대전광역시사회서비스원 정책연구 2024-5
ISBN 979-11-92238-49-4

대전광역시 여성 경제활동 실태조사

김기수, 강지영, 송지현

PASS 대전광역시사회서비스원
Daejeon Public Agency for Social Service

대전광역시사회서비스원 정책연구 2024-5
ISBN 979-11-92238-49-4

대전광역시 여성 경제활동 실태조사

• 책임연구원
김기수 / 대전광역시사회서비스원 정책연구부_부장

• 공동연구원
강지영 / 충남대학교 사회복지학과_교수
송지현 / 대전광역시사회서비스원 정책연구부_선임연구원

• 연구보조원
노경진 / 대전광역시사회서비스원 정책연구부_위촉연구원

PASS 대전광역시사회서비스원
Daejeon Public Agency for Social Service

목 차

요약 ····· i

제1장 서론 ····· 3

제1절 연구 배경 및 목적 ····· 3

제2절 연구 내용 및 방법 ····· 5

1. 연구 내용 ····· 5

2. 연구 방법 ····· 5

3. 조사 설계 ····· 8

제2장 대전광역시 여성 경제활동 개관 ····· 17

제1절 대전광역시 인구와 사업체 현황 ····· 17

1. 대전광역시 인구 ····· 17

2. 대전광역시 사업체 현황 ····· 20

제2절 대전광역시 여성 경제활동 현황 ····· 27

1. 경제활동인구 총괄 ····· 27

2. 여성 경제활동 현황 ····· 28

3. 경력 단절 여성 ····· 43

제3절 대전광역시 여성 경제활동 정책 ····· 50

1. 여성 경제활동 관련 법령 ····· 50

2. 대전광역시 조례 ····· 55

3. 여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방 기본계획 ····· 57

제3장 대전광역시 여성의 경제활동 실태조사 분석 ····· 63
제1절 응답자의 특성 분석 ····· 63
1. 인구학적 특성 ····· 63
2. 배우자의 상황 ····· 69
3. 가구의 경제적 수준 ····· 78
4. 가족에 관한 사항 ····· 84
제2절 가장 최근 그만둔 일자리의 특성 분석 ····· 90
1. 사업체 및 직업 현황 ····· 90
2. 일자리에서의 지위, 형태, 계약 기간 ····· 97
3. 사업체 복리후생제도 ····· 103
4. 육아휴직(부모 휴가) 사용과 경력 단절 ····· 108
5. 주당 평균 근로 시간과 임금 ····· 111
6. 일을 그만둘 당시 일자리의 조직문화 ····· 115
7. 직장을 그만둔 이유 ····· 123
8. 배우자에 관한 사항 ····· 129
제3절 구직활동과 직업훈련 특성 분석 ····· 136
1. 구직활동 노력 ····· 136
2. 취·창업 지원 기관 등록과 지원 서비스 ····· 137
3. 구직목적과 고려 사항, 구직 경로 ····· 144
4. 직업교육 훈련기관에서의 훈련 경험 ····· 152
제4절 현재 일자리 특성 분석 ····· 157
1. 사업체 및 직원 현황 ····· 157
2. 일자리에서의 지위, 형태, 고용계약 기간 ····· 163
3. 사업체 복리후생제도와 육아휴직 사용 ····· 169
4. 경력 단절 위기 경험 ····· 212
5. 사업체 사회보험 가입 여부 ····· 214

6. 주당 평균 근로 시간과 월평균 임금 ····· 217
7. 현재 일자리 사직 의향과 이유, 향후 계획 ····· 221
8. 취업 여성의 경력 유지를 위해 필요한 일자리 환경 ····· 226
9. 현재 일자리 만족도와 변화, 조직문화 ····· 231
제5절 취업·창업 의사 분석 ····· 250
1. 향후 취·창업 의사 ····· 250
2. 취·창업 희망 지역과 이유 ····· 252
3. 일하는 목적과 고려 사항 ····· 255
4. 취업 직종과 근로 형태 ····· 261
5. 창업 업종 ····· 267
6. 구직활동 ····· 269
7. 국민취업제도(내일배움카드 등) 이용 여부 ····· 271
8. 직업교육훈련 의향과 이유, 비용 ····· 272
9. 취·창업을 위해 바라는 정부 정책 ····· 279
제6절 여성 경제활동 정책 인식과 수요 분석 ····· 282
1. 여성 경제활동 참여 활성화 정책 ····· 282
2. 여성 경제활동 지속 영향 인식 ····· 295
3. 중앙정부와 대전광역시 정책 인식 ····· 314

제4장 초점집단면접 결과 분석 ····· 329
제1절 초점집단면접 개요 ····· 329
1. 조사 내용 및 절차 ····· 329
2. 조사 참여자 선정 및 분석 방법 ····· 330
제2절 초점집단면접 분석 결과 ····· 333
1. 여성의 경제활동 경험 분석 ····· 333
2. 기관종사자의 경험 분석 ····· 351

제5장 결론 및 제언 ····· 367
제1절 주요 조사 결과 ····· 367
1. 조사 대상자의 일반적 특성 ····· 367
2. 가장 최근에 그만둔 일자리의 특성 ····· 368
3. 구직활동과 직업훈련 ····· 372
4. 현재 일자리 특성 ····· 373
5. 취업·창업 의사 ····· 379
6. 여성 경제활동 정책 인식과 수요 ····· 381
7. 여성과 기관종사자의 경제활동 경험 분석 ····· 383
제2절 제언 ····· 386
1. 여성의 경제활동 유지(경력 단절 예방) 지원 강화 ····· 386
2. 여성의 경제활동 촉진(취업, 재취업, 창업 등) 강화 ····· 393
3. 대전광역시의 역할 강화 ····· 398

○ 참고문헌 ····· 405
○ 부록: 조사표 ····· 411

〈 표 및 그림 차례 〉

〈 표 1-1 〉 설문조사 내용 ····· 9
〈 표 1-2 〉 설문조사 내용(계속) ····· 10
〈 표 1-3 〉 대전광역시 25~54세 여성인구 ····· 11
〈 표 1-4 〉 표본추출 인원 ····· 11
〈 표 1-5 〉 설문조사 개요 ····· 12
〈 표 1-6 〉 초점집단면접 참여자 구성 ····· 14
〈 표 1-7 〉 초점집단면접 질문구성 ····· 14

〈 표 2-1 〉 대전광역시 연령별 인구 현황 ····· 18
〈 표 2-2 〉 대전광역시 구 및 연령별 인구 현황 ····· 19
〈 표 2-3 〉 대전광역시 산업별 사업체 수 ····· 21
〈 표 2-4 〉 대전광역시 산업별 종사자 수 ····· 22
〈 표 2-5 〉 대전광역시 대표자 성별 사업체 수 및 여성 대표자 비중 ····· 23
〈 표 2-6 〉 대전광역시 산업별 여성 종사자 비중 ····· 24
〈 표 2-7 〉 대전광역시 가족친화인증기업·기관 현황 ····· 25
〈 표 2-8 〉 대전광역시 자치구 가족친화인증기업·기관 현황 ····· 26
〈 표 2-9 〉 대전광역시 경제활동인구 총괄 ····· 27
〈 표 2-10 〉 대전광역시 성별 경제활동인구 현황 ····· 28
〈 표 2-11 〉 대전광역시 자치구 성별 경제활동인구 현황 ····· 29
〈 표 2-12 〉 대전광역시 여성 경제활동참가율 ····· 30
〈 표 2-13 〉 대전광역시 성별 취업자 수 ····· 31
〈 표 2-14 〉 대전광역시 구 및 성별 취업자 수 ····· 31
〈 표 2-15 〉 대전광역시 연령별 여성 취업자 수 ····· 32
〈 표 2-16 〉 대전광역시 구 및 연령별 여성 취업자 수 ····· 33
〈 표 2-17 〉 대전광역시 성별 고용률 ····· 34
〈 표 2-18 〉 대전광역시 구 및 성별 고용률 ····· 35

〈 표 2-19 〉 대전광역시 15~64세 성별 고용률 ····· 36
〈 표 2-20 〉 대전광역시 구별 15~64세 성별 고용률 ····· 37
〈 표 2-21 〉 대전광역시 연령별 여성 고용률 ····· 38
〈 표 2-22 〉 대전광역시 자치구 연령별 여성 고용률 ····· 39
〈 표 2-23 〉 대전광역시 성별 월평균 임금 격차(2018~2022) ····· 40
〈 표 2-24 〉 대전광역시 성별 실업자 수 ····· 41
〈 표 2-25 〉 대전광역시 성별 실업률 ····· 42
〈 표 2-26 〉 대전광역시 경력단절여성 인구 ····· 43
〈 표 2-27 〉 대전광역시 15~54세 기혼 여성 중 경력단절여성 ····· 44
〈 표 2-28 〉 대전광역시 연령별 경력단절여성 ····· 44
〈 표 2-29 〉 대전광역시 교육 정도(학력)별 경력단절여성 ····· 45
〈 표 2-30 〉 대전광역시 경력단절여성의 경력 단절 사유 ····· 46
〈 표 2-31 〉 대전광역시 경력단절여성의 직장을 그만둔 시기 ····· 47
〈 표 2-32 〉 대전광역시 경력단절여성 취업 희망 여부 ····· 48
〈 표 2-33 〉 대전광역시 경력단절여성 중 취업 희망자의 구직활동 여부 ····· 49
〈 표 2-34 〉 2023년 6개 광역시 경력단절여성 취업희망률, 연령별, 학력별 현황 ····· 49
〈 표 2-35 〉 여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법 주요 개정 이유 ····· 50
〈 표 2-36 〉 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 주요 개정 이유 ····· 51
〈 표 2-37 〉 여성기업지원에 관한 법률 주요 개정 이유 ····· 52
〈 표 2-38 〉 여성과학기술인 육성 및 지원에 관한 법률 주요 개정 이유 ····· 53
〈 표 2-39 〉 양성평등기본법 주요 개정 이유 ····· 54
〈 표 2-40 〉 대전광역시와 자치구 여성 경제활동 관련 조례 ····· 56
〈 표 2-41 〉 제3차 기본계획 2024년도 시행계획 주요 내용 ····· 58
〈 표 2-42 〉 제3차 기본계획 2024년도 시행계획 ····· 59
〈 표 2-43 〉 대전광역시 2024년도 시행계획 ····· 60

〈 표 3-1 〉 인구학적 특성 ····· 64
〈 표 3-2 〉 응답유형의 특성 ····· 66
〈 표 3-3 〉 나이에 따른 특성 ····· 67

〈 표 3-4 〉 교육 수준에 따른 특성 ····· 68
〈 표 3-5 〉 배우자 취업 상태 ····· 69
〈 표 3-6 〉 취업 상태 배우자의 종사상 지위 ····· 71
〈 표 3-7 〉 배우자의 월평균 수입 ····· 72
〈 표 3-8 〉 배우자의 월평균 수입 비교분석 ····· 74
〈 표 3-9 〉 배우자 지원 ····· 75
〈 표 3-10 〉 배우자 지원 1-배우자의 임금(수입)으로 가정생활 유지가 충분함 ····· 76
〈 표 3-11 〉 배우자 지원 2-배우자의 야근 및 주말 근무, 출장 등이 많음 ····· 77
〈 표 3-12 〉 가구의 지난 1년간 월평균 수입 ····· 78
〈 표 3-13 〉 가구의 1년간 월평균 수입(응답자 특성) ····· 80
〈 표 3-14 〉 가구의 지난 1년간 월평균 지출 ····· 81
〈 표 3-15 〉 가구의 지난 1년간 월평균 지출(응답자 특성) ····· 83
〈 표 3-16 〉 함께 사는 가구원 수 ····· 84
〈 표 3-17 〉 가구원 수 ····· 85
〈 표 3-18 〉 초등학교 재학 이하 자녀 여부 ····· 87
〈 표 3-19 〉 초등학교 이하 자녀 수 ····· 88
〈 표 3-20 〉 자녀의 나이별 유무 ····· 88
〈 표 3-21 〉 자녀 이외의 가족구성원 돌봄 여부 ····· 89
〈 표 3-22 〉 가장 최근에 그만둔 일자리의 그만둔 시기 ····· 90
〈 표 3-23 〉 가장 최근에 그만둔 일자리의 그만둔 시기 비교분석 ····· 91
〈 표 3-24 〉 일자리 업종 ····· 92
〈 표 3-25 〉 일자리(사업체) 유형 ····· 93
〈 표 3-26 〉 사업체 종사자 규모 ····· 94
〈 표 3-27 〉 사업체 종사자 규모 비교분석 ····· 95
〈 표 3-28 〉 담당업무 ····· 96
〈 표 3-29 〉 일자리에서의 지위 ····· 97
〈 표 3-30 〉 근무 시간 유형 ····· 99
〈 표 3-31 〉 시간제 일자리 선택 이유 ····· 100
〈 표 3-32 〉 고용 계약 기간 여부 ····· 101

〈 표 3-33 〉 고용 계약 기간 ····· 102
〈 표 3-34 〉 복리후생제도 현황 ····· 103
〈 표 3-35 〉 모성보호제도 현황 ····· 104
〈 표 3-36 〉 돌봄 제도 현황 ····· 105
〈 표 3-37 〉 유연근무제도 현황 ····· 106
〈 표 3-38 〉 복리후생제도(휴가제도) ····· 107
〈 표 3-39 〉 육아휴직 사용 여부 ····· 108
〈 표 3-40 〉 육아휴직 이후 해당 직장 복귀 여부 ····· 109
〈 표 3-41 〉 육아휴직 이후 복귀하지 못한 이유 ····· 109
〈 표 3-42 〉 육아휴직 미사용 이유 ····· 110
〈 표 3-43 〉 주당 평균 근로 시간 ····· 111
〈 표 3-44 〉 주당 평균 근로 시간 비교분석 ····· 112
〈 표 3-45 〉 월평균 임금 ····· 113
〈 표 3-46 〉 월평균 임금 비교분석 ····· 114
〈 표 3-47 〉 일을 그만둘 당시 일자리의 조직문화 ····· 116
〈 표 3-48 〉 일을 그만둘 당시 일자리의 조직문화 1 ····· 117
〈 표 3-49 〉 일을 그만둘 당시 일자리의 조직문화 2 ····· 118
〈 표 3-50 〉 일을 그만둘 당시 일자리의 조직문화 3 ····· 119
〈 표 3-51 〉 일을 그만둘 당시 일자리의 조직문화 4 ····· 120
〈 표 3-52 〉 일을 그만둘 당시 일자리의 조직문화 5 ····· 121
〈 표 3-53 〉 일을 그만둘 당시 일자리의 조직문화 6 ····· 122
〈 표 3-54 〉 경력 단절 당시 일자리를 그만둔 이유 ····· 123
〈 표 3-55 〉 결혼, 임신·출산, 육아, 자녀 교육, 가족구성원 돌봄으로 그만둔 이유 ···· 125
〈 표 3-56 〉 근로조건 때문으로 그만둔 이유 ····· 126
〈 표 3-57 〉 그 밖의 다른 이유로 그만둔 이유 ····· 128
〈 표 3-58 〉 일자리를 그만둘 당시, 배우자의 취업 여부 ····· 129
〈 표 3-59 〉 일자리를 그만둘 당시, 배우자의 일자리 지위 ····· 130
〈 표 3-60 〉 일자리를 그만둘 당시, 배우자의 월평균 임금 수준 ····· 131
〈 표 3-61 〉 일자리를 그만둘 당시, 배우자 월평균 임금 ····· 132

〈 표 3-62 〉 경력 단절 당시, 배우자 지원 ····· 133
〈 표 3-63 〉 경력 단절 당시, 배우자 지원 1-배우자 임금으로 가정생활 유지 충분함 ····· 134
〈 표 3-64 〉 경력 단절 당시, 배우자 지원 2-배우자의 야근, 주말 근무, 출장 등이 많음 ··· 135
〈 표 3-65 〉 구직활동 여부 ····· 136
〈 표 3-66 〉 취·창업 지원 기관 등록 경험 ····· 137
〈 표 3-67 〉 등록한 취·창업 지원 기관(중복 응답) ····· 138
〈 표 3-68 〉 취·창업 지원 기관 서비스 도움 부분 ····· 140
〈 표 3-69 〉 국민취업지원제도와 연결된 서비스(중복 응답) ····· 141
〈 표 3-70 〉 취업 지원 서비스 중 가장 도움이 된 부분 ····· 143
〈 표 3-71 〉 구직 목적 ····· 145
〈 표 3-72 〉 구직 고려 요인 ····· 147
〈 표 3-73 〉 구직과정 애로사항 ····· 149
〈 표 3-74 〉 구직 경로 ····· 151
〈 표 3-75 〉 직업교육 훈련기관 경험 ····· 152
〈 표 3-76 〉 직업교육훈련 참여 이유 ····· 153
〈 표 3-77 〉 정보 경로 ····· 154
〈 표 3-78 〉 직업교육훈련을 받지 않은 이유 ····· 154
〈 표 3-79 〉 직업교육 훈련 취업 도움 여부 ····· 155
〈 표 3-80 〉 취업에 도움이 되지 못한 이유 ····· 156
〈 표 3-81 〉 현재 일자리 업종 ····· 157
〈 표 3-82 〉 현재 일자리 사업체 유형 ····· 158
〈 표 3-83 〉 현재 일자리 사업체 종사자 수 ····· 159
〈 표 3-84 〉 현재 일자리 사업체 종사자 수 비교분석 ····· 160
〈 표 3-85 〉 담당업무 ····· 162
〈 표 3-86 〉 현재 일자리에서의 지위 ····· 163
〈 표 3-87 〉 근무시간 유형 ····· 165
〈 표 3-88 〉 시간제 일자리 선택 이유 ····· 166
〈 표 3-89 〉 고용계약 기간 여부 ····· 167
〈 표 3-90 〉 고용계약 기간 ····· 168

〈 표 3-91 〉 사업체 복리후생제도 ····· 169
〈 표 3-92 〉 모성보호제도 여부 ····· 170
〈 표 3-93 〉 모성보호제도 사용 경험 ····· 170
〈 표 3-94 〉 출산 전후 휴가 제도 여부 ····· 171
〈 표 3-95 〉 출산 전후 휴가 제도 사용 경험 ····· 172
〈 표 3-96 〉 유산·사산 휴가 제도 여부 ····· 173
〈 표 3-97 〉 유산·사산 휴가 제도 사용 경험 ····· 174
〈 표 3-98 〉 배우자 출산휴가 제도 여부 ····· 175
〈 표 3-99 〉 임신기 근로 시간 단축 제도 여부 ····· 176
〈 표 3-100 〉 임신기 근로 시간 단축제도 사용 경험 ····· 177
〈 표 3-101 〉 난임 치료 휴가 제도 여부 ····· 178
〈 표 3-102 〉 난임 치료 휴가 제도 사용 경험 ····· 179
〈 표 3-103 〉 육아휴직 제도 여부 ····· 180
〈 표 3-104 〉 육아휴직 제도 사용 경험 ····· 181
〈 표 3-105 〉 육아기 근로 시간 단축제도 여부 ····· 182
〈 표 3-106 〉 육아기 근로 시간 단축제도 사용 경험 ····· 183
〈 표 3-107 〉 돌봄 제도 여부 ····· 184
〈 표 3-108 〉 돌봄 제도 사용 경험 ····· 184
〈 표 3-109 〉 가족 돌봄 휴직(휴가) 제도 여부 ····· 185
〈 표 3-110 〉 가족 돌봄 휴직(휴가) 제도 사용 경험 ····· 186
〈 표 3-111 〉 가족 돌봄 등을 위한 근로 시간 단축제도 여부 ····· 187
〈 표 3-112 〉 가족 돌봄 등을 위한 근로 시간 단축제도 사용 경험 ····· 188
〈 표 3-113 〉 직장 보육 시설 여부 ····· 189
〈 표 3-114 〉 직장 보육 시설 사용 경험 ····· 190
〈 표 3-115 〉 유연근무제도 여부 ····· 191
〈 표 3-116 〉 유연근무제도 사용 경험 ····· 191
〈 표 3-117 〉 시간선택제도 여부 ····· 192
〈 표 3-118 〉 시간선택제도 사용 경험 ····· 193
〈 표 3-119 〉 시차 출퇴근제도 여부 ····· 194

〈 표 3-120 〉 시차 출퇴근제도 사용 경험 ····· 195
〈 표 3-121 〉 탄력근무제도 여부 ····· 196
〈 표 3-122 〉 탄력근무제도 사용 경험 ····· 197
〈 표 3-123 〉 재택·원격 근무제도 여부 ····· 198
〈 표 3-124 〉 재택·원격 근무제도 사용 경험 ····· 199
〈 표 3-125 〉 휴가제도 여부 ····· 200
〈 표 3-126 〉 휴가제도 사용 경험 ····· 201
〈 표 3-127 〉 연차 휴가 사용 분할제도 여부 ····· 202
〈 표 3-128 〉 연차 휴가 사용 분할제도 사용 경험 ····· 203
〈 표 3-129 〉 병가 제도 여부 ····· 204
〈 표 3-130 〉 병가 제도 사용 경험 ····· 205
〈 표 3-131 〉 생리휴가 제도 여부 ····· 206
〈 표 3-132 〉 생리휴가 제도 사용 경험 ····· 207
〈 표 3-133 〉 경조사 휴가 제도 여부 ····· 208
〈 표 3-134 〉 경조사 휴가 제도 사용 경험 ····· 209
〈 표 3-135 〉 공가 제도 여부 ····· 210
〈 표 3-136 〉 공가 제도 사용 경험 ····· 211
〈 표 3-137 〉 육아휴직 사용 경험 ····· 212
〈 표 3-138 〉 경력 단절 위기 경험 여부 ····· 213
〈 표 3-139 〉 경력 단절 위기 극복 가능 요인 ····· 214
〈 표 3-140 〉 사업체 사회보험 가입 여부 ····· 214
〈 표 3-141 〉 사업체 사회보험 가입률 ····· 216
〈 표 3-142 〉 주당 평균 근로 시간 ····· 217
〈 표 3-143 〉 주당 평균 근로 시간 비교분석 ····· 218
〈 표 3-144 〉 월평균 임금(수입) ····· 219
〈 표 3-145 〉 월평균 임금(수입) 비교분석 ····· 220
〈 표 3-146 〉 사직 의향 ····· 221
〈 표 3-147 〉 사직 이유 ····· 222
〈 표 3-148 〉 사직의 구체적인 이유 ····· 224

〈 표 3-149 〉 사직 이후 활동 계획 ····· 225
〈 표 3-150 〉 여성 경력 유지를 위해 필요한 일자리 환경(우선순위) ····· 226
〈 표 3-151 〉 여성 경력 유지를 위해 필요한 일자리 환경(1순위/나이) ····· 227
〈 표 3-152 〉 여성 경력 유지를 위해 필요한 일자리 환경(1순위/교육 수준) ····· 228
〈 표 3-153 〉 여성 경력 유지를 위해 필요한 일자리 환경(1순위/거주지) ····· 229
〈 표 3-154 〉 여성 경력 유지를 위해 필요한 일자리 환경(1순위/응답유형) ····· 230
〈 표 3-155 〉 현재 일자리 만족도 ····· 231
〈 표 3-156 〉 수입 또는 소득 만족도 ····· 232
〈 표 3-157 〉 고용 안정성 만족도 ····· 233
〈 표 3-158 〉 직무(하는 일) 만족도 ····· 234
〈 표 3-159 〉 근로 시간 만족도 ····· 235
〈 표 3-160 〉 복리후생 만족도 ····· 236
〈 표 3-161 〉 현재 일자리의 전반적인 만족도 ····· 237
〈 표 3-162 〉 직전 일자리와 현재 일자리의 근로조건 변화 ····· 238
〈 표 3-163 〉 직전 일자리와 현재 일자리의 직급(직위) 변화 ····· 239
〈 표 3-164 〉 직전 일자리와 현재 일자리의 고용 안정성 변화 ····· 240
〈 표 3-165 〉 직전 일자리와 현재 일자리의 보수(소득) 변화 ····· 241
〈 표 3-166 〉 현재 일자리의 조직문화 ····· 243
〈 표 3-167 〉 현재 일자리의 조직문화 1 ····· 244
〈 표 3-168 〉 현재 일자리의 조직문화 2 ····· 245
〈 표 3-169 〉 현재 일자리의 조직문화 3 ····· 246
〈 표 3-170 〉 현재 일자리의 조직문화 4 ····· 247
〈 표 3-171 〉 현재 일자리의 조직문화 5 ····· 248
〈 표 3-172 〉 현재 일자리의 조직문화 6 ····· 249
〈 표 3-173 〉 향후 취업이나 창업 의사 ····· 251
〈 표 3-174 〉 일할 계획이 없는 이유(중복 응답) ····· 252
〈 표 3-175 〉 취업이나 창업 희망 지역 ····· 253
〈 표 3-176 〉 대전광역시를 선택한 이유 ····· 253
〈 표 3-177 〉 대전광역시 이외 지역을 선택한 이유 ····· 254

〈 표 3-178 〉 일하는 목적 ····· 256
〈 표 3-179 〉 직업(일자리) 선택 고려 요인 ····· 258
〈 표 3-180 〉 최소한의 월평균 수입 ····· 259
〈 표 3-181 〉 최소한의 월평균 수입 비교분석 ····· 260
〈 표 3-182 〉 현재 일자리 업종 ····· 261
〈 표 3-183 〉 희망 일자리(사업체) 유형 ····· 262
〈 표 3-184 〉 희망 업무 ····· 264
〈 표 3-185 〉 희망 근무시간 유형 ····· 265
〈 표 3-186 〉 시간제 일자리 희망 이유 ····· 266
〈 표 3-187 〉 창업 희망 업종 ····· 267
〈 표 3-188 〉 창업 희망 이유 ····· 268
〈 표 3-189 〉 구직활동 경험 ····· 269
〈 표 3-190 〉 최근 1년 경험한 적극적 구직활동(중복 응답) ····· 270
〈 표 3-191 〉 최근 1년 국민취업지원제도 지원(중복 응답) ····· 271
〈 표 3-192 〉 직업교육훈련 참여 의향 ····· 272
〈 표 3-193 〉 직업교육훈련 희망 이유 ····· 274
〈 표 3-194 〉 희망 직업교육훈련 기관(중복 응답) ····· 275
〈 표 3-195 〉 희망 직업교육훈련 과정(중복 응답) ····· 276
〈 표 3-196 〉 직업교육훈련을 받고 싶지 않은 이유 ····· 277
〈 표 3-197 〉 직업교육훈련 비용 부담 의사 ····· 278
〈 표 3-198 〉 성공적인 취·창업을 위한 정부 정책(우선순위) ····· 279
〈 표 3-199 〉 성공적인 취·창업을 위한 정부 정책(1순위) ····· 281
〈 표 3-200 〉 여성 경제활동 참여 활성화 정책 도움 정도 ····· 283
〈 표 3-201 〉 남녀 간 고용기회 평등 정책의 도움 정도 ····· 284
〈 표 3-202 〉 연령차별 개선 정책의 도움 정도 ····· 285
〈 표 3-203 〉 학력 차별 개선 정책의 도움 정도 ····· 286
〈 표 3-204 〉 노동시장 내 여성의 지위 개선 정책의 도움 정도 ····· 287
〈 표 3-205 〉 여성의 경력 유지·개발 지원 정책의 도움 정도 ····· 288
〈 표 3-206 〉 여성 일자리 사업의 경제활동 참여율 도움 정도 ····· 289

〈 표 3-207 〉 여성 일자리 지원 기관의 경제활동 참여율 도움 정도 ····· 290
〈 표 3-208 〉 여성 취·창업 지원 사업 및 프로그램의 경제활동 참여 도움 정도 ····· 291
〈 표 3-209 〉 일·생활 균형 지원 정책의 경제활동 참여율 도움 정도 ····· 292
〈 표 3-210 〉 여성 일자리 정책 관심 연령층 ····· 293
〈 표 3-211 〉 여성 일자리 정책 관심 연령층 ····· 294
〈 표 3-212 〉 생애 주기별 여성 경제활동 지속 영향 인식 ····· 295
〈 표 3-213 〉 결혼이 경제활동 지속에 미치는 영향 ····· 296
〈 표 3-214 〉 임신이 경제활동 지속에 미치는 영향 ····· 297
〈 표 3-215 〉 출산이 경제활동 지속에 미치는 영향 ····· 298
〈 표 3-216 〉 육아·자녀 교육이 경제활동 지속에 미치는 영향 ····· 299
〈 표 3-217 〉 가족 간병·간호가 경제활동 지속에 미치는 영향 ····· 300
〈 표 3-218 〉 근로환경과 여성 경제활동 지속 영향 인식 ····· 302
〈 표 3-219 〉 임금 수준이 경제활동 지속에 미치는 영향 ····· 303
〈 표 3-220 〉 고용 형태가 경제활동 지속에 미치는 영향 ····· 304
〈 표 3-221 〉 업종이 경제활동 지속에 미치는 영향 ····· 305
〈 표 3-222 〉 직종이 경제활동 지속에 미치는 영향 ····· 306
〈 표 3-223 〉 일·생활 균형 제도가 경제활동 지속에 미치는 영향 ····· 307
〈 표 3-224 〉 성평등 조직문화가 경제활동 지속에 미치는 영향 ····· 308
〈 표 3-225 〉 경력 단절 예방 활성화 필요 제도(우선순위) ····· 309
〈 표 3-226 〉 경력 단절 예방 활성화 필요 제도(1순위/나이) ····· 310
〈 표 3-227 〉 경력 단절 예방 활성화 필요 제도(1순위/교육 수준) ····· 311
〈 표 3-228 〉 경력 단절 예방 활성화 필요 제도(1순위/거주지) ····· 312
〈 표 3-229 〉 경력 단절 예방 활성화 필요 제도(1순위/응답유형) ····· 313
〈 표 3-230 〉 중앙정부 경력 단절 예방 정책과제(우선순위) ····· 315
〈 표 3-231 〉 중앙정부 경력 단절 예방 정책과제(1순위/나이) ····· 316
〈 표 3-232 〉 중앙정부 경력 단절 예방 정책과제(1순위/교육 수준) ····· 317
〈 표 3-233 〉 중앙정부 경력 단절 예방 정책과제(1순위/거주지) ····· 318
〈 표 3-234 〉 중앙정부 경력 단절 예방 정책과제(1순위/응답유형) ····· 319
〈 표 3-235 〉 대전광역시 경력 단절 예방 정책과제(우선순위) ····· 321

〈 표 3-236 〉 대전광역시 경력 단절 예방 정책과제(1순위/나이) ····· 322
〈 표 3-237 〉 대전광역시 경력 단절 예방 정책과제(1순위/교육 수준) ····· 323
〈 표 3-238 〉 대전광역시 경력 단절 예방 정책과제(1순위/거주지) ····· 324
〈 표 3-239 〉 대전광역시 경력 단절 예방 정책과제(1순위/응답유형) ····· 325

〈 표 4-1 〉 초점집단면접 현황 ····· 329
〈 표 4-2 〉 초점집단면접 여성 참여자 구성 ····· 330
〈 표 4-3 〉 초점집단면접 기관종사자 참여자 구성 ····· 331
〈 표 4-4 〉 초점집단면접 여성 참가자 질문구성 ····· 331
〈 표 4-5 〉 초점집단면접 기관종사자 질문구성 ····· 332
〈 표 4-6 〉 여성 참여자 초점집단면접 분석 결과 ····· 333
〈 표 4-7 〉 여성 참여자 초점집단면접 분석 결과(계속) ····· 334
〈 표 4-8 〉 기관종사자의 초점집단면접 분석결과 ····· 351

[그림 1-1] 연구 추진 체계 ····· 7
[그림 1-2] 온라인(모바일) 조사 과정 ····· 12
[그림 1-3] 자료처리 과정 ····· 13
[그림 2-1] 제3차 기본계획(2020~2024) 체계 ····· 57

요 약

연구의 목적

❑ 대전광역시 여성 경제활동 실태조사의 목적은 법률과 조례에 따라 여성의 경제활동 촉진과 경력 단절 예방 정책 수립의 근거자료 구축임

○ 즉, 혼인·임신·출산·육아와 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 경제활동을 중단하였거나, 또는 경제활동을 한 적은 없지만 취업을 희망하는 여성의 경제활동 실태를 파악하여 효율적인 여성의 경제활동 촉진과 경력 단절 예방 정책 수립의 기초자료를 구축하는 것을 목적으로 함

조사 설계

❑ 조사 내용

○ 조사 내용은 6개 영역으로, 일자리를 그만둘 당시 일자리, 구직활동과 직업훈련, 현재 일자리, 취업·창업 의사, 여성 경제활동 정책 인식과 수요, 기본 사항 등임

구분	내용
일자리를 그만둘 당시 일자리	사업체 및 직업 현황, 일자리에서의 지위, 형태, 계약기간, 육아휴직(부모 휴가) 사용과 경력 단절, 근로 시간과 임금, 일자리의 조직문화, 직장을 그만둔 이유, 배우자에 관한 사항
구직활동과 직업훈련	구직활동 노력과 취·창업 지원 기관 등록과 지원 서비스, 구직목적과 고려 사항, 구직 경로, 직업교육 훈련기관에서의 훈련 경험
현재 일자리	사업체 및 직업 현황, 일자리에서의 지위, 형태, 고용 계약 기간, 사업체 복리후생제도, 육아휴직 사용, 경력 단절 위기 경험, 사회보험 가입 여부, 근로 시간과 임금, 현재 일자리 사직 의향, 취업 여성의 경력 유지를 위해 필요한 일자리 환경, 일자리 만족도와 변화, 일자리의 조직문화
취업·창업 의사	향후 취업·창업 의사, 취업·창업 희망 지역, 일하는 목적과 고려 사항, 취업 직종과 근로 형태, 창업, 구직활동과 국민 취업제도 이용, 직업교육 훈련, 취업·창업을 위한 정부 정책 인식
여성 경제활동 정책 인식과 수요	여성 경제활동 참여 활성화 정책, 여성 경제활동 영향 인식, 중앙정부와 대전광역시 정책 인식
기본 사항	최종 학력과 혼인 상태, 배우자의 취업 상태, 가구의 경제적 수준, 가족에 관한 사항

❑ 설문조사 대상

○ 모집단은 대전광역시에 거주하는 25~54세의 여성으로, 행정안전부의 주민등록인구통계(2024년 8월 말)에 따르면 309,877명임

○ 표본은 자치구와 나이에 따른 인구 비율을 고려하여 비례 할당함

구분	25~34세	35~44세	45~54세	계
대전	315	306	379	1,000
동구	39	39	52	130
중구	44	42	58	144
서구	112	102	126	341
유성구	89	93	99	280
대덕구	31	29	45	105

❑ 초점집단면접

○ 자료수집을 위해 반구조화된 면담지를 활용하여 경력 단절 이후 현재 경제활동에 참여하지 않는 여성 5명, 현재 경제활동을 참여하고 있는 여성 5명, 여성 경제활동 지원 관련 기관 종사자 4명을 대상으로 초점집단면접 시행

구분	경력 단절 이후 경제활동 미참여 여성	현재 경제활동 참여 여성 (경력 단절 경험 유무)	여성 경제활동 지원 관련 기관 종사자
인원(명)	5	5	4

조사 대상자의 일반적 특성

❑ 인구학적 특성

○ 본 조사의 응답 대상은 25~54세의 여성이며, 평균 나이는 40.2세임. 교육 수준은 10명 중 6명 정도(58.2%)는 대학교 졸업 이상의 교육 수준임

○ 현재 배우자가 있는 여성은 10명 중 6명 정도(58.9%)이고, 없는 여성은 10명 중 4명 정도(41.1%)임. 거주지는 서구(34.1%), 유성구(28.0%), 중구(14.3%), 동구(13.0%), 대덕구(10.5%)의 순임

○ 경제활동 상태는 현재 10명 중 8명 정도(77.3%)는 취업 상태이고, 10명 중 2명 정도(22.7%)는 비취업 상태임. 응답자 10명 중 6명 정도(57.3%)는 경력 단절 경험이 있고, 10명 중 4명 정도(42.7%)는 경력 단절 경험이 없음

❑ 배우자의 상황

○ 배우자의 취업 상태는 대부분 취업 중(93.6%)임. 취업 상태 배우자의 종사상 지위는 10명 중 7명 정도(68.6%)가 상용 근로자로, 임금근로자가 3/4 정도(75.7%), 비임금근로자가 1/4 정도(24.3%)임. 배우자의 현재 월평균 임금(수입)은 300~400만원 미만(29.1%)이 가장 많음

○ 현재 배우자의 지원은 응답자 10명 중 7명 정도(72.1%)는 배우자의 임금(수입)으로 가정생활을 유지할 수 없으며, 응답자의 절반 정도(45.9%)는 배우자의 야근 및 주말 근무, 출장 등이 많아, 일·생활 양립이 어려운 것으로 나타남

❑ 가구의 경제적 수준

○ 지난 1년간 세금 공제 전 가구의 월평균 수입을 살펴보면, 200~300만원 미만(20.7%), 300~400만원 미만(15.9%), 400~500만원 미만(11.0%)의 순임

○ 지난 1년간 가구의 월평균 지출을 살펴보면, 100~200만원 미만(20.7%), 300~400만원 미만(17.2%), 200~300만원 미만(16.8%)의 순임

❑ 가족에 관한 사항

○ 함께 사는 가구원 수를 살펴보면, 평균 3.03명이며, 4인 가구(30.0%), 3인 가구(26.2%), 2인 가구(17.9%), 1인 가구(16.0%)의 순임

○ 초등학교 이하의 자녀가 있는 경우는 10명 중 3명 정도(29.0%)이며, 초등학교 이하의 자녀가 있다는 응답자의 평균 자녀 수는 1.45명임

○ 응답자 10명 중 1명 정도(10.9%)는 자녀 이외의 거동 불편 노인, 치매 노인, 돌봄이 필요한 장애인, 질환으로 간호나 간병이 필요한 가족 등이 있는 것으로 나타남

가장 최근에 그만둔 일자리의 특성

❑ 사업체 및 직업 현황

○ 가장 최근에 그만둔 일자리의 그만둔 시기는 평균 6.93년이며, 기간으로는 2~5년 이하(30.0%)가 가장 많음

○ 경력 단절 당시 일자리(사업체)의 업종은 교육 서비스업(23.1%), 보건 및 사회복지 서비스업(17.4%)의 순임. 경력 단절 당시 일자리(사업체) 유형은 민간 회사 또는 개인사업체가 3/4 정도(76.3%)임

○ 종사자 규모는 5인 미만이 1/4 정도(25.6%), 5~10인 미만이 1/4 정도(24.4%)로 나타나, 10인 미만 사업장이 절반 정도(50.0%)임

○ 일자리(사업체)에서 했던 일은 서비스 종사자(27.4%), 전문가 및 관련 종사자(27.2%), 사무 종사자(25.5%)의 순으로 4/5 정도가 3개 직업에 집중됨

❑ 일자리에서의 지위, 형태, 계약기간

○ 종사상 지위는 임금근로자가 3/4 정도(75.1%), 비임금근로자가 1/4 정도(24.9%)임. 구체적으로는 상용 근로자(58.1%), 고용원이 있는 자영업자(17.8%)의 순임

○ 경력 단절 당시 일자리의 근무시간 유형은 전일제가 3/4 정도(81.1%), 시간제가 1/4 정도(18.9%)임. 근무시간 유형이 시간제인 경우, 시간제 일자리 선택 이유는 육아 및 가사(28.8%), 자녀 돌봄·교육(22.2%)의 순임

○ 경력 단절 당시 사업체에 고용될 때 고용계약 기간을 정한 경우가 43.8%, 정하지 않은 경우가 56.2%임

❑ 복리후생제도

○ 복리후생제도로는 모성보호제도, 돌봄제도, 유연근무제도, 휴가제도 등이며, 전혀 없었다는 응답은 유연근무제도(48.2%), 돌봄제도(47.1%), 모성보호제도(32.4%), 휴가제도(25.5%)의 순임

○ 출산 전후 휴가, 유산·사산 휴가, 배우자 출산휴가, 임신기 근로 시간 단축제, 난임 치료 휴가, 육아휴직, 육아기 근로 시간 단축제 등의 모성보호제도가 전혀 없었다는 응답이 10명 중 3명 정도(32.4%)임

○ 가족 돌봄 휴직 또는 휴가 제도, 가족 돌봄 등을 위한 근로 시간 단축제, 직장 보육 시설 등의 돌봄 제도가 전혀 없었다는 응답이 절반 정도(47.1%)임

○ 시간선택제, 시차 출퇴근제, 탄력근무제, 재택·원격 근무 등 유연근무제도가 전혀 없었다는 응답이 절반 정도(48.2%)임

○ 연차 휴가 사용 분할제도, 병가, 생리휴가, 경조사 휴가, 공가 등의 휴가제도가 전혀 없었다는 응답은 1/4 정도(25.5%)임

❑ 육아휴직 사용과 경력 단절

○ 경력 단절 당시 일자리(사업체)에서 육아휴직(부모 휴가)이 가능했던 대상자에게 사용 여부를 조사한 결과, 1/3 정도(32.2%)는 사용했고, 2/3 정도(67.8%)는 사용하지 않음

○ 육아휴직(부모 휴가)을 사용한 응답자 중 육아휴직 이후 해당 직장 복귀 여부를 조사한 결과, 10명 중 6명 정도(58.3%)는 복귀했으나, 4명 정도(41.7%)는 복귀하지 않았음

○ 경력 단절 당시 육아휴직(부모 휴가)이 가능했던 대상자 중 육아휴직을 사용하지 못한 이유는 1/5 정도(19.0%)는 조직 분위기상 신청하지 않는 것이 관례이기 때문이라고 응답함

❑ 주당 평균 근로 시간과 임금

○ 경력 단절 당시 일자리(사업체)에서 주당 평균 근로 시간(초과 근로 시간 포함)은 평균 32.60시간으로 나타남. 36시간 미만이 39.7%, 36시간 이상이 60.3%임

○ 일자리(사업체)를 그만둘 당시, 월평균 임금 또는 수입(세금 공제 전)은 10명 중 4명 정도(41.0%)가 100~200만원 미만임

❑ 일을 그만둘 당시 일자리의 조직문화

○ 여성들은 결혼이나 임신을 하면 계속 다니기 어려운 분위기였다는 질문에는 부정 평가(48.5%)가 긍정 평가(32.0%)보다 높음

○ 여성들이 아이를 키우면서 직장생활을 할 수 없는 분위기였다는 질문에는 부정 평가(42.1%)가 긍정 평가(33.6%)보다 높음

○ 장시간 근로를 하는 것이 좋은 평가를 받을 수 있는 분위기였다는 질문에는 부정 평가(45.8%)가 긍정 평가(23.7%)보다 높음

○ 휴가를 자유롭게 사용하기 어려운 분위기였다는 질문에는 부정 평가(55.1%)가 긍정 평가(24.5%)보다 높음

○ 직장 내에서 성역할이 뚜렷해서 계속 다녀도 별다른 경력상의 성공을 거두기 어려운 상황이었다는 질문에는 부정 평가(38.4%)와 긍정 평가(36.2%)가 유사함

○ 여성들은 인사관리(임금, 승진, 배치 등)에서 불이익을 당하는 편이었다는 질문에 부정 평가(29.9%)가 긍정 평가(45.3%)보다 낮음

❑ 직장을 그만둔 이유

○ 당시 일자리(사업체)를 그만둔 주된 이유는 절반 정도(48.6%)가 결혼, 임신·출산, 육아, 자녀 교육, 가족구성원 돌봄이며, 근로조건 때문(17.8%), 그 밖의 다른 사유(33.6%)로 나타남

○ 결혼, 임신·출산, 육아, 자녀 교육, 가족구성원 돌봄으로 그만둔 구체적인 이유는 절반 정도(48.0%)가 임신·출산임. 근로조건 때문으로 그만둔 구체적인 이유는 고용 형태가 불안정해서(24.4%), 임금이 낮아서(23.3%), 임금 외 수당이나 복리후생이 부족해서(23.1%)의 순임. 그 밖의 사유로 일자리를 그만둔 구체적인 이유는 개인 건강 문제(25.1%)가 가장 많음

❑ 배우자에 관한 사항

○ 일자리를 그만둘 당시, 배우자의 대부분(93.0%)은 일을 하고 있었으며, 일자리에서의 지위는 10명 중 7명 정도(73.2%)가 임금근로자임. 당시, 배우자의 월평균 임금 수준은 300~400만원 미만(31.5%)이 가장 많음

○ 경력 단절 당시, 배우자의 임금(수입)으로 가정생활을 유지하는데 충분했다는 응답은 10명 중 3명 정도(28.4%)임. 배우자의 야근 및 주말 근무, 출장 등이 잦았다는 응답이 절반 정도(48.5%)를 차지함

구직활동과 직업훈련

❑ 구직활동 노력

○ 경력 단절 이후 일자리를 얻기 위해 10명 중 6명 정도(62.4%)는 적극적인 구직 활동함

❑ 취·창업 지원 기관 등록과 지원 서비스

○ 응답자의 절반 정도(49.8%)는 경력 단절 이후 일자리를 얻기 위해 취·창업 지원 기관에 등

록한 경험이 있으며, 일자리를 얻기 위해 등록한 취·창업 지원 기관은 응답자 1인당 1.65개소이며, 지원 기관 중 워크넷(72.8%)이 가장 많음

- ○ 취·창업 지원 기관에서 상담을 통해 지원받은 서비스 중 가장 도움 된 것은 다양한 구인처 정보 제공(48.2%)이 가장 많음. 지원받은 서비스 중에서 국민취업지원제도(내일배움카드 등)와 연결된 지원 서비스를 확인한 결과, 직업훈련 참여(22.1%)가 가장 많음
- ○ 취업 지원 서비스 중 가장 도움이 된 부분은 취업포털 사이트를 이용하여 스스로 취업했다(36.8%), 고용센터나 여성새로일하기센터의 상담사에 의한 취업 지원 서비스(29.0%)의 순임

❑ 구직목적과 고려 사항, 구직 경로

- ○ 경력 단절 이후 일자리를 얻고자 했던 가장 큰 목적은 경제적인 목적 즉, 생활비를 보태기 위해서(32.0%), 기본적인 생계를 책임지기 위해서(31.6%)임
- ○ 구직 시 가장 중요하게 고려했던 요인은 적성과 능력(22.2%), 유연한 근무 환경(17.4%)의 순임
- ○ 경력 단절 이후 일자리를 구하는 과정에서 겪은 가장 큰 애로사항은 자녀 양육으로 인한 구직 활동 시간 확보의 어려움(23.5%), 사회적응에 대한 자신감 부족(17.2%)의 순임
- ○ 구직 경로는 민간 취업 지원 기관(31.1%), 공공 취업 지원 기관(30.3%)의 순임

❑ 직업교육 훈련기관에서의 훈련 경험

- ○ 경력 단절 이후 일자리를 얻기 위해 직업교육훈련기관에서 직업교육훈련을 받은 경험이 있는 경우는 1/4 정도(24.7%)임. 직업교육훈련의 참여 이유는 자격증 취득(41.7%)이 가장 많음
- ○ 직업교육훈련기관에 관한 정보의 취득 경로는 절반 정도(47.4%)가 고용센터(고용복지플러스센터)로 나타남
- ○ 직업교육훈련을 받은 경험이 없는 응답자에게 그 이유를 질문한 결과, 직업교육훈련을 받은 시간적 여유가 없어서(26.6%)가 가장 높음
- ○ 직업교육훈련 경험자 10명 중 7명 정도(68.7%)는 직업교육훈련이 취업에 도움이 된 것으로 나타남. 반대로 직업교육훈련이 취업에 도움이 되지 못한 이유는 직업교육훈련을 받아보니 적성에 맞지 않아 관련 분야로의 취업을 원하지 않게 되어서(32.9%)가 가장 많음

현재 일자리 특성

❑ 사업체 및 직원 현황

- ❍ 현재 일자리(사업체)의 업종(주된 활동)은 교육 서비스업(19.8%), 보건업 및 사회복지서비스업(16.0%)의 순임. 현재 일자리(사업체)의 유형은 민간 회사 또는 개인사업체(66.8%), 국가·지방자치단체, 공공기관(26.0%)의 순임
- ❍ 현재 일자리(사업체)의 종사자 수는 5인 미만(19.7%)이 가장 많음. 현재 일자리(사업체)에서 하는 일은 사무종사자(28.8%), 전문가 및 관련 종사자(26.8%), 서비스 종사자(21.4%)의 순임
- ❍ 현재 일자리(사업체)에서의 지위는 10명 중 8명 정도(81.5%)는 임금근로자임. 구체적인 지위는 상용근로자(70.8%), 고용원이 있는 자영업자(11.9%)의 순임
- ❍ 현재 일자리 근무시간 유형은 10명 중 8명 정도(81.9%)가 전일제임. 시간제 일자리를 선택한 이유는 육아 및 가사(24.2%), 자녀 돌봄·교육(24.1%)의 순임
- ❍ 현재 일자리(사업체)에 고용될 때, 1/3 정도(34.3%)는 고용계약 기간을 정했으며, 고용계약 기간은 1~2년 미만(35.4%), 2년 이상(32.6%)의 순임

❑ 사업체 복리후생제도와 육아휴직 사용

- ❍ 현재 일자리(사업체)에서 모성보호제도의 존재 비율은 출산 전후 휴가(58.4%), 육아휴직(48.8%), 배우자 출산휴가(40.9%), 임신기 근로 시간 단축제(40.8%)의 순임. 가장 낮은 제도는 난임 치료 휴가(29.4%)임. 모성보호제도 사용 경험은 출산 전후 휴가(52.5%)가 가장 높음
- ❍ 현재 일자리(사업체)에서 돌봄 제도의 존재 비율은 가족 돌봄 휴직(휴가) 제도(34.6%), 가족 돌봄을 위한 근로 시간 단축제(24.1%), 직장 보육 시설(13.4%)의 순임. 돌봄 제도 사용 경험은 직장 보육 시설(30.1%), 가족 돌봄 휴직(휴가) 제도(29.1%)의 순임
- ❍ 현재 일자리(사업체)에 유연근무 제도의 존재 비율은 시간선택제(27.4%), 시차 출퇴근제(27.7%), 탄력근무제(24.4%), 재택·원격 근무(22.0%)의 순임. 유연근무제도 사용 경험은 재택·원격 근무(54.8%), 시차 출퇴근제(45.4%)의 순임
- ❍ 현재 일자리(사업체)에서 휴가제도의 존재 비율은 경조사 휴가(67.4%), 연차 휴가 사용 분할제도(64.2%), 병가(62.6%)의 순임. 경험이 가장 높은 제도는 연차 휴가 사용 분할제도(87.3%)임

○ 육아휴직(부모 휴가) 사용 대상인 응답자 중 대부분(95.7%)이 현재 일자리에서 육아휴직을 사용한 경험이 있음

❑ 경력 단절 위기 경험

○ 응답자 4명 중 1명 정도(26.5%)는 현재 일자리에서 임신 준비, 결혼, 임신, 출산, 가족구성원 돌봄, 육아 등의 이유 또는 근로조건 등의 이유로 일자리를 그만두지는 않았지만, 경력 단절 위기를 겪은 적이 있음

○ 경력 단절의 위험이 있었으나, 이를 극복할 수 있었던 가장 중요한 요인으로는 가족구성원의 양육(돌봄) 지원(41.8%)임

❑ 사업체 사회보험 가입 여부

○ 현재 일자리(사업체)에서의 사회보험 가입률은 건강보험(90.6%), 국민연금(79.0%), 고용보험(75.5%), 산업재해보상보험(69.3%), 특수직역연금(7.8%)의 순임

❑ 주당 평균 근로 시간과 월평균 임금

○ 현재 일자리(사업체)에서 주당 평균 근로 시간은 34.87시간임. 시간별로는 10명 중 3명(31.1%)은 36시간 미만, 7명 정도(68.9%)는 36시간 이상 근로자임

○ 현재 일자리(사업체)의 월평균 임금 또는 수입(세금 공제 전)은 200~300만원 미만(39.1%), 200만원 미만(27.9%)의 순임

❑ 현재 일자리 사직 의향과 그 사유, 향후 계획

○ 향후 1년 이내에 현재 일자리를 그만둘 의향은 1/4 정도(23.1%)가 사직 의향이 있음. 그 이유는 결혼, 임신·출산, 육아, 자녀 교육, 가족구성원의 돌봄 때문(15.0%), 근로조건 때문(48.1%), 그 밖의 다른 사유 때문(36.8%) 등 임

○ 사직 이후는 대부분(65.8%)이 이직(전직)할 예정이며, 쉴 예정(26.7%)의 순임

❑ 취업 여성의 경력 유지를 위해 필요한 일자리 환경

○ 여성의 경력 유지를 위해 필요한 일자리 환경은 유연근무제 도입과 확대, 장시간 일하는 문화 개선, 육아휴직을 사용할 수 있는 조직문화 조성, 믿고 맡길 수 있는 보육 시설 확충 등의 순임

❑ 현재 일자리 만족도와 변화, 조직문화

○ 현재 일자리 만족도(만족+매우 만족)는 고용 안정성(46.3%), 근로 시간(46.2%), 직무(44.4%), 복리후생(31.9%), 수입 또는 소득(29.1%)의 순임. 일자리에 대한 전반적인 만족은 41.4%임

○ 경력 단절 경험자에게 직전 일자리와 현재 일자리를 비교하면, 직급(직위)은 현재 일자리가 직전 일자리보다 좋아짐(30.6%), 고용의 안정성은 현재 일자리가 직전 일자리보다 좋아짐(30.1%), 보수(소득)는 현재 일자리가 직전 일자리보다 좋아짐(30.1%)으로 나타남

○ 현재 일자리의 조직문화는 여성들은 결혼이나 임신을 하면 계속 다니기 어려운 분위기(30.6%), 여성들이 아이를 키우면서 직장생활을 할 수 없는 분위기(29.8%), 장시간 근로를 하는 것이 좋은 평가를 받을 수 있는 분위기(38.7%), 휴가를 자유롭게 사용하기 어려운 분위기(33.7%), 직장 내에서 성역할이 뚜렷해서 계속 다녀도 별다른 경력상의 성공을 거두기 어려운 상황(22.6%), 여성들은 인사관리(임금, 승진, 배치 등)에서 불이익을 당하는 편(19.8%)으로 나타남

취업·창업 의사

❑ 향후 취·창업 의사

○ 현재 비취업자 중 향후 1~2년 이내에 취업(64.2%), 창업(10.5%), 프리랜서(12.7%), 일할 계획 없음(12.5%) 등으로 나타남

○ 향후 일할 계획이 없는 이유는 육아 때문(47.9%)이 가장 높음

❑ 취·창업 희망 지역과 이유

○ 앞으로 취업이나 창업을 원하는 지역은 대부분(88.1%) 대전광역시이지만, 나머지(11.9%)는 대전광역시 이외로 응답함

○ 대전 지역을 선택한 이유는 지금까지 살던 곳이어서(61.1%)가 가장 높고, 대전 이외의 지역 응답자의 이유는 대전광역시에 전공 및 적성에 맞는 일자리가 부족해서(25.0%)가 가장 높음

❑ 일하는 목적과 고려 사항

○ 일을 하고자 하는 주된 목적은 경제적인 목적, 즉, 기본적인 생계비를 책임지기 위해(39.6%), 생활비를 보태기 위해(25.9%)의 순임

○ 직업(일자리) 선택 시 가장 중요하게 고려하는 요인은 적성과 능력(30.1%), 유연한 근무 환경(16.5%), 일자리 안정성(15.4%)의 순임

○ 일을 할 경우, 원하는 최소한의 수입은 월평균 239만원이며, 금액별로는 200~300만원 미만(60.8%)이 가장 많음

❑ 취업 직종과 근로 형태

○ 향후 원하는 일자리(사업체)의 업종은 보건업 및 사회복지 서비스업(26.0%), 교육 서비스업(19.8%)의 순이며, 원하는 일자리(사업체)의 유형은 민간 회사 또는 개인사업체(49.3%), 국가나 지방자치단체, 공공기관(45.2%)의 순임

○ 향후 일자리(사업체)에서 하고 싶은 일은 사무종사자(31.0%), 전문가 및 관련 종사자(26.9%), 서비스 종사자(22.2%)의 순임

○ 희망 근무시간 유형은 전일제(64.2%)가 시간제(35.8%)보다 많지만, 응답자 3명 중 1명은 시간제 일자리를 원하고 있음. 시간제 일자리를 원하는 이유는 시간을 자유롭게 활용하고 싶어서(35.7%)가 가장 높음

❑ 창업 업종

○ 창업한다면, 희망하는 업종은 예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업(17.5%), 교육 서비스업(15.2%)의 순임

○ 취업 대신 창업이나 프리랜서(플랫폼 일자리 포함)를 하려는 주된 이유는 시간을 자유롭게 활용하고 싶어서(35.9%), 일과 가정을 양립하고 싶어서(21.9%), 나이에 구애받지 않아서(19.4%)의 순임

❑ 구직활동

○ 응답자의 절반 정도(48.5%)는 최근 1년 사이에 일자리를 얻기 위해 적극적으로 구직 활동을 해 본 경험이 있는 것으로 나타남

○ 구직 활동 경험자에게 최근 1년 사이에 일자리를 얻기 위해 경험한 적극적 구직 활동은 1인당 평균 1.48개이며, 가장 많은 구직 활동은 입사지원서 제출과 면접 참가(62.9%)임

❑ 국민취업제도(내일배움카드 등) 이용 여부

○ 최근 1년 사이에 국민취업지원제도(내일배움카드 등)를 통해 받은 서비스는 구직 촉진 수당과 직업 훈련(9.4%)임. 그러나 절반 정도(48.0%)는 관련 서비스를 받은 적이 없는 것으로 나타남

❑ 직업교육훈련 의향과 이유, 비용

○ 응답자 10명 중 7명 정도는 직업교육훈련을 받을 의향(72.2%)이 있으며, 직업교육훈련을 받기 원하는 이유는 새로운 기술이나 일을 익혀서 직종을 바꾸려고(32.6%), 자격증을 취득하려고(27.8%)의 순임

○ 직업교육훈련을 받고 싶은 기관은 여성인력개발센터, 여성회관(여성가족원)(59.5%)이 가장 높음. 희망하는 직업교육훈련은 경영, 회계, 사무(33.7%), 관리직(19.8%), 보건, 의료(19.3%), 문화, 예술, 디자인, 방송(19.3%)의 순임

○ 직업교육훈련을 받고 싶지 않은 이유는 직업교육 훈련을 받을 시간적 여유가 없어서(28.7%)로 가장 높음

○ 취업 또는 창업을 위해 지급할 의사가 있는 직업교육 훈련비는 5만원 초과 10만원 이하(35.6%)가 가장 높음

❑ 취·창업을 위해 바라는 정부 정책

○ 성공적인 취업과 창업을 위해 정부가 적극적으로 추진해 주기를 바라는 정책은 일·생활 균형이 가능한 기업 문화 조성 지원, 양질의 시간제 일자리 확대, 정부 지원 일자리 확대, 장시간 일하는 문화 개선 등의 순임

여성 경제활동 정책 인식과 수요

❑ 여성 경제활동 참여 활성화 정책의 도움 정도

○ 여성 경제활동 참여 활성화를 위한 정책의 도움 정도를 살펴보면, 도움이 된다는 비율은 여성의 경력 유지·개발 지원 정책(45.7%), 남녀 간 고용기회 평등 정책(44.5%), 연령차별 개선 정책(42.5%), 노동시장 내 여성의 지위 개선 정책(42.2%), 학력 차별 개선 정책(38.1%)의 순임

❑ 여성 일자리 사업의 경제활동 참여율 도움 정도

○ 여성 일자리 사업의 도움 정도를 살펴보면, 도움이 된다는 비율은 일·생활 균형 지원 정책(57.3%), 여성 일자리 지원 기관(48.5%), 여성 취·창업 지원사업 및 프로그램(46.4%)의 순임

❑ 여성 일자리 정책 관심 연령층

○ 대전광역시가 관심을 가져야 할 여성 일자리 정책 연령층은 30대(40.0%), 40대(33.6%), 50대(16.2%), 20대(10.3%)의 순임

❑ 생애 주기와 여성 경제활동 지속 영향 인식

○ 여성의 경제활동을 지속에 영향을 미치는 비율은 출산(87.3%), 임신(84.9%), 육아·자녀 교육(84.2%), 가족 간병·간호(77.2%), 결혼(68.4%)의 순임

❑ 근로환경과 여성 경제활동 지속 영향 인식

○ 여성의 경제활동을 지속에 영향을 미치는 근로환경 요인은 임금 수준(80.1%), 고용 형태(78.8%), 일-생활 균형 제도(71.4%), 직종(67.9%), 업종(65.2%), 직장 내 성평등 직장 문화(62.4%)의 순임

❑ 경력 단절 예방을 위한 제도

○ 일하는 여성의 경력 단절 예방을 위해 활성화가 필요한 제도는 출산 전후 휴가, 육아휴직, 육아기 근로 시간 단축제, 대체인력 활용 제도, 탄력근무제 등의 순으로 나타남

❑ 중앙정부의 정책과제 인식

○ 중앙정부의 여성 경제활동 촉진과 경력 단절 예방 정책 중 가장 필요한 과제는 출산·육아기 근로자 지원 강화(모성보호제도, 대체인력 지원 등)가 가장 필요함. 그다음으로는 맞벌이 가구, 취업모의 자녀 돌봄 사각지대 해소(돌봄서비스 강화, 학교 안팎 초등 돌봄 확대, 아이돌봄 서비스 강화 등), 여성의 취업 지원 강화(새일센터 전문화, 사례관리, 취업 지원 프로그램 개선 등), 일·생활 균형 제도 정착을 위한 기업 지원(가족친화인증제도 강화 등) 등의 순으로 나타남

❑ 대전광역시의 정책과제 인식

❍ 대전광역시의 여성 경제활동 촉진과 경력 단절 예방 정책 중 가장 필요한 과제는 보육의 공공성 강화(국공립어린이집 확충, 다함께 돌봄 원스톱 통합지원센터 운영 등)가 가장 높은 것으로 나타남. 그다음으로는 아이돌보미 확충 등을 통해 서비스 공급 확대(시간제 돌봄서비스, 영아 종일제 돌봄서비스 등), 초등학생 돌봄 확대(유치원, 초등학생 돌봄 확대 등), 새일센터를 통한 경력 단절 예방 서비스 지원 확대(여성 고용유지 지원, 직장문화개선 지원, 경력 단절 예방 인식개선 등), 여성 친화 기업 선정 및 지원(여성 친화 기업 선정, 협약, 홍보 등)의 순으로 나타남

여성과 기관종사자의 경제활동 경험 분석

❑ 일·가정양립에 대한 여성의 인식과 경험

❍ 여성 참가자들은 성공적인 경력의 핵심으로 출산 후 초등학교 3학년까지의 육아 기간을 잘 버텨내는 것을 강조했으며, 이 기간을 일과 가정의 균형을 맞추기 위해 끊임없이 발생하는 위기를 극복하는 과정으로 인식했음

❍ 이러한 어려움을 이겨내고 경제활동을 지속한 경험은 자부심과 성취감으로 이어지기도 했음. 특히, 고난을 참고 경력을 유지한 경험을 긍정적으로 회고하며, 가족과 자신의 성장을 자랑스럽게 생각하는 경우가 많았음

❍ 여성들은 단기간의 휴직 후 쉽게 재취업할 수 있을 것이라 기대했지만, 현실은 녹록지 않았음. 육아로 인한 퇴직은 결국 경력 단절로 이어졌고, 다시 일자리를 찾는 과정에서 자존감 하락과 불안을 경험했음. 경력 단절 기간 기술과 경력이 축적되지 못해 재취업의 장벽이 높아졌으며, 나이가 많을수록 재취업이 더욱 어려워지는 문제에 직면하게 됨. 장기 경력 단절로 인해 여성들은 기술 공백과 자신감 저하를 경험하게 됨

❍ 경력 단절 여성들은 육아를 위해 경제활동을 중단했지만, 아이가 성장한 후에는 자신이 선택한 경로에 대해 회의감과 허무함을 느끼기도 함. 자녀가 엄마의 경제활동 중단에 부정적 반응을 보이면, 정체성 혼란과 심리적 상실감이 심화함

❑ 정책적 제안과 개선 필요성

❍ 여성 참가자와 기관종사자의 공통된 의견은 일·가정양립을 위한 돌봄 지원이 가장 필요함

❍ 경력 단절 위기를 넘긴 여성들은 가족의 지원(예: 친정어머니, 시어머니)과 직장의 유연한 근무제도가 큰 도움이 되었다고 강조했음. 유연근무제, 재택근무, 탄력근무제 등은 일·가정양립을 가능하게 하는 중요한 요소로 작용했음. 일·가정양립을 가능케 하기 위해서는 유연근무제, 재택근무, 탄력적 근무제가 활성화될 필요가 있음. 특히, 초등학교 저학년 시기까지는 등·하원 시간을 맞출 수 있는 유연근무가 절실히 필요하며, 급여가 줄어도 이런 제도를 활용하고 싶다는 의견이 많았음

❍ 다만, 장시간 근무와 경직된 근로문화로 인해 유연근무제 활용이 현실적으로 어렵다는 문제도 지적되어 유연근무를 활성화할 수 있는 제도적 장치와 인식개선이 필요함

❍ 직장 내 보육 시설과 24시간 운영 어린이집의 필요성이 강조되었음. 직장 내 보육 시설은 출근 후 안심하고 일할 수 있는 환경을 제공하며, 야간 근무나 자영업자 등 다양한 근무 형태를 지원하기 위해 24시간 보육 시설이 필요함. 그러나 현재 대전 보육 시설의 접근성이 부족해 개선이 필요하다는 지적이 있었음

❍ 육아휴직을 공식화하고, 대체인력 수급을 원활히 지원하여야 할 것임. 정부 차원에서 대체인력을 확보하고 지원하는 시스템을 구축하여, 육아휴직을 사용하는 직원들이 부담을 느끼지 않도록 해야 할 것임. 육아휴직 사용에 따른 승진 누락과 평가 불이익을 해결해야 함. 육아휴직 사용을 의무화하거나, 사용하지 않을 경우, 회사에 페널티를 부과하는 방식으로 제도 활용을 장려하는 방안도 고려할 수 있음

❍ 경력 단절 여성에게 적합한 일자리를 연계하는 구직 지원 시스템이 필요함. 접근성이 좋고 다양한 일자리 정보를 한눈에 볼 수 있는 플랫폼이 제안되었으며, 특히 경력직 채용 활성화를 위한 대전 지역 경력 단절 여성 대상 취업박람회에 대한 욕구가 발견되었음

❍ 일·가정양립 제도가 확대되고 있음에도 자유롭게 사용할 수 없는 문화가 남아있어 개선이 필요함. 일·가정양립 제도를 활용하지 못한 회사 내 구성원의 불만을 해소하기 위해, 모든 직원에게 유인책을 제공하는 방안을 고려할 수 있음

❍ 현재 일·가정양립 정책은 임금근로자 중심으로 운영되고 있어, 자영업자나 프리랜서와 같은 비임금근로자를 위한 지원이 필요함. 예를 들어, 출산과 육아 기간 월세 지원이나 대출 상환 유예와 같은 제도가 마련되면 비임금근로자의 육아 부담이 경감될 수 있다는 의견이 제시되었음

○ 여성 취업 관련 기관종사자들은 이 외에도 가족친화기업으로 선정된 기업 지원이 환경 개선비와 홍보 지원에 그치고 있어 여성 고용 창출 효과가 미흡하다고 지적하면서 실질적 유인책을 제공할 것과 단기성과 중심에서 벗어나 경력 단절 이후 재취업 시 장기 근속자에 대한 지원 정책이 필요하다고 보았음

정책제언

❑ 여성의 경제활동 유지(경력 단절 예방) 지원 강화

○ 모성보호와 일·가정 양립 지원 강화, 일·생활 균형을 위한 유연근무제도 지원 강화, 가족(여성) 친화와 일·생활 균형 조직문화 조성, 보육지원과 초등학생 돌봄 체계 강화, 취업 여성 경력 변경·유지 강화 등을 제안함

❑ 여성의 경제활동 촉진(취업, 재취업, 창업 등) 강화

○ 양질의 시간제 일자리 확대, 직업교육훈련 기회 확대, 창업 지원 강화, 취업·창업 지원 기관 역할 강화 등을 제안함

❑ 대전광역시의 역할 강화

○ 대전광역시 일자리 전담 부서·기관 간 협력체계 강화, 일·생활 균형 지원 사업 활성화, 가족친화기업·여성친화기업 등 지원사업 대전광역시 지원 확대, 관련 계획과의 연계 강화와 주기적인 실태조사 필요 등을 제안함

제 1 장

서 론

제1절_ 연구 배경 및 목적
제2절_ 연구 내용 및 방법

제1장 서론

제1절 연구 배경 및 목적

❑ 중앙정부는 「여성의 경제활동 촉진과 경력 단절 예방법」에 의거 3년마다 경력 단절 여성 등의 경제활동 실태조사를 2013년부터 시작하여, 2022년까지 네 차례 실시하였음

○ 여성의 경제활동 실태조사의 내용은 여성의 취업 실태에 관한 사항, 여성의 근로조건 및 근로환경에 관한 사항, 경력 단절 여성 등의 특성에 관한 사항, 경력 단절 여성 등의 구직활동과 직업교육훈련 실태에 관한 사항, 경력 단절 여성 등의 경제활동 참여 욕구에 관한 사항 등을 포함하여 조사하고 있음

○ 중앙정부의 조사는 주기적인 조사와 전국 조사를 통해 여성의 경제활동 실태의 주요 특성을 분석하여 제공하고 있지만, 시도 단위 또는 기초자치단체 단위의 분석 자료는 제공하지 않아 대전광역시와 5개 기초자치단체의 활용에는 한계가 있음

❑ 대전광역시는 여성 경제활동 관련 조례가 2020년 제정되었지만, 경력 단절 여성 등의 경제활동 실태조사를 시행한 적이 없음

○ 「대전광역시 경력 단절 여성 등의 경제활동 촉진 조례」는 2020년 7월 3일 제정·시행되었으며, 이후 2023년 10월 6일 「대전광역시 여성의 경제활동 촉진과 경력 단절 예방 조례」로 전부 개정하였음

○ 조례에는 효율적인 여성의 경제활동 촉진과 경력 단절 예방 정책을 세우기 위하여 여성의 경제활동에 관한 실태조사를 3년마다 실시하도록 하고 있음. 또한, 실태조사 결과를 시행계획 수립에 반영하는 등 정책 수립의 기초자료로 활용하도록 하고 있으나, 현재까지 실태조사를 시행한 적은 없음

❑ 대전광역시 여성의 경제활동 현황에서 여성의 경제활동 관련 지표는 지속해서 격차는 감소하고 있으나, 여전히 성별 격차가 존재함

○ 2023년 대전광역시 경제활동인구 820천명 중 여성은 358천명(43.7%), 남성 462천명(56.3%)으로 나타남. 경제활동 참가율은 여성 54.6%, 남성 72.4%로 성별 격차는 17.8%임. 고용률은 여성 53.2%, 남성 70.3%로, 성별 격차는 17.1%임. 2022년 대전광역시 근로자 성별 월평균 임금은 여성 2,302천원, 남성 3,446천원으로 여성의 임금은 남성의 66.8% 수준임

○ 2023년 대전광역시 경력 단절 여성인구는 40천명으로, 전국의 3.0%를 차지함. 대전광역시 15~54세 기혼 여성(224,186명) 중 경력 단절 여성(40,017명)은 17.9%임. 경력 단절 여성은 40대, 대학교 졸업 이상이 가장 많음. 경력 단절 사유는 육아가 가장 많음

❑ 대전광역시는 법률과 조례, 관련 정책과 지원기관 등을 통해 여성의 경제활동 촉진과 경력 단절 예방을 위해 노력하고 있으나, 아직은 미흡한 실정임

○ 대전광역시는 제3차 경력단절여성 등의 경제활동촉진 기본계획의 2024년도 시행계획에는 4대 영역, 총 21개 과제에 연간 9,732백만원의 예산을 투입하고 있음. 또한, 대전광역시는 경력단절여성 관련 지원센터를 통해 약 3,000명이 취업으로 연계되는 성과도 있음. 다만, 아직도 여성의 경제활동 참여와 일·생활 균형의 사회 기반 조성이 미흡한 실정이고, 관련 기초자료 구축이 이루어지지 않은 상태임

❑ 본 연구인 대전광역시 여성 경제활동 실태조사의 목적은 법률과 조례에 따라 여성의 경제활동 촉진과 경력 단절 예방 정책 수립의 근거자료 구축임

○ 즉, 혼인·임신·출산·육아와 가족 구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 경제활동을 중단하였거나, 또는 경제활동을 한 적은 없지만 취업을 희망하는 여성의 경제활동 실태를 파악하여 효율적인 여성의 경제활동 촉진과 경력 단절 예방 정책 수립의 기초자료를 구축하는 것을 목적으로 함

제2절 연구 내용 및 방법

1. 연구 내용

❑ 대전광역시 여성의 경제활동 지원 정책 수립의 기초자료를 구축하기 위해 시행한 본 연구의 주요 내용은 다음과 같음

- ❍ 대전광역시 여성의 경제활동에 관한 통계자료를 활용하여 전반적인 지역 여성의 경제활동 현황을 파악하였음. 즉, 대전광역시 여성인구 현황, 사업체 현황, 여성의 경제활동 인구 현황, 대전광역시 여성의 경력 단절 현황 등을 제시함. 대전광역시 5개 자치구의 통계자료가 있는 경우에는 자치구의 현황도 제시하고자 하였음
- ❍ 여성 경제활동 관련 정책 기반을 확인하고자 여성 경제활동 관련 법률과 대전광역시와 5개 자치구의 조례, 여성 경제활동 촉진과 경력 단절 예방 기본계획과 시행계획 등을 제시함
- ❍ 대전광역시 여성의 경제활동 실태를 파악하기 위하여 가장 최근에 그만둔 일자리의 특성, 구직활동과 직업훈련 특성, 현재 일자리 특성, 취업·창업 의사, 여성 경제활동 정책 인식과 수요 등을 조사·분석하여 제시함
- ❍ 이를 근거로 대전광역시 여성 경제활동 지원 정책 수립을 위한 정책제언을 제시함

2. 연구 방법

❑ 문헌 연구

- ❍ 여성 경제활동 관련 법률과 조례, 경력 단절 여성 등의 경제활동 촉진 기본계획과 시행계획, 기타 정책 관련 자료를 수집·분석하였음
- ❍ 여성의 경제활동 실태조사의 목적을 달성하기 위해 중앙정부의 관련 실태조사와 타 시도의 실태조사 자료를 수집·분석하였음

❑ 행정자료 분석

○ 인구통계, 사업체 조사, 경제활동인구 조사, 지역별 고용 조사 등의 통계자료를 수집·분석하여 대전광역시 여성의 경제활동 특성을 분석하였음

❑ 자문회의

○ 연구의 내용과 방향, 조사표의 구성과 내용 등의 의견수렴을 위해 지역 내 여성 경제활동 관련 지원기관 관계자, 공무원, 타 시도 관련 연구원의 자문을 시행하였음

❑ 설문조사와 초점집단면접

○ 대전광역시 여성(25~54세)의 경제활동(취업 여부/경력 단절 경험 유무) 실태를 파악하기 위해 설문조사를 시행함. 설문조사에서는 가장 최근에 그만둔 일자리의 특성, 구직활동과 직업훈련 특성, 현재 일자리 특성, 취업·창업 의사, 여성 경제활동 정책 인식과 수요 등을 조사하여 분석하였음

○ 초점집단면접은 여성 당사자와 여성 경제활동 관련 지원기관의 종사자를 대상으로 시행하였음. 여성 당사자는 현재 취업 여부와 경력 단절 경험 등을 고려하여 면접 대상자를 선정하였음. 여성 경제활동 관련 지원기관 종사자는 여성 취업 관련 상담 경험을 고려하여 선정하였음

[그림 1-1] 연구 추진 체계

연구계획수립
선행연구 검토
시 의견수렴
전문가 자문
행정자료 수집·분석
설문조사
초점집단면접
종합분석
시 의견수렴
전문가 자문
보고서 초안 작성
시 의견수렴
전문가 자문
보고서 수정 및 보완
연구보고서 발간 및 배부

3. 조사 설계

1) 설문조사 내용

❑ 본 연구의 조사 내용은 크게 6개 영역으로, 일자리를 그만둘 당시 일자리, 구직활동과 직업훈련, 현재 일자리, 취업·창업 의사, 여성 경제활동 정책 인식과 수요, 기본 사항 등임

- ○ 일자리를 그만둘 당시 일자리는 경력 단절 경험자를 대상으로 가장 최근에 그만둔 일자리의 특성을 파악하고자 하였음. 이를 위해 사업체 및 직업 현황, 일자리에서의 지위, 형태, 계약 기간, 육아휴직 사용과 경력 단절, 근로 시간과 임금, 일자리의 조직문화, 직장을 그만둔 이유, 경력 단절 당시 배우자 사항 등을 조사하였음
- ○ 구직활동과 직업훈련은 경력 단절 경험자를 대상으로 구직활동 노력과 취·창업 지원기관 등록과 지원 서비스, 구직 목적과 고려 사항, 구직 경로, 직업교육 훈련기관에서의 훈련 경험 등을 조사하였음
- ○ 현재 일자리는 현재 취업자(일을 하는 사람)를 대상으로 사업체 및 직업 현황, 일자리 지위, 형태, 고용 계약 기간, 사업체 복리후생제도, 육아휴직 사용, 경력 단절 위기 경험, 사회보험, 근로 시간과 임금, 현재 일자리 사직 의향, 취업 여성의 경력 유지를 위해 필요한 일자리 환경, 일자리 만족도와 변화, 일자리 조직문화 등을 조사하였음
- ○ 취업·창업 의사는 현재 비취업자를 대상으로 향후 취업·창업 의사, 취업·창업 희망 지역, 일하는 목적과 고려 사항, 희망 직종과 근로 형태, 창업, 구직활동과 국민 취업제도 이용, 직업교육 훈련, 취업·창업을 위한 정부 정책 인식 등을 조사하였음
- ○ 여성 경제활동 정책 인식과 수요는 전체 응답자를 대상으로 여성 경제활동 참여 활성화, 여성 경제활동 영향 인식, 중앙정부와 대전광역시 정책 인식을 조사하였음
- ○ 기본 사항은 모든 응답자를 대상으로 최종 학력과 혼인 상태, 배우자의 취업 상태, 가구의 경제 수준, 가족에 관한 사항 등을 조사하였음

〈 표 1-1 〉 설문조사 내용

영역		내용
사전 조사 질문		성, 나이, 거주지, 현재 취업 여부, 향후 일할 의향, 그동안 경험한 일자리 수, 경력 단절 경험, 응답유형
A. 일자리를 그만둘 당시 일자리	사업체 및 직업 현황	일자리 그만둔 시기, 일자리 업종, 사업체 유형, 종사자 수, 담당업무
	일자리에서의 지위, 형태, 계약 기간	일자리 지위, 근무시간 유형, 시간제 일자리 선택 이유, 고용 계약 기간, 복리후생제도
	육아휴직(부모 휴가) 사용과 경력 단절	육아휴직 사용 여부, 복귀 여부와 미 복귀 이유, 육아휴직 미사용 이유
	근로 시간과 임금	주당 평균 근로 시간, 월평균 임금(수입)
	일자리의 조직문화	일자리 상황
	직장을 그만둔 이유	일자리를 그만둔 주된 이유, 그만둔 구체적인 이유
	배우자에 관한 사항	배우자 일(근로활동) 여부, 배우자 일자리 지위, 배우자 월평균 임금(수입), 경력 단절 당시 배우자 상황
B. 구직활동과 직업훈련	구직활동 노력과 취·창업 지원기관 등록과 지원 서비스	구직활동 여부, 취·창업 지원 기간 등록 경험 여부, 취·창업 지원기관 서비스 도움 부분, 취업 지원 서비스 도움 부분
	구직 목적과 고려 사항, 구직 경로	구직 목적, 구직 고려 요인, 구직과정 애로사항, 구직 경로
	직업교육 훈련기관에서의 훈련 경험	직업교육 훈련기관 경험, 정보 취득경로, 직업교육 훈련을 받지 않은 이유, 직업교육 훈련 취업 도움 여부와 취업에 도움이 되지 못한 이유
C. 현재 일자리	사업체 및 직업 현황	일자리 업종, 사업체 유형, 종사자 수, 담당업무
	일자리에서의 지위, 형태, 고용 계약 기간	일자리 지위, 근무시간 유형, 시간제 일자리 선택 이유, 고용 계약 기간
	사업체 복리후생제도	모성보호제도, 돌봄 제도, 유연근무제도, 휴가제도 등의 여부와 사용 경험
	육아휴직 사용	육아휴직 사용 경험, 육아휴직 사용하지 않은 이유
	경력 단절 위기 경험	경력 단절 위기 경험 여부, 극복 가능 요인
	사회보험 가입 여부	건강보험 가입 여부, 국민연금 가입 여부, 고용보험 가입 여부, 산재보험 가입 여부, 특수직역연금 가입 여부
	근로 시간과 임금	주당 평균 근로 시간, 월평균 임금(수입)
	현재 일자리 사직 의향	사직 의향, 사직 이유, 사직 상세 이유, 사직 후 활동 계획
	취업 여성의 경력 유지를 위해 필요한 일자리 환경	여성 경력 유지를 위해 필요 일자리 환경(우선순위)
	일자리 만족도와 변화	만족도: 수입 또는 소득, 고용 안전성, 직무(하는 일), 근로 시간, 복리후생, 일자리 전반적인 만족도 / 변화: 직급(직위), 고용의 안정성, 보수(소득)
	일자리의 조직문화	일자리 상황

〈 표 1-2 〉 설문조사 내용(계속)

영역		내용
D. 취업·창업 의사	향후 취업·창업 의사	향후 계획, 일할 계획이 없는 이유
	취업·창업 희망 지역	취업·창업 희망 지역, 대전 선택 이유, 대전 외 지역 선택 이유
	일하는 목적과 고려 사항	일하는 목적, 직업 선택 고려 요인, 최소 희망 수입액
	취업 직종과 근로 형태	희망 일자리 업종, 희망 사업체 유형, 희망 담당업무, 희망 근무시간 유형, 시간제 일자리 희망 이유
	창업	창업 희망 업종, 창업 희망 이유
	구직활동과 국민 취업제도 이용	적극적 구직활동 여부, 구직활동 내용, 국민취업 지원제도(내일배움카드 등) 지원 경험
	직업교육 훈련	직업교육 훈련 참여 희망 여부와 이유, 희망하는 직업교육훈련 기관과 내용, 직업교육훈련을 받고 싶지 않은 이유, 직업교육 훈련비 지급 의사
	취업·창업을 위한 정부 정책 인식	성공적인 취·창업을 위한 정책 우선순위
E. 여성 경제활동 정책 인식과 수요	여성 경제활동 참여 활성화 정책	관련 정책의 효과성, 여성 일자리 사업 경제활동 참여율 제고, 여성 일자리 정책 연령층
	여성 경제활동 영향 인식	생애주기별 경제활동 지속 영향, 근로환경별 경제활동 지속 영향, 경력 단절 예방 제도 활성화(우선순위)
	중앙정부와 대전광역시 정책 인식	중앙정부 경력 단절 예방 정책과제 우선순위, 대전광역시 경력 단절 예방 정책과제 우선순위
F. 기본 사항	최종 학력과 혼인 상태	최종 학력, 결혼 여부
	배우자의 취업 상태	배우자 일 여부, 배우자 일자리 지위, 배우자 월평균 임금(수입), 배우자의 상황(임금, 일·가정 양립)
	가구의 경제적 수준	가구 소득, 가구 지출
	가족에 관한 사항	가구 수, 초등학교 재학 이하 자녀 여부(자녀 수), 자녀 외 돌봄 제공 가족 구성원 여부

2) 설문조사 방법

❑ 본 연구의 모집단은 대전광역시에 거주하는 25~54세의 여성으로, 행정안전부의 주민등록인구통계(2024년 8월 말)에 따르면 309,877명임

○ 나이별로는 25~34세 97,520명(31.5%), 35~44세 94,868명(30.6%), 45~54세 117,489명(37.9%)임

○ 자치구별 25~54세 여성인구는 동구 40,359명(13.0%), 중구 44,506명14.4%), 서구 105,526명(34.1%), 유성구 86,817명(28.0%), 대덕구 32,699명(10.5%)임

〈 표 1-3 〉 대전광역시 25~54세 여성인구

단위: 명

구분	25~34세	35~44세	45~54세	계
대전	97,520	94,868	117,489	309,877
동구	12,032	12,143	16,184	40,359
중구	13,640	13,021	17,845	44,506
서구	34,785	31,747	38,994	105,526
유성구	27,446	28,820	30,551	86,817
대덕구	9,617	9,137	13,915	32,669

출처: 행정구역(읍면동)별/5세별 주민등록인구, 「주민등록인구현황(2024.8.)」. 행정안전부.

❑ 표본은 자치구와 나이에 따른 인구 비율을 고려하여 비례 할당하였음

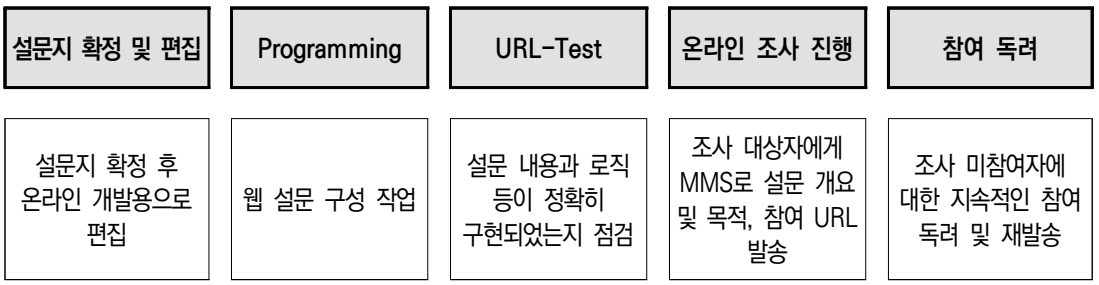
〈 표 1-4 〉 표본추출 인원

단위: 명

구분	25~34세	35~44세	45~54세	계
대전	315	306	379	1,000
동구	39	39	52	130
중구	44	42	58	144
서구	112	102	126	341
유성구	89	93	99	280
대덕구	31	29	45	105

❑ 본 조사는 온라인(모바일) 조사로 이루어졌고, 총 1,028명을 조사 완료함. 온라인(모바일) 조사는 다음과 같이 5단계로 진행됨

[그림 1-2] 온라인(모바일) 조사 과정



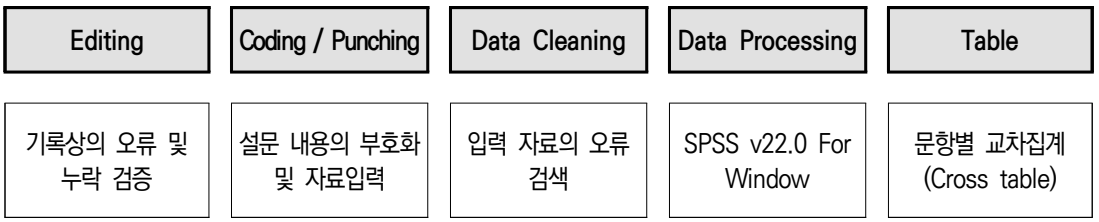
〈 표 1-5 〉 설문조사 개요

구분	세부 내용
조사 대상	대전광역시에 거주하는 25~54세 여성
표본크기	1,000명(유효 표본 1,028명)
표본추출 방법	자치구(거주지), 나이 비례 할당 무작위 추출
조사 방법	구조화된 설문지를 이용한 온라인(모바일) 조사
조사 기간	2024년 10월 1일 ~ 10월 9일(9일)
신뢰수준	신뢰수준 95%, 표본오차±3.1% point

3) 설문조사 자료처리 및 분석

❑ 최종 조사된 유효 표본을 대상으로 전산입력 후 입력 오류 확인, 범주 오류 확인, 로직 오류 확인, 계산식 오류 확인 등의 자료 확인 작업을 통해 최종 데이터 오류를 확인 후 분석함

[그림 1-3] 자료처리 과정



❑ 본 조사는 조사 결과를 정확히 제시하는 것이 주요 목적이므로 빈도, 백분율, 교차분석, t-검정, 분산분석 등을 주로 사용하였음

○ 분석 결과는 기본적으로 빈도분석을 하였고, 응답자의 특성인 나이, 교육 수준, 거주지, 응답유형 등에 따른 비교분석을 위해 교차분석, 분산분석을 하였음

○ 문항에 따라서는 조사 대상의 특성을 반영하여 분석하였고, 문항에 따라서는 사례수가 적어서 분석 결과가 통계적으로 유의미한 의미를 부여할 수 없더라도 전체적인 경향을 보여주기 위해서 제시하였음

○ 문항 분석에서 관련성이 없는 '비해당'과 '무응답'은 분석 대상에서 제외하는 것을 원칙으로 하였으며, 승수 적용 결과 반올림 때문에 백분율이 100.0을 약간 넘거나 모자랄 때도 '계'는 100.0으로 제시하였음

4) 초점집단면접

❑ 여성 참여자 중 경제활동 참여 여부와 경력 단절 경험 여부 등을 고려하여 선정하였고, 여성 경제활동 관련 기관종사자는 총 4명을 선정함

○ 질문지는 반구조화된 설문지를 활용하였음. 여성 참가자 인터뷰 질문은 경력단절 경험, 이상적 일자리에 대한 견해, 재취업 노력 및 과정, 정책 제안으로 구성함. 기관종사자 인터뷰 질문은 경력 단절 여성의 특성, 사업 운영상의 어려움과 개선 방안 및 여성 경제활동 활성화를 위한 정책 제안으로 구성함

〈 표 1-6 〉 초점집단면접 참여자 구성

구분	경력 단절 이후 경제활동 미참여 여성	현재 경제활동 참여 여성 (경력 단절 경험 유무)	여성 경제활동 지원 관련 기관 종사자
인원(명)	5	6	4

〈 표 1-7 〉 초점집단면접 질문구성

구분	내용
여성 참여자	직장 경험, 경력 단절 경험, 이상적인 일자리, 재취업, 성공적인 경력, 제도적 지원
기관종사자	사업 이해, 경력 단절 여성의 특성, 사업 운영의 어려움과 개선 방안, 정책 제안

제2장

대전광역시 여성 경제활동 개관

제1절_ 대전광역시 인구와 사업체 현황
제2절_ 대전광역시 여성 경제활동 현황
제3절_ 대전광역시 여성 경제활동 정책

제2장 대전광역시 여성 경제활동 개관

제1절 대전광역시 인구와 사업체 현황

1. 대전광역시 인구

❑ 2023년 12월 말 현재, 대전광역시 인구는 1,442,216명임. 이중 여성은 722,924명으로 전체 인구의 50.1%를 차지함

- ○ 전체 인구의 나이별 분포를 살펴보면, 0~14세 11.4%, 15~64세 71.7%, 65세 이상 17.0%로 나타남
- ○ 여성인구의 나이별 분포를 살펴보면, 0~14세 11.0%, 15~64세 70.2%, 65세 이상 18.8%로 나타남
- ○ 여성인구 중 노동연령인구(생산연령인구, 15~64세)는 507,292명임. 이 중 15~54세 392,041명, 55~64세 115,251명으로 나타나, 여성인구 중 54.2%와 15.9%를 차지함

❑ 2023년 12월 말 현재, 대전광역시 자치구별 인구는 동구 217,628명(15.1%), 중구 223,256명(15.5%), 서구 464,634명(32.2%), 유성구 366,845명(25.4%), 대덕구 169,853명(11.8%)임

- ○ 자치구별 여성 인구는 동구 108,073명(14.9%), 중구 113,630명(15.7%), 서구 236,610명(32.7%), 유성구 181,059명(25.0%), 대덕구 83,552명(11.6%)임
- ○ 자치구별 여성 인구 중 노동연령인구(생산연령인구, 15~64세)를 살펴보면, 동구 71,293명(66.0%), 중구 74,674명(65.7%), 서구 170,636명(72.1%), 유성구 133,036명(73.5%), 대덕구 57,653명(69.0%)임

〈 표 2-1 〉 대전광역시 연령별 인구 현황

단위: 명, %

구분			전체 인구		여성		
			명	%	명	%	전체 인구 중 여성인구 비중
계			1,442,216	100.0	722,924	100.0	50.1
0~14세			164,070	11.4	79,581	11.0	48.5
15~64세			1,033,390	71.7	507,292	70.2	49.1
	계		806,348	55.9	392,041	54.2	48.6
	15~54세	15~19세	70,493	4.9	33,965	4.7	48.2
		20~29세	199,228	13.8	95,038	13.1	47.7
		30~39세	187,965	13.0	88,590	12.3	47.1
		40~49세	220,131	15.3	110,215	15.2	50.1
		50~54세	128,531	8.9	64,223	8.9	50.0
	55~64세		227,042	15.7	115,251	15.9	50.8
65세 이상			244,756	17.0	136,051	18.8	55.6

자료: 행정안전부. 주민등록 인구통계 행정동별 연령별 인구현황 2023년(2023년 12월 말 기준).

〈 표 2-2 〉 대전광역시 구 및 연령별 인구 현황

단위: 명, %

구분		전체 인구		여성		
		명	%	명	%	전체 인구 중 여성 인구 비중
대전	계	1,442,216	100.0	722,924	100.0	50.1
	0~14세	164,070	11.4	79,581	11.0	48.5
	15~64세	1,033,390	71.7	507,292	70.2	49.1
	65세 이상	244,756	17.0	136,051	18.8	55.6
동구	계	217,628	100.0	108,073	100.0	49.7
	0~14세	20,926	9.6	10,076	9.3	48.2
	15~64세	149,061	68.5	71,293	66.0	47.8
	65세 이상	47,641	21.9	26,704	24.7	56.1
중구	계	223,256	100.0	113,630	100.0	50.9
	0~14세	21,239	9.5	10,416	9.2	49.0
	15~64세	151,386	67.8	74,674	65.7	49.3
	65세 이상	47,641	21.3	28,540	25.1	56.4
서구	계	464,634	100.0	236,610	100.0	50.9
	0~14세	54,144	11.7	26,276	11.1	48.5
	15~64세	338,956	73.0	170,636	72.1	50.3
	65세 이상	71,534	15.4	39,698	16.8	55.5
유성구	계	366,845	100.0	181,059	100.0	49.4
	0~14세	52,035	14.2	25,201	13.9	48.4
	15~64세	272,913	74.4	133,036	73.5	48.7
	65세 이상	41,897	11.4	22,822	12.6	54.5
대덕구	계	169,853	100.0	83,552	100.0	49.2
	0~14세	15,726	9.3	7,612	9.1	48.4
	15~64세	121,074	71.3	57,653	69.0	47.6
	65세 이상	33,053	19.5	18,287	21.9	55.3

자료: 행정안전부. 주민등록 인구통계 행정동별 연령별 인구 현황(2023년 12월 말 기준).

2. 대전광역시 사업체 현황

1) 산업별 사업체와 종사자 수

❑ 2022년 대전광역시 사업체 수는 164,664개이며, 이는 2021년 대비 569개소(0.3%)가 증가함

○ 산업별 사업체 수를 살펴보면, 도·소매업이 43,400개로 전체의 26.4%를 차지하여 가장 많음. 그다음으로는 숙박·음식점업 23,150개(14.1%), 운수업 18,358개(11.1%), 협회·기타서비스업 15,340개(9.3%), 건설업 13,411개(8.1%)의 순임

○ 전년 대비 증감률이 높은 산업은 정보통신업 11.6%p, 운수업과 건설업이 각 2.0%p의 순으로 증가함. 반대로 감소율이 높은 산업은 광업 -20.0%p, 전기·가스·중기업 -11.0%p, 농림어업 -6.3%p의 순으로 감소함

❑ 2022년 대전광역시 산업별 종사자 수는 695,570명이며, 이는 2021년 대비 7,113명(1.0%)이 증가함

○ 산업별 종사자 수를 살펴보면, 도·소매업이 98,226명으로 전체의 14.1%를 차지하여 가장 많음. 그다음으로는 보건·사회복지업 75,912명(10.9%), 제조업 69,175명(9.9%), 건설업 60,042명(8.6%)의 순임

○ 전년 대비 증감률이 가장 높은 산업은 숙박·음식점업과 정보통신업이 각 5.1% p, 예술스포츠·여가업 4.4% p, 보건·사회복지업 3.5% p의 순으로 증가함. 반대로, 감소율이 높은 산업은 농림어업 -18.9% p, 광업 -14.8% p, 전기·가스·중기업 -8.2% p, 수도·하수·폐기업 -5.2% p의 순으로 감소함

〈 표 2-3 〉 대전광역시 산업별 사업체 수

단위: 개, 명, %, %p

산업	사업체			
	2021년	2022년		증감률
			구성비	
계	164,095	164,664	100.0	0.3
농림어업	96	90	0.1	-6.3
광업	10	8	0.0	-20.0
제조업	11,047	11,151	6.8	0.9
전기·가스·증기업	455	405	0.2	-11.0
수도·하수·폐기업	230	223	0.1	-3.0
건설업	13,145	13,411	8.1	2.0
도·소매업	43,994	43,400	26.4	-1.4
운수업	17,999	18,358	11.1	2.0
숙박·음식점업	23,357	23,150	14.1	-0.9
정보통신업	2,898	3,235	2.0	11.6
금융·보험업	1,695	1,659	1.0	-2.1
부동산업	7,297	7,240	4.4	-0.8
전문·과학·기술업	5,806	5,826	3.5	0.3
사업시설·지원업	3,954	3,850	2.3	-2.6
공공행정	278	276	0.2	-0.7
교육서비스업	7,382	7,515	4.6	1.8
보건·사회복지업	5,141	5,236	3.2	1.8
예술·스포츠·여가업	4,250	4,291	2.6	1.0
협회·기타서비스업	15,061	15,340	9.3	1.9

자료: 대전광역시 2022년 기준 사업체조사 보고서. p.17, 19.

〈 표 2-4 〉 대전광역시 산업별 종사자 수

단위: 개, 명, %, %p

산업	종사자			
	2021년	2022년		증감률
			구성비	
계	688,457	695,570	100.0	1.0
농림어업	403	327	0.0	-18.9
광업	27	23	0.0	-14.8
제조업	67,179	69,175	9.9	3.0
전기·가스·증기업	2,187	2,008	0.3	-8.2
수도·하수·폐기업	4,596	4,356	0.6	-5.2
건설업	60,430	60,042	8.6	-0.6
도·소매업	100,570	98,226	14.1	-2.3
운수업	34,615	34,980	5.0	1.1
숙박·음식점업	58,203	61,195	8.8	5.1
정보통신업	20,059	21,072	3.0	5.1
금융·보험업	19,781	19,116	2.7	-3.4
부동산업	18,629	18,164	2.6	-2.5
전문·과학·기술업	57,526	59,261	8.5	3.0
사업시설·지원업	44,752	44,852	6.4	0.2
공공행정	29,323	29,461	4.2	0.5
교육서비스업	58,903	58,902	8.5	0.0
보건·사회복지업	73,371	75,912	10.9	3.5
예술·스포츠·여가업	10,681	11,148	1.6	4.4
협회·기타서비스업	27,222	27,350	3.9	0.5

자료: 대전광역시 2022년 기준 사업체조사 보고서. p.17, 19.

2) 여성 대표자와 종사자 수

❑ 2022년 총사업체 164,664개 중 남성 대표자 사업체 수는 102,530개, 여성 대표자 사업체 수는 62,134개로, 여성 대표자 비중은 전체 사업체 수의 37.7%를 차지함

○ 여성 대표자 비중이 높은 산업은 교육서비스업이 59.6%로 가장 높게 나타남. 그다음으로는 숙박·음식점업 56.0%, 협회·기타서비스업 50.2%, 예술·스포츠·여가업 46.1%의 순으로 나타남. 반대로 여성 대표자 비중이 낮은 산업은 운수업 10.2%, 공공행정 17.4%, 건설업 20.3%, 금융·보험업 20.4%의 순으로 나타남

〈 표 2-5 〉 대전광역시 대표자 성별 사업체 수 및 여성 대표자 비중

단위: 개, %

산업	2021년		2022년		여성 대표자 비중	
	남성	여성	남성	여성	2021년	2022년
계	102,234	61,861	102,530	62,134	37.7	37.7
농림어업	74	22	69	21	22.9	23.3
광업	7	3	5	3	30.0	37.5
제조업	8,281	2,766	8,357	2,794	25.0	25.1
전기·가스·증기업	289	166	274	131	36.5	32.3
수도·하수·폐기업	178	52	173	50	22.6	22.4
건설업	10,437	2,708	10,690	2,721	20.6	20.3
도·소매업	25,174	18,820	24,550	18,850	42.8	43.4
운수업	16,176	1,823	16,484	1,874	10.1	10.2
숙박·음식점업	10,062	13,295	10,184	12,966	56.9	56.0
정보통신업	2,235	663	2,487	748	22.9	23.1
금융·보험업	1,346	349	1,320	339	20.6	20.4
부동산업	4,619	2,678	4,564	2,676	36.7	37.0
전문·과학·기술업	4,538	1,268	4,507	1,319	21.8	22.6
사업시설·지원업	2,807	1,147	2,746	1,104	29.0	28.7
공공행정	232	46	228	48	16.5	17.4
교육서비스업	3,021	4,361	3,039	4,476	59.1	59.6
보건·사회복지업	2,847	2,294	2,896	2,340	44.6	44.7
예술·스포츠·여가업	2,251	1,999	2,311	1,980	47.0	46.1
협회·기타서비스업	7,660	7,401	7,646	7,694	49.1	50.2

자료: 대전광역시 2021년 기준 사업체조사 보고서. p.442.
대전광역시 2022년 기준 사업체조사 보고서. p.26, 444, 453.

❑ 2021년 산업별 종사자는 총 688,457명 중 남성 종사자 385,334명, 여성 종사자 303,123명임. 여성 종사자의 비중은 전체 종사자의 44.0%를 차지함. 여성 종사자는 전년 대비 835명(약 0.3%p)이 감소하였으나, 여성 종사자 비중은 전년도와 동일한 것으로 나타남

○ 2021년 기준 여성 종사자 비중이 높은 산업은 보건·사회복지업이 80.8%로 가장 높음. 그다음으로는 숙박·음식점업 62.1%, 교육서비스업 61.0%, 금융·보험업 59.4%의 순임. 반대로 여성 종사자 비중이 낮은 산업은 운수업 10.4%, 건설업 16.2%, 수도·하수·폐기업 20.6%, 광업 22.2%의 순임

〈 표 2-6 〉 대전광역시 산업별 여성 종사자 비중

단위: 명, %

산업	2020년		2021년		여성 종사자 비중	
	남성	여성	남성	여성	2020년	2021년
계	387,264	303,958	385,334	303,123	44.0	44.0
농림어업	366	138	282	121	27.4	30.0
광업	14	5	21	6	26.3	22.2
제조업	49,785	18,050	49,303	17,876	26.6	26.6
전기·가스·증기업	1,540	524	1,668	519	25.4	23.7
수도·하수 폐기업	3,405	737	3,651	945	17.8	20.6
건설업	53,432	9,515	50,632	9,798	15.1	16.2
도·소매업	56,529	48,973	54,484	46,086	46.4	45.8
운수업	30,932	3,877	31,014	3,601	11.1	10.4
숙박· 음식점업	22,658	35,701	22,075	36,128	61.2	62.1
정보통신업	13,572	5,297	14,002	6,057	28.1	30.2
금융·보험업	8,000	11,890	8,022	11,759	59.8	59.4
부동산업	11,351	6,782	11,792	6,837	37.4	36.7
전문·과학·기술업	39,292	16,547	40,091	17,435	29.6	30.3
사업시설·지원업	21,778	21,073	23,653	21,099	49.2	47.1
공공행정	18,052	10,542	17,778	11,545	36.9	39.4
교육서비스업	21,983	35,820	22,994	35,909	62.0	61.0
보건· 사회복지업	13,492	60,021	14,077	59,294	81.6	80.8
예술·스포츠·여가업	5,960	5,207	5,608	5,073	46.6	47.5
협회·기타서비스업	15,165	13,259	14,187	13,035	46.6	47.9

자료: 대전광역시 2021년 기준 사업체조사 보고서. p.22, 461-478.
대전광역시 2022년 기준 사업체조사 보고서. p.22, 454-463.

3) 가족친화인증기업·기관

❑ 대전광역시 가족친화인증기업·기관은 2009년 1개소 인증으로 시작하여 2023년 현재 총 312개소가 인증받은 기업·기관임

○ 총 312개소 중 중소기업이 237개소(76.0%), 공공기관 67개소(21.5%), 대기업 8개소(2.5%)임

○ 연도별로는 2017년도에 65개소로 가장 많았고, 그다음으로는 2022년 39개소, 2023년 34개소, 2021년 33개소, 2018년 31개소 등의 순임

〈 표 2-7 〉 대전광역시 가족친화인증기업·기관 현황

단위: 개소

구분	공공기관	대기업	중소기업	계
전체	67	8	237	312
2009	1	0	0	1
2010	1	0	0	1
2011	3	0	0	3
2012	6	0	0	6
2013	7	0	0	7
2014	4	2	8	14
2015	6	2	5	13
2016	12	1	9	22
2017	14	2	49	65
2018	4	0	27	31
2019	0	0	19	19
2020	2	0	22	24
2021	3	0	30	33
2022	2	1	36	39
2023	2	0	32	34

자료: 가족친화지원사업 홈페이지(www.ffsb.kr)

❑ 대전광역시 자치구의 가족친화인증기업·기관은 유성구가 166개소로 가장 많고, 서구 56개소, 대덕구 46개소, 중구 26개소, 동구 18개소의 순임

○ 동구는 총 18개소 중 공공기관 4개소, 중소기업 14개소임. 중구는 총 26개소 중 공공기관 7개소, 중소기업 19개소임. 서구는 총 56개소 중 공공기관 15개소, 대기업 3개소, 중소기업 38개소임. 유성구는 166개소 중 공공기관 38개소, 대기업 3개소, 중소기업 125개소임. 대덕구는 총 46개소 중 공공기관 3개소, 대기업 2개소, 중소기업 41개소임

〈 표 2-8 〉 대전광역시 자치구 가족친화인증기업·기관 현황

단위: 개소

구분	공공기관	대기업	중소기업	계
전체	67	8	237	312
동구	4	0	14	18
중구	7	0	19	26
서구	15	3	38	56
유성구	38	3	125	166
대덕구	3	2	41	46

자료: 가족친화지원사업 홈페이지(www.ffsb.kr)

제2절 대전광역시 여성 경제활동 현황

1. 경제활동인구 총괄

❑ 2023년 15세 이상 인구는 전국 45,407천명, 대전광역시 1,294천명임. 이중 경제활동 인구는 전국 29,203천명, 대전광역시 820천명임. 대전광역시 15세 이상 인구는 전국의 2.85%, 경제활동 인구는 전국의 2.81%를 차지함

○ 경제활동 참가율은 전국 64.3%, 대전광역시 63.4%로 나타나 전국보다 낮은 것으로 나타남. 경제활동 참가율은 전년 대비 전국 0.4%p, 대전광역시 0.3%p가 증가한 것으로 나타남

○ 최근 5년(2019~2023년) 동안 전국 15세 이상 인구는 2019년 44,504천명에서 2023년 45,407천명으로 증가하였음. 대전광역시는 2019년 1,291천명에서 2023년 1,294천명으로 증가하였음. 경제활동 인구는 전국 2019년 28,186천명에서 2023년 29,203천명으로 증가하였음. 대전광역시는 2019년 806천명에서 2023년 820천명으로 증가하였음

○ 경제활동 참가율은 전국 2019년 63.3%에서 2023년 64.3%로 증가하였음. 대전광역시는 2019년 62.4%에서 2023년 63.4%로 증가하였음

〈 표 2-9 〉 대전광역시 경제활동인구 총괄

단위: 천명, %

구분	전국			대전		
	15세 이상 인구	경제활동 인구	경제활동 참가율	15세 이상 인구	경제활동 인구	경제활동 참가율
2019년	44,504	28,186	63.3	1,291	806	62.4
2020년	44,785	28,012	62.5	1,286	816	63.4
2021년	45,080	28,310	62.8	1,288	811	63.0
2022년	45,260	28,922	63.9	1,288	813	63.1
2023년	45,407	29,203	64.3	1,294	820	63.4

자료: 통계청. 경제활동인구조사. http://kostat.go.kr

2. 여성 경제활동 현황

1) 경제활동인구

❑ 2023년 대전광역시 경제활동인구를 살펴보면, 경제활동인구 820천명 중 여성 358천명(43.7%), 남성 462천명(56.3%)로 나타남

○ 2019년도와 비교하여 보면, 경제활동인구는 2019년 806천명에서 2023년 820천명으로 14천명이 증가하였음. 성별로 살펴보면 여성의 경제활동인구의 비중은 2019년 42.7%에서 2023년 43.7%로 증가하였지만, 남성은 2019년 57.3%에서 2023년 56.3%로 감소하였음

❑ 2023년 대전광역시 경제활동 참가율은 63.4%이며, 여성 54.6%, 남성 72.4%로 나타남. 성별 격차는 17.8%로 지속해서 줄어드는 추세임

○ 경제활동 참가율은 2019년 62.4%에서 2023년 63.4%로 나타나 1%p 증가하였음. 여성의 경제활동 참가율은 2019년 52.5%에서 2023년 54.6%로 2.1%p 증가하였으나, 남성의 경제활동 참가율은 2019년 72.6%, 2023년 72.4%로 비슷한 수준을 보이고 있음

○ 경제활동 참가율의 성별 격차는 2019년 20.1%에서 2023년 17.8%로, -2.3%p 줄어든 것으로 나타남

〈 표 2-10 〉 대전광역시 성별 경제활동인구 현황

단위: 천명, %

구분	경제활동인구					경제활동참가율			
	계	여성		남성		계	여성(A)	남성(B)	B-A
2019년	806	344	42.7	462	57.3	62.4	52.5	72.6	20.1
2020년	816	353	43.3	463	56.7	63.4	54.0	73.1	19.1
2021년	811	351	43.3	461	56.8	63.0	53.7	72.5	18.8
2022년	813	349	42.9	464	57.1	63.1	53.4	73.1	19.7
2023년	820	358	43.7	462	56.3	63.4	54.6	72.4	17.8

자료: 통계청. 지역별고용조사. http://kostat.go.kr

❑ 2023년 대전광역시 자치구별 경제활동인구 현황을 살펴보면, 경제활동인구의 규모와 여성의 비중은 서구가 261천명, 45.2%로 가장 많음. 경제활동 참가율은 유성구가 64.7%, 여성 경제활동 참가율은 서구 55.3%로 가장 높음. 경제활동 참가율의 성별 격차는 대덕구가 21.8%로 가장 높음

○ 반면에 경제활동인구의 규모와 여성의 비중이 가장 작은 곳은 대덕구로 96천명, 40.6%로 나타남. 경제활동 참가율과 여성의 경제활동 참가율이 가장 낮은 곳은 동구로 각 55.6%, 47.7%임. 경제활동 참가율의 격차는 중구가 13.1%로 가장 낮은 것으로 나타남

〈 표 2-11 〉 대전광역시 자치구 성별 경제활동인구 현황

단위: 천명, %

구분		경제활동인구					경제활동참가율			
		계	여성		남성		계	여성(A)	남성(B)	B-A
2021년	동구	116	50	43.1	66	56.9	55.8	47.5	64.1	16.6
	중구	121	54	44.6	66	54.5	59.8	51.8	68.4	16.6
	서구	255	112	43.9	143	56.1	61.8	52.5	71.8	19.3
	유성구	192	79	41.1	113	58.9	61.7	51.8	71.1	19.3
	대덕구	94	39	41.5	56	59.6	60.4	49.8	71.0	21.2
2022년	동구	112	48	42.9	65	58.0	54.6	46.0	63.4	17.4
	중구	118	55	46.6	63	53.4	59.2	53.0	65.9	12.9
	서구	256	114	44.5	142	55.5	62.2	53.6	71.4	17.8
	유성구	206	87	42.2	119	57.8	65.0	55.7	74.1	18.4
	대덕구	95	39	41.1	56	58.9	61.1	50.6	71.6	21.0
2023년	동구	114	50	43.9	65	57.0	55.6	47.7	63.6	15.9
	중구	118	55	46.6	63	53.4	59.9	53.6	66.7	13.1
	서구	261	118	45.2	143	54.8	63.4	55.3	72.0	16.7
	유성구	212	88	41.5	123	58.0	64.7	55.2	73.8	18.6
	대덕구	96	39	40.6	57	59.4	61.9	50.9	72.7	21.8

자료: 통계청. 경제활동인구조사. http://kostat.go.kr

2) 경제활동 참가율

❑ 대전광역시 여성 경제활동 참가율을 전국과 비교해 보면, 전국은 2019년 53.5%에서 2023년 55.6%로 2.1%p 증가하였음. 대전광역시는 2019년 52.5%에서 2023년 54.6%로 2.1%p 증가하였음

○ 대전광역시는 그동안 전국보다 경제활동 참가율이 높았으나, 2022년부터는 전국보다 낮은 것으로 나타남

〈 표 2-12 〉 대전광역시 여성 경제활동참가율

단위: %, %p

구분	전국	대전광역시	대전광역시-전국
2019년	53.5	52.5	-1.0
2020년	52.8	54.0	1.2
2021년	53.3	53.7	0.4
2022년	54.6	53.4	-1.2
2023년	55.6	54.6	-1.0

자료: 통계청. 경제활동인구조사. http://kostat.go.kr

3) 취업자 수

❑ 2023년 전국 취업자 수는 28,416천명으로 이중 여성 12,464천명, 남성 15,952천명임. 대전광역시의 취업자 수는 797천명으로 이중 여성 348천명, 남성 449천명으로 나타남

○ 최근 5년 동안 전국의 취업자 수 증가율은 여성은 2022년 대비 2.49% 증가하였고, 연평균 증가율은 1.70%로 나타남. 남성은 2022년 대비 0.15% 증가하였고, 연평균 증가율은 0.79%로 나타남

○ 대전광역시는 여성은 2022년 대비 2.65% 증가하였고, 연평균 증가율은 1.27%로 나타남. 남성은 2022년 대비 -1.32% 감소하였고, 연평균 증가율은 0.46%로 나타남. 즉, 여성의 취업자 수 증가율이 남성보다 상대적으로 높은 것으로 나타남

〈 표 2-13 〉 대전광역시 성별 취업자 수

단위: 천명, %, %p

구분	전국		대전광역시		
	여성	남성	여성	남성	전국/대전여성 취업자 비율
2019년	11,660	15,463	331	441	2.84
2020년	11,523	15,381	337	443	2.92
2021년	11,725	15,548	338	446	2.88
2022년	12,161	15,928	339	455	2.79
2023년	12,464	15,952	348	449	2.79
전년 대비 증감률	2.49	0.15	2.65	-1.32	
연평균 증가율	1.70	0.79	1.27	0.46	

자료: 통계청. 경제활동인구조사. http://kostat.go.kr

❑ 2023년 대전광역시 자치구별 취업자 수를 살펴보면, 동구 111천명, 중구 115천명, 서구 256천명, 유성구 207천명, 대덕구 94천명으로 나타남

❍ 2023년 자치구별 여성의 취업자 수는 동구 48천명, 중구 54천명, 서구 116천명, 유성구 87천명, 대덕구 39천명임. 여성 취업자의 비중은 동구 43.2%, 중구 47.0%, 서구 45.3%, 유성구 42.0%, 대덕구 41.5%임

❍ 여성의 취업자 수는 2021년 대비 동구는 동일하고, 중구 1천명, 서구 6천명, 유성구 9천명, 대덕구 1천명이 증가함

〈 표 2-14 〉 대전광역시 구 및 성별 취업자 수

단위: 천명

구분	동구		중구		서구		유성구		대덕구	
	여성	남성	여성	남성	여성	남성	여성	남성	여성	남성
2021년	48	64	53	65	110	138	78	111	38	54
2022년	47	63	54	61	111	137	84	117	39	55
2023년	48	63	54	61	116	140	87	120	39	55

자료: 통계청. 지역별고용조사. http://kostat.go.kr

❑ 2023년 대전광역시 연령별 여성 취업자 수를 살펴보면, 전체 348천명 중 15~29세 68천명, 30~39세 64천명, 40~49세 75천명, 50~64세 105천명, 65세 이상 37천명임

○ 2022년 대비 증가율을 살펴보면, 전체 증가율은 2.65%임. 연령별로는 15~29세는 -6.85% 감소하였고, 30~39세 4.92%, 40~49세 4.17%, 50~64세 0.96%, 65세 이상 23.33%로 나타남

○ 2019년 이후 연령별 여성 취업자 수의 연평균 증감을 살펴보면, 전체 연평균 증가율은 1.27%로 나타남. 연령별로는 65세 이상 12.89%로 가장 높고, 그다음으로는 15~29세 3.42%, 30~39세 0.84%, 50~64세 0.49%의 순임. 40~49세의 경우에는 연평균 -2.12%가 감소한 것으로 나타남

〈 표 2-15 〉 대전광역시 연령별 여성 취업자 수

단위: 천명, %, %p

구분	계	15~29세	30~39세	40~49세	50~64세	65세 이상
2019년	331	60	62	82	103	23
2020년	337	67	62	76	105	27
2021년	338	72	60	75	103	28
2022년	339	73	61	72	104	30
2023년	348	68	64	75	105	37
전년 대비 증감률	2.65	-6.85	4.92	4.17	0.96	23.33
연평균 증가율	1.27	3.42	0.84	-2.12	0.49	12.89

자료: 통계청. 경제활동인구조사. http://kostat.go.kr

❑ 2023년 대전광역시 자치구의 연령별 여성 취업자 수를 살펴보면, 동구 48천명, 중구 54천명, 서구 116천명, 유성구 87천명, 대덕구 39천명임

○ 연령별로 살펴보면, 동구, 중구, 서구, 유성구는 30~49세 여성의 취업자 수가 가장 많지만, 대덕구는 50~64세 여성의 취업자 수가 가장 많은 것으로 나타남

〈 표 2-16 〉 대전광역시 구 및 연령별 여성 취업자 수

단위: 천명

구분		계	15~29세	30~49세	50~64세	65세 이상
2021년	동구	48	9	17	16	6
	중구	53	9	20	18	6
	서구	110	24	47	33	7
	유성구	78	16	36	21	5
	대덕구	38	7	13	14	4
2022년	동구	47	10	16	14	6
	중구	54	10	20	17	6
	서구	111	25	48	31	7
	유성구	84	17	40	23	5
	대덕구	39	7	13	15	4
2023년	동구	48	9	17	15	8
	중구	54	8	20	18	7
	서구	116	24	49	34	9
	유성구	87	16	41	24	6
	대덕구	39	6	13	16	4

자료: 통계청. 지역별고용조사. http://kostat.go.kr

4) 고용률

❑ 2023년 고용률은 전국 62.6%, 대전광역시 61.6%로, 전국보다 1.0%p 낮은 것으로 나타남. 전국 고용률은 2019년 대비 1.7%, 대전 고용률은 1.8%가 증가한 것으로 나타남

❍ 2023년 여성 고용률은 전국 54.1%, 대전 53.2%로 나타나, 전국보다 낮은 것으로 나타남. 여성 고용률은 2019년 대비 전국은 2.5%, 대전은 2.7%가 증가한 것으로 나타남

〈 표 2-17 〉 대전광역시 성별 고용률

단위: %

구분	전국			대전광역시		
	계	여성	남성	계	여성	남성
2019년	60.9	51.6	70.7	59.8	50.5	69.4
2020년	60.1	50.7	69.8	60.7	51.7	69.9
2021년	60.5	51.2	70.0	60.9	51.8	70.2
2022년	62.1	52.9	71.5	61.6	51.9	71.6
2023년	62.6	54.1	71.3	61.6	53.2	70.3

자료: 통계청. 경제활동인구조사. http://kostat.go.kr

❑ 대전광역시 자치구별 2023년 고용률을 살펴보면, 동구 54.3%, 중구 58.2%, 서구 62.0%, 유성구 63.3%, 대덕구 60.5%임

○ 2023년 여성 고용률은 동구 46.6%, 중구 52.6%, 서구 54.2%, 유성구 54.3%, 대덕구 50.1%임

○ 2021년 대비 여성 고용률 증가율은 동구 0.5%, 중구 2.0%, 서구 2.8%, 유성구 3.5%, 대덕구 1.3%임

〈 표 2-18 〉 대전광역시 구 및 성별 고용률

단위: %

구분		계	여성	남성
2021년	동구	54.3	46.1	62.6
	중구	58.3	50.6	66.7
	서구	60.1	51.4	69.4
	유성구	60.4	50.8	69.6
	대덕구	59.0	48.8	69.2
2022년	동구	53.3	45.0	61.7
	중구	57.7	52.0	63.9
	서구	60.4	52.2	69.2
	유성구	63.6	54.4	72.5
	대덕구	60.0	50.2	69.8
2023년	동구	54.3	46.6	62.1
	중구	58.2	52.6	64.2
	서구	62.0	54.2	70.4
	유성구	63.3	54.3	71.8
	대덕구	60.5	50.1	70.9

자료: 통계청. 지역별고용조사. http://kostat.go.kr

❑ 2023년 15~64세 고용률은 전국 69.2%, 대전광역시 67.8%로 전국보다 낮은 것으로 나타남.

○ 2023년 15~64세의 여성 고용률은 전국 61.4%, 대전광역시 59.8%로 전국보다 낮은 것으로 나타남.

○ 2019년 대비 15~64세 고용률은 전국 2.4%, 대전광역시 2.5%로 전국보다 높은 것으로 나타남. 반면에 여성 고용률은 전국 3.6%, 대전광역시 3.4%로 전국보다 낮은 것으로 나타남

〈 표 2-19 〉 대전광역시 15~64세 성별 고용률

단위: %

구분	전국 15~64세 고용률			대전광역시 15~64세 고용률		
	계	여성	남성	계	여성	남성
2019년	66.8	57.8	75.7	65.3	56.4	74.1
2020년	65.9	56.7	74.8	66.2	57.8	74.5
2021년	66.5	57.7	75.2	66.7	58.4	74.8
2022년	68.5	60.0	76.9	67.9	58.9	76.9
2023년	69.2	61.4	76.9	67.8	59.8	75.7

자료: 통계청. 경제활동인구조사. http://kostat.go.kr

❑ 2023년 대전광역시 자치구별 15~64세 고용률은 동구 60.5%, 중구 67.7%, 서구 68.8%, 유성구 67.3%, 대덕구 68.8%로, 서구와 대덕구가 가장 높은 것으로 나타남

❍ 2023년 15~64세 여성 고용률은 동구 53.1%, 중구 63.7%, 서구 61.7%, 유성구 59.1%, 대덕구 58.8%임. 2021년 대비 여성 고용률 증가율은 동구 0.3%, 중구 3.7%, 서구 3.7%, 유성구 4.2%, 대덕구 3.1%임

〈 표 2-20 〉 대전광역시 구별 15~64세 성별 고용률

단위: %

구분		계	여성	남성
2021년	동구	60.4	52.8	67.6
	중구	67.3	60.0	74.7
	서구	66.2	58.0	74.8
	유성구	64.1	54.9	72.8
	대덕구	65.9	55.7	75.5
2022년	동구	60.2	51.8	68.2
	중구	67.5	62.9	72.1
	서구	66.6	59.4	74.0
	유성구	68.1	59.2	76.4
	대덕구	67.0	57.6	75.9
2023년	동구	60.5	53.1	67.6
	중구	67.7	63.7	71.8
	서구	68.8	61.7	76.3
	유성구	67.3	59.1	74.9
	대덕구	68.8	58.8	78.2

자료: 통계청. 지역별고용조사. http://kostat.go.kr

❑ 2023년 상반기 대전지역 연령별 여성 고용률을 살펴보면, 30~39세가 67.6%로 가장 높음. 그다음으로는 40~49세 66.1%, 50~59세 64.0%, 20~29세 62.6%의 순임

❍ 2022년 대비 15~19세, 20~29세는 감소하였고, 30~39세, 40~49세, 50~59세, 60세 이상은 증가한 것으로 나타남

〈 표 2-21 〉 대전광역시 연령별 여성 고용률

단위: %

구분	계	15~19세	20~29세	30~39세	40~49세	50~59세	60세 이상
2019년 1/2	49.0	3.4	50.2	62.7	67.4	60.4	28.7
2020년 1/2	50.5	9.0	53.9	67.3	62.1	65.6	29.4
2021년 1/2	51.5	7.1	57.7	63.0	67.1	64.0	31.2
2022년 1/2	51.2	10.1	63.9	63.4	61.6	63.1	31.1
2023년 1/2	53.1	6.8	62.6	67.6	66.1	64.0	35.2

자료: 통계청. 지역별고용조사 원자료분석. http://kostat.go.kr

❑ 2023년 상반기 자치구의 여성 고용률은 서구 54.2%, 유성구 53.0%, 중구 51.9%, 동구 49.1%, 대덕구 49.0%의 순임

❍ 2023년 상반기 자치구 연령별 여성 고용률은 동구, 중구, 서구, 유성구는 30~49세 고용률이 가장 높지만, 대덕구는 50~64세 고용률이 가장 높은 것으로 나타남

❍ 또한, 15~29세 여성 고용률은 서구, 중구의 순으로, 30~49세 여성 고용률은 중구, 서구, 유성구의 순으로, 50~64세 여성 고용률은 대덕구, 중구, 동구의 순으로, 65세 이상 여성 고용률은 동구, 중구의 순으로 나타남

〈 표 2-22 〉 대전광역시 자치구 연령별 여성 고용률

단위: %

구분		계	15~29세	30~49세	50~64세	65세 이상
2021년 1/2	동구	43.0	34.8	58.9	52.5	22.3
	중구	49.4	42.8	66.3	60.5	23.0
	서구	50.3	46.1	66.0	53.6	18.9
	유성구	50.3	44.5	60.9	55.0	20.6
	대덕구	46.0	41.7	59.9	54.1	19.1
2022년 1/2	동구	45.3	35.3	61.9	58.2	23.3
	중구	51.6	55.0	67.5	60.5	23.1
	서구	48.9	46.8	62.5	54.4	17.1
	유성구	54.1	46.7	67.4	56.3	26.6
	대덕구	48.8	49.3	57.0	59.1	23.4
2023년 1/2	동구	49.1	39.5	65.3	60.1	29.7
	중구	51.9	50.0	70.2	62.0	24.8
	서구	54.2	54.2	68.9	58.8	20.8
	유성구	53.0	43.0	68.8	56.4	22.2
	대덕구	49.0	46.1	57.9	63.4	21.5

자료: 통계청. 지역별고용조사. http://kostat.go.kr

5) 임금

❑ 2022년 대전광역시 근로자 성별 월평균 임금은 여성 2,302천원, 남성 3,446천원으로 여성은 남성보다 1,144천원이 낮은 것으로 나타남. 여성의 임금 수준은 남성의 66.8% 수준임

❍ 대전 여성 근로자의 연령대별 월평균 임금은 2022년 기준으로 40대 2,756천원으로 가장 높고, 그다음으로는 50대 2,571천원, 30대 2,637천원의 순임. 반면, 남성 근로자의 연령대별 월평균 임금은 50대 4,344천원으로 가장 높고, 그다음으로는 40대 4,123천원, 30대 3,341천원의 순임

❍ 성별 임금 격차는 50대가 1,773천원으로 가장 심하고, 그다음으로는 40대 1,367천원, 60세 이상 1,205천원의 순임

〈 표 2-23 〉 대전광역시 성별 월평균 임금 격차(2018~2022)

단위: 천원, %

구분		여성(A)	남성(B)	성별 임금 격차(A-B)	성비
2018년		1,961	3,072	-1,111	63.8
2019년		2,038	3,147	-1,109	64.8
2020년		2,041	3,082	-1,041	66.2
2021년		2,137	3,288	-1,151	65.0
2022년					
	전국	2,278	3,493	-1,215	65.2
	대전	2,302	3,446	-1,144	66.8
연령	19세 미만	816	912	-96	89.5
	20~29세	2,113	2,325	-212	90.9
	30~39세	2,637	3,341	-704	78.9
	40~49세	2,756	4,123	-1,367	66.8
	50~59세	2,571	4,344	-1,773	59.2
	60세 이상	1,383	2,588	-1,205	53.4

자료: 대전여성가족정책센터. 2023 통계로 보는 대전 여성 가족의 삶 – 지역성평등지수로 본 충청권. p.274.

6) 실업률

❑ 2023년 대전광역시 실업자는 여성 10천명, 남성 13천명으로 총 23천명임. 대전지역 여성 실업자는 전국의 2.83%를 차지함

❍ 2019년부터 2023년 동안 대전지역 여성 실업자 수는 지속해서 감소하고 있으며, 연평균 감소율은 5.32%임. 반면에 남성 실업자 수는 전년 대비 44.4%가 증가하였으나, 최근 5년 동안은 연평균 6.51%가 감소한 것으로 나타남

〈 표 2-24 〉 대전광역시 성별 실업자 수

단위: 천명, %, %p

구분	전국		대전광역시		
	여성	남성	여성	남성	전국/대전 여성 실업자 비율
2019년	437	627	13	21	2.97
2020년	484	624	15	20	3.10
2021년	461	576	12	14	2.60
2022년	385	447	10	9	2.60
2023년	353	434	10	13	2.83
전년 대비 증감률	-8.31	-2.91	0.00	44.44	
연평균 증가율	-4.70	-8.37	-5.32	-6.51	

자료: 통계청. 경제활동인구조사. http://kostat.go.kr

❑ 2023년 대전지역 실업률은 2.8%이며, 여성 실업률 2.7%, 남성 실업률 2.9%로 나타남. 이는 전국보다 여성 실업률은 낮고, 남성 실업률은 높게 나타남

❍ 2019년 대비 2023년 실업률은 여성은 3.9%에서 2.7%로, 남성은 4.5%에서 2.9%로 낮아진 것으로 나타나, 여성은 1.2%, 남성은 1.6%가 낮아짐

〈 표 2-25 〉 대전광역시 성별 실업률

단위: %

구분	전국			대전광역시		
	계	여성	남성	계	여성	남성
2019년	3.8	3.6	3.9	4.2	3.9	4.5
2020년	4.0	4.0	3.9	4.4	4.4	4.4
2021년	3.7	3.8	3.6	3.3	3.5	3.1
2022년	2.9	3.1	2.7	2.4	2.8	2.0
2023년	2.7	2.8	2.6	2.8	2.7	2.9

자료: 통계청. 경제활동인구조사. http://kostat.go.kr

3. 경력 단절 여성

1) 경력 단절 여성 인구학적 특성

❑ 2023년 대전광역시 경력단절여성 인구는 40천명으로 전국의 3.0%를 차지함. 경력단절여성 인구 규모는 7대 특광역시 중 광주광역시 다음으로 작은 것으로 나타남

○ 대전광역시는 2019년 49천명에서 2023년 40천명으로 9천명이 감소하였고, 전년 대비 7천명이 감소한 것으로 나타남

〈 표 2-26 〉 대전광역시 경력단절여성 인구

단위: 천명(%)

구분	2019년	2020년	2021년	2022년	2023년
전국	1,699	1,506	1,448	1,397	1,349
서울특별시	298	231	239	220	180
부산광역시	98	90	78	80	84
대구광역시	88	90	77	69	69
인천광역시	98	89	75	81	78
광주광역시	54	49	45	45	35
대전광역시	**49 (2.9)**	**40 (2.7)**	**40 (2.8)**	**47 (3.4)**	**40 (3.0)**
울산광역시	47	43	37	38	41
세종특별자치시	17	15	16	18	16
경기도	519	446	455	424	446
강원도	42	38	35	33	32
충청북도	46	48	46	45	48
충청남도	69	64	66	68	61
전라북도	39	41	34	32	27
전라남도	52	44	38	35	31
경상북도	74	71	70	59	62
경상남도	96	93	85	95	86
제주특별자치도	13	14	14	11	12

자료: 통계청. 지역별고용조사. http://kostat.go.kr

❑ 2023년 대전광역시 15~54세 기혼 여성은 224,186명이며, 경력단절여성은 40,017명으로 나타나 17.9%를 차지함

○ 경력단절여성은 2019년 48,695명에서 2023년 40,017명으로 감소하였고, 경력단절여성 비율도 2019년 18.7%에서 2023년 17.9%로 낮아짐

〈 표 2-27 〉 대전광역시 15~54세 기혼 여성 중 경력단절여성

단위: 명, %

구분	15~54세 기혼 여성	경력단절여성	경력단절여성 비율
2019년	260,943	48,695	18.7
2020년	251,466	39,662	15.8
2021년	245,616	39,563	16.1
2022년	239,099	47,248	19.8
2023년	224,186	40,017	17.9

자료 : 통계청. 지역별고용조사 원자료분석. http://kostat.go.kr

❑ 2023년 대전광역시 연령별 경력단절여성은 40대가 16,756명으로 가장 많고, 그다음으로는 30대 15,982명, 50~54세 5,827명의 순임

○ 경력단절여성은 2022년 대비 전체는 7,231명이 감소하였고, 모든 연령대에서 감소하였으나, 50~54세는 873명이 증가한 것으로 나타남

〈 표 2-28 〉 대전광역시 연령별 경력단절여성

단위: 명

구분	계	15~29세	30~39세	40~49세	50~54세
2019년	48,695	4,835	23,157	16,559	4,143
2020년	39,662	3,157	16,465	16,028	4,011
2021년	39,563	2,553	18,599	14,555	3,855
2022년	47,248	2,310	19,145	20,839	4,954
2023년	40,017	1,451	15,982	16,756	5,827

자료: 통계청. 지역별고용조사 원자료분석. http://kostat.go.kr

❑ 2023년 대전광역시 교육 정도별 경력단절여성 인구는 대졸 이상이 27,764명으로 가장 많고, 고등학교 졸업 11,772명, 중학교 졸업 481명으로 나타남

○ 2023년 전체 경력단절여성 중 대학 이상이 69.4%, 고등학교가 29.4%로 나타나, 경력단절여성 10명 중 7명 정도는 대학 이상을 교육 수준을 보임

〈 표 2-29 〉 대전광역시 교육 정도(학력)별 경력단절여성

단위: 명

구분	계	초등학교 이하	중학교	고등학교	대학 이상
2019년	48,695	316	642	17,847	29,890
2020년	39,662	143	610	12,424	26,484
2021년	39,563	170	703	13,449	25,240
2022년	47,248	144	610	15,645	30,848
2023년	40,017	0	481	11,772	27,764

자료: 통계청. 지역별고용조사 원자료분석. http://kostat.go.kr

2) 경력 단절 이유

❑ 2023년 대전광역시 경력단절여성의 경력 단절 사유는 육아가 38.5%로 가장 많고, 그다음으로는 결혼 준비 33.5%, 임신과 출산 17.6%, 가족 돌봄 7.9%, 자녀 교육 2.6%의 순임

○ 2019년부터 2023년까지의 변화를 살펴보면, 경력 단절 사유 중 결혼 준비, 가족 돌봄의 비중은 증가하였으나, 임신과 출산, 자녀 교육, 육아는 감소한 것으로 나타남. 특히, 육아는 2021년에는 절반 정도를 차지하였으나 지속해서 감소하고 있음

〈 표 2-30 〉 대전광역시 경력단절여성의 경력 단절 사유

단위: 명(%)

구분	계	결혼 준비	임신, 출산	자녀 교육 (초등학생)	가족 돌봄	육아
2019년	48,695 (100.0)	12,602 (25.9)	10,950 (22.5)	3,488 (7.2)	3,225 (6.6)	18,430 (37.8)
2020년	39,662 (100.0)	12,748 (32.1)	7,158 (18.0)	1,479 (3.7)	2,258 (5.7)	16,018 (40.4)
2021년	39,563 (100.0)	9,759 (24.7)	6,383 (16.1)	1,154 (2.9)	1,685 (4.3)	20,581 (52.0)
2022년	47,248 (100.0)	11,908 (25.2)	8,689 (18.4)	1,371 (2.9)	2,872 (6.1)	22,408 (47.4)
2023년	40,017 (100.0)	13,396 (33.5)	7,047 (17.6)	1,022 (2.6)	3,153 (7.9)	15,400 (38.5)

자료: 통계청. 지역별고용조사 원자료분석. http://kostat.go.kr

3) 경력 단절 시기

❑ 2023년 대전광역시 경력단절여성의 경력 단절 시기는 10~20년 미만이 12,094명으로 가장 많고, 그다음으로는 5~10년 미만(9,262명), 3~5년 미만(5,909명)의 순임

○ 경력 단절 시기를 2019년도와 비교하면, 1년 미만, 1~3년 미만, 5~10년 미만의 비중을 줄어들었고, 3~5년 미만, 10~20년 미만, 20년 이상의 비중은 늘어난 것으로 나타남

〈 표 2-31 〉 대전광역시 경력단절여성의 직장을 그만둔 시기

단위: 명(%)

구분	계	1년 미만	1~3년 미만	3~5년 미만	5~10년 미만	10~20년 미만	20년 이상
2019년	48,695 (100.0)	5,371 (11.0)	9,531 (19.6)	6,358 (13.1)	14,235 (29.2)	10,289 (21.1)	2,912 (6.0)
2020년	39,662 (100.0)	5,664 (14.3)	3,922 (9.9)	4,093 (10.3)	10,106 (25.5)	10,715 (27.0)	5,161 (13.0)
2021년	39,563 (100.0)	4,902 (12.4)	4,066 (10.3)	4,402 (11.1)	10,193 (25.8)	11,089 (28.0)	4,909 (12.4)
2022년	47,248 (100.0)	2,938 (6.2)	5,967 (12.6)	5,970 (12.6)	11,418 (24.2)	14,818 (31.4)	6,136 (13.0)
2023년	40,017 (100.0)	4,332 (10.8)	3,437 (8.6)	5,909 (14.8)	9,262 (23.1)	12,094 (30.2)	4,983 (12.5)

자료: 통계청. 지역별고용조사 원자료분석. http://kostat.go.kr

4) 희망 취업 의사

❑ 2023년 대전광역시 경력단절여성 중 취업을 희망하는 사람은 5.5%(2,191명)로 나타남

○ 취업 희망률이 가장 높았던 2020년(7.3%)에 비하면 1.8%p가 감소하였고, 2022년 대비 1.1%p 증가함

〈 표 2-32 〉 대전광역시 경력단절여성 취업 희망 여부

단위: 명(%)

구분	계	취업 비희망	취업 희망
2019년	48,695 (100.0)	46,934 (96.4)	1,761 (3.6)
2020년	39,662 (100.0)	36,776 (92.7)	2,886 (7.3)
2021년	39,563 (100.0)	36,985 (93.5)	2,578 (6.5)
2022년	47,248 (100.0)	45,177 (95.6)	2,070 (4.4)
2023년	39,117 (100.0)	37,827 (94.5)	2,191 (5.5)

주: 취업희망여부는 조사기간 1주간의 희망여부를 조사함
자료: 통계청, 지역별고용조사 원자료분석 http://kostat.go.kr

❑ 2023년 대전광역시 경력단절여성 중 취업 희망자의 구직활동을 살펴보면, 54.2%가 구직활동 경험이 있는 것으로 나타남

○ 구직활동 경험은 최근 5년 동안에는 2019년 73.9%가 가장 높고, 2023년 구직활동 경험은 2022년 대비 11.8%가 증가한 것으로 나타남

〈 표 2-33 〉 대전광역시 경력단절여성 중 취업 희망자의 구직활동 여부

단위: 명(%)

구분	취업 희망자	구직활동 경험 있음	구직활동 경험 없음
2019년	1,761 (3.6)	1,302 (73.9)	459 (26.1)
2020년	2,886 (7.3)	1,190 (41.3)	1,695 (58.7)
2021년	2,578 (6.5)	1,625 (63.0)	953 (37.0)
2022년	2,070 (4.4)	877 (42.4)	1,194 (57.6)
2023년	2,191 (5.5)	1,187 (54.2)	1,004 (45.8)

주: 구직활동 여부는 조사 기간 기준 4주 내의 활동 여부를 조사함
자료: 통계청, 지역별고용조사 원자료분석 http://kostat.go.kr

❑ 경력단절여성 취업 희망률은 5.5%로 6개 광역시 중 5번째로 낮게 나타남

- ❍ 대전광역시 경력단절여성 중 30~34세(10.9%), 고졸(8.9%)이 가장 높은 취업 희망률을 보임
- ❍ 타 시도의 경우에는 20대 초반 또는 40대의 취업 희망률이 상대적으로 높게 나타나 다른 특성을 보임

〈 표 2-34 〉 2023년 6개 광역시 경력단절여성 취업희망률, 연령별, 학력별 현황

단위: %

6개 광역시	취업희망률	연령별	학력별
부산광역시	6.5	45~49세 / 9.5	중학교 졸업 11.6
대구광역시	4.1	45~49세 / 9.3	고등학교 졸업 6.2
인천광역시	7.3	20~24세 / 17.2	초등학교 졸업 이하 31.2
광주광역시	6.3	35~39세 / 10.9	대학 졸업 이상 6.6
대전광역시	**5.5**	**30~34세 / 10.9**	**고등학교 졸업 8.9**
울산광역시	6.1	40~44세 / 9.2	고등학교 졸업 7.4

자료: 통계청, 지역별고용조사 원자료분석 http://kostat.go.kr

제3절 대전광역시 여성 경제활동 정책

1. 여성 경제활동 관련 법령

❑ 여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법

○ 경력 단절 여성 등의 경제활동 촉진을 통하여 여성의 경제적 자립과 자아실현, 국가 경제의 지속적 발전에 이바지함을 목적으로 「경력단절여성 등의 경제활동 촉진법」을 2008년 6월 5일 제정된 이후, 2021년 12월 7일 「여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법」으로 전부 개정(시행 2022.6.8.)하였음

〈 표 2-35 〉 여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법 주요 개정 이유

개정 시기	개정 이유
2024.3.26. 일부개정	여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방에 관한 사업의 실효성을 제고하기 위하여 여성가족부장관과 고용노동부장관이 5년마다 수립하는 기본계획에 해당 사업에 관한 교육 및 홍보에 관한 사항을 포함시키고, 고령화에 따른 변화에 효과적으로 대응하기 위하여 지방자치단체의 장이 연령에 맞는 직업교육 훈련을 실시할 수 있도록 함
2021.12.7. 전부개정	현행법상 경력단절 여성의 경제활동 촉진 정책은 주로 혼인 · 임신 · 출산 · 육아와 가족구성원의 돌봄 등을 이유로 경제활동을 중단하였거나 경제활동을 한 적이 없는 여성 중에서 취업을 희망하는 여성 등에 한정하여 추진되어 왔음 그러나 여성들의 보다 근본적인 경제활동 촉진을 위해서는 현재 경제활동을 하고 있는 여성도 주요 정책 대상에 포함하여 애초에 경제활동의 중단을 방지하는 '예방' 기능이 중요하다고 할 것임 이에 현행 「경력단절여성등의 경제활동 촉진법」을 전부개정하여 정책 대상을 취업 여성으로까지 확대하고 경력단절 예방 지원에 대한 법적 근거를 강화함으로써 여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방을 위한 시책을 확대 · 강화하려는 것임

자료: 국가법령정보센터(www.law.go.kr)

❑ 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률

○ 「남녀고용평등법」은 1987년 12월 4일에 제정되었고, 고용에서 남녀에 평등한 기회와 대우를 보장하고 모성보호와 여성 고용을 촉진하여 남녀고용평등을 실현함과 아울러 근로자의 일과 가정의 양립을 지원함으로써 모든 국민의 삶의 질 향상에 이바지하는 것을 목적으로 2008년 6월 22일 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」로 명칭을 수정하여 시행함

〈 표 2-36 〉 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 주요 개정 이유

개정 시기	개정 이유
2024.10.22. 일부개정	배우자 출산휴가 기간을 현행 10일에서 20일로 확대하면서 분할사용 가능 횟수를 1회에서 3회로 확대하고, 난임치료휴가 기간을 현행 연간 3일에서 6일로 확대하면서 그 기간 중 유급휴가일을 최초 1일에서 최초 2일로 확대하며, 부모가 각각 육아휴직을 3개월 이상 사용하는 등의 경우 육아휴직을 최대 6개월 추가로 사용할 수 있도록 하고, 육아기 근로시간 단축을 신청할 수 있는 경우를 자녀가 '만 8세 또는 초등학교 2학년 이하'인 경우에서 '만 12세 또는 초등학교 6학년 이하'인 경우로 확대하며, 육아휴직 기간 중 사용하지 아니한 기간이 있는 경우에는 그 기간의 두 배를 육아기 근로시간 단축 기간에 가산하도록 하는 등 일 · 가정 양립에 대한 지원을 확대 · 강화함
2021.5.18. 일부개정	현행법은 근로자에게 평등한 기회와 대우를 보장하기 위하여 성별, 혼인, 임신 또는 출산 등을 사유로 합리적인 이유 없이 차별을 하지 못하도록 하고 있으나 근로자가 차별에 대해 시정을 신청할 수 있는 구제 수단은 명시되어 있지 않음 근로자를 더욱 두텁게 보호하기 위해서는 사업주의 합리적 이유 없는 차별에 대하여 벌칙을 부과하는 소극적 보호에서 더 나아가, 해당 차별을 적극적으로 시정하도록 요구하고 이에 대해 배상을 받을 수 있는 규정을 마련할 필요가 있음 이에 이 법에 따른 차별에 대하여 노동위원회에 구제신청을 할 수 있도록 하고 노동위원회가 사업주에게 시정명령 등을 할 수 있도록 함으로써 근로자의 고용평등을 실현하고 삶의 질 향상을 도모하는 한편, 고용에서의 차별을 개선하기 위하여 모집 · 채용 시 신체, 미혼 등의 조건을 제시하거나 요구할 수 없는 대상을 모든 근로자로 확대하고, 임신 중 여성 근로자가 모성을 보호하기 위하여 육아휴직을 사용할 수 있도록 하려는 것임

자료: 국가법령정보센터(www.law.go.kr)

❑ 여성기업지원에 관한 법률

○ 여성기업의 활동과 여성의 창업을 적극적으로 지원하여 경제영역에서 남녀의 실질적인 평등을 도모하고 여성의 경제활동과 여성경제인의 지위 향상을 도모함으로써 국민경제 발전에 이바지함을 목적으로 1999년 12월 5일 제정되었고, 2021년 10월 19일에 일부 개정함

〈 표 2-37 〉 여성기업지원에 관한 법률 주요 개정 이유

개정 시기	개정 이유
2021.10.19. 일부개정	현행법은 여성기업의 활동과 여성의 창업을 적극적으로 지원하여 경제영역에서 남녀의 실질적인 평등을 도모하고 여성의 경제활동과 여성경제인의 지위 향상을 도모함으로써 국민경제 발전에 이바지함을 목적으로 함. 그러나 일반 국민의 여성기업에 대한 인식 자체가 미비하고 여성기업제품을 구매하는 공공기관의 경우에도 여성기업에 대한 별다른 인식이 없는 경우가 많은 현실임. 실제로 2018년 여성기업 제품 및 여성기업에 대한 인식조사 결과, 여성기업제품을 구매하는 공공기관의 64퍼센트 이상이 여성기업에 대한 별다른 인식이 없다고 답하였음. 이에 여성기업에 대한 국민들의 인식개선을 위한 구체적인 사업 수행의 법적 근거를 마련하고, 여성경제인의 자긍심을 고양하며 여성의 경제활동 참가율 제고를 위해 1년 중 1주간을 여성기업 주간으로 지정하도록 하려는 것임.
2021.4.20. 일부개정	현행법에 따르면 중소벤처기업부장관은 여성기업의 활동 현황 및 실태를 파악하기 위하여 2년마다 실태조사를 하고 그 결과를 공표하도록 하고 있음. 그런데 2년마다 실태조사를 실시하는 것은 여성기업의 현황 및 실태를 조사하여 문제점 등을 발견하고 조치하는 데 적시성이 떨어지는 문제점이 발생할 수 있음. 중소기업 실태 조사나 벤처기업 정밀 실태 조사 등 타 기관의 실태조사는 조사주기가 1년으로 되어있는 것과의 균형을 고려하여, 중소벤처기업부장관이 실시하는 여성기업 실태조사의 주기를 현행 2년에서 매년으로 줄이고, 여성기업에 관한 통계를 작성·관리할 수 있는 근거를 마련함으로써 여성기업의 발전에 적시성과 체계성을 확보하려는 것임.
2020.12.8. 일부개정	현행법은 여성의 창업지원 및 여성의 경제적 지위 향상과 경제영역에서의 실질적인 남녀평등을 도모하기 위하여 다양한 지원 규정을 두고 있으나 여전히 여성기업가정신 지수, 여성기업 지수와 같은 여성기업 활동의 전반적 지표는 국제적으로 하위권을 기록하고 있는 실정임. 이에 여성경제인 및 여성기업의 근로자에 대하여 경영능력과 기술수준을 향상시키기 위한 연수 및 지도사업 등의 내용을 구체적으로 명시함으로써 여성 경제인들의 실질적인 경쟁력을 강화하려는 것임.

자료: 국가법령정보센터(www.law.go.kr)

❑ 여성과학기술인 육성 및 지원에 관한 법률

❍ 여성과학기술인의 양성·활용 및 그들에 대한 지원 시책을 마련하고, 여성과학기술인이 그 자질과 능력을 충분히 발휘할 수 있도록 지원함으로써 여성의 과학기술 역량 강화와 국가의 과학기술 발전에 이바지함을 목적으로 2022년 12월 18일 제정되었고, 2024년 1월 30일 일부 개정함

〈 표 2-38 〉 여성과학기술인 육성 및 지원에 관한 법률 주요 개정 이유

개정 시기	개정 이유
2024.1.30. 일부개정	여성과학기술인 육성 및 지원에 관한 기본계획에 여성과학기술인의 일 · 생활 균형 지원에 관한 사항 등이 포함되도록 하고, 국가 및 지방자치단체가 과학기술분야 연구기관 및 이공계대학 등에 대하여 여성과학기술인의 직급별 보직목표 비율을 설정할 수 있도록 하며, 과학기술분야 연구기관 및 이공계대학 등의 장이 인사행정을 위한 위원회의 구성에 관하여 특정 성별이 10분의 7을 초과하지 아니하도록 제한하는 등의 적극적 조치를 할 수 있도록 하는 한편, 여성과학기술인이 임신 · 출산 · 육아와 가족구성원 돌봄 등을 이유로 연구활동을 중단하지 아니하도록 지원사업을 실시할 수 있도록 하고, 한국여성과학기술인육성재단 및 한국여성과학기술인 지역지원센터의 설립 등에 관하여 규정하는 등 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선 · 보완함.
2017.12.19. 일부개정	여성과학기술인의 국제협력을 촉진하기 위하여 국가 및 지방자치단체는 국제공동연구 및 학술교류 사업 등을 지원할 수 있도록 하고, 중앙행정기관의 장 등은 이 법에 따른 권한의 일부를 기관 또는 단체에 위탁하는 경우 업무 수행에 필요한 경비를 출연 또는 보조할 수 있도록 함으로써 여성의 과학기술 역량 강화에 이바지하려는 것임

자료: 국가법령정보센터(www.law.go.kr)

❑ 양성평등기본법

❍ 1995년 12월 30일 제정된 「여성발전기본법」을 2014년 5월 실질적 양성평등사회 실현을 목표로 「양성평등기본법」으로 전면 개정함. 이후 2021년 4월 20일 일부 개정함

〈 표 2-39 〉 양성평등기본법 주요 개정 이유

개정 시기	개정 이유
2021.4.20. 일부개정	성희롱 방지 조치의 실효성을 제고하기 위하여 성희롱 예방교육의 실시대상에 해당 기관·단체의 장을 명시하고, 여성가족부장관이 국가 기관 등의 성희롱 방지 조치 점검 결과에 대하여 언론 등에 공표하여야 할 사항을 구체화하며, 공직사회의 성희롱 피해자보호 강화 및 신속한 재발 방지 대책 마련을 위하여 국가 기관 등에서 성희롱 사건 발생 시 해당 사실을 여성가족부장관에게 통보하도록 하고, 여성가족부장관은 해당 국가 기관 등에 대한 현장점검 및 시정요구 등을 할 수 있도록 근거를 마련하는 한편, 디지털 성범죄 피해자 지원 업무의 효율적 추진 기반을 마련하기 위하여 한국여성인권진흥원의 사업에 「성폭력 방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제7조의3에 따른 불법 촬영물 등으로 인한 피해자 지원사업을 명시하려는 것임
2021.1.12. 일부개정	국가나 지방자치단체 이외의 공공기관에 대해서는 성인지 통계 산출 및 보급에 대한 근거가 없어, 성 주류화 조치의 주요 제도인 성별영향평가와 성인지 예산서 작성을 수행하기 위한 성인지 통계가 적절히 제시되지 못하거나 활용에 어려움이 있는바, 인적(人的) 통계를 작성하는 경우 성별 상황과 특성을 알 수 있도록 성별로 구분한 통계를 산출하고, 이를 관련 기관에 보급하여야 하는 기관에 공공기관을 추가하려는 것임
2020.5.19. 일부개정	지역특성과 위원회별 정책환경을 감안한 심도 있는 심의가 이루어질 수 있도록 시·도에 양성평등정책에 관한 중요사항을 심의·조정하기 위한 시·도 양성평등위원회를 설치할 수 있도록 하는 한편, 성별 임금 차별 개선 등 고용분야 양성평등을 촉진하기 위하여 양성평등주간 중 하루를 '양성평등 임금의 날'로 하고, 양성평등 임금의 날에 성별 임금 통계 등을 공표할 수 있도록 하는 등 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하려는 것임

자료: 국가법령정보센터(www.law.go.kr)

2. 대전광역시 조례

❑ 대전광역시는「대전광역시 여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방 조례」이외에도 여성의 경제활동 관련 조례가 다양하게 제정되어 있음

○「대전광역시 양성평등 기본조례」,「대전광역시 일·생활 균형 지원 조례」,「대전광역시 가족친화 사회환경 조성 및 지원에 관한 조례」,「대전광역시 여성친화도시 조성 및 지원 조례」, 대전광역시 여성기업 지원에 관한 조례」,「대전광역시 일자리 창출 촉진 조례」,「대전광역시 창업 촉진 조례」,「대전광역시 청년창업 지원 조례」 등이 있음

❑ 대전광역시 자치구별 여성의 경제활동 관련 조례를 살펴보면 다음과 같음

○ 자치구별로는 여성의 경제활동 촉진 조례, 여성친화도시 지원 조례, 일자리 창출 촉진 조례는 대전광역시를 비롯하여 5개 자치구 모두 제정되어 있음

○ 양성평등 기본조례는 대덕구를 제외한 대전광역시와 4개 자치구는 제정되어 있음. 일·생활 균형 지원 조례와 가족친화 사회환경 조성 및 지원 관련 조례는 대전광역시만 제정되어 있고, 5개 자치구는 모두 제정되어 있지 않음. 여성기업 지원 조례는 대전광역시와 서구만, 청년 일자리 창출 촉진 조례는 동구, 서구, 유성구만, 여성농업인 육성 및 지원 조례는 동구와 중구만 조례가 제정되어 있음

〈 표 2-40 〉 대전광역시와 자치구 여성 경제활동 관련 조례

개정 시기	조례(최근 개정 시기)
대전광역시	▸ 대전광역시 여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방 조례(2023.10.6.) ▸ 대전광역시 양성평등 기본조례(2024.6.28.) ▸ 대전광역시 일·생활 균형 지원 조례(2024.6.28.) ▸ 대전광역시 가족친화 사회환경 조성 및 지원에 관한 조례(2015.12.31.) ▸ 대전광역시 여성친화도시 조성 및 지원 조례 ▸ 대전광역시 여성기업 지원에 관한 조례(202.10.14.) ▸ 대전광역시 일자리 창출 촉진 조례(2024.6.28.) ▸ 대전광역시 창업 촉진 조례(2023.7.14.) ▸ 대전광역시 청년창업 지원 조례(2020.10.14.)
동구	▸ 대전광역시 동구 여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방에 관한 조례(2024.2.23.) ▸ 대전광역시 동구 양성평등 기본조례(2024.6.28.) ▸ 대전광역시 동구 여성친화도시 조성에 관한 조례(2020.10.7.) ▸ 대전광역시 동구 일자리 창출 및 지원에 관한 조례(2021.7.1.) ▸ 대전광역시 동구 청년일자리 창출 촉진 조례(2021.8.11.) ▸ 대전광역시 동구 여성농업인 육성 및 지원에 관한 조례(2024.2.23.)
중구	▸ 대전광역시 중구 경력단절여성 등의 경제활동 촉진 조례(2023.7.11.) ▸ 대전광역시 중구 양성평등 기본조례(2024.10.22.) ▸ 대전광역시 중구 여성친화도시 조성에 관한 조례(2024.10.22.) ▸ 대전광역시 중구 일자리 창출 및 지원에 관한 조례(2024.8.8.) ▸ 대전광역시 중구 여성농업인 육성 및 지원에 관한 조례(2023.8.16.)
서구	▸ 대전광역시 서구 여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방에 관한 조례(2024.7.8.) ▸ 대전광역시 서구 양성평등 기본조례(2020.12.22.) ▸ 대전광역시 서구 여성친화도시 조성에 관한 조례(2023.12.28.) ▸ 대전광역시 서구 여성기업 지원에 관한 조례(2022.8.12.) ▸ 대전광역시 서구 일자리 창출 지원 조례(2023.4.21.) ▸ 대전광역시 서구 청년 일자리 창출에 관한 조례(2019.2.15.)
유성구	▸ 대전광역시 유성구 경력단절여성 등의 경제활동 촉진 조례(2023.7.14.) ▸ 대전광역시 유성구 양성평등 기본조례(2024.7.26.) ▸ 대전광역시 유성구 여성친화도시 조성에 관한 조례(2024.6.28..) ▸ 대전광역시 유성구 지역일자리 창출 지원 조례(2024.6.28.) ▸ 대전광역시 유성구 청년일자리 창출 및 촉진 지원에 관한 조례(2017.12.22.)
대덕구	▸ 대전광역시 대덕구 여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방에 관한 조례(2023.7.19.) ▸ 대전광역시 대덕구 여성친화도시 조성에 관한 조례(2024.3.29.) ▸ 대전광역시 대덕구 일자리 창출 및 지원에 관한 조례(2024.6.28.)

자료: 국가법령정보센터(www.law.go.kr)

3. 여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방 기본계획

❑ 여성가족부와 고용노동부는 「여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법」에 따라 5년마다 기본계획을 수립하여 시행하고 있음. 현재 제3차(2020~2024년) 기본계획을 수립·추진하고 있음

[그림 2-1] 제3차 기본계획(2020~2024) 체계

비전	여성의 경제활동 참여 확대로 공정·포용 사회 구현	
목표	여성의 경력유지와 역량개발을 위한 사회지원 시스템 구축	
정책 과제	5대 영역 13개 중점과제	
	재직 여성 경력 단절 예방 내실화	출산·육아기 근로자 지원 강화 일·생활 균형 제도 정착을 위한 기업 지원 경력단절 예방 대책 내실화 능력개발 및 성평등한 직장문화 확산
	경력 단절 여성 재취업 강화	여성 취업 희망자 역량 강화 여성의 취업 지원 강화 여성 창업 지원 서비스 강화
	다변화되는 일 방식·영역 대응	다양한 형태의 일자리 지원 사회적경제 분야의 여성 지원 강화
	돌봄 지원 체계 강화	맞벌이가구·취업모의 자녀돌봄 사각지대 해소 지역사회 돌봄체계 구축
	경력 단절 여성 정책 추진 체계 정비	경력단절여성 지원을 위한 전달체계 개선 법제도 개선 및 협력체계 구축

자료: 제3차 경력단절여성 등의 경제활동촉진 기본계획(2020~2024). 관계부처합동.

❑ 제3차 기본계획(2020~2024)은 여성의 경력유지와 역량개발을 위한 사회지원 시스템 구축을 목표로 5대 영역, 13개 중점과제, 102개 세부 과제를 설정하여 추진하고 있음

○ 중앙정부와 지방정부는 기본계획에 따라 연도별 시행계획을 수립·시행하도록 하고 있으며, 시행계획의 이행 상황을 매년 점검하도록 하고 있음

○ 2024년 시행계획의 주요 성과지표는 〈표 2-41〉, 〈표 2-42〉와 같음

〈 표 2-41 〉 제3차 기본계획 2024년도 시행계획 주요 내용

분야	성과지표	'23년 실적	'24년 계획
재직여성 경력단절 예방 내실화	고용 평등 지도점검(스마트 근로감독) 사업장 수	1,028개소	2,200개소
	대체인력 채용지원 서비스 실적	5,184건	6,000건
	가족 친화 인증 유효 중소기업·기관 수	4,110개	4,360개
	AA 적용사업장의 여성 고용 비율	38.28%	38.38%
	AA 적용사업장의 여성 관리자 비율	22.11%	22.29%
	청년 여성 대상 구직 준비 단계 지원프로그램 운영 참여자	4,360명	4,404명
경력단절여성 재취업 강화	여성 실업자 국민내일배움카드 지원(천명)	269천명	282천명
	새일센터 직업교육훈련 고부가가치 과정 수	74개	79개
	여대학원생 공학 연구 팀제 수혜자 수	619명	620명
	여성 과학기술 인력 신규 DB 수	2,137명	2,600명
다변화되는 일 방식·영역 대응	창업 성장 기술개발 사업 여성기업 선정 과제 수	50개	50개
	새일센터 디지털플랫폼 등 고부가가치 일자리 관련 직업교육훈련 과정 수	74개	79개
	돌봄서비스 분야 사회적기업 인증기업 수	175개	170개
돌봄 지원 체계 강화	국공립어린이집 확충 개소 수	414개	500개
	국공립 유치원 방과 후 과정 참여 비율	91.5%	88.8%
	청소년방과후아카데미 참여 청소년 수	14,588명	14,700명
	아이돌보미서비스 이용 가구	86,100가구	100,300가구
	아이돌봄서비스 수요 대비 공급 비율	90.0%	92.0%
경력단절여성 정책 추진 체계 정비	일자리 네트워크 구축 참여기관 수	6,335개	6,196개
	일자리 유관 기관 거버넌스 참여 건수	2,960건	2,990건

〈 표 2-42 〉 제3차 기본계획 2024년도 시행계획

영역	중점과제	세부 과제
재직 여성 경력단절 예방 내실화(30)	1. 출산·육아기 근로자 지원 강화(8)	1. 모성보호제도 지원 확대(5)
		2. 출산 육아기 대체인력 지원제도 정비(3)
	2. 일·생활 균형 제도 정착을 위한 기업 지원(7)	1. 가족 친화 인증제도 실효성 강화(3)
		2. 여성 고용 촉진을 위한 지원 기반 확대(4)
	3. 경력 단절 예방 대책 내실화(7)	1. 경력 단절 예방 사업 서비스 확대(4)
		2. 경력 단절 예방을 위한 사회 여건 조성(3)
	4. 능력개발 및 성 평등한 직장문화 확산(8)	1. 재직 여성 능력개발 지원(6)
		2. 성 평등한 직장문화 확산(2)
경력단절 여성 재취업 강화(26)	1. 여성 취업 희망자 역량 강화(10)	1. 취업 희망자 대상 직업훈련 강화(3)
		2. 취약계층 역량개발 기회 확대(3)
		3. 구직자 발굴 및 취업 의욕 제고(2)
		4. 국민취업지원제도 도입·운영(2)
	2. 여성의 취업 지원 강화(11)	1. 유형별 새일센터 모델 개편을 통한 전문화(3)
		2. 경력 단절 여성 통합사례관리 서비스 강화(2)
		3. 새일센터의 취업 지원프로그램 개선(2)
		4. 기업의 여성 R&D 인력 고용 여건 조성(4)
	3. 여성 창업 지원 서비스 강화(5)	1. 새일센터 창업지원 서비스 역량 강화(3)
		2. 여성 창업지원 서비스 연계 강화(2)
다변화되는 일 방식·영역 대응(15)	1. 다양한 형태의 일자리 지원(11)	1. 근로 시간 유연성 강화(3)
		2. 창업 초기 단계 맞춤형 서비스 강화(4)
		3. 창업 후 성장지원 강화(2)
		4. 플랫폼 일자리 관련 여성 역량 강화(2)
	2. 사회적경제 분야의 여성 지원 강화(4)	1. 사회서비스바우처 일자리 개선(2)
		2. 경력 단절 여성 대상 사회적기업 육성(2)
돌봄 지원 체계 강화(18)	1. 맞벌이 가구·취업모의 자녀 돌봄 사각지대 해소(12)	1. 맞벌이 가구·취업모를 위한 돌봄서비스 강화(4)
		2. 학교 안팎 초등 돌봄 확대(2)
		3. 아이돌봄서비스 지원 강화(6)
	2. 지역사회 돌봄 체계 구축(6)	1. 지역사회 돌봄 체계 강화(3)
		2. 함께 돌보는 돌봄공동체 구축(3)
경력단절 여성 정책 추진 체계 정비(13)	1. 경력 단절 여성 지원을 위한 전달체계 개선(5)	1. 컨트롤타워로서의 중앙·광역새일센터 기능 강화(2)
		2. 공공 취업 서비스 제공기관 간 협업 강화(3)
	2. 제도개선 및 협력체계 구축(8)	1. 경력 단절 여성에 대한 정기적 연구 및 법제도 개선(5)
		2. 범부처별 네트워크 강화 및 지역사회 협력체계 구축(3)

❑ 제3차 기본계획(2020~2024)에 따른 대전광역시의 2024년도 시행계획은 21개의 세부 과제를 수립하였고, 연간 예산은 9,732백만원임

〈 표 2-43 〉 대전광역시 2024년도 시행계획

번호	과제번호	세부 사업명	2024년 예산 (백만원)	비고
계			9,732	
1	1-3-1-②	새일센터를 통한 경력단절예방 서비스 지원 확대	50	
2	1-4-1-⑤	농업 분야 여성 역량 강화 지원	78	
3	1-4-1-⑥	여성 인재 아카데미 및 여성 관리자 네트워크 구축 지원	35	
4	1-4-2-①	공공 및 민간 부문 여성 대표성 제고(위원회 양성 비율 관리)	-	비예산
5	1-4-2-①	공공 및 민간 부문 여성 대표성 제고(여성 인재 DB 운영)	7	
6	1-4-2-①	공공 및 민간 부문 여성 대표성 제고(직장 내 성평등 조직문화 조성)	-	비예산
7	1-4-2-②	여성 고용 촉진 및 성평등 조직문화 조성 (여성 친화 기업 협약)	6	
8	1-4-2-②	여성 고용 촉진 및 성평등 조직문화 조성 (직장 내 성평등 조직문화 조성)	9	
9	2-1-1-②	국가 기간 · 전략산업 여성 참여 지원	-	국비
10	2-1-2-①	취약계층, 사회적 약자에 대한 직업교육훈련 강화	307	
11	2-1-2-③	여성장애인 훈련 참여 확대	158	
12	2-1-3-①	찾아가는 취업 지원 서비스 제공	-	
13	2-1-3-③	구인 구직 만남의 날	18	
14	2-2-1-③	새일센터 역량 강화를 위한 종사자 처우개선, 환류 강화	70	
15	2-2-3-②	온라인 취업 지원 강화	-	
16	3-1-2-②	여성 전용 창업 보육시설 개편을 통한 여성 친화 시설 구축	25	
17	4-1-1-①	공보육 인프라 확충, 종일 보육 등 보육의 공공성 강화(국공립어린이집 확충)	1,027	
18	4-1-1-①	공보육 인프라 확충, 종일 보육 등 보육의 공공성 강화(다함께돌봄원스톱통합지원센터)	896	
19	4-1-2-①	초등학생 돌봄 확대	250	
20	4-1-3-④	아이돌보미 확충 등을 통해 서비스 공급 확대	6,598	
21	4-2-2-①	공공 육아 나눔터 확대 운영	198	

제3장

대전광역시 여성의 경제활동 실태조사 분석

제1절_ 응답자의 특성 분석
제2절_ 가장 최근 그만둔 일자리의 특성 분석
제3절_ 구직활동과 직업훈련 특성 분석
제4절_ 현재 일자리 특성 분석
제5절_ 취업 · 창업 의사 분석
제6절_ 여성 경제활동 정책 인식과 수요 분석

제3장 대전광역시 여성의 경제활동 실태조사 분석

제1절 응답자의 특성 분석

1. 인구학적 특성

❑ 본 조사의 응답 대상은 25~54세의 여성이며, 총 1,028명을 조사하였음

- ○ 조사 대상 여성의 평균 나이는 40.2세이며, 나이별로는 25~34세가 31.5%, 35~44세가 30.5%, 45~54세가 37.9%임
- ○ 교육 수준은 고등학교 이하 18.4%, 전문대학 졸업 23.2%, 대학교 졸업 이상이 58.2%로 나타나, 응답자 10명 중 6명 정도는 대학교 졸업 이상의 교육 수준임
- ○ 현재 배우자가 있는 여성은 58.9%, 없는 여성은 41.1%임
- ○ 현재 취업 상태는 취업이 77.3%, 비취업이 22.7%임
- ○ 거주지는 동구 13.0%, 중구 14.3%, 서구 34.1%, 유성구 28.0%, 대덕구 10.5%로 나타나, 동부권역(동구, 중구, 대덕구)이 37.9%, 서부권역(서구, 유성구)이 62.1%임
- ○ 응답유형은 가 유형이 4.3%, 나 유형이 18.4%, 다 유형이 38.9%, 라 유형이 38.4%임

〈 응답유형 〉

구분		응답유형
비취업	•한 번도 일자리를 가진 적이 없거나 •혼인·임신·출산·육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없는 여성	가
	•혼인·임신·출산·육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있고 ➡ 현재 일자리가 없는 여성	나
취업	•혼인·임신·출산·육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있고 ➡ 현재 일하고 있는 여성	다
	•한 번도 일자리를 그만둔 적이 없거나 •혼인·임신·출산·육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험 없이 일하고 있는 여성	라

〈 표 3-1 〉 인구학적 특성

단위: 명, %

구분		빈도	백분율
전체		1028	100.0
나이	25~34세	324	31.5
	35~44세	314	30.5
	45~54세	390	37.9
교육 수준	고등학교 이하	190	18.4
	전문대학 졸업	240	23.2
	대학교 졸업 이상	598	58.2
배우자 유무	배우자 있음	606	58.9
	배우자 없음	422	41.1
취업 상태	취업	794	77.3
	비취업	234	22.7
거주지	동구	134	13.0
	중구	147	14.3
	서구	351	34.1
	유성구	288	28.0
	대덕구	108	10.5
응답유형	가	45	4.3
	나	189	18.4
	다	399	38.9
	라	395	38.4

* 가 유형 : 한 번도 일자리를 가진 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없는, 현재 비취업 여성
* 나 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 비취업 여성
* 다 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성
* 라 유형 : 한 번도 일자리를 그만둔 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없이 일하고 있는 여성

❑ 응답자의 특성을 현재 취업 상태(비취업, 취업)와 경력 단절 경험을 중심으로 구분하여 살펴보면, 비취업은 22.7%, 취업은 77.3%임. 경력 단절 경험이 있는 응답자는 57.3%, 없는 응답자는 42.7%임

❍ 나이에 따라서는 25~34세는 경력 단절 경험 없이, 현재 취업 중인 라 유형이 59.0%로 가장 많고, 35~44세와 45~54세는 경력 단절 경험이 있는, 현재 취업 중인 다 유형이 각 42.7%, 52.8%로 나타남

❍ 교육 수준에 따라서는 고등학교 이하와 전문대학 졸업은 경력 단절 경험이 있지만, 현재 취업 중인 다 유형이 각 47.9%, 46.7%인데 비하여, 대학교 졸업 이상은 경력 단절 경험 없이 현재 취업 중인 라 유형이 45.5%로 가장 많음

❍ 거주지에 따라서는 대덕구는 경력 단절 경험이 있지만, 현재 취업 중인 다 유형이 47.2%로 가장 높고, 유성구와 대덕구는 경력 단절 경험 없이 취업을 유지하고 있는 라 유형이 각 41.5%, 40.7%로 높게 나타남. 또한, 동구, 중구, 서구, 유성구는 대덕구에 비하여 경력 단절 경험이 있는 현재 비취업 비중이 높음

❍ 배우자 유무에 따라서는 배우자가 있는 경우에는 경력 단절 경험이 있지만, 현재 취업 중인 다 유형이 45.6%이고, 배우자가 없는 경우에는 경력 단절 경험 없이 취업을 유지하고 있는 라 유형이 50.8%로 나타나 유의미한 차이를 보임

〈 표 3-2 〉 응답유형의 특성

단위: %(명)

구분		비취업		취업		계(명)
		경력단절경험 없음	경력단절경험 있음		경력단절경험 없음	
		가	나	다	라	
전체		4.3	18.4	38.9	38.4	100.0(1028)
나이	25~34세	9.6	13.0	18.5	59.0	100.0(324)
	35~44세	3.5	21.7	42.7	32.2	100.0(314)
	45~54세	0.5	20.3	52.8	26.4	100.0(390)
교육 수준	고등학교 이하	2.6	25.3	47.9	24.2	100.0(190)
	전문대학 졸업	4.2	17.1	46.7	32.1	100.0(240)
	대학교 졸업 이상	4.8	16.7	32.9	45.5	100.0(598)
거주지	동구	5.2	18.7	39.6	36.6	100.0(134)
	중구	7.5	20.4	39.5	32.7	100.0(147)
	서구	4.5	19.9	37.5	38.1	100.0(351)
	유성구	3.1	18.7	36.7	41.5	100.0(288)
	대덕구	1.9	10.2	47.2	40.7	100.0(108)
배우자 유무	배우자 있음	1.6	23.1	45.6	29.7	100.0(606)
	배우자 없음	8.3	11.8	29.1	50.8	100.0(422)

❑ 본 조사 응답자의 평균 나이는 40.2세이며, 나이별로는 25~34세가 31.5%, 35~44세가 30.5%, 45~54세가 37.9%임

○ 교육 수준에 따라 평균 나이를 살펴보면, 고등학교 이하는 43.6세, 전문대학 졸업은 41.1세, 대학교 졸업 이상은 38.8세로 나타나 유의미한 차이를 보임

○ 거주지에 따라 평균 나이를 살펴보면, 평균 나이는 동구 40.1세, 중구 40.2세, 서구 40.3세, 유성구 39.9세, 대덕구 40.8세임

○ 배우자 유무에 따라 평균 나이를 살펴보면, 배우자가 있는 경우는 43.5세, 배우자가 없는 경우는 35.5세로 나타나 유의미한 차이를 보임

○ 응답유형에 따라 평균 나이를 살펴보면, 가 유형은 31.4세, 나 유형은 41.7세, 다 유형은 43.6세, 라 유형은 37.2세로 나타나 유의미한 차이를 보임

〈 표 3-3 〉 나이에 따른 특성

단위: %(명)

구분		25~34세	35~44세	45~54세	계(명)
전체		31.5	30.5	37.9	100.0(1028)
교육 수준	고등학교 이하	20.6	21.7	57.7	100.0(190)
	전문대학 졸업	25.8	36.7	37.5	100.0(240)
	대학교 졸업 이상	37.3	30.8	31.9	100.0(598)
거주지	동구	29.9	29.9	40.3	100.0(134)
	중구	30.6	29.3	40.1	100.0(147)
	서구	33.0	29.9	37.0	100.0(351)
	유성구	31.6	33.3	35.1	100.0(288)
	대덕구	29.6	27.8	42.6	100.0(108)
배우자 유무	배우자 있음	15.0	34.0	51.0	100.0(606)
	배우자 없음	55.2	25.6	19.2	100.0(422)
응답 유형	가	70.5	25.0	4.5	100.0(45)
	나	22.2	36.0	41.8	100.0(189)
	다	15.0	33.5	51.5	100.0(399)
	라	48.4	25.6	26.1	100.0(395)

* 가 유형 : 한 번도 일자리를 가진 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없는, 현재 비취업 여성
* 나 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 비취업 여성
* 다 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성
* 라 유형 : 한 번도 일자리를 그만둔 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없이 일하고 있는 여성

❑ 본 조사 응답자의 교육 수준은 대학교 졸업 이상이 58.2%로 가장 높음

- ○ 나이에 따라서는 25~34세는 대학교 졸업 이상이 68.8%, 35~44세는 전문대학 졸업이 28.1%, 45~54세는 고등학교 이하가 27.9%로 나타나 유의미한 차이를 보임
- ○ 거주지에 따라서는 대덕구는 고등학교 이하 26.9%, 중구와 서구는 전문대학 졸업이 각 29.3%, 24.5%, 유성구는 대학교 졸업 이상이 66.6%로 나타나 유의미한 차이를 보임
- ○ 배우자 유무에 따라서는 배우자 유무와 관계없이 전체적인 결과와 유사함
- ○ 응답유형에 따라서는 가 유형과 라 유형은 대학교 졸업 이상이 각 65.9%, 68.9%로, 나 유형과 다 유형은 고등학교 이하가 각 25.4%, 22.8%로 나타나 유의미한 차이를 보임

〈 표 3-4 〉 교육 수준에 따른 특성

단위: %(명)

구분		고등학교 이하	전문대학 졸업	대학교 졸업 이상	계(명)
전체		18.4	23.2	58.2	100.0(1028)
나이	25~34세	12.0	19.1	68.8	100.0(324)
	35~44세	13.1	28.1	58.8	100.0(314)
	45~54세	27.9	23.1	49.0	100.0(390)
거주지	동구	21.8	21.8	56.4	100.0(134)
	중구	21.8	29.3	49.0	100.0(147)
	서구	16.5	24.5	59.0	100.0(351)
	유성구	13.9	19.5	66.6	100.0(288)
	대덕구	26.9	23.1	50.0	100.0(108)
배우자 유무	배우자 있음	18.5	23.9	57.6	100.0(606)
	배우자 없음	18.2	22.5	59.2	100.0(422)
응답 유형	가	11.4	22.7	65.9	100.0(45)
	나	25.4	21.7	52.9	100.0(189)
	다	22.8	28.0	49.3	100.0(399)
	라	11.6	19.5	68.9	100.0(395)

* 가 유형 : 한 번도 일자리를 가진 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없는, 현재 비취업 여성
* 나 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 비취업 여성
* 다 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성
* 라 유형 : 한 번도 일자리를 그만둔 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없이 일하고 있는 여성

2. 배우자의 상황

(1) 배우자 취업 상태

❑ 배우자의 취업 상태는 취업이 93.6%, 비취업이 6.4%임

○ 나이에 따른 배우자의 취업 비율은 25~34세 94.5%, 35~44세 93.7%, 45~54세 93.2%임

○ 교육 수준에 따른 배우자의 취업 비율은 고등학교 이하 95.5%, 전문대학 졸업 93.1%, 대학교 졸업 이상 93.1%임

〈 표 3-5 〉 배우자 취업 상태

단위: %(명)

구분		취업	비취업	계(명)
전체		93.6	6.4	100.0(606)
나이	25~34세	94.5	5.5	100.0(91)
	35~44세	93.7	6.3	100.0(206)
	45~54세	93.2	6.8	100.0(309)
교육 수준	고등학교 이하	95.5	4.5	100.0(112)
	전문대학 졸업	93.1	6.9	100.0(145)
	대학교 졸업 이상	93.1	6.9	100.0(349)
거주지	동구	93.5	6.5	100.0(77)
	중구	93.7	6.3	100.0(80)
	서구	92.6	7.4	100.0(202)
	유성구	94.1	5.9	100.0(187)
	대덕구	95.0	5.0	100.0(60)
응답 유형	가	60.0	40.0	100.0(10)
	나	86.3	13.7	100.0(139)
	다	97.5	2.5	100.0(277)
	라	95.5	4.5	100.0(180)

* 가 유형 : 한 번도 일자리를 가진 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없는, 현재 비취업 여성
* 나 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 비취업 여성
* 다 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성
* 라 유형 : 한 번도 일자리를 그만둔 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없이 일하고 있는 여성

○ 거주지에 따른 배우자의 취업 비율은 동구 93.5%, 중구 93.7%, 서구 92.6%, 유성구 94.1%, 대덕구 95.0%임

○ 응답유형에 따른 배우자의 취업 비율은 가 유형은 60.0%, 나 유형은 86.3%, 다 유형은 97.5%, 라 유형은 95.5%임

(2) 배우자의 종사상 지위

❑ 취업 상태 배우자의 종사상 지위를 살펴보면, 상용 근로자가 68.6%, 고용원이 있는 자영업자가 15.3%, 고용원이 없는 자영업자가 8.1%임. 즉, 임금근로자가 75.7%, 비임금근로자가 24.3%임

○ 나이에 따라서는 나이가 낮을수록 상용근로자의 비율이 높아 25~34세는 79.1%, 35~44세는 71.5%, 45~54세는 63.5%임. 임금근로자의 비율은 25~34세 83.7%, 35~44세 77.7%, 45~54세 71.8%로 나타남

○ 교육 수준에 따라서는 상용 근로자의 비율은 대학교 졸업 이상이 77.5%로 가장 높고, 고용원이 있는 자영업자의 비율은 고등학교 이하와 전문대학 졸업이 각 19.6%, 22.2%로 나타남. 고용원이 없는 자영업자의 비율은 고등학교 이하가 13.1%로 나타나 가장 높음. 즉, 대학교 졸업 이상은 임금근로자의 비율이 82.7%인데 비하여, 고등학교 이하와 전문대학 졸업은 비임금근로자가 각 34.6%, 33.3%로 나타나 유의미한 차이를 보임

○ 거주지에 따라서는 상용근로자는 대덕구가 78.9%로 가장 높고, 고용원이 있는 자영업자의 비율은 동구와 유성구가 각 18.1%, 20.3%로 상대적으로 높게 나타남. 고용원이 없는 자영업자의 비율은 동구와 중구가 각 12.5%, 12.2%로 나타남. 즉, 임금근로자의 비율은 대덕구가 89.4%로 가장 높고, 동구가 69.5%로 가장 낮은 것으로 나타나 유의미한 차이를 보임

○ 응답유형에 따라서는 가 유형은 고용원이 있는 자영업자가 50.0%이며, 나~라 유형은 상용근로자가 각 75.0%, 61.6%, 77.2%로 나타남. 즉, 가 유형은 비임금근로자

의 비율이 66.7%인데 비하여, 나~라유형은 임금근로자의 비율이 각 80.9%, 71.0%, 80.7%로 나타나 유의미한 차이를 보임

〈 표 3-6 〉 취업 상태 배우자의 종사상 지위

단위: %(명)

구분		임금근로자			비임금근로자			계(명)
		상용 근로자	임시 근로자	일용 근로자	고용원이 있는 자영업자	고용원이 없는 자영업자	무급 가족 종사자	
전체		68.6	4.1	3.0	15.3	8.1	0.9	100.0(567)
나이	25~34세	79.1	2.3	2.3	10.5	5.8	0.0	100.0(86)
	35~44세	71.5	3.1	3.1	15.0	6.7	0.5	100.0(193)
	45~54세	63.5	5.2	3.1	17.0	9.7	1.4	100.0(288)
교육 수준	고등학교 이하	54.2	4.7	6.5	19.6	13.1	1.9	100.0(107)
	전문대학 졸업	58.5	5.9	2.2	22.2	8.9	2.2	100.0(135)
	대학교 졸업 이상	77.5	3.4	1.8	10.8	6.5	0.0	100.0(325)
거주지	동구	66.7	2.8	0.0	18.1	12.5	0.0	100.0(72)
	중구	63.5	4.1	5.4	12.2	12.2	2.7	100.0(74)
	서구	69.0	6.4	3.7	12.3	8.0	0.5	100.0(187)
	유성구	67.8	2.3	1.1	20.3	7.3	1.1	100.0(177)
	대덕구	78.9	3.5	7.0	8.8	1.8	0.0	100.0(57)
응답 유형	가	33.3	0.0	0.0	50.0	16.7	0.0	100.0(6)
	나	75.0	1.7	4.2	10.8	7.5	0.8	100.0(121)
	다	61.6	6.0	3.4	18.7	9.7	0.7	100.0(268)
	라	77.2	2.3	1.2	12.3	5.8	1.2	100.0(172)

* 가 유형 : 한 번도 일자리를 가진 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없는, 현재 비취업 여성
* 나 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 비취업 여성
* 다 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성
* 라 유형 : 한 번도 일자리를 그만둔 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없이 일하고 있는 여성

⑶ 배우자의 월평균 수입

❑ 배우자의 현재 월평균 임금(수입)을 살펴보면, 300~400만원 미만이 29.1%로 가장 높은 것으로 나타남

○ 그다음으로는 200~300만원 미만 21.0%, 400~500만원 미만 19.9%, 500~600만원 미만 8.5%, 100~200만원 미만 7.2%, 700만원 이상 6.5%, 600~700만원 미만 5.5%, 100만원 미만 2.2%의 순임

〈 표 3-7 〉 배우자의 월평균 수입

단위: 명, %

구분	빈도	백분율
100만원 미만	12	2.2
100~200만원 미만	41	7.2
200~300만원 미만	119	21.0
300~400만원 미만	165	29.1
400~500만원 미만	113	19.9
500~600만원 미만	48	8.5
600~700만원 미만	31	5.5
700만원 이상	37	6.5
계	567	100.0

❑ 배우자의 월평균 임금(수입)을 금액대별로 살펴보면, 200만원 미만 9.4%, 200~300만원 미만 21.0%, 300~400만원 미만 29.1%, 400~500만원 미만 19.9%, 500만원 이상 20.6%임

❍ 나이에 따라서는 25~34세는 300~400만원 미만 46.5%, 200~300만원 미만 22.1%의 순으로, 35~44세는 300~400만원 미만 31.6%, 400~500만원 미만 23.8%의 순으로, 45~54세는 500만원 이상 25.0%, 300~400만원 미만 22.2%의 순이지만, 200만원 미만의 비율도 12.8%로 나타나 유의미한 차이를 보임

❍ 교육 수준에 따라서는 고등학교 이하는 200~300만원 미만 32.7%, 300~400만원 미만 21.5%의 순으로, 전문대학 졸업은 300~400만원 미만 35.6%, 200~300만원 미만과 400~500만원 미만이 각 21.5%의 순으로, 대학교 졸업 이상은 300~400만원 미만 28.9%, 500만원 이상 28.0%의 순으로 나타남. 즉, 교육 수준이 높을수록 배우자의 월평균 수입이 높아지는 것으로 나타나 유의미한 차이를 보임

❍ 거주지에 따라서는 전체적인 결과와 유사하게 300~400만원 미만의 비율이 가장 높지만, 200만원 미만은 중구와 서구가, 200~300만원 미만은 동구가, 300~400만원 미만은 동구와 대덕구가, 400~500만원 미만은 유성구가, 500만원 이상은 유성구가 상대적으로 높음

❍ 응답유형에 따라서는 나 유형은 300~400만원 미만 25.6%, 400~500만원 미만이 24.0%의 순으로, 다 유형은 300~400만원 미만 30.0%, 200~300만원 미만이 21.1%의 순으로, 라 유형은 300~400만원 미만 30.8%, 500만원 이상이 23.8%의 순으로 나타남. 가 유형은 사례 수가 적어 분석의 의미는 없음

〈 표 3-8 〉 배우자의 월평균 수입 비교분석

단위: %(명)

구분		200만원 미만	200~300 만원 미만	300~400 만원 미만	400~500 만원 미만	500만원 이상	계(명)
전체		9.4	21.0	29.1	19.9	20.6	100.0(567)
나이	25~34세	4.7	22.1	46.5	14.0	12.8	100.0(86)
	35~44세	6.2	20.7	31.6	23.8	17.6	100.0(193)
	45~54세	12.8	20.8	22.2	19.1	25.0	100.0(288)
교육 수준	고등학교 이하	18.7	32.7	21.5	15.0	12.1	100.0(107)
	전문대학 졸업	11.9	21.5	35.6	21.5	9.6	100.0(135)
	대학교 졸업 이상	5.2	16.9	28.9	20.9	28.0	100.0(325)
거주지	동구	8.3	29.2	36.1	15.3	11.1	100.0(72)
	중구	10.7	22.7	29.3	17.3	20.0	100.0(74)
	서구	11.8	20.9	26.2	19.3	21.9	100.0(187)
	유성구	7.4	17.0	27.3	23.3	25.0	100.0(177)
	대덕구	7.0	22.8	35.1	19.3	15.8	100.0(57)
응답 유형	가	0.0	33.3	16.7	16.7	33.3	100.0(6)
	나	7.4	20.7	25.6	24.0	22.3	100.0(121)
	다	13.7	21.1	30.0	17.8	17.4	100.0(268)
	라	4.1	20.3	30.8	20.9	23.8	100.0(172)

* 가 유형 : 한 번도 일자리를 가진 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없는, 현재 비취업 여성
* 나 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 비취업 여성
* 다 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성
* 라 유형 : 한 번도 일자리를 그만둔 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없이 일하고 있는 여성

⑷ 배우자 지원

❑ 현재 배우자의 지원을 배우자의 임금과 배우자의 일·생활 양립을 기준으로 살펴보면 다음과 같음

○ 배우자의 임금(수입)으로 가정생활을 유지하는데 충분하다는 질문에 그렇다 27.9%, 아니다 72.1%로 나타나, 응답자 10명 중 7명은 배우자의 임금(수입)으로 가정생활을 유지하는 것은 아님

○ 배우자의 야근 및 주말 근무, 출장 등이 많은지를 질문한 결과, 그렇다 45.9%, 아니다 54.1%로 나타나, 응답자 절반 정도는 배우자가 일·생활 양립이 어려운 것으로 나타남

〈 표 3-9 〉 배우자 지원

단위: %(명)

구분	그렇다	아니다	계(명)
배우자의 임금(수입)으로 가정생활을 유지하는데 충분함	27.9	72.1	100.0(567)
배우자의 야근 및 주말 근무, 출장 등이 많음	45.9	54.1	100.0(567)

❑ 배우자 지원 중 배우자의 임금(수입)으로 가정생활 유지가 충분한지를 응답자의 나이, 교육 수준, 거주지, 응답유형으로 살펴보면 다음과 같음

○ 나이에 따라서는 25~34세는 그렇다 32.6%, 아니다 67.4%, 35~44세는 그렇다 26.9%, 아니다 73.1%, 45~54세는 그렇다 27.1%, 아니다 72.9%로 나타남

○ 교육 수준에 따라서는 고등학교 이하는 그렇다 18.7%, 아니다 81.3%인데 비하여, 전문대학 졸업은 그렇다 34.3%, 아니다 65.7%, 대학교 졸업 이상은 그렇다 28.0%, 아니다 72.0%로 나타나 유의미한 차이를 보임

○ 거주지에 따라서는 충분하다는 응답은 유성구와 동구가 각 29.5%, 29.2%로 높고, 대덕구가 24.6%로 낮음

○ 응답유형에 따라서는 충분하다는 응답은 나 유형과 다 유형은 각 25.8%, 25.6%인데 비하여, 라 유형은 32.2%로 나타남

〈 표 3-10 〉 배우자 지원 1-배우자의 임금(수입)으로 가정생활 유지가 충분함

단위: %(명)

구분		그렇다	아니다	계(명)
전체		27.9	72.1	100.0(567)
나이	25~34세	32.6	67.4	100.0(86)
	35~44세	26.9	73.1	100.0(193)
	45~54세	27.1	72.9	100.0(288)
교육 수준	고등학교 이하	18.7	81.3	100.0(107)
	전문대학 졸업	34.3	65.7	100.0(135)
	대학교 졸업 이상	28.0	72.0	100.0(325)
거주지	동구	29.2	70.8	100.0(72)
	중구	27.0	73.0	100.0(74)
	서구	27.3	72.7	100.0(187)
	유성구	29.5	70.5	100.0(177)
	대덕구	24.6	75.4	100.0(57)
응답 유형	가	50.0	50.0	100.0(6)
	나	25.8	74.2	100.0(120)
	다	25.6	74.4	100.0(268)
	라	32.2	67.8	100.0(172)

* 가 유형 : 한 번도 일자리를 가진 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없는, 현재 비취업 여성
* 나 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 비취업 여성
* 다 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성
* 라 유형 : 한 번도 일자리를 그만둔 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없이 일하고 있는 여성

❑ 배우자 지원 중 배우자의 야근 및 주말 근무, 출장 등이 많았는지를 응답자의 나이, 교육 수준, 거주지, 응답유형으로 살펴보면 다음과 같음

○ 나이에 따라서는 25~34세는 그렇다 61.6%, 아니다 38.4%, 35~44세는 그렇다 51.3%, 아니다 48.7%, 45~54세는 그렇다 37.5%, 아니다 62.5%로 나타나, 연령이 낮을수록 배우자의 야근 및 주말 근무, 출장 등이 많은 것으로 나타나, 유의미한 차이를 보임

○ 교육 수준에 따라서는 고등학교 이하는 그렇다 41.1%, 아니다 58.9%, 전문대학 졸업은 그렇다 40.3%, 아니다 59.7%, 대학교 졸업 이상은 그렇다 49.7%, 아니다 50.3%로 나타남

○ 거주지에 따라서는 그렇다는 응답은 대덕구가 54.4%로 가장 높고, 유성구가 41.5%로 가장 낮음

○ 응답유형에 따라서는 그렇다는 응답은 라 유형이 50.3%로 가장 높고, 가 유형이 16.7%로 가장 낮음

〈 표 3-11 〉 배우자 지원 2-배우자의 야근 및 주말 근무, 출장 등이 많음

단위: %(명)

구분		그렇다	아니다	계(명)
전체		45.9	54.1	100.0(567)
나이	25~34세	61.6	38.4	100.0(86)
	35~44세	51.3	48.7	100.0(193)
	45~54세	37.5	62.5	100.0(288)
교육 수준	고등학교 이하	41.1	58.9	100.0(107)
	전문대학 졸업	40.3	59.7	100.0(135)
	대학교 졸업 이상	49.7	50.3	100.0(325)
거주지	동구	45.1	54.9	100.0(72)
	중구	49.3	50.7	100.0(74)
	서구	46.3	53.7	100.0(187)
	유성구	41.5	58.5	100.0(177)
	대덕구	54.4	45.6	100.0(57)
응답 유형	가	16.7	83.3	100.0(6)
	나	45.5	54.5	100.0(120)
	다	43.7	56.3	100.0(268)
	라	50.3	49.7	100.0(172)

* 가 유형 : 한 번도 일자리를 가진 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없는, 현재 비취업 여성
* 나 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 비취업 여성
* 다 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성
* 라 유형 : 한 번도 일자리를 그만둔 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없이 일하고 있는 여성

3. 가구의 경제적 수준

1) 가구 월평균 수입

❑ 지난 1년간 세금 공제 전 가구의 월평균 수입을 살펴보면, 200~300만원 미만이 20.7%로 가장 높음

❍ 그다음으로는 300~400만원 미만 15.9%, 400~500만원 미만 11.0%, 500~600만원 미만 10.9%, 100~200만원 미만 9.5%, 600~700만원 미만 7.5%, 1000만원 이상 7.0%, 700~800만원 미만 5.8%, 100만원 미만 4.3%, 800~900만원 미만과 900~1000만원 미만이 각 3.7%의 순임

〈 표 3-12 〉 가구의 지난 1년간 월평균 수입

단위: 명, %

구분	빈도	백분율
100만원 미만	44	4.3
100~200만원 미만	98	9.5
200~300만원 미만	213	20.7
300~400만원 미만	164	15.9
400~500만원 미만	113	11.0
500~600만원 미만	112	10.9
600~700만원 미만	77	7.5
700~800만원 미만	60	5.8
800~900만원 미만	38	3.7
900~1000만원 미만	38	3.7
1,000만원 이상	72	7.0
계	1,028	100.0

❑ 월평균 가구 수입을 금액대별로 살펴보면, 200만원 미만 13.8%, 200~400만원 미만 36.6%, 400~600만원 미만 21.9%, 600~800만원 미만 13.3%, 800만원 이상 14.4%임

❍ 나이에 따라서는 25~34세는 200~400만원 미만 51.9%, 200만원 미만 18.2%의 순으로, 35~44세는 200~400만원 미만 33.4%, 400~600만원 미만 26.1%의 순으로, 45~54세는 200~400만원 미만 26.7%, 400~600만원 미만 26.4%로 나타남. 즉, 나이가 적을수록 가구 수입이 낮고, 나이가 많을수록 가구 수입이 많아지는 것으로 나타나, 25~34세는 200만원 미만의 비율이, 45~54세는 800만원 이상의 비율이 상대적으로 높아 유의미한 차이를 보임

❍ 교육 수준에 따라서는 고등학교 이하는 200~400만원 미만 40.0%, 200만원 미만 23.7%, 전문대학 졸업과 대학교 졸업 이상은 200~400만원 미만이 각 37.7%, 35.3%, 400~600만원 미만이 각 27.2%, 21.1%의 순임. 즉, 고등학교 이하는 200만원 미만의 비율이, 대학교 졸업 이상은 600만원 이상의 비율이 상대적으로 높아 유의미한 차이를 보임

❍ 거주지에 따라서는 200만원 미만의 비율은 유성구(9.0%)가 다른 4개 구에 비하여 낮고, 반대로 800만원 이상의 비율은 유성구(21.1%)가 다른 4개 구에 비하여 높은 것으로 나타나 유의미한 차이를 보임

❍ 응답유형에 따라서는 가 유형은 200만원 미만이 36.4%로 다른 유형보다 높고, 라 유형은 800만원 이상이 20.5%로 다른 유형보다 높게 나타나 유의미한 차이를 보임

〈 표 3-13 〉 가구의 1년간 월평균 수입(응답자 특성)

단위: %(명)

구분		200만원 미만	200~400 만원 미만	400~600 만원 미만	600~800 만원 미만	800만원 이상	계(명)
전체		13.8	36.6	21.9	13.3	14.4	100.0(1028)
나이	25~34세	18.2	51.9	12.7	9.3	8.0	100.0(324)
	35~44세	11.5	33.4	26.1	15.0	14.0	100.0(314)
	45~54세	11.8	26.7	26.4	15.1	20.0	100.0(390)
교육 수준	고등학교 이하	23.7	40.0	17.9	7.9	10.5	100.0(190)
	전문대학 졸업	16.3	37.7	27.2	9.2	9.6	100.0(240)
	대학교 졸업 이상	9.7	35.3	21.1	16.6	17.4	100.0(598)
거주지	동구	16.4	42.5	23.1	8.2	9.7	100.0(134)
	중구	17.0	38.1	24.5	9.5	10.9	100.0(147)
	서구	14.8	37.5	19.6	13.9	14.2	100.0(351)
	유성구	9.0	32.5	21.8	15.6	21.1	100.0(288)
	대덕구	15.7	34.3	25.0	16.7	8.3	100.0(108)
응답 유형	가	36.4	38.6	11.4	4.5	9.1	100.0(45)
	나	16.8	38.4	24.7	12.1	7.9	100.0(189)
	다	14.3	32.1	25.1	16.5	12.0	100.0(399)
	라	9.6	39.9	18.4	11.6	20.5	100.0(395)

* 가 유형 : 한 번도 일자리를 가진 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없는, 현재 비취업 여성
* 나 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 비취업 여성
* 다 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성
* 라 유형 : 한 번도 일자리를 그만둔 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없이 일하고 있는 여성

2) 가구 월평균 지출

❑ 지난 1년간 가구의 월평균 지출을 살펴보면, 100~200만원 미만이 20.7%로 가장 높음

○ 그다음으로는 300~400만원 미만 17.2%, 200~300만원 미만 16.8%, 400~500만원 미만 12.3%, 500~600만원 미만 7.2%, 100만원 미만 7.1%, 1000만원 이상 6.1%, 600~700만원 미만 4.6%, 700~800만원 미만 4.2%, 900~1000만원 미만 2.1%, 800~900만원 미만 2.0%의 순임

〈 표 3-14 〉 가구의 지난 1년간 월평균 지출

단위: 명, %

구분	빈도	백분율
100만원 미만	73	7.1
100~200만원 미만	213	20.7
200~300만원 미만	172	16.8
300~400만원 미만	176	17.2
400~500만원 미만	126	12.3
500~600만원 미만	74	7.2
600~700만원 미만	47	4.6
700~800만원 미만	43	4.2
800~900만원 미만	21	2.0
900~1000만원 미만	21	2.1
1000만원 이상	63	6.1
계	1028	100.0

❑ 월평균 가구 지출을 금액대별로 살펴보면, 200만원 미만 27.8%, 200~400만원 미만 33.9%, 400~600만원 미만 19.4%, 600~800만원 미만 8.7%, 800만원 이상 10.2%임

❍ 나이에 따라서는 25~34세는 200만원 미만 46.9%, 200~400만원 미만 31.5%의 순으로, 35~44세는 200~400만원 미만 39.5%, 200만원 미만 20.4%의 순으로, 45~54세는 200~400만원 미만 31.5%, 400~600만원 미만 27.2%의 순으로 나타나, 유의미한 차이를 보임

❍ 교육 수준에 따라서는 전체적인 결과와 유사하나, 고등학교 이하는 200만원 미만이 36.0%, 전문대학 졸업과 대학교 졸업 이상은 200~400만원 미만이 각 37.9%, 33.6%로 나타남

❍ 거주지에 따라서는 200만원 미만은 서구가 31.6%, 200~400만원 미만은 중구가 38.8%, 400~600만원 미만은 유성구와 대덕구가 각 22.2%, 600~800만원 미만은 대덕구가 14.8%, 800만원 이상은 유성구가 15.3%로 가장 높게 나타남. 즉, 동구, 중구, 서구가 유성구, 대덕구에 비하여 400만원 미만의 비율이 상대적으로 높아 유의미한 차이를 보임

❍ 응답유형에 따라서는 가 유형과 라 유형은 200만원 미만이 각 43.2%, 33.2%, 200~400만원 미만이 각 36.4%, 30.9%의 순으로, 나 유형과 다 유형은 200~400만원 미만이 각 37.4%, 35.0%, 200만원 미만이 각 22.6%, 23.0%의 순으로 나타남. 특히, 가 유형은 다른 유형에 비하여 200만원 미만의 비율이 높고, 600만원 이상의 비율이 낮아 유의미한 차이를 보임

〈 표 3-15 〉 가구의 지난 1년간 월평균 지출(응답자 특성)

단위: %(명)

구분		200만원 미만	200~400 만원 미만	400~600 만원 미만	600~800 만원 미만	800만원 이상	계(명)
전체		27.8	33.9	19.4	8.7	10.2	100.0(1028)
나이	25~34세	46.9	31.5	10.2	2.8	8.6	100.0(324)
	35~44세	20.4	39.5	19.1	7.6	13.4	100.0(314)
	45~54세	17.7	31.5	27.2	14.6	9.0	100.0(390)
교육 수준	고등학교 이하	36.0	30.2	19.0	8.5	6.3	100.0(190)
	전문대학 졸업	25.0	37.9	18.3	6.7	12.1	100.0(240)
	대학교 졸업 이상	26.2	33.6	20.0	9.5	10.7	100.0(598)
거주지	동구	30.6	35.1	15.7	8.2	10.4	100.0(134)
	중구	29.3	38.8	18.4	6.8	6.8	100.0(147)
	서구	31.6	33.9	18.2	7.4	8.8	100.0(351)
	유성구	21.5	31.6	22.2	9.4	15.3	100.0(288)
	대덕구	25.9	31.5	22.2	14.8	5.6	100.0(108)
응답 유형	가	43.2	36.4	11.4	2.3	6.8	100.0(45)
	나	22.6	37.4	22.1	6.8	11.1	100.0(189)
	다	23.0	35.0	21.5	10.3	10.3	100.0(399)
	라	33.2	30.9	17.0	8.9	10.1	100.0(395)

* 가 유형 : 한 번도 일자리를 가진 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없는, 현재 비취업 여성
* 나 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 비취업 여성
* 다 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성
* 라 유형 : 한 번도 일자리를 그만둔 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없이 일하고 있는 여성

4. 가족에 관한 사항

1) 가구원 수

❑ 함께 사는 가구원 수를 살펴보면, 평균 3.03명이며, 4인 가구가 30.0%로 가장 많음

○ 그다음으로는 3인 가구 26.2%, 2인 가구 17.9%, 1인 가구 16.0%, 5인 이상 가구 9.9%의 순임

〈 표 3-16 〉 함께 사는 가구원 수

단위: 명, %

구분	빈도	백분율
1인 가구	164	16.0
2인 가구	184	17.9
3인 가구	269	26.2
4인 가구	309	30.0
5인 이상 가구	102	9.9
계	1028	100.0

❑ 가구원 수를 응답자의 나이, 교육 수준, 거주지, 응답유형으로 살펴보면 다음과 같음

○ 나이에 따라서는 25~34세는 평균 2.46명으로, 1인 가구 31.2%, 3인 가구 24.4%의 순으로, 35~44세는 평균 3.12명으로, 4인 가구 30.8%, 3인 가구 27.9%의 순으로, 45~54세는 평균 3.42명으로, 4인 가구 40.4%, 3인 가구 26.1%의 순으로 나타나 유의미한 차이를 보임

○ 교육 수준에 따라서는 고등학교 이하는 평균 3.22명, 전문대학 졸업은 평균 3.01명, 대학교 졸업 이상은 평균 2.97명이며, 전체적인 결과와 유사하게 4인 가구, 3인 가구의 순으로 높게 나타남

○ 거주지에 따라서는 동구는 평균 3.18명, 중구는 평균 3.10명, 서구는 평균 2.97명, 유성구는 평균 3.01명, 대덕구는 평균 2.97명임. 전체적인 결과와 유사하게 4인 가구, 3인 가구의 순이나, 유성구는 3인 가구, 4인 가구의 순으로 높게 나타남

○ 응답유형에 따라서는 가 유형은 평균 2.97명, 나 유형은 평균 3.35명, 다 유형은 평균 3.26명, 라 유형은 평균 2.64명임. 가와 라 유형은 1인 가구가 각 25.0%, 26.8%이며, 나와 다 유형은 4인 가구가 각 36.8%, 35.0%로 나타나 유의미한 차이를 보임

〈 표 3-17 〉 가구원 수

단위: %(명)

구분		1인	2인	3인	4인	5인 이상	계(명)
전체		16.0	17.9	26.2	30.0	9.9	100.0(1028)
나이	25~34세	31.2	21.6	24.4	16.7	6.2	100.0(324)
	35~44세	12.1	19.0	27.9	30.8	10.2	100.0(314)
	45~54세	6.6	13.8	26.1	40.4	13.0	100.0(390)
교육 수준	고등학교 이하	14.2	15.8	24.7	31.6	13.7	100.0(190)
	전문대학 졸업	17.1	18.8	24.2	29.6	10.4	100.0(240)
	대학교 졸업 이상	16.0	18.0	27.5	29.7	8.7	100.0(598)
거주지	동구	12.0	21.8	21.8	28.6	15.8	100.0(134)
	중구	15.6	17.0	24.5	32.7	10.2	100.0(147)
	서구	19.4	14.8	26.2	30.5	9.1	100.0(351)
	유성구	14.3	18.8	30.0	27.5	9.4	100.0(288)
	대덕구	15.6	21.1	22.9	33.0	7.3	100.0(108)
응답 유형	가	25.0	6.8	27.3	22.7	18.2	100.0(45)
	나	6.3	13.7	31.1	36.8	12.1	100.0(189)
	다	8.8	17.5	27.5	35.0	11.3	100.0(399)
	라	26.8	21.5	22.0	22.8	6.8	100.0(395)

* 가 유형 : 한 번도 일자리를 가진 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없는, 현재 비취업 여성
* 나 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 비취업 여성
* 다 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성
* 라 유형 : 한 번도 일자리를 그만둔 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없이 일하고 있는 여성

2) 초등학교 이하 자녀

❑ 초등학교 이하의 자녀 유무를 조사한 결과, 있다는 응답이 29.0%, 없다는 응답이 71.0%로 나타나, 10명 중 3명은 초등학교 이하의 자녀가 있음

- ❍ 나이에 따라서는 초등학교 이하의 자녀가 있다는 응답은 25~34세는 17.5%, 35~44세는 50.4%, 45~54세는 19.8%로 나타나, 35~44세의 절반 정도는 초등학교 이하의 자녀가 있어 유의미한 차이를 보임
- ❍ 교육 수준에 따라서는 초등학교 이하의 자녀가 있다는 응답은 고등학교 이하는 19.0%인데 비하여, 전문대학 졸업과 대학교 졸업 이상은 각 32.7%, 30.8%로 나타나 유의미한 차이를 보임
- ❍ 거주지에 따라서는 초등학교 이하의 자녀가 있다는 응답은 유성구가 35.2%로 가장 높고, 서구 29.0%, 중구 28.2%, 동구 22.0%, 대덕구 21.7%의 순으로 나타나 유의미한 차이를 보임
- ❍ 응답유형에 따라서는 초등학교 이하의 자녀가 있다는 응답은 가와 라 유형은 각 21.2%, 18.7%인데 비하여, 나와 다 유형은 39.5%, 32.7%로 나타나 유의미한 차이를 보임

〈 표 3-18 〉 초등학교 재학 이하 자녀 여부

단위: %(명)

구분		있음	없음	계(명)
전체		29.0	71.0	100.0(864)
나이	25~34세	17.5	82.5	100.0(224)
	35~44세	50.4	49.6	100.0(276)
	45~54세	19.8	80.2	100.0(364)
교육수준	고등학교 이하	19.0	81.0	100.0(163)
	전문대학 졸업	32.7	67.3	100.0(198)
	대학교 졸업 이상	30.8	69.2	100.0(503)
거주지	동구	22.0	78.0	100.0(118)
	중구	28.2	71.8	100.0(124)
	서구	29.0	71.0	100.0(283)
	유성구	35.2	64.8	100.0(247)
	대덕구	21.7	78.3	100.0(92)
응답유형	가	21.2	78.8	100.0(33)
	나	39.5	60.5	100.0(177)
	다	32.7	67.3	100.0(365)
	라	18.7	81.3	100.0(289)

* 가 유형 : 한 번도 일자리를 가진 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없는, 현재 비취업 여성
* 나 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 비취업 여성
* 다 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성
* 라 유형 : 한 번도 일자리를 그만둔 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없이 일하고 있는 여성

❑ 초등학교 이하의 자녀가 있다는 응답자 250명의 평균 자녀 수는 1.45명이며, 1명이 61.8%, 2명이 31.7%, 3명 이상이 0.4%임

❍ 나이별로는 초등학교 고학년(3~6학년)이 있다는 응답이 51.2%로 가장 많고, 그다음으로는 유아(만 3세 이상~초등학교 입학 전) 28.8%, 초등학교 저학년(1~2학년) 28.0%, 영아(만 2세 이하) 16.0%의 순임

〈 표 3-19 〉 초등학교 이하 자녀 수

단위: 명, %

구분	빈도	백분율
1명	155	61.8
2명	79	31.7
3명 이상	16	0.4
계	250	100.0

〈 표 3-20 〉 자녀의 나이별 유무

단위: %(명)

구분	있음	없음	계(명)
영아(만 2세 이하)	16.0	84.0	100.0(250)
유아(만 3세 이상~초등학교 입학 전)	28.8	71.2	100.0(250)
초등학교 저학년(1~2학년)	28.0	72.0	100.0(250)
초등학교 고학년(3~6학년)	51.2	48.8	100.0(250)

3) 돌봄이 필요한 가족구성원

❑ 자녀 이외의 돌봄을 제공하고 있는 가족구성원이 있다는 응답은 10.9%임. 즉, 거동 불편 노인, 치매 노인, 돌봄이 필요한 장애인, 질환으로 간호나 간병이 필요한 가족 등이 있는 경우는 응답자 10명 중 1명 정도로 나타남

- ○ 나이에 따라서는 있다는 응답이 25~34세는 6.7%인데 비하여 35~44세와 45~54세가 각 12.6%, 12.1%로 나타남
- ○ 교육 수준에 따라서는 있다는 응답이 고등학교 이하가 14.2%로 가장 높고, 대학교 졸업 이상이 9.7%로 가장 낮음
- ○ 거주지에 따라서는 있다는 응답이 동구가 13.6%로 가장 높고, 대덕구가 6.7%로 가장 낮음

○ 응답유형에 따라서는 있다는 응답이 가 유형은 전혀 없고, 나 유형 13.6%, 다와 라 유형은 각 10.7%로 나타남

〈 표 3-21 〉 자녀 이외의 가족구성원 돌봄 여부

단위: %(명)

구분		있음	없음	계(명)
전체		10.9	89.1	100.0(864)
나이	25~34세	6.7	93.3	100.0(224)
	35~44세	12.6	87.4	100.0(276)
	45~54세	12.1	87.9	100.0(364)
교육수준	고등학교 이하	14.2	85.8	100.0(163)
	전문대학 졸업	11.1	88.9	100.0(198)
	대학교 졸업 이상	9.7	90.3	100.0(503)
거주지	동구	13.6	86.4	100.0(118)
	중구	11.3	88.7	100.0(124)
	서구	11.0	89.0	100.0(283)
	유성구	10.1	89.9	100.0(247)
	대덕구	6.7	91.3	100.0(92)
응답유형	가	0.0	100.0	100.0(33)
	나	13.6	86.4	100.0(177)
	다	10.7	89.3	100.0(365)
	라	10.7	89.3	100.0(289)

* 가 유형 : 한 번도 일자리를 가진 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없는, 현재 비취업 여성
* 나 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 비취업 여성
* 다 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성
* 라 유형 : 한 번도 일자리를 그만둔 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없이 일하고 있는 여성

제2절 가장 최근 그만둔 일자리의 특성 분석

1. 사업체 및 직업 현황

1) 가장 최근에 그만둔 일자리 시기

❑ 가장 최근에 그만둔 일자리의 그만둔 시기는 2~5년이 29.9%로 가장 많음. 그 다음으로는 1년 이내 26.5%, 10년 이상 23.9%, 6~10년 19.7%임

〈 표 3-22 〉 가장 최근에 그만둔 일자리의 그만둔 시기

단위: 명, %

구분	빈도	백분율
1년 이하	156	26.5
2~5년 이하	176	29.9
6~10년 이하	116	19.7
11년 이상	140	23.9
계	588	100.0

❑ 가장 최근에 그만둔 일자리의 그만둔 시기는 평균 6.93년으로 나타남

- ○ 나이에 따라서는 25~34세는 평균 2.46년, 35~44세는 평균 5.46년, 45~54세는 평균 9.57년으로 나타나, 나이가 많을수록 그만둔 기간이 긴 것으로 나타나 유의미한 차이를 보임
- ○ 교육 수준에 따라서는 고등학교 이하가 평균 7.63년으로 가장 길고, 전문대학 졸업이 평균 6.65년으로 가장 짧은 것으로 나타남
- ○ 거주지에 따라서는 중구가 평균 7.41년으로 가장 길고, 대덕구가 평균 6.60년으로 가장 짧은 것으로 나타남

○ 응답유형에 따라서는 나 유형은 평균 4.48년, 다 유형은 평균 8.09년으로 나타나 유의미한 차이를 보임

〈 표 3-23 〉 가장 최근에 그만둔 일자리의 그만둔 시기 비교분석

단위: 명, 년

구분		N	평균	표준편차	최소값	최대값
전체		588	6.93	7.267	0.00	31.00
나이	25~34세	102	2.46	2.352	0.00	11.00
	35~44세	202	5.46	4.828	0.00	22.00
	45~54세	284	9.57	8.667	0.00	31.00
교육 수준	고등학교 이하	139	7.63	7.629	0.00	31.00
	전문대학 졸업	152	6.65	7.157	0.00	29.00
	대학교 졸업 이상	297	6.75	7.151	0.00	29.00
거주지	동구	78	6.93	7.419	0.00	26.00
	중구	88	7.41	6.918	0.00	27.00
	서구	202	6.86	7.486	0.00	29.00
	유성구	158	6.89	6.879	0.00	27.00
	대덕구	62	6.60	7.975	0.00	31.00
응답 유형	나	189	4.48	5.858	0.00	31.00
	다	399	8.09	7.580	0.00	29.00

* 나 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 비취업 여성
* 다 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성

2) 업종

❑ 경력 단절 당시 일자리(사업체)의 업종(주된 활동)은 교육 서비스업이 23.1%로 가장 많음

○ 그다음으로는 보건 및 사회복지 서비스업 17.4%, 도매 및 소매업과 숙박 및 음식점업이 각 8.7%, 전문, 과학 및 기술서비스업 7.6%, 예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업 6.5%, 제조업 5.5%, 금융 및 보험법 5.2%, 정보통신업 5.1%의 순임

〈 표 3-24 〉 일자리 업종

단위: 명, %

구분	빈도	백분율
농업, 임업 및 어업	3	0.5
광업	1	0.2
제조업	33	5.5
전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업	1	0.2
수도 등 원료 재생업	1	0.1
건설업	4	0.7
도매 및 소매업	51	8.7
운수 및 창고업	5	0.9
숙박 및 음식점업	51	8.7
정보통신업	30	5.1
금융 및 보험업	30	5.2
부동산업	2	0.3
전문, 과학 및 기술서비스업	45	7.6
사업시설 관리 등 임대서비스업	5	0.9
공공행정, 국방 및 사회보장 행정	21	3.5
교육 서비스업	136	23.1
보건업 및 사회복지 서비스업	102	17.4
예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업	38	6.5
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업	21	3.6
가구 내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가소비 생산 활동	6	1.0
국제 및 외국기관	2	0.3
계	588	100.0

3) 일자리(사업체) 유형

❑ 경력 단절 당시 일자리(사업체) 유형은 민간 회사 또는 개인사업체가 76.3%로 가장 많고, 국가 및 지방자치단체, 공공기관이 14.9%, 비영리기관이나 단체가 8.8%임

○ 나이에 따라서는 45~54세가 민간 회사 또는 개인사업체의 비율이 가장 높고, 35~44세가 비영리기관이나 단체의 비율이 가장 높은 것으로 나타남

○ 교육 수준에 따라서는 고등학교 이하는 민간 회사 또는 개인사업체의 비율이 85.6%, 대학교 졸업 이상은 국가 및 지방자치단체, 공공기관의 비율이 19.9%로 나타나, 유의미한 차이를 보임

○ 거주지에 따라서는 동구는 국가 및 지방자치단체, 공공기관의 비율이 17.9%, 중구와 서구는 비영리기관이나 단체의 비율이 각 11.2%, 11.9%, 대덕구는 민간 회사 또는 개인사업체의 비율이 82.3%로 가장 높은 것으로 나타남

○ 응답유형에 따라서는 나 유형은 비영리기관이나 단체가 11.1%, 다 유형은 국가 및 지방자치단체, 공공기관이 15.5%로 상대적으로 높은 것으로 나타남

〈 표 3-25 〉 일자리(사업체) 유형

단위: %(명)

구분		민간 회사 또는 개인 사업체	국가 및 지방자치단체, 공공기관	비영리기관이나 단체	계(명)
전체		76.3	14.9	8.8	100.0(588)
나이	25~34세	74.5	19.6	5.9	100.0(102)
	35~44세	74.3	15.3	10.4	100.0(202)
	45~54세	78.6	13.0	8.4	100.0(284)
교육 수준	고등학교 이하	85.6	8.6	5.8	100.0(139)
	전문대학 졸업	80.3	11.2	8.6	100.0(152)
	대학교 졸업 이상	70.0	19.9	10.1	100.0(297)
거주지	동구	75.6	17.9	6.4	100.0(78)
	중구	76.4	12.4	11.2	100.0(89)
	서구	72.3	15.8	11.9	100.0(202)
	유성구	79.2	14.5	6.3	100.0(158)
	대덕구	82.3	12.9	4.8	100.0(62)
응답 유형	나	75.3	13.7	11.1	100.0(189)
	다	76.8	15.5	7.8	100.0(399)

* 나 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 비취업 여성
* 다 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성

4) 일자리(사업체)의 종사자 규모

❑ 경력 단절 당시 일자리(사업체)의 종사자 규모는 5인 미만이 25.6%, 5~10인 미만이 24.4%, 10~30인 미만이 17.4%, 30~100인 미만이 13.4%임

〈 표 3-26 〉 사업체 종사자 규모

단위: 명, %

구분	빈도	백분율
1~4명	151	25.6
5~9명	144	24.4
10~29명	103	17.4
30~99명	79	13.4
100~299명	56	9.5
300~499명	10	1.7
500명 이상	47	7.9
계	588	100.0

❑ 경력 단절 당시 일자리(사업체)의 종사자 규모는 10인 미만 사업장에 종사한 경우가 절반인 50%를 차지함. 10~100명 미만 30.9%, 100명 이상 19.1%임

- ❍ 나이에 따라서는 25~34세는 100명 이상이 23.3%, 45~54세는 10명 미만이 54.0%로 가장 높은 것으로 나타남
- ❍ 교육 수준에 따라서는 고등학교 이하와 전문대학 졸업은 10명 미만이 각 56.8%, 55.9%로 나타남. 대학교 졸업 이상은 100명 이상이 22.6%로 나타나 유의미한 차이를 보임
- ❍ 거주지에 따라서는 동구와 유성구는 100명 이상이 각 21.5%, 22.6%이고, 중구와 대덕구는 10명 미만이 각 53.4%, 54.8%로 나타남
- ❍ 응답유형에 따라서는 나 유형은 10명 미만이 53.4%, 다 유형은 10~100명 미만이 32.1%로 나타남

〈 표 3-27 〉 사업체 종사자 규모 비교분석

단위: %(명)

구분		10명 미만	10~100명 미만	100명 이상	계(명)
전체		50.0	30.9	19.1	100.0(588)
나이	25~34세	44.7	32.0	23.3	100.0(102)
	35~44세	47.0	30.2	22.8	100.0(202)
	45~54세	54.0	30.9	15.1	100.0(284)
교육 수준	고등학교 이하	56.8	28.1	15.1	100.0(139)
	전문대학 졸업	55.9	28.3	15.8	100.0(152)
	대학교 졸업 이상	43.8	33.7	22.6	100.0(297)
거주지	동구	48.1	30.4	21.5	100.0(78)
	중구	53.4	31.8	14.8	100.0(89)
	서구	50.5	32.2	17.3	100.0(202)
	유성구	45.9	31.4	22.6	100.0(158)
	대덕구	54.8	25.8	19.4	100.0(62)
응답 유형	나	53.4	28.6	18.0	100.0(189)
	다	48.4	32.1	19.5	100.0(399)

* 나 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 비취업 여성
* 다 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성

5) 업무

❑ 경력 단절 당시 일자리(사업체)에서 했던 일은 서비스 종사자가 27.4%로 가장 많음. 그다음으로는 전문가 및 관련 종사자 27.2%, 사무 종사자 25.5%임

○ 나이에 따라서는 25~34세는 서비스 종사자 31.1%, 전문가 및 관련 종사자 30.1%의 순으로, 35~44세는 전문가 및 관련 종사자 30.8%, 사무 종사자 28.4%의 순으로, 45~54세는 서비스 종사자 30.3%, 사무 종사자 24.3%의 순으로 나타남

○ 교육 수준에 따라서는 고등학교 이하는 서비스 종사자 41.4%, 사무 종사자 12.9%의 순으로, 전문대학 졸업은 전문가 및 관련 종사자 32.2%, 서비스 종사자 26.3%의 순으로, 대학교 졸업 이상은 전문가 및 관련 종사자 33.2%, 사무 종사자 32.6%의 순으로 나타나, 유의미한 차이를 보임

○ 거주지에 따라서는 동구는 전문가 및 관련 종사자와 서비스 종사자가 각 27.8%,

중구는 사무 종사자가 27.3%, 서구는 서비스 종사자가 30.2%, 유성구는 전문가 및 관련 종사자가 31.4%, 대덕구는 서비스 종사자가 30.6%로 가장 많은 것으로 나타남

○ 응답유형에 따라서는 나 유형은 서비스 종사자가 29.1%, 다 유형은 전문가 및 관련 종사자가 27.2%로 가장 많은 것으로 나타남

〈 표 3-28 〉 담당업무

단위: %(명)

구분		관리자	전문가 및 관련 종사자	사무 종사자	서비스 종사자	판매 종사자	농림어업 숙련 종사자	기능원 및 관련 기능 종사자	장치. 기계조작 및 조립 종사자	단순 노무 종사자	직업 군인	계 (명)
전체		7.8	27.2	25.5	27.4	5.4	0.7	1.4	0.7	3.9	0.1	100.0 (588)
나이	25~34세	3.9	30.1	23.3	31.1	4.9	1.0	2.9	1.0	1.0	1.0	100.0 (102)
	35~44세	9.0	30.8	28.4	21.4	3.5	0.0	1.0	0.5	5.5	0.0	100.0 (202)
	45~54세	8.5	23.6	24.3	30.3	6.7	1.1	1.1	0.7	3.9	0.0	100.0 (284)
교육 수준	고등학교 이하	10.7	8.6	12.9	41.4	11.4	0.0	1.4	2.9	10.0	0.7	100.0 (139)
	전문대학 졸업	9.2	32.2	23.0	26.3	2.6	0.7	1.3	0.0	4.6	0.0	100.0 (152)
	대학교 졸업 이상	6.0	33.2	32.6	21.5	3.7	1.0	1.3	0.0	0.7	0.0	100.0 (297)
거주지	동구	11.4	27.8	24.1	27.8	5.1	0.0	0.0	1.3	2.5	0.0	100.0 (78)
	중구	6.8	23.9	27.3	23.9	6.8	0.0	2.3	0.0	8.0	1.1	100.0 (88)
	서구	8.4	24.8	23.8	30.2	7.4	1.5	0.5	1.0	2.5	0.0	100.0 (202)
	유성구	6.9	31.4	26.4	24.5	3.1	0.6	2.5	0.6	3.8	0.0	100.0 (158)
	대덕구	4.8	27.4	27.4	30.6	3.2	0.0	1.6	0.0	4.8	0.0	100.0 (62)
응답 유형	나	7.4	27.0	22.8	29.1	5.8	1.6	2.1	1.6	2.6	0.0	100.0 (189)
	다	8.0	27.2	26.7	26.7	5.2	0.2	1.0	0.2	4.5	0.2	100.0 (399)

* 나 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 비취업 여성
* 다 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성

2. 일자리에서의 지위, 형태, 계약 기간

1) 일자리에서의 지위

❑ 경력 단절 당시 일자리(사업체)에서의 지위는 상용 근로자가 58.1%로 가장 많음. 그다음으로는 고용원이 있는 자영업자 17.8%, 임시근로자 12.3%의 순임

○ 나이에 따라서는 25~34세는 상용 근로자 63.7%, 임시근로자 14.7%의 순으로, 35~44세는 상용 근로자 59.4%, 고용원이 있는 자영업자 18.8%의 순으로, 45~54세는 상용 근로자 55.1%, 고용원이 있는 자영업자 20.0%의 순으로 나타남

〈 표 3-29 〉 일자리에서의 지위

단위: %(명)

구분		임금근로자			비임금근로자			계(명)
		상용 근로자	임시 근로자	일용 근로자	고용원이 있는 자영업자	고용원이 없는 자영업자	무급 가족 종사자	
전체		58.1	12.3	4.7	17.8	5.7	1.4	100.0(588)
나이	25~34세	63.7	14.7	3.9	9.8	5.9	2.0	100.0(102)
	35~44세	59.4	11.4	5.4	18.8	4.0	1.0	100.0(202)
	45~54세	55.1	12.3	4.2	20.0	6.7	1.8	100.0(284)
교육 수준	고등학교 이하	45.3	11.5	7.2	25.9	9.4	0.7	100.0(139)
	전문대학 졸업	57.9	9.2	3.3	22.4	5.3	2.0	100.0(152)
	대학교 졸업 이상	64.1	14.4	4.0	11.7	4.4	1.3	100.0(297)
거주지	동구	53.2	11.4	2.5	21.5	7.6	3.8	100.0(78)
	중구	49.4	11.2	6.7	23.6	6.7	2.2	100.0(89)
	서구	57.4	13.9	4.5	15.8	6.9	1.5	100.0(202)
	유성구	62.5	11.3	3.8	19.4	2.5	0.6	100.0(158)
	대덕구	67.7	12.9	8.1	6.5	4.8	0.0	100.0(62)
응답 유형	나	60.5	15.3	2.6	15.3	4.7	1.6	100.0(189)
	다	56.8	11.0	5.8	19.0	6.3	1.3	100.0(399)

* 나 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 비취업 여성
* 다 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성

- ○ 교육 수준에 따라서는 고등학교 이하는 상용 근로자 45.3%, 고용원이 있는 자영업자 25.9%의 순으로, 전문대학 졸업은 상용 근로자 57.9%, 고용원이 있는 자영업자 22.4%의 순으로, 대학교 졸업 이상은 상용 근로자 64.1%, 임시근로자 14.4%의 순으로 나타나 유의미한 차이를 보임. 즉, 교육 수준이 높을수록 상용 근로자의 비율은 높고, 고용원이 있는 자영업자의 비율은 낮음
- ○ 거주지에 따라서는 동구는 상용 근로자 53.2%, 고용원이 있는 자영업자 21.5%의 순으로, 중구는 상용 근로자 49.4%, 고용원이 있는 자영업자 23.6%, 서구는 상용 근로자 57.4%, 고용원이 있는 자영업자 15.8%, 유성구는 상용 근로자 57.4%, 고용원이 있는 자영업자 19.4%의 순으로, 대덕구는 상용 근로자 67.7%, 임시근로자 12.9%의 순으로 나타남
- ○ 응답유형에 따라서는 나 유형은 상용 근로자 60.5%, 임시근로자와 고용원이 있는 자영업자가 각 15.3%의 순으로, 다 유형은 상용 근로자 56.8%, 고용원이 있는 자영업자 19.0%의 순으로 나타남

2) 근무시간 유형

❑ 경력 단절 당시 일자리의 근무시간 유형은 전일제 81.1%, 시간제 18.9%임

- ○ 나이에 따라서는 25~34세는 전일제 82.1%, 35~44세는 전일제 82.5%, 45~54세는 전일제 79.4%로 나타남
- ○ 교육 수준에 따라서는 고등학교 이하는 전일제가 76.7%, 전문대학 졸업과 대학교 졸업 이상은 전일제가 각 82.1%로 나타남
- ○ 거주지에 따라서는 전일제 비율이 가장 높은 곳은 동구 83.0%이며, 가장 낮은 곳은 서구 80.4%로 나타남
- ○ 응답유형에 따라서는 나 유형은 전일제가 79.9%, 다 유형은 전일제가 81.9%로 나타남

〈 표 3-30 〉 근무 시간 유형

단위: %(명)

구분		전일제	시간제	계(명)
전체		81.1	18.9	100.0(442)
나이	25~34세	82.1	17.9	100.0(84)
	35~44세	82.5	17.5	100.0(154)
	45~54세	79.4	20.6	100.0(204)
교육 수준	고등학교 이하	76.7	23.3	100.0(90)
	전문대학 졸업	82.1	17.9	100.0(106)
	대학교 졸업 이상	82.1	17.9	100.0(246)
거주지	동구	83.0	17.0	100.0(53)
	중구	81.4	18.6	100.0(59)
	서구	80.4	19.6	100.0(152)
	유성구	80.5	19.5	100.0(123)
	대덕구	81.8	18.2	100.0(55)
응답 유형	나	79.9	20.1	100.0(149)
	다	81.9	18.1	100.0(293)

* 나 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 비취업 여성
* 다 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성

❑ 경력 단절 당시 일자리에서 시간제 일자리를 선택한 이유는 육아 및 가사가 28.8%로 가장 많음

○ 그다음으로는 자녀 돌봄교육 22.2%, 시간을 자유롭게 사용하고 싶어서 14.6%, 내가 속한 일은 시간제밖에 없어서 12.0%의 순으로 나타남

〈 표 3-31 〉 시간제 일자리 선택 이유

단위: 명, %

구분	빈도	백분율
육아 및 가사	24	28.8
자녀 돌봄·교육 때문에	19	22.2
가족구성원(자녀 외)을 돌봐야 하므로	6	6.6
취업 준비, 구직 활동을 위해(면접, 교육활동 등)	2	2.3
학업 병행	3	3.6
전일제 일자리를 찾을 수 없어서	4	4.8
내가 속한 일은 시간제밖에 없어서	10	12.0
시간을 자유롭게 활용하고 싶어서	12	14.6
기타	4	5.3
계	84	100.0

3) 고용계약 기간

❑ 경력 단절 당시 사업체에 고용될 때 고용계약 기간을 정하였는지를 살펴보면, 정한 경우는 43.8%, 정하지 않은 경우는 56.2%임

- ○ 나이에 따라서는 정하지 않았다는 비율은 45~54세가 57.4%로 가장 높고, 35~44세가 54.5%로 가장 낮은 것으로 나타남
- ○ 교육 수준에 따라서는 정하지 않았다는 비율은 고등학교 이하가 59.6%로 가장 높고, 대학교 졸업 이상이 53.7%로 가장 낮은 것으로 나타남
- ○ 거주지에 따라서는 정하지 않았다는 비율은 유성구가 59.3%로 가장 높고, 중구가 50.8%로 가장 낮은 것으로 나타남
- ○ 응답유형에 따라서는 정하지 않았다는 비율은 나 유형은 55.0%, 다 유형은 57.0%로 나타남

〈 표 3-32 〉 고용 계약 기간 여부

단위: %(명)

구분		정했음	정하지 않았음	계(명)
전체		43.8	56.2	100.0(442)
나이	25~34세	42.9	57.1	100.0(84)
	35~44세	45.5	54.5	100.0(154)
	45~54세	42.6	57.4	100.0(204)
교육 수준	고등학교 이하	40.4	59.6	100.0(90)
	전문대학 졸업	40.6	59.4	100.0(106)
	대학교 졸업 이상	46.3	53.7	100.0(246)
거주지	동구	49.1	50.9	100.0(53)
	중구	49.2	50.8	100.0(59)
	서구	43.1	56.9	100.0(152)
	유성구	40.7	59.3	100.0(123)
	대덕구	41.8	58.2	100.0(55)
응답 유형	나	45.0	55.0	100.0(149)
	다	43.0	57.0	100.0(293)

* 나 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 비취업 여성
* 다 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성

❑ 경력 단절 당시 사업체에 고용될 때 고용 계약 기간을 정했다는 응답자의 고용 계약 기간을 살펴보면, 1년 이상 2년 미만이 39.4%로 가장 많음. 그다음으로는 6개월 이상 1년 미만 26.9%, 2년 이상 20.6%, 1개월 이상 6개월 미만 12.1%의 순으로 나타남

○ 나이에 따라서는 25~34세는 1년 이상 2년 미만 37.8%, 1개월 이상 6개월 미만 24.3%의 순으로, 35~44세는 1년 이상 2년 미만 45.7%, 6개월 이상 1년 미만 25.7%의 순으로, 45~54세는 1년 이상 2년 미만 35.6%, 6개월 이상 1년 미만 29.9%의 순으로 나타남

○ 교육 수준에 따라서는 고등학교 이하는 1년 이상 2년 미만 43.2%, 6개월 이상 1

년 미만과 2년 이상이 각 24.3%의 순으로, 전문대학 졸업은 1년 이상 2년 미만 46.5%, 6개월 이상 1년 미만 27.9%의 순으로, 대학교 졸업 이상은 1년 이상 2년 미만 35.1%, 6개월 이상 1년 미만 28.1%의 순으로 나타남

- ○ 지역에 따라서는 동구와 중구는 1년 이상 2년 미만, 2년 이상의 순으로, 서구는 6개월 이상 1년 미만, 1년 이상 2년 미만의 순으로, 유성구와 대덕구는 1년 이상 2년 미만, 6개월 이상 1년 미만의 순으로 나타나 유의미한 차이를 보임. 즉, 중구와 대덕구는 1년 이상 2년 미만의 비율이, 동구와 서구는 2년 이상의 비율이, 서구와 유성구는 6개월 이상 1년 미만의 비율이 상대적으로 높게 나타남
- ○ 응답유형에 따라서는 유형과 관계없이 1년 이상 2년 미만이 각 38.8%, 40.2%, 6개월 이상 1년 미만이 각 25.4%, 27.6%의 순으로 나타남

〈 표 3-33 〉 고용 계약 기간

단위: %(명)

구분		1개월 미만	1개월 이상~6개월 미만	6개월 이상~1년 미만	1년 이상~2년 미만	2년 이상	계(명)
전체		1.0	12.1	26.9	39.4	20.6	100.0(194)
나이	25~34세	0.0	24.3	21.6	37.8	16.2	100.0(37)
	35~44세	2.9	10.0	25.7	45.7	15.7	100.0(70)
	45~54세	0.0	8.0	29.9	35.6	26.4	100.0(87)
교육수준	고등학교 이하	0.0	8.1	24.3	43.2	24.3	100.0(37)
	전문대학 졸업	2.3	11.6	27.9	46.5	11.6	100.0(43)
	대학교 졸업 이상	0.9	14.0	28.1	35.1	21.9	100.0(114)
거주지	동구	0.0	15.4	23.1	34.6	26.9	100.0(26)
	중구	6.9	13.8	10.3	55.2	13.8	100.0(29)
	서구	0.0	18.2	30.3	27.3	24.2	100.0(66)
	유성구	0.0	4.0	34.0	42.0	20.0	100.0(50)
	대덕구	0.0	8.7	26.1	52.2	13.0	100.0(23)
응답유형	나	0.0	17.9	25.4	38.8	17.9	100.0(67)
	다	1.6	8.7	27.6	40.2	22.0	100.0(127)

* 나 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 비취업 여성
* 다 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성

3. 사업체 복리후생제도

❑ 경력 단절 당시 일자리(사업체)의 복리후생제도를 살펴보면, 전혀 없었다는 응답은 유연근무제도가 가장 많고, 모두 있었다는 응답은 휴가제도가 가장 많은 것으로 나타남

○ 모성보호제도는 전혀 없었음이 32.4%로 가장 많고, 모두 있었음은 9.2%임. 모른다는 응답은 15.2%임

○ 돌봄제도는 전혀 없었음이 47.1%로 가장 많고, 모두 있었음은 7.0%임. 모른다는 응답은 18.8%임

○ 유연근무제도는 전혀 없었음이 48.2%로 가장 많고, 모두 있었음은 5.4%임. 모른다는 응답은 15.5%임

○ 휴가제도는 일부 있었음이 35.6%로 가장 많고, 모두 있었음은 12.6%임. 모른다는 응답은 9.0%임

〈 표 3-34 〉 복리후생제도 현황

단위: %(명)

구분	전혀 없었음	일부 있었음	대부분 있었음	모두 있었음	모름	계(명)
모성보호제도	32.4	29.3	13.9	9.2	15.2	100.0(588)
돌봄제도	47.1	19.8	7.3	7.0	18.8	100.0(588)
유연근무제도	48.2	23.3	7.6	5.4	15.5	100.0(588)
휴가제도	25.5	35.6	17.3	12.6	9.0	100.0(588)

* 모성보호제도: 출산 전후 휴가, 유산사산 휴가, 배우자 출산휴가, 임신기 근로 시간 단축제, 난임 치료 휴가, 육아휴직, 육아기 근로 시간 단축제
** 돌봄 제도: 가족 돌봄 휴직 또는 휴가 제도, 가족 돌봄 등을 위한 근로 시간 단축제, 직장 보육 시설
*** 유연근무제: 시간선택제, 시차 출퇴근제, 탄력근무제, 재택·원격 근무
**** 휴가제도: 연차 휴가 사용 분할제도, 병가, 생리휴가, 경조사 휴가, 공가

1) 모성보호제도 현황

❑ 복리후생제도 중 모성보호제도는 전혀 없었음 32.4%, 일부 있었음 29.3%, 대부분 있었음 13.9%, 모두 있었음 9.2%, 모름 15.2%임

○ 나이에 따라서는 45~54세는 전혀 없었음이 41.8%이며, 25~34세는 모름이 22.5%로 나타나 유의미한 차이를 보임

○ 교육 수준에 따라서는 전혀 없었다는 응답은 고등학교 이하가 38.1%로 가장 높고, 모른다는 응답도 고등학교 이하가 18.0%로 가장 높음. 반대로 모두 있었다는 응답은 대학교 졸업 이상이 11.1%로 가장 높게 나타남

○ 거주지에 따라서는 서구와 유성구는 전혀 없었음이 각 33.2%, 37.1%로 상대적으로 높고, 동구와 중구는 모두 있었다는 응답이 각 11.3%, 11.4%로 나타남. 동구와 서구는 모른다는 응답이 각 18.8%, 18.3%로 나타남

○ 응답유형에 따라서는 나 유형은 일부 있었다는 응답이 34.9%이고, 다 유형은 전혀 없었음이 33.4%로 나타남

〈 표 3-35 〉 모성보호제도 현황

단위: %(명)

구분		전혀 없었음	일부 있었음	대부분 있었음	모두 있었음	모름	계(명)
전체		32.4	29.3	13.9	9.2	15.2	100.0(588)
나이	25~34세	21.6	30.4	13.7	11.8	22.5	100.0(102)
	35~44세	24.9	30.3	18.4	11.4	14.9	100.0(202)
	45~54세	41.8	28.1	10.9	6.7	12.6	100.0(284)
교육 수준	고등학교 이하	38.1	27.3	10.8	5.8	18.0	100.0(139)
	전문대학 졸업	30.9	30.3	14.5	9.2	15.1	100.0(152)
	대학교 졸업 이상	30.5	29.5	15.1	11.1	13.8	100.0(297)
거주지	동구	30.0	26.3	13.8	11.3	18.8	100.0(78)
	중구	27.3	33.0	12.5	11.4	15.9	100.0(89)
	서구	33.2	24.8	13.9	9.9	18.3	100.0(202)
	유성구	37.1	29.6	14.5	6.9	11.9	100.0(158)
	대덕구	29.0	40.3	14.5	6.5	9.7	100.0(62)
응답 유형	나	30.7	34.9	11.1	10.6	12.7	100.0(189)
	다	33.4	26.6	15.1	8.5	16.3	100.0(399)

* 나 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 비취업 여성
* 다 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성

2) 돌봄 제도 현황

❑ 복리후생제도 중 돌봄 제도는 전혀 없었음 47.1%, 일부 있었음 19.8%, 대부분 있었음 7.3%, 모두 있었음 7.0%, 모름 18.8%임

○ 나이에 따라서는 나이가 많을수록 전혀 없었음의 비율이 높아져 45~54세는 전혀 없었음이 55.3%이며, 25~34세는 모름이 31.4%로 나타나 유의미한 차이를 보임

○ 교육 수준에 따라서는 고등학교 이하는 모름이 23.7%, 전문대학 졸업과 대학교 졸업 이상은 일부 있었음이 각 20.4%, 21.6%로 나타남

○ 거주지에 따라서는 유성구와 대덕구는 전혀 없었음이 각 56.3%, 50.0%로 나타났고, 동구, 중구, 서구는 모름의 응답이 각 20.0%, 20.2%, 22.3%로 나타남

○ 응답유형에 따라서는 나 유형은 일부 있었다는 응답이 22.5%이고, 다 유형은 모름이 20.0%로 나타남

〈 표 3-36 〉 돌봄 제도 현황

단위: %(명)

구분		전혀 없었음	일부 있었음	대부분 있었음	모두 있었음	모름	계(명)
전체		47.1	19.8	7.3	7.0	18.8	100.0(588)
나이	25~34세	32.4	19.6	6.9	9.8	31.4	100.0(102)
	35~44세	42.8	22.9	10.0	8.0	16.4	100.0(202)
	45~54세	55.3	17.6	5.6	5.3	16.2	100.0(284)
교육 수준	고등학교 이하	47.5	15.1	8.6	5.0	23.7	100.0(139)
	전문대학 졸업	45.4	20.4	9.2	7.2	17.8	100.0(152)
	대학교 졸업 이상	48.0	21.6	5.7	7.8	16.9	100.0(297)
거주지	동구	42.5	20.0	7.5	10.0	20.0	100.0(78)
	중구	40.4	24.7	6.7	7.9	20.2	100.0(89)
	서구	42.6	21.3	7.4	6.4	22.3	100.0(202)
	유성구	56.3	15.6	6.9	6.9	14.4	100.0(158)
	대덕구	50.0	19.4	9.7	4.8	16.1	100.0(62)
응답 유형	나	48.2	22.5	5.8	7.3	16.2	100.0(189)
	다	46.5	18.5	8.3	6.8	20.0	100.0(399)

* 나 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 비취업 여성
* 다 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성

3) 유연근무제도 현황

❑ 복리후생제도 중 유연근무제도는 전혀 없었음 48.2%, 일부 있었음 23.3%, 대부분 있었음 7.6%, 모두 있었음 5.4%, 모름 15.5%임

○ 나이에 따라서는 45~54세는 전혀 없었음이 51.7%이고, 25~34세는 모름이 20.6%로 나타남

○ 교육 수준에 따라서는 전문대학 졸업은 전혀 없었음이 50.0%이고, 고등학교 이하는 모름이 18.7%로 나타남

○ 거주지에 따라서는 유성구와 대덕구는 전혀 없었음이 각 54.7%, 51.6%이고, 동구는 모름이 24.1%, 서구는 일부 있었음이 26.7%로 나타남

○ 응답유형에 따라서는 나 유형은 일부 있었음이 25.9%, 다 유형은 모름이 16.5%로 나타남

〈 표 3-37 〉 유연근무제도 현황

단위: %(명)

구분		전혀 없었음	일부 있었음	대부분 있었음	모두 있었음	모름	계(명)
전체		48.2	23.3	7.6	5.4	15.5	100.0(588)
나이	25~34세	40.2	21.6	9.8	7.8	20.6	100.0(102)
	35~44세	46.8	24.4	9.5	6.5	12.9	100.0(202)
	45~54세	51.7	23.4	5.6	3.8	15.4	100.0(284)
교육 수준	고등학교 이하	45.3	25.2	5.8	5.0	18.7	100.0(139)
	전문대학 졸업	50.0	23.0	9.9	2.6	14.5	100.0(152)
	대학교 졸업 이상	48.8	22.6	7.1	7.1	14.5	100.0(297)
거주지	동구	40.5	17.7	11.4	6.3	24.1	100.0(78)
	중구	47.7	22.7	8.0	5.7	15.9	100.0(89)
	서구	44.6	26.7	5.4	6.4	16.8	100.0(202)
	유성구	54.7	22.6	7.5	4.4	10.7	100.0(158)
	대덕구	51.6	22.6	9.7	3.2	12.9	100.0(62)
응답 유형	나	47.1	25.9	6.3	7.4	13.2	100.0(189)
	다	48.6	22.2	8.2	4.5	16.5	100.0(399)

* 나 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 비취업 여성
* 다 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성

4) 휴가제도 현황

❑ 복리후생제도 중 휴가제도는 전혀 없었음 25.5%, 일부 있었음 35.6%, 대부분 있었음 17.3%, 모두 있었음 12.6%, 모름 9.0%임

○ 나이에 따라서는 나이가 많을수록 전혀 없었음이 비율이 높아져 45~54세는 전혀 없었음이 30.9%이고, 25~34세는 모름이 15.8%, 35~44세는 모두 있었음이 18.3%로 나타나 유의미한 차이를 보임

○ 교육 수준에 따라서는 고등학교 이하는 모름이 11.5%이고, 대학교 졸업 이상은 일부 있었음과 대부분 있었음이 각 38.7%, 19.5%로 나타남

○ 거주지에 따라서는 동구는 모름이 12.5%, 중구는 일부 있었음이 40.9%, 대덕구는 대부분 있었음이 24.2%로 나타남

○ 응답유형에 따라서는 나 유형과 다 유형 모두 전체적인 결과와 유사한 경향을 보임

〈 표 3-38 〉 복리후생제도(휴가제도)

단위: %(명)

구분		전혀 없었음	일부 있었음	대부분 있었음	모두 있었음	모름	계(명)
전체		25.5	35.6	17.3	12.6	9.0	100.0(588)
나이	25~34세	17.8	32.7	22.8	10.9	15.8	100.0(102)
	35~44세	21.8	32.2	19.3	18.3	8.4	100.0(202)
	45~54세	30.9	39.3	14.0	9.1	6.7	100.0(284)
교육 수준	고등학교 이하	31.7	30.9	14.4	11.5	11.5	100.0(139)
	전문대학 졸업	29.1	33.8	15.2	12.6	9.3	100.0(152)
	대학교 졸업 이상	20.9	38.7	19.5	13.1	7.7	100.0(297)
거주지	동구	26.3	27.5	17.5	16.3	12.5	100.0(78)
	중구	20.5	40.9	19.3	14.8	4.5	100.0(89)
	서구	25.7	37.6	14.4	11.9	10.4	100.0(202)
	유성구	26.4	34.6	17.0	13.8	8.2	100.0(158)
	대덕구	29.0	33.9	24.2	4.8	8.1	100.0(62)
응답 유형	나	24.2	36.3	18.4	13.2	7.9	100.0(189)
	다	26.3	35.3	16.8	12.3	9.5	100.0(399)

* 나 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 비취업 여성
* 다 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성

4. 육아휴직(부모 휴가) 사용과 경력 단절

❑ 경력 단절 당시 일자리(사업체)에서 육아휴직(부모 휴가)이 가능했던 대상자에게 사용 여부를 조사한 결과, 사용한 경우는 32.2%, 사용하지 않은 경우는 67.8%로 나타남

- ○ 나이에 따라서는 25~34세는 40.0%, 35~44세는 42.5%가 사용한 경험이 있는 반면에 45~54세는 19.0%로 나타나 유의미한 차이를 보임
- ○ 교육 수준에 따라서는 사용 경험은 전문대학 졸업이 38.6%로 가장 높고, 대학교 졸업 이상 31.6%, 고등학교 이하 21.2%로 나타남
- ○ 거주지에 따라서는 사용 경험은 중구가 51.9%로 가장 높고, 대덕구가 23.8%로 가장 낮은 것으로 나타남
- ○ 응답유형에 따라서는 사용 경험은 나 유형은 36.1%, 다 유형은 30.6%로 나타남

〈 표 3-39 〉 육아휴직 사용 여부

단위: %(명)

구분		사용함	사용하지 않음	계(명)
전체		32.2	67.8	100.0(185)
나이	25~34세	40.0	60.0	100.0(25)
	35~44세	42.5	57.5	100.0(80)
	45~54세	19.0	81.0	100.0(79)
교육 수준	고등학교 이하	21.2	78.8	100.0(33)
	전문대학 졸업	38.6	61.4	100.0(57)
	대학교 졸업 이상	31.6	68.4	100.0(95)
거주지	동구	32.0	68.0	100.0(25)
	중구	51.9	48.1	100.0(27)
	서구	27.1	72.9	100.0(59)
	유성구	31.5	68.5	100.0(54)
	대덕구	23.8	76.2	100.0(21)
응답 유형	나	36.1	63.9	100.0(61)
	다	30.6	69.4	100.0(124)

* 나 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 비취업 여성
* 다 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성

❑ 육아휴직(부모 휴가)을 사용한 응답자 중 육아휴직 이후 해당 직장 복귀 여부를 조사한 결과, 복귀한 경우는 58.3%, 복귀하지 않은 경우는 41.7%임

○ 복귀하지 못한 응답자에게 그 이유를 조사한 결과, 믿고 돌봐 줄 수 있는 양육자가 없어서가 37.1%로 가장 높게 나타남. 그다음으로는 자녀 양육과 일을 병행하기 힘들어서 24.2%의 순으로 나타남

〈 표 3-40 〉 육아휴직 이후 해당 직장 복귀 여부

단위: 명, %

구분	빈도	백분율
복귀 함	35	58.3
복귀하지 못함	25	41.7
계	60	100.0

〈 표 3-41 〉 육아휴직 이후 복귀하지 못한 이유

단위: 명, %

구분	빈도	백분율
믿고 맡길 시설이 없어서	1	3.9
믿고 돌봐 줄 수 있는 양육자가 없어서	9	37.1
육아휴직 이후 회사가 나를 대하는 분위기나 태도가 예전과 달라서	2	6.4
자녀 양육과 일을 병행하기 힘들어서	6	24.2
기타	7	28.3
계	25	100.0

❑ 경력 단절 당시 육아휴직(부모 휴가)이 가능했던 대상자 중 육아휴직을 사용하지 못한 응답자에게 그 이유를 조사한 결과, 조직 분위기상 신청하지 않는 것이 관례이기 때문이라는 응답이 19.0%로 가장 많음

○ 그다음으로는 육아휴직을 쓰지 않아도 별 어려움이 없어서 15.1%, 직장 동료와 상사의 눈치가 보여서 9.9%, 회사가 대체인력을 찾지 못해서 9.8%, 경제적 이유로(보수가 줄기 때문에) 9.7% 등의 순으로 나타남

〈 표 3-42 〉 육아휴직 미사용 이유

단위: 명, %

구분	빈도	백분율
육아휴직을 신청했는데 거절당해서	2	1.6
회사가 대체인력을 찾지 못해서	12	9.8
조직 분위기상 신청하지 않는 것이 관례이기 때문에	24	19.0
직장동료와 상사의 눈치가 보여서	12	9.9
실직의 위험 때문에	10	7.7
업무상 공백을 갖기 어려워서	9	6.9
육아휴직 기간이 승진, 승급 등에 반영되지 않아서	3	2.6
경제적 이유로(보수가 줄기 때문에)	12	9.7
육아휴직을 쓰지 않아도 별 어려움이 없어서	19	15.1
기타	22	17.6
계	126	100.0

5. 주당 평균 근로 시간과 임금

1) 주당 평균 근로 시간

❑ 경력 단절 당시 일자리(사업체)에서 1주일 평균 근로 시간(초과 근로 시간 포함)을 조사한 결과, 36시간 미만이 39.7%, 36시간 이상이 60.3%임. 주당 평균 근로 시간은 32.60시간으로 나타남

〈 표 3-43 〉 주당 평균 근로 시간

단위: 명, %, 시간

구분	빈도	백분율	평균(시간)
36시간 미만	234	39.7	
36시간 이상	355	60.3	32.60
계	589	100.0	

❑ 주당 평균 근로 시간을 나이, 교육 수준, 거주지, 응답유형으로 살펴보면 다음과 같음

- ○ 나이에 따라서는 25~34세가 평균 35.75시간으로 가장 길고, 35~44세가 평균 30.59시간으로 가장 짧은 것으로 나타남
- ○ 교육 수준에 따라서는 고등학교 이하가 평균 33.66시간으로 가장 길고, 전문대학 졸업이 평균 30.39시간으로 가장 짧은 것으로 나타남
- ○ 거주지에 따라서는 유성구가 평균 34.29시간으로 가장 길고, 동구가 평균 30.96시간으로 가장 짧은 것으로 나타남
- ○ 응답유형에 따라서는 나 유형은 평균 34.35시간, 다 유형은 평균 31.77시간으로 나타남

〈 표 3-44 〉 주당 평균 근로 시간 비교분석

단위: 명, 시간

구분		N	평균	표준편차	최소값	최대값
전체		588	32.60	18.180	1	91
나이	25~34세	102	35.75	17.183	2	70
	35~44세	202	30.59	17.964	1	70
	45~54세	284	32.88	18.559	1	91
교육 수준	고등학교 이하	139	33.66	19.021	2	88
	전문대학 졸업	152	30.39	18.187	1	72
	대학교 졸업 이상	297	33.23	17.738	1	91
거주지	동구	78	30.96	20.155	1	88
	중구	88	32.69	19.096	3	91
	서구	202	31.68	18.018	1	72
	유성구	158	34.29	16.883	4	72
	대덕구	62	33.17	18.185	2	70
응답 유형	나	189	34.35	18.144	1	91
	다	399	31.77	18.161	1	72

* 나 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 비취업 여성
* 다 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성

2) 월평균 수입

❑ 일자리(사업체)를 그만둘 당시, 월평균 임금 또는 수입(세금 공제 전)을 조사한 결과, 100~200만 원 미만이 41.0%로 가장 많음

○ 그다음으로는 200~300만원 미만이 34.7%, 100만원 미만이 15.5%로 나타남. 또한, 300만원 이상은 8.8%에 불과한 것으로 나타남

〈 표 3-45 〉 월평균 임금

단위: 명, %

구분	빈도	백분율
100만원 미만	92	15.5
100~200만원 미만	241	41.0
200~300만원 미만	204	34.7
300~400만원 미만	41	6.9
400~500만원 미만	6	1.1
600~700만원 미만	2	0.3
700만원 이상	3	0.5
계	588	100.0

❑ 일자리(사업체)를 그만둘 당시, 월평균 임금 또는 수입(세금 공제 전)을 나이, 교육 수준, 거주지, 응답유형으로 살펴보면 다음과 같음

○ 나이에 따라서는 25~34세는 200~300만원 미만 43.1%, 300만원 이상 13.7%이고, 45~54세는 100~200만원 미만이 46.0%, 100만원 미만이 19.3%로 나타나 유의미한 차이를 보임

○ 교육 수준에 따라서는 고등학교 이하는 100~200만원이 49.6%, 100만원 미만이

20.9%이고, 전문대학과 대학교 졸업 이상은 200~300만원 미만이 각 36.8%, 39.7%로 나타나 유의미한 차이를 보임

- ❍ 거주지에 따라서는 거주지와 관계없이 100~200만원 미만의 비중이 가장 높고, 동구와 서구는 100만원 미만의 비율이, 유성구는 200~300만원 미만과 300만원 이상의 비율이 높게 나타남
- ❍ 응답유형에 따라서는 나 유형은 200~300만원 미만이 38.4%, 다 유형은 100~200만원 미만이 43.3%로 가장 높게 나타남

〈 표 3-46 〉 월평균 임금 비교분석

단위: %(명)

구분		100만원 미만	100~200만원 미만	200~300만원 미만	300만원 이상	계(명)
전체		15.5	41.0	34.7	8.8	100.0(588)
나이	25~34세	8.8	34.3	43.1	13.7	100.0(102)
	35~44세	13.4	37.3	39.8	9.5	100.0(202)
	45~54세	19.3	46.0	28.4	6.3	100.0(284)
교육 수준	고등학교 이하	20.9	49.6	21.6	7.9	100.0(139)
	전문대학 졸업	17.8	37.5	36.8	7.9	100.0(152)
	대학교 졸업 이상	11.8	38.7	39.7	9.8	100.0(297)
거주지	동구	20.5	39.7	34.6	5.1	100.0(78)
	중구	11.4	46.6	34.1	8.0	100.0(89)
	서구	19.4	39.3	32.3	9.0	100.0(202)
	유성구	10.1	40.9	38.4	10.7	100.0(158)
	대덕구	16.1	40.3	33.9	9.7	100.0(62)
응답 유형	나	15.8	35.8	38.4	10.0	100.0(189)
	다	15.5	43.3	33.0	8.3	100.0(399)

* 나 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 비취업 여성
* 다 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성

6. 일을 그만둘 당시 일자리의 조직문화

❑ 일을 그만둘 당시 일자리의 조직문화를 6개 항목으로 조사한 결과를 살펴보면 다음과 같음

- ❍ 여성들은 결혼이나 임신을 하면 계속 다니기 어려운 분위기였다는 질문에는 그런 편이다 31.7%, 매우 그렇다 16.8%로 나타나, 48.5%가 부정적으로 평가함
- ❍ 여성들이 아이를 키우면서 직장생활을 할 수 없는 분위기였다는 질문에는 그런 편이다 29.4%, 매우 그렇다 12.7%로 나타나, 42.1%가 부정적으로 평가함
- ❍ 장시간 근로를 하는 것이 좋은 평가를 받을 수 있는 분위기였다는 질문에는 그런 편이다 33.0%, 매우 그렇다 12.8%로 나타나, 45.8%가 부정적으로 평가함
- ❍ 휴가를 자유롭게 사용하기 어려운 분위기였다는 질문에는 그런 편이다 35.2%, 매우 그렇다 19.9%로 나타나, 55.1%가 부정적으로 평가함
- ❍ 직장 내에서 성역할이 뚜렷해서 계속 다녀도 별다른 경력상의 성공을 거두기 어려운 상황이었다는 질문에는 그런 편이다 26.6%, 매우 그렇다 11.8%로 나타나, 38.4%가 부정적으로 평가함
- ❍ 여성들은 인사관리(임금, 승진, 배치 등)에서 불이익을 당하는 편이었다는 질문에는 그런 편이다 21.3%, 매우 그렇다 8.5%로 나타나, 29.8%가 부정적으로 평가함

〈 표 3-47 〉 일을 그만둘 당시 일자리 조직문화

단위: %(명)

구분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	그저 그렇다	그런 편이다	매우 그렇다	계 (명)
여성들은 결혼이나 임신을 하면 계속 다니기 어려운 분위기였다	10.2	21.8	19.5	31.7	16.8	100.0 (588)
여성들이 아이를 키우면서 직장생활을 할 수 없는 분위기였다	10.4	23.2	24.2	29.4	12.7	100.0 (588)
장시간 근로를 하는 것이 좋은 평가를 받을 수 있는 분위기였다	8.0	15.7	30.5	33.0	12.8	100.0 (588)
휴가를 자유롭게 사용하기 어려운 분위기였다	6.7	17.8	20.4	35.2	19.9	100.0 (588)
직장 내에서 성역할이 뚜렷해서 계속 다녀도 별다른 경력상의 성공을 거두기 어려운 상황이었다	10.9	25.3	25.4	26.6	11.8	100.0 (588)
여성들은 인사관리(임금, 승진, 배치 등)에서 불이익을 당하는 편이었다	15.8	29.5	24.8	21.3	8.5	100.0 (588)

1) 일을 그만둘 당시 일자리의 조직문화 1

❑ 여성들은 결혼이나 임신을 하면 계속 다니기 어려운 분위기였다는 질문을 5점 척도(1=전혀 그렇지 않다~5=매우 그렇다)로 분석한 결과, 평균 3.23점으로 나타남

- ○ 나이에 따라서는 25~34세가 평균 3.37점으로 가장 높고, 35~44세가 평균 3.15점으로 가장 낮은 것으로 나타남
- ○ 교육 수준에 따라서는 대학교 졸업 이상이 평균 3.25점으로 가장 높고, 전문대학 졸업이 평균 3.20점으로 가장 낮은 것으로 나타남
- ○ 거주지에 따라서는 대덕구가 평균 3.39점으로 가장 높고, 중구가 평균 3.05점으로 가장 낮은 것으로 나타남
- ○ 응답유형에 따라서는 나 유형은 평균 3.03점, 다 유형은 평균 3.32점으로 나타나 유의미한 차이를 보임

〈 표 3-48 〉 일을 그만둘 당시 일자리의 조직문화 1

단위: 명, 점

구분		N	평균	표준편차	최소값	최대값
전체		588	3.23	1.251	1	5
나이	25~34세	102	3.37	1.191	1	5
	35~44세	202	3.15	1.200	1	5
	45~54세	284	3.23	1.305	1	5
교육 수준	고등학교 이하	139	3.23	1.328	1	5
	전문대학 졸업	152	3.20	1.212	1	5
	대학교 졸업 이상	297	3.25	1.237	1	5
거주지	동구	78	3.26	1.234	1	5
	중구	88	3.05	1.297	1	5
	서구	202	3.18	1.229	1	5
	유성구	158	3.32	1.246	1	5
	대덕구	62	3.39	1.288	1	5
응답 유형	나	189	3.03	1.276	1	5
	다	399	3.32	1.229	1	5

* 나 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 비취업 여성
* 다 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성

2) 일을 그만둘 당시 일자리의 조직문화 2

❑ 여성들이 아이를 키우면서 직장생활을 할 수 없는 분위기였다는 질문을 5점 척도(1=전혀 그렇지 않다~5=매우 그렇다)로 분석한 결과, 평균 3.11점으로 나타남

- ○ 나이에 따라서는 25~34세는 평균 3.26점으로 가장 높고, 35~44세는 평균 3.02점으로 가장 낮은 것으로 나타남
- ○ 교육 수준에 따라서는 대학교 졸업 이상이 3.17점으로 가장 높고, 고등학교 이하가 평균 2.98점으로 가장 낮은 것으로 나타남
- ○ 거주지에 따라서는 동구가 평균 3.33점으로 가장 높고, 유성구가 평균 2.97점으로 가장 낮은 것으로 나타남
- ○ 응답유형에 따라서는 나 유형은 평균 3.02점, 다 유형은 평균 3.15점으로 나타남

〈 표 3-49 〉 일을 그만둘 당시 일자리의 조직문화 2

단위: 명, 점

구분		N	평균	표준편차	최소값	최대값
전체		588	3.11	1.201	1	5
나이	25~34세	102	3.26	1.184	1	5
	35~44세	202	3.02	1.140	1	5
	45~54세	284	3.11	1.247	1	5
교육 수준	고등학교 이하	139	2.98	1.270	1	5
	전문대학 졸업	152	3.11	1.137	1	5
	대학교 졸업 이상	297	3.17	1.200	1	5
거주지	동구	78	3.33	1.106	1	5
	중구	88	3.16	1.233	1	5
	서구	202	3.11	1.155	1	5
	유성구	158	2.97	1.256	1	5
	대덕구	62	3.09	1.266	1	5
응답 유형	나	189	3.02	1.216	1	5
	다	399	3.15	1.194	1	5

* 나 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 비취업 여성
* 다 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성

3) 일을 그만둘 당시 일자리의 조직문화 3

❑ 장시간 근로하는 것이 좋은 평가를 받을 수 있는 분위기였다는 질문을 5점 척도(1=전혀 그렇지 않다~5=매우 그렇다)로 분석한 결과, 평균 3.27점으로 나타남

- ○ 나이에 따라서는 25~34세는 평균 3.41점으로 가장 높고, 45~54세는 평균 3.13점으로 가장 낮은 것으로 나타나, 유의미한 차이를 보임
- ○ 교육 수준에 따라서는 대학교 졸업 이상이 평균 3.41점으로 가장 높고, 고등학교 이하가 평균 3.08점으로 가장 낮은 것으로 나타나, 유의미한 차이를 보임
- ○ 거주지에 따라서는 중구가 평균 3.40점으로 가장 높고, 대덕구가 평균 3.10점으로 가장 낮은 것으로 나타남
- ○ 응답유형에 따라서는 나 유형은 평균 3.18점, 다 유형은 평균 3.31점으로 나타남

〈 표 3-50 〉 일을 그만둘 당시 일자리의 조직문화 3

단위: 명, 점

구분		N	평균	표준편차	최소값	최대값
전체		588	3.27	1.117	1	5
나이	25~34세	102	3.41	1.135	1	5
	35~44세	202	3.39	1.065	1	5
	45~54세	284	3.13	1.134	1	5
교육 수준	고등학교 이하	139	3.08	1.122	1	5
	전문대학 졸업	152	3.16	1.076	1	5
	대학교 졸업 이상	297	3.41	1.120	1	5
거주지	동구	78	3.30	1.093	1	5
	중구	88	3.40	1.018	1	5
	서구	202	3.27	1.103	1	5
	유성구	158	3.24	1.210	1	5
	대덕구	62	3.10	1.086	1	5
응답 유형	나	189	3.18	1.123	1	5
	다	399	3.31	1.114	1	5

* 나 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 비취업 여성
* 다 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성

4) 일을 그만둘 당시 일자리의 조직문화 4

❑ 휴가를 자유롭게 사용하기 어려운 분위기였다는 질문을 5점 척도(1=전혀 그렇지 않다~5=매우 그렇다)로 분석한 결과, 평균 3.44점으로 나타남

- ○ 나이에 따라서는 25~34세는 평균 3.49점으로 가장 높고, 45~54세는 평균 3.41점으로 가장 낮은 것으로 나타남
- ○ 교육 수준에 따라서는 대학교 졸업 이상이 평균 3.51점으로 가장 높고, 고등학교 이하가 평균 3.26점으로 가장 낮은 것으로 나타남
- ○ 거주지에 따라서는 대덕구가 평균 3.63점으로 가장 높고, 서구가 평균 3.34점으로 가장 낮은 것으로 나타남
- ○ 응답유형에 따라서는 나 유형은 평균 3.35점, 다 유형은 평균 3.48점으로 나타남

〈 표 3-51 〉 일을 그만둘 당시 일자리의 조직문화 4

단위: 명, 점

구분		N	평균	표준편차	최소값	최대값
전체		588	3.44	1.185	1	5
나이	25~34세	102	3.49	1.174	1	5
	35~44세	202	3.46	1.149	1	5
	45~54세	284	3.41	1.216	1	5
교육 수준	고등학교 이하	139	3.26	1.196	1	5
	전문대학 졸업	152	3.47	1.116	1	5
	대학교 졸업 이상	297	3.51	1.209	1	5
거주지	동구	78	3.54	1.130	1	5
	중구	88	3.37	1.189	1	5
	서구	202	3.34	1.203	1	5
	유성구	158	3.47	1.221	1	5
	대덕구	62	3.63	1.089	1	5
응답 유형	나	189	3.35	1.241	1	5
	다	399	3.48	1.156	1	5

* 나 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 비취업 여성
* 다 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성

5) 일을 그만둘 당시 일자리의 조직문화 5

❑ 직장 내에서 성역할이 뚜렷해서 계속 다녀도 별다른 경력상의 성공을 거두기 어려운 상황이었다는 질문을 5점 척도(1=전혀 그렇지 않다~5=매우 그렇다)로 분석한 결과, 평균 3.03점으로 나타남

○ 나이에 따라서는 45~54세가 평균 3.06점으로 가장 높고, 35~44세가 평균 2.97점으로 가장 낮은 것으로 나타남

○ 교육 수준에 따라서는 고등학교 이하가 평균 3.04점으로 가장 높고, 전문대학 졸업이 평균 3.01점으로 가장 낮은 것으로 나타남

○ 거주지에 따라서는 유성구가 평균 3.20점으로 가장 높고, 대덕구가 평균 2.72점으로 가장 낮은 것으로 나타남

○ 응답유형에 따라서는 나 유형은 평균 2.91점, 다 유형은 평균 3.09점으로 나타남

〈 표 3-52 〉 일을 그만둘 당시 일자리의 조직문화 5

단위: 명, 점

구분		N	평균	표준편차	최소값	최대값
전체		588	3.03	1.196	1	5
나이	25~34세	102	3.05	1.205	1	5
	35~44세	202	2.97	1.191	1	5
	45~54세	284	3.06	1.199	1	5
교육 수준	고등학교 이하	139	3.04	1.138	1	5
	전문대학 졸업	152	3.01	1.205	1	5
	대학교 졸업 이상	297	3.03	1.221	1	5
거주지	동구	78	3.10	1.135	1	5
	중구	88	2.94	1.216	1	5
	서구	202	3.01	1.171	1	5
	유성구	158	3.20	1.210	1	5
	대덕구	62	2.72	1.243	1	5
응답 유형	나	189	2.91	1.197	1	5
	다	399	3.09	1.192	1	5

* 나 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 비취업 여성
* 다 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성

6) 일을 그만둘 당시 일자리의 조직문화 6

❑ 여성들은 인사관리(임금, 승진, 배치 등)에서 불이익을 당하는 편이었다는 질문을 5점 척도(1=전혀 그렇지 않다~5=매우 그렇다)로 분석한 결과, 평균 2.77점으로 나타남

○ 나이에 따라서는 45~54세가 평균 2.87점으로 가장 높고, 35~44세가 평균 2.65점으로 가장 낮은 것으로 나타남

○ 교육 수준에 따라서는 대학교 졸업 이상은 평균 2.80점으로 가장 높고, 고등학교 이하는 평균 2.74점으로 가장 낮은 것으로 나타남

○ 거주지에 따라서는 유성구가 평균 2.92점으로 가장 높고, 대덕구가 평균 2.55점으로 가장 낮은 것으로 나타남

○ 응답유형에 따라서는 나 유형과 다 유형 모두 평균 2.77점으로 나타남

〈 표 3-53 〉 일을 그만둘 당시 일자리의 조직문화 6

단위: 명, 점

구분		N	평균	표준편차	최소값	최대값
전체		588	2.77	1.197	1	5
나이	25~34세	102	2.75	1.278	1	5
	35~44세	202	2.65	1.169	1	5
	45~54세	284	2.87	1.183	1	5
교육 수준	고등학교 이하	139	2.74	1.220	1	5
	전문대학 졸업	152	2.75	1.228	1	5
	대학교 졸업 이상	297	2.80	1.173	1	5
거주지	동구	78	2.87	1.259	1	5
	중구	88	2.82	1.125	1	5
	서구	202	2.66	1.143	1	5
	유성구	158	2.92	1.227	1	5
	대덕구	62	2.55	1.279	1	5
응답 유형	나	189	2.77	1.247	1	5
	다	399	2.77	1.174	1	5

* 나 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 비취업 여성
* 다 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성

7. 직장을 그만둔 이유

❑ 당시 일자리(사업체)를 그만둔 주된 이유를 살펴보면, 결혼, 임신·출산, 육아, 자녀 교육, 가족구성원 돌봄이 48.6%로 절반 정도를 차지하고 있으며, 근로조건 때문에는 17.8%, 그 밖의 다른 사유가 33.6%로 나타남

○ 나이에 따라서는 25~34세는 근로조건 때문에 25.5%, 그 밖의 다른 사유 35.3%, 35~44세와 45~54세는 결혼, 임신·출산, 육아, 자녀 교육, 가족구성원 돌봄이 각 55.9%, 46.7%, 45~54세는 그 밖의 다른 사유가 37.2%로 나타나, 유의미한 차이를 보임

〈 표 3-54 〉 경력 단절 당시 일자리를 그만둔 이유

단위: %(명)

구분		결혼, 임신·출산, 가족구성원 돌봄 등	근로조건 때문에	그 밖의 다른 이유	계(명)
전체		48.6	17.8	33.6	100.0(588)
나이	25~34세	39.2	25.5	35.3	100.0(102)
	35~44세	55.9	16.3	27.7	100.0(202)
	45~54세	46.7	16.1	37.2	100.0(284)
교육 수준	고등학교 이하	45.3	19.4	35.3	100.0(139)
	전문대학 졸업	50.7	13.8	35.5	100.0(152)
	대학교 졸업 이상	49.5	18.9	31.6	100.0(297)
거주지	동구	53.2	15.2	31.6	100.0(78)
	중구	46.6	23.9	29.5	100.0(88)
	서구	48.8	13.4	37.8	100.0(202)
	유성구	50.3	21.4	28.3	100.0(158)
	대덕구	40.3	17.7	41.9	100.0(62)
응답 유형	나	46.6	18.0	35.4	100.0(189)
	다	49.5	17.8	32.8	100.0(399)

* 나 유형 : 혼인·임신·출산·육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 비취업 여성
* 다 유형 : 혼인·임신·출산·육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성

○ 교육 수준에 따라서는 전문대학 졸업과 대학교 졸업 이상은 결혼, 임신·출산, 육아, 자녀 교육, 가족구성원 돌봄이 각 50.7%, 49.5%이고, 고등학교 이하와 전문대학 졸업은 그 밖의 다른 사유가 각 35.3%, 35.5%로 나타남

○ 거주지에 따라서는 동구와 유성구는 결혼, 임신·출산, 육아, 자녀 교육, 가족구성원 돌봄이 각 53.2%, 50.3%, 중구와 유성구는 근로조건 때문에 각 23.9%, 21.4%, 서구와 대덕구는 그 밖의 다른 사유가 각 37.8%, 41.9%로 나타남

○ 응답유형에 따라서는 나 유형은 그 밖의 다른 사유가 35.4%, 다 유형은 결혼, 임신·출산, 육아, 자녀 교육, 가족구성원 돌봄이 49.5%로 나타남

❑ 결혼, 임신·출산, 육아, 자녀 교육, 가족구성원 돌봄으로 그만둔 구체적인 이유는 임신·출산이 48.0%, 육아 18.0%, 결혼 17.7%, 자녀 교육 11.0%, 가족구성원 돌봄 5.3%의 순으로 나타남

○ 나이에 따라서는 25~34세는 임신·출산 52.5%, 결혼과 육아가 각 20.0%의 순으로, 35~44세는 임신·출산 46.4%, 육아 21.4%의 순으로, 45~54세는 임신·출산 47.8%, 결혼과 자녀 교육이 각 16.4%의 순으로 나타남

○ 교육 수준에 따라서는 고등학교 이하와 전문대학 졸업은 임신·출산, 육아의 순으로, 대학교 졸업 이상은 임신·출산, 결혼의 순으로 나타남

○ 거주지에 따라서는 동구, 서구, 대덕구는 임신·출산, 육아의 순으로, 중구, 유성구는 임신·출산, 결혼의 순으로 나타남

○ 응답유형에 따라서는 나 유형은 임신·출산 43.8%, 결혼 20.2%의 순으로, 다 유형은 임신·출산 50.0%, 육아 20.2%의 순으로 나타남

〈 표 3-55 〉 결혼, 임신·출산, 육아, 자녀 교육, 가족구성원 돌봄으로 그만둔 이유

단위: %(명)

구분		결혼	임신·출산	육아	자녀 교육	가족구성원 돌봄	계(명)
전체		17.7	48.0	18.0	11.0	5.3	100.0(286)
나이	25~34세	20.0	52.5	20.0	2.5	5.0	100.0(40)
	35~44세	18.8	46.4	21.4	7.1	6.3	100.0(112)
	45~54세	16.4	47.8	14.9	16.4	4.5	100.0(134)
교육 수준	고등학교 이하	15.9	41.3	20.6	15.9	6.3	100.0(63)
	전문대학 졸업	15.6	49.4	20.8	11.7	2.6	100.0(77)
	대학교 졸업 이상	19.0	50.3	15.6	8.8	6.1	100.0(146)
거주지	동구	14.3	45.2	19.0	14.3	7.1	100.0(42)
	중구	17.1	48.8	14.6	14.6	4.9	100.0(41)
	서구	15.3	44.9	21.4	11.2	7.1	100.0(98)
	유성구	23.8	51.3	13.8	7.5	3.8	100.0(80)
	대덕구	12.0	52.0	20.0	12.0	4.0	100.0(25)
응답 유형	나	20.2	43.8	13.5	16.9	5.6	100.0(89)
	다	16.2	50.0	20.2	8.6	5.1	100.0(197)

* 나 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 비취업 여성
* 다 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성

❑ 근로조건 때문으로 그만둔 구체적인 이유는 고용 형태가 불안정해서가 24.4%로 가장 높고, 임금이 낮아서 23.3%, 임금 외 수당이나 복리후생이 부족해서 23.1%, 장시간 일하는 직장 분위기 때문에 9.2%의 순으로 나타남

❍ 나이에 따라서는 25~34세는 고용 형태가 불안정해서가 34.6%, 35~44세는 임금이 낮아서가 34.4%, 45~54세는 임금 외 수당이나 복리후생이 부족해서가 34.8%로 가장 높은 것으로 나타남

❍ 교육 수준에 따라서는 고등학교 이하는 고용 형태가 불안정해서가 25.9%, 전문대학 졸업은 임금이 낮아서가 38.1%, 대학교 졸업 이상은 임금 외 수당이나 복리후생이 부족해서가 25.0%로 가장 높은 것으로 나타나, 유의미한 차이를 보임

○ 거주지에 따라서는 동구, 중구는 고용 형태가 불안정하여 50.0%, 33.3%, 서구는 임금이 낮아서 42.3%, 유성구는 임금 외 수당이나 복리후생이 부족해서 26.5%, 대덕구는 임금 외 수당이나 복리후생이 부족 해서와 고용 형태가 불안정해서가 각 27.3%로 가장 높은 것으로 나타남

○ 응답유형에 따라서는 나 유형은 임금 외 수당이나 복리후생이 부족해서와 고용 형태가 불안정해서가 각 26.5%, 다 유형은 임금이 낮아서가 25.4%로 가장 높음

〈 표 3-56 〉 근로조건 때문으로 그만둔 이유

단위: %(명)

구분		낮은 임금	부족한 수당 등	고용 형태 불안정	인사 관리 성차별	장시간 업무 분위기	휴가 등 사용의 어려움	기타	계(명)
전체		23.3	23.1	24.4	5.3	9.2	2.1	12.6	100.0(104)
나이	25~34세	7.7	19.2	34.6	15.4	15.4	0.0	7.7	100.0(26)
	35~44세	34.4	9.4	21.9	0.0	9.4	3.1	21.9	100.0(32)
	45~54세	23.9	34.8	21.7	4.3	4.3	2.2	8.7	100.0(48)
교육 수준	고등학교 이하	14.8	18.5	25.9	7.4	18.5	3.7	11.1	100.0(27)
	전문대학 졸업	38.1	23.8	23.8	4.8	4.8	0.0	4.8	100.0(21)
	대학교 졸업 이상	21.4	25.0	23.2	5.4	7.1	1.8	16.1	100.0(56)
거주지	동구	16.7	25.0	50.0	0.0	0.0	0.0	8.3	100.0(12)
	중구	14.3	28.6	33.3	9.5	4.8	0.0	9.5	100.0(21)
	서구	42.3	11.5	19.2	7.7	11.5	0.0	7.7	100.0(26)
	유성구	20.6	26.5	11.8	2.9	11.8	5.9	20.6	100.0(34)
	대덕구	9.1	27.3	27.3	9.1	18.2	0.0	9.1	100.0(11)
응답 유형	나	17.6	26.5	26.5	5.9	0.0	0.0	23.5	100.0(34)
	다	25.4	21.1	23.9	5.6	14.1	2.8	7.0	100.0(70)

* 나 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 비취업 여성
* 다 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성

❑ 그 밖의 이유로 일자리를 그만둔 구체적인 이유는 개인 건강 문제가 25.1%로 가장 많고, 직장의 휴업·폐업, 명예·조기퇴직, 정리해고 등이 15.5%, 계약 기간 종료 14.9%, 이직하기 위해서 12.8%의 순으로 나타남

- ❍ 나이에 따라서는 25~34세는 이직 하기 위함이 21.6%, 35~44세는 개인 건강 문제 23.6%, 45~54세는 개인 건강 문제 28.6%로 가장 높은 것으로 나타남
- ❍ 교육 수준에 따라서는 고등학교 이하와 전문대학 졸업은 개인 건강 문제가 각 38.0%, 24.1%이고, 대학교 졸업 이상은 계약 기간 종료가 20.2%로 가장 높은 것으로 나타남
- ❍ 거주지에 따라서는 개인 건강 문제가 가장 많지만, 동구와 중구는 계약 기간 종료가 각 20.0%, 22.2%, 대덕구는 이직하기 위함이 26.9%로 상대적으로 높게 나타남
- ❍ 응답유형에 따라서는 개인 건강 문제 34.8%, 계약 기간 종료 15.2%의 순으로, 다유형은 개인 건강 문제 20.6%, 직장의 휴업·폐업, 명예·조기퇴직, 정리해고 등이 17.6%의 순으로 나타나 유의미한 차이를 보임

〈 표 3-57 〉 그 밖의 다른 이유로 그만둔 이유

단위: %(명)

구분		경력 목표에 맞지 않음	계약 기간 종료	직장 휴업, 폐업, 정리 해고 등	사업 경영 악화 등	출퇴근 거리	본인 학업	개인 건강 문제	이직 하기 위함	기타	계 (명)
전체		7.0	14.9	15.5	7.4	2.6	3.9	25.1	12.8	10.8	100.0 (198)
나이	25~34세	5.4	13.5	16.2	8.1	2.7	8.1	18.9	21.6	5.4	100.0 (38)
	35~44세	5.5	14.5	14.5	5.5	3.6	5.5	23.6	7.3	20.0	100.0 (55)
	45~54세	8.6	16.2	15.2	8.6	1.9	1.0	28.6	12.4	7.6	100.0 (105)
교육 수준	고등학교 이하	12.0	8.0	16.0	8.0	0.0	0.0	38.0	14.0	4.0	100.0 (50)
	전문대학 졸업	0.0	11.1	16.7	11.1	3.7	3.7	24.1	16.7	13.0	100.0 (54)
	대학교 졸업 이상	8.5	20.2	14.9	5.3	3.2	6.4	19.1	9.6	12.8	100.0 (94)
거주지	동구	20.0	20.0	16.0	8.0	0.0	4.0	20.0	0.0	12.0	100.0 (25)
	중구	7.4	22.2	11.1	11.1	0.0	3.7	29.6	14.8	0.0	100.0 (27)
	서구	6.6	15.8	14.5	9.2	2.6	3.9	23.7	11.8	11.8	100.0 (75)
	유성구	2.2	8.7	19.6	4.3	6.5	4.3	23.9	13.0	17.4	100.0 (45)
	대덕구	3.8	11.5	11.5	3.8	0.0	3.8	30.8	26.9	7.7	100.0 (26)
응답 유형	나	3.0	15.2	10.6	10.6	6.1	4.5	34.8	9.1	6.1	100.0 (66)
	다	9.2	14.5	17.6	6.1	0.8	3.8	20.6	14.5	13.0	100.0 (132)

* 나 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 비취업 여성
* 다 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성

8. 배우자에 관한 사항

1) 배우자의 경제활동 상태

❑ 일자리를 그만둘 당시, 배우자의 경제활동 여부를 살펴보면, 취업 상태인 경우가 93.0%, 비취업 상태가 7.0%로 나타남

- ○ 나이에 따라서는 25~34세는 취업이 81.6% 나타나, 35~44세와 45~54세의 취업 비율인 93.6%, 95.1%보다 낮은 것으로 나타나 유의미한 차이를 보임
- ○ 교육 수준에 따라서는 대학교 졸업 이상의 배우자 취업이 93.5%로 가장 높고, 전문대학 졸업의 배우자 취업이 91.8%로 가장 낮은 것으로 나타남
- ○ 거주지에 따라서는 대덕구의 취업이 97.8%로 가장 높고, 동구가 88.5%로 가장 낮음
- ○ 응답유형에 따라서는 나 유형의 배우자 취업은 95.7%, 다 유형의 배우자 취업은 91.9%로 나타남

〈 표 3-58 〉 일자리를 그만둘 당시, 배우자의 취업 여부

단위: %(명)

구분		취업	비취업	계(명)
전체		93.0	7.0	100.0(449)
나이	25~34세	81.6	18.4	100.0(49)
	35~44세	93.6	6.4	100.0(157)
	45~54세	95.1	4.9	100.0(243)
교육 수준	고등학교 이하	92.9	7.1	100.0(112)
	전문대학 졸업	91.8	8.2	100.0(122)
	대학교 졸업 이상	93.5	6.5	100.0(215)
거주지	동구	88.5	11.5	100.0(61)
	중구	89.6	10.4	100.0(67)
	서구	92.9	7.1	100.0(156)
	유성구	95.0	5.0	100.0(120)
	대덕구	97.8	2.2	100.0(45)
응답 유형	나	95.7	4.3	100.0(139)
	다	91.9	8.1	100.0(310)

* 나 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 비취업 여성
* 다 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성

2) 배우자의 일자리 지위

❑ 일자리를 그만둘 당시, 배우자의 일자리에서의 지위는 임금근로자가 73.2%, 비임금근로자가 26.8%임

- ○ 나이에 따라서는 임 근로자 비율은 25~34세는 82.5%로 가장 높고, 45~54세는 70.1%로 가장 낮은 것으로 나타남
- ○ 교육 수준에 따라서는 교육 수준이 높아질수록 임금근로자의 비율이 높아, 대학교 졸업 이상은 임금근로자 비율이 82.2%로 나타나, 유의미한 차이를 보임
- ○ 거주지에 따라서는 임금근로자 비율은 대덕구가 81.4%로 가장 높고, 동구가 64.8%로 가장 낮은 것으로 나타남
- ○ 응답유형에 따라서는 임금근로자 비율은 나 유형은 77.3%, 다 유형은 71.3%로 나타남

〈 표 3-59 〉 일자리를 그만둘 당시, 배우자의 일자리 지위

단위: %(명)

구분		임금근로자	비임금근로자	계(명)
전체		73.2	26.8	100.0(418)
나이	25~34세	82.5	17.5	100.0(40)
	35~44세	75.5	24.5	100.0(147)
	45~54세	70.1	29.9	100.0(231)
교육 수준	고등학교 이하	69.2	30.8	100.0(104)
	전문대학 졸업	60.7	39.3	100.0(112)
	대학교 졸업 이상	82.2	17.8	100.0(202)
거주지	동구	64.8	35.2	100.0(54)
	중구	66.7	33.3	100.0(61)
	서구	75.9	24.1	100.0(145)
	유성구	74.6	25.4	100.0(114)
	대덕구	81.4	18.6	100.0(44)
응답 유형	나	77.3	22.7	100.0(132)
	다	71.3	28.7	100.0(286)

* 나 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 비취업 여성
* 다 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성

3) 배우자의 월평균 수입

❑ 일자리를 그만둘 당시, 배우자의 월평균 임금 수준은 300~400만원 미만이 31.5%로 가장 많음

○ 그다음으로는 200~300만원 미만 28.6%, 100~200만원 미만 13.8%, 400~500만원 미만 13.2%, 500~600만원 미만 5.5%의 순으로 나타남

〈 표 3-60 〉 일자리를 그만둘 당시, 배우자의 월평균 임금 수준

단위: 명, %

구분	빈도	백분율
100만원 미만	12	2.8
100~200만원 미만	58	13.8
200~300만원 미만	120	28.6
300~400만원 미만	132	31.5
400~500만원 미만	55	13.2
500~600만원 미만	23	5.5
600~700만원 미만	10	2.5
700만원 이상	9	2.1
계	418	100.0

❑ 일자리를 그만둘 당시, 배우자의 월평균 임금은 200만원 미만 16.6%, 200~300만원 미만 28.6%, 300~400만원 미만 31.5%, 400~500만원 미만 13.2%, 500만원 이상 10.1%로 나타남

○ 나이에 따라서는 45~54세는 200만원 미만이 20.4%, 200~300만원 미만 30.9%이며, 25~34세는 300~400만원 미만이 47.5%, 35~44세는 400~500만원 미만이 17.7%로 나타나, 유의미한 차이를 보임

○ 교육 수준에 따라서는 교육 수준이 낮을수록 200만원 미만의 비율이 높고, 전문대학 졸업은 400~500만원 미만의 비율이 18.9%, 대학교 졸업 이상은 500만원 이상 비율이 13.9%로 나타나, 유의미한 차이를 보임

○ 거주지에 따라서는 동구, 중구, 대덕구는 200~300만원 미만 각 35.2%, 27.9%, 32.6%이고, 서구와 유성구는 300~400만원 미만이 각 34.0%, 36.0%임

○ 응답유형에 따라서는 나 유형은 500만원 이상이 13.4%, 다 유형은 200만원 미만이 18.9%로 나타남

〈 표 3-61 〉 일자리를 그만둘 당시, 배우자 월평균 임금

단위: %(명)

구분		200만원 미만	200~300만원 미만	300~400만원 미만	400~500만원 미만	500만원 이상	계(명)
전체		16.6	28.6	31.5	13.2	10.1	100.0(418)
나이	25~34세	2.5	27.5	47.5	10.0	12.5	100.0(40)
	35~44세	14.3	25.2	36.7	17.7	6.1	100.0(147)
	45~54세	20.4	30.9	25.7	10.9	12.2	100.0(231)
교육 수준	고등학교 이하	26.0	31.7	28.8	6.7	6.7	100.0(104)
	전문대학 졸업	17.1	27.9	29.7	18.9	6.3	100.0(112)
	대학교 졸업 이상	10.9	27.4	34.3	13.4	13.9	100.0(202)
거주지	동구	27.8	35.2	27.8	5.6	3.7	100.0(54)
	중구	16.4	27.9	27.9	21.3	6.6	100.0(61)
	서구	12.9	31.3	34.0	12.9	8.8	100.0(145)
	유성구	14.9	20.2	36.0	13.2	15.8	100.0(114)
	대덕구	18.6	32.6	23.3	14.0	11.6	100.0(44)
응답 유형	나	11.9	25.4	33.6	15.7	13.4	100.0(132)
	다	18.9	30.1	30.4	12.2	8.4	100.0(286)

* 나 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 비취업 여성
* 다 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성

4) 배우자 지원

❑ 경력 단절 당시, 배우자의 상황을 배우자의 임금 수준과 일·생활 양립 수준을 살펴보면 다음과 같음

○ 배우자의 임금(수입)으로 가정생활을 유지하는데 충분했다는 응답은 28.4%, 그렇지 않다는 응답은 71.6%로 나타남

○ 경력 단절 당시 배우자의 야근 및 주말 근무, 출장 등이 잦았다는 응답은 48.5%, 그렇지 않다는 응답은 51.5%로 나타남

〈 표 3-62 〉 경력 단절 당시, 배우자 지원

단위: %(명)

구분	예	아니오	계(명)
배우자의 임금(수입)으로 가정생활을 유지하는데 충분했음	28.4	71.6	100.0(418)
경력단절 당시 배우자의 야근 및 주말 근무, 출장 등이 잦았음	48.5	51.5	100.0(418)

❑ 경력 단절 당시, 배우자의 임금(수입)으로 가정생활을 유지하는데 충분했다는 응답은 28.4%, 그렇지 않다는 응답은 71.6%임

○ 나이에 따라서는 충분했다는 응답은 25~34세가 35.9%로 가장 높고, 45~54세가 24.7%로 가장 낮은 것으로 나타남

○ 교육 수준에 따라서는 충분했다는 응답은 대학교 졸업 이상이 32.2%로 가장 높고, 고등학교 이하는 20.2%로 가장 낮은 것으로 나타남

○ 거주지에 따라서는 충분했다는 응답은 유성구가 35.7%로 가장 높고, 대덕구가 14.0%로 가장 낮은 것으로 나타남

○ 응답유형에 따라서는 충분했다는 응답은 나 유형은 35.6%, 다 유형은 24.9%로 나타나 유의미한 차이를 보임

〈 표 3-63 〉 경력 단절 당시, 배우자 지원 1-배우자 임금으로 가정생활 유지 충분함

단위: %(명)

구분		예	아니오	계(명)
전체		28.4	71.6	100.0(418)
나이	25~34세	35.9	64.1	100.0(40)
	35~44세	32.0	68.0	100.0(147)
	45~54세	24.7	75.3	100.0(231)
교육 수준	고등학교 이하	20.2	79.8	100.0(104)
	전문대학 졸업	29.5	70.5	100.0(112)
	대학교 졸업 이상	32.2	67.8	100.0(202)
거주지	동구	25.9	74.1	100.0(54)
	중구	25.0	75.0	100.0(61)
	서구	29.5	70.5	100.0(145)
	유성구	35.7	64.3	100.0(114)
	대덕구	14.0	86.0	100.0(44)
응답 유형	나	35.6	64.4	100.0(132)
	다	24.9	75.1	100.0(286)

* 나 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 비취업 여성
* 다 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성

❑ 경력 단절 당시, 배우자의 야근 및 주말 근무, 출장 등이 잦았다는 응답은 48.5%, 그렇지 않다는 응답은 51.5%임

○ 나이에 따라서는 배우자가 야근 등으로 도움이 되지 못한 비율은 35~44세는 59.9%로 가장 높고, 45~54세는 40.7%로 가장 낮은 것으로 나타나, 유의미한 차이를 보임

○ 교육 수준에 따라서는 배우자가 야근 등으로 도움이 되지 못한 비율은 대학교 졸업 이상이 52.7%로 가장 높고, 고등학교 이하가 41.0%로 가장 낮은 것으로 나타남

○ 거주지에 따라서는 배우자가 야근 등으로 도움이 되지 못한 비율은 대덕구가 60.5%로 가장 높고, 동구가 40.7%로 가장 낮은 것으로 나타남

○ 응답유형에 따라서는 배우자가 야근 등으로 도움이 되지 못한 비율은 나 유형은 45.1%, 다 유형은 50.2%로 나타남

〈 표 3-64 〉 경력 단절 당시, 배우자 지원 2-배우자의 야근, 주말 근무, 출장 등이 많음

단위: %(명)

구분		예	아니오	계(명)
전체		48.5	51.5	100.0(418)
나이	25~34세	52.5	47.5	100.0(40)
	35~44세	59.9	40.1	100.0(147)
	45~54세	40.7	59.3	100.0(231)
교육 수준	고등학교 이하	41.0	59.0	100.0(104)
	전문대학 졸업	48.2	51.8	100.0(112)
	대학교 졸업 이상	52.7	47.3	100.0(202)
거주지	동구	40.7	59.3	100.0(54)
	중구	53.3	46.7	100.0(61)
	서구	46.2	53.8	100.0(145)
	유성구	48.2	51.8	100.0(114)
	대덕구	60.5	39.5	100.0(44)
응답 유형	나	45.1	54.9	100.0(132)
	다	50.2	49.8	100.0(286)

* 나 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 비취업 여성
* 다 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성

제3절 구직활동과 직업훈련 특성 분석

1. 구직활동 노력

❑ 경력 단절 이후 일자리를 얻기 위해 적극적인 구직활동 여부를 살펴보면, 적극적인 구직활동을 한 경우는 62.4%, 그렇지 않은 경우는 37.6%임

○ 나이에 따라서는 적극적 구직활동을 한 비율은 35~44세가 66.3%로 가장 높고, 45~54세가 59.3%로 가장 낮은 것으로 나타남

○ 교육 수준에 따라서는 적극적 구직활동을 한 비율은 전문대학 졸업이 63.8%로 가장 높고, 고등학교 이하가 60.7%로 가장 낮은 것으로 나타남

○ 거주지에 따라서는 적극적 구직활동을 한 비율은 대덕구가 72.1%로 가장 높고, 동구가 53.2%로 가장 낮은 것으로 나타남

〈 표 3-65 〉 구직활동 여부

단위: %(명)

구분		예	아니오	계(명)
전체		62.4	37.6	100.0(588)
나이	25~34세	63.7	36.3	100.0(102)
	35~44세	66.3	33.7	100.0(202)
	45~54세	59.3	40.7	100.0(284)
교육 수준	고등학교 이하	60.7	39.3	100.0(139)
	전문대학 졸업	63.8	36.2	100.0(152)
	대학교 졸업 이상	62.4	37.6	100.0(297)
거주지	동구	53.2	46.8	100.0(78)
	중구	65.9	34.1	100.0(88)
	서구	63.7	36.3	100.0(202)
	유성구	59.7	40.3	100.0(158)
	대덕구	72.1	27.9	100.0(62)
응답 유형	나	48.1	51.9	100.0(189)
	다	69.2	30.8	100.0(399)

* 나 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 비취업 여성
* 다 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성

○ 응답유형에 따라서는 적극적 구직활동을 한 비율은 나 유형은 48.1%인데 반하여 다 유형은 69.2%로 나타나 유의미한 차이를 보임

2. 취·창업 지원기관 등록과 지원 서비스

1) 취·창업 지원기관 등록

❑ 경력 단절 이후 일자리를 얻기 위해 취·창업 지원기관에 등록한 경험을 살펴보면, 있다는 응답이 49.8%, 없다는 응답이 50.2%임

○ 나이에 따라서는 등록 경험이 있는 경우는 35~44세가 52.5%로 가장 높고, 45~54세가 47.4%로 가장 낮은 것으로 나타남

〈 표 3-66 〉 취·창업 지원 기관 등록 경험

단위: %(명)

구분		있음	없음	계(명)
전체		49.8	50.2	100.0(588)
나이	25~34세	51.0	49.0	100.0(102)
	35~44세	52.5	47.5	100.0(202)
	45~54세	47.4	52.6	100.0(284)
교육 수준	고등학교 이하	51.1	48.9	100.0(139)
	전문대학 졸업	52.6	47.4	100.0(152)
	대학교 졸업 이상	47.8	52.2	100.0(297)
거주지	동구	51.3	48.7	100.0(78)
	중구	46.6	53.4	100.0(88)
	서구	47.5	52.5	100.0(202)
	유성구	49.4	50.6	100.0(158)
	대덕구	60.7	39.3	100.0(62)
응답 유형	나	45.3	54.7	100.0(189)
	다	52.0	48.0	100.0(399)

* 나 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 비취업 여성
* 다 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성

○ 교육 수준에 따라서는 등록 경험이 있는 경우는 전문대학 졸업이 52.6%로 가장 높고, 대학교 졸업 이상이 47.8%로 가장 낮은 것으로 나타남

○ 거주지에 따라서는 등록 경험이 있는 경우는 대덕구가 60.7%로 가장 높고, 중구가 46.6%로 가장 낮은 것으로 나타남

○ 응답유형에 따라서는 등록 경험이 있는 경우는 나 유형은 45.3%, 다 유형은 52.0%로 나타남

❑ 일자리를 얻기 위해 등록한 취·창업 지원 기관은 응답자 1인당 1.65개소이며, 지원기관 중 워크넷이 72.8%로 가장 많은 것으로 나타남

○ 그다음으로는 고용센터 또는 고용복지플러스센터 40.9%, 민간 취업 포털 사이트 13.4%, 여성인력개발센터 11.7%, 여성새로일하기센터 9.0%의 순으로 나타남

〈 표 3-67 〉 등록한 취·창업 지원 기관(중복 응답)

단위: 명, %

구분	빈도	백분율
워크넷	214	72.8
고용센터 또는 고용복지플러스센터	120	40.9
여성새로일하기센터(새일센터)	27	9.0
여성인력개발센터	34	11.7
여성회관(여성가족원)	9	3.1
지역여성능력개발기관(비전센터, 발전센터 등)	4	1.5
지역일자리센터	14	4.8
지역사회복지기관	3	1.0
민간취업알선기관	11	3.6
민간 취업 포털 사이트	39	13.4
기타	11	3.8
계	486	165.7

2) 취·창업 지원 기관 서비스

❑ 취·창업 지원 기관에서 상담을 통해 지원받은 서비스 중 가장 도움이 된 것은 다양한 구인처 정보 제공이 48.2%로 가장 높음. 그다음으로는 직업교육훈련 소개와 훈련기관 알선 16.5%, 본인의 직업 선호와 능력 확인 11.9%, 정부 지원 제도 제공 11.8%, 취업 역량 기초 교육 및 서비스 제공 5.5%의 순임

- ❍ 나이에 따라서는 25~34세는 본인의 직업 선호와 능력 확인, 정부의 지원 제도 제공이, 35~44세는 본인의 직업 선호와 능력 확인과 직업교육 훈련 소개와 훈련기관 알선이, 45~54세는 직업교육 훈련 소개와 훈련기관 알선이 상대적으로 높음
- ❍ 교육 수준에 따라서는 고등학교 이하는 본인의 직업 선호와 능력 확인, 직업교육 훈련 소개와 훈련기관 알선이, 전문대학 졸업은 다양한 구인처 정보 제공이, 대학교 졸업 이상은 본인의 직업 선호와 능력 확인, 정부의 지원 제도 제공이 상대적으로 높게 나타남
- ❍ 거주지에 따라서는 동구는 본인의 직업 선호와 능력 확인, 정부의 지원 제도 제공이, 중구는 본인의 직업 선호와 능력 확인, 직업교육 훈련 소개와 훈련기관 알선이, 유성구는 정부의 지원 제도 제공이, 대덕구는 다양한 구인처 정보 제공이 상대적으로 높게 나타남
- ❍ 응답유형에 따라서는 나 유형은 직업교육 훈련 소개와 훈련기관 알선 23.3%, 정부의 지원 제도 제공 17.4%로 상대적으로 높고, 다 유형은 다양한 구인처 정보 제공이 53.6%로 상대적으로 높게 나타나 유의미한 차이를 보임

〈 표 3-68 〉 취·창업 지원 기관 서비스 도움 부분

단위: %(명)

구분		본인의 직업 선호와 능력 확인	다양한 구인처 정보 제공	직업교육 훈련 소개와 훈련기관 알선	취업 역량 기초 교육 및 서비스 제공	정부의 지원 제도 제공	창업 지원 서비스 사업	AI, 비대면 면접 지원	계 (명)
전체		11.9	48.2	16.5	5.5	11.8	2.2	3.9	100.0 (294)
나이	25~34세	15.1	47.2	7.5	5.7	18.9	0.0	5.7	100.0 (53)
	35~44세	14.3	46.7	16.2	4.8	11.4	3.8	2.9	100.0 (105)
	45~54세	8.8	50.0	19.9	5.9	9.6	1.5	4.4	100.0 (136)
교육 수준	고등학교 이하	13.0	47.8	20.3	4.3	5.8	1.4	7.2	100.0 (71)
	전문대학 졸업	8.8	55.0	16.3	6.3	8.8	2.5	2.5	100.0 (80)
	대학교 졸업 이상	12.7	45.8	14.8	5.6	16.2	2.1	2.8	100.0 (143)
거주지	동구	14.6	43.9	14.6	7.3	14.6	2.4	2.4	100.0 (41)
	중구	22.0	34.1	26.8	7.3	7.3	0.0	2.4	100.0 (42)
	서구	10.4	50.0	16.7	5.2	11.5	2.1	4.2	100.0 (95)
	유성구	8.9	46.8	17.7	3.8	15.2	3.8	3.8	100.0 (78)
	대덕구	10.5	63.2	5.3	7.9	7.9	0.0	5.3	100.0 (8)
응답 유형	나	12.8	34.9	23.3	4.7	17.4	3.5	3.5	100.0 (86)
	다	11.6	53.6	13.5	5.8	9.7	1.4	4.3	100.0 (208)

* 나 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 비취업 여성
* 다 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성

❑ 지원받은 서비스 중에서 국민취업지원제도(내일배움카드 등)와 연결된 지원 서비스를 확인한 결과, 직업훈련 참여가 22.1%로 가장 많음

○ 그다음으로는 구직 촉진 수당 20.2%, 취업 성공 수당 10.1%, 취업 활동 비용 9.9%의 순으로 나타남

○ 또한, 국민취업지원제도와 연결된 서비스를 받은 적이 없는 경우는 18.2%, 모른다는 응답은 22.6%로 나타남

〈 표 3-69 〉 국민취업지원제도와 연결된 서비스(중복 응답)

단위: 명, %

구분	빈도	백분율
구직 촉진 수당	59	20.2
취업활동비용	29	9.9
취업 성공 수당	30	10.1
취업 지원 서비스 제공	34	11.4
직업훈련 참여	65	22.1
일 경험 프로그램 참여	3	0.9
기타	4	1.5
국민취업지원제도와 연결된 서비스 받은 적 없음	53	18.2
모름	66	22.6
계	343	116.8

❑ 취업 지원 서비스 중 가장 도움이 된 부분은 취업포털 사이트를 이용하여 스스로 취업했다는 응답이 36.8%로 가장 많음. 그다음으로는 고용센터나 여성새로일하기센터의 상담사에 의한 취업 지원 서비스가 29.0%로 나타남

- ❍ 나이에 따라서는 나이와 관계없이 취업포털 사이트를 이용한 경우가 가장 많지만, 45~54세는 고용센터나 여성새로일하기센터의 상담이, 25~34세와 35~44세는 민간 직업알선기관이 상대적으로 높게 나타나 유의미한 차이를 보임
- ❍ 교육 수준에 따라서는 고등학교 이하와 전문대학 졸업은 취업하고 싶은 일자리에 근무하고 있는 사람과의 연계가, 대학교 졸업 이상은 취업포털 사이트를 이용한 경우가 상대적으로 높게 나타남
- ❍ 거주지에 따라서는 동구와 대덕구는 취업포털 사이트를 이용한 경우가, 동구, 중구, 서구는 고용센터나 여성새로일하기센터의 상담을 통해서가 상대적으로 높게 나타남
- ❍ 응답유형에 따라서는 나 유형은 고용센터나 여성새로일하기센터의 상담을 통해서가, 다 유형은 취업포털 사이트를 이용한 경우가 상대적으로 높게 나타남

〈 표 3-70 〉 취업 지원 서비스 중 가장 도움이 된 부분

단위: %(명)

구분		고용센터나 여성새로일하기센터의 상담	민간 직업 알선기관	취업처 관련 협회나 단체	취업하고 싶은 일자리에 근무하는 사람과 연계	취업포털 사이트를 이용하여 스스로 취업	AI, 비대면 면접 지원	기타	계 (명)
전체		29.0	8.7	3.1	9.9	36.8	2.6	10.0	100.0 (294)
나이	25~34세	22.6	13.2	3.8	9.4	35.8	7.5	7.5	100.0 (53)
	35~44세	22.9	11.4	1.9	8.6	37.1	1.9	16.2	100.0 (105)
	45~54세	36.0	5.1	3.7	11.0	36.8	1.5	5.9	100.0 (136)
교육 수준	고등학교 이하	29.6	11.3	0.0	14.1	33.8	2.8	8.5	100.0 (71)
	전문대학 졸업	33.8	5.0	2.5	17.5	28.8	2.5	10.0	100.0 (80)
	대학교 졸업 이상	25.9	9.8	4.9	4.2	42.0	2.8	10.5	100.0 (143)
거주지	동구	36.6	7.3	2.4	7.3	41.5	0.0	4.9	100.0 (41)
	중구	42.9	7.1	2.4	9.5	26.2	2.4	9.5	100.0 (42)
	서구	36.1	8.2	4.1	4.1	33.0	3.1	11.3	100.0 (95)
	유성구	17.7	8.9	5.1	19.0	35.4	2.5	11.4	100.0 (78)
	대덕구	7.9	10.5	0.0	10.5	55.3	5.3	10.5	100.0 (38)
응답 유형	나	37.2	5.8	2.3	12.8	31.4	1.2	9.3	100.0 (86)
	다	25.6	9.7	3.4	8.7	39.1	3.4	10.1	100.0 (208)

* 나 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 비취업 여성
* 다 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성

3. 구직목적과 고려 사항, 구직 경로

1) 구직목적

❑ 경력 단절 이후 일자리를 얻고자 했던 가장 큰 목적은 생활비를 보태기 위해서가 32.0%, 기본적인 생계를 책임지기 위해서가 31.6%로 나타남

- ❍ 나이에 따라서는 25~34세, 35~44세는 기본적인 생계 책임의 비율이 각 39.6%, 37.3%이며, 45~54세는 자녀 교육비 지원이 23.5%로 상대적으로 높게 나타나 유의미한 차이를 보임
- ❍ 교육 수준에 따라서는 고등학교 이하는 자녀 교육비 지원이 21.4%이고, 대학교 졸업 이상은 자아실현과 자기개발이 15.5%로 상대적으로 높게 나타나 유의미한 차이를 보임
- ❍ 거주지에 따라서는 중구는 자녀 교육비 지원과 자산 증식이, 서구는 자녀 교육비 지원이, 유성구는 자아실현과 자기개발의 비율이 상대적으로 높게 나타남
- ❍ 응답유형에 따라서는 나 유형은 자녀 교육비 지원이, 다 유형은 기본적인 생계 책임이 상대적으로 높게 나타남

〈 표 3-71 〉 구직 목적

단위: %(명)

구분		기본적인 생계 책임	자녀 교육비 지원	자산 증식	생활비 보조	자아실현 및 자기개발	기타	계 (명)
전체		31.6	16.5	8.2	32.0	11.2	0.6	100.0 (588)
나이	25~34세	39.6	4.0	13.9	30.7	11.9	0.0	100.0 (102)
	35~44세	37.3	12.4	6.5	31.8	10.9	1.0	100.0 (202)
	45~54세	24.9	23.5	7.4	32.6	11.2	0.4	100.0 (284)
교육 수준	고등학교 이하	32.1	21.4	7.1	34.3	5.0	0.0	100.0 (139)
	전문대학 졸업	34.2	14.5	7.2	35.5	8.6	0.0	100.0 (152)
	대학교 졸업 이상	30.1	15.2	9.1	29.1	15.5	1.0	100.0 (297)
거주지	동구	39.2	15.2	7.6	32.9	5.1	0.0	100.0 (78)
	중구	33.0	20.5	11.4	25.0	9.1	1.1	100.0 (88)
	서구	30.5	19.0	8.5	29.5	11.5	1.0	100.0 (202)
	유성구	29.6	13.2	7.5	33.3	16.4	0.0	100.0 (158)
	대덕구	29.0	11.3	6.5	45.2	8.1	0.0	100.0 (62)
응답 유형	나	25.3	20.5	8.9	32.1	12.1	1.1	100.0 (189)
	다	34.6	14.5	8.0	31.8	10.8	0.3	100.0 (399)

* 나 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 비취업 여성
* 다 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성

2) 구직 고려 사항

❑ 구직 시 가장 중요하게 고려했던 요인은 적성과 능력이 22.2%로 가장 많음. 그다음으로는 유연한 근무 환경 17.4%, 내가 원하는 정도의 수입 14.5%, 일자리 안정성 13.2%, 자신의 이전 경력 활용 13.0%, 출퇴근 거리 10.5%의 순으로 나타남

- ❍ 나이에 따라서는 25~34세는 유연한 근무 환경이 21.8%로 가장 높고, 35~44세와 45~54세는 적성과 능력이 각 23.6%, 22.5%로 가장 높은 것으로 나타남
- ❍ 교육 수준에 따라서는 고등학교 이하는 내가 원하는 정도의 수입이 20.1%로 가장 높고, 전문대학 졸업과 대학교 졸업 이상은 적성과 능력이 각 21.7%, 23.6%로 가장 높은 것으로 나타남
- ❍ 거주지에 따라서는 동구와 서구는 적성과 능력이 각 26.6%, 23.3%로 가장 높고, 중구와 유성구는 유연한 근무 환경이 각 22.7%, 22.2%로 가장 높고, 대덕구는 내가 원하는 정도의 수입이 17.7%로 가장 높은 것으로 나타남
- ❍ 응답유형에 따라서는 나 유형은 유연한 근무 환경이 22.2%, 다 유형은 적성과 능력이 22.8%로 가장 높은 것으로 나타남

〈 표 3-72 〉 구직 고려 요인

단위: %(명)

구분		적성과 능력	직업교육훈련에서 받은 훈련과 직무	자신의 이전 경력 활용	장래의 발전 가능성 및 사회적 위신	내가 원하는 정도의 수입	일자리 안정성	유연한 근무 환경	출퇴근 거리	정시 퇴근 가능성	기타	계 (명)
전체		22.2	2.4	13.0	2.6	14.5	13.2	17.4	10.5	3.7	0.4	100.0 (588)
나이	25~34세	19.8	4.0	12.9	3.0	17.8	8.9	21.8	6.9	5.0	0.0	100.0 (102)
	35~44세	23.6	2.5	13.8	3.0	10.8	11.3	21.2	11.8	1.5	0.5	100.0 (202)
	45~54세	22.5	2.1	12.7	2.1	15.8	15.8	13.0	10.9	4.6	0.4	100.0 (284)
교육 수준	고등학교 이하	19.4	2.9	9.4	1.4	20.1	12.9	15.1	14.4	4.3	0.0	100.0 (139)
	전문대학 졸업	21.7	2.6	17.1	2.6	15.1	11.8	17.1	9.2	2.6	0.0	100.0 (152)
	대학교 졸업 이상	23.6	2.0	12.8	3.0	11.8	14.2	18.6	9.5	3.7	0.7	100.0 (297)
거주지	동구	26.6	5.1	15.2	3.8	16.5	11.4	15.2	5.1	1.3	0.0	100.0 (78)
	중구	21.6	2.3	11.4	3.4	9.1	17.0	22.7	9.1	3.4	0.0	100.0 (88)
	서구	23.3	3.5	10.9	3.5	14.4	13.9	13.9	10.9	5.0	1.0	100.0 (202)
	유성구	21.5	0.6	15.2	0.6	15.2	10.8	22.2	12.0	1.9	0.0	100.0 (158)
	대덕구	16.1	1.6	16.1	1.6	17.7	12.9	11.3	14.5	8.1	0.0	100.0 (62)
응답 유형	나	21.2	3.7	11.6	1.1	11.6	10.6	22.2	13.8	4.2	0.0	100.0 (189)
	다	22.8	1.8	13.8	3.3	16.0	14.3	15.0	9.0	3.5	0.5	100.0 (399)

* 나 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 비취업 여성
* 다 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성

3) 구직 시 애로사항

❑ 경력 단절 이후 일자리를 구하는 과정에서 겪은 가장 큰 애로사항은 자녀 양육으로 인한 구직활동 시간 확보의 어려움이 23.5%로 가장 많음. 그다음으로는 사회적응에 대한 자신감 부족 17.2%, 임금 외에 원하는 근로조건의 일자리 부족 13.9%, 일자리 경험이나 경력 부족 13.8%, 일자리 정보 부족 12.3%의 순으로 나타남

- ○ 나이에 따라서는 자녀 양육으로 인한 구직활동 시간 확보의 어려움이 25~34세와 45~54세는 각 18.6%, 19.6%인데 반하여 35~44세는 31.7%로 나타남
- ○ 교육 수준에 따라서는 고등학교 이하는 자녀 양육으로 인한 구직활동 시간 확보의 어려움(22.9%)과 일자리 경험이나 경력 부족(15.0%), 임금 외의 원하는 근로조건의 일자리 부족(15.0%)이, 전문대학과 대학교 졸업 이상은 자녀 양육으로 인한 구직활동 시간 확보의 어려움(23.2%, 24.2%)과 사회적응에 대한 자신감 부족(23.8%, 17.8%)이 상대적으로 높은 것으로 나타남
- ○ 거주지에 따라서는 동구 이외는 자녀 양육으로 인한 구직활동 시간 확보의 어려움이 가장 높은 것으로 나타났고, 동구는 임금 외의 원하는 근로조건의 일자리 부족(20.3%)이 가장 높은 것으로 나타남
- ○ 응답유형에 따라서는 나 유형과 다 유형 모두 자녀 양육으로 인한 구직활동 시간 확보의 어려움(28.3%, 21.3%)이 가장 높은 것으로 나타남

〈 표 3-73 〉 구직과정 애로사항

단위: %(명)

구분		사회 적응에 대한 자신감 부족	일자리 정보 부족	취업 알선 부족	취업에 필요한 기술 부족	일자리 경험이나 경력 부족	임금 외에 원하는 근로조건의 일자리 부족	자녀 양육으로 인한 구직활동 시간 확보의 어려움	기타	애로사항 없었음	계 (명)
전체		17.2	12.3	4.4	7.4	13.8	13.9	23.5	2.5	4.9	100.0 (588)
나이	25~34세	16.7	11.8	7.8	9.8	10.8	15.7	18.6	2.9	5.9	100.0 (102)
	35~44세	18.8	9.9	3.0	4.0	13.9	11.9	31.7	2.5	4.5	100.0 (202)
	45~54세	16.4	14.3	3.8	9.1	14.7	14.7	19.6	2.4	4.9	100.0 (284)
교육 수준	고등학교 이하	9.3	13.6	4.3	12.9	15.0	15.0	22.9	2.1	5.0	100.0 (139)
	전문대학 졸업	23.8	9.9	4.0	4.6	11.9	15.2	23.2	2.6	4.6	100.0 (152)
	대학교 졸업 이상	17.8	12.8	4.7	6.4	14.1	12.8	24.2	2.3	5.0	100.0 (297)
거주지	동구	17.7	7.6	6.3	7.6	19.0	20.3	16.5	1.3	3.8	100.0 (78)
	중구	18.0	18.0	2.2	12.4	11.2	12.4	19.1	2.2	4.5	100.0 (88)
	서구	19.4	13.4	4.0	5.5	14.4	10.0	23.9	4.0	5.5	100.0 (202)
	유성구	11.9	12.6	4.4	6.3	12.6	17.0	28.9	2.5	3.8	100.0 (158)
	대덕구	21.0	6.5	6.5	8.1	12.9	14.5	22.6	0.0	8.1	100.0 (62)
응답 유형	나	18.3	10.5	5.2	4.7	13.1	14.7	28.3	2.6	2.6	100.0 (189)
	다	16.5	13.3	4.0	8.8	14.0	13.5	21.3	2.5	6.0	100.0 (399)

* 나 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 비취업 여성
* 다 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성

4) 구직 경로

❑ 구직 경로를 살펴보면, 민간 취업 지원 기관이 31.1%로 가장 많고, 공공 취업 지원 기관이 30.3%, 대중매체 15.0%, 친척, 친구, 동료가 12.2%의 순으로 나타남

- ○ 나이에 따라서는 25~34세와 35~44세는 민간 취업 지원 기관이 각 41.2%, 39.8%이며, 45~54세는 공공 취업 지원 기관이 34.2%로 나타나 유의미한 차이를 보임
- ○ 교육 수준에 따라서는 고등학교 이하와 전문대학 졸업은 민간 취업 지원 기관이 각 26.8%, 35.1%로 가장 높고, 대학교 졸업 이상은 공공 취업 지원 기관이 35.6%로 가장 높은 것으로 나타나 유의미한 차이를 보임
- ○ 거주지에 따라서는 유성구를 제외한 다른 구에서는 공공 취업 지원 기관이 가장 높고, 유성구는 민간 취업 지원 기관(40.9%)이 가장 높은 것으로 나타남
- ○ 응답유형에 따라서는 나 유형은 민간 취업 지원 기관이 41.3%로 가장 높고, 다 유형은 공공 취업 지원 기관이 31.1%로 가장 높은 것으로 나타남. 또한 다 유형은 친척, 친구, 동료(15.3%)가 상대적으로 높게 나타나 유의미한 차이를 보임

〈 표 3-74 〉 구직 경로

단위: %(명)

구분		공공 취업 지원기관	민간 취업 지원기관	대중매체	학교, 학원	친척, 친구, 동료	기타	없음	계 (명)
전체		30.3	31.1	15.0	4.1	12.2	2.2	5.2	100.0 (588)
나이	25~34세	25.5	41.2	8.8	5.9	6.9	3.9	7.8	100.0 (102)
	35~44세	27.4	39.8	13.9	3.0	9.0	3.5	3.5	100.0 (202)
	45~54세	34.2	21.5	18.0	4.2	16.2	0.7	5.3	100.0 (284)
교육 수준	고등학교 이하	20.3	26.8	23.9	4.3	16.7	2.9	5.1	100.0 (139)
	전문대학 졸업	29.1	35.1	12.6	4.0	11.3	3.3	4.6	100.0 (152)
	대학교 졸업 이상	35.6	31.5	11.7	3.7	10.4	1.3	5.7	100.0 (297)
거주지	동구	33.3	25.6	12.8	5.1	16.7	1.3	5.1	100.0 (78)
	중구	29.2	24.7	21.3	2.2	10.1	2.2	10.1	100.0 (88)
	서구	30.3	28.9	15.9	6.0	11.9	2.5	4.5	100.0 (202)
	유성구	28.3	40.9	11.9	2.5	11.3	1.9	3.1	100.0 (158)
	대덕구	33.9	29.0	12.9	3.2	11.3	3.2	6.5	100.0 (62)
응답 유형	나	28.6	41.3	11.6	3.2	5.3	2.1	7.9	100.0 (189)
	다	31.1	26.3	16.8	4.3	15.3	2.3	4.0	100.0 (399)

* 나 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 비취업 여성
* 다 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성

4. 직업교육 훈련기관에서의 훈련 경험

1) 직업교육훈련 경험

❑ 경력 단절 이후 일자리를 얻기 위해 직업교육훈련기관에서 직업교육훈련을 받은 경험이 있는 경우는 24.7%로 나타남

- ○ 나이에 따라서는 직업교육훈련 경험은 45~54세는 27.4로 가장 높고, 25~34세는 20.6%로 가장 낮은 것으로 나타남
- ○ 교육 수준에 따라서는 직업교육훈련 경험은 고등학교 이하가 26.6%로 가장 높고, 대학교 졸업 이상이 23.2%로 가장 낮은 것으로 나타남
- ○ 거주지에 따라서는 직업교육훈련 경험은 중구가 30.7%로 가장 높고, 대덕구가 22.6%로 가장 낮은 것으로 나타남
- ○ 응답유형에 따라서는 직업교육훈련 경험은 나 유형은 21.6%, 다 유형은 26.3%임

〈 표 3-75 〉 직업교육 훈련기관 경험

단위: %(명)

구분		있음	없음	계(명)
전체		24.7	75.3	100.0(588)
나이	25~34세	20.6	79.4	100.0(102)
	35~44세	23.3	76.7	100.0(202)
	45~54세	27.4	72.6	100.0(284)
교육 수준	고등학교 이하	26.6	73.4	100.0(139)
	전문대학 졸업	26.1	73.9	100.0(152)
	대학교 졸업 이상	23.2	76.8	100.0(297)
거주지	동구	25.3	74.7	100.0(78)
	중구	30.7	69.3	100.0(88)
	서구	23.4	76.6	100.0(202)
	유성구	23.9	76.1	100.0(158)
	대덕구	22.6	77.4	100.0(62)
응답 유형	나	21.6	78.4	100.0(189)
	다	26.3	73.8	100.0(399)

* 나 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 비취업 여성
* 다 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성

❑ 직업교육훈련을 받은 경험이 있는 응답자에게 그 이유를 질문한 결과, 자격증 취득이 41.7%로 가장 높은 것으로 나타남

○ 그다음으로는 새로운 기술이나 일을 익혀서 직종을 바꾸려고 24.0%, 이번 기회에 배우고 싶었던 것을 배우기 위해 14.0%, 직업훈련기관이 취업/창업 연계에 도움을 주어서 8.7%의 순으로 나타남

〈 표 3-76 〉 직업교육훈련 참여 이유

단위: 명, %

구분	빈도	백분율
자격증을 취득하려고	61	41.7
이전 일자리 경력을 살릴 수 있어서	9	5.9
새로운 기술이나 일을 익혀서 직종을 바꾸려고	35	24.0
이번 기회에 배우고 싶었던 것을 배우려고	20	14.0
직업훈련 시 받을 수 있는 급여(수당) 때문에	6	4.0
직업훈련기관이 취업/창업 연계에 도움을 주어서	13	8.7
기타	2	1.7
계	146	100.0

❑ 직업교육훈련기관에 관한 정보의 취득 경로는 고용센터(고용복지플러스센터)가 47.4%로 가장 높은 것으로 나타남

○ 그다음으로는 인터넷 검색을 통해서 23.5%, 지인, 친지 등을 통해서 11.2%, 버스나 방송, SNS 등 일반 홍보를 통해서 8.8%, 직업안정기관의 직업상담 및 지도를 통해서 7.7%의 순으로 나타남

〈 표 3-77 〉 정보 경로

단위: 명, %

구분	빈도	백분율
버스나 방송, SNS 등 일반 홍보를 통해	13	8.8
고용센터(고용복지플러스센터)	69	47.4
직업안정기관의 직업상담 및 지도를 통해	11	7.7
지인, 친지 등을 통해	16	11.2
인터넷 검색을 통해	34	23.5
기타	2	1.3
계	146	100.0

2) 직업교육훈련 받지 않은 이유

❑ 직업교육훈련을 받은 경험이 없는 응답자에게 그 이유를 질문한 결과, 직업교육훈련을 받은 시간적 여유가 없어서가 26.6%로 가장 높게 나타남

○ 그다음으로는 직업교육훈련 과정에 대한 정보가 부족해서 21.5%, 원하는 직종에 해당하는 직업교육훈련이 없어서 15.8%, 직업교육훈련이 취업에 도움이 안 될 것 같아서 13.8%, 직업교육훈련을 받을 금전적 여유가 없어서 12.9%의 순임

〈 표 3-78 〉 직업교육훈련을 받지 않은 이유

단위: 명, %

구분	빈도	백분율
직업교육 훈련이 취업에 도움이 안 될 것 같아서	61	13.8
직업교육 훈련을 받을 시간적 여유가 없어서	118	26.6
직업교육 훈련을 받을 금전적 여유가 없어서	57	12.9
원하는 직종에 해당하는 직업교육 훈련이 없어서	70	15.8
직업교육 훈련 과정에 대한 정보가 부족해서	95	21.5
대부분 오프라인 강의 또는 교육훈련만 제공해서	29	6.6
기타	13	2.8
계	71	100.0

3) 직업교육훈련 취업 도움 여부

❑ 직업교육훈련 경험자에게 직업교육훈련이 취업에 도움이 되었는지를 질문한 결과, 68.7%가 도움이 된 것으로 나타남

- ○ 나이에 따라서는 도움이 되었다는 응답은 45~54세는 74.0%로 가장 높고, 25~34세는 52.4%로 가장 낮은 것으로 나타남
- ○ 교육 수준에 따라서는 도움이 되었다는 응답은 전문대학 졸업은 77.5%로 가장 높고, 고등학교 이하는 63.2%로 가장 낮은 것으로 나타남
- ○ 거주지에 따라서는 도움이 되었다는 응답은 서구가 74.5%로 가장 높고, 중구가 63.0%로 가장 낮은 것으로 나타남
- ○ 응답유형에 따라서는 도움이 되었다는 응답은 나 유형은 61.0%인데 비하여 다 유형은 72.4%로 나타남

〈 표 3-79 〉 직업교육 훈련 취업 도움 여부

단위: %(명)

구분		예	아니오	계(명)
전체		68.7	31.3	100.0(146)
나이	25~34세	52.4	47.6	100.0(21)
	35~44세	68.1	31.9	100.0(47)
	45~54세	74.0	26.0	100.0(78)
교육 수준	고등학교 이하	63.2	36.8	100.0(37)
	전문대학 졸업	77.5	22.5	100.0(40)
	대학교 졸업 이상	66.7	33.3	100.0(69)
거주지	동구	65.0	35.0	100.0(20)
	중구	63.0	37.0	100.0(27)
	서구	74.5	25.5	100.0(47)
	유성구	65.8	34.2	100.0(38)
	대덕구	71.4	28.6	100.0(14)
응답 유형	나	61.0	39.0	100.0(41)
	다	72.4	27.6	100.0(105)

* 나 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 비취업 여성
* 다 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성

❑ 직업교육훈련이 취업이 도움이 되지 못했다는 응답자에게 그 이유를 질문한 결과, 직업교육훈련을 받아 보니 적성에 맞지 않아 관련 분야로의 취업을 원하지 않게 되어서가 32.9%로 가장 많음

〈 표 3-80 〉 취업에 도움이 되지 못한 이유

단위: 명, %

구분	빈도	백분율
훈련받은 분야의 취업 인력 수요가 별로 없어서	7	15.3
직업교육 훈련기관에서 적절한 취업 지원을 해주지 않아서	7	15.4
직업교육 훈련을 받아 보니 적성에 맞지 않아 관련 분야로의 취업을 원하지 않게 되어서	15	32.9
직업교육 훈련 프로그램 운영이 부실해서(강사 수준이 낮아서 등)	2	4.4
내 능력과 수준에 맞는(너무 높거나 낮아서) 직업훈련이 아니어서	7	15.5
프로그램 현장 실습 등 직업 현장 중심의 직업훈련 운영이 되지 못해서	4	7.7
기타	4	8.8
계	46	100.0

제4절 현재 일자리 특성 분석

1. 사업체 및 직원 현황

1) 업종

❑ 현재 일자리(사업체)의 업종(주된 활동)은 교육 서비스업이 19.8%로 가장 많은 것으로 나타남

○ 그다음으로는 보건·사회복지업 16.0%, 공공행정 9.8%, 전문·과학·기술업 8.1%, 도·소매업 8.0%, 제조업 6.3%, 금융·보험업 6.3%, 예술·스포츠·여가업 5.6%의 순으로 나타남

〈 표 3-81 〉 현재 일자리 업종

단위: 명, %

구분	빈도	백분율	구분	빈도	백분율
농림어업	6	0.7	부동산업	8	0.7
광업	1	0.1	전문·과학·기술업	64	0.1
제조업	50	6.3	사업시설·지원업	8	6.3
전기·가스증기업	3	0.4	공공행정	77	0.4
수도·하수·폐기업	1	0.1	교육서비스업	157	0.1
건설업	14	1.8	보건·사회복지업	127	1.8
도·소매업	64	8.0	예술·스포츠·여가업	45	8.0
운수업	17	2.1	협화·기타서비스업	23	2.1
숙박·음식점업	39	4.9	자가소비 생산 활동	1	4.9
정보통신업	38	4.8	국제·외국기관	1	4.8
금융·보험업	50	6.3	**계**	**794**	**100.0**

2) 일자리 유형

❑ 현재 일자리(사업체)의 유형은 민간 회사 또는 개인 사업체가 66.8%, 국가·지방자치단체, 공공기관이 26.0%, 비영리기관·단체가 7.3%로 나타남

○ 나이에 따라서는 25~34세는 민간 회사 또는 개인 사업체가 73.0%, 45~54세는 국가·지방자치단체, 공공기관이 30.5%로 나타나 유의미한 차이를 보임

○ 교육 수준에 따라서는 고등학교 이하와 전문대학 졸업은 민간 회사 또는 개인 사업체의 비율이 각 80.3%, 75.5%로 상대적으로 높고, 대학교 졸업 이상은 국가·지방자치단체, 공공기관이 34.5%로 나타나 유의미한 차이를 보임

○ 거주지에 따라서는 대덕구는 민간 회사 또는 개인 사업체의 비율이 71.6%, 유성구는 국가·지방자치단체, 공공기관이 29.8%, 중구는 비영리기관·단체가 10.3%로 상대적으로 높게 나타남

〈 표 3-82 〉 현재 일자리 사업체 유형

단위: %(명)

구분		민간 회사 또는 개인사업체	국가·지방자치단체, 공공기관	비영리기관·단체	계(명)
전체		66.8	26.0	7.3	100.0(794)
나이	25~34세	73.0	22.6	4.4	100.0(252)
	35~44세	67.5	23.5	9.0	100.0(234)
	45~54세	61.0	30.5	8.4	100.0(308)
교육 수준	고등학교 이하	80.3	13.1	6.6	100.0(137)
	전문대학 졸업	75.5	14.4	10.1	100.0(187)
	대학교 졸업 이상	59.1	34.5	6.4	100.0(470)
거주지	동구	64.1	29.1	6.8	100.0(103)
	중구	64.5	25.2	10.3	100.0(107)
	서구	69.4	23.8	6.8	100.0(264)
	유성구	63.6	29.8	6.7	100.0(225)
	대덕구	71.6	21.1	7.4	100.0(95)
응답 유형	다	71.0	21.5	7.5	100.0(399)
	라	62.3	30.6	7.1	100.0(395)

* 다 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성
* 라 유형 : 한 번도 일자리를 그만둔 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없이 일하고 있는 여성

○ 응답유형에 따라서는 다 유형은 민간 회사 또는 개인 사업체가 71.0%인데 비하여 라 유형은 국가지방자치단체, 공공기관이 30.6%로 나타나 유의미한 차이를 보임

3) 종사자 규모

❑ 현재 일자리(사업체)의 종사자 수는 1~4인 사업장 즉, 5인 미만이 19.7%로 가장 많은 것으로 나타남

○ 그다음으로는 30~99명이 17.5%, 500명 이상이 17.1%, 10~29명이 16.9%, 5~9명이 13.7%, 100~299명이 11.1%, 300~499명이 3.9%의 순으로 나타남

〈 표 3-83 〉 현재 일자리 사업체 종사자 수

단위: 명, %

구분	빈도	백분율
1~4명	157	19.7
5~9명	109	13.7
10~29명	134	16.9
30~99명	139	17.5
100~299명	88	11.1
300~499명	31	3.9
500명 이상	136	17.1
계	794	100.0

❑ 현재 일자리(사업체)의 종사자 규모는 10인 미만이 33.4%, 10~100명 미만이 34.4%, 100명 이상이 32.2%로 나타남

○ 나이에 따라서는 25~34세는 10~100명 미만 사업장이 37.1%, 45~54세는 10명 미만 사업장이 37.0%로 나타남

○ 교육 수준에 따라서는 고등학교 이하와 전문대학 졸업은 10명 미만이 각 48.5%, 41.3%, 대학교 졸업 이상은 100명 이상이 38.1%로 유의미한 차이를 보임

○ 거주지에 따라서는 중구가 10명 미만이 39.6%, 동구는 10~100명 미만이 43.1%, 유성구는 100명 이상이 39.6%로 가장 높은 것으로 나타남

○ 응답유형에 따라서는 다 유형은 10명 미만이 44.3%, 라 유형은 100명 이상이 42.8%로 나타나 유의미한 차이를 보임

〈 표 3-84 〉 현재 일자리 사업체 종사자 수 비교분석

단위: %(명)

구분		10명 미만	10~100명 미만	100명 이상	계(명)
전체		33.4	34.4	32.2	100.0(794)
나이	25~34세	31.1	37.1	31.9	100.0(252)
	35~44세	31.1	35.7	33.2	100.0(234)
	45~54세	37.0	31.2	31.8	100.0(308)
교육 수준	고등학교 이하	48.5	29.4	22.1	100.0(137)
	전문대학 졸업	41.3	33.9	24.9	100.0(187)
	대학교 졸업 이상	26.0	36.0	38.1	100.0(470)
거주지	동구	30.4	43.1	26.5	100.0(103)
	중구	39.6	29.2	31.1	100.0(107)
	서구	33.2	35.1	31.7	100.0(264)
	유성구	30.2	30.2	39.6	100.0(225)
	대덕구	37.9	38.9	23.2	100.0(95)
응답 유형	다	44.3	34.3	21.5	100.0(399)
	라	22.5	34.7	42.8	100.0(395)

* 다 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성
* 라 유형 : 한 번도 일자리를 그만둔 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없이 일하고 있는 여성

4) 업무

❑ 현재 일자리(사업체)에서 하는 일을 살펴보면, 사무종사자가 28.8%로 가장 많고, 그다음으로는 전문가 및 관련 종사자 26.8%, 서비스 종사자 21.4%, 관리자 10.7%의 순으로 나타남

- ○ 나이에 따라서는 전체적인 결과와 유사하게 나이와 관계없이 사무종사자, 전문가 및 관련 종사자, 서비스 종사자의 순으로 나타남. 다만, 45~54세가 다른 연령대보다 관리자의 비율이 높은 것으로 나타남
- ○ 교육 수준에 따라서는 고등학교 이하는 서비스 종사자(35.3%)가, 전문대학 졸업은 전문가 및 관련 종사자(26.2%)가, 대학교 졸업 이상은 사무 종사자(35.6%)가 가장 많은 것으로 나타남. 교육 수준이 높을수록 전문가 및 관련 종사자와 사무종사자의 비율이 높게 나타남. 또한, 고등학교 이하의 경우 서비스 종사자, 판매 종사자, 단순 노무 종사자의 비율이 상대적으로 높게 나타나 유의미한 차이를 보임
- ○ 거주지에 따라서는 동구는 서비스 종사자(30.4%)가, 서구는 사무 종사자(31.1%)가, 유성구와 대덕구는 관리자와 전문가 및 관련 종사자의 비율이 상대적으로 높게 나타남
- ○ 응답유형에 따라서는 다 유형은 서비스 종사자(25.3%)가, 라 유형은 전문가 및 관련 종사자(29.4%), 사무 종사자(33.4%)가 상대적으로 높게 나타나 유의미한 차이를 보임

〈 표 3-85 〉 담당업무

단위: %(명)

구분		관리자	전문가 및 관련 종사자	사무 종사자	서비스 종사자	판매 종사자	농림어업 숙련 종사자	기능원 및 관련 기능 종사자	장치·기계 조작 및 조립 종사자	단순 노무 종사자	직업 군인	계 (명)
전체		10.7	26.8	28.8	21.4	4.9	0.4	1.7	0.1	5.0	0.1	100.0 (794)
나이	25~34세	8.3	27.4	32.9	22.2	3.2	0.4	2.4	0.0	3.2	0.0	100.0 (252)
	35~44세	8.1	28.6	29.5	19.7	6.0	0.4	0.9	0.0	6.4	0.4	100.0 (234)
	45~54세	14.6	24.7	25.0	22.1	5.5	0.3	1.9	0.3	5.5	0.0	100.0 (308)
교육 수준	고등학교 이하	8.1	11.8	13.2	35.3	14.0	0.7	2.2	0.7	14.0	0.0	100.0 (137)
	전문대학 졸업	12.3	26.2	23.0	25.1	3.2	0.5	1.6	0.0	8.0	0.0	100.0 (187)
	대학교 졸업 이상	10.9	31.3	35.6	16.0	3.0	0.2	1.5	0.0	1.3	0.2	100.0 (470)
거주지	동구	8.8	24.5	23.5	30.4	4.9	1.0	2.9	0.0	3.9	0.0	100.0 (103)
	중구	8.4	25.2	25.2	24.3	8.4	0.0	1.9	0.0	6.5	0.0	100.0 (107)
	서구	9.4	23.2	31.1	23.2	4.5	0.0	2.2	0.0	6.4	0.0	100.0 (264)
	유성구	13.4	29.0	31.7	15.2	4.5	0.4	1.3	0.4	3.6	0.4	100.0 (225)
	대덕구	13.5	35.4	25.0	17.7	3.1	1.0	0.0	0.0	4.2	0.0	100.0 (95)
응답 유형	다	10.8	24.3	24.3	25.3	6.3	0.5	2.3	0.3	6.3	0.0	100.0 (399)
	라	10.6	29.4	33.4	17.5	3.5	0.3	1.3	0.0	3.8	0.3	100.0 (395)

* 다 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성
* 라 유형 : 한 번도 일자리를 그만둔 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없이 일하고 있는 여성

2. 일자리에서의 지위, 형태, 고용계약 기간

1) 일자리 지위

❑ 현재 일자리(사업체)에서의 지위를 살펴보면, 상용근로자가 70.8%로 가장 많고, 고용원이 있는 자영업자 11.9%, 임시근로자 7.7%, 고용원이 없는 자영업자 5.7%, 일용근로자 3.0%, 무급 가족종사자 0.9%의 순으로 나타남

○ 나이에 따라서는 25~34세와 35~44세는 상용근로자가 각 74.2%, 72.6%로 45~54세의 66.7%보다 높은 것으로 나타났고, 45~54세는 고용원이 있는 자영업자(14.6%)와 고용원이 없는 자영업자(8.1%)가 상대적으로 높게 나타나 유의미한 차이를 보임

〈 표 3-86 〉 현재 일자리에서의 지위

단위: %(명)

구분		임금 근로자			비임금 근로자			계(명)
		상용 근로자	임시 근로자	일용 근로자	고용원이 있는 자영업자	고용원이 없는 자영업자	무급 가족 종사자	
전체		70.8	7.7	3.0	11.9	5.7	0.9	100.0(794)
나이	25~34세	74.2	8.3	3.2	11.1	3.2	0.0	100.0(252)
	35~44세	72.6	6.8	4.7	9.4	5.1	1.3	100.0(234)
	45~54세	66.7	7.8	1.6	14.6	8.1	1.3	100.0(308)
교육 수준	고등학교 이하	55.5	8.8	5.8	19.7	8.0	2.2	100.0(137)
	전문대학 졸업	63.5	7.9	2.6	17.5	7.9	0.5	100.0(187)
	대학교 졸업 이상	78.4	7.3	2.4	7.5	4.1	0.4	100.0(470)
거주지	동구	68.6	12.7	1.0	14.7	2.0	1.0	100.0(103)
	중구	66.0	6.6	4.7	15.1	7.5	0.0	100.0(107)
	서구	69.5	9.0	3.0	12.0	5.3	1.1	100.0(264)
	유성구	75.1	5.3	1.8	10.2	6.2	1.3	100.0(225)
	대덕구	70.8	6.3	6.3	9.4	7.3	0.0	100.0(95)
응답 유형	다	62.0	10.3	4.5	14.8	7.5	1.0	100.0(399)
	라	79.7	5.1	1.5	9.1	3.8	0.8	100.0(395)

* 다 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성
* 라 유형 : 한 번도 일자리를 그만둔 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없이 일하고 있는 여성

- ○ 교육 수준에 따라서는 교육 수준이 높을수록 상용근로자의 비율이 높아 대학교 졸업 이상의 78.4%가 상용근로자로 나타남. 고등학교 이하와 전문대학 졸업은 고용원이 있는 자영업자의 비율이 각 19.7%, 17.5%로 상대적으로 높게 나타나 유의미한 차이를 보임
- ○ 거주지에 따라서는 상용근로자의 비율은 유성구가 75.1%로 가장 높고, 중구가 66.0%로 가장 낮은 것으로 나타남. 동구는 임시근로자(12.7%)가 상대적으로 많은 것으로 나타남
- ○ 응답유형에 따라서는 상용근로자의 비율은 라 유형이 79.7%로 다 유형의 62.0%보다 높고, 다 유형은 임시근로자(10.3%)와 고용원이 있는 자영업자(14.8%)의 비율이 상대적으로 높게 나타나 유의미한 차이를 보임

2) 근무시간 유형

- ❑ 현재 일자리의 근무시간 유형은 전일제 81.9%, 시간제 18.1%로 나타나, 응답자 10명 중 8명은 전일제 근로자로 나타남
  - ○ 나이에 따라서는 전일제 비율은 25~34세가 85.6%로 가장 높고, 35~44세가 78.7%로 가장 낮은 것으로 나타남
  - ○ 교육 수준에 따라서는 전일제 비율은 대학교 졸업 이상이 83.5%로 가장 높고, 고등학교 이하가 76.8%로 가장 낮은 것으로 나타남
  - ○ 거주지에 따라서는 전일제 비율은 대덕구가 86.3%로 가장 높고, 동구가 79.8%로 가장 낮은 것으로 나타남
  - ○ 응답유형에 따라서는 다 유형은 전일제가 71.3%인데 비하여, 라 유형은 91.5%로 나타나 유의미한 차이를 보임

〈 표 3-87 〉 근무시간 유형

단위: %(명)

구분		전일제	시간제	계(명)
전체		81.9	18.1	100.0(648)
나이	25~34세	85.6	14.4	100.0(215)
	35~44세	78.7	21.3	100.0(198)
	45~54세	80.9	19.1	100.0(235)
교육수준	고등학교 이하	76.8	23.2	100.0(95)
	전문대학 졸업	80.0	20.0	100.0(140)
	대학교 졸업 이상	83.5	16.5	100.0(413)
거주지	동구	79.8	20.2	100.0(84)
	중구	81.7	18.3	100.0(82)
	서구	81.1	18.9	100.0(217)
	유성구	81.7	18.3	100.0(185)
	대덕구	86.3	13.8	100.0(80)
응답유형	다	71.3	28.7	100.0(307)
	라	91.5	8.5	100.0(341)

* 다 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성
* 라 유형 : 한 번도 일자리를 그만둔 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없이 일하고 있는 여성

❑ 현재 일자리의 근무시간 유형 중 시간제 일자리에 다니고 있는 응답자에게 시간제 일자리 선택 이유를 질문한 결과, 육아 및 가사가 24.2%로 가장 높은 것으로 나타남

○ 그다음으로는 자녀 돌봄교육 때문 24.1%, 시간을 자유롭게 활용하고 싶어서 17.9%, 내가 속한 일은 시간제밖에 없어서 12.1%, 전일제 일자리를 찾을 수 없어서 8.8%의 순으로 나타남

〈 표 3-88 〉 시간제 일자리 선택 이유

단위: 명, %

구분	빈도	백분율
육아 및 가사	28	24.2
자녀 돌봄·교육 때문에	28	24.1
가족구성원(자녀 외)을 돌봐야 하므로	4	3.3
취업 준비, 구직 활동을 위해(면접, 교육활동 등)	5	4.0
학업 병행	4	3.8
전일제 일자리를 찾을 수 없어서	10	8.8
내가 속한 일은 시간제밖에 없어서	14	12.1
시간을 자유롭게 활용하고 싶어서	21	17.9
기타	2	1.9
계	118	100.0

3) 고용계약 기간

❑ 현재 일자리(사업체)에 고용될 때, 고용계약 기간을 정하였는지를 살펴보면, 정했음이 34.3%, 정하지 않았음이 65.7%로 나타남

- ○ 나이에 따라서는 고용계약 기간을 정했다는 비율은 35~44세가 37.2%로 가장 높고, 45~54세가 32.4%로 가장 낮음
- ○ 교육 수준에 따라서는 고용계약 기간을 정했다는 비율은 전문대학 졸업이 38.6%로 가장 높고, 대학교 졸업 이상이 32.4%로 가장 낮은 것으로 나타남
- ○ 거주지에 따라서는 고용계약 기간을 정했다는 비율은 동구가 44.7%로 가장 높고, 유성구가 31.4%로 가장 낮은 것으로 나타남
- ○ 응답유형에 따라서는 고용계약 기간을 정했다는 비율은 다 유형은 40.5%인데 비하여, 라 유형은 28.1%로 나타나 유의미한 차이를 보임

〈 표 3-89 〉 고용계약 기간 여부

단위: %(명)

구분		정했음	정하지 않았음	계(명)
전체		34.3	65.7	100.0(794)
나이	25~34세	34.1	65.9	100.0(252)
	35~44세	37.2	62.8	100.0(234)
	45~54세	32.4	67.6	100.0(308)
교육 수준	고등학교 이하	35.0	65.0	100.0(137)
	전문대학 졸업	38.6	61.4	100.0(187)
	대학교 졸업 이상	32.4	67.6	100.0(470)
거주지	동구	44.7	55.3	100.0(103)
	중구	36.8	63.2	100.0(107)
	서구	32.1	67.9	100.0(264)
	유성구	31.4	68.6	100.0(225)
	대덕구	34.7	65.3	100.0(95)
응답 유형	다	40.5	59.5	100.0(399)
	라	28.1	71.9	100.0(395)

* 다 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성
* 라 유형 : 한 번도 일자리를 그만둔 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없이 일하고 있는 여성

❑ 고용계약 기간을 정했다는 응답자에게 고용계약 기간을 질문한 결과, 1~2년 미만이 35.4%로 가장 높고, 2년 이상 32.6%, 6개월~1년 미만 20.9%, 1~6개월 미만 9.0%, 1개월 미만 2.1%의 순으로 나타남

○ 나이에 따라서는 2년 이상의 비율은 25~34세, 45~54세가 각 34.5%, 39.0%로 상대적으로 높고, 35~44세는 1~6개월 미만이 12.6%로 상대적으로 높게 나타남

○ 교육 수준에 따라서는 고등학교 이하와 전문대학 졸업은 1~2년 미만이 각 43.8%, 대학교 졸업 이상은 2년 이상이 39.5%로 상대적으로 높게 나타남

○ 거주지에 따라서는 동구는 2년 이상이 37.0%, 중구는 6개월~1년 미만이 30.0%, 서구와 유성구는 1~6개월 미만이 각 11.8%, 11.4%, 대덕구는 1~2년 미만이 50.0%로 상대적으로 높게 나타남

○ 응답유형에 따라서는 다 유형은 1~2년 미만이 38.9%, 6개월~1년 미만 24.7%의 순으로, 라 유형은 2년 이상 44.6%, 1~2년 미만 30.4%의 순으로 나타나 유의미한 차이를 보임

〈 표 3-90 〉 고용계약 기간

단위: %(명)

구분		1개월 미만	1~6개월 미만	6개월~1년 미만	1~2년 미만	2년 이상	계(명)
전체		2.1	9.0	20.9	35.4	32.6	100.0(273)
나이	25~34세	2.3	8.0	21.8	33.3	34.5	100.0(87)
	35~44세	2.3	12.6	23.0	39.1	23.0	100.0(86)
	45~54세	2.0	7.0	18.0	34.0	39.0	100.0(100)
교육 수준	고등학교 이하	6.3	6.3	20.8	43.8	22.9	100.0(48)
	전문대학 졸업	1.4	8.2	23.3	43.8	23.3	100.0(73)
	대학교 졸업 이상	1.3	10.5	19.7	28.9	39.5	100.0(152)
거주지	동구	6.5	8.7	17.4	30.4	37.0	100.0(46)
	중구	2.5	5.0	30.0	32.5	30.0	100.0(40)
	서구	0.0	11.8	20.0	34.1	34.1	100.0(84)
	유성구	2.9	11.4	20.0	34.3	31.4	100.0(69)
	대덕구	0.0	2.9	20.6	50.0	26.5	100.0(34)
응답 유형	다	3.1	9.3	24.7	38.9	24.1	100.0(161)
	라	0.9	8.9	15.2	30.4	44.6	100.0(112)

* 다 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성
* 라 유형 : 한 번도 일자리를 그만둔 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없이 일하고 있는 여성

3. 사업체 복리후생제도와 육아휴직 사용

❑ 복리후생제도는 모성보호제도(출산 전후 휴가, 유산·사산 휴가, 배우자 출산휴가, 임신기 근로 시간 단축제, 난임 치료 휴가, 육아휴직, 육아기 근로 시간 단축제), 돌봄 제도(가족 돌봄 휴직·휴가 제도, 가족 돌봄 등을 위한 근로 시간 단축제, 직장 보육 시설), 유연근무제도(시간선택제, 시차 출퇴근제, 탄력근무제, 재택·원격 근무), 휴가 제도(연차 휴가 사용 분할제도, 병가, 생리휴가, 경조사 휴가, 공가)의 존재 여부, 사용 경험 등을 조사하였음

〈 표 3-91 〉 사업체 복리후생제도

구분	내용
모성보호제도	출산 전후 휴가, 유산·사산 휴가, 배우자 출산휴가, 임신기 근로 시간 단축제, 난임 치료 휴가, 육아휴직, 육아기 근로 시간 단축제
돌봄 제도	가족 돌봄 휴직·휴가 제도, 가족 돌봄 등을 위한 근로 시간 단축제, 직장 보육 시설
유연근무제도	시간선택제, 시차 출퇴근제, 탄력근무제, 재택·원격 근무
휴가 제도	연차 휴가 사용 분할제도, 병가, 생리휴가, 경조사 휴가, 공가

1) 모성보호제도

❑ 현재 일자리(사업체)에 모성보호제도가 존재하는지를 질문한 결과, 제도에 따라 있다는 응답이 29.4~58.4%에 이르고, 모른다는 응답도 17.1~39.9%에 이름

○ 모성보호제도 중 있다는 응답이 가장 높은 제도는 출산 전후 휴가로 58.4%이며, 그다음으로는 육아휴직 48.8%, 배우자 출산휴가 40.9%, 임신기 근로 시간 단축제 40.8%이며, 가장 낮은 제도는 난임 치료 휴가가 29.4%로 나타남

○ 모성보호제도 중 없다는 응답이 가장 높은 제도는 육아기 근로 시간 단축제가 31.1%로 가장 높고, 그다음으로는 난임 치료 휴가 30.7%, 임신기 근로 시간 단축제 28.2%의 순으로 나타남

○ 모성보호제도의 존재 여부를 모른다는 응답은 난임 치료 휴가가 39.9%로 가장 높고, 그다음으로는 유산·사산 휴가 34.7%, 육아기 근로 시간 단축제 32.7%, 배우자 출산휴가 31.5%, 임신기 근로 시간 단축제 31.0%의 순으로 나타남

〈 표 3-92 〉 모성보호제도 여부

단위: %(명)

구분	있음	없음	모름	계(명)
출산 전후 휴가	58.4	24.5	17.1	100.0(794)
유산·사산 휴가	38.3	27.0	34.7	100.0(794)
배우자 출산휴가	40.9	27.5	31.5	100.0(794)
임신기 근로 시간 단축제	40.8	28.2	31.0	100.0(794)
난임 치료 휴가	29.4	30.7	39.9	100.0(794)
육아휴직	48.8	26.3	24.8	100.0(794)
육아기 근로 시간 단축제	36.3	31.1	32.7	100.0(794)

❑ 현재 일자리(사업체)의 모성보호제도 사용 경험을 살펴보면, 사용 경험이 가장 높은 제도는 출산 전후 휴가로 52.5%임

○ 그다음으로는 육아휴직 45.7%, 임신기 근로 시간 단축제 35.8%, 유산·사산 휴가 23.2%, 육아기 근로 시간 단축제 22.7%, 난임 치료 휴가 17.7%의 순임

〈 표 3-93 〉 모성보호제도 사용 경험

단위: %(명)

구분	사용	미사용	계(명)
출산 전후 휴가	52.5	47.5	100.0(224)
유산·사산 휴가	23.2	76.8	100.0(116)
임신기 근로 시간 단축제	35.8	64.2	100.0(149)
난임 치료 휴가	17.7	82.3	100.0(91)
육아휴직	45.7	54.3	100.0(187)
육아기 근로 시간 단축제	22.7	77.3	100.0(136)

(1) 출산 전후 휴가

❑ 출산 전후 휴가의 존재 여부를 살펴보면, 있음이 58.4%, 없음이 24.5%, 모름이 17.1%로 나타남

○ 나이에 따라서는 25~34세는 모름(25.0%)이, 35~44세와 45~54세는 없다는 응답이 각 25.5%, 27.9%로 나타나 유의미한 차이를 보임

○ 교육 수준에 따라서는 교육 수준이 높을수록 있다는 응답이 높게 나타났고, 고등학교 이하는 없음(38.0%)과 모름(31.4%)이, 대학교 졸업 이상은 있음(68.5%)이 상대적으로 높게 나타나 유의미한 차이를 보임

○ 거주지에 따라서는 출산 전후 휴가 제도가 있다는 응답은 유성구가 63.7%로 가장 높고, 대덕구가 53.1%로 가장 낮은 것으로 나타남

○ 응답유형에 따라서는 다 유형은 없음(32.3%)과 모름(20.8%)이, 라 유형은 있음(69.9%)이 상대적으로 높게 나타나 유의미한 차이를 보임

〈 표 3-94 〉 출산 전후 휴가 제도 여부

단위: %(명)

구분		있음	없음	모름	계(명)
전체		58.4	24.5	17.1	100.0(794)
나이	25~34세	56.0	19.0	25.0	100.0(252)
	35~44세	60.0	25.5	14.5	100.0(234)
	45~54세	59.1	27.9	13.0	100.0(308)
교육 수준	고등학교 이하	30.7	38.0	31.4	100.0(137)
	전문대학 졸업	53.2	31.9	14.9	100.0(187)
	대학교 졸업 이상	68.5	17.7	13.8	100.0(470)
거주지	동구	55.9	27.5	16.7	100.0(103)
	중구	53.8	26.4	19.8	100.0(107)
	서구	58.3	24.1	17.7	100.0(264)
	유성구	63.7	22.6	13.7	100.0(225)
	대덕구	53.1	26.0	20.8	100.0(95)
응답 유형	다	46.9	32.3	20.8	100.0(399)
	라	69.9	16.7	13.4	100.0(395)

* 다 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성
* 라 유형 : 한 번도 일자리를 그만둔 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없이 일하고 있는 여성

❑ 출산 전후 휴가 사용 경험은 사용 52.5%, 미사용 47.5%임

- ○ 나이에 따라서는 35~44세와 45~54세의 사용 경험이 각 62.0%, 61.4%로 나타나 25~34세의 29.7%보다 높아 유의미한 차이를 보임
- ○ 교육 수준에 따라서는 대학교 졸업 이상의 사용 경험이 55.3%로 가장 높고, 전문대학 졸업이 42.9%로 가장 낮음
- ○ 거주지에 따라서는 유성구의 사용 경험이 60.3%로 가장 높고, 대덕구가 33.3%로 가장 낮음
- ○ 응답유형에 따라서는 다 유형의 사용 경험은 50.0%, 라 유형은 53.4%임

〈 표 3-95 〉 출산 전후 휴가 제도 사용 경험

단위: %(명)

구분		사용	미사용	계(명)
전체		52.5	47.5	100.0(224)
나이	25~34세	29.7	70.3	100.0(64)
	35~44세	62.0	38.0	100.0(72)
	45~54세	61.4	38.6	100.0(88)
교육 수준	고등학교 이하	46.2	53.8	100.0(13)
	전문대학 졸업	42.9	57.1	100.0(42)
	대학교 졸업 이상	55.3	44.7	100.0(169)
거주지	동구	53.6	46.4	100.0(28)
	중구	48.3	51.7	100.0(29)
	서구	54.7	45.3	100.0(75)
	유성구	60.3	39.7	100.0(68)
	대덕구	33.3	66.7	100.0(24)
응답 유형	다	50.0	50.0	100.0(60)
	라	53.4	46.6	100.0(164)

* 다 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성
* 라 유형 : 한 번도 일자리를 그만둔 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없이 일하고 있는 여성

⑵ 유산·사산 휴가

❑ 유산·사산 휴가는 있음이 38.3%, 없음이 27.0%, 모름이 34.7%로 나타남

○ 나이에 따라서는 제도가 있다는 응답은 35~44세와 45~54세가 각 41.9%로 높게 나타났고, 모른다는 응답은 25~34세가 48.0%로 나타나 유의미한 차이를 보임

○ 교육 수준에 따라서는 교육 수준이 높을수록 있다는 응답이 높게 나타났고, 없다는 응답은 대학교 졸업 이상이 21.7%로 가장 낮음. 또한, 모른다는 응답은 고등학교 이하가 47.1%로 나타나 유의미한 차이를 보임

○ 거주지에 따라서는 제도가 있다는 응답은 유성구가 45.3%로 가장 높고, 동구가 33.3%로 가장 낮음. 모른다는 응답은 동구가 38.2%로 가장 높게 나타남

○ 응답유형에 따라서는 제도가 있다는 응답은 다 유형이 29.3%, 라 유형이 47.3%로 나타났고, 없다는 응답은 다 유형이 34.0%, 라 유형이 20.0%로 나타나 유의미한 차이를 보임

〈 표 3-96 〉 유산·사산 휴가 제도 여부

단위: %(명)

구분		있음	없음	모름	계(명)
전체		38.3	27.0	34.7	100.0(794)
나이	25~34세	30.6	21.4	48.0	100.0(252)
	35~44세	41.9	25.6	32.5	100.0(234)
	45~54세	41.9	32.5	25.6	100.0(308)
교육 수준	고등학교 이하	17.6	35.3	47.1	100.0(137)
	전문대학 졸업	30.9	34.0	35.1	100.0(187)
	대학교 졸업 이상	47.3	21.7	30.9	100.0(470)
거주지	동구	33.3	28.4	38.2	100.0(103)
	중구	34.9	28.3	36.8	100.0(107)
	서구	36.8	28.2	35.0	100.0(264)
	유성구	45.3	24.4	30.2	100.0(225)
	대덕구	34.7	27.4	37.9	100.0(95)
응답 유형	다	29.3	34.0	36.8	100.0(399)
	라	47.3	20.0	32.7	100.0(395)

* 다 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성
* 라 유형 : 한 번도 일자리를 그만둔 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없이 일하고 있는 여성

❑ 유산·사산 휴가의 사용 경험은 사용 23.2%, 미사용은 76.8%임

○ 나이에 따라서는 35~44세의 사용 경험이 30.8%로 가장 높고, 45~54세의 사용 경험이 18.0%로 가장 낮음

○ 교육 수준에 따라서는 고등학교 이하의 사용 경험이 44.4%로 가장 높고, 대학교 졸업 이상이 19.8%로 가장 낮음

○ 거주지에 따라서는 중구의 사용 경험이 53.3%로 가장 높게 나타나 유의미한 차이를 보임

○ 응답유형에 따라서는 다 유형의 사용 경험은 34.3%이고, 라 유형은 18.5%임

〈 표 3-97 〉 유산·사산 휴가 제도 사용 경험

단위: %(명)

구분		사용	미사용	계(명)
전체		23.2	76.8	100.0(116)
나이	25~34세	22.2	77.8	100.0(27)
	35~44세	30.8	69.2	100.0(39)
	45~54세	18.0	82.0	100.0(50)
교육 수준	고등학교 이하	44.4	55.6	100.0(9)
	전문대학 졸업	27.3	72.7	100.0(22)
	대학교 졸업 이상	19.8	80.2	100.0(85)
거주지	동구	12.5	87.5	100.0(16)
	중구	53.3	46.7	100.0(15)
	서구	12.5	87.5	100.0(40)
	유성구	27.3	72.7	100.0(32)
	대덕구	23.1	76.9	100.0(13)
응답 유형	다	34.3	65.7	100.0(35)
	라	18.5	81.5	100.0(81)

* 다 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성

* 라 유형 : 한 번도 일자리를 그만둔 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없이 일하고 있는 여성

⑶ 배우자 출산휴가

❑ 배우자 출산휴가는 있음이 40.9%, 없음이 27.5%, 모름이 31.5%로 나타남

- ○ 나이에 따라서는 25~34세는 모름이 39.8%, 35~44세 있음이 43.2%, 45~54세는 없음이 33.1%로 나타나 유의미한 차이를 보임
- ○ 교육 수준에 따라서는 고등학교 이하는 모름이 47.8%, 전문대학 졸업은 없음이 35.6%, 대학교 졸업 이상은 있음이 52.0%로 나타나 유의미한 차이를 보임
- ○ 거주지에 따라서는 제도가 있다는 응답은 유성구가 49.8%로 가장 높고, 제도가 없다는 응답은 동구가 32.0%로 가장 높음. 또한, 모른다는 응답은 대덕구가 35.4%로 가장 높음
- ○ 응답유형에 따라서는 다 유형은 제도가 없다는 응답과 모름이 각 35.8%, 36.3%이고, 라 유형은 제도가 있다는 응답이 53.9%로 나타나 유의미한 차이를 보임

〈 표 3-98 〉 배우자 출산휴가 제도 여부

단위: %(명)

구분		있음	없음	모름	계(명)
전체		40.9	27.5	31.5	100.0(794)
나이	25~34세	38.2	21.9	39.8	100.0(252)
	35~44세	43.2	26.1	30.8	100.0(234)
	45~54세	41.6	33.1	25.3	100.0(308)
교육 수준	고등학교 이하	19.1	33.1	47.8	100.0(137)
	전문대학 졸업	29.3	35.6	35.1	100.0(187)
	대학교 졸업 이상	52.0	22.6	25.4	100.0(470)
거주지	동구	35.9	32.0	32.0	100.0(103)
	중구	36.8	29.2	34.0	100.0(107)
	서구	39.5	27.8	32.7	100.0(264)
	유성구	49.8	23.1	27.1	100.0(225)
	대덕구	34.4	30.2	35.4	100.0(95)
응답 유형	다	28.0	35.8	36.3	100.0(399)
	라	53.9	19.2	26.8	100.0(395)

* 다 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성
* 라 유형 : 한 번도 일자리를 그만둔 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없이 일하고 있는 여성

(4) 임신기 근로 시간 단축제

❑ 임신기 근로 시간 단축제는 있음이 40.8%, 없음이 28.2%, 모름이 31.0%임

- ○ 나이에 따라서는 연령이 낮을수록 모름이 비율이 높아 25~34세는 모름이 37.8%이며, 35~44세와 45~54세는 없음이 각 29.9%, 31.8%로 나타나 유의미한 차이를 보임
- ○ 교육 수준에 따라서는 교육 수준이 높을수록 있음의 비율이 높아 대학교 졸업 이상은 51.0%로 나타남. 또한, 교육 수준이 낮을수록 모른다는 응답이 높아 고등학교 이하는 47.4%로 나타나, 유의미한 차이를 보임
- ○ 거주지에 따라서는 제도가 있다는 응답은 유성구가 48.7%로 가장 높고, 없다는 응답은 동구가 31.4%로 가장 높음. 또한, 모름은 대덕구가 36.5%로 가장 높음
- ○ 응답유형에 따라서는 다 유형은 없음(35.5%)과 모름(36.0%)이, 라 유형은 있음(53.4%)이 높게 나타나 유의미한 차이를 보임

〈 표 3-99 〉 임신기 근로 시간 단축 제도 여부

단위: %(명)

구분		있음	없음	모름	계(명)
전체		40.8	28.2	31.0	100.0(794)
나이	25~34세	40.2	21.9	37.8	100.0(252)
	35~44세	40.6	29.9	29.5	100.0(234)
	45~54세	41.6	31.8	26.6	100.0(308)
교육 수준	고등학교 이하	18.2	34.3	47.4	100.0(137)
	전문대학 졸업	31.7	36.5	31.7	100.0(187)
	대학교 졸업 이상	51.0	23.0	26.0	100.0(470)
거주지	동구	34.3	31.4	34.3	100.0(103)
	중구	36.8	29.2	34.0	100.0(107)
	서구	40.4	28.7	30.9	100.0(264)
	유성구	48.7	25.7	25.7	100.0(225)
	대덕구	35.4	28.1	36.5	100.0(95)
응답 유형	다	28.5	35.5	36.0	100.0(399)
	라	53.4	20.8	25.8	100.0(395)

* 다 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성
* 라 유형 : 한 번도 일자리를 그만둔 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없이 일하고 있는 여성

❑ 임신기 근로 시간 단축제도 사용 경험은 사용 35.8%, 미사용 64.2%임

○ 나이에 따라서는 35~44세의 사용 경험이 52.0%로 가장 높고, 45~54세의 사용 경험이 17.9%로 가장 낮은 것으로 나타나 유의미한 차이를 보임

○ 교육 수준에 따라서는 고등학교 이하의 사용 경험이 50.0%로 가장 높고, 전문대학 졸업의 사용 경험이 28.6%로 가장 낮음

○ 거주지에 따라서는 중구의 사용 경험이 52.9%로 가장 높고, 대덕구의 사용 경험이 25.0%로 가장 낮음

○ 응답유형에 따라서는 다 유형의 사용 경험은 37.5%, 라 유형은 34.9%임

〈 표 3-100 〉 임신기 근로 시간 단축제도 사용 경험

단위: %(명)

구분		사용	미사용	계(명)
전체		35.8	64.2	100.0(149)
나이	25~34세	41.9	58.1	100.0(43)
	35~44세	52.0	48.0	100.0(50)
	45~54세	17.9	82.1	100.0(56)
교육 수준	고등학교 이하	50.0	50.0	100.0(10)
	전문대학 졸업	28.6	71.4	100.0(28)
	대학교 졸업 이상	36.0	64.0	100.0(111)
거주지	동구	28.6	71.4	100.0(21)
	중구	52.9	47.1	100.0(17)
	서구	31.3	68.8	100.0(48)
	유성구	41.7	58.3	100.0(47)
	대덕구	25.0	75.0	100.0(16)
응답 유형	다	37.5	62.5	100.0(40)
	라	34.9	65.1	100.0(109)

* 다 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성
* 라 유형 : 한 번도 일자리를 그만둔 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없이 일하고 있는 여성

(5) 난임 치료 휴가

❑ 난임 치료 휴가는 있음이 29.4%, 없음이 30.7%, 모름이 39.9%임

- ○ 나이에 따라서는 25~34세는 모름이 49.2%이고, 35~44세는 없음이 34.9%, 45~54세는 있음의 비율이 33.1%로 나타나 유의미한 차이를 보임
- ○ 교육 수준에 따라서는 제도가 있다는 응답이 고등학교 이하는 8.8%, 전문대학 졸업은 19.6%인데 비하여 대학교 졸업 이상은 39.4%로 나타남. 모른다는 응답은 고등학교 이하가 56.9%로 나타나 유의미한 차이를 보임
- ○ 거주지에 따라서는 제도가 있다는 응답은 유성구가 35.1%로 가장 높고, 없다는 응답은 동구와 대덕구가 각 33.3%로 가장 높음. 또한, 모른다는 응답은 대덕구가 42.7%로 가장 높음
- ○ 응답유형에 따라서는 다 유형은 없음(38.5%)과 모름(42.5%)이, 라 유형은 있음(40.1%)이 상대적으로 높게 나타나 유의미한 차이를 보임

〈 표 3-101 〉 난임 치료 휴가 제도 여부

단위: %(명)

구분		있음	없음	모름	계(명)
전체		29.4	30.7	39.9	100.0(794)
나이	25~34세	26.2	24.6	49.2	100.0(252)
	35~44세	28.1	34.9	37.0	100.0(234)
	45~54세	33.1	32.5	34.4	100.0(308)
교육 수준	고등학교 이하	8.8	34.3	56.9	100.0(137)
	전문대학 졸업	19.6	41.8	38.6	100.0(187)
	대학교 졸업 이상	39.4	25.2	35.4	100.0(470)
거주지	동구	25.5	33.3	41.2	100.0(103)
	중구	30.2	29.2	40.6	100.0(107)
	서구	27.8	31.2	41.0	100.0(264)
	유성구	35.1	28.4	36.4	100.0(225)
	대덕구	24.0	33.3	42.7	100.0(95)
응답 유형	다	19.0	38.5	42.5	100.0(399)
	라	40.1	22.8	37.1	100.0(395)

* 다 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성
* 라 유형 : 한 번도 일자리를 그만둔 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없이 일하고 있는 여성

❑ 난임 치료 휴가 사용 경험은 사용 17.7%, 미사용 82.3%임

- ○ 나이에 따라서는 35~44세의 사용 경험이 32.1%로 가장 높고, 45~54세의 사용 경험이 7.9%로 가장 낮아 유의미한 차이를 보임
- ○ 교육 수준에 따라서는 고등학교 이하의 사용 경험이 60.0%로 가장 높고, 대학교 졸업 이상의 사용 경험이 13.7%로 가장 낮아 유의미한 차이를 보임
- ○ 거주지에 따라서는 유성구의 사용 경험이 33.3%로 가장 높고, 서구가 3.4%로 가장 낮음
- ○ 응답유형에 따라서는 다 유형의 사용 경험은 38.1%, 라 유형은 11.4%로 나타나 유의미한 차이를 보임

〈 표 3-102 〉 난임 치료 휴가 제도 사용 경험

단위: %(명)

구분		사용	미사용	계(명)
전체		17.7	82.3	100.0(91)
나이	25~34세	13.0	87.0	100.0(23)
	35~44세	32.1	67.9	100.0(29)
	45~54세	7.9	92.1	100.0(39)
교육 수준	고등학교 이하	60.0	40.0	100.0(5)
	전문대학 졸업	28.6	71.4	100.0(14)
	대학교 졸업 이상	13.7	86.3	100.0(72)
거주지	동구	15.4	84.6	100.0(13)
	중구	23.1	76.9	100.0(13)
	서구	3.4	96.6	100.0(29)
	유성구	33.3	66.7	100.0(27)
	대덕구	11.1	88.9	100.0(9)
응답 유형	다	38.1	61.9	100.0(21)
	라	11.4	88.6	100.0(70)

* 다 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성
* 라 유형 : 한 번도 일자리를 그만둔 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없이 일하고 있는 여성

⑹ 육아휴직

❑ 육아휴직 제도는 있음이 48.8%, 없음이 26.3%, 모름이 24.8%임

- ○ 나이에 따라서는 25~34세는 모름이 30.7%이고, 35~44세와 45~54세는 없음이 각 27.2%, 31.5%로 나타나 유의미한 차이를 보임
- ○ 교육 수준에 따라서는 고등학교 이하는 모름이 47.4%, 대학교 졸업 이상은 있음이 61.0%로 나타나 유의미한 차이를 보임
- ○ 거주지에 따라서는 제도가 있다는 응답은 유성구가 57.5%로 가장 높고, 없다는 응답은 중구가 31.8%로 가장 높음. 모른다는 응답은 서구가 27.8%로 가장 높음
- ○ 응답유형에 따라서는 다 유형은 없음(35.0%)과 모름(30.8%)이, 라 유형은 있음(63.7%)이 상대적으로 높게 나타나 유의미한 차이를 보임

〈 표 3-103 〉 육아휴직 제도 여부

단위: %(명)

구분		있음	없음	모름	계(명)
전체		48.8	26.3	24.8	100.0(794)
나이	25~34세	50.2	19.1	30.7	100.0(252)
	35~44세	50.2	27.2	22.6	100.0(234)
	45~54세	46.8	31.5	21.8	100.0(308)
교육 수준	고등학교 이하	21.2	31.4	47.4	100.0(137)
	전문대학 졸업	38.6	34.9	26.5	100.0(187)
	대학교 졸업 이상	61.0	21.3	17.7	100.0(470)
거주지	동구	43.1	31.4	25.5	100.0(103)
	중구	43.9	31.8	24.3	100.0(107)
	서구	47.0	25.2	27.8	100.0(264)
	유성구	57.5	22.1	20.4	100.0(225)
	대덕구	44.2	28.4	27.4	100.0(95)
응답 유형	다	34.3	35.0	30.8	100.0(399)
	라	63.7	17.5	18.8	100.0(395)

* 다 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성
* 라 유형 : 한 번도 일자리를 그만둔 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없이 일하고 있는 여성

❑ 육아휴직 사용 경험은 사용 45.7%, 미사용 54.3%임

○ 나이에 따라서는 35~44세의 사용 경험이 61.2%로 가장 높고, 25~34세의 사용 경험이 27.1%로 가장 낮은 것으로 나타나 유의미한 차이를 보임

○ 교육 수준에 따라서는 고등학교 이하의 사용 경험이 55.6%로 가장 높고, 전문대학 졸업이 32.4%로 가장 낮음

○ 거주지에 따라서는 중구의 사용 경험이 61.1%로 가장 높고, 대덕구는 23.8%로 가장 낮음

○ 응답유형에 따라서는 다 유형의 사용 경험은 43.1%, 라 유형의 사용 경험은 46.7%임

〈 표 3-104 〉 육아휴직 제도 사용 경험

단위: %(명)

구분		사용	미사용	계(명)
전체		45.7	54.3	100.0(187)
나이	25~34세	27.1	72.9	100.0(48)
	35~44세	61.2	38.8	100.0(67)
	45~54세	43.8	56.2	100.0(72)
교육 수준	고등학교 이하	55.6	44.4	100.0(9)
	전문대학 졸업	32.4	67.6	100.0(35)
	대학교 졸업 이상	48.3	51.7	100.0(143)
거주지	동구	50.0	50.0	100.0(22)
	중구	61.1	38.9	100.0(18)
	서구	46.9	53.1	100.0(64)
	유성구	46.0	54.0	100.0(62)
	대덕구	23.8	76.2	100.0(21)
응답 유형	다	43.1	56.9	100.0(51)
	라	46.7	53.3	100.0(136)

* 다 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성
* 라 유형 : 한 번도 일자리를 그만둔 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없이 일하고 있는 여성

(7) 육아기 근로 시간 단축제

❑ 육아기 근로 시간 단축제는 있음이 36.3%, 없음이 31.1%, 모름이 32.7%임

- ○ 나이에 따라서는 25~34세는 모름이 44.4%, 35~44세는 없음이 37.6%, 45~54세는 있음이 38.2%로 나타나 유의미한 차이를 보임
- ○ 교육 수준에 따라서는 고등학교 이하는 모름이 50.0%, 전문대학 졸업은 없음이 41.8%, 대학교 졸업 이상은 있음이 46.0%로 나타나 유의미한 차이를 보임
- ○ 거주지에 따라서는 유성구는 있음이 46.7%로 가장 높고, 중구는 없음이 36.4%로 가장 높음. 또한, 모름은 동구가 39.2%로 나타나 유의미한 차이를 보임
- ○ 응답유형에 따라서는 다 유형은 없음(39.3%)과 모름(35.3%)이, 라 유형은 있음(47.2%)이 상대적으로 높게 나타나 유의미한 차이를 보임

〈 표 3-105 〉 육아기 근로 시간 단축제도 여부

단위: %(명)

구분		있음	없음	모름	계(명)
전체		36.3	31.1	32.7	100.0(794)
나이	25~34세	32.9	22.6	44.4	100.0(252)
	35~44세	37.2	37.6	25.2	100.0(234)
	45~54세	38.2	33.0	28.8	100.0(308)
교육 수준	고등학교 이하	14.0	36.0	50.0	100.0(137)
	전문대학 졸업	28.0	41.8	30.2	100.0(187)
	대학교 졸업 이상	46.0	25.3	28.7	100.0(470)
거주지	동구	27.5	33.3	39.2	100.0(103)
	중구	30.8	36.4	32.7	100.0(107)
	서구	34.7	31.7	33.6	100.0(264)
	유성구	46.7	26.2	27.1	100.0(225)
	대덕구	32.3	31.3	36.5	100.0(95)
응답 유형	다	25.5	39.3	35.3	100.0(399)
	라	47.2	22.8	29.9	100.0(395)

* 다 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성
* 라 유형 : 한 번도 일자리를 그만둔 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없이 일하고 있는 여성

❑ 육아기 근로 시간 단축제 사용 경험은 사용 22.7%, 미사용 77.3%임

○ 나이에 따라서는 35~44세의 사용 경험이 36.2%로 가장 높고, 45~54세의 사용 경험이 12.7%로 가장 낮은 것으로 나타나 유의미한 차이를 보임

○ 교육 수준에 따라서는 고등학교 이하의 사용 경험이 42.9%로 가장 높고, 대학교 졸업 이상이 21.4%로 가장 낮음

○ 거주지에 따라서는 중구의 사용 경험이 35.3%로 가장 높고, 대덕구가 6.3%로 가장 낮음

○ 응답유형에 따라서는 다 유형은 사용 경험이 32.6%이고, 라 유형은 18.5%임

〈 표 3-106 〉 육아기 근로 시간 단축제도 사용 경험

단위: %(명)

구분		사용	미사용	계(명)
전체		22.7	77.3	100.0(136)
나이	25~34세	20.6	79.4	100.0(34)
	35~44세	36.2	63.8	100.0(47)
	45~54세	12.7	87.3	100.0(55)
교육 수준	고등학교 이하	42.9	57.1	100.0(7)
	전문대학 졸업	23.1	76.9	100.0(26)
	대학교 졸업 이상	21.4	78.6	100.0(103)
거주지	동구	18.8	81.3	100.0(16)
	중구	35.3	64.7	100.0(17)
	서구	18.6	81.4	100.0(44)
	유성구	30.2	69.8	100.0(43)
	대덕구	6.3	93.8	100.0(16)
응답 유형	다	32.6	67.4	100.0(43)
	라	18.5	81.5	100.0(92)

* 다 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성
* 라 유형 : 한 번도 일자리를 그만둔 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없이 일하고 있는 여성

2) 돌봄 제도 여부

❑ 현재 일자리(사업체)에 돌봄 제도가 존재하는지를 질문한 결과, 제도에 따라 있다는 응답이 13.4~34.6%이고, 모른다는 응답도 15.2~40.2%에 이름

○ 돌봄 제도 중 있다는 응답은 가족 돌봄 휴직(휴가) 제도 34.6%, 가족 돌봄을 위한 근로 시간 단축제 24.1%, 직장 보육 시설 13.4%임

○ 돌봄 제도가 없다는 응답은 가족 돌봄 휴직(휴가) 제도 32.3%, 가족 돌봄 등을 위한 근로 시간 단축제 35.7%, 직장 보육 시설 71.4%임

○ 돌봄 제도의 존재 여부를 모른다는 응답은 가족 돌봄 휴직(휴가) 제도는 33.1%, 가족 돌봄 등을 위한 근로 시간 단축제 40.2%, 직장 보육 시설 15.2%로 나타남

〈 표 3-107 〉 돌봄 제도 여부

단위: %(명)

구분	있음	없음	모름	계(명)
가족 돌봄 휴직(휴가) 제도	34.6	32.3	33.1	100.0(794)
가족 돌봄 등을 위한 근로 시간 단축제	24.1	35.7	40.2	100.0(794)
직장 보육 시설	13.4	71.4	15.2	100.0(794)

❑ 돌봄 제도 사용 경험은 가족 돌봄 휴직(휴가) 제도 29.1%, 가족 돌봄 등을 위한 근로 시간 단축제 14.2%, 직장 보육 시설 30.1%, 임

〈 표 3-108 〉 돌봄 제도 사용 경험

단위: %(명)

구분	사용	미사용	계(명)
가족 돌봄 휴직(휴가) 제도	29.1	70.9	100.0(167)
가족 돌봄 등을 위한 근로 시간 단축제	14.2	85.8	100.0(116)
직장 보육 시설	30.1	69.9	100.0(53)

(1) 가족 돌봄 휴직(휴가)

❑ 가족 돌봄 휴직(휴가) 제도는 있음이 34.6%, 없음이 32.3%, 모름이 33.1%임

- ○ 나이에 따라서는 25~34세는 모름이 42.2%, 35~44세와 45~54세는 있음과 없음의 비율이 상대적으로 높게 나타나 유의미한 차이를 보임
- ○ 교육 수준에 따라서는 고등학교 이하는 모름이 50.0%, 전문대학 졸업은 없음이 44.4%, 대학교 졸업 이상은 있음이 45.2%로 나타나 유의미한 차이를 보임
- ○ 거주지에 따라서는 제도가 있다는 응답은 유성구가 39.6%, 없다는 응답은 중구가 37.7%, 모른다는 응답은 동구가 39.2%로 가장 높게 나타남
- ○ 응답유형에 따라서는 다 유형은 없음(41.0%)과 모름(36.5%)이, 라 유형은 있음(46.8%)이 높게 나타나 유의미한 차이를 보임

〈 표 3-109 〉 가족 돌봄 휴직(휴가) 제도 여부

단위: %(명)

구분		있음	없음	모름	계(명)
전체		34.6	32.3	33.1	100.0(794)
나이	25~34세	31.5	26.3	42.2	100.0(252)
	35~44세	35.0	35.9	29.1	100.0(234)
	45~54세	37.0	34.4	28.6	100.0(308)
교육 수준	고등학교 이하	15.4	34.6	50.0	100.0(137)
	전문대학 졸업	22.2	44.4	33.3	100.0(187)
	대학교 졸업 이상	45.2	26.7	28.1	100.0(470)
거주지	동구	29.4	31.4	39.2	100.0(103)
	중구	34.0	37.7	28.3	100.0(107)
	서구	33.2	32.5	34.3	100.0(264)
	유성구	39.6	29.3	31.1	100.0(225)
	대덕구	33.7	33.7	32.6	100.0(95)
응답 유형	다	22.5	41.0	36.5	100.0(399)
	라	46.8	23.5	29.6	100.0(395)

* 다 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성
* 라 유형 : 한 번도 일자리를 그만둔 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없이 일하고 있는 여성

❑ 가족 돌봄 휴직(휴가) 제도 사용 경험은 사용 29.1%, 미사용 70.9%임

- ○ 나이에 따라서는 35~44세의 사용 경험이 39.2%로 가장 높고, 25~34세의 사용 경험이 15.8%로 가장 낮음
- ○ 교육 수준에 따라서는 고등학교 이하의 사용 경험이 33.3%로 가장 높고, 대학교 졸업 이상이 28.4%로 가장 낮음
- ○ 거주지에 따라서는 유성구의 사용 경험이 35.8%로 가장 높고, 대덕구가 10.5%로 가장 낮음
- ○ 응답유형에 따라서는 다 유형은 사용 경험이 44.4%인데 비하여, 라 유형은 23.8%로 나타나 유의미한 차이를 보임

〈 표 3-110 〉 가족 돌봄 휴직(휴가) 제도 사용 경험

단위: %(명)

구분		사용	미사용	계(명)
전체		29.1	70.9	100.0(167)
나이	25~34세	15.8	84.2	100.0(38)
	35~44세	39.2	60.8	100.0(51)
	45~54세	29.5	70.5	100.0(78)
교육 수준	고등학교 이하	33.3	66.7	100.0(9)
	전문대학 졸업	30.4	69.6	100.0(24)
	대학교 졸업 이상	28.4	71.6	100.0(134)
거주지	동구	25.0	75.0	100.0(16)
	중구	35.0	65.0	100.0(20)
	서구	28.8	71.2	100.0(59)
	유성구	35.8	64.2	100.0(53)
	대덕구	10.5	89.5	100.0(19)
응답 유형	다	44.4	55.6	100.0(45)
	라	23.8	76.2	100.0(122)

* 다 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성
* 라 유형 : 한 번도 일자리를 그만둔 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없이 일하고 있는 여성

(2) 가족 돌봄 등을 위한 근로 시간 단축제

❑ 가족 돌봄 등을 위한 근로 시간 단축제는 있음이 24.1%, 없음이 35.7%, 모름이 40.2%로, 응답자 10명 중 4명은 모르는 것으로 나타남

- ○ 나이에 따라서는 25~34세는 모름이 51.2%이고, 35~44세는 없음이 41.5%, 45~54세는 있음이 26.9%로 나타나 유의미한 차이를 보임
- ○ 교육 수준에 따라서는 고등학교 이하는 모름이 53.3%, 전문대학 졸업은 없음이 44.7%, 대학교 졸업 이상은 있음이 29.6%로 나타나 유의미한 차이를 보임
- ○ 거주지에 따라서는 제도가 있다는 응답은 유성구가 31.0%, 없다는 응답은 서구가 38.3%, 모른다는 응답은 동구가 47.1%로 가장 높음
- ○ 응답유형에 따라서는 다 유형은 없음이 43.0%, 라 유형은 있음이 30.6%로 나타나 유의미한 차이를 보임

〈 표 3-111 〉 가족 돌봄 등을 위한 근로 시간 단축제도 여부

단위: %(명)

구분		있음	없음	모름	계(명)
전체		24.1	35.7	40.2	100.0(794)
나이	25~34세	20.6	28.2	51.2	100.0(252)
	35~44세	23.9	41.5	34.6	100.0(234)
	45~54세	26.9	37.5	35.6	100.0(308)
교육 수준	고등학교 이하	10.9	35.8	53.3	100.0(137)
	전문대학 졸업	20.2	44.7	35.1	100.0(187)
	대학교 졸업 이상	29.6	31.9	38.5	100.0(470)
거주지	동구	17.6	35.3	47.1	100.0(103)
	중구	26.2	36.4	37.4	100.0(107)
	서구	20.3	38.3	41.4	100.0(264)
	유성구	31.0	32.3	36.7	100.0(225)
	대덕구	22.9	35.4	41.7	100.0(95)
응답 유형	다	17.8	43.0	39.3	100.0(399)
	라	30.6	28.1	41.3	100.0(395)

* 다 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성
* 라 유형 : 한 번도 일자리를 그만둔 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없이 일하고 있는 여성

❑ 가족 돌봄 등을 위한 근로 시간 단축제도 사용 경험은 사용 14.2%, 미사용 85.8%임

○ 나이에 따라서는 35~44세의 사용 경험이 24.2%로 가장 높고, 25~34세의 사용 경험이 7.4%로 가장 낮음

○ 교육 수준에 따라서는 전문대학 졸업의 사용 경험이 22.7%로 가장 높고, 대학교 졸업 이상이 11.9%로 가장 낮음

○ 거주지에 따라서는 동구의 사용 경험이 23.1%로 가장 높고, 대덕구가 7.7%로 가장 낮음

○ 응답유형에 따라서는 다 유형은 사용 경험이 20.9%이고, 라 유형은 9.7%임

〈 표 3-112 〉 가족 돌봄 등을 위한 근로 시간 단축제도 사용 경험

단위: %(명)

구분		사용	미사용	계(명)
전체		14.2	85.8	100.0(116)
나이	25~34세	7.4	92.6	100.0(27)
	35~44세	24.2	75.8	100.0(33)
	45~54세	10.7	89.3	100.0(56)
교육 수준	고등학교 이하	18.2	81.8	100.0(11)
	전문대학 졸업	22.7	77.3	100.0(22)
	대학교 졸업 이상	11.9	88.1	100.0(83)
거주지	동구	23.1	76.9	100.0(13)
	중구	22.2	77.8	100.0(18)
	서구	9.7	90.3	100.0(31)
	유성구	14.6	85.4	100.0(41)
	대덕구	7.7	92.3	100.0(13)
응답 유형	다	20.9	79.1	100.0(43)
	라	9.7	90.3	100.0(73)

* 다 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성
* 라 유형 : 한 번도 일자리를 그만둔 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없이 일하고 있는 여성

⑶ 직장 보육 시설

❑ 직장 보육 시설은 있음이 13.4%, 없음이 71.4%, 모름이 15.2%임

- ○ 나이에 따라서는 25~34세는 모름이 20.2%, 35~44세와 45~54세는 없음이 각 74.0%, 72.4%로 나타남
- ○ 교육 수준에 따라서는 고등학교 이하는 모름이 23.4%, 대학교 졸업 이상은 있음이 16.8%로 나타나 유의미한 차이를 보임
- ○ 거주지에 따라서는 있다는 응답은 유성구가 16.8%, 없다는 응답은 중구가 76.4%, 모름은 동구가 19.4%로 가장 높게 나타남
- ○ 응답유형에 따라서는 다 유형은 모름이 17.3%, 라 유형은 있음이 15.9%로 나타남

〈 표 3-113 〉 직장 보육 시설 여부

단위: %(명)

구분		있음	없음	모름	계(명)
전체		13.4	71.4	15.2	100.0(794)
나이	25~34세	12.3	67.5	20.2	100.0(252)
	35~44세	14.0	74.0	11.9	100.0(234)
	45~54세	14.0	72.4	13.6	100.0(308)
교육 수준	고등학교 이하	5.8	70.8	23.4	100.0(137)
	전문대학 졸업	10.1	73.4	16.5	100.0(187)
	대학교 졸업 이상	16.8	70.8	12.4	100.0(470)
거주지	동구	8.7	71.8	19.4	100.0(103)
	중구	12.3	76.4	11.3	100.0(107)
	서구	12.8	69.8	17.4	100.0(264)
	유성구	16.8	71.2	11.9	100.0(225)
	대덕구	12.6	70.5	16.8	100.0(95)
응답 유형	다	11.0	71.8	17.3	100.0(399)
	라	15.9	70.9	13.2	100.0(395)

* 다 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성
* 라 유형 : 한 번도 일자리를 그만둔 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없이 일하고 있는 여성

❑ 직장 보육 시설 사용 경험은 사용 30.1%, 미사용 69.9%임

- ○ 나이에 따라서는 35~44세의 사용 경험이 33.3%로 가장 높고, 25~34세의 사용 경험이 20.0%로 가장 낮음
- ○ 교육 수준에 따라서는 고등학교 이하와 전문대학 졸업의 사용 경험이 각 50.0%이며, 대학교 졸업 이상의 사용 경험은 25.0%임
- ○ 거주지에 따라서는 서구의 사용 경험은 38.1%로 가장 높고, 유성구의 사용 경험은 22.2%로 가장 낮음
- ○ 응답유형에 따라서는 다 유형의 사용 경험은 56.3%인데 비하여, 라 유형은 18.9%로 나타나 유의미한 차이를 보임

〈 표 3-114 〉 직장 보육 시설 사용 경험

단위: %(명)

구분		사용	미사용	계(명)
전체		30.1	69.9	100.0(53)
나이	25~34세	20.0	80.0	100.0(10)
	35~44세	33.3	66.7	100.0(19)
	45~54세	30.4	69.6	100.0(24)
교육 수준	고등학교 이하	50.0	50.0	100.0(4)
	전문대학 졸업	50.0	50.0	100.0(8)
	대학교 졸업 이상	25.0	75.0	100.0(40)
거주지	동구	25.0	75.0	100.0(4)
	중구	33.3	66.7	100.0(6)
	서구	38.1	61.9	100.0(21)
	유성구	22.2	77.8	100.0(18)
	대덕구	25.0	75.0	100.0(4)
응답 유형	다	56.3	43.8	100.0(16)
	라	18.9	81.1	100.0(37)

* 다 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성
* 라 유형 : 한 번도 일자리를 그만둔 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없이 일하고 있는 여성

3) 유연근무제도

❑ 현재 일자리(사업체)에 유연근무 제도가 존재하는지를 질문한 결과, 제도에 따라 있다는 응답이 22.0~27.7%이고, 모른다는 응답도 16.9~26.6%에 이름

○ 유연근무제도 중 있다는 응답은 시간선택제 27.4%, 시차 출퇴근제 27.7%, 탄력근무제 24.4%, 재택·원격 근무 22.0%임

○ 유연근무제도 중 없다는 응답은 시간선택제 46.0%, 시차 출퇴근제 50.5%, 탄력근무제 53.9%, 재택·원격 근무 61.2%임

○ 유연근무제도 중 존재 여부를 모른다는 응답은 시간선택제 26.6%, 시차 출퇴근제 21.7%, 탄력근무제 21.7%, 재택·원격 근무 16.9%임

〈 표 3-115 〉 유연근무제도 여부

단위: %(명)

구분	있음	없음	모름	계(명)
시간선택제	27.4	46.0	26.6	100.0(794)
시차 출퇴근제	27.7	50.5	21.7	100.0(794)
탄력근무제	24.4	53.9	21.7	100.0(794)
재택·원격 근무	22.0	61.2	16.9	100.0(794)

❑ 유연근무제도 사용 경험은 시간선택제 19.4%, 시차 출퇴근제 45.4%, 탄력근무제 34.8%, 재택·원격 근무 54.8%임

〈 표 3-116 〉 유연근무제도 사용 경험

단위: %(명)

구분	사용	미사용	계(명)
시간선택제	19.4	80.6	100.0(218)
시차 출퇴근제	45.4	54.6	100.0(220)
탄력근무제	34.8	65.2	100.0(193)
재택·원격 근무	54.8	45.2	100.0(174)

(1) 시간선택제도

❑ 시간선택제는 있음이 27.4%, 없음이 46.0%, 모름이 26.6%임

- ○ 나이에 따라서는 25~34세는 모름이 37.1%, 35~44세는 없음이 50.0%, 45~54세는 있음이 31.2%로 나타나 유의미한 차이를 보임
- ○ 교육 수준에 따라서는 고등학교 이하는 없음(51.8%)과 모름(32.1%)이, 대학교 졸업 이상은 있음(32.2%)이 상대적으로 높게 나타나 유의미한 차이를 보임
- ○ 거주지에 따라서는 제도가 있다는 응답은 유성구가 36.9%, 없다는 응답은 중구와 대덕구가 각 51.9%, 52.6%, 모른다는 응답은 동구가 32.4%로 높게 나타나 유의미한 차이를 보임
- ○ 응답유형에 따라서는 다 유형은 없음이 50.6%, 라 유형은 있음이 31.4%로 나타나 유의미한 차이를 보임

〈 표 3-117 〉 시간선택제도 여부

단위: %(명)

구분		있음	없음	모름	계(명)
전체		27.4	46.0	26.6	100.0(794)
나이	25~34세	23.1	39.8	37.1	100.0(252)
	35~44세	26.9	50.0	23.1	100.0(234)
	45~54세	31.2	48.1	20.8	100.0(308)
교육 수준	고등학교 이하	16.1	51.8	32.1	100.0(137)
	전문대학 졸업	23.8	48.7	27.5	100.0(187)
	대학교 졸업 이상	32.2	43.1	24.7	100.0(470)
거주지	동구	19.6	48.0	32.4	100.0(103)
	중구	29.2	51.9	18.9	100.0(107)
	서구	23.7	46.6	29.7	100.0(264)
	유성구	36.9	38.7	24.4	100.0(225)
	대덕구	22.1	52.6	25.3	100.0(95)
응답 유형	다	23.6	50.6	25.8	100.0(399)
	라	31.4	41.3	27.3	100.0(395)

* 다 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성
* 라 유형 : 한 번도 일자리를 그만둔 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없이 일하고 있는 여성

❑ 시간선택제도 사용 경험은 사용 19.4%, 미사용 80.6%임

○ 나이에 따라서는 35~44세의 사용 경험이 23.8%로 가장 높고, 25~34세의 사용 경험이 13.8%로 가장 낮음

○ 교육 수준에 따라서는 고등학교 이하의 사용 경험이 28.6%로 가장 높고, 전문대학 졸업이 13.3%로 가장 낮음

○ 거주지에 따라서는 중구의 사용 경험이 25.8%로 가장 높고, 대덕구는 14.3%로 가장 낮음

○ 응답유형에 따라서는 다 유형의 사용 경험은 26.6%인데 비하여, 라 유형은 13.8%로 나타나 유의미한 차이를 보임

〈 표 3-118 〉 시간선택제도 사용 경험

단위: %(명)

구분		사용	미사용	계(명)
전체		19.4	80.6	100.0(218)
나이	25~34세	13.8	86.2	100.0(58)
	35~44세	23.8	76.2	100.0(63)
	45~54세	19.6	80.4	100.0(97)
교육 수준	고등학교 이하	28.6	71.4	100.0(21)
	전문대학 졸업	13.3	86.7	100.0(45)
	대학교 졸업 이상	19.9	80.1	100.0(152)
거주지	동구	15.0	85.0	100.0(20)
	중구	25.8	74.2	100.0(31)
	서구	14.5	85.5	100.0(62)
	유성구	23.8	76.2	100.0(84)
	대덕구	14.3	85.7	100.0(21)
응답 유형	다	26.6	73.4	100.0(94)
	라	13.8	86.2	100.0(124)

* 다 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성
* 라 유형 : 한 번도 일자리를 그만둔 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없이 일하고 있는 여성

(2) 시차 출퇴근제도

❑ 시차 출퇴근제는 있음이 27.7%, 없음이 50.5%, 모름이 21.7%임

- ○ 나이에 따라서는 25~34세는 모름이 27.8%, 35~44세는 없음이 56.2%, 45~54세는 있음이 31.4%로 나타나 유의미한 차이를 보임
- ○ 교육 수준에 따라서는 고등학교 이하는 모름이 31.6%, 전문대학 졸업은 없음이 57.4%, 대학교 졸업 이상은 있음이 34.1%로 나타나 유의미한 차이를 보임
- ○ 거주지에 따라서는 제도가 있다는 응답은 유성구가 36.0%, 없다는 응답은 중구가 55.1%, 모른다는 응답은 동구가 26.5%로 가장 높게 나타남
- ○ 응답유형에 따라서는 제도가 있다는 응답이 다 유형이 23.8%, 라 유형은 31.6%로 나타나 유의미한 차이를 보임

〈 표 3-119 〉 시차 출퇴근제도 여부

단위: %(명)

구분		있음	없음	모름	계(명)
전체		27.7	50.5	21.7	100.0(794)
나이	25~34세	24.6	47.6	27.8	100.0(252)
	35~44세	26.4	56.2	17.4	100.0(234)
	45~54세	31.4	48.5	20.1	100.0(308)
교육 수준	고등학교 이하	17.6	50.7	31.6	100.0(137)
	전문대학 졸업	19.1	57.4	23.4	100.0(187)
	대학교 졸업 이상	34.1	47.8	18.1	100.0(470)
거주지	동구	21.6	52.0	26.5	100.0(103)
	중구	27.1	55.1	17.8	100.0(107)
	서구	25.2	53.8	21.1	100.0(264)
	유성구	36.0	42.7	21.3	100.0(225)
	대덕구	23.2	53.7	23.2	100.0(95)
응답 유형	다	23.8	53.8	22.5	100.0(399)
	라	31.6	47.3	21.0	100.0(395)

* 다 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성
* 라 유형 : 한 번도 일자리를 그만둔 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없이 일하고 있는 여성

❑ 시차 출퇴근제도 사용 경험은 사용 45.4%, 미사용 54.6%임

○ 나이에 따라서는 35~44세의 사용 경험이 가장 높고, 25~34세의 사용 경험이 가장 낮음

○ 교육 수준에 따라서는 고등학교 이하의 사용 경험이 50.0%로 가장 높고, 대학교 졸업 이상이 44.4%로 가장 낮음

○ 거주지에 따라서는 유성구의 사용 경험이 49.4%로 가장 높고, 동구의 사용 경험이 36.4%로 가장 낮음

○ 응답유형에 따라서는 다 유형의 사용 경험은 46.3%, 라 유형은 44.4%임

〈 표 3-120 〉 시차 출퇴근제도 사용 경험

단위: %(명)

구분		사용	미사용	계(명)
전체		45.4	54.6	100.0(220)
나이	25~34세	41.9	58.1	100.0(61)
	35~44세	53.2	46.8	100.0(62)
	45~54세	43.3	56.7	100.0(97)
교육 수준	고등학교 이하	50.0	50.0	100.0(24)
	전문대학 졸업	45.9	54.1	100.0(36)
	대학교 졸업 이상	44.4	55.6	100.0(160)
거주지	동구	36.4	63.6	100.0(22)
	중구	42.9	57.1	100.0(27)
	서구	44.8	55.2	100.0(67)
	유성구	49.4	50.6	100.0(80)
	대덕구	47.8	52.2	100.0(24)
응답 유형	다	46.3	53.7	100.0(94)
	라	44.4	55.6	100.0(126)

* 다 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성
* 라 유형 : 한 번도 일자리를 그만둔 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없이 일하고 있는 여성

⑶ 탄력근무제도

❑ 탄력근무제는 있음이 24.4%, 없음이 53.9%, 모름이 21.7%임

- ○ 나이에 따라서는 25~34세는 모름이 27.1%, 45~54세는 있음이 29.1%로 나타나 유의미한 차이를 보임
- ○ 교육 수준에 따라서는 고등학교 이하는 모름이 34.3%, 전문대학 졸업은 없음이 61.4%, 대학교 졸업 이상은 있음이 29.0%로 나타나 유의미한 차이를 보임
- ○ 거주지에 따라서는 제도가 있다는 응답은 유성구가 32.1%, 없다는 응답은 대덕구가 61.1%, 모른다는 응답은 동구가 29.4%로 가장 높게 나타나 유의미한 차이를 보임
- ○ 응답유형에 따라서는 제도가 있다는 응답은 다 유형은 20.8%, 라 유형은 27.8%로 나타남

〈 표 3-121 〉 탄력근무제도 여부

단위: %(명)

구분		있음	없음	모름	계(명)
전체		24.4	53.9	21.7	100.0(794)
나이	25~34세	18.7	54.2	27.1	100.0(252)
	35~44세	23.9	55.1	20.9	100.0(234)
	45~54세	29.1	52.8	18.1	100.0(308)
교육 수준	고등학교 이하	16.1	49.6	34.3	100.0(137)
	전문대학 졸업	18.5	61.4	20.1	100.0(187)
	대학교 졸업 이상	29.0	52.2	18.8	100.0(470)
거주지	동구	18.6	52.0	29.4	100.0(103)
	중구	24.5	57.5	17.9	100.0(107)
	서구	21.4	55.3	23.3	100.0(264)
	유성구	32.1	48.7	19.2	100.0(225)
	대덕구	20.0	61.1	18.9	100.0(95)
응답 유형	다	20.8	56.1	23.1	100.0(399)
	라	27.8	51.6	20.5	100.0(395)

* 다 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성
* 라 유형 : 한 번도 일자리를 그만둔 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없이 일하고 있는 여성

❑ 탄력근무제도 사용 경험은 사용 34.8%, 미사용 65.2%임

○ 나이에 따라서는 45~54세의 사용 경험이 41.1%로 가장 높고, 35~44세의 사용 경험이 28.6%로 가장 낮음

○ 교육 수준에 따라서는 대학교 졸업 이상의 사용 경험이 36.8%로 가장 높고, 고등학교 이하의 사용 경험이 27.3%로 가장 낮음

○ 거주지에 따라서는 중구의 사용 경험이 42.3%로 가장 높고, 동구가 15.8%로 가장 낮음

○ 응답유형에 따라서는 다 유형의 사용 경험은 38.1%, 라 유형은 32.7%임

〈 표 3-122 〉 탄력근무제도 사용 경험

단위: %(명)

구분		사용	미사용	계(명)
전체		34.8	65.2	100.0(193)
나이	25~34세	29.8	70.2	100.0(47)
	35~44세	28.6	71.4	100.0(56)
	45~54세	41.1	58.9	100.0(90)
교육 수준	고등학교 이하	27.3	72.7	100.0(22)
	전문대학 졸업	31.4	68.6	100.0(35)
	대학교 졸업 이상	36.8	63.2	100.0(136)
거주지	동구	15.8	84.2	100.0(19)
	중구	42.3	57.7	100.0(26)
	서구	33.9	66.1	100.0(56)
	유성구	38.9	61.1	100.0(73)
	대덕구	31.6	68.4	100.0(19)
응답 유형	다	38.1	61.9	100.0(83)
	라	32.7	67.3	100.0(110)

* 다 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성
* 라 유형 : 한 번도 일자리를 그만둔 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없이 일하고 있는 여성

(4) 재택·원격 근무제도

❑ 재택·원격 근무는 있음이 22.0%, 없음이 61.2%, 모름이 16.9%임

- ○ 나이에 따라서는 25~34세는 모른다는 응답이 18.3%, 35~44세는 없음이라는 응답이 62.6%, 45~54세는 있다는 응답이 23.7%로 나타남
- ○ 교육 수준에 따라서는 교육 수준이 높을수록 제도가 있다는 응답이 높아, 고등학교 이하는 8.8%인데 비하여 대학교 졸업 이상은 28.4%로 나타남. 제도를 모른다는 응답은 고등학교 이하가 28.5%로 나타나 유의미한 차이를 보임
- ○ 거주지에 따라서는 제도가 있다는 응답은 유성구가 26.7%, 없다는 응답은 중구가 68.9%, 모른다는 응답은 동구가 20.4%로 가장 높음
- ○ 응답유형에 따라서는 다 유형은 모름이 19.3%, 라 유형은 있음이 23.4%로 나타남

〈 표 3-123 〉 재택·원격 근무제도 여부

단위: %(명)

구분		있음	없음	모름	계(명)
전체		22.0	61.2	16.9	100.0(794)
나이	25~34세	21.0	60.7	18.3	100.0(252)
	35~44세	20.4	62.6	17.0	100.0(234)
	45~54세	23.7	60.4	15.9	100.0(308)
교육 수준	고등학교 이하	8.8	62.8	28.5	100.0(137)
	전문대학 졸업	15.4	69.1	15.4	100.0(187)
	대학교 졸업 이상	28.4	57.6	14.1	100.0(470)
거주지	동구	19.4	60.2	20.4	100.0(103)
	중구	17.9	68.9	13.2	100.0(107)
	서구	22.6	59.0	18.4	100.0(264)
	유성구	26.7	58.7	14.7	100.0(225)
	대덕구	16.8	65.3	17.9	100.0(95)
응답 유형	다	20.6	60.2	19.3	100.0(399)
	라	23.4	62.2	14.5	100.0(395)

* 다 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성
* 라 유형 : 한 번도 일자리를 그만둔 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없이 일하고 있는 여성

❑ 재택·원격 근무제도 사용 경험은 사용 54.8%, 미사용 45.2%임

○ 나이에 따라서는 45~54세의 사용 경험이 58.1%로 가장 높고, 25~34세의 사용 경험은 50.0%로 가장 낮음

○ 교육 수준에 따라서는 대학교 졸업 이상의 사용 경험이 57.9%로 가장 높고, 전문대학 졸업의 사용 경험이 43.3%로 가장 낮음

○ 거주지에 따라서는 중구의 사용 경험이 68.4%로 가장 높고, 유성구의 사용 경험이 46.7%로 가장 낮음

○ 응답유형에 따라서는 다 유형의 사용 경험은 50.0%, 라 유형은 59.8%임

〈 표 3-124 〉 재택·원격 근무제도 사용 경험

단위: %(명)

구분		사용	미사용	계(명)
전체		54.8	45.2	100.0(174)
나이	25~34세	50.0	50.0	100.0(52)
	35~44세	55.1	44.9	100.0(49)
	45~54세	58.1	41.9	100.0(73)
교육 수준	고등학교 이하	50.0	50.0	100.0(12)
	전문대학 졸업	43.3	56.7	100.0(30)
	대학교 졸업 이상	57.9	42.1	100.0(132)
거주지	동구	60.0	40.0	100.0(20)
	중구	68.4	31.6	100.0(19)
	서구	56.7	43.3	100.0(60)
	유성구	46.7	53.3	100.0(59)
	대덕구	56.3	43.8	100.0(16)
응답 유형	다	50.0	50.0	100.0(82)
	라	59.8	40.2	100.0(92)

* 다 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성
* 라 유형 : 한 번도 일자리를 그만둔 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없이 일하고 있는 여성

4) 휴가제도 여부

❑ 현재 일자리(사업체)에 휴가제도가 존재하는지를 질문한 결과, 제도에 따라 있다는 응답이 32.6~67.4%이고, 모른다는 응답도 9.0~23.9%에 이름

- ❍ 휴가제도 중 있다는 응답은 연차 휴가 사용 분할제도 64.2%, 병가 62.6%, 생리휴가 32.6%, 경조사 휴가 67.4%, 공가 42.1%임
- ❍ 휴가제도가 없다는 응답은 연차 휴가 사용 분할제도 26.7%, 병가 26.3%, 생리휴가 47.5%, 경조사 휴가 20.6%, 공가 34.0%임
- ❍ 휴가제도의 존재 여부를 모른다는 응답은 연차 휴가 사용 분할제도 9.0%, 병가 11.0%, 생리휴가 20.0%, 경조사 휴가 12.0%, 공가 23.9%임

〈 표 3-125 〉 휴가제도 여부

단위: %(명)

구분	있음	없음	모름	계(명)
연차 휴가 사용 분할제도	64.2	26.7	9.0	100.0(794)
병가	62.6	26.3	11.0	100.0(794)
생리휴가	32.6	47.5	20.0	100.0(794)
경조사 휴가	67.4	20.6	12.0	100.0(794)
공가	42.1	34.0	23.9	100.0(794)

❑ 휴가제도 중 사용 경험이 가장 높은 제도는 연차 휴가 사용 분할제도로 사용 경험은 87.3%임

○ 그다음으로는 공가 63.7%, 병가 56.6%, 경조사 휴가 50.0%, 생리휴가 24.0%의 순으로 나타남

〈 표 3-126 〉 휴가제도 사용 경험

단위: %(명)

구분	사용	미사용	계(명)
연차 휴가 사용 분할제도	87.3	12.7	100.0(510)
병가	56.6	43.4	100.0(498)
생리휴가	24.0	76.0	100.0(259)
경조사 휴가	50.0	50.0	100.0(536)
공가	63.7	36.3	100.0(334)

(1) 연차 휴가 사용 분할제도

❑ 연차 휴가 사용 분할제도는 있음이 64.2%, 없음이 26.7%, 모름이 9.0%임

- ○ 나이에 따라서는 나이가 적을수록 있음의 비율이 높고, 없음의 비율이 낮은 것으로 나타남
- ○ 교육 수준에 따라서는 대학교 졸업 이상은 있음이 71.7%인데 비하여 고등학교 이하와 전문대학 졸업은 각 51.5%, 54.8%로 나타나 유의미한 차이를 보임
- ○ 거주지에 따라서는 제도가 있다는 응답은 유성구가 72.1%, 없다는 응답은 중구가 41.5%, 모른다는 응답은 서구가 12.1%로 나타나 유의미한 차이를 보임
- ○ 응답유형에 따라서는 라 유형은 있다는 응답이 73.9%이고, 다 유형은 없음이 33.8%로 나타나 유의미한 차이를 보임

〈 표 3-127 〉 연차 휴가 사용 분할제도 여부

단위: %(명)

구분		있음	없음	모름	계(명)
전체		64.2	26.7	9.0	100.0(794)
나이	25~34세	66.3	22.6	11.1	100.0(252)
	35~44세	65.8	27.4	6.8	100.0(234)
	45~54세	61.4	29.9	8.8	100.0(308)
교육 수준	고등학교 이하	51.5	37.5	11.0	100.0(137)
	전문대학 졸업	54.8	35.6	9.6	100.0(187)
	대학교 졸업 이상	71.7	20.0	8.3	100.0(470)
거주지	동구	62.7	27.5	9.8	100.0(103)
	중구	54.7	41.5	3.8	100.0(107)
	서구	64.9	23.0	12.1	100.0(264)
	유성구	72.1	19.5	8.4	100.0(225)
	대덕구	56.4	36.2	7.4	100.0(95)
응답 유형	다	54.6	33.8	11.5	100.0(399)
	라	73.9	19.5	6.6	100.0(395)

* 다 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성
* 라 유형 : 한 번도 일자리를 그만둔 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없이 일하고 있는 여성

❑ 연차 휴가 사용 분할제도 사용 경험은 사용 87.3%, 미사용 12.7%임

○ 나이에 따라서는 45~54세의 사용 경험이 89.4%로 가장 높고, 35~44세의 사용 경험이 85.1%로 가장 낮음

○ 교육 수준에 따라서는 대학교 졸업 이상의 사용 경험이 89.3%로 가장 높고, 고등학교 이하의 사용 경험이 82.9%로 가장 낮음

○ 거주지에 따라서는 대덕구의 사용 경험이 90.7%로 가장 높고, 중구의 사용 경험이 81.4%로 가장 낮음

○ 응답유형에 따라서는 다 유형의 사용 경험은 84.9%, 라 유형은 89.0%임

〈 표 3-128 〉 연차 휴가 사용 분할제도 사용 경험

단위: %(명)

구분		사용	미사용	계(명)
전체		87.3	12.7	100.0(510)
나이	25~34세	87.3	12.7	100.0(166)
	35~44세	85.1	14.9	100.0(154)
	45~54세	89.4	10.6	100.0(190)
교육 수준	고등학교 이하	82.9	17.1	100.0(70)
	전문대학 졸업	83.7	16.3	100.0(104)
	대학교 졸업 이상	89.3	10.7	100.0(336)
거주지	동구	85.9	14.1	100.0(64)
	중구	81.4	18.6	100.0(59)
	서구	89.5	10.5	100.0(171)
	유성구	85.9	14.1	100.0(162)
	대덕구	90.7	9.3	100.0(54)
응답 유형	다	84.9	15.1	100.0(218)
	라	89.0	11.0	100.0(292)

* 다 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성
* 라 유형 : 한 번도 일자리를 그만둔 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없이 일하고 있는 여성

(2) 병가 제도

❑ 병가 제도는 있음이 62.6%, 없음이 26.3%, 모름이 11.0%임

- ○ 나이에 따라서는 25~34세는 모름이 13.9%, 35~44세는 없음이 27.2%, 45~54세는 있음이 65.3%로 나타남
- ○ 교육 수준에 따라서는 고등학교 이하는 모름이 17.5%, 대학교 졸업 이상은 있음이 70.2%로 나타나 유의미한 차이를 보임
- ○ 거주지에 따라서는 제도가 있다는 응답은 유성구가 66.8%, 없다는 응답은 중구가 37.4%, 모른다는 응답은 서구가 15.8%로 가장 높게 나타나 유의미한 차이를 보임
- ○ 응답유형에 따라서는 라 유형은 있다는 응답이 72.2%이고, 다 유형은 없다와 모름이 각 32.3%, 14.5%로 나타나 유의미한 차이를 보임

〈 표 3-129 〉 병가 제도 여부

단위: %(명)

구분		있음	없음	모름	계(명)
전체		62.6	26.3	11.0	100.0(794)
나이	25~34세	60.2	25.9	13.9	100.0(252)
	35~44세	61.7	27.2	11.1	100.0(234)
	45~54세	65.3	26.0	8.8	100.0(308)
교육 수준	고등학교 이하	45.3	37.2	17.5	100.0(137)
	전문대학 졸업	56.1	33.9	10.1	100.0(187)
	대학교 졸업 이상	70.2	20.2	9.6	100.0(470)
거주지	동구	61.8	25.5	12.7	100.0(103)
	중구	58.9	37.4	3.7	100.0(107)
	서구	60.2	24.1	15.8	100.0(264)
	유성구	66.8	23.0	10.2	100.0(225)
	대덕구	63.5	29.2	7.3	100.0(95)
응답 유형	다	53.1	32.3	14.5	100.0(399)
	라	72.2	20.2	7.6	100.0(395)

* 다 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성
* 라 유형 : 한 번도 일자리를 그만둔 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없이 일하고 있는 여성

❑ 병가 제도 사용 경험은 사용이 56.6%, 미사용이 43.4%임

○ 나이에 따라서는 45~54세의 사용 경험이 60.7%로 가장 높고, 25~34세의 사용 경험이 51.3%로 가장 낮음

○ 교육 수준에 따라서는 전문대학 졸업의 사용 경험이 58.5%로 가장 높고, 고등학교 이하의 사용 경험이 51.6%로 가장 낮음

○ 거주지에 따라서는 서구의 사용 경험이 60.6%로 가장 높고, 동구의 사용 경험이 50.8%로 가장 낮음

○ 응답유형에 따라서는 다 유형과 라 유형의 사용 경험은 56.6%임

〈 표 3-130 〉 병가 제도 사용 경험

단위: %(명)

구분		사용	미사용	계(명)
전체		56.6	43.4	100.0(498)
나이	25~34세	51.3	48.7	100.0(152)
	35~44세	56.2	43.8	100.0(145)
	45~54세	60.7	39.3	100.0(201)
교육 수준	고등학교 이하	51.6	48.4	100.0(62)
	전문대학 졸업	58.5	41.5	100.0(106)
	대학교 졸업 이상	57.0	43.0	100.0(330)
거주지	동구	50.8	49.2	100.0(63)
	중구	58.1	41.9	100.0(62)
	서구	60.6	39.4	100.0(161)
	유성구	54.7	45.3	100.0(151)
	대덕구	55.7	44.3	100.0(61)
응답 유형	다	56.6	43.4	100.0(212)
	라	56.6	43.4	100.0(286)

* 다 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성
* 라 유형 : 한 번도 일자리를 그만둔 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없이 일하고 있는 여성

⑶ 생리휴가

❑ 생리휴가는 있음이 32.6%, 없음이 47.5%, 모름이 20.0%임

- ○ 나이에 따라서는 제도가 있다는 응답과 없다는 응답은 모두 45~54세가 각 34.4%, 50.0%로 가장 높고, 모른다는 응답은 25~34세가 23.0%로 가장 높음
- ○ 교육 수준에 따라서는 대학교 졸업 이상의 38.6%는 제도가 있다고 응답한 반면에 고등학교 이하와 전문대학 졸업의 각 56.6%, 56.4%는 제도가 없다고 응답함. 또한, 고등학교 이하는 24.3%가 모른다고 응답하여 유의미한 차이를 보임
- ○ 거주지에 따라서는 제도가 있음은 유성구 37.3%, 없다는 응답은 중구와 대덕구가 각 57.1%, 55.2%, 모른다는 응답은 동구 28.4%로 나타나 유의미한 차이를 보임
- ○ 응답유형에 따라서는 라 유형은 있다는 응답이 42.8%인데 비하여 다 유형은 22.3%로 나타나 유의미한 차이를 보임

〈 표 3-131 〉 생리휴가 제도 여부

단위: %(명)

구분		있음	없음	모름	계(명)
전체		32.6	47.5	20.0	100.0(794)
나이	25~34세	31.7	45.2	23.0	100.0(252)
	35~44세	31.1	46.8	22.1	100.0(234)
	45~54세	34.4	50.0	15.6	100.0(308)
교육 수준	고등학교 이하	19.1	56.6	24.3	100.0(137)
	전문대학 졸업	27.1	56.4	16.5	100.0(187)
	대학교 졸업 이상	38.6	41.4	20.0	100.0(470)
거주지	동구	25.5	46.1	28.4	100.0(103)
	중구	33.3	57.1	9.5	100.0(107)
	서구	33.2	43.0	23.8	100.0(264)
	유성구	37.3	45.8	16.9	100.0(225)
	대덕구	25.0	55.2	19.8	100.0(95)
응답 유형	다	22.3	55.1	22.6	100.0(399)
	라	42.8	39.7	17.5	100.0(395)

* 다 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성
* 라 유형 : 한 번도 일자리를 그만둔 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없이 일하고 있는 여성

❑ 생리휴가 제도 사용 경험은 사용 24.0%, 미사용 76.0%임

○ 나이에 따라서는 35~44세의 사용 경험이 27.8%로 가장 높고, 25~34세의 사용 경험이 16.5%로 가장 낮음

○ 교육 수준에 따라서는 교육 수준이 높아질수록 사용 경험이 낮아지는 것으로 나타나 고등학교 이하의 사용 경험은 57.7%인데 비하여, 대학교 졸업 이상은 17.1%로 나타나 유의미한 차이를 보임

○ 거주지에 따라서는 중구의 사용 경험이 37.1%로 가장 높고, 서구의 사용 경험이 20.5%로 가장 낮음

○ 응답유형에 따라서는 다 유형의 사용 경험은 34.4%인데 비하여, 라 유형의 사용 경험은 18.8%로 나타나 유의미한 차이를 보임

〈 표 3-132 〉 생리휴가 제도 사용 경험

단위: %(명)

구분		사용	미사용	계(명)
전체		24.0	76.0	100.0(259)
나이	25~34세	16.5	83.5	100.0(79)
	35~44세	27.8	72.2	100.0(73)
	45~54세	26.4	73.6	100.0(107)
교육 수준	고등학교 이하	57.7	42.3	100.0(26)
	전문대학 졸업	31.4	68.6	100.0(52)
	대학교 졸업 이상	17.1	82.9	100.0(181)
거주지	동구	22.2	77.8	100.0(28)
	중구	37.1	62.9	100.0(35)
	서구	20.5	79.5	100.0(88)
	유성구	21.4	78.6	100.0(84)
	대덕구	29.2	70.8	100.0(24)
응답 유형	다	34.4	65.6	100.0(89)
	라	18.8	81.2	100.0(170)

* 다 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성
* 라 유형 : 한 번도 일자리를 그만둔 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없이 일하고 있는 여성

⑷ 경조사 휴가

❑ 경조사 휴가는 있음이 67.4%, 없음이 20.6%, 모름이 12.0%임

- ○ 나이에 따라서는 25~34세는 모름이 14.3%, 35~44세는 없음이 23.4%, 45~54세는 있음이 70.4%로 나타남
- ○ 교육 수준에 따라서는 고등학교 이하는 모름이 20.4%, 고등학교 이하와 전문대학 졸업은 없음이 각 29.9%, 27.1%, 대학교 졸업 이상은 있음이 75.7%로 나타나 유의미한 차이를 보임
- ○ 거주지에 따라서는 제도가 있다는 응답은 유성구가 74.7%, 없다는 응답은 중구가 31.1%, 모른다는 응답은 동구가 17.6%로 나타나 유의미한 차이를 보임
- ○ 응답유형에 따라서는 다 유형은 없음과 모름이 각 27.3%, 14.5%이고, 라 유형은 있음이 76.7%로 나타나 유의미한 차이를 보임

〈 표 3-133 〉 경조사 휴가 제도 여부

단위: %(명)

구분		있음	없음	모름	계(명)
전체		67.4	20.6	12.0	100.0(794)
나이	25~34세	65.7	19.9	14.3	100.0(252)
	35~44세	65.5	23.4	11.1	100.0(234)
	45~54세	70.4	18.9	10.7	100.0(308)
교육 수준	고등학교 이하	49.6	29.9	20.4	100.0(137)
	전문대학 졸업	60.1	27.1	12.8	100.0(187)
	대학교 졸업 이상	75.7	15.1	9.2	100.0(470)
거주지	동구	61.8	20.6	17.6	100.0(103)
	중구	63.2	31.1	5.7	100.0(107)
	서구	66.4	19.6	14.0	100.0(264)
	유성구	74.7	16.4	8.9	100.0(225)
	대덕구	63.2	22.1	14.7	100.0(95)
응답 유형	다	58.1	27.3	14.5	100.0(399)
	라	76.7	13.9	9.4	100.0(395)

* 다 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성
* 라 유형 : 한 번도 일자리를 그만둔 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없이 일하고 있는 여성

❑ 경조사 휴가 제도 사용 경험은 사용 50.0%, 미사용 50.0%임

○ 나이에 따라서는 45~54세의 사용 경험이 52.1%로 가장 높고, 25~34세의 사용 경험은 46.7%로 가장 낮음

○ 교육 수준에 따라서는 고등학교 이하의 사용 경험이 55.9%로 가장 높고, 전문대학 졸업의 사용 경험이 43.4%로 가장 낮음

○ 거주지에 따라서는 중구의 사용 경험이 56.7%로 가장 높고, 동구의 사용 경험이 42.9%로 가장 낮음

○ 응답유형에 따라서는 다 유형의 사용 경험은 42.2%인데 비하여, 라 유형의 사용 경험은 55.8%로 나타나 유의미한 차이를 보임

〈 표 3-134 〉 경조사 휴가 제도 사용 경험

단위: %(명)

구분		사용	미사용	계(명)
전체		50.0	50.0	100.0(536)
나이	25~34세	46.7	53.3	100.0(165)
	35~44세	51.0	49.0	100.0(154)
	45~54세	52.1	47.9	100.0(217)
교육 수준	고등학교 이하	55.9	44.1	100.0(68)
	전문대학 졸업	43.4	56.6	100.0(113)
	대학교 졸업 이상	51.0	49.0	100.0(355)
거주지	동구	42.9	57.1	100.0(63)
	중구	56.7	43.3	100.0(67)
	서구	50.3	49.7	100.0(177)
	유성구	47.9	52.1	100.0(169)
	대덕구	55.0	45.0	100.0(60)
응답 유형	다	42.2	57.8	100.0(233)
	라	55.8	44.2	100.0(303)

* 다 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성
* 라 유형 : 한 번도 일자리를 그만둔 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없이 일하고 있는 여성

(5) 공가

❑ 공가는 있음이 42.1%, 없음이 34.0%, 모름이 23.9%임

- ○ 나이에 따라서는 45~54세는 있음이 47.9%이고, 25~34세와 35~44세는 모름이 각 29.2%, 25.2%로 나타나 유의미한 차이를 보임
- ○ 교육 수준에 따라서는 대학교 졸업 이상은 있음이 52.1%, 고등학교 이하와 전문대학 졸업은 없음이 각 42.3%, 44.4%, 고등학교 이하는 모름이 34.3%로 나타나 유의미한 차이를 보임
- ○ 거주지에 따라서는 제도가 있다는 응답은 유성구가 49.8%, 없음은 중구가 41.5%, 모름은 대덕구가 30.5%로 나타나 유의미한 차이를 보임
- ○ 응답유형에 따라서는 다 유형은 없음과 모름이 각 40.8%, 27.0%이며, 라 유형은 있음이 51.9%로 나타나 유의미한 차이를 보임

〈 표 3-135 〉 공가 제도 여부

단위: %(명)

구분		있음	없음	모름	계(명)
전체		42.1	34.0	23.9	100.0(794)
나이	25~34세	37.2	33.6	29.2	100.0(252)
	35~44세	39.7	35.0	25.2	100.0(234)
	45~54세	47.9	33.7	18.4	100.0(308)
교육 수준	고등학교 이하	23.4	42.3	34.3	100.0(137)
	전문대학 졸업	30.7	44.4	24.9	100.0(187)
	대학교 졸업 이상	52.1	27.4	20.4	100.0(470)
거주지	동구	37.3	36.3	26.5	100.0(103)
	중구	42.5	41.5	16.0	100.0(107)
	서구	41.5	32.5	26.0	100.0(264)
	유성구	49.8	29.3	20.9	100.0(225)
	대덕구	31.6	37.9	30.5	100.0(95)
응답 유형	다	32.3	40.8	27.0	100.0(399)
	라	51.9	27.3	20.8	100.0(395)

* 다 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성
* 라 유형 : 한 번도 일자리를 그만둔 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없이 일하고 있는 여성

❑ 공가 제도 사용 경험은 사용 63.7%, 미사용 36.3%임

○ 나이에 따라서는 35~44세의 사용 경험은 67.7%로 가장 높고, 25~34세의 사용 경험은 56.4%로 가장 낮음

○ 교육 수준에 따라서는 대학교 졸업 이상의 사용 경험이 68.9%로 가장 높고, 고등학교 이하의 사용 경험이 46.9%로 가장 낮아 유의미한 차이를 보임

○ 거주지에 따라서는 중구의 사용 경험이 71.1%로 가장 높고, 대덕구의 사용 경험이 53.3%로 가장 낮음

○ 응답유형에 따라서는 다 유형의 사용 경험은 59.7%, 라 유형은 66.3%임

〈 표 3-136 〉 공가 제도 사용 경험

단위: %(명)

구분		사용	미사용	계(명)
전체		63.7	36.3	100.0(334)
나이	25~34세	56.4	43.6	100.0(94)
	35~44세	67.7	32.3	100.0(92)
	45~54세	65.5	34.5	100.0(148)
교육 수준	고등학교 이하	46.9	53.1	100.0(32)
	전문대학 졸업	51.7	48.3	100.0(58)
	대학교 졸업 이상	68.9	31.1	100.0(244)
거주지	동구	55.3	44.7	100.0(38)
	중구	71.1	28.9	100.0(45)
	서구	65.5	34.5	100.0(110)
	유성구	64.3	35.7	100.0(111)
	대덕구	53.3	46.7	100.0(30)
응답 유형	다	59.7	40.3	100.0(129)
	라	66.3	33.7	100.0(205)

* 다 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성
* 라 유형 : 한 번도 일자리를 그만둔 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없이 일하고 있는 여성

5) 육아휴직 사용

❑ 육아휴직(부모 휴가) 사용 대상인 응답자에게 현재 일자리에서 육아휴직을 사용한 경험을 조사한 결과, 있음이 97.6%, 없음이 2.4%

○ 육아휴직을 사용하지 않은 응답자는 3명에 불과하지만, 그 이유는 육아휴직을 쓰지 않아도 별 어려움이 없어서, 직장동료와 상사의 눈치가 보여서, 경제적 이유(보수가 줄기 때문에) 등임

〈 표 3-137 〉 육아휴직 사용 경험

단위: 명, %

구분	빈도	백분율
있음	82	97.6
없음	3	2.4
계	85	100.0

4. 경력 단절 위기 경험

❑ 현재 일자리에서 임신 준비, 결혼, 임신, 출산, 가족구성원 돌봄, 육아 등의 이유 또는 근로조건 등의 이유로 일자리를 그만두지는 않았지만, 경력 단절 위기를 겪은 적이 있는지를 조사한 결과, 있었음이 26.5%, 없었음이 73.5%임

○ 나이에 따라서는 경력 단절 위기가 있었다는 응답은 35~44세가 34.0%, 45~54세가 30.1%인데 비하여, 25~34세는 15.1%로 나타나 유의미한 차이를 보임

○ 교육 수준에 따라서는 경력 단절 위기가 있었다는 응답은 전문대학 졸업이 28.2%로 가장 높고, 고등학교 이하는 25.0%로 가장 낮음

○ 거주지에 따라서는 경력 단절 위기가 있었다는 응답은 유성구가 29.2%로 가장 높고, 대덕구가 23.2%로 가장 낮음

○ 응답유형에 따라서는 다 유형은 경력 단절 위기가 있었다는 응답이 36.8%인데 비하여, 라 유형은 15.9%로 나타나 유의미한 차이를 보임

〈 표 3-138 〉 경력 단절 위기 경험 여부

단위: %(명)

구분		있었음	없었음	계(명)
전체		26.5	73.5	100.0(794)
나이	25~34세	15.1	84.9	100.0(252)
	35~44세	34.0	66.0	100.0(234)
	45~54세	30.1	69.9	100.0(308)
교육 수준	고등학교 이하	25.0	75.0	100.0(137)
	전문대학 졸업	28.2	71.8	100.0(187)
	대학교 졸업 이상	26.2	73.8	100.0(470)
거주지	동구	25.2	74.8	100.0(103)
	중구	28.0	72.0	100.0(107)
	서구	25.3	74.7	100.0(264)
	유성구	29.2	70.8	100.0(225)
	대덕구	23.2	76.8	100.0(95)
응답 유형	다	36.8	63.3	100.0(399)
	라	15.9	84.1	100.0(395)

* 다 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성
* 라 유형 : 한 번도 일자리를 그만둔 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없이 일하고 있는 여성

❑ 경력 단절의 위험이 있었으나, 이를 극복할 수 있었던 가장 중요한 요인으로는 가족구성원의 양육(돌봄) 지원이 41.8%로 가장 높게 나타남

○ 그다음으로는 지금 힘들어도 발전(미래)이 있는 일이어서가 14.8%, 일과 생활을 양립할 수 있는 직장 문화가 14.8%, 아이를 믿고 맡길 수 있는 좋은 보육 시설을 이용할 수 있어서 7.5%, 일과 양육(돌봄)을 병행할 수 있는 직장 문화 6.5%, 내 아이를 안심하고 돌봐 줄 전문 돌보미가 있어서 5.1%의 순으로 나타남

〈 표 3-139 〉 경력 단절 위기 극복 가능 요인

단위: 명, %

구분	빈도	백분율
가족 구성원들의 양육(돌봄) 지원	88	41.8
일과 양육(돌봄)을 병행할 수 있는 직장 문화	14	6.5
아이를 믿고 맡길 수 있는 좋은 보육 시설을 이용할 수 있어서	16	7.5
내 아이를 안심하고 돌봐 줄 전문 돌보미가 있어서	11	5.1
지금 힘들어도 발전(미래)이 있는 일이어서	31	14.8
일과 생활을 양립할 수 있는 직장 문화	31	14.8
기타	20	9.4
계	210	100.0

5. 사업체 사회보험 가입 여부

❑ 현재 일자리(사업체)에서의 사회보험 가입 여부를 살펴보면, 건강보험 가입이 90.6%로 가장 높게 나타남

○ 그다음으로는 국민연금 가입률이 79.0%, 고용보험 가입률이 75.5%, 산업재해보상보험 가입률이 69.3%이며, 특수직역연금의 가입률은 7.8%로 나타남

〈 표 3-140 〉 사업체 사회보험 가입 여부

단위: %(명)

구분	가입	미가입	잘 모르겠음	해당 없음	계(명)
건강보험	90.6	6.0	3.4	-	100.0(794)
국민연금	79.0	11.1	3.0	6.9	100.0(794)
고용보험	75.5	11.7	4.9	7.9	100.0(794)
산재보험	69.3	12.6	10.5	7.6	100.0(794)
특수직역연금	7.8	84.3	2.1	5.8	100.0(794)

❑ 건강보험 등 5개 사회보험 가입률을 나이, 교육 수준, 거주지, 응답유형으로 살펴보면 다음과 같음

○ 건강보험 가입률을 살펴보면, 나이에 따라서는 나이와 관계없이 비슷한 가입률을 보이고 있음. 교육 수준에 따라서는 대학교 졸업 이상의 가입률이 93.2%로 가장 높고, 고등학교 이하는 81.8%로 가장 낮음. 거주지에 따라서는 서구의 가입률이 92.5%로 가장 높고, 중구가 88.8%로 가장 낮음. 응답유형에 따라서는 다 유형의 가입률은 86.8%인데 비하여, 라 유형은 94.4%로 나타남

○ 국민연금 가입률을 살펴보면, 나이에 따라서는 나이와 관계없이 비슷한 가입률을 보이고 있음. 교육 수준에 따라서는 전문대학 졸업의 가입률이 86.2%로 가장 높고, 고등학교 이하는 73.2%로 가장 낮음. 거주지에 따라서는 동구의 가입률이 85.3%로 가장 높고, 유성구가 75.2%로 가장 낮음. 응답유형에 따라서는 다 유형의 가입률은 80.3%, 라 유형은 77.7%임

○ 고용보험 가입률을 살펴보면, 나이에 따라서는 35~44세의 가입률이 76.1%로 가장 높음. 교육 수준에 따라서는 전문대학 졸업의 가입률이 77.2%로 가장 높고, 고등학교 이하가 72.1%로 가장 낮음. 거주지에 따라서는 대덕구의 가입률이 83.3%로 가장 높고, 유성구의 가입률이 72.9%로 가장 낮음. 응답유형에 따라서는 다 유형의 가입률은 74.8%, 라 유형은 76.1%임

○ 산재보험 가입률을 살펴보면, 나이에 따라서는 45~54세의 가입률이 71.1%로 가장 높고, 25~34세의 가입률이 66.1%로 가장 낮음. 교육 수준에 따라서는 전문대학 졸업의 가입률이 72.5%로 가장 높고, 고등학교 이하가 67.6%로 가장 낮음. 거주지에 따라서는 동구의 가입률이 75.5%로 가장 높고, 중구가 65.1%로 가장 낮음. 응답유형에 따라서는 다 유형의 가입률은 68.9%, 라 유형은 69.7%로 나타남

○ 특수직역연금 가입률을 살펴보면, 나이에 따라서는 45~54세가 10.1%로 가장 높음. 교육 수준에 따라서는 대학교 졸업 이상의 가입률이 11.1%로 가장 높음. 거주지에 따라서는 유성구의 가입률이 10.7%로 가장 높음. 응답유형에 따라서는 라 유형이 12.9%로 나타남

〈 표 3-141 〉 사업체 사회보험 가입률

단위: %

구분		건강보험	국민연금	고용보험	산재보험	특수직역연금
전체		90.6	79.0	75.5	69.3	7.8
나이	25~34세	90.5	78.6	75.7	66.1	5.9
	35~44세	90.2	79.6	76.1	70.5	6.8
	45~54세	90.9	78.9	74.8	71.1	10.1
교육 수준	고등학교 이하	81.8	73.2	72.1	67.6	2.2
	전문대학 졸업	89.9	86.2	77.2	72.5	3.7
	대학교 졸업 이상	93.2	78.0	75.7	68.5	11.1
거주지	동구	89.2	85.3	77.5	75.5	4.9
	중구	88.8	79.4	74.5	65.1	5.7
	서구	92.5	78.9	74.3	66.4	8.6
	유성구	90.2	75.2	72.9	69.8	10.7
	대덕구	89.6	80.2	83.3	74.7	4.2
응답 유형	다	86.8	80.3	74.8	68.9	2.8
	라	94.4	77.7	76.1	69.7	12.9

* 다 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성
* 라 유형 : 한 번도 일자리를 그만둔 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없이 일하고 있는 여성

6. 주당 평균 근로 시간과 월평균 임금

1) 주당 평균 근로 시간

❑ 현재 일자리(사업체)에서 주당 평균 근로 시간을 살펴보면, 15시간 미만이 17.4%, 15~36시간 미만이 13.6%로 나타남. 즉, 36시간 미만은 31.0%이고, 36시간 이상 근로자는 68.9%로 나타남

〈 표 3-142 〉 주당 평균 근로 시간

단위: 명, %

구분	빈도	백분율
15시간 미만	139	17.4
15~36시간 미만	108	13.6
36시간 이상	547	68.9
계	794	100.0

❑ 현재 일자리(사업체)에서 1주일 평균 근로 시간은 34.87시간으로 나타남

- ○ 나이에 따라서는 25~34세가 주당 평균 36.74시간으로 가장 길고, 35~44세가 평균 33.66시간으로 가장 짧음
- ○ 교육 수준에 따라서는 대학교 졸업 이상이 주당 평균 35.71시간으로 가장 길고, 전문대학 졸업이 평균 33.63시간으로 가장 짧음
- ○ 거주지에 따라서는 중구가 주당 평균 37.18시간으로 가장 길고, 동구가 평균 33.37시간으로 가장 짧음
- ○ 응답유형에 따라서는 다 유형은 주당 평균 32.04시간이고, 라 유형은 평균 37.74시간으로 나타나 유의미한 차이를 보임

〈 표 3-143 〉 주당 평균 근로 시간 비교분석

단위: 명, 시간

구분		N	평균	표준편차	최소값	최대값
전체		794	34.87	16.532	1	168
나이	25~34세	252	36.74	17.861	1	168
	35~44세	234	33.66	14.767	2	72
	45~54세	308	34.28	16.598	3	150
교육 수준	고등학교 이하	137	33.73	17.650	1	84
	전문대학 졸업	187	33.63	17.976	2	150
	대학교 졸업 이상	470	35.71	15.549	1	168
거주지	동구	103	33.37	20.101	3	168
	중구	107	37.18	19.486	2	150
	서구	264	34.15	14.522	1	75
	유성구	225	35.47	15.669	1	140
	대덕구	95	34.51	16.005	3	84
응답 유형	다	399	32.04	15.494	2	70
	라	395	37.74	17.066	1	168

* 다 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성
* 라 유형 : 한 번도 일자리를 그만둔 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없이 일하고 있는 여성

2) 월평균 임금

❑ 현재 일자리(사업체)의 월평균 임금 또는 수입(세금 공제 전)을 살펴보면, 200~300만원 미만이 39.1%로 가장 많음

○ 그다음으로는 300~400만원 미만이 21.1%, 100~200만원 미만이 20.1%, 100만원 미만이 7.7%, 400~500만원 미만이 6.5%의 순으로 나타남

〈 표 3-144 〉 월평균 임금(수입)

단위: 명, %

구분	빈도	백분율
100만원 미만	62	7.7
100~200만원 미만	160	20.1
200~300만원 미만	311	39.1
300~400만원 미만	168	21.1
400~500만원 미만	51	6.5
500~600만원 미만	18	2.3
600~700만원 미만	11	1.4
700만원 이상	14	1.7
계	794	100.0

❑ 월평균 임금 또는 수입은 200만원 미만 27.9%, 200~300만원 미만 39.1%, 300~400만원 미만 21.1%, 400만원 이상 11.9%임

❍ 나이에 따라서는 25~34세는 200~300만원 미만이 54.2%이고, 35~44세와 45~54세는 400만원 이상이 각 13.2%, 15.6%로 나타남. 또한, 35~44세와 45~54세는 200만원 미만이 각 31.1%, 32.1%로 25~34세 보다 높은 것으로 나타나 유의미한 차이를 보임

❍ 교육 수준에 따라서는 고등학교 이하는 200만원 미만이 46.0%이고, 대학교 졸업 이상은 400만원 이상이 16.6%로 나타나 유의미한 차이를 보임

❍ 거주지에 따라서는 동구는 200만원 미만이 36.9%, 중구는 200~300만원 미만이 42.5%, 서구는 300~400만원 미만이 24.8%, 유성구는 400만원 이상이 17.3%로 나타남

○ 응답유형에 따라서는 다 유형은 200만원 미만이 42.0%인데 비하여, 라 유형은 300~400만원 미만이 27.8%, 400만원 이상은 20.3%로 나타나 유의미한 차이를 보임

〈 표 3-145 〉 월평균 임금(수입) 비교분석

단위: %(명)

구분		200만원 미만	200~300만원 미만	300~400만원 미만	400만원 이상	계(명)
전체		27.9	39.1	21.1	11.9	100.0(794)
나이	25~34세	19.5	54.2	20.3	6.0	100.0(252)
	35~44세	31.1	31.5	24.3	13.2	100.0(234)
	45~54세	32.1	32.8	19.5	15.6	100.0(308)
교육수준	고등학교 이하	46.0	38.0	12.4	3.6	100.0(137)
	전문대학 졸업	32.3	38.1	23.3	6.3	100.0(187)
	대학교 졸업 이상	20.9	39.9	22.6	16.6	100.0(470)
거주지	동구	36.9	37.9	16.5	8.7	100.0(103)
	중구	27.4	42.5	23.6	6.6	100.0(107)
	서구	27.1	37.2	24.8	10.9	100.0(264)
	유성구	23.6	40.0	19.1	17.3	100.0(225)
	대덕구	31.3	40.6	17.7	10.4	100.0(95)
응답유형	다	42.0	39.8	14.5	3.8	100.0(399)
	라	13.7	38.2	27.8	20.3	100.0(395)

* 다 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성
* 라 유형 : 한 번도 일자리를 그만둔 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없이 일하고 있는 여성

7. 현재 일자리 사직 의향과 이유, 향후 계획

1) 사직 의향

❑ 향후 1년 이내에 현재 일자리를 그만둘 의향이 있는지를 조사한 결과, 있다는 응답이 23.1%, 없다는 응답이 76.9%로 나타남

○ 나이에 따라서는 25~34세의 사직 의향이 35.5%로, 35~44세의 19.1%, 45~54세의 15.9%보다 높은 것으로 나타나 유의미한 차이를 보임

○ 교육 수준에 따라서는 고등학교 이하의 사직 의향이 25.5%로 가장 높고, 대학교 졸업 이상의 사직 의향은 22.4%로 가장 낮음

○ 거주지에 따라서는 동구의 사직 의향이 29.4%로 가장 높고, 유성구는 사직 의향이 17.3%로 가장 낮음

○ 응답유형에 따라서는 다 유형의 사직 의향은 23.3%, 라 유형은 23.0%임

〈 표 3-146 〉 사직 의향

단위: %(명)

구분		있음	없음	계(명)
전체		23.1	76.9	100.0(794)
나이	25~34세	35.5	64.5	100.0(252)
	35~44세	19.1	80.9	100.0(234)
	45~54세	15.9	84.1	100.0(308)
교육 수준	고등학교 이하	25.5	74.5	100.0(137)
	전문대학 졸업	23.3	76.7	100.0(187)
	대학교 졸업 이상	22.4	77.6	100.0(470)
거주지	동구	29.4	70.6	100.0(103)
	중구	23.4	76.6	100.0(107)
	서구	25.2	74.8	100.0(264)
	유성구	17.3	82.7	100.0(225)
	대덕구	24.2	75.8	100.0(95)
응답 유형	다	23.3	76.8	100.0(399)
	라	23.0	77.0	100.0(395)

* 다 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성
* 라 유형 : 한 번도 일자리를 그만둔 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없이 일하고 있는 여성

2) 사직 이유

❑ 사직 의향이 있는 응답자에게 그 이유를 조사한 결과, 결혼, 임신·출산, 육아, 자녀 교육, 가족구성원의 돌봄 때문에 15.0%, 근로조건 때문에 48.1%, 그 밖의 다른 사유 때문에 36.8%로 나타남

○ 나이에 따라서는 25~34세는 근로조건 때문에 58.4%, 35~44세는 결혼, 임신·출산, 육아, 자녀 교육, 가족구성원의 돌봄 때문에 27.3%, 45~54세는 그 밖의 다른 사유 때문에 61.2%로 나타나 유의미한 차이를 보임

○ 교육 수준에 따라서는 고등학교 이하는 근로조건 때문에 57.1%, 전문대학 졸업과 대학교 졸업 이상은 그 밖의 다른 사유 때문에 각 38.6%, 38.5%임

〈 표 3-147 〉 사직 이유

단위: %(명)

구분		결혼, 임신·출산, 육아, 자녀 교육, 가족구성원 돌봄 때문에	근로조건 때문에	그 밖의 다른 사유 때문에	계(명)
전체		15.0	48.1	36.8	100.0(184)
나이	25~34세	15.7	58.4	25.8	100.0(89)
	35~44세	27.3	40.9	31.8	100.0(45)
	45~54세	2.0	36.7	61.2	100.0(50)
교육 수준	고등학교 이하	14.3	57.1	28.6	100.0(35)
	전문대학 졸업	13.6	47.7	38.6	100.0(44)
	대학교 졸업 이상	16.3	45.2	38.5	100.0(105)
거주지	동구	22.6	35.5	41.9	100.0(31)
	중구	12.0	48.0	40.0	100.0(25)
	서구	10.4	64.2	25.4	100.0(66)
	유성구	17.9	41.0	41.0	100.0(38)
	대덕구	20.8	29.2	50.0	100.0(24)
응답 유형	다	15.1	50.5	34.4	100.0(93)
	라	15.4	45.1	39.6	100.0(91)

* 다 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성
* 라 유형 : 한 번도 일자리를 그만둔 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없이 일하고 있는 여성

○ 거주지에 따라서는 동구와 대덕구는 결혼, 임신·출산, 육아, 자녀 교육, 가족구성원의 돌봄 때문에 각 22.6%, 20.8%, 서구는 근로조건 때문에 64.2%, 대덕구는 그 밖의 다른 사유 때문에 50.0%로 나타남

○ 응답유형에 따라서는 다 유형은 근로조건 때문에 50.5%, 라 유형은 그 밖의 다른 사유 때문에 39.6%로 나타남

❑ 사직 이유를 구체적으로 살펴보면 다음과 같음

○ 사직 이유 중 결혼, 임신·출산, 육아, 자녀 교육, 가족구성원의 돌봄 때문이라는 응답자의 구체적인 이유를 살펴보면, 결혼 30.6%, 임신·출산 29.2%, 육아 29.0%, 자녀 교육 7.5%, 가족구성원 돌봄 3.7%의 순으로 나타남

○ 사직 이유 중 근로조건 때문이라는 응답자의 구체적인 이유를 살펴보면, 임금이 낮아서 32.4%, 고용 형태가 불안정하여 24.3%, 임금 외 수당이나 복리후생이 부족해서 20.3%, 장시간 일하는 직장 분위기 때문에 10.3%의 순으로 나타남

○ 그 밖의 다른 사유 때문이라는 응답자의 구체적인 이유를 살펴보면, 나의 경력개발 및 경력 목표에 맞지 않아서 43.7%, 계약 기간 종료되어서 16.6%, 일거리가 없어서 또는 사업경영 악화 11.4%의 순으로 나타남

〈 표 3-148 〉 사직의 구체적인 이유

단위: 명, %

구분		빈도	백분율
결혼, 임신·출산, 육아, 자녀 교육, 가족구성원의 돌봄 때문의 사직 이유	결혼	8	30.6
	임신·출산	8	29.2
	육아	8	29.0
	자녀 교육	2	7.5
	가족구성원 돌봄	1	3.7
	계	27	100.0
근로조건 때문의 사직 이유	임금이 낮아서	29	32.4
	임금 외 수당이나 복리후생이 부족해서	18	20.3
	고용 형태가 불안정하여	21	24.3
	인사관리(배치, 평가, 승진 등)에서의 성차별 때문에	3	3.8
	장시간 일하는 직장 분위기 때문에	9	10.3
	연차, 유급휴가 등을 사용하기 어려워서	3	3.6
	기타	5	5.3
	계	88	100.0
그 밖의 다른 사유 때문의 사직 이유	나의 경력개발 및 경력 목표에 맞지 않아서	30	43.7
	계약기간 종료되어서(임시 또는 계절적 일의 완료)	11	16.6
	직장의 휴업, 폐업 / 명예·조기퇴직, 정리해고	3	4.1
	일거리가 없어서 또는 사업경영 악화	8	11.4
	출퇴근 거리가 멀어서	4	6.1
	기타	12	18.2
	계	68	100.0

3) 사직 이후 계획

❑ 사직 이후 활동 계획을 조사한 결과, 쉴 예정이 26.7%, 이직(전직)이 65.8%, 창업이 7.5%로 나타남

- ○ 나이에 따라서는 쉴 예정은 35~44세가 34.1%, 이직(전직)은 25~34세가 72.7%, 창업은 35~44세가 11.4%로 가장 높음
- ○ 교육 수준에 따라서는 쉴 예정은 전문대학 졸업과 대학교 졸업 이상이 각 27.3%, 27.6%, 이직(전직)은 고등학교 이하가 71.4%, 창업은 전문대학 졸업이 9.1%로 높게 나타남
- ○ 거주지에 따라서는 쉴 예정은 대덕구가 41.7%, 이직(전직)은 서구가 71.6%, 창업은 서구가 9.0%로 높게 나타남
- ○ 응답유형에 따라서는 쉴 예정은 라 유형이 27.5%, 창업은 다 유형이 8.6%임

〈 표 3-149 〉 사직 이후 활동 계획

단위: %(명)

구분		쉴 예정	이직(전직)	창업	계(명)
전체		26.7	65.8	7.5	100.0(184)
나이	25~34세	21.6	72.7	5.7	100.0(89)
	35~44세	34.1	54.5	11.4	100.0(45)
	45~54세	28.6	65.3	6.1	100.0(50)
교육 수준	고등학교 이하	22.9	71.4	5.7	100.0(35)
	전문대학 졸업	27.3	63.6	9.1	100.0(44)
	대학교 졸업 이상	27.6	64.8	7.6	100.0(105)
거주지	동구	35.5	58.1	6.5	100.0(31)
	중구	28.0	64.0	8.0	100.0(25)
	서구	19.4	71.6	9.0	100.0(66)
	유성구	23.7	68.4	7.9	100.0(38)
	대덕구	41.7	54.2	4.2	100.0(24)
응답 유형	다	25.8	65.6	8.6	100.0(93)
	라	27.5	65.9	6.6	100.0(91)

* 다 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성
* 라 유형 : 한 번도 일자리를 그만둔 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없이 일하고 있는 여성

8. 취업 여성의 경력 유지를 위해 필요한 일자리 환경

❑ 여성의 경력 유지를 위해 필요한 일자리 환경을 우선순위에 따라 2개를 선택하게 한 결과, 1순위는 유연근무제 도입과 확대(23.6%), 2순위는 유연근무제 도입과 확대(17.3%)임

- ○ 1순위를 살펴보면, 유연근무제 도입과 확대 23.6%, 장시간 일하는 문화 개선 16.5%, 육아휴직을 사용할 수 있는 조직문화 조성 13.2%, 성차별을 없애기 위한 노력 12.6%, 믿고 맡길 수 있는 보육 시설 확충 12.2%의 순으로 나타남
- ○ 2순위를 살펴보면, 유연근무제 도입과 확대 17.3%, 믿고 맡길 수 있는 보육 시설 확충 12.3%, 10~4시 시간제 근로 확대 12.0%, 지속적 능력개발을 위한 경력개발 프로그램 지원 11.8%, 육아휴직을 사용할 수 있는 조직문화 조성 11.5%의 순임
- ○ 종합하면, 유연근무제 도입과 확대, 장시간 일하는 문화 개선, 육아휴직을 사용할 수 있는 조직문화 조성, 믿고 맡길 수 있는 보육 시설 확충 등의 순임

〈 표 3-150 〉 여성 경력 유지를 위해 필요한 일자리 환경(우선순위)

단위: 명, %

구분	1순위		2순위	
	빈도	백분율	빈도	백분율
성차별을 없애기 위한 노력	100	12.6	38	4.8
장시간 일하는 문화 개선	131	16.5	66	8.3
유연근무제 도입과 확대	188	23.6	136	17.3
육아휴직을 사용할 수 있는 조직문화 조성	105	13.2	92	11.5
산전과 산후에 휴가(출산휴가)를 사용할 수 있는 조직문화 조성	25	3.1	60	7.6
믿고 맡길 수 있는 보육 시설 확충	97	12.2	98	12.3
초등돌봄교실(방과 후 교육) 프로그램 개선	15	1.9	44	5.5
지속적 능력 개발을 위한 경력개발 프로그램 지원	48	6.1	94	11.8
관련 법/제도에 대한 감독 강화	20	2.5	52	6.6
학교 교육 시간 확대	9	1.2	13	1.6
10~4시 시간제 근로 확대	49	6.2	95	12.0
기타	7	0.9	6	0.7
계	794	100.0	794	100.0

❑ 여성의 경력 유지를 위해 필요한 일자리 환경(1순위)을 나이에 따라 살펴보면, 나이에 따라 유의미한 차이를 보임

○ 25~34세는 유연근무제 도입과 확대 23.3%, 육아휴직을 사용할 수 있는 조직문화 조성 17.8%, 장시간 일하는 문화 개선 15.4%의 순임

○ 35~44세는 유연근무제 도입과 확대 25.2%, 장시간 일하는 문화 개선 16.7%, 육아휴직을 사용할 수 있는 조직문화 조성 14.5%의 순임

○ 45~54세는 유연근무제 도입과 확대 22.5%, 장시간 일하는 문화 개선 17.3%, 믿고 맡길 수 있는 보육 시설 확충 14.3%의 순임

〈 표 3-151 〉 여성 경력 유지를 위해 필요한 일자리 환경(1순위/나이)

단위: %(명)

구분	전체	25~34세	35~44세	45~54세
성차별을 없애기 위한 노력	12.6	14.6	12.4	11.1
장시간 일하는 문화 개선	16.5	15.4	16.7	17.3
유연근무제 도입과 확대	23.6	23.3	25.2	22.5
육아휴직을 사용할 수 있는 조직문화 조성	13.2	17.8	14.5	8.5
산전과 산후에 휴가(출산휴가)를 사용할 수 있는 조직문화 조성	3.1	5.5	1.7	2.3
믿고 맡길 수 있는 보육 시설 확충	12.2	10.7	11.5	14.3
초등돌봄교실(방과 후 교육) 프로그램 개선	1.9	2.0	3.4	0.7
지속적 능력 개발을 위한 경력개발 프로그램 지원	6.1	2.0	5.6	9.8
관련 법/제도에 대한 감독 강화	2.5	2.4	1.3	3.6
학교 교육 시간 확대	1.2	0.4	1.7	1.3
10~4시 시간제 근로 확대	6.2	5.1	4.7	8.1
기타	0.9	0.8	1.3	0.7
계 (명)	100.0 (794)	100.0 (252)	100.0 (234)	100.0 (308)

❑ 여성의 경력 유지를 위해 필요한 일자리 환경(1순위)을 교육 수준에 따라 살펴보면 다음과 같음

○ 고등학교 이하는 장시간 일하는 문화 개선 20.4%, 유연근무제 도입과 확대 16.8%, 성차별을 없애기 위한 노력 12.4%의 순임

○ 전문대학 졸업은 유연근무제 도입과 확대 26.6%, 장시간 일하는 문화 개선 17.0%, 성차별을 없애기 위한 노력 12.8%의 순임

○ 대학교 졸업 이상은 유연근무제 도입과 확대 24.4%, 장시간 일하는 문화 개선 15.1%, 육아휴직을 사용할 수 있는 조직문화 조성 14.4%의 순임

〈 표 3-152 〉 여성 경력 유지를 위해 필요한 일자리 환경(1순위/교육 수준)

단위: %(명)

구분	전체	고등학교 이하	전문대학 졸업	대학교 졸업 이상
성차별을 없애기 위한 노력	12.6	12.4	12.8	12.7
장시간 일하는 문화 개선	16.5	20.4	17.0	15.1
유연근무제 도입과 확대	23.6	16.8	26.6	24.4
육아휴직을 사용할 수 있는 조직문화 조성	13.2	10.2	12.2	14.4
산전과 산후에 휴가(출산휴가)를 사용할 수 있는 조직문화 조성	3.1	2.9	2.7	3.4
믿고 맡길 수 있는 보육 시설 확충	12.2	10.9	8.5	14.0
초등돌봄교실(방과 후 교육) 프로그램 개선	1.9	2.2	1.1	2.1
지속적 능력 개발을 위한 경력개발 프로그램 지원	6.1	10.2	7.4	4.2
관련 법/제도에 대한 감독 강화	2.5	2.2	3.7	2.1
학교 교육 시간 확대	1.2	2.2	0.5	1.1
10~4시 시간제 근로 확대	6.2	7.3	7.4	5.5
기타	0.9	2.2	0.0	0.8
계 (명)	100.0 (794)	100.0 (137)	100.0 (187)	100.0 (470)

❑ 여성의 경력 유지를 위해 필요한 일자리 환경(1순위)을 거주지에 따라 살펴보면 다음과 같음

- ○ 동구는 성차별을 없애기 위한 노력, 장시간 일하는 문화 개선, 유연근무제 도입과 확대가 각 18.4%, 육아휴직을 사용할 수 있는 조직문화 조성이 15.5%의 순임
- ○ 중구는 유연근무제 도입과 확대 29.0%, 장시간 일하는 문화 개선 19.6%, 육아휴직을 사용할 수 있는 조직문화 조성 14.0%의 순임
- ○ 서구는 유연근무제 도입과 확대 24.2%, 믿고 맡길 수 있는 보육 시설 확충 15.1%, 장시간 일하는 문화 개선 13.6%의 순임
- ○ 유성구는 유연근무제 도입과 확대 23.0%, 장시간 일하는 문화 개선 16.8%, 믿고 맡길 수 있는 보육 시설 확충 14.2%의 순임
- ○ 대덕구는 유연근무제 도입과 확대 23.2%, 장시간 일하는 문화 개선과 육아휴직을 사용할 수 있는 조직문화 조성이 각 18.9%의 순임

〈 표 3-153 〉 여성 경력 유지를 위해 필요한 일자리 환경(1순위/거주지)

단위: %(명)

구분	전체	동구	중구	서구	유성구	대덕구
성차별을 없애기 위한 노력	12.6	18.4	11.2	11.7	12.8	9.5
장시간 일하는 문화 개선	16.5	18.4	19.6	13.6	16.8	18.9
유연근무제 도입과 확대	23.6	18.4	29.0	24.2	23.0	23.2
육아휴직을 사용할 수 있는 조직문화 조성	13.2	15.5	14.0	10.9	11.9	18.9
산전과 산후에 휴가(출산휴가)를 사용할 수 있는 조직문화 조성	3.1	0.0	1.9	5.3	3.1	2.1
믿고 맡길 수 있는 보육 시설 확충	12.2	6.8	11.2	15.1	14.2	7.4
초등돌봄교실(방과 후 교육) 프로그램 개선	1.9	0.0	0.9	3.0	1.8	2.1
지속적 능력 개발을 위한 경력개발 프로그램 지원	6.1	8.7	6.5	6.8	3.5	6.3
관련 법/제도에 대한 감독 강화	2.5	0.0	1.9	1.5	5.3	2.1
학교 교육 시간 확대	1.2	1.9	0.9	1.1	0.9	1.1
10~4시 시간제 근로 확대	6.2	9.7	1.9	6.0	5.8	8.4
기타	0.9	1.9	0.9	0.8	0.9	0.0
계 (명)	100.0 (794)	100.0 (103)	100.0 (107)	100.0 (264)	100.0 (225)	100.0 (95)

❑ 여성의 경력 유지를 위해 필요한 일자리 환경(1순위)을 응답유형에 따라 살펴보면 다음과 같음

○ 다 유형은 유연근무제 도입과 확대 24.8%, 장시간 일하는 문화 개선 18.0%, 성차별 없애기 위한 노력 11.8%의 순임

○ 라 유형은 유연근무제 도입과 확대 22.3%, 육아휴직을 사용할 수 있는 조직문화 조성 15.2%, 장시간 일하는 문화 개선 15.0%의 순임

〈 표 3-154 〉 여성 경력 유지를 위해 필요한 일자리 환경(1순위/응답유형)

단위: %(명)

구분	전체	다	라
성차별을 없애기 위한 노력	12.6	11.8	13.7
장시간 일하는 문화 개선	16.5	18.0	15.0
유연근무제 도입과 확대	23.6	24.8	22.3
육아휴직을 사용할 수 있는 조직문화 조성	13.2	11.3	15.2
산전과 산후에 휴가(출산휴가)를 사용할 수 있는 조직문화 조성	3.1	3.3	3.0
믿고 맡길 수 있는 보육 시설 확충	12.2	9.8	14.7
초등돌봄교실(방과 후 교육) 프로그램 개선	1.9	1.8	2.0
지속적 능력 개발을 위한 경력개발 프로그램 지원	6.1	7.8	4.3
관련 법/제도에 대한 감독 강화	2.5	3.5	1.5
학교 교육 시간 확대	1.2	1.5	0.8
10~4시 시간제 근로 확대	6.2	5.8	6.6
기타	0.9	1.0	0.8
계 (명)	100.0 (794)	100.0 (399)	100.0 (395)

* 다 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성

* 라 유형 : 한 번도 일자리를 그만둔 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없이 일하고 있는 여성

9. 현재 일자리 만족도와 변화, 조직문화

1) 현재 일자리 만족도

❑ 현재 일자리 만족도는 수입(소득), 고용 안정성, 직무(하는 일), 근로 시간, 복리후생, 전반적인 만족도를 5점 척도로 조사한 결과를 살펴보면 다음과 같음

- ○ 수입 또는 소득에 대한 만족도는 불만족(매우 불만족+불만족) 21.6%, 만족(만족+매우 만족) 29.1%임
- ○ 고용 안정성에 대한 만족도는 불만족(매우 불만족+불만족) 13.3%, 만족(만족+매우 만족) 46.3%임
- ○ 직무에 대한 만족도는 불만족(매우 불만족+불만족) 8.7%, 만족(만족+매우 만족) 44.4%임
- ○ 근로 시간에 대한 만족도는 불만족(매우 불만족+불만족) 12.4%, 만족(만족+매우 만족) 46.2%임
- ○ 복리후생에 대한 만족도는 불만족(매우 불만족+불만족) 24.3%, 만족(만족+매우 만족) 31.9%임
- ○ 일자리에 대한 전반적인 만족도는 불만족(매우 불만족+불만족) 12.6%, 만족(만족+매우 만족) 41.4%임

〈 표 3-155 〉 현재 일자리 만족도

단위: %(명)

구분	매우 불만족	불만족	보통	만족	매우 만족	계(명)
수입 또는 소득	4.3	17.3	49.3	25.3	3.8	100.0(794)
고용 안정성	3.8	9.5	40.4	33.8	12.5	100.0(794)
직무(하는 일)	1.4	7.3	46.9	36.3	8.1	100.0(794)
근로 시간	2.4	10.0	41.4	38.0	8.2	100.0(794)
복리후생	5.7	18.6	43.9	27.5	4.4	100.0(794)
일자리 전반적인 만족도	1.7	10.9	45.8	36.8	4.6	100.0(794)

(1) 수입 또는 소득 만족도

❑ 현재 일자리의 수입 또는 소득에 대한 만족도(1=매우 불만족~5=매우 만족)는 평균 3.07점으로 나타나 보통 수준을 보임

- ○ 나이에 따라서는 25~34세가 평균 2.77점으로 가장 낮고, 45~54세가 평균 3.25점으로 가장 높은 것으로 나타나 유의미한 차이를 보임
- ○ 교육 수준에 따라서는 교육 수준과 관계없이 평균 3.07점으로 나타남
- ○ 거주지에 따라서는 동구가 평균 3.23점으로 가장 높고, 중구가 평균 2.95점으로 가장 낮음
- ○ 응답유형에 따라서는 다 유형은 평균 3.11점, 라 유형은 평균 3.03점임

〈 표 3-156 〉 수입 또는 소득 만족도

단위: 명, 점

구분		N	평균	표준편차	최소값	최대값
전체		794	3.07	0.864	1	5
나이	25~34세	252	2.77	0.915	1	5
	35~44세	234	3.15	0.843	1	5
	45~54세	308	3.25	0.771	1	5
교육 수준	고등학교 이하	137	3.07	0.835	1	5
	전문대학 졸업	187	3.07	0.760	1	5
	대학교 졸업 이상	470	3.07	0.912	1	5
거주지	동구	103	3.23	0.820	1	5
	중구	107	2.95	0.882	1	5
	서구	264	3.05	0.890	1	5
	유성구	225	3.11	0.850	1	5
	대덕구	95	2.97	0.836	1	5
응답 유형	다	399	3.11	0.847	1	5
	라	395	3.03	0.881	1	5

* 다 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성
* 라 유형 : 한 번도 일자리를 그만둔 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없이 일하고 있는 여성

(2) 고용 안정성 만족도

❑ 현재 일자리의 고용 안정성에 대한 만족도(1=매우 불만족~5=매우 만족)는 평균 3.42점으로 나타남

○ 나이에 따라서는 나이와 관계없이 평균 3.40점~3.45점으로 나타남

○ 교육 수준에 따라서는 고등학교 이하는 평균 3.17점인데 비하여, 대학교 졸업 이상은 평균 3.53점으로 나타나 유의미한 차이를 보임

○ 거주지에 따라서는 유성구가 평균 3.54점으로 가장 높고, 동구와 대덕구가 평균 3.34점으로 가장 낮음

○ 응답유형에 따라서는 다 유형은 평균 3.31점인데 비하여, 라 유형은 평균 3.53점으로 나타나 유의미한 차이를 보임

〈 표 3-157 〉 고용 안정성 만족도

단위: 명, 점

구분		N	평균	표준편차	최소값	최대값
전체		794	3.42	0.955	1	5
나이	25~34세	252	3.40	1.041	1	5
	35~44세	234	3.40	0.958	1	5
	45~54세	308	3.45	0.879	1	5
교육 수준	고등학교 이하	137	3.17	0.879	1	5
	전문대학 졸업	187	3.31	0.867	1	5
	대학교 졸업 이상	470	3.53	0.992	1	5
거주지	동구	103	3.34	0.987	1	5
	중구	107	3.36	0.963	1	5
	서구	264	3.40	0.960	1	5
	유성구	225	3.54	0.938	1	5
	대덕구	95	3.34	0.930	1	5
응답 유형	다	399	3.31	0.921	1	5
	라	395	3.53	0.977	1	5

* 다 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성

* 라 유형 : 한 번도 일자리를 그만둔 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없이 일하고 있는 여성

⑶ 직무 만족도

❑ 현재 일자리의 직무(하는 일)에 대한 만족도(1=매우 불만족~5=매우 만족)는 평균 3.42점으로 나타남

- ○ 나이에 따라서는 25~34세가 평균 3.37점으로 가장 낮고, 45~54세가 평균 3.47점으로 가장 높음
- ○ 교육 수준에 따라서는 대학교 졸업 이상이 평균 3.49점으로 가장 높고, 전문대학 졸업이 평균 3.31점으로 가장 낮아 유의미한 차이를 보임
- ○ 거주지에 따라서는 유성구가 평균 3.46점으로 가장 높고, 대덕구가 평균 3.34점으로 가장 낮음
- ○ 응답유형에 따라서는 다 유형은 평균 3.43점, 라 유형은 평균 3.41점으로 유사함

〈 표 3-158 〉 직무(하는 일) 만족도

단위: 명, 점

구분		N	평균	표준편차	최소값	최대값
전체		794	3.42	0.799	1	5
나이	25~34세	252	3.37	0.895	1	5
	35~44세	234	3.42	0.804	1	5
	45~54세	308	3.47	0.707	2	5
교육 수준	고등학교 이하	137	3.36	0.844	1	5
	전문대학 졸업	187	3.31	0.761	1	5
	대학교 졸업 이상	470	3.49	0.796	1	5
거주지	동구	103	3.39	0.747	1	5
	중구	107	3.42	0.905	1	5
	서구	264	3.44	0.828	1	5
	유성구	225	3.46	0.720	1	5
	대덕구	95	3.34	0.833	1	5
응답 유형	다	399	3.43	0.774	1	5
	라	395	3.41	0.825	1	5

* 다 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성
* 라 유형 : 한 번도 일자리를 그만둔 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없이 일하고 있는 여성

(4) 근로 시간 만족도

❑ 현재 일자리의 근로 시간에 대한 만족도(1=매우 불만족~5=매우 만족)는 평균 3.40점으로 나타남

- ○ 나이에 따라서는 25~34세는 평균 3.26점인데 비하여, 35~44세와 45~54세는 평균 3.46점으로 나타나 유의미한 차이를 보임
- ○ 교육 수준에 따라서는 전문대학 졸업이 평균 3.27점인데 비하여, 대학교 졸업 이상은 평균 3.48점으로 나타나 유의미한 차이를 보임
- ○ 거주지에 따라서는 동구와 유성구가 평균 3.47점으로 가장 높고, 대덕구가 평균 3.18점으로 가장 낮은 것으로 나타나 유의미한 차이를 보임
- ○ 응답유형에 따라서는 다 유형은 평균 3.42점, 라 유형은 평균 3.38점임

〈 표 3-159 〉 근로 시간 만족도

단위: 명, 점

구분		N	평균	표준편차	최소값	최대값
전체		794	3.40	0.864	1	5
나이	25~34세	252	3.26	0.945	1	5
	35~44세	234	3.46	0.870	1	5
	45~54세	308	3.46	0.775	1	5
교육 수준	고등학교 이하	137	3.30	0.854	1	5
	전문대학 졸업	187	3.27	0.902	1	5
	대학교 졸업 이상	470	3.48	0.844	1	5
거주지	동구	103	3.47	0.853	1	5
	중구	107	3.30	0.833	1	5
	서구	264	3.43	0.903	1	5
	유성구	225	3.47	0.830	1	5
	대덕구	95	3.18	0.853	1	5
응답 유형	다	399	3.42	0.841	1	5
	라	395	3.38	0.887	1	5

* 다 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성
* 라 유형 : 한 번도 일자리를 그만둔 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없이 일하고 있는 여성

(5) 복리후생 만족도

❑ 현재 일자리의 복리후생에 대한 만족도(1=매우 불만족~5=매우 만족)는 평균 3.06점으로 나타남

- ○ 나이에 따라서는 25~34세가 평균 2.99점으로 가장 낮고, 45~54세가 평균 3.10점으로 가장 높음
- ○ 교육 수준에 따라서는 고등학교 이하가 평균 2.95점으로 가장 낮고, 대학교 졸업 이상이 평균 3.11점으로 가장 높음
- ○ 거주지에 따라서는 유성구가 평균 3.10점이고, 중구와 대덕구가 평균 3.01점임
- ○ 응답유형에 따라서는 다 유형은 평균 3.05점, 라 유형은 평균 3.07점임

〈 표 3-160 〉 복리후생 만족도

단위: 명, 점

구분		N	평균	표준편차	최소값	최대값
전체		794	3.06	0.927	1	5
나이	25~34세	252	2.99	1.006	1	5
	35~44세	234	3.09	0.875	1	5
	45~54세	308	3.10	0.898	1	5
교육 수준	고등학교 이하	137	2.95	0.880	1	5
	전문대학 졸업	187	3.03	0.910	1	5
	대학교 졸업 이상	470	3.11	0.946	1	5
거주지	동구	103	3.07	0.974	1	5
	중구	107	3.01	0.949	1	5
	서구	264	3.07	0.920	1	5
	유성구	225	3.10	0.894	1	5
	대덕구	95	3.01	0.964	1	5
응답 유형	다	399	3.05	0.924	1	5
	라	395	3.07	0.932	1	5

* 다 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성
* 라 유형 : 한 번도 일자리를 그만둔 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없이 일하고 있는 여성

⑹ 일자리 전반적인 만족도

❑ 현재 일자리에 대한 전반적인 만족도(1=매우 불만족~5=매우 만족)는 평균 3.32점으로 나타남

○ 나이에 따라서는 25~34세가 평균 3.20점으로 가장 낮고, 45~54세가 평균 3.38점으로 가장 높아 유의미한 차이를 보임

○ 교육 수준에 따라서는 고등학교 이하는 평균 3.25점, 전문대학 졸업은 평균 3.22점으로 나타나, 대학교 졸업 이상의 평균 3.37점보다 낮아 유의미한 차이를 보임

○ 거주지에 따라서는 동구와 유성구가 평균 3.40점으로 가장 높고, 중구와 대덕구가 평균 3.23점으로 가장 낮음

○ 응답유형에 따라서는 다 유형은 평균 3.32점, 라 유형은 평균 3.31점임

〈 표 3-161 〉 현재 일자리의 전반적인 만족도

단위: 명, 점

구분		N	평균	표준편차	최소값	최대값
전체		794	3.32	0.796	1	5
나이	25~34세	252	3.20	0.868	1	5
	35~44세	234	3.36	0.756	1	5
	45~54세	308	3.38	0.755	1	5
교육 수준	고등학교 이하	137	3.25	0.794	1	5
	전문대학 졸업	187	3.22	0.768	1	5
	대학교 졸업 이상	470	3.37	0.804	1	5
거주지	동구	103	3.40	0.803	1	5
	중구	107	3.23	0.803	1	5
	서구	264	3.28	0.830	1	5
	유성구	225	3.40	0.747	1	5
	대덕구	95	3.23	0.787	1	5
응답 유형	다	399	3.32	0.792	1	5
	라	395	3.31	0.802	1	5

* 다 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성

* 라 유형 : 한 번도 일자리를 그만둔 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없이 일하고 있는 여성

2) 직전 일자리와 현재 일자리의 근로조건 변화

❑ 경력 단절 경험자에게 직전 일자리와 현재 일자리를 직급(직위), 고용의 안정성, 보수(소득) 등을 비교하면 다음과 같음

- ○ 직급(직위)은 현재 일자리가 직전 일자리보다 나빠짐(매우 나빠짐+나빠짐)이 14.4%, 비슷함이 55.0%, 좋아짐(좋아짐+매우 좋아짐)이 30.6%임
- ○ 고용의 안정성은 현재 일자리가 직전 일자리보다 나빠짐(매우 나빠짐+나빠짐)이 15.5%, 비슷함이 54.4%, 좋아짐(좋아짐+매우 좋아짐)이 30.1%임
- ○ 보수(소득)는 현재 일자리가 직전 일자리보다 나빠짐(매우 나빠짐+나빠짐)이 21.4%, 비슷함이 48.5%, 좋아짐(좋아짐+매우 좋아짐)이 30.1%임

〈 표 3-162 〉 직전 일자리와 현재 일자리의 근로조건 변화

단위: %(명)

구분	매우 나빠짐	나빠짐	비슷함	좋아짐	매우 좋아짐	계 (명)
직급(직위)	2.6	11.8	55.0	27.2	3.4	100.0 (210)
고용의 안정성	4.0	11.5	54.4	23.9	6.2	100.0 (210)
보수(소득)	2.6	18.8	48.5	27.2	2.9	100.0 (210)

(1) 직급(직위) 변화

❑ 직전 일자리와 현재 일자리의 변화 중 직급(직위)의 변화(1=매우 나빠짐~5=매우 좋아짐)를 살펴보면 평균 3.17점으로, 비슷한 수준으로 나타남

○ 나이에 따라서는 25~34세가 평균 2.98점으로 가장 낮고, 45~54세가 3.24점으로 가장 높은 것으로 나타남

○ 교육 수준에 따라서는 전문대학 졸업이 평균 3.03점으로 가장 낮고, 고등학교 이하와 대학교 졸업 이상이 각 평균 3.24점, 3.21점으로 나타남

○ 거주지에 따라서는 대덕구가 평균 3.10점으로 가장 낮고, 동구가 평균 3.31점으로 가장 높은 것으로 나타남

○ 응답유형에 따라서는 다 유형은 평균 3.13점, 라 유형은 평균 3.27점임

〈 표 3-163 〉 직전 일자리와 현재 일자리의 직급(직위) 변화

단위: 명, 점

구분		N	평균	표준편차	최소값	최대값
전체		210	3.17	0.778	1	5
나이	25~34세	38	2.98	0.794	1	5
	35~44세	80	3.18	0.785	1	5
	45~54세	92	3.24	0.761	1	5
교육 수준	고등학교 이하	34	3.24	0.670	2	5
	전문대학 졸업	53	3.03	0.843	1	5
	대학교 졸업 이상	123	3.21	0.775	1	5
거주지	동구	26	3.31	0.682	2	5
	중구	30	3.17	0.835	2	5
	서구	67	3.15	0.649	2	5
	유성구	65	3.16	0.954	1	5
	대덕구	22	3.10	0.609	2	4
응답 유형	다	147	3.13	0.785	1	5
	라	63	3.27	0.758	2	5

* 다 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성
* 라 유형 : 한 번도 일자리를 그만둔 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없이 일하고 있는 여성

(2) 고용 안정성 변화

❑ 직전 일자리와 현재 일자리의 변화 중 고용 안정성의 변화(1=매우 나빠짐~5=매우 좋아짐)를 살펴보면 평균 3.17점으로, 비슷한 수준으로 나타남

○ 나이에 따라서는 25~34세는 평균 2.78점으로 가장 낮고, 45~54세는 평균 3.35점으로 가장 높아 유의미한 차이를 보임

○ 교육 수준에 따라서는 전문대학 졸업이 평균 3.06점으로 가장 낮고, 대학교 졸업 이상이 평균 3.22점으로 가장 높음

○ 거주지에 따라서는 서구가 평균 3.04점으로 가장 낮고, 유성구가 평균 3.33점으로 가장 높음

○ 응답유형에 따라서는 다 유형은 평균 3.16점, 라 유형은 평균 3.20점임

〈 표 3-164 〉 직전 일자리와 현재 일자리의 고용 안정성 변화

단위: 명, 점

구분		N	평균	표준편차	최소값	최대값
전체		210	3.17	0.858	1	5
나이	25~34세	38	2.78	0.983	1	5
	35~44세	80	3.14	0.817	1	5
	45~54세	92	3.35	0.790	2	5
교육 수준	고등학교 이하	34	3.15	0.757	1	4
	전문대학 졸업	53	3.06	0.830	1	5
	대학교 졸업 이상	123	3.22	0.898	1	5
거주지	동구	26	3.16	0.955	1	5
	중구	30	3.14	0.779	2	5
	서구	67	3.04	0.816	1	5
	유성구	65	3.33	0.967	1	5
	대덕구	22	3.13	0.561	2	4
응답 유형	다	147	3.16	0.820	1	5
	라	63	3.20	0.946	1	5

* 다 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성
* 라 유형 : 한 번도 일자리를 그만둔 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없이 일하고 있는 여성

⑶ 보수(소득) 변화

❑ 직전 일자리와 현재 일자리의 변화 중 보수(소득)의 변화(1=매우 나빠짐~5=매우 좋아짐)를 살펴보면 평균 3.09점으로, 비슷한 수준으로 나타남

○ 나이에 따라서는 25~34세가 평균 2.93점으로 가장 낮고, 45~54세가 평균 3.13점으로 가장 높음

○ 교육 수준에 따라서는 전문대학 졸업이 평균 2.84점으로 가장 낮고, 대학교 졸업 이상은 평균 3.20점으로 가장 높아 유의미한 차이를 보임

○ 거주지에 따라서는 서구가 평균 3.01점으로 가장 낮고, 동구와 유성구가 평균 3.16점으로 가장 높음

○ 응답유형에 따라서는 다 유형은 평균 3.02점, 라 유형은 평균 3.26점임

〈 표 3-165 〉 직전 일자리와 현재 일자리의 보수(소득) 변화

단위: 명, 점

구분		N	평균	표준편차	최소값	최대값
전체		210	3.09	0.822	1	5
나이	25~34세	38	2.93	0.936	1	5
	35~44세	80	3.11	0.883	1	5
	45~54세	92	3.13	0.712	2	5
교육 수준	고등학교 이하	34	3.10	0.789	1	5
	전문대학 졸업	53	2.84	0.799	1	5
	대학교 졸업 이상	123	3.20	0.823	1	5
거주지	동구	26	3.16	0.870	1	5
	중구	30	3.04	0.811	2	5
	서구	67	3.01	0.836	1	5
	유성구	65	3.16	0.870	1	5
	대덕구	22	3.09	0.603	2	4
응답 유형	다	147	3.02	0.819	1	5
	라	63	3.26	0.811	1	5

* 다 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성
* 라 유형 : 한 번도 일자리를 그만둔 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없이 일하고 있는 여성

3) 현재 일자리의 조직문화

❑ 현재 일자리의 조직문화를 6개 항목으로 조사한 결과를 살펴보면 다음과 같음

- ❍ 여성들은 결혼이나 임신을 하면 계속 다니기 어려운 분위기인지에 관한 질문에는 그런 편이다 23.1%, 매우 그렇다 7.5%로 나타나, 30.6%가 부정적으로 평가함
- ❍ 여성들이 아이를 키우면서 직장생활을 할 수 없는 분위기인지에 관한 질문에는 그런 편이다 23.6%, 매우 그렇다 6.2%로 나타나, 29.8%가 부정적으로 평가함
- ❍ 장시간 근로를 하는 것이 좋은 평가를 받을 수 있는 분위기인지에 관한 질문에는 그런 편이다 30.2%, 매우 그렇다 8.5%로 나타나, 38.7%가 부정적으로 평가함
- ❍ 휴가를 자유롭게 사용하기 어려운 분위기인지에 관한 질문에는 그런 편이다 23.5%, 매우 그렇다 10.2%로 나타나, 33.7%가 부정적으로 평가함
- ❍ 직장 내에서 성역할이 뚜렷해서 계속 다녀도 별다른 경력상의 성공을 거두기 어려운 상황인지에 관한 질문에는 그런 편이다 17.4%, 매우 그렇다 5.2%로 나타나, 22.6%가 부정적으로 평가함
- ❍ 여성들은 인사관리(임금, 승진, 배치 등)에서 불이익을 당하는 편인지에 관한 질문에는 그런 편이다 16.0%, 매우 그렇다 3.8%로 나타나, 19.8%가 부정적으로 평가함

〈 표 3-166 〉 현재 일자리의 조직문화

단위: %(명)

구분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	그저 그렇다	그런 편이다	매우 그렇다	계 (명)
결혼이나 임신을 하면 계속 다니기 어려운 분위기	21.0	29.2	19.2	23.1	7.5	100.0 (794)
아이를 키우면서 직장생활을 할 수 없는 분위기	16.2	29.4	24.6	23.6	6.2	100.0 (794)
장시간 근로를 하는 것이 좋은 평가를 받는 분위기	8.8	21.1	31.4	30.2	8.5	100.0 (794)
휴가를 자유롭게 사용하기 어려운 분위기	14.6	27.5	24.2	23.5	10.2	100.0 (794)
직장 내에서 성역할이 뚜렷해서 계속 다녀도 별다른 경력상의 성공을 거두기 어려운 상황	17.0	32.6	27.8	17.4	5.2	100.0 (794)
인사관리(임금, 승진, 배치 등)에서 불이익을 당하는 편	17.9	35.6	26.6	16.0	3.8	100.0 (794)

(1) 현재 일자리의 조직문화 1

❑ 여성들은 결혼이나 임신을 하면 계속 다니기 어려운 분위기인지를 5점 척도(1=전혀 그렇지 않다~5=매우 그렇다)로 질문한 결과, 평균 2.67점으로 나타남

- ○ 나이에 따라서는 25~34세가 평균 2.83점으로 가장 높고, 45~54세가 평균 2.48점으로 가장 낮아 유의미한 차이를 보임
- ○ 교육 수준에 따라서는 고등학교 이하가 평균 2.98점으로 가장 높고, 대학교 졸업 이상이 평균 2.50점으로 가장 낮아 유의미한 차이를 보임
- ○ 거주지에 따라서는 중구가 평균 2.85점으로 가장 높고, 유성구가 평균 2.53점으로 가장 낮음
- ○ 응답유형에 따라서는 다 유형은 평균 2.82점, 라 유형은 평균 2.67점으로 나타나 유의미한 차이를 보임

〈 표 3-167 〉 현재 일자리의 조직문화 1

단위: 명, 점

구분		N	평균	표준편차	최소값	최대값
전체		794	2.67	1.248	1	5
나이	25~34세	252	2.83	1.313	1	5
	35~44세	234	2.74	1.188	1	5
	45~54세	308	2.48	1.217	1	5
교육 수준	고등학교 이하	137	2.98	1.209	1	5
	전문대학 졸업	187	2.87	1.188	1	5
	대학교 졸업 이상	470	2.50	1.255	1	5
거주지	동구	103	2.69	1.205	1	5
	중구	107	2.85	1.157	1	5
	서구	264	2.68	1.295	1	5
	유성구	225	2.53	1.204	1	5
	대덕구	95	2.75	1.345	1	5
응답 유형	다	399	2.82	1.128	1	5
	라	395	2.67	1.201	1	5

* 다 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성
* 라 유형 : 한 번도 일자리를 그만둔 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없이 일하고 있는 여성

(2) 현재 일자리의 조직문화 2

❑ 여성들이 아이를 키우면서 직장생활을 할 수 없는 분위기인지를 5점 척도(1=전혀 그렇지 않다~5=매우 그렇다)로 질문한 결과, 평균 2.74점으로 나타남

- ○ 나이에 따라서는 25~34세가 평균 2.79점으로 가장 높고, 45~54세가 평균 2.69점으로 가장 낮음
- ○ 교육 수준에 따라서는 전문대학 졸업이 평균 2.91점으로 가장 높고, 대학교 졸업 이상이 평균 2.66점으로 가장 낮아 유의미한 차이를 보임
- ○ 거주지에 따라서는 중구가 평균 2.84점으로 가장 높고, 유성구가 평균 2.63점으로 가장 낮음
- ○ 응답유형에 따라서는 다 유형은 평균 2.82점, 라 유형은 평균 2.67점임

〈 표 3-168 〉 현재 일자리의 조직문화 2

단위: 명, 점

구분		N	평균	표준편차	최소값	최대값
전체		794	2.74	1.167	1	5
나이	25~34세	252	2.79	1.202	1	5
	35~44세	234	2.75	1.129	1	5
	45~54세	308	2.69	1.167	1	5
교육 수준	고등학교 이하	137	2.80	1.143	1	5
	전문대학 졸업	187	2.91	1.091	1	5
	대학교 졸업 이상	470	2.66	1.196	1	5
거주지	동구	103	2.79	1.096	1	5
	중구	107	2.84	1.060	1	5
	서구	264	2.78	1.226	1	5
	유성구	225	2.63	1.181	1	5
	대덕구	95	2.74	1.150	1	5
응답 유형	다	399	2.82	1.128	1	5
	라	395	2.67	1.201	1	5

* 다 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성
* 라 유형 : 한 번도 일자리를 그만둔 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없이 일하고 있는 여성

⑶ 현재 일자리의 조직문화 3

❑ 장시간 근로하는 것이 좋은 평가를 받는 분위기인지를 5점 척도(1=전혀 그렇지 않다~5=매우 그렇다)로 질문한 결과, 평균 3.08점으로 나타남

- ○ 나이에 따라서는 25~34세가 평균 3.21점으로 가장 높고, 45~54세가 평균 2.90점으로 가장 낮아 유의미한 차이를 보임
- ○ 교육 수준에 따라서는 전문대학 졸업이 평균 3.13점으로 가장 높고, 고등학교 이하와 대학교 졸업 이상은 평균 3.07점임
- ○ 거주지에 따라서는 대덕구가 평균 3.27점으로 가장 높고, 중구가 평균 2.89점으로 가장 낮음
- ○ 응답유형에 따라서는 다 유형은 평균 3.11점, 라 유형은 평균 3.06점임

〈 표 3-169 〉 현재 일자리의 조직문화 3

단위: 명, 점

구분		N	평균	표준편차	최소값	최대값
전체		794	3.08	1.095	1	5
나이	25~34세	252	3.21	1.106	1	5
	35~44세	234	3.19	1.128	1	5
	45~54세	308	2.90	1.037	1	5
교육 수준	고등학교 이하	137	3.07	1.105	1	5
	전문대학 졸업	187	3.13	1.026	1	5
	대학교 졸업 이상	470	3.07	1.120	1	5
거주지	동구	103	3.20	1.009	1	5
	중구	107	2.89	1.065	1	5
	서구	264	3.09	1.123	1	5
	유성구	225	3.04	1.088	1	5
	대덕구	95	3.27	1.131	1	5
응답 유형	다	399	3.11	1.102	1	5
	라	395	3.06	1.088	1	5

* 다 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성
* 라 유형 : 한 번도 일자리를 그만둔 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없이 일하고 있는 여성

(4) 현재 일자리의 조직문화 4

❑ 휴가를 자유롭게 사용하기 어려운 분위기인지를 5점 척도(1=전혀 그렇지 않다~5=매우 그렇다)로 질문한 결과, 평균 2.87점으로 나타남

- ○ 나이에 따라서는 25~34세가 평균 3.00점으로 가장 높고, 45~54세가 평균 2.75점으로 가장 낮음
- ○ 교육 수준에 따라서는 전문대학 졸업이 평균 3.12점으로 가장 높고, 대학교 졸업 이상은 평균 2.76점으로 가장 낮아 유의미한 차이를 보임
- ○ 거주지에 따라서는 동구가 평균 3.06점으로 가장 높고, 유성구가 평균 2.72점으로 가장 낮음
- ○ 응답유형에 따라서는 다 유형은 평균 2.94점, 라 유형은 평균 2.80점임

〈 표 3-170 〉 현재 일자리의 조직문화 4

단위: 명, 점

구분		N	평균	표준편차	최소값	최대값
전체		794	2.87	1.219	1	5
나이	25~34세	252	3.00	1.234	1	5
	35~44세	234	2.90	1.187	1	5
	45~54세	308	2.75	1.223	1	5
교육 수준	고등학교 이하	137	2.91	1.130	1	5
	전문대학 졸업	187	3.12	1.183	1	5
	대학교 졸업 이상	470	2.76	1.245	1	5
거주지	동구	103	3.06	1.126	1	5
	중구	107	3.03	1.279	1	5
	서구	264	2.84	1.195	1	5
	유성구	225	2.72	1.206	1	5
	대덕구	95	2.93	1.310	1	5
응답 유형	다	399	2.94	1.209	1	5
	라	395	2.80	1.226	1	5

* 다 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성
* 라 유형 : 한 번도 일자리를 그만둔 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없이 일하고 있는 여성

(5) 현재 일자리의 조직문화 5

❑ 직장 내에서 성역할이 뚜렷해서 계속 다녀도 별다른 경력상의 성공을 거두기 어려운 상황인지를 5점 척도(1=전혀 그렇지 않다~5=매우 그렇다)로 질문한 결과, 평균 2.61점으로 나타남

- ○ 나이에 따라서는 35~44세가 평균 2.65점으로 가장 높고, 25~34세가 평균 2.56점으로 가장 낮음
- ○ 교육 수준에 따라서 고등학교 이하가 평균 2.80점, 전문대학 졸업이 평균 2.79점인데 비하여, 대학교 졸업 이상은 평균 2.49점으로 나타나 유의미한 차이를 보임
- ○ 거주지에 따라서는 중구가 평균 2.74점으로 가장 높고, 유성구가 평균 2.57점으로 가장 낮음
- ○ 응답유형에 따라서는 다 유형은 평균 2.68점, 라 유형은 평균 2.55점임

〈 표 3-171 〉 현재 일자리의 조직문화 5

단위: 명, 점

구분		N	평균	표준편차	최소값	최대값
전체		794	2.61	1.114	1	5
나이	25~34세	252	2.56	1.125	1	5
	35~44세	234	2.65	1.095	1	5
	45~54세	308	2.62	1.121	1	5
교육 수준	고등학교 이하	137	2.80	1.110	1	5
	전문대학 졸업	187	2.79	1.088	1	5
	대학교 졸업 이상	470	2.49	1.110	1	5
거주지	동구	103	2.64	1.158	1	5
	중구	107	2.74	1.051	1	5
	서구	264	2.58	1.143	1	5
	유성구	225	2.57	1.081	1	5
	대덕구	95	2.64	1.137	1	5
응답 유형	다	399	2.68	1.147	1	5
	라	395	2.55	1.076	1	5

* 다 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성
* 라 유형 : 한 번도 일자리를 그만둔 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없이 일하고 있는 여성

⑹ 현재 일자리의 조직문화 6

❑ 여성들은 인사관리(임금, 승진, 배치 등)에서 불이익을 당하는 편인지지를 5점 척도(1=전혀 그렇지 않다~5=매우 그렇다)로 질문한 결과, 평균 2.52점으로 나타남

○ 나이에 따라서는 35~44세가 평균 2.55점이고, 25~34세와 45~54세가 평균 2.51점으로 나타남

○ 교육 수준에 따라서는 전문대학 졸업이 평균 2.63점으로 가장 높고, 고등학교 이하와 대학교 졸업 이상이 각 평균 2.48점, 2.49점으로 나타남

○ 거주지에 따라서는 중구가 평균 2.64점으로 가장 높고, 대덕구가 평균 2.44점으로 가장 낮음

○ 응답유형에 따라서는 다 유형은 평균 2.50점, 라 유형은 평균 2.55점임

〈 표 3-172 〉 현재 일자리의 조직문화 6

단위: 명, 점

구분		N	평균	표준편차	최소값	최대값
전체		794	2.52	1.077	1	5
나이	25~34세	252	2.51	1.092	1	5
	35~44세	234	2.55	1.084	1	5
	45~54세	308	2.51	1.062	1	5
교육 수준	고등학교 이하	137	2.48	1.171	1	5
	전문대학 졸업	187	2.63	1.032	1	5
	대학교 졸업 이상	470	2.49	1.065	1	5
거주지	동구	103	2.55	1.099	1	5
	중구	107	2.64	1.010	1	5
	서구	264	2.48	1.092	1	5
	유성구	225	2.54	1.074	1	5
	대덕구	95	2.44	1.096	1	5
응답 유형	다	399	2.50	1.063	1	5
	라	395	2.55	1.091	1	5

* 다 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성
* 라 유형 : 한 번도 일자리를 그만둔 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없이 일하고 있는 여성

제5절 취업·창업 의사 분석

1. 향후 취·창업 의사

❑ 현재 비취업 상태에 있는 응답자에게 향후 1~2년 이내에 무엇을 계획하고 있는지를 조사한 결과, 취업 64.2%, 창업 10.5%, 프리랜서 12.7%, 일할 계획 없음이 12.5%로 나타남

- ❍ 나이에 따라서는 취업 의사는 25~34세가 76.7%로 가장 높고, 창업 의사와 프리랜서는 35~44세가 각 16.5%, 20.3%이고, 일할 계획 없음은 45~54세가 19.5%로 나타나 유의미한 차이를 보임
- ❍ 교육 수준에 따라서는 취업 의사는 전문대학 졸업이 72.5%, 프리랜서는 대학교 졸업 이상이 17.1%, 고등학교 이하는 일할 계획 없음이 18.9%로 나타남
- ❍ 거주지에 따라서는 취업 의사는 대덕구가 76.9%로 가장 높고, 창업 의사는 동구가 18.8%, 프리랜서와 일할 계획 없음은 유성구가 23.8%, 22.2%로 나타나 유의미한 차이를 보임
- ❍ 응답유형에 따라서는 가 유형은 프리랜서가 20.5%, 나 유형은 일할 계획 없음이 15.3%로 나타나 유의미한 차이를 보임

〈 표 3-173 〉 향후 취업이나 창업 의사

단위: %(명)

구분		취업	창업	프리랜서 (플랫폼 일자리 포함)	일할 계획 없음	계(명)
전체		64.2	10.5	12.7	12.5	100.0(234)
나이	25~34세	76.7	8.2	11.0	4.1	100.0(73)
	35~44세	50.6	16.5	20.3	12.7	100.0(79)
	45~54세	64.6	7.3	8.5	19.5	100.0(82)
교육 수준	고등학교 이하	64.2	11.3	5.7	18.9	100.0(53)
	전문대학 졸업	72.5	7.8	9.8	9.8	100.0(51)
	대학교 졸업 이상	61.2	10.9	17.1	10.9	100.0(130)
거주지	동구	71.9	18.8	3.1	6.3	100.0(32)
	중구	65.9	12.2	12.2	9.8	100.0(41)
	서구	71.8	10.6	8.2	9.4	100.0(85)
	유성구	46.0	7.9	23.8	22.2	100.0(63)
	대덕구	76.9	0.0	15.4	7.7	100.0(13)
응답 유형	가	70.5	9.1	20.5	0.0	100.0(45)
	나	63.0	10.6	11.1	15.3	100.0(189)

* 가 유형 : 한 번도 일자리를 가진 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없는, 현재 비취업 여성
* 나 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 비취업 여성

❑ 향후 일할 계획이 없다는 응답자에게 그 이유를 조사한 결과, 육아 때문에가 47.9%로 가장 높음

○ 그다음으로는 원하는 근로조건에 맞는 일자리가 없을 것 같아서 39.2%, 건강이 좋

지 않아서 28.9%, 나이가 많아서 22.7%, 자녀 교육 때문에 18.1%, 경력·기술이 부족해서 15.6%, 자녀 이외의 가족구성원 돌봄 때문에 13.8%의 순임

〈 표 3-174 〉 일할 계획이 없는 이유(중복 응답)

단위: 명, %

구분	빈도	백분율
나이가 많아서	7	22.7
건강이 좋지 않아서	8	28.9
원하는 임금 수준에 맞는 일자리가 없을 것 같아서	0	0.0
원하는 근로조건에 맞는 일자리가 없을 것 같아서	11	39.2
육아 때문에	14	47.9
가사 때문에	3	9.6
자녀 교육 때문에	5	18.1
자녀 이외의 가족구성원 돌봄 때문에	4	13.8
굳이 직업을 갖지 않아도 생활에 어려움이 없어서	1	4.3
경력/기술이 부족해서	5	15.6
기타	0	0.0
계	58	200.0

2. 취·창업 희망 지역과 이유

❑ 앞으로 취업이나 창업을 원하는 지역을 살펴보면, 대전광역시가 88.1%, 대전광역시 이외가 11.9%임

〈 표 3-175 〉 취업이나 창업 희망 지역

단위: 명, %

구분	빈도	백분율
대전광역시	180	88.1
대전광역시 이외 다른 지역	24	11.9
계	204	100.0

❑ 대전 지역에서 취업이나 창업을 희망하는 응답자에게 그 이유를 조사한 결과, 지금까지 살던 곳이어서가 61.1%로 가장 높음

○ 그다음으로는 부모·자녀·친척·지인이 사는 연고지라서 18.7%, 생활환경(교통/의료)이 편리해서 5.9%, 주거비에 대한 부담이 적어서 5.8%의 순임

〈 표 3-176 〉 대전광역시를 선택한 이유

단위: 명, %

구분	빈도	백분율
지금까지 살던 곳 이어서	109	61.1
부모·자녀·친척·지인이 사는 연고지라서	34	18.7
대전광역시 내에 원하는 일자리가 있어서	5	2.8
일자리 임금이나 복지 수준이 적당해서	1	0.5
주거비에 대한 부담이 적어서	10	5.8
생활환경(교통/의료)이 편리해서	11	5.9
생활비가 적게 들어서	1	0.4
다른 지역에 비해 대전이 교육·문화·주거 등 생활 기반이 더 좋아서	3	1.6
자녀 교육 환경이 좋아서	1	0.6
가족(부모)·지인의 권유로	1	0.6
기타	4	2.1
계	180	100.0

❑ 대전 이외의 지역에서 취업이나 창업을 희망하는 응답자에게 그 이유를 조사한 결과, 대전광역시에 전공 및 적성에 맞는 일자리가 부족해서가 25.0%로 가장 높음

○ 그다음으로는 대전광역시에 희망하는 조건의 일자리가 없어서 16.7%, 대전광역시를 떠나서 살고 싶어서 16.7%, 부모·자녀·친척·지인이 사는 연고지로 가고 싶어서 12.5%, 다른 지역이 교육·문화·주거 등 생활 기반이 더 좋아서 12.5%의 순임

〈 표 3-177 〉 대전광역시 이외 지역을 선택한 이유

단위: 명, %

구분	빈도	백분율
대전광역시를 떠나서 살고 싶어서	4	16.7
부모·자녀·친척·지인이 사는 연고지로 가고 싶어서	3	12.5
대전광역시에 전공 및 적성에 맞는 일자리가 부족해서	6	25.0
대전광역시에 희망하는 조건의 일자리가 없어서	4	16.7
대전광역시에 임금이나 복지 수준이 부족해서	2	8.3
다른 지역이 교육·문화·주거 등 생활 기반이 더 좋아서	3	12.5
주거비에 대한 부담을 줄이려고	1	4.2
가족(부모)·지인의 권유로	1	4.2
계	24	100.0

3. 일하는 목적과 고려 사항

1) 일하는 목적

❑ 일을 하고자 하는 주된 목적은 기본적인 생계비를 책임지기 위해서가 39.6%로 가장 많고, 그다음으로는 생활비를 보태기 위해서가 25.9%, 자녀의 교육비를 지원하기 위해서가 15.7%의 순임

- ○ 나이에 따라서는 25~34세는 기본적인 생계비 책임(56.5%)과 자아실현 및 자기개발(13.0%)이, 35~44세, 45~54세는 자녀 교육비 지원과 생활비 보조가 높게 나타나 유의미한 차이를 보임
- ○ 교육 수준에 따라서는 고등학교 이상은 기본적인 생계비 책임이 52.4%로 가장 높고, 전문대학 졸업과 대학교 졸업 이상은 자녀 교육비 지원(21.7%, 15.5%)이 상대적으로 높게 나타남
- ○ 거주지에 따라서는 동구는 자녀 교육비 지원이 25.8%, 중구는 기본적인 생계비 책임이 48.6%, 서구는 생활비 보조 29.9%, 유성구는 자아실현과 자기개발이 18.4%, 대덕구는 생활비 보조가 58.3%로 나타나 유의미한 차이를 보임
- ○ 응답유형에 따라서는 가 유형은 기본적인 생계비 책임이 65.9%, 자아실현 및 자기개발이 15.9%인데 비하여, 나 유형은 자녀 교육비 지원 18.8%, 생활비 보조 31.3%로 상대적으로 높게 나타나 유의미한 차이를 보임

〈 표 3-178 〉 일하는 목적

단위: %(명)

구분		기본적인 생계비 책임	자녀 교육비 지원	자산 증식	생활비 보조	자아실현 및 자기개발	계(명)
전체		39.6	15.7	8.8	25.9	10.0	100.0(204)
나이	25~34세	56.5	7.2	8.7	14.5	13.0	100.0(69)
	35~44세	32.4	20.6	10.3	29.4	7.4	100.0(68)
	45~54세	28.8	19.7	7.6	34.8	9.1	100.0(67)
교육 수준	고등학교 이하	52.4	9.5	7.1	23.8	7.1	100.0(42)
	전문대학 졸업	32.6	21.7	6.5	30.4	8.7	100.0(46)
	대학교 졸업 이상	38.8	15.5	9.5	25.0	11.2	100.0(116)
거주지	동구	41.9	25.8	12.9	19.4	0.0	100.0(31)
	중구	48.6	16.2	10.8	21.6	2.7	100.0(37)
	서구	39.0	15.6	6.5	29.9	9.1	100.0(76)
	유성구	38.8	12.2	10.2	20.4	18.4	100.0(48)
	대덕구	8.3	0.0	8.3	58.3	25.0	100.0(12)
응답 유형	가	65.9	4.5	6.8	6.8	15.9	100.0(44)
	나	32.5	18.8	9.4	31.3	8.1	100.0(160)

* 가 유형 : 한 번도 일자리를 가진 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없는, 현재 비취업 여성
* 나 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 비취업 여성

2) 직업(일자리) 선택 시 고려 사항

❑ 직업(일자리) 선택 시 가장 중요하게 고려하는 요인은 적성과 능력이 30.1%로 가장 많음. 그다음으로는 유연한 근무 환경 16.5%, 일자리 안정성 15.4%, 내가 원하는 정도의 수입 12.1%의 순으로 나타남

- ❍ 나이에 따라서는 25~34세는 적성과 능력 32.9%, 일자리 안정성 17.1%, 유연한 근무 환경 14.3%의 순으로, 35~44세는 적성과 능력 30.9%, 유연한 근무 환경 19.1%, 내가 원하는 정도의 수입 13.2%의 순으로, 45~54세는 적성과 능력 26.2%, 일자리 안정성 18.5%, 내가 원하는 정도의 수입 16.9%의 순으로 나타남
- ❍ 교육 수준에 따라서는 고등학교 이하는 적성과 능력 33.3%, 일자리 안정성 16.7%, 내가 원하는 정도의 수입 14.3%의 순으로, 전문대학 졸업은 적성과 능력과 유연한 근무 환경이 각 23.4%, 일자리 안정성 17.0%의 순으로, 대학교 졸업 이상은 적성과 능력 31.0%, 유연한 근무 환경 15.5%, 일자리 안정성 13.8%의 순으로 나타남
- ❍ 거주지에 따라서는 동구는 자신의 이전 경력 활용 12.9%, 내가 원하는 정도의 수입 19.4%, 중구는 장래의 발전 가능성 10.8%, 유연한 근무 환경 27.0%, 서구는 일자리 안정성 18.4%, 출퇴근 거리 13.2%, 유성구는 일자리 안정성 18.0%, 유연한 근무 환경 22.0%, 출퇴근 거리 12.0%, 대덕구는 적성과 능력 58.3%, 내가 원하는 정도의 수입 16.7%로 상대적으로 높게 나타남
- ❍ 응답유형에 따라서는 가 유형은 적성과 능력이 41.3%, 내가 원하는 정도의 수입 15.2%의 순으로, 나 유형은 적성과 능력 26.7%, 유연한 근무 환경 19.9%의 순으로 나타나 유의미한 차이를 보임

〈 표 3-179 〉 직업(일자리) 선택 고려 요인

단위: %(명)

구분		적성과 능력	직업 교육 훈련 직무 유사성	자신의 이전 경력 활용	장래의 발전 가능성	내가 원하는 정도의 수입	사회적 위신	일자리 안정성	유연한 근무 환경	출퇴근 거리	정시 퇴근 가능성	계 (명)
전체		30.1	2.5	5.9	5.7	12.1	0.5	15.4	16.5	9.0	2.4	100.0 (204)
나이	25~34세	32.9	2.9	2.9	7.1	5.7	0.0	17.1	14.3	12.9	4.3	100.0 (69)
	35~44세	30.9	1.5	8.8	8.8	13.2	1.5	10.3	19.1	4.4	1.5	100.0 (68)
	45~54세	26.2	4.6	6.2	1.5	16.9	0.0	18.5	15.4	9.2	1.5	100.0 (67)
교육 수준	고등학교 이하	33.3	4.8	4.8	2.4	14.3	0.0	16.7	11.9	11.9	0.0	100.0 (42)
	전문대학 졸업	23.4	2.1	4.3	0.0	12.8	0.0	17.0	23.4	12.8	4.3	100.0 (46)
	대학교 졸업 이상	31.0	1.7	6.9	9.5	11.2	0.9	13.8	15.5	6.9	2.6	100.0 (116)
거주지	동구	29.0	0.0	12.9	6.5	19.4	3.2	12.9	12.9	3.2	0.0	100.0 (31)
	중구	29.7	2.7	2.7	10.8	5.4	0.0	13.5	27.0	5.4	2.7	100.0 (37)
	서구	30.3	3.9	2.6	6.6	11.8	0.0	18.4	9.2	13.2	3.9	100.0 (76)
	유성구	22.0	2.0	8.0	2.0	12.0	0.0	18.0	22.0	12.0	2.0	100.0 (48)
	대덕구	58.3	0.0	8.3	0.0	16.7	0.0	0.0	16.7	0.0	0.0	100.0 (12)
응답 유형	가	41.3	2.2	2.2	13.0	15.2	2.2	13.0	4.3	4.3	2.2	100.0 (44)
	나	26.7	2.5	6.8	3.7	11.2	0.0	16.1	19.9	10.6	2.5	100.0 (160)

* 가 유형 : 한 번도 일자리를 가진 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없는, 현재 비취업 여성
* 나 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 비취업 여성

3) 월평균 최소 수입

❑ 일을 할 경우, 최소한의 수입을 조사한 결과, 100~200만원 미만이 15.7%, 200~300만원 미만이 60.8%, 300만원 이상이 23.5%로 나타남

〈 표 3-180 〉 최소한의 월평균 수입

단위: 명, %

구분	빈도	백분율
100~200만원 미만	32	15.7
200~300만원 미만	124	60.8
300만원 이상	48	23.5
계	204	100.0

❑ 일을 할 경우, 최소한의 수입을 조사한 결과, 월평균 수입은 239만원임

- ○ 나이에 따라서는 25~34세가 월평균 268만원으로 가장 많고, 35~44세가 월평균 238만원, 45~54세가 월평균 208만원으로 가장 적은 것으로 나타나 유의미한 차이를 보임
- ○ 교육 수준에 따라서는 고등학교 이하가 월평균 218만원으로 가장 적고, 대학교 졸업 이상이 월평균 250만원으로 가장 많은 것으로 나타남
- ○ 거주지에 따라서는 동구 월평균 245만원, 유성구 월평균 244만원, 서구 월평균 242만원, 중구는 월평균 229만원, 대덕구 월평균 203만원의 순임
- ○ 응답유형에 따라서는 가 유형은 월평균 267만원인데 비하여, 나 유형은 월평균 231만원으로 나타나 유의미한 차이를 보임

〈 표 3-181 〉 최소한의 월평균 수입 비교분석

단위: 명, 만원

구분		N	평균	표준편차	최소값	최대값
전체		204	239.04	82.742	100	800
나이	25~34세	69	268.25	84.684	120	800
	35~44세	68	238.97	89.415	100	500
	45~54세	67	208.11	60.114	100	500
교육 수준	고등학교 이하	42	218.81	55.873	100	350
	전문대학 졸업	46	228.65	69.271	100	500
	대학교 졸업 이상	116	250.67	93.805	100	800
거주지	동구	31	245.68	82.083	100	500
	중구	37	229.97	71.079	100	500
	서구	76	242.95	85.378	100	500
	유성구	48	244.11	94.106	100	800
	대덕구	12	203.49	38.930	150	280
응답 유형	가	44	267.94	95.512	120	800
	나	160	231.08	77.321	100	500

* 가 유형 : 한 번도 일자리를 가진 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없는, 현재 비취업 여성
* 나 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 비취업 여성

4. 취업 직종과 근로 형태

1) 희망 업종

❑ 향후 취업을 희망하는 응답자에게 원하는 일자리(사업체)의 업종을 조사한 결과, 보건업 및 사회복지서비스업이 26.0%로 가장 많음

○ 그다음으로는 교육 서비스업 19.8%, 공공행정, 국방 및 사회보장 행정 11.7%, 전문, 과학 및 기술서비스업 9.4%, 숙박 및 음식점업 7.6%의 순임

〈 표 3-182 〉 현재 일자리 업종

단위: 명, %

구분	빈도	백분율	구분	빈도	백분율
농림어업	1	0.8	부동산업	3	1.8
광업	0	0.0	전문·과학·기술업	14	9.4
제조업	5	3.4	사업시설·지원업	2	1.4
전기·가스증기업	0	0.0	공공행정	18	11.7
수도·하수·폐기업	0	0.0	교육서비스업	30	19.8
건설업	4	2.6	보건·사회복지업	39	26.0
도·소매업	6	3.8	예술·스포츠·여가업	7	4.8
운수업	0	0.0	협화·기타서비스업	1	0.6
숙박·음식점업	11	7.6	자가소비 생산 활동	1	0.5
정보통신업	5	3.5	국제·외국기관	0	0.0
금융·보험업	3	2.3	**계**	**150**	**100.0**

2) 희망 일자리(사업체) 유형

❑ 원하는 일자리(사업체)의 유형은 민간 회사 또는 개인사업체가 49.3%, 국가나 지방자치단체, 공공기관이 45.2%, 비영리기관이나 단체가 5.5%임

○ 나이에 따라서는 25~34세는 국가나 지방자치단체, 공공기관이 53.6%, 35~44세와

45~54세는 민간 회사 또는 개인사업체가 각 50.0%, 52.8%로 나타남

- ○ 교육 수준에 따라서는 고등학교 이하와 전문대학 졸업은 민간 회사 또는 개인사업체가 각 70.6%, 62.2%인데 비하여, 대학교 졸업 이상은 국가 또는 지방자치단체, 공공기관이 60.8%로 나타나 유의미한 차이를 보임
- ○ 거주지에 따라서는 서구와 유성구는 민간 회사 또는 개인사업체가 각 55.7%, 58.6%이고, 동구와 대덕구는 국가 및 지방자치단체, 공공기관이 각 60.9%, 80.0%로 나타남
- ○ 응답유형에 따라서는 가 유형은 국가 및 지방자치단체, 공공기관이 58.1%, 나 유형은 민간 회사 또는 개인사업체가 52.1%로 나타남

〈 표 3-183 〉 희망 일자리(사업체) 유형

단위: %(명)

구분		민간 회사 또는 개인사업체	국가·지방자치단체, 공공기관	비영리기관·단체	계(명)
전체		49.3	45.2	5.5	100.0(150)
나이	25~34세	44.6	53.6	1.8	100.0(56)
	35~44세	50.0	40.0	10.0	100.0(40)
	45~54세	52.8	41.5	5.7	100.0(54)
교육 수준	고등학교 이하	70.6	26.5	2.9	100.0(34)
	전문대학 졸업	62.2	27.0	10.8	100.0(37)
	대학교 졸업 이상	35.4	60.8	3.8	100.0(79)
거주지	동구	39.1	60.9	0.0	100.0(23)
	중구	48.1	44.4	7.4	100.0(27)
	서구	55.7	39.3	4.9	100.0(61)
	유성구	58.6	34.5	6.9	100.0(29)
	대덕구	10.0	80.0	10.0	100.0(10)
응답 유형	가	38.7	58.1	3.2	100.0(31)
	나	52.1	42.0	5.9	100.0(119)

* 가 유형 : 한 번도 일자리를 가진 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없는, 현재 비취업 여성
* 나 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 비취업 여성

3) 희망 업무

❑ 향후 취업 한다면, 일자리(사업체)에서 하고 싶은 일은 사무종사자가 31.0%로 가장 많음. 그다음으로는 전문가 및 관련 종사자 26.9%, 서비스 종사자 22.2%, 관리자 9.6%의 순으로 나타남

- ❍ 나이에 따라서는 25~34세는 전문가 및 관련 종사자 42.1%, 35~44세는 사무 종사자 40.0%, 45~54세는 서비스 종사자가 35.2%로 나타나 유의미한 차이를 보임
- ❍ 교육 수준에 따라서는 고등학교 이하는 서비스 종사자가 45.5%, 전문대학 졸업은 전문가 및 관련 종사자 35.1%, 대학교 졸업 이상은 사무 종사자가 43.0%로 나타나 유의미한 차이를 보임
- ❍ 거주지에 따라서는 동구는 서비스 종사자 33.3%, 중구는 사무 종사자 37.0%, 서구는 사무 종사자 32.3%, 유성구는 전문가 및 관련 종사자 32.1%, 대덕구는 사무 종사자 50.0%임
- ❍ 응답유형에 따라서는 가 유형은 전문가 및 관련 종사자와 사무 종사자가 각 36.7%, 나 유형은 사무 종사자가 29.4%임

〈 표 3-184 〉 희망 업무

단위: %(명)

구분		관리자	전문가 및 관련 종사자	사무 종사자	서비스 종사자	판매 종사자	농림어업 숙련 종사자	기능원 및 관련 기능 종사자	단순 노무 종사자	계 (명)
전체		9.6	26.9	31.0	22.2	2.2	0.8	0.6	6.7	100.0 (150)
나이	25~34세	8.8	42.1	29.8	15.8	0.0	0.0	1.8	1.8	100.0 (56)
	35~44세	15.0	22.5	40.0	15.0	5.0	0.0	0.0	2.5	100.0 (40)
	45~54세	7.4	13.0	25.9	35.2	1.9	1.9	0.0	14.8	100.0 (54)
교육 수준	고등학교 이하	15.2	9.1	18.2	45.5	3.0	0.0	0.0	9.1	100.0 (34)
	전문대학 졸업	10.8	35.1	16.2	21.6	0.0	0.0	0.0	16.2	100.0 (37)
	대학교 졸업 이상	7.6	30.4	43.0	12.7	2.5	1.3	1.3	1.3	100.0 (79)
거주지	동구	8.3	25.0	29.2	33.3	4.2	0.0	0.0	0.0	100.0 (23)
	중구	7.4	18.5	37.0	22.2	0.0	0.0	0.0	14.8	100.0 (27)
	서구	11.3	27.4	32.3	17.7	1.6	1.6	1.6	6.5	100.0 (61)
	유성구	14.3	32.1	14.3	28.6	3.6	0.0	0.0	7.1	100.0 (29)
	대덕구	0.0	40.0	50.0	10.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0 (10)
응답 유형	가	10.0	36.7	36.7	16.7	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0 (31)
	나	9.2	25.2	29.4	23.5	2.5	0.8	0.8	8.4	100.0 (119)

* 가 유형 : 한 번도 일자리를 가진 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없는, 현재 비취업 여성
* 나 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 비취업 여성

4) 희망 근무시간 유형

❑ 희망 근무시간 유형은 전일제 64.2%, 시간제 35.8%로 나타나, 응답자 3명 중 1명은 시간제 일자리를 원하고 있음

- ○ 나이에 따라서는 25~34세는 전일제 비율이 84.2%인데 비하여, 35~44세와 45~54세는 각 50.0%, 52.8%로 나타나 유의미한 차이를 보임
- ○ 교육 수준에 따라서는 고등학교 이하와 대학교 졸업 이상은 전일제 비율이 각 61.8%, 68.8%인데 비하여, 전문대학 졸업은 55.6%로 나타남
- ○ 거주지에 따라서는 서구와 대덕구는 전일제 비율이 70.5%, 70.0%인데 비하여, 동구, 중구, 유성구는 각 60.9%, 51.9%, 62.1%로 나타남
- ○ 응답유형에 따라서는 가 유형은 전일제가 87.1%, 나 유형은 시간제가 42.0%로 나타나 유의미한 차이를 보임

〈 표 3-185 〉 희망 근무시간 유형

단위: %(명)

구분		전일제	시간제	계(명)
전체		64.2	35.8	100.0(150)
나이	25~34세	84.2	15.8	100.0(56)
	35~44세	50.0	50.0	100.0(40)
	45~54세	52.8	47.2	100.0(54)
교육 수준	고등학교 이하	61.8	38.2	100.0(34)
	전문대학 졸업	55.6	44.4	100.0(37)
	대학교 졸업 이상	68.8	31.3	100.0(79)
거주지	동구	60.9	39.1	100.0(23)
	중구	51.9	48.1	100.0(27)
	서구	70.5	29.5	100.0(61)
	유성구	62.1	37.9	100.0(29)
	대덕구	70.0	30.0	100.0(10)
응답 유형	가	87.1	12.9	100.0(31)
	나	58.0	42.0	100.0(119)

* 가 유형 : 한 번도 일자리를 가진 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없는, 현재 비취업 여성
* 나 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 비취업 여성

❑ 시간제 일자리를 원하는 응답자에게 그 이유를 조사한 결과, 시간을 자유롭게 활용하고 싶어서가 35.7%로 가장 높음

○ 그다음으로는 육아 및 가사 33.4%, 자녀 돌봄·교육 때문에 18.8%, 가족구성원(자녀 이외)을 돌봐야 하므로 6.1%의 순임

〈 표 3-186 〉 시간제 일자리 희망 이유

단위: 명, %

구분	빈도	백분율
육아 및 가사	18	33.4
자녀 돌봄·교육 때문에	10	18.8
가족구성원(자녀 외)을 돌봐야 하므로	3	6.1
전일제 일자리를 찾을 수 없어서	1	1.8
시간을 자유롭게 활용하고 싶어서	19	35.7
기타	2	4.0
계	54	100.0

5. 창업 업종

1) 창업 희망 업종

❑ 창업한다면, 희망하는 업종은 예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업이 17.5%로 가장 높음

○ 그다음으로는 교육 서비스업 15.2%, 숙박 및 음식점업 10.6%, 도매 및 소매업 10.1%, 전문, 과학 및 기술서비스업 9.5%, 보건업 및 사회복지 서비스업 9.2%의 순으로 나타남

〈 표 3-187 〉 창업 희망 업종

단위: 명, %

구분	빈도	백분율
제조업	1	1.9
수도 등 원료 재생업	1	1.8
건설업	2	3.7
도매 및 소매업	5	10.1
숙박 및 음식점업	6	10.6
정보통신업	1	1.9
금융 및 보험업	1	1.4
부동산업	2	4.0
전문, 과학 및 기술서비스업	5	9.5
사업시설 관리 등 임대서비스업	1	1.9
공공행정, 국방 및 사회보장 행정	1	2.7
교육 서비스업	8	15.2
보건업 및 사회복지 서비스업	5	9.2
예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업	10	17.5
국제 및 외국기관	5	8.5
계	54	100.0

2) 창업 이유

❑ 취업 대신 창업이나 프리랜서(플랫폼 일자리 포함)를 하려는 주된 이유는 시간을 자유롭게 활용하고 싶어서가 35.9%로 가장 높음

○ 그다음으로는 일과 가정을 양립하고 싶어서 21.9%, 나이에 구애받지 않아서가 19.4%, 수입이 더 많을 것 같아서와 하고 싶은 업종이 있어서가 각 8.6%, 원하는 일자리에 취업하기가 어려워서 5.6%의 순임

〈 표 3-188 〉 창업 희망 이유

단위: 명, %

구분	빈도	백분율
나이에 구애받지 않아서	11	19.4
원하는 일자리에 취업하기가 어려워서	3	5.6
시간을 자유로이 활용하고 싶어서	19	35.9
일과 가정을 양립하고 싶어서	12	21.9
수입이 더 많을 것 같아서	5	8.6
하고 싶은 업종이 있어서	5	8.6
계	54	100.0

6. 구직활동

❑ 최근 1년 사이에 일자리를 얻기 위해 적극적으로 구직활동을 해 본 경험이 있다는 응답은 48.5%, 없다는 응답은 51.5%임

○ 나이에 따라서는 25~34세의 구직활동 경험이 50.0%로 가장 높지만, 다른 연령대도 유사한 수준을 보임

○ 교육 수준에 따라서는 전문대학 졸업의 구직활동 경험이 54.3%로 가장 높고, 대학교 졸업 이상의 구직활동 경험은 44.8%로 가장 낮음

○ 거주지에 따라서는 대덕구의 구직활동 경험이 66.7%로 가장 높고, 중구의 구직 활동 경험이 43.2%로 가장 낮음

○ 응답유형에 따라서는 가 유형의 구직활동 경험은 52.3%이고, 나 유형의 구직활동 경험은 47.5%임

〈 표 3-189 〉 구직활동 경험

단위: %(명)

구분		있음	없음	계(명)
전체		48.5	51.5	100.0(204)
나이	25~34세	50.0	50.0	100.0(69)
	35~44세	46.4	53.6	100.0(68)
	45~54세	48.5	51.5	100.0(67)
교육 수준	고등학교 이하	53.5	46.5	100.0(42)
	전문대학 졸업	54.3	45.7	100.0(46)
	대학교 졸업 이상	44.8	55.2	100.0(116)
거주지	동구	51.7	48.3	100.0(31)
	중구	43.2	56.8	100.0(37)
	서구	50.0	50.0	100.0(76)
	유성구	44.9	55.1	100.0(48)
	대덕구	66.7	33.3	100.0(12)
응답 유형	가	52.3	47.7	100.0(44)
	나	47.5	52.5	100.0(160)

* 가 유형 : 한 번도 일자리를 가진 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없는, 현재 비취업 여성
* 나 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 비취업 여성

❑ 구직 활동 경험자에게 최근 1년 사이에 일자리를 얻기 위해 경험한 적극적 구직 활동은 1인당 평균 1.48개로 나타남. 그중에서 가장 많은 구직 활동은 입사지원서 제출과 면접 참가가 62.9%임

○ 그다음으로는 취업 지원 기관이나 직업훈련기관에 등록 43.6%, 자영업, 창업 준비 관련 활동 14.2%, 직업교육 훈련기관이나 취업 지원 기관에서 하는 각종 프로그램 참여 12.3%, 채용박람회 참석 9.4%의 순임

〈 표 3-190 〉 최근 1년 경험한 적극적 구직 활동(중복 응답)

단위: 명, %

구분	빈도	백분율
입사지원서 제출(우편, 전자우편 포함), 면접 참가	62	62.9
취업 지원기관이나 직업훈련기관에 등록	43	43.6
채용박람회 참석	9	9.4
직업교육 훈련기관이나 취업 지원기관에서 하는 각종 프로그램 참여	12	12.3
자영업, 창업 준비 관련 활동	14	14.2
기타	6	5.6
계	147	148.1

7. 국민취업제도(내일배움카드 등) 이용 여부

❑ 최근 1년 사이에 국민취업지원제도(내일배움카드 등)를 통해 받은 서비스를 살펴보면, 관련 서비스를 받은 적이 없다는 응답이 48.0%로 가장 높음. 또한, 국민취업지원제도를 모른다는 응답이 27.3%임

○ 서비스 중에는 구직 촉진 수당과 직업 훈련이 각 9.4%, 취업 지원 서비스 8.1%, 취업 성공 수당 3.0%, 취업 활동 비용 2.4%, 일 경험 프로그램 1.5%의 순임

〈 표 3-191 〉 최근 1년 국민취업지원제도(내일배움카드 등) 지원(중복 응답)

단위: 명, %

구분	빈도	백분율
구직 촉진 수당	19	9.4
취업 활동 비용	5	2.4
취업 성공 수당	6	3.0
취업 지원 서비스	17	8.1
직업훈련	19	9.4
일 경험 프로그램	3	1.5
기타	4	1.8
국민취업지원제도와 연결된 서비스 받은 적 없음	98	48.0
모른다	56	27.3
계	227	111.0

8. 직업교육훈련 의향과 이유, 비용

1) 직업교육훈련 의향

❑ 직업교육훈련을 받을 의향이 있는지를 조사한 결과, 있다는 응답이 72.2%, 없다는 응답이 27.8%임

- ○ 나이에 따라서는 참여 의향은 35~44세가 73.9%, 25~34세가 71.4%, 45~54세가 71.2%의 순임
- ○ 교육 수준에 따라서는 참여 의향은 전문대학 졸업이 82.6%, 고등학교 이하가 72.1%, 대학교 졸업 이상이 68.1%의 순임
- ○ 거주지에 따라서는 참여 의향은 중구가 83.3%로 가장 높고, 유성구 75.5%, 동구 73.3%, 서구 67.5%, 대덕구가 50.0%의 순임
- ○ 응답유형에 따라서는 참여 의향은 가 유형은 68.2%, 나 유형은 73.1%임

〈 표 3-192 〉 직업교육훈련 참여 의향

단위: %(명)

구분		있음	없음	계(명)
전체		72.2	27.8	100.0(204)
나이	25~34세	71.4	28.6	100.0(69)
	35~44세	73.9	26.1	100.0(68)
	45~54세	71.2	28.8	100.0(67)
교육 수준	고등학교 이하	72.1	27.9	100.0(42)
	전문대학 졸업	82.6	17.4	100.0(46)
	대학교 졸업 이상	68.1	31.9	100.0(116)
거주지	동구	73.3	26.7	100.0(31)
	중구	83.3	16.7	100.0(37)
	서구	67.5	32.5	100.0(76)
	유성구	75.5	24.5	100.0(48)
	대덕구	50.0	50.0	100.0(12)
응답 유형	가	68.2	31.8	100.0(44)
	나	73.1	26.9	100.0(160)

* 가 유형 : 한 번도 일자리를 가진 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없는, 현재 비취업 여성
* 나 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 비취업 여성

2) 직업교육훈련 받는 이유

❑ 직업교육훈련을 받기를 원하는 주된 이유는 새로운 기술이나 일을 익혀서 직종을 바꾸려고 32.6%로 가장 높음. 그다음으로는 자격증을 취득하려고 27.8%, 직업훈련기관이 취업·창업 연계에 도움을 주어서 17.4%, 이번 기회에 배우고 싶었던 것을 배우려고 15.2%의 순임

- ❍ 나이에 따라서는 25~34세는 자격증 취득 36.0%, 35~44세와 45~54세는 새로운 기술이나 일을 익혀서 직종을 바꾸려고 각 30.0%, 36.2%로 가장 높음
- ❍ 교육 수준에 따라서는 교육 수준과 관계없이 전체적인 결과와 유사하게 새로운 기술이나 일을 익혀서 직종을 바꾸려고, 자격증을 취득하려고의 순임
- ❍ 거주지에 따라서는 동구와 서구는 자격증 취득, 중구와 대덕구는 직종을 바꾸려고, 유성구는 직업훈련기관이 취업·창업 연계에 도움을 주어서가 가장 높음
- ❍ 응답유형에 따라서는 가 유형은 자격증을 취득하려고 41.4%, 직종을 바꾸려고 24.1%의 순으로, 나 유형은 직종을 바꾸려고 34.7%, 자격증을 취득하려고 24.6%의 순임

〈 표 3-193 〉 직업교육훈련 희망 이유

단위: %(명)

구분		자격증을 취득하려고	이전 일자리 경력을 살릴 수 있어서	새로운 기술이나 일을 익혀서 직종을 바꾸려고	이번 기회에 배우고 싶었던 것을 배우려고	직업훈련 시 받을 수 있는 급여 때문에	직업훈련기관이 취업/창업 연계에 도움을 주어서	계(명)
전체		27.8	2.2	32.6	15.2	4.8	17.4	100.0(147)
나이	25~34세	36.0	0.0	32.0	16.0	6.0	10.0	100.0(50)
	35~44세	24.0	4.0	30.0	20.0	2.0	20.0	100.0(50)
	45~54세	21.3	2.1	36.2	10.6	6.4	23.4	100.0(47)
교육 수준	고등학교 이하	33.3	6.7	33.3	13.3	0.0	13.3	100.0(30)
	전문대학 졸업	28.9	0.0	39.5	15.8	0.0	15.8	100.0(38)
	대학교 졸업 이상	25.3	1.3	29.1	16.5	8.9	19.0	100.0(79)
거주지	동구	30.4	4.3	21.7	21.7	4.3	17.4	100.0(23)
	중구	36.7	0.0	43.3	6.7	0.0	13.3	100.0(30)
	서구	32.7	0.0	32.7	17.3	3.8	13.5	100.0(52)
	유성구	13.9	5.6	25.0	19.4	8.3	27.8	100.0(36)
	대덕구	16.7	0.0	50.0	0.0	16.7	16.7	100.0(6)
응답 유형	가	41.4	0.0	24.1	13.8	3.4	17.2	100.0(29)
	나	24.6	2.5	34.7	16.1	5.1	16.9	100.0(118)

* 가 유형 : 한 번도 일자리를 가진 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없는, 현재 비취업 여성
* 나 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 비취업 여성

3) 직업교육훈련 받고 싶은 기관

❑ 직업교육훈련을 받고 싶은 기관은 여성인력개발센터, 여성회관(여성가족원)이 59.5%로 가장 높게 나타남

○ 그다음으로는 민간 기관(학원 등)이 41.1%, 대학 내 평생교육기관, 대학 내 자격증 수여기관이 37.4%, 여성새로일하기센터(새일센터) 36.2%, 문화센터(백화점, 대형마트 등)가 24.0%, 사회복지시설(사회복지관 등)이 19.4%의 순임

〈 표 3-194 〉 희망 직업교육훈련 기관(중복 응답)

단위: 명, %

구분	빈도	백분율
여성인력개발센터, 여성회관(여성가족원)	88	59.5
여성새로일하기센터(새일센터)	53	36.2
문화센터(백화점, 대형마트 등)	35	24.0
민간 기관(학원 등)	61	41.1
대학 내 평생교육기관(폴리텍 등), 대학 내 자격증 수여 기관	55	37.4
사회복지시설(사회복지관 등)	29	19.4
기타	3	2.2
계	324	219.8

4) 희망하는 직업교육훈련 과정

❑ 희망하는 직업교육훈련은 경영, 회계, 사무가 33.7%로 가장 높음

○ 그다음으로는 관리직 19.8%, 보건, 의료 19.3%, 문화, 예술, 디자인, 방송 19.3%, 미용, 숙박, 여행, 오락, 스포츠 18.1%, 음식 서비스 17.4%, 사회복지 및 종교 15.9%, 교육 및 자연과학, 사회과학 연구 13.9%의 순임

〈 표 3-195 〉 희망 직업교육훈련 과정(중복 응답)

단위: 명, %

구분	빈도	백분율
관리직	29	19.8
경영, 회계, 사무	50	33.7
금융, 보험	11	7.3
교육 및 자연과학, 사회과학 연구	21	13.9
법률, 경찰, 소방, 교도	4	2.7
보건, 의료	28	19.3
사회복지 및 종교	23	15.9
문화, 예술, 디자인, 방송	28	19.3
운전 및 운송	2	1.4
영업 및 판매	12	8.3
경비 및 청소	1	0.8
미용, 숙박, 여행, 오락, 스포츠	27	18.1
음식 서비스	26	17.4
건설, 기계, 화학	6	4.1
섬유 및 의복	7	4.8
전기, 전자, 정보통신	7	4.8
식품 가공	10	7.1
농림어업	2	1.3
계	295	200.0

5) 직업교육훈련 받고 싶지 않은 이유

❑ 직업교육훈련을 받고 싶지 않은 이유는 직업교육 훈련을 받을 시간적 여유가 없어서가 28.7%로 가장 높음

○ 그다음으로는 원하는 직종에 해당하는 직업교육 훈련이 없어서 22.7%, 직업교육 훈련이 취업에 도움이 안 될 것 같아서 20.8%, 직업교육 훈련 프로그램 시간과 나의 일정이 맞지 않아서 11.3%, 직업교육 훈련을 받을 금전적 여유가 없어서 8.3%, 직업교육 훈련 과정에 대한 정보가 부족해서 4.8%의 순임

〈 표 3-196 〉 직업교육훈련을 받고 싶지 않은 이유

단위: 명, %

구분	빈도	백분율
직업교육 훈련이 취업에 도움이 안 될 것 같아서	12	20.8
직업교육 훈련을 받을 시간적 여유가 없어서	16	28.7
직업교육 훈련을 받을 금전적 여유가 없어서	5	8.3
원하는 직종에 해당하는 직업교육 훈련이 없어서	13	22.7
직업교육 훈련 과정에 대한 정보가 부족해서	3	4.8
대부분 오프라인 강의 또는 교육훈련만 제공해서	1	1.8
직업교육 훈련 프로그램 시간과 나의 일정이 맞지 않아서	6	11.3
기타	1	1.7
계	57	100.0

6) 직업교육 훈련비 지급 의사

❑ 취업 또는 창업을 위해 직업교육 훈련비를 지급할 의사가 있는지를 조사한 결과, 5만원 초과 10만원 이하가 35.6%로 가장 높음. 그다음으로는 10만원 초과 15만원 이하 17.2%, 5만원 이하와 15만원 초과 20만원 이하가 각

14.3%, 무상 12.5%, 20만원 초과 6.1%의 순임

- ○ 나이에 따라서는 나이와 관계없이 5만원 초과 10만원 이하가 가장 높아 25~34세는 38.0%, 35~44세는 30.0%, 45~54세는 39.6%임
- ○ 교육 수준에 따라서는 고등학교 이하는 5만원 이하가 29.0%, 전문대학 졸업과 대학교 졸업 이상은 5만원 초과 10만원 이하가 각 47.4%, 35.0%로 나타남
- ○ 거주지에 따라서는 거주지에 관계없이 5만원 초과 10만원 이하가 동구 30.4%, 중구 25.8%, 서구 31.4%, 유성구 48.6%, 대덕구 50.0%임
- ○ 응답유형에 따라서는 5만원 초과 10만원 이하가 가 유형은 46.7%, 나 유형은 32.5%로 나타남

〈 표 3-197 〉 직업교육훈련 비용 부담 의사

단위: %(명)

구분		5만원 이하	5만원 초과~ 10만원 이하	10만원 초과~ 15만원 이하	15만원 초과~ 20만원 이하	20만원 초과	무상	계(명)
전체		14.3	35.6	17.2	14.3	6.1	12.5	100.0(147)
나이	25~34세	16.0	38.0	14.0	12.0	6.0	14.0	100.0(50)
	35~44세	12.0	30.0	16.0	18.0	8.0	16.0	100.0(50)
	45~54세	14.6	39.6	20.8	12.5	4.2	8.3	100.0(47)
교육 수준	고등학교 이하	29.0	22.6	19.4	9.7	3.2	16.1	100.0(31)
	전문대학 졸업	5.3	47.4	15.8	15.8	5.3	10.5	100.0(37)
	대학교 졸업 이상	12.5	35.0	17.5	15.0	7.5	12.5	100.0(79)
거주지	동구	21.7	30.4	13.0	13.0	4.3	17.4	100.0(23)
	중구	9.7	25.8	25.8	22.6	3.2	12.9	100.0(31)
	서구	9.8	31.4	21.6	13.7	11.8	11.8	100.0(50)
	유성구	21.6	48.6	10.8	5.4	2.7	10.8	100.0(37)
	대덕구	0.0	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0	100.0(6)
응답 유형	가	3.3	46.7	23.3	6.7	3.3	16.7	100.0(30)
	나	17.1	32.5	16.2	16.2	6.8	11.1	100.0(117)

* 가 유형 : 한 번도 일자리를 가진 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없는, 현재 비취업 여성
* 나 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 비취업 여성

9. 취·창업을 위해 바라는 정부 정책

❑ 성공적인 취업과 창업을 위해 정부가 적극적으로 추진해 주기를 바라는 정책을 우선순위에 따라 2개를 선택하게 한 결과, 1순위는 일·생활 균형이 가능한 기업 문화 조성 지원이 24.6%이고, 2순위도 일·생활 균형이 가능한 기업 문화 조성 지원이 17.3%임

- ○ 1순위를 살펴보면, 일·생활 균형이 가능한 기업 문화 조성 지원 다음으로 양질의 시간제 일자리 확대 24.0%, 장시간 일하는 문화 개선 13.3%, 정부 지원 일자리 확대 11.0%, 여성 능력개발을 위한 직업훈련 지원 강화 10.2%의 순임
- ○ 2순위를 살펴보면, 일·생활 균형이 가능한 기업 문화 조성 지원 다음으로 정부 지원의 일자리 확대 16.9%, 양질의 시간제 일자리 확대 14.0%, 여성 능력개발을 위한 직업훈련 지원 강화 13.3%의 순임
- ○ 종합하면, 일·생활 균형이 가능한 기업 문화 조성 지원, 양질의 시간제 일자리 확대, 정부 지원 일자리 확대, 장시간 일하는 문화 개선 등의 순임

〈 표 3-198 〉 성공적인 취·창업을 위한 정부 정책(우선순위)

단위: 명, %

구분	1순위		2순위	
	빈도	백분율	빈도	백분율
성차별을 없애기 위한 노력	12	5.7	2	0.9
장시간 일하는 문화 개선	27	13.3	20	9.6
양질의 시간제 일자리 확대	49	24.0	29	14.0
일·생활 균형이 가능한 기업 문화 조성 지원	50	24.6	35	17.3
직업 및 경력 설계와 취업 상담 지원	9	4.6	16	7.8
정부 지원 일자리 확대	22	11.0	34	16.9
여성 능력 개발을 위한 직업훈련 지원 강화	21	10.2	27	13.3
믿고 맡길 수 있는 보육 시설 확충	8	3.8	13	6.6
초등 돌봄 교실(방과 후 교육) 프로그램 개선	1	0.6	14	7.1
창업 지원	2	1.2	12	6.0
기타	2	1.0	1	0.6
계	204	100.0	204	100.0

❑ 성공적인 취·창업을 위한 정부 정책을 1순위를 기준으로 나이, 교육 수준, 거주지, 응답유형에 따라 살펴보면 다음과 같음

○ 나이에 따라서는 25~34세는 일·생활 균형이 가능한 기업 문화 조성 지원 25.7%, 35~44세는 일·생활 균형이 가능한 기업 문화 조성 지원 30.9%, 45~54세는 양질의 시간제 일자리 확대 35.4%로 나타나 유의미한 차이를 보임

○ 교육 수준에 따라서는 고등학교 이하는 일·생활 균형이 가능한 기업 문화 조성 지원, 양질의 시간제 일자리 확대, 여성 능력개발을 위한 직업훈련 지원 강화가 각 18.2%, 전문대학 졸업은 일·생활 균형이 가능한 기업 문화 조성 지원이 28.3%, 대학교 졸업 이상은 양질의 시간제 일자리 확대가 25.9%로 나타남

○ 거주지에 따라서는 동구, 서구, 대덕구는 일·생활 균형이 가능한 기업 문화 조성 지원이 각 29.0%, 20.8%, 33.3%, 중구, 서구, 유성구는 양질의 시간제 일자리 확대가 각 23.7%, 20.8%, 35.4%임

○ 응답유형에 따라서는 가 유형은 일·생활 균형이 가능한 기업 문화 조성 지원이 31.1%, 장시간 일하는 문화 개선이 17.8%, 성차별을 없애기 위한 노력 15.6%의 순으로, 나 유형은 양질의 시간제 일자리 확대가 26.9%, 일·생활 균형이 가능한 기업 문화 조성 지원 22.5%, 여성 능력개발을 위한 직업훈련 지원 강화 13.1%의 순으로 나타나 유의미한 차이를 보임

〈 표 3-199 〉 성공적인 취·창업을 위한 정부 정책(1순위)

단위: %(명)

구분		성차별을 없애기 위한 노력	장시간 일하는 문화 개선	양질의 시간제 일자리 확대	일·생활 균형이 가능한 기업 문화 조성 지원	직업 및 경력 설계와 취업 상담 지원	정부 지원 일자리 확대
전체		5.7	13.3	24.0	24.6	4.6	11.0
나이	25~34세	11.4	18.6	12.9	25.7	4.3	14.3
	35~44세	5.9	13.2	25.0	30.9	4.4	5.9
	45~54세	0.0	9.2	35.4	15.4	4.6	12.3
교육 수준	고등학교 이하	9.1	15.9	18.2	18.2	4.5	11.4
	전문대학 졸업	4.3	13.0	26.1	28.3	4.3	8.7
	대학교 졸업 이상	5.2	12.9	25.9	25.0	5.2	11.2
거주지	동구	3.2	19.4	19.4	29.0	3.2	9.7
	중구	13.2	10.5	23.7	21.1	13.2	7.9
	서구	1.3	11.7	20.8	20.8	2.6	18.2
	유성구	8.3	14.6	35.4	27.1	2.1	0.0
	대덕구	16.7	8.3	16.7	33.3	0.0	25.0
응답 유형	가	15.6	17.8	13.3	31.1	2.2	11.1
	나	3.1	11.9	26.9	22.5	5.0	11.3

구분		여성 능력개발을 위한 직업훈련 지원 강화	믿고 맡길 수 있는 보육 시설 확충	초등 돌봄 교실 프로그램 개선	창업 지원	기타	계(명)
전체		10.2	3.8	0.6	1.2	1.0	100.0(204)
나이	25~34세	2.9	5.7	0.0	1.4	2.9	100.0(69)
	35~44세	7.4	5.9	0.0	1.5	0.0	100.0(68)
	45~54세	21.5	0.0	1.5	0.0	0.0	100.0(67)
교육 수준	고등학교 이하	18.2	4.5	0.0	0.0	0.0	100.0(42)
	전문대학 졸업	10.9	4.3	0.0	0.0	0.0	100.0(46)
	대학교 졸업 이상	6.9	3.4	0.9	1.7	1.7	100.0(116)
거주지	동구	12.9	3.2	0.0	0.0	0.0	100.0(31)
	중구	5.3	5.3	0.0	0.0	0.0	100.0(37)
	서구	14.3	5.2	1.3	1.3	2.6	100.0(76)
	유성구	8.3	2.1	0.0	2.1	0.0	100.0(48)
	대덕구	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0(12)
응답 유형	가	0.0	2.2	0.0	2.2	4.4	100.0(44)
	나	13.1	4.4	0.6	1.3	0.0	100.0(160)

* 가 유형 : 한 번도 일자리를 가진 적이 없거나, 혼인·임신·출산·육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없는, 현재 비취업 여성
* 나 유형 : 혼인·임신·출산·육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 비취업 여성

제6절 여성 경제활동 정책 인식과 수요 분석

1. 여성 경제활동 참여 활성화 정책

1) 여성 경제활동 참여 활성화 정책의 도움 정도

❑ 여성 경제활동 참여 활성화를 위한 정책의 도움 정도를 살펴보면, 도움이 된다(도움 되는 편+매우 도움 됨)는 응답은 여성의 경력 유지·개발 지원 정책이 45.7%로 가장 높음

- ❍ 남녀 간 고용기회 평등 정책의 도움 정도는 도움이 된다(도움 되는 편+매우 도움 됨)가 44.5%, 그저 그러함 42.8%, 도움이 안된다(전혀 도움 안 됨+도움 안 되는 편) 12.6%임
- ❍ 연령차별 개선 정책의 도움 정도는 도움이 된다(도움 되는 편+매우 도움 됨)가 42.5%, 그저 그러함 40.5%, 도움이 안된다(전혀 도움 안 됨+도움 안 되는 편) 17.0%임
- ❍ 학력 차별 개선 정책의 도움 정도는 도움이 된다(도움 되는 편+매우 도움 됨)가 38.1%, 그저 그러함 43.7%, 도움이 안된다(전혀 도움 안 됨+도움 안 되는 편) 18.2%임
- ❍ 노동시장 내 여성의 지위 개선 정책의 도움 정도는 도움이 된다(도움 되는 편+매우 도움 됨)가 42.2%, 그저 그러함 41.1%, 도움이 안된다(전혀 도움 안 됨+도움 안 되는 편) 16.8%임
- ❍ 여성의 경력 유지·개발 지원 정책의 도움 정도는 도움이 된다(도움 되는 편+매우 도움 됨)가 45.7%, 그저 그러함 38.8%, 도움이 안된다(전혀 도움 안 됨+도움 안 되는 편) 15.4%임

〈 표 3-200 〉 여성 경제활동 참여 활성화 정책 도움 정도

단위: %(명)

구분	전혀 도움 안 됨	도움 안 되는 편	그저 그러함	도움 되는 편	매우 도움 됨	계 (명)
남녀 간 고용기회의 평등	2.9	9.7	42.8	35.1	9.4	100.0 (1028)
연령차별 개선	3.2	13.8	40.5	33.4	9.1	100.0 (1028)
학력 차별 개선	3.6	14.6	43.7	29.3	8.8	100.0 (1028)
노동시장 내 여성의 지위 개선	3.5	13.3	41.1	30.9	11.3	100.0 (1028)
여성의 경력 유지·개발 지원	3.1	12.3	38.8	33.9	11.8	100.0 (1028)

(1) 남녀 간 고용기회 평등 정책

❑ 남녀 간 고용기회 평등 정책의 도움 정도를 5점 척도(1=전혀 도움 안 됨~5=매우 도움 됨)로 살펴보면, 평균 3.38점의 수준을 보임

- ○ 나이에 따라서는 45~54세가 평균 3.49점으로 가장 높고, 35~44세가 평균 3.30점으로 가장 낮아 유의미한 차이를 보임
- ○ 교육 수준에 따라서는 대학교 졸업 이상이 평균 3.43점으로 가장 높고, 전문대학 졸업이 평균 3.31점으로 가장 낮음
- ○ 거주지에 따라서는 동구가 평균 3.46점으로 가장 높고, 중구와 대덕구가 평균 3.30점으로 가장 낮음
- ○ 응답유형에 따라서는 라 유형이 평균 3.47점으로 가장 높고, 가 유형이 평균 3.30점으로 가장 낮음

〈 표 3-201 〉 남녀 간 고용기회 평등 정책의 도움 정도

단위: 명, 점

구분		N	평균	표준편차	최소값	최대값
전체		1028	3.38	0.892	1	5
나이	25~34세	324	3.33	0.964	1	5
	35~44세	314	3.30	0.871	1	5
	45~54세	390	3.49	0.837	1	5
교육 수준	고등학교 이하	190	3.34	0.863	1	5
	전문대학 졸업	240	3.31	0.882	1	5
	대학교 졸업 이상	598	3.43	0.904	1	5
거주지	동구	134	3.46	0.889	1	5
	중구	147	3.30	0.953	1	5
	서구	351	3.43	0.887	1	5
	유성구	288	3.37	0.867	1	5
	대덕구	108	3.30	0.893	1	5
응답 유형	가	45	3.30	1.012	1	5
	나	189	3.33	0.929	1	5
	다	399	3.34	0.871	1	5
	라	395	3.47	0.879	1	5

* 가 유형 : 한 번도 일자리를 가진 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없는, 현재 비취업 여성
* 나 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 비취업 여성
* 다 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성
* 라 유형 : 한 번도 일자리를 그만둔 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없이 일하고 있는 여성

(2) 연령차별 개선 정책

❑ 연령차별 개선 정책의 도움 정도를 5점 척도(1=전혀 도움 안 됨~5=매우 도움 됨)로 살펴보면, 평균 3.31점의 수준을 보임

○ 나이에 따라서는 45~54세는 평균 3.39점으로 가장 높고, 35~44세는 평균 3.22점으로 가장 낮아 유의미한 차이를 보임

○ 교육 수준에 따라서는 대학교 졸업 이상은 평균 3.36점으로 가장 높고, 전문대학 졸업이 평균 3.20점으로 가장 낮음

○ 거주지에 따라서는 동구가 평균 3.43점으로 가장 높고, 대덕구가 평균 3.21점으로 가장 낮음

○ 응답유형에 따라서는 라 유형이 평균 3.37점으로 가장 높고, 가 유형이 평균 3.17점으로 가장 낮음

〈 표 3-202 〉 연령차별 개선 정책의 도움 정도

단위: 명, 점

구분		N	평균	표준편차	최소값	최대값
전체		1028	3.31	0.932	1	5
나이	25~34세	324	3.32	0.993	1	5
	35~44세	314	3.22	0.949	1	5
	45~54세	390	3.39	0.857	1	5
교육 수준	고등학교 이하	190	3.32	0.887	1	5
	전문대학 졸업	240	3.20	0.897	1	5
	대학교 졸업 이상	598	3.36	0.957	1	5
거주지	동구	134	3.43	0.959	1	5
	중구	147	3.23	0.951	1	5
	서구	351	3.35	0.952	1	5
	유성구	288	3.31	0.888	1	5
	대덕구	108	3.21	0.912	1	5
응답 유형	가	45	3.17	1.057	1	5
	나	189	3.21	0.999	1	5
	다	399	3.32	0.932	1	5
	라	395	3.37	0.879	1	5

* 가 유형 : 한 번도 일자리를 가진 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없는, 현재 비취업 여성
* 나 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 비취업 여성
* 다 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성
* 라 유형 : 한 번도 일자리를 그만둔 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없이 일하고 있는 여성

(3) 학력 차별 개선 정책

❑ 학력 차별 개선 정책의 도움 정도를 5점 척도(1=전혀 도움 안 됨~5=매우 도움 됨)로 살펴보면, 평균 3.25점의 수준을 보임

○ 나이에 따라서는 45~54세가 평균 3.38점으로 가장 높고, 35~44세가 평균 3.14점으로 가장 낮아 유의미한 차이를 보임

○ 교육 수준에 따라서는 대학교 졸업 이상이 평균 3.31점으로 가장 높고, 전문대학

졸업은 평균 3.12점으로 가장 낮아 유의미한 차이를 보임

○ 거주지에 따라서는 동구는 평균 3.41점으로 가장 높고, 중구가 평균 3.14점으로 가장 낮음

○ 응답유형에 따라서는 라 유형은 평균 3.28점으로 가장 높고, 나 유형은 평균 3.16점으로 가장 낮음

〈 표 3-203 〉 학력 차별 개선 정책의 도움 정도

단위: 명, 점

구분		N	평균	표준편차	최소값	최대값
전체		1028	3.25	0.934	1	5
나이	25~34세	324	3.21	1.016	1	5
	35~44세	314	3.14	0.906	1	5
	45~54세	390	3.38	0.872	1	5
교육 수준	고등학교 이하	190	3.24	1.004	1	5
	전문대학 졸업	240	3.12	0.905	1	5
	대학교 졸업 이상	598	3.31	0.919	1	5
거주지	동구	134	3.41	0.922	1	5
	중구	147	3.14	0.952	1	5
	서구	351	3.25	0.943	1	5
	유성구	288	3.25	0.896	1	5
	대덕구	108	3.21	0.986	1	5
응답 유형	가	45	3.19	1.073	1	5
	나	189	3.16	0.911	1	5
	다	399	3.27	0.961	1	5
	라	395	3.28	0.902	1	5

* 가 유형 : 한 번도 일자리를 가진 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없는, 현재 비취업 여성
* 나 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 비취업 여성
* 다 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성
* 라 유형 : 한 번도 일자리를 그만둔 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없이 일하고 있는 여성

(4) 노동시장 내 여성의 지위 개선 정책

❑ 노동시장 내 여성의 지위 개선 정책의 도움 정도를 5점 척도(1=전혀 도움 안 됨~5=매우 도움 됨)로 살펴보면, 평균 3.33점의 수준을 보임

○ 나이에 따라서는 45~54세가 평균 3.40점으로 가장 높고, 35~44세가 평균 3.28점으로 가장 낮음

○ 교육 수준에 따라서는 대학교 졸업 이상이 평균 3.39점으로 가장 높고, 전문대학 졸업이 평균 3.24점으로 가장 낮음

○ 거주지에 따라서는 동구가 평균 3.49점으로 가장 높고, 중구가 평균 3.22점임

○ 응답유형에 따라서는 다 유형과 라 유형은 각 평균 3.33점과 3.45점이고, 가 유형과 나 유형은 각 평균 3.13점과 3.14점으로 나타나 유의미한 차이를 보임

〈 표 3-204 〉 노동시장 내 여성의 지위 개선 정책의 도움 정도

단위: 명, 점

구분		N	평균	표준편차	최소값	최대값
전체		1028	3.33	0.960	1	5
나이	25~34세	324	3.31	1.008	1	5
	35~44세	314	3.28	0.968	1	5
	45~54세	390	3.40	0.910	1	5
교육 수준	고등학교 이하	190	3.27	0.974	1	5
	전문대학 졸업	240	3.24	0.906	1	5
	대학교 졸업 이상	598	3.39	0.974	1	5
거주지	동구	134	3.49	0.955	1	5
	중구	147	3.22	0.969	1	5
	서구	351	3.37	0.934	1	5
	유성구	288	3.26	0.979	1	5
	대덕구	108	3.34	0.975	1	5
응답 유형	가	45	3.13	1.146	1	5
	나	189	3.14	0.944	1	5
	다	399	3.33	0.979	1	5
	라	395	3.45	0.910	1	5

* 가 유형 : 한 번도 일자리를 가진 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없는, 현재 비취업 여성
* 나 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 비취업 여성
* 다 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성
* 라 유형 : 한 번도 일자리를 그만둔 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없이 일하고 있는 여성

(5) 여성의 경력 유지·개발 지원 정책

❑ 여성의 경력 유지·개발 지원 정책의 도움 정도를 5점 척도(1=전혀 도움 안 됨~5=매우 도움 됨)로 살펴보면, 평균 3.39점의 수준을 보임

- ○ 나이에 따라서는 45~54세가 평균 3.45점으로 가장 높고, 35~44세가 평균 3.31점으로 가장 낮음
- ○ 교육 수준에 따라서는 대학교 졸업 이상이 평균 3.46점으로 가장 높고, 전문대학 졸업이 평균 3.26점으로 가장 낮아 유의미한 차이를 보임
- ○ 거주지에 따라서는 동구가 평균 3.53점, 중구가 평균 3.28점임
- ○ 응답유형에 따라서는 라 유형이 평균 3.47점, 나 유형이 평균 3.25점임

〈 표 3-205 〉 여성의 경력 유지·개발 지원 정책의 도움 정도

단위: 명, 점

구분		N	평균	표준편차	최소값	최대값
전체		1028	3.39	0.953	1	5
나이	25~34세	324	3.40	0.993	1	5
	35~44세	314	3.31	0.967	1	5
	45~54세	390	3.45	0.905	1	5
교육 수준	고등학교 이하	190	3.32	0.908	1	5
	전문대학 졸업	240	3.26	0.910	1	5
	대학교 졸업 이상	598	3.46	0.978	1	5
거주지	동구	134	3.53	0.897	1	5
	중구	147	3.28	0.950	1	5
	서구	351	3.41	0.928	1	5
	유성구	288	3.34	0.995	1	5
	대덕구	108	3.42	0.980	1	5
응답 유형	가	45	3.45	1.039	1	5
	나	189	3.25	0.890	1	5
	다	399	3.37	0.969	1	5
	라	395	3.47	0.951	1	5

* 가 유형 : 한 번도 일자리를 가진 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없는, 현재 비취업 여성
* 나 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 비취업 여성
* 다 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성
* 라 유형 : 한 번도 일자리를 그만둔 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없이 일하고 있는 여성

2) 여성 일자리 사업의 경제활동 참여율 도움 정도

❑ 여성 일자리 사업의 경제활동 참여율을 높이는 데 도움 정도를 살펴보면, 도움이 된다(도움 되는 편+매우 도움 됨)는 응답은 46.4%~57.3%임

○ 여성 일자리 지원 기관의 도움 정도는 도움이 된다(도움 되는 편+매우 도움 됨)가 48.5%, 그저 그러함 37.7%, 도움이 안된다(전혀 도움 안 됨+도움 안되는 편) 13.7%임

○ 여성 취·창업 지원사업 및 프로그램의 도움 정도는 도움이 된다(도움 되는 편+매우 도움 됨)가 46.4%, 그저 그러함 39.7%, 도움이 안된다(전혀 도움 안 됨+도움 안되는 편) 13.9%임

○ 일·생활 균형 지원 정책의 도움 정도는 도움이 된다(도움 되는 편+매우 도움 됨)가 57.3%, 그저 그러함 30.5%, 도움이 안된다(전혀 도움 안 됨+도움 안되는 편) 12.2%임

〈 표 3-206 〉 여성 일자리 사업의 경제활동 참여율 도움 정도

단위: %(명)

구분	전혀 도움 안 됨	도움 안 되는 편	그저 그러함	도움 되는 편	매우 도움 됨	계 (명)
여성 일자리 지원 기관	2.5	11.2	37.7	42.1	6.4	100.0 (1028)
여성 취·창업 지원사업 및 프로그램	2.6	11.3	39.7	39.1	7.3	100.0 (1028)
일·생활 균형 지원 정책	2.9	9.3	30.5	38.4	18.9	100.0 (1028)

(1) 여성 일자리 지원 기관

❑ 여성 일자리 지원 기관의 경제활동 참여율 도움 정도를 5점 척도(1=전혀 도움 안 됨~5=매우 도움 됨)로 살펴보면, 평균 3.39점의 수준을 보임

○ 나이에 따라서는 45~54세가 평균 3.49점으로 가장 높고, 25~34세가 평균 3.30점으로 가장 낮아 유의미한 차이를 보임

○ 교육 수준에 따라서는 대학교 졸업 이상이 평균 3.41점으로 가장 높고, 전문대학 졸업이 평균 3.34점으로 가장 낮음

○ 거주지에 따라서는 대덕구가 평균 3.46점으로 가장 높고, 유성구가 평균 3.34점으로 가장 낮음

○ 응답유형에 따라서는 나 유형이 평균 3.43점으로 가장 높고, 다 유형이 평균 3.35점으로 가장 낮음

〈 표 3-207 〉 여성 일자리 지원 기관의 경제활동 참여율 도움 정도

단위: 명, 점

구분		N	평균	표준편차	최소값	최대값
전체		1028	3.39	0.861	1	5
나이	25~34세	324	3.30	0.877	1	5
	35~44세	314	3.35	0.865	1	5
	45~54세	390	3.49	0.837	1	5
교육 수준	고등학교 이하	190	3.37	0.904	1	5
	전문대학 졸업	240	3.34	0.831	1	5
	대학교 졸업 이상	598	3.41	0.860	1	5
거주지	동구	134	3.38	0.758	1	5
	중구	147	3.36	0.959	1	5
	서구	351	3.41	0.884	1	5
	유성구	288	3.34	0.845	1	5
	대덕구	108	3.46	0.815	1	5
응답 유형	가	45	3.36	0.945	1	5
	나	189	3.43	0.806	1	5
	다	399	3.35	0.899	1	5
	라	395	3.40	0.839	1	5

* 가 유형 : 한 번도 일자리를 가진 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없는, 현재 비취업 여성
* 나 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 비취업 여성
* 다 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성
* 라 유형 : 한 번도 일자리를 그만둔 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없이 일하고 있는 여성

(2) 여성 취·창업 지원사업 및 프로그램

❑ 여성 취·창업 지원 사업 및 프로그램의 경제활동 참여 도움 정도를 5점 척도(1=전혀 도움 안 됨~5=매우 도움 됨)로 살펴보면, 평균 3.37점의 수준을 보임

- ○ 나이에 따라서는 45~54세가 평균 3.45점으로 가장 높고, 35~44세가 평균 3.31점으로 가장 낮음
- ○ 교육 수준에 따라서는 대학교 졸업 이상이 평균 3.40점으로 가장 높고, 전문대학 졸업이 평균 3.33점으로 가장 낮음
- ○ 거주지에 따라서는 동구가 평균 3.44점, 서구가 평균 3.34점임
- ○ 응답유형에 따라서는 가 유형이 평균 3.45점, 나 유형이 평균 3.31점임

〈 표 3-208 〉 여성 취·창업 지원 사업 및 프로그램의 경제활동 참여 도움 정도

단위: 명, 점

구분		N	평균	표준편차	최소값	최대값
전체		1028	3.37	0.873	1	5
나이	25~34세	324	3.34	0.903	1	5
	35~44세	314	3.31	0.873	1	5
	45~54세	390	3.45	0.844	1	5
교육 수준	고등학교 이하	190	3.34	0.887	1	5
	전문대학 졸업	240	3.33	0.866	1	5
	대학교 졸업 이상	598	3.40	0.873	1	5
거주지	동구	134	3.44	0.822	1	5
	중구	147	3.41	0.928	1	5
	서구	351	3.34	0.872	1	5
	유성구	288	3.36	0.887	1	5
	대덕구	108	3.36	0.836	1	5
응답 유형	가	45	3.45	0.952	1	5
	나	189	3.31	0.806	1	5
	다	399	3.34	0.903	1	5
	라	395	3.43	0.865	1	5

* 가 유형 : 한 번도 일자리를 가진 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없는, 현재 비취업 여성
* 나 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 비취업 여성
* 다 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성
* 라 유형 : 한 번도 일자리를 그만둔 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없이 일하고 있는 여성

⑶ 일·생활 균형 지원 정책

❑ 일·생활 균형 지원 정책의 경제활동 참여율 도움 정도를 5점 척도(1=전혀 도움 안 됨~5=매우 도움 됨)로 살펴보면, 평균 3.61점의 수준을 보임

- ○ 나이에 따라서는 25~34세가 평균 3.64점, 45~54세가 평균 3.57점임
- ○ 교육 수준에 따라서는 대학교 졸업 이상은 평균 3.70점으로 가장 높고, 고등학교 이하는 평균 3.43점으로 가장 낮아 유의미한 차이를 보임
- ○ 거주지에 따라서는 대덕구가 평균 3.68점, 중구가 평균 3.51점임
- ○ 응답유형에 따라서는 라 유형이 평균 3.75점으로 가장 높고, 가~다 유형은 각 평균 3.54점, 3.51점, 3.53점으로 나타나 유의미한 차이를 보임

〈 표 3-209 〉 일·생활 균형 지원 정책의 경제활동 참여율 도움 정도

단위: 명, 점

구분		N	평균	표준편차	최소값	최대값
전체		1028	3.61	0.989	1	5
나이	25~34세	324	3.64	1.044	1	5
	35~44세	314	3.63	1.002	1	5
	45~54세	390	3.57	0.931	1	5
교육 수준	고등학교 이하	190	3.43	0.963	1	5
	전문대학 졸업	240	3.52	0.925	1	5
	대학교 졸업 이상	598	3.70	1.012	1	5
거주지	동구	134	3.60	0.892	1	5
	중구	147	3.51	0.940	1	5
	서구	351	3.59	1.030	1	5
	유성구	288	3.66	1.022	1	5
	대덕구	108	3.68	0.946	1	5
응답 유형	가	45	3.54	0.989	1	5
	나	189	3.51	0.897	1	5
	다	399	3.53	1.012	1	5
	라	395	3.75	0.996	1	5

* 가 유형 : 한 번도 일자리를 가진 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없는, 현재 비취업 여성
* 나 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 비취업 여성
* 다 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성
* 라 유형 : 한 번도 일자리를 그만둔 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없이 일하고 있는 여성

3) 여성 일자리 정책 관심 연령층

❑ 대전광역시가 관심을 가져야 할 여성 일자리 정책 연령층은 30대가 40.0%로 가장 많은 것으로 나타남. 그다음으로는 40대 33.6%, 50대 16.2%, 20대 10.3%의 순임

〈 표 3-210 〉 여성 일자리 정책 관심 연령층

단위: 명, %

구분	빈도	백분율
20대	106	10.3
30대	411	40.0
40대	345	33.6
50대	166	16.2
계	1028	100.0

❑ 여성 일자리 정책 관심 연령층을 나이, 교육 수준, 거주지, 응답유형에 따라 살펴보면 다음과 같음

- ○ 나이에 따라서는 20대는 30대가 46.2%, 20대가 37.9%의 순으로 나타났고, 30대는 30대가 72.5%, 40대는 40대가 64.0%, 50대는 50대가 51.5%로 가장 높게 나타나 유의미한 차이를 보임
- ○ 교육 수준에 따라서는 고등학교 이하와 전문대학 졸업은 40대가 각 32.6%, 41.4%로 가장 높고, 대학교 졸업 이상은 30대가 46.4%로 가장 높아 유의미한 차이를 보임
- ○ 거주지에 따라서는 동구와 대덕구는 40대, 중구, 서구, 유성구는 30대가 가장 높음
- ○ 응답유형에 따라서는 가와 라 유형은 30대, 나와 다 유형은 40대가 상대적으로 높아 유의미한 차이를 보임

〈 표 3-211 〉 여성 일자리 정책 관심 연령층

단위: %(명)

구분		20대	30대	40대	50대	계(명)
전체		10.3	40.0	33.6	16.2	100.0(1028)
나이	20대	37.9	46.2	11.0	4.8	100.0(145)
	30대	2.4	72.5	22.4	2.7	100.0(335)
	40대	4.7	18.3	64.0	13.1	100.0(344)
	50대	13.2	18.6	16.7	51.5	100.0(204)
교육 수준	고등학교 이하	12.6	27.9	32.6	26.8	100.0(190)
	전문대학 졸업	6.7	33.9	41.4	18.0	100.0(239)
	대학교 졸업 이상	10.9	46.4	30.7	12.0	100.0(599)
거주지	동구	9.7	32.8	35.1	22.4	100.0(134)
	중구	8.8	38.5	33.1	19.6	100.0(148)
	서구	12.0	38.2	34.2	15.7	100.0(351)
	유성구	9.8	48.4	28.9	12.9	100.0(287)
	대덕구	8.3	34.3	42.6	14.8	100.0(108)
응답 유형	가	34.1	40.9	18.2	6.8	100.0(45)
	나	7.4	31.1	37.9	23.7	100.0(189)
	다	8.0	31.3	42.5	18.3	100.0(399)
	라	11.1	53.2	24.1	11.6	100.0(395)

* 가 유형 : 한 번도 일자리를 가진 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없는, 현재 비취업 여성
* 나 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 비취업 여성
* 다 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성
* 라 유형 : 한 번도 일자리를 그만둔 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없이 일하고 있는 여성

2. 여성 경제활동 지속 영향 인식

1) 생애 주기와 여성 경제활동 지속 영향 인식

❑ 여성의 경제활동을 지속에 영향을 미치는 요인을 결혼, 임신, 출산, 육아·자녀 교육, 가족 간병·간호 등을 중심을 조사하였음

○ 결혼이 영향을 미친다는 인식은 그렇지 않다(전혀 그렇지 않다+그렇지 않은 편이다) 11.3%, 그저 그렇다 20.3%, 그렇다(그런 편이다+매우 그렇다) 68.4%임

○ 임신이 영향을 미친다는 인식은 그렇지 않다(전혀 그렇지 않다+그렇지 않은 편이다) 4.8%, 그저 그렇다 10.2%, 그렇다(그런 편이다+매우 그렇다) 84.9%임

○ 출산이 영향을 미친다는 인식은 그렇지 않다(전혀 그렇지 않다+그렇지 않은 편이다) 5.1%, 그저 그렇다 7.7%, 그렇다(그런 편이다+매우 그렇다) 87.3%임

○ 육아·자녀 교육이 영향을 미친다는 인식은 그렇지 않다(전혀 그렇지 않다+그렇지 않은 편이다) 3.9%, 그저 그렇다 11.9%, 그렇다(그런 편이다+매우 그렇다) 84.2%임

○ 가족 간병·간호가 영향을 미친다는 인식은 그렇지 않다(전혀 그렇지 않다+그렇지 않은 편이다) 4.7%, 그저 그렇다 18.1%, 그렇다(그런 편이다+매우 그렇다) 77.2%임

〈 표 3-212 〉 생애 주기별 여성 경제활동 지속 영향 인식

단위: %(명)

구분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	그저 그렇다	그런 편이다	매우 그렇다	계(명)
결혼	3.5	7.8	20.3	45.8	22.6	100.0(1028)
임신	1.2	3.6	10.2	28.0	56.9	100.0(1028)
출산	1.3	3.8	7.7	23.3	64.0	100.0(1028)
육아자녀 교육	1.0	2.9	11.9	30.4	53.8	100.0(1028)
가족 간병/간호	0.8	3.9	18.1	45.2	32.0	100.0(1028)

(1) 결혼

❑ 여성의 경제활동 지속에 결혼이 미치는 영향을 5점 척도(1=전혀 그렇지 않음~5=매우 그러함)로 조사한 결과, 평균 3.76점임

- ○ 나이에 따라서는 25~34세가 평균 3.85점, 45~54세가 평균 3.67점임
- ○ 교육 수준에 따라서는 대학교 졸업 이상이 평균 3.81점으로 가장 높고, 고등학교 이하가 평균 3.65점으로 가장 낮음
- ○ 거주지에 따라서는 동구와 중구가 평균 3.78점, 서구가 평균 3.74임
- ○ 응답유형에 따라서는 가 유형이 평균 3.90점, 다와 라 유형이 평균 3.75점임

〈 표 3-213 〉 결혼이 경제활동 지속에 미치는 영향

단위: 명, 점

구분		N	평균	표준편차	최소값	최대값
전체		1028	3.76	1.001	1	5
나이	25~34세	324	3.85	1.039	1	5
	35~44세	314	3.78	0.953	1	5
	45~54세	390	3.67	1.003	1	5
교육 수준	고등학교 이하	190	3.65	1.008	1	5
	전문대학 졸업	240	3.71	0.917	1	5
	대학교 졸업 이상	598	3.81	1.029	1	5
거주지	동구	134	3.78	0.994	1	5
	중구	147	3.78	0.975	1	5
	서구	351	3.74	1.015	1	5
	유성구	288	3.77	1.001	1	5
	대덕구	108	3.77	1.018	1	5
응답 유형	가	45	3.90	0.968	1	5
	나	189	3.77	1.058	1	5
	다	399	3.75	0.959	1	5
	라	395	3.75	1.022	1	5

* 가 유형 : 한 번도 일자리를 가진 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없는, 현재 비취업 여성
* 나 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 비취업 여성
* 다 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성
* 라 유형 : 한 번도 일자리를 그만둔 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없이 일하고 있는 여성

(2) 임신

❑ 여성의 경제활동 지속에 임신이 미치는 영향을 5점 척도(1=전혀 그렇지 않음~5=매우 그러함)로 조사한 결과, 평균 4.36점임

○ 나이에 따라서는 25~34세가 4.49점으로 가장 높고, 45~54세가 평균 4.22점으로 가장 낮아 유의미한 차이를 보임

○ 교육 수준에 따라서는 대학교 졸업 이상이 평균 4.49점으로 가장 높고, 고등학교 이하가 평균 4.12점으로 가장 낮아 유의미한 차이를 보임

○ 거주지에 따라서는 대덕구가 평균 4.47점으로 가장 높고, 중구가 평균 4.28점으로 가장 낮아 유의미한 차이를 보임

○ 응답유형에 따라서는 가 유형이 평균 4.46점, 다 유형이 평균 4.27점임

〈 표 3-214 〉 임신이 경제활동 지속에 미치는 영향

단위: 명, 점

구분		N	평균	표준편차	최소값	최대값
전체		1028	4.36	0.891	1	5
나이	25~34세	324	4.49	0.864	1	5
	35~44세	314	4.40	0.862	1	5
	45~54세	390	4.22	0.919	1	5
교육 수준	고등학교 이하	190	4.12	0.996	1	5
	전문대학 졸업	240	4.23	0.944	1	5
	대학교 졸업 이상	598	4.49	0.810	1	5
거주지	동구	134	4.34	0.945	1	5
	중구	147	4.28	0.863	1	5
	서구	351	4.32	0.954	1	5
	유성구	288	4.41	0.845	1	5
	대덕구	108	4.47	0.757	2	5
응답 유형	가	45	4.46	0.889	1	5
	나	189	4.39	0.898	1	5
	다	399	4.27	0.920	1	5
	라	395	4.42	0.854	1	5

* 가 유형 : 한 번도 일자리를 가진 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없는, 현재 비취업 여성
* 나 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 비취업 여성
* 다 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성
* 라 유형 : 한 번도 일자리를 그만둔 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없이 일하고 있는 여성

(3) 출산

❑ 여성의 경제활동 지속에 출산이 미치는 영향을 5점 척도(1=전혀 그렇지 않음~5=매우 그러함)로 조사한 결과, 평균 4.45점임

- ○ 나이에 따라서는 25~34세가 평균 4.56점으로 가장 높고, 45~54세가 평균 4.34점으로 가장 낮아 유의미한 차이를 보임
- ○ 교육 수준에 따라서는 대학교 졸업 이상이 평균 4.59점으로 가장 높고, 고등학교 이하가 평균 4.18점으로 가장 낮아 유의미한 차이를 보임
- ○ 거주지에 따라서는 유성구가 평균 4.53점, 서구가 평균 4.39점임
- ○ 응답유형에 따라서는 나와 라 유형이 평균 4.51점, 다 유형이 평균 4.36점임

〈 표 3-215 〉 출산이 경제활동 지속에 미치는 영향

단위: 명, 점

구분		N	평균	표준편차	최소값	최대값
전체		1028	4.45	0.885	1	5
나이	25~34세	324	4.56	0.859	1	5
	35~44세	314	4.46	0.873	1	5
	45~54세	390	4.34	0.905	1	5
교육 수준	고등학교 이하	190	4.18	1.016	1	5
	전문대학 졸업	240	4.31	0.957	1	5
	대학교 졸업 이상	598	4.59	0.777	1	5
거주지	동구	134	4.43	0.907	1	5
	중구	147	4.41	0.907	1	5
	서구	351	4.39	0.931	1	5
	유성구	288	4.53	0.840	1	5
	대덕구	108	4.50	0.783	2	5
응답 유형	가	45	4.41	1.008	1	5
	나	189	4.51	0.847	1	5
	다	399	4.36	0.931	1	5
	라	395	4.51	0.835	1	5

* 가 유형 : 한 번도 일자리를 가진 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없는, 현재 비취업 여성
* 나 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 비취업 여성
* 다 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성
* 라 유형 : 한 번도 일자리를 그만둔 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없이 일하고 있는 여성

(4) 육아자녀 교육

❑ 여성의 경제활동 지속에 육아자녀 교육이 미치는 영향을 5점 척도(1=전혀 그렇지 않음~5=매우 그러함)로 조사한 결과, 평균 4.33점임

○ 나이에 따라서는 35~44세가 4.39점, 45~54세가 4.25점임

○ 교육 수준에 따라서는 대학교 졸업 이상이 평균 4.47점으로 가장 높고, 고등학교 이하가 평균 4.05점으로 가장 낮아 유의미한 차이를 보임

○ 거주지에 따라서는 유성구가 평균 4.42점, 중구가 평균 4.24점임

○ 응답유형에 따라서는 나 유형은 평균 4.43점, 다 유형은 평균 4.25점임

〈 표 3-216 〉 육아자녀 교육이 경제활동 지속에 미치는 영향

단위: 명, 점

구분		N	평균	표준편차	최소값	최대값
전체		1028	4.33	0.869	1	5
나이	25~34세	324	4.37	0.871	1	5
	35~44세	314	4.39	0.848	1	5
	45~54세	390	4.25	0.879	1	5
교육 수준	고등학교 이하	190	4.05	0.969	1	5
	전문대학 졸업	240	4.21	0.898	1	5
	대학교 졸업 이상	598	4.47	0.793	1	5
거주지	동구	134	4.31	0.937	1	5
	중구	147	4.24	0.902	1	5
	서구	351	4.29	0.861	1	5
	유성구	288	4.42	0.879	1	5
	대덕구	108	4.37	0.707	2	5
응답 유형	가	45	4.37	0.781	2	5
	나	189	4.43	0.804	1	5
	다	399	4.25	0.921	1	5
	라	395	4.36	0.849	1	5

* 가 유형 : 한 번도 일자리를 가진 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없는, 현재 비취업 여성
* 나 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 비취업 여성
* 다 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성
* 라 유형 : 한 번도 일자리를 그만둔 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없이 일하고 있는 여성

(5) 가족 간호·간병

❑ 여성의 경제활동 지속에 가족 간병·간호가 미치는 영향을 5점 척도(1=전혀 그렇지 않음~5=매우 그러함)로 조사한 결과, 평균 4.04점임

- ○ 나이에 따라서는 45~54세가 평균 4.12점, 25~34세가 평균 3.99점임
- ○ 교육 수준에 따라서는 대학교 졸업 이상이 평균 4.11점으로 가장 높고, 고등학교 이하는 평균 3.93점으로 가장 낮아 유의미한 차이를 보임
- ○ 거주지에 따라서는 유성구가 평균 4.12점, 중구가 평균 3.99점임
- ○ 응답유형에 따라서는 나 유형이 평균 4.18점, 다 유형이 평균 3.99점임

〈 표 3-217 〉 가족 간병·간호가 경제활동 지속에 미치는 영향

단위: 명, 점

구분		N	평균	표준편차	최소값	최대값
전체		1028	4.04	0.851	1	5
나이	25~34세	324	3.99	0.875	1	5
	35~44세	314	4.00	0.853	1	5
	45~54세	390	4.12	0.826	1	5
교육 수준	고등학교 이하	190	3.93	0.868	1	5
	전문대학 졸업	240	3.96	0.879	1	5
	대학교 졸업 이상	598	4.11	0.829	1	5
거주지	동구	134	4.01	0.812	1	5
	중구	147	3.99	0.915	2	5
	서구	351	4.01	0.868	1	5
	유성구	288	4.12	0.854	1	5
	대덕구	108	4.04	0.741	2	5
응답 유형	가	45	4.08	0.827	2	5
	나	189	4.18	0.880	1	5
	다	399	3.99	0.825	1	5
	라	395	4.01	0.862	1	5

* 가 유형 : 한 번도 일자리를 가진 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없는, 현재 비취업 여성
* 나 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 비취업 여성
* 다 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성
* 라 유형 : 한 번도 일자리를 그만둔 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없이 일하고 있는 여성

2) 근로환경과 여성 경제활동 지속 영향 인식

❑ 여성의 경제활동을 지속에 영향을 미치는 근로환경 요인을 임금, 고용 형태, 업종, 직종, 일·생활 균형 제도, 직장 내 성평등 직장 문화 등을 중심으로 조사하였음

- ❍ 임금 수준이 영향을 미친다는 인식은 그렇지 않다(전혀 그렇지 않다+그렇지 않은 편이다) 2.4%, 그저 그렇다 17.5%, 그렇다(그런 편이다+매우 그렇다) 80.1%임
- ❍ 고용 형태가 영향을 미친다는 인식은 그렇지 않다(전혀 그렇지 않다+그렇지 않은 편이다) 3.0%, 그저 그렇다 18.2%, 그렇다(그런 편이다+매우 그렇다) 78.8%임
- ❍ 업종이 영향을 미친다는 인식은 그렇지 않다(전혀 그렇지 않다+그렇지 않은 편이다) 3.9%, 그저 그렇다 30.9%, 그렇다(그런 편이다+매우 그렇다) 65.2%임
- ❍ 직종이 영향을 미친다는 인식은 그렇지 않다(전혀 그렇지 않다+그렇지 않은 편이다) 3.9%, 그저 그렇다 28.2%, 그렇다(그런 편이다+매우 그렇다) 67.9%임
- ❍ 일·생활 균형 제도가 영향을 미친다는 인식은 그렇지 않다(전혀 그렇지 않다+그렇지 않은 편이다) 3.4%, 그저 그렇다 25.2%, 그렇다(그런 편이다+매우 그렇다) 71.4%임
- ❍ 직장 내 성평등 직장 문화가 영향을 미친다는 인식은 그렇지 않다(전혀 그렇지 않다+그렇지 않은 편이다) 6.0%, 그저 그렇다 31.6%, 그렇다(그런 편이다+매우 그렇다) 62.4%임

〈 표 3-218 〉 근로환경과 여성 경제활동 지속 영향 인식

단위: %(명)

구분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	그저 그렇다	그런 편이다	매우 그렇다	계 (명)
임금 수준	0.7	1.7	17.5	45.8	34.3	100.0 (1028)
고용 형태(상용직, 임시·일용직 등)	0.3	2.7	18.2	48.4	30.4	100.0 (1028)
업종(제조업, 서비스업 등)	0.2	3.7	30.9	44.9	20.3	100.0 (1028)
직종(생산직, 사무직, 서비스직 등)	0.3	3.6	28.2	47.0	20.9	100.0 (1028)
일·생활 균형 제도	0.5	2.9	25.2	41.4	30.0	100.0 (1028)
성평등 조직문화	1.0	5.0	31.6	39.5	22.9	100.0 (1028)

(1) 임금

❑ 여성의 경제활동 지속에 임금 수준이 미치는 영향을 5점 척도(1=전혀 그렇지 않음~5=매우 그러함)로 조사한 결과, 평균 4.11점임

- ○ 나이에 따라서는 45~54세는 평균 4.15점, 35~44세는 평균 4.08점임
- ○ 교육 수준에 따라서는 대학교 졸업 이상이 평균 4.18점으로 가장 높고, 고등학교 이하와 전문대학 졸업이 각 평균 4.01점, 4.03점으로, 유의미한 차이를 보임
- ○ 거주지에 따라서는 유성구가 평균 4.20점, 중구가 평균 4.01점임
- ○ 응답유형에 따라서는 라 유형이 평균 4.13점으로 가장 높고, 가 유형이 평균 4.09점으로 가장 낮음

〈 표 3-219 〉 임금 수준이 경제활동 지속에 미치는 영향

단위: 명, 점

구분		N	평균	표준편차	최소값	최대값
전체		1028	4.11	0.797	1	5
나이	25~34세	324	4.10	0.821	1	5
	35~44세	314	4.08	0.790	1	5
	45~54세	390	4.15	0.782	1	5
교육 수준	고등학교 이하	190	4.01	0.821	1	5
	전문대학 졸업	240	4.03	0.875	1	5
	대학교 졸업 이상	598	4.18	0.750	1	5
거주지	동구	134	4.11	0.825	1	5
	중구	147	4.01	0.861	1	5
	서구	351	4.10	0.816	1	5
	유성구	288	4.20	0.729	2	5
	대덕구	108	4.07	0.774	1	5
응답 유형	가	45	4.09	0.709	2	5
	나	189	4.10	0.833	1	5
	다	399	4.10	0.821	1	5
	라	395	4.13	0.766	1	5

* 가 유형 : 한 번도 일자리를 가진 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없는, 현재 비취업 여성
* 나 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 비취업 여성
* 다 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성
* 라 유형 : 한 번도 일자리를 그만둔 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없이 일하고 있는 여성

(2) 고용 형태

❑ 여성의 경제활동 지속에 고용 형태가 미치는 영향을 5점 척도(1=전혀 그렇지 않음~5=매우 그러함)로 조사한 결과, 평균 4.06점임

- ○ 나이에 따라서는 45~54세가 평균 4.09점, 25~34세와 35~44세는 평균 4.04점임
- ○ 교육 수준에 따라서는 대학교 졸업 이상이 평균 4.17점으로 가장 높고, 고등학교 이하가 평균 3.84점으로 가장 낮아 유의미한 차이를 보임
- ○ 거주지에 따라서는 유성구가 평균 4.18점으로 가장 높고, 중구가 평균 3.93점으로 가장 낮아 유의미한 차이를 보임
- ○ 응답유형에 따라서는 라 유형은 평균 4.10점, 가 유형은 평균 3.96점임

〈 표 3-220 〉 고용 형태가 경제활동 지속에 미치는 영향

단위: 명, 점

구분		N	평균	표준편차	최소값	최대값
전체		1028	4.06	0.786	1	5
나이	25~34세	324	4.04	0.811	1	5
	35~44세	314	4.04	0.803	1	5
	45~54세	390	4.09	0.753	1	5
교육 수준	고등학교 이하	190	3.84	0.828	1	5
	전문대학 졸업	240	3.97	0.788	2	5
	대학교 졸업 이상	598	4.17	0.753	1	5
거주지	동구	134	4.06	0.775	1	5
	중구	147	3.93	0.796	2	5
	서구	351	4.02	0.820	1	5
	유성구	288	4.18	0.756	2	5
	대덕구	108	4.06	0.725	2	5
응답 유형	가	45	3.96	0.787	2	5
	나	189	4.06	0.765	2	5
	다	399	4.03	0.798	1	5
	라	395	4.10	0.785	1	5

* 가 유형 : 한 번도 일자리를 가진 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없는, 현재 비취업 여성
* 나 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 비취업 여성
* 다 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성
* 라 유형 : 한 번도 일자리를 그만둔 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없이 일하고 있는 여성

⑶ 업종

❑ 여성의 경제활동 지속에 업종이 미치는 영향을 5점 척도(1=전혀 그렇지 않음~5=매우 그러함)로 조사한 결과, 평균 3.81점임

○ 나이에 따라서는 45~54세가 평균 3.92점인데 비하여 25~34세와 35~44세는 평균 3.75점으로 나타나 유의미한 차이를 보임

○ 교육 수준에 따라서는 대학교 졸업 이상은 평균 3.88점인데 비하여 고등학교 이하와 전문대학 졸업은 각 평균 3.70점, 3.73점으로 나타나 유의미한 차이를 보임

○ 거주지에 따라서는 유성구가 평균 3.92점, 대덕구가 평균 3.74점임

○ 응답유형에 따라서는 나 유형이 평균 3.88점, 가와 다 유형이 평균 3.78점임

〈 표 3-221 〉 업종이 경제활동 지속에 미치는 영향

단위: 명, 점

구분		N	평균	표준편차	최소값	최대값
전체		1028	3.81	0.803	1	5
나이	25~34세	324	3.75	0.775	1	5
	35~44세	314	3.75	0.826	1	5
	45~54세	390	3.92	0.797	2	5
교육 수준	고등학교 이하	190	3.70	0.867	1	5
	전문대학 졸업	240	3.73	0.792	2	5
	대학교 졸업 이상	598	3.88	0.780	1	5
거주지	동구	134	3.82	0.878	1	5
	중구	147	3.75	0.796	2	5
	서구	351	3.78	0.814	2	5
	유성구	288	3.92	0.752	2	5
	대덕구	108	3.74	0.795	2	5
응답 유형	가	45	3.78	0.844	2	5
	나	189	3.88	0.837	2	5
	다	399	3.78	0.821	1	5
	라	395	3.82	0.763	1	5

* 가 유형 : 한 번도 일자리를 가진 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없는, 현재 비취업 여성
* 나 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 비취업 여성
* 다 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성
* 라 유형 : 한 번도 일자리를 그만둔 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없이 일하고 있는 여성

(4) 직종

❑ 여성의 경제활동 지속에 직종이 미치는 영향을 5점 척도(1=전혀 그렇지 않음~5=매우 그러함)로 조사한 결과, 평균 3.85점임

- ○ 나이에 따라서는 45~54세가 평균 3.94점으로 가장 높고, 35~44세가 평균 3.78점으로 가장 낮아 유의미한 차이를 보임
- ○ 교육 수준에 따라서는 대학교 졸업 이상이 평균 3.92점으로 가장 높고, 고등학교 이하가 평균 3.71점으로 가장 낮아 유의미한 차이를 보임
- ○ 거주지에 따라서는 유성구가 평균 3.97점으로 가장 높고, 중구가 평균 3.72점으로 가장 낮아 유의미한 차이를 보임
- ○ 응답유형에 따라서는 나 유형이 평균 3.87점, 가 유형이 평균 3.81점임

〈 표 3-222 〉 직종이 경제활동 지속에 미치는 영향

단위: 명, 점

구분		N	평균	표준편차	최소값	최대값
전체		1028	3.85	0.798	1	5
나이	25~34세	324	3.80	0.790	1	5
	35~44세	314	3.78	0.834	1	5
	45~54세	390	3.94	0.768	2	5
교육 수준	고등학교 이하	190	3.71	0.892	1	5
	전문대학 졸업	240	3.76	0.765	2	5
	대학교 졸업 이상	598	3.92	0.772	1	5
거주지	동구	134	3.87	0.814	1	5
	중구	147	3.72	0.827	2	5
	서구	351	3.81	0.812	1	5
	유성구	288	3.97	0.755	2	5
	대덕구	108	3.76	0.779	2	5
응답 유형	가	45	3.81	0.696	2	5
	나	189	3.87	0.837	2	5
	다	399	3.82	0.811	1	5
	라	395	3.86	0.780	1	5

* 가 유형 : 한 번도 일자리를 가진 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없는, 현재 비취업 여성
* 나 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 비취업 여성
* 다 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성
* 라 유형 : 한 번도 일자리를 그만둔 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없이 일하고 있는 여성

(5) 일·생활 균형 제도

❑ 여성의 경제활동 지속에 일·생활 균형 제도가 미치는 영향을 5점 척도(1=전혀 그렇지 않음~5=매우 그러함)로 조사한 결과, 평균 3.98점임

○ 나이에 따라서는 25~34세와 35~44세가 평균 4.03점인데 비하여 45~54세는 평균 3.88점으로 나타나 유의미한 차이를 보임

○ 교육 수준에 따라서는 대학교 졸업 이상이 평균 4.10점으로 가장 높고, 고등학교 이하가 평균 3.78점으로 가장 낮아 유의미한 차이를 보임

○ 거주지에 따라서는 유성구가 평균 4.11점으로 가장 높고, 대덕구가 평균 3.81점으로 가장 낮아 유의미한 차이를 보임

○ 응답유형에 따라서는 라 유형이 평균 4.06점으로 가장 높고, 다 유형이 평균 3.87점으로 가장 낮아 유의미한 차이를 보임

〈 표 3-223 〉 일·생활 균형 제도가 경제활동 지속에 미치는 영향

단위: 명, 점

구분		N	평균	표준편차	최소값	최대값
전체		1028	3.98	0.845	1	5
나이	25~34세	324	4.03	0.853	1	5
	35~44세	314	4.03	0.846	1	5
	45~54세	390	3.88	0.831	1	5
교육 수준	고등학교 이하	190	3.78	0.884	1	5
	전문대학 졸업	240	3.83	0.853	1	5
	대학교 졸업 이상	598	4.10	0.808	1	5
거주지	동구	134	3.96	0.893	1	5
	중구	147	3.93	0.823	2	5
	서구	351	3.94	0.856	1	5
	유성구	288	4.11	0.804	2	5
	대덕구	108	3.81	0.851	2	5
응답 유형	가	45	4.05	0.750	2	5
	나	189	4.00	0.898	1	5
	다	399	3.87	0.839	1	5
	라	395	4.06	0.824	1	5

* 가 유형 : 한 번도 일자리를 가진 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없는, 현재 비취업 여성
* 나 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 비취업 여성
* 다 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성
* 라 유형 : 한 번도 일자리를 그만둔 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없이 일하고 있는 여성

⑹ 성평등 조직문화

❑ 여성의 경제활동 지속에 성평등 조직문화가 미치는 영향을 5점 척도(1=전혀 그렇지 않음~5=매우 그러함)로 조사한 결과, 평균 3.78점임

○ 나이에 따라서는 25~34세가 평균 3.83점, 45~54세가 평균 3.75점임

○ 교육 수준에 따라서는 대학교 졸업 이상이 평균 3.92점인데 비하여 고등학교 이하와 전문대학 졸업은 평균 3.58점, 3.61점으로 나타나 유의미한 차이를 보임

○ 거주지에 따라서는 유성구가 평균 3.88점, 서구가 평균 3.71점임

○ 응답유형에 따라서는 나와 라 유형이 평균 3.84점과 3.87점인데 비하여, 다 유형은 평균 3.67점으로 나타나 유의미한 차이를 보임

〈 표 3-224 〉 성평등 조직문화가 경제활동 지속에 미치는 영향

단위: 명, 점

구분		N	평균	표준편차	최소값	최대값
전체		1028	3.78	0.887	1	5
나이	25~34세	324	3.83	0.908	1	5
	35~44세	314	3.78	0.905	1	5
	45~54세	390	3.75	0.855	1	5
교육 수준	고등학교 이하	190	3.58	0.886	1	5
	전문대학 졸업	240	3.61	0.947	1	5
	대학교 졸업 이상	598	3.92	0.839	1	5
거주지	동구	134	3.80	0.900	1	5
	중구	147	3.78	0.805	2	5
	서구	351	3.71	0.905	1	5
	유성구	288	3.88	0.884	1	5
	대덕구	108	3.76	0.921	1	5
응답 유형	가	45	3.76	0.931	2	5
	나	189	3.84	0.904	1	5
	다	399	3.67	0.876	1	5
	라	395	3.87	0.876	1	5

* 가 유형 : 한 번도 일자리를 가진 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없는, 현재 비취업 여성
* 나 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 비취업 여성
* 다 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성
* 라 유형 : 한 번도 일자리를 그만둔 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없이 일하고 있는 여성

3) 경력 단절 예방을 위한 제도

❑ 일하는 여성의 경력 단절 예방을 위해 활성화가 필요한 제도를 우선순위에 따라 2개를 선택하게 한 결과, 1순위는 출산 전후 휴가 24.2%이고, 2순위는 육아휴직 13.0%로 나타남

- ❍ 1순위는 출산 전후 휴가 다음으로 육아휴직 13.0%, 육아기 근로 시간 단축제 11.2%, 대체인력 활용 제도 8.7%의 순임
- ❍ 2순위는 육아휴직 다음으로 탄력근무제 12.2%, 시간선택제 9.4%, 가족 돌봄 등을 위한 근로 시간 단축제 8.8%, 육아기 근로 시간 단축제 8.7%의 순임
- ❍ 종합하면, 출산 전후 휴가, 육아휴직, 육아기 근로 시간 단축제, 대체인력 활용 제도, 탄력근무제 등의 순으로 나타남

〈 표 3-225 〉 경력 단절 예방 활성화 필요 제도(우선순위)

단위: 명, %

구분	1순위		2순위	
	빈도	백분율	빈도	백분율
출산 전후 휴가	249	24.2	45	4.4
유산·사산 휴가	9	0.9	13	1.3
배우자 출산휴가	51	5.0	51	4.9
임신기 근로 시간 단축제	57	5.5	38	3.7
난임 치료 휴가	15	1.4	9	0.9
육아휴직	133	13.0	132	12.9
육아기 근로 시간 단축제	115	11.2	89	8.7
대체인력 활용 제도	90	8.7	81	7.9
가족 돌봄 휴직(휴가) 제도	44	4.3	68	6.6
가족 돌봄 등을 위한 근로 시간 단축제	45	4.4	90	8.8
직장 보육 시설	53	5.1	75	7.3
시간선택제	51	4.9	96	9.4
시차 출퇴근제	23	2.2	43	4.2
탄력근무제	61	5.9	125	12.2
재택·원격 근무	33	3.2	72	7.0
계	1028	100.0	1028	100.0

❑ 일하는 여성의 경력 단절 예방을 위해 활성화가 필요한 제도를 1순위를 기준으로 나이에 따라 살펴보면, 나이와 관계없이 출산 전후 휴가가 가장 높음

○ 25~34세는 출산 전후 휴가 29.6%, 육아휴직 16.0%, 탄력근무제 8.0%의 순으로, 35~44세는 출산 전후 휴가 19.0%, 육아기 근로 시간 단축제 15.1%, 육아휴직 13.2%의 순으로, 45~54세는 출산 전후 휴가 23.8%, 육아기 근로 시간 단축제 12.6%, 대체인력 활용 제도 11.8%의 순으로 나타나 유의미한 차이를 보임

〈 표 3-226 〉 경력 단절 예방 활성화 필요 제도(1순위/나이)

단위: %(명)

구분	전체	25~34세	35~44세	45~54세
출산 전후 휴가	24.2	29.6	19.0	23.8
유산·사산 휴가	0.9	1.2	1.6	0.0
배우자 출산휴가	5.0	6.8	5.8	2.8
임신기 근로 시간 단축제	5.5	5.2	5.1	5.9
난임 치료 휴가	1.4	1.5	1.3	1.5
육아휴직	13.0	16.0	13.2	10.5
육아기 근로 시간 단축제	11.2	6.2	15.1	12.6
대체인력 활용 제도	8.7	6.5	7.1	11.8
가족 돌봄 휴직(휴가) 제도	4.3	2.2	4.5	5.9
가족 돌봄 등을 위한 근로 시간 단축제	4.4	2.5	5.1	5.4
직장 보육 시설	5.1	4.0	4.5	6.4
시간선택제	4.9	4.6	6.8	3.6
시차 출퇴근제	2.2	2.2	2.6	2.1
탄력근무제	5.9	8.0	5.5	4.4
재택·원격 근무	3.2	3.4	2.9	3.3
계 (명)	100.0 (1028)	100.0 (324)	100.0 (314)	100.0 (390)

❑ 일하는 여성의 경력 단절 예방을 위해 활성화가 필요한 제도를 1순위를 기준으로 교육 수준에 따라 살펴보면, 교육 수준과 관계없이 출산 전후 휴가가 가장 높음

❍ 고등학교 이하는 출산 전후 휴가 28.8%, 육아휴직 14.1%, 육아기 근로 시간 단축제와 시간선택제가 각 7.9%의 순으로, 전문대학 졸업은 출산 전후 휴가 30.4%, 육아휴직 10.8%, 대체인력 활용 제도 9.6%의 순으로, 대학교 졸업 이상은 출산 전후 휴가 20.2%, 육아기 근로 시간 단축제 14.0%, 육아휴직 13.5%의 순으로 나타나 유의미한 차이를 보임

〈 표 3-227 〉 경력 단절 예방 활성화 필요 제도(1순위/교육 수준)

단위: %(명)

구분	전체	고등학교 이하	전문대학 졸업	대학교 졸업 이상
출산 전후 휴가	24.2	28.8	30.4	20.2
유산·사산 휴가	0.9	0.5	1.7	0.8
배우자 출산휴가	5.0	2.1	6.7	5.2
임신기 근로 시간 단축제	5.5	6.8	6.3	4.7
난임 치료 휴가	1.4	1.6	0.8	1.7
육아휴직	13.0	14.1	10.8	13.5
육아기 근로 시간 단축제	11.2	7.9	7.1	14.0
대체인력 활용 제도	8.7	6.3	9.6	9.0
가족 돌봄 휴직(휴가) 제도	4.3	5.2	4.2	4.2
가족 돌봄 등을 위한 근로 시간 단축제	4.4	3.7	5.4	4.2
직장 보육 시설	5.1	3.7	2.1	6.7
시간선택제	4.9	7.9	3.8	4.5
시차 출퇴근제	2.2	3.1	2.1	1.8
탄력근무제	5.9	5.2	6.3	5.9
재택·원격 근무	3.2	3.1	2.9	3.5
계 (명)	100.0 (1028)	100.0 (190)	100.0 (240)	100.0 (598)

❑ 일하는 여성의 경력 단절 예방을 위해 활성화가 필요한 제도를 1순위를 기준으로 거주지에 따라 살펴보면, 거주지와 관계없이 출산 전후 휴가가 가장 높음

○ 동구는 출산 전후 휴가 25.2%, 육아휴직 15.6%의 순으로, 중구는 출산 전후 휴가 23.8%, 육아기 근로 시간 단축제 15.0%, 육아휴직 12.9%의 순으로, 서구는 출산 전후 휴가 27.1%, 육아휴직 13.1%, 대체인력 활용 제도 10.0%의 순으로, 유성구는 출산 전후 휴가 20.3%, 육아휴직 13.1%, 육아기 근로 시간 단축제 11.0%의 순으로, 대덕구는 출산 전후 휴가 22.9%, 육아기 근로 시간 단축제 17.4%, 육아휴직과 임신기 근로 시간 단축제 각 9.2%의 순으로 나타남

〈 표 3-228 〉 경력 단절 예방 활성화 필요 제도(1순위/거주지)

단위: %(명)

구분	전체	동구	중구	서구	유성구	대덕구
출산 전후 휴가	24.2	25.2	23.8	27.1	20.3	22.9
유산·사산 휴가	0.9	0.7	1.4	0.6	1.4	0.9
배우자 출산휴가	5.0	8.9	4.1	4.3	3.8	6.4
임신기 근로 시간 단축제	5.5	5.9	5.4	4.8	4.8	9.2
난임 치료 휴가	1.4	2.2	2.0	1.4	1.4	0.9
육아휴직	13.0	15.6	12.9	13.1	13.1	9.2
육아기 근로 시간 단축제	11.2	8.9	15.0	8.8	11.0	17.4
대체인력 활용 제도	8.7	6.7	9.5	10.0	9.3	4.6
가족 돌봄 휴직(휴가) 제도	4.3	2.2	6.8	4.0	4.5	3.7
가족 돌봄 등을 위한 근로 시간 단축제	4.4	3.7	2.0	4.3	6.9	1.8
직장 보육 시설	5.1	3.7	4.1	6.0	6.6	1.8
시간선택제	4.9	8.9	3.4	4.0	4.1	7.3
시차 출퇴근제	2.2	1.5	2.7	1.4	2.8	3.7
탄력근무제	5.9	4.4	6.8	6.8	5.5	4.6
재택·원격 근무	3.2	1.5	0.0	3.4	4.5	5.5
계 (명)	100.0 (1028)	100.0 (134)	100.0 (147)	100.0 (351)	100.0 (288)	100.0 (108)

❑ 일하는 여성의 경력 단절 예방을 위해 활성화가 필요한 제도를 1순위를 기준으로 응답유형에 따라 살펴보면, 응답유형과 관계없이 출산 전후 휴가가 가장 높음

❍ 가 유형은 출산 전후 휴가 37.8%, 육아휴직 13.3%, 육아기 근로 시간 단축제 8.9%의 순으로, 나 유형은 출산 전후 휴가 15.8%, 육아기 근로 시간 단축제 13.7%, 육아휴직 12.6%의 순으로, 다 유형은 출산 전후 휴가 28.6%, 육아휴직 12.3%, 육아기 근로 시간 단축제 11.3%의 순으로, 라 유형은 출산 전후 휴가 22.0%, 육아휴직 13.6%, 대체인력 활용 제도 11.9%의 순으로 나타남

〈 표 3-229 〉 경력 단절 예방 활성화 필요 제도(1순위/응답유형)

단위: %(명)

구분	전체	가	나	다	라
출산 전후 휴가	24.2	37.8	15.8	28.6	22.0
유산·사산 휴가	0.9	4.4	1.6	0.3	1.0
배우자 출산휴가	5.0	6.7	5.8	4.0	5.3
임신기 근로 시간 단축제	5.5	2.2	6.8	5.5	5.3
난임 치료 휴가	1.4	2.2	2.1	1.5	1.0
육아휴직	13.0	13.3	12.6	12.3	13.6
육아기 근로 시간 단축제	11.2	8.9	13.7	11.3	10.4
대체인력 활용 제도	8.7	2.2	5.8	7.8	11.9
가족 돌봄 휴직(휴가) 제도	4.3	0.0	5.3	5.0	3.5
가족 돌봄 등을 위한 근로 시간 단축제	4.4	4.4	5.8	4.0	4.3
직장 보육 시설	5.1	6.7	2.6	4.5	6.6
시간선택제	4.9	2.2	7.9	4.5	4.3
시차 출퇴근제	2.2	2.2	2.6	2.0	2.3
탄력근무제	5.9	4.4	5.8	5.5	6.6
재택·원격 근무	3.2	2.2	5.8	3.3	2.0
계 (명)	100.0 (1028)	100.0 (45)	100.0 (189)	100.0 (399)	100.0 (395)

* 가 유형 : 한 번도 일자리를 가진 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없는, 현재 비취업 여성
* 나 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 비취업 여성
* 다 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성
* 라 유형 : 한 번도 일자리를 그만둔 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없이 일하고 있는 여성

3. 중앙정부와 대전광역시 정책 인식

1) 중앙정부의 정책과제 인식

❑ 중앙정부의 여성 경제활동 촉진과 경력 단절 예방 정책 중 가장 필요한 과제를 우선순위에 따라 2개를 선택하게 한 결과, 1순위는 출산·육아기 근로자 지원 강화 30.4%, 2순위는 맞벌이 가구, 취업모의 자녀 돌봄 사각지대 해소 17.6%로 나타남

- ❍ 1순위는 출산·육아기 근로자 지원 강화 다음으로 일·생활 균형 제도 정착을 위한 기업 지원 11.6%, 여성의 취업 지원 강화 11.3%, 맞벌이 가구, 취업모의 자녀 돌봄 사각지대 해소 10.7%의 순으로 나타남
- ❍ 2순위는 맞벌이 가구, 취업모의 자녀 돌봄 사각지대 해소 다음으로 다양한 형태의 일자리 지원 10.6%, 여성의 취업 지원 강화 10.1%의 순으로 나타남
- ❍ 종합하면, 여성 경제활동 촉진과 경력 단절 예방을 위해서는 출산·육아기 근로자 지원 강화(모성보호제도, 대체인력 지원 등)가 가장 필요함. 그다음으로는 맞벌이 가구, 취업모의 자녀 돌봄 사각지대 해소(돌봄서비스 강화, 학교 안팎 초등 돌봄 확대, 아이돌봄 서비스 강화 등), 여성의 취업 지원 강화(새일센터 전문화, 사례관리, 취업 지원 프로그램 개선 등), 일·생활 균형 제도 정착을 위한 기업 지원(가족친화 인증제도 강화 등) 등의 순으로 나타남

〈 표 3-230 〉 중앙정부 경력 단절 예방 정책과제(우선순위)

단위: 명, %

구분	1순위		2순위	
	빈도	백분율	빈도	백분율
출산·육아기 근로자 지원 강화	312	30.4	92	9.0
일·생활 균형 제도 정착을 위한 기업 지원	120	11.6	94	9.2
경력 단절 예방 대책 내실화	64	6.2	67	6.5
능력개발 및 성 평등한 직장 문화 확산	46	4.5	41	4.0
여성 취업 희망자 역량 강화	59	5.8	63	6.1
여성의 취업 지원 강화	116	11.3	104	10.1
여성 창업 지원 서비스 강화	26	2.5	57	5.6
다양한 형태의 일자리 지원	67	6.6	109	10.6
사회적경제 분야의 여성 지원 강화	28	2.7	46	4.5
맞벌이 가구·취업모의 자녀 돌봄 사각지대 해소	110	10.7	181	17.6
지역 사회 돌봄 체계 구축	26	2.6	75	7.3
경력 단절 여성 지원을 위한 전달체계 개선	31	3.0	58	5.6
제도 개선 및 협력체계 구축	23	2.2	40	3.9
계	1028	100.0	1028	100.0

❑ 중앙정부의 여성 경제활동 촉진과 경력 단절 예방 정책 중 가장 필요한 과제 1순위를 나이에 따라 살펴보면, 나이와 관계없이 출산·육아기 근로자 지원 강화가 가장 높음

○ 25~34세는 출산·육아기 근로자 지원 강화 34.3%, 일·생활 균형 제도 정착을 위한 기업 지원 13.6%, 맞벌이 가구·취업모의 자녀 돌봄 사각지대 해소 10.2%의 순으로, 35~44세는 출산·육아기 근로자 지원 강화 33.8%, 맞벌이 가구·취업모의 자녀 돌봄 사각지대 해소 10.8%, 일·생활 균형 제도 정착을 위한 기업 지원 10.2%의 순으로, 45~54세는 출산·육아기 근로자 지원 강화 24.4%, 여성의 취업 지원 강화 14.6%, 일·생활 균형 제도 정착을 위한 기업 지원과 맞벌이 가구·취업모의 자녀 돌봄 사각지대 해소가 각 11.0%의 순으로 나타남

〈 표 3-231 〉 중앙정부 경력 단절 예방 정책과제(1순위/나이)

단위: %(명)

구분	전체	25~34세	35~44세	45~54세
출산·육아기 근로자 지원 강화	30.4	34.3	33.8	24.4
일·생활 균형 제도 정착을 위한 기업 지원	11.6	13.6	10.2	11.0
경력 단절 예방 대책 내실화	6.2	6.5	6.1	6.2
능력개발 및 성 평등한 직장 문화 확산	4.5	4.3	3.5	5.4
여성 취업 희망자 역량 강화	5.8	5.6	4.5	6.9
여성의 취업 지원 강화	11.3	9.3	9.6	14.6
여성 창업 지원 서비스 강화	2.5	1.9	3.2	2.6
다양한 형태의 일자리 지원	6.6	5.6	6.7	7.4
사회적경제 분야의 여성 지원 강화	2.7	2.8	1.9	3.3
맞벌이 가구·취업모의 자녀 돌봄 사각지대 해소	10.7	10.2	10.8	11.0
지역 사회 돌봄 체계 구축	2.6	1.9	3.5	2.3
경력 단절 여성 지원을 위한 전달체계 개선	3.0	1.5	4.1	3.1
제도 개선 및 협력체계 구축	2.2	2.8	2.2	1.8
계 (명)	100.0 (1028)	100.0 (324)	100.0 (314)	100.0 (390)

❑ 중앙정부의 여성 경제활동 촉진과 경력 단절 예방 정책 중 가장 필요한 과제 1순위를 교육 수준에 따라 살펴보면, 교육 수준과 관계없이 출산·육아기 근로자 지원 강화가 가장 높음

❍ 고등학교 이하는 출산·육아기 근로자 지원 강화 27.9%, 여성의 취업 지원 강화 15.3%, 맞벌이 가구·취업모의 자녀 돌봄 사각지대 해소 12.6%의 순으로, 전문대학 졸업은 출산·육아기 근로자 지원 강화 33.5%, 여성의 취업 지원 강화 11.7%, 맞벌이 가구·취업모의 자녀 돌봄 사각지대 해소 9.2%의 순으로, 대학교 졸업 이상은 출산·육아기 근로자 지원 강화 29.9%, 일·생활 균형 제도 정착을 위한 기업 지원 14.2%, 맞벌이 가구·취업모의 자녀 돌봄 사각지대 해소 10.7%의 순으로 나타남

〈 표 3-232 〉 중앙정부 경력 단절 예방 정책과제(1순위/교육 수준)

단위: %(명)

구분	전체	고등학교 이하	전문대학 졸업	대학교 졸업 이상
출산·육아기 근로자 지원 강화	30.4	27.9	33.5	29.9
일·생활 균형 제도 정착을 위한 기업 지원	11.6	8.4	7.9	14.2
경력 단절 예방 대책 내실화	6.2	7.4	4.2	6.7
능력개발 및 성 평등한 직장 문화 확산	4.5	4.2	6.3	4.0
여성 취업 희망자 역량 강화	5.8	4.7	7.1	5.5
여성의 취업 지원 강화	11.3	15.3	11.7	9.8
여성 창업 지원 서비스 강화	2.5	3.2	3.8	1.8
다양한 형태의 일자리 지원	6.6	6.8	7.1	6.2
사회적경제 분야의 여성 지원 강화	2.7	1.1	2.5	3.2
맞벌이 가구·취업모의 자녀 돌봄 사각지대 해소	10.7	12.6	9.2	10.7
지역 사회 돌봄 체계 구축	2.6	2.1	1.7	3.0
경력 단절 여성 지원을 위한 전달체계 개선	3.0	4.2	2.9	2.7
제도 개선 및 협력체계 구축	2.2	2.1	2.1	2.3
계 (명)	100.0 (1028)	100.0 (190)	100.0 (240)	100.0 (598)

❑ 중앙정부의 여성 경제활동 촉진과 경력 단절 예방 정책 중 가장 필요한 과제 1순위를 거주지에 따라 살펴보면, 거주지와 관계없이 출산·육아기 근로자 지원 강화가 가장 높음

○ 동구, 중구, 서구는 출산·육아기 근로자 지원 강화, 일·생활 균형 제도 정착을 위한 기업 지원, 여성의 취업 지원 강화의 순으로, 유성구는 출산·육아기 근로자 지원 강화 34.7%, 맞벌이 가구·취업모의 자녀 돌봄 사각지대 해소 14.6%, 여성의 취업 지원 강화 10.1%의 순으로, 대덕구는 출산·육아기 근로자 지원 강화 27.3%, 여성의 취업 지원 강화 14.5%, 맞벌이 가구·취업모의 자녀 돌봄 사각지대 해소 11.8%의 순으로 나타남

〈 표 3-233 〉 중앙정부 경력 단절 예방 정책과제(1순위/거주지)

단위: %(명)

구분	전체	동구	중구	서구	유성구	대덕구
출산·육아기 근로자 지원 강화	30.4	29.6	22.4	31.1	34.7	27.3
일·생활 균형 제도 정착을 위한 기업 지원	11.6	13.3	17.7	12.0	9.7	6.4
경력 단절 예방 대책 내실화	6.2	8.1	6.1	6.6	5.2	5.5
능력개발 및 성 평등한 직장 문화 확산	4.5	6.7	5.4	4.3	3.5	2.7
여성 취업 희망자 역량 강화	5.8	6.7	6.8	6.3	3.8	6.4
여성의 취업 지원 강화	11.3	10.4	12.2	11.4	10.1	14.5
여성 창업 지원 서비스 강화	2.5	2.2	5.4	1.4	2.1	3.6
다양한 형태의 일자리 지원	6.6	3.0	5.4	8.0	5.9	10.0
사회적경제 분야의 여성 지원 강화	2.7	3.7	2.7	2.6	3.1	0.9
맞벌이 가구·취업모의 자녀 돌봄 사각지대 해소	10.7	8.1	8.8	8.8	14.6	11.8
지역 사회 돌봄 체계 구축	2.6	2.2	1.4	2.6	2.4	5.5
경력 단절 여성 지원을 위한 전달체계 개선	3.0	4.4	2.7	3.4	2.1	2.7
제도 개선 및 협력체계 구축	2.2	1.5	2.7	1.7	2.8	2.7
계 (명)	100.0 (1028)	100.0 (134)	100.0 (147)	100.0 (351)	100.0 (288)	100.0 (108)

❑ 중앙정부의 여성 경제활동 촉진과 경력 단절 예방 정책 중 가장 필요한 과제 1순위를 응답유형에 따라 살펴보면, 응답유형과 관계없이 출산·육아기 근로자 지원 강화가 가장 높음

○ 가 유형은 출산·육아기 근로자 지원 강화 35.6%, 일·생활 균형 제도 정착을 위한 기업 지원 13.3%, 여성 취업 희망자 역량 강화 8.9%의 순으로, 나 유형은 출산·육아기 근로자 지원 강화 27.7%, 여성의 취업 지원 강화 16.5%, 일·생활 균형 제도 정착을 위한 기업 지원 11.2%의 순으로, 다 유형은 출산·육아기 근로자 지원 강화 27.3%, 맞벌이 가구·취업모의 자녀 돌봄 사각지대 해소 12.8%, 여성의 취업 지원 강화 11.8%의 순으로, 라 유형은 출산·육아기 근로자 지원 강화 33.9%, 일·생활 균형 제도 정착을 위한 기업 지원 13.2%, 맞벌이 가구·취업모의 자녀 돌봄 사각지대 해소 10.4%의 순으로 나타남

〈 표 3-234 〉 중앙정부 경력 단절 예방 정책과제(1순위/응답유형)

단위: %(명)

구분	전체	가	나	다	라
출산·육아기 근로자 지원 강화	30.4	35.6	27.7	27.3	33.9
일·생활 균형 제도 정착을 위한 기업 지원	11.6	13.3	11.2	10.3	13.2
경력 단절 예방 대책 내실화	6.2	6.7	8.0	6.3	5.3
능력개발 및 성 평등한 직장 문화 확산	4.5	6.7	3.2	4.3	5.1
여성 취업 희망자 역량 강화	5.8	8.9	3.7	6.0	6.1
여성의 취업 지원 강화	11.3	6.7	16.5	11.8	8.9
여성 창업 지원 서비스 강화	2.5	4.4	2.1	3.8	1.3
다양한 형태의 일자리 지원	6.6	4.4	8.5	6.3	6.1
사회적경제 분야의 여성 지원 강화	2.7	2.2	2.1	3.8	2.0
맞벌이 가구·취업모의 자녀 돌봄 사각지대 해소	10.7	4.4	8.5	12.8	10.4
지역 사회 돌봄 체계 구축	2.6	2.2	2.1	2.0	3.3
경력 단절 여성 지원을 위한 전달체계 개선	3.0	0.0	5.9	2.8	2.3
제도 개선 및 협력체계 구축	2.2	4.4	0.5	2.8	2.3
계 (명)	100.0 (1028)	100.0 (45)	100.0 (189)	100.0 (399)	100.0 (395)

* 가 유형 : 한 번도 일자리를 가진 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없는, 현재 비취업 여성
* 나 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 비취업 여성
* 다 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성
* 라 유형 : 한 번도 일자리를 그만둔 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없이 일하고 있는 여성

2) 대전광역시의 정책과제 인식

❑ 대전광역시의 여성 경제활동 촉진과 경력 단절 예방 정책 중 가장 필요한 과제를 우선순위에 따라 2개를 선택하게 한 결과, 1순위는 보육의 공공성 강화 11.2%, 2순위는 아이돌보미 확충 등을 통해 서비스 공급 확대 12.5%임

- ○ 1순위는 보육의 공공성 강화 다음으로 새일센터를 통한 경력 단절 예방 서비스 지원 확대 10.6%, 초등학생 돌봄 확대와 여성 친화 기업 선정 및 지원이 각 8.7%의 순으로 나타남
- ○ 2순위는 아이돌보미 확충 등을 통해 서비스 공급 확대 다음으로 보육의 공공성 강화 10.5%, 초등학생 돌봄 확대 9.0%의 순으로 나타남
- ○ 종합하면, 여성 경제활동 촉진과 경력 단절 예방을 위해서는 보육의 공공성 강화(국공립어린이집 확충, 다함께 돌봄 원스톱 통합지원센터 운영 등)가 가장 높은 것으로 나타남. 그다음으로는 아이돌보미 확충 등을 통해 서비스 공급 확대(시간제 돌봄서비스, 영아 종일제 돌봄서비스 등), 초등학생 돌봄 확대(유치원, 초등학생 돌봄 확대 등), 새일센터를 통한 경력 단절 예방 서비스 지원 확대(여성 고용유지 지원, 직장문화개선 지원, 경력 단절 예방 인식개선 등), 여성 친화 기업 선정 및 지원(여성 친화 기업 선정, 협약, 홍보 등)의 순으로 나타남

〈 표 3-235 〉 대전광역시 경력 단절 예방 정책과제(우선순위)

단위: 명, %

구분	1순위		2순위	
	빈도	백분율	빈도	백분율
새일센터를 통한 경력 단절 예방 서비스 지원 확대	109	10.6	48	4.6
농업 분야 역량 강화 지원	11	1.0	9	0.9
여성 인재 아카데미 운영 및 여성 관리자 네트워크 구축 지원	86	8.3	70	6.8
공공 및 민간 부문 여성 대표성 제고	41	4.0	31	3.0
여성 친화 기업 선정 및 지원	90	8.7	78	7.6
직장 내 성평등 조직문화 조성	89	8.6	71	6.9
국가 기간·전략산업 직종 훈련 여성 참여 지원	64	6.2	59	5.7
취약계층, 사회적 약자에 대한 직업교육훈련 강화	69	6.7	58	5.7
여성 장애인 훈련 참여 확대	15	1.4	17	1.6
찾아가는 취업 지원 서비스 제공	32	3.1	55	5.4
구인 구직 만남의 날	24	2.3	29	2.8
온라인 취업 지원 강화	73	7.1	67	6.5
여성 전용 창업보육시설 개편을 통한 여성 친화 시설 구축	30	2.9	65	6.3
보육의 공공성 강화	115	11.2	108	10.5
초등학생 돌봄 확대	89	8.7	93	9.0
아이돌보미 확충 등을 통해 서비스 공급 확대	79	7.7	129	12.5
공동육아나눔터 확대 운영	14	1.3	42	4.1
계	1028	100.0	1028	100.0

❑ 대전광역시의 여성 경제활동 촉진과 경력 단절 예방 정책 중 가장 필요한 과제 1순위를 나이에 따라 살펴보면, 나이별로 다른 욕구를 나타냄

○ 25~34세는 직장 내 성평등 조직문화 조성 15.4%, 보육의 공공성 강화 13.6%, 새일센터를 통한 경력 단절 예방 서비스 지원 확대 8.6%의 순으로, 35~44세는 초등학생 돌봄 확대 14.6%, 보육의 공공성 강화 13.1%, 여성 친화 기업 선정 및 지원 10.8%의 순으로, 45~54세는 새일센터를 통한 경력 단절 예방 서비스 지원 확대 13.6%, 취약계층, 사회적 약자에 대한 직업교육훈련 강화 10.0%, 여성 인재 아카데미 운영 및 여성 관리자 네트워크 구축 지원 9.8%의 순으로 나타나 유의미한 차이를 보임

〈 표 3-236 〉 대전광역시 경력 단절 예방 정책과제(1순위/나이)

단위: %(명)

구분	전체	25~34세	35~44세	45~54세
새일센터를 통한 경력 단절 예방 서비스 지원 확대	10.6	8.6	8.9	13.6
농업 분야 역량 강화 지원	1.0	0.9	1.3	0.8
여성 인재 아카데미 운영 및 여성 관리자 네트워크 구축 지원	8.3	8.0	7.0	9.8
공공 및 민간 부문 여성 대표성 제고	4.0	4.3	2.9	4.6
여성 친화 기업 선정 및 지원	8.7	8.0	10.8	7.5
직장 내 성평등 조직문화 조성	8.6	15.4	5.7	5.1
국가 기간·전략산업 직종 훈련 여성 참여 지원	6.2	4.6	4.8	8.5
취약계층, 사회적 약자에 대한 직업교육훈련 강화	6.7	4.3	5.4	10.0
여성 장애인 훈련 참여 확대	1.4	1.2	2.2	0.8
찾아가는 취업 지원 서비스 제공	3.1	3.1	1.3	4.6
구인 구직 만남의 날	2.3	1.9	1.9	2.8
온라인 취업 지원 강화	7.1	6.5	7.3	7.7
여성 전용 창업보육시설 개편을 통한 여성친화시설 구축	2.9	1.9	2.5	4.1
보육의 공공성 강화	11.2	13.6	13.1	8.0
초등학생 돌봄 확대	8.7	7.7	14.6	4.6
아이돌보미 확충 등을 통해 서비스 공급 확대	7.7	8.3	8.3	6.9
공동육아나눔터 확대 운영	1.3	1.5	1.9	0.5
계 (명)	100.0 (1028)	100.0 (324)	100.0 (314)	100.0 (390)

❑ 대전광역시의 여성 경제활동 촉진과 경력 단절 예방 정책 중 가장 필요한 과제 1순위를 교육 수준에 따라 살펴보면, 교육 수준별로 다른 결과를 나타냄

○ 고등학교 이하는 새일센터를 통한 경력 단절 예방 서비스 지원 확대 15.8%, 취약계층, 사회적 약자에 대한 직업교육훈련 강화 9.5%, 온라인 취업 지원 강화 8.9%의 순으로, 전문대학 졸업은 새일센터를 통한 경력 단절 예방 서비스 지원 확대 12.9%, 직장 내 성평등 조직문화 조성 11.3%, 여성 인재 아카데미 운영 및 여성 관리자 네트워크 구축 지원 10.0%의 순으로, 대학교 졸업 이상은 보육의 공공성 강화 14.3%, 초등학생 돌봄 확대 10.3%, 아이돌보미 확충 등을 통해 서비스 공급 확대 9.0%의 순으로 나타나 유의미한 차이를 보임

〈 표 3-237 〉 대전광역시 경력 단절 예방 정책과제(1순위/교육 수준)

단위: %(명)

구분	전체	고등학교 이하	전문대학 졸업	대학교 졸업 이상
새일센터를 통한 경력 단절 예방 서비스 지원 확대	10.6	15.8	12.9	7.8
농업 분야 역량 강화 지원	1.0	0.0	0.8	1.5
여성 인재 아카데미 운영 및 여성 관리자 네트워크 구축 지원	8.3	8.4	10.0	7.7
공공 및 민간 부문 여성 대표성 제고	4.0	4.2	3.3	4.3
여성 친화 기업 선정 및 지원	8.7	8.4	9.2	8.7
직장 내 성평등 조직문화 조성	8.6	6.3	11.3	8.3
국가 기간·전략산업 직종 훈련 여성 참여 지원	6.2	5.3	7.1	6.2
취약계층, 사회적 약자에 대한 직업교육훈련 강화	6.7	9.5	7.5	5.5
여성 장애인 훈련 참여 확대	1.4	0.5	2.9	1.2
찾아가는 취업 지원 서비스 제공	3.1	4.2	2.5	2.8
구인 구직 만남의 날	2.3	3.2	4.2	1.3
온라인 취업 지원 강화	7.1	8.9	7.1	6.7
여성 전용 창업보육시설 개편을 통한 여성친화시설 구축	2.9	4.2	1.7	3.0
보육의 공공성 강화	11.2	6.8	7.1	14.3
초등학생 돌봄 확대	8.7	6.8	5.8	10.3
아이돌보미 확충 등을 통해 서비스 공급 확대	7.7	5.3	5.8	9.0
공동육아나눔터 확대 운영	1.3	2.1	0.8	1.3
계 (명)	100.0 (1028)	100.0 (190)	100.0 (240)	100.0 (598)

❑ 대전광역시의 여성 경제활동 촉진과 경력 단절 예방 정책 중 가장 필요한 과제 1순위를 거주지에 따라 살펴보면, 거주지와 관계없이 유사한 결과를 보임

❍ 동구는 여성 친화 기업 선정 및 지원 13.2%, 보육의 공공성 강화와 여성 인재 아카데미 운영 및 여성 관리자 네트워크 구축 지원이 각 10.3%의 순으로, 중구는 새일센터를 통한 경력 단절 예방 서비스 지원 확대 14.1%, 여성 인재 아카데미 운영 및 여성 관리자 네트워크 구축 지원 10.1%의 순으로, 서구는 보육의 공공성 강화 10.5%, 새일센터를 통한 경력 단절 예방 서비스 지원 확대 10.2%, 여성 인재 아카데미 운영 및 여성 관리자 네트워크 구축 지원 9.4%의 순으로, 유성구는 보육의

공공성 강화 13.8%, 아이돌보미 확충 등을 통해 서비스 공급 확대 9.7%, 초등학생 돌봄 확대 9.3%의 순으로, 대덕구는 초등학생 돌봄 확대와 새일센터를 통한 경력 단절 예방 서비스 지원 확대가 각 12.8%, 온라인 취업 지원 강화 11.9%, 보육의 공공성 강화 11.0%의 순으로 나타남

〈 표 3-238 〉 대전광역시 경력 단절 예방 정책과제(1순위/거주지)

단위: %(명)

구분	전체	동구	중구	서구	유성구	대덕구
새일센터를 통한 경력 단절 예방 서비스 지원 확대	10.6	9.6	14.1	10.2	8.6	12.8
농업 분야 역량 강화 지원	1.0	2.2	0.0	0.9	1.4	0.9
여성 인재 아카데미 운영 및 여성 관리자 네트워크 구축 지원	8.3	10.3	10.1	9.4	6.6	4.6
공공 및 민간 부문 여성 대표성 제고	4.0	3.7	5.4	3.4	4.8	2.8
여성 친화 기업 선정 및 지원	8.7	13.2	4.0	9.1	9.0	8.3
직장 내 성평등 조직문화 조성	8.6	6.6	8.7	8.5	9.0	9.2
국가 기간·전략산업 직종 훈련 여성 참여 지원	6.2	5.1	8.1	6.8	5.9	3.7
취약계층, 사회적 약자에 대한 직업교육훈련 강화	6.7	6.6	8.7	8.5	3.4	6.4
여성 장애인 훈련 참여 확대	1.4	2.9	2.0	1.1	1.4	0.0
찾아가는 취업 지원 서비스 제공	3.1	2.2	4.7	3.4	2.8	2.8
구인 구직 만남의 날	2.3	4.4	2.0	2.8	1.4	0.9
온라인 취업 지원 강화	7.1	8.8	4.0	5.7	7.6	11.9
여성 전용 창업보육시설 개편을 통한 여성친화시설 구축	2.9	1.5	4.0	2.0	4.1	3.7
보육의 공공성 강화	11.2	10.3	8.7	10.5	13.8	11.0
초등학생 돌봄 확대	8.7	6.6	6.0	8.8	9.3	12.8
아이돌보미 확충 등을 통해 서비스 공급 확대	7.7	5.1	6.0	8.0	9.7	7.3
공동육아나눔터 확대 운영	1.3	0.7	3.4	0.9	1.4	0.9
계 (명)	100.0 (1028)	100.0 (134)	100.0 (147)	100.0 (351)	100.0 (288)	100.0 (108)

❑ 대전광역시의 여성 경제활동 촉진과 경력 단절 예방 정책 중 가장 필요한 과제 1순위를 응답유형에 따라 살펴보면, 응답유형에 따라 다른 결과를 나타냄

○ 가 유형은 여성 인재 아카데미 운영 및 여성 관리자 네트워크 구축 지원 17.4%, 새일센터를 통한 경력 단절 예방 서비스 지원 확대 15.2%, 국가 기간·전략산업 직

종 훈련 여성 참여 지원 13.0%의 순으로, 나 유형은 보육의 공공성 강화 12.6%, 새일센터를 통한 경력 단절 예방 서비스 지원 확대 11.6%, 온라인 취업 지원 강화와 초등학생 돌봄 확대가 각 10.5%의 순으로, 다 유형은 새일센터를 통한 경력 단절 예방 서비스 지원 확대 13.0%, 여성 친화 기업 선정 및 지원 11.0%, 여성 인재 아카데미 운영 및 여성 관리자 네트워크 구축 지원 9.5%의 순으로, 라 유형은 보육의 공공성 강화와 직장 내 성평등 조직문화 조성이 각 14.0%, 초등학생 돌봄 확대 9.6%, 아이돌보미 확충 등을 통해 서비스 공급 확대 9.4%의 순으로 나타나 유의미한 차이를 보임

〈 표 3-239 〉 대전광역시 경력 단절 예방 정책과제(1순위/응답유형)

단위: %(명)

구분	전체	가	나	다	라
새일센터를 통한 경력 단절 예방 서비스 지원 확대	10.6	15.2	11.6	13.0	7.1
농업 분야 역량 강화 지원	1.0	0.0	1.6	0.8	1.3
여성 인재 아카데미 운영 및 여성 관리자 네트워크 구축 지원	8.3	17.4	5.3	9.5	7.6
공공 및 민간 부문 여성 대표성 제고	4.0	6.5	2.1	4.3	4.3
여성 친화 기업 선정 및 지원	8.7	4.3	6.3	11.0	8.1
직장 내 성평등 조직문화 조성	8.6	10.9	4.2	5.0	14.0
국가 기간·전략산업 직종 훈련 여성 참여 지원	6.2	13.0	7.4	5.8	5.3
취약계층, 사회적 약자에 대한 직업교육훈련 강화	6.7	2.2	7.4	9.3	4.3
여성 장애인 훈련 참여 확대	1.4	2.2	1.1	2.0	0.8
찾아가는 취업 지원 서비스 제공	3.1	2.2	2.6	3.3	3.3
구인 구직 만남의 날	2.3	4.3	2.6	3.3	1.0
온라인 취업 지원 강화	7.1	8.7	10.5	7.3	5.3
여성 전용 창업보육시설 개편을 통한 여성친화시설 구축	2.9	0.0	3.7	3.3	2.5
보육의 공공성 강화	11.2	8.7	12.6	8.3	14.0
초등학생 돌봄 확대	8.7	2.2	10.5	7.5	9.6
아이돌보미 확충 등을 통해 서비스 공급 확대	7.7	2.2	8.4	6.0	9.4
공동육아나눔터 확대 운영	1.3	0.0	2.1	0.5	2.0
계 (명)	100.0 (1028)	100.0 (45)	100.0 (189)	100.0 (399)	100.0 (395)

* 가 유형 : 한 번도 일자리를 가진 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없는, 현재 비취업 여성
* 나 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 비취업 여성
* 다 유형 : 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있는, 현재 취업 여성
* 라 유형 : 한 번도 일자리를 그만둔 적이 없거나, 혼인임신출산육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없이 일하고 있는 여성

제4장

초점집단면접 결과 분석

제1절_ 초점집단면접 개요
제2절_ 초점집단면접 분석 결과

제4장 초점집단면접 결과 분석

제1절 초점집단면접 개요

1. 조사 내용 및 절차

○ 본 연구의 자료수집은 2024년 10월 28일, 30일에 걸쳐 이루어졌음. 자료수집을 위해 반구조화된 면담지를 활용하여 경력 단절 이후 현재 경제활동에 참여하지 않는 여성 5명, 현재 경제활동을 참여하고 있는 여성 6명, 여성 경제활동 지원 관련 기관 종사자 4명을 대상으로 초점집단면접을 수행하였음

○ 총 3회에 걸쳐 대상자별로 인터뷰가 진행되었으며 인터뷰는 1회에 2시간 정도 진행하였음. 면담은 연구자가 수행하였으며, 면담의 과정에서 주요 내용을 정리하여 메모하였고, 모든 대화 내용은 참여자의 동의하에 녹음하였음. 면담 후 녹음된 내용은 있는 그대로 녹취하여 연구의 자료로 삼았음

〈 표 4-1 〉 초점집단면접 현황

구분	일시	인원(명)
경력 단절 이후 경제활동 미참여 여성	2024년 10월 28일 / 10:00~12:00	5
현재 경제활동 참여 여성 (경력 단절 경험 무, 경력 이음 여성 포함)	2024년 10월 28일 / 14:00~16:00	5
여성 경제활동 지원 관련 기관 종사자	2024년 10월 30일 / 14:00~16:00	4

2. 조사 참여자 선정 및 분석 방법

○ 본 연구는 경력 단절의 원인과 대응 방안 및 경제활동 활성화를 위한 방안 마련에 초점을 두고 경력 단절 여성뿐만 아니라 경제활동 참여 여성을 포함하였음. 경력 단절 여성은 「여성의 경제활동 촉진과 경력 단절 예방법」의 경력 단절 여성 정의에 따라 혼인·임신·출산·육아와 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 경제활동을 중단한 여성으로 정의하였음

○ 최근 개정으로 여성 경제활동을 촉진하도록 하는 정책 기조에 따라 경력 단절의 경험과 상관없이 현재 경제활동에 참여하고 있는 여성도 연구 대상에 포함하였음. 나이는 55세 미만으로 제한함

〈 표 4-2 〉 초점집단면접 여성 참여자 구성

구분		나이	학력	배우자	현재 초등학교 이하 자녀 수
현재 경제활동 미참여	A	38	대학교 졸업	무	3
	B	50	전문대학 졸업	유	1
	C	34	대학교 졸업	무	0
	D	42	고등학교 졸업	유	1
	E	33	대학원(석사) 졸업	유	2
현재 경제활동 참여	F	42	대학교 졸업	유	1
	G	52	대학교 졸업	유	0
	H	54	고등학교 졸업	무	0
	I	38	대학교 졸업	유	2
	J	45	전문대학 졸업	유	0
	K	46	대학원(석사) 졸업	무	0

○ 여성경제활동 지원 기관종사자는 여성경력단절을 중심으로 지원하고 있는 여성인력개발센터와 새일센터의 여성취업담당자를 대상으로 인터뷰하였음. 여성인력개발센터와 새일센터는 여성의 (재)취업을 위한 역량 강화 및 맞춤형 취업 지원 서비스를

실시 목적으로 여성가족부와 대전광역시에서 지정받아 취업지원서비스를 제공하는 기관으로, 구직상담, 취업정보제공, 취업알선 등의 서비스를 제공함

〈 표 4-3 〉 초점집단면접 기관종사자 참여자 구성

구분	기관종사자 A	기관종사자 B	기관종사자 C	기관종사자 D
기관	대전○○센터	대전○○센터	대전○○센터	대전○○센터

○ 질문지는 반구조화된 설문지를 활용하였음. 여성 참가자 인터뷰 질문은 경력단절 경험, 이상적 일자리에 대한 견해, 재취업 노력 및 과정, 정책 제안으로 구성함

〈 표 4-4 〉 초점집단면접 여성 참가자 질문구성

범주	현재 경제활동 참여 여성	현재 경제활동 미참여 여성
직장 경험	가장 최근의 일자리 경험(이직 사유, 경험했던 직장의 조직문화, 근로조건)을 말씀해 주십시오.	
경력 단절 경험	경력 단절을 경험할 뻔한 위기가 있었나요? 어떠한 요인들이 경력 단절 없이 일자리를 계속 지속할 수 있도록 했다고 생각하십니까?	경력 단절에 따른 어려움이 있었나요? 경력 단절 이후의 생활에 관해 이야기해 주세요. 일자리를 그만둘 때 잠시 그만두고 곧 새로운 일자리로 돌아갈 것이라고 생각했나요?
이상적인 일자리	본인이 생각하는 이상적인 일자리에 대해서 말씀해 주십시오. 이상적인 일자리에 취업하기 위해 어떤 요인(정책, 문화, 사회, 가정)이나 지원이 필요할까요?	
재취업	경력 단절 이후 언제, 왜 다시 취업, 창업 등 경제활동을 재개하겠다고 생각했습니까? 경제활동을 재개하기 위해 구체적으로 어떤 시도를 했는지 말씀해 주세요. 경력 단절 이후 재취업 과정과 직장 적응에 대해서 말씀해 주십시오.	경력 단절 이후 다시 취업, 창업 등 경제활동을 재개하겠다고 생각했습니까? 경제활동을 재개하기 위해 구체적으로 어떤 시도를 했는지 말씀해 주십시오. 어떠한 요인이 재취업 결과로 이어지는 것을 어렵게 하는 것일까요?
성공적인 경력	"여성"에게 "성공적인" 경력이란 무엇이라고 생각합니까? 성공적인 경력 쌓기를 방해하는 장애 요인이 있을까요?	
제도적 지원	여성 경제활동 활성화를 위해서 어떠한 사회, 문화적 지원과 정책이 필요하다고 생각하시나요? (대전광역시, 자치구, 중앙정부 차원/ 공공기관/ 사회문화적 차원)	

○ 기관종사자 인터뷰 질문은 경력 단절 여성의 특성, 사업 운영상의 어려움과 개선 방안 및 여성 경제활동 활성화를 위한 정책 제안으로 구성함

〈 표 4-5 〉 초점집단면접 기관종사자 질문구성

범주	질문
사업 이해	센터 사업 전반적인 운영 및 현황에 대해 말씀해 주세요.
경력 단절 여성	대전지역 경력 단절 여성 등 여성 경제활동 특성에 대해 말씀해 주세요. 직업교육, 훈련 시 어려움과 개선 방안을 말씀해 주세요.
사업 운영	취업 연계 시 어려움과 개선 방안을 말씀해 주세요.
정책 제안	여성 경제활동 활성화를 위한 정책 제안을 말씀해 주세요. (대전광역시, 자치구, 중앙정부 차원/ 공공기관/ 사회문화적 차원)

제2절 초점집단면접 분석 결과

1. 여성의 경제활동 경험 분석

○ 여성 참여자 초점집단면접 분석 결과를 제시하면 다음 표와 같음

〈 표 4-6 〉 여성 참여자 초점집단면접 분석 결과

구분	주제	세부 내용
일·가정양립	여성의 성공적 경력	일·가정양립은 균형을 맞추는 것이 아니라 끊임없이 발생하는 위기를 극복하는 과정
		육아와 일자리는 “버텨야”하고 (힘들어도) 참아야 하는 기간
		시간이 지난 이후 일·가정양립을 위해 노력한 자신의 선택과 인내를 긍정적으로 평가
		지속적인 경제활동을 위해 자녀 교육을 포기해야 함
		자녀 교육에서 실패할 경우, 사회적으로 성공하고 경력을 쌓았더라도 어머니로서의 실패로 간주하여 개인의 성공적인 경력으로 인정받지 못함
	지원체계	가정 내에서 도움을 중요한 요인으로 간주. 가정 내에서 도움은 친정엄마, 시어머니 도움이 대표적
		직장의 경우는 유연한 근무 시간, 개인 상황을 고려한 배려, 그리고 긍정적인 직장 문화는 일·가정양립을 가능하게 하는 중요한 요소로 간주 됨
	일·가정양립 제도의 변화	일·가정양립과 관련하여 제도의 변화를 체감
		제도를 활용하지 못한 회사 내 동료나 선배는 일·가정양립지원제도 사용에 대해 불만
		여전히 승진 누락 및 부정적인 평가와 같은 현실적인 제약이 존재
		부정적인 평가는 여자 직원보다 남자 직원에게 더 강하게 작동. 여전히 남성은 주된 양육자가 아니라고 간주함
경력 단절	경력 단절 기간 중 불안	여성 참가자들은 단기간의 육아(2~3년) 후 다시 돌아갈 것을 예상으로 퇴직을 선택하였으나, 곧 일을 재개할 수 있을 것이라는 초기 기대가 현실과의 괴리로 인해 좌절감을 경험
		경력 단절을 경험한 고학력 여성의 경우는 출산, 육아 등의 이유로 경력 단절 경험이 없이 승승장구하는 남성과의 비교를 통해 상대적 박탈감
	경력 단절 이후 재취업 과정에서의 경험	여성 참가자들은 재취업을 준비하면서 경력 단절이 단순히 시간적 공백 이상의 문제임을 깨닫게 되고 노동 시장에서의 재진입 장벽을 실감
		재취업을 준비하는 동안 불안과 자신 경력에도 불구하고 면접 기회조차 얻지 못하는 현실에서 자존감 하락
		나이와 경력에 따른 노동 시장의 한계와 불안정성을 수용하면서 가치관 변화

〈 표 4-7 〉 여성 참여자 초점집단면접 분석 결과(계속)

구분	주제	세부 내용
정책 제안	유연한 근무제도	노동시간과 공간의 유연성에 대한 요구
		주어진 근무 시간을 나누어 유연하게 배치하거나, 특정 날 근무 시간을 줄이고 다른 날 보충하는 방식의 탄력적 근무제
		생애주기에 걸친 다양한 근무 형태
		시차 출퇴근
		현 상황에서 이상적 노동자 규범을 벗어나는 행태를 보이는 것으로 부정적인 평가 가능성
	보육 지원	직장 내 보육시설과 24시간 어린이집이 여성의 경제활동 참여에 도움
	구직활동 지원	구직활동을 지원할 수 있는 채널의 필요성
		여성 일자리 지원 기관의 홍보가 필요
	문화	아직 활용하기 어려운 문화와 여건 존재
	비임금근로자를 위한 정책	현재 정책이 임금 근로자를 중심으로 구성되어 있어 비임금근로자를 위한 정책이 부족
	육아휴직 개선	여전히 승진에서의 불이익과 실제 사용하지 못하는 경우 발생
		육아휴직을 공식화하고 사용하지 않는 경우 본인과 회사에 패널티를 부과하는 방식으로 전환
		육아휴직 급여 수준을 현실화
		육아휴직이 아닌 시차출근제와 유연근무제로 접근이 가능
		대체인력 수급 어려움에 대한 대책 마련

1) 일·가정양립을 위한 노력-여성의 성공적인 경력

○ 여성 참가자는 성공적인 경제활동을 위해서 육아 기간을 잘 보내는 것이 가장 중요하다고 생각하며 특히 출산 이후 초등 3학년까지 육아 기간이 성공적인 경력을 위해서 중요한 시기로 인식하고 있었음. 여성들에게 성공적인 경력은 단순한 직업적 성취가 아니라 일과 가정에서 균형을 이루는 것이 중요한 과제이며, 이 과정에서 어머니로서의 정체성이 강조됨

저는 경력 쌓기 장애 요인은 출산과 출산 후 10년간, 태어나서 초등학교 3학년까지의 그 육아 그 기간인 것 같고요. 그래서 이걸 잘 버텨내는 게 성공적인 경력인 것 같고. (참가자 G)

제가 생각하는 성공적인 경력은 아무래도 엄마니까 가정과 사회에서 균형을 이루는 삶을 사는 것, 그리고 절 지키는 것. 그래서 나를 지키면서 균형을 이루면서 사는 게 성공적인 삶인 것 같고, 성공적인 경력이라고 할 수 있는데... (참가자 A)

❍ 하지만, 참여자들은 일과 육아의 균형을 유지하는 것이 현실적으로 어렵다고 보고하였음. 일·가정양립은 균형을 맞추는 것이 아니라 끊임없이 발생하는 위기를 극복하는 과정으로 볼 수 있음. 일에 집중하면 육아에 소홀해지거나, 반대로 육아에 치중하면 번아웃을 경험하는 등 상반된 압박 속에서 자기부정과 성찰을 반복하게 됨. 사회와 가족 모두에서 완벽함을 요구받는 상황 속에서 여성들은 엄마로서, 그리고 사회인으로서 동시에 잘해야 한다는 부담감, 슈퍼우먼 신드롬을 안고 살아감. 즉, 일·가정양립의 균형은 쉽게 달성되지 않기 때문에 참여자들은 육아와 일자리는 "버텨야"하고 (힘들어도) 참아야 하는 기간으로 인식하고 있음. 이처럼, 일·가정양립은 단순히 정태적인 균형 상태가 아니라, 끊임없는 선택과 도전, 그리고 이를 극복하려는 의지의 연속이며 동적인 과정임을 보여줌

이게 밸런스를 맞추는 게 어려워요, 사람이다 보니까. 어떨 때는 일에 치이고, 일에 치여서 가면 집안에 소홀하게 되고, 또 아이가 아파요. 그러면 아무래도 일에 소홀하게 되고, 그리고 이렇게 왔다 갔다 하다 보면 갑자기 제 자신을 잃을 때도 있어요. 저는 그걸 겪었었고 번아웃이 왔어가지고 너무 힘들었었는데,..왜냐하면 여자로서 슈퍼우먼으로 살아가는 게 너무 힘든 것 같아요. 엄마도 잘해야 되고, 사회에서도 "넌 애 키우니까 일 못 해." 이런 소리 듣기 싫으면 또 열심히 해야 되고, 그 와중에 또 나를 지키면서 살아야 되고, 나의 건강도 챙겨야 되고 하니까 그냥 버거운 것 같아요. (참가자 F)

그때는 육체적으로 너무 힘들었고 회사에서도 되게 탈진돼서 집에 왔는데 또 그렇게 이중으로 힘드니까 '내가 진짜 쉬고 싶다.' 이렇게 딱 그런 유혹이 있었어요. 그때는 '잘 참고 그래도 벌어야지.' 그런 마음으로 조금 버텼던 것 같아요. (참가자 I)

아침에 9시에 어린이집에 들어가면 저녁에 9시까지는 봐주는 데가 있었어요. 그래서 그런 어린이집을 수소문을 해서 그렇게 해서 또 회사 생활을 연명을 했던 것 같아요. '잘 참고 내가 잘 버티자.' 정말 많이 울었던 것 같아요, 아이들 보면서. 아이들하고 잘… (참가자 J)

○ 경력 단절의 위기를 겪었으나 일·가정양립의 위기를 넘기고 경제활동을 지속한 경우는 육아 기간 일·가정양립을 위해 노력한 자신의 선택과 인내를 긍정적으로 평가함을 알 수 있음. 참여자들은 과거의 고생과 어려움을 이겨내며 버틴 경험을 시간이 흐른 뒤 긍정적으로 회고하고, 이를 통해 자신과 가족의 성장에 대한 자부심을 느끼고 있음. '참고 견딘 것'이 현재의 성취감과 경력이 단절되지 않고 직장과 사회에서 경력을 인정받는 위치가 되고 자녀도 성장하면서 성취감과 만족을 보고함

> 지금 와서는 참고 다녔던 게 잘했던 것 같다는 생각이 들어요. 참고 다녔던 게 지금으로서는 더 뿌듯해요, 저 자신한테 (참가자 G)

> 그동안 제가 해왔던 고생이 이게 너무 커서 이게 아까워서라도 못 그만두겠더라고요, 나중에는. 그렇게 해서 이제 그 아이들이 대학생이 됐거든요. 지금 생각해 보면 '정말 잘 참았다.' (참가자 J)

○ 또한, 경력 단절 여성들 사이에서는 지속적인 경제활동을 위해 대가를 치러야 한다고 생각하는 경우가 있으며, 그 대가는 자녀 교육을 포기하는 것으로 여겨지기도 함. 한국 사회는 자녀의 성공을 부모, 특히 어머니의 노력에 귀속시키는 경향이 강함. 경제활동과 성공을 위해 매진하다 보면 자녀 교육에서 실패하는 경우가 발생할 수 있는데, 이는 어머니로서의 역할 실패로 인식되는 부정적인 경험으로 이어짐. 특히, 경쟁이 치열한 입시 교육 환경에서 자녀가 유치원이나 초등학교에 진학하면 육아와 교육에서 벗어나 경제활동에 전념할 수 있을 것이라는 기대는 현실적으로 실현되기 어려움. 경제활동에 집중하는 시간이 늘어날수록 자녀 교육에 소홀해지는 경우가 생기며, 이는 종종 '방치'라는 표현으로 설명됨. 만약 이러한 상황이 자녀의 성적 저하나 대학 입시 실패로 이어질 경우, 어머니로서 최대의 '실수'를 저질렀다는 평가를 받게 됨

○ 즉, 어머니의 역할은 자녀를 양육하는 데 있으며, 교육열이 강한 한국 사회에서는 자녀를 좋은 대학에 입학시키는 것이 '성공한 어머니'의 기준으로 인식됨(백경흔, 2017). 따라서 자녀 교육에서 실패할 경우, 사회적으로 성공하고 경력을 쌓았더라

도 모성 실패로 간주 되어 개인의 성공적인 경력으로 인정받지 못하는 경우가 발생하기도 함

❍ "애들 키우는 게 돈 버는 거다"라는 표현은 여전히 어머니들이 자녀 양육의 주요 책임을 맡고 있음을 드러내며, 양육 실패에 대한 책임 역시 어머니에게 전가된다는 점을 의미함

초등학교에 들어가는 순간 본 게임이 스타트가 되는 거예요. 우리나라의 지옥 입시 경쟁이 스타트 되는 거예요. 저는 초등학교 들어올 때, 아니, 어린이집에 있을 때는 초등학교면 될 줄 알았어요. 중학교 가면 괜찮을 줄 알았어. 그런데 중학교 되면 경쟁이 더 치열해지는 거예요. 초등학교, 중학교 올라갈 때. 그리고 중학교, 고등학교 올라갈 때 수포자가 우르르르 쏟아져 나와요. 제 아들도 지금 가장 큰 애가 고3인데 중학교 3학년 때까지는 제가 일일이 제가 말하는 방식대로 밀착 케어해서 전교 1등에서 10등 이내에 들어서 자사고에 가는 데까지는 성공을 했어요. 전 그래서 괜찮을 줄 알고 아까 말한 회사에 들어간 거예요. 괜찮을 줄 알았어요. 혼자서 할 줄 알았어요. 그런데 아니었던 거예요....(중략). 그래서 엄마들이 감히 경력 단절의 위험이 있더라도 감히 재취업을 하기 어려워하는 거예요. 특히 자녀 교육열이 높을수록 더 재취업을 못하는 거예요. 왜냐고? 한 번만 눈 떼면 공부 안 하고 떨어지고 수포자가 되니까, 한 번만 눈 떼면...(중략)지금은 직장 간 거 최대의 실수로 생각하고 있어요. 자녀 교육이 너무 타격이 커요. (참가자 A)

우리 언니 예를 들자면 우리 언니가 자기 성공을 위해서, 그러니까 그 교장까지 가기까지 성공을 위해서 애를 거의 포기했어요. 애를 다 그냥 맡기고, 그런데 애들이 아프고, 자주 아프고 애들이 엇나가니까 이제서 잡으려고 하니까 안 돼요, 이제서 잡으려고 하니까. 애들이 엇나가서...(중략) 그래서 어떤 간에 내가 그랬어요. “어때? 그러니까 언니가 교장하는 게 나아, 자식이 잘 되는 게 나아?” 내가 물어봤을 때 지금은 그래요. “자식이 잘 되는 게 더 좋다. 내가 그때 너무 후회스럽다. 조금만 더 이렇게 했어도 내가 더 지혜롭게 했어도, 애들 이렇게 방치하지만 않았어도….” 지금 그렇게 얘기를 하거든요. (참가자 B)

사람들이 처음에는 많이 말렸어요. “그냥 애들 키우는 게 돈 버는 거다. 나가서 일을 하지 말고 그냥 애들이나 잘 봐라. 그게 돈 버는 거지. 나중에 애가 잘 돼야지, 애가 조금이라도 삐뚤어져 나가거나 이러면 어떡하냐?” (참가자 F)

2) 경력 단절 경험

○ 여성 참가자들은 단기간의 육아(2~3년) 후 다시 돌아갈 것을 예상으로 퇴직을 선택하였음. 육아로 시작된 휴직 혹은 퇴사가 경력 단절로 이어질 것으로 예상하기보다 재취업이 용이할 것을 기대하였음. 하지만, 기존 일자리 경로를 벗어나게 되면 다시 돌아가는 것은 기대만큼 쉽지 않음. 휴직과 퇴사를 선택하는 순간 다른 경로를 가게 된다는 것을 알게 되었을 때는 자신의 선택이 '순진'한 착각이었음을 깨닫게 됨. 참여자는 곧 자신의 일을 재개할 수 있을 것이라는 초기 기대가 현실과의 괴리로 인해 좌절되는 경험을 보고하였음. 특히, 아이를 돌보는 시기가 단순히 지나가는 시간이 아니라, 자신의 계획을 계속 미루게 하고 경력 복귀의 시점을 가늠하기 어려운 시간임

○ 여성 참가자들은 재취업을 준비하면서 경력 단절이 단순히 시간적 공백 이상의 문제임을 깨닫게 되고 노동시장에서의 재진입 장벽을 실감하게 됨. 재취업을 준비하는 동안 재취업을 할 수 있을 것인가에 대한 불안과 본인의 경력에도 불구하고 면접 기회조차 얻지 못하는 현실에서 자존감 하락을 경험하게 됨을 보고함

> 저도 처음에 이렇게 순진하게 '초등학교 들어가면 내 일을 할 수 있겠지.'라고 아주 순진하게 생각했어요. 그건 완전 착각이었고요. (참가자 A)

> 그리고 2년 동안 애 키우다가 사실 일을 계속했으면 그냥 했을 텐데 일을 안 했으니까 '애가 어느 정도 큰 다음에 어린이집 보내서 적응하고 다시 일해야지.'라는 생각으로 버텼던 것 같고 그 시점, 그 시간이 안 올 것 같았어요, 그런데 그 시간이 진짜 되게 자존감 떨어지고 '아! 경력 단절이 이렇게 무서운 거구나. 내가 이 한 곳에 10년이라는 경력이 있어도 나에게 기회를 주지 않는 곳이 너무 많구나.'라는 생각이 들었어요. (참가자 F)

○ 경력 단절 이후 재취업 과정에서 여성들의 경험은 경력이 단절된 기간 동안 직업적 기술과 경력이 축적되지 못했기 때문에 노동 시장에서 재진입이 쉽지 않으며, 사회 변화에 쉽게 적응하지 못 한다는 것임. 경력에도 불구하고 경력 인정 부족과 기회

제한을 경험하지만, 동시에 신입 취업을 중심으로 하는 시장에서 재취업을 준비하는 여성의 연령은 지나치게 고령이라는 점에서 한계를 느낌

> 내가 이 한 곳에 10년이라는 경력이 있어도 나에게 기회를 주지 않는 곳이 너무 많구나.'라는 생각이 들었어요. .... 10년 넘게 경력이 있었는데도 그 정도로 하기에는 또 좀 마음에 안 차긴 안 찼고 이렇게 할 거면 진짜 어떻게 해야 되지, 파트라도 잡아서 해야 하나, 말아야 하나 (참가자 F)

❍ 이러한 과정에서 여성 참여자는 전문성과 경력을 유지하려는 기대를 버리고 생존을 위해 현실적인 선택을 해야 하는 상황을 경험하고 있음. 이를 통해, 나이와 경력에 따른 노동 시장의 한계와 불안정성을 수용하면서 눈높이를 낮추고 자신의 가치관이 변화하는 과정을 보여줌(장서영, 2008). 유능하고 학력 높은 다른 여성들이 경력 단절 이후 재취업에서 안정적인 일자리를 얻지 못해 생산직으로 전환하는 현실을 목격하며, 본인도 이를 받아들일 수밖에 없음을 깨닫게 됨. 더 나아가 나이가 들면서 경력과 전문성에 대한 기대를 조정하고, 현실에 적응해야 하는 어려움과 수용의 과정을 합리화하게 됨

> 제가 고집하지 않는 거예요, 이제는. 제가 딱 디자인이나 이런 걸 고집하지 않게 됐어요. 왜 그러냐면 어차피 그걸 주지는 않아요. 우리가 나이 들면서 그걸 포기해야 돼. 내가 전문적으로 했던 거를 포기해야 돼요. 제가 잠깐 알바를 하러 간 적이 있었는데 선생님이나 이렇게 대안학교 선생님이라든가 그 분들도 되게 괜찮으신 분들이거든요.그런 선생님들이 생산직이나 이런 데 와서 일하시는 걸 봤어요. 그 그분도 연대 나오고 고대 나오고 이름 있는 데를 다 나오시고 굉장히 유능하고 똑똑했지만.... 제가 물어봤는데 그분도 딱 내가 생산직을 빨리 이렇게 하지 않으면 일자리가 없다는 거예요. (참가자 B)

❍ 경력 단절을 경험한 고학력 여성의 경우는 출산, 육아 등의 이유로 경력 단절 경험이 없이 승승장구하는 남성과의 비교를 통해 상대적 박탈감을 더 강하게 호소하기도 함. 기존 일자리 경로에서 이탈된 이후 기회조차 갖지 못하는 구조에 강한 거부감을 보였음

제가 만일 경력을 제, 저랑 같이 대학교에 들어간 애들하고 동일하게, 동일한 기회로 똑같이 쌓을 수 있었으면 전 지금 서울에 있는 대형 로펌에서 억대 연봉을 받고 있거나 뭐 판사를 하고 있거나 최소한 검찰청에서 뭐라도 쓰고 있었을 거예요. 그런데 지금 그렇게 하지 못하니까 상대적 박탈감이 너무 심해요. 아예 기회조차도 갖지 못하는 게 진짜 너무, 너무 스트레스받는 거예요. (참가자 A)

3) 가정과 직장의 경력 단절 위기 지원체계

❍ 참여자들은 경력 단절 위기 상황을 넘기거나 경력 단절 이후 재취업이 가능했던 경우에 대한 요건으로 첫째, 가정 내에서 도움을 중요한 요인으로 보았음. 가정 내에서 도움은 친정엄마, 시어머니 도움이 대표적임

그런데 사실 저도 엄마도 도움, 엄마도 많이 도움을 받았어요. 처음에 혼자서 하다가 그 어린이집이 늦게까지 봐주는 데도 있지만 주로 저희 아이 혼자만 남아 있어서 마음이 쓰여서 저도 친정엄마를 고향에서 모셔왔어요. (참가자 G)

저는 출산 휴가 끝나고 이제 복직을 해야 되는데 아기가 100일이잖아요. 100일도 안 된 아기를 이제 어린이집에 맡기는 게 저는 정말 할 수가 없었고 그 당시에 뉴스가 또 한참 막 사고 나오고 막 그럴 때라서 진짜 못하겠다, 이거는 한 세 돌, 두 돌까지는 누군가 가족이 키워줬으면 좋겠다 해서 시어머니를 해외에서 모셔왔어요. 진짜 어렵게 모셔와서 "2년만 아기를 좀 키워달라, 같이 우리 집에서 살면서." (참가자 I)

❍ 여성 참여자들은 육아와 일을 병행하는 과정에서 직장의 유연성과 배려가 큰 도움이 되었음을 강조함. 유연한 근무 시간, 개인 상황을 고려한 배려, 그리고 긍정적인 직장 문화는 일·가정양립을 가능하게 하는 중요한 요소로 작용하며, 이로인해 참여자들은 직장을 지속할 수 있었음. 육아기에는 양육 관련 시간을 유연하게 적용하여 퇴근 시간을 앞당기거나 출근 시간을 조정하는 것이 유용하다고 보았음. 예를 들어, 출근 시간을 늦추는 등 배려를 받았으며, 아이들이 성장하면서도 여전히 유연한 환경을 제공받아 일을 지속할 수 있었음

그런데 제가 6시에 퇴근하니까 "이 어린이집을 옮기는 시간 동안 어쩔 수 없이 5시에 퇴근해야 됐는

데 혹시 양해를, 한 2주 정도 저한테 시간을 줄 수 있냐."고 여쭤봤더니 충분히 할 수 있다고 그렇게 해주시고, 그리고 원래 이제 사무실에서 돌아가면서 일찍 가는 날이 하루씩 있어요, 한 달에 한 번. 그런데 기회를 거의 저한테 많이 주셨어요, 가서 아이랑 시간 보내라고. (참가자 F)

그런데 회사에서 좀 많이 봐줬어요, 처음에는 10시까지 출근하는 걸로 이렇게 배려를 좀 많이 해주다가 어느 정도 애들이 한 초등학교 저학년만 돼도 시간 전화해서 "나가라.", "일찍 자라." 이렇게 이런 식으로 지금 몇 년 동안 많이 좀 할애해 줘서 지금 계속 다니고 있고, (참가자 G)

4) 일·가정양립 제도의 변화

❍ 참가자들은 일·가정 양립과 관련하여 제도의 변화를 체감하고 있었음. 특히 육아휴직, 단축근로제도 관련 제도가 확대되거나 급여 수준이 높아지는 것 등의 제 도적 변화뿐 아니라 이러한 제도를 사용하는 문화의 변화를 체감하였음. 과거에는 제도가 부재하거나 제도가 존재하더라도 사용할 수 없는 분위기였으나 최근에는 분위기가 바뀌어 사회적으로 수용되는 수준이 높아졌음. 일·가정양립지원 정책을 사용한 경험이 없는 참가자들은 일·가정양립 정책이 확대되고 있는 현실에서 이 현상이 부럽다고 보고함

옛날에는 그런 분위기, 입사할 때는 없었는데 한 5년 정도 이렇게 시간이 지나면서 아무튼 회사 분위기가 많이 바뀌었다라는 게 되게 체감이 됐거든요. 지금은 인사처 빼고는 다, (참가자 D)

그런데 저 같은 경우는 임신 중에 지금 시급하게 장기간 쉬어야 되는 상황인데 그걸 어떻게 대체를 할 수 있는 그런 제도가 전혀 없더라고요. 그래가지고 어쩔 수 없이 퇴사를 결정하게 됐는데 지금 들어보면 육아휴직이 좀 많이 좋아졌다고. 그래서 좀 뭐라 그러지? 사람들이 바라보는 것도 되게 너그러워졌다고 하는데 저 같은 경우는 그때 그런 경험으로 퇴사를 했기 때문에 좀 그게 어느 정도 좋아졌는지 그게 좀 궁금하기도 하고요. (참가자 C)

지금 단축도 하고 뭐 유연제도 하고 4시간, 6시간 나눠서도 지금 많이 어린 친구들은 하고 있더라고요. 너무 부럽더라고요. (참가자 G)

저희 회사 조직 분위기는 저희 선배들은, 여성 선배들은 육아휴직을 내는 거는 정말 있을 수가 없는 일이고 내면 엄청 눈치 보이고 무급으로, 100% 무급으로 다녀왔어요. 그런데 제가 이제 올해 처음으로, 학교에서 유급으로 바뀌는 거를 제가 처음으로 쓰게 된 거예요. 그래서 사람들이 되게 부러워했고 저도 그거 쓴 거에 대해서 되게 감사하게 생각하고 있고요. (참가자 I)

❍ 일·가정양립지원과 관련하여 참가자들 주위의 반응은 긍정적인 경우가 보고되었으나 부정적인 문화도 경험하고 있었음. 이를 사용하지 못한 세대의 회사 내 동료나 선배는 일·가정양립지원제도 사용에 대해 불만을 표시하였음

> 질투의 시선이 문제인 것 같기도, 그러니까 누리지 못하시는, 그러니까 저희보다 나이 많으신 분들은 못 누렸잖아요. 저도 못 누리긴 했는데 "너는 진짜 회사 생활 편하게 한다." (참가자 F)

❍ 육아휴직 사용이 과거에 비해 활발해지고 문화적으로 용인되는 분위기가 형성되었지만, 여전히 승진 누락 및 부정적인 평가와 같은 현실적인 제약이 존재함. 즉, 육아휴직이 제도적으로 보장되고 사용이 편리해졌음에도 불구하고, 실제로는 경력 발전과 직장 내 평가 과정에서 불이익으로 작용해 여성 참여자들에게 경력 지속 여부에 대한 고민을 안겨줌

❍ 육아휴직은 경력 발전에 있어 실질적인 장애로 작용하며, 특히 승진과 평가에서 부정적인 영향을 미치는 주요 요인으로 나타남. 제도적으로 보장된 육아휴직임에도 불구하고, 이를 사용하는 것은 개인의 선택으로 간주하며, 그 결과 발생하는 부정적인 영향 역시 개인이 감당해야 할 몫으로 받아들여짐. 예컨대, 승진 누락은 육아휴직 사용자가 당연히 감내해야 하는 결과로 여겨지며, 육아휴직을 통해 급여를 보전받는 현재의 방식은, 회사는 휴직으로 인한 손실을 초래하는 행위로 인식됨. 이로인해 승진 누락과 같은 불이익은 공공연히 표현되거나 암묵적으로 수용되는 조직문화를 형성하고 있음. 육아휴직이 단순히 권리로 기능하는 것을 넘어, 이를 사용한 개인이 경력상의 대가를 치러야 한다는 문화가 여전히 있다고 볼 수 있음

❍ 이러한 부정적인 평가와 대가는 여자 직원보다 남자 직원이 육아휴직을 사용하는 것에 비해 더 높게 나타남. 남자 직원의 경우는 육아의 당사자(주 양육자)가 아니라는 인식 때문에 육아휴직 사용에 대한 부정적인 평가가 더욱 심각할 수 있음

이번에 육아휴직 들어갈 때가 딱 승진하는 그 시기였는데 인사처에서 딱 얘기해 주셨어요. “이번에는 안 돼도 서운해하지 마세요.” 그래서 “괜찮아요.”라고 하고 그냥 들어왔는데 ‘아! 이것 때문에 이렇게 딱 되는 게 있구나.’ 딱 느껴지더라고요. (참가자 I)

제가 승진할 기회가 있었던 시기였는데 “아이를 가졌으니 아이를 낳고 다시 그때 보자.” 이제 이렇게 돼서 ‘아! 진짜 그만둘까?’ 얘기가 딱 나와요. 평가를 할 때 얘는 육아, 그러니까 육아휴직을 하고 돌아온 직원들에 대해서 이제 평가를 할 때 “일은 정말 잘하는데…. 아! 예 육아휴직 썼었는데.” 이렇게 돼요. 한 몇 년 지나면 괜찮아요…. 남자들은 더 타격이 심하고. “얘는 엄마도 아닌데 왜 써?” 이렇게 하더라고요. (참가자 J)

5) 정책 제안

(1) 유연한 근무제도

❍ 여성 참가자들의 경제활동 참여 지원을 위한 정책 제안을 논의한 결과, 노동시간과 공간의 유연성에 대한 요구가 높게 나타남. 특히 가장 많이 언급된 것은 유연한 근무제도였음. 유연한 근무는 다양한 형태로 제안되는데, 출퇴근 시간이 유연하게 적용되는 방식, 재택근무, 시간제 일자리뿐만 아니라 근로 일자와 시간을 조정하는 방식을 제안하기도 함. 생애 주기를 걸쳐 근무조건과 시간을 다양화하는 일자리 구조를 제안하였음

❍ 등·하원 시간이 육아와 직장생활의 가장 큰 걸림돌로 지적됨. 남편이 육아에 적극적이어도, 등·하원을 맞추지 못하는 현실에서 유연근무나 재택근무 같은 제도가 큰 도움이 될 것이라는 의견이 제시되었음. 유연근무제는 출퇴근 시간을 조정해 육아 스트레스를 줄이고, 아이와 더 여유롭게 시간을 보낼 수 있게 한다는 점에서 긍정적으로 평가됨

저희 신랑은 되게 육아에 적극적으로 참여하는 편인데 회사가 또 거리도 있고 하다 보니까 오면 둘 다 등·하원 시간을 못 맞춰요. 일단 등·하원 시간이 문제예요. (참가자 I)

1시간.. 되게 마음이 좀 여유롭고 출퇴근 시간 피할 수 있고, 애기도 아침 먹여서 조금 이렇게 여유롭

> 게 가면 등원도 안 울고 잘하더라고요. 막 급하게 빨리빨리 탁 놓고 가면 그날 하루 또 너무 마음이 아픈데 유연근무 제도가 되게 좋은 것 같아요. (참가자 I)

> 그러면서 그 짧은 시간에 해야 하는 상황에서는 재택근무가 대체 될 수 있다 한다면 좀 더 더 편해지지 않을까. (참가자 H)

○ 주어진 근무시간을 나누어 유연하게 배치하거나, 특정 날 근무시간을 줄이고 다른 날 보충하는 방식의 탄력적 근무제가 육아기 직장인에게 큰 도움이 될 것이라는 의견이 제시되었음

> 맞아요. 저도 그 생각을 했어요. 그냥 월급은 똑같이 받으면서 내가 일 있을 때는 오늘은 그냥 이만큼만, 4시간만 하고 나머지 4시간은 내가 다른 날 와서 2시간, 2시간 더 연장해서 그렇게 하면 참 좋을 것 같다는 그런 생각, 애 키울 때는 특히 더 그런 게 참 많고 내가 주말에 가서도 저희는 주말에도 근무하는 그런 시스템이거든요. 그럴 때 가서 또 더 하고 제 휴무에 가서 더 하고 그랬으면 좋은데 그게 안 되더라고, 그건 안 되더라고요. (참가자 G)

> 시간제 근무가 어떻게 보면 되는 거죠, 더 채용을 더 해야 되고. 약간 그렇게 되면 저는 좋겠다 싶었어요. 지금 이제 초등학교도 가야 되고 더 크면 엄마가 필요, 역할이 시간이 많이 필요하지 않겠지만 초등학교 3학년까지는 최소한 좀 그런 직장으로 옮겨볼까, 계약직이에요, 그런데 다 그런 거 보면. 그래서 그냥 그런 게 있으면, 지금 회사에서도 그렇게 전환할 수 있는 제도가 있으면 급여가 줄더라도 저는 하고 싶거든요. 그러면 제 애들의 등원, 하원을 직접 하고 학원을 무리해서 보내지 않아도 되니까 그렇게 육아랑 직장을 둘 다 잡을 수 있는 게 저한테는 가장 성공적인 이상적인 직장인 것 같아요. (참가자 I)

○ 참여자들은 생애 주기에 맞춘 근로 시간 조정과 유연한 근무조건의 필요성을 제기하였음. 특히, 육아 시기에 근로 시간을 조정할 수 있는 제도가 경력 단절을 예방하고, 육아와 직장생활의 균형을 유지하는 데 중요한 역할을 할 것이라는 인식을 보여줌. 이러한 제도적 개선은 경력 지속성을 높이는 방안으로 제안됨. 이러한 인식은 초등학교 저학년 시기까지 육아에 더 많은 시간이 필요하다고 인식하며, 시간제 근무나 단축 근무를 통해 육아와 직장을 병행할 수 있는 직장이 이상적이라는 의견과 맞닿아있음. 한편, 유연한 시간 근무가 가능하다면 육아휴직을 사용하지 않고 현재 보육 서비스를 이용하면서 경력을 이어갈 수 있다고 육아휴직보다 선호함

> 저희가 회사에서 정규직, 계약직 딱 나누어져 있고 근무 계약, 근로조건은 딱 9 to 6 이렇게 딱 정해져 있잖아요. 그게 좀 더 유연하면 좋겠다, 저희가 이렇게 생애 주기별로 좀 젊을 때 20대는 9 to 6를 열심히 하고 30대에 애 키울 때는 한 10시부터 3시 애들 학교, 등교, 하교, 등원, 하원을 할 수 있는 시간을 피해서 일할 수 있는 목표를 주고 연봉도 좀 책정, 다르게 계약을 해서 다양하면 좋겠다라는 생각이 들었어요. 지금 육아휴직 때도 보면 똑같이 어린이집을 보내거든요? 사회생활도 해야 되고 하니까. 그런데 등·하원만 진짜 해결이 된다면 크게 막 육아휴직을 쓰지 않아도 '유연근무라든지 그런 제도가 좀 더 잘 되면 괜찮겠다.'라는 생각이 좀 들었어요. (참가자 I)

○ 그러나, 장시간 근무와 9~18시의 노동시간의 경직성이 강한 근로문화에서 유연한 근무가 현실적인 어려움이 있음도 보고하였음. 실제로 한 참여자는 시차 출퇴근제를 사용했으나 다른 직원과 다른 시간에 출근하는 것이 불편하고, 일을 적게 한다는 평가를 받을 수 있음을 공유하였음. 즉, 노동시간의 경직성이 강하고 장시간 근무하는 것이 성실한 태도로 인정받는 현재 상황에서 유연한 근무 시간은 이상적 노동자 규범(the ideal worker norm)(신경아, 이은아, 2021)을 벗어나는 행태를 보이는 것으로, 부정적인 평가로 이어질 수 있음

> 제가 만삭일 때 한 번 그때 막 정부에서 쓰라고 그랬는지 학교에서도 공문 오고 그래가지고 제가 학교에서 일하는데. 그래서 만석이니까 제가 "10시에 출근하겠습니다." 해서 썼어요. 써봤는데 딱 왔을 때 다 일하고 있는데 혼자 "안녕하세요." 하고 들어가는데 정말 불편하더라고요, 저도 불편하고. 그런데 또 퇴근은 또 같이 하니까 '얘는 일을 적게 한다.' 약간 이런, (참가자 D)

(2) 보육시설지원

○ 참여자들은 보육 시설에 대한 욕구를 표현하였으며, 직장 내 보육 시설과 24시간 어린이집이 여성의 경제활동 참여에 도움이 된다고 생각함. 직장 어린이집은 출근 후 안전한 곳에서 불안하지 않게 일에 집중할 수 있다는 점이 긍정적으로 평가되었음. 24시간 어린이집은 야간 근무를 하거나 자영업 등 다양한 형태의 일자리를 반영하여 욕구를 충족시킬 것이라고 예상하였음. 하지만 현재 대전시에서 이러한 보육 시설이 충분히 운영되지 못하여 접근성을 개선할 것을 제안함

그리고 공무원들 같은 경우는 직장 내 보육 시설이 되어 있잖아요. 그런데 일반 기업들 물론 큰 기업들도 있는 회사가 있고 없는 회사들 더 많고요. 직장 내 보육 시설이 좀 확보가 되면 엄마, 아빠가 회사에 출근할 때 아이를 밑에 있는 보육 시설에 딱 안전하게 데려다 놓고 올라가서 근무하잖아요. 마음이 훨씬 편하거든요. 그리고 잠깐 휴식 시간에 내려와서 아이를 또 볼 수도 있는 거고, 그런 직장 내 보육 시설이 좀 확보가 돼서 엄마, 아빠의 불안함을 좀 해소해 줬으면 좋겠다 라는 생각을 했습니다. (참가자 E)

24시간 어린이집 너무 메리트 있는 것 같아요. (참가자 A)

그러니까 밤에 장사하시는 분들은 낮에 애들 보다가 밤에 애들 맡기고 10시, 11시 이렇게 픽업할 수 있으면 되게 좋을 것 같아요. (참가자 D)

⑶ 구직활동 지원

○ 여성 참가자들은 구직활동을 지원할 수 있는 채널의 필요성을 제기했음. 접근성이 좋고 구직 관련 모든 정보를 쉽게 한 자리에서 확인할 수 있는 매개체가 필요함. 경력 단절 여성들은 재취업을 위하여 여러 방면으로 노력하나, 경력 단절 여성에게 적합한 일자리를 연계해 주는 지원이 부족하다고 느끼고 있었음. 당근마켓의 구인 구직 광고를 활용하기도 하나 이곳의 일자리는 파트타임 또는 음식 관련 일자리로 한정되어 있어 참여자들이 찾는 안정적이며 경제활동이 가능한 일자리는 아님

○ 또한, 취업사이트나 취업박람회의 경우 20대 초반의 신입사원을 대상으로 하거나 경력직을 대상으로 하여 일자리가 한정되어 있음을 보고하였음. 기존의 취업 지원 사이트나 취업박람회에서 경력 단절 여성을 대상으로 하는 코너가 마련될 것을 주문하기도 하였음

그러니까 그걸 한 번에 다 볼 수 있게끔 할 수 있는 게 있으면 그래서 거기서 파트타임이라든지, 몇 시부터 몇 시에 일할 수 있는 일자리라든지, 이렇게 딱 구분이 돼 있어 가지고 내가 원하는 시간대에 일할 수 있는 자리를 좀 쉽게 찾을 수 있는 그런 게 있으면 좋을 것 같아요. (참가자 G)

그런 것도 좋겠다. 저는 경력직 채용 공고가 좀 많이 올라왔으면 좋겠어요. 신규 채용도 없기는 한데 블라인드 채용을 하니까 그 나이 장벽이 많이 낮아진 것 같긴 해요, 서류에서. 면접에서는 어차피 얼

굴을 다 보니까 많이 떨어지는 것 같기도 하거든요? 그런데 이제 경력자 채용이면 나이가 많을수록 좋은 거잖아요, 가산점이 되니까. 경력 채용을 좀 활성화했으면 좋겠어요. 중간에 쉬셨던 분들이나 뭐 새로 준비해서 다시 도전하시는 분들도 좀 수용할 수 있는 공고가 좀 많아졌으면 좋겠어요. (참가자 D)

그렇다고 또 무슨 구직 사이트 같은 잡코리아나 이런 데 하면 저희처럼 이런 게 아니라 진짜 그런 거는 20~30대 경력 빵빵한.. 그러면서 지금 현재 취업을 했는데 이직을 원하나, 이런 사람들이 거의 위주지 저희 같이 경력 단절 재취업의 그런 폭은 전혀 없어요. 약간 뭐가 하고 싶어도 찾아볼 수 있는 루트가 없는데 대전시 자체에서도 솔직히 지원을 하고 있어도 지원을 하고 있는 건지조차도 모르니까 그런 걸 좀 알 수 있게 좀 뭔가 홍보나 이런 것도 좀 필요하다고 생각해요. (참가자 C)

○ 참가자 중 일부는 여성들이 자격증을 취득하고, (재)취업 할 수 있도록 지원해 주는 기관이 있음을 인지하고 있으나 이에 대해 모르는 참여자도 존재하였음. 이에 따라 여성 일자리 지원 기관의 홍보가 필요할 것으로 보임. 직업훈련 프로그램을 인지하고 있는 경우에도 직업훈련이 다양화되고, 직업 연계 과정에서 개별화된 프로그램이 필요하다고 언급하였음

제가 보기에는 최대한 1대 6 정도로 해가지고 좀 경력이 되시는, 요즘 그 자격증도 있잖아요. 경력관? 진로, 진로 무슨 직종이 새로 생겼는데 진로 관련 상담 해주는 자격증이 새로 생겼거든요. 그분들하고 이렇게 1대 6 정도로 해가지고 그 경력 단절 여성 하나하나 다 경력이랑 학력이랑 다 제각각이고 잘하는 게 다 다르잖아요. 그러니까 지금처럼 무조건 국비는 다 코딩이야, 국비는 다 IT, 이러지 말고 좀 이렇게 상담을, 개별화하는 게 좋을 것 같아요. 서로 필요한 도움이 달라요. (참가자 A)

⑷ 문화의 개선

○ 참여자들은 일·가정양립 제도가 확대되고 문화가 개선되고 있음에도 불구하고 아직도 활용하기 어려운 문화와 여건이 있음을 지적하였음. 한편으로 최근 확대되고 있는 일·가정양립 제도가 사용할 수 없는 사람들에게 불만이 될 수 있어 이들에게도 지원할 수 있는 인센티브가 필요하다고 요구함

쓰는 분위기가 아니다. 또 문제가 이거예요, 사회적인 시선. 있어도 못 쓰는 회사가 너무 많아요. 사실 회사마다 다 있거든요. 그런데 이거를 당연하게 쓰는 문화가 있어야 되는데 눈치 보니까. (참가자 F)

> 회사가 같은 팀 구성원들이 뭔가 혜택이 조금씩 있어야 되는 것 같아요. 왜냐면 제가 육아휴직에 들어가면 일이 분담이 막, 그러니까 일이 많아지니까 싫어하거든요. 그러니까 일단 회사에서도 뭔가 혜택이 많아야 들어간다고 할 때 눈치를 안 볼 수 있는 거거든요. 회사라면 세금 감면도 팍팍 주고 뭐 인력 채용할 때도 뭔가 인센티브 주고 그렇게 해야 되고, 팀에서도 (한숨) 어떻게 하면…. (참가자 J)

⑸ 비임금근로자를 위한 정책

❍ 참가자들은 일·가정양립 정책의 변화와 확대는 긍정적으로 평가하지만, 현재 정책이 임금근로자를 중심으로 구성되어 있어 비임금근로자를 위한 정책이 부족하다는 견해를 보이기도 하였음

> 제 가족 중에는 1인 미용사도 있는데 결혼을 앞두고 "이제 아기는 어떻게 할 거야?" 물어보면 "언니 저 못 낳아요.", "왜 못 낳니?", "그럼 저 일 어떻게 해요? 미용실은 어떡해요? 월세 매월 나가는데.", "진짜 그렇네. 육아휴직 제도 이런 거 거의 못 쓰는 거네." 그랬더니 "그런 거 못 써요."라고 하더라고요. 그래서 생각이 딱 '아! 우리나라 1인 그런 창업도 되게 막 적극 권장하고 하는데 막상 애기를 못 낳는 그런 환경이네.'라고 되게 와닿았었어요. 월세는 꼬박꼬박 나가야 되는데 만삭, 출산 3개월이라도 월세를 지원해 주는 제도라든지 그런 게 있으면 부담 없이 뭐 어떻게 해보겠는데 그런 게 없으니까 진짜 못 낳겠다…. (참가자 G)

⑹ 육아휴직 개선

❍ 과거에 비해 육아휴직의 활용이 증가하고 자유로워진 문화는 긍정적으로 평가하지만, 현재 육아휴직의 한계도 동시에 지적하고 있음. 즉, 육아휴직을 눈치 보지 않고 사용하지 않는 것은 아님. 여전히 승진에서의 불이익과 실질적으로 사용 하지 못하는 경우가 있으며, 이는 직종, 업종, 일자리 형태에 따라 육아휴직 사용이 다르게 나타남. 이를 위해 육아휴직을 공식화하고, 사용하지 않는 경우 본인과 회사에 페널티를 부과하는 방식으로 전환할 것을 제안함

> 그런 제도를 그냥 의무로 회사에 대상자가, 올해 육아휴직 대상자는 누구입니다. 이렇게 딱 주면, 페널티 주고 안 쓰면 뭐, 그렇게 해야 좀 먼저 와서 "너 대상자인데 건강검진처럼 이번에 너 해야 돼.", "아! 저는 못 할 것 같아요." 해서 못 하는 거랑 신청 못 하는 거는 되게 다르거든요. (참가자 G)

맞아. 아니면 몇 프로 이상 안 쓰는 회사에 페널티 주고, 이러면 어쩔 수 없이 쓸 수밖에 없잖아요. (참가자 F)

❍ 육아휴직 급여 수준이 낮고 경제적인 압박으로 인해 육아휴직 급여 수준을 현실화 할 것을 제안하고 있음. 수당이 적용되지 않기 때문에 육아휴직을 사용하지 않은 경우가 있으며, 육아휴직 중에도 주택 관련 대출을 상환해야 하는 경우 부담이 될 수 있으므로 이를 유예하는 제도를 제안했음

저는 경력 단절 이런 거 다 어떻게 보면 출산율 연결되는 것 같은데 대출 원리금 상환하는 거 있잖아요. 그런데 신혼부부들 중에 없는 사람 없잖아요. 빚을 다 갖고 집을 사잖아요. 그런데 그것 때문에 육아휴직을 못 가는 친구들이 주변에 되게 많아요. 그거를 매달 상환해야 되는데 '내가 육아휴직 하면 이거 돈을 어떻게 내냐. 그래서 그거를 육아휴직 기간에 유예시켜주는 제도가 있으면 좀 부담이 없겠다.' 하는 생각도 들어요. (참가자 I)

❍ 육아휴직은 영유아기 보육에 초점을 두고 있으나, 실제로 영유아기에는 어린이집 보육으로 케어에 대한 부담은 상대적으로 낮음. 육아휴직이 아닌 시차출근제와 유연근무제로 접근이 가능함

지금 육아휴직 때도 보면 똑같이 어린이집을 보내거든요? 사회생활도 해야 되고 하니까. 그런데 등·하원만 진짜 해결이 된다면 크게 막 육아휴직을 쓰지 않아도 '유연근무라든지 그런 제도가 좀 더 잘 되면 괜찮겠다.'라는 생각이 좀 들었어요. (참가자 I)

❍ 육아휴직 및 유연근무제 사용이 어려운 이유 중 하나는 기간 중 대체인력 수급에 어려움을 경험하기 때문임. 육아휴직 사용자가 대체인력을 수급해야 하는 책임은 없으나 자신의 책임으로 인식되고, 이 기간 눈치 보지 않기 위해 대체인력 수급이 좀 더 쉬운 1년을 휴직으로 사용하기도 함. 그러나 비교적 경력이 긴 육아휴직자의 경우 대체인력이 휴직자의 업무를 대체할 정도로 숙련되지 않은 경우가 있어 대체인력 수급에 어려움이 있음

저는 육아휴직을 1년을 썼는데 보통은 3개월, 6개월 이렇게도 쓸 수 있더라고요. 그런데 그러면 회사 입장에서도 사람을 구하기가 굉장히 어려운 것 같아요. 그래서 저는 일부러 1년 냈거든요, 좀 덜 눈치 보려고. 그런데 저는 10년이 넘은 거의 지금 경력직인데 완전 신입을 뽑아서 제 자리에 앉히니까 너무 버거워하고 저도 힘들었는데 이 신입은 정말 힘들어하는 거예요. 그래서 제가 제발 속으로 '나가지 마라. 나가면 안 돼. 더 버텨라.' (참가자 G)

그러니까 그런 육아휴직 제도가 지금 잘 사용은 되고 있는데 그다음으로 나온 대체 인력에 대해서 정확하게 나라에서 좀 확보를 해줬으면 좋겠어요. 그래야 쓰는 사람도 마음이 불편하지 않거든요, 갔다 와서도 미안하지 않고. 유연근무제는 직종마다 좀 차이가 있는 거잖아요....그래서 그 문제에 대한 진짜 대체 인력 확보를 해줘야지 육아휴직을 갈 수 있는 여자들, 아빠들 입장이 난처하지 않을 것 같아요, 그래야 활성화가 될 수 있고. (참가자 J)

2. 기관종사자의 경험 분석

○ 기관종사자의 초점집단면접 분석 결과를 제시하면 다음 표와 같음

〈 표 4-8 〉 기관종사자의 초점집단면접 분석 결과

구분	주제	세부 내용
경력 단절 여성	경력 단절 여성의 경험	경력 단절 여성은 하나의 집단이 아니며, 교육 수준과 경제활동 필요성에 따라 다양
		경제활동 단절 이후 다시 경제활동을 시작할 때 여성은 신입도 경력직도 아닌 상황
		자신감 저하, 기술 공백, 사회적 재진입의 어려움과 두려움이라는 복합적인 문제를 경험
		경력 단절 여성들은 육아를 위한 희생이 시간이 지나면서 누구를 위한 것인지 의문을 품게 되며, 심리적 상실감과 정체성 혼란
	경제활동 장애 요인	초등 1학년부터 3학년까지 돌봄 가장 필요
		아이가 아플 때 돌봄 공백으로 인한 어려움
	경력 단절 여성이 선호하는 일자리	유연근무제나 여성 맞춤형 시간제 일자리
	경력 단절 여성을 선호하는 경우	기업에서는 40대 경력 단절 여성은 젊은 세대에 비해 육아에서 자유롭고 근로의욕이 강할 것으로 기대함. 그러나 이는 젊은 세대에게 결혼과 출산에 대한 편견과 차별로 작용할 수도 있음
정책 제안	돌봄	경력 단절 여성을 위한 돌봄 지원 필요
	인식의 개선	기업 문화, 사회적 인식, 그리고 동료와 상사의 태도 변화가 필수적
	개별화된 전략과 맞춤 지원의 효과	맞춤형 지원과 라포 형성을 통한 차별화된 강점
	관련 사업의 중복지원과 형평성	노인 일자리, 청년 일자리 사업과의 차별성, 고용노동부 인턴 지원사업과의 차별성. 경력 단절 여성 지원금 수준이 타 사업에 비해 낮음.
	여성 친화 기업 지원	여성 고용 창출 지원의 효과가 약하고 여성 친화 기업으로 선정된 이후에도 인센티브가 없음
	단기성과 중심의 구조와 장기 근속자에 대한 지원 부족	취업의 질과 근속성을 평가하는 제도로 개선

1) 경력 단절 여성의 특성 및 경험

○ 경력 단절 여성은 하나의 집단이 아니며, 교육 수준과 경제활동 필요성에 따라 다양하게 나타남. 경제활동 최전선에 뛰어들어야 하는 경우(“생계형”으로 표현함)는 적극적인 형태로 구직활동에 참여하는 경향이 있고, 가정환경이 안정적인 경우는 시간이나 조건을 고려하는 형태로 구직활동이 일어나는 형태를 보임

> 어떻게 보면 ‘대부분이 그래도 어느 정도 좀 안정화되어 있는, 그러니까 가정에서 좀 뒷받침이 되어 있는 분들이 많나?’ 또 이런 생각도 했어요. 본인이 헤쳐 나가야 되면 지금 뭐든 도전해서 뭔가를 하고, 이런 게 좀 더 적극적으로 되실 것 같은데, 이제 그런 것보다는 조금 안정적인 걸 더 선택하고 싶어 하는 게 많다 보니까, 조금 그래도 가정 환경적으로 뒷받침되어 있는 분들이 좀 더 많은 환경에 있으신 분이 더 상대적으로 많은 것 같다라는 생각을 이제 하게 된 거죠. 경력 단절 여성들 중에. (종사자 B)

> 여기 시간대가 안 맞으면 고학력들이다 보니 이제 굳이 지금 안 해도 된다라는 생각에 이제 그 시간대가 참 중요한 거예요. 아이 유치원 보내고, 그리고 아이 유치원 끝날 시간, 이걸 되게 중요시하시는 분이 저희는 ICT다 보니까 그런 쪽이 좀 있었습니다. (종사자 D)

○ 경제활동 단절 이후 다시 경제활동을 시작할 때 여성은 신입도 경력직도 아닌 상황임. 경력 단절 이전 경력을 모두 다 보전받을 것을 기대하지는 않지만, 신입으로서 자신의 급여와 대우 조건을 제시하는 것은 만족스럽지 못함. 특히 고학력 여성에게 이러한 불일치가 더욱 발생할 수 있으며, 이러한 불일치가 취업 연계 시 어려움이 될 수도 있음

> 본인들이 원해서 교육을 들은 거지만, 이제 이게 취업까지 연결되려면 저희도 많은 노력을 해야지만, 본인들의 노력도 필요하거든요. 근데 본인들이 보면은, 이제 대기업, 우리가 생각하는 여기 대전에 있는 기업이 아닌 거예요. (종사자 D)

> 근데 경력이 있는 사람들은 조금 좀 좋은 곳, 대기업, 중소기업이라도 좀 어느 정도의 직원 수가 있는 곳, 어떤 친구는 딱 저한테 말해요. ‘저는 50인 이상 아니면 안 가겠다.’ 근데 50인 이상이 대전에 생각보다 많지 않아요. (종사자 D)

❍ 경력 단절 여성들은 자신감 저하, 기술 공백, 사회적 재진입의 어려움과 두려움이라는 복합적인 문제를 경험함. 경력 단절 이후 여성은 경력 단절 동안 인적 자본 개발이 중단되어 새로운 기술뿐만 아니라 기본적인 기술조차 사용 못 하여 심리적 위축을 느낌. 경력 단절 기간이 길수록 자신감이 떨어지고, 기본적인 사무 능력조차 낯설어지는 상황을 경험함. 구직과정에서 실패는 자신감 하락으로 이어짐. 경력 단절 이후 희생했던 시간에 대한 보장이 없고, 나이도 들어가는 현실에서 여성들은 더욱 좌절감을 느낌

> 거기 경력 단절 10년, 이거 기본으로 깔고 오시는 분들 되게 많아요. 그러면 이제 그런 분들은 그때 와서 다시 시작하려고 하니까 우선 자신감도 되게 낮은 상태고요. 그냥 사무실에서 앉아서 팩스 하나 보내는 거, 뭐 하나 하는 거 해본 적이 너무 오래된 거예요. 그런 거에 대한 이제 약간 부담감, 그리고 교육을 받았는데, 이걸 내가 가서 정말 잘할 수 있을까, 이런 부담감과 이런 것들이 너무 크고, 거기에다가 이제 더 얹어서, 만약에 지원을 했는데 떨어졌던 경험이 이제 계속 많다, 그러면 이제 자신감이 더 하락이 되시는 거예요. (종사자 D)

> 내가 경력 단절되지 않기 위해서, 왜 내가 경력 단절을 겪어봤기 때문에, 또 경력 단절돼서 나는 이제 이 사회에서는 매장이다 생각을 해요. 다시는 못 나올 것 같은 두려움이 있어요, 여성들한테는. 그리고 그 사회가 그 몇 년을 내가 희생했을 때 그 이후에 지금의 내가 있냐는 거죠. 그때 보장이 안 되잖아요. 나이는 먹었고, (종사자 C)

❍ 경력 단절 여성들은 육아를 위한 희생이 시간이 지나면서 누구를 위한 것인지 의문을 품게 되며, 심리적 상실감과 정체성 혼란을 경험함. 육아에 집중하기 위해 경제활동을 중단하였으나, 아이가 성장한 이후 엄마가 경제활동을 하지 않은 것에 대해 부정적인 평가를 하게 되는 경우, 자신의 선택에 대하여 회의를 느끼게 되는 것을 보고하기도 하였음. 경력 단절 이후 여성들은 자신이 선택한 경로가 결국 누구를 위한 것도 아니었다는 허무함과 혼란을 느낌. 육아를 위해 경력을 단절했지만, 아이가 성장해 더 이상 돌봄이 필요하지 않은 시점에서는 그 선택이 개인적으로나 가족적으로 의미를 잃게 됨

> 그리고 이게 누구를 위한 것도 아닌데 결국엔 누구도 아무것도 위한 게 아닌 일이 된 거예요, 저랑 상

> 담해보면 아기가 이제 초등학교 고학년쯤 되면, 엄마 집에 계속 있으니까 이제 "엄마, 왜 일 안 해." 이런 얘기를 듣고, 자기 상처받아 가지고 막 나왔다, 이런 분도 있고, 근데 본인도 본인을 위해서 그렇게 한 건 아닌 거잖아요, 사실. (종사자 B)

2) 여성 경제활동 장애 요인

○ 기관종사자들은 경력 단절 여성에게 가장 필요한 지원을 초등 1학년부터 3학년까지 돌봄으로 인식하였음. 자녀가 초등학교에 입학하는 시기는 상대적으로 영유아 시기에 비해 부모가 활용할 수 있는 사회적 자원이 부족한 시기(구슬이, 정익중, 2021; 김종숙 외, 2015)로 알려져 있음. 어린이집은 오전부터 오후 4~5시, 학원 후 돌봄 과정을 통해 여성의 경제활동을 가능할 수 있는 시간까지 운영되지만, 취학 이후 돌봄의 공백이 발생하는 문제가 더욱 심각하다고 보았음

○ 특히 1학년 입학 시 적응 기간은 오전 11시에 하교하는 등 학교 운영 시간이 제한적이라 부모들의 돌봄 부담이 증가함. 참여자들은 유치원에서 이미 충분한 적응을 마쳤음에도 초등학교 적응 기간을 따로 두는 점에 대해 문제를 제기하며, 이러한 제도로 인해 경력 단절 위험이 더 커진다고 지적함. 유치원은 늦은 저녁까지 돌봄이 가능해 부모가 비교적 안심하고 일을 할 수 있었던 반면, 초등학교로 넘어가면 이와 같은 돌봄 체계가 사라져 학원 셔틀이나 기타 대안을 찾게 되지만, 이는 근본적인 해결책이 되지 못함. 특히 이 시기 많은 여성이 경력 단절이 발생하거나 대응하는 데 어려움이 있기에 초등학교 시기 돌봄 욕구 해결이 급선무라고 보았음

○ 초등학교 입학 후 몇 개월 혹은 1년 정도만 지나면 돌봄 문제가 어느 정도 해결될 수 있지만, 이 시기의 공백으로 인해 부모들은 휴직이나 경력 단절을 고민하게 됨. 부모들이 경력을 이어갈 수 있도록 기업 차원의 유연근무제나 여성 맞춤형 시간제 일자리가 필요하다는 의견이 제기되었음. 예컨대, 초등학교 저학년 시기의 부모들이 아이의 등하교 시간을 맞추면서 일할 수 있도록 근무시간을 재조정하거나, 기업에서 파트를 나누어 유연한 일자리를 제공하는 방식을 대안으로 제시함

그 경력단절 여성들이 유치원에는 고민 안 해요, 유치원생들은. 1학년을 고민하는 이유가 학교가 적응 기간을 둬요. 아니, 아침에 보냈어. 11시 되면 온대요. 왜 학교가 그러는지 나는 이해가 안 가요. 유치원 적응을 다 했어요. 다 했어. 근데 초등학교 1학년 적응기간을 왜 두는지, 학교마다 이것도 바뀌어야 된다고 봐요. (종사자 C)

그러니까 부모님이 엄청 셔틀을 보내잖아요. 학원 셔틀, 방법이 없으니까, (종사자 B)

이렇게 지금 육아기, 초등학교 들어가니까, 유치원은 너무 편하게 이렇게 좀 맡기고 다 할 수 있잖아요. 저녁에 늦게 가도 좀 부탁을 드려도 되고, 근데 진짜 1학년 들어가면 방법이 없더라고요. .... 1년 좀 참으면 되는데, 몇 개월 참으면 되는데, 그걸 또 휴직하기도 그렇고, 이런 것들을 다 생각해 봤을 때 초등학교 입학하고 그 초등학교 몇 년에 거기에 이제 걸쳐 있는 부모님들이 경력을 좀 이을 수 있도록, 포기할 수 없도록 좀 해준다든지, 아니면 그들만을 위한 여성의 시간제형 일자리라든지, 이렇게 기업에서 조금 이렇게 파트를 나눠가지고 한다든지, 뭔가 이렇게 좀 해주고, (종사자 A)

❍ 특히, 아이가 아플 때 돌봄 공백으로 인한 어려움을 보고하였고 이를 해결하기 위해 여성들은 개인적으로 안전망을 구축하고 있는 현실을 지적하였음. 아이가 아플 때 부모가 일을 해야 하는 상황에서, 특히 경력 단절 여성들이 직장 복귀를 시도할 때 이러한 문제는 더 큰 걸림돌이 됨

❍ 기관종사자들은 현재 대전 지역에 돌봄서비스를 제공하는 곳이 일부 존재하지만, 이용 가능성이 낮고, 충분히 지원되지 않는다고 지적하였음. 이로인해 부모들은 정부나 공공기관의 지원에 의존하지 못하고, 시어머니, 친정어머니, 혹은 주변 사람들로부터 도움을 받는 방식으로 스스로 대안을 만들어가야 함. 예를 들어, 이웃에게 부탁하거나 병원을 단골 병원으로 지정해 아이를 혼자 보낼 수 있도록 사전 조치를 하는 등 개인적으로 '안전장치'를 마련해야 함. 이는 현재 가족이나 이웃 등 비공식적인 네트워크의 도움 없이는 경력 유지가 어려운 현실을 반영함. 이러한 비공식적 돌봄 체계의 한계는 국가나 지역사회 차원보다 체계적이고, 접근가능한 돌봄 지원 시스템의 필요성을 방증함

아이가 아팠을 때, 나는 일을 해야 되는데, 그거 나갈 수 없는 상황일 때가 제일 힘들다고 하더라고요. 저도 마찬가지였고, 그거를 이제 지금은 그래도 돌봄24 운영하는 곳도 있지만 아직 대전은 한 군데 두

> 군데 있을까요? 그걸 이용할 수가 없어요. 그러다 보면 이제 시어머니, 어머니, 뭐 언니 이렇게 만들어 놓는 거죠. 앞집, 내가 못 갔을 때 그런 안전장치들을 엄마가 스스로 해요. 나라에서 해주지 않아요. 그게 필요한 건데 안 해줘요. 그래서 안전장치들을 해놔요. 앞집, "미안한데 오늘 한번만 봐주면 안 될까?" 그리고 저 같은 경우는 병원, 병원을 단골 병원을 만들어놔요. "선생님 제가 못 가니까 아이가 가면 봐주세요." 그렇게 해서 그렇게 할 수밖에 없어요. 경력단절 여성들이 일을 하려면 가족의 도움, 주변의 도움 없이는 정말 아직 힘들어요. (종사자 C)

3) 경력 단절 여성이 선호하는 일자리

○ 경력 단절 여성이 선호하는 일자리는 시간을 유연하게 사용할 수 있거나 근로 시간이 짧아서 육아를 담당할 수 있는 시간제 일자리임. 시간제 일자리는 4대 보험이 보장되는 등 일자리 안정성은 지니는 일자리로서 불안정 일자리를 의미하는 것은 아님. 시간제 일자리는 경제활동을 통해 경제적 이익 창출의 의미보다는 경력을 이어가면서 동시에 아이도 양육할 수 있는 수단으로 이해될 수 있음. 육아를 담당하기 위해서 출퇴근 거리도 중요한 요인임. 또한, 최근에는 육아를 병행하기 위하여 창업을 선호하기도 함

> 그렇지는 않고요. 시간제 일자리라고 해서 4대 보험 다 들어가고, 시간이 이제 너무 이제 주 15시간 미만이면 그게 안 들어가지만 그 이후면 4대 보험 다 되거든요. 근데 이분들이 시간제 일자리를 한다는 거는 돈보다는 내가 뭔가를 하면서 경력을 이어가고, 내 아이도 케어하고, 그런 점에서 시간제 일자리를 찾는 거고, (종사자 C)

> 그랬더니 연령대도 있어요. 근데 시간제 일자리를 진짜 많이 요구하고 있고요. 그다음에 그래서인지 몰라도 젊은 지금 육아를 병행해야 하는 분들은 창업이 많이 늘었어요. (종사자 A)

> 아까 말씀 주신 거 있지만 거리가 정말 출퇴근 거리를 되게 중요시 생각을 해요. (종사자 C)

4) 경력 단절 여성을 선호하는 경우

○ 경력 단절 여성이 재취업 시 어려움을 겪는 것이 일반적이나 직종과 기업에 따라서 경력 단절 여성을 선호하기도 함. 젊은 세대의 경우 결혼, 출산, 육아가 예정되어

있고 기업에서는 그 기간의 공백이나 지원이 부담스러움. 반면에 40대 여성은 육아에서 상대적으로 자유롭고 의지가 강할 것으로 기대되기 때문임. 대전지역은 대기업보다는 중소기업의 비중이 높기에 이러한 현상이 더욱 발생할 수 있음. 캐드나 프리랜서, 사회 서비스직과 같이 퇴사율이 높은 직종에서 이러한 경향성을 발견할 수 있음

❍ 기업들은 결혼 여부와 자녀의 유무, 자녀가 성장한 상태를 기준으로 장기근속 가능성을 평가함. 예를 들어, 결혼했고 자녀가 어느 정도 성장한 지원자는 직장에 더 오래 머무를 가능성이 크다고 판단하며, 이들이 업무 공백을 최소화할 수 있는 안정적인 인력으로 간주함. 반면, 기업은 결혼하지 않았거나 육아 시기에 접어들 가능성이 높은 젊은 직원은 결혼, 출산, 육아로 인한 공백이 부담스럽다는 이유로 채용을 꺼리는 경우가 있음

❍ 이와 같은 기업의 선호는 경력 단절 여성들에게는 재취업의 기회가 될 수 있지만, 동시에 젊은 세대에게는 결혼과 출산에 대한 편견과 차별로 작용할 수 있음. 기업들은 장기근속과 업무 공백 최소화를 이유로 경력 단절 여성 및 안정적인 가족 상황을 가진 지원자를 선호하는 경향을 보임. 이러한 관행은 경력 단절 여성에게 기회가 될 수 있지만, 채용 과정에서 나타나는 성별과 가족 상황에 대한 선입견 및 차별 요소를 개선해야 할 필요성도 제기됨

> 기업에서 젊은 친구들을, 젊은 친구들이 빠르고, 습득력도 좋고, 일도 빨리 한다고 하면 그분들을 채용을 하는데 기업들이, 지금 대전에 있는 기업들이 조금 젊은 친구보다는 40대 이후를 희망하는 업체들이 있어요. 이유가 젊은 친구들은 일단은 MZ 친구들이 금방 톡으로 퇴사를 통보한다잖아요. 그런 것처럼 그런 것보다는 차라리 육아하고 경력단절 됐다가 나오신 분들은 어찌 됐든 내가 일하고자 하는 의지가 있으시기 때문에 차라리 아이도 어느 정도 케어가 돼서 거기에서 벗어나신 분들, 이런 분들이 오히려 낫다라고 해서 40대 이후를 채용을 희망하는 업체들이 늘고 있어요. 젊은 친구들은 능력이 좋아서 채용했더니 결혼한다, 육아, 이게 부담스러운 거예요. 기업 입장에서는 결혼, 출산, 육아 이런 게 그 공백을 내 회사가 부담스럽기 때문에 "차라리 40대 이후 결혼했고, 아이 케어 다 어느 정도 되고, 이제 케어가 엄마의 손이 좀 멀어진 그런 분들을 채용하는 게 우리 기업에서는 이익이다."라는 표현을 하시더라고요. (종사자 C)

공감하는 이유 중에 하나가, 이제 저희 캐드 교육을 들으신 분이 캐드 사무원 업체를 희망하는데, 캐드 업체에서 딱 이 조건을 말씀하시는 거예요. 결혼했고, 첫 번째 대표님이 물어보는 게 "이 구직자가 결혼을 했느냐? " 결혼하신 분을 원하니까 "아이가 있느냐? 차라리 아이가 있으면 좋겠다. 어느 정도 컸으면 좋겠다." 그러면 이분들은 우리 회사를 오면 오랫동안 근무하실 거다라는 생각을 가지세요. 근데 결혼도 안 했어, 이러면 30대에서 어느 정도 일을 좀 시키려고 하면 이제 퇴사를 하시는 거예요. 그럼 다시 또 원점으로 돌아가는 거예요. 그러다 보니 대표님 입장에서는 차라리 항상 물어보는 게 "결혼했느냐? 애가 있느냐?", "내가 그거는 좀, 아이 유치원 가는 시간 내가 해줄 수 있다." 이렇게 나오시는 경우도 있는 것 같습니다. (종사자 D)

5) 정책 제안

(1) 돌봄

○ 종사자들은 경력 단절 여성을 위한 돌봄 지원을 강조함. 초등학교 1학년 시기 지원과 3교대 등 야간 근무를 하는 여성 근로자를 고려하여 야간 연장형 보육 시설의 확충을 우선순위로 보았음. 특히, 3교대를 기본으로 하는 간호사, 사회 서비스 관련 직종(성폭력 상담 콜센터)에서 야간형 보육 서비스 지원이 필요하다고 보았음. 현재 보육 서비스의 확충은 긍정적이나 보다 접근성이 좋은 돌봄서비스를 기대하고 있으며, 지역아동센터를 활용하는 방안을 제안하였음. 또한, 다른 대안으로 지역의 육아공동체를 제안하기도 함

그리고 자치구 같은 경우에는 이제 서구나 이런 지역구에는 그런 초등학교 1학년 부모 있잖아요. 부모를 위해서 6개월이라도 어쨌든 그 돌봄에 대한 부분을 조금 더 확, 뭔가 좀 대책을 마련해서...(중략) 돌봄센터가 좀 더 확대해서 민간에게 좀 줘서라도 운영을 좀 확대해서 해준다든지, 좀 하면 경력 단절 되지 않고, (종사자 A)

거점에 이제 돌봄 시설을 확충하면은 엄마들은 너무 좋아할 것 같아요. 왜냐면 일하는 엄마들 입장에서는 가장 아이가 손이 많이 갈 때가 초등학교 1학년, 2학년이거든요. (종사자 D)

동네 가면 지역아동센터는 많거든요. 그것처럼 아이 돌봄 맡길 수 있는 곳이 정말 가까이 있어야 돼요, 가까이. (종사자 B)

대전 시내 24시간 운영한다지만 내가 그곳까지 가야 되잖아요. 거리가 너무 멀어요. 그냥 내가 필요할 때, 필요할 때마다 가까이, 지금 지역아동센터가 많이 있더라고요. 그것처럼 돌봄이 내가 필요할 때 언

제든지 가까이에서 이용할 수 있는 돌봄 시설이 정말 가까이 있어야 되는 게 제일 중요한 것 같아요. (종사자 C)

그런데 어린이면 진짜 24시간 육아하는 거 있잖아요, 어린이집. 이런 것도 저는 더 생겨야 된다고 생각해요, 사실은. 지금 보니까 아파트마다 왜 공동마을있잖아요. 육아마을, 육아공동체를 아파트가 그걸 시에서 지원하는지, 아파트에서 그거를 따서 하는 데가 꽤 늘어나고 있더라고요. 그러면 아파트마다 아파트 주민이 아니라 그 인근 주택가에도 좀 홍보를 해서, 정말 초등학교 1학년 아이들, 일찍 오는 아이들만 이렇게 좀 오면 점심도 좀 주고, 이런 것들을 할 수 있도록 그거 지금 마을 공동체를 조그맣게, 조그맣게라도 해서 많이 늘려가지고 운영했으면, 이런 고민은 좀 안 하지 않을까라는 생각이 들어요. (종사자 A)

(2) 문화와 인식개선

○ 기관종사자는 육아휴직, 경력 단절 여성 지원, 그리고 기업 문화 및 사회적 인식 개선을 제안했음. 육아휴직과 경력 단절 지원 제도가 효과적으로 작동하기 위해서는 기업 문화, 사회적 인식, 그리고 동료와 상사의 태도 변화가 필수적임을 강조함. 단순히 정책을 제공하는 데서 그치는 것이 아니라, 현실에서 가능하게 만드는 환경 조성이 필요하며, 이를 위해 교육, 인식개선, 그리고 사회적 선례가 중요함

○ 먼저, 기관종사자는 육아휴직이 제도적으로 보장되어 있어도 실제 사용이 어려운 현실을 지적함. 규칙상 육아휴직은 자유롭게 사용할 수 있지만, 동료나 상사의 눈치를 보거나, 자기 도태에 대한 두려움 때문에 이를 실질적으로 활용하지 못하는 경우가 많음. 이는 육아휴직과 같은 정책이 단순히 제도적 차원에서 제공되는 것을 넘어, 이를 실제로 활용할 수 있는 문화와 환경을 조성해야 할 필요성을 시사함

저는 기업의 그 문화를 “육아휴직 마음껏 쓰세요.” 해도 못 쓰면 못 쓰잖아요. 기업 경영자들은 다 쓰라고 하더라고요. 규칙에 보면 다 있고. 그러나 마음껏 못 쓰는 거고, 직원들 눈치 봐서 못 쓰고, 동료들 눈치 때문에 못 쓰고, 자기 도태될까봐 못 쓰고, 이런 거는 그래도 돌봄이라도 좀 제대로 되어 있으면 결국 같은 얘기인 것 같아요. (종사자 A)

‘어? 여기 썼으니까 나도 써야지.’ 이게 되는 거지, 내가 1번이 되기는 되게 두려움이 있을 거예요, 지금 한국 사회가. (종사자 C)

❍ 여성만을 위한 경력 단절 예방 및 지원사업에 대한 사회적 인식 부족도 중요한 문제로 제기됨. 고용노동부 심사 과정에서조차 "왜 여성만을 위해야 하는가?"라는 질문을 받으며, 여성의 경제활동 진입 장벽과 자신감 저하의 현실을 지속해서 설명하고 설득해야 하는 과정이 어렵다고 언급됨. 이는 사회 전반에서 여성의 경력 단절 문제에 대한 이해와 공감이 부족하며, 이를 개선하기 위한 교육과 인식 변화가 필요하다는 점을 강조함

> 저희가 이렇게 심사하는 자리에 가봐도 고용노동부 이제 심사 같은 거 가면은 '여성들만 왜 해야 되냐?' 이렇게 딱 물어봐요. "여성 취약계층이다.", "왜 취약계층이에요?" 이렇게 물어봐요. 그러면 이제 경력 단절 여성들의 이런 자신감 낮은 부분, 이런 걸 다 설명을 해야 되는 거예요. 그러면 이제 이분들 입장은 "이게 이 자체가 왜 여성만을 위해서 해야 되는지 모르겠다."라는 이제 그거거든요. 마인드가. 저희는 항상 그걸 다시, 여성분들이 왜 이렇게 경제활동을 나오는데 이렇게 힘든지, 진입 장벽이 왜 있는지, 이런 걸 다 설명을 다시 해야 되니까 그걸 설득하는 과정이 저희는 제일 힘든 거예요, 이 과정보다 이 심사위원 분들을. 근데 결국에는 어쨌든 국가 사회적으로도 그런 마인드를 바꾸지 않으면은 기업도 똑같잖아요. (종사자 B)

❍ 특히, 경력 단절 여성에 대한 기업과 동료들의 인식개선이 중요하다고 언급됨. 경력 단절 이후 직장에 복귀한 여성을 무능하거나 비효율적인 인력으로 보는 시각은 이들의 직장 내 적응을 방해하며, 동등한 동료로 존중받지 못하는 구조적 문제를 심화시킴. 기업 내 남성 동료와 대표의 의식 변화를 통해, 여성들이 경력 단절 후에도 동등한 동료로 인정받고, 육아휴직과 같은 제도를 부담 없이 사용할 수 있는 환경을 조성해야 한다는 점이 강조됨

> 저희 광역 같은 경우는 이제 경력단절 예방 사업에 기업 인식 개선, 직장 문화 개선, 이런 사업 분야가 있는데 저희는 이제 기업 대표들의 마인드 개선, 사실 직장에 계신 남성분들의 인식 개선이 저희도 중요하다고 생각해요. 그러니까 경력단절 여성을 무능한 여성으로 보지 않고, 정말 경력을 단절됐다가 새로 입직했으면 같은 동료로 봐주고 이런 부분들이 반드시 필요하고, (종사자 C)

⑶ 개별화된 전략과 맞춤 지원의 효과

❍ 종사자들은 새일센터 및 여성인력 개발센터가 제공하는 맞춤형 지원과 공감대 형성의 중요성을 강조하였음. 직업훈련생들에게 장기적이고 밀착된 상담과 교육을 통해, 그들의 인성, 실력, 그리고 잠재력을 직접 관찰하며 기업에 추천할 수 있다는 점을 강조함. 직업훈련생들은 훈련 기간 동안 최소 2개월에서 6개월 동안 담당자와 긴밀한 공감대를 형성하며, 이를 통해 구체적인 취업 준비와 개별화된 일자리 매칭이 가능해짐. 비록 이들이 현장에서의 경력이 부족할 수 있지만, 훈련을 통해 실무에 필요한 기본적인 능력을 갖추고 있다는 점이 기업에 신뢰를 줄 수 있음

❍ 센터와 기업 간에 구축된 공감대 또한 중요한 역할을 함. 교육생이 훈련을 통해 준비된 모습을 보이며 센터가 이들의 인성과 역량을 신뢰할 수 있는 상태로 추천하기 때문에, 기업은 이들을 채용할 때 더 큰 신뢰를 갖게 됨. 특히, 기업들은 센터를 통해 채용한 직원의 성과가 좋을 경우, 지속해서 센터와 협력하며 다른 교육생을 채용할 수 있음

> 그리고 고용노동부보다는 새일센터가 더 적극적으로 잘 취업을 알선을 해 주신대요. 기업 쪽이, (종사자 C)

> 그렇죠. 일반 구직자도 적어도 두세 번은 상담을 해요. 이력서 컨설팅을 하려면 반드시 주고받고를 또 적어도 몇 번 하거든요. 그렇게 좀 정성을 쏟은 교육생들은 자신 있게 저희도 추천을 드릴 수가 있고요. 그러면 또 기업과도 저희가 또 라포가 되어 있으면, 그냥 믿고 그냥 뽑아주시는 분들도 계시고요. (종사자 A)

❍ 기관종사자는 직업훈련의 특화와 맞춤화를 제안함. 기업이 필요로 하는 인재를 양성하기 위해 특정 직종에 맞춘 실질적인 직업훈련을 제공하고, 이를 통해 경력 전환을 희망하는 구직자들을 새롭게 연결할 수 있다는 것임. 이러한 접근 방식은 구직자와 기업 모두에게 실질적인 혜택을 줄 수 있으며, 특히 경력 전환에 어려움을 겪는 이들에게 새로운 기회를 제공할 수 있음. 결론적으로, 경력 전환을 희망하는

구직자들에게 새로운 직종에 적합한 맞춤형 직업 훈련을 제공하여, 기업이 필요로 하는 인재와 연결하는 체계가 필요하다고 강조함

> 그리고 이제는 또 직종을 이직하고 싶은 이전직도 많아지고 있단 말이에요. 그러면 옛날 경력을 살려서 가질 않는다는 얘기거든요. 그럼 다른 새로운 경력, 새로운 곳을 가려면 신입이잖아요. 이런 것에 그러나 예전 경력은 가지고 있는 거고, 학력도 있고, 충분히 능력도 되고, 근데 그럼 기업은 예전 경력이 없기 때문에 무조건 신입으로 보고, 이분을 안 뽑으려고 하는 이런 거에서 왜 오나 보면 가르칠 사람이 없어요. 이 얘기는 그러면 기업에 정말 필요한 기업들이 필요한 인재를 오히려 맞춤으로 이렇게 좀 특화해서, 직업 교육훈련을 시켜서 좀 이렇게 그런 제조면 제조에 맞춤으로 해서 좀 보내주고 이러면 오히려 실질적인 것이 되지 않겠나 (종사자 A)

❍ 기관종사자는 일자리 사업에서 단기 성과 중심의 구조와 장기 근속자에 대한 지원 부족을 지적하면서 취업의 질과 근속성을 평가하는 제도로 개선할 것을 제안했음. 현재의 일자리 사업이 1년 단위로 성과를 평가하는 체계에 갇혀 있음을 지적함. 사업의 지속 가능성이나 장기적인 효과보다는, 단기간에 결과를 보여야 한다는 압박이 크며, 이로인해 실질적으로 중요한 부분이 간과될 가능성이 높아짐. 이러한 단기 성과 중심의 체계는 장기적 효과를 고려한 정책 개발과 실행을 어렵게 만드는 구조적 문제를 드러냄

❍ 또한, 일자리 지원의 중심이 신규 채용의 수치화에 지나치게 집중되어 있음을 비판함. 현재는 신규 채용 인원 수만이 성과로 인정되고, 이에 따라 지원금도 신규 채용에만 제공됨. 그러나 장기 근속자가 기업과 근로자 모두에게 중요한 자산임을 강조하며, 이들의 이탈을 방지하기 위한 지원 정책의 필요성을 제기함. 예컨대, 기업 내에서 5년, 10년 이상 장기 근속한 직원이 있는 경우 해당 기업에 지원금을 제공한다면, 근로자의 고용 안정성을 높이고 기업의 지속 가능성을 강화할 수 있을 것이라는 제안이 제시되었음

❍ 단기성과 중심에서 장기적인 고용유지와 안정성을 중시하는 방향으로 정책이 전환

되어야 한다고 주장함. 특히, 장기 근속자가 기업 내에서 안정적으로 근무할 수 있도록 지원하는 정책이 도입된다면, 단기적 목표를 넘어 지속 가능한 일자리 창출과 기업 성장이 가능할 것이라는 점을 강조함

> 근데 저희는 다 1년 단위 사업으로 끝나잖아요. 그러면 저희는 이제 1년의 결과가 나와야 돼요. 성과가 무조건 나와야 돼요. (종사자 B)

> 지금은 사실 신규 채용, 일자리에 가면 무조건 신규 채용만 카운트가 되고, 그거에 대한 지원금만 있거든요? 몇 개월짜리든 간에 신규만 채용이 되면 몇 명이 됐느냐가 사실 지금 모든 일자리의 중심이잖아요. 근데 사실 장기 근속하는 사람들도 되게 중요하거든요. 이분들이 이탈하지 않도록, 그래서 좀 5년이나 10년 이렇게 장기 근속하는 그런 사람이 있는 그 기업에도 지원금을 좀 주면, 이분들이 더 이탈하지 않고 그곳에 남아 있어서 유지해 주지 않을까라는, 지원금을 볼 때마다 '왜 이렇게 장기 근속하는 분들은 뭐가 없을까?' 이런 생각을 좀 했어요. (종사자 A)

⑷ 여성 친화 기업 지원

❍ 여성 친화 기업이 선정되고 있으나 여성 근로자가 대다수인 기업을 중심으로 선정되어 여성 고용 창출 지원의 효과가 약하고 여성 친화 기업으로 선정된 이후에도 인센티브가 없다는 점이 지적되었음

❍ 현재 여성 친화 기업으로 선정된 경우, 새일센터 기업 환경 개선 사업 지침에 따른 환경개선비를 지원하고 있으며 현판 제작 배부 및 홍보, 양성평등 교육 등 교육 강사를 지원하고 있음. 시설 환경 개선의 경우 여성 화장실, 여성 휴게실 개선 사업 관련 사업비의 70%(최대 5백만원 한도)를 지원하고 있으며 휴게실, 수유실 관련 물품을 매입, 지원하고 있으나, 실질적인 지원은 미비함

> 그런데 아까 말한 대로 뭔가 다 여성이 많이 가는 곳만 하는 거는 사실 큰 의미가 없는 거잖아요, 어떻게 보면 이 사업 취지에는. 근데 결국에는 이제 그런 기업들이 결국 많이 선정이 될 수밖에 없고, 일반 다른 진짜 생산하는 데나 뭐나 여러 가지 진짜 직종이 나올 수 있는데, 하는 데가 사회서비스나 결국엔 아니면 여성들이 많이 제조업 공장 같은 거나 병원 뭐 이런 거, 여성들이 결국 많이 하는 기업들이 대부분이잖아요. (중략) 여성 친화기업 맨날 선정하고 하는데 메리트가 없어요. 기업에 주는 게

아무것도 없거든요. 근데 주무관님은 저한테 반대로 물어봐요. 그거(여성친화기업) 하면 뭐 여기서 주는 게 뭐가 있냐고, 센터에서. "예? 그거요?" "저희 새일센터 진짜 작지만 1년에 그 기업환경 개선할 수 있는 금액 조금 드리는 거..근데 그거 말고 아무것도 없는 것 같은데요.?" (종사자 B)

(5) 관련 사업의 중복지원과 형평성

○ 기관종사자들은 현재 청년 일자리, 노인 일자리 사업으로 일자리 지원사업이 진행되고 있고 경제활동을 장려하기 위해 고용노동부 인턴 지원, 새일 여성 인턴 지원이 있으나 타 사업에 비해 상대적으로 지원이 부족한 현실임을 지적하였음

청년도 지원이 엄청 많잖아요. 사실은 청년은 지금 쏟아붓고 있는 거고, 노인도 노인에 맞게 지금 하고 있는데 사실 이런 애매한 포지션에 있는 이 여성에 대한 부분은 조금 고민하면 좋겠다라는, 일자리를 조금 좀 생각해 보고 개발하면 좋겠다라는 생각을 해요. (종사자 A)

고용노동부는 이제 고용 촉진 지원금 대상자 이런 금액이 커요. 인턴 지원금보다 2배 뭐 이렇게 커요, 금액이. 근데 여성가족부 인턴 사업은 조금 작은 편이지만 그래도 보통 대전에 있는 기업들이, 저희 대전에 그렇게 큰 기업들이 없어요. 그러다 보니까, 작은 기업들이 많다 보니까, 큰 그런 것보다는 작게 소소한, 이렇게 새일센터의 인턴지원금 이런 것도 좀 원하시고, 그래서 아마 새일센터를 이용하시지 않을까. 그리고 고용노동부보다는 새일센터가 더 적극적으로 잘 취업을 알선을 해 주신대요. 기업 쪽이 (종사자 C)

제5장

결론 및 제언

제1절_ 주요 조사 결과
제2절_ 제언

제5장 결론 및 제언

제1절 주요 조사 결과

1. 조사 대상자의 일반적 특성

❑ 인구학적 특성

○ 본 조사의 응답 대상은 25~54세의 여성이며, 평균 나이는 40.2세임. 교육 수준은 10명 중 6명 정도(58.2%)는 대학교 졸업 이상의 교육 수준임

○ 현재 배우자가 있는 여성은 10명 중 6명 정도(58.9%)이고, 없는 여성은 10명 중 4명 정도(41.1%)임. 거주지는 서구(34.1%), 유성구(28.0%), 중구(14.3%), 동구(13.0%), 대덕구(10.5%)의 순임

○ 경제활동 상태는 현재 10명 중 8명 정도(77.3%)는 취업 상태이고, 10명 중 2명 정도(22.7%)는 비취업 상태임. 응답자 10명 중 6명 정도(57.3%)는 경력 단절 경험이 있고, 10명 중 4명 정도(42.7%)는 경력 단절 경험이 없음

❑ 배우자의 상황

○ 배우자의 취업 상태는 대부분 취업 중(93.6%)임. 취업 상태 배우자의 종사상 지위는 10명 중 7명 정도(68.6%)가 상용 근로자로, 임금근로자가 3/4 정도(75.7%), 비임금근로자가 1/4 정도(24.3%)임. 배우자의 현재 월평균 임금(수입)은 300~400만 원 미만(29.1%)이 가장 많음

○ 현재 배우자의 지원은 응답자 10명 중 7명 정도(72.1%)는 배우자의 임금(수입)으로 가정생활을 유지할 수 없으며, 응답자의 절반 정도(45.9%)는 배우자의 야근 및 주말 근무, 출장 등이 많아, 일·생활 양립이 어려운 것으로 나타남

❑ 가구의 경제적 수준

○ 지난 1년간 세금 공제 전 가구의 월평균 수입을 살펴보면, 200~300만원 미만(20.7%), 300~400만원 미만(15.9%), 400~500만원 미만(11.0%)의 순임

○ 지난 1년간 가구의 월평균 지출을 살펴보면, 100~200만원 미만(20.7%), 300~400만원 미만(17.2%), 200~300만원 미만(16.8%)의 순임

❑ 가족에 관한 사항

○ 함께 사는 가구원 수를 살펴보면, 평균 3.03명이며, 4인 가구(30.0%), 3인 가구(26.2%), 2인 가구(17.9%), 1인 가구(16.0%)의 순임

○ 초등학교 이하의 자녀가 있는 경우는 10명 중 3명 정도(29.0%)이며, 초등학교 이하의 자녀가 있다는 응답자의 평균 자녀 수는 1.45명임

○ 응답자 10명 중 1명 정도(10.9%)는 자녀 이외의 거동 불편 노인, 치매 노인, 돌봄이 필요한 장애인, 질환으로 간호나 간병이 필요한 가족 등이 있는 것으로 나타남

2. 가장 최근에 그만둔 일자리의 특성

❑ 사업체 및 직업 현황

○ 가장 최근에 그만둔 일자리의 그만둔 시기는 평균 6.93년이며, 기간으로는 2~5년 이하(30.0%)가 가장 많음. 그만둔 시기는 나이와 응답유형에 따라 차이를 보임

○ 경력 단절 당시 일자리(사업체)의 업종은 교육 서비스업(23.1%), 보건 및 사회복지 서비스업(17.4%)의 순임. 경력 단절 당시 일자리(사업체) 유형은 민간 회사 또는 개인 사업체가 3/4 정도(76.3%)이며, 교육 수준에 따라 차이를 보임

○ 종사자 규모는 5인 미만이 1/4 정도(25.6%), 5~10인 미만이 1/4 정도(24.4%)로 나타나, 10인 미만 사업장이 절반 정도(50.0%)이며, 교육 수준에 따라 차이를 보임

○ 일자리(사업체)에서 했던 일은 서비스 종사자(27.4%), 전문가 및 관련 종사자

(27.2%), 사무종사자(25.5%)의 순으로 4/5 정도가 3개 직업에 집중되며, 교육 수준에 따라 차이를 보임

❑ 일자리에서의 지위, 형태, 계약 기간

○ 종사상 지위는 임금근로자가 3/4 정도(75.1%), 비임금근로자가 1/4 정도(24.9%)임. 구체적으로는 상용 근로자(58.1%), 고용원이 있는 자영업자(17.8%)의 순이며, 교육 수준에 따라 차이를 보임

○ 경력 단절 당시 일자리의 근무시간 유형은 전일제가 3/4 정도(81.1%), 시간제가 1/4 정도(18.9%)임. 근무시간 유형이 시간제인 경우, 시간제 일자리 선택 이유는 육아 및 가사(28.8%), 자녀 돌봄·교육(22.2%)의 순임

○ 경력 단절 당시 사업체에 고용될 때 고용계약 기간을 정한 경우가 43.8%, 정하지 않은 경우가 56.2%임. 고용계약 기간은 1년 이상~2년 미만(39.4%)이 가장 많으며, 거주지별로 차이를 보임

❑ 복리후생제도

○ 복리후생제도로는 모성보호제도, 돌봄 제도, 유연근무제도, 휴가제도 등이며, 전혀 없었다는 응답은 유연근무제도(48.2%), 돌봄 제도(47.1%), 모성보호제도(32.4%), 휴가제도(25.5%)의 순임

○ 출산 전후 휴가, 유산·사산 휴가, 배우자 출산휴가, 임신기 근로 시간 단축제, 난임 치료 휴가, 육아휴직, 육아기 근로 시간 단축제 등의 모성보호제도가 전혀 없었다는 응답이 10명 3명 정도(32.4%)임. 모성보호제도는 나이에 따라 차이를 보임

○ 가족 돌봄 휴직 또는 휴가 제도, 가족 돌봄 등을 위한 근로 시간 단축제, 직장 보육 시설 등의 돌봄 제도가 전혀 없었다는 응답이 절반 정도(47.1%)임. 돌봄 제도는 나이에 따라 차이를 보임

○ 시간선택제, 시차 출퇴근제, 탄력근무제, 재택·원격 근무 등 유연근무제도가 전혀 없었다는 응답이 절반 정도(48.2%)임

○ 연차 휴가 사용 분할제도, 병가, 생리휴가, 경조사 휴가, 공가 등의 휴가제도가 전혀 없었다는 응답은 1/4 정도(25.5%)임, 휴가제도는 나이에 따라 차이를 보임

❑ 육아휴직 사용과 경력 단절

○ 경력 단절 당시 일자리(사업체)에서 육아휴직(부모 휴가)이 가능했던 대상자에게 사용 여부를 조사한 결과, 1/3 정도(32.2%)는 사용했고, 2/3 정도(67.8%)는 사용하지 않음. 이는 나이에 따라 차이를 보임

○ 육아휴직(부모 휴가)을 사용한 응답자 중 육아휴직 이후 해당 직장 복귀 여부를 조사한 결과, 10명 중 6명 정도(58.3%)는 복귀했으나, 4명 정도(41.7%)는 복귀하지 않았음

○ 경력 단절 당시 육아휴직(부모 휴가)이 가능했던 대상자 중 육아휴직을 사용하지 못한 이유는 1/5 정도(19.0%)는 조직 분위기상 신청하지 않는 것이 관례이기 때문이라고 응답함

❑ 주당 평균 근로 시간과 임금

○ 경력 단절 당시 일자리(사업체)에서 주당 평균 근로 시간(초과 근로 시간 포함)은 평균 32.60시간으로 나타남. 36시간 미만이 39.7%, 36시간 이상이 60.3%임

○ 일자리(사업체)를 그만둘 당시, 월평균 임금 또는 수입(세금 공제 전)은 10명 중 4명 정도(41.0%)가 100~200만원 미만임. 월평균 임금(수입)은 나이와 교육 수준에 따라 차이를 보임

❑ 일을 그만둘 당시 일자리의 조직문화

○ 여성들은 결혼이나 임신을 하면 계속 다니기 어려운 분위기였다는 질문에는 부정 평가(48.5%)가 긍정 평가(32.0%)보다 높으며, 응답유형에 따라 차이를 보임

○ 여성들이 아이를 키우면서 직장생활을 할 수 없는 분위기였다는 질문에는 부정 평가(42.1%)가 긍정 평가(33.6%)보다 높음

○ 장시간 근로를 하는 것이 좋은 평가를 받을 수 있는 분위기였다는 질문에는 부정 평가(45.8%)가 긍정 평가(23.7%)보다 높으며, 나이와 교육 수준에 따라 차이를 보임

○ 휴가를 자유롭게 사용하기 어려운 분위기였다는 질문에는 부정 평가(55.1%)가 긍정 평가(24.5%)보다 높음

○ 직장 내에서 성역할이 뚜렷해서 계속 다녀도 별다른 경력상의 성공을 거두기 어려운 상황이었다는 질문에는 부정 평가(38.4%)와 긍정 평가(36.2%)가 유사함

○ 여성들은 인사관리(임금, 승진, 배치 등)에서 불이익을 당하는 편이었다는 질문에 부정 평가(29.9%)가 긍정 평가(45.3%)보다 낮음

❑ 직장을 그만둔 이유

○ 당시 일자리(사업체)를 그만둔 주된 이유는 절반 정도(48.6%)가 결혼, 임신·출산, 육아, 자녀 교육, 가족구성원 돌봄이며, 근로조건 때문(17.8%), 그 밖의 다른 사유(33.6%)로 나타났으며, 나이에 따라 차이를 보임

○ 결혼, 임신·출산, 육아, 자녀 교육, 가족구성원 돌봄으로 그만둔 구체적인 이유는 절반 정도(48.0%)가 임신·출산임. 근로조건 때문으로 그만둔 구체적인 이유는 고용형태가 불안정해서(24.4%), 임금이 낮아서(23.3%), 임금 외 수당이나 복리후생이 부족해서(23.1%)의 순임. 이는 교육 수준에 따라 차이를 보임. 그 밖의 사유로 일자리를 그만둔 구체적인 이유는 개인 건강 문제(25.1%)가 가장 많으며, 응답유형에 따라 차이를 보임

❑ 배우자에 관한 사항

○ 일자리를 그만둘 당시, 배우자의 대부분(93.0%)은 일을 하고 있었으며, 나이에 따라 차이를 보임

○ 일자리에서의 지위는 10명 중 7명 정도(73.2%)가 임금근로자이며, 교육 수준에 따라 차이를 보임

○ 당시, 배우자의 월평균 임금 수준은 300~400만원 미만(31.5%)이 가장 많으며, 나이와 교육 수준에 따라 차이를 보임

○ 경력 단절 당시, 배우자의 임금(수입)으로 가정생활을 유지하는데 충분했다는 응답은 10명 중 3명 정도(28.4%)이며, 응답유형에 따라 차이를 보임. 배우자의 야근 및 주말 근무, 출장 등이 잦았다는 응답이 절반 정도(48.5%)를 차지하며, 나이에 따라 차이를 보임

3. 구직활동과 직업훈련

❑ 구직활동 노력

○ 경력 단절 이후 일자리를 얻기 위해 10명 중 6명 정도(62.4%)는 적극적인 구직활동을 하였으며, 응답유형에 따라 차이를 보임

❑ 취·창업 지원 기관 등록과 지원 서비스

○ 응답자의 절반 정도(49.8%)는 경력 단절 이후 일자리를 얻기 위해 취·창업 지원 기관에 등록한 경험이 있으며, 일자리를 얻기 위해 등록한 취·창업 지원 기관은 응답자 1인당 1.65개소이며, 지원 기관 중 워크넷(72.8%)이 가장 많음

○ 취·창업 지원 기관에서 상담을 통해 지원받은 서비스 중 가장 도움 된 것은 다양한 구인처 정보 제공(48.2%)이 가장 많으며, 응답유형에 따라 차이를 보임. 지원받은 서비스 중에서 국민취업지원제도(내일배움카드 등)와 연결된 지원 서비스를 확인한 결과, 직업훈련 참여(22.1%)가 가장 많음

○ 취업 지원 서비스 중 가장 도움이 된 부분은 취업포털 사이트를 이용하여 스스로 취업했다(36.8%), 고용센터나 여성새로일하기센터의 상담사에 의한 취업 지원 서비스(29.0%)의 순이며, 나이에 따라 차이를 보임

❑ 구직목적과 고려 사항, 구직 경로

○ 경력 단절 이후 일자리를 얻고자 했던 가장 큰 목적은 경제적인 목적 즉, 생활비를

보태기 위해서(32.0%), 기본적인 생계를 책임지기 위해서(31.6%)이며, 나이와 교육 수준에 따라 차이를 보임

- ○ 구직 시 가장 중요하게 고려했던 요인은 적성과 능력(22.2%), 유연한 근무 환경(17.4%)의 순임
- ○ 경력 단절 이후 일자리를 구하는 과정에서 겪은 가장 큰 애로사항은 자녀 양육으로 인한 구직활동 시간 확보의 어려움(23.5%), 사회적응에 대한 자신감 부족(17.2%)의 순임
- ○ 구직 경로는 민간 취업 지원 기관(31.1%), 공공 취업 지원 기관(30.3%)의 순임

❑ 직업교육 훈련기관에서의 훈련 경험

- ○ 경력 단절 이후 일자리를 얻기 위해 직업교육훈련기관에서 직업교육훈련을 받은 경험이 있는 경우는 1/4 정도(24.7%)임. 직업교육훈련의 참여 이유는 자격증 취득(41.7%)이 가장 많음
- ○ 직업교육훈련기관에 관한 정보의 취득 경로는 절반 정도(47.4%)가 고용센터(고용복지플러스센터)로 나타남
- ○ 직업교육훈련을 받은 경험이 없는 응답자에게 그 이유를 질문한 결과, 직업교육훈련을 받은 시간적 여유가 없어서(26.6%)가 가장 높음
- ○ 직업교육훈련 경험자 10명 중 7명 정도(68.7%)는 직업교육훈련이 취업에 도움이 된 것으로 나타남. 반대로 직업교육훈련이 취업에 도움이 되지 못한 이유는 직업교육훈련을 받아 보니 적성에 맞지 않아 관련 분야로의 취업을 원하지 않게 되어서(32.9%)가 가장 많음

4. 현재 일자리 특성

❑ 사업체 및 직원 현황

- ○ 현재 일자리(사업체)의 업종(주된 활동)은 교육 서비스업(19.8%), 보건업 및 사회복지서비스업(16.0%)의 순임. 현재 일자리(사업체)의 유형은 민간 회사 또는 개인사

업체(66.8%), 국가·지방자치단체, 공공기관(26.0%)의 순이며, 나이, 교육 수준과 응답유형에 따라 차이를 보임

- ❍ 현재 일자리(사업체)의 종사자 수는 5인 미만(19.7%)이 가장 많으며, 교육 수준과 응답유형에 따라 차이를 보임
- ❍ 현재 일자리(사업체)에서 하는 일은 사무종사자(28.8%), 전문가 및 관련 종사자(26.8%), 서비스 종사자(21.4%)의 순이며, 교육 수준과 응답유형에 따라 차이를 보임
- ❍ 현재 일자리(사업체)에서의 지위는 10명 중 8명 정도(81.5%)는 임금근로자임. 구체적인 지위는 상용근로자(70.8%), 고용원이 있는 자영업자(11.9%)의 순임. 나이와 교육 수준, 응답유형에 따라 차이를 보임
- ❍ 현재 일자리 근무시간 유형은 10명 중 8명 정도(81.9%)가 전일제이며, 응답유형에 따라 차이를 보임. 시간제 일자리를 선택한 이유는 육아 및 가사(24.2%), 자녀 돌봄·교육(24.1%)의 순임
- ❍ 현재 일자리(사업체)에 고용될 때, 1/3 정도(34.3%)는 고용계약 기간을 정했으며, 응답유형에 따라 차이를 보임. 고용계약 기간은 1~2년 미만(35.4%), 2년 이상(32.6%)의 순이며, 응답유형에 따라 차이를 보임

❑ 사업체 복리후생제도와 육아휴직 사용

- ❍ 현재 일자리(사업체)에서 모성보호제도의 존재 비율은 출산 전후 휴가(58.4%), 육아휴직(48.8%), 배우자 출산휴가(40.9%), 임신기 근로 시간 단축제(40.8%)의 순이며, 가장 낮은 제도는 난임 치료 휴가(29.4%)임. 모성보호제도 사용 경험은 출산 전후 휴가(52.5%), 육아휴직(45.7%)의 순임
- ❍ 출산 전후 휴가제도는 10명 중 6명 정도(58.4%)가 있으며, 나이와 교육 수준, 응답유형에 따라 차이를 보임. 사용 경험은 절반 정도(52.5%)이며, 나이에 따라 차이를 보임
- ❍ 유산·사산 휴가제도는 10명 중 4명 정도(38.3%)가 있으며, 나이와 교육 수준, 응답유형에 따라 차이를 보임. 사용 경험은 1/4 정도(23.2%)이며, 거주지에 따라 차이를 보임

- ❍ 배우자 출산 휴가제도는 10명 중 4명 정도(40.9%)가 있으며, 나이와 교육 수준, 응답유형에 따라 차이를 보임
- ❍ 임신기 근로 시간 단축제도는 10명 중 4명 정도(40.8%)가 있으며, 나이와 교육 수준, 응답유형에 따라 차이를 보임. 사용 경험은 1/3 정도(35.8%)이며, 나이에 따라 차이를 보임
- ❍ 난임 치료 휴가 제도는 10명 중 3명 정도(29.4%)가 있으며, 나이와 교육 수준, 응답유형에 따라 차이를 보임. 사용 경험은 1/5 정도(17.7%)이며, 나이와 교육 수준, 응답유형에 따라 차이를 보임
- ❍ 육아휴직 제도는 절반 정도(48.8%)가 있으며, 나이와 교육 수준, 응답유형에 따라 차이를 보임. 사용 경험은 절반 정도(45.7%)이며, 나이에 따라 차이를 보임
- ❍ 육아기 근로 시간 단축제도는 1/3 정도(36.3%)는 있으며, 나이와 교육 수준, 거주지, 응답유형에 따라 차이를 보임. 사용 경험은 1/5 정도(22.7%)이며, 나이에 따라 차이를 보임
- ❍ 현재 일자리(사업체)에서 돌봄 제도의 존재 비율은 가족 돌봄 휴직(휴가) 제도(34.6%), 가족 돌봄을 위한 근로 시간 단축제(24.1%), 직장 보육 시설(13.4%)의 순임. 돌봄 제도 사용 경험은 직장 보육 시설(30.1%), 가족 돌봄 휴직(휴가) 제도(29.1%)의 순임
- ❍ 가족 돌봄 휴직(휴가) 제도는 1/3 정도(34.6%)가 있으며, 나이와 교육 수준, 응답유형에 따라 차이를 보임. 사용 경험은 10명 중 3명 정도(29.1%)이며, 응답유형에 따라 차이를 보임
- ❍ 가족 돌봄 등을 위한 근로 시간 단축제도는 1/4 정도(24.1%)가 있으며, 나이와 교육 수준, 응답유형에 따라 차이를 보임. 사용 경험은 10명 중 1명 정도(14.2%)임
- ❍ 직장 보육 시설은 10명 중 1명 정도(13.4%)가 있으며, 교육 수준에 따라 차이를 보임. 사용 경험은 10명 중 3명 정도(30.1%)이며, 응답유형에 따라 차이를 보임
- ❍ 현재 일자리(사업체)에 유연근무 제도의 존재 비율은 시차 출퇴근제(27.7%), 시간선택제(27.4%), 탄력근무제(24.4%), 재택·원격 근무(22.0%)의 순임. 유연근무제도 사용 경험은 재택·원격 근무(54.8%), 시차 출퇴근제(45.4%)의 순임

- ❍ 시간 선택 제도는 10명 3명 정도(27.4%)가 있으며, 나이와 교육 수준, 거주지, 응답유형에 따라 차이를 보임. 사용 경험은 1/5 정도(19.4%)이며, 응답유형에 따라 차이를 보임
- ❍ 시차 출퇴근제도는 10명 중 3명 정도(27.7%)가 있으며, 나이와 교육 수준, 응답유형에 따라 차이를 보임. 사용 경험은 절반 정도(45.4%)임
- ❍ 탄력근무제도는 1/4 정도(24.4%)가 있으며, 나이와 교육 수준, 거주지에 따라 차이를 보임. 사용 경험은 1/3 정도(34.8%)임
- ❍ 재택·원격 근무 제도는 1/5 정도(22.0%)가 있으며, 교육 수준에 따라 차이를 보임. 사용 경험은 절반 정도(54.8%)임
- ❍ 현재 일자리(사업체)에서 휴가제도의 존재 비율은 경조사 휴가(67.4%), 연차 휴가 사용 분할제도(64.2%), 병가(62.6%)의 순임. 경험이 가장 높은 제도는 연차 휴가 사용 분할제도(87.3%)임
- ❍ 연차 휴가 사용 분할제도는 2/3 정도(64.2%)가 있으며, 교육 수준과 거주지, 응답유형에 따라 차이를 보임. 사용 경험은 10명 중 9명 정도(87.3%)임
- ❍ 병가 제도는 10명 중 6명 정도(62.6%)가 있으며, 교육 수준과 거주지, 응답유형에 따라 차이를 보임. 사용 경험은 10명 중 6명 정도(56.6%)임
- ❍ 생리휴가 제도는 1/3 정도(32.6%)가 있으며, 교육 수준과 거주지, 응답유형에 따라 차이를 보임. 사용 경험은 1/4 정도(24.0%)이며, 교육 수준과 응답유형에 따라 차이를 보임
- ❍ 경조사 휴가 제도는 2/3 정도(67.4%)가 있으며, 교육 수준과 거주지, 응답유형에 따라 차이를 보임. 사용 경험은 절반 정도(50.0%)이며, 응답유형에 따라 차이를 보임
- ❍ 공가 제도는 10명 중 4명 정도(42.1%)가 있으며, 나이와 교육 수준, 거주지, 응답유형에 따라 차이를 보임. 사용 경험은 2/3 정도(63.7%)이며, 교육 수준에 따라 차이를 보임
- ❍ 육아휴직(부모 휴가) 사용 대상인 응답자 중 대부분(97.6%)이 현재 일자리에서 육아휴직을 사용한 경험이 있음

❑ 경력 단절 위기 경험

❍ 응답자 4명 중 1명 정도(26.5%)는 현재 일자리에서 임신 준비, 결혼, 임신, 출산, 가족구성원 돌봄, 육아 등의 이유 또는 근로조건 등의 이유로 일자리를 그만두지는 않았지만, 경력 단절 위기를 겪은 적이 있으며, 나이에 따라 차이를 보임

❍ 경력 단절의 위험이 있었으나, 이를 극복할 수 있었던 가장 중요한 요인으로는 가족구성원의 양육(돌봄) 지원(41.8%)임

❑ 사업체 사회보험 가입 여부

❍ 현재 일자리(사업체)에서의 사회보험 가입률은 건강보험(90.6%), 국민연금(79.0%), 고용보험(75.5%), 산업재해보상보험(69.3%), 특수직역연금(7.8%)의 순임

❑ 주당 평균 근로 시간과 월평균 임금

❍ 현재 일자리(사업체)에서 주당 평균 근로 시간은 34.87시간이며, 응답유형에 따라 차이를 보임. 시간별로는 10명 중 3명(31.0%)은 36시간 미만, 7명 정도(68.9%)는 36시간 이상 근로자임

❍ 현재 일자리(사업체)의 월평균 임금 또는 수입(세금 공제 전)은 200~300만원 미만(39.1%), 200만원 미만(27.8%)의 순이며, 나이와 교육 수준, 응답유형에 따라 차이를 보임

❑ 현재 일자리 사직 의향과 그 사유, 향후 계획

❍ 향후 1년 이내에 현재 일자리를 그만둘 의향은 1/4 정도(23.1%)가 사직 의향이 있으며, 나이에 따라 차이를 보임. 사직하고자 하는 이유는 결혼, 임신·출산, 육아, 자녀 교육, 가족구성원의 돌봄 때문(15.0%), 근로조건 때문(48.1%), 그 밖의 다른 이유 때문(36.8%) 등이며, 나이에 따라 차이를 보임

❍ 사직 이후는 대부분(65.8%)이 이직(전직)할 예정이며, 쉴 예정(26.7%)의 순임

❑ 취업 여성의 경력 유지를 위해 필요한 일자리 환경

○ 여성의 경력 유지를 위해 필요한 일자리 환경은 유연근무제 도입과 확대, 장시간 일하는 문화 개선, 육아휴직을 사용할 수 있는 조직문화 조성, 믿고 맡길 수 있는 보육 시설 확충 등의 순임

❑ 현재 일자리 만족도와 변화, 조직문화

○ 현재 일자리 만족도(만족+매우 만족)는 고용 안정성(46.3%), 근로 시간(46.2%), 직무(44.4%), 복리후생(31.9%), 수입 또는 소득(29.1%)의 순임. 일자리에 대한 전반적인 만족은 41.4%임. 수입 또는 소득 만족도는 나이에 따라, 고용 안정성은 나이와 응답유형에 따라, 직무 만족도는 교육 수준에 따라, 근로 시간에 대한 만족도는 나이와 교육 수준, 거주지에 따라, 전반적인 만족도는 나이, 교육 수준에 따라 차이를 보임

○ 경력 단절 경험자에게 직전 일자리와 현재 일자리를 비교하면, 직급(직위)은 현재 일자리가 직전 일자리보다 좋아짐(30.6%), 고용의 안정성은 현재 일자리가 직전 일자리보다 좋아짐(30.1%), 보수(소득)는 현재 일자리가 직전 일자리보다 좋아짐(30.1%)으로 나타남. 고용 안정성의 변화는 나이에 따라, 보수(소득)의 변화는 교육 수준에 따라 차이를 보임

○ 현재 일자리의 조직문화는 여성들은 결혼이나 임신을 하면 계속 다니기 어려운 분위기(30.6%)이며, 나이와 교육 수준, 응답유형에 따라 차이를 보임. 여성들이 아이를 키우면서 직장생활을 할 수 없는 분위기(29.8%)이며, 교육 수준에 따라 차이를 보임. 장시간 근로를 하는 것이 좋은 평가를 받을 수 있는 분위기(38.7%)이며, 나이에 따라 차이를 보임. 휴가를 자유롭게 사용하기 어려운 분위기(33.7%)이며, 교육 수준에 따라 차이를 보임. 직장 내에서 성역할이 뚜렷해서 계속 다녀도 별다른 경력상의 성공을 거두기 어려운 상황(22.6%)이며, 교육 수준에 따라 차이를 보임. 여성은 인사관리(임금, 승진, 배치 등)서 불이익을 당하는 편(19.8%)으로 나타남

5. 취업·창업 의사

❑ 향후 취·창업 의사

❍ 현재 비취업자 중 향후 1~2년 이내에 취업(64.2%), 창업(10.5%), 프리랜서(12.7%), 일할 계획 없음(12.5%) 등이며, 나이와 거주지, 응답유형에 따라 차이를 보임. 향후 일할 계획이 없는 이유는 육아 때문(47.9%)이 가장 높음

❑ 취·창업 희망 지역과 이유

❍ 앞으로 취업이나 창업을 원하는 지역은 대부분(88.1%) 대전광역시이지만, 나머지(11.9%)는 대전광역시 이외로 응답함

❍ 대전 지역을 선택한 이유는 지금까지 살던 곳이어서(61.1%)가 가장 높고, 대전 이외의 지역 응답자의 이유는 대전광역시에 전공 및 적성에 맞는 일자리가 부족해서(25.0%)가 가장 높음

❑ 일하는 목적과 고려 사항

❍ 일을 하고자 하는 주된 목적은 경제적인 목적, 즉, 기본적인 생계비를 책임지기 위해(39.6%), 생활비를 보태기 위해(25.9%)의 순이며, 나이와 거주지, 응답유형에 따라 차이를 보임

❍ 직업(일자리) 선택 시 가장 중요하게 고려하는 요인은 적성과 능력(30.1%), 유연한 근무 환경(16.5%), 일자리 안정성(15.4%)의 순이며, 응답유형에 따라 차이를 보임

❍ 일을 할 경우, 원하는 최소한의 수입은 월평균 239만원이며, 금액별로는 200~300만원 미만(60.8%)이 가장 많으며, 나이와 응답유형에 따라 차이를 보임

❑ 취업 직종과 근로 형태

❍ 향후 원하는 일자리(사업체)의 업종은 보건업 및 사회복지 서비스업(26.0%), 교육서비스업(19.8%)의 순이며, 원하는 일자리(사업체)의 유형은 민간 회사 또는 개인

사업체(49.3%), 국가나 지방자치단체, 공공기관(45.2%)의 순이며, 교육 수준에 따라 차이를 보임

- ○ 향후 일자리(사업체)에서 하고 싶은 일은 사무종사자(31.0%), 전문가 및 관련 종사자(26.9%), 서비스 종사자(22.2%)의 순이며, 나이와 교육 수준에 따라 차이를 보임
- ○ 희망 근무시간 유형은 전일제(64.2%)가 시간제(35.8%)보다 많지만, 응답자 3명 중 1명은 시간제 일자리를 원하고 있고, 나이와 응답유형에 따라 차이를 보임. 시간제 일자리를 원하는 이유는 시간을 자유롭게 활용하고 싶어서(35.7%)가 가장 높음

❑ 창업 업종

- ○ 창업한다면, 희망하는 업종은 예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업(17.5%), 교육 서비스업(15.2%)의 순임
- ○ 취업 대신 창업이나 프리랜서(플랫폼 일자리 포함)를 하려는 주된 이유는 시간을 자유롭게 활용하고 싶어서(35.9%), 일과 가정을 양립하고 싶어서(21.9%), 나이에 구애받지 않아서(19.4%)의 순임

❑ 구직활동

- ○ 응답자의 절반 정도(48.5%)는 최근 1년 사이에 일자리를 얻기 위해 적극적으로 구직활동을 해 본 경험이 있는 것으로 나타남
- ○ 구직활동 경험자에게 최근 1년 사이에 일자리를 얻기 위해 경험한 적극적 구직활동은 1인당 평균 1.48개이며, 가장 많은 구직활동은 입사지원서 제출과 면접 참가(62.9%)임

❑ 국민취업제도(내일배움카드 등) 이용 여부

- ○ 최근 1년 사이에 국민취업지원제도(내일배움카드 등)를 통해 받은 서비스는 구직촉진 수당과 직업훈련(9.4%)임. 그러나 절반 정도(48.0%)는 관련 서비스를 받은 적이 없는 것으로 나타남

❑ 직업교육훈련 의향과 이유, 비용

❍ 응답자 10명 중 7명 정도(72.2%)는 직업교육훈련을 받을 의향이 있으며, 직업교육훈련을 받기 원하는 이유는 새로운 기술이나 일을 익혀서 직종을 바꾸려고(32.6%), 자격증을 취득하려고(27.8%)의 순임

❍ 직업교육훈련을 받고 싶은 기관은 여성인력개발센터, 여성회관(여성가족원)(59.5%)이 가장 높음. 희망하는 직업교육훈련은 경영, 회계, 사무(33.7%), 관리직(19.8%), 보건, 의료(19.3%), 문화, 예술, 디자인, 방송(19.3%)의 순임

❍ 직업교육훈련을 받고 싶지 않은 이유는 직업교육 훈련을 받을 시간적 여유가 없어서(28.7%)가 가장 높음

❍ 취업 또는 창업을 위해 지급할 의사가 있는 직업교육 훈련비는 5만원 초과 10만원 이하(35.6%)가 가장 높음

❑ 취·창업을 위해 바라는 정부 정책

❍ 성공적인 취업과 창업을 위해 정부가 적극적으로 추진해 주기를 바라는 정책은 일·생활 균형이 가능한 기업 문화 조성 지원, 양질의 시간제 일자리 확대, 정부 지원 일자리 확대, 장시간 일하는 문화 개선 등의 순임

6. 여성 경제활동 정책 인식과 수요

❑ 여성 경제활동 참여 활성화 정책의 도움 정도

❍ 여성 경제활동 참여 활성화를 위한 정책의 도움 정도를 살펴보면, 도움이 된다는 비율은 여성의 경력 유지·개발 지원 정책(45.7%), 남녀 간 고용기회 평등 정책(44.5%), 연령차별 개선 정책(42.5%), 노동시장 내 여성의 지위 개선 정책(42.2%), 학력 차별 개선 정책(38.1%)의 순임. 남녀 간 고용기회 평등 정책은 나이에 따라, 연령차별 개선 정책은 나이에 따라, 학력 차별 개선 정책은 나이와 교육 수준에 따

라, 노동시장 내 여성의 지위 개선 정책은 응답유형에 따라, 여성의 경력 유지·개발 지원 정책은 교육 수준에 따라 차이를 보임

❑ 여성 일자리 사업의 경제활동 참여율 도움 정도

○ 여성 일자리 사업의 도움 정도를 살펴보면, 도움이 된다는 비율은 일·생활 균형 지원 정책(57.3%), 여성 일자리 지원 기관(48.5%), 여성 취·창업 지원사업 및 프로그램(46.4%)의 순임. 여성 일자리 지원 기관은 나이에 따라, 일·생활 균형 지원 정책은 교육 수준과 응답유형에 따라 차이를 보임

❑ 여성 일자리 정책 관심 연령층

○ 대전광역시가 관심을 가져야 할 여성 일자리 정책 연령층은 30대(40.0%), 40대(33.6%), 50대(16.2%), 20대(10.3%)의 순이며, 나이와 교육 수준, 응답유형에 따라 차이를 보임

❑ 생애 주기와 여성 경제활동 지속 영향 인식

○ 여성의 경제활동을 지속에 영향을 미치는 비율은 출산(87.3%), 임신(84.9%), 육아·자녀 교육(84.2%), 가족 간병·간호(77.2%), 결혼(68.4%)의 순임. 임신은 나이와 교육 수준, 거주지에 따라, 출산은 나이와 교육 수준에 따라, 육아·자녀 교육은 교육 수준에 따라, 가족 간병·간호는 교육 수준에 따라 차이를 보임

❑ 근로환경과 여성 경제활동 지속 영향 인식

○ 여성의 경제활동을 지속에 영향을 미치는 근로환경 요인은 임금 수준(80.1%), 고용형태(78.8%), 일·생활 균형 제도(71.4%), 직종(67.9%), 업종(65.2%), 직장 내 성평등 직장 문화(62.4%)의 순임. 임금은 교육 수준에 따라, 고용 형태는 교육 수준과 거주지에 따라, 업종은 나이와 교육 수준에 따라, 직종은 나이와 교육 수준, 거주지에 따라, 일·생활 균형 제도는 나이와 교육 수준, 거주지, 응답유형에 따라, 성평등 조직문화는 교육 수준과 응답유형에 따라 차이를 보임

❑ 경력 단절 예방을 위한 제도

○ 일하는 여성의 경력 단절 예방을 위해 활성화가 필요한 제도는 출산 전후 휴가, 육아휴직, 육아기 근로 시간 단축제, 대체인력 활용 제도, 탄력근무제 등의 순으로 나타남

❑ 중앙정부의 정책과제 인식

○ 중앙정부의 여성 경제활동 촉진과 경력 단절 예방 정책 중 가장 필요한 과제는 출산·육아기 근로자 지원 강화(모성보호제도, 대체인력 지원 등)가 가장 필요함. 그다음으로는 맞벌이 가구, 취업모의 자녀 돌봄 사각지대 해소(돌봄서비스 강화, 학교 안팎 초등 돌봄 확대, 아이돌봄 서비스 강화 등), 여성의 취업 지원 강화(새일센터 전문화, 사례관리, 취업 지원 프로그램 개선 등), 일·생활 균형 제도 정착을 위한 기업 지원(가족친화인증제도 강화 등) 등의 순으로 나타남

❑ 대전광역시의 정책과제 인식

○ 대전광역시의 여성 경제활동 촉진과 경력 단절 예방 정책 중 가장 필요한 과제는 보육의 공공성 강화(국공립어린이집 확충, 다함께 돌봄 원스톱 통합지원센터 운영 등)가 가장 높은 것으로 나타남. 그다음으로는 아이돌보미 확충 등을 통해 서비스 공급 확대(시간제 돌봄서비스, 영아 종일제 돌봄서비스 등), 초등학생 돌봄 확대(유치원, 초등학생 돌봄 확대 등), 새일센터를 통한 경력 단절 예방 서비스 지원 확대(여성 고용유지 지원, 직장문화개선 지원, 경력 단절 예방 인식개선 등), 여성 친화 기업 선정 및 지원(여성 친화 기업 선정, 협약, 홍보 등)의 순으로 나타남

7. 여성과 기관종사자의 경제활동 경험 분석

❑ 일·가정양립에 대한 여성의 인식과 경험

○ 여성 참가자들은 성공적인 경력의 핵심으로 출산 후 초등학교 3학년까지의 육아

기간을 잘 버텨내는 것을 강조했으며, 이 기간을 일과 가정의 균형을 맞추기 위해 끊임없이 발생하는 위기를 극복하는 과정으로 인식했음

- ❍ 이러한 어려움을 이겨내고 경제활동을 지속한 경험은 자부심과 성취감으로 이어지기도 했음. 특히, 고난을 참고 경력을 유지한 경험을 긍정적으로 회고하며, 가족과 자신의 성장을 자랑스럽게 생각하는 경우가 많았음
- ❍ 여성들은 단기간의 휴직 후 쉽게 재취업할 수 있을 것이라 기대했지만, 현실은 녹록지 않았음. 육아로 인한 퇴직은 결국 경력 단절로 이어졌고, 다시 일자리를 찾는 과정에서 자존감 하락과 불안을 경험했음
- ❍ 경력 단절 기간 기술과 경력이 축적되지 못해 재취업의 장벽이 높아졌으며, 나이가 많을수록 재취업이 더욱 어려워지는 문제에 직면하게 됨. 장기 경력 단절로 인해 여성들은 기술 공백과 자신감 저하를 경험하게 됨
- ❍ 경력 단절 여성들은 육아를 위해 경제활동을 중단했지만, 아이가 성장한 후에는 자신이 선택한 경로에 대해 회의감과 허무함을 느끼기도 함. 자녀가 엄마의 경제활동 중단에 부정적 반응을 보이면, 정체성 혼란과 심리적 상실감이 심화함

❑ 정책적 제안과 개선 필요성

- ❍ 여성 참가자와 기관종사자의 공통된 의견은 일·가정양립을 위한 돌봄 지원이 가장 필요하다는 것임
- ❍ 경력 단절 위기를 넘긴 여성들은 가족의 지원(예: 친정어머니, 시어머니)과 직장의 유연한 근무제도가 큰 도움이 되었다고 강조했음. 유연근무제, 재택근무, 탄력근무제 등은 일·가정 양립을 가능하게 하는 중요한 요소로 작용했음. 일·가정양립을 가능케 하기 위해서는 유연근무제, 재택근무, 탄력적 근무제가 활성화될 필요가 있음. 특히, 초등학교 저학년 시기까지는 등·하원 시간을 맞출 수 있는 유연근무가 절실히 필요하며, 급여가 줄어도 이런 제도를 활용하고 싶다는 의견이 많았음
- ❍ 다만, 장시간 근무와 경직된 근로문화로 인해 유연근무제 활용이 현실적으로 어렵다는 문제도 지적되어 유연근무를 활성화할 수 있는 제도적 장치와 인식 개선이 필요함

- ❍ 직장 내 보육 시설과 24시간 운영 어린이집의 필요성이 강조되었음. 직장 내 보육 시설은 출근 후 안심하고 일할 수 있는 환경을 제공하며, 야간 근무나 자영업자 등 다양한 근무 형태를 지원하기 위해 24시간 보육 시설이 필요함. 그러나 현재 대전 보육 시설의 접근성이 부족해 개선이 필요하다는 지적이 있었음
- ❍ 육아휴직을 공식화하고, 대체인력 수급을 원활히 지원하여야 할 것임. 정부 차원에서 대체인력을 확보하고 지원하는 시스템을 구축하여, 육아휴직을 사용하는 직원들이 부담을 느끼지 않도록 해야 할 것임. 육아휴직 사용에 따른 승진 누락과 평가 불이익을 해결해야 함. 육아휴직 사용을 의무화하거나, 사용하지 않을 경우, 회사에 페널티를 부과하는 방식으로 제도 활용을 장려하는 방안도 고려할 수 있음
- ❍ 경력 단절 여성에게 적합한 일자리를 연계하는 구직 지원 시스템이 필요함. 접근성이 좋고 다양한 일자리 정보를 한눈에 볼 수 있는 플랫폼이 제안되었으며, 특히 경력직 채용 활성화를 위한 대전 지역 경력 단절 여성 대상 취업박람회에 대한 욕구가 발견되었음
- ❍ 일·가정양립 제도가 확대되고 있음에도 자유롭게 사용할 수 없는 문화가 있어 개선이 필요함. 일·가정양립 제도를 활용하지 못한 회사 내 구성원의 불만을 해소하기 위해, 모든 직원에게 유인책을 제공하는 방안을 고려할 수 있음
- ❍ 현재 일·가정양립 정책은 임금근로자 중심으로 운영되고 있어, 자영업자나 프리랜서와 같은 비임금근로자를 위한 지원이 필요함. 예를 들어, 출산과 육아 기간 월세 지원이나 대출 상환 유예와 같은 제도가 마련되면 비임금근로자의 육아 부담이 경감될 수 있다는 의견이 제시되었음
- ❍ 여성 취업 관련 기관종사자들은 이 외에도 가족친화기업으로 선정된 기업 지원이 환경 개선비와 홍보 지원에 그치고 있어 여성 고용 창출 효과가 미흡하다고 지적하면서 실질적 유인책을 제공할 것과 단기성과 중심에서 벗어나 경력 단절 이후 재취업 시 장기 근속자에 대한 지원 정책이 필요하다고 보았음

제2절 제언

1. 여성의 경제활동 유지(경력 단절 예방) 지원 강화

1) 모성보호와 일·가정 양립 지원 강화

❑ 모성보호와 일·가정 양립을 위해 다양한 제도가 시행되고 있지만, 여전히 제도에 대한 인지도나 도입 비율이 낮고, 활용하는데 한계점이 있어 개선이 필요함

○ 육아휴직 사용에 관한 연구(곽은혜·김민희, 2023)에서는 육아휴직 제도가 여성의 노동시장 이탈 가능성 및 경력 단절 기간을 줄일 수 있다는 점에서 긍정적인 영향을 미치지만, 좀 더 개선하기 위해서는 남성 육아휴직 사용과 육아휴직 급여 확대, 육아휴직의 균형적 확대, 육아휴직에 대한 인식 및 문화 개선, 육아휴직 사용의 유연성 확대 등을 제안하고 있음

○ 즉, 남성 육아휴직 사용 장려를 위해 육아휴직 급여의 확대, 소규모 기업 근로자의 육아휴직 사용 지원, 기업 내 육아휴직 사용자에 대한 부정적 인식의 개선, 육아휴직과 육아기 근로 시간 단축제도를 유연하게 사용하는 방안 등이 필요함

○ 아울러 모성보호와 일·가정 양립을 위한 제도를 근로자와 사업주에게 다양한 방법으로 안내, 홍보하여 사업주 지원 제도를 활성화하고, 이를 통해 근로자 지원 제도도 적극적으로 이용할 수 있도록 하여야 함

❑ 실태조사에서 경력 단절 당시 일자리에서 모성보호제도가 미흡한 비율이 높고, 사용 가능 대상이지만 조직 분위기상 사용하지 못하는 사례가 많음. 이에 따라 사용자 중 상당수는 복귀하지 않는 것으로 나타나 개선이 필요함

○ 경력 단절 당시 일자리(사업체)에서 모성보호제도가 전혀 없었다와 모른다를 합산하면 절반 정도가 모성보호제도가 없었던 것으로 판단됨. 또한, 육아휴직의 경우, 사용 가능 대상자 중 2/3 정도는 사용하지 않은 것으로 나타남. 육아휴직을 사용

하지 않은 경우, 그 이유는 조직 분위기상 신청하지 않는 것이 관례이기에 가장 높음. 또한, 육아휴직 사용자 10명 중 4명 정도는 해당 직장에 복귀하지 않은 것으로 나타남

❑ 현재 일자리에서도 모성보호제도는 여전히 낮은 비율은 보이고 있고, 인지도도 낮게 나타남. 이에 모성보호제도에 대한 적극적인 도입, 안내, 그리고 활용할 수 있도록 지원할 필요가 있음

- ❍ 현재 일자리(사업체)의 모성보호제도 중 출산 전후 휴가를 제외하고, 육아휴직, 배우자 출산휴가, 임신기 근로 시간 단축제, 난임 치료 휴가 등의 제도 도입은 절반 정도에 못미치는 것으로 나타남
- ❍ 모성보호제도 중 없다는 응답이 높은 제도는 육아기 근로 시간 단축제, 난임 치료 휴가, 임신기 근로 시간 단축제 등임
- ❍ 모성보호제도의 존재 여부를 모른다는 응답은 난임 치료 휴가, 유산·사산 휴가, 육아기 근로 시간 단축제, 배우자 출산휴가, 임신기 근로 시간 단축제 등이 높음
- ❍ 현재 일자리(사업체)에서 모성보호제도 사용 경험이 높은 제도는 출산 전후 휴가, 육아휴직, 임신기 근로 시간 단축제, 유산·사산 휴가 등의 순임

❑ 여성의 경력 유지, 경력 단절 예방을 위한 정책 인식도에서도 모성보호제도는 여성에게 매우 중요한 정책으로 나타남

- ❍ 여성의 경력 유지를 위해 필요한 일자리 환경은 육아휴직을 사용할 수 있는 조직문화 조성이 높게 나타났고, 일하는 여성의 경력 단절 예방을 위한 제도는 출산 전후 휴가, 육아휴직, 육아기 근로 시간 단축제, 대체인력 활용 제도 등의 순으로 나타나, 모성보호제도의 필요성이 높게 나타남
- ❍ 중앙정부의 여성 경제활동 촉진과 경력 단절 예방 정책 중 가장 필요한 과제는 출산·육아기 근로자 지원(모성보호제도, 대체인력 지원 등) 강화임

2) 일·생활 균형을 위한 유연근무제도 지원 강화

❑ 유연근무제도는 근로자와 사용자가 근로 시간이나 근로 장소 등을 선택·조정하여 일과 생활을 조화롭게 하는 근무 방식으로, 특히 임신, 출산, 육아 등과 일을 병행해야 하는 근로자에게 매우 필요함

○ 기혼 여성의 노동시장 참여와 경력에 관한 연구(최세림 등, 2023)에서는 배우자의 소득 변화보다 자녀 유무가 여성의 노동 공급에 더 큰 영향을 미치는 것으로 분석됨. 기혼 여성은 노동시장 참여와 경력 축적을 선택하거나 희망하지만, 가장 큰 걸림돌은 여전히 자녀 출산과 어린 자녀의 존재(~초등 자녀)임. 이를 해결하기 위한 대안으로 유연근무제도의 활성화, 특히 최소한 유자녀 여성과 남성으로 제한하여 가능한 범위에서 최대한 유연근무 활용을 장려하고 보편화를 추진하는 것임

○ 또한, 가임기 여성의 강한 일 선호를 고려하면, 현재의 육아기 근로 시간 단축 제도 확대 추진에 더해 보충적으로 다양한 유연근무 제도의 활성화 추진이 필요함. 아울러 고용장려금 지원 대상인 유연근무 활성화 정책과 개별 혹은 추가 유형으로 양육기 근로자를 위한 유연근무제 도입 장려금의 신설을 제안하고 있음

○ 유연근무제의 노동시장 이행 효과(김기홍, 2024)에서 팬데믹 기간 유연 근무제 운영 사업장에서 일한 근로자의 취업 유지율과 근속률이 특히 여성에게 높았음. 유연근무제의 확산은 노동시장의 성별 격차 해소에 기여하고, 다른 일·가정 양립 지원제도와 상호보완적으로 작동할 때 저출산 대책으로서 유효할 것으로 제시함

❑ 유연근무제도는 노사 간, 근로자 간의 충분한 소통과 합의를 통해 추진해야 하므로, 유연근무 설계·도입을 위한 노력, 사업주 지원제도의 적극적 이용이 필요함

○ 유연근무제도는 노사 간의 합의도 필요하지만, 유연근무제도에 따른 근로자 간의 협의·조정도 필요하여 유연근무 설계·도입을 충분히 검토하여야 함

○ 사업주 지원제도인 유연근무 장려금, 워라벨일자리 장려금(소정근로시간 단축 지원, 실근로시간 단축 지원), 일·생활 균형 인프라 구축비 지원, 일터혁신 컨설팅 등을 적극 활용할 필요가 있음

❑ 실태조사에서도 여성의 경력 단절의 중요한 요인은 임신, 출산, 육아이며, 경력 단절을 예방하여 경제활동을 지속할 수 있도록 다양한 유연근무제도의 도입과 확대가 필요한 것으로 나타남

○ 경력 단절 당시 일자리(사업체)에서 유연근무제도가 전혀 없었다와 모른다를 합산하면 응답자 10명 중 6명 이상의 사업체는 유연근무제도가 없었던 것으로 판단됨

○ 현재 일자리(사업체)의 유연근무제도는 시간선택제, 시차 출퇴근제, 탄력근무제, 재택·원격 근무 등이 1/4~1/5 정도만 존재함

○ 여성의 경력 유지를 위해 필요한 일자리 환경은 유연근무제 도입과 확대(1순위), 유연근무제 도입과 확대(2순위)로 나타나, 유연근무제 도입과 확대를 매우 중요하게 인식하고 있음

○ 초점집단면접에서도 여성 참가자들의 경제활동 참여 지원을 위한 정책 제안으로 가장 많이 언급된 것은 유연근무제도임. 유연근무제도는 출퇴근 시간을 조정해 육아 스트레스를 줄이고, 아이와 더 여유롭게 시간을 보낼 수 있게 한다는 점에서 긍정적으로 평가됨. 아울러 경력 단절 여성이 선호하는 일자리는 유연근무제도가 잘 되어 있는 일자리로 나타남

3) 가족(여성) 친화와 일·생활 균형 조직문화 조성

❑ 모성보호제도나 유연근무제도 등의 도입과 활용을 위해서는 기업의 대표자를 비롯하여 근로자의 이해와 협의, 조정 등이 필요하며, 일과 생활의 균형 잡힌 삶을 추구하는 것이 하나의 조직문화로 자리 잡도록 노력하여야 함

○ 기업 내에서 육아휴직 사용자에 대한 부정적 인식이 존재하고, 암묵적으로 부정적 평가가 이루어진다면 더 많은 사람이 육아휴직을 피하게 됨. 이는 제도의 마련과 더불어 인식과 문화의 개선이 육아휴직 사용의 실효성을 높이는 데 중요한 요인임(곽은혜·김민희, 2023)

○ 현재 부모의 돌봄 역할을 강조하는 정책 방향에서 일하는 모든 사람의 일·생활 균

형으로 정책 방향성을 설계하는 방향에서 정책 패러다임 전환(유은경 등, 2022)을 통해 모든 구성원이 공감하는 조직문화 조성이 필요함

- ❍ 중앙정부에서는 가족친화인증기업과 일·생활 균형 우수기업을 선정하여 지원하고 있으며, 대전광역시는 여성친화인증기업을 선정하여 지원하고 있음. 이러한 기업으로 인증받는 것은 조직 내에 근로자를 위한 다양한 제도가 존재하고 이용하는 것이고, 조직 내에 일·생활 균형을 위한 조직문화 조성이 이루어지는 것이므로 다양한 기업이 적극 참여할 수 있도록 지원할 필요가 있음

❑ 실태조사에서도 경력 단절 당시 일자리나 현재 일자리의 조직문화는 대체로 부정적인 요소가 높은 것으로 나타나, 조직문화의 변화가 필요하다는 것을 알 수 있음

- ❍ 일을 그만둘 당시 일자리의 조직문화는 여성들은 결혼이나 임신을 하면 계속 다니기 어려운 분위기, 여성들이 아이를 키우면서 직장생활을 할 수 없는 분위기, 장시간 근로를 하는 것이 좋은 평가를 받을 수 있는 분위기, 휴가를 자유롭게 사용하기 어려운 분위기였던 것으로 나타남
- ❍ 현재 일자리의 조직문화는 과거 일자리보다는 개선되었지만, 여전히 여성들은 결혼이나 임신을 하면 계속 다니기 어려운 분위기, 여성들이 아이를 키우면서 직장생활을 할 수 없는 분위기, 장시간 근로를 하는 것이 좋은 평가를 받을 수 있는 분위기, 휴가를 자유롭게 사용하기 어려운 분위기가 존재함

❑ 여성의 경력 유지를 위한 일자리 환경에서도 조직문화 개선이 필요함을 중요하게 인식하고 있음

- ❍ 여성의 경력 유지를 위해 필요한 일자리 환경에서도 장시간 일하는 문화 개선과 육아휴직을 사용할 수 있는 조직문화 조성 등 조직문화 개선이 높게 나타남
- ❍ 여성의 경제활동을 지속에 영향을 미치는 근로환경 요인 중 직장 내 성평등 직장문화가 영향을 미친다는 응답이 높게 나타남

○ 대전광역시의 여성 경제활동 촉진과 경력 단절 예방 정책 중 가장 필요한 과제 중에는 여성 친화 기업 선정 및 지원(여성 친화 기업 선정, 협약, 홍보 등), 직장 내 성평등 조직문화 조성에 대한 인식 등이 높게 나타남

4) 보육지원과 초등학생 돌봄 체계 강화

❑ 중앙정부와 대전광역시는 지속해서 돌봄 지원 체계 강화를 위해 노력하고 있으나, 여전히 이에 대한 욕구는 충분하게 충족되지 못하고 있어, 여성의 경제활동 참여와 유지에 영향을 미치고 있음

○ 모성보호제도, 유연근무제도, 보육과 돌봄서비스 등이 존재하지만, 이러한 제도나 서비스가 모든 부모나 근로자에게 유효한 제도가 아니기 때문에, 결국 기본적인 돌봄 인프라가 일과 양육을 이어가게 해주는 지지대 이기 때문에 양적, 질적으로 부족한 돌봄 인프라(특히, 초등 돌봄 인프라) 개선이 시급함(최세림 등, 2023)

○ 대전광역시도 보육의 공공성 강화를 위해 국공립어린이집 확충, 다함께돌봄원스톱 통합지원센터 운영, 유치원과 초등학교 돌봄교실 지원, 아이돌보미 확충, 공동육아 나눔터 운영 등을 하고 있으나, 좀 더 적극적인 지원이 필요함. 특히, 직장 내 보육 시설이나 24시간 어린이집 등의 보육 지원의 노력이 필요함

❑ 실태조사에서 여성의 경제활동 참여 활성화와 경력 단절 예방을 위해서는 자녀의 보육과 초등학생 돌봄에 대한 적극적인 지원이 필요한 것으로 나타남

○ 현재 취업 여성 중 경력 단절 위험이 있었으나, 이를 극복할 수 있었던 이유 중 하나는 아이를 믿고 맡길 수 있는 좋은 보육 시설을 이용할 수 있어서임

○ 여성의 경력 유지를 위해 필요한 일자리 환경으로는 믿고 맡길 수 있는 보육 시설 확충이 높게 나타남

○ 또한, 대전광역시의 여성 경제활동 촉진과 경력 단절 예방 정책 중 가장 필요한 과제는 보육의 공공성 강화(국공립어린이집 확충, 다함께 돌봄 원스톱 통합지원센터

운영 등), 아이돌보미 확충 등을 통해 서비스 공급 확대(시간제 돌봄서비스, 영아 종일제 돌봄서비스 등), 초등학생 돌봄 확대(유치원, 초등학생 돌봄 확대 등) 등임

○ 초점집단면접에서도 직장 내 보육 시설, 24시간 어린이집 등의 보육 지원이 경제활동 참여에 도움이 되는 것으로 나타남

5) 취업 여성 경력 변경·유지 강화

❑ 현재 경제활동 참여 여성은 전통적인 경력 단절 이유인 결혼, 임신·출산, 육아, 자녀 교육, 가족구성원의 돌봄 등의 이유 이외에 다양한 이유로 스스로 경력을 변경하고자 하기에, 이에 대한 적극적인 지원이 필요함

○ 즉, 여전히 결혼, 임신·출산, 육아, 자녀 교육, 가족구성원의 돌봄은 경력 단절의 주요 요인이지만, 경제활동 참여는 결혼 여부와 자녀 여부와 관계없이 모든 여성에게 중요한 것임. 또한, 경제활동 참여는 경제적인 목적 이외에도 본인의 다양한 욕구를 충족하는 수단이기도 함

○ 따라서, 다양한 이유로 경력을 단절하거나, 변경하고자 하는 경제활동 참여 여성에게 이를 실현할 수 있도록 지원하는 것이 개인 삶의 질을 향상하는데 도움이 될 것임. 이직이나 전직을 위해 필요한 것을 적극 발굴하고 지원하여 본인의 적성과 능력에 맞는 일자리를 찾을 수 있도록 지원할 필요가 있음

○ 이를 위해 재직 여성을 위한 다양한 교육과정을 개발하여 시행하고, 이직이나 전직을 위한 상담, 경력관리 등을 지원할 필요가 있음. 또한, 재직 중인 점을 고려하여 관련 사업이나 서비스의 시행 시 주말에 시행하는 방안, 온라인으로 시행하는 방안 등을 고려해야 함

❑ 실태조사에서 현재 취업 중인 여성의 1/4 정도는 사직 의향이 있으며, 사직 의향이 다양하게 나타나, 경력 유지 또는 이직(전직)을 위한 지원이 필요한 것을 알 수 있음

○ 현재 취업 여성 중 1/4 정도는 향후 1년 이내에 현재 일자리를 그만둘 의향이 있으며, 특히, 25~34세의 사직 의향이 다른 나이대보다 높은 것으로 나타남

○ 사직 이유는 결혼, 임신·출산, 육아, 자녀 교육, 가족구성원의 돌봄보다 근로조건이나 그 밖의 다른 사유가 더 높은 것으로 나타남. 근로조건의 사직 이유는 낮은 임금과 고용 형태의 불안정이, 그 밖의 다른 이유의 사직 이유는 나의 경력개발 및 경력 목표에 맞지 않아서가 가장 많음

2. 여성의 경제활동 촉진(취업, 재취업, 창업 등) 강화

1) 양질의 시간제 일자리 확대

❑ 시간제 일자리가 나쁜 일자리라는 인식도 존재하지만, 양질의 시간제 일자리 창출을 통해 새롭게 일자리를 원하거나, 경력의 유지 또는 다양한 일자리에 대한 욕구를 충족할 수 있는 좋은 대안이 되는 시간제 일자리 확대가 필요함

○ 시간제 일자리의 특성상 임금과 고용 안정성이 낮은 경우가 많아, 좋은 일자리라고 할 수는 없지만, 일과 육아·돌봄을 병행하는 경우가 많은 여성에게는 시간제 일자리에 대한 욕구가 높을 수밖에 없음

○ 또한, 최근에는 일·생활 양립에 대한 욕구가 높아지면서, 일 못지않게 개인의 삶을 중시하여 시간을 자유롭게 사용하고자 시간제 일자리를 요구하는 비중도 높음

○ 따라서 일과 육아·돌봄, 일·생활 양립을 위해 시간제 일자리를 확대하되, 양질의 일자리 확보를 위해 공공기관에서 먼저 다양한 양질의 시간제 일자리를 창출하는 노력이 필요함

○ 특히, 대전광역시는 관련 공공기관에서 일할 경우, 대전형 생활임금을 지급하므로 최저임금 이상의 임금을 보장할 수 있음. 또한, 정규직이 가능한 일자리나 고용 안정성이 높은 일자리를 공공기관에서 먼저 창출할 필요가 있음

❑ 실태조사에서 경력 단절 당시 일자리와 현재 일자리에서 시간제 일자리가 상당수를 차지하고 있음. 시간제 일자리 선택 이유는 육아 및 가사, 자녀 돌봄 교육으로 나타나, 이러한 욕구를 고려한 시간제 일자리의 확대가 필요함

○ 경력 단절 당시 일자리의 근무시간 유형 중 시간제가 1/5 정도이며, 시간제 일자리를 선택한 이유는 육아 및 가사, 자녀 돌봄교육, 시간을 자유롭게 사용하고 싶어서임. 현재 취업 여성의 근무시간 유형과 시간제 일자리 선택 이유도 유사한 경향을 보이고 있음

○ 현재 비취업 여성 중 향후 취업 시 희망하는 근무시간 유형은 응답자 3명 중 1명 정도가 시간제로 나타남. 특히, 35~44세와 45~54세의 응답자 절반 정도가 시간제 일자리를 원함. 시간제 일자리를 원하는 이유는 시간을 자유롭게 활용하고 싶어서 육아 및 가사, 자녀 돌봄교육 등임

○ 성공적인 취업과 창업을 위해 적극적으로 추진해 주기를 바라는 정책의 우선순위에서 양질의 시간제 일자리 확대가 중요한 욕구로 나타남

2) 직업교육훈련 기회 확대

❑ 직업교육훈련을 원하는 여성에게 직업훈련 참여 방식의 다양화와 유연화, 욕구에 기반한 직업교육훈련 과정을 개발하여 참여 기회를 확대해야 함

❑ 경력 단절 여성은 직업교육훈련을 통해 자격증 취득, 새로운 기술이나 일을 익혀서 직종을 바꾸면서, 대부분 취업에 도움이 된 것으로 나타나, 직업교육훈련을 확대할 필요가 있음

○ 경력 단절 경험이 있는 여성 중 경력 단절 이후 일자리를 얻기 위해 직업교육훈련을 받은 경험이 있는 경우는 1/4 정도임. 직업교육훈련을 받은 이유는 자격증 취득, 새로운 기술이나 일을 익혀서 직종을 바꾸려고 등임. 또한, 직업교육훈련 경험자 3명 중 2명 정도는 직업교육훈련이 취업에 도움이 된 것으로 나타남

❑ 향후 취업이 필요한 여성의 직업교육훈련에 대한 욕구를 고려하여 교육과정 개발, 교육훈련기관 지원을 확대해야 함

○ 현재 비취업 여성 10명 중 7명 정도는 향후 직업교육훈련을 받을 의향이 있으며, 그 이유는 새로운 기술이나 일을 익혀서 직종 변경과 자격증을 취득하려고 등임

○ 희망하는 직업교육훈련은 경영·회계·사무, 관리직, 보건·의료, 문화·예술·디자인·방송, 미용·숙박·여행·오락·스포츠, 음식 서비스, 사회복지 및 종교, 교육 및 자연과학·사회과학 연구 등 다양한 것으로 나타나, 직업교육훈련 과정 개발 시 고려해야 함

○ 직업교육훈련을 받고 싶은 기관은 여성인력개발센터·여성회관(여성가족원), 민간기관(학원 등), 대학 내 평생교육기관, 대학 내 자격증 수여 기관, 여성새로일하기센터(새일센터) 등으로 나타나, 이러한 기관에 대한 적극적인 지원이 필요함

❑ 직업교육훈련을 받고 싶지만, 이를 방해하는 요인이 공통으로 나타나, 이러한 요인을 제거하여 직업교육훈련에 참여할 수 있는 기회를 보장해야 함

○ 직업교육훈련을 받은 경험이 없는 응답자는 그 이유로 직업교육훈련을 받을 시간적 여유가 없어서, 직업교육훈련 과정에 대한 정보가 부족해서, 원하는 직종에 해당하는 직업교육훈련이 없어서 등으로 나타남. 또한, 향후 직업교육훈련을 받고 싶지 않은 이유도 직업교육 훈련을 받을 시간적 여유가 없어서, 원하는 직종에 해당하는 직업교육 훈련이 없어서 등임

○ 따라서 직업교육훈련을 받을 수 있도록 돌봄 부담 완화를 통해 시간을 확보하도록 하고, 아이돌보미 및 보육 지원 서비스, 교육훈련기관에 돌봄시스템(서비스)을 마련할 필요가 있음. 또한, 직업교육훈련 과정에 대한 다양하고 적극적인 홍보와 필요로 하는 다양한 직종의 직업교육훈련 과정을 개발하여야 함

○ 또한, 직업교육훈련 참여 방식도 집합 과정, 온라인 과정 등 다양하게 바뀌었지만, 온라인 과정의 확대나 주말 교육 등을 적극 추진할 필요가 있음

3) 창업 지원 강화

❑ 창업은 취업과 달리 창업자금이 필요할 수 있고, 창업 후 실패할 경우, 개인에게 경제적인 위험이 발생할 가능성이 있어, 창업을 준비하는 단계부터 창업 후 안정화될 때까지 세밀하고 철저한 지원이 필요함

- ❍ 대전광역시는 창업지원과 관련하여 여성가족청소년과, 창업진흥과, 기업지원정책과 등에서 관련 사업을 수행하고 있으나, 여성 창업 활성화를 위해서는 연계 협력을 강화하여 예비 창업자 창업 상담부터 창업 교육, 자금조달, 공간지원, 컨설팅, 판로 촉진, 홍보 등의 지원이 유기적으로 이루어져야 함
- ❍ 대전광역시는 경제활동촉진 기본계획과 연차별 시행계획에서 중앙정부의 중점과제인 여성 창업 지원 서비스 강화, 다양한 형태의 일자리 지원, 사회적경제 분야의 여성 지원 강화 등의 적극적인 이행과 신규 사업 개발이 필요함

❑ 실태조사에서 여성의 상당수는 비임금근로자이며, 현재 취업 여성과 현재 비취업 여성 모두에서 창업 욕구가 있음. 또한, 다양한 업종에서 창업할 의사가 있음. 여성의 창업 욕구와 다양한 일자리 창출을 위해 창업지원 강화가 필요함

- ❍ 경력 단절 당시 일자리에서 여성의 지위는 1/4 정도는 비임금근로자이고, 현재 일자리에서도 1/5 정도가 비임금근로자임
- ❍ 현재 취업 여성 중 사직 이후 활동 계획으로 창업의 의견이 존재하고, 특히, 35~44세가 창업 계획이 상대적으로 높음
- ❍ 현재 비취업 상태인 여성 중 향후 1~2년 이내에 창업이나 프리랜서로 일할 계획이라는 응답도 상당히 존재함. 창업 의사와 프리랜서는 35~44세가 상대적으로 높음
- ❍ 창업한다면, 희망하는 업종은 예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업, 교육 서비스업, 숙박 및 음식점업, 도매 및 소매업, 전문, 과학 및 기술서비스업, 보건업 및 사회복지서비스업 등으로 다양함
- ❍ 취업 대신 창업이나 프리랜서를 하려는 주된 이유는 시간을 자유롭게 활용하고 싶어서, 일과 가정을 양립하고 싶어서, 나이에 구애받지 않아서 등의 순임

○ 초점집단면접에서도 경력 단절 여성이 선호하는 일자리 중 시간제 일자리와 함께 창업을 선호하기도 하는 것으로 나타남

4) 취업·창업 지원 기관 역할 강화

❑ 여성의 경제활동으로의 진입, 경력 단절 여성의 재취업과 창업 등의 여성 경제활동 참여 활성화를 위해서는 관련 지원 기관의 역할을 강화할 필요가 있음

○ 특히, 지역사회 내의 중요한 기관인 여성새로일하기센터와 여성인력개발센터의 역할 강화를 통해 여성의 경제활동 촉진과 경력 단절 예방을 적극 수행할 수 있도록 지원해야 함. 이를 통해 지역별 일자리 특성에 맞는 직업교육훈련 과정 개발, 취업 지원 개발, 나이별 지원 기관 이용을 활성화할 수 있어야 함

❑ 실태조사에서 여성의 경제활동 관련 취·창업 지원 기관의 이용 경험과 도움, 중앙정부와 대전광역시 사업에 대한 인식 등에서 취·창업 지원 기관의 역할 강화가 필요한 것을 알 수 있음

○ 경력 단절 이후 일자리를 얻기 위해 취·창업 지원 기관에 등록한 경험은 절반 정도이며, 등록 기관은 워크넷, 고용센터 또는 고용복지플러스센터, 민간 취업 포털 사이트, 여성인력개발센터, 여성새로일하기센터 등임

○ 취·창업 지원 기관에서 상담을 통해 지원받은 서비스 중 가장 도움이 된 부분은 다양한 구인처 정보 제공, 직업교육훈련 소개와 훈련기관 알선, 본인의 직업 선호와 능력 확인 등임. 취업 지원 서비스 중 도움이 된 부분은 고용센터나 여성새로일하기센터의 상담사에 의한 취업 지원 서비스임

○ 여성 일자리 사업이 여성의 경제활동 참여율을 높이는 데, 여성 일자리 지원 기관과 여성 취·창업 지원 사업 및 프로그램이 도움이 되는 것으로 인식함

○ 중앙정부의 여성 경제활동 촉진과 경력 단절 예방 정책과제 중 여성의 취업 지원 강화(새일센터 전문화, 사례관리, 취업 지원 프로그램 개선 등)를 중요하게 인식함

○ 또한, 대전광역시의 여성 경제활동 촉진과 경력 단절 예방 정책 중 새일센터를 통한 경력 단절 예방 서비스 지원 확대(여성 고용유지 지원, 직장문화개선 지원, 경력 단절 예방 인식개선 등)를 중요하게 인식하고 있음

3. 대전광역시의 역할 강화

1) 대전광역시 일자리 전담 부서·기관 간 협력체계 강화

❑ 경제활동 참여를 원하는 시민의 한 사람인 여성은 관련 정책 추진을 중앙정부나 지방정부의 어느 부서에서 추진하는 것이 중요하지 않음. 여성에게 실제 일자리를 구하고 유지하고, 양질의 일자리에서 지속해서 일하는 데에 도움이 될 수 있도록 대전광역시의 협력체계 강화가 필요함

○ 여성의 경제활동 정책은 중앙정부는 여성가족부와 고용노동부 중심으로, 대전광역시는 교육정책전략국과 기업지원국, 경제국을 중심으로 수립·시행하고 있음

○ 대전광역시는 여성의 경제활동 촉진과 경력 단절 예방의 계획과 시행은 교육정책전략국 여성가족청소년과가 주무 부서이나, 기업지원국(기업지원정책과, 창업진흥과)과 경제국(일자리경제정책과, 소상공정책과)의 사업이 매우 연관성이 높거나 영향력이 큰 것으로 판단됨

○ 법률과 조례에 따라 여성가족청소년과에서 관련 계획을 수립하고 시행하나, 매우 연관성이 높은 기업지원국과 경제국 사업의 상당수가 시행계획에 포함되지 않았거나, 여성 경제활동 참여를 위한 신규 사업 개발 노력이 부족한 것으로 보임

○ 필요하다면, 현재 주무 부서인 여성가족청소년과의 역할을 강화하고, 추가 인력과 예산 투입을 통해 여성 경제활동 참여 활성화를 위해 노력하여야 함. 아울러 전략적으로 필요하다면, 여성 경제활동 활성화에 가장 적합한 부서로 주무 부서를 변경하는 것도 검토가 필요함

2) 일·생활 균형 지원 사업 활성화

❑ 대전광역시는 양성평등, 일·생활 균형, 가족친화 사회환경 조성 및 지원, 여성친화도시 조성 및 지원 등과 관련된 조례를 제정·시행하고 있으나, 각 조례에서 달성하고자 하는 목적을 위해 통합적인 노력이 필요함

○ 「대전광역시 양성평등 기본조례」, 「대전광역시 일·생활 균형 지원 조례」, 「대전광역시 가족친화 사회환경 조성 및 지원에 관한 조례」, 「대전광역시 여성친화도시 조성 및 지원 조례」 등은 여성의 경제활동과 그에 따른 여러 사회현상에 대한 문제나 어려움을 해소하기 위한 지원 정책을 수립·추진할 수 있는 규정을 마련하고 있음

○ 이에 여성의 경제활동 참여를 활성화하기 위해서는 양성이 평등하고, 일·생활 균형을 이루며, 가족 친화적이고, 여성 친화적인 환경을 만드는 것이 중요하기에 이를 통합적으로 지원할 수 있는 체계 마련이 필요함. 즉, 여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방은 부모의 돌봄 역할을 강조하는 정책 방향에서 일하는 모든 사람의 일·생활 균형으로 정책 방향성을 설계하는 방향에서 정책 패러다임의 전환이 필요함(유은경 등, 2022)

○ 따라서, 다양한 형태의 개인과 가족이 일과 생활을 균형 있고 조화롭게 병행해 나가기 위한 정책에 대해 통합적으로 지원할 수 있는 일·생활 균형 사회환경 조성과 지원 사업을 효율적으로 추진할 지원 기관을 설치·운영할 필요가 있음

❑ 일·생활 균형을 위한 지원 기관은 별도의 기관 형태만이 아니라, 관련 기관에서 일·생활 균형 지원 사업을 추진할 수 있도록 지원하는 방안도 검토가 필요함

○ 타 시도에서는 일·생활 균형 지원을 위한 기관을 설치·운영하고 있음. 서울시는 서울시직장맘지원센터를 동부권, 서남권, 서북권 등의 권역으로 나누어 운영하고 있음. 이외에도 부산광역시일생활균형지원센터, 대구일생활균형지원센터, 광주광역시 일·가정양립지원본부(직장맘지원센터), 전남일·생활균형지원센터, 제주가족친화지원센터, 세종시직장맘지원센터 등을 설치·운영하고 있음

○ 타 시도에서 운영하는 사례를 벤치마킹하여 대전광역시에도 센터 또는 관련 기관을 지정하여, 일·생활 양립 지원사업을 추진할 필요가 있음

❑ 실태조사에서 일·생활 양립 수준은 높지 않았으며, 창업이나 프리랜서를 선호하는 이유와 경력 단절 위험 극복 요인 중 하나는 일·가정 양립이 중요한 것으로 나타나, 일·생활 균형 지원 사업을 활성화해야 함

○ 경력 단절 당시, 절반 정도는 배우자의 야근 및 주말 근무, 출장 등이 잦았다고 나타남. 또한, 현재 배우자의 지원은 절반 정도는 배우자의 야근 및 주말 근무, 출장 등이 많아, 일·생활 양립이 어려운 것으로 나타남

○ 취업 대신 창업이나 프리랜서(플랫폼 일자리 포함)를 하려는 주된 이유 중 하나는 일과 가정을 양립하고 싶어서임

○ 경력 단절의 위험이 있었으나, 이를 극복할 수 있었던 가장 중요한 요인 중 하나는 일과 생활을 양립할 수 있는 직장 문화로 나타남

○ 초점집단면접에서도 여성 참가자와 기관종사자의 공통된 의견은 일·가정양립을 위한 돌봄 지원이 가장 필요한 것으로 나타남

3) 가족친화기업·여성친화기업 등 지원 사업 대전광역시 지원 확대

❑ 여성 경제활동 활성화에 영향을 미치는 가족친화기업이나 여성친화기업의 지원을 위해 대전광역시 자체 인센티브를 개발·지원할 필요가 있음

○ 2024년 가족친화인증기업·기관 대상 제공 인센티브 자료에 따르면, 여성가족부 및 한국건강가정진흥원 지원 서비스, 중소기업, 대기업, 공공기관, 인증기업 근로자와 가족을 위한 인센티브에서 타 시도에 비하여 대전광역시의 인센티브가 매우 한정적임. 이에 타 시도의 인센티브 중 대전광역시에서 도입이 가능한 것을 적극 검토하여 시행할 필요가 있음

○ 또한, 대전광역시 자체 사업으로 대전광역시 여성친화기업 인증 협약 사업을 추진하고 있으나, 인증기업에 대한 유인책이 부족하여, 실제 여성의 경제활동 참여와 경력 유지를 위한 효과가 미흡한 실정으로 지적되고 있어 개선이 필요함

❑ 실태조사에서 가족 친화 인증 제도와 여성 친화 기업 선정 및 지원이 중요한 과제로 인식하고 있어, 대전광역시의 지원을 확대할 필요가 있음

○ 중앙정부나 대전광역시의 정책 중 중요한 과제는 일·생활 균형 제도 정착을 위한 기업 지원(가족 친화 인증 제도 강화 등)과 여성 친화 기업 선정 및 지원(여성 친화 기업 선정, 협약, 홍보 등)이 중요하다고 인식하고 있음

○ 초점집단면접에서도 여성 친화 기업 선정 및 지원이 여성 고용 창출 지원의 효과가 약하고, 여성 친화 기업으로 선정된 이후에도 유인책이 미흡한 것으로 나타남

4) 관련 계획과의 연계 강화와 주기적인 실태조사 필요

❑ 여성의 경제활동 촉진과 경력 단절 예방을 위한 다양한 관련 계획과의 연계성 강화를 통해 시너지 효과를 낼 수 있도록 하여야 함

○ 우선, 대전광역시는 중앙정부의 「제3차 경력단절여성 등의 경제활동촉진 기본계획」에 따라 연차별 시행계획을 수립하여 추진하고 있지만, 중앙정부의 5대 영역, 13개 중점과제, 102개 세부 과제와 연계된 대전광역시의 시행계획이 미흡한 영역이 존재함. 따라서 영역과 중점과제별 미흡한 영역에 대한 보완이 필요함. 이러한 보완 과정에서 앞에서 기술하였듯이 대전광역시 일자리 전담 부서·기관 간 협력체계가 강화될 때 더 효과적으로 추진될 수 있을 것으로 판단됨

○ 여성 경제활동과 관련성이 있는 다양한 조례에서 해당 조례의 목적 달성을 위한 기본계획 수립을 제안하고 있어, 이러한 기본계획과 여성의 경제활동 촉진과 경력 단절 예방을 위한 계획과의 연계성을 강화해야 함. 「대전광역시 창업 촉진 조례」에 따른 창업 지원 종합계획, 「대전광역시 청년창업 지원 조례」에 따른 청년창업 지원 계획, 「대전광역시 여성기업 지원에 관한 조례」에 따른 여성기업 활동 촉진 기본계획, 「대전광역시 양성평등 기본조례」에 의한 양성평등정책 시행계획, 「대전광역시 일·생활 균형 지원 조례」에 따른 일·생활 균형 지원 시행계획, 「대전광역시 여성친화도시 조성 및 지원 조례」에 따른 기본계획, 「대전광역시 가족친화 사회환경 조성

및 지원에 관한 조례」에 따른 가족 친화 사회환경 조성 시행계획 등 다양한 계획과의 연계성을 확보·강화해야 함

❍ 또한, 여성 경제활동 관련된 다양한 정책 수립의 근거를 확보하기 위해서는 주기적인 실태조사 필요함. 대전광역시 여성 경제활동 실태조사는 「대전광역시 여성 경제활동 촉진 및 경력 단절 예방 조례」에 따라 처음 시행하였고, 조례에서는 3년마다 시행하도록 하고 있음. 따라서, 2024년의 3년 뒤인 2027년도에 대전광역시 여성 경제활동 실태조사를 시행할 필요가 있음. 여성 경제활동은 기업체와 관련성이 높을 수밖에 없어서 다음 실태조사에서는 기업체의 여성인력에 대한 수요와 욕구 등을 함께 조사할 필요가 있음

참고문헌

참고문헌

강민정·주재선·송치선·장지연·손연정(2023). **2023년 여성 경제활동 백서**. 여성가족부·고용노동부.

고진주·김태경·박성훈·양윤지(2023). **제7차 근로환경조사 최종보고서**. 안전보건공단 산업안전보건연구원.

곽은혜·김민희(2023). **육아 휴직 사용에 관한 연구.** 한국노동연구원.

관계부처합동(2020). **제3차 경력단절여성등의 경제활동촉진 기본계획(2020~2024)**.

구슬이·정익중(2021). **자녀의 초등학교 입학 시기 여성의 경력단절 영향요인**. 여성연구, 108(1), 281~308.

국미애·원혜빈(2023). **서울시 경력단절여성 등의 경제활동에 대한 실태조사 및 정책과제 연구.** 서울시여성가족재단.

김기홍(2024). **유연근무제의 노동시장 이행 효과.** 한국노동연구원.

김영신(2019). **광주 여성고용 실태조사**. 광주여성재단.

김영아(2023). **한부모 가구주의 노동시장 참여에 관한 연구.** 한국노동연구원.

김정원(2021). **경력단절여성의 재취업 경험에 관한 질적 메타분석**. 108(1). 131~160.

김종숙·마경희·권소영·윤자영·안주희(2015). **정부정책의 여성고용 영향과 분야별 개선과제**. 한국여성정책연구원.

대전광역시(2023). 2022년 기준 사업체조사 보고서.

대전광역시(2022). 2021년 기준 사업체조사 보고서.

대전세종연구원(2023). 2023 통계로 보는 대전 여성 가족의 삶. 대전여성가족정책센터.

류유선(2022). **대전시 경력단절여성의 현황과 정책과제 발굴**. 대전세종연구원.

박민정·송시영(2023). **충북 경력단절[보유]여성 실태조사**. 충북여성재단.

박지영·김은영·곽미선·안주리·최돈승(2021). **경남 여성 일자리 실태 및 지원 방안**. 경상남도여성가족재단.

선미진·유나현(2023). **고학력 여성의 경력단절 경험 연구: 외상적 수준의 경험자를 중심으로**. 학습자중심교과교육연구, 23(3). 569~588.

선민정·고승한(2022). **제주지역 경력단절여성의 일자리 욕구와 정책 지원방안**. 제주여성가족연구원.

신경아·이은아(2021). **젠더관점에서 본 유연근무제의 필요성과 딜레마**. 가족과 문화 33(4). 1~39.

안수영(2023). **충남 여성 경제활동 실태조사**. 충청남도여성가족청소년사회서비스원.

여성가족부·고용노동부(2024.4.). 「**제3차 경력단절여성 등의 경제활동촉진 기본계획(2020~2024)**」 **2024년도 시행계획-중앙행정기관, 지방자치단체.**

오은진·이승현·정성미·이 태·이서현·김효경·이기재(2022). **2022년 경력단절여성등의 경제활동실태조사**. 여성가족부.

유상미·정인경(2023). **전남 여성 경제활동 실태조사**. 전남여성가족재단·전남광역여성새로일하기센터.

유아랑(2019). **울산광역시 여성 일자리 실태 및 유지 방안 연구**. 울산여성가족개발원.

유은경·임현선·이석미(2022). **강원도 경력단절예방 정책 활성화 방안**. 강원도여성가족연구원.

이승현·김은정·배호중·이민호·권소영·노우리·이지은·김근태·김유빈·최광성(2022). **2022년 여성관리 자패널조사**. 한국여성정책연구원.

이요바·정현주(2021). **부산지역 경력단절여성 등의 경제활동 실태조사**. 부산여성가족개발원.

이지인(2021). **대구여성의 고용위기와 일자리 정책과제**. 대구여성가족재단.

장서영(2008) **고학력 경력단절 여성의 노동시장 재진입 과정에 관한 질적 연구**. 여성연구. 74(1). 79~104.

정인경·이경자·유상미(2023). **광양시 여성 경제활동 실태조사**. 광양시.

정형옥·정수연(2024). **2024년 경기도 경력보유여성등의 경제활동실태조사**. 경기도여성가족재단.

최성은·주혜진·남영식(2022). **세종시 경력보유 여성을 위한 일자리 대응 정책 연구**. 대전세종연구원.

최세림·김영아·곽은혜(2023). **기혼 여성의 노동시장 참여와 경력에 관한 연구.** 한국노동연구원.

허목화·전현수(2020). **강원도 경력단절여성 등의 경제활동 실태조사**. 강원도여성가족연구원.

가족친화지원사업 홈페이지 https://www.ffsb.kr/

국가법령정보센터 https://www.law.go.kr/

성인지통계시스템 https://gsis.kwdi.re.kr/gsis/kr/main.html

자치법규정보시스템 https://www.elis.go.kr/

통계청 https://www.kostat.go.kr/

행정안전부 주민등록 인구통계 홈페이지 https://jumin.mois.go.kr/

부 록

조사표

○ 부록: 조사표

조사표 번호			

대전광역시 여성 경제활동 실태조사

안녕하십니까?
대전광역시와 대전광역시사회서비스원에서는 「대전광역시 여성 경제활동 실태조사」 연구를 하고 있습니다. 본 설문조사는 대전의 경력 단절 여성 등을 포함한 여성의 경제활동 실태 파악 및 관련 정책 수립을 위한 기초자료를 구축하고자 실시됩니다.

통계조사를 정확하게 하려면 응답자의 적극적인 협조가 필요하오니, 바쁘시겠지만 성실하게 응답하여 주시기를 부탁드립니다.

2024년 10월

대전광역시·대전광역시사회서비스원

연구기관: 대전광역시사회서비스원
조사기관: ㈜메타서치

이 조사에서 수집된 자료는 통계법 제33조(비밀의 보호)에 의해 응답 내용 및 개인의 비밀에 관한 사항이 엄격히 보호되며, 통계 목적으로만 사용됩니다.

사전 조사 질문

S1 **귀하의 성별은?**

① 여성 ② 남성 **(조사 중단)**

S2 **귀하의 나이는?**

만 ____ **세** 25~54세(1999년생~1970년생)만 응답 가능 / **이외의 응답자는 조사 중단**

S3 **귀하의 현재 거주지는 어디입니까?**

① 동구 ② 중구 ③ 서구
④ 유성구 ⑤ 대덕구 ⑥ 대전 이외 **(조사 중단)**

S4 **귀하는 현재 일을 하고 있습니까?**

① 예 **(S5번 문항으로)** ② 아니오 **(S4-1번 문항으로)**

S4-1 (현재 일을 하지 않는 분만 응답) **귀하는 향후 취업 또는 창업(프리랜서 포함) 등 일을 할 의향이 있습니까?**

① 예 **(S5번 문항으로)** ② 아니오 **(조사 중단)**

S5 **귀하는 과거부터 현재까지 총 몇 개의 일자리를 가졌습니까? 현재의 일자리를 포함하여 몇 개입니까?**

총 [ ] 개

※ 일한 경험이 없는 경우 0개로 기재
※ 현재 일자리가 첫 번째 일자리일 경우 1개로 기재

S6 **귀하는 최종학교 졸업 후 현재까지 경력 단절(고용 중단) 경험이 있습니까?**

① 있음 ② 없음 ③ 일한 경험 없음

※ 경력 단절(고용 중단): 혼인, 임신, 출산, 육아, 가족 돌봄, 자녀 교육(초등학교) 또는 근로조건 등을 이유로 경제활동을 그만둔 경험

S7 **귀하에게 해당하는 응답유형은 무엇입니까?**

① 가 ② 나 ③ 다 ④ 라

구분		응답유형	질문영역
비취업	•한 번도 일자리를 가진 적이 없거나 •혼인·임신·출산·육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없는 여성	가	D E F
	•혼인·임신·출산·육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있고 ➡ 현재 일자리가 없는 여성	나	A B D E F
취업	•혼인·임신·출산·육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험이 있고 ➡ 현재 일하고 있는 여성	다	A B C E F
	•한 번도 일자리를 그만둔 적이 없거나 •혼인·임신·출산·육아, 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 일자리를 그만둔 경험 없이 일하고 있는 여성	라	C E F

- A영역: 일자리를 그만둘 당시 일자리 영역 / 경력 단절 경험자만 응답
- B영역: 일자리를 그만둔 이후의 구직활동과 직업훈련 영역 / 경력 단절 경험자만 응답
- C영역: 현재 일자리 영역 / 현재 취업자만 응답
- D영역: 취업·창업 의사 영역 / 현재 비취업자만 응답
- E영역: 여성 경제활동 인식 영역 / 모두 응답
- F영역: 기본 사항 영역 / 모두 응답

A. 일자리를 그만둘 당시 일자리 경력 단절 경험자만 응답

※ 여러 번 일을 그만둔 경험이 있는 경우, 가장 최근에 그만둔 일자리를 기준으로 응답 바랍니다.

사업체 및 직업 현황

A1 귀하는 가장 최근에 그만둔 일자리의 그만둔 시기는 언제입니까?

				년

A2 경력 단절 당시 일자리(사업체)의 업종(주된 활동)은 무엇이었습니까?

① 농업, 임업 및 어업
② 광업
③ 제조업
④ 전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업
⑤ 수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업
⑥ 건설업
⑦ 도매 및 소매업
⑧ 운수 및 창고업
⑨ 숙박 및 음식점업
⑩ 정보통신업
⑪ 금융 및 보험업
⑫ 부동산업
⑬ 전문, 과학 및 기술서비스업
⑭ 사업시설 관리, 사업지원 및 임대 서비스업
⑮ 공공행정, 국방 및 사회보장 행정
⑯ 교육 서비스업
⑰ 보건업 및 사회복지 서비스업
⑱ 예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업
⑲ 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업
⑳ 가구 내 고용 활동 및 달리 분류되지 않은 자가소비 생산 활동
㉑ 국제 및 외국기관

A3 경력 단절 당시 일자리(사업체)는 다음 중 어디에 해당합니까?

① 민간 회사 또는 개인 사업체
② 국가 및 지방자치단체, 공공기관
③ 비영리기관이나 단체

A4 경력 단절 당시 일자리(사업체)의 종사자는 몇 명이었습니까?

① 1~4명
② 5~9명
③ 10~29명
④ 30~99명
⑤ 100~299명
⑥ 300~499명
⑦ 500명 이상

A5 경력 단절 당시 일자리(사업체)에서 했던 일은 무엇이었습니까?

① 관리자
② 전문가 및 관련 종사자
③ 사무 종사자
④ 서비스 종사자
⑤ 판매 종사자
⑥ 농림어업 숙련 종사자
⑦ 기능원 및 관련 기능 종사자
⑧ 장치·기계조작 및 조립 종사자
⑨ 단순 노무종사자
⑩ 직업군인

일자리에서의 지위, 형태, 계약기간

A6 경력 단절 당시 일자리(사업체)에서 임금근로자였습니까? 비임금근로자였습니까?

임금근로자(응답 후 A6-1번 문항으로)	비임금근로자(응답 후 A7번 문항으로)
① 상용근로자	④ 고용원이 있는 자영업자
② 임시근로자	⑤ 고용원이 없는 자영업자
③ 일용근로자	⑥ 무급 가족 종사자(급여 없이 가구원이 하는 일 돕는 경우)

상용근로자: 임금근로자 중 개인, 가구, 사업체와 1년 이상의 고용 계약을 맺은 사람
임시근로자: 임금근로자 중 고용 계약 기간이 1개월 이상 1년 미만인 사람
일용근로자: 임금근로자 중 고용 계약 기간이 1개월 미만인 자
고용원이 있는 자영업자: 사업 규모에 상관없이 임금을 주는 종업원을 채용하고 있는 경우
고용원이 없는 자영업자: 혼자 또는 무급가족종사자와 본인만으로 사업을 경영하는 경우
무급가족종사자: 동일가구 내 가족이 경영하는 사업체, 농장에서 무보수로 일하는 경우

A6-1 경력 단절 당시 일자리의 근무 시간 유형은 다음 중 어디에 해당합니까?

① 전일제(사업체의 정규 근무 시간에 일하는 일자리) **(A6-3문항으로 이동)**
② 시간제(정규 근무 시간보다 짧은 시간(주 36시간 미만) 일하는 일자리) **(A6-2문항으로 이동)**

A6-2 경력 단절 당시 일자리에서 시간제 일자리를 선택한 주된 이유는 무엇이었습니까?

① 육아 및 가사
② 자녀 돌봄·교육 때문에
③ 가족구성원(자녀 외)을 돌봐야 하므로
④ 취업 준비, 구직활동을 위해(면접, 교육활동 등)
⑤ 학업 병행
⑥ 전일제 일자리를 찾을 수 없어서
⑦ 내가 속한 일은 시간제밖에 없어서
⑧ 시간을 자유롭게 활용하고 싶어서
⑨ 기타

A6-3 경력 단절 당시 사업체에 고용될 때 고용 계약 기간을 정하였습니까?

※ 동일 사업체에서 얼마나 오래 근무하였는지가 아니라 계약기간을 말함

① 정했음 **(A6-4번 문항으로)**
② 정하지 않았음(정년이 있는 경우도 포함) **(A7번 문항으로)**

A6-4 고용 계약 기간은 어느 정도였습니까?

① 1개월 미만
② 1개월 이상~6개월 미만
③ 6개월 이상~1년 미만
④ 1년 이상~2년 미만
⑤ 2년 이상

A7 **경력 단절 당시 일자리(사업체)에 복리후생제도가 잘 갖추어져 있었습니까?**

구분	전혀 없었음	일부 있었음	대부분 있었음	모두 있었음	모름
① 모성보호제도 (출산 전후 휴가, 유산·사산 휴가, 배우자 출산휴가, 임신기 근로 시간 단축제, 난임 치료 휴가, 육아휴직, 육아기 근로 시간 단축제)	①	②	③	④	⑤
② 돌봄 제도 (가족 돌봄 휴직 또는 휴가 제도, 가족 돌봄 등을 위한 근로 시간 단축제, 직장 보육 시설)	①	②	③	④	⑤
③ 유연근무제 (시간선택제, 시차 출퇴근제, 탄력근무제, 재택·원격 근무)	①	②	③	④	⑤
④ 휴가제도 (연차 휴가 사용 분할제도, 병가, 생리휴가, 경조사 휴가, 공가)	①	②	③	④	⑤

※복리후생제도와 관련한 세부 내용은 다음을 참고해 주십시오.

출산 전후 휴가	임신 중인 근로자에 대하여 출산 전과 출산 후를 통하여 90일(다태아 120일) 휴가 기간을 부여하는 제도
유산·사산 휴가	임신 중인 근로자가 유산 또는 사산한 경우, 근로자의 건강을 보호하기 위하여, 임신 기간에 따라 5~90일의 보호 휴가를 부여하는 제도
배우자 출산휴가	배우자자 출산한 근로자에게 10일의 휴가를 부여하는 제도
임신기 근로 시간 단축제	임신 12주 이내, 36주 이후 1일 최대 2시간의 단축근무를 부여하는 제도
난임 치료 휴가	근로자가 인공수정 또는 체외수정 등 난임 치료를 받기 위하여 휴가를 청구하는 경우, 연간 3일 이내의 휴가를 부여해야 하며, 이 경우 최초 1일은 유급으로 하는 제도
육아휴직	만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀가 있는 근로자가 자녀를 양육하기 위해 일정 기간 휴직할 수 있는 제도. 남녀 근로자 모두 신청 가능
육아기 근로 시간 단축제	8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀가 있는 근로자가 주당 근로 시간을 15~35시간으로 단축하는 제도. 육아휴직을 신청할 수 있는 근로자가 육아기 근로 시간 단축을 신청하는 경우, 1년 이내 기간(육아휴직 미사용 최대 2년)을 사용할 수 있는 제도
가족 돌봄 휴직(휴가) 제도	가족의 질병, 사고, 노령을 이유로 장기적으로 가족을 돌볼 필요가 있는 경우, 근로자가 가족 돌봄을 위한 휴직 또는 휴가(무급)를 신청할 수 있는 제도 휴직은 연간 최대 90일 분할사용 가능. 휴가는 연간 최대 10일 사용 가능
가족 돌봄 등을 위한 근로 시간 단축제	가족 돌봄, 본인 건강, 은퇴 준비, 학업을 위해 기존의 소정근로시간을 단축하는 제도 주당 15시간 이상 30시간 이하 근로
시간선택제	육아, 학업, 가족 돌봄, 퇴직 준비 등의 사유로 근로자의 필요에 따라 전일제 근로자보다 짧은 시간 근무하는 제도
시차 출퇴근제	1일 8시간(주 40시간) 근무 체제를 유지하면서 근로자가 출퇴근 시간을 자율적으로 조정할 수 있는 제도(예: 오전 8시부터 오후 5시까지 일하는 경우)
탄력근무제	법정근로시간을 충족하는 범위 내에서 근무 시간을 선택·조정하여 필요에 따라 시간을 활용하는 제도(예: 주 4일제-1일 10시간 주 40시간 근무 등)
재택·원격 근무	해야 할 일을 사무실이 아닌 집에서 하거나(재택근무), 모바일 기기를 이용하여 사무실이 아닌 장소에서 근무하는 경우(원격 근무)

육아휴직(부모 휴가) 사용과 경력 단절

A8 [육아휴직(부모 휴가) 가능했던 대상자만 응답] **귀하는 경력 단절 당시 일자리에서 육아휴직(부모 휴가)을 사용하셨습니까?**

① 그렇다 **(A8-1번 문항으로)** ② 아니다 **(A8-3번 문항으로)** ③ 대상 아님 **(A9번 문항으로)**

A8-1 [육아휴직(부모 휴가) 사용한 응답자만 응답] **육아휴직 이후 해당 직장에 복귀하였습니까?**

① 그렇다 **(A9번 문항으로)** ② 아니다 **(A8-2번 문항으로)**

A8-2 **육아휴직 이후 해당 직장에 복귀하지 못한 이유는 무엇입니까? (응답 후 A9번 문항으로)**

① 출산 후 건강이 회복되지 않아서
② 믿고 맡길 시설이 없어서
③ 믿고 돌봐 줄 수 있는 양육자가 없어서
④ 육아휴직 이후 회사가 나를 대하는 분위기나 태도가 예전과 달라서
⑤ 자녀 양육과 일을 병행하기 힘들어서
⑥ 기타

A8-3 [육아휴직(부모 휴가) 사용하지 않은 응답자만 응답] **육아휴직을 사용하지 못한 주된 이유는 무엇입니까?**

① 육아휴직을 신청했는데 거절당해서
② 회사가 대체인력을 찾지 못해서
③ 조직 분위기상 신청하지 않는 것이 관례이기 때문에
④ 직장동료와 상사의 눈치가 보여서
⑤ 실직의 위험 때문에
⑥ 업무상 공백을 갖기 어려워서
⑦ 육아휴직 기간이 승진, 승급 등에 반영되지 않아서
⑧ 경제적 이유로(보수가 줄기 때문에)
⑨ 육아휴직을 쓰지 않아도 별 어려움이 없어서
⑩ 기타

주당 평균 근로 시간과 임금

A9 **경력 단절 당시 일자리(사업체)에서 귀하는 1주일에 평균 몇 시간 정도 일하였습니까?**

(임금근로자의 경우 초과 근로 시간을 포함하여 응답해 주십시오)

1주일 평균 [ ] [ ] [ ] **시간 일하였음**

A10 **일자리(사업체)를 그만둘 당시, 월평균 임금 또는 수입(세금 공제 전)은 얼마였습니까?**

① 100만원 미만
② 100만원 이상~200만원 미만
③ 200만원 이상~300만원 미만
④ 300만원 이상~400만원 미만
⑤ 400만원 이상~500만원 미만
⑥ 500만원 이상~600만원 미만
⑦ 600만원 이상~700만원 미만
⑧ 700만원 이상

일을 그만둘 당시 일자리의 조직문화

A11 **귀하가 일자리(사업체)를 그만둘 당시 일자리의 상황은 어떠하였습니까?**

내용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	그저 그렇다	그런 편이다	매우 그렇다
① 여성들은 결혼이나 임신을 하면 계속 다니기 어려운 분위기였다	①	②	③	④	⑤
② 여성들이 아이를 키우면서 직장생활을 할 수 없는 분위기였다	①	②	③	④	⑤
③ 장시간 근로를 하는 것이 좋은 평가를 받을 수 있는 분위기였다	①	②	③	④	⑤
④ 휴가를 자유롭게 사용하기 어려운 분위기였다	①	②	③	④	⑤
⑤ 직장 내에서 성역할이 뚜렷해서 계속 다녀도 별다른 경력상의 성공을 거두기 어려운 상황이었다	①	②	③	④	⑤
⑥ 여성들은 인사관리(임금, 승진, 배치 등)에서 불이익을 당하는 편이었다	①	②	③	④	⑤

직장을 그만둔 이유

A12 **귀하는 당시 일자리(사업체)를 그만둔 주된 이유는 무엇이었습니까?**

※ 그만둔 일자리가 여러 개일 경우, 그중 **가장 최근 그만둔 일자리를 기준**으로 응답해 주시기 바랍니다.

① 결혼, 임신·출산, 육아, 자녀 교육, 가족구성원 돌봄 때문에 **(A12-1번 문항으로)**

② 근로조건 때문에 **(A12-2번 문항으로)**

③ 그 밖의 다른 사유 때문에 **(A12-3번 문항으로)**

A12-1 [A11번 ① 응답자만 응답] **다음 항목에 해당하는 사유를 1가지만 선택해 주십시오. (응답 후 A13번 문항으로)**

① 결혼 ② 임신·출산 ③ 육아
④ 자녀 교육 ⑤ 가족구성원 돌봄

A12-2 [A11번 ② 응답자만 응답] **다음 항목에 해당하는 사유를 1가지만 선택해 주십시오. (응답 후 A13번 문항으로)**

① 임금이 낮아서
② 임금 외 수당이나 복리후생이 부족해서
③ 고용 형태가 불안정하여
④ 인사관리(배치, 평가, 승진 등)에서의 성차별 때문에
⑤ 장시간 일하는 직장 분위기 때문에
⑥ 연차, 유급휴가 등을 사용하기 어려워서
⑦ 기타

A12-3 [A11번 ③ 응답자만 응답] **다음 항목에 해당하는 사유를 1가지만 선택해 주십시오. (응답 후 A13번 문항으로)**

① 나의 경력개발 및 경력 목표에 맞지 않아서
② 계약기간 종료되어서(임시 또는 계절적 일의 완료)
③ 직장의 휴업, 폐업 / 명예·조기퇴직, 정리해고
④ 일거리가 없어서 또는 사업경영 악화
⑤ 출퇴근 거리가 멀어서
⑥ 본인 학업
⑦ 개인 건강 문제
⑧ 이직하기 위해서
⑨ 기타

배우자에 관한 사항

A13 그 일자리를 그만둘 당시, 배우자는 일을 하고 있었습니까?

① 예(취업) **(A13-1번 문항으로)** ② 아니오(비취업) **(B 영역으로)** ③ 당시 배우자 없었음 **(B 영역으로)**

A13-1 그 일자리를 그만둘 당시, 배우자의 일자리에서의 지위는 무엇이었습니까?

임금근로자	비임금근로자
① 상용근로자	④ 고용원이 있는 자영업자
② 임시근로자	⑤ 고용원이 없는 자영업자
③ 일용근로자	⑥ 무급 가족 종사자(급여 없이 가구원이 하는 일 돕는 경우)

상용근로자: 임금근로자 중 개인, 가구, 사업체와 1년 이상의 고용 계약을 맺은 사람
임시근로자: 임금근로자 중 고용 계약 기간이 1개월 이상 1년 미만인 사람
일용근로자: 임금근로자 중 고용 계약 기간이 1개월 미만인 자
고용원이 있는 자영업자: 사업 규모에 상관없이 임금을 주는 종업원을 채용하고 있는 경우
고용원이 없는 자영업자: 혼자 또는 무급가족종사자와 본인만으로 사업을 경영하는 경우
무급가족종사자: 동일가구 내 가족이 경영하는 사업체, 농장에서 무보수로 일하는 경우

A13-2 그 일자리를 그만둘 당시, 배우자의 세금 공제 전 월평균 임금(수입)은 얼마였습니까?

① 100만원 미만 ② 100만원 이상~200만원 미만

③ 200만원 이상~300만원 미만 ④ 300만원 이상~400만원 미만

⑤ 400만원 이상~500만원 미만 ⑥ 500만원 이상~600만원 미만

⑦ 600만원 이상~700만원 미만 ⑧ 700만원 이상

A14 경력 단절 당시 배우자의 상황에 대해 응답해 주십시오.

구분	예	아니오
① 배우자의 임금(수입)으로 가정생활을 유지하는데 충분했다	①	②
② 경력 단절 당시 배우자의 야근 및 주말 근무, 출장 등이 잦았다	①	②

B. 구직활동과 직업훈련 경력 단절 경험자만 응답

※ 여러 번 일을 그만둔 경험이 있는 경우, 가장 최근에 그만둔 일자리 이후의 경험을 기준으로 응답 바랍니다.

구직활동 노력

B1 **귀하는 경력 단절 이후 일자리를 얻기 위해 적극적으로 구직활동을 하셨습니까?**

① 예 ② 아니오

*적극적 구직활동 예시
- 입사원서 제출(우편, 전자우편 등 포함), 면접 참가
- 채용박람회 참석
- 직업교육 훈련기관이나 취업 지원기관에서 하는 각종 프로그램(집단상담, 적성검사, 실습 등)에 참여
- 창업 관련 구직활동
- 취업 지원기관(고용센터, 새일센터, 민간 직업알선기관, 인터넷 취업사이트 등)에 구직자 등록
- 자영업을 준비하는 활동(사업장 물색, 인허가 취득 준비 등)

취·창업 지원기관 등록과 지원 서비스

B2 **귀하는 경력 단절 이후 일자리를 얻기 위해 취·창업 지원기관에 등록한 경험이 있습니까?**

※ 취·창업 지원기관: 고용센터, 새일센터(여성새로일하기센터), 민간 직업알선기관, 취업 포털 사이트 등

① 있음 **(B2-1번 문항으로)** ② 없음 **(B3번 문항으로)**

B2-1 **귀하가 등록한 경험이 있는 취·창업 지원기관을 선택해 주십시오. (중복 응답)**

① 워크넷
② 고용센터 또는 고용복지플러스센터
③ 여성새로일하기센터(새일센터)
④ 여성인력개발센터
⑤ 여성회관(여성가족원)
⑥ 지역여성능력개발기관(비전센터, 발전센터 등)
⑦ 지역일자리센터
⑧ 지역사회복지기관
⑨ 민간취업알선기관
⑩ 민간 취업 포털 사이트
⑪ 기타

B2-2 **취·창업 지원기관에서 상담을 통해 지원받은 서비스 중 가장 도움이 된 것은 무엇입니까?**

① 다양한 심리·직업 검사지를 통한 본인의 직업 선호와 능력 확인

② 다양한 구인처 정보 제공

③ 취업을 위한 직업교육훈련 소개와 훈련기관 알선

④ 취업 역량을 위한 기초 교육 및 서비스 제공(이력서 쓰기 교육, 면접 준비, 채용박람회 참가 등)

⑤ 취업 관련 정부의 지원 제도 제공(취업성공패키지, 청년내일채움공제, 인턴 등)

⑥ 창업 지원 서비스 사업(창업 인큐베이팅 등)

⑦ AI, 비대면 면접 지원

B2-3 **귀하가 지원받은 서비스 중에는 국민취업지원제도(내일배움카드 등)와 연결된 지원 서비스가 있었습니까? 있다면, 국민취업지원제도의 서비스 유형 중 어느 서비스였습니까? 모두 응답해 주십시오. (중복 응답)**

① 구직촉진수당

② 취업활동비용

③ 취업성공수당

④ 취업지원서비스 제공

⑤ 직업훈련참여

⑥ 일 경험 프로그램 참여

⑦ 기타

⑧ 국민취업지원제도와 연결된 서비스 받은 적 없음

⑨ 모른다

B2-4 **경력 단절 이후 일자리를 얻기 위해 받은 취업 지원 서비스 중 가장 도움이 된 부분은 어떤 내용입니까?**

① 고용센터나 새일센터(여성새로일하기센터) 상담사들에 의한 취업 지원 서비스

② 민간 직업알선기관을 통한 취업 지원 서비스

③ 취업처 관련 협회나 단체를 통한 취업 지원 서비스

④ 취업하고 싶은 일자리(직장, 사업, 일거리)에 근무하고 있는 사람과 연계

⑤ 취업포털사이트를 이용하여 스스로 취업

⑥ AI, 비대면 면접 지원

⑦ 기타

구직목적과 고려 사항, 구직 경로

B3 귀하는 경력 단절 이후 일자리를 얻고자 했던 가장 큰 목적은 무엇이었습니까?

① 기본적인 생계를 책임지기 위해
② 자녀의 교육비를 지원하기 위해
③ 자산을 늘리기 위해
④ 생활비를 보태기 위해
⑤ 자아실현과 자기개발을 위해
⑥ 기타

B4 당시 귀하가 취업하고 싶은 직업(일자리) 관련하여 다음 중 가장 중요하게 고려했던 요인은 무엇이었습니까?

① 자신의 적성과 능력
② 직업교육훈련에서 받은 훈련과 직무
③ 자신의 이전 경력 활용
④ 장래의 발전 가능성 및 사회적 위신
⑤ 내가 원하는 정도의 수입
⑥ 일자리 안정성
⑦ 유연한 근무 환경
⑧ 출퇴근 거리(시간, 교통편)
⑨ 정시 퇴근 가능성
⑩ 기타

B5 경력 단절 이후 일자리를 구하는 과정에서 겪은 가장 큰 애로 사항은 무엇이었습니까?

① 사회적응에 대한 자신감 부족
② 일자리 정보 부족
③ 취업 알선 부족
④ 취업에 필요한 기술 부족
⑤ 일자리 경험이나 경력 부족
⑥ 임금 외에 원하는 근로조건의 일자리 부족
⑦ 자녀 양육으로 인한 구직활동 시간 확보의 어려움
⑧ 기타
⑨ 애로 사항 없었음

B6 주로 어떤 경로로 직장(일)을 알아보았습니까?

① 공공 취업 지원기관(공공 취업포털사이트 포함)
② 민간 취업 지원기관(민간 취업포털사이트 포함)
③ 대중매체(신문, 잡지, 광고 등)
④ 학교, 학원
⑤ 친척, 친구, 동료
⑥ 기타
⑦ 없음

직업교육 훈련기관에서의 훈련 경험

B7 **귀하는 경력 단절 이후 일자리를 얻기 위해 직업교육훈련기관에서 직업교육훈련을 받은 경험이 있습니까?**

① 있음 **(B7-1번 문항으로)** ② 없음 **(B7-3번 문항으로)**

B7-1 **귀하가 직업교육훈련을 받은 주된 이유는 무엇이었습니까?**

① 자격증을 취득하려고
② 이전 일자리 경력을 살릴 수 있어서
③ 새로운 기술이나 일을 익혀서 직종을 바꾸려고
④ 이번 기회에 배우고 싶었던 것을 배우려고
⑤ 직업훈련 시 받을 수 있는 급여(수당) 때문에
⑥ 직업훈련기관이 취업/창업 연계에 도움을 주어서
⑦ 기타

B7-2 **귀하가 받은 직업교육훈련기관에 대한 정보는 주로 어떤 경로를 통해 알게 되었습니까? (응답 후 B8번 문항으로)**

① 버스나 방송, SNS 등 일반 홍보를 통해
② 고용센터(고용복지플러스센터)
③ 직업안정기관의 직업상담 및 지도를 통해
④ 지인, 친지 등을 통해
⑤ 인터넷 검색을 통해
⑥ 기타

B7-3 **귀하가 직업교육훈련을 받지 않은 주된 이유는 무엇이었습니까? (응답 후 C 또는 D 영역으로)**

① 직업교육 훈련이 취업에 도움이 안 될 것 같아서
② 직업교육 훈련을 받을 시간적 여유가 없어서
③ 직업교육 훈련을 받을 금전적 여유가 없어서
④ 원하는 직종에 해당하는 직업교육 훈련이 없어서
⑤ 직업교육 훈련 과정에 대한 정보가 부족해서
⑥ 대부분 오프라인 강의 또는 교육훈련만 제공해서
⑦ 기타

B8 **귀하가 받은 직업교육 훈련이 취업에 도움이 되었습니까?**

① 예 **(응답 후 C 또는 D 영역으로)** ② 아니오 **(B8-1번 문항으로)**

B8-1 **직업교육 훈련이 취업에 도움이 되지 못한 주된 이유는 무엇이었습니까? (응답 후 C 또는 D 영역으로)**

① 훈련받은 분야의 취업 인력 수요가 별로 없어서
② 직업교육 훈련기관에서 적절한 취업 지원을 해주지 않아서
③ 직업교육 훈련을 받아 보니 적성에 맞지 않아 관련 분야로의 취업을 원하지 않게 되어서
④ 직업교육 훈련 프로그램 운영이 부실해서(강사 수준이 낮아서 등)
⑤ 내 능력과 수준에 맞는(너무 높거나 낮아서) 직업훈련이 아니어서
⑥ 프로그램 현장 실습 등 직업 현장 중심의 직업훈련 운영이 되지 못해서
⑦ 기타

C. 현재 일자리 현재 취업자(일하는 분)만 응답

※ 현재 시점을 기준으로 현재 일자리에 대해 응답해 주십시오.

사업체 및 직업 현황

C1 현재 일자리(사업체)의 업종(주된 활동)은 무엇입니까?

① 농업, 임업 및 어업
② 광업
③ 제조업
④ 전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업
⑤ 수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업
⑥ 건설업
⑦ 도매 및 소매업
⑧ 운수 및 창고업
⑨ 숙박 및 음식점업
⑩ 정보통신업
⑪ 금융 및 보험업
⑫ 부동산업
⑬ 전문, 과학 및 기술서비스업
⑭ 사업시설 관리, 사업지원 및 임대 서비스업
⑮ 공공행정, 국방 및 사회보장 행정
⑯ 교육 서비스업
⑰ 보건업 및 사회복지 서비스업
⑱ 예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업
⑲ 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업
⑳ 가구 내 고용 활동 및 달리 분류되지 않은 자가소비 생산 활동
㉑ 국제 및 외국기관

C2 현재 일자리(사업체)는 다음 중 어디에 해당합니까?

① 민간 회사 또는 개인 사업체
② 국가 및 지방자치단체, 공공기관
③ 비영리기관이나 단체

C3 현재 일자리(사업체)의 종사자는 몇 명입니까?

① 1~4명
② 5~9명
③ 10~29명
④ 30~99명
⑤ 100~299명
⑥ 300~499명
⑦ 500명 이상

C4 현재 일자리(사업체)에서 하는 일은 무엇입니까?

① 관리자
② 전문가 및 관련 종사자
③ 사무 종사자
④ 서비스 종사자
⑤ 판매 종사자
⑥ 농림어업 숙련 종사자
⑦ 기능원 및 관련 기능 종사자
⑧ 장치·기계조작 및 조립 종사자
⑨ 단순 노무종사자
⑩ 직업군인

일자리에서의 지위, 형태, 고용 계약 기간

C5 현재 일자리(사업체)에서 임금근로자입니까? 비임금근로자입니까?

임금근로자 (C5-1번 문항으로)	비임금근로자 (C6번 문항으로)
① 상용근로자	④ 고용원이 있는 자영업자
② 임시근로자	⑤ 고용원이 없는 자영업자
③ 일용근로자	⑥ 무급 가족 종사자(급여 없이 가구원이 하는 일 돕는 경우)

상용근로자: 임금근로자 중 개인, 가구, 사업체와 1년 이상의 고용 계약을 맺은 사람
임시근로자: 임금근로자 중 고용 계약 기간이 1개월 이상 1년 미만인 사람
일용근로자: 임금근로자 중 고용 계약 기간이 1개월 미만인 자
고용원이 있는 자영업자: 사업 규모에 상관없이 임금을 주는 종업원을 채용하고 있는 경우
고용원이 없는 자영업자: 혼자 또는 무급가족종사자와 본인만으로 사업을 경영하는 경우
무급가족종사자: 동일가구 내 가족이 경영하는 사업체, 농장에서 무보수로 일하는 경우

C5-1 현재 일자리의 근무 시간 유형은 다음 중 어디에 해당합니까?

① 전일제(사업체의 정규 근무 시간에 일하는 일자리) **(C6번 문항으로)**

② 시간제(정규 근무 시간보다 짧은 시간(주 36시간 미만) 일하는 일자리) **(C5-2번 문항으로)**

C5-2 시간제 일자리를 선택한 주된 이유는 무엇입니까?

① 육아 및 가사
② 자녀 돌봄·교육 때문에
③ 가족구성원(자녀 외)을 돌봐야 하므로
④ 취업 준비, 구직활동을 위해(면접, 교육활동 등)
⑤ 학업 병행
⑥ 전일제 일자리를 찾을 수 없어서
⑦ 내가 속한 일은 시간제밖에 없어서
⑧ 시간을 자유롭게 활용하고 싶어서
⑨ 기타

C6 현재 일자리(사업체)에 고용될 때 고용 계약 기간을 정하였습니까?

※ 동일 사업체에서 얼마나 오래 근무하였는지가 아니라 계약기간을 말함

① 정했음 **(C6-1번 문항으로)**

② 정하지 않았음(정년이 있는 경우도 포함) **(C7번 문항으로)**

C6-1 고용 계약 기간은 어느 정도입니까?

① 1개월 미만
② 1개월 이상~6개월 미만
③ 6개월 이상~1년 미만
④ 1년 이상~2년 미만
⑤ 2년 이상

사업체 복리후생제도

C7 현재 일자리(사업체)에 아래의 복리후생제도가 있습니까? 다음 문항별로 표시하여 주십시오.

구분	복리후생제도	제도 존재 여부			직장에 제도가 있었던 경우, 본인 사용 경험		
		있음	없음	모름	사용	미사용	대상 아님
모성 보호 제도	1) 출산 전후 휴가	①	②	③	①	②	③
	2) 유산·사산 휴가	①	②	③	①	②	③
	3) 배우자 출산휴가	①	②	③			
	4) 임신기 근로 시간 단축제	①	②	③	①	②	③
	5) 난임 치료 휴가	①	②	③	①	②	③
	6) 육아휴직	①	②	③	①	②	③
	7) 육아기 근로 시간 단축제	①	②	③	①	②	③
돌봄 제도	8) 가족 돌봄 휴직(휴가) 제도	①	②	③	①	②	③
	9) 가족 돌봄 등을 위한 근로 시간 단축제	①	②	③	①	②	③
	10) 직장 보육 시설	①	②	③	①	②	③
유연 근무제	11) 시간선택제	①	②	③	①	②	
	12) 시차 출퇴근제	①	②	③	①	②	
	13) 탄력근무제	①	②	③	①	②	
	14) 재택·원격 근무	①	②	③	①	②	
휴가 제도	15) 연차 휴가 사용 분할제도(반차, 외출 등)	①	②	③	①	②	
	16) 병가	①	②	③	①	②	
	17) 생리휴가	①	②	③	①	②	
	18) 경조사 휴가	①	②	③	①	②	
	19) 공가	①	②	③	①	②	

※복리후생제도와 관련한 세부 내용은 다음을 참고해 주십시오.

출산 전후 휴가	임신 중인 근로자에 대하여 출산 전과 출산 후를 통하여 90일(다태아 120일) 휴가 기간을 부여하는 제도
유산·사산 휴가	임신 중인 근로자가 유산 또는 사산한 경우 근로자의 건강을 보호하기 위하여, 임신 기간에 따라 5~90일의 보호 휴가를 부여하는 제도
배우자 출산휴가	배우자자 출산한 근로자에게 10일의 휴가를 부여하는 제도
임신기 근로 시간 단축제	임신 12주 이내, 36주 이후 1일 최대 2시간의 단축근무를 부여하는 제도
난임 치료 휴가	근로자가 인공수정 또는 체외수정 등 난임 치료를 받기 위하여 휴가를 청구하는 경우, 연간 3일 이내의 휴가를 부여해야 하며, 이 경우 최초 1일은 유급으로 하는 제도
육아휴직	만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀가 있는 근로자가 자녀를 양육하기 위해 일정 기간 휴직할 수 있는 제도. 남녀 근로자 모두 신청 가능
육아기 근로 시간 단축제	8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀가 있는 근로자가 주당 근로 시간을 15~35시간으로 단축하는 제도. 육아휴직을 신청할 수 있는 근로자가 육아기 근로 시간 단축을 신청하는 경우, 1년 이내 기간(육아휴직 미사용 최대 2년)을 사용할 수 있는 제도
가족 돌봄 휴직(휴가) 제도	가족의 질병, 사고, 노령을 이유로 장기적으로 가족을 돌볼 필요가 있는 경우, 근로자가 가족 돌봄을 위한 휴직 또는 휴가(무급)를 신청할 수 있는 제도 휴직은 연간 최대 90일 분할사용 가능. 휴가는 연간 최대 10일 사용 가능
가족 돌봄 등을 위한 근로 시간 단축제	가족 돌봄, 본인 건강, 은퇴 준비, 학업을 위해 기존의 소정근로시간을 단축하는 제도 주당 15시간 이상 30시간 이하 근로
시간선택제	육아, 학업, 가족돌봄, 퇴직 준비 등의 사유로 근로자의 필요에 따라 전일제 근로자보다 짧은 시간 근무하는 제도
시차 출퇴근제	1일 8시간(주 40시간) 근무 체제를 유지하면서 근로자가 출퇴근 시간을 자율적으로 조정할 수 있는 제도(예: 오전 8시부터 오후 5시까지 일하는 경우)
탄력근무제	법정근로시간을 충족하는 범위 내에서 근무 시간을 선택·조정하여 필요에 따라 시간을 활용하는 제도(예: 주 4일제-1일 10시간 주 40시간 근무 등)
재택·원격 근무	해야 할 일을 사무실이 아닌 집에서 하거나(재택근무), 모바일 기기를 이용하여 사무실이 아닌 장소에서 근무하는 경우(원격 근무)

육아휴직 사용

C8 [육아휴직(부모 휴가) 사용 대상인 응답자만 응답] **현재 일자리에서 육아휴직을 사용한 경험이 있습니까?**

① 있음 **(C9번 문항으로)** ② 없음 **(C8-1번 문항으로)** ③ 대상 아님 **(C9번 문항으로)**

C8-1 **[육아휴직(부모 휴가) 사용하지 않은 응답자만 응답] 육아휴직을 사용하지 않은 주된 이유는 무엇입니까?**

① 육아휴직을 쓰지 않아도 별 어려움이 없어서
② 육아휴직을 신청했는데 거절당했음
③ 대체인력을 회사가 찾지 못해서
④ 조직 분위기상 신청하지 않는 것이 관례이기 때문에
⑤ 직장동료와 상사의 눈치가 보여서
⑥ 실직의 위험 때문에
⑦ 업무상 공백을 갖기 어려워서
⑧ 육아휴직 기간이 승진, 승급 등에 반영되지 않아서
⑨ 경제적 이유로(보수가 줄기 때문에)
⑩ 기타

경력 단절 위기 경험

C9 **귀하는 현재 일자리에서 임신 준비, 결혼, 임신, 출산, 가족구성원 돌봄, 육아 등의 이유 또는 근로조건 등의 이유로 일자리를 그만둔 것은 아니지만, 경력 단절 위기를 겪은 적이 있습니까?**

① 있었음 **(C9-1번 문항으로)** ② 없었음 **(C10번 문항으로)**

C9-1 **경력 단절의 위험이 있었으나 이를 극복할 수 있었던 가장 중요한 요인은 무엇입니까?**

① 가족 구성원들의 양육(돌봄) 지원
② 일과 양육(돌봄)을 병행할 수 있는 직장 문화
③ 아이를 믿고 맡길 수 있는 좋은 보육 시설을 이용할 수 있어서
④ 내 아이를 안심하고 돌봐 줄 전문 돌보미가 있어서
⑤ 지금 힘들어도 발전(미래)이 있는 일이어서
⑥ 일과 생활을 양립할 수 있는 직장 문화
⑦ 기타

사업체 사회보험 가입 여부

C10 귀하는 아래의 사회보험에 가입되어 있습니까? 문항별로 해당하는 곳에 표시해 주십시오.

사회보험 종류	가입	미가입	잘 모르겠음	해당 없음
① 건강보험	①	②	③	
② 국민연금	①	②	③	④
③ 고용보험	①	②	③	④
④ 산재보험	①	②	③	④
⑤ 특수직역연금 (공무원, 군인, 교원, 별정우체국 직원만 해당)	①	②	③	④

주당 평균 근로 시간과 월평균 임금

C11 현재 일자리(사업체)에서 귀하는 1주일에 평균 몇 시간 정도 일하십니까?
(임금근로자였던 경우 초과 근로 시간을 포함하여 응답해 주십시오)

1주일 평균 [ ][ ][ ] 시간 일하였음

C12 현재 일자리(사업체)의 월평균 임금 또는 수입(세금 공제 전)은 얼마입니까?

① 100만원 미만
② 100만원 이상~200만원 미만
③ 200만원 이상~300만원 미만
④ 300만원 이상~400만원 미만
⑤ 400만원 이상~500만원 미만
⑥ 500만원 이상~600만원 미만
⑦ 600만원 이상~700만원 미만
⑧ 700만원 이상

현재 일자리 사직 의향과 그 사유, 향후 계획

C13 **귀하는 1년 이내에 현재 일자리를 그만둘 의향이 있습니까?**

① 있음 **(C13-1번 문항으로)** ② 없음 **(C15번 문항으로)**

C13-1 **그만두려는 주된 이유는 무엇입니까?**

① 결혼, 임신·출산, 육아, 자녀 교육, 가족구성원 돌봄 때문에 **(C13-2번 문항으로)**

② 근로조건 때문에 **(C13-3번 문항으로)**

③ 그 밖의 다른 사유 때문에 **(C13-4번 문항으로)**

C13-2 [C13-1번 ① 응답자만 응답] **다음 항목 중 그만두려는 주된 이유는 무엇입니까? (응답 후 C14번 문항으로)**

① 결혼 ② 임신·출산 ③ 육아
④ 자녀 교육 ⑤ 가족구성원 돌봄

C13-3 [C13-1번 ② 응답자만 응답] **다음 항목 중 그만두려는 주된 이유는 무엇입니까? (응답 후 C14번 문항으로)**

① 임금이 낮아서
② 임금 외 수당이나 복리후생이 부족해서
③ 고용 형태가 불안정하여
④ 인사관리(배치, 평가, 승진 등)에서의 성차별 때문에
⑤ 장시간 일하는 직장 분위기 때문에
⑥ 연차, 유급휴가 등을 사용하기 어려워서
⑦ 기타

C13-4 [C13-1번 ③ 응답자만 응답] **다음 항목 중 그만두려는 주된 이유는 무엇입니까? (응답 후 C14번 문항으로)**

① 나의 경력개발 및 경력 목표에 맞지 않아서
② 계약기간 종료되어서(임시 또는 계절적 일의 완료)
③ 직장의 휴업, 폐업 / 명예·조기퇴직, 정리해고
④ 일거리가 없어서 또는 사업경영 악화
⑤ 출퇴근 거리가 멀어서
⑥ 기타

C14 **그만두면 무엇을 하실 예정입니까?**

① 쉴 예정 ② 이직(전직) ③ 창업

취업 여성의 경력 유지를 위해 필요한 일자리 환경

C15 귀하는 여성의 경력 유지를 위해 필요한 일자리 환경은 무엇이라고 생각하십니까? 우선순위에 따라 2개를 선택하여 주십시오.

1순위		2순위	

① 성차별을 없애기 위한 노력
② 장시간 일하는 문화 개선
③ 유연근무제 도입과 확대
④ 육아휴직을 사용할 수 있는 조직문화 조성
⑤ 산전과 산후에 휴가(출산휴가)를 사용할 수 있는 조직문화 조성
⑥ 믿고 맡길 수 있는 보육 시설 확충
⑦ 초등돌봄교실(방과 후 교육) 프로그램 개선
⑧ 지속적 능력 개발을 위한 경력개발 프로그램 지원
⑨ 관련 법/제도에 대한 감독 강화
⑩ 학교 교육 시간 확대
⑪ 10~4시 시간제 근로 확대
⑫ 기타

현재 일자리 만족도와 변화

C16 귀하는 현재 일자리(사업체)에 대해 얼마나 만족하십니까? 다음 문항별로 해당하는 곳에 표시해 주십시오.

구분	매우 불만족	불만족	보통	만족	매우 만족
① 수입 또는 소득	①	②	③	④	⑤
② 고용 안정성	①	②	③	④	⑤
③ 직무(하는 일)	①	②	③	④	⑤
④ 근로 시간	①	②	③	④	⑤
⑤ 복리후생	①	②	③	④	⑤
⑥ 일자리 전반적인 만족도	①	②	③	④	⑤

C17 (경력 단절 경험자만 응답) 귀하의 현재 일자리는 직전 일자리(사업체)와 비교할 때 근로조건은 어떠합니까?

구분	매우 나빠짐	나빠짐	비슷함	좋아짐	매우 좋아짐
① 직급(직위)	①	②	③	④	⑤
② 고용의 안정성	①	②	③	④	⑤
③ 보수(소득)	①	②	③	④	⑤

현재 일자리의 조직문화

C18 현재 일자리(사업체) 상황은 어떠합니까?

내용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	그저 그렇다	그런 편이다	매우 그렇다
① 여성들은 결혼이나 임신을 하면 계속 다니기 어려운 분위기이다	①	②	③	④	⑤
② 여성들이 아이를 키우면서 직장생활을 할 수 없는 분위기이다	①	②	③	④	⑤
③ 장시간 근로를 하는 것이 좋은 평가를 받는 분위기이다	①	②	③	④	⑤
④ 휴가를 자유롭게 사용하기 어려운 분위기이다	①	②	③	④	⑤
⑤ 직장 내에서 성역할이 뚜렷해서 계속 다녀도 별다른 경력상의 성공을 거두기 어려운 상황이다	①	②	③	④	⑤
⑥ 여성들은 인사관리(임금, 승진, 배치 등)에서 불이익을 당하는 편이다	①	②	③	④	⑤

응답 후 E영역으로

D. 취업·창업 의사　　현재 비취업자만 응답

향후 취업·창업 의사

D1 **귀하는 향후 1~2년 이내에 무엇을 계획하고 있습니까?**

① 취업　　**(D2번 문항으로)**

② 창업　　**(D2번 문항으로)**

③ 프리랜서(플랫폼 일자리* 포함)　　**(D2번 문항으로)**

④ 일할 계획 없음　　**(D1-1번 문항으로)**

* 플랫폼 일자리: 임금이나 수입을 목적으로 디지털 플랫폼 기업(네이버, 위시캣, 숨고 등)을 매개로 일감을 구하고, 스마트폰 앱(App)이나 웹(Web)을 통해 서비스를 제공한 일자리

D1-1 **향후 1~2년 이내에 일할 계획이 없는 이유는 무엇입니까? 우선순위와 관계없이 2개를 선택해 주십시오. (중복 응답) (응답 후 E영역으로 이동)**

① 나이가 많아서

② 건강이 좋지 않아서

③ 원하는 임금수준에 맞는 일자리가 없을 것 같아서

④ 원하는 근로조건에 맞는 일자리가 없을 것 같아서

⑤ 육아 때문에

⑥ 가사 때문에

⑦ 자녀 교육 때문에

⑧ 자녀 이외의 가족구성원 돌봄 때문에

⑨ 굳이 직업을 갖지 않아도 생활에 어려움이 없어서

⑩ 경력/기술이 부족해서

⑪ 기타

취업·창업 희망 지역과 이유

D2 귀하는 앞으로 취업이나 창업을 원하는 지역은 어디입니까?

① 대전광역시 **(D2-1번 문항으로)**　② 대전광역시 이외 다른 지역 **(D2-2번 문항으로)**

D2-1 대전광역시를 선택한 주된 이유는 무엇입니까? (응답 후 D3번 문항으로)

① 지금까지 살던 곳이어서　② 부모·자녀·친척·지인이 사는 연고지라서
③ 대전광역시 내에 원하는 일자리가 있어서　④ 일자리 임금이나 복지 수준이 적당해서
⑤ 주거비에 대한 부담이 적어서　⑥ 생활환경(교통/의료)이 편리해서
⑦ 생활비가 적게 들어서　⑧ 다른 지역에 비해 대전이 교육·문화·주거 등 생활 기반이 더 좋아서
⑨ 자녀 교육 환경이 좋아서　⑩ 가족(부모)·지인의 권유로
⑪ 기타

D2-2 대전광역시 이외의 다른 지역을 선택한 주된 이유는 무엇입니까? (응답 후 D3번 문항으로)

① 대전광역시를 떠나서 살고 싶어서　② 부모·자녀·친척·지인이 사는 연고지로 가고 싶어서
③ 대전광역시에 전공 및 적성에 맞는 일자리가 부족해서　④ 대전광역시에 희망하는 조건의 일자리가 없어서
⑤ 대전광역시에 임금이나 복지 수준이 부족해서　⑥ 대전광역시는 생활비가 많이 들어서
⑦ 다른 지역이 교육·문화·주거 등 생활 기반이 더 좋아서　⑧ 자녀 교육 환경이 열악해서
⑨ 주거비에 대한 부담을 줄이려고　⑩ 가족(부모)·지인의 권유로
⑪ 기타

일하는 목적과 고려 사항

D3 귀하가 일을 하고자 하는 주된 목적은 무엇입니까?

① 기본적인 생계비를 책임지기 위해
② 자녀의 교육비를 지원하기 위해
③ 재산을 늘리기 위해
④ 생활비에 보태기 위해
⑤ 자아실현 및 자기 계발을 위해
⑥ 기타

D4 현재 귀하가 원하는 직업(일자리) 관련하여 다음 중 가장 중요하게 고려하는 요인은 무엇입니까?

① 나의 적성과 능력
② 직업교육훈련에서 받은 훈련과 직무 유사성
③ 자신의 이전 경력 활용
④ 장래의 발전 가능성
⑤ 내가 원하는 정도의 수입
⑥ 사회적 위신
⑦ 일자리 안정성
⑧ 유연한 근무 환경
⑨ 출퇴근 거리(시간, 교통편)
⑩ 정시퇴근 가능성
⑪ 다양한 복리후생제도
⑫ 기타

D5 귀하는 최소한 어느 정도의 수입이 보장될 때, 일을 하겠습니까?

월평균 (세금 공제 전) | | | | | **만 원 이상**

취업 직종과 근로 형태 — 취업 희망자만 응답

※ D1번 문항의 ① 취업으로 응답하신 분만 응답하여 주시기를 바랍니다.

D6 귀하가 취업한다면, 원하는 일자리(사업체)의 업종(주된 활동)은 무엇입니까?

① 농업, 임업 및 어업
② 광업
③ 제조업
④ 전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업
⑤ 수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업
⑥ 건설업
⑦ 도매 및 소매업
⑧ 운수 및 창고업
⑨ 숙박 및 음식점업
⑩ 정보통신업
⑪ 금융 및 보험업
⑫ 부동산업
⑬ 전문, 과학 및 기술서비스업
⑭ 사업시설 관리, 사업지원 및 임대 서비스업
⑮ 공공행정, 국방 및 사회보장 행정
⑯ 교육 서비스업
⑰ 보건업 및 사회복지 서비스업
⑱ 예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업
⑲ 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업
⑳ 가구 내 고용 활동 및 달리 분류되지 않은 자가소비 생산 활동
㉑ 국제 및 외국기관

D7 귀하가 취업을 한다면, 원하는 일자리(사업체)는 다음 중 어디에 해당합니까?

① 민간 회사 또는 개인 사업체
② 국가 및 지방자치단체, 공공기관
③ 비영리기관이나 단체

D8 귀하가 취업을 한다면, 하고 싶은 일은 무엇입니까?

① 관리자
② 전문가 및 관련 종사자
③ 사무 종사자
④ 서비스 종사자
⑤ 판매 종사자
⑥ 농림어업 숙련 종사자
⑦ 기능원 및 관련 기능 종사자
⑧ 장치·기계조작 및 조립 종사자
⑨ 단순 노무 종사자
⑩ 직업군인

D9 귀하가 취업하고 싶은 일자리의 근무 시간 유형은 무엇입니까?

① 전일제(사업체의 정규 근무 시간에 일하는 일자리) **(D12번 문항으로)**
② 시간제(정규 근무 시간보다 짧은 시간(주 36시간 미만) 일하는 일자리) **(D9-1번 문항으로)**

D9-1 귀하가 시간제 일자리를 원하는 가장 큰 이유는 무엇입니까? (응답 후 D12번 문항으로)

① 육아 및 가사
② 자녀 돌봄·교육 때문에
③ 가족구성원(자녀 외)을 돌봐야 하므로
④ 취업 준비, 구직활동을 위해(면접, 교육활동 등)
⑤ 학업 병행
⑥ 전일제 일자리를 찾을 수 없어서
⑦ 내가 속한 일은 시간제밖에 없어서
⑧ 시간을 자유롭게 활용하고 싶어서
⑨ 기타

창업 업종 — 창업, 프리랜서 희망자만 응답

※ D1번 문항의 ② 창업, ③ 프리랜서로 응답하신 분만 응답하여 주시기를 바랍니다.

D10 귀하가 창업(프리랜서 포함)을 한다면, 하고 싶은 업종(주된 활동)은 무엇입니까?

① 농업, 임업 및 어업
② 광업
③ 제조업
④ 전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업
⑤ 수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업
⑥ 건설업
⑦ 도매 및 소매업
⑧ 운수 및 창고업
⑨ 숙박 및 음식점업
⑩ 정보통신업
⑪ 금융 및 보험업
⑫ 부동산업
⑬ 전문, 과학 및 기술서비스업
⑭ 사업시설 관리, 사업지원 및 임대 서비스업
⑮ 공공행정, 국방 및 사회보장 행정
⑯ 교육 서비스업
⑰ 보건업 및 사회복지 서비스업
⑱ 예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업
⑲ 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업
⑳ 가구 내 고용 활동 및 달리 분류되지 않은 자가소비 생산 활동
㉑ 국제 및 외국기관

D11 귀하가 취업 대신 창업이나 프리랜서(플랫폼 일자리 포함)를 하려는 주된 이유는 무엇입니까? (응답 후 D12번 문항으로)

① 나이에 구애받지 않아서
② 원하는 일자리에 취업하기가 어려워서
③ 시간을 자유로이 활용하고 싶어서
④ 일과 가정을 양립하고 싶어서
⑤ 수입이 더 많을 것 같아서
⑥ 하고 싶은 업종이 있어서
⑦ 기타

구직활동

D12 **귀하는 최근 1년 사이에 일자리를 얻기 위해 적극적으로 구직활동을 해본 적이 있습니까?**

① 있음 **(D12-1번 문항으로)**

② 없음 **(D13번 문항으로)**

*적극적 구직 활동 예시
- 입사원서 제출(우편, 전자우편 등 포함), 면접 참가
- 채용박람회 참석
- 직업교육 훈련기관이나 취업 지원기관에서 하는 각종 프로그램(집단상담, 적성검사, 실습 등)에 참여
- 창업 관련 구직 활동
- 취업 지원기관(고용센터, 새일센터, 민간직업알선기관, 인터넷 취업사이트 등)에 구직자 등록
- 자영업을 준비하는 활동(사업장 물색, 인허가 취득 준비 등)

D12-1 **귀하가 최근 1년 사이에 일자리를 얻기 위해 경험한 적극적 구직활동은 무엇입니까? 모두 응답해 주십시오. (중복 응답)**

① 입사지원서 제출(우편, 전자우편 등 포함), 면접 참가

② 취업 지원기관(고용센터, 새일센터, 민간 직업알선기관, 인터넷 취업사이트 등)이나 직업훈련기관에 등록

③ 채용박람회 참석

④ 직업교육 훈련기관이나 취업 지원기관에서 하는 각종 프로그램(집단상담, 적성검사, 실습 등)에 참여

⑤ 자영업, 창업 준비 관련 활동

⑥ 기타

국민취업제도(내일배움카드 등) 이용 여부

D13 **귀하는 최근 1년 사이에 국민취업지원제도(내일배움카드 등)를 통해 다음과 같은 지원을 받은 적이 있습니까? 모두 응답해 주십시오. (중복 응답)**

① 구직촉진수당

② 취업활동비용

③ 취업성공수당

④ 취업지원서비스

⑤ 직업훈련

⑥ 일경험 프로그램

⑦ 기타

⑧ 국민취업지원제도와 연결된 서비스 받은 적 없음

⑨ 모른다

직업교육훈련 의향과 이유

D14 귀하는 일을 하기 위해 직업교육훈련을 받을 생각이 있습니까?

① 있음 (D14-1번 문항으로)　② 없음 (D14-4번 문항으로)

D14-1 귀하가 직업교육훈련을 받기를 원하는 주된 이유는 무엇입니까?

① 자격증을 취득하려고
② 이전 일자리 경력을 살릴 수 있어서
③ 새로운 기술이나 일을 익혀서 직종을 바꾸려고
④ 이번 기회에 배우고 싶었던 것을 배우려고
⑤ 직업훈련 시 받을 수 있는 급여 때문에
⑥ 직업훈련기관이 취업/창업 연계에 도움을 주어서
⑦ 기타

D14-2 귀하는 어느 기관에서 직업교육 훈련을 받고 싶습니까? 모두 응답해 주십시오. (중복 응답)

① 여성인력개발센터, 여성회관(여성가족원)
② 여성새로일하기센터(새일센터)
③ 문화센터(백화점, 대형마트 등)
④ 민간 기관(학원 등)
⑤ 대학 내 평생교육기관(폴리텍 등), 대학 내 자격증 수여 기관
⑥ 사회복지시설(사회복지관 등)
⑦ 기타

D14-3 귀하는 어떤 내용(직종)의 직업교육훈련을 받고 싶습니까?
우선순위와 관계없이 2개만 선택하여 주십시오. (중복 응답) (응답 후 D15번 문항으로)

① 관리직
② 경영, 회계, 사무
③ 금융, 보험
④ 교육 및 자연과학, 사회과학 연구
⑤ 법률, 경찰, 소방, 교도
⑥ 보건, 의료
⑦ 사회복지 및 종교
⑧ 문화, 예술, 디자인, 방송
⑨ 운전 및 운송
⑩ 영업 및 판매
⑪ 경비 및 청소
⑫ 미용, 숙박, 여행, 오락, 스포츠
⑬ 음식서비스
⑭ 건설, 기계, 화학
⑮ 섬유 및 의복
⑯ 전기, 전자, 정보통신
⑰ 식품가공
⑱ 농림어업

D14-4 귀하가 직업교육훈련을 받고 싶지 않은 주된 이유는 무엇입니까? (응답 후 D16번 문항으로)

① 직업교육 훈련이 취업에 도움이 안 될 것 같아서
② 직업교육 훈련을 받을 시간적 여유가 없어서
③ 직업교육 훈련을 받을 금전적 여유가 없어서
④ 원하는 직종에 해당하는 직업교육 훈련이 없어서
⑤ 직업교육 훈련 과정에 대한 정보가 부족해서
⑥ 대부분 오프라인 강의 또는 교육훈련만 제공해서
⑦ 직업교육 훈련 프로그램 시간과 나의 일정이 맞지 않아서
⑧ 기타

직업교육훈련 비용

D15 귀하는 취업 또는 창업을 위해 직업교육 훈련비를 얼마 정도 지급할 의사가 있습니까?

※ 지원비를 제외하고 본인이 낼 수 있는 금액을 1개월 기준으로 응답

①	②	③	④	⑤	⑥
5만원 이하	5만원 초과~ 10만원 이하	10만원 초과~ 15만원 이하	15만원 초과~ 20만원 이하	20만원 초과	무상

취업·창업을 위해 바라는 정부 정책

D16 귀하는 성공적인 취업과 창업을 위해 정부가 적극적으로 추진해 주기를 바라는 정책은 어떤 것입니까? 우선순위에 따라 2개를 선택해 주십시오.

1순위		2순위	

① 성차별을 없애기 위한 노력

② 장시간 일하는 문화 개선

③ 양질의 시간제 일자리 확대

④ 일·생활 균형이 가능한 기업 문화 조성 지원(유연근무제, 육아휴직 활용 등)

⑤ 직업 및 경력 설계와 취업 상담 지원

⑥ 정부 지원 일자리 확대

⑦ 여성 능력 개발을 위한 직업훈련 지원 강화

⑧ 믿고 맡길 수 있는 보육 시설 확충

⑨ 초등 돌봄 교실(방과 후 교육) 프로그램 개선

⑩ 창업 지원(새일센터 등의 창업 관련 무료교육, 창업 컨설팅, 창업자금 지원 등)

⑪ 기타

E. 여성 경제활동 정책 인식과 수요 모두 응답

여성 경제활동 참여 활성화 정책

E1 다음의 정책 지원이 여성 경제활동 참여 활성화를 위해 어느 정도 도움이 된다고 생각하십니까?

구분	전혀 도움 안 됨	도움 안 되는 편	그저 그러함	도움 되는 편	매우 도움 됨
① 남녀 간 고용기회의 평등	①	②	③	④	⑤
② 연령차별 개선	①	②	③	④	⑤
③ 학력 차별 개선	①	②	③	④	⑤
④ 노동시장 내 여성의 지위 개선 (임금 격차 해소, 비정규직 개선)	①	②	③	④	⑤
⑤ 여성의 경력 유지·개발 지원	①	②	③	④	⑤

E2 다음의 여성 일자리 사업이 경제활동 참여율을 높이는데 얼마나 도움이 된다고 생각하십니까?

구분	전혀 도움 안 됨	도움 안 되는 편	그저 그러함	도움 되는 편	매우 도움 됨
① 여성 일자리 지원기관(여성새로일하기센터, 여성회관, 여성가족원, 평생교육기관 등)	①	②	③	④	⑤
② 여성 취·창업 지원 사업 및 프로그램	①	②	③	④	⑤
③ 일-생활 균형 지원 정책(보육 시설과 서비스, 근로 시간 단축, 유연근무제 등)	①	②	③	④	⑤

E3 대전광역시가 가장 관심을 가져야 할 여성 일자리 정책 연령층은 누구라고 생각하십니까?

① 20대 ② 30대

③ 40대 ④ 50대

여성 경제활동 지속 영향 인식

E4 여성이 경제활동을 지속하는데 아래의 항목이 얼마나 영향을 준다고 생각합니까?

구분	전혀 그렇지 않음	그렇지 않은 편임	그저 그러함	그런 편임	매우 그러함
① 결혼	①	②	③	④	⑤
② 임신	①	②	③	④	⑤
③ 출산	①	②	③	④	⑤
④ 육아·자녀 교육	①	②	③	④	⑤
⑤ 가족 간병/간호	①	②	③	④	⑤

E5 여성이 경제활동을 지속하는데 아래의 항목이 얼마나 영향을 준다고 생각합니까?

구분	전혀 그렇지 않음	그렇지 않은 편임	그저 그러함	그런 편임	매우 그러함
① 임금수준	①	②	③	④	⑤
② 고용 형태(상용직, 임시·일용직 등)	①	②	③	④	⑤
③ 업종(제조업, 서비스업 등)	①	②	③	④	⑤
④ 직종(생산직, 사무직, 서비스직 등)	①	②	③	④	⑤
⑤ 일-생활 균형 제도	①	②	③	④	⑤
⑥ 성평등 조직문화	①	②	③	④	⑤

E6 현재 모성보호제도, 돌봄 제도, 유연근무제도 중 일하는 여성의 경력 단절 예방을 위해 가장 활성화가 필요한 제도는 무엇입니까? 우선순위에 따라 2개를 선택하여 주십시오.

1순위	

2순위	

① 출산 전후 휴가
② 유산·사산 휴가
③ 배우자 출산휴가
④ 임신기 근로 시간 단축제
⑤ 난임 치료 휴가
⑥ 육아휴직
⑦ 육아기 근로 시간 단축제
⑧ 대체인력 활용 제도
⑨ 가족 돌봄 휴직(휴가) 제도
⑩ 가족 돌봄 등을 위한 근로 시간 단축제
⑪ 직장 보육 시설
⑫ 시간선택제
⑬ 시차 출퇴근제
⑭ 탄력근무제
⑮ 재택·원격 근무

중앙정부와 대전광역시 정책 인식

E7 **중앙정부의 여성 경제활동 촉진과 경력 단절 예방을 위한 정책과제 중 가장 필요한 과제는 무엇입니까? 우선순위에 따라 2개를 선택하여 주십시오.**

1순위		2순위	

① 출산·육아기 근로자 지원 강화(모성보호제도, 대체인력 지원 등)
② 일생활 균형 제도 정착을 위한 기업 지원(가족친화인증제도 강화 등)
③ 경력 단절 예방 대책 내실화(경력 단절 예방 사업 확대, 사회 여건 조성 등)
④ 능력개발 및 성 평등한 직장 문화 확산(재직 여성 능력개발 지원, 성 평등한 직장 문화 확산 등)
⑤ 여성 취업 희망자 역량 강화(직업훈련, 취약계층 역량개발, 구직자 발굴, 국민취업지원제도 등)
⑥ 여성의 취업 지원 강화(새일센터 전문화, 사례관리, 취업 지원 프로그램 개선 등)
⑦ 여성 창업 지원 서비스 강화(새일센터 창업 지원 강화, 창업 지원 서비스 연계 강화 등)
⑧ 다양한 형태의 일자리 지원(근로 시간 유연성 강화, 창업 초기와 창업 후 성장 지원 강화 등)
⑨ 사회적경제 분야의 여성 지원 강화(사회서비스 바우처 일자리 개선, 사회적기업 육성 등)
⑩ 맞벌이 가구·취업모의 자녀 돌봄 사각지대 해소(돌봄서비스 강화, 학교 안팎 초등 돌봄 확대, 아이돌봄 서비스 강화 등)
⑪ 지역 사회 돌봄 체계 구축(지역 사회 돌봄 체계 강화, 돌봄 공동체 구축 등)
⑫ 경력 단절 여성 지원을 위한 전달체계 개선(광역 새일센터 기능 강화, 공공 취업서비스 제공 기관 간 협업 강화 등)
⑬ 제도 개선 및 협력체계 구축(연구 및 법제도 개선, 네트워크 강화 등)

E8 **대전광역시의 여성 경제활동 촉진과 경력 단절 예방을 위한 정책과제 중 가장 필요한 과제는 무엇입니까? 우선순위에 따라 2개를 선택하여 주십시오.**

1순위		2순위	

① 새일센터를 통한 경력 단절 예방 서비스 지원 확대(여성 고용유지지원, 직장문화개선 지원, 경력 단절 예방 인식개선 등)
② 농업 분야 역량 강화 지원(여성농업인 교육 등)
③ 여성 인재 아카데미 운영 및 여성 관리자 네트워크 구축 지원(대전 미래여성 아카데미 운영 등)
④ 공공 및 민간 부문 여성 대표성 제고(위원회 양성 비율 관리, 여성 인재 DB 운영, 관리직 여성 공무원 임용 확대 목표제 등)
⑤ 여성 친화 기업 선정 및 지원(여성 친화 기업 선정, 협약, 홍보 등)
⑥ 직장 내 성평등 조직문화 조성(공무원의 성인지 교육, 성인지 감수성 향상의 날 운영 등)
⑦ 국가 기간·전략산업 직종 훈련 여성 참여 지원(고부가가치 및 전문 기술 과정 운영 등)
⑧ 취약계층, 사회적 약자에 대한 직업교육훈련 강화(여성인력개발센터 훈련 운영 등)
⑨ 여성 장애인 훈련 참여 확대(여성장애인자립지원센터 지원 사업, 여성 장애인 교육사업 등)
⑩ 찾아가는 취업 지원 서비스 제공(찾아가는 새일센터 운영, 파견상담소 운영 등)
⑪ 구인 구직 만남의 날(기업 채용 부스 운영, 취업 특강, 일자리 관련 기관 상담 등)
⑫ 온라인 취업 지원 강화(대전여성365취업넷, 온라인 취업박람회, 온라인 구인 구직 만남의 날 등)
⑬ 여성 전용 창업보육시설 개편을 통한 여성친화시설 구축(여성 창업 공간 지원, 창업 지원 프로그램 운영 등)
⑭ 보육의 공공성 강화(국공립어린이집 확충, 다함께돌봄 원스톱 통합지원센터 운영 등)
⑮ 초등학생 돌봄 확대(유치원, 초등학생 돌봄 확대 등)
⑯ 아이돌보미 확충 등을 통해 서비스 공급 확대(시간제 돌봄서비스, 영아 종일제 돌봄서비스 등)
⑰ 공동육아나눔터 확대 운영(지역 사회가 참여하는 돌봄공동체 조성 지원 등)

F. 기본 사항 모두 응답

최종 학력과 혼인 상태

F1 귀하의 최종 학력은 무엇입니까?

① 무학 ② 초등학교 졸업 ③ 중학교 졸업
④ 고등학교 졸업 ⑤ 대학교(4년제 미만) 졸업 ⑥ 대학교(4년제 이상) 졸업
⑦ 대학원 석사 졸업 ⑧ 대학원 박사 졸업

F2 귀하는 결혼(사실혼 포함)한 적이 있습니까?

① 배우자 있음
② 사별, 이혼, 별거 **(F6번 문항으로)**
③ 결혼한 적 없음 **(F6번 문항으로)**

배우자의 취업 상태

F3 배우자는 현재 일을 하고 있습니까?

① 예 ② 아니오 **(F6번 문항으로 이동)**

F3-1 일자리에서의 지위는 무엇입니까?

임금근로자	비임금근로자
① 상용근로자	④ 고용원이 있는 자영업자
② 임시근로자	⑤ 고용원이 없는 자영업자
③ 일용근로자	⑥ 무급 가족 종사자

상용근로자: 임금근로자 중 개인, 가구, 사업체와 1년 이상의 고용 계약을 맺은 사람
임시근로자: 임금근로자 중 고용 계약 기간이 1개월 이상 1년 미만인 사람
일용근로자: 임금근로자 중 고용 계약 기간이 1개월 미만인 자
고용원이 있는 자영업자: 사업 규모에 상관없이 임금을 주는 종업원을 채용하고 있는 경우
고용원이 없는 자영업자: 혼자 또는 무급가족종사자와 본인만으로 사업을 경영하는 경우
무급가족종사자: 동일가구 내 가족이 경영하는 사업체, 농장에서 무보수로 일하는 경우

F4 **현재 배우자의 세금 공제 전 월평균 임금(수입)은 어느 정도입니까?**

① 100만원 미만
② 100만원 이상~200만원 미만
③ 200만원 이상~300만원 미만
④ 300만원 이상~400만원 미만
⑤ 400만원 이상~500만원 미만
⑥ 500만원 이상~600만원 미만
⑦ 600만원 이상~700만원 미만
⑧ 700만원 이상

F5 **현재 배우자의 상황에 대해 응답해 주십시오.**

구분	그렇다	아니다
① 배우자의 임금(수입)으로 가정생활을 유지하는데 충분하다	①	②
② 배우자의 야근 및 주말 근무, 출장 등이 많다	①	②

가구의 경제적 수준

F6 **귀댁의 지난 1년간 세금 공제 전 월평균 수입은 얼마입니까?**

※ 월평균 수입: 실질적 생활을 같이하는 가구원 총소득
[근로소득, 사업소득, 재산소득(금융소득, 임대 수입 등), 기타소득의 합산]

① 100만원 미만
② 100~200만원 미만
③ 200~300만원 미만
④ 300~400만원 미만
⑤ 400~500만원 미만
⑥ 500~600만원 미만
⑦ 600~700만원 미만
⑧ 700~800만원 미만
⑨ 800~900만원 미만
⑩ 900~1,000만원 미만
⑪ 1,000만원 이상

F7 **귀댁의 지난 1년간 월평균 지출은 얼마입니까?**

※ 자산 형성을 위한 지출(저축, 저축성 보험, 주식 투자, 채권매입 등) 제외

① 100만원 미만
② 100~200만원 미만
③ 200~300만원 미만
④ 300~400만원 미만
⑤ 400~500만원 미만
⑥ 500~600만원 미만
⑦ 600~700만원 미만
⑧ 700~800만원 미만
⑨ 800~900만원 미만
⑩ 900~1,000만원 미만
⑪ 1,000만원 이상

가족에 관한 사항

F8 귀하와 함께 사는 가족은 본인을 포함하여 몇 명입니까?

총 [ ][ ] 명

F9 귀하는 초등학교 재학 이하의 자녀가 있습니까?

① 있음 (F9-1번 문항으로 이동) ② 없음 (F10번 문항으로 이동)

F9-1 자녀가 있는 경우, 아래의 항목에 해당하는 자녀는 몇 명입니까?

구분	영아 (만 2세 이하)	유아 (만 3세 이상~ 초등학교 입학 전)	초등학생 저학년 (1~2학년)	초등학교 고학년 (3~6학년)
자녀 수(명)				

F10 귀하는 자녀 이외의 돌봄을 제공하고 있는 가족구성원이 있습니까?

※ 거동 불편 노인, 치매 노인, 돌봄이 필요한 장애인, 질환으로 간호나 간병 필요한 가족 등

① 있음 ② 없음

(응답해 주셔서 고맙습니다.)

[대전광역시사회서비스원 정책연구 2024-5]

대전광역시 여성 경제활동 실태조사

발 행 일: 2024년 12월

발 행 인: 김인식

발 행 처: 대전광역시사회서비스원

주　　소: 대전광역시 중구 보문로 246 대림빌딩 10층(우: 34917)

전　　화: 042-331-5064

팩　　스: 042-331-8924

홈페이지: https://daejeon.pass.or.kr

ISBN 979-11-92238-49-4

이 책의 저작권은 재단법인 대전광역시사회서비스원에 있습니다.