

제주지역 청년여성 일자리 욕구와 취업지원 방안

연구책임자 : 이화진 (제주여성가족연구원 연구원)



제주여성가족연구원
JEJU WOMEN & FAMILY RESEARCH INSTITUTE

발 간 사

우리사회는 장기적인 경기침체와 저성장으로 청년 고용 문제가 주요 현안으로 부각되고 있습니다. 최근에는 여성들이 학교교육에서 남성들을 능가하는 수준으로 역량이 높아졌지만 학업을 마치고 노동시장에 진입하는 과정에서는 현실적으로 학업성과가 일자리 기회로 연결되지 못하고 있습니다. 제주특별자치도에서는 2015년 「제주특별자치도 청년 일자리 창출 촉진에 관한 기본 조례」를 제정하여 도내 청년일자리 지원에 노력하고 있습니다. 그러나 청년여성의 일자리 지원에 관한 별도의 지원방안을 마련하지 못하고 있습니다.

이에 본 연구원에서는 제주지역 청년여성의 일자리 실태와 욕구를 파악하고 지역실정에 맞는 지원방안 마련을 위한 연구를 실시하게 되었습니다. 제주지역의 청년여성 500명을 대상으로 설문조사와 20명의 면접조사를 통해 일자리 욕구와 취업준비과정의 어려움, 근무환경, 일자리 관련 정책욕구를 조사하고 지역에서 필요한 지원방안을 제시하였습니다.

본 연구보고서가 발간되기까지 많은 분들의 도움이 있었습니다. 먼저 설문조사와 면접에 응해주신 연구대상자 여러분들에게 깊은 감사의 마음을 전합니다. 그리고 본 연구보고서의 설계와 마무리 단계에서 전문적인 조언을 주신 연구자문위원님들과 보고서를 꼼꼼히 검토해 주신 평가위원님들에게도 감사드립니다. 또한 현황 파악을 위해 관련 자료를 챙겨주시고 수시로 현안을 함께 논의해 주신 관련부서 공무원을 비롯하여 연구를 진행한 이화진 연구원의 노고에도 박수를 보냅니다. 앞으로 본 연구가 제주지역 청년여성의 취업지원 방안을 마련하는데 보탬이 되기를 바랍니다.

2016. 11.

(재)제주여성가족연구원 원장 **현 혜 순**

연구요약

연구 요약

제1장 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

- 본 연구의 목적은 제주지역 청년여성의 일자리 실태 및 욕구를 파악하고 효율적인 지원방안을 모색하는데 있음
- 제주특별자치도는 「제주특별자치도 청년 일자리 창출 촉진에 관한 기본 조례」를 제정하여 도내 일자리 정책의 근거 기반을 마련하고 있으나 ‘여성’ 일자리 창출에 대한 별도의 명시가 없고 지금까지 청년여성 일자리 관련 조사가 없었음
- 지역의 청년여성을 위한 맞춤형 일자리 창출 및 취업지원을 위한 정책의 실행력을 제고하기 위하여 청년여성의 일자리 욕구 실태를 파악하고 이를 반영한 지원방안 모색이 필요함

2. 선행연구 검토

- 도내 주요 청년 일자리 관련 조사는 다음과 같음

조사 연도	연구명(주관기관)	조사 대상 및 방법	조사 내용
2015 (제주특별자치도)	2015 제주도민 일자리 인식실태 조사 (제주특별자치도, 호남지방통계청)	- 제주도 거주 만19-64세 가구원 5,040가구, 9,068명 - 가구방문 면접조사	- 취업현황 및 특성 - 구직, 희망 일자리, 일자리 준비, 첫일자리, 취업지원정책, 직업교육훈련 수요, 여성 경력단절 경험, 일자리 희망, 구직 애로, 지원 정책 수요
2014 (고승환 외)	제주특별자치도 청년고용정책 기본계획	- 제주도 거주 만 15세 이상 34세 미만 청년층 400명 및 도내 5인 이상 사업체 200업체 - 자기기입식 설문조사	- 청년일자리 현황, 취업 및 창업 - 청년고용정책 추진전략 - 지역 맞춤형 일자리 창출 및 고용 활성화 방안 제시 - 청년고용정책 거버넌스 구축 및 관리 계획
2011 (홍정순, 채정균)	제주지역 청년인력 수급 불균형 해소방안 연구	- 제주지역 구직 청년(20-29세) 200명 - 사업체 제주지역 청년인턴십 신청업체 100개	- 제주지역 청년실업 동향 - 청년구직 현황(희망직업, 급여, 일자리 전망, 희망취업 지역 등) - 청년인력 수급실태 및 불균형 해소방안

○ 타 지역 에서 수행된 청년여성 일자리 관련 조사 현황은 다음과 같음

조사연도	연구명(주관기관)	조사 대상 및 방법	조사 내용
2016 (강민정· 신선미)	청년여성 취업 애로요인 해소를 위한 정책과제	- 경제활동인구조사, 대졸자 직업 이동 경로조사 원자료 분석 - 청년여성 대상 FGI(지방대 인문 계 열, 구직경험 있는 청년여성, 불완 전 취업 청년여성)	- 청년여성 고용현황 - 청년여성 고용관련 문제 분석 - 단계별 정책과제 제시, 청년여성의 고용률 및 고용의 질 제고방안 제시
2016 (변정현· 전예원)	청년여성 ‘일 경험’ 실태조사	- 경기도 거주 20-34세 여성취업자 1523명 (지역별 고용조사 기준 표본할당) - 구조화된 설문지를 이용한 온라인조사 - 청년여성 FGI(초점집단면접)	- 청년여성의 일 경험 실태(취업자 및 미취업자의 일 경험, 일 경험 인식 및 성과, 직업관련 인식 등) - 청년 일 경험에 대한 기업의 인식과 채용 영향
2013 (신선미 외)	미취업 여성청년층의 취업준비활동 효과와 취업지원방안	- 통계자료 분석 · 경제활동인구조사(2000-2012) · 경제활동인구조사 청년층 부가조사 (2012) · 지역고용실태조사(2012 3분기) · 대졸자직업이동경로조사 (2008-2010) - 전문가 간담회 및 정책토론회	- 여성청년층의 경제활동 실태와 미 취업자 특성 분석 - 대졸자 취업준비활동 실태 및 취약 집단분석 - 취업준비활동의 일자리 안착효과 분석 - 청년고용 정책과 여성참여 현황 - 미취업 여성청년층 취업지원정책 제안
2013 (허경미)	대구지역 청년여성의 경제활동 참가 및 취업 장애 요인에 대한 인식	- 대구지역 청년여성(10대-30대) 300 명 설문조사	- 청년여성의 경제활동 경험 - 취업 장애요인 및 인식, 정책수요
2013 (최윤산· 채나리)	경기도 대졸 청년여성의 취업가능성 제고를 위한 지원방안 연구	- 대졸자직업이동경로조사 원자료 분석 - 경기도 소재 대졸여성 20명 심층면접 - 도내 대학 취업지원기관 실무팀장 60명 설문조사	- 취업준비, 구직활동실태, 지역공공 기관 활용, 정책육구 - 취업준비 실태 및 미취업 원인 관련 인식, 취업지원 서비스 실태, 취업지 원사업 참여 실태 및 효과 등

3. 연구내용 및 방법

가. 연구내용

- 제주지역 청년여성 일자리 현황
- 청년여성의 취업준비과정 및 구직활동을 통한 일자리 욕구 조사
- 제주지역 청년여성의 일자리 욕구, 경제활동, 취업준비 및 구직활동, 정책육구 등을
조사분석
- 청년여성의 욕구를 통한 성인지 관점에서의 지원정책 마련

나. 연구방법

○ 설문조사

- 대상 : 제주지역 청년여성 만 19세~34세 미만 (제주특별자치도 청년 기본 조례 근거) 500명
- 방법 : 기관 및 사업장 방문, 자기기입식 설문조사
- 면접내용 : 일자리 욕구, 경제활동, 취업준비과정 및 구직과정, 정책욕구 등

○ 초점집단 면접 (FGI: Focus Group Interview)

- 방법 : 집단 인터뷰 형식, 연구자가 인터뷰 진행
- 대상 : 제주지역 거주 청년여성 5명

○ 심층 면접 조사

- 대상 : 제주지역에 거주하는 청년여성 15명
- 방법 : 일대일 방문 조사
- 면접 내용 : 일자리 가치관 및 선택과정, 경제활동, 취업준비 과정 및 구직과정의 애로점, 정책욕구 등

<연구 수행 절차>

1단계	연구 설계	⇔	<ul style="list-style-type: none"> • 연구방향 및 내용 구성 • 연구 착수 보고
2단계	자료 수집 및 분석	⇔	<ul style="list-style-type: none"> • 선행 조사연구 검토 • 관련 통계 및 정책 현황 검토
3단계	전문가 및 공무원 의견 수렴	⇔	<ul style="list-style-type: none"> • 전문가 자문회의 개최(2회) • 제주특별자치도 관련 부서 공무원 의견 수렴
4단계	조사 실시	⇔	<ul style="list-style-type: none"> • 설문 조사 실시 • FGI 및 심층 면접 실시
5단계	조사 결과 분석	⇔	<ul style="list-style-type: none"> • 조사결과 분석 · 집필

제2장 제주지역 청년여성 고용 현황 및 정책

1. 청년여성의 범위

- 제주특별자치도의 「청년기본조례」 및 「청년일자리 촉진조례」에서 규정하는 연령은 15세 이상 29세 이하로 규정하고 있음
- 대통령령 규정에 따르면 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따른 공공기관과 「지방공기업법」에 따른 지방공기업이 청년 미취업자를 고용하는 경우에는 15세 이상 34세 이하인 사람으로 규정하고 있음
- 본 연구에서 청년여성의 범위는 「제주특별자치도 청년기본조례」에 따라 제주지역에 거주하는 만 19세~34세 여성으로 한정함

2. 제주지역 청년여성 고용 현황

가. 제주지역 청년여성 고용 현황

- 제주지역 여성 경제활동 참가율은 전국 평균보다 조금 높은 수준(2015년 기준 전국 49.9%, 제주 60.7%) 이나 남성(75.3%)보다는 낮음

나. 제주지역 청년의 성별 일자리 선택 기준

- 전국에 비해 제주지역 청년들이 고용의 안정성 보다는 개인의 적성이나 흥미를 중시하는 것으로 나타남
- 남성은 고용 안정성 이외 적성·흥미나 미래전망을 중요시 하고 여성은 고용 안정성과 적성·흥미 이외에 근무환경 및 복리후생이 중요한 일자리 선택기준으로 인식함

3. 청년여성 고용 정책 동향

가. 정부의 청년 고용 정책

- 정부의 최근 청년일자리 관련 사업은 고용노동부, 교육부, 미래창조과학부 등 여러

관할부서에서 실행하는 매우 다양한 사업이 진행되고 있고 사업의 주요 내용은 인력양성 및 고용훈련, 고용서비스가 주를 이루고 있음

- 특히 청년·여성 취업연계 강화 방안(2016. 4. 27)을 비롯하여 수요자와 성과중심의 일자리 사업을 위한 정책과제가 포함되어 있음

나. 청년·여성 고용 정책

- 청년고용 정책을 매우 많고 다양하게 마련되어 있으나 청년·여성을 위한 특화된 정책은 매우 부족함
- 청년·여성 고용정책은 주로 여성가족부에서 실시하고 있으며 ‘여대생커리어개발센터 운영’ 과 ‘청년·여성 멘토링 사업’ 이 대표적인 정책이라 할 수 있음

4. 제주지역 청년·여성 고용 정책

- 제주특별자치도는 「제주특별자치도 청년 일자리 창출 촉진에 관한 기본 조례」 제정하여 도내 일자리 정책의 근거 기반을 마련하고 있으나 ‘여성’ 일자리 창출에 대한 별도의 명시는 없음
- 유일한 청년·여성 일자리 지원사업인 여대생커리어개발센터 지원의 경우 성인지 예산 작성과정에서 성별수혜분석, 성별격차 원인분석, 성과목표 등에서 부적절하게 나타나 (제주특별자치도 성인지예산 분석 2015) 성인지 정책 실행에 따른 준비가 부족함

제3장 설문 조사 결과

1. 조사개요 및 응답자의 특성

가. 조사개요

- 조사 방법 : 기관 및 사업체 방문을 통한 자기기입식 설문조사
 - 구직자 : 대학교 및 일자리 관련 기관 방문을 통한 조사
 - 취업자 : 사업장 및 일자리 관련 기관 방문을 통한 조사

- 조사결과 분석은 빈도분석을 주로 하였으며 집단 간의 차이검증을 위해 카이검증을 하였음

나. 조사내용

- 본 연구의 설문조사 주요 내용은 다음과 같음

영역	세부영역
노동(일) 가치관	좋은 일자리 기준, 직업관, 지역에서 좋은 일자리 직종, 희망소득, 취업희망 지역, 해외취업 희망여부 등
경제활동	소득 및 부채 상태, 주요 생활비 지출항목, 종사상 지위, 업무만족도, 이직희망여부, 미취업기간 생활비 충당 등
취업준비과정	취업희망 및 성공여부, 졸업 후 계획, 취업 희망직종, 준비기간, 취업성공요인, 채용과정에서의 성차별, 창업계획, 창업준비과정, 창업희망분야 등
구직활동	구직을 위한 준비, 정보수집경로, 구직횟수 및 기간
정책욕구	필요한 지원, 경력단절 방지 방안, 일자리 기관 인지도 및 경험여부, 좋은 일자리 창출방안 등

다. 응답자의 특성

- 연령별로는 23~26세가 37.6%, 22세 이하 34.4%로 가장 많음
- 전공별로는 인문사회계열이 절반이상(56.4%)을 차지하였고 자연계열은 27.8%로 나타남
- 학력은 대학생이 절반이상(58.2%)으로 나타났고 대졸이 26.4%를 차지함
- 직업별 분포는 학생(54.0%)을 제외하고는 사무/기술직(15.8%) 이 가장 많았음

2. 노동(일자리) 욕구

가. 노동(일)의 선택 기준

- 일자리에 대한 가치관은 전체적으로 생계유지(47.9%)와 자아실현(32.5%)이 가장 중요하다고 응답함

나. 좋은 일자리 기준

- 전체적으로 좋은 일자리는 고용안정이 되는 일자리(25.4%), 적성 및 취향이 맞는 일자리(20.2%) 순으로 높게 나타남

다. 제주의 좋은 일자리 직종

- 제주에서 좋은 일자리는 전체적으로 공무원이라는 비율이 압도적으로 높았고 (53.8%) 교사(17.0%), 전문직(7.2%), 금융기관(6.4%) 순으로 나타남

라. 월평균 희망 임금

- 월평균 희망임금은 전체적으로 평균 약 258만 원 정도로 나타남

마. 제주 청년여성의 취업 어려움 정도

- 제주에서 청년여성이 취업하기 얼마나 어려운지에 대한 응답을 5점척도로 분석한 결과 평균 3.56으로 조금 어려운 것으로 나타남

바. 취업 희망 지역

- 희망취업지역은 전체적으로 제주와 수도권이 높게 나타남
- 연령별로는 연령이 높을수록 제주지역에 취업하고자 하는 비율이 높게 나타났고 연령이 낮을수록 수도권에 취업하고자 하는 비율이 높게 나타남
- 제주이외 지역에 취업을 희망하는 이유로는 전체적으로 ‘제주지역을 벗어나 살고 싶기 때문에’ (42.3%) 와 제주 이외 지역이 ‘임금, 복지후생 등 근로조건에서 좋은 일자리가 많기 때문’ (34.2%)이 가장 높았음

사. 직업 가치관

- 직업에 대한 가치관에 관한 조사결과 긍정적인 응답이 높은 항목은 ‘직장에 절대 헌신을 요구하는 것은 구시대적 발상’ (평균 4.15)이라는 항목과 ‘보수나 대우에 따라 직장을 옮기는 것은 당연하다’ (평균 4.12)는 항목으로 나타나 직업에 대한 가치관의 변화를 읽을 수 있음
- 가장 긍정적인 응답이 낮은 항목은 ‘안정적인 일보다는 도전하는 일이 좋다’ (평균 3.15) 라는 항목으로 나타났고 그다음으로는 ‘나는 직업에는 귀천이 없다고 생각한다’ (평균 3.65)로 조사됨

3. 경제활동

가. 월평균 소득 및 지출

- 월평균 소득은 전체적으로 평균 64.74만원으로 나타남, 응답자의 절반 정도가 대학생인 점을 감안하더라도 낮은 수준임
- 학생과 및 전업주부, 직업이 없는 기타를 제외한 직장인 140명의 월평균 소득은 평균 164.07원으로 조사됨
- 직업별로는 전문/자유직이 가장 높고(179.80만원), 판매/서비스직(155.70만원)이 가장 낮은 것으로 나타나 평균소득에도 미치지 못하는 것으로 조사됨
- 응답자의 월평균 지출을 1순위, 2순위, 3순위를 모두 합한 결과 전체적으로 가장 높은 비율을 나타낸 항목은 식비(30.5%), 여가활동비(18.4%), 교통비(14.6%) 순으로 조사되었고 자기개발비는 10.4%로 낮은 비율을 차지함

나. 부채(빚) 유무 및 원인

- 응답자의 부채 실태를 조사한 결과 전체적으로 부채가 있다는 응답자는 모두 13.1%로 조사되었고 평균 부채금액은 약 2,175만원으로 나타남
- 부채를 지게 된 원인은 전체적으로 등록비가 28.1%로 가장 높은 비율로 나타났고 생계비(26.6%)와 기타(26.6%)순으로 나타남

다. 종사상 지위

- 경제활동 종사상 지위는 학생을 제외하고는 전체적으로 상용직(17.1%), 임시직(9.5%)이 높았고 구직활동중인 비율도 5.6%를 차지함

라. 직무 만족도

- 현재 하는 일에 대한 만족정도를 5점 척도로 분석한 결과 전체적으로는 평균 3.13으로 보통인 것으로 조사됨

마. 재직 중 어려움

- 직장에서의 어려움은 전체적으로 ‘낮은 임금’ 이라는 비율이 42.2%로 절반 가까이 차지했고 다음으로는 고용불안정이 16.8%를 차지함
- 직무상 어려움에 관한 조사에서는 전체적으로 ‘직무에 대한 비전 없음’ 이 31.6%로 가장 많고 어려움 없음이 25.3%, 업무능력 및 기술부족이 20.9%순으로 나타남

바. 이직 및 퇴직 의향

- 이직 및 퇴직 사유로는 임금이 낮아서(26.8%), 안정적 일자리(15.9%), 진학 및 자기개발(14.0%) 순으로 나타남

사. 미취업 기간 동안 생활비 충당

- 미취업기간 동안 생활비 충당방법에 대한 조사에서는 전체적으로 부모님 지원(56.5%)으로 충당하거나 모아둔 돈(29.7%)으로 충당한다는 경우가 대부분이었음

4. 취업준비 과정

가. 취업 의향 및 계획

- 가까운 미래에 취업을 할 의향이 있다고 응답한 경우는 85.6%로 나타남
- 연령별로는 23~26세가 88.0%로 가까운 미래에 취업할 의사가 가장 높은 것으로 나타났고 31세 이상이 64.3%로 가장 낮은 것으로 조사됨
- 전체 조사 대상자 500명 중 17% 정도인 85명이 취업을 하지 못했다고 응답했으며 취업에 성공하지 못한 이유는 전체적으로 자신의 능력부족(35.3%), 경쟁이 치열(22.4%), 경기침체(20.0%) 순으로 나타남
- 졸업이후 취업이 안 될 경우 계획을 조사한 결과 전체적으로 생활비를 벌 예정(31.0%)이라는 응답이 가장 높은 비율을 차지했으며 취업에 필요한 자격증 취득(26.4%), 취업준비(20.7%) 순으로 나타남

나. 취업 희망 직종

- 취업을 준비하거나 희망하는 직종은 전체적으로 공공기관이 가장 높은 비율(37.9%)을 차지했고, 전문직(14.9%), 중소기업과 자영업이 각각 10.3%로 나타남

다. 취업준비 시기 및 기간

- 본격적으로 취업을 준비하는 시기는 전체적으로 4학년(27.9%)과 졸업이후(27.5%)라는 응답이 높았고 3학년부터라는 응답도 21.9%로 나타나 대략 3학년 이후부터 본격적인 취업을 준비하는 것으로 나타남

라. 취업성공 요인

- 취업에 성공하기 위한 중요한 요인에 관한 응답으로는 학력(22.1%), 자격증(21.1%), 직무경험(17.6%), 성격이나 품성(14.9%) 순으로 나타난 반면 외모(5.8%)나 사회경험(6.2%)은 낮은 비율로 나타나 취업 성공을 위해 중요한 요인으로 생각하지 않는 것으로 조사됨

마. 취업과정 중 성차별 경험 및 사례

- 취업과정 중 성차별을 경험했다는 응답자는 전체의 약 10.7%에 불과한 것으로 조사됨
- 연령별로는 27~30세(19.7%)와 31세 이상(15.5%) 순으로 높게 나타나 실제 취업을 위한 구직활동 경험이 많은 연령에서 성차별 경험이 높은 것으로 나타남

바. 창업 의향

- 전체 응답자 중 창업을 할 의향이 있는 응답자는 27.8%를 차지함
- 연령별로는 31세 이상이 창업 의향이 43.5%로 가장 높게 나타남
- 창업을 희망하는 이유는 전체적으로 ‘자율적으로 일을 하고 싶어서’ (44.9%), ‘도전적인 일을 하고 싶어서’ (30.9%)가 가장 높은 비율을 차지함
- 창업을 희망하는 분야는 기타(11.9%)를 제외하고는 요식업관련분야(32.6%), 문화/체육 분야(14.1%), 관광 및 여행관련 분야(10.4%) 순으로 높게 나타남

사. 창업 희망분야 및 비용

- 창업에 필요한 지원은 자금지원(32.4%)이 가장 많고 홍보지원(27.2%), 컨설팅(18.4%) 순으로 조사됨

5. 구직활동

가. 취업준비 내용

- 취업하기 위한 준비활동을 구체적으로 보면 외국어 시험 준비(25.0%)와 자격증 취득(21.5%)이 가장 높은 비율을 차지하였고 친척에서 부탁(3.2%)하거나 외모관리(4.1%), 면접훈련(7.2%) 등은 가장 낮은 비율로 나타남

나. 정보수집 경로

- 구직을 위한 정보수집 경로는 전체적으로 인터넷 구직 사이트(37.4%)를 가장 많이 이용하는 것으로 나타났고 취업정보센터(25.4%)나 지인(22.3%)을 통한 정보 수집을 많이 하는 것으로 조사됨

다. 구직과정 중 어려움

- 취업준비 중 어려움으로는 일자리가 적다고 응답한 비율이 가장 높고 일자리 질의 낮음(24.1%), 스펙 쌓기 힘들(18.9%) 순으로 나타남

6. 정책 욕구

가. 청년여성 일자리 정책 필요성

- 청년여성을 위한 일자리 정책이 따로 필요한지에 대한 조사결과 응답자의 69.7%가 필요하다고 응답함

나. 청년여성 일자리 지원 방안

- 청년여성 일자리 지원방안으로는 제도개선(29.0%)과 교육훈련 지원(24.2%), 할당제 도입(19.1%)순으로 높게 나타남

다. 20/30 경력단절 방지를 위한 방안

- 20/30 세대의 경력단절 방지를 위한 방안으로는 다양한 근무형태의 일자리(29.8%)가 필요하다는 의견과 ‘일·가정 양립문화 확산’ (21.7%)이 필요하다는 응답이 가장 높게 나타남

라. 일자리 지원기관 인지도 및 이용경험

- 인지도에서는 대학 내 취업전략본부(70.6%)와 고용지원센터(53.9%), 여성인력개발센터(46.1%) 순으로 높게 나타났고 청년일자리지원센터(9.1%)가 가장 낮은 인지도를 보임
- 이용경험도 대학 내 취업전략본부(32.9%)와 고용지원센터(12.5%)가 타 기관보다 비교적 높게 나타남
- 도움여부는 대학 내 취업전략본부(50.4%)와 고용지원센터(26.7%) 이외에 여성인력개발센터(22.9%) 순으로 도움이 되었다는 응답이 높게 나타남

마. 청년여성의 질 좋은 일자리 진입을 위한 지원

- 질 좋은 일자리 진입을 위한 정책요구로는 전체적으로 청년여성의 활동지원(34.0%)이 가장 높았고 일자리 네트워크 지원(17.1%), 지원 서비스 확대(18.1%), 인턴십 확대(16.7%) 순으로 나타남

제4장 초점집단 면접(FGI) 및 심층면접 결과

1. 초점집단 면접(FGI) 개요 및 결과

가. 조사 개요 및 방법

- 면접 대상자는 청년 일자리 지원센터와 청년네트워크 등을 통하여 지원자를 모집하였고 인터뷰에 응한 대상자를 모아 일자리 관련 이슈를 논의함
- 일자리 관련 주제는 대략 제주의 청년여성 일자리 현황을 비롯하여 취업준비과정, 아르바이트 등 경제활동 경험, 근무환경 등이고 연구자가 회의를 주제함

나. 초점집단면접(FGI) 주요 결과

○ 일자리 선택 기준

- 부모님이나 주변사람에게 인정받는 일은 교사, 공무원 등 안정적 일자리, 제주지역에서 주변사람들의 의견은 중요한 변수임
- 지역에 질 좋은 일자리가 적다보니 눈높이에 맞지 않아도 일을 하게 되고 특히 여성이 많이 일하는 판매 서비스직은 이직률이 높음

○ 취업준비 및 구직활동

- 지역에 다양한 일자리가 적고 임금이 너무 낮고, 채용과정에서 성차별, 외모중시 현상 있음

○ 경제활동

- 학업 중에도 대부분이 아르바이트를 함
- 직장 내 성희롱, 승진차별, 결혼 및 출산에 의한 경력단절 불안하여 안정된 일자리를 더욱 선호하게 됨

○ 정책수요

- 취업지원기관 인지도 낮고 관심도 적음
- 일자리 지원 프로그램이 거의 비슷함, 교육 위주, 홍보부족

2. 심층면접 개요

○ 대상자 선정 : 눈덩이 표집 방식 총 15명

- 학생, 직장인, 창업희망자, 등을 고려하여 균형 있게 선정함
- 면접 시간은 1시간-2시간에 걸쳐 이루어졌고 면접자의 동의를 얻어 녹취를 하고 이를 풀어서 정리함

○ 주요 면접 내용

- 제주의 청년여성 일자리 현황을 비롯하여 취업준비과정, 아르바이트 등 경제활동 경험, 근무환경 등

3. 심층면접 주요 결과

가. 일자리 욕구

- 면접자들의 일자리 선택 기준은 자신의 적성에 맞는 일, 주변사람들로부터 인정받을 수 있는 일, 고용여건 상 안정적인 일 등을 중시하며 자신이 하고 싶은 일과 주변사람에게 인정받는 일이 상충할 때 갈등하기도 하지만 깊은 성찰을 통해 자신의 적성에 맞는 일자리를 선택함

나. 취업준비 과정

- 외국어, 자격증, 인턴십 등 스펙 쌓기
- 안정적이고 좋은 일자리 진입이 어려워 취업을 위해 무엇인가 노력하고자 하는 의욕이 상실
- 제주에서 독학, 혹은 전문학원이 있는 서울로 가야 한다고 생각함
- 취업준비 과정의 어려움은 자격증 취득 및 스펙 쌓기에 지역적인 한계로 다양한 경험을 할 기회가 적음을 가장 어려운 상황으로 인식함

다. 경제활동

- 경제활동 상 대표적인 어려움은 낮은 임금과 열악한 근무환경 근무환경에서의 성차별 등을 들 수 있음
- 구체적 성차별 사례로는 채용과정에서의 여성차별, 임금 및 승진차별, 직종분리 및 업무분리, 남성 중심적 조직문화, 직장 내 성희롱 등을 들 수 있음

라. 정책욕구

- 면접자들의 취업지원기관이 실제로 별로 도움이 되지 않는 경우가 있다고 주장함
- 특히 대학의 대학 내 취업센터나 여대생 커리어센터는 곧바로 일자리가 필요한 학생들에게 실제적인 도움이 되지 못한다고 인식하고 있음
- 주요 정책욕구로는 양질의 일자리 관련 정보 제공, 취업에 필요한 청년여성 네트워크 지원 및 참여 활성화, 성차별적인 근무환경 개선, 역량강화를 위한 지원 등으로 요약됨

제5장 시사점 및 취업지원 방안

1. 조사결과 및 시사점

가. 일자리 욕구

- 좋은 일자리에 대한 응답자의 의견은 고용안정(25.4%) 못지않게 적성 및 취향이 맞는 일자리(20.2%), 근로환경(15.2%), 일과 생활의 균형(15.0%)과 같은 요소도 중요하게 생각하는 것으로 드러나 제주지역 청년여성들이 고용안정 뿐 아니라 자신에게 맞는 일자리를 선택하기 위하여 다양한 요소를 고려하는 것으로 나타남
- 제주에서 좋은 일자리는 공무원(53.8%)이라는 응답이 절반 이상을 차지해 가장 높았으며 교사(17.0%)와 전문직(7.2%), 금융기관(6.4%)의 순으로 나타나 제주에서 청년 여성이 갈 수 있는 좋은 일자리가 부족한 것으로 인식하고 있음
- 희망취업지역은 제주지역(51.3%) 이외에 수도권(41.0%)에 취업을 원하는 응답자도 절반 가까이 차지했으며 연령이 낮은 집단에서 제주 이외 지역으로 가고 싶은 욕구가 더 높게 나타남

나. 경제활동

- 응답자의 월 평균 임금은 전체적으로 평균 65만 원가량으로 나타났으며 학업을 마친 연령층인 27세~30세가 117만원, 31세 이상도 184만원으로 200만원을 넘지 못하여 낮은 수준이라고 할 수 있음
- 사업장에서의 어려움은 ‘낮은 임금’이 42.2%로 가장 많았고 다음으로 고용 불안정이 16.8%를 차지했고 직무상의 어려움으로는 직무에 대한 비전 없음(31.6%), 업무능력 및 기술부족(20.9%)이 주요 어려움으로 조사됨
- 일을 하고 있는 응답자 중 이직이나 퇴직 의향이 있는 비율은 절반정도(51.2%)를 차지하였고 이직 및 퇴직 사유로는 낮은 임금(26.8%), 안정적 일자리(15.9%), 진학 및 자기개발(14.0%) 순으로 나타나 임금과 고용 안정성 문제가 가장 중요한 원인으로 파악됨

다. 취업준비 과정

- 취업준비 시기는 4학년과 졸업이후 라는 응답이 높아 학업을 마칠 무렵에 본격적인 취업준비를 하는 것으로 나타남
- 취업과정 중 성차별 경험 사례는 전체 응답자의 10.7% 정도이나 응답자의 54%가 학생인 점을 감안하면 적지 않은 비율이라고 할 수 있음
- 전체 응답자 중 창업을 희망하는 비율은 27.8%로 나타났고 연령별로는 31세 이상이 가장 높은 비율(43.5%)을 차지하는 것으로 나타났으며 필요한 지원 분야는 자금지원(32.4%), 홍보지원(27.2%), 컨설팅(18.4%) 등으로 나타남

라. 구직활동

- 구직을 위한 정보수집 경로는 인터넷 구직 사이트(37.4%)가 가장 많았고 취업정보센터나 지인을 통한 정보수집도 상당수 비율을 차지하는 것으로 나타났고 공공취업알선기관(3.58)의 이용률은 극히 낮아 취업관련 기관들의 인지도가 약하다고 할 수 있음
- 취업준비 중 어려움은 일자리가 적거나(31.3%) 일자리 질이 낮음(24.2%), 스펙 쌓기 어려움(18.9%) 등을 가장 중요한 어려움으로 지적하고 있음

마. 정책욕구

- 청년여성을 위한 일자리 정책이 따로 필요하다는 응답은 69.7%를 차지했고 청년여성 일자리 지원방안으로는 성별/연령별 차별해소를 위한 제도개선(29.0%), 교육훈련 지원(24.2%), 여성 일자리 진입을 위한 할당제 도입(19.1%)로 나타나 청년여성을 위한 성인지적 일자리 정책의 필요성이 확인되었음
- 취업지원 기관에 인지도 조사결과 대학 내 취업전략본부(70.6%)와 고용지원센터(53.9%), 여성인력개발센터(46.1%)가 비교적 인지도가 높게 나타난 반면 청년 일자리 지원센터(9.1%)에 대한 인지도가 낮은 것으로 조사되어 도정에서 운영하는 기관에 대한 홍보가 부족함
- 제주지역 청년여성을 취업을 위해 필요한 정책에 관한 조사에서는 일·가정 양립을 위한 제도개선(36.9%), 사업체 지원 확대(22.8%), 일자리 관련 기관의 홍보강화(19.2%) 순으로 나타남

- 질 좋은 일자리 진입을 위한 정책육구로는 체계적인 취업 활동지원 (34.0%), 졸업 후 취업지원 서비스 확대(18.1%), 일자리 네트워크 지원(17.1%) 순으로 나타나 재학생 뿐 아니라 졸업생을 위한 지속적이고 체계적인 지원시스템이 필요함

2. 취업지원 방안

가. 성인지적 정책의 실행

- 청년여성 일자리 질적 향상과 취업률 제고를 위하여 관련기관 및 부서 전문가가 한 자리에 모여 협력체계를 만들고 정기적으로 논의할 수 있는 장치가 필요함
- 도내에서 추진하고 있는 각종 개발 사업이나 공공기관 및 기업이전과정에서 도민우선 고용계획에 성인지적 관점이 충분히 반영되도록 해야 함

나. 청년여성 역량강화를 위한 지원

- 현재 시행되고 있는 취업지원 프로그램이 대부분 중앙의 프로그램을 그대로 실행하고 있고 지역의 특성에 맞게 자율적인 실행이 부족하다고 지적하고 있음
- 현재 시행하고 있는 기업탐방 과정을 교육과정과 연계하여 확대 필요

다. 청년여성 단체 활동 및 네트워크 지원

- 도에서 하고 있는 정책은 대부분이 기업에 대한 지원이고 구직자에 대한 직접적인 지원이 매우 적어 구직자 중심의 정책마련을 위하여 구직관련 청년여성의 단체 활동 및 네트워크 지원확대가 필요함
- 지역차원의 역량 및 네트워크 강화를 위한 멘토멘티 사업 필요

라. 직장 내 성차별 관리감독 강화 및 가족 친화적 기업문화 확산

- 여성이 근무환경이나 승진 및 임금 등에서 부당한 대우를 받지 않도록 관리감독을 강화하는 한편 다양한 채널을 통한 권리보장 체계를 마련하고 홍보를 강화할 필요가 있음
- 채용과정이나 근무환경에서 성차별 관행을 엄격히 관리하고 기업의 인사담당자에 대한 인식개선 교육 필요함

마. 일자리 기관에 대한 홍보강화 및 프로그램 정비

- 도내 취업지원기관의 인지도 및 이용률이 높지 않음, 이에 대한 홍보를 강화할 필요 있음
- 질 좋은 일자리 진입을 위해서는 현재 실행하고 있는 지원 프로그램에 대한 공유가 잘되지 않고 중복되는 사업의 검토 및 정비가 필요함

3. 연구의 한계 및 향후 과제

- 청년여성이라는 하나의 틀 속에 다양한 집단의 특성을 심층적으로 이해하고 집단별 세부적인 지원방안을 제시하지 못함
- 창업관련 욕구와 성별 세대별 특성을 반영한 다각적인 지원방안을 제안하지 못함
- 제주지역의 청년여성 일자리 관련 지원기관 운영실태 및 문제점 등을 구체적으로 분석하지 못함
- 청년여성의 근무환경 실태와 개선방안제시를 비롯하여 경력단절 방지를 위한 일·가정 양립 지원방안 및 사업체의 가족친화지원제도 활용실태 등은 후속과제로 남김

목 차

제1장 서론	1
1. 연구의 필요성 및 목적	3
2. 선행 연구 검토	4
3. 연구 내용 및 방법	6
가. 연구내용	6
나. 연구방법	7
제2장 제주지역 청년여성 고용 현황 및 정책	9
1. 청년여성의 범위	11
2. 제주지역 청년 여성 고용 현황	11
가. 제주지역 청년여성 고용 현황	11
나. 제주지역 청년의 성별 일자리 선택 기준	12
3. 청년여성 고용 정책 동향	13
가. 정부의 청년 고용 정책	13
나. 청년여성 고용 정책	14
4. 제주지역 청년여성 고용 정책	17
제3장 설문조사 결과	19
1. 조사 개요 및 응답자의 특성	21
가. 조사 개요	21
나. 조사내용	21
다. 응답자의 특성	22
2. 노동(일자리) 욕구	23
가. 노동(일)의 선택 기준	23
나. 좋은 일자리 기준	24
다. 제주의 좋은 일자리 직종	25
라. 월평균 희망 임금	26
마. 제주 청년여성의 취업 어려움 정도	27
바. 취업 희망 지역	28
사. 직업 가치관	31
3. 경제활동	38
가. 월평균 소득 및 지출	38

나. 부채(빚) 유무 및 원인	39
다. 종사상 지위	41
라. 직무 만족도	42
마. 재직 중 어려움	43
바. 이직 및 퇴직 의향	45
사. 미취업 기간 동안 생활비 충당	46
4. 취업준비 과정	46
가. 취업 의향 및 계획	46
나. 취업 희망 직종	50
다. 취업준비 시기 및 기간	51
라. 취업성공 요인	52
마. 취업과정 중 성차별 경험 및 사례	53
바. 창업 의향	55
사. 창업희망 분야 및 비용	56
5. 구직활동	59
가. 취업준비 내용	59
나. 정보수집 경로	60
다. 구직과정 중 어려움	61
6. 정책 욕구	62
가. 청년여성 일자리 정책 필요성	62
나. 청년여성 일자리 지원 방안	63
다. 20/30 경력단절 방지를 위한 방안	64
라. 일자리 지원기관 인지도 및 이용경험	65
마. 청년여성의 질 좋은 일자리 진입을 위한 지원	66

제4장 초점집단 면접(FGI) 및 심층면접 결과

1. 초점집단 면접(FGI) 개요 및 결과	71
가. 조사 개요 및 방법	71
나. 초점집단면접(FGI) 주요 결과	71
2. 심층면접 개요	72
3. 심층면접 주요 결과	73
가. 일자리 욕구	73
나. 취업준비 과정	79
다. 경제활동	84
라. 정책욕구	93

제5장 시사점 및 취업지원 방안	101
1. 조사결과 및 시사점	103
가. 일자리 욕구	103
나. 경제활동	103
다. 취업준비 과정	104
라. 구직활동	105
마. 정책욕구	105
2. 취업지원 방안	106
가. 성인지적 정책의 실행	106
나. 청년여성 역량강화를 위한 지원	107
다. 청년여성 단체 활동 및 네트워크 지원	109
라. 직장 내 성차별 관리감독 강화 및 가족 친화적 기업문화 확산	110
마. 일자리 기관에 대한 홍보강화 및 프로그램 정비	111
3. 연구의 한계 및 향후 과제	111
참고문헌	113
부록. 「제주지역 청년여성 일자리 욕구조사」 설문지	115

표 목 차

〈표 1-1〉 제주지역 청년일자리 조사 관련 선행 연구	5
〈표 1-2〉 여성 일자리 관련 타 지역 조사 사례	5
〈표 2-1〉 청년여성 경제활동 참여 현황 비교	11
〈표 2-2〉 제주지역 청년 성별 일자리 선택기준	12
〈표 2-3〉 최근 중앙정부의 청년 고용정책	13
〈표 2-4〉 2016년 청년여성경력개발프로그램 전문 모델	14
〈표 2-5〉 제주특별자치도 주요 청년 일자리 정책	17
〈표 3-1〉 제주 청년여성 일자리 욕구 조사 내용	21
〈표 3-2〉 응답자 특성	22
〈표 3-3〉 일(노동)의 선택기준	24
〈표 3-4〉 좋은 일자리 1순위	25
〈표 3-5〉 제주의 좋은 일자리 직종	26
〈표 3-6〉 월평균 희망임금	26
〈표 3-7〉 제주 청년여성 취업 어려움 정도	27
〈표 3-8〉 희망 취업 지역	28
〈표 3-9〉 제주 외 지역 취업 희망이유	29
〈표 3-10〉 해외취업 의향	30
〈표 3-11〉 직업 가치관 - 직업에 귀천이 없음	32
〈표 3-12〉 직업가치관 - 남들이 좋다고 하는 일보다는 내가 원하는 일	33
〈표 3-13〉 직업 가치관 - 나의 삶은 내가 개척	34
〈표 3-14〉 직업 가치관 - 보수와 대우에 따라 직장을 옮기는 것은 당연 ·	34
〈표 3-15〉 직업 가치관 - 직장에 절대헌신을 요구하는 것은 구시대적 발상 ·	35
〈표 3-16〉 직업 가치관 - 안정적인 일 보다 도전하는 일	36
〈표 3-17〉 직업 가치관 - 많은 수익으로 시간부족 보다는 적당한 수익의 즐기는 삶 ·	37
〈표 3-18〉 월평균 소득	38

<표 3-19> 월평균 지출 (1순위 + 2순위 + 3순위)	39
<표 3-20> 부채의 유무	40
<표 3-21> 부채를 지게 된 원인	41
<표 3-22> 경제활동 종사상 지위	42
<표 3-23> 현재 하는 일에 대한 만족 여부	42
<표 3-24> 직장/사업장에서의 어려움	44
<표 3-25> 직무상 어려움	44
<표 3-26> 이직/퇴직 사유 (1+2순위)	45
<표 3-27> 미취업기간 동안 생활비	46
<표 3-28> 가까운 미래에 취업하실 의향	46
<표 3-29> 취업에 성공하지 못한 이유	47
<표 3-30> 졸업 이후 취업이 안 될 경우 계획	48
<표 3-31> 지금까지 취업을 하지 않은 이유	49
<표 3-32> 취업 희망 직종	51
<표 3-33> 본격적 취업준비 시기	51
<표 3-34> 취업 성공 요인 (1순위 + 2순위 + 3순위)	52
<표 3-35> 취업 과정 중 성차별 경험	53
<표 3-36> 취업과정 중 성(gender)차별 사례	54
<표 3-37> 창업 희망	55
<표 3-38> 창업 희망 사유	56
<표 3-39> 희망하는 창업분야	56
<표 3-40> 창업을 준비하고자 할 때 필요한 지원 분야	57
<표 3-41> 창업을 준비할 때 필요한 비용	58
<표 3-42> 창업을 하고 싶지 않은 이유	58
<표 3-43> 취업하기 위해 했던 일	59
<표 3-44> 구직정보 수집 경로	61
<표 3-45> 취업 준비 중 어려움 (1순위 + 2순위)	62

<표 3-46> 청년여성을 위한 일자리 정책의 필요성	63
<표 3-47> 청년여성 일자리 지원 방안	63
<표 3-48> 20/30세대 경력단절 방지를 위해 필요한 방안	64
<표 3-49> 취업지원 기관 인지도/이용경험/도움여부	66
<표 3-50> 청년여성에 대한 질 좋은 일자리 진입을 위한 지원	67
<표 3-51> 청년여성 취업을 위하여 필요한 정책	68
<표 4-1> 초점집단면접(Focus Group Interview)대상자의 특성	71
<표 4-2> 심층면접 참여자의 특성	73
<표 4-3> 심층면접 내용	73

그림 목 차

〈그림 1-1〉 연구절차	8
〈그림 2-1〉 청년여성 멘토링 프로그램 운영 프로세스	16
〈그림 3-1〉 일(노동)의 선택기준	23
〈그림 3-2〉 좋은 일자리 1순위	24
〈그림 3-3〉 제주의 좋은 일자리 직종	25
〈그림 3-4〉 제주 외 지역 취업 희망이유	29
〈그림 3-5〉 직업가치관	31
〈그림 3-6〉 경제활동 종사상지위	41
〈그림 3-7〉 직장/사업장에서의 어려움	43
〈그림 3-8〉 취업에 성공하지 못한 이유	47
〈그림 3-9〉 졸업이후 취업이 안 될 경우 계획	49
〈그림 3-10〉 취업 희망 직종	50
〈그림 3-11〉 취업 성공 요인	52
〈그림 3-12〉 취업과정 중 성차별 사례	54
〈그림 3-13〉 창업 희망사유	55
〈그림 3-14〉 창업을 준비하고자 할 때 필요한 지원 분야	57
〈그림 3-15〉 취업하기 위해 했던 일	59
〈그림 3-16〉 구직정보 수집경로	60
〈그림 3-17〉 취업준비 중 어려움	61
〈그림 3-18〉 청년여성을 위한 일자리 정책의 필요성	62
〈그림 3-19〉 청년여성 일자리 지원 방안	63
〈그림 3-20〉 20/30세대 경력단절 방지를 위해 필요한 방안	64
〈그림 3-21〉 일자리 지원기관 인지도	65
〈그림 3-22〉 일자리 지원기관 이용 경험	65
〈그림 3-23〉 청년여성에 대한 질 좋은 일자리 진입을 위한 지원	66

제 1 장

서론

1. 연구의 필요성 및 목적
2. 선행 연구 검토
3. 연구내용 및 방법

1. 연구의 필요성 및 목적

- 본 연구의 목적은 제주지역 청년여성의 일자리 실태 및 욕구를 파악하고 효율적인 지원방안을 모색하는데 있음
- 한국 경제의 장기적 저성장 및 기업의 투자위축으로 일자리 창출이 어려움에 따라 청년층의 실업문제가 사회적 주요 현안으로 부각되고 있음
- 청년실업 문제로 인한 관련 정책 및 제도 확충에 대한 정부 및 지자체의 공감대 확산추세에 있음
- 특히 청년여성은 남성에 비해 취업시장에서 더욱 열악한 위치에 있음
- 여성 청년층은 대학에서 학업 성취도가 남성보다 높고 취업준비활동에도 더 적극적으로 참여, 그러나 남성에 비해 취업기회가 적고 정규직과 좋은 일자리 취업 기회의 성별 격차가 크고 임금도 낮은 것으로 나타남 (신선미 외. 2013, 박건. 2015)
- 제주지역 여성 경제활동 참가율은 전국 평균보다 조금 높은 수준(2015년 기준 전국 49.9%, 제주 60.7%) 이나 남성(75.3%)보다는 낮음 (통계청 2015)
 - 15~29세인 청년층의 성별 취업자 비율은 남성 77.3%, 여성 72.7%로 남성에 비해 청년여성의 취업률이 낮은 것으로 나타남 (제주특별자치도. 2015)
- 특히 25~29세 청년여성의 실업률이 타 연령층보다 높아 (2014년 기준 5.7%) 제주지역 청년여성의 취업문제가 심각한 수준으로 나타남 (고지영. 2015)
- 국내 여성고용 관련 정책은 제1차 양성평등정책 기본계획(2015-2017)에 나타나 있고 그 내용은 다양한 분야의 일자리 확대, 생애주기별 고용 활성화, 일가정 양립 확산 등 정책이 마련되어 있음
- 제주특별자치도는 「제주특별자치도 청년 일자리 창출 촉진에 관한 기본 조례」를 제정하여 도내 일자리 정책의 근거 기반을 마련하고 있으나 ‘여성’ 일자리 창출에 대한 별도의 명시가 없고 지금까지 청년여성 일자리 관련 조사가 없었음
- 지역의 청년여성을 위한 맞춤형 일자리 창출 및 취업지원을 위한 정책의 실행력을 제고하기 위하여 청년여성의 일자리 욕구 실태를 파악하고 이를 반영한 지원방안 모색이 필요함

2. 선행 연구 검토

- 제주지역에서 청년여성을 위한 여성주의 관점에서 이루어진 일자리 관련 조사는 지금까지 없었고 지역의 일자리 관련 연구는 주로 일자리 창출 및 고용 활성화를 목적으로 진행되어 왔음
- 제주지역은 관광과 서비스 산업 비중이 높아 이들 산업을 중심으로 안정적인 일자리 창출 대책의 장기적인 마련과 영세사업장이 많아 청년층을 중소기업으로 유인할 수 있는 정책의 필요성이 제기되었음 (염미경, 2006. p. 161)
- 제주지역 청년 일자리 관련 선행연구 현황 및 주요내용은 <표 1-1>과 같음
- 「2015 제주도민 일자리 인식 실태조사」(제주특별자치도 2015)에서는 취업현황 및 특성과 일자리 현황 및 취업지원정책, 직업교육훈련 수요 등을 조사하였고 여성을 위하여 경력 단절 경험, 구직애로 등을 조사함
 - 그러나 일자리 창출을 위한 정책을 청년층, 중장년층, 여성층 등으로 분류하여 제시하고 있어 청년층의 성별분석을 기초로 취업시장에서 청년여성 애로사항을 포함하는 맥락적인 요소를 간과하고 있음
- 「제주특별자치도 청년고용정책 기본계획」(고승한 외, 2014)은 제주지역 청년 일자리 현황, 취업 및 창업에 관한 기초 실태를 조사하였고 지역 맞춤형 일자리 창출 및 고용활성화 방안을 제시하였음
 - 이 연구에서는 청년 일자리 창출 및 활성화를 위한 거버넌스 구축을 비롯하여 구체적인 일자리 창출 분야와 지원방안을 제시하고 있음, 그러나 청년여성 일자리 문제를 경력단절 여성의 재취업이나 비정규직근로자 지원 등에 한정하고 있음
- 「제주지역 청년인력 수급 불균형 해소방안 연구」(홍정순채창균, 2011)는 청년(200명)과 사업체(100개)를 모두 조사하여 일자리 관련 수요와 공급의 문제를 함께 분석했다는 점에서 의미 있음
 - 일자리 관련 청년들의 욕구와 사업체의 인력수요를 분석하고 해소방안을 제시하였으나 성인지적 분석이 되지 않아 취업시장에서 남성과는 다른 청년여성들의 애로사항을 반영하는데 한계가 있음

〈표 1-1〉 제주지역 청년일자리 조사 관련 선행 연구

조사연도 및 연구자	연구명(주관기관)	조사 대상 및 방법	조사 내용
2015 (제주특별자치도)	2015 제주도민 일자리 인식실태 조사 (제주특별자치도, 호남지방통계청)	- 제주도 거주 만19-64세 가구 원 5,040가구, 9,068명 - 가구방문 면접조사	- 취업현황 및 특성 - 구직, 희망 일자리, 일자리 준비, 첫일자리, 취업지원정책, 직업교육훈련 수요, 여성 경력단절 경험, 일자리 희망, 구직 애로, 지원 정책 수요
2014 (고승환 외)	제주특별자치도 청년고용정책 기본계획	- 제주도 거주 만 15세 이상 34세 미만 청년층 400명 및 도내 5인 이상 사업체 200업체 - 자기기업식 설문조사	- 청년일자리 현황, 취업 및 창업 - 청년고용정책 추진전략 - 지역 맞춤형 일자리 창출 및 고용 활성화 방안 제시 - 청년고용정책 거버넌스 구축 및 관리 계획
2011 (홍정순채정균)	제주지역 청년인력 수급 불균형 해소방안 연구	- 제주지역 구직 청년(20~29세) 200명 - 사업체 제주지역 청년인턴십 신청업체 100개	- 제주지역 청년실업 동향 - 청년구직 현황(희망직업, 급여, 일자리 전망, 희망취업 지역 등) - 청년인력 수급실태 및 불균형 해소방안

○ 한편, 서울시, 경기도, 대구 등 일부 지자체에서는 최근 청년여성 일자리와 관련한 욕구조사 및 연구를 시행하고 있음

- 청년여성 일자리 관련 연구는 2013년 까지는 주로 대졸 여성의 경제활동 실태를 분석하고 미취업 청년여성에 대한 취업률 제고를 위한 방안을 제시하는 연구가 대부분이라면 최근(2016년)에는 고용률 제고 뿐 아니라 정부에서 진행하고 있는 고용정책 프로그램 경험 및 효과, 청년여성의 아르바이트 경험 등을 통하여 고용의 질적 제고방안을 모색하는 연구들이 나타남

○ 타 지역 에서 수행된 청년여성 일자리 관련 조사 현황을 도표로 요약하면 〈표 1-2〉와 같음

〈표 1-2〉 여성 일자리 관련 타 지역 조사 사례

조사연도 및 연구자	연구명(주관기관)	조사 대상 및 방법	조사 내용
2016 (강민정·신선미)	청년여성 취업 애로요인 해소를 위한 정책과제	- 경제활동인구조사, 대졸자 직업 이동 경로조사 원자료 분석 - 청년여성 대상 FGI(지방대 인문 계열, 구직경험 있는 청년여성, 불완전 취업 청년여성)	- 청년여성 고용현황 - 청년여성 고용관련 문제 분석 - 단계별 정책과제 제시, 청년여성의 고용률 및 고용의 질 제고방안 제시

조사연도 및 연구자	연구명(주관기관)	조사 대상 및 방법	조사 내용
2016 (변정현·전예원)	청년여성 ‘일 경험’ 실태조사	- 경기도 거주 20-34세 여성취업자 1523명 (지역별 고용조사 기준 표본할당) - 구조화된 설문지를 이용한 온라인 조사 - 청년여성 FGI(초점집단면접)	- 청년여성의 일 경험 실태(취업자 및 미취업자의 일 경험, 일 경험 인식 및 성과, 직업관련 인식 등) - 청년 일 경험에 대한 기업의 인식과 채용 영향
2013 (신선미 외)	미취업 여성청년층의 취업준비활동 효과와 취업지원방안	- 통계자료 분석 · 경제활동인구조사(2000-2012) · 경제활동인구조사 청년층 부가조사(2012) · 지역고용실태조사(2012 3분기) · 대졸자직업이동경로조사(2008-2010) - 전문가 간담회 및 정책토론회	- 여성청년층의 경제활동 실태와 미취업자 특성 분석 - 대졸자 취업준비활동 실태 및 취업집단분석 - 취업준비활동의 일자리 안착효과 분석 - 청년고용 정책과 여성참여 현황 - 미취업 여성청년층 취업지원정책 제안
2013 (허경미)	대구지역 청년여성의 경제활동 참가 및 취업 장애 요인에 대한 인식	- 대구지역 청년여성(10대-30대) 300명 설문조사	- 청년여성의 경제활동 경험 - 취업 장애요인 및 인식, 정책수요
2013 (최윤산·채나리)	경기도 대졸 청년여성의 취업가능성 제고를 위한 지원방안 연구	- 대졸자직업이동경로조사 원자료 분석 - 경기도 소재 대졸여성 20명 심층면접 - 도내 대학 취업지원기관 실무팀장 60명 설문조사	- 취업준비, 구직활동실태, 지역 공공기관 활용, 정책욕구 - 취업준비 실태 및 미취업 원인 관련 인식, 취업지원 서비스 실태, 취업지원사업 참여 실태 및 효과 등

○ 이상에서 살펴보았듯이, 제주지역에서는 여성을 위한 일자리 연구가 거의 없는 실정이며 특히 취업시장에서 특화된 청년여성 일자리 욕구를 파악하고 지역실정에 맞는 일자리 지원방안 모색을 위한 제주지역 청년여성을 대상으로 하는 일자리 관련 욕구조사 연구가 필요함

3. 연구 내용 및 방법

가. 연구내용

1) 제주지역 청년여성 일자리 현황

- 제주지역 여성 고용 현황 통계 자료 검토
- 중앙정부와 제주특별자치도의 청년여성 고용 관련 정책 현황 검토

2) 여성청년의 취업준비과정 및 구직활동을 통한 일자리 욕구 분석

- 제주지역 청년여성의 일자리 욕구, 경제활동, 취업준비 및 구직활동, 정책욕구 등을 조사분석

3) 청년여성의 욕구 분석을 통한 성인지 관점에서의 지원정책 마련

나. 연구방법

1) 설문조사

- 대상 : 제주지역 청년여성 만 19세~34세 미만 (제주특별자치도 청년 기본 조례 근거) 500명
 - 방법 : 기관 및 사업장 방문, 자기기입식 설문조사
 - 면접내용 : 일자리 욕구, 경제활동, 취업준비과정 및 구직과정, 정책욕구 등
- 초점집단 면접 (FGI: Focus Group Interview)
 - 방법 : 집단 인터뷰 형식, 연구자가 인터뷰 진행
 - 대상 : 제주지역 거주 청년여성 5명
- 심층 면접 조사
 - 대상 : 제주지역에 거주하는 청년여성 15명
 - 방법 : 일대일 방문 조사
 - 면접 내용 : 일자리 가치관 및 선택과정, 경제활동, 취업준비 과정 및 구직과정의 애로점, 정책욕구 등
- 이상의 연구 수행 방법과 절차는 <그림 1-1>과 같음

<그림 1-1> 연구절차

1단계	연구 설계	⇨	<ul style="list-style-type: none"> • 연구방향 및 내용 구성 • 연구 착수 보고
2단계	자료 수집 및 분석	⇨	<ul style="list-style-type: none"> • 선행 조사연구 검토 • 관련 통계 및 정책 현황 검토
3단계	전문가 및 공무원 의견 수렴	⇨	<ul style="list-style-type: none"> • 전문가 자문회의 개최(2회) • 제주특별자치도 관련 부서 공무원 의견 수렴
4단계	조사 실시	⇨	<ul style="list-style-type: none"> • 설문조사 • FGI 및 심층면접
5단계	조사 결과 분석	⇨	<ul style="list-style-type: none"> • 조사결과 분석 · 집필

제주지역 청년여성 고용 현황 및 정책

1. 청년여성의 범위
2. 제주지역 청년여성 고용 현황
3. 청년여성 고용 정책 동향
4. 제주지역 청년여성 고용 정책

1. 청년여성의 범위

- 본 연구는 제주지역 청년여성의 일자리에 관한 연구이므로 청년여성의 범위는 일자리 정책을 규정하는 법령을 기준으로 한정하고자 함
- 청년 일자리 정책 관련 법규로는 「청년고용촉진 특별법」, 「청년위원회 설치규정」이 있음
- 제주특별자치도의 「청년기본조례」 및 「청년일자리 촉진조례」에서 규정하는 연령은 15세 이상 29세 이하로 규정하고 있음
- 다만 청년에 해당하는 연령에 관한 대통령령 규정에 따르면 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따른 공공기관과 「지방공기업법」에 따른 지방공기업이 청년 미취업자를 고용하는 경우에는 15세 이상 34세 이하인 사람으로 규정하고 있음
- 본 연구에서 청년여성의 범위는 「제주특별자치도 청년기본조례」에 따라 제주지역에 거주하는 만 19세~34세 여성으로 한정함

2. 제주지역 청년 여성 고용 현황

가. 제주지역 청년여성 고용 현황

- 제주지역 여성 경제활동 참가율은 전국 평균보다 조금 높은 수준(2015년 기준 전국 49.9%, 제주 60.7%) 이나 남성(75.3%)보다는 낮음
- 그러나 25~29세 청년여성의 실업률이 타 연령층보다 높아 (2014년 기준 5.7%. 고지영 2015) 제주지역 청년여성의 취업문제가 심각한 수준으로 나타남

〈표 2-1〉 청년여성 경제활동 참여 현황 비교

(단위 : %)

구분	경제활동참가율			고용률			실업률			
	전체	여성	남성	전체	여성	남성	전체	여성	남성	
'12	전체	67.3	60.4	74.6	66.2	59.5	73.3	1.6	1.4	1.7
	15-19세	6.2	10.0	2.6	6.2	10.0	2.5	0.0	0.0	0.2
	20-24세	61.4	63.8	58.3	57.9	61.0	53.7	5.7	4.3	7.8
	25-29세	76.4	77.5	75.4	73.6	75.9	71.6	3.7	2.0	5.1

구분	경제활동참가율			고용률			실업률			
	전체	여성	남성	전체	여성	남성	전체	여성	남성	
'13	전체	67.1	59.5	75.0	65.9	58.5	73.5	1.8	1.7	2.0
	15~19세	6.4	6.3	6.5	6.4	6.3	6.5	0.0	0.1	0.0
	20~24세	49.4	51.4	46.7	48.2	50.8	44.7	2.4	1.1	4.3
	25~29세	75.7	72.4	78.7	69.8	66.4	73.0	7.8	8.4	7.3
'14	전체	68.0	60.5	75.7	66.6	59.2	74.2	2.0	2.2	1.9
	15~19세	8.9	9.8	8.1	8.9	9.8	8.1	0.0	0.0	0.0
	20~24세	53.7	50.3	57.5	52.2	49.9	54.7	2.8	0.6	4.8
	25~29세	73.0	64.5	80.2	69.7	60.8	77.2	4.5	5.7	3.7

자료 : 통계청 지역별 고용조사. 2015

나. 제주지역 청년의 성별 일자리 선택 기준

- 전국에 비해 제주지역 청년들이 고용의 안정성 보다는 개인의 적성이나 흥미를 중시하는 것으로 나타남
- 남성은 자신의 적성이나 흥미, 미래전망, 고용의 안정성을 중시하는 반면, 여성은 적성이나 흥미 이외에 근무환경 및 복리후생, 그 다음으로 개인의 발전 가능성을 중요한 선택 기준으로 삼고 있음

〈표 2-2〉 제주지역 청년 성별 일자리 선택기준

구분	남성				여성			
	전국	순위	제주	순위	전국	순위	제주	순위
급여	4.16	4	4.03	5	4.14	3	4.00	6
고용의 안정성	4.23	1	4.13	3	4.19	1	4.08	4
회사규모	3.57	9	3.32	10	3.51	11	3.27	12
전공분야 관련성	3.70	8	3.32	8	3.72	8	3.65	9
업무난이도	3.41	12	3.29	11	3.47	12	3.73	8
업무량	3.51	10	3.32	8	3.61	10	3.59	10
개인발전가능성	4.17	3	4.13	3	4.12	4	4.11	3
직업의 미래전망	4.21	2	4.13	2	4.14	2	4.05	5
근로시간	3.77	7	3.66	7	3.87	7	3.92	7
근무환경 및 복리후생	3.98	6	3.95	6	4.07	6	4.16	1
출퇴근 거리	3.46	11	3.24	12	3.62	9	3.57	11
자신의 적성·흥미	4.11	5	4.18	1	4.10	5	4.16	1

자료 : 대졸자 직업이동경로조사(2012 GOMS, 한국고용정보원 2014)

3. 청년여성 고용 정책 동향

가. 정부의 청년 고용 정책

- 정부의 최근 청년일자리 관련 사업은 고용노동부, 교육부, 미래창조과학부 등 여러 관할부서에서 실행하는 매우 다양한 사업이 진행되고 있고 사업의 주요 내용은 인력양성 및 고용훈련, 고용서비스가 주를 이루고 있음(2016 「한권으로 통하는 대한민국 청년지원 프로그램」 참조)
- 2015년부터 발표된 최신 청년고용정책은 대략 <표 2-3>과 같음

<표 2-3> 최근 중앙정부의 청년 고용정책

시기	명칭	관계부처	초점 방향	주요 내용
'15.6.24.	인문계 전공자 취업촉진 방안	고용부, 기재부, 교육부, 미래부 등	<ul style="list-style-type: none"> · 진로지도 강화 · 융합교육 통한 인문계 전공자의 직무능력 강화 및 취업경로 다각화 	<ul style="list-style-type: none"> · 저학년부터 전공별 직업경로에 기초한 진로지도 및 취업지도 강화 · 유망 성장업(직)종 중 인문계 친화적업(직)종의 인력수요에 부합하는 융합교육·훈련 기회 확대 · 대학을 통해 종합적인 진로취업지원 서비스 제공
'15.7.27.	청년 고용질벽 해소 종합대책	기재부, 고용부, 교육부, 중기청 등	<ul style="list-style-type: none"> · 정년연장 등에 따른 단기고용충격 완화 · 현장중심의 인력양성 등 미스매치 해소 · 청년 고용지원 인프라 확충 및 효율화 	<ul style="list-style-type: none"> · 공공부문 중심의 일자리 창출 민간부문의 일자리 창출 지원 일자리친화적 경제구조 조성 · 산학협력을 통한 현장중심교육 산업수요에 기반한 대학구조개혁 중소기업 취업촉진 · 부처 청년 일자리사업 재편 취업지원서비스 효율화 청년 해외취업 촉진
'15.11.27.	청년 해외취업 촉진대책	고용부, 기재부 등	<ul style="list-style-type: none"> · 해외일자리 영토의 확장 및 해외 일자리 질의 확보 · 국가별·직종별 맞춤형 해외취업전략 수립지원 · 해외취업 준비 온·오프라인 정보제공 강화 	<ul style="list-style-type: none"> · 해외진출 유망국가·직종 선정 · 국가별·직종별 맞춤형 지원 강화 (k-move 스킴, 청해진대학 등 운영) · 풍부한 정보에 기반한 민간·공공 해외취업알선 강화 · 자격·비자 등 진출 애로요인 해소 · 대학의 해외취업지원 역할 강화
'16.4.27.	청년·여성 취업연계 강화 방안	기재부, 교육부, 미래부, 고용부, 여가부, 중기청 등	<ul style="list-style-type: none"> · 수요자, 성과중심 일자리 사업 체계 기반 구축 · 청년·여성을 일자리로 연계, 일자리의 질 개선 · 일자리중심 국정 운영 	<ul style="list-style-type: none"> · 일자리 발굴 및 채용 연계 · 중소기업 근속을 위한 경제적 지원 · 수요자 맞춤형 정보 전달 · 청년 눈높이에 맞는 진로지도 · 여성 경력단절 예방 및 지방복귀 지원

자료 : 변정현·전예원, 2016년 정부 청년일자리사업, p. 9

- 최근 정부의 청년고용정책은 저성장, 대학교육과 노동현장의 현실적인 괴리감 등에 대한 문제를 집중 해결하고자 종합적인 대책이 필요함에 따라 대학의 진로취업기능 강화와 장단기적 일자리 창출을 위한 제도마련, 경제 구조적 문제개선을 위한 제도적 장치의 정비마련, 산학협력강화를 통한 기업수요와 일자리육구간의 미스매칭 해소를 위한 방안 마련 등에 중점을 두어 추진하였음
- 특히 청년·여성 취업연계 강화 방안(2016. 4. 27)을 마련하여 수요자와 성과중심의 일자리 사업을 위한 정책과제를 준비하고 있음
- 정부의 청년 일자리 정책은 한정된 예산하에 각 기관별로 개별적 정책이 추진되다 보니 정책대상 및 목표가 중첩되고 부처간 성과경쟁이 과열되어(김유빈. 2016. p. 24) 이용자가 접하기가 매우 복잡하고 각각의 사업을 이해하기 어려운 면이 있음

나. 청년여성 고용 정책

- 앞서 서술한 바와 같이 청년고용 정책을 매우 많고 다양하게 마련되어 있으나 청년 여성을 위한 특화된 정책은 매우 부족함
- 청년여성 고용정책은 주로 여성가족부에서 실시하고 있으며 ‘여대생커리어개발센터 운영’ 과 ‘청년여성 멘토링 사업’ 이 대표적인 정책이라 할 수 있음
- 여대생커리어개발센터는 ‘청년여성경력개발지원사업 형태로 운영되고 있으며 2016년 현재 전국에 16개 대학에 설치되어 있음
 - 지원하고 있는 주요 프로그램은 젠더의식 강화 훈련, 개인별 커리어 개발, 직무능력 훈련, 여고생 멘토링, 지역 청년여성 커리어 개발 사업 등으로 구성되어 있고 구체적인 프로그램은 <표 2-4>와 같음

<표 2-4> 2016년 청년여성경력개발프로그램 전문 모델

영역	프로그램	대상	세부 프로그램
청년여성 경력개발 (필수운영)	젠더의식 강화훈련	전학년 (남학생 참여가능)	<div style="border: 1px dashed black; padding: 5px;"> 남성 중심적인 취업 환경과 출산, 양육 등 생애 주기적 경력단절 요인을 극복하는 훈련 * 여성의 직업세계에 대하여 이해하고, 개선하려는 의지와 행동의 변화 등 훈련 * 젠더란 사회문화적으로 구성된 여성성, 남성성을 의미함, 젠더의식훈련은 사회적으로 대등한 남녀관계를 형성하고 양성평등을 실현하기 위하여 성인지적 관점을 내면화하는 훈련 </div> 1) 조직·사회·가정생활의 남녀 파트너십 훈련(필수) 예) 직장생활에서 남녀 함께 일하기 훈련, 가사·육아 공동분담 교육

			<p>2) 직업세계 관련 등 젠더의식 훈련 예) 직장에서 남녀가 함께 일하기, 성평등한 직무 및 역할 분담 훈련, 조직 내 성별 다양성의 장점 체험활동 등</p> <p>3) 경력단절문제 이해 및 예방 프로그램: 직업세계의 현실, 일과 가정의 양립 문제 이해 예) 일과가정의양립을 위한 정책토론회, 경력단절 예방 마인드업</p> <p>4) 출산, 양육 등을 고려한 생애설계 실습 예) 전생애 커리어설계 프로그램, 성공 커리어 설계 워크숍</p>
개인별 커리어 개발	전학년	<p>직업 설계부터 포트폴리오 완성까지 여대생의 진로개발 시리즈 ※ 참여기간 1개월 이상인 프로그램 1개 이상 운영 필수</p> <p>1) 개인별 커리어코칭 프로그램(필수) - 전문가 풀을 구성, 개인별 요구에 맞는 커리어 설계 및 훈련 프로그램 연계 - 진로상담(심리상담 등 자기이해, 진로개발 역량의 진단) → 진로설계(map 목표설정 및 계획수립) → 진로준비(직무능력 훈련) → 진로완성(포트폴리오 작성) 예) “신라대 Silla Elite CAPS Program”, “상지대 여대생 진로 맵상당(CDS)” 대학별 브랜드 과정 개발</p> <p>2) 여성의 직업세계와 진로에 대한 이해 강좌(교과목 등) 예) 여대생의 취업도전 - 교과목 내에서 소그룹활동, 개인별 진로설계 실습 등을 통해 개인 맞춤형 커리어개발 활동 실시</p> <p>3) 커리어 개발의 내용을 단계별로 보충하는 단위 프로그램 예) 적성검사(Holland, MBTI), 취업소그룹 활동, 취업박람회, 면접실습 등</p> <p>4) 직장에서의 대응능력 향상 : 사회적 능력(social skill), 조직 적응력 향상 등 예) 커리어우먼 훈련, 직장 내 대인관계 프로젝트</p> <p>5) 멘토링 프로그램 운영(센터 대학은 필수)</p>	
직무 능력 훈련	전학년 (3~4 학년 위주)	<p>여성 유망직종분야의 취업경쟁력 강화를 위한 직무능력훈련 (단순 직업훈련, 단기취업알선은 제외)</p> <p>1) 지역 특화 유망직종 발굴 및 직무능력 훈련 과정(필수)</p> <p>2) 직무소양교육 : 리더십교육, 직업의식, 직업윤리, 직장예절, 업무에 대한 책임감 등</p> <p>3) 특정 직업군에 요구되는 기술 배양 : 실무능력 배양, 기업탐방, 현장체험 등 예) 글로벌 인턴십, 신입사원예비체험, 자격증 과정, 유통전문가 양성과정</p> <p>4) 창업역량 강화 및 창업지원 프로그램 운영(필수)</p> <p>5) 이공계 여대생 취업 역량 강화 프로그램</p> <p>6) 대학별 특화된 영역을 살린 프로그램 발굴 및 운영 예) 크루즈서비스 전문 과정, 의료관광 코디네이터 등</p>	
자율 (선택운영)	여고생 멘토링	<p>여고생</p> <p>지역사회 여고생 대상으로 진로 지도 및 ‘여성리더특강’ 실시</p> <p>1) 전문계고(특성화고·마이스터고) 여고생을 대상으로 ‘여성리더특강’ 및 진로 지도</p> <p>2) 인문계고 여고생을 대상으로 진로 지도 멘토링(운영 가능) - 여학생 유망직업 및 전공분야 관련 진로지도, 학과 탐방 등</p>	

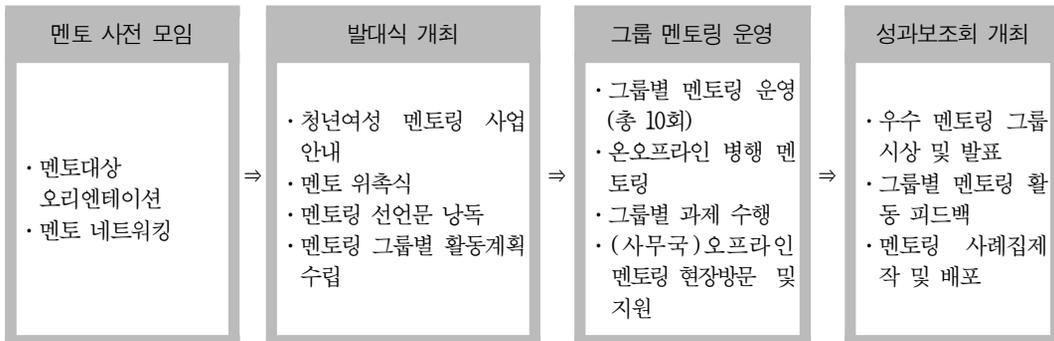
프로그램	대상	세부 프로그램
지역 청년여성 커리어 개발	대졸 미취업 여성	<div style="border: 1px dashed black; padding: 2px;">지역사회 미취업 청년여성 대상 취업준비를 위한 커리어개발 프로그램(직무능력 훈련 과정 가능)</div> <ol style="list-style-type: none"> 1) ‘일’의 필요성 인식 및 동기 강화 : 젠더의식, 자존감, 직업의식 고취 2) 자기이해 및 진로정보 탐색 : 진로상담, 직종 알아보기 3) 취업계획 수립 및 실천 : 직종결정, 취업전략 예) 취업설계 프로젝트 4) 경력관리 : 포트폴리오, 구직활동 체험, 취업동아리 예) 소개서, 면접 등 연습, 채용박람회
기타	재학생, 지역 청년여성	전문모델에 포함되지 않는 진로지도, 경력개발, 취업지원 프로그램을 지자체 및 센터에서 자율적으로 개발·운영(센터 당 1개 이내로 프로그램 수 제한)

자료: 여성가족부 홈페이지

(http://www.mogef.go.kr/korea/view/policyGuide/policyGuide02_03_03.jsp?func=view¤tPage=0&key_type=&key=&search_start_date=&search_end_date=&class_id=0&idx=701840)

- 여성가족부에서 운영하고 있는 청년여성 멘토링 사업은 각 분야의 최고 여성리더 (멘토)와 미래 성장잠재력을 갖춘 청년여성(멘티)이 그룹을 이루어 멘티의 실질적인 경력개발과 인생목표 설계를 위한 오프라인 집중 그룹 멘토링 프로그램임 (여성가족부 홈페이지 참조)
- 멘티로 참여가 가능한 대상은 대학(원)여학생, 취업준비여성, 사회초년여성, 재취업 여성 등 총 200명으로 내부 심사를 통하여 선정하여 희망직종 및 지역별 멘티-멘토 매칭을 하여 진행하고 있음
- 청년여성 멘토링 사업의 구체적인 운영 프로세스는 <그림 2-1> 과 같음

<그림 2-1> 청년여성 멘토링 프로그램 운영 프로세스



자료 : 여성가족부 홈페이지:

(http://www.mogef.go.kr/korea/view/support/support03_04_05.jsp)W

- 정부의 여성 일자리 관련 사업은 30대 후반 여성의 경력단절 예방을 중심으로 지원되는 경향이 있고 청년여성 일자리 지원 사업은 주로 대학생을 대상으로 지원방안을 마련하고 있음
 - 미취업 청년여성들의 집단적 차이가 뚜렷하고(신선마·민무숙·권소영, 2013. p. 61) 성별, 전공계열, 지역별, 희망직업분야 등 특성에 따라 정책대상 집단을 세분화하여 적합한 정책개발이 필요한 시점임

4. 제주지역 청년여성 고용 정책

- 제주특별자치도는 「제주특별자치도 청년 일자리 창출 촉진에 관한 기본 조례」 제정하여 도내 일자리 정책의 근거 기반을 마련하고 있으나 ‘여성’ 일자리 창출에 대한 별도의 명시는 없음

〈표 2-5〉 제주특별자치도 주요 청년 일자리 정책

사업명	목적	주요내용
대규모 투자사업 취업연계 해외연수	만 29세 이하 미취업자 대상 대규모 투자기업에서 필요로 하는 인재를 해외 전문기관에서 양성	1년 이내 해외연수 후 해외 또는 외국 투자기업 취업연계(해외취업 후 국내 복귀시 투자기업 경력승계)
기업연계형 청년희망프로젝트	청년층의 중소기업 취업유도 및 일자리 미스매치로 인한 중소기업의 구인난 해소	만15세-45세 미취업자 대상 청년 미취업자를 고용한 도내 중소기업에 임금 일부 지원
기업체 인턴지원 사업	중소기업의 경영애로를 보완하고 청년 이취업자의 고용안정 도모	도내 청장년(만 15세-45세) 미취업자를 중소기업체에서 인턴근무를 통해 취업 기회 제공
청년맞춤형 인력 양성 사업	기업맞춤형 인력양성을 통한 청년 취업을 증대	맞춤형 훈련과정을 개발·운영하고자 하는 대학교에 교육취업 지원
청년일자리 지원센터 운영	청장년층 시책사업 활성화 및 안정적 사업지원	청년 눈높이에 맞는 기업 확충, 청년 구직자의 수준에 맞는 직업상담 및 취업알선
특성화고 청년드림 Job Fair	특성화고 학생들의 취업지원	도내 10개 특성화고 및 미취업 졸업생 대상 현장채용기회 확대 및 양질의 취업지원 서비스 제공

자료 : 제주특별자치도, 청년일자리 지원정책 및 지원서비스, 2016

- 경제정책과 주관으로 2016년 청년일자리 지원정책을 마련하고 가시적 좋은 일자리 창출, 좋은 일자리 양성으로 미스매치 해소, 정책효과성 제고를 기본 방향으로 청년 일자리 정책을 추진하고 있음, 그러나 여성을 위한 성인지적 정책은 따로 마련하지 않음
- 유일한 청년여성 일자리 지원사업인 여대생커리어개발센터 지원의 경우 성인지 예산작성과정에서 성별수혜분석, 성별격차 원인분석, 성과목표 등에서 부적절하게 나타나(강경숙, 2015)청년여성 취업 준비 관련 정책에 대한 성인지 정책 실행을 위한 자료작성이 부족한 것으로 나타남
- 제주특별자치도는 양성평등정책에 대한 지방자치단체의 추진 강화 추세에 따라 2015년 생활체감형 양성평등정책 “제주처럼” 계획을 수립하였고 구체적인 정책방안 마련을 계획하고 있음, 구체적으로 4가지의 핵심과제 중 하나로 맞춤형 여성일자리 창출 및 취업 지원(청·장년 여성일자리 지원 등 5개 사업)을 계획하고 있음

설문조사 결과

1. 조사개요 및 응답자의 특성
2. 노동(일자리) 욕구
3. 경제 활동
4. 취업준비 과정
5. 구직 활동
6. 정책 욕구

1. 조사 개요 및 응답자의 특성

가. 조사 개요

- 조사 방법 : 기관 및 사업체 방문을 통한 자기기입식 조사로 진행하였으며, 정형화된 설문지에 의한 1:1 면접 조사법을 사용함
 - 표본추출 방법 : 구직자와 학생 취업자 할당표집, 모집단의 통계수치(제주특별자치도 성별/연령별 통계 2015)를 참고로 연령별 층화표집 병행함
 - 구직자 : 대학교 (전문대 포함 200명) 및 일자리 관련 기관 (고용센터, 여성인력개발센터, 청년일자리지원센터, 창조경제혁신센터 등) 방문을 통한 조사 (100~150명)
 - 취업자 : 사업장 및 일자리 관련 기관 방문을 통한 조사 (150~200명)
- 조사기간 : 2016. 9. 19 ~ 10. 18
- 조사 대상 : 제주지역에 거주하는 청년여성 500명
 - 연령 : 만 19세~34세 학생, 직장인, 자영업, 취업 및 창업 준비자
- 조사결과 분석은 빈도분석과 교차분석을 주로 하였으며 집단 간의 차이검증을 위해 카이검증을 하였음

나. 조사내용

- 설문조사 내용은 청년여성들의 일자리 욕구(가치관), 경제활동 현황, 취업준비과정, 구직활동, 정책욕구 등으로 세부적인 내용은 <표 3-1> 과 같음

<표 3-1> 제주 청년여성 일자리 욕구 조사 내용

영역	세부영역
노동(일) 욕구 (가치관)	좋은 일자리 기준, 직업관, 지역에서 좋은 일자리 직종, 희망소득, 취업희망 지역, 해외취업 희망여부 등
경제활동	소득 및 부채 상태, 주요 생활비 지출항목, 종사상 지위, 업무만족도, 이직희망여부, 미취업기간 생활비 충당 등
취업준비과정	취업희망 및 성공여부, 졸업 후 계획, 취업 희망직종, 준비기간, 취업성공요인, 채용과정에서의 성차별, 창업계획, 창업준비과정, 창업희망분야 등
구직활동	구직을 위한 준비, 정보수집경로, 구직횟수 및 기간
정책욕구	필요한 지원, 경력단절 방지 방안, 일자리 기관 인지도 및 경험여부, 좋은 일자리를 창출방안 등

다. 응답자의 특성

- 연령별로는 23~26세가 37.6%, 22세 이하 34.4%로 가장 많음
- 전공별로는 인문사회계열이 절반이상(56.4%)를 차지하였고 자연계열은 27.8%로 나타남
- 학력은 대학생이 절반이상(58.2%)으로 나타났고 대졸이 26.4%를 차지함
- 대학생이 많이 표집된 관계로 월평균 소득이 없는 응답자의 비율이 45.0%로 가장 높고 100만 원 이하(22.6%), 200만 원 이하(24.6%)로 전체 응답자의 90% 이상(92.2%)이 월평균 소득 200만 원 이하로 나타남
- 직업별 분포는 학생(54.0%)을 제외하고는 사무/기술직(15.8%)이 가장 많았음

〈표 3-2〉 응답자 특성

(단위: 명,%)

구 분		전체	
		사례수(명)	비율(%)
		500	100
연령	22세 이하	172	34.4
	23-26세	188	37.6
	27-30세	74	14.8
	31세 이상	66	13.2
전공	인문/사회계열/경상계열	282	56.4
	자연/공학계열/의학계열	139	27.8
	교육계열	38	7.6
	예체능계열	20	4.0
	기타	21	4.2
학력	고졸	16	3.2
	전문대졸	44	8.8
	대학재학	291	58.2
	대졸	132	26.4
	대학원 이상	17	3.4
월평균 소득	없음	225	45.0
	100만원 미만	113	22.6
	200만원 미만	123	24.6
	200만 원 이상	25	5.0
	무응답	14	2.8
월평균 지출	50만원 미만	278	55.6
	100만원 미만	78	15.6
	100만 원 이상	144	28.8

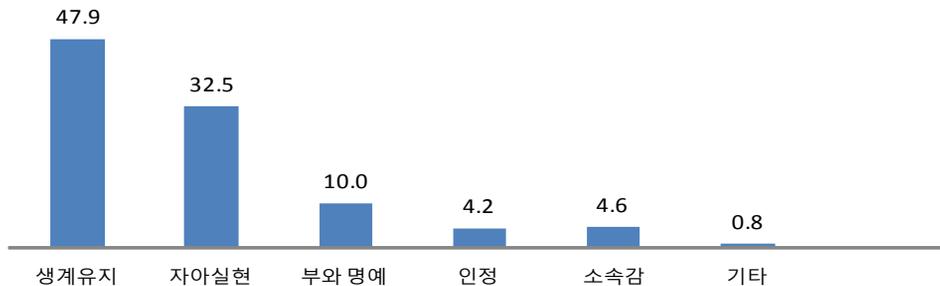
구 분		전체	
		사례수(명)	비율(%)
		500	100
직업	자영업	17	3.4
	전문/자유직	25	5.0
	사무/기술직	79	15.8
	판매/서비스직	21	4.2
	학생	270	54.0
	기타	88	17.6

2. 노동(일자리) 욕구

가. 노동(일)의 선택 기준

- 일자리에 대한 가치관은 전체적으로 생계유지(47.9%)와 자아실현(32.5%)이 가장 중요하다고 응답함

<그림 3-1> 일(노동)의 선택기준



- 연령별로는 ‘생계유지’ 항목에서는 31세 이상(53.5%)이 가장 높게 나타났고 23~26세가 가장 낮게(42.0%) 나타났으며, ‘자아실현’ 항목은 31세 이상(39.4%)이 가장 높게 나타났고 27~30세가 가장 낮게 나타남
- 직업별로는 ‘생계유지’ 는 판매/서비스직에서 가장 높은 비율(66.7%)로 나타났고 자아실현은 자영업 집단이 58.8%로 가장 높게 나타남

〈표 3-3〉 일(노동)의 선택기준

(단위: 명,%)

구 분	생계유지	자아실현	부와 명예	인정	소속감	기타	전체	χ^2	
전 체	239 (47.9)	162 (32.5)	50 (10.0)	21 (4.20)	23 (4.6)	4 (.8)	499 (100)		
연 령	22세 이하	89 (51.7)	53 (30.8)	21 (12.2)	5 (2.9)	4 (2.3)	0 (0.0)	172 (100)	31.857**
	23-26세	79 (42.0)	63 (33.5)	24 (12.8)	11 (5.9)	9 (4.8)	2 (1.1)	188 (100)	
	27-30세	36 (49.3)	20 (27.4)	5 (6.8)	4 (5.5)	8 (11.0)	0 (0.0)	73 (100)	
	31세 이상	35 (53.0)	26 (39.4)	0 (0.0)	1 (1.5)	2 (3.0)	2 (3.0)	66 (100)	
직 업	자영업	5 (29.4)	10 (58.8)	1 (5.9)	0 (0.0)	1 (5.9)	0 (0.0)	17 (100)	45.327**
	전문/자유직	12 (48.0)	8 (32.0)	2 (8.0)	1 (4.0)	1 (4.0)	1 (4.0)	25 (100)	
	사무/기술직	38 (48.7)	24 (30.8)	3 (3.8)	6 (7.7)	7 (9.0)	0 (0.0)	78 (100)	
	판매/서비스직	14 (66.7)	4 (19.0)	1 (4.8)	1 (4.8)	1 (4.8)	0 (0.0)	21 (100)	
	학생	138 (51.1)	84 (31.1)	31 (11.5)	12 (4.4)	3 (1.1)	2 (.7)	270 (100)	
	기타	32 (36.4)	32 (36.4)	12 (13.6)	1 (1.1)	10 (11.4)	1 (1.1)	88 (100)	

주 : *p<.05,**p<.01,***p<.001

나. 좋은 일자리 기준

- 전체적으로 좋은 일자리는 고용안정이 되는 일자리(25.4%), 적성 및 취향이 맞는 일자리(20.2%) 순으로 높게 나타남

〈그림 3-2〉 좋은 일자리 1순위



- 연령별로는 고용안정은 27-30세(35.1%)에서 가장 높게 나타났고 적성 및 취향에 맞는 일자리가 좋은 일자리라는 응답은 22세 이하(25.0%) 에서 가장 높게 나타남

<표 3-4> 좋은 일자리 1순위

(단위: 명,%)

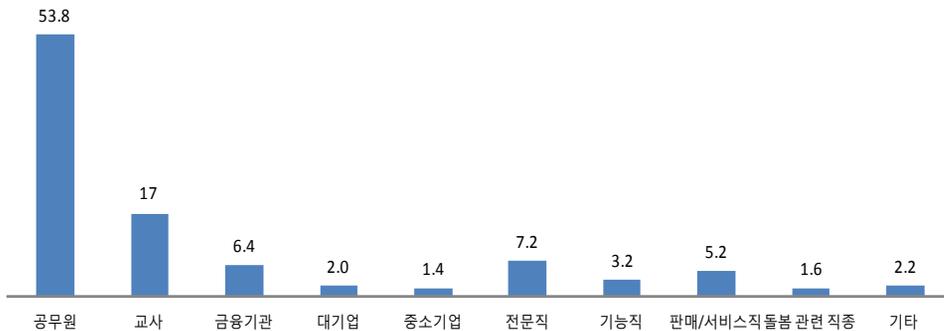
구 분	고용안정	인정받을 수 있는	발전 가능성	임금이 많은	근로 환경이 좋은	적성, 취향에 맞는	생활의 균형이 가능한	전체	χ^2	
전 체	127 (25.4)	20 (4.0)	32 (6.4)	69 (13.8)	76 (15.2)	101 (20.2)	75 (15.0)	500 (100)		
연 령	22세 이하	29 (16.9)	6 (3.5)	13 (7.6)	25 (14.5)	30 (17.4)	43 (25.0)	26 (15.1)	172 (100)	26.817
	23-26세	52 (27.7)	8 (4.3)	12 (6.4)	33 (17.6)	30 (16.0)	33 (17.6)	20 (10.6)	188 (100)	
	27-30세	26 (35.1)	3 (4.1)	3 (4.1)	5 (6.8)	8 (10.8)	15 (20.3)	14 (18.9)	74 (100)	
	31세 이상	20 (30.3)	3 (4.5)	4 (6.1)	6 (9.1)	8 (12.1)	10 (15.2)	15 (22.7)	66 (100)	
전 공	인문/사회계열/경상계열	72 (25.5)	9 (3.2)	21 (7.4)	49 (17.4)	39 (13.8)	50 (17.7)	42 (14.9)	282 (100)	36.761*
	자연/공학계열/의학계열	36 (25.9)	6 (4.3)	5 (3.6)	14 (10.1)	26 (18.7)	32 (23.0)	20 (14.4)	139 (100)	
	교육계열	14 (36.8)	4 (10.5)	3 (7.9)	1 (2.6)	4 (10.5)	7 (18.4)	5 (13.2)	38 (100)	
	예체능계열	2 (10.0)	1 (5.0)	3 (15.0)	2 (10.0)	3 (15.0)	3 (15.0)	6 (30.0)	20 (100)	
	기타	3 (14.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (14.3)	4 (19.0)	9 (42.9)	2 (9.5)	21 (100)	

주 : *p<.05, **p<.01, ***p<.001

다. 제주의 좋은 일자리 직종

○ 제주에서 좋은 일자리는 전체적으로 공무원이라는 비율이 압도적으로 높았고 (53.8%) 교사(17.0%), 전문직(7.2%), 금융기관(6.4%) 순으로 나타남

<그림 3-3> 제주의 좋은 일자리 직종



- 연령별로는 공무원이 좋은 일자리라는 응답은 27~30세에서 가장 높게 나타나 대학을 막 졸업한 연령층에서 가장 선호도가 높았고 교사는 31세 이상에서 가장 높게 나타남

〈표 3-5〉 제주의 좋은 일자리 직종

(단위: 명,%)

구 분	공무원	교사	금융기관	대기업	중소기업	전문직	기능직	판매/서비스직	돌봄관련직종	기타	전체	χ^2
전 체	269 (53.8)	85 (17.0)	32 (6.4)	10 (2.0)	7 (1.4)	36 (7.2)	16 (3.2)	26 (5.2)	8 (1.6)	11 (2.2)	500 (100)	
연령	22세 이하 (52.3)	24 (14.0)	10 (5.8)	2 (1.2)	2 (1.2)	11 (6.4)	6 (3.5)	18 (10.5)	4 (2.3)	5 (2.9)	172 (100)	40.962*
	23-26세 (49.5)	34 (18.1)	18 (9.6)	7 (3.7)	4 (2.1)	14 (7.4)	5 (2.7)	7 (3.7)	4 (2.1)	2 (1.1)	188 (100)	
	27-30세 (67.6)	13 (17.6)	0 (0.0)	1 (1.4)	0 (0.0)	5 (6.8)	3 (4.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (2.7)	74 (100)	
	31세 이상 (54.5)	36 (21.2)	4 (6.1)	0 (0.0)	1 (1.5)	6 (9.1)	2 (3.0)	1 (1.5)	0 (0.0)	2 (3.0)	66 (100)	
전공	인문/사회/ 경상계열 (53.9)	52 (18.4)	21 (7.4)	5 (1.8)	2 (.7)	24 (8.5)	4 (1.4)	15 (5.3)	1 (.4)	6 (2.1)	282 (100)	70.870***
	자연/공학/ 의학계열 (56.1)	15 (10.8)	7 (5.0)	3 (2.2)	5 (3.6)	7 (5.0)	5 (3.6)	9 (6.5)	5 (3.6)	5 (3.6)	139 (100)	
	교육 계열 (47.4)	13 (34.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (7.9)	1 (2.6)	1 (2.6)	2 (5.3)	0 (0.0)	38 (100)	
	예체능 계열 (40.0)	2 (10.0)	2 (10.0)	2 (10.0)	0 (0.0)	1 (5.0)	4 (20.0)	1 (5.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (100)	
	기타 (61.9)	3 (14.3)	2 (9.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (4.8)	2 (9.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	21 (100)	

주 : *p<.05,**p<.01,***p<.001

라. 월평균 희망 임금

- 월평균 희망임금은 전체적으로 평균 약 258만 원 정도로 나타남
- 연령별로는 27~30세가 가장 낮은 245.89만원으로 가장 낮게 나타남
- 학력별로는 고학력일수록 희망임금도 높게 나타났으나 대졸까지는 그 편차가 비교적 크지 않은 것으로 나타남

〈표 3-6〉 월평균 희망임금

(단위: 명,%)

구 분	200만원 미만	200만원	201~250만원	251~300만원	301만원 이상	총계	평균 (원)	χ^2
전 체	66 (13.4)	125 (25.3)	120 (24.3)	123 (24.9)	60 (12.1)	494 (100)	258.38	

구 분		200만원 미만	200만원	201~250만원	251~300만원	301만원 이상	총계	평균 (원)	χ^2
연 령	22세 이하	25 (14.5)	49 (28.5)	39 (22.7)	39 (22.7)	20 (11.6)	172 (100)	254.13	8.107
	23~26세	22 (12.0)	44 (24.0)	47 (25.7)	48 (26.2)	22 (12.0)	183 (100)	261.48	
	27~30세	11 (15.1)	18 (24.7)	18 (24.7)	21 (28.8)	5 (6.8)	73 (100)	245.89	
	31세 이상	8 (12.1)	14 (21.2)	16 (24.2)	15 (22.7)	13 (19.7)	66 (100)	274.70	
학 령	고졸	1 (6.3)	7 (43.8)	3 (18.8)	5 (31.3)	0 (0.0)	16 (100)	239.38	29.750*
	전문대졸	6 (13.6)	12 (27.3)	9 (20.5)	13 (29.5)	4 (9.1)	44 (100)	251.36	
	대학재학	42 (14.5)	72 (24.9)	67 (23.2)	67 (23.2)	41 (14.2)	289 (100)	261.45	
	대졸	17 (13.3)	30 (23.4)	41 (32.0)	27 (21.1)	13 (10.2)	128 (100)	249.53	
	대학원	0	4	0	11	2	17	308.82	
	이상	0.0	23.5	0.0	64.7	11.8	100		

주 : *p<.05,**p<.01,***p<.001

마. 제주 청년여성의 취업 어려움 정도

- 제주에서 청년여성이 취업하기 얼마나 어려운지에 대한 응답을 5점척도로 분석한 결과 평균 3.56으로 조금 어려운 것으로 나타남
- 연령별로는 연령이 높을수록 취업하기가 어렵다는데 동의하는 비율이 높게 나타남
- 전공영역별로는 예체능계열(평균 3.70), 인문/사회/경상 계열(3.62)이 취업하기가 어렵다는 항목에 동의하는 비율이 높게 나타난 반면 교육계열이(평균 3.17) 상대적으로 취업하기 어렵지 않다고 응답함

<표 3-7> 제주 청년여성 취업 어려움 정도

(단위: 명,%)

구 분		부정합	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	긍정합	전체	평균	χ^2
전 체		49 (9.9)	19 (3.8)	30 (6.1)	176 (35.6)	195 (39.5)	74 (15.0)	269 (54.5)	494 (100)	3.56	
연 령	22세 이하	14 (8.2)	2 (1.2)	12 (7.0)	69 (40.4)	79 (46.2)	9 (5.3)	88 (51.5)	171 (100)	3.47	40.030**
	23~26세	20 (10.8)	9 (4.8)	11 (5.9)	72 (38.7)	60 (32.3)	34 (18.3)	94 (50.5)	186 (100)	3.53	

구 분	부정합	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	긍정합	전체	평균	χ^2	
27~30세	11 (15.3)	7 (9.7)	4 (5.6)	18 (25.0)	29 (40.3)	14 (19.4)	43 (59.7)	72 (100)	3.54		
31세 이상	4 (6.2)	1 (1.5)	3 (4.6)	17 (26.2)	27 (41.5)	17 (26.2)	44 (67.7)	65 (100)	3.86		
전공	인문/사회/경상계열	21 (7.5)	8 (2.9)	13 (4.7)	99 (35.5)	117 (41.9)	42 (15.1)	159 (57.0)	279 (100)	3.62	20.129*
	자연/공학/의학계열	15 (10.8)	6 (4.3)	9 (6.5)	49 (35.3)	54 (38.8)	21 (15.1)	75 (54.0)	139 (100)	3.54	
	교육계열	8 (22.9)	4 (11.4)	4 (11.4)	13 (37.1)	10 (28.6)	4 (11.4)	14 (40.0)	35 (100)	3.17	
	예체능계열	1 (5.0)	0 (0.0)	1 (5.0)	6 (30.0)	11 (55.0)	2 (10.0)	13 (65.0)	20 (100)	3.70	
	기타	4 (19.0)	1 (4.8)	3 (14.3)	9 (42.9)	3 (14.3)	5 (23.8)	8 (38.1)	21 (100)	3.38	

주 : *p<.05,**p<.01,***p<.001

바. 취업 희망 지역

- 취업희망 지역은 전체적으로 제주와 수도권이 높게 나타남
- 연령별로는 연령이 높을수록 제주지역에 취업하고자 하는 비율이 높게 나타났고 연령이 낮을수록 수도권에 취업하고자 하는 비율이 높게 나타남

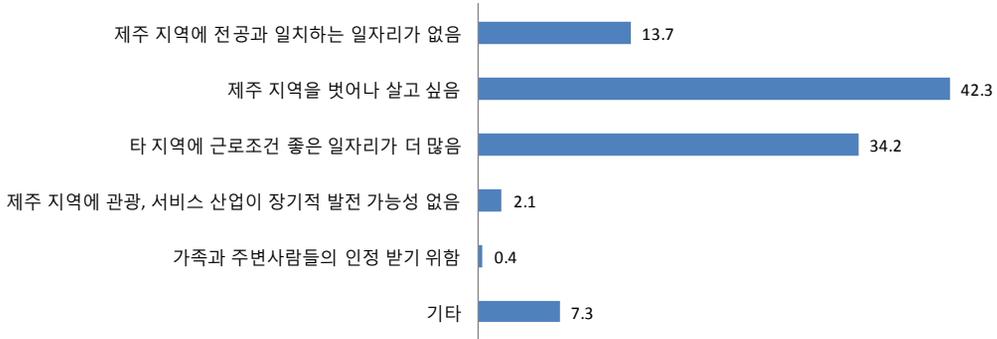
〈표 3-8〉 희망 취업 지역

(단위: 명,%)

구 분	제주	수도권	충청권	전라권	경상권	기타	전체	χ^2	
전 체	249 (51.3)	199 (41.0)	2 (.4)	2 (.4)	14 (2.9)	19 (3.9)	485 (100)	22.925	
연령	22세 이하	73 (42.4)	78 (45.3)	1 (.6)	1 (.6)	9 (5.2)	10 (5.8)		172 (100)
	23~26세	92 (50.8)	77 (42.5)	1 (.6)	0 (0.0)	4 (2.2)	7 (3.9)		181 (100)
	27~30세	42 (61.8)	24 (35.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (1.5)	1 (1.5)		68 (100)
	31세 이상	42 (65.6)	20 (31.3)	0 (0.0)	1 (1.6)	0 (0.0)	1 (1.6)		64 (100)

- 제주 이외 지역에 취업을 희망하는 이유로는 전체적으로 ‘제주지역을 벗어나 살고 싶기 때문에’ (42.3%) 와 제주 이외 지역이 ‘임금, 복지후생 등 근로조건에서 좋은 일자리가 많기 때문’ (34.2%)이 가장 높았음

〈그림 3-4〉 제주 외 지역 취업 희망이유



○ 연령별로는 ‘제주지역을 벗어나 살고 싶어서’ 제주 이외 지역에서 취업을 희망하는 경우는 23~26세(50.6%)와 22세 이하(46.5%)가 가장 높은 비율을 차지했고 ‘임금이나 복지후생 등 근로조건에서 좋은 일자리가 많기 때문에’ 는 대학을 졸업했거나 직장생활을 한 경험이 있는 고 연령층인 27~30세(42.3%)나 31세 이상(54.5%) 연령층이 높게 나타남

- 낮은 연령층이 막연히 제주를 벗어나 살고 싶어 제주 이외의 지역에서 취업을 희망한다면 조금 높은 연령층에서는 구체적인 근로조건이 좋은 곳을 찾아 제주 이외의 지역에서 취업을 희망하는 것으로 풀이할 수 있음

○ 전공별로는 ‘제주지역을 벗어나 살고 싶었기 때문’ 에 제주 외 지역에 취업을 희망한다는 경우는 인문/사회/경상계열(46.2%)이 가장 높았음

〈표 3-9〉 제주 외 지역 취업 희망이유

(단위: 명,%)

구 분	제주 지역에 전공과 일치하는 일자리가 없기 때문에	제주 지역을 벗어나 살고 싶었기 때문에	임금, 복지후생 등 근로조건에서 좋은 일자리가 많기 때문에	제주지역 산업이 장기적 발전 가능성이 없기 때문에	부모님을 비롯한 가족과 주변사람들의 인정을 받기 위하여	기타	전체	χ^2
전 체	32 (13.7)	99 (42.3)	80 (34.2)	5 (2.1)	1 (.4)	17 (7.3)	234 (100)	

구 분		제주 지역에 전공과 일치하는 일자리가 없기 때문에	제주 지역을 벗어나 살고 싶었기 때문에	임금, 복지후생 등 근로조건에서 좋은 일자리가 많기 때문에	제주지역 산업이 장기적 발전 가능성이 없기 때문에	부모님을 비롯한 가족과 주변사람들의 인정을 받기 위하여	기타	전체	χ^2
연령	22세 이하	12 (12.1)	46 (46.5)	30 (30.3)	2 (2.0)	0 (0.0)	9 (9.1)	99 (100)	20.241
	23~26세	10 (11.5)	44 (50.6)	27 (31.0)	1 (1.1)	1 (1.1)	4 (4.6)	87 (100)	
	27~30세	7 (26.9)	5 (19.2)	11 (42.3)	1 (3.8)	0 (0.0)	2 (7.7)	26 (100)	
	31세 이상	3 (13.6)	4 (18.2)	12 (54.5)	1 (4.5)	0 (0.0)	2 (9.1)	22 (100)	
전공	인문/사회/경상계열	13 (9.1)	66 (46.2)	49 (34.3)	1 (7)	1 (7)	13 (9.1)	143 (100)	31.965*
	자연/공학/의학계열	10 (16.9)	22 (37.3)	21 (35.6)	3 (5.1)	0 (0.0)	3 (5.1)	59 (100)	
	교육계열	0 (0.0)	3 (33.3)	4 (44.4)	1 (11.1)	0 (0.0)	1 (11.1)	9 (100)	
	예체능계열	4 (28.6)	5 (35.7)	5 (35.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	14 (100)	
	기타	5 (55.6)	3 (33.3)	1 (11.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	9 (100)	

주 : *p<.05,**p<.01,***p<.001

- 해외취업 의향에 관한 조사결과 전체적으로 81.1%가 해외취업 의향이 있는 것으로 나타남
- 연령별로는 집단별 차이가 통계적으로 의미가 적은 미미한 차이이지만 27세~30세가 88.5%로 가장 높게 나타남, 이는 본격적으로 취업을 해야 하는 연령대에서 높게 나타난 것이라 할 수 있음

〈표 3-10〉 해외취업 의향

(단위: 명,%)

구 분		있음	없음	전체	χ^2
전 체		189 (81.1)	44 (18.9)	233 (100)	1.074
연령	22세 이하	79 (80.6)	19 (19.4)	98 (100)	
	23~26세	70 (79.5)	18 (20.5)	88 (100)	
	27~30세	23 (88.5)	3 (11.5)	26 (100)	

구 분		있음	없음	전체	χ^2
	31세 이상	17 (81.0)	4 (19.0)	21 (100)	
전공	인문/사회계열/경상계열	113 (79.0)	30 (21.0)	143 (100)	2.904
	자연/공학계열/의학계열	50 (84.7)	9 (15.3)	59 (100)	
	교육계열	7 (77.8)	2 (22.2)	9 (100)	
	예체능계열	11 (78.6)	3 (21.4)	14 (100)	
	기타	8 (100)	0 (0.0)	8 (100)	

사. 직업 가치관

- 직업에 대한 가치관에 관한 조사결과 긍정적인 응답이 높은 항목은 ‘직장에 절대 현신을 요구하는 것은 구시대적 발상’ (평균 4.15)이라는 항목과 ‘보수나 대우에 따라 직장을 옮기는 것은 당연하다’ (평균 4.12)는 항목으로 나타나 직업에 대한 가치관의 변화를 읽을 수 있음
- 가장 긍정적인 응답이 낮은 항목은 ‘안정적인 일보다는 도전하는 일이 좋다’ (평균 3.15) 라는 항목으로 나타났고 그다음으로는 ‘나는 직업에는 귀천이 없다고 생각한다’ (평균 3.65)로 조사됨

<그림 3-5> 직업가치관



○ 직업에 귀천이 없음

- 직업에 귀천이 없다는 의견을 5점 척도로 분석한 결과 전체적으로 평균 3.65로 긍정적으로 나타났고, 긍정적으로 생각하는 비율이 모두 64.9%로 나타남
- 항목별로는 ‘대체로 그렇다’ 는 항목이 가장 높았고(45.8%), ‘전혀 그렇지 않다’ 라는 부정적 응답은 3.4%에 불과함
- 연령별로는 집단적 차이가 통계적으로 의미가 없는 미미한 차이이나 27~30세가 68.9%로 가장 긍정적 생각이 높게 나타남
- 전공별로는 자연/공학/의학 계열(73.9%)과 예체능 계열(70.0%) 이 타 전공계열보다 상대적으로 긍정적인 의견이 높은 것으로 조사됨

<표 3-11> 직업 가치관 - 직업에 귀천이 없음

(단위: 명,%)

구 분	긍정			보통 이다	부정			전체	평균	χ ²	
	긍정합	매우 그렇다	대체로 그렇다		별로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	부정합				
전 체	322 (64.9)	95 (19.2)	227 (45.8)	94 (19.0)	63 (12.7)	17 (3.4)	80 (16.1)	496 (100)	3.65		
연 령	22세 이하	107 (62.2)	35 (20.3)	72 (41.9)	40 (23.3)	23 (13.4)	2 (1.2)	25 (14.5)	172 (100)	3.67	16.270
	23~26세	123 (66.5)	40 (21.6)	83 (44.9)	33 (17.8)	20 (10.8)	9 (4.9)	29 (15.7)	185 (100)	3.68	
	27~30세	51 (68.9)	13 (17.6)	38 (51.4)	13 (17.6)	7 (9.5)	3 (4.1)	10 (13.5)	74 (100)	3.69	
	31세 이상	41 (63.1)	7 (10.8)	34 (52.3)	8 (12.3)	13 (20.0)	3 (4.6)	16 (24.6)	65 (100)	3.45	
전 공	인문/사회/ 경상계열	174 (62.4)	38 (13.6)	136 (48.7)	58 (20.8)	37 (13.3)	10 (3.6)	47 (16.8)	279 (100)	3.56	34.141**
	자연/공학/ 의학계열	102 (73.9)	39 (28.3)	63 (45.7)	21 (15.2)	12 (8.7)	3 (2.2)	15 (10.9)	138 (100)	3.89	
	교육계열	19 (50.0)	8 (21.1)	11 (28.9)	9 (23.7)	10 (26.3)	0 (0.0)	10 (26.3)	38 (100)	3.45	
	예체능 계열	14 (70.0)	6 (30.0)	8 (40.0)	3 (15.0)	2 (10.0)	1 (5.0)	3 (15.0)	20 (100)	3.80	
	기타	13 (61.9)	4 (19.0)	9 (42.9)	3 (14.3)	2 (9.5)	3 (14.3)	5 (23.8)	21 (100)	3.43	

주 : *p<.05,**p<.01,***p<.001

평균은 매우 그렇다 5점, 그렇다 4점, 보통이다 3점, 별로 그렇지 않다 2점, 전혀 그렇지 않다 1점으로 계산 한 것임

○ ‘남들이 좋다고 하는 일보다는 내가 원하는 일이 보람이 있다’

- ‘남들이 좋다고 하는 일보다는 자신이 좋아하는 일이 보람이 있다’ 는 의견에 대한 조사결과 평균 4.0으로 높은 긍정적 의견을 나타냄

- 연령별로는 31세 이상이 가장 긍정적으로 생각하는 비율(81.5%)이 높게 나타났고 27~30세가 가장 낮은 비율(70.3%)의 긍정적 의견을 나타냄
- 전공별로는 교육계열(89.2%)이 가장 긍정적 의견이 높게 나타남

〈표 3-12〉 직업가치관 - 남들이 좋다고 하는 일보다는 내가 원하는 일

(단위: 명,%)

구 분	긍정			보통이다	부정			전체	평균	χ ²	
	긍정합	매우 그렇다	대체로 그렇다		별로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	부정합				
전 체	379 (76.7)	133 (26.9)	246 (49.8)	100 (20.2)	12 (2.4)	3 (.6)	15 (3.0)	494 (100)	4.00		
연 령	22세 이하	130 (76.0)	42 (24.6)	88 (51.5)	37 (21.6)	4 (2.3)	0 (0.0)	4 (2.3)	171 (100)	3.98	10.959
	23-26세	144 (78.3)	56 (30.4)	88 (47.8)	34 (18.5)	4 (2.2)	2 (1.1)	6 (3.3)	184 (100)	4.04	
	27-30세	52 (70.3)	15 (20.3)	37 (50.0)	20 (27.0)	1 (1.4)	1 (1.4)	2 (2.7)	74 (100)	3.86	
	31세 이상	53 (81.5)	20 (30.8)	33 (50.8)	9 (13.8)	3 (4.6)	0 (0.0)	3 (4.6)	65 (100)	4.08	
전 공	인문/사회/ 경상계열	209 (74.9)	64 (22.9)	145 (52.0)	60 (21.5)	7 (2.5)	3 (1.1)	10 (3.6)	279 (100)	3.93	18.868
	자연/공학/ 의학계열	106 (77.4)	43 (31.4)	63 (46.0)	29 (21.2)	2 (1.5)	0 (0.0)	2 (1.5)	137 (100)	4.07	
	교육계열	33 (89.2)	12 (32.4)	21 (56.8)	4 (10.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	37 (100)	4.22	
	예체능 계열	17 (85.0)	6 (30.0)	11 (55.0)	2 (10.0)	1 (5.0)	0 (0.0)	1 (5.0)	20 (100)	4.10	
	기타	14 (66.7)	8 (38.1)	6 (28.6)	5 (23.8)	2 (9.5)	0 (0.0)	2 (9.5)	21 (100)	3.95	

평균은 매우 그렇다 5점, 그렇다 4점, 보통이다 3점, 별로 그렇지 않다 2점, 전혀 그렇지 않다 1점으로 계산 한 것임

○ ‘나의 삶은 내가 개척’

- ‘힘이 들더라도 나의 삶은 내가 개척한다’ 는 항목에 대한 의견은 전체적으로 70.5%가 동의하는 것으로 나타남
- 연령별로는 연령이 높은 31세 이상에서 가장 긍정적 의견이 높게(80.0%) 나타났고 가장 낮은 연령이 22세 이하(65.7%) 에서 긍정적 의견이 가장 낮게 나타남
- 직업별로는 전문/자유직이(84.0%) 긍정적 의견에 동의하는 비율이 가장 높게 나타났고, 판매/서비스직(65.0%)이 가장 긍정적 의견이 낮은 것으로 조사됨

〈표 3-13〉 직업 가치관 - 나의 삶은 내가 개척

(단위: 명,%)

구 분	긍정			보통이다	부정			전체	평균	χ^2	
	긍정합	매우 그렇다	대체로 그렇다		별로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	부정합				
전 체	349 (70.5)	108 (21.8)	241 (48.7)	118 (23.8)	27 (5.5)	1 (.2)	28 (5.7)	495 (100)	3.86		
연 령	22세 이하	113 (65.7)	29 (16.9)	84 (48.8)	51 (29.7)	7 (4.1)	1 (.6)	8 (4.7)	172 (100)	3.77	14.661
	23-26세	133 (72.3)	43 (23.4)	90 (48.9)	39 (21.2)	12 (6.5)	0 (0.0)	12 (6.5)	184 (100)	3.89	
	27-30세	51 (68.9)	19 (25.7)	32 (43.2)	20 (27.0)	3 (4.1)	0 (0.0)	3 (4.1)	74 (100)	3.91	
	31세 이상	52 (80.0)	17 (26.2)	35 (53.8)	8 (12.3)	5 (7.7)	0 (0.0)	5 (7.7)	65 (100)	3.98	
	자영업	13 (81.3)	6 (37.5)	7 (43.8)	2 (12.5)	1 (6.3)	0 (0.0)	1 (6.3)	16 (100)	4.13	
전문/자유직	21 (84.0)	11 (44.0)	10 (40.0)	3 (12.0)	1 (4.0)	0 (0.0)	1 (4.0)	25 (100)	4.24		
사무/기술직	62 (79.5)	22 (28.2)	40 (51.3)	13 (16.7)	3 (3.8)	0 (0.0)	3 (3.8)	78 (100)	4.04		
판매/서비스직	13 (65.0)	4 (20.0)	9 (45.0)	3 (15.0)	4 (20.0)	0 (0.0)	4 (20.0)	20 (100)	3.65		
학생	181 (67.3)	50 (18.6)	131 (48.7)	74 (27.5)	13 (4.8)	1 (.4)	14 (5.2)	269 (100)	3.80		
기타	59 (67.8)	15 (17.2)	44 (50.6)	23 (26.4)	5 (5.7)	0 (0.0)	5 (5.7)	87 (100)	3.79		

평균은 매우 그렇다 5점, 그렇다 4점, 보통이다 3점, 별로 그렇지 않다 2점, 전혀 그렇지 않다 1점으로 계산 한 것임

○ ‘보수와 대우가 좋은 곳으로 직장을 옮기는 것은 당연하다’

- ‘보다 나은 보수와 대우에 따라 직장을 옮기는 것이 당연하다’ 는 의견에 대한 조사에서는 전체적으로 78.8%가 그렇다고 응답해 대체로 긍정적인 것으로 나타남
- 연령별로는 27~30세가 가장 긍정적 의견(82.4%)이 높은 것으로 조사되어 본격적으로 직장을 준비해야 하는 시기로 직무여건에 민감한 것으로 풀이됨
- 전공별로는 자연/공학/의학계열이 81.2%로 가장 긍정적 의견이 높게 나타남

〈표 3-14〉 직업 가치관 - 보수와 대우에 따라 직장을 옮기는 것은 당연

(단위: 명,%)

구 분	긍정			보통이다	부정			전체	평균	χ^2
	긍정합	매우 그렇다	대체로 그렇다		별로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	부정합			
전 체	390 (78.8)	183 (37.0)	207 (41.8)	88 (17.8)	16 (3.2)	1 (.2)	17 (3.4)	495 (100)	4.12	

구 분		긍정			보통 이다	부정			전체	평균	χ^2
		긍정합	매우 그렇다	대체로 그렇다		별로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	부정합			
연령	22세 이하	130 (75.6)	61 (35.5)	69 (40.1)	37 (21.5)	5 (2.9)	0 (0.0)	5 (2.9)	172 (100)	4.08	6.967
	23-26세	150 (81.5)	71 (38.6)	79 (42.9)	28 (15.2)	5 (2.7)	1 (.5)	6 (3.3)	184 (100)	4.16	
	27-30세	61 (82.4)	27 (36.5)	34 (45.9)	11 (14.9)	2 (2.7)	0 (0.0)	2 (2.7)	74 (100)	4.16	
	31세 이상	49 (75.4)	24 (36.9)	25 (38.5)	12 (18.5)	4 (6.2)	0 (0.0)	4 (6.2)	65 (100)	4.06	
전공	인문/사회/ 경상계열	219 (78.5)	111 (39.8)	108 (38.7)	53 (19.0)	7 (2.5)	0 (0.0)	7 (2.5)	279 (100)	4.16	16.918
	자연/공학/ 의학계열	112 (81.2)	49 (35.5)	63 (45.7)	22 (15.9)	3 (2.2)	1 (.7)	4 (2.9)	138 (100)	4.13	
	교육계열	29 (78.4)	11 (29.7)	18 (48.6)	5 (13.5)	3 (8.1)	0 (0.0)	3 (8.1)	37 (100)	4.00	
	예체능 계열	14 (70.0)	3 (15.0)	11 (55.0)	4 (20.0)	2 (10.0)	0 (0.0)	2 (10.0)	20 (100)	3.75	
	기타	16 (76.2)	9 (42.9)	7 (33.3)	4 (19.0)	1 (4.8)	0 (0.0)	1 (4.8)	21 (100)	4.14	

평균은 매우 그렇다 5점, 그렇다 4점, 보통이다 3점, 별로 그렇지 않다 2점, 전혀 그렇지 않다 1점으로 계산 한 것임

○ 직장에 절대 헌신을 요구하는 것은 구시대적 발상

- ‘직장에 절대헌신을 요구하는 것은 구시대적 발상’ 이라는 의견에 동의하는 비율은 전체적으로 82.8%로 높게 나타남
- 연령별로 차이는 통계적으로 의미가 있는 차이는 아니지만 23~26세(85.9%)와 31세 이상(86.2%)이 긍정적으로 생각하는 비율이 약간 높게 나타남
- 직업별 차이 또한 통계적으로 유의미한 차이는 아니지만 전문/자유직(88.0%) 에서 가장 긍정적 응답이 높게 나타남

<표 3-15> 직업 가치관 - 직장에 절대헌신을 요구하는 것은 구시대적 발상

(단위: 명,%)

구 분		긍정			보통이다	부정			전체	평균	χ^2
		긍정합	매우 그렇다	대체로 그렇다		별로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	부정합			
전 체		410 (82.8)	174 (35.2)	236 (47.7)	72 (14.5)	11 (2.2)	2 (.4)	13 (2.6)	495 (100)	4.15	
연령	22세 이하	134 (77.9)	53 (30.8)	81 (47.1)	33 (19.2)	5 (2.9)	0 (0.0)	5 (2.9)	172 (100)	4.06	13.696
	23-26세	158 (85.9)	76 (41.3)	82 (44.6)	21 (11.4)	4 (2.2)	1 (.5)	5 (2.7)	184 (100)	4.24	

구 분	긍정			보통이다	부정			전체	평균	χ^2
	긍정합	매우 그렇다	대체로 그렇다		별로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	부정합			
27-30세	62	23	39	11	0	1	1	74	4.12	
	(83.8)	(31.1)	(52.7)	(14.9)	(0.0)	(1.4)	(1.4)	(100)		
31세 이상	56	22	34	7	2	0	2	65	4.17	
	(86.2)	(33.8)	(52.3)	(10.8)	(3.1)	(0.0)	(3.1)	(100)		
직 업	자영업	14	7	7	2	0	0	16	4.31	22.085
		(87.5)	(43.8)	(43.8)	(12.5)	(0.0)	(0.0)	(100)		
	전문/ 자유직	22	8	14	2	1	0	25	4.16	
		(88.0)	(32.0)	(56.0)	(8.0)	(4.0)	(0.0)	(100)		
	사무/ 기술직	65	25	40	10	2	1	78	4.10	
		(83.3)	(32.1)	(51.3)	(12.8)	(2.6)	(1.3)	(100)		
	판매/ 서비스직	17	5	12	2	0	1	20	4.00	
		(85.0)	(25.0)	(60.0)	(10.0)	(0.0)	(5.0)	(100)		
학생	216	93	123	46	7	0	7	269	4.12	
	(80.3)	(34.6)	(45.7)	(17.1)	(2.6)	(0.0)	(2.6)	(100)		
기타	76	36	40	10	1	0	1	87	4.28	
	(87.4)	(41.4)	(46.0)	(11.5)	(1.1)	(0.0)	(1.1)	(100)		

평균은 매우 그렇다 5점, 그렇다 4점, 보통이다 3점, 별로 그렇지 않다 2점, 전혀 그렇지 않다 1점으로 계산 한 것임

○ ‘안정적인 일보다 도전하는 일을 하고 싶다’

- ‘안정적인 일보다 도전하는 일을 하고 싶다’ 라는 의견을 5점척도로 분석한 결과 전체적으로 평균 3.15로 도전적인 일을 하는 것에 보통이라고 할 수 있음
- 연령별 차이는 통계적으로 의미가 없는 미미한 차이이나 23~26세가 평균 3.23으로 도전적인 일을 하는 것에 약간 긍정적인 것으로 조사됨
- 직업별로는 전문/자유직이 가장 높은 도전적일 일(평균 3.56)에 대한 선호도를 나타냈고 자영업이 가장 낮은 정도(평균 3.06)를 나타냄

<표 3-16> 직업 가치관 - 안정적인 일 보다 도전하는 일

(단위: 명,%)

구 분	긍정			보통이다	부정			전체	평균	χ^2	
	긍정합	매우 그렇다	대체로 그렇다		별로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	부정합				
전 체	154	35	119	231	103	7	110	495	3.15		
	(31.1)	(7.1)	(24.0)	(46.7)	(20.8)	(1.4)	(22.2)	(100)			
연 령	22세 이하	45	11	34	89	34	4	38	172	3.08	12.399
		(26.2)	(6.4)	(19.8)	(51.7)	(19.8)	(2.3)	(22.1)	(100)		
	23-26세	63	17	46	84	36	1	37	184	3.23	
	(34.2)	(9.2)	(25.0)	(45.7)	(19.6)	(.5)	(20.1)	(100)			
27-30세	23	3	20	31	20	0	20	74	3.08		
	(31.1)	(4.1)	(27.0)	(41.9)	(27.0)	(0.0)	(27.0)	(100)			

구 분	긍정			보통이다	부정			전체	평균	χ^2	
	긍정합	매우 그렇다	대체로 그렇다		별로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	부정합				
31세 이상	23 (35.4)	4 (6.2)	19 (29.2)	27 (41.5)	13 (20.0)	2 (3.1)	15 (23.1)	65 (100)	3.15		
직업	자영업	2 (12.5)	0 (0.0)	2 (12.5)	13 (81.3)	1 (6.3)	0 (0.0)	1 (6.3)	16 (100)	3.06	35.000*
	전문/자유직	15 (60.0)	3 (12.0)	12 (48.0)	7 (28.0)	2 (8.0)	1 (4.0)	3 (12.0)	25 (100)	3.56	
	사무/기술직	31 (39.7)	5 (6.4)	26 (33.3)	30 (38.5)	17 (21.8)	0 (0.0)	17 (21.8)	78 (100)	3.24	
	판매/ 서비스직	10 (50.0)	2 (10.0)	8 (40.0)	7 (35.0)	3 (15.0)	0 (0.0)	3 (15.0)	20 (100)	3.45	
	학생	75 (27.9)	20 (7.4)	55 (20.4)	134 (49.8)	55 (20.4)	5 (1.9)	60 (22.3)	269 (100)	3.11	
	기타	21 (24.1)	5 (5.7)	16 (18.4)	40 (46.0)	25 (28.7)	1 (1.1)	26 (29.9)	87 (100)	2.99	

주 : *p<.05,**p<.01,***p<.001

평균은 매우 그렇다 5점, 그렇다 4점, 보통이다 3점, 별로 그렇지 않다 2점, 전혀 그렇지 않다 1점으로 계산 한 것임

○ ‘많은 수익으로 개인시간 부족 보다는 적당한 수익과 즐기는 삶이 좋다’

- ‘많은 돈을 벌면서 개인시간이 부족한 것보다는 적당한 돈을 벌면서 삶을 즐기고 싶다’ 는 의견에는 전체적으로 82.0%로 긍정적이라는 비율이 높게 나타남
- 연령별로는 22세 이하가 84.3%로 가장 높은 비율로 동의하고 27~30세가 74.3%로 긍정적 의견이 가장 낮은 것으로 조사됨

<표 3-17> 직업 가치관 - 많은 수익으로 시간부족 보다는 적당한 수익의 즐기는 삶

(단위: 명,%)

구 분	긍정			보통이다	부정			전체	평균	χ^2	
	긍정합	매우 그렇다	대체로 그렇다		별로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	부정합				
전 체	406 (82.0)	172 (34.7)	234 (47.3)	77 (15.6)	9 (1.8)	3 (.6)	12 (2.4)	495 (100)	4.14		
연령	22세 이하	145 (84.3)	51 (29.7)	94 (54.7)	27 (15.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	172 (100)	4.14	26.619**
	23-26세	153 (83.2)	69 (37.5)	84 (45.7)	26 (14.1)	5 (2.7)	0 (0.0)	5 (2.7)	184 (100)	4.18	
	27-30세	55 (74.3)	25 (33.8)	30 (40.5)	14 (18.9)	4 (5.4)	1 (1.4)	5 (6.8)	74 (100)	4.00	
	31세 이상	53 (81.5)	27 (41.5)	26 (40.0)	10 (15.4)	0 (0.0)	2 (3.1)	2 (3.1)	65 (100)	4.17	

평균은 매우 그렇다 5점, 그렇다 4점, 보통이다 3점, 별로 그렇지 않다 2점, 전혀 그렇지 않다 1점으로 계산 한 것임

3. 경제활동

가. 월평균 소득 및 지출

- 월평균 소득은 전체적으로 평균 64.74만원으로 나타남, 응답자의 절반 정도가 대학생인 점을 감안하더라도 낮은 수준임
- 학생과 및 전업주부, 직업이 없는 기타를 제외한 직장인 140명의 월평균 소득은 평균 164.07원으로 조사됨
- 연령별로는 31세 이상이 가장 높은 184.34만원, 27~30세 계층도 117.50만원으로 낮은 수준이라고 할 수 있음
- 직업별로는 전문/자유직이 가장 높고(179.80만원), 학생과 기타를 제외하고는 판매/서비스직(155.70만원)이 가장 낮은 것으로 나타나 평균소득에도 미치지 못하는 것으로 조사됨

〈표 3-18〉 월평균 소득

(단위: 명,%)

구 분		없음	100만원 미만	200만원 미만	200만원 이상	전체	평균 (만원)	χ^2
전 체		225 (46.3)	113 (23.3)	123 (25.3)	25 (5.1)	486 (100)	64.74	
연 령	22세 이하	101 (60.1)	62 (36.9)	4 (2.4)	1 (.6)	168 (100)	23.62	262.009***
	23~26세	99 (53.8)	48 (26.1)	36 (19.6)	1 (.5)	184 (100)	42.66	
	27~30세	22 (29.7)	1 (1.4)	45 (60.8)	6 (8.1)	74 (100)	117.50	
	31세 이상	3 (5.0)	2 (3.3)	38 (63.3)	17 (28.3)	60 (100)	184.34	
직 업	자영업	2 (13.3)	1 (6.7)	8 (53.3)	4 (26.7)	15 (100)	168.67	374.670***
	전문/자유직	1 (4.3)	1 (4.3)	15 (65.2)	6 (26.1)	23 (100)	179.80	
	사무/기술직	3 (3.8)	0 (0.0)	64 (82.1)	11 (14.1)	78 (100)	160.01	
	판매/서비스직	3 (15.8)	0 (0.0)	13 (68.4)	3 (15.8)	19 (100)	155.70	
	학생	160 (60.2)	100 (37.6)	6 (2.3)	0 (0.0)	266 (100)	20.77	
	기타	56 (65.9)	11 (12.9)	17 (20.0)	1 (1.2)	85 (100)	43.63	

주 : *p<.05, **p<.01, ***p<.001

- 응답자의 월평균 지출을 1순위, 2순위, 3순위를 모두 합한 결과 전체적으로 가장 높은 비율을 나타낸 항목은 식비(30.5%), 여가활동비(18.4%), 교통비(14.6%) 순으로 조사되었고 자기개발비는 10.4%로 낮은 비율을 차지함
- 식비 지출은 22세 이하(32.0%)에서 가장 높은 비율을 차지하였고 여가활동비 지출은 23~26세(19.2%), 그리고 교통비 지출은 22세 이하(18.6%)에서 가장 높은 비율을 차지함, 이는 학업에 종사하는 경우가 많은 연령에서 수입이 적어 꼭 필요한 곳에 지출을 하는 것으로 풀이할 수 있음
- 반면 자기개발비 지출은 22세 이하(7.6%)에서 가장 낮고, 27~30세(12.3%)에서 가장 높아 취업을 위한 자기개발에 지출하는 비율이 높은 것으로 풀이됨

〈표 3-19〉 월평균 지출 (1순위 + 2순위 + 3순위)

(단위: 명,%)

구 분	식비	여가 활동비	주거비	의료비	자기 개발비	교통비	학자금	미용 · 의료비	기타	전체	
전 체	448 (30.5)	271 (18.4)	112 (7.6)	20 (1.4)	153 (10.4)	215 (14.6)	28 (1.9)	189 (12.9)	34 (2.3)	1470 (100.0)	
연 령	22세 이하	163 (32.0)	92 (18.0)	14 (2.7)	5 (1.0)	39 (7.6)	95 (18.6)	6 (1.2)	88 (17.3)	8 (1.6)	510 (100.0)
	23~26세	172 (31.2)	106 (19.2)	47 (8.5)	8 (1.5)	65 (11.8)	80 (14.5)	9 (1.6)	57 (10.3)	7 (1.3)	551 (100.0)
	27~30세	59 (26.8)	41 (18.6)	24 (10.9)	1 (.5)	27 (12.3)	24 (10.9)	10 (4.5)	26 (11.8)	8 (3.6)	220 (100.0)
	31세 이상	54 (28.6)	32 (16.9)	27 (14.3)	6 (3.2)	22 (11.6)	16 (8.5)	3 (1.6)	18 (9.5)	11 (5.8)	189 (100.0)

나. 부채(빚) 유무 및 원인

- 응답자의 부채 실태를 조사한 결과 전체적으로 부채가 있다는 응답자는 모두 13.1%로 조사되었고 평균 부채금액은 약 2,175만원으로 나타남
- 연령별로는 연령이 높을수록 부채가 있다는 응답자도 많은 것으로 나타남
 - 31세 이상 42.2%가 부채가 있다고 응답하였고 22세 이하 3.5%가 부채가 있다고 응답해 가장 낮은 비율을 나타냄
 - 부채 액수는 31세 이상이 가장 많은 부채(평균 3,479만원)를 가지고 있다고 응답하였고 22세 이하도 평균 178만 원가량 부채가 있다고 응답함

- 직업별 부채유무 조사에서는 판매/서비스직(38.1%), 전문/자유직(34.8%), 사무/기술직(31.1%) 순으로 부채가 있다고 응답했고, 기타를 제외하고는 자영업에 종사하는 응답자가 부채액수(평균 3,333만원)는 가장 많았음

〈표 3-20〉 부채의 유무

(단위: 명,%)

구 분		있음	없음	전체	평균(만원)	χ^2
전 체		64 (13.1)	424 (86.9)	488 (100)	2175.90	
연 령	22세 이하	6 (3.5)	166 (96.5)	172 (100)	178.33	70.692***
	23-26세	15 (8.3)	166 (91.7)	181 (100)	437.33	
	27-30세	16 (22.5)	55 (77.5)	71 (100)	2600.00	
	31세 이상	27 (42.2)	37 (57.8)	64 (100)	3479.17	
직 업	자영업	3 (17.6)	14 (82.4)	17 (100)	3333.33	59.825***
	전문/자유직	8 (34.8)	15 (65.2)	23 (100)	1442.86	
	사무/기술직	23 (31.1)	51 (68.9)	74 (100)	2118.70	
	판매/서비스직	8 (38.1)	13 (61.9)	21 (100)	2716.25	
	학생	12 (4.5)	255 (95.5)	267 (100)	230.83	
	기타	10 (11.6)	76 (88.4)	86 (100)	4925.00	

주 : *p<.05,**p<.01,***p<.001

- 부채를 지게 된 원인은 전체적으로 등록비가 28.1%로 가장 높은 비율로 나타났고 생계비(26.6%)와 기타(26.6%)순으로 나타남
- 연령별로는 등록금으로 인해 부채를 지게 되었다는 응답자는 27~30세(50.0%)와 23~26세(40.0%) 순으로 높게 나타나 졸업 후에도 부채를 갚지 못하는 경우가 있는 것으로 나타남
 - 생계비를 감당하기 위해 부채를 지게 되었다는 응답자는 22세 이하(50.0%), 23~26세(40.0%) 순으로 높게 나타나 연령이 낮은 집단에서 생계비로 인한 부채비율이 높은 것으로 나타남

〈표 3-21〉 부채를 지게 된 원인

(단위: 명,%)

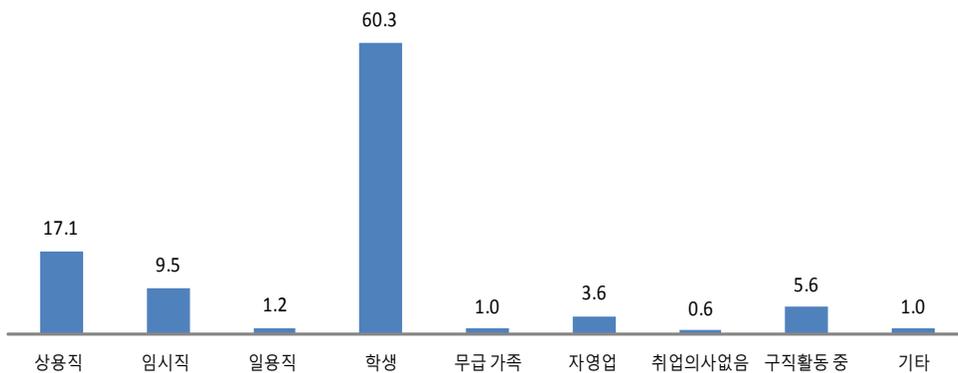
구 분	생계비	주거비	등록금	의료비	기타	전체	χ^2
전 체	17 (26.6)	11 (17.2)	18 (28.1)	1 (1.6)	17 (26.6)	64 (100)	
연 령	22세 이하	3 (50.0)	0 (0.0)	1 (16.7)	1 (16.7)	6 (100)	28.274**
	23~26세	6 (40.0)	0 (0.0)	6 (40.0)	0 (0.0)	15 (100)	
	27~30세	1 (6.3)	4 (25.0)	8 (50.0)	0 (0.0)	16 (100)	
	31세 이상	7 (25.9)	7 (25.9)	3 (11.1)	0 (0.0)	27 (100)	

주 : *p<.05, **p<.01, ***p<.001

다. 종사상 지위

- 경제활동 종사상 지위는 학생을 제외하고는 전체적으로 상용직(17.1%), 임시직(9.5%) 이 높았고 구직활동중인 비율도 5.6%를 차지함

〈그림 3-6〉 경제활동 종사상지위



- 연령별로는 연령이 높을수록 상용직에 종사하는 비율이 높게 나타났고(31세 이상 51.6%, 22세 이하 1.2%) 임시직은 27~30세(20.3%) 연령층에서 가장 높은 비율을 차지함

〈표 3-22〉 경제활동 종사상 지위

(단위: 명,%)

구 분	상용직	임시직	일용직	학생	무급가족	자영업	취업의사없음	구직활동중	기타	전체	χ^2	
전 체	85 (17.1)	47 (9.5)	6 (1.2)	299 (60.3)	5 (1.0)	18 (3.6)	3 (.6)	28 (5.6)	5 (1.0)	496 (100)		
연 령	22세 이하	2 (1.2)	5 (2.9)	3 (1.7)	162 (94.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	172 (100)	318.070***	
	23~26세	21 (11.3)	19 (10.2)	2 (1.1)	128 (68.8)	1 (.5)	1 (.5)	12 (6.5)	1 (.5)	186 (100)		
	27~30세	29 (39.2)	15 (20.3)	0 (0.0)	8 (10.8)	2 (2.7)	5 (6.8)	1 (1.4)	13 (17.6)	1 (1.4)		74 (100)
	31세 이상	33 (51.6)	8 (12.5)	1 (1.6)	1 (1.6)	2 (3.1)	12 (18.8)	1 (1.6)	3 (4.7)	3 (4.7)		64 (100)

주 : *p<.05,**p<.01,***p<.001

라. 직무 만족도

- 현재 하는 일에 대한 만족정도를 5점 척도로 분석한 결과 전체적으로는 평균 3.13으로 보통인 것으로 조사됨
 - 응답자의 분포는 ‘보통이다’ 라고 응답한 비율이 가장 높고(47.5%), 만족하다는 긍정적인 응답의 합(35.8%)이 불만족하다는 응답의 합(16.7%)보다 높게 나타남
- 연령별로는 가장 연령이 높은 31세 이상이 가장 높은 만족도(평균 3.37)를 나타냈고 연령이 가장 낮은 22세 이하가 가장 낮은 만족도(평균 2.70)를 보임
- 소득별로는 소득이 가장 높은 200만원 이상 집단(평균 3.63)에서 가장 높은 만족도를 보이고 있어 소득이 없는 집단(평균 3.17)을 제외하고는 소득이 높을수록 현재 하고 있는 일에 만족도도 높은 것으로 나타남

〈표 3-23〉 현재 하는 일에 대한 만족 여부

(단위: 명,%)

구 분	부정			보통이다	긍정			전체	평균	χ^2
	부정합	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다		그렇다	매우 그렇다	긍정합			
전 체	27 (16.7)	6 (3.7)	21 (13.0)	77 (47.5)	44 (27.2)	14 (8.6)	58 (35.8)	162 (100)	3.13	

구 분		부정			보통이다	긍정			전체	평균	χ^2
		부정합	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다		그렇다	매우 그렇다	긍정합			
연령	22세 이하	5 (50.0)	1 (10.0)	4 (40.0)	3 (30.0)	1 (10.0)	1 (10.0)	2 (20.0)	10 (100)	2.70	13.114
	23~26세	8 (18.2)	2 (4.5)	6 (13.6)	19 (43.2)	14 (31.8)	3 (6.8)	17 (38.6)	44 (100)	3.23	
	27~30세	7 (14.3)	1 (2.0)	6 (12.2)	28 (57.1)	10 (20.4)	4 (8.2)	14 (28.6)	49 (100)	3.20	
	31세 이상	7 (11.9)	2 (3.4)	5 (8.5)	27 (45.8)	19 (32.2)	6 (10.2)	25 (42.4)	59 (100)	3.37	
월평균 소득	없음	1 (8.3)	1 (8.3)	0 (0.0)	7 (58.3)	4 (33.3)	0 (0.0)	4 (33.3)	12 (100)	3.17	21.924*
	100만원 미만	4 (44.4)	1 (11.1)	3 (33.3)	2 (22.2)	1 (11.1)	2 (22.2)	3 (33.3)	9 (100)	3.00	
	200만원 미만	19 (17.3)	4 (3.6)	15 (13.6)	58 (52.7)	24 (21.8)	9 (8.2)	33 (30.0)	110 (100)	3.17	
	200만원 이상	3 (12.5)	0 (0.0)	3 (12.5)	6 (25.0)	12 (50.0)	3 (12.5)	15 (62.5)	24 (100)	3.63	

주 : *p<.05,**p<.01,***p<.001

마. 재직 중 어려움

- 직장에서의 어려움은 전체적으로 ‘낮은 임금’ 이라는 비율이 42.2%로 절반 가까이 차지했고 다음으로는 고용불안정이 16.8%를 차지함

<그림 3-7> 직장/사업장에서의 어려움



- 연령별로는 낮은 임금의 어려움은 23~26세에서 가장 높게 나타났고 27세~30세 연령도 42.2%를 차지했고, 고용불안정을 어려움으로 응답한 연령은 27~30세에서 가장 높게 나타남
- 직업별로는 임금을 가장 어려움으로 꼽은 집단은 사무/기술직(60.0%)에 종사하는 집

단이었고 고용불안정을 어려움으로 응답한 직업군은 자영업(41.2%)과 사무/기술직 (17.3%) 순으로 나타남

<표 3-24> 직장/사업장에서의 어려움

(단위: 명,%)

구 분	적은 월급	고용 불안정	대인 관계	열악한 근무환경	어려움 없음	기타	전체	χ^2	
전 체	68 (42.2)	27 (16.8)	14 (8.7)	13 (8.1)	26 (16.1)	13 (8.1)	161 (100)		
연 령	22세 이하	3 (30.0)	0 (0.0)	2 (20.0)	4 (40.0)	1 (10.0)	10 (100)	36.893***	
	23-26세	23 (52.3)	4 (9.1)	4 (9.1)	3 (6.8)	9 (20.5)	44 (100)		
	27-30세	21 (42.)	10 (20.4)	4 (8.2)	1 (2.0)	11 (22.4)	2 (4.1)		49 (100)
	31세 이상	21 (36.2)	13 (22.4)	4 (6.9)	5 (8.6)	5 (8.6)	10 (17.2)		58 (100)
직 업	자영업	3 (17.6)	7 (41.2)	0 (0.0)	3 (17.6)	3 (17.6)	1 (5.9)	17 (100)	56.884***
	전문/자유직	5 (20.8)	3 (12.5)	3 (12.5)	2 (8.3)	10 (41.7)	1 (4.2)	24 (100)	
	사무/기술직	45 (60.0)	13 (17.3)	5 (6.7)	1 (1.3)	5 (6.7)	6 (8.0)	75 (100)	
	판매/서비스직	4 (21.1)	2 (10.5)	2 (10.5)	4 (21.1)	4 (21.1)	3 (15.8)	19 (100)	
	학생	4 (40.0)	0 (0.0)	1 (10.0)	2 (20.0)	3 (30.0)	0 (0.0)	10 (100)	
	기타	7 (43.8)	2 (12.5)	3 (18.8)	1 (6.3)	1 (6.3)	2 (12.5)	16 (100)	

주 : *p<.05,**p<.01,***p<.001

- 직무상 어려움에 관한 조사에서는 전체적으로 ‘직무에 대한 비전 없음’ 이 31.6%로 가장 많고 어려움 없음이 25.3%, 업무능력 및 기술부족이 20.9%순으로 나타남
- 전공별로는 인문/사회/경상계열이 직무에 대한 비전 없음(46.8%) 응답 비율이 가장 높게 나타났고, 어려움 없음은 교육계열(53.8%)이 업무능력 및 기술부족이 어렵다고 응답한 집단은 예체능계열(27.3%)에서 높게 나타남

<표 3-25> 직무상 어려움

(단위: 명,%)

구 분	업무 능력/ 기술부족	적성에 맞지 않음	직무에 대한 비전이 없음	남성과 여성의 업무분리	어려움 없음	기타	전체	χ^2
전 체	33 (20.9)	13 (8.2)	50 (31.6)	1 (.6)	40 (25.3)	20 (12.7)	158 (100)	

사. 미취업 기간 동안 생활비 충당

- 미취업기간 동안 생활비 충당방법에 대한 조사에서는 전체적으로 부모님 지원 (56.5%)으로 충당하거나 모아둔 돈 (29.7%)으로 충당한다는 경우가 대부분이었음
- 연령별로는 연령이 낮을수록 부모님에게 의지하는 비율이 높았고(22세, 67.9%), 연령이 높을수록 모아둔 돈(31세 이상 68.8%)으로 충당하는 비율이 높게 나타남

〈표 3-27〉 미취업기간 동안 생활비

(단위: 명,%)

구 분	모아둔 돈	실업 급여	부모님 지원	형제자매 지원	대출 기관	기타	전체	χ^2
전 체	123 (29.7)	9 (2.2)	234 (56.5)	8 (1.9)	4 (1.0)	36 (8.7)	414 (100)	
연 령	22세 이하	25 (14.9)	3 (1.8)	114 (67.9)	4 (2.4)	0 (0.0)	22 (13.1)	92.047***
	23~26세	50 (30.3)	4 (2.4)	96 (58.2)	4 (2.4)	0 (0.0)	11 (6.7)	
	27~30세	26 (53.1)	2 (4.1)	19 (38.8)	0 (0.0)	1 (2.0)	1 (2.0)	
	31세 이상	22 (68.8)	0 (0.0)	5 (15.6)	0 (0.0)	3 (9.4)	2 (6.3)	

주 : *p<.05,**p<.01,***p<.001

4. 취업준비 과정

가. 취업 의향 및 계획

- 가까운 미래에 취업을 할 의향이 있다고 응답한 경우는 85.6%로 나타남
- 연령별로는 23~26세가 92.3%로 가까운 미래에 취업할 의사가 가장 높은 것으로 나타났고 31세 이상이 64.3%로 가장 낮은 것으로 조사됨

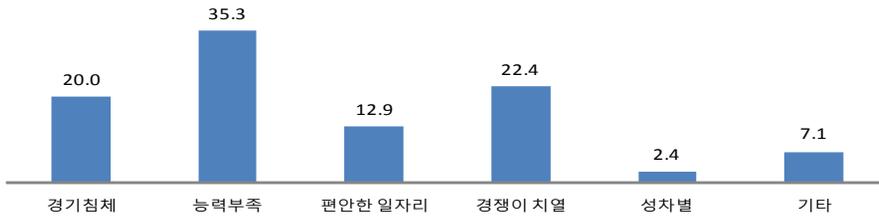
〈표 3-28〉 가까운 미래에 취업하실 의향

구 분	있음	없음	전체	χ^2
전 체	77 (85.6)	13 (14.4)	90 (100)	

구 분		있음	없음	전체	χ^2
연령	22세 이하	22 (88.0)	3 (12.0)	25 (100)	6.733
	23-26세	36 (92.3)	3 (7.7)	39 (100)	
	27-30세	10 (83.3)	2 (16.7)	12 (100)	
	31세 이상	9 (64.3)	5 (35.7)	14 (100)	

- 전체 조사 대상자 500명 중 17% 정도인 85명이 취업을 하지 못했다고 응답했으며 취업에 성공하지 못한 이유는 전체적으로 자신의 능력부족(35.3%), 경쟁이 치열(22.4%), 경기침체(20.0%) 순으로 나타남

<그림 3-8> 취업에 성공하지 못한 이유



- 연령별로는 능력부족 때문에 취업을 못했다고 생각하는 연령은 27~30세(45.5%)가 가장 높았고 23~26세(37.8%), 22세 이하(36.0%) 순으로 높게 나타남
- 취업에 성공하지 못한 이유가 경쟁이 치열해서 라고 응답한 연령은 31세 이상(33.3%)이 가장 많고 연령이 낮을수록 낮게 나타남
- 전공별로는 능력부족을 미취업 사유로 지적한 영역은 인문/사회/경상계열(41.3%)이 가장 높아 취업하기 어렵다고 생각하는 것으로 나타났고, 경쟁이 치열해서 취업하기 어렵다고 응답한 영역은 자연/공학/의학계열(30.8%)과 교육계열(30.0%)로 나타남

<표 3-29> 취업에 성공하지 못한 이유

(단위: 명, %)

구 분	경기 침체	능력 부족	편안한 일자리	경쟁이 치열	성차별	기타	전체	χ^2
전 체	17 (20.0)	30 (35.3)	11 (12.9)	19 (22.4)	2 (2.4)	6 (7.1)	85 (100)	

구 분		경기 침체	능력 부족	편안한 일자리	경쟁이 치열	성차별	기타	전체	χ^2
연령	22세 이하	7 (28.0)	9 (36.0)	5 (20.0)	3 (12.0)	0 (0.0)	1 (4.0)	25 (100)	26.217*
	23~26세	5 (13.5)	14 (37.8)	6 (16.2)	9 (24.3)	2 (5.4)	1 (2.7)	37 (100)	
	27~30세	3 (27.3)	5 (45.5)	0 (0.0)	3 (27.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	11 (100)	
	31세 이상	2 (16.7)	2 (16.7)	0 (0.0)	4 (33.3)	0 (0.0)	4 (33.3)	12 (100)	
전공	인문/사회 /경상계열	9 (19.6)	19 (41.3)	6 (13.0)	6 (13.0)	2 (4.3)	4 (8.7)	46 (100)	20.546
	자연/공학 /의학계열	4 (15.4)	10 (38.5)	4 (15.4)	8 (30.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	26 (100)	
	교육계열	4 (40.0)	0 (0.0)	1 (10.0)	3 (30.0)	0 (0.0)	2 (20.0)	10 (100)	
	예체능계열	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (100)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (100)	
	기타	0 (0.0)	1 (50.0)	0 (0.0)	1 (50.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (100)	

주 : *p<.05,**p<.01,***p<.001

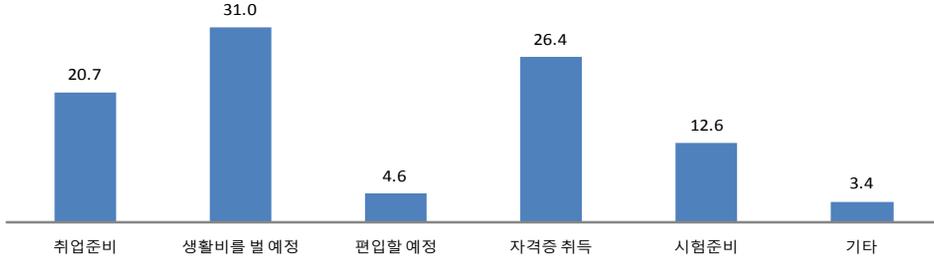
- 졸업이후 취업이 안 될 경우 계획을 조사한 결과 전체적으로 생활비를 벌 예정(31.0%)이라는 응답이 가장 높은 비율을 차지했으며 취업에 필요한 자격증 취득(26.4%), 취업준비(20.7%) 순으로 나타남

<표 3-30> 졸업 이후 취업이 안 될 경우 계획

(단위: 명,%)

구 분		취업준비	생활비를 벌 예정	편입할 예정	자격증 취득	시험 준비	기타	전체	χ^2
전 체		18 (20.7)	27 (31.0)	4 (4.6)	23 (26.4)	11 (12.6)	3 (3.4)	87 (100)	
전공	인문/사회 /경상계열	12 (25.0)	15 (31.3)	3 (6.3)	10 (20.8)	6 (12.5)	2 (4.2)	48 (100)	24.017
	자연/공학 /의학계열	3 (11.5)	9 (34.6)	1 (3.8)	11 (42.3)	2 (7.7)	0 (0.0)	26 (100)	
	교육계열	3 (30.0)	1 (10.0)	0 (0.0)	2 (20.0)	2 (20.0)	1 (10.0)	9 (100)	
	예체능 계열	0 (0.0)	1 (100)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (100)	
	기타	0 (0.0)	1 (50.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (50.0)	0 (0.0)	2 (100)	

<그림 3-9> 졸업이후 취업이 안 될 경우 계획



- 지금까지 취업을 하지 않는 이유에 관한 조사에서는 전체적으로 ‘준비가 미흡해서’가 29.8%, ‘원하는 직장을 발견하지 못해서 20.2% 순으로 응답하였으며, ‘나의 조건이 충족되지 않아서’와 ‘시험에 합격하지 못해서’가 각각 17.9%로 조사됨
- 연령별로는 준비가 미흡하다는 의견은 연령이 낮을수록(22세 이하 54.2% 높은 비율을 나타냈고, 원하는 직장을 발견하지 못했다는 의견은 가장 높은 연령인 31세 이상(36.4%)에서 높게 나타남
- 전공별로는 인문/사회/경상계열(41.7%) 전공자가 ‘준비가 미흡해서’ 취업하지 않고 있다는 응답률이 가장 높은 반면, 원하는 직장을 발견하지 못했다는 의견에는 비록 소수이지만 교육계열(37.5%) 응답자와 자연/공학/의학 계열(32.0) 전공자가 높은 비율을 차지함

<표 3-31> 지금까지 취업을 하지 않은 이유

(단위: 명,%)

구분	원하는 직장을 발견하지 못해서	나의 조건이 충족되지 않아서	시험에 합격하지 못해서	생계 문제를 해결	준비가 미흡해서	기타	전체	χ^2
전체	17 (20.2)	15 (17.9)	15 (17.9)	2 (2.4)	25 (29.8)	10 (11.9)	84 (100)	
연령	22세 이하	3 (12.5)	2 (8.3)	2 (8.3)	0 (0.0)	13 (54.2)	4 (16.7)	24 (100)
	23-26세	8 (21.1)	7 (18.4)	9 (23.7)	1 (2.6)	11 (28.9)	2 (5.3)	38 (100)
	27-30세	2 (18.2)	4 (36.4)	2 (18.2)	1 (9.1)	0 (0.0)	2 (18.2)	11 (100)
	31세 이상	4 (36.4)	2 (18.2)	2 (18.2)	0 (0.0)	1 (9.1)	2 (18.2)	11 (100)

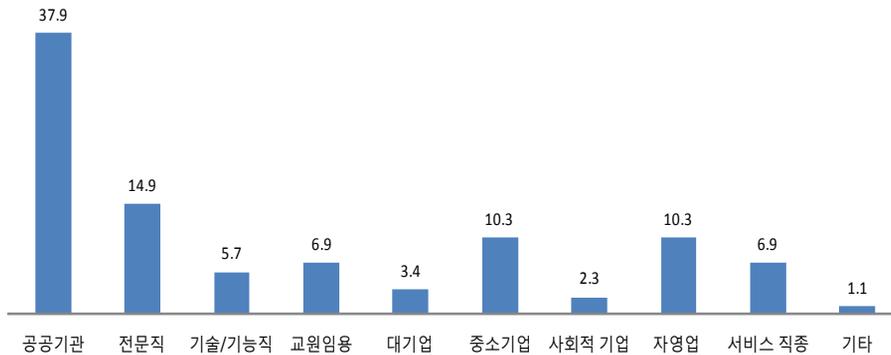
구 분		원하는 직장을 발견하지 못해서	나의 조건이 충족되지 않아서	시험에 합격하지 못해서	생계 문제를 해결	준비가 미흡해서	기타	전체	χ^2
전공	인문/사회/경상계열	6 (12.5)	9 (18.8)	6 (12.5)	1 (2.1)	20 (41.7)	6 (12.5)	48 (100)	43.957**
	자연/공학/의학계열	8 (32.0)	5 (20.0)	4 (16.0)	0 (0.0)	5 (20.0)	3 (12.0)	25 (100)	
	교육계열	3 (37.5)	0 (0.0)	4 (50.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (12.5)	8 (100)	
	예체능계열	0 (0.0)	1 (100)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (100)	
	기타	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (50.0)	1 (50.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (100)	

주 : *p<.05,**p<.01,***p<.001

나. 취업 희망 직종

- 취업을 준비하거나 희망하는 직종은 전체적으로 공공기관이 가장 높은 비율(37.9%)을 차지했고, 전문직(14.9%), 중소기업과 자영업이 각각 10.3%로 나타남

<그림 3-10> 취업 희망 직종



- 연령별로는 가장 연령이 낮은 22세 이하가 공공기관 취업을 가장 희망하는 것으로 나타났고 27~30세가 공공기관 취업희망 비율이 가장 낮게 나타나 공공기관 취업이 어려운 현실적 한계를 반영한다고 볼 수 있음

〈표 3-32〉 취업 희망 직종

(단위: 명,%)

문항	공공기관	전문직	기술/기능직	교원임용	대기업	중소기업	사회적기업	자영업	서비스직종	기타	전체	χ^2	
전체	33 (37.9)	13 (14.9)	5 (5.7)	6 (6.9)	3 (3.4)	9 (10.3)	2 (2.3)	9 (10.3)	6 (6.9)	1 (1.1)	87 (100)		
연령	22세 이하	13 (52.0)	5 (20.0)	1 (4.0)	6 (4.0)	0 (0.0)	3 (12.0)	0 (0.0)	1 (4.0)	1 (4.0)	0 (0.0)	25 (100)	31.812*
	23~26세	14 (35.9)	4 (10.3)	2 (5.1)	2 (5.1)	2 (5.1)	4 (10.3)	1 (2.6)	5 (12.8)	5 (12.8)	0 (0.0)	39 (100)	
	27~30세	2 (18.2)	3 (27.3)	2 (18.2)	2 (18.2)	1 (9.1)	1 (9.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	11 (100)	
	31세 이상	4 (33.3)	1 (8.3)	0 (0.0)	1 (8.3)	0 (0.0)	1 (8.3)	1 (8.3)	3 (25.0)	0 (0.0)	1 (8.3)	12 (100)	

주 : *p<.05,**p<.01,***p<.001

다. 취업준비 시기 및 기간

- 본격적으로 취업을 준비하는 시기는 전체적으로 4학년(27.9%)과 졸업이후(27.5%)라는 응답이 높았고 3학년부터라는 응답도 21.9%로 나타나 대략 3학년 이후부터 본격적인 취업을 준비하는 것으로 나타남

〈표 3-33〉 본격적 취업준비 시기

(단위: 명,%)

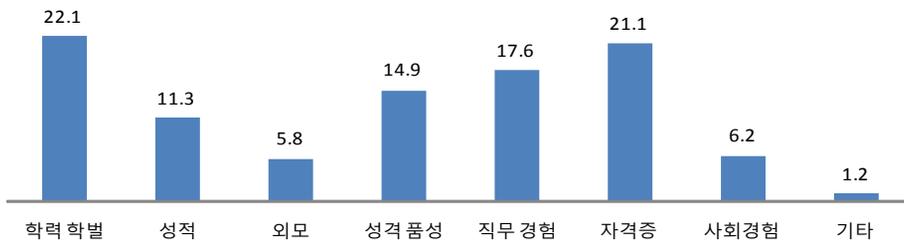
구분	1학년	2학년	3학년	4학년	대학 졸업 이후	기타	전체	χ^2	
전체	42 (8.6)	56 (11.5)	107 (21.9)	136 (27.9)	134 (27.5)	13 (2.7)	488 (100)		
전공	인문/사회계열/경상계열	19 (7.0)	33 (12.1)	63 (23.1)	82 (30.0)	72 (26.4)	4 (1.5)	273 (100)	39.132**
	자연/공학계열/의학계열	12 (8.6)	13 (9.4)	28 (20.1)	44 (31.7)	38 (27.3)	4 (2.9)	139 (100)	
	교육계열	4 (11.1)	1 (2.8)	9 (25.0)	5 (13.9)	16 (44.4)	1 (2.8)	36 (100)	
	예체능계열	3 (15.0)	4 (20.0)	4 (20.0)	3 (15.0)	5 (25.0)	1 (5.0)	20 (100)	
	기타	4 (20.0)	5 (25.0)	3 (15.0)	2 (10.0)	3 (15.0)	3 (15.0)	20 (100)	

주 : *p<.05,**p<.01,***p<.001

라. 취업성공 요인

- 취업에 성공하기 위한 중요한 요인에 관한 응답으로는 학력(22.1%), 자격증(21.1%), 직무경험(17.6%), 성격이나 품성(14.9%) 순으로 나타난 반면 외모(5.8%)나 사회경험(6.2%)는 낮은 비율로 나타나 취업 성공을 위해 중요한 요인으로 생각하지 않는 것으로 조사됨

<그림 3-11> 취업 성공 요인



- 연령별로는 학력이 중요하다고 생각하는 연령은 고 연령층(27~30세 24.0%, 31세 이상 24.3%)이 저 연령층(22세 이하 21.2%, 23~26세 21.6%) 보다 상대적으로 약간 높게 나타났으며, 성격 및 품성은 연령이 높을수록(31세 이상 20.7%) 취업에 중요하다고 생각하며, 직무경험이 중요하다는 의견에는 22세 이하 연령(20.2%)이 가장 많이 동의하는 것으로 나타남

<표 3-34> 취업 성공 요인 (1순위 + 2순위 + 3순위)

(단위: 명,%)

구 분	학력 학별	성적	외모	성격 품성	직무 경험	자격증	사회 경험	기타	전체	
전 체	318 (22.1)	162 (11.3)	83 (5.8)	214 (14.9)	253 (17.6)	303 (21.1)	89 (6.2)	17 (1.2)	1439 (100)	
연 령	22세 이하	109 (21.2)	63 (12.2)	23 (4.5)	69 (13.4)	104 (20.2)	112 (21.7)	31 (6.0)	4 (.8)	515 (100)
	23~26세	120 (21.6)	64 (11.5)	28 (5.0)	79 (14.2)	94 (16.9)	120 (21.6)	45 (8.1)	5 (.9)	555 (100)
	27~30세	48 (24.0)	23 (11.5)	13 (6.5)	31 (15.5)	34 (17.0)	40 (20.0)	9 (4.5)	2 (1.0)	200 (100)
	31세 이상	41 (24.3)	12 (7.1)	19 (11.2)	35 (20.7)	21 (12.4)	31 (18.3)	4 (2.4)	6 (3.6)	169 (100)

구 분		학력 학벌	성적	외모	성격 품성	직무 경험	자격증	사회 경험	기타	전체
직 업	자영업	5 (13.9)	3 (8.3)	6 (16.7)	4 (11.1)	7 (19.4)	9 (25.0)	1 (2.8)	1 (2.8)	36 (100)
	전문/자유직	18 (26.5)	10 (14.7)	4 (5.9)	10 (14.7)	7 (10.3)	12 (17.6)	5 (7.4)	2 (2.9)	68 (100)
	사무/기술직	46 (21.2)	15 (6.9)	15 (6.9)	45 (20.7)	37 (17.1)	42 (19.4)	12 (5.5)	5 (2.3)	217 (100)
	판매/ 서비스직	14 (24.6)	2 (3.5)	8 (14.0)	13 (22.8)	8 (14.0)	9 (15.8)	3 (5.3)	0 (0.0)	57 (100)
	학생	172 (21.3)	102 (12.6)	35 (4.3)	106 (13.1)	151 (18.7)	179 (22.1)	58 (7.2)	6 (.7)	809 (100)
	기타	63 (25.0)	30 (11.9)	15 (6.0)	36 (14.3)	43 (17.1)	52 (20.6)	10 (4.0)	3 (1.2)	252 (100)

- 직업별로는 학력이나 학벌이 중요하다라는 직업군은 전문/자유직(26.5%)과 판매/서비스직(24.6%) 순으로 높게 나타났으며 성격이나 품성이 취업성공을 위하여 중요하다고 생각하는 직업군은 판매/서비스직(22.8%)과 사무/기술직(20.7%) 순으로 나타남
- 특이한 점은 학생은 취업 성공요인으로 자격증(22.1%)과 학력(21.3%)을 꼽고 있어 현실적으로 직장을 다니고 있는 응답자와 다른 의견을 나타내고 있음

마. 취업과정 중 성차별 경험 및 사례

- 취업과정 중 성차별을 경험했다는 응답자는 전체의 약 10.7%에 불과한 것으로 조사됨
- 연령별로는 27~30세(19.7%)와 31세 이상(15.5%) 순으로 높게 나타나 실제 취업을 위한 구직활동 경험이 많은 연령에서 성차별 경험이 높은 것으로 나타남

<표 3-35> 취업 과정 중 성차별 경험

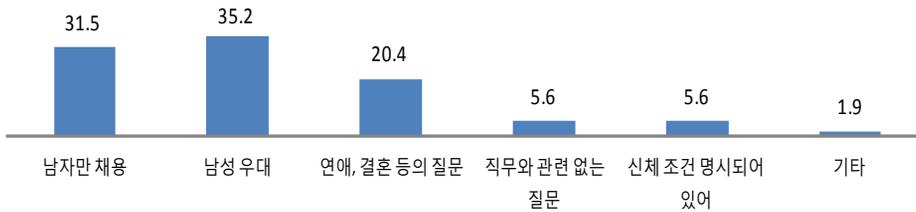
(단위: 명,%)

구 분		있음	없음	전체	χ^2
전 체		52 (10.7)	435 (89.3)	487 (100)	
연령	22세 이하	8 (4.7)	164 (95.3)	172 (100)	14.132**
	23~26세	21 (11.3)	165 (88.7)	186 (100)	
	27~30세	14 (19.7)	57 (80.3)	71 (100)	
	31세 이상	9 (15.5)	49 (84.5)	58 (100)	

주 : *p<.05,**p<.01,***p<.001

- 취업과정에서 경험한 구체적인 성차별 사례로는 남자만 채용(31.5%)하거나, 남성우대(35.2%)가 가장 높게 나타났고, 연애나 결혼에 관한 질문을 받았다는 응답도 20.4%나 되었음

<그림 3-12> 취업과정 중 성차별 사례



- 연령별로는 집단 간의 차이가 통계적으로 의미가 있는 차이는 아니지만 연령이 많은 31세 이상에서 연애나 결혼에 관한 질문을 받은 비율(40.0%)이 높게 나타남
- 전공별로는 인문/사회/경상 계열이 연애, 결혼 등 질문(34.4%)와 남성우대(31.3%)로 인한 성차별 경험 비율이 높게 나타났고, 자연/공학/의학계열은 남성우대(50.0%)와 남자만 채용(42.9%)하여 성차별을 경험한 비율이 높은 것으로 조사됨

<표 3-36> 취업과정 중 성(gender)차별 사례

(단위: 명, %)

구분	남자만 채용	남성우대	연애, 결혼 등의 질문	직무와 관련 없는 질문	신체조건 명시되어 있어	기타	전체	χ^2	
전체	17 (31.5)	19 (35.2)	11 (20.4)	3 (5.6)	3 (5.6)	1 (1.9)	54 (100)		
연령	22세 이하	3 (37.5)	3 (37.5)	1 (12.5)	1 (12.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	8 (100)	12.842
	23-26세	8 (36.4)	8 (36.4)	3 (13.6)	1 (4.5)	2 (9.1)	0 (0.0)	22 (100)	
	27-30세	3 (21.4)	7 (50.0)	3 (21.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (7.1)	14 (100)	
	31세 이상	3 (30.0)	1 (10.0)	4 (40.0)	1 (10.0)	1 (10.0)	0 (0.0)	10 (100)	
전공	인문/사회/경상계열	7 (21.9)	10 (31.3)	11 (34.4)	2 (6.3)	1 (3.1)	1 (3.1)	32 (100)	27.370
	자연/공학/의학계열	6 (42.9)	7 (50.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (7.1)	0 (0.0)	14 (100)	
	교육계열	0 (0.0)	1 (50.0)	0 (0.0)	1 (50.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (100)	
	기타	0	0	0	0	0	0	0	

구 분	남자만 채용	남성 우대	연애, 결혼 등의 질문	직무와 관련 없는 질문	신체조건 명시되어 있어	기타	전체	χ^2
예체능계열	2 (50.0)	1 (25.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (25.0)	0 (0.0)	4 (100)	
기타	2 (100)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (100)	

바. 창업 의향

- 전체 응답자 중 창업을 할 의향이 있는 응답자는 27.8%를 차지함
- 연령별로는 31세 이상이 창업 의향이 43.5%로 타 연령층보다 높게 나타남

〈표 3-37〉 창업 희망

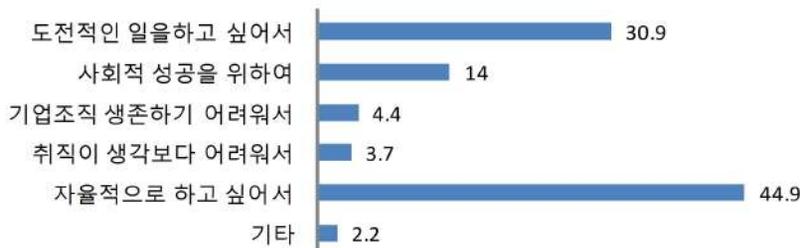
(단위: 명,%)

구 분	있음	없음	전체	χ^2
전 체	137 (27.8)	355 (72.2)	492 (100)	
연 령	22세 이하 40 (23.3)	132 (76.7)	172 (100)	9.499*
	23-26세 50 (26.9)	136 (73.1)	186 (100)	
	27-30세 20 (27.8)	52 (72.2)	72 (100)	
	31세 이상 27 (43.5)	35 (56.5)	62 (100)	

주 : *p<.05,**p<.01,***p<.001

- 창업을 희망하는 이유는 전체적으로 ‘자율적으로 일을 하고 싶어서’ (44.9%),와 도전적인 일을 하고 싶어서(30.9%)가 가장 높은 비율을 차지함

〈그림 3-13〉 창업 희망사유



- 연령별로는 ‘자율적으로 일을 하고 싶어서 창업을 선택한다는 응답은 31세 이상 (59.3%) 연령에서 가장 높게 나타났고 도전적인 일을 하고 싶어서 창업을 희망하는 연령은 23~26세(42.9%)와 22세 이하(35.0%) 연령층에서 높게 나타남

〈표 3-38〉 창업 희망 사유

(단위: 명,%)

구 분	도전적인 일을하고 싶어서	사회적 성공을 위하여	기업조직 생존하기 어려워서	취직이 생각보다 어려워서	자율적으로 하고 싶어서	기타	전체	χ^2	
전 체	42 (30.9)	19 (14.0)	6 (4.4)	5 (3.7)	61 (44.9)	3 (2.2)	136 (100)		
연 령	22세 이하	14 (35.0)	5 (12.5)	2 (5.0)	2 (5.0)	17 (42.5)	0 (0.0)	40 (100)	23.731
	23~26세	21 (42.9)	4 (8.2)	1 (2.0)	3 (6.1)	17 (34.7)	3 (6.1)	49 (100)	
	27~30세	4 (20.0)	3 (15.0)	2 (10.0)	0 (0.0)	11 (55.0)	0 (0.0)	20 (100)	
	31세 이상	3 (11.1)	7 (25.9)	1 (3.7)	0 (0.0)	16 (59.3)	0 (0.0)	27 (100)	

사. 창업희망 분야 및 비용

- 창업을 희망하는 분야는 기타(11.9%)를 제외하고는 요식업관련분야(32.6%), 문화/체육 분야(14.1%), 관광 및 여행관련 분야(10.4%) 순으로 높게 나타남
- 연령별로는 요식업(22세 이하 45.0%)과 문화체육 분야(22세 이하 17.5%)는 22세 이하가 가장 높게 나타났으며 관광 및 여행관련 분야의 창업을 희망하는 연령은 23~26세가 가장 높게 나타남

〈표 3-39〉 희망하는 창업분야

(단위: 명,%)

구 분	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	전체	χ^2	
전 체	44 (32.6)	19 (14.1)	3 (2.2)	8 (5.9)	11 (8.1)	2 (1.5)	8 (5.9)	7 (5.2)	3 (2.2)	14 (10.4)	16 (11.9)	135 (100)		
연 령	22세 이하	18 (45.0)	7 (17.5)	1 (2.5)	0 (0.0)	1 (2.5)	1 (2.5)	2 (5.0)	5 (12.5)	0 (0.0)	2 (5.0)	3 (7.5)	40 (100)	39.912
	23~26세	16 (32.7)	6 (12.2)	1 (2.0)	3 (6.1)	4 (8.2)	1 (2.0)	2 (4.1)	1 (2.0)	1 (2.0)	9 (18.4)	5 (10.2)	49 (100)	

〈표 3-41〉 창업을 준비할 때 필요한 비용

(단위: 명,%)

구 분	천만 원 미만	천만원 ~2천만원	2천만원~5천만원	5천만원 ~1억원	1억원 ~3억원	3억원 이상	전체	χ^2	
전 체	7 (5.2)	14 (10.4)	42 (31.1)	32 (23.7)	34 (25.2)	6 (4.4)	135 (100)		
연 령	22세 이하	1 (2.5)	3 (7.5)	16 (40.0)	9 (22.5)	9 (22.5)	2 (5.0)	40 (100)	6.294
	23~26세	4 (8.2)	7 (14.3)	13 (26.5)	11 (22.4)	12 (24.5)	2 (4.1)	49 (100)	
	27~30세	1 (5.3)	2 (10.5)	6 (31.6)	5 (26.3)	5 (26.3)	0 (0.0)	19 (100)	
	31세 이상	1 (3.7)	2 (7.4)	7 (25.9)	7 (25.9)	8 (29.6)	2 (7.4)	27 (100)	

○ 창업을 하고 싶지 않은 이유로는 위험부담(42.7%)이 가장 높았고 사업 아이디어가 없어서(23.8%), 막연해서(15.5%) 순으로 나타남

- 연령별로는 위험부담 때문에 창업을 꺼리는 비율은 연령이 낮은 집단에서 (22세 이하 43.8%), 23~26세 45.1%) 연령이 높은 집단(27~30세 39.0%, 31세 이상 36.2%) 보다 높게 나타남
- 사업 아이디어가 없어 창업을 하고 싶지 않다는 비율은 23~26세에서 가장 높고 (27.8%), 31세 이상(19.1%)에서 가장 낮게 나타나 31세 이상에서 창업 의지가 가장 높다고 풀이할 수 있음

〈표 3-42〉 창업을 하고 싶지 않은 이유

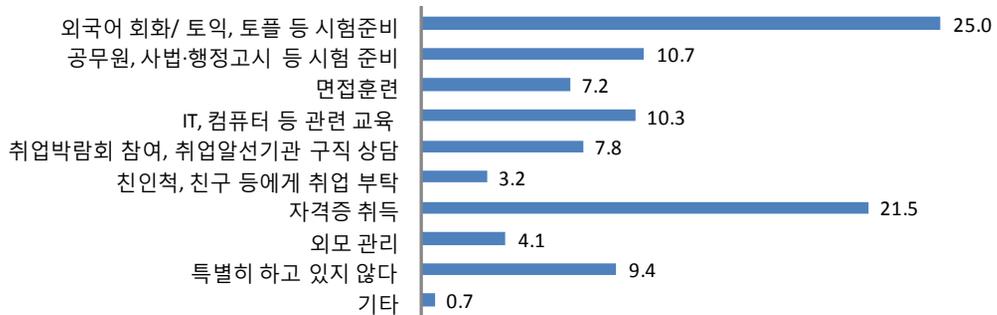
구 분	위험부담	막연해서	사업 아이디어 없음	자금부족	기타	전체	χ^2	
전 체	176 (42.7)	64 (15.5)	98 (23.8)	51 (12.4)	23 (5.6)	412 (100)		
연 령	22세 이하	63 (43.8)	27 (18.8)	31 (21.5)	17 (11.8)	6 (4.2)	144 (100)	14.193
	23~26세	73 (45.1)	20 (12.3)	45 (27.8)	18 (11.1)	6 (3.7)	162 (100)	
	27~30세	23 (39.0)	11 (18.6)	13 (22.0)	7 (11.9)	5 (8.5)	59 (100)	
	31세 이상	17 (36.2)	6 (12.8)	9 (19.1)	9 (19.1)	6 (12.8)	47 (100)	

5. 구직활동

가. 취업준비 내용

- 취업하기 위한 준비활동을 구체적으로 보면 외국어 시험 준비(25.0%)와 자격증 취득(21.5%)이 가장 높은 비율을 차지하였고 친척에서 부탁(3.2%)하거나 외모관리(4.1%), 면접훈련(7.2%) 등은 가장 낮은 비율로 나타남

〈그림 3-15〉 취업하기 위해 했던 일



- 연령별로는 외국어 시험 준비는 23~26세(27.3%)와 22세 이하(26.7%)가 높은 비율로 나타났고 자격증 취득준비는 27~30세(30.6%)와 31세 이상(26.9%)이 높은 비율로 나타나 외국어 능력을 기초적으로 준비하고 졸업 후에는 자격증 준비를 많이 하는 것으로 풀이됨
- 전공별로는 외국어 시험 준비는 인문/사회/경상계열(28.3%)과 자연/공학/의학계열(23.8%) 전공자가 가장 많이 하는 것으로 나타났고 공무원 등 시험 준비(22.5%)와 자격증 취득준비(33.8%)는 교육계열 전공자가 가장 많이 준비하는 것으로 나타남

〈표 3-43〉 취업하기 위해 했던 일

(단위: 명, %)

구분	외국어 회화/토익, 토플 등 시험 준비	공무원, 사법고시, 행정고시 등 시험 준비	면접 훈련	IT, 컴퓨터 등 관련 교육	취업박람회 참여, 취업알선기관 구직 상담	친인척, 친구 등에게 취업 부탁	자격증 취득	외모 관리	특별히 하고 있지 않다	기타	전체
전체	271 (25.0)	116 (10.7)	78 (7.2)	112 (10.3)	85 (7.8)	35 (3.2)	233 (21.5)	45 (4.1)	102 (9.4)	8 (0.7)	1085 (100)

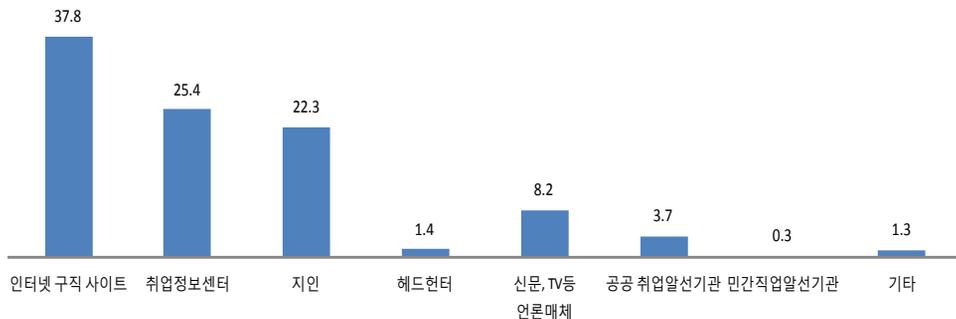
구분		외국어 회화/토익 등 시험 준비	공무원, 사법고시, 행정고시 등 시험 준비	면접 훈련	IT, 컴퓨터 등 관련 교육	취업박람회 참여, 취업알선 기관 구직 상담	친인척, 친구 등에게 취업 부탁	자격증 취득	외모 관리	특별히 하고 있지 않다	기타	전체
연령	22세 이하	82 (26.7)	21 (6.8)	16 (5.2)	25 (8.1)	18 (5.9)	7 (2.3)	58 (18.9)	12 (3.9)	67 (21.8)	1 (0.3)	307 (100)
	23~26세	137 (27.3)	54 (10.8)	44 (8.8)	51 (10.2)	53 (10.6)	14 (2.8)	95 (18.9)	29 (5.8)	23 (4.6)	2 (0.4)	502 (100)
	27~30세	30 (19.1)	27 (17.2)	10 (6.4)	21 (13.4)	6 (3.8)	5 (3.2)	48 (30.6)	3 (1.9)	6 (3.8)	1 (0.6)	157 (100)
	31세 이상	22 (18.5)	14 (11.8)	8 (6.7)	15 (12.6)	8 (6.7)	9 (7.6)	32 (26.9)	1 (0.8)	6 (5.0)	4 (3.4)	119 (100)
전공	인문/사회/경상계열	170 (28.3)	63 (10.5)	37 (6.2)	67 (11.1)	43 (7.2)	11 (1.8)	121 (20.1)	25 (4.2)	60 (9.9)	4 (0.7)	601 (100)
	자연/공학/의학계열	76 (23.8)	31 (9.7)	28 (8.7)	32 (10.0)	31 (9.7)	13 (4.0)	63 (19.7)	14 (4.4)	31 (9.7)	1 (0.3)	320 (100)
	교육계열	13 (16.3)	18 (22.5)	7 (8.8)	3 (3.8)	3 (3.8)	2 (2.5)	27 (33.8)	2 (2.5)	4 (5.0)	1 (1.3)	80 (100)
	예체능계열	4 (9.8)	4 (9.8)	2 (4.9)	5 (12.2)	4 (9.8)	3 (7.3)	8 (19.5)	4 (9.8)	5 (12.2)	2 (4.9)	41 (100)
	기타	8 (15.1)	7 (13.2)	4 (7.5)	5 (9.4)	4 (7.5)	6 (11.3)	14 (26.4)	3 (5.7)	2 (3.8)	0 (0.0)	53 (100)

주 : 중복응답

나. 정보수집 경로

- 구직을 위한 정보수집 경로는 전체적으로 인터넷 구직 사이트(37.4%)를 가장 많이 이용하는 것으로 나타났고 취업정보센터(25.4%)나 지인(22.3%)을 통한 정보 수집을 많이 하는 것으로 조사됨

<그림 3-16> 구직정보 수집경로



- 연령별로는 취업정보센터를 이용하는 연령은 23~26세(28.1%)와 22세 이하(26.4%) 가

높게 나타났고 학교를 졸업하고 연령이 많은 집단인 31세 이상은 타 연령에 비해 신문/TV등 언론매체(10.3%)와 공공취업알선기관(7.7%) 이용율이 약간 높게 나타남

〈표 3-44〉 구직정보 수집 경로

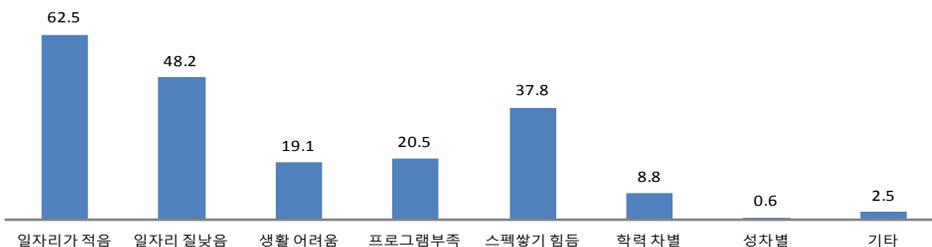
(단위: 명,%)

구분	인터넷 구직 사이트	취업정보 센터	지인	헤드 헌터	신문, TV등 언론매체	공공 취업알선 기관	민간취업 알선기관	기타	전체	
전체	356 (37.8)	238 (25.4)	207 (22.3)	13 (1.4)	77 (8.2)	35 (3.7)	3 (0.3)	12 (1.3)	941 (100)	
연령	22세 이하	118 (37.6)	83 (26.4)	75 (23.9)	3 (1.0)	24 (7.6)	6 (1.9)	1 (.3)	4 (1.3)	314 (100)
	23-26세	136 (37.1)	103 (28.1)	79 (21.5)	3 (.8)	29 (7.9)	11 (3.0)	1 (.3)	5 (1.4)	367 (100)
	27-30세	55 (38.5)	33 (23.1)	29 (20.3)	4 (2.8)	12 (8.4)	9 (6.3)	0 (0.0)	1 (.7)	143 (100)
	31세 이상	47 (40.2)	19 (16.2)	24 (20.5)	3 (2.6)	12 (10.3)	9 (7.7)	1 (.9)	2 (1.7)	117 (100)

다. 구직과정 중 어려움

- 취업준비 중 어려움으로는 일자리가 적다고 응답한 비율이 가장 높고 일자리 질의 낮음(24.1%), 스펙쌓기 힘들(18.9%) 순으로 나타남
- 연령별로 취업준비 중 어려움은 ‘일자리가 적음’ 항목(31세 이상 41.3%)과 ‘일자리 질이 낮음’ (31세 이상 33.9%)에서는 연령이 높을수록 높게 나타났고, 스펙쌓기가 힘들다(22세 이하 25.8%)는 의견에는 연령이 낮을수록 동의하는 비율이 높게 나타남
- 전공별로는 스펙쌓기가 힘들다는 항목에 가장 많은 응답률을 보인 전공자들은 인문/사회/경상계열(21.3%)와 예체능계열(21.1%)로 나타남

〈그림 3-17〉 취업준비 중 어려움



〈표 3-45〉 취업 준비 중 어려움 (1순위 + 2순위)

(단위: 명,%)

구분	일자리가 적음	일자리 질낮음	생활 어려움	프로그램 부족	스펙쌓기 힘들	학력 차별	성차별	기타	전체	
전체	303 (31.3)	233 (24.1)	92 (9.5)	99 (10.3)	183 (18.9)	42 (4.4)	3 (0.3)	12 (1.2)	967 (200)	
연령	22세 이하	91 (27.7)	61 (18.5)	34 (10.3)	31 (9.4)	85 (25.8)	25 (7.6)	0 (0.0)	2 (6)	329 (100)
	23-26세	109 (29.4)	84 (22.6)	33 (8.9)	46 (12.4)	82 (22.1)	11 (3.0)	2 (.5)	4 (1.1)	371 (100)
	27-30세	53 (36.3)	47 (32.2)	18 (12.3)	9 (6.2)	11 (7.5)	5 (3.4)	0 (0.0)	3 (2.1)	146 (100)
	31세 이상	50 (41.3)	41 (33.9)	7 (5.8)	13 (10.7)	5 (4.1)	1 (.8)	1 (.8)	3 (2.5)	121 (100)
전공	인문/사회 /경상계열	172 (31.9)	122 (22.6)	47 (8.7)	51 (9.5)	115 (21.3)	26 (4.8)	3 (.6)	3 (.6)	539 (100)
	자연/공학 /의학계열	81 (29.6)	66 (24.1)	31 (11.3)	35 (12.8)	45 (16.4)	12 (4.4)	0 (0.0)	4 (1.5)	274 (100)
	교육계열	24 (32.4)	14 (18.9)	11 (14.9)	10 (13.5)	11 (14.9)	1 (1.4)	0 (0.0)	3 (4.1)	74 (100)
	예체능계열	12 (31.6)	14 (36.8)	0 (0.0)	3 (7.9)	8 (21.1)	1 (2.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	38 (100)
	기타	14 (33.3)	17 (40.5)	3 (7.1)	0 (0.0)	4 (9.5)	2 (4.8)	0 (0.0)	2 (4.8)	42 (100)

6. 정책 욕구

가. 청년여성 일자리 정책 필요성

- 청년여성을 위한 일자리 정책이 따로 필요한지에 대한 조사결과 응답자의 69.7%가 필요하다고 응답함

〈그림 3-18〉 청년여성을 위한 일자리 정책의 필요성



- 연령별로는 31세 이상(78.8%)이 필요하다는 응답이 가장 높게 나타났고 22세 이하(61.6%)가 가장 낮은 비율로 나타남

〈표 3-46〉 청년여성을 위한 일자리 정책의 필요성

(단위: 명,%)

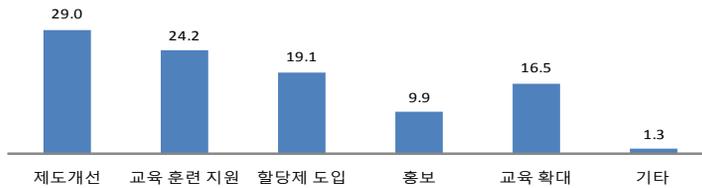
구분	필요하다	필요하지 않다	잘 모르겠다	전체	χ^2
전체	348 (69.7)	49 (9.8)	102 (20.4)	499 (100)	14.328*
연령	22세 이하	106 (61.6)	17 (9.9)	49 (28.5)	
	23-26세	139 (74.3)	16 (8.6)	32 (17.1)	
	27-30세	51 (68.9)	8 (10.8)	15 (20.3)	
	31세 이상	52 (78.8)	8 (12.1)	6 (9.1)	

주 : *p<.05,**p<.01,***p<.001

나. 청년여성 일자리 지원 방안

- 청년여성 일자리 지원방안으로는 제도개선(29.0%)과 교육훈련 지원(24.2%), 할당제 도입(19.1%)순으로 높게 나타남
- 청년여성 일자리 지원방안으로는 제도개선(29.0%)과 교육훈련 지원(24.2%), 할당제 도입(19.1%)순으로 높게 나타남

〈그림 3-19〉 청년여성 일자리 지원 방안



- 연령별로는 제도개선에 대한 욕구는 22세 이하(37.6%)와 31세 이상(34.4%)에서 높게 나타났고 교육훈련 지원이 필요하다고 응답한 연령은 27~30세(33.3%)와 31세 이상(27.9%)에서 높게 나타남

〈표 3-47〉 청년여성 일자리 지원 방안

(단위: 명,%)

구분	제도 개선	교육 훈련 지원	할당제 도입	홍보	교육 확대	기타	전체	χ^2
전체	132 (29.0)	110 (24.2)	87 (19.1)	45 (9.9)	75 (16.5)	6 (1.3)	455 (100)	

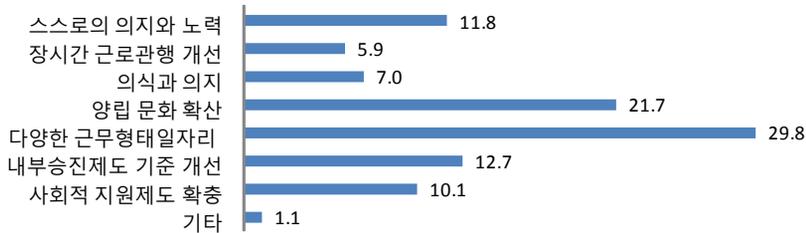
구 분		제도 개선	교육 훈련 지원	할당제 도입	홍보	교육 확대	기타	전체	χ^2
연 령	22세 이하	59 (37.6)	31 (19.7)	30 (19.1)	14 (8.9)	20 (12.7)	3 (1.9)	157 (100)	33.961**
	23-26세	36 (21.1)	40 (23.4)	38 (22.2)	27 (15.8)	29 (17.0)	1 (.6)	171 (100)	
	27-30세	16 (24.2)	22 (33.3)	12 (18.2)	2 (3.0)	12 (18.2)	2 (3.0)	66 (100)	
	31세 이상	21 (34.4)	17 (27.9)	7 (11.5)	2 (3.3)	14 (23.0)	0 (0.0)	61 (100)	

주 : *p<.05,**p<.01,***p<.001

다. 20/30 경력단절 방지를 위한 방안

- 20/30 세대의 경력단절 방지를 위한 방안으로는 다양한 근무형태의 일자리(29.8%)가 필요하다는 의견과 ‘일.가정 양립문화 확산’ (21.7%)이 필요하다는 응답이 가장 높게 나타남

<그림 3-20> 20/30세대 경력단절 방지를 위해 필요한 방안



- 연령별로는 다양한 근무형태의 일자리가 필요하다는 의견에 31세 이상(42.6%)이 가장 높은 응답률을 보임

<표 3-48> 20/30세대 경력단절 방지를 위해 필요한 방안

(단위: 명,%)

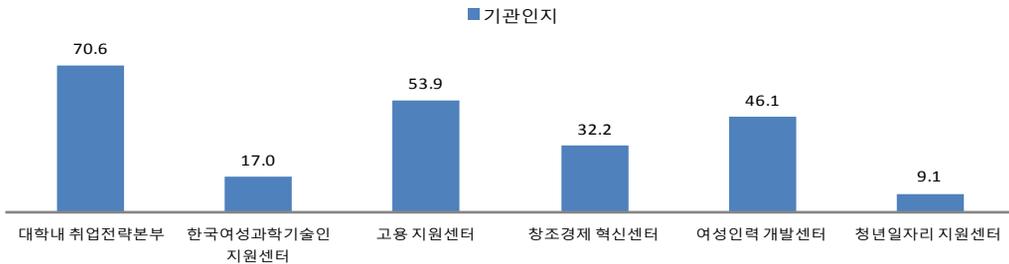
구 분	스스로의 의지와 노력	장시간 근로관행 개선	기업의 의식과 의지	일.가정 양립 문화 확산	다양한 근무형태	승진제도 개선	사회적 지원 확충	기타	전체	χ^2
전 체	54 (11.8)	27 (5.9)	32 (7.0)	99 (21.7)	136 (29.8)	58 (12.7)	46 (10.1)	5 (1.1)	457 (100)	

구 분		스스로의 의지와 노력	장시간 근로관행 개선	기업의 의식과 의지	일가정 양립 문화 확산	다양한 근무형태	승진제도 개선	사회적 지원 확충	기타	전체	χ^2
연령	22세 이하	15 (9.6)	13 (8.3)	8 (5.1)	38 (24.2)	45 (28.7)	20 (12.7)	15 (9.6)	3 (1.9)	157 (100)	22.653
	23~26세	25 (14.5)	7 (4.0)	16 (9.2)	31 (17.9)	44 (25.4)	28 (16.2)	21 (12.1)	1 (.6)	173 (100)	
	27~30세	9 (13.6)	5 (7.6)	4 (6.1)	17 (25.8)	21 (31.8)	5 (7.6)	5 (7.6)	0 (0.0)	66 (100)	
	31세 이상	5 (8.2)	2 (3.3)	4 (6.6)	13 (21.3)	26 (42.6)	5 (8.2)	5 (8.2)	1 (1.6)	61 (100)	

라. 일자리 지원기관 인지도 및 이용경험

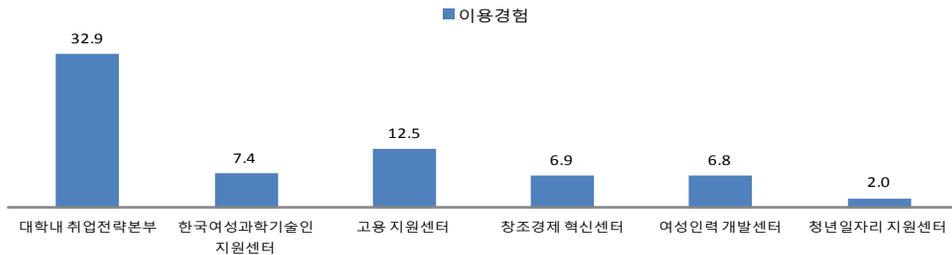
○ 인지도에서는 대학 내 취업전략본부(70.6%)와 고용지원센터(53.9%), 여성인력개발센터(46.1%) 순으로 높게 나타났고 청년일자리지원센터(9.1%)가 가장 낮은 인지도를 보임

<그림 3-21> 일자리 지원기관 인지도



○ 이용경험도 대학 내 취업전략본부(32.9%)와 고용지원센터(12.5%)가 타 기관보다 비교적 높게 나타남

<그림 3-22> 일자리 지원기관 이용 경험



- 도움여부는 대학 내 취업전략본부(50.4%)와 고용지원센터(26.7%) 이외에 여성인력개발센터(22.9%) 순으로 도움이 되었다는 응답이 높게 나타남

〈표 3-49〉 취업지원 기관 인지도/이용경험/도움여부

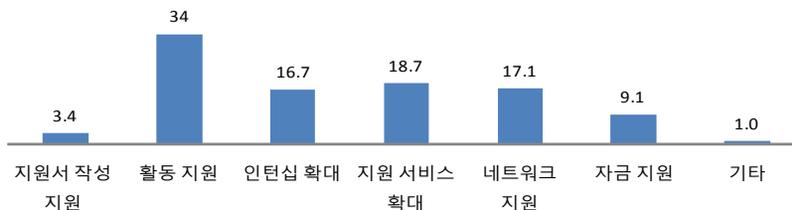
(단위: 명,%)

구 분	인지여부			이용경험			도움여부		
	안다	모른다	전체	있다	없다	전체	도움됨	도움안됨	전체
대학 내 취업전략본부	341 (70.6)	142 (29.4)	483 (100)	152 (32.9)	310 (67.1)	462 (100)	185 (50.4)	182 (49.6)	367 (100)
WSET(한국여성과학 기술인 지원센터) ¹⁾	82 (17.0)	401 (83.0)	483 (100)	33 (7.4)	414 (92.6)	447 (100)	63 (18.9)	271 (81.1)	334 (100)
고용 지원센터	265 (53.9)	227 (46.1)	492 (100)	58 (12.5)	405 (87.5)	463 (100)	92 (26.7)	253 (73.3)	345 (100)
창조경제 혁신센터	156 (32.2)	329 (67.8)	485 (100)	31 (6.9)	420 (93.1)	451 (100)	61 (18.3)	273 (81.7)	334 (100)
여성인력 개발센터	226 (46.1)	264 (53.9)	490 (100)	31 (6.8)	424 (93.2)	455 (100)	77 (22.9)	259 (77.1)	336 (100)
청년일자리 지원센터	44 (9.1)	440 (90.9)	484 (100)	9 (2.0)	435 (98.0)	444 (100)	51 (15.3)	282 (84.7)	333 (100)

마. 청년여성의 질 좋은 일자리 진입을 위한 지원

- 질 좋은 일자리 진입을 위한 정책욕구로는 전체적으로 청년여성의 활동지원(34.0%) 이 가장 높았고 일자리 네트워크 지원(17.1%), 지원 서비스 확대(18.7%), 인턴십 확대(16.7%) 순으로 나타남

〈그림 3-23〉 청년여성에 대한 질 좋은 일자리 진입을 위한 지원



1) 한국여성과학기술인지원센터는 「여성과학기술인 육성 및 지원에 관한 법률」에 근거하여 여성과학기술인의 육성과 지원을 위한 정책 사업을 수행하는 미래창조과학부 지정기관으로 일자리 지원을 위한 기관은 아니지만 일자리 관련 사업을 일부 시행하고 있음

- 연령별 분석에서는 취업지원활동 지원 항목에서 31세 이상(54.0%)과 27~30세(47.3%)가 가장 높은 응답률을 보였고 지원서비스 확대가 필요하다는 응답은 23~26세(24.5%)와 22세 이하(21.5%)에서 높게 나타남
 - 네트워크 지원이 필요하다는 응답은 27~30세(24.3%)가 가장 높게 나타남
- 직업별로는 취업활동 지원이 필요하다는 항목에서 사무/기술직(55.1%)이 가장 높은 응답률을 나타냄

<표 3-50>청년여성에 대한 질 좋은 일자리 진입을 위한 지원

(단위: 명,%)

구 분	지원서 작성	취업활동 지원	인턴십 확대	지원 서비스 확대	네트워크 지원	자금 지원	기타	전체	χ^2	
전 체	17 (3.4)	169 (34.0)	83 (16.7)	93 (18.7)	85 (17.1)	45 (9.1)	5 (1.0)	497 (100)		
연 령	22세 이하	8 (4.7)	40 (23.3)	42 (24.4)	37 (21.5)	33 (19.2)	10 (5.8)	2 (1.2)	172 (100)	61.784** *
	23~26세	8 (4.3)	60 (31.9)	30 (16.0)	46 (24.5)	22 (11.7)	21 (11.2)	1 (.5)	188 (100)	
	27~30세	0 (0.0)	35 (47.3)	8 (10.8)	6 (8.1)	18 (24.3)	7 (9.5)	0 (0.0)	74 (100)	
	31세 이상	1 (1.6)	34 (54.0)	3 (4.8)	4 (6.3)	12 (19.0)	7 (11.1)	2 (3.2)	63 (100)	
직 업	자영업	0 (0.0)	9 (52.9)	1 (5.9)	0 (0.0)	4 (23.5)	3 (17.6)	0 (0.0)	17 (100)	72.200** *
	전문/자유직	1 (4.2)	11 (45.8)	1 (4.2)	4 (16.7)	7 (29.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	24 (100)	
	사무/기술직	0 (0.0)	43 (55.1)	10 (12.8)	8 (10.3)	9 (11.5)	6 (7.7)	2 (2.6)	78 (100)	
	판매/서비스 직	1 (4.8)	6 (28.6)	5 (23.8)	2 (9.5)	5 (23.8)	2 (9.5)	0 (0.0)	21 (100)	
	학생	14 (5.2)	71 (26.3)	59 (21.9)	63 (23.3)	44 (16.3)	17 (6.3)	2 (.7)	270 (100)	
	기타	1 (1.1)	29 (33.3)	7 (8.0)	16 (18.4)	16 (18.4)	17 (19.5)	1 (1.1)	87 (100)	

주 : *p<.05,**p<.01,***p<.001

- 제주지역 청년여성을 취업을 위해 필요한 정책에 관한 조사에서는 일·가정 양립을 위한 제도개선(36.9%), 사업체 지원확대(22.8%), 일자리 관련 기관의 홍보강화(19.2%) 순으로 나타남

- 연령별로 보면, 일가정 양립을 위한 제도개선 항목에서는 31세 이상(44.4%)이 가장 높은 비율로 나타남

〈표 3-51〉청년여성 취업을 위하여 필요한 정책

(단위: 명,%)

구분	기관 홍보 강화	사업체 지원 확대	평등 의식 개선	일가정 양립 제도개선	정보 서비스 확대	기타	전체	χ^2	
전체	95 (19.2)	113 (22.8)	42 (8.5)	183 (36.9)	60 (12.1)	3 (.6)	496 (100)		
연령	22세 이하	28 (16.3)	49 (28.5)	11 (6.4)	65 (37.8)	18 (10.5)	1 (.6)	172 (100)	35.020 *
	23~26세	49 (26.1)	23 (12.2)	19 (10.1)	63 (33.5)	32 (17.0)	2 (1.1)	188 (100)	
	27~30세	12 (16.4)	22 (30.1)	7 (9.6)	27 (37.0)	5 (6.8)	0 (0.0)	73 (100)	
	31세 이상	6 (9.5)	19 (30.2)	5 (7.9)	28 (44.4)	5 (7.9)	0 (0.0)	63 (100)	

주 : *p<.05,**p<.01,***p<.001

초점집단 면접(FGI) 및 심층면접 결과

1. 초점집단면접(FGI)개요 및 결과
2. 심층면접 개요
3. 심층면접 주요 결과

1. 초점집단 면접(FGI) 개요 및 결과

가. 조사 개요 및 방법

- 표적 집단면접(FGI, Focus Group Interview)은 초점집단면접으로도 불리며 조사 목적에 따라 모여진 소수의 응답자와 집중적인 대화 및 토론을 통하여 정보를 찾아내는 조사방법으로 특정집단의 핵심 사안을 탐색하는데 유용하게 쓰임
- 집단면접의 대표적인 방법으로, 연구의 주제나 관심의 대상이 되는 동질적인 집단 구성원들을 초청하여 한자리에 모아 의견을 청취하며 일반적 의미로 “좌담회” 내지는 “간담회”에 해당한다고 볼 수 있음
- 특정 집단이나 특정 범주에 해당되는 사람들만을 모아서 면접을 진행하고 사회과학 전반에서 널리 활용되고 있음
- 제주지역 청년여성의 일자리 관련 주요 관심사 및 애로사항을 파악하기 위하여 다양한 구성원을 한 자리에 모아 초점집단 면접(FGI)을 실시함
- 면접 대상자는 청년 일자리 지원센터와 청년 네트워크 등을 통하여 지원자를 모집하였고 인터뷰에 응한 대상자를 모아 일자리 관련 이슈를 논의함
- 일자리 관련 주제는 대략 제주의 청년여성 일자리 현황을 비롯하여 취업준비과정, 아르바이트 등 경제활동 경험, 근무환경 등이고 연구자가 회의를 주제함
- 초점집단 면접(FGI)에 참여한 대상자는 <표 4-1>과 같음

<표 4-1> 초점집단면접(Focus Group Interview)대상자의 특성

구분	연령	경제활동 상태	직업	일자리 계획	비고
사례1	33	전업주부	협동조합 (여행)	창업 준비	이주민
사례2	26	비정규직	영어강사	.	미국유학
사례3	24	비정규직	판매직(면세점)	.	
사례4	21	.	학생	교사 아닌 다른 일	교육대학 재학
사례5	21	.	휴학		간호대

나. 초점집단면접(FGI) 주요 결과

- 일자리 선택 기준
 - 부모님이나 주변사람에게 인정받는 일은 교사, 공무원 등 안정적 일자리, 제주지

역에서 주변사람들의 의견은 중요한 변수임

- 자기개발이나 자아실현의 욕구도 있어 갈등을 하기도 함
- 지역에 질 좋은 일자리가 적다보니 눈높이에 맞지 않아도 일을 하게 되고 특히 여성이 많이 일하는 판매 서비스직은 이직률이 높음

○ 취업준비 및 구직활동

- 지역에 다양한 일자리가 적고 임금이 너무 낮음
- 채용과정에서 성차별, 외모중시 현상 많음

○ 경제활동

- 학업 중에도 대부분이 아르바이트를 함
- 직장 내 성희롱, 승진차별, 결혼 및 출산에 의한 경력단절 불안하여 안정된 일자리를 더욱 선호하게 됨
- 여성이 할 수 있는 일자리가 한정되어 있음 (간호사, 판매서비스직, 보육교사 등)

○ 정책수요

- 취업지원기관 인지도 낮고 관심도 적음
- 일자리 지원 프로그램이 거의 비슷함, 교육 위주, 홍보부족

2. 심층면접 개요

- 설문조사에서 드러나지 않는 구체적인 내용을 파악하기 위하여 심층면접을 실시함
- 대상자 선정은 눈덩이 표집 방식으로 아는 사람의 소개를 통해 대상자를 선정하되 학생, 직장인, 창업희망자, 등을 고려하여 균형 있게 선정함
- 면접 시간은 1시간-2시간에 걸쳐 이루어졌고 면접자의 동의를 얻어 녹취를 하고 이를 풀어서 정리함
- 분석방법은 녹취내용을 반복하여 읽고 주요 테마를 선정한 후 내용의 맥락을 분석하는 방법을 선택함
- 심층면접에 참여한 대상자의 특성은 <표 4-2> 와 같음

○ 심층면접 조사의 주요 내용은 <표4-3> 과 같음

<표 4-2> 심층면접 참여자의 특성

구분	연령	직업	일자리 계획	비고
사례1	32	공공기관 행정직		
사례2	30	연극 예술강사		이주민
사례3	27	무직	공무원 준비	간호사 3년
사례4	33	무직	보육교사 준비	사무직 10년 경력
사례5	20	학생 (사회복지)	승무원 준비	
사례6	28	무직	창업(코스메틱)	외국유학경험
사례7	27	통역 등	창업(기획)	외국유학(경영학)
사례8	25	무직	교사 임용시험 (영어)	
사례9	27	무직	보육교사 휴직 중	기혼, 자녀1
사례10	23	학생	공무원 준비(수산직)	
사례11	28	직장인(사회적 기업 네트워크)		
사례12	27	취업준비 (영문, 신문방송)	문화 콘텐츠 관련	문화재단 근무경력
사례13	23	휴학생(건축학)	시민단체 활동	
사례14	26	휴학생(지리교육)	시민단체.	청년협동조합 활동
사례15	29	서비스직	창업(여행)	이주민

<표 4-3> 심층면접 내용

영역	세부영역
노동(일)에 대한 가치관	좋은 일자리 기준, 하고 싶은 일, 희망소득 등
취업준비 및 구직활동	취업준비기간 및 내용, 정보수집 경로, 성차별 경험 등
경제활동	경제활동현황, 부채정도, 학비부담 및 알바, 생활비충당 등
정책욕구	여성 일자리 정책, 일자리 지원기관 이용실태, 지원이 필요한 분야 등

3. 심층면접 주요 결과

가 일자리 욕구

1) 적성에 맞는 일

○ 연구대상자의 일자리 욕구와 선택기준은 크게 자신의 꿈을 실현하거나 주체적으로 일을 할 수 있는 이른바 자신의 적성에 맞는지 여부라고 할 수 있음

- 자신의 적성에 맞는 일자리를 찾는 계기는 부모님이나 주변사람들의 의견을 반영하거나 혹은 현실적으로 깊은 고민이나 성찰이 부족한 상태에서 선택한 일에 만족하지 못하고 이직을 고민하면서 시작됨
- 사례4는 오랫동안 사무직으로 근무하면서 자신이 주도적으로 할 수 있는 일이 없다는 회의감에 주체적으로 일할 수 있는 전문성을 갖추고 지속적으로 할 수 있는 새로운 일에 도전하기로 하였음을 진술함

거의 서포트 해주는 업무라서 제가 주도적으로 할 수 있는 게 없었어요. (...) 고유 업무도 없고 그냥 이거 해 하면 해야 되고 그러고 그런 사무직으로 들어갔는데 사무 일만 하는 것도 아니고 거기 사장님이나 윗분들 개인 심부름도 해야 되고 청소도 해야 되고 커피 심부름도 해야 되고 (...) 새로운 꿈을 찾자, 더 늦기 전에 (사례 4).

- 자신이 스스로 원하는 일을 선택해야 한다는 자각은 사례2의 경우처럼 부모님이나 주변 사람들이 좋은 일이라고 생각하는 직업이 자신을 행복하게 해주지 않았다는 깨달음에서 비롯됨

부모님이 원하시는 삶을 산 적도 있었죠. 그니까 재단에 들어가서 재단에 직원을 했으니까. 근데 그 당시 그게 계약직으로 있었을 때 저희 부모님이 저에게 말씀하시길 부모가 원하는 자리는 참 그런 자리가 맞는데, 정장을 입고 깡뚫하게 뭔가 (...) 근데 그때 당시를 되돌아보니 제가 제일 행복하지 않으셨대요 (...) 엄마가 원하는 직장에 가서 일을 하는데 대화시간도 줄어들고 집에 오면 잠만 자고 그니까 애가 안 행복해 보이시더라고요 (사례 2).

- 면접자 중 자신의 적성에 맞는 일자리가 좋은 자리이고 그런 일자리를 찾으려는 생각은 자신의 꿈을 이루는 일이어야 하고 스스로 주체적으로 일을 할 수 있어야 하며 그런 일이 사회적으로 공헌을 할 수 있는 일이라는 의견에 동의하고 있음

음, 일단은 내가 좋아하는 걸 해야 된다고 생각했구요. 그리고 두 번째로는 이 좋아하는 일이 뭔가 사회에 좀 더 좋은 영향을 미칠 수 있는 일이어야 된다고 생각을 했어요 (...) 물질적인 것 보다는 좀 더 제가 좋아하고 이쪽이 더 큰 거 같아요 (사례 12).

스무 살 때까지는. 그래서 당연히 다른 사람이 다 학교에 가니까 대학에 가는 거고 시험 보니까 시험 보는 거고 (...) 근데 지금은 그것보다는 조금 더 제가 살면서 제가 주체적으로 선택하는 삶을 살고 싶은 생각이 (사례 14)

2) 인정받을 수 있는 일

- 면접자들의 일자리 선택기준으로는 인정받을 수 있는 일도 중요한 요소로 작용함
- 일자리 선택에 영향을 미치는 사람들은 구체적으로 부모님을 비롯하여 친척이나 가까운 지인이나 친구 등이 포함됨
- 주위로부터 인정받는 일을 선택하는 것은 주변사람들의 인식이나 평가에 의한 영향도 있지만 아는 사람을 자주 만나는 지역의 특성과 강한 공동체 문화의 영향도 있다고 주장함
- 사례7은 부모님이나 주변사람의 시선 때문에 대기업이나 공무원을 준비하는 친구들이 많다고 토로하며 이러한 의견에 가장 큰 영향을 미치는 것은 높은 임금과 안정적인 직업이기 때문이라고 주장함

친구들도 대기업 준비를 하고 네. 근데 그럴 수밖에 없는 거 같아요. 너무나 불안정하고 또 인정을 인정 위주로 또 삶을 계속 꾸려가는 게 또 젊은 층의 심리라. 그 타이틀 때문에 자기 삶의 가치가 정해지는 거죠. 자기가 원치 않아도 주위사람들 시선이며 부모님에 기대치며 그래서 더 그런 공무원이나 대기업에 목매는 거 같고 (...) 만약에 중소기업이 돈을 많이 준다면 다들 대기업이나 공무원에 목 뭍 거라고 생각하지는 않아요 (사례 7).

- 사례 1도 좋은 일자리는 임금이 높은 곳이고 부모님이 임금이 높은 금융계에 취업하는 것을 원하셨기 때문에 일자리 박람회에서 기회를 얻어 저축은행에 취업을 하게 되었다고 진술함.

부모님이 금융계통 쪽으로 가기를 원했어요. 선생님이 아니면 어쨌든 급여가 센 데가 없잖아요, 제주도가. 그래서 좀 많이 받을 수 있는 데가 금융이니까 (...) 일자리박람회가 제주도에서 열렸어요. (...) 그냥 급여만 보고 간 거예요. 급여가 제일 센 곳으로. 갔는데 엄청 물려있었죠. 거기서 1차를 봤는데 1차에 됐어요 (사례 1).

- 사례 14는 부모님의 기대에 따라 사범대에 진학했으나 학업을 계속하면서 일반적으로 좋은 직업이라는 인식과 부모님의 기대에서 한걸음 더 나아가 자신이 원하는 교사의 상을 스스로 개척해 나가는 중이라고 함

부모님의 기대에도 있었던 거 같아요. 왜냐하면 요즘 다 얘기하잖아요, 여자한테 제일 좋고 (...) 선생님이다, 그 다음 공무원 이렇게 하니까 (...) 좋아서 하는 게 부모님이 좋아하니까 더 그렇게 하고 싶단 생각이 들었던 거 같아요. 공부도 하고 교생실습도 나가고 하면서 느낀 거는 그냥 끝이끝대로 주어진 것만 따라서 가는 거는 제가 생각했던 선생님의 모습이 아닌 거 같다는 생각이 들어서 (사례 14)

- 자신의 직업을 선택하는 것은 아는 사람을 자주 만날 수 있는 지역적인 특성과 함께 공동체 문화가 강한 제주지역의 특성도 영향을 미친다고 할 수 있음
- 사례 1은 이러한 공동체 문화의 영향으로 자신이 자유롭게 하고 싶은 일을 선택하는데 한계가 있음을 토로함

제주도는 이제 쇼핑만 나가도 다 동창이고 어, 선배님이고 누구고 다 아는 사람이라서 부끄러운 짓을 못하는 거예요. (...) 직업훈련소 갔는데 내가 취업하고 싶어서 거기 솔직히 급 낮은 데라고 생각이 들잖아요. 직업훈련소 이런 데면 갔는데 아는 사람 만나면 괜히 싫은 거예요 (...) 제주도 사람은 솔직히 마트 가서 솔직히 마트 캐셔가 돈 더 벌 수 있어요. 근데 그걸 못하는 거예요. 하는데 동창 만나면 괜히 그렇고, 하다가 누구 만났는데 괜히 그렇고 (사례 1).

3) 안정적인 일

- 안정적인 일이 좋은 일자리라고 생각하는 면접자들은 모두 공무원과 교사가 좋은 직업이라는데 의견일치를 보이고 있음
- 안정적인 일을 선택하려는 이유는 우선 자신이 하는 일에 대한 합당한 댓가, 자신이 여성으로서 장차 결혼과 출산을 하게 되었을 때 지속적으로 일을 할 수 있는지 여부, 안정적인 직무환경을 들었음
- 사례 10은 이공계 전공 졸업반 학생으로 취업을 본격적으로 생각할 때 자신이 원하는 일을 고집했을 때 합당한 댓가를 받기가 어렵고 부모님이 원하는 안정된 일자리인 공무원(수산직 공무원)을 준비할 수밖에 없다고 주장함, ‘흥미 따라가단 큰일날 거 같다’ 는 그녀의 표현은 자신이 하고 싶은 일을 자유롭게 선택했을 때 보수가 적을지도 모른다는 우려에서 비롯됨

요즘 진짜 취업을 하려다 보니까 생각이 바뀐 게 굉장히 안정적인 거랑 제가 일하

는 거에 대한 정확한 지불, 이런 거에 대해서 다시 생각하고 (...) 사실 수산직공무원이 지금 제 꿈은 아니에요. 이것도 약간 부모님이 꿈이 섞여 들어간 거예요 (...) 근데 어쨌든 안정감이 저는 이제 요새는 더 우선적인. 흥미 따라 가다간 큰일 날 거 같아가지고 (사례 10)

- 안정적인 일자리를 선호하는데는 여성으로서 결혼과 출산으로 인한 경력단절을 우려하는데 원인이 있음, 사례12와 사례11의 진술은 이러한 배경을 잘 드러내 주고 있음, 이러한 생각은 출산휴가나 육아휴직 등 결혼과 출산 이후 경력단절을 예방하기 위하여 공공기관이 유리할 것이라는 판단에서 비롯됨

육아를 한 다음에 돌아오기가 힘들 수도 있다고 하잖아요. 근데 이제 공무원 같은데는 그런 게 당연한 듯이 보장이 되고, (...) 약간 그런 것도 있는 거 같아요. 어, 여성은 결혼을, 그니까 여성은 좀 적게 벌어도 안정적으로 길게 가면 된다 (사례 12).

공무원 되면 육아휴직도 3년 된다고 그저께 들었어요. 그쵸? 그런 거 생각하면 그런 거 생각하고 그거에 되게 메리트 느껴서 공부하는 친구들도 있는 거죠 (...) 전 여성에 대해서는 많이 그렇게 관심 있는 편이 아니었는데 일을 할 거면 관심을 붙여야 되니까 제가 이렇게 경력단절이 됐을 때 제 인생 어느 선상의 어떤 모습을 제가 먼저 볼 수 있는 거잖아요 (사례 11).

- 사례3은 간호사로 일하고 있었으나 일이 고되고 근무환경이 열악하여 좀 더 나은 근무환경에서 일하고자 공무원 시험 준비를 하고 있음, 그녀가 주장하는 일자리는 규칙적으로 일하고 오랫동안 다닐 수 있는 안정된 자리임

공무원은 일단 출근 시간 정해져 있고 퇴근 시간 정해져 있고 야근이 있더라도 야근해도 그렇게 오래하는거 같지 않더라고요. (...) 해도 9시, 10시면 퇴근해서 오니까. 근데 제가 일했던 병원에서는 아침에 가서 진짜 내 일을 못 끝내면 밤까지 있어요. 새벽6시에 출근해서 저녁8시, 9시에 퇴근할 때도 있으니까. 제 입장에서는 공무원 생활 자체가 일단 잠자는 시간도 있고 밥시간도 주고 이러다보니까 좋아 보이죠 (사례 3).

4) 갈등과 성찰을 통한 일자리 선택

- 면접자들은 자신의 일자리를 선택하는데 있어 많은 갈등과 성찰의 시간이 필요했다고 주장함

- 이러한 갈등과 성찰은 현실적으로 안정되고 좋은 일과 자신이 원하는 일 사이의 갈등, 혹은 장기적인 관점에서 스스로 하고 싶은 일이 무엇인가 찾으려는 성찰과 노력, 하고 싶은 일을 하려는 도전의식 등이라고 할 수 있음
- 사례11은 많은 고민 끝에 자신이 주도적으로 일을 하고 싶어서 사회적 기업을 선택함, 그녀의 고민은 자신이 하고 있는 일이 주변 사람들에게 인정을 받기에는 부족한 일이라고 생각하기 때문임

그때 항상 친구들이 고민하는 거 같아요. 안정적인 거랑 좀 더 하고 싶은 거, 끌리는 거 저는 되게 되게 고민 많이 하다가 그래도 아직 끌리는 거 하면 좋겠다 싶어서 한 거고 (...) 좀 더 멀리 생각했을 때 (...) 일단 여기서 일하게 되면 (...) ‘이런 프로젝트, 이런 사업을 하나 했었습니다’ 그런 게 메리트가 될 거 같아서 (...) 내가 뭔가 주도적으로 의사결정 내리면서 모르지만 부딪치면서 할 수 있는 (사례 11)

- 사례 14는 자신이 원하는 일자리를 선택하기 위한 깊은 성찰이 필요하나 현실적으로 그럴 여유가 없다고 주장함

그 청년들한테 성찰할 시간을 안줘요. 그냥 가만히 있고 생각할 시간? 내가 진짜 원하는 게 뭔지, 내가 잘할 수 있는 게 뭔지 이거를 묻기보다 너네 왜 가만히 있어, 왜 휴학해 뭐라도 해야지 하면서 되게 조금하게 이렇게 하는 거 보면 생각할 시간 (사례 14).

- 사례 7은 이주민으로 서울에서 치열한 경쟁 속에서 오랫동안 생활하면서 당장 수입이 적더라도 장기적인 안목에서 자신이 오랫동안 안정적으로 즐겁게 할 수 있는 일을 제주에서 찾고자 함

저 자체가 좀 슬로우 라이프를 지향하기 때문에. 네, 서울 서울에서는 일을 하면서 사실 매일 뭐 야근도 당연하고 너무 인생을 길게 봤을 때 차라리 20대 때 조금 고생해서 제주에서 조금 슬로우 라이프를 조금 삶에 터전을 가꾸자라는 마음으로 내려왔어요. (...) 지금 별이가 서울보다는 적을 수도 있지만 길게 보면 제 커리어를 쌓을 수 있을 거 같더라고요. 프리랜서로서 (사례 7).

- 자신에게 맞는 직업을 선택하는 기준에는 청년여성으로서의 도전의식도 중요한 요소라고 주장함, 사례 6은 미국에서 유학생생활을 마치고 안정된 직업을 가지고 있었

으나 안정적인 직업을 추구하기엔 이른 나이이고 새로운 도전으로 창업을 하고 싶어서 제주로 돌아왔다고 함

어, 미국에 있을 때 일을 했었어요. (...) 공무원 같은 느낌이었어요. 공무원처럼 (...) 그냥 편안한 느낌. 그냥 안정적인 느낌. 근데 그런 걸 추구하긴 너무 이른 나이라고 생각이 들었었어요. (...) 도전을 좋아하고 그래서 그런 그냥 흘러가는 시간이 답답했어요 (사례 6).

나. 취업준비 과정

1) 외국어, 자격증, 인턴십 등 스펙 쌓기

- 면접자들이 취업을 위하여 준비하는 것은 자격증을 획득하기 위한 노력이나, 외국어 공부, 그리고 자신이 하고자 하는 일을 구체적으로 실현하기 위한 노력과 인턴십으로 요약할 수 있음

제가 개인으로 대학, 시간제 학생해서 다 듣고 이제 자격증 나오면 이거에 따른 뭐 요즘에는 돌봄 서비스 그것도 있고 그 학교 방과 후 선생님 할 게 많더라고요. (...) 이거를 1년 반 준비하면서 이 돈이랑 제가 지금 놀고 있는 생활비랑 다 저축하면서 계획한 거예요. (사례 4)

- 관광지의 특성상 관련 업무에 종사하기 위하여 중국어 등 외국어를 공부하는 학생들도 다수 있음

뭐 관광경영도 해요. 왜냐면 가이드하고 싶다는 친구들 있어서. 그냥 관광경영으로 같이 보는, 제주도는 이제 중국어 해야 되니까 중국어 학원도 끊어서 중국어 몇 년 동안 준비해서 계속계속 따면서 가이드 쪽 생각하는 친구도 있고... (사례 8).

- 그러나 사례 12의 경우처럼 자신이 하고 싶은 일을 열심히 하다 보니 봉사활동이나 해외 인턴십을 체험할 수 있는 기회를 가지게 되어 결과적으로 취업에 유리하게 작용하였다고 주장하기도 함

대학교 1학년 때는 제가 원하는 과에 들어가기 위해서 열심히 공부를 했고, 왜냐면 학부로 들어가도 보니까 (...) 그 다음에는 워낙 이것저것 참여하고 활동하는 걸 좋아하는 성격이라서 자연스레 내가 관심이 있으면 이것도 해봐야지, 저것도 해봐야지 해서 동아리 활동도 하고 해외봉사도 갔다 오고 인턴도 하고 그렇게 된 거 같아요 (사례 12).

2) 취업준비 따로 안함

- 면접자 중 다수는 제주지역의 청년여성이 취업을 위한 준비를 많이 하지 않는다고 주장함
- 취업준비를 열심히 하지 않는 이유는 사례 5의 ‘어차피 안 되는 거’ 라는 표현에서처럼 안정적이고 좋은 일자리 진입이 어려워 취업을 위해 무엇인가 노력하고자 하는 의욕이 부족한 것으로 이해할 수 있음

저희과로 예를 들면 진짜 다 애들이 진짜 아무런 생각이 없이 관심이 없어요. ‘이거 같이 하자’ 이렇게 말하면 왜 해야 되는데? 왜 벌써부터 취업준비를 해야 되는지 모르더라고요 (...) 대개 부정적으로 생각 많이 하더라고요. 어차피 안 되는 거 천천히 하자 (사례 5).

- 제주지역의 다수의 청년여성들이 일자리의 질이 낮아 취업준비에 소극적인 현실은 사례 13의 진술에 더욱 구체적으로 드러남
- 그녀의 진술은 공무원 준비 아니면 전공과 연관이 없고 장기적으로 전망도 없지만 어렵지 않게 당장 할 수 있는 일자리를 얻을 수 있는 현실을 말해줌

대부분 공무원 시험 준비하고 아니면 친구들 같은 경우에는 (...) 전공이랑 상관없이 그냥 티오 나는 기업에 다 넣어서 되는 데 취업하거나 (...) 제주도 일할 때 되게 많고 막 여행사 이런 데도 굉장히 많고 지금 또래 여자애들은 취업이 굉장히 잘 돼요 (...) 지금 당장은 이게 어렵지 않으니까 또 지속적으로 오랫동안 일해서 노후를 생각하는 일자리를 크게 고민하지는, 현실적이지 않다고 해야 되나? (사례 13).

- 제주도에서 청년여성이 좋은 일자리를 얻고자 할 때 육지나 서울에서 준비해야 한다고 생각하고 있음
- 사례 14와 사례 13의 진술에서 이러한 표현을 찾아볼 수 있고 이러한 주장을 하는

배경에는 제주에서 좋은 일자리도 부족하고 취업준비를 위한 환경이 열악하다는 의미로 해석됨

취업을 위한 준비? 아직 한 번도 안 해본 거 같아요. 근데 요즘 준비를 해야 될 거 같더라는 생각을 지금 하게 되는 거 같아요. 지금 생각하고 있는 게 (...) 마지막 학기를 서울에 있는 학교에서 다니려고 생각을 하고 있거든요. (사례 14)

스펙 만들어봤자 제주도에서 그렇게 막 전문가가 있어도 그 사람 기피한다면 열심히 만들 필요도 없는 거예요. 적당히 졸업해서 적당히 이력서 쓸 정도만 되면 어디 이렇게 넣어서 거기 들어가서 적당히 말 잘 들으면서 그렇게 하다가 (...) 크게 막 일을 못 구해서 막 그러진 않은 거 같아요. 어디든 일 할 수가 있는데 좋은 일자리 갖고 싶어서 열심히 하는 친구들은 대개 보면 서울 가잖아요. 육지에 가거나 (사례 13).

3) 제주에서 독학, 혹은 전문학원이 있는 서울로

- 자신이 원하는 일자리를 얻고자 취업준비를 할 때 면접자들은 휴학을 하고 공무원 시험 준비를 하거나 인터넷 강의 등을 들으면서 독학을 하고 있음

공무원하겠다고 생각이 들면 보통은 휴학을 하고 시험을 봐요. 한 3학년이나 4학년 때부터 시험공부만 하는 거 같아요. 경찰준비 하는 분들도 그렇게 하더라구요. 왜냐면 그거는 시험을 볼고 나면은 (...) 학교를 완전히 안다녀도 졸업할 수 있는 그런 게 있나 봐요. (사례 8).

- 학생의 경우는 휴학을 하고 시험공부에 전념하지만, 졸업 후 다른 직장에 다니다가 퇴직하고 공무원 준비를 하는 경우도 있음
- 사례 3의 경우는 혼자서 독학을 하거나 인터넷 강의를 듣는 등 공무원 시험 준비를 하고 있으나 오랫동안 하지 못했던 공부를 다시 하는 것이 어렵다고 진술함

네. 강의 듣고 독학하는 것도 있고 제가 간호과 나오다 보니까 전공에 그 보건 쪽에는 전공으로 배웠던 내용들이 있더라고요. 그거는 그냥 독학하고 국어나 영어나 한국사 같은 경우는 고등학교 졸업 하고 본적이 없으니까 (...) 6년 동안 접하지 않았던 역사랑 국어를 하는 거잖아요. 그니까 너무 생소한거죠 (사례 3).

- 그러나 제주에서 혼자서 취업준비를 하는 것이 어려워 전문학원이 있는 주변 친구들은 대부분 서울이나 육지로 가서 준비를 하는 사람이 많다고 주장함

그게 비행기 타려면(항공 승무원) 육지 가서 한 1년에서 1년 반 정도 공부를 하면서 전문학원이 있더라구요. 완전 집중적으로 몸무게는 얼마여야 된다, 이렇게 해야 된다, 이런 것도 다 말해주는 학원이, 전문 그런 기관에서 1년에서 1년 반 정도 공부 해가지고 승무원 하겠다는 친구도 있고 (사례 8).

임용고시든 공무원 시험 준비든 아니면 공사 어떤 시험 준비를 하든 근데 많은 학생들이 서울로 많이 가요. 노량진 쪽으로 (...) 네, 학원비 이렇게만 하더라도 저희 그거는 도저히 혼자서 감당할 수 있는 그게 아닌 거예요. 그렇다고 해서 친구들이 제주도에서 준비하다가 이제 불안한 거죠. 왜냐하면 정보를 얻기가 쉽지가 않으니까. (사례 14)

4) 취업준비 과정의 어려움

- 면접자들이 느끼는 취업과정에서의 어려움은 좋은 일자리에 진입하기 위하여 필요한 자격을 갖추고자 할 때 제주에 살고 있는 현실에서 다양한 경험을 접할 기회가 부족하다는 사실을 가장 심각한 어려움으로 지적함
- 사례 4의 경우는 자격증을 취득할 기회가 제주에서는 제한적이기 때문에 서울로 가야 하는 번거로움과 경제적인 부담감이 힘들다는 의견을 나타냄
 - 그녀는 제주에서 자격증 시험기회가 없을 뿐 아니라 자격증 취득을 위한 교육과정도 없어 서울에 가서 교육을 받아야 한다고 주장함

음, 제가 지금 준비하는 게 보육교사 2급이잖아요. 근데 다른 지역을 보니까 보육교육원? 그게 있더라구요. 근데 그게 없어서 제가 시간제 등록해서 서울 갔다가 (...) 네, 교육원. 그게 없으니까, 그게 관광대 소속으로 있긴 한데 그건 3급이라서 (...) 요즘에 거의 원하는 게 보육교사 1, 2급 최하 2급 정도 (...) 여기가 교육원이 없어서 제가 서울에 있는 교육원 1차로 하고 거기에 없는 과목을 이제 시간제 등록으로 하려고 하니까 제주도에서 서울 왔다 갔다 하는 경비도 만만치 않았고 (사례 4)

- 사례 5와 사례 10도 마찬가지로 취업에 필요한 각종 자격증을 비롯하여 어학능력을 갖추기 위하여 서울로 가야 하는 어려움을 지적함

자격증 시험도 있잖아요. 다른 지역에는 한 달에 한번 씩 꼬박꼬박 있어요. 제주도는 두 달에 한번 돌아오니까 그 시험을 놓쳐버리면 그 기회가 없어지더라고요. (...) 중국어 국가공인시험 있잖아요. (...) 토익시험이랑 한자시험 그 두 개는 한 달에 두 번 꼴로 계속 있어요. 다른 지역이랑 똑같이. 근데 중국어랑 일본어는 잘 없더라고요 (사례 5)

저도 이번에 기사 준비를 하는데 이제 필기 붙고 실기를 치려고 하면 항상 실기는 인천에 가야 되고 (...) 기능사 준비하는 애들도 인천에 가야 되니까 갈 때는 왜 다 같이 가잖아요. 시험 치러. 한 서른 명 가거든요. 왕복 비행기값 내고 숙박비 내고 아침 일찍부터 시험이 시작하니까 (사례 10)

- 질 좋은 일자리 진입을 위한 기회부족은 자격증 취득이나 교육과정이 제한되어 있는 사실 이외에 스펙을 쌓을 기회도 부족함을 지적함
- 사례 2는 청년여성으로 제주에서 할 수 있는 직업이 너무 한정되어 있어 전문직으로 진입하기 위하여 다양한 경험을 할 기회가 제한되어 있다고 주장함

경험을 해볼 수 있는 폭이 적은 거 같아요. 그니까 관광지로 가면 안내 쪽의 일이나 이런 일을 하게 되고 호텔로 가고 아니면 은행이나 이런 사무쪽 행정, 그니까 전문직이라고 저희가 흔히 하는 서울에서 전문직이라고 하는 기획이나 등등의 그런 직종이 제주에는 너무 폭이 작은 거예요. 그런 경험도 사실 너무 적어요. 그렇기 때문에 청년여성으로서의, 그니까 여성으로서의 제주도에서 받을 디딜 수 있는 곳이 사실은 폭이 너무 좁아요 (사례 2).

- 제주에서의 취업준비를 위한 기회부족 문제는 자격증 취득이나 교육과정 이외에도 도외 지역으로 취업을 하는데 필요한 봉사활동이나 사회활동 경험 등 스펙을 쌓을 기회가 부족하다는 의견도 제시됨

취업할 때 되게 자기가 했던 대외활동 같은 거 쓰는 란이 있잖아요. 아, 그게 제주도도 전혀 할 기회도 없고 한다고 해도 진짜 너무 힘들어요. 제가 지금 해양수산부에서 기자단을 하고 있거든요 (...) 근데 스펙 쌓을 수 있는 기회가 전혀 (...) 서울이랑 왔다 갔다 하면서 해양수산부에 할 수 있다고 저 면접 볼 때도 되게 제주도인데 할 수 있겠어요? 제주돈데 뭐 꼭 이 날 올 수 있겠어요? 이런 얘기도 너무 많이 듣고 (...) 제주도에 있으면서 제주도 밖에 취업을 못하게 되는 거 같아요. 전국적으로 취업이 너무 힘들어요 (사례 10).

- 제주도에서 취업준비를 하는 과정에서의 어려움은 다양한 기회부족 뿐 아니라 경제적 부담도 있다고 말함, 사례 3은 공무원 시험 준비를 하려면 제주도에서는 학원이 없고 서울에 가지 않는 한 독학을 하는데 인터넷 강의료도 비싸서 부담이 크다고 토로함

근데 강의가 가격이 만만치 않아요. 거의 100만원 넘어가니까 저는 그래도 모아둔 돈이 있으니까 그걸로 결제를 한다 치지만 아닌 사람들은 또 엄마한테 빌리거든 아니면 알바를 뛰어서 돈을 모아서 그거 아니라서 그렇게 했을 때 노랑진 가는 애들도 엄마 아빠가 뒷받침해주고 지원을 해주니까 가는 거겠지 (사례 3).

다. 경제활동

1) 낮은 임금

- 면접자들이 주장하는 가장 큰 경제적 어려움은 제주지역의 낮은 임금문제라고 지적함, 이는 타 지역에 비해 임금이 낮음을 의미하며 임금이 낮기 때문에 전문적인 인력을 구하기도 어려운 악순환이 계속되고 있다고 주장함
- 사례 2는 서울에서 문화기획 관련 일에 종사하던 전문 인력으로 제주에서의 문화기획 관련 업무에 전문 인력이 부족하며 지역의 인건비가 전반적으로 낮아서 현실적으로 전문 인력이 부족함을 지적함

공연기획이나 문화기획을 하신다는 분도 전문인이 아닌 분들이 너무 (...) 제가 느끼기엔 핑계 중에 하나는 싼 인건비를 들어서 전문인이 아닌 사람을 전문인이라고 뽑는 경우가 많았어요. 인건비를 낮추셨더라고요 (...) 근데 저는 사실 문화든 행정이든 투자한 가치만큼 사실 돌아온다고 보거든요. 근데 그런 곳에 투자하지 않고 제주는 이래라는 부정적인 시각으로 (사례 2).

- 제주지역에 임금수준이 낮은 현실은 결국 조금이라도 임금이 높은 곳으로 일자리를 옮기려는 높은 이직률로 이어짐

급여가 진짜 세지가 않아요, 제주도는. (...) 평균이 150인 거예요(...) 제주도 임금이 너무 낮아요. 그래서 아마 이직률도 높을 거예요. (...) 임금이 낮다 보니까 조금이라도

10만원 조금 더 준다 그러면 일단 옮겨볼까? 이 일도 힘든데 저 일은 괜찮겠지 하고 옮겼는데 또 아니니까 또 옮기고 옮기고 그러는 거예요 (사례 1).

- 낮은 임금 수준에 적응하기 위해서는 결국 적게 벌어 적게 쓰는 방법을 선택하게 됨
- 사례 15는 읍면 지역에 거주하는 이주민 여성으로 제주지역 임금으로 생활하는 방법은 적게 쓰는 방법을 터득하는 것이고 육지의 대도시에 비해 소비를 많이 할 수 있는 환경이 아니라는 점을 지적함

적게 쓰고 적게 쓰는 수밖에 없는 거 같아요. 이거에 맞춰서 욕심내지 않고 자기 생활을 바꾸지 않으면 이걸 맞출 수가 없을 거 같다는 생각이 들더라구요. 근데 뭐 육지처럼 소비할 곳이 널린 환경은 아니잖아요. (...) 어쩔 수 없이 자급자족으로 돌아가는 그런 것도 좀 있더라구요 (사례 15).

- 제주지역의 전반적인 낮은 임금문제는 최근 부동산 가격의 상승과 맞물려 젊은 층의 삶과 미래를 불투명하게 하고 있음, 사례 11의 진술처럼 이러한 현실은 제주에서 스스로 독립해서 살기 어려울 뿐 아니라 결혼, 출산 등 자신의 미래를 설계하기가 어려워 제주에서 살기 어려운 상황임을 시사함

임금을 어떻게 하면 높일 수 있을까요? 전체적으로 이렇게 부동산이 올라갔는데 그거를 우리가 살아야 되는데 의식주에서 주거는 커지고 있는데 (...) 급여는 안 오르면서 저렇게 올라가면 우리는 여기서 어떻게 살 수가 없잖아요. (...) 어떻게 살아야 되죠? 그니까 못 사니까, 예전에는 살기 싫어서 나갈래, 이거였다면 지금 살고 싶은데 못 살아서 나갈 수 있다, 제주도를 (사례 11)

- 면접자들 중 학업에 종사하는 학생은 대부분 아르바이트를 통해서 스스로 필요한 용돈과 생활비를 해결하고 있었으며 이는 질 높은 일자리에 진입하기 위한 역량을 쌓을 시간이 부족한 현실로 이어지게 됨.
- 각종 대출금을 받고 있는 상황에서 ‘꿈을 꿀 수 있는 상황이 아니다’ 라는 사례 13의 고백과 1시간 시급이 ‘밥 한 끼 값’ 이라는 사례 5의 진술은 학생들의 경제적인 어려움과 장래를 설계하기 어려운 현실을 잘 드러내고 있음

그게 진짜 휴학하고 나서 진짜 처절하게 느낀 게 부모님의 원조나 학교 다닐 때는

장학금 받고 다녔거든요. 생활비 대출, 학자금 대출, (...) 저희 과는 알바하기 되게 힘든 스케줄이라서 어쩔 수 없이 생활비 대출 받았어요. 그렇게 살았는데 이게 내가 직접 벌어서 그러면서 또 공부도 하면서 제대로 사람답게 살려고 하니까 이게 안 되는 (...) 모을 수가 없어요, (...) 병원비 하면 한 방에 나가버리니까 생활 자체가, (...) 지금 내가 꿈을 꿀 수 있는 상황이 아니구나 (사례 13).

시급도 그렇게 많이 높은 편이 아니잖아요. 진짜 딱 1시간 하면 한번 밥 먹을 수 있는 돈 그렇게 나와서. (...) 좀 일주일 벌고 일주일 살고 (...) 이렇게 사고 싶은 것도 많고 한창 그런데 (...) 친구들도 돈 버는 게 너무 힘들니까 핸드폰 요금 못 내가지고 끊기는 애들도 엄청 많거든요. (...) 애들도 두 달 못 내서 아예 정지 당해가지고 이제 알바비가 들어오면 바로 핸드폰 요금으로 빠지니까. (...) 억울하다고 하면서 일부러 밥 안 먹는 애들도 있어요. 돈 모으려고 학교에서 도시락 싸고 다니고 (사례 5)

2) 열악한 근무 환경

- 면접자들의 근무환경은 합리적이지 않은 직장문화, 과중한 근무시간, 임금을 주지 않는 행위 등이 있음
- 사례 12는 직장을 다니면서 어려웠던 점이 이유 없는 야근이라고 주장함, 그녀는 직장문화가 자유로운 의사소통이 되지 않고 효율적이고 합리적인 운영이 되지 않아 그냥 시키는 대로 해야 하는 일방적인 의사소통 문화에 적응하는 것이 어려웠다고 진술함

저는 야근을 아무 이유 없이 밤 11시까지, 진짜 출근한 그 주부터 새벽 2시까지 막 일하고 그랬거든요. 주말에도 나오고 근데 사실 (...) 이 일이 좀 더 야근이 필요하다 판단이 되면 일을 하겠지만 그냥 아, 오늘 우리 팀 야근하기로 했으니까 다 같이 남아야 돼, 이런 게 불합리하다고 느꼈어요 (...) 제 눈에는 뭐 9시 6시까지 충분히 열심히 하면 될 거 같은데 (사례 12).

- 작은 병원에 간호사로 근무한 경험이 있는 사례 3은 자신의 어려움을 과도한 근무 시간과 아프면서도 쉬지 못하고 일을 해야 하는 열악한 환경이라고 진술함
- 직원이 많지 않은 작은 병원이기에 밤샘근무를 하고도 아침에 다시 일을 해야 하는 등 과도한 업무량과 교대할 간호사가 적어서 아파도 쉬지 못하는 열악한 근무환경에서 일한 경험을 토로함

- ‘전염병이 있는 병’ 이 아닌 한 일을 해야 했다는 그녀의 표현은 최소한의 신체적인 어려움에 대한 배려도 받지 못하고 일을 해야 했음을 잘 드러내고 있음

음 저희 근무 표를 보면요 데이, 이브닝, 나이트 이렇게 나뉘지거든요. 저희 개인병원 같은 경우에는 데이, 이브닝, 나이트를 그냥 막쥘요. 머 나이트도 한달에 거의 6개 정해져 있는데 (...) 8개 뛰기도 하고 9개 뛰기도 하고 그렇게 되요. (...) 근데 이브닝 끝나고 바로 데이 근무를 쥘요 (...) 그니까 새벽2시에 퇴근해서 또 6시에 출근하는 그런 패턴인거죠 (사례 3).

아프면은 쉬기라도 해야 되잖아요. 근데 간호사가 부족하니까 쓰러지지 않는 한 일을 해야 되는 거예요. 열 38도, 39도 해도 마스크 끼고 일해요. 그러다가 전염성 있는 병이다 이런 확진을 받으면 그때는 쉬게 해줘요. (...) 그니까 환자를 돌보는데 이 사람보다 내가 더 아프데 내가 돌보는 상황인거죠 (사례 3).

- 이주민으로 아무 연고도 없니 혼자서 제주살이를 시작한 사례 15는 처음에 혼자서 있을 곳이 없어 게스트하우스에서 일을 했으나 먹고 자는 것 이외에 임금을 전혀 받지 못했다고 진술함
- 이러한 관행은 제주 여행기회의 이점을 부각하면서 청년들을 유인하고 있음²⁾

(게스트하우스 스텝) 임금을 주지 않고 먹여주고 재워주고 그래서 하다가 (...) 이거는 좀 아닌 거 같다 생각해서 그것도 뭐 오래 하지는 않았고 (...) 제가 너무 화가 나는 거예요. 나중에는 이걸 너네가 당연하게 생각하는 게 아니라 일을 한 거에 대해서는 이걸 법을 위반하는 거다, 일을 하는 거에 대해서는 당연히 임금을 지급을 받아야 되는 건데 (...) 요즘에는 그래도 적더라도 어느 정도 임금을 주고 뭐 하는 데도 있다고 하긴 하는데 (사례 15).

3) 성 차별

(1) 채용과정에서의 여성차별

- 면접자들이 주장하는 채용과정에서의 성차별 사례로는 채용과정에 남성우대 조항이 포함되어 있거나 면접과정에서 느껴지는 간접적인 차별이 있다고 함
- 사례 10은 이공계 대학에 재학 중인 학생으로 이공계 관련 직종에 직원 모집 공고

2) 언론매체 기사내용 참조 “숙식 제공하지만 월급은 없어요 제주도니까” 미디어 오늘 2015. 8. 14

에 남성우대 조항이 있는 경우가 많고, 그럴 경우 처음부터 응시할 엄두를 내지 못하고 포기하게 된다고 진술함

아, 일단 뽑는 대상부터가 남자인 경우가 많아요. (...) 모집대상, 병역필, 남자, 24세 이상. (...) 운전, 운전이 가능한 남자 (...) 그러면은 저희는 보다가 남자구나, 패스. 이렇게 되는 거예요. 굳이 남자만 요구하는데 저희가 들어갈 이유는 없잖아요 (사례 10)

- 면접자들의 의견 중에는 취업을 위한 면접심사 과정 중에서 성차별이 느껴지는 경우가 있다고 말함, 구체적으로 남성에서 더 중요한 질문을 하고 여성에게는 사소한 질문을 하는 등 남성을 선발할 것 같은 예감이 드는 경우가 많다고 함, 남성과 여성이 함께 면접심사를 받았을 때 여성이 탈락되는 경우는 크게 놀랍지 않다는 사례 11의 진술을 이러한 사실을 잘 말해주고 있음

남자랑 여자랑 딱 둘이 남았을 때 여자여서 못 뽑았다, 그니까 남녀가 둘이 최종으로 올라갔을 때는 남자가 될 확률이 높은 거 같아요. (...) 아, 여자여서 라는 근데 그게 별로 놀랍지 않은 거 있잖아요 (사례 11),

- 면접과정에서 여성에게 하는 대표적인 질문은 결혼, 출산에 관한 질문이라고 할 수 있음, 미혼은 결혼 시기를, 기혼여성에게는 출산계획이나 육아방법 등에 관한 질문을 하는 것으로 출산과 육아로 인한 업무공백을 여성 개인의 부담으로 느끼게 함

채용 과정에서는 미혼을 좀 꺼리는 거 같구요. 제 나이 때. 그리고 결혼 안한 (...) 왜 나면 언제 결혼할지도 모르고 출산도 아직 안했으니까. (...) 결혼하신 분들도 애들은 어떻게 할 거냐, 그런 말을 그냥 면접에서 서슴없이 만약에 저 출근시간 7시 반으로 앞당겨지면 애기들은 그 사이에 봐줄 사람이 있느냐, 그런 얘기도 하더라구요 (사례 4).

- 채용과정 혹은 근무과정에서 외모를 기준으로 여성을 평가하는 것 또한 대표적인 차별 사례라고 할 수 있음, 여성의 외모에 관한 차별은 많은 사람을 상대해야 하는 서비스 관련 업종에서 흔히 볼 수 있음

서비스 관광업 쪽에서는 아무래도 이제 키 크고 단정한 외모에 그런 ... 그래야지 이제 아무래도 보기에 하나 더 살 충동을 느낀다고 그런 얘기를 많이 들었어요. (...) 친구 두 명이 갔는데 한 명은 떨어지고 한 명은 키 큰 아이는 붙었어요 (사례 4).

네. 뚱뚱한 거보다는 날씬한 게 좋고 (...) 제가 증권회사 있을 때 그 직원을 채용한 적이 있었거든요. 그때 느꼈는데 확실히 이력서를 내면요, 확실히 외모도 이제 중요 하더라구요. (...) 근데 남자는 뭐 뚱뚱하면 뭐 푸근해서 좋다 이런 게 되는데요, 여자는 (...) 뚱뚱하면 그냥 뚱뚱한 거예요 (사례 1).

(2) 임금 및 승진차별

- 면접자들은 여성이 남성보다 낮은 임금을 받는 경우가 많다고 주장하고 있음, 이러한 성별 직종분리는 임금차별을 정당화하는 근거가 되기도 함³⁾
- 사례 15는 제주에 이주해서 처음에 자신이 하던 일자리를 구하지 못해 발에서 일한 경험이 있고 그녀는 밭일을 하는 장소에서도 이주민과 원주민, 남성과 여성, 그리고 나이에 따라 임금이 다르다는 것이 차별로 느껴졌다고 고백함

아는 사람이면 더 챙겨주기도 하고 이런 게 있잖아요. 뭐 하루 밭일을 하러 간다고 하더라도 남자, 여자야 어쨌든 임금 차이가 크고 (...) 물론 일을 하는 거는 다르죠. 다르긴 한데 어쨌든 똑같은 시간을 일을 하고 여자는 어쨌든 여자의 최선을 다해서 일을 하는 건데 남자, 여자 어쨌든 임금이 다르고 네, 그리고 또 이주민일 경우랑 원주민일 경우랑의 임금차이가 있는 것도 제가 봤었거든요 (사례 15).

- 사례 3은 병원에서 근무하면서 남자 간호사와 여자 간호사와의 급여가 차이가 있었다고 주장함, 물론 남자 간호사가 응급실이나 중환자실 등 힘든 일이 많은 곳에 배치되는 경우가 많은 것을 비롯하여, 보건 의료 계통에서도 성별로 업무분리가 되고 있어 임금차이를 자연스럽게 받아들이게 됨

남학생들도 의료 쪽이나 응급구조사, 물리치료사, 아니면 서비스계통은 관광서비스업 해가지고 매니저 호텔매니저 이런 쪽으로 가기도 하고 (...) 남자는 그렇게 적게 받지 않아요. (...) 남자간호사가 있는데 저랑 같은 동기인데 저보다 월급을 훨씬 많이 받았어요. 많게는 50 더 받았으니까 (...) 응급실이나 중환자실이나 수술실 이런데 남자들 좀 많이 가요. (...) 일단 남자를 필요로 하고 하는 일도 많고 하니까 (...) 응급구조사 이런데는 거의 남자들 뽑잖아요. 여자들이 들어갈 문턱이 되게 높아요 (사례 3).

3) 여성과 남성의 임금차별에 대한 여성주의적인 비판은 지금까지 노동의 가치와 개념이 남성 중심으로 정립되어 왔고 노동에서의 성별분리와 직종분리가 결국 임금 및 승진의 차별을 정당화하게 된다고 주장하고 여성중심의 새로운 노동가치 정립이 필요하다고 주장함 (김미주, "성, 숙련, 임금". 조순경 편. 노동과 페미니즘. 이화여자대학교출판부. 2005. p. 171~196.

- 면접자들이 주장하는 직무과정에서 여성으로서의 어려움은 승진에서의 성별 차별을 들 수 있음
- 사례 12와 사례 4는 여성이 직장에서 승진하기 어려운 상황을 말해주고 있고 특히 사례 4의 경우는 여성이 오래 근무한 여성보다 근무 연수가 짧은 남성이 승진하는 상황에서도 이의를 제기하지 못하는 상황이었음을 토로함

예, 그니까 승진을 할 기회가 거의 없고. 왜냐면 일단 윗선이 계시니까 그 분들이 정년퇴임을 하시기 전까지는 아랫사람들은 그냥 계속 그 자리에 (...) 약간 고착화, 폐쇄되어 있고 그런 경향을 많이 받았어요. (...) 저도 그런 거에 답답함을 느끼고 나온 것도 있어요 (사례 12).

남자가 위험한 일을 하니까 빨리 승진해서 빨리 자리에 앉아야 된다 (...) 여자는 그런 거를 못한다고 생각하니까 (...) 20년 된 언니, 우리 그 여직원언니 있는데 언니가 승진해야 되는데 언닌 승진 못하고 5년 된 남자직원이 승진했어요. (...) 이거 부당한 거 아니냐, 그렇게 할 줄 알았는데 안하시더라구요 (사례 4).

(3) 직종분리 및 업무분리

- 면접자들이 주장하는 남성과 여성의 직종분리는 직업을 선택할 때 남성이 하는 일과 여성으로서 할 수 있는 일이 다르다고 생각하기도 하지만, 직장에 들어가 일을 할 때 남성과 여성이 업무상 다른 일을 하게 된다고 주장함

남자 분들이 주로 은행가거나 경찰하시고 (...) 9급 공무원 다 여자고, 남자 분들은 좀 활동적인 거 하시는 거 같아요. 사업하거나 나름대로 역동적인 거 하는 게 남자들이 많고 되게 안정적인 쪽을 찾는 게 여자 분들인 거 같아요 (...) 은행 간 소수의 여자 분도 계시긴 하는데 그냥 애초에 해볼까도 안하는 거 같아요 (사례 8).

- 사례 4와 사례 14의 진술은 직장을 선택할 때 남성과 여성들이 각각 다른 일자리를 선택하는 경향이 있음을 나타냄, 즉 남학생들이 여학생들에 비해 일자리 선택의 폭이 더 넓고 여성이 할 수 있는 일은 사무직, 서비스직, 교사 등 돌봄 관련 직종에 한정되어 있다고 인식하고 있음
- 이러한 경향은 여성과 남성의 일이 따로 있다는 전통적인 성역할 고정관념이 일자리 선택에서도 작용하고 있음을 의미함

거의 실업계 애들은, (...) 바로 졸업과 동시에 취업이었거든요. (...) 아무래도 남학생들이 할 수 있는 게 많았어요. 여자들은 거의 사무직 밖에 없잖아요. (...) 남학생은 기술직도 있고 할 게 많더라구요, (...) 거의 여자가 할 수 있는 서비스직이랑 사무직, 관광지 특성이 있으니까 그것도 이제는 일본어가 돼야 되고 중국어가 돼야 되니까 (사례 4)

여자가 해야 될 직종, 남자가 해야 될 직종이 이렇게 나누어져 (...) 제 주변의 친구들, 여자 친구들은 지금 하고 있는 일이 뭐 간호사, 유치원 선생님들, 교사, 공무원 그리고 뭐 은행에서 이렇게 근무하고 남자친구들은 (...) 뭔가 좀 그래도 여자친구들 보다는 기업 쪽에 더 관심이 많은 거 같아요 (사례 14).

- 일자리 선택과정에서의 성별분리 현상 뿐 아니라 직장생활을 하면서도 여성과 남성의 업무가 분리되어 있고 이를 차별로 느끼기도 함, 여직원이 청소나 뒷정리 등 주변적인 일을 담당하는 경우도 여전히 남아있음을 사례 9의 진술을 통해 알 수 있음

청소 같은 것도 같이 해줬으면 좋겠어요. (...) 여자들만 청소하고 남자들은 앉아있고 그 대신 쓰레기를 버려주시기는 해요. 그래도 같은 직원이고 뭐 직책에 따라서 (...) 말단 여직원만 청소, 설거지를 한다든가 뭐 음식물쓰레기를 버린다든가 (사례 9).

(4) 남성 중심적 조직문화

- 여성이 직장생활에서의 어려움은 남성 중심적 조직문화가 여성에게 적응이 어려운 점도 있음, 면접자의 진술에 의하면 직장생활에서 남성과 여성들의 인간관계와 소통방식의 차이로 인해 유대관계 및 승진에서도 여성이 어려움을 겪게 되는 경우가 있음

제가 보기에는 남성팀장님과의 그런 유대관계는 보였지만 여성팀장님은 약간 외로워 보이는 그런 걸 느꼈어요. (...) 그니까 뭐 그 분들 술자리도 갖고 뭐 흡연도 같이 하고 이러면서 이렇게 사적인 얘기도 하면서 그럴 때 썩 잘 안 풀리는 얘기도 이렇게 넣고 (...) 공적으로 해결을 계속 해야 되는데 약간 (...) 사적으로 하면서 친해지면서 그렇게 하면서 공적인 것도 풀 수 있다고 생각을 하는데 여성들은 흡연이나 술자리를 못하니까 그냥 공적으로만 해결을 해야 되니까 (사례 12)

- 남성 중심적 문화에서 여성이 소외되는 사례는 이공계 여학생의 경험에도 나타남
- 사례 10은 남성이 많은 자연계열에 재학하고 있고 학교생활에서도 여학생을 무시하는 경우를 종종 경험하는데 차별의 근거는 군대경험이고 군대경험을 통한 서열화와 권력화가 결국 남성과 여성을 차별하는 기제로 사용되고 있음

여학생들이 군대문화를 모른다고 되게 무시해요. (...) 군대문화란 그 남자들이 뭐라고 생각 하나면 일 대처가 빠르고 순서가 정해져있고 (...) 일의 순서를 정확하게 판단할 줄 알고 대처능력이 바로 있고 (...) 자기들은 막 그걸 갖다가 여학생들은 모르는 그게 있다면서 (사례 10)

그리고 여학생들한테 자꾸 결혼 언제 할 거냐, 이런 걸 물어봐요. (...) 결혼은 잘해야지, 여자는. 막 이런 식으로 물어볼 때마다 아, 취업 상담하러 왔는데 막 결혼 언제할 거냐, (...) 교수님이 그냥 여학생들이 저희 과는 몇 명 없거든요. 그래서 막 얘기를 하다보면 누구 교수님 나 상담하러 갔더니 결혼 얘기만 20분 하다가 끝났다고 (사례 10).

(5) 직장 내 성희롱

- 면접자들의 직장생활 중 대표적인 성차별로는 성희롱 경험을 상당수 언급하고 있음
- 직장 내 성희롱은 근무 중 혹은 회식자리에서 주로 발생하지만 문제제기가 거의 되지 못하고 있다고 진술함
- 사례 4는 회식자리에서 주로 남자 상사에 의한 성희롱이 자주 발생했고 문제제기를 하는 여직원은 따돌림을 받게 되었다고 진술함

회식자리 가면 거의 이런 뭐 안마해주겠다고 그러면서 이렇게 하고 그냥 이렇게 얘기하다가 허벅지 터치하고 그게 거의 많았던 거 같아요. (...) 우리 팀장님한테 얘기하니까 팀장님이 좀 떨어뜨려주긴 했는데 (...) 여직원 중에 한 명이 문제제기를 했어요 (...) ‘너랑은 그럼 가까이도 안가겠다고 업무도 같이 못하겠다’ 고 그렇게 하시더라구요 (사례 4)

- 사례 3은 가까운 거리에서 환자를 서비스해야 하는 간호사라는 업무 특성상 환자에 의한 성희롱도 간간히 경험하게 된다고 진술함
- 그녀는 간혹 환자에 의한 성희롱 뿐 아니라 폭행을 당하는 경우도 있으며 그런 경우 증거를 수집하기도 어려워 참는 수밖에 없다고 주장함

혈압을 이렇게 재잖아요. 예를 들면 팔 이렇게 하면서(가슴을) 스윙 이렇게 만져요. 그런 분도 좀 많고 장난 식으로 엉덩이 치시는 분들도 있고 근데 머라고 할 수 없는 게 아니라고 발뺌하고 증거자료가 없으니까 막 도리어 이거 머 명예훼손죄로 고소한다고 그런 상황이 많으니까. 그리고 치매 할머니나 할아버지한테 맞는 건 약과예요. (……) 술 먹고 와서 때리는 분들이 계세요. (...) 저 같은 경우에는 술 먹으면 안되잖아요 환자가. 술 드셨다고 머라고 하다가 맞았거든요 (사례 3).

라. 정책육구

1) 취업지원 기관 이용 경험

- 면접자들의 취업지원기관이 실제로 별로 도움이 되지 않는 경우가 있다고 주장함
- 특히 대학의 대학 내 취업센터나 여대생 커리어센터는 곧바로 일자리가 필요한 학생들에게 실제적인 도움이 되지 못한다고 인식하고 있음
- 사례 12는 대학 내 취업센터나 여대생 커리어 센터가 실제로 취업을 위한 구체적인 프로그램을 제시하지 못하고 있다고 지적함

취업센터 이런 거 있긴 있는데 사실 거기서는 (...) 채용공고. (...) 주로 기업이나 그런 거 위주 (...) 이용하는 학생들도 많지 않았고 뭔가 솔직히 얘기하면 거기서 적극적으로 프로그램을 제시하고 그러진 않았던 거 같아요. (...) 네. 여대생취업센터에서는 예전에 대학교 2학년쯤에 그 동문들 다양한 방면에서 일하고 계신 분들 초청해가지고 토크 이런 것만 했던 거 같아요 (사례 12).

- 사례 8은 학교 내 취업센터가 자신에게 큰 도움이 되지 못한 것은 교사 임용시험을 준비하고 있어 다른 직종에 관심이 부족한 원인도 있지만 주로 학생들이 하고 싶은 일에 즉각적인 도움이 되지 못한다고 인식함

여기 연락해서 내가 도움을 취해볼까, 어떤 프로그램이 있는지 볼까, 이런 생각이 안 들었어요(...) 실질적으로 도움 되는 걸 안 해주시는 거 같아요. (...) 애들은 빨리 뭔가 정해줬으면 내가 뭐 진로검사 하고 싶은 거 아닌 이상 내가 하고 싶은 거 정해줬으면 최대한 단기간에 이걸 끝낼 루트를 생각하는데 (사례 8).

- 취업지원 기관이 실제로 도움이 되지 않는다고 생각하는 이유는 기관의 취업지원 관련 기관의 프로그램이 단발성 행사에 그치거나, 주로 육지의 일자리 관련 정보라서 지역 사정에 맞지 않아서라는 의견도 있음

(취업지원 프로그램) 저도 이거 참여 많이 해봤거든요. 정말 (...) 육지 애가 하자고 해요. 그게 되게 많고 그리고 사실 해서 내 취업에 도움이 된다고 생각하는 게 별로 없어요. (...) 그렇게 도움이 되지는. 단발로 딱 끝나기 때문에 (사례 10)

- 사례 10은 대학 내 취업지원센터에서 제공하는 정보나 프로그램이 지역의 실정을 반영하지 못하여 실제 취업에 도움이 되지 못한다고 지적함
 - 그녀의 지적은 사실상 제주지역에 청년여성들이 원하는 일자리가 많지 않고 원하는 일자리를 얻으려면 현실적으로 지역에서 할 수 있는 일이 적다는 사실과도 연결된다고 할 수 있음

정보가 육지의 정보예요. 그렇기 때문에 제주도 실정상 안 맞는 게 되게 커요. 그냥 이게 ‘말 잘하고 그냥 그렇게 영어도 잘하고 협동심도 있으면 여러분 취업하기 쉽습니다’, 라고 (...) 근데 여기서는 굳이 그거 없어도 취업하는 사람 많고 (...) 그리고 뭐 준비하는 게 다 면접에 관련된 거, 뭐 리더십 이런 거잖아요. 근데 (...) 최소한의 영어성적, 최소한의 자격증, (...) 굳이 내가 리더십까지 안가고 이것만 준비해도 빠듯해 (사례 10)

- 면접자들이 제시하는 취업지원 기관의 인지도와 이용의 문제로는 기관의 홍보부족을 들 수 있음
- 특히 국가적인 청년취업지원 프로그램 정책을 이행하는 경우 홍보가 제대로 되지 않아 많은 학생들이 참여하지 못하는 경우가 있음

홍보가 안 되는 거 같아요. 예를 들면 페스티벌도 예비창업자들이나 (...) 엄격하게 선별돼서 가야되는 건데 세금으로 사실 비행기티켓까지 줘서 서울에서 호텔, 좋은 호텔에서 묵고 한거거든요 (...) 프로젝트는 다 좋은데 그걸 하는 이유가 나중에 결과보고서를 위한게 아니라 실제로 그런 인재들을 육성하기 위한 거잖아요. 근데 목적에 어긋나는 경우가 너무 커요 (사례 7)

- 특히 창업지원과 연관이 있는 창조경제혁신센터나 사회적 경제 네트워크 같은 기관은 실제로 이용자들에게 도움이 되는 구체적인 서비스를 제공한다는 평가를 받기도 하나 홍보가 부족하다보니 많은 사람들이 이용하지 못하고 있음

(창조경제혁신센터) 예. 그냥 관심을 살짝 두면서 그런 뭐랄까 과정 같은 거 되게 지원해주는 게 많더라구요. 여기서도 프로그램 같은 것도 참여했었고 그리고 사회적 경제, 네트워크나 그런 데서도 (...) 느낌을 알아가는 기회가 되면 하고 싶은데 (...) 이런 프로그램들은 굉장히 많은데 이제 좀 되게 특이한 점을 발견하면 만나던 사람을 중복적으로 만나요.(...) 좀 더 많이 이게 홍보가 되고 많은 사람들이 참여해서 이익을 얻으면 좋은데 (사례 12).

- 면접자들이 지적하는 청년여성을 위한 취업지원 기관의 문제점은 여성을 대상으로 서비스를 제공하다보니 기관에서 지원하는 직업의 직종이 매우 제한되어 있다는 사실임
- 사례 7은 여성인력개발센터에서 정보를 제공하는 일자리가 여성이 주로 많이 종사하는 질 낮은 일자리 위주인 점을 지적함

(여성인력개발센터) 평범한 여성들이 사실 다가가기에는 오히려 쉽지 않은 곳이고 (...) 여성이라는 단어가 들어가면 (...) 뭐 손재주, 뭐 스피치강의 이런 걸 하고 있는 게 십대, 이십대 여성들에게 아주 거리가 먼 직종들이거든요 (사례 7).

여대생커리어 이런 것도 있기는 한데 거기서 하는 거라곤 그냥 (...) 어떻게 면접 메이크업을 하는지 뭐 그런 무슨 커리큘럼이 있는데 무슨 화장품 천연화장품 어떻게 만드는지 이런 식으로만 하니까 (...) 여대생을 위해서 한다, 그냥 보여주기 식으로만 하고 있는 거 같아서 (사례 14).

- 반면 일부는 창조경제혁신센터와 같은 곳은 실제 창업을 준비하는 사람에게는 도움이 되는 프로그램을 제공하고 있다고 평가함, 그러나 실제로 청년여성이 창업을 꿈꾸기가 현실적으로 쉽지 않고 제주에서 취업이 어려워 창업을 준비하고 있는 이주민 여성이 많이 이용하고 있는 실정임

(창조경제혁신센터) 아주 단시간에 정말 고급정보들을 받고 그리고 심지어 거기 대표님들 연락처나 주세요. 그리고 자문을 구할 때는 너무 편하더라구요. (...) 기관에서 소개해주신 분들이라서 그렇지 너무 마음이 편안하고 믿음이 더 (...) 정말 실질적인 거잖아요. 사람을 이어주는 일을 하시고 정말 필요한 일, (...) 당장 내일부터 어떤 서비스를 어떻게 나가야되고 이게 얼마의 수익이 나는지 그런 걸 계산하는 방법을 알려주시니까 (사례 6).

2) 정책욕구

(1) 양질의 일자리 관련 정보 제공

- 면접자들은 제주지역에 청년여성을 위한 좋은 일자리가 적고 좋은 일자리 정보를 얻을 수 있는 정보제공이 절실히 필요하다고 지적함
- 사례 12는 대학의 취업정보 사이트에 좋은 일자리 정보가 부족함을 지적하고 관련 정보를 제공하는 통합적인 체계가 필요하다고 주장함

여성들이 관찮게 일할 만한 그런 곳들의 정보를 얻을 수 있는 그런 뭐 플랫폼이라고 해야 되나, 그런 게 있어야 될 거 같아요 (...) 정보가 없는 거 같아요. 일단은 채용 공고 사이트만 봐도 대학교 메인이라고 생각했는데 근데 거기도 거의 없더라구요, 정보가. 그래서 아, 여기서는 어떻게 구해야 되나, (사례 12).

- 좋을 일자리에 대한 정보 및 일자리 상담은 제주 뿐 아니라 육지의 일자리를 포함하며 특히 사례 1의 경우처럼 대학생 뿐 아니라 졸업생이 이용할 수 있는 지원기관이라고 할 수 있음

그럼 제주도에 딱 그런 데는 없잖아요. 지금 저희 같은 거 말고 일반 4년제 나와 가지고 할 수 있는 자문을 구할 수 있는 데는 없지 않아요? (...) 급이 높은 그런 취업정보센터가 도에는 하나 있었음 해요. (...) 육지에서 하는 모든 그런 취업정보라든가 그런 걸 전문적으로 다 연결해주는 곳이 (사례 1)

(2) 청년여성 네트워크 지원 및 참여 활성화

- 면접자들은 현재 제주지역의 청년여성 일자리 지원정책이 실제로 자신들의 요구를 반영하지 못한다고 비판함과 동시에 다양한 형태의 청년여성의 네트워크 지원을 통해 일자리 관련 욕구를 구체적으로 파악하고 정책으로 연결하면 실제적인 도움이 될 것이라고 주장함
- 사례 7은 서울에서 대학을 다니고 해외유학을 경험한 상황에서 타 지역과 비교하여 제주지역 청년여성의 네트워크와 연대성의 부족을 지적하고 지역 청년여성들의 네트워크 지원을 통하여 정책입안 및 실행과정에서 당사자들의 활발한 참여를 강조하고 있음

청년협회를 리드하는 친구들 자체도 사실 취직을 못하는 친구들이 모여서 하는 거라 그 협회가 단단해지면 청년들에 목소리도 커질 수 있다고 생각하거든요. 그것도 더 널리 알릴 수 있고 (...) 제주에 있는 고급인력 청년들, 창업을 이미 한 청년들에 그런 모임들이 조금 더 활성화 되는 게 좋지 않을까 (...) 애초부터 그들을 위한 기획을 못하는 거죠. 문제를 파악하지 못한 상황에서 정책만 쏟아내는 거기 때문에 저는 젊은 층을 생각한다면 젊은 층들이 기획을 하고 젊은 층들이 일을 해야 된다고 생각을 해요 (사례 7).

- 현재 청년관련 활동을 하고 있는 사례 14와 사례2의 지적은 현재 제주지역에서 실행하고 있는 청년정책이 중앙에서 하는 것들을 그대로 실행하는 것들이 대부분이고 지역의 청년들이 필요한 것이 무엇인지 잘 반영이 되지 않고 있다고 진술함

진짜 학생들이 원하는 게 뭔지 필요한 게 뭔지를 (...) 듣진 않고 예를 들면 뭐 다른 학교에서 다른 지역에서 이렇게 하니깐 우리도 해야겠다, 이렇게 해서 하는 거가 굉장히 많은 거 같아요. 지금 예를 들면 청년정책하고 있는 것도 (...) 주체적으로 해야 될 청년들의 목소리를 먼저 듣고 하는 게 아니고 다른 지역에서 이렇게 하니깐 우리도 뭐 이렇게 해야지 해서 (사례 14)

청년이든 청소년이든 아이들이 스스로 스스로의 목소리를 내는 그런 수업이나 그런 게 많았으면 좋겠어요. 그니까 다른 거 필요없구요 (...) 국비를 쓰기위한 프로그램은 많지만 (...) 그니까 요새 흔히 니즈가 없다는 말 많이 하잖아요. 그니까 그 니즈가 없이 그 프로그램을 세팅하는 거죠. 왜냐면 남들이 하니깐 다 하기 때문에 (...) 청년들이 필요한 건 자기 얘기를 들어달라는 하나거든요. 내 말이라도 들어줄 사람이 없어요 (사례 2)

(3) 근무환경 개선

- 상당수 면접자들의 근무환경 개선 관련 욕구는 여성의 경력단절 방지를 위한 일가정 양립 근무환경 보장이나 열악한 근무환경, 노동관련 분쟁 발생 시 약자를 보호할 수 있는 시스템 보완 등이 필요하다고 주장함
- 사례 14의 의견도 경력단절을 예방할 수 있는 제도적인 보장^의 중요성이고 면접자들의 상당수가 일자리를 선택할 때 장래 결혼 및 출산에 대비해 경력단절 없이 지속적으로 일을 할 수 있는 것을 우선적으로 고려하고 있었음

사람들의 인식을 개선하고 그런 게 꼭 필요한 거다 라고 하면서 제도적으로 좀 그런 것들을 확실히 보장받을 수 있게끔 경력단절이나 이런 거 없이 그게 필요한 거 같아요. (...) 아직까지는 여자는 애를 낳아야 되니까 일을 더 못한다, 근데 나라에서는 애를 낳으라고 하고 (사례 14)

- 사례 3은 소규모 병원의 간호사로 일하다가 근무환경이 열악하여 공무원 시험을 준비하는 상황에서 낮은 임금에도 불구하고 장기간 근로 및 복리후생 등 근무환경이

좋았으면 직장을 그만두지 않았을 것이라고 주장하면서 근무환경 개선이 지역의 높은 이직률을 줄일 수 있다고 진술함

일단 환경을 개선해야 되죠. 일자리 근무환경 자체를 솔직히 제주 애들은 자기 수준을 알아요. 또 전문대 이런데 나오면 전문적으로 배운데 쪽으로 취직을 다 하잖아요. 돈이 적든 많은 일단 배운 게 그거니까 그쪽으로 취직을 해요. 근데 거기 취직 했다가 힘들어서 근무환경 안 좋아서 그러고 그만두게 되는 거죠 (사례 3).

- 사례 15는 제주지역에 청년단체 활동이 활발하지 못함을 지적하고 노동현장에서 불이익을 받아도 문제를 제기하고 법적인 보호를 받을 장치가 부족한 현실이라고 진술함

솔직히 젊은 친구들, 나이든 친구들도 일을 하면서 노동법에 대해서 잘 모르잖아요. (...) 악용을 하는 사람들이 많더라구요. 그래서 육지에는 뭐 청년위원이나 뭐 이런 사람들이 있어서 뭐 도움을 좀 하기에는 훨씬 쉬운데 제주에서는 그런 게 없기도 하거니와 (...) 그런 근로와 관련된 문제가 닦쳤을 때 좀 도움을 줄 수 있는 뭔가 그런 거를 찾는 게 좀 어렵더라구요 (사례 15).

(4) 역량강화를 위한 지원

- 면접자들이 지적하는 역량강화를 위한 지원방안은 진로관련 전문상담사에 의한 지원, 다양한 경험을 할 수 있는 기회제공, 취업에 필요한 다방면의 역량강화 지원 등으로 정리할 수 있음
- 사례 9는 제주지역에도 타 지역처럼 자신의 적성에 맞는 일자리를 찾기 위한 전문적인 진로지도와 상담 및 지원이 필요하다고 주장함

그 육지에서는 자기 적성에 맞게 그걸 자꾸 분야를 나눠줘서 그 회사에 취업을 해주게끔 해주는 걸로 알고 있거든요. (...) 자기한테 맞는 일이 마케팅이 해서 뭐 성형상담사 있잖아요. 그런데서 일을 했거든요. 여기는 그런 게 없어요 (사례 9).

- 사례 3은 제주지역의 직업군이 한정되어 청년여성들이 안정된 일자리를 찾아 공무원을 더 선호한다고 지적하고 좀 더 다양한 일자리를 경험할 기회가 필요하다고 진술함

여기 제주도에 공무원 학원을 세우거나 그럴 수 없잖아요. 그런 거까지는 바라지 않고 그냥 다양하게 접할 수 있는 취업 군이라도 알려주면 그냥 막 모든 사람들이 공무원에 매진할 필요는 없잖아요 (사례 3).

- 면접자들의 상당수가 원하는 일자리를 얻기 위하여 필요한 역량을 갖추는데 여러 가지 지역적 한계를 지적하고 있음
 - 가장 대표적인 어려움은 시험 준비를 위한 학원 및 인프라 부족, 각종 자격증 취득을 위한 지역차원에서의 지원 등을 통한 역량강화가 필요함

그 한자자격증부터 시작해서 육지 애들이 많이 따는 자격증 있잖아요. 그런 자격증에 대한 시험을 제주도에서도 칠 수 있는 그게 제일 필요한 거 같아요. (...) 기초적인 스펙부터 쌓게 해주셨으면 좋겠어요 (사례 10).

시사점 및 취업지원 방안

1. 조사결과 및 시사점
2. 취업지원 방안
3. 연구의 한계 및 향후과제

1. 조사결과 및 시사점

가. 일자리 욕구

- 설문조사 결과 일자리를 선택하는 가장 중요한 이유는 생계유지(47.9%)와 자아실현(32.5%)이 가장 높게 나타나 일자리 선택 기준이 생계유지 뿐 아니라 자아실현도 중요하게 생각하는 것으로 드러남
- 좋은 일자리에 대한 응답자의 의견은 고용안정(25.4%) 못지않게 적성 및 취향이 맞는 일자리(20.2%), 근로환경(15.2%), 일과 생활의 균형(15.0%)과 같은 요소도 중요하게 생각하는 것으로 드러나 제주지역 청년여성들이 고용안정 뿐 아니라 자신에게 맞는 일자리를 선택하기 위하여 다양한 요소를 고려하는 것으로 나타남
- 제주에서 좋은 일자리는 공무원(53.8%)이라는 응답이 절반 이상을 차지해 가장 높았으며 교사(17.0%)와 전문직(7.2%), 금융기관(6.4%)의 순으로 나타나 제주에서 청년 여성이 갈 수 있는 좋은 일자리가 부족한 것으로 인식하고 있음
 - 심층면접에 나타난 면접자들의 인식은 청년여성의 입장에서 직업을 선택할 때 결혼이나 출산으로 인한 경력단절을 염려하게 되고 결혼 후에도 일을 할 수 있는 직업을 구하다 보니 공무원을 가장 선호하게 된다고 응답함
- 응답자들의 월평균 희망임금은 약 258만원으로 나타났고 이는 실제 소득(학생포함 약 65만원, 학생제외 판매/서비스직 평균 156만원, 전문/자유직 평균 약 179만원) 임금과는 상당한 차이가 있음
- 희망취업지역은 제주지역(51.3%) 이외에 수도권(41.0%)에 취업을 원하는 응답자도 절반 가까이 차지했으며 연령이 낮은 집단에서 제주 이외 지역으로 가고 싶은 욕구가 더 높게 나타나 제주에 좋은 일자리가 부족하다는 인식과 부합한다고 볼 수 있음

나. 경제활동

- 응답자의 월 평균 임금은 전체적으로 평균 65만원 가량 나타났으며 학업을 마친 연령층인 27세~30세가 117만원, 31세 이상도 184만원으로 200만원을 넘지 못하여 낮은 수준이라고 할 수 있음

- 경제활동 종사상 지위는 학생(60.0%)을 제외하고는 상용직(17.1%), 임시직(9.5%)으로 나타났으나 구직 중인 응답자(5.6%)로 상당수 차지했고 학업을 마치고 취업활동을 본격적으로 하는 연령인 27세~30세 연령층의 임시직 비율(20.3%)이 높게 나타나 청년여성들이 첫 직장이 임시직으로 시작하는 경우가 상당수 있다고 볼 수 있음
- 사업장에서의 어려움은 ‘낮은 임금’이 42.2%로 가장 많았고 다음으로 고용 불안정이 16.8%를 차지했고 직무상의 어려움으로는 직무에 대한 비전 없음(31.6%), 업무능력 및 기술부족(20.9%)이 주요 어려움으로 조사됨
- 일을 하고 있는 응답자 중 이직이나 퇴직 의향이 있는 비율은 절반정도(51.2%)를 차지하였고 이직 및 퇴직 사유로는 낮은 임금(26.8%), 안정적 일자리(15.9%), 진학 및 자기개발(14.0%) 순으로 나타나 저임금과 고용 안정성 문제가 가장 중요한 원인으로 파악됨

다. 취업준비 과정

- 취업 희망직종은 공공기관(37.9%)이 가장 많고 전문직(14.9%), 중소기업 및 자영업(10.3%)로 나타나 공공기관 선호도가 높은 편이라고 할 수 있고 취업준비 시기는 4학년과 졸업이후 라는 응답이 높아 학업을 마칠 무렵에 본격적인 취업준비를 하는 것으로 나타남
- 취업과정 중 성차별 경험 사례는 전체 응답자의 10.7%정도이나 응답자의 54%가 학생인 점을 감안하면 낮지 않은 비율이라고 할 수 있음
 - 취업과정에서의 구체적인 성차별 사례로는 남자만 채용(31.5%), 남성우대(35.2%)가 가장 높게 나타났고 면접에서 연애나 결혼에 관한 질문을 받았다는 응답이 20.4%로 나타나 실제 구직과정에서 상당수가 성차별을 경험하고 있고 이는 청년여성들이 원하는 일자리 진입에 어려움이 있는 것으로 풀이할 수 있음
 - 심층면접에 나타난 응답자의 의견으로는 채용공고에 남자만 채용하거나 남성우대 같은 단서가 있을 경우 아예 응시할 기회조차 주어지지 않음으로 여성이 진출할 수 있는 직종이 매우 제한적이라고 인식됨
- 전체 응답자 중 창업을 희망하는 비율은 27.8%로 나타났고 연령별로는 31세 이상이

가장 높은 비율(43.5%) 을 차지하는 것으로 나타났으며 필요한 지원 분야는 자금지 원(32.4%), 홍보지원(27.2%), 컨설팅(18.4%) 등으로 나타남

- 이는 취업을 시도하다 혹은 임금이 낮아서 비교적 높은 연령층에서 창업을 희망하 는 비율이 높다고 볼 수 있음, 따라서 창업관련 지원 기관의 이용률 제고를 위한 홍보강화 및 지원방안 확충이 필요함

라. 구직활동

- 구직을 위한 정보수집 경로는 인터넷 구직 사이트(37.4%)가 가장 많았고 취업정보 센터나 지인을 통한 정보수집도 상당수 비율을 차지하는 것으로 나타났고 공공취업 알선기관(3.58)의 이용률은 극히 낮아 취업관련 지원기관들의 역할이 실제 지역의 청년여성들의 취업관련 지원이 기대에 미치지 못한다고 볼 수 있음
- 취업준비 중 어려움은 일자리가 적거나(31.3%) 일자리 질이 낮음(24.2%), 스펙 쌓기 어려움(18.9%) 등을 가장 중요한 어려움으로 지적하고 있음
 - 심층면접에 나타난 면접자들의 구직활동 중 어려움은 제주에 양질의 안정된 일자 리가 적다보니 공무원이나 교사 시험 준비를 많이 하지만 역량을 쌓을 수 있는 인프라가 부족하고 양질의 일자리 진입을 위한 스펙 쌓기도 지역에서는 매우 어 렵다고 호소함

마. 정책욕구

- 설문조사 결과 청년여성을 위한 일자리 정책이 따로 필요하다는 응답은 69.7%를 차 지했고 청년여성 일자리 지원방안으로는 성별/연령별 차별해소를 위한 제도개선 (29.0%), 교육훈련 지원(24.2%), 여성 일자리 진입을 위한 할당제 도입(19.1%)로 나타 나 청년여성을 위한 성인지적 일자리 정책의 필요성이 확인되었음
- 도내 취업지원 기관에 대한 인지도 조사에서는 대학 내 취업전략본부(70.6%)와 고 용지원센터(53.9%), 여성인력개발센터(46.1%)가 비교적 인지도가 높게 나타난 반면 청년 일자리 지원센터(9.1%)에 대한 인지도가 낮은 것으로 조사되어 도정에서 운영 하는 기관에 대한 홍보가 부족하다고 볼 수 있음
- 제주지역 청년여성을 취업을 위해 필요한 정책에 관한 조사에서는 일가정 양립을

위한 제도개선(36.9%), 고용증대를 위한 사업체 지원 확대(22.8%), 일자리 관련 기관의 홍보강화(19.2%) 순으로 나타남

- 일가정 양립을 위한 제도개선 욕구가 강한 것은 지역의 청년여성들이 자신의 진로를 선택하는 과정에서 결혼이나 출산으로 인한 경력단절을 최우선으로 고려하는 경향이 많고 관련제도의 개선 및 실행이 중요하다고 인식함
- 아울러 고용증대를 위한 사업체 지원과 일자리 지원기관들이 실제로 구직에 도움이 될 수 있도록 인지도가 높아져야 할 필요가 있음을 의미함

○ 질 좋은 일자리 진입을 위한 정책육구로는 체계적인 취업 활동지원 (34.0%), 졸업 후 취업지원 서비스 확대(18.1%), 일자리 네트워크 지원(17.1%) 순으로 나타나 재학생 뿐 아니라 졸업생을 위한 지속적이고 체계적인 지원시스템이 필요한 것으로 나타남

- 질 좋은 일자리 진입을 위해서 체계적인 취업 활동지원을 원하는 비율이 높은 것은 현재 진행하고 있는 일자리 관련 지원 사업들이 일회성이거나 실제 좋은 일자리 진입을 위한 진로상담 및 역량강화 등을 포함한 지속적인 지원에는 미치지 못한다고 볼 수 있음
- 대부분 대학들의 취업관련 기관들의 지원대상은 졸업생도 포함하고 있지만 실제로 졸업생들 위한 프로그램을 따로 마련하지 않아 학교 취업지원기관의 이용이 쉽지 않을 것으로 추측됨

2. 취업지원 방안

가. 성인지적 정책의 실행

○ 설문조사 결과 응답자의 약 70% 가량이 청년여성을 위한 일자리 정책이 필요하다고 응답해 성인지적 관점에서 청년여성을 위한 일자리 정책을 구체적 마련 및 실행이 필요함

- 제주특별자치도에서는 청년 일자리 창출 촉진에 관한 조례를 제정하고 청년일자리 지원정책을 마련하고 있으나 성인지적 정책을 따로 명시하지 않고 있고 실행 중인 사업도 청년여성을 위한 특화된 사업이 거의 없음

- 청년여성 일자리 질적 향상과 취업률 제고를 위하여 관련기관 및 부서 전문가가 한 자리에 모여 협력체계를 만들고 정기적으로 논의할 수 있는 장치가 필요함
 - 청년여성 일자리 관련 부서인 경제정책과, 여성가족과, 평생교육과 등 관련부서와 각 대학 내 취업담당기관 및 여성커리어개발센터, 고용센터, 청년일자리지원센터 등 기관 전문가들로 구성된 위원회를 구성하고 일자리 사업의 중복여부를 검토하고 효율성을 위한 협력체계 구축이 필요함

- 도내에서 추진하고 있는 각종 개발 사업이나 공공기관 및 기업이전과정에서 고용계획에 도민우선 채용을 요구하는 과정에서 여성들이 성인지적 관점이 충분히 반영되도록 해야 함
 - 조사결과 응답자의 절반정도(41%)가 제주 이외 수도권에 취업하기를 희망한다는 사실은 제주지역에 양질의 일자리가 적다는 의미이고, 도내에 양질의 일자리 창출에 여성의 관점도 반영해야 함

- 현재 진행 중에 있는 청년 일자리 관련 사업들 중 성인지적 관점이 필요한 사업의 선정 및 지원을 확대·실행이 필요함
 - 도내 청년여성 일자리 관련 부서는 경제정책과, 평생교육과의 청년담당, 여성가족과 등이 있음
 - 2016년 취업관련 성별영향평가 사업의 수는 경제정책과 2개 사업, 평생교육과 1개 사업, 모두 3개 사업에 그치고 있음(제주여성가족연구원 성별영향분석평가센터 내부자료, 2016)

나. 청년여성 역량강화를 위한 지원

- 청년여성을 위한 일자리 지원방안에 관한 조사결과 상당수(29.0%)가 교육훈련이 필요하다고 지적하여 취업을 위한 교육 및 역량강화를 위한 기존의 지원정책을 검토하고 구체적인 지원방안 마련이 필요함
 - 특히 응답자의 18.9%는 취업준비 과정에서 스펙 쌓기가 어렵다고 응답하여 청년 여성들이 원하는 일자리 진입을 위한 역량강화가 매우 필요함

- 시험 준비나 취업이나 자기개발에 필요한 자격증 취득 등 역량강화를 지원할 필요가 있음, 특히 심층면접 결과 상당수 면접자가 각종 시험이나 자격증 취득을 위하여 서울에 가야만 하는 어려움 때문에 많은 한계를 느끼는 경우가 많았음
 - 취업준비를 위한 다양한 경험 및 역량강화를 위한 구체적인 수요를 파악하고 경제적·제도적인 지원방안을 마련할 필요가 있음
- 현재 시행되고 있는 취업지원 프로그램이 대부분 중앙의 프로그램을 그대로 실행하고 있고 지역의 특성에 맞게 자율적인 실행이 부족하다고 지적하고 있음
- 제주대학교 대학창조일자리센터에서는 취업준비를 위한 Job Cafe 를 상시적으로 운영하고 있고 취업에 필요한 진로설정, 자기소개서작성법, 이미지면접법, 멘토특강 등을 중심으로 프로그램을 운영하고 있음⁴⁾
 - 청년여성의 질 좋은 일자리 진입을 위한 실제적인 역량강화를 위한 프로그램은 미흡한 수준임, 청년여성들의 자기개발이나 역량강화를 위하여 세부적인 프로그램 개발 및 지원이 필요함
- 청년여성을 위한 창업지원을 위해 도내에 창업 상담 및 지원 창구 프로그램을 검토하고 홍보를 확대할 필요가 있음
- 본 조사결과 창업 희망 비율(27.8%)이 높게 나타났으나 일부 심층면접 참여자는 청년여성이 창업을 하는 것에 대한 사회적 편견 등으로 창업을 어렵다고 인식하고 있어 청년여성 창업에 대한 인식개선과 홍보강화를 포함한 체계적인 지원이 필요함
 - 창업을 하고 싶지 않은 이유로는 위험부담(42.7%), 사업 아이디어 부족(23.6%)으로 나타나 창업을 위한 체계적인 준비와 다양한 아이디어 개발을 위한 지원 프로그램 검토가 필요함
 - 현재 도내 창업관련 지원기관은 제주대학교 창업지원단⁵⁾과 창조경제혁신센터에서

4) 제주대학교 대학창조일자리 센터 Job Cafe 9월 상시 프로그램 안내, (<http://career.jejunu.ac.kr/view.php?mode=notice&page=3&uid=53> 참조)

5) 제주대학교 창업지원단에서는 학생 뿐 아니라 일반인을 대상으로 창업아이템 사업화, 창업동아리 발굴 육성, 대학생 창업강좌, 일반인 실전창업강좌, 자율특화프로그램 등을 운영하고 있음 (<http://changup.jejunu.ac.kr/> 참조)

창업관련 지원 프로그램을 운영하고 있음, 도내 창업관련 지원정책에 청년여성이 가까이 다가갈 수 있도록 다각적인 홍보가 필요함

- 현재 시행하고 있는 기업탐방 과정을 교육과정과 연계하여 확대 필요
 - 상공회의소와, 대학이 연계하여 학생들이 필요한 교육을 받을 수 있도록 담당부서에게 학생들이 원하는 교육 수요 파악하여 다양한 체험 방안 마련이 필요함

다. 청년여성 단체 활동 및 네트워크 지원

- 도에서 하고 있는 정책은 대부분이 기업에 대한 지원이고 구직자에 대한 직접적인 지원이 매우 적어 구직자 중심의 정책마련을 위한 방안이 필요함
 - 조사결과 전체 응답자의 17.1%가 질 높은 일자리 진입을 위하여 일자리 네트워크 지원이 필요하다고 응답함
 - 지역 청년여성들의 일자리 관련 수요와 욕구를 구체적으로 파악하기 위하여 청년 활동 및 네트워크 지원이 필요함
- 지역차원의 역량 및 네트워크 강화를 위한 멘토멘티 사업 필요하고 특히 제주지역의 여러 가지 한계를 경험하고 있는 청년여성을 위해서 좋은 일자리 진입을 위한 멘토의 역할은 매우 중요하다고 할 수 있음
 - 조사 결과 질 좋은 일자리 진입을 위하여 체계적인 취업활동 지원(34.0%), 졸업 후 지원 서비스 확대 (18.7%)가 필요하다고 응답함
 - 현재 여성가족부에서 시행하고 있는 청년여성 일자리 지원사업인 멘토멘티 사업에 따라 추진하고 있는 제주대학교의 여대생커리어개발센터의 멘토링 사업은 교수와 학생간의 프로그램⁶⁾으로 구성되어 있어 학생들이 다양한 차원에서 미래를 설계하는데 도움을 받는 멘토로서의 역할을 하기는 매우 제한적이라 할 수 있음
 - 교수 이외에 지역출신으로 다양한 방면에서 활약하고 있는 여성들을 멘토로 참여하게 하는 한편 여성경제인 연합 등 다양한 단체와의 네트워크 활성화를 통해 지역을 중심으로 청년여성 역량강화를 위한 멘토멘티 사업을 확대하는 것이 필요함

6) 제주대학교 여대생커리어개발센터 「여교수-멘토링」 <http://career.jejunu.ac.kr/career.html> 참조

라. 직장 내 성차별 관리감독 강화 및 가족 친화적 기업문화 확산

- 제주에서 좋은 일자리는 공무원(53.8%) 이라는 응답이 압도적으로 많고 그 원인은 심층면접 결과 고용의 안정성 뿐 아니라 여성으로써 결혼 및 출산으로 인한 경력단절을 방지할 수 있는 직업을 구하기 위해서임이 드러남
 - 공공기관 뿐 아니라 일반 사업체에의 일가정 양립을 위한 가족 친화적 기업문화 확산 방안이 매우 필요함
 - 현재 실시하고 있는 가족친화인증기업 제도의 활성화와 더불어 도내 여성고용 우수기업 발굴 및 선정사업 추진도 고려할 만함

- 여성이 근무환경이나 승진 및 임금 등에서 부당한 대우를 받지 않도록 관리감독을 강화하는 한편 다양한 채널을 통한 권리보장 체계를 마련하고 홍보를 강화할 필요가 있음
 - 여성으로서 직장 내 차별을 호소할 수 있는 공식적 기관인 고용노동부 지역본부⁷⁾의 민원분야를 손쉽게 이용할 수 있도록 홍보를 강화함과 동시에 ‘도’와 지역본부와의 협력체계 구축을 통하여 원활한 서비스가 이루어질 수 있도록 할 필요가 있음

- 채용과정이나 근무환경에서 성차별 관행을 엄격히 관리하고 기업의 인사담당자에 대한 인식개선 교육 필요함
 - 응답자의 상당수가 채용과정에서 성차별을 경험하는 경우가 있었고 구체적 성차별 사례는 남자만 채용하거나 남성우대 혹은 면접과정에서의 연애나 결혼에 관한 질문을 받는 경우로 나타났음
 - 양성평등 기업문화 확산을 위한 인식개선 교육을 강화하고 성 차별적인 관행과 관련한 사례집을 제작·발표 하는 등 양성평등 관점에서 우수기업을 선정하고 지원 하는 방안도 필요함

7) 제주지역의 노사관계, 근로자의 권익보호, 근로환경 개선 등에 관한 업무를 하고 있는 공식적 기관은 광주지방고용노동청에 제주근로개선지도센터 형태로 편제되어 있음. <http://www.moel.go.kr/gwangju/index.jsp>

마. 일자리 기관에 대한 홍보강화 및 프로그램 정비

- 도내 취업지원기관의 인지도 및 이용률이 높지 않음, 이에 대한 홍보를 강화할 필요 있음
 - 특히 청년일자리 지원센터의 인지도(9.1%)가 낮은 것으로 조사되어 도정에서 운영하는 기관에 대한 홍보가 부족하다고 볼 수 있음

- 질 좋은 일자리 진입을 위해서는 현재 실행하고 있는 지원 프로그램에 대한 공유가 잘되지 않고 중복되는 사업이 다수 있다는 지적에 따라 이를 검토하고 정리할 필요가 있음
 - 청년일자리 관련 구체적인 사업은 중앙정부 차원, 도 차원, 대학차원의 사업들이 있음
 - 제주 고용센터의 청년일자리 사업으로는 청년취업성공패키지 사업, 제주도청 경제정책과에서 지원하는 기업연계형 청년희망프로젝트 사업, 청년 맞춤형 인력양성사업, 대학창조일자리센터에서는 취업성공패키지, 해외인턴십, 취업대비실무교육 등 사업을 운영하고 있음, 그러나 이러한 프로그램이 서로 중첩된 부분이 있음
 - 중앙정부의 지원사업을 그대로 운영하기보다는 지역의 수요를 구체적으로 파악하고 특화된 지원사업을 고민할 필요가 있음
 - 일자리 지원 프로그램에 많은 사람이 참여하도록 홍보를 강화하고 여성들에게 더욱 다양한 체험의 장을 마련해야 함

3. 연구의 한계 및 향후 과제

- 본 연구에서는 제주지역 청년여성의 일자리 욕구를 바탕으로 지역의 실정에 맞는 지원방안을 제시하였음
 - 취업준비과정 및 채용과정 및 직장 내 성차별 등을 포함한 청년일자리 지원정책의 성별 지원방안의 필요성 등을 제시하였음
- 청년여성이라는 하나의 틀 속에 다양한 집단의 특성을 심층적으로 이해하고 세부적인 지원방안 마련이 부족함
 - 특성화고등학교 졸업생을 본 연구대상에서 제외하였으며 특히 제주지역의 20-30 세대의 경력단절 여성의 일자리 관련 경험 및 욕구를 분석하지 못함

- 제주지역의 20-30 세대 경력단절 여성의 일자리 경험을 바탕으로 정책개선 방안 마련은 매우 중요한 사안이므로 후속적인 연구가 이루어져야 할 것으로 판단됨
- 창업관련 욕구와 성별 세대별 특성을 반영한 다각적인 지원방안을 제안하지 못함
 - 청년여성들의 다양한 창업 아이디어를 수렴하고 창업관련 지원기관들의 역할 및 인지도, 이용경험 등을 분석을 바탕으로 맞춤형 지원방안이 필요함
- 제주지역의 청년여성 일자리 관련 지원기관 운영실태 및 문제점 등을 구체적으로 분석하지 못함
 - 각 대학의 취업센터에서의 여학생 이용실태 및 현황분석, 취업센터와 여대생커리어개발센터의 지원 프로그램의 차이점 및 이용현황, 등에 대한 면밀한 분석을 통한 운영개선 방안 도출이 필요함
- 청년여성의 근무환경 실태와 개선방안제시를 비롯하여 경력단절 방지를 위한 일·가정 양립 지원방안 및 사업체의 가족친화지원제도 활용실태 등은 후속과제로 남김

참고문헌

- 강경숙. 2015. 「제주특별자치도 성인지 예산 분석」. 제주여성가족연구원.
- 강민정·신선미. 2016. 「청년여성 취업 애로요인 해소를 위한 정책과제」. 한국여성정책연구원.
- 고영국. 2016. 「청년·여성 취업연계 강화 방안에 대한 평가와 제언」. 민주정책연구원.
- 고용노동부·한국고용정보원. 2016. 「청년고용 함께하면 해결됩니다. : 대학경영진을 위한 진로·취업지원 전략가이드」.
- 고승한 외. 2014. 「제주특별자치도 청년고용정책 기본계획」. 제주발전연구원.
- 고지영. 2015. 「제주특별자치도 성인지 통계」. 제주여성가족연구원.
- 김유빈. 2016. “청년고용의 실태와 정책 시사점”. 「젠더리뷰」. p. 19-26.
- 대한민국정부. 2016. 「2016 한권으로 통하는 대한민국 청년지원 프로그램」.
- 박건. 2015 「서울시 일자리사업, 청년여성에게 디딤돌이 되려면」.
- 변정현·전예원. 2016. "2016년 정부 청년일자리사업". 「고용이슈」. 9권 3호, P. 6-32.
- 신선미 외. 2013. 「미취업 여성청년층의 취업활동 효과와 취업지원방안」. 한국여성정책연구원.
- 신선미·민무숙·권소영. 2013. “미취업 여성청년층의 현황과 고용정책 과제”. 「취업진로연구」. 제 3권. 2호, p. 41-61.
- 염미경. 2006. "지역 청년실업의 특성과 대책: 제주도의 경우". 「지역사회학」 7권 2호 P. 161-185.
- 제주특별자치도. 2015. 「2015 제주도민 일자리인식실태조사」.
- 제주특별자치도. 2016 「2016 제주도민 일자리인식 실태조사 정책보고서」.
- 조순경. 2005. 「노동과 페미니즘」. 이화여자대학교출판부
- 최윤선·채나리. 2013. 「경기도 대졸 청년여성의 취업가능성 제고를 위한 지원방안 연구」. (재)경기도가족여성연구원.
- 최윤선·남승연. 2016. 「청년여성 ‘일 경험’ 실태조사」. 경기도가족여성연구원.
- 허경미. 2013. 「대구지역 청년여성의 경제활동참가 및 취업 장애 요인에 대한 인식」. 대구여성가족재단
- 홍정순·채창균. 2011. 「제주지역 청년인력 수급의 불균형 해소방안 연구」. 제주발전연구원

광주지방고용노동청 <http://www.moel.go.kr>

여성가족부 홈페이지 <http://www.mogef.go.kr/>

제주고용센터 홈페이지 <http://www.work.go.kr/jeju/>

제주대학교 대학장조일자리센터 홈페이지 <http://career.jejunu.ac.kr>

제주대학교 창업지원단 홈페이지 <http://changup.jejunu.ac.kr>

통계청 지역별 고용조사 <http://www.narastat.kr/eregion/>

한국고용정보원. GOMS(대졸자 직업이동경로조사). <http://www.emri.co.kr/goms/>

부 록

1. 제주지역 청년여성 일자리 욕구조사 설문지

	<p>제주지역 청년여성 일자리 욕구조사</p>	<p>ID</p>			
---	---------------------------	-----------	--	--	--

안녕하십니까?

(재)제주여성가족연구원은 제주특별자치도가 출연한 연구기관으로 제주여성과 가족을 위한 정책을 연구·개발하고 있습니다.

본 조사는 제주특별자치도 청년여성의 일자리 욕구를 파악하고 이에 기반한 지원정책 마련을 위한 의견을 조사하는데 목적이 있습니다.

귀하께서 답변해 주시는 내용은 제주지역 청년여성들이 원하는 일자리가 무엇인지 이해하고 효율적인 지원정책 마련을 위한 소중한 기초자료로 활용될 것이오니 바쁘시더라도 조사에 협조해주시면 감사하겠습니다. 또한 귀하께서 응답해 주신 내용은 통계법 제33조에 의거하여 비밀이 보장되며, 통계작성 이외의 목적으로는 절대로 사용되지 않습니다.

2016. 9.

(재)제주여성가족연구원 원장 현혜순



노동(일)에 대한 가치관

1 귀하께서는 일(노동)이 가지는 가장 중요한 가치는 무엇이라고 생각하십니까?

- | | |
|-------------------|-------------------------|
| ① 생계유지의 수단 | ② 자아실현 |
| ③ 부와 명예를 얻기 위한 수단 | ④ 가족과 주변 사람들의 인정을 받는 수단 |
| ⑤ 사회적 소속감 | ⑥ 기타 (_____) |

2 귀하께서 생각하는 좋은 일자리는 어떤 일자리입니까? 우선순위 2가지만 표시해 주십시오

1순위 (_____)

2순위(_____)

- | | |
|----------------------------|--------------------------|
| ① 고용안정이 보장되는 일자리 | ② 사회에 기여하고 인정받을 수 있는 일자리 |
| ③ 장래의 발전 가능성이 높은 일자리 | ④ 임금 또는 수입이 많은 일자리 |
| ⑤ 근로환경이 좋은 일자리 | ⑥ 자신의 적성, 취향에 맞는 일자리 |
| ⑦ 일, 가족, 개인생활의 균형이 가능한 일자리 | ⑧ 기타 (_____) |

3 제주에서 좋은 일자리는 구체적으로 어떤 직종이라고 생각하십니까?

- | | |
|-------------------------------|----------------------|
| ① 공무원(공공기관) 및 공기업 | ② 교사(초·중·고등학교, 특수학교) |
| ③ 금융기관(은행, 농협, 증권사, 보험사 등) | ④ 대기업 |
| ⑤ 중소기업 | ⑥ 전문직(의사, 변호사, 교수 등) |
| ⑦ 기능직(요리사, 디자이너 등 기능을 요하는 직업) | ⑧ 판매/서비스직 |
| ⑨ 간호사, 사회복지사, 보육교사 등 돌봄 관련 직종 | ⑩ 기타 (_____) |

4 귀하께서는 월평균 최소 얼마의 임금 또는 수입이 되면 만족할만한 일자리라고 생각하십니까?

세금공제 이전 월평균 (_____) 만원

5 제주에서 청년여성이 원하는 일자리를 구하기 어렵다고 생각하십니까?

- | | | |
|-------------|----------|--------|
| ① 전혀 그렇지 않다 | ② 그렇지 않다 | ③ 보통이다 |
| ④ 그렇다 | ⑤ 매우 그렇다 | |

6 만약 귀하가 취업한다면 어느 지역에서 취업하기를 희망하십니까?

- ① 제주지역 (☞ 10번으로 이동)
- ② 수도권(☞ 7번으로 이동)
- ③ 충청권(충북, 충남, 대전, 세종시)(☞ 7번으로 이동)
- ④ 전라권(전북, 전남, 광주)(☞ 7번으로 이동)
- ⑤ 경상권(경북, 경남, 대구, 부산)(☞ 7번으로 이동)
- ⑥ 기타 (_____)(☞ 7번으로 이동)

7 귀하가 제주 이외 다른 지역으로 취업하기를 원하는 이유는 무엇입니까?

- ① 제주지역에 전공과 일치하는 일자리가 없기 때문에
- ② 제주지역을 벗어나 살고 싶었기 때문에
- ③ 제주지역 이외에는 임금, 복지후생 등 근로조건에서 좋은 일자리가 많기 때문에
- ④ 제주지역에 많은 관광산업이나 서비스 산업이 장기적 발전 가능성이 없기 때문에
- ⑤ 부모님을 비롯한 가족과 주변사람들의 인정을 받기 위하여
- ⑥ 기타 (_____)

8 귀하가 만약에 기회가 생긴다면 해외취업을 하실 의향이 있으십니까?

- ① 있음(☞ 9번으로 이동)
- ② 없음(☞ 10번으로 이동)

9 해외취업을 하고 싶은 가장 중요한 이유는 무엇입니까?

- ① 제주지역이나 국내에 전공에 맞는 일자리가 없기 때문에
- ② 해외에서 살고 싶기 때문에
- ③ 임금, 복지후생 등 근로조건이 좋을 것 같아서
- ④ 장기적으로 전망이 좋을 것 같아서
- ⑤ 부모님을 비롯한 주변사람들의 권유가 있어서
- ⑥ 기타 (_____)

10 다음은 직업관과 관련된 내용입니다. 평소 귀하의 의견과 일치하는 정도를 응답하여 주십시오

직업관	매우 그렇다	대체로 그렇다	보통이다	별로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
① 나는 직업에는 귀천이 없다고 생각한다					
② 남들이 좋다고 하는 일보다는 내가 원하는 일을 하는데 보람을 느낀다					
③ 힘이 들더라도 나의 삶은 내가 개척해 나가고 싶다					
④ 보다 나은 보수나 대우가 보장된다면 직장을 옮기는 것은 당연하다					
⑤ 직장에 절대현신을 요구하는 것은 구시대적 발상이라고 생각한다					
⑥ 안정적인 일 보다 도전하는 일을 하고 싶다					
⑦ 돈을 많이 벌면서 개인시간이 부족한 것 보다 적당한 돈을 벌면서 삶을 즐기고 싶다					

18 귀하께서는 현재 하시는 일에 대해 만족하십니까?

- ① 전혀 그렇지 않다 ② 그렇지 않다 ③ 보통이다
 ④ 그렇다 ⑤ 매우 그렇다

19 귀하께서 현재 다니는 직장/사업장에서 겪고 있는 가장 큰 어려움은 무엇입니까?

- ① 적은 월급 ② 고용/사업운영의 불안정
 ③ 대인관계(동료 및 상사와의 불화) ④ 열악한 근무환경
 ⑤ 승진제한, 성희롱 등 여성차별 ⑥ 어려움 없음
 ⑦ 기타 (_____)

20 귀하께서 현재 하시는 직무에 대해 겪고 있는 가장 큰 어려움은 무엇입니까?

- ① 업무 능력 및 기술부족 ② 적성에 맞지 않음 ③ 직무에 대한 비전이 없음
 ④ 남성과 여성의 업무분리 ⑤ 어려움 없음 ⑥ 기타(_____)

21 귀하께서는 현재 일자리를 이직, 퇴직할 의향이 있으십니까?

- ① 있음(☑ 22번으로 이동) ② 없음(☑ 25번으로 이동)

22 귀하께서 현재 일자리를 이직, 퇴직하고자 하는 이유는 무엇입니까? 두 가지만 응답해 주십시오.

1순위 (_____), 2순위(_____)

- ① 계약기간 만료 ② 임금/소득이 낮아서
 ③ 지금의 일이 적성에 맞지 않아서 ④ 근로시간이 많아서
 ⑤ 승진 가능성이 없어서 ⑥ 직장상사 및 동료와의 불화
 ⑦ 근무환경이 열악해서 ⑧ 안정적인 일자리를 갖기 위해
 ⑨ 가사(출산 육아 등) 일 때문에 ⑩ 성차별이 있어서
 ⑪ 창업하기 위해 ⑫ 진학 등 자기개발을 위해서
 ⑬ 기타 (_____)

23 귀하께서는 미취업기간 동안 생활비를 주로 어떻게 충당하십니까? 혹은 충당 예정이십니까?

- ① 그동안 모아둔 돈으로 ② 실업급여를 받아서
 ③ 부모님 혹은 배우자의 지원을 받아서 ④ 형제자매 및 지인에게 지원을 받아서
 ⑤ 대출기관을 통하여(카드, 마이너스 통장 등) ⑥ 기타 (_____)

24 귀하께서 구직/이직 활동을 하지 않고 계신다면 그 이유는 무엇입니까?

- ① 개인적인 쉼과 자유를 누리고 싶어서
- ② 만족할만한 일자리를 찾을 수 없을 것 같아서
- ③ 몇 번 시도했지만 좌절을 경험해서
- ④ 자기개발을 통해 역량을 키운 뒤 구직활동을 하려고
- ⑤ 새로운 일을 준비하고 있어서
- ⑥ 개인의 건강 및 가족의 문제로
- ⑦ 결혼/출산/육아 때문에
- ⑧ 기타 (_____)

25 귀하께서는 과거에 정규직이 아닌 계약직, 일용직, 임시직 등의 일자리에 종사하신 경험이 있으십니까?

- ① 있음(☞ 26번으로 이동)
- ② 없음(☞ 38번으로 이동)

26 유동적인 계약직, 일용직, 임시직 등의 일자리를 3회 이상 가진 경험이 있거나 또는 유동적인 일자리를 동시에 2-3개 가져본 적이 있습니까?

- ① 있음(☞ 27번으로 이동)
- ② 없음(☞ 38번으로 이동)

27 3회 이상 유동적인 일자리를 가지거나 투잡·쓰리잡을 가진 가장 주된 이유는 무엇입니까?

- ① 정규직 회사에 취업하기가 어려워서
- ② 조직에 속하지 않고 자유로운 시간 활용이 가능해서
- ③ 더 많은 소득을 얻기 위하여
- ④ 직업적 특성에 의해서(통·번역사 등)
- ⑤ 고시나 기타시험 등을 준비하고 있어서
- ⑥ 직장의 휴업 혹은 폐업 때문에
- ⑦ 질병 가족간호 등 개인적 사정
- ⑧ 기타 (_____)

28 유동적인 취업상태가 가지는 장점은 무엇입니까?

- ① 적은 업무량으로 부담이 없음
- ② 자유 시간을 가질 수 있음
- ③ 근무시간의 유연성
- ④ 조직에 속하지 않아 자유로움
- ⑤ 장점이 없음
- ⑥ 기타 (_____)

29 유동적인 취업상태가 가지는 단점은 무엇입니까?

- ① 정규직과의 차별대우(임금, 승진 등)
- ② 소득(수입)이 불안정
- ③ 경력이 쌓이지 않음
- ④ 소속감이 없어 심리적으로 불안함
- ⑤ 불안정한 일 때문에 가족 간 갈등 생김
- ⑥ 기타 (_____)

취업준비 활동

30 귀하께서는 가까운 미래에 취업하실 의향이 있으십니까?

- ① 있다(☞ 33번으로 이동)
- ② 없다(☞ 31번으로 이동)

31 가까운 미래에 취업하실 의향이 없다면 그 이유는 무엇입니까?

- ① 취업 자체를 포기해서(☞ 32번으로 이동)
- ② 대학원 진학 등 학업을 계속하고 싶어서
- ③ 결혼을 하고 가정에 충실하고 싶어서
- ④ 하고 싶은 일을 아직 찾지 못해서
- ⑤ 직장에 얽매이지 않고 다른 방식으로 자유롭게 살고 싶어서
- ⑥ 기타

32 취업을 포기했다면 그 이유가 무엇입니까?

- ① 계속 취업에 실패해 자신감을 잃어서
- ② 내가 원하는 직장이 없어서
- ③ 내가 취업하고자 하는 직장에 나의 조건이 충족되지 않아서
- ④ 취업하고자 하는 분야에 제한 요건이 있어서(나이, 성별, 학력 등)
- ⑤ 취업하려고 했으나 현재 아르바이트로 생계가 해결되어 굳이 취업할 필요를 못 느껴서
- ⑥ 기타(_____)

33 귀하가 구직활동에도 불구하고 취업에 성공하지 못했다면 그 이유는 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 경기침체로 청년여성을 위한 일자리 부족
- ② 나의 자질이나 능력이 부족
- ③ 청년들이 좋고 편안한 일자리만을 원해서
- ④ 청년/장년 세대 간 일자리 경쟁이 치열해서
- ⑤ 노동시장에서 성차별이 심해서
- ⑥ 기타(_____)

34 귀하가 졸업 이후 취업이 안 될 경우 가장 현실적으로 생각하고 있는 계획을 한 가지만 선택해 주십시오.

- ① 목표로 했던 직장에 취직할 때까지 계속 취업준비를 할 예정
- ② 일단 아르바이트 등을 해서 생활비를 벌 예정
- ③ 전공을 바꾸어 다른 대학(전문대) 으로 진학 또는 편입할 예정
- ④ 취업이 잘되는 분야에 필요한 자격증 취득 및 기술 습득 예정
- ⑤ 국가고시 및 각종 시험 준비
- ⑥ 어학연수 계획
- ⑦ 기타(_____)

35 현재 취업을 준비하거나 취업을 희망하는 직종은 어디입니까?

- ① 공공기관(공무원) 및 공기업
- ② 전문직(변호사, 회계사, 의사 교수 등)
- ③ 기술·기능직(요리사, 디자이너 등)
- ④ 교원임용
- ⑤ 대기업
- ⑥ 중소기업/벤처기업
- ⑦ 시민단체(NGO) 또는 사회적 기업
- ⑧ 자영업 또는 창업
- ⑨ 보육교사/간호사/판매·영업직 등 서비스 직종
- ⑩ 기타 (_____)

36 해당 분야로 취업을 하고자 하는 가장 큰 이유는 무엇입니까?

- ① 안정적인 고용을 보장받기 위해서
- ② 높은 연봉을 받기 위해서
- ③ 적성에 맞아서
- ④ 결혼 생활 및 육아와 병행하기 위해서
- ⑤ 전공과 맞아서
- ⑥ 여가 생활을 즐기기 위해서
- ⑦ 제주에 좋은 일자리가 적어서
- ⑧ 기타(_____)

37 귀하께서 지금까지 취업을 하지 않은 이유가 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 내가 원하는 조건의 직장을 발견하지 못해서
- ② 내가 취업하고자 하는 직장에 나의 조건이 충족되지 않아서
- ③ 자격증, 국가고시, 등 취업에 필요한 시험에 아직 합격하지 못해서
- ④ 생계 문제를 해결하느라 취업 준비를 충분히 하지 못해서
- ⑤ 스펙 쌓기 등 취업 준비가 아직 미흡해서
- ⑥ 기타

38 귀하는 언제부터 본격적으로 취업준비를 했습니까? 혹은 아직 하고 있지 않다면 언제부터 본격적으로 취업준비를 하실 생각이십니까?

- ① 1학년
- ② 2학년
- ③ 3학년
- ④ 4학년
- ⑤ 대학 졸업 이후
- ⑥ 기타 (_____)

39 지금까지 취업준비 기간이 얼마나 되셨습니까?

- ① 3개월 미만
- ② 3개월 - 6개월 미만
- ③ 6개월 - 1년 미만
- ④ 1년 - 2년 미만
- ⑤ 2년 이상
- ⑥ 기타 (_____)

40 귀하께서는 취업에 성공하기 위해서 가장 중요한 요인은 무엇이라고 생각하십니까? 가장 중요한 순서대로 3가지만 응답해 주십시오.

1순위 (_____), 2순위(_____), 3순위(_____)

- ① 학력 및 학벌
- ② 성적
- ③ 외모
- ④ 성격 및 품성
- ⑤ 공모전, 인턴 등 직무 관련 경험
- ⑥ 외국어 능력 혹은 자격증
- ⑦ 봉사활동 등 사회경험
- ⑧ 기타

41 취업 과정에서 여성이라는 이유로 차별받은 경험이 있으십니까?

- ① 있음(☞ 42번으로 이동) ② 없음(☞ 43번으로 이동)

42 취업과정에서 성(gender) 차별을 경험했다면 구체적으로 어떤 차별이었습니까?

- ① 남자만 채용한다고 해서 이력서를 내지도 못했다
 ② 면접 과정에서 남성을 우대하는 분위기가 형성되었다
 ③ 면접 과정에서 연애, 결혼 및 출산 계획이 있는지 등의 질문을 받았다
 ④ 면접 과정에서 외모를 지적하는 등 직무와 관련 없는 질문을 받았다
 ⑤ 구직 과정에서 면접관, 상사 등에게 성희롱을 경험했다
 ⑥ 채용공고문에 신체조건이 명시되어 있어 성차별이라고 느꼈다
 ⑦ 기타 (_____)

43 귀하께서는 창업을 하실 의향이 있으십니까?

- ① 있음(☞ 44번으로 이동) ② 없음(☞ 48번으로 이동)

44 귀하께서 창업을 하고 싶으시다면 그 이유는 무엇입니까?

- ① 창조적이고 도전적인 일을 하고 싶어서 ② 경제적 및 사회적 성공을 위하여
 ③ 기존 기업조직 및 문화에 생존하기 어려워서 ④ 취직이 생각보다 어려워서
 ⑤ 하고 싶은 일을 자율적으로 하고 싶어서 ⑥ 기타 (_____)

45 귀하께서 희망하는 창업분야는 구체적으로 어떤 분야입니까?

- ① 요식업 관련 ② 문화/체육 분야 ③ IT(정보통신) 관련
 ④ 유통업 관련 ⑤ 교육 서비스업 ⑥ 사회복지/보건 관련
 ⑦ 제조(수공업) 분야 ⑧ 미디어 분야 ⑨ 1차 산업(농·어업)
 ⑩ 관광 및 여행관련 분야 ⑪ 기타 (_____)

46 귀하께서 창업을 준비하고자 할 때 필요한 지원 분야는 어떤 것입니까?

- ① 자금지원 ② 마케팅/홍보 지원 ③ 창업 및 경영 컨설팅
 ④ 정보교류를 위한 네트워크 지원 ⑤ 사무실 등 장소 및 시설 지원 ⑥ 세금 지원
 ⑦ 기타 (_____)

47 귀하께서 창업을 준비할 때 필요한 비용은 어느 정도라고 생각하십니까?

- ① 천만 원 미만 ② 천만 원 ~ 2천만 원 ③ 2천만 원~5천만 원
 ④ 5천만 원 ~1억 원 ⑤ 1억 원 ~ 3억 원 ⑥ 3억 원

48 귀하께서 창업을 하고 싶지 않다면 그 이유는 무엇입니까?

- ① 위험부담이 너무 커서 ② 어떻게 준비해야 할지 막연해서
 ③ 사업 아이디어가 없어서 ④ 자금이 부족해서
 ⑤ 기타 (_____)

구직활동

49 귀하께서는 구직활동을 하면서 취업을 위해 어떤 노력을 했습니까? 취업하기 위해 했던 일을 모두 선택해 주십시오.

- | | |
|--------------------------|--------------------------|
| ① 외국어 회화/토익, 토플 등 시험 준비 | ② 공무원 사법고시, 행정고시 등 시험 준비 |
| ③ 면접훈련 | ④ IT, 컴퓨터 등 관련 교육 |
| ⑤ 취업박람회 참여, 취업알선기관 구직 상담 | ⑥ 친인척, 친구 등에게 취업 부탁 |
| ⑦ 자격증 취득 | ⑧ 외모 관리 |
| ⑨ 특별히 하고 있지 않다 | ⑩ 기타 (_____) |

50 귀하께서는 구직활동을 하실 당시에 주로 어떤 경로로 일자리를 찾아보셨습니까? 주로 이용하신 경로를 2가지만 선택해 주십시오.

1순위 (____), 2순위(_____)

- | | | |
|-----------------|----------------|--------------------|
| ① 인터넷 구직 사이트 | ② 학교 내 취업정보센터 | ③ 지인(교수, 가족, 친구 등) |
| ④ 헤드헌터(취업 컨설턴트) | ⑤ 신문, TV등 언론매체 | ⑥ 공공 취업알선기관 |
| ⑦ 민간 직업알선기관 | ⑧ 기타 (_____) | |

51 취업 준비 중에 겪는 가장 큰 어려움은 무엇입니까? 우선순위 2가지만 선택해 주십시오.

1순위 (____), 2순위(_____)

- | | |
|-------------------------------|-------------------------------|
| ① 원하는 일자리 자체가 너무 적음 | ② 일자리의 질(임금 및 고용안정성)이 너무 낮음 |
| ③ 구직 기간 동안 생활이 어려움 | ④ 일자리 정보, 취업훈련 등 구직 프로그램이 부족함 |
| ⑤ 스펙(학점, 어학, 자격증, 봉사 등) 쌓기 힘들 | ⑥ 구직 과정에서 학력 차별 |
| ⑦ 구직 과정에서 성차별 | ⑧ 기타 (_____) |

52 지금까지 대략 몇 번의 취업 활동을 하셨습니까?

- 서류 제출(자기소개서 및 이력서, 시험응시 등) () 회
- 면접 심사 (같은 직장에서 여러 번 진행한 경우 1회로) () 회

정책욕구

53 귀하께서는 청년여성을 위한 일자리 정책이 따로 필요하다고 생각하십니까?

- ① 필요하다 (☞ 54 번으로 이동) ② 필요하지 않다 (☞ 56번으로 이동) ③ 잘 모르겠다. (☞ 54 번으로 이동)

54 귀하께서는 청년여성 일자리 지원을 위해 필요한 방안이 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 성별/연령별 차별 해소를 위한 제도개선 ② 업무능력 배양을 위한 교육훈련 지원
 ③ 공공부문에서 청년여성 인력채용 할당제 도입 ④ 기업이 여성인력 채용확대를 통해 성과를 거둔 사례를 발굴하여 홍보
 ⑤ 지역 내 일자리 관련 역량강화 교육 확대 ⑥ 기타(_____)

55 귀하는 20/30세대 경력단절 방지를 위해 필요한 방안이 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 여성 스스로의 의지와 노력 ② 장시간 근로관행 개선
 ③ 기업경영진의 의식과 의지 ④ 일·가정 양립 문화 확산
 ⑤ 다양한 근무형태의 일자리 제공 ⑥ 여성에게 불리한 내부승진제도 및 기준 개선
 ⑦ 국·공립 보육시설 및 사회적 지원제도 확충 ⑧ 기타(_____)

56 귀하께서는 현재 제주도에 있는 다음의 일자리 관련 기관을 알고 계시며 이용한 경험이 있으십니까?

프로그램 혹은 기관	인지여부		이용경험		도움여부	
	안다	모른다	있다	없다	도움됨	도움안됨
① 대학 내 취업전략본부						
② WSET (한국여성과학기술인 지원센터)						
③ 고용지원센터						
④ 창조경제혁신센터						
⑤ 여성인력개발센터						
⑥ 청년일자리지원센터						
⑦ 사회적 경제 네트워크						

57 귀하는 청년여성 취업을 위하여 어떤 정책이 필요하다고 생각하십니까?

- ① 일자리 관련 지원 기관에 대한 홍보강화 ② 고용지원금 등 고용증대를 위한 사업체 지원 확대
- ③ 사업체 종사자에 대한 성 평등 의식 개선 강화 ④ 일·가정 양립을 위한 제도개선 및 실천 강화
- ⑤ 취업관련 정보 서비스 확대 ⑥ 기타(_____)

58 귀하께서는 청년여성에 대한 질 좋은 일자리 진입을 위하여 어떤 지원이 필요하다고 생각하십니까?

- ① 이력서/자기소개서 등 지원서 작성 지원 서비스 ② 체계적 진로·취업 활동 지원
- ③ 국내·외 직장 인턴십 확대 ④ 졸업 후 미취업자(재취업자)를 위한 지원 서비스 확대
- ⑤ 지역 내 청년여성 일자리 네트워크 지원 ⑥ 취업 및 재취업 기간 동안 자금 지원
- ⑦ 기타(_____)

※ 다음은 귀하의 개인관련 특성에 관한 사항입니다.

SQ1) 연령	(_____세)
SQ2) 전공	① 인문/사회계열/경상계열 ② 자연/공학계열/의학계열 ③ 교육계열 ④ 예체능계열 ⑤ 기타
SQ3) 최종학력	① 고졸 ② 전문대졸 ③ 대학재학 ④ 대졸 ⑤ 대학원 이상
SQ4) 월평균 지출액	(_____원)
SQ5) 현재 직업	① 농/어업 ② 자영업 ③ 전문/자유직 ④ 사무/기술직 ⑤ 판매/서비스직 ⑥ 단순노무직 ⑦ 전업주부 ⑧ 학생 ⑨ 기타 (____)

※ 끝까지 응답해 주셔서 감사합니다.

연구보고서 2016-08

제주지역 청년여성 일자리 욕구와 취업지원 방안

발행일 2016년 11월 30일

발행인 현혜순

발행처 (재)제주여성가족연구원

제주특별자치도 제주시 문연로 30(연동)

☎064-710-3482, Fax.064-710-3489

www.jewfri.kr

인쇄소 내내로전자출판(☎064-758-3301)

※ 이 보고서는 출처를 밝히는 한 자유롭게 인용은 가능하나
내용의 무단 전제나 복제를 금합니다.

ISBN : 979-11-87026-12-9