

정책연구 2020-19

2020 전라북도 여성기업 지원방안

연구진 전희진 · 양원탁 · 최지훈

Jeonbuk Institute



정책연구 2020-19

전라북도 여성기업 지원방안



연구진

연구책임 전희진 · 전북연구원 부연구위원
공동연구 양원탁 · 전북연구원 부연구위원
최지훈 · 전북연구원 전문연구위원

연구관리 코드 :20JU11

이 보고서의 내용은 연구진의 견해로서
전라북도의 정책과는 다를 수도 있습니다.

■ 연구 요약

연구 목적

산업구조의 변화와 기술의 발달은 여성의 경제영역에의 진출을 활발하게 만들었고, 창업기회가 확대됨에 따라 여성기업의 수가 증가하고 있다. 여성의 창업과 기업 경영을 통한 경제활동의 지속과 확대는 국가 경쟁력 강화와 취업 기회의 확대 방안으로 부각되고 있다. 또한 여성기업은 남성기업 대비 여성 인력의 고용이 높고, 남성 중심적인 기업 문화와 경영환경을 변화시킬 수 있는 사회변혁의 시초로 기대받고 있다.

이러한 여성기업에 대해서는 중앙정부는 2009년 ‘여성기업지원에 관한 법률’을 제정하여, 여성의 경제활동과 여성경제인의 지위 향상을 도모함으로써 국민경제 발전에 기여하고자 노력하고 있다. 이에 전라북도 역시 2013년 ‘여성 기업 지원에 관한 조례’를 통해 전라북도 여성기업의 활동과 여성의 창업을 적극적으로 지원하고, 지역경제 발전을 위한 노력을 기울여왔다.

그러나 이러한 법률적인 지원 방안에도 불구하고, 여성기업과 여성기업인의 상황은 개선할 여지를 지니고 있다. 여성기업 업체수는 점진적으로 확대되었으나, 여성기업들의 상당수가 규모가 영세하고, 경쟁포화 업종에 집중되어 있어 양적인 증가만으로 여성기업의 상황을 평가하기는 어렵다.

여성기업을 실질적으로 지원하고, 그 효과를 확대하기 위해서는 여성기업의 창업에서 성장, 안정기에 이르는 과정을 추적하고, 그에 따르는 기업활동의 애로점과 정책지원의 효과 등에 대해 이 연구과제를 통해 제안하고자 한다.

연구 범위와 내용

이 연구에서는 전라북도 여성기업에 대해 기존 통계자료를 바탕으로 장기 시계열로 분석하고, 여성기업의 현황과 애로사항을 분석한 설문조사와 심층면접 자료를 통해, 여성기업들의 현황을 파악한다.

여성기업 지원제도와 정책에 대해서는 여성기업 대부분이 중소기업인 점을 고려해, 중소벤처기업부의 ‘여성기업활동촉진기본계획’을 비롯, 중앙정부와 지방정

부의 여성기업 (우대) 지원 내용을 살펴보았다.

전라북도 여성기업의 현황에 대한 통계적 분석에 있어 여성기업의 수와 비중, 업종별 현황, 기업규모와 인력실태, 등을 살펴보고, 여성기업의 일반적인 애로사항을 분야별로 정리하였다. 실제 여성기업의 경험 등에 대한 자료는 전라북도 여성기업의 많은 부분이 소상공인점을 감안하여, ‘소상공인실태조사’를 원자료로 사용하여 분석하고, 여성기업 대상의 설문과 심층면접, 관련 기관 관계자들과의 자문 등을 통해 검토했다.

설문조사는 한국여성경제인협회 전북지회에 등록되어있는 여성기업 인증서를 받은 기업을 대상으로 이메일 설문을 통해 전라북도 여성기업의 상황에 대해 구체적으로 파악하였다. 조사내용은 여성기업 지원정책에 대한 만족도와 여성기업 애로사항, 기업가정신에 대한 설문을 중심으로 진행되었다. 또한, 여성기업인 현황에 대한 심층면접을 통해 창업 동기와 경험, 경영실태, 애로사항, 필요 지원정책 인지와 평가 등을 구체적으로 파악하였다.

전라북도 여성기업 현황

전라북도 여성기업의 수와 비율은 점진적으로 증가하여, 전라북도 대표자 성별에 따른 여성기업의 수는 2008년 45,736개에서 2011년 50,276개, 2015년 57,157개, 2018년 60,316개로 지속적으로 증가하여, 여성기업이 전체비율에서 차지하는 비율 역시 2008년 38.2%에 불과하였지만, 2011년 42.0%, 2015년 47.7%, 2018년 50.3%로 증가하여 약 절반가량의 비율을 나타내고 있다.

업종별로는 도·소매업과 숙박·음식점업 등 경쟁포화 업종 비중이 높고, 제조업 등 기타 업종의 비중은 전체의 1/4수준에 불과한 양상을 나타내고 있다. 전북지역 여성기업의 매출액은 50% 이상이 0.5억 미만에 위치, 10억이상 기업은 4.1%에 그쳐, 여성기업 규모의 영세함을 확인할 수 있다.

전라북도 여성기업 대상 설문조사

설문조사의 결과 주된 창업동기는 ‘도전정신’이라는 응답이 37.3%로 많은 비중을 차지하였으며, 그 다음으로는 ‘더 많은 돈을 벌기 위해’와 ‘일·생활에 균형을 맞추려는 욕구’ 순으로 나타났다. 창업자금의 조달은 ‘개인자금’이 대다수를 차지하였고, 운영기간이 짧을수록 재정상황이 어려운 것을 확인할 수 있었다. 또한, 자금조달과정에서의 가장 큰 어려움으로는 ‘담보부족’을 지적하여, 창업을 위한 적극적인 자금 지원사업이 필요함을 살펴볼 수 있었다.

전년 대비 올해의 수익성에 대해서는 악화되었다는 응답이 절반을 차지하였고, 내년에 대한 예측에 있어서도 ‘나쁨’을 예측한 경우가 42%에 달해, 코로나19 사태를 경험하면서 기업들의 전망이 악화되고 있음을 확인할 수 있다.

기업을 운영하면서 경험하는 어려움에 대해서는 ‘남성중심의 비즈니스 관행과 인맥제한’과 ‘일가정양립부담’이 가장 높게 나타났다. 여성기업인으로 경험한 기업환경 문항에서, ‘기술개발(기술정보 획득 등)’을 가장 높게 지적했고, 그 다음으로 ‘생산관리(원자재 조달, 공급업체 확보 등)’, ‘인사관리(인력확보·관리)’ 순으로 어려움을 경험한다고 응답했다.

여성기업에 대한 지원정책의 중요성에 대해서는 ‘자금지원’정책을 가장 우선으로 응답했고, 현재 여성기업 경쟁력 강화를 위해 추진 중인 정책에 대한 만족도는, ‘수출지원’, ‘세제지원’, ‘기술지원’의 순으로 만족도가 낮아서, 이에 대한 대책이 요청되고 있다. 또한 지원정책의 중요도 대비 만족도를 살펴보면, ‘세제지원’의 경우 중요도와 만족도 간의 차이가 가장 크게 나타났고, ‘판로지원’, ‘기술지원’ 순으로 중요도는 큼에도 체감 만족도가 낮은 상황임을 알 수 있다.

전라북도 여성기업 지원정책의 중요도에 대해서는 ‘자금지원 및 인증우대’ 정책을 가장 중요하다고 평가하고 있었으나, 만족도는 상대적으로 낮게 나타나, 중요도에 비해 만족도가 떨어지고 있었다. 여성기업 육성을 위해 가장 필요한 지원으로는 ‘여성기업 지원 정책 개발’로 다양한 사업 발굴을 희망하고 있었고, 지원정책 활용의 애로사항으로는 ‘지원정책에 대한 정보 부족’과 ‘까다로운 자격조건’을 지목하고 있었다. 다양한 사업이 발굴되고, 그런 사업에 대한 정보와 홍보가 요청되며, 동시에 지원 자격이 완화되기를 희망하는 상황으로 파악된다.

전북 여성기업 심층면접

심층면접을 통해, 기업의 창업동기, 재정마련, 가족들의 지원에 관한 논의를 통해, 여성기업이 경험하고 있는 출산과 육아 등의 돌봄과의 조화와 가족 경제 내에서의 역할 등에 대한 평가에 있어 소극적인 모습을 확인할 수 있었다. 여성에게만 일과 가정의 양립을 요구하는 사회적 환경 속에서, 여성기업의 성장은 제한될 수 밖에 없기 때문에, 사회 전반의 의식과 풍토의 변화의 필요성을 감지할 수 있었다.

여성기업지원제도의 긍정적인 효과와 그에 따른 의도하지 않은 결과에 대한 논의도 필요할 것으로 파악되었다. 지원사업의 확대와 더불어 그 실질적인 효과를 위한 지속적인 점검이 필요함을 확인할 수 있었다.

여성 네트워크의 구축하고자 하는 움직임은 다양한 방식으로 언급되었는데, 협업 공동체가 구성되어 있거나 법인을 만들려는 노력에 더하여, 상품이나 체험 공동체를 제공하는 방안까지 네트워크의 방식은 다양하게 진행되고 있었다.

코로나19로 인한 경험에 대해서는 업종에 따라서 영향을 받는 정도가 상이했지만, 비대면 박람회 등에 참석하는 등의 새로운 기회로 접근하는 경우도 있어서, 위기의 시대의 기회를 잡을 수 있는 성공 사례 모델 발굴의 필요성을 찾아볼 수 있었다.

이상적인 기업에 대한 목표는 가족같은 기업을 바탕으로 한, 육아휴직과 유연근무제가 적극적으로 도입된 가족친화적인 기업을 선도하여, 사회 인식 변화에 기여하고 싶다는 의견을 들을 수 있었다. 이러한 목표에 근거하여, 노사관계 인식에 있어서도, 적극적으로 여성을 더 고용하고 탄력근무제나 유연근무제 제도를 실천하고 있음을 확인할 수 있다.

여성기업 지원제도를 통해 자금을 지원받거나, 인력 고용을 하는 등의 긍정적인 경험을 가지고 있음에도, 많은 지원제도가 중소기업에 집중되어 있어서, 사업체 규모가 5인미만인 경우는 지원 자체가 불가능한 점에 대해 문호 개방의 요구를 들을 수 있었다. 여성기업에 대한 지원사업의 대상 확대와 동시에, 여성기업의 규모를 중소기업 지원을 받을 수 있는 수준으로 성장시킬 수 있는 사업이 동시에 요청된다고 파악되었다.

여성기업 지원의 비전과 목표

전라북도 여성기업이 성장을 통해, 여성일자리 확충과 일자리 확충에 따른 인구 유출의 방지 등으로 ‘살기 좋은 전북’, ‘여성친화 전북’을 이룩할 수 있을 것이다. 이에 여성기업 지원의 비전은 “여성기업의 성장, 여성 일자리 확충의 여성친화 전북”으로 설정하였다. 이러한 비전에 따라, 여성기업의 성장을 위해서 여성 창업활성화, 여성기업 경쟁력 제고, 상생협력 강화를 목표로 삼을 수 있다. 이 목표를 추진하기 위해, 여성기업은 여성창업 기반조성, 여성기업지속성장, 여성기업 판로확대, 여성친화 기업환경이라는 전략을 설정하였다.



전라북도 여성기업 지원의 비전, 목표, 전략

여성 창업 기반조성

창업관련 지원제도는 중기부를 비롯 다양한 부처에서 진행하고 있고, 2020년 16개 부처 90개의 창업지원 사업을 진행 중에 있으며, 전북지역에서도 이와 같이 여성 창업의 질을 높이기 위한 노력이 필요하며, 특히 전북 여성기업의 특성상 규모가 작고, 식품가공업이나 공예품과 같은 상품이 많이 등장하는 상황에서, 이러한 상품의 부가가치를 창출할 수 있는 다양한 시도가 필요하다.

〈창업활성화: 단계별 기술창업 지원 프로그램〉

창업에 대한 지원은 예비창업자(창업 전), 초기창업자(창업 후 3년 이내), 도약기 여성기업(3년~7년 이내) 등으로 구분하여, 단계별 지원이 필요하다. 창업 전에 지역 대학을 기반으로 한 산학협력단이나, 여성기업 지원센터 등의 창업 관련 교육 기회를 확대하고, 초기창업에 있어 지원사업 중에 ‘청년창업사관학교’와 같은 창업지원 프로그램에 여성의 참여를 일정 정도 보장하기 위해 현재 운영 중인 가점제도를 강화하고, 이를 확대하여 여성창업사관학교와 같이 여성과 지역 특화 업종의 연계를 강화한 사업을 제안할 수 있다.

또한, 성공적인 창업기를 지내고, 도약기 여성기업으로 진행한 여성기업에 대해서 창업기에 제공되는 다양한 지원 혜택을 창업기를 성공적으로 보낸 기업들을 대상으로 선발하여, 일정정도는 창업 지원 사업의 지속적인 혜택을 통해, 여성기업 창업의 성공적인 안착을 이루어 낼 수 있을 것이다.

〈여성기업 전용 펀드〉

여성기업의 안정적 사회적 진출을 돕기 위해, 여성기업 펀드를 마련 제공할 필요가 있다. 특히 여성기업 관련 통계를 비롯 전북 여성기업의 인터뷰나 자문에서 확인할 수 있듯이 여성기업인은 규모 확대나 대출에 대한 불안감을 가지고 있어, 여성기업에 펀드를 제공하여, 좀 더 공격적인 투자와 사업 확장을 할 수 있는 기회를 마련하는 것이 필요하다.

〈여성창업 허브조성〉

여성창업의 주요 거점으로 지역 특화산업을 비롯한 다양한 생산·고용활동의 중심으로 역할을 하여, 지역 여성기업 활성의 중추 역할을 담당할 수 있는 여성창업 허브센터의 필요성이 요청된다. 이러한 사업 방향은 현재 ‘여성기업종합지원센터(보육실) 운영’의 사업을 확대한 개념으로, 전북지역도 지역 특성에 대한 분석을 시작으로 확대 방안 마련이 필요하다.

지속성장지원

여성기업이 창업기를 넘어서서, 중견 기업, 글로벌 기업으로 지속 성장할 수 있는 지원책이 요청되며, 기술·생산성혁신, 정책자금, 인력, 전문상담 등의 지원 체계를 구축하는 방안과 동시에 여성기업의 규모 확대를 통해, 이미 진행중인 중소기업에 대한 지원을 수혜 받을 수 있도록 하는 방안이 동시에 존재한다.

〈기술개발 및 생산성 혁신 지원〉

중소벤처기업부의 여성기업 전용 R&D 사업과 스마트 공장 보급 확산 사업 등을 통해 여성기업을 위한 기술 및 생산성 혁신 지원이 이루지고, 지원사업 선정시 가점 부여와 별도 설명회 개최를 통해 여성기업에 대한 지원 확대가 요청된다.

〈금융지원확대〉

유망 여성기업에 대한 금융지원 확대는 여성기업이 창업을 넘어 성장할 수 있는 기반을 마련의 중요한 축으로, 전국적으로 중소벤처기업부의 경우 창업 및 성장기 여성기업을 위한 여성기업 특별보증 프로그램(5천억원)을 운영하고 있고, 지역별 금융지원으로는 각종 정책자금 지원시 가점부여를 하는 방식과 금리인하 등의 우대방식 중 선택적으로 적용하고 있다. 전북에서는 가점부여 사업을 진행 중인데, 이외에도 금리우대 또는 이자지원의 재원을 마련하여 수행할 가능성 확대를 고려해 볼 수 있다.

〈여성우수인력지원〉

여성기업 확대를 통해 우수 여성일자리 창출과 동시에 가족친화경영 문화 확대의 기대할 수 있다. 우수 인력 지원을 위해서는 일자리 매칭 플랫폼 운영 사업이나 새일센터와의 연계, 그리고 여성과학기술인의 발굴 등의 사업을 살펴볼 수 있다.

국내외 판로 확대

〈여성기업 우선구매〉

공공기관 여성기업제품 우선 구매제도를 이용하면, 시중 대비 안정적인 가격으로 판매하는 것이 가능하여 여성기업들의 생산물품이 조달제도를 적극적으로 활용할 수 있도록, 생산 아이টে에 개발을 위한 노력과 우수 여성기업 제품을 홍보를 통해 여성기업 제품을 널리 알릴 수 있는 기회를 마련하는 것이 필요하다.

〈여성기업 판로개척〉

여성기업제품을 판매를 활성화하기 위해, 우선, 여성기업제품 중 우수제품을 발굴하고, 그 발굴제품에 대해 입점 교육, 전문가 코칭, 인서트 영상 제작비, 방송 출연료 등을 지원하는 사업의 적극적인 이용과 전북의 경우, 지역과 연계되어 있는 홈쇼핑을 개척, 홈쇼핑에 입점할 수 있는 상품개발, 방송 프로세스와 제품군에 따른 전략 등의 교육을 통해, 지역 네트워크를 통한 판로개척을 고려할 필요가 있다. 또한 지역에 활성화되어 있는 로컬푸드 직매장에 Shop in Shop 개념으로 여성기업 물품을 전시 판매하는 방안 등의 협력방안 마련도 가능하다.

〈해외진출 밀착지원〉

여성기업 제품의 해외진출을 위해, 수출 경쟁력이 있는 제품을 발굴하여, 해외진출을 위한 교육·컨설팅, 사전준비, 해외전시 등을 지원하고 있으며, 특히 전북의 여성기업 중에는 농산물 생산·가공 및 식품산업의 비중이 높으니, 실제 식품수출관련 각국의 규제와 식품 검사 등의 요청을 대응할 수 있는 전북 수출대행기관의 구상이 진전되어, 여성기업의 해외 판로의 안정적 확대를 기대할 수 있을 것이다.

상생협력 활성화

〈여성경제인 네트워킹〉

여성기업의 활성화를 위해서는 여성경제인들의 연대가 강화될 필요가 있다. 이미 안정기에 들어선 기업의 대표들과 새롭게 사업을 시작하는 기업인들간의 네트워크 연결망 확대나 다양한 기업들이 협동하여, ‘꾸러미’와 같은 상품 구성 등의 사업에 대한 확대가 여성기업 성장에 기여할 수 있을 것이다.

〈여성기업종합허브 구축사업〉

여성기업에 대한 창업부터, 지속성장을 위한 다양한 지원 사업들이 존재함에도 불구하고, 실제 여성기업 운영자들은 정보에 접근성이 떨어지면서, 다양한 기회와 정보를 제공할 수 있는 플랫폼 방식의 여성기업종합허브 건립이 요청된다. 기업 성장 단계별로 필요한 각종 지원서비스를 체계적으로 제공하고, 지원기관과의 연결을 통해, 기업이 성장할 수 있는 디딤돌 제공하는 종합지원센터의 역할을 수행할 수 있을 것이다.

목 차 | Contents

I. 연구 개요	1
1. 연구 배경 및 목적	3
2. 연구의 범위 및 주요 연구내용	7
3. 연구방법	8
4. 연구 추진체계	10
II. 여성기업 관련 연구 및 지원정책	11
1. 여성기업 관련 연구	13
2. 국내 여성기업 관련 연구동향	17
3. 여성기업 지원제도 및 정책	23
III. 전라북도 여성기업 현황	31
1. 전라북도 여성기업 전반적 현황	33
2. 여성기업 경영환경과 근무환경	39
3. 전라북도 여성 소상공인 경영환경 실태	52
IV. 전라북도 여성기업 경영환경 및 정책육구 분석	71
1. 전라북도 여성기업인 대상 설문조사	73
2. 전라북도 여성기업인 대상 심층면접	114
V. 전라북도 여성기업 지원방안	135
1. 전라북도 여성기업 지원의 방향	137
2. 여성 창업 기반조성	138
3. 지속성장지원	146
4. 국내외 판로 확대	154
5. 상생협력 활성화	159
참고문헌	163

〈표 1-1〉 여성기업의 정의	4
〈표 1-2〉 「여성기업지원에 관한 법률」 제 3조	5
〈표 1-3〉 조사내용	9
〈표2-1〉 여성기업에 대한 선행연구 검토	19
〈표2-2〉 연도별 『여성기업활동촉진 기본계획』에 나타난 여성기업지원 이유	24
〈표2-3〉 2018-19 중앙정부와 전라북도 여성기업 (우대) 지원정책	27
〈표2-4〉 광역 지자체 여성기업 지원조례 제정 현황	29
〈표 3-1〉 전북 여성사업체의 비중	33
〈표 3-2〉 지역별 여성기업 분포(2018)	35
〈표 3-3〉 전북지역 대표자 성별에 따른 매출액 분포(2018)	35
〈표 3-4〉 여성기업 인력실태 (2012-2018)	36
〈표 3-5〉 고용형태 및 성별 인력실태(2018)	37
〈표 3-6〉 최저임금 인상으로 인한 어려움의 정도 (2018-2019)	39
〈표 3-7〉 근로시간 단축으로 인한 어려움의 정도 (2018-2019)	40
〈표 3-8〉 인력부족으로 인한 어려움의 정도 (2018-2019)	41
〈표 3-9〉 여성기업에 대한 인식개선 필요 여부 (2019)	42
〈표 3-10〉 여성기업에 대한 인식 개선이 가장 필요한 대상	43
〈표 3-11〉 여성 CEO 주당 평균 근무시간 (2018-2019)	44
〈표 3-12〉 여성 CEO 업무강도 (2018-2019)	45
〈표 3-13〉 여성 CEO 업무강도가 높은 이유 (2018)	46
〈표 3-14〉 여성 CEO 업무강도가 높은 이유 (2019)	47
〈표 3-15〉 여성 CEO가 업무에 대해 개인적으로 부담감을 느끼는 이유 (2018-2019)	48
〈표 3-16〉 여성 CEO 일에 대한 만족도 (2018-2019)	49
〈표 3-17〉 여성 CEO 일·생활 균형의 어려움 정도 (2018-2019)	50
〈표 3-18〉 일·생활 균형을 맞추기 위해 느끼는 가장 큰 어려움	51

〈표 3-19〉 입지유형	52
〈표 3-20〉 사업자 형태	53
〈표 3-21〉 사업체 창업형태	54
〈표 3-22〉 사업장 이전경험	55
〈표 3-23〉 창업 횟수 및 현 사업체 직전의 종사상 지위	55
〈표 3-24〉 창업 준비기간 및 동기	56
〈표 3-25〉 현 사업체 창업 당시 창업 준비활동 수행률	57
〈표 3-26〉 현 사업체를 운영하면서 느낀 창업 준비활동의 중요도(5점기준)	58
〈표 3-27〉 현 사업체를 창업하는 과정에서 느낀 어려움 정도(5점기준)	59
〈표 3-28〉 2018년 기준 사업체 영업시간	59
〈표 3-29〉 2018년 기준 사업체의 고객 결제 방법 비율	60
〈표 3-30〉 2018년 기준 사업체의 사업장 점유형태	61
〈표 3-31〉 2018년 기준 사업체 운영과 관련한 활동 사항(다중응답)	62
〈표 3-32〉 소상공인 관련 단체 가입 여부	63
〈표 3-33〉 2018년 기준 사업체를 운영하면서 겪는 주된 애로사항(다중응답)	64
〈표 3-34〉 2018년 기준 정부 지원 수혜 경험	64
〈표 3-35〉 소상공인을 위해 필요한 정부 지원정책(다중응답)	65
〈표 3-36〉 향후 사업체 운영계획	66
〈표 3-37〉 사업전환 계획시 예상되는 어려움(다중응답)	67
〈표 3-38〉 사업전환을 위해 필요한 정부지원	67
〈표 3-39〉 취업시 예상되는 어려움(다중응답)	68
〈표 3-40〉 취업을 하려는 경우 필요한 정부지원	69
〈표 3-41〉 노후준비 사항(다중응답)	69
〈표 4-1〉 설문조사지 구성	74
〈표 4-2〉 응답자의 일반적 특성	75
〈표 4-3〉 창업동기	76
〈표 4-4〉 창업할 때 가장 어려웠던 점	77
〈표 4-5〉 창업자금 조달방법	79
〈표 4-6〉 자금조달 과정에서 어려움	81

〈표 4-7〉 이상적인 기업환경에 대한 견해	82
〈표 4-8〉 현재 기업의 성장단계	84
〈표 4-9〉 전년 대비 올해의 수익성 평가	86
〈표 4-10〉 내년도 경기(업황) 전망	87
〈표 4-11〉 최근 코로나19가 기업 경영에 미치는 영향	89
〈표 4-12〉 여성기업의 경영상 어려움 정도(5점기준)	91
〈표 4-13〉 우리나라 기업환경 평가(5점기준)	93
〈표 4-14〉 여성기업 지원정책에 대한 중요도(5점기준)	95
〈표 4-15〉 여성기업 지원정책에 대한 만족도(5점기준)	97
〈표 4-16〉 전라북도 여성기업 지원정책의 중요도 평가(5점기준)	100
〈표 4-17〉 전북 여성기업 지원정책의 만족도 평가(5점기준)	102
〈표 4-18〉 여성기업 육성을 위해 우선적으로 지원해야 할 부분	104
〈표 4-19〉 여성기업 육성을 위해 우선적으로 지원해야 할 부분	106
〈표 4-20〉 전북 여성기업 경쟁력 강화를 위한 제안	107
〈표 4-21〉 심층면접 참여자 현황	114
〈표 4-22〉 주요 면접 내용	115
〈표 5-1〉 여성벤처창업 케어 프로그램	139
〈표 5-2〉 청년창업사관학교 사업	140
〈표 5-3〉 여성가장 창업자금 지원	141
〈표 5-4〉 여성벤처펀드	142
〈표 5-5〉 산단혁신지원센터 구축 사업	143
〈표 5-6〉 여성기업종합지원센터 여성 창업허브 개편방안	144
〈표 5-7〉 여성기업종합지원센터(보육실) 운영 사업	145
〈표 5-8〉 여성기업 전용 R&D 지원사업	146
〈표 5-9〉 스마트공장 보급·확산사업	147
〈표 5-10〉 기술보증기금	148
〈표 5-11〉 혁신창업사업화 자금	149
〈표 5-12〉 여성기업 일자리 허브	150
〈표 5-13〉 여성새로일하기센터	151

〈표 5-14〉 여성과학기술인 R&D 경력복귀 지원사업	152
〈표 5-15〉 가족친화기업	153
〈표 5-16〉 여성기업제품 공공구매 지원	154
〈표 5-17〉 여성기업제품 공공구매실적(2015~2019년)	154
〈표 5-18〉 전북·전국 지자체 공공구매실적(단위: 백만원, %)	155
〈표 5-19〉 TV홈쇼핑 입점지원 사업	156
〈표 5-20〉 지역 수출대행기관 운영사례	158
〈표 5-21〉 한옥마을 공예 공동체 사례	159
〈표 5-22〉 한국여성경제인연합회 전북지회의 꾸러미	160
〈표 5-23〉 여성기업종합허브 구상안	161

〈그림1-1〉 여성기업활동의 구조	6
〈그림1-2〉 연구흐름 및 연구내용	10

〈그림 3-23〉 사업체 창업형태	54
〈그림 3-24〉 사업장 이전경험 여부와 사유	55
〈그림 3-25〉 현 사업체 직전의 종사상 지위	56
〈그림 3-26〉 창업 준비기간 및 동기	57
〈그림 3-27〉 현 사업체 창업 당시 창업 준비활동 수행률	57
〈그림 3-28〉 현 사업체를 운영하면서 느낀 창업 준비활동의 중요도(5점기준)	58
〈그림 3-29〉 현 사업체를 창업하는 과정에서 느낀 어려움 정도(5점기준)	59
〈그림 3-30〉 2018년 기준 사업체 영업시간	60
〈그림 3-31〉 2018년 기준 사업체의 고객 결제 방법 비율	60
〈그림 3-32〉 2018년 기준 사업체의 사업장 점유형태	61
〈그림 3-33〉 2018년 기준 사업체 운영과 관련한 활동 사항(다중응답)	62
〈그림 3-34〉 소상공인 관련 단체 가입 여부	63
〈그림 3-35〉 2018년 기준 사업체를 운영하면서 겪는 주된 애로사항(다중응답) ·	64
〈그림 3-36〉 2018년 기준 정부 지원 수혜 경험	65
〈그림 3-37〉 소상공인을 위해 필요한 정부 지원정책(다중응답)	65
〈그림 3-38〉 향후 사업체 운영계획	66
〈그림 3-39〉 사업전환 계획시 예상되는 어려움(다중응답)	67
〈그림 3-40〉 사업전환을 위해 필요한 정부지원	68
〈그림 3-41〉 취업시 예상되는 어려움(다중응답)	68
〈그림 3-42〉 취업을 하려는 경우 필요한 정부지원	69
〈그림 4-1〉 창업동기(전체응답)	76
〈그림 4-2〉 창업동기(기업특성별 응답)	76
〈그림 4-3〉 창업할 때 가장 어려웠던 점(전체응답)	77
〈그림 4-4〉 창업할 때 가장 어려웠던 점(기업특성별 응답)	78
〈그림 4-5〉 창업자금 조달 방법(전체응답)	79
〈그림 4-6〉 창업자금 조달 방법(기업특성별 응답)	80
〈그림 4-7〉 자금조달 과정에서 어려움(전체응답)	80
〈그림 4-8〉 자금조달 과정에서 어려움(기업특성별 응답)	81
〈그림 4-9〉 이상적인 기업환경에 대한 견해(전체응답)	82
〈그림 4-10〉 이상적인 기업환경에 대한 견해(기업특성별 응답)	83

〈그림 4-11〉 현재 기업의 성장단계(전체응답)	84
〈그림 4-12〉 현재 기업의 성장단계(기업특성별)	85
〈그림 4-13〉 전년 대비 올해의 수익성 평가(5점기준)	86
〈그림 4-14〉 전년 대비 올해의 수익성 평가	87
〈그림 4-15〉 내년도 경기(업황) 전망(5점기준)	88
〈그림 4-16〉 내년도 경기(업황) 전망	88
〈그림 4-17〉 최근 코로나19로 인한 경영 악화	89
〈그림 4-18〉 최근 코로나19로 인한 경영 악화 정도(5점기준)	90
〈그림 4-19〉 여성기업의 경영상 어려움 정도(5점기준)_전체응답	90
〈그림 4-20〉 여성기업의 경영상 어려움 정도_전체응답	91
〈그림 4-21〉 여성기업의 경영상 어려움 정도(5점기준)_기업특성별	92
〈그림 4-22〉 우리나라의 기업환경 평가(5점기준)_전체응답	93
〈그림 4-23〉 우리나라의 기업환경 평가(5점기준)_기업특성별	94
〈그림 4-24〉 여성기업 지원정책에 대한 중요도(5점기준)_전체응답	95
〈그림 4-25〉 여성기업 지원정책에 대한 중요도(5점기준)_기업특성별	96
〈그림 4-26〉 여성기업 지원정책에 대한 만족도(5점기준)_전체응답	97
〈그림 4-27〉 여성기업 지원정책에 대한 만족도(5점기준)_기업특성별	98
〈그림 4-28〉 여성기업 지원정책에 대한 중요도vs만족도	99
〈그림 4-29〉 전라북도 여성기업 지원정책에 대한 중요도(5점기준)_전체응답	100
〈그림 4-30〉 전라북도 여성기업 지원정책에 대한 중요도(5점기준)_기업특성별	101
〈그림 4-31〉 전라북도 여성기업 지원정책에 대한 만족도(5점기준)_전체응답	102
〈그림 4-32〉 전라북도 여성기업 지원정책에 대한 만족도(5점기준)_기업특성별	103
〈그림 4-33〉 전라북도 여성기업 지원정책에 대한 중요도vs만족도	103
〈그림 4-34〉 여성기업 육성을 위해 우선적으로 지원해야할 부분(전체응답)	104
〈그림 4-35〉 여성기업 육성을 위해 우선적으로 지원해야할 부분(기업특성별)	105
〈그림 4-36〉 지원정책 활용 시 애로사항(기업특성별)	106
〈그림 4-37〉 지원정책 활용 시 애로사항(전체응답)	107
〈그림 4-38〉 전북 여성기업 경쟁력 강화를 위한 제안 워드 클라우드	111
 〈그림 5-1〉 전라북도 여성기업 지원의 비전, 목표, 전략	137
〈그림 5-2〉 여성기업 단계별 지원	140

1

장

연구개요

Jeonbuk Institute

-
1. 연구 배경 및 목적
 2. 연구의 범위 및 주요 연구내용
 3. 연구방법
 4. 연구 추진체계

I. 연구 개요

1. 연구의 배경 및 목적

가. 연구 배경

기술의 발전과 산업구조의 변화로 여성의 경제활동 진출이 활발해지고, 창업 기회가 늘어남에 따라 여성기업의 수가 증가하고 있다(이호숙 2015). 국가 경쟁력 강화와 취업의 기회를 확대하는 방안으로 여성 창업이 대안으로 부각되는 것이다. 또한 한국의 노동시장은 외환위기 이후 심화된 노동시장의 이중화가 성별 분업제도와 상호작용하면서 성불평등이 심화¹⁾되고 있다(윤지영, 2018). 여성의 경제활동을 지속할 수 있는 방안으로 여성 창업이 주목받게 되었다. 또한 여성기업은 남성기업 대비 여성 인력의 고용이 높고, 남성 중심적인 기업 문화와 경영 환경을 바꿀 수 있다는 기대를 받는 것도 사실이다(이호숙 2015).

현행 「여성기업지원에 관한 법률」 제2조제1호에 의하면 「여성기업」을 “여성이 소유하고 경영하는 기업으로서 대통령령으로 정하는 기준에 해당하는 기업”으로 정의하고 있으며, 그 기준은 제2조제1항에서 규정에서 「표 1-1」 여성기업의 정의와 같이 규정하고 있다(중소벤처기업부, 2019b). 이후, 2014년 1월 시행된 공공기관의 여성기업제품 공공구매의무화로 여성기업 정의에 대한 규정 강화 필요성이 제기되었고, 이로써 여성기업의 정의 기준을 개편하고 현행 제도의 미비점을 개선하기 위해 법률개정이 추진되었다(‘16년 7월 시행).

또한, 「여성기업지원에 관한 법률」 시행령, 제2조제1항 여성기업 정의에 사회적 협동조합을 제외한 「협동조합 기본법」 제2조제1호에 따른 협동조합이 포함되었다(‘19년 10월 시행). 이는 여성기업의 범위에 「협동조합 기본법」에 따른 협동조합을 포함시켜 여성기업 지원사업의 형평성을 제고하고, 협동조합 형태의 여성기업이 활성화 될 수 있도록 하고자 하는 것이다(중소벤처기업부, 2019).

1) 양육과 가사노동의 주된 책임을 지는 여성은 내부 노동시장에 진입하기 어렵고, 외부 노동시장은 직업 안정성이나 승진 기회 부족 등으로 여성들이 취업 상태를 유지할 동기가 부족하다. 따라서 여성들은 출산과 가족 책임 등의 계기로 노동시장을 떠나게 되고, 경력 단절 뒤에 노동시장의 복귀는 다시 외부노동 시장으로의 편입으로 이어지게 된다(윤지영 2018).

〈표 1-1〉 여성기업의 정의

「여성기업지원에 관한 법률 시행령」 제2조(여성기업의 정의) ① 「여성기업지원에 관한 법률」(이하 '법'이라 한다) 제2조제1호에서 "대통령령으로 정하는 기준에 해당하는 기업"이란 여성이 실질적으로 경영하는 기업으로서 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기업을 말한다. <개정 2007.6.11., 2013.6.28., 2016.7.28., 2019.10.22.> 1. 대표권이 있는 임원(이하 "회사대표"라 한다)으로登記되어 있는 여성이 최대출자자[자기의 명의로 소유하는 출자지분(주식회사인 경우에는 「상법」 제344조의3에 따른 의결권 없는 주식은 제외한다. 이하 같다)이 최대인 자를 말한다]인 「상법」상의 회사(회사 대표로登記되어 있는 여성이 2명 이상인 경우로서 그 합한 출자지분이 최대인 회사를 포함한다) 2. 여성이 「소득세법」 제168조 또는 「부가가치세법」 제8조에 따라 사업자등록을 한 개인사업자 3. 다음 각 목의 요건을 모두 갖춘 「협동조합 기본법」 제2조제1호에 따른 협동조합(같은 조 제3호에 따른 사회적협동조합은 제외한다. 이하 같다) 가. 총 조합원 수의 과반수가 여성일 것 나. 총 출자좌수의 과반수를 여성인 조합원이 출자하였을 것 다. 이사장이 여성인 조합원일 것 라. 이사장을 포함한 총 이사의 과반수가 여성인 조합원일 것 ② 삭제 <2016. 7. 28.>

중앙정부는 2009년 ‘여성기업지원에 관한 법률’을 제정하여, “여성기업의 활동과 여성의 창업을 적극적으로 지원하여 경제영역에서 남녀의 실질적인 평등을 도모하고 여성의 경제활동과 여성경제인의 지위 향상을 도모함으로써 국민 경제 발전에 이바지함(여성기업지원에 관한 법률 제 1조 (목적))”을 목표로 적극적인 지원을 시행하고 있다. 이에 전라북도는 2013년 ‘여성 기업 지원에 관한 조례’를 통해 전라북도 여성기업의 활동과 여성의 창업을 적극적으로 지원하고, 지역 경제 발전을 위한 노력을 기울여왔다.

〈표 1-2〉 「여성기업지원에 관한 법률」 제 3조

「여성기업지원에 관한 법률」 제 3조 (국가 및 지방자치단체의 책임)

국가 및 지방자치단체는 여성의 창업과 여성기업의 기업활동을 촉진하기 위하여, 자금·인력·정보·기술·판로 등의 분야에서 종합적인 지원과 사업활동 기회가 균등하게 보장될 수 있도록 노력하여야 한다.

그러나 이러한 법률적인 지원 방안에도 불구하고, 여성기업과 여성기업인의 상황은 개선할 여지를 지니고 있다. 여성기업 업체수는 점진적으로 확대되었으나, 여성기업들의 상당수가 규모가 영세하고, 경쟁포화 업종에 집중되어 있어 양적인 증가만으로 여성기업의 상황을 평가하기는 어렵다.

여성기업을 실질적으로 지원하고, 그 효과를 확대하기 위해서는 여성기업의 창업에서 성장, 안정기에 이르는 과정을 추적하고, 그에 따르는 기업활동의 애로 점과 정책지원의 효과 등에 대해 좀 더 구체적인 논의가 요청된다.

나. 연구 목적

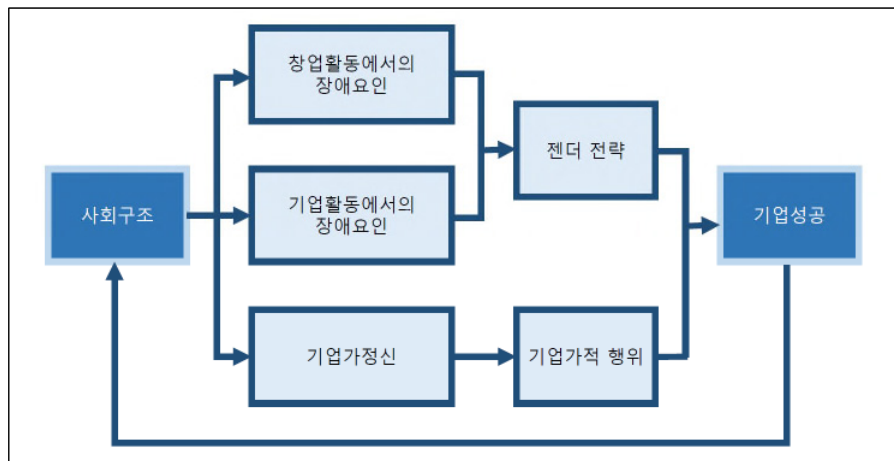
여성기업은 창업에서 운영, 사회적 자본(Social Capital)²⁾ 및 경제적 자본의 동원과 지원 등에 있어 사회 구조적 제약을 받고 있다는 연구가 많이 진행되고 있다. 남성기업과 여성기업에 대한 집단 비교는 경영활동에서의 성별 격차만을 강조하게 되는 한계가 있음에도, 결과에서의 차이가 가지는 맥락적 의미를 간과할 수는 없다. 여성기업들이 경험하는 구조적인 제약에 대한 지원은 우선, 여성기업이 창업과 운영에 있어서의 차별적 관행이나 구조를 개선하고 동시에 기업 활동에 대한 긍정적인 가치가 남성 중심적으로 정의되어지는 것(Ahl 2006, 이호숙 2015)에 대한 질문을 던지고, 기업 경영의 새로운 가치에 대해 고민할 수 있는 기회를 제공한다.

2) 사회적 자본은 피에르 부르디외의 개념으로, 대인관계, 정체성의 공유, 규범과 가치의 공유, 신뢰, 협력 및 상호성을 통해 효과적으로 작동하는 사회적 권력을 의미한다. 사회적 자본은 공공 공간, 사유 재산과 같은 유형의 자산 및 행위자, 인적 자본 등 무형의 자원의 가치와 이러한 관계들이 미치는 영향을 측정할 것으로, 개인이 가지고 있는 연결망이나 집단 멤버십에서 지원하는 실질적이거나 잠재적인 자원을 의미한다(Bourdieu 1986, 채오병 2018).

이 연구에서는 여성기업이 주요 분야를 여성 창업의 과정, 기업활동의 과정, 그리고 기업가 정신으로 구분하고, 각각의 분야에서 여성기업이 경험하는 사회구조적인 상황과 장벽을 진단하고, 동시에 이를 극복하기 위한 사회적 대안과 여성 기업인들이 실천하고 있는 다양한 전략들을 살펴봄으로써, 국가와 지방정부의 지원사업과 여성기업의 실천 방향이 상호 조화와 시너지를 낼 수 있는 상황을 찾아보고자 한다.

또한, 여성기업의 운영방식, 기업 목표 등에 대한 접근을 통해, 경쟁이나 성공의 기준을 단순한 지표의 성장이 아닌 조직의 혁신이나 노동과정에 대한 고려 등의 비가시적인 가치에 대한 고민도 포함하여, 기업의 성공에 대한 다양한 가치를 고려할 수 있는 포용국가가 목표하는 좀 더 많은 사람들을 배려하는 기업으로서의 목표를 설정하고자 한다. 동시에 기업가의 경영 전략이나 기업가 정신에 대한 연구에서는 보여지지 않는 가정(육아, 가사노동 등)에 대한 언급이 여성기업이나 여성기업인의 애로사항을 분석하는 경우에는 등장하는 것을 확인할 수 있는데(여성기업종합지원센터 2018, 2019b), 이것은 가정에 대한 책임을 여성에게만 부과하는 대신 정부, 기업, 가정에서의 변화를 이끌 방안이 요청된다.

여성기업 지원방안에 대한 연구는 전북지역 내 여성 취업자 증가와 여성 고용률 상승의 효과를 기대할 수 있으며, 여성기업 지원방안을 통해, 가족친화 인증기업을 확산하고, 여성 고용을 늘리는 여성친화기업이 성장할 수 있는 발판을 마련하고자 한다.



자료: 이호숙 2015에서 참조

〈그림 1-1〉 여성기업활동의 구조

2. 연구의 범위 및 주요 연구내용

가. 연구 범위

이 연구에서는 전라북도 여성기업에 대해 기존 통계자료를 바탕으로 장기 시계열로 분석하고, 여성기업의 현황과 애로사항을 분석한 설문조사와 심층면접 자료를 통해, 여성기업들의 현황을 파악한다.

정부와 지방정부의 정책 현황 및 동향에 대한 분석을 통해 여성기업에 대한 실질적인 지원 효과를 파악하고, 대내·외 상황 변화에 대응하고, 여성기업에 도움이 되는 정책 방향과 지원사업을 검토하고 제안한다.

나. 주요 연구내용

여성기업 지원제도와 정책에 대해서는 여성기업 대부분이 중소기업인 점을 고려해, 중소벤처기업부의 ‘여성기업활동촉진기본계획’을 비롯하여 중앙정부와 지방정부의 여성기업 (우대) 지원 내용을 살펴보았다.

전라북도 여성기업의 현황에 대한 통계적 분석에 있어 여성기업의 수와 비중, 업종별 현황, 기업규모와 인력실태, 등을 살펴보고, 여성기업의 일반적인 애로사항을 분야별로 정리하였다. 실제 여성기업의 경험 등에 대한 자료는 전라북도 여성기업의 많은 부분이 소상공인점을 감안하여, ‘소상공인실태조사’를 원자료로 사용하여 분석하고, 여성기업 대상의 설문과 심층면접, 관련 기관 관계자들과의 자문 등을 통해 검토했다.

또한, 여성기업 경영과 근무환경은 여성기업 일자리 관련 사항과 여성 CEO 근무환경 관련 사항을 비롯하여, 기업 창업부터 현재까지의 경험 등에 대한 분석을 바탕으로 여성기업이 실천하고자 하는 사회적, 경제적 가치의 확대와 기업의 효과적 정착을 지원할 수 있는 정책적 기반을 마련하고자 한다.

3. 연구방법

가. 정보조사 및 분석방법

문헌 및 행정자료 분석을 통해 중앙과 지방정부의 여성기업에 대한 법률·제도 및 정책과 사업을 검토하려고 한다. 중소벤처기업부(2017년 이전은 중소기업청)의 『여성기업활동촉진 기본계획』을 바탕으로, 중소기업벤처부, 여성가족부, 과학기술정보통신부, 지방자치단체의 여성기업 정책을 검토하고자 한다. 또한, 여성가족부, 기획재정부, 고용노동부가 합동으로 진행하는 육아휴직 활성화 및 복귀 강화 사업이나, 고용노동부의 일·가정양립 사각지대 해소 및 인식 개선 사업 및 남성의 일·가정 양립 지원사업 등의 다양한 사업 영역도 살펴보려 한다. 또한, “전라북도 여성기업지원조례”와 전라북도 기업지원과의 “2019년 전라북도 중소기업 지원시책 안내서”를 통한 여성기업 지원활동과 사업에 대한 검토가 이루어졌다.

여성기업 관련한 통계는 전국사업체조사를 비롯하여, 소상공인 실태조사를 살펴 보았다. 또한 중소기업벤처부와 여성경제인협회가 공동으로 발행한 여성기업 실태조사, 여성기업 애로실태조사, 여성기업백서 등도 분석의 기초자료로 이용되었다.

국내 외의 여성기업과 여성기업인 관련 선행연구를 통해 연구의 방향과 주목할 부문 등을 정하고, 정책과 사업 제안을 위한 이론적, 실질적 배경을 수집하고자 한다.

나. 조사방법

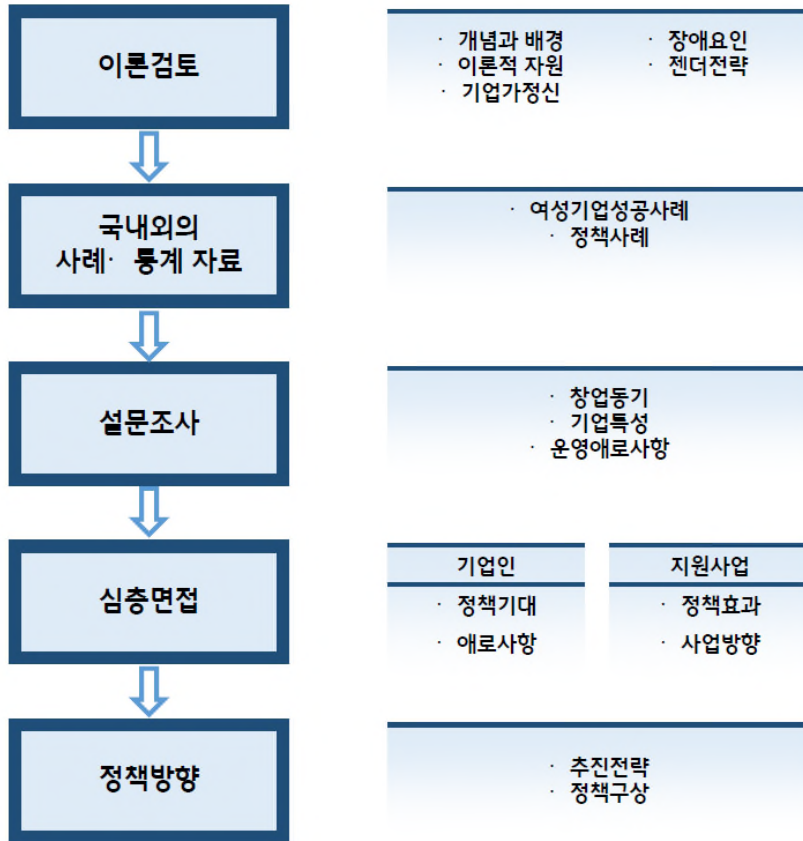
전라북도 여성기업에 대한 설문조사를 실시하여, 전북 여성기업의 상황에 대해 구체적으로 파악하려고 한다. 설문조사는 한국여성경제인협회 전북지회에 등록되어있는 여성기업 인증서를 받은 기업을 대상으로 이메일 설문을 통해 진행되었다. 조사내용은 전국사업체조사나 여성벤처기업통계 등에서 구하기 어려운 여성기업 지원정책에 대한 만족도와 여성기업 애로사항, 기업가정신에 대한 설문을 중심으로 진행되었다. 또한, 여성기업인 현황에 대한 심층면접을 통해 창업 동기와 경험, 경영실태, 애로사항, 필요 지원정책 인지와 평가 등을 구체적으로 파악하였다.

〈표 1-3〉 조사내용

구분	조사내용	
창업활동	• 창업동기 • 도전정신 • 가족과 전통	• 재정지원 • 창업 제도 • 창업 환경
기업활동	• 여성친화적 기업문화 • 여성 네트워크 구축 • 일생활양립 • 자금대출	• 정부/지자체 지원 • 연구개발 • 자산활용도 • 연구개발비
기업가정신	• 기업 목표 • 노사관계인식	• 성과인식 • 삶의 가치/미래비전
응답자 특성	• 연령 • 결혼/자녀유무 • 최종학력 • 주요 직업경력	• 기업규모 • 월소득 • 창업기간 • 사업분야

4. 연구추진체계

가. 연구 추진체계



〈그림 1-2〉 연구흐름 및 연구내용

2

장

여성기업 관련 연구 및 지원정책

Jeonbuk Institute

-
1. 여성기업 관련 연구
 2. 국내 여성기업 관련 연구동향
 3. 여성기업 지원제도 및 정책

II. 여성기업 관련 연구 및 지원정책

1. 여성기업 관련 선행연구

전 세계를 통해 등장하는 여성기업의 확대에 따른 다양한 연구들은 창업, 네트워크, 제정, 성공과 실패에 대한 평가, 여성과 사회적 구조 속에서의 상황 등의 다양한 주제로 연구가 이루어지고 있었다. 포제시 외(Poggesi, Mari, & De Vita, 2015)는 15년간의 여성기업에 대한 논문 248개를 분석하여 연구 경향을 추적하여, 여성기업가 관련 다양한 요소, 기업가정신의 특징, 재정지원과 마련, 기업운영과 전략, 기업 성과 등으로 연구 주제를 나누어 볼 수 있고, 각 주제에 대한 논의는 선진국의 경우와 개발도상국의 경우로 나누어서 분석하고 있다. 그러나 최근에는 선진국과 개발도상국의 비교를 하는 논문이 등장하는 경향을 보인다(Poggesi, Mari, & De Vita, 2015).

가. 기업가 정신의 특징

선진국의 경우는 여성 기업인의 창업에 관련한 연구에서 강조하는 전통적인 동기 요인(push/pull factor)에 주목하는 연구가 많이 진행되었으나, 차츰 이러한 이분법적인 접근이 여성의 일과 생활의 복잡성을 파악하지 못하게 된다고 주장하거나(Patterson & Mavin, 2009), 이러한 구분이 가능한지에 대해 문제를 제기하기도 했다(Kirkwood, 2009). 혹은 여성기업을 남성기업과는 다른 어떤 것(the other)으로 설정하고 그 차이에 집중한 방식의 연구는 무의식적으로 남성 기업의 경험을 선호되는 가치로 간주하게 되는 효과를 보인다는 견해도 존재한다(Bruni et al., 2004). 또한, 동기이론을 통한 여성과 남성 기업인에 대한 비교보다는 여성기업인들 사이의 차이가 더 크게 작동할 수도 있으므로, 여성기업인을 하나의 동질적인 카테고리로 파악하는 것에 대한 문제제기가 이루어지기도 했다(Malach-Pines & Schwartz, 2008).

저개발국가의 경우는 각국의 환경에 따른 동기이론의 재해석이 등장하게 된다. 경제적인 문제 해결을 위해 여성들이 사업을 시작하거나, 가족을 돕거나 혹은 성 불평등을 극복하고, 독립적인 경제활동에 대한 욕구 등이 주목을 받게 된다

(Poggesi, Mari and De Vita, 2015; Xheneti, Thapa, & Madden, 2019). 그리고 가족 안에서의 역할과 사업가로의 역할 사이의 갈등 역시 중요한 주제로 나타나서, 일과 생활의 균형 문제가 더 이상 서구의 고유한 사항은 아니게 된 것이다(Rehman & Roomi, 2012).

나. 재정지원

여성기업의 재정지원에 관련된 연구는 8-90년대를 관통하며 여성 대출에 대한 신용기관의 태도, 남성대비 여성 사업자 대출의 어려움 등에 대한 논의가 주를 이루었고, 현재도 여성 대출자에 대한 차별적 관행을 다룬 많은 연구가 진행되고 있다. 그러나 이러한 차별이 법률적인 규제나 은행권에서의 여성기업에 대한 중요성을 인지하고 있지 못하기 때문에 나타나는 것이 아니라, 여성기업인이 은행에서 재정적 조언을 듣거나, 혹은 대출을 위한 기업 안정성 심사나 창업에 있어서의 스스로의 능력을 증명하는 것 등에 대해 불편한 감정을 지니고 있기 때문이라는 주장(Wilson et al., 2007)과, 기업 분야와 규모, 그리고 기업의 지속기간 등을 고려해야 한다는 주장도 존재한다(Poggesi, Mari, & De Vita, 2015). 이러한 논쟁 속에서 사업가의 성별만이 아닌 기업의 젠더화된 구조를 살펴봐야 한다는 주장은 의미심장하다(Wu & Chua, 2012).

또한, 빌리는 사람의 입장에서도 여성 기업가들은 과거 대출을 시도하면서 경험한 은행과의 부정적인 기억들로 남성 기업가에 비해, 외부에서 재원을 마련하는데 있어 소극적인 모습을 보인다(Poggesi, Mari, & De Vita, 2015).

이러한 은행과 기업의 관계에서 기업가의 젠더가 아닌 은행원의 젠더에 따른 대출 차이에 대한 연구도 등장하는데, 이탈리아를 배경으로 한 연구에 따르면 여성 대출책임자는 남성에 비해, 위험을 피하고자 하며, 대담한 투자를 피하는 경향이 있다(Bellucci et al., 2010).

저개발국의 경우, 여성기업은 재정지원을 받는데 있어서의 각각의 사회 경제적 여건에 따라 더욱 큰 어려움을 경험하게 된다. 사회적인 규범에 따라 은행권에서 돈을 빌릴 수 없는 상황에서 여성들은 작은 투자로 작은 이윤을 추구하는 집과 가까운 사업체를 운영하는데 만족해야 하기도 한다. 이러한 조건 속에서 학자들은 여성들의 사회적 경제적 자율성의 확대와 수입 증대를 위해 마이크로 크레딧 프로그램을 주장하기도 했다(Poggesi, Mari, & De Vita, 2015).

다. 기업운영과 기업전략

여성 기업가가 기업 운영, 특히 고용원과의 관계에 있어 관계에 기반하고, 덜 권위적이라는 연구가 존재하는 반면, 기업인의 성별에 따라 기업 운영에 차이가 있다는 것은 실재라기보다는 오히려 믿음에 가까운 것이라고 주장하는 연구(Farr-Wharton & Brunetto, 2009; Cliff et al., 2005)도 존재하여, 기업인의 성별에 따른 기업운영의 차이는 그 성별 차이보다는 그 당시의 다양한 맥락에 대한 고민이 필요할 수 있다(Poggesi, Mari, & De Vita, 2015)는 것이다.

기업전략에 대한 연구에서는 여성기업인이 남성기업인에 비해 기업 성장을 위한 공격적인 전략을 사용하지 않는 경향에 대한 연구가 진행되었는데, 실제 여성 기업인과 남성 기업인이 유사한 전략을 선택함에도 불구하고, 가족과 시간에 대한 압박으로 인해 여성의 선택이 좌절되는 경향이 있다는 연구(Orser & Hogarth-Scott, 2002)를 살펴볼 수 있다. 다른 측면에서는 여성기업이 재정지원을 받는 과정에서의 어려움이 기업 성장 전략에 대한 선택을 방해한다고 파악했다(Alsos et al., 2006). 조금 다른 맥락에서는 여성기업이 창업에 이르게 된 원인과 기업가 본인과 주변 환경에 대한 인식에 따라 성장에 대한 태도에 차이를 보이게 되었고, 기업의 성장 규모와 속도에 대한 여성 기업인의 결정은 기업 내적인 맥락을 넘어 주변 상황에 대한 주의 깊은 고려에 따른 것이라고 보는 연구(Morris et al., 2006)도 존재한다.

저개발국가를 기반으로 한 연구에서는 왜 여성기업인은 남성에 비해 기업 성장에 대한 의지가 낮게 보여지는지에 집중하여, 여성기업인이 직면해야 하는 높은 공식/비공식 장벽(불평등한 세법, 재정지원에 대한 접근성이 떨어짐, 사회적 정당성 등)에 주목했다(예를 들면, Mboko & Smith-Hunter, 2009; Xheneti, Thapa & Madden, 2019).

라. 네트워킹

기업의 경영과 성공에 있어서 사회적 자본(Social Capital)의 중요성은 널리 알려져 있고, 여성기업 역시 창업의 준비단계에서 안정기에 이르기까지 각각의 단계에서의 네트워크의 역할에 관한 연구가 진행되었다(Roomi, 2009). 특히 창업의 준비단계에서 사람들과의 만남에 더 많은 시간을 보내는 경향이 있고, 여성의 경우는 남성 대비 좀 더 가족이나 친족 집단을 통한 정보 전달에 의지하는 특성을 보인다(Greve & Salaff, 2003.)

저개발국가에서 네트워크는 주로 여성 기업인들이 직면하는 자원의 부족과 환경적 역경을 극복할 수 있는 수단으로 인식된다. 선진국의 경우와 유사하게, 여성 기업인들의 네트워크는 가족이나 친구에 기반하고 있는 것이 사실이지만, 남성 기업가의 경우와는 달리, 가족 유대가 약해져야, 비가족 관계에 기반한 네트워크가 성장하기도 하고(Rutashobya et al., 2009), 여성기업의 성장을 방해할 수 있는 가족 네트워크가 부재한 경우에, 여성들의 사업 성공 가능성이 높아지기도 한다(Kuada, 2009).

마. 사업성과

여성들이 운영하는 사업체들은 대다수가 소규모이고, 주변부에 위치해있다는 점에서 종종 저조한 성과를 보인다고 간주되는 것은 사실이라기보다는 근거 없는 믿음이라고 주장(Marlow & McAdam, 2013)이 점차 많아지고 있고, 여성기업의 성과의 문제를 외부적인 지원에서의 차별에 근거해 설명하거나 여성 기업인들의 삶의 과정 속에서의 사회적 맥락을 통해 설명하기도 한다.

조금 다른 측면에서는 기업의 성공에 대한 여성 기업인의 평가 기준이 남성 기업인과는 달리 노동자의 만족, 사회적 기여, 목표의 달성, 일과 생활의 양립 가능성 등의 다양한 가치를 추구함에 따라, 성공에 대한 새로운 개념 정의가 필요하다고 파악한 연구도 존재한다(김학실, 2016; Morris et al., 2006).

여성기업에 대한 다층적인 분석에 있어 중요하게 드러난 여성기업과 남성기업에 대한 차이는 그 차이를 구성하게 되는 다층적인 맥락에 대해 고려하는 방식으로 전개되고 있고, 이 연구에서도 여성기업들이 가지고 있는 특성과 그들이 지향하는 바에 대한 고려를 바탕으로 기업지원 방안 제안할 필요가 있다.

2. 국내 여성기업 관련 연구동향

국내의 여성기업에 대한 연구에서는 창업을 통해 시장에 진입하는 시기부터, 성장하여 안정화되는 단계로 시기적으로 구분하여 살펴볼 수 있다.

가. 진입기

여성기업인들의 애로사항은 초기 진입기에서는 자금, 판로, 마케팅 등 취·창업 진입 과정에서부터 어려움을 겪는 것으로 나타났는데(강희우, 2019; 김종숙 외, 2018), 이 시기의 초기 3년이 매우 중요하다고 할 수 있다(안수영, 2019). 초기 창업자금의 부족으로 영세한 기업으로의 시작이 대부분이고(김경조 외, 2008; 유명성 외, 2018; 최청락·박애심, 2012), 정보부족, 경험부족, 네트워크 제한, 운영의 어려움을 경험하기 때문에 안정적인 초기정착이 어려운 실정이다(김보례 외, 2019; 유정미 외, 2018; 최청락·박애심, 2012).

실제로 성지혜 외(2014) 연구에서도 미취업 상태에 있는 기혼여성 중 경력단절의 경험을 갖고 있는 여성은 71%로 나타났으며, 주된 원인은 육아와 가사가 대부분을 차지하는 것으로 나타났다. 즉, 여성들이 취·창업을 위한 진입기 혹은 그 이전부터 원활한 진입을 위한 인프라 확충(유명성 외, 2018), 고급여성인력 육성 정책(김영환, 2019) 등의 사회적 환경조성이 필요한 것으로 나타났다.

다수의 선행연구 결과 경력단절여성의 고용촉진을 위한 실효성 있는 정책 추진에 대한 요구가 높았고(김경조 외, 2008; 성지혜 외, 2014), 이들의 원활한 취·창업 진입을 위해 일자리 확대 및 일·가정양립이 가능한 공공보육과 돌봄서비스 강화, 멘토링 지원사업 등의 노력이 우선적으로 요구된다. 이를 위해 사업주 및 근로자 모두를 위한 가족친화제도의 적극적 활용과 도입이 필요하다고 할 수 있다(강희우, 2019; 성지혜·김소정, 2019).

안승철 외(2005)의 연구결과 최초 창업시 가장 큰 어려움으로 자금조달로 나타났다, 사업정보획득, 사업업종의 선정 어려움, 등이 나타났으며, 무엇보다 행정절차의 어려움 등이 주된 장애요인으로 나타났다(김보례 외, 2019). 다시 말해 창업초기 여성기업인들이 이용할 수 있는 지원제도가 존재한다고 하더라도 이를 이용할 수 없다면 정책지원의 효과성이 저하되므로 진입기 단계부터 맨투맨으로 매칭하여 행정지원을 진행할 것이 요청되며(성지혜 외, 2019), 이러한 시스템 구축을 위한 지원방안 마련이 선결과제로 나타났다.

나. 성장기

여성기업이 진입기를 무사히 지나서 안정적으로 자리잡아가기 위한 성장단계별 지원이 요청된다고 할 수 있다. 이 단계에서는 지원 차원에서 실효성과 자생력을 키울 수 있는 지원들이 마련되어야 할 것이다(유영성 외, 2018). 선행연구 결과 소규모 매출로 인한 기업의 지속적 운영 어려움, 비관적 사업 전망, 지속적인 인력확보의 어려움 등의 특성이 나타나고 있기 때문에 대체로 경쟁이 심하며, 성장가능성도 크지 않다(김경조 외, 2008).

특히, 여성기업의 특성상 여성이 진출할 수 있는 여성기업의 주 업종은 숙박 및 음식점업 등 특정분야에 집중적으로 분포하는 특성을 갖기 때문에(안승철 외, 2005) 새로운 판로를 개척하더라도 경쟁사 출현으로 인한 매출 감소를 경험하게 된다(김보례 외, 2019).

이를 위해, 여성기업의 경영능력을 향상시켜 생존율을 제고할 수 있는 역량강화(멘토링 등)와 지속적인 판로지원이 요청된다. 이를 위해 여성일자리 지원기관과의 유기적 협조체계 및 네트워크 구축, 여성기금 조성 등의 여성기업을 위한 중장기적 지원정책 마련 등의 대책마련이 필요하다(강희우, 2019; 김종숙 외, 2018; 성지혜 외, 2014; 유정미 외, 2018; 최청락·박애심, 2012). 경쟁사 출현으로 인한 매출 감소 등의 이유로 타 업종으로 전환을 원할 시, 그리고 창업실패 시 대처와 절차 등을 도와 줄 수 있는 시스템 구축이 추가적으로 요청된다.

또한, 이러한 단기, 중·장기 등의 지원정책 수립을 위해서는 여성기업과 관련한 다양한 연구 및 통계자료의 구축이 요청된다고 할 수 있다(김보례 외, 2019). 여성기업의 특성 형성에 영향을 미치는 요인은 매우 다양하고, 이들 요인들은 상호 영향을 주고 받으며 여성기업에 영향을 주는데 반해, 이를 위한 지역사회 내 정책마련이 요청될 시에는 일차적으로 관련 자료의 제약이 가장 기본적 문제로 작용하여 지역의 특성을 반영한 효과적인 여성기업 지원정책의 수립을 기대하기 어렵기 때문이다(김경조 외, 2008; 최청락, 2013).

진입기 단계의 특성과 마찬가지로 지원제도와 체계가 존재한다고 하더라도 성장기 이후의 필요한 지원에 쉽게 접근할 수 있도록 진입기와는 다른 속성의 행정적 절차 지원이 요청되는 것으로 나타났다.

〈표 2-1〉 여성기업에 대한 선행연구 검토

연도	연구명	연구 방법	연구 대상	연구내용	주요결과
2018	김종숙 외, 「여성기업인 지원을 위한 정책방안 연구」. 한국여성정책연구원	문헌연구, 통계원자료 분석, 실태조사, 전문가자문 등	4차 산업혁명 기반산업으로 분류 가능한 여성기업 200개	경영현황, 여성기업의 4차 산업혁명 관련 기술개발 및 융합현황, 정책욕구	10인 미만의 영세기업이 전체의 64.8% 차지하는 반면, 30인 이상의 기업은 6.6%에 불과하였음 4차 산업혁명 대비를 하지 못하고 있는 기업이 68%를 차지하고, 그 이유는 투자자금의 부족, 전문인력 부족 등이며, 앞으로 준비가 필요하다는 응답(욕구)은 90%로 나타남 - 애로사항은 성장단계별로 진입기에는 자금, 판로, 마케팅, 성장기에는 자금, 인력확보, 임금상승 등이 나타남 4차 산업혁명 기반산업분야의 예비 여성창업자 발굴, 성장단계별 여성기업 지원정책 개발, 환류체계 구축 등을 제시함
2014	성지혜 외, 「지역 여성 취·창업지원 사업의 효율성 제고 방안」. 대구여성가족재단	문헌연구, 실태조사, 면접조사 등	취·창업 지원서비스 경험 있는 여성 300명	여성의 경제활동 경험/인식, 취·창업 욕구, 취·창업지원 사업 및 이용경험, 정책욕구	- 미취업 상태에 있는 기혼여성 중 경력단절의 경험을 갖고 있는 여성은 71%, 원인은 육아와 가사가 대부분을 차지함 - 여성들이 취업하고자 하는 가장 큰 이유는 가정경제에 보탬이 되고자 - 경력단절여성의 고용촉진을 위한 실효성 있는 정책 추진 요구가 높았고, 일자리 확대 및 일·가정양립이 가능한 공공보육과 돌봄서비스 강화 필요 - 여성일자리 지원기관의 협조체계 구축과 지역맞춤형 여성일자리 중장기계획 수립, 예비 여성창업가 멘토링, 사회적경제 분야 여성리더 양성 등을 단기과제로 제시함 - 창조산업 육성을 통한 여성일자리 창출, 일·가정양립환경 확산, 여성친화도시 지정 등을 중장기 과제로 제시함
2018	유정미 외, 「충북 여성 사회적경제 기업가 육성 및 지원 방안」. 충북여성재단	현황분석, 설문조사, 면접조사, 사례조사 등	인증 사회적기업 75개	창업과정, 운영과정, 지원제도의 활용 및 수요, 창업 가능성과 영역	- 여성들은 사회적 경제조직을 창업하고, 운영하는 과정에서 정보부족, 경험부족, 네트워크 제한, 운영의 어려움을 경험 - 사회적경제 조직을 위한 지원들은 존재하지만, 여성들은 지원제도에 대해 밀착된 지원을 받기 어려운 경우가 많음 - 사회적경제 관련 정보 제공방식의 다양화, 여성 특화 사회적경제 교육 지원, 기업 생애주기별 컨설팅, 네트워크 활성화 지원, 제도의 실효성 확보, 여성 특화 사회적 기

연도	연구명	연구 방법	연구 대상	연구내용	주요결과
					업 사업 모델 발굴, 여성 특화 사회적경제 중간지원 조직 육성이 필요함
2018	유영성 외, 「경기도 여성기업 지원방안, 경기연구원	통계자료분석, 설문조사, 자문회의 등	여성기업 113개	애로사항, 여성기업 지원제도, 지원정책 인지 현황 등	- 여성기업인은 전반적으로 영세한 고용규모, 소규모 매출, 비관적 사업 전망 등의 특성을 나타내 중앙정부 혹은 경기도 차원의 정책적 지원이 시급함 - 창업지원제도의 경우 다수의 여성 기업인이 창업지원을 받지 못한 것으로 나타났으며 이때 정보의 부족이 가장 큰 원인으로 작용 - 여성기업인은 구체적인 경영분야에서 보다는 접대문화, 일과 가정의 병행 문제 등 전반적인 사회문화적 환경 측면에서 여성 기업인으로서 경영의 어려움을 겪고 있음 - 여성기업지원 제도 시책 연구 및 홍보, 일자리 창출 지원체계 구축 등 여성기업 지원 인프라 확충 필요 - 경영능력 향상, 여성기업 생존율 제고, 강소기업화 지원 등의 역량강화 필요 - 판로지원 및 경쟁력 강화
2019	성지혜·김소정, 「대구지역 기업의 가족친화제도 활용실태 및 지원방안. 대구여성가족재단	문헌연구, 설문조사, 면접조사, 전문가 자문 등	중소기업 111개	가족친화제도 활용실태	- 가족친화인증기업이 미인증기업보다 가족친화제도 실행기반 및 제도 활용도가 높으며, 가족친화인증이 가족친화 기업문화 확산에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타남 - 인증기업이 미인증기업보다 유연근무제도 도입률 및 근로자 이용률 모두 높음 - 소규모 기업은 인증 과정에서부터 맨투맨 지원이 필요하고, 사회적 가치를 실현하는 비영리법인 우선 확대 필요함
2012	최청락·박애심, 「부산지역 여성기업 실태조사. 부산여성가족개발원	문헌 및 현황조사, 설문조사, 자문회의 등	종사자 5명 이상인 여성기업 1,000개	경영현황, 여성기업의 장단점 및 애로사항, 여성기업지원 제도 등	- 기업활동의 선택은 경력단절 이후 노동시장 재진입의 대안으로 활용됨 - 저조한 여성기업은 정보의 부족에서 출발하는 특징이 나타남 - 창업시 가장 필요한 지원정책은 자금지원에 대한 욕구가 가장 높음 - 여성기업의 기업지원제도 이용 및 활용에 대한 적극적 홍보 및 여성기업에 대한 지역사회 인식개선 필요 - 여성기금 마련, 여성기업 네트워크 강화, 등의 중·장기적 계획 수립 필요

연도	연구명	연구 방법	연구 대상	연구내용	주요결과
2019	강희우, 「여성기업 지원정책 개선 방향」. 한국조세재정연구원	문헌연구, 2차자료 분석 등	국내 여성기업	국내 여성기업 현황	-여성기업의 비중이 커지면서 경제적 중요성뿐만 아니라, 일가정양립지원 측면에서 여성기업의 중요성이 부각되고 있음 -여성의 창업을 저해하는 사회적 태도와 여성기업인의 역량 훈련, 자금 조달, 네트워크 등에 대한 접근이 어려운 현실로 인해 여성의 기업활동이 저조함 -금융지식 제고 및 광범위한 금융수단을 통해 여성기업의 자금조달을 위한 접근성 강화 필요 -여성기업의 가용 자원 확대를 지원하기 위해 기업이 네트워크를 구축하고 관련 인프라 연계 강화 필요
2019	김보례 외, 「여성기업 특성에 관한 연구」. (재)여성기업종합지원센터	문헌연구, 면접조사 설문조사 등	중기부 창업지원 사업에 수혜를 받은 7년 이내의 여성기업	기본특성, 창업지원사업 별 인지도, 충분도, 만족도, 자원효과, 정책욕구	- (창업 시) 상품개발, 정보 접근성 부재, 자금 및 판로개척 등, (창업 후) 경쟁사 출현으로 인한 매출 감소, 판로확보 등의 어려움이 나타남 - 지원제도가 있어도 제도의 접근성이 낮음. 예를 들어 신청서류의 절차가 복잡하고, 신청서 작성이 어려움 - 이를 위해, 지원제도 절차의 간소화와 지원기관의 일원화가 요청됨 - 여성의 진입이 취약한 업종 창업시 지원정책 개발, 여성창업 아이템 중심 맞춤 지원정책 개발이 필요함
2005	안승철 외, 「여성기업인의 경영활동 특성에 관한 연구」. 영남대학교 산경연구소	문헌연구, 설문조사 등	여성기업 136개	창업, 자금운용, 경영성과, 경영활동, 정책욕구 등	-여성의 비정규직화, 경력단절 등으로 인해 여성기업이 빠르게 증가하는 추세이나, 여성기업의 규모는 영세한 실정 -여성기업의 주 업종은 숙박 및 음식점업 등 특정분야에 집중적으로 분포함 -최초 창업시 가장 큰 어려움으로 자금조달로 나타났고, 사업정보획득, 사업업종의 선정 어려움, 행정절차의 어려움 등이 장애요인으로 나타남 -타 업종으로 전환하려고 할 때 전환에 요구되는 절차/정보 등을 상담해 줄 수 있는 시스템 마련 구축 필요
2013	신성무, 「여성 소기업 활성화를 위한 정책제언」.	문헌연구, 설문조사, FGI 등	여성 소기업 (10인미)	회사형태, 고용형태, 창업시	-여성 소기업이 활성화되기 위한 조직의 존립 기반을 갖추기 위해서는 수익창출을 위한 경영활동이 합리적으로 이루어질 필요

연도	연구명	연구 방법	연구 대상	연구내용	주요결과
	전남여성플라자		만) 213개	애로점, 협동조합 관련 사항	- 가 있음 - 여성 소기업을 활성화시키고 성공적으로 육성하기 위해서는 여성 소기업의 가치를 인식하고 공유해야 하며, 여성 소기업의 창업과 경영에 필요한 전문지식을 교육·훈련할 필요가 있음 - 여성 소기업 관련 조사연구가 활발히 이루어질 필요가 있음
2019	김영환, 「여성창업의 기화와 정책과제」, 과학기술정책연구원	문헌연구, 2차자료 분석 등	전국 여성기업	여성창업 현황, 기회요인, 정책과제	- 고급여성인력 대상 혁신창업가 육성 정책 수립 - 사회문제 해결형 여성창업 모델의 개발 및 확산 전략 필요 - 예비창업자를 위한 사업모델 개발 특화사업 지원 서비스 구축 - 여성창업 특성과 관련된 전문가 멘토링 네트워크 구축 및 판로개척 지원
2019	최민정·김민정, 「인천시 여성친화기업 지표개발 및 적용방안 연구」, 인천여성가족재단	문헌연구, 실태조사, 면접조사, 전문가 델파이 조사	인사담당자 및 근로자	가족친화제도 관련 욕구, 제도 시행실태 등	- 기업 내 편의시설 조성과 안전한 근무환경 조성 지원 - 양육지원을 확대하고, 모성보호 및 일·생활 균형 지원제도의 실효성 향상 지원 - 여성친화적 근로환경 조성을 위한 교육 및 캠페인 진행
2019	안수영, 「충남 여성 창업 활성화 방안」, 충남여성정책개발원	문헌연구, 설문조사, 토론회, 인터뷰	여성창업가, 경력단절여성	여성창업가 창업실태, 경력단절여성의 창업인식	- 여성의 창업을 위해서는 인력·조직관리 능력이 가장 중요하고, 자금조달 경로로 개인 자금 외에 공공기관을 통한 조달이 효용을 갖는 것으로 나타남 - 창업초기 3년 내에 정책지원이 집중돼야 함. 향후 기업의 생존기에 절대적 영향을 미침 - 경력단절여성에게 시간을 유연하고 주도적으로 사용할 수 있다는 점에서 관심이 높았음 - 이들의 여성 창업 활성화를 위해서는 창업 관련 교육과정 개발과 창업기관 연계를 강조함 - 창업정보 접근성 강화를 위해 창업박람회 등을 확대할 필요가 있음

3. 여성기업 지원제도 및 정책

가. 여성기업 지원 법제

2005년부터 2019년까지의 중소기업청과 중소벤처기업부의 “여성기업활동촉진 기본계획”에 나타난 여성기업 지원 근거를 살펴보면, 여성기업이 가지고 있는 긍정성을 확대하는 측면과 여성기업의 약점을 극복하고자 하는 방향으로 구분되어 질 수 있다. 여성기업 지원의 필요성에 대한 언급을 크게 분류하면 아래의 다섯 가지 정도로 구분할 수 있다(김종숙 외, 2018).

1. 여성기업은 지식정보화사회의 새로운 성장동력이다.
2. 남성위주의 산업과 경영 관행으로는 지속 성장에 한계가 있어 새로운 경영 모델을 제시할 수 있다./ 여성기업은 일반 중소기업보다 부채비율이 낮고 자기자본 비율이 높아 건실한 기업 성장모델 제시할 수 있다.
3. 여성기업의 확대를 통해 여성의 경제활동 참가율을 높여, 경력단절 해소 및 알가정양립에 기여한다.
4. 여성기업의 특징(소규모, 영세성, 낮은 임금수준)을 고려한 지원이 필요하다.
5. 여성기업을 지원하는 인프라가 미흡하여, 차별화된 지원이 요청된다.

우선, 여성기업은 지식정보화사회 혹은 여성친화적인 디자인, 콘텐츠, 바이오 등의 지식·감성 기반의 사업의 새로운 성장동력이라고 평가하고, 이에 따른 지원을 주장하는 것은 2005년부터 현재에 이르기까지 지속적으로 언급된다. 이는 과거에는 제조업 중심의 남성 인력에 의존하는 산업이 주를 이루었다면, 미래의 산업은 여성 고급인력을 활용한 미래산업 개발이 필요하다는 분석이다(김종숙 외, 2018).

두 번째로, 여성기업을 새로운 경영모델로 선정하고 그 역할을 강조하는 것인데, 남성위주의 산업과 경영관행과는 다른 새로운 경영모델을 제시하거나, 부채비율이 낮고 자기자본 비율이 높은 기업성장모델을 주장하고 있다. 실제 경제 위기 시기에 이러한 재무구조를 바탕으로 부도를 내지 않고, 고용을 유지할 수 있기도 하였다(김종숙 외, 2018). 그러나 자기자본비율이 높은 이유가 오히려 재정 지원을 원활히 받을 수 없는 환경에 기인할 수도 있으므로(예를 들어, 김준길, 2019; Alsos et al., 2006) 이런 부분에 대한 구체적인 검토가 필요하다.

여성기업의 장점이라고 간주되는 위험회피적 성향으로 안전성 및 재무 건전성을 추구하는 안정적 경영, 경쟁이 아닌 협동에 초점을 두고, 경쟁보다는 협동을 중시하는 리더십, 수평적인 소통을 바탕으로 한 조직 구조 등(김인성·이상호, 2018)은 실제 그 장점을 발휘할 수 있는 기반이 마련되지 못한다면, 수사에 그칠 수도 있다.

셋째, 여성기업을 통한 여성 경제활동 참가율을 높이는 효과를 본다는 점은 가장 빈번하게 등장하는 여성기업 지원 이유라고 할 수 있다. 일반적으로 여성기업은 남성기업 대비 전체 근로자 중에 여성 근로자의 비율이 상대적으로 높다(김종숙 외, 2018). 또한, 여성기업의 일자리 창출 관련 연구는, 기존에 연구된 기업규모, 기업인력, 산업 외에 기업 대표자의 성별에 따른 일자리 창출의 효과가 어떻게 다른지 분석했고, 여성사업체의 일자리 창출효과는 큰 편이고, 특히 제조업의 경우 남성 사업체에 비해 높은 것으로 나타났다(김준·김지환, 2018).

넷째, 여성기업의 특징, 특히 소규모, 영세성, 낮은 임금수준 등의 여성기업의 취약성을 고려한 지원이 필요하다는 주장이다. 여성기업의 수적 증대에도 불구하고, 구조적으로 열악한 상황에 있는 부분에 대한 지원이 필요하다는 주장이다.

마지막으로, 여성기업 지원 사업이 이미 진행되고 있으나, 여성기업에 대한 세분화된 분류(일자리 창출, 매출, 수출)로 차별화된 지원이 필요하다는 주장이다.

〈표 2-2〉 연도별 『여성기업활동촉진 기본계획』에 나타난 여성기업지원 이유

연도	여성기업지원 필요성
2005	① 21세기 지식정보화사회의 새로운 성장동력(디자인, 콘텐츠, 생명, 벤처 등의 발전 선도) ② 여성의 경제활동 참가율 제고의 한 방안 ③ 여성기업은 경제발전을 위한 새로운 경영모델 제시
2006-2007	① 남성위주의 산업과 경영관행으로는 지속성장에 한계 ② 여성의 경제활동과 고용 증대 필요 ③ 지식서비스 및 감성형 산업의 도래에 대비(디자인, 콘텐츠, 바이오 분야 등)
2008	① 국민소득 3만불 및 선진국진입 조기달성을 위해서는 풍부한 잠재력을 지닌 여성인력의 활용이 중요 ② 지식정보사회로의 진전으로 여성노동력 수요 증가 ③ 여성의 경제활동 기회 확대 ④ 생계형 창업지원과 동시에 고급여성인력 전문분야의 창업 및 재취업 활성화 필요
2009	① 여성은 새로운 성장동력(디자인, 콘텐츠, 바이오 분야 등을 중심으로) ② 여성 창업수요 지속적 증가 ③ 여성 창업은 여성 경제활동 비율 제고와 여성고용창출에 효과적 ④ 여성기업은 증가추세나 업종구조의 고도화 및 경영개선이 필요

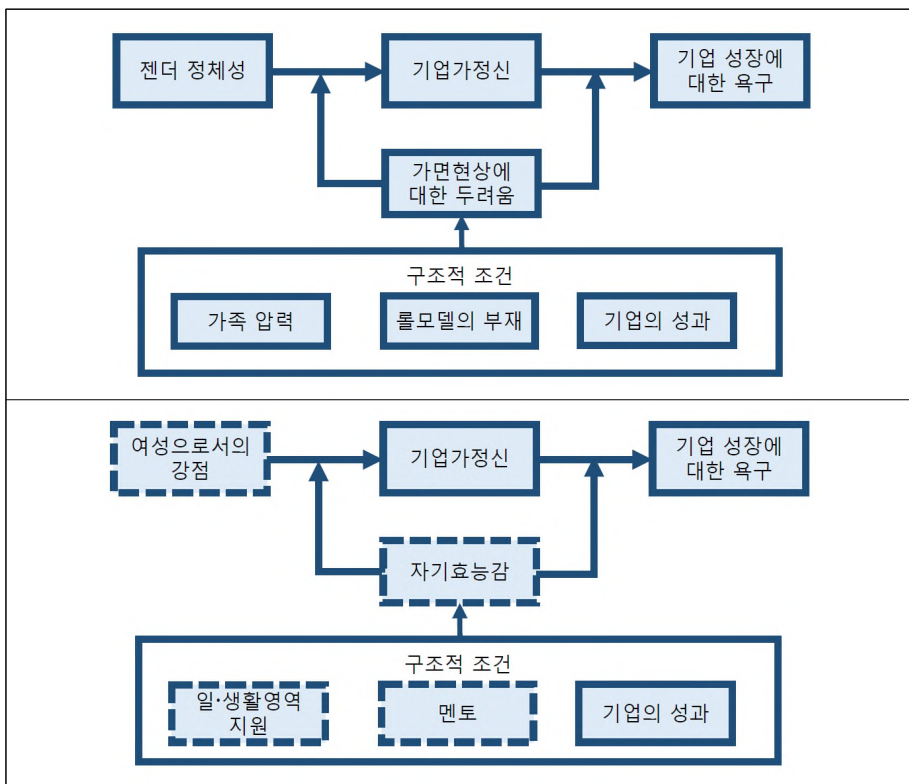
연도	여성기업지원 필요성
2010	① 여성 인력의 활용이 경제 활성화 및 경제체제 선진화의 선결과제 ② 경기침체로 인해 여성의 고용상황이 크게 악화 ③ 창업지원창업업종 유도를 통한 여성 일자리 창출 도모(국정과제로 '여성을 위한 맞춤형 일자리 만들기' 추진 중) ④ 여성 CEO의 경영능력 향상을 위한 교육 실시 및 여성기업의 판로확대 지원이 요구
2011	① 여성 친화적인 디자인, 콘텐츠, 바이오 등 지식·감성 기반 분야가 새로운 성장동력으로 등장하였으나 우리나라 여성기업은 숙박업 등 일부 업종에 편중되어 있고 규모가 매우 열악함 ② 여성의 창업수요는 지속해서 증가하고 있으나 창업지원 인프라 미흡 ③ 여성기업은 자금, 판로, 정보, 인적 네트워크 부족 등으로 경영성과가 미흡하고 해외시장 진출에 대한 경험이 부족
2012-2013	① 산업구조 등 경제환경 변화에 따라 여성의 역할이 증대되고 있으나, 국내 여성의 경제활동 참가율은 저조 ② 국내 여성기업은 지속적으로 증가하고 있으나, 숙박업 등 일부 업종에 편중되어 있고, 규모가 매우 열악 ③ 여성창업수요는 지속적으로 증가하여 여성고용창출에 기여하고 있으나, 창업지원 인프라가 미흡 ④ 여성기업활동을 위한 기반 미흡, 창업자 발굴 및 지원프로그램 미흡, 여성기업 제품에 대한 홍보 및 지원제도 활용 미흡
2014-2016	① 여성 친화적인 디자인, 콘텐츠, 바이오 등 지식·감성 기반 분야가 새로운 성장동력으로 등장하였으나 우리나라 여성기업은 숙박업 등 일부 업종에 편중 ② 여성고용률이 높아 여성의 경제활동 촉진과 경력단절 해소 및 알가정 양립에 기여 ③ 여성기업은 일반 중소기업보다 부채비율이 낮고 자기자본 비율이 높아 건실한 기업 성장모델 제시
2017	① 여성기업은 전체 대비 비중이 작고 규모도 영세 ② 기술기반 및 혁신 분야의 여성기업활동은 아직 현저히 낮은 수준 ③ 여성의 경제활동 확대를 위해 여성기업육성 및 여성 창업 촉진 필요 ④ 여성고용 우수기업에 대한 정책적 지원 필요 ⑤ 여성기업 현황을 고려했을 때 중소기업청의 여성기업지원 부족 ⑥ 기존의 지원방식(여성 가산점, 여성 R&D 전용자금 편성 등)으로는 여성기업지원에 한계
2018	① 여성기업의 경제적 기여(일자리 창출, 수출)와 특징(소규모, 영세성, 낮은 임금수준) 등을 고려하여 정부의 정책적 지원 강화 필요
2019	① 여성기업의 특성(소규모·영세성)과 경제적 기여(일자리 창출, 매출, 수출)와 특징을 고려하여 여성기업에 대한 차별화된 지원 필요

자료: 김종숙 외 2018, 중소기업청 2005~2014, 2017, 중소벤처기업부 2018, 2019a.

여성기업 자원에 대한 다양한 이유들은 여성기업이 가진 약점과 강점에 대한 이론적 고민들의 다층이 보여지는 것이 사실이다. 여성기업과 남성기업이 등등한 경쟁을 위한 기반 마련과 동시에 여성기업이 가지고 있는 여성기업의 긍정적 가능성을 어떻게 확대할 수 있을 것인지에 대한 입장 차이인 것이다.

이러한 맥락에 따른 여성기업 지원 가능성은 여성기업인의 가면현상과 자기효능감에 대한 연구에서 잘 드러난다(Ladge et al., 2019). 여성기업인의 가면현상, 즉 가면에 대한 두려움은 스스로의 성공에 대해 확신하지 못하고, 언제 성공의 가면이 벗겨질지 모른다는 두려움 속에 살고 있다는 것이다. 그러나 ‘〈그림 2-1〉 여성기업가 정신에 대한 가면현상과 자기효능감의 비교’에서 보여지는 것처럼, 이러한 상황은 구조적 조건의 변화와 여성으로서의 강점에 대한 인식으로 오히려 자기효능감으로 작동할 수 있다는 것이다.

〈그림 2-1〉 여성기업가 정신에 대한 가면현상과 자기효능감의 비교



자료: Ladge et al.,(2019) 참고

우리나라 여성기업 관련 지원법제는 중소기업관련 법제와 여성기업 관련 법제로 나누어서 살펴볼 수 있다. 여성기업의 많은 수가 소규모이며, 업종이 제한되어 있는 특징을 가지고 있어, 중소기업 관련 법제 중에, 여성기업을 지원할 수 있는 법제가 존재한다. “중소기업창업지원법”, “대중소기업 상생협력에 관한 법률”, “중소기업제품 구매촉진 및 판로지원에 관한 법률”, “지역균형개발 및 지방중소기업 육성에 관한 법률”, “소기업 및 소상공인지원을 위한 특별조치법”, “벤처기업 육성에 관한 특별조치법”, “중소기업기술혁신 촉진법”, “중소기업 사업전환 촉진에 관한 특별법” 등을 통해 여성기업을 지원하는 것이 가능할 것이다(민경원, 2014). 그러나 이 각각의 법률간의 유기적 연계성이 부족하여, 여성기업의 대부분이 중소기업인 관계로, 중소기업 관련 법령의 복잡성은 여성기업에게도 적용되는 것이다. 각각의 개별법간의 조화나 연계에 대한 고려가 부족한 채, 미시적으로 법령이 많이 만들어지면서 발생한 구조적인 복잡성은 여성기업 지원에 있어서도 작동하는 것이다(민경원, 2014).

나. 여성기업에 대한 중앙정부와 전라북도 지원정책

여성기업에 대한 지원으로는 여성기업인 창업지원, 판매지원, 판로제공, 공공구매, 여성경제인 네트워크 지원 등의 다양한 정책이 시행되고 있으며, 전라북도에서도 여성기업에 대한 가점 부여를 통해 경쟁력을 확대할 수 있는 방안을 지원 중에 있다.

〈표 2-3〉 2018-19 중앙정부와 전라북도 여성기업 (우대) 지원정책

부처/지자체	주요 지원내용
중앙정부	〈2019년〉 ○여성 최고경영자과정 (16회 교육개최, 여성 CEO 550명) ○전국 여성 CEO 경영연수 (1,000명) ○여성창업보육센터 지원 (전국 17개 지역센터 225개 창업보육실 운영) ○여성창업경진대회 (12개팀: 대상1, 최우수상2, 우수상3, 장려상5, 특별상1) ○여성기업확인서 발급 (약 13,000개사) ○여성기업제품 공공구매 지원 (18년 지원현황: 여성기업제품 공공구매 홍보사이트 운영, 1,432개사, 11,336개 제품 등록) ○여성특화제품 해외진출 One-Stop 지원 (해외전시회 30개사, 신규수출기업화 20개사, 수출교육 80명) ○여성기업 창업자금 지원 (60명 내외)

부처/지자체	주요 지원내용
	◦ 여성경제인 DESK운영 (전국 17개 권역 운영) ◦ TV홈쇼핑 판매지원 (여성기업 150개사, '18년 지원현황: 193개사 교육 및 상담회 참가, 23개사 방송 송출) ◦ 여성기업지원 전문인력 매칭 플랫폼 (여성기업인의 구직난 해소 및 좋은 일자리 창출 지원) 〈2018년〉 ◦ 창업선도대학 내 초기 여성창업자 전용 프로그램(50억원) 및 여성 예비창업자 오픈 바우처 사업(100억원, 추경) 등 신설 ◦ 여성기업 전용 벤처펀드 900억원 추가 조성 ('18년 100억원, '19~'22년 매년 200억원) ◦ 여성전용 R&D 100억원 운영 및 기술개발사업·금융·수출 지원 확대 ◦ 여성 청년인재 확보를 위해 3년간 청년지원금(자산형성) 1,080만원 지원 (청년재직자 내일채움공제 신설, 추경) ◦ 여성기업 전용 특별보증 프로그램 신설 (5,000억원, 기보, 보증료보증비율 등 확대) ◦ 여성기업 제품에 대한 '홈쇼핑 특별방송' 신설 (아임쇼핑 협업) ◦ 여성기업제품 공공구매 8.5조원으로 확대 (전년 대비 1.2조원, 16.4% 증가) ◦ 중소기업 지원사업 운영지침에 여성기업 차별을 '명시적'으로 금지 ◦ 중소기업 지원사업 평가위원 30%를 여성위원으로 총원
전라북도	◦ 여성경영인 육성 리더십 스쿨 운영 (30백만원, 420여명, 연 6회) ◦ 여성기업 제품 공공구매 촉진 지원 (도, 사군 담당자 대상 홍보 및 교육, 목표시달 등) ◦ 여성기업 우대지원 (가점) - 중소기업육성자금지원(창업, 경영안정자금 선정시 가점 5점), 우수 및 유망 중소기업인증(2점), 해외규격인증 획득지원(5점), 선도기업 선정(1점), 도지사인증상품 선정(2점)

출처: 중소기업청 “2017년 여성기업활동 촉진에 관한 기본계획”, 중소기업청 “2018년 여성기업활동 촉진에 관한 기본계획 주요내용”과 전라북도 기업지원과 “2019년 전라북도 중소기업지원정책 안내서”에서 재구성

대부분의 광역지자체는 ‘여성기업지원조례’를 제정하여 실행 중이며, 차별적 관행의 시정, 종합계획/기본계획, 실태조사, 지원위원회, 기업지원, 제품구매, 홍보·지도, 발굴포상, 공공기관평가반영 등의 항목으로 구분해서 살펴볼 수 있다. 특히 전라북도는 9개 지원 영역 모두 지원 증으로, 여성기업에 대한 적극적인 지원 의지를 보인다고 할 수 있다.

〈표 2-4〉 광역 지자체 여성기업 지원조례 제정 현황

조례명	개정(제정) 일시	지원사업 조항 유무								
		차별적 관행의 시정	종합 계획/ 기본 계획	실태 조사	지원 위원회	기업지 원	제품 구매	홍보· 지도	발굴 포상	공공 기관 평가 반영
서울특별시 여성기업지원에 관한 조례	2017.1.5 제정	○	○	○	○	○	○	○		
부산광역시 여성기업지원에 관한 조례	2010.12.29. 일부개정		○		○	○		○		
인천광역시 여성기업지원에 관한 조례	2018.10.8. 일부개정		○		○	○		○		
대전광역시 여성기업지원에 관한 조례	2013.6.7 제정		○		○	○		○		
대구광역시 여성기업지원에 관한 조례	2015.10.30. 제정	○	○		○	○	○	○	○	
광주광역시 여성기업지원에 관한 조례	2017.11.1. 일부개정		○			○			○	
울산광역시 여성기업지원에 관한 조례	2018.12.27. 일부개정		○		○	○		○		
세종특별자치시 여성기업지원에 관한 조례	2017.7.20. 제정		○		○	○	○	○	○	
경기도 여성기업지원에 관한 조례	2017.9.29. 일부개정	○	○	○	○	○	○	○		○
강원도										
충청남도 여성기업지원에 관한 조례	2018.12.31. 일부개정	○	○	○	○	○	○	○	○	
충청북도 여성기업지원에 관한 조례	2017.3.22 일부개정		○		○	○		○		
전라남도 여성기업지원에 관한 조례	2019.3.14 일부개정	○	○	○	○	○	○	○	○	○

조례명	개정(제정) 일시	지원사업 조항 유무								
		차별적 관행의 시정	종합 계획/ 기본 계획	실태 조사	지원 위원회	기업지 원	제품 구매	홍보· 지도	발굴 포상	공공 기관 평가 반영
전라북도 여성기업지원에 관한 조례	2018.11.9 일부개정	○	○	○	○	○	○	○	○	○
경상남도 여성기업지원에 관한 조례	2018.3.29 일부개정		○			○	○	○		
경상북도 여성기업지원에 관한 조례	2015.7.2 일부개정	○	○		○	○	○	○		○
제주특별자치도 여성기업지원에 관한 조례	2016.12.30. 일부개정		○		○	○		○		

3

장

전라북도 여성기업 현황

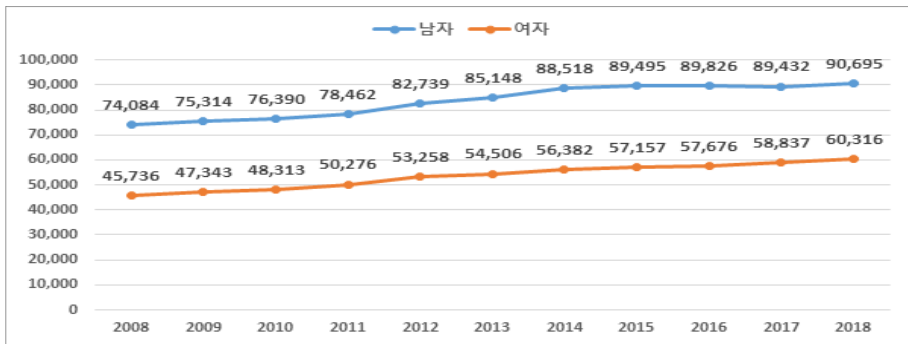
-
1. 전라북도 여성기업 전반적 현황
 2. 여성기업 경영환경과 근무환경
 3. 전라북도 여성 소상공인 경영환경 실태

Ⅲ. 전라북도 여성기업 현황

1. 전라북도 여성기업 전반적 현황

가. 여성기업의 수와 비중

전라북도 여성기업의 수와 비율은 점진적으로 증가하여, 전라북도 대표자 성별에 따른 여성기업의 수는 2008년 45,736개에서 2011년 50,276개, 2015년 57,157개, 2018년 60,316개로 지속적으로 증가하였다.



〈그림 3-1〉 전북 연도별 대표자 성별 추이

출처: 전국사업체조사(국가통계포털, Kosis.kr, 접속날짜: 2020.8.5)

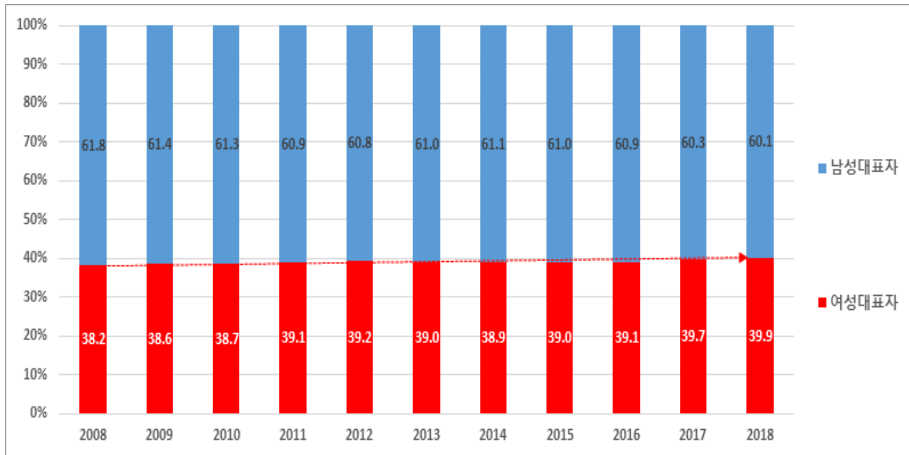
여성기업과 마찬가지로 남성기업 역시 수적으로 증가하고 있지만, 여성기업 증가수가 더 높아, 전체기업 중에서 여성기업이 차지하는 비율이 2008년 38.2%에서 2018년 39.7%로 1.5%p 증가하는 등 소폭이지만 꾸준히 비중이 커지고 있다.

〈표 3-1〉 전북 여성사업체의 비중

(단위: 개, %)

전북지역 사업체 수		2014년	2015년	2016년	2017년	2018년
대표자 성별	남자	88,518	89,495	89,826	89,432	90,695
	여자 (A)	56,382	57,157	57,676	58,837	60,316
합계 (B)		144,900	146,652	147,502	148,269	151,011
여성사업체 비율(A/B)		38.9	39.0	39.1	39.7	39.9

출처: 전국사업체조사(국가통계포털, Kosis.kr, 접속날짜: 2020.8.5)



〈그림 3-2〉 전북 여성사업체 비중 추이

출처: 전국사업체조사(국가통계포털, Kosis.kr, 접속날짜: 2020.8.5)

나. 업종별 현황과 지역분포

업종별로는 도·소매업과 숙박·음식점업 등 경쟁포화 업종 비중이 높고, 제조업 등 기타 업종의 비중은 전체의 1/4수준에 불과한 양상을 나타내고 있다.



〈그림 3-3〉 전북 여성기업의 업종별 분포(2018)

출처: 전국사업체조사(국가통계포털, Kosis.kr, 접속날짜: 2020.8.5)

여성기업의 지역별 분포를 살펴보면, 대부분의 여성기업은 수도권(44%)과 영남권(26.1%)에 집중되어져 있고, 전북은 3.8%(60,316개)에 불과한 수준이다.

〈표 3-2〉 지역별 여성기업 분포(2018)

계	서울	부산	대구	인천	광주	대전	울산	세종
1,576,427 100.0	279,711 17.7	116,168 7.4	79,857 5.1	76,261 4.8	48,062 3.0	46,712 3.0	38,377 2.4	6,786 0.4
경기	강원	충북	충남	전북	전남	경북	경남	제주
337,744 21.4	61,083 3.9	51,656 3.3	67,847 4.3	60,316 3.8	65,326 4.1	94,097 6.0	119,044 7.6	27,380 1.7

출처: 전국사업체조사(국가통계포털, Kosis.kr, 접속날짜: 2020.8.5.)

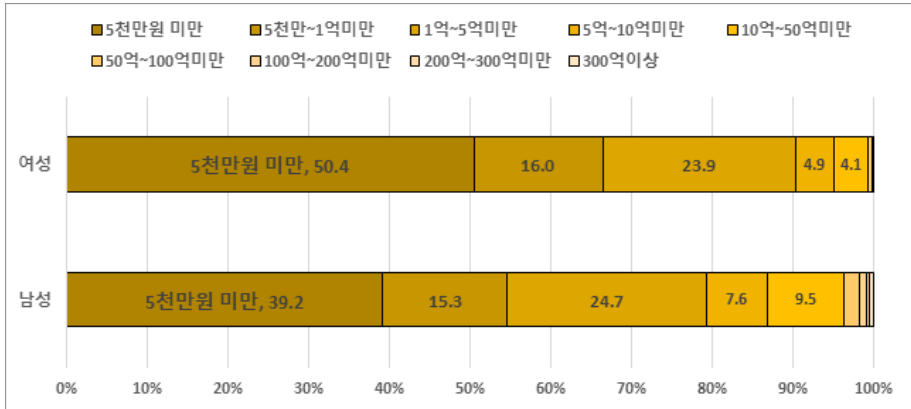
다. 기업규모와 인력실태

전북지역 기업의 매출액 분포를 살펴보면, 전체 151,009개 기업의 43.6%는 5천만원 미만이었으며, 24.4%는 1억~5억 미만, 15.6%는 5천만~1억미만 구간에 주로 위치하는 것으로 나타났다. 대표자 성별로 구분해 보면, 전북지역 여성기업의 매출액은 50% 이상이 0.5억 미만에 위치, 10억이상 기업은 4.1%에 그쳐, 여성기업 규모의 영세함을 확인할 수 있다.

〈표 3-3〉 전북지역 대표자 성별에 따른 매출액 분포(2018)

	0.5억 미만	0.5~1억	1~5억	5~10억	10~ 50억	50~ 100억	100~ 200억	200~ 300억	300억 이상	합계
남 성	35,511	13,900	22,431	6,903	8,605	1,629	864	293	557	90,693
	39.2	15.3	24.7	7.6	9.5	1.8	1.0	0.3	0.6	100.0
여 성	30,402	9,621	14,401	2,944	2,496	294	97	29	32	60,316
	50.4	16.0	23.9	4.9	4.1	0.5	0.2	0.0	0.1	100.0
합 계	65,913	23,521	36,832	9,847	11,101	1,923	961	322	589	151,009
	43.6	15.6	24.4	6.5	7.4	1.3	0.6	0.2	0.4	100.0

출처: 전국사업체조사(MDIS, <https://mdis.kostat.go.kr/index.do>, 접속날짜: 2020.8.5)



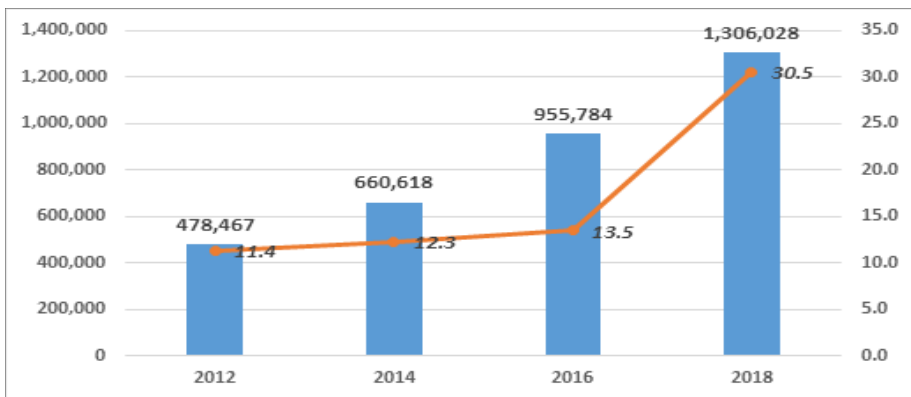
〈그림 3-4〉 전북지역 대표자 성별에 따른 매출액 분포

여성기업의 고용인원은 2018년 기준 약 1,306,028명으로 추정되며, 기업체당 평균인원은 30.5명이다. 2012년부터 2018년까지 고용인원과 기업체당 평균인원이 지속적으로 증가하고 있음을 확인할 수 있다.

〈표 3-4〉 여성기업 인력실태 (2012-2018)

	2012	2014	2016	2018
고용인원(명)	478,467	660,618	955,784	1,306,028
기업체당 평균인원(명)	11.36	12.28	13.45	30.50

출처: 여성기업실태조사(국가통계포털, Kosis.kr, 접속날짜: 2019. 6.17)



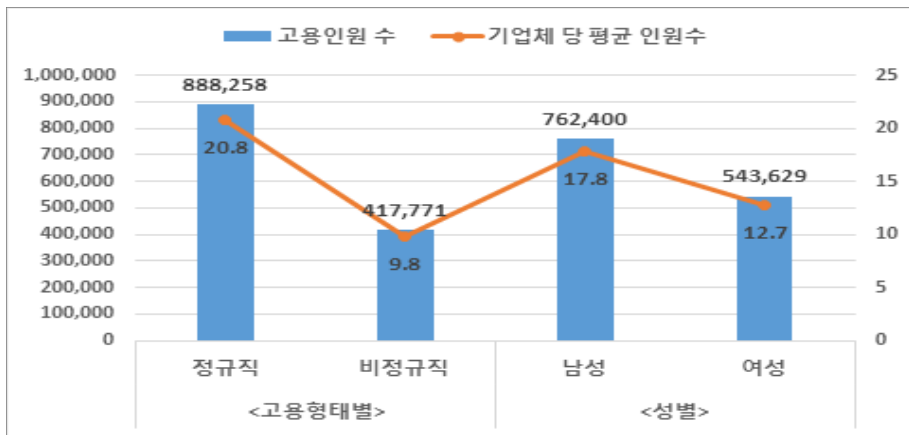
〈그림 3-5〉 여성기업 인력실태 (2012-2018)

고용형태별로 살펴보면, 정규직이 888,258명으로 전체의 68.0%이며, 성별로는 남성은 762,400명으로 전체의 58.4%, 여성은 543,629명으로 41.6%에 이른다. 기업체 당 평균 인원수는 정규직 20.8명, 비정규직 9.8명으로 정규직 규모가 더 컸으며, 성별로는 남성이 17.8명, 여성 12.7명으로 남성 종사자가 좀 더 많은 것으로 나타난다.

〈표 3-5〉 고용형태 및 성별 인력실태(2018)

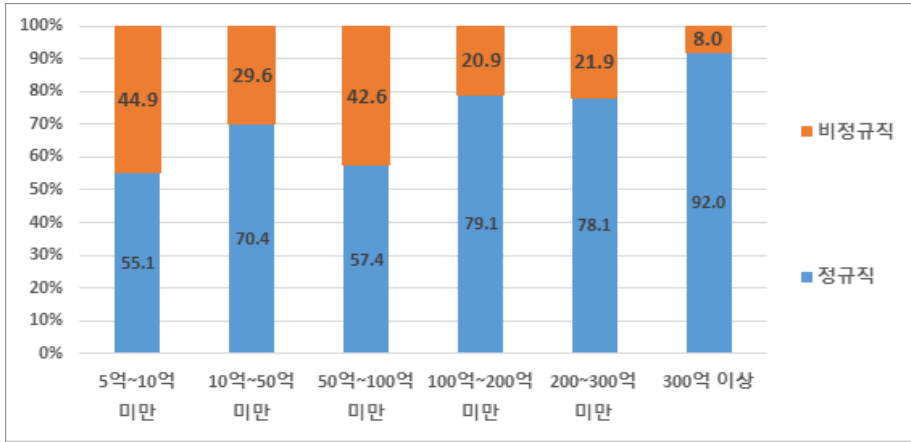
구분	고용형태별		성별	
	정규직	비정규직	남성	여성
고용인원 수	888,258 68.0	417,771 32.0	762,400 58.4	543,629 41.6
기업체 당 평균 인원수	20.8	9.8	17.8	12.7

출처: 여성기업실태조사(국가통계포털, Kosis.kr, 접속날짜: 2020.8.5.)



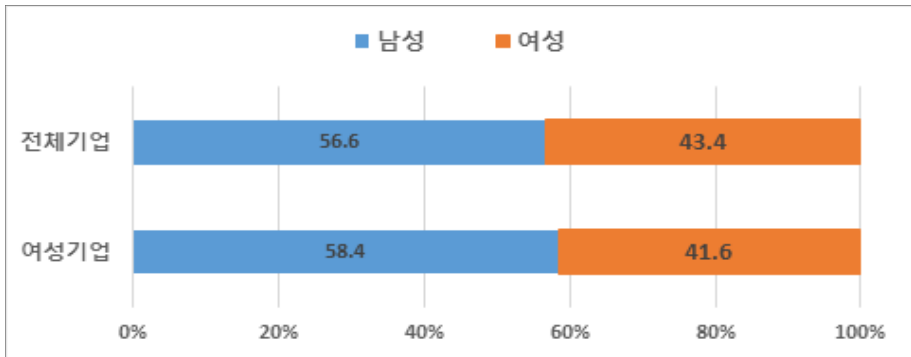
〈그림 3-6〉 고용형태 및 성별 인력실태(2018)

한편, 기업매출액별 고용형태를 보면 기업매출액이 낮을수록 비정규직 고용률이 높은 경향을 보였다. 전라북도의 경우 여성기업의 매출액 분포가 낮은 것으로 미루어 비정규직 고용률이 높을 것으로 예상되고, 이에 따라 전북 여성기업의 인력 수급관리의 어려움을 겪고 있을 것으로 추론된다.



〈그림 3-7〉 기업매출액별 고용형태(2018)

성별 고용형태를 전체기업과 여성기업으로 분류해서 살펴보면, 여성기업의 여성근로자 비중이 41.6%에 비해, 전체기업의 경우 여성근로자 비중이 43.4%로, 전체기업의 여성고용 비율이 더 높은 것으로 나타났다.



〈그림 3-8〉 전체기업과 여성기업의 성별 인력실태(2018)

여성기업의 주요 업종, 고용 인력의 성비 등 고려시 여성기업 근로자의 평균임금이 상대적으로 낮을 것으로 추정되어, 여성 인력의 효과적 활용과 여성기업을 통한 경제 성장 동력 마련을 위한 여성기업에 대한 제도적 지원책이 필요하다.

2. 여성기업 경영환경과 근무환경

여성기업인의 경영환경에 대한 구체적인 연구로는 여성기업종합지원센터에서 발간한 『2018 여성기업 애로실태조사』와 『2019 여성기업 애로실태조사』를 확인할 수 있다. 2019년 애로실태조사를 좀 더 구체적으로 살펴보면, ‘여성기업 일자리 관련 조사’, ‘여성 CEO 근무환경 관련 조사’로 나누어 살펴볼 수 있다.

가. 여성기업 일자리 관련 조사

1) 최저임금인상으로 인한 어려움

일자리 관련 조사에서는 최저임금 인상, 근로시간 단축, 인력부족, 인식개선, 국내판로, 대내·외 상황 등 여성기업이 직면하고 있는 문제에 대한 의견 및 애로 사항에 대한 질문으로 구성된다.

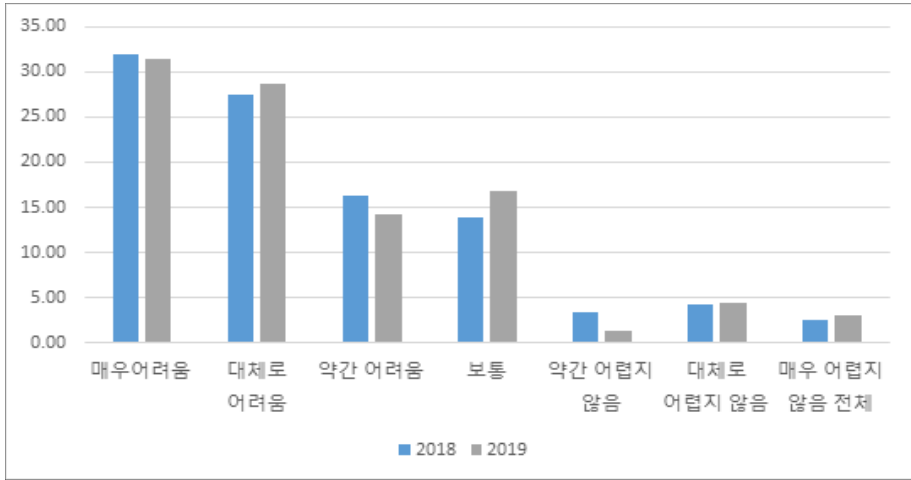
최저임금 인상으로 인한 어려움의 정도에 대해 어렵다(‘약간 어려움’+‘대체로 어려움’+‘매우 어려움’)고 응답한 기업은 전체 응답자 중 2018년에는 75.81%를 차지하고, 2019년에도 74.21%로 최저임금 인상으로 인한 어려움은 지속되는 상황을 확인할 수 있다.

〈표 3-6〉 최저임금 인상으로 인한 어려움의 정도 (2018-2019)

(단위: 개사, %)

		매우 어려움	대체로 어려움	약간 어려움	보통	약간 어렵지 않음	대체로 어렵지 않음	매우 어렵지 않음	전체
2018	사례수	285	246	146	124	31	38	23	893
	비율	31.91	27.55	16.35	13.89	3.47	4.26	2.58	100
2019	사례수	299	274	135	161	13	43	29	954
	비율	31.34	28.72	14.15	16.88	1.36	4.51	3.04	100

자료: 여성기업종합지원센터 2018, 2019b



〈그림 2-2〉 최저임금 인상으로 인한 어려움의 정도 (2018-2019)

2) 근로시간 단축으로 인한 어려움

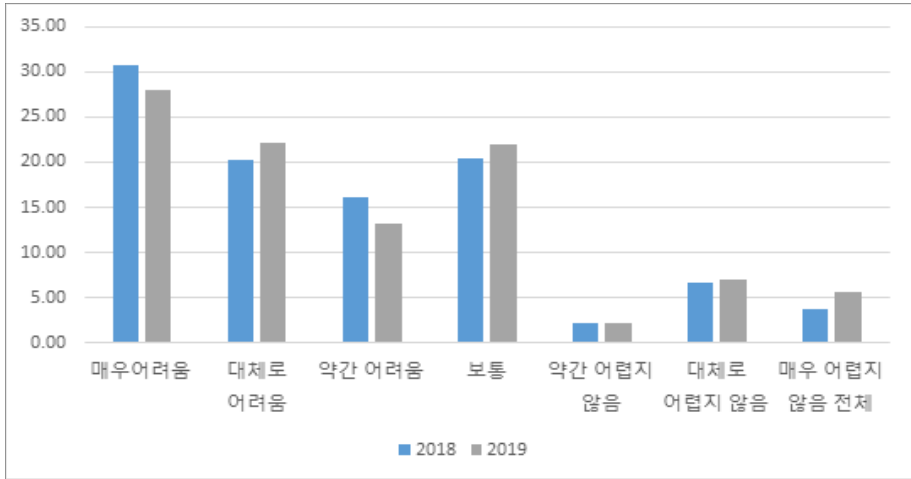
근로시간 단축으로 인한 어려움의 정도에 대해 어렵다(‘약간 어려움’+‘대체로 어려움’+‘매우 어려움’)고 응답한 기업은 전체 응답자 중 2018년에는 67.08%를 차지하고, 2019년에도 63.31%로 근로시간 단축으로 인한 어려움 역시 지속되고 있는 상황임을 확인할 수 있다.

〈표 3-7〉 근로시간 단축으로 인한 어려움의 정도 (2018-2019)

(단위: 개사, %)

		매우 어려움	대체로 어려움	약간 어려움	보통	약간 어렵지 않음	대체로 어렵지 않음	매우 어렵지 않음	전체
2018	사례수	275	180	144	182	19	59	34	893
	비율	30.80	20.16	16.13	20.38	2.13	6.61	3.81	100
2019	사례수	267	211	126	210	21	66	53	954
	비율	27.99	22.12	13.21	22.01	2.20	6.92	5.56	100

자료: 여성기업종합지원센터 2018, 2019b



〈그림 3-9〉 근로시간 단축으로 인한 어려움의 정도 (2018-2019)

3) 인력부족으로 인한 어려움

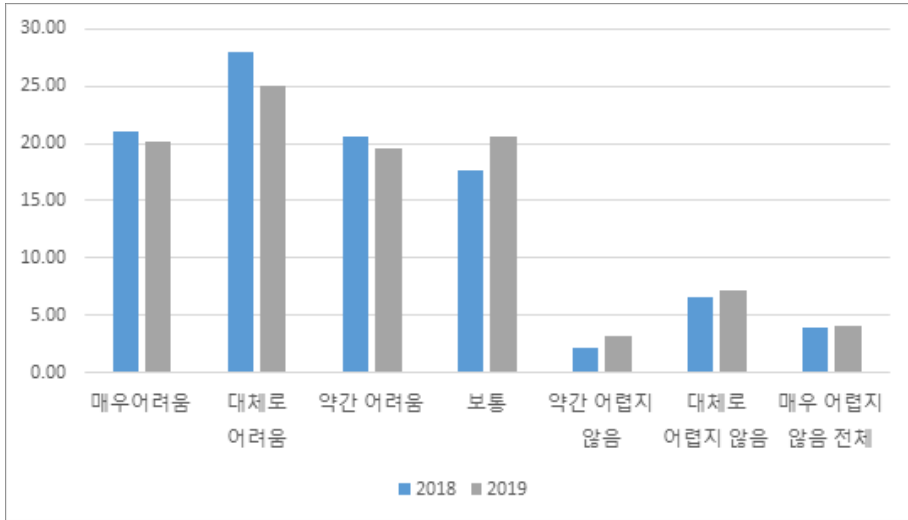
인력부족으로 인한 어려움의 정도에 대한 응답에서도 어렵다('약간 어려움'+ '대체로 어려움'+ '매우 어려움')고 응답한 기업은 2018년 전체 응답자 중 69.65%를 차지하고, 2019년에는 64.78%로 나타났다. 인력확보 어려움의 여러 원인으로는 취업지원자가 없거나, 지원자 중 직무능력을 갖춘 자가 부족, 근로조건의 불일치 등에 따른 문제가 지속되고 있는 것으로 나타났다.

〈표 3-8〉 인력부족으로 인한 어려움의 정도 (2018-2019)

(단위: 개사, %)

		매우 어려움	대체로 어려움	약간 어려움	보통	약간 어렵지 않음	대체로 어렵지 않음	매우 어렵지 않음	전체
2018	사례수	188	250	184	158	19	59	35	893
	비율	21.05	28.00	20.60	17.69	2.13	6.61	3.92	100
2019	사례수	192	239	187	197	31	69	39	954
	비율	20.13	25.05	19.60	20.65	3.25	7.23	4.09	100

자료: 여성기업종합지원센터 2018, 2019b



〈그림 3-10〉 인력부족으로 인한 어려움의 정도(2018-2019)

4) 여성기업 인식개선 필요여부

여성기업에 대한 인식개선 필요여부에 대해서는 2019년 필요하다고 응답한 비율이 82.29%로 높게 나타났고, 여성기업에 대한 인식개선이 가장 필요한 대상은 2018년과 2019년 동일하게 ‘중소기업 근로자’가 가장 높고, ‘대기업근로자’와 ‘청년 구직자’도 인식 개선이 필요하다 답하고 있다.

〈표 3-9〉 여성기업에 대한 인식개선 필요 여부 (2019)

	필요하다	필요하지 않다	전체
사례수	785	169	954
비율	82.3	17.7	100.0

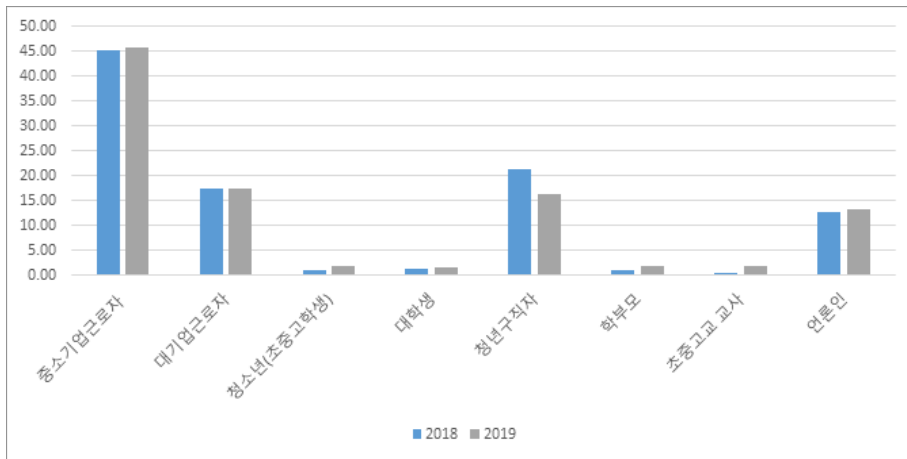
자료: 여성기업종합지원센터 2019b

〈표 3-10〉 여성기업에 대한 인식 개선이 가장 필요한 대상

(단위: 개사, %)

		중소기업 근로자	대기업 근로자	청소년 (초중 고학생)	대학생	청년구 직자	학부모	초중 고교 교사	언론인	전체
2018	사례수	403	154	9	12	190	8	4	113	893
	비율	45.13	17.25	1.01	1.34	21.28	0.90	0.45	12.65	100
2019	사례수	437	167	17	14	156	18	18	127	954
	비율	45.81	17.51	1.78	1.47	16.35	1.89	1.89	13.31	100

자료: 여성기업종합지원센터 2018, 2019b



〈그림 3-11〉 여성기업에 대한 인식 개선이 가장 필요한 대상

이 외에도 국내 판로 확대에 대한 중소기업벤처부의 시책의 효과와 기대 사업에 대한 조사와 대내·외 상황과 기업 운영에 관한 사항도 조사를 실시하였다.

나. 여성 CEO 근무환경 관련 조사

1) 여성 CEO 근무시간과 업무강도

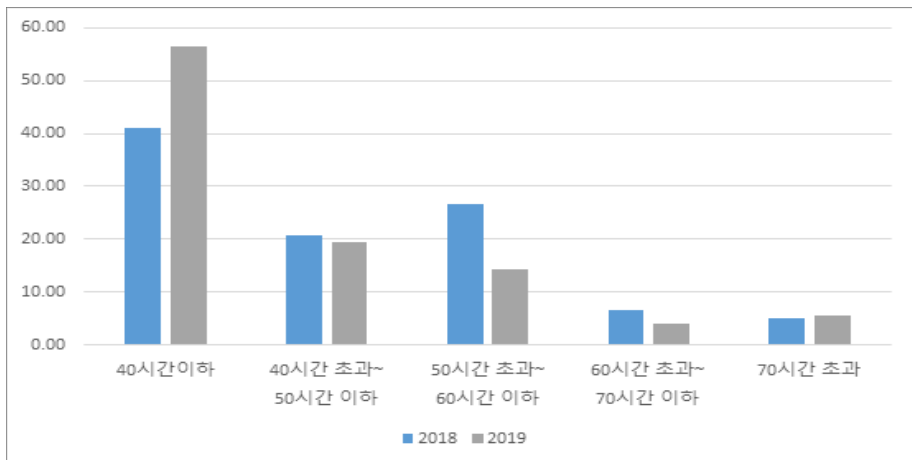
여성 CEO의 일·생활 균형 현황과 근무환경에 대해서는 근로상황, 휴일관련 사항, 일·생활 균형, 차별적 대우의 경험 여부로 구성된다.

여성 CEO 주당 평균 근무시간은 2018년에는 41.08%가 ‘40시간 이하’, 26.53%가 ‘50시간 초과~60시간 이하’로 대답했으나, 2019년에는 56.55%가 ‘40시간 이하’라고 답했고, 19.54%가 ‘40시간 초과~50시간 이하’라고 응답했다.

〈표 3-11〉 여성 CEO 주당 평균 근무시간 (2018-2019)

		40시간 이하	40시간 초과~50시간 이하	50시간 초과~60시간 이하	60시간 초과~70시간 이하	70시간 초과	전체
2018	사례수	288	145	186	47	35	701
	비율	41.08	20.68	26.53	6.70	4.99	100.00
2019	사례수	544	188	137	40	53	962
	비율	56.55	19.54	14.24	4.16	5.51	100.00

자료: 여성기업종합지원센터 2018, 2019b



〈그림 3-12〉 여성 CEO 주당 평균 근무시간

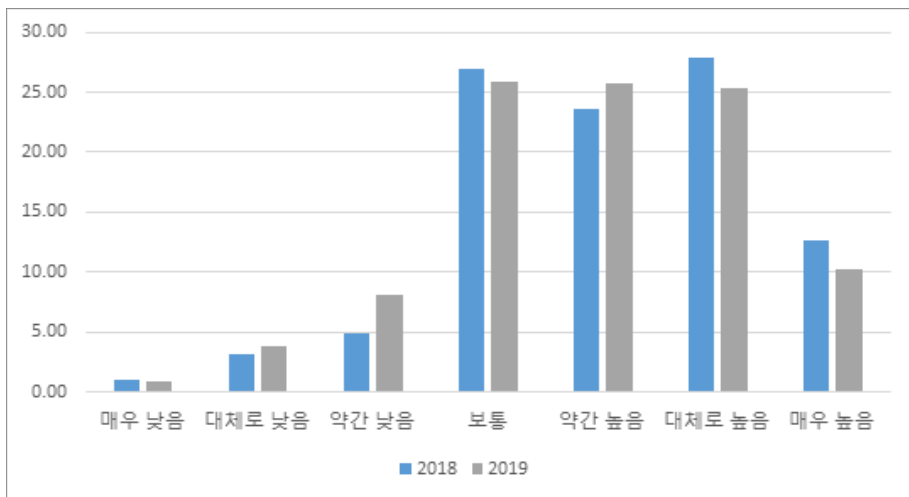
근무시간은 '40시간 이하'가 가장 많은 대답을 차지하는데 비해, 업무강도에 대한 질문에서는 '보통'이상 ('보통' + '약간 높음' + '대체로 높음' + '매우 높음')이 2018년에는 91.01%로, 2019년에는 87.21%로 나타나 높은 업무강도를 느끼고 있음을 알 수 있다.

〈표 3-12〉 여성 CEO 업무강도 (2018-2019)

(단위: 개사, %)

		매우 낮음	대체로 낮음	약간 낮음	보통	약간 높음	대체로 높음	매우 높음	전체
2018	사례수	7	22	34	189	165	195	89	701
	비율	1.00	3.14	4.85	26.96	23.54	27.82	12.70	100
2019	사례수	8	37	78	249	248	244	98	962
	비율	0.83	3.85	8.11	25.88	25.78	25.36	10.19	100

자료: 여성기업종합지원센터 2018, 2019b



〈그림 3-13〉 여성 CEO 업무강도 (2018-2019)

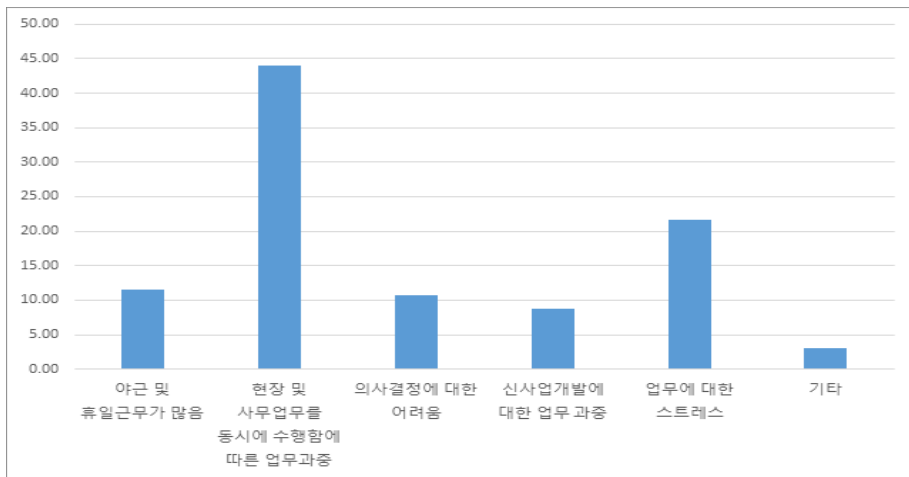
업무강도가 ‘보통’ 이상이라고 답한 응답자들을 대상으로 한 업무강도가 높은 이유를 살펴보면, 2018년에는 ‘현장 및 사무업무를 동시에 수행함에 따른 업무 과중’이 제일 높아, 44.07%였고, 그 다음으로는 ‘업무에 대한 스트레스’(21.73%), ‘야근 및 휴일 근무가 많음’(11.56%) 순으로 나타났다³⁾.

〈표 3-13〉 여성 CEO 업무강도가 높은 이유 (2018)

(단위: 개사, %)

	야근 및 휴일근무가 많음	현장 및 사무업무를 동시에 수행함에 따른 업무과중	의사결정에 대한 어려움	신사업개발 에 대한 업무 과중	업무에 대한 스트레스	기타	전체
사례수	75	286	70	57	141	20	649
비율	11.56	44.07	10.79	8.78	21.73	3.08	100.00

자료: 여성기업종합지원센터 2018



〈그림 3-14〉 여성 CEO 업무강도가 높은 이유 (2018)

3) 『2018 여성기업 애로실태조사』에서 업무강도가 높은 이유의 각 등답에 대한 사업체수와 전체의 합이 맞지 않아, 응답 사업체 수를 기본으로 정리하였다.

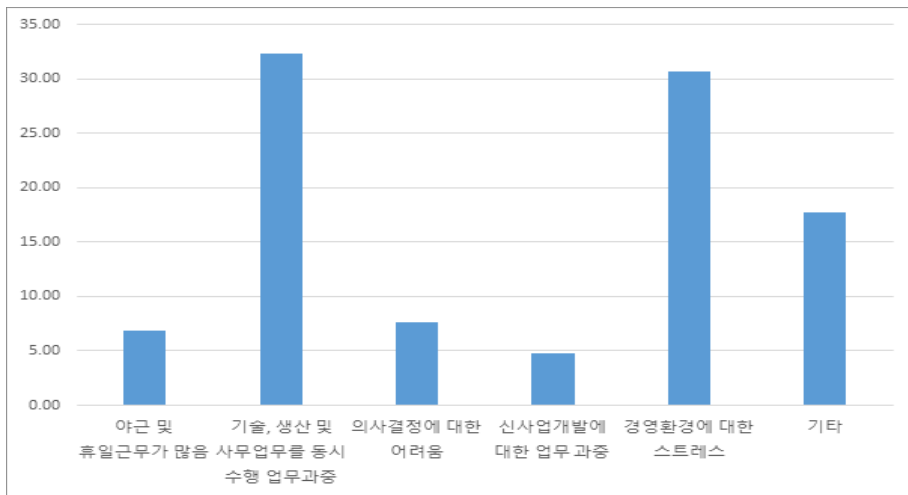
그에 비해, 2019년에 업무강도가 '보통'이상이라고 응답한 여성 CEO를 대상으로 한 업무강도가 높은 이유는 '기술, 생산 및 사무업무를 동시에 수행함에 따른 업무과중'이 32.33%로 가장 높았고, '경영환경(매출감소, 직원퇴사)에 대한 스트레스'가 30.7%로 그 뒤를 이었다.

〈표 3-14〉 여성 CEO 업무강도가 높은 이유 (2019)

(단위: 개사, %)

	야근 및 휴일근무가 많음	기술, 생산 및 사무업무를 동시에 수행함에 따른 업무과중	의사결정에 대한 어려움	신사업개발 에 대한 업무 과중	경영환경(매출감소, 직원퇴사) 에 대한 스트레스	기타	전체
사례수	66	311	73	46	295	171	962
비율	6.86	32.33	7.59	4.78	30.67	17.78	100.00

자료: 여성기업종합지원센터 2019b



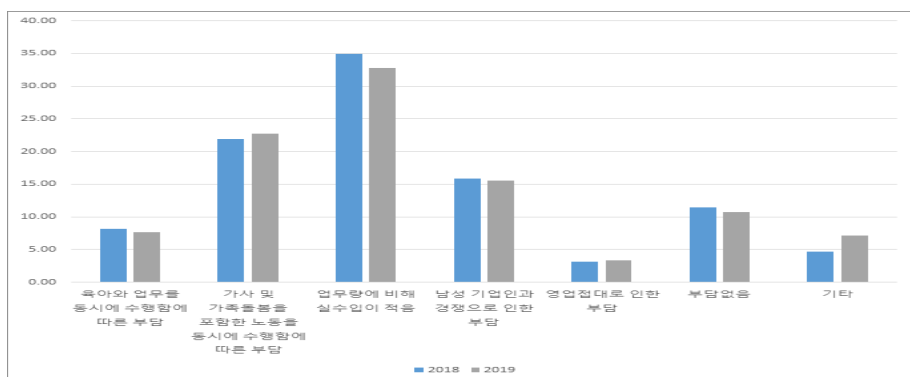
〈그림 3-15〉 여성 CEO 업무강도가 높은 이유 (2019)

여성기업인들이 업무에 대해 개인적으로 부담을 느끼는 이유(중복응답 가능)로는 2018년 2019년 모두 ‘업무량에 비해 실수입이 적음’이 각각 34.89%와 32.74%로 가장 높은 응답을 보였고, ‘가사 및 가족돌봄을 포함한 노동을 동시에 수행함에 따른 부담’이 2018년 21.89%, 2019년 22.77%로 그 뒤를 이었다⁴⁾. 세 번째 이유는 ‘남성기업인과의 경쟁으로 인한 부담’이 15.82%(2018년), 15.59%(2019년)로 응답했다. 그러나 ‘육아와 업무를 동시에 수행함에 따른 부담’의 응답 자체는 적지만, 포괄적으로 일·생활 양립의 문제로 파악할 때는 가사와 육아의 부담이 큰 비중을 차지함을 확인할 수 있다.

〈표 3-15〉 여성 CEO가 업무에 대해 개인적으로 부담감을 느끼는 이유 (2018-2019)
(단위: 개사, %)

		육아와 업무를 동시에 수행함에 따른 부담	가사, 돌봄, 노동을 동시에 수행 부담	업무량에 비해 실수입이 적음	남성 기업인과 경쟁으로 인한 부담	영업 접대로 인한 부담	부담 없음	기타	전체
2018	사례수	58	155	247	112	22	81	33	708
	비율	8.19	21.89	34.89	15.82	3.11	11.44	4.66	100
2019	사례수	74	219	315	150	32	103	69	962
	비율	7.69	22.77	32.74	15.59	3.33	10.71	7.17	100

자료: 여성기업종합지원센터 2018, 2019b



〈그림 3-16〉 여성 CEO가 업무에 대해 개인적으로 부담감을 느끼는 이유(2018-2019)

4) 『2018 여성기업 애로실태조사』에서 업무에 대해 개인적으로 부담을 느끼는 이유의 각 등답에 대한 사업체수와 전체의 합이 맞지 않아, 응답 사업체 수를 기준으로 정리함.

2) 여성 CEO의 일에 대한 만족도와 일·생활 균형

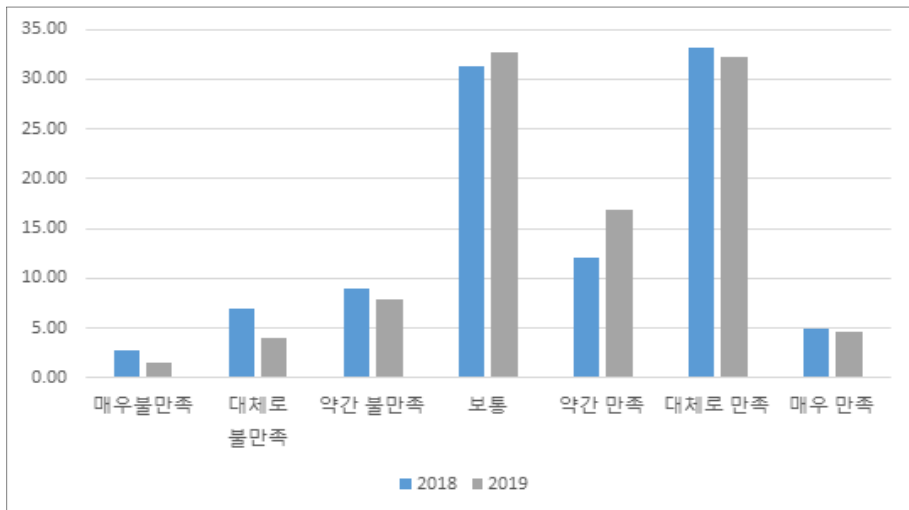
여성 CEO의 일에 대한 만족도 조사에서는 ‘보통’ 이상(보통+약간 만족+대체로 만족+매우 만족)의 응답을 한 여성기업은 2018년은 81.31%이고, 2019년은 86.59%임을 확인할 수 있다. 일을 하는 것의 행복감의 정도 역시 높아, ‘보통’ 이상으로 대답한 경우가 2018년은 90.8%이고, 2019년은 91.1%에 이른다.

〈표 3-16〉 여성 CEO 일에 대한 만족도 (2018-2019)

(단위: 개사, %)

		매우 불만족	대체로 불만족	약간 불만족	보통	약간 만족	대체로 만족	매우 만족	전체
2018	사례수	19	49	63	219	85	232	34	701
	비율	2.71	6.99	8.99	31.24	12.13	33.10	4.85	100
2019	사례수	15	39	75	315	163	310	45	962
	비율	1.56	4.05	7.80	32.74	16.94	32.22	4.68	100

자료: 여성기업종합지원센터 2018, 2019b



〈그림 3-17〉 여성 CEO 일에 대한 만족도 (2018-2019)

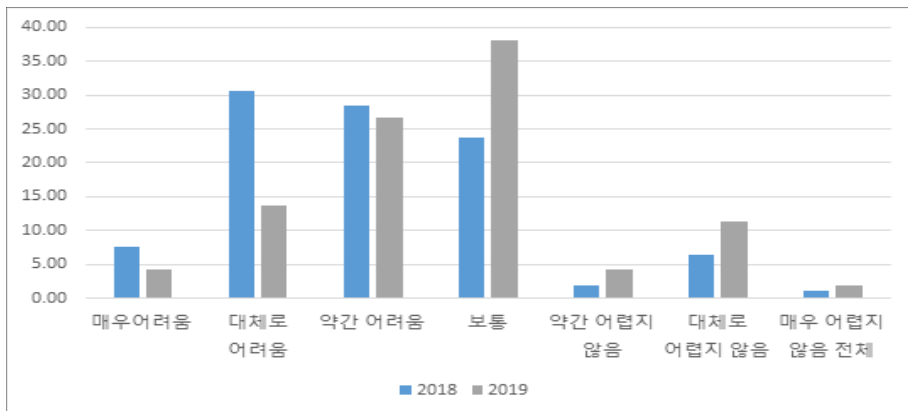
이런 긍정적인 응답에도 불구하고, 일·생활 균형의 어려움 정도에 대해 ‘보통’ 이상으로 응답한 여성기업인은 2018년 90.44%, 2019년에는 82.54%에 이르러서 만족하면서도 일·생활 균형의 어려움을 경험하는 것을 확인할 수 있다. 그러나 2019년에 이르면 ‘보통’의 비중이 높아져서 점점 나아지는 경향인지에 대해 좀더 살펴볼 필요가 있다.

〈표 3-17〉 여성 CEO 일·생활 균형의 어려움 정도 (2018-2019)

(단위: 개사, %)

		매우 어려움	대체로 어려움	약간 어려움	보통	약간 어렵지 않음	대체로 어렵지 않음	매우 어렵지 않음	전체
2018	사례수	54	214	200	166	14	45	8	701
	비율	7.70	30.53	28.53	23.68	2.00	6.42	1.14	100
2019	사례수	41	131	256	366	41	109	18	962
	비율	4.26	13.62	26.61	38.05	4.26	11.33	1.87	100

자료: 여성기업종합지원센터 2018, 2019b



〈그림 3-18〉 여성 CEO 일·생활 균형의 어려움 정도(2018-2019)

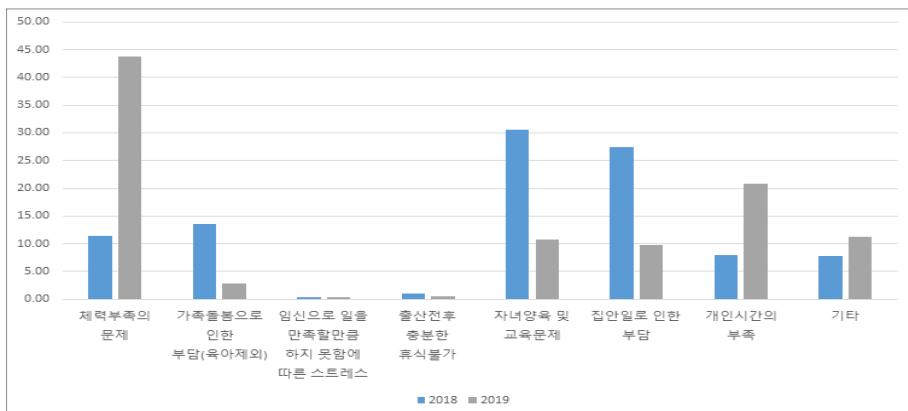
여성 CEO의 일·생활 균형을 맞추기 위해 느끼는 가장 큰 어려움은 2018년은 ‘자녀양육 및 교육문제’ 30.6%, ‘집안일로 인한 부담’ 27.44%, ‘가족돌봄으로 인한 부담(육아제외)’ 13.56%의 순으로 보여졌다. 그러나 2019년 조사에서는 ‘체력문제’ 43.7%, 그 뒤로는 ‘개인시간의 부족’ 20.78%, ‘자녀양육 및 교육문제’ 10.8% 순으로 이어져, 각년도의 조사에서 응답자의 대상이 많이 상이함을 확인할 수 있다.

〈표 3-18〉 일·생활 균형을 맞추기 위해 느끼는 가장 큰 어려움

(단위: 개사, %)

		체력 부족 의 문제	가족 돌봄 으로 인한 부담 (육아 제외)	임신으 로 일을 만족할 만큼 하지 못함에 따른 스트레 스	출산 전후 충분한 휴식 불가	자녀양 육 및 교육문 제	집안 일로 인한 부담	개인시 간의 부족	기타	전체
2018	사례수	72	86	2	7	194	174	50	49	634
	비율	11.36	13.56	0.32	1.10	30.60	27.44	7.89	7.73	100.0
2019	사례수	347	22	3	4	86	77	165	90	794
	비율	43.70	2.77	0.38	0.50	10.83	9.70	20.78	11.34	100.0

자료: 여성기업종합지원센터 2018, 2019b



〈그림 3-19〉 일·생활 균형을 맞추기 위해 느끼는 가장 큰 어려움

3. 전라북도 여성 소상공인 경영환경 실태

전라북도 소상공인의 경영환경을 파악하기 위해 통계청·중소벤처기업부의 ‘소상공인실태조사(2018)’를 통해 살펴보고자 하였다. 전라북도 여성기업의 많은 부분을 차지하고 있는 여성 소상공인 경영실태에 대해서는 ‘소상공인실태조사(2018)’의 자료를 가공하여, 전북지역의 특성을 추적하고, 이를 전국 여성기업 및 전북 남성기업과 비교하는 방식으로 정리하였다.

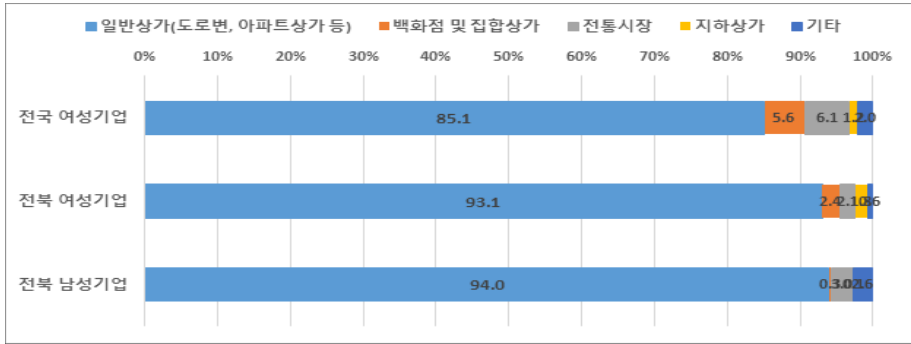
2018년 기준 조사는 전국 38,631개 기업이 조사되었고, 그 중 전라북도는 2,299개 기업이 조사완료 되었으며, 그 중 남성기업 1,596개소(69.4%), 703개소(30.6%)로 집계되었다. 조사에 참여한 전북 여성 소상공인의 산업분류는 제조업이 271개로 가장 많았고, 도·소매업(76개), 사업시설관리, 사업지원 및 임대서비스업(73개), 부동산업(64개), 숙박/음식점업(50개) 등의 순으로 많은 것으로 나타났다. 하지만 전북 여성기업은 도·소매업(28.7%) 및 숙박/음식점업(28.2%)이 전체 여성기업의 약 57%를 차지하기 때문에, 본 분석에서는 ‘사업체수 가중치’를 반영하여 분석하였다.

가. 일반현황

입지유형을 살펴보면, 전북 여성기업은 ‘일반상가(도로변, 아파트상가 등)’에 입지한 비율이 전국 여성기업 비율보다 높은 것으로 나타난다.

〈표 3-19〉 입지유형

구분		일반상가(도로변, 아파트상가 등)	백화점 및 집합상가	전통시장	지하상가	기타
전국 여성기업		85.1	5.6	6.1	1.2	2.0
전 북	여성	93.1	2.4	2.1	1.8	0.6
	남성	94.0	0.3	3.0	0.1	2.6

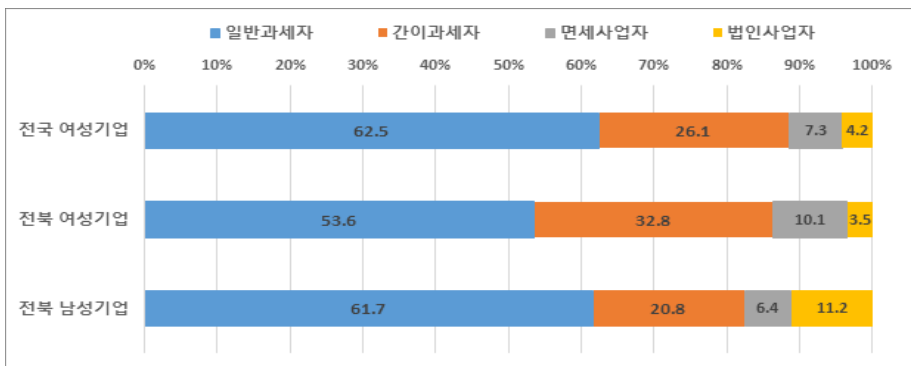


〈그림 3-20〉 입지유형

사업자 형태를 살펴보면, 전북 여성기업은 ‘간이과세자’의 비율이 전국 여성기업보다 높았고, 전북의 남성기업보다 높게 나타난다. 간이과세자는 직전 연도의 재화와 용역의 공급에 대한 대가가 4천800만 원에 미달하는 소규모 개인사업자를 의미하는 것으로 전북 여성기업의 특성을 보여주는 것으로 볼 수 있다.

〈표 3-20〉 사업자 형태

구분		일반과세자	간이과세자	면세사업자	법인사업자
전국 여성기업		62.5	26.1	7.3	4.2
전북	여성	53.6	32.8	10.1	3.5
	남성	61.7	20.8	6.4	11.2

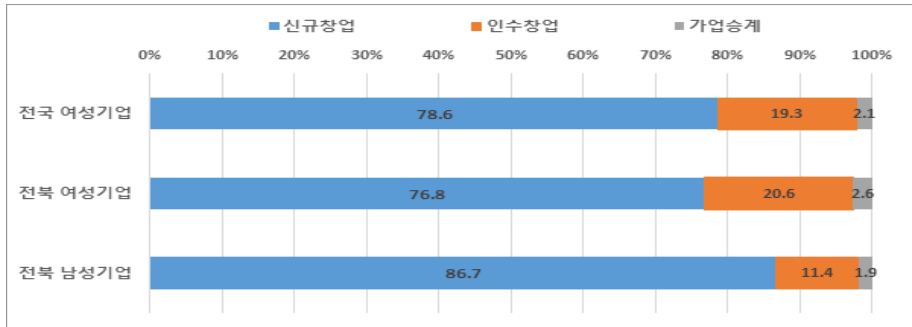


〈그림 3-21〉 사업자 형태

사업체의 창업형태로는 전북 여성기업은 가업승계 및 인수창업 등의 비율은 전국 보다 상대적으로 다소 높은 비율을 보이고, 같은 전북 내 남성기업보다는 신규창업 비율은 상대적으로 낮고, 인수창업 비율은 남성기업보다 높은 분포를 나타낸다.

〈표 3-21〉 사업체 창업형태

구분		신규창업	인수창업	가업승계
전국 여성기업		78.6	19.3	2.1
전북	여성	76.8	20.6	2.6
	남성	86.7	11.4	1.9

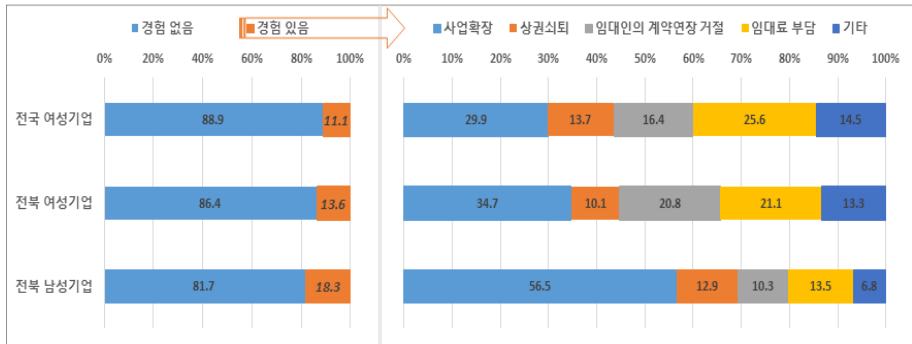


〈그림 3-22〉 사업체 창업형태

현 사업체를 운영하면서 사업장을 이전한 경험이 있는지에 대해 전북 여성대표자의 13.6%가 경험이 있다고 응답하였으며, 이는 전국보다 높은 수준이었다. 전북 여성기업의 사업장 이전 사유로는 사업확장(34.7%), 임대료 부담(21.1%), 임대인의 계약연장 거절(20.8%) 등의 순으로 높게 나타났다. 같은 전북 내 남성기업의 이전사유와 비교해보면, 남성기업보다 여성기업이 임대인의 계약연장 거절 및 임대료 부담이 상대적으로 높은 비율을 보여 ‘사업장 임대차 관련 어려움’이 남성기업보다 더 큰 것으로 나타났다.

〈표 3-22〉 사업장 이전경험

구분		경험 없음	경험 있음	→ 이전 사유				
				사업확장	상권쇠퇴	임대인의 계약연장 거절	임대료 부담	기타
전국 여성기업		88.9	11.1	29.9	13.7	16.4	25.6	14.5
전 북	여성	86.4	13.6	34.7	10.1	20.8	21.1	13.3
	남성	81.7	18.3	56.5	12.9	10.3	13.5	6.8

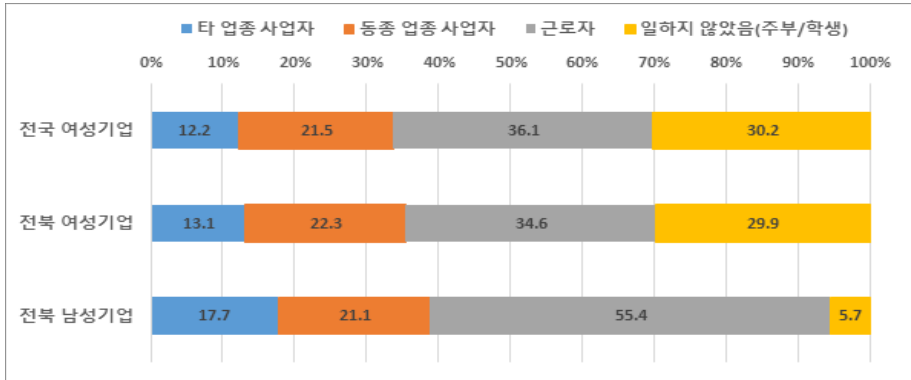


〈그림 3-23〉 사업장 이전경험 여부와 사유

창업 횟수 및 현 사업체를 운영하기 직전 종사상 지위를 살펴본 결과, 전북 여성대표자의 창업횟수는 평균 1.45회로 전국보다는 소폭 적은 것으로 나타났다. 전북 여성대표자의 현 사업체 직전 종사상 지위로는 근로자(34.6%), 주부/학생(29.9%), 동종 업종 사업자(22.3%) 등의 순으로 많았고, 전국과 유사한 분포를 나타냈다.

〈표 3-23〉 창업 횟수 및 현 사업체 직전의 종사상 지위

구분		창업횟수 (회)	현 사업체 직전 종사상 지위			
			타 업종 사업자	동종 업종 사업자	근로자	일하지 않았음 (주부/학생)
전국 여성기업		1.49	12.2	21.5	36.1	30.2
전 북	여성	1.45	13.1	22.3	34.6	29.9
	남성	1.52	17.7	21.1	55.4	5.7



〈그림 3-24〉 현 사업체 직전의 종사상 지위

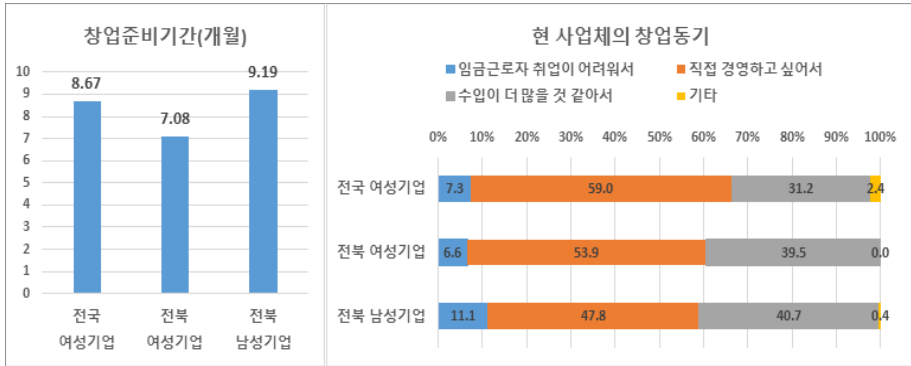
나. 창업현황⁵⁾

현 사업체를 창업하기 위한 창업 준비기간을 살펴보면, 전북 여성대표자는 평균 7.08개월로 전국 여성대표자(8.67개월)보다 더 짧은 것으로 나타난다. 이는 같은 전북 내 남성대표자 9.19개월보다 더 짧은 기간임을 알 수 있다. 한편, 창업 동기를 살펴보면, ‘직접 사업체를 경영하고 싶어서’라는 응답이 가장 많았고, 다음으로 ‘수입이 더 많을 것 같아서’라는 응답 순으로 높게 나타났는데, 전북 여성대표자는 ‘수입이 더 많을 것 같아서’라는 응답이 전국 여성대표자 응답보다 상대적으로 높은 비율로 나타난다.

〈표 3-24〉 창업 준비기간 및 동기

구분		창업준비 기간(개월)	현 사업체의 창업 동기			
			임금근로자 취업이 어려워서	직접 경영하고 싶어서	수입이 더 많을 것 같아서	기타
전국 여성기업		8.67	7.3	59.0	31.2	2.4
전 북	여성	7.08	6.6	53.9	39.5	0.0
	남성	9.19	11.1	47.8	40.7	0.4

5) ‘신규창업’이면서 창업년도가 2012년~2017년인 사업체의 응답임

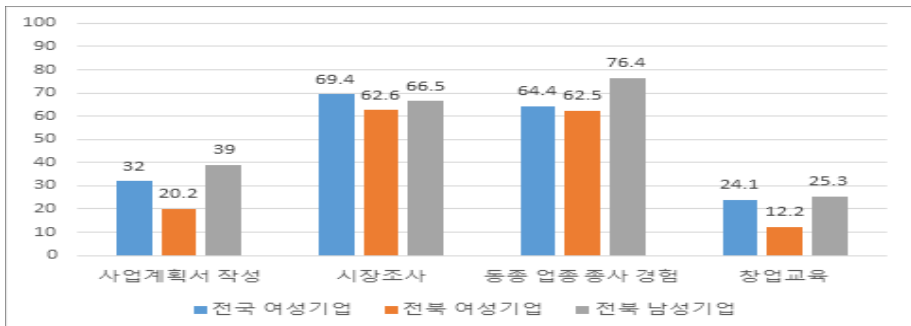


〈그림 3-25〉 창업 준비기간 및 동기

현 사업체의 창업 당시 수행한 창업 준비 활동 수행률을 살펴보면, 전북 여성 대표자의 수행률은 모든 항목에서 전국 여성대표자의 수행률보다 낮은 수준으로 나타난다. 이는 같은 전북 내 남성대표자의 수행률보다 낮은 수준이었다. 창업준비 기간과 함께 고려해보면, 전북 여성대표자는 창업준비 기간도 상대적으로 짧으면서 창업을 위한 준비활동 수행률도 전국 여성대표자 평균보다 모두 낮아 향후 창업의 성공에 대한 담보가 확실하지 않을 것으로 예측해 볼 수 있다.

〈표 3-25〉 현 사업체 창업 당시 창업 준비활동 수행률

구분		사업계획서 작성	시장조사 (상권정보 등)	동종 업종 종사 경험	창업교육 (컨설팅 등)
전국 여성기업		32.0	69.4	64.4	24.1
전북	여성	20.2	62.6	62.5	12.2
	남성	39.0	66.5	76.4	25.3



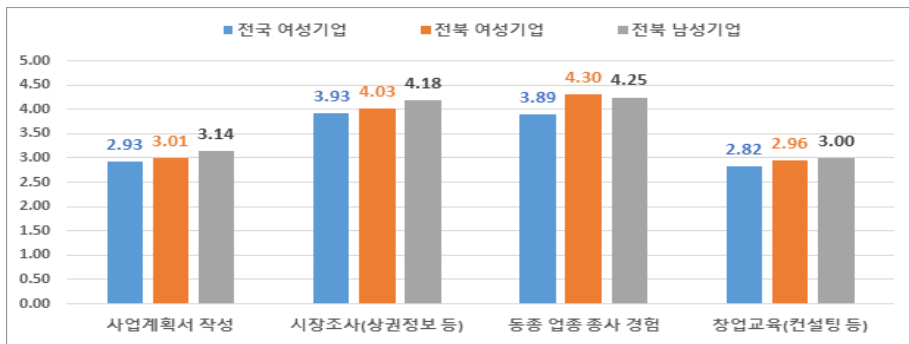
〈그림 3-26〉 현 사업체 창업 당시 창업 준비활동 수행률

한편, 창업준비활동 항목에 대해 현 사업체를 운영하면서 느낀 창업 준비활동의 중요성 정도에 대해 살펴보면, 전북 여성대표자들은 창업준비활동 수행률은 전국 여성대표자 평균보다 낮은 수준이었지만, 시간이 지나고 현 사업체를 운영하면서 느낀 창업 준비활동의 중요성에 대해서는 전국 평균보다 모든 항목에서 중요도를 높게 평가하고 있는 것으로 나타났다. 특히, '동종 업종 종사 경험'에 대한 준비활동 중요도를 4.30점으로 가장 높게 인식했으며, 다음으로 시장조사(상권정보 등)에 대해 4.03점으로 중요하게 생각하는 것으로 나타났다.

〈표 3-26〉 현 사업체를 운영하면서 느낀 창업 준비활동의 중요도(5점기준)

구분		사업계획서 작성	시장조사 (상권정보 등)	동종 업종 종사 경험	창업교육 (컨설팅 등)
전국 여성기업		2.93	3.93	3.89	2.82
전 북	여성	3.01	4.03	4.30	2.96
	남성	3.14	4.18	4.25	3.00

주: 전혀 중요하지 않음(1점) ~ 매우 중요(5점)



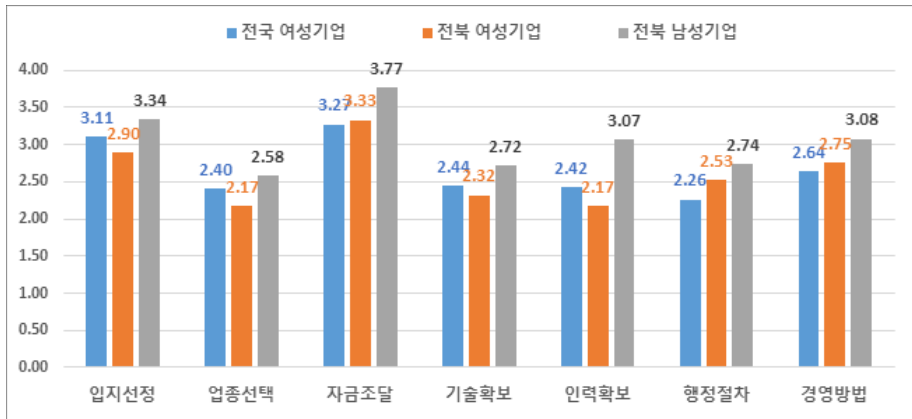
〈그림 3-27〉 현 사업체를 운영하면서 느낀 창업 준비활동의 중요도(5점기준)

현 사업체를 창업하는 과정에서 느꼈던 어려움 정도를 살펴보면, 전북 여성대표자들은 '자금조달' 항목에서 3.33점으로 가장 큰 어려움을 느낀 것으로 나타났다. 전국 여성대표자 응답 평균과 비교해서는 자금조달, 행정절차, 경영방법 항목에서 전국보다 어려움이 더 높은 것으로 파악된다. 한편, 같은 전북 내 남성대표자가 체감한 어려움 보다는 모든 항목에서 낮은 수준으로 나타났다.

〈표 3-27〉 현 사업체를 창업하는 과정에서 느낀 어려움 정도(5점기준)

구분		입지선정	업종선택	자금조달	기술확보	인력확보	행정절차	경영방법
전국 여성기업		3.11	2.40	3.27	2.44	2.42	2.26	2.64
전북	여성	2.90	2.17	3.33	2.32	2.17	2.53	2.75
	남성	3.34	2.58	3.77	2.72	3.07	2.74	3.08

주: 전혀 어려움 없음(1점) ~ 매우 어려움(5점)



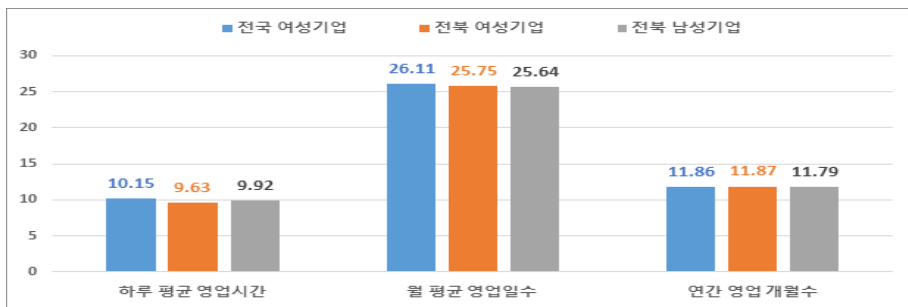
〈그림 3-28〉 현 사업체를 창업하는 과정에서 느낀 어려움 정도(5점기준)

다. 경영현황

2018년 기준 현 사업체의 영업시간에 대해 살펴보면, 전북 여성기업의 하루 평균 영업시간, 월 평균 영업일수, 연간 영업 개월수 모두 전국 여성기업 평균 이하 수준으로 나타난다. 같은 전북 내 남성기업과 비교해도 비슷한 수준으로 나타난다.

〈표 3-28〉 2018년 기준 사업체 영업시간

구분		하루 평균 영업시간	월 평균 영업일수	연간 영업 개월수
전국 여성기업		10.15	26.11	11.86
전북	여성	9.63	25.75	11.87
	남성	9.92	25.64	11.79

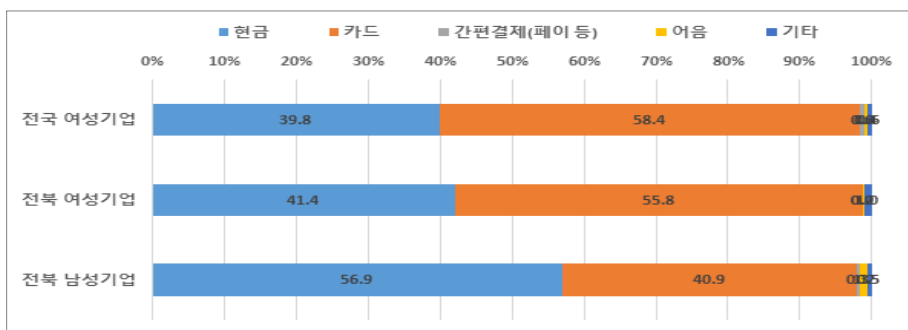


〈그림 3-29〉 2018년 기준 사업체 영업시간

2018년 기준 사업체의 고객 결제 방법 비율을 살펴보면, 카드결제 비중이 가장 많은 가운데, 전북 여성기업은 전국보다 현금결제 비중이 다소 높았고, 같은 전북 내 남성기업보다는 현금결제 비중이 낮은 수준으로 나타난다.

〈표 3-29〉 2018년 기준 사업체의 고객 결제 방법 비율

구분		현금	카드	간편결제(페이 등)	여음	기타
전국 여성기업		39.8	58.4	0.6	0.4	0.6
전북	여성	41.4	55.8	0.0	0.2	1.0
	남성	56.9	40.9	0.3	1.2	0.5



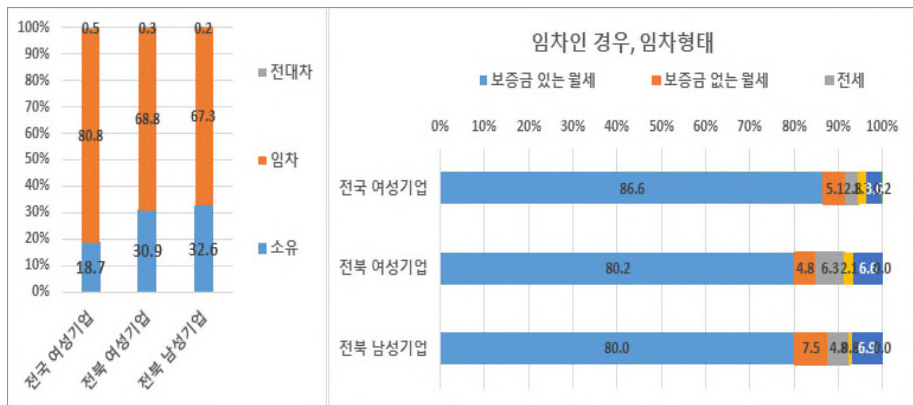
〈그림 3-30〉 2018년 기준 사업체의 고객 결제 방법 비율

2018년 기준 현 사업체의 사업장 점유와 임차 형태에 대해 살펴보면, 대표자 소유 비율은 전북 여성대표자가 전국 여성기업 평균보다는 큰 폭으로 높았다. 같은 전북 내 남성기업보다는 다소 그 비율이 낮았지만 여성대표자 100명의 30명

은 대표자 소유의 사업장 점유형태를 갖는 것으로 나타난다. 임차 및 전대차 비율은 전북 여성기업은 69.1%로 반전세를 포함하는 보증금 있는 월세 형태가 80.2%로 가장 높았다.

〈표 3-30〉 2018년 기준 사업체의 사업장 점유형태

구분	소유	→ 임차 형태							
		임차	전대차	보증금 있는 월세	보증금 없는 월세	전세	매출 대비 일정 지급	무상	기타
전국 여성기업	18.7	80.8	0.5	86.6	5.1	2.8	1.7	3.6	0.2
전북	여성	30.9	68.8	0.3	80.2	4.8	6.3	2.1	0.0
	남성	32.6	67.3	0.2	80.0	7.5	4.8	0.8	0.0

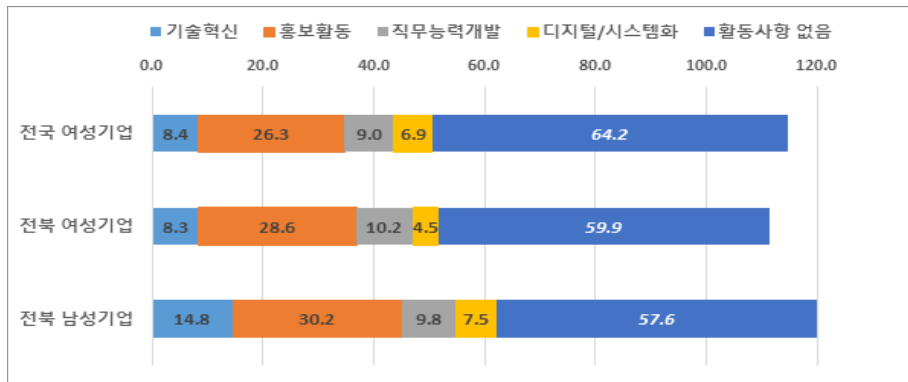


〈그림 3-31〉 2018년 기준 사업체의 사업장 점유형태

2018년에 현 사업체 운영과 관련한 활동내용을 살펴보면, 특별히 활동사항 없다는 응답이 가장 많았다. 전북 여성대표자는 ‘활동사항이 없다’는 응답은 전국 보다는 낮은 수준이었으며, 홍보활동 및 직무능력개발 등의 활동은 전국보다 상대적으로 높은 비율로 나타났다.

〈표 3-31〉 2018년 기준 사업체 운영과 관련한 활동 사항(다중응답)

-기술혁신: 신제품 및 기술개발, 서비스 개선, 공정 개선 등 -홍보활동: 전단지 및 명함 배포, 현수막 설치 등 오프라인 홍보활동 -직무능력개발: 교육 및 훈련 참여, 컨설팅 받음, 자격증 취득 등 -디지털/시스템화: SNS 운영 및 모바일 앱 주문, 무인결제POS 설치						
구분		기술혁신	홍보활동	직무능력개발	디지털/시스템 화	활동사항 없음
전국 여성기업		8.4	26.3	9.0	6.9	64.2
전 북	여성	8.3	28.6	10.2	4.5	59.9
	남성	14.8	30.2	9.8	7.5	57.6

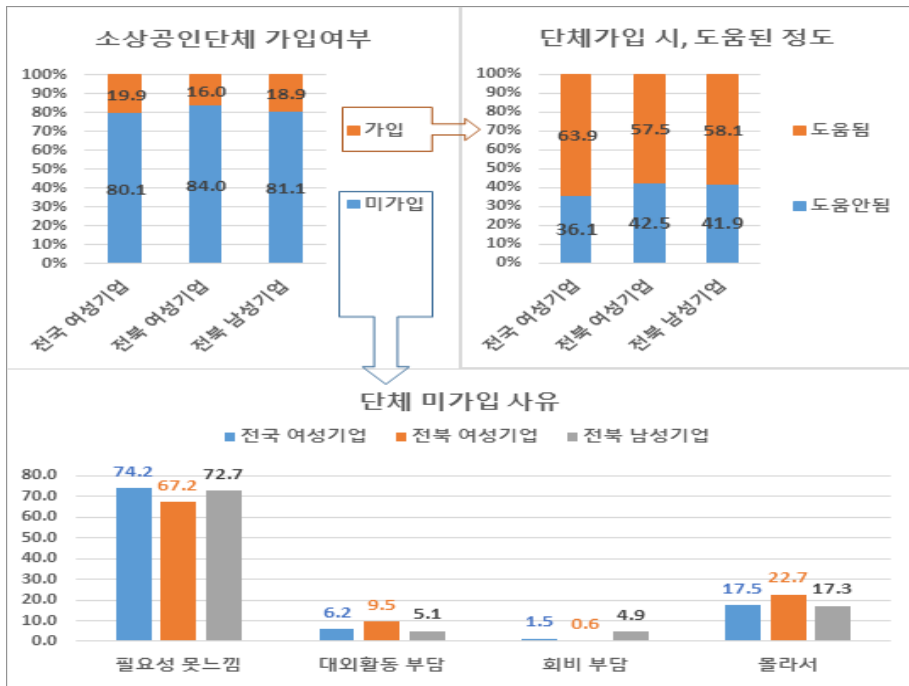


〈그림 3-32〉 2018년 기준 사업체 운영과 관련한 활동 사항(다중응답)

상인회 등 소상공인 관련 단체에 가입되어 있는지 살펴보면, 전북 여성대표자의 가입률은 16.0%로 전국 평균보다 낮았고, 그리고 같은 전북 내 남성대표자보다 낮은 수준으로 나타난다. 또한, 가입되어 있다고 응답한 사람들에게 단체 활동이 사업체 경영에 도움이 되었는지 질문한 결과 전북 여성대표자가 체감한 도움정도는 2.61점으로 전국 여성대표자 평균, 그리고 전북 남성대표자 평균보다 낮은 수준으로 나타난다. 한편, 단체 활동에 가입하지 않은 응답자를 대상으로 가입하지 않은 이유에 대해 전북 여성대표자들은 67.2%가 필요성을 느끼지 못한다고 응답하였다. 잘 몰라서 가입하지 않았다는 응답은 전국 평균보다 높은 비율로 나타났다.

〈표 3-32〉 소상공인 관련 단체 가입 여부

구분	가입	→ 경영에 단체 활동 도움 정도			미가입	→ 단체 활동을 하지 않는 이유			
		도움안됨 (1~2점)	도움됨 (3~4점)	평균		필요성 못느낌	대외 활동 부담	회비 부담	몰라서
전국 여성기업	19.9	36.1	63.9	2.63	80.1	74.2	6.2	1.5	17.5
전 북	여성	16.0	42.5	57.5	2.61	84.0	67.2	9.5	0.6
	남성	18.9	41.9	58.1	2.46	81.1	72.7	5.1	4.9

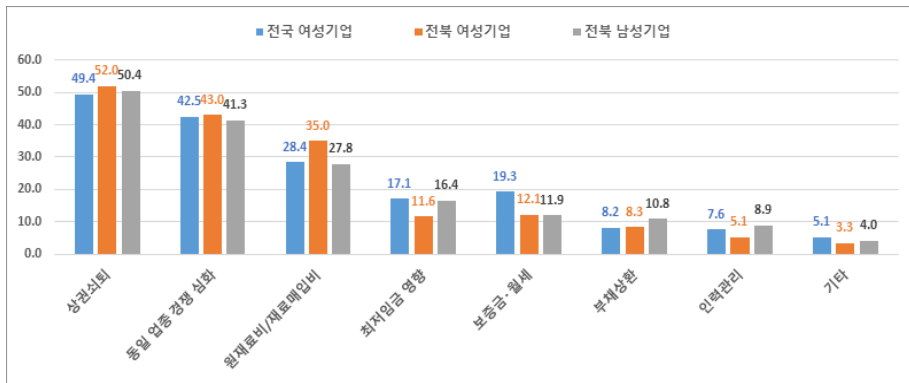


〈그림 3-33〉 소상공인 관련 단체 가입 여부

2018년 현 사업체를 운영하면서 겪은 주된 애로사항을 살펴보면, 상권쇠퇴, 동일 업종 경쟁 심화, 원재료비·재료매입비·매입원가 등으로 어려움을 겪었던 것으로 나타난다. 특히 전북 여성기업은 위 항목에서 전국보다 상대적으로 높은 비율을 보였다.

〈표 3-33〉 2018년 기준 사업체를 운영하면서 겪는 주된 애로사항(다중응답)

구분		상권쇠퇴	동일 업종 경쟁 심화	원재료비/재료매입비/매입원가	최저임금 영향	보증금 월세	부채상환	인력관리	기타
전국 여성기업		49.4	42.5	28.4	17.1	19.3	8.2	7.6	5.1
전북	여성	52.0	43.0	35.0	11.6	12.1	8.3	5.1	3.3
	남성	50.4	41.3	27.8	16.4	11.9	10.8	8.9	4.0



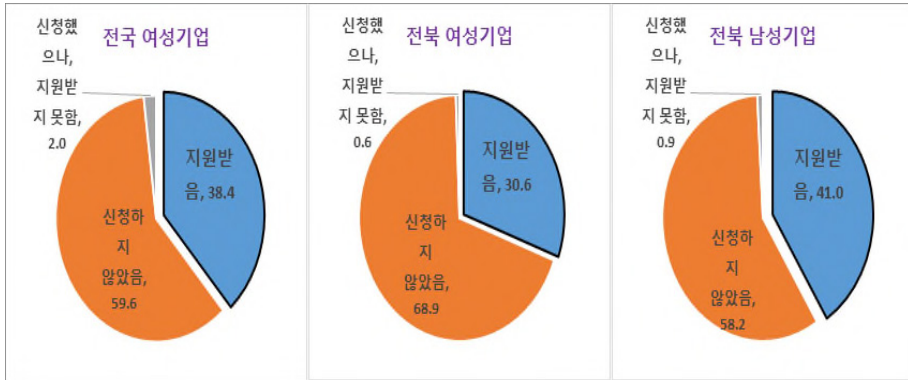
〈그림 3-34〉 2018년 기준 사업체를 운영하면서 겪는 주된 애로사항(다중응답)

라. 정부지원정책

2018년 기준 현 사업체 운영과 관련하여 정부나 지방자치단체에서 소상공인 관련 지원을 받았는지에 대해 전북 여성대표자의 30.6%만 지원받았다고 응답하였다. 이는 전국 여성대표자 평균보다 낮고, 전북 남성대표자 보다 더욱 낮게 나타난다.

〈표 3-34〉 2018년 기준 정부 지원 수혜 경험

구분		지원받음	신청하지 않았음	신청했으나, 지원받지 못함
전국 여성기업		38.4	59.6	2.0
전북	여성	30.6	68.9	0.6
	남성	41.0	58.2	0.9

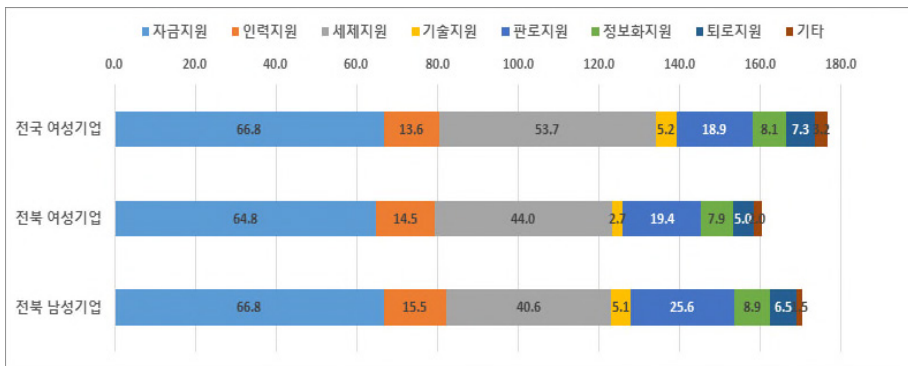


〈그림 3-35〉 2018년 기준 정부 지원 수혜 경험

소상공인을 위해 중점적으로 추진해야 할 정책으로 자금지원 및 세제지원 등이 가장 높게 나타났다. 전북 여성기업의 경우 인력지원과 판로지원 응답이 전국보다 다소 높은 경향을 보였다.

〈표 3-35〉 소상공인을 위해 필요한 정부 지원정책(다중응답)

구분	자금지원	인력지원	세제지원	기술지원	판로지원	정보화지원	퇴로지원	기타
전국 여성기업	66.8	13.6	53.7	5.2	18.9	8.1	7.3	3.2
전북 여성	64.8	14.5	44.0	2.7	19.4	7.9	5.0	2.0
전북 남성	66.8	15.5	40.6	5.1	25.6	8.9	6.5	1.5



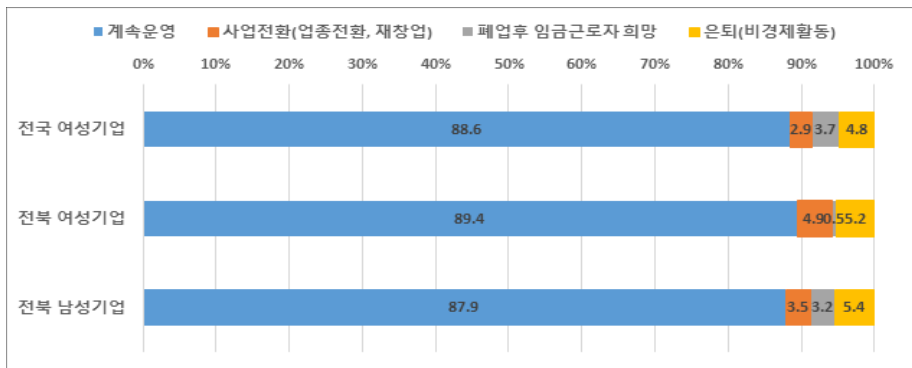
〈그림 3-36〉 소상공인을 위해 필요한 정부 지원정책(다중응답)

마. 사업전환 및 퇴로

향후 현 사업체를 어떻게 운영할 계획인지 대해 응답자의 80% 이상이 ‘계속 운영’을 희망하고 있었다. 특히, 전북 여성대표자의 비율이 전국 여성대표자 그리고 전북 남성대표자 보다 상대적으로 다소 높은 비율을 나타냈다. 한편, 은퇴나 사업전환을 희망하는 전북 여성대표자의 비율은 전국 여성대표자 보다 다소 높은 비율을 보였다. 반면 폐업 후 임금근로자를 희망한다는 전북 여성대표자의 응답은 매우 적은 수준으로 나타났다.

〈표 3-36〉 향후 사업체 운영계획

구분		계속운영	사업전환(업종전환, 재창업)	폐업후 임금근로자 희망	은퇴(비경제활동)
전국 여성기업		88.6	2.9	3.7	4.8
전 북	여성	89.4	4.9	0.5	5.2
	남성	87.9	3.5	3.2	5.4

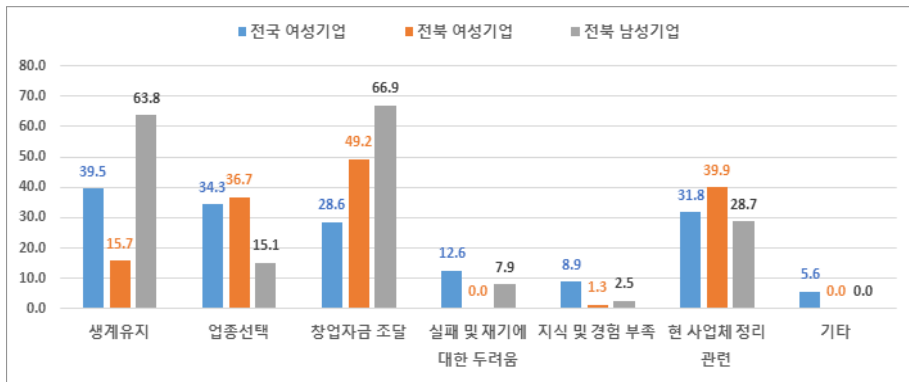


〈그림 3-37〉 향후 사업체 운영계획

향후 업종전환 및 재창업 등 사업전환을 희망하는 응답자의 ‘사업전환 계획시 예상되는 어려움’에 대해 전국 및 전북의 여성기업 대표는 상이한 응답 결과가 나타난다. 전국 여성대표자는 생계유지(39.5%)와 업종선택(34.3%)을 선택하였고, 전북 여성대표자는 창업자금 조달 곤란(49.2%)과 현 사업체 정리(39.9%) 등의 어려움이 예상된다고 응답하였다. 또한, 같은 전북 내 남성대표자와도 예상되는 어려움에 있어서 차이가 나타난다.

〈표 3-37〉 사업전환 계획시 예상되는 어려움(다중응답)

구분		생계유지	업종선택	창업자금 조달	실패 및 재기에 대한 두려움	지식 및 경험 부족	현 사업체 정리 관련	기타
전국 여성기업		39.5	34.3	28.6	12.6	8.9	31.8	5.6
전북	여성	15.7	36.7	49.2	0.0	1.3	39.9	0.0
	남성	63.8	15.1	66.9	7.9	2.5	28.7	0.0

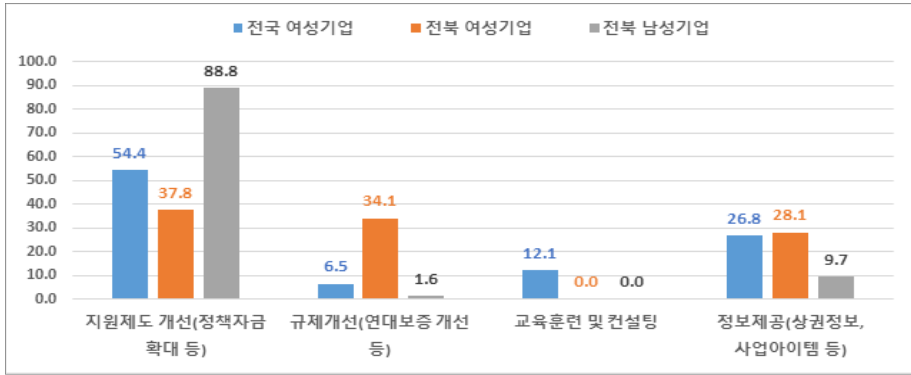


〈그림 3-38〉 사업전환 계획시 예상되는 어려움(다중응답)

사업전환을 위해 가장 필요한 정부지원으로 전북 여성기업은 지원제도 개선(정책자금 확대 등)과 규제개선(연대 보증 개선 등) 등이 가장 필요한 것으로 나타난다. 전국 여성기업의 경우 지원제도 개선에 집중된 것에 비해, 전북 여성기업은 규제개선 필요성에 높은 욕구를 보여 전국과 차이를 보였다.

〈표 3-38〉 사업전환을 위해 필요한 정부지원

구분		지원제도 개선(정책자금 확대 등)	규제개선(연대 보증 개선 등)	교육훈련 및 컨설팅	정보제공(상권 정보, 사업아이템 등)	기타
전국 여성기업		54.4	6.5	12.1	26.8	0.2
전북	여성	37.8	34.1	0.0	28.1	0.0
	남성	88.8	1.6	0.0	9.7	0.0

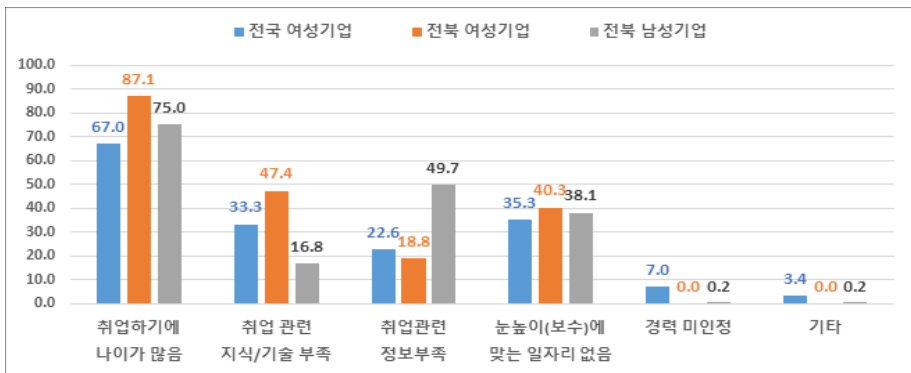


〈그림 3-39〉 사업전환을 위해 필요한 정부지원

향후 폐업 후 임금근로자를 희망한다고 응답한 사람 중 ‘취업 시 예상되는 어려움’에 대해 전북 여성대표자는 취업하기에 나이가 많아 어려움이 예상된다는 응답이 87.1%로 매우 높았고, 다음으로 취업 관련 지식/기술 부족, 눈높이(보수)에 맞는 일자리 없음 응답이 전국보다 높은 경향을 보였다.

〈표 3-39〉 취업시 예상되는 어려움(다중응답)

구분	취업하기에 나이가 많음	취업 관련 지식/기술 부족	취업관련 정보부족	눈높이(보수)에 맞는 일자리 없음	경력 미인정	기타
전국 여성기업	67.0	33.3	22.6	35.3	7.0	3.4
전북 여성	87.1	47.4	18.8	40.3	0.0	0.0
전북 남성	75.0	16.8	49.7	38.1	0.2	0.2

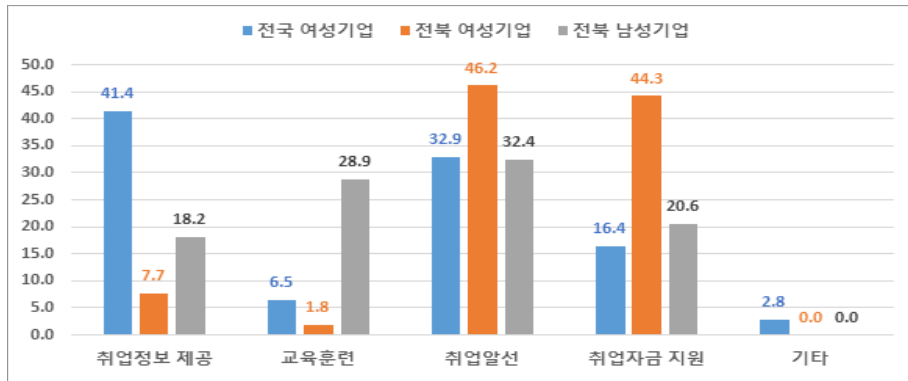


〈그림 3-40〉 취업시 예상되는 어려움(다중응답)

취업을 하려는 경우 필요한 정부지원으로 전국 및 전북 여성대표자의 응답이 큰 차이를 보였다. 전북 여성대표자의 경우 취업알선(46.2%)과 취업자금(44.3%) 지원이 가장 필요하다고 응답하였다. 이는 같은 전북 내 남성대표자의 응답과도 큰 차이가 나타난다.

〈표 3-40〉 취업을 하려는 경우 필요한 정부지원

구분		취업정보 제공	교육훈련	취업알선	취업자금 지원	기타
전국 여성기업		41.4	6.5	32.9	16.4	2.8
전북	여성	7.7	1.8	46.2	44.3	0.0
	남성	18.2	28.9	32.4	20.6	0.0



〈그림 3-41〉 취업을 하려는 경우 필요한 정부지원

노후를 위하여 준비하고 있는 사항으로 전국 및 전북 여성대표자의 응답이 비슷한 비율로 나타난 가운데, 노후대비를 하지 않았다는 비율은 전북이 낮게 나타났다. 전국 여성대표자와 비교해 전북은 투자(주식 등) 및 저축(예·적금 등) 응답이 상대적으로 높은 수준이었다.

〈표 3-41〉 노후준비 사항(다중응답)

구분		연금(국민퇴직연금 등)	부동산	투자(주식 등)	저축(예·적금 등)	기타	노후대비 없음
전국 여성기업		68.3	14.7	1.9	42.2	0.2	17.4
전북	여성	68.7	14.5	3.4	48.7	0.1	12.5
	남성	80.3	19.8	2.8	39.4	0.0	11.5

4

장

전라북도 여성기업 경영환경 및 정책욕구 분석

-
1. 전라북도 여성기업인 대상 설문조사
 2. 전라북도 여성기업인 대상 심층면접

IV. 전라북도 여성기업 경영환경 및 정책육구 분석

본 장에서는 전라북도에서 기업을 경영하고 있는 여성대표자의 경영환경 및 정책적 육구를 파악하고자 하였다. 우선, 한국여성경제인협회(전북지회)의 협조를 받아 '전북여성기업회원'으로 등록되어 있는 여성기업을 대상으로 일반현황, 창업 및 경영 관련 사항, 여성기업으로서 경영상의 어려움, 여성기업 관련 정책적 육구를 파악하고자 설문조사를 실시하여, 전북 여성기업의 상황에 대한 실질적인 분석을 시도하였다. 또한, 설문조사로 파악하기 어려운 심층적인 실태에 대해서는 개별면접조사 및 FGI를 실시하였다. 또한, 보다 촘촘한 전북 여성기업 관련 정책적 지원방안 제시를 위해 학계 전문가 의견을 수렴하였다.

1. 전라북도 여성기업인 대상 설문조사

가. 조사개요

1) 조사대상 및 방법

설문조사 대상은 한국여성경제인협회 전북지회에 등록되어 있는 기업을 중심으로 실시하였다. 조사방법은 당초 대면조사를 계획하였으나, 코로나19에 따른 사회적 거리두기 지침에 따라 이메일과 팩스를 통해 진행하였다. 질문지는 조사 참여 협조 요청 공문과 함께 이메일과 팩스로 발송하였고, 같은 방법으로 회신하는 방식으로 수행되었다. 조사기간은 2020년 8월 3일부터 9월 3일까지 약 1개월간 진행되었다.

2) 조사내용

설문 문항은 여성기업 관련 선행연구 등을 참고하여 구성하였으며, 학계 전문가 및 여성기업인 검수, 본 연구과제 주무부서 협의를 거쳐 수정·보완하여 최종 설문지를 확정하였다. 조사내용은 크게 4개의 영역으로 구분하여 기업의 일반현황, 기업 창업 및 경영, 여성기업 운영상 어려움, 정책적 육구로 구성하였다.

〈표 4-1〉 설문조사지 구성

영역	조사내용	영역	조사내용
일반현황	▶ 기업 운영기간 ▶ 소재지 ▶ 기업업종 ▶ 고용형태별 직원수 ▶ 직급별 직원수	여성기업 경영상 어려움	▶ 수익성 평가 ▶ 기업 경기 전망 ▶ 사회적위험(코로나19)으로 인한 영향 ▶ 여성기업 경영상 어려움 ▶ 여성기업환경 평가
기업 창업 및 경영 관련	▶ 창업동기 ▶ 이상적 기업에 대한 인식 ▶ 창업 시 겪은 어려움 ▶ 자금조달 방법 및 어려움	여성기업 정책지원 욕구	▶ 여성기업 지원정책 중요도 ▶ 여성기업 지원정책 만족도 ▶ 전북 여성기업지원정책 중요도 ▶ 전북 여성기업지원정책 만족도 ▶ 여성기업 육성을 위해 필요한 정책 ▶ 지원정책 활용 시 애로사항

나. 분석결과

1) 조사대상 기업의 일반현황

설문조사에 참여한 여성기업의 일반적 특성을 살펴보면, 기업의 소재지는 전주지역이 45.5%, 그 외 지역이 54.4%로 상당수의 기업이 전주에 밀집되어 있는 것으로 나타났고, 기업운영 기간은 평균 11.3년으로 나타났다. 기업의 직원현황을 살펴보면, 전체 직원 성비는 남성 58.4%, 여성 41.6%로 남성직원이 더 많은 것으로 나타나 여성고용률이 낮은 사회현상이 본 조사에서도 동일함을 보여주었다. 한편, 직원의 성별에 따라 고용형태와 직급을 살펴본 결과 여성직원 가운데 비정규직이 차지하는 비율이 37.9%로 남성직원의 비정규직 비율보다 16.5%p 더 높게 나타났다. 직급별로는 남성직원의 경우 관리자 비율이 35.7%에 달하는 반면, 여성직원의 경우 19.9%로 남성보다 -15.8%p 낮은 수준이었다. 정리하면, 여성기업 조사에서도 마찬가지로 여성의 고용률이 남성보다 낮고, 여성의 비정규직 비율은 남성보다 높으며, 여성의 관리자 비율은 남성보다 낮게 나타나는 성별 차이는 기업의 대표자가 여성일 경우 역시 유사한 현상을 보였다.

설문조사를 분석함에 있어서는, 문항에 대한 응답을 분석하고, 좀 더 구체적으로 직원의 수, 지역, 운영기간의 구분에 따라서 응답의 차이를 조사하였다. 또한 여성기업 업종 중 많은 부분을 차지하고 있는 제조업과 건설업에 대해 분류하여 분석을 진행하였다.

〈표 4-2〉 응답자의 일반적 특성

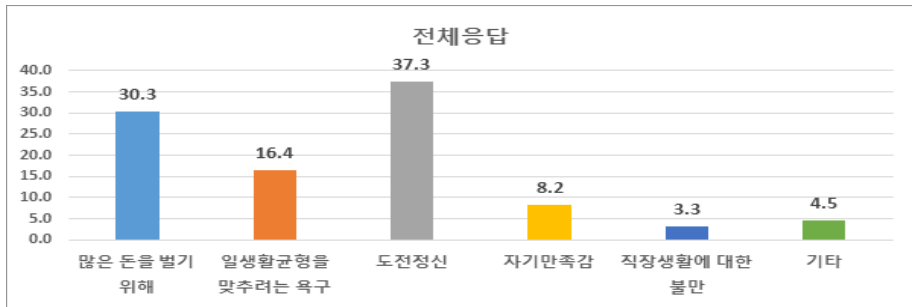
구분			구분		
		%			%
소재지	전주	45.5	여성기업 확인서	있음	91.6
	전주 외	54.5		없음	8.4
	계	100.0		계	100.0
고용형태별 직원 수 (남성)	정규직	78.6	고용형태별 직원 수 (여성)	정규직	62.1
	비정규직	21.4		비정규직	37.9
	계	100.0		계	100.0
직급별 직원 수 (남성)	관리자	35.7	직급별 직원 수 (여성)	관리자	19.9
	사원	64.3		사원	80.1
	계	100.0		계	100.0
운영기간	5년이하	30.7	업종	제조업	34.5
	6~14년	40.9		건설업	34.5
	15년이상	28.4		도·소매업	9.5
	평균 11.3년			전문·과학및기술	9.5
전체 직원 성비	남성	58.4		그 외	12.0
	여성	41.6		계	100.0
	계	100.0			

2) 기업 창업 및 경영 관련 사항

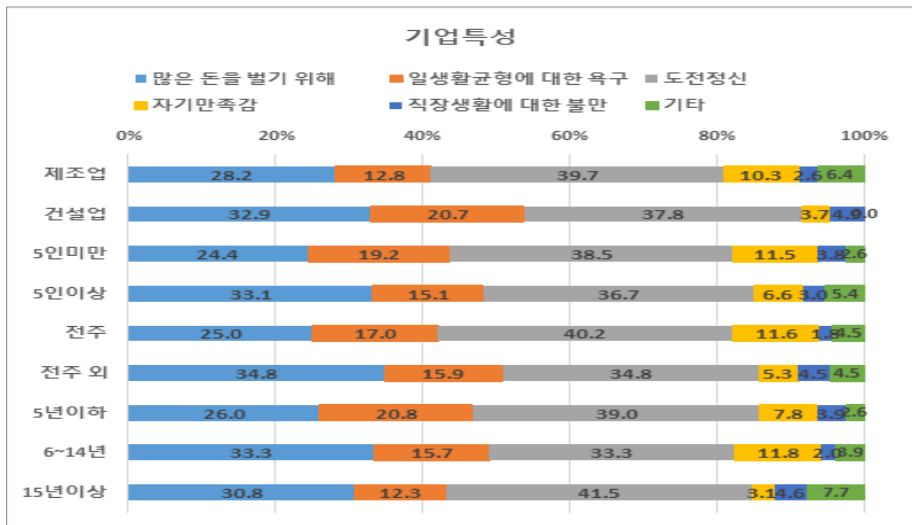
[창업동기] 주된 창업 동기는 무엇인지 질문한 결과, ‘도전정신’이라는 응답이 가장 높았고, 다음으로 ‘더 많은 돈을 벌기 위해’, ‘일·생활에 균형을 맞추려는 욕구’라는 응답 순으로 높게 나타났다. 한편, 기업특성별로 살펴보면, ‘도전정신’이라는 응답은 전주지역 사업장일 경우, 제조업일 경우, 운영기간 5년이하 기업에서 특히 높았고, ‘많은 돈을 벌기 위해’라는 응답은 전주 외 지역 사업장일 경우, 기업규모가 5인이상일 경우, 운영기간 6~14년 기업일 경우 특히 높았으며, ‘일·생활균형에 대한 욕구’라는 응답은 건설업일 경우, 운영기간 5년이하 기업에서 특히 더 높게 나타났다.

〈표 4-3〉 창업동기

		많은 돈을 벌기 위해	일생활균형에 대한 욕구	도전정신	자기만족감	직장생활에 대한 불만	기타
전체응답		30.3	16.4	37.3	8.2	3.3	4.5
기업 특성	제조업	28.2	12.8	39.7	10.3	2.6	6.4
	건설업	32.9	20.7	37.8	3.7	4.9	0.0
	5인미만	24.4	19.2	38.5	11.5	3.8	2.6
	5인이상	33.1	15.1	36.7	6.6	3.0	5.4
	전주	25.0	17.0	40.2	11.6	1.8	4.5
	전주 외	34.8	15.9	34.8	5.3	4.5	4.5
	5년이하	26.0	20.8	39.0	7.8	3.9	2.6
	6~14년	33.3	15.7	33.3	11.8	2.0	3.9
	15년이상	30.8	12.3	41.5	3.1	4.6	7.7



〈그림 4-1〉 창업동기(전체응답)

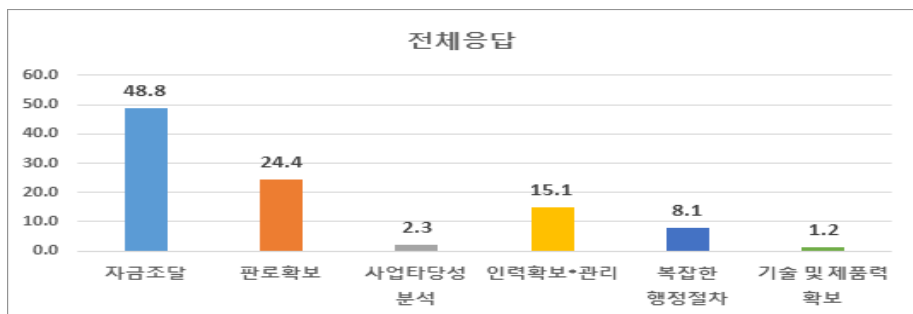


〈그림 4-2〉 창업동기(기업특성별 응답)

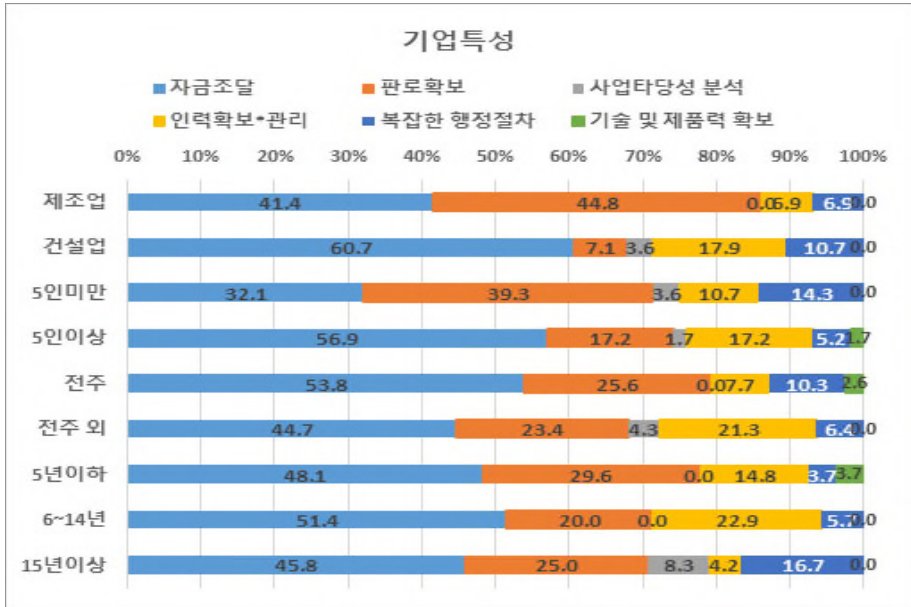
[창업 시 어려움] 최초 회사 창업 시 가장 어려웠던 점은 무엇인지 질문한 결과, 응답자의 48.8%가 '자금조달'과 관련해서 가장 어려웠다고 응답하였다. 다음으로 '판로확보', '인력확보/관리' 등의 순으로 높게 나타났다. 한편, 기업특성별로는 건설업일 경우와 기업규모가 5인 이상일 경우 '자금조달'의 어려움이 특히 높았고, 제조업일 경우와 기업규모가 5인 미만일 경우 '판로확보'의 어려움이 특히 높은 경향을 보였다. 전주 외 지역일 경우와 운영기간 6~14년 기업일 경우 '인력확보/관리'의 어려움을 겪었고, 운영기간 15년이상 혹은 5인미만 기업일 경우에 '복잡한 행정절차'의 어려움이 상대적으로 높았다.

〈표 4-4〉 창업할 때 가장 어려웠던 점

		자금조달	판로확보	사업타당성 분석	인력확보* 관리	복잡한 행정절차	기술 및 제품력 확보
전체응답		48.8	24.4	2.3	15.1	8.1	1.2
기업 특성	제조업	41.4	44.8	0.0	6.9	6.9	0.0
	건설업	60.7	7.1	3.6	17.9	10.7	0.0
	5인미만	32.1	39.3	3.6	10.7	14.3	0.0
	5인이상	56.9	17.2	1.7	17.2	5.2	1.7
	전주	53.8	25.6	0.0	7.7	10.3	2.6
	전주 외	44.7	23.4	4.3	21.3	6.4	0.0
	5년이하	48.1	29.6	0.0	14.8	3.7	3.7
	6~14년	51.4	20.0	0.0	22.9	5.7	0.0
	15년이상	45.8	25.0	8.3	4.2	16.7	0.0



〈그림 4-3〉 창업할 때 가장 어려웠던 점(전체응답)

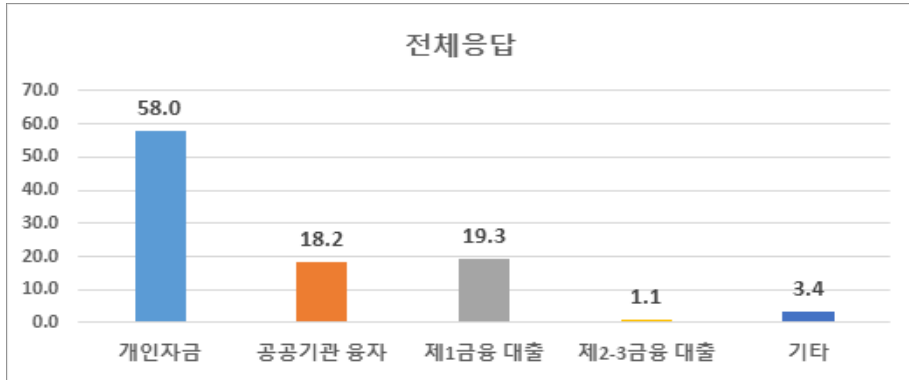


〈그림 4-4〉 창업할 때 가장 어려웠던 점(기업특성별 응답)

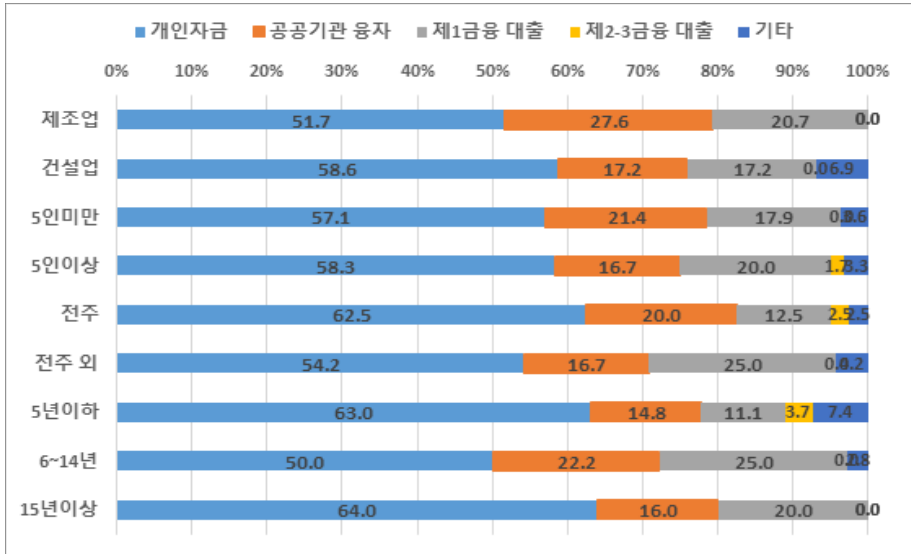
[창업자금 조달방법] 창업자금은 주로 어떻게 조달했는지에 대해 살펴보면, ‘개인자금’이라는 응답이 58.0%로 대다수를 차지하는 것으로 나타났다. 다음으로 ‘제1금융권 대출’, ‘공공기관 융자보증(신용보증재단, 기업보증기금 등)’ 등의 순으로 높게 나타났다. 한편, ‘개인자금’ 조달방식은 운영기간 15년이상 기업일 경우 가장 높았고, 상대적으로 안정적이라 볼 수 있는 신용보증재단 혹은 기업보증기금 등의 ‘공공기관 융자보증’ 활용은 제조업일 경우 가장 높았고, 운영기간 5년이하 기업의 경우 가장 낮게 나타났다. ‘제1금융권 대출’의 경우 전주 외 지역일 경우, 운영기간 6~14년 기업일 경우 높았고, 높은 비율은 아니지만 ‘제2-3금융권 대출’ 활용은 운영기간 5년이하 기업일 경우 다소 높은 경향을 보였다.

〈표 4-5〉 창업자금 조달방법

		개인자금	공공기관 용자	제1금융권 대출	제2-3금융권 대출	기타
전체응답		58.0	18.2	19.3	1.1	3.4
기업 특성	제조업	51.7	27.6	20.7	0.0	0.0
	건설업	58.6	17.2	17.2	0.0	6.9
	5인미만	57.1	21.4	17.9	0.0	3.6
	5인이상	58.3	16.7	20.0	1.7	3.3
	전주	62.5	20.0	12.5	2.5	2.5
	전주 외	54.2	16.7	25.0	0.0	4.2
	5년이하	63.0	14.8	11.1	3.7	7.4
	6~14년	50.0	22.2	25.0	0.0	2.8
	15년이상	64.0	16.0	20.0	0.0	0.0

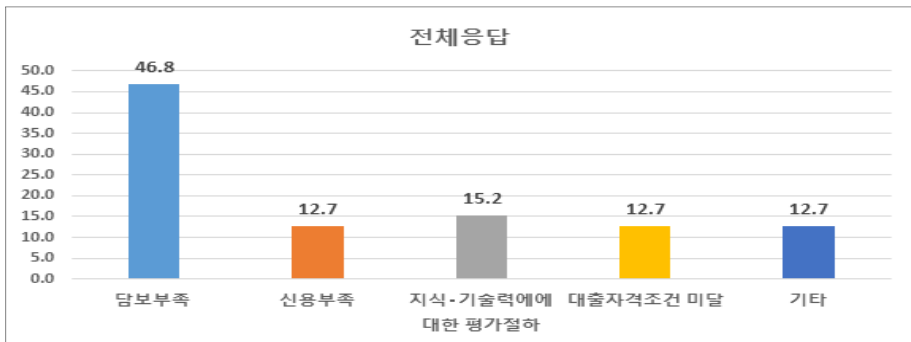


〈그림 4-5〉 창업자금 조달 방법(전체응답)



〈그림 4-6〉 창업자금 조달 방법(기업특성별 응답)

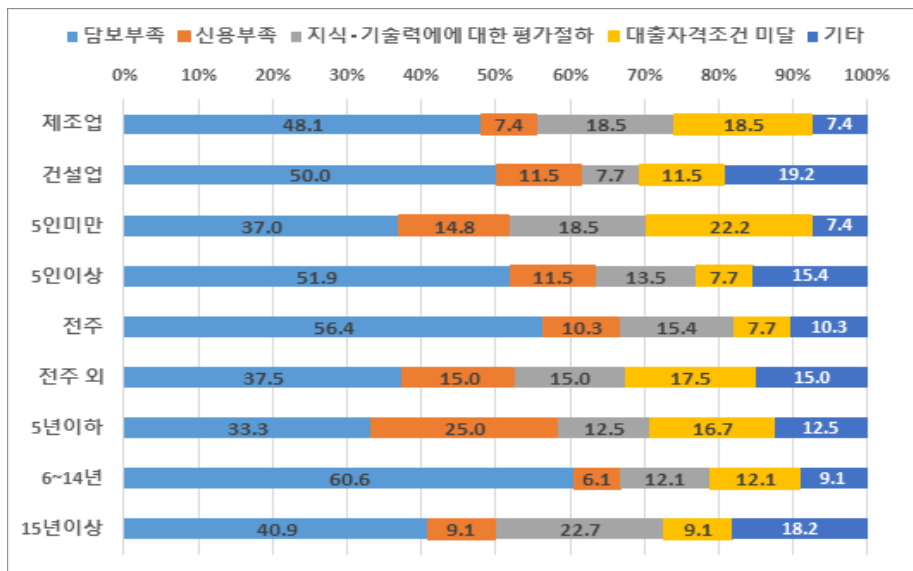
[자금조달 과정에서 어려움] 창업 및 기업운영 자금조달 과정에서 경험한 어려움으로 응답자의 46.8%가 ‘담보부족’이라고 응답하였다. 다음으로 ‘지식·기술력에 대한 평가절하’, ‘신용부족’, ‘대출자격조건 미달’ 어려움 순으로 나타났다. 한편 기업특성별로는 ‘담보부족’ 어려움은 운영기간 6~14년, 전주지역 기업에서 특히 높았고, ‘신용부족’ 어려움은 운영기간 5년이하 기업, ‘지식·기술력에 대한 평가절하’ 어려움은 운영기간 15년이상 기업에서 높았으며, ‘대출자격조건 미달’의 어려움은 5인미만 기업에서 특히 높은 경향을 보였다.



〈그림 4-7〉 자금조달 과정에서 어려움(전체응답)

〈표 4-6〉 자금조달 과정에서 어려움

		담보부족	신용부족	지식·기술력에 대한 평가절하	대출자격조건 미달	기타
전체응답		46.8	12.7	15.2	12.7	12.7
기업 특성	제조업	48.1	7.4	18.5	18.5	7.4
	건설업	50.0	11.5	7.7	11.5	19.2
	5인미만	37.0	14.8	18.5	22.2	7.4
	5인이상	51.9	11.5	13.5	7.7	15.4
	전주	56.4	10.3	15.4	7.7	10.3
	전주 외	37.5	15.0	15.0	17.5	15.0
	5년이하	33.3	25.0	12.5	16.7	12.5
	6~14년	60.6	6.1	12.1	12.1	9.1
	15년이상	40.9	9.1	22.7	9.1	18.2



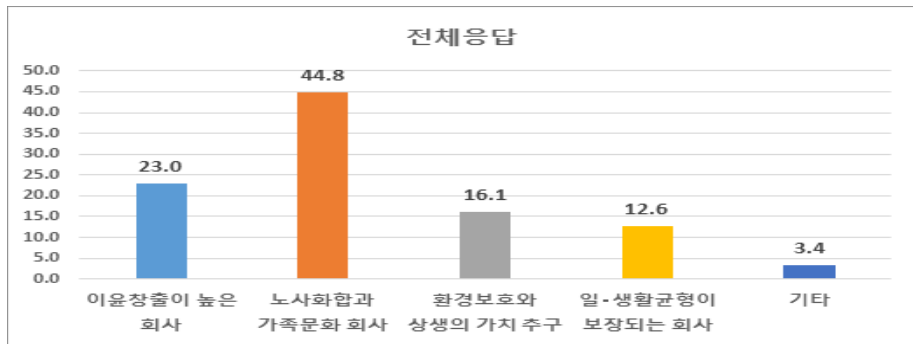
〈그림 4-8〉 자금조달 과정에서 어려움(기업특성별 응답)

[이상적 기업환경] 어떤 기업을 이상적인 회사라고 평가하는지 질문한 결과, 응답자의 44.8%가 ‘노사화합과 가족문화’가 확립된 회사라고 생각하는 것으로 나타났다. 다음으로 ‘이윤창출이 높은 회사’, ‘환경보호와 상생의 가치 추구’, ‘일·생활 균형이 보장되는 회사’ 등의 순으로 나타났다. 한편 기업특성별로는 ‘이윤

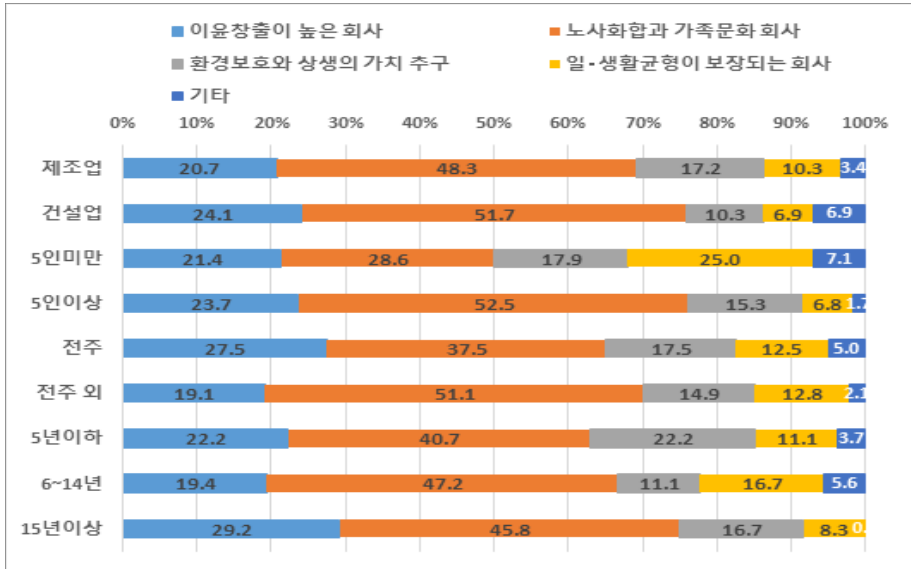
창출이 높은 회사'가 이상적이라는 응답은 운영기간 15년이상일 경우와 전주지역 내 기업일 경우가 특히 높았고, '노사화합과 가족문화 확립된 회사'라는 견해는 5인이상 기업일 경우와 건설업일 경우, 전주지역 외 기업일 경우에 높았으며, '환경보호와 상생의 가치 추구'라는 견해는 운영기간 5년이하 기업일 경우에 높게 나타났다. '일·생활균형이 보장되는 회사'라는 견해는 5인미만 기업에서 상대적으로 높게 나타났다.

〈표 4-7〉 이상적인 기업환경에 대한 견해

		이윤창출이 높은 회사	노사화합과 가족문화 확립된 회사	환경보호와 상생의 가치 추구	일·생활균형이 보장되는 회사	기타
전체응답		23.0	44.8	16.1	12.6	3.4
기업 특성	제조업	20.7	48.3	17.2	10.3	3.4
	건설업	24.1	51.7	10.3	6.9	6.9
	5인미만	21.4	28.6	17.9	25.0	7.1
	5인이상	23.7	52.5	15.3	6.8	1.7
	전주	27.5	37.5	17.5	12.5	5.0
	전주 외	19.1	51.1	14.9	12.8	2.1
	5년이하	22.2	40.7	22.2	11.1	3.7
	6~14년	19.4	47.2	11.1	16.7	5.6
	15년이상	29.2	45.8	16.7	8.3	0.0



〈그림 4-9〉 이상적인 기업환경에 대한 견해(전체응답)



〈그림 4-10〉 이상적인 기업환경에 대한 견해(기업특성별 응답)

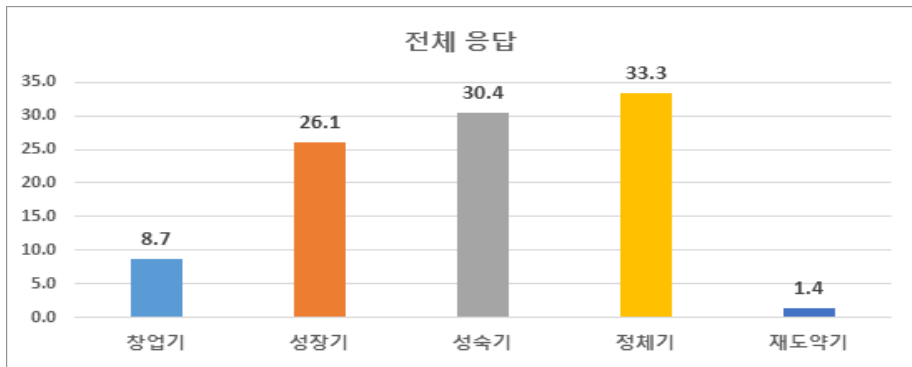
[성장단계] 현재 기업의 성장단계는 어디에 해당하는지에 대해 '정체기'에 해당한다는 응답이 33.3%로 가장 높게 나타났다. 다음으로 성숙기(30.4%), 성장기(26.1%), 창업기(8.7%), 재도약기(1.4%) 등의 순이었다.

한편, 기업특성별로 살펴보면, 「제조업」의 경우 성장기(36.0%)에 해당한다는 응답이 가장 높았고, 다음으로 정체기(32.0%), 성숙기(24.0%) 등의 순으로 높게 나타났다. 「건설업」의 경우 정체기(52.4%) 라는 응답이 매우 높게 나타났고, 다음으로 성숙기(33.3%), 성장기(9.5%) 등의 순으로 높았다. 「5인미만」 사업장의 경우 정체기(42.9%), 「5인이상」 사업장은 성숙기(35.4%) 라는 응답이 가장 높게 나타나 기업규모별로 성장단계가 다른 양상을 보였다. 「전주지역」 사업장의 경우 성장기와 성숙기라는 응답이 각 30.0%로 높았던 반면, 「전주 외 지역」 사업장의 경우 정체기(38.5%)라는 응답이 높게 나타났다. 기업운영기간에 따라서는 「5년이상」 사업장은 성장기(52.6%), 「6~14년」의 경우 정체기(41.4%), 「15년이상」 기업은 정체기(47.6%)라는 응답이 높게 나타나, 운영기간이 길어질수록 매출이 정체하거나 감소세가 이어지는 어려움을 겪고 있었다.

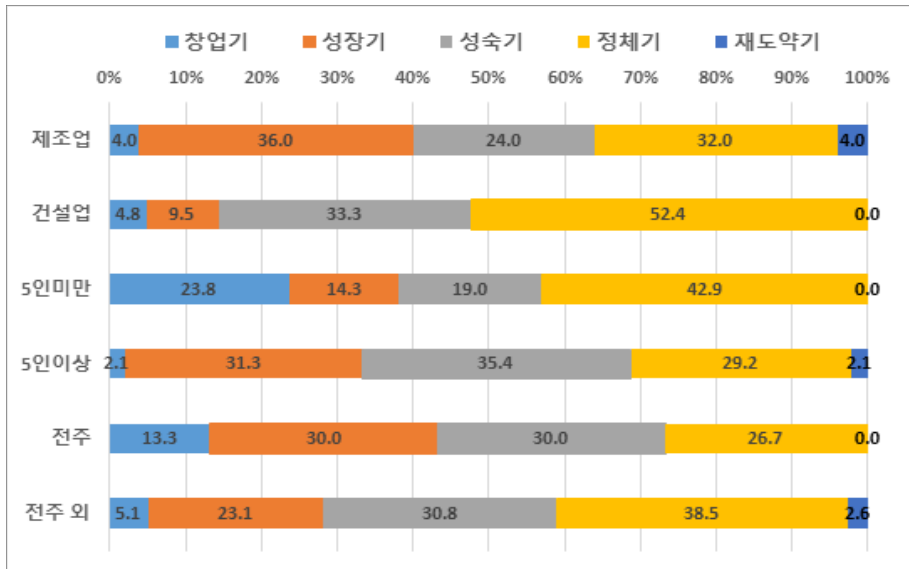
〈표 4-8〉 현재 기업의 성장단계

		창업기	성장기	성숙기	정체기	재도약기
전체응답		8.7	26.1	30.4	33.3	1.4
기업 특성	제조업	4.0	36.0	24.0	32.0	4.0
	건설업	4.8	9.5	33.3	52.4	0.0
	5인미만	23.8	14.3	19.0	42.9	0.0
	5인이상	2.1	31.3	35.4	29.2	2.1
	전주	13.3	30.0	30.0	26.7	0.0
	전주 외	5.1	23.1	30.8	38.5	2.6
	5년이하	31.6	52.6	10.5	5.3	0.0
	6~14년	0.0	20.7	37.9	41.4	0.0
	15년이상	0.0	9.5	38.1	47.6	4.8

- 1) 창업기: 회사를 창업하고 제품서비스를 개발하여 매출이 발생하는 단계
- 2) 성장기: 자사의 제품/서비스가 출시한 이후 매출이 지속적으로 증대하는 단계
- 3) 성숙기: 자사의 제품/서비스가 매출이 일정하게 유지되고 있는 안정화 단계
- 4) 정체기: 자사의 제품/서비스에 대한 매출이 정체하거나 감소세가 이어지는 단계
- 5) 재도약기: 후속 신규 제품/서비스가 출하되어 매출이 다소 증가하는 다각화된 단계



〈그림 4-11〉 현재 기업의 성장단계(전체응답)



〈그림 4-12〉 현재 기업의 성장단계(기업특성별)

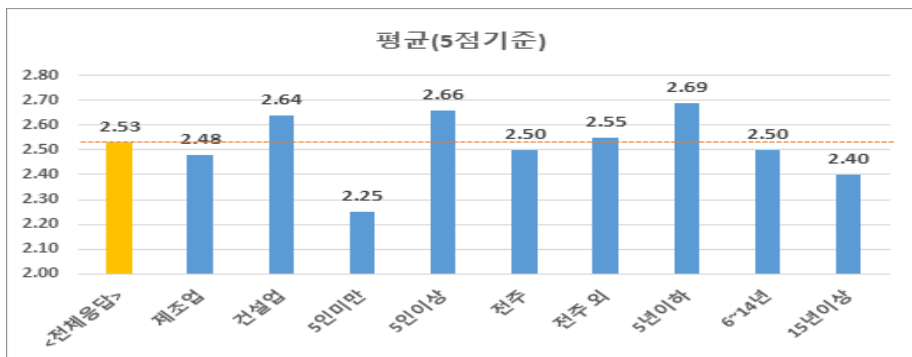
3) 여성기업 경영상 어려움 관련 사항

[수익성 평가] 전년 대비 올해의 수익성에 대한 평가로 '악화(매우+다소)'되었다는 응답이 49.4%로 약 절반 가까이 차지하였으며, 반면에 '양호(매우+다소)'해졌다는 응답은 20.7%에 불과한 것으로 나타났다. 이를 5점 기준으로 보면 평균 2.53점으로 여성기업의 전년 대비 올해의 수익성은 부정적으로 평가하고 있었다. 한편, 기업특성별로 보면, 기업규모 5인미만 사업장이 2.25점으로 수익성 평가가 특히 부정적으로 나타난 가운데, 운영기간 5년이하 사업장이 2.69점으로 긍정적인 평가를 하였다.

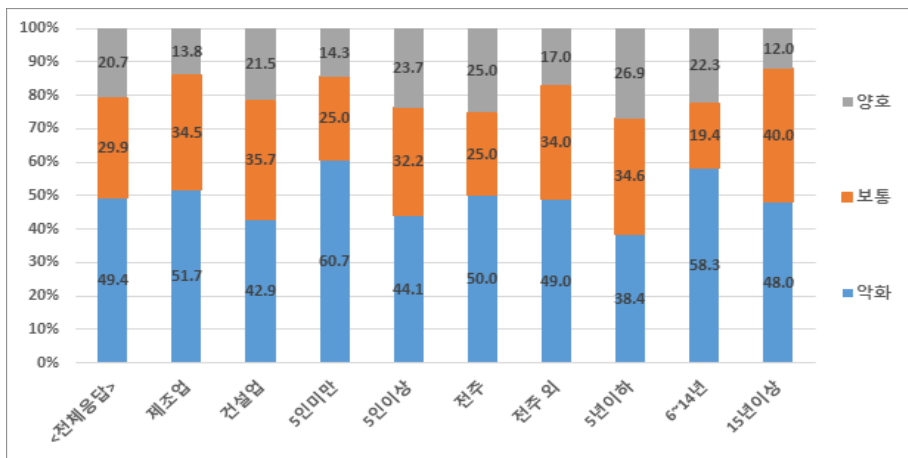
〈표 4-9〉 전년 대비 올해의 수익성 평가

		매우 악화	다소 악화	보통	다소 양호	매우 양호	평균 (5점기준)
전체응답		20.7	28.7	29.9	18.4	2.3	2.53
기업 특성	제조업	13.8	37.9	34.5	13.8	0.0	2.48
	건설업	17.9	25.0	35.7	17.9	3.6	2.64
	5인미만	32.1	28.6	25.0	10.7	3.6	2.25
	5인이상	15.3	28.8	32.2	22.0	1.7	2.66
	전주	30.0	20.0	25.0	20.0	5.0	2.50
	전주 외	12.8	36.2	34.0	17.0	0.0	2.55
	5년이하	19.2	19.2	34.6	26.9	0.0	2.69
	6~14년	19.4	38.9	19.4	16.7	5.6	2.50
	15년이상	24.0	24.0	40.0	12.0	0.0	2.40

주) 평균점수가 높을수록 긍정적 평가



〈그림 4-13〉 전년 대비 올해의 수익성 평가(5점기준)



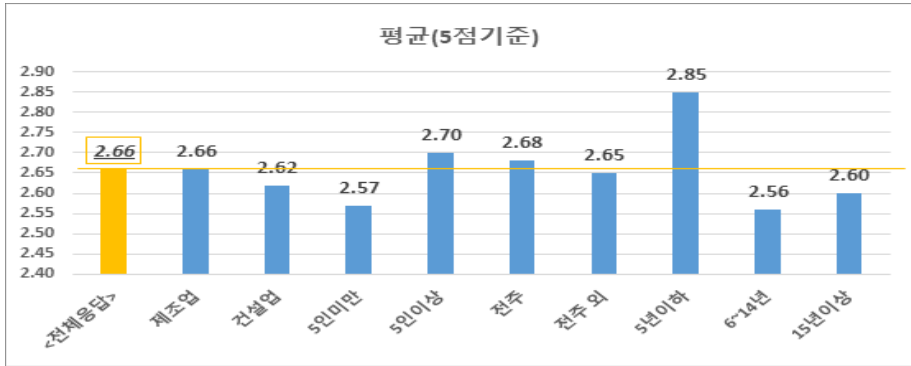
〈그림 4-14〉 전년 대비 올해의 수익성 평가

[내년도 경기(업황) 전망] 기업의 내년도 경기(업황) 전망을 어떻게 하고 있는지 살펴보면, ‘나쁨(매우나쁨+나쁨)’으로 예측하는 응답이 42.0%였으며, 반대로 긍정적 예측은 11.3%에 불과하였다. 이를 5점을 기준으로 보면 평균 2.66점으로 여성기업의 내년도 경기(업황) 전망은 부정적으로 예측하고 있는 것으로 나타났다. 한편, 기업특성별로 보면 특히 기업규모 5인미만, 운영기간 6~14년 사업장에서 부정적 전망을 하였고, 반대로 운영기간 5년이하 사업장이 상대적으로 긍정적 전망을 하는 것으로 나타났다.

〈표 4-10〉 내년도 경기(업황) 전망

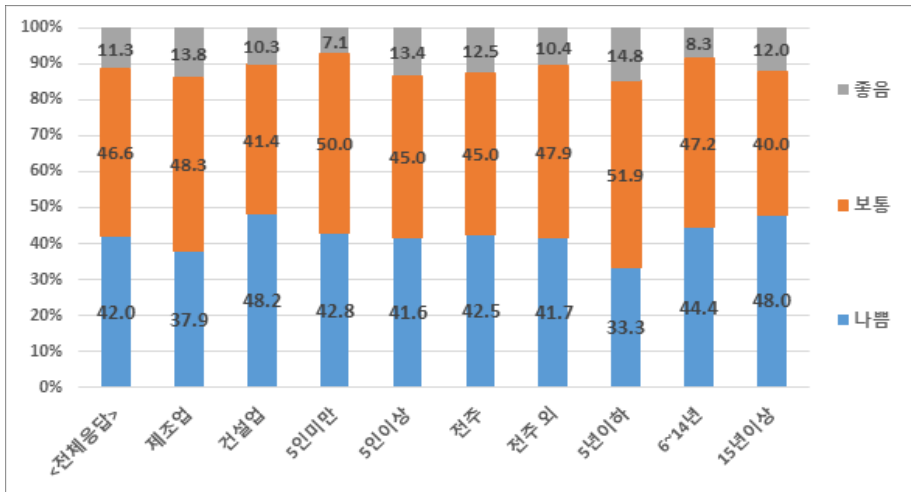
		매우 나쁨	나쁨	보통	좋음	매우 좋음	평균 (5점기준)
전체응답		4.5	37.5	46.6	10.2	1.1	2.66
기업 특성	제조업	10.3	27.6	48.3	13.8	0.0	2.66
	건설업	3.4	44.8	41.4	6.9	3.4	2.62
	5인미만	7.1	35.7	50.0	7.1	0.0	2.57
	5인이상	3.3	38.3	45.0	11.7	1.7	2.70
	전주	5.0	37.5	45.0	10.0	2.5	2.68
	전주 외	4.2	37.5	47.9	10.4	0.0	2.65
	5년이하	0.0	33.3	51.9	11.1	3.7	2.85
	6~14년	8.3	36.1	47.2	8.3	0.0	2.56
	15년이상	4.0	44.0	40.0	12.0	0.0	2.60

주) 평균점수가 높을수록 긍정적 평가



주) 평균점수가 높을수록 긍정적 평가

〈그림 4-15〉 내년도 경기(업황) 전망(5점기준)



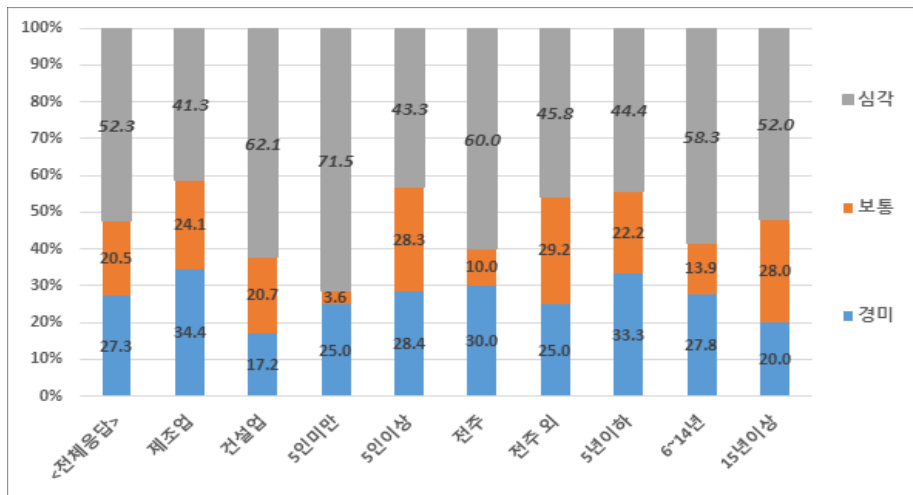
〈그림 4-16〉 내년도 경기(업황) 전망

[최근 코로나19로 인한 영향] 최근 코로나19로 인해 기업 경영에 부정적 영향을 받고 있는지에 대해 질문한 결과, 전체 응답자의 52.3%가 기업운영에 심각한(다소+매우) 영향을 받고 있는 것으로 나타났다. 반면, 경미한 영향이라는 응답은 27.3%에 불과하였다. 이를 5점 기준으로 보면 평균 3.39점으로 코로나19로 기업운영에 심각한 영향을 받고 있는 것을 알 수 있다. 한편, 기업특성별로 보면, 기업규모 5인미만 사업장 3.71점, 건설업 3.59점, 전주지역 기업 3.53점 등의 순으로 코로나19 여파가 특히 큰 것으로 나타났다.

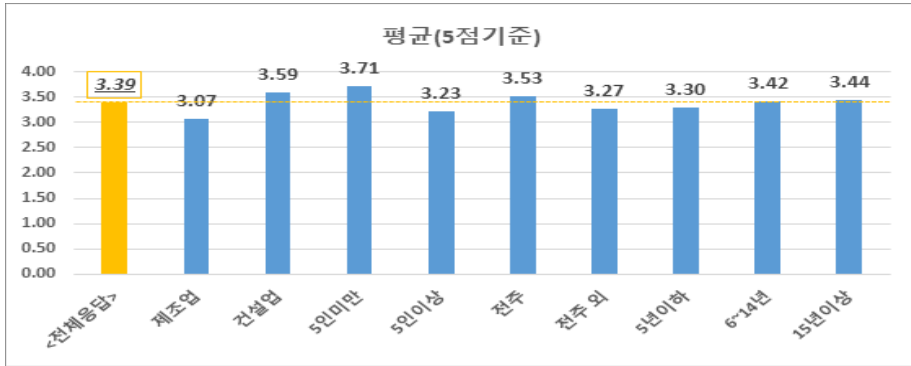
〈표 4-11〉 최근 코로나19가 기업 경영에 미치는 영향

		거의 영향 없음	경미한 영향	보통	다소 심각	매우 심각	평균 (5점기준)
전체응답		5.7	21.6	20.5	33.0	19.3	3.39
기업 특성	제조업	10.3	24.1	24.1	31.0	10.3	3.07
	건설업	0.0	17.2	20.7	48.3	13.8	3.59
	5인미만	3.6	21.4	3.6	42.9	28.6	3.71
	5인이상	6.7	21.7	28.3	28.3	15.0	3.23
	전주	7.5	22.5	10.0	30.0	30.0	3.53
	전주 외	4.2	20.8	29.2	35.4	10.4	3.27
	5년이하	0.0	33.3	22.2	25.9	18.5	3.30
	6~14년	11.1	16.7	13.9	36.1	22.2	3.42
	15년이상	4.0	16.0	28.0	36.0	16.0	3.44

주) 평균점수가 높을수록 부정적 평가

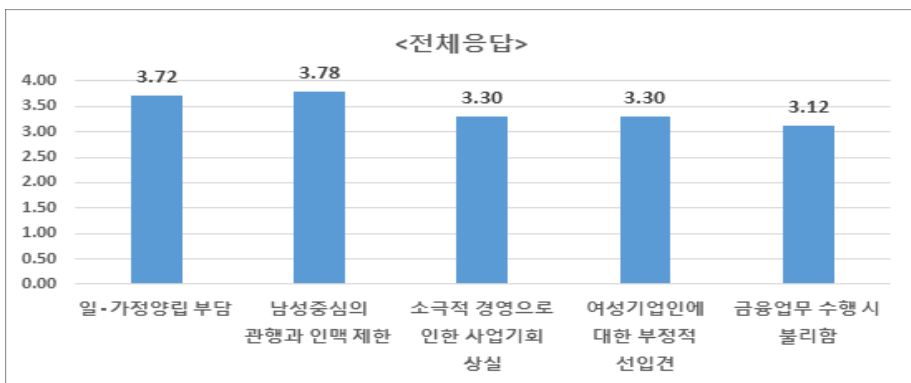


〈그림 4-17〉 최근 코로나19로 인한 경영 악화



〈그림 4-18〉 최근 코로나19로 인한 경영 악화 정도(5점기준)

[여성기업의 경영상 어려움 정도] 남성기업과 비교하여 여성기업의 경영상 어려움 정도를 영역별로 살펴보면, ‘남성중심의 비즈니스 관행과 인맥 제한(3.78 점)’ 및 ‘일·가정양립부담(3.72점)’ 어려움이 가장 높게 나타났다. 한편 각 항목별로 기업특성별로 살펴보면, ‘일·가정양립부담’의 경우 운영기간 6~14년 기업의 어려움이 3.97점으로 특히 높았고, ‘남성중심의 관행과 인맥 제한’ 어려움은 전주지역 사업장이 3.95점으로 특히 높았고, ‘소극적 경영으로 인한 사업기회 상실’ 어려움은 건설업이 3.62점으로 특히 높게 나타났다. ‘여성기업인에 대한 부정적 선입견’ 및 ‘금융업무 수행 시 불리함’으로 인한 어려움은 운영기간 5년이하 기업에서 특히 높게 나타났다.

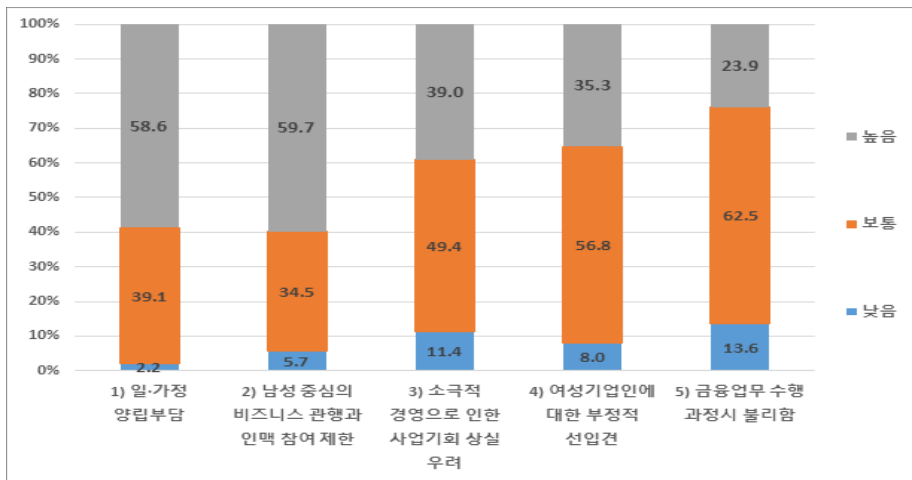


〈그림 4-19〉 여성기업의 경영상 어려움 정도(5점기준)_전체응답

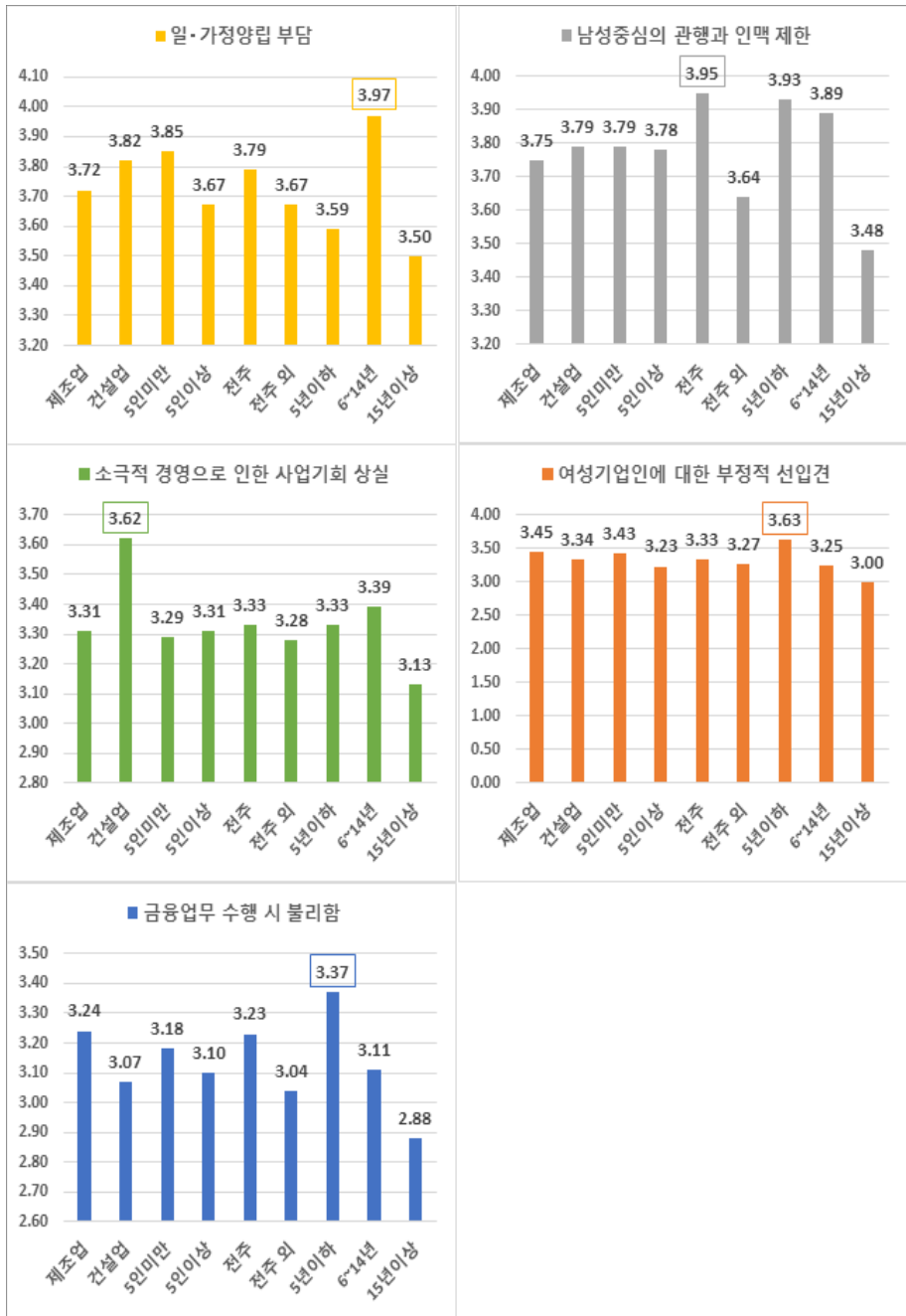
〈표 4-12〉 여성기업의 경영상 어려움 정도(5점기준)

		일·가정양립 부담	남성중심의 관행과 인맥 제한	소극적 경영으로 인한 사업기회 상실	여성기업인에 대한 부정적 선입견	금융업무 수행 시 불리함
전체응답		3.72	3.78	3.30	3.30	3.12
기업 특성	제조업	3.72	3.75	3.31	3.45	3.24
	건설업	3.82	3.79	3.62	3.34	3.07
	5인미만	3.85	3.79	3.29	3.43	3.18
	5인이상	3.67	3.78	3.31	3.23	3.10
	전주	3.79	3.95	3.33	3.33	3.23
	전주 외	3.67	3.64	3.28	3.27	3.04
	5년이하	3.59	3.93	3.33	3.63	3.37
	6~14년	3.97	3.89	3.39	3.25	3.11
	15년이상	3.50	3.48	3.13	3.00	2.88

주) 평균점수가 높을수록 해당 항목의 어려움 정도가 높음



〈그림 4-20〉 여성기업의 경영상 어려움 정도_전체응답



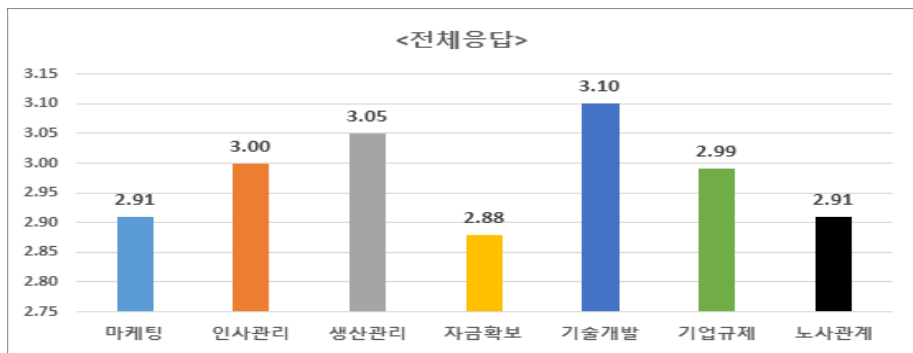
〈그림 4-21〉 여성기업의 경영상 어려움 정도(5점기준)_기업특성별

[기업환경 평가] 우리나라 기업환경이 여성기업인이 경영하기에 얼마나 어렵다고 생각하는지에 대해 질문한 결과 ‘기술개발(기술정보 획득 등)’의 어려움이 가장 높게 나타났다. 다음으로 ‘생산관리(원자재 조달, 공급업체 확보 등)’, ‘인사관리(인력확보·관리)’의 어려움 순이었다. 그 외 마케팅, 노사관계, 자금확보 등의 어려움은 상대적으로 큰 어려움으로 평가하고 있지는 않았다. 한편, 기업특성에 따라 우리나라 여성기업 경영환경에 대한 어려움이 다르게 나타난다. ‘건설업’의 경우 마케팅, 인사관리, 생산관리, 자금확보 등에서 상대적으로 어려움이 높았고, 기업규모 ‘5인이상’ 사업장의 경우 인사관리와 생산관리 등의 어려움이 높은 편이었으며, ‘전주 외 지역’ 사업장의 경우 기술개발, 노사관계, 운영기간 ‘15년이상’ 사업장은 기업규제에 대한 어려움이 상대적으로 높은 편으로 나타났다.

〈표 4-13〉 우리나라 기업환경 평가(5점기준)

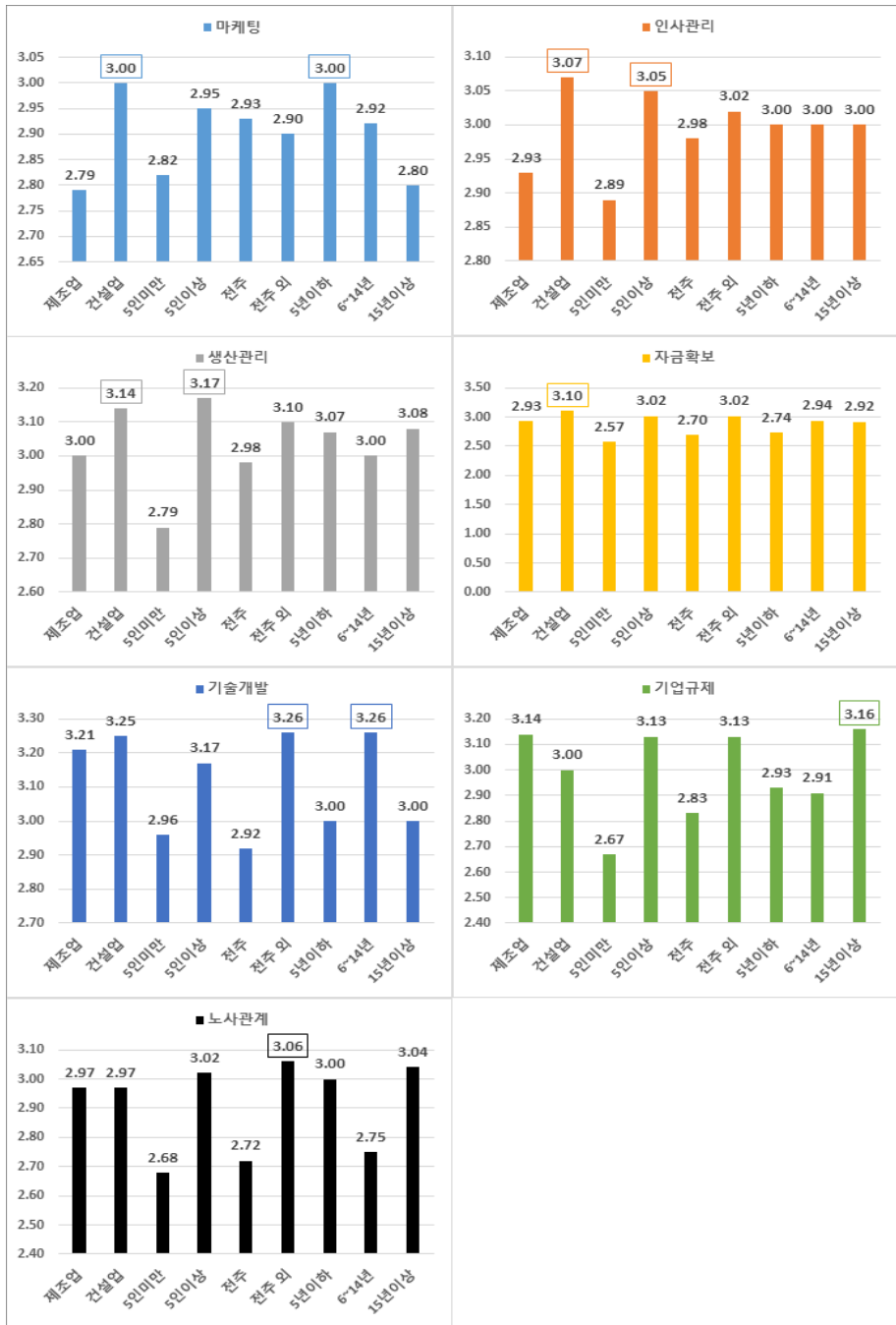
		마케팅	인사관리	생산관리	자금확보	기술개발	기업규제	노사관계
전체응답		2.91	3.00	3.05	2.88	3.10	2.99	2.91
기업 특성	제조업	2.79	2.93	3.00	2.93	3.21	3.14	2.97
	건설업	3.00	3.07	3.14	3.10	3.25	3.00	2.97
	5인미만	2.82	2.89	2.79	2.57	2.96	2.67	2.68
	5인이상	2.95	3.05	3.17	3.02	3.17	3.13	3.02
	전주	2.93	2.98	2.98	2.70	2.92	2.83	2.72
	전주 외	2.90	3.02	3.10	3.02	3.26	3.13	3.06
	5년이하	3.00	3.00	3.07	2.74	3.00	2.93	3.00
	6~14년	2.92	3.00	3.00	2.94	3.26	2.91	2.75
	15년이상	2.80	3.00	3.08	2.92	3.00	3.16	3.04

주) 평균점수가 높을수록 해당 항목의 어려움 정도가 높음



주) 평균점수가 높을수록 해당 항목의 어려움 정도가 높음

〈그림 4-22〉 우리나라의 기업환경 평가(5점기준)_전체응답



주) 평균점수가 높을수록 해당 항목의 어려움 정도가 높음
 <그림 4-23> 우리나라의 기업환경 평가(5점기준)_기업특성별

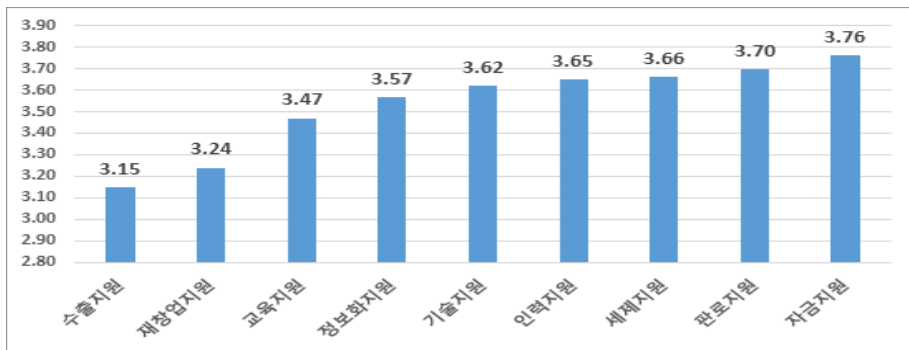
4) 여성기업 정책지원 관련 사항

[여성기업 지원정책 중요도 평가] 여성기업의 경쟁력 강화를 위해 추진 중인 정책의 중요도를 평가한 결과 ‘자금지원(3.76점)’ 정책이 가장 중요하다고 생각하고 있었다. 다음으로 판로지원(3.70점), 세제지원(3.66점), 인력지원(3.65점), 기술지원(3.62점) 등의 순으로 중요하다고 평가하였다. 한편, 기업특성별로는 자금지원 및 세제지원은 5년이하, 인력지원 및 정보화지원은 6~14년, 기술지원 및 판로지원은 전주 외 지역, 교육지원 및 재창업지원은 건설업, 수출지원은 5년미만 기업특성에서 중요도가 가장 높게 나타났다.

〈표 4-14〉 여성기업 지원정책에 대한 중요도(5점기준)

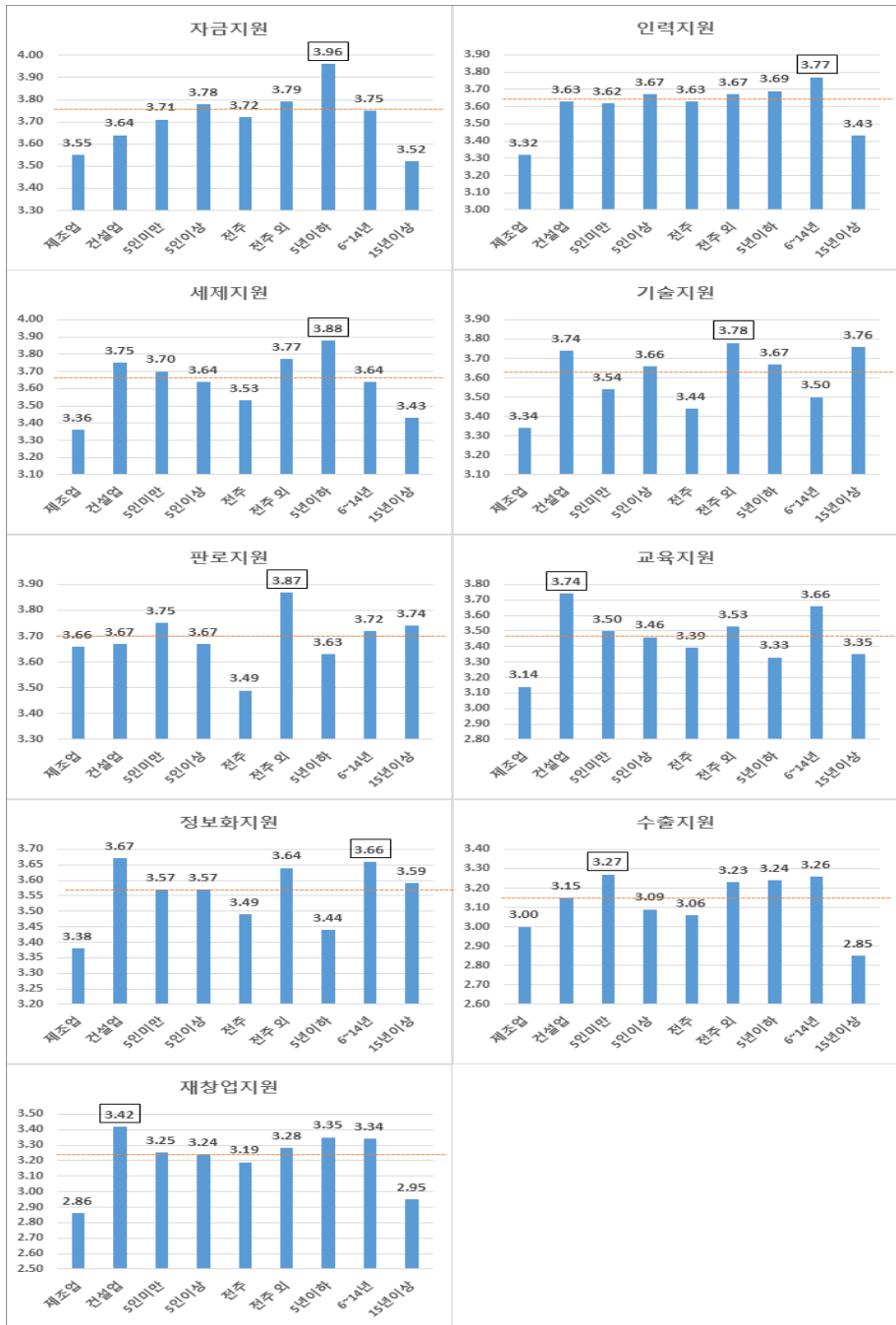
		자금 지원	인력 지원	세제 지원	기술 지원	판로 지원	교육 지원	정보화 지원	수출 지원	재창업 지원
전체응답		3.76	3.65	3.66	3.62	3.70	3.47	3.57	3.15	3.24
기업 특성	제조업	3.55	3.32	3.36	3.34	3.66	3.14	3.38	3.00	2.86
	건설업	3.64	3.63	3.75	3.74	3.67	3.74	3.67	3.15	3.42
	5인미만	3.71	3.62	3.70	3.54	3.75	3.50	3.57	3.27	3.25
	5인이상	3.78	3.67	3.64	3.66	3.67	3.46	3.57	3.09	3.24
	전주	3.72	3.63	3.53	3.44	3.49	3.39	3.49	3.06	3.19
	전주 외	3.79	3.67	3.77	3.78	3.87	3.53	3.64	3.23	3.28
	5년이하	3.96	3.69	3.88	3.67	3.63	3.33	3.44	3.24	3.35
	6~14년	3.75	3.77	3.64	3.50	3.72	3.66	3.66	3.26	3.34
	15년이상	3.52	3.43	3.43	3.76	3.74	3.35	3.59	2.85	2.95

주) 평균점수가 높을수록 해당 항목의 중요성을 높게 평가함



주) 평균점수가 높을수록 해당 항목의 중요성을 높게 평가함

〈그림 4-24〉 여성기업 지원정책에 대한 중요도(5점기준)_전체응답



주) 평균점수가 높을수록 해당 항목의 중요성을 높게 평가함

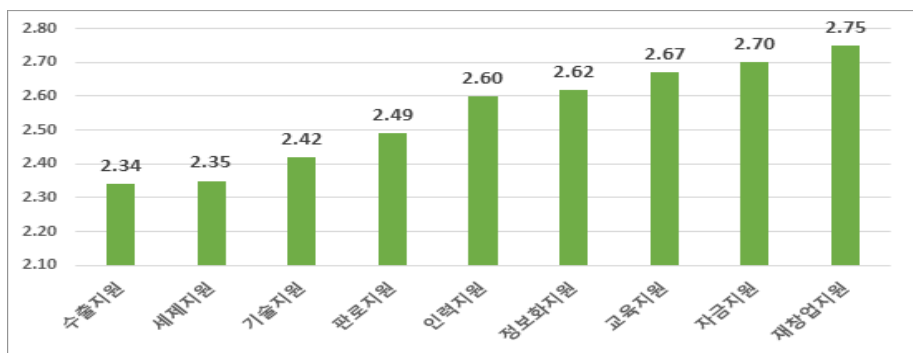
〈그림 4-25〉 여성기업 지원정책에 대한 중요도(5점기준)_기업특성별

[여성기업 지원정책 만족도 평가] 여성기업의 경쟁력 강화를 위해 추진 중인 정책에 대한 만족도를 평가한 결과, ‘사업전환 및 재창업지원’ 정책 만족도가 가장 높게 나타났다. 다음으로 자금지원(2.70점), 교육지원(2.67점), 정보화지원(2.62점), 인력지원(2.60점) 등의 순으로 만족도가 높았고, 반면 수출지원, 세제지원 정책 만족도가 상대적으로 가장 낮게 나타났다. 한편, 기업특성별로는 자금 지원은 전주 외 지역일 경우, 인력지원/세제지원/기술지원/판로지원/정보화지원/수출지원의 건설업일 경우, 교육지원의 5인미만, 재창업지원의 15년이상 기업 특성에서 정책만족도가 상대적으로 높게 나타났다.

〈표 4-15〉 여성기업 지원정책에 대한 만족도(5점기준)

		자금 지원	인력 지원	세제 지원	기술 지원	판로 지원	교육 지원	정보화 지원	수출 지원	재창업 지원
전체응답		2.70	2.60	2.35	2.42	2.49	2.67	2.62	2.34	2.75
기업 특성	제조업	2.62	2.50	2.14	2.24	2.34	2.41	2.28	2.00	2.10
	건설업	2.88	2.88	2.56	2.71	2.67	2.88	2.92	2.63	2.58
	5인미만	2.74	2.68	2.46	2.41	2.63	2.93	2.67	2.54	2.41
	5인이상	2.69	2.56	2.29	2.43	2.42	2.55	2.59	2.24	2.92
	전주	2.44	2.36	2.17	2.32	2.38	2.68	2.53	2.29	2.28
	전주 외	2.91	2.80	2.49	2.50	2.58	2.67	2.69	2.37	3.14
	5년이하	2.65	2.60	2.32	2.27	2.27	2.65	2.58	2.33	2.32
	6~14년	2.68	2.61	2.32	2.41	2.59	2.71	2.62	2.38	2.38
	15년이상	2.81	2.59	2.41	2.62	2.59	2.64	2.67	2.26	3.86

주) 평균점수가 높을수록 해당 항목의 만족도가 높음을 의미



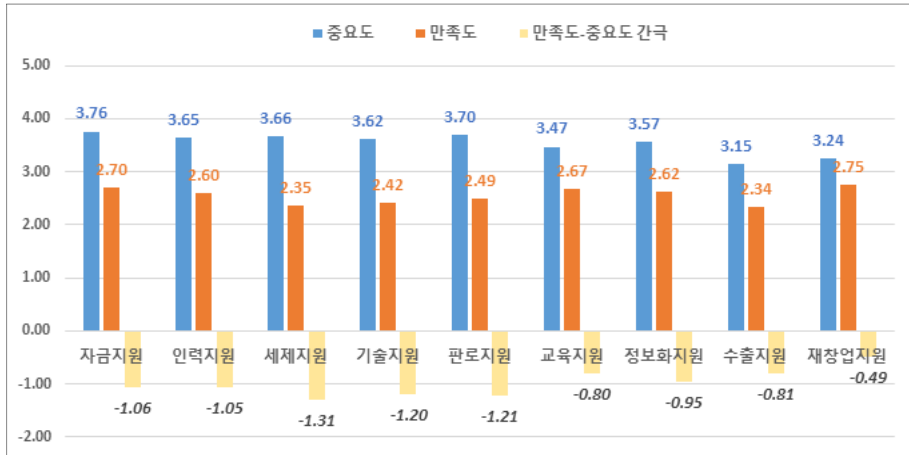
주) 평균점수가 높을수록 해당 항목의 만족도가 높음을 의미

〈그림 4-26〉 여성기업 지원정책에 대한 만족도(5점기준)_전체응답



주) 평균점수가 높을수록 해당 항목의 만족도가 높음을 의미
 <그림 4-27> 여성기업 지원정책에 대한 만족도(5점기준)_기업특성별

한편, 지원정책의 중요도 대비 만족도의 간극을 비교해 살펴보면, ‘세제지원’의 경우 중요도와 만족도 간의 차이가 1.31p로 가장 크게 나타났다. 다음으로 판로지원(1.21p), 기술지원(1.20p) 등의 순으로 정책의 중요도는 크지만 체감하는 만족도는 낮은 항목으로 나타났다.



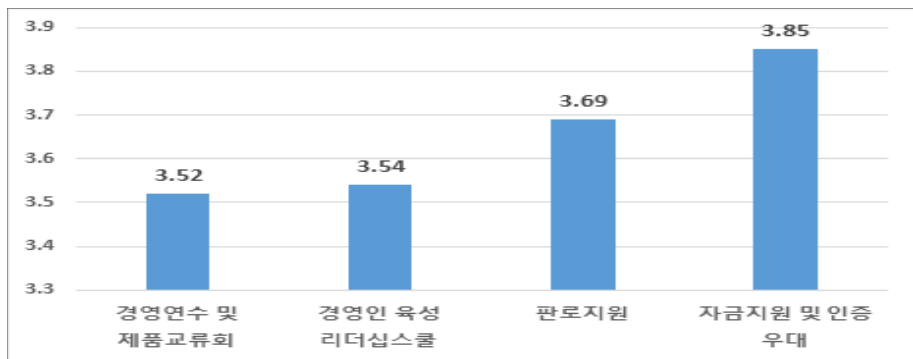
〈그림 4-28〉 여성기업 지원정책에 대한 중요도vs만족도

[전북 여성기업 지원정책 중요도 평가] 전라북도에서는 여성기업 지원정책으로 ‘여성경영인 육성 리더십 스쿨(30백만원/420여명/연6회)’, ‘여성CEO 경영연수 및 제품교류회(27.5백만원/420여명/연6회)’, ‘여성기업 제품 공공구매 촉진 지원’, ‘여성기업 우대지원(가점)’ 등의 지원을 하고 있다. 이에 대한 중요도와 만족도를 질문하였다. 각 정책의 중요도를 살펴보면, ‘자금지원 및 인증우대’ 정책이 3.85점으로 가장 중요하다고 평가하였고, 다음으로 판로지원(3.69점), 경영인 육성 리더십 스쿨(3.54점), 경영연수 및 제품교류회(3.52점) 등의 순이었다. 한편, 기업특성별로는 경영인 육성 리더십 스쿨, 경영연수 및 제품교류회 정책은 ‘건설업’ 분야에서 중요도를 특히 높게 평가했다. 그리고 판로지원, 자금지원 및 인증우대 정책은 운영기간 ‘5년이하’ 기업에서 특히 높게 평가하였다. 자금지원 및 인증우대 정책에 대한 중요도는 무려 4.16점으로 기업특성별 전북 여성기업 지원정책 중요도 중에서 가장 높게 평가되었다. 반면 제조업의 경우 다수의 정책에 대해 중요도 평가가 3점(보통) 이상으로 평가하긴 하였지만, 상대적으로 낮게 평가하는 경향을 나타냈다.

〈표 4-16〉 전라북도 여성기업 지원정책의 중요도 평가(5점기준)

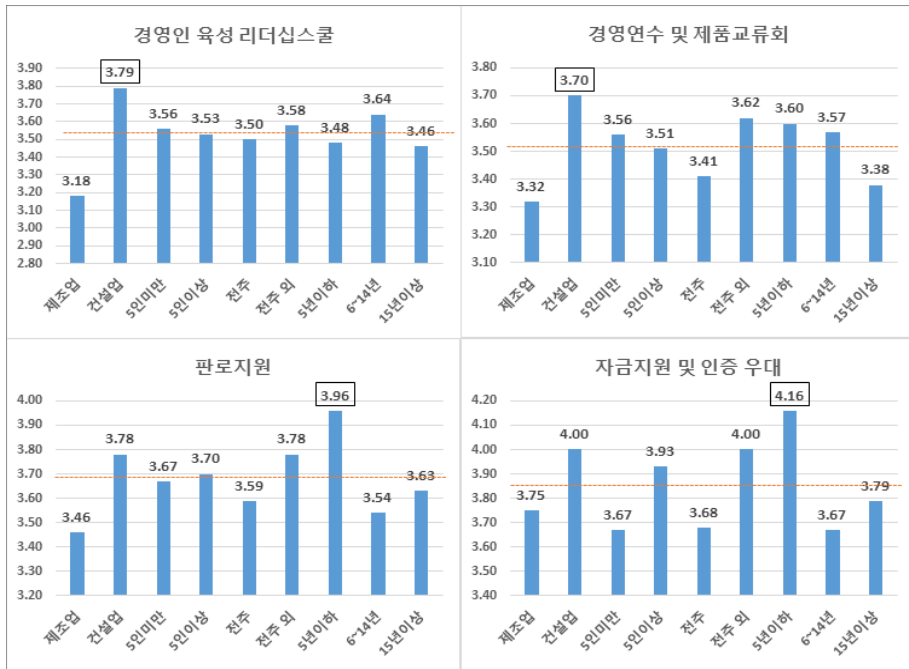
		경영인 육성 리더십스쿨	경영연수 및 제품교류회	판로지원	자금지원 및 인증 우대
전체응답		3.54	3.52	3.69	3.85
기업 특성	제조업	3.18	3.32	3.46	3.75
	건설업	3.79	3.70	3.78	4.00
	5인미만	3.56	3.56	3.67	3.67
	5인이상	3.53	3.51	3.70	3.93
	전주	3.50	3.41	3.59	3.68
	전주 외	3.58	3.62	3.78	4.00
	5년이하	3.48	3.60	3.96	4.16
	6~14년	3.64	3.57	3.54	3.67
	15년이상	3.46	3.38	3.63	3.79

주) 평균점수가 높을수록 해당 항목의 중요성을 높게 평가함



주) 평균점수가 높을수록 해당 항목의 중요성을 높게 평가함

〈그림 4-29〉 전라북도 여성기업 지원정책에 대한 중요도(5점기준)_전체응답



주) 평균점수가 높을수록 해당 항목의 중요성을 높게 평가함

〈그림 4-30〉 전라북도 여성기업 지원정책에 대한 중요도(5점기준)_기업특성별

[전북 여성기업 지원정책 만족도 평가] 각 정책에 대한 만족도를 살펴본 결과, ‘경영인 육성 리더십 스쿨’ 정책 만족도가 3.17점으로 가장 높게 나타났다. 다음으로 경영연수 및 제품교류회(3.01점) 등이 만족도가 높았던 반면, 판로지원 (2.80점), 자금지원 및 인증 우대(2.75점) 정책 만족도가 상대적으로 낮게 나타났다. 이를 기업특성별로 살펴보면, 경영인 육성 리더십 스쿨 정책만족도는 운영 규모 ‘5인미만’일 경우, 경영연수 및 제품교류회와 자금지원 및 인증 우대 정책은 ‘건설업’일 경우, 판로지원 정책은 운영기간 ‘5년이하’ 기업 특성에서 정책만족도가 상대적으로 높게 나타났다. 반면, 제조업의 경우 정책 중요도 평가가 낮게 나타나는 경향을 보인것과 마찬가지로 지원정책의 만족도 평가에서도 대부분 만족도가 상대적으로 낮게 나타났다.

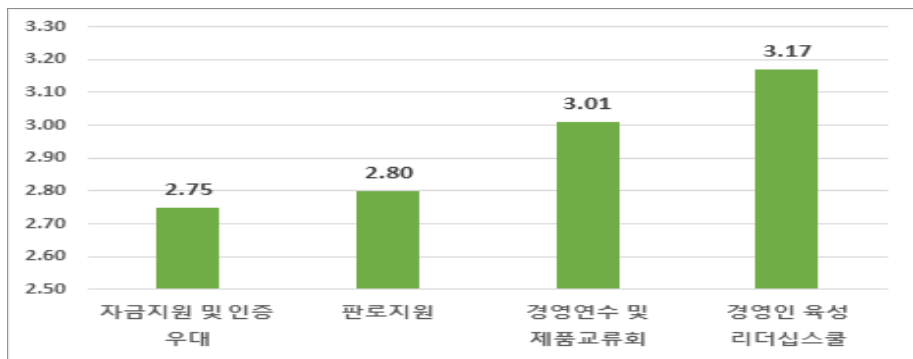
한편, 정책의 중요도와 만족도는 정반대의 경향을 보였는데, 이는 정작 중요하게 생각하는 정책은 만족도가 떨어지고, 상대적으로 덜 중요하다고 평가하는 정책은 만족도가 높은 편이었다. 이는 해당 정책에 대한 중요성이나 기대수치가 낮

게 인식되었기 때문에 만족도가 상대적으로 높게 나타나는 경향을 보인 것으로 사료된다. 지원정책의 중요도 대비 만족도의 간극을 비교해 살펴보면, ‘자금지원 및 인증 우대’ 정책의 경우 중요도와 만족도 간의 차이가 1.10p로 가장 크게 나타났다. 다음으로 판로지원(0.89p), 경영연수 및 제품교류회(0.51p), 경영인 육성 리더십 스쿨(0.37p) 등의 순으로 정책의 중요도는 크지만 체감하는 만족도는 낮은 항목으로 나타났다.

〈표 4-17〉 전북 여성기업 지원정책의 만족도 평가(5점기준)

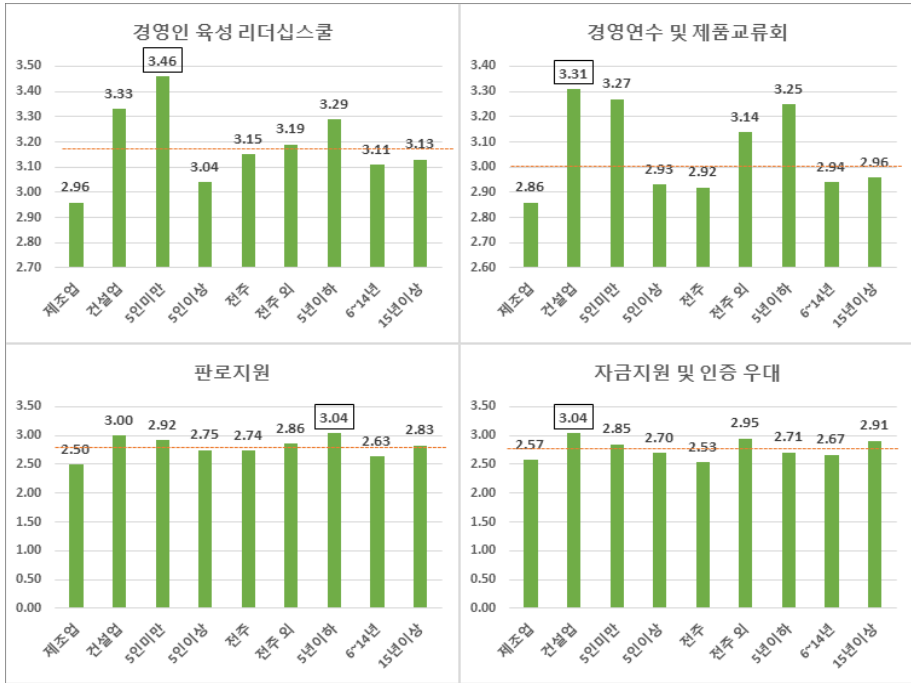
		경영인 육성 리더십스쿨	경영연수 및 제품교류회	판로지원	자금지원 및 인증 우대
전체응답		3.17	3.01	2.80	2.75
기업 특성	제조업	2.96	2.86	2.50	2.57
	건설업	3.33	3.31	3.00	3.04
	5인미만	3.46	3.27	2.92	2.85
	5인이상	3.04	2.93	2.75	2.70
	전주	3.15	2.92	2.74	2.53
	전주 외	3.19	3.14	2.86	2.95
	5년이하	3.29	3.25	3.04	2.71
	6~14년	3.11	2.94	2.63	2.67
	15년이상	3.13	2.96	2.83	2.91

주) 평균점수가 높을수록 해당 항목의 만족도가 높음을 의미

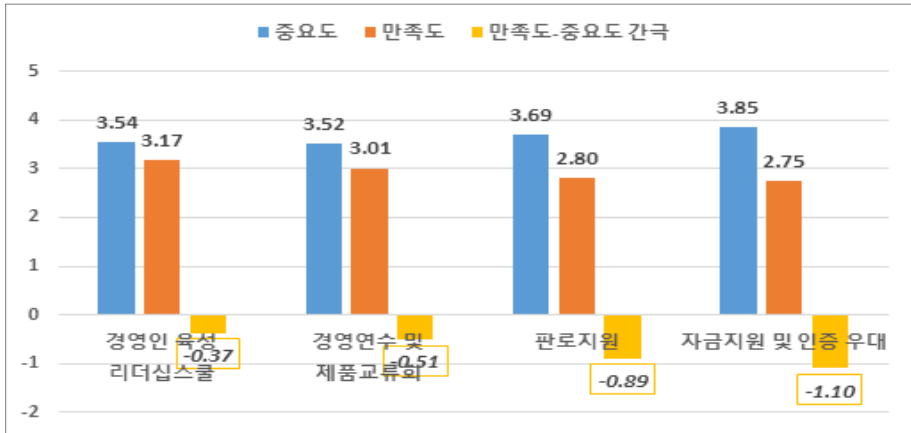


주) 평균점수가 높을수록 해당 항목의 만족도가 높음을 의미

〈그림 4-31〉 전라북도 여성기업 지원정책에 대한 만족도(5점기준)_전체응답



주) 평균점수가 높을수록 해당 항목의 만족도가 높음을 의미
 <그림 4-32> 전라북도 여성기업 지원정책에 대한 만족도(5점기준)_기업특성별

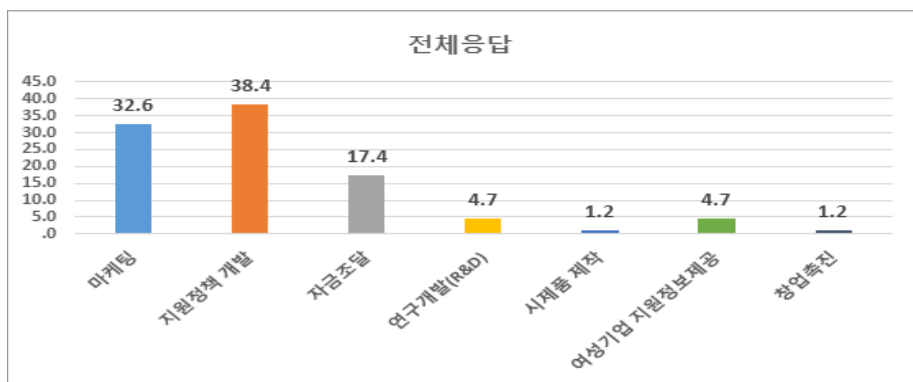


<그림 4-33> 전라북도 여성기업 지원정책에 대한 중요도vs만족도

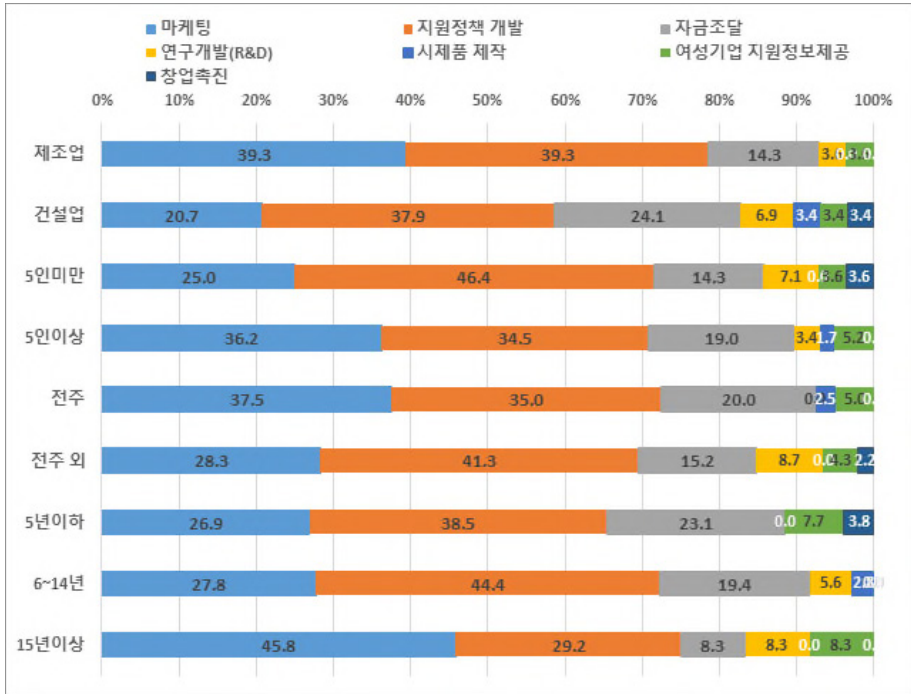
[여성기업 육성을 위해 필요한 지원] 전라북도의 여성기업 육성을 위해 가장 우선적으로 지원해야 할 점은 무엇이라고 생각하는지 질문한 결과, ‘여성기업 지원정책 개발’이라는 응답이 38.4%로 가장 높았고, 다음으로 마케팅(32.6%), 자금조달(17.4%) 등의 순으로 높게 나타났다. 이를 다시 기업특성별로 살펴보면, 마케팅 지원은 운영기간 15년이상 기업에서 특히 높게 나타났고, 여성기업 지원정책 개발은 운영규모 5인미만 기업에서 특히 높게 나타났으며, 자금조달의 경우 건설업 기업에서 특히 높게 나타났다.

〈표 4-18〉 여성기업 육성을 위해 우선적으로 지원해야 할 부분

		마케팅 (국내외 판로지원 등)	여성기업 지원정책 개발	자금조달	연구개발(R&D)	시제품 제작	여성기업 지원정보 제공	창업촉진
전체응답		32.6	38.4	17.4	4.7	1.2	4.7	1.2
기업 특성	제조업	39.3	39.3	14.3	3.6	0.0	3.6	0.0
	건설업	20.7	37.9	24.1	6.9	3.4	3.4	3.4
	5인미만	25.0	46.4	14.3	7.1	0.0	3.6	3.6
	5인이상	36.2	34.5	19.0	3.4	1.7	5.2	0.0
	전주	37.5	35.0	20.0	0.0	2.5	5.0	0.0
	전주 외	28.3	41.3	15.2	8.7	0.0	4.3	2.2
	5년이하	26.9	38.5	23.1	0.0	0.0	7.7	3.8
	6~14년	27.8	44.4	19.4	5.6	2.8	0.0	0.0
	15년이상	45.8	29.2	8.3	8.3	0.0	8.3	0.0



〈그림 4-34〉 여성기업 육성을 위해 우선적으로 지원해야할 부분(전체응답)

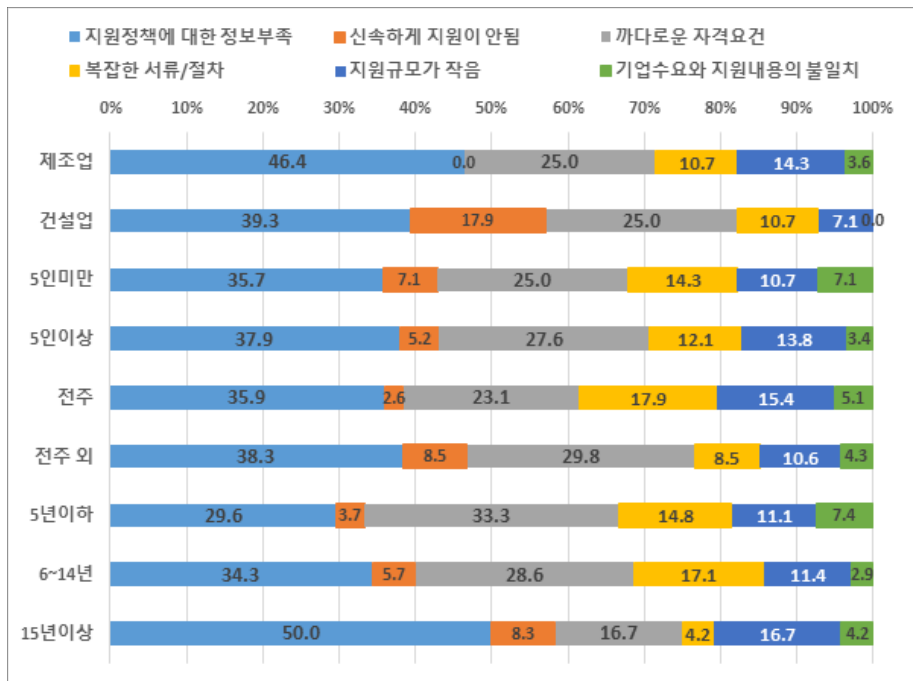


〈그림 4-35〉 여성기업 육성을 위해 우선적으로 지원해야할 부분(기업특성별)

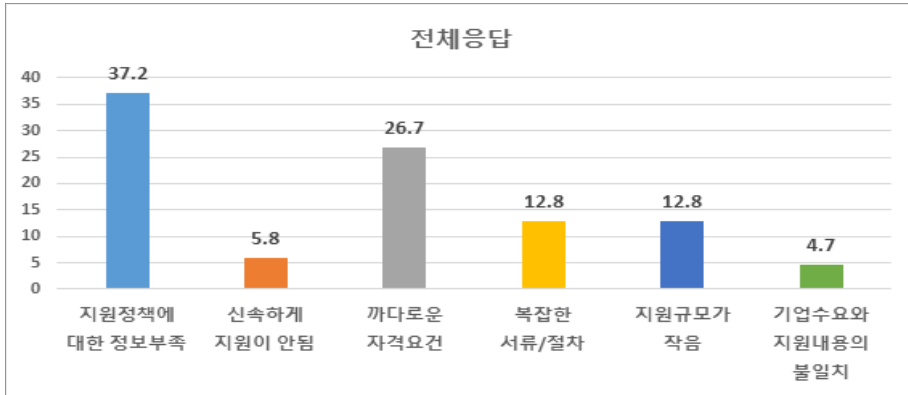
[지원정책 활용 시 애로사항] 기업지원기관을 통해 지원정책 활용 시 주된 애로사항에 대해 질문한 결과, ‘지원정책에 대한 정보 부족(37.2%)’ 및 ‘까다로운 자격요건(26.7%)’ 등의 애로사항이 두드러지게 높았다. 이를 다시 기업특성별로 보면 지원정책에 대한 정보 부족은 운영기간 15년이상 기업에서 특히 높았고, 까다로운 자격요건 응답은 운영기간 5년이하 기업에서 특히 높게 나타났다. 그 외 응답 중 두드러지게 높게 나타난 응답과 기업특성을 보면, 신속하게 지원이 안된다는 응답은 건설업, 복잡한 서류/절차라는 응답은 전주지역 기업에서 높은 비율로 나타났다. 그리고 지원규모가 작다는 응답은 운영기간 15년이상 기업에서, 기업수요와 지원내용의 불일치라는 응답은 운영기간 5년이하 및 5인미만 규모 기업에서 높게 나타났다.

〈표 4-19〉 여성기업 육성을 위해 우선적으로 지원해야 할 부분

		지원정책 에 대한 정보부족	신속하게 지원이 안됨	까다로운 자격요건	복잡한 서류/절차	지원규모 가 작음	기업수요와 지원내용의 불일치
전체응답		37.2	5.8	26.7	12.8	12.8	4.7
기업 특성	제조업	46.4	0.0	25.0	10.7	14.3	3.6
	건설업	39.3	17.9	25.0	10.7	7.1	0.0
	5인미만	35.7	7.1	25.0	14.3	10.7	7.1
	5인이상	37.9	5.2	27.6	12.1	13.8	3.4
	전주	35.9	2.6	23.1	17.9	15.4	5.1
	전주 외	38.3	8.5	29.8	8.5	10.6	4.3
	5년이하	29.6	3.7	33.3	14.8	11.1	7.4
	6~14년	34.3	5.7	28.6	17.1	11.4	2.9
	15년이상	50.0	8.3	16.7	4.2	16.7	4.2



〈그림 4-36〉 지원정책 활용 시 애로사항(기업특성별)



〈그림 4-37〉 지원정책 활용 시 애로사항(전체응답)

[전북 여성기업 경쟁력 강화를 위해 개선해야 할 점] 전라북도 여성기업 경쟁력 강화를 위해 개선할 점이나 애로사항에 대해 개방형 응답으로 질문한 결과, 매우 다양한 의견들이 제안되었다. 주로 자금지원과 판로확대, 그리고 남성기업인과 동등한 대우를 요청하는 내용 등이 제안되었다.

〈표 4-20〉 전북 여성기업 경쟁력 강화를 위한 제안

교육지원	체계적인 여성기업 교육과정이 필요하다고 생각합니다. 지속적인 인재육성 정책 교육 절실함
여성기업에 대한 인식변화	남녀차별없이 기업인으로 봐주면 좋겠다.
	제품의 기술력을 발휘하여 신뢰할 수 있는 기업인으로 노력해야 하며 여성기업의 애로사항은 아직도 성별의 차이를 두고 있습니다.
	여성기업인으로 남편의 외도로 이혼을 하게되어 12년동안 사업을 하면서 사회에서 부딪혔던 장벽은 남편의 직업을 뒤에서 항상 묻는 뒷조사였고 허위이혼으로 의심을 하는 편견이었다. 지금도 어떤 이유인지는 모르지만 서류가 혼자 있다는 이유로 코로나 19 지원금도 거절을 하고 있다. 은행은 업무차 오면 직원들에게 뒤에서 남편의 직업을 묻고 나의 남편의 존재 여부를 묻는다. 남자 사장들에겐 아내의 직업을 묻진 않지만 여자대표들에겐 서류가 혼자 있으면 하나같이 궁금해 한다. 사회적 편견이 회사가 탄탄해도 신용대출 자격이 되어도 사회적 편견이 대한민국에서 여성 기업인으로서 아쉬운 점이 라면 12년 동안 사업해오면서 쌓아온 경험이었다. 경쟁력은 되나 편견으로 인해 그 경쟁력이 단점이 될 때가 많았다. 제도적으로 이런 건 만들어 주셨으면 좋겠다.

	현재 여성기업에 대한 지원이 좋아지고 있지만, 규모가 더욱 커졌으면 하는 바램과 여성기업에 대한 인식변화를 위한 정책이 절실히 필요함
	여성기업에 대한 장점을 조사하여 적극적으로 홍보를 하였으면 좋겠음
여성기업 인증지원	여성기업 인증이 없습니다. 사유는 "영농조합법인"은 해당사항 없음. 실질적인 경영여부를 파악하셔서 인증 부탁드립니다.
	영농조합도 여성기업으로 인정해주세요.
재정지원	은행업무에 있어서의 자금조달, 지인, 단체소속 등 한시적(컨설팅이 주기적으로 했으면 하는 바램), 수의계약요건 확대 홍보
	저금리 대출융자 및 정부지원책 미비 해소!
	자금지원과 인력확보에 많은 지원 부탁드립니다.
	건설업이니 만큼 애로사항이 있다면 마이너스 공사가 될 때가 아주 난감함을 느낄때가 있습니다.
	자금조달(지원)하는 방법이 기존에 보면 생산쪽에 있어요. 도매업은 해당없음
정보제공	전라북도의 지원정책들이 많이 있는 것으로 알고 있지만 찾아가는 정책설명 서비스 및 이메일 알림서비스를 해주셨으면 합니다. 지원 정책 기간을 모르고 지나가는 경우가 대부분임
	업종별로 판로지원과 정보제공이 필요합니다.
	지원이 일회성이 아니라 준, 장기적으로 지원되었으면 좋겠습니다. 지원정책에 대한 정보공유도 적극적으로 되었으면 좋겠습니다.
	지원정책 활용 활성화를 위하여 정책에 대한 홍보를 더 적극적으로 하고, 신청절차와 구비서류 등을 간략히 하는 방안도모
지원 확대	기관에서 여성기업 우선 수의계약 번거롭다고 잘해주지 않음. 매우 힘들
	기업의 수요에 맞는 지원정책 필요
지원제도 정비	여성기업 지원시 자격요건의 간소화 및 복잡한 서류절차를 개선해주세요.
	여성 건설업인으로 여성기업이라는 이유로 혜택을 받는 부분은 입찰에서 부분적으로 가점 받는 것 외에는 전무(입찰전체건중 1% 정도)

	하며, 지자체에서 여성기업에 수의계약으로 지급하는 것은(건당 5,000만 미만)은 요원한 일. 다른 분야에서 여성기업의 지원과 혜택은 어떤지 모르겠으나 건설업에서는 별 의미 없음. 첫째, 가점에 대한 부분을 확대(행자부, 조달청, 각 공사발주권), 둘째, 지자체에서 사문화 되어있는 여성기업 수의계약건에 대한 인식제고, 셋째, 적어도 해당지역의 여성기업(건설)에게는 최소 1개이상의 수의계약 지급(시, 군, 구 구별)
	정부입찰 조건이나 범위가 작아 경영에 애로사항이 있으며 1인기업에 대한 정책지원 및 입찰승인 조건에 대한 범위 강화
	여성기업이 발전할 수 있도록 제도와 정책이 지원되길 바랍니다.
	전라북도 및 모든 광고에서의 입찰 및 수의계약의 경우 서류와 실제의 맞지 않는 부분이 많으며 현장에서와 서류준비에서의 불일치한 법령 등을 시정을 하고자하나 개인이 하기에는 턱없이 높은 벽이라 생각합니다.
지원확대	관공서의 실무진들의 여성기업 지원정책에 대한 인식이 부족하다고 생각합니다. 예를 들어 여성기업의 경우 5,000만원까지 수의계약이 가능하나 실제 현장에서는 여성기업 수의계약을 거절당한 경우가 많습니다. 제도만 있지, 실제 이행되지 않고 있으므로, 좀 더 이러한 제도들이 지켜지고 이행될 수 있는 추가 조치가 필요하다고 생각합니다.
	지원정책 규모가 너무작고 기업에 맞는 지원정책이 불일치
	업체의 증가로 인해 낙찰율 저조로 공사수주의 어려움이 많이 있습니다. 여성기업간 입찰이 더 많아졌으면 합니다.
	여성기업으로 제품을 제조, 운영하면서 R&D 개발 완료 후 인증, 제품고급화, 신규아이템을 정부나 지방자치 기관 등에 정책화와 연계되어 판로 기회를 만들고 매출을 꾸준히 발생시켜 성공하기까지 상당히 오랜시간이 걸리지만 열심히 하고 있습니다. 감사합니다.
	여성기업 지원 정보 및 인증 우대권이 더 많았으면 좋겠습니다.
	여성기업 우대로 수의계약 5천만원! 2020년 코로나로 인한 한시적 1억으로 상향, 금액만 높이고 생색내는 정책보다 5천만원이라도 계약으로 이루어질 수 있는 제도가 더 필요할 것 같습니다. 현실적으로 5천만원 수의계약은 이루어지지 않고 있습니다.
	근로자 파견 1순위 지원, 자금조달 정책 우선순위 적용, 자금조달 정책 간소화된 서류화, 여성 가족 기업의 지원정책

	지자체는 수요조사 전수조사 등 많은 조사들을 실시하지만 실행하는 과정에서는 공공기관에 비해 사회적기업 여성기업 등의 지원정책 반영이 잘 안 되고 실행이 안되는 경우들이 많다. (기존 거래기업 지속 거래) 에너지/환경산업 여성기업인에게 많은 기회를 주시면 좋겠습니다.
판로확대	제조업에서는 판로개척이 어려우며 단가협상이 경쟁으로 인하여 수익성이 매우 약함 건설업은 정부시책에 긴밀한 관련이 있으므로 정부정책에 희망성쇠가 달려있어요. 무엇보다 판로개척이 중요하다고 생각합니다. 여성이 기업하기 좋은 환경을 만들어 주시기 위해 노력하시는 전라북도 관계자 여러분께 감사드립니다. 단, 여성기업의 판로확대와 더불어 여성기업을 더욱더 늘릴 수 있는 여성기업의 성장을 부탁드립니다. 공공기관의 여성기업 판로지원사업의 확대 타시도의 판로지원이나 인력지원의 협의 방안을 생각해 보았으면 좋겠음. 지방계약법시행령 제30조에 의하면, 여성기업 또는 장애인기업이 수의계약을 체결할수있는 범위가 5천만원이하, 1인견적을 받아 계약체결이 가능하다고 했지만, 각 지자체의 조례가 우선시되어 수의계약 체결 금액한도가 1천만원인 지자체가 많음. 법에 어긋나지 않는 범위라면 여성기업의 판로확보에 보다 적극적인 행정을 요구함
기타	여성기업인으로 특별히 불편한 점은 없습니다.



〈그림 4-38〉 전북 여성기업 경쟁력 강화를 위한 제언 워드 클라우드

다. 설문조사 소결

설문조사의 결과 주된 창업동기는 ‘도전정신’이라는 응답이 37.3%로 많은 비중을 차지하였으며, 그 다음으로는 ‘더 많은 돈을 벌기 위해’와 ‘일·생활에 균형을 맞추려는 욕구’ 순으로 나타났다. 창업 당시의 어려움에 대해서는 응답자의 절반에 달하는 48.8%가 ‘자금조달’의 어려움을 지적했으나, 제조업 업종과 기업 규모가 5인 미만인 경우는 ‘판로확보’의 어려움을 더 크게 체감하고 있었다.

창업자금의 조달은 ‘개인자금’이 대다수를 차지하였고, 운영기간 5년이하의 기업의 경우 ‘공공기관 융자’의 경험이 낮고, ‘제2-3금융권의 대출’ 경험은 상대적으로 높아서, 운영기간이 짧을수록 재정상황이 어려운 것을 확인할 수 있었다. 또한 자금조달과정에서의 가장 큰 어려움으로는 ‘담보부족’을 지적하여, 창업을 위한 적극적인 자금 지원 사업이 필요함을 살펴볼 수 있었다.

설문에 따르면, 이상적으로 만들고 싶은 회사로 ‘노사회합과 가족문화’가 있는 회사를 꿈꾸고 있었고, 운영기간 5년이하의 기업에서는 ‘환경보호와 상생의 가치

추구'라는 이상을 언급하여 기업을 통해 이윤추구만이 아닌 다른 상생의 가치도 추구하고 있음을 확인할 수 있었다.

전년 대비 올해의 수익성에 대해서는 악화되었다는 응답이 절반을 차지하였고, 내년에 대한 예측에 있어서도 '나쁨'을 예측한 경우가 42%인 반면, 긍정적인 예측은 11.3%에 불과하여, 코로나19 사태를 경험하면서 기업들의 전망이 악화되고 있음을 확인할 수 있다. 이는 코로나19로 인해, 기업운영에 심각한 영향을 받는다는 응답이 52.3%로, 경미한 응답을 받는다는 27.3%에 비해, 큰 영향을 경험하고 있음을 알 수 있다. 특히 기업규모 5인미만 사업체의 경우 그 체감이 더 크게 나타나고 있었다.

기업을 운영하면서 경험하는 어려움에 대해서는 '남성중심의 비즈니스 관행과 인맥제한'과 '일가정양립부담'이 가장 높게 나타났다. 5년이하 기업에는 상대적으로 '여성기업에 대한 부정적인 선입견'과 '금융업무 수행 시 불리함'도 경험하고 있다고 지적했다. 또한 여성기업인이 경영하기에 얼마나 어려운지를 질문한 기업 환경 문항에서, '기술개발(기술정보 획득 등)'을 가장 높게 지적했다, 그 다음으로 '생산관리(원자재 조달, 공급업체 확보 등)', '인사관리(인력확보·관리)' 순으로 나타났다.

여성기업에 대한 지원정책의 중요성에 대해서는 '자금지원'정책을 가장 우선으로 응답했고, '판로지원', '세제지원', '인력지원' 순으로 나타났다. 현재 여성기업 경쟁력 강화를 위해 추진 중인 정책에 대한 만족도를 평가한 결과, '수출지원', '세제지원', '기술지원'의 순으로 만족도가 낮아서, 이에 대한 대책이 요청되고 있다. 또한 만족도를 5점 만점으로 보았을 때, 대부분의 지원정책에 대한 만족도가 2.5 주변에 위치하여, 전반적으로 정책지원에 대한 만족도가 높지 않음을 확인할 수 있다. 또한 지원정책의 중요도 대비 만족도를 살펴보면, '세제지원'의 경우 중요도와 만족도 간의 차이가 가장 크게 나타났고, '판로지원', '기술지원' 순으로 중요도는 큼에도 체감 만족도가 낮은 상황임을 알 수 있다.

전라북도 여성기업 지원정책의 중요도에 대해서는 '자금지원 및 인증우대' 정책을 가장 중요하다고 평가하고 있었으나, 만족도는 상대적으로 낮게 나타나서, 중요하게 생각하는 정책의 만족도는 떨어지고 있다는 사실을 확인할 수 있었다. 여성기업 육성을 위해 가장 필요한 지원으로는 '여성기업 지원 정책 개발'로 다양한 사업 발굴을 희망하고 있었고, 지원정책 활용의 애로사항으로는 '지원정책

에 대한 정보 부족'과 '까다로운 자격조건'을 지목하고 있었다. 다양한 사업이 발굴되고, 그런 사업에 대한 정보와 홍보가 요청되며, 동시에 지원 자격이 완화되기를 바라고 있음을 확인할 수 있었다.

2. 전라북도 여성기업인 대상 심층면접

가. 조사개요

1) 조사대상 및 방법

전라북도의 여성기업의 실질적인 현황과 애로사항 등, 설문조사나 원자료 분석으로 접근하지 못한 부분을 파악하기 위해, 여성기업 대상 심층면접 및 전문가 자문을 실시하였다. 심층면접 대상기업은 전북지역에서 안정기로 접어든 성장한 기업과 소상공인, 한옥마을에 입주해있는 전통과 관련 있는 기업, 식품제조 및 식품 가공 수출업 등을 선정하였고 그 사업체 목록은 아래와 같다.

〈표 4-21〉 심층면접 참여자 현황

연번	대분류	소분류	지역	기업상황
1	건설업	건설	전주, 완주	1997년 설립되어, 연 매출 80억 정도의 중견기업으로 2014년부터 대표로 활동
2	건설업	건설	남원	2006년 창업하여, 2008년부터 대표로 활동했으며, 200억 이상의 매출을 내며, 성공적으로 자리잡은 중견기업
3	전문, 과학 및 기술 서비스업	출판, 디자인	전주	15년간의 직장생활을 바탕으로 2011년 설립
4	제조업	공예	전주	2011년 설립하여, 익산과 전주에 두 개의 사업체를 운영하다가, 현재는 전주에만 집중
5	무역컨설팅	식품수출	전주	수출업 관련 직장생활의 경험을 바탕으로 2016년 11월 창업했으나, 본격적으로 사업을 확장한 것은 2018년. 유망 창업기업으로 주목
6	제조업	식품가공	완주	2016년 소비자의 좋은 식품에 대한 욕구를 충족시키는 좋은 제품을 만들겠다는 기대로 창업하여, 사업을 계속 확대하는 중

2) 조사내용

전라북도 여성기업의 창업동기와 장애요인, 기업활동, 기업가 정신 등에 대한 견해와 기업운영이나 일생활균형에 있어서의 젠더 전략과 정책 제언에 대한 논의를 진행하였다. 면접은 일대일 개별 면접방식으로 진행되었다.

〈표 4-22〉 주요 면접 내용

분류	세부사항
창업활동	• 창업동기 • 창업을 망설였던 이유 • 창업 시 롤모델의 존재 • 창업 시 재정 마련 • 재정 마련의 애로 • 창업지원제도를 이용한 경험 - 사업 선정시 여성기업 가점 - 창업 시설·공간 지원 - 창업 멘토링·컨설팅 - 창업 아이템의 사업화 지원 - 공개 설명회 - 창업자금 지원 - 판로·마케팅·해외진출 지원 • 창업에 대한 가족의 지지 • 창업관련 교육 경험
기업활동	• 기업 운영의 애로 - 노동자 고용과 관리(최저임금) - 근로시간 과중 - 인력부족 - 여성기업에 대한 인식 문제 • 여성친화적 기업문화 • 여성 네트워크 구축 • 일생활양립: 근로 상황, 휴일, 일 - 가정양립, 보육, 생활비 • 자금대출 • 정부/지자체 지원 • 연구개발 • 자산활용도 • 연구개발비 • 판로개척/시설 투자 • 기업 공간 개선이나 산업단지 조성
기업가정신	• 기업 목표 • 노사관계인식 • 성과인식 • 삶의 가치/미래비전
젠더전략	• 여성기업 강점/약점 • 사회적 관습, 시선에 대한 전략
코로나19사태 경험	• 코로나로 인한 기업영향/극복방안
일반사항	• 연령 • 결혼/자녀유무 • 최종학력 • 주요 직업경력 • 기업규모 • 월소득 • 창업기간 • 사업분야

나. 면접결과

1) 창업활동 관련 사항

가) 창업동기

창업에 대한 동기나 결심과정에 대해서는 우선, 기존의 직장 생활을 통해 배운 습득한 지식과 사업 아이템을 확장하고자 하는 경우를 살펴볼 수 있었다. 직장에서 배운 지식을 바탕으로 사업을 시작하는 경우나, 직장 당시의 일을 스스로의 사업으로 하면서 좀 더 보람을 찾을 수 있지 않을까 하는 의도에서 시작된 경우를 볼 수 있었다.

그때까지 업무가 이제 시장개척단서 지방의 시장개척단을 이제 오면은, 매칭해주고 또 한국의 김치라든가 인삼이라든가 파프리카라든가 그런 한국의 농수산물의 대한 브랜드를 일본에 좀 이렇게 판촉을 만드는 계기를 만들어주는 홍보활동을 하다보니까 그 과정에서 일에 대한 재미도 느꼈던 부분도 있었고, 내 일이 되면 되면 조금 더 성취감이 더 있지않을까 라든가 그리고... 내가 조금 기존에 갖고 있었던 부분들 조금 더 역량이, 작은 역량이지만 발휘 됐으면 좋겠다라는 생각을 하다 보니까 그런 필드의 일을 해야되겠다 현업으로 뛰어들어야겠다라고 해서 더 나이 먹기 전에 한 번 무모할 수도 있지만 도전해보자라고 해서 하게 된거예요(심층면접자 5)

그러나 단순히 성취만이 아닌, 출산과 육아와 같은 현실적인 문제와 직장생활의 병행의 어려움을 언급하는 경우도 있었다.

창업동기는 제가 직장생활도 15년 넘게 했구요 출산과 육아 때문이 제일 심한거 같아요 아무래도 결혼 안하신 미혼분들도 계시지만 기혼여성들은 제 고민은 출산과 육아를 하고 이제 다시 뭐 사회생활할 수 있는지가 문제 같아요. 경력단절에 관한 문제도 많고 그래서 경력이 어느정도 되다보니까 1인기업운동을 해도 될 수 있을 정도가 되기도 했고 어 직업상 특히 돈이 많이 들고 그러진 않아서 그런 부담감이 적어서 노트북 하나만 있으면 할 수 있으니까 그게 창업의 시작점이었던 거 같아요. (심층면접 3)

또한, 창업 동기에 있어 남편이나 부모님의 사업체와 연관된 사업 아이템이 있어 사업을 시작하는 경우도 찾아볼 수 있었다.

여성기업인 롤모델의 존재에 있어서, 주변 성공 모델이 그다지 존재하지 않아서, 시기에 따라 아이디어나 창업과정에 도움을 준 경우는 있어도, 롤모델로 지칭할 사람을 가진 응답자는 거의 없었다. 여성기업간의 연대와 서로가 서로의 연결망을 염두에 둔 관계망이 오히려 더 필요하고, 이러한 관계망 정립의 필요성을 확인할 수 있었다.

나) 창업시기 재정 마련

창업 시 재정 마련은 크게 성공한 기업의 경우는 모기업의 도움을 받아 사업을 시작하기도 했고, 본인의 퇴직금을 이용한 경우 등을 확인할 수 있었다. 그러나 모기업의 도움을 받은 경우를 제외하고는 창업에 드는 비용이나 투자를 적극적으로 확대하는 것에 대한 두려움이 있었다. 오히려 창업에 큰 돈이 들어가지 않기 때문에 창업을 결심한 경우도 있었다.

재정은 아까 말씀드렸드시피 큰 돈이 들어가는건 아니여서 우선은 직업 직장생활하면서 모아놓은 돈으로 시작을 했구요. 대부분 정책으로 여성지원이나, 여성창업센터 운영하시고 계시지만 저도 그 분들한테 몇 번 전화했었거든요 그런데, 실질적인 도움은 받을 수가 없더라고요 왜냐하면 업무하시는 분들도.... 상담 위주기 때문에 딱히 이렇게 하시는게 좋을거같아요라고 말하는 경우는 없었어요 (심층면접 3)

저는 처음에 제가 퇴직금이나 이런 걸 해가지고 사무실 좀 꾸리고 처음에 제수출하기 위해서 영업활동을 해야되잖아요 그때 코로나 전이었기때문에 뭐 출장도 가야되고 이런 부분들을 제가 이제 퇴직금이나 모아뒀던 돈으로 이제 그렇게 활용을 해가면서 왜냐면 샘플도 구매도 해야되는 부분이 있어요 수출하려면 그 샘플을 업체에서 구입을 하고 세일즈하는 비용으로 그렇게 썼던 거죠 (심층면접 5)

다) 창업지원제도 인지 및 이용경험

성공적 저렴한 시설의 임대와 펀드 지원 같은 창업지원제도를 통해, 나름 성공적인 창업 경로를 진행하고 있는 경우도 있었다.

(도움이) 상당히 되죠. 그니까 그 여성기업 여성이 창업할 경우에 문제점은 쾌적한 환경에서의 작은 공간이라도 근무를 해야되는데 개인사업 시작을 하게되면 어떤 여유있는 깨끗한 공간에서의 그 임대를 받기가 어려워요. 세라는게 보통 5~60만원 이상 넘어가기 때문에 고정비용이잖아요. 그런 고정비용에 대한 부분들을 확 절감을 시켜주고 또 이런 안정적인 부분도 있잖아요. 이렇게 뭐죠 가드 해주고 이런 시스템도 장치되고 하다보니까 안정적인 공간에서 내가 그 월 임대료의 부담없이 일 할 수 있다라는게 굉장히 정신적으로 도움이 되죠. 비용 부담이 없잖아요. (심층면접 5)

그러나, 창업지원을 위한 교육에 대해 너무 일반적이고, 기초적이라는 비판 역시 찾아볼 수 있었다.

교육자체가 창업교육이 많지 그거를 저는 교육을 하는거 보다는 아까 말씀드린 것처럼 그냥 자리를 마련해주셔서 공유를 할 수 있는 자리가 더 임팩트가 있는거지 창업교육해봤자 컨설턴트와서 이렇게 하세요 뭐 석달 교육이면은 두달은 사업계획서 쓰는 걸 알려줘요 그게 무슨 의미가 있어요....사업계획서를 써서 밥먹고 사는건 아닌데 그거 배워서 뭐하게요 물론 유리하게 쓰면 더 좋겠죠 다른 사업에 할 수 있는건 좋지만 실질적으로 창업을 하는 이유는 이익창출을 해서 내가 풍요롭게 살기 위한건데 사업계획서 이거를 두 달 배우고 한달 동안은 운영을 배운다는거 자체가... (심층면접 3)

라) 창업에 대한 가족의 지지

창업에 있어서 가족의 지지를 경험하고 있었는데, 여성의 창업이 가족의 지원이나 도움을 받고 있지만, 가족 경제의 보조의 역할로 파악되기도 하였다. 사회구조적으로 돌봄 노동의 부담을 가지고 있고, 이것은 사업을 더 확장할 수 없는 상황으로 만들면서, 여성기업의 성장과 확대에 장애물로 작동할 수도 있을 것으로 보여진다.

저희 아들 딸은 제가 하고 있는 거를 지켜보기도 하고 딸아이는 이제 유학파라 이제 제가 해외전시같은거 아까 거기 보시면 매년 해외전시에서 의뢰가 많이 오시면 통역도 해주기도 하고 해외에서 오는 이메일같은거 번역해주고 이런 부분들 저희 아들도 그런거에 도움을 많이 받고 있습니다. (심층면접 4)

근데 이게 대부분 그러겠지만 신랑이 창업을 하면 와이프는 대게 내조를 하는데 와이프의 창업은 서브라고 생각하는 것들이 많아서 오히려 그렇게 생각은 많이 안하는거같아요. (심층면접 3)

2) 기업경영 관련 논의

가) 기업운영의 어려움

기업 운영에서의 어려움은 개인적으로 느껴지는 미래에 대한 두려움은 물론, 사업 규모에 있어서의 어려움을 토로하기도 했다. 1인기업이거나 혹은 소규모 기업이기 때문에 사업에 있어서 정당한 파트너로 인정받지 못하는 경험이 나타나기도 했다.

네 불안감이죠. 왜냐면 직장생활을 오래 했기 때문에 정말 내가 할 수 있을거라는 부담감도 있었고 처음에 조금 제가 그런 과정에서 조금 이런 필드의 경험이 없다보니까 공적인 일을 하다보니까 그런 것에 대한 약간의 좀 어려움이 있었어요. 공장사람들 만날 때 어떤 상담하는 것에 대한 스킬적인 부분도 부족했고 그 다음에 업체를 찾는 과정에서 좀 여러가지 그 업체와 저와의 관계에서 어려움이 있었던 회사가 크지 않다보니까 조금 열외를 취급하는 경우도 좀 큰 회사 중견 회사들 있잖아요, 중견 회사들은 저를 열외 거래처로 판단하시다보니까 그런 부분에서 어려움이 있었죠 (심층면접 5)

다른 한편으로는 많은 중소기업에서 경험하고 있는 인력 수급의 문제 역시 언급하고 있었다.

지금 고용이 막 뭐 고용 그 막 이렇게 실업자들이 많다고 하고 이러잖아요. 근데, 저희는 사람 뽑기가 너무 힘들어요 사실 저희가 기술자들 그리고 업무하는 사람들 이렇게 하는데 기술자들이 여기 지역 내에서 그렇게 많지가 않아요. 그래서 운영하는데 있어서 이 기술자들은 페이를 보고 많이 움직이거든요. 사실은 그래서 아무튼 일단은 기술 아니 인력수급이 가장 힘들었던거 같아요. (심층면접 2)

창업지원 제도 등의 활성화가 오히려, 현재 근무하던 사람들이 직장을 떠나 새로운 사업을 시작하도록 만들어, 기존 기업 내의 인력 문제 발생을 가중시킨다는 언급도 확인할 수 있었다.

이게 그 병폐인게 소속되려고 하지않고 이제 소속은 되어 있겠지만 어디 이렇게 같이 옛날에는 회사에 오래 뭐 10년 20년 같이 근무하고 서로 같이 이렇게 성장하고 이런 환경이 났다면 지금은 창업 지원도 있고 그 다음에 여건들이 돼서 그런지 창업을 하려고를 많이 해요. 부장 팀장들이 그러면 저희는 이제 밑에 대리, 과장급들 이끄는 부장들이 하나까 저희는 이제 그들이 또 여기와서 성장한 것도 많고 배웠던 것도 많고 인프라도 이제 이렇게 가지고 가서 이렇게 우리 산업계뿐만은 아닐거예요. 다른데도 마찬가지로일건데 (심층면접 2)

기업운영의 가장 큰 어려움은 자금에 대한 부분임에도 불구하고, 여성기업의 경우 실패에 대한 두려움으로 적극적인 투자를 하지 못한다는 점도 지적도 있었다.

저희들도 책임감이라든지 저희가 운영을 해야되는 거기 때문에 이제 이렇게 운영을 하다보면 소실되는 금액들이 반드시 생겨요. 왜냐면 기업을 운영을 해서 처음에 시작하는 사람이 나 망할거야라고 시작하는 사람은 없잖아요. 잘해보려고 했는데 내 의도와는 다르게 여타의 그런 컨디션들에 의해가지고 달라지거든요. 그런걸 했을 때, 좀 안타까운거는 꼬리표 하나씩이 쪽쪽 생기는거거든요. 근데 그걸 자랑스러운 꼬리표라고 생각을 하면 되는데 굉장히 데미지를 많이 입는 그런 꼬리표가 되었을 때... (심층면접 1)

나) 여성 네트워크 구축

여성기업인들의 인터뷰 중에서는 협업 공동체를 많이 찾아볼 수 있었는데, 소규모 사업체를 가진 사람들이 모여, 공간 대여를 같이 하거나 혹은 법인을 준비하는 경우나, 이미 법인으로 설립이 되어서 프로젝트로 운영하는 경우를 살펴볼 수 있었다.

지금 있는 이 세 사람이 모여서 법인을 준비하고 있구요 법인설비에 해가지고 제조 쪽으로 좀 회사를 좀 키워보자라고 지금 꿈을 꾸고 있고요 네 여기서 문제가 뭐냐면 임대때문에 계속 문제가 되는거예요. 지금도 아시겠지만 여기가 나쁘진 않지만 조망이 좋은건 아니여가지고 조금 목 좋은데를 가고 싶은데 그러면은 몇 억이 있어야되는데 (심층면접 3)

이게 ... 주식회사로 냈기 때문에 법인이거든요. 근데 왜 제가 주식회사로 냈냐면 좀 멀리 보려고 했었고 앞으로 굉장히 많은 시간을 함께 가려고 생각을 했기 때문에 좀 부담이 되도 주식회사로 미리 냈었어요. 처음 시작할 때 그리고 국가사업으로 6명 디자이너 놓고 (심층면접 4)

회사 설립과 운영에 있어 공동체를 구상하는 경우와는 달리, 이미 가진 사업체들끼리 협업하여 하나의 상품이나 혹은 체험공동체 같은 것을 만들어내는 경우도 찾아볼 수 있었다.

꾸러미를 ,,,, 이렇게 하면 어떻겠냐라고 해서 안그래도 제가 아까 먹거리협동조합에서 같이 꾸러미를 완주군에서 했었어요. 그래서 그 혼자 계신 어르신들한테 아 독거노인에게 그 뭐죠 문화바우처 티켓이 나오는데 어른들이 차도 없으신데 문화바우처 티켓이 써먹지를 못하니깐 다시 들어간다고요. 그게 그래서 완주군 먹거리정책과에서 아이디어를 내서 먹는 꾸러미를 만들어서 그 집마다 다 배송을 해주는 직접 배송을 해드리면 어떻겠냐 아이디어가 나와서 저희가 그거를 했는데 성공적이었어요.... 그때요 어르신들 드시기 좋게 미숫가루 그 다음에 완주군 편강 들어와 있으니까 생강액기스 어르신들 환절기 드시라고 차 참기름 들기름 그 다음에 떡갈비 뭐 여러가지 그렇게 조합원들 나오는 것들 모아서 갖다드렸는데 너무 좋아하셨다고 (심층면접 6)

네 그래서 지금은 한옥마을에 지금 33분만 체험하고 공방을 갖고 있는
별별체험단이 있지만, 앞으로 더 많은 사람을 늘릴꺼구요 이분들이 저희랑
같이 하니까 임대료가 올라가기때문에 나가고 싶지만 뭔가 이루어지려고
하는걸보니까 만나가고 재계약하신 분들도 계시고....(심충면접 4)

다른 한편으로는 창업 공간을 같이 사용하는 사업체들이나, 혹은 공간을
나누는 사람들끼리의 협업 과정을 찾아볼 수 있어, 실제 창업 공유공간의
시너지에 대한 긍정적인 효과를 확인해 볼 수 있었다. 온라인 페이지 구축
을 도와주며 협업을 하는 경우나, 전통문양을 개량한 옷을 외국으로 수출
하는데 기여하는 방식으로 이루어지고 있었다(심충면접 5).

다) 지원제도 이용의 경험 및 평가

창업 준비단계에서부터 예비기술창업 자금을 받아서, 성공적으로 시작했던 사
업체의 경우, 이후 다양한 지원사업에 적극적으로 지원하면서 스스로의 역량을
펼칠 수 있는 기회를 마련하고자 하는 모습을 확인할 수 있었다. 지원을 받았던
좋은 경험이 새로운 도움과 자원에 대한 적극적인 노력이 이루어지고 있었다.

처음 창업은 제가 신청 예비기술 창업으로 그때 당시에 창업선도대학인
전주대학교에서 예비기술창업 자금을 받아서 오천만원 그니까 뭐 실비로는
3천5백 정도하고 자부담이 조금 있었고 그건 뭐 그쪽 기계 쓸 수 있는 거
그런게 있었는데 그게 좀 힘이 되었어요. 그래서 공예작가가 창업자금을
받을 수 있다는 건 좀 쉽지 않았는데 제가 운이 좋았던거 같아요. 브리핑
하고 아무튼 많은 프레젠테이션을 거쳐서 선택이 됐으니까 운이 좋게 좀
그리고 그 뒤로도 창업하고 그 뒤로 인제 저기를 해주시잖아요. 이렇게 지
원금들 있죠. 그런 것들은 제가 할 수 있는 부분들은 계속 지원을 해서
이제 뭐 영문번역 경제통상진흥원에서 번역해준다고 하면 번역 그렇게 하
고 또 그 밖에 뭐 컨설팅한다고 하면 컨설팅도 받고 이런 식으로 하면서
(심충면접 4)

또한 지원금이 사용방법에 대한 구체적인 사용내역은 고용 창출을 이끌어 내기도 하는 것을 확인할 수 있었다.

이거는 작년에 그 사업화 지원으로 해서 시제품을 개발 할 수 있는 비용이 있었어요. 제 돈으로 해서 디자인 개발까지 다 완벽하게 하기에는 비용이 많이들더라구요. 그래서 지원사업을 받아서 비용의 일부 항목에 해당되는 부분으로 시제품을 만들었던거예요. 그때 그거 창업 6천만원 쯤 개가지고 그게 고용창출을 해야되는 부분이라 사람을 쓰는 조건으로 고용 창출하면서 사업 시제품도 만들어 보고 (심층면접 5)

여성창업지원제도에서 받는 교육이 취미반 수준으로 이루어지면서 실제 기술 이전이나 적합기술 등의 문제를 가지고 있는데, 단순히 교육만 제공하는 것이 아닌, 교육의 질에 대한 고민 역시 같이 되어야 한다는 지적 역시 들을 수 있었다.

여성창업지원이나 여성인력센터라고 해서 대부분 소품제작이지 기술력은 없어요. 하다못해 뽀, 리본공예, 비즈공예 그런건데 그거를 공예를 배우고 교육을 받아서 창업을 했을 경우에 그게 수익창출이 생길 수 있을까?라는 거죠. 그거는 그냥 취미생활일 뿐이지 실질적으로 뭐 사회생활 일을 한다던지 경제적인 도움을 받을 수 있는건 아니거든요. 그런거보다는 전문인력을 육성해주는게 낫지 않나 (심층면접 3)

다른 한편으로는 여성기업 지원의 판로개척을 위한 홈쇼핑 판매에서의 실패 경험담은 단순히 판로만을 생각할 것이 아닌, 그 뒤의 상황 역시 고려해야 하는 필요를 확인할 수 있었다.

„우리가 천세트 만세트를 팔래요. 그러면 그거에 80%를 다 해놔을 때 진행이 되거든요. 그걸 해놔는데 이렇게 지원받은 홈쇼핑은 저희가 원하는 시간대에 할 수 없어요. 그리고 1시간짜리를 반토막내서 2번으로 ...저희는 그 다 재고로 처졌죠. 싹 다 덤핑 처리했어요. 다 덤핑 처리해야죠. . (심층면접 6)

라) 코로나로 인한 경험

여성기업인들에게 코로나19 사태로 인해, 사업의 어려움을 경험했는지에 대한 질문에, 학교 급식 등의 중단으로 큰 타격을 받은 경우가 존재했고(심층면접 6), 의외로 비대면 서비스의 영역 확장의 기회로 삼은 경우도 확인할 수 있었다.

코로나가 있다고하면 대면과 비대면의 차이에서 자기가 할 수 있는 영역을 잡아 아 된다고 생각해요. 전에는 제가 해외 전시를 나갔어요. 그럼 그때는 갖고 나갈때는 한 100여개의 체험만 할 수 있었어요. 근데 지금은 450개를 준비했거든요. 다른 영상만 가져오신다면 더 많은 분야로 나갈 수 있다는 거죠. 그리고 또 코로나가 있으면서 제가 제 주위를 아 그동안에 제가 점검하지 못한 부분들을 점검을 하니까 지금은 비대면의 강의가 많이 들어오는 거예요. 전에는 대면으로 가려면 어려운 부분이 있는데 지금은 비대면 강의가 들어오니깐 더 많이 바빠지고 (심층면접 4)

3) 기업가 정신 및 기업 운영방안

가) 기업 목표

여성기업인의 기업에 대한 목표는 가족같은 기업 등을 언급하면서, 특히 자신의 경험과 어려움을 바탕으로 육아휴직이나 유연근무제에 대해 적극적으로 도입하고자 하는 것을 확인할 수 있었다.

그리고 가족친화적 기업은 제가 이제 경험을 했기 때문에 남직원이든 여직원이든 요즘 또 법으로 또 많이 잘 되어있잖아요. 그거에 다 적용할 수 있게 남직원이 육아휴직 가는 경우도 있었고요. 저희도 실제로 사실은 근데 이런 그 이런 열악한 기업에서는 다 지키는게 쉽지는 않거든요. 솔직하게 취업규칙이나 이런 데는 다 되 있지만 그렇지만 저는 이제 쓴다고 하면 그런 것 들은 제가 경험을 했기때문에 그런 것들은 더 이렇게 마음이지 않나 싶어요. 조금 더 여유롭게. 남자 사장들 보다는 (심층면접 2)

저도 직장생활보면서 제일 힘들었던게 자는 애기 깨워서 유치원 보내는 거. 야근해야 되니까 혼자 남은애 유치원 데리러 가는거. 그게 너무 힘들었던 거예요. 제가 아이가 둘인데 첫째는 그렇게 둘째는 절대 그렇게 키우지 않겠다고 하면서 이제 둘째를 낳고 퇴사를 하면서 퇴사를 하고 운영을 혼자하기 시작한 건데. 엄마들의 고민은 그거인거 같아요 제일 아픈 애기 유치원 깨워서 보내는거 그리고 애기 어 여름같은 경우는 그런게 없는데 겨울은 밤이 빨리 오잖아요 다섯시면 깜깜해지면 이제 애가 걱정되는거예요. 퇴근시간이 됐는데 혹여나 이제 야근할 경우에 이제 아이를 봐줄 곳이 없는 물론 뭐 시댁이나 친정 도움을 받는 친구도 많지만 안 그런 친구들도 거의 많거든요 그런거 생각하면 엄마가 편안하게 일을 할 수 있는 시간을 운영을 하는게 낫지 내가 밤새 애를 데리고 있다고 일을 열심히 하는건 아니거든요 충분히 일을 하고 집에가서 충분히 아이를 케어 하고 (심층면접 3)

실제 가족친화적인 회사를 만들어서, 사회인식을 변혁하는데 기여하고 싶다는 의지의 표명도 들을 수 있었다.

처음이 힘든거지 전주에 어떤 회사가 그렇게 운영을 하더라라고 하면은 미쳤네라고 시작하면서. 아마 그렇게 변화가 되면서 그게 문화인거지 인식개선의 변화를 주는게 문화잖아요....사회의 흐름으로 맞춰서(심층면접 3)

나) 노사관계 인식

이에 따라 노사관계나 근무환경에 대해서는 여성기업인들은 실제로 스스로의 경험을 바탕으로 좀 더 기업에서 근무하는 직원들의 일·생활양립을 위해 배려하고 있는 모습을 확인할 수 있었다. 직원들의 가족까지도 가족으로 포섭하고자 하는 노력을 한다는 언급이나, 자신이 직장생활을 하면서 육아와 직장으로 인해 경험했던 어려움을 직원들을 좀 벗어나 있기를 바라는 배려가 있어, 가족친화기업 문화를 실천하려는 의지를 보이고 있었다.

노사관계는 저는 우리 직원들한테 늘 그 피드백을 바로 바로 해주는 그 성격이거든요. 그래서 사실 창업하기도 쉬운 상황이잖아요. 어떤 지원이라든지 이런 것들 그래서 저는 어떤 과장급 부장급 이런 사람들에게 아 내가 여기에 다니길 잘했다 할 정도로 그리고 가족들까지 가족들까지 정말 말로만이 아니고 어떤 금전적으로라든지 이런 것들 많이 보상을 해주려고 저는 생각을 하고 그렇게 실천을 하려고 노력을 해요 근데 직원들이 만족할지는 모르겠지만 (심층면접 2)

이런 태도와 인식에 따라 실제로 운영에 있어서도 적극적으로 실천하고 있었다. 여성을 적극적으로 고용하려는 의지를 볼 수 있었고, 탄력근무제나 유연근무제를 통해, 일을 조절할 수 있도록 하는 제도를 작은 사업체임에도 도입하고 있었다.

일단은 저는 그 여성을 고용 지금 우연이도 여성이긴하지만 되게 디테일한 부분들이 있는 거 같아요. 사물을 보는 관점이 저도 남자 부하직원도 있었지만, 사물을 보는 관점이 여자한테 좀 더 디테일하더라고요....조금 더 책임감이 제 경험상 많았던 부분들도 있고 앞으로도 그리고 요즘에는 이렇게 힘을 쓰는 일 보다는 일만 있는건 아니기때문에 그런 여성들이 갖고있는 원래 원천적으로 강점들이 제가 일을 하는데 도움이 되지않을까 생각이 들어요. 그래서 제가 추구하는게 여자들이 건강하고 아름다운 식품이다 보니까 그런 컨셉을 계속 추구하고자 함에 있어서의 여성에서의 감성 그런 부분들이 많이 녹여들어가야 되거든요. 향후에도 그 감성들이 제 연령대의 감성보다는 젊은 층의 감성들이 많이 녹아났을 때 제가 추구하는 브랜드의 가치가 더 올라갈거기 때문에 그런 의미에서는 남성보다는 여성을 좀 더 고용할 수 밖에 없는 상황이 될거 같아요. (심층면접 5)

오히려 다 그게 이게 남자직원이 있으면 그게 조금 불편할텐데 다들 여자이다 보니까 엄마고 그런게 있어서 그냥 탄력대로 운영하는거 같아요. 몇시 출근해서 뭐 네.다섯시 쯤 퇴근하고 보통 아이 집에 올 때 학교 다 보내고 유치원 다 보내고 출근하고 그게 오히려 나은거 같아요. 근무탄력제 운영을 하면은 만약에 나 중에라도 저희가 회사를 차려서 한다고 하면은 대부분 여자들만 고용을 할 건데 그렇게 운영을 해보려고 해요 (심층면접 3)

제가 추구하는건 사무실에 나와서 일을 해야지만 근무를 한다고 생각은 안해요
제가 추구하는거는 지금 일주일에 세 번 정해놓고 나와요. 대신 나머지 시간 제가
미션을 주조 이거이거를 하십시오 하면은 집에서 일을 다해요. 본인 집에서 아이들
이 없을 때 나오지 못하지만 자기 할당량을 다해요. 그런식 으로 제가 추구하는 거
는 온전하게 평일을 회사에 정해진 8시간 일을 하는게 아니라 일주일에 두 번 내지
세 번에 대한거는 지키되 나머지 부분에 대해서는 자유롭게 자기가 어느 공간에서
있든 자기 일을 하게끔 그래서 저는 그렇게 일을 시키고 있거든요. 향후도 그런 쪽
으로 조금 더 추구하고 싶은 (심층면접 5)

4) 젠더 전략과 현안

가) 여성기업의 강점과 약점

여성기업의 강점은 아무래도 여성기업 가점에 따른 심사에서의 유리한 점이나,
조달계약에 있어서의 강점을 가지는 것은 사실이다. 그러한 이점을 위해 명의를 여
성으로 변경한 경우가 있기도 했는데, 이런 상황을 방지하기 위해 여성기업확인서
를 발급하는 기준을 강화하고, 실제 여성기업에게 혜택이 돌아갈 수 있도록 노력하
고 있다. 그러면서 더 많은 여성기업인이 실제로 종사하는 효과를 가져오는 것으로
도 분석이 가능하다.

이게 생각보다도 건설업종이 많아요. 근데 그 이유 중에 하나는 이제
수의계약 관련된게 메리트가 있다라고 하는 거기 때문에 여성대표를 내세
우는 경우도 있었고. 근데 그게 이제 무늬만 여성기업인 경우를 배제하기
위해서 굉장히 저희가 여성기업법에 의해서 여성기업확인서를 내주는 걸
훨씬 더 강화를 하고 있는 차원이예요. 그렇다보니까 이 업종에서 건설에
해당하는 건설이나 용역 쪽이 차지하는 비율이 상당히 높아서 이분들을 위
한 제도, 지원이라든지 이런 게 꼭 필요한데 (심층면접 1)

또한 여성기업들은 남성기업에 비해, 네트워크가 조금 부족하고, 서로를 지지해주
는 경험을 가지지 못해서, 적극적인 투자나 혹은 사업 확장에 있어서 주저하는 모습
을 보인다는 것을 확인할 수 있었다. 이러한 여성기업의 상황을 변화시키기 위해, 여
성기업 CEO에 대한 적극적인 사업 투자 교육 같은 것이 요청된다고 보여진다.

근데 이제 남성기업들하고 다르게 여성기업들이 컨설팅을 받아도 사업전환을 하는게 굉장히 기회가 적어요. 왜냐면 저희가 이제 항상 느끼는것 중에 하나가 남성기업들이 가지고 있는 네트워크 이게 본인들이 가지고 있는 능력 보다는 이게 도약을 하는게 옆에서 서포트해주는게 훨씬 더 많아서 이게 잘 되거든요. 근데 여성기업은 이 네트워크가 제대로 안되어있기 때문에 달란트는 가지고 있는데 아까 말씀하신 것처럼 하나만 하면 턱 커질 수 있음에도 불구하고, 이 하나를 받아들이는게 행정적인 거라든지 이런 절차를 굉장히 두려워하세요. 이 분들이 잘 못하고 그러다보니까 도약을 못하는 경우들이 많더라구요 (심층면접 1)

여성기업을 운영하면서, 여성이라는 이미지가 강점으로 작용하는 경우도 찾아볼 수 있었다. 믿을 수 있는 음식을 만드는 사람이라는 것을 활용하여, 계약 성사도 수월했다는 평가를 하고 있었다.

저희는 이제 식품 쪽이다 보니까 오히려 더 꼼꼼하게 잘하겠다라고 미팅을 가거나 이러면 더 안심도 하세요. 설명을 저희가 꼼꼼하게 잘하니깐 남자들보다 훨씬 더 OEM같은거는 제가 편의점 납품하는데거든요. 저희끼리 일회용 포장으로 나와있는 기름들이 있어요. 캠핑용품이나 일회용 요즘에는 밀키세트가 유행인 시대잖아요. 코로나까지 겹쳐서 거기들어가는데.... 한 번도 두 번 안해보고 다 계약성사시켰어요 여자로서의 더 디테일 했었던거 같아요 (심층면접 6).

이러한 강점이 있는 반면, 기존의 남성 중심의 네트워크에 편입하기 어려워서 경험하는 좌절감에 대한 언급도 볼 수 있었다.

지방세는 있고 좀 그렇지만 심하더라구요. 제가 어 뭐야 이렇게 공부를 더 해야되겠다. 학연, 지연 그런 부분들도 더 느꼈던게 그런 부분들이었어요. 사업을 하면 더 피부로 느껴지더라구요. 어쩔 수 없구나 이게 근데 처음에는 바위에다가 계란 치기라도 한번 하지 이렇게 하다가 아 이게 무모하구나 이런 것을 져어드는 거에 대해 것 때문이라도 속상하기도 하고 그러긴 하지만 그래도(심층면접 4)

나) 사회적 시선에 대한 대응전략

여성기업에 대한 사회적 시선은 지역사회 내의 여성기업이 성장함에 따라 변화하고 있고, 위상이 올라간다고 평가하고 있었다.

여자가 대표니까 어려운 점, 그런 부분이 초창기에는 많았어요. 2008년 초창기에는 많았는데 갈수록 또 그리고 지역사회에서도 여성기업 ○○○ 회장님부터 ○○○ 회장님이나 이런 우리 여성기업 여성기업 활동을 하면서 그리고 지역사회에 무슨 단체장으로써 활동을 하면서 많이 이렇게 그레이트가 올라간거 같아요. 그래서 인식은 굉장히 이제 예전하고는 많이 달라졌다고 생각이 들고 음 오히려 이제 근데 지금 여성기업지원에 관한 법률 그게 남자들이 보면 그게 오히려 그역차별이다라고 이야기하잖아요. 근데 이제 아직까지 사업하는데 있어서 그런 것들은 필요해요. 특히 이렇게 지역사회에서는 왜냐면 학연, 지연 뭐 이런 것들 남자들끼리는 많이 하지만 여자들은 동창회나 이런 것들도 그렇고..... 전라북도가 없는 살림에 좀 그런 것들이 굉장히 돈독한거 같아요 그래서 여성기업이 끼어들어가는것은 쉽지 않거든요. (심층면접 2)

그럼에도, 여성 CEO이기 때문에 사업관련 논의 외에, 다른 개인적인 사항에 대한 언급이 많아지는 경험을 하기도 한다는 이야기도 들을 수 있었다. 이러한 상황을 극복하기 위해 좀 더 긴장하여 관계를 만들어 간다는 언급은 여성기업인의 어려움을 보여주는 한 단면이라고 보여진다.

제 경험이 주관적일 수도 있어요 좀 약하게 보는거 좀 약간 탄탄한 기업이다 라는 이미지를 좀 안가지시는거 같고 굉장히 스페셜리스트하다라고 판단 안하시 는거 같은 느낌이 들고 여성이기때문에 어떤 이제 일적인 부분 외의 것에 대한 자꾸 이야기를 하는 케이스도 있고.....상담할 때도 그래요. 상담할때도 그렇게 일적이지 않은 약간 사이드적인 이야기....여성이기 때문에 들을 수 밖에 없는 이야기들을 조금 이렇게 하시는 분들이 계세요. 남자여서 그렇게 안했겠다라는 생각이 들때가....사회적인 편견이나 편견이 살짝 그래도 좋아지기는 했는데 살짝 있어요. 그래서 오히려 초면에 더 강한 어조로 이야기하게 되고 긴장을 더 늦추지않고 그런 마음가짐을 항상 임하게 되었죠. 첫 상담할 때는 그런게 좀 있습니다... (심층면접 5)

5) 정책제언 및 만족도

가) 정책지원 사업의 경험

다양한 여성기업 지원제도를 통해, 자금을 지원받거나 그 자금을 통해 인력 고용을 하는 경우 등의 경험을 하고 있었다.

나중에 한 번 받았어요. 왜냐면 이제 대금지불 같은 경우는 이제 선지불해 야되는 부분들이 있다보니까 그리고 한 번 수출할 때 몇 천만원 이잖아요. 그런 것들을 개인기업으로 운영하는 과정에서의 제 생활을 하는 과정에서 또 별도의 돈을 유통하는게 쉽지가 않아서 그때 뭐 소상공인지원인가 뭐 그거 받아가지고 삼천만원인가요 지원받아서 그걸 대금결제 부분이라든가 기타 등 등 운영자금으로 그니까 수출이 바로바로는 안 돼요. 보통 3개월 6개월 정도 걸리거든요 1년까지 걸리는 부분이라 그때까지 버티는 세일즈하는 과정으로 도 삼천만원 비용을 썼었죠. (심층면접 5)

그러나 많은 경우, 지원제도가 중소기업을 대상으로 이루어지기 때문에 적어도 5인이상의 사업체 규모와 6개월 이상의 매출 등의 기준을 충족시키는 데 어려움이 있다는 점을 토로하고 있었다.

근데 5인 이상은 좀 어려운데 요즘에 5인 이상을 하기가 어려운 거는 이제 기본적인 시급도 올라갔고 4대보험에 대한 의무화가 됐고 하다보니까 거기에 따른 이제 사업주가 부담해야 할 부담금이 굉장히 커요. 고정비용이 제일 무섭기 때문에 저는 5인 이상을 경감시켜주시는게 차라리 요즘에는 인원이 많다고 해서 이 회사가 크다 작다를 하는게 아니라 잘 알차게 굴러가는 것에 대한 구조 수익수조 매출구조 이런거에 대한 평가를 하시는게 맞지 사람의 인원 수를 가지고 평가하는게 아니라 생각을 합니다(심층면접 5)

이게 1인기업이다 보니까 보통 협회나 여성인증기업같은 경우는 입찰이나 공고 그런 거를 나라장터에서 운영하게끔 하는데 매출 전년도 매출 자체가 되지 못해요. 1인기업 자체는 왜냐면 직원이 많으면 매출이 그만큼 올라가는데 1인기업은 정말 난다긴다해도 1년에 매출 1억 찍기가 정말 힘들거든요. 근데 그런 입찰 공고할 때보면 전년도 매출을 기준을 하기 때문

에 거기를 들어갈 수 있는 루트 자체가 없어요. 그러면 소위 말해서 여성 기업뿐만 아니고 남성1인기업조차도 이거는 클 수 있는 자리가 없는거잖아요.(심층면접 3)

나) 시설지원

여성기업, 특히 창업시기의 여성기업에게 공간을 지원하는 사업의 효과도 좋은 편으로 확대되기를 바라는 의견을 많이 확인할 수 있었다. 지역 내 공간들을 사용해서 스타트업을 할 수 있는 공간 마련 사업이 좀 더 확대되어, 여성기업에게도 기회가 주어진다면 기업도 성공하고, 도시 공간의 활력을 일으킬 수 있는 대안으로 볼 수 있을 것이다.

우리 여성창업 대기업이 아닌 정말 소상공인들에 대한 여성창업 관련된 플랫폼을 하나 도에서 구축을 했으면 좋겠다. 그러면 그 플랫폼을 굳이 좋은 장소 아니어도 되고 어디 뭐 없는 폐산단이라든지 문 닫고 있는 그런 산업단지를 활용해가지고 한다든지 전라북도가 의지만 있으면 전용 산단도 만들어 줄 수 있지 않을까 근데 거기가 산단을 목적을 하는게 아니라 플랫폼을 목적으로 하다보니까 그 산단에 들어오는 입주사가 여성들만을 위한 이런 것도 생각을 해봤거든요 (심층면접 1)

여기서 문제가 뭐냐면 임대 때문에 계속 문제가 되는거예요임대가 많이 비어있는 곳을 리모델링을 관내에서해서 그런 사람들을 스타트업을 할 수 있는 공간을 만들어 주면 그게 오히려 더 힘이 대출해주는 것보다 지원비 천만원씩주는 것보다 그게 오히려 낫지않나라고 생각이 들어요 (심층면접 3)

다. 심층면접 소결

심층면접을 통해서 창업 동기는 하나로 구성되기보다는 다양한 동기가 결합된 방식으로 나타나는데, 특히 출산과 육아 등의 돌봄과의 조화나 가족 사업의 확대에 참여하게 된 방식 등이 나타났다. 실제 창업에 있어서의 재정 마련은 모기업에 도움을 받기도 하고, 본인의 저축을 이용하기도 했지만, 은행 대출 등을 통한 적극적인 사업 확대에 대해서는 소극적인 모습을 보이고 있었다. 창업에 대해서는 가족의 지지가 이루어지고 있었지만, 가족 경제의 보조적인 역할로 스스로 혹은 가족 내에서 규정되어지거나, 돌봄 노동과 병행할 수 있는 사업에 대한 욕구는 여성기업의 성장과 확대의 방향을 재설정할 필요가 있다고 보여졌다. 사회에서 여성에게만 일과 가정의 양립을 요구하는 상황에서, 여성기업의 성장은 제한될 수 밖에 없기 때문에, 사회 전반의 의식과 풍토의 변화가 요청되었다.

기업 경영의 어려움에 대해서는 자금문제와 작은 규모로 인해 정당한 파트너로 대우를 받지 못하는 경우를 지적하고 있었다. 또한 창업지원제도의 활성화가 현재 근무하는 사람들의 창업을 자극하여, 인력수급의 문제를 발생시킨다는 의견이 있어, 지원제도의 긍정적인 효과와 그에 따른 의도하지 않은 결과에 대한 논의도 필요할 것으로 파악되었다.

여성 네트워크의 구축하고자 하는 움직임은 다양한 방식으로 언급되었는데, 협업 공동체가 구성되어 있거나 법인을 만들려는 노력에 더하여, 상품이나 체험 공동체를 제공하는 방안까지 네트워크의 방식은 다양하게 진행되고 있었다.

창업지원제도에 대한 경험은 다양한 지원사업을 적극적으로 활용하면서, 사업을 안정화시키는데 큰 도움을 받은 경우를 볼 수 있었지만, 동시에 창업 교육의 전문성이 떨어져서 큰 효과를 보지 못했다는 의견이나, 판로 확대를 위한 홈쇼핑 경험의 문제점 등을 확인할 수 있어, 지원사업의 확대와 더불어 그 실질적인 효과를 위한 지속적인 점검이 필요함을 확인할 수 있었다.

코로나19로 인한 경험에 대해서는 업종에 따라서 영향을 받는 정도가 상이했지만, 비대면 박람회 등에 참석하는 등의 새로운 기회로 접근하는 경우도 있어서, 이런 성공 사례를 지원사업에서 확대한다면 좋을 것으로 파악되었다.

이상적인 기업에 대한 목표는 가족같은 기업을 바탕으로 한, 육아휴직과 유연 근무제가 적극적으로 도입된 가족친화적인 기업을 선도하여, 사회 인식 변화에 기여하고 싶다는 의견을 들을 수 있었다. 이러한 목표에 근거하여, 노사관계 인식에 있어서도, 적극적으로 여성을 더 고용하고 탄력근무제나 유연근무제 제도를 실천하고 있음을 확인할 수 있다.

기업을 운영하는데 있어서 여성 CEO는 사업 아이템에 따라서 좀 더 신뢰가 가는 이미지를 주어, 계약에 성공한 경우도 있었지만, 많은 경우에는 남성 중심의 네트워크에 편입하기 어렵거나 혹은 사업 논의 외의 여성을 대상화하는 경험을 하기도 하여, 좀 더 성평등한 문화를 통해, 여성기업이 존중받을 수 있는 환경이 필요한 것으로 보여진다.

여성기업 지원제도를 통해 자금을 지원받거나, 인력 고용을 하는 등의 긍정적인 경험을 가지고 있음에도 불구하고, 많은 지원제도가 중소기업에 집중되어 있어서, 사업체 규모가 5인미만인 경우는 지원 자체가 불가능한 점에 대한 아쉬움을 들을 수 있었다. 여성기업에 대한 지원사업의 대상 확대와 동시에, 여성기업의 규모를 중소기업 지원을 받을 수 있는 수준으로 성장시킬 수 있는 사업이 동시에 요청된다고 파악되었다.

5

장

전라북도 여성기업 지원방안

-
1. 전라북도 여성기업 지원의 방향
 2. 여성 창업 기반조성
 3. 지속성장지원
 4. 국·내외 판로 확대
 5. 상생협력 활성화

V. 전라북도 여성기업 지원방안

1. 전라북도 여성기업 지원의 방향

가. 여성기업 지원의 비전과 목표

전라북도의 여성기업은 그 수에 있어, 지속적으로 증가하고 있으나, 매출규모나 고용인원 등이 작은 소상공인이 많은 비중을 차지하고 있는 것이 사실이다. 이러한 전라북도 여성기업이 성장을 통해, 여성일자리 확충과 일자리 확충에 따른 인구 유출의 방지 등으로 ‘살기 좋은 전북’, ‘여성친화 전북’을 만들어 낼 수 있을 것이다. 이에 여성기업 지원의 비전은 “여성기업의 성장, 여성 일자리 확충의 여성친화 전북”으로 설정하였다. 이러한 비전에 따라, 여성기업의 성장을 위해서 여성 창업활성화, 여성기업 경쟁력 제고, 상생협력 강화를 목표로 삼을 수 있다. 이 목표를 추진하기 위해, 여성기업은 여성창업 기반조성, 여성기업지속성장, 여성기업 판로확대, 여성친화 기업환경이라는 전략을 설정하고, 각각의 전략에 따라 구체적인 사업을 제안하였다. 각 각의 사업은 여성기업 지원을 위한 중앙정부와 지방정부의 지원시책을 바탕으로, 타지역의 경험과 설문지와 인터뷰를 바탕으로 전북지역에서 구체적으로 확장 추진할 수 있는 방향을 설정하여 서술하였다.



〈그림 5-1〉 전라북도 여성기업 지원의 비전, 목표, 전략

2. 여성 창업 기반조성

창업관련 지원제도는 중기부를 비롯하여 다양한 부처에서 진행하고 있고, 2020년 16개 부처 90개의 창업지원 사업을 진행 중에 있으며, 사업 유형별로는 사업화(35개), R&D(8개), 창업교육(12개), 시설·공간(15개), 멘토링·컨설팅(13개), 행사·네트워크(6개)를 확인할 수 있다(중소벤처기업부 2020). 이 사업 중 여성기업만을 대상으로 하는 중기부 사업은 ‘여성기업종합지원센터(보육실) 운영’, ‘여성벤처활성화-여성벤처창업 케어 프로그램’, ‘창업경진대회’, ‘여성벤처펀드’가 있다(김보례 외. 2019: 49). 여성기업에 대한 지원은 ‘여성기업지원에 관한 법률’에 근거하여, 매년 여성기업의 지원정책 방향 및 전략을 발표하고 있다. 2005년부터 2019년까지의 여성기업 지원정책은 사회적 조건과 여성기업의 특성에 따라 지원 집중 영역이 변화되었고, 최근에는 여성 창업의 질을 높이기 위한 프로그램으로 중심이 이동하고 있다(중소벤처기업부·(재)여성기업종합지원센터 2019b). 전북지역에서도 이와 같이 여성 창업의 질을 높이기 위한 노력이 필요하며, 특히 전북 여성기업의 특성상 규모가 작고, 식품가공업이나 공예품과 같은 상품이 많이 등장하는 상황에서, 이러한 상품의 부가가치를 창출할 수 있는 다양한 시도가 필요한 것이 사실이다.

가. 창업활성화: 단계별 기술창업 지원 프로그램

창업에 대한 지원은 예비창업자(창업 전), 초기창업자(창업 후 3년 이내), 도약기 여성기업(3년~7년 이내) 등으로 구분하여, 단계별 지원이 이루어지고 있다. 우선 창업 전에는 창업을 준비하는 충분한 기간을 가지는 것이 사업이 성공적으로 안착할 가능성을 높임에도 불구하고, 전북지역 여성 소상공인의 통계를 살펴볼 때, 전국 여성사업체의 창업 준비기간인 8.67개월이나, 전북지역 남성 소상공인의 준비기간인 9.19개월에 비해, 짧은 7.08개월로 나타났다. 이에 더해, 전북 여성 소상공인 사업체의 경우, 사업계획서 작성, 시장조사, 동종업종 종사 경험, 창업 교육 등의 전 분야에서, 전국여성기업과 전북남성기업 대비 낮은 창업준비 활동 수행률을 보여, 이에 대한 제언이 필요하다고 보여진다. 사업계획서 작성과 창업교육 경험은 실제 비교군 대비 10% 이상 낮은 상황으로 창업 전에 지역 대학을 기반으로 한 산학협력단이나, 여성기업 지원센터 등의 창업 관련 교육 기회

를 확대할 필요가 있다.

우선 창업 전 교육 필요성이 높다고 보여지는데, 지역 대학을 기반으로 한 산학협력단 교육을 통해 창업 교육 및 맞춤 기술 교육이 가능할 것이라고 파악된다. 또한, 여성기업의 벤처 창업 촉진을 위해 (사)한국여성벤처협회에서는 여성벤처 창업 케어 프로그램을 제공하여, 여성벤처 예비 창업자를 대상으로 창업캠프, 밀착코칭, 사업화의 단계별 지원을 제공하고 있다. 전북여성기업 창업자들에게도 이러한 기회를 확대하여, 창업의 다양화를 끌어낼 필요가 존재한다. 또한, 여성 창업자들이 가지고 있는 사업 확장에 대한 소극적인 태도를 바꿀 수 있도록, 창업자들의 적극적인 마인드를 가질 수 있는 교육이 동시에 지원되었으면 한다.

〈표 5-1〉 여성벤처창업 케어 프로그램

● 창업을 준비 중인 여성 예비창업자*를 대상으로 100개 팀을 선발하여, 창업 교육, 멘토링, 시제품 개발, 마케팅 등 창업 준비활동을 지원하는 프로그램 * 여성 예비창업자는 창업경험이 전혀 없는 기술기반 창업 준비 여성	
● 청년층, 석·박사 여성들의 기술·지식기반 성공창업 지원을 위해 30개팀을 선발하여 여성벤처창업 케어 프로그램 운영	
● 단계별 지원 프로그램	
(1단계) 창업캠프 운영	• 창업 아이디어 검증 및 시장성 제고 • 사업계획의 구체화 및 세부 실행전략 마련 • 비즈니스플랜 전문교육 지원
(2단계) 선배 CEO 밀착 코칭	• 선배기업 CEO 1:1 밀착 코칭을 통한 창업경험 및 노하우 전수 • 시장 맞춤형 사업계획 구축 지원
(3단계) 사업화 과제 해결	• 사업화 과제 해결에 필요한 샘플 제작, 시장분석 마케팅 등에 소요되는 자금 지원(최대 5백만원) • 우수 창업자 대상 투자 유치교육 및 IR지원

자료: 2019년 여성기업 백서

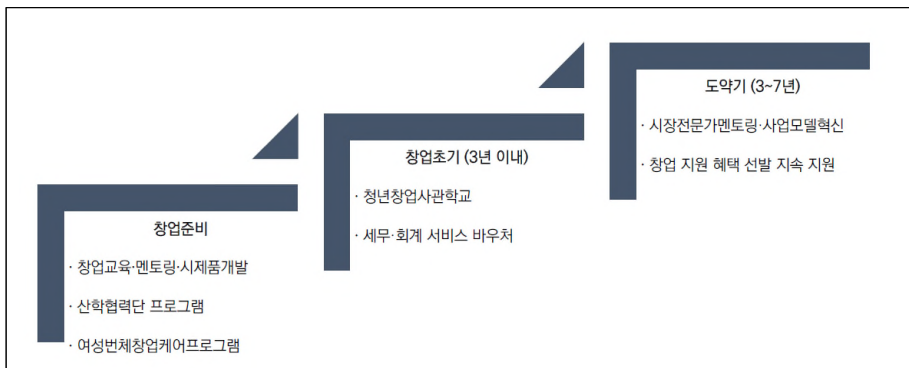
초기창업에 있어 지원사업 중에 ‘청년창업사관학교’와 같은 창업지원 프로그램에 여성의 참여를 일정 정도 보장하기 위해 현재 운영 중인 가점제도를 강화하고, 이를 확대하여 여성창업사관학교와 같이 여성과 지역 특화 업종의 연계를 강화한 사업이 필요하다.

〈표 5-2〉 청년창업사관학교 사업

- 청년창업사관학교 사업은 지역별 특화업종에 대해 업종별 제조 창업자 양성기능을 강화하여, 사관학교 재학생, 졸업기업의 글로벌 진출을 지원하기 위한 글로벌 창업사관학교를 신설 지원하는 프로그램 (‘20년 예산, 932억원)
- 여성창업자에 대한 가점이 19년도 0.5점에서 20년도 1점으로 확대되어 진행 중

자료: 중소벤처기업부. 2019 여성기업 활동 촉진에 관한 기본계획

또한, 성공적인 창업기를 지내고, 도약기에 있는 여성기업에 대한 프로그램도 요청된다. 창업기에 제공되는 다양한 지원 혜택을 창업기를 성공적으로 보낸 기업들을 대상으로 선발하여, 일정정도는 창업 지원 사업의 지속적인 혜택을 통해, 여성기업 창업의 성공적인 안착을 이루어 낼 수 있을 것이다.



자료: 중소벤처기업부. 2019 여성기업 활동 촉진에 관한 기본계획에서 수정 보완

〈그림 5-2〉 여성기업 단계별 지원

나. 여성기업 전용 펀드

여성기업의 안정적 사회적 진출을 돕기 위해, 여성기업 펀드를 마련 제공할 필요가 있다. 특히 여성기업 관련 통계를 비롯하여 전북 여성기업의 인터뷰나 자문에서 확인할 수 있는 여성기업의 규모 확대나 대출에 대한 불안감에 따른 회사 규모나 사업의 아이템을 한정지어서 기업운영을 한다면, 실제 기업이 영세기업을 넘어 확대될 가능성을 막는 것이 될 수 있다. 따라서 여성기업에 펀드를 제공하여, 좀 더 공격적인 투자와 사업 확장을 할 수 있는 기회를 마련하는 것

이 필요하다. (재)여성기업종합지원센터에서는 여성기업에 대한 창업자금 지원 펀드가 운영 중인데, 이 펀드의 안정적인 자금 회수 성과는 실제 여성기업에 대한 지원금을 좀 더 확대 지원의 안정성에 대한 근거가 될 수 있다. 또한, 현재는 여성 가장만을 대상으로 사업을 진행하고 있으나, 좀 더 대상자를 확대하여, 저소득층 여성이라면 지원받을 수 있도록 수정될 필요가 있다.

〈표 5-3〉 여성가장 창업자금 지원

● 창업자금 지원 목표: 저소득층 여성가장을 대상으로 점포 임대보증금을 지원하여 가계안정과 자활의지 제고, 경제활동 극대 ● 지원내용 - 지원항목 : 점포 임대보증금(인테리어 비용, 권리금 등은 지원불가) - 초과된 임대보증금은 지원자가 조달 - 임대보증금이 지원 금액의 2배(2억원 초과)를 넘을 경우 지원불가 ● 지원한도 : 최고 1억 원 이내 ● 지원금리 : 연 2% 고정금리 ● 지원기간 : 최대 6년(최초 2년, 최대 2회 연장 가능) ● 상환방법 : 만기 일시 상환 ● 지원대상 1. 여성가장 신분 여부(가족을 사실상 부양하며, 창업을 희망하는 여성) - 여성가장으로서 부양가족이 1인 이상인 자
● (재)여성기업종합지원센터의 여성가장 창업지원자금 사업*은 1999년부터 시작되어, 99년도 11월부터 현재까지, 총 25억 지원되었고, 미회수율 3%로 8천만원 가량에 해당*되어, 어려운 형편의 저소득층 여성가장을 대상으로 하는 사업임에도 자금 운용에 있어 도덕적 해이가 적은 것을 확인할 수 있다. ● 또한, 2020년 8월 31일 기준, 현재 전국 37명, 17억 5,200만원 지원하고 있다.

* 해당 자료는 8월 말 기준 지원중인 수혜자 현황 및 자금

여성기업에 대한 펀드 지원사업으로는 중소벤처기업부에서는 여성전용 벤처 펀드를 운영을 살펴볼 수 있다. 재원은 모태펀드⁶⁾ 회수재원과 민간출자액으로 구성하여, 18년 100억원 조성을 시작으로, 19년 300억원, 20-22년 매년 200억원 등 5년간 총 1,000억원 조성 예정으로 진행되고 있다. 또한, 여성벤처펀드에서 살펴보면, 여성기업만이 아닌 남녀고용평등 우수기업이나, 가족친화인증 우수기업을 포함하여, 여성기업인은 물론 여성 일자리 확대의 효과 역시 기대할 수 있어, 여성기업 지원 방향의 큰 그림과 맥을 같이한다고 파악할 수 있다.

〈표 5-4〉 여성벤처펀드

● 출자규모: 모태펀드 출자예정액(120억), 결정목표액(200억), 모태펀드 출자비율(60%) ● 지원대상: 다음 중 하나 이상의 조건을 충족하는 중소·벤처기업에 약정총액의 60% 이상 투자 가능함 - 여성이 최대주주인 기업 - 여성이 당해 회사 대표권이 있는 임원으로 투자시점 6개월 전부터 계속하여 등기되어 있는 경우 - 전체 임직원 중 여성 비율이 36% 이상인 경우 - 고용노동부 인증 남녀고용평등 우수기업 - 여성가족부 주관 한국건강가정진흥원 인증 가족친화인증 우수기업 ● 지원활동: 벤처캐피탈협회 등과 공동으로 (예비)여성기업을 대상으로 투자유치 설명회 및 전문가 상담회 개최 - 여성창업보육센터 입주기업 등 창업 초기 기업, 여성창업경진대회 수상기업 등 대상 - 투자유치 희망 여성기업의 벤처펀드 관련정보 및 VC와의 접근성 제고를 위해 '온라인 펀드 찾기 서비스' 제공
--

자료: 2019년 여성기업 백서, 중소벤처기업부 2019b

6) 모태펀드란, 정부가 기금 및 예산을 벤처기업 또는 창업투자조합에 직접 투자하지 않고, 벤처캐피탈에 투자하는 '상위의 펀드'를 말한다. 우리나라는 모태펀드를 일반적으로 중소벤처기업부 주도로 구성하여, 한국벤처투자(주)가 관리 운영중인 펀드를 말한다. (중소벤처기업부·(재)여성기업종합지원센터 2019b)

다. 여성창업 허브조성

여성창업의 주요 거점으로 지역 특화산업을 비롯한 다양한 생산·고용활동의 중심으로 역할을 하여, 지역 여성기업 활성의 중추 역할을 담당할 수 있는 여성창업 허브센터의 필요성이 요청된다. 이러한 센터를 통해서 여성 기업지원의 효율성과 효과성을 강화하고, 여성기업 내의 시너지를 확대할 수 있는 기회 마련의 장으로 작동할 수 있다. 이러한 여성기업 지원의 모델은 산단혁신지원센터 구축 사업 등의 아이디어를 활용하는 것이 가능하다. 여성기업 지원에 있어서도 산단 혁신지원센터 구축 계획에서 보여지는 바와 같이, 사업화 양산 구역(Business Product Zone), 제조 융복합 구역(Convergence Zone), 창업보육구역(Start-Up Zone), 기업지원집적화(Business Service Zone)으로 나누어 지원 사업을 제공하는 방안을 여성창업허브단지에도 적용해 보는 것이 가능할 것이다. 또한, 산단구성에 있어서도 청년특화산단이 존재하는 것처럼, 여성특화산단을 구성하는 방안으로 여성기업을 지원하는 방안도 고려해 볼 수 있다. 특히, 여성기업의 종목별 특성으로 여성 고용이 높은 편인데, 실제 도시 외곽에 위치하는 산단에 출퇴근하는 문제 해결이 어려움이 존재하여, 기존의 산업단지에 여성기업이 입주하는 것이 어려운 것도 사실이다. 따라서 도시재생사업과 여성창업허브조성 사업의 공동 추진 등을 통해 도시 내 공간을 여성 창업허브공간으로 마련하여, 여성기업의 근무환경과 특성을 고려한 지원센터가 있으면 좋을 것으로 보여진다.

〈표 5-5〉 산단혁신지원센터 구축 사업

- 사업목적: 산업단지 내 입주기업의 기업활동 지원 및 업종고도화 촉진 등을 위해 R&D, 기업지원 등의 혁신기능의 집적화
- 지원대상: 청년·스마트·혁신·노후 단지 전체, 경쟁력강화사업지구 중 132개 산업단지
- 지원내용: 설계·건축 공사비로 센터당 최대 국비 40억원 지원
- 지원센터의 기능: 4개의 구역으로 구분하여, 하드웨어적 시설과 기업 핵심기술 등의 동시 지원

사업화 양산구역 (Business Product Zone)	• 테스트 베드 • Mock-Up 제작 • 생산시스템 설계 지원 • 양산 준비 지원
제조 융복합 구역 (Convergence Zone)	• 코워킹 스페이스 • Ideas & Business Room • 전시 이벤트 공간 • 디자인기업 • IT 서비스기업
창업보육구역 (Start-Up Zone)	• 메이커스메이스 • D·M·E(Design·Modeling·Engineering) • 창업보육센터 • 편의시설
기업지원집적화 (Business Service Zone)	• 인증, 특허 • Financing • 경영컨설팅 • 상품개발·사업계획서 지원 • 해외마케팅 지원

또한, 중소벤처기업부에서는 기존의 전국 17개 센터로 분포하고 있는 여성기업종합지원센터를 활용하여, 각 지역에 맞는 특화전략을 수립하여, 여성 창업의 허브로 개편하는 사업이 추진 중에 있다. 2019년 경남센터를 시작으로 기재부·지자체 등과 협력하여 모든 센터에 단계적 추진을 기획 중에 있어, 전북지역에서도 빠른 추진이 이루어진다면, 여성기업의 활발한 창업에 기반을 마련할 수 있을 것이다.

〈표 5-6〉 여성기업종합지원센터 여성 창업허브 개편방안

● 사업목적: 전국 17개 센터에 대한 면밀한 현황·성과 분석을 실시하여, 그에 따른 센터별 특화전략 수립하여 센터 개편 - 입지, 보육시설, 전문인력 등 센터 운영 현황 및 입주기업의 매출·고용 등 주요성과 검토 - 모든 센터에 대해 공유형 공간(비즈니스 센터, 교육실 등), 여성 친화시설(수유실 등) 등 공간 개선방안 마련

7) 경남센터는 총 38억원(국비 21억원, 지방비 17억원)을 투입, 센터 매입 및 창업보육시설·여성친화시설(수유실 등), 공유형공간(비즈니스 센터, 회의실, 교육실) 등을 구축할 예정이다(중소벤처기업부 2019b).

- 사업내용:- 우수 입주기업을 대상으로 사업화, 마케팅, 투자유치, 수출, 지식 재산권 확보 등 지원
 - 여성 BI 입주기업의 성공적인 정착을 위해 센터별 '멘토링 그룹' 구성·운영
 - 선배 여성기업인들을 구성하여, BI 입주기업 또는 지역 (예비) 창업자를 대상으로 창업 및 창업 이후 과정에 대한 멘토링 등 지원

자료: 중소벤처기업부 2019b

이러한 사업 방향은 현재 '여성기업종합지원센터(보육실) 운영'의 사업을 확대한 개념으로, 전북지역도 지역 특성에 대한 분석을 시작으로 확대 방안 마련이 필요하다.

〈표 5-7〉 여성기업종합지원센터(보육실) 운영 사업

● 사업목표: 여성기업종합지원센터 운영은 창업보육 공간·정보·인프라 제공을 통해 여성의 창업 활성화 및 여성기업경쟁력 강화를 위한 사업으로 (재)여성기업종합지원센터에서 위탁·수행 ● 지원대상: 지원센터 내 입주기업(창업 후 3년 이내의 여성기업 및 여성 예비창업자) 및 여성경제인 ● 지원내용: - 여성기업 창업보육공간 및 지원시설 (회의실, 사무집기, 인터넷, 보안장비 등) - 경영 회계/세무, 재무 등 전문가 컨설팅 제공 - 산업디자인 개발비, 산업지적재산권 및 각종 인증획득 지원 - 마케팅 및 판로지원 - 중소기업 지원시책·여성기업 지원사업 정보 제공 - 성공 여성CEO와 네트워킹 등 ● 창업보육센터 입주 프로세스			
입주사 모집 공고	입주신청 및 접수	심사 및 발표	입주 및 지원
센터별 공실 발생시 입주기업 수시모집	▶ 입주 신청서 제출	▶ 입주 신청일로부터 30일 이내, 1차 서류심사 완료, 2차 PT심사	▶ · 입주기간: 최대 3년 · 공용사무기기 사용 · 인터넷 및 보안장비 무료 제공 · 지원정책 정보 및 경영 컨설팅 제공

- 입주 현황: 총 보육실 226개 중 188개의 보육실 입주가 이루어져 83%의 입주율을 유지하고 있음(2019년 7월 기준)
- 인큐베이팅 성과: 업체 평균 매출액 증가율은 2016년 16.8%, 2017년 17.1%, 2018년 19.4%로 증가추세에 있으며, 입주업체의 만족도 역시 평균 90점대를 기록

자료: 2019년 여성기업 백서

3. 지속성장지원

여성기업이 창업기를 넘어서서, 중견 기업, 글로벌 기업으로 지속 성장할 수 있는 지원책이 요청되는 것이 사실이다. 또한 여성기업 창업기의 지원에 비해, 성장기의 여성기업에 대한 관심은 조금 떨어지는 것이 사실이다. 이러한 상황은 여성기업의 기술·생산성혁신, 정책자금, 인력, 전문상담 등의 지원체계를 구축하는 방안과 동시에 여성기업의 규모 확대를 통해, 이미 진행중인 중소기업에 대한 지원을 수혜 받을 수 있도록 하는 방안이 동시에 존재한다.

가. 기술개발 및 생산성 혁신 지원

중소벤처기업부의 여성기업 전용 R&D 사업은 여성기업을 대상으로 기술개발 자금을 지원하고, '18년, '19년 각 100억원을 지원하고 있다. 이 사업은 창업성장기술개발사업 중 디딤돌 창업과제 속에 여성기업전용과제를 포함하여 진행하는 방식이다. 성장 잠재력을 가지고 있는 창업기업의 R&D 지원을 통해 여성기업의 성장 촉진 및 여성창업기업 등의 지원으로 경제 활성화를 목표로 한다.

〈표 5-8〉 여성기업 전용 R&D 지원사업

- 지원목표: 성장 잠재력을 보유한 창업기업의 R&D 지원을 통해 성장 촉진 및 여성창업기업 등의 경제활동 참여 활성화
- 지원규모: 창업초기 예비 여성기업 등의 기술혁신 역량강화를 위해 여성전용 지원 개발금 지원 (100억원)
- 지원대상: 중소기업 창업 7년 이하인 기업
 - 여성참여 과제의 경우 여성창업기업, 경단여성·여성과학기술인 창업팀·경력단절여성 신규채용 기업, 여성 예비 창업팀에 한해 지원 가능

- 지원내용: 디딤돌 창업과제: 일반 창업기업 및 여성기업 등의 창업 저변 확대형, 단기 기술개발 지원
- 지원기간: 1년
- 지원금액: 1.5억원 이내

자료: 2019년 여성기업 백서, 중소벤처기업부 2019b

또한 중소기업 R&D 역량제고 사업의 경우는, R&D 기획 역량이 부족한 중소기업을 대상으로 교육과 기획을 지원하여, 현장의 기술애로를 해결할 수 있도록 지원하는 사업으로, 여성기업이 지원시 가점을 적용하고 있어, 여성기업 R&D 지원방안으로 활용이 가능하다.

또한, 중소기업 제조현장의 경쟁력 제고를 위해 중소벤처기업부에서는 스마트 공장 보급 확산 사업을 진행하고 있는데, 여성기업만을 대상으로 하는 것은 아니지만, 스마트 공장 구축 지원사업 선정 시 가점 부여와 별도 설명회를 개최하여, 여성기업을 위한 기술 및 생산성 혁신 지원이 이루어지고 있다.

〈표 5-9〉 스마트공장 보급·확산사업

- 사업개요: 중소·중견기업을 대상으로, 제조 현장의 경쟁력 제고를 위한 국내 현실에 적합한 다양한 형태의 스마트공장 구축·고도화 지원
- 지원내용:- 신규구축: 스마트공장 미구축 기업을 대상으로 솔루션 및 연동 설비의 최초 구축 지원
 - 고도화: 기 구축 스마트공장의 활용도와 보급 수준 향상을 위한 기존 시스템의 고도화 및 스마트공장 설비와 연계시스템의 추가 구축·연동
- 지원금액:- 신규구축: 최대 1억원, 총 사업비의 50% 이내 지원
 - 고도화: 최대 1.5억원, 총 사업비의 50% 이내 지원

자료: 중소벤처기업부 스마트제조혁신추진단 홈페이지 <https://www.smart-factory.kr/pblanc/listUser/1>

나. 금융지원확대

유망 여성기업에 대한 금융지원 확대는 여성기업이 창업을 넘어 성장할 수 있는 기반을 마련의 중요한 축으로 작용한다. 중소벤처기업부의 경우 창업 및 성장기 여성기업을 위한 여성기업 특별보증 프로그램(5천억원)을 운영하고 있다.

〈표 5-10〉 기술보증기금

● 사업개요: 담보력은 부족하나 기술력을 보유하고 있는 중소기업의 미래성과 사업성을 평가하여, 보증서를 발급하여 금융기관으로부터 원활하게 자금을 지원받을 수 있는 제도 ● 지원대상: 신기술사업을 영위하고 있는 중소기업 ● 지원내용: - 대출보증: 금융기관으로부터 각종 자금을 대출받을 경우 담보로 이용 - 어음보증: 기업의 영업활동과 관련한 담보어음에 대해 자금을 보증 - 이행보증: 기업의 공사, 물품의 공급, 용역제공 등을 위한 입찰 또는 계약 시에 납부하여야 할 각종 보증금에 대한 담보 제공 - 무역금융보증: 수출기업의 원재료 구입을 위한 무역 금융에 대한 보증 - 전자상거래보증: 기업간 전자상거래 대금결제를 위한 대출금 또는 외상구매 자금에 대한 보증 - 구매자금용보증: 납품기업 중심의 공급자운영방식에서 구매기업에 직접 금융을 제공하여 납품대금을 결제토록 하는 제도. 기업구매 자금대출과 기업구매전용카드대출에 대한 보증 ● 여성기업 관련 제도: - 보증료를 0.2% 감면해주고, 기술평가등급이 BBB이상은 95%, B~BB등급은 90%의 보증비율로 우대 - 신규거래기업 중 보증신청금액이 3억원을 초과하는 여성기업의 경우, 가급적 여성직원이 기술평가에 참여하도록 독려 ● 지원실적: 19년 11월말 기준, 1,840개사에 4,766억원을 1년차는 0.6%p, 2년차는 0.4%p의 보증료로 지원

자료: 2019 여성기업백서

여성기업에 대한 지원 확대를 위해, 보증료감면(0.2%p), 부분보증비율 확대(BO 90%, BBB 이상 95%) 등 여성기업 우대 운용, 여성기업 적극 발굴·지원을 위해 영업점 성과평가 시 신규 여성기업 보증실적 우대 실시 등의 제도를 시행하고 있다.

우수 기술력과 사업성을 보유한 여성기업은 창업지원자금 지원에서 자금지원 한도를 5억에서 10억으로 확대하고, 보증료율을 0.1%p 감면하는 방식으로 지원의 효과를 확대하여 지원하고 있다.

〈표 5-11〉 혁신창업사업화 자금

- 사업개요: 우수한 기술과 사업성은 있으나, 자금이 부족한 중소, 벤처기업의 창업 활성화와 고용창출 도모 목표
- 사업대상: 창업기반지원, 일자리창출촉진, 미래기술육성, 고성장촉진, 개발기술사업화 자금으로 구분해서 지원
- 용자범위: 시설자금 및 운전자금
- 용자조건:- 대출금리: 정책자금 기준금리에서 0.3p 차감
 - 대출기간: 시설자금 10년이내, 운전자금 5년이내
 - 대출한도: 운전자금 연간 5억원 이내, 투자자금은 연간 20억원 이내

자료: 중소벤처기업진흥공단 홈페이지 <http://www.kosmes.or.kr/sbc/SH/SBI/SHSBI004M0.do>

이러한 전국지역의 자금지원방안 외에도, 지역별 금융지원으로는 각종 정책자금 지원시 가점부여를 하는 방식과 금리인하 등의 우대방식 중 선택적으로 적용하고 있고, 전북의 경우 가점부여를 하는 중이다. 전북에서도 가점부여 외에도 금리우대 또는 이자지원의 재원을 마련하여 수행할 가능성을 확인해 볼 필요가 있다.

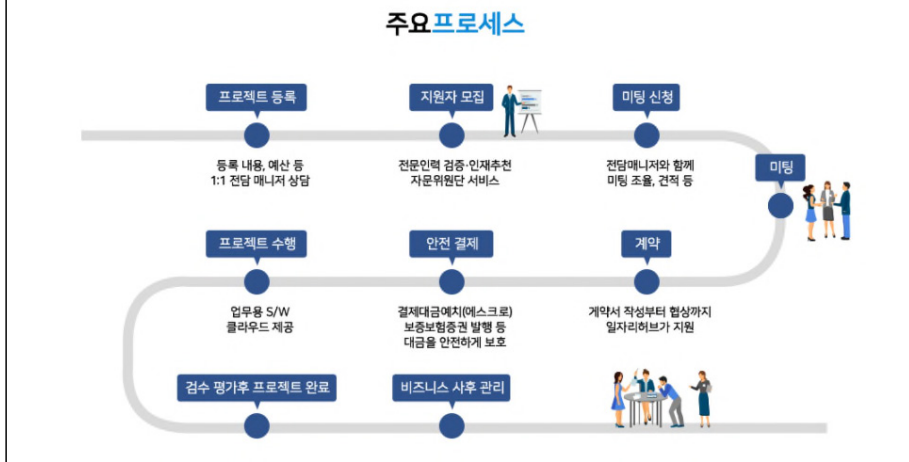
다. 여성우수인력지원

여성기업 확대를 통해 우수 여성일자리 창출과 동시에 가족친화경영 문화 확대의 기대할 수 있다. 우수 인력 지원을 위해서는 일자리 매칭 플랫폼 운영 사업이나 새일센터와의 연계, 그리고 여성과학기술인의 발굴 등의 사업을 살펴볼 수 있다.

여성기업 일자리허브는 기업에서 필요로 하는 분야별 전문인력을 상호 연결할 수 있도록 하는 온라인 플랫폼으로, 중소벤처기업부는 이 사업을 확대하려고 노력하고 있다. 유관기관 및 단체의 협조 등을 통해, 참여자의 풀을 확대하고, 정부인력지원사업의 연계를 통해 매칭실적을 높이하고자 한다.

〈표 5-12〉 여성기업 일자리 허브

- 사업개요:
 - 여성기업이 필요로 하는 최적의 인력을 물리적 제약 없이 매칭하여 인력난 해소
 - 전문인력에 재택근무 시스템 지원으로 유연한 업무환경을 제공하고 사후관리를 통해 경력단절 예방 지원
- 사업내용:
 - 구인 구직 매칭지원 및 분야별 전문가의 자문서비스 지원
 - 정부 일자리 지원 정책 연계
 - 업무용 소프트웨어와 클라우드 무상 지원
 - 안전결제 시스템(에스크로 서비스) 제공: 프로젝트 대금을 예치, 관리하여 거래를 보호하고, 기업과 전문인력간의 안전거래 도모
- 사업대상: 여성기업과 전문인력(분야별 경력자, 프리랜서, 경력단절여성, 청년 전문인력, 중장년경력자 등)
- 사후관리: 평가 및 경력 관리 프로그램을 통해 여성기업과 전문인력의 사후관리 지원



자료: 여성기업 일자리 허브 홈페이지

<https://www.iljarihub.or.kr/wesc/main/contents.do?menuNo=200009>

여성기업 일자리 플랫폼은 2017년 11월 시작한 이래, 현재까지 여성기업 대상 사업 설명회 개최, 일자리 박람회 참가, 유관기관 및 단체 등과의 일자리 창출 업무협약 체결, 홍보 마케팅 활동을 통해 대외 인지도 제고 및 참여 확대를 위해 노력 중이다. 2019년 8월 기준, 기업회원은 865개사, 전문인력은 1,747

명, 프로젝트 수는 2,183건, 매칭지원 수는 387건을 확인할 수 있다(중소벤처기업부·(재)여성기업종합지원센터 2019b).

새일센터 등을 통해 경력단절여성 등 우수 여성인력 활용 방안 역시 마련되어 지원되고 있다. 여성가족부는 육아나 가사 등으로 경력이 단절된 여성이 여성새로일하기센터를 통해 구직상담, 직업교육훈련, 인턴십, 취업지원, 창업지원 등 종합 취창업을 지원하여, 여성이 경력단절을 극복하고 경제활동 참여를 할 수 있도록 지원하는 사업이다. 이러한 새일센터와 여성기업이 연계하여, 기업의 구직희망과 여성인력 등의 정보공유 등을 통해 우수 여성인력을 지원하고자 하는 것이다.

〈표 5-13〉 여성새로일하기센터

- 사업목표: 경력단절여성, 취업자, 구직준비단계여성, 기업을 대상으로 경력단절예방 서비스를 제공하여, 지역의 일·생활균형 문화 확산 및 여성 고용 유지 지원
- 사업규모: 전국에 새일센터 158개소 운영 중(2020년 6월 기준)
- 사업내용: 육아·가사 등으로 경력이 단절된 여성을 대상으로 직업상담, 구인·구직관리, 직업교육, 인턴십, 취창업지원, 취업 후 사후관리, 경력단절예방 등을 종합적으로 지원
 - 직업상담: 직업진로지도와 취업 알선 서비스, 집단 상담 프로그램 운영
 - 직업교육훈련: 새일센터, 광역본부가 직접 또는 전문 훈련기관 등과의 협력을 통해 훈련과정 운영
 - 취업 후 사후관리: 지속적 고용유지 지원을 위한 프로그램 운영, 채용기업의 지속적 고용유지 지원
 - 취업연계: 인턴십지원, 찾아가는 취업 지원 서비스
 - 경력단절예방: 여성고용유지지원, 직장문화개선지원, 경력단절예방 협력망 구축 사업, 인식개선 사업
- 취업지원성과

	연도별 실적		
	2017년	2018년	2019년
새일센터 이용자(구직자)수	469,891명	483,802명	490,000명
새일센터 취업자 수	171,125명	173,064명	173,064명

* 통계출처 : e새일시스템 실적분석 자료/ '17년, '18년은 집계기준, '19년은 추정치

자료: 여성가족부 2020, 여성새로일하기센터 홈페이지 https://saeil.mogef.go.kr/hom/HOM_Main.do

전북지역은 전북광역새일센터를 비롯 총 9개의 여성새로일하기 센터가 운영 중에 있고, 여성 고용유지 지원, 직장문화 개선지원 사업, 경력단절 예방 협력망 구축 및 홍보, 우수사례 발굴·확산 등의 사업을 진행하고 있어, 전북 새일센터와 연계한 구인·구직 매칭 시스템 마련 사업도 가능할 수 있을 것으로 파악된다.

또한, 경력단절 여성 중 이공계 여성의 R&D 분야 복귀를 지원을 위해 한국여성과학기술인지원센터에서는 '여성과학기술인 R&D 경력복귀 지원사업'을 진행하고 있다.

〈표 5-14〉 여성과학기술인 R&D 경력복귀 지원사업

● 사업목표: 출산과 육아 등으로 인해 경력단절을 경험한 여성과학기술인의 과학기술 R&D 관련 분야 복귀지원을 통해 여성과학기술인의 누수 방지 및 활용률 제고 ● 지원개요:- 지원기간: 최대 3년 - 지원금액: 정부지원금 포함하여 기준연봉 이상의 금액 지급 - 교육·멘토링: 참여인력으로 선정된 경력단절 여성과학기술인 대상 교육 및 멘토링 프로그램 제공
--

자료: 한국여성과학기술인지원센터 홈페이지

https://www.wiset.or.kr/contents/information_view.jsp?sc_tab=1&sc_page=1&sc_type=1&sc_con d=1&pk_seq=32260&page=1

여성기업이 이 연구인력 지원사업을 통해, 우수 여성인력을 고용하는 경우, 가 점을 부과하여 우대하는 방식으로 이 사업을 확대하고자 한다. 전북의 여성기업 이 여성친화 경영⁸⁾을 통해 기업이 성장함과 동시에 여성근로자가 일하기 좋은 기업환경 조성하여, 가족친화기업으로 발전하면, 지역사회의 경제 성장에 기여하 면서 상생하는 기업으로 나아갈 수 있다.

8) 여성친화기업은 성평등한 채용 조건과 고용 환경을 마련하고, 경영자가 여성인력 활용의 중요성을 인식 하며, 근로자가 일·생활균형을 유지할 수 있도록 환경을 제공하는 기업을 말한다 (최민정 2019)

〈표 5-15〉 가족친화기업

- 가족친화기업: 여성가족부장관이 가족친화 사회환경의 조성을 촉진하기 위해 가족친화제도를 모범적으로 운영하고 있는 기업 또는 공공기관에 대해 가족친화인증을 한 기업(가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률 제15조 제1항)
- 기업내 가족친화제도
 - 탄력적 근무제도: 시차출퇴근제, 재택근무제, 시간제 근무 등
 - 자녀의 출산·양육 및 교육지원 제도: 배우자 출산 휴가제, 육아휴직제, 직장보육지원, 자녀 교육지원 프로그램 등
 - 부양가족 지원제도: 부모 돌봄 서비스, 가족간호휴직제 등
 - 근로자 지원제도: 근로자 건강·교육·상담 프로그램 등
 - 가족관계 증진제도: 자녀 방학 중 휴가제, 근로자 가족 초청행사, 정시퇴근제, 가정의 날 등 운영 지원
 - 가족여가문화 촉진제도: 가족단위 문화체험 지원
 - 가족친화 사회공헌제도: 한부모가족, 조손가족, 다문화가족, 독거노인, 장애인가족 등 소외계층 지원제도
- 가족친화인증: 인증받은 기업·공공기관은 제품이나 제품의 포장·용기 및 홍보물에 인증 표시가 가능하고, 출입국우대카드 발급, 중앙정부 및 지방자치단체의 심사 시 가점, 금리 우대 등의 인센티브가 부여

〈 가족친화인증의 표시 〉

기 업	공공기관
	

자료: 여성가족부. 2020. 2020년도 가족친화인증 신청공고, 최민정 2019

법제처, 찾기 쉬운 생활법령정보 홈페이지

<https://easylaw.go.kr/CSP/CnpClsMain.laf?popMenu=ov&csmSeq=1327&ccfNo=1&cciNo=1&cnpClsNo=1>

4. 국내외 판로 확대

가. 여성기업 우선구매

공공기관 여성기업제품 우선 구매제도는 여성기업 지원에 관한 법률 제9조 및 시행령 제 7조에 의거, 공공기관은 여성기업제품의 일정비율 이상 구매를 하여야 한다고 명시하고 있다. 이 일정 비율은 물품 및 용역은 각 구매총액의 5%, 공사의 경우는 3%를 의미한다. 이러한 여성기업제품 공공구매 의무화 제도의 활성화로 여성기업제품 판매를 증대시키기 위해, 중소벤처기업부에서는 여성기업제품 관련 정보를 공공구매 홍보 사이트에 정보를 게시하는 방안과 여성기업 대상으로 공공조달시장 판로 확대 및 입찰 참여기회 증대를 위한 업종별 입찰정보와 전자입찰 실무교육을 지원한다. 입찰 실무교육을 통해, 입찰의 개요, 절차, 계약 방법, 입찰금액 산정 및 적격 심사 등 입찰관련 교육을 제공하여, 여성기업들이 입찰에 참여할 수 있는 방안을 마련한 것이다.

〈표 5-16〉 여성기업제품 공공구매 지원

● 사업목표:	여성기업 제품의 공공구매 의무화 제도의 활성화
● 사업대상:	여성기업확인서를 발급받은 기업(19년 지원현황: 여성기업제품 공공구매 홍보사이트 운영, 1,607개사, 14,605개 제품 등록)
● 사업내용:	- 여성기업제품 공공구매 홍보사이트 제품 등록 및 홍보를 통해 공공기관 구매 증대 - 입찰실무교육을 통해 여성기업 판로 확대 지원

자료: 중소벤처기업부. 2020.2020년도 중소·벤처기업 지원사업

이러한 지원정책에 따라, 여성기업제품 공공구매실적은 지속적으로 증가 추세에 있음을 확인할 수 있다.

〈표 5-17〉 여성기업제품 공공구매실적(2015~2019년)

	연도별 실적 (단위: 백만원, %)				
	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년
총구매액	119,207,015	116,933,162	123,407,816	123,413,453	134,980,277
여성기업구매액	7,141,959	8,339,295	9,906,943	10,583,150	11,927,313
비율	6.0	7.1	8.0	8.6	8.8

자료: 공공구매종합정보, 공공기관 구매실적 각년도

전북지역의 공공기관의 여성기업제품 구매실적비중을 살펴보면, 2018년 전북 여성기업 구매실적은 13.2%이고, 2017년 대비 2018년 전북지역의 구매실적 증감률은 +18.4%로 나타남을 확인할 수 있다.

〈표 5-18〉 전북·전국 지자체 공공구매실적

(단위: 백만원, %)

기관명	2017 여성기업 구매실적	2018 총구매실적(A)	2018 여성기업 구매실적(B)	비중	여성기업 구매실적 증감률
				(B/A)*100	
강원도	362,851	3,173,583	378,888	11.9	4.4
경기도	735,219	7,334,336	942,367	12.8	28.2
경상남도	336,523	3,702,880	394,022	10.6	17.1
경상북도	495,705	4,574,484	550,790	12.0	11.1
광주광역시	45,207	490,316	52,714	10.8	16.6
대구광역시	97,371	959,139	113,059	11.8	16.1
대전광역시	64,613	514,677	75,352	14.6	16.6
부산광역시	143,307	1,306,819	144,082	11.0	0.5
서울특별시	425,524	4,377,774	517,773	11.8	21.7
세종특별자치시	46,839	280,578	42,448	15.1	-9.4
울산광역시	91,005	963,125	109,907	11.4	18.6
인천광역시	110,103	1,216,804	126,821	10.4	15.2
전라남도	356,080	3,821,566	430,916	11.2	21
전라북도	270,789	2,420,696	320,652	13.2	18.4
제주특별자치도	156,449	1,166,631	196,938	16.9	25.9
충청남도	291,126	2,823,769	329,470	11.7	13.2
충청북도	216,960	2,103,892	251,755	12.0	16.0
합계	4,245,671	41,228,069	4,977,954	12.0	17.2

자료: 2019 여성기업백서

조달제도 안에 들어가면 시중 대비 안정적인 가격으로 판매하는 것이 가능한데, 여성기업들의 생산물품이 조달제도를 활용하지 못하는 경우가 많은 것이 사실이다. 따라서, 이러한 공공구매제도 활용을 위해 여성기업의 생산 아이টে에 개발을 위한 노력이 요청된다. 한편으로는 이미 생산되고 있는 우수 여성기업 제품 홍보를 통해 여성기업 제품을 널리 알릴 수 있는 기회를 마련하는 것이 필요하다.

나. 여성기업 판로개척

여성기업제품의 판매를 활성화하기 위해, 우선, 여성기업제품 중 우수제품을 발굴하고, 그 발굴제품에 대해 입점교육, 전문가 코칭, 인서트 영상 제작비, 방송 출연료 등을 지원하는 사업(기업당 최대 16.5백만원, 16개사)이 진행되고 있다.

〈표 5-19〉 TV홈쇼핑 입점지원 사업

● 사업목표: 우수한 제품을 보유하고 성장이 기대되는 여성기업의 TV 유통시장 진입을 지원 ● 지원규모: 여성기업 150개 ● 지원대상: 여성기업확인서 발급기업, 여성기업 자체 브랜드 보유기업 ● 지원내용:- TV홈쇼핑 방송 수수료 지원 - 인서트영상제작비 지원 - 홈쇼핑 입점 교육 - 품평회
--

자료: 여성기업종합정보포털 홈페이지

<http://www.wbiz.or.kr/www/marketexport/TVhomeshopngsport/TVhomeshopngInfo.jsp;jsessionid=D17AF26927645F59B356DAA508DF602B>, 2019 여성기업 백서

또한, 우수여성기업을 대상으로 여성기업제품 특별전 등을 홈쇼핑이나 우체국 쇼핑 등과 같은 채널에 한 부분으로 구성하여, 무료로 특별방송과 재방송을 진행하는 사업 역시 시행 중에 있다. 공영홈쇼핑의 경우, 타사 홈쇼핑과는 달리 우리 중소기업제품 및 농축산물로만 편성되어 있고, 타사 홈쇼핑에 비해 10% 이상 낮은 판매 수수료율로 소비자와 생산자가 상생하는 홈쇼핑을 목표로 하고 있다. 그러나 우수여성기업 대상 특별방송의 경우, 시간을 분할해서 방송하고, 시청률이 적은 시간대에 배치하여 취지만큼의 결과를 보지 못했다는 기업인의 경험을 살펴볼 때, 실질적으로 기업에 도움을 줄 수 있는 적극적인 편성 방안 등이 요청된다. 또한 홈쇼핑에 물품을 소개하기 위해서는 즉시 배송할 수 있도록 물품을 대량으로 준비하는 것이 필요한데, 홈쇼핑에서 저조한 판매실적을 보였을 때, 그 재고 발생에 따르는 추가비용의 문제를 사전에 해결할 수 있도록 조정 방안 역시 마련해야 할 것이다.

전북의 경우, 중소기업 홈쇼핑인 공영홈쇼핑만이 아닌 NS홈쇼핑 등의 지역과 연계되어 있는 홈쇼핑을 개척할 수 있으니, 홈쇼핑에 입점할 수 있는 상품개발,

방송 프로세스와 제품군에 따른 전략 등의 교육을 통해, 지역 네트워크를 통한 판로개척을 고려할 필요가 있다.

전북에 활성화되어 있는 로컬푸드 직매장에 Shop in Shop 개념으로 여성기업 물품을 전시 판매하는 방안 등의 협력방안 마련도 가능하다. 개별기업으로는 이미 납품을 진행 중인 사업체가 존재하여, 이러한 연결을 개인대 개별 로컬푸드 매장으로 연결하는 것이 아닌 여성기업종합허브에서 전라북도 로컬사업과의 조직적 연계가 가능할 것으로 파악된다.

다. 해외진출 밀착지원

여성기업 제품의 해외진출을 위해, 수출 경쟁력이 있는 제품을 발굴하여, 해외진출을 위한 교육·컨설팅, 사전준비, 해외전시 등을 지원하고 있다. 특히, 코로나 환경 속에서 실제 해외를 직접 방문하는 대신, 온라인 동영상을 통한 제품 소개 등이 이루어질 수 있기 때문에, 동영상 촬영 등에 대한 기술지원과 번역 지원 등의 사업이 큰 도움이 되어, 온라인 수출기업화 사업 등의 지속 지원이 필요하다. 그러나 단순히 온라인 상으로 제품을 보여주는 것으로는 보여주기식 행사에 그칠 수 있으므로, 이러한 행사를 진행하기 전, 상호간의 조율이 이루어지는 것이 중요하다고 파악된다. 즉, 행사를 하는 것만이 아닌 실제적인 의미를 부여할 수 있는 사전 작업 등이 모두 진행된 상태에서 온라인 미팅이 이루어져야 해외진출에 성공할 수 있으니, 이를 위한 적극적 지원 요청된다.

해외진출에 있어서의 각국의 특성에 따른 인증이나 추가 서류, 비용 발생 등 예상치 못한 애로사항 발생에 대한 지원 등으로 해외 진출 활성화를 위한 노력이 요청된다. 특히 전북의 여성기업 중에는 농산물 생산·가공 및 식품산업의 비중이 높으나, 실제 식품 수출관련 각국의 규제와 식품 검사 등의 요청이 많아, 각 기업들이 각국의 요구에 대응하는데 어려움을 경험하고 있음을 확인할 수 있었다. 따라서, 타 지역의 지역 수출대행기관의 운영사례에서 확인할 수 있듯 농산물수출팀과 같은 지원 사업 등의 맞춤형 수출팀 운영을 통해, 농산물이나 식품 수출 과정에서 발생하는 다양한 인증 요청에 대응할 수 있는 방안 마련하거나 혹은 이런 프로그램과의 연계를 통해 여성기업의 수출 애로 상담을 제공할 수 있다.

〈표 5-20〉 지역 수출대행기관 운영사례

● 주식회사 경남무역 ○ 주식회사 경남무역은 1994년 경상남도 농수산물, 공산품 수출·입대행과 국내 시장을 개척하여 도민의 소득증대에 기여하기 위해 설립 ○ 농축수산물의 수출과 국내유통, 중소기업제품 수출대행, 해외시장 개척, 해외 특판전, 경남특산물박람회 주관, 농산물수출물류센터 운영, 경남 추천상품 사 이버 쇼핑몰 수탁 운영 등을 담당 ○ 무역박람회, 전시회 등의 수출상담회 운영 ○ 영세한 농민과 기업이 개별적으로 수출하는 것에 비해, 상대적으로 품질관리, 지역브랜드화 연계에서 강점을 보임 ● 경북통상 주식회사 ○ 경북통상 주식회사는 1995년 설립하여, 자사브랜드를 개발하고, 농산물유통 센터, 농수산물 수출물류센터 등을 운영하여 지역 수출을 지원 ○ 수출사업, 지자체 위탁사업, 해외 전시장, 국내 전시판매장, 농산물 선별장 등을 운영 ○ 경북 23개 시군에서 생산된 농수산물과 지역 중소기업에서 생산하는 공산품 수출을 지원
--

자료: 나정호. 2020. 전라북도 수출활성화 지원방안 연구

주식회사 경남무역, 경북통상 주식회사 등이 이미 지역농축수산물과 공산품의 판로개척, 수출대행, 해외시장 개척, 특산물 박람회 주관 등의 지역 내 특산물의 해외수출을 지원하는 기관이 운영되고 있다.

전라북도의 경우, 전라북도의 영세기업과 지역 농축수산물의 수출 기회를 제공할 수 있는 “JB프로젝트” 같은 수출대행기관을 구상하여, 사업을 준비 중에 있다. 이러한 사업과 여성기업과의 연계로 여성기업의 해외 판로의 안정적 확대를 기대할 수 있을 것이다.

5. 상생협력 활성화

가. 여성경제인 네트워킹

여성기업의 활성화를 위해서는 여성경제인들의 연대 경험이 요청된다. 이미 안정기에 들어선 기업의 대표들과 새롭게 사업을 시작하는 기업인들간의 네트워크 연결망 확대를 통해, 성공담이나 극복 경험담을 나누어서, 창업초기의 기업들이 배울 수 있고, 준비하고 있는 창업 아이템이나 제품을 소개하는 자리를 통해 조언을 듣거나 혹은 사업 연계를 가능하게 하는 것이 가능하다. 이러한 여성기업인 간의 소통은 한국여성경제인연합회나 여성기업 인증서를 받은 비슷한 분야별 기업 간의 연계 등 다양한 방식으로 나타날 수 있다.

〈표 5-21〉 한옥마을 공예 공동체 사례

- 한옥마을의 공예공동체 “별별체험단”
- 한옥마을 내의 공예 특화거리를 비롯, 다양한 공방의 33명의 사업주들이 모여서 공방모임을 가지면서, “별별체험단”이라는 이름으로 활동
- 현재, 18개 업체가 참여하는 중이고, 이 중 몇몇의 업체가 모여 공예꾸러미를 구상
- 한옥마을의 젠트리피케이션으로 인한 임대료 인상이나 코로나 상황 속에서도 공예 공동체의 협동을 통해 어려움을 극복할 수 있는 가능성 찾음
- 다양한 지원 프로그램이나 공예주간과 같은 행사에 협업하여 참여함으로써, 서로의 친밀감을 높이고, 동시에 연구 교류
- 국제교류센터를 통한 체험키트 전시와 홍보영상 제작에도 공동 참여하면서, 상생의 기회를 마련

다른 한편으로는 한국여성경제인연합회 전북지회의 ‘꾸러미’ 상품을 살펴볼 수 있다. 2020년 추석 명절선물세트로 전통, 여행, 건강을 컨셉으로 여성기업들이 자신들의 대표 상품을 모아서, 꾸러미를 구성한 것이다. 건강식품 관련 업체, 식당, 농업법인, 제약회사, 식료품회사, 디자인업체 등 다양한 여성기업이 모여서, 협업의 꾸러미를 만들어 판매했던 것이다. 이 꾸러미 사업은 연대의 가능성을 보여주지만, 동시에 이러한 각 기업의 상품들을 모아, 분류, 포장, 배송 등의 역할을 할 수 있는 독립적인 조직 역시 필요하다는 지적도 있어, 점차 진화해나갈 가능성을 가지고 있다고 볼 수 있다.

이러한 소규모 공동체가 서로 협력할 수 있는 소규모 공동체가 모일 수 있는 기회와 협업의 방법들에 대한 컨설팅 지원 사업도 전북의 여성기업의 안정적 기반 마련을 위해 필요할 것으로 보인다.

〈표 5-22〉 한국여성경제인연합회 전북지회의 꾸러미



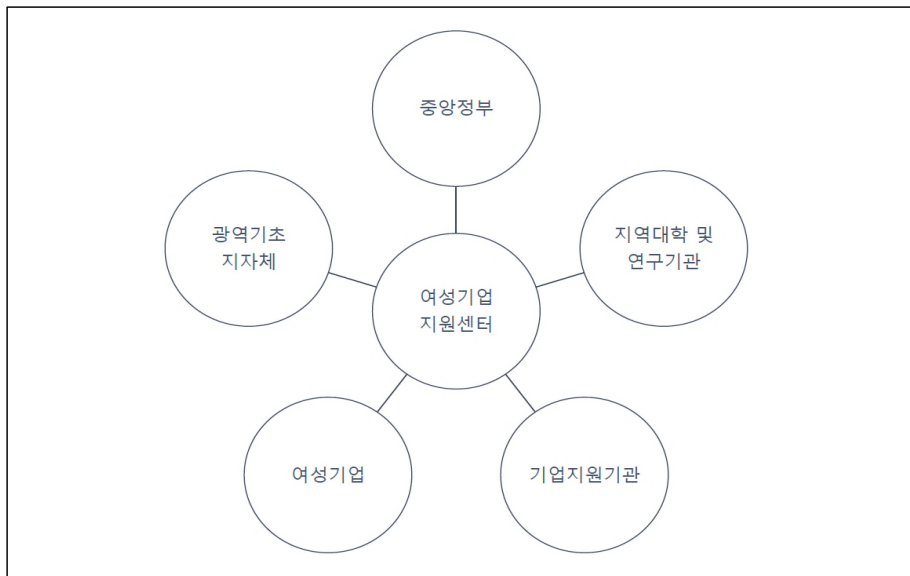
나. 여성기업종합허브 구축사업

여성기업에 대한 창업부터, 지속성장을 위한 다양한 지원사업들이 존재함에도 불구하고, 실제 여성기업 운영자들은 정보에 접근성이 떨어지면서, 다양한 기회와 정보를 접하지 못한 점이 전북지역 여성기업 성장의 큰 장애물이라고 할 수 있다. 이에 따라, 플랫폼 방식의 기업지원 프로그램을 제공할 수 있는 여성기업종합허브를 건립하여, 기업의 성장단계별로 필요한 각종 지원서비스를 체계적으로 제공하고, 지원기관과의 연결을 통해, 기업이 성장할 수 있는 디딤돌 제공하

는 종합지원센터가 필요하다고 파악된다. 중소벤처기업부를 비롯한 많은 중앙정부기관의 국비지원과 사업들에 대한 정보와 광역·기초 지자체의 지방비 지원사업과 그 지역 특성에 대한 분석, 평가 정보는 물론, 지역대학 및 연구기관과 연계된 기술지원을 기업이 각각 찾아다니면서 받은 것이 아닌, 프로그램과의 연결, 컨설팅 등의 지원이 이루어지는 공간이 필요할 것으로 보인다. 이를 통해 도내 30개 기관은 물론, 중앙 기관과 연결해주고, 이에 따른 기술혁신 지원 및 지역 지역 네트워킹 촉진 역시 가능하게 된다. 또한, 기업을 운영함에 있어서의 고충과 민원을 원스톱으로 해결하고, 현장 중심의 기업애로를 해소할 수 있는 방안을 지원해주는 곳으로 역할 할 수 있을 것이다. 실제로 여성기업의 경쟁력 강화를 위한 중간관리기관의 역할이 필수적이고, 이런 허브센터를 통해 여성기업 관련 부처 간의 소통창구 마련 및 지원체계를 확대할 수 있을 것으로 보여진다.

다른 한편으로 여성기업 지원확대를 위해, 영세한 여성기업을 중소기업 지원이 가능한 규모로 변화시키는 방안에 대한 컨설팅을 통해, 여성기업이 사업규모를 확대하고, 인력충원에 따른 고정비 지출의 부담을 극복할 수 있는 지원방안 및 여성 CEO 태도 교육 역시 가능할 것으로 파악한다.

〈표 5-23〉 여성기업종합허브 구상안



참고문헌

참고문헌

- 강희우. 2019. “여성기업 지원정책 개선 방향”, 한국조세재정연구원
- 김보례·김준길·윤아름·박향기. 2019. 『여성기업 특성에 관한 연구-창업기를 중심으로』, (재)여성기업종합지원센터
- 김성인·이상호. 2018. “자금지원이 전라남도 여성기업 경영에 미치는 효과 분석”
한국창업학회 2018 동계학술대회 발표집
- 김영환. 2019. “여성창업의 기회와 정책과제”. *FUTURE HORIZON* (39), 56-63
- 김종숙·신선미·이승현·김근태. 2018. 『여성기업인 지원을 위한 정책방안 연구: 4차 산업혁명 기반산업 내 여성기업인을 중심으로』, 한국여성정책연구원
- 김준·김지환. 2018. “여성기업의 일자리 창출효과에 관한 연구”, 『여성경제연구』 15(2), 73-103
- 김준길. 2019. “여성기업 이슈 브리프: 여성기업의 금융이용 실태 및 현황”. 여성기업 종합지원센터
- 김학실. 2016. “여성 사회적 기업가의 창업 동기와 성과 인식에 관한 연구”, 『한국자치 행정학보』, 30(1), 395-419
- 나정호. 2020. “전라북도 수출활성화 지원방안 연구”. 전북연구원
- 민경원. 2014. “여성기업 지원방안에 관한 연구”, 『GRI 연구논총』 16(1), 169-189
- 성지혜·김소정. 2019. 『대구지역 기업의 가족친화제도 활용실태 및 지원방안』. 대구 여성가족재단
- 성지혜·장재원. 2014. 『지역 여성 취·창업지원 사업의 효율성 제고 방안』. 대구여성 가족재단
- 신용무. 2013. 『여성소기업 활성화를 위한 정책제언』, 전남여성플라자
- 안수영. 2019. “충남 여성 창업 활성화 방안: 도내 여성 기업가 창업실태 조사결과를 중심으로”, 충남여성정책개발연구원
- 안승철·박소영·김명화. 2005. “여성기업인의 경영활동 특성에 관한 연구: 대구경북지역 여성기업을 중심으로”, 『영상저널』 13, 95-129
- 여성가족부. 2020. 『2020 성인지 예산서』
- 여성기업종합지원센터. 2018. 『2018 여성기업 애로실태조사』
- 여성기업종합지원센터. 2019b. 『2019 여성기업 애로실태조사』

- 여성기업종합지원센터. 2019a. 『2019 여성기업 실태조사』
- 여성기업종합지원센터. 2019c. 『2019 여성기업 백서』
- 유영성·민병길·마주영·박원익. 2018. 『경기도 여성기업 지원방안』. 경기연구원
- 유정미·김학실·이언주. 2018. 『충북 여성 사회적경제 기업가 육성 및 지원 방안』. 충북여성재단
- 윤지영. 2018. “젠더 불평등과 불안전 노동”, 『월간 복지동향』 233, 13-19
- 이호숙. 2015. “여성의 창업을 통해 본 기업가정신과 젠더전략”, 『여성학연구』 25(3), 99-140
- 전라북도 기업지원과 “2019년 전라북도 중소기업지원시책 안내서”
- 중소기업청 2005~2014, 2017, “여성기업활동 촉진에 관한 기본계획”
- 중소벤처기업부 2018, 2019a. “여성기업활동 촉진에 관한 기본계획”
- 중소벤처기업부·(재)여성기업종합지원센터 2019b. 『2019 여성기업백서』. (재)여성기업종합지원센터 여성경제연구소.
- 중소벤처기업부 2019. “여성기업법 시행령 개정, 협동조합의 여성기업 인정 등 답아” 보도자료
- 중소벤처기업부 2020. “2020년 정부 창업지원사업 통합 공고”
- 충북지방벤처기업청. 2020. “‘창업국가 조성’을 위해 역대 최대 규모인 1조 4,517억원 지원”. 보도자료
- 채오병. 2018. “부르디외의 국가: 상징권력과 주체”. 『문화와 사회』 26(2), 217-260
- 최민정·김민정. 2019. 『인천시 여성친화기업 지표개발 및 적용방안 연구』, 인천여성가족재단
- 최청락·박애심, 2012. 『부산지역 여성기업 실태조사』. 부산여성가족개발원
- Ahl, Helene. 2016. “Why Research on Women Entrepreneurs Needs New Directions”, *Entrepreneurship Theory and Practice*. 30(5). 595-621
- Alsos, G., Isaksen, E., & Ljunggre, E. 2006. “New venture financing and subsequent business growth in men and women-led businesses. Entrepreneurship”, *Theory and Practice*, 30(5), 667-686
- Bellucci, A., Borisov, A., & Zazzaro, A. 2010. “Does gender matter in bank-firm relationships? Evidence from small business lending”. *Journal of Banking & Finance*, 34(12), 2968-2984.

- Botha, M., Nieman, G., & van Vuuren, J. 2006. "Enhancing female entrepreneurship by enabling access to skills". *International Entrepreneurship and Management Journal*, 2(4), 479-493.
- Bourdieu, Pierre.1986. "The Forms of Capital." in John Richardson (ed.). *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*. Westport, CT: Greenwood.
- Bruni A., Silvia Gherardi and Barbara Poggio. 2004. "Entrepreneur-mentality, gender and the study of women entrepreneurs". *Journal of Organizational Change Management* 17(3) 256-268
- Cliff, J. E., Langton, N., & Aldrich, H. E. 2005. "Walking the talk? Gendered rhetoric vs. action in small firms". *Organization Studies*, 26(1), 63-91.
- Farr-Wharton, R., & Brunetto, Y. 2009. "Female entrepreneurs as managers: the role of social capital in facilitating a learning culture". *Gender in Management: An International Journal*, 24(1), 14-31.
- Greve, A., & Salaff, J. W. 2003. "Social networks and entrepreneurship. Entrepreneurship". *Theory and Practice*, 28(1), 1-22.
- Kirkwood, J. 2009. "Motivational factors in a push-pull theory of entrepreneurship." *Gender in Management: An International Journal*, 24(5), 346-364
- Kuada, J. 2009. "Gender, social networks, and entrepreneurship in Ghana". *Journal of African Business*, 10(1), 85-103.
- Ladge Jamie, Kimberly A. Eddleston, Keimei Sugiyama. 2019. "Am I an entrepreneur? How imposter fears hinder women entrepreneurs' business growth", *Business Horizons* 62, 615-624
- Malach-Pines, A., & Schwartz, D. 2008. "Now you see them, now you don't: gender differences in entrepreneurship". *Journal of Managerial Psychology*, 23(7), 811-832.
- Marlow, S., & McAdam, M. 2013. "Gender and entrepreneurship: advancing debate and challenging myths: exploring the mystery of the

- under-performing female entrepreneur". *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research*, 19(1), 114-124.
- Mboko, S., & Smith-Hunter, A. E. 2009. "Women entrepreneurs in Zimbabwe: a case study". *Journal of Global Business Issues*, 3(1), 157-169.
- Morris, M., Miyasaki, N., Watters, C., & Coombes, S. 2006. "The dilemma of growth: understanding venture size choices of women entrepreneurs". *Journal of Small Business Management*, 44(2), 221-244
- Orser, B., & Hogarth-Scott, S. 2002. "Opting for growth: gender dimensions of choosing enterprise development". *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 19, 284-300
- Patterson, N., & Mavin, S. 2009. "Women entrepreneurs jumping the corporate ship and gaining new wings." *International Small Business Journal*, 27(2), 173-192.
- Poggesi, S., M. Mari, and L. De Vita. 2015. "What's New in Female Entrepreneurship Research? Answers from the Literature." *International Entrepreneurship and Management Journal* 12(3), 735-764
- Rehman, S., & Roomi, M. A. 2012. "Gender and work-life balance: a phenomenological study of women entrepreneurs in Pakistan." *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 19(2), 209-228
- Roomi, M. 2009. "Impact of social capital development and use in the growth process of women-owned firms". *Journal of Enterprising Culture*, 17(4), 473-495
- Rutashobya, L. K., Allan, I. S., & Nilsson, K. 2009. "Gender, social networks, and entrepreneurial outcomes in Tanzania". *Journal of African Business*, 10(1), 67-83.
- Wilson, F. Carter, S. Tagg, S. Shaw, E., & Lam, W. 2007. "Bank loan officers' perceptions of business owners: the role of gender". *British Journal of Management*, 18(2), 154-171.

- Wu, Z., & Chua, J. H. 2012. "Second order gender effects: the case of US small business borrowing cost". *Entrepreneurship: Theory and Practice*, 36(3), 443-463
- Xheneti M, Thapa S. K. & A. Madden. 2019. "Negotiating business and family demands within a patriarchal society – the case of women entrepreneurs in the Nepalese context", *Entrepreneurship & Regional Development*, 31:3-4, 259-278

정책연구 2020-19

전라북도 여성기업 지원방안

발 행 인 | 김 선 기

발 행 일 | 2020년 11월 30일

발 행 처 | 전북연구원

55068 전북 전주시 완산구 콩쥐팍쥐로 1696

전화: (063)280-7100 팩스: (063)286-9206

ISBN 978-89-6612-305-6 93330

본 출판물의 판권은 전북연구원에 속합니다.

