

2020

기본연구 2020-04

전라북도 청년여성의 취업준비 실태와 정책 지원 방안

연구진 조경옥 · 전아람

Jeonbuk Institute



기본연구 2020-04

전라북도 청년여성의 취업준비 실태와 정책 지원 방안



연구진

연구책임 조 경 옥 · 전북연구원 연구위원
공동연구 전 아 람 · 전북연구원 전문연구원

자문위원 신 하 영 · 서울시여성가족재단 연구위원
홍 성 효 · 공주대학교 경제학과 교수
박 재 규 · 수원 휴 센터 센터장

연구관리 코드 : 19GI06

이 보고서의 내용은 연구진의 견해로서
전라북도의 정책과는 다를 수도 있습니다.

목 차 | Contents

제1장 서 론	1
1. 연구의 필요성 및 목적	3
2. 연구의 내용 및 방법	7
제2장 청년여성 취업준비에 관한 이론적 고찰	13
1. 청년구직자의 취업준비 실태와 문제점	15
2. 취업준비 활동의 계층화와 젠더	25
제3장 전라북도 청년여성 경제활동 및 취업지원정책 현황	29
1. 청년여성 경제활동 현황	31
2. 청년 취업지원정책 현황	51
제4장 전라북도 청년여성의 취업준비 실태와 현실	59
1. 전라북도 청년여성 취업준비 실태 : 대졸자 직업이동 경로조사 분석 ..	61
2. 전라북도 청년여성 취업준비 경험과 현실 : 심층면접 조사결과	107
3. 대학 취업지원센터 실무자 간담회 결과	162
4. 요약 및 시사점	170
5장 연구결과 논의 및 정책제언	179
1. 주요결과 및 논의	181
2. 정책제언	196
참고문헌	207

표 목 차 | Contents

〈표2-1〉 목표 직장 형태별 청년층 취업준비자 추이	15
〈표2-2〉 목표 직장 형태별/성별 청년층 취업준비자	16
〈표2-3〉 대학 유형별/성별 진로선택 및 취업준비 프로그램 참여 경험	17
〈표2-4〉 대학 유형별/성별 대학 입학 이후 개인적 취업준비활동 경험	17
〈표2-5〉 대학 유형별/성별 취업준비 중 어려운 점	18
〈표2-6〉 취업준비 유형별 지출비용 및 소요기간	19
〈표2-7〉 직종별 취업준비 비용 및 준비기간	20
〈표2-8〉 현재 직장에 취업하는 데 소요된 취업준비기간	21
〈표3-1〉 전라북도 인구 및 청년인구 추이	31
〈표3-2〉 전라북도 전체 및 청년인구 이동 추이	33
〈표3-3〉 전라북도 청년인구의 성별 이동 추이	34
〈표3-4〉 전국 및 전라북도 청년인구의 학력 현황(2015)	35
〈표3-5〉 전라북도 고등학교 졸업자의 졸업 후 진로(2019)	35
〈표3-6〉 전라북도 고등교육기관 졸업자의 졸업 후 진로(2018)	36
〈표3-7〉 15세 이상 인구 및 청년인구의 경제활동 현황(2018)	37
〈표3-8〉 전국 및 전라북도 연령별 청년인구의 경제활동 현황(2018)	38
〈표3-9〉 전라북도 성별 청년인구의 종사산업 비중(2018)	40
〈표3-10〉 전라북도 성별 청년인구의 종사직업 비중(2018)	41
〈표3-11〉 전라북도 성별 청년인구의 종사상지위 비중(2018)	42
〈표3-12〉 전라북도 성별 청년인구의 고용계약기간	42
〈표3-13〉 전라북도 성별 청년인구의 주당 평균 근로시간 및 월평균 임금 ·	43
〈표3-14〉 전라북도 성별 청년인구의 교육수준별 월평균 임금	44
〈표3-15〉 전라북도 성별 청년인구 전직 여부 및 이직 사유	45
〈표3-16〉 전라북도 성별 실업자/취업준비자의 교육 수준	45

〈표3-17〉 전라북도 성별 실업자/취업준비자의 전공 분야	46
〈표3-18〉 전라북도 성별 청년인구의 최근 한 달간 취업 희망 여부	47
〈표3-19〉 전라북도 성별 청년인구 취업희망자의 일을 구하지 않은 이유 ...	48
〈표3-20〉 전라북도 성별 청년인구 취업비희망자의 주된 활동 상태	49
〈표3-21〉 전라북도 성별, 연령별 청년 구직 및 취업 현황(2019)	50
〈표3-22〉 청년고용지원 정책(2019)	53
〈표3-23〉 전라북도 청년정책 기본계획 및 추진계획	54
〈표3-24〉 2019년 전라북도 청년 취·창업 분야별 핵심과제	55
〈표3-25〉 전라북도 청년취업 및 고용 부문별 세부추진과제(2019)	57
〈표4-1〉 전라북도 소재 2016년 청년 대졸자의 일반 특성	62
〈표4-2〉 취업희망 사업체 유형	63
〈표4-3〉 취업희망 사업체 규모	64
〈표4-4〉 희망 최소연봉 및 취업자의 초임 연봉 비교	65
〈표4-5〉 일자리 고려 항목의 중요도	66
〈표4-6〉 졸업 전 취업목표 유무	67
〈표4-7〉 취업목표 설정 시기	68
〈표4-8〉 취업목표로 계획했던 직업 유무	69
〈표4-9〉 목표직업 유형(중분류)	70
〈표4-10〉 진로선택 및 취업준비 프로그램 참여 경험	72
〈표4-11〉 진로선택 및 취업준비 프로그램 도움 정도	73
〈표4-12〉 대학 입학 이후 개인적 취업준비활동 경험	74
〈표4-13〉 대학 입학 이후 개인적 취업준비활동 도움 정도	75
〈표4-14〉 전라북도 대졸자의 취업상태별 진로선택 및 취업준비 프로그램 참여 경험	76
〈표4-15〉 전라북도 대졸자의 취업상태별 취업준비활동 경험	77
〈표4-16〉 자격증 소지 여부	78
〈표4-17〉 자격증 소지 개수	78

〈표4-18〉 자격증 취득 목적(다중응답 분석)	79
〈표4-19〉 취득한 자격증의 취득 목적 달성 도움 정도(다중응답 분석)	80
〈표4-20〉 자격증 취득 비용(다중응답 분석)	80
〈표4-21〉 시험준비 경험 여부	81
〈표4-22〉 준비한 시험(다중응답 분석)	82
〈표4-23〉 시험준비 방법(다중응답 분석)	83
〈표4-24〉 준비한 시험의 합격 여부(다중응답 분석)	84
〈표4-25〉 시험준비 비용(다중응답 분석)	84
〈표4-26〉 취업준비 시작 시기	85
〈표4-27〉 일자리정보 습득방법(다중응답 분석)	86
〈표4-28〉 휴학 경험 및 횟수	87
〈표4-29〉 휴학 이유(다중응답)	87
〈표4-30〉 졸업유예 경험 및 횟수	88
〈표4-31〉 졸업유예 이유(다중응답)	89
〈표4-32〉 취업준비 중 어려운 점	90
〈표4-33〉 무급/저임금 일자리 경험 여부	91
〈표4-34〉 무급/저임금 일자리 경험 시기(다중응답 분석)	92
〈표4-35〉 무급/저임금 일자리 경험 기간(다중응답 분석)	93
〈표4-36〉 무급/저임금 일자리 유형(다중응답 분석)	93
〈표4-37〉 무급/저임금 인지 여부(다중응답 분석)	94
〈표4-38〉 무급/저임금을 인지했음에도 일한 이유(다중응답 분석)	95
〈표4-39〉 무급/저임금 일자리 경험의 취업/경력 형성의 도움 정도(다중응답 분석)	96
〈표4-40〉 청년 대졸자의 결혼 계획 유무	97
〈표4-41〉 비혼 이유(다중응답 분석)	98
〈표4-42〉 청년고용정책 들어본 경험	99
〈표4-43〉 청년고용정책 관심 정도	100
〈표4-44〉 청년고용정책 참여 경험	101

〈표4-45〉 청년고용정책의 취업에의 도움 정도	102
〈표4-46〉 취업준비 활동, 진로선택 및 취업지원 프로그램이 취업에 미치는 영향에 대한 실증분석 결과	104
〈표4-47〉 청년여성 대상 심층면접 조사 내용	108
〈표4-48〉 심층면접 참여자의 일반적 특성	109
〈표4-49〉 전라북도 대학별 여대생 특화프로그램 운영 현황	163

그림목차 | Contents

〈그림 2-1〉 졸업유예 관련 주체들 간의 시각차	22
〈그림 3-1〉 전국 청년인구 구성비	32
〈그림 3-2〉 전라북도 연령대별 여성인구 구성비 추이	33
〈그림 3-3〉 전국 및 전라북도 성별·교육수준별 고용률	39

I. 연구개요

가. 연구 필요성 및 목적

- 청년고용 문제의 심각성은 청년들이 선호하는 양질의 일자리 부족뿐만이 아니라 기업의 경력직 선호와 직무역량평가 중심의 채용문화에 대응하기 위해 청년들의 취업준비활동이 강화되고 소요기간이 확대되는 등 신규 노동시장 진입장벽이 높다는 점임
- 청년들의 ‘취업준비 활동’은 청년들의 노동시장 진입을 더디게 하거나 취업 후 실무능력과 연계성이 떨어지는 등의 문제점이 지적되고 있으나 지역 청년들은 이마저의 취업준비 기회도 얻지 못해 구직을 단념하거나 타 지역으로 이탈하는 원인이 되고 있음
- 청년여성의 경우, 청년 일자리 부족과 여성 일자리 문제가 동시에 얹혀 있어 이중적 취약성을 갖고 있지만, 청년여성 고용문제에 대한 사회적, 정책적 인식은 낮은 편임
 - 고용의 질과 양에 있어서 청년남성에 비해 더 취약한 청년여성의 고용확대와 고용안정성을 높이기 위해서는 취업준비와 첫 일자리 경험 등 노동시장 진입 전 단계에서부터 나타나는 실태와 특성에 대한 분석이 필요함
- 전라북도는 청년 일자리 문제를 고용정책뿐만이 아니라 인구정책 차원에서 적극적으로 대응하고 있으나 성별에 대한 고려가 없어 청년여성의 취업준비나, 일 경험 등 고용특성을 제대로 반영하고 있지 못하고 있음
- 전북 청년여성은 청년남성에 비해 경제활동참여율이 낮고 특히 청년여성

미취업률은 전국 평균보다 매우 높게 나타나고 있어 졸업 후 청년여성 미취업과 노동시장 이행 문제에 대한 정책적 관심이 필요함

- 이에 본 연구에서는 지방의 청년여성에게 취업준비 과정과 경험, 정책적 욕구에서 어떠한 특성과 차별성이 있는지를 다각적인 연구방법을 통해 분석함으로써 지역여건과 특성을 구체적으로 도출하고 이에 따른 청년여성의 효율적인 취업준비지원 정책방향과 관련 과제를 제안하고자 함

나. 주요 연구내용

- 청년층 취업준비에 관한 선행연구의 검토
 - 취업준비 활동이 취업기회 및 일자리 질에 미치는 효과에 대한 이론적 검토
 - 취업목표와 희망 근로조건 등 취업관련 인식 및 실태, 취업준비활동과 경험, 재학 중 직무 관련 일자리 경험, 취업준비과정에서의 성별·지역별 차이, 애로사항에 관한 선행연구 검토를 통해 청년층 취업준비 관련 주요쟁점 및 논의사항을 정리
- 전북 청년여성의 경제활동 현황 및 취업준비 활동 실태
 - 전라북도 청년인구 추이, 청년층 인구의 학력, 청년인구 이동 현황, 청년인구 성별 이동추이 등
 - 전라북도 청년여성 경제활동 현황: 경제활동참가율, 실업률, 고용률, 종사산업 비중 및 직업별 취업자 비중, 근로여건(고용계약 기간, 근로시간 및 임금), 취업욕구, 전직 및 이직여부, 비취업자의 주된 경제활동실태 등
- 청년취업지원 정책 및 사업 현황 분석
 - (중앙정부) 청년취업지원 정책 및 청년여성 취업지원 정책 현황
 - (지방정부) 전라북도 청년지원 관련 법, 기본계획, 청년정책 시행계획의 검토, 전라북도 청년 취업지원정책 현황 및 특성
- 전라북도 청년여성 취업준비실태 : 대졸자직업이동경로(2016 GOMS) 원자료 분석

- 청년 구직자의 희망직장 형태, 희망임금, 취업조건 등 취업 관련 인식
 - 취업목표 설정, 취업준비활동, 취업준비 관련 일 경험, 자격증 취득, 시험준비 경험여부, 청년고용정책 참여여부 등 취업준비 활동실태
 - 취업준비활동이 취업에 영향을 미치는 요인에 대한 실증분석
- 전북 청년여성의 취업준비 현실과 경험에 관한 심층면접조사
- 대졸자직업이동경로조사(GOMS) 원자료 분석만으로는 파악하기 어려운 청년여성층 내부의 다양한 차이와 취업준비의 문제점과 애로사항, 정책적 욕구 등을 색출하기 위해 졸업예정자(재학생), 미취업자(졸업 후 취업준비생), 취업자(현재 취업중) 등을 대상으로 공통된 경험과 인식, 차이점 등을 분석
- 전북 청년여성의 취업준비 정책방향과 향후 과제
- 전북 청년여성층의 취업준비 특성과 문제점, 애로사항 등에 관한 주요 연구결과와 도출과 논의사항 정리
 - 연구결과에 기초한 효율적인 취업준비 지원방안에 대한 전북의 정책방향과 관련 과제 제시

다. 연구방법

□ 문헌연구 및 행정자료 분석

- 취업준비 활동 및 실태, 취업준비 활동이 취업에 미치는 영향과 효과 등에 대한 이론과 정책 관련 문헌자료 검토
- 전라북도 청년정책 기본계획(2018~2022), 청년정책 시행계획(2018~2019년도) 등의 자료를 통해 청년층 취업지원 정책 특성과 내용 등을 검토

□ 각종 통계자료 및 원자료 분석

- 인구총조사 및 경제활동인구조사 청년층 부가조사 등 통계청 자료 분석
- 지역별 고용조사 원자료 분석
- 한국고용정보원의 대졸자직업이동경로조사(2016 GOMS) 원자료 분석

□ 심층면접조사

- 조사대상 : 도내 거주하는 20~34세 미만의 졸업예정자(4학년 재학 중)와 미취업자(졸업 후 취업준비), 취업자(취업 후 2년 미만 경과)를 대상으로 학교유형(전문대, 4년제 대학)과 전공계열 등을 안배하여 총 36명
- 조사방법 : 반구조화된 설문지를 바탕으로 1:1 심층면접조사(코로나 19로 인하여 비대면 면접으로 진행함. 사전 이메일 조사 후 추가 전화조사 실시)
- 조사내용 : 취업준비 경험과 취업준비과정에서의 어려움, 취업준비와 취업과의 연계성 및 도움, 직무관련 일 경험, 스펙 쌓기에 대한 인식과 태도, 취업준비활동 관련 지역여건과 환경에 대한 평가, 취업 장벽에 대한 인식, 정책참여 및 개선사항 등

□ 대학일자리센터 실무자 간담회

- 참여대상 : 대학일자리센터를 운영하고 있는 5개 대학의 취업지원 실무자 총 6명
- 목적 및 내용 : 여대생들이 취업준비과정에서 겪는 어려움, 대학센터 이용 실태 및 지원 사업 현황, 효과적인 취업준비 지원 방안 등을 파악

□ 전문가 자문회의

- 연구방향, 연구범위와 방법, 심층면접조사 문항 등에 관한 적절성과 타당성, 연구결과에 따른 정책제언의 실효성 등에 관하여 전문가 자문 및 의견수렴

II. 주요 연구결과 및 정책제언

1. 주요결과 및 논의

□ 고학력 및 인문사회 전공분야의 실업자/취업준비자의 높은 비율

- 전북 청년인구의 실업자와 취업준비자의 특성으로는 여성의 비율(67.7%)이 남성(51.7%)보다 높고 고졸 이하에서는 여성(21.1%)의 비율이 남성(40.4%)보다 낮아 전북 청년여성은 고학력층의 실업과 미취업문제가 상대적으로 더 심각함
- 전공분야별 전북 청년층의 실업자/취업준비자의 현황을 보면, 여성은 인문사회분야가 가장 많고(38.0%) 남자는 공학분야(39.7%)임. 여성의 대학 전공이 밀집해 있는 ‘인문사회계열’의 실업자·취업준비자가 많은 점은 전국적인 현상
- 제조업과 생산직 중심의 전북 노동시장 환경에서 전공을 바탕으로 한 직업선택이 어려운 인문사회계열 대졸자가 직업탐색이나 취업정보만으로 양질의 취업성고를 달성하기는 어려움

□ 청년취업·고용 정책과 취업역량 강화 사업의 성인지 관점 미흡

- 전라북도 청년 일자리 지원 정책 방향 및 관련 사업에 해당하는 ‘전북청년 정책 기본계획(2018~2020)’은 각 사업에 대한 남녀참여 실적 및 현황파악이 어렵고 성별분리통계를 생산하고 있지 않아 결과적으로는 전북 청년고용정책이 양성 평등한 관점에서 시행되고 있는지에 대한 평가는 어려운 상황임
- 전북의 청년취업·고용 정책 가운데 청년여성을 대상으로 하는 사업으로는 ‘지역이공계 여성인재 활용 촉진사업’이 유일하며 대부분의 정책이 지역 전략산업이나 이공계 위주의 사업으로 추진되고 있음. 따라서 여성이 많고 취업 취약계층에 해당하는 인문사회계열 분야의 재정투자는 거의 이루어지고 있지 않음

□ 졸업이전 취업목표 설정은 빠르지만 실제 취업준비 시기는 늦음

- ‘취업목표’를 정함에 있어 전북 남녀는 ‘졸업 이전’에 정하는 비율이 전국 남녀보다 높고 전북 여성은 대학 저학년 때부터 정하는 비율이 높아 비교적 취업목표는 빠르게 정하고 있었음. 그러나 전북 청년여성의 실질적인 ‘취업준비 시기’는 4학년 이후나 졸업 후에 준비하는 비율이 전국 남녀와 전북 남성에 비해 높아 취업준비 시기는 늦은 편이었음

- 취업준비를 위한 휴학이나 졸업유예는 결국 취업연령을 상향시켜 신입사원 채용 시 적정연령을 적용하는 기업의 여성차별적인 문제와 결부되어 청년 여성 취업 장벽으로 작용하고 있음. 따라서 전북 청년여성의 늦은 취업준비는 노동시장 입직을 어렵게 하는 원인이 되고 있고 취업준비를 하는 개인에게는 취업준비활동 내용과 방향성을 변화시킬 수 있다는 점에서 중요함

□ 목표 직업유형의 밀집과 취업준비 분야의 한정

- 전북 청년여성이 졸업 이전에 설정했던 ‘목표 직업유형’으로는 ‘보건·의료 관련직’을 1/3 이상이 선택하여 전국 여성의 1.5배 정도 높아 특정 직업군에 밀집되어 있음. 청년 구직자가 희망하는 사업체 유형으로는 전북 청년 여성은 법인단체와 교육기관 희망비율이 전국 여성보다 2배 이상 높고 전북 남성보다는 10배 정도 높게 나타나 전북 청년여성은 특정 사업체로 쏠림 현상이 두드러짐

- 전북 청년여성이 희망하는 사업체 유형과 목표 직업유형이 특정분야에 밀집되어 있는 현상과 더불어 취업준비를 하고 있는 분야는 매우 제한적인 것으로 나타남. 심층면접조사 결과 많은 참여자들은 공무원, 공기업, 군무원 등 소위 안정적이고 괜찮은 일자리를 선호하는 것으로 나타났으며 이는 졸업 후 취업준비자보다 재학생에서 더 많았음

□ 취업준비활동은 남성보다 적극적, '직장체험프로그램'과 '취업캠프'는 취업에 긍정적

○ 취업준비활동은 교내활동에 해당하는 '진로선택 및 취업준비프로그램 참여'와 소위 8스펙으로 지칭하는 대학 입학 이후 '개인적 취업준비활동'으로 구분하여 분석한 결과, 여성이 남성보다 더 적극적으로 참여하고 있지만 전국 여성에 비해 상대적으로 약간 미진한 것으로 나타남

○ 각 취업준비프로그램의 도움정도는 남성보다 여성이 긍정적으로 평가함. 특히 교내활동 중 청년여성은 '직장체험프로그램(인턴 포함)'과 '취업캠프'의 도움을 크게 느낄수록 취업여부에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며 이는 통계적으로 유의하였음. 그러나 참여기회가 상대적으로 제한되어 지역 내 청년여성의 취업에 미치는 긍정적 효과를 극대화하지 못하고 있는 것으로 보임

□ 자격증준비 많고, 취업박람회와 대외활동은 참여저조하고 성별·지역별 격차 큼

○ 8스펙에 해당하는 '개인적인 취업활동'으로는 남녀 모두 '자격증 준비' 활동이 가장 많았고 남자보다는 여자가 더 많은 것으로 나타남. 일반적으로 자격증 소지는 남학생보다는 여학생이, 서울 소재보다는 지방대 출신자일수록 자격증 취득 개수가 많음. 자격증의 취업효과에 대해서는 부정적 평가가 더 많으며 보유한 자격증 수가 많을수록 직업이행에 부정적 영향을 미치는 것으로 봄

○ 심층면접조사 결과, 청년여성은 '취업박람회'와 '대외활동(체험단, 마케터, 서포터즈 등)' 등의 취업준비 경험은 부족한 것으로 나타남. 취업박람회는 금융, 제조업과 기술 분야의 중소기업박람회 등으로 한정되어 있기 때문에 청년여성들이 희망하는 직종과 맞지 않은 경우가 많았음

□ 지역 일자리 취업의사 높지만 일·가정양립 취약한 중소기업 취업은 부정적

- 2000년대 전후에 첫 취업을 하게 되는 코호트(1970년대생/1980년대생/1990년대생)별로 인구인동 패턴을 분석한 결과, 대학소재지와 취업지의 관계가 강화되고 있는 것으로 분석됨. 이러한 연구결과는 향후 전북 청년 여성층은 지역에서 취업할 가능성이 높아 보이지만 문제는 지역 취업처에 해당하는 다수의 중소기업에 대한 청년여성 취업의사가 낮다는 점임

- 지역 중소기업 취업의사가 낮은 이유로는 청년여성들은 일·가정양립의 취약성을 꼽고 있었음. 따라서 청년여성의 지역유출로 심각한 저출산에 직면하고 있는 전라북도도 이와 같은 청년여성의 노동시장 이행 특성을 고려하여 청년여성과 가족친화적인 중소기업을 발굴·연계하는 고용정책 수립을 통해 청년고용과 저출산 문제를 동시에 해결할 수 있는 대응방안이 필요함

□ 졸업유예사유와 취업준비 어려움에서 나타나는 ‘스펙 쌓기’의 높은 부담

- 전북 청년여성의 ‘휴학사유’는 ‘어학연수’로 인한 비율(21.1%)이 전국 남녀(3.9%, 14.4%)보다 높고 전북 남성(2.6%)보다 높음. 또한 졸업유예 경험은 전국 평균보다는 낮지만 그 사유로는 ‘스펙 쌓기’ 비율(29.2%)이 전국 남녀(18.8%, 16.3%)와 전북 남성(23.3%)보다 높음. 또한 취업준비의 어려움 점으로는 ‘스펙 쌓기’의 비율(34.2%)이 전국 여성(29.3%)보다 높게 나타남
- 스펙 쌓기 등의 과도한 취업준비로 청년여성의 역량을 낭비하는 문제를 피하기 위해서는 지역 우수 중소기업의 채용조건과 직무역량 등에 관한 상세 정보제공과 ‘직장체험 프로그램(인턴)’을 통해 중소기업 인식제고를 토대로 맞춤형 취업준비를 할 수 있도록 대학일자리센터와 전북도의 관심이 필요함

□ 직무관련 일 경험 부족과 취약한 일 경험의 장기화

- 전북 청년이 재학 중 무급이나 저임금으로 일자리를 경험한 비율은 전국 평균보다 높고 전북 청년여성의 일 경험 유형은 직무와 무관한 ‘인턴/현장

실습이 아닌 일자리' 경험비율이 높고 경험 시기는 '졸업 후'의 비율이 높았음. 또한 일자리 경험기간도 '25개월 이상' 비율이 전국 남녀와 전북 남성에 비해 높았음

□ 청년여성 맞춤형 지역취업정보 제공의 부족

- 취업정보를 취득하는 경로는 인터넷 취업포털, 유명한 취업카페나 블로그 등을 이용하는 경우가 많았고 제공되는 취업정보들은 주로 대기업, 공공기관, 공기업, 중견기업 등 청년에게 잘 알려진 네임 벨류가 있는 기업들로 제한되어 있어 지역 기업에 관한 정보는 거의 접할 수 없는 한계가 있었음

□ 취업준비지원 사각지대: 졸업 후 구직청년여성의 특성과 지원

- 졸업 후 취업준비를 하는 청년여성층은 어디에도 소속되지 않은 상태에서 취업서비스를 제공받거나 대학시설 이용 등 취업준비 자원을 활용하는데 있어 재학생보다 불리한 상황에 놓여있음. 노동시장 현실과 자신에 대한 객관화를 통해 눈높이 조정이 이루어진 이들을 대상으로 이들이 선호하는 지역 내 중소·중견기업을 발굴하고 해당 기업체의 인력수요 파악을 통해 기업과 청년여성을 연계하는 취업지원 사업을 지자체 차원에서 시도해 볼 필요가 있음

2. 정책제언

□ 전북 청년고용정책의 성 인지관점 반영과 성별영향평가 추진

- 전북의 청년고용정책은 실업 장기화에 따른 니트 청년문제 해소에 역점을 두면서 다양한 청년 취·창업지원 정책을 추진 중에 있으나, 각 사업실적에 대한 성별통계가 부재하여 남녀 참여 실적 및 현황과 성별에 기초한 정책 요구 파악이 어려운 상황임
- 청년층의 취업 관련 성별 격차를 해소하고 청년여성 특성을 반영한 사업추진을 위해서는 모든 사업내용과 성과에 대한 성별분리통계를 생산하도록 함. 그 결과를 토대로 청년고용정책의 성별영향평가를 추진하여 성별 불균

형을 해소하고 성별 특성과 요구에 근거한 사업을 추진하도록 함

□ 대학일자리센터 청년여성 특화사업 확대: 취업준비 조기지원과 취업준비 향상 프로그램 운영

- 대졸자직업이동경로조사 분석결과에 의하면, 전북 청년여성이 취업목표를 설정하는 시기는 저학년 때로 전국 남녀와 전북 남성에 비해 상대적으로 매우 빠르지만, 취업준비 시기는 재학 중 준비하는 비율이 낮고, 4학년 이후와 졸업 후 준비하는 비율은 상대적으로 높았음
- 취업준비 시기가 늦어짐으로써 파생되는 결과로는, 스펙 준비에 대한 과도한 부담과 스펙을 쌓기 위한 졸업유예, 그로 인한 취업연령의 상승과 기업의 여성 취업연령에 대한 차별 등은 청년여성의 취업 장벽으로 인식되고 있었음. 따라서 청년여성의 취업준비가 조기에 이루어지도록 진로설정과 진로계획, 구체적인 취업준비와 전략 등 취업준비 향상 프로그램을 추진하도록 함

□ 스펙 쌓기와 취업목표 미스매치 완화를 위한 중소기업 일자리 정보제공과 '청년여성일자리협력망' 구축

- 중소기업 취업은 선발기제의 영향을 덜 받기 때문에 취업준비 부담이 덜하고 기업도 이직률이 낮은 지역청년을 선호한다는 점에서 지역 중소기업은 유용한 '취업 틈새시장'이 될 수 있음. 그럼에도 불구하고 청년여성이 과도한 스펙 쌓기에 몰두하고 있는 원인은 구직요건을 갖추기 위해 구체적으로 무엇을 준비해야 하는지에 대한 상세 취업정보가 없기 때문임
- 청년여성의 지역 중소기업 취업을 제고하기 위해서는 청년여성이 선호하는 근로여건과 환경을 갖춘 중소기업을 발굴하고 이를 채용으로 연계하는 것이 가장 중요함. 청년여성 구인구직 동향파악, 중소기업의 직무경험 기회제공, 취업연계 등을 활성화하기 위해서는 취업유관기관의 실무자와 기업인사 담당자로 구성된 '청년여성일자리협력망'을 정례화 하여 운영하도록 함

□ 청년친화강소기업 확대와 청년여성 멘토링 사업 추진

- 청년여성 특성을 반영하여 정부는 2016년부터 「청년·여성 취업연계강화」의 일환으로 청년층 희망분야(임금, 일·생활균형, 고용안정)를 반영한 ‘청년친화강소기업’을 매년 선정하고 있음. 그러나 전북은 2019년 기준, 강소기업이 전체 13개소로 제주를 제외한 최하위 수준임
- 전북은 청년여성의 지역 취업의사를 반영하고 기업의 구인난 해소를 위한 우수 강소기업 확대발굴이 필요함. 특히 일·생활균형과 관련하여 청년친화강소기업의 우수성을 홍보하고 취업률을 제고하기 위한 전략으로 ‘청년여성 멘토링 사업’ 추진이 필요함

□ 직무체험 대상기관 확대

- 블라인드 채용과 직무능력 중심으로 채용문화가 확산되면서 전공 관련 직무경험은 그 중요성이 강화되고 있지만 직무체험 인턴은 ‘금턴’이라고 할 정도로 지방에서는 그 기회가 적고 특히 ‘취업연계형 인턴십’과 같은 정책이나 사업은 절대적으로 부족한 현실임
- 현재 전북은 직무체험으로는 ‘대학생 공공기관 직무인턴’ 사업과 현장 실무체험 후 정규직으로 전환하는 ‘전북형 청년취업지원’ 사업이 유일하게 추진 중에 있음. 그러나 사업 대상 인력이 소규모(연간 각각 100명, 190명)에 불과하고 ‘전북형 청년취업지원’사업은 낮은 급여로 청년들의 호응도를 얻기 어려움
- 따라서 현행의 공공기관만을 대상으로 제한적으로 운영되고 있는 직무체험 인턴 사업은 그 대상기관을 민간 기업으로까지 확대하고 수혜인원도 더욱 늘릴 필요가 있음. 특히 지역에서의 취업의사가 높은 청년여성을 대상으로 지역중소기업 인턴지원 사업을 확대하고 사회적 기업과 협동조합 등의 직무체험 기회도 제공하여 지역의 청년혁신활동가로 일 할 기회를 제공하도록 함

□ 청년여성 실업 조기개입 및 온라인커리어코칭 서비스지원

- 졸업 후 청년들이 첫 일자리에 취업하기까지 소요되는 기간은 평균 12개월로 이 기간은 해마다 증가하고 있음. 노동시장 여건이 취약한 전복은 취업 소요기간이 더 늘어날 것으로 예측됨. 청년층의 장기실업과 NEET화를 방지하기 위해 유럽연합은 4개월 안에 개별 상담과 아웃리치(out reach)와 같은 조기개입을 추진하고 있음
- 졸업 후 어디에도 소속되지 않아 제도적 무중력 상태로 빠질 가능성이 높은 미취업 구직청년여성을 대상으로 이들이 실업상태나 취업준비만을 하는 기간이 장기화되지 않도록 하기 위해서는 졸업 후에도 지속적으로 경력관리가 이루어지도록 ‘청년여성 온라인경력개발프로그램’을 운영하여 진로코칭을 받을 수 있는 시범사업을 추진하도록 함

□ 청년여성 특화 취업박람회와 취업캠프 운영

- 청년여성 특화 채용박람회의 필요성에 대해서는 경기도(최윤선, 2013)에서도 이를 제안한 바 있음. 제안 내용에는 여성의 생애주기를 고려한 경력개발과 이색 직업체험관 운영, 커리어여성 특강, 여성에게 필요한 일 경험과 활동을 알려주고 관련 자원을 연계해주는 ‘직업지도(Job Map)’ 제작 등을 제안함
- 청년여성은 지역에서의 취업을 선호하지만 지역 중소기업에 대한 취업정보를 접할 수 있는 기회는 많지 않은 현실임. 따라서 지역 내의 우수 중소기업이나 청년친화강소기업, 사회적 기업, 가족친화기업 등 여성친화적 기업을 중심으로 취업박람회 및 취업캠프 등을 추진하도록 함

1

장

서론

Jeonbuk Institute

-
1. 연구의 필요성 및 목적
 2. 연구의 내용 및 방법

제1장 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

- 청년¹⁾고용 문제는 단지 일자리의 문제에만 국한되지 않고, 청년의 전반적인 삶의 질뿐만 아니라 지역의 인구감소 문제와 밀접한 연관성을 갖고 있음
 - 정부의 각종 청년고용 대책에도 불구하고 청년실업률은 지속적인 증가추세에 있으며 저임금·단기 일자리의 비중 증가 등으로 청년일자리는 양적·질적으로 심각한 수준에 이르고 있음
 - 연애·결혼·주거·출산·양육 등 생애 전 과정의 기틀을 다질 시기에 일자리에 대한 위협과 스트레스로 청년들은 5포 세대, 7포 세대로 지칭되면서 자존감의 하락과 삶의 질을 위협받고 있음
 - 전북지역의 열악한 노동시장 환경으로 인해 상대적으로 일자리가 풍부한 수도권 지역으로의 청년인구 유출은 전북지역 인구감소 원인 중의 하나로 이에 대한 대응마련이 시급함
- 청년고용 문제의 심각성은 청년들이 선호하는 양질의 일자리 부족뿐만 아니라 기업의 경력직 선호와 직무역량평가 중심의 채용문화에 대응하기 위해 청년들의 취업준비활동²⁾이 강화되고 소요기간이 확대되는 등 신규 노동시장 진입장벽이 높다는 점임
 - 고용 없는 저성장 기조 등 경제상황이 불확실해지면서 기업은 경력직을 원하거나 준비된 인력을 선호하는 양상이 커지고 있고³⁾ 정부가 추진하는 NCS 기반 직무역량평가 중심의 채용문화는 노동시장에 신규 진입하는 청년구직자에게 높

1) 본 연구에서는 경제활동을 준비하거나 실제 참여하는 연령과 현실을 고려하여 청년층의 범위를 만 19세~34세로 정함

2) 신선미(2013)는 취업준비활동 개념에 대해 자신이 원하는 직업관련 환경에 대한 정보, 그 직업에서 요구하는 자격 등을 갖추거나 시험을 준비하는 등의 과정을 모두 포함'하며 구체적으로는 대학생들이 졸업 이전에 취업을 목적으로 정보수집, 자격취득, 시험 준비, 취업관련 프로그램 참가, 일자리 경험 등의 제반활동을 의미함 본 연구에서도 이에 준하는 개념을 적용함

3) 온라인 취업포털에 등록된 채용공고 83만 건을 분석한 결과, 경력직 채용공고는 25.4%, 신입직 채용공고는 5.5%에 불과하였음

은 진입장벽으로 작용하고 있음

- ‘취업’이라는 좁은 문을 뚫기 위해 청년들은 향후 자신이 취업하고자 하는 분야의 경력과 역량에 부합하기 위한 ‘수습·실습·인턴 및 아르바이트 등’의 취업준비를 통해 자신들의 취업 경쟁력을 높이기 위한 활동을 확대하고 있음

○ 청년들의 ‘취업준비 활동’은 청년들의 노동시장 진입을 더디게 하거나 취업 후 실무능력과 연계성이 떨어지는 등의 문제점이 지적되고 있으나 지역 청년들은 이마저의 취업준비 기회도 얻지 못해 구직을 단념하거나 타 지역으로 이탈하는 원인이 되고 있음

- 자격증, 어학연수, 인턴십 등의 청년층의 취업준비활동은 재학 중 휴학, 졸업유예, 졸업 후 취업준비 등으로 대졸 청년의 졸업소요 기간은 평균 61개월, 졸업 후 첫 일자리 취업은 평균 12개월이 소요되는 것으로 나타남(김유빈 외, 2017)
- 그러나 이마저의 취업준비 기회를 얻지 못하는 구직단념 청년층은 2017년 12월 기준 48만 3천 명으로 집계되고 있음. 이는 전년 대비 7.5% 증가한 수치이며 매년 증가하는 추세임(통계청, 2017)

○ 청년여성의 경우, 청년 일자리 부족과 여성 일자리 문제가 동시에 얹혀 있어 이중적 취약성을 갖고 있지만, 청년여성 고용문제에 대한 사회적, 정책적 인식은 낮은 편임

- 청년여성은 남성에 비해 고용의 질과 양에 있어 더 취약한 것으로 나타나고 있음. 대졸자직업이동경로조사(2014)에 의하면, 첫 일자리의 정규직 근로는 남성 65.7%, 여성 57.2%로 남성의 비율이 더 높고 여성초임 임금은 남성의 72.1%에 불과한 것으로 조사됨
- 청년여성은 노동시장 초기 진입 시, 자신의 경력이나 향후 진로와 무관한 직종에 취업하거나 하향취업 하는 경향이 있음. 또한 질적으로 낮은 수준의 일자리에 많이 배치되어 있어 경력형성 가능성이 낮아지면서 실업과 취업을 반복하며 경력 단절⁴⁾에 이르기기도 함(최윤선 외, 2016)
- 이와 같이 현재의 청년 여성의 초기 노동시장 진입과 노동조건 등은 여성고용,

4) 지역별 고용조사 자료에 의하면 경력단절 여성의 절반 이상이 29세 이하 청년층에서 발생하는 것으로 나타남

경력단절 등 경제활동 전반에 영향을 미치고 있어 청년여성의 취업준비 실태 분석이 필요하지만 그동안 여성 고용정책은 경력단절여성의 재취업을 지원하기 위한 여성일자리 확대에 초점이 맞춰져 있었음

○ 고용의 질과 양에 있어서 청년남성에 비해 더 취약한 청년여성의 고용확대와 고용안정성을 높이기 위해서는 취업준비와 첫 일자리 경험 등 노동시장 진입 전 단계에서부터 나타나는 실태와 특성에 대한 분석이 필요함

- 선행연구 결과에 따르면 청년층의 취업준비와 일 경험(현장체험, 인턴, 아르바이트, 수습 등)은 노동시장으로의 원활한 이행이나 고용안정성, 고용유지 및 실업이나 경력단절 등에 매우 중요한 영향을 미치는 것으로 보고 있음
- 직무역량평가 중심의 채용문화 확산과 기업의 경력직 선호로 청년취업에서의 일 경험은 선택이 아닌 필수 사항이 되고 있어 취업준비와 일 경험 과정에서 나타나는 애로사항이나 문제점, 욕구, 정책적 개선사항은 무엇인지에 대한 지역차원의 실태조사가 필요함

○ 전라북도는 청년 일자리 문제를 고용정책뿐만이 아니라 인구정책 차원에서도 적극적으로 대응하고 있으나 성별에 대한 고려가 없어 청년여성의 취업준비나, 일 경험 등 고용특성을 제대로 반영하고 있지 못하고 있음

- 『전라북도청년정책기본계획(2018~2022)』, 『전북청년종합실태조사(2017)』, 『지역일자리목표 공시제』 등을 통해 청년고용의 실태와 문제점, 향후 정책방안 등을 제안하고 있으나 청년남성과 달리 청년여성이 노동시장 이행과정에서 겪는 어려움과 장애요인, 특성 등을 분석하고 이를 토대로 한 정책제안은 미흡함
- 취업을 목적으로 지역을 이탈하는 청년층의 인구유출을 억제, 최소화하기 위해서는 청년일자리에 대한 젠더적 분석 시각이 필요⁵⁾하지만 청년층 여성의 취업준비 활동이나 경력단절 실태, 일 경험 등에 대한 지역차원의 구체적인 실태조사와 기초자료는 부재한 상황임

○ 전북 청년여성은 청년남성에 비해 경제활동참여율이 낮고 특히 청년여성

5) 청년여성일자리는 고용시장에서 경험하는 성차별이라는 문제점도 있지만 지역의 인구정책 차원에서는 청년여성층의 인구유출은 가임기 여성인구 감소와 맞물려 전북의 저출산 요인으로 작용하고 있기 때문에 정책적으로 더욱 비중 있게 다룰 필요가 있음

미취업률은 전국 평균보다 매우 높게 나타나고 있어 졸업 후 청년여성 미취업과 노동시장 이행 문제에 대한 정책적 관심이 필요함

- 전북은 15세 이상 경제활동참가율이 전국 평균에 비해 낮은 가운데 청년여성 경제활동참가율(51.1%)은 전국 청년여성(65.7%)과 전북 청년남성(63.4%)에 비해 현저히 낮음. 특히 25~29세 연령대의 청년여성 미취업률은 전국(28.5%) 대비 전북(45.2%)의 격차가 크게 나타나고 있음

- 이에 본 연구에서는 지방의 청년여성은 취업준비 과정과 경험, 정책적 욕구에서는 어떠한 특성과 차별성이 있는지를 다각적인 연구방법을 통해 분석함으로써 지역여건과 특성을 구체적으로 도출하고 이에 따른 청년여성의 효율적인 취업준비지원 정책방향과 관련 과제를 제안하고자 함

2. 연구의 내용 및 방법

가. 주요 연구내용

○ 청년층 취업준비에 관한 선행연구의 검토

- 취업준비활동이 취업기회 및 일자리 질에 미치는 효과에 대한 이론적 검토
- 취업목표와 희망 근로조건 등 취업 관련 인식 및 실태, 취업준비활동과 경험, 재학 중 직무 관련 일자리 경험, 취업준비과정에서의 성별·지역별 차이, 애로사항에 관한 선행연구 검토를 통해 청년층 취업준비 관련 주요쟁점 및 논의사항을 정리

○ 전북 청년여성의 경제활동 현황 및 취업준비활동 실태

- 전라북도 청년인구 추이, 청년층 인구의 학력, 청년인구 이동 현황, 청년인구 성별 이동추이 등
- 전라북도 청년여성 경제활동 현황: 경제활동참가율, 실업률, 고용률, 종사산업 비중 및 직업별 취업자 비중, 근로여건(고용계약 기간, 근로시간 및 임금), 취업욕구, 전직 및 이직여부, 비취업자의 주된 경제활동 실태 등

○ 청년취업지원 정책 및 사업 현황 분석

- (중앙정부) 청년취업지원 정책 및 청년여성 취업지원 정책 현황
- (지방정부) 전라북도 청년지원 관련 법, 기본계획, 청년정책 시행계획의 검토, 전라북도 청년 취업지원정책 현황 및 특성

○ 전라북도 청년여성 취업준비실태 : 대졸자직업이동경로(2016 GOMS) 원자료 분석

- 청년 구직자의 희망직장 형태, 희망임금, 취업조건 등 취업관련 인식
- 취업목표 설정, 취업준비활동, 취업준비 관련 일 경험, 자격증취득, 시험준비 경험여부, 청년고용정책 참여여부 등 취업준비 활동실태
- 취업준비활동이 취업에 영향을 미치는 요인에 대한 실증분석

- 전북 청년여성의 취업준비 현실과 경험에 관한 심층면접조사
 - 대졸자직업이동경로조사(GOMS) 원자료 분석만으로는 파악하기 어려운 청년여성층 내부의 다양한 차이와 취업준비의 문제점과 애로사항, 정책적 욕구 등을 색출하기 위해 졸업예정자(재학생), 미취업자(졸업 후 취업준비생), 취업자(현재 취업 중) 등을 대상으로 공통된 경험과 인식, 차이점 등을 분석
- 전북 청년여성의 취업준비 정책방향과 향후 과제
 - 전북 청년여성층의 취업준비 특성과 문제점, 애로사항 등에 관한 주요 연구결과 도출과 논의사항 정리
 - 연구결과에 기초한 효율적인 취업준비 지원방안에 대한 전북의 정책방향과 관련 과제 제시

나. 연구방법

1) 문헌연구 및 행정자료 분석

- 취업준비활동 및 실태, 취업준비활동이 취업에 미치는 영향과 효과 등에 대한 이론과 정책 관련 문헌자료 검토
- 전라북도 청년정책 기본계획(2018~2022), 청년정책 시행계획(2018~2019년도) 등의 자료를 통해 청년층 취업지원 정책 특성과 내용 등을 검토

2) 각종 통계자료 및 원자료 분석

- 인구총조사 및 경제활동인구조사 청년층 부가조사 등 통계청 자료 분석
- 지역별 고용조사 원자료 분석
- 한국고용정보원의 대졸자직업이동경로조사(2016 GOMS) 원자료 분석

3) 심층면접조사

- 조사대상 : 도내 거주하는 20~34세 미만의 졸업예정자(4학년 재학 중)와 미취업자(졸업 후 취업준비), 취업자(취업 후 2년 미만 경과)를 대상으로 학교유형(전문대, 4년제 대학)과 전공계열 등을 안배하여 총 36명

- 조사방법 : 반구조화된 설문지를 바탕으로 1:1 심층면접조사(코로나 19로 인하여 비대면 면접으로 진행함. 사전 이메일 조사 후 추가 전화조사 실시)
- 조사내용 : 취업준비 경험과 취업준비과정에서의 어려움, 취업준비와 취업과의 연계성 및 도움, 직무관련 일 경험, 스펙 쌓기에 대한 인식과 태도, 취업준비활동 관련 지역여건과 환경에 대한 평가, 취업 장벽에 대한 인식, 정책참여 및 개선사항 등

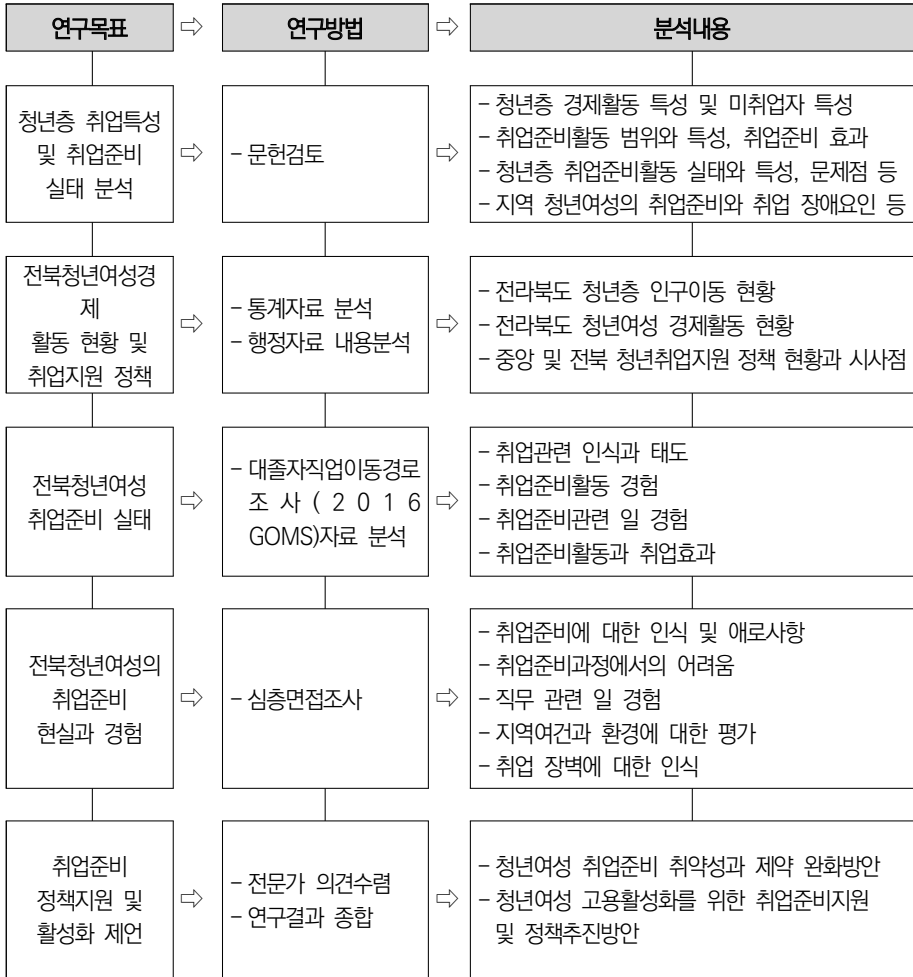
4) 대학일자리센터 실무자 간담회

- 참여대상 : 대학일자리센터를 운영하고 있는 5개 대학의 취업지원 실무자 총 6명
- 목적 및 내용 : 여대생들이 취업준비과정에서 겪는 어려움, 대학센터 이용 실태 및 지원 사업 현황, 효과적인 취업준비 지원 방안 등을 파악

5) 전문가 자문회의

- 연구방향, 연구범위와 방법, 심층면접조사 문항 등에 관한 적절성과 타당성, 연구결과에 따른 정책제언의 실효성 등에 관하여 전문가 자문 및 의견수렴

다. 연구 추진체계



라. 연구의 제한점

- 본 연구의 심층면접대상자는 졸업예정자(졸업학년), 졸업 후 취업준비를 하는 구직자, 현재 취업자를 대상으로 이들의 학교유형(전문대, 4년제)과 전공 계열에 따른 취업준비 특징과 차이, 공통점 등의 색출을 목적으로 함
- 그러나 심층면접이 진행된 시점이 코로나19의 영향으로 대면 심층면접조사를 진행 할 수 없었음. 따라서 비대면 심층면접조사를 진행하기 위해 사전에 이메일로 조사를 진행하고 응답결과를 보면서 추가적인 전화조사를 진행하였음
- 따라서 이메일 조사로 사전에 어느 정도 질문을 결정한 상황에서 진행함으로써 개방적인 분위기에서 면담자들의 생각과 경험을 연구자가 융통성 있게 또한 심층적으로 분석하는 데는 한계가 있었음

2

장

청년여성 취업준비에 관한 이론적 고찰

Jeonbuk Institute

-
1. 청년구직자의 취업준비 실태와 문제점
 2. 취업준비 활동의 계층화와 젠더

제 2 장 청년여성 취업준비에 관한 이론적 고찰

1. 청년구직자의 취업준비 실태와 문제점

가. 취업준비활동 경험

- 한국고용정보원의 대졸자직업이동경로조사를 통해 ‘졸업 이전에 설정했던 취업목표’를 분석한 결과에 의하면, 청년들은 민간회사를 취업목표로 한 경우가 가장 많았으며 다음으로는 정부기관과 교육기관, 법인단체 및 공기업의 순임
- 민간회사를 목표로 하는 취업자 비중은 2013년 대비 2017년에는 12.1%p 증가한 반면, 정부기관은 2013년 대비 2017년에는 두 배 이상 증가하였지만 2015년과 비교해서는 14.8%p 감소함
- 청년여성들의 선호도가 높은 교육기관은 2013년 이래 지속적으로 감소하는 경향을 보이고 있으며 최근 들어 청년층의 선호도가 급상승하고 있는 공기업은 5~6%대의 선호비율을 보임

〈표2-1〉 목표 직장 형태별 청년층 취업준비자 추이

(단위: 명,%)

	2013	2015	2017
민간회사	9,491(41.6)	9,643(41.0)	133,199(53.7)
외국인 회사	713(3.1)	867(3.7)	10,534(4.2)
공기업	1,145(5.0)	1,485(6.3)	15,417(6.2)
법인단체	1,243(5.4)	750(3.2)	15,535(6.3)
정부기관	5,747(25.2)	6,592(28.0)	32,797(13.2)
교육기관	3,024(13.3)	2,862(12.2)	21,586(8.7)
연구기관	223(1.0)	303(1.3)	4,776(1.9)
무소속	309(1.4)	197(0.8)	5,039(2.0)
기타	391(1.7)	0(0.0)	987(0.4)
생각해보지 않음	523(2.3)	846(3.6)	8,299(3.3)
전체	22,808	23,544	248,169

자료: 한국고용정보원(2018), 2017 대졸자직업이동경로조사

- 취업준비자들이 목표로 하는 직장 형태에 관하여 성별 취업준비자 추이를 살펴보면 전체적으로 민간회사와 정부기관에 대한 취업준비 비중이 높은

가운데남성은 민간회사>정부기관>공기업 순으로 여성은 민간회사>정부기관>교육기관 순으로 취업준비 비중이 높았음

- 민간회사는 남성(55.8%)이 여성(51.9%)보다 3.9%p 높았고 정부기관은 남성(14.0%)이 여성(12.5%)보다 1.5%p 높음. 반면 교육기관은 여성(10.6%)이 남성(6.5%)에 비해 4.1%p 취업준비 비중이 높았음

〈표2-2〉 목표 직장 형태별/성별 청년층 취업준비자

(단위 : 명, %)

	전체	남자	여자
민간회사	133,199(53.7)	63,631(55.8)	69,568(51.9)
외국인 회사	10,534(4.2)	5,148(4.5)	5,386(4.0)
공기업	15,417(6.2)	8,399(7.4)	7,018(5.2)
법인단체	15,535(6.3)	4,799(4.2)	10,736(8.0)
정부기관	32,797(13.2)	16,019(14.0)	16,778(12.5)
교육기관	21,586(8.7)	7,381(6.5)	14,205(10.6)
연구기관	4,776(1.9)	2,580(2.3)	2,196(1.6)
무소속	5,039(2.0)	2,383(2.1)	2,656(2.0)
기타	987(0.4)	239(0.2)	748(0.6)
생각해보지 않음	8,299(3.3)	3,496(3.1)	4,803(3.5)
전체	248,169	114,075	134,094

자료: 한국고용정보원(2018), 2017 대졸자직업이동경로조사

- 청년들의 취업준비활동으로는 재학 중 교내활동을 통해 이루어지는 활동과 개인적으로 준비하는 활동으로 구분할 수 있는데, 교내에서 이루어진 활동을 학교유형별로 남녀의 특성을 살펴보면 다음과 같음
 - 기업 채용설명회를 제외한 모든 활동에 있어서 전반적으로 남성보다 여성이 경험비율이 높은 것으로 나타남. 남녀 모두 인·적성검사 등 직업심리검사의 경험이 가장 높은 가운데 성별격차가 큰 활동으로는 진로·취업 관련 교과목과 면접기술 &이력서 작성프로그램으로 여성의 경험비율이 더 높게 나타남
 - 학교유형별로는 전문대학은 4년제 대학 졸업자에 비해 면접기술&이력서 작성프로그램과 취업캠프 등의 활동 참여비율이 상대적으로 약간 높게 나타나고 있음. 전문대학은 학기제가 짧고 취업을 목표로 교과운영이 이루어지고 있기 때문에 관련 활동이 4년제 비해 많은 것으로 보임

〈표2-3〉 대학 유형별/성별 진로선택 및 취업준비 프로그램 참여 경험

(단위 : %)

	2~3년제 대학 졸업자		4년제 대학 졸업자	
	남성	여성	남성	여성
진로, 취업 관련 교과목	42.1	51.1	43.4	49.7
직장체험 프로그램(인턴 포함)	23.4	28.4	21.7	23.3
인·적성검사 등 직업심리검사	45.2	52.2	41.7	51.1
교내 취업박람회	27.2	24.8	29.1	26.3
진로 관련 개인/집단상담 프로그램	27.0	32.8	24.6	31.0
면접기술&이력서 작성 프로그램	36.9	47.1	29.1	34.0
취업캠프	15.7	17.0	11.5	11.8
기업 채용설명회	21.3	16.4	30.5	25.6

주 : 비율은 '경험 있음'에 응답한 것임. 교육대학교 졸업자는 분석에서 제외함

자료 : 한국고용정보원(2018), 2017년 대졸자 직업이동 경로조사

- 대학 입학 이후 개인적으로 준비하는 취업활동으로는 학교유형별 차이가 크게 나타나고 있는 가운데 전문대학은 자격증 준비가, 4년제 대학은 영어 등 외국어 공부와 자격증 준비가 많은 것으로 나타남
- 모든 활동에서 여성의 참여비율이 높은 가운데 성별격차가 큰 활동으로는 외모 관리로 여성의 경험이 남성보다 높음. 기업체 직무적성검사는 여성보다는 남성의 비율이 높은 가운데 전문대보다는 4년제의 비율이 높아 4년제 남성이 대기업 입사에 더 집중하고 있는 것으로 보임

〈표2-4〉 대학 유형별/성별 대학 입학 이후 개인적 취업준비활동 경험

(단위 : %)

	2~3년제 대학 졸업자		4년제 대학 졸업자	
	남성	여성	남성	여성
기업체 직무적성검사(GSAT 등 공부)	8.7	5.6	21.7	17.7
영어 등 외국어 공부	23.7	31.1	60.7	66.5
봉사활동	22.6	35.4	36.0	46.3
공모전 수상	7.4	8.6	15.1	15.2
자격증 준비	49.0	58.8	51.4	61.0
대외활동(체험단, 마케터, 서포터즈 등)	4.8	6.9	15.7	23.8
외모관리(다이어트, 시술, 수술 등)	9.7	21.0	10.0	23.1
이력서 및 자기소개서 작성 교육	36.1	42.0	33.8	40.3
(모의)면접훈련	21.0	28.5	22.9	28.2

주 : 비율은 '경험 있음'에 응답한 것임. 교육대학교 졸업자는 분석에서 제외함

자료 : 한국고용정보원(2018), 2017년 대졸자직업이동 경로조사

- 취업준비 과정 중 가장 어려운 점으로는 학교유형과 성별에 관계없이 취업준비방법에 대한 지식부족을 꼽고 있었으며 다음으로는 스펙 쌓기에 대한 어려움이 있는 것으로 나타남
- 최근에 직무중심의 채용으로 기업 채용문화와 트렌드가 변화하고 있지만 청년들의 스펙 쌓기에 대한 부담은 여전한 것으로 나타남. 좋은 일자리에 취직하고자 하는 청년들의 열망은 노동시장에서 차별성을 얻기 위해 경쟁적이고 추가적인 스펙 쌓기에 과도하게 몰두하는 양상으로 나타나고 있음
- 청년들의 스펙 쌓기 경쟁은 과도한 비용을 수반하며, 어학연수나 인턴체험과 취업준비를 위한 졸업유예 등으로 이어지고 있어 청년층의 노동시장 진입을 지연시키는 문제 등을 야기하고 있음

〈표2-5〉 대학 유형별/성별 취업준비 중 어려운 점

(단위 : %)

	2~3년제 대학 졸업자		4년제 대학 졸업자	
	남성	여성	남성	여성
계	100.0	100.0	100.0	100.0
스펙 쌓기	32.7	28.4	32.5	30.1
사회의 고정관념 (출신지역, 학교 등) 극복	11.0	10.9	8.0	7.9
취업준비 방법에 대한 지식 부족	32.7	33.4	34.0	33.0
준비 기간 동안의 경제적 어려움	8.1	8.9	9.0	10.6
가족 및 주변 사람들의 기대/관심	7.9	10.1	9.3	13.1
친구 등 지인과의 만남으로 인한 시간소비	4.2	3.1	3.5	2.3
기타	3.5	5.4	3.7	3.0

자료 : 한국고용정보원(2018), 2017년 대졸자 직업이동 경로조사

나. 취업준비 비용 및 기간

- 취업준비에 소요되는 비용은 남녀 모두 시험 준비 비용이 가장 많았음. 남자는 월평균 45.3만원, 총비용 838.1만원이고 여자는 월평균 41.7만원, 총비용 733.9만원으로 남자보다는 적은 편임
- 자격증 준비에 소요되는 비용에 대해 남자는 시험 다음으로 많은 비용을 지출하고 있었으며 월평균 11.2만원, 총비용 137.8만원이고 여자는 남자보다 적은 비용을 지출하고 있음(월평균 10.7만원, 총비용 129.5만원)
- 취업준비 기간은 시험준비 기간이 가장 길어 남자 18.5개월, 여자 17.6개월이고 다음으로는 자격증 남자 12.3개월, 여자 12.1개월로 남녀 모두 비슷한 기간이 소요되고 있었음. 한편 직업능력향상을 위한 각종 훈련 및 교육에 소요되는 기간은 남녀 모두 4.8개월로 상대적으로 준비기간이 가장 짧았음

〈표2-6〉 취업준비 유형별 지출비용 및 소요기간

(단위 : 명, 만원, 개월)

		응답자수	월평균비용	준비기간	총비용
남자	직업능력향상 훈련/교육	94	7.2	4.8	34.6
	자격증	492	11.2	12.3	137.8
	시험	393	45.3	18.5	838.1
여자	직업능력향상 훈련/교육	77	17.1	4.8	82.1
	자격증	510	10.7	12.1	129.5
	시험	419	41.7	17.6	733.9

주 1) 각 항목은 중복응답임

2) 준비기간은 유형별 취업준비가 종료된 응답자들을 대상으로 한 수치임

자료 : 한국고용정보원, 「대졸자직업이동경로조사」

- 한편 신한은행에서 최근 3년 내 취업한 사회초년생을 대상으로 취업준비 비용과 취업준비 소요기간을 조사⁶⁾한 바에 의하면 총 비용은 384만원, 월 평균 비용은 29만원, 취업준비 기간은 13.2개월이 소요된 것으로 나타남

6) 신한은행의 '2018 보통사람 금융생활 보고서'는 2017년도에 전국의 만 20~64세 금융거래 소비자 2만 명을 대상으로 2017년 9월 25일~11월3일에 걸쳐 이메일을 통해 조사한 자료임

- 본 조사에서는 각 직업군별로 취업준비 기간과 소요비용을 분석하였음. 취업준비 기간이 가장 길게 나타나는 직업군으로는 교육직으로 총 21.5개월임. 그러나 총 비용은 429만원으로 상대적으로 가장 적은 비용을 지출하였음
- 두 번째로 취업준비기간이 긴 직업군은 공무원으로 총 19.8개월이 소요되었고 총 비용은 633만원으로 가장 많은 비용을 지출한 것으로 나타나고 있어 청년들이 선호하는 공무원 시험 준비에 대한 경제적·심리적 부담이 클 수 있음을 시사

〈표2-7〉 직종별 취업준비 비용 및 준비기간

(단위: 만원, 개월)

	총비용	월평균	취업준비기간
사무직	345	31	11.1
공무원	633	32	19.8
교육직	429	20	21.5
전문직	480	33	14.5
기타	318	25	12.7
전체	384	29	13.2

주: 조사대상 20,000명 중 최근 3년 이내 취업한 사회초년생 871명의 응답결과임

자료: 신한은행, 「2018 보통사람 금융생활 보고서」

- 청년위원회의 「청년구직자 취업실태 보고서」⁷⁾에 의하면 입사 2년 이내 임금근로자들이 현재의 직장에 취업하는데 소요된 기간으로는 6~12개월이 30.5%로 가장 많았고 1년 이상 2년 미만 소요된 경우는 27.5%, 2년 이상의 장기간의 취업준비 기간이 소요된 경우도 13.8%나 되었음

7) 본 보고서에서는 대학 4학년생 또는 졸업유예자 500명, 대졸 취업준비생 300명, 입사 2년 이내 임금근로자 300명을 대상으로 2015년 4월30일~5월 15일에 걸쳐 웹조사 방식을 통해 조사함

〈표2-8〉 현재 직장에 취업하는 데 소요된 취업준비기간

(단위: 명, %)

취업준비 소요기간	취업준비 기간별 인원
6개월 미만	86(28.2)
6~12개월 미만	93(30.5)
12~18개월 미만	47(15.4)
18~24개월 미만	37(12.1)
24~30개월 미만	19(6.2)
30~36개월 미만	13(4.3)
36개월 이상	10(3.3)
전체	n=305

주: 300인 이상 사업장 대상 입사 2년 이내의 신입사원 305명 응답결과임

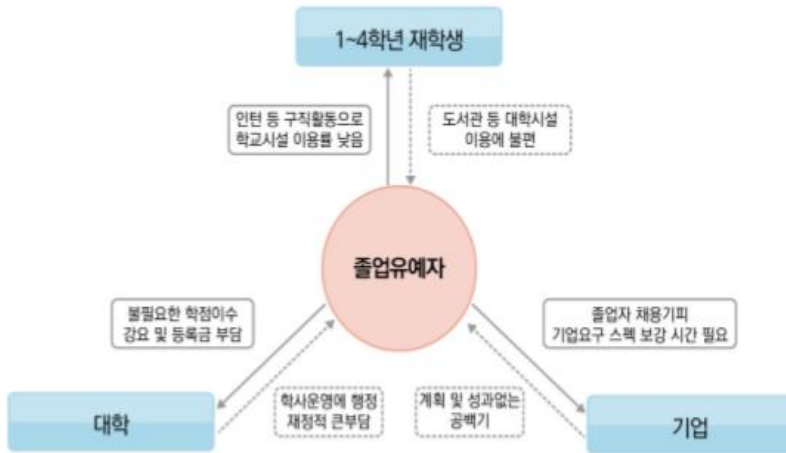
자료: 청년위원회, 「청년구직자 취업준비실태 보고서」(2015)

다. 취업준비를 위한 졸업유예 실태

- 노동시장 고용여건 악화와 신규 대졸 청년들을 위한 양질의 일자리 수가 급격히 감소함에 따라 취업경쟁에서 유리한 입지를 잡하기 위한 대학생들의 ‘졸업유예’가 증가하고 있어 심각한 사회문제로 등장함
 - 국정감사 자료에 의하면 전국의 4년제 대학에 9학기 이상 초과 등록한 학생 수는 2015년 기준 12만 명에 달하였고, 전국의 졸업예정자 수는 2만 5천명에 이르는 것으로 보고됨(김지경·이상호, 2016에서 재인용)
 - 졸업시기를 연장하는 ‘졸업유예’의 이유는 제반 취업준비를 위한 시간확보가 주된 목적이지만, 졸업 후 어디에도 소속되지 않는 ‘제도적 무능력’ 상태를 회피하고 취업공부를 위한 학교시설과 제도이용의 수월성 때문임(엄기호·하지연, 2015)
- 졸업유예를 둘러싼 각 이해관계 주체들 사이에서는 불필요한 편견과 갈등이 확대 재생산되고 있으며 졸업유예로 인한 행정적 비용과 재정부담, 청년층 노동시장 진입 지연에 따른 사회적 비용 부담은 가중되고 있는 상황임
 - 졸업유예 문제에 대한 대학 측의 대응방식은 대학구조개혁평가와 맞물려 있기 때문에 학점이수를 의무화하거나 수강료를 부과하는 등 공급자 중심으로 운영되고 있어 졸업유예를 불가피하게 선택할 수밖에 없는 학생입장과는 배치됨
 - 졸업유예에 대한 기업 인사담당자들은 구체적인 성과가 보이지 않는 졸업유예에 대해서는 취업준비기간이 아닌 취업공백기로 평가하며 취업공백 기간이 긴 지원

자 채용을 꺼려하는 등 졸업유예에 대해 부정적인 입장임(안민석, 2015; 유기홍, 2015)

- 졸업유예에 대해 재학생들은 장시간·장기간 학교 도서관을 점유하고 있는 ‘화석 선배’(졸업유예나 휴학 등으로 학교를 오래 다니는 고학번 선배에 대한 신조어)에 대한 피해를 제기하고 있음(김지경·이상호, 2016에서 재인용)



자료 : 한국청소년정책연구원(2016), 대학생 졸업유예 실태 및 지원방안연구
 〈그림 2-1〉 졸업유예 관련 주체들 간의 시각차

- 한편 졸업유예는 부모의 소득과도 관련성을 갖고 있는 것으로 나타나 부모의 소득수준이 높을수록 졸업유예를 통해 스펙을 쌓아 더 나은 미래를 꿈꾸는 것으로 밝혀짐(김지경·이상호, 2016). 이는 우리사회에 뿌린 내린 ‘금수저’와 ‘흙수저’ 현상을 반영하는 등 계층의 양극화가 취업준비 현실에도 반영되고 있음을 시사하고 있음

라. 취업준비 효과

- 자격증 취득, 재학 중 일자리 경험, 직업훈련 및 교육, 해외 어학연수, 시험 준비 등 다양한 취업준비 활동이 청년층의 직업이행에 어떠한 효과를 미치는지 에 대해서는 자료와 분석방법, 조사대상 등 특성에 따라 연구결과가 상반되게 나타나고 있어 일관된 평가는 어려움

- 신선미 외(2013)는 전문대졸 남녀, 4년제 대학 졸업 남녀 등 4개의 집단을 대상으로 취업준비 활동의 노동시장 효과를 분석함. 전문대 졸업자에 비해 4년제 대학졸업자가, 남성보다는 여성 집단에서 취업준비 활동이 취업여부, 정규직 취업여부, 좋은 일자리 취업여부에 긍정적인 효과가 있는 것으로 나타남
 - 청년여성은 남성에 비해 모든 취업준비활동과 프로그램에 더 적극적으로 참여하지만 취업기회는 남성에 비해 적고, 정규직과 좋은 일자리에서의 성별격차가 큰 것으로 나타남
 - 수도권 청년이 비수도권 청년에 비하여 구직활동 경험, 취업준비프로그램 참여, 취업목적의 일 경험 등이 더 높게 나타난 반면 자격증 취득비율은 비수도권 청년이 더 높음. 이러한 지역 간 차이는 취업기회 부족과 제한 등 노동시장이 열악하고 취약한 비수도권 청년들이 자격증 취득에 더 노력을 하고 있기 때문으로 봄
 - 이 연구에서는 남자보다는 여자, 인문사회계열과 예체능계, 비수도권 및 사립대학, 대학역량강화사업 미지원 대학 등을 취업준비 취약집단으로 규정하고 이들에 대한 보다 적극적인 취업지원이 필요함을 제안하고 있음
- 취업준비활동 가운데 청년들이 가장 중점적으로 하고 있는 사항으로는 자격증 취득인데 이에 대한 성별, 지역별, 전공계열별 격차가 존재하고 있으며 자격증의 취업효과에 대해서는 관점이 각각 상이함
 - 다년간의 대졸자직업이동경로조사를 통해 본 자격증 취득은 4년제 대학 졸업자보다는 전문대 졸업자가 남성에 비해 여성이 수도권보다는 비수도권 출신자일수록 자격증 취득 개수가 많은 것으로 나타남(김유빈·최충, 2017; 윤윤규 외, 2018)
 - 자격증은 취업확률을 높이는 효과가 있으나, 자격증 취득자의 특성에 따라 그 효과가 상이하며(이병희 외 2014), 괜찮은 일자리에 영향을 미치는 효과는 미미한 것으로 나타남(박성재·반정호, 2006)
 - 보유한 자격증의 개수가 많을수록 오히려 대기업 정규직 취업에 부정적인 영향을 미치고 있는데 이는 자격증 개수가 많을수록 자격증의 질이 낮을 가능성이 높기 때문임(김정숙, 2009)
 - 이상의 결과를 종합해보면, 청년들이 자격증 취득을 위해 많은 시간과 비용을 들이고 있지만 자격증 취득여부나 자격증 개수보다 전공과 일치하는 자격증과 직

무 연관 자격증 여부가 취업에 유의한 영향을 미치고 있음을 시사하고 있음

- 재학 중 일 경험은 첫 일자리로의 이행 기간을 단축시키고 이행확률을 높일 뿐만 아니라 직무적합성 및 임금효과, 일자리 만족도를 제고 시키는 등 긍정적인 영향을 미치는 것으로 보고 있음
 - 대졸자 직업이동경로조사 자료를 활용하여 대학생의 재학 중 일자리 경험이 임금이나 직무불일치 등의 취업성가에 미치는 영향을 분석한 결과에 의하면, 전공과 일치한 일자리 경험이 있는 경우에만 임금이 높았고 직무불일치 상태에 놓일 가능성은 낮은 것으로 나타남(정기덕·조민호, 2016; 이만기, 2011)
 - 재학 중 일자리 개수가 증가할수록 직무불일치는 심화 되는 경향이 있고 재학 중 일자리 경험이 임금에 유의한 영향을 주지 못할 뿐만 아니라 취업확률을 낮추는 부정적인 효과도 있는 것으로 봄(김우영, 2002; 김준영·전용석, 2004; 정기덕·조민호, 2016)
 - 경기도 청년여성 1,523명을 대상으로 조사한 일 경험 연구(최윤선, 2016)에서는 청년들의 일 경험 목적은 직무경험을 위해서(64.9%)가 가장 많았고 대표적 일 경험의 34.2%는 정직원 채용 가능형이었으나 그 중 41.5%만이 채용되어 직무연계형 일 경험 비율은 낮은 문제점을 지적함
 - 재학 중 일자리 경험은 첫 일자리로의 이행확률을 높이고 이행 기간을 단축시키는 효과가 있지만 일자리 유형에 따라 취업에 미치는 효과가 다를 수 있음. 무분별한 일자리 경험이 오히려 취업성가에 부정적인 영향을 미칠 수 있어 청년구직자에게 전공과 연계된 일자리 제공이 중요한 것으로 봄(이병희 외, 2014)
- 이외에도 다수의 연구들이 청년층의 취업준비활동이 노동시장 성과 및 직업이행에 미치는 효과를 다루고 있으나, 대부분 청년층의 귀속적 요인을 각기 다르게 통제하고 있거나 결정요인으로서 일부만을 다루고 있어 엄밀한 추정을 하는데 한계가 있음.

2. 취업준비 활동의 계층화와 젠더

가. 청년 취업준비 활동의 계층화와 특성

- 청년층의 취업준비 기간의 장기화로 인한 노동시장 입직이 지연되는 문제만을 강조해온 그간의 연구와 정책이 놓치고 있는 문제 가운데 하나는 취업준비 패턴에 계층별 격차가 존재한다는 점임
- 김도균(2018)은 청년층은 학력이나 소득 등 사회경제적 지위에 따라 상이한 취업목표와 취업전략을 가지고 매우 이질적인 취업준비 기간과 패턴을 갖고 있다고 봄
 - 경기도 청년(만18세~34세)을 대상으로 실시한 ‘경기도 청년 구직활동 실태조사’에 따르면 소득과 학력이 높을수록 취업목표(의중임금)도 높아 취업준비 활동도 적극적인 계층이 있는 반면 소득수준과 학력이 낮을수록 취업목표와 취업준비 활동도 소극적인 계층으로 나누어진다고 봄
 - 그는 연구결과를 통해 청년층 취업준비 활동이 계층화되어 있는 현실을 간과 할 경우, 현재의 취업지원 정책은 적극적인 구직자에게만 혜택이 주어질 염려가 있으며 취업준비에 소극적인 청년계층에게는 생활보전을 위한 현금지원 정책과 더불어 생애단계에서 갖는 특수한 욕구 등을 반영해야 한다고 주장함
 - 김도균(2018)과 유사한 관점에서 모든 청년층이 스펙 쌓기와 취업경쟁에 직면하고 있는 것은 아니며 취업준비에 소극적인 계층이 존재한다고 보는 시각이 있음. (김정숙, 2009; 김영순, 2017; 정성미 2017; 김도균 외, 2018) 주로 가구소득수준과 학력수준이 낮으며 이들은 대기업이나 공공기관을 취업목표로 하지는 않음
- 정성미(2017)는 청년세대들의 이질성에 주목하면서 계층별 격차에 따른 취업준비의 다양성에 주목함. 그는 가구소득에 따른 미취업 청년층의 노동시장 진입 준비내용과 과정에 초점을 두고 계층 간의 차이를 밝힘
 - 청년패널을 통해 소득분포별 시험준비생의 특성을 분석한 결과, 이른바 공시족으로 대변되는 취업준비는 가구소득이 높을수록 많이 하는 것으로 나타남. 즉 취업준비의 여력은 가구소득과 밀접한 관련성을 갖고 있었으며 고학력·고소득층에서 공시준비생의 비중이 높아 학력과 가구소득이 결합했을 때 그 영향력이 컸음

- 또한 청년 미취업자 가운데 구직활동을 포기했다는 응답은 저소득층과 중저소득층에서 높게 나타나고 상위소득층에서는 학업 및 진학준비를 하고 있는 비중이 높게 나타나 소득분포별 취업준비 패턴에는 계층 간 차이가 있음을 주장함
- 한편 최종렬(2017)은 스펙 쌓기와 경쟁에 몰두하는 청년을 ‘생존주의’로 칭하며 청년의 표준적인 모델로 삼는 기존의 이론을 반박하며 지방대의 독특한 집단스타일에 주목하고 있음
 - 김홍중(2015)은 현재 대부분의 청년들은 과도한 스펙 쌓기와 취업경쟁에 몰두하고 있으며 이는 신자유주의에서 살아남기 위한 청년들의 ‘생존주의’ 행동양식으로 오늘날 청년의 표준적인 모델로 규정함
 - 이러한 김홍중의 시각과 달리 최종렬(2017)은 모든 청년층이 스펙 쌓기와 취업경쟁에 직면하고 있는 것은 아니며 지방대생들은 어차피 치열한 취업경쟁에서 이길 수 없다는 점을 알고 대기업이나 공공기관에 취직하려고 애쓰지 않으며 뭐든지 적당히(적당주의로 개념화 함)하려는 경향이 있다는 것임
 - 지방대생은 이미 중고등학교 때부터 패배에 익숙할 뿐만 아니라 대기업과 공공기관의 시험준비를 위해서는 상당한 시간과 돈이 들어가 적극적으로 도전하려 하지 않는 특성이 있다고 주장함
- 지방대학생은 직업세계로 전환하는 과정에서 경험하게 되는 외적·사회적 제약들이 존재하고 이는 취업 장벽으로 작용하여 진로와 취업에 직·간접적으로 영향을 줌. 따라서 이에 관한 심층적인 연구를 통해 지방대학생 특성을 반영한 취업지원 정책이 이루어져야 함을 강조하고 있음
 - 정지애·이제경(2018)에 의하면 지방대학생은 ‘지방대학’이라는 열등감을 안고 대학생활을 하게 되므로 대학생활 적응 과정에서 갈등을 겪음. 또 지방대생이 처한 사회 구조적, 경제 구조상의 차별은 지방대생에게 ‘학습된 무기력’과 ‘무기력 행동’이 높아 진로성숙도에 영향을 미침
 - 이러한 이유로 지방대학생들이 겪는 진로문제는 무엇인지, 취업준비와 그 과정에서 나타나는 문제와 특성은 무엇인지에 대한 포괄적이면서 심층적인 연구가 이루어질 필요성이 있다고 주장함

나. 취업준비 취약집단으로서 청년여성

- 취업지원프로그램의 효과성을 분석한 연구(신선미, 2013)에 따르면 청년여성의 취업준비 노력이 취업성으로 연결되기 위해서는 취업취약 집단에 속하는 청년여성층의 지원이 더 필요함을 거론하고 있음
 - 취업준비활동(재학 중 취업준비프로그램, 일자리 경험, 구직활동 여부, 직업훈련 경험, 자격증 취득 등)은 특히 4년제 여자 대졸자에게 긍정적 효과가 있는 것으로 나타나지만 여성은 남성에 비해 취업기회가 적은 편이고 정규직과 좋은 일자리 기회에서도 성별격차가 현저한 것으로 나타남
 - 취업준비 활동 취약집단을 ①졸업 후 18/24개월 시점에 정규직으로 취업하지 못하고 ②재학 중 취업준비활동을 2개 이하인 자로 규정할 때 4년제 대학의 1/3이 취업 취약집단으로 분류되었으며, 전문대 이상의 고학력 집단과 인문사회계열 전공자, 교육계와 예체능계, 비수도권이 취업취약 집단에 해당함
 - 청년층 취업기회의 성별격차를 해소하기 위해서는 성별, 대학유형, 전공계열 등의 특성을 고려한 집단별 특화된 취업준비 지원이 필요함. 구체적으로는 여대생 커리어센터 등 정책전달체계의 보강을 통해 유망자격증 취득프로그램과 취업취약집단 대상별 맞춤형 직업훈련프로그램 운영을 제안함
- 강민정·신선미(2016)는 여성고용 문제는 그간 경력단절이나 일·가정 양립에 집중되어 있어 학교를 졸업하고 노동시장으로 이행하는 청년여성은 정책의 사각지대에 놓여 있었다고 보고 노동시장 이행 과정에서 나타나는 청년여성의 취업 애로요인과 해소방안을 제시함
 - 취업준비 단계에 해당하는 노동시장 이행 이전 단계에서 나타나는 청년여성의 취업애로 요인으로서는 청년여성은 취업률이 낮은 전공분야에 여학생이 집중 분포되어 있음. 즉 전공계열별 고용률을 보면 자연계 졸업자와 인문사회계열 졸업자의 고용률이 최하위로 나타남
 - 구직경로에 있어 청년여성은 공공 및 민간 직업알선기관 이용률이 남성보다 높지만 사회적 네트워크(친척, 친구, 동료 등)와 대중매체(신문, 잡지, 공고 등) 활용률은 남성보다 떨어짐. 청년여성들의 사회적 네트워크 형성 측면에서 남성보다 불리하므로 이를 지원 할 수 있는 지지체계 확보 필요성을 제기함(강민정·신선미, 2016; 서울시여성가족재단, 2013)

- 지역 청년여성의 취업 애로요인으로는 첫째, 부모들은 딸을 타지로 보내지 않으려하기 때문에 지역 내에서 취업준비를 할 경우 일자리가 부족하고 일자리의 질도 낮다는 점 둘째, 대외활동이나 공모전 등 취업준비 사업이나 프로그램이 수도권으로 집중되어 있고 셋째, 서울에서 취업준비를 하고 싶지만 높은 주거비용으로 인한 경제적 부담이 크다는 점 등임
 - 청년취업지원 사업이 매우 다양하고 많지만 그 양과 질에 있어서는 지역 간의 편차가 큰 것으로 나타남. 또한 현장경험과 관련업계 네트워크는 취업준비에 유용한 도움을 주지만 지역 거주자에게는 그나마 기회가 매우 적다는 점임
- 청년층의 취업준비 노력이나 성과가 노동시장 이행에 미치는 영향에 대해서는 정책적으로나 학문적으로 많은 업적들이 축적되어 있으나 지방에 사는 청년여성 대상의 취업준비 실태에 관한 연구는 부족한 실정임. 지역 청년여성을 대상으로 하는 소수의 연구에서는 지방 청년여성의 취업문제에 대해 성별과 지방대라는 두 요인이 결합하여 나타나는 차별의 특성에 주목하고 있음
- 최윤선·채나리(2013)는 경기도 청년여성을 대상으로 취업준비 실태조사를 한 결과, 재학 중 여학생들은 직장체험, 취업박람회 등의 참여경험이 낮고 남학생에 비해 취업지원기관 활용도도 낮은 편이어서 학교 외 활동 경험은 미진함
 - 청년여성은 구직활동 시 직장의 근로환경 및 접근성을 중시하는 경향이 크기 때문에 지역 내 중견기업이나 중소기업에 대한 선호도가 높은 것으로 나타남. 따라서 지역 강소기업 발굴 및 해당 기업체를 적극 발굴하여 도내 청년여성과의 취업연계를 활성화 할 필요성을 제기함
 - 정영애·김민순(2015)은 경남지역 여대생을 대상으로 취업의식과 취업 장벽을 파악한 연구를 통해 청년여성들이 희망하는 취업목표로는 대기업이 가장 많았음. 전공 관련 진로나 취업분야에 대한 지식과 전공의 도움여부에 대해서는 부족함을 느끼고 있었으며 취업준비는 거의 못하고 있는 것으로 나타남
 - 또한 지방대와 여성이라는 변수는 취업에서 장애요인으로 작용하는 것으로 인식하고 있었으며 이로 인한 자신감 부족과 스펙 부족을 느낌. 직업에 대한 성역할 고정관념이나 편견도 큰 편임. 이를 해결하기 위해서는 자기이해, 직업정보 제공, 취업 장벽 완화, 진로선택 등의 4단계 취업지원 프로그램을 개발·제안함

3

장

전라북도 청년여성 경제활동 및 취업지원정책 현황

Jeonbuk Institute

-
1. 청년여성 경제활동 현황
 2. 청년 취업지원정책 현황

제 3 장 전라북도 청년여성 경제활동 및 취업지원정책 현황

1. 청년여성 경제활동 현황

가. 전라북도 청년 인구 현황

- 2019년 기준 전라북도 청년여성 인구는 139,848명으로 전체 여성인구 중 15.3%, 청년인구 중 46.8%임
- 2019년 청년여성 인구는 2001년 청년여성 인구(237,992명) 대비 41.2% 감소한 수준이며 전체 여성인구 중 청년여성이 차지하는 비율은 2001년 23.5%에서 2018년 15.3%로 약 8.2%p 감소하였음
- 2001년 이후 전라북도 전체 인구의 성비는 남성보다 여성이 높게 나타났으나 청년인구의 경우 여성보다 남성의 비율이 높아 청년여성을 위한 정책강화의 필요성이 시사됨
- 전라북도의 청년인구 비율은 지속적으로 감소하고 있음
- 2001년 전라북도 총 인구의 25.0%를 차지하던 청년인구는 지속적으로 감소하는 추세를 보이며 2019년 16.4%까지 8.6%p가 감소함. 청년인구가 차지하는 비율의 연평균 감소율은 -0.5%p인 것으로 나타나 청년인구의 유출을 막을 수 있는 고용 등 정주여건 개선 정책이 필요함

〈표3-1〉 전라북도 인구 및 청년인구 추이

(단위 : 명, %)

	전체			청년			청년인구 비율
	계	남성	여성	계	남성	여성	
2001	2,006,454	995,701	1,010,753	501,940	263,948	237,992	25.0
2005	1,885,335	938,746	946,589	419,495	222,132	197,363	22.3
2010	1,868,963	931,481	937,482	352,686	186,723	165,963	18.9
2015	1,869,711	930,255	939,456	328,309	173,937	154,372	17.6
2019	1,818,917	904,110	914,807	299,053	159,205	139,848	16.4

자료 : 통계청, 주민등록인구현황, 각년도

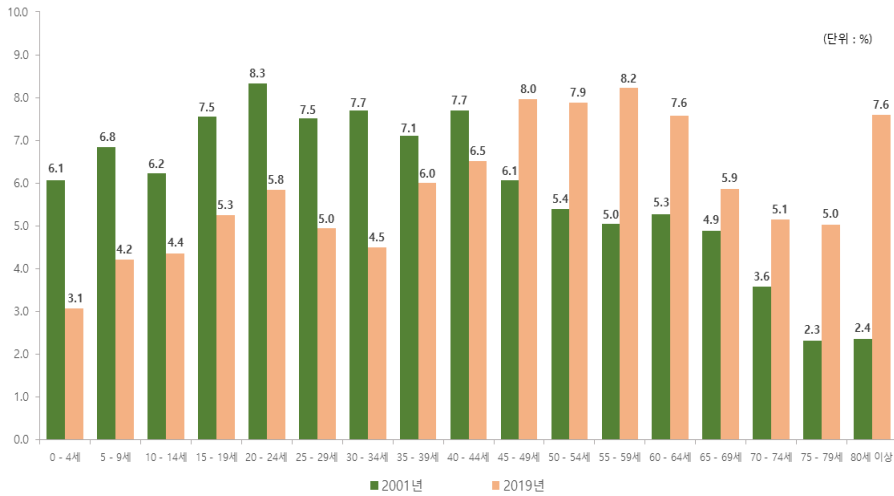
- 전라북도의 전체 인구 대비 청년인구 구성비는 16.4%로 전국 평균(19.2%)에 미치지 못하며 전라남도(15.4%), 경남북도(16.0%)에 이어 전국에서 세 번째로 청년인구의 구성비가 낮음



자료 : 통계청, 주민등록인구현황, 2019

〈그림 3-1〉 전국 청년인구 구성비

- 2001년 대비 2019년 전북 여성인구의 연령별 구성비 분석 결과 20세 ~ 34세 청년인구 구성비가 급격히 감소함
 - 2001년과 2019년 전라북도 여성인구의 연령별 비중을 분석한 결과 44세 이하는 2001년 대비 2019년 비중이 감소하였고, 45세 이상은 증가하여 전라북도 여성 인구의 연령대가 높아지고 있음을 확인할 수 있음
 - 특히 20세 ~ 34세 청년여성 인구의 경우 2001년 23.5%에서 2019년 15.3%로 구성비의 감소율이 다른 연령대보다 높게 나타남
 - 연령별 구성비의 감소율이 가장 높은 연령은 30~34세로 2001년보다 약 3.2%p 감소한 것으로 나타났으며 0~4세 3.0%p, 5~9세 2.6%p, 20~24세와 25~29세가 각각 2.5%p로 뒤를 이어 유소년 인구와 청년여성 인구의 감소율이 높음
 - 감소율이 높은 20 ~ 34세는 대학을 졸업하고 취업준비와 구직활동을 하는 연령 대이므로 취업으로 인한 청년인구의 유출이 높은 것은 아닐지 확인해 볼 필요가 있음



자료 : 통계청, 주민등록인구현황, 각년도

〈그림 3-2〉 전라북도 연령대별 여성인구 구성비 추이

○ 전라북도는 2001년부터 2018년까지 한 해(2011년)를 제외하고는 모두 인구가 유출되었으며 특히 청년인구의 유출이 두드러짐

- 특히 2009년부터 2017년까지는 전라북도 전체 인구 유출 정도보다 청년인구의 유출 정도가 높은 것으로 나타남
- 청년인구는 지속적으로 유출되고 있는 것으로 나타났으며 2000년대 초반에 비해 2000년대 중반 이후 유출 정도가 낮아지기는 하였으나 2018년 다시 11,284명이 유출된 것으로 나타나 유출률이 높아지고 있음

〈표3-2〉 전라북도 전체 및 청년인구 이동 추이

(단위 : 명)

	전체			청년		
	전입	전출	순이동	전입	전출	순이동
2001	370,943	372,854	-1,911	126,397	138,082	-11,685
2005	311,537	336,014	-24,477	101,499	117,715	-16,216
2010	305,789	308,237	-2,448	89,293	95,480	-6,187
2015	261,832	264,662	-2,830	73,203	79,938	-6,735
2018	243,324	257,097	-13,773	67,124	78,408	-11,284

자료 : 통계청, 국내인구이동통계, 각년도

○ 전라북도 청년인구는 대체로 남성보다 여성의 유출이 더 많음

- 전체 청년 유출 인구 중 여성이 차지하는 비율은 50~60% 수준이며 대체로 남성 유출정도보다 여성의 유출정도가 높은 편임
- 2001년 이후 가장 여성의 유출비중이 높았던 해는 2001년으로 전체 청년 유출 인구 중 61.6%가 여성이었으며 최근 5년 안에는 2014년의 청년여성 유출 비중이 56.1%로 가장 높게 나타남
- 2018년의 청년 유출 인구 중 여성의 비중은 50.2%로 남성의 유출 정도와 비슷한 수준임

〈표3-3〉 전라북도 청년인구의 성별 이동 추이

(단위 : 명)

	남성			여성			전체 청년 순이동 중 여성의 비중
	전입	전출	순이동	전입	전출	순이동	
2001	65,896	70,382	-4,486	60,501	67,700	-7,199	61.6
2005	49,751	57,784	-8,033	51,748	59,931	-8,183	50.5
2010	42,713	45,582	-2,869	46,580	49,898	-3,318	53.6
2015	35,038	38,054	-3,016	38,165	41,884	-3,719	55.2
2018	32,282	37,907	-5,625	34,842	40,501	-5,659	50.2

자료 : 통계청, 국내인구이동통계, 각년도

○ 전라북도 청년인구의 학력은 고졸 이하의 학력자가 19.4%, 대학 이상의 학력자가 80.6%임

- 전라북도의 청년인구 학력은 전국 평균과 크게 차이는 없으나 고졸 이하와 대학교 학력자의 비율은 전국 평균보다 높고, 대학과 대학원 학력자의 비율은 전국 평균보다 낮은 것으로 나타남
- 차이가 크지는 않으나 전라북도 청년여성은 청년남성에 비해 대학원 이상 학력이 높으며 청년남성은 여성보다 대학교 학력이 높음. 고졸 이하와 대학 학력은 1% 미만으로 차이가 거의 없음

〈표3-4〉 전국 및 전라북도 청년인구의 학력 현황(2015)

(단위 : %)

		총	고졸 이하	대학	대학교	대학원
전국	계	100.0	17.3	25.8	51.9	5.0
	남성	100.0	17.6	24.7	53.3	4.4
	여성	100.0	17.0	26.9	50.3	5.7
전북	계	100.0	19.4	21.7	54.6	4.3
	남성	100.0	19.1	21.4	55.8	3.7
	여성	100.0	19.8	22.0	53.2	5.0

자료 : 통계청, 인구총조사, 2015

- 전라북도 고등학교 졸업자의 졸업 후 진로는 여성의 경우 진학이 81.6%로 가장 많고, 취업은 3.0%에 불과함. 남성은 진학 72.6%, 취업 8.9%로 여성에 비해 진학률이 적고 취업률이 높음
- 특히 일반고등학교 졸업자의 경우 대부분이 진학을 하는 것으로 나타났는데 여성의 진학률은 87.8%, 남성의 진학률은 84.8%로 대부분의 학생이 졸업 후 고등교육기관으로 진학하는 것으로 나타남
- 특수목적고 및 특성화고는 일반고보다 상대적으로 취업률이 높은 편임. 특히 남성 특수목적고 졸업자의 경우 57.8%가 취업을 하는 것으로 나타났으며 남성 특성화고 졸업자 역시 21.8%가 취업을 하는 것으로 나타남. 여성은 남성보다는 비율이 낮지만 특성화고 졸업자의 12.3%, 특수목적고 졸업자의 10.4%가 졸업 후 진로로 취업을 한 것으로 나타남

〈표3-5〉 전라북도 고등학교 졸업자의 졸업 후 진로(2019)

(단위 : %)

		졸업자 수	진학	취업	입대	기타
전체	남성	12,009	72.6	8.9	0.6	17.9
	여성	10,907	81.6	3.0	0.0	15.4
일반고	남성	8,033	84.8	1.2	0.2	13.8
	여성	8,748	87.8	1.0	0.0	11.2
특수목적고	남성	790	30.5	57.8	0.4	11.3
	여성	386	69.7	10.4	0.0	19.9
특성화고	남성	2,327	44.5	21.8	2.3	31.5
	여성	1,645	54.0	12.3	0.0	33.7

		졸업자 수	진학	취업	입대	기타
자율고	남성	13,068	73.6	0.0	0.2	26.2
	여성	128	50.8	0.0	2.0	49.2

주 : 기타에는 무직 및 미상, 특수학교 전공과가 포함됨

자료 : 교육통계서비스, 유초중등통계, 2019

- 2018년도 기준 전라북도 고등교육기관 졸업자의 취업률은 여성 64.1%, 남성 64.0%이며 진학률은 여성 5.0%, 남성 5.2%임
- 전라북도의 고등교육기관을 졸업한 여성 졸업자의 경우 64.1%는 취업을, 5.0%는 진학을 하는 것으로 나타났으며 남성은 67.3%가 취업을 하고 5.2%가 진학을 하는 것으로 나타나 여성이 남성보다 취업률은 약 3.2%p, 진학률은 0.2%p 낮음
 - 고등교육기관의 유형별 취업률을 살펴보면 여성은 기능대학이 83.3%로 가장 높고, 일반대학원(75.2%), 산업대학(72.6%), 전문대학(70.3%) 순으로 취업률이 높음. 남성 졸업자의 경우 일반대학원(85.2%), 기능대학(81.7%), 교육대학(81.6%), 산업대학(74.9%), 전문대학(71.2%) 순으로 취업률이 높음
 - 교육기관별로 전문대학과 기능대학은 남성보다 여성의 취업률이 높게 나타났으며, 대학, 교육대학, 일반대학원은 여성보다 남성의 취업률이 높고 산업대학은 성별로 차이가 크게 나타나지 않음

〈표3-6〉 전라북도 고등교육기관 졸업자의 졸업 후 진로(2018)

(단위 : %)

		졸업자	남성			여성		
			취업률	진학률	기타	취업률	진학률	기타
전북	전체	23,832	67.3	5.2	27.5	64.1	5.0	30.9
	전문대학	6,978	71.2	4.9	23.9	70.3	6.3	23.4
	대학	13,521	63.1	5.9	31.0	58.2	4.7	37.1
	교육대학	296	81.6	0.0	18.4	67.5	0.0	32.5
	산업대학	1,324	74.9	1.2	23.9	72.6	0.9	26.5
	기능대학	276	81.7	0.0	18.3	83.3	14.3	2.4
	일반대학원	1,437	85.2	6.2	8.6	75.2	5.9	18.9

주 : 기타에는 무직 및 미상, 특수학교 전공과가 포함됨

자료 : 교육부·한국교육개발원, 2018 고등교육기관 졸업자 취업통계연보

나. 청년여성 경제활동 현황

- 경제활동참가율은 전라북도보다 전국 평균이 높으며 특히 청년인구의 차이가 큼
 - 2018년도 하반기 지역별 고용조사 원자료 분석 결과에 따르면, 전국 평균 15세 이상 인구의 경제활동참가율은 63.4%이며 전라북도는 57.7%로 전라북도가 전국 평균보다 약 4.7%p 낮음
 - 20세~34세 청년인구 경제활동참가율은 전국 평균이 69.0%인 반면 전라북도는 57.7%에 불과하며 전라북도가 전국 평균 경제활동참가율보다 약 11.3%p 낮게 나타나 15세 이상 인구의 차이보다 훨씬 차이가 크게 나타남
- 성별로는 남성과 여성 모두 전라북도 수치가 전국 평균에 못 미치며 특히 여성의 경제활동참가율의 경우 전라북도(51.1%)와 전국 평균(65.7%)의 차이가 14.6%p로 남성의 차이(8.9%p)보다 훨씬 높게 나타남

〈표3-7〉 15세 이상 인구 및 청년인구의 경제활동 현황(2018)

(단위 : 천명, %)

		성별	인구수	취업자	실업자	비경제활동인구	경제활동참가율
전국	15세 이상 인구	계	44,262	27,090	973	16,199	63.4
		남자	21,743	15,462	575	5,706	73.8
		여자	22,519	11,628	398	10,493	53.4
	청년인구	계	9,702	6,239	459	3,004	69.0
		남자	4,888	3,284	251	1,353	72.3
		여자	4,815	2,955	207	1,652	65.7
전북	15세 이상 인구	계	1,567	933	18	616	60.7
		남자	768	534	11	222	71.0
		여자	800	400	6	394	50.8
	청년인구	계	300	165	8	128	57.7
		남자	161	97	5	59	63.4
		여자	139	68	3	69	51.1

자료 : 통계청, 지역별고용조사(2018 하반기), 원자료 분석

- 전국 평균과 전라북도의 연령별 청년인구의 경제활동참가율을 비교한 결과, 전북 여성은 모든 연령대에서 전북 남성은 25~29세, 30~34세의 경제활동참가율이 전국 평균보다 낮게 나타남
 - 여성의 경우 모든 연령대에서 전국 평균 경제활동참가율이 전북보다 높음. 20~24세 경제활동참가율은 전국이 전북보다 15.7%p 높고, 25~29세는 전국이 전북보다 22.0%p 높으며 30~34세는 3.8%p 높아 25~29세 연령대의 차이가 가장 높게 나타남
 - 남성은 여성보다 전국 평균과 전라북도의 차이가 크지 않은 특징이 나타남. 20~24세의 경제활동참가율은 전북이 전국 평균보다 오히려 0.8%p 높게 나타나고 25~29세는 전국이 15.9%p, 30~34세는 전국이 1.0%p 높아 여성의 지역별 격차보다는 차이가 적음
 - 청년인구의 연령대별 경제활동 현황을 분석한 결과 30대의 경제활동참가율은 큰 차이가 없으나 대학을 졸업한 연령대가 포함되어 있는 여성 20~24세와 25~29세의 경제활동참가율과 남성 25~29세의 경제활동참가율이 전국 평균과 큰 차이가 있다는 점이 특징적임

〈표3-8〉 전국 및 전라북도 연령별 청년인구의 경제활동 현황(2018)

(단위 : 명, %)

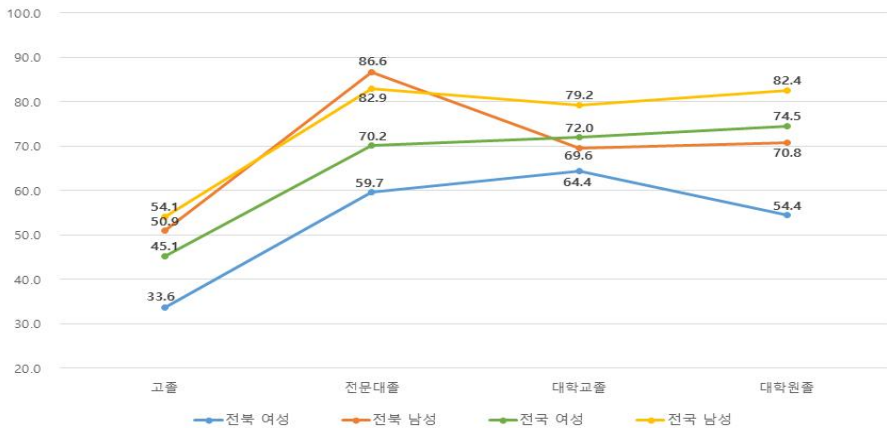
		남성				여성			
		인구수	경제활동참가율	실업률	고용률	인구수	경제활동참가율	실업률	고용률
전국	20~24세	1,325,923	42.3	4.4	37.9	1,616,691	54.0	4.7	49.4
	25~29세	1,835,682	75.5	6.5	69.0	1,621,477	77.3	5.8	71.5
	30~34세	1,726,040	92.0	4.3	87.7	1,576,421	65.7	2.4	63.3
전북	20~24세	55,129	43.1	3.4	39.7	53,692	38.3	3.4	34.9
	25~29세	57,571	59.6	2.6	57.0	42,993	55.3	0.6	54.8
	30~34세	48,269	91.0	2.5	88.5	42,788	61.9	2.3	59.6

자료 : 통계청, 지역별고용조사(2018 하반기), 원자료 분석

- 전라북도 및 전국의 성별·교육수준별 고용률을 확인한 결과 모든 학력에서 전라북도 여성의 고용률이 다른 집단의 고용률보다 현저히 낮게 나타남
 - 전북 여성의 학력별 고용률은 대학교졸(64.4%) > 전문대졸(59.7%) > 대학원졸

(54.4%) > 고졸(33.6%) 순으로 나타났으며 모든 학력에서 전국 남성과 여성, 전북 남성보다 낮은 고용률을 보임

- 고졸, 대학교졸, 대학원졸 학력의 경우 전국 남성의 고용률이 가장 높았으며 전문대졸 학력의 경우 전북 남성의 고용률이 86.6%로 가장 높게 나타남
- 집단 간 차이가 가장 크게 나타난 학력은 대학원졸로 전북 여성의 고용률이 54.4%로 가장 낮았으며 전북 남성(70.8%) < 전국 여성(74.5%) < 전국 남성(82.4%) 순으로 고용률이 나타남. 가장 고용률이 높은 전국 남성과 전북 여성은 26.0%p의 차이가 나타남
- 고졸과 전문대졸 학력자의 경우 여성보다 남성의 고용률이 우위인 경향이 있으며 대학교졸 이상 학력자의 경우 전라북도보다 전국 평균 고용률이 우위인 경향을 확인할 수 있어 전라북도의 고학력자 일자리가 전국 평균보다 부족한 것으로 보이며 전국 여성은 모든 학력에서 가장 낮은 위치를 차지함



자료 : 통계청, 지역별고용조사(2018 하반기), 원자료 분석

〈그림 3-3〉 전국 및 전라북도 성별·교육수준별 고용률

- 성별로 전라북도 청년인구가 취업하는 산업이 다르게 나타남. 남성은 제조업에, 여성은 보건업 및 사회복지 서비스업에 취업하는 비중이 가장 높음
- 전라북도 청년여성이 가장 많이 종사하는 산업은 보건업 및 사회복지 서비스업으로 22.3%의 청년이 종사하고 있는 것으로 나타남. 교육 서비스업(14.5%) > 숙박 및 음식점업(13.3%) > 도매 및 소매업(13.1%) 순으로 종사비중이 높게 나

타나며 4개의 산업에 전체 청년여성 중 63.2%가 종사하고 있음

- 청년남성의 경우 제조업이 25.6%가 종사하여 가장 높은 비율이 나타났으며 도매 및 소매업(13.0%) > 숙박 및 음식점업(9.1%) > 건설업(8.4%) 순으로 청년남성이 많이 종사하는 것으로 나타남. 4개의 산업에 전체 청년남성 중 56.1%가 종사하고 있음
- 도매 및 소매업과 숙박 및 음식점업은 전라북도 청년여성과 남성 모두 많이 진출하고 있는 산업이며 보건업 및 사회복지 서비스업과 교육 서비스업은 여성이, 제조업 및 건설업은 남성이 많이 진출하고 있는 것으로 나타남

〈표3-9〉 전라북도 성별 청년인구의 종사산업 비중(2018)

(단위 : %)

산업분류	전체	남성	여성
전체	100.0	100.0	100.0
농업, 임업 및 어업	3.5	4.4	2.1
광업	0.0	0.0	0.0
제조업	18.8	25.6	8.9
전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업	0.4	0.4	0.3
수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업	0.4	0.6	0.0
건설업	5.7	8.4	1.7
도매 및 소매업	13.1	13.0	13.1
운수 및 창고업	2.1	3.5	0.1
숙박 및 음식점업	10.8	9.1	13.3
정보통신업	2.1	2.3	1.8
금융 및 보험업	3.2	1.5	5.7
부동산업	0.7	1.1	0.1
전문, 과학 및 기술 서비스업	3.0	3.4	2.5
사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	2.0	2.3	1.5
공공행정, 국방 및 사회보장 행정	5.9	6.5	5.0
교육 서비스업	9.7	6.4	14.5
보건업 및 사회복지 서비스업	11.2	3.5	22.3
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	3.7	3.9	3.3
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	3.8	3.9	3.8
가구 내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가소비 생산활동	0.0	0.0	0.0
국제 및 외국기관	0.0	0.0	0.0

자료 : 통계청, 지역별고용조사(2018 하반기), 원자료 분석

○ 전라북도의 경우 남성보다는 여성이 특정 직업에 집중되는 편으로 나타남

- 전라북도 청년여성이 많이 분포되어 있는 직업은 전문가 및 관련 종사자(34.7%) > 사무 종사자(29.9%) > 서비스 종사자(14.8%) 순으로 나타남. 상위 3개의 직업이 전체 직업의 79.4%를 차지하여 직업분포가 특정 직업에 집중되어 있는 편임
- 남성의 경우 장치기계 조작 및 조립 종사자에 전체 청년의 18.5%가 종사하여 가장 많은 청년이 종사하고 있는 것으로 나타났으며 사무 종사자에 16.6%, 전문가 및 관련 종사자에 13.6%가 분포하여 상위 3개 직업에 전체 남성의 48.7%가 종사하는 것으로 나타남. 따라서 전북 남성은 여성보다 특정 직업에 집중되는 경향이 적은 것으로 나타남

〈표3-10〉 전라북도 성별 청년인구의 종사직업 비중(2018)

(단위 : %)

직업분류	전체	남성	여성
전체	100.0	100.0	100.0
관리자	0.4	0.7	0.0
전문가 및 관련 종사자	22.2	13.6	34.7
사무 종사자	22.1	16.6	29.9
서비스 종사자	13.5	12.6	14.8
판매 종사자	11.8	12.0	11.5
농림어업 숙련 종사자	2.8	3.5	1.6
기능원 및 관련 기능 종사자	7.8	12.2	1.4
장치기계 조작 및 조립 종사자	11.8	18.5	2.1
단순노무 종사자	7.7	10.3	3.9

자료 : 통계청, 지역별고용조사(2018 하반기), 원자료 분석

○ 전라북도 청년인구의 종사상지위는 상용근로자가 58.2%로 가장 많이 분포되어 있고, 임시근로자 25.3%, 비임금근로자 10.0%, 일용근로자 6.5% 순으로 나타남

- 청년여성의 경우 상용근로자의 비중이 59.8%로 가장 많고, 임시근로자 26.1%, 비임금근로자 9.1%, 일용근로자 5.0% 순으로 나타남
- 남성청년 역시 상용근로자의 비중이 57.1%로 가장 높게 나타났으며 임시근로자 24.7%, 비임금근로자 10.6%, 일용근로자 7.5% 순으로 나타남

- 여성이 남성에 비해 상용근로자와 임시근로자의 비중이 높으며 비임금근로자와 일용근로자의 비중이 낮은 것으로 나타남

〈표3-11〉 전라북도 성별 청년인구의 종사상지위 비중(2018)

(단위 : 명, %)

	전체 취업자	상용근로자	임시근로자	일용근로자	비임금근로자
전체	165,229 (100.0)	96,232 (58.2)	41,775 (25.3)	10,698 (6.5)	16,544 (10.0)
남성	97,440 (100.0)	55,681 (57.1)	24,063 (24.7)	7,342 (7.5)	10,354 (10.6)
여성	67,789 (100.0)	40,551 (59.8)	17,692 (26.1)	3,356 (5.0)	6,190 (9.1)

주 : 비임금근로자는 자영업자나 무급가족종사자를 뜻함

자료 : 통계청, 지역별고용조사(2018 하반기), 원자료 분석

- 전라북도 청년인구의 고용계약기간을 살펴본 결과 고용계약기간을 정한 근로자는 23.7%이며 여성보다 남성의 비율이 높음
 - 여성의 경우 계약기간을 정한 근로자는 전체 여성 근로자의 22.7%이며 계약기간은 1년 이하가 90.8%, 1년 초과~2년이 1.2%, 2년 초과~3년이 2.5%, 3년 초과가 5.4%로 나타남
 - 남성은 계약기간을 정한 근로자가 24.5%로 여성보다 그 비율이 높게 나타났으며 계약기간은 1년 이하가 92.9%로 가장 많았고, 1년 초과~2년이 2.9%, 2년 초과~ 3년 2.3%, 3년 초과 1.9%로 나타남

〈표3-12〉 전라북도 성별 청년인구의 고용계약기간

(단위 : %)

	계약기간 정하지 않음	계약기간 정함				
			1년 이하	1년 초과 ~ 2년	2년 초과 ~ 3년	3년 초과
전체	76.3	23.7	92.1	2.2	2.4	3.3
남성	75.5	24.5	92.9	2.9	2.3	1.9
여성	77.3	22.7	90.8	1.2	2.5	5.4

자료 : 통계청, 지역별고용조사(2018 하반기), 원자료 분석

- 전라북도 청년인구의 주당 평균 근로시간 및 월평균 임금은 여성보다 남성이 높음
 - 청년 인구의 주당 평균 근로시간은 남성 41.89시간, 여성 38.66시간으로 여성이 남성보다 약 3.23시간 근로시간이 적음
 - 3개월간 월평균 임금 역시 여성보다 남성이 높은 것으로 나타났는데 상용근로자의 경우 여성의 월평균 임금이 남성의 월평균 임금보다 약 37.03만원 낮음. 임시근로자의 월평균 임금은 남성이 여성보다 약 14.54만원 높았고, 일용근로자의 경우 여성 80.60만원, 남성 150.68만원으로 70.08만원의 차이가 나타나 가장 큰 차이가 있는 것으로 나타남
 - 상용근로자를 기준으로 근로시간 대비 월평균 임금을 분석한 결과 남성은 1시간에 약 14,500원의 임금을 받는 반면 여성은 1시간에 약 13,300원의 임금을 받는 것으로 나타나 성별에 따른 임금 차이가 존재함을 확인할 수 있었음

〈표3-13〉 전라북도 성별 청년인구의 주당 평균 근로시간 및 월평균 임금

(단위 : 시간, 만원)

	주당 평균 근로시간	최근 3개월간 월평균 임금		
		상용근로자	임시근로자	일용근로자
전체	40.58	226.99	142.00	128.70
남성	41.89	242.90	148.16	150.68
여성	38.66	205.13	133.62	80.60

자료 : 통계청, 지역별고용조사(2018 하반기), 원자료 분석

- 전라북도 청년인구의 교육수준별 월평균 임금을 확인한 결과 남녀 모두 연령이 높아짐에 따라 월평균 임금이 증가하며 대학원졸 학력을 제외한 모든 학력에서 여성보다 남성의 임금이 높은 것으로 나타남
 - 고졸 이하, 전문대졸 학력은 모든 연령대에서 여성보다 남성의 월평균 임금이 높았으며, 연령대가 높아질수록 성별 임금차이로 커져서 30~34세 연령대의 경우 고졸 이하는 약 79만원, 전문대졸은 57만원의 차이가 나타남
 - 대학교졸 학력은 20~24세의 경우 여성이 남성 월평균 임금의 77.7% 수준으로 가장 큰 격차를 보이며 25~29세, 30~34세는 여성이 남성 월평균 임금의 약 87% 수준으로 나타남. 남성의 경우 고졸 이하의 학력이어도 30~34세 월평균

임금은 233.50만원으로 200만원을 넘으나 여성의 경우 대학교졸 학력 중에서도 30~34세 연령대가 되어야 월평균 임금이 214.40만원으로 200만원을 넘음

- 대학원졸 학력의 경우 유일하게 남성보다 여성의 월평균 임금이 높게 나타났는데 이는 군복무로 인하여 남성의 대학원 졸업 시기가 여성에 비해 늦기 때문인 것으로 보임

〈표3-14〉 전라북도 성별 청년인구의 교육수준별 월평균 임금

(단위 : 시간, 만원)

		최근 3개월간 월평균 임금				
		고졸 이하	전문대졸	대학교졸	대학원졸	합계
남성	20~24세	141.71	191.92	222.99	-	149.93
	25~29세	181.79	200.47	218.47	194.11	197.68
	30~34세	233.50	244.12	269.35	202.89	249.92
	전체	180.37	221.46	249.35	199.07	208.95
여성	20~24세	124.49	161.14	173.32	275.00	142.59
	25~29세	143.22	181.52	190.52	195.66	179.00
	30~34세	154.67	186.96	234.53	214.40	206.63
	전체	163.34	175.14	207.19	207.78	177.81
남녀임금비 (남성/여성 *100)	20~24세	87.8	84.0	77.7	-	95.1
	25~29세	78.8	90.5	87.2	100.8	90.6
	30~34세	66.2	76.6	87.1	105.7	82.7
	전체	90.6	79.1	83.1	104.4	85.1

자료 : 통계청, 지역별고용조사(2018 하반기), 원자료 분석

○ 전라북도 청년 근로자의 61.6%가 이직경험이 없다고 응답하였으며 이직경험이 있다는 응답률은 38.4%로 나타남

- 전 직장 이직사유에 대해 남성은 개인, 가족 관련 이유(43.9%) > 작업여건 불만족 (28.5%) > 임시/계절적 일의 완료(15.3%) 순으로 나타났으며 여성은 개인, 가족 관련 이유가 49.6%로 가장 높았고, 작업 여건 불만족 22.9%, 육아 9.5% 순으로 나타남
- 청년여성의 경우 전 직장 이직사유가 육아와 가사를 포함한 개인, 가족 등의 이유 비율이 과반 이상(58.6%)으로 남성의 이직사유와 다소 차이가 있음

〈표3-15〉 전라북도 성별 청년인구 전직 여부 및 이직 사유

(단위 : %)

	이직 경험 없음	이직 경험 있음	전 직장 이직사유							
			개인 가족 관련 이유	육아	가사	작업여건 불만족	직장의 휴업, 폐업	명예, 조기퇴직, 정리해고	임시/ 계절적 일의 완료	일거리가 없어서, 사업부진
전체	61.6	38.4	46.3	6.0	1.0	24.9	0.2	2.7	11.2	7.7
남성	69.7	30.3	43.9	0.0	0.0	28.5	0.0	4.9	15.3	7.5
여성	54.4	45.6	47.6	9.5	1.5	22.9	0.3	1.5	8.9	7.8

자료 : 통계청, 지역별고용조사(2018 하반기), 원자료 분석

다. 전라북도 청년 구직자 특성

- 전라북도 청년인구 중 실업자와 취업준비자의 교육수준은 대학교 졸업자가 가장 많았고, 고졸 이하, 전문대졸, 대학원졸 순으로 나타남
- 전라북도 청년의 성별 실업자/취업자 교육수준은 대학교 졸업자가 남성 51.7%, 여성 67.7%로 가장 많았으며 여성이 남성보다 16.0%p 많음. 남성의 경우 고졸 이하의 학력을 가진 사람이 40.4%로 매우 높게 나타났으며 여성(21.1%)에 비해 19.3%p 높게 나타남
- 취업자의 경우 전라북도 청년여성의 반절에 가까운 46.9%가 대학교 졸업자로 가장 많았으며 고졸 이하 학력은 33.5%, 전문대 졸업 17.2%, 대학원 졸업 2.4% 순으로 나타남. 반면 전라북도 청년남성 취업자의 교육수준은 절반에 가까운 49.7%가 고졸 이하의 학력이었으며 대학교 졸업은 31.1%로 여성(46.9%)보다 15.8%p 낮게 나타남. 전문대 졸업 학력은 16.4%, 대학원 졸업 학력은 2.8%로 전북 청년여성과 비슷한 수준이었음

〈표3-16〉 전라북도 성별 실업자/취업준비자의 교육 수준

(단위 : 시간, 만원)

		고졸 이하	전문대졸	대학교졸	대학원졸	전체
실업자 취업준비자	전체	7,921 (31.9)	2,155 (8.7)	14,612 (58.8)	169 (0.7)	24,857 (100.0)
	남성	5,609 (40.4)	991 (7.1)	7,188 (51.7)	105 (0.8)	13,893 (100.0)
	여성	2,312 (21.1)	1,164 (10.6)	7,424 (67.7)	64 (0.6)	10,964 (100.0)

		고졸 이하	전문대졸	대학교졸	대학원졸	전체
취업자	전체	71,181 (43.1)	27,601 (16.7)	62,125 (37.6)	4,320 (2.6)	165,227 (100.0)
	남성	48,466 (49.7)	15,933 (16.4)	30,319 (31.1)	2,721 (2.8)	97,439 (100.0)
	여성	22,715 (33.5)	11,668 (17.2)	31,806 (46.9)	1,599 (2.4)	67,788 (100.0)

주 : 실업자/취업준비자의 범위는 20~34세 청년층 실업자와 비경제활동인구 중 주된 활동이 취업준비인 취업준비자로 한정하였음

자료 : 통계청, 지역별고용조사(2018 하반기), 원자료 분석

- 전라북도 청년 실업자/취업준비자의 전공 분야는 인문사회 분야가 가장 많고, 그 중 여성은 인문사회 분야, 남성은 공학 분야가 많은 것으로 나타남
- 전라북도 청년여성 실업자/취업자의 전공 분야는 인문사회 분야가 38.0%로 가장 많은 것으로 나타났으며 의약 분야 16.0%, 예체능 분야 14.8% 등이 뒤를 이음. 반면 청년남성의 경우 공학 분야 전공자가 39.7%로 가장 많았으며 인문사회 분야 29.3%, 의약 분야 12.1% 등의 비중이 높은 것으로 나타나 여성의 전공 분야 분포와 차이를 보임
- 취업자의 경우 전라북도 청년여성은 인문사회 분야 전공자가 34.8%로 가장 많은 반면, 남성은 공학 분야 전공자가 41.6%로 가장 많은 것으로 나타남. 남성의 경우 취업자 중 인문사회 분야 전공자는 28.6%로 공학 다음으로 많은 비중을 차지하였으나 여성 취업자 중 공학 전공자는 8.7%에 불과하여 전라북도 청년여성 취업자의 전공 중 가장 낮은 응답률을 보임

〈표3-17〉 전라북도 성별 실업자/취업준비자의 전공 분야

(단위 : 시간, 만원)

		인문사회	공학	자연	사범	예체능	의약	전체
실업자 취업준비자	전체	30,354 (33.7)	21,328 (23.7)	10,917 (12.1)	6,081 (6.8)	8,650 (9.6)	12,686 (14.1)	90,016 (100.0)
	여성	17,455 (38.0)	3,836 (8.3)	6,185 (13.5)	4,320 (9.4)	6,803 (14.8)	7,358 (16.0)	45,957 (100.0)
	남성	12,899 (29.3)	17,492 (39.7)	4,732 (10.7)	1,761 (4.0)	1,847 (4.2)	5,328 (12.1)	44,059 (100.0)

		인문사회	공학	자연	사범	예체능	의약	전체
취업자	전체	37,258 (31.3)	32,213 (27.1)	12,936 (10.9)	10,591 (8.9)	13,921 (11.7)	12,065 (10.1)	118,984 (100.0)
	여성	18,287 (34.8)	4,567 (8.7)	6,349 (12.1)	7,969 (15.2)	6,702 (12.8)	8,667 (16.5)	52,541 (100.0)
	남성	18,971 (28.6)	27,646 (41.6)	6,587 (9.9)	2,622 (3.9)	7,219 (10.9)	3,398 (5.1)	66,443 (100.0)

주 : 실업자/취업준비자의 범위는 20~34세 청년층 실업자와 비경제활동인구 중 주된 활동이 취업준비인 취업준비자로 한정하였음

자료 : 통계청, 지역별고용조사(2018 하반기), 원자료 분석

○ 전라북도의 현재 취업중이지 않은 청년인구 중 22.0%는 취업을 희망하고 있음

- 현재 취업하지 않은 청년여성의 18.8%, 청년남성의 25.6%가 취업을 희망하고 있으며 취업을 희망하지 않는 여성은 81.2%, 취업을 희망하지 않는 남성은 74.4%임

〈표3-18〉 전라북도 성별 청년인구의 최근 한 달간 취업 희망 여부

(단위 : %)

	취업하기를 희망함	취업하기를 희망하지 않음
전체	22.0	78.0
여성	18.8	81.2
남성	25.6	74.4

자료 : 통계청, 지역별고용조사(2018 하반기), 원자료 분석

○ 취업을 희망하는 청년에게 일을 구하지 않은 이유를 확인한 결과 원하는 임금 수준/근로조건이 맞는 일이 없을 것 같아서 일을 구하지 않았다는 응답이 42.5%로 가장 높게 나타남

- 원하는 임금수준/근로조건이 맞는 일이 없을 것 같다는 응답은 청년여성의 44.8%가, 청년남성의 40.5%가 응답하여 여성의 응답비율이 남성보다 약 4.3%p 더 높았음
- 전공/경력에 맞는 일이 없을 것 같아서 구직활동을 하지 않았다는 응답도 높게 나타났는데 여성의 경우 34.6%로 높은 응답률을 보였으며 남성은 26.3%가 응답하여 여성의 응답률이 남성보다 약 8.3%p 높게 나타남

- 남성의 경우 교육, 기술, 경험이 부족해서 일을 구하지 않았다는 응답이 17.7%로 높게 나타나 여성(5.2%)보다 약 14.5%p 응답률이 높음
- 전북 청년 구직자의 경우 본인이 원하는 근로조건이나 근로내용을 가진 일자리가 없을 것 같아서 일을 구하지 않았다는 응답률이 과반 이상으로 나타났으며 특히 그러한 응답 경향은 남성(66.8%)보다 여성(79.4%)에게서 더 높게 나타남

〈표3-19〉 전라북도 성별 청년인구 취업희망자의 일을 구하지 않은 이유

(단위 : %)

	전공/ 경력에 맞는 일이 없을 것 같아서	원하는 임금수준/ 근로조건이 맞는 일이 없을 것 같아서	근처에 일거리가 없을 것 같아서	교육, 기술, 경험이 부족해서	나이가 어리거나 많다고 고용주가 생각할 것 같아서	이전에 찾았지만 일거리가 없었기 때문에	육아	통학	기타
전체	30.1	42.5	0.8	12.0	1.5	5.2	0.3	2.8	4.7
남성	26.3	40.5	0.4	17.7	0.6	7.6	0.0	1.3	5.6
여성	34.6	44.8	1.3	5.2	2.6	2.5	0.7	4.6	3.7

자료 : 통계청, 지역별고용조사(2018 하반기), 원자료 분석

- 취업하기를 희망하지 않는 전라북도 청년의 현재 주된 활동 상태를 정규교육 기관 통학이 가장 많아 취업하기를 희망하지 않는 청년의 상당수가 학생 신분인 것으로 나타남
- 여성의 경우 정규교육기관에 통학 중인 응답자가 41.8%로 가장 높았고 육아 22.0%, 취업준비 11.5% 순으로 나타남
- 남성은 정규교육기관에 통학 중인 응답자가 전체 취업 비희망자의 58.6%로 과반 이상이었으며 취업준비 15.8%, 쉬고 있는 경우가 12.7% 순으로 나타남
- 취업을 희망하지 않는 청년여성 중 약 30.2%는 육아와 가사 활동을 주로 하는 반면 취업을 희망하지 않는 청년남성 중 현재 육아와 가사 활동을 주로 하고 있는 응답자는 0.1%에 불과하여 성별로 차이 있음. 따라서 전라북도 청년여성 중 상당수는 육아 및 가사 활동으로 인하여 취업을 포기하는 것으로 나타남

〈표3-20〉 전라북도 성별 청년인구 취업비희망자의 주된 활동 상태

(단위 : %)

	육아	가사	정규교육 기관 통학	입시학원 통학	취업을 위한 학원/기관 통학	취업 준비	진학 준비	심신 장애	군 입대 대기	쉬었음
전체	11.8	4.5	49.5	0.3	6.8	13.5	1.2	1.6	0.6	10.3
남성	0.0	0.1	58.6	0.0	7.5	15.8	2.0	2.0	1.3	12.7
여성	22.0	8.2	41.8	0.5	6.1	11.5	0.4	1.2	0.0	8.3

자료 : 통계청, 지역별고용조사(2018 하반기), 원자료 분석

- 한국고용정보원 워크넷 구인구직 월별 통계 분석을 통하여 전국과 전라북도의 2019년 청년 구직 및 취업 현황을 확인한 결과, 전국보다 전라북도의 취업률이 높게 나타나며, 연령이 높아질수록 여성보다 남성이 취업률이 높게 나타남
 - 2019년 기준 전북의 청년남성 취업률은 43.2%(구직건수 21,268건, 취업건수 9,179건)이며 청년여성의 취업률은 40.1%(구직건수 27,335건, 취업건수 10,967건)로 여성보다 남성의 취업률이 높게 나타남. 같은 시기 전국 청년남성의 취업률은 37.7%(구직건수 543,641건, 취업건수 204,808건)이며 청년여성의 취업률은 32.5%(구직건수 711,098건, 취업건수는 230,833건)로 전북과 동일하게 여성의 취업률보다 남성의 취업률이 높음
 - 청년여성의 취업률은 전국 평균(32.5%)보다 전북 여성의 취업률(40.1%)이 7.6%p 높았으며 청년남성 역시 전국 평균(37.7%)보다 전북 남성의 취업률(43.2%)이 5.5%p 높게 나타남
- 연령대별로는 20~24세에서는 남성보다 여성의 취업률이 높고, 25~29세, 30~34세에서는 여성보다 남성의 취업률이 높음
 - 전북의 20~24세 여성 취업률은 46.2%로 남성의 취업률 43.7%보다 2.5%p 높게 나타남. 반면 25~29세 취업률은 여성 39.5%, 남성 44.2%로 남성이 4.7%p 높으며 30~34세 취업률은 여성 34.2%, 남성 41.0%로 남성의 취업률이 여성보다 6.8%p 높게 나타남

- 전국의 연령대별 청년 취업률도 전북과 동일한 양상을 보이는데, 20~24세 여성의 취업률은 37.8%, 남성의 취업률은 36.5%로 남성의 취업률이 1.3%p 낮게 나타남. 25~29세 취업률은 여성 33.9%, 남성 39.5%로 남성이 여성보다 5.6%p 높게 나타났으며 30~34세 역시 여성(25.8%)보다 남성(36.0%)의 취업률이 11.2%p 높게 나타남
- 전국과 전북 동일하게 청년의 연령대 중 20~24세는 여성의 취업률이, 25~34세는 남성의 취업률이 높게 나타났는데 특히 29~34세 연령대의 취업률의 차이가 크게 나타나는 이유는 결혼과 출산으로 인한 여성의 경력단절로 인한 것으로 판단됨

〈표3-21〉 전라북도 성별, 연령별 청년 구직 및 취업 현황(2019)

(단위 : 명, %)

산업분류			구직건수	취업건수	취업률
전국	여성	전체	711,098	230,833	32.5
		20~24세	211,217	79,745	37.8
		25~29세	270,901	91,942	33.9
		30~34세	228,980	59,146	25.8
	남성	전체	543,641	204,808	37.7
		20~24세	137,705	50,298	36.5
		25~29세	242,320	95,660	39.5
		30~34세	163,616	58,850	36.0
전북	여성	전체	27,335	10,967	40.1
		20~24세	8,999	4,159	46.2
		25~29세	10,107	3,995	39.5
		30~34세	8,229	2,813	34.2
	남성	전체	21,268	9,179	43.2
		20~24세	6,158	2,689	43.7
		25~29세	9,067	4,010	44.2
		30~34세	6,043	2,480	41.0

주 : 취업률 = 취업건수/구직건수*100

자료 : 워크넷, 구인구직통계

2. 청년 취업지원정책 현황

가. 중앙정부 청년취업지원정책

- 문재인정부의 고용정책의 최우선 기조는 일자리 창출과 일자리의 질 개선으로 그 중 핵심은 청년고용정책임
 - ‘청년일자리 대책’은 2021년까지 청년 실업률을 8% 이하로 안정화 시킨다는 목표 아래 청년고용촉진방안, 선취업 후학습 활성화, 청년 창업활성화 방안, 지역주도형 청년일자리 창출 방안, 해외지역 전문가 양성방안 등의 정책을 발표함(안수란, 2019)
 - 문재인 정부의 청년고용정책은 청년취업아카데미, 대학창조일자리센터, NCS 기반 능력중심 채용확산과 같은 기존 정책의 일관성을 유지하되 대선공약에서 제안되었던 청년내일채움공제 지원 확대, 청년구직촉진수당 도입, 청년고용의무할당제 확대, 블라인드 채용 강화 등의 정책 등을 반영하여 핵심정책으로 추진하고 있음(김유빈·최충, 2017)
- 중앙의 청년일자리 사업은 크게 취업여부에 따라 미취업자(구직자)를 대상으로 하는 사업(63.2%)과 취업자 대상의 사업(35.6%)으로 구분해 볼 수 있는데, 이 중 미취업자를 지원하는 청년고용지원 정책은 구직단념자를 반복 재생산하는 제한적인 정책에 머물러 있고, 취업준비 과정에 해당하는 일련의 정책운영과 관리 부분이 미흡한 점 등은 문제점으로 평가되고 있음
 - 2019년 1분기 구직단념자는 21만 4천명으로 2015년 이후 가장 많은 증가수치를 보임. 구직단념자의 증가는 일자리를 찾지 못하거나 구직활동을 하지 않는 이들로 청년고용지원정책은 고용지원금과 같이 직접 재정을 투입하지만 결과적으로는 불안정한 일자리를 양산하는 꼴이 되어 청년층의 구직포기 등의 문제에는 효과적인 대응정책이 되지 못하고 있음(안수란, 2019)
 - 미취업자 지원 정책가운데 취업준비 과정에서 학원비나 면접비용 등 경제적인 문제를 가장 힘들어 하는 취준생을 지원하고 있는 ‘취업성공패키지’ 사업은 정책 취지를 살리지 못하고 있으며 정책운영과 관리부분이 미흡함.
 - 즉, 취업성공패키지 사업은 민간업체에서 관리와 진행을 운영하다보니 수당을 지원하는 3개월 정도만 집중관리가 이루어지고 그 이후에 관리는 흐지부지하며 취준

생들이 원하는 중요한 취업정보를 제공하는 부분이 매우 미진하다는 점 등임(신용한, 2019)

- 또한 취업지원 정책은 수도권과 지역 간의 정보격차와 일자리 질과 양의 불균형 문제 대응도 미흡한 실정임. 대부분의 취업박람회와 공모전 등이 서울과 수도권에 집중되어 있고 관련 정책에 대한 홍보부족으로 수도권-지역 간의 정보격차 문제가 발생하고 있음
- 청년고용정책에 대한 청년들의 인지도는 매우 낮으며 직업능력 강화를 통한 안정된 일자리로의 취업연계 부족, 지역 취약점을 반영한 청년고용정책 미흡, 청년여성 특화 고용정책 부재 등의 한계가 있음
 - 대통령직속 청년위원회 자료에 의하면, 청년들의 64%가 정부청년 지원정책을 모른다고 응답하였으며 10명 중 8명은 청년정책 정보를 알기 위하여 정부기관 홈페이지를 방문한 적이 없는 것으로 나타남(조승수, 2017)
 - 청년취업성공패키지, 청년구직활동지원금, 청년취업아카데미 등 직업훈련 사업들이 직업능력을 높이기 위함보다는 저소득층 청년 및 대졸자 미취업 청년에게 고용기회를 주는 데 그치고 있음(정기덕·조민호, 2016)
 - 청년일자리 정책은 노동시장 진입촉진 지원뿐만이 아니라 경력관리를 강화하는 방안으로 나아가야 함. 이는 경력형성을 통해 더 나은 일자리로 옮겨갈 수 있을 때만이 결과적으로 노동시장 이중구조를 개선할 수 있기 때문임(이규용, 2017)
 - 청년고용사업의 경우, 지역문제에 대한 객관적인 진단을 바탕으로 사업내용이 설계되기보다는 청년실업이라는 공통적인 문제에 대응하는 유사 성격의 사업이 천편일률적으로 확대된다는 문제가 지적되고 있음(안수란, 2019)
- 지역차원에서 지역수요에 부합하는 청년일자리 창출을 위해서는 지역 청년이 취업준비 단계부터 노동시장 이행과정에서 겪는 다양한 문제점에 대한 디테일한 정책지원이 이루어져야 함
 - 청년대상의 고용정책은 매우 많고 다양하나 이 가운데 청년여성에 특화된 정책은 여기부의 ‘여대생커리어센터’를 제외하고는 거의 없다는 점임(강민정·신선미, 2016). 청년취업지원을 위해서는 정책대상을 명확히 하고 사업효과성을 위해서는 여성 취약계층에 해당하는 적극적인 구직자나 취업준비중인 비경험 청년여성들에 대한 우선적인 정책 지원이 필요함을 강조함(강순희 외, 2014)

〈표3-22〉 청년고용지원 정책(2019)

사업명	주요내용	대상자
청년내일채움공제(2년형)	중소기업신규취업청년에게 2년간 1,600만원 목돈마련기회제공	만15세 이상~34세 이하
청년내일채움공제(3년형)	중소기업신규취업청년에게 3년간 3000만원 목돈마련기회제공	만15세 이상~34세 이하
청년구직활동지원금	미취업청년에게 취업프로그램연계 및 취업준비 비용지원	-만18~34세 청년 중등/고등/대학교 졸업 · 중퇴 후 2년 이내 미취업자 -기준중위소득 120%이하
온라인 청년센터	홈페이지 및 모바일App 통해 청년정책 정보제공 및 상담제공	만15세 이상~34세 이하
오프라인 청년센터	청년친화 공간 활용을 통해 청년정책체감도 및 취업역량강화	만15세 이상~34세 이하
청년취업성공패키지	취업상담, 직업훈련, 취업알선을 단계별로 제공하는 맞춤형서비스	18~34세 미취업자로(Ⅰ 유형)저소득층, 기준중위소득 69%이하 (Ⅱ 유형)청년층(18~34세 이하)
국가기간·전략산업직종훈련	국가기간·전략산업분야의 기술기능인력 양성훈련과정수시운영	15세 이상, 학력무관, 미취업자
내일배움카드	직무능력습득을 위한 직업능력개발계좌(내일배움카드)발급/ 훈련비지원/훈련이력종합관리, 지원	15세 이상 학력무관, 미취업자
청년취업아카데미	산업현장에서 필요한 직업능력 및 인력수요를 반영하여 대학과 협력해 미취업자 교육실시후 취업, 창직 창업활동과 연계	인문사회예체능계열 졸업예정자 참여과정분야의 전공 및 졸업(예정)자
일학습병행제	기업이 청년을 학습근로자로 채용하여 숙련근로자로 양성	신규입사자(1년 이내), 특성학교 및 대학재학생
블라인드채용	공정한 과정을 통해 직무능력을 평가하는 채용방식	취업준비생
중소기업탐방프로그램	미취업청년에게 다양한 직업세계와 산업현장에 대한 탐방기회 제공	만15~34세 미취업청년 (고교, 대학교 재학생가능)
대학일자리센터	체계적인 진로설계와 취창업 및 진로지원서비스안내	대학생, 졸업생, 지역청년
청년친화강소기업	청년친화적인 요건반영 알짜배기중소중견기업 정보제공	지역중소기업
월드잡플러스	해외취업관련 통합 정보사이트	
해외취업센터	해외취업 준비하는 청년들에게 상담, 교육지원	서울/부산
K-Move 스쿨	어학, 직무교육연수 후 해외취업까지 지원하는 프로그램	만15~34세 미취업자
해외취업 정착지원금	해외취업자장기근속, 현지조기정착을 위한 지원금 지급	만34세 이하 -본인, 부모 및 배우자 합산소득8분위 소득

자료: 고용노동부(2019), '한눈에 보는 청년고용지원정책'

나. 전라북도 청년취업지원정책

- 전라북도는 청년 취·창업 지원 사업 확대를 통한 청년 일자리 문제를 해소하여 청년의 안정적 지역정착을 목표로 관련 사업을 추진 중에 있음
- 전라북도 청년 일자리 지원 정책 방향 및 관련 사업은 전북청년정책 기본계획(2018~2022)과 이에 근거한 연도별 시행계획을 통해 수립, 추진 중에 있음
- 청년층 취업·고용의 추진전략은 도농격차 해소, 산업수요 대응을 위한 일자리 매칭과 실업 장기화에 따른 니트 청년문제 해소에 역점을 두고 있음. 또한 창업분야에서의 추진 전략은 창업 저해요소 제거 및 창업 생존과 성장을 지원하기 위한 중장기 지원 체계를 마련하는 것임

〈표3-23〉 전라북도 청년정책 기본계획 및 추진계획

전북청년정책 기본계획 비전 및 전략		2019년 전북청년大路 추진계획 목표 및 핵심과제	
비 전	살 맛 나는 전북청년, 청년중심 전라북도	목 표	청년의 꿈, 전북의 미래, 함께하는 청년대로(青年大路)
추진전략	취업·고용	*도농격차를 해소하고 산업 수요 대응형 일자리 매칭 구현과 실업 장기화에 따른 니트 청년 문제 해소	
	창 업	*창업 저해요소 제거 및 생존을 제고 안정적 성장유도를 위한 중장기 지원체계 마련	
	문화·여가	*진지한 여가활동의 확대를 통해 청년의 사회성을 확보하고 청년문화 활동 확산 및 청년문화 핵심동력 육성	
	복지·삶의 질	*청년 자활정책으로 빈곤청년의 자립기반 확대와 청년 생애주기에 맞춘 복지서비스 제공	
	거 버 네 스	*청년 맞춤형 정책 발굴 프로세스 구축과 청년주도의 참여형 네트워크 형성	

- 전라북도 청년층은 직업을 사유로 타 지역으로 전출하는 전출자 수가 매년 꾸준히 증가하고 있어 노동시장 이행 이전단계에서 청년층을 지원하는 정책과 사업이 필요함
 - 전라북도 청년은 최근 3개년 평균 9,000명이 타 지역으로 유출하였으며 타 시도 이동사유는 직업(51%), 가족(22%), 주택(12%), 교육(7%) 순으로 전출자가 많음
- *최근 3개년 청년(18~39세) 전출 : '16년(8,074명), '17년(8,946명), '18년(12,922명)

- 다음의 <표3-24>에서 보는 바와 같이 2019년 전라북도 청년 취·창업 분야별 핵심과제 11개 과제 가운데 도 자체 예산사업은 ‘전북형 청년취업지원 사업’ 1개에 불과함
- 사업지원 내용은 도내 고용보험에 가입한 상시근로자 5만 이상의 기업에서 월평균 급여 180만 원 이상으로 신규 청년채용 시 지원하는 사업으로 각 년도 사업량은 소규모(370명) 지원에 불과함
- 청년층의 취업문제는 노동시장 이행 전 단계-이행과정-이행 후 등 단계별로 나타나고 있기 때문에 이에 대한 면밀하고 체계적인 정책수립과 중장기적인 지원정책이 필요하지만 이를 반영한 정책은 미흡한 상황임

<표3-24> 2019년 전라북도 청년 취·창업 분야별 핵심과제

분야	실국	사업 명	총사업비(백만 원)	
취업 및 고용	농축산식품국	후계농업경영인 육성	50,000	국비융자
		청년농업인 영농정착지원금 지원	43,176	국도시군비
	일자리경제국	전북형 청년취업지원	2,886	도시군비
		전북청년내일 채용공제 지원	4,774	국도시군비
		지역산업 맞춤형 일자리창출지원	6,441	국도비
		대학산학관 커플링산업	3,460	국도비
창업	일자리경제국	창업선도대학육성	7,255	국도시군비
		창업 드림스퀘어 조성	5,800	국도비
		세대융합 창업캠퍼스 운영	2,590	국도비
		사회적기업가 발굴육성	1,144	국비
		청년상인 창업지원(청년몰)	3,896	국시군비

자료 : 전라북도(2019), 2019년 청년정책시행계획-2019년 전북 청년대로 추진계획(안)-

- 전라북도 청년 취·창업의 부문별 세부추진과제는 취약한 경제기반으로 한계가 명확한 전라북도의 특성을 반영하여 농업분야를 특화하고 있으나 청년층의 성별·계층별 격차나 다양성이 고려되지 않고 양적인 성과에 초점을 맞추고 있는 한계가 있음
- 2019년도 청년 취·창업 부문별 세부 추진과제는 총 44개 사업(기존 35, 신규 9)이나 다음의 표에서는 간접 사업을 제외하고 청년층을 대상으로 하고 있는 직접사업으로 이 가운데 가장 성공적인 사업은 기업맞춤형 전문 인력양성을 목적으로 추진하고 있는 산학관 커플링 사업 등임

- 그러나 대부분의 사업이 성별, 연령별, 계층별의 특성을 다양하게 반영하고 있다고 보기보다는 ‘평균적 청년남성’을 중심에 둔 정책을 중심으로 추진되고 있음
 - 전북은 다양한 청년일자리 정책 및 복지와 문화를 연계한 생활복지 차원의 정책이 수립·집행되고 있으나 각 사업에 따른 성별 정책수요 및 사업결과에 대한 성별분리통계 등이 이루어지고 있지 않음
 - 청년여성의 특성을 고려한 사업으로는 유일하게 ‘지역이공계 여성인재 활용 촉진 사업’이 있음, 본 사업은 국가예산 매칭으로 이공계 여학생 산업체 현장실습을 통해 참여 학생의 절반에 해당하는 소수만이 상용일자리에 취업하는 것으로 나타나 사업량 확대를 통한 취업을 제고방안이 필요함
- 청년들의 취업준비 지원을 위해 직업능력개발이나 진로지원과 같은 취업역량강화지원 등의 사업이 중앙차원에서 수립되어 있으나 이와 연계된 전북 차원의 사업은 부족하며 특히 노동시장 이행 전 단계에서 취업준비를 위한 지원정책은 매우 미흡함
- 청년들이 취업준비 과정에서 겪는 가장 큰 애로사항으로는 ‘취업준비 비용’이라는 실태를 반영하여 청년구직활동지원금(청년구직촉진수당)은 지급되고 있으나 지원대상과 금액이 매우 제한적으로 이에 대한 지자체 차원의 보충적 지원이 필요하나 관련 사업은 부재함 * 취업준비에 가장 어려운 점 : 비용마련(26.6%), 시험합격의 어려움(21.4%), 심리적 스트레스(20.2%) 순 (‘17년8월 , 청년희망재단)
- 지역의 중소기업 취업을 희망하는 지역청년이 증가하고 있는 상황이지만 중소기업에 대한 청년층의 인식개선이나 중소기업 정보제공을 활성화하기 위한 강소기업 정책이 미흡함
- 대학소재지와 직장소재지의 연계가 강화되고 있는 상황에서 지방대학 출신 청년 여성층의 지방취업 증가는 지역차원에서 인구를 유지시키는 긍정적 신호임
 - 2016년부터 「청년·여성 취업연계강화」의 일환으로 청년층 희망분야(임금, 일·생활균형, 고용안정)를 반영한 ‘청년친화강소기업’을 매년 선정하고 있음
 - 전북은 2019년 기준 강소기업이 전체 13개소로 제주를 제외한 최하위 수준임. 청년여성을 타깃으로 한 우수한 강소기업의 확대 발굴과 지원을 통해 청년여성 고용률도 제고하고 청년인구 유출도 방지할 수 있는 정책추진이 필요함

〈표3-25〉 전라북도 청년취업 및 고용 부문별 세부추진과제(2019)

사업 명	주요내용	사업비 (백만 원)	사업실적 (명)
농촌청년현장활동가육성	각종 보조사업 추진 시 농촌활동 할 청년인력의 육성	386	8
농어업농어촌일자리플러스센터	일자리조사및분석,고용촉진,일자리연계,코칭,상담기관	875	8
도시청년농촌마을팸매장업	농산물 생산·가공·유통에 도시청년 배치, 일자리제공	150	10
청년농업인경영진단컨설팅	청년창업기술, 경영상태 진단·분석 후 컨설팅서비스	121	132
지역산업맞춤형일자리창출	지역특성 맞춤형인력양성 및 일자리창출	29	466
전북일자리종합센터운영	취업 상담 알선 등 구인구직미스매치해소	524	504
취업박람회개최	구직자에게 채용정보와 취업기회 제공	180	355
전북청년NEW-WAVE	청년지역정착을 위한 직접일자리제공	3900	642
대학일자리센터지원	지역청년에게 진로지도 및 원스톱 서비스 취창업 제공	2200	342
전북청년취업지원	현장 실무체험 후 정규직전환으로 청년실업 해소	2,886	378
전북청년내일채움공제	중소기업 취업한 청년에게 자산형성과 장기근속 유도	4,774	230
지역주도형청년일자리	지역특성 적합일자리제공, 청년유입으로 지역활력 제고	18,972	1,096
청년해외취업지원	해외취업 희망청년 대상으로 멘토링 맞춤형 교육	441,4	50
공공기관-대학교잡멘토링	취업정보 및 구직노하우전수 등 멘토링, 지역인재양성	60	226
대학생공기관직무인턴	공공기관 현장실무체험으로 업무역량 및 진로기회 제공	850	260
대학교산학관커플링	도대학기업협력, 전문인력 양성으로 일자리미스매치 해소	1,170	355
지역특성화산업전문인력양성	현장중심의 융복합산업인력 확보 및 전문인력 양성	4,000	90
특성화고명장육성	지역산업과 연계한 특성화고 명장육성	536	152
취업보장형고교전문대통합교육	고교/전문대/기업이 연계된 통합교육과정 운영	485	144
지역특화청년무역전문가양성	지방소재 대학생대상으로 맞춤형 무역전문가 양성	236	40
사회경제적청년혁신가지원	사회경제 사업장에 필요한 실무인력양성교육 및 훈련	5,751	221
지역이공계여성인재활용촉진	전북이공계여학생여성과과학기술인재육성과취업역량강화	426	30

자료: 2020년 전라북도 청년정책 시행계획(안)

4

장

전라북도 청년여성의 취업준비 실태와 현실

-
1. 전라북도 청년여성 취업준비 실태
 2. 전라북도 청년여성 취업준비 경험과 현실
 3. 대학 취업지원센터 실무자 간담회 결과
 4. 요약 및 시사점

제4장 전라북도 청년여성의 취업준비 실태와 현실

1. 전라북도 청년여성 취업준비 실태 : 대졸자 직업이동 경로조사 분석

가. 데이터의 속성 및 표본의 일반특성

1) 데이터의 속성

- 대졸자 직업이동 경로조사는 고용노동부와 한국고용정보원에서 매년 2~3년제, 4년제 대학교 졸업자를 대상으로 진행하고 있으며 조사의 목적은 대학 졸업자의 노동시장 진입 및 이동경로, 정착과정에 대한 데이터를 수집하는 데 있음
- 대졸자 직업이동 경로조사의 표본은 모집단인 '고등교육기관 졸업자 취업통계 DB'에서 학교별 30%씩 추출한 자료임
- 2017년 대졸자 직업이동 경로조사(이하 2016 GOMS)는 2015년 8월, 2016년 2월에 졸업한 2~3년제와 4년제 대학 졸업자를 대상으로 조사되었으며 조사 기준 시점은 졸업 후 18~24개월이 지난 2017년 9월 1일임

2) 표본의 일반 특성

- 2016 GOMS의 전체 표본은 18,199명이며 가중치를 적용한 모수치 추정치는 520,547명임. 전체 표본 중 여성은 8,437명으로 모수치 추정치는 269,971명(51.9%)이며 그 중 전북 대졸자 여성은 409명(모수치 추정치 12,219명)으로 전체 여성 대졸자 중 4.8%에 해당함
- 2016 GOMS 전북 대졸자 표본의 일반적인 특성은 다음과 같음
 - 전라북도 소재 대학 대졸자는 여성이 51.1%, 남성이 48.9%로 성별 간 비중이 비슷하나 여성이 조금 더 많음

- 연령별로는 만 20세 이상 25세 미만이 40.2%, 만 25세 이상 30세 미만이 51.2%, 만 30세 이상이 8.6%로 나타남
- 전라북도 대학 졸업자의 현 거주지는 전라북도가 58.5%로 과반 이상이었으며 수도권 거주자가 23.3%, 기타지역 거주자가 18.2% 순으로 나타남
- 대학 유형별로는 4년제 대학이 66.4%로 가장 많았고, 전문대 32.1%, 교육대 1.5%임
- 전공 계열로는 사회계열이 23.3%로 가장 많았으며 공학계열 19.3%, 의학계열 15.9%, 예체능계열 13.3%, 자연계열 12.6%, 교육계열 8.1%, 인문계열 7.4%임

〈표4-1〉 전라북도 소재 2016년 청년 대졸자의 일반 특성

(단위 : 명, %)

		사례수	비율
전 체		23,889	100.0
성별	여성	11,671	51.1
	남성	12,219	48.9
연령	20세 이상 25세 미만	9,601	40.2
	25세 이상 30세 미만	12,228	51.2
	30세 이상	2,061	8.6
거주지	전라북도 거주	13,968	58.5
	수도권(서울,경기,인천) 거주	5,571	23.3
	기타지역 거주	4,351	18.2
대학 유형	전문대	7,672	32.1
	4년제	15,853	66.4
	교육대	364	1.5
전공 계열	인문	1,768	7.4
	사회	5,574	23.3
	교육	1,946	8.1
	공학	4,613	19.3
	자연	3,005	12.6
	의학	3,808	15.9
	예체능	3,176	13.3

주 : 사례수는 가중치를 적용한 모수치 추정치임

자료 : 한국고용정보원, 「2017년 대졸자 직업이동 경로조사(2016 GOMS)」, 원자료 분석

나. 취업관련 인식

1) 청년 구직자의 희망 직장 형태

- 청년 구직자의 취업을 희망하는 사업체 유형으로는 ‘내국인이 운영하는 국내의 민간회사’가 과반 이상으로 가장 응답률이 높게 나타났으며 전북 여성의 경우 ‘(재단/사단)법인단체’와 ‘교육기관(대학교, 초중고 등)’에 취업을 희망한다는 응답률이 두드러짐
- 전북 청년 구직자가 가장 선호하는 사업체 유형은 ‘내국인이 운영하는 국내의 민간회사’로 남성 67.9%, 여성 55.5%가 응답하여 남성의 응답률이 12.4%p 더 높게 나타남. 전북 여성의 경우 ‘교육기관(대학교, 초중고 등)’ 취업을 희망한다는 응답이 11.8%(남성은 1.5%), ‘(재단/사단) 법인단체’ 취업을 희망한다는 응답이 11.2%(남성은 1.6%)로 나타나 남성보다 해당 사업체 취업 희망 응답률이 높게 나타남
- 전국적으로는 ‘정부투자기관/정부출연기관/공사합동기업’에 취업을 희망하는 구직자가 많았으나 전북에서는 응답률이 높지 않았고, ‘교육기관(대학교, 초중고 등)’ 취업 희망률은 전국과 전북 동일하게 남성보다 여성이 높았으며 특히 전북 여성의 응답률이 높게 나타남

〈표4-2〉 취업희망 사업체 유형

(단위 : 명, %)

구 분		내국인이 운영하는 국내의 민간 회사	외국인이 운영하는 국내의 외국인 회사	정부투자기관 정부출연기관 공사합동기업	(재단/사단) 법인 단체	정부 기관 (공무원, 군인 등)	교육 기관 (대학교, 초중고 등)	연구 기관 (국립/사립)	특정 회사 사업체에 소속되지 않는 형태	구체적으로 생각해보지 않음	χ^2 (p)
전국	남성 N=18,519	61.3	5.0	8.8	2.5	9.1	1.9	2.2	3.0	6.1	456.618*** (.000)
	여성 N=19,496	56.8	4.9	8.3	5.3	11.1	4.0	1.3	2.9	5.5	
전북	남성 N=1,015	67.9	3.7	1.5	1.6	11.4	1.5	2.1	6.4	3.9	227.967*** (.000)
	여성 N=798	55.5	3.8	3.8	11.2	7.9	11.8	1.5	0.0	4.6	

주 : ***p<0.01, **p<0.1, *p<0.5

자료 : 한국고용정보원, 「2017년 대졸자 직업이동 경로조사(2016 GOMS)」, 원자료 분석

- 청년 구직자가 취업을 희망하는 사업체 규모는 규모를 정하지 않았다는 응답이 가장 많았으며 전북 여성의 경우 선호하는 사업체의 규모가 양 극단으로 나누어져 있음
- 취업을 희망하는 사업체의 규모를 정하지 않았다는 응답은 전국 남성 44.2%, 전국 여성 40.7%로 남성의 응답률이 높게 나타난 반면 전북은 남성 41.1%, 여성 54.2%가 응답하여 여성의 응답률이 높게 나타남. 회사의 규모가 구직에 있어 큰 고려조건은 아닌 것으로 보이며 특히 전북 여성의 응답률이 과반 이상으로 높아 전북의 청년 여성 구직자들은 사업체 규모를 크게 고려하지 않는 것으로 나타남
- 전북 남성은 중소, 중견 기업에 취업을 희망하는 응답자가 많은 것으로 나타남. 가장 응답률이 높은 규모는 50~99명의 중소기업으로 18.3%가 응답하였으며 12.8%는 100~299명 규모의 중견기업을 선호한다고 응답함. 반면 전북 여성의 경우 선호하는 규모가 양 극단으로 나누어져 있었는데 가장 응답률이 높은 규모는 1~29명의 소규모 기업으로 18.5%가 응답하였으며 뒤를 이어 13.0%가 1,000명 이상의 대규모 기업을 선호한다고 응답함
- 전북 여성이 취업을 희망하는 사업체 규모는 ‘정하지 않음’을 제외하고는 1~29명의 소규모 기업 응답률이 가장 높았는데 이는 전북 여성의 경우 복지 등 다른 조건이 맞을 경우 소규모 기업에 취업하고자 하는 응답자가 많은 것을 의미하며 현재 대부분 소규모 기업이 분포하고 있는 전북의 상황에 적합함

〈표4-3〉 취업희망 사업체 규모

(단위 : 명, %)

구 분		1~29명	30~49명	50~99명	100~299명	300~499명	500~999명	1000명 이상	정하지 않음	χ^2 (p)
전국	남성 N=18,519	7.6	6.5	10.0	12.8	5.1	2.8	11.1	44.2	943.840*** (.000)
	여성 N=19,496	15.5	7.3	9.7	10.2	4.4	5.2	7.0	40.7	
전북	남성 N=1,015	8.6	6.4	18.3	12.8	2.1	2.5	8.3	41.1	244.372*** (.000)
	여성 N=799	18.5	0.0	5.6	3.5	5.1	0.0	13.0	54.2	

주 : ***p<0.01, **p<0.1, *p<0.5

자료 : 한국고용정보원, 「2017년 대졸자 직업이동 경로조사(2016 GOMS)」, 원자료 분석

2) 희망임금

- 희망 최소 연봉과 취업자의 초임 연봉을 비교한 결과, 전국과 전북 모두 여성보다 남성의 연봉이 높으며 대학 졸업 전 희망 임금 > 구직자의 희망 임금 > 취업자의 초임 연봉 순으로 연봉이 낮아짐
- 전북의 경우 대학 졸업 전 희망 최소 연봉은 남성 2,757만원, 여성 2,457만원으로 약 30만원 차이가 났으며 구직자의 희망 최소 연봉은 남성 2,633만원, 여성 2,419만원으로 약 21만원 차이가 남. 실제 취업자의 초임 연봉은 남성 2,321만원, 여성 2,026만원으로 여성이 남성보다 약 30만원 낮은 연봉을 받는 것으로 나타남
- 전국의 성별 희망 최소 연봉과 초임 연봉은 전북보다 성별격차가 더 크게 나타남. 대학 졸업 전 희망 최소 연봉은 남성보다 여성이 약 35만원 적었으며 구직자의 희망 최소 연봉 역시 여성이 약 28만원 적었고 취업자의 초임 연봉은 남성 2,529만원, 여성 2,047만원으로 남성보다 여성이 약 48만원 적음

〈표4-4〉 희망 최소연봉 및 취업자의 초임 연봉 비교

(단위 : 명, 만원)

		대학 졸업 직전 희망 최소 연봉				구직자의 희망 최소 연봉				취업자의 초임 연봉			
		N	M	SD	t	N	M	SD	t	N	M	SD	t
전국	남성	250,031	2,845	871	160.698***	18,519	2,705	578	51.200***	190,009	2,529	1,150	146.162***
	여성	269,356	2,497	672		19,498	2,419	505		198,297	2,047	877	
전북	남성	11,671	2,757	858	19.478***	1,015	2,633	475	9.194***	8,766	2,321	1,080	29.922***
	여성	12,219	2,457	673		797	2,419	513		8,831	2,026	921	

주 : 취업자의 초임 연봉은 취업자 현재 일자리 초임의 월평균 근로소득에 12를 곱하여 연봉으로 제시
 ***p<0.01, **p<0.1, *p<0.5

자료 : 한국고용정보원, 「2017년 대졸자 직업이동 경로조사(2016 GOMS)」, 원자료 분석

3) 취업 조건

- 전국의 경우 일자리 고려 항목에서 중요도가 가장 높은 항목은 남성과 여성 모두 ‘근로소득’으로 나타났으며 전북에서는 남성은 ‘자신의 적성, 흥미’가, 여성은 ‘근로소득’이 가장 많이 고려하는 항목으로 나타남. 반면 가장 고려하지 않는 항목은 전국의 남성과 여성, 전북의 남성과 여성 모두 ‘회사 규모’로 나타남

- 전북의 경우 남성은 '자신의 적성, 흥미'(4.36점)와 '직장(고용) 안정성'(4.34점)을 가장 많이 고려하는 것으로 나타남. 반면 일자리 선택 시 가장 고려하지 않는 항목은 '회사규모'(3.25점)로 나타남. 전북 여성은 '근로소득'이 4.38점으로 점수가 가장 높았으며 '근로시간'이 4.35점으로 뒤를 이었고, '회사규모'가 5점 만점에 3.30점으로 점수가 가장 낮게 나타남
- 전국 남성은 '근로소득'(4.35점) '자신의 적성, 흥미'(4.34점) 순으로 높아 전북 남성의 응답과 차이가 나타났으며 고려하지 않는 항목은 '회사규모'(3.24점)로 전북 남성과 동일하게 나타남. 전국 여성은 전북 여성과 고려하는 항목과 고려하지 않는 항목이 동일하게 나타남

○ 일자리 고려 항목 중 성별 간 중요도의 차이가 많이 나는 항목은 전국과 전북 모두 '출퇴근거리'로 나타남

- '출퇴근거리'는 전국과 전북 모두 남성보다 여성이 일자리를 선정함에 있어 중요하게 고려하는 것으로 나타남. 전북은 여성이 5점 만점에 3.84점, 남성이 5점 만점에 3.57점으로 나타나 여성이 남성보다 0.27점 높은 것으로 나타났으며 전국은 여성이 5점 만점에 3.88점, 남성이 5점 만점에 3.67점으로 나타나 여성이 남성보다 0.21점 높은 것으로 나타남. 해당 항목에 대한 성별격차는 전국과 전북 모두 통계적으로 유의미함

〈표4-5〉 일자리 고려 항목의 중요도

(단위 : 점)

	전국			전북		
	남성	여성	t	남성	여성	t
근로소득	4.35	4.41	-36.942***	4.32	4.38	-6.439***
근로시간	4.31	4.40	-49.728***	4.29	4.35	-6.439***
자신의 적성, 흥미	4.34	4.34	0.444	4.36	4.32	4.373***
전공분야와의 관련성	3.64	3.66	-6.637***	3.61	3.71	-7.646***
업무내용의 난이도	3.55	3.70	-63.227***	3.59	3.80	-19.905***
업무량	3.84	3.99	-67.523***	3.78	3.98	-8.677***
개인 발전가능성	4.27	4.18	43.385**	4.25	4.17	8.609***
직업자체의 미래 전망	4.29	4.20	44.014***	4.28	4.14	14.595***
직장(고용) 안정성	4.30	4.33	-13.854***	4.34	4.31	3.182**
근무환경	4.19	4.28	-48.814***	4.14	4.26	-13.427***

	전국			전북		
	남성	여성	t	남성	여성	t
복리후생	4.11	4.23	-59.329***	4.07	4.21	-13.663***
회사규모	3.24	3.32	-28.263***	3.25	3.30	-4.001***
출퇴근거리	3.67	3.88	-85.514***	3.57	3.84	-24.031***
일자리에 대한 사회적 평판	3.46	3.64	-69.348***	3.43	3.68	-20.610***
하는 일에 대한 사회적 평판	3.46	3.65	-72.132***	3.46	3.69	-18.748***

주 : 점수는 5점 만점 기준의 응답 평균임

***p<0.01, **p<0.1, *p<0.5

자료 : 한국고용정보원, 「2017년 대졸자 직업이동 경로조사(2016 GOMS)」, 원자료 분석

4) 졸업 이전 취업목표 설정

- 졸업 이전 취업목표는 응답자의 절반 정도 있었던 것으로 나타났으며 취업목표가 있었다는 응답률은 전국보다 전북이, 남성보다 여성이 높은 것으로 나타남
- 전북은 졸업 전 취업목표가 있었다는 응답자가 남성 46.4%, 여성 53.0%로 졸업이전 취업목표를 설정하는 비율이 전국보다 높음. 졸업 전 취업목표를 설정했다는 여성의 비율은 남성보다 6.6%p 높게 나타났으며 이 차이는 통계적으로 유의미함
- 전국은 졸업 이전에 취업목표를 설정했다는 응답자가 남성 45.5%, 여성 49.7%로 여성이 남성보다 약 4.2%p 취업목표가 있었다는 응답률이 높았으며 이 차이는 통계적으로 유의미함

〈표4-6〉 졸업 전 취업목표 유무

(단위 : 명, %)

구 분		취업목표 있었음	취업목표 없었음	χ^2 (p)
전국	남성 N=250,576	45.5	54.5	894.905*** (.000)
	여성 N=269,971	49.7	50.3	
전북	남성 N=11,671	46.4	53.6	103.351*** (.000)
	여성 N=12,219	53.0	47.0	

주 : ***p<0.01, **p<0.1, *p<0.5

자료 : 한국고용정보원, 「2017년 대졸자 직업이동 경로조사(2016 GOMS)」, 원자료 분석

- 졸업 전 취업목표가 있었다는 응답자의 취업목표 설정 시기는 전국보다 전북이 빠른 편으로 나타났으며 특히 전북 여성의 경우 1학년에 취업목표를 설정했다는 응답률이 가장 높게 나타남
- 전북 남성의 취업목표 설정 시기는 '4학년 이후'(28.1%) > '1학년'(27.0%) > '3학년'(25.1%) > '2학년'(19.8%) 순으로 응답률이 나타남. 전북 여성은 '1학년'에 취업 목표를 설정했다는 응답률이 30.1%로 가장 높고, '4학년 이후'(26.3%) > '3학년'(26.0%) > '2학년'(17.6%) 순으로 나타나 전북 남성은 여성보다 '1학년'에 취업목표를 설정했다는 응답률이 3.1%p 낮고, '4학년 이후'에 설정했다는 응답률이 2.2%p 높아, 취업목표 설정 시기가 전북 여성보다 늦은 편임
- 전국 남성은 '4학년 이후'(32.9%) > '3학년'(28.4%) > '2학년'(21.7%) > '1학년'(17.0%) 순으로 응답률이 나타났으며 여성 역시 취업목표 설정 시기에 대해 '4학년 이후'(33.1%) > '3학년'(25.5%) > '1학년'(22.3%) > '2학년'(19.1%) 순으로 나타남. 전국 여성은 남성보다 '1학년'에 취업목표를 설정했다는 응답률이 5.3%p 높고, '2학년', '3학년'에 설정했다는 응답률이 각각 2.6%p, 2.9%p 낮게 나타나 여성의 취업목표 설정시기가 남성보다 빠른 편임

〈표4-7〉 취업목표 설정 시기

(단위 : 명, %)

구 분		1학년	2학년	3학년	4학년 이후	χ^2 (p)
전국	남성 N=113,511	17.0	21.7	28.4	32.9	1,253.263*** (.000)
	여성 N=133,511	22.3	19.1	25.5	33.1	
전북	남성 N=5,412	27.0	19.8	25.1	28.1	21.666*** (.000)
	여성 N=6,470	30.1	17.6	26.0	26.3	

주 : ***p<0.01, **p<0.1, *p<0.5

자료 : 한국고용정보원, 「2017년 대졸자 직업이동 경로조사(2016 GOMS)」, 원자료 분석

- 취업목표로 계획했던 직업 유무에 대해서는 계획했던 직업이 있었다는 응답률이 90% 전후로 높게 나타났으며 남성보다 여성의 응답률이 높게 나타남

- 취업목표로 계획했던 직업이 있었다는 응답은 전북 남성이 86.1%, 전북 여성이 93.7%로 남성이 여성보다 약 7.6%p 적어 상당히 차이가 있었으며 통계적으로도 유의미함
- 전국 남성 중 취업목표로 계획했던 직업이 있었다는 응답자는 86.8%로 전국 여성 응답률인 90.7%보다 3.9%p 낮았으며 이 차이는 통계적으로 유의미함

〈표4-8〉 취업목표로 계획했던 직업 유무

(단위 : 명, %)

구 분		있었음	없었음	χ^2 (p)
전국	남성 N=114,075	86.8	13.2	936.939*** (.000)
	여성 N=134,094	90.7	9.3	
전북	남성 N=11,671	86.1	13.9	191.081*** (.000)
	여성 N=12,219	93.7	6.3	

주 : ***p<0.01, **p<0.1, *p<0.5

자료 : 한국고용정보원, 「2017년 대졸자 직업이동 경로조사(2016 GOMS)」, 원자료 분석

- 취업목표로 설정했던 직업의 유형은 ‘경영·회계·사무 관련직’과 ‘교육 및 자연과학·사회과학 연구 관련직’의 응답률이 공통적으로 높게 나타나며 여성은 전국과 전북 모두 ‘보건·의료 관련직’에 응답률이 높게 나타남
- 전북 남성의 목표직업 유형은 ‘경영·회계·사무 관련직’이 14.0%로 가장 높았고, ‘교육 및 자연과학·사회과학 연구 관련직’(12.1%) > ‘보건·의료 관련직’(8.3%) > ‘전기·전자 관련직’(7.7%) 순으로 나타남. 반면 전북 여성은 ‘보건·의료 관련직’의 응답률이 33.8%로 매우 집중되어 있어 남성의 응답률보다 4배 이상 높았으며 ‘교육 및 자연과학·사회과학 연구 관련직’은 19.4%로 남성의 응답률보다 7.3%p 높게 나타남. ‘미용·숙박·여행·오락·스포츠 관련직’을 목표로 했다는 응답이 10.8%, ‘경영·회계·사무 관련직’을 목표로 했다는 응답이 10.5% 순으로 나타나 남성의 응답률과는 차이를 보임
- 전국 남성이 졸업 전 설정한 목표직업은 ‘경영·회계·사무 관련직’(18.8%) > ‘정보통신 관련직’(9.7%) > ‘교육 및 자연과학·사회과학 연구 관련직’(9.3%) > ‘기계 관련

직(8.4%) 순으로 응답률이 높게 나타남. 전국 여성은 ‘보건·의료 관련직’(20.1%) > ‘경영·회계·사무 관련직’(19.7%), ‘교육 및 자연과학·사회과학 연구 관련직’(14.9%) 순으로 나타났으며 ‘문화·예술·디자인·방송 관련직’을 목표로 했다는 응답률도 13.0%로 높게 나타나 남성과는 차이를 보임

- 남성의 응답률은 여성의 응답률과 비교했을 때 상대적으로 응답 분야가 집중되지 않고 다양한 분야로 퍼져있는 것을 확인할 수 있으며 여성의 응답률은 ‘보건·의료 관련직’과 ‘교육 및 자연과학·사회과학 연구 관련직’에 집중되어 있음. 특히 전북 여성의 경우 두 유형의 응답률이 53.2%로 다른 집단보다 매우 높은 편임

〈표4-9〉 목표직업 유형(중분류)

(단위 : 명, %)

구 분	전국		전북	
	남성 N=98,949	여성 N=121,559	남성 N=4,634	여성 N=6,062
관리직	0.1	0.1	0.0	0.2
경영·회계·사무 관련직	18.8	19.7	14.0	10.5
금융·보험 관련직	4.4	2.7	5.1	0.2
교육 및 자연과학·사회과학 연구 관련직	9.3	14.9	12.1	19.4
법률·경찰·소방·교도 관련직	3.9	1.8	5.6	1.7
보건·의료 관련직	6.1	20.1	8.3	33.8
사회복지 및 종교 관련직	3.6	9.0	5.2	9.3
문화·예술·디자인·방송 관련직	7.4	13.0	5.3	8.4
운전 및 운송 관련직	0.7	0.1	0.0	0.0
영업 및 판매 관련직	2.7	1.8	2.1	0.0
경비 및 청소 관련직	0.4	0.0	0.4	0.0
미용·숙박·여행·오락 스포츠 관련직	3.5	7.9	3.5	10.8
음식서비스 관련직	1.9	0.8	1.7	0.6
건설 관련직	5.0	1.2	3.9	0.7
기계 관련직	8.4	0.5	6.3	1.1
재료관련직	0.8	0.1	0.4	0.3

구 분	전국		전북	
	남성 N=98,949	여성 N=121,559	남성 N=4,634	여성 N=6,062
화학 관련직	1.5	0.5	1.4	0.0
섬유 및 의복 관련직	0.1	0.1	0.6	0.0
전기·전자 관련직	6.5	0.6	7.7	0.0
정보통신 관련직	9.7	2.4	5.6	1.0
식품가공 관련직	0.6	1.2	0.5	0.4
환경·인쇄·목재·가구·공예 및 생산단순직	2.3	0.8	2.6	0.6
농림어업 관련직	0.3	0.0	2.5	0.3
군인	2.0	0.7	5.2	0.6
χ^2 (p)	43,406.141*** (.000)		3,217.048*** (.000)	

주 : ***p<0.01, **p<0.1, *p<0.5

자료 : 한국고용정보원, 「2017년 대졸자 직업이동 경로조사(2016 GOMS)」, 원자료 분석

다. 취업준비 실태

1) 취업준비 활동 특성

■ 진로선택 및 취업준비 프로그램 참여 및 도움 정도

- 전북 내 남성졸업자와 여성졸업자를 비교하면 남성보다 여성의 취업지원 프로그램 경험률이 높은 편으로 나타나며 이러한 경향은 전국도 동일하게 나타남
 - ‘취업캠프’와 ‘기업 채용설명회’를 제외한 모든 프로그램에서 여성의 경험 응답률이 더 높게 나타났으며 전북 여성의 경험률이 높은 프로그램은 ‘인·적성검사 등 직업 심리검사’, ‘진로, 취업 관련 교과목’, ‘면접기술&이력서 작성 프로그램’ 순으로 나타남
 - 경험률의 성별 차이가 가장 큰 프로그램은 ‘진로, 취업 관련 교과목’으로 여성(47.9%)이 남성(41.0%)보다 6.6%p 더 높은 것으로 나타남
 - 대학 취업지원 프로그램을 경험했다는 응답자의 경험횟수는 대부분 프로그램에서 남성보다 여성이 많았으나 취업캠프 프로그램의 경우 남성의 경험횟수(1회 77.8%, 2회 이상 22.2%)가 여성의 경험횟수(1회 86.8%, 2회 이상 13.2%)보다

많은 것으로 나타남. 전국의 경우 가장 경험률이 높은 대학 취업지원 프로그램은 ‘인·적성검사 등 직업심리검사’로 여성의 51.5%가 경험하였으며 남성은 42.9%가 경험했다고 응답함. 또한 ‘진로, 취업 관련 교과목’(남성 42.9%, 여성 50.0%), ‘면접기술 & 이력서 작성 프로그램’(남성 31.5%, 여성 38.8%)도 높은 경험률을 보임

〈표4-10〉 진로선택 및 취업준비 프로그램 참여 경험

(단위 : %)

	전국			전북		
	남성	여성	χ^2	남성	여성	χ^2
진로, 취업 관련 교과목	42.9	50.0	21.242***	41.0	47.9	117.820***
직장체험 프로그램(인턴 포함)	22.2	25.4	23.313***	16.9	23.5	160.658***
인·적성검사 등 직업심리검사	42.9	51.5	36.086***	44.2	48.9	53.593***
교내 취업박람회	28.4	25.5	3.536	24.1	26.2	14.000***
진로 관련 개인/집단상담 프로그램	25.3	31.6	6.993**	25.9	30.5	63.066***
면접기술 & 이력서 작성 프로그램	31.5	38.8	37.576***	31.8	36.2	51.163***
취업캠프	12.7	13.6	29.562***	14.7	12.0	39.988***
기업 채용설명회	27.5	22.0	94.116***	21.7	18.4	40.337***

주 : 비율은 ‘경험 있음’에 응답한 것임

***p<0.01, **p<0.1, *p<0.5

자료 : 한국고용정보원, 「2017년 대졸자 직업이동 경로조사(2016 GOMS)」, 원자료 분석

- 경험자를 대상으로 참여한 취업지원 프로그램의 도움 정도를 조사한 결과, 전국보다 전북에서 성별격차가 크게 나타났으며 전북 남성보다 전북 여성이 취업지원 프로그램을 긍정적으로 평가하는 것으로 나타남
- 전북은 대부분의 취업지원 프로그램에 대해 여성과 남성이 비슷한 평가가 나타나거나 남성보다 여성의 평가가 긍정적인 것으로 나타남. ‘직장체험 프로그램(인턴포함)’은 남성 3.55점, 여성 3.88점으로 여성이 약 0.33점 높았으며 ‘교내 취업박람회’는 남성 3.15점 여성 3.35점으로 여성이 남성보다 약 0.20점 높게 나타남. ‘취업캠프’와 ‘기업 채용설명회’ 역시 여성의 평가가 남성보다 각각 0.26점, 0.19점 높음
- 전국의 경우 대부분의 대학 취업지원 프로그램의 도움 정도에 대해 남성과 여성의 평가가 비슷하게 나타났으며 ‘직장체험 프로그램(인턴 포함)’은 여성이 3.82점으로 긍정적인 평가를 하여 남성(3.61점)보다 0.21점 높았음

〈표4-11〉 진로선택 및 취업준비 프로그램 도움 정도

(단위 : 점)

	전국			전북		
	남성	여성	t	남성	여성	t
진로, 취업 관련 교과목	3.24	3.23	-5.053***	3.28	3.29	-0.381
직장체험 프로그램(인턴 포함)	3.61	3.82	-3.886***	3.55	3.88	-11.252***
인·적성검사 등 직업심리검사	3.22	3.22	-4.682***	3.24	3.27	-1.550
교내 취업박람회	3.19	3.13	-17.727***	3.15	3.35	-9.139***
진로 관련 개인/집단상담 프로그램	3.31	3.29	0.270	3.32	3.29	1.415
면접기술&이력서 작성 프로그램	3.55	3.56	0.261	3.54	3.56	-0.754
취업캠프	3.35	3.36	-2.948**	3.18	3.44	-7.359***
기업 채용설명회	3.32	3.30	-6.027***	3.21	3.40	-7.497***

주 : 점수는 5점 만점 기준의 응답 평균임

***p<0.01, **p<0.1, *p<0.5

자료 : 한국고용정보원, 「2017년 대졸자 직업이동 경로조사(2016 GOMS)」, 원자료 분석

■ 취업준비활동 경험 및 도움 정도

- 전북 남성과 전북 여성의 개인적 취업준비활동 경험을 비교하면 대부분의 활동에서 남성보다 여성의 취업준비활동 경험률이 높은 것으로 나타났으며 이는 전국과 동일한 경향으로 남성보다 여성이 취업준비를 열심히 하고 있는 것으로 보임
- 가장 경험률이 높은 '자격증 준비'의 경우 전북 여성은 59.8%가, 전북 남성은 52.0%가 경험하여 7.8%p의 차이가 나타났으며 이는 통계적으로 유의미함
- 그 외에도 '영어 등 외국어 공부'(전북 남성 38.0%, 전북 여성 45.1%), '봉사활동'(전북 남성 33.0%, 전북 여성 41.4%), '이력서 및 자기소개서 작성 교육'(전북 남성 32.3%, 전북 여성 36.9%) 순으로 경험률이 높게 나타남
- 경험률의 성별 차이가 가장 큰 취업준비활동은 '외모관리(다이어트, 시술, 수술 등)'로 전북 여성(19.4%)이 전북 남성(8.8%)보다 경험률이 10%p 이상 높은 것으로 나타났으며 이 차이는 통계적으로 유의미함
- 전북 청년의 개인적 취업준비활동은 대부분 남성보다 여성의 경험률이 높았으나 '기업체 직무적성검사(GSAT 등 공부)'와 '공모전 수상'의 경우 남성의 경험률이 여성의 경험률보다 높게 나타남

- 전국은 '자격증 준비' > '영어 등 외국어 공부' > '봉사활동' > '이력서 및 자기소개서 작성 교육' 순으로 경험률이 높게 나타남. 집단 간 경험률의 차이가 가장 높은 활동은 '영어 등 외국어 공부'로 여성이 남성보다 13.3%p 높았으며 '외모관리(다이어트, 시술, 수술 등)' 역시 여성의 경험률이 남성보다 약 12.4%p의 높았음

〈표4-12〉 대학 입학 이후 개인적 취업준비활동 경험

(단위 : %)

	전국			전북		
	남성	여성	χ^2	남성	여성	χ^2
기업체 직무적성검사(GSAT 등 공부)	17.5	13.0	2,026.119***	10.5	5.9	172.611***
영어 등 외국어 공부	49.0	53.3	945.912***	38.0	45.1	123.544***
봉사활동	31.9	42.2	5,966.795***	33.0	41.4	183.438***
공모전 수상	12.6	12.7	0.275	10.3	8.1	33.573***
자격증 준비	50.6	60.1	4,719.809***	52.0	59.8	147.354***
대외활동(체험단, 마케터, 서포터즈 등)	12.2	17.4	2,791.214***	13.1	14.1	4.653*
외모관리(다이어트, 시술, 수술 등)	9.9	22.3	14,661.079***	8.8	19.4	550.227***
이력서 및 자기소개서 작성 교육	34.4	40.8	2,211.178***	32.3	36.9	55.979***
(모의)면접훈련	22.4	28.7	2,707.161***	22.2	26.7	63.608***

주 : 비율은 '경험 있음'에 응답한 것임

***p<0.01, **p<0.1, *p<0.5

자료 : 한국고용정보원, 「2017년 대졸자 직업이동 경로조사(2016 GOMS)」, 원자료 분석

- 개인적 취업준비활동 경험자에게 각각의 취업준비활동이 취업에 얼마나 도움이 되었는지 묻은 결과, 대부분의 활동이 보통 이상의 긍정적인 평가를 받았으며 가장 취업에 도움이 된 활동은 '자격증 준비'와 (모의)면접훈련'임
- 앞서 대학 취업지원 프로그램의 도움 정도는 대부분의 여성의 평가가 남성보다 긍정적이었으나 개인적 취업준비활동의 경우 비슷한 수준이거나 남성의 평가가 여성의 평가보다 긍정적인 활동이 과반으로 나타남
- 전북은 남성의 평가가 여성보다 긍정적인 활동으로 '기업체 직무적성검사(GSAT 등 공부)', '공모전 수상', '대외활동(체험단, 마케터, 서포터즈 등)', '외모관리(다이어트 시술, 수술)'이 나타났고, 여성의 평가가 남성보다 긍정적인 활동은 '영어 등 외국어 공부', '이력서 및 자기소개서 작성 교육', '(모의)면접훈련'으로 나타남

- 전북은 '대외활동(체험단, 마케터, 서포터즈)' 활동에 대한 여성의 평점이 낮은 편이었으며 남성보다 여성의 평점이 0.44점이 낮아 큰 차이가 나타남
- 전국의 경우 '기업체 직무적성검사(GSAT 등 공부)', '공모전 수상', '대외활동(체험단, 마케터, 서포터즈 등)', '외모관리(다이어트 시술, 수술)'은 여성보다 남성의 평가가 더 긍정적이었고, 여성의 평가가 더 긍정적인 활동은 '영어 등 외국어 공부', '봉사활동', '자격증 준비', '(모의)면접훈련' 으로 나타남

〈표4-13〉 대학 입학 이후 개인적 취업준비활동 도움 정도

(단위: 점)

	전국			전북		
	남성	여성	t	남성	여성	t
기업체 직무적성검사(GSAT 등 공부)	3.37	3.23	21.754***	3.35	3.01	8.064***
영어 등 외국어 공부	3.49	3.53	-13.118***	3.43	3.55	-6.778***
봉사활동	3.14	3.25	-22.171***	3.28	3.27	0.588
공모전 수상	3.50	3.38	15.490***	3.48	3.27	4.445***
자격증 준비	3.65	3.78	-36.065***	3.75	3.77	-1.020
대외활동(체험단, 마케터, 서포터즈 등)	3.50	3.44	7.714***	3.69	3.25	11.799***
외모관리(다이어트, 시술, 수술 등)	3.41	3.34	11.662***	3.48	3.41	1.972*
이력서 및 자기소개서 작성 교육	3.60	3.60	-0.639	3.53	3.61	-4.434***
(모의)면접훈련	3.70	3.73	-5.169***	3.72	3.85	-5.221***

주 : 점수는 5점 만점 기준의 응답 평균임

***p<0.01, **p<0.1, *p<0.5

자료 : 한국고용정보원, 「2017년 대졸자 직업이동 경로조사(2016 GOMS)」, 원자료 분석

■ 취업상태별 취업준비활동

- 전라북도 대졸자의 취업상태별 진로선택 및 취업준비 프로그램 참여 경험을 분석한 결과 대부분의 프로그램 참여 경험은 취업자보다 미취업자에게서 더 높게 나타남
- 가장 참여 경험이 많은 진로선택 및 취업준비 프로그램은 '인·적성검사 등 직업 심리검사'로 취업자의 43.4%, 미취업자의 55.5%가 경험하였다고 응답하였으며 성별로 나누어보면 취업자는 남성 40.5%, 여성 46.3%가 경험하여 여성의 경험률이 높고, 미취업자는 남성(55.2%)과 여성(55.7%)의 경험률이 거의 비슷함

- ‘직장체험 프로그램(인턴 포함)’을 제외한 모든 진로선택 및 취업준비 프로그램에서 취업자보다 미취업자의 경험률이 높게 나타났으며 ‘직장체험 프로그램’은 취업자 20.6%, 미취업자 19.5%가 경험하여 취업자 경험률이 1.1%p 높음 반면 가장 차이가 많이 나는 프로그램은 ‘진로, 취업 관련 교과목’으로 취업자(41.2%)보다 미취업자(53.7%)의 경험률이 12.5%p 높음
- 취업자의 경우 남성보다 여성의 취업준비 프로그램 참여율이, 미취업자의 경우 여성보다 남성의 취업준비 프로그램 참여율이 높은 것을 확인할 수 있는데 취업자는 총 8개 항목 중 6개 항목에서 남성보다 여성의 참여율이 높게 나타났으며 미취업자는 총 7개 항목에서 여성보다 남성의 참여율이 높게 나타남

〈표4-14〉 전라북도 대졸자의 취업상태별 진로선택 및 취업준비 프로그램 참여 경험

(단위 : %)

	취업			미취업			χ^2
	전체	남성	여성	전체	남성	여성	
진로, 취업 관련 교과목	41.2	35.4	47.0	53.7	57.7	50.3	290.457***
직장체험 프로그램(인턴 포함)	20.6	15.9	25.2	19.5	19.9	19.0	3.775
인·적성검사 등 직업심리검사	43.4	40.5	46.3	55.5	55.2	55.7	271.778***
교내 취업박람회	24.0	22.4	25.5	28.6	29.2	28.1	53.790***
진로 관련 개인/집단상담 프로그램	26.4	23.0	29.8	33.2	34.4	32.2	104.854***
면접기술 & 이력서 작성 프로그램	32.7	27.7	37.7	37.8	44.0	32.4	52.286***
취업캠프	13.2	13.6	12.9	13.5	18.1	9.6	0.277
기업 채용설명회	19.0	19.1	18.9	22.9	29.5	17.2	42.935***

주 : 비율은 ‘경험 있음’에 응답한 것임

***p<0.01, **p<0.1, *p<0.5

자료 : 한국고용정보원, 「2017년 대졸자 직업이동 경로조사(2016 GOMS)」, 원자료 분석

○ 전라북도 대졸자의 취업상태별 취업준비활동 경험을 분석한 결과 취업자보다 미취업자의 취업준비활동 경험률이 높게 나타남

- 가장 경험률이 높은 취업준비활동은 ‘자격증 준비’로 취업자의 54.4%, 미취업자의 63.3%가 경험하였다고 응답하였으며 취업자는 남성(50.5%)보다 여성(58.5%)의 경험률이, 미취업자도 남성(56.5%)보다 여성(63.3%)의 경험률이 높게 나타남
- ‘(모의)면접훈련’을 제외한 모든 취업준비활동에서 취업자에 비해 미취업자의 경험률이 높게 나타나며 가장 차이가 많이 나는 활동은 ‘영어 등 외국어 공부’로 취업자(38.9%)보다 미취업자(49.2%)의 경험률이 10.3%p 높음

- 취업자의 경우 남성보다 여성의 취업준비활동 경험이, 미취업자의 경우 여성보다 남성의 취업준비활동 경험이 많은 것을 확인할 수 있는데 취업자는 총 9개 항목 중 6개 항목에서 남성보다 여성의 경험률이 높게 나타났으며 미취업자는 총 5개 항목에서 여성보다 남성의 경험률이 높게 나타남

〈표4-15〉 전라북도 대졸자의 취업상태별 취업준비활동 경험

(단위 : %)

	취업			미취업			x ²
	전체	남성	여성	전체	남성	여성	
기업체 직무적성검사(GSAT 등 공부)	7.7	9.6	5.8	9.5	13.4	6.1	19.173***
영어 등 외국어 공부	38.9	33.7	44.0	49.2	50.9	47.8	203.854***
봉사활동	37.1	34.1	40.1	37.7	29.5	44.8	0.711
공모전 수상	8.7	9.5	8.0	10.3	12.7	8.3	14.171***
자격증 준비	54.4	50.5	58.5	60.1	56.5	63.3	59.014***
대외활동(체험단, 마케팅, 서포터즈 등)	11.5	11.1	11.9	19.4	19.1	19.7	246.617***
외모관리(다이어트, 시술, 수술 등)	13.0	8.7	17.3	17.5	9.1	24.8	77.175***
이력서 및 자기소개서 작성 교육	34.1	30.4	37.7	36.4	38.2	34.8	11.177**
(모의)면접훈련	26.5	22.1	30.9	18.8	22.5	15.7	149.287***

주 : 비율은 '경험 있음'에 응답한 것임

***p<0.01, **p<0.1, *p<0.5

자료 : 한국고용정보원, 「2017년 대졸자 직업이동 경로조사(2016 GOMS)」, 원자료 분석

■ 자격증 취득 및 시험준비

- 자격증을 소지하고 있다고 응답한 비율은 전국보다 전북이, 남성보다 여성이 높고, 특히 전북 여성의 경우 자격증 소지율이 77.5%로 매우 높은 편임
 - 전북 남성과 전북 여성을 비교하면 전북 남성의 자격증 소지율은 64.3%로 전북 여성(77.5%)보다 13.2%p 낮았으며 집단 간의 차이는 통계적으로 유의미함. 전국은 남성의 56.6%, 여성의 66.1%가 자격증을 소지하고 있어 여성의 자격증 소지율이 9.5%p 높게 나타남
 - 전북 여성의 자격증 소지율은 77.5%로 매우 높은 편인데 이는 전북 여성 청년의 취업이 다른 집단보다 어려워 취업 경쟁력 향상을 위한 '스펙'을 갖추기 위함이 아닌지 확인할 필요가 있음

〈표4-16〉 자격증 소지 여부

(단위 : 명, %)

구 분		소지함	소지하지 않음	χ^2 (p)
전국	남성 N=250,576	56.6	43.4	5,005.943*** (.000)
	여성 N=269,971	66.1	33.9	
전북	남성 N=11,671	64.3	35.7	498.466*** (.000)
	여성 N=12,218	77.5	22.5	

주 : ***p<0.01, **p<0.1, *p<0.5

자료 : 한국고용정보원, 「2017년 대졸자 직업이동 경로조사(2016 GOMS)」, 원자료 분석

- 자격증 소지자의 자격증 소지 개수는 1개가 과반 이상으로 가장 높은 응답률을 보였으며 개수가 많아질수록 응답률이 낮아짐
- 전북의 성별 자격증 소지 개수를 분석한 결과, 3개 이하는 남성보다 여성의 응답률이 높고, 4개 이상은 여성보다 남성의 응답률이 높게 나타났으며 전국의 경우 1개를 소지하고 있다는 응답률은 남성이 여성보다 높고 2개 이상은 여성의 응답률이 높게 나타남. 전국과 전북의 집단 간 차이는 통계적으로 유의미함
 - 전국과 전북 모두 자격증 소지자의 비율은 여성이 높지만, 자격증 소지자가 가지고 있는 자격증의 개수는 전국은 남성보다 여성이, 전북은 여성보다 남성이 많은 편인 것으로 나타남

〈표4-17〉 자격증 소지 개수

(단위 : 명, %)

구 분		1개	2개	3개	4개	5개 이상	χ^2 (p)
전국	남성 N=141,761	54.7	24.6	12.7	3.8	4.2	198.028*** (.000)
	여성 N=178,513	52.4	25.5	13.5	4.3	4.3	
전북	남성 N=7,511	55.5	24.2	9.9	5.3	5.2	124.635*** (.000)
	여성 N=9,464	57.5	26.3	10.3	3.1	2.8	

주 : ***p<0.01, **p<0.1, *p<0.5

자료 : 한국고용정보원, 「2017년 대졸자 직업이동 경로조사(2016 GOMS)」, 원자료 분석

○ 자격증을 취득한 목적은 ‘취업’ 응답률이 월등히 높았으며 ‘자기 개발’과 ‘업무 관련성’ 응답률이 뒤를 이음

- 전북 내의 남성과 여성을 비교한 결과 남성의 자격증 취득 목적은 ‘취업’이 62.5%로 가장 높긴 했으나 여성의 ‘취업’ 응답률인 70.8%보다 8.3%p 낮게 나타남. ‘자기 개발’과 ‘업무 관련성’ 응답률은 각각 24.1%와 7.2%로 여성의 응답률보다 각각 5.5%p, 2.9%p 높게 나타나 전북 남성의 경우 상대적으로 여성보다 자격증을 취득하는 목적이 ‘취업’보다 ‘자기 개발’ 및 ‘업무 관련성’이 높음
- 전국 역시 전북과 같은 양상을 보여 자격증 취득 목적이 ‘취업’인 응답은 남성보다 여성이 높았고, ‘자기 개발’과 ‘업무 관련성’인 응답은 남성이 더 높게 나타남. 이러한 경향은 청년 취업시장에서 여성이 자신의 경쟁력을 높이기 위한 방법으로 자격증 취득을 선택하기 때문에 나타나는 것으로 보임

〈표4-18〉 자격증 취득 목적(다중응답 분석)

(단위 : %, 명)

구 분		취업	창업	승진	이직 (전직)	자격 수당	업무 관련성	자기 개발	교육이수 평가	진학	졸업	기타	계
전 국	남성	63.4	0.9	0.5	0.3	0.5	6.5	22.2	1.7	0.5	2.9	0.5	235,013
	여성	70.0	0.8	0.1	0.2	0.2	5.0	16.3	2.5	0.6	3.9	0.3	302,362
전 북	남성	62.5	2.2	0.2	0.0	0.1	7.2	24.1	1.8	0.0	1.8	0.1	12,332
	여성	70.8	0.3	0.0	0.0	0.0	4.3	18.6	2.4	1.3	1.9	0.5	14,926

주 : 소지한 자격증을 중요한 순서대로 3번째까지 응답하게 한 문항에 대하여 대중응답 분석 실시.
해당 문항에 대한 전체 응답수를 기준으로 비율을 나타냄

자료 : 한국고용정보원, 「2017년 대졸자 직업이동 경로조사(2016 GOMS)」, 원자료 분석

○ 취득한 자격증이 취득 목적을 달성하는데 어느 정도 도움이 됐는지 확인한 결과, 대부분의 응답자가 자격증이 도움이 되었다는 긍정적인 평가를 하였으며 전북 여성의 평가는 매우 긍정적인 편으로 나타남

- 전북은 남성의 경우 도움이 되었다는 긍정적 평가가 64.8%, 보통이었다는 중립적 평가가 26.2%, 도움이 되지 않았다는 부정적 평가가 9.0%로 나타났고 전북 여성은 긍정적 평가 74.4%, 중립적 평가 17.9%, 부정적 평가 7.8%로 전북 남성에 비해 긍정적인 평가는 9.6%p 높고 부정적, 중립적인 평가는 각각 1.2%p, 8.3%p 낮게 나타나 남성보다 자격증의 취득 목적 달성정도를 긍정적으로 평가하고 있음
- 전국 역시 여성이 남성에 비해 부정적, 중립적인 평가비율이 낮고, 긍정적인 평가비율이 높게 나타남

〈표4-19〉 취득한 자격증의 취득 목적 달성 도움 정도(다중응답 분석)

(단위 : %, 명)

구 분		전혀 도움이 안 되었다	별로 도움이 안 되었다	보통이었다	대체로 도움이 되었다	매우 도움이 되었다	계
전국	남성	4.6	8.9	27.5	34.8	24.2	235,013
	여성	2.6	8.2	22.8	35.8	30.7	302,340
전북	남성	2.7	6.3	26.2	33.0	31.8	12,332
	여성	1.1	6.7	17.9	35.2	39.2	14,926

주 : 소지한 자격증을 중요한 순서대로 3번째까지 응답하게 한 문항에 대하여 다중응답 분석 실시.

해당 문항에 대한 전체 응답수를 기준으로 비율을 나타냄

자료 : 한국고용정보원, 「2017년 대졸자 직업이동 경로조사(2016 GOMS)」, 원자료 분석

○ 자격증 취득 비용은 1~5만원 비율이 가장 높았으며 금액이 높아질수록 비율이 적어짐

- 전북 남성과 전북 여성을 비교한 결과 전북 남성은 비용 없음 3.0%, 1~5만원 32.2%, 6~10만원 27.4%, 11~50만원 29.8%, 51~100만원 3.5%, 101만원 이상 2.1%로 나타났으며 전북 여성은 비용 없음 0.9%, 1~5만원 38.6%, 6~10만원 23.1%, 11~50만원 29.1%, 51~100만원 5.%, 101만원 이상 2.9%로 여성은 남성보다 1~5만원, 51~100만원의 응답률이 높고, 남성은 비용 없음, 6~10만원의 응답률이 높게 나타남
- 전국은 전북보다 자격증 취득에 드는 비용이 높은 편으로 응답에서 51~100만원, 101만원 이상 응답률이 차지하는 비중은 전국이 높고, 6~10만원, 11~50만원 응답률이 차지하는 비중은 전북이 높게 나타남

〈표4-20〉 자격증 취득 비용(다중응답 분석)

(단위 : %, 명)

구 분		비용 없음	1~5만원	6~10만원	11~50만원	51~100만원	101만원 이상	계
전국	남성	3.6	38.7	22.1	26.5	6.1	3.0	232,393
	여성	3.0	41.3	20.2	25.6	5.4	4.5	299,867
전북	남성	3.0	32.2	29.4	29.8	3.5	2.1	12,222
	여성	0.9	38.6	23.1	29.1	5.5	2.9	14,803

주 : 소지한 자격증을 중요한 순서대로 3번째까지 응답하게 한 문항에 대하여 다중응답 분석 실시.

해당 문항에 대한 전체 응답수를 기준으로 비율을 나타냄

자료 : 한국고용정보원, 「2017년 대졸자 직업이동 경로조사(2016 GOMS)」, 원자료 분석

- 공무원, 공단, 교원임용 시험 및 전문자격 시험이나 언론사 시험준비 경험률은 전북의 경험률이 전국보다 높은 편이며 성별차이는 크게 나타나지 않음
 - 전북 응답자의 시험준비 경험률은 남성 19.1%, 여성 19.7%로 나타났으며 전국 응답자의 시험준비 경험률은 남성 16.7%, 여성 16.2%로 나타나 전국과 전북 모두 성별 간 시험준비 경험률에 큰 차이를 보이지 않았으며 전국보다는 전북의 시험준비 경험률이 높은 편인 것으로 나타남
 - 전북의 시험준비 경험률이 전국보다 높은 이유는 전북 내에 청년들이 취업할만한 일자리가 많지 않기 때문에 공무원이나 교원임용, 공단·공사 시험을 준비하는 비중이 높기 때문인 것으로 보임

〈표4-21〉 시험준비 경험 여부

(단위 : 명, %)

구 분		시험준비 경험 있음	시험준비 경험 없음	χ^2 (p)
전국	남성 N=250,576	16.7	83.3	24.353*** (.000)
	여성 N=269,971	16.2	83.8	
전북	남성 N=11,671	19.1	80.9	1.470 (.226)
	여성 N=12,218	19.7	80.3	

주 : 시험준비란 공무원 또는 공단(사), 교원임용 시험 또는 회계사, 법무사 등 전문자격시험이나 언론사 시험 준비를 뜻함

*** $p<0.01$, ** $p<0.1$, * $p<0.5$

자료 : 한국고용정보원, 「2017년 대졸자 직업이동 경로조사(2016 GOMS)」, 원자료 분석

- 시험준비 경험자의 준비한 시험 종류는 '9급 공무원 시험'이 가장 높은 응답률을 보였으며, '교원 임용시험', '7급 공무원시험', '공단·공사시험' 등의 응답률이 높게 나타남
 - 전북 남성의 응답률은 '9급 공무원시험'을 준비했다는 응답이 52.0%로 과반으로 나타났으며 '교원 임용시험'(19.7%) > '공단·공사시험'(13.1%) > '7급 공무원시험'(11.4%) 순으로 나타남. 반면 전북 여성은 '9급 공무원시험' 응답률이 39.8%로 가장 높게 나타난 것은 동일하나 남성의 비율보다 12.8%p 낮았고, '교원 임용시험'은 31.8%로 매우 높게 나타나 전북 남성보다 12.1%p 높음. '7급 공무원

시험'은 15.9%로 남성보다 응답률이 4.5%p 높았으며 '공단·공사시험'은 2.5%로 남성(13.1%)보다 10% 이상 낮은 응답률을 보임

- 전국 남성은 '9급 공무원시험'(42.5%) > '공사·공단시험'(17.1%) > 교원 임용시험'(12.5%) > '7급 공무원시험'(10.4%) > 순으로 응답률이 높게 나타났으며 여성은 '9급 공무원시험'(42.9%) > '교원 임용시험'(22.6%) > '7급 공무원시험'(10.5%) > '공단·공사시험'(8.5%) 순으로 응답률이 높게 나타남

〈표4-22〉 준비한 시험(다중응답 분석)

(단위 : 명, %)

구 분	전국		전북	
	남성	여성	남성	여성
계	46,144	46,868	2,293	2,536
행정고시	3.1	2.5	1.5	0.0
사법시험	1.8	1.1	1.1	0.0
외무고시	0.1	0.3	0.0	0.0
기술고시	0.8	0.3	0.0	0.0
7급 공무원시험	10.4	10.5	11.4	15.9
9급 공무원시험	42.5	43.0	52.0	39.8
교원 임용시험	12.5	22.6	19.7	31.8
공단·공사시험	17.1	8.5	13.1	2.5
8급 간호직 공무원시험	0.2	2.4	0.0	2.8
10급 기능직 공무원시험	0.3	0.5	0.0	2.7
공인회계사	4.2	2.7	1.2	1.2
세무사	2.0	0.6	0.0	0.0
법무사	0.0	0.2	0.0	0.0
공인노무사	1.1	0.5	0.0	0.0
변리사	0.8	0.3	0.0	0.0
공인중개사	0.8	1.0	0.0	2.4
감정평가사	0.4	0.1	0.0	0.0
보험계리인	0.5	0.2	0.0	0.0
언론사 시험	1.4	2.8	0.0	0.9

주 : 준비한 시험을 준비기간이 긴 순서대로 3번째까지 응답하게 한 문항에 대하여 다중응답 분석 실시. 해당 문항에 대한 전체 응답수를 기준으로 비율을 나타냄

자료 : 한국고용정보원, 「2017년 대졸자 직업이동 경로조사(2016 GOMS)」, 원자료 분석

- 시험준비 방법에 대해서는 1순위로는 ‘인터넷 강의’를 통해 준비했다는 응답이 2순위로는 ‘혼자 공부’했다는 응답률이 가장 높게 나타나 많은 시험 준비자가 인터넷 강의를 들으며 혼자 공부하고 있는 것으로 나타남
- 시험준비 방법 1순위에 중 가장 응답률이 높았던 ‘인터넷 강의’는 전북의 경우 남성 37.7%, 여성 61.1%로 여성의 응답률이 남성보다 23.4%p 높아 매우 차이가 크게 나타남. 혼자 공부’한다는 응답률이 두 번째로 높게 나타났으며 남성의 응답률이 여성의 2배 이상으로 높게 나타남
- 시험준비 방법 2순위는 ‘혼자 공부’했다는 응답률이 가장 높게 나타났는데 전북은 남성이 39.9%, 여성이 55.0% 응답하여 여성의 응답률이 남성보다 15.1%p 높아 차이가 크게 나타난 반면 전국의 경우 ‘혼자 공부’했다는 응답은 성별 차이가 크지 않음
- 2순위 응답은 ‘그룹 스터디’를 한다는 응답률이 높은 것이 특징적임. ‘그룹스터디’의 응답률은 전북 남성 10.5%, 여성 15.9%가 응답하였고, 전국 남성 12.5%, 여성 15.1%가 응답하여 전북과 전국 모두 남성보다 여성의 응답률이 높아(각각 5.4%p, 2.6%p) 남성보다 여성이 스터디를 많이 이용하는 것으로 나타남

〈표4-23〉 시험준비 방법(다중응답 분석)

(단위 : %, 명)

1순위									
구 분		학원수강	TV 방송	인터넷 강의	학교 내 특강수강	그룹 스터디	혼자 공부	기타	계
전국	남성	21.5	0.4	42.1	1.8	4.0	30.2	0.1	46,471
	여성	24.3	0.2	48.6	2.1	5.5	19.2	0.1	47,227
전북	남성	18.2	0.0	37.7	3.4	5.0	35.6	0.0	2,293
	여성	15.2	1.1	61.1	1.7	3.8	17.2	0.0	2,536
2순위									
구 분		학원수강	TV 방송	인터넷 강의	학교 내 특강수강	그룹 스터디	혼자 공부	기타	계
전국	남성	7.2	0.9	29.5	2.3	12.5	47.2	0.5	43,594
	여성	6.5	0.4	25.8	1.7	15.1	50.2	0.3	45,995
전북	남성	5.9	0.0	36.7	3.7	10.5	39.9	3.3	2,205
	여성	5.9	0.5	18.6	4.1	15.9	55.0	0.0	2,432

주 : 준비한 시험을 준비기간이 긴 순서대로 3번째까지 응답하게 한 문항에 대하여 다중응답 분석 실시. 해당 문항에 대한 전체 응답수를 기준으로 비율을 나타냄

자료 : 한국고용정보원, 「2017년 대졸자 직업이동 경로조사(2016 GOMS)」, 원자료 분석

- 준비한 시험의 합격률은 여성보다 남성이 높은 편으로 나타났는데 전북의 경우 남성 29.5%, 여성 25.1%로 남성의 합격률이 5.4%p 높게 나타났으며 전국은 남성 27.4%, 여성 25.0%로 남성의 합격률이 2.4%p 높게 나타남

〈표4-24〉 준비한 시험의 합격 여부(다중응답 분석)

(단위 : %, 명)

구 분		합격함	합격하지 못함	계
전국	남성	27.4	72.6	46,471
	여성	25.0	75.0	47,227
전북	남성	29.5	70.5	2,293
	여성	25.1	74.9	2,536

주 : 준비한 시험을 준비기간이 긴 순서대로 3번째까지 응답하게 한 문항에 대하여 다중응답 분석 실시. 해당 문항에 대한 전체 응답수를 기준으로 비율을 나타냄

자료 : 한국고용정보원, 「2017년 대졸자 직업이동 경로조사(2016 GOMS)」, 원자료 분석

- 시험준비 비용은 11~50만원이 들었다는 응답률이 과반 이상으로 가장 높게 나타났으며 전북보다 전국의 시험 준비 비용이 높은 편으로 나타남
 - 전북 청년의 시험준비 비용을 성별로 비교한 결과 중저가 비용(6~50만원)과 고가 비용(101만원 이상)에서 전북 여성의 비율이 높았으며 1~5만원, 51~100만원의 비용이 들었다는 응답자는 남성의 비율이 더 높게 나타남
 - 전국의 경우 비용 없음과 1~5만원은 남성의 응답률이 더 높았고, 6만원 이상 모든 구간의 응답률은 여성의 응답률이 높아 남성보다 여성의 시험준비 비용이 많이 드는 것으로 나타남. 자격증 준비와 마찬가지로 전북의 청년보다는 전국의 청년이 시험준비에 더 많은 비용을 쓰는 것으로 나타남

〈표4-25〉 시험준비 비용(다중응답 분석)

(단위 : %, 명)

구 분		비용 없음	1~5만원	6~10만원	11~50만원	51~100만원	101만원 이상	계
전국	남성	1.8	12.3	15.6	52.2	14.9	3.2	46,311
	여성	1.0	8.2	16.7	54.8	15.1	4.2	47,002
전북	남성	0.0	14.4	14.2	58.3	10.9	2.2	2,293
	여성	0.0	9.7	17.4	63.5	6.0	3.4	2,501

주 : 소지한 자격증을 중요한 순서대로 3번째까지 응답하게 한 문항에 대하여 다중응답 분석 실시. 해당 문항에 대한 전체 응답수를 기준으로 비율을 나타냄

자료 : 한국고용정보원, 「2017년 대졸자 직업이동 경로조사(2016 GOMS)」, 원자료 분석

2) 취업준비 시기

- 대졸자들의 취업준비는 60% 이상이 재학 중에 시작하는 것으로 나타났으며 약 50%는 4학년 이후에, 나머지 50%는 이전에 취업준비를 시작한다고 응답함
- 취업준비 시작 시기가 재학 중이라는 응답은 전북 남성의 66.0%, 전북 여성의 61.0%가 응답하여 남성의 응답률이 여성보다 약 5.0%p 높았음. 남성 응답자 중 3학년 이전에 취업준비를 시작했다는 응답자는 49.2%, 4학년 이후에 시작했다는 응답자는 50.8%였고 여성 응답자 중 3학년 이전 취업준비를 시작했다는 응답자는 48.7%, 4학년 이후에 시작했다는 응답자는 51.3%로 나타나 남성이 여성보다 재학 중에도 취업 준비를 빨리 시작하는 것으로 나타남
- 전국 역시 취업준비 시작 시기는 여성보다 남성이 빠른 편으로 나타남. 재학 중에 취업준비를 시작한다는 응답은 전국 남성의 68.7%, 전국 여성의 60.8%가 응답하여 남성이 여성보다 재학 중에 취업준비를 시작한다는 응답이 7.9%p 많았음
- 여성보다 남성의 취업준비 시작 시기가 빠른 이유는 군 입대로 인하여 같은 학년이어도 남성의 연령이 여성의 연령보다 많기 때문인 것으로 생각됨

〈표4-26〉 취업준비 시작 시기

(단위 : 명, %)

구 분		재학 중					졸업 후	χ^2 (p)
			1학년	2학년	3학년	4학년 이후		
전국	남성 N=190,869	68.7	5.5	22.1	22.2	50.2	31.3	2,809.759*** (.000)
	여성 N=226,753	60.8	6.6	19.7	24.0	49.7	39.2	
전북	남성 N=8,328	66.0	7.7	17.4	24.1	50.8	34.0	48.634*** (.000)
	여성 N=9,712	61.0	5.5	17.3	25.8	51.3	39.0	

주 : ***p<0.01, **p<0.1, *p<0.5

자료 : 한국고용정보원, 「2017년 대졸자 직업이동 경로조사(2016 GOMS)」, 원자료 분석

3) 일자리정보 습득방법

- 일자리정보 습득방법은 전북의 경우 여성은 인터넷>학교>가족 및 지인 순으로 높게 나타났으며 남성은 인터넷>가족 및 지인>학교 순으로 응답률이 높게 나타남
- 전북 남성과 전북 여성의 일자리 습득 방법은 '인터넷'을 통해 정보를 습득한다는 응답률이 남성 32.7%, 여성 33.9%로 가장 높은 응답률을 보임. 그 다음으로 높은 일자리정보 습득방법은 남성의 경우 '가족 및 지인'(29.6%)과 '학교'(21.0%)로 전북 여성의 응답인 '학교'(28.4%), '가족 및 지인'(24.0%)과는 차이를 보임. 따라서 전북의 남성들은 여성에 비해 '가족 및 지인'에게 일자리정보를 많이 얻는 것으로 나타났으며 여성들은 남성에 비해 '학교'를 통해 일자리정보를 얻는 응답자가 많았음

〈표4-27〉 일자리정보 습득방법(다중응답 분석)

(단위 : %, 명)

구 분		학교	가족 및 지인	언론 및 홍보 매체	취업 알선 기관	인터넷	직업 및 취업 박람회	학원	현장 실습/ 인턴십	기타	구해 보지 않음	계
전 국	남성	24.4	23.4	2.6	4.6	36.7	2.7	1.1	1.1	0.4	3.1	484,738
	여성	26.0	19.9	2.7	5.4	38.6	1.8	1.6	1.4	0.5	2.0	527,438
전 북	남성	21.0	29.6	3.9	4.4	32.7	2.5	1.0	0.9	0.0	3.9	22,407
	여성	28.4	24.0	3.1	5.3	33.9	0.6	1.3	1.8	0.4	1.1	24,168

주 : 인터넷은 취업사이트, 카페, 회사 홈페이지 등임

일자리정보 습득 방법을 2순위까지 중복응답하게 하여 다중응답 분석 실시. 해당 문항에 대한 전체 응답수를 기준으로 비율을 나타냄

자료 : 한국고용정보원, 「2017년 대졸자 직업이동 경로조사(2016 GOMS)」, 원자료 분석

4) 휴학 및 졸업유예 경험

- 휴학 경험은 전북보다 전국이, 여성보다 남성이 많은 것으로 나타났는데 남성의 경우 군 휴학으로 인하여 휴학 경험률이 매우 높게 나타남
- 전국 남성 중 휴학경험이 있는 응답자는 80.8%로 전국 여성의 휴학 경험률인 34.5%보다 두 배 이상 높았으며 전북의 경우 여성이 휴학 경험률은 26.2%에 불과한 반면, 남성의 휴학 경험률은 77.24%로 여성의 응답률보다 3배 가까이

응답률이 높게 나타나 성별 차이가 더욱 크게 나타남

- 전북 여성의 휴학 경험은 전국 여성에 비해서도 많지 않아 많은 여대생들이 휴학 없이 졸업을 하는 경향이 나타났으며 이는 경제적 여유의 부족으로 인하여 빠른 경제활동을 하고자하기 때문인 것으로 보임

〈표4-28〉 휴학 경험 및 횟수

(단위 : 명, %)

구 분		있음				없음	χ^2 (p)
			1회	2회	3회 이상		
전국	남성 N=250,576	80.8	54.6	38.2	7.2	19.2	113.561.244*** (.000)
	여성 N=269,971	34.5	79.2	17.1	3.8	65.5	
전북	남성 N=11,670	77.4	61.5	33.7	4.8	22.6	6.251.643*** (.000)
	여성 N=12,219	26.2	82.7	15.6	1.7	73.8	

주 : ***p<0.01, **p<0.1, *p<0.5

자료 : 한국고용정보원, 「2017년 대졸자 직업이동 경로조사(2016 GOMS)」, 원자료 분석

- 휴학 이유에 대해서는 남성의 60% 이상은 ‘군 입대’라고 응답하였으며 여성의 경우 ‘취업 및 취업 준비’를 위하여 휴학을 했다는 응답이 가장 많았음
- 전북 남성은 ‘군 입대’ 응답률이 66.0%로 가장 높게 나타났으며 ‘취업 및 취업 준비’(11.9%) > ‘경제적 이유’(6.0%) > ‘자격증 및 고시준비’(5.3%) 순으로 응답률이 높게 나타남. 여성의 경우 ‘취업 및 취업 준비’ 응답률이 22.0%로 가장 높게 나타났고 ‘어학 연수’(21.1%) > ‘자격증 및 고시준비’(15.6%) > ‘건강상 이유’(12.6%) 순으로 휴학 이유를 응답함
- 전국 남성 역시 ‘군 입대’ 응답률이 61.8%로 가장 높았으며 전북 남성과 응답률이 높은 휴학 이유가 동일하였음. 여성은 ‘취업 및 취업준비’가 23.7%로 가장 응답률이 높고 그 뒤로 ‘자격증 및 고시준비’(16.7%) > ‘어학연수’(14.4%) > ‘해외여행’ (10.2%) 순으로 응답률이 높게 나타남(기타 제외)

〈표4-29〉 휴학 이유(다중응답)

(단위 : %, 명)

구 분		어학 연수	편입학 (재수) 준비	자격증 및 고시 준비	군 입대	대학원 (유학) 준비	취업 및 취업 준비	경제적 이유	건강상 이유	해외 여행	기타	계
전국	남성	3.9	0.9	6.2	61.8	0.5	10.6	6.0	2.4	2.3	5.3	311,242
	여성	14.4	4.8	16.7	0.0	1.3	23.7	9.6	7.8	10.2	11.3	116,630
전북	남성	2.6	0.7	5.3	66.0	0.4	11.9	6.0	2.1	1.4	3.6	12,990
	여성	21.1	.3	15.6	0.0	0.9	22.0	5.9	12.6	9.6	9.0	3,808

자료 : 한국고용정보원, 「2017년 대졸자 직업이동 경로조사(2016 GOMS)」, 원자료 분석

- 졸업유예 경험은 거의 차이가 나지 않으나 남성이 여성보다 경험률이 조금 더 높게 나타나며 그 차이는 통계적으로 유의미함
- 졸업유예 경험에 대해서는 전북 남성의 13.6%가 경험이 있다고 응답하였으며 전국 여성은 11.7%가 응답하여 남성의 경험률이 여성보다 1.9%p 높은 것으로 나타남. 전국은 남성 13.6%, 여성 12.8%가 응답하여 전북 여성의 졸업유예 경험이 상대적으로 적게 나타남
- 졸업유예 횟수 역시 전북 남성은 1회 85.9%, 2회 12.0%, 3회 이상 2.1%이며 전북 여성은 1회 95.2%, 2회 4.8%로 여성보다 남성의 횟수가 더 많음

〈표4-30〉 졸업유예 경험 및 횟수

(단위 : 명, %)

구 분		있음				없음	χ^2 (p)
			1회	2회	3회 이상		
전국	남성 N=250,576	13.6	91.1	7.1	1.8	86.4	77.407*** (.000)
	여성 N=269,971	12.8	90.5	7.6	1.9	87.2	
전북	남성 N=11,671	13.6	85.9	12.0	2.1	86.4	18.744*** (.000)
	여성 N=12,219	11.7	95.2	4.8	0.0	88.3	

주 : ***p<0.01, **p<0.1, *p<0.5

자료 : 한국고용정보원, 「2017년 대졸자 직업이동 경로조사(2016 GOMS)」, 원자료 분석

○ 졸업유예를 하는 이유는 ‘취업공백기를 줄이기 위해서’, ‘일자리 지원 기회를 더욱 갖게 위해서’, ‘스펙을 쌓기 위해서’ 등으로 나타남

- 전북의 경우 남성과 여성 모두 ‘취업공백기를 줄이기 위해서’ 응답률이 가장 높게 나타났는데 남성은 29.9%, 여성은 35.1%가 응답함. 그러나 남성은 두 번째로 응답률이 높은 이유가 ‘일자리 지원 기회를 더욱 갖기 위해서’(24.0%)였으며 여성은 ‘스펙을 쌓기 위해서’(29.2%) 응답률이 높게 나타남
- 전북 여성은 졸업유예 이유에 대하여 ‘취업 및 진로 목표 미설정’ 응답률이 8.6%로 다른 집단에 비해 매우 낮은 편으로 나타났는데 이는 앞선 분석결과에서 확인할 수 있듯이 전북 여성의 취업 목표 설정이 다른 집단보다 빠르게 이루어지기 때문인 것으로 보임

〈표4-31〉 졸업유예 이유(다중응답)

(단위 : %, 명)

구 분		일자리 지원 기회를 더욱 갖기 위해서	스펙을 쌓기 위해서	취업 공백기를 줄이기 위해서	취업 및 진로 목표 미설정	군 입대를 미루기 위해서	기타	계
전국	남성	33.2	18.8	28.2	13.7	0.4	5.8	35,047
	여성	28.1	16.3	35.7	14.0	0.0	6.0	36,150
전북	남성	24.0	23.3	29.9	11.8	0.0	10.9	1,788
	여성	17.8	29.2	35.1	8.6	0.0	9.3	1,285

자료 : 한국고용정보원, 「2017년 대졸자 직업이동 경로조사(2016 GOMS)」, 원자료 분석

4) 취업준비 중 어려운 점

○ 취업준비 중 어려운 점에 대해서 전북의 남성과 여성은 모두 ‘스펙 쌓기’를 가장 많이 응답하였으나 전국의 경우 남성과 여성 모두 ‘취업준비 방법에 대한 지식 부족’이 어렵다는 응답률이 가장 높게 나타남

- ‘스펙 쌓기’는 전북 남성의 33.7%, 전북 여성의 34.2%가 응답하여 가장 높은 응답률을 보임. 전북의 청년들, 특히 전북 청년 여성의 경우 스펙 쌓기에 많은 부담을 느끼는 것으로 보임
- 두 번째로 응답률이 높았던 ‘취업준비 방법에 대한 지식 부족’은 전북 남성의 32.8%, 전북 여성의 27.4%가 응답하여 여성보다 남성이 어려움을 많이 느끼고 있는 것으로 나타남

- 전북 여성의 경우 ‘가족 및 주변 사람들의 기대/관심’을 어려운 점으로 응답한 사람이 13.6%로 남성(9.0%)보다 약 4.6%p 높았으며 ‘사회의 고정관념’ 역시 9.3%가 응답하여 남성(6.6%)보다 해당 사항을 어려운 점으로 응답한 사람이 많음
- 전국 남성과 여성은 ‘취업준비 방법에 대한 지식 부족’이 어렵다는 응답률이 각각 33.6%, 33.1%로 가장 높게 나타났으며 ‘스펙 쌓기’가 어렵다는 응답이 각각 32.4%, 29.3%로 뒤를 이음

〈표4-32〉 취업준비 중 어려운 점

(단위 : 명, %)

구 분		스펙 쌓기	사회의 고정관념 (출신지역, 학교 등) 극복	취업준비 방법에 대한 지식 부족	준비 기간 동안의 경제적 어려움	가족 및 주변 사람들의 기대/관심	친구 등 지인과의 만남으로 인한 시간소비	기타	χ^2 (p)
전국	남성 N=190,869	32.4	8.8	33.6	8.8	9.0	3.7	3.7	1,867.330*** (.000)
	여성 N=226,752	29.3	8.8	33.1	10.0	12.2	2.6	3.9	
성별	전북 남성 N=8,328	33.7	6.6	32.8	11.5	9.0	2.9	3.4	202.281*** (.000)
	전북 여성 N=9,711	34.2	9.3	27.4	9.0	13.6	3.7	2.9	

주 : ***p<0.01, **p<0.1, *p<0.5

자료 : 한국고용정보원, 「2017년 대졸자 직업이동 경로조사(2016 GOMS)」, 원자료 분석

라. 취업준비 관련 일 경험 (무급/저임금 일자리)

1) 일 경험 여부

○ 대학 입학 이후 무급이나 최저임금 이하의 저임금으로 일 한 경험에 대해서는 10% 미만의 응답자가 경험이 있다고 응답함

- 전북의 경우 무급/저임금 일자리 경험률은 남성 8.2%, 여성 6.1%로 남성이 여성보다 2.1%p 더 높게 나타나 여성의 경험률이 높게 나타난 전국(남성 5.4%, 여성 7.8%)과는 다른 경향을 보임
- 무급/저임금 일자리 경험 횟수는 전북 남성이 1회 79.3%, 2회 15.0%, 3회 이상 5.7%로 나타났으며 전북 여성이 1회 71.1%, 2회 17.3%, 3회 이상 11.5%로 나타나 여성의 다회 경험률이 남성보다 높았으며 특히 3회 이상은 여성의 응답률이 남성 응답률의 2배 이상임

〈표4-33〉 무급/저임금 일자리 경험 여부

(단위 : 명, %)

구 분		경험 없음	경험 있음	1회	2회	3회 이상	χ^2 (p)
전국	남성 N=250,576	94.9	5.1	73.7	18.2	8.1	1,607.954*** (.000)
	여성 N=269,971	92.2	7.8	76.5	16.5	7.0	
전북	남성 N=11,670	91.8	8.2	79.3	15.0	5.7	40.828*** (.000)
	여성 N=12,219	93.9	6.1	71.1	17.3	11.5	

주 : ***p<0.01, **p<0.1, *p<0.5

자료 : 한국고용정보원, 「2017년 대졸자 직업이동 경로조사(2016 GOMS)」, 원자료 분석

2) 일 경험 시기 및 기간

- 무급/저임금 일자리 경험자의 일자리 경험 시기를 확인한 결과, 대학 재학 중에 경험하는 비율이 가장 높게 나타났으며 대학 졸업 후에 무급/저임금 일자리를 경험하는 비율은 전북 여성에게서 높게 나타남
 - 재학 중에 무급/저임금 일자리를 경험했다는 응답은 전북 남성 74.2%, 전북 여성 59.7%로 가장 높게 나타났으며 남성의 응답률이 여성보다 14.5%p 높음. 무급/저임금 일자리가 재학 중에 시작해 졸업 후까지 지속되었다는 응답자는 전북 남성과 여성이 각각 14.5%, 15.2%로 비슷한 응답률을 보였으나 졸업 후에 무급/저임금 일자리를 경험하였다는 응답은 전북 남성은 11.3%에 불과한 반면, 전북 여성은 25.2%로 두 배 이상 높은 것으로 나타남
 - 전북 여성의 무급/저임금 일자리 경험 시기 중 ‘졸업 후’에 해당 일자리를 경험했다는 응답률은 전국 여성(19.2%)과 비교해도 높은 수준이었는데 이는 무급/저임금 일자리가 경력이나 경험을 쌓기 위한 임시 일자리거나 혹은 질 나쁜 일자리일 가능성이 있는 만큼 대학 졸업 후에 무급/저임금 일자리를 경험했다는 비중이 높은 전북 여성의 일부는 일자리 부족으로 질 나쁜 일자리에서 근무하였을 가능성이 있음

〈표4-34〉 무급/저임금 일자리 경험 시기(다중응답 분석)

(단위 : %, 명)

구 분		재학 중	재학 중+졸업 후	졸업 후	계
전국	남성	73.9	11.1	15.0	17,026
	여성	70.5	10.3	19.2	27,460
전북	남성	74.2	14.5	11.3	1,215
	여성	59.7	15.2	25.2	1,045

주 : 무급/저임금으로 일한 경험 중 최대 3번째 경험까지 응답하게 한 문항에 대하여 다중응답 분석 실시. 해당 문항에 대한 전체 응답수를 기준으로 비율을 나타냄

자료 : 한국고용정보원, 「2017년 대졸자 직업이동 경로조사(2016 GOMS)」, 원자료 분석

- 무급/저임금의 일자리 경험 기간은 기간이 길어질수록 응답률이 낮게 나타나나, 전북 여성의 경우 25개월 이상의 장기간 경험이 세 번째로 높게 나타나 전북 여성의 상대수가 질 낮은 일자리를 경험한 것으로 보임
- 전북의 남성과 여성을 비교하면, 3개월 이하 단기 경험은 전북 남성 56.5%, 전북 여성 56.0%로 차이가 없으며 4~12개월의 중단기 경험은 전북 남성 31.4%, 전북 여성 27.1%로 전북 남성이 다소 높게 나타남. 13~24개월의 중장기 경험도 전북 남성이 12.1%, 전북 여성이 7.6%로 남성의 비율이 더 높으나 25개월 이상의 장기 경험은 남성은 경험자가 없는 반면 전북 여성은 9.2%가 경험한 것으로 나타나 성별 간 차이가 나타남
- 전국은 3개월 이하의 단기 경험은 남성이, 4~12개월의 중단기와 25개월 이상 장기 경험은 여성이 높았으며 13~24개월의 중장기 경험은 성별 차이가 거의 없었음
- 무급/저임금 일자리 경험 기간에서 주목할 점은 전북 여성의 경우 25개월 이상의 장기 경험 비율이 9.2%로 높다는 점임. 통상적으로 무급/저임금 일자리는 경력을 쌓거나 더 나은 일자리로 진입하기 위한 임시적인 경우가 많은 반면 전북 여성의 25개월 이상 응답률이 전북 남성보다 10% 가까이 높다는 것은 전북 청년 여성들이 경험을 위한 무급/저임금 일자리보다는 질 나쁜 일자리에 상당수 포진해 있었던 것으로 볼 수 있음

〈표4-35〉 무급/저임금 일자리 경험 기간(다중응답 분석)

(단위 : %, 명)

구 분		3개월 이하	4~6개월	7~12개월	13~24개월	25개월 이상	계
전국	남성	57.8	20.8	13.4	6.4	1.6	17,026
	여성	53.6	23.3	14.5	6.2	2.4	27,460
전북	남성	56.5	10.8	20.6	12.1	0.0	1,215
	여성	56.0	19.1	8.0	7.6	9.2	1,045

주 : 무급/저임금으로 일한 경험 중 최대 3번째 경험까지 응답하게 한 문항에 대하여 다중응답 분석 실시. 해당 문항에 대한 전체 응답수를 기준으로 비율을 나타냄

자료 : 한국고용정보원, 「2017년 대졸자 직업이동 경로조사(2016 GOMS)」, 원자료 분석

3) 일 경험 유형

- 무급/저임금의 일자리 유형을 인턴, 현장실습, 인턴/현장실습이 아닌 일자리로 나누었을 때 전북 여성은 인턴의 비중이 적고, 인턴/현장실습이 아닌 일자리의 비중이 높음
- 전북 남성의 무급/저임금 일자리 유형은 인턴 17.2%, 현장실습 14.3%, 인턴/현장실습이 아닌 일자리 68.5%로 나타났으며 전북 여성은 인턴 6.1%, 현장실습 17.9% 그 외 일자리 76.0%로 나타남
- 경력을 쌓기 위한 목적의 경험이며 특히 정규직 채용전환 가능성이 다른 유형보다 높은 인턴의 경우 남성의 경험률이 여성보다 11.1%p 높았으며 인턴/현장실습이 아닌 일자리는 여성이 남성보다 7.5%p 높게 나타남. 반면 전국의 경우 인턴 경험률이 남성보다 여성이 높고, 그 외 일자리 경험률은 여성보다 남성이 높아 전북과 차이를 보임

〈표4-36〉 무급/저임금 일자리 유형(다중응답 분석)

(단위 : %, 명)

구 분		인턴	현장실습	인턴/현장실습이 아닌 일자리	계
전국	남성	16.0	15.3	68.7	17,026
	여성	21.2	16.5	62.3	27,460
전북	남성	17.2	14.3	68.5	1,215
	여성	6.1	17.9	76.0	1,045

주 : 무급/저임금으로 일한 경험 중 최대 3번째 경험까지 응답하게 한 문항에 대하여 다중응답 분석 실시. 해당 문항에 대한 전체 응답수를 기준으로 비율을 나타냄

자료 : 한국고용정보원, 「2017년 대졸자 직업이동 경로조사(2016 GOMS)」, 원자료 분석

4) 일 경험 이유와 도움 정도

- 일자리의 무급/저임금 인지 여부에 대해서 전국보다 전북이, 남성보다 여성의 인지도가 높게 나타남
 - 전북 남성의 무급/저임금 인지도는 82.0%이고, 여성의 무급/저임금 인지도는 87.9%로 여성이 남성보다 무급/저임금을 인지하면서도 해당 일자리를 경험한 비율이 높은 것으로 나타남
 - 전국도 여성의 인지도가 더 높게 나타났으나(남성 80.7%, 여성 84.0%) 전북보다 성별 차이는 적었는데 전북의 경우 여성의 인지비율이 남성보다 5.9%p 높았으나 전국은 여성이 3.3%p 더 높음
 - 무급/저임금 일자리를 경험한 대졸자 상당수는 무급/저임금을 인지하였던 것으로 나타났는데 그 중 전북 여성의 인지도가 높게 나타난 것에 대하여 전북 여성들이 선택할 수 있는 일자리의 스펙트럼이 넓지 않아 무급/저임금을 인지하였음에도 질이 낮은 일자리 경험을 할 수 밖에 없었던 것은 아닌지에 대한 확인이 필요함

〈표4-37〉 무급/저임금 인지 여부(다중응답 분석)

(단위 : %, 명)

구 분		인지함	인지하지 못함	계
전국	남성	80.7	19.3	17,026
	여성	84.0	16.0	27,460
전북	남성	82.0	18.0	1,215
	여성	87.9	12.1	1,045

주 : 무급/저임금으로 일한 경험 중 최대 3번째 경험까지 응답하게 한 문항에 대하여 다중응답 분석 실시. 해당 문항에 대한 전체 응답수를 기준으로 비율을 나타냄

***p<0.01, **p<0.1, *p<0.5

자료 : 한국고용정보원, 「2017년 대졸자 직업이동 경로조사(2016 GOMS)」, 원자료 분석

- 무급/저임금을 인지했음에도 일한 이유에 대해서는 ‘그보다 좋은 일자리를 구할 수 없어서’ 일했다는 응답률이 높은 편이었으며 ‘취업 경력을 쌓으려고’ 일했다는 응답률은 전북보다 전국이 높게 나타남
 - 전북 남성은 ‘그보다 좋은 일자리를 구할 수 없어서’ 일을 했다는 응답이 35.3%로 가장 높게 나타났으며 ‘교육/훈련 이수를 위해 일자리 경험이 필요해서’

(19.3%) > ‘일정기간 후 임금이 오를 것 같아서’(10.8%) 순으로 응답률이 나타남. 반면 전북 여성은 ‘그보다 좋은 일자리를 구할 수 없어서’ 응답률이 33.1%로 가장 높은 것은 동일했으나 ‘취업경력을 쌓으려고’(19.3%) > ‘일정기간 후 임금이 오를 것 같아서’(14.5%)가 뒤를 이어 전북 남성의 응답률과 차이를 보임

- 전국의 경우 ‘취업경력을 쌓으려고’ 무급/저임금 일자리에서 일했다는 응답률이 높은 반면 전북은 해당 이유에 대한 응답률이 상대적으로 낮게 나타났으며 특히 남성의 응답률은 8.7%에 불과하였음

〈표4-38〉 무급/저임금을 인지했음에도 일한 이유(다중응답 분석)

(단위 : %, 명)

구 분		취업 경력을 쌓으려고	자격증 취득을 위해 일자리 경험이 필요해서	교육/훈련 이수를 위해 일자리경험 이필요해서	일정기간 후 정규직으로 채용될 것 같아서	일정기간 후 임금이 오를것 같아서	그보다 좋은 일자리를 구할 수 없어서	기타	계
전국	남성	29.6	2.2	10.4	1.7	7.4	34.7	13.9	13,741
	여성	33.4	3.9	15.1	3.3	10.9	23.7	9.6	23,063
전북	남성	8.7	3.4	19.3	0.0	10.8	35.3	22.4	997
	여성	19.3	7.4	7.0	0.0	14.5	33.1	18.7	919

주 : 무급/저임금으로 일한 경험 중 최대 3번째 경험까지 응답하게 한 문항에 대하여 대중응답 분석 실시. 해당 문항에 대한 전체 응답수를 기준으로 비율을 나타냄

자료 : 한국고용정보원, 「2017년 대졸자 직업이동 경로조사(2016 GOMS)」, 원자료 분석

- 무급/저임금 일자리의 경험이 취업이나 경력 형성에 실제 도움이 되었는지에 대해서는 부정적인 의견이 긍정적인 의견보다 많았으며 특히 전북 여성에게서 부정적 경향이 높게 나타남

- 전북 남성은 부정적 평가가 50.1%, 중립적 평가가 18.7%, 긍정적 평가가 31.1%로 나타났으며 여성은 부정적 평가가 48.4%, 중립적 평가가 34.5%, 긍정적 평가가 17.2%로 나타남
- 부정적인 평가는 여성보다 남성의 응답률이 1.7%p 높았으나 ‘전혀 도움이 되지 않았다’는 응답은 여성의 응답률이 7.9%p 높게 나타났으며 중립적인 평가는 여성이 남성의 두 배 가까이 응답률이 높았고, 긍정적인 평가는 남성보다 여성이 13.9%p 낮은 것으로 나타나 무급/저임금 일자리의 경험이 취업/경력 형성에 도

- 움이 되었는데에 대해서는 남성보다 여성이 부정적으로 평가하는 것으로 나타남
- 반면 전국은 무급/저임금 일자리 경험이 취업이나 경력 형성에 도움이 되었다는 긍정적 평가가 남성보다 여성이 많은 것으로 나타났는데 이는 앞서 무급/저임금 일자리 유형과 이유에 있어 전국 여성은 인턴 유형 경험이 많았고, ‘취업경력을 쌓으려고’ 일했다는 응답률이 높았던 것과 관련이 있음. 반면 전북 여성은 무급/저임금 일자리 유형에 있어 그 외 일자리 응답률이 많았고, 이유 역시 그보다 좋은 일자리를 구할 수 없어서 응답률이 높아 상대적으로 부정적인 응답률이 높은 것으로 보임

〈표4-39〉 무급/저임금 일자리 경험의 취업/경력 형성의 도움 정도(다중응답 분석)

(단위 : %, 명)

구 분		전혀 도움이 되지 않았다	별로 도움이 되지 않았다	보통이다	대체로 도움이 되었다	매우 도움이 되었다	계
전국	남성	35.8	17.0	20.8	19.5	6.9	17,026
	여성	24.1	16.8	25.0	27.4	6.6	27,460
전북	남성	33.6	16.5	18.7	25.0	6.1	1,215
	여성	41.5	6.9	34.5	17.2	0.0	1,045

주 : 무급/저임금으로 일한 경험 중 최대 3번째 경험까지 응답하게 한 문항에 대하여 다중응답 분석 실시. 해당 문항에 대한 전체 응답수를 기준으로 비율을 나타냄

자료 : 한국고용정보원, 「2017년 대졸자 직업이동 경로조사(2016 GOMS)」, 원자료 분석

마. 취업과 결혼 계획

- 청년 대졸자의 결혼 계획은 여성보다 남성이 결혼할 생각이 있다는 응답자가 많았으며 전북보다 전국의 성별 차이가 더 크게 나타남
 - 전북의 남성 청년 대졸자 중 ‘결혼 계획이 있다’는 응답자는 58.7%로 과반을 넘었으나 여성은 49.0%로 절반에 못미쳐 남성 응답률보다 9.7%p 낮게 나타남. ‘결혼 계획이 없다’는 응답률은 남성은 8.8%에 불과하나 여성은 16.7%로 나타나 여성의 응답률이 남성보다 7.9%p 높음
 - 전국 역시 결혼 계획이 있다는 응답률은 남성이, 없다는 응답률은 여성이 높게 나타났는데 결혼할 생각이 있다는 응답률은 남성 61.5%, 여성 47.9%로 여성이 남성보다 13.6%p 낮아 전북보다 격차가 크게 나타남

〈표4-40〉 청년 대졸자의 결혼 계획 유무

(단위 : %, 명)

구 분		결혼 할 생각이 있음	과거에는 있었지만 지금은 없음	과거에도 없었고 지금도 없음	생각해 본 적 없음	모르겠음	χ^2 (p)
전국	남성	61.5	5.2	3.7	13.5	16.2	12,590.814*** (.000)
	여성	47.9	10.4	7.7	15.4	18.5	
전북	남성	58.7	4.5	4.3	13.7	18.8	425.023*** (.000)
	여성	49.0	10.0	6.7	16.9	17.3	

주 : ***p<0.01, **p<0.1, *p<0.5

자료 : 한국고용정보원, 「2017년 대졸자 직업이동 경로조사(2016 GOMS)」, 원자료 분석

- ‘결혼 계획이 없다’고 응답한 사람을 대상으로 비혼 이유를 확인한 결과 여성은 결혼의 사회적·제도적 문제, 남성은 결혼의 경제적·정서적 문제를 주로 응답하여 성별 간 응답 경향의 차이를 확인할 수 있었음
- 전북 남성의 주된 비혼 이유는 ‘경제적 여유의 부족’으로 37.6%의 응답률이 나타났으며 ‘상대방에게 구속되기 싫어서’ 비혼을 하고자 한다는 응답률도 18.4%로 높게 나타남. 여성의 경우 ‘결혼생활로 인해 사회활동에 지장이 있을 것 같아서’ 결혼을 하지 않겠다는 응답이 24.4%로 가장 많았고, ‘경제적 여유의 부족’과 ‘가부장적 결혼제도가 싫어서’ 비혼을 하려고 한다는 응답이 각각 23.8%, 20.8%로 뒤를 이음
- 전국 역시 전북과 비슷한 경향이 나타났는데 남성은 비혼 이유로 ‘경제적 여유의 부족’, 여성은 ‘가부장적 결혼제도가 싫어서’ 응답률이 가장 높게 나타남
- 청년 대졸자 중 결혼 계획이 없는 비혼주의자의 비혼 이유는 성별로 확연히 다른 차이를 보였는데 남성은 주로 경제적인 부담이나 결혼을 함으로써 상대와 맺게 되는 관계에서 오는 부담을 비혼 이유로 많이 응답하였으나 여성의 경우 한국사회의 결혼 제도와 결혼으로 예상되는 사회활동의 제약 등이 주된 비혼 이유로 나타남. 다만 전북 여성의 경우 경제적인 여유의 부족도 비혼 이유의 큰 부분을 차지하며 결혼에 대한 전북 여성의 경제적 부담은 전국 여성보다 높은 것으로 보임

〈표4-41〉 비혼 이유(다중응답 분석)

(단위 : %, 명)

구 분		경제적 여유의 부족	결혼생활로 인해 사회활동에 지장이 있을 것 같아서	상대방에게 구속되기 싫어서	기대치에 맞는 사람을 만나지 못할 것 같아서	가부장적 결혼제도가 싫어서	기타	계
전국	남성	35.7	14.3	24.6	14.7	4.2	6.5	41,362
	여성	17.1	22.9	17.5	16.4	23.3	2.7	90,696
전북	남성	37.6	13.5	18.4	13.7	5.1	11.9	1,910
	여성	23.8	24.4	17.1	10.4	20.8	3.5	3,662

자료 : 한국고용정보원, 「2017년 대졸자 직업이동 경로조사(2016 GOMS)」, 원자료 분석

바. 청년고용정책 참여

1) 청년고용정책 인지도 및 관심도

- 청년의 고용을 촉진하기 위해 정부가 추진하고 있는 청년고용정책 인지 여부에 대하여 확인한 결과 정부의 청년고용정책 인지도는 낮은 편으로 나타났다. 특히 여성에 비해 남성의 인지도가 낮음
- 전북 내 남성과 여성을 비교하면 모든 청년고용정책에 대한 인지도는 남성보다 여성이 높은 것으로 나타남. 전북 남성의 경우 ‘취업성공패키지’(33.7%) > ‘NCS 기반 훈련, 교육과정, 특강’(27.2%) > ‘내일배움카드제’(23.7%) 순으로 인지도가 높게 나타났고, 여성은 ‘취업성공패키지’(48.3%) > ‘내일배움카드제’(38.0%) > ‘NCS기반 훈련, 교육과정, 특강’(30.4%) 순으로 인지도가 높게 나타남
- 전북 남성과 전북 여성의 인지도 차이는 모든 정책에서 통계적으로 유의미하며 특히 ‘취업성공 패키지’와 ‘내일배움카드제’는 전북 남성의 인지도가 전북 여성의 인지도보다 각각 14.6%p, 14.3%p 낮아 인지도에 큰 차이를 보임
- 전국 역시 ‘취업성공패키지’의 인지율이 가장 높았으며 청년고용정책의 인지도는 전체적으로 전북보다 전국이 높음

〈표4-42〉 청년고용정책 들어본 경험

(단위 : %)

		전국			전북		
		남성	여성	χ^2	남성	여성	χ^2
취업지원	청년내일채움공제	22.0	26.5	1,384.932***	20.7	24.5	49.761***
	공공기관청년인턴	21.8	26.2	1,400.828***	18.8	25.7	162.390***
	취업성공패키지	35.6	48.3	8,567.222***	33.7	48.3	520.250***
	재학생 직무체험	8.5	10.9	866.396***	8.1	11.0	60.190***
	중소기업탐방 프로그램	10.4	12.5	577.023***	10.9	14.6	74.989***
	대학일자리센터	20.1	26.0	2,574.385***	21.2	28.2	156.293***
직업능력개발 지원	내일배움카드제	25.3	41.5	15,324.435***	23.7	38.0	572.464***
	청년취업아카데미	16.0	16.0	0.333	14.4	17.3	37.946***
	일학습병행제	9.9	10.6	66.360***	6.3	7.2	7.444**
	NCS 기반 훈련 교육과정 특강	29.4	33.9	1,168.273***	27.2	30.4	29.127***
창업지원	창업 아카데미/대학/인턴 등	16.1	18.3	448.544***	13.8	18.5	98.130***
해외 취업 지원	K-MOVE	5.9	7.9	849.057***	3.8	4.6	9.518**

주 : 비율은 '경험 있음'에 응답한 것임

***p<0.01, **p<0.1, *p<0.5

자료 : 한국고용정보원, 「2017년 대졸자 직업이동 경로조사(2016 GOMS)」, 원자료 분석

○ 대졸자들의 청년고용정책에 대한 관심은 그다지 높지 않은 편으로 나타남

- 각 청년고용정책에 대한 관심 정도는 5점 만점에 2점 중반에서 3점 중반 정도로 나타남. 가장 관심도가 높은 '내일배움카드제'는 전북의 경우 남성 3.46점, 여성 3.50점으로 나타났으나 성별 간의 차이가 통계적으로 유의미하지 않았고 전국은 남성 3.36점, 여성 3.59점으로 남성보다 여성의 관심이 높았으며 이 차이는 통계적으로 유의미하였음
- 전북 청년 대졸자의 관심도가 보통 이상 긍정적으로 나타난 청년고용정책은 '내일배움카드제', '취업성공패키지', '청년내일채움공제', '일학습병행제' 등이었으며 관심도가 낮은 정책은 '중소기업탐방 프로그램'과 '대학일자리센터', '청년취업아카데미' 등이었음
- '창업 아카데미/대학/인턴 등' 정책은 전북 여성의 관심도가 2.58점으로 가장 관심도가 낮은 정책이었으며 전북 남성(3.00점)보다 0.42점 낮아 전북 여성은 남성에 비해 창업에 대한 관심도가 떨어지는 것으로 나타남

〈표4-43〉 청년고용정책 관심 정도

(단위 : 점)

		전국			전북		
		남성	여성	t	남성	여성	t
취업지원	청년내일채움공제	3.14	3.24	-18.875***	3.26	3.26	-0.045
	공공기관청년인턴	3.00	3.14	-24.248***	3.05	3.18	-5.396***
	취업성공패키지	3.19	3.28	-21.698***	3.26	3.30	-2.341*
	재학생 직무체험	2.91	3.04	-16.346***	3.09	2.91	5.124***
	중소기업탐방 프로그램	2.81	2.86	-6.724***	2.88	2.61	8.136***
	대학일자리센터	2.89	2.94	-10.327***	2.78	2.84	-2.554*
직업능력 개발지원	내일배움카드제	3.36	3.59	-45.596***	3.46	3.50	-1.742
	청년취업아카데미	2.96	3.05	-14.066***	2.96	2.92	1.404
	일학습병행제	2.85	3.06	-24.155***	3.19	3.23	-0.723
	NCS 기반 훈련, 교육과정, 특강	3.13	3.14	-1.257	3.09	3.27	-7.553***
창업지원	창업 아카데미/대학/인턴 등	2.94	2.79	21.524***	3.00	2.58	12.054***
해외 취업 지원	K-MOVE	3.00	3.08	-7.200***	3.10	3.27	-2.302*

주 : 점수는 5점 만점 기준의 응답 평균임

***p<0.01, **p<0.1, *p<0.5

자료 : 한국고용정보원, 「2017년 대졸자 직업이동 경로조사(2016 GOMS)」, 원자료 분석

2) 청년고용정책 참여 여부

- 청년고용정책 참여율은 대부분 낮은 편이었으며 남성보다 여성의 참여율이 낮아 앞서 여성이 남성보다 청년고용정책에 대한 인지도와 관심도가 높았던 것과 상반된 경향을 보임
- 전북 청년 대졸자의 청년고용정책 참여율은 대부분의 정책에서 남성이 여성보다 높은 참여율을 보임. 가장 참여율이 높은 ‘취업성공패키지’는 남성의 36.9%, 여성의 29.4%가 참여하여 남성의 참여율이 7.5%p 높았으며 두 번째로 높은 ‘내일배움카드제’는 남성 20.8%, 여성 15.2%로 남성의 참여율이 5.6%p 높음
- 총 12개의 청년고용정책 중 여성의 참여율이 높게 나타났던 정책은 ‘공공기관청년인턴’, ‘재학생 직무체험’, ‘중소기업탐방 프로그램’, ‘일학습병행제’이며 나머지 8개의 정책은 남성의 참여율이 높게 나타남. 여성의 참여가 전무했던 ‘K-MOVE’를 제외하고는 ‘NCS 기반 훈련, 교육과정, 특강’에서 가장 큰 차이가 나타났는데 여성(12.8%)보다 남성(21.3%)의 참여율이 8.5%p 높음. 반면 ‘공공기관청년인턴’은 여성(5.2%)이 남성(1.4%)보다 3.8%p 높은 것을 확인할 수 있었음

- 전국 역시 '취업성공패키지', '내일배움카드제', 'NCS 기반 훈련, 교육과정, 특강' 순으로 높은 참여율을 보였으며 세 정책 모두 여성보다 남성의 참여율이 높게 나타남. 남성보다 여성의 참여율이 높게 나타난 청년고용정책은 총 12개의 정책 중 '공공기관청년인턴', '재학생 직무체험' 2가지에 불과하였으며 '대학일자리센터', 'K-MOVE'는 비슷한 경험률을 보였고, 나머지 8개의 정책은 여성보다 남성의 참여율이 높게 나타남

〈표4-44〉 청년고용정책 참여 경험

(단위 : %)

		전국			전북		
		남성	여성	χ^2	남성	여성	χ^2
취업지원	청년내일채움공제	10.8	7.5	407.881***	8.1	1.4	140.246***
	공공기관청년인턴	6.2	6.6	9.841**	1.4	5.2	54.914***
	취업성공패키지	29.7	27.4	134.788***	36.9	29.4	60.415***
	재학생 직무체험	10.3	12.1	37.355***	3.8	5.6	3.651
	중소기업탐방 프로그램	9.3	6.4	175.135***	9.3	9.9	0.322
	대학일자리센터	7.9	8.0	0.926	9.1	4.9	41.974***
직업능력 개발지원	내일배움카드제	23.6	19.3	436.156***	20.8	15.2	37.463***
	청년취업아카데미	8.9	4.7	597.964***	10.7	4.5	52.944***
	일학습병행제	7.8	6.7	24.389***	6.2	8.5	3.015
	NCS기반 훈련, 교육과정 특강	16.4	13.8	222.991***	21.3	12.8	88.514***
창업지원	창업 아카데미/대학/인턴 등	6.3	3.2	487.928***	4.5	1.6	28.627***
해외 취업 지원	K-MOVE	4.2	4.5	2.248	11.2	0.0	65.426***

주 : '경험 있음' 응답률

***p<0.01, **p<0.1, *p<0.5

자료 : 한국고용정보원, 「2017년 대졸자 직업이동 경로조사(2016 GOMS)」, 원자료 분석

3) 취업에의 도움 정도

- 청년고용정책 참여자를 대상으로 청년고용정책이 취업에 얼마나 도움이 됐는지 확인한 결과, 청년고용정책의 취업 도움 정도는 대체적으로 긍정적인 평가를 받음
- 전북 남성은 '공공기관청년인턴'의 평점이 5점 만점에 4.51점으로 취업에 큰 도움이 되었다고 평가하는 것으로 나타났으며 '내일배움카드제'(3.81점), '창업 아카데미/대학/인턴 등'(3.76점) 순으로 긍정적인 평가를 보였음. 전북 여성의 취

업에 많은 도움이 된 청년고용정책은 ‘청년내일채움공제’, ‘공공기관청년인턴’, ‘내일배움카드제’ 순이며 각각 5점 만점에 4.00점, 3.63점, 3.60점으로 긍정적인 평가를 받았음

- 전북은 전체 12개 정책 중 8개의 정책에서 남성이 여성보다 청년고용정책의 취업 도움 정도를 긍정적으로 평가하는 것으로 나타났으며 특히 ‘공공기관청년인턴’ 정책은 전북 여성보다 1.19점, ‘창업 아카데미/대학/인턴 등’ 정책은 전북 여성보다 0.76점 높게 평가한 것으로 나타남. 반면 ‘청년취업 아카데미’와 ‘청년내일채움공제’는 여성이 남성보다 각각 0.73점, 0.60점 높게 평가함
- 반면 전국의 경우 남성보다 여성이 청년고용정책의 취업 도움 정도를 더 긍정적으로 평가하는 편이었음. 전체 12개의 청년고용정책 중 남성의 평점이 높은 정책은 3개, 여성의 평점이 높은 정책은 6개로 나타남. 집단 간 도움 정도의 차이가 가장 큰 정책은 ‘공공기관청년인턴’으로 여성(3.80점)이 남성(3.01점)보다 평점이 0.79점 더 높음
- 전북 여성의 경우 청년고용정책에 대한 인지도는 남성보다 높으나 참여율이 낮고, 취업에의 도움 정도는 상대적으로 덜 긍정적으로 평가하는 경향을 보여 청년여성에게 맞는 고용정책의 발굴이 필요해 보임

〈표4-45〉 청년고용정책의 취업에의 도움 정도

(단위 : 점)

		전국			전북		
		남성	여성	t	남성	여성	t
취업지원	청년내일채움공제	3.76	3.77	-0.495	3.40	4.00	-6.700***
	공공기관청년인턴	3.01	3.80	10.057***	4.51	3.32	7.638***
	취업성공패키지	3.47	3.35	12.796***	3.44	3.20	7.571***
	재학생 직무체험	3.50	3.54	-1.638	3.38	3.31	0.279
	중소기업탐방 프로그램	3.32	3.29	1.133	3.23	3.63	-4.090***
	대학일자리센터	3.43	3.34	4.228***	3.32	3.00	7.554***
직업능력 개발지원	내일배움카드제	3.70	3.70	0.398	3.81	3.43	8.096***
	청년취업아카데미	3.56	3.66	-3.433**	2.63	3.36	-10.113***
	일학습병행제	3.21	3.41	-5.245***	2.44	3.60	-6.427***
	NCS 기반 훈련 교육과정 특강	3.30	3.39	-6.316***	3.33	3.59	-4.333***
창업지원	창업 아카데미/대학/인턴 등	3.42	3.64	-7.182***	3.76	3.00	4.721***
해외 취업 지원	K-MOVE	3.45	3.22	3.642***	5.00	-	-

주 : 점수는 5점 만점 기준의 응답 평균임

***p<0.01, **p<0.1, *p<0.5

자료 : 한국고용정보원, 「2017년 대졸자 직업이동 경로조사(2016 GOMS)」, 원자료 분석

사. 취업준비활동의 취업효과

- <표4-48>은 전북 소재 대학 졸업 청년들의 취업여부에 영향을 미치는 요인을 분석하기 위한 이항로짓모형의 추정결과를 제시함. 분석모형은 신선미 외(2013)와 유사하게 정의하였으며, 첫 번째 열은 남성과 여성 모두를 분석대상으로 포함하고 있으나 두 번째 열과 마지막 열은 각각 남성과 여성만을 대상으로 하는 분석결과임
- 먼저, 전국을 대상으로 하는 신선미 외(2013)와 달리 전북의 경우 대졸 청년층 남녀 간 취업여부에 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않음을 볼 수 있음. 더불어, 응답자 어머니 학력과 부모소득 모두 취업 여부에는 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타남⁸⁾
- 전공계열 간에는 취업 확률에서 다소 차이가 나타나며, 인문계열에 비해 의약계열에서 취업의 가능성이 남녀 전체에 대해 16.6%만큼 높으나 여성만을 분석대상으로 하는 경우 17.7%로 남성의 경우 통계적으로 유의하지 않은 것과 대조를 이룸
- 남성에 한해, 인문계열에 비해 예체능계열의 취업확률이 16.4%만큼 높아 계열 간에는 가장 높은 취업 확률을 나타냄. 대학 재학 중 일자리 경험은 졸업 이후 취업에 있어 이점(advantage)으로 작용하지는 않는 것으로 분석됨
- 재학 중 취업준비를 하는 경우가 그렇지 않은 경우에 비해 취업 확률을 10.3%만큼 높이는 것으로 분석됨. 한편, 자격증 소지 여부는 취업에 유의한 영향을 나타내지 않음. 취업준비 활동과 관련해, 남성의 경우 영어 등 외국어 공부가 취업에 있어 중요한 반면에 여성의 경우 외모관리가 중요한 것으로 나타남

8) 전국을 대상으로 분석한 결과와 비교해, 통계적으로 유의한 결과가 나타나지 않는 이유 가운데 하나는 적은 표본수에 기인할 가능성이 있음

- 진로선택 및 취업준비 프로그램의 취업에 대한 영향을 살펴보면, 남녀 모두를 대상으로 하는 분석에서는 인턴 포함 직장체험 프로그램에서의 도움이 졸업 이후 취업에 통계적으로 유의하게 취업확률을 높이는 것으로 나타남⁹⁾
- 하지만, 여성만을 대상으로 분석하는 경우 직장체험 프로그램과 함께 취업 캠프에서의 도움을 크게 느낄수록 취업에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 분석됨. 프로그램에 대한 도움 정도 대신에 참여 여부나 참여 횟수로 정의하는 경우에도 분석의 결과는 긍정적인 측면에서 크게 상이하지 않은 것으로 나타남
- 전북 소재 대학 졸업 청년 여성의 경우 남성뿐만 아니라 타 지역 여성에 비해 취업 캠프 참여의 만족도가 높으나 참여 경험의 기회가 상대적으로 제한되어 있어 지역 내 대졸 청년 여성의 취업에 미치는 긍정적 효과를 극대화 하지 못하고 있는 것으로 해석됨. 다시 말해, 정책적으로 전북 대졸 청년 여성의 취업을 개선하기 위해서는 이들에 대한 취업캠프와 인턴 참여 기회를 확대할 필요가 있음

〈표4-46〉 취업준비 활동, 진로선택 및 취업지원 프로그램이 취업에 미치는 영향에 대한 실증분석 결과

	전체	남성	여성
남성	0.0876 (0.39)		
어머니_학력_고졸/전문대졸	0.0247 (0.09)	-0.3498 (-0.91)	0.1769 (0.38)
어머니_학력_대졸/대학원졸	-0.1821 (-0.53)	-0.7180 (-1.46)	-0.3588 (-0.64)
부모소득_100~200만원 미만	-0.0155 (-0.03)	-1.1632 (-1.29)	0.3404 (0.45)
부모소득_200~300만원 미만	-0.5006 (-1.00)	-1.5283+ (-1.78)	0.1519 (0.20)
부모소득_300~400만원 미만	-0.1826 (-0.36)	-1.6319+ (-1.87)	0.8281 (1.07)

9) 진로선택 및 취업준비 프로그램과 관련한 변수들은 참여 여부, 참여 횟수, 그리고 참여시 도움 정도(1점 : '전혀 도움이 되지 않음'에서 5점 : "매우 도움이 됨"까지 5점 척도로 측정)로 조사 되었으며, 참여하지 않은 경우에는 도움 정도가 "0"의 값을 갖는 것으로 변환하였음

		전체	남성	여성
부모소득_400~500만원 미만		-0.1998 (-0.38)	-1.1549 (-1.24)	0.3619 (0.47)
부모소득_500만원 이상		-0.0769 (-0.16)	-1.0606 (-1.25)	0.5301 (0.76)
전공계열_사회		-0.3575 (-0.88)	0.0705 (0.12)	-0.6794 (-1.10)
전공계열_교육		-0.5649 (-1.13)	-0.7090 (-1.04)	-0.3489 (-0.48)
전공계열_공학		-0.0463 (-0.11)	0.4435 (0.86)	-0.1389 (-0.20)
전공계열_자연		-0.2074 (-0.52)	0.6859 (1.17)	-0.9559+ (-1.72)
전공계열_의약		1.1903* (2.18)	1.2036 (1.61)	1.3326+ (1.81)
전공계열_예체능		0.1613 (0.34)	1.3150+ (1.68)	-0.3792 (-0.56)
학교유형_4년제		-0.3556 (-1.23)	-0.3273 (-0.73)	-0.2365 (-0.50)
재학 중 취업준비 여부		0.7416** (2.86)	0.7924* (2.07)	1.0139** (2.73)
자격증 소지 여부		-0.1520 (-0.56)	0.0487 (0.12)	-0.2280 (-0.52)
졸업이전 취업목표 여부		-0.4993* (-2.11)	-0.3900 (-1.16)	-0.7492* (-2.00)
취업준비 활동	기업체 직무적성검사(SSAT 등) 공부	-0.1549 (-0.46)	-0.5507 (-1.14)	0.0286 (0.05)
	영어 등 외국어 공부	0.4144 (1.57)	0.9384** (2.77)	-0.0486 (-0.12)
	봉사활동	-0.1836 (-0.69)	-0.6273+ (-1.77)	0.4276 (1.07)
	공모전 수상	-0.7639 (-1.57)	-0.6315 (-0.96)	-1.4316* (-2.36)
	자격증 준비	0.3811 (1.23)	0.3995 (0.99)	0.6618 (1.31)
	대외활동(체험단, 마케터, 서포터즈 등)	0.2662 (0.83)	0.2637 (0.57)	0.1439 (0.32)
	외모관리(다이어트, 시술, 수술 등)	0.5816+ (1.82)	-0.2355 (-0.44)	1.2284** (2.76)
	이력서 작성 및 면접훈련 교육	0.1072 (0.35)	0.3200 (0.74)	0.0085 (0.02)
	(모의)면접훈련	-0.5787+ (-1.78)	-0.6580 (-1.60)	-0.1797 (-0.32)

		전체	남성	여성
진로선택 및 취업준비 프로그램의 도움 정도	진로, 취업 관련 교과목	-0.1872* (-2.57)	-0.2309* (-2.22)	-0.1895+ (-1.82)
	직장체험 프로그램(인턴 포함)	0.1452+ (1.95)	-0.0075 (-0.07)	0.3259** (2.98)
	인적성 검사 등 직업심리검사	-0.1271+ (-1.77)	-0.1296 (-1.31)	-0.0797 (-0.70)
	교내 취업박람회	0.0371 (0.45)	0.0533 (0.49)	-0.0816 (-0.69)
	진로 관련 개인 및 집단상담 프로그램	0.0290 (0.39)	-0.0404 (-0.37)	0.0827 (0.76)
	면접기술, 이력서 작성 프로그램	0.0619 (0.74)	0.0849 (0.75)	0.1476 (1.12)
	취업캠프	0.0218 (0.21)	-0.0752 (-0.56)	0.3804+ (1.69)
	기업채용설명회	-0.0838 (-0.95)	-0.1189 (-1.06)	-0.0550 (-0.35)
대학 재학 중 일자리 경험		-0.0360 (-0.16)	-0.2050 (-0.61)	0.2428 (0.69)
상수항		2.4396** (2.59)	4.4754** (3.17)	1.1411 (0.84)
관측수		799	452	347
Pseudo R-squared		0.115	0.152	0.198

주 : 괄호 안의 수치는 강건한(robust) t-값이며, **, *, 그리고 +는 각각 1%, 5%, 그리고 10%수준에서 통계적으로 유의함을 나타냄

2. 전라북도 청년여성 취업준비 경험과 현실 : 심층면접 조사결과

가. 조사개요

1) 조사목적

- 심층면접조사에서는 청년 취업준비 실태에 관한 구조화된 양적 분석이 기술적인 정보를 제공하는 데 그치고 있는 한계를 보완하고자 취업준비 과정에서 나타나는 복잡하고 다각적인 현상과 맥락을 분석하고자 함
- 청년여성의 취업준비는 취업준비 사전단계에 해당하는 재학 중의 준비과정과 졸업 이후 본격적인 취업준비를 하고 있는 미취업자의 준비과정이 다를 것으로 예상됨
- 따라서 본 연구에서는 지방 청년여성이 경험하는 취업준비 과정과 어려움, 이들이 인식하는 취업 장벽 등에 대해 재학생, 취업준비생, 취업자 등을 대상으로 공통된 경험과 인식, 차이점 등을 도출함으로써 청년여성의 취업준비와 구직 현실을 살펴보고자 함

2) 자료수집 및 분석방법

- 취업준비 면접 대상자 섭외는 연구목적과 조건에 부합하는 대상자를 주변에서 소개받음. 도내 거주하는 20~34세 미만의 재학생(4학년 재학 중)과 취업준비생(졸업 후 취업준비), 취업자(취업 후 2년 미만 경과)를 대상으로 학교유형(전문대, 4년제 대학)과 전공계열 등의 면접대상자 안배를 위해 대학취업지원센터와 각 대학의 전공학과 교수, 조교 등을 통해 소개 받는 방법을 병행함
- 개별심층면접은 코로나19의 영향으로 직접 인터뷰가 불가능하여 사전 전화 통화로 연구취지 및 면접내용 등의 안내를 실시하고 이메일을 통해 질문지를 배포한 후 작성하도록 함. 작성된 면접질문지를 회수하여 연구자가 일독한 후 추가질문이나 보충 질문에 대해서는 참여자의 동의하에 전화 인터뷰를 실시하였으며 전화 인터뷰는 최소 30분에서 1시간 정도 소요되었음. 심층면접조사 기간은 2020년 3월 18일~4월 2일까지 약 2주간에 걸쳐 총 36명을 대상으로 실시함

- 자료 분석은 면접질문지 작성내용과 전화인터뷰 녹취록을 반복하여 읽으면서 연구목적에 맞게 주제별로 범주화 하고, 의미 있는 주요내용을 중심으로 연구 결과를 도출함

3) 조사내용

- 심층면접의 내용은 크게 참여자의 일반현황과 청년여성들의 직업관과 직업선택의 기준, 취업준비 과정과 어려움, 취업 장벽인식과 대응, 취업지원 서비스 이용과 정책욕구 등을 살펴 봄

〈표4-47〉 청년여성 대상 심층면접 조사 내용

영역	질문내용
인적사항	-연령 -대학교 유형(4년제, 전문대) -학과(전공계열) -졸업연도 -연락처(e-mail/ 핸드폰)
취업관련 인식	-전공 선택 이유와 전공분야 취업일치 -직업선택 시 중요하게 고려하는 사항 -관찰은 일자리에 대한 인식 -희망직업과 취업희망지역 -지역 중소기업 취업에 대한 생각
취업준비 과정과 어려움	-취업목표 결정시기와 구체적 준비시기 -스펙 쌓기에 대한 인식과 경험 -취업정보수집 -구체적인 취업준비방법 -취업준비 관련 일 경험 -취업준비 어려움 ; 경제, 심리·정서, 인프라 여건 등 -취업지원서비스의 이용 경험
취업 장벽 인식	-취업준비 과정에의 성차별 경험 -여성생애주기와 직업선택

4) 참여대상자의 일반적 특성

- 심층면접에 참여한 총 36명 가운데 재학생(4학년)은 13명(A-1부터 A-13에 해당), 졸업 후 취업준비생은 11명(B-1부터 B-11에 해당), 취업자는 12명(C-1부터 C-12에 해당)이며 이들의 학교유형은 전문대학교는 12명, 4년제 대학생은 24명임. 전공은 인문사회계열 11명, 이공계열 9명, 상경계열 6명, 기타 10임

〈표4-48〉 심층면접 참여자의 일반적 특성

사례번호	나이	대학	전공계열	취업목표	비고
A-1	24	k대학교	인문사회계열	공기업(사무직)	졸업유예
A-2	23	C대학교	인문사회계열	공기업	
A-3	24	w대학교	기타계열	항공사승무원	졸업유예
A-4	24	C대학교	상경계열	공기업(사무직)	
A-5	22	C전문대학교	기타계열	유치원교사	
A-6	22	C전문대학교	기타계열	유치원교사	
A-7	21	v전문대학교	인문사회계열	여행사마케터	
A-8	24	w대학교	인문사회계열	은행원/교직원	졸업유예
A-9	25	C대학교	상경계열	공기업(일반직)	
A-10	23	v전문대학교	기타계열	일반병원/공단	휴학(1년 반)
A-11	23	C대학교	인문사회계열	공무원	
A-12	23	w대학교	기타계열	군무원(군행정직)	
A-13	22	w대학교	이공계열	중소기업(사무직)	검정고시
B-1	23	J대학교	상경계열	중소기업/대기업 /금융권	
B-2	26	J대학교	상경계열	일반회사(회계직)	이직 후 준비
B-3	25	C대학교	인문사회계열	공기업(사무직)	휴학
B-4	26	w대학교	기타계열	장애인복지관	이직 후 준비
B-5	25	k대학교	상경계열	공무원	
B-6	22	C전문대학교	인문사회계열	미정	
B-7	22	v전문대학교	이공계열	일반사무직	이직 후 취업준비 중
B-8	27	J대학교	인문사회계열	군무원(군행정직)	휴학(2년)
B-9	25	C대학교	인문사회계열	항공사승무원	졸업유예
B-10	26	C대학교	이공계열	웹디자인/여행사	졸업유예
B-11	25	v전문대학교	기타계열	일반사무직	

사례번호	나이	대학	전공계열	취업목표	비고
C-1	27	C대학교	기타계열	교육행정직	휴학/이직 준비 중
C-2	25	J대학교	기타계열	예술심리치료사	
C-3	26	K전문대학교	이공계열	전기회사	1년 공백 후 취업
C-4	26	C대학교(야간)	이공계열	식품회사	휴학
C-5	28	K전문대학교/C대학교	이공계열	식품회사	휴학/ 이직
C-6	24	w대학교	기타계열	여성새일센터	
C-7	24	v전문대학교	이공계열	식품회사	
C-8	25	k대학교	이공계열	IT회사	
C-9	28	C전문대학교	상경계열	세무회계사무소	이직 후 취업
C-10	26	C대학교	인문사회계열	C은행	휴학
C-11	28	C대학교	이공계열	제철회사	졸업유예
C-12	27	C대학교	인문사회계열	출판회사	

나. 취업관련 인식

1) 직업선택 기준

① 취업목표와 전공 불일치 : 갈 곳 없는 좁은 지역노동시장

○ 참여자들이 목표로 하는 직업은 그들의 전공과 관련이 없는 경우가 과반수 넘게 나타나고 있었음. 이는 전문대보다는 4년제 대학, 인문사회 전공계열 참여자가 상대적으로 많았으며 대부분은 전공과 관련된 직장을 지역에서 찾아보기 어렵다고 느끼고 있었음. 전공과 일치하지 않는 직업에 대한 선택은 불가피하며 이는 지역 노동시장이 다양하지 않고 제한적이기 때문인 것으로 인식하고 있었음

- 취업준비 과정에서의 남녀차이는 없다고 생각하지만, 취업시장의 상황은 좀 다르다고 생각합니다. 공과계열 직렬의 특성상 여자보다 남자가 지원할 수 있는 일자리가 현저하게 많으며, 여자들은 연구직이나 사무직이 아니면 지원조차 힘든 곳이 많아요. 지금은 아직 준비를 사무직으로 찾고 있지만 전공 관련 취업처를 지역에서 찾아보기는 쉽지 않아요. (B-7)

- 졸업 전 선배들에게 듣기를, 전라북도에 우리 분야 일자리가 거의 없고, 구하더라도 신규, 초보 치료사들에게 주어지는 일이 많이 없다보니 급여 또한 일반 직장에 비해 적다고 들었어요. 그래서 급여보다는 일단 일을 할 수만 있다면... (C-2)

- 인문대는 특히 딱히 기술이 있는 것도 아닌데 여자가 70~80% 비율을 차지하고 있는데 여학생들은 대부분 학점도 좋고 자기개발에도 열심이다 보니까 여자가 더 경쟁력 있다고는 하는데...지역사회에서 우리 쪽 전공을 필요로 하는 부분이 별로 없는 것 같아요. 인문대 여학생이고 게다가 지방대는 취업을 더 어렵게 만드는 요인인 것 같아요. (A-11)

- 지역 내 상경 계열 관련한 일(직업)은 대다수 금융권 관련에 집중되어있어 무역 관련 일이나 직장을 구하기엔 힘들고, 대부분 수도권에 집중되어있어요. 아무래도 공공기관은 많이 들어왔다고는 하지만 그만큼 장벽이 높잖아요. 그렇기 때문에 일반 사기업을 가려고 해도 다른 사기업 같은 경우는 수가 적은 편이고... (B-2)

○ 전공과 일치하는 직업선택이 어려운 지역 노동시장을 실감하면서 이들의 대처방식은 구체적으로 취업목표를 정하지 못하거나, 타 지역으로 눈을 돌려 취업처를 찾거나, 임금과 복지수준에 대한 눈높이를 하향조정하면서 지역에서의 일자리를 찾는 방식으로 대응하고 있었음

- 직업 선택할 때 전공 때문에 고민을 되게 많이 했고.. 아무래도 전공의 특성상 학과 졸업만으로는 전공을 살려서 취업하기가 어려워서. 대학원도 생각하고 있고, 항공객실 승무원도 생각하고 있고.. 지금은 승무원을 준비를 하고 있는데 언제까지나 계속 준비만 할 수는 없어가지고 차선택으로는 대학원도 생각을 하고 있어요. 뭐 딱히 결정된 게 없어서... 그래서 좀 어려워요. (B-9)

- 대기업, 사무직, 금융권.. 이 세 가지를 취업목표로 삼고 있어요..원래 처음에는 막 쓰면 어디든 몇 개 갈 줄 알고 그랬었어요. 그래서 하반기에 좀 썼었는데 (수도권 쪽으로)... 근데 이제 서류가 되면 면접에서 좀 경쟁력이 떨어져버리니까 면접에서 떨어지고 인기 많은 직종에서는 아예 서류도 안 되니까. 이제 점점 눈을 낮추게 되더라고요. 그래서 이제 전북에 있는 그라도 좀 복지라던가, 이름이 알려진 기업 쪽으로 찾아보고 있어요. (B-1)

- 공무원과 공공기관의 취업 장벽이 너무 높아 일반 중소기업도 알아보았으나 전북지역에는 제가 원하는 기업들의 수가 적고 본가를 벗어나야 해서 선택의 폭이 적어 어려움을 겪었습니다. (C-1)

- 근데 요즘에는 은행도 좁아요. 은행이 연봉이 세다 보니 희망하는 사람도 많고, 조금 뽐아서 경쟁률이 높기도 하고 또 전북이 타 지역에 비해 그리 많은 것도 아니고.. 공기업을 생각하고 있는 것은 안정성 때문이요. 제가 사실 특정기업을 희망하는 것은 아니에요. 공기업이 많기 때문에 준비해서 여러 곳 넣어보려고요. 근데 공기업도 전북에서는 한정적이니 타 지역까지도 생각하고 있죠. (A-9)

- 아무래도 지방은 수도권에 비해 여성친화적 기업이 적더라구요. 그래서인지 취업준비생들은 직군 자체가 지역에 부족함을 인지하고 타 지역으로 이탈하는 경우가 많아요. 젊은 청년층에게 충분한 복지 지원 대책과 다양한 직업경험, 체험을 할 수 있는 기회를 제공해 주는 것이 전라북도의 취업률을 제고할 수 있는 방안이라고 생각해요. (c-8)

○ 그러나 참여자 가운데에는 일자리의 유형(대기업, 중소기업)과 관계없이 전공과 일치되는 일자리, 가능하면 자신의 전공을 살리거나 전공지식이 도움이 되는 직업을 선택하는 사례도 있었음. 이들은 직장의 선택보다는 직무에 방점을 두는 공통된 특성이 있었으며 주로 현재 취업자인 C집단의 사례에 해당함

- 처음에는 하고 싶은 게 정말 많았어요. 전공과 관련된 기업, 공무원, 공기업 등.. 제가 저희 학년에서는 성적으로 1등이었거든요. 근데 이게 성적이 아무리 좋아도 일단은 취업하는 동기를 보면 다 남자들이고 여자인 저는 갈 수 있는 데가 없으니까 자신감도 많이 잃고... 그래서 굳이 여기서 공부를 해야 하나 생각도 많이 들고 그랬는데 어쨌든 전공을 살려서 현장직무보다는 안전관련 업무를 택했어요. (c-3)

- 일단 맨 처음 회사에 들어갔을 때는 저는 생산직으로 일을 했었어요. 그래서 나는 계속 생산직만 하려나? 이렇게 생각을 했던 말이에요. 그런데 계속 주위에서는 그래도 나이 어리니까 더 공부해서 생산직 아닌 그런 거 해보라고 계속 말을 해줘서... 이 일이 저에게 맞기도 하고.. 그래서 고등학교 졸업 후 바로 취업했던 직장에서 야간대학을 다니면서 공부하면서 이제 미생물 쪽으로 빠진 거예요. 급여도 직장 환경도 첫 직장보다는 많이 좋구요... 만족하고 있어요. (c-4)

- 자소서를 쓰다 보니 정말로 내가 좋아하는 것이 무엇인지 알게 되었고, 단순히 대기업과 유명기업, 공채만 지원하기보다 관심 있는 분야의 채용이 뜨면 지원했었어요. 전공과의 일치정도, 원하는 기업에 지원 시에 모집 공고에 나와 있는 전공 항목과 일치하는 것을 가장 먼저 확인했습니다. 제가 원하는 직무 분야임에도 저의 전공과 다르면 지원하기를 꺼려했어요. (c-11)

○ 직업세계의 이행을 앞두고 있는 청년에게 전공과 일치하는 직업과 진로선택은 향후 ‘괜찮은 일자리’로의 이행과 ‘일자리 안착’에 영향력 있는 요인으로 작용 할 수 있다는 점에서 그 중요성이 강조되고 있음

○ 본 연구에서는 참여자의 과반수가 본인의 전공과 무관한 직업선택을 하고 있었으며 그 배경에는 주로 개인적인 상황보다는 갈 곳 없는 좁은 노동시장의 한계와 일자리 다양성 부족이라는 지역 노동시장 문제에서 비롯되고 있었음

② **괜찮은 일자리에 대한 인식 : 고용의 안정성과 공무원, 공공기관의 선호**

○ 참여자들이 생각하는 ‘괜찮은 일자리’는 직업선택 조건을 통해서 알 수 있음. 이들이 가장 중요하게 생각하는 요인은 ‘고용의 안정성’으로 이는 해고나 잘릴 위험이 없는 안정적인 직업으로 규정하고 있었으며 이를 대표하는 직업이 바로 공무원이나 공기업, 공공기관이라고 보는 견해가 많았음

○ 고용의 안정성을 최우선의 가치로 삼고 공무원이나 공기업은 괜찮은 일자리로 생각하는 이면에는 여성의 생애주기와 관련된 출산과 육아휴직 등에 대한 복지후생 제도 정착이 민간 기업이나 중소기업에 비해 안정적이기 때문에 일·가정 양립이 가능한 직업이라는 생각이 컸음

- 중소기업 취업에 대해서는 생각해 본적이 없어요. 향후 오랫동안 일할 수 있다는 보장이 없어 불안한 것이 크고, 큰 기업에 비하여 업무 처리 체계/매뉴얼 등이 부족하고... 공기업의 경우 다른 직업보다 정년 보장이 되는 편이고, 6시면 퇴근 할 수 있어 아이를 키우면서도 안정적으로 다닐 수 있을 것이라 생각했습니다. 사기업보다 공기업 취업을 희망하게 된 것은 결혼과 출산 이후 경력 단절의 위험을 줄이고 싶었던 점이 가장 큰 이유입니다. (A-4)

- 제 전공 분야는 아무래도 제한이 있다기보다는 여자라는 점 때문에 본인 스스로가 공기업, 공무원, 공단을 많이 원해요. 그러다 보니, 그곳을 취업하는 길도 좁은데 그것만 준비하다 보니... 제 주변에 공무원 시험 공부하는 친구들이 많았어요. 근데 남자는 굳이 따지지 않고 사기업도 가려고하고, 사기업 같은 경우는 공장에서 일 할 수 있는 남자를 선호하다 보니, 취업에 대한 목표가 남녀가 약간 분위기가 달랐어요. (c-11)

- 처음에 대학 들어와서 취업준비에 대해 생각했을 때 공기업이나 공단을 들어가고 싶었어요. 아무래도 여성이고 결혼도 해야 하고 출산, 육아를 고려 안 한다는 것 자체가 말이 안 되다 보니, 공기업을 많이 생각했어요... 근데 지금 생각해봐도 여자라면 이 항목들에 대해 고려를 하지 않을 수 없는 것이 현실 아닌가요? 그러기 때문에 많은 청년여성들이 공기업이나 공무원 등을 준비하는 것 같습니다. (B-5)

- 아무래도 좀 작은 중소기업 같은 경우에는 그런 것이 아예 안 정해져있는 기업도 많고 하니까. 아무래도 공공기관은 오래됐고 그런 복지제도도 잘 되어있잖아요. 그래서 더 안

정적인거랑 계속 지속적으로 아이를 낳고도 다닐 수 있는 점에서 공공기관이나 공무원이 훨씬 더 눈에 돋보이는 것 같아요. (C-1)

○ 공무원이나 공기업 등을 괜찮은 일자리로 인식하는 경향은 단지 참여자들의 인식만 반영되기보다는 부모들의 기대가 결합되거나 부모와 상호작용을 통해 그들의 직업관으로 내면화 되는 경향성을 보였음. 이러한 과정에서 일부 참여자는 부모의 기대와 그들의 직업관 사이에서 인식의 격차를 느끼면서 직업 목표에 대한 혼란이나 심리적 갈등을 겪기도 함

- 관심은 고마운데 기대는 낮춰줬음 좋겠어요. 저는 가족이 많아서, 부모님이 나이가 많으셔서 세대차이가 나거든요. 저는 워라벨을 중시하는데 부모님은 공무원, 안정성 이런 생각이 많으신 것 같아요... 그게 아닐 수 있어서 기대를 낮춰줬음 좋겠어요. (A-7)

- 공기업은 사실 복지가 어떻게 될지 모르지만, 공무원은 출산에 대해 걱정은 덜 해도 된다고 생각해요. 그런 면에 대해서 부모님은 더 그쪽을 원하는 것 같아요. 저는 공무원 시험 준비가 돈도 시간도 많이 들고 불확실성도 커서... 저는 기업에 다니면서 좋아하는 일을 하거나, 아님 다른 일을 찾거나 하고 싶어서, 저는 젊을 때는 사람도 많이 만나고 사회경험도 많이 해야 한다고 생각하는 데... (A-2)

- 제가 아빠 한 분 계시는데 아빠는 제가 어렸을 때부터 공무원 되라, 네가 살길은 그거 밖에 없다 말씀하셔서 그쪽만 생각해서... 아빠도 제가 25살이 지나고 나서부터는 불안해 지신 것 같아요. 공무원이 어려우면 다른 아이들처럼 간호학과 들어가서 간호사나 되지 그랬냐 이런 말씀도 하세요. (B-8)

- 공무원이 사회적으로 평판이 좋기 때문에... 어머니가 해보라고 지지도 해주시고 응원도 해주셔요. 주변에 많이 말씀도 하시고 듣기도 하셔서... 그런데 저하곤 좀.. 안 맞을 것 같은데 계속 그렇게 좋다고 하니깐 한번 해볼까? 하는 생각이 제 의지와 관련 없이 초반에 있었던 거 같아요. 지금은 조교를 하고 있으니 좀 그렇지만 이직준비를 생각하면 한번 도전해 볼까? 라는 생각도 하긴 해요. (C-1)

○ 공무원이나 공기업에 대한 직업 선호 현상은 블라인드 채용이라는 새로운 노동시장의 변화를 반영하여 스펙 갖추기나 선발기제의 영향이 적기 때문에 취업준비에 대한 부담이 상대적으로 적은 직업으로 인식하고 있는 경향

도 있었음

- 제가 확실히 취업목표를 정한 것은 4학년이 되면서인데, 취업준비에 필요한 스펙이 많이 없는 거예요. 그 이전엔 대외활동을 생각하지 않았어요. 근데 막상 하려고 하니 늦은 거 같아요. 저희 학과 같은 경우는 대회 수상경력을 많이 보고 자격증도 무조건 있어야 해요. 스펙이 부족하다보니 아예 이런 걸 안보는 공무원을 생각하게 된 거죠. (A-12)

③ 직장소재지의 중요성 : 기회비용과 심리적 안정

- 여성이 취업을 고려할 때 지리적 조건은 일반적으로 중요한 요인 중의 하나로 간주되는 것으로 보고되고 있음. 이는 생활과 통근의 편리성 등 일과 삶의 균형을 함께 고려하기 때문으로 보고 있음
- 본 연구에서도 취업준비를 하고 있는 재학생(A 집단)과 졸업 후 취업준비를 하는 취업준비생(B집단)들은 전북에서의 취업을 희망하는 청년들이 많았음. 전북에서의 취업을 희망하거나 전제하는 이유로는 타 지역(주로 수도권)에서 취업함으로써 지불해야 하는 주택과 생활비 지출이 많기 때문에 지역에 남는 게 이득이라는 생각이 큼
- 또한 본가를 떠나 낯선 곳에서 적응하기 위해서는 불편함과 외로움 등이 클 것이라는 이유에서 면담자들은 경제적·심리정서적 기회비용 등을 고려한 지역 소재의 취업목표를 우선으로 하고 있었음
- 수도권에 이제 소위 지방에서 서울로 올라온 애들 말로 들어보면 수도권에 집값이 만만치 않고 거기 물가라든지 아니면 그런 생활수준이라든지 그런 게 좀 유지하기가 만만치 않다는 말을 들으면서 그냥 차라리 거기서 하덕일 바에는 그냥 전북에서 편하게 살고 싶다는 마음이 제일 큰 것 같아요. (A-8)
- 서울에 살고 싶지 않거든요. 그냥 거기에 취직을 해서 살면 제가 원래 살던 곳이 아니니까 거기에 제가 아는 사람도 없고, 집도 구해야 되고 혼자서 생활을 하면 돈도 많이 들고 적응하는 것도 힘드니까 주변에서 취업을 하면 정말 좋을 거 같아요. 근데 제가 하고 싶은 일이 주변에 없으면 어쩔 수 없이 이렇게 생각하고 있어요. (A-2)

- 태어나서 지금까지 살고 있기도 하고, 저희 오빠가 서울에 사는데 서울은 집값도 너무 비싸서 전주를 생각하고 있어요. (B-5)
 - 아무래도 제가 지방에 있으니까 수도권 쪽으로 올라 가면은 확실히 비용적인 부분도 문제가 많고, 일단 수도권 쪽에 하면 좀 더 경쟁률이 치열할 것 같고 그래서 그냥 전북지역 내에 있는 일자리로... 최소 전라도 안에서 일을 찾아보자... 저는 전북을 벗어나기가 싫어가지고 그냥 전북에 계속 있고 싶었어요. 여기에 부모님도 다 계시고 그런 심리적인 그런 안정감 때문에... (C-1)
 - 처음에는 무조건 대기업, 공기업 이렇게만 생각했는데 눈높이를 낮추고 찾아보니 주위에도 좋은 기업들이 많더라고요. 그리고 집에서 다니는 직장이 제일 좋은 거 같아요. (C-3)
- 최근 청년층의 직업이동에 관한 연구결과에 의하면 지방대학 출신 청년여성층은 출신 대학소재지에서 취업하는 경향이 강화되고 있는 것으로 보고된 바 있음. 본 연구에서도 참여자들은 수도권으로의 취업보다는 지역에서의 취업을 선호하고 있는 것으로 나타남. 이와 같이 지방대학 출신 청년여성층의 지방 취업 경향 강화는 지역 차원의 인구를 유지시킬 수 있다는 점에서 저출산 대응 차원에서도 고무적인 현상임

2) 지역 중소기업 취업에 대한 인식

① 경력을 쌓기 위한 디딤돌

- 지역의 중소기업 취업에 대한 참여자들의 의사를 인터뷰 한 결과, 중소기업 취업의사에 대해 부정적인 태도는 재학생에게서 더욱 뚜렷한 편이었으나 일부 참여자는 첫 일자리로 중소기업 취업을 생각하기도 함. 졸업 후 취업준비를 하는 청년여성 일부는 청년취업의 벽이 높고 대부분의 기업이 경력직을 선호하기 때문에 중소기업을 통해 경력을 쌓은 다음 원하는 직장으로 이행하기 위한 경과적 일자리로서 중소기업 취업을 생각하고 있었음
- 다음의 사례 <A-7>과 <A-1>은 자신들의 스펙이 부족하기 때문에 눈높이를 낮추어 지역의 중소기업으로 취업을 한 다음 경력을 쌓은 이후 원하는

직장으로의 이직을 계획하고 있는 경우임

- 지방대를 나왔기 때문에 스펙부족이라면 일단 학벌에서 느끼고요. 그쪽(수도권)은 사람도 많고 경쟁이 이쪽(지방)과는 다르다 생각하거든요. 위쪽(수도권)에는 자신감 있는 사람도 많고요. 스펙이나 학벌이 많이 부족하다 생각해요. 차라리 경력을 쌓자 라는 생각이 더 커요. 전주에서 계약직을 해서 경력을 쌓으면 수도권으로 갈 수 있다 생각이 들어요. (A-7)
- 스펙도 쌓아야 하고 공기업 가려면 NCS준비도 해야 하고... 공기업이 너무 사람이 많이 몰리고 해가지고. 된다는 보장도 없고... 그래서 그냥 작은 회사라도 그냥 들어갈까 생각은 하고 있어요. 그런데서 경력을 싸고 경력직으로 옮긴다거나. 꼭 공공기관이 안되고 그냥 사기업이라도 경험을 쌓고 경력을 쌓는 것도 좋겠다라는 생각은 있긴 있어요. (A-1)
- 본격적으로 취업을 준비 중인 <B-2>와 <B-7>, <B-11>은 정규직이 아닌 계약직이나 무기계약직으로 중소기업에 취업하려는 의사를 갖고 있음. 이들은 실제 취업을 위해 한 두 번 이상의 취업을 시도한 경험을 갖고 있기 때문에 취업의 벽을 실감하면서 눈높이를 조정하거나 취업시도에 실패 할 경우 진입이 비교적 용이한 계약직으로도 취업을 선택할 수도 있다는 견해를 갖는 등 취업준비에 대한 객관화 작업을 시도하는 측면이 었 보임
- 무기계약직, 계약직으로 경력을 쌓는 것은 경과자리로서 경력이 필요해서 그런 거예요. 지금까지는 정규직으로 지원했는데, 힘들다보니 주변에서 처음부터 정규직 생각하지 말고 계약직으로 경력을 쌓아 이직하는 것도 괜찮다 하더라고요. (B-2)
- 기업의 내구성과 직업의 안정성 등이 좋다면 중소기업, 소규모 사업장 등의 규모는 상관 없어요. 전라북도나 다른 지역보다 기업체가 많지 않은 것이 제일 큰 문제라고 생각해요. 청년들이 일자리를 위해 다른 지역으로 이동하는 것을 많이 보았습니다. 청년들이 떠나가지 않도록 중소기업에 좀 더 지원을 해야 한다고 생각합니다. (B-7)
- 정규직을 원하고 있지만 처음부터 정규직은 많이 안 뽑는 걸로 알고 있습니다. 그래서 그런지 중소기업이나 거기서 계약직으로 해서 저의 능력을 평가 받고 인정받아 정규직으로 승진하였으면 좋겠습니다. (B-11)

○ 중소기업에 대한 취업의사는 오히려 현재 취업을 하고 있는 취업자들에게서 더욱 긍정적이었음. 이들은 지역의 중소기업이 안정성이나 강소기업 등의 조건을 갖추고 있다면 현재의 직장에서 이직 할 의사도 있을 만큼 중소기업에 대해 긍정적인 견해를 갖고 있었음. 또한 지역 청년의 중소기업 취업을 제고하기 위해서는 청년들의 인식개선이 필요하며 이를 위해 중소기업 관련 여성특화 프로그램 등의 운영을 제안하기도 함

- 청년들의 인식개선이 중요한 것 같아요. 무조건 대도시, 대기업만이 좋은 곳이라고 생각하는 친구들이 많습니다. 중소기업에 대한 홍보를 통해 인식을 바꾸려면 학교에서 의무적으로 중소기업 박람회도 개최하고 관련 강사가 와서 강의도 하는 것이 필요할 것 같아요. (C-6)

- 전북의 중소기업이나 소규모 사업장에도 취업할 의사가 있습니다. 하지만 강소기업이었으면 합니다. 되도록 한 곳에 오래 근무하며 커리어를 쌓기 위해 회사의 안정성도 고려하고자 합니다. 청년여성들이 중소기업에 관심과 취업의사를 가질 수 있도록 여성특화 프로그램을 발전시키고 더욱 활발하게 홍보하였으면 합니다. (C-7)

- 만약 제가 생각한 직무 업종의 중소기업이 전북지역에 존재한다면 충분히 취업할 의사가 있습니다. 사실 저도 첫 직장에 대한 목표를 높게 잡고 대기업 또는 중견기업을 생각하며 취업준비를 진행했습니다. 여러 대기업 신입 입사지원서를 넣어봤지만 당연히 쉽지는 않았습니다. 공백기가 길어지면서 눈을 좀 낮춰보자는 생각이 들었고, 주변 선배들도 처음부터 대기업은 힘들지 몰라도, 중소기업에서 경력을 쌓고 경력자로 대기업에 지원하는 것도 좋은 방법이라는 조언을 통해 현재는 중소기업에 다니는 중 입니다. 낮은 곳에서 높은 곳을 바라보면 더 나아갈 수 있는 방법이라 생각하며, 눈높이를 낮추게 되었습니다. (C-8)

② 여성친화성이 부족한 근로여건

○ 지역의 중소기업 취업에 대해 부정적 의사를 갖는 이유로는 대부분 일·가정양립제도의 미비나 복지제도의 미흡 등을 들고 있음. 이들은 중소기업 취업을 통해 실질적인 체험을 한 경우보다는 중소기업 이미지에 대한 자신의 생각이나 주변의 지인으로부터 간접적으로 들은 정보에 의한 판단이 대부분이었음

- 중소기업의 규모나 조직문화와 관계없이 중소기업이라면 대부분 출산휴가와 육아휴직이 제대로 시행 될 것 같지 않아 불안할 것 같다는 생각이 많았으며 이러한 이 취업목표를 정할 때 처음부터 중소기업이 아닌 안정적인 공기업이나 공무원을 선택하게 된 배경으로 작용하였다는 사례도 볼 수 있었음
- 네 저는 그런 생각은 있어요. 탄실하고 복리후생도 잘 되어 있다면 지역 중소기업 취업도 생각하고 있어요. 그런데 그냥 중소기업이라고 하면은 약간 복지나 사내문화 등이 열악할 것 같은 생각이 많이 들어요. 근데 중소기업이라는 거 자체가 이미지가 워낙 대기업에 비해 안 좋다는 생각들이 있다 보니 색안경을 끼고 보는 것 같아요. 그래서 중소기업에 대한 여러 정보가 많이 있었으면 좋겠는데. (A-1)
- 출산휴가 이런 것을 보장 못 받을 거 같고, 갔다 온다고 해서 고용이 보장된다는 것이 확실하지 않아서 그런 점 때문에 공기업을 취업목표로 하고 있는 데...그런 게 아니라면 사기업도 생각해 봤을 거 같아요. 출산이후에도 이 점이 보장이 되는지가, 엄청난 대기업이라면 보장될 수 있겠지만, 조금 한계가 있을 거 같아서 공기업을 선택한 것이예요. 그게 큰 이유 예요. (A-4)
- 제가 만약 공무원이 아닌 중소기업이나 기업에서 일을 한다고 하면, 애를 넣고 싶지 않아요. 제가 만약 중소기업을 들어가게 된다면 군무원 시험을 포기하고 늦은 나이에 들어가게 될 텐데... 그런 기업들이야 사람이 필요하니까 굳이 여자들 사정 다 봐주면서 기다려줄 것 같지 않고... 주변만 봐도 중소기업 다니던 친구가 애기가 생겨서 낳았는데, 애기 낳고 나서 그만 두었거든요... 그 친구는 공부하는 저를 부러워하는 모습을 보니 애를 낳는 순간 끝이다라는 생각이 많이 들어요. (B-8)
- 사례 <C-5>는 지역의 중견기업에 근무하고 있고 사례 <C-11>은 대기업에 근무하고 있는 참여자들로 이들은 출산휴가나 육아휴직 등의 일·가정양립 제도의 시행이나 분위기 등 직장문화가 과거와 비교해 많이 달라진 점에 대해 이야기하고 있음. 그러나 기업의 달라진 분위기에도 불구하고 기업 규모나 분위기에 따라서는 제도사용의 용이성이나 수월성에 여전히 격차나 장애가 있음을 말하고 있음

- 눈치가 보이는 건 어쩔 수 없는 거 같아요. 요즘은, 육아휴직을 남자들이 한다고 하는데 저희 회사는 육아휴직을 쓰신 남성들이 3명 정도 밖에 안돼요. 남자분이 출산휴가를 썼다고 욕먹은 경우도 있어요. (C-5)
 - 출산휴가가 법으로 제정되어서, 아무래도 대기업이다 보니 무조건 따라야하는 법규여서 이런 부분은 잘 되어있고, 남성분들도 출산휴가를 잘 쓰는 추세더라고요. 저희가 남초 회사여서 이것은 꿈도 못 꿔는데, 지금은 기업문화가 굉장히 많이 바뀌고 있어요. 출산휴가는 좀 쓸 수 있는데 문제는 여성분들이 굉장히 없어서 여성이 다녔더라도 출산하고 복직하는 경우가 굉장히 드문 상황이어서 앞으로는 어떻게 될지 모르겠는데... 기존에는 많지 않았던 거 같아요. (C-11)
- 이상의 인터뷰 결과를 보면 면담자들은 거의 미혼이지만 일·가정 양립의 문제를 취업목표와 직장선택에 있어 중요한 요인으로 생각하고 있었음. 인터뷰 참여자들은 일·가정양립이 취약한 중소기업 취업은 부정적이지만 공무원이나 공기업을 선호하는 이유는 일·가정양립이 안정되고 보장되기 때문이라고 함
- 이러한 면접결과를 통해 참여자들은 결혼이나 육아에 지장 받지 않고 계속적으로 안정되게 일을 할 수 있느냐 없느냐가 취업목표나 직장 선택의 큰 요인으로 작용하고 있음을 알 수 있음

다. 취업준비

1) 취업준비 활동

① 늦은 취업결정과 늦은 취업준비

- 취업에 대한 목표와 방향성을 생각하고 그에 따른 구체적인 취업준비는 대부분의 참여자들이 대학 졸업학년과 졸업 이후부터 하는 것으로 나타남. 취업준비 시기는 일반적으로 청년여성이 남성에 비하여 늦는 것으로 보고 되고 있음
- 이러한 남녀 차이는 남학생들이 군 입대 후 복학을 하면서 본격적인 취업 준비를 하는 반면 여학생들은 그러한 계기나 전환점이 없이 졸업학년이 되면서 청년남성에 비해 늦은 취업준비를 하는 경향이 있는 것으로 보고 있음
- 참여자들이 취업목표를 구체적으로 정하는 시기는 좀 빠르면 졸업학년이 되는 4학년 1학기부터이고 대다수는 4학년 2학기 정도가 일반적이며 늦게는 졸업하고 나서 취업목표를 정하는 경우도 있었음. 이들은 대학 저학년 때는 진로나 취업에 대해 크게 고민하지 않거나 관심을 두지 않았으며 학업에 충실하는 게 곧 취업준비라는 생각을 함
- 취업준비를 구체적으로 생각한 건 4학년으로 진학하면서부터이고요.. 학점이 꼭 성실함을 보여주는 수치가라 생각해서... 학점이 취업을 하는데 직접적인 영향을 미치지는 않지만 취업준비과정에 있어서는 영향을 미친다고 생각해요. 학교에서는 취업 관련 프로그램을 신청할 때 성적증명서를 제출해야하고 학교에서 실습 나갈 때도 성적을 보고 교수님들께서 가능하다, 아니다를 결정하시니까..근데 지금 공기업을 준비하게 되면서 학점이 중요하지 않게 되었지만. (A-1)
- 학교 다닐 땐 막연히 전공을 살려서 어딘가에 가게 되지 않을까? 대학원을 어디 가게 되지 않을까? 이런 생각이 있었는데 이제 4학년 2학기 때 되니까 대학원을 바로 갈 수는 없겠다. 이런 생각이 들어서 그럼 다른 취업 길을 알아봐야겠다 해서 그때부터 본격적으로 준비를 했어요. (B-9)

- 그니까 제가 취업에 대한 경각심이 조금 없었던 것 같아요. 약간 취업을 해야겠다고 마음을 먹었으면 대학교 때 했을 텐데 그런 게 없고 4학년 2학기 때. 너무 늦게 막 취업에 대한 당장 경각심이 생기다보니까 그때는 또 너무 할 시간이 없더라고요 그러다 보니까 졸업하고. (C-10)
- 졸업유예기간부터 취업준비를 본격적으로 시작했습니다. 영어시험을 시작으로 웹 디자인에 필요한 자격증들을 준비하기 위해 NCS교육훈련을 참여했었습니다. (B-10)
- 대학 졸업 후 1년 후부터 생각했습니다. 대학 입학했을 때는 학업에 충실하자는 생각만 있었지 취업에 대한 생각을 깊게 하지 않았습니다. 대학 졸업이후 사회로 나가기 위해서 취업목표를 설정하게 되었습니다.(B-11)

○ 참여자들이 취업목표를 늦게 잡는 이유로는 다양한 진로에 대한 정보부족과 자신이 잘 할 수 있는 직무에 대한 정보와 지식 부족을 들고 있음

- 진로를 혼자 고민하는 상황 중에 제가 여태 다양한 진로를 생각하지 못했고 무슨 준비를 해야 하는지 어느 방향으로 갈 수 있을지 도무지 감이 잡히지 않았기 때문에 한동안 혼란스러웠던 것 같아요. 만약에 제가 20살로 돌아가게 된다면 현재 상황에만 안주해있지 않고 여러 방면에서 고민해보고 찾아보고 준비할 것 같습니다. 취업에 대해서 많은 정보를 접하고 미리 준비해야 한다고 생각해요... 그래야 저처럼 무지의 상태로 당황하지 않을 것 같아요. (B-8)
- 취업준비 과정에서 가장 큰 어려움은 목표를 설정하는 것이었습니다. 아무래도 제가 어떤 직무에 관심이 있고 잘 할 수 있는지에 대한 확고한 목표와 지식들이 부족했기 때문에 준비기간이 길어졌고 취업준비에 집중하지 못했습니다. (C-1)

○ 취업목표를 늦게 설정함으로써 생기는 문제는 취업준비 기간이 길어지고 재학 중에 반드시 이수해야 할 전공시험 공부였음. 사례 <A-9>는 공기업을 목표로 취업준비를 하고 있는데 구체적인 취업목표가 정해지고 난 뒤에야 필요한 전공과목과 관련 전공과목을 이수해야만 입사시험에서의 가점이 있다는 점을 알고 나서 당황한 사례임

- 공기업을 목표로 하고 있는 데 몇몇 기업이 전공시험을 봐요. 전공시험이 거의 경영학, 행정학이에요. 공기업으로 가야겠다는 취업목표가 일찍 정해졌더라면 학교를 다니면서 행정, 법학, 경영학을 배웠다면 훨씬 수월했을 텐데... 관련된 강의 수강신청해서 들으면 입사 지원할 때 쓸 수 있는 칸이 있어요. 쓸 수 있다는 칸이 있다는 것은 서류지원 할 때 알았어요. 이미 다 지나서요... 취업 준비를 일찍 시작하지 않아서 당황하는 (A-9)

○ 반면 현재 취업자 가운데는 취업목표를 일찍부터 생각하고 그에 따른 준비를 한 사례도 있음. 취업자들의 공통점 중의 하나는 취업목표를 조기에 결정하고 그에 따른 취업준비를 구체화하고 관련 활동을 내실 있게 준비해왔다는 점임

- 취업에 대한 생각을 구체적으로 한 시기는 2학년 2학기 이때부터 조금 걱정을 했긴 했어요. 3학년 1학기 시작되는 순간부터 상담직에 도전하기 위해 시험공부를 했어요. 학업과 자격증 공부를 병행한다는 것은 쉬운 일이 아니었어요. 하지만 그때 아무런 준비를 하지 않았더라면 아직도 취업을 하지 못한 채 방황을 했을 거라고 생각해요. 취업준비를 열심히 했기 때문에 대학 졸업하기 전에 취업하는 성과를 거두었다고 봐야지요. (C-6)

- 대학교 2학년 때 취업 목표를 두고 교내에서 수행하는 취업 프로젝트를 적극적으로 참여했습니다. 전공분야를 최대한 활용하여 IT직무에 대한 취업 목표를 가졌습니다. IT회사 지방보다는 서울, 경기권에 분포하였기에 서울, 경기권 IT회사를 목표로 두고 취업에 전념하였습니다. (C-8)

- 취업준비는 확실한 목표와 구체적인 계획이 있으면 효과적입니다. 불필요한 활동과 공부를 줄일 수 있기 때문입니다. 저는 좀 늦긴 했지만 4학년 2학기 10월부터 구체적인 회사와 직종을 생각했었습니다. (C-10)

○ 취업목표 설정 시기는 대학입학 후 1학년 1학기 종강 후였습니다. 어디를 취업해야겠다는 확신이 있어야 하는 것 같아요. 졸업을 하고 취업을 못하는 사람을 보면 목표설정이 안 되어있는 경우가 많아요. 무슨 일을 하고 싶은지 모르고 그냥 한번 해볼까 하는 식이에요. 먼저 하고 싶은 일을 찾는 게 가장 중요한 거 같아요. 목표를 세우고 장기간의 계획을 세우고 하나씩 구체화하는 것이 중요한 거 같아요. (C-9)

② 매체중심의 정보취득

○ 참여자들이 취업에 관한 정보를 얻는 방식은 주로 인터넷 취업사이트의 정보가 주를 이루었고 그 외 직종 관련 카페나 블로그 등을 이용하거나 스터디그룹 등의 커뮤니티 활동을 통해 구직에 관한 정보와 취업활동의 도움을 받고 있음

- 취업카페 독금사(독하게 금융을 준비한 사람들).. 그 네이버 카페랑 그리고 해커스가 금융으로 유명하니까 그 카페를 이용하면서 뭐 다른 가이드북 같은 것도 얻고. 아니면 금융 관련 대외활동이라든지 그런 걸 얻으면서 정보를 늘려가고.. 보통은 독금사나 스펙업을 통해서 얻어요. 그 외 IBK투어 같은 경우는 저는 은행 인스타그램을 다 팔로우하거든요 페이스북이랑...아무래도 기업에 자소서를 쓸 때 그 충성도도 보여야 되니까 그냥 체크하고 그런 정도예요. (A-8)

- 독취사라는 카페를 들어가면 취준생들이 많이 모여서 자격증이나 면접 후기 같은 것도 공유가 많이 되거든요. 카톡방도 있고 오픈카톡. 저는 주로 오픈카톡 들어가서 궁금한 것들을 물어보고 해결하곤 했어요. (C-7)

- 주로 인터넷을 많이 활용해요. 위포트 홈페이지 같은 데에서는 자소서 쓰는 강의도 있어서 자소서 쓰는 팁이라든지, 취업특강 등을 들으면서 도움을 받고 있어요. (A-1)

- 학과에서 알려주는 정보는 없고 학생들끼리는 전혀 그런 교류가 없어요. 인터넷에서 찾아요. 제가 카페를 많이 찾아봐요. 의무기록사분들만 들어가는 카페가 있더라고요. 제가 아쉽게도 학생 신분이어서 가입은 안 되는데 볼 수 있는 글이 있어서 그걸 통해 얻어요. (A-7)

- 은행권 소규모 면접 스터디를 했어요. 학습계획서를 쓰고, 면접 준비랑 발표 같은 것을 준비해서 서로 발표하고 피드백을 주고받고 하면서 서로 점검해주고, 신문스크랩 하면서 요약한 내용과 생각 등을 정리해서 면접 대비용으로 서로 교환하고... 도움을 많이 받았어요. (C-10)

○ 매체중심의 정보에 대해서는 매우 제한적인 정보만을 얻을 수 있기 때문에 목표로 하고 있는 직장에 취업한 선후배를 통한 정보를 갈망하는 경우가 있으나 사례를 찾아보기는 힘들었음. 특히 네트워크 측면에서는 남자보다는

여자가 더 취약하다고 인식하고 있었음

- 취업카페, 네이버카페를 보면 취업 관련된 공고를 보거나.. 대충은 보는 데 자세한 정보는 잘 못 읽는 것 같아요.. 공지 같은 것도 학교에서도 충분히 얻으려 하면 얻을 수 있는데, 제가 인터넷으로는 잘 이용하지 않고, 핸드폰으로 주로 이용하니까 일반적인 공지랑 섞여 있더라고요. NCS 관련 특강을 한다 하면 따로 공지를 해줘야 하는데 다 섞여 있어서 찾기도 힘들고 따로 페이지를 마련했으면 좋겠어요. 제가 찾는 능력이 부족한 거 같기도 하고, 복잡하기도 해서요. (A-4)
 - 따로 1학년 때 멘토-멘티를 맺어 주긴 했는데 도움이 된 거 같진 않아요. 그냥 취업정보를 친한 선후배끼리 나누는 정도 인 거 같아요. 남자들은 술자리를 많이 가지다 보니 그 자리에서 정보가 많이 오가는 거 같던데. (B-3)
 - 취업준비를 할 때 가장 어려웠던 점은 정보가 부족하다는 거예요. 남성 네트워킹은 끈끈한 반면 상대적으로 여성은 그렇지 못한 경우가 많아서. 여성끼리만 공감할 수 있고, 물어볼 수 있는 질문들이 많기 때문에... 청년여성에게도 다양한 정보가 전달될 수 있도록 현직자와의 네트워킹 제도를 다양하게 만들어 줄 필요가 있겠다는 생각을 했었어요. (C-12)
 - 거의 여자선배들은 연락이 안 돼서 모르겠고. 남자선배들은 거의 취업해서 이제 어디 취업했다~ 하는 거는 거의 남자 선배들이. 거의 남자선배들인 거 같아요. 여자선배들은 뭐 하고 지내는지 잘 모르고. (C-1)
- 매체중심의 정보취득으로 인해 실질적으로 얻고자 하는 직무 특성이나 목표 직장에 대한 상세 정보를 얻을 수 없다는 한계는 취업준비자들에게 공통된 어려움으로 제기하고 있었음
- 다음의 사례 <C-5>, <C-10>, < C-11>은 취업목표로 하는 직장의 직무에 맞춘 취업준비를 하고 싶어도 관련 정보가 없어서 모호하고 일반적인 채용 정보에만 의존해야 하는 어려움을 토로하고 있으며 사례 <C-12>는 수도권과 지방의 경우는 정보의 격차가 있어 정보의 질에 있어서도 문제가 있음을 지적하고 있음

- 저희는 취업한 선배들이 특강을 했어요. 분기당 1번씩으로 선배들과 이야기할 수 있는 시간이 많았어요. 직무 성격에 대한 정보와 취업준비에 대한 구체적인 얘기들을 들을 수 있어서 도움이 많이 됐어요. (C-5)
 - 가이드라인도 없이 막연히 시작해 꾸준히 공부해 나가는 것이 두렵고 힘들었어요. 취업에 성공한 사람들의 후기를 보며 취업 공부 가이드라인을 세워갔지만, 실제 그 직업의 현황, 실제로 필요한 공부, 회사 등에 대한 현직자의 정보를 얻을 수 없어서 아쉬웠습니다. (C-10)
 - 인터넷 정보로는 내가 가려는 직무에 대한 정보를 얻는데 한계가 있어요. 저는 SNS는 안 찾아봤어요. 저는 오히려 선배(남자)를 통해서 취업정보를 얻었어요. 아무래도 어떤 회사에서 나오는 환경물질을 관리하는 것도 중요하지만, 이와 관련된 법규를 봐야 하고 기획도 하며 설비 진단도 해야 되는데, 공장에서만 일한다는 생각으로 다른 업무들이 안 보이는 거죠. 그 기업에서도 이런 업무에 대해 어필하지 않고요. (C-11)
 - 정보의 밸런스가 수도권과 너무 차이가 나요. 하물며 스터디 하나 참여하기 어려워요(스터디가 일단 없어서). 시나 학교에서 지원해주는 취업스터디는 문과생에게는 현실과 너무 동떨어져 있어요. 예를 들어 현직자 특강도 과장 팀장급이 와서는 안 된다고 생각해요. 인사팀이 오거나 신입 대리가 와서 어떻게 취업을 했는지 과정이나 자소서 쓰는 법(현실적인 팁)을 알려 주어야 한다고 생각해요. 요즘은 공채보다 수시채용을 늘리는 추세인데 발 빠르게 대응하기에는 정보가 부족해서 놓치는 경우가 너무 많아요. (C-12)
- 학교를 졸업하고 홀로 취업을 준비하는 사례 <B-1>과 <B-11>의 취업준비는 생은 학교로부터의 정보제공이나 관련 지원을 받기 어려워 매체정보에만 의존해야 하는 등 정보의 사각지대에 놓여 있었음
- 제가 원래 학교 다닐 때는 취업지원실 가서 그 지원할 기업들에 대해 물어봤었어요. 근데 이제 졸업하니까 그런 게 좀 딱히 물어볼 사람이 없고, 과 나온 선배들 중에 거기를 직접 간 사람들이 많이 없어서. 막 현직자한테 조언을 구하고 그런 게 좀 힘든 것 같아요. (B-1)
 - SNS도 제한적이라 생각해요. 결국은 정보 싸움인 거 같아요. 정보가 없어서 힘들어요. 제가 준비하는 분야에서 준비하고 있는 사람을 만나기도 힘들고 선배들에게 정보를 얻기도 힘들어요. 학교를 졸업하고 나니 학교취업지원센터를 이용하거나 학과 조교를 통해 정보를 얻는 게 더 힘들어진 것 같아요. (B-11)

- 한국고용정보원의 청년패널 조사(2007년~2016년)에 의하면 학생들이 구직 시 겪는 가장 큰 어려움으로는 대체로 취업정보 부족 및 무지를 가장 큰 어려움으로 꼽고 있어 노동시장에서의 정보마찰(information friction)은 청년들의 구직을 저해하는 요인으로 보고 있음(윤윤규 외, 2018)
- 참여자들은 취업정보 취득경로를 보면 인터넷 카페나 블로그 등을 통해 정보를 얻고 있었으며 학교제공 정보, 공공기관 사이트, 민간취업사이트나 희망하는 회사에 대한 직접적 정보취득이나 활용함은 저조한 것으로 나타남
- 인터넷 카페 등을 통한 비공식적인 채용정보, 합격생의 합격 스펙 등에 의존하는 정보취득은 정확한 정보가 아닐 수 있으며 기업이 요구하는 직무나 능력, 인재상에 관한 구체적이고 신뢰할 만한 정보를 얻을 수 없다는 점에서 문제가 있을 수 있음
- 이와 같이 취업준비에 있어 가장 중요한 취업정보를 취득하는 참여자들의 행태는 매체의존의 일반적이고 단편적인 정보의 습득, 인적교류에 의한 정보습득의 취약, 현장과 동떨어진 정보습득 등 정보의 질적 측면에서 어려움을 겪고 있는 것으로 보임

③ 스펙 쌓기의 경험

■ 취업을 위한 필수 요건

- 스펙보다는 기업의 직무역량 중심으로 채용 문화나 트렌드가 변하고 있지만 취업준비자들에게 있어 스펙은 여전히 취업에 영향을 미치는 가장 중요한 요인이며 취업을 위한 필수요건으로 인식하고 있었음. 취업준비 과정에서 ‘스펙 쌓기’는 취업준비자들에게 최고의 가치이며 가장 중요한 과업으로 생각함. 이러한 의식은 채용 트렌드의 변화로 스펙을 안본다고는 하지만 자소서에서 다양한 스펙을 쓰는 자체가 본인의 노력정도나 성실성을 보여줄 수 있는 객관화 된 지표라는 생각을 갖고 있는 데에서도 잘 드러나고 있음

- 공기업을 지원하는 장점 중 하나가 블라인드 채용으로 스펙, 대외활동을 덜 본다고는 하는데... 그래도 그것이 자소서를 쓸 때 경험의 질이나 양이 떨어지면 저 같아도 안 뽑을 거 같아요. 지금 준비하고 있는 것은 관광공사인데 해외유학경험은 당연히 있어야 하는 것 같고, 토익점수도 높고 인턴경험도... 그래서 이런 쪽으로 스펙을 쌓아야 했나 생각이 들어요. (B-3)

- 확실히 큰 공공기관이나 기업 같은 경우에는 거의 블라인드 채용해서 학점이나 뭐 자격증, 토익도 잘 안보고, NCS나 인성면접으로만 보니까. 그렇게 큰 기업들이나 공무원이나 이런 쪽의 취업을 생각한다면 NCS가 제일 중요하긴 한데... 아직까지는 그래도 다른 스펙들도 여전히 중요한 것 같아요. (C-1)

○ 사례 <C-11>은 현재 대기업에 취업한 사례로 취업준비를 위해 다양한 스펙 쌓기 경험을 하였음. 면접자는 지방대라는 학벌의 갇을 메꾸고 자신이 남들보다 경쟁력이 있음을 보여 줄 수 있는 것은 다양한 경험을 통해 스펙 쌓기라고 생각하였으며 결국 자소서와 이력서 등 서류심사에서 합격의 당락을 가르는 바로미터가 스펙이라고 인식하고 있었음

○ 다음 사례 <C-8>도 취업에 성공할 수 있었던 이유를 자소서나 지원서를 통해 자신을 적극적으로 어필 할 수 있었던 다양한 경험과 활동 등의 스펙이었다고 생각하고 있었음

- 저는 대학이 지역대학이기 때문에 스펙이 많아야겠다는 생각이 들어서 다양한 경험이 필요하겠다고 생각했어요. 부전공, 공모전, 서포터즈, 해외봉사활동, 경진대회, 교내 해외단기 어학연수, 어학점수, 기사자격증, 컴퓨터 관련 자격증, 단과대학 학생회 활동, 전공 관련 교육 수료, 등등... 그래야 자소서, 이력서에 뭐라도 쓸 수 있을 거라 생각했어요. 자소서야말로 내가 취업준비를 얼마나 열심히 했는지를 보여 줄 수 있는 거고 일단 서류심사라도 통과할 수 있으려면 남들과 비교해 뒤처지지 않는 평균 이상의 스펙이 필요하다고 생각했어요. (C-11)

- 저는 먼저 학과에서 진행되는 방학 프로그램을 이용해 취업에 도움이 되는 국제 IT자격증을 취득하였습니다. 또한 기업분석발표대회, 융합디자인캠프, 국제캡스톤, 교내 해외봉사, 사진공모전 등 자격증이나 공모전을 통해 적극적으로 참여하며 천천히 취업준비 활

동을 수행했으며, 저를 뽑아준 (인사)팀장님께서 대학시절 다양한 프로그램 참가 경험을 보시며 계속해서 발전해 나아갈 수 있는 모습을 보았다고 하셨습니다. (C-8)

■ 불가피한 휴학과 졸업유예의 사유

- 스펙에 대한 중요성이나 가치를 두고 있는 취업준비자들은 취업준비를 위해 휴학이나 졸업유예를 하는 사례가 많았음. 본 연구의 참여자 총 34명 가운데 졸업유예나 휴학을 경험한 경우는 13명으로 전체 참여자의 1/3이 넘는 수준을 보임
- 면접참여자 가운데 졸업유예는 6명 휴학은 7명이지만 참여자들은 주변에서 졸업유예보다는 휴학이 더 일반적이라고 말함. 졸업유예나 휴학을 결정한 사유는 단 한 가지 사유만이 아니라 다양한 사유가 복합적으로 작용하고 있었음
- 즉, 졸업유예나 휴학을 하는 사유로는 우선 졸업을 해도 당장 취업할 수 있는 일자리가 없다는 노동시장의 부족한 일자리와 같은 구조적이고 외부적인 상황을 인식하기 때문임. 따라서 이에 대응하기 위해서는 자격증이나 영어점수 등 취업경쟁에서 유리한 입지를 점유하거나 입사지원을 위해 필요한 기본 스펙을 채우기 위한 취업준비가 필요하기 때문이라고 보고 있음 (사례 A-1, A-12, B-1, C-11)
- 사실 저는 휴학을 하면서 취업준비를 하려고 목적을 했지만 사실 그 목적 달성을 못한 것 같은데 저 자신한테는 약간 여유가 생긴 것 같은 시간이었어요. 그때 조금씩 자격증 딸 수 있는 것도 공부하고 그렇게 했었어요. (A-1)
- 휴학이나 졸업유예를 하는 친구들이 엄청 많았어요. 그러니까 대부분 졸업유예를 하는 이유가 토익을 높이겠다 아니면 그냥 아직 취업준비가 안 됐다 그러면서 그냥 자격증을 취득하려는 애들이 대부분이었어요. 근데 저는 그거를 이미 해냈기에 그냥 계속 지원하려고 했던 것 같아요(B-1)
- 교내 취업 프로그램이 어느 정도인지는 잘 모르지만, 취업에 대한 경각심을 조성하지는

않았어요. 본 학과에서는 4학년 1학기 이후에 취업 준비하기 시작하였으며, 이는 4학년 때부터 취업에 꼭 필요한 기사 자격증을 취득할 수 있기 때문이라고 생각해요. 하지만, 대체로 그 외의 준비 항목에 대해서도 준비를 하지 않았으며, 이로 인해 취업 준비를 위해 졸업 유예를 하기도 했어요. (C-11)

- 취업준비를 하기 위해서는 어디에도 소속되지 않는 백수의 상태에 있는 경우에는 재학생에 비해 불리하기 때문에 졸업유예를 결정하기도 함. 이는 재학생은 대학의 취업지원 서비스를 받을 수 있고 대학 관련 시설을 자유롭게 이용할 수 있지만 졸업 후에는 취업정보, 학교시설이나 취업지원 서비스나 프로그램 등이 제한될 수 있기 때문임
- 또한 재학생은 졸업생에 비해 취업준비 스터디를 할 수 있는 기회가 많기 때문에 졸업한 상태로 대학 캠퍼스 밖에서 홀로 취업준비를 해야 하는 열악한 환경을 피하고 취업지원을 위한 다양한 기회부족을 피하기 위해서라고 말하고 있음 (사례 A-8, A-3, B-9)
- 아무래도 학교 밖의 도서관이나 그런 거를 이용하려면 돈을 따로 내야 되고 그리고 취업할 때까지 취업 스터디를 해야 하는데 그런 취업스터디 할 때 졸업을 하면 졸업생들한테 불리한 게 많은 것 같아요. (A-8)
- 제가 졸업을 하면은 바로 사회초년생이 되잖아요. 그런데 승무원 쪽으로 돌리려면 제가 준비된 게 없기 때문에 대외활동이라든지 뭐 그런 봉사 경험 같은 것도 쌓을 필요가 있다고 생각을 했어요. 그런데 보통 대외 활동은 재학생 위주로 뽑아요. 사회초년생을 뽑지 않는 게 있어가지고 제가 졸업을 미뤄야겠다는 생각을 그때하게 됐어요. (A-3)
- 학교를 병행하면서 그렇게 취업준비를 하는 것은 조금 어려웠을 것 같은데. 그렇게 뭔가 아직 졸업을 하지 않은 졸업유예 상태에서 준비를 하는 게 그래도 조금은 마음이 편하게 준비를 할 수 있었어요. (B-9)
- 등록금이나 생활비 대출 상황 등 경제적 부담도 휴학이나 졸업유예를 결심하게 되는 사유 중의 하나임. 취업준비를 위한 경제적 이유는 충분한 취업 준비 기간을 갖고 싶다는 이유와 결합하는 경우가 더 많음(사례 B-3, C-1)

- 휴학을 할 당시에는 스펙을 쌓아볼까 해서 했는데 별 다를 것은 없었어요. 처음에 기간제를 했고, 운전면허를 땀어요. 그리고 컴퓨터 자격증을 땀어요. 워드요. 그리고 알바를 하면서 학교 다닐 돈을 벌었어요. (B-3)

- 휴학을 제가 3학년 끝내고 4학년 올라가기 전에 휴학을 1년을 했어요. 휴학한 이유는 좀 취업준비하기 전에 돈도 모으고 자격증도 이제 따고... 취업준비를 원활히 하기 위해서 휴학을 했어요. (C-1)

○ 다음의 사례 <C-5>의 경우는 2년제 전문대학교의 경우는 학업과 병행하면서 취업준비를 하기에 기간이 너무 촉박할 뿐만 아니라 4년제 졸업생에 비해 동일 분야의 취업경쟁력이 없기 때문에 휴학을 통해 자격증을 취득한 이후 취업을 한 사례임

- 2학년 1학기를 다니고 1년 동안 휴학을 하고 복학한 거죠. 그리고 졸업을 하고 9월에 입사를 했어요. 전공은 만족 하는데, 취업이 안 될 거 같아서요. 신재생에너지 전공인데, 화학공학을 배웠어요. 여자가 2년제 나와서 화학공학을 하기 쉽지 않아서, 품질공학을 준비해볼까 해서 6개월 동안 공장에서 알바를 하고 나머지 6개월은 자격증공부를 했어요. (C-5)

○ 이상과 같은 사유에 의해 졸업유예나 휴학을 결정하기도 하지만 졸업유예나 휴학이 하나의 풍조처럼 일반화 되고 있기 때문에 영향을 받는 것처럼 보임. ‘칼졸업’보다는 주변 선배나 친구들이 거의 졸업유예나 휴학을 하는 분위기이고 졸업 전 1~2년 동안의 준비시간을 갖거나 시간 투자를 함으로써 자신의 적성이나 진로에 대한 고민과 진지한 탐색이 필요하다고 주장함

- 부족한 스펙 때문에 이번 학기부터 휴학을 생각했어요. 부모님께서는 아직 말씀은 못 드렸고, 고향 친구들이나 과 동기들, 선배들에게도 물어봤을 때, 한번쯤 쉬는 것도 나쁘지 않다. 요즘 누가 바로 칼졸업이나? 그런 말들을 하는데... 졸업유예보다는 휴학을 하는 경우가 보통 많은 것 같아요. 휴학을 하면서 좀 약간 본인이 진로에 대해서도 좀 생각을 해보고 그런 시간을 갖는 친구들이 많아요. (A-12)

○ 이상에서 살펴 본 바와 같이 졸업유예나 휴학을 하게 되는 사유로는 취업경쟁에서 유리한 입지를 확보하기 위한 취업준비 시간을 벌기 위함으로 보임.

그러나 이와 같은 졸업유예나 휴학결정에 대해서는 대부분의 참여자들이 그 효과성에 대해서는 긍정적이지 않았으며 휴학으로 인하여 늦어진 취업과 취업 나이에 대한 불안, 학교생활의 적응 등에 대한 어려움 등을 토로함

- 휴학은 1년 반 했어요. 원래 한 학기로 시작하다가 욕심이 나서요... 휴학기간 동안 취업에 필요한 자격증을 따는 걸 목표로 했어요. 동기들은 거의 1년 휴학을 했어요. 그러다 보니 제가 마지막 학기를 혼자 다니고 있고, 조금 더 조금하죠. (A-9)
- 저를 포함해서 휴학을 한다거나 졸업유예 하는 친구들이 있기는 한데... 그렇게 큰 부분에 영향을 준 것 같지는 않아요... 취업하는 데 있는데 도움이 될 만큼은 아니었지 않나. 결과적으로 보면. 그렇게 생각이 들어요. (B-3)
- 처음에 휴학한 이유는 취업준비를 하려고 노랑진에 가서 본격적으로 취업준비를 하고 싶어서... 그런데 서울에서 자벌 만큼 큰돈을 벌 수 없어서 노랑진을 못 갔어요. 그냥 여기서 (취업준비하자)는 생각이 들어서 복학을 다시 했고, 그리고 또 다시 휴학을 했고... 그 기간 동안에는 별 생각 없이, 뚜렷한 목표도 없이 자격증 좀 준비하면서 알바를 하다가... 그냥 우선 졸업이나 하고나서 취업 생각하자 해서 군무원으로 정했어요. 당연히 후회되죠. (B-8)

■ 기회부족과 지역격차

- 불필요한 스펙보다는 직무적성이나 능력을 통해 취업을 촉진하겠다는 정부의 취업정책에도 불구하고 참여자들은 스펙은 여전히 취업성공을 결정짓는 중요한 변수라고 생각하며 스펙 쌓기에 몰두하고 있었음
- 한편 참여자들은 대외활동 기회나 각종 공모전 등 취업관련 스펙을 쌓을 수 있는 기회나 인프라는 주로 수도권에 집중되어 있기 때문에 수도권과 지방의 격차가 현저한 현상에 대해 불만과 애로사항을 토로함
- 저는 청춘부보상이라는 대외활동을 한 경험이 있는데... 거기 가서 저는 다 전주사람일 줄 알았는데 서울 사람이 90%고 전주사람이 10%인거예요. 근데 수도권 애들 이야기를 들어보면 자기네들은 이런 커넥션을 통해서 취업준비를 한다. 그런 걸 들으면 아무래도 지방은 수도권과 차이가 나는 게 사실이죠. (A-8)

- 대외활동으로는 재외동포재단에서 하는 체험프로그램에 참여 한 적이 있어요. 학교에서 교수님이 추천해주셨거든요. 그게 아니었으면 접하기가 힘들었을 것 같아요. 거의 대부분의 친구들이 수도권에서 오고 그러더라고요. 교수님의 추천이 가장 컸어요..지방에는 그런 기회도 많지 않고... 수도권과 비교해서 지방은 많이 부족하다는 생각이 들긴 해요. 그래서 대외활동 준비를 할 때도 수도권에 있는 회사나 그런 재단이나 그런 곳에 기회가 있지 않은지 찾아보게 되고 (A-3)

○ 면담자들은 스펙을 위한 공모전 입상이나 인턴경력, 각종 봉사 및 체험활동 등은 가급적 전국단위의 경험이 더욱 가치 있다고 믿고(사례 C-11) 있기 때문에 수도권에서 하는 기회를 얻고자 하나 마땅히 숙식을 할 곳도 없고(사례 B-10, C-8) 들어가는 경비도 만만치 않아 포기하거나 인터넷 강의(사례 C-1)를 듣는 것으로 대처할 수밖에 없다고 말함

- 전라북도에서 관련 취업준비를 하는 사람을 만나기가 어렵고... 면접 스테디를 구하려고 해도 대부분 수도권지역이고, 직종에 따른 차이가 있겠지만 학원 등과 같이 교육기관도 대부분 수도권에 위치하고 있기 때문에 한 시간의 특강을 듣기 위해 왕복 6시간을 들인 적도 많아요. (B-9)

- 저는 취업 정보를 '스펙업'이라는 네이버 카페를 통해 거의 얻는 편인데요. 확실히 중소기업 보다는 대기업의 취업 정보가 더 많은 편이에요. 서류 전형 면제나 가점을 주는 대외활동을 하고 싶어도 수도권 지역 사람들을 대상으로 하는 게 많다보니 자격조차 안 되고 또 기회가 주어진다고 해도 지리적으로나 시간적으로 안 되는 경우가 많아요. 지방에서 산다는 게... 취업의 벽도 수도권이라 높지만 취업준비에서부터 기회조차 지방이기 때문에 차이가 난다는 게 뭐 이걸 시작도 못해보고 좌절하는 그런 느낌이에요. (B-10)

- 전북에서 할 수 있는 공모전도 중요하지만, 전국 단위의 공모전이 더 중요하다고 생각해요. 그런 곳에서 상을 받아야 전국의 대학생과 경쟁력을 얻지 않을까 생각이 들어요. (C-11)

- 전주에서 농업직 관련해서 공무원 준비하려고 강의 들으려면 거의 다 인터넷 강의밖에 없고, 되게 강의도 한정적이고 현장 강의를 들으려면 무조건 서울로 올라가야 되니까. 그런 건 부족한 거 같아요. (C-1)

- 제 경우 취업 준비 과정에서 가장 어려웠던 부분은 취업준비 비용과 직업훈련 부족이었습니다. IT 국비지원교육이 서울에 많이 운영되고 있어 지방 학생들에게 단기 자취방을 얻어 생활해야 한다는 부분에 부담이 컸습니다. 부모님의 반대도 있었지만, 직업훈련에 대한 부족함 보다는 직무 교육을 받고 싶었던 저였기에 어려웠지만 6개월 간 전문교육을 이수할 수 있었습니다. (C-8)

④ 영어공부와 자격증 취득 중심의 취업준비 : ‘구별’과 ‘gap’메꾸기

- 취업 희망분야와 전공을 막론하고 면접자들의 취업준비 핵심은 공인영어점수와 자격증 준비였음. 공인영어점수는 어디를 지원 하든지 필수적으로 준비해야 하는 기본에 해당하며 블라인드 채용과 직무중심의 채용문화 변화로 영어점수를 쓰지 않는 경우도 있지만 영어점수가 말로 자신의 잠재능력을 보여 줄 수 있는 기회로 인식하고 있었음

- 취업준비는 자격증 취득과 어학 성적 중심으로 하고 있어요. 이걸 가장 기본적인 것 없으면 서류에서조차 불합격이기 때문에 가산점을 위해 중점적으로 공부했습니다. 어학 및 자격증 취득은 큰 도움까지는 아니지만 서류 통과에는 어느 정도 도움이 될 것 같고... 네 이런 것들을 다 갖추고 NCS 공부를 시작했습니다. (A-4)

- 제가 부족했던 자격증을 취득하기 위해서 공부를 시작하였습니다. 컴퓨터 활용능력을 많이 보고 있어서 컴퓨터 활용능력을 공부하였고, 공기업까지 생각하고 있어서 한국사자격증을 공부하였고, 그리고 어디를 지원하든 영어가 우선이 되기 때문에 토익공부를 꾸준히 하였습니다. 영어 하나만 잘해도 어디서든 환영을 받을 수 있을 것 같아요. 선배나 주변을 보면 학점도 좋고 다른 스펙도 다 좋고 학교생활도 다 좋은데 영어성적이 좀 그 래서인지 합격이 잘 안는 경우도 많이 봤어요. (B-3)

- 취업준비 과정에서 가장 열심히 공을 들이는 것이 다양한 자격증 취득임. 자격증은 자신의 업무능력을 보여줄 수 있는 객관적 자료로 향후 취업하려는 직업분야의 전공자격증만이 아니라 전공과 직접적인 관련이 없는 자격증이나 유사한 자격증도 중복하여 취득하는 경향을 보임

- 면접 참여자들이 가장 많이 준비하는 자격증은 직업기초역량에 해당하는 컴퓨터 관련 자격증과 한국사자격증이었고 다음으로 전공 관련 자격증 등이었음

○ 이러한 일반 자격증이 취업의 당락에 직접적인 영향을 미친다고 생각하지는 않지만 그 간의 노력을 보여줄 수 있는 기회로 생각하기 때문에 많으면 많을수록 다른 사람과 ‘구별’되는 수단으로서 또는 사례 <B-1>과 <C-7>처럼 지방대학이나 전문대학의 우열에서 오는 자신의 부족한 점 등 ‘gap’을 메꾸는 수단으로도 생각하고 있음

- 자소서를 쓸 때도 보면 문항에 있어서 좀 내가 남들보다 특별한 그런 게 있는 걸 요구하는 게 많은데... 서포터즈 활동 그런 것도 서울, 수도권 사는 애들이 훨씬 더 다양하고, 직무 경험 같은 것도 기업이 훨씬 그쪽에 많으니까, 그런 거에 있어서도 지방대 학생들은 좀 부족하고 비교가 되는 것 같아요. 그래서 나를 어필하거나 열심히 준비해왔다고 하는 걸 보여주기 위해서라도 더 자격증에 매달리는 것 같아요. (B-1)

- 자격증 취득과 면접 준비에 가장 중점을 두고 준비하였습니다. 자격증은 지원할 회사에 단편적으로나마 열심히 준비한 저의 모습을 보여줄 수 있는 수단이라고 생각했습니다. 또 많은 기업들이 학력을 4년제로 제한하다보니 저처럼 2년제 전문대학생들은 지원할 곳이 많지 않았고.. 결국 나를 보여주고 경쟁력을 갖기 위해서 자격증에 중점을 둘 수밖에 없었지요. 회계 관련 자격증은 되게 많아가지고 전산회계랑, FAT, TAT... 전산회계 운용사나 이쪽에서 취업 때 필요한 자격증으로 딸 수 있는 거는 다 땀어요. (C-7)

○ 취업목표가 구체적이고 정확하게 결정되지 않은 면접자들일수록 준비하는 자격증 개수가 많았음. 이는 어떤 자격증을 취득해야만 취업에 성공할 수 있을지 모르기 때문이기도 하지만 취업처의 채용기준이 분명하지 않고 모호한 데서 오는 불안감이나 선배나 동기 등 주변사람들이 다들 많이 준비하니까 안 하면 안 될 것 같은 비교심리 등이 복합적으로 작용하기도 함

○ 사례<B-2>와 <C-3>에서 보는 것처럼 취업목표를 정하고 그 직무에서 필요로 하는 자격증이 아니라 무작정 시험에 합격하기 위해서는 이력서나 자소서에 뭐라도 한 줄 쓰기 위해서 자격증이 필요하다고 생각하는 경우도 있음

- 주변 친구들도 스트레스를 받아 하는 것 같기는 한데, 저는 항상 얘기를 하는 게. 그냥 친구도 오픽할까? 이렇게 얘기를 하면 그냥 무작정 하려고 하지 말고 네가 가고 싶은 곳을 먼저 정하라고 얘기를 하거든요. 만약에 작은 회사에 갈 거면 오픽을 따봤자 아무 소용이 없잖아요. 그래서 일단 기업 먼저 정하고 그거에 맞춰서 하라고. 만약에 오픽만 있는데 다른 것들이 다 안 따라 주면은 좋은 기업을 간다 한들 그런 것들이 안 맞게 되는 거잖아요. (B-2)
- 저는 취업 준비할 때에 어디에 가고 싶은지 정하지 못했기에 우선 자격증 공부를 했어요. 컴퓨터 활용능력은 기본이고 산업안전산업기사 자격증, 위험물 기능사 등등 자격증 공부를 했었고 후에는 공무원으로 꿈을 바꿔서 공무원에 필요한 한국사 자격증 등등... 취업을 준비하면서 가장 중점적으로 했던 활동은 자격증 공부였던 거 같아요. 이력서에 한 줄이라도 더 채우고 싶어 그때 할 수 있던 최선의 방법은 자격증이라 생각했거든요. (C-3)
- 여러 자격증을 준비는 하는데 진짜 이게 복불복일 가능성이 크다는 생각이 들어요. 어딜 가나 경쟁률은 세니까 뭘 준비하든 다 똑같은 상황이긴 할 거예요. 그런데 그 불안감이 안 될 수도 있다는 그 불안감이 있잖아요? 현실적으로 모두 다 안고 갈 수는 없으니까. 그래서 그런 것 때문에 이것도 준비해야 되고 저것도 준비해야 된다는 그런 압박이 없지는 않아요. 주변에 취업 준비하는 사람들 보면 다들 저처럼 아니 저보다 더 많게 자격증 준비들을 하고 있어요. (A-3)

2) 취업준비 활동 시 겪는 어려움

① 비용부담과 시간부족

- 취업준비로 인하여 겪는 어려움으로는 각종 자격증 취득과 취업관련 전문 강의, 영어시험과 같은 공인시험을 치루기 위해 들어가는 경제적 비용부담이 크다는 점임. 대부분의 참여자들은 부모로부터 경제적 지원을 받는 경우는 거의 없었으며 아르바이트를 통해 스스로 비용을 조달하고 있었음
- 전공과 관계없이 컴퓨터 활용능력 자격증이나 한국사자격증과 같은 일반적이고 가장 기본이 되는 자격증 취득 비용뿐만이 아니라 이외에 전공 관련 자격증, 각종 공인시험, 인터넷 강의 등 추가적으로 들어가는 취업비용 등이 많아 끊임없이 아르바이트를 할 수 밖에 없는 어려움이 있었음

- 사무 쪽으로는 한글, PPT, 워드 등이 있고, 전공 쪽으로는 포토샵, 일러스트 그리고 영상 편집 자격증이 있어요. 무조건 있어야 하는 자격증은 가격이 저렴한데, 전공에 관련된 자격증은 단체접수 시 4만원이 넘고, 개인으로 접수하면 8만원이 넘는 경우도 있어요. 부담요? 엄청 되죠... 네. 제가 다 마련했어요. 가정형편이 좋은 편이 아니어서... 나이가 적은 편인데도 제가 알바경험이 많아요. (A-7)
- 저는 아무래도 비용부담이 좀 컸던 것 같아요. 왜냐하면 강의 같은 것도 하나 사려고 하면은 10만원 20만원 막 이렇게 훨씬 넘어가니까 엄청... 학생일 때, 무작의 상태에서는 좀 부담됐고. 그리고 시험응시료도 엄청 비싸잖아요. 그래서 토익도 한번 보려고 하면 5만원 넘고 그리고 NCS 강의나 책도 사야하니까. (C-1)
- 제가 NCS를 공부를 인강(인터넷강의)을 보면서 하고 있어요. 그런데 인강 비용이 엄청 비싸더라고요. 100만원정도요. 그래서 다른 사람과 비용을 부담해서 같이 인강을 공유해서 듣는 경우도 많아요. 학교를 졸업하게 되면 또 같이 공유해서 들을 사람을 찾아서 해야 할 거 같아요. (A-9)
- 면담자의 대부분은 취업관련 비용은 부모에게 의존하기 보다는 자신들이 아르바이트를 통해 조달하고 있었음. 따라서 학업이나 아르바이트를 병행하면서 취업준비를 해야 하기 때문에 시간이 부족하다는 점도 취업준비에만 집중할 수 없는 어려움으로 거론하고 있음
- 사례 <A-3>은 재학생들은 생활비 마련을 위해 아르바이트를 할 수 밖에 없는데 학기 중에 수업을 들어가면서 스펙을 갖추기 위한 여러 활동을 동시에 병행해야 하는 어려움이 있음을 말하고 있음
- 취업준비 동안 어학시험 응시료(4만원 이상 대부분 2-4회 여러 번 응시), 관련 자격증 취득비나 학원 등록비 등 적지 않은 비용이 들어갑니다. 매번 부모님께 손 벌리기 좌중하고, 취업준비 비용 충당을 위해 아르바이트를 병행 할 경우 개인 시간을 뺏기게 되어 부담이 되는 편입니다. (A-4)
- 자격증취득을 위한 인터넷강의 결제비용, 자취생이었기에 생활하면서 드는 모든 비용을 고려하면 책 한권을 사는데도 신중할 수밖에 없었습니다. 취업정보를 알기 위해서도 비용이 듭니다. 워크넷만 보더라도 기업리뷰나 면접후기 등을 보기 위해서는 비용을 지불

해야합니다. 물론 누군가가 수집한 정보를 취득하기 위해서 그 대가를 치루는 것이 마땅하지만, 취준생은 사실 금전적으로 그리 넉넉하지 못합니다. (C-9)

- 공부를 하면서 아르바이트를 하는 일은 가능해요. 그런데 공부를 하면서 아르바이트하고, 봉사활동도 해야 하고 이것도 빠른 시간 내에 다양한 일을 해야 해요. 공부도 어느 정도, 아르바이트도 어느 정도, 다양한 경험도.. 주어진 시간 안에 최대한 빠르게 다 잘 다져줘야 하는 게 어려운 것 같아요. (A-3)

○ 현재 취업한 면담자들은 취업준비를 할 때 전북권에는 대외활동 기회가 많이 부족하기 때문에 수도권에 기회를 찾아서 이동하거나 희망취업처의 면접을 보기 위해서 매번 상경하는데서 드는 시간과 비용, 주거의 문제를 어려움으로 거론하기도 함. 특히 주거문제는 여성이기 때문에 안전한 숙박처를 찾아야 하지만 관련 정보가 없거나 비용을 더 지불해야 하는 어려움이 있다고 말함

- 규모가 있는 기업체들 같은 경우 대부분 면접을 서울에서 진행합니다. 수도권으로 가게 되면 일정에 참여하기 위해 전 날 숙박을 해야 합니다. 주거비 부담이 큰데 안전문제까지 고려해야 했기 때문에 주거비가 더 많이 발생하였습니다. (C-6)
- 자격증 취득을 위한 인터넷 강의, 책, 시험접수 등에 드는 비용... 또한 전라북도에는 자격증 시험과 각종 회사의 필기시험이 많이 열리지 않아 항상 지역 이동을 해야 했어요. 시간, 숙박비, 교통비 등 많은 것이 취업준비생의 부담이었어요. 시험과 면접이 이른 시간일 경우 타지에서 숙박을 해야 하는데 여성으로서 부담되고 위험한 부분이 있다고 생각해요. (C-10)
- 지방 거주자라서 힘들었던 점은 대외활동을 위해 매번 서울에 다녀와야 하는 교통비용, 인턴을 할 때는 집을 구해야한다는 점이 경제적으로 부담스러웠습니다. 여성이기 때문에 저렴한 고시원에서 잘 수도 없으므로 안전한 집을 구해야했는데 그 경우 비용이 훨씬 많이 듭니다. (C-12)

② 취업지원서비스의 이용과 어려움

■ 일반적이고 얇은 정보와 정보의 비대칭성

- 학생들의 진로선택과 취업준비를 지원하는 대학의 핵심부서로서 취업지원 센터가 있음. 대학의 취업지원센터에서는 상담, 진로지도, 채용정보 제공 이외에도 입사지원을 위한 다양한 프로그램으로 인적성검사 특강, 자소서 첨삭, 모의면접, 취업캠프 등을 운영하고 있음
- 그러나 선행연구에 의하면 학생들의 참여도가 낮은 것으로 보고되고 있음. 자발적으로 취업지원센터를 이용하는 비율은 10% 내외로 추정되고 있으며 4학년이 되어 본격적인 취업준비를 할 즈음이나 찾는 곳으로 인식되고 있기도 함
- 본 연구의 인터뷰에 참여한 면접자들도 사정은 크게 다르지 않아서 현재 재학 중인 학생들의 취업지원센터 이용경험은 거의 없었으며 이용자의 경우에도 호응도와 만족도는 매우 낮았음. 취업지원센터를 이용하지 않는 이유로는 취업센터에서 제공하는 정보는 누구나 다 알고 있는 뻔한 일반적인 정보가 대부분이고 수요자가 원하는 맞춤형 정보제공이 부재하다는 의견이 많았음
- 학교의 취업지원센터가 있다는 건 아는데... 학교에서도 취업관련 공고가 있다는 걸 알고 확인하는데, 산업체 관련해서는 많이 뜨는 거 같은데 다양하고 활발하게 그런 것 같지는 않아요. 취업률이 높다고 자랑은 하시는데, 그것도 졸업반이 되면 어떻게든 취업을 시키기 위해 쑤셔 넣는 식이어서, 아무래도 전문대다 보니, 1-2학년 때 지원을 해주는 편은 아니거든요. (A-10)
- 취업관련 정보... 이런 거는 좀 자주 들을 수 있긴 한데 그게 막 엄청 실질적인 해결방안은 되지는 않고. 그냥 이렇게 해라 이렇게 하면 좋을 것 같다. 그런 식이어가지고. 사실 엄청 큰 도움을 받지는 않는 것 같아요. (A-1)
- 제가 취업을 4학년 1학기 때 취업지원센터에 가서 상담을 받아본 적이 있는데, 체계적으로 받은 경험이 없어서 그 뒤로는 이용하지 않고 있어요. (B-3)

○ 반면, 현재 취업자들은 학교의 취업지원센터를 적극적으로 활용한 경험이 많았으며 다양한 서비스를 체계적으로 이용하고 센터로부터의 지원이 취업에 도움을 주었다고 평가하고 있음

- 학교에 많은 프로그램이 있더라고요. 개인적으로 신청할 수 있는 것도 있고 학과에서 신청해서 학과단위로 진행되는 프로그램도 있고요. 이력서 및 자기소개서 특강이나 컨설팅의 경우 기본적인 것이지만 개인의 특성에 맞게 꼼꼼하게 설명해주는 편이었어요. 그리고 학기, 방학(4주, 8주)으로 나누어서 진행되는 국내외 현장실습 프로그램이 있어요. 학점도 인정되면서 실습비도 지원이 되고, 실무경험까지 할 수 있어서 유익한 프로그램인 것 같아요. (C-2)

- 전반적으로 학생들의 취업을 위한 프로그램을 적극적으로 진행해준 것 같습니다. 취업박람회나 일자리 센터 등 고용노동부를 통해 많은 정보들을 알려주며 재학생들을 위한 지원은 부족함이 없지 않았다고 생각합니다. 학과에서도 특정 자격증이나 교육을 매 학기 방학을 통해 수행해 주었고, 다양한 취업 관련 자리를 마련해 주었습니다. (C-8)

○ 한편, 사례 <C-6>은 3학년 재학시기부터 진로에 대한 고민을 하다가 취업지원센터의 도움으로 전공과는 전혀 다른 곳에 취업에 성공한 사례로 취업처에 대한 만족도가 높은 사례임. 면담자는 학과에서도 진로담당 평생교수라는 제도가 있지만 교수들이 제공하는 정보보다는 취업지원센터의 정보제공과 밀도 있는 상담이 취업에 더 도움이 되었다고 평가함

- 3학년 때 진로멘토 교양과목을 듣게 됐어요. 거기에서 의무적으로 취업상담사를 만나게끔 과제를 줬었어요. 그 과제를 통해서 선생님을 만났는데 계속 상담을 하다보니까 도움을 얻을 수 있겠다는 생각이 들었어요. 교수님하고는 사실 그렇게까지 깊은 상담을 해본 적이 없어요. 도움이 많이 되질 않았거든요. 취업지원센터는... 거기 가면 항상 상담도 열심히 해주시고 자소서도 가져가면 다 첨삭도 해주시니까 더 믿음이 가서 자주 활용을 했던 것 같아요. 그래서 자주 가게 됐고 그러면서 이런 직업이 있는데 너도 해볼래? 이렇게 제안을 받게 됐고. (C-6)

○ 사례 <C-8>과 <C-10>, <C-11>은 학교 취업지원센터에 대한 학생들의 무관심의 문제를 지적하고 있음. 두 면담자의 경우에는 취업목표가 비교적

정확하였고 이에 맞추어 관련 프로그램들을 활용한 사례임

○ 이처럼 취업지원센터의 인식이나 이용에 있어서는 재학생, 졸업 후 취업 준비생, 현재 취업자 등 집단 간에 정보의 비대칭이 존재하고 있었음. 재학생과 졸업 후 취업준비를 하고 있는 면담자자들 가운데는 취업지원센터를 적극적으로 이용한 사례는 드물었고 재학생의 경우는 취업지원센터의 정보에 대한 신뢰도가 낮았음

- 저는 교내에서 제공하는 취업 프로젝트나 수상이력을 제시할 수 있는 공모전 등 교내에서 진행되는 프로그램을 잘 활용해 취업준비를 수행했습니다. 많은 재학생들이 교내에서 진행되는 프로그램에 대한 관심이 적어 참가하지 못하는 부분에 대해 아쉽게 생각하고 있습니다. 학교 홈페이지나 교내 현수막에 관심을 두고 적극적으로 참여한다면 취업에 도움이 될 수 있고 좋은 경험을 쌓을 수 있다고 생각합니다. (C-8)

- 처음 취업지원을 했을 때는 입사지원만 해서 서류 및 필기, 면접 합격률이 굉장히 저조했습니다. 이후 교내에서 진행되는 취업준비 프로그램을 통해서 자기소개서 첨삭, 면접 연습, NCS강의, 면접스터디, 취업박람회 참여 등등... 학교 취업준비프로그램을 충분히 활용했어요. 학교 홈페이지를 통해 NCS특강 정보를 알게 되어 참여했는데 전반적인 스킬과 정보를 얻을 수 있어서 만족도는 100%이고 향후 참여의사도 100%입니다. 대부분의 학생들은 그만큼 취업지원센터를 활용하는 것 같지는 않더라고요. 저는 그래도 전문적인 측면에서는 저보다는 취업지원센터가 더 나올 수 있다고 믿고 충분히 활용했어요. (C-10)

- 학교의 취업지원 서비스는 어떻게 보면 자격증, 취업상담, 취업서적은 잘 되어있는데, 제일 취약한 게 분위기 조성이 안 되어 있는 거 같아요. 4학년 때 해도 되겠지 라는 막연한 생각이요. 그러다 보니 4학년 2학기 때부터 고민하는데, 이건 이미 늦은 상태이고, 조금 더 활발히 고민했으면 좋겠어요. 그게 좀 안타까워요. 이게 비단 여성 뿐 아니라 학생들이 인지할 수 있게 인식을 불러 넣어 줬으면 좋겠어요. (C-11)

○ 재학생들의 취업지원센터의 이용이 저조하고 홍보가 안 되고 있는 점에 대해서는 현재의 취업자들은 대부분이 공감하고 있었음. 이들은 수요자의 특성을 고려하지 않는 홍보 전략의 문제점을 지적하면서 인터넷을 주로 활용

하는 세대의 특성을 고려한다면 학교의 취업정보도 SNS를 활용하는 등 정보 활용의 극대화 방안의 필요성을 제안하고 있음

- 취업정보에 대한 학교의 지원이나 인프라는 충분한데, 되게 모르는 사람이 많아요. 학생들도 그렇고 저도... 대부분 학생들이 이용하는 매체들은 거의 인스타그램 이런 건데... 학교 홈페이지를 이용하는 사람이 생각보다 많이 없습니다. 그런데 거기에만 올려주시는 거예요. 그런 정보들을 인스타그램, 페이스북 등 SNS를 이용하여 직업훈련, 취업정보에 대해 알려줬으면 좋겠다는 생각이 들어요. (C-6)
- 저희 대학교에는 WISET 전북지역 군산대사업단이 적극적으로 이공계여성을 위한 프로젝트를 많이 제시하고 있습니다. 다만 부족한 부분은 대부분의 이공계 여학생들이 이러한 정보를 얻지 못하고 그냥 지나쳐버리는 경우가 있습니다. 홈페이지나 문자 등을 통해 학생들에게 많은 정보를 주고 기회를 제시하는 것이 청년여성 취업준비에 많은 도움이 될 것입니다. (C-8)
- 청년여성을 위한 취업 가능한 기업 및 직무 분야에 대한 홍보가 활발히 이루어졌으면 합니다. 설명회, SNS, 교내 팸플릿 등등을 활용해서... 대부분의 기업에서는 남녀를 구분하지 않고 모집하고 있지만, 실제로 해당 기업과 직무분야에서의 여성의 비율 등에 대한 자료가 많았으면 좋겠습니다. (C-11)
- 생각보다 다양한 자원과 제도를 하고 있는 것 같은데, 취업준비생들에게 잘 전달되지 않는 것 같습니다. SNS를 비롯한 학교 홈페이지 또는 학과 페이지 같은 곳에서 더 많은 사람들이 알 수 있도록 자주 많이 광고했으면 좋겠습니다. (C-12)

■ 접근성 취약과 자격제한

- 취업지원서비스의 이용이 저조하고 학생들의 관심이 낮은 이유로는 서비스를 이용 할 수 있는 권한이 제한되어 있거나(B-2) 이용 동기를 부여하는 타이밍과 같은 전략이 부족(A-3)하다는 점을 거론하고 있음
- 진로상담, 취업지원서비스, 일자리센터 등에 대한 오리엔테이션을 1학년 입학식 때 해주죠... 근데 그게 진짜 듣는 사람이 아무도 없어요. 동기부여가 안 되어있는 상황에서 그런 게 들어올 리가 없잖아요? 차라리 입학식을 간단히 하고 좀 흥미를 끌어올리고 과행사나 이런데서 홍보를 하는 것이 더 효과적일 것 같다는 생각을 하긴 해요. 학교 인

프라가 부족하다는 생각은 들지 않는데 좀 더 기회나 이런 선택 폭이 넓어질 필요는 있다고 생각을 해요. 취업지원센터 같은 곳을 찾아가야만 알게 되는 경우가 되게 많아지고. (A-3)

- 학교에서 공무원 시험 인강이나 공부방 같은 것을 지원해주어요...강의실을 독서실처럼 만들고 지원하는 형식인데, 성적 조건이 꽤 높았고, 매일 몇 시간씩 해야 한다 기준이 있어서, 할당량을 못 채우면 쫓려서. 그 기준이 너무 높기도 하고 조건도 까다로워서 신청인원이 별로 없더라고요. 그래서 운영이 잘 안 됐던 거 같아요. (B-2)

○ 취업준비자들에게 가장 호응도가 좋은 지원정책으로는 ‘내일배움카드제’이지만 소득기준에 따른 자격제한이 있고 ‘구직활동지원금’ 제도도 근로시간을 기준으로 아르바이트와 시간제 취업을 구분하고 있어 경제적으로 어려움을 겪는 취업준비생들을 위한 실질적인 지원정책이 되지 못하는 문제에 대해 지적함

- 내일배움카드제를 알고 있긴 한데 자격조건이 안돼서 못한다고 알고 있어서... 네 졸업을 하고 있고 취업준비 중인 사람에 한해서 자격이 주어진다고 알고 있어요. (A-10)

- 내일배움카드는 발급 중인데 인터넷으로 강의 들을 수 있도록 지원해주더라고요... 주변 사람들은 잘 모르더라고요... 저는 구직활동지원금을 알아보는데, 내일배움카드를 알게 되었어요. 그런데 구직활동지원금은 해당이 안돼요. 제가 아직 졸업을 안해서요. 졸업생 대상이에요. 직무체험은 그걸 하게 된 친구가 알려줘서 하게 되었어요. (A-9)

- 얼마 전에 청년 취업장려금 제도를 알게 되어서 신청을 하려다가 결국 못 했어요. 조건이 일바를 일주일에 20시간 이상 근무할 경우 취업으로 본다고 하더라고요. 저는 일주일에 25시간 정도 근무를 하는데 그 다섯 시간이 초과되어서... 되도록 많은 사람들에게 혜택을 주기 위해서 정한 조건이겠지만, 현실적으로 독립한 청년에게 도움이 되는 조건인지,.. 좀 아쉬웠습니다. (B-8)

■ 정책의 낮은 인지와 이용

○ 취업준비 지원 사업에 대한 참여자들의 전반적인 인지도와 이용도는 매우 낮았음. 재학생들의 취업지원 사업 인지도는 매우 낮아서 인터뷰를 위한 사전 질문지를 통해서 처음 접하게 되었다고 말하는 경우가 대부분이었음

○ 대학 졸업 후 취업준비를 본격적으로 하고 있는 참여자들과 현재 취업자들의 사업 전반에 대한 인지도는 높은 편이나 실제 사업 참여도가 높은 사업으로는 ‘취업성공패키지’와 ‘내일배움카드’ 등 소수에 불과함. 또한 지자체에서 시행하고 있는 사업에 대해서는 인지도나 참여도는 낮은 편이었으나 향후 참여 의사는 비교적 높은 편이었음

- 일단 중소기업 청년인턴 하는 거는 자격이 안 맞기도 했고 네. 그리고 취업성공패키지 같은 경우에는 알고는 있었는데 활용을 못 했어요. 기간이 너무 짧아서. 내일배움카드 같은 경우에는 제 주변에도 하고 있는 친구들이 좀 많아가지고 이게 일을 하고 있는 사람도 할 수 있다고 해서 그거는 조금 관심 있게 보고 있어요. (C-1)

- 저는 취업성공패키지를 하면서 내일배움카드도 지원을 같이 받으려고 하고 있어요. 내일배움카드는 취업관련 공부를 하기 위해서 필요한 프로그램이기 때문에 내일배움카드를 사용하는 교육을 3단계에 같이 신청을 해서 지원금을 조금 더 받을 수 있게 하려고요. (B-9)

- 취업성공패키지와 NCS교육훈련을 중점적으로 했었는데. 개인적으로 학원을 알아보아서 하면 몇 백만 원이 나오는 수업료였지만 지원금도 나오고 좋은 환경에서 새로운 기술을 배울 수 있었기에 지루하지 않고 재미있고 마음의 부담을 비우고 배웠었습니다. (B-10)

- 전라북도가 추진한 산학관커플링사업은 전공에서 다룰 수 없는 분야를 경험할 수 있어서 재밌는 경험이었어요. 잡 멘토링이나 대학일자리센터도 취업에 도움 되는 정보가 많더라고요. 스피치, 자소서 쓰는 법 등. 향후에도 참여 의향이 있습니다. 이번에 알게 된 사업과 프로그램들이 많은데 저는 정부와 전라북도에서 지원하는 모든 프로그램을 취업하기 위해 참여해보고 싶어요. (A-1)

○ 정책서비스 이용자들은 사업 자체에 대한 만족도는 큰 편이나 문제점으로 는 취업을 희망하고 있는 직종과 연계된 교육자체가 다양하지 않고 취업교육을 제공하는 기관도 한정적이라는 점임. 또한 지원 사업은 교육을 제공하거나 자격증을 이수하기 위한 경제적 지원으로만 그치고 있어 현장과의 연계성이 떨어져 실질적인 취업연계가 부족하다는 점을 문제점으로 지적하였음

- 확실히 수도권에 비해 여러 가지가 부족해요. 취업성공패키지를 사용함에 있어서도 제약을 많이 느꼈어요. 들을 수 있는 프로그램도 적고 분야가 한정적이고 조금 더 다양한 분야의 직업교육이 이뤄질 수 있는 훈련기관이 많았으면 좋겠어요. (B-9)
- 내일배움카드제를 참여해봤습니다. 아는 언니가 말해줘서 알게 되었습니다. 다시 참여의 형은 있지만 만족하지는 않습니다. 그 이유는 좋은 서비스고 혜택인데 내일배움카드가 적용되는 곳이 많지 않아서 찾기가 힘들었습니다. 전라북도의 취업준비지원 사업 등... 제가 이런 쪽은 잘 몰랐어요. 그래서 이번에 설문지 하면서 알게 돼서 이용해 보려고요. (B-11)
- 청년취업패키지 그거는 딱 자격증용이더라고요. 자격증만 취득하고, 그냥 취득하고 그 다음에는 아무런 그거 없더라고요. 제가 성공패키지를 하면서 내일배움카드 통해서 배우는 건 좋았어요. 근데 성공패키지에서 취업으로 연계가 되나 하면 그거 아니라서... 그래서 뭔가 실무적으로 연결되기는 되게 부족하구나 라는 생각을 했거든요. (c-7)
- 취업성공패키지 등 도움을 받을 수 있는 서비스가 있어서... 저도 고등학교 졸업 후 취업했다가 이직 준비를 하면서 취업성공패키지를 이용했던 경험이 있습니다. 대체적으로 만족하였으나 다소 아쉬웠던 부분은 해당 기업을 방문하거나 현장을 체험해볼 수 있는 기회가 없다는 것이었습니다. 근무환경이라든지 어떤 일을 하는지를 직접적으로 체험해볼 수 있는 기회가 있다면 앞으로의 진로를 고민하거나 취업을 하는데 있어 도움이 될 것이라 생각합니다. (c-9)

■ 취업특강은 성공한 남성이 모델, 취업박람회 부스는 제한적

- 취업준비자들이 취업지원서비스로 일반적으로 많이 접하는 프로그램으로는 취업특강이나 취업박람회이었음. 그러나 학교에서 열리는 취업특강에서는 주로 취업에 성공한 남자 선배들이 오는 경우가 많아서 청년여성들을 위한 역할모델 부재에 대한 불만을 제기함
- 또한 취업박람회는 기술이나 산업, 금융관련 등으로 제한되어 있고 청년여성 관심 있는 분야는 없는 경우가 많아 취업박람회의 실효성에 대해 의문을 제기하는 참여자들이 많았음

- 청년여성을 위해 현재 기업에 근무하고 있는 여성 실무자를 초청해 기업이나 직무 관련 정보를 듣고 싶습니다. 같은 여성으로서 도움을 줄 부분이 많을 것이라 생각합니다. 여성 기업 실무자의 기업 설명회나 청년여성 취업을 돕는 교육 프로그램이 많이 있었으면 좋겠습니다. (A-4)
 - 다른 학교에서 하는 취업박람회를 한두 번 가긴 갔는데 기술 쪽이 되게 많더라고요. 그래서 나한테 도움이 되나? 안 될 것 같아. 하고 관심도가 떨어지는 거 있잖아요. 그런 생각이 많이 들었어요. 그냥 저기는 뭐하는 곳일까? 기술 쪽? 아 나는 관련이 없네? 하고 그냥 딱 끊기고 약간 그런. (A-3)
 - 취업 박람회는 관심을 두는 편인데 한 번씩 참여해보면 전북은행 같은 금융 쪽이 좀 많았고. 제가 가고자 하는 미디어 쪽은 하나도 못 봤던 것 같아요. 그리고 기술이나 공대관련 쪽이 상대적으로 많아서. (A-1)
 - 전라북도에서 강소기업 현장면접 같은 박람회도 있었는데... 근데 부스가 되게 많았는데 그 중에 사무를 보는 기관은 한 3곳 이정도 밖에 없어서. 보통은 강소기업이다 보니까 기술을 한 회사들이 많더라고요. 그래서 기술직을 많이 뽑으셔서 보통 남자 참가자가 많기는 했어요. (B-2)
- 역할모델은 취업의 동기, 취업목표의 결정, 직무관련 롤 모델 등의 동인이 될 수 있다는 점에서 중요함. 특히 지역 중소기업이나 강소기업 등에서 취업에 성공한 청년여성 롤 모델은 청년여성의 취업제고를 위해 중요한 배경이 될 수 있음. 따라서 현재와 같이 취업 성공모델을 남자선배나 수도권의 대기업 중심이 아닌 중소기업 취업에 성공한 여자선배 롤모델 발굴이 필요해 보임
- 이외에 취업박람회는 지역의 다양한 사업체를 망라하되 여성친화적인 기업 중심의 취업박람회를 별도로 개최하는 것도 고려해볼 만함
- ③ 다양한 일 경험 기회 및 인프라 부족 : ‘금턴샷’은 지방의 현실
- 공공부문 공기업을 중심으로 스펙보다는 직무능력 중심의 블라인드 채용으로 직무역량평가 중심의 채용문화가 확산되고 있고 기업의 경력직 선호로

청년취업에서의 일 경험¹⁰⁾은 선택이 아닌 필수 사항이 되고 있음

- 그러나 최근 몇몇 조사에 의하면 블라인드 채용 이후 오히려 자기소개서나 면접의 중요성은 더욱 커지고 있지만 자기소개서에 담은 일 경험이나 대외 활동, 직무체험의 기회와 인프라는 수도권에 집중되어 있어 이로 인한 지역 간 격차는 청년취업의 애로사항이나 문제가 되고 있음. 본 연구의 참여자 인터뷰를 통해서도 동일한 문제의식을 확인할 수 있었음
- 기업측면에서는 직무관련 일 경험자를 선호하고 직무경력에 대한 가산점을 주는 경우도 있어서 취업준비 단계에서 일 경험은 중요함. 반면 취업준비자 측면에서는 취업관련 일 경험이 해당 직무와 본인 성향과의 적합성을 탐색할 수 있는 기회이며 취업 후 빠른 적응을 도울 수 있기 때문에 중요함
- 스펙을 갖추기 위한 과정으로서 자격증취득이나 자격증의 개수가 취업준비의 양적인 것을 계량화하는 것에 초점을 둔다고 한다면 직무경험은 취업준비의 질적인 면을 중요시하는 개념으로 볼 수 있음
- 인터뷰 참여자들은 전공 관련 직무경험의 중요성을 일관되게 강조하였는데 이는 취업 전 일 경험이 자신의 진로와 적성뿐만이 아니라 향후 취업 후 일의 지속가능성 등을 가늠해 볼 수 있는 기회가 되기 때문에 의미가 있다고 인식하고 있었음

10) 본 연구에서 일 경험은 향후 취업이나 입직을 위한 진로탐색 또는 경력형성을 목적으로 하는 유형의 일을 모두 포함함.

① (직무체험형)아르바이트 : 직무나 업무 경력을 쌓기 위한 목적으로 하는 다음과 같은 활동
ex) 취업맞보기, 경력활용, 취업가산점, 취업가산점 제공기업의 알바, 스펙업이나 자소서업을 위한 알바 등

② 현장실습 : 학교교육과정에서 학습한 내용을 현장에서 적용하고 경험하는 활동

③ 직장(직무) 체험 : 취업을 준비하는 청년들에게 기업, 공공, 교육기관, 경제사회단체에서 3개월 이내 직장체험을 하는 활동 또는 이에 상응하는 기타 활동

④ 인턴제(습): 인재선발 및 일자리 창출 방안으로 기업이나 정부에서 추진하고 있는 직무체험형 인턴 및 취업연계형 인턴

- 직무경험은 굉장히 중요하다고 생각합니다. 왜냐하면 대부분의 기업에서 일 경험이 있는 지원자들은 더 선호하고 가산점을 주는 곳이 많기 때문입니다. 또한 지원자들의 입장에서 일 경험을 통해 직접 경험을 쌓고 지식을 얻었기 때문에 해당 직무와 본인의 성향이 어느 정도 일치하는지 알 수 있고 면접에서 답변하거나 자기소개서를 작성 할 때 많은 도움이 된다고 생각합니다. (C-1)
 - 아무래도 해당 분야의 직무를 경험해보았나 그렇지 않았냐의 차이는 매우 크다고 생각해요. 그래서 일 경험이 중요하다고 생각하고요. 일 경험을 통해 그동안 배웠던 것들을 적용해보며 현장의 분위기를 직접 체험해볼 수 있기 때문이에요. 현장의 분위기를 이해하고 파악한 후 취업을 했을 때 보다 수월하게 적응할 수 있지 않을까 싶어요. 또 일 경험을 통해 생각했던 것과 너무 다르고 맞지 않는다면 빠르게 다른 대안점을 찾을 수도 있고요.(C-10)
 - 제가 원하는 분야에서 일하기 위해서라면 실무경험이 중요하다고 생각하기에 다른 활동보다 더 중점적으로 했습니다. 음악치료, 예술치료 관련 교내외 다수 워크샵, 봉사활동, 국내외 현장실습과 인턴십 등등... 실습과 인턴십 과정을 통해 직무관련 업무를 배울 수 있었고요. 아무래도 경험이 많고 다양할수록 강점이 되는 분야이다 보니 그것이 이력이 되어 취업할 때 긍정적으로 작용했던 것 같아요. (C-2)
- 본 연구의 참여자들은 직무경험의 중요성이나 가치에 대해서는 동일한 의식을 공유하고 있었으나 지역이라는 한계에 부딪혀 직무관련 일 경험을 할 수 있는 기회나 인프라가 전북지역은 상대적으로 적다는 문제점을 거론하고 있음
- 전북에서의 일 경험 기회가 부족한 이유로는 인턴십이나 직무체험은 비교적 규모가 큰 기업에서 수요가 있으나 전북은 소규모 사업장이 많기 때문으로 보고 있음. 특히 전북에는 다양한 기업체가 없어 취업하고자 하는 분야의 일 경험 기회가 없다보니 수도권으로 갈 수 밖에 없으나 이로 인한 경비부담이 큼
- 또한 취업준비들이 선호하는 공공기관 인턴체험은 방학기간으로만 한정되어 있고 대부분의 직무체험이나 인턴십 등은 성적이 우수해야하기 때문에 기회는 더욱 제한적임

- 직무경험은 자신의 관심분야에서 경험을 해보고 취업준비 진행 여부를 결정할 수 있을 정도의 큰 경험이라고 생각합니다. 전북은 그런 면에서 기회가 별로 없었고... 원하는 인턴 활동은 대부분 서울에서 하는 것이었고 공공기관 외에는 직무경험을 할 곳이 마땅치 않았습니다. 직무경험을 위한 준비부터 서울에서 많이 가야 했는데 그 부담이 적지 않았 습니다. (C-10)
- 저는 인턴과 실습이 취업에 있어서 가장 중요한 경험이라고 생각해요. 같은 조건에 인턴 유무의 차이가 있다면 당연히 인턴 경험이 있는 사람을 뽑겠죠. 실무를 직접 경험 한다는 것만큼 경쟁력 있는 경험이 없는 것 같아요. 그런데 일단 전북 자체에 기업 수가 적어서 많은 사람들이 '일 경험'을 해볼 수 없는 게 아쉬워요. 대학생들이 공공기관 인턴 경험을 해볼 수 있는 것도 방학기간 중으로 한정되어 있어서 아쉽고요. 그래서 더 많은 사람들이 몰리고 경쟁률이 세지는 것 같아요. (A-1)
- 현장실습이나 공공기관 직무체험, 인턴십 등은 성적문제와 학칙이 연관되어 있어 아무리 하고 싶다고 할 수 있는 게 아니고 하고 싶은 기관이나 기업이 있어도 실습생을 받아주는 곳이 많지 않다보니 모든 가능한 게 아니어서 더욱 어려운 것 같아요. (B-2)
- 학과 수업으로 듣는 이론 수업이 대다수인 대학생 입장에서 실무적인 경험을 쌓으려 인턴 활동을 지원하려해도 전북 내 관련 기업이 많지 않을뿐더러 인턴 모집 인원 또한 많지 않은 편이라 기회가 적은편입니다. 그렇다고 타 지역에서 인턴활동을 하기엔 거주할 곳이 마땅치 않아 지원하기 힘들고 관련 대외 활동도 수도권에 집중되어있는데 전주에서 학교를 다니며 주기적으로 수도권으로 방문하여 활동하기 부담스러워 지원조차 할 수 없습니다. 무언가를 해야 한다는 스스로의 압박은 있는데 주변 환경이 따라주지 않아 힘듭니다. (A-4)
- 취업준비자들에게 '경력직 신입'이나 '중고신입'과 같은 취업용어가 그들 사이의 관용어가 될 정도로 전공 관련 직무경험은 그 중요성이 강화되고 있는 반면 인턴은 '금턴'이라고 할 정도로 지방에서는 그 기회가 적고 특히 '취업연계형 인턴십'과 같은 정책이나 사업은 지역에서 접하기가 절대적으로 부족하다는 문제점을 거론함
- 요즘 시대에 기업들이 자주 쓰는 멘트가 있어요. '경력직신입'... 취준생이라면 누구나 들어봤을 말인데요. 지자체나 학교에서 제공하는 다양한 인턴십 제도나 직업체험들이 있어

기업들에서도 이런 경험을 한 사람을 선택하기에 직무체험은 취업에 있어서 매우 중요해요.. 하지만 전 아직 없어요. (A-10)

- 저는 인턴을 한 번은 취업하기 전에 무조건 해야 한다고 생각하는데 요즘은 인턴도 ‘금턴’ 이라고 불릴 정도로 취업만큼 인턴 되는 것도 쉽지 않더라고요. 경쟁률이 너무 썰서. (A-1)

- 중고신입이라는 이야기가 만연하게 나오기 때문에, 신입을 뽑더라도 인턴경험이나, 대외 활동을 중요하게 볼 것이라고 느꼈기 때문에... 직무에 대한 방향성을 잡으면서 가급적 직무관련 대외활동이나 인턴을 하려고 애썼지만 그런 기회가 많지는 않았어요. (C-12)

- 인턴십이나 직장 체험의 경우 취업 준비를 위한 준비가 아닌 대부분 취업 정도의 스펙을 가져야 할 수 있을 정도로 경쟁력이 높아 기회가 많다고 생각하지 않습니다. 지역에서는 인턴십을 거친 후에 정식 직원으로 채용하는 취업연계형 인턴십도 거의 볼 수 없었던 것 같아요. (C-11)

- 취업지원을 여러 번 해봤지만 대부분의 기관들이 경력이 있는 사람을 원하더라고요. 신입은 그럼 대체 어디로 가야하는지, 어디서 경력을 쌓아야 하는지... 이 부분이 가장 큰 고민이었던 것 같아요. (C-2)

○ 공공기관 직무체험이나 기관 인턴십은 고학년에 집중되어 있으며 일부는 추천을 통해 선발되므로 본인의 ‘운’에 의해 당락이 좌우되며 인턴십은 자격기준이나 성적 우수자, 어학성적 등 조건이 까다로워 그 나머지의 기회도 얻기 어려운 상황임

- 직장(직무) 체험을 위해 매 방학마다 지원하는 ‘전북 공공기관 직무체험’ 프로그램은 100프로 추천제이다 보니 많은 사람들이 몰려 선발되는 것조차 힘들더라고요. 저번 겨울방학부터는 자기소개서도 추가 되었어요. 최선을 다해 썼는데 결국은 추천으로 뽑으니 뭔가 허망하더라고요. 그건 진짜 자기가 타고난 운이니깐요. 골고루 기회를 주기 위한 방법이라는 걸 알고 있어서 추천제가 좋으면서도 아쉽고 늘 그 프로그램에 대해 양가감정을 느끼고 있습니다. 전북에서 하는 공공기관 직무 인턴이나 직무 체험 프로그램도 최대한 많은 사람들이 골고루 기회를 가질 수 있었으면 좋겠습니다. (A-1)

- 인턴 같은 경우도 4학년 2학기 때던지 조금 고학년 때 준비하는 경향이 있어서 준비해서 하려고 했거든요. 근데 인원도 많이 뽑는 편은 아니어서요. 좋은 곳, 공기업 같이 큰 곳은 특정 기준이 있고, 어학성적, 자기소개서도 보고 면접을 볼 때도 지식이 높아야 하는 것을 요구하다 보니, 하고 싶어도 못하고 갖춰진 사람만 하는 경우가 많은 것 같아요. (A-4)
- 저는 첫 지원에 운 좋게 그게 됐는데, 이제 주변 사람들 보면 3번 다 지원했는데도 다 떨어지고, 그건 그냥 추첨이어서. 공공기관은 그래도 갈 수 있는 기회는 좀 많았는데 그 중에 한 개를 골라서 추천으로 당첨되는 거라 모두가 지원했다고 다 되는 게 아니어서.. 일단 기업 자체가 많지는 않으니까. 그런 직무 체험 쪽으로 전복이 좀 부족한 것 같아요. (B-1)
- 그 때 운이 좋게 제가 첫 번째로 그거에 지원을 했고 그래서 된 거였거든요. 그니까 인턴을 원하는 기업이 한 군데 밖에 없었고 그래서 저만 되고 제 뒤에 신청한 친구들은 못했더라고요. 그런 인턴을 원하는 곳이 없으니까. 기업과 전라북도가 조금씩 지원을 해서 학생들이 인턴을 할 수 있는 그런 공급을 좀 만들어주면, 학생들이 인턴도 하면 자기소개서도 풍부해 질 거고. 그러면 기업에서 또 아무래도 경험이 있는 사람 좀 더 원하잖아요? 그런 부분에서 서로 더 좋아지지 않을까 라고 생각을 해요. (B-2)
- 식품산업은 전북의 특화산업에 해당하지만 직무관련 교육기회나 인프라는 매우 취약하고 관련 자격증 교육기관도 없어 사례 <C-4> 경우는 수도권이나 타 지역으로 교육을 받으러 가야하는 어려움이 있음
- 식품관련 햇썬 교육원이 전주에 하나밖에 없어요. 거기에서 햇썬 팀장 교육도 이루어지고 있긴 하는데, 자격증을 위한 실기분야가 개설이 되면 전복권에 사는 사람들이 자격증 준비하는데 조금은 편하지 않을까 싶거든요. 왜냐하면 어디 다른 지역에 가서 하는 거는 교통비도 들고 숙박비도 들고... 많이 불편하지요. (C-4)

라. 취업 장벽 인식

① 대학서열 차별인식과 대처

- 지방대학을 나온 청년들은 대학 서열화에 기반을 둔 사회구조적 취업 차별 요인이 취업을 더욱 어렵게 만들고 있는 장애요인으로 작용하고 있는 점은 그간 선행연구를 통해 꾸준히 밝혀져 왔었음
- 최근 직무적성이나 면접방식의 다양화 등 블라인드채용과 열린 채용 등으로 채용문화가 변화하고 있지만 지방대학 출신의 경우 1차 서류전형에서부터 명문대나 수도권 대학 출신자들과 경쟁이 용이하지 않다고 느끼는 등 대학서열에 대한 인식은 여전히 취업 장벽으로 작용하고 있음
- 대학서열에 대한 인식에 있어 본 연구의 면접참여자는 두 가지 부류로 반응을 보임. 일단 지역에서의 취업을 목표로 하는 경우는 대학서열이 취업에 장벽이 되고 있다고 인식하는 수준이 미미한 반면 수도권으로의 취업을 목표로 하거나 현재 대기업과 수도권으로 취업을 한 경우에는 대학서열이 취업의 장벽으로 작용한다는 인식이 비교적 높았음
- 다음의 사례<A-7>은 지방대학을 나왔기 때문에 수도권 취업은 어려울 수 있으니 아예 처음부터 지방으로 하향취업(계약직)을 했다가 '경력'을 쌓아서 수도권으로 이직하겠다는 생각을 하고 있음. 또한 사례<C-7>도 그동안의 취업 불합격의 사유를 학벌이라는 스펙에서 찾고 있으며 사례 <C-10>도 수도권의 여러 회사에 떨어진 사유는 지방대라는 학벌이 문제였으며 학벌이 좋았다면 1차 서류심사라도 합격했었을 것으로 생각함
- 사례<C-7>과 사례<C-10>은 부족한 학벌의 갭을 메꾸기 위해서는 '경력'을 쌓아서 수도권으로 취업하려는 의사를 갖고 있음. 이들에게 지방대라는 대학서열은 자신이 희망하는 취업에 대한 걸림돌이기 때문에 경력을 쌓아서라도 수도권으로 취업을 하겠다는 생각을 갖고 있으며 지방에서의 일자리는 수도권 취업을 위한 경과적 일자리에 지나지 않음

- 지방대를 나왔기 때문에 일단 학벌에서 스펙이 딸리구요. 수도권은 사람도 많고 경쟁이 지방과는 다르다고 생각하거든요. 수도권에는 명문대 나온 사람들도 많고... 수능에서의 인(in) 서울 그 자체가 능력이 있는 것으로 다들 인정하기 때문에 자신감 있는 사람도 많고요. 그런 면에서 지방대 출신들은 일단 스펙에서 학벌이 많이 뒤처진다고 생각해요... 수도권 취업을 생각하고 있어서 학벌에서 경쟁력이 없다보니 나는 차라리 경력을 쌓자라는 생각이 더 커요. 전주에서 계약직을 해서 경력을 쌓으면 수도권으로 갈 수 있다 생각이 들어요. (A-7)

- 아무래도 학벌이 제일 많이 걸리더라고요. 내가 학벌도 많이 안 되고 해서 다른 사람보다 뒤처지나? 이런 생각도 하고. 최종 면접까지 갔다가 떨어진 적도 있거든요. 반복되는 취업 합격, 불합격 이런 것들이 이게 좀 길어지니까 이대로 평생 취업 못하면 어떻게 하지? 이런 생각도 많이 들더라고요. 부모님한테 죄송하기도 하고... 지금 이직을 좀 생각 중인데 전주에서 취업 준비를 하면서 계속 수도권에도 넣어볼 생각인데. 그래도 학벌은 좀 딸리지만 경력을 좀 믿고 해봐야하지 않을까 싶어요. 아직 나이가 어린데 경력이 있으니까. (C-7)

- 일단은 그 직종이 솔직히 뭔지도 모르고 저는 좀 제가 시도했다고 생각을 해요. 그리고 입사지원서도 그 회사를 잘 분석하고 잘 알아보고 해야 하는데 저는 좀 막연하게 다가가서 여러 회사에 제 자소서들 복사와 붙여넣기 막 이렇게 하고 하나씩... 아무래도 좀 경쟁력이 없었던 것 같아요. 학벌이 좀 중요하구나... 서울에 있는 대학을 나왔으면 조금 더 서류도 더 잘 붙지 않았을까 이런 생각은 좀 많이 들었어요. (C-10)

○ 사례 <A-12>와 사례 <B-11>는 지방대라는 학벌 때문에 자신감이 없으며 취약한 학벌 때문에 아예 처음부터 취업준비를 지역으로만 한정해서 하고 있으며 사례<B-11>은 보건 분야 전문대 졸업생으로 보건행정 업무를 취업 목표로 하고 있으나 대부분의 채용공고도 4년제만을 대상으로 하고 있어 4년제로 학사학위를 취득하는 등 학벌의 갭을 메꾸기 위한 노력을 하고 있음

- 자신이 없더라고요. 어차피 내가 서울로 가도 대기업을 못 간다 생각하고 제 자신의 한계를 미리 제한하더라고요. 이미 지방에 있는 대학을 다니는 학생은 아예 좋은 곳은 생각 안 하는 거 같아요. (A-12)
- 학교에 대한 선입견이 심하다고 생각하는데 전문대여서 그런 점에서 오는 편견이 있어

요. 그것 때문에 자신감도 떨어지고... 네. 그래서 전문심화과정 다니면서 4년제 학사를 취득했어요. 특히 취업공고 올라오면, 4년제 대학 졸업생을 원해서요. 이런 거 보고 느껴요. 병원 쪽도 대학병원은 4년제만 주로 뽑거든요. (B-11)

○ 사례 <C-3>은 지방대와 여성이라는 요인이 결합한 취업 장벽 경험에 대해 말하고 있으나 사례 <C-12>는 취업준비 과정에서는 지방대라는 요인보다는 직무와 관련된 다양한 경험을 할 수 없는 지역 인프라의 한계와 주변적인 요소들이 취업 장벽으로 느껴지고 있음을 말하고 있음

- 지방이어서 조금 불리했다고 생각이 들기는 해요. 이제 제가 처음에는 그런 안전 쪽 관련해서 기업에 지원 했을 때, 그 기업이 울산에 있었거든요. 근데 막상 취업하려다 보니 다른 지역에 있는 여성들을 이렇게 선호하지 않더라고요. 지역에 대한 편견도 있고, 여자에 대한 편견도 있고. (c-3)

- 지방대생이라는 것 자체가 문제가 아니라 지방대생의 인프라나 주변의 요인들이 자신감을 떨어지게 만든다. 전공과 관련해서 취업으로 연결되는 케이스가 서울에 비해 현저하게 떨어진다. 예를 들어 직업훈련과 연결되는 실무특강(현직자 특강)이 문과는 전무하다고 봐도 좋을 정도다. 학교 수업만으로는 트렌드나 실무환경을 파악하기 너무 어렵다(극단적인 비교겠지만, 성신여대 미디어커뮤니케이션 학과는 손석희 앵커의 토론 수업이 있었다). (C-12)

② 성 차별 여성연령 차별

■ 성 차별

○ 취업준비과정에서 면접참여자들이 경험하는 성 차별에 대해서는 재학생들은 거의 없다고 말하였으나 취업준비자들과 현재 취업자들 사이에서는 면접과정에서의 질문, 추천서나 추천기회, 기업의 남성인력 선호나 채용, 임금제시 등에서 남녀차별 경험이 있었다고 말함

○ 사례 <C-3>은 취업한 선배들의 취업특강은 주로 남성선배들로 남성인력을 선호하는 업종위주의 설명이 많았으며 본인의 학점이 가장 우수했음에도 불구하고 교수님의 추천은 남학생 위주로 이루어졌다고 말함

○ 사례 <C-11>은 현장실습에서조차 공공연하게 남학생을 선호한다고 명시되었으며 과의 추천도 남성위주로 되어 부당하다고 생각했지만 개인 차원 보다는 기업의 문화가 바뀌어야 된다고 생각하여 문제를 제기하지 않았다고 함. <C-12>는 채용 공고 등에서는 성 차별이 없지만 채용결과에서는 최종적으로는 남자의 합격이 더 많아 취업준비과정에서 여성들이 위축될 수밖에 없다고 함

- 선배님들이 오셔서 설명해주신다고 했잖아요. 그런 거는 이제 다들 들어보면 다 남자가 갈 수 있는 기업이고, 여자를 그렇게 선호하지 않는 업체. 그리고 이제 교수님들도 추천서를 한 번씩 들어오면 그것도 다 남자들만 선호해서. 추천서도 다 이제 남자 학부생들한테 다 돌아가고... 취업을 준비하면서 남녀의 차이가 정말 크다고 많이 느꼈어요. 기업에서는 여자보다 남자들을 더 선호하기에 성적이 제일 좋았음에도 불구하고 취업의 문이 정말 좁았고 기회가 적었던 거 같아요. 추천서가 들어와도 저보다는 남자 동기들한테 추천서가 다 가더라고요. (c-3)

- 제가 학교를 다닐 때, 현장실습을 지원했는데 포기를 하고 다른 친구에게 넘겨줬어요. 그때 나왔던 기업을 보면, 반이 넘는 기업이 남성을 원한다. 명시했고, 공문에 나와 있진 않았지만 과 선생님이 남성을 더 선호한다 말씀을 하셨어요. 저는 그 당시에 나만 잘되면 된다 생각하고, 뽐힐 수 있을 거라 생각했어요. 물론 합격하고 다른 사람에게 넘겨주긴 했어요. 기업문화인식이 많이 개선되어야 하는데, 개인 차원에서 해결할 수 있는 문제가 아니다 보니 그 당시에도 아무 말도 안 했었고. (c-11)

- 제가 취업 준비하던 당시에는 모 은행에서 채용공고가 났는데 최종에 모두 남자만(3명) 붙었습니다. 물론 공고 당시에는 성별언급이 없었고요. 주변에서 쉽게 이런 사례를 발견할 수 있습니다. 취업준비를 하면 당연히 자존감이 많이 떨어지는데 이런 이야기들을 자주 들으면 주눅들 수밖에 없습니다. 일부는 이러한 이유만으로도 자신 있게 지원하지 못할 것이라고 생각이 듭니다. (c-12)

○ 사례 <B-5>는 본인의 경험이 아니지만 간접적으로 들은 바에 의하면 면접 과정에서 여자에게 결혼이나 임신의 계획 등을 묻기도 하며 사례 <C-4>는 면접과정에서 남녀의 임금격차에 대한 회사 측의 황당한 설명을 듣기도 함

- 저는 어디 기업에 가본 적이 없어 자세히 말은 못하겠는데, 면접에서는 여자한테는 결혼이나 임신계획을 물어보면, 대답하기도 힘들고, 그렇다고 해서 결혼은 일찍 하고 싶고 아기는 많이 낳고 싶다 하면 뽑지 않을 거 같아서요. 압박면접을 많이 하다 보니, 괜히 무서운 분위기 조성해서 이런 질문을 많이 한다고 하더라고요. (B-5)
- 제가 여기를 들어오기 전에 다른 회사를 면접을 봤었어요. 거기에서 딱 그러더라고요. 남자는 연봉이 2800부터 시작인데 여자는 2400부터 시작한다. (왜?) 그래서 근데 그 자리에서 왜 그렇게 하나 물어볼 수가 없어가지고. 식품 관련 오픈 채팅방이 있거든요. 그 사람들 얘기 들어보면 거의 남자 우대하는 채용공고가 훨씬 많더라고요. 너무 대놓고 임금차별에서 시작을 해버리면. 되게 의욕이 떨어진다고 해야 하나? (c-4)

■연령차별

- 대졸자의 직업이동경로조사 심층연구 결과에 따르면 여성의 낮은 연령은 구직확률을 높이는 것으로 보고되고 있음. 여성의 구직확률을 높이기 위해서는 조금이라도 어릴 때 입직하는 것이 효과적으로 볼 수 있는데 이는 여성의 출산과 육아로 인한 경력단절의 가능성이 존재하기 때문에 여성들은 직업선택에 연령은 중요한 변수가 되고 있음
- 본 연구에서도 참여자들은 남자와 달리 여자는 20대 후반이 되면 취업에서 불리 할 것이라 생각했으며 취업을 위한 여성의 연령 한계는 27~28세, 남성은 30세를 초과해도 신입으로서 채용될 가능성이 높다고 인식하고 있었음
- 취업준비가 길어지면서 나이를 더욱 의식하게 되며 사회적 시선도 부담스럽지만 여자의 연령이 높으면 상대적으로 남성에 비해 취업에서 불리할 수밖에 없다(사례 C-1)고 생각하여 심리적 압박이 남성보다 클 수밖에 없다고 봄
- 스펙도 좋고 인턴도 해서 직무 능력이 좋은 여성이어도 나이가 많다면 일단 남성보다는 하위에 있죠. 27, 28살이면 전체 인생을 봤을 때 굉장히 어린 나이인데 청년여성의 입장으로는 굉장히 부담스럽고 불안한 나이에요. 1년, 2년 취업준비 시간이 길어질수록 심리적 압박도 더 심해지겠죠. (C-1)

- 이게 나이가 한 살 한 살 먹을수록 그런 부담감이 더 높아져서... 사실 27살, 28살 정도 여자가 됐을 때는 사람들이 생각하기에 이미 조금 어디에 자리를 잡아서 일을 하고 있어야 되는 나이라고 생각을 하는데. 그때까지 그렇게 취업을 하는 사람도 많이 있지 않고. 저도 그 때 취업을 할 수 있을까 이렇게 모르는데. 그런 사선들도 있고 부담이 조금 큰 것 같아요. (A-1)

- 취업에서 남녀 차별요? 음... 취업 마지노선 나이가 다르다는 점인 거 같아요. 남자는 30살이나 좀 넘어도 신입사원으로 많이 뽑는데 여자는 26, 27살이 마지노선인 느낌인 것 같아요. 그만큼 여자가 취업하는데 있어서 심리적 압박을 많이 받고 있지 않나 생각 합니다. (B-8)

○ 남자는 군대에 갔다 오기 때문에 취업연령이 좀 높아도 사회인식이 너그럽지만 여자는 나이가 많으면 취업에 불리하게 작용하여 서류에서부터 탈락할 수도 있다고 봄. 또한 남녀가 동일한 연령일 경우 입사시험에서 남자가 더 우위를 점할 수 있다고 보는 등 청년여성의 많은 나이는 취업연령에 불리한 요인으로 인식하고 있었음

- 조금해 하는 정도만 봐도, 저보다 훨씬 나이 많은 오빠들은 되게 태평하거든요. 언제든 취업할 수 있다 생각하는데, 제 지금 포래들은 지금 취업해야 나중에 안 밀린다 이런 생각을 해요. 아무래도 남자는 군대를 갔다 온 걸로 여겨지니, 똑같은 나이의 남녀면 여자가 밀리지 않을까 생각하죠. (B-3)

- 아무래도 이제 남자분들 같은 경우는 2년의 군대 그런 게 있기 때문에 뭔가 그 시간을 겪지 않는 여자로서는 좀 빨리 취업을 해야 하고... 항공사의 직종만 해도 나이가 좀 더 올라갈수록 서류에서 탈락을 하게 되는 경우가 굉장히 많아가지고. 이게 암묵적인 룰처럼... 거기서는 크게 상관없다고 그러지만 아무래도 나이가 어릴수록 유리한 그런 게 있기 때문에. (B-9)

- 남자들은 군대를 갔다 오잖아요. 그리고 또 사회가 너그러운 것도 있고. 남자는 29살이나 30살에 해도 신입까지 본다 하는데. 여자는 28살에 신입을 지원하면 회사에서 조금.. 신입 나이는 아닌 것 같은데 이렇게 보는 사선들이 좀 있거든요. 그래서 그냥 본인 이 조금 마음이 편하게 마지노선을 정한다면 26살까지만인 것 같아요. (C-7)

③ 여성생애주기의 비 수용적 태도 : 결혼유보와 출산거부

- 청년여성은 직업선택에 있어서 결혼이나 출산 등의 여성의 생애주기를 고려하였으며 결혼과 출산을 어떻게 양립시킬 것인가에 대한 계획과 생각은 결혼을 유보하거나 결혼은 하더라도 출산은 거부하겠다는 의사를 지닌 참 여자들이 많았음

- 향후 10년 동안은 결혼 및 출산, 양육에 대한 계획이 없습니다. 면접시에 나이를 보시고는 남자친구가 있는지, 있다면 결혼하고서도 일을 계속할 생각인지를 물었어요. 남자였다면 듣지 않았을 질문이겠죠. 사회적으로 여자는 결혼을 하면 직장을 그만둬야한다라는 인식이 바뀌었으면 좋겠습니다. 저조차도 결혼을 하고 출산을 하게 되면 직장생활을 정상적으로 할 수 없다고 생각되었기 때문입니다. (C-9)

- 결혼은 하고 싶지 않다는 비혼주의를 지향하는 이유는 취업에 대한 불안이 크기 때문이며 하더라도 육아와 출산을 생각하면 계약직을 선택하거나(사례 A-7), 육아와 가사병행 등을 위해서 일·가정양립제도가 보장되는 공무원이나 교사를 취업목표(사례 B-9)로 삼고 있음

- 결혼은 하고 싶지만, 일이 잘 안된다면 결혼생각을 안 할 거 같아요. 육아 출산을 겪다 보면, 계속해서 직장을 다닐 수 있을지 그것도 의문이고요. 혹시 몰라서 계약직을 생각하는 부분이 이 문제에 대한 대안이고요... 아마도 저와 같은 사회 관념 때문에 비혼을 생각할 수밖에 없는 거 같아요. (A-7)

- 항상 제가 가장 중요했던 게 안정성이었거든요. 그래서 전 초등학교 교사나 공무원 이런 것을 굉장히 많이 꿈꿨던 이유가 제가 결혼을 하고 육아를 하더라도 무리 없이 일을 할 수가 있어서 그랬는데 어느 순간 너무 그 미래의 일에 제가 너무 많이 제약을 당하고 있는 것 같아서 지금 당장은 그런 것들을 고려하지 않고 일단 저의 꿈을 쫓아보려고 생각을 하고 있어요.(B-9)

- 사례 <B-8>, <A-12>, <C-6> 참여자들은 결혼 생각은 있지만 출산이나 양육은 계획하지 않는 이유는 취업에 성공하지 못할 경우 출산과 양육을 위한 경제적 부담에 대한 불안과 일·가정양립이 어려운 직장문화나 분위기와 같은 사회적 제도의 미흡이나 불신이 결합된 것으로 보임

- 결혼은 생각이 있지만 출산, 양육에 대한 계획은 아직 없습니다. 하지만 시험에 합격하고 취업(군무원)이 돼서 안정감이 생긴다면 그 때는 생각이 바뀌지 않을까요? (B-8)
- 이런 생각을 많이 해요. 사회적 인식이, 여자가 임신을 하면 공동체(조직)에서 빠지는 것이 아니 인식인 줄더라고요. 사회적으로 법으로 규정을 함에도 불구하고, 사회적 인식은 바뀌지 않음을 느껴, 결혼을 해도 출산에 대한 생각은 없어요. 직업을 군무원으로 정한 이유도 군무원이 이쪽으로는 안정적이긴 한데... 아직까지 제가 다녀본 것은 아니어서 확실히 잘 모르지만요. (A-12)
- 출산하면은 아무래도 애기랑 같이 있을 시간이 많아질 거라고 생각을 해서 지장이 있을 거라 생각해요. 그래서 잠시 쉬거나 아니면 그만두지 않을까 이런 생각도 들고. 사실 출산 계획이 없어서. 결혼할 생각은 있는데 출산계획은 아직 없어서 그것까지는 생각을 하진 않았어요. (C-6)
- 면접자들은 모두 미혼이기 때문에 출산과 육아를 담당하고 있지는 않지만 일·가정양립의 문제를 자신에게 닥쳐올 문제로 생각하고 있음. 이들은 주변 여성들이 임신이나 육아로 인하여 직장을 그만두거나 그로 인해 경력단절이 생기는 간접경험을 이야기함
- 그런 사례를 접하다 보니 육아와 직장 병행자체가 본인도 불가능 할 것 이라는 불안이 있었으며 우리 사회 일·가정양립 제도의 정착이 아직은 미흡하기 때문에 본인도 자유로울 수 없다는 생각을 갖고 있었음
- 주변에 그런 분들이 많아요. 저희 언니도 결혼을 하고 나서 회사에서 잘렸는데 그게... 임신 때문에 잠시 일을 쉬겠다고 했는데, 비자발적? 강제적으로 일을 그만두게 되었어요. 많이 여자들이 우리 언니와 같이 불리한 위치에 있을 것이라는 생각이 들어요. 저는 결혼에 대한 환상이 많았는데 깨지게 되고 차라리 커리어 우먼으로 사는 게 낫지 않을까 생각이 들어요. (A-10)
- 결혼 및 출산, 양육에 대한 계획이 있어요. 전에 취업 준비를 할 때에 원하는 기업에서 결혼한 여성을 선호하지 않는다는 말을 많이 들었어요. 저는 안정적으로 오래 일할 수 있는 직장을 원했기에 그 직장을 포기했던 적이 있었어요. (C-3)

- 여성들은 취업단계에서부터 급여수준이 낮더라도 일·가정 양립이 가능한 직장을 염두에 둘 수밖에 없음(사례 C-9)을 주장함. 따라서 맞벌이 부부에 대한 정책적인 지원과 출산 후 여성을 위한 다양한 일자리 창출까지도 고려하는 종합적인 청년여성 취업지원 정책이 필요(사례 C-8)하다고 보고 있음. 또한 대기업 남성들의 출산휴가 사용이 확대되는 추세(사례 C-11)이므로 향후 기업문화로 정착, 확대될 필요성이 있음이 제안함
- 제 주변의 남성들은 취업준비 시 연봉이나 사회적으로 보여지는 위치를 많이 고려하는 것으로 보여졌으며, 여성들은 결혼을 한 이후에도 다닐 수 있는지, 급여가 조금 낮더라도 정시퇴근이 가능한곳을 좀 더 선호하는 것 같았습니다. (C-9)
- 아무래도 여성이다 보니 미래의 출산과 육아에 대한 계획으로 일자리에 대한 연속성에 제한이 있기 마련입니다. 이러한 부분에 억압받지 않게 계속해서 일을 하고 싶은 여성들은 아무래도 출산을 꺼려하고 이는 낮은 출산율로 이어진다고 보는데... 결혼 후 맞벌이 부부에 대한 정책적인 혜택이나, 출산 후 여성들에게 대한 다양한 일자리 기회를 제공해주는 것도 청년여성을 위한 정책적인 지원이라고 생각합니다. (C-8)
- 되게 많이 나아졌어요. 오히려 여성분들이 쓰는 거 보다 남성분들이 쓰는 거에 대해 더 눈치를 줬거든요. 그런데 지금은 그런 상황이 굉장히 많이 바뀐 추세고, 윗분들이 퇴직하시면 더 많이 바뀌겠죠? 지금도 회사가 트렌디한 회사가 아니지만, 저희 회사도 바뀌고 있으니 다른 회사들도 그러지 않을까 생각해요. 제가 처음에는 공기업을 많이 생각했는데, 지금은 사기업도 기업이미지가 굉장히 많이 좋아지고 있어서 향후 바뀌고 있는 거 같아요.(C-11)

3. 대학 취업지원센터 실무자 간담회 결과

- 본 연구에서는 도내 5개소의 대학일자리센터 실무자들을 대상으로 여대생들이 취업준비과정에서 겪는 어려움, 대학센터 이용 실태 및 지원 사업 현황, 효과적인 취업준비 지원 방안 등을 파악하고자 하는 목적으로 간담회를 개최함
- 본 간담회는 대학 취업지원센터 실무자, 여대생커리어센터 업무 담당자 등 각 기관의 실무대표자들 총 6명을 대상으로 5월13일 ~ 14일 동안 2회에 걸쳐 진행하고 논의된 주요사항을 중심으로 정리함

가. 취업지원 센터 운영현황

■ 여대생 특화프로그램 운영 실태

- 5개 대학 모두 여대생특화프로그램을 운영 중에 있으며 직무교육에서부터 면접스킬, 미니취업캠프 등 여대생의 취업 역량강화를 위한 다양한 사업을 추진 중에 있음. 이러한 사업들은 2016년부터 여성가족부의 여대생커리어개발센터사업이 종료되고 고용노동부의 대학일자리센터 사업 내 ‘여성특화 프로그램’으로 흡수되어 운영 중에 있어서 주변적이고 부수적인 경향이 있으며 담당자들도 사업추진에 난색을 표함
- 대부분의 학생들이 노동시장의 성차별에 대해서는 체감정도가 낮음. 따라서 ‘여성’만을 특화하여 별도의 프로그램을 진행하는 것에 대해 역차별이라는 시각도 존재하고 여학생들의 특성을 반영한 사업도 무엇을 해야 적절한지 실무자들도 방향성을 못 잡는 애로사항이 있다고 말함
- 주로 여학생이 많은 학과를 중심으로 취업준비에 특화사업을 추진하고 있다고는 하나 여대생의 특성이나 기업의 여성인력 수요 특성에 기반하고 있기 보다는 남녀 구분 없이 공통적으로 추진 할 수 있는 일반적인 사업을 진행 중에 있음
- 예를 들어 지역전략산업 분야에서 여성인력 수요에 기반을 둔 직무능력 훈련 프로그램이나 기업의 여성인력 활용에 관한 인사담당자의 특강, 여성인력 활용 우수 기업 직무프로그램 등 지역산업특성과 여성인력을 연계할 수 있는 지역특화 프로그램은 없음

〈표4-49〉 전라북도 대학별 여대생 특화프로그램 운영 현황

대학	전주대학교	군장대학교	우석대학교	군산대학교	원광대학교
대학일자리 센터 위탁	대형	소형 (위탁 아남, 자체운영)	소형	위탁 (휴먼제이엔씨)	대형
선정년도	2015	2018	2018	2017	2016
예산	6억 원	2억 원	2억 원	6억 원	29억 원
예산 · 도비 · 시비	도비 50,000,000원 / 시비 75,000,000원	도비 10,000,000원 / 시비 28,000,000원	도비 10,000,000원 / 군비 40,000,000원	도비 50,000,000원 / 시비 75,000,000원	625,000,000원
여대생 특화 프로그램 운영	· 여대생 커리어 PT 경진대회 · 항공승무원 양성과정 · SWAT(서비스경영자격) 과정 · 취업상담사 2급 과정 등	· 청년여대생이 많이 재학 중인 학과별 특성에 맞게 여성 CEO 특강 운영 · 타 사업단과 업무 협의를 통해 관련 프로그램 운영 시 대학일자리센터 컨설팅가 지원	· 여대생 역량강화 인성진로특강 운영 · 여성 CEO 특강 운영	· 취업교과목 연계 여대생 입사지원서 컨설팅 지원 · 여대생 비율이 높은 학과를 전공특성에 맞게 맞춤 지원 · 성공취업을 위한 면접스터디링, 퍼스널 브랜딩 전략, 졸업선배 멘토링, 미니취업캠프 등	· 제너시스 강화훈련, 개인별 커리어 개발, 직무능력훈련 등 진로·취업 프로그램 운영 · 직무능력 훈련을 통한 자격증 취득으로 취업역량 강화 · 여군 장교 양성을 위한 학습동아리 운영
지역 중소기업 연계 프로그램 유무	x	x	o (지역기업 연계 기업설명회 및 직무 멘토링)	x	x
전담인력	여대생커리어개발센터 (센터장, 담당 직원 1명, 담당 학사지도사 1명)	1명의 컨설팅가 기획·총괄하고 2명의 컨설팅가가 함께 진행함	대학일자리센터 사업 내 컨설팅 3인이 함께 운영 (여대생 특화 프로그램에 대한 전담인력 1인 지정)	전담인력 1명이 지정돼 있으며, 5명의 컨설팅가(단체별 담당제)가 해당 단과대학별 협조 지원	2016년도 학교소속 4명 위탁 4명의 컨설팅가로 운영하였으며, 2017년부터 8명 전담 학교 소속으로 운영 중

대학	전주대학교	군장대학교	우석대학교	군산대학교	원광대학교
교내 진로교육 현황	◦ 여성진로와 NCS 실천 ◦ 여성취업과 NCS 실천	◦ 비교과목으로 운영 (전문대 상한 졸업학점 축소로 인해 19년도부터 교양 과목이 교과목으로 선정되기 어려운 상황) 진로와실계로 비교과목으로 대학일자리센터와 타사업단이 운영	◦ 진로·취업 교과목 운영 (자학년교양선택) : 'NCS기반 진로설계', '여대생커리어 디자인', '취업스킬 클리닉', '기업의 이해'	◦ 교양필수 : 비전있는 대학생활 ◦ 교양선택 : 진로설계와 개발, 진로와 인생 여대생 진로취업전략, 기업분석과 직무탐색 ◦ 자유선택 : 사회연계진로탐색 (진로탐색학점제 운영)	◦ 교양필수 : 대학생활과 자기혁신 ◦ 교양선택 : 직업과 진로, 여대생 직업과 진로, 진로멘토세미나, 직업탐색과 기업분석, 진로탐색과 설계, NCS와 직업기초능력, 자기개발과 리더십
〈여성고과 일〉, 〈여성학〉 교양과목 개설 여부	×	X	여대생 커리어 디자인 (교양 선택)	여대생 진로취업전략 (교양 선택)	여대생 직업과 진로 (교양선택) 여대생 경력개발 (교양선택)
비고		◦ 진로교육에 대한 교과목 선정이 어려워 교재개발로 대체하여 추후 대학일자리센터 및 타 사업단에서 진로관련 교육 시 교재사용 예정 ◦ 2021년도 진로교과목 선정에 대한 업무협의 중			◦ 진로기획교수 72명(전학과) 운영

나. 취업준비과정에서의 어려움

■ 지역 여성친화 일자리 부족과 기업의 여성인력 기피

- 여학생들이 취업준비 과정에서 겪는 가장 큰 어려움으로는 여학생들이 선호하는 일자리가 부족하다는 점임. 많은 여학생들이 공기업이나 공공기관, 공무원을 선호하고 있지만 지역 내 일자리는 제조업 중심의 10인 이하의 영세 사업장이 많다는 점임. 또한 여학생들이 선호하는 직종은 사무직이지만 구인수요는 생산직인 경우가 많음
- 구인구직과정에서의 미스매칭보다 심각한 문제는 기업의 남성선호와 여성인력을 기피하는 차별적인 고용문화가 여전히 잔존하고 있다는 점임. 대학일자리 센터를 통해 구인요청이나 직무체험 인턴, 현장실습에서조차도 남학생을 요구하는 사례가 많다는 점은 대학일자리센터 실무자들의 공통된 의견이었음. 이는 생산직과 같이 남자 중심의 직종에서 뿐만이 아니라 사무직 채용에서도 가급적 남성을 추천해달라는 기업의 요구 많아 여학생들이 입직과정부터 성차별에 노출되고 있다는 점에 대해 실무자들의 안타까움이 컸음
- 지역 청년들은 전북권을 벗어나지 않고 지역에서 취업하려는 경향이 있어 가급적 지역 중소, 중견기업의 취업을 목표로 취업지원 서비스를 제공하고 있지만 정작 학생들은 기업탐방 등을 통해 근무조건이나 근무환경을 보고 실망하는 경향이 크다고 함. 근무조건에서는 급여와 근로시간, 일·생활균형 등의 부분에서 중소기업 제시조건과 취업준비자 요구도 간의 격차가 크다고 함

■ 정보의 과잉과 비공식적 정보의 의존

- 그간 청년층이 구직과정에서 겪는 어려움으로는 ‘취업정보가 부족하거나 잘 몰라서’라는 실태조사 결과가 많았으나 센터 실무자들은 오히려 정보의 과잉과 정보의 질 문제가 심각하다고 보고 있었음

- 인터넷과 각종 취업포털 사이트를 통해 누구나 쉽게 취득할 수 있는 일반적인 정보는 지나치게 많지만 자신이 목표로 하는 직장의 직무요건, 관련 자격증, 직무역량 등의 필요한 취업정보는 오히려 부족함
- 또한 공식적인 정보 이외에 친구나 학교선배 등 비공식적 채널을 통해 얻는 정보에 대해서는 지나치게 의존하는 성향을 보인다고도 함. 예를 들어 기업체 채용공고가 게시되면 누군가 내정자가 있다는 정보를 흘리면 재학생 모두 이력서조차도 안 쓴다든가, 거기 직장은 야근만 하는 직장이라든가 등등 직접 체험하지 않은 정보에 대해서도 취업준비자들은 무조건 믿는 경향이 있음. 이처럼 비공식적 정보채널인 선배의 영향력은 의외로 크다는 점에 역할모델 중요성을 제기함
- 역할모델은 특히 여학생들에게 있어 중요함. 어려운 취업경쟁을 뚫고 취업에 성공한 선배, 단 한 사람의 모델을 통해 자기도 할 수 있다는 자신감을 갖게 되지만 단 한 사람이 없어 대물림이 안 되고 있다고 봄. 대학의 취업특강에서조차 성공한 롤 모델은 주로 남자선배들이 꾸려지는 등 여성 역할모델의 부재는 여학생들의 취업방향과 목표설정에 어려움을 갖게 할 수도 있음

■ 자신감 부족

- 지방대 여학생이 갖는 자신감 부족은 쉽게 접할 수 있는 태도임. 학생들이 취업준비를 위해 내부적인 활동에만 집중하는 경향이 있으며 직무체험 인턴 사업이나 온라인을 통해 지원하는 것조차 하지 않으려는 성향이 큼. 지원하지 않으려는 이유는 자신이 되지 않을 것이라는 선입견을 갖고 있으며 내가 한다고 될 수 있을까 생각하여 도전도 해보지 않고 체념부터 하는 성향이 있음
- 취업센터 실무자들은 여학생들이 지방대라고 하는 학력 서열의식과 기업의 여성인력 기피라는 간접적 경험을 체득하기 때문에 자신감이 없는 것이 아닌가 하는 의견을 조심스럽게 피력함. 이와 같은 여학생들의 자신감 부족

은 오히려 보상적 형태로 취업경쟁력을 갖추기 위해 자격증에 과도하게 매몰되거나 졸업유예 등을 통해 스펙 쌓기에 몰두하는 등의 태도를 갖게 하는 것으로 봄

- 대학취업지원센터 실무자들은 취업지원 서비스의 체계화와 고도화만으로 학생들의 취업 도전의식과 적극성을 키우기에는 한계가 있다고 봄. 학생들의 상담과 컨설팅 사업을 확대하여 학생들의 인식개선과 자신감 향상을 제고하는 방향이 오히려 취업률을 제고할 수 있다고 말함

다. 취업준비 지원 사업의 어려움

■ 학생모집 어려움과 프로그램 참여 유도의 딜레마

- 대학취업지원센터 프로그램 운영실적은 학교 간 차이가 있고 학생들의 중복 수혜가 있어 일괄적인 집계는 어려우나 전체 학생의 20~30% 수준 정도만 이용하고 있어 이용도는 낮은 편임. 운영 실적이 저조한 이유는 학생모집이 어렵기 때문으로 이러한 현상은 도내 센터만이 아니라 전국 동일현상임
- 학생모집이 어려운 이유는 학생들의 '동기부여' 부족임. 취업지원 프로그램은 저학년은 '진로지도'로 교과목과 연계하여 의무적 수강을, 고학년은 '취업지원'으로 선택적으로 하도록 되어 있음. 그러나 학생들은 진로지도나 취업 지원을 혜택으로 생각하기보다는 또 하나의 '학습'으로 생각하는 경향이 있어 졸업 전까지 한 번도 오지 않는 학생들이 많음
- 취업준비 지원서비스 참여를 유도하기 위해서는 장학금 혜택, 이수학점 반영, 포인트 적립 등의 인센티브를 제공하고 있어 이러한 유리한 점을 목적으로 참여하는 학생들이 많음. 따라서 자신의 진로에 대한 진지한 탐색이나 취업을 위한 역량강화 차원에서 참여하는 학생은 매우 소수에 불과함. 동기부여가 안 되어 있는 상황에서 학교가 지나치게 개입하는 것을 간섭이라 생각하는 경향이 있기 때문에 센터의 입장에서는 학생들의 참여유도를 위한 딜레마가 있음

■ 취업준비 분야의 한정과 지역 채용 동향분석 어려움

- 재학생들이 취업준비를 위해 목표로 하고 있는 직장으로는 공기업, 공공기관, 공무원 등으로 한정되어 있다는 점임. 전북은 제조업 중심의 산업비중이 높은 탓에 지역에 꽤 우량한 강소기업을 추천해도 재학생들의 관심을 끌기가 쉽지 않다고 함. 이들이 취업목표로 생각하는 직장은 누구에게나 보편적으로 인지도가 있거나 사회적 평판이 좋은 직장, 임금이 높고 안정적인 직장만을 생각하고 있기 때문에 구인구직에 대한 미스매치로 인한 취업지원 서비스 어려움이 큼
- 한편, 전북권에서 취업하고자 하는 학생들이 많기 때문에 지역의 중소기업이나 중견기업과 취업연계를 활성화하고자하나 실무자들이 공통적으로 거론하는 센터 운영 어려움으로는 ‘지역 기업의 채용 동향 분석과 기업의 요구’를 파악하는 일이라고 함. 이는 센터의 전담인력 부족과 지역 기업에 대한 정보가 부재하기 때문으로 전담인력조차도 지역 내 있는 우량 중소기업 정보를 모르는 경우가 종종 있다고 함. 취업센터에서 활용하고 있는 취업정보는 정보기업체와 제휴를 맺어서 제공을 받고 있기 때문에 사업예산이 뒷받침되어야 하고 예산의 제약으로 취업정보 입수에도 한계가 있는 문제를 지적함
- 따라서 지역 기업에 대한 채용정보는 공공기관의 취업포털을 이용하거나 인터넷, SNS 등 제한적인 경로를 통해 정보를 입수하고 있기 때문에 취업지원센터 실무자들도 개별 기업의 구체적인 정보(근무조건 및 근무환경 등)를 얻는 데는 한계가 있다고 함. 즉 취업준비생과 실무자간 정보의 평준화가 이루어진 상황에서 재학생들이 취업지원센터 실무자를 통해 얻을 수 있는 정보는 제한적임

■ 지역 중소기업 취업지원 네트워크 구축 부재

- 현장 실무자들은 취업률 제고와 취업준비를 위해 중요한 항목으로는 직무 경험의 중요성을 강조함. 직무관련 인턴이나 현장실습, 중소기업 직무체험이 재학기간에 빠르면 빠를수록 진로와 적성 파악, 입직과 직장적응, 일자리 안착을 위해 긍정적 기능을 수행 할 수 있기 때문임
- 직무체험을 통한 취업지원 교육이 실효성을 거두기 위해서는 지역 내 기업 수요에 기반을 둔 직무교육 과정을 센터에서 개설해야 할 필요성이 있음을 거론함. 지자체 자체적인 지역수요에 기반을 둔 직무과정과 여성친화적인 기업 발굴 및 그 기업 수요에 기초한 직무교육을 통해 취업연계가 이루어져야 청년여성 취업률을 제고할 수 있다고 봄
- 현재 취업지원센터에서는 이 과정의 중요성을 주지하고 있지만 구체적인 추진이 어려운 이유는 대학에서 자체적으로 운영하는 취업지원 부서, 취창업센터, 대학일자리센터가 분절화 되어있기 때문으로 보고 있음. 청년들이 취업지원 서비스를 제공하고 있는 각 기관의 서비스 통합과 기관 연계 등 네트워크 구축이 시급하다고 보고 있음

4. 요약 및 시사점

가. 취업준비실태 분석결과

■ 취업관련 인식

- 전북청년여성이 **【희망하는 직장】**으로는 전국과 동일하게 민간회사의 비중이 가장 높았지만 차이점으로는 정부기관(공무원, 군인 등)의 희망비율은 낮은 반면 (재단/사단)법인단체와 교육기관(대학교, 초중고)을 희망하는 비율은 전국 평균보다 2배 이상 높다는 점임
- 전북청년여성이 **【희망하는 사업체 규모】**에 대해서는 ‘정하지 않음’ 비율이 과반 이상(54.2%)인 가운데 전북 여성이 선호하는 기업규모는 양 극단으로 나뉘어져 1~29명이하의 중소기업(18.5%)과 1,000명이상의 대기업 선호비율(13.0%)이 높았음
- 반면 전북 남성은 중소·중견기업을 희망하는 비율이 여성(9.1%)보다 높았음(31.1%). 한편 희망하는 최소연봉 및 취업자의 초임 연봉은 성별 및 지역 간 격차가 있는 가운데 전북 청년여성의 희망 연봉수준은 전국평균과 전북의 남성보다 낮은 수준을 보임
- **【일자리 고려 항목】**에서 중요도가 가장 높은 항목으로는 전국 남녀 모두 ‘근로소득’으로 나타났으며 전북 남성은 ‘자신의 적성과 흥미’를 전북 여성은 ‘근로소득’을 꼽고 있음. 일자리 고려 항목 중 성별 간 중요도의 차이가 가장 많이 나는 항목은 전국과 전북 모두 ‘출퇴근 거리’로 해당 항목에 대한 성별격차는 전국과 전북 모두 통계적으로 유의미하였음

■ 취업준비 실태

- 전북청년여성은 **【졸업 전 취업목표】**를 갖는 비율이 전국보다 높은 가운데 취업목표 설정시기도 매우 빠른 편이어서 1학년부터 취업목표를 설정하는 비율이 높았음. 취업목표로 계획했던 직업으로는 보건·의료 관련직이 전북 남성보

다 25.5%p 높고 전국 여성보다 13.7%p 높았음. 남성의 목표 직업은 유형별로 고르게 분포하는 반면 청년여성들은 특정분야에 집중된 경향을 보였음

- 재학 중 대학에서 진행하는 **【진로 및 취업준비 프로그램 참여 경험】**은 대부분의 활동에서 전북 여성이 전북남자보다 높았으나 전국 여성보다는 낮은 편임. 전북 여성의 참여경험이 높은 프로그램으로는 ‘인·적성검사 등 직업심리검사’, ‘진로·취업관련 교과목’ 등이고 ‘취업캠프’와 ‘기업 채용 설명회’ 등에서는 여성의 참여경험이 남성보다 낮았음
- 취업준비프로그램의 참여경험이 취업에 얼마나 도움이 되었는지에 대해서는 전국보다 전북에서 성별격차가 크게 나타났으며 전북 남성보다 전북 여성이 긍정적으로 평가하는 것으로 나타남
- 일명 8대 스펙이라 할 수 있는 **【개인적인 취업준비활동】**은 전국과 동일하게 대부분의 활동에서 남성보다 여성의 경험률이 높았으나 전북 여성의 경험률은 전국 여성 평균보다는 낮은 편임
- 전북 여성의 참여경험이 가장 높은 프로그램은 ‘자격증 준비’로 남성보다 7.8%p 높게 나타남. 취업준비활동 가운데 대기업 채용요건에 해당 하는 ‘기업체직무적성검사(GSTA)’와 ‘공모전 수상’ 등에서는 남성 참여율이 여성보다 높게 나타남
- 한편, 개인적인 취업준비활동이 취업에 얼마나 도움이 되었는지에 대해서는 남성의 평가가 여성보다 긍정적인 가운데 특히 ‘대외활동(체험단, 마케터, 서포터즈)’ 부분에서는 여성의 평가가 특히 낮아 성별격차가 큰 항목에 해당함
- **【자격증 취득비율】**은 전북 청년여성의 비율이 77.5%로 매우 높지만 자격증 개수에 있어서는 1개 미만의 비율이 가장 높고 개수가 많아질수록 전국 평균과 전북의 남성보다 낮은 비율을 보임

- 자격증 취득 목적으로는 남녀 모두 '취업'비율이 높은 가운데 '업무 관련성'에 있어서는 전북 여성의 자격증 취득 비율이 매우 낮아 전북 여성은 취업을 위해 기본소양 정도의 1~2개 자격증은 소지하고 있으나 직무관련 전문적 자격증 소지는 미흡한 것으로 보임
- 전북 청년여성의 **【시험준비 경험】**은 전국 평균보다 높은 가운데 '7급·9급 공무원 시험'은 비율은 남자보다 낮고 '교원임용고시'는 남자보다 높았음. 청년들의 선호도가 높은 '공단·공사 시험'은 전북 남성보다 6배 정도 낮으며 전국 청년여성보다 3배 정도 낮았음
- 준비한 시험 합격여부는 '합격하지 못함'의 비율이 남자보다 약간 높았음. 시험 준비 방법 중 '혼자공부'하는 비율은 남성보다 두 배 정도 높았고 '학원수강', '학교 내 특강수강', '그룹스터디'는 이용비율도 전국평균보다 낮아 시험 준비를 위한 다양한 자원을 활용하고 있지 못하는 것으로 나타남
- **【취업준비 시기】**는 60% 정도는 재학 중에 나머지 40% 정도는 졸업 후에 준비하는 것으로 나타났으며 재학 중 취업준비 비율은 남성이 여성보다 높아 남성의 취업준비가 빠른 것으로 나타남
- 남자들은 군 입대와 그로 인한 휴학 등으로 연령이 여자보다 높은 상황에서 자신의 진로나 취업에 관한 결정이 취업준비 시기에도 반영이 되는 것으로 보임
- 전북 여성의 취업준비 시기는 졸업 후에 하는 비율이 전국 여성과 전북 남성보다 높아 취업준비가 다소 늦는 것으로 보임.
- 취업준비 시기는 취업기회, 좋은 일자리, 정규직에 긍정적으로 영향을 미치는 것으로 본 연구 및 선행연구 결과에서도 일관되게 나타나고 있어 취업준비 시기에 대한 정책적 관심과 개입이 필요함을 시사하고 있음

- **【일자리 정보 습득경로】**는 인터넷>학교>가족 및 지인 등 순으로 활용하는 것으로 나타나고 있음. 전국과 비교할 때 전북 청년은 가족과 지인을 활용하는 비율이 높았으며 청년여성은 남자에 비해 ‘학교’를 통해 정보를 습득하는 비율이 높았지만 ‘직업 및 취업박람회’를 통한 정보 습득은 매우 낮았음
- 기업채용 등의 일자리 정보를 직접 얻을 수 있는 취업박람회의 활용이 전북 청년여성에게서 낮게 나타나는 이유가 청년여성이 희망하는 직종 관련 취업박람회가 없는 것인지, 정보가 없는 것인지, 취업박람회의 효용성을 낮게 평가하고 있는 것인지에 대한 모니터링이 필요해 보임
- 군 휴학으로 인한 남자의 **【휴학경험】**이 여성보다 높지만 청년여성의 휴학 사유는 ‘취업 및 취업준비’와 ‘어학연수’에서 남성보다 높은 비율을 보이고 있음. 또한 전북 남녀의 **【졸업유예 사유】**로 ‘스펙을 쌓기 위해서’가 전국 평균보다 높은 가운데 전북 청년여성의 비율은 다른 집단에 비해 높게 나타나고 있음
- 졸업유예의 일상생활이 취업준비로 수렴되는 상황에서 특히 여학생은 부정적 심리·정서적 성향이 높고 저소득층일수록 미래에 대한 좌절심리가 큰 것으로 보고(김지경, 2016)되고 있음. 졸업유예자들의 스펙 쌓기에서 오는 스트레스의 부담을 완화 할 수 있는 심리·정서적 취업준비 프로그램도 지원 할 필요 있음
- **【취업준비 중 어려운 점】**으로는 ‘취업준비 방법에 대한 지식부족’과 ‘스펙 쌓기’를 들고 있는 데 특히 전북 청년여성은 ‘스펙 쌓기’에 대한 응답률이 높게 나타나고 있음. 앞서 전북청년여성들이 졸업유예 사유로서 ‘스펙 쌓기’를 거론하고 있고 취업준비 중 어려운 점에 대해서도 스펙을 공통적으로 거론하고 있어 스펙에 대한 전북 청년여성 부담이 매우 크다는 점을 알 수 있음

■ 취업준비 관련 일 경험

- 전북 청년은 대학 입학 이후 무급이나 최저임금 이하의 저임금으로 일한 경험이 10% 이하로 소수이기는 하지만 전국 평균보다 높은 편임. 일 경험 시기는 청년여성의 경우 재학 중+졸업 후, 졸업 후에 경험한 비율이 높게 나타나고 있고 일 경험의 유형은 취업을 위한 직무경험 관련 일자리가 ‘인턴/현장실습이 아닌 일자리’ 경험이 많았음
- 이러한 일 경험이 필요한 이유로는 ‘취업경력’이나 ‘자격증취득’, ‘교육훈련 이수’ 등과 같은 취업목적을 위해서 일한 경험은 전북청년여성 비율이 매우 낮았고 수입을 목적으로 하는 경제적 이유가 높았음
- 전북 청년여성의 일 경험이 재학 중이 아닌 졸업 후에 이루어진 비율이 높고 장기간(13~24개월, 25개월 이상)에 걸쳐 경험한 비율이 높다는 점, 일 경험 사유로는 취업준비 관련정보보다는 경제적 사유가 높다는 점은 아르바이트 등의 생계형 일자리일 가능성이 높아 보임. 더욱이 이러한 일 경험은 취업준비에 도움이 되었다고 긍정적으로 평가하는 비율이 전국평균과 전북 남성에 비해 턱없이 낮았음
- 재학 중 또는 졸업 후 청년들의 일 경험은 이후 취업이나 취업 후 직장에서의 안정적인 정착이나 직장적응을 위해 중요한 경험임. 또한 정책적으로는 일 경험을 통해 청년들의 조기 진로설정이나 조기 취업을 유도하고 지역 중소기업의 미스매치를 해소하기 위해 중요한 청년고용정책의 일환인 점을 고려할 때 양질의 일 경험 기회를 재학 중이나 취업준비 시기에 제공해야 함

■ 청년고용정책 인지도와 참여

- 정부의 청년고용정책 인지도는 낮은 편으로 여성에 비해 남성 인지도가 낮음. 청년여성의 정책참여 경험은 남성보다 낮아 청년고용정책에 인지도와 관심도가 높았던 결과와는 상반된 경향을 보임. 한편 청년고용정책의 취업

도움정도는 대체적으로 긍정적 평가를 하고 있으며 여성보다 남성이 취업 도움정도에 대해 긍정적 평가를 함

- 취업에 도움이 되었던 세부정책으로는 청년남성은 ‘공공기관 청년인턴’과 ‘창업아카데미/대학/인턴’ 등이고 여성은 ‘청년취업아카데미’와 ‘청년내일채움공제’ 등으로 나타남. 청년고용정책 참여 및 인지도를 제고하기 위한 다양한 정책홍보 수단이 마련될 필요성이 있음
- 전북 청년여성은 취업지원 정책 인지도가 높지만 참여가 낮은 이유가 정책 대상 조건에 부합하지 않거나 인문사회계열 전공자가 많아 이들이 활용할 수 있는 특화된 프로그램이 부재한 이유 때문인지에 대한 구체적 분석이 필요함

나. 심층면접조사결과

- 직업선택에 있어 ‘전공분야 일치도’ 및 ‘적성과 흥미’와의 부합정도는 향후 직업 만족도, 일자리 안착과 괜찮은 일자리를 결정짓는 중요한 요소임. 본 심층면접 참여자 중 현재 취업자 집단(C 그룹)을 제외한 재학생(A 그룹)이나 졸업 후 취업준비를 하는 집단(B 그룹)에서 전공과의 일치도가 전반적으로 낮았으며 전문대보다는 4년제 대학, 인문사회계열에서 상대적으로 많았음
 - 전공과 일치하지 않는 직업을 선택할 수밖에 없는 이유로는 관련 직종이나 일자리를 지역에서 찾아보기 어렵기 때문으로 인식하고 있었음. 전공과 적성을 바탕으로 한 직업선택이 어려운 ‘4년제 대학의 인문사회계열’ 청년여성이 체감하는 취업 장벽은 다른 집단에 비해 높았음
- 취업목표로는 ‘공무원’이나 ‘공기업’, ‘공공기관’에 대한 선호도가 비교적 높았고 선호 이유로는 ‘고용의 안정성’을 들고 있으나 이면에는 일·가정양립이 가능한 직업이기 때문이라는 여성의 생애주기관점이 반영되어 있었음. 면접참여자들은 취업준비와 입직단계에서부터 일·가정양립이 자신에게 닥쳐 올 문제로 생각하고 직업목표를 정하고 있기 때문에 ‘일·가정양립’은 직

업선택의 주요한 요인이 되거나 직업선택 제한에 영향을 주는 요인으로도 작용하고 있었음

- 일·가정양립이 직업선택에 제한을 주는 일례로는 청년여성들이 지역의 중소기업을 선호하지 않는 이유에서도 잘 드러나고 있었음. 이들은 중소기업은 출산과 육아휴직과 같은 일·가정양립 제도가 미흡하고 공무원이나 공기업과 비교하여 취약하다는 의식이 컸음. 이러한 이유 때문에 지역의 중소기업 취업을 아예 처음부터 고려하지 않는다는 사례도 있었음

○ 대학졸업 후 취업을 본격적으로 준비하는 면접 참여자들 가운데는 높은 취업 벽을 실감하면서 정규직이 아닌 ‘계약직’으로의 취업뿐만이 아니라 경력을 쌓기 위한 ‘중소기업’ 취업도 적극적으로 고려하고 있었음. 한편, 면접 참여자들 대부분은 직장소재지로 ‘지역’에서의 취업을 선호하는 것으로 나타나고 있어 청년여성의 노동시장 이행특성을 고려한 지역차원의 특화된 고용정책 수립 필요성을 시사하고 있음

- 중소기업 또는 계약직 취업에 대한 의사는 지역 일자리가 제한적이고 공기업이나 대기업 취업이 어렵다고 지역 노동시장 현실에 눈뜨기 시작하는 취업준비자(주로 졸업 후 취업준비를 하는 B집단)를 중심으로 나타났음
- 또한 심층면접에 참여한 청년여성들은 지역에서 취업하려는 의사가 높았음. 이는 수도권의 비싼 주거비를 감당하기 어려우며 부모님이나 친구들이 있는 현재 지역의 친숙함과 안정감 때문이었음
- 면접참여자들의 지역 취업 선호현상은 최근 대학소재지와 직장소재지 연계 강화 현상을 잘 반영하고 있었음. 따라서 하여 청년여성과 중소기업을 연계하는 고용정책 수립을 통해 청년고용과 저출산의 문제를 동시에 해결할 수 있는 대응방안이 필요함

○ 심층면접 참여자들의 취업결정과 취업준비 시작은 전반적으로 늦은 것으로 나타나고 있어 그간의 선행연구 결과와 일치하고 있었음. 취업준비 결정이 늦을수록 본인의 취업준비가 부족하다고 자각하였고 이는 취업준비 목적으로 졸업유예나 휴학으로 이어지는 경향이 있었음. 졸업유예나 휴학으로 인한 노동시장 입직이 늦어지는 문제는 ‘취업연령 데드라인’에 대한 인식과 결합하여 청년여성의 노동시장 입직을 어렵게 하는 요인으로 작용하고 있었음

- 취업목표와 준비가 늦다고 자각할수록 취업을 희망하는 직업에 대한 자격증 취득이나 관련 준비를 위해서 졸업유예나 휴학을 결심하는 경향이 컸음
- 또한 면접참여자들은 여성의 취업연령 데드라인을 26세에서 27세로 보고 있어 졸업유예와 휴학으로 인한 취업준비 기간의 장기화는 노동시장 입직 연령을 더욱 높여 취업에 부정적인 결과를 초래하는 것으로 인식하고 있었음
- 취업목표와 관심을 결정하는 시기는 그에 따른 취업준비활동의 내용과 방향성을 변화시키는 것으로 보여 정책의 개입시기의 중요성을 시사하고 있음
- 청년여성의 취업준비 어려움 가운데 하나는 취업정보의 부족임. 이들의 취업정보 취득은 주로 인터넷 취업사이트, 직종 관련 카페나 블로그 등 매체 중심으로 매우 제한적인 정보를 습득하고 있었으며 취득한 정보내용에 있어서는 정보의 비대칭성으로 인한 정보격차가 있었음
- 누구에게나 제공되는 인터넷 취업포털을 주로 활용하여 제한적인 정보만을 취득하는 집단이 있는 반면 다양한 매체(선배, 조교, 스터디그룹, 인턴십을 통한 인맥 활용 등)를 통해 취업정보를 취득하는 집단 간에는 정보의 비대칭성이 있었음. 정보의 비대칭이 존재하는 정보취약 집단에 대해 선별적, 전략적으로 정보를 제공하고 SNS 등을 통한 정보제공의 다각화 필요성을 시사함

○ 청년여성들이 취업준비 과정에서 겪는 공통된 어려움으로는 스펙 쌓기에 대한 경제적 부담과 심리적 피로감, 스펙을 쌓을 수 있는 기회나 인프라가 수도권에 비하여 취약하다는 점을 들고 있었음. 또한 직무역량 중심의 채용문화가 확산되고 있어 일 경험 중요성은 확대되고 있으나 직무 관련 일 자리 부족으로 경제적 목적인 아르바이트 경험이 많았음

- 스펙은 취업성공을 결정짓는 중요한 변수이지만 스펙 관리를 위한 기회와 인프라는 턱없이 부족하다고 봄. 대외활동 기회나 각종 공모전 등의 기회나 인프라는 수도권에 집중되어 있으며 이러한 기회를 획득하기 위해 수도권으로 이동하는 일은 경제적 비용과 숙박의 안전문제를 해결해야 하는 어려움이 있음을 토로함
- 이력서와 자소서에 뭐라도 한 줄 기입할 수 있는 직무경험이 필요하지만 지역에서 직무관련 일 경험기회는 매우 부족하다고 느끼고 있음. 이들은 다양한 아르바이트를 통해 일 경험 기회를 갖지만 직무와 연계되는 경우는 극히 드물며 아르바이트는 생계비를 보조하는 수단일 뿐 구직에 도움이 되지 못하고 있음

- 취업지원 지자체 정책인지도와 이용도는 매우 낮고 교내지원 취업준비활동 경험이 미진한 수준이었음. 취업박람회 등 적극적인 구직활동 경험은 낮음
 - 취업준비자들은 직장체험, 직무 관련 일 경험, 진로상담, 면접기술 이력서 작성 등에 대한 컨설팅 등을 지원하는 학교 내 취업지원 기관의 이용경험 등은 매우 미진하였음. 특히 중앙의 일부 사업에 대해서는 인지도는 높은 편이나 자치단체에서 추진하는 사업에 대해서는 인지도와 참여도가 낮았음
 - 취업박람회 참여 경험도 매우 적었으며 경험이 미진한 사유로는 취업부스는 대부분 금융이나 기술업체로 구성되어 자신이 희망하는 취업 관련 박람회 부스는 거의 없었거나 접하기가 어려웠다고 말함. 향후 청년여성을 위한 맞춤형 특화 직업박람회나 중소기업 청년여성채용 박람회 등이 필요함
- 심층 면담자들이 체감하는 취업 장벽은 취업준비와 입직단계에서 느끼는 여성에 대한 일종의 채용차별을 지칭하는 것으로 이들은 주로 성차별, 연령차별, 학교서열 등을 취업의 장벽으로 인식하고 있었음
 - 여성의 생애주기와 관련된 임신과 육아에 대한 차별을 거론하는 사례가 가장 많았으며 이로 인한 고용의 안정성에 대해 불안하다고 느낌. 이러한 불안에 대한 참여자들의 대응방식은 일·가정양립이 보장되는 안정적인 공무원, 공기업, 공공기관의 취업을 목표로 정하거나 선평직장으로 봄
 - 연령차별에 대한 참여자들의 태도는 성차별보다 더 민감하게 반응하였음. 취업연령 테드라인을 26세나 27세로 생각하는 경향이 컸음. 따라서 취업준비를 위해 졸업유예나 휴학을 한 경우에는 취업준비 기간이 짧아져 취업목표를 정하는데도 연령을 의식한 눈높이 조정이 이루어지고 있었음
 - 그간 선행연구를 통해 학벌은 노동시장에서 취업 기회의 양과 질을 결정하는 중요 요인 중의 하나로 받아들여 왔음. 그러나 심층면접 참여자 가운데 일부를 제외하고 학벌을 취업 장벽요인으로 인식하는 경우는 많지 않았음. 이러한 결과는 지역에서의 취업을 적극 고려하기 때문이기도 하지만 이는 지방대학 졸업 후 대기업이나 괜찮은 일자리의 취업이 어렵다라는 구직시장의 상황에 맞추어 그들의 눈높이를 조정하는 현실과도 맞닿아 있을 수 있음(선행연구 검토결과와 일치)
 - 따라서 지방대학 출신 청년여성들의 지역소재지로의 취업연계 강화 현상은 지역인구유지 관점에서 매우 고무적인 일로 청년여성을 위한 지역 일자리 창출 제고방안의 중요성을 시사하고 있음

5

장

연구결과 논의 및 정책제언

Jeonbuk Institute

-
1. 주요결과 및 논의
 2. 정책제언

5장 연구결과 논의 및 정책제언

1. 주요결과 및 논의

- 본 연구의 목적은 전북 청년여성의 취업준비 실태와 그에 따른 문제점과 애로사항 등을 파악하여 청년여성의 효율적인 노동시장 이행과정을 지원하기 위한 정책대안을 제시하는 데 있음
- 이를 위해 전북 청년여성의 취업 및 고용현황과 관련 정책을 살펴보고, 전북 소재 대학 졸업자들의 직업이동경로조사 자료를 활용하여 취업준비 실태를 분석하였으며, 현재 졸업예정자이거나 구직활동 중인 청년여성, 현재 취업자를 대상으로 심층면접을 실시함
- 이에 본 장에서는 지금까지의 주요 연구결과들을 종합적으로 검토하여 정책적 함의와 시사점에 대한 논의를 정리하고, 이를 토대로 전북 청년여성의 효율적인 취업준비를 위한 정책지원 방안을 제안하고자 함

가. 고학력 및 인문사회 전공분야의 실업자/취업준비자의 높은 비율

- 전북은 15세 이상 경제활동참가율이 전국 평균에 비해 낮은 가운데 청년여성 경제활동참가율(51.1%)은 전국 청년여성(65.7%)과 전북 청년남성(63.4%)에 비해 현저히 낮음. 특히 25~29세 연령대의 청년여성 미취업률은 전국(28.5%) 대비 전북(45.2%) 격차가 크게 나타나고 있어 졸업 후 청년여성 미취업과 노동시장 이행 문제에 대한 정책적 관심이 필요함
- 전북 청년인구의 실업자와 취업준비자의 특성으로는 대학졸업자의 비중이 상대적으로 큰 가운데 여성의 비율(67.7%)이 남성(51.7%)보다 높고 고졸 이하에서는 여성(21.1%)의 비율이 남성(40.4%)보다 낮아 전북 청년여성은 고학력층의 실업과 미취업문제가 상대적으로 더 심각함을 알 수 있음

- 전공분야별 전북 청년층의 실업자/취업준비자의 현황을 보면, 여성은 인문 사회분야가 가장 많고(38.0%) 남자는 공학분야(39.7%)임. 여성의 대학 전공이 밀집해 있는 ‘인문사회계열’에서 실업자와 취업준비자가 많은 현상은 전국적인 현상으로 신선미(2013)는 이들을 취업애로 계층으로는 분류함. 취업 관련 신조어 중 ‘지역인’¹¹⁾은 청년+여성+지역의 문제가 동시에 얹혀있음을 반영하지만 이들의 고용문제에 대한 지역 인식은 대단히 낮은 편임
- 제조업과 생산직 중심의 전북 노동시장 환경에서 전공을 바탕으로 한 직업 선택이 어려운 인문사회계열 대졸자가 직업탐색이나 취업정보만으로 양질의 취업성고를 달성하기는 어려움. 따라서 취업지원정책이 획일적으로 운영되지 말고 전공계열별로 기업수요를 파악하고 일자리를 창출하는 맞춤형 취업지원이 제공되어야 하며 지자체 차원에서도 정책적 관심이 필요함

나. 청년취업·고용 정책과 취업역량 강화 사업의 성인지 관점 미흡

- 전라북도 청년 일자리 지원 정책 방향 및 관련 사업은 ‘전북청년정책 기본 계획(2018~2020)’과 이에 근거한 연도별 시행계획을 통해 다양한 사업을 추진 중에 있음. 그러나 각 사업에 대한 남녀참여 실적 및 현황파악이 어렵고 성별분리통계를 생산하고 있지 않아 결과적으로는 전북 청년고용정책이 양성 평등한 관점에서 시행되고 있는지에 대한 평가는 어려운 상황임
- 전북의 청년취업·고용 정책 가운데 청년여성을 대상으로 하는 사업으로는 ‘지역이공계 여성인재 활용 촉진사업’이 유일하며 대부분의 정책이 지역 전략산업이나 이공계 위주의 사업으로 추진되고 있음. 따라서 여성이 많고 취업 취약계층에 해당하는 인문사회계열 분야의 재정투자는 거의 이루어지고 있지 않음

11) ‘지’방대와 ‘여’자 그리고 ‘인’문대생을 지칭하는 말로 청년취업이 힘든 3가지 조건, 또는 그에 해당하는 사람을 가리킴(박건 외, 2016)

- 한편, 지역차원에서 청년여성을 대상으로 하는 특화사업으로는 각 대학의 일자리지원센터에서 추진하고 있는 여성취업 역량강화 사업이 유일함. 그러나 대학 일자리센터의 여성특화 사업은 2016년 여대생커리어개발센터 사업이 종료됨에 따라 현재는 사업비중이나 위상이 약화된 상황이고 사업규모도 매우 적음
- 본 연구의 대학일자리센터 실무자 간담회에서 확인되는 바로는 대학당국과 실무자들은 인력과 예산부족, 대학취업지원과의 칸막이 행정 등을 이유로 별도의 여대생 특화프로그램 추진 필요성이나 효과성에 대해 부정적이었음. 아직까지 여성취업이 불리한 상태이고 입직과정에서부터 성별격차가 여전히 존재함에도 전라북도 청년고용정책 전반에 대한 성인지적 관점은 매우 미흡한 상황임

다. 졸업이전 취업목표 설정은 빠르지만 실제 취업준비 시기는 늦음

- ‘취업목표’를 정함에 있어 전북 남녀는 ‘졸업 이전’에 정하는 비율이 전국 남녀보다 높고 전북 여성은 대학 저학년 때부터 정하는 비율이 높아 비교적 취업목표는 빠르게 정하고 있었음. 그러나 전북 청년여성의 실질적인 ‘취업준비 시기’는 4학년 이후나 졸업 후에 준비하는 비율이 전국 남녀와 전북 남성에 비해 높아 취업준비 시기는 늦은 편이었음
- 일반적으로 청년여성의 취업준비 시기는 남성에 비해 늦는 것으로 보고되고 있음. 남자는 군 입대라는 완충기가 있기 때문에 자신의 진로나 취업목표를 궁리하고 구체화 하는 등 취업에 대한 터닝 포인트를 비교적 일찍 경험하지만 여성은 그러한 완충기가 없기 때문에 취업준비가 늦는 것으로 봄. 문제는 전북청년여성은 4학년 이후나 졸업 후에 준비하는 비율이 높아 취업준비 시기가 상대적으로 많이 늦다는 점임
- 취업준비 시기가 첫 일자리로의 이행확률을 높인다는 선행연구 결과는 본 연구의 취업에 미치는 영향에 관한 실증분석에서도 유의미한 것으로 나타

나고 있어 취업준비 시기의 중요성을 반증하고 있음. 또한 심층면접 조사 결과에서도 취업목표 결정과 그에 따른 취업준비가 빠른 참여자일수록 취업에 성공하였으며 현재의 직장만족도가 높았음

- 또한 심층면접 조사결과 취업목표와 취업준비 시기가 늦은 참여자일수록 채용시장에서 원하는 충실한 취업 스펙을 자신이 갖추지 않았다고 판단하는 경우가 많았으며 이에 대한 대응은 취업준비를 위한 졸업유예와 휴학을 선택하는 행위로 수렴되는 경향을 보임
- 취업준비를 위한 휴학이나 졸업유예는 결국 취업연령을 상향시켜 신입사원 채용 시 적정연령¹²⁾을 적용하는 기업의 여성차별적인 문제와 결부되어 청년여성 취업 장벽으로 작용하고 있음. 따라서 전북 청년여성의 늦은 취업 준비는 노동시장 입직을 어렵게 하는 원인이 되고 있고 취업준비를 하는 개인에게는 취업준비활동 내용과 방향성을 변화시킬 수 있다는 점에서 중요함

라. 목표 직업유형의 밀집과 취업준비 분야의 한정

- 전북청년층이 졸업 이전에 설정했던 ‘목표 직업유형’을 살펴보면 전북 남성은 목표로 하는 직업이 유형별로 고르게 분포하는 반면 청년여성들은 특정 분야에 집중된 경향을 보이고 있음. ‘보건·의료 관련직’에 1/3 이상이 선택하고 이는 전국 여성의 1.5배 정도 높아 특정 직업군에 밀집되어 있음
- 청년 구직자가 희망하는 사업체 유형으로는 전북 청년여성은 전국과 동일하게 민간회사의 비중이 과반 이상(55.5%)으로 높지만 전북 남성보다는 12.4%p 낮음. 반면 법인단체와 교육기관을 희망하는 비율에 있어서는 전국 여성보다 2배 이상 높고 전북 남성보다는 10배 정도의 높은 격차를 보이는 등 전북 여성은 특정 사업체로 쏠림 현상이 두드러짐

12) 남자 30.3세 여자 28.4세/사람인보도자료 2016.11.12./강민정 외, 2016에서 재인용

- 전북청년여성이 희망하는 사업체 유형과 목표 직업 유형이 특정분야에 밀집되어 있는 현상과 더불어 취업준비를 하고 있는 분야는 매우 제한적인 것으로 나타남. 심층면접조사 결과 많은 참여자들은 공무원, 공기업, 군무원 등 소위 안정적이고 괜찮은 일자리를 선호하는 것으로 나타났으며 이는 졸업 후 취업준비자보다 재학생에서 더 많았음
- 이와 같이 전북 청년여성이 취업목표로 하는 직업유형이 밀집되어 있고 취업준비 분야가 한정적이라는 점은 두 가지 이유에서 우려를 낳고 있음. 첫째, 제조업과 사회서비스업이 상대적으로 발달하고 공기업·공공기관이 한정되어 있는 전북 고용시장 상황을 고려해 볼 때 청년여성의 희망직업 밀집 현상은 구인·구직 미스매칭 발생을 초래하여 청년여성 노동시장 이행을 저해할 것이라는 점임
- 둘째, 남녀의 직업선택 폭의 차이는 첫 취업이나 초임에서의 성별격차로 이어지는 가능성을 높일 수 있다는 점임(윤윤규 외, 2018). 본 연구에서도 ‘대학 졸업 직전 희망 최소연봉’과 ‘구직자의 희망최소연봉’, ‘취업자의 초임연봉’에서 여성은 남성연봉의 87~89%의 수준에 불과하여 이를 반증하고 있음
- 청년여성이 목표로 하는 특정 분야의 직업 쏠림현상과 초임에서의 성별격차 문제는 청년여성의 자발적인 선택이라기보다는 지역 노동시장에 대한 이해와 정보부족, 무관심, 기업의 여성인력 기피로 인한 채용제한 등의 복합적인 원인으로 지원 가능한 취업처가 한정되기 때문으로 볼 수 있음
- 결국 청년층의 취업문제는 개인의 취업준비 노력에 선행하여 인력 수요처인 기업이 청년여성을 얼마나 채용하느냐의 구조적인 맥락과 연결되어 있음. 따라서 진로설정과 취업계획에 선행하여 지역 노동시장의 이해와 괜찮은 일자리에 대한 정보제공을 통해 다양한 진로선택이 가능하도록 청년여성 특성을 고려한 취업준비 전략이 필요함

마. 취업준비활동은 남성보다 적극적, '직장체험프로그램'과 '취업캠프'는 취업에 긍정적

- 취업준비활동은 교내활동에 해당하는 '진로선택 및 취업준비프로그램 참여'와 소위 8스펙으로 지칭하는 대학입학 이후 '개인적 취업준비활동'으로 구분하여 분석한 결과, 여성이 남성보다 더 적극적으로 참여하고 있지만 전국 여성에 비해 상대적으로 약간 미진한 것으로 나타남. 여성의 취업준비활동은 취업기회에 더 효과적(신선미, 2013)인 것으로 나타나고 있으나 본 연구에서는 남녀 간 취업 여부에 통계적으로 유의한 차이는 나타나지 않았음
- 각 취업준비프로그램의 도움정도는 남성보다 여성이 긍정적으로 평가함. 특히 교내활동 중 청년여성은 '직장체험프로그램(인턴 포함)'과 '취업캠프'의 도움을 크게 느낄수록 취업여부에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며 이는 통계적으로 유의하였음. 그러나 참여기회가 상대적으로 제한되어 지역 내 청년여성의 취업에 미치는 긍정적 효과를 극대화하지 못하고 있는 것으로 보임
- '직무체험프로그램(인턴)'은 심층면접조사에서도 관련 사업에 대한 수요도와 만족도가 높고 대학일자리센터 실무자의 평가도 긍정적이지만 '인턴'은 '금턴'이라고 칭할 정도로 기회가 많지 않음. 현재 직무체험지원 사업은 민간 기업을 제외한 도내 공공기관 및 출연기관만을 대상으로 매우 제한적으로 운영되고 있음
- 재학 중 취업준비 활동으로서 직무체험은 자신이 원하는 직업을 탐색하고 직업 적합성이나 해당 직업에서 요구하는 태도와 지식 등을 사전에 갖추도록써 원활한 직업이행을 돕는 중요한 요소임. 따라서 현재 전북도에서 추진하는 직무체험 대상기관을 민간 기업까지 확대하고, 청년들이 선호하는 청년강소기업과 중견기업도 포함하는 방안을 강구할 필요 있음

바. 자격증준비 많고, 취업박람회와 대외활동은 참여저조하고 성별 · 지역별 격차 큼

- 8스펙에 해당하는 ‘개인적인 취업활동’으로는 남녀 모두 ‘자격증 준비’ 활동이 가장 많았고 남자보다는 여자가 더 많은 것으로 나타남. 일반적으로 자격증 소지는 남학생보다는 여학생이, 서울 소재보다는 지방대 출신자일수록 자격증 취득 개수가 많음. 자격증의 취업효과에 대해서는 부정적 평가가 더 많으며 보유한 자격증 수가 많을수록 직업이행에 부정적 영향을 미치는 것으로 봄
- 자격증의 취업효과에 대한 부정적 평가에도 불구하고 지방소재 대학 청년 여성의 자격증 개수가 많은 이유에 대해서는 수도권 청년들의 취업기회가 더 양호하기 때문에 취업경쟁력을 높이기 위한 대안적 행위로 지방 청년여성이 자격증 취득에 더 노력하는 것으로 봄(김정숙, 2009; 최윤선, 2013)
- 심층면접 참여자들은 직업분야 전공자격증만이 아니라 전공과 관련 없는 자격증이나 유사한 자격증도 중복하여 취득하는 경향이 있었는데 자격증이 취업 당락을 결정하지는 않지만 그간의 노력이나 성실성을 보여줄 수 있기 때문으로 생각함. 또한 자격증이 많으면 많을수록 다른 사람과 ‘구별’되거나 학교서열 등 ‘자신의 부족한 점을 메꾸는 수단’으로 받아들이고 있었음
- 특정 전공분야의 직무 관련 자격증을 제외하고 재학 중 손쉽게 취득하는 자격증의 수는 질적으로 낮을 가능성도 있으므로 직무와 무관한 자격증 수를 늘리는 방향으로 취업준비를 하는 행위는 직업이행에 도움이 안 된다는 점을 주지해야 함
- 심층면접조사 결과, 청년여성은 ‘취업박람회’와 ‘대외활동(체험단, 마케터, 서포터즈 등)’ 등의 취업준비 경험은 부족한 것으로 나타남. 취업박람회는 금융, 제조업과 기술 분야의 중소기업박람회 등으로 한정되어 있기 때문에 청

년여성들이 희망하는 직종과 맞지 않은 경우가 많았음. 따라서 청년여성들이 희망하는 구인업체를 확보하여 청년여성 친화적 취업박람회를 개최하도록 함

- 심층면접참여자들은 대외활동은 주로 인프라가 풍부한 서울과 수도권에서 기회가 많아 지역격차가 큰 점을 거론함. 자신들이 희망하는 다양한 프로그램을 경험하기 위해서는 서울이나 수도권으로 가야하지만, 숙박을 해결하기 위한 경제적 부담이 따르고 숙박안전 문제 등이 발생할 수 있어 대외활동 자체를 기피하게 된다고 말함

사. 지역 일자리 취업의사 높지만 일·가정양립 취약한 중소기업 취업은 부정적

- 여성이 취업을 고려할 때 ‘지리적 조건’은 중요한 요인 가운데 하나로 이는 생활과 통근의 편리성, 일과 삶의 균형을 함께 고려하기 때문임. 이러한 경향은 본 연구의 분석결과에서도 잘 드러나고 있음. 즉 청년층이 취업 시 가장 중요하게 고려하는 항목으로는 ‘근로소득’으로 남녀가 동일하지만 성별 간 중요도 차이가 가장 많이 나는 항목으로는 전국과 전북 모두 ‘출퇴근거리’였음
- 심층면접조사에서도 참여자들은 직장소재지를 중요하게 고려하고 있었는데 대부분의 참여자들은 지역에서 취업하기를 희망하고 있었음. 이들이 지역에서의 취업을 고려하는 요인으로서는 부모의 기대나 취업에 대한 자신감이 낮은 이유도 있지만, 타 지역(주로 수도권)에서 취업하게 되면 높은 주거비와 생활비에 대한 부담이 크고 본가를 떠나 낯선 곳에서 적응하면서 느끼는 불편함과 외로움이 싫다는 이유가 컸음
- 한편, 지방대학 출신 청년여성층의 지방 취업경향 강화는 청년층 인구이동 패턴에서도 잘 나타나고 있음. 2000년대 전후에 첫 취업을 하게 되는 코호트(1970년대생/1980년대생/1990년대생)별로 인구이동 패턴을 분석한

결과에 의하면 대학소재지와 취업지의 관계가 강화되고 있는 것으로 분석됨(고영우 외, 2018)

- 이와 같은 청년층 인구이동 분석결과와 본 연구의 결과를 종합해보면, 향후에도 전북 청년여성층은 지역에서 취업할 가능성이 높아 보임. 따라서 지방대학 출신 청년여성층의 지방 취업경향 강화는 지역차원에서 인구를 유지시키는 긍정적 역할을 수행할 수 있을 것으로 기대됨. 단 문제는 지역 취업처에 해당하는 다수의 중소기업에 대한 청년여성의 취업의사가 낮다¹³⁾는 점임
- 지역 중소기업 취업의사가 낮은 이유로는 청년여성들은 일·가정양립의 취약성을 꼽고 있었음. 지역 중소기업의 일·가정양립 취약성에 대한 판단은 이들이 직접 경험한 것이기보다는 주변의 가족과 선배, 친구 등 주요 타자로부터 들은 간접적인 정보에 의존하는 경향이 컸음. 또 이런 취약성 때문에 일·가정양립이 보장되는 공무원이나 공기업을 취업목표로 정했다는 대안적 선택 사례도 심층면접을 통해 발견할 수 있었음
- 이상의 연구결과를 종합해보면, 청년여성은 취업준비와 입직단계에서부터 일·가정양립이 자신에게 닥쳐 올 문제로 생각하고 직업목표를 정하고 있기 때문에 ‘일·가정양립’은 직업선택의 주요한 요인이 되거나 직업선택 제한에 영향을 주는 요인으로도 작용하고 있다는 점임
- 이러한 연구결과가 시사하는 바는 그동안 청년층 취업에서 나타나는 구인·구직의 미스매치 원인으로는 높은 임금과 고용안정이 보장되는 대기업·정규직을 선호하는 청년층의 높은 눈높이에서 찾고 있었지만, 청년여성층은 일·가정양립이 보장되는 근로환경이라면 지역의 중소기업 취업도 긍정적으로 수용할 수 있을 것이라는 기대를 갖게 함

13) 일부 선행연구에서는 지방대 학생들은 중소기업 취업에 대해 긍정적인 것으로 보고 있지만 그 비율은 낮고 남자보다는 여자들의 선호도가 낮은 것으로 보고됨. 지방 중소기업 선호 현상은 ‘지방대 취업난’이라는 노동시장 상황을 인지하거나 중소기업 취업은 선발기제의 영향을 덜 받기 때문에 취업준비 부담이 덜하다는 점, 자신의 취업목표를 현실 가능한 취업 선으로 눈높이를 조정한 결과로 봄(안수영, 2008; 이상록, 2007)

- 따라서 청년여성의 지역유출로 심각한 저출산에 직면하고 있는 전라북도
이와 같은 청년여성의 노동시장 이행 특성을 고려하여 청년여성과 가족친
화적인중소기업을 발굴·연계하는 고용정책 수립을 통해 청년고용과 저출산
문제를 동시에 해결할 수 있는 대응방안이 필요함. 또한 구인난으로 어려
움을 겪는 중소기업일수록 일·가정양립 제도의 정착과 이를 기업 이미지로
브랜드화 하는 청년층 리쿠르트 전략이 필요함

아. 졸업유예 사유와 취업준비 어려움에서 나타나는 ‘스펙 쌓기’의 높은 부담

- 본 연구결과를 통해 나타나는 전북 청년여성의 취업준비 특성으로는 ‘스펙
쌓기’에 대한 부담이 다른 집단에 비해 상대적으로 매우 크다는 점임. 이
는 ‘휴학 및 졸업유예 사유’와 ‘취업준비 어려운 점’ 등의 원자료 분석항목
과 심층면접에서 사례자의 ‘스펙 쌓기에 대한 인식’에서 잘 드러나고 있음
- 전북청년여성의 ‘휴학사유’는 ‘어학연수’로 인한 비율(21.1%)이 전국 남녀
(3.9%, 14.4%)보다 높고 전북 남성(2.6%)보다 높음. 또한 졸업유예 경험은
전국 평균보다는 낮지만 그 사유로는 ‘스펙 쌓기’ 비율(29.2%)이 전국 남
녀(18.8%, 16.3%)와 전북 남성(23.3%)보다 높음. 또한 취업준비의 어려운
점으로는 ‘스펙 쌓기’의 비율(34.2%)이 전국 여성(29.3%)보다 높게 나타나
고 있었음
- 심층면접 참여자들의 스펙에 대한 인식은 ‘취업을 위한 필수 요건’이며 ‘취
업성공을 결정짓는 중요한 변수’라고 생각함. 스펙 쌓기를 위해서는 다양한
경험과 활동이 중요하며 그러한 이력을 자소서에서 쓰는 것 자체가 취업준비
를 위한 노력이나 성실성을 보여 주는 것으로 인식하고 있었음. 이와 같은
인식을 갖는 사례자일수록 졸업유예와 휴학 경험을 갖고 있었음
- 이상과 같은 전북청년여성의 스펙 쌓기에 대한 인식과 태도가 시사하는 바

는 첫째, 스펙에 대한 청년여성의 인식은 스펙보다는 직무경험을 중요시하는 채용트렌드와는 상당한 gap이 있다는 점. 둘째, 구직요건으로 스펙이 중요하다고 판단하기 때문에 필요 이상의 비용과 시간을 낭비하고 있다는 점, 셋째, 스펙을 쌓기 위해 휴학이나 졸업유예를 함으로써 취업준비 기간이 증가하고 졸업이 늦어지면서 노동시장 진입도 지연된다는 점임

- 스펙 쌓기에 대한 과도한 몰입은 구직(취업준비생)과 구인(기업) 사이의 정보 불균등과 인식차이에서 비롯됨. 스펙 쌓기 등의 과도한 취업준비를 위해 비용과 시간 뿐 아니라 청년여성의 역량을 낭비하는 문제를 피하기 위해서는 지역 우수 중소기업의 채용조건과 직무역량 등에 관한 상세 정보제공과 ‘직장체험 프로그램(인턴)’¹⁴⁾을 통해 청년여성의 중소기업 인식을 제고하고 이를 토대로 맞춤형 취업준비를 할 수 있도록 대학일자리센터¹⁵⁾와 전북도의 관심이 필요함

자. 직무관련 일 경험 부족과 취약한 일 경험의 장기화

- 전북청년이 재학 중 무급이나 저임금으로 일자리를 경험한 비율은 전국 평균보다 높은 가운데 전북청년여성의 일 경험 유형은 직무와 무관한 ‘인턴/현장실습이 아닌 일자리’ 경험비율이 높고 경험 시기는 ‘졸업 후’의 비율이 높았음. 또한 일자리경험기간도 ‘25개월 이상’ 비율이 전국 남녀와 전북 남성에 비해 높았음

- 청년여성이 경험한 일자리가 무급과 저임금의 질 낮은 일자리에 해당하고

14) 본 연구결과에서 전북청년여성은 ‘직장체험 프로그램(인턴)’과 ‘취업캠프’와 같은 취업준비 활동과 경험 등에서 도움을 크게 느낄수록 취업에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 분석되었음. 그럼에도 불구하고 참여기회가 남성이나 타 지역에 비해 상대적으로 제한되어 청년여성 취업에 미치는 긍정적 효과를 극대화하지 못하는 것으로 분석됨

15) 대학일자리센터 실무자와의 간담회에서 청년취업을 제고를 위해서는 지역 우수중소기업 발굴과 채용정보 입수, 직무체험 기회 중요성을 강조하였는데 대학일자리센터가 관리하는 취업정보는 예산문제로 인터넷 취업포털만 제한적으로 이용하기 때문에 실무자조차도 지역 우수중소기업 정보 취득이 어렵고 이를 바탕으로 한 청년취업연계 가능성이 낮은 문제점을 거론함. 이러한 문제점을 보완하기 위해 J대학은 중소기업과 청년연계를 위한 ‘드림잡’사업을 진행 중에 있음

직무와 관련성이 낮음에도 불구하고 일한 이유로는 '취업경력을 쌓기 위해서'의 비율은 낮은 반면 '일정기간 후 임금이 오를 것 같아서 + 그보다 좋은 일자리를 구할 수 없어서'의 비율이 높은 점 등을 미루어 볼 때 청년여성의 일 경험은 직무경험과는 무관한 경제적 이유가 컸음

- 전북 청년여성이 직무와 관련성이 낮고 취업준비에도 도움이 되지 않는 과도기적 일 경험을 졸업 이후에도 장기화하고 있는 점은 이들이 취업에 실패할 경우, 이러한 일자리를 전전하면서 이직과 실직을 반복하면서 경력단절을 경험하거나 불완전하고 질 낮은 일자리로 진입할 가능성이 있다는 점임
- 재학 중 직무관련 일 경험은 첫 일자리로의 이행 확률을 높이고 이행 기간을 단축시키는 효과가 있음(이병희, 2003; 박성재 외, 2006에서 재인용). 이는 일자리 경험이 있을수록 취업준비 방법이나 수준이 높고 그만큼 취업 확률을 높여 취업에 긍정적인 영향을 미치기 때문임(김도균 외, 2017). 따라서 재학 중 일 경험은 전공이나 자신의 진로설계에 맞는 일 경험을 쌓도록 체계적인 지원과 더불어 직무관련 일 경험 기회를 확대할 필요 있음

차. 청년여성 맞춤형 지역취업정보 제공의 부족

- 취업정보를 취득하는 경로는 워크넷이나 학교 취업지원센터 등의 공식적인 경로보다는 인터넷 취업포털, 유명한 취업카페나 블로그 등을 이용하는 경우가 많았음. 취업준비자들이 민간 취업포털을 더 많이 이용하는 이유는 채용공고에 나와 있지 않는 더 구체적인 정보를 제공받을 수 있고 SNS 등을 통해 쉽게 접근할 수 있기 때문임
- 그러나 제공되는 취업정보들은 주로 대기업, 공공기관, 공기업, 중견기업 등 청년에게 잘 알려진 네임 벨류가 있는 기업들로 제한되어 있어 지역 기업에 관한 정보는 거의 접할 수 없는 한계가 있음. 심층면접조사에서 참여자들은 지역 취업정보를 알아보기 위해서는 대학 일자리센터 등을 활용하

는데 제공되는 취업정보가 자신이 이미 알고 있거나 혼자서도 얼마든지 찾아볼 수 있는 뻔한 정도의 수준이어서 정보의 질에 불만이 많았음

- 청년여성들이 원하는 취업정보는 직무정보와 자신들이 접근하기 어려운 근무환경이나 조건들로 여기에는 일·가정양립제도와 같은 내용도 포함되어 있었음. 청년여성들이 원하는 취업정보를 접하기 어려운 환경으로는 대학에서 진행되는 취업특강도 대부분 성공한 ‘남자선배’이거나 ‘수도권 기업’으로 한정하는 문제점을 거론하였음
- 지역의 구인구직난을 해소하고 청년층의 취업률을 제고하기 위해서는 취업정보를 토대로 맞춤형 취업준비를 할 수 있도록 조기(3학년2학기)에 제공해야 함. 또한 여성들의 관심이 높은 사회적 기업, 지역중견기업, 청년강소기업 등 다양한 분야를 망라하되 직무에 관한 균형 잡힌 정보를 제공해야 함. 또한 취업특강은 성공한 ‘수도권’의 ‘남자선배’ 보다는 가급적 ‘지역취업’에 성공한 ‘여자선배’를 롤 모델로 삼을 수 있도록 여성친화적 취업정보 제공이 필요함

카. 취업준비지원 사각지대 : 졸업 후 구직 청년여성의 특성과 지원

- 졸업 후 취업준비를 하는 청년여성층은 어디에도 소속되지 않은 상태에서 취업서비스를 제공받거나 대학시설 이용 등 취업준비 자원을 활용하는데 있어 재학생보다 불리한 상황에 놓여있음. 대학일자리센터실무자들에 의하면, 졸업 후에도 이들의 취업알선이나 취업여부를 관리하고 있지만 학교 측의 전화나 연락을 피하고 방문도 꺼리기 때문에 취업지원 사각지대에 놓이게 된다고 함
- 심층면접조사에서는 미취업 상태로 졸업한 이들은 몇 번의 입직시도를 거치면서 노동시장 현실에 눈뜨고 자신의 상태를 객관화하면서 눈높이 조정을 하고 있었음. 즉 지역에서 취업하려는 의사가 재학생보다 높았고, 경력

직을 선호하는 기업특성을 고려하여 정규직이 아닌 계약직이나 무기계약직 취업도 고려하고 있었음

- 이들은 자신이 선망하는 직장으로의 취업이 무산되고 실패를 반복하는 구직과정을 거치는 동안 심리적 위축을 경험하고 ‘아무데나’ 일단 들어가려 하지만, 이런 결정을 할수록 실직과 이직을 반복하는 할 가능성이 큼(최운선, 2013). 노동시장 현실과 자신에 대한 객관화를 통해 눈높이 조정이 이루어진 이들에게 지역 중소기업은 유용한 ‘취업 틈새시장’이 될 수 있음
- 따라서 이들이 선호하는 지역 내 중소·중견기업을 발굴하고 해당 기업체의 인력수요 파악을 통해 기업과 청년여성을 연계하는 취업지원 사업을 지자체 차원에서 시도해 볼 필요가 있음. 이러한 전략은 중소기업의 구인구직 미스매치는 물론 청년여성 일자리 활성화를 통해 청년층의 외부 유출을 최소화함으로써 지역 출산율에도 기여할 수 있기 때문임

타. 지역 청년여성의 취업 장벽: 성차별, 연령차별, 결혼출산 욕구의 지연

- 심층면접 참여자들이 거론하는 취업준비단계의 성차별로는 실습 및 채용추천 기회에서의 여성 배제, 채용면접과정에서 결혼과 출산계획에 대한 질문, 직무 관련 남성 선호, 임금격차 등이었음. 대학일자리센터의 실무자들은 성차별은 엄연한 고용차별임을 기업도 주지하고 있으나 채용추천을 의뢰하는 과정에서 처음부터 남자를 부탁하거나 선호하는 경우가 대부분인 문제점을 지적함
- 심층면접 참여자들은 성 차별은 채용광고에서는 드러나지 않지만 채용결과에서는 최종적으로 남자의 합격이 더 많은 현실을 보면서 여성들은 취업준비 과정부터 위축될 수밖에 없다고 말함
- 심층면접 참여자들은 성차별보다 연령차별을 더 민감하게 받아들이고 있었음. 여성은 나이가 많으면 아르바이트 일자리도 구하기 힘들고 기업이 여성에게 암암리에 적용하는 ‘취업연령 데드라인’(26세~28세)을 고려한다면

가급적 낮은 연령이 구직확률을 높일 수 있을 것이라는 의식이 강하였음

- 청년여성은 직업선택 단계에서부터 결혼이나 출산 등의 여성 생애주기를 고려하고 있었음. 대학 졸업 후의 불확실한 취업과 이로 인한 불안, 일·가정 양립이 취약한 고용여건, 일·가정양립 관련 제도정착이 미흡한 기업문화 등에 대한 불신은 결혼과 출산의 욕구를 지연하는 형태로 나타났음
- 이상과 같은 성차별, 연령차별, 여성 생애주기와 관련된 제도 미흡과 같은 취업 장벽에 부딪히면서 청년여성이 적응하는 행태는 선망직장의 쏠림 현상임. 즉 선발과정이 공정하고 차별기제로부터 비교적 자유로우며 출산과 육아 등 모성보호가 보장되는 공무원이나 공공기관을 취업의 최우선분야로 한정하게 됨
- 그러나 지역의 공무원이나 공공기관 일자리는 한정되어 있고 취업경쟁률은 높기 때문에 원하는 결과를 얻을 때까지 취업준비 기간을 장기화 할 경우, 경제적 부담 증가는 물론 청년여성의 노동시장 진입 지연에 따른 사회적 비용과 청년층의 역량을 낭비하는 문제가 발생할 수 있음
- 또한 이러한 취업 장벽은 지방 청년여성의 취업에 대한 자신감 결여로 나타나 하향 취업이나 질 낮은 일자리 입직으로 이어질 가능성도 있다는 점에 대해서는 대학일자리센터 실무자들의 공통된 견해였음. 청년여성 노동시장 입직부터 나타나는 성차별과 연령차별에 대한 기업의 근로감독과 기업 고용문화에 대한 자체적인 점검과 개선이 필요함
- 일·가정양립은 정부의 핵심개혁 과제 중의 하나로 관련 지원제도 종류가 다양해지고 기업문화로 정착되고 있으며 예산지원도 확대되었으나, 지역의 중소기업이나 비정규직은 여전히 사각지대로 존재함. 따라서 지역 중소기업은 일·가정양립 문화의 정착과 인식개선, 근로환경 구축 등을 통해 청년여성 취업률 제고와 지역 인재활용을 위한 기틀을 다져야 함

2. 정책제언

가. 전북 청년고용정책의 성 인지관점 반영과 성별영향평가 추진

- 전북의 청년고용정책은 실업 장기화에 따른 니트 청년문제 해소에 역점을 두면서 다양한 청년 취·창업지원 정책을 추진 중에 있으나, 각 사업실적에 대한 성별통계가 부재하여 남녀참여 실적 및 현황과 성별에 기초한 정책요구 파악이 어려운 상황임
- 청년여성 특성을 반영한 전북의 취업정책으로는 현재 '지역이공계 여성인재 활용촉진사업'이 유일함. 그러나 제조업과 농업비중이 큰 전북 산업구조와 고용환경에서는 인문사회계열의 여성인력 수요가 적어 상대적으로 높은 취업난을 겪고 있음. 따라서 인문사회계열을 지원하기 위한 실질적인 사업이나 프로그램이 빠져 있는 것은 문제임
- 더욱이 지역에서 전공적합 일자리를 찾기 어려운 상황에서 기업의 여성인력 기피와 채용추천서에서부터 남자를 선호하는 등 지방대학과 여성이라는 이중의 불리한 취업조건이 중첩되면서 청년여성 취업상황을 더욱 악화시키는 요인으로 작용하고 있음
- 이러한 문제점은 본 연구에서도 확인되는 바, 25~29세 연령대의 전북 청년여성 미취업률은 전국 평균보다 높고, 청년여성경제활동 참가율이 전국 청년여성과 전북 청년남성에 비해 현저히 낮게 나타나고 있음. 또한 대졸 청년여성의 실업자와 취업준비자의 비율도 전북남성보다 높았음
- 따라서 청년층의 취업관련 성별 격차를 해소하고 청년여성 특성을 반영한 사업추진을 위해서는 모든 사업내용과 성과에 대한 성별분리통계를 생산하도록 함. 그 결과를 토대로 청년고용정책의 성별영향평가를 추진하여 성별 불균형을 해소하고 성별 특성과 요구에 근거한 사업을 추진하도록 함

나. 대학일자리센터 청년여성 특화사업 확대 : 취업준비 조기지원과 취업준비향상 프로그램 운영

- 청년들의 취업준비 시기와 관련 활동은 취업여부, 괜찮은 일자리, 정규직으로 취업에 긍정적 영향을 미쳐 취업이행 확률을 높이는 것으로 보고되고 있으며, 본 연구의 실증분석에서도 동일한 결과를 확인할 수 있었음. 따라서 취업준비 시기의 중요성은 강조해도 지나치지 않음
- 실제 현재 취업 중인 심층면접 사례자들은 취업목표를 조기에 설정하고 관련 직무활동 경험이나 취업정보 등을 꾸준히 축적하는 등 구체적이고 체계적인 취업준비를 졸업이전부터 하는 공통점을 발견할 수 있었음
- 그러나 대졸자직업이동경로조사 분석결과에 의하면, 전북 청년여성이 취업목표를 설정하는 시기는 저학년 때로 전국 남녀와 전북 남성에 비해 상대적으로 매우 빠르지만, 취업준비 시기는 재학 중 준비하는 비율이 낮고, 4학년 이후와 졸업 후 준비하는 비율은 상대적으로 높았음
- 일반적으로 여성의 취업준비는 군 입대라는 특수한 상황을 계기로 자신의 진로나 취업목표를 조기에 설정하는 남성에 비해 늦지만, 전북 여성이 전국 여성보다 평균적으로 취업준비를 늦게 하는 이유에 대해서는 별도의 분석이 필요한 것으로 보임
- 취업준비 시기가 늦어짐으로써 파생되는 결과로는, 스펙 준비에 대한 과도한 부담과 스펙을 쌓기 위한 졸업유예, 그로 인한 취업연령의 상승과 기업의 여성 취업연령에 대한 차별 등은 청년여성의 취업 장벽으로 인식되고 있었음을 심층면접을 통해 확인할 수 있었음
- 여대생들은 취업준비가 미진한 상태로 4학년 졸업반이 되지만 단순한 직업 탐색이나 취업정보 획득만으로는 취업성과를 달성하기 어려움. 따라서 청년 여성의 취업준비가 조기에 이루어지도록 진로설정과 진로계획, 구체적인 취

업준비와 전략 등 취업준비 향상 프로그램을 추진하도록 함

- 물론 이러한 진로지도 및 상담, 컨설팅 프로그램은 현재 대학일자리센터에서 추진 중에 있으며 여성특화 사업을 일부 추진 중인 학교도 있음. 그러나 사업규모와 예산이 작고 학생들의 참여도가 낮으며, 여대생 특화 프로그램의 시행이나 필요성, 효과에 대해 실무자들은 소극적이며 물성적으로 접근하고 있음
- 청년여성들은 지방대와 여성이라는 노동시장의 구조적 차별에 대해 취업 장벽을 체감하는 정도가 높고 자신의 스펙이 부족하다는 인식과 높은 부담감은 취업에 대한 자신감 결여로 나타나고 있음. 따라서 자신의 진로와 적성파악, 취업 장벽 완화, 직업과 직무정보 제공, 젠더의식 함양 등 여성의 취업역량을 향상시킬 수 있는 프로그램을 대학일자리센터가 조기에 추진하고 확대하는 방안을 강구할 필요가 있음

다. 스펙 쌓기와 취업목표 미스매치 완화를 위한 중소기업 일자리 정보 제공과 '청년여성일자리협력망' 구축

- 대기업 및 공기업 취업을 목표로 어학연수, 자격증, 대외활동 등 소위 스펙 쌓기가 일반화되면서 졸업유예로 인한 취업준비 장기화 등은 경제적 부담 증가와 노동시장 진입을 지연하는 등의 많은 문제를 낳고 있음
- 이와 같은 청년층의 과도한 스펙 쌓기의 낭비적 요소를 줄이기 위해 직무 중심의 채용이 확대되고 있지만, 스펙관리는 여전히 취업준비의 가장 중요한 핵심이며 필수요소로 받아들여지고 있음
- 본 연구의 대졸자직업이동조사 결과와 심층면접을 통해 나타난 전복 청년 여성의 취업준비 특성으로 '스펙 쌓기'에 대한 부담이 매우 크다는 점이었음. 선망하는 직장의 취업경쟁률이 높을수록 스펙 쌓기를 통해 비교우위를 점하려는 행위는 일반적인 풍조라 할 수 있을 것임

- 그러나 대졸자직업이동조사의 몇 가지 분석변수와 심층면접결과를 종합해 볼 때, 전북청년여성의 스펙 쌓기는 이들이 희망하는 목표 직업유형 및 취업조건과 불일치하는 현상을 목도할 수 있었음
- 즉, 전북 청년여성이 희망하는 사업체 유형과 목표 직업의 특성¹⁶⁾, 남자보다는 청년여성이 지역에서 취업을 더 희망하고 있다는 점, 최근 청년층 인구이동 현상 중 대학소재지와 직장소재지의 연계가 강화되고 있는 현실 등을 고려할 때 청년여성의 지역 중소기업 취업의사는 높은 것으로 판단됨
- 한편, 중소기업 취업은 선발기제의 영향을 덜 받기 때문에 취업준비 부담이 덜하고 기업도 이직률이 낮은 지역청년을 선호한다는 점에서 지역 중소기업은 유용한 ‘취업 틈새시장’이 될 수 있음. 그럼에도 불구하고 청년여성이 과도한 스펙 쌓기에 몰두하고 있는 원인은 구직요건을 갖추기 위해 무엇을 구체적으로 준비해야 하는지에 대한 상세 취업정보가 없기 때문임
- 청년층의 중소기업 취업준비의 주요 어려움으로는 채용 관련 상세 정보를 제공하는 매체의 접근성 문제가 거론되고 있음. 중소기업 채용공고가 주로 워크넷 등 공공기관 중심으로 제공되고 있어 민간 취업포털 사이트와 같이 쉽고 빠른 채용정보에 익숙해 있는 청년에게는 한계가 있음. 따라서 블로그나 카페, SNS 등 다양한 매체를 통한 정보제공이 필요함
- 지역에서 취업하기를 희망하는 청년여성을 대상으로 지역의 우수 중소기업 채용정보를 우선적으로 제공하고 이에 따른 진로설정과 취업계획을 조기에 수립하도록 지원함. 아울러 기업에서 요구하는 직무분야에 필요한 경험과 자격, 자질과 인재상 등에 대한 구체적 정보를 대학일자리센터가 제공함으로써 불필요한 스펙 쌓기의 낭비적 요소를 줄이도록 함

16) 전북 청년여성이 희망하는 사업체 유형과 목표 직업은 특정분야로의 쏠림현상이 있었고 이는 어느 정도 전북 지역의 산업구조나 여성종사자의 직무 특성을 반영하고 있었음. 또한 희망유보 임금이나 희망사업체 규모, 대기업 취업준비에 해당하는 기업체직무적성검사(GSTA) 준비 비율이 낮은 점으로 미루어 볼 때 이들이 희망하는 사업체 유형은 중견·중소기업 정도의 수준으로 보임

- 청년여성의 지역 중소기업 취업을 제고하기 위해서는 청년여성이 선호하는 근로여건과 환경을 갖춘 중소기업을 발굴하고 이를 채용으로 연계하는 것이 가장 중요함. 그러나 대학일자리센터 실무자 간담회에서는 지역중소기업에 대한 정보수집이 자체적으로 미약하다는 문제점을 거론함¹⁷⁾. 이는 예산과 전담인력의 한계 및 청년취업 지원을 담당하는 유관기관의 네트워크 부족 때문임
- 따라서 취업유관기관의 실무자와 기업인사 담당자로 구성된 ‘청년여성일자리협력망’ 운영을 고려해볼 필요 있음. 청년여성 구인구직 동향파악, 중소기업의 직무경험 기회제공, 취업연계 등을 활성화하기 위한 일자리협력망을 정례화 하여 운영하도록 함. 이를 통해 청년여성 일자리정보공유, 인력활용 연계성 등의 시너지효과를 기대할 수 있음

라. 청년친화강소기업 확대와 청년여성 멘토링 사업 추진

- 전북 청년여성은 지역에서의 취업을 희망하고 있고, 중소기업 취업에 대해서도 긍정적인 의사를 갖고 있는 반면, 일부 청년여성은 지역 중소기업 취업에 부정적이었는데 그 이유로는 일·가정양립이 취약한 기업여건 때문이었음. 즉 청년여성은 취업준비와 입직단계에서부터 일·가정양립을 직업선택의 주요 요인으로 고려하고 있었음
- 이러한 청년여성 특성을 반영하여 정부는 2016년부터 「청년·여성 취업연계강화」의 일환으로 청년층 희망분야(임금, 일·생활균형, 고용안정)를 반영한 ‘청년친화강소기업’을 매년 선정하고 있음. 그러나 전북은 2019년 기준, 강소기업이 전체 13개소로 제주를 제외한 최하위 수준임

17) J대학 일자리센터는 지역 우수기업 정보부족 문제를 해결하기 위해 자체적으로 우수기업을 발굴하고 구직자를 위한 기업 맞춤형 개인별 취업준비도(준비역량)점검 및 취업역량 수준에 따른 단계적 역량강화 프로그램 연계, 채용연계 집중 서비스 등을 제공함

- 따라서 전북은 청년여성의 지역 취업의사를 반영하고 기업의 구인난 해소를 위해서 우수 강소기업 확대발굴이 필요함. 특히 일·생활균형과 관련하여 청년친화강소기업의 우수성을 홍보하고 취업률을 제고하기 위한 전략으로 ‘청년여성 멘토링 사업’ 추진이 필요해 보임
- 현재 청년친화강소기업은 공공 취업 포털사이드(워크넷 등)에서만 기업정보를 접할 수밖에 없어서 잡코리아나 사람인, 스펙업 등 민간업체 정보에 익숙한 청년여성들의 접근성이 떨어지며 인지도도 낮음
- 또한 기업의 정보도 임금수준, 일·생활균형 수준, 고용안정 수준 등에 관한 회사정보를 픽토그램 등의 간단 수치로 제공하고 있어 청년여성들이 궁금해 하는 일·가정양립 관련 제도시행이나 기업문화·근로여건에 관한 ‘진짜 정보’는 접하기 어려움. 이러한 문제를 해결하기 위해서 오프라인에서의 정보제공이 필요함
- 청년친화강소기업의 ‘청년여성멘토링 사업’은 일·생활균형 및 임금, 고용안정성 보장에 관한 정보를 ‘지방의 여자선배’가 구체적이고 실질적으로 제공하고 직무경험 등을 토대로 멘토 역할을 함으로써 지역 취업의사를 갖고 있는 청년여성의 취업인식 제고와 직업선택에 중요한 영향을 미칠 것으로 기대됨
- 왜냐하면 현재 학교에서 추진하는 취업특강은 소위 성공한 ‘수도권의 남자선배’로만 한정되어 청년여성층 취업동기 부여와 역할모델 제공 등에 큰 역할을 하지 못하였음을 심층면접을 통해 알 수 있었기 때문임
- 또한 청년강소기업 여성멘토링 사업은 지역의 다양한 취업정보 기회를 제공하여 특정분야로만 취업준비를 한정하는 오류를 최소화 할 수 있음. 취업준비자들은 사회적으로 평판이 좋고 인지도가 높은 직장으로만 취업하려는 성향 때문에 지역 중소기업에 대한 정보를 많이 모르고 심지어 무관심하기까지 함

- 따라서 청년강소기업의 청년여성 멘토링 사업은 지역 취업정보 및 그에 따른 조기진로 설정과 자신의 커리어를 계획적으로 준비할 수 있도록 균형 잡힌 직무정보 등을 제공함으로써 직무와 무관한 스펙 쌓기로 역량을 낭비하는 일을 지양하고 청년여성 노동시장 이행촉진을 도모할 수 있을 것으로 기대됨

마. 직무체험 대상기관 확대

- 스펙을 갖추기 위한 과정으로써 영어시험 점수나 자격증취득, 자격증의 개수가 취업준비의 양적인 것을 계량화 하는 것에 초점을 둔다고 한다면 직무경험은 취업준비의 질적인 면을 중요시하는 개념으로 볼 수 있음
- 인터뷰 참여자들은 전공 관련 직무경험의 중요성을 일관되게 강조하고 있었음. 이는 대부분의 기업에서는 직무경험이 있는 지원자들은 더 선호하고 가산점을 주는 경우도 있기 때문임. 또한 직무경험은 자신의 진로와 적성에 대한 탐색과 해당 직업에서 요구하는 태도와 지식을 갖추으로써 직업이 행에 도움을 줄 수 있기 때문임
- 블라인드 채용과 직무능력 중심으로 채용문화가 확산되면서 전공 관련 직무경험은 그 중요성이 강화되고 있지만 직무체험 인턴은 ‘금턴’이라고 할 정도로 지방에서는 그 기회가 적고 특히 ‘취업연계형 인턴십’과 같은 정책이나 사업은 절대적으로 부족한 현실임
- 현재 전북은 직무체험으로는 ‘대학생 공공기관 직무인턴’ 사업과 현장 실무 체험 후 정규직으로 전환하는 ‘전북형 청년취업지원’사업이 유일하게 추진 중에 있음. 그러나 사업 대상 인력이 소규모(연간 각각 100명, 190명)에 불과하고 ‘전북형 청년취업지원’사업은 낮은 급여로 청년들의 호응도를 얻기 어려움

- 따라서 현행의 공공기관만을 대상으로 제한적으로 운영되고 있는 직무체험 인턴 사업은 그 대상기관을 민간 기업으로까지 확대하고 수혜인원도 더욱 늘릴 필요가 있음. 특히 지역에서의 취업의사가 높은 청년여성을 대상으로 지역 중소기업 인턴지원 사업을 확대하고 사회적 기업과 협동조합 등의 직무체험 기회도 제공하여 지역의 청년혁신활동가로 일 할 기회를 제공하도록 함

바. 청년여성 실업 조기개입 및 온라인커리어코칭 서비스지원

- 본 연구에서는 취업준비 사각지대로 졸업 후 구직활동을 하는 청년여성의 특성에 주목하였음. 이들은 어디에도 소속되지 않은 상황에서 홀로 취업준비를 해야 하고 취업준비 관련 자원 활용에 있어 취약한 상황에 있었음
- 대학에서는 졸업 후에도 이들의 취업관리를 하고 있지만 학교 측의 전화나 연락을 꺼리는 상황임. 또한 이들은 아르바이트와 취업준비를 병행하고 있지만 직무 관련 일자리를 찾는 게 쉽지 않으며 경제적 목적의 단기 일자리를 반복하면서 질 낮은 일자리의 고착 가능성이 커지고 노동시장 진입이 지연되고 있음
- 청년층의 장기실업과 NEET화를 방지하기 위해 유럽연합은 4개월 안에 개별 상담과 아웃리치(out reach)와 같은 조기개입을 추진하고 있음. 또한 유럽연합의 각 국가들은 청년노동시장의 원활한 이행을 위해 노사, 청년단체, 공공 및 민간 고용서비스기관, 시민단체 등이 강력한 파트너십을 구축하고 있음(김도균 외,2017)
- 이러한 해외사례는 우리 청년여성층에게도 적용될 필요성을 시사하고 있음. 졸업 후 청년들이 첫 일자리에 취업하기까지 소요되는 기간은 평균 12개월로 이 기간은 해마다 증가하고 있음. 노동시장 여건이 취약한 전복은 취업 소요기간이 더 늘어날 것으로 예측됨

- 따라서 졸업 후 어디에도 소속되지 않아 제도적 무중력 상태로 빠질 가능성이 높은 미취업 구직청년여성을 대상으로 이들이 실업상태나 취업준비만을 하는 기간이 장기화되지 않도록 하기 위한 지자체 차원의 적극적인 정책이 요구됨
- 이들은 미취업 상태로 졸업함에도 불구하고 졸업 후에는 경력관리가 단절되는 문제가 있음. 따라서 졸업 후에도 지속적으로 경력관리가 이루어지도록 ‘청년여성 온라인경력개발프로그램’을 운영하여 진로코칭을 받을 수 있는 시범사업을 추진하도록 함
- 그동안 각 대학일자리센터에서는 재학생 대상의 다양한 경력관리 프로그램을 운영하여 왔으므로 졸업 후의 청년여성을 온라인으로 연계하여 추진하도록 함. 해당 프로그램으로는 코칭 희망자의 취업기본 진단(직업의식 및 직업선호도 검사)은 물론 지역 중소기업의 취업정보와 기업이 필요로 하는 직무역량을 함양하기 위한 맞춤형 진로코칭을 지원하도록 함
- 현재 J대학일자리센터의 경우, 재학생들의 전라북도 취업률이 매년 증가하고 있는 추세를 반영하여 도내 기업에 취업의지가 있는 학생들을 대상으로 도내 우수기업에 대한 정보를 제공하고 개인별 취업준비도(준비역량) 점검 및 취업역량 수준에 따른 단계적 역량강화 프로그램을 연계하는 등 채용연계 서비스 집중 사업(지역기업 Dream-JOB)을 지원 중에 있음
- 해당 사업에 대해 졸업 후 구직활동을 하는 청년여성에게도 적용하되, 각 대학일자리센터협의회를 통해 프로그램을 공유하고 전라북도는 관련 예산과 인력을 지원하도록 함. 또한 본 연구자가 앞서 제안한 ‘청년여성일자리협력망’과 연계하여 추진한다면 시너지효과를 기대할 수 있을 것으로 사료됨

사. 청년여성 특화 취업박람회와 취업캠프 운영

- 청년여성들은 학교에서 추진하는 취업특강은 소위 성공한 '수도권의 남자선배'로 한정되어 있으며, 취업박람회는 기술이나 제조업 등 '남성친화적 취업부스'만으로 운영되는 등 취업지원프로그램의 성인지 관점이 결여되어 있는 문제점을 지적하였음
- 취업준비활동으로 청년여성은 취업캠프의 도움을 크게 느끼고 있었으며 도움을 크게 느낄수록 취업에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타남. 취업캠프는 대기업이 몰려있는 수도권 중심으로 추진되는 경향이 있어 지역에서는 참여 기회가 상대적으로 제한되어 여성취업에 긍정적인 효과를 극대화하지 못하는 점에 대해서도 앞서 주요연구 결과에서 논의한 바 있음
- 청년취업을 지원하기 위한 각종 취업박람회가 지자체별로 추진되고 있으나 청년여성을 특화한 채용박람회는 거의 없는 상황임. 다만 서울시는 2012년에 '서울청년여성 일자리 박람회'를 개최하였고 이어서 다음해에 '2013 서울시 여대생 일자리 박람회'를 추진한 바 있음
- 청년여성 특화 채용박람회의 필요성에 대해서는 경기도(최윤선, 2013)에서도 이를 제안한 바 있음. 제안 내용에는 여성의 생애주기를 고려한 경력개발과 이색 직업체험관 운영, 커리어여성 특강, 여성에게 필요한 일 경험과 활동을 알려주고 관련 자원을 연계해주는 '직업지도(Job Map)' 제작 등을 제안함
- 청년여성은 지역에서의 취업을 선호하지만 지역 중소기업에 대한 취업정보를 접할 수 있는 기회는 많지 않은 현실임. 따라서 지역 내의 우수 중소기업이나 청년친화강소기업, 사회적 기업, 가족친화기업 등 여성친화적 기업을 중심으로 취업박람회 및 취업캠프 등을 추진하도록 함

- 이와 같은 기회를 제공하여 청년여성들에게 지역의 다양한 기업을 소개하고 향후 자신이 희망하는 분야로 취업준비를 하기 위해서는 어떠한 직무역량과 활동이 필요한지를 사전에 알려줌으로써 과도한 스펙 쌓기의 부담을 완화하고 효율적인 취업준비를 할 수 있도록 함

참고문헌

참고문헌

- 강민정·신선미(2016), 청년여성 취업 애로요인 해소를 위한 정책과제, 한국여성정책연구원
- 고영우·최효미·조장희(2018), 지역노동시장과 여성고용에 대한 연구, 한국노동연구원
- 김기현·한지형(2017), 청년 삶의 질 개선을 위한 청년정책 방향과 과제: 2017년 청년정책 포럼, 대통령직속 청년위원회, 한국청소년정책연구원
- 김도균(2018), 취업준비 활동의 계층화와 청년정책의 발전방향 -경기도 청년구직활동 실태 조사 분석을 중심으로-, 비판과 대안을 위한 사회복지학회 학술대회 발표논문집. 2018. 5
- 김양지영(2018), 충청남도 청년여성 취업역량 강화방안, 충청남도여성정책개발원
- 김영순(2017), 청년 노동조합운동의 복지의제와 복지국가 전망-청년유니온과 알바노조를 중심으로-, 한국정치학보 51(1)
- 김유빈·최충(2017), 청년층 노동시장 실태와 정책과제 연구, 한국노동연구원
- 김정숙(2009), 대졸자들의 취업준비 활동의 차이 및 직업이행 효과, 교육과학연구 제40집 제1호
- 김준영·전용석(2004), 청년층의 노동이동과 노동시장 성과: 초기 노동시장 경험이 노동시장 성과에 미치는 영향분석, 중앙정보고용원
- 김지경·이상호(2016), 대학생 졸업유예실태 및 지원방안 연구. 한국청소년정책연구원
- 김흥중(2015), 서바이벌 생존주의, 그리고 청년세대: 마음의 사회학의 관점에서, 한국사회학 49(1)
- 박건·국미애(2016), 청년여성 첫 일자리 실태조사, 서울시여성가족재단
- 박성재(2008), 청년층 취업준비 노력의 취업효과 분석, 한국노동연구원
- 박성재·반정호(2006), 대졸 청년층 취업준비노력의 실태와 성과, 한국인구학 제29권 제3호
- 서울시여성가족재단(2013), 2030세대 일-생활실태조사, 서울시여성가족재단
- 신선미 외(2013), 미취업 여성청년층의 취업준비활동 효과와 취업지원방안, 한국여성정책
- 신용한(2019), 올바른 정책방향은?-청년일자리 정책 문제 있다(상하), (사) 국가미래연구원
- 안수란(2019), 지방자치단체 청년고용사업의 현황과 쟁점, 보건복지포럼

안수영(2010), 한국사회의 취업장벽: 지방대 여학생을 중심으로, 한국학술정보
 안태윤(2017), 경기도 청년취업의 성차별 실태 연구, 경기도가족여성연구원
 엄기호·하지현(2015), 공부중독, 경기: 위고
 유한구(2010), 대졸자의 노동시장 이행연구, 한국직업능력개발원
 이만기(2011), 대학졸업자의 취업준비전략과 노동시장에서의 질적 성과와의 관계분석, 진로
 교육연구 Vol. 24. No 2
 이병희(2003), 청년층 노동시장 분석, 한국노동연구원
 이상록(2007), 지방대학에 대한 부정적 인식의 실태와 영향-지방대학생의 대학생활 태도 및
 진로준비 행동에의 영향을 중심으로-, 지역발전연구, 7(1)
 이상준·김지경(2018), 블라인드채용 청년구직자 인식·실태조사, 한국직업능력개발원
 이은수·박가열(2018), 4년제 대학 재학 중 일 경험 유형이 초기 노동시장 이행에 미치는
 영향분석, 진로교육연구 Vol. 31. No 3
 정기적·조민호(2016), 재학중 일자리 경험이 취업성가에 미치는 영향: 임금과 직부불일치
 해소 효과를 중심으로, 한국사회와 행정연구 제27권 제2호
 정성미(2017), 가구소득계층별 미취업 청년 특성, 월간노동리뷰, 2017년 10월호
 정영애·김민순(2015), 경남지역 여대생의 취업의식과 취업준비 프로그램개발, 지역산업연구,
 제38권 제3호
 정자에·이제경(2018), 지방대학 대학생의 진로문제에 관한 국내연구 동향, 취업진로연구,
 제8권 2호
 조영림·문승현(2017), 장기취업준비생의 취업준비활동에 대한 사례연구-취업스트레스와
 대처자원을 중심으로-, 청소년학연구, 24(9)
 주형일(2010), 지방대에 대한 타자화와 담론의 주관적 수용의 문제, 미디어·젠더&문화,
 제13호
 최윤선(2013), 경기도 대졸 청년여성의 취업가능성 제고를 위한 지원방안 연구, 경기도가족
 여성연구원
 최윤선·남승연(2016), 청년여성 '일 경험'실태조사, 경기도가족여성연구원
 최종렬(2017), '복합왕'의 사회학-지방대생의 이야기에 대한 서사분석, 한국사회학 51(1)

기본연구 2020-04

전라북도 청년여성의 취업준비 실태와 정책 지원 방안

발 행 인 | 김 선 기

발 행 일 | 2020년 6월 30일

발 행 처 | 전북연구원

55068 전북 전주시 완산구 콩쥐팍쥐로 1696

전화: (063)280-7100 팩스: (063)286-9206

ISBN 978-89-6612-292-9 93330

본 출판물의 판권은 전북연구원에 속합니다.

