

2019

정책연구 2019-25

전라북도 지역특화 여성유망직종 발굴 수요분석

연구진 조경옥 · 전아람

Jeonbuk Institute

정책연구 2019-25

전라북도 지역특화 여성유망직종 발굴 수요분석



연 구 진

연구 책임 조 경 욱 · 전북연구원 연구위원

공동 연구 전 아 랍 · 전북연구원 전문연구원

자 문 위 원 김 정 란 · 광주여성재단 연구위원

오 영 택 · 전주대학교 경영학과 교수

이 영 란 · 전라북도청 여성청소년과 팀장

김 진 속 · 전라북도청 여성청소년과 주무관

연구관리 코드 : 19JU16

이 보고서의 내용은 연구진의 견해로서
전라북도의 정책과는 다를 수도 있습니다.

목 차 | Contents

제1장 서론	1
1. 연구의 필요성 및 목적	3
2. 연구내용 및 방법	5
가. 주요 연구내용	5
나. 연구방법	7
다. 연구추진 절차	8
제2장 전라북도 경제활동 현황 및 경력단절여성 규모	9
1. 전라북도 경제활동 현황	11
가. 전라북도 경제활동 현황	11
나. 시군별 경제활동 현황	13
2. 전라북도 경력단절여성 규모와 특징	27
가. 전라북도 경력단절여성	27
나. 시군별 경력단절여성	35
제3장 전라북도 산업구조와 인력현황	43
1. 전라북도 산업구조와 인력현황	45
가. 전라북도 사업체 현황과 변화추이	45
나. 전라북도 산업별 종사자 및 여성종사자 변화	48
다. 전라북도 시군별 사업체 종사자 현황 및 추이	53
2. 전라북도 사업체 부족인원 및 미충원 인력	69
가. 전라북도 인력수요 전망(2016~2026)	69
나. 부족인원 및 빈 일자리	72
다. 직무능력에 따른 미충원 인원 현황	81

제4장 여성인력 수요 및 공급 현황 분석	87
1. 전라북도 사업체의 여성인력 수요 분석 : 전북인자위 원자료 분석	89
가. 사업체 인력수요 분석	89
나. 업종별·직종별·시군별 인력수요 분석	95
2. 전북 여성새일센터 구인구직 수요 및 직업훈련 현황	100
가. 여성새일센터 구인구직 수요 변화 및 특성	100
나. 여성새로일하기센터 직업훈련 현황 분석	107
다. 일자리 매칭: 선호직종 vs 취업직종	115
3. 소결	129
제5장 요약 및 결론	133
1. 구인구직 변화추이와 여성적합 직종의 수요	135
가. 구인구직 변화추이와 특성	135
나. 인력수요와 직업훈련의 매칭	137
다. 지역고용 환경과 여성적합 직업훈련 수요	141
2. 지역특화 여성적합 직업훈련 운영 발전방안	144
가. 적합직종 과정개발 및 운영상 어려움	145
나. 지역특화 여성적합 직종 발굴 및 운영 내실화 방안	152
참고문헌	161
부록	165

표 목 차 | Contents

〈표2-1〉 전라북도 경제활동 현황	12
〈표2-2〉 전주시 경제활동 현황	13
〈표2-3〉 군산시 경제활동 현황	14
〈표2-4〉 익산시 경제활동 현황	15
〈표2-5〉 정읍시 경제활동 현황	16
〈표2-6〉 남원시 경제활동 현황	17
〈표2-7〉 김제시 경제활동 현황	18
〈표2-8〉 완주군 경제활동 현황	19
〈표2-9〉 진안군 경제활동 현황	20
〈표2-10〉 무주군 경제활동 현황	21
〈표2-11〉 장수군 경제활동 현황	22
〈표2-12〉 임실군 경제활동 현황	23
〈표2-13〉 순창군 경제활동 현황	24
〈표2-14〉 고창군 경제활동 현황	25
〈표2-15〉 부안군 경제활동 현황	26
〈표2-16〉 2018년 시도별 경력단절여성 규모	28
〈표2-17〉 시도별 경력단절여성 규모 추이	29
〈표2-18〉 전라북도 연령대별 경력단절여성	31
〈표2-19〉 전라북도 학력별 경력단절여성	33
〈표2-20〉 전라북도 경력단절여성의 경력단절 사유	34
〈표2-21〉 2018년 전라북도 시군별 경력단절여성 분포	35
〈표2-22〉 2018년 전라북도 시군별 연령별 경력단절여성 분포	38
〈표2-23〉 2018년 전라북도 시군별 학력별 경력단절여성 분포	39
〈표2-24〉 2018년 전라북도 시군별 경력단절 사유	40
〈표3-1〉 산업분류별 전라북도 사업체 추이	45
〈표3-2〉 전라북도 다수산업 사업체 추이	47

〈표3-3〉 산업분류별 전라북도 종사자 변화	49
〈표3-4〉 산업분류별 전라북도 여성종사자 수 변화	50
〈표3-5〉 산업분류별 전라북도 남성 대비 여성 종사자 비율	52
〈표3-6〉 산업분류별 전주시 성별 종사자 수	54
〈표3-7〉 산업분류별 군산시 성별 종사자 수	56
〈표3-8〉 산업분류별 익산시 성별 종사자 수	58
〈표3-9〉 산업분류별 정읍시 성별 종사자 수	60
〈표3-10〉 산업분류별 남원시 성별 종사자 수	62
〈표3-11〉 산업분류별 김제시 성별 종사자 수	64
〈표3-12〉 산업분류별 완주군 성별 종사자 수	66
〈표3-13〉 산업분류별 광역지역 성별 종사자 수	68
〈표3-14〉 성별 전북지역 경제활동참가율 전망(2016~2026)	69
〈표3-15〉 연령별 전북지역 경제활동참가율 전망(2016~2026)	70
〈표3-16〉 전북지역 취업자 수 전망(2016~2026)	70
〈표3-17〉 전북지역 산업별 취업자 수 전망(2016~2026)	71
〈표3-18〉 전북지역 직업별 취업자 수 전망(2016~2026)	72
〈표3-19〉 시도별 5인 이상 사업체 노동력 부족률	73
〈표3-20〉 전라북도 산업별 현원 및 부족인원 추이	74
〈표3-21〉 전라북도 직종별 현원 및 부족인원 추이	76
〈표3-22〉 전라북도 시군 산업별 빈자리율	78
〈표3-23〉 전라북도 직능수준별 산업 미충원 인원 현황	82
〈표3-24〉 전라북도 직능수준별 직종 미충원 인원 현황	83
〈표3-25〉 전라북도 미충원 인원이 많은 산업과 직종의 직능 수준	85
〈표4-1〉 전라북도 업종별 채용 현황 및 채용예정 인원	90
〈표4-2〉 전라북도 직종별 채용인원 및 채용예정 인원	92
〈표4-3〉 전라북도 시군별 채용인원 및 채용예정 인원	94
〈표4-4〉 전라북도 업종별 인력수요 채용조건	95
〈표4-5〉 전라북도 직종별 인력수요 채용조건	97
〈표4-6〉 전라북도 시군별 인력수요 채용조건	99

〈표4-7〉 여성 새로일하기센터 설치현황	100
〈표4-8〉 전라북도 여성새로일하기센터 운영 현황	101
〈표4-9〉 전라북도 새일센터 직업교육훈련 예산	102
〈표4-10〉 전라북도 새일센터 구인·구직 실적	103
〈표4-11〉 전라북도 새일센터 연령별 구직자 현황	104
〈표4-12〉 전라북도 새일센터 학력별 구직자 현황	105
〈표4-13〉 전라북도 새일센터 취업성공률	106
〈표4-14〉 전라북도 새일센터 직업교육훈련과정	108
〈표4-15〉 직업교육훈련 과정명	109
〈표4-16〉 유형별 직업훈련교육 개설 수	111
〈표4-17〉 직업훈련교육과정 교육인원 및 수료율	111
〈표4-18〉 직업교육훈련 취업률	112
〈표4-19〉 전라북도 여성새일센터 연령별 직업훈련교육생 중 취업자 현황	113
〈표4-20〉 전라북도 여성새일센터 학력별 직업훈련교육생 중 취업자 현황	114
〈표4-21〉 새일센터 구직자 선호직종 변화 추이	116
〈표4-22〉 새일센터별 구직자 선호직종	117
〈표4-23〉 새일센터 직업교육훈련 취업자 취업직종 변화 추이	124
〈표4-24〉 전라북도 새일센터 구직희망 직종 및 취업직종 비교	126
〈표4-25〉 전라북도 새일센터 구인처 모집직종 및 취업직종 비교	127
〈표 5-1〉 전북 인력수요와 새일센터 직업훈련의 매칭	140
〈표 5-2〉 직업훈련개설 적합성	142
〈표 5-3〉 취업연계 가능성	143
〈표 5-4〉 집담회 및 인터뷰 수행 개요	144
〈표 5-5〉 전라북도 여성적합 직종 및 유망직종	153

■ 그림목차 | Contents

〈그림 2-1〉 2018년 시도별 경력단절여성 비율(15~54세 기혼여성 대비)	28
〈그림 2-2〉 전라북도 경력단절여성 추이(15~54세 기혼 비취업여성 대비)	30
〈그림 2-3〉 2018년 전라북도 연령별 경력단절여성	32
〈그림 2-4〉 2018년 전라북도 학력별 경력단절여성	34
〈그림 2-5〉 2018년 전라북도 시군별 경력단절여성 비율(15~54세 기혼여성 대비) ..	36
〈그림 2-6〉 2018년 전라북도 시군별 경력단절여성 비율(15~54세 기혼 비취업여성 대비) ..	37
〈그림 4-1〉 전라북도 새일센터 연령별 구직자 현황	104
〈그림 4-2〉 전라북도 새일센터 학력별 구직자 현황	105
〈그림 4-3〉 전라북도 전체 새일센터 취업성공률	107

1. 연구개요

가. 연구 필요성 및 목적

- 일반적으로 직업교육과 훈련은 취업역량과 취업준비도를 강화시켜 고용가능성 및 고용의 질에 영향을 주는 유효한 정책수단임. 경력단절여성들의 직업능력을 향상시키고 취업을 지원하기 위해 여성새로일하기센터에서는 직업상담 - 직업훈련 - 취업알선 - 사후관리 등의 통합적 서비스를 제공 중에 있음
- 현재, 여성새일센터에서 수행하고 있는 직업훈련 사업은 유사 훈련 직종의 반복, 개설되는 훈련과정의 다양성 부족, 기업수요에 기초한 맞춤형 훈련과정이 저조하고 여성새일센터 이용자의 전문적인 직업교육에 대한 수요를 충족시키지 못하고 있다는 등의 문제와 비판이 제기되고 있음
- 이와 같은 여성새일센터 직업훈련과정에 대한 문제의 원인은 직업훈련과정을 기획·개발하는 단계에서 수요와 공급에 대한 면밀한 시장분석이 제대로 이루어지지 않았기 때문임. 즉 여성들의 취업욕구와 희망직종, 직업훈련 욕구뿐만 아니라 기업이 필요로 하는 여성인력 수요 특성 및 직업훈련 내용, 취업 조건 및 필요역량에 대한 구체적인 조사가 이루어지고 있지 않기 때문임
- 또한 경력단절여성의 직업교육훈련프로그램에 지역의 구인수요와 역점산업을 반영하고 기업 맞춤형 전문기술 훈련을 확대(여성가족부, 2015)하도록 요구하지만 이를 뒷받침할 지역차원의 구체적 실태조사와 기초자료는 부재한 상황임

- 이에 본 연구에서는 전북지역 산업여건과 노동시장 내의 구인구직 수요와 변화, 흐름 및 향후 전망 등에 대한 구체적이고 실질적인 통계와 데이터 분석 등의 기초자료를 제공하고 이를 토대로 전북지역의 구인수요 특성과 역점산업을 반영하는 지역 적합직종 분야에 대한 전망을 제공하고자 함. 이러한 연구결과를 활용하여 각 시군의 새일센터 직업훈련 개발과 기획, 관리, 운영 등이 보다 체계적이고 현실적으로 운영되기 위한 기초자료를 제공하는데 궁극적인 연구의 목적이 있음

나. 주요 연구내용

□ 전라북도 경제활동 현황 및 여성경제활동 특성 분석

- 전라북도 취업구조 및 경제활동 현황
 - 전라북도 경제활동 현황: 경제활동참가율, 고용률, 실업률에 대한 지역별, 성별 연령별 현황분석
- 전라북도 경력단절여성 현황 및 규모 예측
 - 통계청의 지역별 고용조사 원자료 분석을 토대로 전라북도 경력단절 여성현황, 경력단절 사유 분석
 - 각 시군별 경력단절여성 규모 및 현황 분석을 통해 여성새일센터 직업훈련 대상 규모를 예측할 수 있는 기초자료 제공

□ 전라북도 산업구조와 인력현황

- 전라북도 사업체 현황과 변화 추이
- 전라북도 및 시군 산업별 종사자 및 여성종사자 현황
- 전라북도 경제활동인구 및 참가율 전망(2016~2026년)
- 전라북도 산업별 직업별 인력수요 전망(2016~2026년)
- 전라북도 산업별, 직종별 부족인원 및 빈 일자리
- 직무능력에 따른 미충원 인원 현황

□ 여성인력 수요 및 공급 현황 분석

- 전라북도 사업체의 여성인력 수요분석
 - 전라북도 사업체 대상의 인력현황 및 채용현황 분석
 - 전라북도 산업별, 직종별 양성훈련 수요 분석
- 전북 여성새일센터 직업훈련 현황 및 내용분석(2014~2018)
 - 전북지역 각 여성새일센터 구인·구직 현황 및 변화추이와 특성
 - 전북 여성새일센터 직업훈련 현황
 - 전북 여성새일센터 직업훈련 프로그램 내용분석
 - 구직자의 선호직종과 직혼직종, 취업직종 간의 일자리 매칭정도 비교분석

□ 지역특화 적합직종 발굴 및 운영 발전방안

- 지역고용 환경과 여성적합 직업훈련 수요 및 전망
 - 구인구직 변화추이와 특성
 - 지역 산업구조 및 고용동향을 반영한 인력수요와 직업훈련의 매칭분석
- 직업훈련 운영실태 및 애로사항 분석: 여성새일센터 종사자 및 유관기업체 간담회
 - 직업훈련의 기획 및 개발, 관리, 운영 실태 및 애로사항
 - 각 여성새일센터의 고용환경, 인력수요와 구직자의 욕구가 반영된 지역맞춤형 직혼 운영방안
 - 효과적인 직혼 운영을 위한 훈련기획과 선정·관리 단계의 개선방안 제시
 - 직업훈련 운영 개선사항 및 정책지원 요구

다. 연구방법

- 문헌연구 및 행정자료 분석
 - 경력단절여성의 직업훈련 특성 및 성과에 대한 이론과 정책관련 문헌자료 분석
 - 제2차 경력단절여성등의 경제활동촉진 기본계획(2015~2019) 및 각 년도 전라북도 시행계획 자료를 통해 여성 직업훈련 정책지원의 변화, 특성 등을 검토
 - 각 지역별 여성새일센터 직업교육 운영 현황 및 교육 프로그램 내용 분석

○ 각종 통계자료 및 원자료 분석

- 전라북도 경제활동 현황 : 통계청 지역별고용조사 원자료 분석
- 경력단절여성 규모 및 특성: 통계청 지역별고용조사(상반기 부가조사) 원자료 분석
- 전라북도 사업체 현황과 변화추이 분석: 통계청 전국사업체 조사
- 전라북도 및 시군 산업별 종사자 및 여성종사자: 통계청 지역별고용조사 원자료 분석
- 전라북도 인력수요 전망(2016~2026년): 한국고용정보원 광역 지역별 인력 수급전망
- 부족인원 및 빈 일자리, 미충원인력: 고용노동부 직종별사업체 노동력 조사
- 전라북도 사업체의 여성인력 수요조사: 전북지역인적자원개발위원회, 「2018 전북지역 인력 및 훈련 수요공급조사」 원자료 분석
- e-새일시스템을 통해 각 여성새일센터 취업실적 및 직업훈련 운영실적(2014~2018) 자료 분석

○ 간담회

- 직업훈련 운영 전반과정(기획 및 개발, 관리, 운영, 취업연계)에 대한 운영실태 및 애로 사항, 개선 및 발전방안, 향후 적합직종 수요 및 전망 등을 파악하기 위해 여성새일센터 종사자 및 직업교육 전담인력, 취업유관기업 인사담당자 및 대표 등을 대상으로 간담회 및 개별 인터뷰

II. 주요 연구결과 및 정책제언

1. 구인구직 변화추이와 여성적합 직종의 수요

□ 경력단절여성 구인구직 변화추이와 특성

- 여성새일센터 구직자의 연령은 50대 이상과 대학원 이상의 고학력 구직자가 증가하는 것으로 나타났으며 직업교육 수요 이후 취업률에서도 50대의 취업률과 대졸 이상의 고학력 취업자 수가 증가한 것으로 나타남. 50대 이상과 고학력 구직자의 증가는 여성새일센터의 직업교육훈련 운영방향에 대한 향후 변화가 필요함을 시사
- 5년(2014~2018) 동안 구직자의 선호직종은 기타로 분류되는 직종을 제외하고는 사무·회계·관리)이·미용·숙박·음식)사회복지)보건의료 등이 많은 것으로 나타나고 취업자의 직종에서는 사무·회계·관리 및 이·미용·숙박·음식은 감소하고 보건의료 및 사회복지는 큰 폭으로 증가함
- 사무·회계·관리직은 구인처의 모집인원이 높은 직종에 해당하지만 직업훈련생의 수요와 취업률은 감소하고 있는 것으로 나타났으며 2014년 대비 2018년에 구인처의 모집직종에서 가장 많은 증가율을 보이는 직종은 교육연구와 사회복지, 보건의료로 나타남

□ 인력수요와 직업훈련의 매칭

- 전라북도 산업을 구성하고 있는 각 산업에서 사업체의 비중이 높은 우선순위는 도매·소매업)숙박·음식점업)협회·단체·수리·기타개인서비스업 등의 순으로 나타남
- 전라북도 내 산업별 종사자의 성비를 분석한 결과, 여성종사자 수가 가장 많은 업종으로는 보건업·사회복지서비스업)교육서비스업)부동산업)도매·소매업 순으로 나타남

- 고용노동부의 직종별사업체노동력조사에 의하면 전라북도 산업별 부족인원은 제조업, 교육서비스업, 보건업·사회복지서비스업 순으로 많음. 특히 교육서비스업과 보건업·사회복지서비스업과 같이 여성 집중 산업에서의 부족인원이 많아 경력단절여성 대상의 여성고용 발생 가능성이 높을 것으로 예상됨
- 전북지역인적자원개발위원회가 2018년 4월에 전북 사업체를 대상으로 2019년 채용예정 계획인원을 조사한 결과, 채용예정 인원이 가장 많은 직종으로는 식품생산가공직>청소및기타개인서비스직>돌봄서비스직>보건의료직>경영행정사무직 순으로 나타남
- e-새일시스템의 구인처 직종변화를 2014년 대비 2018년의 증감률을 통해 살펴 본 결과 여성 우선 채용직종으로는 교육연구>사회복지>보건의료에서의 증가율이 높게 나타나고 있어 산업별 부족인원 및 채용예정인원, 구인처의 채용직종이 어느 정도 일치하는 것으로 나타남
- 여성새일센터의 직훈 취업직종의 변화를 2014년 대비 2018년의 증감률로 살펴보면 경력단절여성들이 가장 선호하는 사무·회계·관리 직종은 39.1%가 감소한 반면 교육·연구와 사회복지, 보건·의료에서 여성들의 취업이 증가한 것으로 나타남. 보건사회복지서비스업에서의 부족인원과 2019년 채용예정 계획인원에서도 돌봄서비스직 및 보건의료직에서의 채용 예정인원이 많았으며 e-새일시스템의 구인처에서도 채용예정 인원의 증가율이 높게 나타나고 있어 보건분야에 대한 여성새일센터의 직훈 개설 직종은 확대할 필요가 있음(전북여성 인력수요와 여성새일센터 직업훈련의 매칭은 본문 <표 5-2> 참고)

□ 지역고용환경과 여성적합 직업훈련 수요

- 전북 인력수요 자료를 종합하여 각 여성새일센터 직훈 담당자를 대상으로 지역특성을 반영한 적합 직종수요를 파악한 결과에 의하면, 31개 직종에

대하여 직업훈련 개설 적합성을 묻는 응답에 대해 평점 50점 이상 직종은 다음의 20개 직종에 해당함(본문 표5-2 참고)

- 직훈개설 과정으로 가장 적합성이 높은 직종으로는 한식조리사, 실버케어 매니저, 사회복지행정사무원 양성, 간호조무사, 식품제조(김치 및 밑반찬제조종사원) 등이 높게 나타나 전북의 인력수요와 일치정도가 높음
- 31개의 직종에 대하여 취업연계 가능성을 묻는 질문에 대해 평점 50점 이상의 직종은 보건의료와 사회복지, 돌봄에 해당하는 직종과 생산직의 직종이 많음. 이는 전북의 고용동향과 산업별 부족인력, 기업체의 수요와도 일치하는 직종에 해당하는 것으로 여성가족부가 지역 여성새일센터의 직업훈련과정으로 요구하고 있는 전문기술직이나 고부가가치 직종, 기업맞춤형 직종과는 다소 거리가 있음

2. 지역특화 여성적합 직종 발굴 및 운영 내실화 방안

□ 지역의 고용환경을 반영한 적합 직종의 수요와 전망

- 본 연구에서는 전라북도 고용환경과 산업구조의 특성, 전라북도 산업별 부족인원, 향후 인력수요와 전망, 여성새일센터 구인처의 여성인력 수요 특성 등을 종합 분석하여 여성인력 수요와 여성새일센터의 직훈운영 과정의 매칭정도를 파악함
- 이상의 분석결과를 종합하여 전북의 산업여건과 고용환경 등을 반영하여 지속적, 안정적으로 취업이 가능한 여성적합 직종과 현재 여성인력 수요가 많지는 않지만 사회환경 등을 반영하여 여성인력 수요가 다수 발생할 것으로 예상되는 유망직종을 도출한 결과는 다음과 같음

구분	관련 직종	세부직종	
지역수요 적합직종	아미용숙박음식	한식조리사	
		호텔객실관리사	
	사회복지	사회복지행정사무사	
		어린이집 보조교사	
	보건·의료	간호조무사	
		간병인	
		정신건강복지전문인력	
	식품가공생산제조	김치및발반찬제조종사원	
		부품제품조립원	
	사무·회계관리	기업맞춤형품질관리실무자	
SW품질관리인력			
고객상담원			
여성유망직종	보건·의료	실버케어매니저 (치매예방지도사과정) (실버두뇌훈련지도사) (실버인지놀이지도사)	
		정보통신설치	웹및멀티미디어디자이너
			SW품질관리인력
		교육연구 (방과후교육강사)	SW(코딩)교육강사
	드론, 로봇교육 결혼이민자지역아동센터여학강사		
	아미용숙박음식	애완동물미용사	
		반려동물관리사	
창업유망직종		팻푸드전문가	
		공예전문코디네이터	

□ 지역인적자원개발위원회 협력을 통한 여성 직업훈련 수요 DB구축

- 전북지역인적자원개발위원회와 협력을 통해 지역 여성들의 구직수요와 고용시장의 여건을 정확히 파악할 수 있도록 조사와 분석에서 성별통계를 생산하고 그 결과를 DB로 구축한다면 지역 여성들의 구직활동과 직업훈련기획·개발에 보다 정확한 정보제공이 가능해질 것임

□ 직업훈련개발 담당자의 역량강화를 위한 워크숍 정례화

- 여성새일센터 직업훈련 담당 실무자 간의 네트워크를 형성하여 이들에게 필요한 지역의 고용동향, 직업전망, 직종개발 관련 교육프로그램의 작성과 직업훈련 설계에 필요한 실제적인 정보와 교육, 컨설팅 등을 제공. 전라북도 차원에서 직업훈련 실무자 대상의 워크숍을 매년 정례적으로 개최하되, 그 시기는 직업훈련 개발과 기획이 시작되기 전 9월~10월에 추진하도록 함

□ 광역 일자리 협력망 구축과 광역 여성새일센터의 허브기능 강화

- 지역에 필요한 유망 직종 직업교육훈련 개발과 공유를 위해서는 시군의 경계와 구분 없이 시군 여성새일센터, 교육기관, 지역별 유망기업, 각 시군 일자리 유관부서 담당자들로 구성된 “광역 일자리협력망” 구성이 필요함. 또한 광역여성새일센터의 허브기능을 강화하기 위한 일환으로 지역인적자원개발위원회의 협의체 운영에 참여와 연계활동 추진하도록 함

□ 직업훈련 과정 개설 및 운영 시기의 조정

- 지역에 여성새일센터의 직업훈련 운영 개설시기와 취업처의 구인수요 시기의 불일치로 취업연계 가능성 저하가 우려됨. 즉 현재의 여성새일센터 직업훈련 운영 과정은 매년 3월 정도에 시작하고 있으나 취업처에 따라서는 3월에 인력수요가 많이 발생하고 있어 직업훈련 운영 개설시기의 조정이 필요함

□ 지역특성 반영한 적합직종 운영을 위한 ‘도전직종’의 시범운영

- 지역 특성을 반영한 성장 주력산업이나 미래수요에 기반을 둔 준비과정으로서의 ‘도전직종’을 각 센터가 시범운영 하도록 지원하는 방안을 고려해 볼 필요가 있음. 도전직종을 통해 파생직종이나 취업연계가능 직종에 대한 센터의 역량을 강화하고 지역적합 직종을 개발·기획하는 디딤돌 역할을 담당하도록 함

□ 기업맞춤형 직업훈련 확대를 위한 훈련지원금 현실화와 지원

- 기업맞춤형 직업훈련 운영은 일정부분 취업을 보장해야하는 부담도 따르지만 현 단계에서는 경력단절여성 대상의 훈련지원금이 현실적이지 않아 기업의 유인책이 되지 못하는 원인도 큼. 적극적으로 기업들의 참여를 유도할 수 있도록 기업맞춤형 참여 기업에 대한 훈련지원금이나 추가적 인센티브 제공 등을 도입해야 함

□ 구직자의 특성을 반영한 직업훈련 운영 이원화(취업연계 vs 능력개발)

- 고용복지+센터와 여성새일센터의 구인구직 정보통합은 구직자의 인력확보가 과거에 비해 수월하고 용이해졌다는 점에서는 긍정적인데, 그러나 구직자의 연령상승과 실업급여 참여자가 확대되면서 실질적인 취업목적이 아닌 경우도 많아 취업의지가 낮고 현장실습에서의 소극적 태도를 보이고 있어 기업(구인처)의 구직여성에 대한 부정적 이미지를 생산하고 있음. 따라서 향후 직업훈련 운영 방향에도 이러한 변화를 반영하여 경력단절여성의 '취업연계'와 실업급여참여자의 '능력개발'로 이원화 된 직업훈련 과정 운영이 필요함

□ 고부가가치 교육훈련과정 확대와 취업연계를 위한 일자리협력망 연계

- 각 시군의 여성새일센터 간의 경계와 경쟁관계의 문턱을 낮추고 광역단위 일자리협력망을 통해 고부가가치 직업훈련 과정을 운영할 수 있는 여건을 갖추면 코딩, 드론, 로봇 관련 교육서비스업에서의 여성 일자리 창출이 가능할 것으로 판단됨. 고부가가치 교육훈련과정은 지역의 인구규모 및 고용규모를 고려해 거점 중소도시 위주로 직업훈련 교육 과정을 개설하고 광역 일자리협력망을 통해 인력양성과 강사활용, 취업연계를 추진하도록 함

□ 여성창업 직종 지원 및 창업경진대회 추진

- 전북 구직여성의 고연령화와 농촌여성 구성의 다양성(다문화여성, 귀촌여성, 청년귀농귀촌층) 등을 반영하여 취창업을 다각적으로 고려한 직업훈련 운영이 필요함. 전라북도의 역점산업을 반영한 직업훈련 과정으로는 농촌의 6차 산업이나 관광 관련 창업 등을 확대할 필요가 있고 사업체의 형태도 전라북도의 강점이 있는 사회적 기업, 사회적경제 네트워크 등과 연계한 창업 형태를 추진해 볼 수 있음. 여성창업 경진대회 등을 통해 창업 아이템정보와 네트워크 구축, 사업모델링 등을 공유하고 창업인큐베이팅을 위한 직업훈련 과정 개설도 지역적합 직종으로 고려해 볼 수 있음

1
장

서론

-
1. 연구의 필요성 및 목적
 2. 연구내용 및 방법법

제1장 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

- 일반적으로 직업교육과 훈련은 취업역량과 취업준비도를 강화시켜 고용가능성 및 고용의 질에 영향을 주는 유효한 정책수단임. 경력단절여성들의 직업능력을 향상시키고 취업을 지원하기 위해 여성새로일하기센터에서는 직업상담 - 직업훈련 - 취업알선 - 사후관리 등의 통합적 서비스를 제공 중에 있음
 - 경력단절여성에 대한 재취업 지원정책은 「경력단절여성등의 경제활동촉진법」(2009년 제정)에 의해 체계적이고 구조적인 접근을 본격화하였으며 동법에 근거한 여성새로일하기센터 운영을 시작하면서 경력단절여성의 직업훈련 및 취업지원 서비스를 전국적으로 확장해 나감
 - 여성새로일하기센터는 2018년 현재 전국에 150개소가 있으며 전북에는 시군단위 새일센터 8개소와 새일센터 미지정 지역의 취업지원 서비스를 제공하는 광역새일센터 1개소 등 총 9개소가 운영 중에 있음
- 현재, 새일센터에서 수행하고 있는 직업훈련 사업은 유사 훈련 직종의 반복, 개설되는 훈련과정의 다양성 부족, 기업수요에 기초한 맞춤·훈련과정이 저조하고 새일센터 이용자의 전문적인 직업교육에 대한 수요를 충족시키지 못하고 있다는 등의 문제와 비판이 제기되고 있음
 - 이와 같이 직업교육훈련 과정의 성패를 좌우하는 첫 번째 단계에 해당하는 구인·구직에 대한 구체적이고 실체적인 조사가 이루어지지 않거나 조사결과를 토대로 하는 직업훈련과정이 개설되지 않는 데에는 직업훈련 운영의 '기획과 관리', '운영단계'에서 나타나는 몇몇 구조적 원인과 결합되어 있기 때문임
 - 즉, 새일센터의 전문 수요조사 분석 인력이 부족¹⁾하고 노동시장 수요파악의 어려움과 훈련생 모집의 어려움이 동시에 발생하기 때문에 훈련생 중심의 희망직종이나 과정이

1) 본 연구를 수행하기 전 단계에서 9개의 전북 새일센터 실무전담 인력과 2차례의 간담회를 진행한 결과, 구인구직에 대한 조사나 지역 산업체 고용동향 등에 관한 기초자료의 부족이나 부재, 미흡은 직훈개발 과정에서의 어려움을 겪는 각 센터의 공통적 요인으로 거론되어 본 연구를 추동하는 배경이 되었음

개설되는 경향이 있음 (오은진 외, 2015)

- 또한 단기 취업을 중심으로만 새일센터의 성과를 평가하기 때문에 장기간의 교육을 지양하고 전문기술을 요하는 인프라(강의실, 시설설비, 소프트웨어 구입, 전문강사 섭외 어려움) 부족은 결국 기업수요와 새일센터 이용자의 직훈수요를 충족시키지 못하거나 반영하지 못하는 원인에 해당하고 있음
- 이와 같은 새일센터 직업훈련과정에 대한 문제의 원인은 직업훈련과정을 기획·개발하는 단계에서 수요와 공급에 대한 면밀한 시장분석이 제대로 이루어지지 않았기 때문임. 즉 여성들의 취업욕구와 희망직종, 직업훈련 욕구뿐만 아니라 기업이 필요로 하는 여성인력 수요 특성 및 직업훈련 내용, 취업조건 및 필요역량에 대한 구체적인 조사가 이루어지고 있지 않기 때문임
- 시장수요에 기반을 두지 않는 직업훈련과 교육프로그램 운영은 결국 여성의 불안정한 취업과 저임금의 노동으로 이어져 직업훈련의 효용성을 감소시키고 경력단절여성의 잦은 이직과 고용불안정으로 이어지는 원인이 되고 있음
- 또한 경력단절여성의 직업교육훈련프로그램에 지역의 구인수요와 역점산업을 반영하고 기업 맞춤형 전문기술 훈련을 확대(여성가족부, 2015)하도록 요구하지만 이를 뒷받침할 지역차원의 구체적 실태조사와 기초자료는 부족한 상황임
- 직훈개발의 타당성이나 근거에 대한 기초자료의 부족은 직훈운영 확대와 개선사항을 제약시키는 문제와도 결부되므로 직훈운영을 위한 수요-공급 기초자료의 구축은 현 단계 지역 새일센터의 직훈운영 도약을 위해서도 매우 중요함
- 이에 본 연구에서는 전북지역 산업여건과 노동시장 내의 구인구직 수요와 변화, 흐름 및 향후 전망 등에 대한 구체적이고 실질적인 통계와 데이터 분석 등의 기초자료를 제공하고 이를 토대로 전북지역의 구인수요 특성과 역점산업을 반영하는 지역 적합직종 분야에 대한 전망을 제공하고자 함. 이러한 연구결과를 활용하여 각 시군의 새일센터 직업훈련 개발과 기획, 관리, 운영 등이 보다 체계적이고 현실적으로 운영되기 위한 기초자료를 제공하는데 궁극적인 연구의 목적이 있음

2. 연구내용 및 방법

가. 주요 연구내용

1) 새일센터 및 직업훈련에 관한 선행연구 검토

- 직업훈련 성과 및 중요성, 여성 직업교육 전문성 필요 등에 대한 이론적 검토
 - 경력단절여성의 직업훈련 성과 및 직업훈련 사업 개선방안, 직업교육의 전문성 강화방안 등의 선행연구 검토를 통해 본 연구의 방향과 내용, 범위 등을 고려
- 고용환경 변화와 직업훈련지원 정책 흐름 분석
 - 경력단절 여성의 직업훈련 지원정책 현황과 문제점, 한계, 개선방안 등 검토
 - 4차 산업과 고부가가치 산업 확대에 따른 여성 직업훈련 대상과 내용의 다변화, 다각화 방안에 대한 이슈와 현안을 검토하고 향후 여성일자리 전망을 통한 직업훈련 타당성과 현실성 등을 검토

2) 전라북도 경제활동 현황 및 여성경제활동 특성 분석

- 전라북도 취업구조 및 경제활동 현황
 - 전라북도 경제활동 현황: 경제활동참가율, 고용률, 실업률에 대한 지역별, 성별 연령별 현황분석
- 전라북도 경력단절여성 현황 및 규모 예측
 - 통계청의 지역별 고용조사 원자료 분석을 토대로 전라북도 경력단절 여성현황, 경력단절 사유 분석
 - 각 시군별 경력단절여성 규모 및 현황 분석을 통해 새일센터 직업훈련 대상 규모를 예측할 수 있는 기초자료 제공

3) 전라북도 산업구조와 인력현황

- 전라북도 사업체 현황과 변화 추이
- 전라북도 및 시군 산업별 종사자 및 여성종사자 현황
- 전라북도 경제활동인구 및 참가율 전망(2016~2026년)

- 전라북도 산업별 직업별 인력수요 전망(2016~2026년)
- 전라북도 산업별, 직종별 부족인원 및 빈 일자리
- 직무능력에 따른 미충원 인원 현황

4) 여성인력 수요 및 공급 현황 분석

- 전라북도 사업체의 여성인력 수요분석
 - 전라북도 사업체 대상의 인력현황 및 채용현황 분석
 - 전라북도 산업별, 직종별 양성훈련 수요 분석
- 전북 여성새일센터 직업훈련 현황 및 내용분석(2014~2018)
 - 전북지역 각 새일센터 구인·구직 현황 및 변화추이와 특성
 - 전북 새일센터 직업훈련 현황
 - 전북 새일센터 직업훈련 프로그램 내용분석
 - 구직자의 선호직종과 직훈직종, 취업직종간의 일자리 매칭정도 비교분석

5) 지역특화 적합직종 발굴 및 운영 발전방안

- 지역고용 환경과 여성적합 직업훈련 수요 및 전망
 - 구인구직 변화추이와 특성
 - 지역 산업구조 및 고용동향을 반영한 인력수요와 직업훈련의 매칭분석
- 직업훈련 운영실태 및 애로사항 분석: 새일센터 종사자 및 유관기업체 간 담회
 - 직업훈련의 기획 및 개발, 관리, 운영 실태 및 애로사항
 - 각 새일센터의 고용환경, 인력수요와 구직자의 욕구가 반영된 지역맞춤형 직훈 운영 방안
 - 효과적인 직훈 운영을 위한 훈련기획과 선정·관리 단계의 개선방안 제시
 - 직업훈련 운영 개선사항 및 정책지원 요구

나. 연구방법

1) 정보조사 및 분석방법

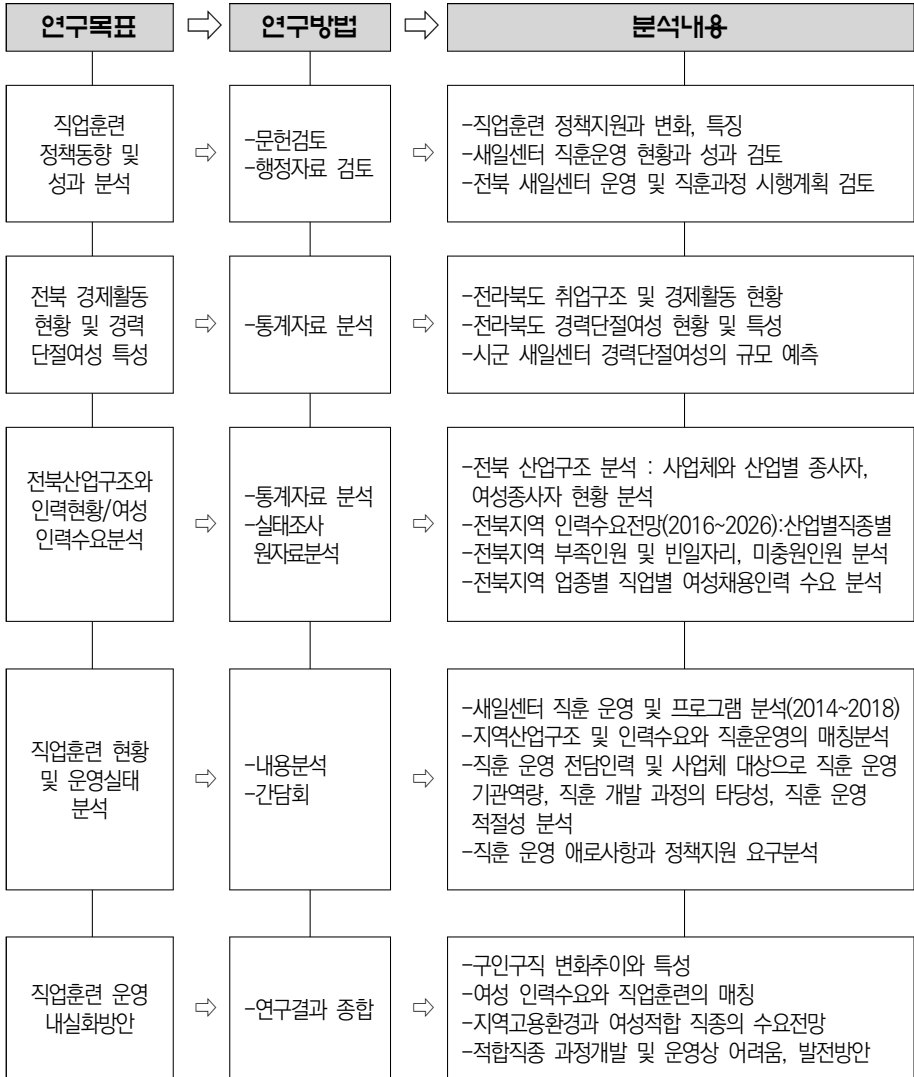
- 문헌연구 및 행정자료 분석
 - 경력단절여성의 직업훈련 특성 및 성과에 대한 이론과 정책관련 문헌자료 분석
 - 제2차 경력단절여성등의 경제활동촉진 기본계획(2015~2019) 및 각 년도 전라북도 시행계획 자료를 통해 여성직업 훈련 정책지원과 변화, 특성 등을 검토
 - 각 지역별 여성새로일하기센터 직업교육 운영 현황 및 교육 프로그램 내용 분석

- 각종 통계자료 및 원자료 분석
 - 전라북도 경제활동 현황 : 통계청 지역별고용조사 원자료 분석
 - 경력단절여성 규모 및 특성: 통계청 지역별고용조사(상반기 부가조사) 원자료 분석
 - 전라북도 사업체 현황과 변화추이 분석: 통계청 전국사업체 조사
 - 전라북도 및 시군 산업별 종사자 및 여성종사자: 통계청 지역별고용조사 원자료 분석
 - 전라북도 인력수요 전망(2016~2026년): 한국고용정보원 광역 지역별 인력 수급전망
 - 부족인원 및 빈 일자리, 미충원인력: 고용노동부 직종별사업체 노동력 조사
 - 전라북도 사업체의 여성인력 수요조사: 전북지역인적자원개발위원회, 「2018 전북지역 인력 및 훈련 수요공급조사」 원자료 분석
 - e 새일시스템을 통해 각 새일센터 취업실적 및 직업훈련 운영실적(2014~2018) 자료 분석

2) 간담회

- 간담회 개요
 - 목적 : 직업훈련 기획 및 관리, 직업교육 운영과정, 사업결과 평가 등 각 단계에 따른 직업훈련 운영실태 및 애로사항 파악, 개선사항 도출
 - 대상 : 새일센터 종사자 및 직업교육 전담인력, 취업유관기업 인사담당자 및 대표
 - 방법 : 간담회 및 개별 인터뷰
 - 내용 : 직업훈련 운영 전반과정(기획 및 개발, 관리, 운영, 취업연계)에 대한 운영실태 및 애로사항, 개선 및 발전방안, 향후 적합직종 수요파악 및 전망

다. 연구추진 절차



2

장

전라북도 경제활동 현황 및 경력단절여성 규모

Jeonbuk Institute

-
1. 연구의 필요성 및 목적
 2. 전라북도 경력단절여성 규모와 특징

제 2 장 전라북도 경제활동 현황 및 경력단절여성 규모

1. 전라북도 경제활동 현황

가. 전라북도 경제활동 현황

- 전라북도 경제활동 현황은 전국 평균보다 낮은 수준으로 나타났으며 2014년 이후 경제활동 추이도 전북 평균에 미치지 못하는 것으로 나타남
 - 2014년 이후 2018년까지 전국 경제활동인구는 남성은 연평균 0.51%, 여성은 연평균 1.39%씩 증가하고 있는 것으로 나타남. 반면 전라북도의 경우 남성은 연평균 0.49%씩 감소하고, 여성은 연평균 0.06%씩 소폭 증가하고 있는 것으로 나타남
 - 2018년 전국의 경제활동참가율은 남성 73.8%, 여성 53.4%이며 전라북도의 경제활동참가율은 남성 71.0%, 여성 50.7%로 전국 평균에 미치지 못함. 또한 2014년 이후 연평균 증감률 역시 전국은 남성은 연평균 0.20%p씩 감소, 여성은 0.32%p씩 증가하고 있는 반면 전라북도는 남성의 경우 연평균 0.65%p씩 감소하고 여성의 경우 연평균 0.07%p씩 감소하고 있는 것으로 나타남
 - 전라북도의 2018년 고용률은 남성 69.5%, 여성 50.0%로 전국 평균(남성 71.1%, 여성 51.6%)에 약간 못 미치는 수준으로 나타남
 - 2014년 이후 고용률의 연평균 증감률을 비교한 결과 전라북도 남성 고용률의 연평균 증감률은 -0.57%p로 감소 추세였으며 전국 평균 남성 고용률 역시 연평균 증감률이 -0.28%p로 감소 추세였지만 전라북도보다는 감소 정도가 낮음. 여성의 경우 전라북도 연평균 증감률은 0.05%p로 매우 낮은 증가 추세가 나타났으나 전국 평균은 0.28%p로 전라북도보다 여성의 고용률이 빠르게 증가하고 있는 것으로 나타남

〈표2-1〉 전라북도 경제활동 현황

(단위 : 천명, %, %p)

		2014년		2015년		2016년		2017년		2018년		연평균 증감률	
		남	여	남	여	남	여	남	여	남	여	남	여
전국	15세 이상 인구	21,058	21,871	21,281	22,076	21,450	22,254	21,616	22,398	21,743	22,519	0.81	0.74
	경제활동인구	15,717	11,391	15,778	11,581	15,942	11,725	16,015	11,905	16,037	12,026	0.51	1.39
	취업자	15,199	11,048	15,285	11,234	15,410	11,336	15,469	11,558	15,462	11,628	0.43	1.31
	실업자	518	343	493	347	532	388	546	347	575	398	2.75	4.01
	경제활동참가율	74.6	52.1	74.1	52.5	74.3	52.7	74.1	53.2	73.8	53.4	-0.20	0.32
	고용률(15세 이상)	72.2	50.5	71.8	50.9	71.8	50.9	71.6	51.6	71.1	51.6	-0.28	0.28
	실업률	3.3	3.0	3.1	3.0	3.3	3.3	3.4	2.9	3.6	3.3	0.08	0.08
전북	15세 이상 인구	755	794	764	799	768	802	769	802	768	800	0.43	0.19
	경제활동인구	556	405	546	416	550	427	540	410	545	406	-0.49	0.06
	취업자	542	396	539	407	542	424	532	404	534	400	-0.37	0.25
	실업자	14	10	7	9	8	3	8	6	12	6	-3.57	-10.00
	경제활동참가율	73.6	51.0	71.5	52.1	71.7	53.2	70.2	51.1	71.0	50.7	-0.65	-0.07
	고용률(15세 이상)	71.8	49.8	70.6	50.9	70.6	52.8	69.1	50.3	69.5	50.0	-0.57	0.05
	실업률	2.5	2.4	1.3	2.2	1.5	0.7	1.5	1.5	2.1	1.5	-0.10	-0.23

자료 : 통계청, 지역별 고용조사

나. 시군별 경제활동 현황

1) 전주시 경제활동 현황

- 2018년 전주시 성별 경제활동참가율은 남성 66.5%, 여성 46.7%로 남성의 경제활동참가율이 여성보다 약 20%p 높으며 전주시 경제활동참가율은 두 성별 모두 전라북도 평균 경제활동참가율(남 71.0%, 여 50.7%)보다 낮음
 - 남성의 경제활동참가율은 2014년 66.6%에서 2018년 67.8%로 약 1.2%p 증가 하였으며 연평균 0.3%p씩 증가한 것으로 나타남. 반면 여성의 경제활동참가율은 2014년 46.8%에서 2018년 46.7%로 0.1%p 감소하였으며 연평균 0.02%p씩 감소한 것으로 나타남
- 전주시의 실업자는 남성의 경우 2014년 2.9천명에서 2018년 3.6천명으로 연평균 6.03%씩 증가한 것으로 나타났으나 여성은 2014년 3.3천명에서 2018년 2.1천명으로 연평균 9.09%씩 감소한 것으로 나타남
- 전주시의 2018년 15~64세 고용률은 남성 71.1%, 여성 51.8%로 15세 이상 고용률(남성 66.5%, 여성 45.9%)보다 높게 나타남
 - 그러나 2014년 이후 고용률의 연평균 증감률을 비교한 결과 15세 이상 고용률의 경우 연평균 남성 0.25%p, 여성 0.07%p가 증가한 반면 15~64세 고용률의 연평균 증감률은 남성 0.15%p, 여성 -0.03%p로 나타나 64세 이상 고령인구의 고용률이 높아 지고 있는 것을 확인할 수 있었음

〈표2-2〉 전주시 경제활동 현황

(단위 : 천명, %, %p)

	2014년		2015년		2016년		2017년		2018년		연평균 증감률	
	남	여	남	여	남	여	남	여	남	여	남	여
15세 이상 인구	261.3	281.2	265.7	285.1	266.9	286.6	267.7	287.5	269.7	289.4	0.80	0.73
경제활동인구	174.0	131.6	178.8	127.4	180.9	127.9	174.8	134.8	182.8	135.0	1.26	0.65
취업자	171.1	128.3	173.5	123.2	174.5	123.9	170.0	130.9	179.2	132.9	1.18	0.90
실업자	2.9	3.3	5.3	4.2	6.4	4.0	4.8	3.9	3.6	2.1	6.03	-9.09
경제활동참가율	66.6	46.8	67.3	44.7	67.8	44.6	65.3	46.9	67.8	46.7	0.30	-0.02
고용률(15세 이상)	65.5	45.6	65.3	43.2	65.4	43.2	63.5	45.5	66.5	45.9	0.25	0.07
고용률(15~64세)	70.5	51.9	69.3	49.0	69.7	49.4	68.5	51.8	71.1	51.8	0.15	-0.03
실업률	1.7	2.5	3.0	3.3	3.5	3.1	2.7	2.9	2.0	1.6	0.08	-0.23

자료 : 통계청, 지역별 고용조사

2) 군산시 경제활동 현황

- 2018년 군산시 성별 경제활동참가율은 남성 66.8%, 여성 42.6%로 남성의 경제활동참가율이 여성보다 약 24%p 높으며 전북 평균보다 경제활동참가율이 낮게 나타남. 군산시는 전라북도에서 경제활동참가율의 성별 격차가 가장 높은 지역임
 - 남성의 경제활동참가율은 2014년 71.3%에서 2018년 66.8%로 약 4.5%p 감소하였으며 연평균 1.13%p씩 감소한 것으로 나타남. 여성의 경제활동참가율은 2014년 44.4%에서 2018년 42.6%로 1.8%p 감소하였으며 연평균 0.45%p씩 감소한 것으로 나타남
- 군산시의 경우 실업자의 연평균 증감률이 다른 시군보다 높게 나타났는데 2014년 군산시 남성 실업자 수는 1.6천명에서 2018년 3.3천명으로 연평균 26.56%가 증가하였으며 여성 실업자 수는 2014년 0.5천명에서 2018년 0.7천명으로 연평균 10.00%가 증가함
 - 전라북도 실업자의 연평균 증감률은 남성 -3.57%, 여성 -10.00%로 전라북도의 실업자는 감소하고 있는 추세이나 군산시의 실업자는 지속적으로 증가하고 있는 경향이 나타남
- 군산시의 고용률 역시 감소하는 추세를 확인할 수 있었는데 15세 이상 고용률의 연평균 증감률은 남성 -1.48%p, 여성 -0.53%p로 두 성별 모두 감소하고 있는 것으로 나타났으며 15~64세 고용률 역시 남성의 연평균 증감률은 -1.20%p, 여성의 연평균 증감률은 -0.20%p로 나타남

〈표2-3〉 군산시 경제활동 현황

(단위 : 천명, %, %p)

	2014년		2015년		2016년		2017년		2018년		연평균 증감률	
	남	여	남	여	남	여	남	여	남	여	남	여
15세 이상 인구	115.7	113.3	117.2	114.3	118.4	115.5	117.5	115.2	117.2	114.8	0.32	0.33
경제활동인구	82.5	50.4	81.8	47.4	81.8	49.2	78.8	46.8	78.3	48.9	-1.27	-0.74
취업자	80.9	49.9	81.3	46.6	79.8	49.2	76.7	45.7	75.0	48.2	-1.82	-0.85
실업자	1.6	0.5	0.5	0.8	2.0	0.0	2.1	1.1	3.3	0.7	26.56	10.00
경제활동참가율	71.3	44.4	69.8	41.5	69.1	42.6	67.0	40.6	66.8	42.6	-1.13	-0.45
고용률(15세 이상)	69.9	44.0	69.4	40.8	67.4	42.6	65.3	39.7	64.0	41.9	-1.48	-0.53
고용률(15~64세)	73.7	47.9	75.1	45.4	71.7	47.3	71.4	45.9	68.9	47.1	-1.20	-0.20
실업률	1.9	1.0	0.6	1.7	2.4	0.0	2.7	2.4	4.2	1.4	0.58	0.10

자료 : 통계청, 지역별 고용조사

3) 익산시 경제활동 현황

- 2018년 익산시 성별 경제활동참가율은 남성 67.7%, 여성 45.5%로 남성의 경제활동참가율이 여성보다 약 22%p 높으며 두 성별 모두 전라북도 평균보다 경제활동참가율이 낮게 나타남
 - 남성의 경제활동참가율은 2014년 65.1%에서 2018년 67.7%로 약 2.6%p 증가 하였으며 연평균 0.65%p씩 증가한 것으로 나타남. 익산시 여성 경제활동참가율은 2014년 45.8%에서 2018년 45.5%로 0.3%p 감소하였으며 연평균 0.07%p씩 감소하여 감소 정도가 크지 않은 것으로 나타남
- 익산시 남성 실업자의 연평균 증감률은 전라북도 14개 시군 중 가장 높게 나타남. 익산시 남성 실업자 수는 2014년 0.6천명에서 2018년 1.3천명으로 연평균 29.17%가 증가하였으며 여성 실업자 수는 2014년 0.4천명에서 2018년 1.0천명으로 연평균 39.50%가 증가함
- 익산시 15세 이상 고용률은 남성의 경우 2014년 64.6%에서 2018년 66.6%로 증가하였으나 여성은 2014년 45.5%에서 2018년 44.7%로 소폭 감소하였음. 다만 15~64세 고용률은 남성과 마찬가지로 여성도 2014년 50.0%에서 2018년 51.9%로 증가하여 익산시의 경우 64세 이상 고령여성의 고용률이 낮은 편임을 확인할 수 있었음

〈표2-4〉 익산시 경제활동 현황

(단위 : 천명, %, %p)

	2014년		2015년		2016년		2017년		2018년		연평균 증감률	
	남	여	남	여	남	여	남	여	남	여	남	여
15세 이상 인구	126.0	130.2	126.6	130.4	126.7	130.6	127.8	131.3	126.1	129.9	0.02	-0.06
경제활동인구	82.0	59.7	82.0	58.4	83.4	59.6	81.8	55.9	85.4	59.0	1.04	-0.29
취업자	81.4	59.3	81.6	58.0	82.2	58.6	80.2	54.8	84.1	58.0	0.83	-0.55
실업자	0.6	0.4	0.4	0.4	1.2	1.0	1.6	1.1	1.3	1.0	29.17	37.50
경제활동참가율	65.1	45.8	64.8	44.8	65.9	45.6	64.0	42.6	67.7	45.5	0.65	-0.07
고용률(15세 이상)	64.6	45.5	64.4	44.5	64.8	44.9	62.8	41.7	66.6	44.7	0.50	-0.20
고용률(15~64세)	67.6	50.0	67.3	49.5	68.1	49.5	67.8	48.9	70.9	51.9	0.83	0.48
실업률	0.7	0.7	0.5	0.7	1.4	1.7	2.0	2.0	1.5	1.7	0.20	0.25

자료 : 통계청, 지역별 고용조사

4) 정읍시 경제활동 현황

- 2018년 정읍시 성별 경제활동참가율은 남성 69.9%, 여성 51.9%로 남성의 경제활동참가율이 여성보다 약 18%p 높으며 전라북도 평균과 비교했을 때 남성은 낮고, 여성은 높은 것으로 나타남. 경제활동참가율의 성별 격차는 앞서 분석한 전주·군산·익산시보다 간극이 적음
 - 남성의 경제활동참가율은 2014년 70.0%에서 2018년 69.9%로 거의 변화가 없었으며 연평균 0.02%p씩 감소한 것으로 나타남. 반면 여성 경제활동참가율은 2014년 50.4%에서 2018년 51.9%로 1.5%p 증가하였으며 연평균 0.42%p씩 증가한 것으로 나타남
- 정읍시의 15세 이상 고용률은 남성의 경우 2014년 69.5%에서 2018년 69.3%로 소폭 감소하는 추세를 보였으나 여성은 2014년 49.6%에서 2018년 51.3%로 증가하는 것을 확인할 수 있었음. 15~64세 고용률 역시 남성은 소폭 감소하는 추세를, 여성은 증가하는 추세를 보임

〈표2-5〉 정읍시 경제활동 현황

(단위 : 천명, %, %p)

	2014년		2015년		2016년		2017년		2018년		연평균 증감률	
	남	여	남	여	남	여	남	여	남	여	남	여
15세 이상 인구	46.3	49.7	46.4	49.4	46.6	49.2	46.6	48.9	46.2	48.5	-0.05	-0.60
경제활동인구	32.4	25.0	33.2	25.3	32.9	25.6	32.0	23.8	32.3	25.1	-0.08	0.10
취업자	32.2	24.6	32.9	25.2	32.6	25.2	31.2	23.5	32.0	24.8	-0.16	0.20
실업자	0.2	0.4	0.3	0.1	0.3	0.4	0.8	0.3	0.3	0.3	12.50	-6.25
경제활동참가율	70.0	50.4	71.6	51.1	70.5	52.1	68.8	48.6	69.9	51.9	-0.02	0.38
고용률(15세 이상)	69.5	49.6	70.9	51.0	69.8	51.2	66.9	48.0	69.3	51.3	-0.05	0.42
고용률(15~64세)	74.5	56.2	75.6	56.6	74.1	56.5	71.0	54.3	74.0	57.4	-0.13	0.30
실업률	0.6	1.6	0.9	0.4	0.9	1.6	2.5	1.3	0.9	1.2	0.08	-0.10

자료 : 통계청, 지역별 고용조사

5) 남원시 경제활동 현황

- 2018년 남원시 성별 경제활동참가율은 남성 74.4%, 여성 56.7%로 남성의 경제활동참가율이 여성보다 약 18%p 높으며 두 성별 모두 전라북도 평균(남성 71.0%, 여성 50.7%)보다 경제활동참가율이 높게 나타남
 - 남성의 경제활동참가율은 2014년 76.1%에서 2018년 74.4%로 약 1.7%p 감소하였으며 연평균 0.42%p씩 감소한 것으로 나타남. 남원시 여성 경제활동참가율은 2014년 56.4%에서 2018년 56.7%로 0.3%p 증가하였으며 연평균 0.08%p씩 증가한 것으로 나타남
- 남원시의 남성 실업자는 증가하고 여성 실업자는 감소하는 추세를 보였는데 남원시 남성 실업자 수는 2014년 0.3천명에서 2018년 0.5천명으로 연평균 16.67%가 증가하였으며 여성 실업자 수는 2014년 0.3천명에서 2018년 0.2천명으로 연평균 8.33%가 감소함
 - 전라북도의 평균과 비교해보았을 때 남성 실업자의 연평균 증감률은 전라북도 보다 4배 이상 높고, 여성 실업자의 연평균 증감률은 전라북도 평균에 조금 못 미치는 정도임
- 남원시의 15세 이상 고용률은 남성의 경우 2014년 75.1%에서 2018년 73.0%로 감소하는 추세를 보였으나 여성은 2014년 55.4%에서 2018년 56.1%로 소폭 증가하는 것을 확인할 수 있었음
 - 15~64세 고용률 역시 성별로 비슷한 추세를 보였으나 여성 고용률이 2014년 60.1%에서 2018년 64.2%로 연평균 1.03%p가 증가하여 64세 이하 여성의 고용률이 높은 편임을 알 수 있었음

〈표2-6〉 남원시 경제활동 현황

(단위 : 천명, %, %p)

	2014년		2015년		2016년		2017년		2018년		연평균 증감률	
	남	여	남	여	남	여	남	여	남	여	남	여
15세 이상 인구	33.1	36.4	33.2	36.3	33.3	36.3	33.1	36.0	32.9	35.9	-0.15	-0.34
경제활동인구	25.2	20.5	24.9	20.4	24.4	19.2	24.0	20.7	24.5	20.3	-0.69	-0.24
취업자	24.9	20.2	24.6	20.2	23.9	19.0	23.4	20.5	24.0	20.1	-0.90	-0.12
실업자	0.3	0.3	0.3	0.2	0.5	0.2	0.6	0.2	0.5	0.2	16.67	-8.33
경제활동참가율	76.1	56.4	75.0	56.4	73.4	53.0	72.4	57.5	74.4	56.7	-0.42	0.08
고용률(15세 이상)	75.1	55.4	74.2	55.7	71.8	52.3	70.5	56.7	73.0	56.1	-0.52	0.18
고용률(15~64세)	78.2	60.1	78.2	60.5	74.2	57.4	73.3	63.2	76.9	64.2	-0.32	1.03
실업률	1.2	1.5	1.2	1.0	2.0	1.0	2.5	1.0	2.0	1.0	0.20	-0.13

자료 : 통계청, 지역별 고용조사

6) 김제시 경제활동 현황

- 2018년 김제시 성별 경제활동참가율은 남성 68.2%, 여성 52.8%로 남성의 경제활동참가율이 여성보다 약 15%p 높음. 남성의 경제활동참가율은 전라북도 평균보다 5%p 이상 낮으며 여성의 경제활동참가율은 비슷한 수준임
 - 남성의 경제활동참가율은 2014년 76.6%에서 2018년 68.2%로 약 8.4%p 감소하였으며 연평균 2.10%씩 감소한 것으로 나타남. 여성의 경제활동참가율은 2014년 54.7%에서 2018년 52.8%로 1.9%p 감소하였으며 연평균 0.48%p씩 감소한 것으로 나타남
- 김제시 남성 실업자 수는 0.1천명에서 2018년 0.2천명으로 연평균 25.00%가 증가함. 여성 실업자의 연평균 증가율은 전라북도 14개 시군 중 가장 높게 나타나는데 여성 실업자 수는 2014년 0.1천명에서 2018년 0.3천명으로 연평균 50.00%가 증가함. 다만 연평균 증가율은 가장 높았으나 다른 지역에 비해 실업자 수가 많은 편은 아님
- 김제시의 고용률 역시 감소하는 추세를 확인할 수 있었는데 15세 이상 고용률의 연평균 증감률은 남성 -2.15%, 여성 -0.60%로 두 성별 모두 감소하는 추세로 나타났으며 15~64세 고용률 역시 남성의 연평균 증감률은 -2.20%p, 여성의 연평균 증감률은 0.52%p로 나타남
 - 15세 이상 남성의 고용률(2014년 대비 2018년 고용률 8.6%p 감소)이 여성의 고용률(2014년 대비 2018년 고용률 2.4%p 감소)보다 빠르게 감소하고 있는 것을 확인할 수 있으며 김제시 여성의 경우 64세 미만의 여성의 고용률이 더 높음

〈표2-7〉 김제시 경제활동 현황

(단위 : 천명, %, %p)

	2014년		2015년		2016년		2017년		2018년		연평균 증감률	
	남	여	남	여	남	여	남	여	남	여	남	여
15세 이상 인구	36.6	38.6	36.4	38.2	36.0	37.7	35.7	37.5	35.4	36.9	-0.82	-1.10
경제활동인구	28.0	21.1	26.8	21.4	26.9	21.0	24.3	20.2	24.2	19.5	-3.39	-1.90
취업자	27.9	21.0	26.5	21.2	26.5	20.8	23.6	20.0	24.0	19.2	-3.49	-2.14
실업자	0.1	0.1	0.3	0.2	0.4	0.2	0.7	0.2	0.2	0.3	25.00	50.00
경제활동참가율	76.6	54.7	73.8	56.0	74.7	55.7	67.9	54.0	68.2	52.8	-2.10	-0.48
고용률(15세 이상)	76.2	54.5	72.8	55.6	73.6	55.2	66.2	53.3	67.6	52.1	-2.15	-0.60
고용률(15~64세)	80.6	62.0	75.9	61.7	78.0	63.3	71.0	67.7	71.8	64.1	-2.20	0.52
실업률	0.4	0.5	1.1	0.9	1.5	1.0	2.9	1.0	0.8	1.5	0.10	0.25

자료 : 통계청, 지역별 고용조사

7) 완주군 경제활동 현황

- 2018년 완주군 성별 경제활동참가율은 남성 79.4%, 여성 63.1%로 남성의 경제활동참가율이 여성보다 약 16%p 높으며 남성과 여성 모두 전라북도 평균을 훨씬 웃도는 수준의 경제활동참가율을 보임
 - 남성의 경제활동참가율은 2014년 82.1%에서 2018년 79.4%로 약 2.7%p 정도 감소하였으며 연평균으로는 0.67%p씩 감소한 것으로 나타남. 반면 여성 경제활동참가율은 2014년 60.7%에서 2018년 63.1%로 2.4%p 증가하였으며 연평균 0.60%p씩 증가한 것으로 나타남
- 완주군의 취업자는 남성이 경우 연평균 2.82%, 여성의 경우 연평균 1.70%씩 증가하는 추세이며 이는 전라북도 평균 취업자의 연평균 증감률인 남성 -0.37%p, 여성 0.25%p보다 훨씬 높은 수준임
- 완주군의 15세 이상 고용률은 남성의 경우 2014년 70.8%에서 2018년 71.6%로 소폭 증가하였고 여성은 2014년 50.0%에서 2018년 49.4%로 소폭 감소하였음. 15~64세의 고용률에서도 남성은 2014년 대비 2018년 1.1%p 증가, 여성은 2014년 대비 2018년 1.4%p 감소로 비슷한 추세를 확인할 수 있음

〈표2-8〉 완주군 경제활동 현황

(단위 : 천명, %, %p)

	2014년		2015년		2016년		2017년		2018년		연평균 증감률	
	남	여	남	여	남	여	남	여	남	여	남	여
15세 이상 인구	38.8	38.2	40.8	39.8	42.0	41.1	42.5	41.5	42.8	41.4	2.58	2.09
경제활동인구	27.9	19.4	30.2	20.2	31.0	20.2	31.5	19.7	31.4	20.7	3.14	1.68
취업자	27.5	19.1	30.0	20.1	30.5	20.0	30.6	19.2	30.6	20.4	2.82	1.70
실업자	0.4	0.3	0.2	0.1	0.5	0.2	0.9	0.5	0.8	0.3	25.00	0.00
경제활동참가율	71.9	50.7	74.2	50.7	73.9	49.3	74.1	47.5	73.4	50.1	0.38	-0.15
고용률(15세 이상)	70.8	50.0	73.6	50.5	72.7	48.6	71.9	46.3	71.6	49.4	0.20	-0.15
고용률(15~64세)	72.9	53.4	75.6	53.0	75.4	50.9	75.4	49.6	74.0	52.0	0.27	-0.35
실업률	1.4	1.5	0.7	0.5	1.6	1.0	2.9	2.5	2.5	1.4	0.28	-0.03

자료 : 통계청, 지역별 고용조사

8) 진안군 경제활동 현황

- 2018년 진안군의 성별 경제활동참가율은 남성 79.4%, 여성 63.1%로 남성의 경제활동참가율이 여성보다 약 16%p 높으며 두 성별 모두 전라북도 평균(남성 71.0%, 여성 50.7%)보다 경제활동참가율이 높게 나타남. 특히 진안군 여성의 경제활동참가율은 전라북도 평균보다 약 12.4%p 높게 나타나 진안군 여성의 경제활동이 활발함을 확인할 수 있음
 - 진안군 남성의 경제활동참가율은 2014년 82.1%에서 2018년 79.4%로 약 2.7%p 감소하였으며 연평균 0.67%p씩 감소한 것으로 나타남. 여성의 경제활동참가율은 2014년 60.7%에서 2018년 63.1%로 2.4%p 증가하였으며 연평균 0.60%p씩 증가한 것으로 나타남
- 진안군의 15세 이상 고용률은 남성의 경우 2014년 81.7%에서 2018년 78.5%로 감소하는 추세를 보였으나 여성은 2014년 60.5%에서 2018년 62.2%로 1.7%p 증가하는 것을 확인할 수 있었음
 - 15~64세 고용률 역시 성별로 비슷한 추세를 보여 남성 고용률은 연평균 1.35%p 감소하였으며 여성 고용률은 0.25%p씩 증가하는 것으로 나타남

〈표2-9〉 진안군 경제활동 현황

(단위 : 천명, %, %p)

	2014년		2015년		2016년		2017년		2018년		연평균 증감률	
	남	여	남	여	남	여	남	여	남	여	남	여
15세 이상 인구	9.8	10.8	9.7	10.6	9.9	10.5	10.0	10.6	10.1	10.6	0.77	-0.46
경제활동인구	8.1	6.5	8.0	6.7	8.1	6.5	8.1	6.4	8.0	6.7	-0.31	0.77
취업자	8.0	6.5	7.9	6.7	8.0	6.5	8.0	6.4	7.9	6.6	-0.31	0.38
실업자	0.1	0.0	0.1	0.0	0.1	0.0	0.1	0.0	0.1	0.1	0.00	25.00
경제활동참가율	82.1	60.7	82.0	63.2	81.8	61.9	80.6	60.7	79.4	63.1	-0.67	0.60
고용률(15세 이상)	81.7	60.5	81.6	62.9	80.9	61.6	79.7	60.7	78.5	62.2	-0.80	0.43
고용률(15~64세)	86.7	69.5	86.0	71.6	85.9	70.5	82.4	66.7	81.3	70.5	-1.35	0.25
실업률	1.2	0.0	1.3	0.0	1.2	0.0	1.2	0.0	1.3	1.5	0.03	0.38

자료 : 통계청, 지역별 고용조사

9) 무주군 경제활동 현황

- 무주군의 2018년 기준 경제활동참가율은 남성 79.6%, 여성 66.0%로 남성의 경제활동참가율이 여성보다 약 13%p 높음. 남성의 경제활동참가율은 전라북도 평균보다 약 8.6%p 높으며 여성의 경제활동참가율은 전라북도 평균보다 약 15.3%p 높게 나타남
 - 남성의 경제활동참가율은 2014년 79.3%에서 2018년 79.6%로 소폭 증가하였으며 연평균 0.07%p씩 증가한 것으로 나타남. 여성의 경제활동참가율은 2014년 62.1%에서 2018년 66.0%로 3.9%p 증가하였으며 연평균 0.98%p씩 증가한 것으로 나타남
- 무주군 남성 실업자는 2014년 0.0천명에서 2018년 0.1천명으로 연평균 25.00% 증가하였고, 여성 실업자는 2014년 0.1천명에서 2018년 0.0천명으로 연평균 25.00% 감소한 것으로 나타남
- 무주군의 고용률은 증가하는 추세인 것으로 나타났는데 15세 이상 고용률은 2014년 남성 78.8%, 여성 61.6%에서 2018년 남성 78.9%, 여성 65.6%로 증가하였음. 15~64세 이상 고용률은 증가세가 더 큰 것으로 나타났는데 남성은 2014년 81.0%에서 2018년 83.6%로, 여성은 2014년 66.6%에서 2018년 73.8%로 증가함
 - 무주군 고용률의 연평균 증감률은 남성(15세 이상 0.03%, 15~64세 0.65%)보다 여성(15세 이상 1.00%, 15~64세 1.80%)에게서 증가 추세가 두드러지게 나타남

〈표2-10〉 무주군 경제활동 현황

(단위 : 천명, %,p)

	2014년		2015년		2016년		2017년		2018년		연평균 증감률	
	남	여	남	여	남	여	남	여	남	여	남	여
15세 이상 인구	10.0	10.8	10.0	10.7	10.0	10.6	10.0	10.6	9.9	10.5	-0.25	-0.69
경제활동인구	7.9	6.7	7.9	7.0	7.7	6.7	7.8	6.5	7.9	6.9	0.00	0.75
취업자	7.9	6.6	7.8	7.0	7.6	6.6	7.7	6.5	7.8	6.9	-0.32	1.14
실업자	0.0	0.1	0.1	0.0	0.1	0.1	0.1	0.0	0.1	0.0	25.00	-25.00
경제활동참가율	79.3	62.1	79.2	65.5	77.1	62.8	77.8	61.3	79.6	66.0	0.07	0.98
고용률(15세 이상)	78.8	61.6	78.1	65.1	76.2	62.0	76.9	61.3	78.9	65.6	0.03	1.00
고용률(15~64세)	81.0	66.6	80.6	70.1	78.7	68.0	81.8	68.9	83.6	73.8	0.65	1.80
실업률	0.0	1.5	1.3	0.0	1.3	1.5	1.3	0.0	1.3	0.0	0.33	-0.38

자료 : 통계청, 지역별 고용조사

10) 장수군 경제활동 현황

- 2018년 장수군 성별 경제활동참가율은 남성 82.6%, 여성 70.8%로 남성의 경제활동참가율이 여성보다 약 12%p 높으며 남성과 여성 모두 전라북도 평균을 훨씬 웃도는 수준의 경제활동참가율을 보임. 장수군의 경제활동참가율은 남성과 여성 모두 전라북도 14개 시군 중 가장 높은 것으로 나타남
 - 남성의 경제활동참가율은 2014년 82.7%에서 2018년 82.6%로 거의 변화가 없는 것으로 나타났으며 여성 경제활동참가율은 2014년 66.3%에서 2018년 70.8%로 4.5%p 증가하여 연평균 1.13%p씩 증가한 것으로 나타남
- 장수군의 15세 이상 고용률은 남성의 경우 2014년 81.3%에서 2018년 82.1%로 0.8%p 증가하였고 여성은 2014년 66.3%에서 2018년 70.6%로 4.3%p 증가하였음. 15~64세의 고용률도 남성은 2014년 대비 2018년 2.1%p, 여성은 2014년 대비 2018년 6.0%p가 증가하여 고용률의 증가 경향이 뚜렷하게 나타남

〈표2-11〉 장수군 경제활동 현황

(단위 : 천명, %, %p)

	2014년		2015년		2016년		2017년		2018년		연평균 증감률	
	남	여	남	여	남	여	남	여	남	여	남	여
15세 이상 인구	9.2	9.9	9.2	9.8	9.2	9.8	9.3	9.8	9.2	9.6	0.00	-0.76
경제활동인구	7.6	6.5	7.7	6.4	7.6	6.7	7.4	6.8	7.6	6.8	0.00	1.15
취업자	7.5	6.5	7.6	6.4	7.5	6.7	7.4	6.7	7.6	6.8	0.33	1.15
실업자	0.1	0.0	0.1	0.0	0.1	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0	-25.00	-
경제활동참가율	82.7	66.3	83.5	65.7	82.7	68.5	80.1	69.8	82.6	70.8	-0.03	1.13
고용률(15세 이상)	81.3	66.3	82.5	65.0	81.7	68.5	79.7	68.8	82.1	70.6	0.20	1.08
고용률(15~64세)	82.9	68.7	84.7	68.0	82.3	71.7	81.9	75.1	85.0	74.7	0.52	1.50
실업률	1.3	0.0	1.3	0.0	1.3	0.0	0.0	1.5	0.0	0.0	-0.33	0.00

자료 : 통계청, 지역별 고용조사

11) 임실군 경제활동 현황

- 2018년 임실군의 성별 경제활동참가율은 남성 74.6%, 여성 63.1%로 남성의 경제활동참가율이 여성보다 약 11%p 높으며 두 성별 모두 전라북도 평균(남성 71.0%, 여성 50.7%)보다 경제활동참가율이 높게 나타남. 임실군 남성의 경제활동참가율은 전라북도 평균보다 3.6%p 높은 수준이며 여성은 전라북도 평균보다 약 12.4%p 높게 나타남
 - 임실군 남성의 경제활동참가율은 2014년 75.1%에서 2018년 74.6%로 약 0.5%p 감소하여 감소폭이 크지 않아 경제활동참가율의 큰 변화가 없는 것으로 나타남. 반면 여성의 경제활동참가율은 2014년 55.6%에서 2018년 63.1%로 7.5%p 증가하였으며 연평균 1.88%p씩 증가한 것으로 나타나 증가폭이 큼
- 취업자 수를 비교한 결과 남성은 2014년(8.2천명)과 2018년(8.3천명)의 차이가 크지 않은 것으로 나타났으나 여성은 2014년 6.7천명에서 2018년 7.4천명으로 증가하여 연평균 증가율이 2.61%인 것으로 나타남
- 임실군의 15세 이상 고용률은 남성은 2014년 73.4%에서 2018년 73.1%로 소폭 감소하였으나 여성은 2014년 55.2%에서 2018년 62.8%로 7.6%p 증가함. 15~64세 고용률은 남성은 2014년 76.1%에서 2018년 73.6%로 약 2.5%p 증가하였으며 여성은 2014년 65.5%에서 2018년 69.7%로 약 4.2%p 증가함
 - 15세 이상 고용률과 15~64세 고용률을 비교해보았을 때 임실군 여성은 65세 이상 고령여성의 고용률이 빠르게 증가하고 있는 것을 확인할 수 있음

〈표2-12〉 임실군 경제활동 현황

(단위 : 천명, %, %p)

	2014년		2015년		2016년		2017년		2018년		연평균 증감률	
	남	여	남	여	남	여	남	여	남	여	남	여
15세 이상 인구	11.2	12.1	11.2	12.0	11.4	12.0	11.5	11.9	11.4	11.9	0.45	-0.41
경제활동인구	8.4	6.7	8.5	7.2	8.8	7.2	8.4	7.3	8.5	7.5	0.30	2.99
취업자	8.2	6.7	8.4	7.1	8.6	7.1	8.3	7.3	8.3	7.4	0.30	2.61
실업자	0.2	0.0	0.1	0.1	0.2	0.1	0.1	0.0	0.2	0.1	0.00	25.00
경제활동참가율	75.1	55.6	75.7	60.0	76.7	60.3	73.3	61.2	74.6	63.1	-0.13	1.88
고용률(15세 이상)	73.4	55.2	75.0	59.6	75.1	59.7	71.8	60.8	73.1	62.8	-0.08	1.90
고용률(15~64세)	76.1	65.5	74.8	67.1	75.6	65.0	75.0	71.3	73.6	69.7	-0.63	1.05
실업률	2.4	0.0	1.2	1.4	2.3	1.4	1.2	0.0	2.4	1.3	0.00	0.33

자료 : 통계청, 지역별 고용조사

12) 순창군 경제활동 현황

- 순창군의 2018년 기준 성별 경제활동참가율은 남성 77.9%, 여성 56.6%로 남성의 경제활동참가율이 여성보다 약 11%p 높으며 두 성별 모두 전라북도 전체 평균보다 약 6%p 높은 수준을 보임
 - 남성의 경제활동참가율은 2014년 76.5%에서 2018년 77.9%로 약 1.4%p 증가하였으며 연평균 증가율은 0.35%p로 나타남. 반면 여성의 경제활동참가율은 2014년 57.2%에서 2018년 56.6%로 소폭 감소하였으며 연평균 0.13%p씩 감소한 것으로 나타남. 순창군의 경우 남성과 여성 모두 경제활동참가율의 변화가 크지 않음
- 순창군의 15세 이상 고용률은 남성은 2014년 75.2%에서 2018년 77.6%로 2.4%p 증가하였고 여성은 2014년 57.0%에서 2018년 56.5%로 소폭 감소하였음. 15~64세의 고용률은 15세 이상 고용률보다 증가율이 높은 것으로 나타났는데 남성은 2014년 77.6%에서 2018년 83.4%로 5.8%p 증가, 여성은 2014년 62.8%에서 2018년 64.9%로 2.1%p 증가하였음
 - 순창군 여성의 고용률은 64세 미만의 여성에게서 더 높게 나타날 뿐만 아니라 증가폭도 더 높게 나타나는 것을 확인할 수 있음

〈표2-13〉 순창군 경제활동 현황

(단위 : 천명, %, %p)

	2014년		2015년		2016년		2017년		2018년		연평균 증감률	
	남	여	남	여	남	여	남	여	남	여	남	여
15세 이상 인구	11.1	12.6	11.1	12.6	11.1	12.7	11.1	12.6	11.1	12.6	0.00	0.00
경제활동인구	8.5	7.2	8.4	7.6	8.4	7.5	8.4	7.2	8.7	7.1	0.59	-0.35
취업자	8.3	7.2	8.3	7.6	8.2	7.4	8.4	7.2	8.6	7.1	0.90	-0.35
실업자	0.2	0.0	0.1	0.0	0.2	0.1	0.0	0.0	0.1	0.0	-12.50	-
경제활동참가율	76.5	57.2	75.8	60.3	75.6	59.3	75.6	57.1	77.9	56.6	0.35	-0.15
고용률(15세 이상)	75.2	57.0	74.7	60.1	73.9	58.7	75.6	56.7	77.6	56.5	0.60	-0.13
고용률(15~64세)	77.6	62.8	78.4	69.0	79.2	68.9	81.5	64.1	83.4	64.9	1.45	0.53
실업률	2.4	0.0	1.2	0.0	2.4	1.3	0.0	0.0	1.1	0.0	-0.33	0.00

자료 : 통계청, 지역별 고용조사

13) 고창군 경제활동 현황

- 2018년 고창군 성별 경제활동참가율은 남성 77.1%, 여성 58.3%로 남성의 경제활동참가율이 여성보다 약 12%p 높으며 남성과 여성 모두 전라북도 평균보다 다소 높은 수준의 경제활동참가율을 보임
 - 남성의 경제활동참가율은 2014년 76.7%에서 2018년 77.1%로 소폭 증가하였으나 큰 변화는 없는 것으로 나타났으며 여성 경제활동참가율은 2014년 59.5%에서 2018년 58.3%로 1.2%p 감소하여 연평균 0.30%p씩 감소한 것으로 나타남
- 고창군의 취업자 수를 확인한 결과 남성 취업자 수는 큰 변화가 없으나 여성 취업자 수는 2014년 15.3천명에서 2018년 14.4천명으로 감소하여 감소폭이 크게 나타났으며 연평균 1.47%씩 감소하고 있는 것으로 나타남
- 고창군의 15세 이상 고용률은 남성의 경우 2014년 76.1%에서 2018년 76.8%로 0.7%p 증가하였고 여성은 2014년 59.2%에서 2018년 58.1%로 1.1%p 감소하였음. 15~64세의 고용률은 남성은 2014년 대비 2018년 1.9%p 증가, 여성은 2014년 대비 2018년 2.7%p가 감소하여 여성의 경우 64세 이하 연령대의 고용률 감소 추세가 더욱 두드러지는 것으로 나타남

〈표2-14〉 고창군 경제활동 현황

(단위 : 천명, %, %p)

	2014년		2015년		2016년		2017년		2018년		연평균 증감률	
	남	여	남	여	남	여	남	여	남	여	남	여
15세 이상 인구	23.9	25.8	23.9	25.6	24.0	25.5	23.8	25.1	23.5	24.8	-0.42	-0.97
경제활동인구	18.3	15.4	18.6	15.2	18.3	15.5	17.4	14.1	18.1	14.5	-0.27	-1.46
취업자	18.2	15.3	18.6	15.2	18.2	15.5	17.4	14.0	18.1	14.4	-0.14	-1.47
실업자	0.1	0.1	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0	0.1	0.0	0.1	-25.00	0.00
경제활동참가율	76.7	59.5	77.7	59.3	76.3	60.8	73.3	56.3	77.1	58.3	0.10	-0.30
고용률(15세 이상)	76.1	59.2	77.7	59.2	75.8	60.7	73.0	55.8	76.8	58.1	0.18	-0.28
고용률(15~64세)	80.3	67.6	81.5	67.1	78.6	70.4	77.6	63.4	82.2	64.9	0.48	-0.67
실업률	0.5	0.6	0.0	0.0	0.5	0.0	0.0	0.7	0.0	0.7	-0.13	0.03

자료 : 통계청, 지역별 고용조사

14) 부안군 경제활동 현황

- 부안군의 성별 경제활동참가율을 분석한 결과 2018년 기준 남성의 경제활동참가율은 76.3%, 여성의 경제활동참가율은 61.9%로 남성의 경제활동참가율이 여성보다 약 14%p 높으며 남성과 여성 모두 전라북도 평균보다 높은 수준이나 여성의 차이가 더 큰 것으로 나타남
 - 남성의 경제활동참가율은 2014년 78.3%에서 2018년 76.3%로 약 2.0%p 감소하였으며 여성 경제활동참가율은 2014년 65.4%에서 2018년 61.9%로 3.5%p 감소하여 남성보다 감소폭이 더 큰 것으로 나타남
- 부안군의 취업자 수 역시 고창군과 비슷한 양상을 보여 남성보다 여성의 감소폭이 더욱 큰 것으로 나타남. 남성 취업자 수는 2014년 대비 2018년 0.5천명이 감소하였으나 여성 취업자 수는 2014년 대비 2018년 1.4천명이 감소하여 연평균 2.23%씩 감소하고 있는 것으로 나타남
- 부안군의 15세 이상 고용률은 남성의 경우 2014년 76.9%에서 2018년 75.9%로 1.0%p 감소하였고 여성은 2014년 64.8%에서 2018년 61.9%로 2.9%p 감소하였음. 15~64세의 고용률은 남성은 2014년 대비 2018년 2.7%p 감소, 여성은 2014년 대비 2018년 0.7%p 감소함

〈표2-15〉 부안군 경제활동 현황

(단위 : 천명, %, %p)

	2014년		2015년		2016년		2017년		2018년		연평균 증감률	
	남	여	남	여	남	여	남	여	남	여	남	여
15세 이상 인구	22.4	24.2	22.3	24.1	22.5	23.9	22.4	23.7	22.0	23.1	-0.45	-1.14
경제활동인구	17.5	15.8	17.4	16.8	17.0	16.8	17.1	15.4	16.8	14.3	-1.00	-2.37
취업자	17.2	15.7	17.4	16.7	17.0	16.8	17.0	15.4	16.7	14.3	-0.73	-2.23
실업자	0.3	0.1	0.0	0.1	0.0	0.0	0.1	0.0	0.1	0.0	-16.67	-25.00
경제활동참가율	78.3	65.4	78.0	69.7	75.7	70.1	76.3	65.2	76.3	61.9	-0.50	-0.88
고용률(15세 이상)	76.9	64.8	78.0	69.3	75.6	70.0	75.9	65.0	75.9	61.9	-0.25	-0.73
고용률(15~64세)	80.2	70.0	80.6	74.0	77.5	74.9	78.0	72.0	77.5	69.3	-0.68	-0.18
실업률	1.7	0.6	0.0	0.6	0.0	0.0	0.6	0.0	0.6	0.0	-0.28	-0.15

자료 : 통계청, 지역별 고용조사

2. 전라북도 경력단절여성 규모와 특징

가. 전라북도 경력단절여성

1) 시도별 경력단절여성 규모

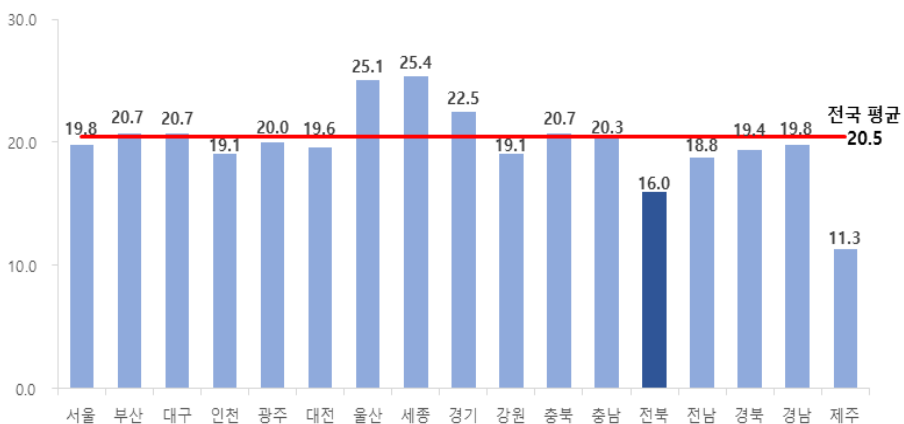
- 2018년 전국의 경력단절여성 규모는 1,847천명으로 15~54세 기혼여성(9,005천명)의 20.5%, 15~54세 기혼여성 중 비취업여성(3,457천명)의 53.4% 비중을 차지함
 - 시도별로 경력단절여성의 규모가 가장 큰 지역은 경기도로 1,847천명의 전체 경력단절여성 중 29.5%(544천명)가 경기도에 분포되어 있는 것으로 나타남
 - 15~54세 기혼여성 중 경력단절여성이 차지하는 비중이 가장 높은 지역은 세종특별자치시와 울산광역시로 나타났으며 두 지역의 경력단절여성의 비중은 각각 25.4%, 25.1%로 타지역에 비해 경력단절여성의 비중이 높음
- 2018년 기준 전라북도의 경력단절여성 규모는 48천명으로 15~54세 기혼여성 296천명 중 16.0%가 경력단절 여성이며 15~54세 기혼여성 중 비취업 여성 107천명 중 44.3%가 경력단절여성으로 나타남
 - 전라북도의 경우 전체 15~54세 기혼여성 대비 비취업여성의 비중이 36.2%로 전국 평균(38.4%)보다 낮은 편이며 15~54세 기혼여성 대비 경력단절여성의 비중은 16.0%로 전국 평균(20.5%)보다 낮으며 제주특별자치도(11.3%)를 제외하면 경력단절여성의 비중이 가장 적은 수준임
 - 비취업여성 대비 경력단절여성의 비중 역시 44.3%로 전국 평균(53.4%)보다 9.1%p 적으며 제주특별자치도(43.7%)를 제외하면 비취업 여성 중 경력단절여성의 비중이 가장 적은 지역임

〈표2-16〉 2018년 시도별 경력단절여성 규모

(단위 : 천명, %)

	15~54세 기혼여성	비취업 여성	경력단절 여성	15~54세 기혼여성 대비 비취업여성 비중	15~54세 기혼여성 대비 경력단절여성 비중	비취업여성 대비 경력단절여성 비중
계	9,005	3,457	1,847	38.4	20.5	53.4
서울특별시	1,635	629	324	38.5	19.8	51.5
부산광역시	550	232	114	42.2	20.7	49.1
대구광역시	433	159	90	36.7	20.7	56.5
인천광역시	530	202	101	38.1	19.1	50.2
광주광역시	273	103	55	37.6	20.0	53.2
대전광역시	273	99	54	36.3	19.6	54.1
울산광역시	219	101	55	46.3	25.1	54.1
세종특별자치시	61	25	16	40.8	25.4	62.4
경기도	2,416	959	544	39.7	22.5	56.8
강원도	247	86	47	35.0	19.1	54.6
충청북도	273	97	57	35.7	20.7	58.1
충청남도	367	134	75	36.4	20.3	55.8
전라북도	296	107	48	36.2	16.0	44.3
전라남도	288	104	54	36.2	18.8	51.9
경상북도	434	156	84	36.0	19.4	53.8
경상남도	596	234	118	39.2	19.8	50.5
제주특별자치도	114	30	13	25.9	11.3	43.7

자료 : 통계청, 2018.11.29. 2018년 상반기 지역별고용조사(부가항목) 경력단절여성 현황 보도자료



자료 : 통계청, 지역별고용조사

〈그림 2-1〉 2018년 시도별 경력단절여성 비율(15~54세 기혼여성 대비)

- 전국의 경력단절여성 규모는 2016년 1,924천명에서 2018 1,847천명으로 약 4.0% 감소함
 - 2016년 대비 2018년의 경력단절여성 감소폭이 가장 높은 지역은 충청남도로 2016년 98천명에서 2018년 75천명으로 경력단절여성이 23.5% 감소함. 또한 제주특별자치도 18.8%, 울산광역시 16.7% 순으로 감소율이 높게 나타남
 - 2016년 대비 2018년의 경력단절여성이 증가한 지역은 대구광역시(5.9%), 강원도 (4.4%), 경기도(2.8%) 순임
- 반면 전라북도의 경우 2016년 이후 경력단절여성의 증감세가 거의 나타나지 않아 정체되어 있는 추세를 보임
 - 경력단절여성의 규모 자체는 거의 변화가 없으나 15~54세 기혼여성 대비 경력단절여성의 비중과 15~54세 기혼여성 중 비취업여성 대비 경력단절여성 비중은 지속적으로 증가하는 모습을 확인할 수 있어, 전라북도의 15~54세 기혼 여성 인구가 감소하고 있는 것을 추정할 수 있음

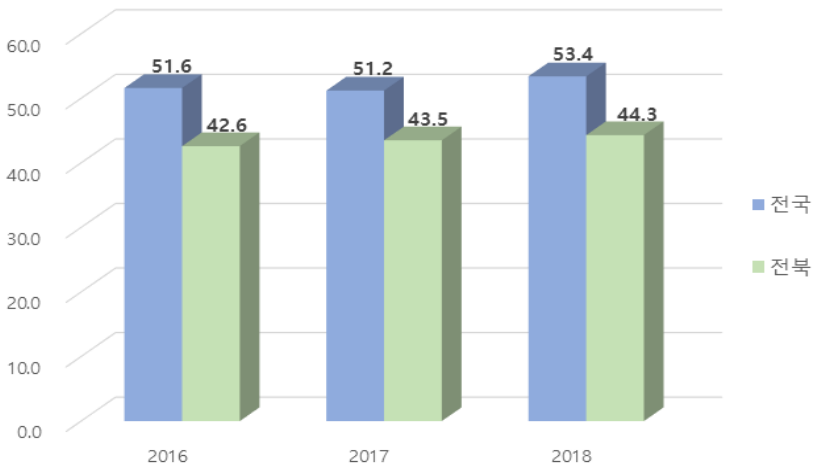
〈표2-17〉 시도별 경력단절여성 규모 추이

(단위 : 천명, %)

	2016			2017			2018			2016년 대비 2018년 경력단절여성 증감률
	경력단절여성	기혼여성 대비 경력단절여성비중	비취업여성 대비 경력단절여성비중	경력단절여성	기혼여성 대비 경력단절여성비중	비취업여성 대비 경력단절여성비중	경력단절여성	기혼여성 대비 경력단절여성비중	비취업여성 대비 경력단절여성비중	
계	1,924	20.5	51.6	1,831	20.0	51.2	1,847	20.5	53.4	-4.0
서울특별시	348	19.9	48.6	348	20.7	51.6	324	19.8	51.5	-6.9
부산광역시	115	19.7	47.4	103	18.5	44.6	114	20.7	49.1	-0.9
대구광역시	85	19.1	49.9	84	19.5	54.5	90	20.7	56.5	5.9
인천광역시	114	20.1	49.9	103	18.7	45.2	101	19.1	50.2	-11.4
광주광역시	57	20.1	50.9	53	19.1	53.2	55	20.0	53.2	-3.5
대전광역시	62	21.9	55.9	61	21.8	55.1	54	19.6	54.1	-12.9
울산광역시	66	27.6	54.5	62	26.5	55.9	55	25.1	54.1	-16.7
제주특별자치도	-	-	-	14	27.3	64.4	16	25.4	62.4	
경기도	529	21.7	54.8	511	21.2	53.1	544	22.5	56.8	2.8
강원도	45	17.5	47.6	41	16.6	47.6	47	19.1	54.6	4.4
충청북도	58	20	55.3	50	17.5	53.4	57	20.7	58.1	-1.7
충청남도	98	22.8	56.2	78	20.4	51.3	75	20.3	55.8	-23.5
전라북도	48	15.3	42.6	49	15.7	43.5	48	16.0	44.3	0.0

	2016			2017			2018			2016년 대비 2018년 경력단절 여성 증감률
	경력 단절 여성	기혼여성 대비 경력단절 여성비중	비취업여성 대비 경력단절 여성비중	경력 단절 여성	기혼여성 대비 경력단절 여성비중	비취업여성 대비 경력단절 여성비중	경력 단절 여성	기혼여성 대비 경력단절 여성비중	비취업여성 대비 경력단절 여성비중	
전라남도	58	19.4	54.1	56	19.1	50.4	54	18.8	51.9	-6.9
경상북도	92	20.0	52.4	86	19.6	52.3	84	19.4	53.8	-8.7
경상남도	135	21.7	51.4	124	20.1	52.1	118	19.8	50.5	-12.6
제주특별자치도	16	14.2	53.1	10	8.5	38.6	13	11.3	43.7	-18.8

자료 : 통계청, 2018.11.29. 2018년 상반기 지역별고용조사(부가항목) 경력단절여성 현황 보도자료



자료 : 통계청, 지역별고용조사

〈그림 2-2〉 전라북도 경력단절여성 추이(15~54세 기혼 비취업여성 대비)

2) 연령별 경력단절여성

- 전국 평균 경력단절여성의 연령대는 30~39세가 48.0%로 가장 높음
 - 전국 평균 15~54세 기혼여성은 연령대별로 40~49세가 43.1%로 가장 많고, 30~39세 29.9%, 50~54세 22.1%, 15~29세 5.0% 순으로 분포되어 있으나 경력단절여성은 30~39세가 48.0%로 절반에 가까운 경력단절여성이 30대이며 40~49세 35.7%, 50~54세 8.7%, 15~29세 7.5% 순으로 나타남
 - 특히 15~54세 기혼 비취업여성 중 경력단절여성의 비중을 연령별로 살펴보면 30~39세의 경우 73.5%가 경력단절여성일 정도로 해당 연령대 여성의 경력단절 문제가 심각한 수준임

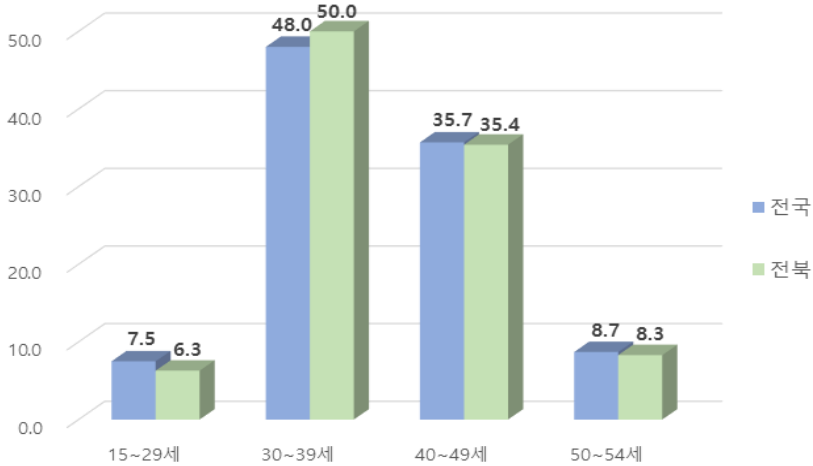
- 전라북도 경력단절여성의 연령대 역시 30~39세가 50.0%로 가장 높아 전국 평균보다 해당 연령의 경력단절여성 분포도가 높음
 - 전라북도 역시 전국 평균과 동일한 양상을 보이는데 15~54세 기혼여성은 40~49세가 44.3%로 가장 많고, 30~39세 26.7%, 50~54세 24.3%, 15~29세 4.7% 순으로 분포되어 있음. 그 중 경력단절여성은 30~39세가 50.0%로 가장 많고 40~49세 35.4%, 50~54세 8.3%, 15~29세 6.3% 순으로 나타남
 - 15~54세 기혼 비취업여성 중 연령대별 경력단절여성의 비중은 30~39세가 66.3%로 가장 높으나 전국 평균(73.5%)에는 미치지 못하여 전국 평균보다는 비중이 높지 않음. 그러나 전라북도 역시 30대 비취업 여성 중 과반이 넘는 여성이 경력단절여성으로 여성의 경력단절 문제 해결을 위한 정책이 필요함

〈표2-18〉 전라북도 연령대별 경력단절여성

(단위 : 천명, %)

		15~54세 기혼여성	비취업 여성	경력단절 여성	15~54세 기혼여성 대비 비취업여성 비중	15~54세 기혼여성 대비 경력단절여성 비중	비취업여성 대비 경력단절여성 비중
전국	계	9,005 (100.0)	3,457 (100.0)	1,847 (100.0)	38.4	20.5	53.4
	15~29세	447 (5.0)	227 (6.6)	139 (7.5)	50.8	31.0	61.1
	30~39세	2,690 (29.9)	1,207 (34.9)	886 (48.0)	44.9	33.0	73.5
	40~49세	3,878 (43.1)	1,373 (39.7)	660 (35.7)	35.4	17.0	48.1
	50~54세	1,991 (22.1)	650 (18.8)	161 (8.7)	32.7	8.1	24.8
전북	계	296 (100.0)	107 (100.0)	48 (100.0)	36.2	16.0	44.3
	15~29세	14 (4.7)	8 (7.5)	3 (6.3)	60.5	24.5	40.6
	30~39세	79 (26.7)	36 (33.6)	24 (50.0)	44.8	29.7	66.3
	40~49세	131 (44.3)	42 (39.3)	17 (35.4)	31.7	12.7	40.2
	50~54세	72 (24.3)	22 (20.6)	4 (8.3)	30.4	5.0	16.6

자료 : 지역별 고용조사 원자료 분석



자료 : 통계청, 지역별고용조사

〈그림 2-3〉 2018년 전라북도 연령별 경력단절여성

3) 학력별 경력단절여성

- 전국의 학력별 경력단절여성 분포는 대졸이 61.6%로 가장 높고, 고졸 32.0%, 대학원졸 이상 4.2%, 중졸 이하 2.2% 순으로 나타남
 - 전국의 경력단절여성 중 대졸 이상의 고학력자가 차지하는 비율은 65.8%로 경력단절여성의 학력은 저학력자보다는 고학력자가 많은 비중을 차지함
 - 학력별 15~54세 기혼 비취업여성 중 경력단절여성의 비중 역시 대졸 학력이 63.1%로 가장 높았으며 대학원졸 이상 역시 60.7% 과반을 넘음. 고졸 학력도 43.6%로 높은 편이었으나 대졸 이상 고학력에는 미치지 못하였으나 중졸 이하 저학력의 비취업여성 대비 경력단절여성 비중은 24.0%에 불과함

- 전라북도 역시 학력별로 대졸인 경력단절여성이 전체 경력단절여성의 54.2%로 가장 높았으며 고졸 37.5%, 중졸 이하 4.2%, 대학원졸 이상 2.1% 순으로 나타남
 - 전라북도의 경력단절여성 중 대졸 이상의 고학력자가 차지하는 비율은 56.3%로 전국 평균보다는 약 9.5%p 낮은 수준이지만 고학력자의 비율이 과반 이상으로 저학력자보다 고학력자의 경력단절여성 비중이 높은 것으로 나타남

- 15~54세 기혼 비취업여성 중 경력단절여성을 학력별로 분석한 결과 대졸 학력의 비취업여성 중 53.4%가 경력단절여성인 것으로 나타나 비중이 가장 높았으며 대학원졸 이상 학력자 역시 52.7%로 해당 학력 비취업 여성의 절반 이상이 경력단절여성인 것을 확인할 수 있었음. 고졸 학력은 38.2%였으며 중졸 이하는 24.4%로 나타남

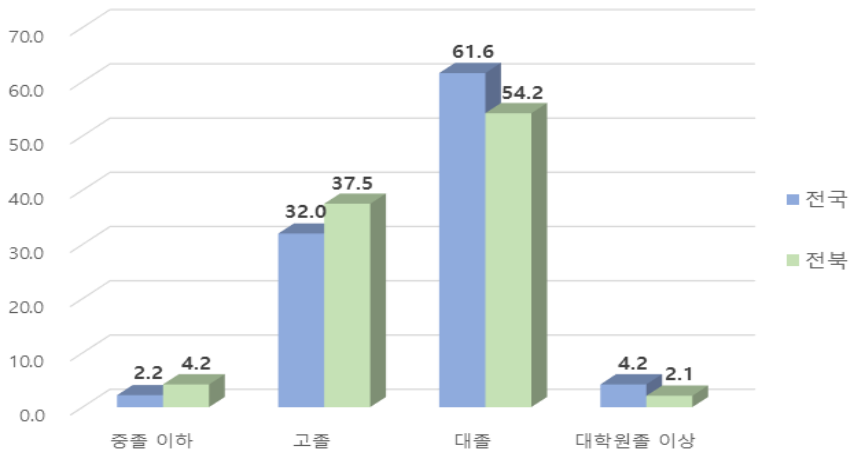
- 경력단절여성을 학력별로 분석한 결과 경력단절여성은 중졸 이하의 저학력자보다는 대졸 이상의 고학력자가 많은 비중을 차지하는 것으로 나타남. 그렇기 때문에 경력단절여성이 직업훈련을 통하여 취업하는 직종과의 미스매칭이 생길 가능성이 높을 것으로 보임

〈표2-19〉 전라북도 학력별 경력단절여성

(단위 : 천명, %)

		15~54세 기혼여성	비취업 여성	경력단절 여성	15~54세 기혼여성 대비 비취업여성 비중	15~54세 기혼여성 대비 경력단절여성 비중	비취업여성 대비 경력단절여성 비중
전국	계	9,005 (100.0)	3,457 (100.0)	1,847 (100.0)	38.4	20.5	53.4
	중졸 이하	493 (5.5)	169 (4.9)	41 (2.2)	34.3	8.2	24.0
	고졸	3,688 (41.0)	1,357 (39.3)	591 (32.0)	36.8	16.0	43.6
	대졸	4,373 (48.6)	1,804 (52.2)	1,138 (61.6)	41.3	26.0	63.1
	대학원졸 이상	452 (5.0)	127 (3.7)	77 (4.2)	28.0	17.0	60.7
전북	계	296 (100.0)	107 (100.0)	48 (100.0)	36.2	16.0	44.3
	중졸 이하	24 (8.1)	8 (7.5)	2 (4.2)	35.8	8.7	24.4
	고졸	124 (41.9)	48 (44.9)	18 (37.5)	38.9	14.9	38.2
	대졸	135 (45.6)	49 (45.8)	26 (54.2)	36.1	19.3	53.4
	대학원졸 이상	14 (4.7)	2 (1.9)	1 (2.1)	13.8	7.3	52.7

자료 : 지역별 고용조사 원자료 분석



자료 : 통계청, 지역별고용조사

〈그림 2-4〉 2018년 전라북도 학력별 경력단절여성

4) 경력단절여성의 경력단절 사유

- 경력단절 여성의 경력단절 사유를 살펴본 결과 전국 평균으로는 결혼을 경력단절 사유로 응답한 비율이 34.4%로 가장 높았고, 전라북도의 경우는 육아를 경력단절 사유로 응답한 비율이 33.2%로 가장 높게 나타남
 - 전국의 경우 경력단절 사유는 결혼이 34.4%로 가장 높았고, 육아 33.5%, 임신·출산 24.1%, 가족돌봄 4.2%, 자녀교육 3.8% 순으로 나타남
 - 전라북도의 경우는 경력단절여성의 경력단절 사유로 육아를 응답한 경우가 33.2%로 가장 높았으며 결혼 31.6%, 임신·출산 27.5%, 가족돌봄 5.2%, 자녀 교육 2.6% 순으로 나타남

〈표2-20〉 전라북도 경력단절여성의 경력단절 사유

(단위 : 천명, %)

		계	결혼	임신,출산	육아	자녀교육	가족돌봄
전국	N	1,846	634	444	619	71	78
	%	100.0	34.4	24.1	33.5	3.8	4.2
전북	N	48	15	13	16	1	2
	%	100.0	31.6	27.5	33.2	2.6	5.2

자료 : 지역별 고용조사 원자료 분석

나. 시군별 경력단절여성

1) 시군별 경력단절여성 규모

- 전라북도 14개 시군의 경력단절여성 분포를 분석한 결과, 인구 규모가 큰 시군에서 경력단절여성의 분포도 많은 것으로 나타남
 - 시군별로 전주시의 경력단절여성이 17,171명으로 가장 많아 전라북도 경력단절여성의 36.2%를 차지했으며 익산시 9,897명(20.8%), 군산시 9,785(20.6%), 완주군 3,779(8.0%) 순으로 경력단절여성이 분포하고 있음
 - 경력단절여성이 적은 시군 순으로는 장수군 183명(0.4%), 임실군 282명(0.6%), 무주군 286(0.6%), 진안군 351명(0.7%), 순창군 389명(0.8%) 순임

- 15~54세 기혼여성 대비 경력단절여성의 비율이 가장 높은 지역은 완주군으로 기혼여성의 24.8%가 경력단절여성이며 15~54세 기혼여성 중 비취업여성 대비 경력단절여성의 비율이 높은 지역은 완주군(59.4%)과 진안군(54.3%)으로 나타남
 - 반면 15~54세 기혼여성 대비 경력단절여성의 비중이 가장 낮은 지역은 장수군(5.9%)와 부안군(7.7%)이며 김제시(9.2%)와 무주군(9.7%)의 비중도 적게 나타남. 15~54세 기혼 비취업여성 대비 경력단절여성의 비중이 낮은 지역은 장수군(31.0%), 부안군(35.8%), 임실군(35.9%) 순으로 나타남

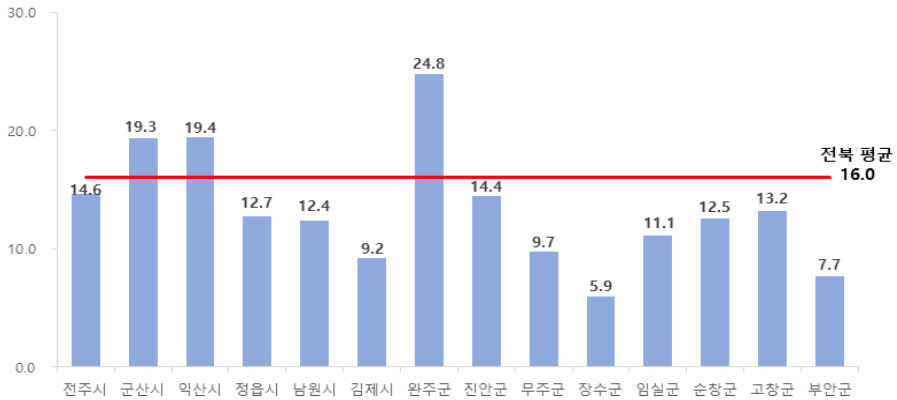
〈표2-21〉 2018년 전라북도 시군별 경력단절여성 분포

(단위 : 명, %)

	15~54세 기혼여성	비취업 여성	경력단절 여성	15~54세 기혼여성 대비 비취업여성 비중	15~54세 기혼여성 대비 경력단절여성 비중	비취업여성 대비 경력단절여성 비중
계	296,104 (100.0)	107,248 (100.0)	47,489 (100.0)	36.2	16.0	44.3
전주시	117,422 (39.7)	42,017 (39.2)	17,171 (36.2)	35.8	14.6	40.9
군산시	50,762 (17.1)	22,309 (20.8)	9,785 (20.6)	43.9	19.3	43.9
익산시	51,111 (17.3)	20,155 (18.8)	9,897 (20.8)	39.4	19.4	49.1
정읍시	15,691 (5.3)	4,997 (4.7)	1,988 (4.2)	31.8	12.7	39.8

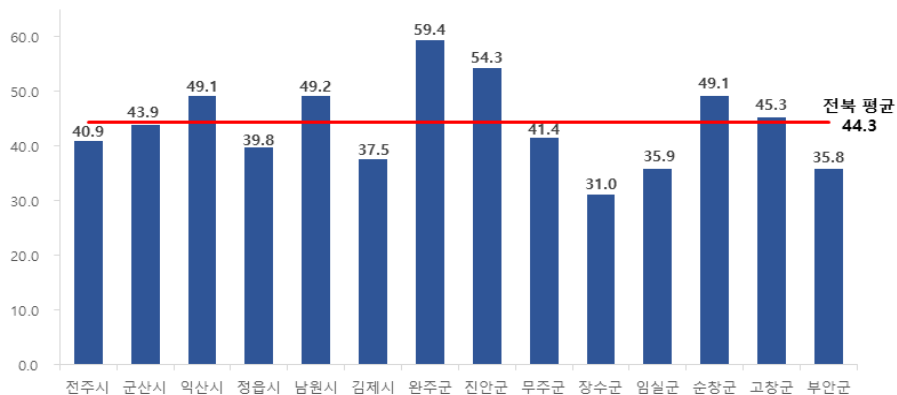
	15~54세 기혼여성	비취업 여성	경력단절 여성	15~54세 기혼여성 대비 비취업여성 비중	15~54세 기혼여성 대비 경력단절여성 비중	비취업여성 대비 경력단절여성 비중
남원시	10,960 (3.7)	2,757 (2.6)	1,356 (2.9)	25.2	12.4	49.2
김제시	9,365 (3.2)	2,312 (2.2)	866 (1.8)	24.7	9.2	37.5
완주군	15,265 (5.2)	6,365 (5.9)	3,779 (8.0)	41.7	24.8	59.4
진안군	2,431 (0.8)	646 (0.6)	351 (0.7)	26.6	14.4	54.3
무주군	2,950 (1.0)	690 (0.6)	286 (0.6)	23.4	9.7	41.4
장수군	3,106 (1.0)	591 (0.6)	183 (0.4)	19.0	5.9	31.0
임실군	2,533 (0.9)	785 (0.7)	282 (0.6)	31.0	11.1	35.9
순창군	3,115 (1.1)	793 (0.7)	389 (0.8)	25.5	12.5	49.1
고창군	5,123 (1.7)	1,491 (1.4)	676 (1.4)	29.1	13.2	45.3
부안군	6,270 (2.1)	1,340 (1.2)	480 (1.0)	21.4	7.7	35.8

자료 : 지역별 고용조사 원자료 분석



자료 : 통계청, 지역별고용조사

〈그림 2-5〉 2018년 전라북도 시군별 경력단절여성 비율(15~54세 기혼여성 대비)



자료 : 통계청, 지역별고용조사

〈그림 2-6〉 2018년 전라북도 시군별 경력단절여성 비율(15~54세 기혼 비취업여성 대비)

2) 연령별 경력단절여성 규모

- 전라북도 시군별 연령별 경력단절여성 분포를 확인한 결과 대부분의 시군에서 30~39세 연령대의 비율이 가장 높게 나타났으나 정읍시(43.4%)와 무주군(46.2%)은 40~49세 연령대의 경력단절여성 비율이 가장 높게 나타남
 - 15~29세의 경력단절여성이 상대적으로 많이 분포하고 있는 지역은 장수군(34.4%)과 순창군(27.8%), 임실군(27.7%), 무주군(25.2%)이며 상대적으로 적게 분포하고 있는 지역은 전주시(2.7%), 완주군(5.6%) 등임
 - 30~39세는 대부분의 지역에서 가장 많이 분포하고 있지만 특히 부안군(78.8%), 완주군(57.6%), 군산시(56.5%)에 상대적으로 많이 분포하고 있으며 다른 지역에 비해 무주군(28.7%)에는 적게 분포되어 있음
 - 40~49세의 경력단절여성은 무주군(46.2%), 정읍시(43.4%), 전주시(41.0%)에 상대적으로 높은 비중을 보이며 임실군(6.0%), 부안군(12.1%) 등에 상대적으로 낮은 비중으로 나타남
 - 50~54세 경력단절여성의 비율은 임실군(28.4%)이 다른 지역에 비해 매우 높은 편이며 무주·장수·부안군은 0%로 해당 연령대의 경력단절여성이 없는 것으로 나타남
- 39세 이하의 저연령층 경력단절여성 비율이 높은 지역은 부안군(88.0%), 장수군(84.7%), 김제시(68.4%) 등이며 40세 이상의 고연령층 경력단절여성 비율이 높은 지역은 전주시(50.2%), 고창군(49.5%) 등으로 나타남

〈표2-22〉 2018년 전라북도 시군별 연령별 경력단절여성 분포

(단위 : 명, %)

지역	계	15~29세	30~39세	40~49세	50~54세
계	47,489 (100.0)	3,348 (7.1)	23,615 (49.7)	16,867 (35.5)	3,659 (7.7)
전주시	17,171 (100.0)	466 (2.7)	8,083 (47.1)	7,038 (41.0)	1,584 (9.2)
군산시	9,785 (100.0)	605 (6.2)	5,532 (56.5)	3,138 (32.1)	510 (5.2)
익산시	9,897 (100.0)	926 (9.4)	4,648 (47.0)	3,502 (35.4)	821 (8.3)
정읍시	1,988 (100.0)	313 (15.7)	763 (38.4)	863 (43.4)	49 (2.5)
남원시	1,356 (100.0)	200 (14.7)	702 (51.8)	334 (24.6)	120 (8.8)
김제시	866 (100.0)	174 (20.1)	418 (48.3)	137 (15.8)	137 (15.8)
완주군	3,779 (100.0)	210 (5.6)	2,178 (57.6)	1,192 (31.5)	199 (5.3)
진안군	351 (100.0)	43 (12.3)	181 (51.6)	93 (26.5)	34 (9.7)
무주군	286 (100.0)	72 (25.2)	82 (28.7)	132 (46.2)	0 (0.0)
장수군	183 (100.0)	63 (34.4)	92 (50.3)	28 (15.3)	0 (0.0)
임실군	282 (100.0)	78 (27.7)	107 (37.9)	17 (6.0)	80 (28.4)
순창군	389 (100.0)	108 (27.8)	156 (40.1)	105 (27.0)	20 (5.1)
고창군	676 (100.0)	46 (6.8)	295 (43.6)	230 (34.0)	105 (15.5)
부안군	480 (100.0)	44 (9.2)	378 (78.8)	58 (12.1)	0 (0.0)

자료 : 지역별 고용조사 원자료 분석

3) 학력별 경력단절여성 규모

- 전라북도 시군별 학력별 경력단절여성의 분포를 확인한 결과 모든 시군에서 고졸과 대졸 학력의 비율이 높은 것으로 나타남
 - 중졸 이하 저학력 경력단절여성의 분포는 대부분의 시군에서 낮게 나타났는데 임실군(21.3%)과 순창군(19.0%)은 타 시군에 비해 상대적으로 높게 나타남

- 고졸 학력의 경력단절여성 비율이 높은 시군은 정읍시, 김제시, 진안군, 임실군, 순창군, 고창군이었으며 그 중 상대적으로 비율이 높은 지역은 고창군(59.8%), 김제시(53.1%), 정읍시(49.1%)였음. 반면 고졸 경력단절여성 비율이 상대적으로 낮은 지역은 전주시(30.7%), 무주군(36.7%), 군산시(37.0%) 등으로 나타남
 - 경력단절여성의 학력별 분포 중 대졸 학력 분포가 높은 시군은 14개 시군 중 8개 시군으로 가장 많았으며 상대적으로 비율이 높은 지역은 무주군(63.3%), 전주시(61.7%), 군산시(59.0%)로 나타남. 반면 상대적으로 대졸 경력단절여성의 비율이 낮은 지역은 고창군(31.5%), 임실군(36.5%), 순창군(37.5%) 순으로 나타남
 - 대학원졸 이상의 학력은 고창군이 8.7%로 타 시군에 비해 상대적으로 높았으며 군산시, 남원시, 진안군, 무주군, 장수군, 임실군, 부안군에는 대학원졸 이상의 경력단절여성이 분포하지 않는 것으로 나타남
- 중졸 이하의 저학력 경력단절여성 비율이 높은 지역은 임실군(21.3%), 순창군(19.0%)으로 나타났으며 대졸 이상의 고학력 경력단절여성 비율이 높은 지역은 전주시(64.0%), 무주군(63.3%)으로 나타남

〈표2-23〉 2018년 전라북도 시군별 학력별 경력단절여성 분포

(단위 : 명, %)

지역	계	중졸이하	고졸	대졸	대학원졸 이상
계	47,489 (100.0)	2,298 (4.8)	18,177 (38.3)	26,018 (54.8)	996 (2.1)
전주시	17,171 (100.0)	916 (5.3)	5,270 (30.7)	10,598 (61.7)	387 (2.3)
군산시	9,785 (100.0)	393 (4.0)	3,616 (37.0)	5,776 (59.0)	0 (0.0)
익산시	9,897 (100.0)	536 (5.4)	4,353 (44.0)	4,610 (46.6)	398 (4.0)
정읍시	1,988 (100.0)	116 (5.8)	976 (49.1)	851 (42.8)	45 (2.3)
남원시	1,356 (100.0)	40 (2.9)	632 (46.6)	684 (50.4)	0 (0.0)
김제시	866 (100.0)	0 (0.0)	460 (53.1)	364 (42.0)	42 (4.8)
완주군	3,779 (100.0)	131 (3.5)	1,628 (43.1)	1,971 (52.2)	49 (1.3)
진안군	351 (100.0)	32 (9.1)	163 (46.4)	156 (44.4)	0 (0.0)

지역	계	중졸이하	고졸	대졸	대학원졸 이상
무주군	286 (100.0)	0 (0.0)	105 (36.7)	181 (63.3)	0 (0.0)
장수군	183 (100.0)	0 (0.0)	82 (44.8)	101 (55.2)	0 (0.0)
임실군	282 (100.0)	60 (21.3)	119 (42.2)	103 (36.5)	0 (0.0)
순창군	389 (100.0)	74 (19.0)	153 (39.3)	146 (37.5)	16 (4.1)
고창군	676 (100.0)	0 (0.0)	404 (59.8)	213 (31.5)	59 (8.7)
부안군	480 (100.0)	0 (0.0)	216 (45.0)	264 (55.0)	0 (0.0)

자료 : 지역별 고용조사 원자료 분석

4) 경력단절여성의 경력단절 사유

- 전라북도 시군별 경력단절여성의 경력단절 사유에 대하여 알아본 결과 결혼, 임신·출산, 자녀교육, 가족돌봄 등 개인·가족적인 비율이 가장 높은 지역은 장수군(82.0%)이며 경력단절 사유로 육아 응답률이 가장 높은 지역은 진안군(63.2%)으로 나타남
 - 경력단절여성의 경력단절 사유로 개인·가족적인 이유 응답 비율이 높은 지역은 장수군(82.0%), 김제시(76.6%), 완주군(75.1%) 순으로 나타남
 - 경력단절여성의 경력단절 사유로 육아를 응답한 비율이 높은 지역은 진안군(63.2%), 부안군(54.0%), 임실군(52.1%) 순으로 나타남

〈표2-24〉 2018년 전라북도 시군별 경력단절 사유

(단위 : 명, %)

	계		개인·가족적인 이유		육아	
	N	%	N	%	N	%
계	47489	100.0	31679	66.7	15741	33.1
전주시	17171	100.0	11329	66.0	5842	34.0
군산시	9785	100.0	6654	68.0	3131	32.0
익산시	9897	100.0	6734	68.0	3163	32.0
정읍시	1988	100.0	1127	56.7	861	43.3
남원시	1356	100.0	797	58.8	530	39.1
김제시	866	100.0	663	76.6	203	23.4

	계		개인·가족적인 이유		육아	
	N	%	N	%	N	%
완주군	3779	100.0	2839	75.1	900	23.8
진안군	351	100.0	129	36.8	222	63.2
무주군	286	100.0	211	73.8	75	26.2
장수군	183	100.0	150	82.0	33	18.0
임실군	282	100.0	135	47.9	147	52.1
순창군	389	100.0	228	58.6	161	41.4
고창군	676	100.0	462	68.3	214	31.7
부안군	480	100.0	221	46.0	259	54.0

주 : 개인·가족적인 이유는 결혼, 임신·출산, 자녀교육, 가족돌봄이 해당됨

자료 : 지역별 고용조사 원자료 분석

3

장

전라북도 산업구조와 인력현황

Jeonbuk Institute

-
1. 전라북도 산업구조와 인력현황
 2. 전라북도 사업체 부족인원 및 미충원 인력

제 3 장 전라북도 산업구조와 인력현황

1. 전라북도 산업구조와 인력현황

가. 전라북도 사업체 현황과 변화추이

- 2017년 기준 전라북도의 전체 사업체 중 가장 큰 비중을 차지하고 있는 산업은 도매·소매업으로 전라북도 전체 산업의 26.9%를 차지함
 - 도매·소매업(26.9%)을 비롯하여 사업체 구성비가 높은 산업은 숙박·음식점업(18.2%), 협회·단체, 수리·기타 개인 서비스업(12.1%), 제조업(8.6%) 순임
- 2014년 이후 2017년까지 3년 간 사업체의 연평균 증감률이 가장 높은 산업은 전기·가스·증기·공기조절 공급업이며 연평균 9.5%가 증가함
 - 전기·가스·증기·공기조절 공급업을 포함하여 사업체 증가율이 큰 산업은 농업, 임업 및 어업(연평균 증감률 8.3%), 부동산업(연평균 증감률 5.8%), 예술·스포츠·여가 관련 서비스업(연평균 증감률 4.7%) 순으로 나타남
 - 반면 운수·창고업은 2014년 이후 사업체가 연평균 3.7%씩 감소하고 있어 전북에서 감소세가 가장 두드러지는 산업으로 나타났으며 같은 기간 광업이 연평균 감소율 -2.8%, 수도·하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업이 연평균 감소율 -0.4% 순으로 해당 산업에서 사업체가 감소하고 있는 것으로 나타남

〈표3-1〉 산업분류별 전라북도 사업체 추이

(단위 : 개, %)

	2014	2015	2016	2017	연평균 증감률
계	144,900	146,652	147,502	148,269	0.8
농업, 임업 및 어업	346	343	400	432	8.3
광업	118	112	109	108	-2.8
제조업	12,303	12,694	12,588	12,709	1.1
전기·가스·증기·공기조절 공급업	102	121	120	131	9.5
수도·하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업	429	428	429	424	-0.4
건설업	5,249	5,514	5,675	5,627	2.4
도매·소매업	39,600	40,432	40,191	39,818	0.2

	2014	2015	2016	2017	연평균 증감률
운수·창고업	14,986	14,528	13,947	13,309	-3.7
숙박·음식점업	25,455	25,988	26,268	26,932	1.9
정보통신업	755	760	792	789	1.5
금융·보험업	1,707	1,680	1,709	1,710	0.1
부동산업	3,489	3,633	3,884	4,095	5.8
전문·과학·기술 서비스업	2,677	2,781	2,880	2,934	3.2
사업시설관리, 사업지원 서비스업	2,313	2,345	2,444	2,502	2.7
공공행정, 국방 및 사회보장 행정	883	887	896	898	0.6
교육 서비스업	7,599	7,503	7,599	7,597	0.0
보건업·사회복지 서비스업	5,827	5,938	6,110	6,217	2.2
예술·스포츠·여가 관련 서비스업	3,542	3,488	3,779	4,043	4.7
협회·단체, 수리· 기타 개인 서비스업	17,520	17,477	17,682	17,994	0.9

자료 : 통계청, 전국사업체조사

- 전라북도 사업체에서 많은 비중을 차지하는 다수 사업은 도매·소매업, 숙박·음식점업, 협회·단체, 수리·기타 개인 서비스업, 제조업이며 각 산업별로 세부산업 추이를 살펴보면 다음과 같음
 - 도매·소매업에서는 자동차를 제외한 소매업이 전체 도매·소매업에 74.0%로 대부분을 차지하나 연평균 증감률은 감소하는 추세로 나타났으며 도매 및 상품 중개업이 22.8%를 차지하며 연평균 증감률이 1.7%로 가장 높음
 - 숙박·음식점업에서는 음식점 및 주점업이 전체 사업체의 90.9%로 많은 비중을 차지하였으며 숙박업은 9.1%를 차지하는 것으로 나타남. 현재 분포되어 있는 사업체는 음식점 및 주점업이 대부분이나 2014년 ~ 2017년의 연평균 증감률을 확인한 결과 숙박업의 증감률이 3.3%로 음식점 및 주점업의 증감률인 1.8%보다 높은 것으로 나타남
 - 협회·단체, 수리·기타 개인 서비스업에서는 기타 개인 서비스업이 47.0% 비중을 보였으며 연평균 증감률이 2.2%로 나타나 2014년 이후 증가추세를 보임
 - 전라북도 내 제조업의 세부산업을 확인한 결과 식료품 제조업이 전체 제조업의 31.6% 비중을 차지하여 가장 많은 것으로 나타났으며 금속 가공제품 제조업이 9.9%로 뒤를

이음. 2014년 이후 연평균 증가율이 가장 높은 산업은 가죽, 가방 및 신발 제조업으로 연평균 13.9%가 증가한 것으로 나타났으며 의약품 물질 및 의약품 제조업도 연평균 7.8%가 증가하여 증가율이 높았음. 다만 해당 산업들은 산업체의 비중이 높지 않아 2014년 대비 2017년의 사업체가 가장 많이 늘어난 산업은 식료품제조업(133개 증가)이었음

〈표3-2〉 전라북도 다수산업 사업체 추이

(단위 : 개, %)

		2014	2015	2016	2017	연평균 증감률
도매· 소매업	계	39,600	40,432	40,191	39,818	0.2
	자동차 및 부품 판매업	1,251	1,243	1,317	1,308	1.5
	도매 및 상품 중개업	8,618	9,264	9,216	9,063	1.7
	소매업; 자동차 제외	29,731	29,925	29,658	29,447	-0.3
숙박· 음식점업	계	25,455	25,988	26,268	26,932	1.9
	숙박업	2,226	2,353	2,376	2,448	3.3
	음식점 및 주점업	23,229	23,635	23,892	24,484	1.8
협화·단체, 수리· 기타 개인 서비스업	계	17,520	17,477	17,682	17,994	0.9
	협회 및 단체	5,939	5,918	5,937	5,946	0.0
	개인 및 소비용품 수리업	3,641	3,647	3,623	3,589	-0.5
	기타 개인 서비스업	7,940	7,912	8,122	8,459	2.2
제조업	계	12,303	12,694	12,588	12,709	1.1
	식료품 제조업	3,884	3,933	3,934	4,017	1.1
	음료 제조업	152	154	145	142	-2.2
	담배 제조업	1	1	1	1	0.0
	섬유제품 제조업; 의복 제외	355	369	362	348	-0.7
	의복 액세서리 및 모피제품 제조업	527	513	501	491	-2.3
	가죽, 가방 및 신발 제조업	24	26	30	34	13.9
	목재 및 나무제품 제조업; 가구 제외	368	365	366	363	-0.5
	펄프, 종이 및 종이제품 제조업	183	192	193	187	0.7
	인쇄 및 기록매체 복제업	344	350	354	363	1.8
	코크스, 연탄 및 석유정제품 제조업	18	13	14	14	-7.4

		2014	2015	2016	2017	연평균 증감률
제조업	화학 물질 및 화학제품 제조업; 의약품 제외	392	428	428	420	2.4
	의료용 물질 및 의약품 제조업	34	39	36	42	7.8
	고무 및 플라스틱제품 제조업	352	358	355	357	0.5
	비금속 광물제품 제조업	758	761	753	721	-1.6
	1차 금속 제조업	174	185	192	195	4.0
	금속 가공제품 제조업; 기계 및 가구 제외	1,192	1,250	1,221	1,263	2.0
	전자 부품, 컴퓨터, 영상, 음향 및 통신장비 제조업	102	105	97	101	-0.3
	의료, 정밀, 광학 기기 및 시계 제조업	203	221	218	225	3.6
	전기장비 제조업	346	383	390	389	4.1
	기타 기계 및 장비 제조업	571	639	628	668	5.7
	자동차 및 트레일러 제조업	432	435	439	463	2.4
	기타 운송장비 제조업	68	85	71	49	-9.3
	가구 제조업	295	309	308	320	2.8
	기타 제품 제조업	701	742	753	755	2.6
	산업용 기계 및 장비 수리업	827	838	799	781	-1.9

자료 : 통계청, 전국사업체조사

나. 전라북도 산업별 종사자 및 여성종사자 변화

- 전라북도의 산업 중 종사자의 수가 가장 많은 산업은 2018년 기준 농업, 임업 및 어업으로 전체 920,718명의 종사자 중 157,197명이 해당 산업에 종사하여 전체 산업 종사자 중 17.1%가 농업, 임업 및 어업에 종사하는 것으로 나타남
 - 제조업의 경우 2018년 기준 해당 산업 종사자가 124,408명으로 나타나 전라북도 전체 종사자의 13.5%가 제조업에 종사하는 것으로 나타났으며 도매·소매업 10.3%(94,673명), 보건업·사회복지 서비스업 9.1%(83,279명) 순으로 종사자가 많은 것으로 나타남
- 2014년 이후 산업별 종사자의 연평균 증감률을 분석한 결과 전문·과학·기술 서비스업과 부동산업에서 종사자의 연평균 증가율이 높게 나타남

- 2014년 이후 산업별 종사자 증감 추이를 분석한 결과 전문·과학·기술 서비스업 종사자는 연평균 3.5%씩 증가하였으며 부동산업 종사자도 2014년 이후 연평균 3.4%씩 증가하여 증가율이 높은 것으로 나타남
- 반면 연평균 감소율이 높게 나타나는 산업은 가구 내 고용활동, 기타 분류되지 않는 자가소비 생산활동으로 연평균 16.6%가 감소하고 있는 것으로 나타났으며 국제 및 외국기관도 연평균 12.9%가 감소하는 것으로 나타남

〈표3-3〉 산업분류별 전라북도 종사자 변화

(단위 : 명, %)

	2014	2015	2016	2017	2018	연평균 증감률
계	986,254	927,695	948,859	935,920	920,718	-1.7
농업, 임업 및 어업	146,770	138,570	143,682	152,648	157,197	1.8
광업	631	527	713	13	566	-2.6
제조업	134,647	121,963	117,731	122,489	124,408	-1.9
전기가스증기공조열 공급업	2,369	1,607	2,176	2,648	2,556	2.0
수도·하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업	5,160	5,018	5,537	5,578	5,222	0.3
건설업	82,374	70,927	64,880	62,381	62,870	-5.9
도매·소매업	120,116	107,530	107,787	108,925	94,673	-5.3
운수·창고업	38,887	38,174	42,185	38,450	38,013	-0.6
숙박·음식점업	64,150	70,170	78,926	65,758	65,062	0.4
정보통신업	12,798	8,000	9,667	13,033	12,494	-0.6
금융·보험업	27,505	21,553	24,636	29,520	28,984	1.3
부동산업	12,597	12,801	12,977	12,731	14,293	3.4
전문·과학·기술 서비스업	16,086	15,604	17,234	15,853	18,333	3.5
사업시설관리, 사업지원 서비스업	24,057	24,924	29,820	30,289	20,172	-4.0
공공행정·국방·사회보장 행정	62,511	57,397	59,443	54,413	58,699	-1.5
교육 서비스업	80,959	77,517	76,030	74,169	76,167	-1.5
보건업·사회복지서비스업	90,614	89,443	93,154	91,931	83,279	-2.0
예술·스포츠·여가관련 서비스업	15,109	17,259	13,625	13,136	14,833	-0.5
협회·단체, 수리·기타 개인 서비스업	46,028	47,136	47,759	41,152	41,898	-2.2
가구 내 고용활동·기타 분류되지 않는 자가소비 생산활동	2,662	1,459	897	803	891	-16.6
국제 및 외국기관	224	116	0	0	108	-12.9

자료 : 통계청, 지역별 고용조사

- 2018년 기준 전라북도 전체 여성 종사자 393,436명 중 여성종사자 수가 가장 많은 업종은 보건업·사회복지 서비스업으로 18.4%(68,781명)이 해당 산업에 종사하는 것으로 나타남
 - 여성종사자가 많이 분포되어 있는 산업은 보건업·사회복지 서비스업(18.4%)을 비롯하여 농업, 임업 및 어업 16.9%, 교육 서비스업 11.7%, 도매·소매업 10.9%, 숙박·음식점업 10.3% 순으로 나타남

- 2014년부터 2018년까지 여성 종사자의 연평균 증가율이 가장 높은 산업은 연평균 60.4%가 증가한 전기·가스·증기·공기조절 공급업임
 - 2014년 이후 산업별 종사자 증감 추이를 분석한 결과 전기·가스·증기·공기조절 공급업 분야의 여성 종사자는 2014년 193명에서 2018년 659명으로 연평균 60.4%씩 증가한 것으로 나타났으며 전문·과학·기술 서비스업 역시 여성종사자의 연평균 증감률이 9.7%로 높게 나타남. 여성종사자 수가 가장 많이 증가한 산업은 금융·보험업으로 2014년 대비 2018년에 2,442명의 여성 종사자가 증가했으며 전문·과학·기술 서비스업은 1,892명, 공공행정·국방·사회보장 행정은 1,499명이 증가함
 - 반면 연평균 감소율이 높게 나타나는 산업은 가구 내 고용활동, 기타 분류되지 않는 자가소비 생산활동으로 연평균 16.4%가 감소하고 있는 것으로 나타났으며 정보통신업의 여성종사자도 연평균 8.3%가 감소하여 감소폭이 큰 것으로 나타남. 감소율이 아닌 여성종사자 수가 많이 증가한 산업은 도매·소매업으로 2014년 대비 2018년 여성종사자 수가 13,712명 감소한 것으로 나타났으며 보건업·사회복지 서비스업은 7,107명, 제조업은 5,699명이 감소한 것으로 나타남

〈표3-4〉 산업분류별 전라북도 여성종사자 수 변화

(단위 : 명, %)

	2014	2015	2016	2017	2018	연평균 증감률
계	425,598	400,161	404,513	401,581	393,436	-1.9
농업, 임업 및 어업	68,255	59,133	60,101	63,594	66,429	-0.7
광업	25	15	30	2	32	7.0
제조업	36,041	33,623	28,592	29,232	30,342	-4.0
전기·가스·증기·공기조절 공급업	193	350	134	914	659	60.4
수도·하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업	1,295	702	796	551	1,643	6.7
건설업	5,222	4,325	4,572	6,028	6,486	6.1

	2014	2015	2016	2017	2018	연평균 증감률
도매·소매업	56,768	51,035	50,370	49,866	43,056	-6.0
운수·창고업	2,253	1,650	2,316	2,093	1,697	-6.2
숙박·음식점업	40,966	45,698	46,889	41,935	40,454	-0.3
정보통신업	4,314	2,488	2,231	3,977	2,885	-8.3
금융·보험업	14,718	10,707	13,426	16,730	17,160	4.1
부동산업	3,838	3,513	3,382	3,799	4,422	3.8
전문·과학·기술서비스업	4,892	4,923	5,971	6,353	6,784	9.7
사업시설관리,사업지원 서비스업	10,515	9,749	11,016	10,474	8,551	-4.7
공공행정·국방·사회보장 행정	23,576	21,070	22,909	19,997	25,075	1.6
교육 서비스업	49,593	50,662	50,311	49,186	45,848	-1.9
보건업·사회복지서비스업	75,888	71,493	72,356	74,390	68,781	-2.3
예술·스포츠·여가관련 서비스업	5,841	4,429	4,405	4,480	4,849	-4.2
협화·단체 수리·기타 개인 서비스업	18,692	23,021	23,809	17,177	17,284	-1.9
가구 내 고용활동·기타 분류되지 않는 자가소비 생산활동	2,602	1,459	897	803	891	-16.4
국제 및 외국기관	111	116	0	0	108	-0.7

자료 : 통계청, 지역별 고용조사

- 전라북도 내 산업별 종사자의 성비를 분석한 결과 여성종사자의 비중이 가장 높은 산업은 가구 내 고용활동, 기타 분류되지 않는 자가소비 생산활동이었으며 여성의 비중이 가장 낮은 산업은 운수·창고업으로 나타남
 - 산업분류별로 여성종사자의 비중이 높은 산업은 2018년 기준 여성 종사자가 100%로 해당 산업의 대부분이 여성일 것으로 추측되는 가구 내 고용활동, 기타 분류되지 않는 자가소비 생산활동을 비롯하여 2018년 기준 종사자의 82.6%가 여성으로 나타난 보건업·사회복지 서비스업, 숙박·음식점업(62.2%), 교육 서비스업(60.2%), 금융·보험업(59.2%) 등이 있음
 - 여성종사자의 비중이 낮은 전라북도의 산업은 2018년 기준 전체 종사자의 4.5%만이 여성종사자로 나타난 운수·창고업을 비롯하여 여성종사자 비중이 5.6%인 광업, 건설업(10.3%), 제조업(24.4%), 전기·가스·증기·공기조절 공급업(25.7%) 등으로 나타남

〈표3-5〉 산업분류별 전라북도 남성 대비 여성 종사자 비율

(단위 : %)

	2014	2015	2016	2017	2018
계	43.1	43.1	42.6	42.9	42.7
농업, 임업 및 어업	46.5	42.6	41.8	41.6	42.2
광업	3.9	2.8	4.2	15.3	5.6
제조업	26.7	27.6	24.3	23.8	24.4
전기·가스·증기·공기조절 공급업	8.1	21.8	6.2	34.5	25.7
수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업	25.0	13.9	14.4	9.8	31.5
건설업	6.3	6.1	7.0	9.7	10.3
도매·소매업	47.3	47.5	46.7	45.8	45.5
운수·창고업	5.8	4.3	5.5	5.4	4.5
숙박·음식점업	63.8	65.1	59.4	63.8	62.2
정보통신업	33.7	31.1	23.1	31.2	23.1
금융·보험업	53.5	49.7	54.5	56.7	59.2
부동산업	30.5	27.4	26.1	29.8	30.9
전문·과학·기술 서비스업	30.4	31.5	34.6	40.1	37.0
사업시설관리, 사업지원 서비스업	43.7	39.1	36.9	34.5	42.4
공공행정·국방·사회보장 행정	37.7	36.7	38.5	36.7	42.7
교육 서비스업	61.2	65.3	66.1	66.3	60.2
보건업·사회복지 서비스업	83.7	79.9	77.7	80.9	82.6
예술·스포츠·여가 관련 서비스업	38.6	25.6	32.3	34.1	32.7
협회·단체, 수리·기타 개인 서비스업	40.6	48.8	49.8	41.7	41.3
가구 내 고용활동, 기타 분류되지 않는 자가소비 생산활동	97.7	100.0	100.0	100.0	100.0
국제 및 외국기관	49.5	100.0	0	0	100.0

자료 : 통계청, 지역별 고용조사

다. 전라북도 시군별 사업체 종사자 현황 및 추이

1) 전주시 사업체 종사자 현황 및 추이

- 2018년 기준 전주시에는 총 130,856명의 여성종사자가 분포되어 있는데 이는 전라북도 전체 여성종사자의 33.2%를 차지하는 규모이며 전주시 전체 종사자 중 여성종사자가 차지하는 비중을 43.5%임
- 전주시에서 여성종사자가 가장 많은 산업은 교육 서비스업으로 전주시 전체 여성종사자 중 22,905명이 해당 산업에 종사하여 17.5%의 높은 비중을 보임
 - 교육 서비스업 외에도 보건업·사회복지 서비스업 여성종사자가 16.9%로 많은 비중을 차지하는 것으로 나타났으며 숙박·음식점업(12.7%), 도매·소매업(12.5%) 등도 여성종사자가 많이 종사하고 있는 전주시 산업으로 나타남
- 2014년 이후 2018년까지 전주시 여성종사자의 연평균 증가율이 가장 높은 산업은 부동산업으로 2014년 1,070명에서 2018년 3,207명으로 연평균 49.9%가 증가한 것으로 나타남
 - 부동산업 외에도 건설업 여성종사자는 2014년 2,987명에서 2018년 4,666명으로 연평균 14.1%가 증가하였고, 공공행정·국방·사회보장행정의 여성종사자는 연평균 11.7%가 증가하고 있는 것으로 나타났음. 건설업의 경우 전라북도 전체 여성 종사자는 감소하는 추세임에도 불구하고 전주시의 여성 종사자는 지속적으로 증가하는 추세를 보이고 있다는 점이 특이사항임

〈표3-6〉 산업분류별 전주시 성별 종사자 수

(단위 : 명, %)

	2014		2015		2016		2017		2018			여성종사자 연평균 증감률
	전체	여	전체	여	전체	여	전체	여	전체	여	비중	
계	325,104	140,921	299,549	125,370	299,114	124,592	328,661	142,079	300,880	130,866	100.0	-1.8
농업, 임업 및 어업	8,257	2,765	7,334	2,342	6,354	2,063	6,908	2,542	7,684	3,457	2.6	6.3
광업	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0	-
제조업	41,062	10,210	33,938	9,289	31,689	6,527	33,733	6,977	28,336	5,333	4.1	-11.9
전기·가스·증기· 공기조절 공급업	1,401	472	1,149	372	1,195	167	775	188	1,153	404	0.3	-3.6
수도·하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업	1,871	472	2,327	222	2,303	395	2,641	205	1,474	562	0.4	4.8
건설업	33,681	2,987	31,313	2,395	29,806	2,684	29,105	2,810	29,976	4,666	3.6	14.1
도매·소매업	50,313	23,748	43,991	18,859	41,803	17,894	48,610	20,766	36,689	16,372	12.5	-7.8
운수·창고업	12,634	683	13,364	589	13,649	830	12,859	818	12,957	835	0.6	5.6
숙박·음식점업	27,639	19,137	23,387	16,000	21,612	13,402	25,658	17,011	26,948	16,652	12.7	-3.2
정보통신업	6,037	2,048	3,754	1,010	5,466	1,021	8,651	2,670	7,554	1,617	1.2	-5.3
금융·보험업	14,282	7,041	10,481	5,691	13,328	7,403	13,947	8,046	13,645	8,496	6.5	5.2
부동산업	4,882	1,070	5,468	933	4,927	923	7,600	2,053	8,700	3,207	2.5	49.9
전문·과학·기술 서비스업	7,362	1,617	7,866	2,197	7,928	2,278	8,629	3,079	9,463	3,250	2.5	25.2
사업시설관리, 사업지원 서비스업	9,932	3,546	8,787	2,481	10,957	4,262	14,161	4,754	8,077	3,859	2.9	2.2
공공행정·국방· 사회보장 행정	15,435	5,588	18,416	5,858	19,549	6,949	19,168	5,748	20,732	8,194	6.3	11.7
교육 서비스업	32,546	22,066	32,859	23,714	31,876	22,357	34,965	24,693	39,208	22,905	17.5	1.0
보건업·사회복지 서비스업	33,768	26,675	31,299	23,419	34,981	24,919	39,257	30,807	28,648	22,059	16.9	-4.3
예술·스포츠·여가 관련 서비스업	6,720	2,449	6,119	1,617	5,450	2,083	5,030	2,044	5,680	1,937	1.5	-5.2
협회·단체, 수리· 기타 개인 서비스업	16,122	7,187	17,175	7,860	15,739	7,933	16,648	6,552	13,615	6,710	5.1	-1.7
가구 내 고용활동, 기타 분류되지 않는 자기소비 생산활동	1,160	1,160	522	522	502	502	316	316	341	341	0.3	-17.7
국제 및 외국기관	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0	-

자료 : 지역별 고용조사 원자료 분석

2) 군산시 사업체 종사자 현황 및 추이

- 2018년 기준 군산시에는 총 47,036명의 여성 종사자가 분포되어 있는데 이는 전라북도 전체 여성 종사자의 12.0%를 차지하는 규모임. 군산시 전체 종사자 중 여성 종사자가 차지하는 비중은 38.2%인데 이는 전북 평균인 42.7%에 못 미치는 수준이며 이는 해양 및 항만 관련 제조업 중심의 남성 집중적 산업이 발달한 군산의 산업구조 환경 때문으로 판단됨
- 2018년 기준 군산시에서 여성 종사자가 가장 많은 산업은 보건업·사회서비스업으로 군산시 여성종사자 47,036명 중 10,245명이 해당 산업에 종사하고 있어 21.8%의 비중을 차지함
 - 보건업·사회복지 서비스업 외에도 도매·소매업 여성종사자가 전체 군산시 여성 종사자의 14.5%로 많은 비중을 차지하였고, 12.5%의 여성 종사자가 종사하는 숙박·음식점업과 9.1%가 종사하는 교육 서비스업 등도 여성 종사자가 많이 분포되어 있는 산업으로 나타남
 - 반면 여성 종사자가 가장 적게 분포되어 있는 산업은 전기·가스·증기·공기조절 공급업으로 군산시 해당 산업의 경우 여성 종사자가 없는 것으로 조사되었으며 정보통신업, 수도·하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업, 운수·창고업 등의 산업에 여성 종사자가 적게 분포되어 있는 것으로 나타남
- 2014년 이후 2018년까지 군산시 여성종사자의 연평균 증가율이 높은 산업은 국제 및 외국기관으로 2014년 91명에서 2018년 206명으로 연평균 31.6%가 증가한 것으로 나타남
 - 수도·하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업도 연평균 28.7%가 증가하여 증가율이 높게 나타났으나 두 산업 모두 종사자수 자체는 적게 나타남. 연평균 증가율이 높게 나타난 다른 산업은 금융·보험업으로 2014년 995명에서 2018년 1,925명으로 연평균 23.4%가 증가한 것으로 나타남

〈표3-7〉 산업분류별 군산시 성별 종사자 수

(단위 : 명, %)

	2014		2015		2016		2017		2018			여성종사자 연평균 증감률
	전체	여	전체	여	전체	여	전체	여	전체	여	비중	
계	141,903	56,124	127,103	48,375	128,409	45,746	138,092	55,552	123,173	47,036	100.0	-4.0
농업 임업 및 어업	14,196	7,213	11,032	5,467	11,124	5,153	9,922	4,405	8,506	3,900	8.3	-11.5
광업	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0	
제조업	32,363	6,021	28,720	4,525	29,621	4,616	28,253	4,464	25,092	3,678	7.8	-9.7
전기·가스·증기· 공기조절 공급업	296	99	238	0	366	0	895	630	751	0	0.0	-25.0
수도하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업	497	123	453	0	1,038	89	994	64	1,136	264	0.6	28.7
건설업	13,175	619	11,016	641	9,580	791	8,201	998	10,280	773	1.6	6.2
도매·소매업	15,495	8,977	14,527	8,223	15,429	8,041	17,214	9,565	13,641	6,843	14.5	-5.9
운수·창고업	8,522	676	8,225	335	8,499	559	9,439	429	8,982	301	0.6	-13.9
숙박·음식점업	10,761	6,771	9,208	6,460	10,515	5,986	9,438	6,074	9,445	5,902	12.5	-3.2
정보통신업	1,832	944	1,034	681	762	395	694	248	503	86	0.2	-22.7
금융·보험업	2,541	995	2,825	1,058	2,856	1,391	3,644	2,526	3,431	1,925	4.1	23.4
부동산업	2,393	977	2,929	1,224	2,021	599	1,444	507	1,983	540	1.1	-11.2
전문·과학·기술 서비스업	2,362	656	2,049	456	2,734	941	3,135	1,517	2,831	741	1.6	3.2
사업시설관리, 사업지원 서비스업	3,921	2,121	3,262	1,949	4,358	1,414	7,006	2,316	3,574	932	2.0	-14.0
공공행정·국방· 사회보장 행정	6,737	2,152	6,085	1,794	5,688	1,640	7,205	2,207	5,449	2,378	5.1	2.6
교육 서비스업	7,820	4,467	9,000	4,623	7,927	4,374	9,713	5,395	7,001	4,273	9.1	-1.1
보건업·사회복지 서비스업	10,909	9,527	9,159	7,970	9,148	7,332	12,249	10,518	10,888	10,245	21.8	1.9
예술·스포츠·여가 관련 서비스업	1,999	761	2,523	669	2,289	519	3,174	1,091	1,665	979	2.1	7.2
협회·단체, 수리· 가타 개인 서비스업	5,700	2,747	4,490	1,972	4,454	1,906	5,472	2,598	7,636	2,897	6.2	1.4
가구 내 고용활동, 가타 분류되지 않는 자기소비 생산활동	187	187	201	201	0	0	0	0	173	173	0.4	-1.9
국제 및 외국기관	197	91	127	127	0	0	0	0	206	206	0.4	31.6

자료 : 지역별 고용조사 원자료 분석

3) 익산시 사업체 종사자 현황 및 추이

- 익산시의 경우 2018년 기준 총 54,838명의 여성 종사자가 분포되어 있음. 이는 전라북도 전체 여성 종사자의 13.9%를 차지하는 규모이며 익산시 전체 종사자 중 여성 종사자가 차지하는 비중은 40.3%임
- 익산시에서 여성 종사자가 가장 많은 산업은 보건업·사회복지 서비스업이며 전체 여성종사자의 21.4%(11,709명)가 해당 산업에 종사하고 있는 것으로 나타남
 - 보건업·사회복지 서비스업을 비롯하여 도매·소매업 여성 종사자가 15.5%로 많은 비중을 차지하는 것으로 나타났으며 다른 지역에 비해서 제조업에 종사하는 여성 종사자 비중이 13.6%로 높게 나타남. 교육 서비스업(11.5%), 농업,임업 및 어업(10.6%) 등도 여성 종사자가 많이 종사하고 있는 산업으로 나타남
- 2014년 이후 2018년까지 익산시 여성 종사자의 연평균 증가율이 높은 산업은 종사자 수가 적은 전기·가스·증기·공기조절 공급업을 제외하면 2014년 484명에서 2018년 998명으로 연평균 26.5% 증가한 전문·과학·기술 서비스업임
 - 산업분류별 익산시 여성 종사자는 대부분의 산업에서 감소하는 추세를 확인할 수 있었으나 전문·과학·기술 서비스업을 비롯하여 건설업(9.7%), 수도·하수 및 폐기물 처리 원료 재생업(2.7%), 공공행정·국방·사회보장 행정(2.4%), 보건업·사회복지 서비스업(1.9%) 등은 증가하는 추세의 산업으로 나타남

〈표3-8〉 산업분류별 익산시 성별 종사자 수

(단위 : 명, %)

	2014		2015		2016		2017		2018			여성종사자 연평균 증감률
	전체	여	전체	여	전체	여	전체	여	전체	여	비중	
계	154,417	67,011	139,066	57,712	140,690	58,612	151,803	63,903	135,910	54,838	100.0	-4.5
농업 임업 및 어업	22,307	11,469	19,007	8,499	18,944	8,668	18,071	7,217	14,727	5,814	10.6	-12.3
광업	309	0	605	0	816	0	5	0	517	0	0.0	-
제조업	29,834	7,956	26,866	6,691	28,164	7,721	28,142	6,985	27,227	7,431	13.6	-1.6
전기·가스·증기· 공기조절 공급업	846	0	210	0	287	0	398	0	443	248	0.5	62.0
수도·하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업	1,182	264	1,033	130	906	206	977	108	1,008	292	0.5	2.7
건설업	8,339	508	8,364	556	8,137	353	9,590	860	11,003	706	1.3	9.7
도매·소매업	19,767	10,616	16,527	8,190	18,272	8,594	16,042	7,126	16,730	8,482	15.5	-5.0
운수·창고업	7,523	380	7,625	616	6,583	198	7,150	333	8,334	0	0.0	-25.0
숙박·음식점업	11,463	7,703	10,908	6,963	10,385	6,502	10,571	6,179	6,999	4,549	8.3	-10.2
정보통신업	838	258	504	101	910	207	1,444	431	1,101	287	0.5	2.8
금융·보험업	4,291	2,481	5,002	3,073	4,274	2,683	5,366	3,624	3,165	1,721	3.1	-7.7
부동산업	1,500	610	1,578	545	2,169	349	1,543	401	2,116	406	0.7	-8.4
전문·과학·기술 서비스업	943	484	1,397	436	1,639	793	2,052	843	1,682	998	1.8	26.5
사업시설관리, 사업지원 서비스업	4,738	1,760	3,518	1,484	3,026	980	4,151	1,626	3,937	1,576	2.9	-2.6
공공행정·국방· 사회보장 행정	5,311	1,112	5,057	1,421	4,728	1,574	6,171	2,332	4,305	1,220	2.2	2.4
교육 서비스업	11,788	6,289	10,928	6,333	10,859	6,314	13,105	8,439	10,822	6,307	11.5	0.1
보건업·사회복지 서비스업	13,288	10,862	11,999	9,332	12,251	9,708	16,998	13,833	14,192	11,709	21.4	1.9
예술·스포츠·여가 관련 서비스업	2,101	1,005	1,283	517	1,588	642	2,237	526	1,898	394	0.7	-15.2
협회·단체,수리· 가타 개인 서비스업	7,703	2,908	6,566	2,736	6,670	3,038	7,790	3,040	5,608	2,602	4.7	-2.6
가구 내 고용활동, 가타 분류되지 않는 자기소비 생산활동	346	346	89	89	82	82	0	0	96	96	0.2	-18.1
국제 및 외국기관	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0	-

자료 : 지역별 고용조사 원자료 분석

4) 정읍시 사업체 종사자 현황 및 추이

- 2018년 기준 정읍시에는 총 24,330명의 여성 종사자가 분포되어 있는데 이는 전라북도 전체 여성 종사자의 6.2%를 차지하는 규모이며 정읍시 전체 종사자 중 여성 종사자가 차지하는 비중은 43.7%로 전라북도 평균을 약간 상회함

- 2018년 기준 정읍시에서 여성 종사자가 가장 많은 산업은 농업, 임업 및 어업이며 전체 여성 종사자의 33.0%가 해당 산업에 종사하고 있는 것으로 나타남
 - 도농복합도시인 정읍의 경우 농업, 임업 및 어업에 종사하는 여성의 비중이 높게 나타나며 보건업·사회복지 서비스업(20.2%)과 제조업(10.2%)에서도 여성 종사자의 비중이 높게 나타나는 것을 확인할 수 있음
 - 반면 여성 종사자가 적게 분포되어 있는 산업은 광업, 전기·가스·증기·공기조절 공급업, 수도·하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업 등으로 해당 산업의 경우 여성 종사자가 없는 것으로 조사됨

- 2014년부터 2018년까지 정읍시 여성 종사자의 연평균 증가율이 높은 산업은 보건업·사회복지 서비스업, 예술·스포츠·여가 관련 서비스업이며 여성 종사자의 연평균 감소율이 높은 산업은 사업시설관리·사업지원 서비스업, 운수·창고업, 정보통신업 등으로 나타남
 - 보건업·사회복지 서비스업의 경우 2014년 3,438명에서 2018년 4,919명으로 연평균 10.8%가 증가한 것으로 나타났으며 예술·스포츠·여가 관련 서비스업은 2014년 175명에서 2018년 233명으로 연평균 8.3%가 증가한 것으로 나타남
 - 반면 사업시설관리, 사업지원 서비스업의 경우 2014년 224명에서 2018년 45명으로 연평균 20.0%의 감소율을 보였으며 동기간 운수·창고업은 연평균 16.2%, 정보통신업은 연평균 13.5%의 감소율을 보임. 2014년 대비 2018년 종사자가 가장 많이 줄어든 산업은 공공행정·국방·사회보장 행정으로 2018년 종사자는 2014년 대비 643명이 줄어든 것으로 나타남

〈표3-9〉 산업분류별 정읍시 성별 종사자 수

(단위 : 명, %)

	2014		2015		2016		2017		2018			여성종사자 연평균 증감률
	전체	여	전체	여	전체	여	전체	여	전체	여	비중	
계	61,494	27,212	58,237	25,280	56,677	24,172	58,086	25,303	55,670	24,330	100.0	-2.6
농업 임업 및 어업	20,637	9,630	19,565	9,133	20,306	9,256	17,955	7,187	17,877	8,029	33.0	-4.2
광업	0	0	7,542	2,324	0	0	0	0	52	0	0.0	-
제조업	7,710	2,839	177	0	6,631	1,879	7,104	2,535	8,143	2,491	10.2	-3.1
전기·가스·증기· 공기조절 공급업	0	0	99	0	176	0	237	0	0	0	0.0	-
수도·하수 및 폐수 처리, 원료 재생업	220	0	3,379	252	385	44	132	0	131	0	0.0	-
건설업	3,435	327	4,881	2,245	3,716	310	3,454	217	3,897	331	1.4	0.3
도매·소매업	5,357	2,609	2,105	158	4,699	2,357	4,642	2,330	4,765	2,022	8.3	-5.6
운수·창고업	1,987	142	2,096	1,349	1,505	198	2,107	178	1,843	50	0.2	-16.2
숙박·음식점업	2,428	1,527	557	43	2,032	1,105	2,291	1,361	2,369	1,435	5.9	-1.5
정보통신업	534	196	1,889	803	546	156	509	109	456	90	0.4	-13.5
금융·보험업	1,925	735	385	86	1,879	610	1,887	681	1,200	612	2.5	-4.2
부동산업	604	139	439	290	397	107	316	144	384	125	0.5	-2.5
전문·과학·기술 서비스업	355	197	474	164	521	297	471	255	632	170	0.7	-3.4
사업시설관리, 사업지원 서비스업	525	224	3,761	1,226	662	263	922	275	204	45	0.2	-20.0
공공행정·국방· 사회보장 행정	4,537	1,577	4,277	2,329	3,554	1,136	4,122	1,684	2,756	934	3.8	-10.2
교육 서비스업	4,273	2,397	4,589	4,018	3,401	1,914	4,425	2,791	2,528	1,781	7.3	-6.4
보건업·사회복지 서비스업	3,856	3,438	283	126	4,506	3,773	5,095	4,494	5,828	4,919	20.2	10.8
예술·스포츠·여가 관련 서비스업	549	175	1,612	607	158	121	469	134	635	233	1.0	8.3
협회·단체, 수리· 가타 개인 서비스업	2,398	943	127	127	1,446	489	1,789	769	1,889	982	4.0	1.0
가구 내 고용활동, 가타 분류되지 않는 자기소비 생산활동	164	117	127	127	157	157	159	159	81	81	0.3	-7.7
국제 및 외국기관	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0	-

자료 : 지역별 고용조사 원자료 분석

5) 남원시 사업체 종사자 현황 및 추이

- 남원시의 경우 2018년 기준 총 19,758명의 여성 종사자가 분포되어 있음.
이는 전라북도 전체 여성종사자의 5.0%를 차지하는 규모이며 남원시 전체 종사자 중 여성 종사자가 차지하는 비중은 45.1%로 전라북도 전체 평균인 42.7%보다 높은 편임

- 남원시에서 여성 종사자가 가장 많은 산업은 농업, 임업 및 어업이며 전체 여성 종사자의 33.0%(6,525명)가 해당 산업에 종사하고 있는 것으로 나타남
 - 농업, 임업 및 어업과 더불어 보건업·사회복지 서비스업 여성 종사자가 16.1%로 많이 종사하고 있는 것으로 나타났으며 교육 서비스업 역시 전체 여성 종사자의 10.4%가 해당 산업에 종사하여 많은 비중을 차지하는 것으로 나타남

- 2014년 이후 2018년까지 남원시 여성 종사자의 연평균 증가율이 높은 산업은 예술·스포츠·여가 관련 서비스업이며 2014년 186명에서 2018년 561명으로 증가하여 연평균 50.4%가 증가한 것으로 나타남
 - 예술·스포츠·여가 관련 서비스업을 외에 연평균 증가율이 높게 나타난 산업은 공공행정·국방·사회보장 행정(19.6%), 사업시설관리, 사업지원 서비스업(14.2%) 등으로 나타남. 특히 공공행정·국방·사회보장 행정은 2014년 1,004명에서 2018년 1,792명으로 종사자가 증가하여 정읍시 산업 중 여성 종사자 수가 가장 많이 증가한 산업임
 - 반면 연평균 감소율이 높게 나타난 산업은 정보통신업과 가구 내 고용활동, 기타 분류되지 않는 자가소비 생산활동을 제외하면 전문·과학·기술 서비스업의 연평균 감소율이 19.4%, 부동산업의 연평균 감소율이 15.5%로 높게 나타남

〈표3-10〉 산업분류별 남원시 성별 종사자 수

(단위 : 명, %)

	2014		2015		2016		2017		2018			여성종사자 연평균 증감률
	전체	여	전체	여	전체	여	전체	여	전체	여	비중	
계	49,083	23,552	42,916	18,801	43,647	19,505	41,834	18,714	43,853	19,758	100.0	-4.0
농업·임업 및 어업	17,363	9,015	14,730	7,051	14,608	7,020	13,117	5,756	13,795	6,525	33.0	-6.9
광업	83	0	252	42	315	45	2	0	90	0	0.0	-
제조업	3,563	1,435	3,059	1,023	3,414	1,361	2,962	1,073	3,214	1,149	5.8	-5.0
전기·가스·증기· 공기조절 공급업	43	0	45	0	0	0	50	50	82	0	0.0	-
수도·하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업	0	0	0	0	118	71	42	42	0	0	0.0	-
건설업	3,654	141	3,290	288	3,591	439	2,990	341	2,981	208	1.1	11.9
도매·소매업	4,708	2,683	3,945	1,976	4,589	2,392	4,211	2,348	3,997	1,572	8.0	-10.4
운수·창고업	1,689	102	1,525	37	1,646	0	1,543	0	1,785	116	0.6	3.4
숙박·음식점업	2,570	1,850	1,887	1,216	2,455	1,578	2,267	1,489	2,275	1,310	6.6	-7.3
정보통신업	330	93	292	108	277	128	347	162	224	0	0.0	-25.0
금융·보험업	945	464	756	354	760	326	858	311	1,070	503	2.5	2.1
부동산업	579	235	468	119	264	40	354	160	373	89	0.5	-15.5
전문·과학·기술 서비스업	358	207	349	80	243	45	361	49	464	46	0.2	-19.4
사업시설관리, 사업지원 서비스업	420	93	489	155	443	154	799	290	375	146	0.7	14.2
공공행정·국방· 사회보장 행정	2,330	1,004	2,405	1,144	2,344	1,132	3,236	1,327	3,819	1,792	9.1	19.6
교육 서비스업	3,151	1,602	2,435	1,221	1,885	992	2,303	1,262	3,284	2,045	10.4	6.9
보건업·사회복지 서비스업	4,956	3,455	4,585	2,999	4,158	2,652	3,924	3,032	3,796	3,187	16.1	-1.9
예술·스포츠·여가 관련 서비스업	358	186	477	207	554	216	411	134	1,055	561	2.8	50.4
협회·단체, 수리· 기타 개인 서비스업	1,921	925	1,927	781	1,938	869	1,987	818	1,174	509	2.6	-11.2
가구 내 고용활동, 가타 분류되지 않는 자기소비 생산활동	62	62	0	0	45	45	70	70	0	0	0.0	-25.0
국제 및 외국기관	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0	-

자료 : 지역별 고용조사 원자료 분석

6) 김제시 사업체 종사자 현황 및 추이

- 2018년 기준 김제시에는 총 19,722명의 여성 종사자가 분포되어 있는데 이는 전라북도 전체 여성종사자의 5.0%를 차지하는 규모임. 김제시 전체 종사자 중 여성 종사자가 차지하는 비중은 44.7%인데 이는 전북 평균인 42.7%보다 높은 수준임

- 김제시 산업 중 여성 종사자가 많이 분포되어 있는 산업은 농업, 임업 및 어업, 보건업·사회서비스업, 제조업이고 여성 종사자가 적은 산업은 전기·가스·증기·공기조절 공급업, 수도·하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업 등의 남성 집중적 산업임
 - 농업, 임업 및 어업의 경우 전체 19,722명의 여성 종사자 중 6,469명이 종사하여 32.8%의 높은 여성 종사자 비중이 나타나며 보건업·사회복지 서비스업은 15.9%의 여성 종사자가, 제조업에는 9.6%의 여성 종사자가 분포되어 있어 여성 종사자가 많은 산업으로 나타남
 - 반면 여성 종사자가 가장 적게 분포되어 있는 산업은 전기·가스·증기·공기조절 공급업, 수도·하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업으로 김제시는 해당 산업에 종사하는 여성 종사자가 없는 것으로 조사되었으며 정보통신업, 부동산업 등에 여성 종사자가 적게 분포되어 있는 것으로 나타남

- 2014년 이후 2018년까지 김제시 여성 종사자의 연평균 증가율이 높은 산업은 전문·과학·기술 서비스업으로 2014년 113명에서 2018년 262명으로 연평균 33.0%가 증가한 것으로 나타남
 - 금융·보험업도 연평균 18.9%가 증가하여 증가율이 높게 나타났으며 부동산업도 연평균 12.3%의 증가율을 보임.
 - 반면 감소율이 가장 높은 산업은 예술·스포츠·여가 관련 서비스업으로 2014년 282명에서 2018년 118명으로 연평균 14.5%가 감소하였으며 정보통신업과 농업, 임업 및 어업은 각각 연평균 9.2%, 8.6%의 감소율을 보여 해당 산업의 여성 종사자가 빠르게 감소하고 있는 것으로 나타남

〈표3-11〉 산업분류별 김제시 성별 종사자 수

(단위 : 명, %)

	2014		2015		2016		2017		2018			여성종사자 연평균 증감률
	전체	여	전체	여	전체	여	전체	여	전체	여	비중	
계	51,409	22,232	48,115	21,056	46,591	20,790	42,703	19,462	44,128	19,722	100.0	-2.8
농업 임업 및 어업	19,757	9,833	19,558	9,460	18,904	9,519	14,525	6,272	15,102	6,469	32.8	-8.6
광업	93	0	0	0	55	0	1	0	0	0	0.0	-
제조업	5,123	1,864	5,122	1,902	5,278	2,181	4,352	1,752	5,617	1,889	9.6	0.3
전기·가스·증기· 공기조절 공급업	0	0	112	53	55	0	58	0	0	0	0.0	-
수도·하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업	187	0	124	0	203	40	202	51	81	0	0.0	-
건설업	3,937	281	3,386	303	3,290	271	2,430	235	2,356	201	1.0	-7.1
도매·소매업	3,871	1,227	3,673	1,078	3,351	1,308	3,663	1,303	2,998	1,115	5.7	-2.3
운수·창고업	1,363	0	1,197	0	1,331	56	1,133	102	1,544	116	0.6	-
숙박·음식점업	3,438	2,067	3,545	2,206	2,884	1,651	3,031	2,267	2,709	1,791	9.1	-3.3
정보통신업	236	95	256	84	356	83	351	163	325	60	0.3	-9.2
금융·보험업	1,419	362	1,035	470	646	260	951	221	1,061	636	3.2	18.9
부동산업	456	55	358	67	316	131	152	48	335	82	0.4	12.3
전문·과학·기술 서비스업	186	113	136	136	307	110	310	171	438	262	1.3	33.0
사업시설관리, 사업지원 서비스업	772	201	453	177	890	205	1,252	376	362	151	0.8	-6.2
공공행정·국방· 사회보장 행정	3,136	1,215	2,325	1,076	2,784	1,120	3,603	1,895	3,193	1,569	8.0	7.3
교육 서비스업	1,947	1,128	1,564	905	1,482	896	1,714	1,303	2,243	1,453	7.4	7.2
보건업·사회복지 서비스업	3,227	2,903	2,850	2,197	2,759	2,340	2,851	2,486	3,656	3,140	15.9	2.0
예술·스포츠·여가 관련 서비스업	590	282	471	129	166	86	357	35	647	118	0.6	-14.5
협회·단체, 수리· 가타 개인 서비스업	1,671	606	1,950	813	1,534	533	1,696	711	1,416	625	3.2	0.8
가구 내 고용활동, 가타 분류되지 않는 자기소비 생산활동	0	0	0	0	0	0	71	71	45	45	0.2	1100.0
국제 및 외국기관	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0	-

자료 : 지역별 고용조사 원자료 분석

7) 완주군 사업체 종사자 현황 및 추이

- 완주군의 2018년 여성 종사자는 총 19,100명이며 이는 전라북도 여성 종사자의 4.9%를 차지하는 규모임. 완주군 전체 사업체 종사자 중 여성 종사자가 차지하는 비율은 38.3%로 전라북도 평균인 42.7%를 밑도는 수준임
- 완주군에서 여성 종사자가 가장 많은 산업은 농업, 임업 및 어업으로 19,100명 중 35.8%인 6,837명이 해당 산업에 종사하는 것으로 나타남
 - 농업, 임업 및 어업 외에도 보건업·사회복지 서비스업에 종사하는 여성이 16.1%로 많은 비중을 차지하는 것으로 나타났으며 숙박·음식점업(9.2%), 제조업(8.1%) 등도 여성 종사자가 많이 종사하고 있는 완주군의 산업으로 나타남
 - 완주군은 농업, 임업 및 어업 종사자와 제조업 종사자가 전체 산업 종사자의 46.8%를 차지할 정도로 지역 산업의 대부분을 차지하고 있으나 성별 종사자의 비중에는 차이가 있는데 농업의 경우 여성(47.7%)과 남성(52.3%) 종사자 비율이 비슷하나 제조업은 여성 종사자의 비율이 17.2%에 불과함
- 2014년 이후 2018년까지 완주군 여성 종사자의 연평균 증가율이 높은 산업은 건설업으로 2014년 112명에서 2018년 288명으로 연평균 39.3%가 증가한 것으로 나타남
 - 건설업 외에도 공공행정·국방·사회보장 행정 여성 종사자는 2014년 529명에서 2018년 926명으로 연평균 18.8%가 증가하였고, 전문·과학·기술 서비스업의 여성 종사자는 연평균 16.0%가 증가한 것으로 나타났음

〈표3-12〉 산업분류별 완주군 성별 종사자 수

(단위 : 명, %)

	2014		2015		2016		2017		2018			여성종사자 연평균 증감률
	전체	여	전체	여	전체	여	전체	여	전체	여	비중	
계	48,529	20,227	49,289	19,854	50,513	19,832	47,654	17,948	49,917	19,100	100.0	-1.4
농업, 임업 및 어업	15,237	7,305	15,172	7,287	14,126	6,968	11,132	4,731	14,336	6,837	35.8	-1.6
광업	60	35	28	0	0	0	0	0	0	0	0.0	-25.0
제조업	7,688	1,697	8,384	1,818	10,535	1,941	10,478	1,927	9,000	1,549	8.1	-2.2
전기·가스·증기· 공기조절 공급업	0	0	45	0	0	0	0	0	35	0	0.0	-
수도·하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업	98	98	245	89	156	59	114	0	176	44	0.2	-13.8
건설업	3,168	112	2,915	146	3,003	260	2,489	230	4,244	288	1.5	39.3
도매·소매업	4,672	1,714	4,889	1,823	4,443	1,758	4,653	1,820	4,255	1,285	6.7	-6.3
운수·창고업	1,782	70	2,053	136	1,705	0	1,702	0	1,989	89	0.5	6.8
숙박·음식점업	3,210	2,103	3,018	2,149	3,224	2,204	3,944	1,832	3,220	1,748	9.2	-4.2
정보통신업	374	185	463	97	572	100	266	0	402	134	0.7	-6.9
금융·보험업	785	374	598	150	621	346	865	426	555	253	1.3	-8.1
부동산업	603	223	583	184	665	234	910	377	545	183	1.0	-4.5
전문·과학·기술 서비스업	788	336	639	232	481	194	478	176	1,286	551	2.9	16.0
사업시설관리, 사업지원 서비스업	1,095	476	1,058	378	1,394	360	1,201	451	855	368	1.9	-5.7
공공행정·국방· 사회보장 행정	1,597	529	1,562	610	1,981	922	1,856	887	2,014	926	4.8	18.8
교육 서비스업	2,086	1,306	2,210	1,039	2,344	1,300	2,404	1,758	1,545	1,117	5.8	-3.6
보건업·사회복지 서비스업	3,056	2,670	3,394	2,963	3,146	2,584	3,205	2,495	3,413	3,071	16.1	3.8
예술·스포츠·여가 관련 서비스업	399	317	320	200	412	142	292	72	522	188	1.0	-10.2
협회·단체, 수리· 기타 개인 서비스업	1,831	677	1,675	515	1,663	418	1,579	680	1,525	469	2.5	-7.7
가구 내 고용활동, 기타 분류되지 않는 자가소비 생산활동	0	0	38	38	42	42	86	86	0	0	0.0	-
국제 및 외국기관	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0	-

자료 : 지역별 고용조사 원자료 분석

8) 전북 광역 사업체 종사자 현황 및 추이

- 앞서 분석한 전라북도의 6개 시와 1개 군을 제외한 7개 군(진안, 무주, 장수, 임실, 순창, 고창, 부안)을 광역으로 분석한 결과 2018년 기준 총 63,638명의 여성 종사자가 종사하고 있는 것으로 나타났는데 이는 전라북도 여성 종사자의 16.2%를 차지하는 규모임. 광역에 해당하는 지역의 사업체 종사자 중 여성 종사자는 45.7%로 전라북도 평균보다 높은 것으로 나타남
- 2018년 기준 광역에서 여성 종사자가 가장 많은 산업은 농업, 임업 및 어업이며 전체 여성 종사자의 절반 이상인 51.4%가 해당 산업에 종사하고 있는 것으로 나타남. 이는 앞서 분석한 7개의 시군보다 광역 지역의 농업이 더욱 발달하였기 때문임
 - 농업과 함께 여성 중심 직종 중 하나인 보건업·사회복지 서비스업 종사자도 전체 여성 종사자 중 11.2%로 나타나 비중이 높게 나타남
 - 광역지역은 농업, 임업 및 어업에 종사하는 여성의 비중이 다른 지역보다 높아 상대적으로 농업을 제외한 다른 산업에 여성종사자가 적게 분포하고 있는 편임. 광업(0.0%), 전기·가스·증기·공기조절 공급업(0.1%), 수도·하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업(0.1%), 정보통신업(0.1%), 부동산업(0.2%) 등의 산업에서 여성 종사자의 분포도가 낮게 나타남
- 2014년부터 2018년까지 광역지역 여성 종사자의 연평균 증가율이 높은 산업은 운수·창고업(3.1%), 제조업(2.5%), 도매·소매업(2.2%)으로 앞서 분석한 다른 지역들과 차이가 나타남
 - 운수·창고업은 2014년 177명에서 2018년 199명으로 연평균 3.1% 증가하였으며 제조업의 경우 2014년 3,309명에서 2018년 3,641명으로 연평균 2.5% 증가함. 도매·소매업은 2014년 4,127명에서 2018년 4,498명으로 연평균 2.2%가 증가한 것으로 나타남

〈표3-13〉 산업분류별 광역지역 성별 종사자 수

(단위 : 명, %)

	2014		2015		2016		2017		2018			여성종사자 연평균 증감률
	전체	여	전체	여	전체	여	전체	여	전체	여	비중	
계	150,228	70,605	141,316	65,524	141,099	65,511	142,499	65,679	139,128	63,638	100.0	-2.5
농업, 임업 및 어업	75,155	36,761	72,965	34,753	72,735	34,372	73,039	33,826	70,137	32,713	51.4	-2.8
광업	260	0	156	12	147	15	139	36	83	23	0.0	575.0
제조업	8,664	3,309	7,351	3,067	8,008	3,338	8,398	3,742	8,882	3,641	5.7	2.5
전기·가스·증기· 공기조절 공급업	308	60	387	61	240	38	262	38	281	37	0.1	-9.6
수도·하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업	975	129	786	66	703	55	535	95	763	76	0.1	-10.3
건설업	6,216	419	5,773	370	5,399	487	5,110	383	5,862	423	0.7	0.2
도매·소매업	9,914	4,127	9,543	4,123	9,744	3,876	10,950	4,395	10,013	4,498	7.1	2.2
운수·창고업	2,477	177	2,549	236	2,747	269	2,823	285	2,076	199	0.3	3.1
숙박·음식점업	8,631	5,534	8,094	5,332	8,136	5,470	8,821	5,802	8,456	5,013	7.9	-2.4
정보통신업	1,164	88	739	146	746	66	777	190	836	92	0.1	1.1
금융·보험업	2,612	996	2,516	909	2,467	970	2,329	900	2,288	1,010	1.6	0.4
부동산업	427	152	367	135	302	108	432	84	560	134	0.2	-3.0
전문·과학·기술 서비스업	888	489	774	319	561	364	539	372	629	238	0.4	-12.8
사업시설관리, 사업지원 서비스업	716	210	631	172	822	176	808	395	672	164	0.3	-5.5
공공행정·국방· 사회보장 행정	11,927	4,975	9,831	4,035	8,691	3,240	8,286	3,145	9,596	4,070	6.4	-4.5
교육 서비스업	5,595	3,588	5,191	3,208	5,005	3,052	5,247	3,080	3,932	2,412	3.8	-8.2
보건업·사회복지 서비스업	7,944	6,657	7,455	6,071	8,397	6,817	8,467	6,415	8,646	7,140	11.2	1.8
예술·스포츠·여가 관련 서비스업	1,622	523	1,648	468	1,633	502	1,387	510	1,891	538	0.8	0.7
협회·단체, 수리· 기타 개인 서비스업	4,487	2,165	4,452	1,933	4,536	2,216	4,085	1,921	3,500	1,192	1.9	-11.2
가구 내 고용활동, 기타 분류되지 않는 자가소비 생산활동	246	246	108	108	80	80	65	65	25	25	0.0	-22.5
국제 및 외국기관	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0	-

자료 : 지역별 고용조사 원자료 분석

2. 전라북도 인력수요 전망 및 미충원 인력

가. 전라북도 인력수요 전망(2016~2026)

1) 경제활동인구 및 참가율 전망

- 전라북도의 경제활동인구는 2016년 960천명에서 2026년에는 982천명으로 연평균 0.2%씩 성장할 것으로 전망되고 있으나 경제활동인구 증가율은 전국 전망치보다 다소 낮은 수준으로 향후 인력공급이 타 지역에 비해 원활하지 않을 가능성이 높음(한국고용정보원, 2018)
- 2026년 전라북도의 경제활동참가율은 남녀 모두 전국 전망치보다 다소 낮을 것으로 전망되는 가운데 남성은 71.7% 여성은 52.7%임
 - 여성의 경제활동참가율은 2016년 51.1%에서 2026년 52.7%로 증가할 것으로 보이나 전국과 비교(52.2%→54.4%)하면 0.6%p 낮은 수치로 전망되고 있으며 타 지역과 비교에서도 여전히 저조할 것으로 전망됨

〈표3-14〉 성별 전북지역 경제활동참가율 전망(2016~2026)

(단위: %, %p)

		경제활동 참가율				증감	
		2011년	2016년	2021년	2026년	2011~16년	2016~26년
남성	전국	73.4	74.0	74.8	74.3	0.6	0.3
	전북	70.6	71.8	71.7	71.7	1.2	-0.2
여성	전국	49.8	52.2	54.2	54.4	2.4	2.2
	전북	48.0	51.1	51.4	52.7	3.1	1.6

자료: 통계청, 경제활동인구조사, 한국고용정보원(2018) 재인용

- 전라북도의 연령별 경제활동참가율을 전망해 보면 30~39세는 4.9%p, 40~49세는 3.2%p 증가할 것으로 전망되고 있어 근로 핵심계층 연령층에서의 경제활동참가율이 활발해질 것으로 전망됨

〈표3-15〉 연령별 전북지역 경제활동참가율 전망(2016~2026)

(단위: %, %p)

		경제활동 참가율				증감	
		2011년	2016년	2021년	2026년	2011~16년	2016~26년
전국	15~19세	7.6	8.8	10.6	11.9	1.2	3.1
	20~29세	63.1	64.5	67.0	70.1	1.5	5.5
	30~39세	74.7	77.1	79.6	81.1	2.4	4.0
	40~49세	80.1	81.0	82.5	84.1	0.8	3.1
	50~59세	73.1	76.1	79.0	81.2	2.9	5.1
	60세이상	37.7	40.5	42.8	42.6	2.8	2.1
전북	15~19세	6.3	7.4	6.6	7.9	1.1	0.4
	20~29세	50.3	54.9	57.6	59.1	4.6	4.2
	30~39세	73.4	75.6	77.3	80.5	2.2	4.9
	40~49세	80.7	83.2	83.0	86.4	2.5	3.2
	50~59세	76.5	79.2	80.3	80.2	2.8	0.9
	60세이상	44.2	45.5	45.0	45.9	1.3	0.4

자료: 통계청, 경제활동인구조사, 한국고용정보원(2018) 재인용

2) 전북지역 산업별·직종별 인력수요 전망

- 전북지역의 취업자 수 전망(2016~2026년)에 따르면, 2026년에는 954천명으로 연평균 0.1%씩 성장할 것으로 보이나 이는 전국 연평균 성장률 0.7%보다 낮아 고용상황이 그리 좋지 않을 것으로 보고 있음

〈표3-16〉 전북지역 취업자 수 전망(2016~2026)

(단위: 천 명, %)

	취업자 수				취업자증가율				비중			
	2011	2016	2021	2026	2011~16년	2016~21년	2021~26년	2016~26년	2011	2016	2021	2026
전국	24,527	26,410	27,756	28,190	1.5	1.0	0.3	0.7	100.0	100.0	100.0	100.0
전북	826	940	954	954	1.8	0.3	0.0	0.1	35	36	34	34

자료: 통계청, 경제활동인구조사 및 지역별고용조사, 한국고용정보원(2018)재인용

- 전망 기간(2016~2026년)동안 전라북도에서 일자리 창출이 가장 활발할 것으로 전망되는 업종은 전기·운수·통신·금융으로 연평균 1.8%의 취업자 수 증가가 예상됨
 - 제조업은 향후 전망 기간 동안 취업자 수 증가가 다소 둔화될 것으로 예상되며, 이는 전라북도 제조업의 핵심이었던 군산의 자동차와 조선소의 폐쇄가 영향을 미칠 것이기 때문임
 - 농림어업도 점차적으로 종사자 수가 감소될 것으로 예상됨에 따라 2026년에는 취업자 수 131천명으로 취업자 수 비중은 13.8%로 예상됨
 - 도소매·숙박음식점업, 사업·개인·공공서비스 및 기타에서는 고용이 감소 또는 정체될 것으로 전망되고 있음
- 이상 전라북도의 산업별 취업자 수 전망을 종합하자면 제조업은 취업자 규모를 현재와 같은 수준으로 어느 정도 유지할 것으로 전망되나 지금과 같은 전라북도의 산업 및 고용구조에서는 서비스업종은 제한적으로 취업자 수 증가가 예상됨에 따라 다양한 제조업 유치를 통해 제조업과 서비스업을 연계시키는 발전전략이 요구됨(한국고용정보원, 2018)

〈표3-17〉 전북지역 산업별 취업자 수 전망(2016~2026)

(단위: 천 명, %)

	취업자 수				취업자증가율(연평균)				취업자 비중			
	2011	2016	2021	2026	2011~16년	2016~21년	2021~26년	2016~26년	2011	2016	2021	2026
전체	862	940	954	954	1.8	0.3	0.0	0.1	3.5	3.6	3.4	3.4
농업 임업 및 어업	159	141	143	131	-2.5	0.3	-1.7	-0.7	18.5	15.0	15.0	13.8
광업	0	1	1	0	14.9	-3.3	-0.4	-1.9	0.0	0.1	0.1	0.1
제조업	108	119	126	124	1.8	1.2	-0.3	0.4	12.6	12.6	13.2	13.0
건설업	59	65	59	58	2.0	-1.7	-0.6	-1.1	6.8	6.9	6.2	6.1
도소매음식점업	159	184	191	189	2.9	0.8	-0.2	0.3	18.5	19.6	20.1	19.9
사업개인공공서비스및기타	288	352	341	356	4.1	-0.6	0.9	0.1	33.5	37.4	35.7	37.3
전기운수통신금융	87	80	93	95	-1.9	3.2	0.4	1.8	10.1	8.5	9.8	10.0

자료: 통계청, 경제활동인구조사 및 지역별고용조사, 한국고용정보원(2018)재인용

- 전망 기간(2016~2026년)동안 전북지역의 취업자 수는 현재의 전북지역 취업자의 다수를 차지하고 있는 전문가 및 관련종사자, 사무종사자, 판매종사자에서 일자리 창출이 발생할 것으로 예상 되나 해당 직종에서의 고용창출 효과는 제한적일 것으로 전망하고 있음

〈표3-18〉 전북지역 직업별 취업자 수 전망(2016~2026)

(단위 : 천 명, %)

전체	취업자 수				취업자증가율				취업자비중			
	2011	2016	2021	2026	2011~16년	2016~21년	2021~26년	2016~26년	2011	2016	2021	2026
전체	862	940	954	954	1.8	0.3	0.0	0.1	3.5	3.6	3.4	3.4
관리자	12	9	8	8	-5.6	-0.3	-0.2	-0.2	1.3	0.9	0.9	0.9
전문가 및 관련종사자	128	162	172	181	4.8	1.2	1.0	1.1	14.9	17.3	18.1	19.0
사무종사자	106	130	135	138	4.2	0.8	0.4	0.6	12.3	13.8	14.2	14.5
서비스종사자	85	118	117	115	6.8	-0.2	-0.3	-0.3	9.9	12.6	12.3	12.1
판매종사자	93	95	98	98	0.4	0.7	-0.1	0.3	10.8	10.1	10.3	10.3
농업임업및어업 숙련종사자	147	137	130	119	-1.4	-0.9	-1.9	-1.4	17.0	14.5	13.7	12.4
기능원및관련 기능종사자	66	60	59	58	-1.7	-0.5	-0.4	-0.4	7.6	6.4	6.2	6.1
장치,기계조작 및조립종사자	105	105	105	107	0.0	-0.1	0.3	0.1	12.2	11.2	11.0	11.2
단순노무종사자	121	124	128	130	0.6	0.6	0.3	0.5	14.0	13.2	13.4	13.6

주: 분류기준은 「한국표준분류(KSCO)」(7차 개정)에 따른 것임

자료: 통계청, 경제활동인구조사 및 지역별고용조사, 한국고용정보원(2018)재인용

나. 부족인원 및 빈 일자리

- 전국 시도별 5인 이상 사업체의 노동력 부족률을 분석한 결과, 전국 평균 보다 전라북도 노동력 부족률이 높은 편으로 나타났으며 2018년 기준 전라북도의 노동력 부족률은 전국 17개 시도 중 강원도, 제주특별자치도, 경기도 다음으로 높음

- 전라북도의 5인 이상 사업체 노동력 부족률은 2014년 2.6%, 2015년 2.0%, 2016년 2.7%, 2017년 2.9%, 2018년 2.6%로 증감이 반복되나 2015년을 제외하면 꾸준히 2.5% 이상의 부족률을 보임

〈표3-19〉 시도별 5인 이상 사업체 노동력 부족률

(단위 : %)

	2014	2015	2016	2017	2018
전국	2.4	2.4	2.5	2.3	2.2
서울특별시	2.4	2.7	2.5	2.1	2.2
부산광역시	1.8	1.9	1.8	1.6	1.4
대구광역시	2.6	2.6	2.3	1.8	1.4
인천광역시	2.7	2.1	2.4	2.5	2.1
광주광역시	2.6	2.9	2.6	2.2	1.7
대전광역시	2.5	2.3	2.6	2.4	2.2
울산광역시	2.1	1.8	1.4	1.1	0.9
세종특별자치시	0.0	0.0	2.1	2.1	1.6
경기도	2.6	2.4	2.9	3.1	2.8
강원도	2.6	2.3	2.2	2.7	3.3
충청북도	1.9	2.2	2.2	2.3	2.1
충청남도	2.0	2.0	2.2	2.3	2.1
전라북도	2.6	2.0	2.7	2.9	2.6
전라남도	2.4	2.6	3.1	1.6	2.2
경상북도	2.0	1.9	2.1	2.4	1.8
경상남도	2.4	2.2	2.0	1.8	1.9
제주특별자치도	3.7	4.0	3.8	3.2	3.2

주 : 해당 데이터의 시기는 2/2분기임

자료 : 고용노동부, 직종별사업체노동력조사

- 2018년 전라북도 산업의 부족인원은 8,746명으로 전년(9,305명) 대비 약 6.0% 감소하였으며 부족률은 2.6%로 전년(2.9%) 대비 0.3%p 감소하였음
 - 산업별로 부족인원을 분석한 결과 2018년 기준 부족인원이 가장 많은 산업은 교육 서비스업으로 총 2,058명의 인원이 부족한 것으로 나타났으며 제조업 1,992명, 보건업·사회복지 서비스업 1,023명 순으로 부족인원이 많은 것으로 나타남. 부족인원이 많은 산업 중 교육 서비스업과 보건업·사회복지 서비스업의 경우 여성이 집중적으로 채용되는 산업으로 해당 산업에 대한 경력단절여성의 입직률이 높아질 수 있을 것으로 기대됨

- 전라북도 산업의 평균 인력 부족률보다 인력 부족률이 높은 산업은 운수·창고업, 숙박·음식점업, 사업시설관리·사업지원 서비스업, 교육 서비스업 등으로 나타남
 - 인력 부족률이 가장 높은 산업은 교육 서비스업으로 필요 인력(현원+부족인원)에 비해 7.9%(2,058명)의 인력이 부족한 것으로 나타남. 교육 서비스업을 비롯하여 운수·창고업은 5.7%(866명), 사업시설관리, 사업지원 서비스업은 3.7%(707명), 숙박·음식업은 2.8%(244명)가 부족함
- 대부분 산업의 부족인원은 비슷한 수준이나 감소하는 추세이나 운수·창고업과 교육 서비스업은 부족인원이 지속적으로 증가하는 추세인 것으로 나타남
 - 운수·창고업의 경우 2015년 이후 지속적으로 현원과 부족인원이 증가하고 있는데 2015년 192명이었던 부족인원은 2016년 382명, 2017년 688명, 2018년 866명으로 증가하였음. 교육 서비스업 역시 2015년 853명이었던 부족인원이 2016년 881명, 2017년 1,607명, 2018년 2,058명으로 2015년보다 2배 이상 증가한 것을 확인할 수 있음

〈표3-20〉 전라북도 산업별 현원 및 부족인원 추이

(단위 : 명, %)

	2014			2015			2016			2017			2018		
	현원	부족인원	부족률	현원	부족인원	부족률	현원	부족인원	부족률	현원	부족인원	부족률	현원	부족인원	부족률
계	308,982	8,199	2.6	318,783	6,609	2.0	308,703	8,375	2.7	313,408	9,305	2.9	326,159	8,746	2.6
광업	628	18	2.8	780	10	1.3	819	15	1.8	927	19	2.0	871	19	2.1
제조업	88,905	2,369	2.6	96,990	2,088	2.1	96,524	2,628	2.7	97,753	2,525	2.5	97,151	1,992	2.0
전기·가스·증기·공기조절 공급업	2,657	8	0.3	2,157	12	0.6	2,331	10	0.4	2,398	12	0.5	2,307	5	0.2
수도·하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업	2,786	15	0.5	2,792	34	1.2	2,977	43	1.4	2,936	59	2.0	3,009	56	1.8
건설업	25,487	313	1.2	26,525	671	2.5	22,729	449	1.9	25,794	1,183	4.4	32,306	794	2.4
도매·소매업	17,410	356	2.0	18,455	446	2.4	19,788	412	2.0	20,560	395	1.9	20,736	325	1.5
운수·창고업	13,535	414	3.0	12,992	192	1.5	13,994	382	2.7	14,275	688	4.6	14,435	866	5.7
숙박·음식점업	6,529	346	5.0	7,785	425	5.2	7,952	739	8.5	7,762	341	4.2	8,326	244	2.8
정보통신업	4,208	106	2.5	3,725	82	2.2	3,679	111	2.9	4,033	101	2.4	4,372	57	1.3
금융·보험업	12,961	181	1.4	14,748	121	0.8	13,733	235	1.7	14,609	113	0.8	14,977	102	0.7
부동산업	6,042	19	0.3	6,708	73	1.1	6,789	13	0.2	6,946	57	0.8	7,101	22	0.3
전문·과학·기술 서비스업	11,287	65	0.6	8,681	139	1.6	8,629	325	3.6	8,899	275	3.0	10,468	187	1.8

	2014			2015			2016			2017			2018		
	현원	부족 인원	부족 률	현원	부족 인원	부족 률	현원	부족 인원	부족 률	현원	부족 인원	부족 률	현원	부족 인원	부족 률
사업시설관리, 사업지원 서비스업	16,549	313	1.9	15,466	294	1.9	17,226	243	1.4	17,493	297	1.7	18,308	707	3.7
교육 서비스업	44,089	2,268	4.9	43,380	853	1.9	26,840	881	3.2	25,927	1,607	5.8	24,061	2,058	7.9
보건업·사회복지 서비스업	43,214	1,104	2.5	44,539	951	2.1	47,225	1,466	3.0	50,950	1,282	2.5	54,213	1,023	1.9
예술·스포츠·여가 관련 서비스업	4,596	101	2.2	3,701	70	1.9	3,122	108	3.3	3,524	126	3.5	3,524	47	1.3
협회·단체, 수리·기타 개인 서비스업	8,097	203	2.4	9,358	149	1.6	9,346	317	3.3	8,622	226	2.6	9,993	241	2.4

주 : 부족률 = 부족인원/(현원+부족인원)*100

자료 : 고용노동부, 직종별사업체노동력조사

- 직종별로 전라북도의 부족인원을 분석한 결과 2018년 기준 부족인원이 많은 직종은 교육 및 자연과학·사회과학연구 관련직, 운전 및 운송 관련직, 보건·의료 관련직, 건설 관련직 순으로 나타남
 - 교육 및 자연과학·사회과학연구 관련직의 경우 2018년 부족인원이 2,033명으로 2018년 총 직종 부족인원인 8,746명의 23.2%가 해당 직종에 분포되어 있는 것으로 나타남. 운전 및 운송 관련직은 921명으로 10.5%, 보건·의료 관련직은 879명으로 10.1%가 분포되어 있으며 건설 관련직은 874명이 부족하여 전체 직종별 부족인원의 10.0%가 분포되어 있는 것으로 나타남
- 전라북도 직종의 평균 인력 부족률보다 인력 부족률이 높은 직종은 교육 및 자연과학·사회과학연구 관련직, 운전 및 운송 관련직, 영업 및 판매 관련직, 건설 관련직, 재료 관련직, 섬유 및 의복 관련직, 식품가공 관련직, 농림어업 관련직 등으로 나타남
 - 인력 부족률이 가장 높은 산업은 교육 및 자연과학·사회과학연구 관련직으로 필요 인력(현원+부족인원)에 비해 8.8%(2,033명)의 인력이 부족한 것으로 나타남. 농림어업 관련직은 5.1%(49명), 운전 및 운송 관련직 4.2%(921명), 섬유 및 의복 관련직 3.9%(149명), 영업 및 판매 관련직 3.7%(621명), 재료 관련직 3.3% (149명), 건설 관련직 3.2%(874명), 식품가공 관련직은 2.8%(273명)가 부족함

○ 대부분 산업의 부족인원은 과거와 비슷한 수준이거나 감소하는 추세이나 교육 및 자연과학·사회과학연구 관련직과 운전 및 운송 관련직은 지속적으로 증가하는 추세인 것으로 나타남

- 두 직종 모두 2015년 이후 현원과 부족인원이 지속적으로 증가하고 있는데 교육 및 자연과학·사회과학연구 관련직의 경우 2015년 802명이었던 부족인원이 2016년 843명, 2017년 1,575명, 2018년 2,033명으로 증가하였음. 운전 및 운송 관련직 역시 2015년 307명이었던 부족인원이 2016년 651명, 2017년 920명, 2018년 921명으로 지속적으로 증가한 것을 확인할 수 있음

〈표3-21〉 전라북도 직종별 현원 및 부족인원 추이

(단위 : 명, %)

	2014			2015			2016			2017			2018		
	현원	부족인원	부족률	현원	부족인원	부족률	현원	부족인원	부족률	현원	부족인원	부족률	현원	부족인원	부족률
전직종	308,982	8,199	2.6	318,783	6,609	2.0	303,703	8,375	2.7	313,403	9,305	2.9	326,159	8,746	2.6
관리직	1,573	0	0.0	1,427	0	0.0	1,028	4	0.4	1,051	0	0.0	920	0	0.0
경영, 회계, 사무 관련직	59,204	893	1.5	61,652	730	1.2	56,495	709	1.2	60,931	602	1.0	60,575	519	0.8
금융, 보험 관련직	7,939	75	0.9	8,964	82	0.9	8,766	133	1.5	9,292	75	0.8	9,476	68	0.7
교육 및 자연과학·사회과학연구 관련직	36,330	2,183	5.7	33,127	802	2.4	21,138	843	3.8	20,241	1,575	7.2	21,165	2,033	8.8
법률, 경찰, 소방·교도 관련직	114	0	0.0	155	0	0.0	282	0	0.0	327	1	0.3	442	1	0.2
보건, 의료 관련직	26,162	761	2.8	27,743	741	2.6	29,614	1,058	3.4	31,953	907	2.8	33,075	879	2.6
사회복지 및 종교 관련직	10,621	168	1.6	11,514	162	1.4	10,810	330	3.0	11,564	285	2.4	12,314	101	0.8
문화, 예술, 디자인·방송 관련직	2,385	81	3.3	2,565	71	2.7	2,075	101	4.6	2,897	148	4.9	2,553	47	1.8
운전 및 운송 관련직	19,900	531	2.6	18,342	307	1.6	19,397	651	3.2	20,562	920	4.3	21,132	921	4.2
영업 및 판매 관련직	13,449	270	2.0	14,587	388	2.6	15,752	395	2.4	15,159	227	1.5	16,223	621	3.7
경비 및 청소 관련직	12,848	91	0.7	13,668	104	0.8	13,890	180	1.3	14,425	116	0.8	14,092	151	1.1
미용, 숙박, 여행, 오락·스포츠 관련직	2,123	51	2.3	2,304	59	2.5	3,006	295	8.9	3,110	105	3.3	3,174	19	0.6
음식서비스 관련직	10,558	440	4.0	11,506	329	2.8	11,397	512	4.3	11,110	414	3.6	11,397	281	2.4
건설 관련직	22,612	396	1.7	23,164	750	3.1	21,208	449	2.1	20,812	1,240	5.6	26,258	874	3.2
기계관련직	21,803	504	2.3	22,761	407	1.8	22,172	396	1.8	22,324	646	2.8	22,675	395	1.7

	2014			2015			2016			2017			2018		
	현원	부족 인원	부족 률	현원	부족 인원	부족 률	현원	부족 인원	부족 률	현원	부족 인원	부족 률	현원	부족 인원	부족 률
재료관련직	12,086	428	3.4	11,838	364	3.0	12,987	365	2.7	12,411	331	2.6	11,967	408	3.3
화학관련직	6,370	110	1.7	7,012	201	2.8	5,481	152	2.7	6,995	165	2.3	7,291	107	1.4
섬유 및 의복 관련직	3,863	158	3.9	4,399	64	1.4	4,625	262	5.4	3,732	13	0.3	3,699	149	3.9
전기전자 관련직	10,964	121	1.1	12,464	98	0.8	10,099	157	1.5	10,747	141	1.3	11,357	161	1.4
정보통신 관련직	2,603	84	3.1	2,611	66	2.5	2,824	72	2.5	3,339	87	2.5	3,098	72	2.3
식품가공 관련직	7,620	153	2.0	7,786	291	3.6	7,633	365	4.6	7,255	438	5.7	9,335	273	2.8
환경인쇄·목재·기공예·미생·산단순직	16,728	571	3.3	18,054	555	3.0	22,122	873	3.8	22,216	760	3.3	23,028	616	2.6
농림어업 관련직	1,127	130	10.3	1,140	39	3.3	904	74	7.6	957	107	10.1	913	49	5.1

자료 : 고용노동부, 직종별사업체노동력조사

- 전라북도 대부분의 시군에서 빈자리율이 높은 산업은 광공업(제조업)과 도소매·음식숙박업이었으며 시군의 산업별 빈자리율은 다음과 같음
 - 전주시는 광공업과 도소매·음식숙박업의 빈자리율이 높은 편이었으며 2014년~ 2017년은 도소매·음식숙박업의 빈자리율이 더 높은 추세였으나 2019년 광공업(제조업)의 빈자리율이 1.6%로 나타나 부족인원이 가장 높은 산업으로 나타남
 - 군산시는 도소매·음식숙박업의 빈자리율이 다른 산업에 비해 월등히 높은 것으로 나타났는데, 2014년 3.5%, 2015년 4.5%, 2016년 3.2%, 2017년 2.6%로 다른 산업과 확연한 차이를 보였으나 2018년은 1.7%로 차이가 줄어듦
 - 익산시는 2014년부터 2016년까지는 도소매·음식숙박업의 빈자리율이 3% 이상으로 높게 나타났으나 2017년부터는 해당 산업의 빈자리율이 낮아졌고, 도소매·음식숙박업 뿐 아니라 전 산업에서 2017년 이후 빈자리율이 매우 낮아진 것을 확인할 수 있음. 2018년 기준 빈자리율이 가장 높은 산업은 광공업(제조업)임
 - 정읍시의 경우 2014년과 2015년은 도소매·음식숙박업의 빈자리율이 각각 2.4%, 3.1%로 높게 나타났으나 2016년 이후 광공업(제조업)의 빈자리율이 높아져 2018년에는 2.7%로 가장 높은 빈자리율을 보였음.
 - 남원시는 관광이 발달한 도시만큼 도소매·음식숙박업의 빈자리율이 높게 나타나는 경향을 보이는데 2018년에는 해당 산업의 빈자리율이 2.7%로 다른 산업의 빈자리율 보다 높게 나타남. 2016년까지는 광공업(제조업)의 빈자리율도 높게 나타났으나 이후 지속적으로 감소하고 있음

- 빈자리율이 높은 김제시의 산업은 광공업(제조업)으로 2015년 3.7%에서 2016년 2.6%, 2017년 1.0%, 2018년 1.1%로 지속적으로 감소하고 있으나 김제시의 다른 산업에 비해 빈자리율이 높게 나타남. 2016년까지는 도소매·음식숙박업, 전산업 역시 빈자리율이 비교적 높게 나타났으나 2017년 이후로 크게 감소함
- 완주군의 빈자리율이 높은 산업은 도소매·음식숙박업으로 2014년 이후 지속적으로 높은 비율이 나타났으며 2017년에는 건설업의 빈자리율이 3.8%로 급상승한 것이 특징적임
- 진안군의 경우 광공업(제조업)의 빈자리율이 다른 산업에 비해 높은 편이며 특히 2018년에는 빈자리율이 5.1%로 매우 높게 나타남
- 무주군은 광공업(제조업)과 도소매·음식숙박업의 빈자리율이 높으며 광공업(제조업)은 빈자리율이 감소하는 추세를, 도소매·음식숙박업은 빈자리율이 증가하는 추세를 보임
- 장수군의 빈자리율이 높은 산업은 광공업(제조업)으로 2014년 3.6%에서 2018년 2.7%로 감소 추세를 보이고 있지만 장수군 산업 중 가장 빈자리율이 높은 산업이며 도소매·음식숙박업이 2018년 기준 빈자리율 1.7%로 그 뒤를 이음
- 임실군 역시 장수군과 마찬가지로 광공업(제조업)의 빈자리율이 다른 산업보다 높은 편이나 2014년 3.0%에서 2018년 1.0%로 감소하여 빈자리율은 지속적인 감소추세에 있음
- 순창군의 경우 2018년 기준 광공업(제조업)의 빈자리율이 2.6%로 가장 높았으며 전산업과 도소매·음식숙박업이 각각 1.3%, 1.5%로 높은 산업에 속함. 전산업과 광공업(제조업)의 빈자리율은 증가추세를 보이며 도소매·음식숙박업의 빈자리율은 감소 추세를 보임

〈표3-22〉 전라북도 시군 산업별 빈자리율

(단위 : %)

		전산업	광공업 (제조업)	건설업	도소매· 음식숙박업	사업·개인· 공공서비스업	전기·운수· 통신·금융업
전주시	2014	0.9	1.1	0.4	2.0	0.6	0.4
	2015	1.0	1.7	0.5	1.6	0.9	0.6
	2016	0.9	0.9	0.6	1.5	0.8	0.5
	2017	1.3	1.2	2.8	2.1	0.7	0.8
	2018	0.8	1.6	0.8	0.9	0.8	0.5
군산시	2014	1.5	1.6	0.6	3.5	0.9	1.0
	2015	1.6	1.4	0.2	4.5	1.1	0.5
	2016	1.3	1.3	2.2	3.2	0.8	0.3
	2017	1.0	0.9	0.6	2.6	0.5	0.8
	2018	0.8	1.2	0.3	1.7	0.5	0.4

		전산업	광공업 (제조업)	건설업	도소매· 음식숙박업	사업·개인· 공공서비스업	전기·운수· 통신·금융업
익산시	2014	1.3	1.1	0.5	3.6	0.7	0.7
	2015	1.6	2.0	1.6	3.4	0.8	1.3
	2016	1.5	1.2	1.2	3.1	1.4	0.7
	2017	0.6	0.7	0.1	0.6	0.6	0.0
	2018	0.6	1.0	0.2	0.3	0.6	0.1
정읍시	2014	1.1	2.2	0.2	2.4	0.4	0.1
	2015	1.2	2.2	1.3	3.1	0.4	0.0
	2016	0.9	1.9	0.9	1.4	0.3	0.1
	2017	1.0	1.7	3.0	1.1	0.5	0.2
	2018	1.1	2.7	0.6	1.3	0.5	0.1
남원시	2014	1.2	1.8	0.3	3.8	0.5	0.0
	2015	0.8	1.9	0.2	1.7	0.4	0.0
	2016	1.5	2.2	0.8	3.2	1.1	0.5
	2017	1.3	1.5	3.4	1.1	1.0	1.6
	2018	1.2	0.9	0.5	2.7	0.8	1.1
김제시	2014	0.8	1.1	0.4	1.3	0.6	0.0
	2015	1.8	3.7	0.0	2.4	0.6	0.1
	2016	1.6	2.6	0.4	1.9	1.1	0.1
	2017	0.8	1.0	0.2	0.3	1.0	0.1
	2018	0.6	1.1	0.0	0.6	0.4	0.2
완주군	2014	0.8	1.0	0.8	2.4	0.2	0.6
	2015	0.8	0.8	1.3	1.6	0.7	0.5
	2016	0.8	0.7	1.4	2.1	0.4	1.1
	2017	0.9	1.3	3.8	0.8	0.4	0.0
	2018	0.8	1.2	0.5	1.5	0.2	0.2
진안군	2014	0.6	1.7	0.0	0.0	0.5	0.2
	2015	0.9	3.9	0.9	0.6	0.1	1.4
	2016	1.1	3.1	0.5	1.9	0.7	0.5
	2017	1.0	1.5	0.3	1.2	1.1	0.5
	2018	0.8	5.1	0.0	0.0	0.1	0.2
무주군	2014	0.9	2.7	0.4	1.8	0.4	0.9
	2015	0.9	3.3	0.7	1.5	0.4	0.9
	2016	1.3	0.7	4.7	1.7	0.5	0.3
	2017	1.0	2.6	1.8	1.4	0.7	0.0
	2018	0.7	0.7	0.3	2.1	0.4	0.3
장수군	2014	1.2	3.6	0.0	1.6	0.7	0.0
	2015	0.9	2.4	0.0	1.7	0.5	0.6
	2016	1.1	2.1	0.0	2.6	0.7	0.6
	2017	1.6	3.2	4.0	2.8	0.8	0.3
	2018	0.9	2.7	0.0	1.7	0.5	0.0

		전산업	광공업 (제조업)	건설업	도소매· 음식숙박업	사업·개인· 공공서비스업	전기·운수· 통신·금융업
임실군	2014	1.4	3.0	1.5	2.6	0.7	0.4
	2015	0.7	1.6	0.0	0.6	0.6	0.0
	2016	0.5	1.5	0.4	0.3	0.1	0.6
	2017	1.0	1.7	4.5	1.7	0.3	0.2
	2018	0.5	1.0	0.6	0.0	0.3	0.3
순창군	2014	0.9	1.1	0.0	3.8	0.6	0.9
	2015	1.0	1.9	0.0	1.7	0.9	0.7
	2016	1.2	1.7	2.0	2.4	0.7	0.5
	2017	1.7	3.3	4.0	2.1	0.9	0.6
	2018	1.3	2.6	0.4	1.5	1.1	0.4
고창군	2014	1.1	2.0	0.0	2.2	0.8	0.6
	2015	1.0	1.7	0.5	2.5	0.5	0.4
	2016	0.9	1.7	0.0	1.0	0.8	0.7
	2017	1.7	3.8	0.4	1.0	1.9	0.3
	2018	0.8	1.6	0.2	1.4	0.8	0.0
부안군	2014	1.2	1.8	0.4	2.5	0.6	1.1
	2015	1.9	2.5	0.3	3.4	1.7	0.8
	2016	1.4	2.5	0.7	3.9	0.5	0.0
	2017	1.6	3.6	0.5	2.5	1.1	0.1
	2018	1.1	1.7	0.4	2.4	0.8	0.0

주 : 종사자 1인 이상 사업체, 자영업자 및 무급가족종사자 제외
 자료 : 고용노동부, 직종별사업체노동력조사

다. 직무능력에 따른 미충원 인원 현황

- 전라북도의 직능수준별 산업 미충원 인원 현황을 분석한 결과, 전라북도에
서 가장 많이 요구하는 직능수준은 1년 미만의 현장 경력 또는 고졸 이하
의 학력 수준인 직능 2-1수준인 것으로 나타남
 - 2018년 2/2분기와 2019년 1/2분기 미충원 인원은 직능 2-1수준이 1,167명, 892
명으로 가장 많았고, 직능 2-2수준은 2018년 2/2분기 354명, 2019년 1/2분기 240
명, 직능 3수준이 2018년 2/2분기 156명, 2019년 1/2분기 343명, 직능 1수준이
2018년 2/2분기 54명, 2019년 1/2분기 167명, 직능 4수준이 2018년 2/2분기 4
명 순으로 나타남
 - 직능 1수준의 인원을 충원하지 못한 산업은 제조업이 2018년 2/2분기 15명, 2019년
1/2분기 101명으로 가장 많았고, 도매 및 소매업도 2018년 2/2분기 23명, 2019년
1/2분기 47명으로 나타났으며 보건업 및 사회복지 서비스업은 2018년 2/2분기 16
명, 2019년 1/2분기 6명으로 나타남
 - 직능 2-1수준의 인원을 충원하지 못한 산업 역시 제조업이 2018년 2/2분기와 2019년
1/2분기에 각각 400명과 440명으로 가장 많은 것으로 나타남. 제조업을 비롯하여 운수
업(2018년 2/2분기 339명, 2019년 1/2분기 197명), 보건업 및 사회복지 서비스업
(2018년 2/2분기 179명, 2019년 1/2분기 69명), 도매 및 소매업(2018년 2/2분기
109명, 2019년 1/2분기 47명) 등이 해당 직능수준의 요구도가 높은 것으로 나타남
 - 직능 2-2수준의 미충원 인원은 보건업 및 사회복지 서비스업에서 2018년 2/2분기 153
명, 2019년 1/2분기 69명으로 가장 많았으며 건설업(59명, 44명)과 제조업(57명, 39
명) 등의 산업에서 해당 직능수준의 미충원 인원이 많은 것으로 나타남
 - 직능 3수준의 경우 제조업의 미충원 인원이 2018년 2/2분기와 2019년 1/2분기 각
각 50명, 68명으로 가장 많았으며 보건업 및 사회복지 서비스업 역시 분기별로 37명,
79명의 미충원인원이 발생하였음
 - 직능 4수준의 경우 보건업 및 사회복지 서비스업에서만 미충원 인원이 발생함

〈표3-23〉 전라북도 직능수준별 산업 미충원 인원 현황

(단위 : 명)

	직능1 수준		직능2-1 수준		직능2-2 수준		직능3 수준		직능4 수준	
	2018 2/2	2019 1/2	2018 2/2	2019 1/2	2018 2/2	2019 1/2	2018 2/2	2019 1/2	2018 2/2	2019 1/2
전산업	54	167	1,167	892	354	240	156	343	4	0
광업	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0
제조업	15	101	400	440	57	39	50	68	0	0
전기, 가스, 증기 및 수도사업	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
하수·폐기물 처리, 원료 재생 및 환경복원업	0	0	6	3	0	7	0	2	0	0
건설업	0	0	0	1	59	44	0	36	0	0
도매 및 소매업	23	47	109	47	0	0	2	0	0	0
운수업	0	9	339	197	20	10	0	105	0	0
숙박 및 음식점업	0	3	34	10	11	0	0	0	0	0
출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	0	0	0	9	1	38	5	1	0	0
금융 및 보험업	0	0	0	13	0	0	0	0	0	0
부동산업 및 임대업	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
전문, 과학 및 기술 서비스업	0	0	0	11	17	3	52	28	0	0
사업시설관리 및 사업지원 서비스업	0	0	66	48	0	0	7	0	0	0
교육 서비스업	0	0	0	0	2	0	4	4	0	0
보건업 및 사회복지 서비스업	16	6	179	69	153	69	37	79	5	0
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	0	1	25	7	1	32	0	20	0	0
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	0	0	7	34	34	0	0	0	0	0

주 : 직능수준이란 구인인원이거나 채용인원의 직무능력 수준을 의미함

- 직능1수준 : 무경험자, 학력무관, 자격증무관
- 직능2-1수준 : 1년 미만의 현장경력 또는 국가기술자격법상의 기능사 수준 또는 고졸이하
- 직능2-2수준 : 1~2년 미만의 현장경력 또는 국가기술자격법상의 산업기사 수준 또는 전문대 및 초대졸 이하
- 직능3수준 : 2~10년 미만의 현장경력 또는 국가기술자격법상의 기사 수준 또는 대졸/석사 수준
- 직능4수준 : 10년 이상의 현장경력 또는 국가기술자격법상의 기술사 수준 또는 박사 수준

자료 : 고용노동부, 직종별사업체노동력조사

○ 직능수준별로 미충원 인원이 많은 직종은 다음과 같음

- 직능 1수준의 인원을 충원하지 못한 직종은 환경,인쇄,목재,가구 공예 및 생산 단순직 이 2019년 1/2분기 112명으로 가장 많았으며 음식서비스 관련직과 식품가공 관련직 순으로 해당 직능 수준에 대한 미충원 인원이 많은 것으로 나타남
- 직능 2-1수준의 인원을 충원하지 못한 직종은 운전 및 운송 관련직이 2018년 2/2분 기와 2019년 1/2분기에 각각 419명과 278명으로 가장 많이 나타남. 운전 및 운송 관련직을 비롯하여 보건·의료 관련직, 재료 관련직, 기계 관련직 순으로 해당 직능수준 의 요구도가 높은 것으로 나타남
- 직능 2-2수준의 경우 보건·의료 관련직에서 2018년 2/2분기 153명, 2019년 1/2분기 65명의 미충원 인원이 발생하였으며 전기·전자 관련직, 정보·통신 관련직 등에서 해당 직능수준의 미충원 인원이 많은 것으로 나타남
- 직능 3수준의 미충원 인원은 2-2수준과 마찬가지로 보건·의료 관련직의 미충원 인원 이 2018년 2/2분기 39명, 2019년 1/2분기 79명으로 가장 많이 나타났으며 운전 및 운송 관련직과 건설 관련직 등에서도 많은 미충원 인원이 발생함
- 직능 4수준의 경우 보건·의료 관련직에서만 미충원 인원이 발생함

〈표3-24〉 전라북도 직능수준별 직종 미충원 인원 현황

(단위 : 명)

	직능1 수준		직능2-1 수준		직능2-2 수준		직능3 수준		직능4 수준	
	2018 2/2	2019 1/2	2018 2/2	2019 1/2	2018 2/2	2019 1/2	2018 2/2	2019 1/2	2018 2/2	2019 1/2
전직종	54	167	1,167	892	354	240	156	343	4	0
관리직	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
경영,회계, 사무 관련직	0	0	26	79	51	36	26	49	0	0
금융,보험 관련직	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
교육및자연과학 사회과학연구관련직	0	0	0	0	0	0	11	14	0	0
법률,경찰,소방 교도 관련직	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
보건,의료 관련직	10	0	210	23	153	65	39	79	5	0
사회복지 및 종교 관련직	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
문화,예술,디자인 방송 관련직	0	0	0	8	0	25	0	2	0	0

	직능1 수준		직능2-1 수준		직능2-2 수준		직능3 수준		직능4 수준	
	2018 2/2	2019 1/2	2018 2/2	2019 1/2	2018 2/2	2019 1/2	2018 2/2	2019 1/2	2018 2/2	2019 1/2
운전 및 운송 관련직	0	9	419	278	20	11	0	105	0	0
영업 및 판매 관련직	0	0	40	39	33	0	4	6	0	0
경비 및 청소 관련직	0	2	4	1	0	0	0	0	0	0
미용, 숙박, 여행, 오락, 스포츠 관련직	0	0	14	0	0	1	0	0	0	0
음식서비스 관련직	29	5	67	25	0	2	0	0	0	0
건설 관련직	0	1	1	2	0	44	8	36	0	0
기계관련직	0	0	62	111	15	0	9	0	0	0
재료관련직	0	16	97	102	0	0	0	0	0	0
화학관련직	0	0	55	28	0	0	0	10	0	0
섬유 및 의복 관련직	0	0	25	49	0	0	16	3	0	0
전기전자 관련직	0	0	14	12	46	20	11	28	0	0
정보통신 관련직	0	0	0	0	30	18	3	2	0	0
식품가공 관련직	15	17	21	101	0	12	12	2	0	0
환경, 인쇄, 목재, 가구, 공예및생산단순직	0	112	77	35	7	6	17	7	0	0
농림어업 관련직	0	5	36	0	0	0	0	0	0	0

주 : 직능수준이란 구인인원이나 채용인원의 직무능력 수준을 의미함

- 직능1수준 : 무경험자, 학력무관, 자격증무관
- 직능2-1수준 : 1년 미만의 현장경력 또는 국가기술자격법상의 기능사 수준 또는 고졸이하
- 직능2-2수준 : 1~2년 미만의 현장경력 또는 국가기술자격법상의 산업기사 수준 또는 전문대 및 초대졸 이하
- 직능3수준 : 2~10년 미만의 현장경력 또는 국가기술자격법상의 기사 수준 또는 대졸/석사 수준
- 직능4수준 : 10년 이상의 현장경력 또는 국가기술자격법상의 기술사 수준 또는 박사 수준

자료 : 고용노동부, 직종별사업체노동력조사

- 전라북도의 2018년 하반기와 2019년 상반기의 미충원 인원이 100명 이상인 산업과 직종의 직능 수준을 살펴보면 다음과 같음
- 직능 1수준의 경우 산업에서는 제조업이, 직종별로는 환경, 인쇄, 목재, 가구공예 및 생산단순직에서 많은 미충원 인원이 발생함
 - 직능 2-1수준의 경우 산업에서는 제조업, 도매 및 소매업, 운수업, 보건 및 사회복지 서비스업에서 직종별로는 보건·의료 관련직, 운전 및 운송 관련직, 기계 관련직, 재료 관련직, 식품가공 관련직에서 많은 미충원 인원이 발생함
 - 직능 2-2수준의 경우 산업별로는 보건업 및 사회복지 서비스업에서, 직종별로는 보건·의료 관련직에서 100명 이상의 미충원 인원이 발생함
 - 직능 3수준의 경우 산업별로는 운수업이, 직종별로는 운전 및 운송 관련직에서 미충원 인원이 많이 발생함

〈표3-25〉 전라북도 미충원 인원이 많은 산업과 직종의 직능 수준

		2018년 하반기 or 2019년 상반기 미충원 인원 100명 이상	
		산업	직종
미충원 인원이 많은 직능 수준	직능1	제조업	환경, 인쇄, 목재, 가구 공예 및 생산단순직
	직능2-1	제조업, 도매 및 소매업, 운수업, 보건 및 사회복지 서비스업	보건·의료 관련직, 운전 및 운송 관련직, 기계 관련직, 재료 관련직, 식품가공 관련직
	직능2-2	보건업 및 사회복지 서비스업	보건·의료 관련직
	직능3	운수업	운전 및 운송 관련직
	직능4	-	-

4

장

여성인력 수요 및 공급 현황 분석

Jeonbuk Institute

-
1. 전라북도 사업체의 여성인력 수요 분석
 2. 전북 여성새일센터 구인구직 수요 및 특성
 3. 소결

제 4 장 여성인력 수요 및 공급 현황 분석

1. 전라북도 사업체의 여성인력 수요 분석 : 전북인자위 원자료 분석

- 2018년도 전북지역 인력 및 훈련 수요공급조사는 전북 지역 내 10인 이상 300인 미만의 사업장을 조사 대상으로 하며 지역의 특성을 고려하여 특정 업종(음식료제조업, 기타제품제조업, 정보통신서비스업)에 대하여는 종사자가 5~9인 사업체도 일부 반영함
- 2018년 시행된 전북지역 인력 및 훈련 수요공급조사의 유효표본은 전북 지역 소재 22개 업종, 1,019개의 사업체임

가. 사업체 인력수요 분석

1) 업종별 채용 현황 및 채용예정 인원

- '2018년 전북 인력 및 훈련 수요조사' 원자료를 바탕으로 2017년 기준 업종별 채용 현황을 분석한 결과 보건업·사회복지 서비스업 구인인원이 2,836명으로 가장 많았고 제조업이 2,204명, 사업시설관리, 사업지원 서비스업이 1,113명순으로 나타남
 - 보건업·사회복지 서비스업의 실제 채용인원은 2,807명으로 구인인원(2,836명) 대비 99.0%의 충원율을 보이며 성별 채용인원은 남성 198명, 여성 2,609명으로 전체 채용인원의 약 93%가 여성임
 - 제조업의 경우 구인인원 2,204명 중 실제 채용인원은 2,000명으로 약 90.7%의 충원율을 보이며 성별로는 남성이 1,270명(63.5%), 여성이 730명(36.5%)으로 남성채용자가 여성보다 많은 것을 확인할 수 있음
 - 사업시설관리, 사업지원 서비스업은 1,113명의 구인인원 중 실제 채용인원은 977명으로 충원율 87.8%임. 성별 채용인원은 남성이 398명, 여성이 579명으로 전체 채용자의 59.3%가 여성임

- 2017년 채용인원 중 여성의 비중이 높은 업종은 보건업·사회복지 서비스업(92.9%), 사업시설관리, 사업지원 서비스업(59.3%), 예술·스포츠·여가 관련 서비스업(56.5%), 정보통신업(54.2%)임
- 2018년 채용예정 인원은 2,756명, 2019년 채용예정 인원은 2,269명으로 2017년 채용인원의 41.1%, 33.9% 수준에 불과한 것으로 나타남
 - 조사시점 기준, 향후 2년간 채용예정 인원이 가장 많은 업종은 2018년 1,041명, 2019년에 995명으로 총 2,036명을 채용할 예정이라고 응답한 제조업임. 사업시설관리, 사업지원 서비스업 역시 향후 2년간 1,754명을 채용할 예정으로 응답하여 채용예정 인원이 많은 업종임
 - 반면 2017년 가장 많은 인원을 채용했던 보건업·사회복지 서비스업에서는 채용예정 인원을 2018년 343명, 2019년 287명이라고 응답하였는데 이는 2017년 채용인원의 10% 수준으로 매우 낮음

〈표4-1〉 전라북도 업종별 채용 현황 및 채용예정 인원

(단위 : 명, %)

	현재 종사자	구인 인원	채용인원			총원율	2018년 채용예정 인원	2019년 채용예정 인원
			계	남성	여성			
계	201,765	7,066	6,701	2,652	4,049	94.8	2,756	2,269
제조업	74,511	2,204	2,000	1,270	730	90.7	1,041	995
건설업	21,438	464	475	428	47	102.4	224	211
운수·창고업	28,880	283	241	234	7	85.2	44	87
정보통신업	10,399	72	72	33	39	100.0	15	0
전문·과학·기술 서비스업	5,254	65	98	73	25	150.8	6	0
사업시설관리, 사업지원 서비스업	13,807	1,113	977	398	579	87.8	1,065	689
보건업·사회복지 서비스업	43,828	2,836	2,807	198	2,609	99.0	343	287
예술·스포츠·여가 관련 서비스업	2,091	23	23	10	13	100.0	12	0
협회·단체, 수리·기타 개인 서비스업	1,557	6	8	8	0	133.3	6	0

자료 : 전북인자위, 2018 전북지역 인력 및 훈련 수요조사

2) 직종별 채용 현황 및 채용예정 인원

- 2017년 기준 직종별 채용 현황을 분석한 결과 돌봄 서비스직(1,435명) > 보건·의료직(1,347명) > 식품 가공·생산직(604명) > 청소 및 기타 개인서비스직(508명) 순으로 채용인원이 많은 것으로 나타남
 - 구인인원 및 채용인원이 많은 위의 직종들은 남성보다 여성의 비중이 높은 직종임
 - 돌봄 서비스직은 2017년 1,682명의 구인인원 중 1,435명을 실제 채용하여 85.3%의 충원율을 보였으며 채용인원 1,435명이 모두 여성으로 나타남
 - 보건·의료직의 경우 구인인원은 1,208명이며 실제 채용된 인원은 1,347명으로 구인인원보다 채용인원이 많았으며 111.5%의 충원율을 보임. 해당 직종의 성별 채용자는 남성이 128명(9.5%), 여성이 1,219명(90.5%)으로 여성채용자가 남성보다 월등히 많음
 - 식품 가공·생산직은 2017년 573명을 구인하여 604명을 실제 채용하여 충원율이 105.4%로 나타남. 해당 직종 역시 남성보다 여성 채용자가 더 많았는데 남성채용자는 234명으로 전체 채용자의 38.7%였으며 여성 채용자는 370명으로 61.3%임
 - 청소 및 기타 개인서비스직은 521명의 구인인원 중 실제 채용인원이 508명으로 97.5%의 충원율을 보이며 여성 채용자가 319명(62.8%)으로 남성 채용자(189명, 37.2%)보다 많음
- 2017년 채용인원 중 여성의 비중이 높은 직종은 돌봄 서비스직, 교육직(100.0%), 여행·숙박·오락 서비스직(92.3%), 보건·의료직(90.5%)이며 여성의 비중이 낮은 직종은 스포츠·레크리에이션직, 운전·운송직(0.0%), 정보·통신 설치·정비직(1.4%), 경호·경비직(2.0%), 건설·채굴직(3.7%)임
- 향후 2년간 채용예정 인원이 가장 많은 직종은 청소 및 기타 개인서비스직으로 2018년과 2019년에 각각 574명, 226명씩 총 800명을 채용할 예정이라고 응답함
 - 채용예정 인원이 많은 직종은 청소 및 기타 개인서비스직(향후 2년간 800명)을 비롯하여 경호·경비직(향후 2년간 598명), 식품 가공·생산직(향후 2년간 569명), 농림어업직(향후 2년간 476명)임
 - 반면 돌봄 서비스직과 보건·의료직은 2017년 채용인원에 비해 2018, 2019년의 채용예정 인원이 10~15% 수준으로 나타남

〈표4-2〉 전라북도 직종별 채용인원 및 채용예정 인원

(단위 : 명, %)

	구인 인원	채용인원			총원율	2018년 채용예정 인원	2019년 채용예정 인원
		계	남성	여성			
계	7,068	6,721	2,652	4,069	95.1	2,752	2,270
관리직	114	131	50	81	114.9	58	40
경영·행정·사무직	300	345	137	208	115.0	116	115
정보통신 연구개발직 및 공학기술직	0	0	0	0	-	3	0
제조 연구개발직 및 공학기술직	39	37	31	6	94.9	9	6
교육직	2	2	0	2	100.0	0	0
사회복지·종교직	56	56	29	27	100.0	24	0
보건·의료직	1,208	1,347	128	1,219	111.5	214	153
예술·디자인·방송직	11	10	3	7	90.9	1	0
스포츠·레크리에이션직	4	4	4	0	100.0	4	0
여행·숙박·오락 서비스직	27	26	2	24	96.3	0	36
음식 서비스직	25	25	7	18	100.0	6	0
경호·경비직	186	147	144	3	79.0	300	298
돌봄 서비스직	1,682	1,435	0	1,435	85.3	200	171
청소 및 기타 개인서비스직	521	508	189	319	97.5	574	226
영업·판매직	59	58	23	35	98.3	4	0
운전·운송직	302	266	266	0	88.1	30	67
건설·채굴직	414	436	420	16	105.3	224	211
기계 설치·정비·생산직	176	194	150	44	110.2	26	72
금속·재료 설치·정비·생산직	305	245	227	18	80.3	198	20
전기·전자 설치·정비·생산직	213	228	195	33	107.0	56	55
정보·통신 설치·정비직	69	69	68	1	100.0	1	0
화학·환경 설치·정비·생산직	79	68	51	17	86.1	79	107
섬유·의복 생산직	91	57	23	34	62.6	14	42
식품 가공 생산직	573	604	234	370	105.4	204	365
인쇄·목재·공예 및 기타 설치·정비·생산직	50	62	49	13	124.0	70	8
제조 단순직	507	332	193	139	65.5	99	40
농림어업직	0	0	0	0	-	238	238

자료 : 전북인자위, 2018 전북지역 인력 및 훈련 수요조사

3) 시군별 채용 현황 및 채용예정 인원

- 전라북도 14개 시군의 2017년 기준 채용현황을 분석한 결과 전주시의 채용 인원이 가장 많았으며 익산시, 김제시, 군산시 순으로 채용인원이 많은 것으로 나타남
 - 전주시의 2017년 채용인원은 1,424명으로 구인인원인 1,353명보다 실제 채용 인원이 많아 총원율은 105.2%로 나타남. 채용인원을 성별로 분석한 결과 남성 609명(42.8%), 여성 815명(57.2%)으로 남성보다 여성 채용자가 더 많은 것으로 나타남
 - 익산시는 채용인원 중 여성채용자의 비중이 가장 높은 지역으로 나타났는데 1,635명의 구인인원 중 채용인원은 1,315명으로 총원율이 80.4%이고 성별로는 채용인원의 71.3%(938명)가 여성으로 나타나 남성(377명)보다 여성 채용자가 더 많은 것으로 나타남
 - 김제시의 경우 구인인원 1,326명 중 실제 채용인원은 1,230명으로 총원율이 92.8%로 나타남. 성별 채용인원은 남성 461명(37.5%), 여성 769명(62.5%)으로 남성보다 여성의 비중이 높게 나타남
 - 반면 군산시는 타지역과 다르게 여성보다 남성 채용자의 비율이 더 높게 나타남. 구인인원 1,347명 중 1,130명이 채용되어 총원율이 83.9%로 나타났으며 채용인원 중 남성이 633명(56.0%), 여성이 497명(44.0%)로 남성의 비중이 더 높음. 이는 군산의 산업이 다른 시군에 비해 제조업 중심으로 형성되어 있기 때문임
- 2017년 채용인원 중 여성의 비중이 높은 지역은 정읍시(100.0%), 장수군(93.1%), 임실군(89.7%), 고창군(84.7%) 순이며 여성의 비중이 낮은 지역은 완주군(12.9%), 무주군(27.9%), 남원시(32.4%) 순으로 나타남
- 향후 2년간 채용예정 인원이 가장 많은 지역은 군산시로 군산시 소재의 조사대상 사업체에서 2018년 1,150명, 2019년 770명 총 1,920명을 채용할 예정이라고 응답함
 - 채용예정 인원이 많은 지역은 군산시(향후 2년간 1,920명)를 비롯하여 김제시(969명), 전주시(861명), 익산시(568명) 순임

- 그러나 완주군을 제외한 모든 군지역과 정읍시에 소재한 사업체에서 향후 2년간 채용 예정 인원이 없다고 응답하여 해당 시기 중 전라북도 일부 지역의 구인건수가 많지 않을 것으로 예상됨

〈표4-3〉 전라북도 시군별 채용인원 및 채용예정 인원

(단위 : 명, %)

	구인 인원	채용인원			총원율	2018년 채용예정 인원	2019년 채용예정 인원
		계	남성	여성			
계	7,053	6,370	2,465	3,905	90.3	2,758	2,270
전주시	1,353	1,424	609	815	105.2	545	316
군산시	1,347	1,130	633	497	83.9	1,150	770
익산시	1,635	1,315	377	938	80.4	317	251
정읍시	312	249	0	249	79.8	0	0
남원시	60	37	25	12	61.7	0	24
김제시	1,326	1,230	461	769	92.8	471	498
완주군	221	209	182	27	94.6	96	65
진안군	16	16	5	11	100.0	0	0
무주군	43	43	31	12	100.0	0	0
장수군	88	87	6	81	98.9	0	0
임실군	281	281	29	252	100.0	0	0
순창군	65	66	38	28	101.5	0	0
고창군	160	137	21	116	85.6	0	0
부안군	146	146	48	98	100.0	179	346

자료 : 전북인자위, 2018 전북지역 인력 및 훈련 수요조사

나. 업종별·직종별·시군별 인력수요 분석

1) 업종별 인력수요 채용조건

- 전라북도 사업체의 업종별 수요인력 희망조건을 분석한 결과는 다음과 같음
 - 성별로는 남성을 희망한다는 응답률이 높은 직종으로 건설업, 운수·창고업 등이 나타났는데 건설업의 경우 58.3%가 남성을 희망하고, 41.7%가 성별이 무관하다고 응답하였고, 운수·창고업은 63.2%가 남성을 희망하고 36.8%가 무관하다고 응답함. 반면 여성을 희망한다는 응답률이 높은 업종은 보건업·사회복지 서비스업으로 71.0%가 여성을 희망한다고 응답하였으며 29.0%만이 성별이 무관하다고 응답함
 - 경력은 대부분의 사업체에서 무관하다는 응답률이 높게 나타나는 조건이었으나 건설업에서는 62.3%가 경력직을 희망한다고 응답하였고 신입 채용을 희망한다는 응답은 제조업(9.5%)에서만 나타남
 - 학력 희망조건인 경우 고졸 학력을 희망한다는 응답이 가장 높은 업종은 보건업·사회복지 서비스업으로 30.4%가 해당 학력을 희망한다고 응답하였고, 대졸 학력을 희망한다는 응답은 정보통신업에서 50%가 응답하여 가장 높게 나타남. 대학원 이상의 학력을 선호하는 업종은 사업시설관리, 사업지원 서비스업으로 26.7%가 해당 학력의 인력을 희망한다고 응답함
 - 연봉별로는 2,400만원 이하의 응답률이 58.9%로 가장 높았고, 2,400~3,600만원 39.6%, 3,600만원 이상 1.4% 순으로 나타남. 업종별로는 협회·단체, 수리·기타 개인 서비스업종을 제외하면 보건업·사회복지 서비스업의 98.8%가 2,400만원 이하의 연봉조건을 희망한다고 응답하여 연봉조건이 가장 낮았고, 2,400~3,600만원의 조건은 사업시설관리, 사업지원 서비스업종에서 77.8%로 응답률이 가장 높게 나타남. 3,600만원 이상의 연봉은 제조업(3.3%)에서만 희망조건으로 응답하여 전라북도 사업체의 수요인력에 대한 희망연봉 수준이 높지는 않은 것으로 보임

〈표4-4〉 전라북도 업종별 인력수요 채용조건

(단위 : 명, %)

	성별			경력별			학력별				연봉별		
	남	여	무관	신입	경력	무관	고졸	대졸	대학원졸	무관	2400 이하	2400~3600	3600 이상
계	162 (28.8)	137 (24.4)	263 (46.8)	23 (4.1)	91 (16.1)	450 (79.8)	86 (15.3)	73 (13.0)	54 (9.6)	348 (62.0)	330 (58.9)	222 (39.6)	8 (1.4)
제조업	91 (37.4)	12 (4.9)	140 (57.6)	23 (9.5)	26 (10.7)	194 (79.8)	35 (14.4)	24 (9.9)	18 (7.4)	166 (68.3)	108 (44.8)	125 (51.8)	8 (3.3)

	성별			경력별			학력별				연봉별		
	남	여	무관	신입	경력	무관	고졸	대졸	대학 원졸	무관	2400 이하	2400~ 3600	3600 이상
건설업	35 (58.3)	0 (0.0)	25 (41.7)	0 (0.0)	38 (62.3)	23 (37.7)	0 (0.0)	2 (3.3)	0 (0.0)	58 (96.7)	28 (45.9)	33 (54.1)	0 (0.0)
운수·창고업	12 (63.2)	0 (0.0)	7 (36.8)	0 (0.0)	2 (10.0)	18 (90.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	19 (100.0)	7 (36.8)	12 (63.2)	0 (0.0)
정보통신업	1 (10.0)	0 (0.0)	9 (90.0)	0 (0.0)	1 (10.0)	9 (90.0)	0 (0.0)	5 (50.0)	0 (0.0)	5 (50.0)	1 (10.0)	9 (90.0)	0 (0.0)
전문·과학·기술 서비스업	0 (0.0)	2 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (100.0)	0 (0.0)	2 (100.0)	0 (0.0)
사업시설관리, 사업지원 서비스업	13 (28.9)	3 (6.7)	29 (64.4)	0 (0.0)	8 (17.8)	37 (82.2)	0 (0.0)	8 (17.8)	12 (26.7)	25 (55.6)	10 (22.2)	35 (77.8)	0 (0.0)
보건업·사회복지 서비스업	0 (0.0)	120 (71.0)	49 (29.0)	0 (0.0)	10 (9.1)	159 (94.1)	51 (30.4)	34 (20.2)	24 (14.3)	59 (35.1)	166 (98.8)	2 (1.2)	0 (0.0)
예술·스포츠·여가 관련 서비스업	4 (50.0)	0 (0.0)	4 (50.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	8 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	8 (100.0)	4 (50.0)	4 (50.0)	0 (0.0)
협화·단체, 수리 ·기타 개인 서비스업	6 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	6 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	6 (100.0)	6 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)

자료 : 전북인자위, 2018 전북지역 인력 및 훈련 수요조사

2) 직종별 인력수요 채용조건

- 전라북도 사업체의 직종별 수요인력 희망조건을 분석한 결과는 다음과 같음
 - 성별로 여성 채용을 희망하는 응답률이 높은 직종은 사회복지·종교직(100.0%), 돌봄 서비스직(100.0%), 보건·의료직(52.9%)이며 남성을 희망한다는 응답률이 높은 직종은 설치·정비·생산 관련 직종임. 구직자의 선호직종 중 하나인 경영·행정·사무직은 남성을 희망한다는 응답이 46.3%, 성별이 무관하다는 응답이 53.7%로 여성을 선호한다는 응답은 나타나지 않았음
 - 직종별로 경력사항은 무관하다는 응답률이 높은 편으로 나타남. 금속·재료 설치·정비·생산직종에서 신입채용을 희망한다는 응답이 43.8%로 높게 나왔고, 운전·운송직과 건설·채굴직은 경력채용을 희망한다는 응답이 높게 나타남. 경영·행정·사무직의 경우 신입채용 응답이 17.1%, 경력채용 응답이 29.3%, 무관하다는 응답이 53.7%로 나타나 신입보다는 경력채용을 희망하는 사업체가 많은 것으로 나타남
 - 학력별 희망조건인 경우 고졸 학력을 희망한다는 응답이 가장 높은 업종은 사회복지·종교직으로 100.0% 고졸 학력을 희망한다고 응답하였고, 금속·재료 설치·정비·생산직 64.5%, 돌봄 서비스직 41.4%가 해당 학력에 대한 선호도가 높은 직종임. 대졸 학력은 관리직에서 68.9%로 가장 높게 나타났고, 대학원 이상의 학력은 보건·의료직에서 35.3%로 높게 나타남

- 연봉별로는 성별 조건에서 여성에 대한 수요가 높았던 직종인 사회복지·종교직과 돌봄 서비스직에서 2,400만원 이하의 응답률이 100.0%로 나타나 가장 높았고, 2,400~3,600만원은 경영·행정·사무직에서 56.1%로 나타났으며 설치·정비·생산직종에서 해당 연봉에 대한 응답률이 높게 나타남. 3,600만원 이상은 관리직종에서 13.0%가 응답하였고, 인쇄목재공예 및 기타 설치·정비·생산직도 응답률이 나타남

〈표4-5〉 전라북도 직종별 인력수요 채용조건

(단위 : 명, %)

	성별			경력별			학력별			연봉별			
	남	여	무관	신입	경력	무관	고졸	대졸	대학원졸	무관	2400이하	2400~3600	3600이상
계	163 (29.0)	137 (24.4)	262 (46.6)	25 (4.4)	90 (15.9)	450 (79.6)	85 (15.3)	72 (13.0)	54 (9.7)	344 (62.0)	331 (59.0)	222 (39.6)	8 (1.4)
관리직	6 (13.0)	3 (6.5)	37 (80.4)	0 (0.0)	3 (6.5)	43 (93.5)	3 (6.7)	31 (68.9)	3 (6.7)	8 (17.8)	31 (67.4)	9 (19.6)	6 (13.0)
경영·행정·사무직	19 (46.3)	0 (0.0)	22 (53.7)	7 (17.1)	12 (29.3)	22 (53.7)	9 (22.5)	3 (7.5)	0 (0.0)	28 (70.0)	18 (43.9)	23 (56.1)	0 (0.0)
정보통신 연구개발직 및 공학기술직	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (100.0)	0 (0.0)	3 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (100.0)	0 (0.0)
제조 연구개발직 및 공학기술직	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (100.0)	0 (0.0)	3 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (100.0)	0 (0.0)
교육직	0 (0.0)	2 (100.0)	0 (0.0)	2 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
사회복지·종교직	0 (0.0)	24 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	24 (100.0)	24 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	24 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
보건·의료직	0 (0.0)	37 (52.9)	33 (47.1)	0 (0.0)	10 (14.3)	60 (85.7)	2 (2.9)	18 (26.5)	24 (35.3)	24 (35.3)	59 (84.3)	11 (15.7)	0 (0.0)
예술·디자인·방송직	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (100.0)	0 (0.0)	1 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
스포츠 ·레크리에이션직	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (100.0)	4 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
여행·숙박·오락 서비스직	0 (0.0)	0 (0.0)	7 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	7 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	7 (100.0)	7 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
음식 서비스직	0 (0.0)	2 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (100.0)	0 (0.0)	2 (100.0)	0 (0.0)
경호·경비직	5 (41.7)	0 (0.0)	7 (58.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	12 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	6 (50.0)	6 (50.0)	3 (23.1)	10 (76.9)	0 (0.0)
돌봄 서비스직	0 (0.0)	59 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	59 (100.0)	24 (41.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	34 (58.6)	59 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
청소 및 기타 개인서비스직	0 (0.0)	3 (20.0)	12 (80.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	15 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	6 (40.0)	9 (60.0)	5 (33.3)	10 (66.7)	0 (0.0)
영업·판매직	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (100.0)	0 (0.0)	3 (75.0)	0 (0.0)	1 (25.0)	0 (0.0)	4 (100.0)	0 (0.0)
운전·운송직	13 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	10 (71.4)	4 (28.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	13 (100.0)	0 (0.0)	13 (100.0)	0 (0.0)

	성별			경력별			학력별				연봉별		
	남	여	무관	신입	경력	무관	고졸	대졸	대학 원졸	무관	2400 이하	2400~ 3600	3600 이상
건설·채굴직	35 (58.3)	0 (0.0)	25 (41.7)	0 (0.0)	38 (62.3)	23 (37.7)	0 (0.0)	2 (3.3)	0 (0.0)	58 (96.7)	28 (45.9)	33 (54.1)	0 (0.0)
기계·설치·장비·생산직	6 (40.0)	0 (0.0)	9 (60.0)	0 (0.0)	3 (20.0)	12 (80.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (13.3)	13 (86.7)	3 (23.1)	10 (76.9)	0 (0.0)
금속·재료 설치·장비·생산직	31 (96.9)	0 (0.0)	1 (3.1)	14 (43.8)	3 (9.4)	15 (46.9)	20 (64.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	11 (35.5)	7 (22.6)	24 (77.4)	0 (0.0)
전기·전자 설치·장비·생산직	19 (90.5)	0 (0.0)	2 (9.5)	0 (0.0)	3 (14.3)	18 (85.7)	3 (14.3)	3 (14.3)	0 (0.0)	15 (71.4)	3 (14.3)	18 (85.7)	0 (0.0)
정보·통신 설치·장비직	1 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (100.0)	0 (0.0)	1 (100.0)	0 (0.0)
화학·환경 설치·장비·생산직	0 (0.0)	0 (0.0)	8 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	8 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (50.0)	4 (50.0)	7 (87.5)	1 (12.5)	0 (0.0)
섬유·의복 생산직	0 (0.0)	2 (22.2)	7 (77.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	8 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	8 (100.0)	5 (62.5)	3 (37.5)	0 (0.0)
식품 가공·생산직	12 (16.2)	5 (6.8)	57 (77.0)	0 (0.0)	7 (9.3)	68 (90.7)	0 (0.0)	3 (4.1)	6 (8.1)	65 (87.8)	43 (57.3)	32 (42.7)	0 (0.0)
인쇄·목재·공예 및 기타 설치·장비·생산직	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (100.0)	2 (40.0)	0 (0.0)	3 (60.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (100.0)	1 (25.0)	1 (25.0)	2 (50.0)
제조 단순직	16 (80.0)	0 (0.0)	4 (20.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	20 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (15.0)	17 (85.0)	9 (45.0)	11 (55.0)	0 (0.0)
농림어업직	0 (0.0)	0 (0.0)	12 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	12 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	12 (100.0)	12 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)

자료 : 전북인자위, 2018 전북지역 인력 및 훈련 수요조사

3) 시군별 인력수요 채용조건

- 전라북도 사업체가 소재하고 있는 시군별 수요인력 희망조건을 분석한 결과 정읍시, 진안군, 무주군, 장수군, 임실군, 순창군 고창군에서는 희망조건에 대한 응답이 없었으며 해당 시군을 제외한 전주시, 군산시, 익산시, 남원시, 김제시, 완주군, 부안군에 대한 희망조건은 다음과 같음
 - 성별로 여성 채용을 희망하는 응답률이 높은 지역은 김제시로 41.4%가 여성에 대한 채용을 희망한다고 응답함. 반면 전주시와 완주군은 여성보다 남성 채용을 희망한다는 응답률이 높게 나타났는데(65.8%, 69.2%) 완주군의 경우는 제조업 중심의 산업이 발달되어 있기 때문인 것으로 보임
 - 경력사항은 대부분의 지역에서 무관하다는 응답률이 높은 편으로 나타났으나 전주시의 경우 경력직 채용을 희망한다는 응답률이 54.4%로 가장 높게 나타남

- 학력별 희망조건인 경우 고졸 학력을 희망한다는 응답이 가장 많은 지역은 32.8%가 응답한 김제시이고, 대졸 학력자를 희망한다는 응답률이 높은 지역은 익산시(27.5%)로 나타남. 대학원 이상 학력자는 군산시에 소재한 사업체에서 33.0%가 희망조건으로 응답하여 가장 높게 나타남
- 연봉별로는 전주시와 익산시를 제외한 모든 지역에서 2,400만원 이하의 연봉을 희망조건으로 응답한 비율이 과반을 넘었으며 남원시 100.0%, 부안군 72.1%, 군산시 65.1%, 김제시 61.6%, 완주군 58.3% 순으로 해당 조건에 대한 응답률이 높게 나타남. 2,400~2,600만원의 연봉을 희망 조건으로 응답한 지역은 익산시가 70.0%로 가장 높게 나타났고, 전주시도 54.4%로 과반을 넘음

〈표4-6〉 전라북도 시군별 인력수요 채용조건

(단위 : 명, %)

	성별			경력별			학력별				연봉별		
	남	여	무관	신입	경력	무관	고졸	대졸	대학원졸	무관	2400이하	2400~3600	3600이상
계	164 (29.2)	136 (24.2)	262 (46.6)	24 (4.3)	90 (16.0)	450 (79.8)	86 (15.3)	72 (12.8)	55 (9.8)	348 (62.0)	330 (58.8)	223 (39.8)	8 (1.4)
전주시	52 (65.8)	5 (6.3)	22 (27.8)	0 (0.0)	43 (54.4)	36 (45.6)	2 (2.6)	10 (12.8)	7 (9.0)	59 (75.6)	36 (45.6)	43 (54.4)	0 (0.0)
군산시	27 (24.8)	21 (19.3)	61 (56.0)	2 (1.8)	18 (16.4)	90 (81.8)	0 (0.0)	11 (10.1)	36 (33.0)	62 (56.9)	71 (65.1)	38 (34.9)	0 (0.0)
익산시	10 (24.4)	0 (0.0)	31 (75.6)	2 (4.9)	9 (22.0)	30 (73.2)	0 (0.0)	11 (27.5)	9 (22.5)	20 (50.0)	10 (25.0)	28 (70.0)	2 (5.0)
정읍시	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
남원시	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (100.0)	3 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
김제시	64 (25.7)	103 (41.4)	82 (32.9)	20 (8.0)	8 (3.2)	222 (88.8)	82 (32.8)	37 (14.8)	0 (0.0)	131 (52.4)	154 (61.6)	90 (36.0)	6 (2.4)
완주군	9 (69.2)	2 (15.4)	2 (15.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	13 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	13 (100.0)	7 (58.3)	5 (41.7)	0 (0.0)
진안군	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
무주군	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
장수군	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
임실군	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
순창군	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
고창군	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
부안군	2 (2.9)	5 (7.4)	61 (89.7)	0 (0.0)	12 (17.6)	56 (82.4)	2 (2.9)	3 (4.4)	3 (4.4)	60 (88.2)	49 (72.1)	19 (27.9)	0 (0.0)

자료 : 전북인자위, 2018 전북지역 인력 및 훈련 수요조사

2. 전북 여성새일센터 구인구직 수요 및 직업훈련 현황

가. 여성새일센터 구인구직 수요 변화 및 특성

1) 전북 여성새로일하기센터 현황

- 2018년 기준 전국의 여성새로일하기센터(이하 여성새일센터)는 158개소가 지정·운영되고 있으며 전라북도는 광역센터를 포함하여 총 9개소가 운영 중에 있음
 - 여성새일센터는 가사·육아 등으로 경력이 단절된 여성의 재취업 지원하기 위하여 취업 상담, 동행면접, 직업교육훈련, 인턴십 및 취업유지 사후관리 등 One-Stop 서비스로 여성의 취업을 종합적으로 지원하고 있음
 - 2018년 현재, 전국에는 158개소 여성새일센터가 운영 중에 있으며 운영주체는 여성인력개발센터(59개소), 여성회관(38개소) 및 기타법인(36개소), 대학(10개소), 지자체(15개소) 등으로 구성됨
 - 전라북도에는 광역 여성새일센터(1개소)를 포함하여 총 9개소의 여성새일센터가 운영 중에 있음

〈표4-7〉 여성 새로일하기센터 설치현황

▶ 연도별 지정 현황(광역센터 포함)																			
'09 72개소		'10 85개소		'11 98개소		'12 110개소		'13 130개소		'14 140개소		'15 147개소		'16 150개소		'17 155개소		'18 158개소	
▶ 시·도별 지정 현황																			
계	서울	부산	대구	인천	광주	대전	울산	세종	경기	강원	충북	충남	전북	전남	경북	경남	제주		
158 (11)	29 (1)	11 (1)	5	8 (1)	5	3 (1)	3	1	30 (2)	8	7 (91)	1	9 (1)	9 (1)	8 (1)	9 (1)	3		
▶ 운영기관 유형																			
여성인력개발센터 (59)				여성회관 (38)				대학 (10)			지자체 (15)			기타 법인·단체 (36)					

자료 : 2019년 여성가족부 여성새로일하기센터 사업운영 지침. *()안은 광역센터 수

- 전라북도 여성새일센터는 2008년 익산 여성새일센터를 시작으로 2015년 완주 여성새일센터까지 총 9개소가 설치·운영 중에 있음

- 전북광역 여성새일센터는 전북의 14개 시군 가운데 여성새일센터 미지정 지역에 해당하는 군 단위 7개 지역(임실, 순창, 무주, 진안, 장수, 고창, 부안)을 대상으로 경력단절예방, 지역 취업상담 및 알선 등의 업무를 수행하고 있음
- 시군의 각 여성새일센터는 구인·구직 상담, 취·창업 지원, 인턴십, 경력단절예방프로그램 운영, 취업자 및 기업자 대상 사후관리 지원서비스, 인력 수요 맞춤형 일자리 발굴, 교육과정 개발운영, 구인업체 발굴, 사업 홍보 등의 업무를 수행함

〈표4-8〉 전라북도 여성새로일하기센터 운영 현황

센터명	전북광역 새일센터	전북 새일센터	전주 새일센터	군산 새일센터	익산 새일센터	정읍 새일센터	남원 새일센터	김제 새일센터	완주 새일센터
개소일	2010.2	2009.7	2009.2	2009.2	2008.10	2009.7	2009.7	2013.10	2015.5
운영 주체	(재) 전북여성교육문화 센터		전주여성 인력개발 센터	군산여성 인력개발 센터	원광 대학교	정읍시 여성 문화관	남원시 여성 회관	김제시 여성 회관	전북 근로자 종합 복지관
	출자출연기관		민간	민간	민간	시 직영	시 직영	시 직영	민간
센터 유형	광역형	일반형	일반형	일반형	일반형 (산단)	일반형	일반형	일반형	일반형 (농어촌)
지원 인력	취업 상담6 집단 상담0	취업 상담5 직업 상담2	취업 상담6 직업 상담2	취업 상담6 직업 상담2	취업 상담6 직업 상담2	취업 상담6 직업 상담2	취업 상담5 직업 상담2	취업 상담6 직업 상담2	취업 상담5 직업 상담2

자료 : 2019년 전라북도 복지여성보건국 업무편람(2019)

2) 직업훈련 운영 예산

- 전라북도 9개 여성새일센터의 직업훈련교육과정(이하 직훈)(국비)²⁾의 예산 현황과 추이에 대한 5개년(2014년~2018년) 분석결과는 다음과 같음
 - 일반적으로 직훈에 대한 예산은 각 직훈의 특성에 따라 시수와 인원을 기준으로 기준단가를 산정하고 있음. 따라서 전년대비 예산의 증감률은 직훈 건수의 감소로 보기에는 다소 무리가 있으며 동일한 직훈이라도 기준단가가 전년도 대비 상승하는 경우도 있음

2) 직업훈련운영과정은 국비지원과 도비지원의 형태로 이원화되어 운영되고 있으나 e새일시스템에서는 국비지원 운영과정만을 입력, 관리하고 있음. 본 연구에서는 각 센터의 도비 직훈 운영과정도 포함하여 분석한 것임

- 2016년에는 전년대비 예산이 크게 감소하는 것으로 나타나고 있는데 이는 2015년에 중앙의 하반기 직훈 예산이 일시적으로 크게 증가하여 직훈 수가 일회적으로 증가하였기 때문임
- 각 센터의 예산 증감은 직업훈련 과정수의 증감과 관련되어 있음

〈표4-9〉 전라북도 새일센터 직업교육훈련 예산

(단위 : 천원, %)

	2014		2015			2016		2017		2018	
	예산	예산	전년대비 증감률	예산	전년대비 증감률	예산	전년대비 증감률	예산	전년대비 증감률	예산	전년대비 증감률
광역	186,494	146,500	-21.4	-	-	-	-	-	-	-	-
전북	110,000	135,700	23.4	142,553	5.1	230,553	61.7	154,802	-32.9		
전주	140,000	153,718	9.8	164,369	6.9	189,279	15.2	206,216	8.2		
군산	140,000	171,870	22.8	123,821	-28.0	122,000	-1.5	180,700	48.1		
익산	128,000	152,836	19.4	157,155	2.8	153,012	-2.6	161,155	5.3		
정읍	100,000	101,698	1.7	67,867	-33.3	74,236	9.4	78,938	6.3		
남원	80,000	87,623	9.5	70,039	-20.1	66,267	-5.4	76,032	14.7		
김제	80,000	83,070	3.8	61,442	-26.0	60,045	-2.3	67,132	11.8		
완주	-	32,656	-	42,304	29.5	37,566	-11.2	46,428	23.6		

자료 : 전라북도 여성새로일하기센터, e-새일시스템

3) 구인·구직 현황

- 5년 동안(2014년~2018년)에 이르는 전라북도 여성새일센터 각 지역의 구인 및 구직인원 현황은 다음과 같음
 - 구인인원은 매년 증가하는 가운데 2018년에는 약간 감소하였으나 2014년 대비 구인인원은 53.1%의 증가율을 보이고 있음
 - 구직인원은 2018년에는 전년대비 약간 감소하였지만 매년 증가하고 있는 가운데 2014년과 비교할 때 65.1%의 증가율을 보이고 있음
 - 조사기간에 해당하는 5년 동안의 구인구직 평균인원은 다음의 표와 같음. 구인건은 평균 21,560건이고 구직자는 24,081명으로 구직자의 수요가 구인건 수를 상회하고 있는 가운데 익산, 정읍, 남원센터는 구인 건 대비 구직자의 수요가 2배 이상을 상회하고 있는 것으로 나타남

〈표4-10〉 전라북도 새일센터 구인·구직 실적

(단위 : 건, 명, %)

	구인(건)						구직(명)					
	'14	'15	'16	'17	'18	연평균 증률	'14	'15	'16	'17	'18	연평균 증률
광역	6,005	5,217	5,407	5,403	5,806	-0.8	3,841	3,479	4,007	4,138	3,760	-0.5
전북	2,408	4,227	5,566	6,265	5,439	31.5	2,541	3,124	5,560	4,522	3,957	13.9
전주	2,379	2,941	3,833	4,165	3,819	15.1	1,974	2,004	3,480	5,901	6,174	53.2
군산	1,810	2,227	2,312	1,978	2,826	14.0	1,752	2,529	2,610	2,717	2,825	15.3
익산	1,736	2,044	1,686	1,635	1,326	-5.9	3,723	4,329	4,951	4,523	4,045	2.2
정읍	413	560	681	632	651	14.4	1,284	1,383	2,177	2,493	2,620	26.0
남원	352	429	432	655	775	30.0	1,019	980	1,018	2,078	2,115	26.9
김제	1,094	933	1,185	1,497	2,157	24.3	1,260	1,114	1,319	1,294	1,599	6.7
완주	-	375	1,794	2,720	2,007	145.1	-	248	871	1,442	1,624	184.9
전체	16,197	18,953	22,886	24,950	24,806	13.3	17,394	19,190	25,993	29,108	28,719	16.3

자료 : 전라북도 여성새로일하기센터, e-새일시스템

4) 구직자 연령 및 학력

- 2014년부터 2018년에 걸쳐 전북의 각 새일센터를 통해 구직을 희망하는 여성의 주 연령대는 40대와 50대 이상으로 나타남
 - 구직자의 평균 연령대 비율은 40대가 33.5%이고 50대 이상은 35.0%로 40대 이상의 구직자가 전체 이용자의 절반 이상인 68.5%를 차지하고 있음
 - 30대와 29세 미만은 각각 19.8%와 11.7%로 전체 인원의 31.5%에 해당함
- 구직자 연령대 변화를 살펴보면 30대와 40대는 감소하고 50대 이상은 증가함
 - 2014년과 2018년 사이 구직자의 연령대 변화를 살펴보면 40대는 2014년 35.5%에서 31.6%로 3.9%p 감소하였고 30대도 21.9%에서 17.8%로 4.1%p 감소함
 - 다만 50대 이상에서는 30.0%에서 39.8%로 9.8%p의 증가하여 여성새일센터를 통해 구직을 희망하는 여성들의 연령이 상승하고 있는 것으로 보임
- 여성새일센터 구직자의 연령변화 현상은 지방의 인구고령화 현상을 반영하고 있음

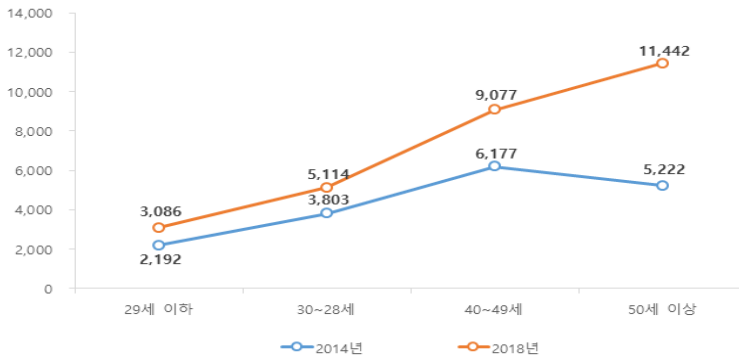
- 30대와 40대의 구직자 비율이 감소하고 50대 이상의 구직자가 증가하고 있는 현상은 양육기 경력단절여성의 재취업자보다는 중고령여성의 노동시장 재진입 현상을 반영하는 것임
- 이러한 변화는 단 전북지역만의 현상이 아니라 타 지역의 여성새일센터도 공통적으로 나타나고 있는 현상으로 사업운영에 참고가 필요한 부분임(전라남도, 2019)

〈표4-11〉 전라북도 새일센터 연령별 구직자 현황

(단위 : 명, %)

	2014	2015	2016	2017	2018	연평균 증감률
29세 이하	2,192 (12.6)	2,351 (12.3)	3,224 (12.4)	3,285 (11.3)	3,086 (10.7)	10.2
30~39세	3,803 (21.9)	3,889 (20.3)	5,391 (20.7)	5,611 (19.3)	5,114 (17.8)	8.6
40~49세	6,177 (35.5)	6,792 (35.4)	8,766 (33.7)	9,477 (32.6)	9,077 (31.6)	11.7
50세 이상	5,222 (30.0)	6,158 (32.1)	8,612 (33.1)	10,735 (36.9)	11,442 (39.8)	29.8
계	17,394 (100.0)	19,190 (100.0)	25,993 (100.0)	29,108 (100.0)	28,719 (100.0)	16.3

자료 : 전라북도 여성새로일하기센터, e-새일시스템



〈그림 4-1〉 전라북도 새일센터 연령별 구직자 현황

- 고졸학력자의 비율은 감소한 반면 대졸이상의 학력자는 증가함
 - 구직자의 학력은 고졸자의 비율이 45.5%로 가장 많고 대졸이 35.5%, 중졸 이하 18.1%, 대학원졸 0.9%의 순임

- 조사기간 동안 대졸자의 비율은 31.4%에서 37.6%로 6.2%p 증가하였으나 고졸자의 경우는 49.0%에서 42.9%로 6.1%p 감소함. 또한 대학원졸 이상도 0.6%에서 1.1% 까지 증가하고 있어 구직자의 학력이 점차 높아지고 있음을 알 수 있음
- 대학원졸 이상은 2014년 104명에서 2018년 289명까지 증가하여 고학력자를 대상으로 하는 맞춤형 취업처 발굴도 주요 과제 중의 하나임

○ 고학력 구직자를 대상으로 하는 맞춤형 취업처 발굴이 요구되고 있음

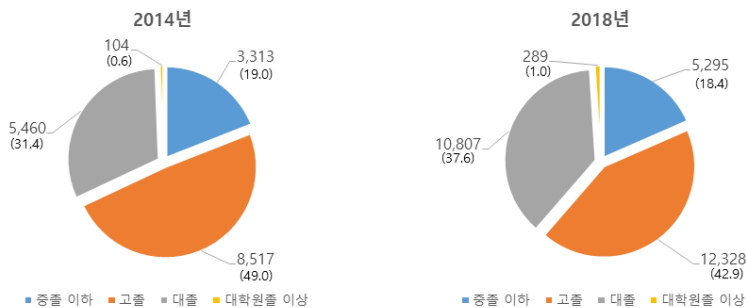
- 여성새일센터 이용자 및 구직을 희망하는 여성 수요자층에서 고졸의 비율은 감소한 반면 대졸 이상의 고학력여성의 비율은 매년 소폭 상승하고 있는데 이와 같은 학력의 변화는 여성 일자리기회의 다양성을 확보할 필요성을 시사하고 있음
- 향후 각 여성새일센터에서는 고학력 경력단절여성을 위한 직훈수요 파악과 교육훈련 과정의 개발과정 등의 사업 확대가 필요함

〈표4-12〉 전라북도 새일센터 학력별 구직자 현황

(단위 : 명, %)

	2014	2015	2016	2017	2018	연평균 증감률
중졸 이하	3,313 (19.0)	3,481 (18.1)	4,356 (16.8)	5,374 (18.5)	5,295 (18.4)	15.0
고졸	8,517 (49.0)	9,339 (48.7)	11,837 (45.5)	12,762 (43.8)	12,328 (42.9)	11.2
대졸	5,460 (31.4)	6,229 (32.5)	9,553 (36.8)	10,652 (36.6)	10,807 (37.6)	24.5
대학원졸 이상	104 (0.6)	141 (0.7)	247 (1.0)	320 (1.1)	289 (1.0)	44.5
계	17,394 (100.0)	19,190 (100.0)	25,993 (100.0)	29,108 (100.0)	28,719 (100.0)	16.3

자료 : 전라북도 여성새로일하기센터, e-새일시스템



〈그림 4-2〉 전라북도 새일센터 학력별 구직자 현황

5) 취업성공률

- 2018년 기준 전북 여성새일센터의 취업성공률은 54.8%로 2014년 이후 지속적으로 취업률이 하락하고 있는 것으로 나타남
 - 취업률 하락은 구직자 수 증가폭이 취업건 수 증가 폭보다 큰 2015년~2017년 사이 취업성공률이 감소하고 있는 것으로 나타나 취업성공률 감소의 주요 원인이 구직자 수의 증가요인에 기인하고 있음
 - 구직자 수의 대폭적인 증가 배경으로는 고용복지플러스센터가 여성새일센터로 입주함에 따른 구직자 확보의 용이성이 증가하였기 때문임

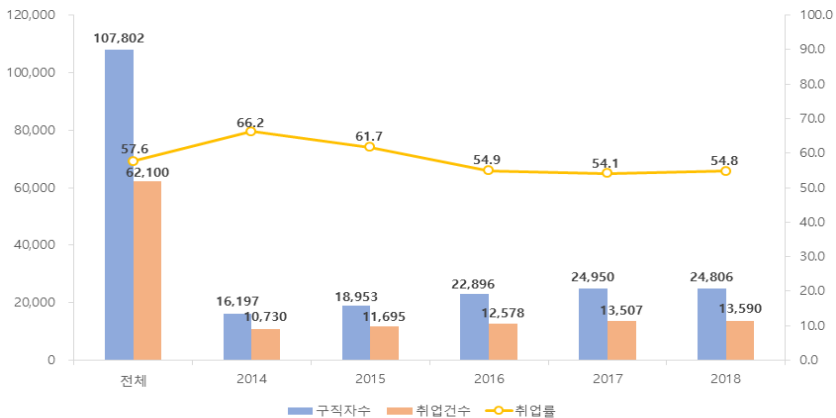
〈표4-13〉 전라북도 새일센터 취업성공률

(단위 : 명, %)

		2014	2015	2016	2017	2018
전북 전체	구직자(A)	16,197	18,953	22,896	24,950	24,806
	취업자수(B)	10,730	11,695	12,578	13,507	13,590
	취업성공률(A/B*100)	66.2	61.7	54.9	54.1	54.8
광역	구직자(A)	3,841	3,479	4,007	4,138	3,760
	취업자수(B)	2,655	2,630	2,768	2,815	2,712
	취업성공률(A/B*100)	69.1	75.6	69.1	68.0	72.1
전북	구직자(A)	2,541	3,124	5,560	4,522	3,957
	취업자수(B)	1,801	1,800	1,870	1,870	1,742
	취업성공률(A/B*100)	70.9	57.6	33.6	41.4	44.0
전주	구직자(A)	1,974	2,004	3,480	5,901	6,174
	취업자수(B)	1,206	1,226	1,300	1,784	2,112
	취업성공률(A/B*100)	61.1	61.2	37.4	30.2	34.2
군산	구직자(A)	1,752	2,529	2,610	2,717	2,825
	취업자수(B)	917	1,112	1,218	1,267	1,243
	취업성공률(A/B*100)	52.3	43.9	46.7	46.6	44.0
익산	구직자(A)	3,723	4,329	4,951	4,523	4,045
	취업자수(B)	2,210	2,267	2,271	2,451	2,324
	취업성공률(A/B*100)	59.4	52.4	45.9	54.2	57.5
정읍	구직자(A)	1,284	1,383	2,177	2,493	2,620
	취업자수(B)	684	845	899	1,020	945
	취업성공률(A/B*100)	53.3	61.1	41.3	40.9	36.1

		2014	2015	2016	2017	2018
남원	구직자(A)	1,019	980	1,018	2,078	2,115
	취업자수(B)	652	549	414	1,013	1,078
	취업성공율(A/B*100)	63.9	56.0	40.7	48.7	50.9
김제	구직자(A)	1,260	1,114	1,319	1,294	1,599
	취업자수(B)	605	1,114	1,319	688	873
	취업성공율(A/B*100)	48.0	100.0	100.0	53.2	54.6
완주	구직자(A)	-	248	871	1,442	1,624
	취업자수(B)	-	152	519	599	561
	취업성공율(A/B*100)		61.3	59.6	41.5	34.5

자료 : 전라북도 여성새로일하기센터, e-새일시스템



〈그림 4-3〉 전라북도 전체 새일센터 취업성공률

나. 여성새로일하기센터 직업훈련 현황 분석

1) 직업교육훈련 개설 수

- 2014년부터 2018년까지 5개년에 걸친 전라북도 여성새일센터의 직훈 운영은 총 244건으로 연간 평균 48.8건에 해당함
 - 2015년에는 중앙의 직훈 잔여 예산 때문에 하반기 직훈과정이 일회적으로 증가한 탓에 59건의 직훈을 확대 운영하였음
 - 5년 동안 가장 많은 직훈 과정을 운영한 센터는 40개 과정을 개설·운영한 전주 여성새일센터이고 가장 적은 직훈과정 운영 건수를 보이고 있는 센터는 완주 여성새일센터

임. 완주는 농촌형 새일센터로 2015년에 개소하였음

- 5년간의 직훈 운영 과정을 종합하면 여성인력개발센터에서 운영하는 전주, 군산 여성 새일센터와 익산 여성새일센터의 개설 과정 수가 비교적 많고 다양함
- 도농복합도시에 해당하면서 시군 직영으로 운영하고 있는 정읍, 남원, 김제 여성새일센터의 경우 상대적으로 직훈 건수가 적은 편으로 이들 센터는 경력단절여성의 고령화가 상대적으로 높아 직훈과정의 교육생을 모집하는 과정에서도 어려움이 있음

〈표4-14〉 전라북도 새일센터 직업교육훈련과정

(단위 : 건)

	2014	2015	2016	2017	2018	전체
광역	11	9	-	-	-	20
전북	6	7	8	10	8	39
전주	7	8	9	8	8	40
군산	8	11	7	6	7	39
익산	6	9	8	8	8	39
정읍	6	5	3	4	4	22
남원	4	4	3	3	3	17
김제	4	4	3	3	3	17
완주	-	2	3	3	3	11
전체	52	59	44	45	44	244

자료 : 전라북도 여성새로일하기센터, e-새일시스템

2) 직업교육훈련 내용

- 조사기간 동안(2014~2018년) 개설한 직훈 교육과정 분야는 서비스 분야와 사무관리 분야가 가장 많음
 - 2017년부터 4차 산업 기술을 접목한 소프트웨어 코딩교육 과정 등 고학력 구직자 대상의 교육이 개설·운영되고 있음
 - 지역 일자리 수요를 반영한 것으로는 탄소제조, 한스타일한복전문, 한지공예 등이 있으며 이 과정은 타 시도 여성새일센터에서 개설하지 않은 과정으로 전북의 지역특화 과정을 반영한 것임. 또한 상대적으로 여성인력 진출이 어려운 제조업과정 개설과 3D프린팅이나 Auto-CAD 과정 등 난이도가 높으면서도 고학력 여성을 대상으로 하는 교육과정 개설도 고무적임

- 김제 여성새일센터의 경우 네일아트국가자격증 과정을 운영하는 등 여성들이 선호하는 자격증과정을 개설하여 창업과 연계하도록 하고 있어 여성들의 수요를 잘 반영하고 있는 것으로 평가할 수 있음
- 결혼이민여성을 대상으로 직업훈련과정을 개설한 센터는 전주센터, 군산센터, 정읍센터, 남원센터, 김제센터 등이며 주로 음식이나 제과제빵을 직훈과정으로 하고 있음. 장애인을 대상으로 하는 곳은 군산센터의 커피바리스타 과정이 유일하였음
- 전라북도의 인구 및 산업 현황을 고려해 볼 때 고령화 사회에 대응하기 위한 보건·의료분야, 관광 분야의 교육과정 개설이 부족해 보임
- 아울러 군산센터의 경우, 대우조선소의 폐쇄에 따른 많은 연관 산업과 소상공인들이 어려움을 겪고 있고 이직을 하는 경우가 많은 점 등을 고려하면 이직자의 취업지원을 위한 직업상담사 양성과정은 향후에도 개설이 필요해 보임

〈표4-15〉 직업교육훈련 과정명

	2014년	2015년	2016년	2017년	2018년
광역	식품가공전문가, 생산물질관리원, 식품가공전문가	자동차부품제조인력	-	-	-
전북	전기전자부품 품질검사원, LED반도체품질검사원, 전산사무회계 융복합전문인력, 섬유산업전문인력, 자동차부품소재 전문인력, 행정사무원	전기전자부품 품질검사원, 탄소산업분야제조인력, 고객맞춤전문상담사, LED반도체품질검사원, 단체급식조리사, 전략산업분야 멀티품질관리원, 자동차부품소재 제조인력	LED반도체 산업분야제조인력, 전기전자부품 품질검사원, 성장동력산업 멀티품질관리원, 법무사무원, 단체급식조리사, 자동차부품소재 제조인력, 탄소산업분야제조인력, 객실관리사	탄소산업분야제조인력, 법무사무원, 특허전문인력 (지식재산전문가), 제과생산전문인력, 성장동력산업 멀티품질관리원, LED반도체산업분야 제조인력, 자동차부품소재 제조인력	해피푸드조리사, 베이커리생산전문인력, ERP행정사무원, 법무사무원, 탄소산업제조인력양성중소기업경영리사무원
전주	급식조리사양성과정, 결혼이민 여성영어강사, 전산회계전문가, 창의특수리과학지도사, ITQ 마스터	급식조리사, 창의수리과학지도사, 다문화소토리텔링 영어전문가, 전산회계 전문가, IT사무원, 방과후돌봄지도사, 호텔객실관리사	창의수리과학지도사, 호텔객실관리사, 단체급식조리사, 규방공예기양성과정, 결혼이민여성 제과생산원, 한스타일한복전문가	SW융합교육지도사, 금융보험총무원, 일품급식조리사, 세무회계사무원, 식품생산전문원, 한스타일한복전문가	일품급식조리사, 결혼이민여성제과생산 SW융합학지도사-1, 금융보험총무원, SW융합학지도사-2, 한스타일한복전문가

	2014년	2015년	2016년	2017년	2018년
군산	객실관리전문가, 결혼이민여성파티쉐, 기계부품조립원양성, 친환경인터리어 전문가, 식품산업전문생산인력 도형과정의학습매니저	부품조립원, OA실무전문가, 지역특산요리전문가, 한지도넛아트디자이너, 도배실무인력, 어린이숲체험지도사, 수확과정의학습매니저, 장애인바리스타 카페창업과정, 재난안전지도사	사무경리실무자, 한식조리기능사과정, 의료기기 품질검사원 도배실무인력	SW융합·창작 교육전문가, 토탈공예디자이너, 시화바리스타행정사무원 품질검사원	행정회계사무원, SW융합창직 교육전문가, 생산제조인력, 호텔객실관리사, 떡공장창업 협동조합과정, 3D프린팅 디자인창업과정
익산	주얼리분석기능원, 힐링푸드매니저, 패션마스터교육, 토탈공예지도사, 오피스마스터	동화스토리 토탈공예지도 퓨전단체급식매니저, 아동청소년 학습코칭지도, 패션주얼리기능원, 스마트사무전문가, 복합섬유봉제 &리플교육, 전통발효식품가공, 로봇과학지도사	3D프린팅 디자인기능사, 복합섬유봉제교육, 스토리텔링 토탈공예지도사, 스마트전선마스터과정 탄소융합 코스메틱기능원	SW창의융합 교육전문가, 3D프린팅 디자인기능사, 아동조합놀이 토탈공예지도사, 세무사무원, 한지공예전문가	희정품제조소맞춤교육, 오피스사무전문가, 디자인실무 및 사무관리, 토탈공예지도사, 한지공예전문가, SW창의융합 교육전문가
정읍	기업맞춤사무원, 다문화방과후 전문강사, 문화체험학습지도사, 슬로푸드발효전문가	이동요리조합지도사, 창의과학로봇지도사, 로컬푸드 단체급식조리사, 중소기업업무사무원, 향토디지털전문가	진로직업큐레이터, 한식푸드컨설턴트, 카페바리스타 &디저트	한식마스터기능사, 시니어전문강사, SW(코딩)교육강사, 테마관광코디네이터	단체(아동)급식조리사, 토탈공예전문지도사, 4차산업SW코딩인재
남원	ERP정보관리사과정, 노인체조지도사과정, 다문화세계음식 요리과정, 캘리그래피자격증과정	교육미술지도사 자격증과정, 전통장류자격교육과정, 흙패션창업과정, 힐링푸드매니저과정	방과후아동지도사 양성과정, DIY나무코디네이터 양성과정, 사무행정실무과정,	Auto-CAD건축실제 디자인과정, 네일아트전문가과정, 창의수학과 코딩지도사과정	멀티사무원, 똑딱! 똑딱! DIY, 천연부티클래스과정, 로컬푸드스타일리스트
김제	경리사무원양성반, 한식조리기능사반, 제빵기능사반, 생산품질관리반	창의력체험수확지도사, 전산회계실무전문가, 결혼이민여성파티쉐, HACCP실무자 양성과정,	네일아트국가자격증, 로봇과학회화지도사, 커리어IT실무자	소프트웨어코딩지도사 (자유학기제 전문강사양성과정), (일반)기업회계와 경리실무 교육, 바리스타&홀카페 마스터과정	식육마이스터, 오피스회계사무원
완주	생활나무문화 코디네이터 양성과정, 완주로컬외식 조리창업과정	페백이야기, 생산제조품질관리원, 자동차부품 제조양성과정	가죽공예지도사, 창의로봇과학지도사, 생산제조품질관리원	힐링 숲속놀이교육 공동체 창업, 소프트웨어코딩 지도사, 생산제조품질관리원	생산제조품질검사원, 생활나무코디네이터 창업과정, 압화공예전문가 창업과정

○ 각 센터별 직업교육훈련 운영과정을 유형별로 분류하면 일반형이 가장 많고 다음으로는 기업맞춤형, 전문기술과 취약계층 순임. 창업은 5년 동안 총 15개 과정이 개설·운영되었으며 완주 여성새일센터 창업과정이 가장 많았음

〈표4-16〉 유형별 직업훈련교육 개설 수

(단위 : 건)

	일반형	전문기술	기업맞춤	취약계층	창업
광역시	16	3	1		
전북	-	10	26	3	
전주	25	4	3	5	3
군산	21	6	3	6	3
익산	27	3	3	5	1
정읍	19	1	-	2	-
남원	12	1	-	2	2
김제	10	2	1	4	-
완주	5	-	-	-	6
전체	135	30	37	27	15

자료 : 전라북도 여성새로일하기센터, e-새일시스템

3) 직업교육훈련 대비 취업성과

- 직훈 교육과정 교육인원 수는 매년 감소추세를 보이고 있으며 각 센터마다 교육인원 수는 상이하나 대부분의 센터가 약 95% 이상의 높은 수료율을 보이고 있음
 - 매년 가장 높은 수료율을 보이고 있는 센터는 전북센터와 익산센터로 교육인원 대비 수료율은 거의 100.0%를 달성하고 있음

〈표4-17〉 직업훈련교육과정 교육인원 및 수료율

(단위 : 명, %)

		2014	2015	2016	2017	2018
광역시	교육인원(수료자수)	226(226)	182(182)	-	-	-
	수료율	100.0	100.0	-	-	-
전북	교육인원(수료자수)	144(142)	154(154)	160(160)	200(200)	160(160)
	수료율	98.6	100.0	100.0	100.0	100.0
전주	교육인원(수료자수)	156(133)	164(151)	172(157)	151(142)	155(154)
	수료율	85.3	92.1	91.3	94.0	99.4
군산	교육인원(수료자수)	170(157)	223(214)	137(134)	123(117)	135(134)
	수료율	92.4	96.0	97.8	95.1	99.3
익산	교육인원(수료자수)	133(133)	191(191)	161(161)	155(155)	158(157)
	수료율	100.0	100.0	100.0	100.0	99.4

		2014	2015	2016	2017	2018
정읍	교육인원(수료자수)	145(137)	116(113)	68(65)	84(84)	82(82)
	수료율	94.5	97.4	95.6	100.0	100.0
남원	교육인원(수료자수)	92(92)	92(91)	60(59)	60(58)	60(59)
	수료율	100.0	98.9	98.3	96.7	98.3
김제	교육인원(수료자수)	95(92)	88(88)	67(66)	62(62)	60(59)
	수료율	96.8	100.0	98.5	100.0	98.3
완주	교육인원(수료자수)	-	44(44)	45(45)	44(43)	50(50)
	수료율	-	100.0	100.0	97.7	100.0

자료 : 전라북도 여성새로일하기센터, e-새일시스템

○ 각 센터 직업교육훈련생의 취(창)업률은 각 연도에 따라 상이하나 직훈 대비 취업성과는 80% 이상의 높은 성과를 보이고 있음

- 남원, 김제, 완주의 경우 <표4-14>에서 보는 바와 같이 직업훈련 운영과정의 개설 수도 타 센터에 비해 적고 과목수도 다양하지 않아서인지 취업률도 낮은 편에 속함
- 현재 여성가족부는 직훈 교육과정 수료 후 6개월 이내의 취·창업률 실적으로 반영하고 있어 지역 노동시장의 인력수요와 연계되기까지는 어려움이 많은 편임
- 경력단절여성들이 노동시장에서 경쟁력을 갖추고 있다고 보기는 어려운 현실임에도 현행 직훈 이후의 6개월까지를 실적인정 기간으로 반영하는 상황은 현실을 제대로 반영하고 있다고 보기 어려우므로 실적인정 기간을 확대하는 등 취업성공률 성과지표의 개선이 필요함

<표4-18> 직업교육훈련 취업률

(단위 : %)

	2014	2015	2016	2017	2018	평균
광역	84.1	89.6	-	-	-	86.8
전북	83.8	90.2	90.6	85.5	87.5	87.5
전주	94.7	86.1	80.3	71.1	86.4	83.7
군산	64.7	83.0	89.8	89.4	80.0	81.4
익산	82.7	89.5	89.4	87.7	82.2	86.3
정읍	71.5	83.2	95.4	91.7	76.8	83.7
남원	42.4	51.6	62.7	81.0	93.2	66.2
김제	32.6	35.2	42.4	70.9	91.5	54.5
완주	-	59.0	38.0	90.9	76.0	65.9

자료 : 전라북도 여성새로일하기센터, e-새일시스템

4) 직업교육훈련 취업자의 특성

- 직훈 수료 후 취업하는 연령은 40대가 가장 많고 다음으로는 30대로 나타나고 있어 50대는 구직자 비율 대비 취업률이 30대보다 낮음
 - 여성새일센터의 직훈 수료생의 연령별 취업자 현황을 보면 40대가 53.5%로 절반 이상을 차지하고 있으며 다음으로는 30대가 22.2%, 50대는 18.6%의 순임
 - 여성새일센터를 통해 구직을 희망하는 50대 이상의 비율은 35.0%로 30대 구직자의 비율 19.8%보다 높지만 직훈 수료 이후의 취업률에서 50대는 18.6%로 30대의 22.2%보다 낮게 나타나고 있음
 - 새일센터 사업의 본래 목적과 근거가 혼인·임신·출산·육아로 인해 비경제활동을 하고 있는 여성을 대상으로 하고 있기 때문에 30대와 40대 직훈 수료자의 취업률이 50대보다 높은 점은 고무적임
 - 단, 지역의 고령화라는 인구변화로 인하여 가임기 여성이 감소하고 있고 2014년 이후 구직자의 연령대 변화에 있어 30대와 40대 여성은 감소하고 있으나 50대 이상 구직자는 꾸준히 증가하고 있음
 - 따라서 지역의 종합적인 여성취업처로서 여성새일센터의 기능과 역할은 지역의 인구변화를 반영하여야 하며 이에 따라 직훈과정과 취업처의 변화는 향후 지역 여성새일센터의 새로운 의제로 부상할 수 있음을 시사

〈표4-19〉 전라북도 여성새일센터 연령별 직업훈련교육생 중 취업자 현황

(단위 : 명, %)

	2014	2015	2016	2017	2018	연평균 증감률
29세 이하	68 (8.3)	42 (4.3)	42 (6.1)	38 (5.2)	33 (4.6)	-12.9
30~39세	188 (22.8)	242 (24.5)	147 (21.5)	157 (21.6)	138 (19.2)	-6.6
40~49세	418 (50.8)	517 (52.4)	388 (56.8)	399 (55.0)	385 (53.7)	-2.0
50세 이상	149 (18.1)	185 (18.8)	106 (15.5)	132 (18.2)	161 (22.5)	2.0
계	823 (100.0)	986 (100.0)	683 (100.0)	726 (100.0)	717 (100.0)	-3.2

자료 : 전라북도 여성새로일하기센터, e-새일시스템

- 직훈 수료자 가운데 취업자의 학력은 고졸 학력이 42.0%, 대졸(전문대 포함) 52.0%로 많았음
 - 취업자의 학력은 고등졸업자는 매년 감소하고 있어 2014년 47.3%에서 2018년 36.4%로 10.9%p 감소한 반면 대졸 이상은 점차 늘어나 2014년 45.4%에서 2018년 57.2%로 11.8%p 증가함
 - 한편 고학력자에 해당하는 대학원 이상의 학력자는 2014년 5명에서 15명까지 3배 이상 늘어남. 대학원 이상의 고학력 여성은 전체 취업자에서 차지하는 비율은 1.1%로 매우 적은 숫자에 불과함
 - 이와 같이 대학원 이상의 고학력자가 여성새일센터를 통해 직훈 과정에 참여하고 취업까지 연계되는 등 새일센터 구직자 계층의 일부 변화가 엿보임. 이는 앞서 새일센터 구직자의 연령층이 상승(50대 이상)하고 있는 점과 함께 지역에서의 새일센터 구직자의 지형이 바뀌어 갈 수 있음을 시사하고 있어 향후 면밀한 분석과 대응이 요구됨

〈표4-20〉 전라북도 여성새일센터 학력별 직업훈련교육생 중 취업자 현황

(단위 : 명, %)

	2014	2015	2016	2017	2018	연평균 증감률
중졸 이하	55 (6.7)	54 (5.5)	25 (3.7)	25 (3.4)	31 (4.3)	-10.9
고졸	389 (47.3)	427 (43.3)	294 (43.0)	283 (39.0)	261 (36.4)	-8.2
대졸	374 (45.4)	495 (50.2)	359 (52.6)	409 (56.3)	410 (57.2)	2.4
대학원졸 이상	5 (0.6)	10 (1.0)	5 (0.7)	9 (1.2)	15 (2.1)	50.0
계	823 (100.0)	986 (100.0)	683 (100.0)	726 (100.0)	717 (100.0)	-3.2

자료 : 전라북도 여성새로일하기센터, e-새일시스템

다. 일자리 매칭: 선호직종 vs 취업직종

- 본 절에서는 구직자의 선호직종과 구인처의 모집직종과의 매칭 정도를 파악하고 직업훈련이 구인처의 모집직종과는 어느 정도 매칭하고 있는지를 분석하고자 하였음

1) 구직자 선호직종

- 자료 분석기간(2014~2018년) 동안 구직자의 직종별 선호도를 평균값으로 분석한 결과를 보면, 가장 선호하는 직종으로는 기타를 제외하고는 사무·회계·관리직(23.9%) > 이미지·숙박·음식(10.8%) > 사회·복지(10.4%) > 보건·의료(10.3%) 등으로 나타남
 - e세일시스템의 직종분류 코드는 고용노동부의 「한국고용직업분류(KECO)」를 기준으로 직종을 총 10개의 직종군으로 분류하고 있으나 업종에 대한 분류가 구체적이지 않아 일자리 내용 파악이 어려움
 - 직종별 선호도에서 가장 높은 비율을 보이고 있는 것은 기타(24.6%)이지만 9개의 직종 군에 포함되지 않는 모든 직종을 '기타'³⁾에 포함시키고 있기 때문에 1/5에 해당하는 구직자의 선호직종을 구체적으로 파악하는데 어려움이 있음
 - 구직자의 직종별 선호도를 보면 사무·회계·관리직(23.9%)을 가장 선호하고 있으며 다음으로는 이미지·숙박·음식(10.8%) > 사회·복지(10.4%) > 보건·의료(10.3%) 등임. 반면 가장 낮은 선호도를 보이는 직종으로는 건설·기계·화학·운송(2.8%), 전기·전자(3.0%), 영업·판매(3.3%) 등임
 - 연도별 직종선호도를 살펴보면 사무·회계·관리직과 교육·연구는 소폭 감소하는 추세이고 사회·복지와 보건·의료 선호도는 10개 직종 가운데 가장 많이 상승함. 특히 사회복지는 2014년에 7.7%의 선호도를 보였지만 2018년에는 13.0%로 선호도가 거의 두 배 가까이 상승하였음
 - 여성들의 진입이 어려운 직종에 해당하는 건설·기계·화학·운송과 전기·전자의 선호도는 소폭 등락을 반복하였으나 2014년 대비 2018년에는 감소하였음

3) 기타로 분류되는 직종은 주로 제조업 또는 전문기술에 해당함. 관련 직업군으로는 농림어업, 식품가공, 섬유 및 의복 관련직, 환경, 인쇄, 목재 가구, 공예 및 생산단순직, 문화, 예술, 디자인, 방송관련직, 재료관련직(금속, 유리, 점토 및 시멘트), 법률, 소방, 교도관련직, 군인 기타 등임

〈표4-21〉 새일센터 구직자 선호직종 변화 추이

(단위 : %)

	사무·회계·관리	건설·기계·화학·운송	영업·판매	교육·연구	미용·숙박·음식	전기·전자	보건·의료	경비·청소·가사	사회·복지	기타	계
2014	23.6	2.7	2.8	5.3	10.0	3.2	9.4	5.6	7.7	29.7	100.0
2015	26.4	2.5	3.3	4.5	11.2	4.0	9.1	5.9	8.8	24.3	100.0
2016	25.8	2.1	2.8	5.3	10.3	2.9	10.3	6.3	10.6	23.7	100.0
2017	22.3	4.4	3.5	4.4	11.1	3.3	8.9	7.3	10.5	24.4	100.0
2018	22.4	2.2	3.8	3.6	11.0	2.0	13.1	6.4	13.0	22.5	100.0
평균	23.9	2.8	3.3	4.5	10.8	3.0	10.3	6.4	10.4	24.6	100.0

자료 : 전라북도 여성새로일하기센터, e-새일시스템

○ 여성새일센터별 구직자의 선호직종을 알아보기 위하여 5년 기간 (2014~2018년)에 해당하는 구직자의 선호도 평균값을 계산하여 다음의 표로 제시함

- 각 센터가 위치한 지역의 산업 특성이나 여건 등을 반영하여 직훈 과정을 개발하고 구직자들을 모집하여 직업교육 수료 후 취업과 연계하고 있는 현재의 여성새일센터의 기능을 고려하면 각 센터별 직종선호도는 매우 다른 경향을 보일 것으로 예상할 수 있음
- 그러나 여성들이 일반적으로 선호하는 사무·회계·관리직이나 교육·연구, 보건·의료에 대한 직종선호도가 일부 여성새일센터에서도 여전히 높게 나타나고 있음
- 단 건설·기계·화학·운송 직종은 익산, 군산, 정읍, 남원 여성새일센터에서의 비중이 타 지역 여성새일센터보다 높게 나타나고 있고 이·미용·숙박·음식이나 보건의료서비스 등은 전주 여성새일센터와 같은 대도시 지역에서 상대적으로 높게 나타나고 있어 각 여성새일센터가 위치한 지역 산업 여건이나 환경을 반영한 직훈 과정을 다소 반영한 것으로 보임

〈표4-22〉 새일센터별 구직자 선호직종

(단위 : %)

	광역	전북	전주	군산	익산	정읍	남원	김제	완주
사무·회계·관리	29.0	28.3	20.0	26.0	18.6	23.9	20.1	25.3	20.9
건설·기계·화학·운송	0.6	1.3	1.5	3.9	5.3	4.4	4.1	3.4	20.0
영업·판매	3.7	3.2	4.1	3.9	2.7	3.1	2.5	2.1	3.4
교육·연구	3.6	5.3	6.1	4.6	2.5	4.7	7.2	3.6	9.0
이미용·숙박·음식	11.7	8.4	14.4	11.5	8.3	9.9	15.7	7.0	8.3
전기·전자	0.8	3.7	1.5	21.2	5.9	4.8	2.2	2.0	6.9
보건·의료	8.5	9.8	17.0	11.0	5.6	12.2	7.8	10.4	4.5
경비·청소·가사	6.2	5.4	6.4	5.4	5.5	9.3	10.3	6.2	3.7
사회·복지	11.7	12.7	14.5	13.4	4.3	7.5	8.9	8.5	8.0
기타	24.2	21.8	14.6	18.2	41.3	20.1	21.1	31.4	15.4
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자료 : 전라북도 여성새로일하기센터, e-새일시스템

① 광역여성새로일하기센터

- 광역 여성새일센터 구직자의 직종선호는 사무·회계·관리직(29.0%)>기타(24.2%)>이·미용·숙박(11.7%)>사회복지(11.7%) 순으로 나타남. 여성구직자의 선호도가 일반적으로 높은 ‘교육·연구’ 직종의 평균 선호도는 3.6%로 타 지역 센터보다 낮은 편이고 이·미용·숙박·음식의 직종선호도는 타 지역 센터와 비교하여 높은 편에 속함
- 전북 전체 평균과 비교하여 사무·회계·관리직 선호도는 평균(23.9%)보다 다소 높게 나타나고 이·미용·숙박과 사회복지직 선호도는 평균보다 약간 높은 것으로 나타남. 한편 여성들의 선호도가 높은 보건·의료 직종선호는 8.5%로 전북 전체 평균(10.3%)보다 낮음
- 여성새일센터가 미지정된 6개 군단위 지역을 관리하고 있는 광역 여성새일 센터는 60세 이상 여성인구 비율이 타 지역보다 많고 인구고령화가 진전된 지역이기도 함. 산업여건 상, 일반 사무직종이 필요한 기업이 많지 않고 학력 수준이 도시권보다 낮으며 경력단절여성들의 연령이 높다는 점을 고려

하면 광역 여성새일센터의 사무·회계·관리직에 대한 높은 직종선호도는 취업직종과의 미스매칭이 발생할 개연성이 매우 높음

② 전북여성새로일하기센터

- 전북 여성새일센터의 구직자들이 가장 선호하는 직종은 사무·회계·관리직(28.3%)>기타(21.8%)>사회복지(12.7%)>보건의료(9.8%) 등 순으로 나타남. 사무·회계·관리직은 전북 전체 평균(23.9%)과 비교해 볼 때 약간 높은 수준으로 나타나고 사회복지 직종에 대한 선호도는 전북의 전체 평균(10.4%)보다 높음
- 사회복지 직종에 대한 선호도는 전주와 군산, 전북 여성새일센터 등에서 타 지역 여성새일센터보다 다소 높게 나타나고 있는데 이는 사회복지에 대한 지역수요가 높은 점 등을 반영하여 직업훈련과정을 개설하고 취업으로 연계한 성과 등이 반영된 것으로 보임
- 10개 직종에 대한 2014년 대비 2018년의 구직선호도 증감률을 살펴보면, 사회복지와 보건의료 직종을 선호하는 구직자는 약 3.5배 정도의 증가율을 보이고 있고 경비·청소·가사 직종은 소폭 감소하였음. 특히 구체적인 직종을 알 수 없어 '기타'로 분류하고 있는 직종은 2014년만 해도 1,002명에서 2018년에는 761명으로 24.1%의 감소율을 보이고 있음

③ 전주여성새로일하기센터

- 전주 여성새일센터의 구직자 선호직종은 사무·회계·관리직(20.0%)>보건의료(17.0%)>기타(14.6%)>사회복지(14.5%)>이·미용숙박(14.4%) 순으로 보건의료와 사회복지 직종선호도는 전북 평균과 비교하여 높은 것으로 나타남
- 전주 여성새일센터는 구직자의 선호직종 쏠림현상이 타 센터와 비교해 적은 편임. 특히 '기타'로 구분되는 직종선호도는 전체 여성새일센터에서 가장 낮게 나타나고 있어 직훈 운영에 대한 센터의 정체성과 방향성이 반영된 결과로 보임

- 직종선호는 경력단절여성이 지역 산업과 일자리 여건 등 주어진 환경을 고려하여 취업 가능한 직종을 선택하며, 센터의 직훈 개설도 이러한 고민을 반영하여 직훈 과정을 기획, 개발, 운영하는 것으로 볼 수 있음
- 전주 여성새일센터의 운영주체는 과거 고용노동부 산하의 여성인력개발센터로 여성고용 관련 경력과 인력풀을 축적하고 있어 타 센터와의 차별성이 엿보임. 예를 들어 이·미용·숙박·음식 등의 직종선호는 14.4%로 전북 전체 평균인 10.8%를 상회하고 있으며 2014년 이래로 해당 직종선호 증감률이 답보상태이지만 전주 여성새일센터는 2014년에 324명에서 2018년 933명으로 188.0%의 증가율을 보이고 있음
- 10개 직종에 대한 2014년 대비 2018년의 구직선호도 증감률을 살펴보면, 가장 높은 증가율을 보이는 직종으로는 사회복지(548.0%), 건설·기계·화학·운송(416.7%), 영업 판매 (366.2%) 등으로 나타남

④ 군산여성새로일하기센터

- 군산 여성새일센터의 구직자 선호직종은 사무·회계·관리직(26.0%)>전기·전자(21.2%)>기타(18.2%)>사회복지(13.2%) 순으로 전기·전자 직종선호도는 전북 전체 평균인 3.0%의 약 7배 정도 높은 선호도를 보이고 있음
- 사무·회계·관리직 선호도는 타 센터와 마찬가지로 전북 평균을 상회하고 있으나 군산 여성새일센터는 전기전자의 직종 선호도가 타 센터에 비하여 높은 편임. 이는 군산지역의 산업여건과 고용환경 등을 반영한 것으로 보임. 2014년에 전기·전자 구직 희망자는 24명에 불과하였으나 매년 구직희망자가 증가하여 2018년에는 49명으로 2014년 대비 구직자가 두 배 증가함
- 10개 직종에 대한 2014년 대비 2018년 구직선호도의 증감률을 살펴보면, 모든 직종에서 구직 희망률은 증가하고 있는 가운데 영업판매(334.9%)와 사회복지(140.4%), 보건의료(119.4%)직의 순서로 구직 선호도가 증가한 것으로 나타남
- 교육·연구 직종에 대해서는 2014년 110명 정도가 구직을 희망하였으나 2018년에도 110명으로 동일한 수준을 유지하고 있고 여성들이 선호하는 사무·회계·관리는 2014년 대비 2018년에는 단 38.5%의 증가율을 보이고 있어 전체 10개 직종 가운데 두 번째로 낮은 증가율을 보임

⑤ 익산여성새로일하기센터

- 구직자들의 직종선호도는 기타(41.3%)>사무·회계·관리직(18.6%)>이·미용·숙박·음식(8.3%) 순으로 나타나고 이외에 나머지 직종은 2%~5%의 범주 안에 고르게 분포하고 있는 것으로 나타남
 - 익산 여성새일센터의 경우 구체적인 직종을 잘 알 수 없는 '기타' 직종의 5년 평균이 41.3%로 전북 전체 평균인 24.6%보다 다소 높게 선호하는 것으로 나타남
 - 경력단절여성들의 선호도가 높은 직종인 사무·회계·관리직 선호도 18.6%로 전북 전체 평균인 23.9%보다 낮은 수준을 보이고 있음
 - 10개 직종에 대한 2014년 대비 2018년의 구직선호도의 증감률을 살펴보면 보건의료(36.8%), 사회복지(21.3%), 기타(42.9%)를 제외하고 모든 직종에서 선호도가 감소한 것으로 나타남. 선호도가 가장 많이 감소한 직종으로는 교육·연구(-45.1%)와 건설·기계·화학·운송(-37.5%) 등으로 나타남

⑥ 정읍여성새로일하기센터

- 구직자들의 직종선호도는 사무·회계·관리직(23.9%)>기타(20.1%)>보건·의료(12.2%)>이·미용·숙박·음식(9.9%)의 순으로 나타남
 - 정읍 여성새일센터는 사무·회계·관리직의 선호도가 가장 높아 전북 전체 평균과 동일한 수준(23.9%)을 보이고 있으나 타 지역 센터에 비하여 보건·의료와 이·미용·숙박·음식, 경비·청소·가사 직종에 대한 선호도가 높은 것이 특징임
 - 10개 직종에 대한 2014년 대비 2018년의 구직선호도의 증감률을 살펴보면, 경비·청소·가사 직종과 사회복지 직종은 2배 정도의 증가율을 보이고 있음. 교육·연구 직종은 2014년 148명이 희망하였으나 2018년에는 76명이 선호하는 것으로 나타나 48.6%의 감소율을 보이고 있음. 전기전자(12.3%)와 보건의료(49.2%)는 직종선호도에서 가장 낮은 증가율을 보이고 있음

⑦ 남원여성새로일하기센터

- 구직자들의 직종선호도는 기타(21.1%)>사무·회계·관리직(20.1%)>이·미용·숙박·음식(15.7%)>경비·청소·가사(10.3%) 순으로 나타남
 - 남원 여성새일센터는 사무·회계·관리직의 선호도가 가장 높지만 전북 평균보다는 낮은 수준을 보이고 있는 가운데 이·미용·숙박·음식과 경비·청소·가사는 타 지역 센터와 비교하여 볼 때 선호도가 가장 높은 직종으로 나타남

- 남원 여성새일센터의 이·미용·숙박·음식과 경비·청소·가사 직종을 희망하는 구직자 많아진 배경에는 50대 이상의 구직자가 증가한 것과 관련성이 있는 것으로 보임. 2014년 대비 2018년 구직자의 연령 변화를 볼 때 50세 이상의 구직자가 가장 많아진 센터는 9개 센터 중 남원으로 약 3배 정도가 증가하였음. 즉 2014년 264명에서 2018년 1,154명으로 337.1%의 증가율을 보이고 있는 가운데 2018년에는 구직자 전체의 54.5%를 차지하고 있음
- 10개 직종에 대한 2014년 대비 2018년의 구직선호도의 증감률을 살펴보면, 경비·청소·가사 직종은 거의 4배 정도(410.5%) 증가하였으며 보건의료는 두 배 (268.0%)의 증가율을 보이고 사무·회계·관리는 2014년 246명에서 2018년 360명으로 단 46.3%의 증가율을 보임. 10개 직종 가운데 구직자의 선호도가 감소한 직종으로는 교육·연구 직종으로 2014년 구직희망자가 142명에서 2018년 126명으로 11.3%의 감소율을 보임

⑧ 김제여성새로일하기센터

- 김제 여성새일센터 구직자들의 직종선호도는 기타(31.4%)>사무·회계·관리직(26.3%)>보건의료(10.4%)>사회복지(8.5%) 순임
 - 김제 여성새일센터는 구체적인 직종을 알 수 없는 '기타' 직종이 9개 센터 중 두 번째로 많은 가운데 전북 전체 평균인 23.9%보다 높은 수준을 보이고 있음. 두 번째로 선호도가 높은 사무·회계·관리직은 25.3%로 전북의 전체 평균을 상회하는 수준임
 - 10개 직종에 대한 2014년 대비 2018년의 구직선호도의 증감률을 살펴보면, '기타' 직종이 2014년 366명에서 2018년 605명으로 65.3%의 증가율을 보여 직종선호도 증가율이 가장 높은 것으로 나타났으며 다음으로는 이·미용·숙박·음식이 58.5%, 사회복지직이 29.0%의 증가율을 보임. 10개 직종 가운데 선호도가 감소한 직종으로는 영업·판매(-3.8%)와 전기·전자(-3.7%), 교육·연구(-2.2%) 등으로 나타남

⑨ 완주여성새로일하기센터

- 완주 여성새일센터 구직자들의 직종선호도는 사무·회계·관리직(20.9%)>건설·기계·화학·운송(20.0%)>기타(15.4%)>교육연구(9.0%) 순으로 건설·기계·화학·운송과 교육연구에 대한 직종 선호도가 타 지역 센터에 비해 높게 나타남
 - 완주 여성새일센터는 농촌형 여성새일센터로 산업단지 형성이 비교적 활성화되어 있는 주변여건으로 건설·기계·화학·운송 직종에 대한 선호도가

높은 편임. 이외에 교육·연구 직종에 대한 구직선호도가 9개 센터 가운데 가장 높은 선호도를 보이고 있음

- 완주센터의 경우 2014년 대비 2018년의 구직자의 연령변화를 보면 모든 연령대에서 구직희망자가 증가하고 있지만 20대와 50대의 구직자 증가율이 큰 폭으로 증가하고 있음
- 10개 직종에 대한 2014년 대비 2018년의 구직선호도의 증감률을 살펴보면 사회복지직이 2014년 3명에서 139명으로 사무·회계·관리직은 29명에서 374명으로 가장 높은 증가율을 보이고 있음
- 구직선호도가 타 지역 센터에 비해 높게 나타나고 있는 건설·기계·화학·운송을 희망하는 구직자는 2014년 45명에서 2018년 457명으로 높은 증가율을 보이고 있음. 이는 전체 구직자의 총량이 2014년 개소 당시 248명에서 2018년 1,624명으로 5배 가까이 증가한 배경과 무관하지는 않지만 완주 산업단지의 특성을 반영한 구직자의 직종선호가 반영된 결과임

2) 구직자의 취업직종: 직업교육훈련생의 취업직종

- 자료분석 기간인 2014년~2018년에 걸쳐 각 지역별 여성새일센터를 통해 직훈 수료 이후 재취업에 성공한 경력단절여성들의 취업직종을 분석한 결과, 사무·회계·관리(21.6%), 교육·연구(19.0%), 기타(18.0%), 이·미용·숙박·음식(11.6%) 순으로 취업된 것으로 나타남
 - 2014년부터 2018년까지 가장 많이 취업한 직종은 사무·회계·관리직으로 2014년~2018년까지 총 869명이 취업하여 10개 직종 가운데 21.6%의 비중을 차지하고 있음. 사무·회계직은 총 10개의 직종 가운데 높은 선호도와 취업률을 보이고 있으나 다음의 <표4-23>에서 보는 바와 같이 2016년부터는 취업률이 감소하는 것으로 나타나고 있음
 - 두 번째로 취업률이 높은 직종으로는 교육·연구 직종으로 2014년~2018년까지 총 767명이 취업하여 10개 직종 가운데 19.0%의 비중을 차지하고 있음. 구체적인 직종을 알 수 없는 '기타'를 제외하고는 이·미용·숙박·음식 직종은 같은 기간 동안 총 469명이 취업하여 전체 10개 직종 가운데 11.6%의 비중을 차지함
- 구직여성들의 취업률이 낮은 직종으로는 보건·의료(2.3%), 전기·전자(3.3%), 경비·청소·가사(3.6%), 영업·판매(4.4%) 등임

- 과거 여성들의 선호도가 낮고 남성 집중 직종으로 받아들여져 여성들의 진출이 부진했던 건설·기계·화학·운송 직종은 5년 동안 취업률이 전체 10개 직종 가운데 9.1%의 비중을 차지하는 등 상당한 진전이 있었음. 특히 2014년과 2015년에는 각각 128명과 113명이 취업하는 등 약진하였으나 2016년부터는 지속적으로 감소하여 2018년에는 겨우 26명이 취업하는 등 낮은 취업률을 보이고 있음
 - 이외에도 전기·전자, 경비·청소·가사, 영업·판매 등의 직종은 5년 동안 거의 비슷한 취업률을 유지하고 있으나 전기·전자의 경우는 2018년에는 단 3명만이 취업한 것으로 나타나 이 분야의 직업훈련과정 개설과 취업연계에 대한 신중한 검토가 필요해 보임
- 경력단절여성의 선호직종과 취업직종 사이에는 약간의 격차가 존재하고 있음
- <표4-21>에서 여성 구직자들이 선호하는 직종으로는 '기타' 직종을 제외하고는 사무·회계·관리(23.9%), 이·미용·숙박·음식(10.8%), 사회·복지(10.4%), 보건·의료(10.3%) 등의 순으로 나타나고 있음
 - 사무·회계·관리와 이·미용·숙박·음식 직종은 선호직종 대비 취업직종이 비슷한 비율을 보이고 있으나 비교적 선호도가 높은 사회·복지와, 보건·의료 직종은 낮은 취업률을 보이고 있음
 - 사회·복지 직종은 보육교사와 사회복지사 등으로 취업하는 경우가 많은데, 2014년 단 35명이 취업하였으나 매년 지속적으로 취업자가 증가하여 2018년에는 87명이 취업하여 조사기간 동안의 평균(7.2%)을 상회하고 있음
 - 또한 보건·의료 직종은 최근 수요가 많은 요양보호사로 취업하거나 간호조무사로 취업하는 경우가 많음. 전라북도의 고령화 비율이 높고 요양병원 등의 증가로 요양보호사와 간호조무사 등에 대한 수요도 많아지고 있어 구직자의 선호도도 증가하고 있음. 2014년에는 단 14명이 취업하였지만 2018년에는 23명이 취업함

〈표4-23〉 새일센터 직업교육훈련 취업자 취업직종 변화 추이

(단위 : 명, %)

	2014	2015	2016	2017	2018	연평균 증감률
사무·회계·관리	243 (27.8)	217 (21.1)	114 (16.7)	147 (20.2)	148 (20.6)	-9.8
건설·기계·화학·운송	128 (14.7)	116 (11.3)	56 (8.2)	39 (5.4)	26 (3.6)	-19.9
영업·판매	27 (3.1)	66 (6.4)	24 (3.5)	29 (4.0)	30 (4.2)	2.8
교육·연구	124 (14.2)	233 (22.6)	133 (19.5)	134 (18.5)	143 (19.9)	3.8
이미용·숙박·음식	87 (10.0)	135 (13.1)	115 (16.8)	75 (10.3)	57 (7.9)	-8.6
전기·전자	39 (4.5)	22 (2.1)	41 (6.0)	26 (3.6)	3 (0.4)	-23.1
보건·의료	14 (1.6)	25 (2.4)	16 (2.3)	14 (1.9)	23 (3.2)	16.1
경비·청소·가사	26 (3.0)	29 (2.8)	23 (3.4)	39 (5.4)	26 (3.6)	0.0
사회·복지	35 (4.0)	60 (5.8)	45 (6.6)	63 (8.7)	87 (12.1)	37.1
기타	150 (17.2)	126 (12.2)	116 (17.0)	160 (22.0)	174 (24.3)	4.0
전체	873 (100.0)	1,029 (100.0)	683 (100.0)	726 (100.0)	717 (100.0)	-4.5

자료 : 전라북도 여성새로일하기센터, e-새일시스템

3) 구인처 모집직종과 직훈취업 직종의 매칭

- 다음의 〈표4-24〉는 구직자가 희망하는 직종과 구인처의 모집직종, 실제 취업한 직종의 매칭정도를 비교하고 각각의 수요 변화를 파악하기 위해 2014년 대비 2018년 증감률을 비교분석함
- 구직자가 선호하는 직종의 우선순위는 2014년 대비 2018년을 비교해 본 결과, 약간의 변화를 보이고 있음
 - 2014년 구직자가 선호하는 직종은 기타)사무·회계·관리)이미용·숙박·음식)보건·의료)사회복지)교육·연구의 순으로 나타나지만 2018년에는 사무·회계·관리)기타)사회복지)보건·의료)이미용·숙박·음식)경비·청소·가사의 순으로 나타남

- 모든 직종에서 구직자의 선호도는 증가하였으며 구직자의 선호도가 가장 많이 증가한 직종은 사회복지)보건·의료)영업·판매)건설·기계·화학·운송)경비·청소·가사)이미용·숙박·음식 등으로 나타남
- 구인처의 모집직종의 우선순위 또한 2014년 대비 2018년의 결과가 다소 다른 양상을 보이고 있음
 - 2014년 구인처에서 모집하고자 하는 직종으로는 기타)사무·회계·관리)전기·전자)건설·기계·화학·운송)이미용·숙박·음식)경비·청소·가사 순으로 나타나지만 2018년에는 기타)사무·회계·관리)사회복지)보건·의료)이미용·숙박·음식)건설·기계·화학·운송 순으로 나타남
 - 2014년 대비 2018년에 채용인원이 증가한 직종으로는 교육·연구가 가장 많았음. 교육·연구 업종에서는 2014년 551명의 채용계획이 있었으나 2018년에는 약 3.5배 증가한 채용계획이 있는 것으로 나타남. 두 번째로 채용인원이 증가한 업종으로는 사회복지로 약 두 배 정도 채용인원이 증가하였으며 다음으로는 보건·의료직에서의 채용인원이 확대된 것으로 나타남. 여성들이 다수 종사하고 있는 보건·의료 업종은 2014년 대비 채용인원이 137.5% 증가한 것으로 나타나고 있음
 - 일반적으로 남성 집중 직종으로 인식하고 있는 건설·기계·화학·운송은 2014년에는 4 번째로 2018년에는 6번째로 모집직종 비중이 큰 것으로 나타남. 전기·전자 업종은 2014년에 3번째로 채용인원이 많은 업종이었으나 2018년에는 여성채용 인원이 감소하여 2014년 대비 57.7%의 감소율을 보임
- 2014년 대비 2018년 취업자의 인원이 가장 많이 증가한 업종으로는 사회복지와 경비·청소·가사, 기타였으며 사무·회계·관리와 영업·판매, 전기·전자 업종은 여성취업자가 감소하였음
 - 2014년에 여성취업 직종으로는 기타)사무·회계·관리)보건·의료)이미용·숙박·음식)경비·청소·가사)사회복지 순이었으며 2018년에는 기타)사무·회계·관리)사회복지)경비·청소·가사)이미용·숙박·음식)보건·의료 등의 순으로 나타남
- 구직자의 희망직종과 구인처의 모집직종 및 취업직종을 비교한 결과, 사무·회계·관리는 구인구직 선호도가 높은 편이지만 취업률은 감소하는 추세임. 사회복지 직종은 구직-구인 수요도 증가하고 있으며 취업률도 가장 많이 증가한 직종임

〈표4-24〉 전라북도 새일센터 구직희망 직종 및 취업직종 비교

(단위 : 건, %)

	구직자 희망직종			구인처 모집직종			취업자 취업직종		
	2014	2018	'14 대비 '18 증감률	2014	2018	'14 대비 '18 증감률	2014	2018	'14 대비 '18 증감률
사무·회계·관리	4,109 (23.6)	6,442 (22.4)	56.8	2,328 (14.4)	3,844 (15.5)	65.1	2,150 (20.0)	2,035 (14.7)	-5.3
건설·기계·화학운송	470 (2.7)	1,040 (3.6)	121.3	1,544 (9.5)	2,052 (8.3)	32.9	564 (5.3)	582 (4.2)	3.2
영업·판매	484 (2.8)	1,077 (3.8)	122.5	702 (4.3)	1,142 (4.6)	62.7	513 (4.8)	506 (3.6)	-1.4
교육·연구	916 (5.3)	1,165 (4.1)	27.2	551 (3.4)	2,524 (10.2)	358.1	535 (5.0)	550 (4.0)	2.8
이미용·숙박·음식	1,742 (10.0)	3,065 (10.7)	75.9	1,478 (9.1)	2,300 (9.3)	55.6	1,029 (9.6)	1,220 (8.8)	18.6
전기·전자	562 (3.2)	603 (2.1)	7.3	1,719 (10.6)	734 (3.0)	-57.3	426 (4.0)	306 (2.2)	-28.2
보건·의료	1,630 (9.4)	3,647 (12.7)	123.7	987 (6.1)	2,344 (9.4)	137.5	1,132 (10.6)	1,186 (8.5)	4.8
경비·청소·가사	972 (5.6)	1,795 (6.3)	84.7	1,145 (7.1)	2,004 (8.1)	75.0	939 (8.8)	1,551 (11.2)	65.2
사회·복지	1,341 (7.7)	3,660 (12.7)	172.9	887 (5.5)	2,608 (10.5)	194.0	865 (8.1)	1,848 (13.3)	113.6
기타	5,168 (29.7)	6,225 (21.7)	20.5	4,856 (30.0)	5,254 (21.2)	8.2	2,572 (24.0)	4,106 (29.6)	59.6
계	17,394 (100.0)	28,719 (100.0)	65.1	16,197 (100.0)	24,806 (100.0)	53.2	10,725 (100.0)	13,890 (100.0)	29.5

자료 : 전라북도 여성새로일하기센터, e-새일시스템

- 다음의 〈표4-25〉는 구인처 모집직종 수요 및 직훈 훈련생의 희망직종과 취업직종간의 매칭정도를 비교하고 각각의 수요변화를 파악하기 위해 2014년 대비 2018년의 증감률을 비교분석함
 - 구인처의 모집인원이 가장 많은 직종으로는 기타)사무·회계·관리)사회복지)교육·연구 등의 직종인 가운데 2014년 대비 2018년에 구인처의 모집직종에서 가장 많은 증가율을 보이는 직종은 교육·연구와 사회복지임. 직훈 훈련생의 희망직종도 사무·회계·관리)

기타)교육·연구)사회복지 등으로 구인처의 모집직종과 직훈 훈련생의 희망직종은 거의 일치하고 있음. 그러나 2014년 대비 직훈 훈련생의 희망직종은 사회복지)영업·판매)기타에서만 증가하였고 나머지 직종은 감소율을 보이고 있음. 실제 직업훈련생의 취업직종으로는 기타)사무·회계·관리)교육·연구)사회복지 등에서 취업률이 높아 구인처의 모집직종과 직훈생의 희망직종, 취업직종은 거의 일치하고 있는 것으로 나타남

- 사무·회계·관리직은 구인처의 모집인원이 높은 직종에 해당하지만 직업훈련생의 수요와 취업율은 감소하고 있는 것으로 나타남. 교육·연구 직종도 구인처에서의 모집인원은 2014년 대비 2018년에는 높게 나타나고 있지만 직훈생의 희망직종에서는 오히려 감소하고 취업직종에서는 비중은 높은 편이나 실제 증가율은 미미한 편임
- 2014년 대비 구인처의 모집직종이 감소한 분야는 전기·전자로 이를 반영하여 직훈 훈련생의 희망직종도 가장 많은 감소폭(-95.3%)을 보이고 있으며 취업에서도 큰 감소폭(-89.3%)을 보이고 있음. 2014년에는 전기·전자와 건설·기계·화학·운송 등 남성 집중 직업으로 인식하던 직종에서의 구인처의 모집인원과 취업률이 높았지만 2018년에는 모두 큰 폭으로 감소하였음

〈표4-25〉 전라북도 새일센터 구인처 모집직종 및 취업직종 비교

(단위 : 건, %)

	구인처 모집직종			직훈훈련생 희망직종*			직훈훈련생 취업직종		
	2014	2018	'14 대비 '18 증감률	2014	2018	'14 대비 '18 증감률	2014	2018	'14 대비 '18 증감률
사무·회계·관리	2,328 (14.4)	3,844 (15.5)	65.1	302 (29.4)	152 (21.7)	-49.7	243 (29.5)	148 (20.6)	-39.1
건설·기계·화학·운송	1,544 (9.5)	2,052 (8.3)	32.9	104 (10.1)	37 (5.3)	-64.4	38 (4.6)	26 (3.6)	-31.6
영업·판매	702 (4.3)	1,142 (4.6)	62.7	12 (1.2)	14 (2.0)	16.7	31 (3.8)	30 (4.2)	-3.2
교육·연구	551 (3.4)	2,524 (10.2)	358.1	179 (17.4)	142 (20.2)	-20.7	130 (15.8)	143 (19.9)	10.0
이미용·숙박·음식	1,478 (9.1)	2,300 (9.3)	55.6	152 (14.8)	109 (15.5)	-28.3	89 (10.8)	61 (8.5)	-31.5
전기·전자	1,719 (10.6)	734 (3.0)	-57.3	43 (4.2)	2 (0.3)	-95.3	28 (3.4)	3 (0.4)	-89.3
보건·의료	987 (6.1)	2,344 (9.4)	137.5	26 (2.5)	8 (1.1)	-69.2	24 (2.9)	23 (3.2)	-4.2

	구인처 모집직종			직훈훈련생 희망직종*			직훈훈련생 취업직종		
	2014	2018	'14 대비 '18 증감률	2014	2018	'14 대비 '18 증감률	2014	2018	'14 대비 '18 증감률
경비·청소 ·가사	1,145 (7.1)	2,004 (8.1)	75.0	21 (2.0)	21 (3.0)	0.0	17 (2.1)	26 (3.6)	52.9
사회·복지	887 (5.5)	2,608 (10.5)	194.0	52 (5.1)	71 (10.1)	36.5	43 (5.2)	87 (12.1)	102.3
기타	4,856 (30.0)	5,254 (21.2)	8.2	135 (13.2)	146 (20.8)	8.1	180 (21.9)	174 (24.3)	-3.3
계	16,197 (100.0)	24,806 (100.0)	53.2	1,026 (100.0)	702 (100.0)	-31.6	823 (100.0)	717 (100.0)	-12.9

주 : * 익산 여성새일센터의 경우 직업교육훈련생의 희망직종을 조사하지 않아 직훈훈련생 희망직종에서 제외됨

자료 : 전라북도 여성새로일하기센터, e-새일시스템

3. 소결

- 본 장에서는 전라북도 여성인력 수요 및 공급 현황과 특성, 여성인력 수요 대비 공급차원에서의 여성의 직업교육 훈련이 어느 정도 (미스)매칭을 이루고 있는지를 분석하고자 하였음. 이를 위해서 전북지역인적자원개발위원회에서 실시한 기업체 대상 인력수요조사 원자료를 분석하였고, 각 시군 새일센터의 e새일시스템 직업교육훈련 현황 자료를 분석함. 이상의 분석결과를 토대로 주요 특성과 시사점을 요약하면 다음과 같음

가. 전라북도 사업체의 여성인력 수요

- 2017년 기준, 전라북도 사업체의 업종별 채용인력은 남성보다는 여성이 1.5배 많았으며 업종별로는 보건업·사회복지서비스업에서 가장 많았음. 2018, 2019년 채용예정 인원이 가장 많은 업종으로는 제조업>사업시설관리·사업지원서비스업>보건업·사회복지서비스업 순으로 관련 업종에서의 여성채용 전망은 긍정적인 것으로 볼 수 있음
 - 2017년 구인 인원 총 7,066명 중 6,701명이 채용되어 94.8%의 충원율을 보이고 있는 가운데 여성채용률은 60.4%로 여성채용 인력이 남성보다 많음
 - 여성채용률이 가장 높은 업종으로는 보건업·사회복지서비스업으로 채용인원의 92.9%가 여성이며 사업시설관리·사업지원서비스업 59.2%, 정보통신업 54.1%, 제조업 36.5%, 전문과학기술서비스업 25.5% 순임
 - 여성채용률이 가장 높은 보건업·사회복지서비스업의 인력채용 조건은 경력무관에 고졸을 희망하였고 정보통신업은 대졸을, 사업시설관리·사업지원서비스업에서는 대학원 이상의 학력을 선호하고 있음. 한편 정보통신업과 전문과학기술서비스업에서는 여성인력 채용이 50%를 넘고 있어서 향후 고학력여성을 대상으로 도전해볼만한 직종으로서의 가능성이 보임
 - 2018년과 2019년 채용예정 인력이 가장 많은 업종으로는 제조업(2,036명)과 사업시설관리·사업지원서비스업(1,754명)으로 나타남. 해당 업종은 비교적 여성 진입장벽이 높을 수 있을 것으로 생각되지만 실제 여성채용률은 사업시설관리·사업지원서비스업 59.2%, 제조업 36.5%로 나타나고 있어 여성취업 연계율을 고도화 할 수 있는 타깃 직종으로 직업교육 훈련 운영이 필요함

- 2017년 기준, 전라북도 사업체의 직종별 채용인력은 돌봄서비스직(보건의료직)·식품가공생산직(청소 및 기타 개인서비스직)에서 높게 나타나고 있어 현행 여성새일센터의 직업교육훈련 후 취업을 연계하고 있는 직종과 일치하였음. 한편 2018년과 2019년 채용예정 인원이 가장 많을 것으로 예상되는 직종으로는 청소 및 기타 개인서비스직이고 돌봄서비스직과 보건의료직의 채용예정 인원은 2017년 대비 10~15%의 수준에 지나지 않아 해당 분야에서의 인력수요는 감소하고 있음
 - 돌봄서비스직은 100% 여성채용이고 보건·의료직에서는 90.4%, 식품가공생산직 61.3%, 청소 및 기타개인서비스 62.8%의 채용률을 보임. 해당 직종에서의 인력채용 조건은 고졸정도의 학력과 경력사항은 무관이 많았고 여성 선호도가 높음
 - 2018년과 2019년 채용예정인원이 가장 많은 직종으로는 청소 및 기타개인서비스(800명), 식품가공생산직(569명) 등이고 돌봄서비스직(371명)과 보건의료직(367명)에서는 2017년 채용예정인원의 10~15% 수준에 해당하는 채용예정이 있었음

나. 전북 여성새일센터 구인구직 수요 및 직업훈련 현황

- 여성새일센터의 구인구직 수요변화와 특성으로는 첫째, 구직희망자의 연령 상승으로 인해 50대 이상의 경력단절여성이 증가함
 - 분석기간(2014~2018년)동안 구직자의 연령별 현황과 추이를 보면 50세 이상의 비중이 가장 컸으며 연평균 29.8%의 증감률을 보임. 구직자의 연령상승은 직업교육 수요 이후 취업자의 현황에서도 동일하게 나타나고 있어 50세 이상에서만 유일하게 취업자의 연평균 증가율이 2.0%로 나타남
 - 구직자와 직훈수료 이후 취업자에서 50대가 증가한 배경으로는 지역여성인구의 고령화와 고용복지플러스센터의 여성새일센터 입주로 인한 구직자가 증가한 현상과 관련이 있음
 - 구직자의 연령상승은 지역의 고령화와 관련성을 갖고 있어 추후에도 지속적으로 구직자의 연령은 상승할 것으로 예측됨. 이와 같은 구직여성의 연령상승은 구인처의 수요와의 미스매칭 문제, 구직자 모집과정에서 수강생이 없는 문제로 귀결되고 있어 여성새일센터의 운영방향 전환 모색이 필요한 시점임

- 즉 여성새일센터 사업의 근거가 되고 있는 '경력단절여성 등의 경제활동촉진법'에서 명시된 경력단절 사유는 혼인·임신·출산·양육으로 인해 비경제활동을 하고 있는 여성을 지칭하고 있음. 따라서 50대 이상을 출산이나 육아로 인한 이유로 비경제활동 인구로 보기는 어렵기 때문에 여성새일센터의 기능(모든 여성의 재취업)을 확대하는 방안을 고려해 볼 필요가 있음
- 여성새일센터의 구인구직 수요변화의 두 번째 특성으로는 고졸학력자의 비율은 감소한 반면 대졸이상의 학력자는 증가함
- 분석기간(2014~2018년) 동안 대졸자의 비율은 31.4%에서 37.6%로 6.2%p 증가하였으나 고졸자의 경우는 49.0%에서 42.9%로 6.1%p 감소함. 또한 대학원졸 이상도 0.6%에서 1.1%까지 증가하여 구직자의 학력이 점차 높아지고 있음
 - 여성새일센터 이용자 및 구직을 희망하는 여성 수요자층에서 고졸의 비율은 감소한 반면 대졸 이상의 고학력여성의 비율은 매년 소폭 상승하고 있는데 이와 같은 학력의 변화는 여성 일자리기회의 다양성을 확보할 필요성을 시사하고 있음
 - 향후 각 여성새일센터에서는 고학력 경력단절여성을 위한 직훈수요 파악과 교육훈련 과정의 개발 등의 사업 확대가 필요함
- 2014년~2018년까지 5년 동안 이루어진 전라북도 여성새일센터 직훈 운영은 총 244건으로 유형별로는 일반형 직업훈련 교육 비중이 높은 반면 전문기술교육과 기업맞춤 교육의 비중은 상대적으로 낮아 향후 해당분야 교육을 확대할 필요 있음
- 유형별 직업교육 훈련 중 일반형은 총 135개로 전체 직업교육 훈련의 55.1%를 차지하고 있고 전문기술은 30개(12.3%), 기업맞춤형은 37개(15.2%)에 지나지 않음. 따라서 고학력 구직자들이 증가하고 있는 점을 고려할 때 전문기술 관련 분야 등의 직업교육 훈련을 확대할 필요가 있음
- 5년(2014~2018) 동안의 구직자의 선호직종은 기타로 분류되는 직종을 제외하고는 사무·회계·관리)이·미용·숙박·음식)사회복지)보건의료 등이 많은 것으로 나타나고 취업자의 직종에서는 사무·회계·관리 및 이·미용·숙박·음식은 감소하고 보건의료 및 사회복지는 큰 폭으로 증가함

- 사무·회계·관리직은 구인처의 모집인원이 높은 직종에 해당하지만 직업훈련생의 수요와 취업률은 감소하고 있는 것으로 나타났으며 2014년 대비 2018년에 구인처의 모집직종에서 가장 많은 증가율을 보이는 직종은 교육·연구와 사회복지, 보건의료로 나타나고 있어 해당분야의 직훈수요 확대와 취업연계가 중요함

5

장

요약 및 결론

Jeonbuk Institute

-
1. 구인구직 변화추이와 여성적합 직종의 수요
 2. 지역특화 여성적합 직업훈련 운영 발전방안

제 5 장 요약 및 결론

1. 구인구직 변화추이와 여성적합 직종의 수요

가. 구인구직 변화추이와 특성

1) 50대 이상의 구직자 증가와 고학력구직자의 증가

- 여성새일센터 구직자의 연령은 50대 이상과 대학원 이상의 고학력 구직자가 증가하는 것으로 나타났으며 직업교육 수료 이후 취업률에서도 50대의 취업률과 대졸 이상의 고학력 취업자 수가 증가한 것으로 나타남
 - 본문의 <표4-11>를 통해 5년(2014~2018) 동안의 구직자의 연령별 현황과 추이를 살펴보면 50세 이상의 비중이 가장 크며 연평균 증감률도 29.8%로 가장 많이 증가한 것으로 나타남. 또한 <표 4-19>에서 확인할 수 있듯이 직업교육 수료 이후 취업자 현황에서도 50세 이상에만 유일하게 취업자의 연평균 증가율이 2.0%로 나타났으며 나머지 연령대에서는 취업률이 감소한 것으로 나타남
 - 구직자와 직훈 수료 이후 취업자에서 50대가 증가한 배경으로는 지역 여성인구의 고령화와 고용복지플러스센터의 여성새일센터 입주로 인한 구직자 정보의 통합 등의 원인을 생각해 볼수 있음. 그러나 각 여성새일센터의 직업훈련 담당자와의 집담회를 통해서도 50대의 연령층이 증가하고 있어 사업체와의 구인수요와의 미스매칭 문제, 구직자 모집과정에서 수강생이 없는 문제는 센터의 가장 큰 어려움으로 작용하고 있었음을 알 수 있었음
 - 본문의 <표4-12>를 통해 구직자의 학력별 특성을 보면 2018년 기준 고졸이 42.9%로 가장 많은 비중을 차지하고 있으나 5년(2014~2018) 사이 가장 많은 증가율은 대학원졸 이상이 44.5%, 대졸 24.5%, 고졸 11.2%로 구직자의 학력이 상승하고 있음을 알 수 있음. 또한 앞선 <표 4-20>의 통하여 직업교육 훈련생 중 취업자의 학력수준 현황을 살펴보면, 2018년 기준 대졸이 57.2%로 가장 많고 고졸자의 비중은 2014년 47.3%로 대졸자를 앞질렀으나 매년 감소하여 2018년에는 36.4%로 연평균 8.2%의 감소율을 보임
- 50대 이상과 고학력 구직자의 증가는 여성새일센터의 직업교육훈련 운영방향에 대한 향후 변화가 필요함을 시사

- 구직자와 직업교육훈련 이후 취업자의 비율에서 50대 이상이 증가하고 있는 현실은 지역의 인구구조에서 50대 여성인구의 비중이 높기 때문이고 지역 고령화를 반영하여 향후에는 더욱 증가할 것으로 전망됨. 50대 여성들의 취업처는 대부분 생산제조인력이나 돌봄 사회서비스직에 많이 분포되어 있고 이들이 원하는 직종도 여기에 부합되는 경향이 높지만, 여성가족부와 전라북도 차원의 직종요구는 전문인력양성 또는 기업맞춤형 인력, 고부가가치 인력양성 등을 요구하고 있어 직종간의 미스매칭 현상이 큰 편임
- 또한 고학력 구직자의 증가는 여성가족부가 요구하는 전문인력양성 또는 기업맞춤형 인력, 고부가가치 인력양성 등을 추진할 수 있는 기회와 여건에 부합되지만 지역에서는 관련업체의 수요가 거의 없는 상황으로 기업맞춤형 훈련과정이나 수요처 맞춤 협업 과정을 추진하기 위한 여성새일센터-지자체의 협업과 전략적 방안 모색이 필요함

2) 구직자의 선호직종과 취업자의 직종변화

- 5년(2014~2018) 동안 구직자의 선호직종은 기타로 분류되는 직종을 제외하고는 사무·회계·관리>이·미용·숙박·음식>사회복지>보건의료 등이 많은 것으로 나타나고 취업자의 직종에서는 사무·회계·관리 및 이·미용·숙박·음식은 감소하고 보건의료 및 사회복지는 큰 폭으로 증가함
- 본문의 <표4-21>에서는 5년(2014~2018)동안의 구직자의 직종별 선호도를 평균값으로 분석한 결과를 제시하고 있음. 이에 따르면 직종별 선호도에서 가장 높은 비율을 차지하는 기타(24.6%)를 제외하고는 사무·회계·관리직(23.9%)을 가장 선호하고 있으며 다음으로는 이미용·숙박·음식(10.8%)>사회·복지(10.4%)>보건·의료(10.3%) 등임. 반면 가장 낮은 선호도를 보이는 직종으로는 건설·기계·화학·운송(2.8%), 전기·전자(3.0%), 영업·판매(3.3%) 등으로 분석됨
- 또한 본문 <표4-23>에서는 5년(2014~2018)동안의 직업교육훈련자의 취업자 직종변화 추이를 제시하고 있음. 경력단절여성들이 가장 선호하는 사무·회계·관리직은 9.8%의 감소율을 보이고 있고 이미용·숙박·음식은 8.6%의 감소율을 보임. 그러나 사회복지직은 37.1%의 증가율을 보이고 있어 10개 업종 가운데 가장 높은 증가율은 보이고 있으며 보건의료직은 16.1%의 증가율을 보여 사회복지직 다음으로 증가한 것으로 나타남
- 반면 남성 집중 직업으로 여성들의 구직 선호가 떨어지는 건설·기계·화학·운송은 19.9%의 감소율을 보이고 있으며 전기·전자는 23.1%의 감소율을 보여 가장 높은 감소율을 보이는 직종으로 분석됨

3) 구인업체의 모집직종 변화

- 사무·회계·관리직은 구인처의 모집인원이 높은 직종에 해당하지만 직업훈련생의 수요와 취업률은 감소하고 있는 것으로 나타났으며 2014년 대비 2018년에 구인처의 모집직종에서 가장 많은 증가율을 보이는 직종은 교육연구와 사회복지, 보건의료로 나타남
 - 본문의 <표4-24>에 의하면 구인처의 모집인원이 가장 많은 직종으로는 기타)사무회계관리)사회복지)교육연구 등의 직종인 가운데 직훈 훈련생의 희망직종도 사무회계관리)기타)교육연구)사회복지 등으로 구인처의 모집직종과 직훈 훈련생의 희망직종은 거의 일치하고 있음. 그러나 2014년 대비 2018년 구인처의 직종모집 증감률을 살펴보면 교육연구가 358.1%, 사회복지 194.0%, 보건의료 137.5% 순으로 증가율을 보임
 - 2014년 대비 2018년의 직업훈련생의 취업직종의 증감률을 살펴보면 사회복지직이 102.3%의 증가율을 보이고 있고 경비청소에서의 52.9%, 교육연구 10.0%의 증가율을 보이고 나머지 직종은 다 감소한 것으로 나타남. 가장 많은 인원을 모집하는 사무·회계·관리직의 취업률은 2014년 대비 2018년에는 39.1%의 감소율을 보이고 있음
 - 구인처의 모집직종에서 가장 많은 증가율을 보이고 있는 교육연구와 보건의료, 사회복지 등은 인구고령화에 따른 간병, 돌봄 수요가 증가하고 있고 학령기 아동의 학습지 보조교사와 각종 방과 후 지도교사 등의 수요증가에 기인하고 있음

나. 인력수요와 직업훈련의 매칭

- 다음의 <표5-1>에서는 이제까지의 분석결과를 종합하여 전라북도의 산업별 부족인력 및 여성인력 수요, 현재 여성새일센터에서 운영되고 있는 직업훈련 간의 매칭정도를 비교분석하고자 함
 - 전라북도의 산업구조에서 다수를 차지하고 있는 산업과 여성종사자 수가 많은 산업과의 매칭 정도를 파악하고 여성종사자 수가 많은 산업에서의 연평균 여성종사자 수의 증감률을 분석하여 향후 여성인력 수요 정도를 예측
 - 또한 고용노동부의 산업별 부족인력과 전북지역인적자원개발위원회의 기업체 여성인력 수요조사 등을 직종별로 매칭하여 여성인력 수요 특성을 파악함
 - 이상의 여성인력 수요와 여성인력 채용 구인업체의 직종 등의 비교를 통해 여성새일센터의 직훈 운영 결과를 매칭해 봄으로써 직훈운영 정도의 정합성 정도를 보고자 함

1) 전라북도 산업구조 및 여성종사자 우위산업과 종사자 증감추이

- 우선 전라북도 산업을 구성하고 있는 각 산업에서 사업체의 비중이 높은 우선순위는 도매·소매업>숙박·음식점업>협회·단체·수리·기타개인서비스업 등의 순으로 나타남
 - 2017년 기준 전라북도 전체 사업체는 총 148,269개로 이 가운데 사업체의 가장 큰 비중을 차지하고 있는 산업은 도매·소매업으로 전라북도 전체 산업의 26.9%를 차지하고 있음. 다음으로 숙박·음식점업은 전체 산업의 18.2% 협회·단체·수리·기타개인서비스업 12.1% 제조업은 8.6%의 비중을 차지하고 있음
 - 다수 사업체의 비중을 차지하고 있는 각 업종의 연평균 증감률(2014~2017)을 살펴보면 모든 업종에서 증가 추세를 보이고 있는 가운데 도매·소매업은 0.2%, 숙박·음식점업 1.9%, 협회·단체·수리·기타개인서비스업 0.9%, 제조업은 1.1% 증가율을 보이고 있음
- 전라북도 내 산업별 종사자의 성비를 분석한 결과, 여성종사자 수가 가장 많은 업종으로는 보건업·사회복지서비스업>교육서비스업>부동산업>도매·소매업 순으로 나타남
 - 여성종사자의 비율이 남성보다 많은 여성 집중 산업이 향후 여성채용 가능성도 높다고 보고 여성종사자의 비중이 높은 업종의 순위를 분석한 결과, 보건업·사회복지서비스업에서는 여성 비중이 82.6%로 가장 높았음. 다음으로는 숙박·음식점업 (62.2%), 교육서비스업(60.2%) 등임
 - 전라북도 산업에서 사업체의 비중이 높으면서 여성종사자의 비율도 높은 산업으로 일치를 보이는 것은 숙박·음식점업(62.2%), 도매·소매업(45.5%), 협회·단체·수리·기타개인서비스업 (41.3%)에 해당함. 그러나 각 산업에서의 여성종사자 수의 연평균 증감률 (2014~2018)을 살펴보면 각각 0.3%, 6.0%, 1.9%의 감소율을 보임

2) 전라북도 산업별 부족인원과 채용예정 인원, 구인처의 여성우선 채용 직종

- 고용노동부의 직종별사업체노동력조사에 의하면 전라북도 산업별 부족인원은 제조업, 교육서비스업, 보건업·사회복지서비스업 순으로 많음
 - 특히 교육서비스업과 보건업·사회복지서비스업과 같이 여성 집중 산업에서의 부족인원이 많아 경력단절여성 대상의 여성고용 발생 가능성이 높을 것으로 예상

- 전북지역인적자원개발위원회가 2018년 4월에 전북 사업체를 대상으로 2019년 채용예정 계획인원을 조사한 결과, 채용예정인원이 가장 많은 직종으로는 식품생산(가공직)·청소및기타개인서비스직>돌봄서비스직>보건의료직>경영행정사무직 순으로 나타남
 - 전북지역 사업체 직종별 채용현황(2017년)에서 여성인력을 많이 채용한 10개의 직종을 선별하고 각각의 직종에서 2019년 채용예정 계획인원을 본 결과, 총 2,270명 채용예정인원 가운데 식품가공생산직이 365명(16.1%)으로 가장 많았으며 다음으로는 청소및기타개인서비스직 226명(9.9%), 돌봄서비스직 171명(7.5%), 보건의료직 153명(6.7%), 경영행정사무직 115명(5.1%) 순으로 나타남
- 한편 e새일시스템의 구인처 직종변화를 2014년 대비 2018년의 증감률을 통해 살펴 본 결과 여성 우선 채용직종으로는 교육(연구)·사회복지>보건의료에서의 증가율이 높게 나타나고 있어 산업별 부족인원 및 채용예정인원, 구인처의 채용직종이 어느 정도 일치하는 것으로 나타남

3) 전북 인력수요와 새일센터 직훈취업의 매칭

- 여성새일센터의 직훈 취업직종의 변화를 2014년 대비 2018년의 증감률로 살펴보면 경력단절여성들이 가장 선호하는 사무·회계·관리 직종은 39.1%가 감소한 반면 교육·연구와 사회복지, 보건·의료에서 여성들의 취업이 증가한 것으로 나타남
 - 단 전북의 산업별 부족인원에서는 교육서비스업의 부족인원과 부족률이 가장 높지만 직훈 취업에서의 증가는 타 직종에 비해 미미한 수준(10.0%)으로 나타남
 - 보건사회복지서비스업에서의 부족인원과 2019년 채용예정 계획인원에서도 돌봄서비스직 및 보건의료직에서의 채용 예정인원이 많았으며 e새일시스템의 구인처에서도 채용예정인원의 증가율이 높게 나타나고 있어 향후에도 관련 직종에서의 여성 취업률은 높아질 것으로 예상됨. 다만 직훈 취업직종에서는 보건의료 분야가 2014년 대비 2018년 4.2%가 감소한 것으로 나타남. 따라서 지역의 특성을 반영한 적합한 직종 교육과 보건분야에 대한 새일센터의 직훈 개설 직종은 확대할 필요가 있음

〈표 5-1〉 전북 인력수요와 새일센터 직업훈련의 매칭

전라북도 산업별 종사자 우위직종(2017)		전라북도 산업별 부족인원(2018)		우선채용직종: 전북인자위 조사				새일센터 직종취업 및 구인처 직종		
전라북도 다수사업체 (개, %)	남성vs여성종사자 비율 (%)	여성중 사자수 연평균 증감률 (%)	산업별 부족인원		직종 구분	2017 여성채용 인원(명, %) 총4,069	2018 채용예정 인원(명,%) 총2,752	2019 채용예정 인원(명,%) 총2,270	직종	직종취업 직종 (2014vs 2018 증감률)
			부족인원(명)	부족율(%)						
총 사업체 148,269 (100.0)	보건업·사회복지서비스업 (82.6)	-2.3	1,023	1.9	돌봄서비스직	1,435 (35.2)	200 (7.3)	171 (7.5)	사무·회계·관리	65.1
	숙박·음식점업 (62.2)	-0.3	244	2.8	보건의료직	1,219 (29.9)	214 (7.8)	153 (6.7)	건설·기계·화학·운송	32.9
도매·소매업 39,818 (26.8)	교육서비스업 (60.2)	-1.9	2,058	7.9	식품/음식업직	370 (9.1)	204 (7.4)	365 (16.1)	영업·판매	62.7
	부동산업 (59.2)	3.8	22	0.3	청소 및 기타 개인서비스직	319 (7.8)	574 (20.8)	226 (9.9)	교육·연구	358.1
숙박·음식점업 26,932 (18.2)	도매·소매업 (45.5)	-6.0	325	1.5	경영행정사무직	208 (5.1)	116 (4.2)	115 (5.1)	이미용·숙박·음식	55.6
	공공행정·국립사회보장행정 (42.7)	1.6	-	-	제조단순직	139 (3.4)	99 (3.6)	40 (1.8)	전기·전자	-57.3
합계 17,994 (12.1)	사업시설관리·사업지원서비스업 (42.4)	-4.7	707	3.7	기계설비장원직	44 (1.1)	26 (0.9)	72 (3.2)	보건·의료	137.5
	농업·임업및어업 (42.2)	-0.7	-	-	섬유복생업직	34 (0.8)	14 (0.5)	42 ((1.8)	경비·청소·가사	75.0
제조업 12,709 (86)	협회단체·수리·타기타서비스업 (41.3)	-1.9	241	2.4	전기전자생업직	33 (0.8)	56 (2.0)	55 (2.4)	사회·복지	194.0
	제조업(24.4)	-4.0	1,992	2.0	회복건강생업직	17 (0.4)	79 (2.9)	107 (4.7)	기타	8.2

다. 지역고용 환경과 여성적합 직업훈련 수요

- 앞 절에서는 전북의 고용환경에 기반을 둔 사업체의 인력수요와 여성인력 수요의 매칭정도를 비교분석하였음. 이러한 결과를 토대로 전북의 산업구조와 직업전망, 향후 여성 인력수요 등을 고려할 때 전북 지역의 특성을 반영한 직훈교육 수요는 무엇인지에 대하여 알아보고자 함
- 지역적합 직훈교육 수요를 파악하기 위한 기초자료로는 다음과 같은 자료를 활용함
 - 한국고용정보원이 발간하는 「한국의 직업정보(2018)」를 통해 향후 10년 후 직업(중분류)의 '증가'와 '현상유지', '감소'에 대한 일자리 변화를 검토함(부록표 참조)
 - 한국 고용정보원이 우리나라 대표직업 196개에 대해 향후 10년(2018~2027)의 일자리 전망과 이에 영향을 미치는 요인을 수록한 「2019 한국직업전망」 자료를 통해 직업의 '증가(19)', '다소증가(68)', '유지(81)', '다소감소(31)', '감소(1)' 부분을 검토함(부록표 참조)
 - 한국고용정보원에서 발간한 「여성적합직종(2016)」 자료를 통해 적합정도(5점 척도)에 대해 평균 2.80이상 나온 직업을 재구성함(부록표 참조)
 - 서울, 부산, 경기도, 대구 등 각 지역별로 여성적합 직종 발굴과 유망직종, 고부가가치 직훈 등 지역수요 맞춤형 직종 현황을 살펴봄(부록표 참조)
 - 전라북도 및 각 시군의 주력산업과 지역 맞춤형 일자리 전망을 등을 살펴보기 위해 지역일자리 목표 공시제에 해당하는 「민선7기 일자리 종합계획(2019~2022)」 자료를 검토하여 향후 일자리창출 분야를 각 지역별로 정리함(부록표 참조)
- 이상의 여성적합 직종 자료와 <표5-1>의 전북 인력수요 자료를 종합하여 각 새일센터 직훈 담당자를 대상으로 지역특성을 반영한 적합 직종수요를 파악한 결과를 제시하면 다음의 <표5-2>와 같음

■ 전북지역 여성적합 직종 수요 파악 개요

- 일시 : 2019. 11.20~ 11.26
- 대상자 : 총 43명

(새일센터장, 각 새일센터 직훈개발 및 운영 담당자, 취업상담사 등)

- 방법 : 1차 5명이 위에서 제시한 5개의 자료를 보고 지역적합 직종 후보 20개를 선정
 → 2개 이상 나온 직종 후보 31개를 선정 → 각 센터 직훈담당자들이 31개 직종에 대해 '직업훈련개설 적합성'과 '취업연계가능성'에 대해 5점 척도로 응답
 → 최종 31개 직종 응답결과에 대해 평점(100점 만점으로 환산) 50점 이상의 직종을 기준으로 다음과 같이 '직업훈련개설 적합성'과 '취업연계 가능성'을 제시
- 31개 직종에 대하여 직업훈련 개설 적합성을 묻는 응답에 대해 평점 50점 이상 직종은 다음의 20개 직종에 해당함
- 직훈개설 과정으로 가장 적합성이 높은 직종으로는 한식조리사, 실버케어매니저,사회복지행정사무원 양성, 간호조무사, 식품제조(김치 및 밑반찬제조종사원) 등이 높게 나타나 앞에서 분석한 전복의 인력수요와의 일치정도가 높음

(표 5-2) 직업훈련개설 적합성

(단위 : 점, %, 명)

	평점	응답별 %			순위
		적합	보통	부적합	
한식조리사	77.33	72.1(31)	27.9(12)	0.0(0)	1
실버케어매니저:치매예방지도사과정 실버두뇌훈련지도사/실버인지놀이지도사)	77.33	76.7(33)	18.6(8)	4.7(2)	1
사회복지행정사무원 양성	75.00	76.2(32)	21.4(9)	1(2.4)	3
간호조무사	68.60	65.1(28)	18.6(8)	16.3(7)	4
김치 및 밑반찬제조종사원	66.86	58.1(25)	32.6(14)	9.3(4)	5
웹 및 멀티미디어디자이너	65.70	60.5(26)	23.3(10)	16.3(7)	6
부품제품조립원	65.12	62.8(27)	20.9(9)	16.3(7)	7
간병인	62.79	51.2(22)	30.2(13)	18.6(8)	8
기업맞춤형 품질관리실무자 양성	61.90	52.4(22)	40.5(17)	7.1(3)	9
어린이집보조교사	61.05	51.2(22)	30.2(13)	18.6(8)	10
결혼이민자 지역아동센터어학강사	60.47	44.2(19)	46.5(20)	9.3(4)	11
팻푸드전문가	58.72	46.5(20)	37.2(16)	16.3(7)	12
직업상담사 및 취업알선원	56.98	44.2(19)	34.9(15)	20.9(9)	13
SNS마케터 양성	56.98	34.9(15)	53.5(23)	11.6(5)	13
반려동물관리사	55.23	41.9(18)	32.6(14)	25.6(11)	15
광고 및 홍보전문가	54.07	34.9(15)	41.9(18)	23.3(10)	16
SW품질관리인력양성	54.07	34.9(15)	39.5(17)	25.6(11)	17
고객상담원	52.91	34.9(15)	39.5(17)	25.6(11)	18
공예전문코디네이터	51.16	30.2(13)	41.9(18)	27.9(12)	19
정신건강복지전문인력 양성	50.58	25.6(11)	53.5(23)	20.9(9)	20

○ 31개의 직종에 대하여 취업연계 가능성을 묻는 질문에 대해 평점 50점 이상의 직종은 다음의 <표5-3>과 같음

- 취업연계성이 높은 직종으로는 보건의료와 사회복지, 돌봄에 해당하는 직종과 생산직의 직종이 많음. 이는 앞에서 살펴본 바와 같이 전북의 고용동향과 산업별 부족인력, 기업체의 수요와도 일치하는 직종에 해당하는 것으로 전문기술직이나 고부가가치 직종, 기업맞춤형 직종과는 다소 거리가 있음
- 실버케어매니저의 경우 직업훈련개설 직종으로서 평가는 2순위에 해당하지만 취업연계 가능성은 다소 낮으며 여성새일센터 직업훈련 담당자들과의 간담회 의견수렴 결과, 기존 종의 간병인의 직무능력 향상 과정으로서 의미가 있는 직종으로 봄
- 반려동물과 펫푸드 전문가도 구직자들의 수요가 높지만 실제 인력수요가 있는 사업체의 발굴이 어려워 취업연계성이 낮음. 그러나 창업과정으로는 도전할 만한 직종으로 봄

<표 5-3> 취업연계 가능성

(단위 : 점, %, 명)

	평점	응답별 %			순위
		적합	보통	부적합	
간호조무사	77.33	76.7(33)	18.6(8)	4.7(2)	1
한식조리사	72.09	67.4(29)	32.6(14)	0.0(0)	2
사회복지행정사무원양성	70.83	69.0(29)	28.6(12)	2.4(1)	3
간병인	67.26	59.5(25)	26.2(11)	14.3(6)	4
실버케어매니저:치매예방지도사과정 실버두뇌훈련지도사/실버인지놀이지도사)	66.28	58.1(25)	32.6(14)	9.3(4)	5
부품제품조립원	66.07	57.1(24)	33.3(14)	9.5(4)	6
어린이집보조교사	65.70	55.8(24)	37.2(16)	7.0(3)	7
김치 및 밑반찬제조종사원	59.30	39.5(17)	37.2(16)	23.3(10)	8
웹 및 멀티미디어디자이너	57.74	45.2(19)	38.1(16)	16.7(7)	9
기업맞춤형품질관리실무자양성	51.19	21.4(9)	59.5(25)	19.0(8)	10
고객상담원	51.19	31.0(13)	45.2(19)	23.8(10)	10

2. 지역특화 여성적합 직업훈련 운영 발전방안

- 본 연구의 목적은 각 여성새일센터가 운영하고 있는 직업훈련 교육과정을 지역의 특성과 수요에 기반한 적합 직종으로 발굴하기 위해 필요한 기초자료를 구축, 제공하는데 있음
- 그러나 이러한 기초자료를 적극 활용하여 지역적합 직종을 발굴하기 위해서는 각 센터의 직업훈련 교육 환경과 여건, 역량이 어느 정도의 수준에 있으며 어떤 애로사항이 있는 지에 대한 점검과 모니터링이 전제되어야 함. 즉 직업교육 훈련 운영 전반에 대한 문제점과 애로사항, 개선사항 등에 대한 현장중심적인 실태파악이 전제될 때 지역적합 직종 개발과 운영이 가능할 수 있음
- 이에 본 절에서는 각 새일센터 직업훈련 운영 담당자 및 취업 유관기관 담당자들과의 집담회 및 개별 인터뷰를 통해 지역의 특성과 수요에 기반을 둔 지역 적합 직업훈련을 운영하기 위해 필요한 사항과 문제점, 애로사항, 개선방안은 무엇인지에 대해 의견수렴을 하고 그 결과를 요약함

〈표 5-4〉 집담회 및 인터뷰 수행 개요

구분	대상 및 절차	
기간	2019년 11월 20일~ 11월 26일	
방법	간담회 및 개별 인터뷰	
내용	직업훈련 운영 전반과정(기획 및 개발, 관리, 운영, 취업연계)에 대한 운영실태 및 애로사항, 개선 및 발전방안, 향후 적합직종 전망 등	
지역별 새일센터	1차(총 4명)	센터장, 직업훈련 직무담당자
	2차(총 5명)	직업훈련 직무담당자, 취업상담사, 직업상담사
	3차(총 8명)	센터장, 직업훈련 직무담당자, 취업상담사, 직업상담사
취업유관기관	1차(총 2명)	H 주식회사 인사팀장(식품제조), I 주얼리 협동조합 대표(보석가공및판매)
	2차(총 3명)	J 주식회사 인사팀장(식품제조) K 주식회사 대표(식품제조), E 어린이집 원장(보육교사)
	3차(총 4명)	J 사회적기업 대표(방과 후 교사), R 호텔 인사팀장(호텔객실관리) U 반도체 대표(품질관리원), F 외식업체 부사장(조리사)

가. 적합직종 과정개발 및 운영상 어려움

1) 직업훈련 기획 및 개발

① 직훈 수요처 파악방법 및 시기

- 직훈 수요처 파악은 대부분의 센터들이 10월~11월에 걸쳐 e새일시스템 구인처와 워크넷 기업, 일자리 협력망 기업 등을 대상으로 직업교육 담당자와 취업상담사가 수행하고 있었음. 구직자들 대상의 수요조사는 교육생이나 센터 내방자들을 대상으로 연중 상시적으로 이루어지고 있으나 구인처의 수요조사는 대부분의 센터들이 10~11월에 걸쳐 연중 1회 정도 수요처 파악을 하는 것으로 나타남

② 취업동향 파악과 신직업 발굴

- 취업동향 파악 및 신직업 발굴 등에 대해서는 신규기업의 채용 예정인원이나 지자체 투자 산업 파악, 지역인적자원개발위원회와 고용노동부의 통계를 참고하여 파악함. 또한 신직업 등에 대해서는 시장수요를 파악하거나 인터넷 검색 등을 하는 것으로 나타나 대부분의 센터들이 2차 자료의 활용과 취업상담사의 역량에 의존하는 것으로 나타남
 - 소수이기는 하나 일부센터는 기업간담회 등 직접적인 방법을 통해 취업동향을 파악하기도 함. 지자체 전반적인 고용현황과 동향, 추세, 일자리 전망 등 전반적인 지자체 취업동향 파악을 위한 별도의 워크숍이나 정보제공 등의 기회를 제공할 필요 있음
- 한편, 신직업 발굴에 대해서는 대부분의 센터들이 어려움을 호소함. 신직업 발굴에 대한 의지나 관심은 있지만 관련 직업산업 매칭이나 취업연계는 어려운 상황임
 - 예를 들어 반려동물에 대한 관심이 증대하고 유망산업으로 전망하고 있어 직훈으로 개발하려 하지만 실제 수요처가 없는 상황이며 관련 직훈교육을 위한 전문강사 섭외가 어렵고 강사물도 없는 상황임

③ 훈련교육 과정 개발에 전문가 도움 및 기획에 필요한 자료획득 방법

- 직업훈련 교육과정 개발 절차의 타당성을 확보하기 위하여 개발과정에서의 전문가의 도움이나 관련 워크숍 개최여부 등에 대해서는 센터가 양분화 되어 있었음. 즉 교수 및 현장 전문가와 논의 및 상담, 자문을 받고 센터 자체 내에서 회의를 통해 교육여부를 판단하는 경우가 있고 다른 한편으로는 전문가를 활용하기에는 예산이나 비용의 한계가 있으며 시간적 제약, 전문가의 의견이 현장과의 미스매칭 되는 경우도 많아 전문가의 도움 없이 센터 자체에서 결정하는 경우임
 - 직훈 과정에서 전문가의 도움을 얻거나 실제 교육과정에서의 강사는 대학교수인 경우가 있으나 이에 대한 기업의 인식은 매우 부정적이었음. 즉 교수는 현장수요를 반영하기 어렵고 이론교육도 현장과 동떨어진 형식적인 교육에 그치고 있어교육과정 개발 초 단계 기업체의 수요를 반영하기를 바램
 - 그러나 센터 입장에서 기업체의 수요를 직접 반영하는 교육과정은 대부분 '기업맞춤형 훈련과정'으로 운영할 때 가능하지만 오히려 이 과정은 직원채용 의무화라는 협약 때문에 기업이 오히려 기피하는 상황임
- 훈련교육과정 기획단계에서 필요한 자료획득으로는 현장과의 연계성 높은 교육프로그램의 개발, 강사섭외 및 실습과 기자재 등을 구입하는 것과 관련되어 있으며 이는 주로 인터넷 검색이나 타 기관 운영과정에서 확인, 교육과정 승인과정의 List 등을 확인하는 것으로 나타남
 - 교육프로그램은 주로 인터넷 검색 등이 많았고 다음으로는 타 기관 교육프로그램의 벤치마킹이 많았음
 - 강사섭외는 지역적 한계, 강사비 예산부족 등으로 양질의 강사자원 확보가 어려운 점에 대부분의 센터들이 공감하였음. 강사비 단가가 현실적이지 않기 때문에 유명강사나 전문강사를 타 지역에서 섭외하는 것이 어렵고 지역에는 관련 전문강사가 없는 경우도 많다고 함
 - 실습과 기자재 구입은 예산의 한계로 인해 교육프로그램이 예산에 맞추어 변경되는 경우도 있음. 즉 CAD교육을 위해서는 기존의 컴퓨터로 안 되지만 컴퓨터용량을 업데이트하는 경비문제나 새로운 컴퓨터를 구입하는 예산이 부족하기 때문에 실습교육이 전문심화 단계로 나아가지 못하고 기초교육으로 끝나거나 이를 대처하기 위한 이론교육 비중이 커지는 경우도 있음. 이러한 한계로 인해 기관이 보유하고 있는 실습과 기자재 활용 범위 내에서 직업교육훈련을 운영함

④ 기업맞춤, 전문기술과정 개발이 저조한 이유

- 기업맞춤 또는 전문기술과정 개발이 저조한 이유로는 첫째, 10인 이상의 기업이 거의 없고 둘째, 생산 현장이나 기업현장을 공개하는데서 오는 어려움 때문에 이를 기피하며 셋째, 기업맞춤형 과정은 채용 협약 후(교육수료 후) 채용을 의무적으로 이행해야 하지만 기업 및 경제사정의 변수 등으로 채용이 불확실해 질수 있는 상황에 대한 업체의 부담이 있으며 넷째, 경력단절여성이 고연령이거나 저학력 등으로 훈련대상과 미스매칭이 발생하기 때문임

- 이외에 기업맞춤이나 전문기술과정 개발이 저조한 구조적인 이유로는 전문기술과정이나 기업맞춤형으로는 실제 취업으로 연계 가능한 기업이 부재하고 이러한 결과는 취업실적률로 이어져 센터의 평가등급에 영향을 미치기 때문임. 또한 전문기술과정에 부합하는 직훈 운영에는 인적, 물적 자원 부족(시설 및 장비, 훈련교육강사 부족, 예산부족) 이라는 근본적인 한계의 영향이 큼
 - 전문기술과정은 대부분 자격증이나 고학력을 필요로 하는 과정(관제사 양성과정, 세무사 양성과정 등)이 대부분으로 여성새일센터에 구직등록을 하는 경력단절여성 인적특성 과도 맞지 않음
 - 군 단위나 도농복합도시의 새일센터는 구직등록 경력단절여성 연령이 50대에 해당, 전문기술을 희망하는 구직등록자가 거의 없고 이들은 단기 직업교육을 통해 취업연계를 희망하는 경우가 더 많음

2) 직업훈련 관리

① 직훈 홍보수단과 방법

- 직업교육 홍보는 모든 여성새일센터가 온라인과 오프라인을 모두 사용하고 있었으나 지자체 직영센터의 경우는 인력과 예산의 한계 등으로 홍보수단은 다소 제한적인 것으로 나타남
 - 온라인은 센터 홈페이지, 지자체 홈페이지, 유관 취업기관 홈페이지, SNS 등
 - 오프라인은 현수막, 전단지, 생활정보지, 홍보물 제작, 영화 상영관 광고, 버스 광고, 유관기관 방문 홍보 등

- 최근에는 유튜브나 사회관계망을 많이 접하는 특성을 반영하여 페이스북에 홍보하는 등 취업상담사의 역량에 따라 홍보매체 활용은 다양하게 나타남

② 일자리협력망 운영

- 취업유관기관의 담당자나 대표로 구성된 일자리협력망 운영은 여성새일센터의 직훈개발, 취업알선, 취업연계 등에 매우 긍정적인 기능을 하고 있었으며 사업체에서도 일자리협력망에 대한 신뢰도나 활용도가 높았음
 - 여성새일센터는 구인구직 동향 파악, 직훈과정 개발, 취업연계 등을 위해 일자리협력망을 정례화하여 운영하고 있었으며 취업알선 등을 위해 직업교육과정 수료 후 '미니취업박람회'를 일자리협력망과 연계하여 활용하고 있음
 - 일자리협력망 운영을 통해 지역의 사업체 내에서 여성새일센터에 대한 인지도나 위상이 긍정적으로 평가되면서, 취업알선 인력에 대한 기업의 신뢰도는 높은 것으로 평가되었음
 - 다만 일부 취업연계나 일자리 창출이 어려운 지자체의 경우, 지자체 일자리 유관부서의 담당공무원을 일자리협력망 구성원에 포함시킬 필요성을 제기함. 이는 지자체일자리를 통합적으로 운영함으로써 일자리 정보의 공유, 인력활용 연계성의 시너지 효과를 기대할 수 있는 장점 때문임

③ 직업훈련 과정의 평가 및 피드백

- 각 여성새일센터는 대부분 직업훈련이 완료되는 시점에서 직업교육 참여자를 대상으로 직업훈련이 원래 의도하는 목적에 맞게 진행되었는지에 대한 자체평가를 시행하고 있으며 평가결과에 대한 개선사항과 직훈생의 요구사항을 차년도 사업에 반영하는 형태임
 - 평가자체가 교육생을 대상으로 한정되어 있기 때문에 직훈 운영 전반에 대한 외부의 객관적인 평가는 없음. 즉 현 단계에서는 직훈선정 및 직훈프로그램의 적절성과 타당성, 효과성 등 직훈운영 과정을 피드백 할 수 있는 장치가 없음. 이는 센터의 모든 평가가 중앙에서 요구하는 '취업을 연계 실적'이라는 정량적 평가에 매몰될 수밖에 없는 구조적 한계에 직면하고 있기 때문임
- 직업훈련을 효과적으로 수행하기 위해서는 직업교육 참여자 대상의 자체평가 뿐만 아니라 직훈 운영 결과에 대한 환류점검과 평가의 객관성을 유지하기 위한 외부평가를 병행하여 추진할 필요가 있음

- 직훈프로그램에 대한 외부평가는 실제 취업처의 현장평가가 반영되어야만 직업훈련과 현장과의 미스매칭을 완화할 수 있고 이러한 피드백의 누적이 취업을 제고를 가져오는 선순환 관계에 있으나 현재로서는 이러한 기제가 없는 상황임
 - 사업체 담당자와의 인터뷰에서 공통적으로 제기되는 직훈운영의 문제점으로는 직훈교육이 현장의 요구와 현실을 반영하지 못하고 형식적 운영되는 점 등을 지적함
 - 직훈교육이 3개월(160시간)이라는 단기성과 사업체의 업종이 다양하기 때문에 사업체의 직무수준을 구체적으로 직훈교육 과정에 반영하기는 어렵다는 점을 공감하면서도 가장 필요한 교육(직무소양 교육)만이라도 제대로 수행하기를 바람
 - 이러한 문제점을 해결하기 위해서는 현재의 직훈과정에 대한 평가와 피드백을 과정(직훈운영)만이 아니라 결과(취업처의 현장적응)까지도 포함시킬 필요 있음

④ 직훈운영 담당자의 역량강화

- 직업교육의 성과에서 가장 중요한 점은 향후 취업연계 가능성을 고려한 직훈과정 개발과 운영에 있음. 각 센터는 취업동향파악 → 수요파악 → 일자리협력망을 활용한 업체와의 취업연계 → 신직업 발굴 등의 업무를 직훈담당자가 하고 있어 전적으로 직훈담당자의 역량은 취업을 제고에 영향을 미치는 주요 변수에 해당
- 직훈개발과 관련하여 직훈담당자의 전문성을 개발하기 위한 역량강화 기회는 현재 중앙에서 개최하는 워크숍 정도에 참석하는 정도로 나타나 이에 대한 보완대책이 시급한 것으로 나타남
 - 직훈담당자들 대상으로 취업동향이나 인력활용 전망 등에 대한 전반적인 교육은 중앙 여성새일센터가 개최하는 워크숍 정도에 불과한 것으로 나타남. 그러나 이러한 교육도 지역의 현실과는 동떨어져 교육의 내용을 지역 현장에 적용하기는 어려움이 많은 것으로 나타남
 - 각 여성새일센터의 직업교육담당자들은 지역의 고용동향, 일자리전망, 지역특화 산업이나 주력산업에 대한 정보와 전망 등을 들을 수 있는 기회의 필요성을 절실하게 실감하고 있음. 지역 일자리를 담당하는 유관기관과의 밀접한 네트워크와 협력, 정보의 통합, 정보 활용과 적용 등을 모색할 수 있는 지역단위의 워크숍, 교육기회 제공 등을 통해 직훈담당자의 역량강화 지원이 절실한 것으로 나타남

3) 직업훈련 과정운영 및 취업연계

① 직훈운영 과정 주된 어려움

- 직훈운영 과정과 관련하여 주된 어려움으로는 수강생모집>취업처의 부재>시설설비 미흡>인력 및 전문성 부재 등이 거론됨
 - 모든 센터가 수강생 모집에 어려움을 겪고 있었음. 특히 구직자의 연령이 증가하여 50대에서 60대 경력단절여성들이 최근 증가하였고 군 단위에서는 이마저도 모집하기가 어려운 실정임
 - 취업처의 부재는 취업처와 구직자(훈련생)간의 미스매칭이 원인임. 경력단절여성의 경우 주말이나 야간근무가 어렵고 통상 10시~16시의 근무시간을 선호하지만 구직자들이 원하는 이러한 업체는 없음. 이 부분에 대해서는 중앙 여성새일센터나 여성가족부의 입장 이 양질의 일자리, 고부가가치 일자리 발굴과 운영 등을 지역에 요구하고 있지만 이는 지역현실이나 경력단절여성 노동 특성을 외면한 부적합한 요구라는 견해가 지배적임. 또한 미스매칭 원인 중의 하나로 직훈 수료시기와 업체 채용시기가 일치하지 않는 문제 점도 거론함. 업체에서는 3월 채용이 많은데 여성새일센터의 직훈운영은 3월부터 시작 되고 있어 채용시기의 불일치로 취업연계가 어려움
 - 또한 기업의 인터뷰에서도 경력단절여성의 이직사유는 대부분 '가정사정'이지만 구체적인 내용은 근무시간이 문제가 되는 것으로 나타남. 이 부분에 대해서 기업의 불만이 컸으며 신규채용에서도 경력단절여성을 기피하는 원인이 준비가 안 된(사업체의 운영특 성이나 이직으로 인해 사업체가 당하는 이익손실에 대한 직무소양이 안된 부분)여성에 채용을 꺼릴 수밖에 없는 사정을 토로함
 - 직업훈련 담당자의 인력부족과 전문성 부족에 대해서는 사업주체가 '여성인력개발센터' 인 경우 기존 고유인력 1~2명이 직훈 과정을 기획, 운영하고 있으며 담당자 1명이 3 과정을 운영하는 등의 업무과중이 심각한 사정임

② 직훈 시수의 적정성

- 직훈 시수 적정성에 대해서는 구직자의 요구와 기업체의 요구 간 미스매칭이 있음
 - 경력단절여성들은 현재의 직훈 시수(160시간)가 길다고 보는 견해가 지배적이며 100 시간 이내를 선호하는 경향이 있음. 즉 단 기간의 교육을 통해 취업연계를 원함. 그러나 사업체 담당자들은 실습의 비중을 늘려 전문인력 양성을 원하는 경우가 많아 현재의 시수를 확대하기를 바램. 전문기술 과정은 장기심화 교육이 필요하기 때문에 현재의 시수를 확대해야 한다는 점에서 사업체와 직훈 담당자들의 견해는 일치하고 있었음

③ 실습비중과 취업현장 일치성 정도

- 직업교육 과목이 다양하기 때문에 실습이 차지하는 비중은 다르나 10~20% 범위 내에서 실습이 이루어지고 있었음. 실습의 중요성이나 효과성, 취업현장과의 일치도에 대해서는 구직자와 사업체 간의 견해가 다소 상이하게 나타남
 - 사무직종의 경우는 실습 내용에 비해 사업체의 요구수준이 높은 편이고 생산제조업종의 경우는 숙련도를 요구하는 직종보다는 단순 업무 등이 많아 실습이 차지하는 비중이나 중요성이 그리 크지 않았음
 - 사업체는 실습과 취업현장을 연계하기 위해서는 교육훈련프로그램에서 실습이 차지하는 비중이나 기간의 확대가 필요하다고 보는 견해가 있었음. 현 단계에서 실습은 사업체의 현장분위기와 직무내용을 파악하는 정도에 그치고 있으나 현장실습이야말로 구직자에게 취업에 대한 의지를 심어주거나 본인의 일에 대한 적합성 정도를 판단할 수 있고 신규채용 예정이 있는 사업체에서는 직원채용의 바로미터로 활용할 수 있기 때문에 현장실습은 강화해야 한다는 일부 사업체의 견해가 지배적임

④ 직훈운영과 일자리 일치(유관취업)정도

- 직훈운영과 일자리 일치 정도는 각 센터마다 다소 다르지만 50~60%정도는 유관취업률로 평가하고 있으나 훈련 직종이나 직훈대상자에 따라 편차가 존재함
 - 직훈교육 과정과 일치하는 취업처를 알선하거나 교육생 스스로가 본인의 능력, 경력 등을 고려하여 직업상담 후 직훈 교육과정을 받는 프로세스를 따르고 있기 때문에 비교적 유관취업률을 제고한 직훈 과정을 운영하고 있다고 봄
 - 대부분의 사무직종은 관련 자격 취득 후 유관일자리로의 취업률이 상대적으로 높으나 조리사 자격증을 취득 후 타 업종으로 취업하는 경우가 있음. 또한 교육생 중에는 '실업급여수급자'가 다수를 차지하는 직훈도 있어 교육수로 후 취업은 교육과 매칭되는 경우가 다소 어려움

⑤ 직업훈련과 취업연계를 위한 과제

- 직업훈련과 취업연계 활성화를 위한 과제로는 구직자의 인식개선과 지자체의 관심 및 정책적 지원에 대한 요구가 많았음

- 구직자의 인식개선으로는 취업필요성에 대한 인식고취가 중요함. 대부분의 경력단절여성은 노동시장에서 그들의 경쟁력이 낮은 현실을 자각하기보다는 본인에게 100% 맞는 구인처를 원하는 경우가 많아 교육수료 이후 구직활동 자체를 거부하거나 취업에 적극적이지 않은 경우도 많은 것으로 나타남
- 지역 내 '경력단절여성' 구직자에 대한 기업체의 이해증진과 협력관계가 필요함. 이외에 경력단절여성 인력채용에 따른 지원금제도가 미흡한 수준으로 현 단계에서 지자체 일자리 정책과 지원이 대부분 '청년'에 맞추어져 상대적으로 경력단절여성에 대한 지원이 부족한 실정임. 특히 경력단절여성 훈련장려금 등에 대한 지자체의 관심과 지원확대가 필요함
- 경력단절여성 훈련장려금 지원 확대 필요성에 대한 사업체의 요구는 높았음. 예를 들어 청년대상으로 지원되는 훈련장려금(도 자체 사업)은 월 160만원씩 2년간 기업지원을 하지만 경력단절여성 훈련지원금은 월 60만원씩 6개월 지원에 그치고 있어 기업의 고용 유인책으로써 효과가 떨어지고 있다는 평가임

나. 지역특화 여성적합 직종 발굴 및 운영 내실화 방안

1) 지역의 고용환경을 반영한 적합 직종의 수요와 전망

- 이제까지의 연구결과를 종합하여 전북의 산업구조와 고용환경 특성을 반영한 여성 적합직종과 유망직종을 도출한 결과는 다음의 <표 5-5>와 같음
 - 본 연구에서는 전라북도 고용환경과 산업구조의 특성, 전라북도 산업별 부족인원, 향후 인력수요와 전망, 여성새일센터 구인처의 여성인력 수요 특성 등을 종합 분석하여 여성인력 수요와 여성새일센터의 직훈운영 과정의 매칭정도를 파악하고 그 결과를 제5장 <표 5-1>로 제시함
 - 또한 <표 5-1>의 결과를 토대로 전북의 산업여건과 고용환경 등을 반영하여 지속적, 안정적으로 취업이 가능한 여성적합 직종과 현재 여성인력 수요가 많지는 않지만 사회환경 등을 반영하여 여성인력 수요가 다수 발생할 것으로 예상되는 유망직종을 도출하기 위하여 여성새일센터 직훈담당자를 대상으로 조사한 결과에 의해 적합직종과 유망직종을 제시하면 다음의 <표 5-5>와 같음
- 전라북도 산업별 부족인력 및 여성채용 수요, 구인처의 여성수요가 지속적으로 발생하고 있고 취업연계율도 안정적으로 발생하고 있는 여성 적합직종은 다음의 <표 5-5>에서 보는 바와 같음

- 분석결과에서는 전라북도 다수업체를 분석하고 각 업체별로 여성종사자가 많은 업종을 우선순위로 제시함. 이는 여성종사자가 많은 업종에서 향후 여성인력 수요도 발생할 것으로 보기 때문임. 여성종사자 비율이 가장 많은 업종으로는 보건업·사회복지서비스업(82.6%), 숙박·음식점업(62.2%), 교육서비스업(60.2%) 등의 순임. 산업별 부족인원 및 전북지역인적자원개발위원회에서 조사한 2017년 여성채용인원 및 2018, 2019년 채용예정 인원의 결과에서도 동일 업종에서의 여성인력 채용 수요가 많은 것으로 나타남
- 이상의 결과를 종합하면 향후 전북에서의 여성인력 수요는 보건업·사회복지서비스업, 숙박·음식점업, 교육서비스업에서 다소 발생할 것으로 예상됨. 이는 전북의 고용 및 일자리 환경을 반영하고 있는 것으로 볼 수 있음. 즉 고령화로 인한 보건의료인력 수요 발생, 돌봄사각지대 해소를 위한 교육서비스업에서의 수요 발생, 문화관광 활성화 및 1인 가구 확대, 외식산업 등의 발달로 인한 숙박·음식업에서의 수요발생을 반영하는 결과로 볼 수 있음
- <표 5-5>에서 제시하고 있는 여성유망 직종은 향후의 사회환경 변화 등으로 여성인력 수요가 다수 발생할 것으로 예상되거나 또는 현재 여성인력 수요가 발생하고 있지만 여성새일센터의 직훈과정으로 개설되어 있지 않은 경우를 반영하여 유망직종으로 분류하고 그 세부내용을 제시하고 있음
- 고령화로 인한 치매환자가 증가함에 따라 치매환자와 그의 가족을 지원하기 위한 의료 및 복지시설 등이 증가하고 있는 반면 치매관련 전문인력은 부족하여 자격증 위주의 실버케어매니저 양성이 활성화되고 있음
- 4차 산업과 관련하여 3D프린팅, 코딩, 드론, 로봇 등에 대한 방과후 교사에 대한 수요는 확대되고 있으나 관련분야의 여성인력은 부족한 것으로 나타남. 전북의 새일센터 직훈 가운데는 고학력 대상의 고부가가치 직업훈련이나 전문기술 교육이 부족한 것으로 나타나고 있어 이 분야의 직훈 운영을 확대할 필요가 있음

<표 5-5> 전라북도 여성적합 직종 및 유망직종

구분	관련 직종	세부직종
지역수요 적합직종	이미용숙박음식	한식조리사
		호텔객실관리사
	사회복지	사회복지행정사무사
		어린이집 보조교사
	보건·의료	간호조무사
		간병인
정신건강복지전문인력		

구분	관련 직종	세부직종
	식품가공생산제조	김치및말반찬제조종사원
		부품제품조립원
	사무·회계관리	기업맞춤형품질관리실무자
		SW품질관리인력
여성유망직종	보건·의료	고객상담원
		실버케어매니저 (치매예방지도사과정) (실버두뇌훈련지도사) (실버인지놀이지도사)
		정보통신설치
	교육연구 (방과후교육강사)	웹및멀티미디어디자이너
		SW품질관리인력
		SW(코딩)교육강사
	이미용숙박음식	드론, 로봇교육
		결혼이민자지역아동센터여학강사
창업유망직종	애완동물미용사	
	반려동물관리사	
		펫푸드전문가
		공예전문코디네이터

2) 지역인적자원개발위원회 협력을 통한 여성 직업훈련 수요 DB구축

- 현재 여성새일센터의 직업훈련 수요조사는 여성새일센터의 내방자, 직훈수료자와 일자리협력망 내 사업체 대상자로 조사대상자가 매우 한정적임. 따라서 직훈수요를 보다 정확하고 다양하게 예측하기 위해서는 타 기관의 정보도 함께 수집할 필요가 있음. 이를 통해 여성새일센터 구직자와 지역산업의 요구를 모두 고려한 실질적인 직훈과정 개설과 직훈 확대가 가능할 것임
- 2013년 전국 16개 지역에 설립된 지역인적자원개발위원회에서는 지역 내 산업계 인력 현황과 훈련수요 및 공급현황을 조사하여 교육훈련 우선순위와 교육훈련 과정 개발, 교육훈련 공급을 위한 기초자료를 제공하고 있음
 - 지역인적자원개발위원회 보고서는 모든 자료에 성별 구분이 없는 제한점이 있기는 하나, 지역고용동향, 사업체의 인력수요와 채용인원, 신규채용자 및 재직자에게 필요한 훈련수요 등 다양한 정보가 수록되어 직업교육훈련 개설이 필요한 분야를 예측하는데 활용 가능함
- 따라서 전북지역인적자원개발위원회와 협력을 통해 지역 여성들의 구직수요와 고용시장의 여건을 정확히 파악할 수 있도록 조사와 분석에서 성별통

계를 생산하고 그 결과를 DB로 구축한다면 지역 여성들의 구직활동과 직업훈련기획·개발에 보다 정확한 정보제공이 가능해질 것임

- 2018년 전남의 지역인적자원개발위원회에서는 여성 진출이 비교적 활발한 전남의 사회적 기업(163개)을 대상으로 분야별 구인현황 정보를 수록하고 있음

3) 직업훈련개발 담당자의 역량강화를 위한 워크숍 정례화

- 여성의 취업률 제고를 위해서는 지역 고용환경과 구직자의 요구 등을 반영한 직훈 운영 개발과 기획이 가장 중요하며 이는 실질적 제공자인 직훈 실무담당자의 역량에 의해 크게 좌우되고 있음
- 직훈담당자의 역량강화를 위한 교육과 세미나 등은 현재 중앙 여성새일센터에서 정례적으로 제공되고 있으나 일회성 교육에 그치고 있으며 실제 지역에 적용, 활용하기에는 한계가 있음
- 원활한 사업수행을 위해서는 여성새일센터 직훈담당 실무자 간의 네트워크를 형성하여 이들에게 필요한 지역의 고용동향, 직업전망, 직종개발 관련 교육프로그램의 작성과 직훈설계에 필요한 실제적인 정보와 교육, 컨설팅 등을 제공할 필요가 있음. 즉 전라북도 차원에서 직훈실무자 대상의 워크숍을 매년 정례적으로 개최하되, 그 시기는 직훈개발과 기획이 시작되기 전 9월~10월에 추진하도록 함

4) 광역 일자리 협력망 구축과 광역 여성새일센터의 허브기능 강화

- 현재 각 여성새일센터가 지역의 취업유관기관과 거버넌스를 구축하고 있는 '일자리협력망'은 여성의 취업률 제고, 직훈수요 파악, 지역고용동향 파악 및 일자리 전망 등에 있어 유용한 기능과 역할을 담당하고 있음. 그러나 각 여성새일센터의 일자리협력망은 타 지역 일자리협력망과 연계 및 협력에 있어 개방적 구조를 가지고 있지 않아 구인구직 수요 대응에 한계가 노출되고 있음
- 기업체 간담회에서는 사업체 담당자들이 여성새일센터의 시군 경계 설정으로 인해 구인구직 어려움이 있음을 토로함. 예를 들어 방과 후 교사를 파견하고 있는 J사회적 기

업4)은 4차 산업 관련 '코딩, 드론, 로봇교육'강사에 대한 시군의 강사수요가 인력공급을 상회하고 있으나 시군 여성새일센터와 업무협조가 안되어 있어 인력수요 대응에 어려움이 있음

- 지역에 필요한 유망 직종 직업교육훈련 개발과 공유를 위해서는 시군의 경제와 구분 없이 시군 여성새일센터, 교육기관, 지역별 유망기업, 각 시군 일자리 유관부서 담당자들로 구성된 “광역 일자리협력망” 구성이 필요함
 - 현재 일자리관련 기관과의 협력적 네트워크 구축 및 각 여성새일센터 연계를 통해 지역 여성취업을 제고를 담당하도록 하는 기능은 광역센터의 주된 기능 중의 하나임. 그러나 전북 광역 여성새일센터는 현재 '여성새일센터장 협의회', 'HR담당자 협의회'를 운영하고 있지만 시군의 여성새일센터가 주축이 되어 운영되는 일자리협력망은 없는 상황임. 따라서 전북 광역 여성새일센터는 시군의 여성새일센터 및 일자리 유관기관 등 전역을 포괄하는 '광역 일자리협력망' 구축을 추진해야 함
- 각 지역의 광역센터는 광역컨소시엄 사업 참여 및 일자리 네트워크 구축을 통해 구인구직 자료의 축적과 직업훈련 미스매칭 완화와 전문화 등 광역센터의 허브기능을 강화하고 있어 전라북도도 이에 대한 적극적 대응 모색이 필요함
 - 광역자치단체 여성새일센터 지원사업의 일환인 공동 컨소시엄 협약과 유관기관 네트워크 공동 활용을 위한 업무협약 등이 확대되고 있음. 특히 지역인적자원개발위원회의 협의체 운영에 광역센터가 참여하여 구인구직 현황자료의 축적, 훈련수급의 미스매치 논의, 훈련기관별 과정 전문화 및 특성화 등을 추진하는 등 일자리 네트워크 구축과 활용에 대한 광역센터의 허브기능을 강화하는 추세임(강원도, 2018)

5) 직업훈련 과정 개설 및 운영 시기의 조정

- 여성새일센터의 직업훈련 운영 개설시기와 취업처의 구인수요 시기의 불일치로 취업연계 가능성 저하

4) 현재 J사회적 기업은 대학 내 산업협력단에서 운영하는 사회적기업으로 인적물적 자원이 풍부해 대학의 인프라 활용과 교육청과의 협력으로 방과후 교사를 양성 파견하는 사업체로서 우월적 위치를 점하고 있음. J사회적기업은 J여성새일센터와 '코딩, 드론, 로봇교육' 직훈 과정을 협력 운영하여 인력양성에서 일자리 배치까지를 지원하고 있음

- 현재의 여성새일센터 직업훈련 운영 과정은 매년 3월 정도에 시작함. 그러나 취업처에 따라서는 3월에 인력수요가 많이 발생하고 있어 직업훈련 운영 개설시기의 조정이 필요함
 - 예를 들어 방과 후 교사 등은 학교의 커리큘럼이 3월부터 시작되므로 이때 구인수요가 많지만 여성새일센터의 모든 직훈 과정이 3월에 시작되는 등 기간의 미스매칭이 발생하고 있음
- 여성가족부 지원 직업훈련 운영에 대한 시기 조정이 불가피 하다면 최소한 도비 지원으로 운영되는 직업훈련 운영과정의 회기년도를 조정할 필요가 있음

6) 지역특성 반영한 적합직종 운영을 위한 '도전직종'의 시범운영

- 현행 3개월 교육과정 수료와 6개월 이내의 취업연계 등의 여성새일센터 평가시스템은 직업훈련 교육과정의 다양성과 직훈 확대 운영의 구조적 한계로 작용하기 때문에 개선이 필요함
- 지역 특성을 반영한 성장 주력산업이나 미래수요에 기반을 둔 준비과정으로서의 직업훈련과정을 개발·기획하기보다는 취업가능 분야를 우선시 하는 현재의 직업훈련과정 개발의 문제점을 극복하기 위해서는 지역특성과 산업여건을 반영한 '도전직종'을 각 센터가 시범운영 하도록 지원하는 방안을 고려해 볼 필요가 있음
- '도전직종'은 도 자체사업으로 운영하되 취업률 실적평가에서 제외하고 직훈운영 기간, 모집생 기준, 교육프로그램 운영 등에 대한 여성새일센터의 자율권을 부여하도록 함. 이러한 도전직종을 통해 파생직종이나 취업연계 가능 직종에 대한 센터의 역량을 강화하고 지역 적합 직종을 개발·기획하는 디딤돌 역할을 담당하도록 함
- 예를 들어 경기도의 '디딤돌 사업'은 취업처가 명확하지 않은 전문직 프리랜서형 일자리 사업과 여성친화적인 공예분야의 여성창업 지원 등 고용서비스 지원사업을 도 자체적으로 추진하였음(최운선, 2017)

7) 기업맞춤형 직업훈련 확대를 위한 훈련지원금 현실화와 지원

- 기업맞춤형 사업은 기업이 실제로 필요한 인력을 여성새일센터가 양성하여 취업연계까지 책임지는 사업으로 경력단절여성 취업률 제고를 위한 이상적인 직훈모델이지만 현실화는 어려운 상황임
- 기업맞춤형 직업훈련 운영은 일정부분 취업을 보장해야하는 부담도 따르지만 현 단계에서는 경력단절여성 대상의 훈련지원금이 현실적이지 않아 기업의 유인책이 되지 못하는 원인도 큼
- 저출산과 인구감소로 인한 청년일자리 정책이 지자체 일자리 사업의 대부분을 차지하고 있고 청년 고용 훈련지원금과 경력단절여성 훈련지원금에는 격차가 심한 편임. 따라서 적극적으로 기업들의 참여를 유도할 수 있도록 기업맞춤형 참여 기업에 대한 훈련지원금이나 추가적 인센티브 제공 등을 도입해야 함

8) 구직자의 특성을 반영한 직업훈련 운영 이원화 (취업연계 vs 능력개발)

- 5년 동안(2014~2018년)의 자료 분석을 통해 여성새일센터 구직자의 연령대가 높아지고 있는 특성을 볼 수 있었음. 이는 전복만의 현상은 아니고 전국적으로 비슷한 상황으로 최근 3년 동안 여성새로일하기센터 구직자의 평균 연령이 46.0세로 나타남
 - 한국고용정보원(2018)의 분석에 의하면 40~50대 구직등록이 59.3%로 과반수 이상을 차지하고 있고 30대 구직자의 비중은 17.9%에 불과한 것으로 나타남. 여성새일센터 구직자의 연령상승은 지역의 고령화 현상과 밀접하지만 한편으로는 고용복지+센터의 정보통합으로 구직자의 연령이 증가한 배경도 배제할 수 없음
 - 구직자의 연령상승과 더불어 또 다른 문제점은 직훈운영 과정에 실업급여 대상자 참여가 확대되었다는 점임. 이들의 직훈운영 과정 참여는 실질적인 취업목적이 아닌 경우도 많아 취업의지가 낮고 현장실습에서의 소극적 태도를 보이고 있어 사업체 담당자들의 불만 원인이 되고 있음
- 고용복지+센터와 여성새일센터의 구인구직 정보통합은 구직자의 인력확보가 과거에 비해 수월하고 용이해졌다는 점에서는 긍정적이지만 구직자의

연령상승과 실업급여 참여자의 과정 참여가 확대됨에 따라 향후 직업훈련 운영 방향에도 이러한 변화를 반영하여 '취업연계'와 '능력개발'로 이원화된 직업훈련 과정 운영이 필요함

- 구직여성들의 직훈 참여동기는 훈련 직후 재취업을 희망하는 경우와 재취업을 위한 탐색 또는 경과적인 목적으로 구분됨. 따라서 각각의 목적에 부합되는 직훈 과정을 설계·운영하여 취업률 제고와 기업의 구직여성에 대한 부정적 이미지를 불식시켜야 함

9) 고부가가치 교육훈련과정 확대와 취업연계를 위한 일자리협력망 연계

- 이제까지의 직업훈련 과정은 구직희망 여성들의 수요와 취업가능성, 센터 사업평가 등 현실적인 조건을 고려하다 보니 여성친화 직종 위주의 직업교육과 고용안정과 임금수준이 낮은 단순 일자리 위주로 편성, 운영되는 한계가 있었음
- 여성가족부는 2016년부터 미래산업이나 지역 산업체의 요구에 부합하는 고부가가치 직종 전문인력 양성사업을 확대 추진 중에 있으며 4차 산업에 대비할 수 있는 3D프린팅, 빅 데이터, 드론, 코딩, 로봇 등의 고부가가치 직업훈련을 확대하고 있음
- 그동안 전북지역 여성새일센터 구직자의 인구학적 특성은 주로 저학력, 고연령층에 집중되어 있어 생산직이나 이미용, 간병서비스 등 여성이 주로 담당하는 서비스 직종에서의 직훈과 취업이 이루어져 왔음. 또한 전북의 산업지형이나 구조적 특성을 고려할 때 4차 산업에 대비하는 직훈과정을 운영해도 교육과정 수료 후 전문강사로 취업할 만한 취업연계처가 없어 관련 직훈과정을 개설하는데 각 여성새일센터들의 어려움이 있었음
- 그러나 앞서 논의한 것처럼 각 여성새일센터 시군의 경계와 경쟁관계의 문턱을 낮추고 광역단위 일자리협력망을 통해 고부가가치 직훈 과정을 운영할 수 있는 여건을 갖추면 코딩, 드론, 로봇 관련 교육서비스업에서의 여성 일자리 창출이 가능할 것으로 판단됨
- 전북의 산업인력 수요예측에서도 교육서비스업은 인력부족이나 구인처의 모집인원이 증

- 가하고 있었고 여성종사자가 많은 업종으로 향후 취업유발 효과도 큰 것으로 나타남
- 4차 산업 관련 교육서비스업은 시군의 인력수요가 많고 단시간 근무이지만 임금수준은 높아 일가정양립이 가능한 직종으로 여성의 선호도가 높은 것으로 나타남
- 따라서 고부가가치 교육훈련과정은 지역의 인구규모 및 고용규모를 고려해 거점 중소 도시 위주로 직훈교육 과정을 개설하고 광역 일자리협력망을 통해 인력양성과 강사활동, 취업연계를 추진하도록 함

10) 여성 창업직종 지원 및 창업경진 대회 추진

- 전북지역의 일자리 지원 사업과 직훈 과정은 변화하고 있는 지역 여성들의 인구학적 특성과 산업여건을 충분히 반영하여 운영될 필요가 있음
 - 구직자들의 고연령화와 농촌여성 구성의 다양성(다문화여성, 귀촌여성, 청년귀농귀촌층) 등을 반영하여 취업과 창업 등 모두를 고려한 직훈운영이 필요함
 - 전라북도의 역점산업을 반영한 직훈과정으로는 농촌의 6차 산업이나 관광 관련 창업 등을 확대할 필요가 있고 사업체의 형태도 전라북도의 강점이 있는 사회적 기업, 사회적경제 네트워크 등과 연계한 창업 형태를 추진해 볼 수 있음
- 여성창업 경진대회 등을 통해 정보와 네트워크 구축, 사업모델링, 창업인큐베이팅을 통한 직훈 과정 확대도 지역적합 직종으로 고려해 볼 만함

참고문헌

■ 참고문헌

- 고용노동부(각 년도), 사업체노동력조사
- 김미숙·김지영(2019), 전남 여성새로일하기센터 성과 분석 및 발전방안,
전남여성가족재단
- 김영주(2015), 충남 시군별 여성 비경제활동인구 현황 분석,
충청남도여성정책개발원
- 박진희 외(2018), 광역 지역별 인력수급 전망 2016-2026, 한국고용정보원
- 신하영(2018), 여성직업교육의 전문성 강화방안 연구: 여성발전센터를 중심으로,
서울시여성가족재단
- 안수영·박윤하(2017), 충청남도 여성 일자리 직업훈련사업 개선방안,
충청남도여성정책개발원
- 오은진 외(2015), 경력단절여성 직업교육훈련 성과분석 및 개편방안 연구,
여성가족부
- 이지인(2018), 4차 산업혁명시대 지역수요 맞춤형 여성취업지원 방안,
대구여성가족재단
- 전라북도 및 시군 지역일자리 목표 공시제, 민선7기 일자리대책 종합계획
전라북도여성새로일하기센터(각 년도), e-새일시스템 구인구직 통계
전북지역인적자원개발위원회, 2018년도 전북지역 인력 및 훈련 수요공급조사
보고서, 전북지역인적자원개발위원회
- 전혜숙 외(2015), 경력단절여성 적합직종 연구, 부산여성가족개발원
- 정형욱(2018), 경기도 경력단절여성 규모추정 및 재취업 현황, 경기도가족여성연구원
- 정형욱·이초록(2018), 경기도 경력단절여성 등의 경제활동 실태조사,
경기도가족여성연구원
- 최윤선·장미(2017), 경기도 여성 고부가가치 직업훈련과정 개발, 경기도여성가족연구원
- 최윤선·장미(2017), 경기도 여성새로일하기센터 유형별 발전방안, 경기도여성가족연구원
통계청(각 년도), 지역별 고용조사
통계청(각 년도), 전국사업체조사

부록

〈부록1〉 직업종류별 향후 10년 후 일자리 변화

(단위 : %)

직업종류	감소	현상유지	증가
관리직	35.3	40.0	24.7
경영·회계·사무관련직	35.7	37.3	27.0
금융·보험관련직	47.2	24.4	28.4
교육및자연과학/사회과학연구관련직	46.0	34.6	19.4
법률·경찰·소방·교도관련직	18.4	38.1	43.5
보건·의료관련직	22.1	29.7	48.2
사회복지및종교관련직	20.5	40.3	39.2
문화·예술·디자인·방송관련직	34.2	31.9	33.9
운전및운송관련직	44.1	36.9	19.0
영업및판매관련직	44.1	33.1	22.8
경비및청소관련직	41.5	35.7	22.8
미용·숙박·여행·오락및스포츠관련직	23.8	32.6	43.6
음식서비스관련직	31.2	39.5	29.3
건설관련직	52.4	36.9	10.7
기계관련직	48.6	30.5	20.9
재료관련직	49.2	41.7	9.2
화학관련직	46.1	34.0	19.9
섬유및의복관련직	64.3	28.5	7.2
전기·전자관련직	46.8	34.5	18.6
정보통신관련직	18.8	35.3	45.9
식품가공관련직	47.0	31.9	21.1
환경·인쇄·목재·가구·공예및생산단순직	38.5	28.1	33.4
농림어업관련직	52.8	31.9	15.3
군인	46.7	31.1	22.2
전체	38.6	34.0	27.4

자료: 최기성외, 2017 한국의 직업정보-2017KNOW 연구보고서-, 한국고용정보원(2018)

〈부록2〉 향후 10년(2018~2027)간 직업별 고용전망 결과

전망	직업명				
증가 (19)	간병인	간호사	간호조무사	네트워크시스템 개발자	물리 및 작업치료사
	변리사	변호사	사회복지사	생명과학연구원	산업안전 및 위험관리원
	수의사	에너지공학기술자	의사	치과의사	컴퓨터보안전문가
	한식목공	한의사	항공기객실승무원	항공기조종사	
다소 증가 (68)	감독 및 연출자	경찰관	경호원	관제사	광고 및 홍보전문가
	기자	냉난방관련 설비조직원	노무사	대중가수 및 성악가	데이터베이스 개발자
	도시 및 교통설계전문가	만화가 및 애니메이터	미용사	방사선사	방송 및 통신장비 설치 수리원
	배우 및 모델	법률 관련 사무원	보육교사	보험 및 금융상품개발자	사서 및 기록물관리사
	사회과학연구원	사회단체활동가	상담전문가 및 청소년지도사	상품기획전문가	석유화학물가공장치 조직원
	세무사	소방관	손해사정사	스포츠 및 레크리에이션강사	시스템소프트웨어 개발자
	식품공학기술자 및 연구원	안경사	안내 및 접수사무원	애완동물미용사	약사 및 한약사
	여행서비스관련 종사자	연예인 및 스포츠매니저	영양사	웹 및 멀티미디어기획자	웹 및 멀티미디어 디자이너
	응급구조사	응용소프트웨어 개발자	의무기록사	인문과학연구원	임상병리사
	임상심리사	자동차 및 자동차부품 조립원	작가	전기 및 전자설비조직원	전기공학기술자
	전자공학기술자	정보시스템운영자	제조공정부품 조립원	지리정보전문가	직업상담사 및 취업알선원
	치과기공사	치과위생사	컴퓨터시스템설계 및 분석가	컴퓨터하드웨어 기술자 및 연구원	큐레이터 및 문화재보존원
	택배원	판사 및 검사	피부미용사 및 체형관리사	행사기획자	화학공학기술자
	환경공학기술자	환경관련장치조직원	회계사		

전망	직업명				
유지 (81)	기업고위임원(CEO)	간판제작 및 설치원	감정평가전문가	건설기계 운전원	건축가(건축사)
	건축공학기술자	경기감독 및 코치	경비원	경영및진단전문가(경영컨설턴트)	공예원
	관세사	국악인 및 전통예술인	금속가공장치조작원	금융 및 보험관련사무원	금형 및 공작기계조작원
	기계공학기술자	기계장비설치 및 정비원	농림어업기술자	대학교수	도배공 및 유리부착원
	메이크업아티스트 및 분장사	무용가 및 안무가	물품이동장비조작원(크레인및지게차운전원)	미술가	미장공및방수공
	배관공	버스운전원	번역가	법무사	보험관련영업원
	부동산중개인(부동산중개사)	비금속광물가공장치조작원	비서	상품중개인 및 경매사	상품판매원
	생산관련사무원	소년보호 및 교도관	시각디자이너	식품가공관련 기능종사자	식품제조기계조작원
	아나운서 및 리포터	영업원	영화·연극 및 방송제작장비기사	용접원	운동선수
	운송장비정비원	유치원교사	음악가	인테리어디자이너	임업관련종사자
	자동차정비원	자산운용가	작물재배종사자	정례지도사	재료공학기술자
	전공	전기 및 전자 기시설치수리원	제과제빵사	제품디자이너	조경기술자
	주방장및조리사	중등학교교사	철골공	철도및전동차기관사	청소원 및 기사도우미
	청원경찰	초등학교교사	출판물전문가	캐드원	토목공학기술자
	통신공학기술자 및 연구원	통신장비및방송송출장비 기사	통역사	투자및신용분석가	특수학교교사
	패션디자이너	학원강사및 학습지도사	항해사	홍보도우미및판촉원	화물차 및 특수차운전원
회계및경리사무원					
다소 감소 (31)	조사전문가	건축목공	결혼상담원 및 웨딩플래너	경영지원사무원	계산원 및 매표원
	귀금속 및 보석세공원	낙농 및 사육관련종사자	단순노무종사자	단열공	단조원
	도장원 및 도금원	무역사무원	바텐더	비파괴검사원	사진가
	섬유공학기술자	세탁원 및 다림질원	악기제조원 및 조율사	어업관련종사자	운송사무원
	의복제조원 및 수선원	이용사	조적공 및 석공	주조원	증권 및 외환딜러
	철근공	철도 및 전동차기관사	측량가	콘크리트공	텔레마케터
판금원 및 제관원					
감소 (1)	인쇄 및 사진현상 관련조작원				

자료: 한국고용정보원(2018)

〈부록3〉 여성적합 일자리(직업중분류)

직업중분류	직업명
관리직	시장및여론조사관리자, 유치원원장및원감, 사회복지관련관리자, 보건의료관련관리자, 영업및판매관리자, 여행관련관리자
경영/회계/사무관리직	전직지원전문가, 회의기획자, 보석감정사, 회계사무원, 경리사무원, 총무사무원, 통계사무원, 마케팅사무원, 광고및홍보사무원, 통계및설문조사원, 안내및접수사무원, 고객상담원, 상품기획자, 마케팅조사전문가, 일반비서, 사무보조원
금융/보험관련직	보험인수심사원, 금융상품개발원, 보험사무원, 출납창구사무원, 보험대리및중개인, 보험설계사
교육 및 자연과학 사회과학연구관련직	교재및교구개발사, 식품학연구원, 심리학연구원, 미술교사, 초등학교교사, 디자인강사, 이미용강사, 물리학원강사, 예능강사, 학습지및방문교사, 방과후교사
보건의료관련직	간호사, 감염관리전문간호사, 호스피스전문간호사, 산업전문간호사, 가정전문간호사, 임상심리사, 예술치료사, 언어치료사, 작업치료사, 놀이치료사, 임상병리사, 치과위생사, 영양사, 의무기록사, 간호조무사, 간병인, 의료코디네이터, 의료관광코디네이터
사회복지 및 종교관련직	사회복지사, 정신보건사회복지사, 상담전문가, 청소년지도사, 직업상담사, 취업알선원, 사회단체활동가, 보육교사및보육사, 복지시설생활지도원, 전도사
문화/예술/디자인/방송관련직	시인, 작사가, 방송작가, 번역가, 출판물기획자, 출판문편집원, 속기사, 학예사(큐레이터), 사서, 기록물관리사, 화가, 서예가, 연주가, 성악가, 대중무용수, 전통예능인, 국악인, 무용가, 안무가, 대중팬시및완구디자이너, 디스플레이어, 광고디자이너, 신발디자이너, 패션컬러리스트, 플로리스트, 음반기획자, 성우, 모델, 아나운서, 리포터, 분장사
영업 및 판매직	의약품영업원, 부동산중개인, 상점판매원, 통신서비스판매원, 텔레마케터, 상품대여원, 인터넷판매원, 방문판매원, 복권판매원, 매장정리원, 매장계산원, 홍보도우미 및 판촉원
경비 및 청소관련직	청소원, 가사도우미, 육아도우미(베이비시터)
미용/숙박/여행/오락 및 스포츠관련직	미용사, 피부관리사, 메이크업아티스트, 애완동물미용사, 결혼상담원, 웨딩플래너, 혼례종사원, 여행사무원, 여행안내원, 관광통역안내원, 자연환경안내원, 항공기객실승무원, 골프장캐디, 레크레이션강사
음식서비스관련직	한식조리사, 바리스타, 패스트푸드원, 주방보조원, 웨이팅및웨이트리스
섬유 및 의복관련직	섬유및염료시험원, 재봉사, 재단사, 한복제조원, 가족및포수선사, 양장및양복제조원, 의복제품검사원, 섬유관련등급원및검사원
식품가공관련직	김치및밀반찬제조종사원, 곡물가공제품기계조작원
환경/인쇄/목재/가구/공예및생산단순직	수시환경기술자, 원자력공학기술자, 악기수리사및조율사, 공예원, 귀금속및보석제공원, 포장원

자료: 한국고용정보원(2017), 이자인(2018)등을 참고하여 재구성

〈부록4〉 지역별 여성적합 직종 발굴 현황

지역	구분	일자리
서울 (2014)	여성유망직종 20선	에코제품디자이너, 뷰티어드바이저, 수면건강컨설턴트, 장남감컨설턴트, 디지털장사, 사이버평판관리사, 앱(App)테스터, 치유농업컨설턴트, UI/UX디자이너, 라이프코치, 사물인터넷(IoT)전문강사, 푸듀케이터(Foodcator), 진로직업체험설계사, 의료정보분석사, 글로벌의료서비스코디네이터, 멘탈케어매니저, 부부갈등상담사, 식용곤충요리연구가, 반려동물돌보미, 전문간병사
부산 (2015)	여성친화직종	경영지원사무원, 회계경리사무원, 고객상담원, 모니터조사원, 급식조리사
	여성유망직종	보험전산사무원, 병원코디네이터, 각종지도사(방과후교사+기타강사), 실버라이프코치, 직업진로상담전문가, 문화관광해설사
	창업유망직종	퓨전떡전문가, 천연염색전문가, 외국인관광도시민박업
	여성도전직종	상품판매기획자(MD), 감정노동관리사, 미술웃음심리상담전문가, 화면자막해설사, 영화보조연기자, 반려동물관리사
	단기도전직종	도우미(가사,육아,실버살림), 상품판매원, 객실관리전문가, 부품제품조립원·검사원
경기도 (2011, 2017)	여성유망직종	바이오전문실험실연구원, 임상시험모니터원, DMZ관광통역전문가, 기업체(산업)특화전문가이드, 실버케어매니저(간호사+생활지도사), 실버문화프로그램 지도사
	고부가가치 직훈과정	의료분야서비스디자인과정, 데이터의미분석과시각화과정
대구 (2018)	지역수요 맞춤형	의료관광경영컨설턴트, 식생활지도사, 진로체험코디네이터, SNS마케터, 공중여행기획자, 병원아동생활전문가, 두피모발관리사, 협동조합코디네이터, 호텔컨시어지, 공연기획마케터, 박물관해설사, FGI모더레이터, 도시재생전문가, 주변환경정리전문가, 빅데이터전문가, 영유아안전장치설치원, 3D프린팅운영전문가, 온라인평판관리사, 과학커뮤니케이터, 드론조종사(영상편집)

자료: 전국 여성직종개발 연구 참고

〈부록5〉 전라북도 지역산업 중심 여성적합 직종

지역 구분	일자리창출분야
전라북도	식품농자재, 반려동물, 곤충산업등신산업육성, 스포츠클럽육성을 통한일자리창출, 탄소연계3D프린팅산업육성, 문화예술사회적경제기업육성, 생태관광지예코매니저양성을통한일자리, 어린이집보조교사대체교사확충, 일가정양립위라벨문화확산을위한아이돌봄지원, 업사이클링순환일자리창출
전주	전주김치명품산업화인력양성, 문화예술일자리, 문화재생공동체형일자리, 도시재생사업, ICT/SW에비치창업자사업, 농생명금융산업전문인력양성, 전통시장매니저, 자원봉사코디네이터, 산림자원조사단, 가시간병방문지원사업, 아이돌봄지원사업, 시민가드너(수목관리사)양성, SW품질관리인력양성, 탄소소재인적자원개발지원사업
군산	태양광해상풍력전문인력육성, 평생학습매니저공개모집·양성, 동네문화카페강사공개모집, 교통안전지도사운영, 산림전문인력일자리창출, 환경일자리창출, 창업지원매니저양성사업, 예술콘텐츠스태이션전문운영인력
익산	식품안전관리전문인력, 주얼리산업전문인력, SNS마케팅양성, 문화코디네이터, 보석박물관학예전문인력양성, 생활체육지도자양성, 신중년일자리(역사문화매니저, 움직이는도서관사서,푸드메신저), 실내인테리어시공전문기양성사업
정읍	기업맞춤형품질관리실무자양성과정, 3D프린팅전문기양성과정, 시니어전문강사양성과정, 사회복지행정사무원양성과정, 생활체육지도자, 문화관광해설사, 낙농기행퍼도우미
남원	공예전문코디네이터양성, 유아숲지도사, 백두대간코디네이터양성, 출산육아휴직대체요원, 농번기공동급식사업조리원, 청년일자리매니저, 청소년수련시설배치지도사, 독거노인중증장애인응급관리요원, 지역아동센터급식도우미, 다문화가족통번역서비스공공기관지원인력, 아동복지교사
김제	마을환경지킴이제추진(노인일자리), 여성인턴십제도확대시행, 노인협동조합설립지원강화, 결혼이민자지역아동센터허위강사활동사업, 주민이참여하는 도시재생, 사회적기업및마을기업육성,
완주	아이돌봄미사업, 로컬잡(job)센터운영, 악취모니터링요원, 사회적기업협동조합운영, 숲생태관리인, 산림자원조사원, 산촌운영매니저, 조사료품질관리원, 교통안전도우미, 산업단지내공원지킴이, 은퇴자인생재설계교육, 다문화청소년진로지원사업, 완주군소설극조육성사업, 지역창업공동체육성사업
임실	경로당급식도우미
순창	경로당급식도우미, 로컬job센터운영, 신중년 지역서비스일자리사업, 사회적기업을 통한 일자리창출, 마을기업을 통한 일자리창출, 협동조합및자활기업일자리창출
무주	자원봉사코디네이터, 생활체육지도자, 문화관광해설사, 아동복지교사, 지역아동센터급식종사자, 어린이집보조교사, 전통시장매니저지원사업
진안	홍삼추제해설사, 숲해설사, 문화관광해설사, 학교숲코디네이터, 조사료품질관리
장수	생태관광해설사, 유아숲지도사, 치매안심센터전문인력채용, 정신건강복지전문인력채용, 문화관광해설사운영, 문화재안전경비원, 산림자원조사단, 장수군로탈잡(job)센터운영, 사회적기업및마을기업운영,
부안	지역푸드플랜, 곤충산업, 문화및관광해설사확대양성, 마을기업육성, 마을공방(생기골아트페이스)육성사업
고창	로컬푸드육성, 농식품기업육성및소규모6차산업지원사업, 농어촌체험관광활성화사업, 고창읍성대표관광지육성사업, 농촌형MICE산업육성, 습지및갯벌생태관광활성화사업, 도시재생뉴딜및도시재생센터운영사업, 사회적경제육성지원사업, 마을공동체발굴및경쟁력강화사업, 귀농귀촌창업지원사업, 체류형농업창업지원센터운영, 청년농업인창업활성화

자료: 민선 7기 지역일자리공시제(2017)

〈부록6〉 직업훈련개설 적합성

(단위 : 명, %)

	평점	응답별 %			순위
		적합	보통	부적합	
한식조리사	77.33	72.1(31)	27.9(12)	0.0(0)	1
실버케어매니저	77.33	76.7(33)	18.6(8)	4.7(2)	1
사회복지행정사무원 양성	75.00	76.2(32)	21.4(9)	1(2.4)	3
간호조무사	68.60	65.1(28)	18.6(8)	16.3(7)	4
김치 및 일반찬제조종사원	66.86	58.1(25)	32.6(14)	9.3(4)	5
웹 및 멀티미디어디자이너	65.70	60.5(26)	23.3(10)	16.3(7)	6
부품제품조립원	65.12	62.8(27)	20.9(9)	16.3(7)	7
간병인	62.79	51.2(22)	30.2(13)	18.6(8)	8
기업맞춤형 품질관리실무자 양성	61.90	52.4(22)	40.5(17)	7.1(3)	9
어린이집보조교사	61.05	51.2(22)	30.2(13)	18.6(8)	10
결혼이민자 지역아동센터어학강사	60.47	44.2(19)	46.5(20)	9.3(4)	11
팻푸드전문가	58.72	46.5(20)	37.2(16)	16.3(7)	12
직업상담사 및 취업알선원	56.98	44.2(19)	34.9(15)	20.9(9)	13
SNS마케터 양성	56.98	34.9(15)	53.5(23)	11.6(5)	13
반려동물관리사	55.23	41.9(18)	32.6(14)	25.6(11)	15
광고 및 홍보전문가	54.07	34.9(15)	41.9(18)	23.3(10)	16
SW품질관리인력양성	54.07	34.9(15)	39.5(17)	25.6(11)	17
고객상담원	52.91	34.9(15)	39.5(17)	25.6(11)	18
공예전문코디네이터	51.16	30.2(13)	41.9(18)	27.9(12)	19
정신건강복지전문인력 양성	50.58	25.6(11)	53.5(23)	20.9(9)	20
피부미용사 및 체형관리사	49.42	30.2(13)	34.9(15)	34.9(15)	21
창업매니저	46.95	26.8(11)	34.1(14)	39.0(16)	22
탄소소재인적자원 양성과정	45.93	37.2(16)	20.9(9)	41.9(18)	23
시장 및 여론조사관리자	45.93	25.6(11)	39.5(17)	34.9(15)	23
도시재생전문가	44.77	23.3(10)	41.9(18)	34.9(15)	25
여행서비스관련종사자	44.64	26.2(11)	33.3(14)	40.5(17)	26
의료코디네이터	43.02	30.2(13)	25.6(11)	44.2(19)	27
협동조합코디네이터	42.44	18.6(8)	44.2(19)	37.2(16)	28
의복제품검사원	38.37	30.2(13)	25.6(11)	44.2(19)	29
학예사(규레이터)	35.47	14.0(6)	30.2(13)	55.8(24)	30
약취모니터링요원 양성	32.14	11.9(5)	26.2(11)	61.9(26)	31

〈부록7〉 취업연계 가능성

(단위 : 명, %)

	평점	응답별 %			순위
		적합	보통	부적합	
간호조무사	77.33	76.7(33)	18.6(8)	4.7(2)	1
한식조리사	72.09	67.4(29)	32.6(14)	0.0(0)	2
사회복지행정사무원양성	70.83	69.0(29)	28.6(12)	2.4(1)	3
간병인	67.26	59.5(25)	26.2(11)	14.3(6)	4
실버케어매니저	66.28	58.1(25)	32.6(14)	9.3(4)	5
부품제품조립원	66.07	57.1(24)	33.3(14)	9.5(4)	6
어린이집보조교사	65.70	55.8(24)	37.2(16)	7.0(3)	7
김치 및 밑반찬제조종사원	59.30	39.5(17)	37.2(16)	23.3(10)	8
웹 및 멀티미디어디자이너	57.74	45.2(19)	38.1(16)	16.7(7)	9
기업맞춤형품질관리실무자양성	51.19	21.4(9)	59.5(25)	19.0(8)	10
고객상담원	51.19	31.0(13)	45.2(19)	23.8(10)	10
결혼이민자지역아동센터여학강사	49.42	23.3(10)	51.2(22)	25.6(11)	12
직업상담사 및 취업알선원	46.51	27.9(12)	34.9(15)	37.2(16)	13
SW품질관리인력양성	45.35	25.6(11)	37.2(16)	37.2(16)	14
피부미용사 및 체형관리사	45.24	26.2(11)	28.6(12)	45.2(19)	15
팻푸드전문가	45.24	21.4(9)	40.5(17)	38.1(16)	15
SNS마케터 양성	44.77	11.6(5)	55.8(24)	32.6(14)	17
반려동물관리사	44.64	21.4(9)	38.1(16)	40.5(17)	18
정신건강복지전문인력양성	41.67	9.5(4)	52.4(22)	38.1(16)	19
광고 및 홍보전문가	40.70	16.3(7)	34.9(15)	48.8(21)	20
탄소소재인적자원양성과정	38.10	28.6(12)	16.7(7)	54.8(23)	21
여행서비스관련종사자	38.10	14.3(6)	33.3(14)	52.4(22)	21
의료코디네이터	37.80	19.5(8)	26.8(11)	53.7(22)	23
시장 및 여론조사관리자	37.80	19.5(8)	26.8(11)	53.7(22)	23
공예전문코디네이터	37.21	16.3(7)	34.9(15)	48.8(21)	25
창업매니저	36.05	11.6(5)	39.5(17)	48.8(21)	26
의복제품검사원	33.14	18.6(8)	18.6(8)	62.8(27)	27
도시재생전문가	33.14	9.3(4)	30.2(13)	60.5(26)	27
협동조합코디네이터	32.14	7.1(3)	35.7(15)	57.1(24)	27
약취모니터링요원 양성	26.83	9.8(4)	22.0(9)	68.3(28)	30
학예사(큐레이터)	25.00	7.1(3)	16.7(7)	76.2(32)	31

정책연구 2019-25

전라북도 지역특화 여성유망직종 발굴 수요분석

발행인 | 김 선 기

발행일 | 2019년 12월 30일

발행처 | 전북연구원

55068 전북 전주시 완산구 콩쥐팥쥐로 1696

전화: (063)280-7100 팩스: (063)286-9206

ISBN 978-89-6612-276-993330

본 출판물의 판권은 전북연구원에 속합니다.

