8.5	91.5
	퇴직예정	32	6.3	93.8
성별	남자	25	8.0	92.0
	여자	54	7.4	92.6
학력	고졸이하	37	10.8	89.2
	전문대졸이상	42	4.8	95.2

- 직업훈련을 중도에 포기한 경우, 그 이유는 훈련 중 일자리가 생겨서가 30.0%로 3명 중 1명꼴로 가장 높았음

〈표4-84〉 직업훈련을 중도에 포기한 이유

(단위: %)

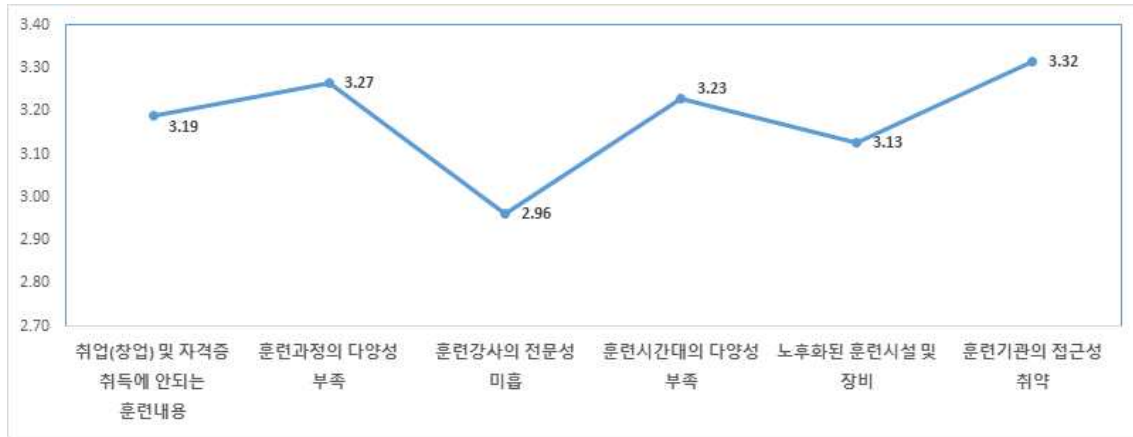
	훈련 중 일자리 생김	생계유지	가정생활	예상과 다른 훈련내용	훈련내용 어려움	낮은 취업가능성	훈련생관리, 취업지원 불만족	기타
전체	30.0	10.0	10.0	10.0	10.0	10.0	10.0	10.0
1순위	50.0	16.7	16.7	16.7	0.0	0.0	0.0	0.0
2순위	0.0	0.0	0.0	0.0	16.7	16.7	16.7	16.7

주 : ① 전체는 반응퍼센트 기준 N=10명(100%), ② 1순위 N=6(100%), 2순위 N=4(100%)

- 참여한 직업훈련과정에서 개선이 필요한 사항은 훈련기관의 접근성 취약(3.32점), 훈련과정의 다양성 부족(3.27점), 훈련시간대의 다양성 부족(3.23점) 등을 주로 지목함
- 신중년층에서는 훈련기관 인프라 부족을 세종시의 주요한 취약점으로 여러 문항을 통해 거듭 제시함

[그림4-22] 참여한 직업훈련 관련 개선 필요사항

N=79, (단위: 점)/5점 기준



- 차이검정 결과 훈련과정이나 훈련시간대 다양성 부족은 전문대졸이상 그룹(각 3.45점)이 고졸이하(3.05점, 2.97점) 보다 개선이 필요하다고 피력함

<표4-85> 참여한 직업훈련 관련 개선 필요사항

(단위: 점)/5점 기준

평균	퇴직 여부		성별		학력	
	퇴직	퇴직 예정	남자	여자	고졸이하	전문대졸 이상
취업(창업) 및 자격증 취득에 도움이 되지 않는 훈련내용	3.17	3.22	3.04	3.26	3.05	3.31
훈련과정의 다양성 부족	3.30	3.22	3.00	3.39	3.05	3.45
훈련강사의 전문성 미흡	2.91	3.03	2.68	3.09	2.76	3.14
훈련시간대의 다양성 부족	3.30	3.13	2.96	3.35	2.97	3.45
노후화된 훈련시설 및 장비	3.09	3.19	3.08	3.15	2.97	3.26
훈련기관의 접근성 취약	3.30	3.34	3.20	3.37	3.14	3.48

라. 직업훈련 참여 의향

- 재취업(창업)을 위해 향후 직업훈련 참여의향 여부는 있음 47.1%, 없음 52.9%로 부정적 응답이 5.8%p 높아 적극적인 훈련참여 입장을 견지하고 있다고 보

기 어려움

- 성별로 남자가 54.5%, 학력별로는 전문대졸이상의 참여 의향이 54.6%로 높은 수준을 보여줌

〈표4-86〉 향후 직업훈련 참여 의향

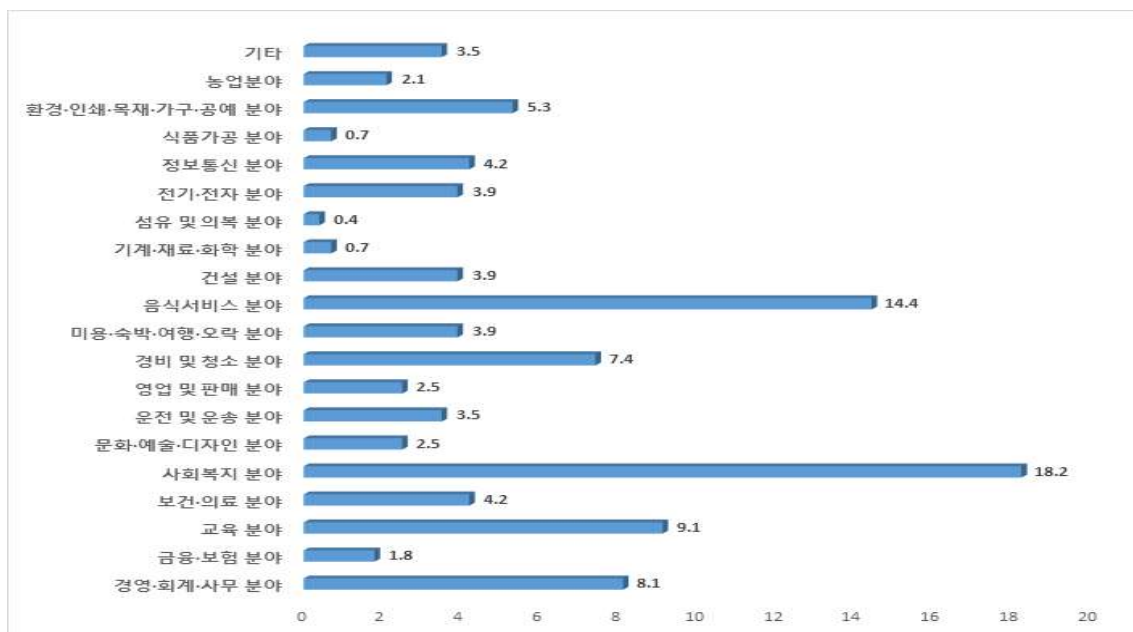
(단위: 명, %)

		N	있다	없다
전체		526	47.1	52.9
퇴직 여부	퇴직	295	50.5	49.5
	퇴직예정	231	42.9	57.1
성별	남자	187	54.5	45.5
	여자	339	43.1	56.9
학력	고졸이하	235	37.9	62.1
	전문대졸이상	291	54.6	45.4

- 향후 희망하는 직업훈련 분야는 사회복지 18.2%, 음식서비스 14.4%, 교육 9.1%가 주요 응답임. 이는 앞서 살펴본 퇴직 전후 참여한 직업훈련 분야와 유사한 응답 패턴을 보임(〈그림 4-19 참조〉). 뿐만아니라 경력단절여성 조사결과 와도 별반 다르지 않아 세종시 고용취약계층의 희망훈련 분야는 비슷한 양상을 나타냄

[그림4-23] 향후 희망하는 직업훈련 분야

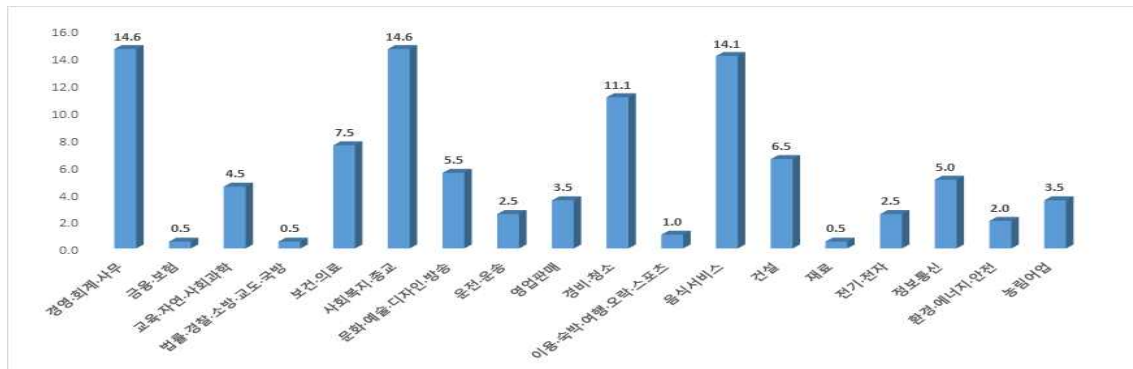
N=285, (단위: %)



- 희망하는 직업훈련 과정은 경영·회계·사무 14.6%, 보건·의료 14.6%, 음식서비스 14.1%로 앞서 살펴본 가장 최근에 참여한 직업훈련과정 분야 및 응답률이 동일한 형태를 띤

[그림4-24] 희망하는 직업훈련 과정

N=299, (단위: %)



- 세종시 신중년이 직업훈련을 통해 취득하고자 하는 자격분야는 음식서비스분야(19.1%), 사회복지분야(17.1%), 경영·회계·사무 분야(13.1%) 순임
- 특징적인 것은 다양한 분야에서의 자격증 취득에 대한 수요가 발견되고 있는데, 경력단절여성이 몇몇 자격증 취득에 집중되어 있는 것과 다른 양상임

<표4-87> 직업훈련을 통해 취득하려는 자격증

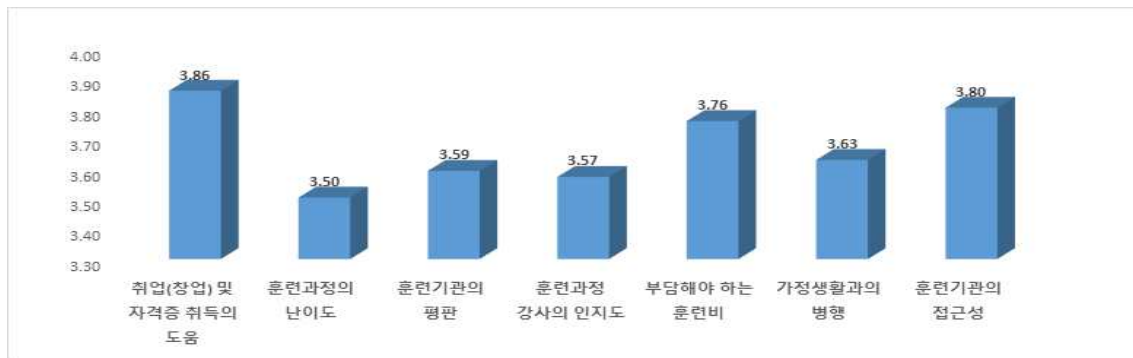
(단위: 명, %)

직업코드	빈도	비중
경영·회계·사무 분야	39	13.1
교육 분야	10	3.4
보건·의료 분야	15	5.0
사회복지 분야	51	17.1
문화·예술·디자인 분야	6	2.0
운전 및 운송 분야	14	4.7
영업 및 판매 분야	12	4.0
경비 및 청소 분야	24	8.1
미용·숙박·여행·오락 분야	16	5.4
음식서비스 분야	57	19.1
건설 분야	10	3.4
제조분야	15	5.0
전기·전자 분야	12	4.0
정보통신 분야	7	2.3
농업분야	10	3.4
합계	298	100.0

- 직업훈련과정 선택의 중요 기준은 취·창업 및 자격증 취득 도움(3.86점), 훈련기관 접근성(3.80점), 훈련비(3.76점) 순으로 응답함

[그림4-25] 직업훈련과정 선택시 중요도

(단위: 점)/5점 기준



- 퇴직여부, 성별에 모두 취업(창업) 및 자격증 취득의 도움, 훈련기관의 접근성 등을 직업훈련과정 선택에 중요하게 생각하고 있음
- 다만 학력별로 고졸이하는 훈련기관의 접근성, 훈련시간대를, 전문대졸이상은 취업(창업) 및 자격증 취득의 도움, 부담해야 하는 훈련비 등을 직업훈련과정 선택 시 중요하게 생각하고 있어 차이를 보임

<표4-88> 직업훈련과정 선택시 중요도

(단위: 점)

	퇴직 여부		성별		학력	
	퇴직	퇴직예정	남자	여자	고졸이하	전문대졸이상
취업(창업) 및 자격증 취득의 도움	3.88	3.83	3.79	3.90	3.52	4.05
훈련과정의 난이도	3.52	3.47	3.46	3.53	3.45	3.53
훈련기관의 평판	3.62	3.55	3.60	3.59	3.46	3.67
훈련과정 강사의 인지도	3.58	3.56	3.60	3.55	3.39	3.67
부담해야 하는 훈련비	3.74	3.79	3.71	3.79	3.53	3.89
훈련시간대(가정생활과의 병행)	3.64	3.61	3.55	3.68	3.61	3.64
훈련기관의 접근성	3.79	3.83	3.76	3.83	3.73	3.84

- 세종시 신중년 응답자들이 희망하는 훈련기관은 중장년 일자리기관(41.1%), 공공직업훈련기관(29.4%), 민간사설학원(10.1%)임. 이는 앞서 분석한 가장 최근에 참여한 직업훈련기관 데이터와 비교하면 중장년 일자리기관(21.5%) 선호도가 약2배 가량 높아졌고 반대로 민간사설학원(21.5%)은 크게 감소하는 역전현상이 발생함
- 이러한 결과에 비추어 보면 세종시의 경우 향후 신중년 일자리기관 신설을 통해 맞춤형 고용 및 훈련서비스 제공이 필요함

〈표4-89〉 희망하는 훈련기관 유형

(단위: 명, %)

		N	공공직업훈련 기관	중장년 일자리기관	대학, 전문대학 부설기관	협회나 사업주 단체 · 관련 협회	민간사설 학원	기타
	전체	248	29.4	41.1	10.1	8.1	10.1	1.2
퇴직 여부	퇴직	149	28.2	44.3	10.7	6.0	10.1	0.7
	퇴직예정	99	31.3	36.4	9.1	11.1	10.1	2.0
성별	남자	102	31.4	46.1	6.9	8.8	6.9	0.0
	여자	146	28.1	37.7	12.3	7.5	12.3	2.1
학력	고졸이하	89	23.6	56.2	5.6	2.2	10.1	2.2
	전문대졸이상	159	32.7	32.7	12.6	11.3	10.1	0.6

- 희망하는 훈련기간은 평균 77일(2.6개월)로 훈련기간 1개월 미만(39.5%), 2~3개월 미만(27.8%) 구간의 선호가 비교적 높았음. 이는 앞서 응답한 가장 최근에 참여한 훈련기간(102일) 보다 훈련일수가 25일 짧아져 단기 훈련에 대한 선호가 더욱 강화됨

〈표4-90〉 희망하는 훈련기간

(단위: 명, %)

		N	1개월 미만	1~2개월 미만	2~3개월 미만	3~6개월 미만	6개월 이상	평균
	전체	248	14.5	25.4	12.1	32.3	15.7	76.81
퇴직 여부	퇴직	149	17.4	24.2	11.4	36.9	10.1	68.76
	퇴직예정	99	10.1	27.3	13.1	25.3	24.2	88.92
성별	남자	102	14.7	30.4	7.8	29.4	17.6	77.64
	여자	146	14.4	21.9	15.1	34.2	14.4	76.23
학력	고졸이하	89	20.2	29.2	16.9	22.5	11.2	62.42
	전문대졸이상	159	11.3	23.3	9.4	37.7	18.2	84.86

○ 신중년 응답자들이 희망하는 훈련시간대는 평일주간 60.1%, 평일야간 21.4%, 주말 18.5%로 나타남.

- 퇴직예정자, 남자, 전문대졸이상 등에서 평일야간, 주말 등 일상 시간 외의 훈련에 대해서도 긍정적으로 생각하고 있으며, 이는 퇴직예정자에서 극명하게 나타남

〈표4-91〉 희망하는 훈련시간대

(단위: 명, %)

		N	평일주간	평일야간	주말
전체		248	60.1	21.4	18.5
퇴직 여부	퇴직	149	69.8	14.8	15.4
	퇴직예정	99	45.5	31.3	23.2
성별	남자	102	54.9	23.5	21.6
	여자	146	63.7	19.9	16.4
학력	고졸이하	89	64.0	20.2	15.7
	전문대졸이상	159	57.9	22.0	20.1

○ 희망하는 훈련방법은 혼합 39.1%, 집체 38.3%, 온라인 22.6%로 온라인+오프라인이 결합된 하이브리드형 훈련에 대한 선호가 높았고 집체훈련 응답이 뒤를 이음. 그러므로 세종시는 비대면 훈련시스템 구축을 조속히 준비할 필요가 있음

〈표4-92〉 희망하는 훈련방법

(단위: 명, %)

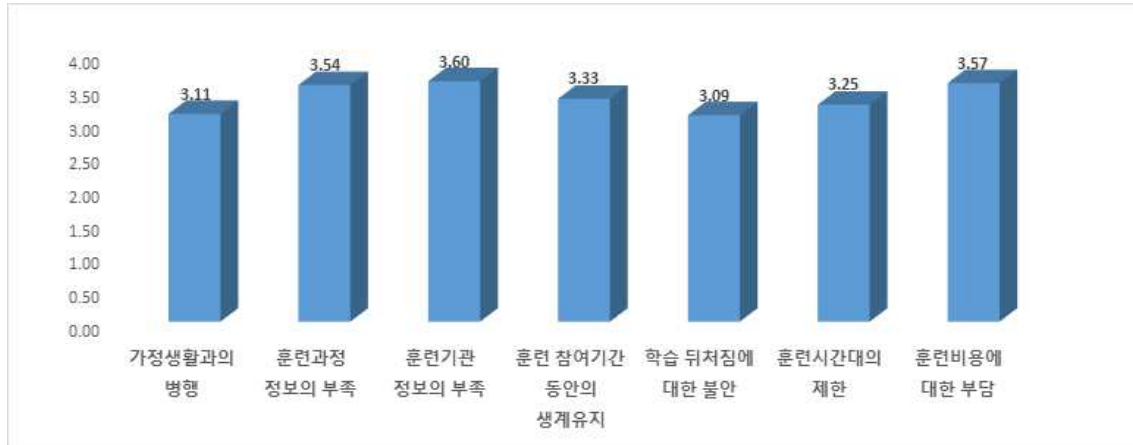
		N	집체훈련	온라인훈련	혼합훈련
전체		248	38.3	22.6	39.1
퇴직 여부	퇴직	149	42.3	24.2	33.6
	퇴직예정	99	32.3	20.2	47.5
성별	남자	102	36.3	22.5	41.2
	여자	146	39.7	22.6	37.7
학력	고졸이하	89	44.9	21.3	33.7
	전문대졸이상	159	34.6	23.3	42.1

○ 신중년 응답자들은 희망하는 훈련과정에 참여하는데 훈련기관 정보부족(3.60점), 훈련비 부담(3.57점), 훈련과정 정보부족(3.54점) 등을 주요 장애요인이라

고 응답함. 이러한 결과는 정책적으로 훈련정보 전달 시스템 개선 및 채널 확대 필요성을 시사함

[그림4-26] 희망하는 훈련과정 참여에서 장애요인

N=248, (단위: 점)/5점 기준



- 장애요인 가운데 학습 뒤처짐 불안은 고졸이하(3.31점)가 전문대졸이상 보다, 훈련기간 동안의 생계유지 어려움은 퇴직예정자들이(3.51점) 퇴직자들(3.22점) 보다, 훈련과정정보 부족은 여자(3.64점)가 남자(3.39점)에 비해 좀 더 우려함

<표4-93> 희망하는 훈련과정 참여에서 장애요인

(단위: 점)/5점 기준

평균	퇴직 여부		성별		학력	
	퇴직	퇴직예정	남자	여자	고졸이하	전문대졸이상
가정생활과의 병행	3.09	3.13	3.02	3.17	3.16	3.08
훈련과정 정보의 부족	3.57	3.49	3.39	3.64	3.56	3.53
훈련기관 정보의 부족	3.58	3.62	3.57	3.62	3.57	3.61
훈련 참여기간 동안의 생계유지	3.22	3.51	3.35	3.32	3.44	3.28
학습 뒤처짐에 대한 불안	3.03	3.17	3.01	3.14	3.31	2.96
훈련시간대의 제한	3.17	3.36	3.16	3.31	3.25	3.25
훈련비용에 대한 부담	3.54	3.61	3.54	3.59	3.57	3.57

- 직업훈련을 받지 않으려는 주된 이유는 취(창)업·능력향상에 도움 안됨 41.4%, 자격증 취득 도움 안됨 21.9%로 훈련에 대한 실효적 성과나 효과성에 대한 의문이 주요 응답임

〈표4-94〉 직업훈련을 받지 않으려는 주된 이유

(단위: 명, %)

		N	취(창)업, 능력향상 도움안됨	자격증 취득 도움 안됨	직업훈련 지식, 정보 없음	민간 직업훈련, 자격증 공부	생계유지 취업 급함	가사병행 어려움	훈련시간 안맞음	기 타
전체		278	41.4	21.9	16.2	3.6	6.5	3.2	6.1	1.1
퇴직 여부	퇴직	146	37.7	23.3	19.2	3.4	6.2	3.4	5.5	1.4
	퇴직예정	132	45.5	20.5	12.9	3.8	6.8	3.0	6.8	0.8
성별	남자	85	38.8	14.1	14.1	5.9	7.1	4.7	12.9	2.4
	여자	193	42.5	25.4	17.1	2.6	6.2	2.6	3.1	0.5
학력	고졸이하	146	43.8	18.5	18.5	0.7	8.2	3.4	4.8	2.1
	전문대졸이상	132	38.6	25.8	13.6	6.8	4.5	3.0	7.6	0.0

4. 세종시 유관기관 현장조사 결과

- 세종시 취약계층에게 고용서비스를 제공하는 세종일자리지원센터, 세종여성새로 일하기센터, 세종시니어클럽, 세종고령자인재은행 등에 방문하여 심층면담을 실시함
 - 각 기관의 현황, 주요 고객 및 특성, 진행 중인 프로그램 등을 조사했으며, 기관에서 보는 세종 취약계층의 일자리 상황이나 사업 추진의 애로점을 파악함

가. 세종일자리지원센터

- 세종일자리지원센터는 세종시 보람동 세종시청 1층에 자리잡고 있기 때문에 비교적 접근성이 뛰어나
 - 세종일자리지원센터는 세종시가 직영하고 있으며, 담당공무원이 직접 업무를

- 수행(주무관 1명, 공무원 3명)하고 있어 적극적 서비스가 제공되고 있음
- 정부합동평가에서 지속적으로 S등급을 받고 있어 다른 지역에 비해 성과가 높은 곳으로 평가되고 있음
- 주 이용객은 40-50대이며 제공하는 고용서비스는 구직자와 구인업체를 매칭시키는 취업알선서비스임
 - 세종시 취약계층 맞춤형 콘텐츠는 부재한 상황이며, 취업알선에 노력을 집중하고 있음
- 센터를 방문하는 구직자로서의 경력단절여성 및 신중년은 기존에 주거하고 있었던 인력과 정부청사와 함께 유입된 인력으로 구분 가능함
 - 기존의 인력은 주로 읍·면 지역에서 주거하고 있으며, 유입된 인력은 정부청사 근처의 동 지역에 주거하고 고학력자의 특징이 나타난다고 함
 - 유입된 인력은 상대적으로 구직욕구가 크지 않으며, 주로 시간제 일자리를 원하고 있음
- 세종시 산업단지는 전동면 부근에 밀집하고 있어 상대적으로 신도심 주민은 접근이 어려운 편임
 - 조치원 주민은 접근이 용이하기 때문에 주로 해당 주민들이 취업함
 - 상대적으로 도심 지역에 일자리가 부족하기 때문에, 신도심 중심으로 일자리 발굴이 필요한 상황임
- 일자리지원의 문제점으로는 고용서비스기관 및 직업훈련기관의 부족을 말했으며, 특히 직업훈련기관이 상당히 부족하다고 함
 - 내일배움카드 연관기관 역시 미비하기 때문에 구직자 직업능력 향상을 통한 취업촉진이 어려운 상황임

나. 세종여성새로일하기센터

- 세종여성새로일하기센터는 경력단절여성들을 위해 구인발굴 및 개척, 정부부처, 공공기관 등의 기간제일자리 정보 제공, 직업훈련 및 취업준비교육 등을 실시

하고 있음

- 2020년에 개설된 직업훈련교육은 온라인마케팅과정, 사회복지실무자과정, 급식 조리사과정의 3개 과정임
- 2020년 직업훈련생은 총 52명으로 예상

○ 2019년의 구직신청건수는 약 3,300건으로 세종 경력단절여성들의 세종여성새로일하기센터 이용률이 높은 편임

○ 센터를 방문하는 경력단절여성은 주로 40~50대이며, 사무직이나 교육직 등의 수요가 높다고 함

- 고학력보다는 상대적으로 고졸출신의 이용률이 높기 때문에 이러한 현상이 나타난 것으로 보임
- 또한 생계를 위한 일자리 수요뿐만 아니라 생활에 여유가 있더라도 일자리를 원하는 비율이 높기 때문에 취업욕구가 상당히 높다고 함
- 이들이 원하는 일자리는 주로 자원봉사, 기간제일자리, 창업, 공동체 활동가 등 생계와 직접적으로 연계되기 보다는 활동 중심의 일자리를 원함

○ 세종시 일자리지원의 문제점으로 훈련기관 및 시설의 부족을 말함

- 세종시 자체에 훈련기관이 부족하고 내일배움카드를 쓸 수 있는 곳도 거의 없어서 대전이나 청주 등 인근지역으로 이동하는 경우가 허다함
- 4차 산업, AI기반 산업 등 높은 수준의 교육을 실행할 수 있는 인프라가 부재하고, 인프라를 갖추고 교육을 진행한다 하더라도 맞는 취업처가 없음

○ 세종시에 필요한 정책이나 사업으로는 40대에 대한 취업지원정책과 외부기업 유치 시 지역 인력 활용에 대한 사전협의 체계가 필요함

- 40대는 취약계층으로 들어가지 않는 연령대이기 때문에 지원정책이 미약한 상황인데 이들을 위한 지원이 더 필요함
- 외부에서 세종으로 기업이 유입 될 때 기업과 센터의 사전협의를 통해 인력 수급을 원활하게 진행할 수 있는 방안을 제시함

다. 세종시니어클럽

- 세종시니어클럽은 60대 이상의 구직자를 대상으로 하고 있으며 노인일자리사업이 핵심 업무임
 - 노인일자리사업은 크게 공익형 사업(만 65세 이상 기초연금 수급자, 주로 저학력, 고령층, 읍면지역), 시장형 사업(만 60세 이상, 주로 고학력, 저연령층, 신도심지역)으로 운영됨
 - 2019년에는 민간기업 취업을 위한 고용서비스를 제공했으나, 이후 수행하지 않음
 - 이용 고객이 60대 이상이기 때문에 직업훈련 서비스는 제공하지 않고 있음
- 노인인력이 일자리를 원하는 이유는 생계 유지, 은퇴 후 무력감·우울감 등을 완화, 축적한 경력의 활용 등이 주 원인임
 - 60대 노인은 상대적으로 취업이 어렵기 때문에 노인일자리사업을 확대할 필요가 있음
- 제안하고 싶은 사업으로는 취·창업을 위한 훈련프로그램과 세종시 시설공단 연계의 일자리 사업임
 - 구직자들의 창업에 대한 욕구가 높은 편이기 때문에 창업지식, 기술 등의 훈련지원을 위해 프로그램(바리스타, 조리사 등)이 개설될 필요성이 있으며, 창업뿐만 아니라 취업으로도 연결될 수 있는 과정으로의 개설이 필요
 - 세종시시설공단과 연계한 일자리 사업(시설 관리 등)은 현재 세종시에서도 진행 중이나 세종의 경우 타 지역과 비교했을 때 규모가 작기 때문에 일자리 창출력이 크지 않음

라. 세종고령자인재은행(YWCA)

- 세종고령자인재은행은 50대 이상의 구직자가 방문하며 구직자를 위한 직업훈련프로그램, 취업알선, 구인개척 등을 수행함
 - 구직자의 직종 수요는 미화, 경비, 일용직 등이고 생계뿐만이 아니라 일자리 부재로 인한 우울감으로 일자리를 원하는 경우도 있기 때문에 구직욕구가

높은 편임

- 세종고령자인재은행에서 진행하는 프로그램 수강생 기준으로 고졸 이상의 비중이 70%이상을 차지하고 있어 고학력의 특성이 두드러짐
 - 고학력자의 경우 미화, 경비의 직종보다는 상대적으로 일이 쉬운 노인일자리 사업을 원하는 경우가 많음
- 세종시 일자리 현황에서 신중년 및 고령층이 취업할 수 있는 일자리가 부족한 상황임
 - 세종 내로 외부 구직자의 유입도 있는 상황이기 때문에 일자리 경쟁이 치열함
 - 세종시 제조업이 구인난인 현실에 비해 50대 이상의 구직자는 채용하지 않는 경향이 있음
 - 2020년은 코로나의 문제와 최저임금 인상의 이유가 맞물려 음식점과 같은 소규모 일자리에서 조차 구직난이 발생함
- 세종의 구직자가 훈련받을 수 있는 프로그램 역시 부족
 - 수요가 많은 것에 비해 프로그램이 절대적으로 부족하며 타 지역으로 이동하는 일이 잦음
 - 만약 훈련 프로그램을 수강하더라도 연계할 취업처가 부재함
- 위와 같은 이유로 고령자인재은행 담당자는 다음과 같은 사업이 개시되어야 한다고 말함
 - 신중년 및 고령자에 대한 기업 인식 개선이 필요하며, 신중년 및 고령자 채용에 대한 기업지원 체계가 마련된다면 구인처가 증가할 것으로 보임
 - 또한 구인처와 구직자가 연계될 수 있는 다양한 훈련 및 교육과정이 추가 개설되어야 함

5. 정책적 시사점

- 경력단절여성과 중장년 실태조사를 분석한 결과, 유관기관 심층면담 등을 통

해 다음과 같은 정책적 시사점을 도출할 수 있음

가. 경력단절여성 관련 정책적 시사점

○ 첫째, 상대적으로 젊은 연령의 고학력 경력단절여성을 위한 일자리 및 직업훈련 정책이 필요함

- 이전 주된 직장을 그만둔 시기는 결혼 전후가 40.4%이며 경력단절기간은 평균 6.52년으로, 아이가 유치원에 입학시기에 이르러야 경제활동 의향을 갖게 되는 것으로 나타남
- 특히 30대 여성의 4년대졸 이상의 비중이 75.6%에 해당해 고학력 젊은 경력단절여성의 눈높이에 맞는 일자리 창출, 직업훈련과정 등이 필요함
- 현재 저숙련 서비스직에 집중된 경력단절여성 일자리 사업, 직업훈련과정 등은 젊은 경력단절여성의 눈높이와 괴리될 가능성이 높아, 참여를 꺼릴 가능성이 큼
- 실제 30대 경력단절여성의 직업훈련 참여는 22.2%로 40대 이상 41.8%의 절반 수준이지만, 향후 재취업을 위해 직업훈련 참여의향은 30대 66.9%, 40대 86.8%로 30대도 직업훈련 참여 의향이 있는 것으로 나타남

○ 둘째, 경력단절예방을 위한 정책이 필요

- 직장을 그만둔 이유 중 생애주기 요인이 74.6%로 가장 높으며, 여건이 되었다면 직장을 계속 근무할 의향은 83.4%임
- 즉, 이전 직장에 다닐 때 생애주기 요인이 해결되었다면 경력단절이 되지 않았을 가능성이 큰 것으로 나타남
- 따라서 경력단절 후 고용정책도 중요하지만, 경력단절로 인해 노동시장에서 이탈하지 않도록 하는 일련의 정책적 노력이 필요함
- 경력단절에 대한 인식개선을 넘어 실질적으로 경력단절 원인을 해소하는 방향으로 경력단절예방 사업의 추진이 필요

○ 셋째, 경력이움을 위한 시간제 일자리 발굴, 고용서비스 강화 등이 필요

- 경력단절 이전 주된 직장의 경력 활용 일자리를 희망한다는 응답이 66.8%이며, 특히 30대는 74.5%로 해당함
- 또한 재취업시 희망하는 근무형태로 하루에 5~6시간 일할 수 있는 시간제

일자리에 대한 선호가 29.2%로 나타남

- 앞의 기존 연구에서 살펴보았듯, 이전 주된 직장의 경력을 잇는 일자리는 일자리 적응이 용이하고 비교적 단기교육으로 커리어 보완, 숙련 향상이 가능하며 인력 수요처에서도 경력직 채용이라는 측면에서 직무기술 미스매치 위험(risk)을 덜 수 있음
- 따라서 경력단절여성을 위한 직업상담은 취업정보 제공 수준을 넘어 경력단절 이전 경력을 활용하여 취업할 수 있는 전략을 탐색할 수 있도록 지원해야 함

○ 넷째, 공공부문 고용서비스 인프라 기능 강화 및 확대가 필요

- 재취업(창업)의 주요 정보원으로써 민간온라인사이트 이용이 26.9%로 높지만, 여성일자리기관, 지역일자리센터, 고용센터 등 공공의 고용서비스 기관을 통한 재취업(창업) 정보수집은 53.7%로 매우 높음
- 특히 재취업(창업) 정보수집의 이용경로로 여성일자리기관이 24.1%, 지역일자리센터 20.1%로 나타나, 이들 기관이 고용서비스가 연계될 경우 시너지효과가 창출될 가능성이 높음
- 경력단절여성을 위한 공공부문의 고용서비스 인프라 확충과 더불어, 이들 기관의 기능이 서로 연계되고 one-stop으로 제공될 수 있도록 기능 개선이 필요함

○ 다섯째, 세종시 경력단절여성 적합 일자리의 발굴이 필요

- 재취업(창업) 장애요인으로 경력단절여성에게 적합하거나 선호하는 일자리의 부족(4.08점)을 가장 큰 장애물로 꼽았고 원하는 일자리에서의 높은 취업 경쟁(3.77점)이 다음 순위임
- 설문을 토대로 세종시 경력단절여성 적합 일자리를 정의하면 ‘상대적으로 여성 취업이 용이하고 육아, 가사 등을 병행할 수 있는 주거지에 인접한 일자리’임
- 이를 정책적으로 해석하면 ‘육아, 가사 등을 병행할 수 있는 세종시 내의 시간제 사무직(경리사무원, 회계사무원 등)과 서비스 일자리(교육서비스, 돌봄서비스 등)’를 세종시 경력단절여성 적합 일자리라 조작적으로 정의할 수 있음

○ 여섯째, 세종시 경력단절여성을 위한 공공 직업훈련 인프라 확대가 필요

- 전반적으로 경력단절여성의 직업훈련 참여 및 선호 패턴은 경영·회계·사무,

사회복지, 교육 등 3개의 분야로 요약되며, 선호하는 훈련기간은 71.3%가 3개월 미만의 직업훈련 과정을 선호함

- 재취업(창업)을 위한 향후 직업훈련은 참여의향은 76.9%이며, 경력단절여성이 희망하는 훈련기관은 여성일자리기관 등 공공직업훈련기관이 70.3%로 나타났다
- 희망하는 훈련과정에 참여하는데 장애가 되는 요인은 훈련비 부담(3.97점), 훈련과정·훈련기관 정보(각 3.93점), 육아·가사 등과의 병행(3.91점) 등으로 나타났으며, 특히 직업훈련을 받지 않으려는 주된 이유 중 23.4%가 육아·가사와 병행 어려움으로 응답함
- 훈련에 참여한 조사 응답 경력단절여성의 47.2%가 세종시 관외 훈련기관을 이용하였고 주된 이유가 해당과정 훈련기관 없음으로 응답함
- 이러한 조사 분석결과는 경력단절여성 직업훈련 인프라 설치 확대를 통한 세종 시민들의 훈련수요 대응, 고용서비스 접근 편의성 확장 필요를 시사함
- 인프라 설치에서 경력단절여성은 육아 등 생애주기 요인이 훈련 참여의 가장 큰 장애물인 점을 고려하여 이를 해소할 수 있도록 직업훈련과 돌봄이 결합된 형태의 훈련 인프라 설치가 필요함

○ 일곱째, 훈련기관의 비대면 훈련시스템 구축 강화가 필요함

- 희망하는 훈련방법으로 세종시 경력단절여성은 온라인 훈련(39.3%), 온라인 혼합훈련(33.0%)임
- 더욱이 세종시는 전국에서 평균연령이 가장 젊고 거주민의 학력이 높은 도시임을 감안하면, 세종 시민들의 인적자본 특성과 행정·연구도시로서의 입지를 고려하여 디지털경제 시대에 맞는 온라인 훈련시스템 구축, 하이브리드형 훈련 도입을 선도할 필요가 있음

○ 여덟째, 세종시는 기업의 위라벨 근무환경 변화를 촉진하는 가족친화기업 확대 및 인센티브 제도를 강화해야 함

- 경력단절여성이 재취업 직장선택의 가장 중요한 기준은 유연한 근무시간(31.1%)임. 그리고 여성 경제활동참여 활성화를 위해 세종시 기업이 노력할 항목으로 연령차별(29.0%), 기혼차별(18.0%) 개선을 지목함
- 조사결과에 나타난 시민들의 현장수요에 대응하기 위한 방안으로 가족친화 인증기업¹⁰⁾ 지정 확대를 고려할 수 있는데, 2020년 현재 세종시 가족친화인증기업은 81개로 17개 시도 가운데 14위로 하위권임

- 따라서 세종시 지역 기업의 위라벨 환경 조성을 명시적으로 드러낼 수 있는 정책 표지로 가족친화인증기업 인센티브 강화를 통한 인증 확대를 추진함

나. 신중년 관련 정책적 시사점

○ 첫째, 고학력 남자 신중년에 대한 일자리 및 직업훈련 정책 필요

- 5060대 신중년 중 전문대졸이상 숙련인력은 55.3%로 절반 이상이며, 고학력 인력 중 남자 비중은 65.2%로 대부분을 차지하고 있음
- 고학력 신중년의 경우, 상대적으로 다양한 일자리와 직업훈련과정을 요구하는 것이 특징이기 때문에, 이에 맞는 일자리 발굴 및 직업훈련 과정 개발이 필요함

○ 둘째, 신중년을 위한 공공고용서비스 인프라 기능 강화 및 확충 필요

- 세종시 신중년이 재취업(창업) 하려는 이유는 노후생활 준비(32.5%), 생계비 마련(28.6%)으로 경제적 목적이 뚜렷하며, 또한 일하지 않아도 되는 여건이 되더라도 일하겠다는 의향이 72.6%로 일 욕구가 강한 것으로 나타남
- 또한 재취업을 위한 정보원으로 공공 고용서비스기관을 활용하려는 의향(57.4%)이 높고 신중년 일자리기관 기능에서 강화되어야 할 부분이 취업알선(46.4%)이라고 꼽고 있기 때문에, 공공고용서비스 인프라 기능을 강화 및 확충하여 신중년 요구에 적절히 대응해야 할 것임

○ 셋째, 신중년 경력활용이 가능한 경력이음 일자리로의 재취업 강화

- 신중년 경력의 활용은 인력의 경력축적에 드는 시간과 비용을 절감할 수 있다는 점에서 국가인적자원개발 차원에서 매우 중요함
- 신중년 조사에서 이전 주된 직장의 경력 활용 일자리를 희망한다는 응답이 56.3%이며 특히 남자는 69.5%로 나타나, 신중년 역시 경력 활용이 가능한 일자리로의 재취업을 요구하고 있음

10) 가족친화인증기업은 근로자가 일과 가정을 병행할 수 있도록 지원하는 가족 친화적 경영 목표를 지속적으로 구현하는 기업으로 「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」 제 15조에 의해 2008년부터 여성가족부가 가족친화제도를 모범적으로 운영하는 기업 및 공공기관에 대하여 심사를 통해 인증을 부여하는 제도임. 2020년 1월 기준 현재까지 인증기업 수는 전국적으로 대기업 408개, 중소기업 2,445개, 공공기관 980개로 총 3,833개임

- 세종시 신중년은 고학력이 특징이기 때문에 신중년 경력활용은 세종시 기업 발전에 큰 도움이 될 것으로 기대되고 있는 만큼, 단순 취업알선 정보 제공 보다는 경력활용형 일자리 발굴 및 창출, 경력에 기반한 직업상담 활성화 등이 필요한 시점임
- 신중년 인턴제는 기업에서 신중년 경력을 확인하고 신중년은 해당 일자리가 자신의 경력과 일치하는지 확인할 수 있다는 점에서 효과적 일자리정책이 될 수 있다고 보임

○ 넷째, 신중년을 위한 공공 직업훈련 인프라 확대 필요

- 향후 재취업을 위해 직업훈련에 참여할 의향은 응답자의 47.1%가 있는 것으로 나타났는데, 특히 성별로 남자가 54.5%로 직업훈련 참여 의향이 높은 것으로 나타남
- 과거 훈련에 참여한 조사 응답 중 64.6%가 세종시 관외 훈련기관을 이용하였고 주된 이유가 해당과정 훈련기관 없기 때문(43.2%)이라 응답하였으며, 참여한 직업훈련 관련 개선 필요사항은 훈련기관의 접근성 취약이 3.32점으로 가장 높았음
- 향후 희망하는 훈련기관 유형은 공공 직업훈련기관이 70.5%로 공공 직업훈련기관에 대한 선호도가 높았으며, 훈련방법으로 혼합훈련(39.1%), 온라인훈련(22.6) 등으로 61.7%가 온라인훈련에 대해 희망하고 있음
- 따라서 다양한 직업훈련 요구를 충족할 수 있도록 공공 직업훈련 인프라가 필요한 상황이며, 특히 고학력 신중년이 높은 비중을 차지하고 있어 온라인 훈련 활성화가 수월하기 때문에 온라인을 통한 훈련이 가능하도록 인프라 확대가 필요함

○ 다섯째, 세종시 신중년 적합 일자리의 발굴이 필요

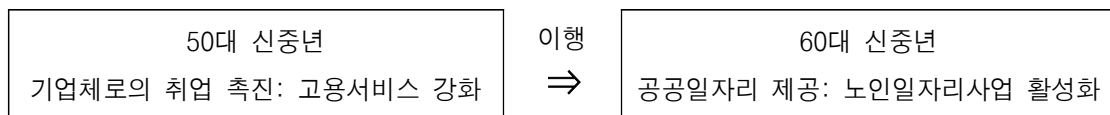
- 세종시 신중년들은 재취업을 위해 지원해야 할 정책으로 신중년 일자리 발굴 및 창출(38.0%)이며, 특히 신중년 일자리 발굴 및 창출에 대해 남자는 45.5%, 전문대졸이상은 42.3% 등이 필요한 정책이라 꼽음
- 즉, 고숙련 인적자본일수록 적합 일자리 발굴 및 창출 정책이 필요하다고 제안하고 있는데, 이는 저숙련 일자리 중심의 노인일자리사업으로 신중년 일자리 제공이 이루어지고 있기 때문에 세종시 신중년 인적자본과는 괴리가 발생하고 있음

- 따라서 세종시 신중년 인적자본 특성에 적합하고 축적한 경력을 활용할 수 있는 적합한 일자리 창출 방안을 모색할 필요가 있음

○ 여섯째, 신중년 연령별 단계적 지원 체계 마련

- 신중년은 50대, 60대가 포함되고 있으나, 50대 신중년 노동시장과 60대 노동 시장은 다소 차이가 있음
- 50대와 60대 신중년의 의중임금은 각각 259만원, 218만원으로 약 40만원의 차이를 보이고 있음
- 이러한 의중임금 차이를 볼 때 50대는 기업체에 취업하여 지속적 직업활동이 필요하며, 상대적 취업취약계층인 60대는 공공에서 제공하는 일자리(노인 일자리사업 등)에서 일하도록 지원하는 것이 보다 효과적일 수 있음
- 따라서 신중년 중 50대는 기업체로의 취업을 적극 지원하고, 이후 60대에 접어들면 공공일자리아로 참여할 수 있도록 지원하는 단계적 지원체계 마련이 필요

[그림4-27] 세종시 신중년 연령별 지원 체계



제5장 세종시 경력단절여성 및 신중년의 훈련공급 분석

1. 세종시 훈련공급 인프라

- HRD-Net에 등록된 훈련기관은 전체 6,204개이며, 세종은 18개 기관(0.3%)으로 전국에 비해 가장 적은 훈련기관이 분포하고 있는 것으로 나타남
- 훈련기관 유형별 분포를 보면 세종의 18개 훈련기관 중 사업주·사업주단체 등의 시설이 7개, 학원 6개, 타법령에 따른 직업훈련시설 3개 등의 순임
- 비록 세종시는 도시화가 가장 최근에 이루어진 곳이지만, 인구의 급속한 증가에도 불구하고 훈련기관이 적게 분포하여 다른 지역에 비해 지역민의 훈련기회가 적은 구조임

〈표5-1〉 광역별 훈련기관 현황(2019년)

(단위: 개)

	직업능력 개발 훈련시설	직업능력 개발 훈련법인	초·중등 교육법에 의한 학교	고등교육 법에 의한 학교	평생교육 시설	학원	사업주 사업주단체 등의 시설	타법령에 따른 직업훈련 시설(기관)	기타	합계
서울	168	2	1	16	199	333	778	176	6	1,679
부산	57	0	1	5	31	128	89	46	4	361
대구	49	0	0	5	14	122	75	27	0	292
인천	42	0	3	2	11	84	101	26	0	269
광주	28	4	0	4	8	90	61	14	0	209
대전	27	0	1	6	3	80	71	18	2	208
울산	23	0	0	2	0	44	36	16	0	121
세종	1	0	0	1	0	6	7	3	0	18
경기	132	0	0	20	69	296	635	144	4	1,300
강원	21	0	0	3	4	32	85	23	1	169
충북	13	1	0	8	5	41	72	13	3	156
충남	22	0	0	11	5	51	142	38	1	270
전북	40	0	0	6	6	84	97	38	9	280
전남	22	0	1	4	6	41	73	18	2	167
경북	26	1	1	8	7	76	130	36	2	287
경남	35	0	4	4	15	102	173	36	0	369
제주	7	0	0	3	1	14	19	5	0	49

자료: 고용행정통계(EIS), 한국고용정보원.

- 지역별 훈련기관의 과정수를 보면 전체 74,979개이며, 세종의 18개 기관이 개설한 과정수는 103개(0.1%)에 불과함

- 특히 재직자가 아닌 지역민이 참여 가능한 직업능력개발훈련, 평생교육시설, 학원 등의 과정수는 전국 49,546개 과정 중 20개 과정에 불과하여 훈련공급 인프라의 취약성을 보여줌

〈표5-2〉 광역별 훈련기관 과정 현황(2019년)

(단위: 개)

	직업능력 개발 훈련시설	직업능력 개발 훈련법인	초·중등 교육법에 의한 학교	고등교육 법에 의한 학교	평생교육 시설	학원	사업주 사업주단체 등의 시설	타법령에 따른 직업훈련 시설(기관)	기타	합계
서울	3,933	9	3	65	19,700	2,967	5,974	4,241	15	36,907
부산	788	0	5	84	1,631	926	837	390	14	4,675
대구	690	0	0	42	86	791	466	167	0	2,242
인천	729	0	11	50	94	522	447	133	0	1,986
광주	458	68	0	18	57	397	168	72	0	1,238
대전	342	0	8	111	8	633	1,149	96	27	2,374
울산	1,104	0	0	47	0	291	174	82	0	1,698
세종	5	0	0	7	0	15	12	64	0	103
경기	2,748	0	0	190	2,431	2,324	3,751	1,052	7	12,503
강원	224	0	0	43	203	166	266	106	2	1,010
충북	156	13	0	102	56	241	340	156	5	1,069
충남	350	0	0	244	162	251	448	365	1	1,821
전북	407	0	0	21	28	521	298	163	14	1,452
전남	448	0	1	58	34	233	223	60	2	1,059
경북	533	19	2	67	59	335	635	271	2	1,923
경남	514	0	15	45	263	578	967	230	0	2,612
제주	44	0	0	47	2	68	137	9	0	307

자료: 고용행정통계(EIS), 한국고용정보원.

- 세종시의 103개 과정 중 사업주지원금훈련 63개, 통합심사과정훈련 27개 순으로 다수의 과정수를 포함하고 있었음
 - 반면 계층별 훈련과정을 포함하는 지역산업맞춤형 훈련과정수는 7개에 불과하여, 전국 1,440개 중 0.5%에 해당함
 - 즉, 세종시의 직업훈련 과정은 사업주지원금훈련이 큰 부분을 차지하고 있는 반면, 계층별 혹은 실업자 훈련과정은 미미한 것으로 보임

〈표5-3〉 광역별 훈련유형의 과정수 현황(2019년)

(단위: 개)

	사업주지원금 훈련	국가인적자원 개발권소사업	지역산업맞춤 형	근로자직업능 력개발훈련	실업자계좌제	통합심사과정 훈련	합계
서울	25,666	963	81	2,268	276	7,653	36,907
부산	2,187	191	147	271	0	1,879	4,675
대구	511	63	76	0	0	1,592	2,242
인천	585	34	104	5	0	1,258	1,986
광주	280	41	78	0	0	839	1,238
대전	1,322	32	66	21	0	933	2,374
울산	1,028	109	41	0	0	520	1,698
세종	69	0	7	0	0	27	103
경기	6,046	338	132	1,073	0	4,914	12,503
강원	535	4	90	33	0	348	1,010
충북	424	161	104	10	0	370	1,069
충남	1,015	18	95	15	0	678	1,821
전북	397	39	87	0	0	929	1,452
전남	454	30	107	0	0	468	1,059
경북	883	203	75	0	0	762	1,923
경남	988	301	114	59	0	1,150	2,612
제주	167	0	36	10	0	94	307

자료: 고용행정통계(EIS), 한국고용정보원.

- 세종시의 도시기반 인프라가 확충되고 있는 과정이기는 하지만, 다른 지역에 비해 직업훈련 공급 인프라가 매우 취약한 것으로 나타남
 - 특히 직업훈련 공급 인프라는 재직자 훈련에 집중되어 있어, 상대적으로 계층별 혹은 실업자를 대상으로 한 직업훈련 공급 인프라는 미비한 것으로 나타남
- 직업훈련 공급 인프라의 취약성은 지역민의 직업훈련 기회를 제한할 뿐 아니라 다양한 직업훈련 과정의 공급을 제한함
 - 이로 인해 지역맞춤 직업훈련과정을 발굴할 수는 있으나 직업훈련 인프라 취약성으로 인해 이를 운영할 훈련기관이 부재하여 실행을 포기할 가능성이 높음

2. 경력단절여성 훈련공급 분석

- 세종시 일자리기관에서 경력단절여성을 위해 훈련을 공급하는 기관은 1개의 새일센터가 있으며, 그 동안 공급했던 훈련과정과 공급인원은 아래와 같음
- 공급되는 훈련과정을 살펴보면, 매년 조금씩 차이가 있으나 컴퓨터, 조리, 사회복지 등이 주를 이루고 있음
 - 인원으로 1년에 약 60명 정도의 훈련생이 배출되고 있는 것으로 나타남
 - 훈련과정의 다양성이나 훈련인원을 볼 때, 경력단절여성을 위한 직업훈련이 매우 제한적임을 알 수 있음

〈표5-4〉 년도별 세종시 새일센터 훈련과정 및 인원 현황

(단위: 명)

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

자료: 세종시 새일센터, 각 년도.

○ 2019년 연령별 여성실업자 훈련인원¹¹⁾을 살펴보면,

- 전체 30세~59세 여성 실업자 훈련인원 81,429명 중 세종시 훈련인원은 115명으로 0.1%를 차지하고 있어 전국 최하위 수준이며, 서울 22.5%, 경기 22.0%로 가장 높은 수준을 보임
- 연령대별 전체 여성실업자 훈련인원 대비 세종의 30대 0.1%, 40대 0.1%, 50대 0.2% 등으로 매우 미미한 것으로 나타남

<표5-5> 시도 및 연령별 여성실업자 훈련 실시 현황(2019년)

(단위: 명, %)

	30~39세	40~49세	50~59세	합계	비중
서울	7,584	6,247	4,474	18,305	22.5
부산	2,346	2,509	2,467	7,322	9.0
대구	1,699	2,157	2,080	5,936	7.3
인천	2,124	2,367	2,603	7,094	8.7
광주	861	756	436	2,053	2.5
대전	1,099	995	564	2,658	3.3
울산	834	910	775	2,519	3.1
세종	32	40	43	115	0.1
경기	5,489	6,497	5,891	17,877	22.0
강원	398	360	344	1,102	1.4
충북	441	478	342	1,261	1.5
충남	812	602	474	1,888	2.3
전북	1,234	1,303	981	3,518	4.3
전남	497	474	284	1,255	1.5
경북	667	953	764	2,384	2.9
경남	2,033	2,265	1,356	5,654	6.9
제주	168	179	141	488	0.6
합계	28,318	29,092	24,019	81,429	100.0

자료: 고용행정통계(EIS), 한국고용정보원.

○ 2019년 전체 여성실업자의 직종별 훈련인원을 살펴보면,

- 세종시의 경우 보건의료직 82명, 돌봄서비스직 71명, 경영행정사무직 14명 등 3개 직종 외에는 훈련인원이 없는 것으로 나타남
- 물론 다른 지역도 이들 직종의 여성실업자 훈련인원이 많은 것은 사실이나, 그 외 직종에도 여성실업자가 참여하고 있다는 점에서, 세종시의 여성실업자 훈련과정 다양성이 매우 협소함을 알 수 있음
- 이러한 경향을 볼 때, 경력단절여성을 위한 직업훈련 역시 이들 직종에 편중되어 있을 가능성이 높음

11) 본 연구에서는 경력이 단절된 30~54세 여성을 경력단절여성으로 조작적 정의하기 때문에, 그에 맞는 연령대를 표기하였으며, HRD-Net에서는 경력단절 여부를 알 수 없어 해당 연령대의 여성실업자 전체를 대상으로 분석

〈표5-6〉 직종별 여성실업자 훈련인원 현황

(단위: 명)

	서울	부산	대구	인천	광주	대전	울산	세종	경기
경영·행정·사무직	9,743	3,124	2,099	3,671	948	1,614	1,298	14	8,615
금융·보험직	119	0	0	8	0	0	0	0	10
자연·생명과학 연구직	29	0	0	1	0	0	0	0	3
정보통신 연구개발직 및 공학기술직	3,874	327	158	146	160	79	37	0	504
건설·채굴 연구개발직 및 공학기술직	608	61	113	121	62	48	16	0	351
제조 연구개발직 및 공학기술직	1,202	203	110	131	90	9	81	0	324
교육직	193	0	0	0	0	0	0	0	0
법률직	1,322	2	0	0	0	0	0	0	6
사회복지·종교직	834	284	160	259	43	78	105	0	297
보건·의료직	2,158	1,499	1,188	869	542	732	673	82	4,014
예술·디자인·방송직	4,510	777	583	640	359	414	172	0	2,165
미용·예식 서비스직	2,929	1,358	924	1,386	761	685	271	0	3,327
여행·숙박·오락 서비스직	473	160	0	27	0	0	0	0	25
음식 서비스직	4,145	1,283	1,258	1,918	854	677	307	0	3,734
경호·경비직	0	0	0	0	0	0	0	0	1
돌봄 서비스직(간병·육아)	3,631	3,228	2,594	2,823	365	405	1,176	71	7,038
청소 및 기타 개인서비스직	28	1	0	0	0	20	0	0	13
영업·판매직	101	57	60	19	0	19	0	0	30
운전·운송직	0	0	0	8	0	0	4	0	3
건설·채굴직	76	40	27	44	28	15	22	0	94
기계 설치·정비·생산직	51	59	8	35	8	9	3	0	62
금속·재료 설치·정비·생산직	0	4	2	2	0	5	3	0	2
전기·전자 설치·정비·생산직	107	31	13	2	18	8	3	0	22
정보통신 설치·정비직	981	159	13	16	8	116	30	0	44
화학·환경 설치·정비·생산직	13	0	0	0	0	15	0	0	6
섬유·의복 생산직	209	42	157	25	42	104	30	0	61
식품가공·생산직	2,178	314	426	534	246	207	185	0	1,281
인쇄·목재·공예 및 기타 설치·정비·생산직	1,485	233	205	246	27	124	0	13	314
농림어업직	34	9	20	13	0	4	3	0	13
합계	41,033	13,255	10,118	12,944	4,561	5,387	4,419	180	32,359

	강원	충북	충남	전북	전남	경북	경남	제주	합계
경영·행정·사무직	562	620	957	1,474	684	814	2,458	27	38,722
금융·보험직	0	0	0	0	0	0	0	0	137
자연·생명과학 연구직	0	0	0	0	0	0	5	0	38
정보통신 연구개발직 및 공학기술직	35	39	47	61	38	43	11	0	5,559
건설·채굴 연구개발직 및 공학기술직	15	33	39	18	13	13	20	0	1,531
제조 연구개발직 및 공학기술직	19	105	216	123	48	52	189	0	2,902
교육직	0	0	0	3	0	0	0	0	196
법률직	0	0	0	0	0	0	0	0	1,330
사회복지·종교직	1	17	29	51	38	8	73	0	2,277
보건·의료직	321	396	403	643	309	796	1,352	69	16,046
예술·디자인·방송직	89	135	112	213	76	113	172	0	10,530
미용·예식 서비스직	231	372	404	757	175	315	746	52	14,693
여행·숙박·오락 서비스직	62	0	0	0	0	27	0	11	785
음식 서비스직	244	279	338	834	402	315	1,246	224	18,058
경호·경비직	0	0	0	0	0	0	0	0	1

돌봄 서비스직(간병·육아)	551	439	760	1,406	316	1,115	1,889	139	27,946
청소 및 기타 개인서비스직	0	0	0	0	0	0	0	0	62
영업·판매직	0	5	0	1	0	0	0	22	314
운전·운송직	1	0	4	1	0	9	2	0	32
건설·채굴직	1	18	16	9	15	15	13	0	433
기계 설치·정비·생산직	5	2	10	6	0	18	2	0	278
금속·재료 설치·정비·생산직	0	0	1	0	1	0	1	0	21
전기·전자 설치·정비·생산직	1	8	1	14	7	1	5	0	241
정보통신 설치·정비직	8	13	0	0	0	6	0	0	1,394
화학·환경 설치·정비·생산직	0	0	0	0	0	0	0	0	34
섬유·의복 생산직	0	10	0	35	0	42	18	7	782
식품가공·생산직	98	36	164	322	107	40	407	99	6,644
인쇄·목재·공예 및 기타 설치·정비·생산직	4	12	87	133	5	45	73	10	3,016
농림어업직	0	0	0	7	0	1	6	0	110
합계	2,248	2,539	3,588	6,111	2,234	3,788	8,688	660	154,112

자료: 고용행정통계(EIS), 한국고용정보원.

○ 경력단절여성의 낮은 직업훈련 참여는 훈련공급 인프라의 한계에 기인한 것으로 보임

- 즉, 세종시 경력단절여성의 고학력에도 불구하고 선호하는 다양한 직업훈련을 공급하지 못하고 보건 의료, 돌봄서비스 등에 직업훈련이 집중되어 있어, 훈련참여를 보류하는 것임
- 또한 훈련공급 인프라의 취약성으로 훈련참여 기회가 제한되는 것도 원인임

3. 신중년 훈련공급 분석

○ 세종시 일자리기관에서 신중년을 위해 훈련을 공급하는 기관은 세종시 고령자인력은행이며, 2020년에 실시한 훈련과정은 아래와 같음

- 공급되는 훈련과정을 살펴보면, 돌보서비스직, 청소·경비 등 저숙련일자리이며, 훈련인원은 45명임
- 경력단절여성과 마찬가지로 신중년의 직업훈련 역시 매우 제한적임을 알 수 있음

〈표5-7〉 세종시 고령자인재은행의 훈련과정 및 인원 현황(2020년)

(단위: 명)

년도	훈련과정	훈련인원
2020	청소전문가 양성	16
	산모돌보미·베이비시터 양성	19
	건물관리원(경비) 양성	10

자료: 세종YWCA(고령자인재은행)

○ 2019년 신중년 실업자 직업훈련인원¹²⁾을 살펴보면,

- 전체 50대 이상 신중년 실업자 훈련인원은 49,796명이며, 그 중 세종시는 95명으로 0.2%의 비중을 차지하고 있으며 전국 최하위 수준으로 매우 미미함
- 50대 훈련인원이 60대 이상 훈련인원에 비해 많으나 전국에 비해서는 역시 미미한 수준임

〈표5-8〉 시도 및 연령별 신중년 실업자 훈련 실시 현황

(단위: 명)

	50~59세	60세 이상	합계
서울	6,757	3,413	10,170
부산	3,245	1,957	5,202
대구	2,690	1,590	4,280
인천	3,311	1,809	5,120
광주	601	263	864
대전	839	423	1,262
울산	1,011	545	1,556
세종	56	39	95
경기	7,588	3,978	11,566
강원	457	215	672
충북	500	265	765
충남	685	350	1,035
전북	1,285	777	2,062
전남	412	175	587
경북	1,079	586	1,665
경남	1,775	859	2,634
제주	195	66	261
합계	32,486	17,310	49,796

자료: 고용행정통계(EIS), 한국고용정보원.

12) 본 연구에서는 신중년을 '구직활동 중이거나 향후 1년 내 주된 일자리를 퇴직하고 재취업(창업)을 희망하는 거주 만50~69세'로 조작적 정의함

○ 2019년 신중년 실업자의 직종별 훈련인원을 살펴보면,

- 세종시의 경우 돌봄서비스직 70명, 건설채굴직 19명, 보건의료직 6명으로, 3개 외 직종에서는 실업자 훈련인원이 없음
- 물론 다른 지역도 이들 직종의 신중년 실업자 훈련인원이 많은 것은 사실이나 다른 직종에서도 훈련인원이 분포하고 있음을 고려할 때, 세종시의 신중년 실업자 훈련과정 다양성이 매우 협소함을 알 수 있음
- 이러한 경향을 볼 때, 신중년을 위한 직업훈련 역시 이들 직종에 편중되어 있을 가능성이 높으며, 돌봄서비스직에 집중되어 있는 것을 고려할 때 신중년 남성의 직업훈련은 매우 제한적일 것으로 예상됨

〈표5-9〉 직종별 신중년 실업자 훈련인원 현황

(단위: 명)

	서울	부산	대구	인천	광주	대전	울산	세종	경기
경영·행정·사무직	1,367	368	253	781	44	199	53	0	959
금융·보험직	5	0	0	0	0	0	0	0	0
자연·생명과학 연구직	20	0	0	2	0	0	0	0	0
정보통신 연구개발직 및 공학기술직	70	3	5	3	4	4	0	0	23
건설·채굴 연구개발직 및 공학기술직	74	98	364	5	3	82	24	0	296
제조 연구개발직 및 공학기술직	175	126	39	47	26	1	15	0	99
교육직	83	0	0	0	0	0	0	0	0
법률직	71	1	0	0	0	0	0	0	1
사회복지·종교직	202	115	29	70	14	12	15	0	79
보건·의료직	365	149	102	91	48	53	31	6	473
예술·디자인·방송직	170	28	66	20	34	9	1	0	123
미용·예식 서비스직	203	85	106	101	17	39	11	0	179
여행·숙박·오락 서비스직	26	1	0	0	0	0	0	0	2
음식 서비스직	1,628	447	429	709	180	183	72	0	1,325
경호·경비직	50	0	0	0	0	0	0	0	19
돌봄 서비스직(간병·육아)	3,503	2,908	2,237	2,546	318	332	953	70	6,318
청소 및 기타 개인서비스직	63	0	0	0	0	42	0	0	13
영업·판매직	32	16	8	3	0	7	0	0	11
운전·운송직	12	46	17	30	7	1	172	0	175
건설·채굴직	394	235	102	216	26	49	90	19	495
기계 설치·정비·생산직	263	64	31	171	17	17	8	0	144
금속·재료 설치·정비·생산직	57	76	42	52	1	5	18	0	121
전기·전자 설치·정비·생산직	619	199	113	67	71	93	26	0	369
정보통신 설치·정비직	9	1	0	0	0	2	0	0	0
화학·환경 설치·정비·생산직	1	0	0	0	0	10	0	0	1
섬유·의복 생산직	69	13	79	5	27	31	8	0	22
식품가공·생산직	279	52	43	99	22	22	31	0	202
인쇄·목재·공예 및 기타설치·정비·생산직	173	47	85	65	5	22	0	0	44
농림어업직	187	124	130	37	0	47	28	0	73
합계	10,170	5,202	4,280	5,120	864	1,262	1,556	95	11,566

	강원	충북	충남	전북	전남	경북	경남	제주	합계
경영·행정·사무직	31	36	47	167	47	72	158	5	4,587
금융·보험직	0	0	0	0	0	0	0	0	5
자연·생명과학 연구직	0	0	0	0	0	0	7	0	29
정보통신 연구개발직 및 공학기술직	0	0	2	1	2	2	0	0	119
건설·채굴 연구개발직 및 공학기술직	6	0	2	36	3	90	59	0	1,142
제조 연구개발직 및 공학기술직	6	13	19	33	18	24	27	0	668
교육직	0	0	0	1	0	0	0	0	84
법률직	0	0	0	0	0	0	0	0	73
사회복지·종교직	1	0	3	10	2	0	19	0	571
보건·의료직	14	29	23	36	26	39	51	3	1,539
예술·디자인·방송직	14	5	4	16	4	29	29	0	552
미용·예식 서비스직	9	27	12	33	8	13	36	4	883
여행·숙박·오락 서비스직	0	0	0	0	0	0	0	5	34
음식 서비스직	73	104	100	210	79	111	331	91	6,072
경호·경비직	0	0	0	0	0	0	3	0	72
돌봄 서비스직(간병·육아)	441	397	628	1,132	250	889	1,467	115	24,504
청소 및 기타 개인서비스직	0	0	0	0	0	0	0	0	118
영업·판매직	0	1	0	0	0	0	0	1	79
운전·운송직	4	6	69	7	47	127	63	0	783
건설·채굴직	30	55	40	118	29	147	95	0	2,140
기계 설치·정비·생산직	0	0	0	31	2	11	21	0	780
금속·재료 설치·정비·생산직	0	30	24	24	10	40	77	0	577
전기·전자 설치·정비·생산직	14	40	47	63	37	17	61	12	1,848
정보통신 설치·정비직	1	3	0	0	0	0	0	0	16
화학·환경 설치·정비·생산직	0	0	0	0	1	0	0	0	13
섬유·의복 생산직	0	4	0	12	0	17	3	1	291
식품가공·생산직	28	3	12	56	21	4	50	21	945
인쇄·목재·공예 및 기타설치·정비·생산직	0	12	3	43	1	31	10	3	544
농림어업직	0	0	0	33	0	2	67	0	728
합계	672	765	1,035	2,062	587	1,665	2,634	261	49,796

자료: 고용행정통계(EIS), 한국고용정보원.

- 신중년의 낮은 직업훈련 참여는 훈련공급 인프라의 한계에 기인한 것으로 보임
 - 세종시 직업훈련 인프라의 다양성이 취약하다 보니 신중년이 원하는 직업훈련에 참여할 수 있는 기회가 제한되어 있음
 - 돌봄, 보건의료 등 여성 신중년 중심의 직업훈련으로 편중되어 있어, 남성 신중년 실업자의 직업훈련 참여는 매우 어려울 것임

4. 시사점

- 4장 경력단절여성, 중장년 실태조사를 분석한 결과 다음과 같은 정책적 시사점을 찾을 수 있음
 - 세종시가 도시화 과정이 원인이 될 수 있지만 지역민에게 다양한 훈련을 공급할 수 있는 훈련기관, 훈련과정 등의 인프라가 매우 취약함
 - 이로 인해 세종시 특성에 맞는 직업훈련과정을 발굴하더라도 인프라의 취약성으로 인해 운영될 수 없는 상황에 직면할 가능성이 높음
 - 물론 훈련수요에 따라 다양한 훈련기관(학원 등)이 설치될 수도 있겠지만, 현재 세종시의 건물임대료 등을 고려할 때 상대적으로 넓은 공간을 요구하는 훈련시설이 입지하기에는 무리가 있음
- 둘째, 세종시의 직업훈련과정은 몇몇 직종에 편중되어 있음
 - 경력단절여성 및 신중년 훈련과정이 돌봄, 보건의료 등에 집중되어 있으며, 그 역시 공급량이 매우 적음
 - 세종시 직업훈련과정의 다양성 취약으로 인해 경력단절여성 및 신중년이 자신이 원하는 다양한 직업훈련에 참여하기 위해서는 인근 지역(청주, 대전 등)으로 이동해야 하는 불편함을 겪고 있음
- 셋째, 다른 지역에 비해 인력양성 수급 미스매칭이 큼
 - 인력양성 수급의 불일치 메커니즘은 [그림5-1]과 같이 세가지 형태로 나타날 수 있음
 - ① 훈련수요간 미스매칭: 노동수요자로 기업훈련수요와 훈련참여자로 취약계층 훈련수요간 미스매칭될 수 있음
 - ② 기업수요-공급 미스매칭: 노동수요자로 기업훈련수요와 취약계층 훈련공급이 미스매칭될 수 있음
 - ③ 훈련참여자 수요-공급 미스매칭: 훈련참여자로 취약계층 훈련수요와 취약계층 훈련공급이 미스매칭될 수 있음
 - 세종시의 경우 기본적으로 훈련공급능력이 취약하여 기업훈련수요, 훈련참여자훈련수요를 질적·양적으로 충족하지 못하고 있는데, 양적인 훈련공급이

적을 뿐만 아니라 다양성도 취약하여 기업 혹은 훈련참여자가 원하는 훈련 공급을 시의적절하게 제공하지 못하고 있음

- 따라서 세종시 훈련과정 공급은 기업 혹은 훈련참여자 수요를 고려하기 보다는 몇몇 훈련기관의 시설을 고려할 수밖에 없는 구조임
- 훈련공급의 다양성 부족은 훈련수요자간 미스매칭을 발생하는 원인이 되고 있는데, 기업수요가 파악되더라도 훈련참여자가 참여할 수 있는 훈련과정이 부재하여 미스매칭이 발생함

[그림5-1] 인력양성 수급 미스매칭 메커니즘



제6장 정책적 시사점 및 일자리정책 제언

1. 세종시 경력단절여성 및 신중년 노동시장 한계

① 직업(일자리)의 다양성 부족

- 산업별 종사자가 제조업, 숙박 및 음식점업, 공공행정·국방 및 사회보장행정, 교육서비스업 등 전체 종사자 대비 56.5%로 편중되어 있음
- 2019년 구인현황을 보면 직업소분류 기준 135개 직종 중 구인이 전혀 없는 직종은 21개 직종, 구인인원이 20명 이하인 직종은 75개로 전체 대비 55.6%에 해당함
- 청소·방역및가사서비스, 제조단순종사자 등 2개 직종이 구인인원은 6,174명으로 전체 구인인원 대비 45.3%로 편중되어 있음
- 직업의 다양성 부족은 지역민의 직업선택의 폭을 제한하여, 자신이 원하는 직업을 위하여 인근 지역으로 유출통근하거나 노동이동 경향을 확대할 것임
- 경력단절여성 및 신중년 역시 세종시의 직업다양성 한계로 돌봄, 보건의료 등 몇몇 직종에 편중된 일자리 탐색으로 일자리 경쟁이 심화되고 있음

② 직업훈련의 미스매칭 심화

- 세종시 구인은 대부분 돌봄, 가사서비스, 보건의료 등에서 이루어지기 때문에, 경력단절여성, 신중년 등의 직업훈련도 해당 직종을 중심으로 이루어지고 있음
- 이들 직종은 구인인원이 많이 있기 때문에 직업훈련 후 구인처 발굴이 용이하다는 점이 있지만, 구인구직 현황에서 보았듯 인력과잉의 특성을 보임
- 세종시 인적자본 고도화에 따라 다양하고 전문적인 직업훈련 과정을 요구하고 있으나, 직업훈련 후에 구인처 발굴이 쉽지 않기 때문에 직업훈련 과정으로 운영하는데는 한계가 있음

③ 직업훈련 공급 인프라의 취약성

- 세종시의 도시 인프라가 갖추어지는 과정에 있다 하더라도, 직업훈련 공급 인프라의 취약성이 매우 심각함
- 직업훈련에 참여할 수 있는 경력단절여성의 수를 년 기준 100명 수준으로

추정할 때, 세종시 경력단절여성 규모 15천명(2020년 기준)에 비해 부족한 것이 현실임

- 직업훈련 수요에 따라 다양한 형태의 직업훈련 기관이 운영될 수 있도록 유도할 수 있겠지만, 현실적 문제(도시지역은 높은 임대료, 외곽지역은 접근성 등)로 직업훈련 기관 입지가 용이하지 않음

④ 경력 활용을 위한 일자리 및 직업훈련 정책의 한계

- 신중년의 개념은 단순한 연령적 관점을 넘어 직업활동을 통해 숙련을 축적한 인적자원으로 간주하여, 재취업을 통해 신중년의 노하우와 숙련이 유희화되거나 사장되는 것을 방지하는 국가인적자원 활용의 정책적 노력임
- 고학력화되는 경력단절여성 역시 어떻게 경력사다리를 이어줄 것인가가 중요한 지원 정책으로 강조되고 있음
- 따라서 단순히 경력단절여성 및 신중년을 노동시장 취약계층으로 간주하기 보다는 숙련을 보유한 인적자원으로서 일자리 및 직업훈련정책을 발굴·실행하는 것이 보다 합리적임
- 인적자본과 숙련이 고도화되고 있는 세종시는 다른 지역에 비해 이들 계층의 숙련을 활용할 수 있는 노동시장 정책이 요구되고 있는데, 특히 일자리와 주거지를 함께 이동한 공무원 및 연구원의 퇴직이 시작되면 이러한 요구는 더욱 증가할 것임

⑤ 일자리의 질적 미스매칭 심화

- 세종시의 경력단절여성, 신중년의 가장 큰 특징은 다른 지역에 비해 고학력, 고경력 인력 비중이 높다는 것임
- 이에 반해 세종시에서 제공되는 경력단절여성, 신중년 일자리는 상대적으로 저숙련 저임금 일자리로 고학력 및 고경력 경력단절여성, 신중년 등의 눈높이와는 차이가 발생함
- 따라서 고학력, 고경력 경력단절여성, 신중년 등에 요구에 맞는 일자리를 어떻게 창출할 것인가 고민이 깊어지는 지점임

⑥ 도시화 지역과 농촌 지역 간의 양극화 심화

- 세종시의 도시화가 지역적으로 확대되고 있으나, 여전히 정부청사를 중심으로 한 도시화 지역과 외곽의 농촌 지역 간에 인적자본, 경제적 수준, 생활인

프라 등의 양극화가 심화되고 있음

- 대중교통이 확충되고는 있으나 여전히 도심지에서 외곽 산업단지로의 접근성은 용이하지 않아, 세종시 내에서 일자리, 인적자본 등의 분리 현상(도심지는 돌봄서비스 일자리, 외곽지는 제조업, 농촌 일자리)이 두드러지고 있음
- 따라서 세종시의 일자리 및 직업훈련 정책은 인적특성, 지역 내 권역 특성 등에 따라 트랙(track)을 나누어 전개할 필요가 있음

2. 세종시 경력단절여성 및 신중년 일자리 정책

가. 경력단절여성 신중년 일자리정책 방향

① 일자리 창출 기반 확충

- 일자리 다양성의 한계, 직업훈련 인프라의 한계 등 세종시는 일자리를 창출하기 위한 인프라가 매우 취약한 상황임
- 특히 직업훈련 인프라의 한계는 경력단절여성 및 신중년의 훈련참여 기회를 제한할 뿐만 아니라 원하는 직업훈련 참여 또한 제한하여 훈련참여 동기를 저하시키는 원인이 되고 있음
- 경력단절여성, 신중년에게 맞춤 고용서비스를 제공할 수 있는 일자리기관도 부족하여, 질 높은 고용서비스를 제공하는데 한계가 되고 있음
- 따라서 일자리 창출을 위한 일자리기관, 고용서비스기관, 직업훈련기관 등의 인프라를 확충하여, 일자리 창출 기반을 조성해야 함

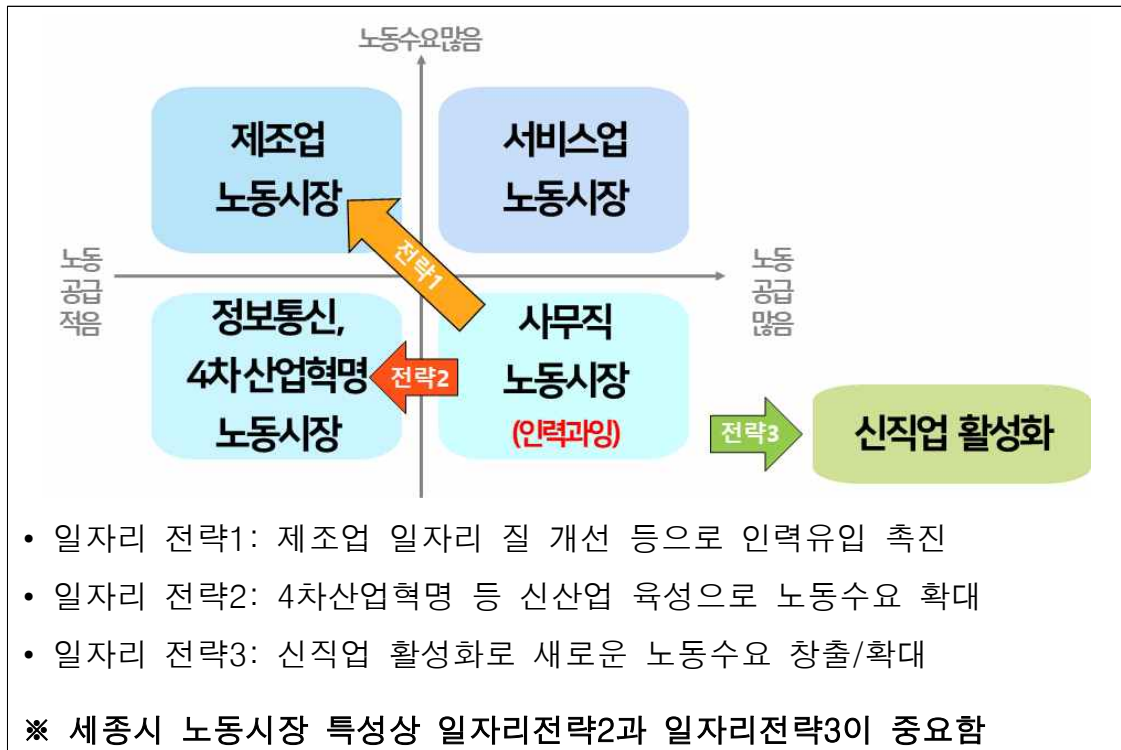
② 일자리 발굴과 연계한 직업훈련

- 일반적으로 일자리창출 전략은 크게 ①기존 직업에서의 노동수요 확대 전략과 ②새로운 직업에서의 노동수요 확대 전략으로 구분할 수 있음
- 전자는 산업/기업육성 등을 통해 인력수요를 확대하는 것이며, 후자는 지역에서 활성화 가능한 신직업을 발굴(건강기능식품전문판매사, 회의퍼실리테이터 등)하고 정책적으로 활성화하여 새로운 노동수요를 창출하는 것임
- 세종시는 공공기관이 분포하고 있어 다른 지역에 비해 상대적으로 일자리 질은 좋으나, 정원 등으로 인력수요는 정형화/고정화되어 있어 기존 직업에

서의 노동수요 창출은 어려운 상황임

- 따라서 세종시는 정책적으로 신직업을 발굴·활성화하여, 새로운 노동수요를 창출하는 것이 중요한 일자리 전략임

[그림6-1] 세종시 일자리 전략



○ 세종시 직업훈련의 한계는, 훈련참여자의 요구에 맞게 다양한 직업훈련을 개설·운영하더라도 구인처 발굴이 쉽지 않아 취업으로 연계되는데 어려움이 크다는 것임

- 따라서 직업훈련 운영 전에 충분한 구인처가 확인되거나 일자리 진입 가능성 여부를 확인한 후 직업훈련 과정이 운영되어야 하는 구조임 (이에 회계사무, 돌봄서비스 등에 직업훈련이 집중)
- 세종시에서 활성화 가능한 신직업을 발굴하고 직업훈련과 연계하여 진입할 수 있는 체계 마련이 필요함

③ 축적한 경력을 이을 수 있는 서비스 체계 구축

- 경력단절여성, 신중년 등은 직업활동을 통해 경력과 숙련을 축적하고 있는 특성을 가지고 있음

- 축적한 경력을 활용할 수 있는 직업으로의 재취업은 노동시장 성과에 긍정적 영향을 줌
- 따라서 저숙련 일자리로의 취업에 편중하기보다는 경력단절여성, 신중년 등의 경력을 검토하고 이에 적합한 일자리를 선택할 수 있도록 지원하는 고용서비스 체계가 필요함
- [부록 2]는 박상철(2017)의 연구를 토대로 한국직업정보시스템에서 제공하는 직업에서 요구하는 업무수행능력, 지식 등의 DB를 활용하여 유사한 업무수행능력, 지식 등을 요구하는 직업을 제시한 것으로써, 자신의 이전 직업에서 축적한 업무수행능력, 지식 등을 활용할 수 있는 직업을 제시한 것임

나. 세종시 경력단절여성 및 신중년 일자리사업 및 직업훈련사업(안)

정책방향1: 일자리 창출 기반 확충

① Work-Edu-Care Complex 센터 운영

- 일자리, 교육훈련, 돌봄 등에 관한 종합 서비스 및 상담을 제공하는 센터를 설치·운영
- 특히 일을 원하거나 직업훈련 참여를 원하는 경력단절여성을 위해 교육, 돌봄서비스 등을 제공하여 노동시장 참여를 유도

② 신중년 일자리전문기관 의 설치 및 운영

- 세종시 시니어클럽을 중심으로 노인일자리사업이 실행되고 있지만, 신중년을 위한 전문화된 고용서비스를 제공하는데는 한계가 있음
- 노인일자리사업 전담기관과는 별도로 신중년을 위한 맞춤 고용서비스를 제공할 수 있는 중장년일자리희망센터를 설치하여 다양한 맞춤 프로그램 제공
- 세종시 중장년일자리희망센터는 단순한 신중년 취업알선을 넘어 신중년에 대한 경력상담, 기업을 대상으로 한 아웃플레이스먼트 서비스 등 전문화된 서비스 제공에 초점을 둠

③ 세종시 온라인 훈련센터 구축

- 대학 혹은 지역 내 훈련기관과 연계하여 세종시 온라인 훈련센터 구축

- 실시간 훈련과정 운영, 다양한 온라인강좌 탑재 등을 통해 훈련의 비대면성 확보 및 훈련 인프라의 확충

정책방향2: 일자리발굴과 연계한 직업훈련

① 공동체 활성화 여성리더 양성 (경력단절여성)

- 주거 공간 확대로 대단위 아파트 단지가 조성되어 새로운 공동체가 형성되고 있는 만큼, 공동체를 중심으로 지역 문제, 일자리 문제 등을 해결할 수 있도록 여성 리더를 양성
- 향후 마을기업, 협동조합, 사회적기업 등으로의 전환까지 지원하며, 공동체 스스로가 다양한 공동체 활동(공동작업, 공동육아 등)을 통해 일자리를 창출할 수 있도록 지원함

② 지역 맞춤형 사회적기업 육성 및 인력양성 (경력단절여성, 신중년)

- 정주 고학력 인구유입, 공공행정을 지원하는 지식서비스업 증가 등의 지역적 특성을 고려하여 공공행정을 지원하는 다양한 사회적기업을 발굴 육성하고 직업훈련을 통해 경력단절여성이 진입할 수 있도록 유도
- 공공행정지원 사회적기업 분야: 인쇄출판사회적기업, 케이터링사회적기업, 사회조사사회적기업, 행사전문사회적기업, 예술 및 문화사회적기업 등

③ 여성창업지원 프로그램 운영 (경력단절여성)

- 일-가정을 병행할 수 있는 일자리로 경력단절여성의 창업 선호가 증가함에 따라, 경력단절여성 창업 요구에 맞는 서비스 체계 구축이 필요함
- 경력단절여성 맞춤형 창업지원 프로그램을 개발하여, 생계형창업, 사회적기업 창업, 기술창업 등을 원하는 경력단절여성들에 대해 상담, 경영 및 금융 자문, 기술자문, 판로개척 등을 지원함

④ 전문 시간제일자리(통역, 번역, 디자인 등) 모아시스템 구축 (경력단절여성, 신중년)

- 고경력 일자리에서 이탈된 경력단절여성, 신중년 등은 육아 및 가사, 건강 등의 이유로 시간제일자리에 대한 선호도가 높음
- 세종시는 공공행정, 연구기관 등이 다수 분포되어 있어 번역, 통역, 디자인

등 전문분야의 시간제일자리 창출 가능성이 높음

- 세종시 일자리센터가 주체가 되어 고숙련 시간제일자리 정보를 통합하여 제공할 수 있는 시스템을 구축하여 운영함

⑤ 신중년 적합직무 고용장려금 연계 직업훈련과정 운영 (신중년)

- 고용노동부는 신중년의 일자리 창출과 중소기업 인력난 해소를 목적으로 「신중년 적합직무 고용창출장려금 지원사업」을 설계하여 전개하고 있음
- 신중년 적합직무 고용창출장려금 사업은 신중년의 경력활용, 훈련을 통한 역량강화, 일자리 확대가 예상되는 신직업 도전 등을 통해 입직 가능한 적합직무 197개를 선정하여, 해당 직무에 취업할 경우 장려금을 지원하는 사업임
- 지역 수요가 있는 신중년 적합직무와 연계한 훈련프로그램을 개발하여 인력양성 후 고용장려금과 연계하여 취업촉진

⑥ 신직업 활성화를 통한 일자리 창출

- 정부에서는 일자리 창출 정책의 일환으로 신직업 발굴 및 활성화를 추진하고 있음
- 신직업 발굴을 통한 일자리 창출은 ① 우리나라 일자리 총량을 확대하여 고용안정에 기여한다는 점, ②직업 구조를 선진화하여 국민의 직업선택의 폭을 확대한다는 점에서 중요한 의의가 있음
- 세종시 특성을 고려하여 활성화 가능한 경력단절여성 신직업, 신중년 신직업 등을 발굴하여 일자리 총량을 확대함

정책방향3: 축적한 경력을 이을 수 있는 경력사다리 마련

① 퇴직자 혹은 퇴직예정자 고경력 인재정보DB 구축 및 기업 연계

- 고경력, 고학력 은퇴자 혹은 은퇴예정자 신중년의 인재정보DB를 구축하여 세종시 내 기업과 연계해서 기업의 경영, 기술 등의 애로사항을 해결할 수 있도록 지원하고 해당 기업과 취업 연계될 수 있도록 유도함
- 고경력 신중년 인력을 원하는 기업에게 적합한 신중년 인력을 시의적절하게 매칭할 수 있도록 함
- 대전고용혁신프로젝트에서는 대덕 연구단지의 연구인력과 기업을 매칭하여

기업의 기술 애로를 해결할 수 있도록 하는 사업을 수행하고 있으며, 기업에게 긍정적 평가를 받고 있음

② 고학력 경력단절여성 및 신중년 경력이용 인턴제

- 고학력 경력단절여성, 신중년 등이 이전 경력을 활용할 수 있는 공공기관, 기업 등의 직무에서 인턴제로 근무하도록 함
- 인턴근무에 대해 일부 인건비를 지원하고, 정규직 전환 시 채용장려금을 연계하여 지원함

③ 산업·직업별 신중년 취업 멘토단 구성 및 운영

- 공공기관, 기업 등에서 경력을 쌓아 온 고경력 인력을 대상으로 직업상담, 커리어컨설팅, 멘토링 등에 관해 교육을 실시함
- 이후 청년들이 취업을 원하는 산업, 직업별로 멘토를 매칭하여 회사 또는 직업에 대한 실질적인 정보를 제공하고, 동행면접 등의 채용지원도 실행
- 상기 퇴직자 DB를 활용하여 멘토 구성을 다양화할 수 있음

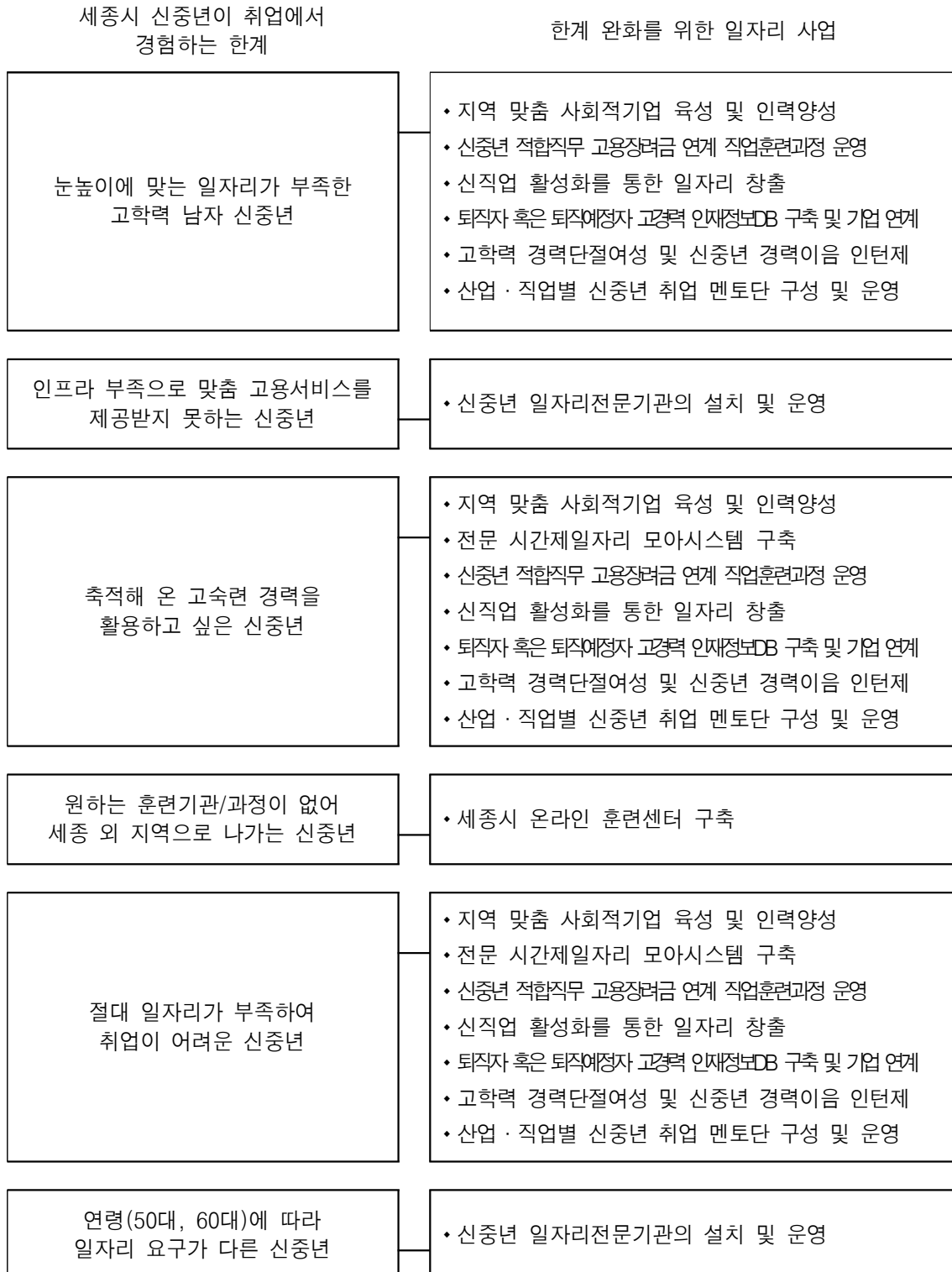
○ [그림6-1]과 [그림6-2]는 취약계층 실태조사, 현장 심층면담 등을 통해 파악된, 세종시 경력단절여성, 신중년 등이 노동시장에서 경험하는 어려움과 이를 완화하기 위해 제안된 일자리사업을 연계도로 제시한 것임

- 가장 특징적인 것은 다른 지역에 비해 고학력/고경력 경력단절여성, 신중년 등의 비중이 높음에도 이들의 눈높이에 맞는 일자리 부족의 한계를 극복하기 위한 일자리사업이 다수 포함되어 있다는 것임
- 이는 상대적으로 기존 일자리의 고용형태가 정형화/고정화되어 노동수요 창출이 어려운 만큼, 새로운 일자리의 창출과 발굴을 통해 새로운 노동수요 확대가 필요한 세종시 노동시장 한계를 반영한 것임

[그림6-2] 세종시 경력단절여성 노동시장 한계와 완화를 위한 일자리사업

세종시 경력단절여성이 취업에서 경험하는 한계	한계 완화를 위한 일자리 사업
적극적으로 일하려 하지 않는 고학력 젊은 경력단절여성	<ul style="list-style-type: none"> • Work-Edu-Care Complex 센터 운영 • 여성창업지원 프로그램 운영 • 공동체 활성화 여성리더 양성 • 지역 맞춤 사회적기업 육성 및 인력양성 • 고학력 경력단절여성 및 신중년 경력이음 인턴제
경력단절 이전 경력을 활용하고 싶은 고학력 경력단절여성	<ul style="list-style-type: none"> • 지역 맞춤 사회적기업 육성 및 인력양성 • 전문 시간제일자리 모아시스템 구축 • 신직업 활성화를 통한 일자리 창출 • 고학력 경력단절여성 및 신중년 경력이음 인턴제
공공 고용서비스를 선호하는 경력단절여성	Work-Edu-Care Complex 센터 운영
원하는 일자리(시간제 등)가 부족하여 취업이 어려운 경력단절여성	<ul style="list-style-type: none"> • 여성창업지원 프로그램 운영 • 공동체 활성화 여성리더 양성 • 지역 맞춤 사회적기업 육성 및 인력양성 • 전문 시간제일자리 모아시스템 구축 • 신직업 활성화를 통한 일자리 창출 • 고학력 경력단절여성 및 신중년 경력이음 인턴제
원하는 훈련기관/과정이 없어 세종 외 지역으로 나가는 경력단절여성	• 세종시 온라인 훈련센터 구축
온라인 강의를 선호하고 자기주도학습이 가능한 경력단절여성	• 세종시 온라인 훈련센터 구축
육아, 가사 등으로 훈련참여가 힘든 경력단절여성	• Work-Edu-Care Complex 센터 운영

[그림6-3] 세종시 신중년 노동시장 한계와 완화를 위한 일자리사업



- 마지막으로 실태조사 등으로 파악된 훈련수요를 토대로 세종시 경력단절여성, 신중년 등에게 적합한 훈련직종(과정)을 제안하고자 함
- 훈련직종(과정) 제안은 단기적/중장기적으로 구분하여 제시하는데, 단기적으로는 현재 노동수요를 고려하여 제안하고, 중장기적으로는 세종시에 필요한 산업전략, 일자리전략 등을 고려하여 제안함
 - 신중년 중 여성인력은 경력단절여성에 포함되기 때문에, 신중년 훈련과정은 남자 중심으로 제안함

〈표6-1〉 세종시 경력단절여성 및 신중년 단기/중장기 직업훈련 제안

		훈련직종(과정)
경력단절 여성	단기 직업훈련	<ul style="list-style-type: none"> • 회계사무 • 보육교사 • 영양보호사 등 돌봄서비스 • 디자인(캐드, 포토샵 등) • 조리사 등
	중장기 직업훈련	<ul style="list-style-type: none"> • 리서치/조사 • 행사기획전문가 • 청소년지도사 • 데이터가공 처리 • 문화콘텐츠 제작 분야 • 건강식품전문판매사 • 어학(번역, 통역 등) • 창업 (사회적기업포함) 등
신중년	단기 직업훈련	<ul style="list-style-type: none"> • 제조기능직(CNC, 밀링, 도장/도금, 배관 등) • 시설관리직(경비포함) • 조리사/바리스타 • 창업 등
	중장기 직업훈련	<ul style="list-style-type: none"> • 리서치/조사 • ICT기술 • 데이터가공 처리 • 청소년지도사 • 경영지도사 • 사업기획/기술기획 컨설턴트 • 어학(번역, 통역 등) • 창업 (사회적기업포함) 등

참고문헌

- 고용노동부(2020). 사업체노동력조사. <http://laborstat.moel.go.kr>
- 국가법령정보센터. 「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」. <https://www.law.go.kr>
- 디트뉴스. 2020.9.15. “세종시 생활임금 1만 원 문턱 넘었다”
- 민상기 외(2015). 중장년대상 적합 훈련직종 발굴 및 취업연계를 위한 해외운영 사례조사연구, 한국산업인력공단.
- 박상철(2017). 직업의 숙련 구성과 숙련 유사성에 관한 연구
- 세종시(2017). 2017년 세종특별자치시 일자리인식실태조사.
- 안수영(2018). 충남 미취업 여성 경제활동 실태조사, 충청남도여성정책개발원.
- 안중기·최기성(2016). 중장년층의 경력 특성과 지원정책 방안, 한국고용정보원.
- 이문용(2018). 지식서비스 산업 분석 및 창업 특성 연구
- 정형옥 외(2018). 경기도 경력단절여성 등의 경제활동 실태조사, (재)경기도가족여성 연구원.
- 통계청(2019). 가계동향조사. <http://kosis.go.kr>
- 통계청(2019). 인구동향조사. <http://kosis.go.kr>
- 통계청(2020.11.24.). 「2020년 상반기 지역별고용조사 경력단절여성현황」 보도자료
- 통계청(2020.8). 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사. <http://kosis.go.kr>
- 황기돈 외(2013). 장년 근로자 업종별 적합직무개발을 위한 조사연구, 한국고용정보원.

[부록 1] 일자리 및 직업훈련 사업 설명서

1

세종시 온라인 훈련센터 구축

□ 사업 추진배경 및 목적

- 세종시의 직업훈련 인프라는 취약한 상황으로 경력단절여성, 신중년 등에게 다양한 직업훈련과정을 제공하는데 한계 발생
- 세종시 경력단절여성, 신중년 등은 고학력 비중이 높다는 특성이 있어 온라인 훈련에 적응이 상대적으로 용이하며, 실제로 경력단절여성, 신중년 등은 온라인 훈련, 온라인+집체훈련 병행 등을 선호하고 있음
- 코로나19 등과 같은 질병적 문제로 향후 비대면 직업훈련이 강조되고 있는 만큼, 세종시 온라인 훈련센터를 구축하여 운영할 필요가 있음

□ 사업 개요

- 사업대상 : 세종시 거주 경력단절여성, 신중년
- 사업유형 : 직업훈련 인프라

□ 주요 사업내용

- 실시간 비대면 훈련이 가능한 일련의 시스템 구축
- 다양한 훈련과정을 온라인 전달방식으로 개발하여, 경력단절여성, 신중년 등이 필요에 따라 상시적으로 활용 가능한 훈련과정 탑재
- 온라인 훈련과 집체훈련이 병행하여 운영할 수 있도록 훈련과정 개편
- 새일센터 등 유관기관이 상시적으로 활용할 수 있도록 지원

□ 기대효과

- 비대면 훈련과정 운영으로 경력단절여성, 신중년의 훈련 참여 촉진
- 다양한 온라인 훈련과정 개발로 훈련에 대한 요구에 대응
- 세종시 직업훈련 인프라의 취약성을 다소 개선

□ 사업 추진배경 및 목적

- 세종시 경력단절여성은 육아, 가사 등으로 인해 노동시장을 이탈하고 재진입에 어려움을 겪고 있음
- 특히 직업훈련 참여 시에도 육아, 가사 등으로 참여를 하지 못하거나 중도에 포기하는 경우가 종종 발생
- Work-Edu-Complex는 일자리, 교육훈련, 돌봄 등에 관한 종합 서비스 및 상담을 제공하는 센터로써, 일을 원하거나 직업훈련 참여를 원하는 경력단절여성을 위해 훈련, 돌봄서비스 등을 제공하여 노동시장 참여를 유도·지원

□ 사업 개요

- 사업대상 : 세종시 거주 경력단절여성
- 사업유형 : 고용서비스 인프라

□ 주요 사업내용

- 직업훈련 혹은 일자리사업 참여 경력단절여성을 대상으로, 참여 시간 동안 아이돌봄, 아이교육 등 돌봄서비스 제공
- 경력단절여성을 대상으로 한 직업훈련 과정운영 및 고용서비스 제공
- 경력단절여성의 커뮤니티공간, 창업공간 등을 제공
- 새일센터 등 경력단절여성 관련 기관들이 입주하여 상호 연계된 종합서비스 제공

□ 기대효과

- 세종시 경력단절여성의 육아, 가사 등을 지원하여 경제활동, 직업훈련 참여를 촉진
- 일자리 및 직업훈련에 대한 세종시 경력단절여성의 다양한 요구에 대응할 수 있는 서비스 체계 마련

□ 사업 추진배경 및 목적

- 신중년 재취업을 위한 정보원으로 공공 고용서비스기관을 활용하려는 의향이 높고, 신중년 일자리기관 기능에서 취업알선 기능이 강화를 요구하고 있음
- 세종시니어클럽이 운영되고 있으나 신중년 고용서비스보다는 노인일자리 사업 운영에 초점화되어 있음
- 따라서 신중년 일자리전문기관을 설치·운영하여 신중년에게 양질의 맞춤 고용서비스를 제공할 수 있는 기반을 조성함

□ 사업 개요

- 사업대상 : 세종시 거주 신중년
- 사업유형 : 고용서비스 인프라

□ 주요 사업내용

- 퇴직을 앞둔 신중년에 대한 아웃플레이스먼트 서비스, 경력상담 서비스 등을 제공
- 신중년 맞춤 양질의 고용서비스(직업상담, 직업정보, 면접 및 이력서 작성 지원, 구인정보) 제공
- 신중년 맞춤 직업훈련과정 개발 및 운영
- 신중년 일자리 발굴 및 일자리 사업 운영 (신중년 연령별 단계적 지원체계 마련)
- 새로운 기관을 설립할 수도 있지만 기존 기관의 기능을 확대 및 강화하여 활용할 수도 있음

□ 기대효과

- 세종시 신중년 특성에 적합한 고용서비스 제공
- 경력 기반 고용서비스로 고경력 신중년의 숙련활용도 제고
- 연령별 단계적 지원체계 마련으로 안정적인 일자리 제공

□ 사업 추진배경 및 목적

- 세종시 경력단절여성에게 적합한 일자리는 육아, 가사 등을 병행할 수 있는 거주지와 가까운 시간제 일자리라 할 수 있음
- 주거 공간 확대로 대단위 아파트 단지가 조성되어 새로운 공동체가 형성되고 있는 만큼, 공동체를 중심으로 지역 문제, 일자리 문제 등을 해결할 수 있도록 여성 리더를 양성
- 공동체 일자리는 육아, 가사 등을 병행하고 거주 공동체에서 일자리가 창출된다는 점에서 세종시 경력단절여성에게 적합한 일자리가 될 수 있음

□ 사업 개요

- 사업대상 : 세종시 거주 경력단절여성
- 사업유형 : 직업훈련 인프라

□ 주요 사업내용

- 공동체를 통해 지역문제, 일자리문제를 해결할 수 있는 여성 리더 양성
- 공동체 중심으로 일자리를 창출할 경우 제반 사항(컨설팅, 인건비 지원, 물적자원 등)을 지원
- 향후 마을기업, 협동조합, 사회적기업 등으로의 전환까지 지원하며, 공동체 스스로가 다양한 공동체 활동(공동작업, 공동육아 등)을 통해 일자리를 창출할 수 있도록 지원
- 공동체 활성화되고 그 속에서 일자리가 창출되고, 다시 공동체가 활성화되어 새로운 일자리 창출하는 선순화 구조 지원

□ 기대효과

- 세종시 경력단절여성 적합 일자리 발굴
- 지역문제 해결형 일자리 창출 기반 마련
- 지역문제 해결형 일자리 창출로 지역민의 참여 유도

□ 사업 추진배경 및 목적

- 세종시는 지속적인 고학력 인구유입, 공공행정과 더불어 이를 지원하는 지식 서비스의 증가 등이 가장 큰 특징으로 논의되고 있음
- 공공행정을 지원하는 지식서비스분야는 다양한 세부 산업들이 포함하고 있기 때문에, 일자리 창출 가능성이 높음
- 특히 공공행정 지원은 세종시 내의 다양한 사회적기업 육성을 통해 비즈니스 모델 개발이 가능하고 일자리 창출이 가능함
- 세종시 산업 지원형 사회적기업을 육성하고 필요한 인력을 양성함으로써 지속 가능한 일자리 창출 기반 마련

□ 사업 개요

- 사업대상 : 세종시 거주 경력단절여성, 신중년
- 사업유형 : 사회적기업 육성

□ 주요 사업내용

- 지역 산업 지원형 사회적기업 발굴 및 육성, 지원
- 사회적기업 활성화에 경력단절여성, 신중년 등이 참여할 수 있는 기회와 훈련 제공
- 주력 산업 지원형 사회적기업에 대한 지원을 강화하고 확대
- 주력 산업 지원형 사회적기업의 예: 인쇄출판사회적기업, 케이터링사회적기업, 사회조사사회적기업, 행사전문사회적기업, 예술 및 문화사회적기업 등

□ 기대효과

- 사회적기업을 통한 일자리 창출 기반 마련
- 지역 주력산업 발전이 일자리 창출로 이어지는 선순환구조 마련
- 고학력 경력단절여성, 신중년 등의 일자리 창출 촉진

□ 사업 추진배경 및 목적

- 경력단절여성은 육아, 가사 등을 일자리와 병행해야 하기 때문에, 시간적 유연성이 확보되는 창업에 대한 선호도가 높음
- 세종시 경력단절여성은 고학력 비중이 크기 때문에 창업에 대한 요구도 있으며, 실제로 취업과 창업 중 창업을 희망하는 비중이 약 15%정도 있음
- 세종시 경력단절여성의 맞춤형 지원체계를 마련하여, 창업 활성화와 생존률을 제고할 필요가 있음

□ 사업 개요

- 사업대상 : 세종시 거주 경력단절여성
- 사업유형 : 창업지원

□ 주요 사업내용

- 창업을 원하는 경력단절여성에 대해 창업의 원스탑 지원 체계 마련
- 창업에 필요한 일련의 교육훈련프로그램을 개발하여 운영
- 경력단절여성 적합 창업 아이템 발굴 지원 및 사업화 지원
- 생계형 창업(음식점업 등)보다는 아이디어 창업, 전문지원 창업, 기술창업을 유도

□ 기대효과

- 창업을 통한 세종시 경력단절여성 일자리 창출
- 아이디어창업, 전문지원 창업, 기술창업 활성화로 생존률 제고
- 고학력 경력단절여성의 경력이음 창업 활성화

□ 사업 추진배경 및 목적

- 고경력 일자리에서 이탈된 경력단절여성, 신중년 등은 육아 및 가사, 건강 등의 이유로 시간제일자리에 대한 선호도가 높음
- 세종시는 공공행정, 연구기관 등이 다수 분포되어 있어 전문분야 시간제 일자리 창출 가능성이 높음
- 세종시 일자리센터가 주체가 되어 고숙련 시간제일자리 정보를 통합하여 제공할 수 있는 시스템을 구축하여 운영함

□ 사업 개요

- 사업대상 : 세종시 거주 경력단절여성, 신중년
- 사업유형 : 고용서비스 인프라

□ 주요 사업내용

- 세종시에 노동수요가 있는 전문 시간제일자리 발굴
- 전문 시간제일자리 구인구직 정보를 세종시 홈페이지에 업로드하여 구인구직이 매칭될 수 있도록 시스템 구축
- 세종시 내에 공공기관에서 발생하는 전문 시간제일자리는 세종시 홈페이지에 등록하도록 유도
- 세종시 내 전문시간제 일자리는 모아시스템에 등록될 수 있도록 정책적 노력 전개
- 세종시 전문 시간제일자리 박람회 개최
- 세종시에서 활성화 가능한 전문 시간제일자리 예
 - 번역, 통역, 디자인, 연구보조원, 데이터가공 및 분석원, 각종 시험원 등

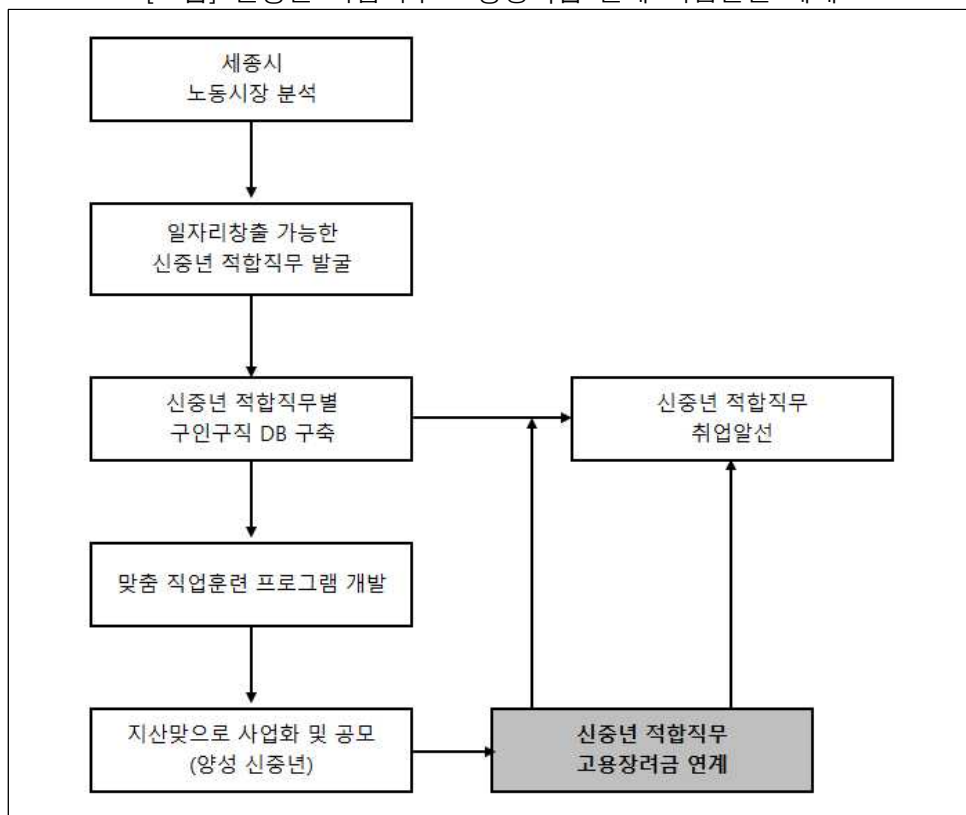
□ 기대효과

- 전문 시간제일자리 활성화로 경력단절여성, 신중년 등의 일자리 창출
- 육아, 가사 등과 병행할 수 있는 고학력 인력 일자리 창출

□ 사업 추진배경 및 목적

- 고용노동부는 신중년의 일자리 창출과 중소기업 인력난 해소를 목적으로 「신중년 적합직무 고용창출장려금 지원사업」을 설계하여 전개하고 있음
- 신중년 적합직무 고용창출장려금 사업은 신중년의 경력활용, 훈련을 통한 역량강화, 일자리 확대가 예상되는 신직업 도전 등을 통해 입직 가능한 적합직무 197개를 선정하여, 해당 직무에 취업할 경우 장려금을 지원하는 사업임
- 지역 수요가 있는 신중년 적합직무와 연계한 훈련프로그램을 개발하여 인력양성 후 고용장려금과 연계하여 취업촉진

[그림] 신중년 적합직무 고용장려금 연계 직업훈련 체계



□ **사업 개요**

- 사업대상 : 세종시 거주 신중년
- 사업유형 : 고용촉진장려금

□ **주요 사업내용**

- 신중년 적합직무 197개에 대한 시군별 노동수요 조사
- 노동수요가 많은 신중년 직업직무를 선정, 훈련프로그램 개발 및 신중년 인력양성
- 인력양성 후 신중년 고용창출장려금과 연계하여 취업 설계 및 취업지원
- 세종시 신중년 적합직무 연계 직업훈련 과정 예시(워크넷 구인구직 기준)
 - 금속가공과정(CNC선반, 밀링선반 등), 도장 및 도금과정, 배관과정 등

□ **기대효과**

- 신중년 고용 문제에 대한 지역의 관심도를 제고하고, 이를 해결하기 위해 지역 네트워크(지방정부-전문가-사업체) 활동 촉진
- 신중년 적합직무 고용창출장려금 지원사업과 연계를 통한 신중년의 일자리 창출과 중소기업 인력난 해소에 기여

□ 사업 추진배경 및 목적

- 신직업 및 신일자리 발굴은 일자리의 총량을 확대하고 직업선택의 폭을 확대하기 위한 전략으로 실행됨
- 신직업 및 신일 자리를 발굴하고 육성하여 일자리 창출로 연계되기 위해서는 지원 정책, 제도적 개선, 전문인력 양성 등의 인프라 구축이 필요함
- 세종시 특성상 활성화 가능한 신직업 및 신일 자리를 발굴하여 일자리 창출력 제고

□ 사업 개요

- 사업대상 : 세종시 거주 경력단절여성, 신중년
- 사업유형 : 일자리 창출

□ 주요 사업내용

- 세종에서 활성화 가능하고 일자리 창출력이 있는 신직업 및 신일 자리 발굴
- 주요 신직업 및 신일 자리 활성화를 위한 인프라 구축 및 제도개선
- 주요 신직업 및 신일 자리 선정 및 관련 훈련프로그램 개발 및 인력양성
- 신직업 및 신일 자리로의 취업지원 및 창업지원

〈표〉 세종시 경력단절여성 및 신중년 신직업 예시

대상	세종시 활성화 가능 신직업(예시)
경력단절여성	건강기능식품전문판매사, 창의트레이너, 회의퍼실리테이터, 케어매니저, 약무보조원, 사이버큐레이터, 병원아동생활전문가
신중년	공공조달지도사, 진로체험코디네이터, 가정에코컨설턴트, 공유경제컨설턴트, 협동조합코디네이터

주: 해당 신직업은 한국고용정보원에서 2013년부터 발표한 신직업을 대상으로 선별함

□ 기대효과

- 세종시 노동시장 전체의 일자리 총량을 확대하여 지역 고용안정에 기여
- 다양한 신직업 및 신일 자리 발굴과 홍보로 지역민이 자신에게 적합한 직업을 선택할 수 있는 폭을 확대
- 지역 자생적 신직업 및 신일 자리 발굴로 지역 밀착형 일자리 창출 사업 촉진

□ 사업 추진배경 및 목적

- 고경력, 고학력 은퇴자 혹은 은퇴예정자 신중년의 인재정보DB를 구축하여 세종시 내 기업과 연계해서 기업의 경영, 기술 등의 애로사항을 해결할 수 있도록 지원하고 해당 기업과 취업 연계될 수 있도록 유도함
- 고경력 신중년 인력을 원하는 기업에게 적합한 신중년 인력을 시의적절하게 매칭할 수 있도록 함
- 대전고용혁신프로젝트에서는 대덕 연구단지의 연구인력과 기업을 매칭하여 기업의 기술 애로를 해결할 수 있도록 하는 사업을 수행하고 있으며, 기업에게 긍정적 평가를 받고 있음

□ 사업 개요

- 사업대상 : 세종시 거주 신중년
- 사업유형 : 일자리 창출

□ 주요 사업내용

- 세종시 거주 고경력 퇴직자 혹은 퇴직예정자 인재정보DB 구축을 위해 공공기관과의 협약 체결
- 세종시 거주 고경력 퇴직자 혹은 퇴직예정자 인재정보DB 구축을 통해 기업과 연계하는 일자리 사업에 대해 지역 홍보
- 매칭코디네이터들이 고경력 퇴직자 혹은 퇴직예정자의 전문분야와 기업들의 기술 및 자문 요구를 분석하여 매칭함으로써, 기업에 필요한 기술자문, 경영자문 등이 상시적으로 이루어질 수 있는 체계 마련
- 고경력 인력에 대해 기업에서 채용할 경우 인건비의 일부 지원

□ 기대효과

- 세종시 신중년의 경력이음 재취업이 활성화될 수 있는 기반 마련
- 신중년 일자리창출과 기업 성장이 연계되는 선순환구조 구축
- 고경력 신중년의 경력 활용으로 국가인적자원의 효율성 제고

□ 사업 추진배경 및 목적

- 세종의 경력단절여성, 신중년 등의 고학력화 진전에도 불구하고, 이들의 경력을 활용하여 노동시장에 재진입시킬 방안이 부족한 것이 현실임
- 세종시 내 강소기업, 공공기관 등에서 전문 경력이 필요한 직무에 고학력 경력단절여성, 신중년 등이 인턴으로 활동할 수 있도록 체계 마련

□ 사업 개요

- 사업대상 : 세종시 거주 경력단절여성, 신중년
- 사업유형 : 고용서비스

□ 주요 사업내용

- 경력이 단절, 퇴직 이후 상대적으로 뒤쳐진 업무능력, 조직적응능력 등을 향상할 수 있는 훈련프로그램 개발 및 운영
- 고학력 경력단절여성, 신중년 등에 대한 경력분석을 통해 수행 가능한 직무, 보유기술 및 역량 등을 DB화하여 강소기업에 제공
- 해당 직무에서 경력단절여성, 신중년 등을 인턴으로 활용하는 기업에 대해 인건비 일부 지원
- 인턴 이후 정규직으로 채용시 추가 인건비 지원

□ 기대효과

- 고학력 경력단절여성, 신중년 등의 경력을 활용함으로써 경력단절, 퇴직 등으로 인한 숙련 단절을 완화
- 기업에서 고숙련 경력단절여성인력, 신중년 인력을 활용하도록 촉진하여 인력난 완화

□ 사업 추진배경 및 목적(필요성)

- 자신의 진로를 정하지 못해 취업준비에 애를 먹는 청년 구직자가 다수, 또한 직업에 대한 정보 부족으로 취업 후 얼마 되지 않아 퇴사하는 경우 발생
- 자신의 경력을 활용한 일자리로써 퇴직자 또는 퇴직예정자로 구성된 멘토단을 구성하여 진로 지도 및 직업 정보 제공, 청년 구직자의 직업 탐색 비용 절감 및 노동시장 이행기간 단축 필요

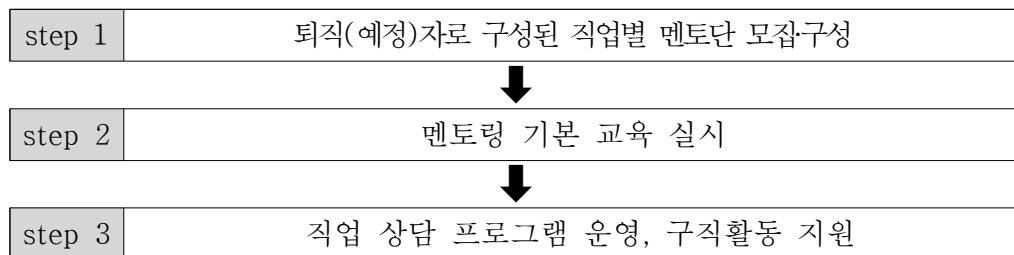
□ 사업 개요

- 사업대상 : 세종시 거주 신중년
- 사업내용 : 고용서비스

□ 주요 사업내용

- 직업별 노하우가 축적된 퇴직자 또는 퇴직예정자로 직업 멘토단 구성
 - 멘토링 관련 기본 교육 실시, 멘토단 세부 활동 계획 수립
- 진로 설정에 어려움을 겪는 청년 구직자를 대상으로 멘티 공모
- 집단 상담 또는 개별 상담을 통해 각 직업에서 필요로 하는 능력단위, 해당 직업에서 수행하는 직무 등 직업에 대한 실질적인 정보 제공
- 직업별 모의 면접, 동행 면접 등 구직활동 지원

[그림] 직업별 멘토서비스 지원 체계



□ 기대효과

- 퇴직근로자의 은퇴 후 일자리 마련, 청년 구직자의 진로 설계 및 구직활동 지원으로 청년 고용률 제고

[부록 2] 이전 직업과 업무수행능력, 지식 등이 유사한 직업

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

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

이전 직업	재취업 적응 용이 직업
패션 디자이너	제품 디자이너, 시각 디자이너, 출판물 전문가, 실내장식 디자이너, 웹 및 멀티미디어 디자이너, 웹 및 멀티미디어 기획자
실내장식 디자이너	제품 디자이너, 패션 디자이너, 시각 디자이너, 캐드원
시각 디자이너	제품 디자이너, 패션 디자이너, 웹 및 멀티미디어 디자이너, 문화. 예술. 광고 및 홍보 전문가, 상행사기획자, 출판물 전문가, 실내장식 디자이너, 웹 및 멀티미디어 기획자
웹 및 멀티미디어 디자이너	제품 디자이너, 시각 디자이너, 웹 및 멀티미디어 기획자
촬영기사	조명기사 및 영사기사
음향 및 녹음 기사	영상.녹화 및 편집 기사, 통신 및 방송송출 장비기사, 영상 및 관련 장비 설치 및 수리원
영상.녹화 및 편집 기사	음향 및 녹음 기사, 통신 및 방송송출 장비 기사
조명기사 및 영사기사	촬영기사, 내선전공, 영상 및 관련 장비 설치 및 수리원
택시 운전원	버스 운전원, 화물차 및 특수차 운전원, 물품이동 장비 조작원, 자동차정비원
버스 운전원	화물차 및 특수차 운전원, 물품이동 장비 조작원, 택시 운전원, 자동차 정비원
화물차 및 특수차 운전원	버스 운전원, 물품이동 장비 조작원, 건설 및 채굴 기계 운전원, 자동차 정비원
물품이동 장비 조작원	버스 운전원, 화물차 및 특수차 운전원, 건설 및 채굴 기계 운전원, 자동차 정비원
기술 영업원	무역사무원, 운송 사무원, 해외 영업원, 자동차 영업원, 제품 및 광고 영업원, 부동산 컨설턴트 및 중개인, 결혼상담원 및 웨딩플래너
해외 영업원	무역사무원, 운송사무원, 자재관리사무원, 기술 영업원, 제품 및 광고영업원
자동차 영업원	무역사무원, 운송사무원, 자재관리사무원, 기술 영업원, 해외 영업원, 제품 및 광고영업원
제품 및 광고 영업원	무역사무원, 운송사무원, 자재관리사무원, 기술 영업원, 해외영업원, 자동차 영업원
텔레마케터	안내.접수사무원 및 전화 교환원, 고객 상담 및 모니터 요원, 통계 관련 사무원, 직업상담사 및 취업 알선원, 제품 및 광고영업원
미용사	메이크업 아티스트 및 분장사, 예능 강사, 피부미용 및 체형관리사
피부미용 및 체형 관리사	간호조무사, 미용사, 메이크업 아티스트 및 분장사, 애완동물 미용사, 혼례 종사원
메이크업 아티스트 및 분장사	미용사, 피부미용 및 체형관리사
애완동물 미용사	미용사
결혼상담원 및 웨딩플래너	상담 전문가 및 청소년 지도사, 직업상담사 및 취업 알선원
혼례 종사원	음식서비스관련 관리자, 안내.접수사무원 및 전화 교환원, 피부미용 및 체형관리사, 장례상담원 및 장례지도사
장례상담원 및 장례지도사	혼례 종사원
여행상품 개발자	행사기획자, 기획 및 마케팅 사무원, 해외 영업원, 여행 및 관광통역 안내원
여행 및 관광통역 안내원	비서, 해외 영업원, 문리 및 어학강사, 여행상품 개발자

이전 직업	재취업 적응 용이 직업
항공기 객실승무원	안내.접수사무원 및 전화 교환원, 텔레마케터
선박 및 열차 객실 승무원	안내.접수사무원 및 전화 교환원, 텔레마케터
스포츠 및 레크레이션 강사	예능 강사, 물리 및 작업 치료사, 사회복지사
건설자재 시험원	자재관리 사무원, 품질 및 생산관리 사무원, 운송 사무원
강구조물 가공원 및 건립원	경량 철골공, 철근공, 콘크리트공, 건축 석공, 건축 목공, 미장공, 방수공, 단열공, 건축 도장공, 건설 배관공, 제관원, 새시 조립 및 설치원, 외선전공
경량 철골공	강구조물 가공원 및 건립원, 철근공, 콘크리트공, 건축 석공, 건축 목공, 미장공, 방수공, 단열공, 바닥재 시공원, 도배공 및 유리 부착원, 건축 도장공, 건설 배관공, 제관원, 새시 조립 및 설치원, 주조원, 외선전공
철근공	강구조물 가공원 및 건립원, 경량 철골공, 콘크리트공, 건축 석공, 건축 목공, 미장공, 방수공, 단열공, 바닥재 시공원, 도배공 및 유리 부착원, 건축 도장공, 건설 배관공, 제관원, 새시 조립 및 설치원, 용접원, 외선전공
콘크리트공	화물차 및 특수차 운전원, 강구조물 가공원 및 건립원, 경량 철골공, 철근공, 건축 석공, 건축 목공, 미장공, 방수공, 단열공, 바닥재 시공원, 도배공 및 유리 부착원, 건축 도장공, 건설 배관공, 건설 및 채굴기계 운전원, 새시 조립 및 설치원
건축 석공	강구조물 가공원 및 건립원, 경량 철골공, 철근공, 콘크리트공, 건축 목공, 미장공, 방수공, 단열공, 바닥재 시공원, 도배공 및 유리 부착원, 건축 도장공, 건설 배관공, 새시 조립 및 설치원
건축 목공	강구조물 가공원 및 건립원, 철근공, 콘크리트공, 건축 석공, 미장공, 방수공, 단열공, 바닥재 시공원, 도배공 및 유리 부착원, 건설 배관공, 새시 조립 및 설치원
미장공	강구조물 가공원 및 건립원, 경량 철골공, 철근공, 콘크리트공, 건축 석공, 건축 목공, 방수공, 단열공, 바닥재 시공원, 도배공 및 유리 부착원, 건축 도장공, 건설 배관공, 새시 조립 및 설치원
방수공	강구조물 가공원 및 건립원, 경량 철골공, 철근공, 콘크리트공, 건축 석공, 건축 목공, 미장공, 단열공, 바닥재 시공원, 도배공 및 유리 부착원, 건축 도장공, 건설 배관공, 새시 조립 및 설치원
단열공	강구조물 가공원, 및 건립원, 경량 철골공, 철근공, 콘크리트공, 건축 석공, 건축 목공, 미장공, 방수공, 바닥재 시공원, 도배공 및 유리 부착원, 건축 도장공, 건설 배관공, 새시 조립 및 설치원,
바닥재 시공원	경량 철골공, 철근공, 콘크리트 공, 건축 석공, 건축 목공, 미장공, 방수공, 단열공, 도배공 및 유리 부착원, 건축 도장공, 건설 배관공, 새시 조립 및 설치원
도배공 및 유리부착원	경량 철골공, 철근공, 콘크리트공, 건축 석공, 건축 목공, 미장공, 방수공, 단열공, 바닥재 시공원, 건축 도장공, 건설 배관공, 새시 조립 및 설치원
건축 도장공	강구조물 가공원 및 건립원, 경량 철골공, 철근공, 콘크리트공, 건축석공, 미장공, 방수공, 단열공, 바닥재 시공원, 도배공 및 유리 부착원, 건설 배관공, 새시 조립 및 설치원
건설 배관공	강구조물 가공원 및 건립원, 경량 철골공, 철근공, 콘크리트공, 건축석공, 미장공, 방수공, 단열공, 바닥재 시공원, 도배공 및 유리 부착원, 건축 도장공, 선박 정비원, 자동차 정비원, 냉.난방 관련 설비 조작원, 새시 조립 및 설치원. 용접원

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

이전 직업	재취업 적응 용이 직업
	원
한복제조원	패턴사, 재봉사
패턴사	한복제조원, 재단사, 재봉사
재단사	한복제조원, 패턴사, 재봉사
재봉사	한복제조원, 패턴사, 재단사
내선전공	조명기사 및 영사기사, 냉.난방 관련 설비 조작용, 전기 및 전자 설비 조작용, 외선전공
외선전공	냉.난방 관련 설비 조작용, 내선전공
PC 및 사무기기 설치 및 수리원	가전제품 설치 및 수리원, 통신 및 방송송출 장비 기사, 통신.방송 및 인터넷 케이블 설치 및 수리원
가전제품 설치 및 수리원	PC 및 사무기기 설치 및 수리원, 통신 및 방송송출 장비 기사
발전 및 배전 장치 조작용	냉.난방 관련 설비 조작용, 전기 및 전자 설비 조작용, 통신 및 방송송출 장비 기사
전기 및 전자 설비 조작용	냉.난방 관련 설비 조작용, 내선전공, 외선전공, 발전 및 배전 장치 조작용
컴퓨터 하드웨어 기술자 및 연구원	통신공학 기술자 및 연구원, 컴퓨터시스템 설계 및 분석가, 네트워크시스템 개발자, 시스템 소프트웨어 개발자, 응용소프트웨어 개발자, 웹 개발자, 정보 시스템 운영자
통신공학 기술자 및 연구원	영상.녹화 및 편집 기사, 컴퓨터 하드웨어 기술자 및 연구원, 네트워크시스템 개발자, 시스템 소프트웨어 개발자, 응용 소프트웨어 개발자, 웹 개발자
컴퓨터 시스템 설계 및 분석가	정보통신 관련 관리자, 시스템 소프트웨어 개발자, 응용 소프트웨어 개발자, 웹 개발자, 정보 시스템 운영자
네트워크시스템 개발자	통신공학 기술자 및 연구원, 시스템 소프트웨어 개발자, 응용소프트웨어 개발자, 웹 개발자, 정보시스템 운영자
컴퓨터 보안 전문가	시스템 소프트웨어 개발자, 통신공학 기술자 및 연구원, 컴퓨터시스템 설계 및 분석가, 네트워크시스템 개발자, 응용소프트웨어 개발자, 웹 개발자, 데이터베이스 개발자, 정보 시스템 운영자
시스템 소프트웨어 개발자	통신공학 기술자 및 연구원, 컴퓨터 시스템 설계 및 분석가, 네트워크시스템 개발자, 컴퓨터 보안 전문가, 응용 소프트웨어 개발자, 웹 개발자, 정보시스템 운영자
응용 소프트웨어 개발자	컴퓨터 시스템 설계 및 분석가, 네트워크시스템 개발자, 시스템 소프트웨어 개발자, 웹 개발자, 정보 시스템 운영자
웹 개발자	컴퓨터시스템 설계 및 분석가, 네트워크시스템 개발자, 시스템 소프트웨어 개발자, 응용 소프트웨어 개발자, 데이터베이스 개발자, 정보시스템 운영자
웹 및 멀티미디어 기획자	광고 및 홍보 전문가, 상품기획 전문가, 행사기획자, 기획 및 마케팅 사무원, 시각 디자이너, 웹 및 멀티미디어 디자이너, 웹 개발자
데이터베이스 개발자	웹 개발자, 통신공학 기술자 및 연구원, 컴퓨터시스템 설계 및 연구원, 컴퓨터시스템 설계 및 분석가, 네트워크시스템 개발자, 컴퓨터 보안 전문가, 시스템 소프트웨어 개발자, 응용 소프트웨어 개발자, 정보 시스템 운영자
정보 시스템 운영자	컴퓨터시스템 설계 및 분석가, 네트워크시스템 개발자, 시스템 소프트웨어 개발자, 응용 소프트웨어 개발자, 웹 개발자
통신 및 방송송출 장비 기	음향 및 녹음 기사, 영상 및 관련 장비 설치 및 수리원, PC 및 사

이전 직업	재취업 적응 용이 직업
사	무기기 설치 및 수리원, 통신 및 관련 장비 설치 및 수리원
영상 및 관련 장비설치 및 수리원	통신 및 방송송출 장비 기사, 음향 및 녹음 기사, 조명기사 및 영상기사
통신 및 관련 장비 설치 및 수리원	통신.방송 및 인터넷 케이블 설치 및 수리원, 통신 및 방송송출 장비 기사
통신.방송 및 인터넷 케이블 설치 및 수리원	통신 및 관련 장비 설치 및 수리원, PC 및 사무기기 설치 및 수리원, 전자제품 설치 및 수리원
보건위생 및 환경 검사원	산업안전 및 위험 관리원
소방공학 기술자 및 연구원	전기 및 전자 설비 조작원, 산업안전 및 위험 관리원
산업안전 및 위험 관리원	보건위생 및 환경 검사원
간판 제작 및 설치원	조명기사 및 영상기사, 내선전공, 전기설비 조작원

[부록 3] 세종시 취약계층 조사 설문지

경력단절여성 예비구직자 및 구직자 설문지

안녕하십니까?

사단법인 지역경제와고용에서는 세종시와 세종인적자원개발위원회로부터 위탁을 받아, 「세종시 경력단절여성 적합 인력양성 조사」를 수행하고 있습니다.

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

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

2020. . .

▣ 연구수행기관(관련문의) :

▣ 조사기관(관련문의) :

조사 대상 경력단절여성이란?

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

귀하는 조사 대상 경력단절여성에 해당하십니까?

① 예

② 아니오 ➡ 조사종단

문1. 귀하가 최종학교 졸업 후 현재까지 6개월 이상 근무한 일자리는 몇 개입니까? _____개

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

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

Ⅱ. 귀하의 경력단절 경험 및 상태, 재취업(창업포함) 등에 관련된 사항입니다.

문1. 귀하가 **경력단절 이전 주된 직장(가장 오래 근무한)을 그만 둔 이유**는 무엇입니까? (복수응답) 1순위(), 2순위()

- ① 생애주기 이유(결혼, 출산, 자녀교육 및 가족 돌봄)
- ② 직장 문화 및 환경(상사 및 동료와 갈등, 강압적 분위기 등)
- ③ 적성에 맞지 않음
- ④ 지치고 힘들어 잠시 쉬고 싶었음(신체적 건강, 스트레스 등)
- ⑤ 회사의 해고, 폐업·도산, 경영악화
- ⑥ 근로조건(임금, 회사위치, 작업환경) 저하
- ⑦ 차별(여성에 대한 편견, 승진 등)
- ⑧ 기타(_____)

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

- ① 있었다 ② 없었다

문3. 첫 경력단절 이후 귀하의 **총 경력단절 기간**은 얼마나 되십니까? (조사시점 기준 총 기간)
_____년 _____개월 (중간중간 일을 했던 기간은 제외)

문4. 귀하가 재취업을 하게 된다면 취업과 창업 중 무엇을 원하십니까?

- ① 취업 ➡ 문5 ② 창업 ➡ 문4-1

문4-1. 귀하는 어떤 업종에서 창업하시길 원하십니까?

원하는 창업분야: _____ (예, 음식점, 미용실 등)

문4-2. 귀하가 창업한다면, 우선적으로 필요한 지원사항은 무엇입니까? (복수응답) 1순위(), 2순위()

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

문5. 귀하가 재취업(창업)을 하게 된다면 어떤 업무를 원하십니까? 간략히 작성해 주십시오.

수행업무	
직업코드(세분류)	*조사원 기입

문5-1. 귀하는 경력단절 이전 **주된 직장**에서 **축적한 경력을 활용할 수 있는 일자리**를 원하십니까?

- ① 예 ② 아니오

문6. 귀하가 **재취업(창업)**을 하려는 이유는 무엇입니까? (복수응답) 1순위(), 2순위()

- ① 생계비 마련 ② 자녀의 사교육비 ③ 자신의 교육비(예를 들어 대학원)
- ④ 노후생활준비 ⑤ 용돈마련(여행경비 등) ⑥ 자기계발의 일환
- ⑦ 사회기여(자원봉사) ⑧ 여가시간의 활용 ⑨ 재산증식
- ⑩ 기타()

문6-1. 귀하는 **여건이 된다면(문6의 이유가 해결된다면)** 재취업(창업)하지 않길 원하십니까?

- ① 그래도 재취업을 원합니다. ② 재취업을 원하지 않습니다.

문7. **재취업(창업)**을 위한 **직장선택의 중요한 기준**은 무엇이었습니까? (복수응답) 1순위(), 2순위()

- ① 임금 수준 ② 유연한 근무시간(가정생활과 자녀양육에 지장 없는 직장)
- ③ 지속적 고용보장이 되는 안정성 ④ 근무환경이 좋은 직장(휴게실, 쾌적한 환경 등)
- ⑤ 경력개발 및 이직에 도움되는 직장 ⑥ 이전 경력과의 연관성
- ⑦ 나의 적성과 흥미 ⑧ 직장의 접근성(교통, 거리 등)
- ⑨ 기타()

문8. 재취업(창업)하기 위해 **어떤 경로로 정보**를 수집할 생각이십니까? (복수응답) 1순위(), 2순위()

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

문9. 귀하는 **어떠한 근무 형태**로 취업하기를 희망하십니까?

- ① 정규직(전일제) ☞ **문10** ② 비정규직(전일제) ☞ **문10** ③ 시간제 근로 ☞ **문9-1**
- ④ 자영업자 ☞ **문10** ⑤ 특수고용노동자(프리랜서 등) ☞ **문10**

문9-1. 일주일에 며칠, 하루 몇 시간 근무하시길 원하십니까?

주 일 / 하루 시간

문10. 귀하가 희망하는 월평균임금(세전)은 어느 정도입니까? 월 만원

문11. 귀하가 재취업(창업)을 하는데 있어 **다음 항목들이 장애**가 되신다고 생각하십니까?

항 목	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다
1) 관련 직무능력 부족(자격증 미보유 등)	①	②	③	④	⑤
2) 원하는 일자리에서의 높은 취업 경쟁	①	②	③	④	⑤
3) 새로운 일(직장) 시작에 대한 두려움 및 적응의 어려움	①	②	③	④	⑤
4) 육아, 가사 등과 일과의 병행	①	②	③	④	⑤
5) 경력단절여성에게 적합하거나 선호하는 일자리의 부족	①	②	③	④	⑤
6) 재취업(창업) 관련 정보수집의 어려움	①	②	③	④	⑤
7) 이력서 작성, 면접 등 재취업 기술의 부족	①	②	③	④	⑤
8) 재취업(창업)을 위한 자금부족	①	②	③	④	⑤
9) 기타()					

문12. 귀하는 **경력단절기간 재취업(창업)**을 위하여 **공공/민간 직업훈련에 참여**한 적이 있으십니까?

- ① 있다 ☞ **Ⅲ, Ⅳ** ② 없다 ☞ **Ⅳ**

Ⅲ. 귀하가 참여했던 직업훈련 경험과 관련된 사항입니다.

문1. 귀하는 경력단절기간 동안 **재취업(창업)**을 위해 몇 번 직업훈련에 참여하였습니까?(단순 교양교육은 제외)
_____번

문2. 귀하가 참여한 직업훈련 분야는 무엇입니까? **모두** 체크(√)해 주십시오.

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

문3. 문3-1~문3-6은 귀하가 **경력단절 기간 재취업(창업)**을 위해 가장 최근에 참여한 **직업훈련과정**에 관한 내용입니다.

문3-1. 직업훈련의 **내용**은 무엇입니까?() (예, 전산세무회계 실무자 양성)

문3-2. 직업훈련과정의 **훈련기간**은 얼마나 되었습니까? _____일 또는 _____개월

문3-3. 직업훈련과정의 **훈련기관**은 어느 유형에 해당합니까?

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

문3-4. 훈련기관은 어느 지역에 위치하였습니까?

- ① 세종시 내 지역 ☞ **문3-5**
- ② 세종시 외 지역 ☞ **문3-4-1**

문3-4-1. 귀하가 **세종시 외 지역의 훈련기관을 선택한 이유**는 무엇입니까? (복수응답) 1순위(), 2순위()

- ① 세종시 내에는 해당 훈련과정을 제공하는 훈련기관이 없었다
- ② 세종시 내에 훈련기관에서 제공하는 훈련내용이 만족스럽지 못했다(또는 수준이 너무 낮았다)
- ③ 세종시 내에 훈련기관이 있지만 경쟁이 심해 원하는 훈련과정 등록이 쉽지 않았다
- ④ 세종시 내에 훈련기관이 있지만 훈련장비, 훈련시설 등이 만족스럽지 못했다
- ⑤ 세종시 내에 있는 훈련기관에 비해 훈련비 부담이 적었다
- ⑥ 세종시 내에 있는 훈련기관과는 달리 훈련수당을 지급하였다
- ⑦ 세종시 내에 훈련기관이 있지만 집에서 거리가 너무 멀거나 교통이 불편했다
- ⑧ 기타 ()

문3-5. 직업훈련과정에 참여한 주된 동기는 무엇입니까? (복수응답) 1순위(), 2순위()

- ① 훈련을 받고 취업하려고

② 창업을 하려고
- ③ 자격증을 취득하려고

④ 보유한 경력이나 이전 직무(일)와 관련이 있어서
- ⑤ 훈련비가 무료이거나 수당을 지원받을 수 있어서

⑥ 기술을 배워두면 당장은 아니라도 언젠가 활용할 수 있어서
- ⑦ 수강할 수 있는 시간대가 맞아서

⑧ 집에서 가까워서 (또는 교통이 편해서)
- ⑨ 기타(_____)

문3-6. 직업훈련과정에 대해 얼마나 만족하십니까?

항 목	매우 불만족	불만족	보통	만족	매우 만족
1) 훈련내용	①	②	③	④	⑤
2) 훈련시설 및 장비	①	②	③	④	⑤
3) 훈련강사	①	②	③	④	⑤
4) 훈련시간대	①	②	③	④	⑤
5) 재취업(창업)에 도움	①	②	③	④	⑤
6) 자격증 취득에 도움	①	②	③	④	⑤
7) 재취업(창업) 도전 및 자신감 향상에 도움	①	②	③	④	⑤

문4. 경력단절 기간에 참여한 전체 직업훈련과정 중 중도에 포기한 훈련이 있으십니까?

- ① 예  **문4-1**

② 아니오  **문5**

문4-1. 훈련을 중도에 포기한 주된 사유는 무엇입니까? (복수응답) 1순위(), 2순위()

- ① 훈련 중 일자리가 생겨서

② 훈련수당만으로는 생계유지가 힘들어서
- ③ 육아, 교육 등 가사생활 때문에

④ 건강이 좋지 않아서
- ⑤ 훈련내용이 예상했던 내용과 달라서

⑥ 훈련내용을 따라가기 힘들어서
- ⑦ 훈련을 수료하여도 취업할 가능성이 낮아 보여서

⑧ 훈련을 수료하여도 자격증 취득 가능성이 낮아 보여서
- ⑨ 훈련생에 대한 관리, 취업지원 등이 불만족스러워서

⑩ 기타(_____)

문5. 참여한 직업훈련들에 대해 다음 항목들이 개선되어야 한다고 생각하십니까?

개 선 사 항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다
1) 취업(창업) 및 자격증 취득에 도움이 되지 않는 훈련내용	①	②	③	④	⑤
2) 훈련과정의 다양성 부족(조리, 돌봄 등 여성 밀집 직종 위주의 훈련과정)	①	②	③	④	⑤
3) 훈련강사의 전문성 미흡	①	②	③	④	⑤
4) 훈련시간대의 다양성 부족	①	②	③	④	⑤
5) 노후화된 훈련시설 및 장비	①	②	③	④	⑤
6) 훈련기관의 접근성(교통불편 등) 취약	①	②	③	④	⑤
7) 기타(_____)					

IV. 귀하의 직업훈련 참여 의향과 관련된 사항입니다.

문1. 귀하는 재취업(창업)을 위해 직업훈련에 참여할 의향이 있습니까? (단순 교양교육은 제외)

- ① 있다  **문2** ② 없다  **문3**

문2. 귀하가 향후 희망하는 직업훈련 분야는 무엇입니까? **하나만** 체크(√)해 주십시오.

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

문2-1. 귀하가 **희망하는 직업훈련내용**을 구체적으로 작성해 주십시오. (예, 전산세무회계 실무자 양성)

1. _____ 2. _____
3. _____ 4. _____

문2-2. 귀하가 직업훈련을 통해 **취득하고자 하는 자격증**이 있다면 구체적으로 작성해 주십시오. (예, 전산회계 1급)

1. _____ 2. _____
3. _____ 4. _____

문2-3. 귀하가 **직업훈련과정을 선택할 때 아래 사항들은 얼마나 중요합니까?**

항 목	전혀 중요하지 않다	중요하지 않다	보통	중요하다	매우 중요하다
1) 취업(창업) 및 자격증 취득의 도움	①	②	③	④	⑤
2) 훈련과정의 난이도	①	②	③	④	⑤
3) 훈련기관의 평판	①	②	③	④	⑤
4) 훈련과정 강사의 인지도	①	②	③	④	⑤
5) 부담해야 하는 훈련비	①	②	③	④	⑤
6) 훈련시간대 (육아, 가사 등과의 병행)	①	②	③	④	⑤
7) 훈련기관의 접근성(교통, 집에서 거리 등)	①	②	③	④	⑤
8) 기타()					

문2-4. 희망하는 훈련기관은 어느 유형에 해당합니까?

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

문2-5. 희망하는 훈련기간은 어느 정도입니까? _____일 또는 _____개월

문2-6. 희망하는 훈련방법은 무엇입니까?

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

문2-7. 희망하는 훈련과정에 참여하는데 **다음 항목들이 장애**가 되신다고 생각하십니까?

항 목	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다
1) 육아, 가사 등과의 병행	①	②	③	④	⑤
2) 훈련과정 정보의 부족	①	②	③	④	⑤
3) 훈련기관 정보의 부족	①	②	③	④	⑤
4) 훈련 참여기간 동안의 생계유지	①	②	③	④	⑤
5) 학습 뒤처짐에 대한 불안	①	②	③	④	⑤
6) 훈련시간대의 제한	①	②	③	④	⑤
7) 훈련비용에 대한 부담	①	②	③	④	⑤
8) 기타()					

문3. 재취업(창업)을 위해 **직업훈련을 받지 않으려는 주된 이유**는 무엇입니까? (☞ 문1의 2번 응답자만)

- ① 취업(창업)이나 능력향상에 별 도움이 되지 않을 것 같아서
- ② 자격증 취득에 별 도움이 되지 않을 것 같아서
- ③ 직업훈련에 대한 지식이나 정보가 없어서
- ④ (전액 자비 부담하는) 민간 직업훈련 또는 자격증 공부를 하고 있거나 할 예정이어서
- ⑤ 생계유지를 위해 취업이 급해서
- ⑥ 육아 등 가사와 병행하기 어려워서
- ⑦ 훈련시간대가 맞지 않아서
- ⑧ 기타()

V. 경력단절여성 재취업을 위한 세종시의 지원정책에 대한 사항입니다

문1. 여성의 경제활동참여 활성화를 위해 세종시 기업이 무엇을 가장 노력해야 하는지 하나만 선택해 주십시오.

- | | |
|----------------------------|--------------------------|
| ① 연령차별을 없애기 위한 노력 | ② 성차별을 없애기 위한 노력 |
| ③ 기혼차별을 없애기 위한 노력 | ④ 가족친화적 기업 환경 및 제도 조성 노력 |
| ⑤ 장시간 근로개선 및 시간제 일자리 확대 노력 | ⑥ 기타 () |

문2. 여성의 경제활동참여 활성화를 위해 세종시가 가장 적극적으로 지원해야 할 정책이 무엇인지 하나만 선택해 주십시오.

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

문3. 일-생활 균형을 위해 세종시가 가장 적극적으로 지원해야 할 정책이 무엇인지 하나만 선택해 주십시오.

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

문4. 새일센터 등 여성일자리기관 기능 가운데 강화될 부분은 무엇입니까?



- | | |
|--------------------|--------------------------|
| ① 직업 및 경력상담 | ② 취업알선(구인-구직 연계) |
| ③ 직업훈련 프로그램 | ④ 여성인턴제(지원금 등) 확대 |
| ⑤ 재직자 경력단절예방 | ⑥ 일-생활균형 기업환경개선 |
| ⑦ 창업지원 | ⑧ 기타 () |

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

(복수응답) 1순위(), 2순위()

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

VI. 귀하의 인적특성에 관한 질문입니다.

구 분		응답 문항
1. 거주지		① 조치원읍 ② 연기면 ③ 연동면 ④ 부강면 ⑤ 금남면 ⑥ 장군면 ⑦ 연서면 ⑧ 전의면 ⑨ 전동면 ⑩ 소정면 ⑪ 한솔동 ⑫ 새롬동 ⑬ 도담동 ⑭ 아름동 ⑮ 종촌동 ⑯ 고운동 ⑰ 소담동 ⑱ 보람동 ⑲ 대평동 ⑳ 다정동 ㉑ 반곡동 ㉒ 해밀동 ㉓ 어진동 ㉔ 한솔동
2. 나이		만 _____세
3. 교육정도		① 고졸이하 ② 전문대졸 ③ 4년대졸 ④ 석사이상
4. 전공	4-1. 고졸	① 인문계열 ② 예체능계열 ③ 상업·농업·공업·수산계열
	4-2. 전문대졸 이상	① 인문사회계열 ② 예체능계열 ③ 교육(사범)계열 ④ 자연계열 ⑤ 공학계열 ⑥ 의약계열
	4-3. 보유 자격증 (자동차면허 제외)	
5. 혼인상태		① 미혼  문7 ② 기혼 ③ 이혼·사별  문7
6. 배우자 일자리 지위		① 임금근로자 ② 자영업자 및 고용주 ③ 농림어업 종사자 ④ 무급가족종사자 및 직업 없음
7. 월평균 가구 총소득 (세금 공제 전)		월평균 _____만원 ※근로,이자,임대,연금 등 모든 소득을 합한 금액
8. 월평균 가구 생활비		대략 월평균 _____만원 ※용돈,교육비,식비,여가생활비 등 포함
9. 현재 경제상태 진단		① 매우 어려움 ② 어려움 ③ 보통 ④ 여유있음 ⑤ 매우 여유있음
10. 가구 생계의 주된 담당		① 본인 ② 남편 ③ 부모 ④ 자녀 ⑤ 기타()
11. 가구원 수(본인포함)		총 _____명
13. 경제활동을 하는 가족 (만15세 이상 가족 중)		_____명 ※ 아르바이트 포함
14. 자녀수		① _____명 ② 없음

----설문에 응답해 주셔서 감사합니다----

신중년 예비구직자 및 구직자 설문지

안녕하십니까?

사단법인 지역경제와고용에서는 세종시와 세종인적자원개발위원회로부터 위탁을 받아, 「세종시 신중년 적합 인력양성 조사」를 수행하고 있습니다.

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

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

2020. . .

▣ 연구수행기관(관련문의) :

▣ 조사기관(관련문의) :

조사 대상 신중년이란?

주된 일자리에서 퇴직 또는 퇴직예정이며 재취업(창업)을 위해 현재 구직활동 중이거나 향후 1년 내 주된 일 자리를 퇴직하고 재취업(창업)을 희망하는 세종시 거주 만50~69세

귀하는 조사 대상 신중년에 해당하십니까?

① 예

② 아니오 ➡ 조사중단

문1. 귀하는 주된 일자리에서 퇴직하셨습니다까 아니면 퇴직을 앞두고 계십니까?

- ① 퇴직하였다 ② 퇴직을 앞두고 있다

문2. 귀하가 최종학교 졸업 후 현재까지 6개월 이상 근무한 일자리는 몇 개입니까? _____개

※ **중요:** 질문 중 '주된 직장'은 퇴직자에게는 퇴직 이전 가장 오래 근무한 직장을, 퇴직예정자에게는 현재 직장을 의미합니다.

I. 귀하의 퇴직 이전 혹은 퇴직을 앞둔 일경험과 관련된 사항입니다.

문1. 귀하의 주된 직장은 다음 중 어디에 속합니까?

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

문2. 귀하의 근속기간은 얼마나 되셨습니까(얼마입니까)? 년 개월

문3. 귀하의 고용형태는 무엇이었습니까(입니까)?

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

문4. 귀하의 실제 주당 평균 근로시간은 어떻게 되셨습니까(되십니까)?

- ① 1~17시간 ② 18~35시간 ③ 36~52시간 ④ 53시간 이상

문4-1. 귀하의 근무시간 형태는 어떻게 되셨습니까(되십니까)?

- ① 전일제 ② 시간제

문5. (퇴직자)주된 직장을 퇴직하기 전 3개월 월평균임금(세전)은 얼마였습니까? 월평균 만원

문5-1. (퇴직예정자) 현 직장의 최근 3개월 월평균임금(세전)은 얼마입니까? 월평균 만원

문6. 귀하는 퇴직 전 주된 직장 혹은 현재 직장에 대해 아래 항목들에 대해서 얼마나 만족하셨습니까(하십니까)?

항 목	매우 불만족	불만족	보통	만족	매우 만족
1) 임금 또는 소득	①	②	③	④	⑤
2) 고용의 안정성	①	②	③	④	⑤
3) 근무환경(시설, 안전, 위생상태 등)	①	②	③	④	⑤
4) 일하는 시간(근무시간, 근무일수 등)	①	②	③	④	⑤
5) 인사체계(승진제도 등)	①	②	③	④	⑤
6) 복리후생제도(복지포인트, 성과금 등 부가급부)	①	②	③	④	⑤
7) 인간관계 및 조직문화	①	②	③	④	⑤
8) 자신의 적성 및 흥미와의 일치성	①	②	③	④	⑤

문7. 귀하가 수행한 주된 업무는 무엇이었습니까(입니까)? 간략히 작성해 주십시오.

수행업무	
직업분류 코드(세분류)	*조직원 기입

문8. 귀하가 근무한 직장의 주 생산품 혹은 서비스는 무엇이었습니까(입니까)? 간략히 작성해 주십시오.

주 생산품 및 서비스	
산업분류 코드(세분류)	*조직원 기입

Ⅱ. 귀하의 퇴직 경험 및 상태, 재취업(창업포함) 등에 관련된 사항입니다.

문1. (퇴직자)조사시점 기준 주된 직장에서 퇴직한지 얼마나 되십니까? _____년 _____개월

문1-1. (퇴직예정자)조사시점 기준 현 직장에서 퇴직하기까지 얼마나 남았습니까? _____년 _____개월

문2. 귀하가 재취업을 하게 된다면 취업과 창업 중 무엇을 원하십니까?

- ① 취업  **문3** ② 창업  **문2-1**

문2-1. 귀하는 어떤 업종에서 창업하시길 원하십니까?

원하는 창업분야: _____ (예, 음식점, 숙박시설 등)

문2-2. 귀하가 창업한다면, 우선적으로 필요한 지원사항은 무엇입니까? (복수응답) 1순위(), 2순위()

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

문3. 귀하가 재취업을 하게 된다면 어떤 업무를 원하십니까? 간략히 작성해 주십시오.

수행업무	
직업코드(세분류)	*조사원 기입

문3-1. 귀하는 주된 직장에서 축적한 경력을 활용할 수 있는 일자리를 원하십니까?

- ① 예 ② 아니오

문4. 귀하가 재취업(창업)을 하려는 이유는 무엇입니까? (복수응답) 1순위(), 2순위()

- | | | |
|--------------|----------------|----------------------|
| ① 생계비 마련 | ② 자녀의 사교육비 | ③ 자신의 교육비(예를 들어 대학원) |
| ④ 노후생활준비 | ⑤ 용돈마련(여행경비 등) | ⑥ 자기계발의 일환 |
| ⑦ 사회기여(자원봉사) | ⑧ 여가시간의 활용 | ⑨ 재산증식 |
| ⑩ 기타(_____) | | |

문4-1. 귀하는 여건이 된다면(문4의 이유가 해결된다면) 재취업(창업)하지 않길 원하십니까?

- ① 그래도 재취업을 원합니다. ② 재취업을 원하지 않습니다.

문5. 재취업(창업)을 위한 직장선택의 중요한 기준은 무엇이었습니까? (복수응답) 1순위(), 2순위()

- | | |
|----------------------|----------------------------------|
| ① 임금 수준 | ② 유연한 근무시간(가정생활과 자녀양육에 지장 없는 직장) |
| ③ 지속적 고용보장이 되는 안정성 | ④ 근무환경이 좋은 직장(휴게실, 쾌적한 환경 등) |
| ⑤ 경력개발 및 이직에 도움되는 직장 | ⑥ 이전 경력과의 연관성 |
| ⑦ 나의 적성과 흥미 | ⑧ 직장의 접근성(교통, 거리 등) |
| ⑨ 기타(_____) | |

Ⅲ. 귀하가 참여했던 직업훈련 경험과 관련된 사항입니다.

문1. 귀하는 주된 직장 퇴직 후나 퇴직을 앞두고 **재취업(창업)**을 위해 몇 번 **직업훈련에 참여**하였습니까?
(단순 교양교육은 제외) _____번

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

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

문3. 문3-1~문3-6은 귀하가 **재취업(창업)**을 위해 **가장 최근에 참여한 직업훈련과정**에 관한 내용입니다.

문3-1. 직업훈련의 **내용**은 무엇입니까?() (예, 건물관리)

문3-2. 직업훈련과정의 **훈련기간**은 얼마나 되었습니까? _____일 또는 _____개월

문3-3. 직업훈련과정의 **훈련기관**은 어느 유형에 해당합니까?

- ① 공공직업훈련기관(한국폴리텍대학, 한국산업인력공단, 대한상공회의소 등)
- ② **중장년일자리희망센터, 시니어클럽 등 중장년 일자리기관**
- ③ 대학 또는 전문대학 부설기관(평생교육원 등)
- ④ 협회나 사업주 단체 및 관련 협회(한국생산성본부, 한국표준협회, 한국능률협회 등)
- ⑤ 민간사설학원
- ⑥ 기타()

문3-4. 훈련기관은 어느 지역에 위치하였습니까?

- ① 세종시 내 지역 ☞ **문3-5**
- ② 세종시 외 지역 ☞ **문3-4-1**

문3-4-1. 귀하가 **세종시 외 지역의 훈련기관**을 선택한 이유는 무엇입니까? (복수응답) 1순위(), 2순위()

- ① 세종시 내에는 해당 훈련과정을 제공하는 훈련기관이 없었다
- ② 세종시 내에 훈련기관에서 제공하는 훈련내용이 만족스럽지 못했다(또는 수준이 너무 낮았다)
- ③ 세종시 내에 훈련기관이 있지만 경쟁이 심해 원하는 훈련과정 등록이 쉽지 않았다
- ④ 세종시 내에 훈련기관이 있지만 훈련장비, 훈련시설 등이 만족스럽지 못했다
- ⑤ 세종시 내에 있는 훈련기관에 비해 훈련비 부담이 적었다
- ⑥ 세종시 내에 있는 훈련기관과는 달리 훈련수당을 지급하였다
- ⑦ 세종시 내에 훈련기관이 있지만 집에서 거리가 너무 멀거나 교통이 불편했다
- ⑧ 기타 ()

① 훈련을 받고 취업하려고 ② 창업을 하려고
③ 자격증을 취득하려고 ④ 보유한 경력이나 이전 직무(일)와 관련이 있어서
⑤ 훈련비가 무료이거나 수당을 지원받을 수 있어서
⑥ 기술을 배워두면 당장은 아니라도 언젠가 활용할 수 있어서
⑦ 수강할 수 있는 시간대가 맞아서
⑧ 집에서 가까워서 (또는 교통이 편해서)
⑨ 기타(_____)

항 목	매우 불만족	불만족	보통	만족	매우 만족
1) 훈련내용	①	②	③	④	⑤
2) 훈련시설 및 장비	①	②	③	④	⑤
3) 훈련강사	①	②	③	④	⑤
4) 훈련시간대	①	②	③	④	⑤
5) 재취업(창업)에 도움	①	②	③	④	⑤
6) 자격증 취득에 도움	①	②	③	④	⑤
7) 재취업(창업) 도전 및 자신감 향상에 도움	①	②	③	④	⑤

① 훈련 중 일자리가 생겨서 ② 훈련수당만으로는 생계유지가 힘들어서

③ 가정생활(가족과의 시간, 가사 등) 때문에 ④ 건강이 좋지 않아서

⑤ 훈련내용이 예상했던 내용과 달라서 ⑥ 훈련내용을 따라가기 힘들어서

⑦ 훈련내용 수준이 너무 낮아서 ⑧ 훈련을 수료하여도 취업할 가능성이 낮아 보여서

⑨ 훈련을 수료하여도 자격증 취득 가능성이 낮아 보여서 ⑩ 훈련생에 대한 관리, 취업지원 등이 불만족스러워서

⑪ 기타()

개 선 사 항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다
1) 취업(창업) 및 자격증 취득에 도움이 되지 않는 훈련내용	①	②	③	④	⑤
2) 훈련과정의 다양성 부족	①	②	③	④	⑤
3) 훈련강사의 전문성 미흡	①	②	③	④	⑤
4) 훈련시간대의 다양성 부족	①	②	③	④	⑤
5) 노후화된 훈련시설 및 장비	①	②	③	④	⑤
6) 훈련기관의 접근성(교통불편 등) 취약	①	②	③	④	⑤
7) 기타()					

문2-5. 희망하는 훈련기간은 어느 정도입니까? _____ 일 또는 _____ 개월

문2-6. 희망하는 훈련방법은 무엇입니까?

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



문2-7. 희망하는 훈련과정에 참여하는데 **다음 항목들이 장애**가 되신다고 생각하십니까?

항 목	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다
1) 가정생활과의 병행	①	②	③	④	⑤
2) 훈련과정 정보의 부족	①	②	③	④	⑤
3) 훈련기관 정보의 부족	①	②	③	④	⑤
4) 훈련 참여기간 동안의 생계유지	①	②	③	④	⑤
5) 학습 뒤처짐에 대한 불안	①	②	③	④	⑤
6) 훈련시간대의 제한	①	②	③	④	⑤
7) 훈련비용에 대한 부담	①	②	③	④	⑤
8) 기타()					

문3. 재취업(창업)을 위해 **직업훈련을 받지 않으려는 주된 이유**는 무엇입니까? (☞ 문1의 2번 응답자만)

- ① 취업(창업)이나 능력향상에 별 도움이 되지 않을 것 같아서
- ② 자격증 취득에 별 도움이 되지 않을 것 같아서
- ③ 직업훈련에 대한 지식이나 정보가 없어서
- ④ (전액 자비 부담하는) 민간 직업훈련 또는 자격증 공부를 하고 있거나 할 예정이어서
- ⑤ 생계유지를 위해 취업이 급해서
- ⑥ 가정생활과 병행하기 어려워서
- ⑦ 훈련시간대가 맞지 않아서
- ⑧ 기타()

V. 귀하의 인적특성에 관한 질문입니다.

구 분		응답 문항
1. 거주지		① 조치원읍 ② 연기면 ③ 연동면 ④ 부강면 ⑤ 금남면 ⑥ 장군면 ⑦ 연서면 ⑧ 전의면 ⑨ 전동면 ⑩ 소정면 ⑪ 한솔동 ⑫ 새롬동 ⑬ 도담동 ⑭ 아람동 ⑮ 종촌동 ⑯ 고운동 ⑰ 소담동 ⑱ 보람동 ⑲ 대평동 ⑳ 다정동 ㉑ 반곡동 ㉒ 해밀동 ㉓ 어진동 ㉔ 한솔동
2. 성별		① 남자 ② 여자
3. 나이		만 _____세
4. 교육정도		① 고졸이하 ② 전문대졸 ③ 4년대졸 ④ 석사이상
5. 전공	5-1. 고졸	① 인문계열 ② 예체능계열 ③ 상업·농업·공업·수산계열
	5-2. 전문대졸 이상	① 인문사회계열 ② 예체능계열 ③ 교육(사범)계열 ④ 자연계열 ⑤ 공학계열 ⑥ 의약계열
	5-3. 보유 자격증 (자동차면허 제외)	
6. 혼인상태		① 미혼  문7 ② 기혼 ③ 이혼·사별  문7
7. 배우자 일자리 지위		① 임금근로자 ② 자영업자 및 고용주 ③ 농림어업 종사자 ④ 무급가족종사자 및 직업 없음
8. 월평균 가구 총소득 (세금 공제 전)		월평균 _____만원 ※근로,이자,임대,연금 등 모든 소득을 합한 금액
9. 월평균 가구 생활비		대략 월평균 _____만원 ※용돈,교육비,식비,여가생활비 등 포함
10. 현재 경제상태 진단		① 매우 어려움 ② 어려움 ③ 보통 ④ 여유있음 ⑤ 매우 여유있음
11. 가구 생계의 주된 담당		① 본인 ② 남편 ③ 부모 ④ 자녀 ⑤ 기타()
12. 가구원 수(본인포함)		총 _____명
13. 경제활동을 하는 가족 (만15세 이상 가족 중)		_____명 ※ 아르바이트 포함
14. 자녀수		① _____명 ② 없음

----설문에 응답해 주셔서 감사합니다----