

경상북도 중소기업 여성인력의 수요전망*

황은진(경북여성정책개발원)

I. 서론

저출산·고령화 시대의 국가 경쟁력 제고를 위해 여성인력의 적극적 활용이 필수적으로 요구되고 있다. 공공영역에서 여성인력의 진출은 활발하나 의사결정 직위의 여성 비율은 상당히 저조한 수준에 머물고 있어서 여성에 특화된 경력관리와 역량강화 교육을 제공할 필요가 있다. 공공영역을 벗어나 경북지역 15세 이상 성별 경제활동참여율을 살펴보면, 남성은 2014년 76.6%에서 2016년 76.9%로 큰 변동이 없는 반면에 여성은 2014년 55.3%에서 2016년 53.5%로 소폭 감소한 것으로 나타났다(통계청, 2016).

고용률 역시 남성은 2014년 74.4%에서 2016년 74.9%로 큰 변동이 없는 것으로 나타났고, 여성은 2014년 54.1%에서 2016년 51.9%로 소폭 감소한 것으로 나타나 경제활동참여율과 비슷한 양상을 보였다(통계청, 2016). 한편, 경북지역 취업자 수는 2013년에서 2018년 기간 동안 연평균 1.2%씩 증가할 것으로 전망된다. 산업분야는 제조업이 연평균 1.0%씩 취업자가 증가할 것이며, 2023년에는 전 산업 대비 19.1%의 비중을 차지할 것으로 전망되었다(통계청, 2016).

이처럼 여성인력이 중요함에도 불구하고 경제활동참여율이나 고용률이 낮아지는 추세에 있는 것으로 보인다. 즉 여성인력의 활용이 기업의 생산성에 크게 영향을 미침에도 불구하고 이에 대한 실태분석이 미흡한 실정이다. 여성인력 활용의 문제는 국가적인 차원뿐만 아니라 지역적인 차원에서도 중요한 시점에 와있다. 여성인력 활용은 사업체 규모와 상관관계에 있는 것으로 보이며, 대부분 제조업이나 서비스업에 종사하고 저생산성, 저임금 인력에 주를 이루고 있는 것이 현실이다.

여성인력에 관한 연구가 지금까지 많이 수행되어 왔으나, 전반적인 기업체를 대상으로 분석하여 여성인력이 집중된 산업분야에 관한 연구 및 정책과제는 미흡한 실정이다. 이에 본 연구는 경북지역 1~9인 소규모 중소기업을 대상으로 여성인력 수요전망을 진단하고 정책방안을 제시한다. 경북지역 중소기업의 여성인력 수요전망에 관한 연구는 향후 여성인력 활용 방향을 수립하는데 유용한 자료가 될 것으로 기대한다.

* 박은미, 손제희, 황은진, 김수란, 「경북지역 중소기업 여성인력 수요전망과 활용방안 모색」, 경북여성정책개발원 연구보고서 일부를 수정·보완하였음.

Ⅱ. 연구의 목적 및 방법

1. 연구 목적

경북지역 중소기업들은 전문인력 확보의 어려움과 작은 회사규모, 근무 여건이 인력부족 현상의 주된 원인으로 보고 있다. 그 중에서도 필요한 전문인력 확보의 어려움이 가장 큰 원인이라고 평가하고 있다.

경북지역의 전체 사업체 수는 2013년 205,734개, 2014년 213,813개, 2015년 218,796개로 매년 증가하고 있는 추세이다. 특히 1~4명 규모의 기업이 사업체 수 182,281개로 가장 많은 것으로 나타나고 그 다음으로 5~9명 규모가 20,176명으로 많았다(통계청, 2015). 10인 미만의 사업체가 전체 218,796개 대비 202,457개로 92.5%를 차지한다.

경북지역 경제활동참가율은 남성의 경우 2014년 76.6%에서 2016년 76.6%로 큰 변동이 없었고, 여성의 경우에는 2014년 55.3%에서 2016년 53.5% 소폭 감소하였다(통계청, 2016). 2015년 기준으로 산업별 취업 현황을 살펴보면, 남성보다 여성이 제조업, 숙박 및 음식점업, 도소매업, 보건업 및 사회복지서비스업, 교육 서비스업에서 종사하는 수가 더 높은 것으로 나타났다.

여성은 제조업 분야에 84,534천명, 숙박 및 음식점업 73,273천명, 도소매업 61,589천명, 운수업 39,423천명 순으로 높게 나타났다(통계청, 2015). 경북지역의 여성은 10인 미만의 소규모 기업에 가장 많은 수의 여성이 종사하고 있다는 것을 알 수 있다. 중소기업에서 여성인력들을 활용하는 정책으로 고용노동부의 남녀고용평등 우수기업 포상제도, 적극적 고용개선조치, 여성가족부의 가족친화인증제도가 추진되고 있다.

본 연구는 경북지역 여성인력 수요전망 및 활용이 낮은 이유에 대한 문제인식을 바탕으로 산업구조 및 여성인력 수요전망, 10인 미만의 소규모 기업체인 제조업, 서비스업, 도소매업의 실태를 분석한다. 이를 통해 10인 미만의 소규모 기업체의 여성인력 활용방안을 마련하는데 그 목적이 있다.

2. 연구 방법

본 연구는 기존의 연구물들을 체계적으로 살펴본 문헌연구와 설문조사 등을 포괄 하는 양적 연구로 이루어졌다. 문헌연구에서는 경북지역 중소기업 산업특성과 정책 환경 등을 분석하고, 제조업.서비스업.도소매업 현황과 산업별, 규모별 취업 현황, 종사자지위별 취업 현황, 분야별 여성종사자수의 현황에 대한 특성을 살펴본다. 양적조사 방법으로 본 연구에서는 경북지역 내에 여성이 가장 많이 종사하고 있는 제조업, 서비스업, 도소매업 분야에서 1~9인 소규모 360개의 기업체를 중심으로 설문조사를 실시하였다. 여성인력 수급 현황, 인력부족 분야, 인력부족 현상의 주된 원인과 해소 방안, 여성인력 채용 전망, 고용별 여성인력 채용규모, 직종별 여성인력 채용규모 등 경북지역 여성인력 수요전망과 활용방안, 일.가정양립제도 유무 및 허용정

도, 여성고용지원제도 활용도, 여성인력 채용확대를 위한 정책적 지원에 대해서 알아본다.

경북지역의 여성인력 수요 및 정책수요를 파악하기 위해 제조업, 도·소매업, 서비스업 분야 10인 미만 기업체를 대상으로 수요조사를 실시하여 최종 360개의 유효 표본을 확보하였다. 표본설계는 지역, 업종을 고려한 임의할당(Simple Random Sampling) 방법을 활용하였으며, 4개의 대 생활권¹⁾(북부자원권, 동부해양권, 서부산업권, 남부도시권) 중 주요 지역을 중심으로 조사를 진행하였다.

자료 수집방법으로 ‘일대일 방문면접조사(Face to face Interview)’를 활용하였으며, 구조화된 질문지(Structured Questionnaire)를 이용한 자기기입식 방법으로 진행하였다.

조사된 자료는 Coding, Editing 과정을 거쳐, 최종 확인, 검수가 완료된 자료에 대해 SPSS 사회과학 통계프로그램을 이용하여 빈도분석, 교차분석, 평균값 등의 분석을 실시하였다.

< 1> 중소기업 여성인력 수요전망과 활용방안 조사내용

분	조사 내용
응답기업 일반 현황	· 업체명, 소재지, 대표자 성별, 설립년도 · 종사자 수(남성 / 여성), 고용형태별, 직급별 인력 현황 · 업종(제조업 / 도소매업 / 서비스업)
여성인력 수요전망	· 여성인력 수급 현황 · 인력부족 분야 · 인력부족현상 주된 원인 및 해소방안 · 여성인력 채용 전망 · 여성인력 채용 확대/축소 전망 이유 · 향후 1년 이내 여성인력 채용 의사 · 고용형태, 직종별 여성인력 채용 계획 및 급여수준 · 채용 희망 여성인력 연령대 및 학력수준 · 향후 5년간 여성인력 채용전망 · 경력단절 여성 채용 의향 · 시간선택제 일자리에 대한 견해 및 시간선택제 일자리의 문제점 · 여성인력 활용 시 애로사항 · 여성인력 채용 시 우선 고려사항 · 여성인력 채용 시 활용방법 · 사후관리 및 상담서비스 제공여부 · 여성인력의 지속적 고용을 위한 지원
여성인력에 대한 인식	· 여성인력 고용 의사 · 여성인력에 대한 인식 · 여성인력의 우수한/부족한 역량
정책환경 및 수요	· 일·가정양립제도 유무 및 도입의사 · 여성고용지원제도 활용도 · 여성인력 채용 확대를 위한 정책적 지원

1) 북부자원권(8개 시·군) : 안동시, 영주시, 문경시, 예천군, 의성군, 봉화군, 영양군, 청송군
 동부해양권(5개 시·군) : 포항시, 경주시, 울진군, 영덕군, 울릉군
 서부산업권(3개 시) : 김천시, 구미시, 상주시
 남부도시권(7개 시·군) : 영천시, 경산시, 군위군, 칠곡군, 성주군, 고령군, 청도군

Ⅲ. 경상북도 산업 특성 및 여성인력 수요전망

1. 산업 특성

1) 산업별 현황

경북지역의 산업별 사업체 현황을 살펴보면, 2015년 기준 전체 218,796개 사업체이며, 그 중 도소매업이 54,862개로 가장 많고, 다음으로 숙박 및 음식점업이 46,840개, 제조업 26,496개 순으로 나타났다.

<표 2> 경북지역 산업별 사업체 수

(단위: 개)

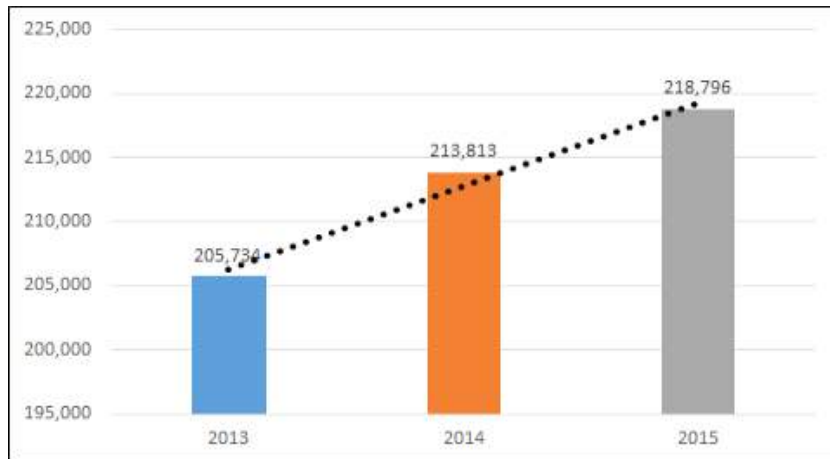
	2013	2014	2015
전체	205,734	213,813	218,796
농업,임업 및 어업	328	350	376
광업	127	142	146
제조업	22,842	25,120	26,496
전기,가스,증기 및 수도사업	186	207	212
하수·폐기물처리, 원료재생 및 환경복원업	680	756	787
건설업	8,040	8,862	9,350
도소매업	50,903	52,963	54,862
운수업	16,671	17,115	17,459
숙박 및 음식점업	45,430	46,459	46,840
출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	998	1,056	1,054
금융 및 보험업	2,339	2,301	2,290
부동산업 및 임대업	4,505	5,013	5,313
전문, 과학 및 기술서비스업	2,991	3,210	3,369
사업시설관리 및 사업지원서비스업	2,037	2,288	2,414
공공행정, 국방 및 사회보장행정	1,257	1,248	1,296
교육서비스업	9,443	9,443	9,345
보건업 및 사회복지서비스업	6,636	6,891	6,974
예술, 스포츠 및 여가관련서비스업	5,514	5,539	5,322
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업	24,807	24,850	24,891

자료: 통계청, 전국사업체조사에서 가공 및 재구성, 각 년도

전체 사업체 수는 2013년 205,734개, 2014년 213,813개, 2015년 218,796개로 매년 증가하고 있는 추세다.

<그림 1> 경북지역 전체 사업체 수 추이

(단위: 개)



2) 규모별 현황

경북지역 2015년 기준 기업규모별 사업체 현황을 살펴보면, 1~4명 규모의 기업이 사업체 수 182,281개로 가장 많은 것으로 나타났고, 다음으로 5~9명 규모가 20,176명으로 많았다. 1~9인 이하 사업체가 202,457개로 전체 218,796개 대비 92.5%를 차지하였다. 2013년, 2014년과 비교해 보면, 사업체 수는 매년 증가하였으며, 규모별로도 증가세를 보이고 있다. 이는 경북지역 뿐만 아니라 전국적으로 유사함을 할 수 있다.

<표 3> 경북지역 기업규모별 사업체 수

(단위: 개)

			2013	2014	2015
기업	합 계		205,734	213,813	218,796
	1~4명		173,066	179,370	182,281
	5~9명		17,488	19,081	20,176
	10~19명		7,839	7,887	8,407
	20~49명		5,022	5,174	5,463
	50~99명		1,504	1,515	1,623
	100~299명		644	615	674
전국	합 계		3,676,876	3,812,820	3,874,167
	1~4명		3,005,251	3,099,823	3,125,599
	5~9명		384,598	414,516	434,112
	10~19명		155,266	161,661	168,008
	20~49명		86,942	90,939	96,868
	50~99명		27,976	28,773	31,126
	100~299명		13,395	13,652	14,656
	300명 이상		3,448	3,456	3,798

자료: 통계청, 전국사업체조사에서 가공 및 재구성, 각 년도

3) 산업별 여성대표자 비율

산업별 여성대표자 비율은 전체 40.0%이며, 숙박 및 음식점업이 66.8%, 교육서비스업 53.4%, 보건업 및 사회복지서비스업 44.5%, 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업 43.4%, 도소매업 42.4%, 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업 41.3% 순으로 높다. 대체로 숙박 및 음식점업, 서비스업, 도소매업에 여성대표자가 많음을 알 수 있다.

<표 4> 경북지역 산업별 여성대표자 비율

(단위 : 명, %)

	계	남자	여자	여성비율
전체	218,796	131,223	87,573	40.0
농업, 임업 및 어업	376	334	42	11.2
광업	146	129	17	11.6
제조업	26,496	20,577	5,919	22.3
전기, 가스, 증기 및 수도사업	212	202	10	4.7
하수·폐기물처리, 원료재생 및 환경복원업	787	666	121	15.4
건설업	9,350	7,484	1,866	20.0
도소매업	54,862	31,589	23,273	42.4
운수업	17,459	16,176	1,283	7.3
숙박 및 음식점업	46,840	15,536	31,304	66.8
출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	1,054	842	212	20.1
금융 및 보험업	2,290	2,045	245	10.7
부동산업 및 임대업	5,313	3,749	1,564	29.4
전문, 과학 및 기술서비스업	3,369	2,975	394	11.7
사업시설관리 및 사업지원 서비스업	2,414	1,823	591	24.5
공공행정, 국방 및 사회보장행정	1,296	1,240	56	4.3
교육서비스업	9,345	4,356	4,989	53.4
보건업 및 사회복지서비스업	6,974	3,870	3,104	44.5
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	5,322	3,014	2,308	43.4
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업	24,891	14,616	10,275	41.3

자료 : 통계청, 사업체총조사, 2015

4) 경북지역 권역별 여성종사자 주요 업종

경북지역의 생활권은 산업, 자원, 관광 등을 기준으로 4개 권역으로 나누면 북부자원권(안동시, 영주시, 상주시, 문경시, 봉화군, 영양군, 예천군, 청송군 8개 시.군), 중서부내륙권(김천시, 구미시, 군위군, 의성군 4개 시.군), 남부도시권(영천시, 경산시, 고령군, 성주군, 청도군, 칠곡군 6개 시.군), 동부연안권(포항시, 경주시, 영덕군, 울진군, 울릉군 5개 시.군)으로 구분할 수 있다.

박은미와 김혜경(2016)의 연구에 따르면, 2016년 기준 경북지역 권역별 여성종사자가 많이 속해 있는 주요 업종은 북부자원권은 숙박 및 음식점업, 도소매업, 중서부내륙권은 제조업, 도소매업, 남부도시권은 제조업, 숙박 및 음식점업, 동부연안권은 숙박 및 음식점업, 도소매업인 것으로 나타났다.

남부도시권에서는 청도군을 제외한 모든 시군에서 제조업에 여성들이 가장 많이 종사하고 있는 것으로 나타났다. 이 밖에도 숙박 및 음식점업, 도소매업에 종사하는 여성 수 또한 많은

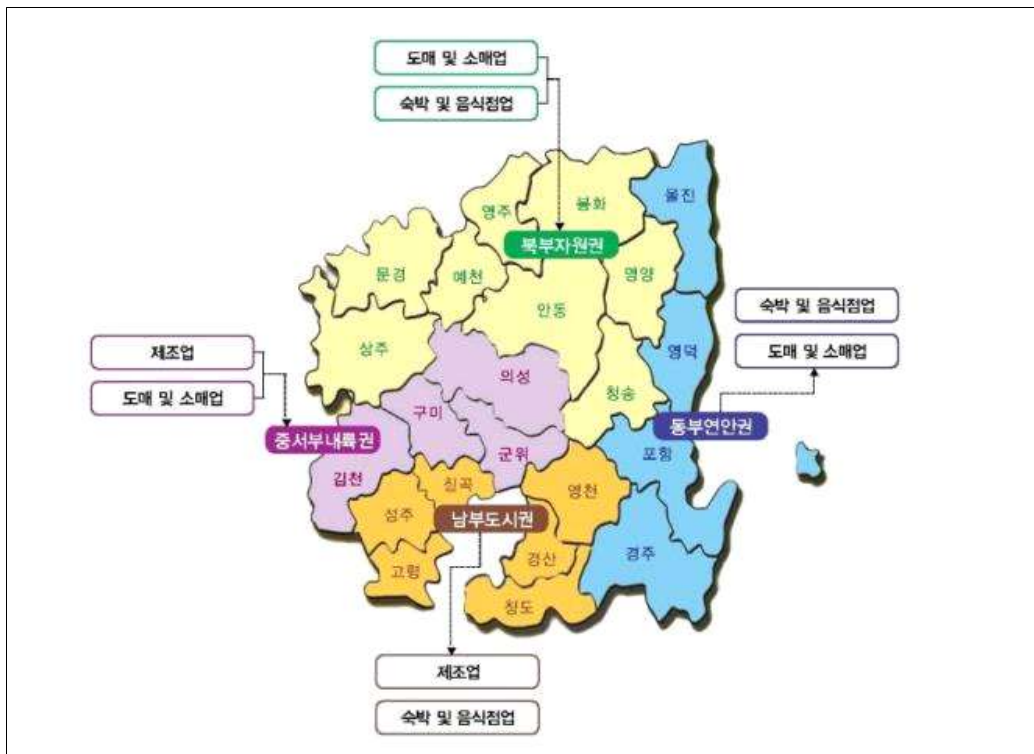
것으로 나타났다.

북부자원권은 문화환경자원이 풍부한 시군의 환경적 요인으로 인해 북부자원권 내의 시군 중에는 여성이 가장 많이 종사하고 있는 업종이 숙박 및 음식점업인 것으로 나타났다(문경시, 봉화군, 영양군, 예천군, 청송군). 이 밖에도 안동시와 영주시에서는 도소매업에 종사하는 여성 수가 가장 많은 것으로 나타났다.

중서부내륙권에 속하는 김천시에서는 숙박 및 음식점업, 구미시와 군위군에서는 제조업, 그리고 의성군에서는 보건업 및 사회복지 서비스업에 여성이 가장 많이 종사하고 있는 것으로 나타났다.

해양관광의 중심지인 동부연안권에서는 숙박 및 음식점업에 종사하는 여성 근로자수가 가장 많은 것으로 나타났다.

<그림 2> 경북지역 권역별 여성종사자 주요 업종



자료 : 박은미.김혜경, 경북지역 중소기업 여성고용실태 및 정책지원방안, 경북여성정책개발원, 2016

2. 인력수요 전망

1) 산업별 취업자 전망

2013년 취업자 수는 1,386천명에서 2018년 1,475천명, 2023년에 1,524천명으로 증가할 전망이다. 2013년에서 2018년 기간 동안 연평균 1.2%씩 증가하여 2008~2013년 기간 동안의 취업자 수 증가율보다 높을 전망이며, 2018년에서 2023년 기간 동안 연평균 0.7%씩 증가하여

취업자 수 증가율이 전반기보다 약간 둔화될 전망이다. 결과적으로 2013~2023년 동안 취업자 수 연평균 증가율은 1.0%로 전망된다.

농림어업, 금융 및 보험업, 교육서비스업을 제외한 전 산업에서 취업자 증가가 예상되며 가장 높은 증가세를 보인 산업은 보건업 및 사회복지서비스업으로, 연평균 5.6%의 취업자 증가세를 보였으며, 다음으로는 사업서비스업이 3.4%의 증가율을 보였다. 제조업은 전망 기간 동안 연평균 1.0%씩 취업자가 증가할 것이며, 비중도 소폭 증가하여 2023년에는 전 산업 대비 19.1%의 비중을 차지할 것으로 전망되었다.

<표 5> 산업별 취업자 전망

(단위: 천명, %)

	2008년	2013년	2018년	2023년	08-13년		13-18년		18-23년		13-23년	
					증감률 (연평균)	비중	증감률 (연평균)	비중	증감률 (연평균)	비중	증감률 (연평균)	비중
전체	1,353	1,386	1,475	1,524	0.5	100.0	1.2	100.0	0.7	100.0	1.0	100.0
농림어업	319	281	265	249	-2.5	23.6	-1.2	20.3	-1.2	18.0	-1.2	16.3
광업	0	1	1	1	-	0.0	1.5	0.1	-1.0	0.1	0.3	0.1
제조업	214	262	2,818	2,906	4.1	15.8	1.5	18.9	0.6	19.1	1.0	19.1
전기가스 증기 및 수도사업	8	9	10	11	3.6	0.6	1.2	0.7	2.2	0.7	1.7	0.7
건설업	84	93	95	95	2.1	6.2	0.5	6.7	0.0	6.5	0.2	6.2
도소매업	161	161	179	183	0.0	11.9	2.1	11.6	0.5	12.1	1.3	12.0
운수업	55	59	66	69	1.2	4.1	2.5	4.2	0.8	4.5	1.6	4.5
숙박 및 음식점업	109	105	109	112	-0.7	8.1	0.8	7.6	0.4	7.4	0.6	7.3
영상· 방송통신 및 정보 서비스업	14	10	11	13	-7.3	1.0	2.8	0.7	2.7	0.7	2.7	0.8
금융 및 보험업	31	27	26	26	-2.7	2.3	-0.7	1.9	-0.3	1.8	-0.5	1.7
부동산업 및 임대업	15	14	15	15	-0.5	1.1	0.4	1.0	0.1	1.0	0.2	1.0
사업 서비스업	57	65	78	90	2.7	4.2	3.7	4.7	3.1	5.3	3.4	5.9
공공행정· 국방 및 사회보장행 정	58	62	69	73	1.1	4.3	2.1	4.5	1.3	4.7	1.7	4.8
교육 서비스업	86	77	77	76	-2.0	6.3	0.0	5.6	-0.2	5.2	-0.1	5.0
보건업 및 사회복지서 비스업	48	75	104	130	9.2	3.6	6.9	5.4	4.4	7.1	5.6	8.5
문화 및 기타 서비스업	94	85	88	91	-2.1	7.0	0.7	6.1	0.6	6.0	0.6	5.9

자료 : 광역 지역별 인력수급 전망 2013-2023(IV), 한국고용정보원, 2015

2) 직업별 취업자 전망

농림어업 숙련종사자를 제외한 전 직종의 종사자가 증가할 것으로 전망되었으며, 특히 전문가 및 관련 종사자, 사무종사자, 서비스종사자의 증가세가 상대적으로 클 것으로 전망된다. 관리자 직군도 전망 기간 동안 연평균 0.3% 증가를 기록하며 향후 10년 동안 취업자가 늘어날 것으로 전망되었으나 전체 직업에서 차지하는 비중은 1.0% 미만으로 전체 취업자 수 증가에

미치는 미미한 것으로 전망된다.

<표 6> 직업별 취업자 전망

(단위: 천명, %)

	2008년	2013년	2018년	2023년	08-13년		13-18년		18-23년		13-23년	
					증감률 (연평균)	비중	증감률 (연평균)	비중	증감률 (연평균)	비중	증감률 (연평균)	비중
전체	1,353	1,386	1,475	1,524	0.5	100.0	1.2	100.0	0.7	100.0	1.0	100.0
관리자	26	14	14	14	-11.6	1.9	0.6	1.0	0.0	1.0	0.3	0.9
전문가 및 관련 종사자	152	171	192	211	2.4	11.2	2.3	12.3	1.9	13.0	2.1	13.8
사무종사자	161	182	201	213	2.5	11.9	2.0	13.1	1.1	13.6	1.6	14.0
	143	139	158	163	-0.6	10.6	2.6	10.0	0.6	10.7	1.6	10.7
판매종사자	134	131	136	140	-0.5	9.9	0.8	9.5	0.6	9.3	0.7	9.2
농림어업 숙련종사자	305	267	253	238	-2.6	22.5	-1.1	19.3	-1.2	17.1	-1.2	15.6
기능원 및 관련 기능종사자	101	116	121	123	2.8	7.5	0.8	8.4	0.3	8.2	0.6	8.1
장치, 기계조작 및 조립종사자	161	180	197	204	2.3	11.9	1.8	13.0	0.7	13.3	1.3	13.4
단순노무종 사자	169	186	203	218	1.9	12.5	1.8	13.4	1.4	13.8	1.6	14.3

자료 : 광역 지역별 인력수급 전망 2013-2023(IV), 한국고용정보원, 2015

3) 경북지역 고용률 전망

인력공급과 수요를 종합적으로 살펴보면 전국적으로 향후 10년간 고용률은 4.5%p 상승할 것으로 나타났는데, 경북지역은 이보다 낮은 수준인 3.1%p 상승할 것으로 전망된다.

<표 7> 고용률 전망

(단위: 천명, %p)

	고용률				증감			
	2008년	2013년	2018년	2023년	08-13년	13-18년	18-23년	13-23년
경북	62.7	61.7	63.7	64.8	-1.0	2.0	1.1	3.1
전국	59.5	59.5	61.9	64.1	0.0	2.4	2.2	4.5

자료 : 광역 지역별 인력수급 전망 2013-2023(IV), 한국고용정보원, 2015

고용률 전망 결과는 인력 공급(생산가능인구)과 수요(취업자) 전망 규모에 따른 결과로 2015년 이후 생산가능인구의 감소폭이 클 것으로 전망되어 고용률 상승 폭이 커질 것으로 예상된다.

3. 여성인력 수요전망

1) 여성인력 수급 현황

조사기업을 대상으로 현재 여성인력 수급 현황을 살펴본 결과, 적정하다는 응답이 75.6%로 가장 높게 나타났으며, 부족하다는 기업은 22.3%(매우 부족 3.1% + 약간 부족 19.2%)로 나타났다.

여성인력 수급이 적정하다는 응답이 높게 나타난 가운데, 여성인력이 부족하다는 의견은 제조업 26.4%, 도소매업 23.0%, 서비스업 17.9%로 나타났으며, 제조업과 도소매업에서 상대적으로 높게 나타났다.

교차분석 결과 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았으나 제조업(26.4%), 남부도시권(27.7%), 종사자 수 1-5인 미만(23.0%), 남성대표기업(22.9%), 2010년 이후 설립(26.1%) 기업에서는 여성인력 수급이 부족하다는 응답이 상대적으로 높게 나타났다.

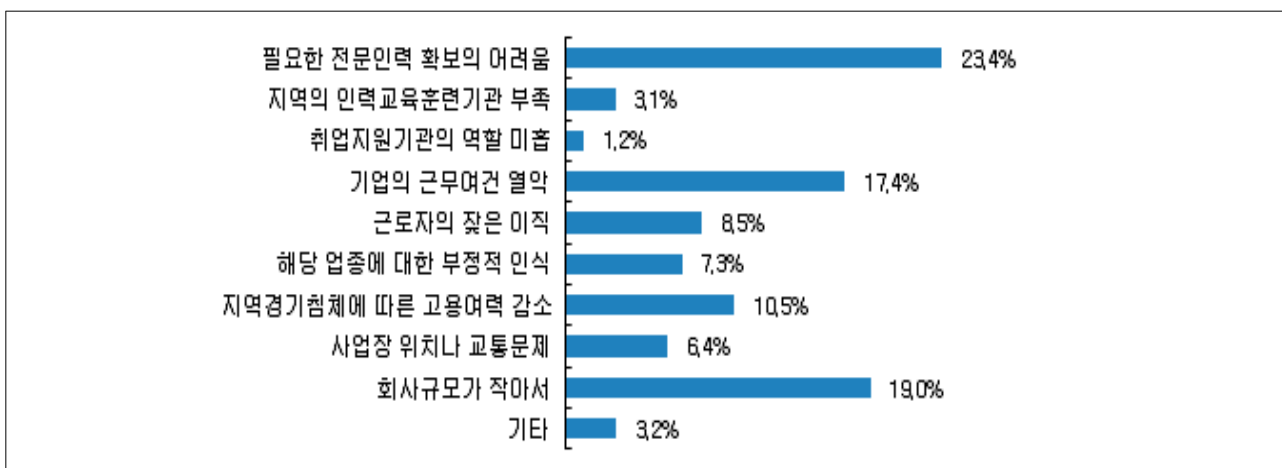
여성인력 수급이 부족하다고 응답한 기업에 한해, 인력부족 분야를 살펴본 결과, 사무종사자가 40.0%로 가장 높게 나타났고, 다음으로 영업/서비스직 16.3%, 생산직 13.8%, 단순노무직 11.3%, 관리자 10.0% 순으로 나타났다.

여성인력이 부족한 분야는 제조업이 사무종사자 48.7%, 생산직 20.5% 순으로 나타났고, 도소매업이 영업/서비스직 57.1%, 단순노무직 23.8% 순으로 나타났으며, 서비스업은 사무종사자 55.0%, 관리자 15.0%로 나타났다. 여성인력이 부족한 분야에서는 3개 업종 간 통계적으로 유의한 차이를 보였다.

교차분석결과 업종에서 통계적으로 유의한($p < 0.001$) 차이가 있는 것으로 나타났다. 권역에서는 통계적으로 유의하지는 않지만 북부자원권에서 영업/서비스직이 부족하다는 응답이 39.1%로 가장 많았다.

인력부족현상을 겪는 주된 이유로 필요한 전문인력 확보의 어려움(23.4%)을 가장 많이 꼽았으며, 다음으로 회사규모가 작아서(19.0%), 기업의 근무여건 열악(17.4%), 지역경기침체에 따른 고용여력 감소(10.5%), 근로자의 잦은 이직(8.5%), 해당 업종에 대한 부정적 인식(7.3%), 사업장 위치나 교통문제(6.4%), 지역의 인력교육훈련기관 부족(3.1%), 취업지원기관의 역할 미흡(1.2%) 등의 순으로 나타났다.

<그림 3> 인력부족현상 주된 원인



여성인력 부족현상의 주된 원인은 제조업의 경우 회사규모가 작아서 22.6%, 필요한 전문인

력 확보의 어려움 19.8% 순으로 나타났고, 도소매업은 기업의 근무여건 열악 28.8%, 필요한 전문인력 확보의 어려움 16.9%, 지역경기침체로 고용여력감소 16.9% 순으로 나타났다. 서비스업은 필요한 전문인력 확보의 어려움 38.0%, 회사규모가 작아서 20.2% 순으로 나타났다. 북부지원권의 경우 지역 경기 침체에 따른 고용 여력 감소 및 해당업종에 대한 부정적 인식이 상대적으로 높은 비중을 차지하였다.

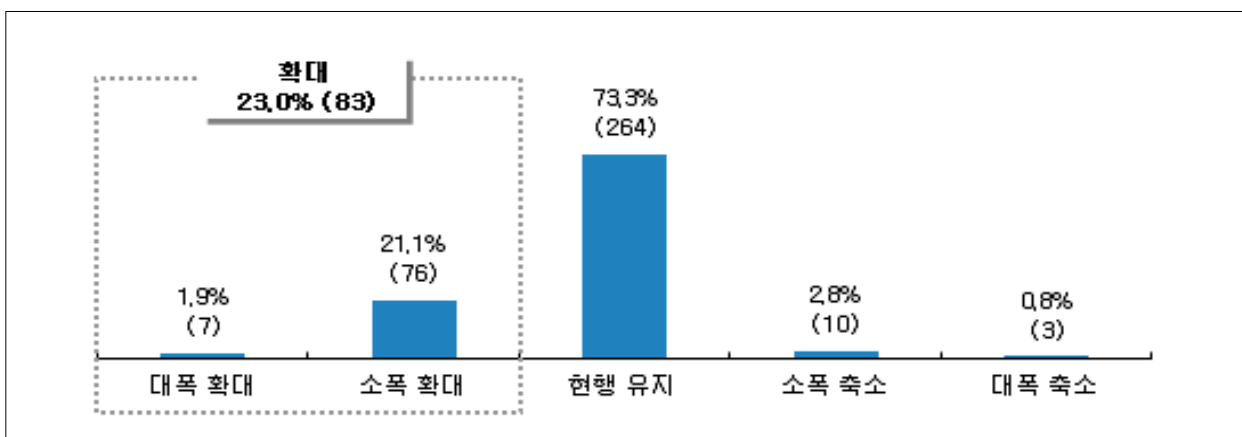
인력부족현상을 해소하기 위해 임금, 근로시간 등의 근로조건 개선 방법을 활용한다는 응답이(34.4%) 가장 많았고, 다음으로 기존 직원 근로시간 연장(24.2%), 다른 회사에 하청 줌(18.6%), 파견 및 용역 근로자 활용(14.5%), 외국인 근로자 활용(4.9%) 등의 순으로 나타났다.

여성인력 부족현상을 해소하기 위한 방안은 제조업의 경우 다른 회사에 하청 줌 28.0%, 근로조건개선 23.6% 순으로 나타났고, 도소매업은 근로조건개선 42.4%, 기존 직원 근로시간연장 35.3% 순으로 나타났으며, 서비스업은 근로조건개선 47.5%, 파견 및 용역근로자 활용 19.2% 순으로 나타났다.

2) 여성인력 채용 전망

향후 여성인력 채용 전망을 살펴본 결과, 현행 유지될 것이라는 전망이 73.3%로 가장 높았고, 확대될 것이라는 전망은 23.0%(대폭 확대 1.9% + 소폭 확대 21.1%)에 불과하였다.

<그림 4> 여성인력 채용 전망



향후 여성인력 채용 전망은 3개 업종 평균 현행유지가 73.3%로 높게 나타났고, 소폭확대가 21.1%로 나타났다. 교차분석결과 통계적으로 유의하지는 않으나 확대될 것이라는 응답은 제조업(27.0%), 남부도시권(26.6%)에서 상대적으로 약간 높게 나타났다.

여성인력 채용이 확대될 것이라고 전망한 기업에 한해 그 이유를 살펴본 결과, 업종 특성상 여성인력이 필요해서라는 응답이 56.6%로 가장 많았고, 다음으로 우수한 여성인력이 많이 늘어나서(24.1%), 남성인력을 채용하기 어려워서(6.0%), 경영자의 의지, 지시가 있어서(3.6%), 기업이미지 개선을 위해(2.4%) 등의 순으로 나타났다. 그 밖에 업무량, 수주량 증가에 따른 인력 확보 필요, 사무실 인력 부족 등의 의견이 있었다.

여성인력채용 확대 전망 이유는 3개 업종 모두 업종 특성상 여성인력이 필요해서가 가장 높게 나타났다. 제조업의 경우 업종 특성상 여성인력이 필요해서(50.0%), 우수한 여성인력이 많이 늘어나서(27.5%) 순으로 나타났고, 도소매업은 업종 특성상 여성인력이 필요해서(77.3%)가 타업종 대비 높게 나타났다. 서비스업은 업종 특성상 여성인력이 필요해서(47.6%), 우수한 여성인력이 많이 늘어나서(33.3%) 순으로 나타났다.

교차분석결과, 통계적으로 유의하지는 않지만 서비스업, 서부산업권, 남부도시권, 종사자 수 5-10인 미만, 여성대표기업에서 우수한 여성인력이 늘어나서라는 응답이 상대적으로 높게 나타났다.

3) 향후 1년 이내 여성인력 채용 의향

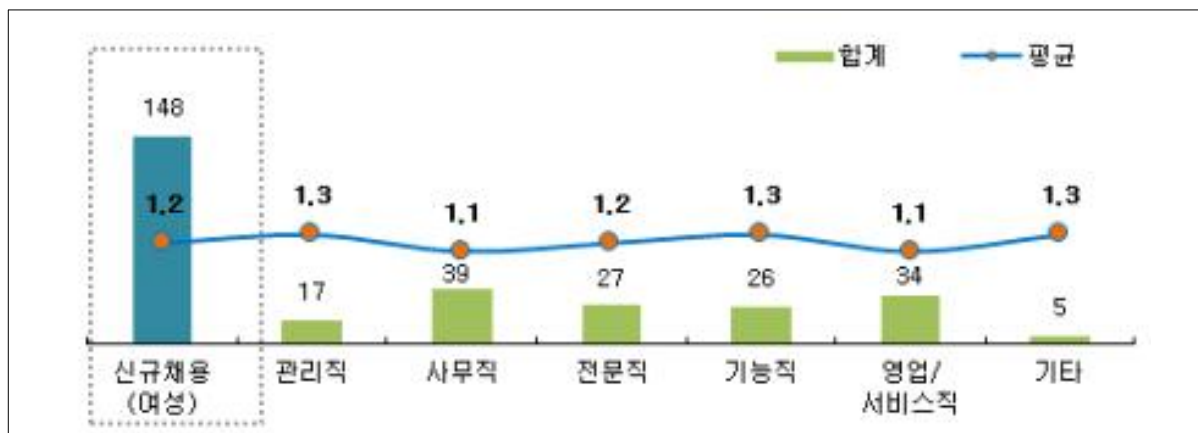
단기적으로 향후 1년 이내에 여성인력을 채용할 의사가 있는 기업은 115개사(31.9%) 나타났다. 향후 1년 이내 여성인력을 채용할 의사가 있다는 응답은 제조업 36.5%, 도소매업 30.0%, 서비스업 27.7% 순으로 나타났다. 교차분석결과 통계적으로 유의한 차이는 없었으며, 제조업(36.5%), 북부자원권(36.1%), 종사자 수 5-10인 미만(33.6%), 남성 대표(33.3%) 기업에서 상대적으로 약간 높게 나타났다.

향후 1년 이내에 여성인력 채용 의사가 있는 기업을 대상으로 그 규모를 살펴본 결과, 총 148명, 기업 당 평균 1.2명의 여성인력을 채용할 계획으로 나타났다. 고용형태별 여성인력 채용규모를 살펴보면, 상용직 채용의사가 92명(평균 1.3명)으로 가장 많았고, 다음으로 시간제 23명(평균 1.0명), 계약직 21명(평균 1.2명), 일용직 12명(평균 1.3명)의 순으로 나타났다.

향후 1년 이내에 여성인력 채용 의사가 있는 기업의 고용형태별 여성인력 채용규모는 전체 평균 1.3명으로 나타났으며, 제조업의 경우 기업당 평균 1.3명, 도소매업은 1.1명, 서비스업은 1.5명으로 나타났다.

직종별 여성인력 채용규모를 살펴보면, 사무직이 39명(평균 1.1명)으로 가장 많았고, 다음으로 영업/서비스직 34명(평균 1.1명), 전문직 27명(평균 1.2명), 기능직 26명(평균 1.3명), 관리직 17명(평균 1.3명)의 순으로 나타났다.

<그림 5> 직종별 여성인력 채용규모



직종별 여성인력 채용규모는 제조업의 경우 기능직 평균 1.3명으로 높게 나타났고, 도소매업의 경우 전문직 평균 1.5명으로 높게 나타났으며, 서비스업은 관리직 과 영업서비스직이 평균 각 1.5명으로 높게 나타났다.

응답 기업에 한해 채용예정 여성인력에 대한 급여수준을 살펴본 결과, 평균 156.5만원으로 나타났으며, 세부적으로는 150~200만원 미만인 49.4%로 가장 많았고, 다음으로 200만원 이상(21.0%), 100만원 미만, 100~150만원 미만(각 14.8%)의 순으로 나타났다.

채용예정 여성인력에 대한 급여수준은 제조업의 경우 평균 1,677천원, 도소매업 1,335천원, 서비스업 1,646천원으로 나타났으며, 도소매업의 급여수준이 낮음을 알 수 있다. 교차분석결과 대표자 성별에서 통계적으로 유의한($p < 0.001$) 차이를 보였으며, 여성인 기업의 급여수준이 남성인 경우보다 높게 나타났다.

향후 1년 이내 여성인력 채용 의사가 있는 기업을 대상으로 희망 연령대를 살펴본 결과, 20대(29.6%)와 30대(34.8%) 청년 여성에 대한 수요가 높게 나타났다.

채용을 희망하는 연령대는 교차분석결과 통계적으로 유의한 차이가 없었으며, 3개 업종 모두 30대가 가장 높았고, 다음으로 20대가 높았다.

< 8> 채용 희망 여성인력 연령대

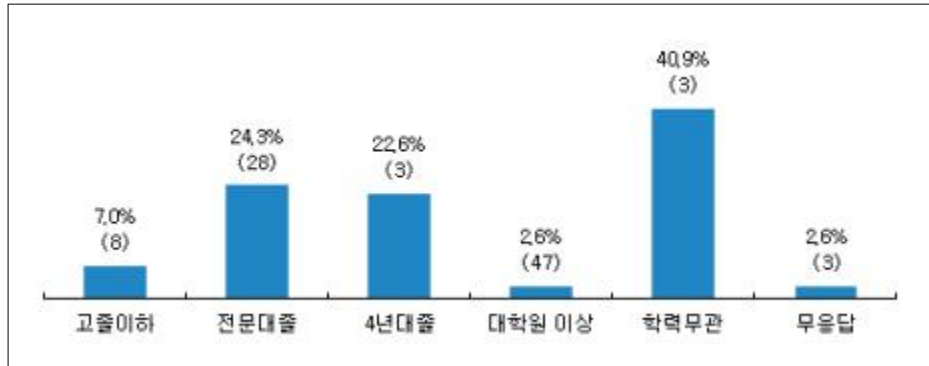
(단위 : %)

분		사례수 (명)	채용희망 여성인력 연령대					
			20대	30대	40대	40대	50대	무응답
전 체		115	29.6	34.8	18.3	4.3	11.3	1.7
업종	제조업	54	27.8	38.9	20.4	1.9	9.3	1.9
	도소매업	30	20.0	30.0	23.3	10.0	13.3	3.3
	서비스업	31	41.9	32.3	9.7	3.2	12.9	-
	$\chi^2(p)$		9.341 (0.500) (df=10)					
권역	북부자원권	35	20.0	42.9	20.0	5.7	11.4	-
	동부해양권	23	43.5	17.4	13.0	8.7	17.4	-
	서부산업권	26	26.9	42.3	7.7	-	19.2	3.8
	남부도시권	31	32.3	32.3	29.0	3.2	-	3.2
	$\chi^2(p)$		19.964 (0.173) (df=15)					
종사자 수	1-5인 미만	79	29.1	35.4	17.7	3.8	11.4	2.5
	5-10인 미만	36	30.6	33.3	19.4	5.6	11.1	-
	$\chi^2(p)$		1.178 (0.947) (df=5)					
대표자 성별	남성	35	25.7	42.9	17.1	2.9	8.6	2.9
	여성	80	31.3	31.3	18.8	5.0	12.5	1.3
	$\chi^2(p)$		2.181 (0.824) (df=5)					

*** $p < 0.001$, ** $p < 0.01$, * $p < 0.05$

향후 1년 이내 여성인력 채용 의사가 있는 기업을 대상으로 희망 학력수준을 살펴본 결과, 학력이 무관하다는 기업이 40.9%로 가장 많았고, 다음으로 전문대졸(24.3%), 4년대졸(22.6%), 고졸이하(7.0%), 대학원 이상(2.6%)의 순이었다.

<그림 6> 채용 희망 여성인력 학력수준



채용희망 학력수준은 3개 업종 모두 학력무관이 가장 높았고, 교차분석결과 도소매업에서 66.7%로 타 업종 대비 통계적으로 유의한($p < 0.05$) 차이를 보였다.

< 9> 채용 희망 여성인력 학력수준

(단위 : %)

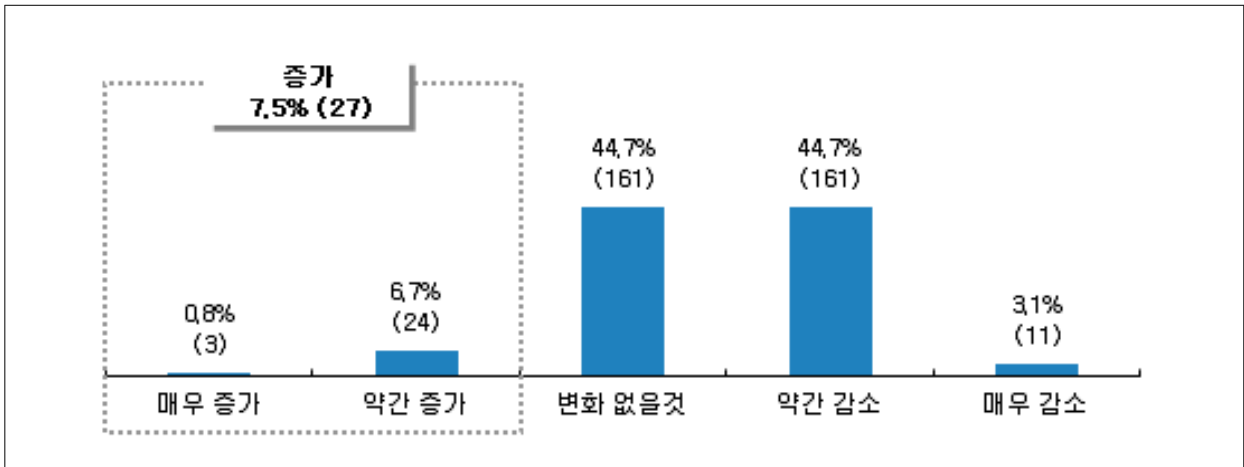
분		사례 수 (명)	채용 희망 여성인력 학력수준					
			고졸이하	전문대졸	4년대졸	대학원 이상	학력무관	무응답
전 체		115	7.0	24.3	22.6	2.6	40.9	2.6
업종	제조업	54	7.4	27.8	27.8	1.9	31.5	3.7
	도소매업	30	10.0	16.7	3.3	-	66.7	3.3
	서비스업	31	3.2	25.8	32.3	6.5	32.3	-
	$\chi^2(p)$		19.281 (0.037*) (df=10)					
권역	북부자원권	35	14.3	31.4	5.7	-	45.7	2.9
	동부해양권	23	-	17.4	39.1	8.7	34.8	-
	서부산업권	26	3.8	26.9	30.8	3.8	30.8	3.8
	남부도시권	31	6.5	19.4	22.6	-	48.4	3.2
$\chi^2(p)$		21.637 (0.118) (df=15)						
종사자 수	1-5인 미만	79	5.1	20.3	24.1	2.5	44.3	3.8
	5-10인 미만	36	11.1	33.3	19.4	2.8	33.3	-
	$\chi^2(p)$		5.371 (0.372) (df=5)					
대표자 성별	남성	35	8.6	22.9	20.0	-	45.7	2.9
	여성	80	6.3	25.0	23.8	3.8	38.8	2.5
	$\chi^2(p)$		1.999 (0.849) (df=5)					

*** $p < 0.001$, ** $p < 0.01$, * $p < 0.05$

4) 향후 5년간 여성인력 채용 전망

현재와 비교할 때, 향후 5년간(2018~2022년) 여성인력 채용이 증가할 것이라는 응답은 7.5%에 불과하였다. 변화 없을 것 같다는 44.7%, 감소할 것(매우 감소 3.1% + 약간 감소 44.7%)이라는 기업은 47.8%로 나타났다.

<그림 7> 향후 5년간 여성인력 채용전망



향후 5년간 여성인력이 감소할 것이라는 전망이 높게 나타난 가운데 교차분석결과 향후 5년간 여성인력 채용이 증가(매우증가+약간증가)할 것이라는 응답은 도소매업에서 높게 나타났으며, 통계적으로 유의한($p < 0.05$) 차이를 보였다.

통계적으로 유의한 차이는 보이지 않았으나, 북부자원권 11.3%, 1-5인 미만 7.9%, 남성대표기업 12.4%로 상대적으로 높게 나타났다.

< 10> 향후 5년간 여성인력 채용전망

(단위 : %)

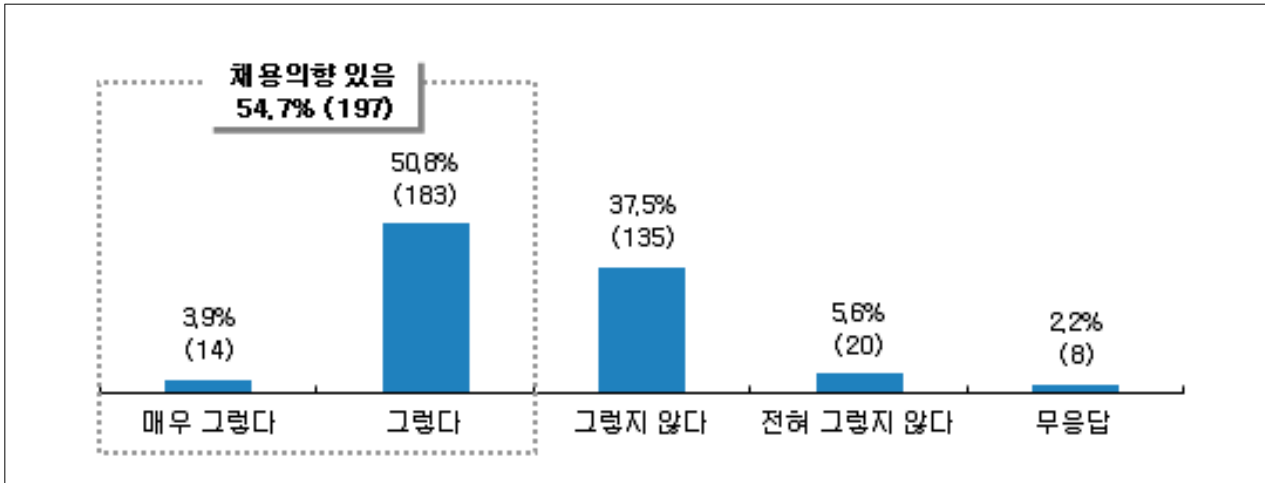
분		사례수 (명)	향후 5년간 여성인력 채용전망				
			매우 증가	약간 증가	변화 없을것	약간 감소	매우 감소
전 체		360	0.8	6.7	44.7	44.7	3.1
업종	제조업	148	1.4	6.8	37.2	50.0	4.7
	도소매업	100	-	9.0	57.0	34.0	-
	서비스업	112	0.9	4.5	43.8	47.3	3.6
	$\chi^2(p)$		16.406 (0.037*) (df=8)				
권역	북부자원권	97	1.0	10.3	41.2	44.3	3.1
	동부해양권	90	-	6.7	54.4	35.6	3.3
	서부산업권	83	1.2	3.6	41.0	51.8	2.4
	남부도시권	90	1.1	5.6	42.2	47.8	3.3
	$\chi^2(p)$		9.800 (0.634) (df=12)				
종사자 수	1-5인 미만	253	1.2	6.7	46.2	41.9	4.0
	5-10인 미만	107	-	6.5	41.1	51.4	0.9
	$\chi^2(p)$		5.474 (0.242) (df=4)				
대표자 성별	남성	105	1.0	11.4	41.9	42.9	2.9
	여성	255	0.8	4.7	45.9	45.5	3.1
	$\chi^2(p)$		5.465 (0.243) (df=4)				

*** $p < 0.001$, ** $p < 0.01$, * $p < 0.05$

5) 경력단절여성 채용 의향

경력 단절 여성을 채용할 의향이 있다는 기업은 54.7%(매우 그렇다 3.9% + 그렇다 50.8%)로 나타났다.

<그림 8> 경력단절여성 채용 의향



교차분석결과 통계적으로 유의한 차이는 나타나지 않았으며, 경력단절여성을 채용할 의사가 있다는 응답은 제조업 62.2%, 동부해양권 61.1%, 종사자 수 5-10인 미만 58.0%로 상대적으로 높게 나타났다.

< 11> 경력단절 여성 채용 의향

(단위 : %)

분		사례수 (명)	경력단절 여성 채용 의향				
			매우 그렇다	그렇다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	무응답
전 체		360	3.9	50.8	37.5	5.6	2.2
업종	제조업	148	3.4	58.8	31.8	4.7	1.4
	도소매업	100	2.0	42.0	46.0	7.0	3.0
	서비스업	112	6.3	48.2	37.5	5.4	2.7
	$\chi^2(p)$		10.825 (0.212) (df=8)				
권역	북부자원권	97	3.1	47.4	38.1	9.3	2.1
	동부해양권	90	4.4	56.7	33.3	5.6	-
	서부산업권	83	4.8	47.0	42.2	3.6	2.4
	남부도시권	90	3.3	52.2	36.7	3.3	4.4
	$\chi^2(p)$		10.319 (0.588) (df=12)				
종사자 수	1-5인 미만	253	3.6	49.8	39.1	5.5	2.0
	5-10인 미만	107	4.7	53.3	33.6	5.6	2.8
	$\chi^2(p)$		1.254 (0.869) (df=4)				
대표자 성별	남성	105	1.9	52.4	36.2	5.7	3.8
	여성	255	4.7	50.2	38.0	5.5	1.6
	$\chi^2(p)$		3.326 (0.505) (df=4)				

***p < 0.001, **p < 0.01, *p < 0.05

6) 시간선택제 일자리²⁾에 대한 견해

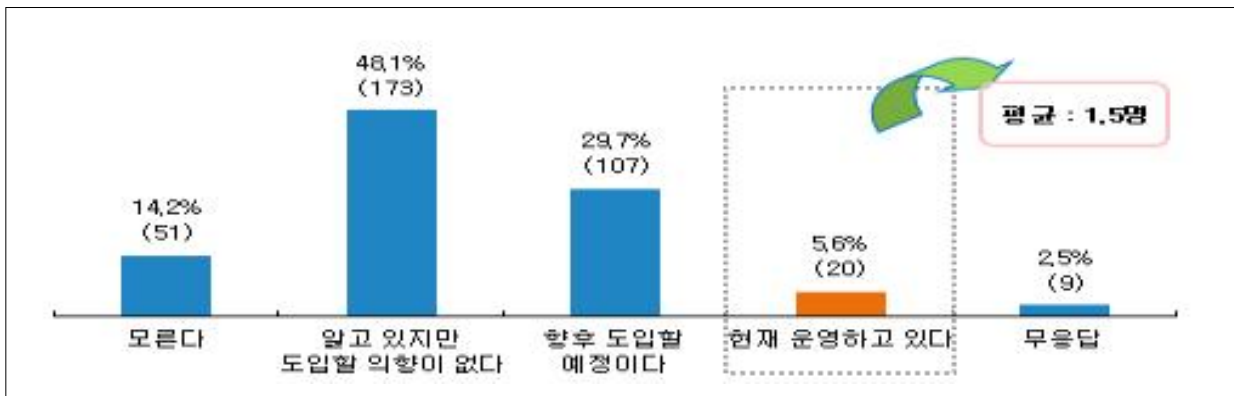
시간선택제일자리에 대한 견해를 살펴본 결과, 알고 있지만 도입할 의향이 없다는 응답이

²⁾ 시간선택제 일자리란 주 15시간 이상 30시간 이하의 근로시간 및 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결하고 임금, 복리후생 등 근로조건에 있어 전일제 정규직 직원과 차별이 없는 일자리를 말한다.

48.1%로 가장 많았고, 다음으로 향후 도입할 예정이다(29.7%), 제도에 대해 모른다(14.2%) 등 순이었다. 현재 운영하고 있는 기업은 20개사로 약사(보조), 서비스/영업직, 사무직중에 평균 1.5명의 인력을 시간선택제로 운영하고 있는 것으로 나타났다.

기업 특성에 관계없이 도입할 의향이 없다는 응답이 높게 나타난 가운데 교차 분석결과 통계적으로 유의한 차이는 나타나지 않았다.

<그림 9> 시간선택제 일자리에 대한 견해

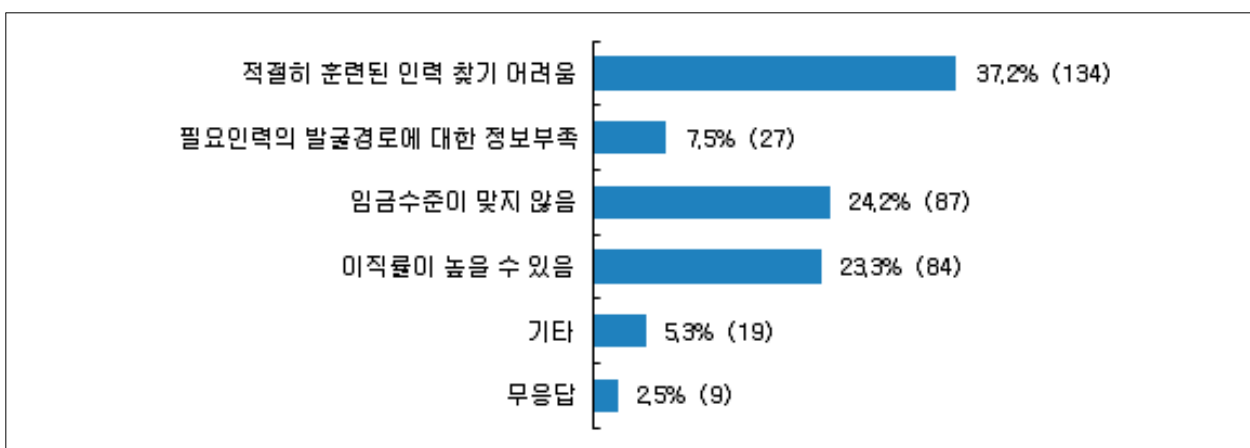


***p < 0.001, **p < 0.01, *p < 0.05

7) 시간선택제 일자리 도입 시 문제점

시간선택제 일자리를 도입할 경우 우려되는 문제점으로 적절히 훈련된 인력을 찾기 힘들 것이라는 응답이 37.2%로 가장 많았고, 다음으로 임금수준이 맞지 않음(24.2%), 이직률이 높을 수 있음(23.3%), 필요인력의 발굴경로에 대한 정보 부족(7.5%) 등의 순이었다.

<그림 10> 시간선택제 일자리 도입 시 문제점



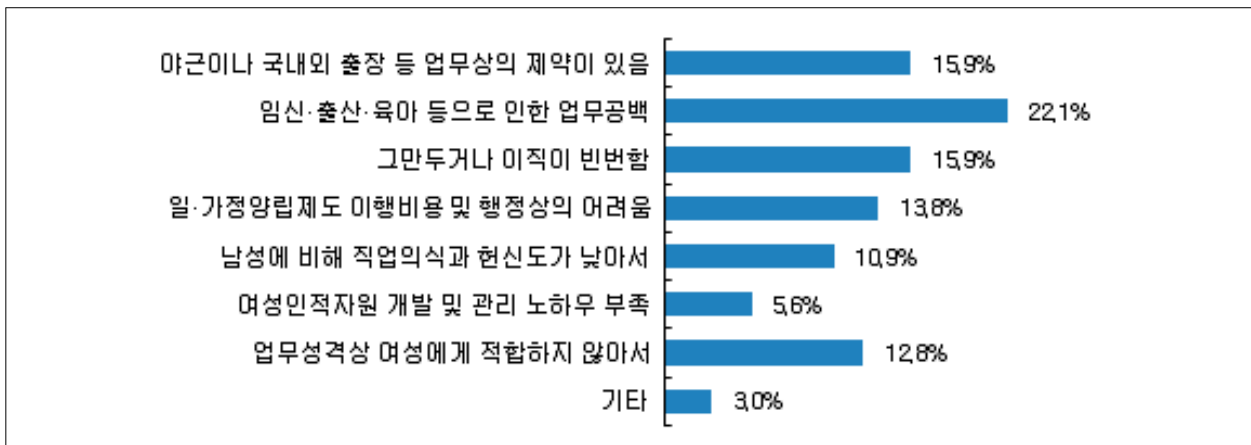
기업 특성에 관계없이 대부분의 기업에서 시간선택제 일자리 도입시 적절히 훈련된 인력을 찾기 어려움, 임금수준이 맞지 않음, 이직률이 높을 수 있음 순으로 높게 나타난 가운데, 교차

분석결과 업종($p<0.01$), 권역($p<0.001$)에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

8) 여성인력 활용 시 애로사항

여성인력을 활용하는 데 가장 큰 애로사항으로 임신·출산·육아 등으로 인한 업무공백을 꼽은 기업이 22.1%로 가장 많았고, 다음으로 야근이나 국내외 출장 등 업무상의 제약이 있음, 그만두거나 이직이 빈번함(각 15.9%), 일·가정양립제도 이행비용 및 행정상의 어려움(13.8%), 업무 성격상 여성에게 적합하지 않아서(12.8%), 남성에 비해 직업의식과 헌신도가 낮아서(10.9%), 여성인력자원 개발 및 관리 노하우 부족(5.6%) 등의 순이었다. 기타의견으로 지역 내 젊은 여성인력 부재, 전문성을 겸비한 인력 부족, 근로법 기반 복지이행의 어려움을 여성 인력 활용 어려움이 있었다.

<그림 11> 여성인력 활용 시 애로사항



기업 특성에 관계없이 임신·출산·육아 등으로 인한 업무공백으로 인해 여성인력 활용에 어려움이 있다고 응답하였다.

< 12> 여성인력 활용 시 애로사항

(순위별 가중치, 단위 : %)

구분	사례수 (명)	여성인력 활용 시 애로사항(순위별 가중치)							
		야근이나 국내외 출장 등 업무상의 제약이 있음	임신·출산·육 아 등으로 인한 업무공백	그만 두거나 이직이 빈번함	일·가정 양립제도 이행비용 및 행정상의 어려움	남성에 비해 직업 의식과 헌신도가 낮아서	여성인적자 원 개발 및 관리 노후 부족	업무 성격상 여성에게 적합하지 않아서	기타
전 체	355	15.9	22.1	15.9	13.8	10.9	5.6	12.8	3.0
업종	제조업	147	19.2	23.0	13.8	10.3	5.6	15.0	1.6
	도소매업	100	11.6	17.6	17.0	18.9	10.6	3.5	6.1
	서비스업	108	15.5	25.4	17.7	14.4	10.0	7.3	2.1
권역	북부자원권	97	7.9	19.4	17.1	14.0	17.7	4.7	5.2
	동부해양권	89	17.5	24.2	18.1	17.8	6.2	3.8	2.5
	서부산업권	81	21.9	22.2	13.9	10.2	9.9	6.8	0.9
	남부도시권	88	17.2	23.2	14.1	14.0	9.2	7.1	2.7
종사자 수	1~5인 미만	252	14.7	21.8	15.7	15.1	11.2	5.9	12.3
	5~10인 미만	103	18.7	22.9	16.2	10.6	10.2	5.1	14.0
대표자 성별	남성	104	13.6	21.9	17.9	15.4	9.7	6.4	10.0
	여성	251	16.9	22.2	15.0	13.1	11.4	5.3	13.9

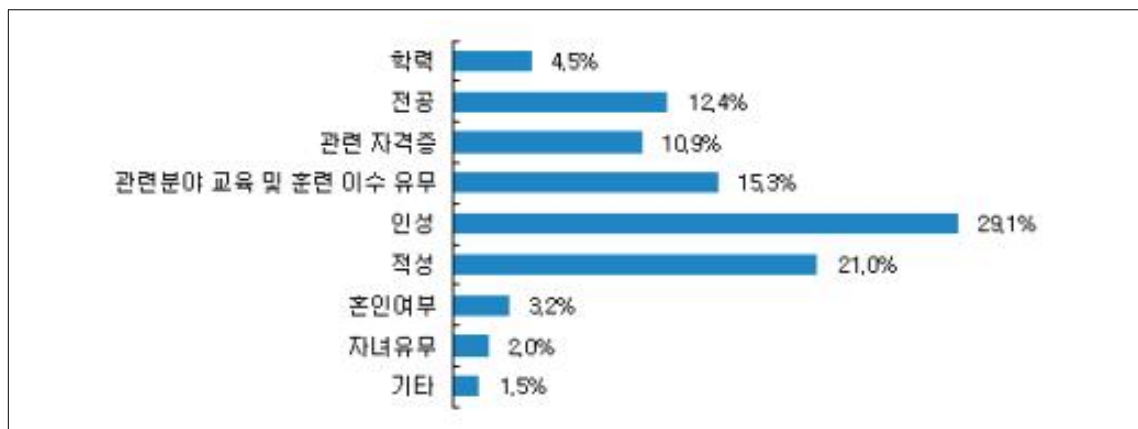
주. 순위별 가중치 = {(1순위×3)+(2순위×2)+(3순위×1)}÷6

주. 분석에서 무응답은 제외함.

9) 여성인력 채용 시 우선 고려 사항

여성인력을 채용할 때 우선적으로 고려하는 사항으로 인성(29.1%)을 꼽은 기업이 가장 많았으며, 다음으로 적성(21.0%), 관련분야 교육 및 훈련 이수 유무(15.3%), 전공(12.4%), 관련 자격증(10.9%), 학력(4.5%) 등의 순이었다. 혼인여부와 자녀유무는 3% 내외로 비교적 낮게 나타났다.

<그림 12> 여성인력 채용 시 우선 고려 사항



기업 특성에 관계없이 여성인력 채용시 우선 고려사항으로 인성과 적성이 높게 나타났다.

< 13> 여성인력 채용 시 우선 고려사항

(순위별 가중치, 단위 : %)

분	사례 수 (명)	여성인력 채용 시 우선 고려사항(순위별 가중치)								
		학력	전공	관련 자격증	관련분야 교육 및 훈련이수 유무	인성	적성	혼인 여부	자녀 유무	기타
전 체	358	4.5	12.4	10.9	15.3	29.1	21.0	3.2	2.0	1.5
업종	제조업	147	5.4	14.8	10.2	16.9	27.6	17.4	3.3	2.4
	도소매업	99	1.7	6.7	4.1	10.2	40.2	28.8	5.1	1.7
	서비스업	112	5.7	14.5	17.1	17.9	21.6	18.7	1.7	1.8
권역	북부자원권	96	3.7	4.2	10.5	12.5	36.1	26.6	3.5	1.6
	동부해양권	89	5.6	15.5	13.5	15.8	24.2	21.5	0.9	2.3
	서부산업권	83	5.2	20.7	9.2	14.3	24.6	16.0	5.0	3.5
종사자 수	남부도시권	90	3.7	10.2	10.4	18.9	30.9	19.1	3.4	0.9
	1-5인 미만	252	3.8	11.1	11.1	14.9	30.4	22.8	2.9	2.0
	5-10인 미만	106	6.1	15.7	10.6	16.4	26.0	16.8	3.8	2.0
대표자 성별	남성	105	3.5	9.5	13.9	14.5	29.2	21.7	4.3	2.9
	여성	253	4.9	13.7	9.7	15.7	28.9	20.7	2.8	1.6

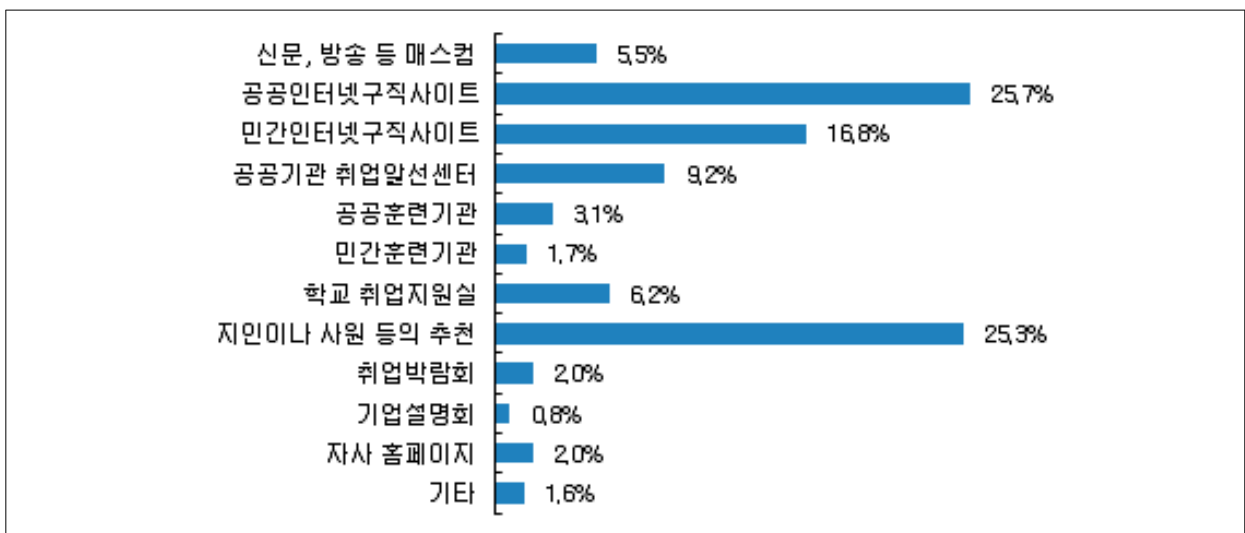
주. 순위별 가중치 = {(1순위×3)+(2순위×2)+(3순위×1)}÷6

주. 분석에서 무응답은 제외함.

10) 여성인력 채용 시 활용 방법

여성인력을 채용할 때 주로 활용하는 방법을 살펴본 결과, 워크넷 등의 공공인터넷구직사이트를 활용한다는 응답이 25.7%로 가장 많았고, 다음으로 지인이나 사원 등의 추천(25.3%), 민간인터넷구직사이트(취업포털사이트)(16.8%), 공공기관 취업알선센터(9.2%), 공공훈련기관(여성인력개발센터 등)(3.1%), 학교 취업지원실(6.2%), 신문, 방송 등 매스컴(5.5%) 등의 순으로 나타났다.

<그림 13> 여성인력 채용 시 활용 방법



기업 특성에 관계없이 공공인터넷 구직사이트나 지인 또는 사원 등의 추천으로 여성인력을 채용하는 것으로 나타났으며, 남부도시권에서는 민간인터넷 구직사이트 활용 비중이 상대적으로 높은 경향을 보였다.

< 14> 여성인력 채용 시 활용 방법

(순위별 가중치, 단위 : %)

분		사 례 수 (명)	여성인력 채용 시 활용 방법(순위별 가중치)											
			신문, 방송 등 매스컴	공공 인터넷 구직 사이트	민간 인터넷 구직 사이트	공공 기관 취업 알선 센터	공공 훈련 기관	민간 훈련 기관	학교 취업 지원실	지인 이나 사원 등의 추천	취업 박람회	기업 설명회	자사 홈페 이지	기타
전 체		357	5.5	25.7	16.8	9.2	3.1	1.7	6.2	25.3	2.0	0.8	2.0	1.6
업종	제조업	146	4.6	28.2	18.5	10.7	2.4	1.7	6.9	20.4	2.2	1.5	1.8	1.2
	도소매업	99	8.3	21.7	16.2	6.3	2.6	0.5	2.6	35.1	2.1	0.0	1.5	3.1
	서비스업	112	5.2	25.9	15.8	9.3	4.1	2.4	7.8	23.7	1.9	0.4	2.6	1.0
권역	북부자원권	96	10.3	15.0	13.9	6.2	5.5	1.5	5.6	36.7	2.6	0.5	1.1	1.1
	동부해양권	89	2.7	29.8	14.6	10.2	3.6	2.5	5.5	24.8	1.0	0.6	3.1	1.7
	서부산업권	82	7.0	29.7	15.9	10.9	2.6	1.5	5.3	18.8	3.2	1.9	2.3	0.9
	남부도시권	90	2.9	29.4	21.4	9.1	1.4	1.3	8.3	20.3	1.4	0.3	1.3	2.8
종사자 수	1-5인 미만	252	5.1	24.2	16.8	8.6	3.1	1.1	5.4	28.4	2.0	0.8	2.3	2.1
	5-10인 미만	105	6.8	29.0	17.2	10.4	3.1	3.0	8.0	18.0	1.9	0.7	1.4	0.5
대표자 성별	남성	105	4.5	24.9	13.5	8.3	4.7	2.8	6.2	28.0	2.9	0.5	2.7	1.1
	여성	252	6.0	26.0	18.1	9.5	2.5	1.3	6.2	24.3	1.7	0.9	1.7	1.8

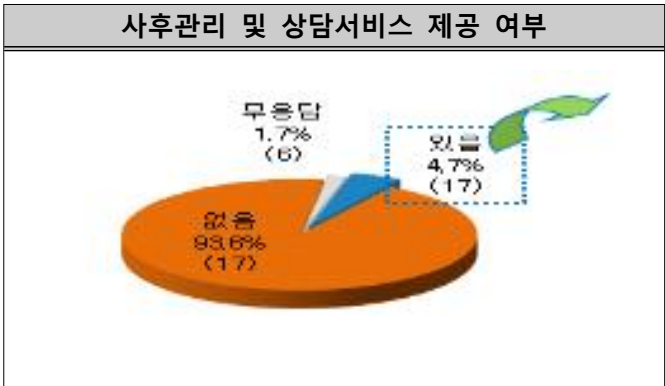
주. 순위별 가중치 = {(1순위×3)+(2순위×2)+(3순위×1)}÷6

주. 분석에서 무응답은 제외함.

11) 여성인력 지속적 고용을 위한 사후관리 및 상담서비스 제공여부

여성인력의 지속적인 고용을 위해 사후관리 및 상담서비스를 제공하고 있다는 응답은 4.7%에 불과한 것으로 나타나 정책적 차원의 대책이 요구된다.

<그림 14> 사후관리 및 상담서비스 제공



사후관리 및 상담서비스를 제공하고 있다는 응답은 서비스업(5.4%), 북부자원권(6.2%), 종사자 수 5-10인 미만(6.5%)에서 상대적으로 약간 높게 나타났다.

< 15> 사후관리 및 상담서비스 제공

(단위 : %)

분		사례수 (명)	사후관리 및 상담서비스 제공여부		
			있음	없음	무응답
전 체		360	4.7	93.6	1.7
업종	제조업	148	4.7	91.9	3.4
	도소매업	100	4.0	95.0	1.0
	서비스업	112	5.4	94.6	-
	$\chi^2(p)$		5.021 (0.285) (df=4)		
권역	북부자원권	97	6.2	91.8	2.1
	동부해양권	90	4.4	95.6	-
	서부산업권	83	4.8	91.6	3.6
	남부도시권	90	3.3	95.6	1.1
	$\chi^2(p)$		4.616 (0.594) (df=6)		
종사자 수	1-5인 미만	253	4.0	94.1	2.0
	5-10인 미만	107	6.5	92.5	0.9
	$\chi^2(p)$		1.577 (0.455) (df=2)		
대표자 성별	남성	105	4.8	94.3	1.0
	여성	255	4.7	93.3	2.0
	$\chi^2(p)$		0.461 (0.794) (df=2)		

***p < 0.001, **p < 0.01, *p < 0.05

IV. 결론 및 정책과제

본 연구는 경북지역 여성인력 수요전망 및 활용이 낮은 이유에 대한 문제인식을 바탕으로 경북지역 산업구조 및 여성인력 수요전망, 10인 미만의 소규모 기업체인 제조업, 서비스업, 도.소매업의 실태를 분석했다. 이를 통해 10인 미만의 소규모 기업체의 여성인력 활용방안에 대한 정책과제는 다음과 같다.

첫째, 제조업, 서비스업, 도소매업에서 필요로 하는 여성인력을 교육 및 훈련할 필요가 있다. 여성인력 부족현상을 겪는 주된 이유로 필요한 제조업에서는 회사규모가 작아서, 도소매업에서는 기업의 근무여건 열악, 서비스업에서는 전문인력 확보의 어려움 때문이라고 말하고 있다. 여성인력수요 전망이 큰 중소기업에서 필요로 하는 여성인재를 중점적으로 양성할 필요가 있으며, 전문성 있는 사무인력과 영업 및 서비스를 담당할 인력을 더 많이 양성할 필요가 있다. 또한 여성인력 채용 시 우선적으로 고려해야하는 요인은 인성과 적성이며, 의사결정직에 남성이 많은 점을 고려한다면 리더십.관리능력 향상을 위한 교육프로그램이 필요함을 알 수 있다. 본 연구는 3개 업종 공통 기본교육과 업종별 맞춤형 심화교육 프로그램 운영을 제안하며, 3개 업종 기본교육프로그램으로 인성교육과 적성교육, 리더십.관리능력 강화 과정을 개설할 것을 제안하고, 심화교육으로 업종별 직무 맞춤형 교육훈련프로그램 운영을 제안한다.

둘째, 일.가정양립제도 유무에 관한 실태조사에 의하면, 제조업, 서비스업, 도소매업 모두 일.가정양립제도가 없다는 기업이 평균 80.0%를 웃돌아 소규모 기업에 대한 정부의 홍보 및 독려, 지속적인 관리가 필요해 보인다. 무엇보다도 여성인력을 활용하는 데 가장 큰 문제점은 임신, 출산, 육아 등으로 인한 업무의 공백이다. 임신, 출산, 육아로 육아휴직을 할 경우 지원해줄 수 있는 대체인력 지원이 필요하다. 그리고 야근이나 국내외 출장 등 업무상의 제약이 많은 경우 또는 그만두거나 이직이 빈번하다는 것과 일.가정양립제도 이행비용 및 행정상 어려움 등의 이유로 여성인력들의 채용을 꺼려하고 있다. 일.가정양립제도가 없는 기업에 한해 추후 도입의사가 있는지 여부에 대해 질문한 결과 도입의사가 없다는 기업이 70.0%를 상회하는 것으로 나타나 여성들이 많이 종사하고 있는 소규모 중소기업의 일.가정양립이 어려운 것으로 추측해 볼 수 있다. 그러므로 소규모 중소기업 내 일.가정양립제도가 도입 될 수 있도록 인센티브를 적용해 준다면 여성고용률이 증가할 것으로 예상된다. 이와 함께 소규모 중소기업 맞춤형 일.가정양립제도 홍보가 필요할 것으로 판단된다. 또한, 여성고용을 지원하는 제도 활용도가 3개 업종 모두 낮게 나타났다. 모른다는 응답이 가장 높았고, 알고 있지만 활용하지 않는다는 응답도 높게 나타났다. 이들 업종의 경우 인력의 한계로 정보력이 약하고, 복잡한 행정절차를 수행하기가 어려운 것으로 추측된다. 따라서 일.가정양립제도와 여성고용지원제도에 대한 적극적인 홍보가 필요하며, 소규모기업에 대한 행정절차를 간소화 하고, 제조업, 서비스업, 도소매업 분야의 여성 고용률이 증가할 것으로 예상된다.

셋째, 경북지역내 고용형태별 정규직 비율을 보면, 남성은 95.7%, 여성은 83.0%로 남성이 더 높게 나타났으며, 여성의 경우는 파트타임제의 비중이 상대적으로 높게 나타난다. 직급별로도 남성의 경우 임원급 비중이 35.4%로 가장 높게 나타나고 차부장급에서도 여성보다 높게 나타난다. 이와 반대로 대리급에서만 57.1%로 높은 수치를 기록하는 것을 알 수 있다. 즉 의사결정권을 가지고 있는 관리직급은 남성이 월등하게 많다는 것을 알 수 있었다. 이 분야 기업에

서는 여성인력부족을 겪고 있는데, 그 원인으로 제조업은 회사규모가 작아서가 가장 높았고, 도소매업에서는 기업의 근무여건 열악이 가장 높게 나타나 소규모 기업체의 근로환경 개선이 필요함을 알 수 있다. 채용예정 여성인력에 대한 급여수준은 제조업의 경우 평균 1,677천원, 도소매업 1,355천원, 서비스업 1,646천원으로 나타났다. 3개 업종 모두 급여수준이 낮은 편이며, 특히, 도소매업의 급여수준이 낮았다. 또한, 이들 업종 모두 여성인력 채용확대를 위해 필요한 정책적 지원으로 신규채용 직원의 일정기간 급여지원을 요구하는 것으로 나타났다. 따라서 이들 기업의 근로환경 개선을 지원하는 정책이 필요하며 특히, 제조업과 도소매업에 대한 근로환경 개선을 통한 여성인력 확대가 필요하다.

넷째, 본 연구의 실태조사에 따르면, 향후 1년 이내에 여성인력 채용 의사가 있는 기업을 대상으로 그 규모를 살펴본 결과, 기업 당 평균 1.2명의 여성인력을 채용할 계획으로 나타났다. 여성인력을 채용할 때 우선적으로 고려하는 사항으로 인성(29.1%)을 꼽은 기업이 가장 많았으며, 다음으로 적성(21.0%), 관련분야 교육 및 훈련 이수 유무(15.3%), 전공(12.4%), 관련 자격증(10.9%), 학력(4.5%) 등의 순이었다. 그리고 중소기업에서 여성을 채용할 때 추진력, 조직충성도, 리더십, 관리능력 등을 여성인력이 남성인력에 비해 부족한 역량으로 보고 있다. 현재 여성관리자를 위한 리더십 강화 훈련 등이 곳곳에서 시행되고 있지만 참여율이 그리 높지는 않다. SNS나 인터넷을 적극적인 홍보의 매개로 삼아 참여율을 끌어올릴 필요가 있다. 특히 경북지역에서는 여성에 대한 리더십 교육 및 훈련을 받을 수 있는 프로그램이 많지 않아 적극적인 홍보와 다양한 프로그램 개발이 필요하다.

다섯째, 경북지역 소규모 중소기업은 시간선택제³⁾ 일자리에 대해 알고는 있지만 도입할 의향이 없다는 의견이 62.3%로 전체적으로 매우 높다. 특히 제조업에서 65.5%로 높게 나타났다. 현재 운영하고 있는 기업은 20개사로 약사(보조), 서비스영업직, 사무직중에 평균 1.5명의 인력을 시간선택제로 운영하고 있는 것으로 나타났다. 시간선택제 일자리를 도입할 경우 우려되는 문제점은 적절히 훈련된 인력을 찾기 힘들 것이라는 응답이 37.2%로 가장 많았고, 다음으로 임금수준이 맞지 않음(24.2%), 이직률이 높을 수 있음(23.3%), 필요 인력의 발굴경로에 대한 정보 부족(7.5%) 등의 순이었다. 시간선택제 일자리에 대한 수요가 있는 업종부터 시간선택제 일자리를 개발하여 적극적인 홍보와 인센티브를 제공하고, 구직여성과 매칭한다면 여성인력 활용성이 높을 것으로 판단된다.

3) 20~30 여성이 선호하는 시간제는 주당 근무일 평균 4.4일, 1일 근무시간 평균 6.1시간, 시간대 오전 9~15시 또는 10시~16시인 것으로 나타났다. 20~30대 여성이 시간제를 원하는 이유는 학업 및 취미생활, 육아 때문인 것으로 나타났다. 심층조사한 결과, 시간제가 활용되고 있는 직종은 서비스분야이며, 10인 이상~20인 이하 규모의 기업이다(박은미, 2015).

참고문헌

- 김영옥·강민정·황성수(2013). 중소기업의 여성고용비중 변화와 인력활용 지원방안. 한국여성정책연구원.
- 박은미·김혜경(2016). 경북지역 중소기업 여성고용실태 및 정책지원방안. 경북여성정책개발원.
- 박은미(2016). 경북지역 청년여성 취업연계 교육훈련프로그램 개발. 경북여성정책개발원.
- 신선미·송창용(2011). 사업서비스업의 유망직업에 여성진출의 장애요인, 취업진로연구 제1권 2호.
- 이성규·양숙미(2009). 고용주의 장애인 고용인식척도개발을 위한 기초연구. 한국장애인복지학. 11. 301-319.
- 이시균 외(2015). 광역 지역별 인력수급 전망 2013-2033(IV). 한국고용정보원.
- 통계진흥원 <http://mdis.kostat.go.kr>
- 통계청 KOSIS DB. <http://www.kosis.k>
- 한국고용정보원 <http://www.keis.or.kr/main/index.do>