

(재)전북발전연구원 여성정책연구소/
숙명여자대학교 여성HRD연구센터
제5회 지역협력망 정책포럼

호남권 여성인적자원개발 현황과 지역 협력망 구축방안

- 일시: 2007년 12월 18일(화)
- 장소: 전북 여성교육문화센터
- 주최: (재)전북발전연구원 여성정책연구소/
숙명여자대학교 여성HRD연구센터
- 후원: 교육인적자원부, 전라북도

(재)전북발전연구원 여성정책연구소/
숙명여자대학교 여성HRD연구센터
제5회 지역협력망 정책포럼

호남권 여성인적자원개발 현황과 지역 협력망 구축방안

- 일시: 2007년 12월 18일(화)
- 장소: 전북 여성교육문화센터
- 주최: (재)전북발전연구원 여성정책연구소/
숙명여자대학교 여성HRD연구센터
- 후원: 교육인적자원부, 전라북도



행 사 일 정

13:30 - 14:00	등록
14:00 - 14:15	<p style="text-align: center;">개회</p> <p>사회: 서선녀 (여성교육문화센터 팀장)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪개회사: 오재림 (숙명여자대학교 아시아여성연구소 소장) ▪환영사: 심정연 (전라북도 복지여성국장)
14:15 - 15:05	<p style="text-align: center;">주제발표</p> <p>사회: 안재희 (숙명여자대학교 여성인적자원개발연구센터 책임연구원)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪주제 1 : 전라남도 여성희망일터지원단을 통한 지역여성인력 개발 활성화 방안 김미경 (광주대학교 사회복지학과 교수) ▪주제 2 : 전라북도 여성인력 특성 및 인력개발 방향 조경옥 (전북발전연구원 여성정책연구팀장)
15:05 - 15:20	휴식
15:20 - 15:50	<p style="text-align: center;">주제발표</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪주제 3 : 지역 여성인적자원개발 협력망 구축방안 박영자 (전북여성교육문화센터 센터장)
15:50 - 16:20	<p style="text-align: center;">토론</p> <p>엄영숙 (전북대학교 경제학과 교수) 임경진 (전주여성인력개발센터 관장) 도세란 (전북발전연구원 여성정책연구소 소장) 김수경 (숙명여자대학교 여성인적자원개발연구센터 책임연구원)</p>
16:20 - 17:00	종합토론
17:00 - 18:00	폐회 및 다과

목 차

주제 발표

전라남도 여성희망일터지원단을 통한 지역여성인력개발 활성화 방안.....4
/김미경 (광주대학교 사회복지학과 교수)

전라북도 여성인력 특성 및 인력개발 방향.....33
/조경옥 (전북발전연구원 여성정책연구팀장)

지역 여성인적자원개발 협력망 구축방안.....73
/박영자 (전북여성교육문화센터 센터장)

주제발표 1

전라남도 여성희망일터지원단을 통한 지역여성인력개발 활성화 방안

김미경 (광주대학교 사회복지학과 교수)

전라남도 여성희망일터지원단을 통한 지역여성인력개발 활성화 방안

김미경
(광주대 사회복지대학원)

1. 지역 여성인력개발 현황 점검 결과 및 발전전략

저출산, 고령화 사회로의 진입과 함께 여성인력개발에 대한 사회적 공감대는 증가하고 있지만 지역의 여성인력개발 현황은 저조한 실정이다. 특히 전남 지역은 전국 중에서도 총부양비 및 노령화 지수가 가장 높은 지역으로 총부양비(2004년)는 전국평균인 38.8에 비해 49.6를 나타내고 있으며, 노령화 지수는 81.5로 전국평균인 43.6보다 2배가량 높다. 경제활동인구의 타도보다 높은 부양부담은 그만큼 새롭고 참신한 인재양성이 다른 지역보다 시급한 과제임을 시사한다. 급속한 저출산 경향 속에서 노인인구에 대한 경제적 부양부담의 증가는 인적자원개발의 핵심이 유희인력인 여성노동력에 있음을 의미한다 해도 지나치지 않을 것이다. 여성인적자원 개발에 대한 필요성이 제기 되기 시작한지는 햇수를 거듭하고 있으나 실제적인 사업추진 및 예산편성 있어서는 큰 성과가 없는 것으로 나타나고 있다.¹⁾ 본 장에서는 전남지역에서의 여성인력개발 발전전략을 제언하기 위해 지역의 산업 및 취업구조와 여성경제활동 현황을 살펴보고, 여성인력개발현황을 점검하는 가운데 여성인력개발 가능성(조직역량)을 타진해보고자 한다.

1) 지역의 산업 및 취업구조와 여성경제활동

2005년 통계에 의하면 여성인구는 23,576천명으로 전체인구 47,041천명의 50.1%에 해당하여 여성인구가 남성인구보다 110,134명이 많다. 전국에서 여성인구의 비율이 가장 높은 곳은 전라남도로 51.0%인 반면, 여성인구 비율이 가장 낮은 곳은 48.5%를 차지하고 있는 울산으로 나타났다.

경제활동인구는 9,860천명으로 남성의 13,883천명보다 적어 남성은 74.6%가 경제활동에 참여하고 있는 반면, 여성은 50.1%가 경제활동에 참가하고 있다. 경제활동참가율이 가장 높은 도시는 제주도로 63.6%를 나타내고 있는 반면, 울산은 43.5%로 가장 낮은 여성경제활동참가율을 보이고 있다. 전남의 경우 여성의 경제

1) 교육인적자원부를 중심으로 제 1차 국가인적자원개발기본계획(2001~2005)이 수립된 이후 인적자원개발 정책과 사업이 중앙정부 주도로 활발히 추진됨에 따라 여성발전기본법에 여성인적자원 개발에 관한 조항이 신설되고(2002년) 여성정책기본계획 및 그 시행계획의 수립과 실천을 통해 중앙 및 지방 차원에서 여성인적자원의 효과적인 육성과 활용을 위한 노력이 이루어지고 있으나 전라남도의 경우는 2007년 현재 지역여성인적자원개발 기본계획을 수립 중에 있다.

활동참가율은 55.0%로 전국 평균보다 5.4% 높다. 실업률은 전국 3.4%에 비해 서울(4.6%)이 가장 높고 전북(1.4%)이 가장 낮다. 전남도 1.8%로 전국 평균보다 1.6% 낮다.

(표 1) 시도별 경제활동인구 (단위 : 천명, %)

2005년	총인구	경제활동인구	경제활동참가율	실업률
전국				
여자	23576	9860	50.1	3.4
+서울특별시				
여자	4925	2167	52.2	4.6
+부산광역시				
여자	1777	712	46.9	3.2
+대구광역시				
여자	1229	531	50.8	3.7
+인천광역시				
여자	1255	488	47.1	4.0
+광주광역시				
여자	712	278	48.5	3.6
+대전광역시				
여자	718	275	46.6	4.3
+울산광역시				
여자	507	182	43.5	3.8
+경기도				
여자	5149	2073	48.7	3.9
+강원도				
여자	728	282	47.8	1.7
+충청북도				
여자	724	293	48.4	2.2
+충청남도				
여자	934	402	52.6	2.8
+전라북도				
여자	904	363	48.1	1.4
+전라남도				
여자	925	422	55.0	1.8
+경상북도				
여자	1302	610	55.0	1.7
+경상남도				
여자	1520	639	50.8	2.5
+제주도				
여자	267	137	63.6	1.8

자료: 한국여성정책연구원, 통계 DB에서 재구성.

2006년 전남지역 산업별 사업체수를 살펴보면 도소매업이 전체의 29.4%로 가장 높은 비중을 차지하고 있으며 다음으로는 숙박 및 음식업(21.0%), 기타 공공수리 및 개인 서비스업(13.6%) 순으로 높게 나타나고 있다. 반면 가장 낮은 비율은 어업(0.1%), 농임업(0.2%), 전기가스수도사업(0.2%)순이다. 2005년에 비해 사업체 수가 가장 증가한 산업은 사업체수가 가장 낮은 어업(16.5%), 농임업(0.2%) 순으로 나타나고 있어 낙후된 산업에 대한 활성화 노력이 이루어지고 있음을 알 수 있다. 그러나 절대수치에 있어 가장 많은 사업체의 증가를 보이고 있는 산업은 역시 도소매업, 숙박 및 음식업으로 나타나고 있다.

(표 2) 전남 산업별 사업체수 및 종사자수

(단위 : 개, 명, %)

산 업 명	사 업 체 수					종 사 자 수				
	2005년	2006년	증 감	증감률	구성비	2005년	2006년	증 감	증감률	구성비
전 산 업	125,074	124,573	△501	△0.4	100.0	500,916	508,154	7,238	1.4	100.0
A. 농업 및 임업	239	224	△15	△6.3	0.2	3,249	3,014	△235	△7.2	0.6
B. 어 업	79	66	△13	△16.5	0.1	825	810	△15	△1.8	0.2
C. 광 업	953	964	11	1.2	0.8	3,721	3,619	△102	△2.7	0.7
D. 제 조 업	10,487	10,520	33	0.3	8.4	89,118	89,984	866	1.0	17.7
E. 전기, 가스, 수도사업	188	191	3	1.6	0.2	4,600	4,653	53	1.2	0.9
F. 건 설 업	3,717	3,803	86	2.3	3.1	30,128	32,831	2,703	9.0	6.5
G. 도매 및 소매업	36,932	36,584	△348	△0.9	29.4	80,612	80,963	351	0.4	15.9
H. 숙박 및 음식점업	26,568	26,172	△396	△1.5	21.0	61,755	59,268	△2,487	△4.0	11.7
I. 운 수 업	8,971	8,942	△29	△0.3	7.2	26,697	27,875	1,178	4.4	5.5
J. 통 신 업	635	662	27	4.3	0.5	5,567	5,559	△8	△0.1	1.1
K. 금융 및 보험업	1,546	1,561	15	1.0	1.3	21,117	20,734	△383	△1.8	4.1
L. 부동산업 및 임대업	1,934	1,881	△53	△2.7	1.5	6,526	6,813	287	4.4	1.3
M. 사업서비스업	1,863	1,904	41	2.2	1.5	13,853	14,171	318	2.3	2.8
N. 공공 및 사회보장행정	1,209	1,239	30	2.5	0.99	33,547	34,096	549	1.6	6.7
O. 교육 서비스업	5,459	5,542	83	1.5	4.4	48,212	49,468	1,256	2.6	9.7
P. 보건 및 사회복지사업	2,938	3,076	138	4.7	2.5	25,622	28,017	2,395	9.3	5.5
Q. 오락, 문화, 운동관련산업	4,411	4,264	△147	△3.3	3.4	11,497	11,232	△265	△2.3	2.2
R. 기타공공 수리, 개인서비스업	16,945	16,978	33	0.2	13.6	34,270	35,047	777	2.3	6.9

자료: 전남 정책기획관실(사업체 기초통계조사 보고서)

산업별 종사자의 수를 살펴보면, 사업체수에 있어 네 번째로 높은 비율을 나타내고 있는 제조업(17.7%)에 가장 많이 종사하고 있는 것이 눈에 띄는데, 이는 사업체수는 도소매, 음식숙박업이 많지만 사업체 규모는 제조업이 더 크다는 것을 알 수 있게 한다. 산업별 종사자는 비교적 사업체수에 비례하여 분포되어 있는 편이나 여섯 번째로 많은 사업체의 수를 가지고 있는 교육서비스업이 세 번째로 높은 종사자 비율을 보이고 있어 사업체 수와 종사자수가 비례하지 않다는 사실을 보여주고 있다.

사업체수 비율에 비해 종사자수 비율이 낮은 경우를 자본집약적 산업으로 반대의 경우를 노동집약적 산업으로 임의적으로 정의하여 살펴보면, 숙박 및 음식점업, 기타수리 및 공공서비스업, 도소매업, 부동산업 및 임대업, 운수업, 오락, 문화, 운동관련산업, 광업 순으로 자본집약적 산업으로 나타난 반면,²⁾ 공공 및 사회보장행정, 교육서비스업, 건설업, 보건 및 사회복지사업, 금융 및 보험업, 사업서비스업, 전기, 가스, 수도사업, 통신업, 농림업, 어업 순으로 노동집약적 산업으로 나타나고 있다. 이러한 사실은 여성이 가지고 있는 인적자원 실태에 따른 정책수립 과정에 참고가 될 수 있다. 즉, 노동집약적인 산업을 위해 지역의 보다 많은 여성인적자원을 개발할 필요가 있다.

시도별 산업종사자의 비율을 살펴보면, 서울(26.9%), 경기도(21.1%)에 과반수가 집중되어 있고 부산(7.2%), 경상남도(5.2%) 순으로 10% 이하 대에 분포하고 있다. 전남은 광주, 충북과 함께 2.8%로 다섯 번째로 낮은 종사자 비율을 보이고 있다. 전국에서 가장 낮은 종사자 비율을 나타내고 있는 도시는 제주도로 1.0%를 차지하고 있다. 26.9%로 전국에서 가장 높은 종사자 비율을 나타내고 있는 서울의 경우 여성의 비율 역시 10.8%로 전국에서 가장 많은 비율을 나타내고 있으며 다음으로는 경기도(8.0%) 순이다. 산업종사자의 여성비율이 39.0%인 것에 비하면 서울, 경기도에 집중되어 있음을 알 수 있다. 전남은 1.1%로 충북, 전남과 함께 낮은 분포도에 속한다.

남녀 산업종사자의 비율 차이가 가장 많이 나는 지역도 산업종사자가 가장 집중되어 있는 서울(5.3%), 경기도(5.1%), 순이며, 다음으로는 경남(1.9%), 경북(1.4%), 인천(1.2%), 부산(1.2%), 울산(1.0%) 순이다. 남녀종사자 비율차이가 가장 작은 도시는 0%로 제주도이며, 전남(0.6%)도 비교적 차이가 나지 않은 것으로 나타났다. 2005년 산업별 여성종사자 비율은 2004년에 비해 대부분 같거나 0.1%나 0.2% 수준의 미미한 증가가 있었지만, 서울, 부산, 인천, 광주만 0.1% 감소하였다. 전남의 경우는 0.1% 증가한 것으로 나타났다.

2) 사업체수와 종사자수 비율 간의 차이를 계산하여 순위를 매겼음.

(표 3) 시도별 여성종사자 비율

(단위 : %)

연도	2005	2004
전국	100.0	100.0
여자	39.0	39.0
+서울특별시	26.9	26.8
여자	10.8	10.9
+부산광역시	7.2	7.6
여자	3.0	3.2
+대구광역시	4.5	4.6
여자	1.9	1.9
+인천광역시	4.8	4.9
여자	1.8	1.9
+광주광역시	2.8	2.9
여자	1.1	1.2
+대전광역시	2.6	2.6
여자	1.0	1.0
+울산광역시	2.6	2.7
여자	0.8	0.8
+경기도	21.1	20.8
여자	8.0	7.8
+강원도	2.5	2.5
여자	1.0	1.0
+충청북도	2.8	2.8
여자	1.1	1.1
+충청남도	3.7	3.6
여자	1.4	1.3
+전라북도	2.8	2.8
여자	1.2	1.2
+전라남도	2.8	2.7
여자	1.1	1.0
+경상북도	5.2	5.1
여자	1.9	1.9
+경상남도	6.7	6.6
여자	2.4	2.4
+제주도	1.0	1.0
여자	0.5	0.5

자료: 통계청, Kosis DB에서 재구성.

전남의 경우만 산업별 여성종사자 비율을 살펴보면, 전국의 전 산업에서 여성이 차지하는 비율은 40.4%인 반면, 전남의 전 산업에서 여성종사자 비율은 41.0%로 전국 평균보다 약간 높게 나타나고 있다. 전국 산업별로는 제조업, 도소매업, 숙박음식업, 교육서비스업 순으로 높은 분포를 보이고 있으나 여성종사자들은 숙박음식업, 도소매업, 제조업, 교육서비스업 순의 분포를 나타내고 있다. 전남의 경우 역시 전국과 같이 높은 순으로 산업별 종사자 비율을 나타내고 있는 반면, 여성종사자의 경우는 전국과 다른 분포를 보이고 있다. 전남 여성의 경우 산업별 종사자 분포는 숙박음식업, 도소매업, 교육서비스업, 제조업 순으로 제조업의 종사가 낮고, 숙박음식업의 분포가 높다.

(표 4) 전남 산업별 여성 종사자비율(2005년)

(단위 : %)

산 업 명	전국		전남	
	전체	여성	전체	여성
전 산 업	100	40.4	100	41.0
A. 농업 및 임업	0.2	0.0	0.6	0.2
B. 어 업	0.0	0.0	0.2	0.1
C. 광 업	0.1	0.0	0.7	0.3
D. 제 조 업	22.8	6.6	17.8	4.8
E. 전기, 가스, 수도사업	0.4	0.1	0.9	0.1
F. 건 설 업	5.1	0.6	6.0	0.7
G. 도매 및 소매업	16.1	7.4	16.1	8.1
H. 숙박 및 음식점업	11.2	7.6	12.3	8.8
I. 운 수 업	5.8	0.6	5.3	0.5
J. 통 신 업	0.9	0.3	0.1	0.3
K. 금융 및 보험업	3.8	2.1	4.2	2.3
L. 부동산업 및 임대업	2.7	0.8	1.3	0.4
M. 사업서비스업	7.0	2.4	2.8	0.7
N. 공공 및 사회보장행정	3.6	0.8	6.7	1.5
O. 교육 서비스업	7.9	4.8	9.6	5.4
P. 보건 및 사회복지사업	4.3	3.1	5.1	3.6
Q. 오락, 문화, 운동관련산업	2.6	1.0	2.3	0.9
R. 기타공공 수리, 개인서비스업	5.3	2.2	6.8	2.5

자료: 통계청, Kosis DB에서 재구성.

지방노동관서별 노동력수요동향을 살펴보면 전남이 포함되어 있는 광주지역의 노동인력이 가장 부족한 것으로 나타나고 있으며 2007년 현재 26,796명의 채용계획

이 있는 것으로 나타났다.

(표 5) 전국 지방관서 노동력수요동향 (2007년)

(단위 : %)

	현원	부족인원	부족률	채용계획인원
서울(서울,강원지역)	2596646	76425	2.86	84463
부산(부산,경남지역)	1176746	38503	3.17	36738
대구(대구,경북지역)	688736	14579	2.07	15116
경인(경기,인천지역)	1718807	71544	4	63843
광주(광주,전라,제주지역)	648764	29842	4.4	26796
대전(대전,충청지역)	664909	19473	2.85	19264

자료: 노동청 통계 DB.

산업대분류별 부족인원을 살펴보면, 운수업, 창고 및 통신업(11.7%)이 가장 높은 비율로 나타났고 다음으로는 도매 및 소매업 숙박 및 음식점업(5.39%), 기타 공공, 사회 및 개인 서비스업(4.97%) 순으로 높게 나타나고 있다. 절대수치 순으로는 사회간접자본 및 기타서비스업, 광업 및 제조업, 교육, 보건 및 사회복지, 오락, 개인 서비스업 순으로 수요도가 높다. 따라서 이러한 인력수요가 많은 산업에 적합한 여성인력을 개발할 필요가 있다.

(표 6) 광주지방관서 산업별(대분류) 노동력수요동향(2007년)

(단위 : %, 명)

광주(광주전라제주지역)	부족률	채용계획인원
전체	4.4	26796
광업 및 제조업	3.77	8424
사회간접자본 및 기타서비스업	4.7	18372
도매 및 소매업 숙박 및 음식점업	5.39	3125

운수업, 창고 및 통신업	11.7	5210
금융및보험,부동산및임대업,사업서비스업	2.52	2259
부동산 임대 및 사업서비스업	3.13	1687
교육,보건및사회복지,오락,개인서비스업	4.04	5330
기타공공, 사회 및 개인 서비스업	4.97	1792

자료: 노동청 통계 DB.

산업별 노동력 수요를 좀 더 상세히 알아보면, 제조업에서 8,327명, 운수업에서 5129명, 건설업에서 2376명, 도소매업에서 2201명, 교육서비스업에서 2000명, 기타공공, 수리 및 개인서비스업에서 1,263명에 대한 채용계획을 세우고 있다. 따라서 이러한 산업분야에 대한 집중적인 여성인력개발이 요구된다.

(표 7) 광주지방관서 산업별(소분류) 노동력수요동향(2007년) (단위 : %, 명)

광주(광주,전라,제주지역)	부족률	채용계획인원
전체	4.40	26,796
광업 및 제조업	3.77	8,424
+광업	4.51	97
+제조업	3.76	8,327
사회간접자본 및 기타서비스업	4.70	18,372
+전기, 가스 및 수도사업	1.94	73
+건설업	3.34	2,376
도매 및 소매업 숙박 및 음식점업	5.39	3,125
+도매 및 소매업	4.80	2,201
+숙박 및 음식점업	6.97	924
운수업, 창고 및 통신업	11.70	5,210
+운수업	13.34	5,129
+통신업	1.09	80
금융및보험,부동산및임대업,사업서비스업	2.52	2,259
+금융 및 보험업	1.83	572
부동산 임대 및 사업서비스업	3.13	1,687
+부동산 및 임대업	2.21	382
+사업 서비스업	3.56	1,305
교육,보건및사회복지,오락,개인서비스업	4.04	5,330
+교육 서비스업	3.78	2,000
+보건 및 사회복지산업	3.69	1,537
기타공공,사회 및 개인 서비스업	4.97	1,792
+오락, 문화 및 운동관련 서비스업	4.55	529
+기타공공, 수리 및 개인서비스업	5.18	1,263

자료: 노동청 통계 DB.

다음 절에서는 2006년 한 해 동안의 전라남도 여성인력개발 사업을 점검하고자 한다. 점검을 위해 개발된 지표를 통해 지난 한 해 동안 전남 여성인력개발 현황을

진단, 분석해보고 앞서 살펴본 전남지역의 산업 및 취업구조 및 여성경제활동 현황과 노동력수요에 대한 분석을 토대로 전남 지역의 여성인력개발 활성화를 위한 전략을 제안하고자 한다.

2) 전남 여성인력개발 현황 및 발전전략

(1) 점검지표의 구성

광역자치단체의 여성인력개발 현황 점검의 기본 축은 여성인력개발사업 추진역량(capacity)과 여성인력개발사업 실적(performance) 두가지 이다. 이 중 추진역량은 다시 여성인력개발 관련 계획을 얼마나 체계적이고 짜임새 있게 잘 갖추었는지를 나타내는 계획역량 지표와, 여성인력개발을 위해 동원할 수 있는 인력, 예산, 정보 네트워크가 얼마나 잘 갖추어져 있는가를 나타내는 조직·예산·정보 역량 지표, 여성인력개발 관련 기관과 조직들 간에 연계와 협력이 얼마나 잘 이루어지고 있는지를 나타내는 연계·협력 지표 세 가지로 구성된다. 각각의 평가지표를 측정하기 위한 하위지표는 <표 8>과 같다.

<표 8> 지자체 추진역량 영역의 지표 구성

평가지표	하위지표
1-1 계획 역량	1-1-1. 별도의 여성HRD 기본계획 수립여부
	1-1-2. 여성관련 기본계획 중 HRD관련 계획 포함여부
	1-1-3. 인적자원개발기본계획 중 여성분야 포함여부
	1-1-4. 여성정책담당부서 업무계획에 포함된 여성HRD 사업계획 수
1-2 조직예산정보역량	1-2-1. 여성인적자원개발 담당 인력 비율(각 직급별 본청 현원 대비)
	1-2-2. 여성인적자원개발 관련 예산 비율(여성정책담당 부서 전체 예산 대비)
	1-2-3. 여성통계연보 등 성별분리통계 발간 여부
	1-2-4. 여성인적자원개발 관련 온라인 정보 구축 정도
1-3 연계·협력 역량	1-3-1. 여성관련 위원회의 여성인적자원개발관련 안건 협의 건수
	1-3-2. 여성인적자원개발 관련 협의체 수

사업실적 영역은 여성 직업능력개발사업 실적, 취약계층 여성 직업능력개발사업 실적, 여성 창업훈련 및 창업지원 사업 실적, 여성 평생교육사업 실적, 여성 취업알선·지원사업 실적, 여성 일자리창출사업 실적 등 7개 평가 지표로 구성된다. 각 평가지표와 그것을 측정하기 위한 하위지표는 <표 9>와 같다. 모든 지표에서는 여성만을 대상으로 하는 여성 특화 교육훈련사업과 여성만을 대상으로 하지는 않지만 사업 참여자 전원이 여성인 사업을 포함시켰다.

<표 9> 사업 실적 영역의 지표구성

평가지표	하위지표
2-1 여성직업 능력개발	2-1-1 직업훈련 이수자 수
	2-1-3 직업훈련시설 취업상담사 숫자
	2-1-4 부속 보육시설 구비 기관수
2-2 취약계층여성 능력개발	취약계층 직업교육훈련 이수자 수
2-3 창업훈련/창업지원	창업훈련 이수자 수 및 창업지원 사업 참여자 수
2-4 여성평생교육	평생교육 프로그램 이수자 수
2-5 여성취업알선·지원	취업알선, 취업지원사업 참여자 수
2-6. 여성일자리창출	2-7-1 여성일자리 창출 사업 참여자수
	2-7-2 여성인턴사업 참여자 수

(2) 전남 여성인력개발 현황

(2)-1. 추진역량

(표 10) 추진역량 표준화 총점													(단위: %)			
서울	부산	대구	인천	광주	대전	울산	경기	강원	충북	충남	전북	전남	경북	경남	제주	
109.79	96.5	99.53	95.53	88.01	90.7	93.18	116.28	100.54	104.66	92.31	88.42	91.78	87.7	100.08	93.85	

○ 평가지표를 표준화하여 지역별 점수를 매긴 결과 여성인력개발 추진역량에 있어서 전남이 11위로 전국 16개 광역시도 중 하위권에 머물러 있음.

○ 추진역량에 대해서는 여성인적자원개발계획 역량 및 조직·예산·정보 역량, 연계·협력 역량을 중심으로 평가하였음.

가. 여성인적자원개발계획 역량

(표 11) 계획역량 표준화점수 (단위: %)															
서울	부산	대구	인천	광주	대전	울산	경기	강원	충북	충남	전북	전남	경북	경남	제주
26.57	26.57	23	22.52	21.09	23	23.71	29.66	27.28	24.42	23	20.38	21.8	22.28	25.85	26.8

○ 1-1-1. 전남은 아직 별도의 지역여성인적자원개발 기본계획이 수립되어 있지 않고, 07년 현재 수립 중에 있음.

○ 1-1-2. 그러나 기존의 <여성정책기본계획> 시행계획에는 여성인적자원개발과 관련한 계획이 포함되어 있음.

○ 1-1-3. 기존의 <광주전남 인적자원개발 종합계획>에는 별도로 여성인적자원개발과 관련한 계획이 포함되어 있지 않음.

○ 1-1-4. 06년 여성가족과 업무추진계획상에는 여성인력개발센터 지원을 통한 여성 취업기회 확대, 시군 여성테마교육 추진을 통한 여성 취업교육 강화, <전남여성> 인터넷 홈페이지 구축을 통한 여성인력 수급 정보 및 취업교육훈련 정보의 온라인화, 등 총 5 건의 여성인적자원개발 관련 사업계획이 수립되어 있음.

○ 여성인적자원개발계획 역량은 전국 14위로 끝에서 두 번째로 추진역량 평균인 11위보다 낮음.

나. 조직·예산·정보 역량

(표 12) 인력, 예산, 정보역량 (단위: %)															
서울	부산	대구	인천	광주	대전	울산	경기	강원	충북	충남	전북	전남	경북	경남	제주
53.74	47.72	53.35	47.4	43.74	43.56	48.22	56.17	48.15	52.95	47.1	43.9	47.76	44.17	52.01	44.83

○ 1-2-1. 전남도의 3급 현원은 9인인데 그 중 복지여성국장 1인이 여성인적자원개발관련 인력이므로 3급 현원의 11.1%가 여성인적자원개발관련 인력이라고 할 수 있음. 4급 현원은 42인 중 여성인적자원개발 관련 인력은 여성가족과장 1인이며, 따라서 4급 인력의 2.4%가 여성인적자원개발 업무에 종사하고 있다고 할 수 있음. 5급 현원 191인 중 여성가족과 내 여성정책담당 사무관 1인(전체 5급 인력의 0.5%)만이 여성인적자원개발 업무를 담당하고 있음. 한편 6급이하 현원 626명 중에는 여성정책담당계의 담당자 2인(전체 6급 이하 인력의 0.3%)만이 여성인적자원개발 업무를 담당하고 있음.

○ 1-2-2. 전남도의 06년 여성인적자원개발사업 예산은 여성인력개발센터 운영 지원 5억7백만원, 시군여성테마교육사업 2천2백만원, 여성회관 운영지원 7억원, 등을 포함 총 15억4천4백만원임. 06년 전라남도 총 예산(2006 회계연도 세출예산-일반회계, 특별회계, 기금 포함)은 3조9천5백13억임. 전남의 여성인적자원개발 예산은 전체 예산의 약 0.04%에 불과.

○ 1-2-3. 여성관련 성별분리통계는 “06년도 여성가족정책 추진성과”라는 제목으로 지역 여성관련 통계들을 발간한 1건이 유일함.

○ 1-2-4. 여성인적자원개발 관련 홈페이지는 <전남여성, www.jnwoman.net>등 4개가 운영되고 있으며, 그 중 전남여성 홈페이지와 목포여성인력개발센터 홈페이지에서만 자체적인 구인구직 게시판이 운영되고 있고, 나머지 여수와 순천의 여성인력개발센터 홈페이지에는 전국 구인구직 네트워크에 링크만 되어있을 뿐 자체 구인구직 메뉴가 없음.

○ 조직·예산·정보 역량은 전국 8위로 중위권이며 전남 추진역량 총점 11위보다 높음.

다. 연계·협력 역량

(표 13) 연계·협력 역량 (단위: %)															
서울	부산	대구	인천	광주	대전	울산	경기	강원	충북	충남	전북	전남	경북	경남	제주
29.48	22.21	23.18	25.61	23.18	24.15	21.25	30.44	25.11	27.31	22.21	24.15	22.21	21.25	22.21	22.21

○ 1-3-1. 여성관련 위원회로는 <여성정책심의위원회>를 들 수 있음. 여성인적

자원개발관련 심의안건으로는 여성발전기금 사업 중 인적자원개발 관련 사업 1건을 심의한 것이 있음.

○ 1-3-2. 06년 당시 광역형희망일터지원단도 없었고 여타 여성인적자원개발 관련 별도 협의체도 존재하지 않음.

○ 여성인적자원개발 계획역량은 전국에서 11위로 하위권이며, 추진역량 총점 순위와 같음.

(2)-2. 사업실적

(표 14) 사업실적 총점 (단위: %)															
서울	부산	대구	인천	광주	대전	울산	경기	강원	충북	충남	전북	전남	경북	경남	제주
193.26	180.99	176.01	183.69	172.62	174.83	169.36	188.48	182.74	189.48	177.6	185.77	186.63	171	190.26	180.71

○ 사업실적에 대한 지역별 표준화 점수의 총점은 전남이 5위로 비교적 높은 점수를 받아 상하위권에 듦.

○ 사업실적은 직업훈련, 취약계층 직업훈련, 창업지원, 평생교육, 취업알선 및 취업지원, 일자리 창출 실적을 중심으로 평가하였음.

가. 직업훈련 실적

(표 15) 직업훈련 (단위: %)															
서울	부산	대구	인천	광주	대전	울산	경기	강원	충북	충남	전북	전남	경북	경남	제주
50.83	48.89	52.84	49.66	50.5	49.74	47.98	50.05	51.66	51.51	50.3	50.23	53.15	49.01	53.62	53.69

○ 2-1-1. 목포여성인력개발센터의 여성 직업훈련 이수자 수 1957명을 비롯, 도 지원 직업훈련기관에서 직업능력개발 교육훈련을 이수한 여성 수는 총 9461명임. 전남도의 여성 경활인구가 41만1천명이므로 여성경활인구 1백명 당 2.3명꼴로 직

업훈련의 혜택을 입음.

○ 2-1-2. 각 교육시설에 배치된 유자격 상담사는 총 11명으로 직업훈련 이수자 1000명당 1.16명의 상담사가 배치됨.

○ 2-1-3. 탁아시설을 갖춘 교육기관은 총 7개소로 이수자 1000명당 0.74개의 탁아시설이 배치됨.

○ 직업훈련 실적은 전국 3위로 상위권에 있으며, 사업실적 총점 순위인 5위보다 점수가 좋음.

나. 취약계층 직업훈련 실적

(표 16) 취약계층 직업훈련 (단위: %)															
서울	부산	대구	인천	광주	대전	울산	경기	강원	충북	충남	전북	전남	경북	경남	제주
28.04	27.3	24.98	26.91	26.52	24.59	23.82	27.68	29.23	28.84	25.75	28.45	26.14	24.2	28.07	25.36

○ 여성인력개발센터 여성가장 실업자 훈련 이수자 75명, 장애인 직업재활 및 취미문화교육 이수자 212명(영암군)을 비롯 총 427명이 취약계층 직업훈련 프로그램을 이수함. 이는 전남 여성경황인구 1천명당 1명꼴.

○ 취약계층 직업훈련 실적은 전국 10위로 하위권이며 사업실적 총점 순위 5위에 훨씬 미치지 못함.

다. 창업훈련 및 창업지원 실적

(표 17) 창업훈련 및 창업지원 (단위: %)															
서울	부산	대구	인천	광주	대전	울산	경기	강원	충북	충남	전북	전남	경북	경남	제주
28.5	26.77	23.75	24.18	24.62	25.05	29.36	27.64	25.91	27.2	26.34	26.77	28.93	25.48	28.07	27.64

○ 광양의 한부모 가정 창업교육 참여자 18명, 순천의 여성기업 창업박람회 참여자 4000명을 비롯, 총 6732명의 여성들이 창업훈련 및 창업지원 사업에 참여함. 여성경활인구 100명당 1.6명꼴.

○ 창업훈련 및 창업지원 실적은 전국 2위의 상위권이며 사업실적 총점 순위 5위보다 우수한 실적을 냄.

라. 평생교육 실적

(표 18) 평생교육 (단위: %)															
서울	부산	대구	인천	광주	대전	울산	경기	강원	충북	충남	전북	전남	경북	경남	제주
28.83	25.11	24.05	28.83	23.53	25.64	24.58	27.77	28.83	26.18	28.3	26.18	27.77	27.24	26.18	26.71

○ 목포여성인력개발센터 평생교육 프로그램 참여자 2633명, 도 여성회관 평생교육 참여자 2268명을 비롯, 총 2만7131명이 평생교육 프로그램에 참여. 여성경활인구 100명당 6.6명꼴.

○ 평생교육 실적은 전국 5위의 상위이며 사업실적 총점 순위 5위와 같음.

마. 취업알선, 취업지원 실적

(표 19) 취업알선 및 취업지원 (단위: %)															
서울	부산	대구	인천	광주	대전	울산	경기	강원	충북	충남	전북	전남	경북	경남	제주
27.05	27.49	26.15	28.84	25.26	26.6	23.92	28.39	24.81	28.39	25.71	28.84	27.94	24.36	27.49	23.92

○ 목표여성인력개발센터의 취업알선 프로그램 참여자 4,035명, 광양의 문화관광해설사 양성교육 참여자 84명을 비롯, 총 1만3981명이 취업알선 혹은 취업지원 프로그램에 참여. 여성경활인구 100명당 3.4명꼴.

○ 취업알선 및 취업지원 실적은 전국 5위의 상위권으로 사업실적 총점 순위 5위

와 같음.

바. 일자리 창출 실적

(표 20) 일자리 창출															
(단위: %)															
서울	부산	대구	인천	광주	대전	울산	경기	강원	충북	충남	전북	전남	경북	경남	제주
29.99	25.43	24.24	25.27	22.21	23.21	19.71	26.96	22.3	27.36	21.21	25.3	22.71	20.71	26.83	23.39

○ 2-6-1. 여수의 아이돌보미 양성교육 참여자 30명, 기초단체의 각종 가사간병도우미 사업 참여자 등 총 601명이 일자리창출 사업에 참여. 여성경활인구 1000명당 1.5명꼴.

○ 2-6-2. 인턴사업은 해당사항 없음.

○ 일자리 창출 실적은 전국 11위 하위권으로 사업실적 총점 순위 5위에 훨씬 못미치는 저조한 실적임.

(2)-3. 종합

가. 전남 여성인적자원개발 추진 역량 및 실적

전남지역에서의 여성인력개발 발전전략을 제언하기 위해 전라남도의 여성인적자원개발을 위한 추진 역량과 사업실적에 대해 총체적으로 평가해보면, 전남은 여성인적자원개발을 위한 계획수립 및 조직, 예산, 정보 역량, 연계 및 협력강화를 내용으로 하는 추진역량에 있어서는 11위의 하위권을 나타내고 있는 반면, 직업훈련 및 취약계층 직업훈련, 창업지원, 평생교육, 취업알선 및 취업지원, 일자리 창출과 같은 실적에 있어서는 전국 5위의 상위권에 속하는 높은 차이를 보이고 있다. 이러한 여성인적자원개발 정책은 마치 뿌리 없이 가지만 왕성한 실적위주의 사업에 치우치기 쉽다.

구체적으로 계획 역량(11위), 연계 및 협력 역량(11위), 일자리창출실적(11위)은 하위성적을 보이고 있으며, 조직, 예산, 정보 역량(8위) 및 취약계층여성능력개발(10위) 실적은 중위권에 속해 있다. 여성직업능력개발(3위), 창업 훈련 및 지원(2위), 여성평생교육(5위), 여성취업 및 알선(5위)에서 좋은 실적을 나타냈다. 특히 지역여성의 창업을 위한 훈련 및 지원 실적은 전국 2위의 우수한 성적을 보였다. 전

반적으로 5위 안의 상위권에 있는 사업이 4개, 중위권 사업은 2개, 하위권 사업은 3개로 상위권 사업이 많은 것으로 나타나고 있다. 이로써 전남여성인적자원개발 총점은 전국 7위의 중위권을 차지하고 있다.

(표 21) 지역여성인적자원개발 총점 (단위: %)

서울	부산	대구	인천	광주	대전	울산	경기	강원	충북	충남	전북	전남	경북	경남	제주
386.46	362.22	359.97	364.05	346.2	350.83	347.6	387.53	367.61	378.06	355.06	359.72	363.61	344.3	374.72	359.55

그러나 추진역량은 낮은 반면, 사업실적이 높은 불협화음은 전남 지역의 여성인적자원개발은 계획성 없이 실적위주사업이 이루어지고 있는 것이 아니냐는 비판을 피할 수 없게 한다. 물론 제대로 된 여성인적자원개발 계획 하나 없이 전국에서 중위이상의 사업실적을 보이고 있다는 점은 담당자들의 노력과 추진능력을 높이 평가해야 하는 부분이기도 하다.

나. 지자체별 인적자원개발 평가

여성인적자원개발은 각 지자체의 재정자립도 및 산업구조에 의해 영향을 받는다. 따라서 이러한 변수를 고려하지 않고 평가지표에 따라서 평면적으로 평가하기보다 각 지자체의 재정자립도 및 제조 및 서비스업 비중과 같은 산업구조에 대해 고려하여 평가되어야 할 것이다.

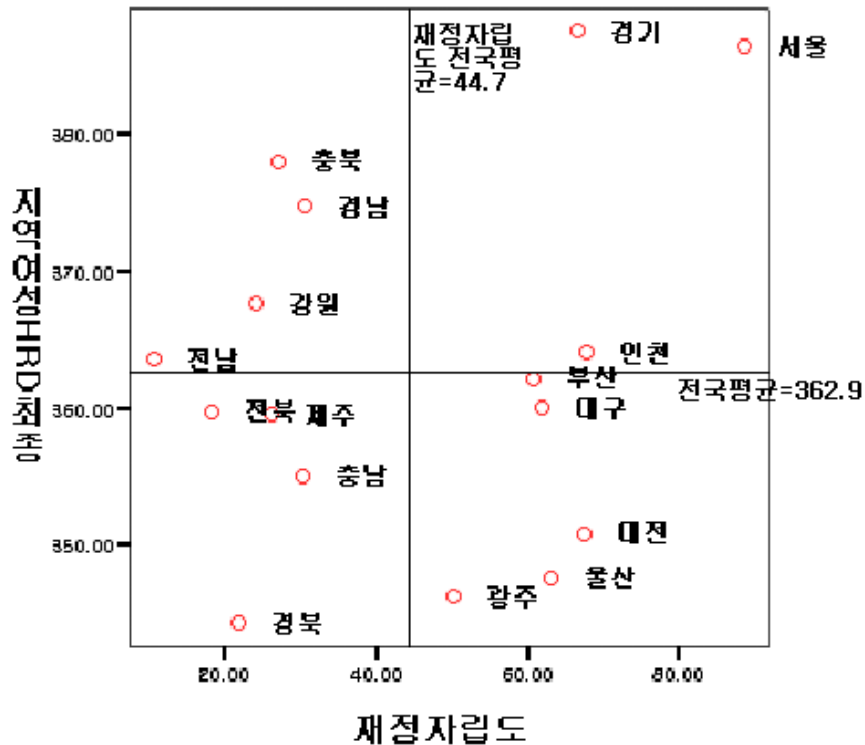
(표 22) (단위: %)

	재정자립도	광업제조업	서비스업 기타부문
서울특별시	88.7	5.8	94.0
부산광역시	60.8	16.6	82.2
대구광역시	61.9	21.8	77.7
인천광역시	67.7	31.6	67.6
광주광역시	50.1	26.6	72.3
대전광역시	67.4	17.3	82.4
울산광역시	63.0	68.0	31.6
경기도	66.5	38.6	59.6
강원도	24.2(21)	13.1	80.8
충청북도	27.1	38.7	55.5
충청남도	30.4	45.0	47.7
전라북도	18.4	25.1	64.3
전라남도	10.6	9.7	62.7

경상북도	21.9	47.9	45.7
경상남도	30.5	40.4	53.9
제주도	26.3	3.7	77.7

지역인적자원개발 총점을 재정 자립도에 따라 평가해보면, 재정자립도와 여성인적자원개발 총점이 가장 높은 지역은 경기도이며, 전남의 경우 재정자립도는 전국 평균 이하이지만 여성인적자원개발 총점은 평균을 상회하고 있는 것으로 나타났다. 재정자립도에 비해 여성인적자원개발 총점이 높은 지역은 전남이외에 충북, 경남, 강원 등이며, 재정자립도는 평균 이상인 반면 여성인적자원개발 총점이 낮은 지역은 부산, 대구, 대전, 울산, 광주 등이다. 서울 경기 인천은 재정자립도도 높고 여성인적자원개발 총점도 높은 지역이었으며, 재정자립도와 총점이 모두 평균 이하인 지역은 전북, 제주, 충남, 경북지역이다.

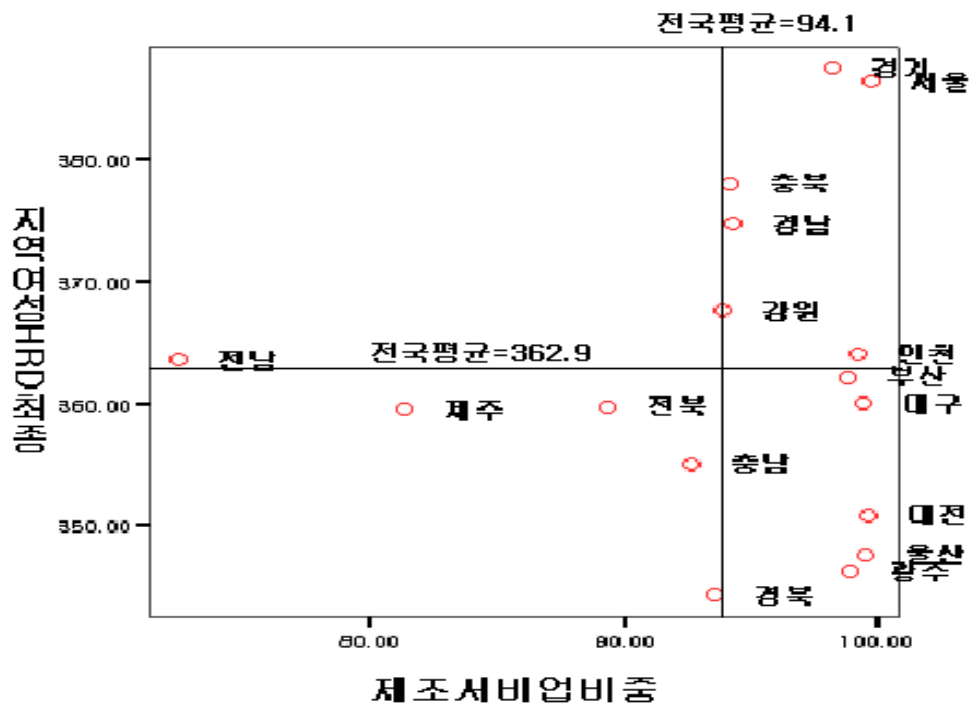
(그림 1) 지자체별 재정자립도에 따른 여성인적자원개발 현황



지역인적자원개발 총점을 제조·서비스업을 중심으로 한 산업구조에 따라 평가해보면, 2,3차 산업비중과 지역여성인적자원개발 총점 모두 높은 지역은 경기, 서울로 나타났고, 전라남도는 2,3차 산업의 비중이 전국 최하위임에도 불구하고 지역여성

인적자원개발 총점은 평균 이상으로 높은 것으로 나타났다. 이는 전남이 여성인력을 고용할 산업적 기반이 상당히 취약함에도 불구하고 여성인력개발을 위한 추진역량을 잘 갖추고 상당한 실적을 올린 것으로 해석될 수 있다.

(그림 2) 지자체별 산업구조에 따른 여성인적자원개발 현황



전남지역의 여성인적자원개발 현황을 재정자립도 및 산업구조를 고려하여 분석해보면 평가지표에 의해서만 분석했던 결과와는 다소 상이하게 타 지역 보다 좋은 성적을 보이고 있는 것으로 나타났다. 따라서 열악한 재정자립도나 산업구조에 비해 여성인적자원개발에 상당히 노력하고 있는 점이 높게 평가되어야 할 것이다. 그러나 현재 모든 지자체의 여성인적자원개발에 대한 인식과 사업추진이 출발단계에 있기 때문에 재정자립도가 높고 산업비중이 높은 지역에서 앞으로 여성인적자원개발에 주력한다면 전라남도의 재정과 산업구조 여건상 여성인적자원개발이 매우 열악한 실정에 빠지기 쉬울 것으로 보인다.

(3) 전남지역 여성인적자원개발 발전방향

전남지역의 여성인적자원개발 발전방향을 제언하기 위해서는 무엇보다도 지역의 산업 및 취업구조에 맞는 여성인력을 개발하는데 주안점이 주어져야 할 것이다. 앞서 살펴 본 지역의 산업구조에 따른 여성경제활동현황 및 노동력 수요도를 중심으로 여성인력개발 발전 방향을 다음과 같이 제언해 볼 수 있겠다.

첫째, 공공 및 사회보장행정, 교육서비스업, 건설업, 보건 및 사회복지사업, 금융 및 보험업, 사업서비스업, 전기, 가스, 수도사업, 통신업, 농림업, 어업 등 노동집약적 산업부분에 대해 집중적으로 여성인적자원개발: 보다 세부적인 노동수급실태를 조사하여야 하며 이를 위해 성인지적 통계 생산이 필수적.

둘째, 지역의 인력수요가 절대적으로 많은 사회간접자본 및 기타서비스업, 광업 및 제조업, 교육, 보건 및 사회복지, 오락, 개인서비스업에 적합한 여성인력 개발: 각 산업분야의 구체적으로 어떤 직종에서 여성노동력에 대한 수요가 있는지 파악.

셋째, 여성인력개발을 위한 추진역량 제고.

- 전체 지역예산의 0.04%에 불과한 여성인적자원개발 예산 확대.
- 여성인적자원개발을 위한 연구인력 확보.
- 지역 성별분리통계 생산.
- 도 내 관련 부처 및 위원회 등을 중심으로 협의체를 구성하여 협력체계 강화.

넷째, 여성인력개발사업 실적 내실화.

- 여성 직업능력개발에 대한 평가는 높은 반면, 여성일자리 창출 실적은 저조한 점을 감안하여 지역산업의 노동수요도를 고려한 내실 있는 직업훈련 실시.
- 직업훈련시설 취업상담사 양성(현재 훈련이수자 1000명 대비 1.16), 탁아시설 확충(현재 훈련이수자 1000명 대비 0.74).
- 경제활동인구 천 명당 한 명꼴의 여성가장실업자 및 장애인 대상 직업훈련 수준에서 벗어난 취약계층 여성인력에 대한 집중 투자, 이주여성들이 많은 전남 지역의 특수성을 고려한 교육 필요.
- 평생교육실적이 여성인력개발센터가 있는 지역(목포, 순천, 여수)에 제한되어 있는 한계를 벗어나 각 시도에 있는 평생교육기관(예: 대학)과의 연계를 통한 사업 확대 및 내실화.

다섯째, 현재 사업이 일정지역에 제한되어 실시되고 있는 현실이므로 전남 5개시, 17군에 걸친 균등한 사업 실시.

여섯째, 무엇보다도 여성인력개발이 교육생 양성에 집중되어 있는 실정으로 실질적으로 취업을 유도할 수 있는 내실 있는 교육과 취업연계 및 사후관리 중요.

이러한 전남 여성인적자원 개발을 위한 노력은 앞에서 살펴본 지역의 산업 및 경제구조에 대한 분석을 토대로 한 보다 현실적인 기반위에서 이루어져야 할 것이다. 현실분석을 기초로 제시된 이상의 여섯 가지 발전전략 역시 이를 실현할 수 있는 구체적인 법적, 제도적 틀을 요구한다. 다음 장에서는 여성가족부에서 추진하고 있는 광역형 여성희망일터지원단 사업을 중심으로 전남 여성인력개발의 가능성을 좀 더 구체적으로 점검해보고자 한다.

2. 전남지역 여성희망일터지원단 구축·운영 현황 및 2007년 사업계획

지역 여성인력개발 및 취업연계 사업을 활성화시킴으로써 지역 여성의 경제활동 참여를 제고하기 위한 민관 협력체계인 여성희망일터지원단이 2006년 여성부에 의해 구상되었다. 여성희망일터지원단은 각 지역에서 지역의 여성인력 실태와 지역의 산업수요에 부합하는 여성인력개발 사업을 추진하는 것을 목적으로, 여러 여성인력개발 관련 사업 주체들을 서로 연계시켜 협력체계를 구축함으로써 여성인력개발 사업의 중복과 난립을 억제하고 시너지효과를 극대화하여 가장 효율적인 방식으로 지역여성인력개발을 추진하기 위한 협의체이다. 이러한 목적으로 구성된 여성희망일터지원단이 전남에서는 어떤 구체적인 목적과 기능을 통해 어떤 조직구조와 위상을 가지고 있는지, 지원단의 운영체계는 어떠한지 살펴봄으로써 여성희망일터지원단을 통한 지역여성인력개발 활성화 방안을 모색해보고자 한다.

1) 전남 여성희망일터지원단의 구성 및 운영 현황

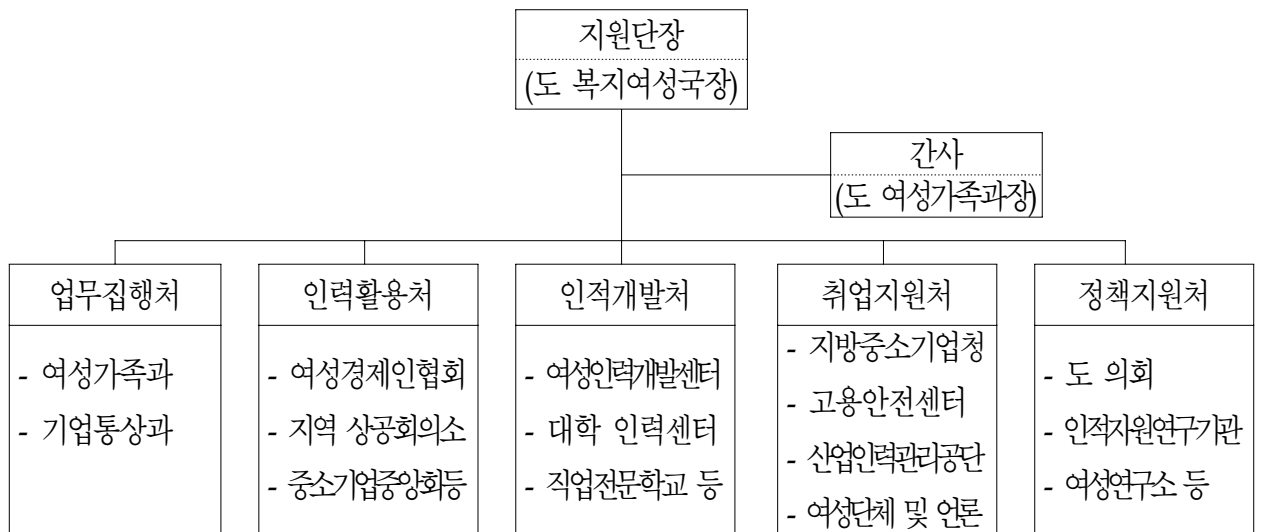
전라남도 여성희망일터지원단은 2007년 8월 23일 구성되었으며, 인원은 31명으로 소요예산은 480만원이다. 가까운 전라북도의 20명의 구성인원과 300만원의 소요예산에 비해 상당히 앞서 가고 있는 것으로 보이며, 소요예산이 542만원 수준인 서울지역에 비해 크게 떨어지지 않는 것으로 나타나고 있다.

(표 23) 전남 여성희망일터지원단 구성현황(2007. 8월말 기준)

시·도	구성시기	구성인원	소요예산	회의개최
전라남도	2007. 8. 23	31	4,800천원	8. 23

전남 여성희망일터지원단은 일자리 창출과 관계된 29개 기관 31명으로 구성되었다고 하는데(8월27일 전남매일기사), 구성원의 소속과 직책만으로는 적합성을 판단할 수 없기에 협의체가 실질적인 역할을 하기 위해서는 구성원들의 성격에 대한 좀더 심층적인 분석이 필요할 것으로 보인다.³⁾ 조직체계를 살펴보면, 도 복지여성국장을 지원단장으로 여성가족과장이 간사 역할을 하며 업무집행처, 인력활용처, 인적개발처, 취업지원처, 정책지원처 등의 하위조직이 있다.

(그림 3) 전남 여성희망일터지원단 조직체계



전라남도 여성일터희망지원단은 도 여성가족과 및 기업통상과, 경제정책과 등이 업무집행처로서 광역형 희망일터지원단에 대한 기본계획을 수립하고 협의체 운영을 선도하는 역할을 한다. 또한 여성경제인협회 및 지역상공회의소 같은 곳에서는 지역 여성인력수요에 대한 정보를 제공하고 직접 취업연계를 추진하는 인력활용처로서의 역할을 한다. 직업훈련을 실시하고 신규직종을 발굴하며, 취업 상담 및 지원 역할을 하는 인적개발처의 역할은 지역의 여성인력개발센터, 대학 커리어개발센터 등에서 한다. 지방중소기업청, 고용지원센터, 여성단체는 취업·창업관련 정보를 제공하고 여성취업

3) 이는 본 워크샵 때 지자체의 설명이 필요한 부분이다.

촉진을 위한 여론을 조성하는 취업지원처의 역할을 한다. 마지막으로 정책지원처는 전남발전연구원이나 대학여성연구소, 도의회에서 맡아 유망 일자리 분야를 선정하고 인력 수급 동향을 분석하며 여성정책추진을 지원한다.

(표 24) 전라남도 여성희망일터지원단의 조직체계에 따른 역할

<p>《업무집행처》 : 도 여성가족과, 경제정책과 등 - 광역형 희망일터지원단 기본계획 수립 및 협의체 운영 선도</p> <p>《인력활용처》 : 여성경제인협회, 지역상공회의소 등 - 지역 여성인력 수요정보 제공, 직접 취업연계 추진</p> <p>《인적개발처》 : 여성인력개발센터, 대학 커리어개발센터 등 - 직업훈련 실시, 신규 직종 발굴, 취업 상담 및 지원 등</p> <p>《취업지원처》 : 지방중소기업청, 고용지원센터, 여성단체 등 - 취업창업관련 정보제공, 여성취업 촉진을 위한 여론 조성 등</p> <p>《정책지원처》 : 전남발전연구원, 대학여성연구소, 도의회 - 유망 일자리 분야 선정, 인력 수급동향 분석, 여성정책추진 지원 등</p>

이러한 조직체계를 갖춘 전남 여성희망일터지원단에 의해 현재 추진되고 있는 사업내용을 살펴보면, 9월 13일 목포 여성인력개발센터 주관의 여성취업박람회를 개최하여 900여명 취업을 목표로 하였으며, 순천대학교와 함께 500여개 기업체에 대한 여성구인구직 DB를 구축하고 있는 것으로 나타났다. 현재 여성희망일터지원단은 각 지자체마다 도입초기 단계에 있는 실정으로, 주 사업은 DB를 구축하고 여성인력개발을 위한 기본계획수립 및 프로그램 개발에 치중되어 있다. 그러나 전남에서 월 9월 추진한 여성취업박람회는 여성희망일터지원단이 이제 막 구성된 시점에서 추진된 사업이므로 여성희망일터지원단이 실질적으로 어떤 역할을 하였다고 할 수 없기에 여성희망일터지원단의 사업으로 보기는 어려울 것으로 보인다.⁴⁾

(표 25) 전남 여성희망일터지원단 사업추진현황(2007. 8월말 기준)

4) 이는 본 워크샵 때 지자체의 설명이 필요한 부분이다.

시·도	사업명	추진기관(추진자)	사업기간	추진사항 (목표/실적)
전남	여성 취업박람회	목포 여성인력개발센터	'07.09.13	900여명 취업
	기업체 여성 구인 구직 DB 구축	전라남도 (순천대학교)	'07. 8. 13 ~9. 7	500여개 기업체

사업비 지원내용을 살펴보면, 여성취업박람회에 국비 2천5십만원, 지방비 6천2백만원으로 8천2백만원이 책정되었고, 기업체 여성구인구직 DB 구축에 지방비 2천만원이 책정되었다. 타 지자체에 비해 사업비가 적지 않은 것으로 나타나고 있으나 지원단이 8월 23일 구성되었는데 9월 13일에 치러진 여성취업박람회에 여성희망일터지원단에서 어떤 역할을 했는지 분석이 필요하다.⁵⁾ 실질적으로 8월 23일 열린 전남 여성희망일터지원단 회의 결과보고를 살펴보면, 9월에 열린 여성취업박람회를 비롯한 여성희망일터지원단이 추진해야 할 사업의 자문에 치중되어 있어 여성희망일터지원단의 역할 및 위상이 좀 더 구체적으로 명시화 될 필요가 있어 보인다.

(표 26) 전남 여성희망일터지원단 사업비집행현황(2007. 8월말 기준)

단위: 천원

시·도	사업명	사업비 지원내용			사업비 집행실적		
		계	국비	지방비	계 (집행률)	국비	지방비
전남	여성취업박람회	82,000	20,500	62,000	-	-	-
	기업체 여성 구인 구직DB 구축	20,000	0	20,000	-	-	-

2) 향후 여성희망일터지원단의 역할 및 발전방향

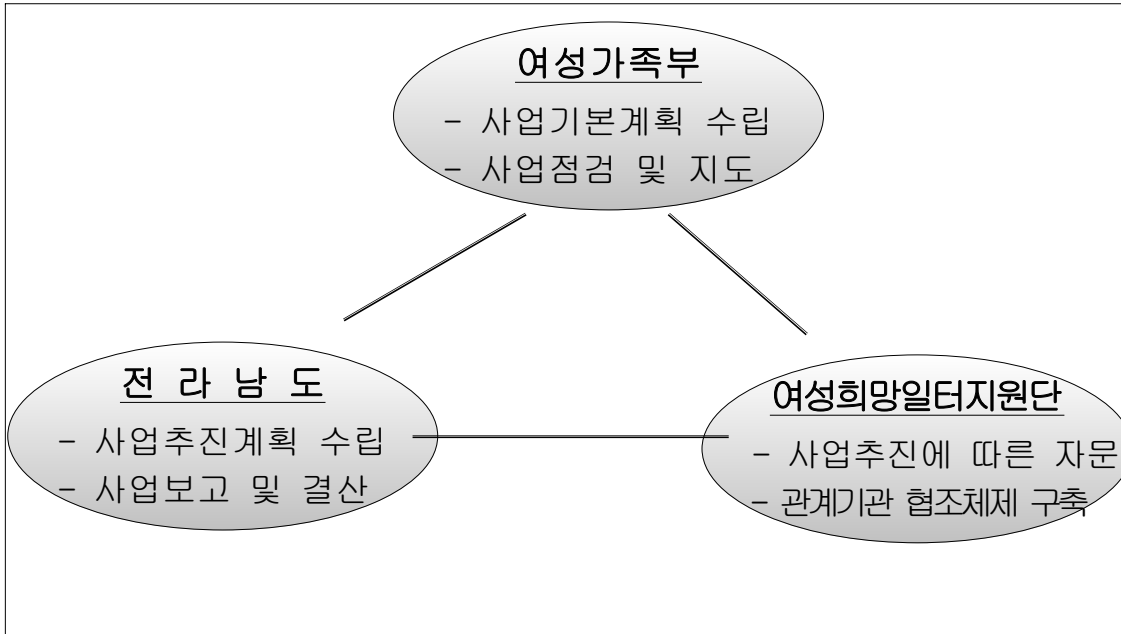
올 8월 출범한 전라남도 여성희망일터지원단이 여성인력개발 관련 다양한 사업주체들을 서로 연계시켜 협력체계를 구축하기 위한 협의체로서의 역할을 효율적으로 수행해내기 위해서는 다음과 같은 점들이 고려되어야 할 것이다.

첫째, 여성희망일터지원단의 조직체계와 관련된 문제로 중앙과 지자체, 지자체 상

5) 이는 본 워크샵 때 지자체의 설명이 필요한 부분이다.

호간, 지자체 내부의 관련 기관별 상호연계를 원활하게 이루어 낼 수 있는 권한의 확보: 이를 위해 이 업무만 담당하는 지역 담당 공무원 필요.

(그림 4) 전라남도의 추진체계



둘째, 여성희망일터지원단 구성원의 성격과 관련된 문제로, 지자체 관련 부처 공무원(도 여성가족과, 경제정책과 등)뿐만 아니라 중앙부처 관련 공무원(여성가족부, 노동부 등) 및 지역의 다양한 조직체 대표자들이 골고루 분포되어 협력체계를 이룰 수 있어야 할 것이다: 지역조직체 내에서는 예를 들어, 지역 산업체 중 여성인력 수요가 많은 산업, 여성인력을 개발하는 교육기관, 여성취업을 알선하는 지역(여성)단체, 지역인력을 교육시키는 학교 등의 추천을 받은 책임자가 여성희망일터지원단에 들어가야 할 것이다.

셋째, 여성인력개발 관련 다양한 사업 주체들의 협력체계로서 여성희망일터지원단의 역할에 대한 인식제고: 여성희망일터지원단은 자문기관이 아니라 자문과 동시에 사업을 추진하는 주체임에 대한 인식 필요.

그러나 지자체가 여성인적자원개발을 위한 노력을 아무리 기울여도 기업이 여성인력을 고용하고자 하는 의지가 없다면 정책은 효과를 거둘 수 없다. 결국 여성인력개발과 취업을 제고에 있어 가장 중요한 변수는 기업의 여성노동력에 대한 수요에 있다. 따라서 여성인력개발 및 취업연계 사업을 위한 민관 협력체계의 역할을 하고 있는 여성희망일터지원단 사업에 있어 지역 기업체의 여성인력에 대한 수요조

사를 통한 여성인력 수요 DB를 구축하는 것은 중요한 일이 아닐 수 없다.

3. 지역 여성인력 수요 DB 구축 및 취업연계

1) 여성인력 수요 DB 구축의 필요성

워크넷을 비롯한 전국적 구인구직 정보망이 있음에도 불구하고, 지역별로 특화된 여성인력수요 DB가 필요한 것은 일자리의 공간적 접근성이 높은 주변 지역에 존재하는 기업의 여성인력수요에 대해 더욱 더 세밀하고 풍부한 자료를 제공해줄 수 있고, 지역의 산업구조적 특징에 맞는 고용유망 업종·직종에서의 여성인력수요 정보를 제공해줌으로써 공급자나 정책당국이 지역의 산업수요에 특화된 맞춤형 인력개발을 할 수 있게 해주기 위해서 이다.

현재 전라남도의 여성인적자원 개발 관련 홈페이지는 <전남여성, www.jnwoman.net>등 4개가 운영되고 있으나 그 중 전남여성 홈페이지와 목포여성인력개발센터 홈페이지에서만 자체적인 구인구직 게시판이 운영되고 있고, 나머지 여수와 순천의 여성인력개발센터 홈페이지에는 전국 구인구직 네트워크에 링크만 되어있을 뿐 자체 구인구직 메뉴가 없는 실정이다. 여성인력개발 관련 다양한 사업주체들로 구성된 여성희망일터지원단에서는 전남지역을 총망라한 구인구직 DB를 구축함으로써 기업측으로부터 여성인력활용에 대한 인식 전환을 유도하여 여성인력 고용에 더욱 적극적인 태도를 갖도록 해야 할 것이다.

2) 여성희망일터지원단의 역할

기업체를 대상으로 여성인력 수요 DB를 구축함에 있어 여성희망일터지원단은 다음과 같은 역할을 할 수 있을 것이다.

첫째, 업무 추진체인 지자체 여성정책과를 중심으로 조사의 범위와 방식, 조사항목 등을 정하고 조사 용역을 담당할 기관을 선정한다. 이 과정에서 정책업무 지원체인 지역 정책연구기관이 조사설계를 담당하거나 조사 전반에 관한 자문을 할 수 있을 것이다. 또한 각 수요처와 공급처, 취업지원체는 조사 항목의 설정에 있어 필요한 자문을 할 수 있다.

둘째, 조사를 맡을 기관은 정책·업무 지원체 중 하나가 될 수도 있고 외부의 민간 조사업체가 될 수도 있다. 수요처에 해당하는 각 기업단체는 산하의 개별 기업들에 대해 조사에 최대한 협조해줄 것을 요청하여 양질의 데이터 확보를 위해 협력한다.

셋째, 조사의 발주, 중간보고, 최종보고의 각 시점마다 여성희망일터지원단 실무 회의를 열어 수요처, 공급처, 취업지원체, 정책·업무지원체의 의견을 수렴하고 조사를 홍보한다. 회의 소집을 비롯한 제반 절차의 진행은 업무집행체에서 담당하여야 할 것이다.

넷째, 조사결과는 지자체 사정에 따라 온라인 DB 형태로 구현할 수도 있고, 통계 패키지 파일형태로 전자매체에 수록하여 오프라인으로 각 필요처에 배포할 수 있을 것이다.

다섯째, 조사결과는 여성희망일터지원단의 각 구성원에 즉각적으로 제공되어 구직자를 위한 취업정보로, 취업연계 사업 등 여성인력개발 정책 입안을 위한 기초자료로, 지역 산업수요에 맞는 맞춤형 교육훈련 프로그램 개발을 위한 기초자료로, 보다 광범위한 지역 여성인력 수급동향을 추적하기 위한 기초자료로 각각 사용될 수 있도록 하여야 할 것이다.

3) 조사대상 기업의 선정

DB의 특성상 대상 기업에 대한 전수조사가 이루어져야 하나 해당 지자체 내의 모든 기업을 조사하는 것은 현실적으로 불가능하기 때문에 앞서 전라남도 산업 및 고용구조 분석에서 제시된 공공 및 사회보장행정, 교육서비스업, 건설업, 보건 및 사회복지사업, 금융 및 보험업, 사업서비스업, 전기, 가스, 수도사업, 통신업, 농업업, 어업과 같은 노동집약적 산업부분 또는 지역의 인력수요가 절대적으로 많은 사회간접자본 및 기타서비스업, 광업 및 제조업, 교육, 보건 및 사회복지, 오락, 개인서비스업에 대한 여성인력 수요 조사를 실시하는 방법이 있을 수 있다.

그러나 이 모든 산업의 모든 기업체를 조사하는 것 또한 사실상 쉬운 일이 아니므로 해당 산업분야 중 지역에 입지한 특정 공단이나 산단에 속한 기업 또는 기업주가 여성인 기업에 대해 조사를 하는 방법이 있을 수 있겠다.

4) 조사항목 선정

설문항목으로는 사업체의 일반적 현황, 사업체 인력규모, 인력채용 경로, 인력부족 상황, 여성인력 채용 가능 분야 및 채용 가능 인원, 여성인력 채용시 희망 연령, 학력, 혼인상태, 근로조건 및 환경, 등을 공통항목으로 하고, 이에 덧붙여 지역의 특성과 여건에 맞는 질문들을 추가할 수 있다. 설문문항 선정에 있어 희망일터지원단 구성원 간의 자문 및 의견교환이 반드시 필요할 것으로 보인다.

5) DB의 활용 방안 및 향후 여성희망일터지원단 사업과의 연계 방안

이렇게 구축된 DB는 온라인화 하여 직접 취업을 희망하는 여성인력들에게 취업 정보로 제공될 수 있고, 기업에게는 원하는 여성인력을 적절하게 공급받는 창구가 될 수 있을 것이다. 장기적으로는 기업으로 하여금 여성인력 활용을 더 적극적으로 고려하는 방향으로 고용관행을 변화시켜 나가도록 유도할 수 있다. 나아가 여성희망일터지원단 사업으로 계획되어 있는 “직업훈련 프로그램 개발 및 보급” 사업과 관련하여 여성인력 수요 DB는 지역의 고용 유망 업종에 걸맞는 산업특수적 숙련(industry-specific skills)에 초점을 맞춘 교육훈련 프로그램을 개발하는 데 활용될 수 있을 것이다.

이 밖에도 여성인력수요 DB는 “취업지원 컨설팅” 사업에서 지역의 인력수요에 맞는 취업 컨설팅 기법을 개발하는 데 활용될 수 있고, “취업설계사 운영” 사업에서는 취업설계사의 교육 및 활동 지원에 필요한 기초 자료로 활용될 수 있을 것이다.

6) 사무국 및 전담인력의 확보

조사를 실시하고 DB를 구축하는 과정은 연구기관이나 조사기관에 용역을 줄 수 있지만, 구축된 DB를 관리하고 업데이트하며 나아가 DB를 여성희망일터지원단 구성원들간 공유하고 활용하며 여성희망일터지원단 사업과 연계하기 위해서는 반드시 이를 전담할 인력과 기구가 필요하다. 현재 전라남도의 여성희망일터지원단 단장은 도 복지여성국장이, 간사는 도 여성가족과장이 맡고 있는 실정인데, 실질적으로 실무를 책임질 수 있는 전담인력이 절실한 실정이다. 또한 여성희망일터지원단 사무국이 별도로 구성될 필요가 있다. 지자체 마다 여건이 상이하야 일괄적으로 방안을 제시할 수는 없으나, 지자체 여성정책과 내에 사무국을 둘 수 있는 상황이 아니라면 여성회관 등과 같은 여성정책과 소속 사업소에 전담인력을 두고 사무국을 운영하는 것도 방안이 될 수 있을 것이다.

주제발표 2

전라북도 여성인력 특성 및 인력개발 방향

조경옥 (전북발전연구원 여성정책연구팀장)

전라북도 여성인적자원의 특성 및 인력개발방향

조 경 욱
(전북발전연구원)

I. 들어가며

생산가능 인구 증가율이 둔화되는 저출산·고령사회에서 향후 가용한 노동인구는 여성잠재인력으로 보고 있으며 성장둔화, 인적자본 투자 격차에 따른 소득 양극화의 극복을 위해 ‘인적자원’ 과 ‘기술혁신’ 은 새로운 국가성장의 전략으로 대두되고 있다.

국민소득 2만불 시대, 경제성장의 새로운 동력으로서 ‘여성’ 인력의 중요성이 극대화되는 시점에서 여성가족부는 2006년 7월에 “여성인력개발종합계획(Dynamic Women Korea 2010)” 을 발표했다.

이 계획은 여성가족부, 노동부, 교육인적자원부 등 14개 부·처·청이 공동으로 마련한 것으로 향후 5년간 국가차원에 소 추진할 여성인력개발 과제를 포함하고 있다. 구체적으로는 실업여성, 재직근로여성, 고학력여성, 경력단절여성, 저소득여성, 여대생 등 각 대상별로 여성인력개발 및 활용에 대한 5대 부문 15개 중점과제를 수립 하고 이를 추진하기 위한 전략으로 ‘다양한 여성일자리의 전략적 확대’, ‘여성능력개발 및 고용기회 확대’, ‘여성인력개발 인프라 확충’, ‘직장과 가정 양립기반조성’, ‘정책추진체제 정비’ 등을 수립하고 있다.

그러나 이러한 여성인력개발종합계획은 기존 국가계획 가운데 부처별로 산재한 정책을 취합한 수준에 머물러 있기 때문에 국가 차원의 여성인력개발의 정책범위 및 목표가 불분명하다는 비판과 함께 향후 여성인력에 대한 정확한 수요와 공급에 대한 예측이나 전망에 근거하고 있지 않아 선언적 수준에 머무르고 있다는 인상을 주고 있다.

이러한 비판의 기저에는 그동안 국가차원의 HRD정책이 여성의 근로생애주기를 반영한 성인지적 관점에서의 정책수립을 소홀히 하였으며 중앙부처와 지방정부간의 연계부족에 의해 지자체의 여성 HRD정책이 기대이하 수준의 성과를 거두고 있었다는 문제의식을 제기하고 있는 것으로 보인다.

따라서 여성가족부의 “여성인력개발종합계획(Dynamic Women Korea 2010)” 에 근

거, 향후 5년간에 60만개의 여성 일자리 창출 및 여성 생애주기에 따른 인력개발 인프라 확충을 달성하기 위해서는 중앙과 지역의 협력체계의 구축을 통한 전략적 정책과 그에 따른 지원이 최우선적인 과제로 대두되고 있는 실정이다.

중앙의 정책방향에 따른 여성인적자원의 개발과 활용은 지역에서도 중요한 의미를 갖고 있다. 이는 우수한 젊은 인력들이 취업과 교육 때문에 대거 지역을 떠나고 있어 지역 활력이 저하되고 있는 심각한 문제에 직면하고 있기 때문이다. 따라서 지역차원에서의 우수인재 발굴과 그에 따른 교육, 육성, 활용은 우수한 인적자원의 존재가 지역 내 자본의 외부유출을 막음과 동시에 외부 자본을 지역 내로 유치할 수 있다는 점에서 우수 인적자원개발 및 확보는 지역발전의 원동력으로 보고 있다.

뿐만 아니라 급진전 되는 경제의 개방화, 제품 및 서비스 수요의 다양화와 함께 각 지역이 보유하고 있는 인적자원의 우수성에 따라 투자패턴이 달라지고 있어 지방자치단체들은 우수 인적자원 개발·활용·유지를 지역발전의 핵심수단으로 인식하고 있다.

지역인적자원개발의 핵심적 성공요인이 지역 특성에 적합한 인적자원개발 정책 구상 및 실행의 자율성임을 인식할 때, 전라북도 특성과 현실에 부합하는 전략적이고 체계적인 여성인력개발정책의 수립의 필요성과 당위성은 아무리 강조해도 지나침이 없을 것이다.

이에 본 발제에서는 향후 전북 여성인적자원의 효과적인 개발·활용을 위한 기초자료로서 전북 여성인적자원의 특성을 알아보고 이에 따른 인력개발정책 방향에 대해 알아보고자 한다.

Ⅱ. 전라북도 산업특성과 여성의 취업구조

1. 전북여성의 인적자원 구성 및 경제활동 실태

가. 여성인구의 연령별·교육정도별 특성

- 전라북도의 여성인구는 1995년에 1,009,521명으로 전체인구의 50.31%를 차지 하였으며, 2006년 현재에는 937,915명으로 71,606명이 줄었고, 인구구성 비율은 2006년 기준 남성보다 약간 많아서 전체 인구의 50.20%를 차지하고 있음
- 여성연령별 인구수의 변화를 ‘85년을 기준으로 5년마다 증감추이를 살펴보면, 전체적으로 지속적인 감소추세에 있으며 40세 미만으로는 감소, 40세 이상은 증가율을 보이고 있음

- 5년 전을 기준으로 보면 가장 큰 감소를 보이는 연령대는 20~29세로 21.5%(매년 -4.72% 감소) 감소를 보이고 있으며 가장 큰 증가를 보이는 연령대는 70~79세로 +24.7%(매년 +4.52% 증가)의 증가를 보이고 있음
- 전북의 성별·교육 정도별 인구분포 구성을 살펴보면, 전국에 비하여 학력수준이 낮은 인구의 분포가 높은 반면, 고학력 인구분포는 낮음
- 전국여성에 비하여 교육을 받지 않은 집단과, 초등학교 학력을 소지한 여성의 분포는 높은 반면, 대학교 이상의 고학력 분포는 낮음

<표1>전북도민의 성별·교육정도별 인구 (6세이상)

(단위 : 명, %)

구 분	전국여자		전북여자		전국남자		전북남자	
전 체	22,135,864	100.0	850,369	100.0	21,906,109	100.0	817,259	100.0
초등학교	4,450,290	20.1	210,246	24.7	3,486,393	15.9	165,358	20.2
중 학 교	2,910,660	13.1	111,375	13.1	2,610,170	11.9	104,843	12.8
고등학교	7,151,897	32.3	230,941	27.1	7,043,370	32.1	242,537	29.7
대학(4년제미만)	2,022,717	9.1	59,790	7.0	2,284,899	10.4	69,865	8.5
대학교이상	3,539,716	16.0	109,109	12.8	5,083,456	23.2	172,610	21.1
대학원(석,박사)	364,187	1.6	10,065	1.2	769,009	3.5	22,820	2.8
안받았음(미취학포함)	1,696,397	7.7	118,843	14.0	628,812	2.9	39,226	4.8

자료 : 통계청, 『인구주택총조사』, 2005.

나. 여성경제활동 현황

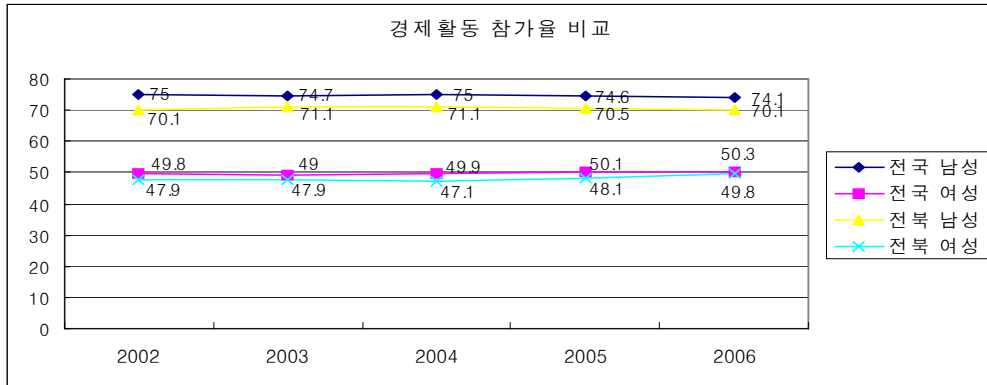
■ 연도별 취업현황

- 2006년도 기준 전북의 생산가능연령인 15세 이상 인구는 총 1,428천명이며 여성이 남성보다 약간 많음. 이 가운데 경제활동 인구는 977천명으로 15세 이상 인구의 68.4%를 차지하고 있음
- 전북여성경제활동 인구는 371천명으로 49.8%이며 전국의 여성경제활동인구 371천명의 50.3%에 비하여 다소 낮은 비율을 보이고 있음. 여성의 경제활동 참가율은 남성의 경제활동참가율 70.0%에 비해 크게 낮은 실정에 있고 여성의 경제활동 인구가 여전히 전체의 과반수에도 미치지 못하고 있음
- 또한 전국 여성과 비교하면 1995년, 1996년, 1997년 전북의 여성경제활동참가율은 전국평균을 상회하였으나 1998년 IMF이후부터 경제적인 위축으로 인하여 전국평균보다 낮아지면서 지속적인 평균이하의 하락율을 보이고 있음

- 전북의 남,여 경제활동참가율은 전국 경제활동참가율보다 낮은 상태로 농어업 중심의 1차 산업과 비중이 크고 부가가치가 낮은 제조업 등 고용유발적인 산업구조로의 전환과 발전이 더딘 현상과 관련되어 있음

<그림 1>전국대비 연도별·성별 경제활동 참가율 (1995~2006)

(단위 : 천명, %)

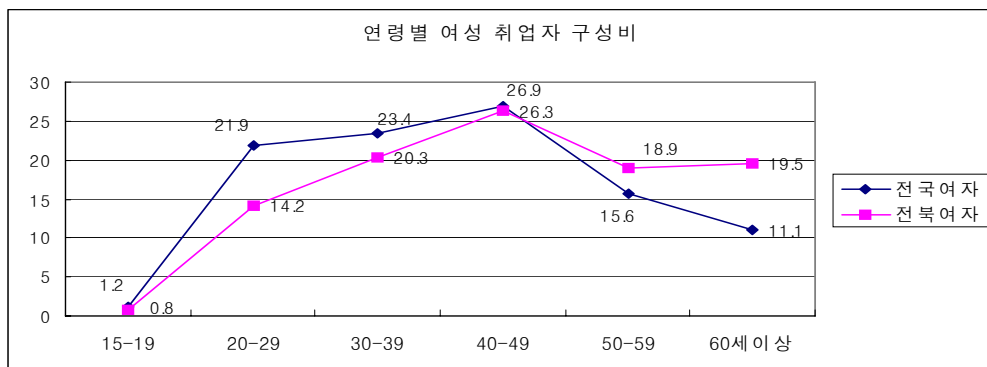


주 : 1) 경제활동참가율 = 경제활동인구 / 15세이상인구 × 100
 2) 경제활동인구여성비율 = 여성경제활동 인구 / 총경제활동인구 × 100
 자료 : 통계청, 『경제활동인구연보』, 각 년도.

■ 연령별 취업현황

- 전북여성취업자의 연령별 취업현황을 살펴보면 20대의 취업률이 전국 평균에 비하여 매우 낮고 50대 이상에서는 전국 평균보다 높은 취업률을 보임. 이는 50대 이상은 농업에 종사하는 여성인구가 많기 때문으로 볼 수 있음
- 20대의 청년 취업률은 2000년부터 지속적으로 감소하는 현상이 전국적인 추세이나 전북의 감소율 폭은 전국에 비하여 큰 것으로 나타나고 있어 청년실업이 전북지역의 주요한 현안 중의 하나임. 이는 양질의 교육받은 젊은 청년층이 구직으로 인하여 지역을 외면하게 되어 지역의 활력이 저하되는 결과로 이어지고 있음

<그림 2>전라북도 연령별 취업자 구성비(2006)



- 일반적으로 우리나라 여성의 연령별 경제활동참가율은 결혼과 출산, 양육하는 시기인 25~29세부터 하락하여 30~34세에 저점을 형성하다가 30대 후반에 상승하기 시작하여 40대 초반에 다시 경제활동참가율이 정점에 이르는 M자 형태를 보임
- 그러나 <그림 2>에서 보는 바와 같이 전라북도 여성의 연령별 경제활동참가율은 20대의 경제활동 참가율이 현저하게 저조하여 전국의 일반적인 형태인 M-curve를 보이지 않음. 이는 20대의 취업률이 현저하게 낮기 때문임
- 전북여성의 지난 7년간 연령별 취업자 수 변화추이를 살펴보면 전반적으로 30대 이상의 취업률은 증가한 반면, 20대의 취업률은 지난 7년 동안 -5.1%의 감소율을 보임. 이는 전국의 20대 취업률 감소가 -3.0%를 보이는 것과 비교해 약간 높은 비율임을 알 수 있음.
- 지난 7년 동안의 증감추이를 보면 40대 여성의 취업률이 지속적으로 성장하면서 각 연령대에서 가장 높은 증가비율을 보이고 있고 전북여성의 경우도 지난 2000년 23.4%에서 2006년 26.3%로 2.9%의 증가율을 보임
- 전북 전체 취업여성 중 20대 및 30대 여성의 비중 감소와 40대 이상의 비중 증가현상은 노동시장의 변화 및 임신, 출산, 육아 등과 함께 인구구조의 변화를 원인임

■ 학력별 취업현황

- 전북 여성취업자의 학력별 구성비를 살펴보면, 초졸 이하와 고졸비율이 높고 대졸이상의 고학력 실업이 심각함. 1995년부터 2006년까지 학력별 취업구성비의 추이를 살펴보면 여성 학력의 고도화와 보편화로 초졸 이하의 취업자의 비율은 줄어든 반면, 대졸이상의 고학력 여성의 취업률은 지속적인 성장률을 보임

<표 3>전국대비 연도별·교육정도별 취업자 비율 (1995~2006)

(단위 : 천명, %)

구분	전북 여자					전북 남자				
	총수	초졸 이하	중졸	고졸	대졸 이상	총수	초졸 이하	중졸	고졸	대졸 이상
1995	369	49.9	13.6	25.5	11.4	466	29.6	15.7	37.6	17.2
1996	363	47.1	14.0	27.2	11.7	461	28.2	15.2	38.6	18.0
1997	355	46.2	14.3	26.8	12.7	459	27.0	16.6	38.8	17.6
1998	345	43.8	13.9	27.8	14.5	480	25.0	14.6	37.3	23.1
1999	346	44.1	13.0	29.1	13.8	474	24.4	14.1	37.9	23.6
2000	347	42.6	13.5	30.3	13.5	483	23.2	14.5	40.2	22.2
2001	369	38.5	13.6	33.3	14.6	482	22.0	13.7	40.9	23.4
2002	363	36.6	14.0	34.7	14.6	478	21.8	13.0	41.6	23.8
2003	357	34.7	13.2	30.5	21.6	480	19.4	11.0	44.4	25.2
2004	347	34.3	12.7	32.3	20.7	476	18.3	10.7	44.1	26.7
2005	357	33.1	13.2	32.5	21.5	470	18.3	11.3	42.8	27.6
2006	365	32.3	14.0	32.6	21.1	464	18.1	12.3	40.9	28.7

자료 : 통계청, 『경제활동인구연보』, 각 연도.

- 전북여성의 학력별 취업비율을 남성과 비교해보면 초졸 이하의 학력비율은 남성에 비하여 상대적으로 매우 높은 비율을 차지하고 있는 반면, 대졸이상의 학력취업비율은 7.6%p 낮은 것으로 나타남

다. 실업률

- 전라북도의 실업률은 2000년 3.1%를 보였고, 2006년 현재는 2.5%로 전국의 3.5%보다 낮은 수준임
- 전북 여성의 실업률은 2006년 현재 1.5%로 남자보다 낮은 수준이며, 전국 여자의 평균 실업률 2.9%보다 낮으며 연도별 실업률 추이에 의하면 2000년 2.4%의 실업률에서 2006년 현재 1.5%로 낮아져 전북여성의 경제활동 상태가 조금은 나아졌다고 볼 수 있음

<표 4>성별 실업률

(단위 : %)

시도별	성별	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
전 국	계	4.4	4	3.3	3.6	3.7	3.7	3.5
	남자	5	4.5	3.7	3.8	3.9	4	3.8
	여자	3.6	3.3	2.8	3.3	3.4	3.4	2.9
전라북도	계	3.1	3.1	2.5	2.7	2.7	2.5	2.5
	남자	3.6	3.8	3	3	2.9	3.3	3.3
	여자	2.4	2.1	1.6	2.4	2.5	1.4	1.5

자 료 : 통계청, 『경제활동인구연보』, 각 년도.

- 그러나 연령별 실업률을 보면 최근에 사회 문제로 제기되고 있는 청년층 15~29세의 실업률은 2000년에 전국 8.1%, 전북 9.0%였으며 2006년 현재는 전국 7.9%, 전북 9.9%로 전국에 비해 높은 실업률을 보여 전북청년층의 실업은 심각한 상태임

<표 5>연령별 실업률

(단위 : %)

시도별	연령계층별	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
전 국	계	4.4	4	3.3	3.6	3.7	3.7	3.5
	15 - 29세	8.1	7.9	7	8	8.3	8	7.9
	30 - 59세	3.5	3	2.4	2.5	2.6	2.8	2.5
	60세이상	1.5	1.2	1.1	1	1.2	1.3	1.4
전라북도	계	3.1	3.1	2.5	2.7	2.7	2.5	2.5
	15 - 29세	9	9.6	8.5	8.3	9.4	7.3	9.9
	30 - 59세	2	1.9	1.4	1.8	1.7	2.1	1.7
	60세이상	0	0	0	0.3	0.4	0.1	0.3

자 료 : 통계청, 『경제활동인구연보』, 각 년도.

2. 전북의 산업특성과 여성의 취업구조

가. 산업구조 특성

■ 1차와 3차 중심의 산업구조

- 전라북도 지역내 총생산의 변화를 살펴보면 '95년~ '05년까지 10년 동안 지역 총생산액은 74.1%의 증가를 보이고 있으나 전국대비 구성비에 있어서는 3.4%에서 3.0%로 지속적으로 줄어들고 있으며, 성장률도 7.3%에서 2.1%로 급격히 줄어들어 전라북도의 경제구조가 점점 악화되어 가고 있음을 알 수 있음

<표 6>전라북도 지역내 총생산 변화

(단위 : 억원, 달러, %)

구 분		1995	2000	2002	2003	2004	2005
도 내 총생산	총 생산 (당해년도가격)	141,122	189,778	212,791	223,823	240,955	245,722
	전년비증가율	-	8.8	6.4	5.2	7.7	2.0
	전국대비구성비	3.4	3.3	3.1	3.1	3.1	3.0
	총생산(실질) (2000년기준년가격)	168,195	189,778	199,096	209,189	220,185	224,815
	성 장 율	7.3	4.9	3.2	5.1	5.3	2.1
1인당 GRDP	천 원	-	9,848	11,238.5	11,984.1	13,084.3	13,510.3
	미달러	9,523	8,711	8,981.9	10,054.7	11,430.6	13,189.6
산업구조 (%)	1차산업	16.6	13.5	11.7	11.1	12.4	10.6
	2차산업	21.7	25.5	23.6	21.9	24.6	25.1
	3차산업	61.7	61.0	64.7	67.0	63.0	64.3

주) 환율은 연평균 기준환율 적용

자료 : 통계청 GRDP (2006. 12. 15 잠정).

- 전라북도의 지역내 총생산이 해마다 줄고 있는 등 지역경제가 악화되는 원인중의 하나는 산업구조의 변화와 관련성을 갖고 있음. 전북은 전국과 비교해볼 때 산업구조상 농업·어업의 비중이 높고, 제조업의 비중이 낮음. 3차 산업의 비중이 높다하더라도 산업 고도화의 결과가 아니라 2차산업이 발달하지 못한 것에 대한 반사적 결과에 불과함
- 전라북도의 산업별 생산구조를 보면 농림어업의 비중이 10.9%로 전국 평균 3.2%의 3배가 높고, 공공행정, 국방 및 사회보장관련업과 교육 서비스업, 보건 및 사회복지사업, 건설업의 비중이 전국에 비해 약간 높음. 그러나 부가가치 창출효과와 고용창출 효과가 상대적으로 높은 제조업의 비중은 전국보다 약간 낮아 지역경제 성장력에는 부의 영향을 미치고 있음
- 종사자수의 비율도 1차 산업에 종사하는 비중이 0.4%, 2차 산업에 종사하는 비중이

17.4%, 3차 산업에 종사하는 종사자수의 비율이 82.2%로 나타나고 있어 전라북도 대부분 사업체가 3차 산업으로 구성되어 있으며 사업체 종사자도 3차 산업에 종사하고 있음을 알 수 있음

- 연도별로 사업체 수는 별다른 변화 없이 비슷한 비율을 유지하고 있으며, 종사자의 경우 1차 산업의 종사자 비율이 -5.5%로 줄어들고 3차 산업이 1.7% 증가하였음

<표 7>전라북도 산업별 사업체 및 종사자 수

(2005년 기준, 단위: 개, 명, %)

구 분	사 업 체 수				종 사 자 수			
	2003	2004	2005	전년비 (%)	2003	2004	2005	전년비 (%)
산업총계	119,717(100)	120,165(100)	118,809(100)	-1.1%	470,976(100)	472,841(100)	478,547(100)	1.2%
1차산업	181(0.2)	181(0.2)	182(0.1)	0.5	2,341(0.5)	2,253(0.5)	2,128(0.4)	-5.5
A 농업 및 임업	167(0.1)	168(0.1)	166(0.1)	-1.2	2,312(0.5)	2,213(0.5)	2,047(0.4)	-7.5
B 어업	14(0.0)	13(0.0)	16(0.0)	23.1	29(0.0)	40(0.0)	81(0.0)	102.5
2차 산업	9,451(7.9)	9,501(7.9)	9,519(7.9)	0.2	84,042(17.8)	83,981(17.8)	83,007(17.4)	-1.2
C 광업	87(0.1)	86(0.1)	80(0.1)	-7.0	895(0.2)	802(0.2)	728(0.2)	-9.2
D 제조업	9364(7.8)	9,415(7.8)	9,439(7.8)	0.3	83,147(17.7)	83,179(17.6)	82,279(17.2)	-1.1
3차 산업	110,085(92.0)	110,483(91.9)	109,108(92.0)	-1.2	384,593(81.7)	386,607(81.8)	393,412(82.2)	1.7
E 전기, 가스 및 수도사업	101(0.1)	106(0.1)	114(0.1)	7.5	2,351(0.5)	2,391(0.5)	2,675(0.6)	11.9
F 건설업	3,067(2.6)	3,126(2.6)	3,345(2.6)	7.0	22,005(4.7)	22,840(4.8)	24,517(5.1)	7.3
G 도매·소매업	35,869(30.0)	35,159(29.3)	34,289(29.3)	-2.5	85,185(18.1)	82,644(17.5)	81,728(17.1)	-1.1
H 숙박 및 음식점업	23,437(19.6)	23,287(19.4)	21,874(19.4)	-6.1	59,168(12.6)	58,397(12.4)	55,490(11.6)	-5.0
I 운수업	11,055(9.2)	11,644(9.7)	11,801(9.7)	1.3	26,592(5.6)	26,643(5.6)	26,867(5.6)	0.8
J 통신업	460(0.4)	470(0.4)	508(0.4)	8.1	5,675(1.2)	5,602(1.2)	5,994(1.3)	7.0
K 금융및보험업	1,404(1.2)	1,392(1.2)	1,392(1.2)	0.0	20,583(4.4)	20,186(4.3)	20,610(4.3)	2.1
L 부동산 및 임대업	2,627(2.2)	2,706(2.3)	2,806(2.3)	3.7	9,369(2.0)	9,114(1.9)	9,134(1.9)	0.2
M 사업서비스업	2,205(1.8)	2,246(1.9)	2,222(1.9)	-1.1	12,931(2.7)	13,588(2.9)	15,052(3.2)	10.8
N 공공행정 국방 사회보장행정	834(0.7)	880(0.7)	906(0.7)	3.0	25,748(5.5)	26,977(5.7)	27,014(5.6)	0.1
O 교육,서비스업	5,476(4.6)	5,687(4.7)	5,909(4.7)	3.9	47,786(10.1)	48,662(10.3)	51,715(10.8)	6.3
P 보건 및 사회복지사업	2,923(2.4)	3,018(2.5)	3,160(2.5)	4.7	23,759(5.0)	24,991(5.3)	26,871(5.6)	7.5
Q 오락, 문화 및 동관련서비스	4,585(3.8)	4,602(3.8)	4,382(3.8)	-4.8	11,119(2.4)	12,150(2.6)	12,130(2.5)	-0.2
R 기타 공공, 수리 및 개인서비스업	16,042(13.4)	16,160(13.4)	16,400(13.4)	1.5	32,322(6.9)	32,422(6.9)	33,615(7.0)	3.7

자료 : 통계청 『사업체기초통계조사』, 각 년도.

■ 영세한 중소기업 중심의 취약한 제조업 기반

- 다음의 <표 8>에 의하면 2004년 현재 전라북도에는 총 120,165개의 사업체가 있으며, 이중 87.2%가 종업원 5인 미만의 영세업체이며 종업원 5인 이상~50인 미만의 소규모 업체도 12.0%를 차지하고 있음. 한편, 종업원 300인 이상의 대기업은 33개 업체로 0.02%에 불과함
- 종업원 수만을 기준으로 전북의 종업원 90% 이상이 영세한 사업체에 고용되어 있음을 알 수 있음

<표 8>기업규모별 사업체수 및 종사자 수(2004)

(단위 : 명, %)

		전 체	1-4	5-9	10-19	20-49	50-99	100-299	300-499	500-999	1,000 이상
전 북	사업체수	120,165 (100.0)	104,760 (87.2)	8,620 (7.2)	3,768 (3.1)	2,075 (1.7)	632 (0.5)	241 (0.2)	36 (0.0)	23 (0.0)	10 (0.0)
	종사자수	472,841 (100.0)	184,340 (39.0)	53,964 (11.4)	50,063 (10.6)	61,335 (13.0)	42,485 (9.0)	38,079 (8.1)	12,609 (2.7)	14,546 (3.1)	15,420 (3.3)

자료: 전북발전연구원, 『전라북도 제조업체의 구조분석』, 2006.

■ 도소매업과 숙박 및 음식점의 높은 비중

- 전라북도에 있는 도소매 관련 업체의 경우 전체사업체의 29.3%를 차지하고 있고 숙박 및 음식점업의 경우 전체사업체의 19.4%를 차지하고 있어 3차 산업 사업체의 거의 절반을 구성하고 있음
- 그러나 소매업 및 숙박 음식점 모두가 사업체 수 비중에 비해 매출액 비중이 뒤떨어지는 특성을 보이고 있어 매출액 규모가 작은 소규모 업체가 주류임을 알 수 있음

나. 고용동향과 특성

■ 성별 및 산업별 취업자 동향

- 전라북도의 지난 5년 동안의 고용동향을 성별로 살펴보면, 남자는 470천명으로 2000년 대비 10천명(-2.1%), 여자는 357천명으로 2000년 대비 6천명(-1.7%)으로 각각 감소하였음
- 산업별 취업자의 경우 2000년 대비 증감을 살펴보면 광공업(111천명, 3.7%), 사회간접 자본 및 기타서비스업(549천명, 7.0%) 증가한 반면, 농림어업(166천명, -25.6%)은 감소하였음
- 제조업의 경우 109천명으로 2000년 대비 4천명(3.8%), 건설업은 76천명으로 10천명

(15.2%), 사업·개인·공공서비스업은 229천명으로 40천명(21.2%), 전기·운수·통신·금융업은 72천명으로 2천명(2.9%)증가한 반면, 도소매·음식숙박업은 173천명으로 16천명(-8.5%) 감소하였음

- 이상으로 전북의 지난 5년 동안의 성별 및 산업별 취업자의 전체동향을 종합하면 남녀 취업자는 모두 감소추세에 있으며 산업별로는 광공업 및 사회간접자본, 기타서비스업은 증가한 반면 농림어업은 감소한 것으로 나타남

<표 9>성별 및 산업별 취업자

(단위 : 천명, %)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2000년대비	
							증 감	증감률
< 전 체 >	843	851	841	837	823	827	-16	-1.9
○남 자	480	482	478	480	476	470	-10	-2.1
○여 자	363	369	363	357	347	357	-6	-1.7
< 전 체 >	843	851	841	837	823	827	-16	-1.9
○농 립 어 업	223	217	210	182	166	166	-57	-25.6
○광 공 업	107	110	109	106	114	111	4	3.7
- 제 조 업	105	109	108	104	112	109	4	3.8
○사회간접자본 및 기타서비스업	513	523	523	550	543	549	36	7.0
- 건 설 업	66	66	65	69	71	76	10	15.2
- 도소매·음식숙박업	189	188	197	184	171	173	-16	-8.5
- 사업·개인·공공서비스업	189	198	190	219	226	229	40	21.2
- 전기·운수·통신·금융업	70	70	70	78	75	72	2	2.9

자료 : 통계청, 『전북의 고용동향(2000~2005)』, 전북통계사무소..

■ 실업자 및 실업률

- 2005년 실업자는 21천명으로 2000년 대비 6천명(-22.2%) 감소하였으며, 실업률은 2.5%로 2000년 대비하여 0.6%p로 하락하였음
- 실업자를 성별로 보면 남자는 16천명으로 2000년 대비 2천명(-11.1%) 감소하였고, 여자도 5천명으로 4천명(-44.4%) 감소하였으며, 실업률은 남자 3.3%로 2000년 대비 0.3%p 하락하였고, 여자 1.4%로 1.0%p 하락하였음

<표 10>실업자 및 실업률

(단위 : 천명, %)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2000년대비	
							증 감	증감률
<실 업 자>								
전 체	27	27	22	23	23	21	-6	-22.2
남 자	18	19	15	15	14	16	-2	-11.1
여 자	9	8	6	9	9	5	-4	-44.4
<실 업 률>								
전 체	3.1	3.1	2.5	2.7	2.7	2.5	-0.6	-19.4
남 자	3.6	3.8	3.0	3.0	2.9	3.3	-0.3	-8.3
여 자	2.4	2.1	1.6	2.4	2.5	1.4	-1.0	-41.7

자료 : 통계청, 『전북의 고용동향(2000~2005)』, 전북통계사무소.

■ 전공과 노동시장의 불일치

- 정규학교를 졸업한 후 전공과 관련이 없는 분야에 취업하는 고용불일치 현상이 일반적으로 높게 나타나고 있는데, 이는 인력수급 전망, 직업정보, 자격제도 등 교육훈련과 노동시장을 연계하는 기본적인 인프라부족에 기인하고 있음
- 전북지역의 경우, 정규 학교교육을 이수한 전체 응답자 중 45.2%가 직업과 전공이 일치하지 않고 있는 것으로 나타났으며 이는 전국의 44.8%에 비하여 약간 높은 수준을 유지하고 있음. 이러한 수치가 의미하고 있는 바는 노동시장에서 필요한 인력수요를 교육이나 훈련체계에 전달하는 수요전달체계가 미발달하고 있음을 의미함
- 전라북도 정규교육과정을 이수한 인적자원의 전공분야와 취업분야의 일치 현황을 보면, 전공분야와 취업분야의 일치정도에 대해 시점 간 비교를 보면 과거 2000년에는 일치정도가 32.1%였으나 2004년에는 29.0%로 정규교육과정의 전공분야와 취업분야의 불일치 현상이 시간이 지남에 따라 더욱 확대되고 있음
- 학력별로 구분해서 전공일치 정도를 살펴보면, 교육수준이 높아질수록 전공과 같은 분야에서 일하고 있는 인구구성비가 증가함. 그러나 대학이상의 졸업자의 경우도 43.8%는 전공과 일치하는 분야에서 일하고 있으나 나머지 35.5%는 전공과 관계없는 분야에서 일하고 있는 것으로 나타남
- 성별에 따른 전공과 직업의 일치 현황을 살펴 본 결과, 2000년에는 여성의 전공불일치 비율이 49.0%로 남자의 46.9%에 비하여 높게 나타남. 그러나 흥미롭게도 2004년 현황에서는 남자의 전공불일치 비율이 48.3%로 여자의 41.2%보다 훨씬 높게 나타나고 있어 여성의 전공불일치는 감소하는 경향이나 남성은 상대적으로 증가함

<표11>전라북도 성별 교육정도별 전공과 직업의 일치 현황(2000, 2004)

(단위 : %)

연도	계	매우 일치	일치 하는편	보통	관계 없는편	전혀 관계 없음
2004년						
전체	100	11.3	17.7	25.8	28.6	16.6
남자	100	9.4	18.1	24.2	30.2	18.1
여자	100	13.8	17.2	27.9	26.6	14.6
실업고졸	100	1.9	12.8	30.1	36.3	18.9
대학(3년제이하) 졸	100	15.9	21.3	24.6	20.3	17.8
대학교(4년제이상)이상 졸	100	20.8	23	20.6	23.7	11.8
2000년						
전체	100	10.1	22	20.1	26.8	21
남자	100	8.4	24.2	20.4	27.3	19.6
여자	100	12.9	18.4	19.7	25.8	23.2
실업고졸	100	4.1	17.6	23.7	31.5	23
대학(3년제이하) 졸	100	11.6	26.3	17.1	21	24.1
대학교(4년제이상)이상 졸	100	18.4	26.4	16.2	22.4	16.5

자료 : 통계청, 『사회통계조사』, 각 년도.

■ 지역인적자원의 역외유출 증가

- 전북지역의 인적자원을 양적인 면에서 보면 2006년 총 전입 327,237명에 비해 총 전출 346,399명으로 나타나 19,162명 정도의 지역인적자원의 역외유출 현상을 보이고 있음. 과거 10년 전의 상황과 비교해 볼 때 지속적인 순 이동의 증가현상이 보이나 2006년에 만 다소 감소 현상을 보이고 있음
 - 연령별로 보면 10대와 20대의 연령층 인구의 순 이동이 높은 가운데 2006년 기준으로 14,655명이 타 도시지역으로 유출되었음
- 이러한 현상은 취업과 상급학교 진학에 의한 것으로 고졸자들의 대학 진학 시 서울 및 수도권 대학으로 진출하려는 경향이 높고 대졸자들이 지역에서 일자리를 찾기보다는 서울이나 대도시에서 취업하려는 경향이 높기 때문으로 풀이 됨. 그러나 학력수준이 높은 고급 청년인력의 타 지역의 유출로 인하여 지역의 인재풀이 줄어들어 지역의 경쟁력을 약화 시키는 심각한 결과로 이어지고 있음

<표12>전북지역 연령별, 성별 인구이동

(단위:명)

	1995			2000			2005			2006		
	총전입	총전출	순이동	총전입	총전출	순이동	총전입	총전출	순이동	총전입	총전출	순이동
계	361,364	371,479	-10,115	350,628	372,218	-21,590	311,537	336,014	-24,477	327,237	346,399	-19,162
10세이하	69,421	64,747	4,674	66,650	66,499	151	48,730	50,416	-1,686	47,351	47,498	-147
10대	48,284	50,044	-1,760	43,415	45,707	-2,292	36,978	39,723	-2,745	38,680	40,505	-1,825
20대	92,768	109,239	-16,471	80,148	96,072	-15,924	64,603	78,856	-14,253	66,304	79,134	-12,830
30대	78,967	75,094	3,873	74,335	76,141	-1,806	66,374	69,407	-3,033	68,751	70,549	-1,798
40대	31,799	31,406	393	39,300	39,588	-288	42,911	43,888	-977	47,075	47,508	-433
50대	16,253	16,373	-120	18,338	18,464	-122	21,824	22,111	-287	25,080	25,449	-369
60대	13,395	13,593	-198	15,642	16,116	-474	15,906	16,569	-663	17,276	17,915	-639
70대	7,734	7,869	-135	9,321	9,888	-567	10,201	10,694	-493	11,836	2,657	-821
80대	2,743	2,827	-84	3,479	3,743	-264	4,010	4,350	-340	4,884	5,184	-300
남자	178,196	182,317	-4,121	170,847	181,912	-11,065	155,180	166,546	-11,366	162,087	171,103	-9,016
여자	183,168	189,162	-5,994	179,781	190,306	-10,525	156,357	169,468	-13,111	165,150	175,296	-10,146

자료: 통계청, 『인구이동통계』, 각 년도.

다. 여성의 취업구조

■ 여성취업자의 산업별 분포

- 전북지역의 총 취업자 수 83만 여 명 중 취업구성을 산업별로 보면 사회간접자본 및 서비스 산업에 65.7%, 농림어업에 21.1%, 광공업 12.7%로 구성되어 있음
- 산업별 취업구성에 따른 전국대비 전북의 현황 중에서 가장 특이할 만 한 점은 농업분야의 비중이 전국여성의 경우 8.6%를 점하고 있는 반면 전북여성의 경우 23.3%로 매우

높은 비율을 차지하고 있는 것임

- 산업별 여성취업자 현황을 보면 해당분야 취업자 중 여성비율이 가장 높은 부문은 사업·개인공공서비스 및 기타 35.9%, 도소매·음식숙박업 26.6% 임
- 1990년대 이후 산업의 서비스화가 더욱 진전되어 여성 취업의 상당부분이 이 분야에 집중되고 있음을 알 수 있음
- 반면 <표 13>의 연도별 추이에서 보듯이 제조업 부문에서는 노동력 수요가 줄어 제조업에 취업하는 여성인력은 2003년 10.9%에서 2006년 8.8%로 3년 동안 -2.1%p 감소 추세임(광공업 참조)

<표 13>전라북도 산업별 취업자 구성비

(단위 : 천명, %)

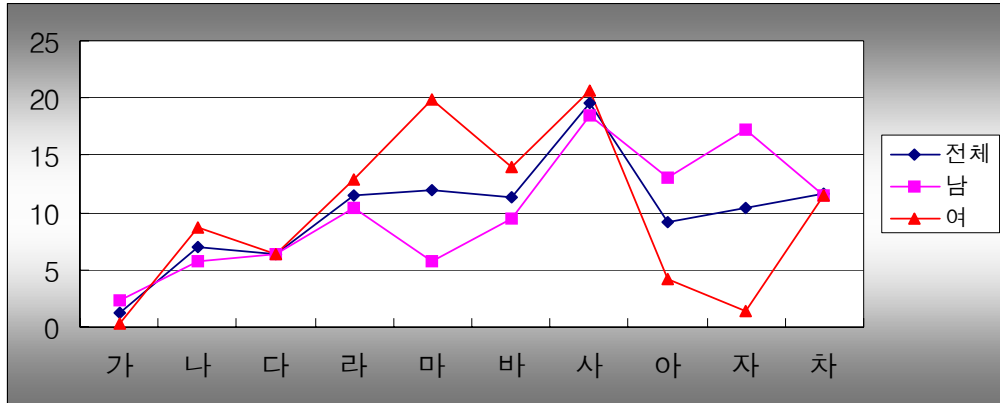
구분	총수	농림어업		광공업		사회간접자본 및 기타서비스업					
		농림업	농림업	제조업	제조업	건설업	도소매/음식숙박업	전기/운수/통신/금융	사업/개인/공공서비스 및 기타		
2003	전체	837(100.0)	182(21.5)	178(21.3)	106(12.7)	104(12.4)	550(65.7)	69(8.2)	184(22.0)	78(9.3)	219(26.2)
	남자	480(100.0)	97(20.2)	95(19.8)	67(14.0)	66(13.7)	316(65.8)	64(13.3)	84(17.5)	60(12.5)	108(22.5)
	여자	357(100.0)	84(23.5)	83(23.2)	39(10.9)	39(10.9)	234(65.5)	5(1.4)	100(28.0)	18(5.0)	111(31.1)
2006	전체	829(100.0)	175(21.1)	171(20.6)	109(13.1)	108(1.0)	545(65.7)	77(9.3)	166(20.0)	67(8.1)	235(28.3)
	남자	464(100.0)	90(19.4)	88(19.0)	77(16.6)	76(16.4)	297(64.0)	70(15.1)	69(14.9)	54(11.6)	104(22.4)
	여자	365(100.0)	85(23.3)	83(22.7)	32(8.8)	32(8.8)	249(68.2)	7(1.9)	97(26.6)	14(3.8)	131(53.9)

자료 : 통계청, 『경제활동인구연보』, 각 년도.

■ 여성취업자의 직종별 분포

- 직업별 여성의 취업현황은 전반적으로 1995년에 비해 전문가와 농업, 임업 및 어업숙련종사자의 비중이 높아졌고, 반면에 사무종사자와 기능원 및 관련기능 종사자, 단순노무 종사자의 비율이 줄었음
- 2006년 기준 여성취업자의 가장 높은 비중을 차지하고 있는 직종은 서비스판매종사자로 34.0%를 차지하고 있고 다음으로는 농업, 임업 및 어업숙련 종사자의 비율로 22.2%이며 나머지는 10%미만의 종사비율을 보이고 있음
- 이러한 현상은 전북지역 여성인력의 직종별 양극화가 심화되어 가고 있음을 반영하는 결과임

<그림 3>전라북도 직업별 취업자 구성비



가: 의회임원, 고위임직원 및 관리자, 나: 전문가, 다: 기술공 및 준전문가
 라: 사무종사자, 마: 서비스종사자, 바: 판매종사자, 사: 농업, 임업 및 어업 숙련종사자
 아: 기능원 및 관련 기능종사자, 자: 장치, 기계 조작 및 조립종사자, 차: 단순노무종사자
 자료: 통계청, 『경제활동인구연보』, 2006.

■ 여성취업자 종사상지위

- 전북지역 여성취업자의 종사상의지위는 임금근로자가 55.0%를 차지하는 가운데 자영업주의 비율이 43.3%로 남자에 비해 높은 비율을 보이고 있음. 남성의 경우 무급 가족종사자의 비율이 여성에 비해서 월등히 높은 것으로 나타남

<표 14>전라북도 여성취업자의 종사상지위별 분포

(단위 : %)

	계	지역 업주	무급 가족 종사자	임금근로자			
				상용	임시	일용	
전북전체	823 (100.0)	282 (34.3)	81 (9.8)	459 (55.7)	228 (27.7)	156 (18.9)	75 (9.1)
남자	347 (100.0)	76 (21.9)	74 (21.3)	197 (56.8)	78 (22.5)	85 (24.5)	34 (9.8)
여자	476 (100.0)	206 (43.3)	7 (1.5)	262 (55.0)	150 (31.5)	71 (14.9)	41 (8.6)

자료: 통계청, 『인구주택총조사』, 2005.

- 경제구조와 노동시장의 양극화가 점차 심화됨에 따라 여성근로자의 빈곤이 더욱 가속화되고 여성중심으로 비정규직이 확산됨과 동시에 여성 집중 직종이 비정규직화 현상이 발생하고 있음
- 2006년 말 기준, 전국의 경우 전체 근로자중 비정규직의 비중은 47.2%이며, 여성비정규직 비율은 60.2%임. 이에 비해 전라북도의 여성 근로자 중 비정규직의 비율은 남성 비정규직이 38.9%인데 비해 62.6%로 상대적으로 높음. 전국에 비해서는 남성은 정규직

이 더 많고, 여성은 비정규직이 약간 더 많은 것으로 나타나 전북지역의 여성 비정규직 문제가 더 심각한 것으로 보임

- 여성 비정규직이 높다는 것은 여성들의 고용상태가 매우 불안정하다는 것을 의미하며, 이러한 여성들은 저임금에도 함께 시달리고 있음을 보여줌. 특히 여성 비정규직의 문제는 여성들의 생애주기적 특성인 결혼, 출산, 육아에 있어서 전혀 보호되지 않기 때문에 더 큰 문제를 가져오고 있음

<표 15>전라북도 비정규직 여성의 비율

(단위 : 천명, %)

연도	여성임금근로자	여성비정규직근로자			비정규직비율
		소계	임시직	일용직	
2003	203	126	94	32	62.1
2004	197	119	85	34	60.4
2005	206	122	80	42	59.2
2006	206	129	88	41	62.6

자료: 통계청, 『경제활동인구연보』, 각 년도.

- 비정규직 여성 및 재직 여성근로자들에 대한 직업능력 및 전문성을 지속적으로 강화하여 직장으로부터의 이탈방지와 함께 정규직으로 전환될 수 있는 발판을 마련할 수 있도록 능력향상 교육이 필요함
- 또한 경제적 사회적 환경의 급속한 변화는 노동시장의 유연화가 불가피한 실정으로 여성에게 직업의 연속성을 보장하고 소득을 보장하는 기회를 제공하는 방향으로 나아가야 함

Ⅲ. 전라북도 여성인력 공급 및 양성현황

1. 정규교육기관의 여성인력 공급현황

가. 고등·대학교 여성인적자원 및 취업현황

- 전북지역 교육기관의 인적자원 현황을 살펴보기 위해 먼저 고등학교 현황을 살펴보면 2006년 현재 일반계고 75개교, 실업계고 56개교 등으로 총 141개교로 전국의 6.1%를 차지하고 있으며, 고등학교 학생 수는 총 69,640명으로 전국의 3.9%의 비율을 차지하고 있음
- 고등학교 학생 수의 변화를 보면 일반계의 경우 2001년에 비해 2006년 학생 수의 변화가 크게 나타나지 않았으나, 실업계고 학생의 경우 2001년 39,304명 이었던 것이 2006년에는 26,480명으로 줄어들어 5년 동안 32.6%의 큰 감소폭을 보이고 있음
- 여학생의 경우 일반계고의 경우에는 5년 동안 증가하는 추세를 보였으나, 실업계고의 경우 매우 큰 감소를 보여 상반되는 경향이 보임을 알 수 있음<표 16>

<표 16>전북지역 고등학교(일반계 및 실업계) 인적자원 현황

(단위 : 명)

구분	일반계			실업계		
	남	여	계	남	여	계
2001	23,096	19,104	43,010	18,475	20,829	39,304
2002	22,272	18,057	40,329	16,606	18,934	35,540
2003	21,999	19,136	41,135	15,511	16,274	31,785
2004	21,743	19,548	41,291	14,556	14,879	29,435
2005	22,236	20,076	42,312	14,071	13,747	27,818
2006	23,042	20,118	43,160	13,295	13,185	26,480

자료 : 교육인적자원부, 『교육통계연보』, 2006.

- 전북지역 대학생의 취업현황을 직업별로 살펴보면 다음의 <표 17>과 같음. 2006년도 대학졸업생 가운데 가장 취업이 많은 직종은 전문직으로 전체에서 차지하는 비율은 33.4%를 차지하고 있고 다음으로는 기술공 및 준전문가로 20.6%, 사무종사자 19.9%의 순으로 나타남. 한편 전국 대학생의 취업현황은 전문직이 30.0%, 사무종사자 26.3%, 기술공 및 준전문가 21.0%의 순으로 나타나고 있어 사무직종사자 취업률이 전북보다 높은 편임
- 전북지역 여자졸업생 중 가장 취업률이 높은 직업으로는 전문직으로 43.0%, 다음으로 는 사무종사자 25.9%, 기술공 및 준전문가 18.1%의 순으로 취업률이 높게 나타남

- 가장 진출이 적은 직종은 의회의원, 고위임직원 및 관리자로 0.4%가 진출하고 있고 여학생의 경우에는 0.3%가 이분야로 진출하고 있어 향후 정책을 결정하고 집행하는데 큰 영향력을 줄 수 있는 이 분야로의 취업을 늘려야 할 것으로 보임
- 또한 그동안의 남성 집중 직업인 기능원 및 관련기능종사자와 장치, 기계조작 및 조립종사자 직업에서의 여학생 취업률이 상대적으로 여전히 낮은 것으로 나타나고 있어 이 분야로의 여성인력을 양성하고 배출할 수 있는 지원과 프로그램이 필요함

<표 17>전북지역 대학생의 직업별 취업현황

(단위 : 명)

구분	의회의원, 고위임직원 및 관리자		전문가		기술공 및 준전문가		사무종사자		서비스종사자			
	계	여	계	여	계	여	계	여	계	여		
전국	162,174	77,474	501	105	48,813	30,691	34,148	13,601	42,773	24,616	5,491	2,894
국립	27,971	11,922	28	2	8,646	5,313	5,680	1,996	5,438	2,954	903	447
공립	1,772	588	4	1	446	197	423	108	465	222	39	19
사립	132,431	64,964	469	102	39,721	25,181	28,045	11,497	36,870	21,440	4,549	2,428
전북	7,904	3,490	32	10	2,638	1,501	1,631	632	1,579	906	380	155
국립	2,427	1,005	6	1	762	435	552	200	420	246	80	29
공립	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
사립	5,477	2,485	26	9	1,876	1,066	1,079	432	1,159	660	300	126

구분	판매종사자		농업, 임업 및 어업속련종사자		기능원 및 관련기능종사자		장치, 기계조작 및 조립종사자		단순노무종사자		군인	
	계	여	계	여	계	여	계	여	계	여	계	여
전국	4,171	2,103	927	300	4,698	763	14,450	1,771	1,888	502	4,314	128
국립	582	283	348	117	1,035	156	3,868	519	399	104	1,044	31
공립	28	10	7	1	56	10	199	15	15	3	90	2
사립	3,561	1,810	572	182	3,607	597	10,383	1,237	1,474	395	3,180	95
전북	300	137	86	25	366	30	492	56	154	28	246	10
국립	65	28	28	11	104	12	307	35	16	2	87	6
공립	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
사립	235	109	58	14	262	18	185	21	138	26	159	4

자료 : 교육인적자원부, 『교육통계연보』, 2006.

- 전북지역 취업자의 전공일치 현황은 자신의 전공분야와 일치하는 비율은 65.3%이며 다른 전공분야로의 진출자는 34.7%임
- 전국의 경우 전공분야와 일치하는 비율은 68.9%, 일치하지 않는 비율은 32.0%로 전국에 비해 전북지역의 대학생이 전공분야와 일치하는 비율이 약간 낮은 것으로 나타남
- 여학생의 경우에도 전공분야와 일치하는 분야로의 진출이 전국에 비해서 약간 낮은 비율을 차지하고 있음

<표 18>전북지역 취업자의 전공일치 현황

(단위 : 명, %)

구 분	합 계		전공일치여부			
	계	여	전공분야		다른전공	
			계	여	계	여
전국	162,174(100.0)	77,474(100.0)	111,692(68.9)	52,631(68.0)	50,482(31.1)	24,843(32.0)
국립	27,971	11,922	20,201	8,269	7,770	3,653
공립	1,772	588	1,206	359	566	229
사립	132,431	64,964	90,285	44,003	42,146	20,961
전북	7,904(100.0)	3,490(100.0)	5,162(65.3)	2,279(65.3)	2,742(34.7)	1,211(34.7)
국립	2,427	1,005	1,707	677	720	328
공립	-	-	-	-	-	-
사립	5,477	2,485	3,455	1,602	2,022	883

자료 : 교육인적자원부, 『교육통계연보』, 2006.

나. 고학력 여성인적자원 및 취업현황

- 전북지역 대학교의 대학원 학생 수는 석사과정 3,697명(전국의 5.5%) 박사과정 809명(전국의 5.2%)임
- 대학원 졸업자의 취업현황을 보면 84.9%로 전국평균 81.9% 보다 약간 높아 고학력자의 취업은 다소 여건이 좋은 상황임을 유추해 볼 수 있음
- 대학원 졸업 여학생의 취업률은 총 380명 졸업자 중 264명이 취업함으로써 69.5%의 취업을 보여 전체평균 84.9%보다 많이 낮아 고학력 여성의 취업은 남자보다 불리한 상황임을 알 수 있어 고학력 여성의 취업 및 경력관리를 할 수 있는 시스템이 필요할 것으로 보임

<표 19>전북지역 대학원 졸업자의 취업현황

(단위 : 명, %)

	졸업자		졸업 상황												
	계	여	취업자		진학자			입대자	미취업자		취업 불가능자		미상		
			취업률	계	여	진학률	계		여	계	여	계	여		
전국	34,875	12,887	81.9	24,664	8,430	10.1	3,532	1,355	218	4,582	2,264	18	12	883	389
전북	1,198	380	84.9	872	264	8.7	104	35	10	145	50	-	-	10	4
비중	(3.4)	(2.9)	(3.5)	(3.1)	(2.9)	(2.6)	(4.6)	(3.2)	(2.2)	-	-	(1.1)	(1.0)		

주 : 1) 취업률(%) = 취업자/(졸업자-외국인유학생-진학자-입대자-취업불가능자)*100

2) 진학률(%) = 진학자/졸업자*100

3) 졸업자 합계에는 외국인 유학생이 포함되어 있음

4) 전문대학원, 특수대학원을 제외한 일반대학원의 졸업후 상황임

자료 : 교육인적자원부, 『취업통계자료집』, 2006.

- 이공계열 여학생의 배출과 이들의 취업률에 대해 알아보면 대학원 학위소지자 중 여성

취업자 현황은 각각 석사과정 인문계열 49명, 사회계열 112명, 교육계열 492명으로 교육계열의 취업률이 가장 높음. 한편 공학계열은 26명, 자연계열 45명으로 이공계열 여학생의 취업률이 타과에 비하여 상대적으로 적은 수치를 나타내고 있을 뿐만 아니라 남학생에 비해서도 상대적으로 낮게 나타나고 있어 성별편중 현상이 현저함

- 진학비율 역시 남학생에 비해서 공학계열 여학생의 진학률이 상대적으로 낮게 분포되고 있는데 공학계열의 경우 남학생진학자 32명중 여학생은 단지 6명만이 진학할 만큼 여학생들의 공학계열 선호도가 매우 낮음
- 그러나 박사분야에 있어서 여학생들의 졸업과 취업현황은 남학생에 비해서 현저하게 낮은 상태에 있으나 전공에 따라서는 의약계열, 인문계열, 자연계열의 여학생 졸업비율이 타 전공에 비하여 높고 이들의 취업률도 상당히 높은 것으로 나타나고 있음

2. 여성취업관련 기관의 인력양성 현황

가. 여성회관 현황

- 전북지역에서 여성 전문분야 개발을 통한 일자리 창출에 관련된 사업을 추진하는 곳은 여성회관 및 여성인력개발센터가 있음
- 여성회관의 경우, 전북지역에서 총 11개가 운영되고 있으며 직업관련 교육 및 훈련은 크게 사회교육, 직업훈련, 취업상담으로 구성되어 있으며 각 기관의 이용과정 및 이용자 현황은 다음의 <표 20>과 같음
- <표 20>에 의하면 전반적으로 취업상담이 높은 비중을 차지하고 있고 직업훈련은 10% 미만에 있음. 단 2005년에 비하여 직업훈련 과정은 16개 과정에서 40개 과정으로 프로그램이 개발, 확대되었으나 전체 교육프로그램에서의 비중은 여전히 낮은 편임
- 그러나 전북여성교육문화센터, 정읍시여성회관, 부안군여성회관을 제외한 대부분의 교육기관에서 취업알선 및 지원에 대한 사업이 이루어지지 않고 있으며 대부분이 여성의 취업 및 교양교육에 관련된 사회교육이 주를 이루고 있음
- 한편 11개 여성회관 가운데 가장 운영이 활발한 전북여성교육문화센터의 2005년도의 교육생 취업률 현황을 살펴보면 전문 인력양성 과정과 파트타임인력양성과정의 비교적 높은 취업률을 보이고 있는 반면 창업과정은 가장 낮은 취업비율을 보이고 있음
- 2006년도의 취업률의 변화로는 전문인력양성과정과 자격증취득과정, 파트타임양성과정의 취업률이 현저하게 낮아지고 강사양성과정과 창업과정에서 취업률이 상대적으로 높아졌음. 강사양성과정은 수료자 264명 중 취업자는 189명으로 71.6%의 취업률을 보였음

- 여성교육문화센터의 경우, 각 교육과정 가운데 창업과정의 수요율이 비교적 높은 편이나 창업과정이 실질적으로 취업률로 연결되어 성공하는 경우는 낮은 것으로 파악되고 있어 창업과정에 대한 개선이 고려되어야 함
- 창업과 관련한 창업훈련 및 창업보육실적에 있어 전북은 타 지역에 비해 실적이 저조한 것으로 평가된 바 있어(한국여성정책연구원, 2006) 지역의 특성화를 반영하는 창업교육 및 창업보육 지원이 요구됨

<표 20>전라북도 시·군 여성회관의 분야별 교육실적

(단위 : 명, %)

연번	기관명	구 분	2005년		2006년	
			이용자(과정)	비 율	이용자(과정)	비 율
1	전북여성 교육문화 센터	사회교육	2,391(7개과정)	8.6	2,435(12개과정)	9.7
		직업훈련	2,392(6개과정)	8.6	2,039(12개과정)	8.1
		취업상담	22,960	82.8	20,632	82.2
		소 계	27,743(13개과정)	100	25,106(24개과정)	100
2	군산시	사회교육	908(34개과정)	100	1,312(51개과정)	100
		직업훈련				
		취업상담				
		소 계	908(34개과정)	100	1,312(51개과정)	100
3	익산시	사회교육	1,870(34개과정)	100	1,722(32개과정)	100
		직업훈련				
		취업상담				
		소 계	1,870(34개과정)	100	1,722(32개과정)	100
4	정읍시	사회교육	1,600(8개과정)	62	1,696(8개과정)	65
		직업훈련	360(2개과정)	14	400(2개과정)	15
		취업상담	620	24	510	20
		소 계	2,580(10개과정)	100	2,606(10개과정)	100
5	남원시	사회교육	1,307(72개과정)	100	1,530(70개과정)	100
		직업훈련				
		취업상담				
		소 계	1,307(72개과정)	100	1,530(70개과정)	100
6	김제시	사회교육	2,694(17개과정)	99	2,481(18개과정)	98
		직업훈련	41(1개과정)	1	40(1개과정)	2
		취업상담				
		소 계	2,735(18개과정)	100	2,521(19개과정)	100
7	완주군	사회교육	660(9개과정)	100	750(9개과정)	83
		직업훈련			90(2개과정)	17
		취업상담				
		소 계	660(9개과정)	100	840(11개과정)	100
8	무주군	사회교육			335(3개과정)	54
		직업훈련			280(11개과정)	46
		취업상담				
		소 계			615(14개과정)	100

9	순창군	사회교육	310(7개 과정)	100	80(2개 과정)	100
		직업훈련				
		취업상담				
		소 계	310(7개 과정)	100	80(2개 과정)	100
10	고창군	사회교육	868(5개 과정)	72	796(5개 과정)	60
		직업훈련	327(4개 과정)	28	549(7개 과정)	40
		취업상담				
		소 계	1,195(9개 과정)	100	1,345(12개 과정)	100
11	부안군	사회교육	1,616(8개 과정)	87	2,463(8개 과정)	87
		직업훈련	173(3개 과정)	9	253(5개 과정)	9
		취업상담	85	4	125	4
		소 계	1,874(11개 과정)	100	2,841(13개 과정)	100
총 계		사회교육	14,224(201개 과정)	34	15,600(218개 과정)	39
		직업훈련	3,293(16개 과정)	8	3,651(40개 과정)	9
		취업상담	23,665	58	21,267	52
		총 계	41,182(217개 과정)	100	40,518(258개 과정)	100

자료 : 전라북도 여성가족과 내부자료, 2005, 2006.

- 특히 대규모 산업유치 및 개발을 통해 여성경제활동을 높이기 어려운 지역인 경우 다양한 특색 있는 소품창업을 통해 전반적인 여성경제활동 참여를 높이는 방안이 효과적인 것으로 판단되고 있어 전북도 이를 적극적으로 고려해 볼 필요 있음
- 파트타임인력양성의 경우 정규직이나 월급, 연봉의 개념이 아닌 시간제 근로자에 해당하여 이들의 인력을 점차 정규인력으로 양성하는 방안도 마련해야 할 것으로 보임
- 이상의 교육과정을 종합하여 2005년, 2006년 연간 운영실적을 분석하면 비교적 수료율과 취업률이 높은 것으로 나타나고 있으나 교육과정의 세부 취업분야는 고용의 질이 낮은 주변부 직종과 비정규 직종으로의 편중이 높음
- 따라서 지속적이고 안정적인 직종으로의 취업률을 높이기 위한 교육과 직업훈련을 개발해야 하며 향후에는 고학력의 전문 직종에 대한 취업교육 분야로의 개발과 확대가 요구됨

<표 21>전북여성교육문화센터 교육생 취업률 현황

(단위 : 명, %)

과정명	2005년			2006년		
	수료자	취업자	취업률	수료자	취업자	취업률
전문인력양성과정	280(15.1)	254	90.7	251(12.4)	140	55.8
강사양성과정	347(18.7)	223	64.3	264(13.0)	189	71.6
창업과정	489(26.3)	232	47.4	281(13.9)	173	61.6
자격증취득과정	320(17.2)	247	77.2	218(10.8)	131	60.1
파트타임인력양성과정	420(22.6)	350	83.3	1009(49.8)	167	16.6

* 2005년, 2006년도 연간 운영실적 보고자료를 재구성하였음

자료: 전북여성교육문화센터 내부자료.

- 전북여성교육문화센터를 이용하는 대상별 현황을 보면 이용자의 93.3%가 전업주부로 나타나 전북여성교육문화센터를 명실 공히 전업주부 재취업 교육훈련기관으로서 육성해야 함을 보여주고 있음

<표 22>전북여성교육문화센터 이용 대상별 현황

(단위 : 명, %)

전업주부		직장인		기타 (전업주부와 직장인 제외한 나머지)		계	
인원	비율	인원	비율	인원	비율	인원	비율
1,245	93.3	13	1	76	5.7	1,334	100

자료: 전북여성교육문화센터 내부자료, 2007.

- 지금까지의 전라북도 내에서 운영되고 있는 여성회관의 교육현황 및 실적을 살펴본 결과, 매년 교육프로그램을 다르게 편성하여 운영하는 등 체계적인 교육프로그램 관리가 되어 있지 않으며 여성 직업 및 기술 관련 교육보다는 취미, 교양교육 프로그램 위주로 운영되고 있어 교육 후 취업 및 직업과 연결되지 않는다는 점을 문제점으로 지적할 수 있음. 이러한 문제점들을 해결하기 위해서는 지역의 규모별 특성별로 여성회관의 기능을 구분하여 운영하여야 할 것임
- 즉, 도 여성교육문화센터의 경우 시군단위의 여성회관을 총괄, 지원하는 한편, 취업처 유망직종 등의 조사연구를 통해 프로그램 개발·보급 시범사업 시행, 네트워크 구축 등의 기능을 수행해야 할 것임
- 중소도시형 여성회관의 경우에는 여성구인에 대한 수요, 취업처 등이 비교적 존재하고 있기 때문에 직업교육의 비중을 강화하는 방향으로 여성회관의 기능을 전환하여야 하며, 그렇지 않은 지역의 경우는 사회교육과 직업교육, 복지기능간의 적절한 균형을 유지해야 할 것임
- 군지역의 경우 농촌지역으로 취업수요가 적고 조직, 재정, 인력, 시설이 열악하기 때문에 사회교육과 직업교육, 복지기능간 적절한 안배로 지역 수요에 대응하고 이동여성회관을 운영하는 등 지역 특성에 따른 여성회관의 기능 배분을 잘 해야 함
- 또한 직업교육 프로그램을 효과적으로 운영하기 위해서는 교육담당자의 전문성이 확보되어야 하지만 대부분의 여성회관의 교육담당자들이 공무원이기 때문에 교육프로그램을 체계적으로 개발하는 점에 있어서 한계가 있는 것이 현실임
- 따라서 여성회관의 교육담당자의 경우 순환되지 않고 고유 업무를 가짐으로써 전문성을 키울 수 있고 안정적인 운영을 보장해 줄 수 있는 시스템을 마련해야 하고, 전문 실무인력을 배치하여 프로그램에 대한 장기적인 방안들을 마련할 수 있도록 해야 함.

또한 프로그램 개발자나 취업상담 요원 등 핵심인력의 능력향상 교육을 정기적으로 실시하며 관련 실무자들 간의 워크숍이나 간담회 등을 통해 정보를 교환하는 기회를 제공해야 함

나. 여성인력개발센터

- 여성인력개발센터는 지역사회에서 필요로 하는 다양한 여성직종을 탐색적으로 개설하여 여성들에게 취업의 기회를 제공한다는 목적아래 모집대상 및 훈련비 지원에 따라 일반과정과 취약여성과정의 두 가지 유형을 운영 중에 있음
- 현재 전라북도 내에는 전주와 군산여성인력개발센터의 두 개의 기관이 운영 중에 있으며 수료자의 취업률 현황을 보면 아래의 <표 23>과 같음
- 반과정의 수료율은 전반적으로 2005년, 2006년 모두 높으나 취업률은 수료율 대비 절반수준을 보이고 있어 전반적으로 취업률의 제고를 위한 개선책이 요구됨

<표 23>전북지역 여성인력개발센터의 취업률 현황 - 일반과정

(단위 :개, 명, %)

기관명		과정수	수강자	수료자	수료율	취업자	취업률
전주여성인력개발센터	2005년	24	571	513	89.84	221	43.08
	2006년	26	638	542	84.95	283	52.21
기관명		과정수	수강자	수료자	수료율	취업자	취업률
군산여성인력개발센터	2005년	17	426	301	70.66	165	54.82
	2006년	19	493	233	47.26	151	64.81

* 2005, 2006년도 연간 운영실적 보고자료 재구성.

자료 : 전주, 군산 여성인력개발센터 내부자료.

- 전주여성인력개발센터의 일반과정 직업능력개발훈련의 세부실적을 보면 아래의 <표24>와 같은데 교육직종은 여성회관에 비해 다양하며 2005년도 총 수료자는 513명 이중 취업자는 221명으로 43.1%의 취업률을 나타냄
- 2006년도의 경우 총 수료자 542명 중 283명이 취업하여 52.2%의 취업률을 나타내 전년도에 비해 취업률이 약간 상승한 것으로 나타남
- 교육직종별 취업률을 살펴보면 도배사, 재활마사지 전문간병인, 호스피스, 가사도우미, 압화 중급과정 등은 교육수료율 대비 취업률이 100.0%로 나타나 여성으로서 비교적 취업이 잘 되는 직종임

<표 24> 전주여성인력개발센터의 직업능력개발훈련 세부실적 및 현황 - 일반과정

(단위: 명)

교육직종	참가자	수료자	취업자	교육직종	참가자	수료자	취업자
도배사	33	31	31	한자급수 1급	30	27	9
한자지도사	51	44	15	한자급수 2급	31	27	5
재활마사지전문간병인	51	50	50	한자급수 3급	12	9	0
글쓰기독서지도사	19	14	7	한식조리사	74	53	11
동화구연지도사	10	10	0	양식조리사	17	17	0
NE지도사	21	18	6	말반찬 100선	13	9	3
초등수학교육지도사	41	29	13	샌드위치창업반	12	6	3
중등논술지도사	11	10	4	플라워창업반	9	7	4
초등논술지도사	20	17	9	키즈파티플래너2급	8	8	4
생각그물	8	7	6	압화초급과정	26	24	5
아동마술지도사2급	12	10	6	가사도우미	63	60	60
호스피스	14	14	14	급식조리사	14	13	2
한자사범	20	20	8	압화중급과정	18	8	8
소계	638	542	283				

자료 : 전주여성인력개발센터 내부자료, 2006.

- 교육직종별 취업률을 살펴보면 도배사, 재활마사지 전문간병인, 호스피스, 가사도우미, 압화 중급과정 등은 교육수료율 대비 취업률이 100.0%로 나타나 여성으로서 비교적 취업이 잘 되는 직종임
- 2006년도에도 노동부, 산업인력관리공단, 전주시, 여성가족부의 지원을 받아 15개 과정 총 314명의 교육생을 배출하였고, 225명이 취업하여 71.7%의 취업률을 보여 전년 대비 약간 상승 함
- 여성인력개발센터의 교육훈련의 특징을 보면 여성회관에 비해 취업 및 직업과 관련된 교육프로그램이 다양하게 편성되어 있는 것이 사실이나 대부분의 직종이 고숙련업종이 아닌 단순직종으로의 진출이 가능한 프로그램으로 구성되어 있는 한계를 가지고 있음
- 또한 수료자 대비 취업자의 비율이 50%~70%에 해당하여 취업률이 아주 낮은 것은 아니나 향후에는 더 향상되어야 한다고 봄. 따라서 취업률을 높이기 위해서는 수요처 발굴 및 연계를 위한 노력이 부단하게 이루어져야 할 것으로 보임
- 아울러 여성취업을 가능하게 하는 취업상담의 기능이 타 지역에 비하여 낮은 것으로 파악되어(한국여성정책연구원, 2006) 취업상담 전문인력의 보강과 이에 대한 지원이 요구되고 있음

<표 25>전주여성인력개발센터의 직업능력개발훈련 세부실적 및 현황 - 지원과정

(단위: 명)

지원기관	교육직종	참가자	수료자	취업자
산업인력관리공단	산모와신생아돌보논이	32	31	31
	가사보조원	53	53	53
	소계	85	84	84
여성가족부	한자지도사법	27	27	16
	OA사무실무	20	19	10
	소계	47	46	26
전주시	실버케어	25	20	9
	베이비시터	25	21	9
	방과후아동지도사	31	31	11
	소계	81	71	29
노동부 (여성가장)	조리전문가 및 밑반찬	16	12	7
	한식조리 및 단체급식	17	16	8
	소계	33	28	15
노동부 (수강지원)	POP예쁜 손 글씨	29	29	25
	미술치료사(기초)	13	13	13
	미술치료사(심화)	9	9	7
	엑셀&파워포인트	8	8	6
	전산세무회계자격증반	17	15	9
	한자지도사	11	11	11
	소계	87	85	71

자료 : 전주여성인력개발센터 내부자료, 2006.

다. 여대생커리어개발센터

- 여대생커리어개발센터는 여대생들의 자질, 능력에 대한 신뢰를 전제로 여대생들의 커리어형성을 위한 단계별 과정을 운영 중에 있음. 즉, 학년별로 재학생이 인지하고 있는 기업체 및 취업에 대한 정보와 자신의 적성 및 능력정도에 차이가 있다는 점에 착안, 교과목의 내용 및 관련 취업지원 프로그램을 구분, 이를 심화, 확대하여 가는 과정으로 운영 중임
- 전북지역 여대생커리어개발센터는 원광대, 전북대, 전주대 3곳이 있으나 여성가족부의 지원을 받는 곳은 전북대 하나로 가장 적극적으로 사업을 추진 중에 있으나 예산지원이 원활하지 못하여 사업추진에 어려움이 있음
- 주요 사업으로는 커리어 탐색, 커리어 계획, 커리어 실천의 3단계에 걸쳐 준비 및 자신을 알아가고 취업을 계획하여 교육을 받고 실제로 취업하는 과정을 원스톱으로 지원해주고 있는 특징을 지님
- 또한 여러 가지 협력사업을 운영 한 결과, 2005년도 사업 프로그램 이용자수 3,420명

연간 계획 대비 실적이 129%를 달성하였음

- 2006년도 사업실적은 프로그램 이용자 계획인원 총 3,492명 이었으며 참여자는 3,737명 이었고, 수료자는 3,661명으로 계획대비 실적비율은 105%임

<표 26>전북대여대생커리어개발센터 사업실적

(단위 : 명, %)

사 업 명			계획 인원	실적			
				참여자	수료자	%	
커리어 탐색 (Exploration)	정규 교과목	여성의 직업과 경력개발	200	160	157	79	
	자기탐색	직업선호도검사	250	300	300	120	
		신입생 오리엔테이션	1,300	1,500	1,500	115	
	직업정보 탐색	멘토링	100	12	12	12	
	소 계			1850	1972	1969	106
커리어 계획 (planning)	자기개발	면접클리닉	6	5	5	83	
		외국어 능력	15	4	4	26	
	취업Network강화	소모임	100	98	98	98	
	소 계			121	107	107	88
커리어 실천 (Action)	전문 인력양성	전통문화 인터넷쇼핑몰창업	40	31	24	60	
		전통문화중심도시지원실무자	40	35	22	55	
		농·어촌아동학습능력증진멘토링	20	15	15	75	
	소 계			100	81	61	61
취업 지원	취업연계	중소기업 취업연계	1,000/ 100	1,166/ 101	1,166/ 101	115	
		취업시스템 구축	20	20	20	100	
		지역전략산업 취업연계	58	46	3	5	
	일대일 집중취업지원		전로전문상담	48	42	42	88
	소 계			1226	1375	1332	109
센터 역량 강화	호남지역협의회구성		15	12	12	80	
	벤치마킹		5	5	5	100	
	운영회의		11	11	11	100	
	홍보활동		50	50	50	100	
	홈페이지 운영		9	9	9	100	
	소 계			90	87	87	97
협력사업	공대여대생취업소사이어티		20	13	13	65	
	전북여성취업박람회		35	65	55	157	
	여군사관후보생 양성과정		10	8	8	80	
	중소기업탐방		40	29	29	73	
	소 계			105	115	105	100
계			3,492	3,737	3,661	105	

자료 : 전북대여대생커리어개발센터 내부자료, 2006.

- 여대생커리어센터의 효율적 운영을 위해서는 대학 간 네트워킹 및 벤치마킹을 통하여 여대생 취업에 필요한 정보를 공유함으로써 보다 심층적이고 구체적인 취업관련 서비스와 경력개발 모델을 제시해야 효과적임
- 또한 대학 내에서 실시되는 여대생커리어개발 및 취업지원프로그램 등 관련 프로그램들의 효과성을 피드백 받을 수 있는 기회를 확대하고 취업상담 전문인력의 확충, 기업

과의 연계, 여대생커리어 개발을 위한 교과목 및 전공교수와의 연계 등을 통해 대학 내의 협조체제를 구축할 필요성이 있음

라. 노동부지원 직업능력개발 지원 사업

■ 취업과 연계하는 고용촉진훈련 추진

- 노동부 산하 전북지역 지방노동청에서는 실업자 및 저소득층 대상으로 직업훈련을 실시하여 취업기회를 우선 제공하고 산업체에 원활한 인력공급을 도모하기 위해 능력개발을 추진하고 있음
- 고용촉진훈련 사업 추진실적은 2006년 기준 훈련인원으로 일반 195명, 농어민 42명이며, 훈련 직종은 자동차정비 및 20개 업종이고, 훈련기간은 6~12개월임. 사업비는 총 589백만원으로 국비 491백만원, 도비 49백만원, 시군비 49백만원의 매칭펀드에 의해 운영됨

■ 구인구직 Matching 청년일자리 창출

- 실업난 완화를 위한 청년일자리 창출로 실업자 구직난과 구인난을 해소하고 지역경제 활성화에 기여하기 위해 추진하고 있는 사업으로 지방자치단체 수준에서도 직업능력개발정책과 더불어 적극적인 일자리 창출과 상생의 노사문화 정착을 위하여 지속가능한 일자리 창출사업, 기능인 우대와 적극적인 취업지원 사업 등 취업지원서비스를 제공하고 있음
- 사업량은 2006년 기준, 훈련인원 705명이고, 사업비는 3개 사업 총 3,952백만 원으로 도비 2,228백만 원, 시·군비 1,724백만 원 임. 사업계획은 중소기업인력지원 사업은 365명으로 2,848백만 원, 맞춤형기술인력 교육지원 사업 200명 600백만 원, 청년취업인턴지원 사업 140명 504백만 원 임. 추진상황으로는 중소기업 인력지원 사업은 총 149개 업체에 272명이 취업하여 계획대비 75%의 취업결과를, 맞춤형기술인력 교육지원 사업은 총 12개 훈련기관에 171명을 교육한 결과 계획대비 86%의 취업목표를 달성하였음

■ 재직자 훈련지원 사업

- 본 사업은 사업주 직업훈련지원 사업으로 전주지청의 경우 11,071명에 대한 능력개발 지원을 하고, 능력개발지원 훈련비는 1,267백만 원, 능력개발 수료인원은 5,418명임.

재직자 훈련지원 사업의 근로자 수강지원금 지원내용은 1인당 연간 100만원까지 환급 받을 수 있음

- 재직자 훈련지원 사업은 정보와 기술의 신속한 변화에 대응하여 개개인의 자질과 능력 향상을 위한 목적뿐만 아니라 최근 훈련기관의 관심증대에 따른 다양한 훈련 직종개설과 훈련대상자의 선택의 폭을 확대시켜야 한다는 점이 요구되고 있음

■ 실업자 등 직업훈련지원

- 노동부에서 2006년 배정한 실업자를 위한 훈련을 보면 전직 실업자, 신규 실업자, 영세자영업자, 자활 훈련, 여성가장훈련, 북한이탈주민 훈련을 위한 인원 및 예산을 배정하였고 인원은 총 1,735명에 예산은 3,886백만 원에 해당하였음

<표 27>실업자 훈련 실시예산

(단위 : 명, 백만원)

구 분	인 원	예 산
전직 실업자	1,204	2,730
신규 실업자	300	764
영세자영업자	91	112
자활 훈련	58	178
여성가장훈련	74(38)	90(45)
북한이탈주민	8	12
합 계	1,735(1,773)	3,886(3,931)

()안은 일반회계에 해당함

자료 : 한국직업능력개발원, 「직업능력개발훈련 수요조사」, 2006.

- 실업자를 위한 훈련실시기관 및 승인훈련과정을 살펴보면 노동부 전주지청의 경우 총 19개 교육기관에 36개 과정을 승인하였음
- 실제 교육인원은 파악해 본 결과로는 훈련과정이나 교육인원에 있어서 다소 차이를 보이고 있으나 실제 훈련결과를 보면 대부분이 컴퓨터이었으며, 컴퓨터 교육을 제외하고는 남성과 여성이 분리된 교과과정으로 운영 하고 있는 것을 볼 수 있음
- 남성위주의 교육프로그램으로는 자동차정비 및 목조건축시공에 해당하며, 여성위주의 교육프로그램으로는 헤어디자인, 간호조무사, 조리 및 제과제빵 관련 교육에 해당한다고 할 수 있음

IV. 여성인력개발 정책추진 문제점 및 과제

1. 중앙 정책추진의 문제점 및 과제

- 다음의 <표 28>은 범부처 차원에서 여성인력개발 사업과 관련하여 추진된 사업에 대한 내용과 문제점을 정리한 것임. 각 부처에서 추진하고 있는 인력개발사업의 여성참여율은 29.1%수준에 불과하고 있어 여성참여율이 낮은 점이 가장 큰 문제임
- 또한 일자리정책과 관련하여 시행계획이 각 부처별로 제시되고 추진되었기 때문에 계획의 구체성 및 효과성에 대한 검토가 어렵고, 시행계획의 과제 수도 줄고 있음. 이는 여성가족부가 여성인적자원개발 분야를 종합할 수 있는 법적 근거 및 예산권이 없으므로 관련 부처에게 여성관련 과제를 발굴하도록 하기가 어렵기 때문임
 - 여성인적자원 활용을 위한 세부 정책과제 추진과정에서 상호연계성이 부족하고, 이를 조정하고 통합할 수 있는 체계가 마련되어 있지 않아 실질적인 실천상의 애로점이 있고 부처간 갈등 발생 시 이를 조정할 수 있는 역할 또한 미비한 상태임
 - 따라서 여성인적자원의 활용이라는 정책목표에 대한 주관부처와 관련부처간의 협조·연계 필요성이 있으며 여성가족부는 정책형성 단계에서 집행력이 있는 다른 부처의 협조가 없을 경우 정책 실효성이 떨어질 수 있으므로 정책실효성을 높이기 위해서는 점진적으로 여성가족부에게 예산권을 부여해야 함
- 현재 정부 각 부처의 여성인적자원정책은 저학력, 저소득여성을 서비스분야의 저임금 단순기능직으로 훈련, 취업시키는 데 중점을 두고 있음
 - 고용의 질이 낮은 문제, 성별직종분리 심화 시키는 문제점 노정
 - 고학력 여성, 중장년 여성일자리 확대, 서비스직 이외의 다양한 분야로의 진출, 정규직으로의 취업지원 등의 개선이 필요
- 국가차원의 여성인력활용 대책 미흡
 - 현재의 국가계획은 부처별로 산재한 정책을 취합한 수준으로 국가차원의 여성 HRD정책의 범위 및 목표가 불분명
 - 여성의 근로생애주기를 반영한 국가HRD 정책 미흡
- 여성HRD 정책의 추진체계 미비
 - 여성인력개발정책을 주도할 범정부 차원의 추진체계가 부재
 - 중앙부처와 지방정부간의 연계 부족: 지자체에 대한 평가가 경직적·형식적으로 운영되어 지방 여성HRD정책을 발전시켜나갈 유인이 부족

<표 28>주요 여성인적자원개발사업 현황/문제/개선과제

부서	주요 사업내용	현황 및 문제점	개선 검토과제
노동부	<ul style="list-style-type: none"> 재직여성 직업능력개발 여성가정 훈련 자활훈련, 공공근로사업 사회적일자리사업 고용안정센터운영 	<ul style="list-style-type: none"> 재직여성, 실업여성, 저소득여성 중심 사업으로 비경활여성, 일반여성대상 사업 미약 	<ul style="list-style-type: none"> 전체 여성대상 사업 확대 여성취업정보 제공 기능 강화
여성가족부	<ul style="list-style-type: none"> 지역사회맞춤형지원사업 여성사회적일자리 창출 지원사업 전업주부취업훈련지원사업 	<ul style="list-style-type: none"> 대학과 여성인력개발센터를 중심으로 여성인력양성, 취업지원 서비스분야의 인력양성에 역점 저임금 일자리 위주 훈련과 취업 	<ul style="list-style-type: none"> 양질의 여성일자리 창출 고학력여성 훈련 및 취업지원 강화 전부서 여성인적자원사업의 연계, 조정기능 강화
보건복지부	<ul style="list-style-type: none"> 자활사업 사회적일자리사업 	<ul style="list-style-type: none"> 보건취약계층에 대한 보건서비스를 무료로 제공하는 사업을 통해 여성일자리 창출 복지관에서 저소득여성 직업훈련 	<ul style="list-style-type: none"> 보건서비스분야 여성일자리의 안정성 확보 및 여성인력의 서비스 질 유지를 위한 훈련 강화
교육인적자원부	<ul style="list-style-type: none"> 여학생진로지도 사회적일자리사업 : 장애이통합교육보조원 	<ul style="list-style-type: none"> 학교교육에서의 성평등강화 중심 성인여성인적자원개발사업 미흡 	<ul style="list-style-type: none"> 전문대학의 성인여성인적자원개발 기능 강화 학교에 여성일자리 창출 인적자원사업 조정 기능 강화
지방자치단체	<ul style="list-style-type: none"> 여성훈련시설 관할 : 여성인력개발센터, 여성회관 운영 지원 취업정보센터 운영 	<ul style="list-style-type: none"> 회관의 직업훈련 기능 미흡 인력개발센터에 대한 지원 미흡 	<ul style="list-style-type: none"> 센터와 회관의 여성훈련기능 조정 지역 여성일자리 창출 및 취업지원 강화

자료 : 박성정 외, 한국여성개발원, 2005.

○ 지방자치단체의 정책현황 및 문제점

- 지자체의 경우 여성인력개발사업에 대한 관심이 부족한 실정으로 여성HRD 계획을 별도로 수립한 곳은 1개소(경기도)에 불과
- 주요 여성인력관련 사업이 직업훈련 수준에 집중
- 특히, 중요 인프라인 여성회관이 사회교육에 집중하고 있어 실질적인 직업훈련은 여성인력개발센터에서 전담

○ 여성일자리 정책은 근래에는 훈련과 취업지원과 같은 인력공급 차원보다는 노동시장에서 인력수요를 창출하는 일자리 정책이 부각되고 있음

- 주로 사회서비스분야에서의 저소득 취약계층을 위한 일자리 창출을 위한 정책적 노력이 진행되어 옴 (사회적 일자리 사업)
- 정부는 노동부, 보건복지부, 교육인적자원부, 문화관광부, 여성가족부, 지자체 등에서 사회적 일자리 사업을 추진하고 있음

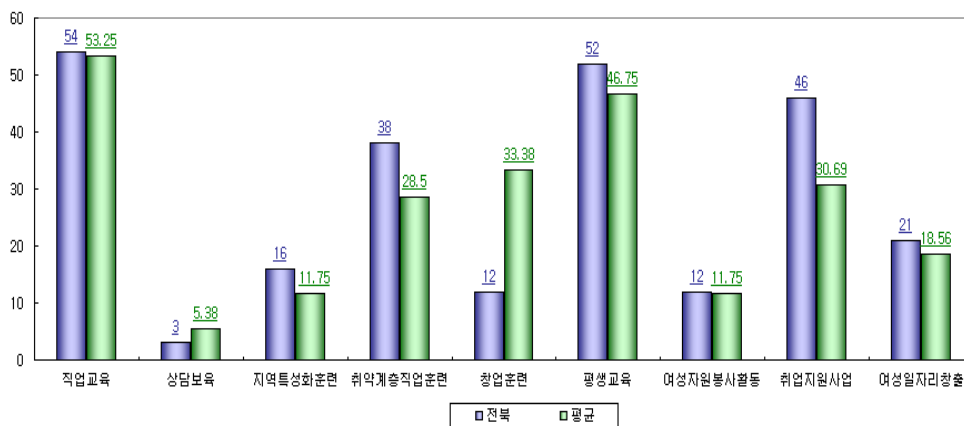
○ 정부 여러 부처의 사회적 일자리 창출 사업은 대상, 지속성, 효과측면에서의 많은 문제점을 포괄하고 있음

- 노동부와 보건복지부 등의 사업 대상이 기초생활수급자와 차상위계층에 중심이 있어 대다수 일반 저소득여성의 취업을 촉진하는 일자리는 미흡한 편임
 - 인건비지원식의 일자리사업은 정부사업이 중단되면 일자리도 사라져 지속적인 효과가 없어 일자리 창출 처방으로는 근본적이지 못함
 - 서비스 구매능력이 없는 사람을 대상으로 서비스제공, 인건비를 정부가 지원하는 방식도 결국, 서비스수혜자의 제한성으로 한계를 갖음
 - 여성의 저임금화를 심화시킴
- 여성가족부는 유료로 사회서비스를 구매하고자 하는 집단과 양질의 서비스를 제공할 수 있는 훈련된 여성인력(취약계층에 국한하지 않음)을 연결하여 일자리의 지속성과 취업의 질을 제고하는 여성사회적기업을 검토하고 있음

2. 전북정책추진의 문제점 및 과제

- 전북은 취약계층을 위한 직업훈련(자활사업, 노인교육훈련사업, 장애인교육훈련사업, 고용촉진훈련 사업) 및 취업률은 타 지역과 비교해서 우수한 편에 속하는 것으로 평가됨(한국여성정책연구원, 2006)
- 그러나 훈련이수자들의 취업상황은 전국의 평균과 유사하여 훈련대비 취업실적은 저조한 것으로 나타나 취약계층의 경우에도 취업과 연계되는 것이 지역에서 더 어려움 상황임

<그림 4>전북 여성인적자원개발사업 실적(2005년)



- 일자리 창출사업과 관련해서도 전북지역은 지역 평균에 도달하고 있음. 특히 자활 및 노인일자리 창출에서 시장 진입형 일자리 창출 모형을 보여주고 있어 긍정적인 반면, 여성인턴사업은 전북대에서 수행하는 여대생 인턴제만을 보고하고 있어, 타 지역이 주부인턴제(서울, 강원), 여대생인턴제, 고교졸업생인턴제(강원)를 수행하는 것과 대비되는 것으로 나타남
- 인적자원개발관련 인프라구축에 대한 사업비 편중과 취업프로그램 부족
 - 2007년 추진사업의 대부분은 기존의 여성인력개발기관 및 여성회관의 운영을 지원하기 위한 사업이 대부분으로 전체 사업비의 90.8%에 해당하고 있음
 - 또한 2007년 신규사업으로 추진하고 있는 대부분의 인력개발사업 사업들도 인력개발 사업을 위한 기초 인프라 구축에 관련된 사업들로 구성되어 있어 실질적인 여성취업과 연계된 프로그램이 미비함
 - 전라북도 여성가족과에서는 여성인력개발사업으로 2006년 계속 사업에 이어 2007년 3대 부문 13개 중점과제를 추진 중에 있음

<표 29>전북 여성인적자원개발 주요 추진사업(2007)

추진전략	추진계획 및 목표	세부사업내용
1.일자리 창출 및 확대	<ul style="list-style-type: none"> ○ 여성일자리창출 1,000명 - 일자리창출기관 700명, 취업박람회 300명 ○ 여성취업설계사 양성 - 여성인턴제 100명 ○ 제2회 전북여성취업박람회 ○ 취업정보 제공 및 일자리 알선 <ul style="list-style-type: none"> · 상담 	<ul style="list-style-type: none"> - 전라북도여성취업박람회 (11월/ 80백만원) - 여성취업설계사양성사업 (1~12월/월800천원지급) - 관리직여성공무원 확대 (5급이상 1명승진) -주요보직의성별편중현상완화 (여성공무원주요부서배치 23%)
2.여성인적자원개발을위한 훈련 및 교육	<ul style="list-style-type: none"> ○ 여성직업능력개발훈련 - 10개과정 4,000명 ○ 취미, 교양, 사회교육 등 - 10개과정 2,500명 ○ 여성취업기관 종사자 워크샵 ○ 여성지도자 자원개발 훈련캠프 	<ul style="list-style-type: none"> - 여성회관의 직업훈련 기능강화 (7~12월/ 665,000천원) - 여성인력개발센터 및 회관의 직업상담기능강화사업(직업능력개발훈련강화 10개과정 60과목, 취미 및 사회교육 10개과정, 여성인턴전문교육 100명, 취업정보 및 일자리 알선 5,500명/ 550백만원) - 여성농업인능력개발사업 - 여성지도자 자원개발 훈련캠프/ 20백만원)
3.여성인적자원개발 인프라구축	<ul style="list-style-type: none"> ○ 전북일자리지원협의체(HRD) 구성· 운영 ○ 여성인력개발센터 운영지원 확대 총 550백만원 지원 ○ 전북여성취업정보팀 설치· 운영 ○ 여성인적자원개발5개년계획수립 ○ 취업정보제공을 위한홍보물제작· 배포 	<ul style="list-style-type: none"> - 전북여성교육문화센터 신축 (특수사업) - 전북여성취업정보팀 설치· 운영 (80백만원) - 여성농업인센터 확산추진 (영유아교육, 방과후 아동, 부정기 사업 등/770백만원) - 전북여성취업지원지원협의체 (HRD)운영(3월/3백만원) - 전북여성인적자원개발 중기계획 수립(11월/ 20백만원) - 지자체역량강화 및 홍보강화(취업기관종사자워크샵, 취업정보제공을 위한홍보물제작,

자료: 전라북도 여성가족과 내부자료, 2007.

- 다음의 <표 30>을 보면 2007년 여성인적자원개발 사업 중 가장 많은 예산 비중을 차지하고 있는 사업은 시·군 여성회관 운영지원 사업으로 전체 사업비의 58.9%를 차지하고 있으며 다음으로 사업비 지원이 높은 사업 역시 여성교육문화센터와 여성인력개발센터임을 알 수 있음. 따라서 여성취업 관련기관의 지원이 전체사업비의 90.8%에 해당함
- 그러나 앞장의 여성인력 양성기관의 문제점에서도 지적되었듯이 시군의 대부분의 여성회관은 직접적인 직업훈련 및 교육이나 취업지원 사업이 거의 없고 사회교육 사업이 주를 이루고 있어 취업관련 사업비의 지원내용을 보강할 필요가 있음. 더욱이 여성회관에서 운영 중인 사회교육은 지역단위의 평생교육 및 주민자치센터의 교육사업과 중복되고 있는 점 등을 고려하여 지역단위의 취업 수요조사 등을 통하여 직업교육으로의 방향을 전환할 필요가 있음

<표 30>전북 여성인적자원개발 사업 추진예산(2007)

(단위 : 천원, %)

사 업 명	총예산 (천원)/점유율	재원	비 고
총 계	3,834,575	사항별	
도 여성교육문화센터 운영지원	665,000(17.3)	도비 665,000(100)	예산증액 : 50백만원 증액
여성인력개발센터 운영지원 (2개소) - 전주, 군산센터	550,000(14.3)	분권 467,500(85) 도비 82,500(15)	예산증액 : 295백만원 증액 (개소당275백만원)
여성인턴제사업 (여성취업설계사)	157,000(4.1)	도비 90,000(57) 시비 67,200(43)	07년 신규사업
제2회 여성취업박람회 (여성인적자원개발 활성화 지원비)	80,000(2.1)	국비 38,000(47) 도비 42,000(53)	
전북여성취업정보팀 설치운영	80,000(2.1)	도비 80,000(100)	07년 신규사업
전북여성인적자원개발 5개년 계획수립	20,000(0.5)	도비 20,000(100)	07년 신규사업 (학술용역비)
전북여성취업기관중사자워크샵	6,575(0.2)	도비 6,575 (100)	
전북여성일자리지원협의체 구성·운영	3,000(0.1)	도비 3,000 (100)	07년 신규사업
시·군여성회관 운영지원	2,266,000(58.9)	시·군비 2,266,000 (시군비 100)	
여성취업지원 정보제공을 위한 홍보사업비	7,000(0.2)	도비 7,000 (100)	07년 신규사업
여성지도자 자원개발훈련캠프	7,200(0.2)	도비 7,200(도비100)	

자료: 전라북도 여성가족과 내부자료, 2007.

○ 취업알선과 고용기회 확대를 위한 지속적이고 전략적 사업개발 필요

- 지역에서 추진하고 있는 취업알선 사업과 고용기회 확대는 여성인력개발센터와 여성회관, 취업박람회를 통해 진행되는 경우가 대부분인데 취업박람회의 경우 일회성 성

격이 강해 지자체가 여성에게 지속적인 취업지원을 돕고 있다고 보기 어려움

- 여성의 고용창출 및 일자리를 늘리는 정책은 시한부적인 성격이 아닌 상시적 성격이므로 취업알선에 대한 보다 적극적인 정책지원이 필요함

○ 인력개발 타겟 집단과 대상사업 부족

- 지역의 여성인력개발 사업의 구심은 여성회관과 여성인력개발센터를 중심으로 이루어지고 있으나 이들 기관은 주로 취약계층 대상의 사업이 많고 평생교육에 비중을 두고 있어 지역 경제활동의 주류여성인 30,40대 여성의 경제활동 참가와 고용률을 높이는 데 한계를 보이고 있음
- 물론 취약계층을 위한 사업은 각 지자체에서 반드시 수행해야 하며 지속적으로 추진해야 할 사업이나 노동시장에서 소외된 30,40대의 일반여성고 고령화 사회에 대응하기 위한 55세 이상의 중고령층 대상 사업이 개발되어야 함

○ 인적자원개발 관련 타부서 및 기관과의 협력부재

- 전북 여성인적자원개발은 현재 본 업무를 관장하는 전북의 여성가족과 뿐만이 아니라 교육인적자원부(전북RHIRD), 노동부, 중소기업청 등의 전라북도 지방조직에 의해서 기획, 추진되고 있음. 그러나 이들 간의 사전 협의·협력이 부재하여 중복투자, 일관성 부재, 통합성 미흡 등의 정책의 비효율적 운영이 이루어지고 있음
- 전북의 지역차원에서 여성인적자원을 효율적으로 개발하기 위해서 여성인적자원개발 기관간의 업무협조 및 연계, 기능조정, 여성인적자원개발기관과 일반 인적자원개발 기관과의 업무협조와 연계를 강화할 수 있는 체계를 구축하는 것이 필요함

○ 여성인적자원 개발과 관련된 통계 및 정보 인프라 구축의 문제점

- 여성인적자원과 관련된 정보 DB는 각 기관 또는 단체별로 추진됨에 따라 정보의 통일성이나 일관성이 없으며 중복투자로 인한 고비용-저효율 구조를 보임 (ex: 전라북도인적자원 MAP(2005), 전북여성인명록(2003), 전라북도 여성과학기술인력DB(2005) 등이 발간 됨)
- 다른 지방자치단체와 마찬가지로 전북의 여성인적자원 개발 및 활용에 대한 정확한 현황이 파악되지 않음. 또한 인적자원개발과 관련된 통계가 전반적으로 성별로 구분되어 있으나 세부 항목별로는 성별, 지역별로 구분되어 있지 않아 이에 기초한 정책 및 계획수립에 한계가 있음.
- 따라서 인적자원 개발과 활용에 대한 정확한 분석을 위해서 통계 및 행정자료를 생산하고, 또한 기관별로 산재되어 있는 통계를 통합해서 생산하는 것이 필요함

V. 여성인적자원 특성에 따른 전북여성인력개발 방향

1. 고령화에 따른 여성 중고령층의 증가와 인력개발

- 전라북도의 65세 이상 노인인구는 2000년 10.3%에서 지속적으로 증가하여 2006년 14.3%까지 고령화가 진행되어 전북은 타 지역에 비하여 고령화 비율이 높은 지역임. 65세 이상 여성노인 인구구성비를 보면 2000년 12.7%, 2006년 17.7%로 지속적으로 증가하고 있는 추세임
- 50세 이상 여성은 2006년 전체 여성인구 가운데 32.7%를 차지하고 있어 인구점유율이 높으며 이들 가운데 38.4%가 경제활동에 참여하고 있는 것으로 나타남. 따라서 현재 경제활동을 하고 있는 50세 이상의 이들 연령층이 5년~ 10년 후 고령화의 진행에 따라 연령이 55~60세로 높아지게 되면 노인인구의 여성화는 더욱 심화될 것임. 따라서 노인 인구 가운데에서도 상대적으로 구성비가 높은 여성노인인구의 사회참여를 위한 능력 개발 및 활용의 문제가 향후 상당히 중요한 과제가 될 것임
- 중고령 여성인력 활용을 위한 각 부처의 현행정책은 미미하지만 대부분 취약계층 대상 사업, 저임금 단순 서비스직 위주의 일자리 창출 및 취업정책이 중심이 되고 있어 양적인 취업률 제고라는 성과대신 열악한 노동시장 참여로 인한 빈곤의 악순환이 계속되고 있음
- 중장년여성을 위한 가장 전문적인 훈련기관으로는 현재 여성인력개발센터이므로 센터를 서비스분야 중장년 여성훈련과 취업지원 기관으로 특화할 필요가 있으며 사회서비스 분야의 일자리 창출만이 아니라 전북의 전략산업이면서 특화산업으로서의 경쟁력과 이들 중고령 여성과 친화력이 높은 식품산업의 활성화를 통하여 여성일 자리를 개발하고 인력을 양성할 필요가 있음
- 특히 사회서비스 분야에서는 이들이 주로 돌봄 노동에 종사하고 있으나 향후에는 교육 받은 고학력의 중고령층이 대다수 양산될 전망이므로 문화와 교육분야에서의 사회서비스 일자리를 확충할 필요가 있음

2. 취약계층 여성의 증가와 인력개발

- 2002년 전라북도의 기초생활수급자는 5만 4,201가구 11만 204명이고, 그 중 여자인원은 5만 4,999명으로 전체인원의 49.9%에 해당함. 2004년에는 총 5만 7,842가구로 11만 2,547명으로 2년 동안 6.7%가 증가하였으며 이 가운데 여자인원은 6만 4,108명으로 전

체인원의 56.9%로 남자인원에 비하여 여성취약계층의 비율이 상대적 높음

- 구체적으로 취약계층구성현황을 살펴보면 2006년 현재 장애인 109,189명, 소년소녀가정 500명, 가정위탁아동 919명, 모·부자가정4,713명, 결혼이민자가족 5,184명 등 저소득취약계층이 120,505명 등으로 저소득층의 경제적 자립이 주요한 시책이 되고 있음. 이에 따라 다른 집단 못지않게 장애인 여성이나 저소득층 여성에 대한 복지나 경제적 자립문제가 중요한 지역문제로 대두 될 것임
- 이외에도 노동시장의 유연화의 진행과 함께 비정규직 여성근로자의 수가 더욱 증가할 것으로 보임. 이러한 상황에서 기업은 비정규직 여성근로자에 대한 교육훈련투자의 필요성을 느끼지 못하기 때문에, 지역사회에서 이들 집단에 대한 인적자원개발이 확충되어야 함
- 이에 따라 생산적 복지의 일환으로 장애인 여성이나 저소득 여성과 같은 취약계층 여성의 인적자원개발에 대한 필요성이 더욱 증가할 것으로 보임
- 저소득 취약계층 가운데에서도 결혼이민자여성 인력활용에 대한 관심이 정책적으로 고조되고 있고 이들의 지역사회에서의 통합문제가 현안으로 떠오르고 있어 이들 인력을 활용하는 데 초점을 두어야 할 것임

3. 고학력 여성청년층의 외부유출과 취업률 개선을 위한 인력개발

- 연령별 여성취업율을 살펴보면 2006년 현재 20대의 취업률이 14.2%로 전국평균 21.9%에 비해 매우 낮아 경제활동이 왕성한 젊은 층의 취업자가 상대적으로 적다는 특징을 보이고 있음. 20대에서 40대까지를 포함하여 비교하면 그 차이는 더욱 커져 전국평균은 총 인구 중 그 비율이 45.3% 정도이지만 전북의 경우는 34.5%에 불과
- 이는 10세까지의 인구비율이 전국평균과 전북지역의 통계와 차이가 없다는 점에서도 전북에서 유출되는 인구들의 대부분이 경제활동이 왕성한 20대에서 40대라는 것을 간접적으로 시사.
- 여성취업자의 학령별 취업현황을 살펴보면, 고졸이상의 취업률에 있어 전국평균과 상당한 차이를 보이고 있음. 즉 고졸이상의 전북여성 취업률은 51.7%이나 전국은 69.3%임. 특히 대졸이상의 경우는 전북은 21.1%에 불과하나 전국평균은 29.4%를 유지하고 있어 전북 여성의 고학력 취업률이 상당히 저조한 것으로 나타나고 있음
- 이상의 결과가 시사하는 바는 지역의 산업구조가 1차 중심과 부가가치가 낮은 2·3차 산업중심으로 지식기반 사회의 산업구조로의 전환이 늦어 전북의 교육받은 젊은 층은 지역을 외면하고 이들은 취업과 교육으로 인하여 타 지역으로의 외부유출이 많다는 점

을 간접적으로 시사하고 있음

- 따라서 전라북도는 지역의 산업구조와 기반에 근거하여 지역의 젊은 인재를 양성하고 활용하는 쪽의 정책을 서둘러야 함. 특히 전라북도의 전략산업, 지연산업 등 지역의 특화산업에 맞는 인재 발굴 및 양성과 더불어 최근에는 지역의 대기업유치에 따른 인력부족이 심각한 문제로 제기되고 있는 점 등을 고려하여 향후 산업수요를 정확히 예측하고 이에 대응하는 인력개발과 양성에 주력해야 함

4. 여성경력단절로 인한 유휴인력의 활용을 위한 인력개발

- 여성은 결혼, 임신, 출산 및 양육으로 인해 정규교육 이후 노동시장 진입-재직-이탈-재진입이라는 여성의 근로생애주기 특성으로 인하여 지역사회에서 인력이 활용되지 않고 사장되는 여성인구가 지속적으로 늘고 있음
- 전북 여성들은 다른 지역과 마찬가지로 경제활동참가를 희망하는 여성비율이 증가하고 또한 비경제활동 여성인적자원의 규모가 크게 증가함에 따라, 지역 경제 및 사회발전을 위해서 이들 여성인적자원의 적극적인 활용이 필요함
- 향후 전북의 지역발전과 여성의 경제활동참가 욕구를 충족시키기 위해서는 여성의 경제활동참가율을 2006년 현재의 49.8%에서 전국평균 수준인 50.3%까지 증가시켜야 하며 이러한 목표는 정책대상의 중심을 경력단절 여성의 재취업을 확대함으로써 가능함. 특히 여성가족부는 사회적일자리 창출을 통해 여성일자리를 확대하려 하려는 계획을 추진 중에 있으며 주된 타겟집단은 경력단절 재취업 여성임
- 특히 우리지역에서는 여성과학기술인지원센터 유치(계획 중)에 따른 고학력의 이공계통의 여성 등의 재취업에 적극적인 정책을 전개 할 필요가 있으며 여성청소년과에서 여성일자리로 적극 유치하려는 골프캐디, 콜센터 등 비교적 기혼여성에게 유리한 직종으로의 일자리 창출을 경력단절 여성을 위한 적극적 취업정책으로 고려해야 함

5. 지역산업 인력부족 해결과 전략산업 중심의 인력개발

- 전북지역에서 농업관련 종사자의 장기적인 감소와 제조업의 현상유지 또는 완만한 증가, 서비스 및 도소매업종 종사자의 증가가 예측되는 가운데 현행 인력수요 현황을 보면 운수업과 사업서비스업, 보건사회복지업, 제조업 등에서 인력부족률이 높고, 이에 따라 이들 직종을 중심으로 여성인력수요가 예측됨
- 특히 여성인력수요가 많은 산업으로는 제조업, 보건 및 사회복지사업, 오락, 운동, 문화서비스업, 사회서비스업 등으로 나타나고 있으나 여성들이 현재 제조업에 종사하는

비율이 약 19.5%정도에 불과하여 향후 이 산업에 여성이 진입할 가능성은 낮으며 취업을 희망하는 여성인력의 상당수는 단순노무직이나 생산관련직의 취업을 기피하고 있는 것으로 나타남. 뿐만 아니라 여성을 대상으로 하는 기능인력 양성기관이 적고, 이들 직종에 종사하는 재직 여성근로자를 위한 능력개발이 거의 이루어지지 않고 있음

- 미취업여성들이 선호하는 직종으로는 공공사회서비스, 보건사회복지업, 교육서비스업 등으로 나타났으며 기업 측에서 향후 여성신규채용 계획이 있는 직종으로는 서비스영업직, 생산기능직, 연구개발기술직 등으로 나타나 구인구직간의 미스매치가 발생
- 따라서 전북지역의 경우, 인력수급상 인력공급의 절대적 부족보다는 일자리의 부족문제가 심각할 것으로 예측됨. 이는 일자리 창출이 기본적으로 필요하지만 보다 중요한 것은 근로자와 일자리간의 결합(Job matching)을 촉진할 수 있는 정책개발이 우선적임을 시사 함
- 이에 따라 단기적으로는 여성구직자들의 선호도가 높은 공공사회서비스, 보건사회복지업, 교육서비스업과 같은 서비스관련 직종에서의 여성인력 발굴 및 양성, 일자리와의 연계 강화 등의 전략을 추진하고 중장기적으로는 인력수요구조 변화에 대응하는 숙련수준이 높은 여성인력을 양성하는 구조로 전환되어야 함
- 전라북도 지역전략산업 및 성장 동력산업으로서 자동차 및 부품기계, 생물, 문화관광영상, 식품산업 분야에서 이들 산업을 육성하는데 필요한 연구기관 및 지원기관을 보유하고 있으며 자동차기계 산업, 생물생명 산업을 핵심전략산업으로 선정함
- 그러나 현재 전라북도 여성인적자원개발과 관련된 정책들은 지역발전전략과 관계없이 수립, 시행되고 있음. 또한 여성인적자원개발기관도 지역전략산업에서 필요로 하는 인력을 양성하는 체제로 구축되어 있지 않으며 정규교육과정에서 여성인력양성 또한 지역경제계획과 유리되어 양성되고 있음
- 따라서 전라북도 정규교육기관 및 직업훈련기관이 지역산업의 인력수요에 신속적으로 대응하는 방향으로 여학생에 대한 진로교육, 여성인력을 양성함과 동시에 전라북도 전략산업부문에서 여성인력으로 활용될 수 있도록 여성인력 양성 체제를 구축해야 함
- 특히 여성취업을 활성화 시킬 수 있는 전략산업으로서 식품과 관련된 발효식품 및 문화관광 영상 사업은 전라북도가 타 지역에 비해 비교우위의 경쟁력을 갖고 있으며 여성친화적 일자리로서 여성의 취업 및 창업 가능성이 높은 분야임

6. 정책추진 한계극복을 위한 인력개발

- 전라북도에서는 여성취업 및 직업훈련의 활성화를 위해 여성회관과 여성인력개발센터 등과 같은 여성 직업교육 훈련기관, 지역소개 대학, 창업교육 기관, 일반 직업능력개발기관 등을 통해서 지속적으로 여성인적자원을 양성하고 지역 노동시장에 양성된 인력을 공급하고 있음. 그러나 지역 여성인적자원개발은 그동안 지속적인 확대에도 불구하고 여전히 한계와 문제점을 가지고 있음
- 이는 전반적으로 지역여성인적자원개발은 공급자 중심으로 제공됨에 따라 지역 산업계의 인력수요에 신속적으로 대응하지 못하고 있기 때문이며 아울러 지역단위의 여성인적자원개발과 활용에 대한 정책을 담당하는 행정조직과 사업을 실시하고 있는 조직이 많음에도 불구하고 이들 추진체계간의 정책 및 업무 조정과 연계가 이루어지지 않음으로써 정책과 사업의 효율성이 낮은 실정임
- 또한 지방자치단체에서는 지역 여성인적자원개발에 대한 인식 수준이 미흡하고 리더십의 부재로 지역 차원의 인적자원개발정책의 횡적 연계·조정·통합이 미흡함과 동시에 이와 같은 여성인적자원개발정책을 수립·시행할 전문적 역량이 미흡한 실정임
- 따라서 여성일자리 창출을 위한 시급한 과제는 여성취업 추진체계간의 네트워크를 구성하여 여성취업기관의 연대 및 기능적 통합을 추진하고 취업알선과 고용기회 확대를 위한 상호연계성 강화, 정책의 조정과 협조체계의 지원 및 자문의 활성화 등을 도모하여 사업의 효율성을 제고할 필요가 있음

<참고문헌>

- 여성가족부(2004). 『여성인적자원개발혁신방안 연구』, 여성가족부.
- 여성가족부(2007). 『참여정부의 여성인력현황 및 적극적 개발정책에 대한 성과평가』, 여성가족부.
- 여성가족부(2007). 『여성희망일터지원본부 설치 및 운영방안 연구』, 여성가족부.
- 전라북도(2005). 『전라북도 인적자원개발 기본계획』, 전라북도인적자원개발지원센터.
- 전라북도(2007). 『전라북도 인재양성 중장기 계획』, 전라북도인적자원개발지원센터.
- 전북발전연구원(2005). 『전북여성백서』, 전북발전연구원.
- 전북발전연구원(2005). 『전라북도 여성과학기술인력 실태조사』, 전북발전연구원.
- 전북발전연구원(2005). 『제1차 지역혁신발전5개년계획』, 전북발전연구원.
- 전재식 외(2006). 『직업능력개발 훈련 수요조사-광주지방노동청』, 한국직업능력

개발원.

최창곤(2006), “전북지역 인력수급구조의 현황과 과제”, 전라북도인적자원개발지원센터,
인적자원포럼 발표자료.

충청북도(2005). 『충북인적자원개발시행계획』, 충청북도.

한국여성개발원(2005), 『중장년층 여성인적자원개발 실태와 정책과제』, 한국여성개발원.

주제발표 3

지역 여성인적자원개발 협력망 구축방안

박영자 (전북여성교육문화센터 센터장)

여성인적자원개발 지역 협력망 구축을 위한 정책 포럼(2007.12.18)

여성인적자원개발 네트워크 형성 방안 및 과제

센터장 : 박영자



1. 국내 지역 인적자원개발 체계 현황(1)

선진국과 비교 : 한국의 지역 인적자원개발 네트워크는 미비한 수준

미 국

위스컨신주 중심으로 노사공동 강력한 인적자원네트워크 구성
→ 지역경제에서 원하는 인재를 적시에 공급, 주정부가 지원하는 형식을 취하여 성공적 운영

영 국

노조학습기금을 통해 노조가 주도
→ 지역중심의 인적자원 네트워크를 형성

국내 지역 인적자원개발 체계 현황(2)

한 국

지역 노사정 파트너십에 의한 인적자원개발 네트워크
전북 지역 노사정 협의회 설치 11명(남9, 여2)
도내 익산(2005년 12명)·군산(2002년 13명)지역 설치

지역노사정협의회



2. 국내 지역 인적자원개발 체계 문제점

- ❖ 노사정위원회법, 직업교육훈련법, 고용정책기본법에 근거 설치
- ❖ 지역노사정협의회설치→해당지방자치단체장의 재량
- ❖ 노사정위원회가 지역 노사정협의회에 대한 지도 감독권을 가지고 있지 못함
- ❖ 노사간의 낮은 신뢰도, 재정부족
→노사가 자발적으로 네트워크 구성하여 인적자원 개발하는데 제약

3. 지역인적자원개발 최근 변화

- 정부 주도의 지역전략 산업중심의 인적자원개발 네트워크 형성
- 집적화나 기업 네트워크를 통해 지역산업 발전 모색
- 산업자원부 : 지역산업활성화, 지역균등발전 목적
- 전략산업 발굴 및 육성을 위한 중장기 정책 마련

전라북도 신성장축
4대 신산업군

첨단부품소재산업

생물, 식품, 한방, 의료산업

신재생에너지 및 RFT 기술 융합 밸리 조성

응용농업, 창조농업, 생태농업의 메카

4. 기계·자동차부품 제조분야 네트워크 형성

❖ 기계·자동차부품 제조분야 여성기술인력 양성교육

기계자동차부품제조업의 전문기술인력 부족 해소를 위해
생산품의 고정밀화, 고성능화를 위한 여성기술인력 활용 및
취업촉진

교육일정 1기 2007. 6. 4 ~ 7. 20 (7주 40명)
2기 2007. 9. 4 ~ 10. 26 (7주 40명)

시행기관인 (재)전북여성교육문화센터와 지역혁신기관인 기계산업리서치센터와 협력망 구축

	협력업체		협력업체
1	데크(주)	5	(주)옵토웰
2	동서콘트롤(주)	6	(주)올트라
3	(주)석진엔지니어링	7	(주)제논전장
4	(주)유미테크	8	(주)디에스원

5. 식품·생물산업 제조분야 네트워크 형성

❖ 식품·생물산업 제조인력 양성교육

전라북도 전략산업인 식품·생물산업분야 전문인력을 양성하여 고품질의
식품생산과 차별화된 경쟁력으로 지역경제 활성화 및 전략산업에 기여하고
식품업계의 취업지원

농산물 생산자와 식품업체, 연구기관, 인적자원개발기관 간 네트워크
형성으로 식품·생물산업의 발전과 여성의 직업능력 향상

교육기간 2007. 11. 19 ~ 2008. 1. 29(10주 25명)

전주대학교
산학협력
학교기업
공중 약 고추장



기전대학교
부설
전문문화생활관
동학원

6. 도내 지역별 기업과의 네트워크 형성

❖ 익산지역 기업과 여성희망일터 지원 협약

여성취업의 활성화, 안정적 여성일자리 창출
우수한 여성인적 자원을 활용하기 위해 전라북도
익산지역 기업간의 협약 체결

일시 2007. 9. 18(화) 11:30.

장소 한국니트산업연구원(익산 제2공단내)

업체명	업종	업체명	업종	업체명	업종
1 (주)경호골프	골프장비 제조	7 사조CS(주)	김. 팝류	13 (주)청용산업	IC튜브
2 광전자(주)	반도체부품	8 (주)보일콘	냉난방기제조업	14 세진산업(주)	석제품
3 한국고덴시(주)	광반도체	9 (주)블루빙	건강기능성섬유	15 (주)주얼리 디	귀금속가공
4 (주)인도	농업용기계	10 (주)태창관동	스타킹	16 한라상조(주)	행사용역
5 신일섬유(주)	실업색가공	11 (주)한국센트랄	자동차부품제조	17 루카	모피제조업
6 (주)모드테크	합성섬유가발	12 한성공업(주)	농기구		

7. 2007 전북여성취업박람회

주 제 : 여성희망UP, 일자리창출UP
슬로건 : 내일의 나를 찾아서

일시 2007. 10. 18(목) 10:00~17:00

장소 전주종합고용지원센터 7~8층

주최 전라북도, 노동부 전주지청

주관 (재)전북여성교육문화센터,
전주·군산 여성인력개발센터

❖ 여성희망일터지원단, 실무협의체와 각 시·군 유관기관 및 취업설계사와 네트워크 구축

시·군 유관기관	
익산시여성회관	김제시여성회관
완주군복지회관	고창군여성회관
군산시여성복지관	정읍시여성문화회관
남원시여성교육문화원	부안군노인여성복지회관
순창군공공시설관리사업소	무주종합복지관

8. 전라북도 여성희망일터지원단(1)

추진 목적

목적 1. 여성일자리 지원 인프라(민·관)의 기능적, 제도적 통합을 통한 효율적 서비스 전달체계의 구축

목적 2. 민·관협력 실행체 중심의 네트워크 여성일자리 창출 및 취업연계 협의기구 구축

목적 3. 여성의 인적자원개발 및 일자리 창출에 관한 사항 자문

전라북도 여성희망일터지원단(2)

- 전라북도 여성 일자리 창출 및 여성취업 활성화를 위한 민·관·학·기업간의 협의체 구성
- 여성인적자원의 체계적인 개발 및 희망일터 제공
여성취업에 대한 사회적 분위기 제고

	소속	직위		소속	직위		소속	직위
1	전라북도	복지여성국장	8	도의회	교육복지위원	15	전라북도(간사)	여성청소년과장
2	전라북도	일자리창출과장	9	전라북도	기업지원과장	16	여성인력개발센터	전주 관장
3	(재)전북여성 교육문화센터	센터장	10	여성인력개발센터	군산 관장	17	여성경제인협회	전북지회장
4	여대생커리어 개발센터	전북대 센터장	11	여대생커리어 개발센터	전주대 센터장	18	여대생커리어 개발센터	원광대 센터장
5	기전대학 산학협력단	부학장	12	남원시 여성 문화센터	담당	19	노동청 전주종합 고용지원센터	소장
6	전주상공회의소	사무처장	13	산업인력공단	사업지원팀장	20	중소기업청	지원총괄과장
7	전발연 여성정 책연구소	연구위원	14	전라일보	도출입 어기자			

전라북도 여성희망일터지원단(3)

❖ 기능 및 사업

여성인력개발·활용의 기반구축

- 여성인력개발 및 여성취업 현황 점검
- 여성인력개발 및 취업활성화를 위한 전략 및 계획 수립
- 구인구직 정보수집 및 구인구직 DB구축
- 유망분야 교육훈련 직종개발 및 교육훈련 프로그램 개발

취업지원 및 취업연계 관련 사업

- 지역별, 훈련기관별 취업지원사업 컨설팅 활동
- 지역 여성고용창출을 이룰 수 있는 사업모형 발굴 및 확산
- 여성취업설계사 등 인턴쉽 프로그램 개발, 사업추진 후 취업연계
- 여성취업설계사 양성사업 마련 및 보급

9. 전북 여성희망일터지원단 실무협의체

희망일터지원단에 정책 및 추진방향을 제시 “정보공유-사업추진-취업성과”

	소속	직위		소속	직위		소속	직위
1	전라북도	여성정책	8	전주상공회의소	실장	15	생물산업진흥원	기획실장
2	(재)전북여성 교육문화센터	교육팀장	9	전주종합 고용지원센터	취업지원팀장	16	익산수출자유 지역협회	총무 (이사)
3	전주여성인력개발센터	취업지원팀장	10	산업인력공단 전북지사	취업담당	17	한국니트산업 연구원(익산)	행정실장
4	군산여성인력개발센터	취업지원팀장	11	전주기계산업 리서치센터	기업지원실장	18	KEC세미컨덕터 (태석전자)	과장
5	대학생커리어개발센터	전주대	12	한국능률협회	전북지부장	19	에드컴텍	상무(여)
6	여성경제인협회 전북지회	사무국장	13	전북테크노파크	창업 팀장	20	옥토웰반도체	상무
7	전북대 창업보육센터	보육매니저	14	소상공인전주센터	상담자			

10. 관·학 멘토링(mentoring) 사업

❖ 추진배경

전북여성和曜간담회와 여대생커리어개발센터의 매칭 시스템 구축

여성리더의 커리어 중심 멘토링(mentoring)으로 여성의 역량 강화

분야별 여성리더와 여대생들의 상호 정보교류 및 네트워킹

지역사회 발전과 여성의 사회참여 활성화를 위한 멘토(mentor)와 멘티(mentee) 유대강화

11. 추진 목적

추진 목적

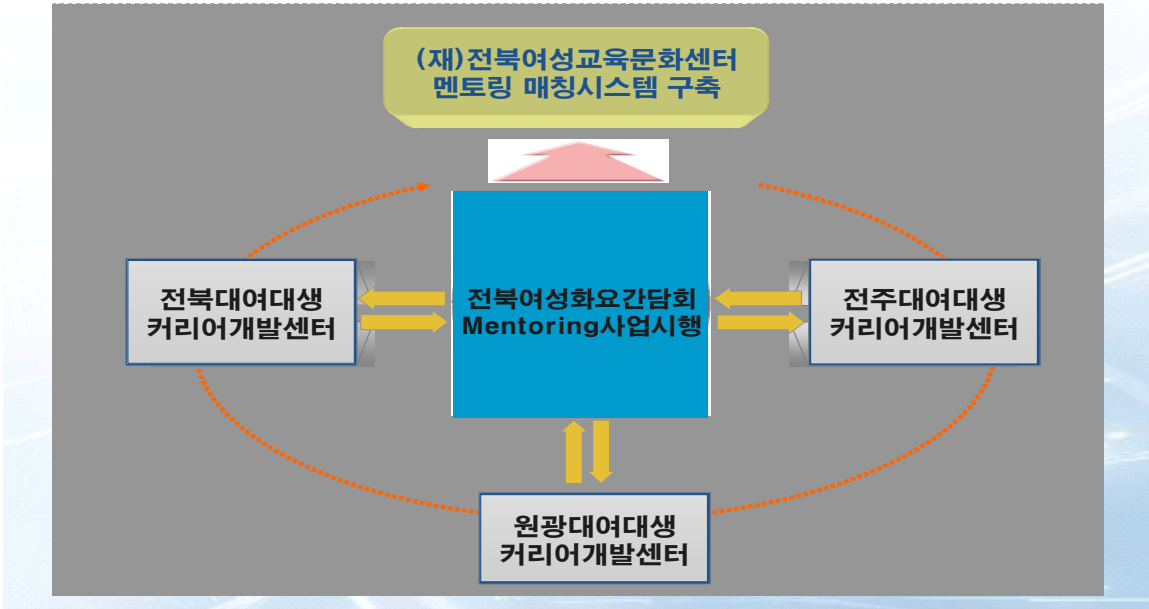
목적 1. 전북지역 여성활동가와 차세대 여성의 유대강화 및 지도력 향상

목적 2. 여성의 사회참여 활성화와 역량강화 통한 지역사회 발전 기여

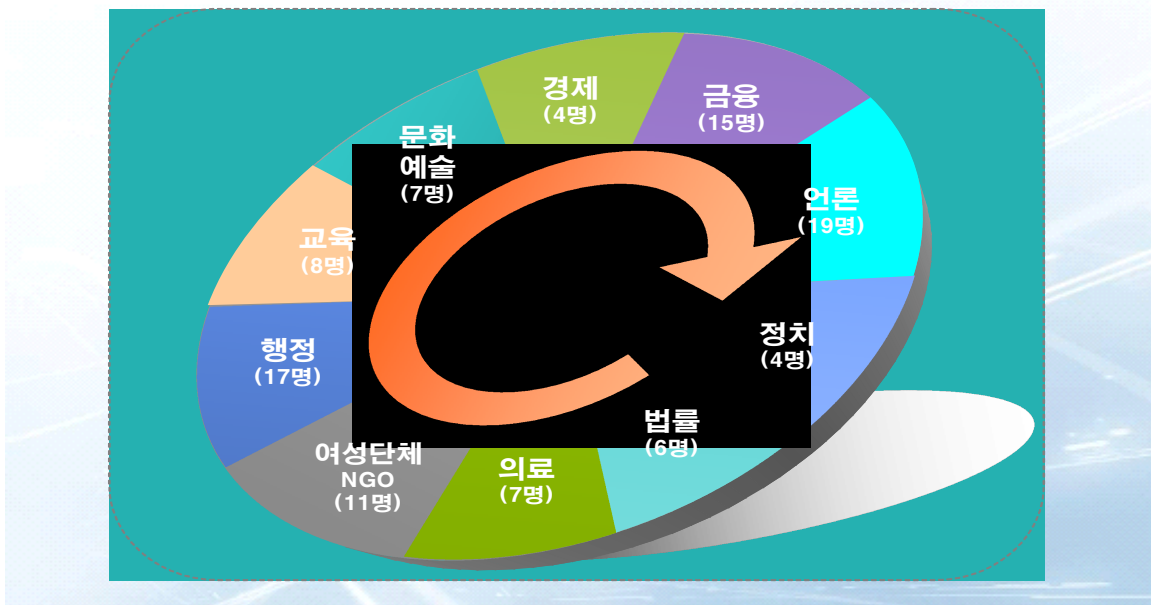
목적 3. 선·후배간의 mentoring 활성화로 인적네트워크 강화

목적 4. 여성들의 역량 결집으로 여성주류화 패러다임 구축

12. 추진 체계



13. 멘토링 매칭 분야 현황



14. 기대 효과

기대효과

멘토의 격려와 조언으로 멘티의 희망분야 도전에 자신감 부여

상호 정례적 교류와 지원으로 전문적 인적자원개발

여성들간 삶의 지혜와 용기를 나눌 수 있는 기회 확대

전북여성 네트워크 활성화와 여성 주류화 사회 형성

15. 향후 발전 방안

멘토의 경험과 지식 및 정보 공유로 멘티의 잠재력 개발과 자존감 강화에 주력

□ 멘토/멘티의 수시 접촉 및 월별 정례화 만남 유지

□ 분야별 소그룹 멘토링 추진

□ 년 2회 이상 멘토·멘티 전체모임
- 여대생커리어개발센터 연계 추진

□ 멘토링 우수사례 공유, 멘토링 사업 활성화

□ 멘토링 사업 연말평가를 통해 발전적 방안 모색
- 우수 멘토·멘티 선정 시상

□ 관·학협력 통해 멘티중심 적극적 추진체계 구축

16. 여성인적자원개발 네트워크 형성 과제

◆ 신활력사업 통한 네트워크 형성

❖ 신활력사업(전국 낙후지역 70개)

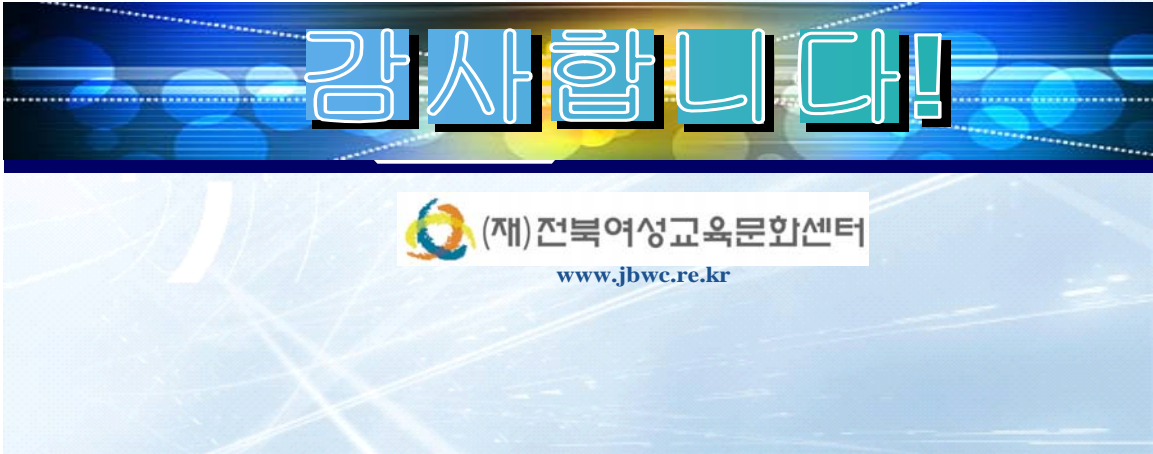
- 사업주체들이 공동 참여
- 지역발전 초석이 될수 있는 사업 아이템을 합의에 기초하여 선정
- 선정된 사업을 공동추진하는 [상향식 지역발전 프로그램]

❖ 전북의 경우



17. ASP 모델로 재구성한 신활력사업

핵심요소	목적	세부사업 내용
A (Actor/Innovator)	지역혁신리더의 발굴·육성	<ul style="list-style-type: none"> • 혁신리더 발굴 및 육성을 위한 교육 • 학습프로그램
S (System)	혁신체계 구축과 혁신주체의 네트워크 형성	<ul style="list-style-type: none"> • 신활력사업 추진단 설치·운영 • 지역혁신협의회 설치·운영
P (Program/Project)	혁신주도 프로그램 개발과 효과적인 추진	<ul style="list-style-type: none"> • 지연산업 육성사업 (생산능가, 가공업체 등 지원) • 지연산업 브랜드화 사업 (홍보, 판매·유통·수출, 품질 관리 등) • 지연산업 기반 장소마케팅 사업 (자본유치, 문화관광, 경관 관리 등)



메 모

메 모