

新 복지국가의 전략과 과제

- 성장잠재력 확충과 여성의 역할

[주최] 헤럴드경제, 현대경제연구원

[일시] 2012. 10. 30 (火) 14:30~16:30

[장소] 롯데호텔 신관 14층 컨퍼런스 A룸

<사회> 김주현 현대경제연구원 원장

<발표> 김금래 여성가족부 장관

황선혜 숙명여자대학교 총장

최정숙 여성벤처협회 회장

2012년 제7차 헤럴드경제 紙上 좌담회 진행(案)

1. 일 시 : 10월30일(화) 오후 2시 30분
2. 장 소 : 롯데호텔 신관 14층 컨퍼런스A룸
3. 주 최 : 헤럴드경제, 현대경제연구원(HRI)
4. 大주제: **新복지국가의 전략과 과제 (연간 주제)**
 小주제: **성장잠재력 확충과 여성의 역할**
 (※ 발표자와 사회자(4인)의 비공개 좌담회 → 내용 정리 → 2~3일 후 기사화)

〈 토론회 내용 및 발표자 〉

구분	시간	주제 및 목차 (例示)	발표자
주제 발표 1	10분	- 성장잠재력 확충과 여성의 역할 .여성 경제활동참가율과 여성 고용률 추이 .일-가정 양립을 방해하는 다양한 요인들 .여성의 사회진출과 경제적 역할 제고를 위한 정책 과제	김금래 장관 (여성가족부)
주제 발표 2	10분	- 고학력 여성 인력의 경제활동 활성화를 위한 과제 .대졸 여성 인력의 취업률 추이 .대졸 여성 인력의 취업 경쟁력 제고를 위한 교육 혁신 .남녀 임금격차, 글래스 실링 등 취업 방해 요인들 .고학력 여성 인력의 취업률 제고를 위한 정책 과제	황선혜 총장 (숙명여대)
주제 발표 3	10분	- 여성 인력의 성공적 경제활동 지원을 위한 과제 .탄력근무제도 등 가족친화경영의 애로 요인 및 지원 과제 .여성 경제인들의 사업 수행 애로 요인 .여성 인력의 성공적 경제활동 지원을 위한 정책 과제	최정숙 회장 (여성벤처협회장)
종합토론			사회: 김주현 원장
- 정책제언과 종합토론을 중심으로 세미나 결과를 정리하여 발표			

I. 성장잠재력 확충과 여성의 역할

김 금 래 여성가족부 장관

최근 발표된 우리나라 여성의 합계출산율은 1.24명으로 수년째 세계 최하위권에 머무르고 있습니다. 반면, 노인인구 비율은 이미 2000년에 7%를 넘었으며, 저출산이 이대로 지속되면 곧 노인인구 비율이 21%인 초고령사회에 진입할 것으로 예상됩니다. 또한, 베이비붐 세대의 노동시장 은퇴가 본격화되어 이를 대처할 인력도 필요합니다.

- * 15세~64세의 생산가능인구는 2016년에 총 4,931만명의 인구 중 3,619만명을 정점으로 감소 예정, '50년경에는 현재의 절반인 1,300만명 미만으로 감소할 전망(여성가족부, 제2차 여성인력개발종합계획)
- * 베이비붐 세대(1955~1963년생) 중 '10년부터 베이비붐 세대 중 나이가 가장 많은 1955년생이 만 55세에 접어들어 대규모 은퇴 시작

그동안 우리나라 여학생의 대학진학률은 매우 증가하여 이미 남학생보다 높은 수준이며, 전체 경제활동 인구 중 41%를 여성이 차지하고 있습니다. 교사, 약사의 과반수 이상이 여성이며, 국회의원, 의사 등 전문직 여성비율도 매년 증가하고 있습니다.

- * (대학 진학률) '11년 남 70.2%, 여 75%
- (경제활동인구) '11년 남 14,616천명, 여 10,198천명, 전체 24,805천명

그러나, 우리나라의 여성경제활동참가율은 OECD국가들에 비해 매우 낮은 수준입니다. '11년 기준 54.9%로 조금씩 상승하고 있으나, 여전히 최하위 그룹이며, 20~30대 출산·육아 등으로 경력이 단절되는 현상을 보입니다. 그리고 중장년 이후 재취업시 임금이 낮고, 고용이 불안정한 일자리로 취업하는 비중이 높습니다. 이는 성별임금격차를 더욱 크게 하는 요인이기도 합니다.

- * 여성경제활동참가율('11) : 한국 54.9%, OECD 61.8%
- * 고학력여성 경제활동참가율('11) : 한국 62.1%, OECD 82.6%
- * 남녀임금격차 : 한국 39%, OECD 18%, 미국 19%, 프랑스 14%, 일본 29%

고학력여성의 경우 더욱 심각합니다. 대학진학률은 남성에 비해 높으나, 취업률은 낮으며 한번 일을 그만두면 다시 돌아오지 않는 현상을 보입니다. 대졸여성인력을 제대로 활용하지 못하는데 따른 경제적 손실을 추산한 결과 연간 128조원에 달했습니다.

- * 한국여성정책연구원 자료('07년 연구)에 의하면 대졸 여성인력을 제대로 활용 하지 못하는데 따른 경제적 손실이 연 128조원에 달하는 것으로 조사

여성의 경제활동 문제는 개인적 차원의 능력 사장 뿐 아니라 국가적으로 큰 손실을 초래하고 있는 상황입니다.

- * 1인당 국민소득 3만 달러 국가의 여성경제활동참가율은 60% 이상, 4만 달러 국가는 70% 이상

지난 4월 OECD 한국경제보고서는 한국경제성장을 위해 여성경제활동참가율을 높여야 한다고 권고하기도 했습니다.

여성의 경제활동 활성화를 위해 크게 두 가지가 필요합니다.

첫째는 여성이 좋은 일자리를 가질 수 있도록 하는 것,
둘째는 일을 계속하고, 발전하도록 돕는 것입니다.

먼저, 여성가족부에서는 청년여성, 경력단절여성, 결혼이민여성 등이 일자리를 갖도록 돕고 있습니다. 청년여성들에게는 전 생애에 걸친 경력설계를 할 수 있도록 여대생커리어개발사업을 실시하고 있습니다. 전국 45개 대학에서 커리어코칭, 젠더의식 강화 등을 통해 청년여성의 중단없는 경제활동 참여를 지원하고 있습니다.

출산·육아로 경력이 단절된 여성의 취업지원을 위해 2008년에는 '경력단절여성 등의 경제활동 촉진법'을 제정했으며, 이 법을 근거로 여성새로일하기센터를 운영하고 있습니다. 새일센터는 매년 확대되어 현재 100개소에 이르며, 지난 4년간 약 42만명의 경력단절여성이 취업하였습니다. 대부분 취업에 어려움을 겪는 40대 이상의 중장년여성이며, 취업자의 54%가 상용직으로 중장년여성의 일자리 질 제고에 기여하고 있습니다.

- * 새일센터 지정 확대 : ('09) 72개소 → ('12) 100개소
- * 새일센터 취업인원 : ('09) 67천명 → ('12) 416천명(누적)

- * '12년도 새일센터 교육과정 : 411개 과정, 9,200명 교육예정
- * '12년 상반기 새일센터 취업인원은 59천명으로, 이 중 상용직 비율 54.1%, 우리나라 전체 여성임금근로자 상용직비율 51.7%보다 높음

고학력여성을 위하여 특화과정을 운영하고 있습니다. 울산의 조선선박설계사, 대구의 스마트섬유 의류패턴 전문가 등 역의 수요를 고려하여 과정을 개설하며 취업률도 높아 지속적으로 확대할 계획입니다.

- * '12년 고학력여성 교육과정 : 21개 과정, 519명 교육예정('11년도 취업률 62%)

결혼이민여성, 장애여성 등 취업취약계층을 대상으로 맞춤형 교육을 실시하고 있습니다. 결혼이민여성 등은 올해 상반기에만 1,500여명이 취업하여 전년 대비 2배 이상 증가했습니다. 올해에는 북한이탈여성의 조기 정착과 취업을 위해 중국어 무역사무원, 중국어 관광통역원 등 3개 특화과정을 시범운영하고 있습니다.

- * 취업취약계층 교육과정 : 92개 과정, 1,900여명 교육예정
- * '12년 상반기 결혼이민여성 등 취업인원 : 1,572명(전년 상반기 682명 대비 2.3배 증)

경력단절여성, 결혼이민여성 등의 직장적응을 위하여 새일여성인턴제를 운영하고 있습니다. 인턴채용기업에게 최대 6개월까지 월 50만원을 지원하며 올해 약 5천여명을 지원할 계획입니다.

다음으로, 여성가족부는 여성이 일을 그만두지 않고 계속 발전할 수 있도록 다양한 정책을 추진하고 있습니다.

우리나라는 OECD국가 중 최장시간 근로 국가이며 남성의 가사·육아 부담도 최하 수준으로 여성의 일과 가정양립은 매우 어려운 상황입니다.

- * 근로시간(2010) : OECD평균 1,692시간, 한국 2,111시간
- * 무급노동시간(남, 여/2010) : 한국 남 1:02, 여 3:52/스웨덴 남 2:50, 여 4:05/ 미국 남 2:40, 여 4:22

그 결과 출산, 육아, 가사의 부담으로 많은 여성들이 중간에 일을 포기하고 있는데요, 여성가족부는 일과 가정을 양립할 수 있는 직장환경 조성을 위해 가족친화기업인증제를 실시하고 있습니다. 탄력근무, 자녀양육·교육지원 등

다양한 가족친화제도를 모범적으로 운영하고 있는 기업을 매년 선정하는 제도로 현재까지 157개 기업이 인증을 받았으며, 올해에는 150개 기업 인증을 목표로 하고 있습니다. 기업이 가족친화경영에 보다 관심을 가지도록 CEO가 참여하는 좌담회, 워크숍을 개최하고 가족친화경영대상 시상, 컨설팅 등을 실시하고 있습니다.

동시에, 맞벌이 부부 등의 육아부담을 덜어주기 위하여 아이돌보미를 지원합니다. 영아종일제와 시간제 서비스가 있으며 소득을 기준으로 이용비용의 일부를 지원하고 있습니다. 올해 3만 2천 가구에 서비스를 지원할 예정입니다. 아이돌보미는 주로 중장년여성으로 이들 중 여성가장, 장기실업자, 저소득층 등 취업취약계층이 약 30%에 달해 이들의 경제적 자립에도 도움이 되고 있습니다.

- * 여성들이 경제활동에 참여하지 못하는 이유로 육아(13.9%)와 가사(54%) 응답(통계청)
- * '12년 상반기 아이돌보미 11,487명 중 취업취약계층 3,243명(29.3%)

아울러, 남성도 적극적으로 가사, 육아에 참여할 수 있도록 전국의 건강가정 지원센터와 연계하여 남성의 가족생활 참여의 중요성 인식 및 가족과의 의사소통 능력 증진 등을 위한 아버지학교를 운영하고 있습니다. ('11년 49천명 → '12년 54천명 수강 예상)

우수한 여성의 다양한 분야 진출이 늘어나고 있지만, 아직 여성관리자 비율은 낮은 수준입니다. 우리부는 여성이 기업내 핵심리더로 성장할 수 있도록 리더십교육과 네트워크 구축을 지원합니다. 관리자, 대리 등 직급별로, 금융권, 의료권 등 분야별로 교육하며, 지난 26일에는 여성기자들을 대상으로 교육을 실시하기도 했습니다.

- * 여성관리자 비율('11) : 16.09%(1,000인 이상 기업 16.96%, 999인 이하 기업 15.41%)

이러한 정부의 노력과 함께 여성취업자가 증가하고 있으며, 가족친화제도를 도입하는 기업도 늘고 있습니다. 그러나, 여전히 여성은 좋은 일자리가 부족하며, 자녀를 낳기 망설이며, 낮은 임금과 고용불안을 겪고 있습니다.

- * 여성 임금근로자 중 비정규직은 41.6%(12.3월 기준)으로 남성임금 근로자의 비정규직비율 27.1%보다 높은 수준

앞으로, 인력수요가 증가하는 국가성장전략분야, 녹색산업 분야, 사회서비스 분야 등에 여성이 진출하고, 각 분야에서 최고로 성장할 수 있도록 정부, 기업이 보다 관심을 기울여야 합니다. 또한, 비정규직 등 취약계층에 대한 사회안전망을 강화하여 여성고용의 질 개선을 병행해야 합니다. 마지막으로, 일과 가정을 양립할 수 있는 사회문화 조성은 남녀 모두의 삶의 질 향상에 기여할 것입니다.

한국의 여성경제활동참가율이 OECD평균 수준으로 증가하면, 1인당 국민소득이 2,796달러가 증가한다고 합니다.

- * 한국의 여성경제활동참가율이 OECD 평균수준으로 증가하면, 1인당 국민소득이 2,796달러 증가(삼성경제연구소, 대한민국 워킹맘, '10년)

우리나라가 한 단계 더 도약하기 위한 핵심인력은 바로 '여성'입니다. 여성가족부도 여성이 원하는 일을 계속할 수 있도록 최선의 노력을 다할 것입니다.

참고 1 **여성인력 관련 통계**

□ **경제활동참가율**

성별	구분	2008	2009	2010	2011	2012. 6월
남	ILO (만15세 이상)	73.5	73.1	73.0	73.1	74.1
	OECD (15- 64세)	77.3	76.9	77.1	77.4	78.2
여	ILO (만15세 이상)	50.0	49.2	49.4	49.7	51.3
	OECD (15- 64세)	54.7	53.9	54.5	54.9	56.2

□ **OECD 주요국가의 여성경제활동참가율(%)**

구분	한국	OECD	일본	프랑스	미국	호주	캐나다	스위스
전체여성	54.9	61.8	63.0	66.1	67.8	70.5	74.2	76.7
대졸여성	62.1	82.6	69.4	85.2	80.0	81.6	82.8	85.6

* 자료 : OECD Employment Outlook 2012

* 전체여성 통계는 2011년 기준, 대졸여성 통계는 2010년 기준 통계임.

□ **연도별 여성취업자수 및 고용률 추이**

구분	2007	2008	2009	2010	2011	2012.6
취업자수(천명)	9,826	9,874	9,772	9,914	10,091	10,575
고용률(%)	48.9	48.7	47.7	47.8	48.1	49.8

□ **경력단절여성 통계(경력단절 여성의 규모 및 비율)**

(단위 : 천명 %)

연령	기혼여성	경력단절	경력단절비율
합계	9,866	1,900	19.3%
15~29세	662	240	36.3%
30~39세	3,220	1,084	33.7%
40~49세	4,000	452	11.3%
50~54세	1,983	125	6.3%

* 경력단절여성 15~54세 기혼여성 중 결혼, 임신 및 출산 등 경력단절 사유가 발생하여 직장을 그만둔 여성

* 자료 : '11년 12월 통계청 발표

참고 2

여성새로일하기센터(광역본부 포함) 개요 및 실적

□ 추진개요

○ (방향) 육아·가사 등으로 경력 단절된 여성 대상 **직업상담, 구인·구직 관리, 직업교육훈련, 인턴십, 취업지원, 취업 후 사후관리 등 종합 지원**

※ 여성새로일하기센터(이하 '새일센터') 기능 : 직업상담, 직업교육훈련, 찾아가는 취업지원서비스, 동행면접, 여성인턴제 운영, 취업 후 사후관리

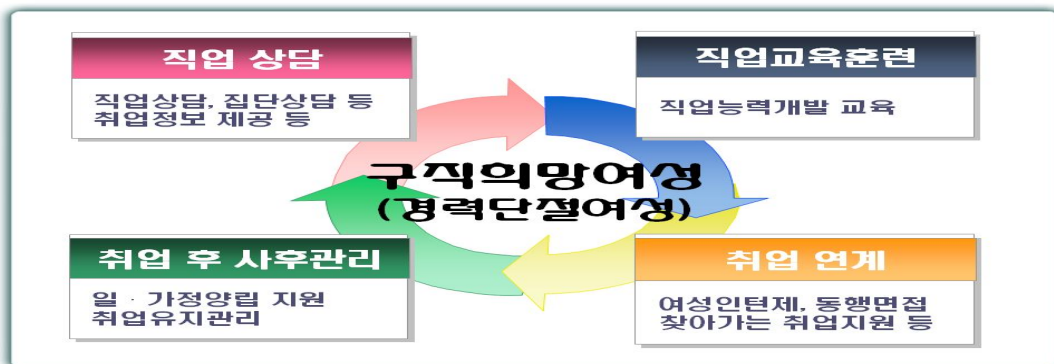
※ 광역새일지원본부(이하 '광역본부') 기능 : 새일센터 미 지정 지역 내 구직여성 대상 취업지원서비스 제공

○ (추진경과)

- 제17대 대통령 공약사항 및 새정부 국정과제 중점사업
- '08.4월 여성가족부·노동부 공동추진 합의
- '08.6월 경력단절여성등의 경제활동 촉진법 제정
- '09.2~'12.1월 새일센터 및 광역본부 지정

- ☞ 국무총리실 주관 서민생활 지원대책 과제 중 '새일센터 및 직업교육훈련 확대'가 사회 복지분야 최우수 과제로 선정('10.2월)
- ☞ 국무총리실 주관 2011년도 특정평가 과제 중 '경력단절여성 등 취업지원 강화'가 일자리 분야 우수과제로 선정('11.12월)

○ (추진체계)



□ 새일센터 등 지정현황

○ 지정현황('12.1월) : 111개소 ※ '12.5월 광역본부 3개소 추가지정 예정

계	서울	부산	대구	인천	광주	대전	울산	강원	경기	충북	충남	전북	전남	경북	경남	제주
100	21	6	3	6	5	2	2	5	13	5	6	6	5	6	7	2
8	1	1	-	-	-	-	-	1	-	1	-	1	1	1	1	-

※ ('09) 72개소 → ('10) 85개소 → ('11) 90개소 → ('12) 111개소 예정

□ 주요 사업

- 찾아가는 취업지원 및 미지정 지역 취업지원('12년 65억원, 국비 50%)
 - 구직상담, 구인업체 발굴, 취업알선, 취업 후 직장적응 지원관리 등
 - 광역본부 3개소 추가지정·운영('12. 5월예정)
 - ※ 새일센터별 취업설계사 5인 지원, 광역본부별 취업설계사 11~30명 지원
 - ※ 취업연계 실적 : 102천명('10년)→117천명('11년)→130천명('12년 계획)
- 직업교육훈련('12년 72억원, 국비 100%)
 - 구직자의 직업경력 및 능력수준 등을 고려한 직업교육 및 기업체 인력수요와 여성 유망직종 등을 토대로 맞춤형 교육과정 운영
 - ※ 훈련 계획 : 400개 과정 8,800명 교육 예정('12년 센터 평균 4개 과정)
 - ※ '11년 실적 : 310개 과정 운영(교육 7,084명, 수료 6,567명, 취업 3,899명(59.4%))
- 새일여성인턴('12년 100억원, 국비 80%)
 - 경력단절 여성이 취업 후 직장에 적응할 수 있도록 인턴기회 제공(6개월, 월 50만원 기업에 지원)
 - ※ 연계실적 : 4,948명('10년)→4,262명('11년)→4,200명('12년 계획)
 - ※ '11년부터 지원기간이 3개월→6개월로 확대되어 인원 감소
- 결혼이민여성인턴('12년 14억원, 국비 80%, 여성발전기금)
 - 결혼이민자 등 취약계층 여성의 재능과 특성을 고려한 직종으로 인턴기회 제공을 통하여 다문화가족의 사회경제적 자립기반 제공(6개월, 월 50만원 기업에 지원)
 - ※ 연계실적 : 596명('11년)→583명('12년 계획)
- 일·가정 양립지원('12년 20억원, 국비 50%)
 - 새일센터 이용자의 가사 및 자녀양육 부담을 완화하고 여성친화적 기업 분위기를 조성하여 안정적 직장생활과 지속적인 구직활동 지원
 - ※ '11년 실적 : 가사부담완화 14,916명, 자녀양육부담완화 15,312명 등

□ 예산액 : ('09) 196억원 → ('10) 200억원 → ('11) 239억원 → ('12) 297억원

<'12년 예산현황 : 총 493억원>				
(단위: 억원)				
구분	계	여성가족부	고용노동부	자치단체
지원예산	493	297	74	122
※ '11년 : 총 405억원(여성가족부 239억원, 고용노동부 67억원, 지자체 99억원)				

□ 운영 실적

1. 취업실적

(단위 : 명)

구분	구인	구직 (a)	취업인원					취업률 (b/a)
			소계(b)	상용	계약	시간제 일용	창업	
2010	148,882	164,294	101,980	48,353	23,559	28,382	1,686	62.1%
2011	237,133	186,940	117,370	69,240	20,493	26,061	1,576	62.8%

- * 상용 : 기간을 정하지 아니하였거나 계약기간이 1년 이상인 취업자
- * 계약 : 계약기간이 1개월 이상 ~ 1년 미만 취업자
- * 우리나라 여성임금근로자 중 상용근로자 '10년(47.3%), '11년(50.3%)(통계청, KOSIS)

◆ 연령별 분석

(단위 : 명)

구분	취업인원	30세미만	30~39세	40~49세	50세이상
2011	117,370	9,127	21,944	43,011	43,288

◆ 직종별 분석

(단위 : 명)

구분	취업인원	취업자 분석(직종별)									
		사회계 관리	건설계 회계 학승	영업 판매	교육 연구	이미용 박 음식	전기 전자	보건 의료	경비 청 가사 도우미	사회 복지	기타
2011	117,370	26,825	1,580	5,717	8,000	10,915	2,809	13,937	17,688	10,626	19,273

2. 직업교육훈련

(단위 : 명)

구분 (과정수)	교육 인원 (a)	수료현황				중도 탈락	취업인원					취업률 (c/b)
		소계 (b)	수료	조기 취업	수료율 (b/a)		소계 (c)	상용	계약	시간제 일용	창업	
2010 (393개)	9,256	8,508	8,031	477	91.9%	748	4,640	2,138	867	1,433	202	54.6%
2011 (310개)	7,084	6,567	6,185	382	92.7%	517	3,899	2,124	659	976	140	59.4%

3. 새일여성인턴

(단위 : 명)

구분	목표 인원 (a)	새일여성인턴 연계 현황				인턴 종료 후 취업인원			
		연계 (b)	종료	중도 탈락	연계율 (b/a)	소계 (c)	취업 (d)	미취업	취업률 (d/c)
2010	4,620	4,948	4,308	640	107.1%	4,308	3,952	356	91.7%
2011	3,300	4,262	3,518	744	129.2%	3,518	3,390	128	96.4%

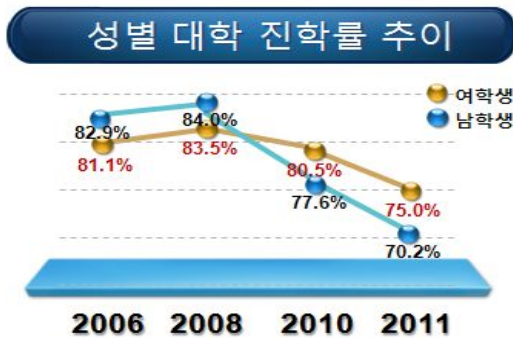
- * 2010년의 경우 연계기간이 3개월이며, 2011년의 경우 연계기간이 3개월, 6개월임.

II. 고학력 여성 인력의 경제활동 활성화를 위한 과제

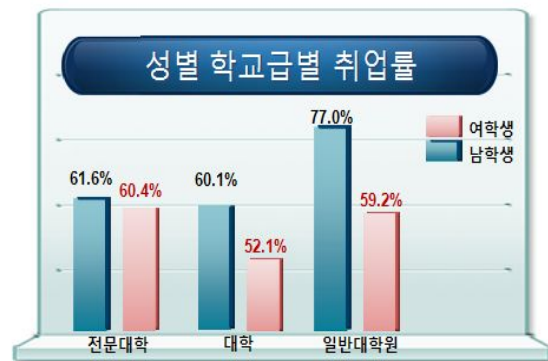
황 선 혜 숙명여대 총장

1 대졸 여성의 취업현황과 추이분석

- 고등학생의 대학진학률은 2008년을 기점으로 점차 하향 추세를 보이고 있음. **성별 진학률은 남학생 70.2%, 여학생 75.0%**였으며, 2009년대 이후 여학생의 대학진학률이 남학생보다 높아지고 있음.
- 대학생의 성별 취업률은 남성 62.8%, 여성 56.2%로써 남학생이 여학생보다 6.6% 높은 것으로 나타났고, **학교급별로는 4년제 여대생의 취업률이 가장 낮은 것으로 나타났음.**



[자료 : 통계청, 각년도 사회지표조사]

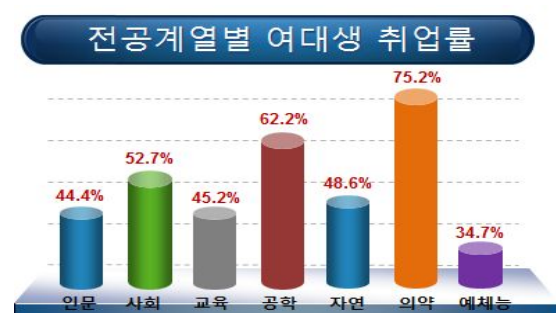


[자료 : 2012년도 고등교육기관 졸업자 취업률 공시]

- 대학 소재지별, 성별 취업률 분석결과, 서울권 대학 남학생은 64.4%, 여학생은 50.5%였고, 수도권 대학(서울권 포함)은 남학생 61.8%, 여학생 49.5%였으며, 비수도권 대학은 남학생 56.9%, 여학생 50.4%로써, **소재지별로 취업률 성별격차가 큰 상태임.**
- 전공계열별, 여대생 취업률 분석결과, 인문계열(44.4%), 사회계열(52.7%), 교육계열(45.2%), 공학계열(62.2%), 자연계열(48.6%), 의약계열(75.2%), 예체능계열(34.7%)로써, **의약계열의 취업률이 가장 높고, 예체능계열이 가장 낮은 것으로 나타났음.**



[자료 : 2012년도 고등교육기관 졸업자 취업률 공시]



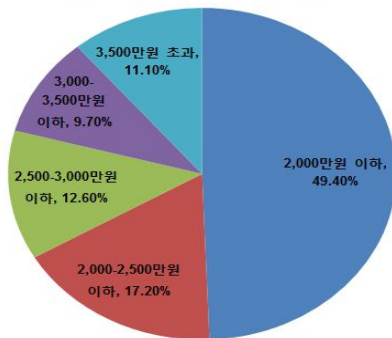
[자료 : 2011년도 교육개발원 교육통계 자료]

여학생의 대학진학률은 남학생보다 높아지고 있으나, 취업률의 경우 학교급별 학교 소재지별, 전공계열별로 남학생보다 낮은 상태임.

II. 고학력 여성 인력의 경제활동 활성화를 위한 과제

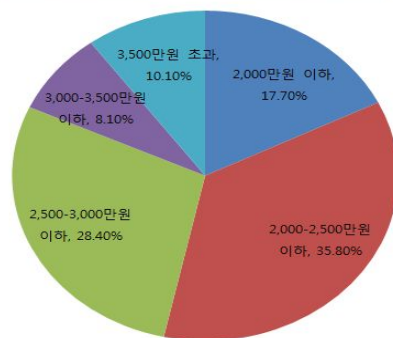
- 대졸자의 첫 일자리 직종 분석결과, 대졸 여성들은 경영·회계·사무직(30.7%)→교육·연구관련직(14.3%)→보건·의료관련직(14.1%)→사회복지관련직(8.8%)→문화예술디자인방송직(8.0%)순으로 처음 취업하는 반면, 대졸 남성들은 경영·회계·사무직(24.7%)→영업·판매관련직(9.8%)→정보통신관련직(8.0%)→기계관련직(7.7%)→전기전자관련직(7.1%)순으로 처음 취업하고 있음('11 고용정보원 자료, 단위: %).
- 대졸자들의 첫 일자리 연봉수준을 살펴보면, 취업 전 희망 연봉 수준은 평균 2,727만원인 반면, 첫 일자리의 실제 연봉수준은 2,256만원으로, 470만원 정도 낮은 것으로 나타났음. 성별로는 졸업 전 남학생의 월평균 기대임금은 202만원, 여학생은 182만원이었으나, 취업 후 월평균 임금은 대졸 남성은 201만원, 대졸 여성은 154만원으로 나타났음.

첫 일자리 연봉수준



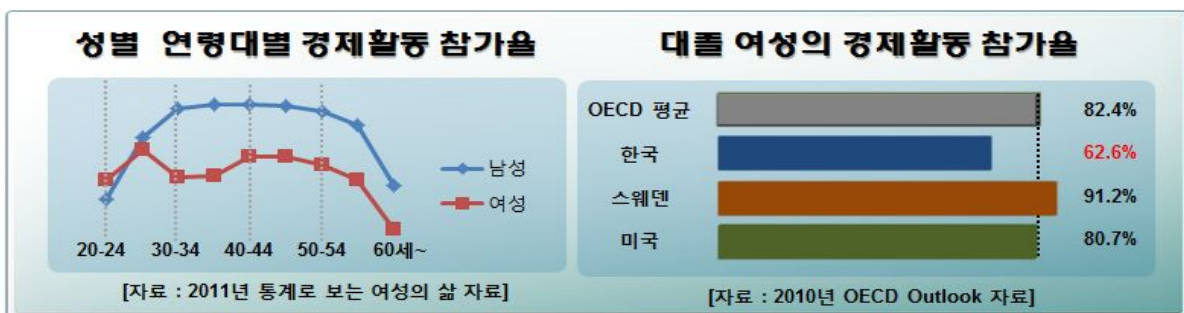
[자료 '11 고용정보원 자료, 단위: %]

첫 일자리 희망연봉 수준



[자료 '11 고용정보원 자료, 단위: %]

- 성별, 학력별 경제활동 참여 분석결과, 여성은 중졸이하 52.6%, 고졸 64.9%, 전문대졸 62.2%, 대졸이상 49.4%이고, 남성은 중졸이하 74.8%, 고졸 91.9%, 전문대졸 87.9%, 대졸 이상 73.0%임. 남녀 대졸자간 경제활동 참여율의 격차는 24% 수준으로 매우 높음.
- 성별, 연령대별 경제활동 분석 결과, 남성의 경제활동 참가율은 25세를 기점으로 지속적으로 상승하다 55세 이후 하강하는 U자형 곡선이고, 여성의 경제활동 참가율은 20대말까지 상승하다 30세 이후 하강하다가 40세 이후 다시 상승하는 M자형 곡선임. 특히 다른 학력의 여성들과 달리 대졸 여성의 경제활동 참가율은 30대 이후 지속적으로 하강하는 L자형 곡선의 형태임.



대졸 여성들은 경영 회계 사무직, 교육 연구관련직 등에 취업을 선호함. 취업 후, 연령이 증가할수록 경제활동참가율은 지속적으로 낮아지고 있음.

2 여대생의 노동시장 이행 준비

- 여대생의 취업의사 및 취업결정 시기를 살펴보면, 진로결정을 통한 취업 준비 시작시기가 대학 3학년 2학기~4년 1학기때 주로 이루어져, 3학년 1학기때부터 준비하는 남학생들보다 0.5~1년 정도가 늦는 것으로 나타나고 있음.
- 취업정보 검색의 경우, 대학교 남학생은 개인인맥과 공공직업 정보사이트(워크넷 등)를 통해 경우가 많으나, 여학생은 대학 취업센터 의존도가 보다 높은 편임. 구직활동의 경우, 4년제 대학 남학생은 주당 평균 8.83시간, 여학생은 8.17시간을 구직탐색에 할애하고 있고, 원서제출 시 남학생은 평균 16.96회, 여학생은 12.33회 제출하고 있으며, 면접은 남학생은 평균 4.47회, 여학생은 3.81회 참여하는 것으로 나타났음.



- 취업준비 시, 4년제 대학 여학생은 취업정보 부족, 영어실력부족, 본인의 적성과 약 미비 등의 애로를 겪고 있었고, 남학생의 상황도 비슷하여 취업정보 부족이나 영어실력 부족 등이 취업의 주된 장애요인이 되고 있음.
- 미취업 시 대응방안으로 여학생들은 지속적인 구직활동 외에도 자격증 준비와 시험준비로 대응하겠다는 의견을 제시하였음.

<표> 취업준비 시 애로사항
('11 고용정보원 자료 단위 %)

	남	여
취업정보가 부족하거나 잘 몰라서	23.2	20.0
영어 실력 부족해서	21.4	18.9
본인의 적성을 파악하지 못해서	16.3	18.1
경력(일 경험)이 부족해서	14.8	15.4
학력, 기능, 자격이 맞지 않아서	10.1	12.2
보수(임금)가 맞지 않아서	5.8	4.4
인맥이 없어서	4.2	4.3
근무환경이나 근무시간이 맞지 않아서	1.9	1.8
성차별 때문에	0.3	2.2
외모 또는 신체적 결함으로 인해서	1.1	1.1
기타	0.7	1.5

<표> 미취업 시 대응방안
('11 고용정보원 자료 단위 %)

	남	여
좋은 직장을 얻을 때까지 계속 구직활동을 하겠다	41.6	33.9
아무 일이나 아무 회사라도 일단 취업을 하겠다	23.0	22.6
취업이 잘 되는 분야의 자격증을 습득	10.8	14.8
국가고시 및 각종 시험 준비를 하겠다	9.5	13.5
대학원 진학을 준비하겠다	6.2	7.7
해외로 나가서 취업처를 찾겠다	2.5	3.1
창업을 하겠다	3.1	1.5
전공을 바꾸어 다른 대학(전문대)으로 진학(편입)	2.5	1.7
기타	0.9	0.9

대학교 여학생들은 남학생보다 구직활동 준비 시기가 늦고, 적극적인 구직활동도 상대적으로 미비한 편으로 나타났으며, 취업준비에 애로를 겪고 있음.

3 여대생 취업과 고용유지 장애요인

- 여대생 개인차원의 취업 장애요인들로는, ① 월평균 기대임금(182만원)과 실제 임금(154만원)의 차이, ② 취업 눈높이에 따른 직장선택, ③ 직업의 고용안정성을 다른 요인보다 우선시, ④ 가족들의 기대요구, ⑤ 성인지적 진로지도 경험 미비 등임.

<표> 학력별, 성별 취업 눈높이 (*12 한국직업능력개발원, 단위: %, 복수응답)

	2년제 대졸자		4년제 대졸자	
	남	여	남	여
수도권 소재 직장 선호	25.2	40.9	27.2	34.3
서울 강남 소재 직장 선호	3.2	4.8	2.0	4.6
도시 소재 직장 선호	26.6	41.5	32.6	46.4
사회적 인정 직장 선호	21.5	33.0	35.1	37.5
중소기업 비선호	9.0	12.7	18.0	13.2
대기업, 외국계 기업 선호	5.3	5.2	10.4	7.9
공기업, 공무원 선호	3.7	4.2	3.7	9.6
육체적 힘든 일 비선호	24.1	46.7	30.1	58.6
학벌, 학력 수준 적합 직장 선호	22.0	44.5	42.5	57.1
전공분야 일치 직장 선호	23.1	35.2	29.4	32.9
정규직 선호	62.7	65.5	73.6	62.1
사무직 선호	12.5	28.2	25.9	34.6
주 5일 근무 직장 선호	34.0	52.7	48.1	54.3
통근 수월 직장 선호	49.5	68.2	57.3	68.2
근무시간 불규칙 직장 비선호	56.5	75.3	60.7	71.1

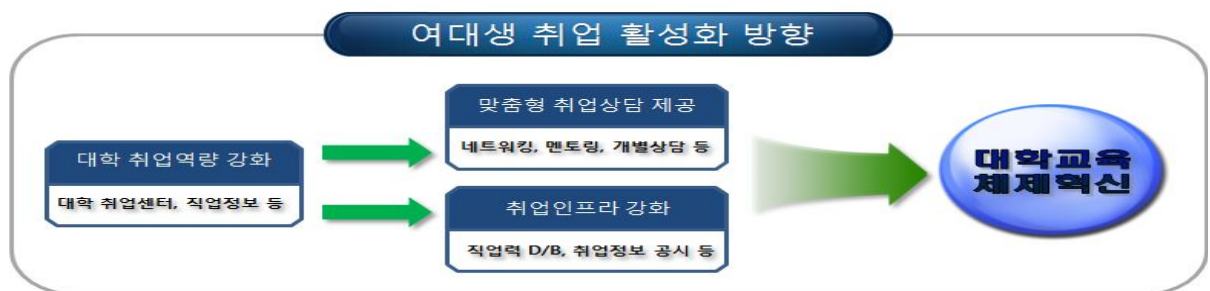
- 기업차원의 취업 장애요인들은 주로 기업의 HR(인사·채용·교육·노무) 담당자의 편향된 인식(성별 고정관념)에 따라 발생함. 그러한 인식들로는, ① 남학생과 여학생의 능력차이 부각, ② 남학생과 여학생들이 수행하는 직무분리의 필요성 강조, ③ 여학생들이 남학생들보다 조직헌신, 조직몰입, 직업의식이 부족하다는 편견, ④ 여학생들은 출산과 육아를 위해 장기근무가 불가능할 것으로 판단하는 선입견, ⑤ 여학생은 가정에 충실하는 것이 당연하므로 채용시 가급적 배제해야 한다는 편향된 성역할, ⑥ 남학생과 경쟁하기 위해서는 '독한' 여학생을 선발해야 한다는 편견 등이 있음.
- 치열한 경쟁을 통해 취업한 여대생들은 왜곡된 조직문화와 편향된 관행 등으로 인해 주기적으로 노동시장에서 이탈하고 있음. 그 원인들로는 ① 여성 위주로 배치되는 특정 직무편중 현상이 심화되고(유리벽, glass wall), 승진과정에서 차별이 발생하여 리더급 여성관리자 비율도 정체상태(유리천장, glass ceiling), ② 가시적, 비가시적 차별상황에 놓여 있는데 개인의 역량만으로는 개선되는데 한계 발생, ③ 일과 가정을 양립할 수 없는 다양한 제약들로 인해 알파결은 되어도 알파우먼은 되기 어려운 상황, ④ 출산, 육아, 양육에 대한 부담감 ⑤ 비정규직 상태로 고용이 지속되는 신분상의 불안정성으로 인하여 퇴직하는 노동시장 이탈이 가속화되고 있음.

채용단계에서 대학교 여학생들은 수많은 차별에 직면하고 있고, 취업 후에도 편향된 조직문화와 제도 등으로 인해 노동시장에서 이탈하는 현상이 발생하고 있음.

4

여대생의 취업 활성화 방안

- 조기 취업 준비를 지원하기 위해 여대생의 취업가능성을 높이는 방향으로 대학 전반의 취업역량을 강화하는 것이 바람직함. 특히, 대학 취업센터는 여대생 특화 프로그램 개발을 강화해야 함. ① 여대생을 위한 직업준비교육(취업의식교육) 및 직장적응교육에 초점을 맞춰서 프로그램을 개발하고 상담을 제공, ② 여대생의 취업역량을 진단하고 결과에 따른 진로지도 실시, ③ 여대생의 취업가능성 확대를 위해 직업정보 매뉴얼들을 적절히 제작하여 배포해야 함.
- 여대생에게 개별화된 맞춤형 취업상담서비스를 제공해야 함. ① 직업에 대한 성별 고정관념을 제거하기 위해 남성 중심 직업·직무에 종사하는 여성근로자와 멘토링 프로그램을 운영, ② 직업세계에서 요구하는 지식과 기술을 갖추도록 개별 여대생들의 학습패턴 분석 및 커리어 지도, ③ 직장경험이 풍부한 퇴직여성들을 선발하여 여대생 취업전담관으로 지정하고 지속적인 상담지원 강화, ④ 직장에 진출한 선배와의 만남과 멘토링을 지원할 수 있는 프로그램을 마련해야 함.
- 대학의 취업인프라를 보강하여 고학력여성 취업 중점 서비스 기반을 마련해야 함. ① 대학, 단과대학별, 학과별 취업률, 고용유지율 등을 정보공시하고 학과평가 등에 활용, ② 취업센터 직원들의 전문성을 강화하고 성인지력 제고를 통해 여대생에게 맞춤형 취업지원서비스를 기획, ③ 대학 재학에서 취업 시까지 여대생들의 직업력(work history)을 체계적으로 관리하고 데이터베이스화, ④ 전공교수들의 커리어지도 및 인적 네트워크를 활용한 취업 기회를 확대하기 위해 교수업적평가 산정기준을 조정함.
- 장기적으로는 청년실업을 예방하고 지속적인 고용가능성을 높일 수 있는 방향으로 교육체제를 혁신해야 함. ① 대학총장의 관심과 의지 표명 및 취업지원 인프라와 서비스에 대한 투자 확대, ② 대학교육의 방향을 여대생의 기초소양 배양 및 평생직업 준비교육으로 특성화하는 노력이 필요, ③ 산업과 기업의 수요를 반영한 인력공급 계획을 수립하여 대학특성화 및 학과 재편 등을 실시, ④ 평생커리어 관리차원에서 졸업한 고학력여성들에 대한 지속적인 취업서비스를 제공해야 함.



여대생 취업 활성화를 위해서는 대학 취업역량을 강화하고, 개별 맞춤형 취업상담 서비스를 제공하며, 취업인프라를 강화하여, 궁극적으로 대학교육 체제를 혁신해야 함

5 **숙명여자대학교 취업지원 사례**

○ 학사후과정(Post-Graduation Program)

- 학생 개개인을 평생 책임지는 교육시스템 구축이라는 목표 하에 2009년 국내 최초로 도입된 프로그램
- 기업에게 우수 인턴과 인턴급여의 일부를 교비로 지원하고 졸업생은 실무를 경험하며, 졸업생은 인턴 후 정규직 전환의 기회를 얻게 되는 프로그램을 운영하거나, 학생의 취업준비 상태에 따라 직무교육, 상담, 잡매칭을 통해 취업 지원하는 프로그램을 운영하여 졸업생의 취업경쟁력을 높여 성공적인 사회진출을 지원
 - * '11년 졸업생 인턴과정 참여 후 정규직 전환 또는 취업자 약 78%

○ 숙명평생지도교수 멘토제

- 재학 중 실질적으로 지도를 담당한 교원, 입학사정관, 동문 멘토 등이 학생들과 상시적으로 온라인과 오프라인으로 상담신청과 피드백이 가능하도록 지원
- 평생지도교수 멘토제를 통해 재학생 지도 내실화와 졸업생 취업률 제고를 연계하고, 기업에서 재학생 및 졸업생 채용을 위한 추천 요청 시, 평생지도교수제 시스템에 입력된 학생 스펙과 희망 진로를 참고하여 적합한 인재 추천

○ 숙명 역량진단평가 프로그램(SM-CLA: SookMyung Collegiate Learning Assessment)

- 학생들의 역량을 인지역량, 사회역량, 조직역량의 3가지 트랙으로 구분하여 진단하고 평가하는 도구를 개발하여 학생 역량을 체계적으로 관리
- SM-CLA 진단 후, 진단결과에 따라 역량이 부족하거나 증진시킬 필요가 있는 학생들을 대상으로 집중적이고 체계적으로 해당 역량을 훈련하는 기회를 제공하는 역량개발 프로그램과 코칭서비스 제공
- SM-CLA 진단평가는 교양필수 교과목 '역량개발 I (1학년)', '역량개발II(3학년)' 교과목을 통해 이루어지며, 2차에 걸친 평가를 통해 역량 변화 과정을 확인

○ 자문위원 멘토프로그램

- 기업 CEO와 임원 및 사회 각 분야의 전문직 인사(신문기자, 아나운서, 방송작가 등)가 멘토가 되어 정기모임, 현장실습, 기업탐방 등을 통해 관심분야에 대한 폭넓은 이해와 체험 기회를 제공하여 재학생이 희망하는 분야로의 경력개발을 지원함.
 - * 2003년-2012년 현재 참여 멘토수 66명, 279팀, 총 2,296명 참여, 참여학생 취업률 약 88%

○ 산학협력프로그램

- 학기, 방학 중 기업체에서 실습을 통해 다양한 현장 연수 경험을 쌓고 연수 기간에 따라 학점을 인정받아 휴학 또는 졸업유예 없이 희망하는 분야의 원활한 취업지원
 - * 2004년-2012년 834개 기업, 총 1,399명 참가

Ⅲ. 여성 인력의 성공적 경제활동 지원을 위한 과제

최 정 숙 여성벤처협회 회장

목 차

[도입부] 들어가기 1

주제 Ⅰ. 가족친화경영제도 활성화 과제

1. 여성경제활동 현황 및 특징 1
2. 가족친화제도 3
3. 향후 지원과제 5

주제 Ⅱ. 인력, 창업 등 여성경제활동 활성화 과제

1. 여성인력의 경제참여 현황 7
2. 여성인력 경제참여 활성화 과제 8
3. 여성의 창업 등 기업활동 현황 9
4. 여성의 기업활동 활성화 과제 11

주제 Ⅲ. 여성기업의 애로사항 및 개선과제

도입부_ 들어가기

□ 우리나라 사회 구조변화 추세

- 우리나라의 2010년 합계출산율은 1.23명으로 1970년 4.53명, 1980년 2.82명, 1990년 1.157명으로 지속적으로 하락하는 추세
- 출산율의 지속적인 하락으로 2016년 생산가능인구 감소 및 2026년 초고령사회로 진입할 것으로 예상

□ 여성의 고용창출과 원활한 경제활동을 위한 과제 발굴 필요

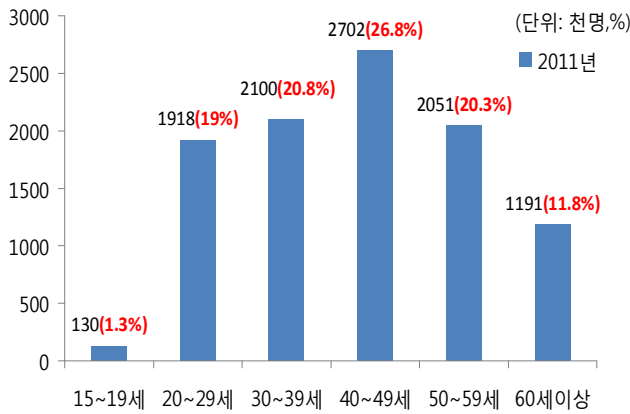
- 가사·육아 부담완화를 통한 출산율과 여성의 고용율 향상 및 일-가정 양립 문제는 우수인재를 확보해야 하는 기업, 저출산 문제를 해결하고 미래 성장잠재력을 확보해야하는 국가의 경쟁력 제고를 위해서 반드시 해결해야 할 과제

주제 I. 가족친화경영제도 활성화 과제

1. 여성 경제활동의 현황 및 특징

□ 여성 경제활동 현황

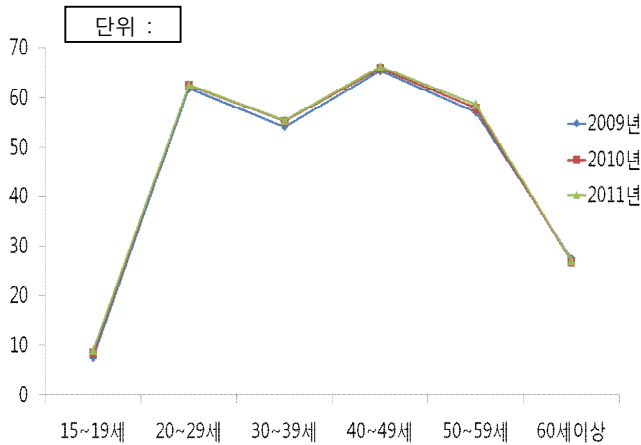
- 여성의 경제활동참가율 저조 : '11년 현재 49.7%(10,416천명)로 '10년(49.4%_10,256천명)에 비해 0.3%p 상승하였으나 남성과 현격한 차이
- * 남성의 경제활동 참가율은 73.1%(14,683천명)



['11년도 연령별 취업자 분포]

○ 연령별 취업자 분포를 살펴보면 보육,육아 시기가 지난 40~49세 구간이 26.8%로 가장 높고 30~39세가 그 뒤를 이음

□ 여성인력의 경제활동의 주요 특징



[연도별 여성 경제활동참가율]

○ M자형 고용구조

- 결혼 적령기인 30대 이전까지 경제활동참가율이 상승한 후('11년기준 62.5%) 출산육아기에 55.5%로 급격히 감소, 이후 40대에 66.2%
- 선진국에서 찾아보기 힘든 형태의 고용구조적 특징

* 남성의 경우 40세를 기점으로 역U자형 구조를 보이고 있는 일반적 형태

○ 경제활동 증가에 따른 출산율 저하

- 여성의 경제활동참가율의 지속적인 소폭증가 추세에도 불구하고, 여성 경제활동참가율과 출산율은 음의 상관관계를 보이고 있음
- * 합계출산율은 1970년 4.53명에서 2010년 1.23명으로 하락하는 모습을 보이나, 경제활동참가율은 1970년 39.3%에서 2010년 49.7%로 상승
- 여성의 경제활동 증가가 필연적인 상황에서 가족 내 육아지원 약화, 육아인프라 및 보육서비스 부족, 높은 교육비 등이 출산율 저하의 원인으로 작용
- 여성에 대한 차별적 고용관행 및 남성적 직장문화 등도 여성의 경제활동과 출산율 제고에 부정적인 영향

○ 출산·육아의 기회비용 증가

- 연도별 남성임금 대비 여성임금의 지속적인 개선 추세(25~29세, 30~34세 구간의 경우 남성대비 92.2%, 87.9%)와 맞물려 출산육아로 인한 경제활동 포기에 따른 기회비용의 희생이 큼

* 평균 남녀임금대비(남성임금=100%) : ('07)66.4% → ('10)66.9%

** 25~29세 평균 월급여 : 남성 2,011,152원, 여성 1,856,277원

30~34세 평균 월급여 : 남성 2,442,357원, 여성 2,147,575원

□ 정부 및 각 기업은 최고의 복지는 일자리라는 정책을 목표로 여성인력의 사회 진출을 적극 지원하고 있으며, 일과 가정의 양립을 위해 다양한 복지제도를 운영하나 현장 적용은 미흡

2. 가족친화제도의 현황

□ 가족친화제도 개념

- OECD는 “가족의 자원과 아동발달에 적절한 환경을 조성함으로써 근로자의 일·가족 생활의 조화를 촉진하고 자녀를 둔 근로자에게 일과 양육에 대한 선택의 폭을 넓혀주며 양성 평등한 고용기회를 촉진하는 제도”라고 정의
- 기업의 입장에서는 생산성 향상과 기업발전전략의 측면에서, 근로자의 입장에서는 경력단절의 극복, 가정안정 등 삶의 질 제고
- 특히 우리사회에서의 여성 일자리창출, 경제발전과 가족친화문화 확산에 필요한 요소로 부각

□ 가족친화제도 실시 현황

○ 주요 가족친화제도

- 탄력적 근무제도 : 시차출퇴근제, 재택근무제, 시간제 근무 등
- 자녀의 출산·양육 및 교육 지원 제도 : 배우자 출산휴가제, 육아휴직제, 직장보육 지원, 자녀 교육지원 프로그램 등

III. 여성 인력의 성공적 경제활동 지원을 위한 과제

- 부양가족 지원제도 : 부모 돌봄 서비스, 가족간호휴직제 등
- 근로자 지원제도 : 근로자 건강·교육·상담프로그램 등
- 가족친화 모범기업 인증제도 실시(여성가족부) : 인증기업(기관)은 조달청, 중소기업청 등 5개 부처의 정부사업 참여시 가점
 - * 2008년 11개, 2009년 20개, 2010년 31개, 2011년 95개 기업(기관) 등 총 157개사
 - * 공공기관 65개사, 대기업 43개사, 중소기업 49개사
- 공공기관 및 상장기업을 대상으로 하는 가족친화지수는 2006년 37점 → 2007년 41.7점 → 2008년 43.9점 → 2009년 49.2점 → 2010년 51.6점 → 2011년 57.8점(민간부문 51.9점으로 공공 62.1점과 격차)
 - * '가족친화지수(Family Friendliness Index)'란 가족친화제도의 도입 여부 및 활용도를 측정할 수 있는 체계적 지표로 여성가족부가 조사
<참조: 2011 기업 및 공공기관의 가족친화수준 조사보고서, 여성가족부>
 - ※ 다만, 공공기관과 상장 이상 기업을 대상으로 조사하여 중소기업의 현실을 반영하지 못하고 있다는 한계를 가짐
- 특히 민간부문을 대상으로 하였을 때 규모에 따라 확연한 차이를 보임

구분	종합 점수	탄력적 근무제	출산양육 지원	부양가족 지원	근로자 지원	가족친화 문화조성	
전체	57.8	56.4	76.0	20.3	45.4	62.7	
공공부문	62.1	62.7	84.1	24.3	45.3	66.4	
민간부문(상장법인)	51.9	47.6	65.0	14.8	45.5	57.7	
규모별	1~99인	44.1	48.0	56.6	13.6	30.1	53.4
	100~299인	44.3	43.6	59.2	11.6	36.1	46.3
	300~999인	52.9	46.1	65.1	14.5	46.5	61.8
	1000인이상	74.0	60.0	85.8	24.5	75.9	80.9

- 가족친화 프로그램도입의 장애요인으로는 비용의 부담(57.6%), 업무 부담과 직무의 요구로 인한 어려움(36.2%)을 손꼽음

[참고 : 중소기업 대상 조사 결과]

- * 일반 중소기업을 대상으로 하는 실태조사는 아직 자료가 없는
 상황으로 이에 '09년 '서울시 중소기업 저출산 대응 가족친화제도
 실태분석'자료 인용_서울시여성가족재단
- 서울시 관내 중소기업 인사담당자 1000명, 근로자 966명 설문조사

○ 주요 가족친화제도 실시 실태

구분	세부 사항	실시율(%)
탄력적 근무제도	시차출근제	7.0
	재택근무제	4.4
출산, 양육 지원제도	산전후 휴가	63.2
	육아휴직	30.0
	배우자 출산휴가	29.8
	직장보육시설 운영	0.5
직장문화 개선제도	임신근로자 야간/휴일 근로 금지	25.6
	수유시간 부여	6.9
	가족대상 프로그램	3.8
경제적 지원	보육비 지원	7.8

- 중소기업들이 제도를 시행하지 않는 이유로는 적용대상 근로자 수가
 소수'가 1순위로 나타났으며, 2순위로는 업종, 직종 특수성이 있어
 제도도입 어려움', 3순위 대체인력 부족', 4순위 제도를 운영할 만큼
 재원이 충분치 않음' 이 그 뒤를 이음
- 중소기업들은 제도를 시행할 여건이 마련되어 있지 않거나 휴가 제
 도를 운영을 통해 기본적인 제도만 도입하여 운영
- 또한 중소기업 대표 및 근로자들이 제도에 대한 인식이 부족하거나 필
 요성은 인지하고 있으나, 실제 비용 및 인력 부담 등으로 미시행
- 최근 들어 국내기업에서도 일과 가정간의 균형문제에 관한 이슈가
 부각되고 있음에도 아직 우리나라 기업의 대처 상황은 초보수준이며 중
 소벤처기업은 대기업 또는 공공기관에 비해 조직의 규모도 상대적으
 로 작고 유연성이 떨어지는 근무환경임

3. 지원과제

□ 제도 도입기업의 인센티브 강화

- 현행 대체 인력채용 장려금(현행 50만원)의 중소기업대상 상향 조정

: 공공기관 및 상장기업에서도 채용의 부담을 느끼는 수준으로 현행 장려금을 통한 활성화는 중소기업의 규모, 채용, 근로환경의 한계 극복에 현실적 도움이 안됨

- **가족친화기업 등에 대한 세제지원 혜택** :현 가족친화기업 인증제도의 경우 인증마크 부여에 그치고 있고, 공공기관 입찰 시 가점이 있는 경우가 있으나 아주 미미해 기업을 유인할 매력이 매우 낮음
- **가족친화제도 확산 및 정착을 위한 인식개선 프로그램 개발/보급** : 가족친화제도 도입기업의 생산성 증가에 대한 기업들의 의혹이 크므로 도입에 의한 생산성 향상에 대한 홍보를 강화, 중소기업 대표의 인식개선을 위해 업종 및 규모별로 효과적 적용을 위한 맞춤형 교육과 컨설팅

□ 정부의 공공보육 지출 확대 및 보육 환경 개선

- **소규모 보육시설 확충** : 보육시설에 대한 워킹맘의 지리적 접근성 강화를 통해 마음 놓고 일할 수 있는 근로/보육 환경의 조성
- **공동 직장보육시설확대** : 공단 또는 중소기업 밀집지역에 공동 직장보육시설을 도입시 세제 혜택, 운영비 및 보육교사 등 질적 수준을 보장할 수 있도록 현실적인 지원 강구
- **직장보육과 지역보육의 연계** : 지역보육과 연계, 중소기업 여성근로자들을 우선 대상으로 지정하는 직장-지역 연합형 어린이집 설치, 초등학교 점심 배식, 방과 후 교통안전지도 등 주미 봉사활동 등을 통한 보육 지원
- **방과 후 학교를 종일 돌봄 교실로 확대**
- **직장 보육시설 설치 규제 보완**

□ 고용관행 및 기업문화의 개선

- **단기간근로 및 탄력적근무제도 등 다양한 근로 형태 도입** : 장기간근로, 풀타임 위주의 고용형태 선호의 높은 고용강도 완화
 - * 주 40시간 이상 여성근로자의 비율 77%로 OECD국가 중 가장 높음 (OECD평균49%)
 - * 여성임금근로자 중 단시간 근로비율 12.5% (OECD평균25.3%)

- 사업주 인식개선 및 기업문화 완화를 위한 강도 높은 캠페인 : 여성의 경제활동 단절을 당연시 하는 인식에 대한 사회적 개선

주제 II . 인력, 창업 등 경제활동 활성화 과제

1. 여성인력의 경제참여 현황

□ (필요성) 인적활용에 있어서의 여성의 중요성은 아무리 강조해도 지나치지 않고 과학기술분야와 같이 급변하는 경쟁의 환경에서 융합형 인재의 활용은 기술발달과 생산성 향상에 크게 기여

□ 열악한 우리나라의 여성인재의 경제활동 환경

- 우리나라 여성의 경제활동 참가율은 OECD국가 중 매우 낮은 수준
- 전문대졸 이상 고급 여성인력의 확산에도 불구하고, 남성과 비교 매우 저조한 고용률을 보이고 있음

<전문대졸 이상 학력자의 전공계열별 고용률(단위:%)>

구분	전체	여성(A)	남성(B)	차이(B-A)
인문사회계열	65.67	54.53	76.31	21.78
예술체육계열	60.55	53.35	72.61	19.26
교육계열	66.20	64.13	74.98	10.85
자연계열	65.09	52.94	79.07	26.13
공학계열	76.16	56.43	80.00	23.57
의약계열	67.70	64.30	75.75	11.45
전체	68.21	56.41	77.86	21.45

[참고_여성과학기술인력의 해당분야 활동]

* 2011년도 여성과학기술인력 실태조사 보고서 참조

- 해당 분야의 낮은 참여율, 높은 비정규직 비중
 - 2010년 현재 여성과학기술인력은 36,360명으로 전체 210,685명중 17.3%

- 정규직 16,834명, 비정규직 19,526명으로 정규직 비율 46.2%(남성 74.8%)
- 최근 신규채용률에서도 전체 22.1%로 남성중심의 채용문화를 대변
- 이공계 여성들이 선호하는 연구직 등에서의 장시간 실험이나 근로관행은 출산과 육아기의 여성들이 취업을 지속하는데 걸림돌이 되어 있음

□ 경제참여 저조 원인

- 임신·출산 및 육아기에 여성들이 경력을 단절하는 현상은 우리나라에서 나타나는 특이한 노동시장 현상으로 25세~29세와 30세~34세 연령대 간 큰 격차를 보이는 특징을 가짐
- 일과 가정의 양립의 어려움
 - 일/가정 양립을 위한 다양한 제도를 도입, 시행하나 사업장 활용 낮음
 - * 유연근무중 가장 필요성이 높은 것으로 나타난 시차출퇴근제 도입기업 13.8%, 특히 제도시행 기업에 종사하는 경우에도 66.8%가 활용에 어려움을 겪고 있음)
 - 제도 활용 어려운 원인 : 개인별 성과평가 및 승진상의 불이익, 장시간 근무 관행 등 환경적 문제
- <참조: '서울시 중소기업 저출산 대응 가족친화제도 실태분석'자료 인용_서울시여성가족재단>
- 기업문화내의 유리천장
 - 유리천장의 원인은 조직내의 남성중심적 문화와 인식, 남성중심적 업무수행방식, 최고경영자의 여성인력활용에 대한 태도
 - 더불어 일과 가정의 양립의 어려움, 특히 최근에는 자녀양육에 대한 문제로 인해 나타나고 있음

2. 여성인재 경제참여 활성화 과제

□ 정부와 기업의 경력단절 방지 노력

- 시대적 흐름에 맞추는 모성보호와 양육지원 정책 시행 : 자녀양육을 위한 정보제공, 지역사회 돌봄 네트워크 강화, 방과 후 및 방학중 자녀돌봄 지원 프로그램을 일반화하여 제공하는 등의 적극적인 지원방향 필요

- 여성들은 경력이 단절된 후 단절 이전과 유사한 직업위치로 재취업하는 것이 매우 어려우며, 특히 최근에는 그 단절요인이 되는 기간이 과거에 비해 길어지는 추세

* 취학 자녀의 학습지원에 대한 사회적인 흐름에 의해 2차 애로기간이 발생

□ 인재 적합 융합형 일자리 발굴

○ 여성고급인력에 적합한 융합형 일자리 발굴 및 교육을 통한 전문지식 활용 일자리 창출

- 서비스 R&D 등 여성강점분야에 대한 여성과학기술인 역량 활용분야 육성
- 녹색직업군(에코컨설턴트, 기후변화 관리자 등), 고부가가치 서비스직업군(U-러닝 교수설계자, 모바일프로그램 개발자 등) 등 여성 강점 직군 개발, 보급
- 직무계열별 프로젝트 수행을 통한 탄력근무, 시간제 근무 장려 프로그램

□ 고급여성인력의 인적자원관리 강화 및 컨설팅 제공

○ 여성들의 기업 내 고위직 진출을 위해 인적자원 관리 틀을 확충, 제공

- 채용 이후 업무배치, 승진, 평가 등에서 여성인력에 대한 불합리함을 개선하기 위해 채용 이후 단계의 인사관리 평가 점검 및 컨설팅을 통한 개선
- * 최근 법, 제도 등으로 대기업, 공공기관 채용 시 여성비중은 일정수준 유지되고 있으나, 이후 업무배치, 평가, 승진 등의 과정을 거치며 여성비율이 급격히 감소하는 경향)

3. 여성의 창업 등 기업활동 현황

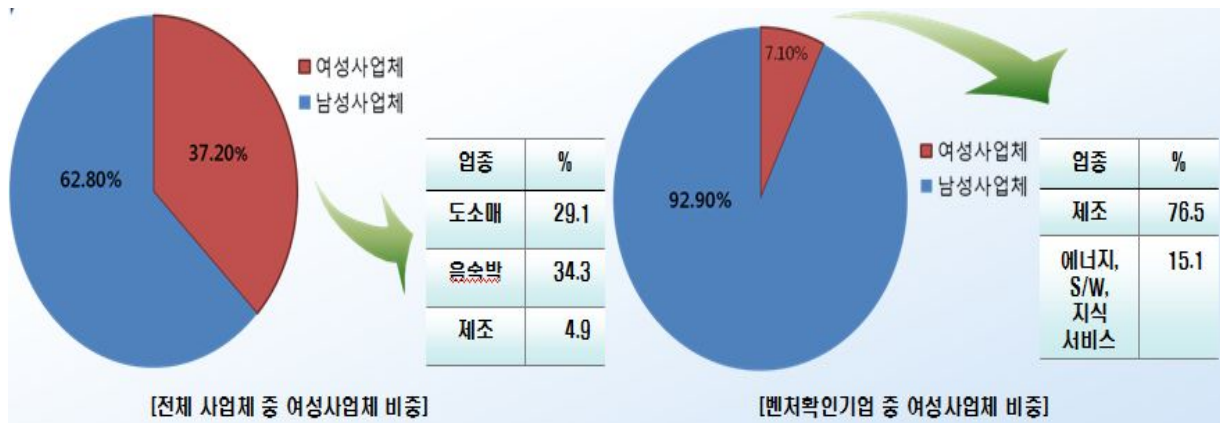
□ 전문적이고 고부가가치 창출업종에 대한 여성의 기업활동 촉진을 통해 국가 경쟁력 및 일자리 창출에 기여

- 여성경제활동의 근간을 취업에서 창업으로 확산, 여성이 여성의 일자리를 창출하는 선순환 구조 형성

□ 열악한 우리나라의 여성창업 환경

- * 주요 평가지표는 글로벌기업가정신연구(GEM: GLOBAL ENTREPRENEURSHIP MONITOR) 2011참조
- 우리나라의 창업정책은 세계 상위수준으로 평가되나, 여성창업 지원환경은 매우 낮은 상태(방글라데시, 터키, 크로아티아, 남아공 수준)
 - * GEM 여성창업지원 지표 : 한국 2.72, 혁신주도형국가 평균 3.43, 전체조사국 3.21
- 인적 역량은 남성과 유사하나 이를 제외한 가정을 이루고 난 후의 일 지속가능 사회기반, 여성의 창업권장도, 창업접근성 등의 분야에서 매우 낮은 수준으로 나타남
- 여성의 낮은 창업활동 수준
 - 여성의 초기창업활동 3.8%로 남성의 11.7%의 1/3수준
- 혁신주도형 경제권(선진국) 내에서 우리나라 여성창업률은 조사 16개국 중 12위(남성창업률 3위)
 - * 대부분 국가에서의 남성창업률과 여성창업률 비례 현상과 대치되는 결과

□ 여성의 기업활동 현황



- 여성기업의 성공모델 진입이 필요한 단계
 - 여성의 기업활동은 '10년 현재 37.2%로 현상유지 상황, 그러나 일반적으로 활동분야에 있어 도소매/음숙박업이 63.4%를 차지, 상대적으로 고부가가치 창출이 어려운 생계형 창업이라는 한계를 가짐
 - 반면 기술 및 지식기반 분야로의 진출에 성공한 여성벤처기업은 일반 여성사업체 대비 매출 23.3배 및 인력고용 5배로 상대적으로 높은 성과를 보임

구분		2008년	2010년
여성벤처기업	평균매출	34.9억	32.7억
	고용 인력	-	14.0명
여성사업체	평균매출	1.8억	1.4억
	고용 인력	-	2.8명

[여성사업체와 여성벤처기업 성과 비교]

- 일자리 창출 및 성공적인 여성창업을 위해 여성의 지식기반, 기술기반 창업을 촉진하는 여성창업의 혁신이 필요함

4. 여성창업 활성화 지원과제

□ 여성 지식·기술창업 분야에 대한 인식변화 및 여성의 창업 준비에 대한 환경 지원이 필요

- 여성의 감성을 활용한 경쟁력을 가져올 수 있는 시장의 발굴과 여성의 창업인식 개선
 - 여성특유의 강점인 감성이 기회확장형으로 인식되지 못하고 소자본, 소점포분야에서의 작은 변화에 머물고 있는 실정
(패션, 네일아트, 바리스타 등 기존 음식박/도소매업으로 계속 진입)
 - 청년/시니어창업 정책으로 인해 30~49세의 경력단절 이후의 여성창업의 기회가 상실될 수 있다는 것도 정책적 개선사항
- 여성의 생애주기상의 특징을 반영하는 창업 준비 환경 조성
 - 연령대 특징을 반영, 창업교육/창업지원을 받는 여성의 보육, 육아지원 방안 마련 등

□ 여성의 지식창업, 기술창업 활성화를 위한 중장기 정책 필요

- ‘(가칭)여성지식·기술기업진흥원’을 설립하여 지식기반, 기술기반 여성기업을 발굴, 지원하는 정책 필요
 - 여성창업 정책개발, 사업아이템 타당성검증 지원센터, 성장단계별 지원정책 개발, 여성지식기술창업 거점지원 인프라 구축, 여성기업 통계

조사연구 등 일원화된 정책을 펼 수 있는 진흥원 설립

- 각 분야별 유망 창업모델, 기술연계 방안 마련 등 여성의 지식기술창업으로의 접근성 제고

○ 여성 창업 전문펀드 조성

- 특히 여성의 기업활동이 용이한 지식서비스, 실버, 녹색분야 등의 창업촉진을 위한 여성창업 특화자금 지원 필요

○ 여성기업제품 구매 등 여성기업 성장지원을 위한 제도 현실화

- 여성기업 제품 구매 확인관 설치 및 공공기관 구매실적의 기관성과평가 및 패널티 반영
- 여성지식기술기업 제품/서비스 구매 활성화 제도 도입

주제 III . 여성기업인의 애로사항 및 개선 과제

1. 여성기업인의 애로사항

□ 여성기업 장점 및 애로사항

<참조 : 2011년 여성기업실태조사 인용_중소기업청>

○ 여성기업의 장점

- 여성기업은 여성 특유의 감성을 반영한 제품출시가 가장 큰 장점(40.8%)
- 또한 여성기업에 대한 긍정적 이미지(신뢰성) 28.8%, 철저한 사후관리를 통한 고객만족도 제고 25.1% 등의 순으로 여성기업의 장점을 나타냄

내용	2008년	2010년
여성 특유의 감성 디자인을 반영한 제품 출시	34.3	40.8
여성기업에 대한 긍정적 이미지(신뢰성)	24.4	28.8
철저한 사후관리를 통한 고객만족도 제고	32.1	25.1
계획적이고 투명한 회사경영	5.3	3.4
기타	1.8	1.5
비권위적 회사운영에 따른 임직원간 비전 공유	2.1	0.4

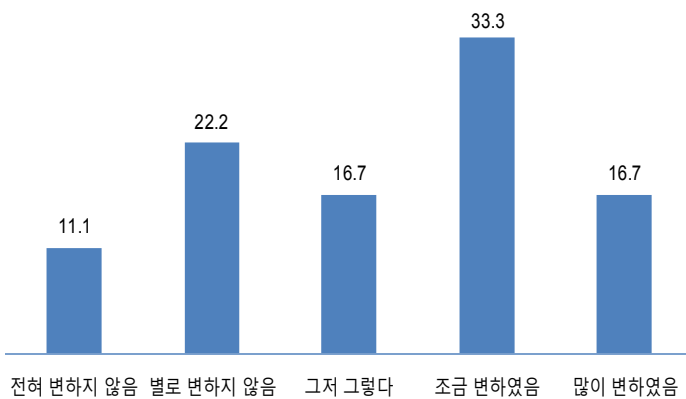
[여성기업의 장점]

○ 여성기업의 애로점

- 마케팅관리, 자금조달, 생산관리 등 일반 중소기업 애로를 비롯,
- 여성기업인으로서의 가사, 자녀보육 부담, 남성중심의 비즈니스 관행에 적응곤란, 남성위주의 네트워크 운영에서 큰 애로를 겪고 있음

내용	평균 (5점)	
	2008년	2010년
가사, 자녀보육 추가 부담	3.85	3.45
남성 중심의 비즈니스 관행(접대 문화 등)에 적응 곤란	3.22	3.16
남성 위주의 네트워크 운영으로 여성의 참여 제한	3.02	3.06
공공기관, 금융기관 등 여성기업인에 대한 부정적 선입견	3.06	2.99
소극적, 위험회피 성향 경영으로 인한 사업 기회 상실 우려	2.99	2.98

[여성기업인의 불리한 점에 대해 느끼는 정도]



○ 또한, 여성기업인에 대한 차별적 대우가 과거보다는 많이 개선되었지만 아직도 50%정도가 차별적 대우관행이 존재한다고 생각

[과거 대비 여성기업인에 대한 차별적 대우 변화 정도]

2. 여성기업인 애로개선을 위한 지원과제

□ 여성기업에 대한 사회적 편견 개선 및 인프라 확충

- 여성기업의 취약부문 특히, 가사·육아 부담, 네트워크 확충에 대한 편견을 개선 할 수 있는 정책적 지원이 필요
- 성공적인 여성기업을 육성할 수 있도록 인프라 확충과 시장 경쟁력을 향상 시킬 수 있는 지원 사업의 지속적인 발굴 필요

□ 정책대상으로서의 여성기업 인식개선

- 여성기업 및 여성벤처기업 지원 사업이 시행되고 있으나, 체계적이지 못한 단편적 지원에 그치는 실정
 - 질보다는 양적위주의 여성기업 지원 숫자 늘리기 등으로 성과 실효성이 낮음
 - 여성기업을 도와주는(소규모 약자) 정책이 아닌 여성기업 육성을 통한 국가경쟁력 강화라는 정책을 목표로 정책대상자로 인식하는 사고의 전환이 요구

- ‘(가칭)여성지식·기술기업진흥원’을 설립하여 지식기반, 기술기반 여성기업을 연구하고 발굴하며 지원하는 정책 필요

□ 여성기업 주도형 네트워크 지원 확대

- 남성위주의 비즈니스 관행, 남성위주의 네트워크 운영을 극복하기 위해서는 여성친화적인 네트워크 모임 활성화 필요

- 여성이 비즈니스 네트워크에서 불리함을 느끼지 않도록 다양한 네트워크 구축기회 제공 및 구축 비용 지원