

충청북도 기업체 근로여성의 일·가족 양립지원에 관한 연구

연구 책임자 : 김학실(충청북도여성발전센터)
공동 연구원 : 문미경(한국여성정책연구원)
연구 조원 : 윤혜영(위촉연구원)

2009

충청북도여성발전센터

연구요약**제1장 서론****I. 연구의 필요성 및 목적**

빠른 속도로 진행되는 저출산·인구고령화 과정에서 우리 사회는 심각한 인력 부족 현상을 맞게 될 우려가 제기되고 있다. 바야흐로 1970년대 시작된 베이비붐 세대의 노동시장 진입이 거의 완료되면서 유례없는 저출산 현상과 맞물려 경제를 지탱하는 두 축 중 하나인 노동력 증가율이 점차 낮아지고 있는 실정이다. 이러한 산업인력의 부족은 우리 경제와 사회가 지속 가능한 균형발전을 이루는 데 있어서 큰 걸림돌이 될 것이다. 여성 인력이야말로 지속적인 경제성장을 담보하기 위한 엔진의 역할을 담당해야 할 때가 된 것이다.

그러나 노동시장에서의 여성인력 개발 및 활용 측면에서 볼 때 나타나는 두 드러진 특징은 여성들의 생애구조에서 나타나는 사건들이 여성근로자의 노동시장 진입, 이동, 경력형성, 퇴장 및 재진입 패턴에 큰 영향을 미친다는 점이다. 일반적으로 여성의 경제활동참여는 연령별로 차별화되는 형태를 보이는데 20대 중반에 노동시장 참여율이 가장 높은 반면, 집중적인 가족형성주기에 해당되는 30대 초반에서 30대 후반에는 급감하였다가 다시 40대부터 증가하는 전형적인 M자형 취업곡선을 나타내고 있다(한국고용정보원, 2007; 오은진 외, 2008).

이러한 경력단절의 개념에는 여성들 본인의 자발적인 의지와 선택에 의해서 노동시장을 이탈한다는 의미보다 가사와 양육 등 외부 환경적 요인에 의해서 불가피하게 노동시장 참여를 지속할 수 없어 경제활동 참여의 중단을 경험하는 의미를 강하게 내포(이지연 외, 2004)하고 있고, 일정 기간 가사와 양육의 부담이 줄어드는 시점에서 여성들은 다시 노동시장에 재진입하고자 한다. 그러나 적합한 취업교육의 부재 및 교육을 통한 취업과의 연계 미흡 그리고 눈높이에 맞는 일자리의 부족 등은 여성들의 노동시장 재진입에 주요 장애요인으로 많이 거론되고 있다. 결과적으로 이러한 현상들은 노동시장의 지속적인 발전과 여성 개인의 경

력에 장애요인이 된다.

따라서 본 연구에서는 도내 기업에서 근무하고 있는 여성근로자를 대상으로 실태조사를 실시한 후 경력단절 방지를 위한 정책적 제안을 모색하고자 한다. 이를 위해서는 우선, 도내에서 근무하고 있는 여성근로자들의 경력단절 경험과 재취업까지의 시간적 범주에서 오는 여러 제반 사항들에 관한 문제를 살펴보면서 이러한 부분에서의 특징을 파악하고자 하였다. 이에 따라 여성근로자들의 과거 직업력에 대한 정보, 즉 경력단절의 구체적 사유, 재취업 요구 및 희망업종, 취업과 관련한 취업욕구, 취업을 위한 교육훈련 내용, 취업을 위한 정보획득 방법, 도내 여성회관 등 공공기관의 역할 등을 조사 분석하였다. 다른 한편으로는 현재 도내 기업체에서 근로하는 여성근로자들에게 초점을 맞추어 이들의 경력단절을 방지하고 경력이 개발될 수 있도록 지원하는 측면에서 현재 근무지에서의 휴가/휴직제도 및 유연한 근무형태에 대해서 조사 분석하였다.

이러한 분석들을 통해 향후 도내 경력단절여성에게 노동시장으로 연계될 수 있는 취업경로 개발과 더 나아가 근로상태에 있는 여성근로자들이 취업의 지속성을 유지시키는데 필요한 정책적 방안을 제시하고자 하였다. 이러한 연구는 도내 여성들에게는 경제활동 참여기회 확대와 노동시장에서의 지속적인 경력개발을, 기업에게는 가족친화적 기업문화를 조성하는데 필요한 정책적 지원을 확보하는데 기여하고자 한다.

II. 조사 설계

1. 조사방법

1) 설문응답자의 인구통계학적 특성

설문응답자의 인구통계학적 특성을 살펴보면 아래 <표 1-2-1>과 같다.

〈표 1-2-1〉 설문응답자의 인구·통계학적 특성

(단위: 명, %)

구분		응답 수	응답 비
연령	20세 - 25세	126	10.7
	26세 - 30세	331	28.0
	31세 - 35세	219	18.5
	36세 - 40세	189	16.0
	40세 - 45세	153	12.9
	46세 - 50세	108	9.1
	51세 - 55세	50	4.2
	56세 이상	6	0.5
근속년수	1년 미만	292	25.4
	1년 이상 - 3년 미만	378	32.9
	3년 이상 - 5년 미만	171	14.9
	5년 이상 - 7년 미만	107	9.3
	7년 이상 - 10년 미만	92	8.0
	10년 이상 - 15년 미만	75	6.5
	15년 이상	33	2.9
해당직종	전문·관리직	104	9.1
	사무직	462	40.6
	판매·서비스직	76	6.7
	기술직	54	4.7
	단순노무직	351	30.8
	기타	91	8.0
혼인상태	기혼	662	57.1
	미혼	465	40.1
	이혼, 사별, 별거 등	32	2.8
맞벌이 여부	맞벌이	565	94.3
	홀벌이	34	5.7
만 6세 이하 미취학 자녀 유무	있다	171	24.3
	없다	534	75.7
만 6세 이하 미취학 자녀 육아 형태	배우자	9	5.3
	아이의 조부모	41	24.3
	아이의 외조부모	43	25.4
	그 외 친인척 및 이웃	13	7.7
	유급도우미	11	6.5
	기타	52	30.8
만 6세 이하 미취학 자녀 교육 시설	유치원	25	19.5
	어린이집	84	65.6
	놀이방	10	7.8
	선교원	2	1.6
	사설학원	4	3.1
	기타	3	2.3

2. 조사도구

충청북도 여성의 취업욕구 분석 및 취업연계방안 연구를 위하여 기존 문헌 및 자료들을 활용하였으며 연구진에 의해 개발된 조사도구는 다음 표와 같다.

<표 1-2-2> 충청북도 여성의 취업연계 방안개발을 위한 조사도구

대영역	하위영역	조사문항
일반적 특성	개인특성	성별, 연령, 현 직장 근속년수, 해당직종, 혼인상태
	가구특성	맞벌이여부, 자녀 수, 만6세 이하 미취학 자녀유무, 만6세 이하 미취학 자녀의 육아형태, 만6세 이하 미취학 자녀의 교육관련 시설
	구직활동	구직활동 경험 유무, 구직활동 방식, 현 직장 구직활동 방식, 취업 시 어려운 점, 구직시 고려사항, 직업교육 훈련프로그램 받은 경험, 경험한 직업교육 훈련프로그램, 직업훈련 교육기관의 종류, 업무관련 자격증 소지 여부, 자격증이 취업에 도움 되는 정도
	출산휴가	출산휴가 경험 유무, 출산휴가 기간, 출산휴가를 끊게 신청한 이유, 출산휴가 전후 업무 비교, 출산휴가 전후 부서 비교, 출산휴가 전후 사업장 비교
휴가 및 휴직 제도	수유시간 · 시설 및 육아휴직	수유시간 · 수유시설 제공 여부, 수유시간 · 수유시설 필요성, 육아휴직 경험, 육아휴직 사용기간, 육아휴직 시 두려운 점, 육아휴직 시 담당업무 조정, 육아휴직 후 직장환경 적응, 육아휴직 후 업무 적응, 육아휴직 후 동료들의 태도, 육아휴직 사용기간, 육아휴직 결정시 가장 어려운 점, 육아휴직을 사용하지 않은 이유, 육아휴직 후 복직 전 직장적용 프로그램 필요 여부, 직장적용 프로그램 내용
	직장보육시설	직장 내 보육시설 유무, 직장 내 보육시설 이용 의사, 직장보육시설에서 가장 필요한 점
유연한 근무형태		주당 평균 초과근무 시간, 근무시간에 대한 부담 정도, 근무시간에 부담을 느끼는 이유, 현재 일의 만족 정도, 현재 일에 만족하지 못하는 이유, 육아기 근로시간 단축제도의 유무, 육아기 근로시간 단축제도 도입의 긍정적 영향, 근로자의 생산성에 크게 기여할 제도
이직 및 교육훈련		경력단절 경험, 경력단절 이유, 이직 및 창업 희망 여부, 이직 희망의 이유, 이직 후 희망하는 일의 형태, 이직 후 희망하는 업종, 이직 · 창업을 위한 직업교육훈련 희망 의사, 직업교육훈련 희망 기관, 희망하는 직업교육훈련 분야

제2장 충북지역 산업구조와 여성경제활동 현황¹⁾

I. 충북지역 인구구조

1. 총인구 및 인구 구성

2020년까지 충북지역 총인구 및 인구구성 변화추세를 보면, 전국의 경우와 마찬가지로 인구성장률은 2010년 -0.11%, 2020년 -0.38%로 점차 감소추세인 것으로 나타났다.

연령별 인구구성을 보면 14세 이하 인구의 비율은 2010년 241,975명(16.4%)에서 2020년 170,671명(11.8%)으로 감소하는 추세이며, 65세 이상 고령인구 비율은 2010년 202,170(13.1%)에서 2020년 257,659명(17.9%)로 증가하는 추세를 나타냈다.

2. 총인구 성별현황

충북의 총인구는 2000년 1,497,513명에서 2008년 1,519,587명으로 증가하여 2000년대 이후 꾸준한 인구 성장을 유지하고는 있지만 연평균 성장률은 0.18%로 전국의 연평균 성장률인 0.47%에 비해 상대적으로 낮은 수치를 나타내고 있다. 전국 대비 총인구의 비중도 2000년 3.14%에서 2008년 3.07%로 다소 감소하는 추세를 나타내고 있다.

전국 규모의 경우 남성은 0.44%, 여성은 0.49%로 여성의 연평균성장률이 높은 점과 비교해 보면 충북지역의 성별 연평균 성장률은 전국규모의 인구 성장률과 차별화된 현상을 보인다.

3. 연령별 인구현황

충북의 총인구 중 유년인구의 비중은 2000년 20.8%에서 2008년 17.5%로 점차 감소하는 추세를 나타내고 있으며, 이는 전국규모의 연령계층별 인구비중과

1) 본 장은 충청북도여성발전센터(2008),『충청북도 여성고용현황 및 가족친화적 기업운영 실태조사』의 내용을 발췌하여 재정리하였음.

유사한 현상으로 나타나고 있다.

65세 이상 노령인구는 2000년 9.1%에서 2008년 12.7%로 증가세를 나타내고 있으며, 전국규모의 연령계층별 인구비중과 비교할 때도 상대적으로 높은 수준이며 그 차이는 2000년 2.1%, 2003년 2.3%, 2008년 2.5% 높게 관찰되어 충북지역 노령인구와 지속적으로 가파른 증가 추세를 보이는 것으로 나타났다.

반면 생산가능 인구인 15-64세 인구 또한 2000년 70.1%, 2003년 69.6%에서 2008년 69.8%로 지속적으로 감소되는 추세로 전국 규모의 연령계층별 인구비중과 유사한 현상이었다. 그러나 2000년 72.1%, 2003년 72.0%에서 2008년 72.6%로 감소하는 전국규모의 연령계층별 인구비중의 감소폭과 비교할 때 충북지역 생산가능 인구 비중의 감소는 심각한 수준인 것으로 나타났다.

II. 충북 산업구조와 노동시장 현황

1. 충북 산업구조 현황

충북은 산업구조의 측면에서 볼 때 제조업에 대한 지역경제의 의존도가 상대적으로 높은 지역으로 농림어업광업의 비중은 1990년 15.9%에서 2006년 5.4%로 감소한 전국평균에 비해 높은 수준에서 상대적으로 빠르게 축소되고 있었다.

반면, 제조업의 비중은 확대되는 추세로 제조업의 경우 1990년 33.1%에서 2006년 39.3%로 증가하였다. 전국적으로 제조업은 1990년 27.5%에서 2006년 28.6%로 한 것을 볼 때 증가의 폭이 전국평균에 비해 상대적으로 높은 것으로 조사되었다.

서비스업의 경우는 1990년 36.7%에서 2006년 42.7%로 비중이 점차 높아지는 추세이다. 그러나 전국평균과 비교해 보면 충북지역 서비스업의 비중은 상대적으로 낮은 것으로 나타났다. 2006년 충북지역 서비스업 내에서는 공공행정(21.0%)과 교육서비스(14.3%)분야의 비중이 높게 나타났다. 이는 지역 내뿐만 아니라 전국평균에 비해서도 높은 비중을 차지하고 있으며 특히 공공행정 서비스의 비중이 전국대비 현저하게 높은 것으로 조사되었다.

2. 사업체 종사자 수 현황

충북지역의 사업체 종사자 수는 2003년 437,000명에서 2007년 477,000명으로 2.5%p 증가하였고 꾸준한 증가세를 보이고 있다.

도 전체적으로 보면 도소매업이나 숙박·음식점업과 같은 전통적 서비스업 종의 고용 잠재력은 이제 거의 소진되어가는 양상이며, 사업 서비스, 교육서비스, 보건 및 사회복지사업 등과 같은 신서비스업종에서 종사자 수 증가가 두드러져, 앞으로 이들 업종이 지역의 고용 증가를 견인할 것으로 예상된다. 지역에 따라서는 제조업의 종사자수 증가세도 꾸준하게 유지되고 있어서 제조업이 전반적으로 고용 잠재력이 쇠퇴하고 있다고 단정 짓기는 어려울 듯하다.

3. 연령별 취업자 현황

충북지역 경제활동인구를 연령별로 살펴보면, 2007년 15세-29세의 청년층 취업자 수가 98천명으로 2000년의 142천명에 비해 크게 감소한 것으로 나타났으며, 특히 15-19세의 취업자 수는 전국적으로 연평균 8.6% 감소율보다 낮은 상황이다. 또한 39세 이하 취업자 수와 비중이 감소하는 추세인 반면 40세 이상 취업자 수와 비중은 전국과 충북지역 모두 증가하는 추세를 나타내어 연령별 취업자 수 추이를 볼 때 청년층 취업자 수의 감소는 전국과 충북의 공통된 현상으로 나타났다.

4. 학력별 취업자 수 현황

학력별 취업자 수 추이를 보면, 2000년과 2007년 공히 고졸수준 취업자의 비중이 각각 42.3%와 40.8%로 가장 높은 비중을 차지하고 있었다. 초졸 이하 취업자의 비중은 2000년 26.9%에서 2007년 20.0%로 감소한 반면, 대졸 이상 취업자의 비중은 2000년 17.1%에서 2007년 27.1%로 증가하였으며 연평균 증감률 역시 7.2%로 전국의 6.6%를 상회하고 있는 것으로 나타났다. 대졸 이상 취업자 중 전문대졸 취업자는 2000년 5.6%에서 2007년 9.7%로 증가하여 각각 7.3%와 7.1%의 연평균 증감률을 나타냈으며 특히 전문대졸 취업자의 증감률은 전국 평균을 상회하는 수준으로 고학력 취업자 비중의 증가가 현저하게 나타나고 있었다.

중졸이하 저학력 층은 2000년 40.6%에서 2007년 32.1%로 낮아지고 있고 연 평균 증감률 또한 -4.1%로 감소추세를 보이고 있어 전국평균대비 감소의 폭은 낮은 것으로 나타났다.

취업자의 전반적인 학력수준 향상은 전국적으로 진행되고 있는 추세이며 전국평균과 비교할 때 충북지역 고졸이상 고학력 취업자의 비중은 상대적으로 낮은 수치이지만 과거에 비해 충북지역 취업자의 교육수준이 향상을 통한 인적자원의 질적 제고가 꾸준히 이루어져 향후 충북 경제 발전 및 산업의 성장의 혁신인자로 작용할 것으로 기대되고 있다.

5. 학력별 취업률 현황

노동부의 워크넷 자료를 활용한 충북지역 학력별 노동수급 현황을 보면, 2000년과 2007년 모두 고교 졸업 구인자 수의 규모가 가장 높은 것으로 나타났다. 2000년 45,162명과 2007년 48,256명으로 전체 구인자 수의 규모는 크게 증가하지 않았지만, 전문대졸 구인자의 규모는 2000년 4,010명에서 2007년 10,096명으로 규모가 크게 증가하였다.

구직자의 경우는 2000년 138,582명에서 2007년 162,170명으로 증가하였으며, 초졸 이하 구직자의 규모가 2000년 47,762명으로 비중이 높았으나 2007년에는 고졸이상 고학력 구직자의 비중은 높아진 반면 초졸 이하 및 중졸 구직자의 비중은 감소하였다.

취업 건수의 경우는 2000년 18,166건에서 2007년 35,660건으로 크게 증가하였으며, 고졸 인력의 취업건수가 2000년 44.4%, 2007년 43.6%로 가장 높은 비중을 차지하였다. 고졸, 전문대졸, 대학 졸, 대학 졸 이상 등 고학력자의 취업건수가 2000년에 비해 2007년 현저하게 증가하였으며, 특히 대학 졸 취업건수는 2000년 전체 취업의 10.5%에서 2007년 18.6%로 크게 증가하였다.

고졸의 취업률은 2000년 18.5%, 2007년 22.1%로 2000년 대비 2007년에 3.6% 높아진 것으로 분석되었다. 그러나 전체적으로 볼 때 취업률 및 충족률은 전반적으로 호전되고 있으나 아직까지는 크게 낮은 것으로 나타나 고졸자의 인력

수급의 구조적 불일치가 심각한 것으로 나타났다.

6. 고용형태별 노동수급 현황

노동부의 워크넷 자료를 활용한 구인자 수 규모를 보면, 2000년과 2007년 모두 정규직의 규모가 가장 높은 것으로 나타났다. 2000년 45,162명 중 39,498명, 2007년 77,772명 중 59,836명을 정규직으로 채용하기 원하여 2000년 87.5%, 2007년 76.9%의 높은 비중을 차지하였다. 2000년 대비 2007년의 경우 시간제 및 계약직 등 비정규직 구인원 규모도 크게 증가한 것으로 나타났다.

구직자의 경우는 2000년과 2007년 모두 정규직의 비중이 각각 96.4%와 90.8%로 가장 높은 비중을 차지하였다. 2000년의 경우 시간제 0.4%, 계약직 0.7%로 나타났으나, 2007년 시간제 0.4%, 계약직 1.7%, 무관 7.1%를 차지하여 2000년에 비해 계약직 등 비정규직에 대한 선호도가 변화하였다.

취업건수의 경우 정규직의 비중이 2000년 82.4%, 2007년 88.0%로 가장 높은 비중을 차지하였고 2000년에 비해 2007년 다소 증가한 것으로 나타났다. 비정규직 중 시간제의 경우 2000년과 2007년 별 차이가 없었으나 계약직의 경우 2000년에 비해 2007년 다소 감소하였다.

충북지역 고용형태별 취업률을 보면 2007년 정규직, 시간제 고용의 경우 2000년에 비해 각각 9.9%, 25.4% 상승한 것으로 나타나고 있으나, 계약제 고용의 경우 크게 감소한 것으로 나타났다. 이는 경기가 다소 호전됨에 따라 기업들의 채용관행이 점차로 정규직의 형태로 전환되고 있는 것으로 여겨지며 시간제 고용이 큰 폭으로 늘어난 것에 주목할 필요가 있다.

전반적으로 취업률은 낮은 수준에 머물고 있는 것으로 나타났다. 그러나 고용형태별 충족률의 경우 정규직의 경우에는 2000년에 비해 다소 높아졌으나 시간제 및 계약직의 경우에는 오히려 악화되고 있는 모습을 나타내고 있다. 따라서 정규직, 시간제, 계약제 고용 모두 구인난 및 구직난을 동시에 겪고 있는 것으로 나타나 인력수급의 구조적 불일치 현상이 심각함을 알 수 있다.

III. 충북지역 여성경제활동의 특성

1. 상대적으로 낮은 여성경제활동 규모

충북지역 남성과 여성의 경제활동 참여 규모를 보면 15세 이상 인구는 2000년과 비교할 때 미미한 증가 추세이며, 15세 이상 인구의 남자와 여자의 비율도 유사하게 유지되고 있다. 따라서 경제활동 인구의 증가는 미미하지만, 남성의 비율은 다소 증가하는 추세인 것으로 나타났다.

2007년 충북여성의 경제활동 참가 인구는 남성에 비해 상대적으로 낮은 수준이며, 2000년과 비교할 때 증가율도 미미한 수준으로 나타났다. 2007년 여성의 경제활동 참가율은 48.9%로 남성의 71.4%에 비해 22.5% 저조하며, 연도별 경제활동참가율과 고용율은 2000년 이후 정체상태를 나타내고 있다.

남성과 여성의 성별 고용률 차를 보면, 남성 고용율이 1970년대 이후 큰 변화를 보이지 않은 반면, 여성 고용율은 증가 추세를 나타내어 성별 고용율의 차이는 다소 감소하고 있으며, 2007년 남성과 여성의 고용율 차이는 약 21.6%에 머무는 것으로 나타나고 있으며, 이는 충북지역 경제활동인구 비율과 일치하는 현상이다.

한편 충청북도의 여성경제활동인구 활용실태를 살펴보면, 2004년도부터 매년 여성 경활율과 고용율은 꾸준히 증가하여 2005년도에는 거의 전국 평균 수준에 육박하게 되었다. 2004년도에 48%, 46.7%였던 충북의 여성 경활율과 고용율은 2006년 각각 49%와 48.1%로 증가하였다.

여성 경활인구와 취업자 수는 꾸준한 증가세를 보이고는 있으나 차츰 증가세가 둔화되는 경향을 보이고 있다. 그러나 둔화의 폭은 전국 수치에 비해 그리 크지 않다.

가사 육아로 인한 여성비경제활동 인구가 전체 여성 비경제활동 인구 중에서 차지하는 비중이 04년 44.4%에서 06년 42.1%로 감소했으나, 지속적인 감소세가 두드러진 것은 아니다.

이상을 종합해 볼 때 충북지역의 여성 경제활동 참여 및 여성인력 활용 정도는 타 지역에 비해 다소 낮은 편이지만, 최근 추세에 비추어볼 때 지속적으로 여성 경제활동 참여 및 여성인력 활용 실태가 개선되고 있다고 할 수 있다.

2. 고학력 여성인력의 증가

2007년 충북지역 여성인구의 교육정도를 보면 2000년에 비해 대졸이상 고등교육을 받는 여성인력의 규모는 114천 명(17.1%)에서 188천 명(27.1%)로 크게 증가한 반면, 초졸 이하 교육을 받은 여성은 179천 명(26.9%)에서 139천 명(20.0%)로 감소하였다.

여성의 학력 수준이 높아짐에 따라 여성인력의 질이 높아지고 있지만, 고학력 여성의 경제활동 참여율은 출산육아기에 노동시장 이탈 후 노동시장 재진입을 포기하는 L자형을 나타내고 있어, 국가와 충북의 산업구조가 IT, BT, NT 등 신기술 산업분야의 전략적 투자가 확대되는 추세 속에 고학력 여성의 인력활용이 지역경제 발전 속도를 결정하는 중요한 인자로 작용할 것으로 예측되고 있다.

3. 가사·육아로 인한 여성 비경제활동인구의 규모

충북지역 여성 비경제활동인구 중 가사·육아로 인한 비경제활동인구가 차지하는 비중이 2004년 44.4%에서 2006년 42.1%로 감소했으나, 지속적인 감소세가 두드러진 것은 아니며, 충북 여성 연령계층별 경제활동 현황 자료와 연관 지어 해석하면, 여성의 경우 결혼으로 인한 가사부담과 출산육아로 인해 경제활동에 참여하지 않는 비율이 높은 것으로 나타났다.

4. 여성의 연령계층별 경제활동 참가

충북 여성의 연령계층별 경제활동 현황을 보면 일반적으로 역U자형 곡선을 보이는 남성과 달리, 여성의 경제활동상태는 여전히 M자형을 벗어나지 못한 것으로 나타나고 있다.

이는 전국규모의 여성 연령별 경제활동 참가율 곡선과 유사한 결과이며, 여성의 경제활동은 크게 증가하였으나 결혼 및 출산, 육아 등으로 인한 여성노동

공급의 단절성은 여전하여 여성인력의 취약점으로 지적되고 있다. 여성의 경제활동은 모성이라는 특수성으로 인하여 제도적 뒷받침이 없는 경우 남성과 달리 노동 공급의 단절성이 일어나기 쉽다.

제3장 충북여성의 경제활동에 대한 욕구조사 분석

I. 전체분석

1. 구직활동 경험

현 직장을 들어오기 전에 구직활동을 한 경험이 있는지를 알아본 결과 응답자 1,153명 중 65.8%(759명)가 현 직장에 들어오기 전 구직활동을 경험했다고 응답하였다.

구직활동 방식에 대해서 응답자 688명 중 인터넷, 신문 등을 통해 스스로 탐색하였다는 응답이 60.6%(417명)로 가장 높았고, 주위 사람들에게 부탁한 경우도 19.3%(133명)를 차지하였다. 반면 여성인력개발센터에 신청하거나 충북 새일본부를 통한 구직활동은 각각 0.4%(3명), 0.6%(4명)으로 낮게 나타났다. 기타 응답으로는 학교나 교수 추천, 학교취업센터라는 응답이 대부분이었다.

현재 직장의 구직 방식 또한 760명 중 인터넷, 신문 등을 통해 스스로 탐색하였다는 응답이 53.2%(404명)로 가장 높았고, 주위 사람들에게 부탁한 경우가 28.4%(216명)로 그 뒤를 이었다. 여성인력개발센터를 통한 방식이 0.4%(3명)로 가장 낮게 나타났다. 기타 응답으로는 학교나 교수 추천, 취업박람회, 충북새일본부, 주위 사람 부탁, 공채라는 등의 응답이 있었다.

일자리를 구하는 과정에서 느끼는 어려움을 질문한 결과, 가장 큰 어려움으로 ‘원하는 일자가 없어서(직성·직종·근무여건 등)’라는 응답이 1순위에서 30.5%, 2순위에서는 36.1%로 가장 많았다. ‘취업정보가 부족해서’(28.1%), ‘전문지식·기술·경력부족’(28.0%), ‘나이가 많아서’(31.1%)라는 의견도 높게 나타났다. 기타 응답으로는 육아문제, 학력, 일자리 부족 등이 있었다.

구직 시 중요하게 생각하는 사항에 대한 물음에 878명의 응답자 중 368명인 41.9%가 근무시간이나 근무환경 같은 근무여건을 가장 중요하게 생각하고, 그 다음이 임금수준(28.1%, 247명)으로 나타났다.

현 직장에 취업하기 전, 취업을 위해 직업교육 훈련프로그램을 받은 경험에 관한 질문에 전체 1,099명의 응답자 중 989명(90.0%)이 취업을 위한 직업교육 훈련프로그램을 받은 경험이 없다고 응답하였다.

응답자들이 받은 직업교육훈련 프로그램 중에는 정보·통신 분야에 대한 경험이 36명으로 가장 많았으며, 교육·보육은 23명, 미용은 22명, 요리 19명, 의료·복지 17명, 섬유 15명 순으로 나타났다.

또한 이 중에서 취업에 가장 도움이 되었던 직업교육 훈련프로그램은 섬유와 건설 부문이라고 응답하였다.

어떤 직업훈련 교육기관을 이용하였느냐는 질문에 전체 93명 중 38.7%는 사설학원 및 민간직업훈련기관을, 33.3%는 여성회관, 여성발전센터, 여성인력개발센터 등의 공공기관을 이용하여 직업훈련 교육프로그램을 경험한 것으로 나타났다. 민간기관과 공공기관을 이용하는 비율이 높게 차이가 나타나지 않았다.

현재 업무관련 자격증을 소지하고 있는지에 관한 질문에 전체 응답자 1,096명 중 354명인 32.3%는 현재 업무관련 자격증을 소지하고 있다고 대답한 반면 742명인 67.7%가 업무관련 자격증을 소지하고 있지 않다고 응답하였다.

현재 소지한 자격증이 취업에 도움이 되었다는 응답(조금 도움(38.8%), 매우 도움(26.4%))이 65.2%로 나타나 자격증을 소지할 경우 취업에 도움이 될 수 있음을 알 수 있다.

취업에 도움이 된 자격증으로는 OA, 전산회계, 전산세무, 세무회계, 부기, 간호사, 조리사, 영양사, 요양보호사, 보육교사, AFPK, 워드프로세서, 컴퓨터활용 능력, 정보처리기사 등이었다. 또한 현재 업무와 관련하여 도움이 된 자격증은 OA, 전산회계, 세무회계, 부기, 간호사, 조리사, 사회복지사, 요양보호사, 보육교사, 영양사, 워드프로세서, 컴퓨터활용능력 자격증 등으로 나타났다.

2. 출산 휴가

출산휴가 경험에 관한 질문에 전체 1,149명의 응답자 중 출산휴기를 경험하지 않은 응답자가 85.1%(978명)로 나타났다.

출산휴가를 경험한 148명 중 법정출산휴가 기간(90일)을 사용한 응답자는 66.9%(99명)으로 나타났으며, 법정출산휴가 기간보다 짧게 사용하였다는 의견도 18.9%(28명)로 나타났다.

법정휴가 기간보다 짧게 출산휴가를 신청한 이유로는 '제도는 있으나 출산 휴가를 사용할 수 있는 직장분위기가 아니어서'라는 의견이 47.5%(19명)로 가장 많았으며 '대체인력이 없어서'라는 의견도 27.5%(11명)였다. 기타 의견으로는 경제적 이유, 남에게 폐를 끼치기 싫어서라는 응답이 있었다.

출산휴가 종료 후 직무와 근무부서를 휴직전과 비교하는 질문에 출산휴가 후 업무가 동일한 경우는 83.1%(118명)이고, 직장 명령에 따라 업무를 변경한 경우는 10.6%(15명)이었다. 본인 희망에 따라 업무를 변경한 경우도 6.3%(9명)였다. 부서와 관련하여서는 동일한 경우가 84.2%(117명), 직장 명령에 따라 부서가 변경된 경우는 10.1%(14명)였다. 본인 희망에 따라 변경된 경우도 5.8%(8명)였다. 또한 사업장의 경우도 동일하다는 응답이 84.9%(118명), 직장 명령에 따른 변경 7.2%(10명), 본인 희망에 따른 변경 7.9%(11명)였다. 대부분 출산 전의 업무와 부서, 사업장으로 복귀가 이루어졌음을 알 수 있다.

3. 수유시간/수유시설 및 육아휴직

근무하는 직장에 수유시간/수유공간 제공되는가라는 질문에 직장 내 수유 시간이 제공되는 경우는 5.3%(53명)인 반면 수유시간이 제공되지 않는 곳이 94.7%(952명)로 나타났다. 직장 내 수유시설이 갖추어진 경우는 5.4%(53명)인 반면 수유시설이 갖추어져 있지 않은 경우가 94.6%(924명)였다.

직장 내 수유시간이 필요하다는 의견이 63.0%(약간 필요 32.1%, 매우 필요 30.9%)로 높게 나타났다. 직장 내 수유시설이 필요하다는 의견이 63.4%(약간 필요 31.4%, 매우 필요 32.0%)로 높게 나타났다.

육아휴직을 사용한 경험을 묻는 질문에 전체 응답자 1,066명 중 육아휴직을 사용한 적이 없다는 의견은 91.0%(970명)로 현저히 높았다. 육아휴직을 사용할 계획이 있는 응답자는 6.3%(67명)로 나타났다. 육아휴직을 사용한 적이 있다는 의견은 2.7%(29명)로 나타나 육아휴직이 제대로 이루어지지 않고 있다.

육아휴직 사용기간에 대한 질문에는 3개월 이상-6개월 미만의 육아휴직을 사용한 응답자가 43.3%(13명), 3개월 미만의 육아휴직을 사용한 응답자가 36.7%(11명)로 나타났으며, 6개월 이상-1년의 육아휴직을 사용한 응답자는 20.0%(6명)였다

육아휴직 시 가장 두려운 점으로는 경제적 어려움이 39.3%(11명)로 가장 높았으며 업무공백이 25.0%(7명)이었다. 은근한 퇴직압력, 복직 후 적응문제, 복직 후 인사상의 불이익 등도 각 10.7%(3명)로 뒤를 따랐다.

육아휴직 전 맡고 있던 업무는 대체인력 고용 없이 부서 내에서 해결한 경우가 50.0%(15명)였고 대체인력을 추가로 고용하여 담당한 경우도 43.3%(13명)였다.

육아휴직을 마치고 직장복귀시 어려움에 대해 직장환경, 업무적응, 동료들의 태도로 나누어 질문한 결과, 직장환경 적응에 별' 문제가 없었다는 의견이 51.6%(16명)로 가장 높았고 다소 어려움이 있었다는 의견도 32.3%(10명)로 높았다. 업무 적응에 별 문제가 없었다는 의견이 46.7%(14명)로 가장 높았고 다소 어려움이 있었다는 의견도 33.3%(10명)로 높았다. 동료들의 태도에 별 문제가 없었다는 의견이 56.7%(17명)로 가장 높았고 다소 어려움이 있었다는 의견도 23.3%(7명)였다.

육아휴직 사용한다면 그 희망기간은 6개월 이하가 47.9%(45명)로 가장 높았고, 12개월이 42.6%(40명)로 뒤이었다.

육아휴직 결정시 가장 어려운 점으로는 업무공백과 은근한 퇴직 압력이 각각 27.5%(22명)로 가장 높았다. 경제적 어려움도 20.0%(16명)로 나타났으며 복직 후 적응문제나 인사상의 불이익이라는 의견도 각각 10.0%로 나타났다.

육아휴직을 사용하지 않은 이유에 관한 질문의 결과, 육아휴직을 사용하지 않는 첫 번째 이유로 '출산경험이 없어서'라는 응답이 34.5%로 가장 많았고 '경제

적인 이유' 16.2%로 그 뒤를 이었다. 육아휴직을 사용하지 않는 두 번째 이유로 '기타'가 27.0%로 가장 많았는데 기타로는 미혼이거나 육체적으로 힘들기 때문이라는 의견이 있었다. '직장에서 육아휴직 전례가 없기 때문'이라는 의견도 22.5%로 높게 나타났다.

육아휴직자가 복직 전 직장적응 프로그램이 필요하겠느냐는 물음에 전체 1,035명 중 50.6%(524명)가 필요하다고 응답하였고, 49.4%(511명)는 필요하지 않다고 응답하였다.

직장적응 프로그램에서 중점을 둘 부분으로는 직무를 둘러싼 외부환경변화가 40.3%(201명)로 가장 높았고, 업무관련 오리엔테이션이 30.5%(152명), 제도변화에 대한 소개도 28.1%(140명) 많은 부분을 차지하였다.

4. 직장보육시설

직장 내에 보육시설(어린이집, 아동 놀이방 등) 유무에 대해서 전체 1,074명 중 1,024명인 95.3%가 직장 내 보육시설이 존재하지 않는다고 응답하였다.

전체 913명 중 610명인 66.8%가 직장 내 보육시설이 있다면 시설을 이용할 의사가 있다고 응답하였고 이용하지 않겠다는 의견도 33.2%(303명)로 나타났다.

직장 내에 있는 보육시설과 관련하여 가장 필요한 부분에 대한 질문에 시간제, 야간·24시간제 같은 보육시설이 필요하다는 의견이 37.0%(168명)로 가장 높았다. 보육시설을 개선하고 프로그램의 질이 향상되어야 한다는 의견이 26.7%(121명)로 뒤를 이었다.

5. 유연한 근무형태

주당 평균 초과근무는 6시간 미만이 57.2%(595명)로 가장 높았으며 6시간~18시간 미만이라는 의견도 33.6%(350명)로 높게 나타났다.

근무시간에 대한 부담감 정도에 관해 근무시간에 대해서는 거의 부담이 안

된다는 응답이 45.3%(503명)로 가장 높았고, 조금 부담이 된다는 의견도 34.4%(382명)로 높게 나타났다.

근무시간에 부담을 느끼는 이유는 '개인적인 취미나 여가생활을 할 수 없다'(42.9%), '어린 자녀를 돌보고 교육시키기 어렵다'(26.8%), '청소나 식사준비 등 가사노동을 전담하기 힘들다'(18.6%)라는 의견이 있었다. 체력의 한계가 온다는 기타 의견도 존재하였다.

현재 종사하는 일의 만족 정도를 알아본 결과, 만족하고 있다는 의견이 76.3%(약간 만족 63.1%, 매우 만족 13.2%)로 높았으며, 불만족이라는 의견은 23.6%(약간 불만족 21.0%, 매우 불만족 2.6%)로 나타났다.

현재 종사하는 일에 만족하지 못하는 이유에 대한 결과, 첫 번째 이유로는 '하는 일에 비해 수입이 적어서'라는 응답이 52.9%로 가장 많았다. 두 번째 이유로 '일이 너무 많고 근무시간이 길기 때문'이라는 의견이 27.3%로 높았고 '일과 육아·가사를 병행할 수 있는 정책들이 직장에 없다'는 의견도 21.6%였다. 기타의견으로는 서서하는 근무이기 때문에, 일의 심적 부담 때문이라는 응답이 있었다.

유연한 근무형태로 직장 내 육아기 근로시간 단축제도의 유무에 대해 질문한 결과, 육아기 근로시간 단축제도가 있다는 의견은 1.9%(20명)인 반면 육아기 근로시간 단축제도가 없다는 의견은 98.1%(1,041명)였다.

육아기 근로시간 단축제도의 도입으로 여성근로자에게 미칠 긍정적 영향으로는 '아이를 키우면서 직장생활의 양립이 가능해서 좋을 것 같다'는 의견이 71.1%로 가장 높게 나타났다. '본인의 업무경력단절을 피할 수 있어서 좋을 것 같다'(11.1%), '육아휴직 후 복귀시 가질 수 있는 인사상 불이익이 없어 좋을 것 같다'(7.1%)라는 의견도 있었다.

유연한 근무 제도를 잘 설계하여 도입할 경우, 근로자의 생산성 향상에 크게 기여할 제도로는 집중근로시간제(25.6%), 시차출퇴근제(24.0%), 육아기 근로시간 단축제도(21.0%) 순서로 나타났다.

6. 이직 및 교육훈련

현 직장에서 근무하기 전 경력단절을 경험한 경우를 알아본 결과, 경력단절을 경험한 경우는 32.7%(360명)였고, 경력단절을 경험하지 않은 경우는 67.3%(740명)였다. 경력단절의 기간은 24개월(10.6%), 6개월(10.3%)정도라는 의견이 많았다.

경력단절의 이유로 '결혼·출산·육아 및 자녀교육 문제'(47.1%)가 가장 높았으며 '사업장 폐쇄·도산 및 구조조정'(17.2%), '직장 내 업무 및 인간관계 스트레스'(9.2%)라는 의견도 있었다. 기타 계약만료, 병가, 개인적인 사정 등의 의견이 있었다.

현 직장에서 다른 곳으로의 이직이나 창업을 원하는지에 대한 질문의 결과, 이직이나 창업에 대해서는 67.0%(732명)가 원하지 않는다고 응답하였다. 이직 희망은 246명(22.5%), 창업 희망은 114명(10.4%)이었다.

이직을 원하는 이유로는 '근무여건(근로시간, 보수, 승진, 장래전망, 근로환경 등)의 불만족'이 72.8%로 가장 높았으며, '가족적인 돌봄 때문'(7.5%)이라는 의견이 그 뒤를 따랐다. 고용형태의 불안이나 출퇴근 문제, 개인적인 사정 등의 기타의견이 있었다.

이직 후 원하는 일의 형태로는 직장출근(전일제 근로자)이 63.8%(148명)로 가장 높았으며, 시간제 근로 직장출근이 21.1%(49명)로 나타났다. 이직 후 희망하는 업종은 사무직 44.0%, 전문관리직 28.4%로 나타났다.

이직·창업을 위한 직업교육훈련을 받을 의사가 있다는 의견이 78.9%(285명)로 아주 높게 나타났고, 받을 의사가 없다는 의견은 21.1%였다.

직업교육훈련을 받고 싶은 기관은 대학의 평생교육원·사회교육원 같은 대학부설기관이 25.3%로 가장 높게 나타났으며, 산업인력공단 직업전문학교, 기능대학, 대한상공회의소 인력개발원 등 공공훈련기관도 22.3%로 나타났다. 여성발전센터, 여성화관이나 여성교실이 그 뒤를 이었다. 희망하는 분야의 직업교육훈련으로는 요리(17.8%), 사무관리(16.0%), 정보·통신(11.9%), 미용(11.0%), 교육·보육(10.0%) 순으로 나타났다.

제4장 정책적 제언

I. 요 약

본 연구에서는 충북의 인구구조와 노동시장의 현황을 바탕으로 충북지역 여성들의 경제활동 규모와 특성을 살펴보고자 하였다. 특히, 도내 기업에서 근무하는 여성근로자를 대상으로 경력단절 경험 및 재취업, 근무지에서의 유연한 근무 형태 사례를 조사하고, 경력단절여성을 위한 취업경로 개발과 취업의 지속성을 위한 정책적 방안을 제시하고자 하였다. 이와 더불어 가족친화적 기업문화 조성과 일-가족 양립을 위한 도내 정책적 지원을 확보하는데 기여하고자 하였다.

충북의 2000년대 인구 성장률은 전국 연평균 인구 성장률보다는 낮지만, 플러스 인구 성장을 유지하고 있다. 그러나 2010년 이후부터 2020년까지 지속적으로 감소할 것으로 예상하고 있다. 특히 14세 이하의 유년 인구의 비율과 15-64 세의 생산가능 인구는 지속적으로 감소하는 추세를 나타내고 있다. 이에 반해 65 세 이상 노령인구는 2020년까지 가파르게 증가하는 추세를 보일 것으로 나타났다. 전국규모의 연령계층별 인구비중의 감소폭과 비교할 때 충북지역 생산가능인구 비중의 감소는 심각한 수준인 것으로 나타났다.

충북지역 성별에 따른 인구는 여성보다 남성의 비율이 높은 것으로 나타났으며, 성별 증가율 또한 남성의 인구 증가율이 다소 높은 것으로 나타났다. 이는 여성의 인구 증가율이 높게 나타나는 전국적인 현상과는 차이가 있는 것이다. 산업 구조의 측면에서는 제조업이 높은 비중을 차지하고 있으며, 서비스업의 비중이 점차 높아지는 추세이다. 특히 사업 서비스, 교육서비스, 보건 및 사회복지사업 등과 같은 신서비스업종에서 종사자 수 증가가 두드러지며, 이들이 지역 내 고용 증가를 가져올 것으로 기대하고 있다.

전국적으로 취업자의 전반적인 학력수준의 상승추세가 충북에서도 동일하게 나타나고 있다. 이는 과거에 비해 충북지역 취업자의 교육수준이 향상을 통한 인적자원의 질적 제고가 꾸준히 이루어져 향후 충북 경제 발전 및 산업의 성장의 혁신인자로 작용할 것으로 기대되고 있다. 고학력 여성들의 경제활동도 증가하여

여성인력의 질이 높아지고 있지만, 고학력 여성의 경제활동 참여율은 출산육아기
에 노동시장 이탈 후 노동시장 재진입을 포기하는 L자형을 나타내고 있어, 국가
와 충북의 산업구조가 IT, BT, NT등 신기술 산업분야의 전략적 투자가 확대되는
추세 속에 고학력 여성의 인력활용이 지역경제 발전 속도를 결정하는 중요한 인
자로 작용할 것으로 예측되고 있다.

현재 경제활동을 하고 있는 여성들은 현 직장에 들어오기 전, 도내 여성인력
개발센터나 충북 새일본부와 같은 기관을 활용하기 보다는 대부분이 인터넷, 신
문 등을 통해 스스로 탐색하거나 주위 사람들에게 부탁을 통한 구직활동을 한 것
으로 나타났다. 여성들이 구직활동을 하는데 있어 가장 큰 어려움으로 '원하는 일
자리가 없어서(적성·직종·근무여건 등)', '취업정보가 부족해서', '전문지식·기
술·경력부족'을 지적하였다. 또 취업을 위한 직업교육훈련프로그램을 받은 경험
이 없는 여성이 88.8%에 해당하였으며, 직업훈련 교육기관을 이용한 여성들도 여
성인력개발센터 등과 같은 기관을 이용하기 보다는 사설학원 및 민간직업훈련기
관을 이용한 것으로 나타났다. 업무관련 자격증을 소지하고 있는 응답자는 많지
는 않았지만, 자격증 소지가 취업에 도움이 되었다고 대부분이 응답하였다.

여성들은 법정휴가기간 만큼 출산휴가를 사용하지만, 직장분위기와 대체인력
부족으로 인해 짧은 출산휴가만 사용하였다고 조사 되었다. 육아휴직은 경제적인
이유와 업무공백 등의 이유로 인해 사용에 있어 소극적인 것으로 나타났다. 여성
들이 필요로 하다고 인식함에도 불구하고, 직장에서 수유시간/수유장소, 직장보육
시설이 설치되지 않은 곳이 대부분이었다.

여성들은 경력단절의 원인으로 결혼·출산·육아 및 자녀교육의 문제를 가장
많이 응답하였다. 육아기 근로 시간 단축과 같은 유연한 근무 제도는 대부분이
시행되지 않고 있으며, 이러한 제도들이 실시될 경우 직장생활과 가정생활의 양
립이 가능하고, 근로자의 생산성 향상을 기대하고 있다.

이직과 창업을 원하는 여성의 경우, 많은 수가 직업교육훈련을 희망하였고,
대학부설기관과 공공훈련기관을 이용하기를 원하는 것으로 나타났다. 충북지역
내 구직을 원하는 여성들에게 구직을 원하는 여성들이 손쉽게 정확한 정보와 원
하는 일자리 정보를 얻을 수 있도록 지역 내 기관들을 활용하여, 구직자와 고용

자들의 데이터베이스(DB)를 구축하는 등의 노력을 할 필요가 있다. 이뿐만 아니라 여성들이 기관을 통해 충북지역 내 구직활동에 도움이 될 수 있는 자격증 취득과 관련된 기술교육 훈련을 제공받을 수 있도록 하여 여성인력들이 경제활동에 참여할 수 있도록 유도할 수 있을 것이다.

지역 내 기업들이 가족친화적 제도를 활용할 수 있도록 권장할 필요가 있다. 결혼과 출산 육아로 인해 경력이 단절되는 경우를 최소화하여 여성인력을 적극 활용하여야 한다. 일과 직장을 동시에 병행할 수 있도록 하여, 생산성을 향상시킬 수 있도록 적극 활용할 필요가 있다.

II. 정책제언 및 과제

본 연구에서 얻은 결과를 토대로 충청북도 여성의 구직욕구를 충족시키고, 경력단절여성을 위한 취업경로 개발과 취업의 지속성 제고 및 일-가족 양립을 위한 정책제언 및 향후 과제를 제시하면 다음과 같다.

1. 충북 여성새로일하기지원본부 적극 홍보와 활용을 통한 네트워크 구축

여성 취업을 담당하는 다양한 기관과 단체들의 난립으로 인하여 혼란을 가중시키기 보다는 기존의 기관을 적극 활용하는 것이 필요할 것이다. 이러한 의미에서 충북 여성새로일하기지원본부의 여성취업지원시스템은 중앙과 자치단체, 기업이 함께 연결되어 충북지역 여성취업의 활성화에 기여하고자 설립된 기관으로서 이를 목적에 맞게 적극 홍보하고 활용할 가치가 있다고 할 수 있겠다.

이를 위해서는 분야마다 여성 인력 풀(pool)을 만들어 이용할 수 있도록 기관 활용의 활성화가 필요하다. 여성이 구직을 원하는 경우, 그 밖에도 출산휴가나 육아휴직을 이용할 경우 축적된 데이터베이스(DB)를 활용하여 공석이 생기는 기업에 제공할 수 있도록 하고, 인력이 필요한 기업에 정보를 제공할 수 있는 쌍방향 정보창구가 될 수 있을 것이다. 이와 더불어 설문 조사를 통해 나온 결과에서 보고된 대체인력 부족으로 출산·육아 휴직을 적극 활용하지 못하는 여성들이 부담감을 느끼지 않도록 하는 역할을 해 줄 것으로 기대한다. 또 이들이 다시 복직할

시에도 이를 활용하여 자신에게 맞는 분야에서 다시 일할 수 있는 역할을 해줄 것이다.

2. 여성 맞춤형 교육제공

조사결과에서 직업교육훈련을 희망하는 여성들이 많았으며, 공공 교육기관을 이용할 수 있기를 원하는 것으로 나타났다. 그리고 기존 취업 여성들은 자격증 취득이 취업과 업무에 도움이 된다는 응답을 하였다. 따라서 지역 내에서 여성들이 주로 일하게 되는 분야에 맞는 교육 제공할 필요가 있다. 그리고 자격증 취득, 실습을 통해 여성들의 능력을 개발시키는 동시에 지역 맞춤형 인력을 제공할 수 있을 것이다.

3. 유연한 근무제도 활용

여성들의 경력단절 이유로 결혼·출산·육아 및 자녀교육의 문제가 가장 큰 것으로 조사결과 나타났으며, 경제활동이 활발해야 할 시기에 오히려 경제활동이 낮아지는 결과로 이어졌다. 이에 대한 방안으로 직장생활과 가정생활의 양립이 가능한 육아기 근로 시간 단축과 같은 제도들이 있으나, 활용도는 높지 않았다. 따라서 유연한 근무제도의 활용을 통해 여성들에게 일자리 기회를 주고, 경력단절 이전에 했던 숙달된 업무를 다시금 활용할 수 있도록 할 필요가 있다. 그리고 제도의 도입으로 여성들의 활발한 경제활동참여를 유도하고, 직장과 가정의 균형을 지원해 주는 근로환경의 조성으로 근로자들이 직장과 가정 모두에게 만족감을 느껴 충성심과 몰입이 증진시킬 수 있을 것으로 기대된다.

4. 가족친화적 경영에 대한 적극적인 홍보

기업들이 유연한 근무 제도를 도입하고, 작업장 내에서 수유시설이나 직장보유 시설과 같이 여성들이 필요로 하는 시설을 갖추기를 권장하기에 앞서 가족친화적 경영에 대한 적극적인 홍보가 필요하다. 이를 통해 자발적으로 기업들이 여성인력을 고용하는데 있어 필요로 하는 제도와 시설을 받아들일 수 있도록 해야 할 것이다.

충청북도에서 시행하고 있는 출산 친화적 우수 기업 선정표창 및 사례집발간 제도를 가족친화적인 의미로 넓혀 우수 기업을 선정하고, 이와 더불어 보건복지 가족부에서 시행하고 있는 가족친화 우수기업 인증을 통해 전국적인 인증을 받을 수 있도록 참여를 이끌어 내도록 하여야 할 것이다. 이를 위해 가족친화제도의 필요성을 적극적으로 알리고, 광고나 홍보를 통해 전국적·지역적 모범사례를 제공하여, 확산효과(spill-over effect)를 이끌어 낼 필요가 있다. 보건복지가족부에서 시행하는 가족친화 우수기업 인증 대상에는 기업뿐만 아니라 지방자치단체가 포함되는 만큼, 충청북도 지자체가 주도되어 제도 시행에 앞장서야 할 것이다. 가족친화 우수기업으로 인증을 획득한 기업에게는 인센티브를 제공하여 충청북도 및 공공기업에서 시행하는 사업 참여시 우선권을 부여하며, 정책자금 용자 지원시 가점을 부여하여 기업들의 참여율을 높여야 할 것이다.

5. 가족친화적 경영을 위한 중소기업 특별 지원 방안 모색

가족친화적 기업 경영을 하는데 있어 대기업에 비해, 중소기업의 경우 재정적 부담이 크게 작용할 수 있다. 현재 정부차원에서 지원하는 직장보육시설지원 정책(설치비 및 운영비 지원, 세제 혜택) 등과 같은 가족친화적 제도를 활용할 수 있도록 정보와 절차 등을 지원하고, 충청북도 차원에서는 부족한 부분을 보완해주는 방안을 고안해 중소기업들의 부담을 덜어줄 필요가 있다.

6. 가족친화적 경영에 관한 연구

왜 가족친화적 경영을 해야 하는가에 대한 기업들의 의문을 해소해줄 필요가 있다. 가족친화적 기업 인증을 통해 인센티브를 받게 되는 것 이외에도, 기업들에게 확실한 동기가 필요하다. 공공기관과 달리 기업의 최종 목표는 이익의 창출이며, 가족친화적 경영이 이익창출에 도움이 되는가에 관한 경제적 효과를 객관적인 자료와 사례가 충분히 뒷받침될 때 더욱 확고히 실행될 수 있을 것이다. 이를 위해, 가족친화적 경영을 하는 기업들을 조사하고, 다양한 사례들을 바탕으로 연구를 통해 기업에 도움이 될 수 있음을 보여줄 필요가 있다.

외국의 경우, 가족친화 경영의 성과를 보여주는 구체적인 연구 사례가 많다. 독일의 연구기관인 프로그노스에이지(Prognos AG)에 의하면 민간 및 공공 기업의 1/3이 10년 동안 가족친화제도를 운영할 경우 일자리 22만개 창출, 1시간당 2.3배 생산성 증가, 신생아 1백만 명 출산 증가 등의 효과를 보고한 바 있어 국가 경쟁력 확보를 입증하고 있다. 또한 이직률을 낮추고 기업에 대한 이미지와 평판을 제고시키는 데 긍정적 영향을 미쳐 유능한 인재의 확보와 유지를 통한 기업의 효과성을 제고한다. 독일의 ‘헤르티에 재단’은 ‘가족친화적 기업의 생산성이 그렇지 않은 기업보다 30%정도 높다’는 결과를 내놓았다.²⁾(서동희, 2008)

이처럼 국내에서도 이러한 긍정적인 효과를 거둘 수 있음을 보여주는 연구를 통해 가족친화적 경영이 기업의 손실이 되기보다는 이익이 될 수 있는 자료들을 제시하여 기업들의 참여를 이끌어 낼 수 있도록 하여야 할 것이다.

7. 가족친화 경영에 대한 컨설팅

가족친화 경영의 중요성과 제도도입에 유용한 정보를 공유하고, 관심은 있지만 방법을 몰라 제도 도입을 미루고 있는 기업들에게 컨설팅 사업을 시행하는 것이 필요하다. 각 기업의 재정과 인력의 특성에 맞도록 계획을 작성하고, 실행에 있어 어려움을 최소화할 수 있는 방안을 찾도록 상담을 통해 구체적인 실행이 될 수 있도록 해야 할 것이다.

전문적인 컨설팅을 위해서 도(道) 차원에서 전문가를 직접 고용하거나, 기업과 연결시켜줄 수 있도록 하는 노력이 필요할 것이다. 이러한 노력이 일시적인 전시성 행정정책으로 끝낼 것이 아니라 장기적인 충청북도내 여성인력의 활용과 출산증대, 가족친화적 경영을 통한 일과 가정의 양립의 달성을 위해 연속성을 가지고 내실 있는 프로그램이 적극 시행되어야 할 것이다.

2) 서동희(2008), 여성의 일-가정양립을 위한 육아문화와 기업의 사회적 공헌, 한국콘텐츠학회 08 Vol. 8 No. 2

[목 차]

제1장 서론	1
I. 연구의 필요성 및 목적	1
II. 조사설계	3
제2장 충북지역 산업구조와 여성경제활동 현황	7
I. 충북지역 인구구조	7
II. 충북 산업구조와 노동시장 현황	10
III. 충북지역 여성경제활동의 특성	22
제3장 충북여성의 경제활동에 대한 욕구조사 분석	31
I. 전체분석	31
II. 연령별 분석	52
III. 혼인상태별 분석	68
IV. 6세 미만 자녀 유무별 분석	80
제4장 정책적 제언	88
I. 요 약	88
II. 정책제언 및 과제	89
<참고문헌>	94
<부록 1> 설문지	95
<부록 2> 통계표	108

[표 차 례]

<표 1-2-1> 설문응답자의 인구통계학적 특성	5
<표 1-2-2> 충청북도 여성의 취업연계 방안 개발을 위한 조사도구	6
<표 2-1-1> 총인구 및 성비 변화추세	7
<표 2-1-2> 충북지역 총인구 및 인구 구성	8
<표 2-1-3> 충북의 총인구 및 인구 성장을	9
<표 2-1-4> 연령계층별 인구 구성비	10
<표 2-2-1> 충북의 산업구조	11
<표 2-2-2> 충북지역 사업체 종사자 수 증감 추이	12
<표 2-2-3> 업종별 종사자수 증감 추이(1)	13
<표 2-2-3> 업종별 종사자수 증감 추이(2)	14
<표 2-2-4> 연령별 취업자 수 추이	15
<표 2-2-5> 학력별 취업자 수 추이	17
<표 2-2-6> 충북지역 학력별 노동수급 현황	19
<표 2-2-7> 충북지역 고용형태별 노동수급 현황	21
<표 2-3-1> 충북지역 남성과 여성의 경제활동 참여규모	23
<표 2-3-2> 2008년 여성 경제활동 현황	25
<표 2-3-3> 충북지역 여성 경활을 및 고용을 추이	26
<표 2-3-4> 충북지역 여성 경활인구 및 취업자 수 증가율 추이	26
<표 2-3-5> 충북지역 여성 비경활 인구	27
<표 2-3-6> 충북지역 여성인구의 교육정도	28
<표 3-1-1> 구직활동 경험 유무	31
<표 3-1-2> 구직활동 방식	31
<표 3-1-3> 현 직장 구직활동 방식	32
<표 3-1-4> 취업 시 어려운 점	33
<표 3-1-5> 구직이 고려사항	33
<표 3-1-6> 직업교육 훈련프로그램 받은 경험	34

<표 3-1-7> 경험한 프로그램	34
<표 3-1-8> 직업훈련 교육기관의 종류	35
<표 3-1-9> 업무관련 자격증 소지 여부	35
<표 3-1-10> 자격증이 취업에 도움 되는 정도	35
<표 3-1-11> 출산휴가 경험 유무	36
<표 3-1-12> 출산휴가 기간	36
<표 3-1-13> 출산휴가를 짧게 신청한 이유	37
<표 3-1-14> 출산휴가 전후 업무 비교	37
<표 3-1-15> 수유시간/수유시설 제공 여부	38
<표 3-1-16> 수유시간/수유시설 필요성	38
<표 3-1-17> 육아휴직 경험	39
<표 3-1-18> 육아휴직 사용기간	39
<표 3-1-19> 육아휴직 시 두려운 점	39
<표 3-1-20> 육아휴직 시 담당업무 조정	40
<표 3-1-21> 육아휴직 후 직장환경 적응	40
<표 3-1-22> 육아휴직 후 업무 적응	40
<표 3-1-23> 육아휴직 후 동료들의 태도	41
<표 3-1-24> 육아휴직 사용기간	41
<표 3-1-25> 육아휴직 결정시 가장 어려운 점	41
<표 3-1-26> 육아휴직을 사용하지 않은 이유	42
<표 3-1-27> 육아휴직 후 복직 전 직장적용 프로그램 필요 여부	43
<표 3-1-28> 직장적용 프로그램 내용	43
<표 3-1-29> 직장 내 보육시설 유무	44
<표 3-1-30> 직장 내 보육시설 이용 의사	44
<표 3-1-31> 직장보육시설에서 가장 필요한 점	44
<표 3-1-32> 주당 평균 초과근무 시간	45
<표 3-1-33> 근무시간에 대한 부담 정도	45
<표 3-1-34> 근무시간에 부담을 느끼는 이유	45
<표 3-1-35> 현재 일의 만족 정도	46
<표 3-1-36> 현재 일에 만족하지 못하는 이유	46
<표 3-1-37> 육아기 근로시간 단축제도의 유무	47

<표 3-1-38> 육아기 근로시간 단축제도 도입의 긍정적 영향	47
<표 3-1-39> 근로자의 생산성에 크게 기여할 제도	48
<표 3-1-40> 경력단절 경험	48
<표 3-1-41> 경력단절 이유	49
<표 3-1-42> 이직 및 창업 희망 여부	49
<표 3-1-43> 이직 희망의 이유	50
<표 3-1-44> 이직 후 희망하는 일의 형태	50
<표 3-1-45> 이직 후 희망하는 업종	50
<표 3-1-46> 이직 · 창업을 위한 직업교육훈련 희망 의사	51
<표 3-1-47> 직업교육훈련 희망 기관	51
<표 3-1-48> 희망하는 직업교육훈련 분야	52
<표 3-2-1> 연령에 따른 구직활동 방식	53
<표 3-2-2> 연령에 따른 현 직장 구직활동 방식	53
<표 3-2-3> 연령에 따른 취업 시 어려운 점	54
<표 3-2-4> 연령에 따른 구직시 고려사항	55
<표 3-2-5> 연령에 따른 직업교육 훈련프로그램 받은 경험	56
<표 3-2-6> 연령에 따른 업무관련 자격증 소지 여부	57
<표 3-2-7> 연령에 따른 자격증이 취업에 도움 되는 정도	57
<표 3-2-8> 연령에 따른 출산휴가 경험 유무	58
<표 3-2-9> 연령에 따른 수유시간 필요성	59
<표 3-2-10> 연령에 따른 육아휴직 경험	59
<표 3-2-11> 연령에 따른 육아휴직 후 복직 전 직장적응 프로그램 필요 여부	60
<표 3-2-12> 연령에 따른 직장 내 보육시설 이용 의사	61
<표 3-2-13> 연령에 따른 주당 평균 초과근무 시간	61
<표 3-2-14> 연령에 따른 근무시간에 대한 부담 정도	62
<표 3-2-15> 연령에 따른 근무시간에 부담을 느끼는 이유	63
<표 3-2-16> 연령에 따른 근로자의 생산성에 크게 기여할 제도	64
<표 3-2-17> 연령에 따른 경력단절 경험 유무	64
<표 3-2-18> 연령에 따른 경력단절 이유	65
<표 3-2-19> 연령에 따른 이직 및 창업 희망 여부	66
<표 3-2-20> 연령에 따른 이직 후 희망하는 일의 형태	66

<표 3-2-21> 연령에 따른 이직 후 희망하는 업종	67
<표 3-2-22> 연령에 따른 이직·창업을 위한 취업교육훈련 희망 의사	67
<표 3-3-1> 혼인상태에 따른 구직활동 방식	68
<표 3-3-2> 혼인상태에 따른 현 직장 구직활동 방식	69
<표 3-3-3> 혼인상태에 따른 취업 시 어려운 점	69
<표 3-3-4> 혼인상태에 따른 구직이 고려사항	70
<표 3-3-5> 혼인상태에 따른 직업교육 훈련프로그램 받은 경험	70
<표 3-3-6> 혼인상태에 따른 업무관련 자격증 소지 여부	71
<표 3-3-7> 혼인상태에 따른 출산휴가 경험 유무	71
<표 3-3-8> 혼인상태에 따른 수유시간/수유시설 필요성	72
<표 3-3-9> 혼인상태에 따른 육아휴직 경험	73
<표 3-3-10> 혼인상태에 따른 육아휴직 후 복직 전 직장적용 프로그램 필요 여부	73
<표 3-3-11> 혼인상태에 따른 직장 내 보육시설 이용 의사	74
<표 3-3-12> 혼인상태에 따른 주당 평균 초과근무 시간	74
<표 3-3-13> 혼인상태에 따른 근무시간에 대한 부담 정도	75
<표 3-3-14> 혼인상태에 따른 근무시간에 부담을 느끼는 이유	75
<표 3-3-15> 혼인상태에 따른 육아기 근로시간 단축제도 도입의 긍정적 영향	76
<표 3-3-16> 혼인상태에 따른 경력단절 경험 유무	76
<표 3-3-17> 혼인상태에 따른 경력단절 이유	77
<표 3-3-18> 혼인상태에 따른 이직 및 창업 희망 여부	77
<표 3-3-19> 혼인상태에 따른 이직 희망 이유	78
<표 3-3-20> 혼인상태에 따른 이직 후 희망하는 일의 형태	78
<표 3-3-21> 혼인상태에 따른 이직 후 희망하는 업종	79
<표 3-3-22> 혼인상태에 따른 이직·창업을 위한 취업교육훈련 희망 의사	79
<표 3-3-23> 직업교육훈련 희망 기관	80
<표 3-4-1> 만 6세 이하 미취학 자녀 유무에 따른 현 직장 구직활동 방식	80
<표 3-4-2> 6세 이하 미취학 자녀 유무에 따른 취업 시 어려운 점	81
<표 3-4-3> 만 6세 이하 미취학 자녀 유무에 따른 업무관련 자격증 소지 여부	81
<표 3-4-4> 만 6세 이하 미취학 자녀 유무에 따른 출산휴가 경험 유무	82
<표 3-4-5> 6세 미만 미취학 자녀 유무에 따른 수유시간/수유시설 필요성	82
<표 3-4-6> 만 6세 이하 미취학 자녀 유무에 따른 육아휴직 경험	83

충청북도 기업체 근로여성의 일-가족 양립지원에 관한 연구

<표 3-4-7> 만 6세 이하 미취학 자녀 유무에 따른 육아휴직 후 복직 전 직장적응 프로그램 필요 여부	84
<표 3-4-8> 만 6세 이하 미취학 자녀 유무에 따른 직장 내 보육시설 이용 의사	84
<표 3-4-9> 만 6세 이하 미취학 자녀 유무에 따른 근무시간에 대한 부담 정도	85
<표 3-4-10> 만 6세 이하 미취학 자녀 유무에 따른 근무시간에 부담을 느끼는 이유	85
<표 3-4-11> 만 6세 이하 미취학 자녀 유무에 따른 근로자의 생산성에 크게 기여할 제도	86
<표 3-4-12> 만 6세 이하 미취학 자녀 유무에 따른 아직 희망 이유	87
<표 3-4-13> 만 6세 이하 미취학 자녀 유무에 따른 아직 후 희망하는 일의 형태	87

제1장 서론

I. 연구의 필요성 및 목적

빠른 속도로 진행되는 저출산·인구고령화 과정에서 우리 사회는 심각한 인력 부족 현상을 맞지 될 우려가 제기되고 있다. 바야흐로 1970년대 시작된 베이비붐 세대의 노동시장 진입이 거의 완료되면서 유례없는 저출산 현상과 맞물려 경제를 지탱하는 두 축 중 하나인 노동력 증가율이 점차 낮아지고 있는 실정이다. 이러한 산업인력의 부족은 우리 경제와 사회가 지속 가능한 균형발전을 이루는데 있어서 큰 걸림돌이 될 것이다. 여성 인력이야말로 지속적인 경제성장을 담보하기 위한 엔진의 역할을 담당해야 할 때가 된 것이다.

그러나 노동시장에서의 여성인력 개발 및 활용 측면에서 볼 때 나타나는 두드러진 특징은 여성들의 생애구조에서 나타나는 사건들이 여성근로자의 노동시장 진입, 이동, 경력형성, 퇴장 및 재진입 패턴에 큰 영향을 미친다는 점이다. 일반적으로 여성의 경제활동참여는 연령별로 차별화되는 형태를 보이는데 20대 중반에 노동시장 참여율이 가장 높은 반면, 집중적인 가족형성주기에 해당되는 30대 초반에서 30후반에는 급감하였다가 다시 40대부터 증가하는 전형적인 M-자형 취업곡선을 나타내고 있다(한국고용정보원, 2007; 오은진 외, 2008). M자 곡선은 30대 출산 및 육아기에 노동시장을 떠났다가 이후 40대에 진입하는 패턴을 보이는 것이다. 여성들에게 나타나고 있는 이와 같은 경력단절은 생애주기에 따라 남성과 다르게 여성들이 경험하게 되는 가족형성과 관련된 일련의 사건들(혼인, 임신, 출산, 육아 등)로 인해 경제활동을 중단하였다가 집중적인 자녀양육책임으로부터 탈출하는 시기에 노동시장으로 복귀하기까지 여성들이 경험하는 일정한 시기를 의미한다(김인선 외, 2006).

이러한 경력단절의 개념에는 여성들 본인의 자발적인 의지와 선택에 의해 노동시장을 이탈하는 의미보다는 가사와 양육 등 외부환경적 요인에 의해서 불가피하게 노동시장참여를 지속할 수 없음으로 인해 경제활동참여의 중단을 경

험하는 의미를 강하게 내포(이지연 외, 2004)하고 있고, 일정기간 가사와 양육의 부담이 줄어드는 시점에서 여성들은 다시 노동시장에 재진입하고자 한다. 그러나 적합한 취업교육의 부재 및 교육을 통한 취업과의 연계 미흡 그리고 눈높이에 맞는 일자리의 부족 등은 여성들의 노동시장 재진입에 주요 장애요인으로 많이 거론되고 있다. 결과적으로 이러한 현상들은 노동시장의 지속적인 발전과 여성개인의 경력에 장애요인이 된다.

따라서 본 연구에서는 도내 기업에서 근무하고 있는 여성근로자를 대상으로 실태조사를 실시한 후 경력단절 방지를 위한 정책적 제안을 모색하고자 한다. 이를 위해서는 우선, 도내에서 근무하고 있는 여성근로자들의 경력단절 경험과 재취업까지의 시간적 범주에서 오는 여러 제반 사항들에 관한 문제를 살펴보면서 이러한 부분에서의 특징을 파악하고자 하였다. 이에 따라 여성근로자들의 과거 직업력에 대한 정보, 즉 경력단절의 구체적 사유, 재취업 요구 및 희망업종, 취업과 관련한 취업욕구, 취업을 위한 교육훈련 내용, 취업을 위한 정보획득 방법, 도내 여성회관 등 공공기관의 역할 등을 조사 분석하고 하였다. 다른 한편으로는 현재 도내 기업체에서 근로하는 여성근로자들에게 초점을 맞추어 이들의 경력단절을 방지하고 경력이 개발될 수 있도록 지원하는 측면에서 현재 근무지에서의 휴가/휴직제도 및 유연한 근무형태에 대해서 조사 분석하였다.

이러한 분석들을 통해 향후 도내 경력단절여성에게 노동시장으로 연계될 수 있는 취업경로 개발과 더 나아가 근로상태에 있는 여성근로자들이 취업의 지속성을 유지시키는데 필요한 정책적 방안을 제시하고자 하였다. 이러한 연구는 도내 여성들에게는 경제활동 참여기회 확대와 노동시장에서의 지속적인 경력개발을, 기업에게는 가족친화적 기업문화를 조성하는데 필요한 정책적 지원을 확보하는데 기여하고자 한다.

II. 조사설계

1. 조사방법

1) 조사방법

청주, 충주, 제천, 청원, 음성지역의 20인 사업장으로 대상으로 산업단지를 중심으로 설문을 하였다.

2) 설문응답자의 인구통계학적 특성

아래 <표 1-2-1>의 설문응답자의 인구통계학적 특성을 살펴보면 다음과 같다.

설문에 참여한 응답자의 연령은 '20세~25세'는 10.7%, '26세~30세'는 28.0%, '31세~35세'는 18.5%, '36세~40세'는 16.0%, '41세~45세'는 12.9%, '46세~50세'는 9.1%, '51세~55세'는 4.2%, '56세 이상'은 0.5%로 '26세~30세'가 331명인 28.0%로 가장 많은 반면 '56세 이상'은 0.5%로 가장 적었다.

근무년수를 살펴보면 '1년 미만' 25.4%, '1년 이상~3년 미만' 32.9%, '3년 이상~5년 미만' 14.9%, '5년 이상~7년 미만' 9.3%, '7년 이상~10년 미만' 8.0%, '10년 이상~15년 미만' 6.5%, '15년 이상' 2.9%로 '1년 이상~3년 미만'이 32.9%로 가장 많았다.

해당직종의 경우, 전문·관리직은 9.1%, 사무직은 40.6%, 판매·서비스직은 6.7%, 기술직은 4.7%, 단순노무직은 30.8%, 기타는 8.0%로 사무직에 해당하는 사람들이 40.6%로 가장 많았고 단순노무직이 30.8%로 그 뒤를 따랐다.

응답자의 혼인 상태를 보면 기혼이 57.1%, 미혼이 40.1%, 이혼, 사별, 별거 등은 2.8%로 기혼 57.1%의 비율이 가장 높았다. 기혼응답자의 맞벌이 여부는 맞벌이가 94.3%, 홀벌이 5.7%로 맞벌이의 경우가 94.3%로 대부분을 차지하였다.

만 6세 이하의 미취학 자녀가 있는지에 관하여서는 있다는 경우가 24.3%, 없다는 경우가 75.7%로 없다는 경우가 많았다. 만 6세 이하 미취학 자녀가 있는 응

답자의 육아형태를 살펴보면 배우자 5.3%, 아이의 조부모 24.3%, 아이의 외조부모 25.4%, 그 외 친인척 및 이웃 7.7%, 유급도우미 6.5%, 기타 30.8%로 어린이집 등 의 기타 형태가 30.8%로 가장 높았고, 아이의 외조부모나 조부모가 자녀 육아를 담당하는 경우도 각각 25.4%, 24.3%로 높았다. 6세 이하 미취학 자녀의 교육시설로는 유치원 19.5%, 어린이집 65.6%, 놀이방 7.8%, 선교원 1.6%, 사설학원 3.1%, 기타 2.3%로 어린이집을 이용하는 경우가 65.6%로 가장 높았다.

2. 조사도구

충청북도 여성의 취업욕구 분석 및 취업연계방안 연구를 위하여 기존 문헌 및 자료들을 활용하였으며 연구진에 의해 개발된 조사도구는 다음 표와 같다.

〈표 1-2-1〉 설문응답자의 인구·통계학적 특성

(단위 : 명, %)

구분		응답 수	응답 비
연령	20세 - 25세	126	10.7
	26세 - 30세	331	28.0
	31세 - 35세	219	18.5
	36세 - 40세	189	16.0
	41세 - 45세	153	12.9
	46세 - 50세	108	9.1
	51세 - 55세	50	4.2
	56세 이상	6	0.5
근속년수	1년 미만	292	25.4
	1년 이상 - 3년 미만	378	32.9
	3년 이상 - 5년 미만	171	14.9
	5년 이상 - 7년 미만	107	9.3
	7년 이상 - 10년 미만	92	8.0
	10년 이상 - 15년 미만	75	6.5
	15년 이상	33	2.9
	전문·관리직	104	9.1
해당직종	사무직	462	40.6
	판매·서비스직	76	6.7
	기술직	54	4.7
	단순노무직	351	30.8
	기타	91	8.0
	기혼	662	57.1
	미혼	465	40.1
	이혼, 사별, 별거 등	32	2.8
맞벌이 여부	맞벌이	565	94.3
	홀벌이	34	5.7
만 6세 이하 미취학 자녀 유무	있다	171	24.3
	없다	534	75.7
만 6세 이하 미취학 자녀 육아 형태	배우자	9	5.3
	아이의 조부모	41	24.3
	아이의 외조부모	43	25.4
	그 외 친인척 및 이웃	13	7.7
	유급도우미	11	6.5
	기타	52	30.8
	유치원	25	19.5
	어린이집	84	65.6
만 6세 이하 미취학 자녀 교육 시설	놀이방	10	7.8
	선교원	2	1.6
	사설학원	4	3.1
	기타	3	2.3

<표 1-2-2> 충청북도 여성의 취업연계 방안 개발을 위한 조사도구

대영역	하위영역	조사문항
일반적 특성	개인특성	성별, 연령, 현 직장 근속년수, 해당직종, 혼인상태
	가구특성	맞벌이 여부, 자녀 수, 만6세 이하 미취학 자녀 유무, 만6세 이하 미취학 자녀의 육아형태, 만6세 이하 미취학 자녀의 교육관련 시설
	구직활동	구직활동 경험 유무, 구직활동 방식, 현 직장 구직활동 방식 취업시 어려운 점, 구직시 고려사항, 직업교육 훈련프로그램 받은 경험, 경험한 직업교육 훈련프로그램, 직업훈련 교육기관의 종류, 업무관련 자격증 소지 여부, 자격증이 취업에 도움 되는 정도
휴가 및 휴직 제도	출산휴가	출산휴가 경험 유무, 출산휴가 기간, 출산휴가를 짧게 신청한 이유, 출산휴가 전후 업무 비교, 출산휴가 전후 부서 비교, 출산휴가 전후 사업장 비교
	수유시간·시설 및 육아휴직	수유시간·수유시설 제공 여부, 수유시간·수유시설 필요성, 육아휴직 경험, 육아휴직 사용기간, 육아휴직 시 두려운 점, 육아휴직 시 담당업무 조정, 육아휴직 후 직장환경 적응, 육아휴직 후 업무 적응, 육아휴직 후 동료들의 태도, 육아휴직 사용기간, 육아휴직 결정시 가장 어려운 점, 육아휴직을 사용하지 않은 이유, 육아휴직 후 복직 전 직장 적응 프로그램 필요 여부, 직장적응 프로그램 내용
	직장보육시설	직장 내 보육시설 유무, 직장 내 보육시설 이용 의사, 직장보육시설에서 가장 필요한 점
유연한 근무형태		주당 평균 초과근무 시간, 근무시간에 대한 부담 정도, 근무시간에 부담을 느끼는 이유, 현재 일의 만족 정도, 현재 일에 만족하지 못하는 이유, 육아기 근로시간 단축제도의 유무, 육아기 근로시간 단축제도 도입의 긍정적 영향, 근로자의 생산성에 크게 기여할 제도
	이직 및 교육훈련	경력단절 경험, 경력단절 이유, 이직 및 창업 희망 여부, 이직 희망의 이유, 이직 후 희망하는 일의 형태, 이직 후 희망하는 업종, 이직·창업을 위한 직업교육훈련 희망 의사, 직업교육훈련 희망 기관, 희망하는 직업교육훈련 분야

제2장 충북지역 산업구조와 여성경제활동 현황³⁾

I. 충북지역 인구구조

1. 총인구 및 인구 구성

널리 알려진 바와 같이 한국의 인구구조는 인구 증가율이 점차 감소하고 있으며, 장래인구추계에 따르면 2025년경부터는 인구가 감소추세로 들어설 것이라는 예측이 나오고 있다.

인구의 성별 구성을 보면 대체로 남성과 여성의 균형을 이루고 있는데, 장래인구추계에 따르면 2030년 이후 성비가 더욱 낮아지면서 전체 인구 중 여성의 비율이 높아질 것으로 추정된다.

<표 2-1-1> 총인구 및 성비 변화추세

(단위 : 명)

연도	총인구	성비
1949	20,166,756	102.1
1960	24,989,241	100.8
1970	31,435,252	100.8
1980	37,406,815	100.5
1990	43,390,374	100.7
2000	45,985,289	100.7
2010	48,875,000	100.8
2020	49,326,000	100.1
2030	48,635,000	99.0
2040	46,343,000	97.3
2050	42,343,000	96.0

자료 : 통계청, Kosis. 장래인구추계

3) 본 장은 충청북도여성발전센터(2008),『충청북도 여성고용현황 및 가족친화적 기업운영 실태조사』의 내용을 발췌하여 재정리하였음.

<표 2-1-1>에서 나타난 것처럼, 전체인구 증가가 점차 둔화되는 가운데 여성인구의 비중이 천천히 높아지는 변화가 예상되며, 이러한 성별 인구구성의 변화는 인구 고령화와 출산율 감소에서 대부분 기인하는 것으로 볼 수 있다.

2020년까지 충북지역 총인구 및 인구구성 변화추세를 보면, 전국의 경우와 마찬가지로 인구성장률은 2010년 -0.11%, 2020년 -0.38%로 점차 감소추세인 것으로 나타났다.

연령별 인구구성을 보면 14세 이하 인구의 비율은 2010년 241,975명(16.4%)에서 2020년 170,671명(11.8%)으로 감소하는 추세이며, 65세 이상 고령인구 비율은 2010년 202,170(13.1%)에서 2020년 257,659명(17.9%)로 증가하는 추세를 나타냈다.

<표 2-1-2> 충북지역 총인구 및 인구 구성

(단위 : 명, %)

구분	2010	2012	2014	2016	2018	2020
총인구	1,478,998	1,474,668	1,468,819	1,461,289	1,451,991	1,441,407
남자	749,968	748,741	746,791	744,058	740,366	735,936
여자	729,030	725,927	722,028	717,231	711,625	705,471
인구성장률	-0.11	-0.16	-0.21	-0.27	-0.33	-0.38
0-14세	241,975	223,069	206,239	190,298	179,314	170,671
15-64세	1,034,853	1,041,671	1,044,648	1,045,494	1,031,977	1,013,077
65세 이상	202,170	209,928	217,932	225,497	240,700	257,659
인구구성비 0-14세	16.4	15.1	14	13	12.3	11.8
인구구성비 15-64세	70	70.6	71.1	71.5	71.1	70.3
인구구성비 65세 이상	13.7	14.2	14.8	15.4	16.6	17.9

자료 : 통계청, Kosis, 장래인구추계.

2. 총인구 성별 현황

충북의 총인구는 2000년 1,497,513명에서 2008년 1,519,587명으로 증가하여 2000년대 이후 꾸준한 인구 성장률을 유지하고는 있지만 연평균 성장률은 0.18%로 전국의 연평균 성장률인 0.47%에 비해 상대적으로 낮은 수치를 나타내고 있

다. 전국대비 총인구의 비중도 2000년 3.14%에서 2008년 3.07%로 다소 감소하는 추세를 나타내고 있다.

성별로 보면, 2008년 총인구 1,519,587명 중 남성은 765,398명, 여성은 754,189명으로 전국 남성 총인구의 3.08%, 여성 총인구의 3.05%를 차지하는 것으로 나타났으며, 여성보다 남성의 비율이 높은 것으로 조사되었다. 성별 증가율 또한 2000년 대비 2008년의 경우 여성은 0.16%의 연평균 성장률을 나타낸 것에 비해 남성은 0.21%로 남성의 인구증가율이 상대적으로 높게 나타나고 있었다.

전국 규모의 경우 남성은 0.44%, 여성은 0.49%로 여성의 연평균 성장률이 높은 점과 비교해 보면 충북지역의 성별 연평균 성장률은 전국규모의 인구 성장률과 차별화된 현상을 보인다.

<표 2-1-3> 충북의 총인구 및 인구 성장률

(단위 : 명, %)

구분		2000		2008		연평균 성장률 (2000-2008)
		인구 수	비중	인구 수	비중	
여성	전국	23,770,470	100	24,717,470	100	0.49
	충북	744,560	3.13	754,189	3.05	0.16
남성	전국	23,962,088	100	24,822,897	100	0.44
	충북	752,953	3.14	765,398	3.08	0.21
총인구	전국	47,732,558	100	49,540,367	100	0.47
	충북	1,497,513	3.14	1,519,587	3.07	0.18

자료 : 통계청, Kosis, 주민등록인구

3. 연령별 인구현황

충북의 총인구 중 유년인구의 비중은 2000년 20.8%에서 2008년 17.5%로 점차 감소하는 추세를 나타내고 있으며, 이는 전국 규모의 연령계층별 인구비중과 유사한 현상으로 나타나고 있다.

65세 이상 노령인구는 2000년 9.1%에서 2008년 12.7%로 증가세를 나타내고 있으며, 전국 규모의 연령계층별 인구비중과 비교할 때도 상대적으로 높은 수준이며 그 차이는 2000년 2.1%, 2003년 2.3%, 2008년 2.5% 높게 관찰되어 충북지역

노령인구와 지속적으로 가파른 증가 추세를 보이는 것으로 나타났다.

반면 생산가능 인구인 15-64세 인구 또한 2000년 70.1%, 2003년 69.6%에서 2008년 69.8%로 지속적으로 감소되는 추세로 전국 규모의 연령계층별 인구비중과 유사한 현상이었다. 그러나 2000년 72.1%, 2003년 72.0%에서 2008년 72.6%로 감소하는 전국 규모의 연령계층별 인구비중의 감소폭과 비교할 때 충북지역 생산가능 인구 비중의 감소는 심각한 수준인 것으로 나타났다.

<표 2-1-4> 연령계층별 인구 구성비

(단위 : 명, %)

구분	2000		2003		2008		
	인구 수	비중	인구 수	비중	인구 수	비중	
0-14세	전국	9,958,802	20.9	9,624,097	19.9	8,518,987	17.2
	충북	311,631	20.8	297,119	19.9	266,295	17.5
15-64세	전국	34,418,140	72.1	34,857,742	72.0	35,952,107	72.6
	충북	1,049,722	70.1	1,037,477	69.6	1,060,750	69.8
65세 이상	전국	3,355,614	7.0	3,904,984	8.1	5,069,273	10.2
	충북	136,160	9.1	155,039	10.4	192,542	12.7
총인구	전국	47,732,558	100.0	48,386,823	100.0	49,540,367	100.0
	충북	1,497,513	3.1	1,489,635	3.08	1,519,587	3.1

자료 : 통계청, Kosis, 주민등록인구

II. 충북 산업구조와 노동시장 현황

1. 충북 산업구조 현황

충북은 산업구조의 측면에서 볼 때 제조업에 대한 지역경제의 의존도가 상대적으로 높은 지역으로 농림어업광업의 비중은 1990년 15.9%에서 2006년 5.4%로 감소한 전국평균에 비해 높은 수준에서 상대적으로 빠르게 축소되고 있었다.

반면, 제조업의 비중은 확대되는 추세로 제조업의 경우 1990년 33.1%에서 2006년 39.3%로 증가하였다. 전국적으로 제조업은 1990년 27.5%에서 2006년 28.6%로 증가한 것을 볼 때 증가의 폭이 전국평균에 비해 상대적으로 높은 것으로 조사되었다.

제조업 내에서는 전국과 유사하게 기계, 전기전자 등 가공조립형 제조업의 비중이 가장 높고 화학, 비금속 등 기초 소재형 제조업의 비중도 비교적 높은 수준으로 나타났다.

서비스업의 경우는 1990년 36.7%에서 2006년 42.7%로 비중이 점차 높아지는 추세이다. 그러나 전국 평균과 비교해 보면 충북지역 서비스업의 비중은 상대적으로 낮은 것으로 나타났다. 2006년 충북지역 서비스업 내에서는 공공행정(21.0%)과 교육서비스(14.3%)분야의 비중이 높게 나타났다. 이는 지역 내 뿐만 아니라 전국 평균에 비해서도 높은 비중을 차지하고 있으며 특히 공공행정 서비스의 비중이 전국 대비 현저하게 높은 것으로 조사되었다.

<표 2-2-1> 충북의 산업구조

(단위 : %)

구 분	충 북				전 국			
	'90	'95	'00	'06	'90	'95	'00	'06
농림어업광업	15.9	9.8	8.6	5.4	9.0	6.1	4.6	3.1
제조업	33.1	40.2	40.6	39.3	27.5	27.6	29.3	28.6
(기초 소재형)	38.3	35.5	40.3	37.8	38.2	36.1	32.9	33.3
(가공 조립형)	31.6	43.8	43.0	48.2	37.2	44.8	52.2	54.7
(생활 관련형)	30.2	20.7	16.7	14.0	24.6	19.1	14.9	11.9
SOC관련 산업	14.3	12.6	11.1	12.5	13.1	13.0	11.0	11.5
서비스 업	36.7	37.4	39.7	42.7	50.4	53.3	55.1	56.9
(도소매/음식숙박)	19.3	15.6	15.6	14.4	26.0	20.1	19.2	16.9
(운수)	8.4	8.9	8.0	7.0	9.0	8.9	8.7	7.7
(통신)	4.2	3.5	3.5	3.7	4.8	3.7	4.0	4.1
(금융)	6.1	8.4	9.0	10.0	10.8	12.3	12.4	14.5
(사업서비스)	13.9	19.3	20.5	17.8	17.4	23.9	24.5	22.6
(공공행정)	22.1	19.1	19.3	21.0	10.8	10.4	10.6	11.4
(교육서비스)	16.0	13.9	12.4	14.3	10.6	10.3	9.3	10.7
(보건 복지)	3.6	4.7	5.3	5.6	3.7	3.4	4.3	5.4
(기타)	6.5	6.5	6.3	6.2	6.9	7.1	7.0	6.7

자료 : 통계청, 『지역소득계정』, 각 년도

주 : 제조업 및 서비스업의 세부업종의 비중은 각각 해당업종의 제조업과 서비스업 내 비중임.

2. 사업체 종사자 수 현황

충북지역의 사업체 종사자 수는 2003년 437,000명에서 2007년 477,000명으로 2.5%p 증가하였고 꾸준한 증가세를 보이고 있다.

<표 2-2-2> 충북지역 사업체 종사자 수 증감 추이

(단위 : 만 명, %)

구 분	종사자수(만 명)	종사자수 증가율
2003	43.7	0.6
2004	44.0	0.6
2005	45.0	2.3
2006	46.2	2.8
2007	47.7	3.1

자료 : 통계청, 사업체기초통계조사

보다 구체적으로 업종별 고용형태를 보면, 고용된 종사자 수 비중이 큰 산업은 제조업과 숙박 및 음식점업, 도소매업이었다. 여기에 각 지역별로 교육 서비스업이나 사업서비스업, 운수업, 건설업 등이 비중이 큰 주요 업종으로 추가된다. 그러나 2003년부터 2005년 사이의 취업자 수 증감의 추이를 살펴보면, 전 광역시에서 공통적으로 숙박 및 음식점업, 도소매업의 취업자 수가 급감하고 있음이 발견된다. 반면 아직 전산업 대비 종사자 수 비중이 그다지 크지 않은 사업서비스, 교육서비스, 보건 및 사회복지사업, 오락문화 및 운동 관련서비스 등의 이른바 신서비스업종은 모든 지역에서 거의 공통적으로 종사자수가 해마다 증가하고 있음을 관찰할 수 있다.

충북지역은 제조업 분야를 보면, 광역시와는 달리 꾸준한 증가세를 보이고 있으며 제조업 종사자가 전산업 종사자에서 차지하는 비중이 30%에 육박하고 있고 종사자수도 계속 증가추세에 있다. 전통적 서비스업(도소매업, 숙박·음식점업 등)의 쇠퇴는 광역시와 다를 바 없이 공통적인 추세임이 확인되었다. 역시 도의 경우에도 사업서비스, 교육서비스, 보건 및 사회복지사업 등과 같은 신서비스업종

에서의 고용증가가 두드러졌다. 이에 덧붙여 충북지역을 비롯한 경기도, 충청남도, 제주도에서는 오락문화 및 스포츠 관련 서비스업에서의 고용증가도 돋보였다.

이상을 종합해볼 때, 도 전체적 면에서 도소매업이나 숙박·음식점업과 같은 전통적 서비스업종의 고용 잠재력은 이제 거의 소진되어가는 양상이며, 사업 서비스, 교육서비스, 보건 및 사회복지사업 등과 같은 신서비스업종에서 종사자 수 증가가 두드러져, 앞으로 이들 업종이 지역의 고용 증가를 견인할 것으로 예상된다. 지역에 따라서는 제조업의 종사자수 증가세도 꾸준하게 유지되고 있어서 제조업이 전반적으로 고용 잠재력이 쇠퇴하고 있다고 단정 짓기는 어려울 듯하다.

〈표 2-2-3〉 업종별 종사자수 증감 추이(1)

(단위 : %)

지역	업종	전산업 대비 종사자수 비중(2005)	종사자수 증가율 추이		
			2003	2004	2005
경 기 도	제조업	14.3	5.7	4.2	2.2
	도매 및 소매업	13.6	2.0	-0.8	2.7
	숙박 및 음식점업	10.4	3.2	-0.7	2.6
	교육 서비스업	7.8	4.7	4.6	7.1
	건설업	4.1	5.1	7.5	12.0
	운수업	5.0	5.1	0.7	10.8
	사업서비스업	5.0	6.8	10.8	7.3
	보건 및 사회복지사업	4.0	9.2	10.0	11.1
강 원 도	오락문화 및 운동 관련서비스업	2.8	9.3	10.4	8.2
	제조업	9.6	0.0	-1	-5.7
	도매 및 소매업	16	-4.1	-1.6	-4.5
	숙박 및 음식점업	17.8	0.0	-1.0	-0.4
	교육 서비스업	9.9	0.3	3.7	8.2
	사업서비스업	3.4	13.3	0.8	14.9
충 청 북 도	보건 및 사회복지사업	5.0	6.2	6.3	6.4
	제조업	27.2	0.7	2.1	2.1
	도매 및 소매업	13.8	-6.2	-2.5	-3.1
	숙박 및 음식점업	11.3	-1.9	-4.5	0.7
	교육 서비스업	8.9	0.0	3.5	7.2
	건설업	5.9	7.9	4.9	-0.8

충청북도 기업체 근로여성의 일-가족 양립지원에 관한 연구

	사업서비스업	4.0	25.2	3.5	9.8
	보건 및 사회복지사업	4.3	4.0	10.6	10.3
	오락문화 및 운동 관련서비스업	2.2	4.3	7.5	3.9
충 청 남 도	제조업	31.3	7.8	8.5	3.1
	도매 및 소매업	13.2	-1.7	-2.0	-1.4
	숙박 및 음식점업	11.8	3.3	-0.8	3.8
	교육서비스업	8.9	0.6	4.8	8.2
	사업서비스업	2.9	11.2	9.0	8.9
	보건 및 사회복지사업	4.0	7.2	6.8	8.8
	오락문화 및 운동관련서비스업	2.0	4.0	4.2	17.6

자료 : 통계청, 사업체기초통계조사

<표 2-2-3> 업종별 종사자수 증감 추이(2)

(단위 : %)

지역	업종	전산업 대비 종사자수 비중(2005)	종사자수 증가율 추이		
			2003	2004	2005
제 주 도	제조업	5.0	-0.3	-2.4	14.4
	도매 및 소매업	17.9	-3.5	-3.6	0.3
	숙박 및 음식점업	18.9	-0.5	-2.9	-0.2
	교육서비스업	8.5	-0.2	2.8	7.2
	운수업	7.2	-3.6	-5.5	5.7
	사업서비스업	3.9	-5.8	8.2	11.2
	보건 및 사회복지사업	5.3	8.2	8.4	12.7
전 라 북 도	오락문화 및 운동관련서비스업	5.0	5.5	10.3	12.8
	제조업	17.2	-3.4	0.0	-1.1
	도매 및 소매업	17.1	-3.2	-3.0	-1.1
	숙박 및 음식점업	11.6	-1.9	-1.3	-5.0
	교육서비스업	10.8	2.4	1.8	6.4
	보건 및 사회복지사업	5.6	4.3	5.2	7.5
	건설업	5.1	-6.8	3.8	7.3
전 라 남 도	사업서비스업	3.1	5.2	5.1	10.8
	제조업	17.8	-4.6	0.7	4.2
	도매 및 소매업	16.7	-3.2	-5.1	-2.1
	숙박 및 음식점업	12.3	-2.3	-5.7	1.2
	교육서비스업	9.6	-0.3	0.5	8.0
	보건 및 사회복지사업	5.1	2.1	13.1	10.2

	건설업	6.0	11.8	-3.1	16.2
경상 북도	제조업	32.2	3.9	0.8	4.7
	도매 및 소매업	12.8	-3.5	-3.2	-3.6
	숙박 및 음식점업	11.8	-0.6	-4.0	-0.4
	교육서비스업	8.4	4.7	0.3	7.1
	사업서비스업	3.2	12.6	10.7	0.6
	보건 및 사회복지 사업	3.8	5.4	6.9	8.1
경상 남도	제조업	34.2	2.4	2.7	2.8
	도매 및 소매업	12.8	-3.8	-2.7	-2.0
	숙박 및 음식점업	11.5	3.2	-3.7	2.3
	교육서비스업	7.7	2.7	4.2	9.3
	사업서비스업	3.1	-0.6	10.8	11.4
	보건 및 사회복지사업	3.9	5.6	6.5	10.1

자료 : 통계청, 사업체기초통계조사

3. 연령별 취업자 현황

충북지역 경제활동인구를 연령별로 살펴보면, 2007년 15세-29세의 청년층 취업자 수가 98천명으로 2000년의 142천명에 비해 크게 감소한 것으로 나타났으며, 특히 15-19세의 취업자 수는 전국적으로 연평균 8.6%의 감소율보다 낮은 상황이다. 또한 39세 이하 취업자 수와 비중이 감소하는 추세인 반면 40세 이상 취업자 수와 비중은 전국과 충북지역 모두 증가하는 추세를 나타내어 연령별 취업자 수 추이를 볼 때 청년층 취업자 수의 감소는 전국과 충북의 공통된 현상으로 나타났다.

<표 2-2-4> 연령별 취업자 수 추이

(단위 : 천명, %)

구 분	2000년		2007년		2008년		연평균 증가율	
	취업자수	비중	취업자수	비중	취업자수	비중		
전 국	합 계	21,156	100.0	23,433	100.0	23,577	100.0	1.4
	15-19세	389	1.8	211	0.9	190	0.8	-8.6
	20-29세	4,490	21.2	3,992	17.0	3,894	16.5	-1.8
	30-39세	6,137	29.0	6,035	25.8	6,010	25.4	-0.3
	40-49세	5,277	24.9	6,484	27.7	6,548	27.8	2.7
	50-59세	2,899	13.7	4,093	17.5	4,301	18.2	5.1

	60세 이상	1,963	9.3	2,618	11.2	2,636	11.2	3.6
충 북	합 계	665	100.0	694	100.0	710	100.0	0.8
	15-19세	12	1.8	6	0.9	5	0.7	-10.4
	20-29세	130	19.5	92	13.3	92	13.0	-4.2
	30-39세	174	26.2	171	24.6	175	24.6	0.1
	40-49세	162	24.4	194	28.0	200	28.2	2.7
	50-59세	99	14.9	129	18.6	139	19.6	4.3
	60세 이상	88	13.2	102	14.7	99	13.9	1.5

자료 : 통계청, Kosis.

주 : 연평균증가율은 '00-'08의 연평균 증가율을 의미.

4. 학력별 취업자 수 현황

학력별 취업자 수 추이를 보면, 2000년과 2007년 공히 고졸 수준 취업자의 비중이 각각 42.3%와 40.8%로 가장 높은 비중을 차지하고 있었다. 초졸 이하 취업자의 비중은 2000년 26.9%에서 2007년 20.0%로 감소한 반면, 대졸 이상 취업자의 비중은 2000년 17.1%에서 2007년 27.1%로 증가하였으며 연평균 증감률 역시 7.2%로 전국의 6.6%를 상회하고 있는 것으로 나타났다. 대졸 이상 취업자 중 전문대졸 취업자는 2000년 5.6%에서 2007년 9.7%로 증가하여 각각 7.3%와 6.7%의 연평균 증감률을 나타냈으며 특히 전문대졸 취업자의 증감률은 전국 평균을 상회하는 수준으로 고학력 취업자 비중의 증가가 현저하게 나타나고 있었다.

중졸이하 저학력 층은 2000년 40.6%에서 2007년 32.1%로 낮아지고 있고 연평균 증감률 또한 -4.1%로 감소 추세를 보이고 있어 전국 평균 대비 감소의 폭은 낮은 것으로 나타났다.

취업자의 전반적인 학력수준 향상은 전국적으로 진행되고 있는 추세이며 전국 평균과 비교할 때 충북지역 고졸이상 고학력 취업자의 비중은 상대적으로 낮은 수치이지만 과거에 비해 충북지역 취업자의 교육수준 향상을 통한 인적자원의 질적 제고가 꾸준히 이루어져 향후 충북 경제 발전 및 산업의 성장의 혁신인자로 작용할 것으로 기대되고 있다.

<표 2-2-5> 학력별 취업자 수 추이

(단위 : 천명, %)

구 분	2000년		2007년		2008년		연평균 증감율	
	취업자수	비중	취업자수	비중	취업자수	비중		
전 국	계	21,156	100.0	23,433	100.0	23,577	100.0	1.4
	초졸이하	3,590	17.0	2,932	12.5	2,833	12.0	-2.9
	중졸	3,031	14.3	2,511	10.7	2,413	10.2	-2.8
	고졸	9,325	44.1	9,778	41.7	9,654	40.9	0.4
	대졸이상	5,209	24.6	8,212	35.0	8,677	36.8	6.6
	전문대졸	1,579	7.5	2,583	11.0	2,724	11.6	7.1
	대학교졸이상	3,630	17.2	5,630	24.0	5,952	25.2	6.4
충 북	계	665	100.0	694	100.0	710	100.0	0.8
	초졸이하	179	26.9	139	20.0	131	18.5	-3.8
	중졸	91	13.7	84	12.1	89	12.5	-0.3
	고졸	281	42.3	283	40.8	291	41.0	0.4
	대졸이상	114	17.1	188	27.1	199	28.0	7.2
	전문대졸	37	5.6	67	9.7	65	9.2	7.3
	대학교졸이상	77	11.6	121	17.4	126	17.7	6.3

5. 학력별 취업률 현황

노동부의 워크넷 자료를 활용한 충북지역 학력별 노동수급 현황을 보면, 2000년과 2007년 모두 고교 졸업 구인자 수의 규모가 가장 높은 것으로 나타났다. 2000년 45,162명과 2007년 48,256명으로 전체 구인자 수의 규모는 크게 증가하지 않았지만, 전문대졸 구인자의 규모는 2000년 4,010명에서 2007년 10,096명으로 규모가 크게 증가하였다.

구직자의 경우는 2000년 138,582명에서 2007년 162,170명으로 증가하였으며, 초졸 이하 구직자의 규모가 2000년 47,762명으로 비중이 높았으나 2007년에는 고졸 이상 고학력 구직자의 비중은 높아진 반면 초졸 이하 및 중졸 구직자의 비중은 감소하였다.

취업 건수의 경우는 2000년 18,166건에서 2007년 35,660건으로 크게 증가하

였으며, 고졸 인력의 취업건수가 2000년 44.4%, 2007년 43.6%로 가장 높은 비중을 차지하였다. 고졸, 전문대졸, 대학 졸, 대학 졸 이상 등 고학력자의 취업건수가 2000년에 비해 2007년 현저하게 증가하였으며, 특히 대학 졸 취업건수는 2000년 전체 취업의 10.5%에서 2007년 18.6%로 크게 증가하였다.

구직인원 대비 취업자 수로 계산한 취업률은 2000년 13.1%에서 2007년 22.0%로 크게 증가하였고, 2000년 중졸 이하 학력의 취업률은 10%이내, 전문대졸 인력의 취업률은 20.1%로 가장 높은 취업률을 나타냈으나 2007년에는 모든 학력 범위에서 20%이상의 취업률을 나타냈으며 특히 대학원졸 이상 고학력자의 취업률이 29.9%로 가장 높게 나타났다.

구인인원 대비 구직인원으로 계산한 일자리 경쟁 배수의 경우 2000년 3.1 배에서 2007년 3.4배로 다소 증가하였다. 2000년 초졸 이하의 일자리 경쟁 배수가 306.2배로 가장 높았고 대학원졸 이상, 중졸, 대졸의 순으로 높게 나타났다. 2007년에도 초졸 이하 수준의 일자리 경쟁 배수가 95.0배로 가장 높았고, 대졸 17.7배, 대졸 이상 10.0배의 순으로 높게 나타났다.

구인 인원 대비 취업자 수로 계산한 총족률의 경우 2000년 40.2%에서 2007년 45.7%로 다소 증가하였다. 초졸 이하 수준과 대학원졸 이상의 총족률이 2000년과 2007년 모두 높게 나타났고, 2007년에는 대졸 수준의 총족률이 특별히 높게 나타났다.

고졸의 취업률 2000년 18.5%, 2007년 22.1%로 2000년 대비 2007년에 3.6% 높아진 것으로 분석되었다. 그러나 전체적으로 볼 때 취업률 및 총족률은 전반적으로 호전되고 있으나 아직까지는 크게 낮은 것으로 나타나 고졸자의 인력수급의 구조적 불일치가 심각한 것으로 나타났다.

전문대 졸업자의 취업률은 2007년 22.7%, 총족률은 62.5%로 2000년 대비 취업률은 2.6% 상승하고, 총족률은 0.2% 높아진 것으로 분석되어 취업률은 조금씩 호전되고 있으나 취업률과 총족률이 모두 전반적으로 낮은 수준으로 나타나 전문대학 졸업자의 경우에도 인력수급의 구조적 불일치가 심각한 것으로 나타났다.

대학 및 대학원 졸업자의 경우에도 취업률과 총족률이 상승한 것으로 나타

나고 있으나 취업률에 비해 총족률이 훨씬 더 높은 것으로 나타나, 일자리 수보다 구직자 수가 훨씬 더 많아 일자리가 그만큼 부족한 현실을 반영하고 있다.

<표 2-2-6> 충북지역 학력별 노동수급 현황

(단위 : 명, 배, %)

구 분	구인자수	구직자수	취업전수	취업률	일자리 경쟁배수	총족률	
2000	초졸 이하	156	47,762	3,776	7.9	306.2	2,420.5
	중졸	3,168	21,464	1,874	8.7	6.8	59.2
	고졸	35,860	43,660	8,068	18.5	1.2	22.5
	전문대졸	4,010	12,432	2,500	20.1	3.1	62.3
	대졸	1,950	13,100	1,920	14.7	6.7	98.5
	대학원졸 이상	18	164	28	17.1	9.1	155.6
	합계	45,162	138,582	18,166	13.1	3.1	40.2
2007	초졸 이하	196	18,618	3,720	20.0	95.0	1,898.0
	중졸	5,490	13,998	3,352	23.9	2.5	61.1
	고졸	30,682	70,424	15,534	22.1	2.3	50.6
	전문대졸	10,096	27,790	6,310	22.7	2.8	62.5
	대졸	1,750	30,918	6,618	20.0	17.7	352.5
	대학원졸 이상	42	422	126	29.9	10.0	300
	합계	48,256	162,170	35,660	22.0	3.4	45.7
2008	초졸 이하	76	9,532	1,854	19.5	125.4	2439.5
	중졸	2,360	7,584	1,769	23.3	3.2	75.0
	고졸	17,122	33,823	8,578	25.4	2.0	50.1
	전문대졸	5,324	13,237	3,133	23.7	2.5	58.8
	대졸	1,018	15,804	3,127	19.8	15.5	307.2
	대학원졸 이상	50	280	74	26.4	5.6	148
	합계	25,950	80,260	18,535	23.1	3.1	71.4

자료 : 노동부, 워크넷(www.work.go.kr)

주 : 취업률=취업자 수/구직인원, 일자리경쟁배수=구직인원/구인인원, 총족률=취업자 수/구인인원.

※2008년 자료는 학력별 구분 중 무관은 제외하였음.

6. 고용형태별 노동수급 현황

노동부의 워크넷 자료를 활용한 구인자 수 규모를 보면, 2000년과 2007년 모두 정규직의 규모가 가장 높은 것으로 나타났다. 2000년 45,162명 중 39,498명, 2007년 77,772명 중 59,836명을 정규직으로 채용하기 원하여 2000년 87.5%, 2007년 76.9%의 높은 비중을 차지하였다. 2000년 대비 2007년의 경우 시간제 및 계약직 등 비정규직 구인인원 규모도 크게 증가한 것으로 나타났다.

구직자의 경우는 2000년과 2007년 모두 정규직의 비중이 각각 96.4%와 90.8%로 가장 높은 비중을 차지하였다. 2000년의 경우 시간제 0.4%, 계약직 0.7%로 나타났으나, 2007년 시간제 0.4%, 계약직 1.7%, 무관 7.1%를 차지하여 2000년에 비해 계약직 등 비정규직에 대한 선호도가 변화하였다.

취업 건수의 경우 정규직의 비중이 2000년 82.4%, 2007년 88.0%로 가장 높은 비중을 차지하였고 2000년에 비해 2007년 다소 증가한 것으로 나타났다. 비정규직 중 시간제의 경우 2000년과 2007년 별 차이가 없었으나, 계약직의 경우 2000년에 비해 2007년에 다소 감소하였다.

충북지역 고용형태별 취업률을 보면 2007년 정규직, 시간제 고용의 경우 2000년에 비해 각각 9.9%, 25.4% 상승한 것으로 나타나고 있으나, 계약제 고용의 경우 크게 감소한 것으로 나타났다. 이는 경기가 다소 호전됨에 따라 기업들의 채용관행이 점차로 정규직의 형태로 전환되고 있는 것으로 여겨지며 시간제 고용이 큰 폭으로 늘어난 것에 주목할 필요가 있다.

전반적으로 취업률은 낮은 수준에 머물고 있는 것으로 나타났다. 그러나 고용형태별 충족률의 경우 정규직의 경우에는 2000년에 비해 다소 높아졌으나 시간제 및 계약직의 경우에는 오히려 악화되고 있는 모습을 나타내고 있다. 따라서 정규직, 시간제, 계약제 고용 모두 구인난 및 구직난을 동시에 겪고 있는 것으로 나타나 인력수급의 구조적 불일치 현상이 심각함을 알 수 있다.

<표 2-2-7> 충북지역 고용형태별 노동수급 현황

(단위 : 명, 배, %)

구 분	구인자수	구직자수	취업건수	취업률	일자리 경쟁배수	총족률	
2000	정규직	39,498	133,508	14,968	11.2	3.4	37.9
	시간제	282	488	98	20.1	1.7	34.8
	계약제	5,272	940	3,036	32.3	0.2	57.6
	무관	110	3,458	64	1.9	31.4	58.2
	합계	45,162	138,394	18,166	13.1	3.1	40.2
2007	정규직	59,836	145,982	30,832	21.1	2.4	51.5
	시간제	9,444	682	310	45.5	0.1	3.3
	계약제	6,696	2,704	1,742	64.4	0.4	26.0
	무관	1,796	11,366	2,142	18.8	6.3	119.3
	합계	77,772	160,734	35,026	21.8	2.1	45.0
2008	정규직	34,650	71,121	15,975	22.5	2.1	46.1
	시간제	5,380	344	240	69.8	0.1	4.5
	계약제	5,703	1,896	1,083	57.1	0.3	19.0
	무관	71	6,474	1,203	18.6	91.2	1694.4
	합계	45,849	80,071	18,501	23.1	1.7	40.4

자료 : 노동부, 워크넷(www.work.go.kr)

주: 취업률=취업자 수/구직인원, 일자리경쟁배수=구직인원/구인인원, 총족률=취업자 수/구인인원.

※고용 형태 중 일용직은 제외하였음.

III. 충북지역 여성경제활동의 특성

1. 상대적으로 낮은 여성 경제활동 규모

충북지역 남성과 여성의 경제활동 참여 규모를 보면 15세 이상 인구는 2000년과 비교할 때 미미한 증가 추세이며, 15세 이상 인구의 남자와 여자의 비율도 유사하게 유지되고 있다. 따라서 경제활동인구의 증가는 미미하지만 남성의 비율은 다소 증가하는 추세인 것으로 나타났다.

2007년 충북여성의 경제활동 참가 인구는 남성에 비해 상대적으로 낮은 수준이며, 2000년과 비교할 때 증가율도 미미한 수준으로 나타났다. 2007년 여성의 경제활동 참가율은 48.9%로 남성의 71.4%에 비해 22.5%p 저조하며, 연도별 경제활동참가율과 고용율은 2000년 이후 정체상태를 나타내고 있다.

이는 전국의 성별 고용율과 일치하는 결과로 남성 고용율 69.6%, 여성 고용율 48.0%의 성별격차는 21.6%로, 2007년 48.9%의 여성고용율은 다른 OECD 국가들과 비교할 때 프랑스가 1989년 즈음에 경험한 여성 고용율인 56.0%에도 미치지 못하는 낮은 고용수준이다. 1980년대 후반기 OECD 국가들의 여성 고용율 수준에서 프랑스가 네덜란드 다음으로 낮은 수준이라는 것을 고려한다면 우리나라 여성 고용율 수준은 OECD 국가들보다 약 20년 정도 뒤쳐져 있다고 할 수 있다. 프랑스를 포함한 OECD국가들이 국민 1인당 GDP 수준이 2만불을 달성하던 시기가 1980년대 후반이었고, 이 당시 여성고용율은 네덜란드(42.6%), 프랑스(56.0%)를 제외한 다른 회원국들은 60-80% 정도의 여성고용율을 달성하고 있었다. 이러한 점은 최근 우리나라가 국민 1인당 GDP 2만 불을 달성을 목표로 하고 있다는 점에서 여성고용율의 수준을 제고하는 방안에 대한 국가차원의 논의가 필요한 시점이라고 할 수 있다.

남성과 여성의 성별 고용을 차를 보면, 남성 고용율이 1970년대 이후 큰 변화를 보이지 않은 반면, 여성 고용율은 증가 추세를 나타내어 성별 고용율의 차이는 다소 감소하고 있으며, 2007년 남성과 여성의 고용율 차이는 약 21.6%에

머무는 것으로 나타나고 있으며, 이는 충북지역 경제활동인구 비율과 일치하는 현상이다.

〈표 2-3-1〉 충북지역 남성과 여성의 경제활동 참여규모

(단위 : 천명, %)

구 분		15세 이상 인구	경제활동 인구	경제활동 참가율	고용률
2000	충북 전체	1,150(100.0)	690(100.0)	60.0	57.8
	남자	556(48.3)	399(57.8)	71.8	68.9
	여자	594(51.7)	291(42.2)	49.0	47.6
2007	충북 전체	1,185(100.0)	710(100.0)	59.9	58.5
	남자	578(48.8)	413(58.2)	71.4	69.6
	여자	607(51.2)	297(41.8)	48.9	48.0
2008	충북 전체	1,208(100.0)	704(100.0)	58.3	56.8
	남자	592(49.0)	419(59.5)	70.8	68.8
	여자	616(51.0)	285(40.5)	46.3	45.2

자료 : 통계청, 인구주택총조사 DB웹서비스, Kosis 주제별 통계

2008년의 여성 경제활동 자료를 보면 광역시 중에서 여성인구가 가장 많은 지역은 서울로서 496만 명에 달하며, 여성인구가 가장 적은 곳은 울산시로서 51만 명에 달한다. 도 중에서 경기도가 515만 명으로 여성인구수가 가장 많고, 제주도가 27만 명으로 가장 적다. 충북의 경우 720만 명으로 전국의 3.1% 수준이며 16개 지자체 중 12위를 차지하고 있다.

성비를 살펴보면 남성인구 대비 여성인구수 비중이 가장 높은 광역시는 부산시이며, 도 중에서는 전남이 여성인구 비중이 가장 높은 것으로 나타났다. 충북 지역의 경우 전국평균의 성비보다 높게 나타나 여성인구의 비중이 남성인구에 비해 상대적으로 낮은 것으로 나타났다.

15세 이상 여성인구 중에서 경제활동에 참여(취업, 구직활동)하는 인구의

비중을 살펴보면 광역시의 경우, 서울이 51.0%로 가장 높고 울산시가 46.7%로 가장 낮다. 도 중에는 제주도가 61.0%로 가장 높고 강원도가 48.5%로 가장 낮았고, 충북은 49.1%로 전국 평균인 50.0%에 비해 상대적으로 낮은 수준이었다.

또한 15세 이상 여성인구 중에서 취업자의 비중을 나타내는 여성 고용율을 살펴보면 대구가 46.0%로 광역시 중에서는 가장 높고 울산시가 45.2%로 가장 낮다. 도 중에서 여성 고용율이 가장 높은 곳은 제주도로 59.9%에 달하며, 강원도가 47.8%로 가장 낮다. 충북은 48.1%로 전국 평균인 48.8%보다 낮은 수준이었다. 그러나 농림어업의 비중이 높은 지역에서 여성경활율과 고용율이 높게 나타난다고 해서 그것이 반드시 여성인력의 산업적 활용도가 높다는 것을 의미하지는 않는다는 점에 유의할 필요가 있다.

한편 실업률을 살펴보면, 광역시 중에서는 인천이 3.5%로 가장 높고, 광주가 2.9%로 가장 낮다. 도 중에는 경기도가 2.6%로 가장 높고 전남이 1.3%로 가장 낮다. 충북의 경우 여성 실업률이 2.2%로 전국평균인 2.5%에 비해 다소 낮은 것으로 나타났다.

이상을 종합해 보면 2008년 현재 여성의 경제활동이 가장 활발한 광역시는 경활율의 측면에서 보면 서울이라고 볼 수 있고, 고용율의 측면에서도 서울이 가장 높다. 반면 울산시는 고용율로 보나 경활율로 보나 광역시들 중에 여성 경제 활동이 가장 미약한 지역으로 볼 수 있다. 도 중에서는 제주도가 경활율, 고용율 모두에서 가장 뛰어난 지역이며 강원도는 경활율과 고용율 모두 가장 낮은 것으로 나타났다.

<표 2-3-2> 2008년 여성 경제활동 현황

(단위 : 천명, %)

	여성 인구수 (천명)*	성비*	여성 경활율	여성 고용율	여성실업률
서울	4,960	98.21	51.0	49.4	3.3
부산	1,780	97.7	47.0	45.4	3.3
대구	1,230	99.86	47.4	46.0	3.0
인천	1,260	100.60	48.4	46.6	3.5
광주	710	98.44	48.0	46.6	2.9
대전	720	100.41	47.8	46.3	3.0
울산	510	106.14	46.7	45.2	3.2
경기	5,150	100.84	49.6	48.3	2.6
강원	730	100.79	48.5	47.8	2.5
충북	720	100.87	49.1	48.1	2.2
충남	930	101.25	52.6	51.4	2.3
전북	900	96.37	49.7	48.8	1.8
전남	930	96.16	55.2	54.5	1.3
경북	1,300	99.28	52.6	51.8	1.5
경남	1,510	100.80	51.0	50.2	1.6
제주	270	98.8	61.0	59.9	1.8
전국	23,576	99.53	50.0	48.7	2.5

자료 : 통계청, 인구주택총조사, 경제활동인구조사

주 : 여성인구수와 성비는 2005년 기준.

한편 충청북도의 여성경제활동인구 활용실태를 살펴보면, 2004년도부터 매년 여성 경활율과 고용율은 꾸준히 증가하여 2005년도에는 거의 전국 평균 수준에 육박하게 되었다. 2004년도에 48.0%, 46.7%였던 충북의 여성 경활율과 고용율은 2006년 각각 49.0%와 48.3%로 증가하였다.

충청북도 기업체 근로여성의 일-가족 양립지원에 관한 연구

<표 2-3-3> 충북지역 여성 경활율 및 고용율 추이

(단위 : %)

	여성 경활율(충북)	여성 고용율(충북)	여성 경활율(전국)	여성 고용율(전국)
2004	48.0	46.7	49.9	48.3
2005	48.4	47.4	50.1	48.4
2006	49.0	48.3	50.3	48.8
2007	48.8	48.0	50.1	49.0
2008	49.1	48.1	50.0	48.7

자료 : 통계청, 경제활동인구조사·

주 : 2007년, 2008년은 12월 기준.

여성 경활인구와 취업자 수는 꾸준한 증가세를 보이고는 있으나 차츰 증가세가 둔화되는 경향을 보이고 있다. 그러나 둔화의 폭은 전국 수치에 비해 그리 크지 않다.

<표 2-3-4> 충북지역 여성 경활인구 및 취업자 수 증가율 추이

(단위 : %)

	15세 이상 여성인구 증가율		여성 경활인구 증가율		여성 취업자수 증가율	
	충북	전국	충북	전국	충북	전국
2004	0.1	1.0	2.3	2.9	2.4	2.8
2005	0.9	1.4	1.4	2.0	2.1	1.7
2006	0.3	1.1	1.6	1.4	2.1	1.9
2007	0.0	0.9	0.0	0.9	-0.3	1.2
2008	1.0	0.9	1.3	0.5	1.4	0.5

자료 : 통계청, 경제활동인구조사

한편 아래의 표에서 보듯이 가사 육아로 인한 여성비경제활동 인구가 전체 여성 비경제활동 인구 중에서 차지하는 비중이 04년 44.4%에서 06년 42.1%로 감

소했으나, 지속적인 감소세가 두드러진 것은 아니다.

<표 2-3-5> 충북지역 여성 비경활 인구

(단위 : 천명, %)

구분	여성비경활인구	가사·육아로 인한 여성 비경활인구(%)
2004	313	44.4
2005	313	41.0
2006	310	42.1
2007	312	·
2008	312	·

이상을 종합해 볼 때 충북지역의 여성 경제활동 참여 및 여성인력 활용 정도는 타 지역에 비해 다소 낮은 편이지만, 최근 추세에 비추어볼 때 지속적으로 여성 경제활동 참여 및 여성인력 활용 실태가 개선되고 있다고 할 수 있다.

2. 고학력 여성인력의 증가

2007년 충북지역 여성인구의 교육정도를 보면 2000년에 비해 대졸이상 고등교육을 받는 여성인력의 규모는 114천명(17.1%)에서 188천명(27.1%)로 크게 증가한 반면, 초졸 이하 교육을 받은 여성은 179천명(26.9%)에서 139천명(20.0%)로 감소하였다.

여성인구의 고학력화가 빠르게 진전된 가운데 고학력여성의 경제활동참가율이 상대적으로 크게 증가하여 여성노동력의 고학력화가 진행되고 있다. 전국규모를 보면 1980년대에는 대졸 여성의 경제활동참가율이 고졸이하 여성의 경제활동률과 큰 차이가 없었으나, 2007년에는 고학력 여성일수록 경제활동 참가율이 크게 높아지고 있다. 이는 여성 경제활동인구의 고학력화가 빠르게 진전되면서 전문대졸 이상 고학력 노동력 층에서 여성의 비중이 특히 높아지고 있는데, 전문 대졸이상 고학력 노동력 층에서 여성의 비중은 1980년의 15%에서 2007년에는 37%로 2배 이상 높아졌다. 그러나 이러한 증가세에도 불구하고 한국의 고학력 여성의 경제활동참가율은 고학력 남성의 경제활동참가율에 비해 여전히 낮으며, 주

요 선진국들에 비해 경제활동 참여율의 성별 격차가 월등히 크다.

여성의 학력 수준이 높아짐에 따라 여성인력의 질이 높아지고 있지만, 고학력 여성의 경제활동 참여율은 출산육아기에 노동시장 이탈 후 노동시장 재진입을 포기하는 L자형을 나타내고 있어, 국가와 충북의 산업구조가 IT, BT, NT등 신기술 산업분야의 전략적 투자가 확대되는 추세 속에 고학력 여성의 인력활용이 지역경제 발전 속도를 결정하는 중요한 인자로 작용할 것으로 예측되고 있다.

<표 2-3-6> 충북지역 여성인구의 교육정도

(단위 : 천명, %)

구 분	계	초졸 이하	중졸	고졸	대졸이상
2000년	665	179	91	281	114
	100.0	26.9	13.7	42.3	17.1
2007년	694	139	84	283	188
	100.0	20.0	12.1	40.8	27.1

3. 가사·육아로 인한 여성 비경제활동인구의 규모

충북지역 여성 비경제활동인구 중 가사·육아로 인한 비경제활동인구가 차지하는 비중이 2004년 44.4%에서 2006년 42.1%로 감소했으나, 지속적인 감소세가 두드러진 것은 아니며, 충북 여성 연령계층별 경제활동 현황 자료와 연관 지어 해석하면, 여성의 경우 결혼으로 인한 가사부담과 출산육아로 인해 경제활동에 참여하지 않는 비율이 높은 것으로 나타났다.

2006년 여성취업의 가장 큰 장애 요인에 대한 여성들의 응답은 육아부담(47.9%)이었고, 다음은 여성에 대한 사회적 편견 및 관행(17.4%), 불평등한 근로여건(12.6%) 순으로 조사된 결과와 일치하는 결과였다.

육아부담은 2002년 38.8%에서 2006년 45.9%로 7.1% 높아져 최근으로 올수록 육아부담이 여성의 취업 장애요인으로 더 큰 비중을 차지하는 추세를 보이고 있다.

4. 여성의 연령계층별 경제활동 참가

충북 여성의 연령계층별 경제활동 현황을 보면 일반적으로 역U자형 곡선을 보이는 남성과 달리, 여성의 경제활동상태는 여전히 M자형을 벗어나지 못한 것으로 나타나고 있다.

경제활동참가율 곡선의 최저점은 30-34세이며, 여성의 출산육아기와 일치하고 있으며, 2000년과 비교하여 15-19세, 20-29세 여성의 경제활동 참가율이 다소 낮아진 것은 여성의 학력수준 향상과 유관한 것으로 판단되며, 2007년에 상대적으로 40-49세, 60세 이상 여성의 경제활동 참가율이 높아진 것을 관찰할 수 있다.

이는 전국 규모의 여성 연령별 경제활동 참가율 곡선과 유사한 결과이며, 여성의 경제활동은 크게 증가하였으나 결혼 및 출산, 육아 등으로 인한 여성노동 공급의 단절성은 여전하여 여성인력의 취약점으로 지적되고 있다. 여성의 경제활동은 모성이라는 특수성으로 인하여 제도적 뒷받침이 없는 경우 남성과 달리 노동 공급의 단절성이 일어나기 쉽다.

일반적으로 경제발전이 이루어지고 여성취업에 대한 사회의식 및 제도와 여건이 변화됨에 따라, 여성의 경제활동률이 높아질 뿐 아니라 생애주기에 걸친 경제활동참가유형도 여성 특유의 M자형 연령-참가곡선에서 전형적인 남성의 역U자형 연령-참가곡선으로 바뀌게 된다. 미국이나 캐나다 등 북미 국가들과 스웨덴, 노르웨이 등 북유럽국가들의 여성 경제활동참가유형은 1980년대 후반이나 1990년 대에 이미 남성과 같은 역 U자형으로 전환되었으나, 한국여성의 경제활동참가형태는 여전히 M자형에서 벗어나지 못하고 있다는 것이다.

결혼과 출산 등으로 인한 여성 노동 공급의 단절성은 여성의 경력개발 및 노동시장 지위에 치명적인 타격을 입히게 된다. 여성의 노동시장을 중도 이탈할 경우 기업으로서는 애써 양성한 인적자원이 유실되는 것이므로, 기업이 여성인력의 채용 및 교육훈련, 승진 등을 기피하게 하는 중요한 요인으로 작용한다.

여성입장에서는 노동시장을 이탈해 있는 동안 시장노동과 관련된 인적자본이 마모되므로, 일정기간 후 노동시장에 재진입하더라도 이전보다 낮은 대우를 받거나 인적자본의 축적이 필요 없는 직종 등으로 유입되게 된다. 이처럼 여성의

충청북도 기업체 근로여성의 일–가족 양립지원에 관한 연구

경력 단절이 여성의 노동시장지위를 열악하게 하는 중요한 요인이라는 하나, 동시에 차별로 인한 여성의 열악한 지위가 여성의 경력단절을 부추기는 요인으로 작용하는 측면도 있는 것이 사실이다.

제3장 충북여성의 경제활동에 대한 욕구조사 분석

I. 전체분석

1. 구직활동 경험

현 직장을 들어오기 전에 구직활동을 한 경험이 있는지를 알아본 결과 응답자 1,153명 중 65.8%(759명)가 현 직장에 들어오기 전 구직활동을 경험했다고 응답하였다(<표 3-1-1>).

구직활동 방식에 대해서 응답자 688명 중 인터넷, 신문 등을 통해 스스로 탐색하였다는 응답이 60.6%(417명)로 가장 높았고, 주위 사람들에게 부탁한 경우도 19.3%(133명)를 차지하였다. 반면 여성인력개발센터에 신청하거나 충북 새일본부를 통한 구직활동은 각각 0.4%(3명), 0.6%(4명)으로 낮게 나타났다. 기타 응답으로는 학교나 교수 추천, 학교취업센터라는 응답이 대부분이었다(<표 3-1-2>).

<표 3-1-1> 구직활동 경험 유무

(단위 : 명, %)

	경험 있음	경험 없음	합계
전체	759(65.8)	394(34.2)	1,153(100.0)

<표 3-1-2> 구직활동 방식

(단위 : 명, %)

	합계
주위 사람들에게 부탁	133(19.3)
여성 회관에 신청	10(1.5)
종합고용지원센터에 신청	65(9.4)
민간 직업소개소 이용	13(1.9)
스스로 탐색(인터넷, 신문 등 활용)	417(60.6)
여성인력개발센터에 신청	3(0.4)
충북 새일본부	4(0.6)

기타	43(6.3)
전체	688(100.0)

현재 직장의 구직 방식 또한 760명 중 인터넷, 신문 등을 통해 스스로 탐색하였다는 응답이 53.2%(404명)로 가장 높았고, 주위 사람들에게 부탁한 경우가 28.4%(216명)로 그 뒤를 이었다. 여성인력개발센터를 통한 방식이 0.4%(3명)로 가장 낮게 나타났다. 기타 응답으로는 학교나 교수 추천, 취업박람회, 충북새일본부, 주위 사람 부탁, 공채라는 등의 응답이 있었다.

<표 3-1-3> 현 직장 구직활동 방식

(단위 : 명, %)

	합계
주위 사람들에게 부탁	216(28.4)
여성 회관의 취업알선을 통해서	14(1.8)
종합고용지원센터의 취업알선을 통해서	30(3.9)
민간직업소개소 이용	19(2.5)
스스로탐색(인터넷, 신문 등 활용)	404(53.2)
여성인력개발센터에 신청	3(0.4)
기타	74(9.7)
전체	760(100.0)

일자리를 구하는 과정에서 느끼는 어려움을 질문한 결과, 가장 큰 어려움으로 ‘원하는 일자리가 없어서(적성·직종·근무여건 등)’라는 응답이 1순위에서 30.5%, 2순위에서는 36.1%로 가장 많았다. ‘취업정보가 부족해서’(28.1%), ‘전문지식·기술·경력부족’(28.0%), ‘나이가 많아서’(31.1%)라는 의견도 높게 나타났다. 기타 응답으로는 육아문제, 학력, 일자리 부족 등이 있었다.

<표 3-1-4> 취업시 어려운 점

(단위 : 명, %)

1순위		합계
취업정보 부족		202(28.1)
전문지식·기술·경력 부족		201(28.0)
원하는 일자리가 없어서(적성·직종·근무여건 등)		219(30.5)
나이가 많아서		61(8.3)
여성이라서		5(0.7)
취업에 대한 자신감 부족이 심해서		18(2.5)
기타		14(1.9)
전체		719(100.0)
2순위		합계
취업정보 부족		3(0.7)
전문지식·기술·경력 부족		47(10.2)
원하는 일자리가 없어서(적성·직종·근무여건 등)		166(36.1)
나이가 많아서		143(31.1)
여성이라서		38(8.3)
취업에 대한 자신감 부족이 심해서		48(10.4)
기타		15(3.3)
전체		460(100.0)

구직 시 중요하게 생각하는 사항에 대한 물음에 878명의 응답자 중 368명인 41.9%가 근무시간이나 근무환경 같은 근무여건을 가장 중요하게 생각하고, 그 다음이 임금수준 28.1%(247명)로 나타났다.

<표 3-1-5> 구직시 고려사항

(단위 : 명, %)

	합계
임금수준	247(28.1)
근무여건(근무시간, 근무환경)	368(41.9)
신분상의 고용안정	55(6.3)
업무내용	38(4.3)
출퇴근 거리 및 시간	43(4.9)
자신의 미래 전망	70(8.0)
직장의 미래 전망	49(5.6)
직업의 사회적 위신	2(0.2)
기타	6(0.7)
전체	878(100.0)

현 직장에 취업하기 전, 취업을 위해 직업교육 훈련프로그램을 받은 경험에 관한 질문에 전체 1,099명의 응답자 중 989명(90.0%)이 취업을 위한 직업교육 훈련프로그램을 받은 경험이 없다고 응답하였다.

<표 3-1-6> 직업교육 훈련프로그램 받은 경험

(단위 : 명, %)

	경험 있음	경험 없음	합계
전체	110(10.0)	989(90.0)	1,099(100.0)

응답자들이 받은 직업교육훈련 프로그램 중에는 정보·통신 분야에 대한 경험이 26명으로 가장 많았으며, 교육·보육은 23명, 미용은 22명, 요리 19명, 의료·복지 17명, 섬유 16명 순으로 나타났다(<표 3-1-7>).

또한 이 중에서 취업에 가장 도움이 되었던 직업교육 훈련프로그램은 섬유와 건설 부문이라고 응답하였다.

<표 3-1-7> 경험한 프로그램

(단위 : 명)

	섬유	건설	정보통신	공예	미용	요리	기타 서비스	사무 관리	의료 복지	교육 보육
전체	16	5	26	3	22	19	4	12	17	23

어떤 직업훈련 교육기관을 이용하였느냐는 질문에 전체 93명 중 38.7%는 사설학원 및 민간직업훈련기관을, 33.3%는 여성회관, 여성발전센터, 여성인력개발센터 등의 공공기관을 이용하여 직업훈련 교육프로그램을 경험한 것으로 나타났다. 민간기관과 공공기관을 이용하는 비율이 높게 차이나지 않았다.

<표 3-1-8> 직업훈련 교육기관의 종류

(단위 : 명, %)

	합계
사설학원 및 민간직업훈련기관	36(38.7)
공공직업훈련기관(기능대학, 상공회의소 등)	11(11.8)
대학부설 평생교육원, 사회교육원 등	7(7.5)
여성회관, 여성발전센터, 여성인력개발센터 등	31(33.3)
사업주관 단체(바이오, 나노, IT 등)	1(1.1)
복지관 및 구청	2(2.2)
기타	5(5.4)
전체	93(100.0)

현재 업무관련 자격증을 소지하고 있는지에 관한 질문에 전체 응답자 1,096명 중 354명即 32.3%는 현재 업무관련 자격증을 소지하고 있다고 대답한 반면 742명인 67.7%가 업무관련 자격증을 소지하고 있지 않다고 응답하였다(<표 3-1-9>).

현재 소지한 자격증이 취업에 도움이 되었다는 응답(조금 도움(38.8%), 매우 도움(26.4%))이 65.2%로 나타나 자격증을 소지할 경우 취업에 도움이 될 수 있음을 알 수 있다(<표 3-1-10>).

<표 3-1-9> 업무관련 자격증 소지 여부

(단위 : 명, %)

	있음	없음	합계
전체	354(32.3)	742(67.7)	1,096(100.0)

<표 3-1-10> 자격증이 취업에 도움 되는 정도

(단위 : 명, %)

	전혀 도움 안됨	거의 도움 안됨	조금 도움 됨	매우도움이 됨	합계
전체	34(9.6)	90(25.3)	138(38.8)	94(26.4)	356(100.0)

취업에 도움이 된 자격증으로는 OA, 전산회계, 전산세무, 세무회계, 부기, 간호사, 조리사, 영양사, 요양보호사, 보육교사, AFPK, 워드프로세서, 컴퓨터활용 능력, 정보처리기사 등이었다. 또한 현재 업무와 관련하여 도움이 된 자격증은 OA, 전산회계, 세무회계, 부기, 간호사, 조리사, 사회복지사, 요양보호사, 보육교사, 영양사, 워드프로세서, 컴퓨터활용능력 자격증 등으로 나타났다.

2. 출산 휴가

출산휴가 경험에 관한 질문에 전체 1,149명의 응답자 중 출산휴가를 경험하지 않은 응답자가 978명(85.1%)으로 나타났다.

<표 3-1-11> 출산휴가 경험 유무

(단위 : 명, %)

	있음	없음	합계
전체	171(14.9)	978(85.1)	1,149(100.0)

출산휴가를 경험한 148명 중 법정출산휴가 기간(90일)을 사용한 응답자는 66.9%(99명)로 나타났으며, 법정출산휴가 기간보다 짧게 사용하였다는 의견도 18.9%(28명)로 나타났다(<표 3-1-12>).

법정휴가 기간보다 짧게 출산휴가를 신청한 이유로는 '제도는 있으나 출산 휴가를 사용할 수 있는 직장분위기가 아니어서'라는 의견이 47.5%(19명)로 가장 많았으며 '대체인력이 없어서'라는 의견도 27.5%(11명)였다. 기타 의견으로는 경제적 이유, 남에게 폐를 끼치기 싫어서라는 응답이 있었다(<표 3-1-13>).

<표 3-1-12> 출산휴가 기간

(단위 : 명, %)

	법정휴가기간인 90일만큼 (2001년 11월 이전은 60일)	법정휴가기간보다 길게	법정휴가기간보다 짧게	합계
전체	99(66.9)	21(14.2)	28(18.9)	148(100.0)

<표 3-1-13> 출산휴가를 짧게 신청한 이유

(단위 : 명, %)

	합계
복직후 승진, 동료관계 등 사후의 불이익을 생각해서	3(7.5)
제도는 있으나 출산휴가를 사용할 수 있는 직장분위기가 아니어서	19(47.5)
대체 인력이 없어서	11(27.5)
업무량이 많아서	5(12.5)
기타	2(5.0)
전체	40(100.0)

<표 3-1-14>는 출산휴가 종료 후 직무와 근무부서를 휴직전과 비교하는 질문에 출산휴가 후 업무가 동일한 경우는 83.1%(118명)이고, 직장 명령에 따라 업무를 변경한 경우는 10.6%(15명)이었다. 본인 희망에 따라 업무를 변경한 경우도 6.3%(9명)였다. 부서와 관련하여서는 동일한 경우가 84.2%(117명), 직장 명령에 따라 부서가 변경된 경우는 10.1%(14명)였다. 본인 희망에 따라 변경된 경우도 5.8%(8명)였다. 또한 사업장의 경우도 동일하다는 응답이 84.9%(118명), 직장 명령에 따른 변경 7.2%(10명), 본인 희망에 따른 변경 7.9%(11명)였다. 대부분 출산 전의 업무와 부서, 사업장으로 복귀가 이루어졌음을 알 수 있다.

<표 3-1-14> 출산휴가 전후 업무 비교

(단위 : 명, %)

	동일	직장명령에 따라 변경	본인희망에 따라 변경	합계
업무	118(83.1)	15(10.6)	9(6.3)	142(100.0)
부서	117(84.2)	14(10.1)	8(5.8)	139(100.0)
사업장	118(84.9)	10(7.2)	11(7.9)	139(100.0)

3. 수유시간/수유시설 및 육아휴직

근무하는 직장에 수유시간/수유공간 제공되는가라는 질문에 직장 내 수유시간이 제공되는 경우는 5.3%(53명)인 반면 수유시간이 제공되지 않는 곳이

94.7%(952명)로 나타났다. 직장 내 수유시설이 갖추어진 경우는 5.4%(53명)인 반면 수유시설이 갖추어져 있지 않은 경우가 94.6%(924명)였다.

<표 3-1-15> 수유시간/수유시설 제공 여부

(단위 : 명, %)

	있음	없음	합계
수유시간 (%)	53(5.3)	952(94.7)	1,005(100.0)
수유시설 (%)	53(5.4)	924(94.6)	977(100.0)

직장 내 수유시간이 필요하다는 의견이 63.0%(약간 필요 32.1%, 매우 필요 30.9%)로 높게 나타났다. 직장 내 수유시설이 필요하다는 의견이 63.4%(약간 필요 31.4%, 매우 필요 32.0%)로 높게 나타났다.

<표 3-1-16> 수유시간/수유시설 필요성

(단위 : 명, %)

	매우 불필요	다소 불필요	약간 필요	매우 필요	합계
수유시간 (%)	152(16.1)	198(20.9)	304(32.1)	293(30.9)	947(100.0)
수유시설 (%)	150(16.0)	193(20.6)	295(31.4)	300(32.0)	938(100.0)

육아휴직을 사용한 경험을 묻는 질문에 전체 응답자 1,100명 중 육아휴직을 사용한 적이 없다는 의견은 90.9%(1,000명)로 현저히 높았다. 육아휴직을 사용할 계획이 있는 응답자는 6.4%(70명)로 나타났다. 육아휴직을 사용한 적이 있다는 의견은 2.7%(30명)로 나타나 육아휴직이 제대로 이루어지지 않고 있다(<표 3-1-17>).

육아휴직 사용기간에 대한 질문에는 3개월 이상-6개월 미만의 육아휴직을 사용한 응답자가 40.0%(12명), 3개월 미만의 육아휴직을 사용한 응답자가 40.0%(12명)로 나타났으며, 6개월 이상-1년의 육아휴직을 사용한 응답자는 20.0%(6명)였다(<표 3-1-18>).

<표 3-1-17> 육아휴직 경험

(단위 : 명, %)

	사용한 적 있음	사용한 적 없음	사용할 예정임	합계
전체	30(2.7)	1,000(90.9)	70(6.4)	1,100(100.0)

<표 3-1-18> 육아휴직 사용기간

(단위 : 명, %)

	3개월 미만	3개월 이상 - 6개월 미만	6개월 이상 - 1년	합계
전체	12(40.0)	12(40.0)	6(20.0)	30(100.0)

육아휴직 시 가장 두려운 점으로는 경제적 어려움이 39.3%(11명)로 가장 높았으며 업무공백이 25.0%(7명)이었다. 은근한 퇴직압력, 복직 후 적응문제, 복직 후 인사상의 불이익 등도 각 10.7%(3명)로 뒤를 따랐다.

<표 3-1-19> 육아휴직 시 두려운 점

(단위 : 명, %)

	합계
경제적 어려움	11(39.3)
경력 단절	1(3.6)
업무 공백	7(25.0)
은근한 퇴직 압력	3(10.7)
복직 후 적응문제(상사 및 동료와의 관계회복 등)	3(10.7)
복직 후 인사상의 불이익	3(10.7)
전체	28(100.0)

육아휴직 전 맡고 있던 업무는 대체인력 고용 없이 부서 내에서 해결한 경우가 50.0%(15명)였고 대체인력을 추가로 고용하여 담당한 경우도 43.3%(13명)였다.

<표 3-1-20> 육아휴직 시 담당업무 조정

(단위 : 명, %)

	응답자 수 (%)
대체인력을 추가로 고용하여 담당	13(43.3)
대체인력 고용 없이 부서 내에서 해결	15(50.0)
기관에서 배치전환을 통해 업무를 조정	1(3.3)
잘 모르겠다	1(3.3)
합계	30(100.0)

육아휴직을 마치고 직장복귀시 어려움에 대해 직장환경, 업무적응, 동료들의 태도로 나누어 질문한 결과, 직장환경 적응에 별' 문제가 없었다는 의견이 51.6%(16명)로 가장 높았고 다소 어려움이 있었다는 의견도 32.3%(10명)로 높았다 (<표 3-1-21>). 업무 적응에 별 문제가 없었다는 의견이 46.7%(14명)로 가장 높았고 다소 어려움이 있었다는 의견도 33.3%(10명)로 높았다(<표 3-1-22>). 동료들의 태도에 별 문제가 없었다는 의견이 56.7%(17명)로 가장 높았고 다소 어려움이 있었다는 의견도 23.3%(7명)였다(<표 3-1-23>).

<표 3-1-21> 육아휴직 후 직장환경 적응

(단위 : 명, %)

	매우 어려움이 많았음	다소 어려움이 있음	별 문제 없음	전혀 문제 없음	합계
전체	1(3.3)	10(32.3)	16(51.6)	4(12.9)	31(100.0)

<표 3-1-22> 육아휴직 후 업무 적응

(단위 : 명, %)

	매우 어려움이 많았음	다소 어려움이 있음	별 문제 없음	전혀 문제 없음	합계
전체	2(6.7)	10(33.3)	14(46.7)	4(13.3)	30(100.0)

<표 3-1-23> 육아휴직 후 동료들의 태도

(단위 : 명, %)

	매우 어려움이 많았음	다소 어려움이 있음	별 문제 없음	전혀 문제 없음	합계
전체	2(6.7)	7(23.3)	17(56.7)	4(13.3)	30(100.0)

육아휴직 사용한다면 그 희망기간은 6개월 이하가 47.9%(45명)로 가장 높았고, 12개월이 42.6%(40명)로 뒤이었다.

<표 3-1-24> 육아휴직 사용기간

(단위 : 명, %)

	6개월 이하	12개월	기타	합계
전체	45(47.9)	40(42.6)	9(9.6)	94(100.0)

육아휴직 결정 시 가장 어려운 점으로는 '업무공백'과 '온근한 퇴직 압력'이 각각 27.5%(22명)로 가장 높았다. '경제적 어려움'도 20.0%(16명)로 나타났으며 '복직 후 적응문제'나 '인사상의 불이익'이라는 의견도 각각 10.0%로 나타났다.

<표 3-1-25> 육아휴직 결정시 가장 어려운 점

(단위 : 명, %)

	합계
경제적 어려움	16(20.0)
경력 단절	2(2.5)
업무 공백	22(27.5)
온근한 퇴직 압력	22(27.5)
복직 후 적응문제(상사 및 동료와의 관계회복 등)	8(10.0)
복직 후 인사상의 불이익	8(10.0)
기타	2(2.5)
전체	80(100.0)

육아휴직을 사용하지 않은 이유에 관한 질문의 결과, 육아휴직을 사용하지 않는 첫 번째 이유로 '출산경험이 없어서'라는 응답이 34.5%로 가장 많았고 '경제적인 이유' 16.2%로 그 뒤를 이었다. 육아휴직을 사용하지 않는 두 번째 이유로 '기타'가 27.0%로 가장 많았는데 기타로는 미혼이거나 육체적으로 힘들기 때문이라는 의견이 있었다. '직장에서 육아휴직 전례가 없기 때문'이라는 의견도 22.5%로 높게 나타났다.

<표 3-1-26> 육아휴직을 사용하지 않은 이유

(단위 : 명, %)

1순위	합계
친지 등 아이를 돌볼 사람이 있기 때문	85(9.6)
경제적인 이유 때문에	143(16.2)
직장복귀가 어려울 것 같아서	112(12.7)
승진 등에서 불이익이 있을까봐	12(1.4)
동료들의 업무량이 늘어나는 것이 부담스러워서	31(3.5)
직장에서 육아휴직 전례가 없기 때문에	108(12.2)
자신의 일이 직장에서 매우 중요하고 남이 대신할 수 없는 일이라서	8(0.9)
출산경험이 없어서	304(34.5)
기타	79(9.0)
전체	882(100.0)

전체	합계
친지 등 아이를 돌볼 사람이 있기 때문	2(0.4)
경제적인 이유 때문에	24(4.8)
직장복귀가 어려울 것 같아서	65(13.0)
승진 등에서 불이익이 있을까봐	14(2.8)
동료들의 업무량이 늘어나는 것이 부담스러워서	35(7.0)
직장에서 육아휴직 전례가 없기 때문에	112(22.5)
자신의 일이 직장에서 매우 중요하고 남이 대신할 수 없는 일이라서	14(2.8)
배우자가 신정해서	2(0.4)
출산경험이 없어서	95(19.1)
기타	134(27.0)
전체	497(100.0)

육아휴직자가 복직 전 직장적응 프로그램이 필요하겠느냐는 물음에 전체 1,035명 중 50.6%(524명)가 필요하다고 응답하였고, 49.4%(511명)는 필요하지 않다고 응답하였다(<표 3-1-27>).

직장적응 프로그램에서 중점을 둘 부분으로는 직무를 둘러싼 외부 환경변화가 40.3%(201명)로 가장 높았고, 업무관련 오리엔테이션이 30.5%(152명), 제도변화에 대한 소개도 28.1%(140명) 많은 부분을 차지하였다(<표 3-1-28>).

<표 3-1-27> 육아휴직 후 복직 전 직장적응 프로그램 필요 여부

(단위 : 명, %)

	필요 있음	필요 없음	합계
전체	524(50.6)	511(49.4)	1,035(100.0)

<표 3-1-28> 직장적응 프로그램 내용

(단위 : 명, %)

	합계
직무를 둘러싼 외부환경변화	201(40.3)
직장의 복무규칙 등 제도변화에 대한 소개	140(28.1)
당사자의 업무관련 오리엔테이션	152(30.5)
기타	6(1.2)
전체	499(100.0)

4. 직장보육시설

직장 내에 보육시설(어린이집, 아동 놀이방 등) 유무에 대해서 전체 1,074명 중 1,024명인 95.3%가 직장 내 보육시설이 존재하지 않는다고 응답하였다(<표 3-1-29>).

전체 913명 중 610명인 66.8%가 직장 내 보육시설이 있다면 시설을 이용할 의사가 있다고 응답하였고 이용하지 않겠다는 의견도 33.2%(303명)로 나타났다(<표 3-1-30>).

<표 3-1-29> 직장 내 보육시설 유무

(단위 : 명, %)

	있음	없음	합계
전체	50(4.7)	1,024(95.3)	1,074(100.0)

<표 3-1-30> 직장 내 보육시설 이용 의사

(단위 : 명, %)

	있음	없음	합계
전체	610(66.8)	303(33.2)	913(100.0)

직장 내에 있는 보육시설과 관련하여 가장 필요한 부분에 대한 질문에 시간제, 야간·24시간제 같은 보육시설이 필요하다는 의견이 37.0%(168명)로 가장 높았다. 보육시설을 개선하고 프로그램의 질이 향상되어야 한다는 의견이 26.7%(121명)로 뒤를 이었다.

<표 3-1-31> 직장보육시설에서 가장 필요한 점

(단위 : 명, %)

	합계
시간제, 야간, 24시간 등 보육시설	168(37.0)
보육시설의 수를 증가	22(4.8)
보육시설을 개선하고 프로그램의 질의 향상	121(26.7)
보육교사의 질 향상	38(8.4)
구청의 관리 감독의 강화	6(1.3)
보육시설의 주거접근성을 높임	26(5.7)
보육관련 정보의 제공	19(4.2)
기타	54(11.9)
전체	454(100.0)

5. 유연한 근무형태

주당 평균 초과근무는 6시간 미만이 57.2%(595명)로 가장 높았으며 6시간~18시간 미만이라는 의견도 33.6%(350명)로 높게 나타났다(<표 3-1-32>).

근무시간에 대한 부담감 정도에 관해 근무시간에 대해서는 거의 부담이 안 된다는 응답이 45.3%(503명)로 가장 높았고, 조금 부담이 된다는 의견도 34.4%(382명)로 높게 나타났다(<표 3-1-33>).

근무시간에 부담을 느끼는 이유는 '개인적인 취미나 여가생활을 할 수 없다'(42.9%), '어린 자녀를 돌보고 교육시키기 어렵다'(26.8%), '청소나 식사준비 등 가사노동을 전담하기 힘들다'(18.6%)라는 의견이 있었다. 체력의 한계가 온다는 기타 의견도 존재하였다(<표 3-1-34>).

<표 3-1-32> 주당 평균 초과근무 시간

(단위 : 명, %)

	6시간 미만	6-18시간 미만	18-30시간 미만	30시간 이상	합계
전체	595(57.2)	350(33.6)	60(5.8)	36(3.5)	1,041(100.0)

<표 3-1-33> 근무시간에 대한 부담 정도

(단위 : 명, %)

	전혀 부담 안됨	거의 부담 안됨	조금 부담됨	매우 부담됨	합계
전체	155(14.0)	503(45.3)	382(34.4)	70(6.3)	1,110(100.0)

<표 3-1-34> 근무시간에 부담을 느끼는 이유

(단위 : 명, %)

	합계
어린 자녀를 돌보고 교육시키기 어렵다	117(26.8)
노인부양이 어렵다	3(0.7)
아픈 가족을 제대로 돌봐줄 수 없다	4(0.9)
청소, 식사준비 등 가사노동을 전담하기 힘들다	81(18.6)

가족 간 대화의 시간을 가질 수 없다	21(4.8)
개인적인 취미, 여가생활을 할 수 없다	187(42.9)
기타	23(5.3)
전체	436(100.0)

현재 종사하는 일의 만족 정도를 알아본 결과, 만족하고 있다는 의견이 76.3%(약간 만족 63.1%, 매우 만족 13.2%)로 높았으며, 불만족이라는 의견은 23.6%(약간 불만족 21.0%, 매우 불만족 2.6%)로 나타났다(<표 3-1-35>).

현재 종사하는 일에 만족하지 못하는 이유에 대한 결과, 첫 번째 이유로는 ‘하는 일에 비해 수입이 적어서’라는 응답이 52.9%로 가장 많았다. 두 번째 이유로 ‘일이 너무 많고 근무시간이 길기 때문’이라는 의견이 27.3%로 높았고 ‘일과 육아·가사를 병행할 수 있는 정책들이 직장에 없다’는 의견도 21.6%였다. 기타의 견으로는 서서하는 근무이기 때문에, 일의 심적 부담 때문이라는 응답이 있었다 (<표 3-1-36>).

<표 3-1-35> 현재 일의 만족 정도

(단위 : 명, %)

	매우 불만족	약간 불만족	약간 만족	매우 만족	합계
전체	29(2.6)	234(21.0)	702(63.1)	147(13.2)	1,112(100.0)

<표 3-1-36> 현재 일에 만족하지 못하는 이유

(단위 : 명, %)

1순위	합계
하는 일에 비해 수입이 적다	136(52.9)
일이 너무 많고 근무시간이 길다	60(23.3)
일이 일정하게 주어지지 않고 신분이 불안정하다	24(9.3)
일과 관련해 직장에서 제공하거나 지원하는 교육훈련 및 연수프로그램이 없다	10(3.9)
일과 육아·가사를 병행할 수 있는 정책들이 직장에 없다	15(5.8)
기타	12(4.7)
합계	257(100.0)
2순위	합계
하는 일에 비해 수입이 적다	1(0.5)

일이 너무 많고 근무시간이 길다	53(27.3)
일이 일정하게 주어지지 않고 신분이 불안정하다	27(13.9)
일과 관련해 직장에서 제공하거나 지원하는 교육훈련 및 연수프로그램이 없다	22(11.3)
일과 육아, 가사를 병행할 수 있는 정책들이 직장에 없다	42(21.6)
기타	49(25.3)
합계	194(100.0)

유연한 근무형태로 직장 내 육아기 근로시간 단축제도의 유무에 대해 질문한 결과, 육아기 근로시간 단축제도가 있다는 의견은 1.9%(20명)인 반면 육아기 근로시간 단축제도가 없다는 의견은 98.1%(1,041명)였다(<표 3-1-37>).

육아기 근로시간 단축제도의 도입으로 여성근로자에게 미칠 긍정적 영향으로는 ‘아이를 키우면서 직장생활의 양립이 가능해서 좋을 것 같다’는 의견이 71.1%로 가장 높게 나타났다. ‘본인의 업무경력단절을 피할 수 있어서 좋을 것 같다’(11.1%), ‘육아휴직 후 복귀시 가질 수 있는 인사상 불이익이 없어 좋을 것 같다’(7.1%)라는 의견도 있었다(<표 3-1-38>).

<표 3-1-37> 육아기 근로시간 단축제도의 유무

(단위 : 명, %)

	있음	없음	합계
전체	20(1.9)	1,041(98.1)	1,061(100.0)

<표 3-1-38> 육아기 근로시간 단축제도 도입의 긍정적 영향

(단위 : 명, %)

	합계
본인의 업무경력단절을 피할 수 있어서 좋을 것 같다	79(11.1)
아이를 키우면서 직장생활의 양립이 가능해서	504(71.1)
육아휴직수당보다 임금이 높으므로 경제적으로 도움이 될 것 같다	25(3.5)
육아휴직 후 복귀시 가질 수 있는 인사상 불이익이 없어 좋을 것 같다	50(7.1)
조직분위기 및 인간관계를 지속할 수 있어서 좋을 것 같다	31(4.4)
기타	20(2.8)
전체	709(100.0)

유연한 근무 제도를 잘 설계하여 도입할 경우, 근로자의 생산성 향상에 크게 기여할 제도로는 집중근로시간제(25.6%), 시차출퇴근제(24.0%), 육아기 근로시간 단축제도(21.0%) 순서로 나타났다.

<표 3-1-39> 근로자의 생산성에 크게 기여할 제도

(단위 : 명, %)

	합계
원격 및 재택근무	132(14.4)
시차출퇴근제	219(24.0)
집중근로시간제	234(25.6)
풀타임-파트타임 전환제	137(15.0)
육아기근로시간단축제	192(21.0)
전체	914(100.0)

6. 이직 및 교육훈련

현 직장에서 근무하기 전 경력단절을 경험한 경우를 알아본 결과, 경력단절을 경험한 경우는 32.7%(360명)였고, 경력단절을 경험하지 않은 경우는 67.3%(740명)였다(<표 3-1-40>). 경력단절의 기간은 24개월(10.6%), 6개월(10.3%)정도라는 의견이 많았다.

경력단절의 이유로 '결혼·출산·육아 및 자녀교육 문제'(47.1%)가 가장 높았으며 '사업장 폐쇄·도산 및 구조조정'(17.2%), '직장 내 업무 및 인간관계 스트레스'(9.2%)라는 의견도 있었다. 기타 계약만료, 병가, 개인적인 사정 등의 의견이 있었다(<표 3-1-41>).

<표 3-1-40> 경력단절 경험

(단위 : 명, %)

	있음	없음	합계
전체	360(32.7)	740(67.3)	1,100(100.0)

<표 3-1-41> 경력단절 이유

(단위 : 명, %)

	합계
사업장 폐쇄, 도산 및 구조조정	56(17.2)
결혼 · 출산 · 육아 및 자녀교육 문제	153(47.1)
직장 내 업무 및 인간관계 스트레스	30(9.2)
직장과 나의 경력에 비전이 없어서	27(8.3)
업무의 적성 불일치	20(6.2)
출퇴근 거리가 멀어서	6(1.8)
결혼 · 임신 · 출산시 퇴사하는 관행 및 퇴직 압력	7(2.2)
기타	26(8.0)
전체	325(100.0)

현 직장에서 다른 곳으로의 이직이나 창업을 원하는지에 대한 질문의 결과, 이직이나 창업에 대해서는 67.0%(732명)가 원하지 않는다고 응답하였다. 이직 희망은 246명(22.5%), 창업 희망은 114명(10.4%)이었다(<표 3-1-42>).

이직을 원하는 이유로는 '근로여건(근로시간, 보수, 승진, 장래전망, 근로환경 등)의 불만족'이 72.8%로 가장 높았으며, '가족적인 돌봄 때문'(7.5%)이라는 의견이 그 뒤를 따랐다. 고용형태의 불안이나 출퇴근 문제, 개인적인 사정 등의 기타의견이 있었다(<표 3-1-43>).

이직 후 원하는 일의 형태로는 직장출근(전일제 근로자)이 63.8%(148명)로 가장 높았으며, 시간제 근로 직장출근이 21.1%(49명)로 나타났다(<표 3-1-44>). 이직 후 희망하는 업종은 사무직 44.0%, 전문관리직 28.4%로 나타났다(<표 3-1-45>).

<표 3-1-42> 이직 및 창업 희망 여부

(단위 : 명, %)

	이직	창업	원하지 않음	합계
전체	246(22.5)	114(10.4)	732(67.0)	1,092(100.0)

충청북도 기업체 근로여성의 일-가족 양립지원에 관한 연구

<표 3-1-43> 이직 희망의 이유

(단위 : 명, %)

	합계
근로여건(근로시간, 보수, 승진, 장래전망, 근로환경 등)의 불만족	155(72.8)
차별(성차별, 고용형태 차별 등)을 받아서	7(3.3)
학업의 계속	9(4.2)
권고사직, 정리해고, 명예퇴직	1(0.5)
상사 또는 동료와의 갈등	4(1.9)
여가를 즐기기 위해서	7(3.3)
건강이 좋지 않거나 체력적으로 힘들어서	3(1.4)
가족적인 돌봄 때문에(간병, 육아 등)	16(7.5)
기타	11(5.2)
전체	213(100.0)

<표 3-1-44> 이직 후 희망하는 일의 형태

(단위 : 명, %)

	합계
직장 출근(전일제 근로자)	148(63.8)
직장 출근(파트타임(시간제)근로자)	49(21.1)
집에서도 할 수 있는 부업	12(5.2)
기타	23(9.9)
전체	232(100.0)

<표 3-1-45> 이직 후 희망하는 업종

(단위 : 명, %)

	합계
전문관리직	64(28.4)
사무직	99(44.0)
판매·서비스직	19(8.4)
기술직	9(4.0)
단순노무직	21(9.3)
기타	13(5.8)
전체	225(100.0)

이직·창업을 위한 직업교육훈련을 받을 의사가 있다는 의견이 78.9%(285명)로 아주 높게 나타났고, 받을 의사가 없다는 의견은 21.1%였다(<표 3-1-46>).

직업교육훈련을 받고 싶은 기관은 대학의 평생교육원·사회교육원 같은 대학부설기관이 25.3%로 가장 높게 나타났으며, 산업인력공단 직업전문학교, 기능대학, 대한상공회의소 인력개발원 등 공공훈련기관도 22.3%로 나타났다. 여성발전센터, 여성교실이나 여성회관이 그 뒤를 이었다(<표 3-1-47>). 희망하는 분야의 직업 교육훈련으로는 요리(17.8%), 사무관리(16.0%), 정보·통신(11.9%), 미용(11.0%), 교육·보육(10.0%) 순으로 나타났다(<표 3-1-48>).

<표 3-1-46> 이직·창업을 위한 직업교육훈련 희망 의사

(단위 : 명, %)

	있음	없음	합계
전체	285(78.9)	76(21.1)	361(100.0)

<표 3-1-47> 직업교육훈련 희망 기관

(단위 : 명, %)

	합계
여성발전센터	41(17.6)
여성교실, 여성회관	33(14.2)
대학부설기관(대학평생·사회교육원 등)	59(25.3)
복지관	9(3.9)
사설학원	17(7.3)
사업체(기업) 연수원, 훈련원	21(9.0)
공공훈련기관(산업인력공단 직업전문학교, 기능대학, 대한상공회의소 인력개발원, 지방자치단체 직업전문학교 등)	52(22.3)
기타	1(0.4)
전체	233(100.0)

<표 3-1-48> 희망하는 직업교육훈련 분야

(단위 : 명, %)

	섬유	건설	정보통신	공예	미용	요리	기타 서비스	사무 관리	의료 복지	교육 보육	합계
전체	16	9	26	12	24	39	17	35	19	22	219
	7.3	4.1	11.9	5.5	11.0	17.8	7.8	16.0	8.7	10.0	100.0

II. 연령별 분석

1. 구직활동 경험

현 직장을 들어오기 전에 구직활동을 한 경험이 있는지를 연령별로 알아본 결과, 모든 연령층에서 인터넷·신문 등을 활용한 스스로 탐색이 가장 높은 비율을 차지했다. 주위 사람들에게 부탁한다는 응답이 그 뒤를 이었다. 36세 이후에서는 주위 사람들에게 부탁하는 비율이 35세 이하의 여성보다 많았다.(<표 3-2-1>).

현 직장 구직활동 방식 또한 구직활동 경험과 비슷하게 스스로 탐색했다는 비율이 가장 높았으며, 36세 이후에서도 주위 사람들에게 부탁했다는 응답 비율이 높았다. 특히 51세~55세의 경우 주위 사람들에게 부탁했다는 응답이 가장 높게 나타났다(<표 3-2-2>).

이를 통해 대부분의 여성들의 구직방식이 스스로 탐색하거나 주위 사람들에게 부탁하는 개인차원에서 해결하는 식으로 이루어지고 있는 실정이므로, 향후에는 현재 취업을 지원하고 있는 기관들의 지원을 받을 수 있는 방안이 필요하다 하겠다.

<표 3-2-1> 연령에 따른 구직활동 방식

(단위 : 명. %)

	주위 사람들에 게 부탁	여성 회관에 신청	종합고용 지원센터 에 신청	민간직업 소개소 이용	스스로 탐색 (인터넷, 신문활용)	여성인력 개발센터 에 신청	충북 새일 본부	기타	합계
20세~25세	6(8.5)	0(0.0)	5(7.0)	0(0.0)	53(74.6)	0(0.0)	0(0.0)	7(9.9)	71(100.0)
26세~30세	20(9.8)	0(0.0)	19(9.3)	1(0.5)	147(72.1)	1(0.5)	1(0.5)	15(7.4)	204(100.0)
31세~35세	14(11.7)	0(0.0)	11(9.2)	1(0.8)	83(69.2)	1(0.8)	3(2.5)	7(5.8)	120(100.0)
36세~40세	35(30.7)	0(0.0)	8(7.0)	2(1.8)	59(51.8)	1(0.9)	0(0.0)	9(7.9)	114(100.0)
41세~45세	26(31.3)	5(6.0)	6(7.2)	3(3.6)	40(48.2)	0(0.0)	0(0.0)	3(3.6)	83(100.0)
46세~50세	18(33.3)	2(3.7)	9(16.7)	1(1.9)	24(44.4)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	54(100.0)
51세~55세	8(25.8)	3(9.7)	5(16.1)	5(16.1)	8(25.8)	0(0.0)	0(0.0)	2(6.5)	31(100.0)
56세 이상	1(20.0)	0(0.0)	2(40.0)	0(0.0)	2(40.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	5(100.0)
전체	128(18.8)	10(1.5)	65(9.5)	13(1.9)	416(61.0)	3(0.4)	4(0.6)	43(6.3)	682(100.0)

 $\chi^2=162.369$, df=49, p=0.000

<표 3-2-2> 연령에 따른 현 직장 구직활동 방식

(단위 : 명. %)

	주위 사람들에 게 부탁	여성 회관의 취업알선 을 통해서	종합고용 지원센터 취업알선을 통해서	민간직업 소개소 이용	스스로탐색 (인터넷, 신문활용)	여성인력 개발센터 에 신청	기타	합계
20세~25세	15(19.5)	0(0.0)	2(2.6)	0(0.0)	53(68.8)	0(0.0)	7(9.1)	77(100.0)
26세~30세	39(16.9)	0(0.0)	13(5.6)	4(1.7)	148(64.1)	1(0.4)	26(11.3)	231(100.0)
31세~35세	34(27.0)	0(0.0)	4(3.2)	2(1.6)	70(55.6)	0(0.0)	16(12.7)	126(100.0)
36세~40세	51(38.9)	5(3.8)	6(4.6)	4(3.1)	51(38.9)	1(0.8)	13(9.9)	131(100.0)
41세~45세	30(33.0)	6(6.6)	4(4.4)	2(2.2)	43(47.3)	1(1.1)	5(5.5)	91(100.0)
46세~50세	26(43.3)	0(0.0)	0(0.0)	2(3.3)	28(46.7)	0(0.0)	4(6.7)	60(100.0)
51세~55세	15(45.5)	3(9.1)	1(3.0)	5(15.2)	7(21.2)	0(0.0)	2(6.1)	33(100.0)
56세 이상	1(20.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	4(80.0)	0(0.0)	0(0.0)	5(100.0)
전체	211(28.0)	14(1.9)	30(4.0)	19(2.5)	404(53.6)	3(0.4)	73(9.7)	754(100.0)

 $\chi^2=118.408$, df=42, p=0.000

일자리를 구하는 과정에서 느끼는 어려움을 응답자 대부분은 '원하는 일자리가 없어서'라는 응답을 1순위로 꼽았으나, 31세~35세는 '취업정보 부족'을, 46~50세는 '나이가 많아서'라는 비율이 높았다. 2순위에서는 5년 이상~7년 미만에서 '나이가 많아서'를 꼽았으며, 다른 연령에서는 '원하는 일자리가 없어서'라는 의견이 높게 나타났다. 대부분의 응답자들의 취업시 장애요인은 본인들이 원하는 근로조건에 맞는 일자리가 없다, 구직시 요구되는 전문지식·기술·경력 등이 부족하다, 그리고 다양한 취업관련 정보가 부족하다로 모아지고 있음을 알 수 있다.

<표 3-2-3> 연령에 따른 취업시 어려운 점

(단위 : 명, %)

1순위	취업정보 부족	전문지식 기술·경력 부족	원하는 일자리가 없어서 (직성·직종· 근무여건 등)	나이가 많아서	여성이라서	취업에 대한 자신감 부족이 심해서	기타	전체
20세~25세	24(32.9)	20(27.4)	22(30.1)	2(2.7)	0(0.0)	2(2.7)	3(4.1)	73(100.0)
26세~30세	59(26.5)	79(35.4)	66(29.6)	10(4.5)	2(0.9)	2(0.9)	5(2.2)	223(100.0)
31세~35세	48(38.7)	32(25.8)	29(23.4)	7(5.6)	1(0.8)	4(3.2)	3(2.4)	124(100.0)
36세~40세	31(25.8)	31(25.8)	40(33.3)	13(10.8)	0(0.0)	3(2.5)	2(1.7)	120(100.0)
41세~45세	19(21.8)	22(25.3)	35(40.2)	6(6.9)	2(2.3)	3(3.4)	0(0.0)	87(100.0)
46세~50세	12(21.8)	14(25.5)	13(23.6)	15(27.3)	0(0.0)	1(1.8)	0(0.0)	55(100.0)
51세~55세	6(18.8)	3(9.4)	13(40.6)	7(21.9)	0(0.0)	2(6.3)	1(3.1)	32(100.0)
56세 이상	2(66.7)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(33.3)	0(0.0)	3(100.0)
전체	201(28.0)	201(28.0)	218(30.4)	60(8.4)	5(0.7)	18(2.5)	14(2.0)	717(100.0)

 $\chi^2=94.773$, df=42, p=0.000

(단위 : 명, %)

2순위	취업정보 부족	전문지식 · 기술· 경력 부족	원하는 일자리가 없어서 (직성·직종· 근 무여건 등)	나이가 懑 많아서	여성이라 서	취업에 대한 자신감 부족이 심해서	기타	전체
1년 미만	0(0.0)	11(8.0)	53(38.7)	45(32.8)	10(7.3)	15(10.9)	3(2.2)	137(100.0)
1년 이상~3년 미만	2(1.4)	14(9.5)	51(34.5)	49(33.1)	10(6.8)	16(10.8)	6(4.1)	148(100.0)
3년 이상~5년 미만	1(1.5)	10(14.9)	24(35.8)	18(26.9)	9(13.4)	3(4.5)	2(3.0)	67(100.0)
5년 이상~7년 미만	0(0.0)	8(21.1)	7(18.4)	15(39.5)	3(7.9)	3(7.9)	2(5.3)	38(100.0)

7년 이상~10년 미만	0(0.0)	3(8.6)	13(37.1)	8(22.9)	4(11.4)	5(14.3)	2(5.7)	35(100.0)
10년 이상~15년 미만	0(0.0)	1(6.3)	6(37.5)	4(25.0)	2(12.5)	3(18.8)	0(0.0)	16(100.0)
15년 이상	0(0.0)	0(0.0)	4(57.1)	2(28.6)	0(0.0)	1(14.3)	0(0.0)	7(100.0)
전체	3(0.7)	47(10.5)	158(35.3)	141(31.5)	38(8.5)	46(10.3)	15(3.3)	448(100.0)

$$\chi^2=106.359, df=42, p=0.000$$

일자리를 구하는 과정에 있어서 가장 우선적인 고려사항으로 모든 연령에서 '임금수준'과 '근무여건'을 수위로 꼽고 있는데, 연령별로 좀 더 세분화하여 보면, 45세 이상의 연령층에서는 경제적인 측면을, 45세 이하에서는 근무여건 측면을 더 강조하고 있음을 알 수 있다. 즉, 세대 간의 직업에 관한 가치관이 직장을 구하는 과정에서도 반영되고 있다고 할 수 있다.

〈표 3-2-4〉 연령에 따른 구직시 고려사항

(단위 : 명, %)

	임금수준	근무여건 (근무시간 근무환경)	신분상의 고용안정	업무 내용	출퇴근 거리 및 시간	자신의 미래 전망	직장의 미래 전망	직업의 사회적 위신	기타	합계
20세~ 25세	25(24.8)	42(41.6)	5(5.0)	5(5.0)	3(3.0)	12(11.9)	8(7.9)	1(1.0)	0(0.0)	101(100.0)
26세~ 30세	75(29.0)	86(33.2)	23(8.9)	17(6.6)	11(4.2)	31(12.0)	15(5.8)	1(0.4)	0(0.0)	259(100.0)
31세~ 35세	39(23.6)	82(49.7)	13(7.9)	5(3.0)	2(1.2)	11(6.7)	10(6.1)	0(0.0)	3(1.8)	165(100.0)
36세~ 40세	40(30.3)	61(46.2)	3(2.3)	5(3.8)	9(6.8)	7(5.3)	6(4.5)	0(0.0)	1(0.8)	132(100.0)
41세~ 45세	23(21.7)	60(56.6)	6(5.7)	3(2.8)	6(5.7)	3(2.8)	5(4.7)	0(0.0)	0(0.0)	106(100.0)
46세~ 50세	22(32.4)	27(39.7)	2(2.9)	3(4.4)	6(8.8)	3(4.4)	3(4.4)	0(0.0)	2(2.9)	68(100.0)
51세~ 55세	17(45.9)	10(27.0)	3(8.1)	0(0.0)	3(8.1)	2(5.4)	2(5.4)	0(0.0)	0(0.0)	37(100.0)
56세 이상	2(40.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	2(40.0)	1(20.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	5(100.0)
전체	243(27.8)	368(42.2)	55(6.3)	38(4.4)	42(4.8)	70(8.0)	49(5.6)	2(0.2)	6(0.7)	873(100.0)

$$\chi^2=94.974, df=56, p=0.001$$

직업교육 훈련프로그램을 받은 경험에 관한 질문에 전 연령의 90.1%(988명)가 경험이 없다고 응답하였으며, 9.9%(109명)는 받은 경험이 있다고 응답하였다. 특이한 점은 연령층이 높아질수록 경험률이 증가하고 있음을 볼 수 있는데, 이는 두 가지로 해석할 수 있겠다. 하나는 연령이 높을수록 생애근로기간이 길기 때문에 그 동안 직업교육훈련을 받았던 경험이 많을 수 있으며, 다른 하나는 젊은 층보다는 재취업에 대한 장애가 많기 때문에 취업준비를 위한 교육훈련을 더 많이 받았을 것으로 생각된다.

<표 3-2-5> 연령에 따른 직업교육 훈련프로그램 받은 경험

(단위 : 명, %)

	경험 있음	경험 없음	합계
20세~25세	5(4.2)	115(95.8)	120(100.0)
26세~30세	20(6.4)	293(93.6)	313(100.0)
31세~35세	21(10.3)	182(89.7)	203(100.0)
36세~40세	20(11.5)	154(88.5)	174(100.0)
41세~45세	22(14.9)	126(85.1)	148(100.0)
46세~50세	11(12.5)	77(87.5)	88(100.0)
51세~55세	10(21.7)	36(78.3)	46(100.0)
56세 이상	0(0.0)	5(100.0)	5(100.0)
전체	109(9.9)	988(90.1)	1,097(100.0)

$$\chi^2=21.749, \text{ df}=7, p=0.003$$

그러나 현재 업무 관련 자격증 소지 여부와 관련해서는 연령이 낮을수록 자격증을 소지하고 있는 비율이 높게 나타났다. 20세~30세의 연령에서는 40%가 넘는 비율이 자격증을 소지하고 있었으나 연령이 높아질수록 자격증 비율은 떨어지고 있다. 젊은 층일수록 취업시 요구되는 조건을 구비하는데 적극적으로 대처하고 있음을 볼 수 있다.

<표 3-2-6> 연령에 따른 업무관련 자격증 소지 여부

(단위 : 명, %)

	있음	없음	합계
20세~25세	57(45.6)	68(54.4)	125(100.0)
26세~30세	130(42.3)	177(57.7)	307(100.0)
31세~35세	57(28.5)	143(71.5)	200(100.0)
36세~40세	51(28.3)	129(71.7)	180(100.0)
41세~45세	34(23.9)	108(76.1)	142(100.0)
46세~50세	16(18.2)	72(81.8)	88(100.0)
51세~55세	8(18.6)	35(81.4)	43(100.0)
56세 이상	1(25.0)	3(75.0)	4(100.0)
전체	354(32.5)	735(67.5)	1,089(100.0)

 $\chi^2=43.071$, df=7, p=0.000

소지하고 있는 자격증이 취업에 있어 도움이 되는지의 여부에서 모든 연령에서 도움이 된다는 비율이 65.2%로 나타났다. 특히 연령이 높을수록 매우 도움이 된다는 비율이 높게 나타났다. 이는 <표 3-2-6>과 연계하여 생각해 볼 수 있는데, 연령이 높을수록 자격증을 소지한 비율이 떨어지기 때문에 40대 이상에서 자격증을 소지한 사람은 그 만큼 취업이 수월해질 수 있음을 보여준다.

<표 3-2-7> 연령에 따른 자격증이 취업에 도움 되는 정도

(단위 : 명, %)

	전혀 도움 안됨	거의 도움 안됨	조금 도움 됨	매우 도움이 됨	합계
20세~25세	2(3.6)	15(26.8)	28(50.0)	11(19.6)	56(100.0)
26세~30세	12(9.4)	37(28.9)	55(43.0)	24(18.8)	128(100.0)
31세~35세	7(11.5)	15(24.6)	22(36.1)	17(27.9)	61(100.0)
36세~40세	7(14.0)	12(24.0)	19(38.0)	12(24.0)	50(100.0)
41세~45세	2(5.9)	9(26.5)	7(20.6)	16(47.1)	34(100.0)
46세~50세	3(17.6)	2(11.8)	5(29.4)	7(41.2)	17(100.0)
51세~55세	1(11.1)	0(0.0)	2(22.2)	6(66.7)	9(100.0)
56세 이상	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(100.0)	1(100.0)
전체	34(9.6)	90(25.3)	138(38.8)	94(26.4)	356(100.0)

 $\chi^2=34.950$, df=21, p=0.029

2. 출산 휴가

출산휴가 경험에 관한 질문에 모든 연령에서 없다는 응답이 85.0%로 높게 나타났다. 그러나 31세~40세의 경우 출산휴가를 경험했다는 비율이 다른 연령에 비해 비중 있게 나타남으로써 이 연령대가 출산시기임을 알 수 있다.

<표 3-2-8> 연령에 따른 출산휴가 경험 유무

(단위 : 명, %)

	있음	없음	합계
20세~25세	0(0.0)	126(100.0)	126(100.0)
26세~30세	13(4.0)	311(96.0)	324(100.0)
31세~35세	70(33.3)	140(66.7)	210(100.0)
36세~40세	48(25.5)	140(74.5)	188(100.0)
41세~45세	26(17.7)	121(82.3)	147(100.0)
46세~50세	8(8.6)	85(91.4)	93(100.0)
51세~55세	4(8.2)	45(91.8)	49(100.0)
56세 이상	2(40.0)	3(60.0)	5(100.0)
전체	171(15.0)	971(85.0)	1,142(100.0)

$\chi^2=132.886$, df=7, p=0.000

3. 수유시간/수유시설 및 육아휴직

근무하는 직장 내에 수유시간의 필요성에 대해 필요하다는 응답이 전체의 63.3%를 차지했다. 특히 20세~25세의 76%(약간 필요 41.7%, 매우 필요 34.3%), 26 세~30세의 71.3%(약간 필요 37.4%, 매우 필요 33.9%), 31세~35세의 71.7%(약간 필요 30.4%, 매우 필요 41.3%), 36세~40세의 53.1%(약간 필요 27.2%, 매우 필요 25.9%)가 필요성을 높게 나타냈다. 앞으로 결혼이 예상되거나 자녀가 있는 연령층에서 수유시간의 필요성을 높게 나타났다고 볼 수 있다.

〈표 3-2-9〉 연령에 따른 수유시간 필요성

(단위 : 명, %)

수유시간	매우 불필요	다소 불필요	약간 필요	매우 필요	합계
20세~25세	7(6.5)	19(17.6)	45(41.7)	37(34.3)	108(100.0)
26세~30세	29(10.0)	54(18.7)	108(37.4)	98(33.9)	289(100.0)
31세~35세	23(12.5)	29(15.8)	56(30.4)	76(41.3)	184(100.0)
36세~40세	36(24.5)	33(22.4)	40(27.2)	38(25.9)	147(100.0)
41세~45세	23(20.5)	35(31.3)	33(29.5)	21(18.8)	112(100.0)
46세~50세	15(21.1)	25(35.2)	16(22.5)	15(21.1)	71(100.0)
51세~55세	14(50.0)	3(10.7)	4(14.3)	7(25.0)	28(100.0)
56세 이상	0(0.0)	0(0.0)	1(50.0)	1(50.0)	2(100.0)
전체	147(15.6)	198(21.0)	303(32.2)	293(31.1)	941(100.0)

 $\chi^2=91.694$, df=21, p=0.000

육아휴직을 사용한 경험에 관한 질문에서 전체의 90.9%가 사용한 적이 없다고 응답하였다. 20세~35세의 경우 사용할 예정이라는 응답도 비중 있게 나타났다.

〈표 3-2-10〉 연령에 따른 육아휴직 경험

(단위 : 명, %)

	사용한 적 있음	사용한 적 없음	사용할 예정임	합계
20세~25세	0(0.0)	107(89.2)	13(10.8)	120(100.0)
26세~30세	4(1.3)	268(87.6)	34(11.1)	306(100.0)
31세~35세	14(7.1)	168(85.3)	15(7.6)	197(100.0)
36세~40세	7(3.9)	169(94.4)	3(1.7)	179(100.0)
41세~45세	4(3.0)	128(95.5)	2(1.5)	134(100.0)
46세~50세	0(0.0)	82(100.0)	0(0.0)	82(100.0)
51세~55세	0(0.0)	39(100.0)	0(0.0)	39(100.0)
56세 이상	3(0.0)	2(100.0)	0(0.0)	2(100.0)
전체	29(2.7)	963(90.9)	67(6.3)	1,059(100.0)

 $\chi^2=60.661$, df=14, p=0.000

육아휴직을 사용 후 복직 전에 직장적응 프로그램이 필요한가에 대한 질문에 20세~35세에서는 필요하다는 응답이 높았으며, 36세~56세 이상에서는 필요 없다는 응답이 높게 나타났다. 앞으로 결혼과 출산이 예정되는 연령층과 현재 가장 활발하게 출산이 이루어질 수 있는 연령층에서 복직 전 직장적응 프로그램의 필요성을 높게 인식하고 있음을 알 수 있다.

<표 3-2-11> 연령에 따른 육아휴직 후 복직 전 직장적응 프로그램 필요 여부

(단위 : 명, %)

	필요 있음	필요 없음	합계
20세~25세	85(72.0)	33(28.0)	118(100.0)
26세~30세	176(57.3)	131(42.7)	307(100.0)
31세~35세	100(52.4)	91(47.6)	191(100.0)
36세~40세	67(39.0)	105(61.0)	172(100.0)
41세~45세	48(37.5)	80(62.5)	128(100.0)
46세~50세	30(41.7)	42(58.3)	72(100.0)
51세~55세	15(39.5)	23(60.5)	38(100.0)
56세 이상	2(66.7)	1(33.3)	3(100.0)
전체	523(50.8)	506(49.2)	1,029(100.0)

 $\chi^2=50.081$, df=7, p=0.000

4. 직장보육시설

직장 내에 보육시설(어린이집, 놀이방 등) 이용과 관련해서도 40세 이하의 연령층에서 욕구를 높게 보이고 있다. 이는 앞의 <표 3-2-11>에서와 마찬가지로 출산 예정집단의 미래에 대한 욕구와 현재 자녀가 있는 연령층에서의 현재 욕구가 표현된 것이라 보여진다.

<표 3-2-12> 연령에 따른 직장 내 보육시설 이용 의사

(단위 : 명. %)

	있음	없음	합계
20세~25세	79(77.5)	23(22.5)	102(100.0)
26세~30세	213(79.2)	56(20.8)	269(100.0)
31세~35세	141(82.0)	31(18.0)	172(100.0)
36세~40세	86(59.3)	59(40.7)	145(100.0)
41세~45세	54(46.2)	63(53.8)	117(100.0)
46세~50세	27(39.7)	41(60.3)	68(100.0)
51세~55세	8(24.2)	25(75.8)	33(100.0)
56세 이상	1(25.0)	3(75.0)	4(100.0)
전체	609(66.9)	301(33.1)	910(100.0)

 $\chi^2=120.662$, df=7, p=0.000

5. 유연한 근무형태

근로기준법에 의한 주당 근로시간은 40시간이다. 응답자들에게 주당 평균 초과근무 시간을 질문한 결과, 모든 연령에서 6시간 미만이 높았고, 6~18시간 미만이 그 뒤를 이었다. 결론적으로 대부분의 응답자들이 40시간 이상을 근무하고 있다.

<표 3-2-13> 연령에 따른 주당 평균 초과근무 시간

(단위 : 명. %)

	6시간 미만	6~18시간 미만	18~30시간 미만	30시간 이상	합계
20세~25세	71(59.7)	42(35.3)	4(3.4)	2(1.7)	119(100.0)
26세~30세	183(60.4)	102(33.7)	12(4.0)	6(2.0)	303(100.0)
31세~35세	115(59.0)	67(34.4)	12(6.2)	1(0.5)	195(100.0)
36세~40세	85(51.5)	57(34.5)	16(9.7)	7(4.2)	165(100.0)
41세~45세	66(49.3)	51(38.1)	10(7.5)	7(5.2)	134(100.0)
46세~50세	49(63.6)	16(20.8)	4(5.2)	8(10.4)	77(100.0)
51세~55세	23(54.8)	13(31.0)	2(4.8)	4(9.5)	42(100.0)
56세 이상	2(50.0)	2(50.0)	0(0.0)	0(0.0)	4(100.0)
전체	594(57.2)	350(33.7)	60(5.8)	35(3.4)	1,039(100.0)

 $\chi^2=42.671$, df=21, p=0.003

근무시간에 대한 부담감 정도에서는 근무시간이 부담이 안 된다와 부담된다가 거의 비슷한 비율로 나타났다. 20세~30세까지는 부담이 안 된다는 비율이 좀 더 높게 나타나고 있으나 41세~45세의 경우 부담이 안 된다는 비율이 좀 더 작아졌다. 이는 가사와 양육에 대한 부담이 최고점에 달하는 시점일 것으로 보인다.

<표 3-2-14> 연령에 따른 근무시간에 대한 부담 정도

(단위 : 명, %)

	전혀 부담안됨	거의 부담안됨	조금 부담됨	매우 부담됨	합계
20세~25세	14(11.6)	49(40.5)	45(37.2)	13(10.7)	121(100.0)
26세~30세	46(14.6)	159(50.6)	92(29.3)	17(5.4)	314(100.0)
31세~35세	27(13.2)	90(44.1)	70(34.3)	17(8.3)	204(100.0)
36세~40세	19(10.6)	78(43.3)	73(40.6)	10(5.6)	180(100.0)
41세~45세	18(12.5)	58(40.3)	61(42.4)	7(4.9)	144(100.0)
46세~50세	18(20.5)	42(47.7)	26(29.5)	2(2.3)	88(100.0)
51세~55세	11(22.9)	21(43.8)	13(27.1)	3(6.3)	48(100.0)
56세 이상	2(50.0)	0(0.0)	1(25.0)	1(25.0)	4(100.0)
전체	155(14.1)	497(45.1)	381(34.5)	70(6.3)	1,103(100.0)

$\chi^2=36.280$, df=21, p=0.020

근무시간에 부담감을 느끼는 이유로 20세~30세의 경우 '개인적인 취미, 여가생활을 할 수 없다'라는 응답이 각각 77.8%, 67.5%로 높게 나타난 반면, 31세~45세에서는 '어린 자녀를 돌보고 교육시키기 어렵다'는 응답이 각각 47.1%, 51.9%, 33.9%로 높게 나왔다.

〈표 3-2-15〉 연령에 따른 근무시간에 부담을 느끼는 이유

(단위 : 명, %)

	어린 자녀를 돌보고 교육시키기 어렵다	노인부양 이 어렵다	아픈 가족을 제대로 돌봐줄 수 없다	청소, 식사준비 등 가사노동을 전달하기 힘들다	가족 간 대화의 시간을 가질 수 없다	개인적인 취미, 여가생활 을 할 수 없다	기타	합계
20세~ 25세	1(1.9)	0(0.0)	1(1.9)	6(11.1)	2(3.7)	42(77.8)	2(3.7)	54(100.0)
26세~ 30세	13(11.1)	0(0.0)	1(0.9)	10(8.5)	6(5.1)	79(67.5)	8(6.8)	117(100.0)
31세~ 35세	40(47.1)	0(0.0)	1(1.2)	14(16.5)	5(5.9)	24(28.2)	1(1.2)	85(100.0)
36세~ 40세	40(51.9)	0(0.0)	1(1.3)	22(28.6)	1(1.3)	10(13.0)	3(3.9)	77(100.0)
41세~ 45세	20(33.9)	1(1.7)	0(0.0)	15(25.4)	3(5.1)	16(27.1)	4(6.8)	59(100.0)
46세~ 50세	3(11.5)	2(7.7)	0(0.0)	8(30.8)	3(11.5)	8(30.8)	2(7.7)	26(100.0)
51세~ 55세	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	5(33.3)	0(0.0)	7(46.7)	3(20.0)	15(100.0)
56세 이상	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(33.3)	1(33.3)	1(33.3)	0(0.0)	3(100.0)
전체	117(26.8)	3(0.7)	4(0.9)	81(18.6)	21(4.8)	187(42.9)	23(5.3)	436(100.0)

$$\chi^2 = 181.864, \text{ df}=42, p=0.000$$

유연한 근로형태 중 근로자의 생산성 향상에 크게 기여할 제도로는 20세~25세(34.2%), 41세~45세(29.8%)는 '집중근로시간제'를, 26세~30세(28.4%), 31~35세(28.4%)는 '육아기 근로시간단축제'를, 36세~40세(28.6%), 51세~55세(42.4%), 56세 이상(50.0%)은 '시차출퇴근제'를, 46세~50세(32.8%)는 '풀타임-파트타임 전환제'를 가장 많이 꼽았다.

〈표 3-2-16〉 연령에 따른 근로자의 생산성에 크게 기여할 제도

(단위 : 명, %)

	원격 및 재택근무	시차 출퇴근제	집중근로 시간제	풀타임- 파트타임 전환제	육아기 근로시간 단축제	합계
20세~25세	13(11.7)	27(24.3)	38(34.2)	13(11.7)	20(18.0)	111(100.0)
26세~30세	43(15.6)	59(21.5)	64(23.3)	31(11.3)	78(28.4)	275(100.0)
31세~35세	25(14.2)	38(21.6)	38(21.6)	25(14.2)	50(28.4)	176(100.0)
36세~40세	21(15.8)	38(28.6)	31(23.3)	16(12.0)	27(20.3)	133(100.0)
41세~45세	18(15.8)	27(23.7)	34(29.8)	25(21.9)	10(8.8)	114(100.0)
46세~50세	8(11.9)	14(20.9)	17(25.4)	22(32.8)	6(9.0)	67(100.0)
51세~55세	3(9.1)	14(42.4)	11(33.3)	4(12.1)	1(3.0)	33(100.0)
56세 이상	1(25.0)	2(50.0)	1(25.0)	0(0.0)	0(0.0)	4(100.0)
전체	132(14.5)	219(24.0)	234(25.6)	136(14.9)	192(21.0)	913(100.0)

$\chi^2=71.384$, df=28, p=0.000

6. 이직 및 교육훈련

현 직장에서 근무하기 전 경력단절 경험 유무에 대해서 모든 연령에서 없다고 응답한 비율이 높았다. 그러나 31세 이상의 연령층부터는 경력단절을 경험한 점차 높아지고 있는 것으로 나타났다.

〈표 3-2-17〉 연령에 따른 경력단절 경험 유무

(단위 : 명, %)

	있음	없음	합계
20세~25세	22(17.9)	101(82.1)	123(100.0)
26세~30세	62(19.6)	254(80.4)	316(100.0)
31세~35세	62(30.8)	139(69.2)	201(100.0)
36세~40세	86(47.8)	94(52.2)	180(100.0)
41세~45세	67(47.9)	73(52.1)	140(100.0)
46세~50세	33(39.3)	51(60.7)	84(100.0)
51세~55세	21(45.7)	25(54.3)	46(100.0)
56세 이상	2(50.0)	2(50.0)	4(100.0)
전체	355(32.4)	739(67.6)	1,094(100.0)

$\chi^2=76.332$, df=7, p=0.000

경력단절을 경험한 이유에 대해서 20세~25세는 '직장 내 업무 및 인간관계 스트레스'(30.0%)때문이라는 응답이, 26세~30세에서는 '사업장 폐쇄, 도산 및 구조조정', '업무의 적성 불일치'가 각각 19.3%로 높게 나타났다. 31세~56세 이상 연령층에서는 '결혼, 출산, 육아 및 자녀교육 문제'가 큰 비중으로 경력단절 이유로 꼽혔다.

<표 3-2-18> 연령에 따른 경력단절 이유

(단위 : 명, %)

사업장 폐쇄, 도산 및 구조조정	결혼, 출산, 육아 및 자녀교육 문제	직장 내 업무 및 인간관계 스트레스	직장과 나의 경력에 비전이 없어서	업무의 적성 불일치	출퇴근 거리가 멀어서	결혼, 임신, 출산시 퇴사하는 관행 및 퇴직 압력	기타	전체
20세~25세	5(25.0)	2(10.0)	6(30.0)	1(5.0)	1(5.0)	0(0.0)	0(0.0)	5(25.0) 20(100.0)
26세~30세	11(19.3)	8(14.0)	8(14.0)	8(14.0)	11(19.3)	3(5.3)	1(1.8)	7(12.3) 57(100.0)
31세~35세	9(16.1)	22(39.3)	8(14.3)	8(14.3)	2(3.6)	1(1.8)	3(5.4)	3(5.4) 56(100.0)
36세~40세	8(10.5)	51(67.1)	3(3.9)	6(7.9)	3(3.9)	1(1.3)	2(2.6)	2(2.6) 76(100.0)
41세~45세	11(17.5)	42(66.7)	5(7.9)	3(4.8)	1(1.6)	0(0.0)	0(0.0)	1(1.6) 63(100.0)
46세~50세	8(26.7)	15(50.0)	0(0.0)	1(3.3)	2(6.7)	0(0.0)	0(0.0)	4(13.3) 30(100.0)
51세~55세	4(19.0)	12(57.1)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(4.8)	1(4.8)	3(14.3) 21(100.0)
56세 이상	0(0.0)	1(50.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(50.0)	2(100.0)
전체	56(17.2)	153(47.1)	30(9.2)	27(8.3)	20(6.2)	6(1.8)	7(2.2)	26(8.0) 325(100.0)

$$\chi^2 = 120.101, \text{ df}=49, p=0.000$$

현 직장에서 다른 곳으로의 이직이나 창업을 희망하는가의 질문에서는 모든 연령층에서 원하지 않는다는 응답비율이 높았다. 그러나 20대의 연령층과 경력이 어느 정도 축적된 41-45세 연령층에서는 다른 연령층에 비해 이직을 희망하는 비율이 높았다.

<표 3-2-19> 연령에 따른 이직 및 창업 희망 여부

(단위 : 명, %)

	이직	창업	원하지 않음	합계
20세~25세	39(32.8)	6(5.0)	74(62.2)	119(100.0)
26세~30세	70(22.2)	31(9.8)	215(68.0)	316(100.0)
31세~35세	43(21.7)	23(11.6)	132(66.7)	198(100.0)
36세~40세	37(20.7)	17(9.5)	125(69.8)	179(100.0)
41세~45세	30(22.1)	22(16.2)	84(61.8)	136(100.0)
46세~50세	17(19.8)	13(15.1)	56(65.1)	86(100.0)
51세~55세	4(8.3)	2(4.2)	42(87.5)	48(100.0)
56세 이상	1(25.0)	0(0.0)	3(75.0)	4(100.0)
전체	241(22.2)	114(10.5)	731(67.3)	1,086(100.0)

 $\chi^2=27.005$, df=14, p=0.019

이직을 하게 되면 희망하는 일의 형태로는 직장에 출근하여 전일제로 근무하는 형태를 가장 선호하고 있는 것으로 나타났다. 31세~35세, 36세~40세의 연령에서는 직장에는 출근하되 시간제로 근로하는 것을 희망한다는 의견도 각각 32.5%, 41.4%로 높게 나타나 양육과 직장의 부담에서 나온 결과로 보인다.

<표 3-2-20> 연령에 따른 이직 후 희망하는 일의 형태

(단위 : 명, %)

	직장 출근 (전일제 근로자)	직장출근 (파트타임, 시 간제근로자)	집에서도 할 수 있는 부업	기타	합계
20세~25세	28(73.7)	4(10.5)	2(5.3)	4(10.5)	38(100.0)
26세~30세	48(68.6)	9(12.9)	4(5.7)	9(12.9)	70(100.0)
31세~35세	19(47.5)	13(32.5)	5(12.5)	3(7.5)	40(100.0)
36세~40세	15(51.7)	12(41.4)	0(0.0)	2(6.9)	29(100.0)
41세~45세	23(71.9)	6(18.8)	0(0.0)	3(9.4)	32(100.0)
46세~50세	13(72.2)	2(11.1)	1(5.6)	2(11.1)	18(100.0)
51세~55세	2(66.7)	1(33.3)	0(0.0)	0(0.0)	3(100.0)
56세 이상	0(0.0)	2(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	2(100.0)
전체	148(63.8)	49(21.1)	12(5.2)	23(9.9)	232(100.0)

 $\chi^2=33.651$, df=21, p=0.039

이직 후 희망하는 업종에 관해서는 26세~30세의 46.4%가 전문·관리직을 꼽았으며, 다른 모든 연령층에서는 사무직을 가장 많이 희망한다고 응답했다(<표 3-2-21>). 이직 및 창업을 희망하는 응답자만을 대상으로 이직 및 창업을 위한 취업교육훈련 받기를 원한다가를 조사한 결과, 21.3%만이 원한다고 하였고, 78.7%는 원하지 않는다고 하였다(<표 3-2-22>).

<표 3-2-21> 연령에 따른 이직 후 희망하는 업종

(단위 : 명, %)

	전문 관리직	사무직	판매 서비스직	기술직	단순노무직	기타	합계
20세~25세	7(18.9)	22(59.5)	5(13.5)	1(2.7)	0(0.0)	2(5.4)	37(100.0)
26세~30세	32(46.4)	28(40.6)	2(2.9)	2(2.9)	1(1.4)	4(5.8)	69(100.0)
31세~35세	12(30.0)	15(37.5)	2(5.0)	3(7.5)	5(12.5)	3(7.5)	40(100.0)
36세~40세	7(26.9)	11(42.3)	4(15.4)	0(0.0)	2(7.7)	2(7.7)	26(100.0)
41세~45세	6(19.4)	11(35.5)	3(9.7)	2(6.5)	7(22.6)	2(6.5)	31(100.0)
46세~50세	0(0.0)	9(50.0)	3(16.7)	1(5.6)	5(27.8)	0(0.0)	18(100.0)
51세~55세	0(0.0)	3(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	3(100.0)
56세 이상	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(0.0)	0(0.0)	1(100.0)
전체	64(28.4)	99(44.0)	19(8.4)	9(4.0)	21(9.3)	13(5.8)	225(100.0)

 $\chi^2=64.614$, df=35, p=0.002

<표 3-2-22> 연령에 따른 이직·창업을 위한 취업교육훈련 희망 의사

(단위 : 명, %)

	있음	없음	합계
20세~25세	27(61.4)	17(38.6)	44(100.0)
26세~30세	74(72.5)	28(27.5)	102(100.0)
31세~35세	57(91.9)	5(8.1)	62(100.0)
36세~40세	49(87.5)	7(12.5)	56(100.0)
41세~45세	44(81.5)	10(18.5)	54(100.0)
46세~50세	25(80.6)	6(19.4)	31(100.0)
51세~55세	4(80.0)	1(20.0)	5(100.0)
56세 이상	0(0.0)	2(100.0)	2(100.0)
전체	280(78.7)	76(21.3)	356(100.0)

 $\chi^2=26.926$, df=7, p=0.000

III. 혼인상태별 분석

1. 구직활동 경험

현 직장을 들어오기 전 구직활동을 했던 방식에 대해서 기혼, 미혼, 이혼·사별·별거 등 모든 혼인상태에서 스스로 탐색했다는 응답이 높았으며, 그 다음이 주위 사람들에게 부탁했다는 응답이었다.

<표 3-3-1> 혼인상태에 따른 구직활동 방식

(단위 : 명, %)

	주위 사람들에게 부탁	여성 회관에 신청	종합고용 지원센터에 신청	민간직업 소개소 이용	스스로 탐색 (인터넷·신문 활용)	여성인력 개발센터에 신청	충북 새일본부	기타	합계
기혼	97(25.8)	8(2.1)	35(9.3)	10(2.7)	201(53.5)	2(0.5)	2(0.5)	21(5.4)	376(100.0)
미혼	28(10.0)	0(0.0)	28(10.0)	3(1.1)	196(70.3)	1(0.4)	2(0.7)	21(7.4)	279(100.0)
이혼 사별 별거	4(19.0)	2(9.5)	1(4.8)	0(0.0)	13(61.9)	0(0.0)	0(0.0)	1(4.8)	21(100.0)
전체	129(19.1)	10(1.5)	64(9.5)	13(1.9)	410(60.7)	3(0.4)	4(0.6)	43(6.2)	676(100.0)

$\chi^2 = 47.252$, df=4, P=0.000

현 직장의 구직 방식 또한 인터넷, 신문 등을 활용하여 스스로 탐색했다는 비율이 높았으며, 기혼과 이혼·사별·별거 등의 여성에서 주위 사람들에게 부탁했다는 비율도 높게 나타났다.

<표 3-3-2> 혼인상태에 따른 현 직장 구직활동 방식

(단위 : 명, %)

	주위 사람들에게 부탁	여성 회관의 취업알선을 통해서	종합고용 지원센터의 취업알선을 통해서	민간직업 소개소 이용	스스로탐색 (인터넷, 신문 등 활용)	여성인력 개발센터에 신청	기타	합계
기혼	143(34.6)	12(2.9)	14(3.4)	11(2.7)	192(46.5)	3(0.7)	38(9.2)	413(100.0)
미혼	62(19.8)	0(0.0)	15(4.8)	7(2.2)	194(62.0)	0(0.0)	35(11.2)	313(100.0)
이혼, 사별 별거 등	5(22.7)	2(9.1)	0(0.0)	1(4.5)	13(59.1)	0(0.0)	1(4.5)	22(100.0)
전체	210(28.1)	14(1.9)	29(3.9)	19(2.5)	399(53.5)	3(0.4)	74(9.9)	748(100.0)

$$\chi^2 = 42.712, \text{ df}=12, P=0.000$$

취업을 하면서 겪는 어려운 점에 대해서 기혼 여성의 '원하는 일자리가 없어서'(31.7%), 미혼과 이혼·사별·별거 등의 여성은 '전문지식·기술·경력 부족' (각 30.1%, 31.8%)을 1순위로 꼽았다. 2순위로는 기혼 여성은 '나이가 많아서'(40.3%)를, 미혼과 이혼·사별·별거 등의 여성은 '원하는 일자리가 없어서'(각 44.0%, 41.2%)가 차지했다.

<표 3-3-3> 혼인상태에 따른 취업시 어려운 점

(단위 : 명, %)

	취업정보 부족	전문지식 · 기술 · 경력 부족	원하는 일자리가 없어서 (적성·직종·근무여건 등)	나이가 많아서	여성이라서	취업에 대한 자신감 부족이 심해서	기타	전체
1순위								
기혼	102(26.5)	102(26.5)	122(31.7)	39(10.1)	4(1.0)	10(2.6)	6(1.6)	385(100.0)
미혼	89(29.6)	91(30.1)	90(29.9)	15(5.0)	1(0.3)	7(2.3)	8(2.7)	301(100.0)
이혼, 사별 별거 등	5(22.7)	7(31.8)	5(22.7)	4(18.2)	0(0.0)	1(4.5)	0(0.0)	22(100.0)
전체	196(27.7)	200(28.2)	217(30.6)	58(8.2)	5(0.7)	18(2.5)	14(2.0)	708(100.0)
2순위								
기혼	1(0.4)	23(9.5)	69(28.4)	98(40.3)	25(10.3)	20(8.2)	7(2.9)	243(100.0)
미혼	2(1.0)	23(12.0)	84(44.0)	37(19.4)	11(5.8)	27(14.1)	7(3.7)	191(100.0)
이혼, 사별 별거 등	0(0.0)	1(5.9)	7(41.2)	6(35.3)	2(11.8)	0(0.0)	1(5.9)	17(100.0)
전체	3(0.7)	47(10.4)	160(35.5)	141(31.3)	38(8.4)	47(10.4)	15(3.3)	451(100.0)

$$\chi^2 = 33.198, \text{ df}=12, P=0.001$$

구직시 중요하게 생각하는 사항에 대해 기혼과 미혼은 '근무여건'(각 49.4%, 33.9%)을, 이혼·사별·별거 여성은 '임금수준'(47.8%)을 우선을 꼽았다.

<표 3-3-4> 혼인상태에 따른 구직시 고려사항

(단위 : 명, %)

	임금수준	근무여건 (근무시간 근무환경)	신분상의 고용안정	업무 내용	출퇴근 거리 및 시간	자신의 미래 전망	직장의 미래 전망	직업의 사회적 위신	기타	합계
기혼	123(25.7)	236(49.4)	27(5.6)	13(2.7)	30(6.3)	21(4.4)	22(4.6)	0(0.0)	6(1.3)	478(100.0)
미혼	109(30.0)	123(33.9)	26(7.2)	25(6.9)	10(2.8)	46(12.7)	22(6.1)	2(0.6)	0(0.0)	363(100.0)
이혼, 사별 별거 등	11(47.8)	6(26.1)	1(4.3)	0(0.0)	2(8.7)	2(8.7)	1(4.3)	0(0.0)	0(0.0)	23(100.0)
전체	243(28.1)	365(42.2)	54(6.3)	38(4.4)	42(4.9)	69(8.0)	45(5.2)	2(0.2)	6(0.7)	864(100.0)

$\chi^2=60.050$, df=16, p=0.000

취업을 위해 직업교육 훈련을 받은 경험에 대해 기혼의 88.3%, 미혼의 92.9%, 이혼·사별·별거 등의 84.4%가 경험이 없다고 응답하였다.

<표 3-3-5> 혼인상태에 따른 직업교육 훈련프로그램 받은 경험

(단위 : 명, %)

	경험 있음	경험 없음	합계
기혼	72(11.7)	541(88.3)	613(100.0)
미혼	31(7.1)	405(92.9)	436(100.0)
이혼, 사별, 별거 등	5(15.6)	27(84.4)	32(100.0)
전체	108(10.0)	973(90.0)	1,081(100.0)

$\chi^2=7.252$, df=2, p=0.027

현재 업무 관련 자격증을 소지하고 있는가에 대해서 전체의 67.4%가 없다고 응답하였다. 그러나 미혼의 경우 자격증을 소지하고 있다는 응답의 비율이 40.4%로 기혼과 이혼·사별·별거 등에 비해 높게 나타났다.

<표 3-3-6> 혼인상태에 따른 업무관련 자격증 소지 여부

(단위 : 명, %)

	있음	없음	합계
기혼	169(27.7)	442(72.3)	611(100.0)
미혼	177(40.4)	261(59.6)	438(100.0)
이혼, 사별, 별거 등	6(20.0)	24(80.0)	30(100.0)
전체	352(32.6)	727(67.4)	1,079(100.0)

 $\chi^2=21.109$, df=2, p=0.000

2. 출산 휴가

출산 휴가를 사용한 경험에 대해 전체의 85.2%가 없다고 응답하였다. 그러나 기혼의 24.6%(158명), 이혼·사별·별거 등의 20.0%(6명)는 출산 휴가를 경험했다고 응답하였다.

<표 3-3-7> 혼인상태에 따른 출산휴가 경험 유무

(단위 : 명, %)

	있음	없음	합계
기혼	158(24.6)	483(75.4)	641(100.0)
미혼	3(0.7)	454(99.3)	457(100.0)
이혼, 사별, 별거 등	6(20.0)	24(80.0)	30(100.0)
전체	167(14.8)	961(85.2)	1,128(100.0)

 $\chi^2=122.419$, df=2, p=0.000

3. 수유시간/수유시설 및 육아휴직

근무하는 직장 내의 수유 시간이 필요한지에 대해 기혼의 59.7%(약간 필요 28.5%, 매우 필요 31.2%), 미혼의 68.6%(약간 필요 36.7%, 매우 필요 31.9%), 이혼·사별·별거 등의 55.0%(약간 필요 35.0%, 매우 필요 20.0%)가 필요하다고 응답하였다(<표 3-3-8>).

수유시설 필요성에 대해서도 기혼의 60.0%(약간 필요 27.5%, 매우 필요 31.5%), 미혼의 69.1%(약간 필요 36.3%, 매우 필요 32.8%), 이혼·사별·별거 등의 57.1%(약간 필요 38.1%, 매우 필요 19.0%)가 필요하다고 응답하였다(<표 3-3-9>).

<표 3-3-8> 혼인상태에 따른 수유시간/수유시설 필요성

(단위 : 명, %)

수유시간	매우 불필요	다소 불필요	약간 필요	매우 필요	합계
기혼	119(21.4)	96(18.9)	145(28.5)	159(31.2)	509(100.0)
미혼	36(9.0)	90(22.4)	147(36.7)	128(31.9)	401(100.0)
이혼, 사별, 별거 등	4(20.0)	5(25.0)	7(35.0)	4(20.0)	20(100.0)
전체	149(16.0)	191(20.5)	299(32.2)	291(31.3)	930(100.0)

$\chi^2=29.033$, df=6, p=0.000

(단위 : 명, %)

수유시설	매우 불필요	다소 불필요	약간 필요	매우 필요	합계
기혼	108(21.6)	92(18.4)	138(27.5)	163(32.5)	501(100.0)
미혼	35(8.8)	89(22.3)	145(36.3)	131(32.8)	400(100.0)
이혼, 사별, 별거 등	4(19.0)	5(23.8)	8(38.1)	4(19.0)	21(100.0)
전체	147(15.9)	186(20.2)	291(31.6)	298(32.3)	922(100.0)

$\chi^2=31.623$, df=6, p=0.000

육아휴직을 사용해 본 경험이 있는지에 대해 기혼의 4.7%를 제외하고는 사용한 적이 없다고 응답하였다. 사용할 예정이라는 응답은 기혼 23명(3.9%), 미혼 43명(10.0%)였다.

〈표 3-3-9〉 혼인상태에 따른 육아휴직 경험

(단위 : 명, %)

	사용한 적 있음	사용한 적 없음	사용할 예정임	합계
기혼	28(4.7)	545(91.4)	23(3.9)	596(100.0)
미혼	1(0.2)	386(89.8)	43(10.0)	430(100.0)
이혼, 사별, 별거 등	0(0.0)	24(100.0)	0(0.0)	24(100.0)
전체	29(2.8)	955(91.0)	66(6.3)	1,050(100.0)

 $\chi^2=35.540$, df=4, p=0.000

육아휴직을 사용한 후 직장에 복귀하기 전 적응 프로그램이 필요한지에 대해 미혼의 61.4%가 필요하다고 응답하였으며, 기혼, 이혼·사별·별거 등에서는 필요 없다는 응답이 높게 나타났다. 미혼의 경우가 필요성에 대한 높게 응답한 점이 특이하다.

〈표 3-3-10〉 혼인상태에 따른 육아휴직 후 복직 전 직장적응 프로그램 필요 여부

(단위 : 명, %)

	필요 있음	필요 없음	합계
기혼	246(43.4)	321(56.6)	567(100.0)
미혼	262(61.4)	165(38.6)	427(100.0)
이혼, 사별, 별거 등	9(37.5)	15(62.5)	24(100.0)
전체	517(50.8)	501(49.2)	1,018(100.0)

 $\chi^2=33.212$, df=2, p=0.000

4. 직장보육시설

근무하는 직장 내에 보육시설이 존재한다면 이용할 의사가 있는가에 대한 질문에 기혼의 61.5%, 미혼의 74.5%, 이혼·사별·별거 등의 54.5%가 이용할 의사가 있다고 응답하였다.

<표 3-3-11> 혼인상태에 따른 직장 내 보육시설 이용 의사

(단위 : 명, %)

	있음	없음	합계
기혼	307(61.5)	192(38.5)	499(100.0)
미혼	281(74.5)	96(25.5)	377(100.0)
이혼, 사별, 별거 등	12(54.5)	10(45.5)	22(100.0)
전체	600(66.8)	298(33.2)	898(100.0)

$\chi^2=17.932$, df=2, p=0.000

5. 유연한 근무형태

주당 평균 초과근무 시간에 대해 기혼의 57.1%, 미혼의 58.1%, 이혼·사별·별거 등의 48.1%가 6시간 미만이라고 응답했고, 6~18시간 미만이 각 31.9%, 35.6%, 29.6%로 그 뒤를 이었다.

<표 3-3-12> 혼인상태에 따른 주당 평균 초과근무 시간

(단위 : 명, %)

	6시간 미만	6~18시간 미만	18~30시간 미만	30시간 이상	합계
기혼	328(57.1)	183(31.9)	37(6.4)	26(4.5)	574(100.0)
미혼	248(58.1)	152(35.6)	18(4.2)	9(2.1)	427(100.0)
이혼, 사별, 별거 등	13(48.1)	8(29.6)	5(18.5)	1(3.7)	27(100.0)
전체	589(57.3)	343(33.4)	60(5.8)	36(3.5)	1,028(100.0)

$\chi^2=15.404$, df=6, p=0.017

근무시간에 대한 부담 정도에 대해 기혼 42.2%, 미혼 50.7%가 거의 부담이 안된다고 응답했으며, 이혼·사별·별거 등의 26.7%는 전혀 부담되지 않는다고 응답하였다. 근무시간이 부담된다는 응답도 기혼의 43.8%(조금 부담됨 37.2%, 매우 부담됨 6.6%), 미혼의 36.5%(조금 부담됨 30.6%, 매우 부담됨 5.9%), 이혼·사별·별거 등의 50.0%(조금 부담됨 40.0%, 매우 부담됨 10.0%)로 높게 나타났다 (<표 3-3-13>).

근무시간에 부담을 느끼는 이유에 대해 기혼의 43.8%(109명)가 어린자녀를 돌보고 교육시키기 어렵다고 응답하였고, 미혼, 이혼·사별·별거 등은 각 79.3%, 42.9%로 개인적인 취미, 여가생활을 할 수 없다는 응답이 높게 나타났다(<표 3-3-14>).

<표 3-3-13> 혼인상태에 따른 근무시간에 대한 부담 정도

(단위 : 명, %)

	전혀 부담안됨	거의 부담안됨	조금 부담됨	매우 부담됨	합계
기혼	87(14.0)	262(42.2)	231(37.2)	41(6.6)	621(100.0)
미혼	57(12.8)	225(50.7)	136(30.6)	26(5.9)	444(100.0)
이혼, 사별, 별거 등	8(26.7)	7(23.3)	12(40.0)	3(10.0)	30(100.0)
전체	152(13.9)	494(45.1)	379(34.6)	70(6.4)	1,095(100.0)

 $\chi^2=15.603$, df=6, p=0.016

<표 3-3-14> 혼인상태에 따른 근무시간에 부담을 느끼는 이유

(단위 : 명, %)

	어린 자녀를 돌보고 교육시키기 어렵다	노인부양 이 어렵다	아픈 가족을 제대로 돌봐줄 수 없다	청소, 식사준비 등 가사노동을 전담하기 힘들다	가족 간 대화의 시간을 가질 수 없다	개인적인 취미, 여가생활을 할 수 없다	기타	합계
기혼	109(43.8)	3(1.2)	2(0.8)	66(26.5)	12(4.8)	44(17.7)	13(5.2)	249(100.0)
미혼	5(3.0)	0(0.0)	2(1.2)	11(6.5)	8(4.7)	134(79.3)	9(5.3)	169(100.0)
이혼, 사별, 별거 등	3(21.4)	0(0.0)	0(0.0)	4(28.6)	1(7.1)	6(42.9)	0(0.0)	14(100.0)
전체	117(27.1)	3(0.7)	4(0.9)	81(18.8)	21(4.9)	184(42.6)	22(5.1)	432(100.0)

 $\chi^2=177.449$, df=12, p=0.000

육아기 근로시간 단축제도의 도입의 긍정적인 영향에 대해 '아이를 키우면서 직장생활의 양립이 가능해져서'라는 응답이 기혼의 71.6%, 미혼의 69.6%, 이혼·사별·별거 등의 75.0%로 높게 나타났다.

<표 3-3-15> 혼인상태에 따른 육아기 근로시간 단축제도 도입의 긍정적 영향

(단위 : 명, %)

	본인의 업무경력 단절을 피할 수 있어서 좋을 것 같다	아이를 키우면서 직장생활의 양립이 가능해서	육아휴직수당 보다 임금이 높으므로 경제적으로 도움이 될 것 같다	육아휴직 후 복귀시 가질 수 있는 인사상 불이익이 없어 좋을 것 같다	조직분위기 및 인간관계를 지속할 수 있어서 좋을 것 같다	기타	전체
기혼	35(9.6)	262(71.6)	11(3.0)	30(8.2)	18(4.9)	10(2.7)	366(100.0)
미혼	44(13.8)	222(69.6)	11(3.4)	20(6.3)	12(3.8)	10(3.1)	319(100.0)
이혼, 사별, 별거 등	0(0.0)	12(75.0)	3(18.8)	0(0.0)	1(6.3)	0(0.0)	16(100.0)
전체	79(11.3)	496(70.8)	25(3.6)	50(7.1)	31(4.4)	20(2.9)	701(100.0)

$\chi^2=18.626$, df=10, p=0.045

6. 이직 및 교육훈련

경력단절을 경험했는가에 관한 질문에 기혼이 58.2%, 미혼이 80.8%, 이혼·사별·별거 등이 53.3%로 없다는 응답이 높았다. 그러나 경력단절을 경험했다는 응답도 기혼 41.8%와 이혼·사별·별거 등이 46.7%로 높게 나타났다(<표 3-3-16>).

경력단절의 이유에 대해 기혼과 이혼·사별·별거 등에서는 '결혼, 출산, 육아 및 자녀교육 문제'라는 응답이 각 62.9%, 41.7%로 높게 나타났다. 미혼에서는 '사업장 폐쇄, 도산 및 구조조정'이 29.9%로 나타났다(<표 3-3-17>).

<표 3-3-16> 혼인상태에 따른 경력단절 경험 유무

(단위 : 명, %)

	있음	없음	합계
기혼	254(41.8)	354(58.2)	608(100.0)
미혼	86(19.2)	361(80.8)	447(100.0)
이혼, 사별, 별거 등	14(46.7)	16(53.3)	30(100.0)
전체	354(32.6)	731(67.4)	1,085(100.0)

$\chi^2=62.290$, df=2, p=0.000

<표 3-3-17> 혼인상태에 따른 경력단절 이유

(단위 : 명, %)

	사업장 폐쇄, 도산 및 구조조정	결혼, 출산, 육아 및 자녀교육 문제	직장 내 업무 및 인간관계 스트레스	직장과 나의 경력에 비전이 없어서	업무의 적성 불일치	출퇴근 거리가 멀어서	결혼, 임신, 출산시 퇴사하는 관행 및 퇴직 압력	기타	전체
기혼	30(12.9)	146(62.9)	13(5.6)	12(5.2)	10(4.3)	3(1.3)	6(2.6)	12(5.2)	232(100.0)
미혼	23(29.9)	2(2.6)	16(20.8)	11(14.3)	10(13.0)	3(3.9)	0(0.0)	12(15.6)	77(100.0)
이혼, 사별, 별거 등	1(8.3)	5(41.7)	0(0.0)	4(33.3)	0(0.0)	0(0.0)	1(8.3)	1(8.3)	12(100.0)
전체	54(16.8)	153(47.7)	29(9.0)	27(8.4)	20(6.2)	6(1.9)	7(2.2)	25(7.8)	321(100.0)

 $\chi^2=107.499$, df=14, p=0.000

현 직장에서의 이직 및 창업을 희망하는가에 대한 질문에 원하지 않는다는 응답이 기혼 65.9%, 미혼 67.0%, 이혼·사별·별거 등이 90.3%로 나타났다. 그러나 이직을 원하는 비율도 기혼 21.3%, 미혼 25.1%로 나타났다(<표 3-3-18>).

이직을 희망하는 이유에 대해 근로시간, 보수, 승진, 장래희망, 근로환경 등 의 근로여건 때문이라는 응답이 기혼 67.3%, 미혼 80.2%, 이혼·사별·별거 등이 50.0%로 가장 높았다(<표 3-3-19>).

<표 3-3-18> 혼인상태에 따른 이직 및 창업 희망 여부

(단위 : 명, %)

	이직	창업	원하지 않음	합계
기혼	129(21.3)	78(12.9)	400(65.9)	607(100.0)
미혼	110(25.1)	35(8.0)	294(67.0)	439(100.0)
이혼, 사별, 별거 등	3(9.7)	0(0.0)	28(90.3)	31(100.0)
전체	242(22.5)	113(10.5)	722(67.0)	1,077(100.0)

 $\chi^2=15.716$, df=4, p=0.003

〈표 3-3-19〉 혼인상태에 따른 이직 희망 이유

(단위 : 명, %)

	근로여전 (근로시간 , 보수, 승진 장래전망 근로환경 등)의 불만족	차별 (성차별, 고용형태 차별 등)을 받아서	학업의 계속	권고사직, 정리해고, 명예퇴직	상사 또는 동료와의 갈등	여가를 즐기기 위해서	건강이 좋지 않거나 체력적으 로 힘들어서	가족적인 돌봄 때문에 (간병, 육아 등)	기타	합계
기혼	72(67.3)	4(3.7)	2(1.9)	1(0.9)	3(2.8)	2(1.9)	2(1.9)	15(14.0)	6(5.6)	107(100.0)
미혼	81(80.2)	3(3.0)	6(5.9)	0(0.0)	1(1.0)	4(4.0)	1(1.0)	1(1.0)	4(4.0)	101(100.0)
이혼, 사별, 별거 등	1(50.0)	0(0.0)	1(50.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	2(100.0)
전체	154(73.3)	7(3.3)	9(4.3)	1(0.5)	4(1.9)	6(2.9)	3(1.4)	16(7.6)	10(4.8)	210(100.0)

$$\chi^2=28.528, \text{ df}=16, p=0.027$$

이직 후 희망하는 일의 형태에서 '직장 출근(전일제 근로자)'가 기혼 58.8%(70명), 미혼 70.4%(76명)로 높게 나타났고, 이혼·사별·별거 등의 66.7%(2명)는 '직장 출근(파트타임(시간제)근로자)'를 가장 많이 꼽았다. 기혼의 경우 직장 출근(파트타임(시간제)근로자)도 31.1%로 높게 나타났다.

이직 후 희망하는 업종에 대해 기혼 38.6%, 미혼 50.5%, 이혼·사별·별거 등의 66.7%가 사무직을 꼽았다. 전문관리직과 판매·서비스직도 그 뒤를 이었다.

〈표 3-3-20〉 혼인상태에 따른 이직 후 희망하는 일의 형태

(단위 : 명, %)

	직장 출근 (전일제 근로자)	직장출근 (파트타임 (시간제)근로자)	집에서도 할 수 있는 부업	기타	합계
기혼	70(58.8)	37(31.1)	4(3.4)	8(6.7)	119(100.0)
미혼	76(70.4)	10(9.3)	8(7.4)	14(13.0)	108(100.0)
이혼, 사별, 별거 등	0(0.0)	2(66.7)	0(0.0)	1(33.3)	3(100.0)
전체	146(63.5)	49(21.3)	12(5.2)	23(10.0)	230(100.0)

$$\chi^2=24.517, \text{ df}=6, p=0.000$$

<표 3-3-21> 혼인상태에 따른 이직 후 희망하는 업종

(단위 : 명, %)

	전문관리직	사무직	판매·서비스직	기술직	단순노무직	기타	합계
기혼	28(24.6)	44(38.6)	12(10.5)	4(3.5)	18(15.8)	8(7.0)	114(100.0)
미혼	36(34.3)	53(50.5)	5(4.8)	4(3.8)	2(1.9)	5(4.8)	105(100.0)
이혼, 사별, 별거 등	0(0.0)	2(66.7)	1(33.3)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	3(100.0)
전체	64(28.8)	99(44.6)	18(8.1)	8(3.6)	20(9.0)	13(5.9)	222(100.0)

 $\chi^2=22.105$, df=10, p=0.015

이직 및 창업을 위한 취업교육훈련을 받을 의사가 있는가에 대해 기혼의 84.8%, 미혼의 70.1%, 이혼·사별·별거 등의 100%가 받을 의사가 있다고 응답하였다. 직업교육훈련을 받고 싶은 기관에 대해 기혼은 여성발전센터(23.7%), 대학부설기관(23.0%)을 꼽았고, 미혼은 산업인력공단 직업전문학교, 기능대학, 대한상공회의소 인력개발원, 지방자치단체 직업전문학교 등의 공공훈련기관(32.6%), 대학부설기관(28.1%)을 꼽았다. 이혼·사별·별거 등은 여성교실, 여성회관, 대학부설기관, 복지관(각 33.3%)에서의 교육훈련을 희망했다.

<표 3-3-22> 혼인상태에 따른 이직·창업을 위한 취업교육훈련 희망 의사

(단위 : 명, %)

	있음	없음	합계
기혼	178(84.8)	32(15.2)	210(100.0)
미혼	101(70.1)	43(29.9)	144(100.0)
이혼, 사별, 별거 등	2(100.0)	0(0.0)	2(100.0)
전체	281(78.9)	75(21.1)	356(100.0)

 $\chi^2=11.521$, df=2, p=0.003

<표 3-3-23> 직업교육훈련 희망 기관

(단위 : 명, %)

	기혼	미혼	이혼, 사별, 별거	전체
여성발전센터	33(23.7)	8(9.0)	0(0.0)	41(17.7)
여성교실, 여성회관	28(20.1)	4(4.5)	1(33.3)	33(14.3)
대학부설기관(대학평생·사회교육원 등)	32(23.0)	25(28.1)	1(33.3)	58(25.1)
복지관	5(3.6)	3(3.4)	1(33.3)	9(3.9)
사설학원	7(5.0)	10(11.2)	0(0.0)	17(7.4)
사업체(기업) 연수원, 훈련원	11(7.9)	10(11.2)	0(0.0)	21(9.1)
공공훈련기관(산업인력공단 직업전문학교, 기능대학, 대한상공회의소 인력개발원, 지방자치단체 직업전문학교 등)	22(15.8)	29(32.6)	0(0.0)	51(22.1)
기타	1(0.7)	0(0.0)	0(0.0)	1(0.4)
전체	139(100.0)	89(100.0)	3(100.0)	231(100.0)

$\chi^2=36.897$, df=14, p=0.001

IV. 6세 미만 자녀 유무별 분석

1. 구직활동 경험

현 직장의 구직활동 방식에 대해 6세 미만의 미취학 자녀가 있는 여성의 54.4%(58명), 6세 미만의 미취학 자녀가 없는 여성의 45.4%(154명)가 인터넷, 신문 등을 활용하여 스스로 탐색했다고 응답하였다. 주위 사람들에게 부탁했다는 응답도 각각 24.3%, 37.5%로 나타났다.

<표 3-4-1> 만 6세 이하 미취학 자녀 유무에 따른 현 직장 구직활동 방식

(단위 : 명, %)

	주위 사람들에게 부탁	여성 회관의 취업알선을 통해서	종합고용 지원센터의 취업알선을 통해서	민간직업 소개소 이용	스스로탐색 (인터넷, 신문 등 활용)	여성인력 개발센터에 신청	기타	합계
있다	26(24.3)	0(0.0)	5(4.9)	2(1.9)	58(54.4)	1(1.0)	14(13.6)	103(100.0)
없다	127(37.5)	13(3.8)	9(2.7)	10(2.9)	154(45.4)	2(0.6)	24(7.1)	339(100.0)
전체	152(34.4)	13(2.9)	14(3.2)	12(2.7)	210(47.5)	3(0.7)	38(8.6)	442(100.0)

$\chi^2=14.845$, df=6, p=0.021

일자리를 구하는 과정에서 겪는 어려움에 대해 6세 미만의 미취학 자녀가 있는 여성은 1순위에서는 취업정보 부족(33.3%)을, 2순위에서는 원하는 자리가 없어서(45.7)를 가장 높게 응답하였다. 6세 미만의 미취학 자녀가 없는 여성은 원하는 일자리가 없어서(32.2%)를 1순위로, 나이가 많아서(43.7%)를 2순위로 꼽았다.

<표 3-4-2> 6세 이하 미취학 자녀 유무에 따른 취업시 어려운 점

(단위 : 명, %)

	취업정보 부족	전문지식 · 기술 · 경력 부족	원하는 일자리가 없어서 (적성 · 직종 근무여건 등)	나이가 많아서	여성이라서	취업에 대한 자신감 부족이 심해서	기타	전체
1순위								
있다	34(33.3)	28(27.5)	28(27.5)	6(5.9)	1(1.0)	1(1.0)	4(3.9)	(100.0)
없다	79(25.4)	80(25.7)	100(32.2)	38(12.2)	2(0.6)	9(2.9)	3(1.0)	(100.0)
전체	113(27.4)	108(26.2)	128(31.0)	44(10.7)	3(0.7)	10(2.4)	7(1.7)	(100.0)
2순위								
있다	0(0.0)	5(7.1)	32(45.7)	19(27.1)	4(5.7)	6(8.6)	4(5.7)	(100.0)
없다	1(0.5)	20(10.2)	49(24.9)	86(43.7)	23(11.7)	14(7.1)	4(2.0)	(100.0)
전체	1(0.4)	25(9.4)	81(30.3)	105(39.3)	27(10.1)	20(7.5)	8(3.0)	(100.0)

 $\chi^2=16.132$, df=6, p=0.013

업무관련한 자격증을 소지하고 있는가에 대한 질문에 6세 미만의 미취학 자녀가 있는 여성의 63.9%, 6세 미만의 미취학 자녀가 없는 여성의 74.8%가 없다고 응답하였다.

<표 3-4-3> 만 6세 이하 미취학 자녀 유무에 따른 업무관련 자격증 소지 여부

(단위 : 명, %)

	있음	없음	합계
있다	56(36.1)	99(63.9)	155(100.0)
없다	125(25.2)	372(74.8)	497(100.0)
전체	181(27.8)	471(72.2)	652(100.0)

 $\chi^2=7.101$, df=1, p=0.008

2. 출산 휴가

출산휴가를 경험하였는가에 대한 질문에 6세 미만의 미취학 자녀가 있는 여성의 56.4%가 출산휴가를 경험하였다고 응답하였다. 경험하지 않았다는 응답도 43.6%로 나타났다.

<표 3-4-4> 만 6세 이하 미취학 자녀 유무에 따른 출산휴가 경험 유무

(단위 : 명, %)

	있음	없음	합계
있다	93(56.4)	72(43.6)	165(100.0)
없다	72(13.9)	446(86.1)	518(100.0)
전체	165(24.2)	518(75.8)	683(100.0)

$\chi^2=123.158$, df=1, p=0.000

3. 수유시간/수유시설 및 육아휴직

근무하는 직장에 수유시간이 필요한지에 대해 6세 미만의 미취학 자녀가 있는 여성의 71.4%가 필요하다(약간 필요 29.9%, 매우 필요 41.5%)고 응답하였고, 6세 미만의 미취학 자녀가 없는 여성의 경우도 55.3%가 필요하다(약간 필요 27.9%, 매우 필요 27.4%)고 응답하였다.

수유시설의 필요성에 대해서도 6세 미만 미취학 자녀가 있는 여성의 73.3%(약간 필요 28.8%, 매우 필요 44.5%), 6세 미만 미취학 자녀가 없는 여성의 55.2%(약간 필요 27.1%, 매우 필요 28.1%)가 수유시설이 필요하다고 응답하였다.

<표 3-4-5> 6세 미만 미취학 자녀 유무에 따른 수유시간/수유시설 필요성

(단위 : 명, %)

수유시간	매우 불필요	다소 불필요	약간 필요	매우 필요	합계
있다	22(15.0)	20(13.6)	44(29.9)	61(41.5)	147(100.0)
없다	94(23.9)	82(20.8)	110(27.9)	108(27.4)	394(100.0)
전체	116(21.4)	102(18.9)	154(28.5)	169(31.2)	541(100.0)

$\chi^2=13.849$, df=3, p=0.003

(단위 : 명, %)

수유시설	매우 불필요	다소 불필요	약간 필요	매우 필요	합계
있다	21(14.4)	18(12.3)	42(28.8)	65(44.5)	146(100.0)
없다	94(24.2)	80(20.6)	105(27.1)	109(28.1)	388(100.0)
전체	115(21.5)	98(18.4)	147(27.5)	174(32.6)	534(100.0)

$$\chi^2=17.643, \text{ df}=3, p=0.001$$

육아휴직을 사용한 경험을 묻는 질문에 6세 미만의 미취학 자녀가 있는 여성의 83.9%(135명), 6세 미만의 미취학 자녀가 없는 여성의 94.5%(444명)가 사용한 적이 없다고 응답하였다. 육아휴직을 사용할 예정이라는 응답자는 각각 3.7%(6명), 3.8%(18명)로 나타났다. 전반적으로 육아휴직 사용률이 상당히 낮음을 알 수 있다.

〈표 3-4-6〉 만 6세 이하 미취학 자녀 유무에 따른 육아휴직 경험

(단위 : 명, %)

	사용한 적 있음	사용한 적 없음	사용할 예정임	합계
있다	20(12.4)	135(83.9)	6(3.7)	161(100.0)
없다	8(1.7)	444(94.5)	18(3.8)	470(100.0)
전체	28(4.4)	579(91.8)	24(3.8)	631(100.0)

$$\chi^2=32.535, \text{ df}=2, p=0.000$$

육아휴직을 사용한 후 직장에 복직하기 전 직장적응 프로그램이 필요한지에 대한 질문에서 만 6세 이하 미취학 자녀가 있는 여성의 경우 필요 있다는 응답이 52.2%(83명)였다. 만 6세 이하 미취학 자녀가 없는 여성의 경우는 필요 있다는 응답은 39.6%(176명)로 나타났다. 6세 미만의 자녀가 있는 경우 복직 전 적응 프로그램에 대한 요구가 높았다.

<표 3-4-7> 만 6세 이하 미취학 자녀 유무에 따른 육아휴직 후 복직 전 직장적응 프로그램 필요 여부

(단위 : 명, %)

	필요 있음	필요 없음	합계
있다	83(52.2)	76(47.8)	159(100.0)
없다	176(39.6)	269(60.1)	445(100.0)
전체	259(42.9)	345(57.1)	604(100.0)

$\chi^2=7.654$, df=1, p=0.006

4. 직장보육시설

근무하는 직장 내에 보육시설이 있다면 이용의사가 있다는 응답이 만 6세 이하 미취학 자녀가 있는 여성의 91.0%(131명)로 높게 나타났다. 만 6세 이하 미취학 자녀가 없는 여성도 이용의사가 50.5%(196명)였다.

<표 3-4-8> 만 6세 이하 미취학 자녀 유무에 따른 직장 내 보육시설 이용 의사

(단위 : 명, %)

	있음	없음	합계
있다	131(91.0)	13(9.0)	144(100.0)
없다	196(50.5)	192(49.5)	388(100.0)
전체	327(61.5)	205(38.5)	532(100.0)

$\chi^2=72.575$, df=1, p=0.000

5. 유연한 근무형태

근무시간에 대해 부담되는가에 대한 질문에 만 6세 이하 미취학 자녀가 있는 여성은 부담된다는 응답이 53.2%(조금 부담됨 42.9%, 매우 부담됨 10.3%)로 높게 나타났고, 6세 이하 미취학 자녀가 없는 여성의 경우 40.9%(조금 부담됨 35.8%, 매우 부담됨 5.1%)였다(<표 3-4-9>).

근무시간에 부담을 느끼는 이유에 대해 만 6세 이하 미취학 자녀가 있는 여성의 83.3%(65명)가 '어린 자녀를 돌보고 교육시키기 어렵다'고 응답했다. 만 6세 이하 미취학 자녀가 없는 여성은 '청소, 식사준비 등 가사노동을 전담하기 힘들다'(34.8%), '어린 자녀를 돌보고 교육시키기 어렵다'(26.2%), '개인적인 취미, 여가생활을 할 수 없다'(23.0%) 순으로 나타났다(<표 3-4-10>).

<표 3-4-9> 만 6세 이하 미취학 자녀 유무에 따른 근무시간에 대한 부담 정도

(단위 : 명, %)

	전혀 부담안됨	거의 부담안됨	조금 부담됨	매우 부담됨	합계
있다	20(12.8)	53(34.0)	67(42.9)	16(10.3)	156(100.0)
없다	76(15.0)	223(44.1)	181(35.8)	26(5.1)	506(100.0)
전체	96(14.5)	276(41.7)	248(37.5)	42(6.3)	662(100.0)

 $\chi^2=9.876$, df=3, p=0.020

<표 3-4-10> 만 6세 이하 미취학 자녀 유무에 따른 근무시간에 부담을 느끼는 이유

(단위 : 명, %)

	어린 자녀를 돌보고 교육시키기 어렵다	노인부양이 어렵다	아픈 가족을 제대로 돌봐줄 수 없다	청소, 식사준비 등 가사노동을 전담하기 힘들다	가족 간 대화의 시간을 가질 수 없다	개인적인 취미, 여가생활을 할 수 없다	기타	합계
있다	65(83.3)	0(0.0)	1(1.3)	4(5.1)	0(0.0)	7(9.0)	1(1.3)	78(100.0)
없다	49(26.2)	3(1.6)	1(0.5)	65(34.8)	13(7.0)	43(23.0)	13(7.0)	187(100.0)
전체	114(43.0)	3(1.1)	2(0.8)	69(26.0)	13(4.9)	50(18.9)	14(5.3)	265(100.0)

 $\chi^2=76.485$, df=6, p=0.000

근로자의 생산성에 크게 기여할 수 있는 제도에 대해 만 6세 이하 미취학 자녀가 있는 여성은 '육아기 근로시간 단축제'(33.1%), '시차출퇴근제'(22.8%), '집중근로시간제'(19.3%) 순으로 꼽았다. 만 6세 이하 미취학 자녀가 없는 여성은 '집중근로시간제'(26.3%), '시차출퇴근제'(25.8%), '풀타임-파트타임 전환제'(19.2%) 순으로 나타났다.

<표 3-4-11> 만 6세 이하 미취학 자녀 유무에 따른 근로자의 생산성에 크게 기여할 제도

(단위 : 명, %)

	원격 및 재택근무	시차출퇴근제	집중근로시 간제	풀타임- 파트타임 전환제	육아기 근로시간 단축제	합계
있다	20(13.8)	33(22.8)	28(19.3)	16(11.0)	48(33.1)	145(100.0)
없다	54(14.2)	98(25.8)	100(26.3)	73(19.2)	55(14.5)	380(100.0)
전체	74(14.1)	131(25.0)	128(24.4)	89(17.0)	103(19.6)	525(100.0)

$\chi^2=25.217$, df=4, p=0.000

6. 이직 및 교육훈련

현 직장에서 다른 직장으로의 이직을 희망한다면 그 이유에 대해 만 6세 이하 미취학 자녀가 있는 여성은 근로시간, 보수, 승진, 장래전망, 근로환경 등의 근로여건 불만족 때문이라는 응답이 58.1%(18명), 간병, 육아 등 가족적인 돌봄 때문이라는 응답이 35.5%(11명)로 나타났다. 만 6세 이하 미취학 자녀가 없는 여성의 경우 근로여건의 불만족 때문이라는 응답이 69.0%(58명)로 높게 나타났다 (<표 3-4-12>).

이직을 하게 된다면 희망하는 일의 형태에 대한 질문에 만 6세 이하 미취학 자녀가 있는 여성의 50.0%(16명)가 '직장출근(파트타임(시간제)근로자)'이라고 응답했다. 만 6세 이하 미취학 자녀가 없는 여성의 경우 '직장출근(전일제 근로자)'(37.7%), '직장출근(파트타임(시간제)근로자)'(22.6%) 순으로 나타났다(<표 3-4-13>). 어린 자녀가 있는 경우가 시간제 근로를 원하는 비율이 높다고 할 수 있다.

<표 3-4-12> 만 6세 이하 미취학 자녀 유무에 따른 아직 희망 이유

(단위 : 명, %)

	근로여건 (근로시간, 보수, 승진, 장래전망, 근로환경 등)의 불만족	차별 (성차별, 고용형태 차별 등)을 받아서	학업의 계속	권고사직, 정리해고, 명예퇴직	상사 또는 동료와의 갈등	여가를 즐기기 위해서	건강이 좋지 않거나 체력적 으로 힘들어 서	가족적인 돌봄 때문에 (간병, 육아 등)	기타	합계
있다	18(58.1)	1(3.2)	0(0.0)	0(0.0)	1(3.2)	0(0.0)	0(0.0)	11(35.5)	0(0.0)	31(100.0)
없다	58(69.0)	3(3.6)	4(4.8)	1(1.2)	2(2.4)	3(3.6)	2(2.4)	4(4.8)	7(8.3)	84(100.0)
전체	76(66.1)	4(3.5)	4(3.5)	1(0.9)	3(2.6)	3(2.6)	2(1.7)	15(13.0)	7(6.1)	115(100.0)

 $\chi^2=23.142$, df=8, p=0.003

<표 3-4-13> 만 6세 이하 미취학 자녀 유무에 따른 아직 후 희망하는 일의 형태

(단위 : 명, %)

	직장 출근 (전일제 근로자)	직장출근(파트 타임 (시간제)근로자)	집에서도 할 수 있는 부업	기타	합계
있다	12(37.5)	16(50.0)	3(9.4)	1(3.1)	32(100.0)
없다	63(67.7)	21(22.6)	1(1.1)	8(8.6)	93(100.0)
전체	75(60.0)	37(29.6)	4(3.2)	9(7.2)	125(100.0)

 $\chi^2=15.793$, df=3, p=0.001

제4장 정책적 제언

I. 요 약

본 연구에서는 충북의 인구구조와 노동시장의 현황을 바탕으로 충북지역 여성들의 경제활동 규모와 특성을 살펴보고자 하였다. 특히, 도내 기업에서 근무하는 여성근로자를 대상으로 경력단절 경험 및 재취업, 근무지에서의 유연한 근무 형태 사례를 조사하고, 경력단절여성을 위한 취업경로 개발과 취업의 지속성을 위한 정책적 방안을 제시하고자 하였다. 이와 더불어 가족친화적 기업문화 조성과 일-가족 양립을 위한 도내 정책적 지원을 확보하는데 기여하고자 하였다. 본 연구에서의 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 충북지역에서의 여성경제활동의 특성이다. 전국적으로 취업자의 전반적인 학력수준의 상승추세가 충북에서도 동일하게 나타나고 있다. 이는 과거에 비해 충북지역 취업자의 교육수준 향상을 통한 인적자원의 질적 제고가 꾸준히 이루어져 향후 충북 경제 발전 및 산업의 성장의 혁신인자로 작용할 것으로 기대되고 있다. 고학력 여성들의 경제활동도 증가하여 여성인력의 질이 높아지고 있지만, 고학력 여성의 경제활동 참여율은 출산육아기에 노동시장 이탈 후 노동시장 재진입을 포기하는 L자형을 나타내고 있어, 국가와 충북의 산업구조가 IT, BT, NT등 신기술 산업분야의 전략적 투자가 확대되는 추세 속에 고학력 여성의 인력활용이 지역경제 발전 속도를 결정하는 중요한 인자로 작용할 것으로 예측되고 있다.

둘째, 구직정보 경로와 관련하여, 현재 경제활동을 하고 있는 여성들은 현 직장에 들어오기 전, 도내 여성인력개발센터나 충북 새일본부와 같은 기관을 활용하기 보다는 대부분이 인터넷·신문 등을 통해 스스로 탐색하거나 주위 사람들에게 부탁을 통한 구직활동을 한 것으로 나타났다. 또한 직업훈련 교육기관을 이용한 여성들도 여성인력개발센터 등과 같은 기관을 이용하기 보다는 사설학원 및 민간직업훈련기관을 이용한 것으로 나타났다. 업무관련 자격증을 소지하고 있는 응답자는 많지는 않았지만, 자격증 소지가 취업에 도움이 되었다고 대부분이 응답하였다.

셋째는 휴가와 휴직제도 부분이다. 여성들은 법정휴가기간 만큼 출산휴가를 사용하지만, 직장분위기와 대체인력부족으로 인해 짧은 출산휴가만 사용하였다고 조사되었다. 육아휴직은 경제적인 이유와 업무공백 등의 이유로 인해 사용에 있어 소극적인 것으로 나타났다. 여성들이 필요로 하다고 인식함에도 불구하고, 직장보육시설이 설치되지 않은 곳이 대부분이었다. 대부분의 기업체에서는 육아기 근로 시간 단축과 같은 유연한 근무 제도는 시행되지 않고 있으며, 이러한 제도들이 실시될 경우 직장생활과 가정생활의 양립이 가능하고, 근로자의 생산성이 향상될 것으로 기대하고 있었다.

넷째, 가족친화적 조직문화 구축과 관련하여, 지역 내 기업들이 가족친화적 제도를 활용할 수 있도록 도 차원에서 권장할 필요가 있다. 결혼과 출산 육아로 인해 경력이 단절되는 경우를 최소화하여 여성인력을 적극 활용하여야 한다. 일과 직장을 동시에 병행할 수 있도록 하여, 생산성을 향상시킬 수 있도록 적극 활용할 필요가 있음을 알 수 있었다.

II. 정책제언 및 과제

본 연구에서 얻은 결과를 토대로 충청북도 여성의 구직욕구를 충족시키고, 경력단절 여성을 위한 취업경로 개발과 취업의 지속성 제고 및 일-가족 양립을 위한 정책제언 및 향후 과제를 제시하면 다음과 같다.

본 연구에서 얻은 결과를 토대로 충청북도 여성의 구직욕구를 충족시키고, 경력단절 여성을 위한 취업경로 개발과 취업의 지속성 제고 및 일-가족 양립을 위한 정책제언 및 향후 과제를 제시하면 다음과 같다.

1. 충북지역 기업에 여성취업관련 정보제공

여성 취업을 담당하는 여성취업지원시스템은 중앙과 자치단체, 기업이 함께 연결되어 충북지역 여성취업의 활성화에 기여하고자 설립된 기관으로서 이를 목적에 맞게 적극 홍보하고 활용할 가치가 있다고 할 수 있겠다.

이를 위해서는 분야마다 여성 인력 풀(pool)을 만들어 이용할 수 있도록 기관

활용의 활성화가 필요하다. 여성이 구직을 원하는 경우, 그 밖에도 출산휴가나 육아휴직을 이용할 경우 축적된 데이터베이스(DB)를 활용하여 공석이 생기는 기업에 제공할 수 있도록 하고, 인력이 필요한 기업에 정보를 제공할 수 있는 쌍방향 정보창구가 될 수 있을 것이다. 이와 더불어 설문 조사를 통해 나온 결과에서 보고된 대체인력 부족으로 출산·육아 휴직을 적극 활용하지 못하는 여성들이 부담감을 느끼지 않도록 하는 역할을 해야 할 것이다. 또 이들이 다시 복직할 시에도 이를 활용하여 자신에게 맞는 분야에서 다시 일할 수 있도록 지원하여야 할 것이다.

2. 충청북도 차원의 지원

1) 지속적인 유연한 근무제도에 대한 실태조사 시행

여성들의 경력단절 이유로 결혼·출산·육아 및 자녀교육의 문제가 가장 큰 것으로 조사결과 나타났으며, 경제활동이 활발해야 할 시기에 오히려 경제활동이 낮아지는 결과로 이어졌다. 이에 대한 방안으로 직장생활과 가정생활의 양립이 가능한 육아기 근로시간 단축과 같은 제도들이 있으나, 활용도는 높지 않았다. 따라서 유연한 근무제도의 활용을 통해 여성들에게 일자리 기회를 주고, 경력단절 이전에 했던 숙달된 업무를 다시금 활용할 수 있도록 할 필요가 있다. 그리고 제도의 도입으로 여성들의 활발한 경제활동참여를 유도하고, 직장과 가정의 균형을 지원해 주는 근로환경의 조성으로 근로자들이 직장과 가정 모두에게 만족감을 느껴 충성심과 몰입이 증진시킬 수 있을 것으로 기대된다.

따라서 충북도청에서는 유연한 근무형태에 관한 실태조사를 매년 실시하여 그 추이를 분석하고 기업체에 리포트를 배포함으로써 유연한 근무제도의 중요성을 인식시켜 줄 필요가 있다.

2) 가족친화적 경영기업에 대한 홍보와 표창

기업들이 유연한 근무 제도를 도입하고, 작업장 내에서 수유시설이나 직장보유시설과 같이 여성들이 필요로 하는 시설을 갖추기를 권장하기에 앞서 가족친화적 경영에 대한 적극적인 홍보가 필요하다. 이를 통해 자발적으로 기업들이 여성 인력을 고용하는데 있어 필요로 하는 제도와 시설을 받아들일 수 있도록 해야 할

것이다.

충청북도에서 시행하고 있는 출산 친화적 우수 기업 선정표창 및 사례집 발간 제도를 가족친화적인 의미로 넓혀 우수 기업을 선정하고, 이와 더불어 보건복지가족부에서 시행하고 있는 가족친화 우수기업 인증을 통해 전국적인 인증을 받을 수 있도록 참여를 이끌어 내도록 하여야 할 것이다. 이를 위해 가족친화제도의 필요성을 적극적으로 알리고, 광고나 홍보를 통해 전국적·지역적 모범사례를 제공하여, 확산효과(spill-over effect)를 이끌어 낼 필요가 있다. 보건복지가족부에서 시행하는 가족친화 우수기업 인증 대상에는 기업뿐만 아니라 지방자치단체가 포함되는 만큼, 충청북도 지자체가 주도되어 제도 시행에 앞장서야 할 것이다. 가족친화 우수기업으로 인증을 획득한 기업에게는 인센티브를 제공하여 충청북도 및 공공기업에서 시행하는 사업 참여시 우선권을 부여하며, 정책자금 융자 지원 시 가점을 부여하여 기업들의 참여율을 높여야 할 것이다.

3) 가족친화적 경영을 위한 중소기업 특별 지원 방안 모색

가족친화적 기업 경영을 하는데 있어 대기업에 비해, 중소기업의 경우 재정적 부담이 크게 작용할 수 있다. 현재 정부차원에서 지원하는 직장보육시설지원 정책(설치비 및 운영비 지원, 세제 혜택) 등과 같은 가족친화적 제도를 활용할 수 있도록 정보와 절차 등을 지원하고, 충청북도 차원에서는 부족한 부분을 보완해주는 방안을 고안해 중소기업들의 부담을 덜어줄 필요가 있다.

4) 가족친화적 경영에 관한 연구

왜 가족친화적 경영을 해야 하는가에 대한 기업들의 의문을 해소해 줄 필요가 있다. 가족친화적 기업 인증을 통해 인센티브를 받게 되는 것 이외에도, 기업들에게 확실한 동기가 필요하다. 공공기관과 달리 기업의 최종 목표는 이익의 창출이므로, 가족친화적 경영이 이익창출에 도움이 되는가에 관한 경제적 효과를 객관적인 자료와 사례가 충분히 뒷받침될 때 더욱 확고히 실행될 수 있을 것이다. 이를 위해, 가족친화적 경영을 하는 기업들을 조사하고, 다양한 사례들을 바탕으로 연구를 통해 기업에 도움이 될 수 있음을 보여줄 필요가 있다.

외국의 경우, 가족 친화 경영의 성과를 보여주는 구체적인 연구 사례가 많다. 독일의 연구기관인 프로그노스에이지(Prognos AG)에 의하면 민간 및 공공 기업의 1/3이 10년 동안 가족친화제도를 운영할 경우 일자리 22만개 창출, 1시간당 2.3배 생산성 증가, 신생아 1백만 명 출산 증가 등의 효과를 보고한 바 있어 국가 경쟁력 확보를 입증하고 있다. 또한 이직률을 낮추고 기업에 대한 이미지와 평판을 제고시키는 데 긍정적 영향을 미쳐 유능한 인재의 확보와 유지를 통한 기업의 효과성을 재고한다. 독일의 ‘해르티에 재단’은 ‘가족친화적 기업의 생산성이 그렇지 않은 기업보다 30%정도 높다’는 결과를 내놓았다.⁴⁾(서동희, 2008)

이처럼 국내에서도 이러한 긍정적인 효과를 거둘 수 있음을 보여주는 연구를 통해 가족친화적 경영이 기업의 손실이 되기보다는 이익이 될 수 있는 자료들을 제시하여 기업들의 참여를 이끌어 낼 수 있도록 하여야 할 것이다.

5) 가족친화 경영에 대한 컨설팅

가족친화 경영의 중요성과 제도도입에 유용한 정보를 공유하고, 관심은 있지만 방법을 몰라 제도 도입을 미루고 있는 기업들에게 컨설팅 사업을 시행하는 것이 필요하다. 각 기업의 재정과 인력의 특성에 맞도록 계획을 작성하고, 실행에 있어 어려움을 최소화할 수 있는 방안을 찾도록 상담을 통해 구체적인 실행이 될 수 있도록 해야 할 것이다.

전문적인 컨설팅을 위해서 도(道) 차원에서 전문가를 직접 고용하거나, 기업과 연결시켜줄 수 있도록 하는 노력이 필요할 것이다. 이러한 노력이 일시적인 전시성 행정정책으로 끝낼 것이 아니라 장기적인 충청북도 내 여성인력의 활용과 출산증대, 가족친화적 경영을 통한 일과 가정의 양립의 달성을 위해 연속성을 가지고 내실 있는 프로그램이 적극 시행되어야 할 것이다.

3. 기업차원의 정책 제언

1) 가족 친화 고용정책에 대한 요구도 조사 및 작업반 구성

4) 서동희(2008), 여성의 일-가정양립을 위한 육아문화와 기업의 사회적 공헌, 한국콘텐츠학회 08 Vol. 8 No. 2

가족친화적인 고용정책은 우수한 인력의 확보를 가능케 하는 반면에 만일 근로자들 사이에 이러한 정책에 대한 요구가 없으면 실패하기 쉽다. 따라서 단순한 정부 수립 차원을 넘어서 요구분석을 실시함으로써 근로자들이 그들의 의견을 개진하게 하고 가족친화 고용정책에 대한 관심과 지원을 유도하는 것이 필요하다. 이와 같은 가족친화적 고용정책에 대한 인식변화 과정에는 모든 근로자의 참여를 유도하는 것이 중요하다. 이를 위해서 회사 전체를 대상으로 하는 조사, 다양한 직급, 부서 그리고 여러 근로자 집단으로 구성된 작업반을 구성하는 것이 필요하다.

2) 제도 도입 및 변화에 대한 정보 제공

가족친화적 고용정책의 도입이 성공하기 위해서는 도입되는 정책이나 변화되는 제도에 대한 정보를 근로자들에게 충분히 전달해야 한다. 그러나 기존 연구에 의하면 상당수의 근로자들이 현재 실시되고 있는 가족친화적 고용정책을 잘 알지 못하고 있으며, 심지어 복리후생에 대해서도 잘 알지 못하는 것으로 나타나고 있다. 따라서 가족친화적 고용정책들에 대한 충분한 정보를 제공하는 것이 필요하다.

참고문헌

- 김태홍·고인아(2001). 가족친화적인 고용정책의 현황과 활성화 방안, 한국여성개발원
- 문미경 외(2009). 정부 내 급속한 성비변화에 따른 종합적 공직관리방안, 행정안전부
- 손영미 외(2006). 일과 삶의 균형정책의 도입에 관한 연구, 한국행정학회 2006년도 동계학술대회 발표논문집(下), 2006. 12
- 우정숙 외(2008). 충청북도 여성고용현황 및 가족친화적 기업 운영실태 조사, 충청북도여성발전센터
- 오은진 외(2008). 경력단절여성의 취업욕구조사 연구, 여성부

〈부록 1〉 설문지

충청북도 여성의 취업욕구 분석 및 취업연계방안 연구 【기업체 근로여성 설문】

안녕하십니까?

충청북도여성발전센터 연구개발팀에서는 “충청북도 여성의 취업욕구 분석 및 취업 연계방안”을 연구하고 있습니다.

이 연구를 통해서 사회적, 경제적, 문화적 조건에 의해 취업이 어려운 경력단절여성과 여대생 및 기업체 근로여성들을 중심으로 한 취업욕구 조사 및 취업 경로 등에 대한 연계방안 연구를 통하여, 향후 지역사회에 중요한 인적자원으로 활용할 수 있도록 취업경로 및 정책방안을 마련하고자 합니다.

귀하께서 응답하여 주신 내용은 연구과제 수행을 위한 통계처리용 기초자료로만 활용될 것이며, 그 외의 목적으로는 절대 사용하지 않을 것을 약속드립니다. 또한 조사의 결과는 통계법 제33조에 의거하여 비밀이 보장되며 설문에 대한 모든 응답과 개인적인 사항은 무기명으로 처리될 것입니다. 바쁘시더라도 적극적인 협조와 고견을 부탁드립니다.

2009년 5월

충청북도여성발전센터 소장 노 광 순

조사와 관련하여 문의사항이 있으시면 아래로 연락주시기 바랍니다.

주 소 : 충북 청주시 상당구 목련공원로 21번지(지북동 355-17)

연구진 : 김학설(연구책임자), 문미경 · 안수영(공동연구원)

윤혜영(위촉연구원)

연락처 : 043-220-5835-6

팩 스 : 043-220-5839

구직활동 경험

문1. 귀하는 현 직장을 들어오기 전에 구직활동을 하신 적이 있습니까?

① 예(→문 1-1, 1-2, 1-3)

② 아니오(문 2)

문1-1. 어떤 방식으로 구직활동을 하셨습니까?

- | | | |
|---------------|------------------------|----------------|
| ① 주위 사람들에게 부탁 | ② 여성회관에 신청 | ③ 종합고용지원센터에 신청 |
| ④ 민간 직업소개소 이용 | ⑤ 스스로 탐색(인터넷, 신문 등 활용) | ⑥ 여성인력개발센터에 신청 |
| ⑦ 충북새일본부 | ⑧ 기타(_____) | |

문1-2. 현재 직장은 어떤 방식으로 구직활동을 하셔서 입사하게 되었습니까?

- | | | |
|---------------|------------------------|------------------|
| ① 주위 사람들에게 부탁 | ② 여성회관의 취업알선을 통해서 | ③ 종합고용지원센터의 취업알선 |
| ④ 민간 직업소개소 이용 | ⑤ 스스로 탐색(인터넷, 신문 등 활용) | ⑥ 여성인력개발센터에 신청 |
| ⑦ 기타(_____) | | |

문1-3. 귀하가 일자리를 구하는 과정에서 가장 큰 어려움 두 가지만 선택해 주십시오.

- | | | |
|-------------|-----------------|-------------------------------|
| ① 취업정보 부족 | ② 전문지식·기술·경력 부족 | ③ 원하는 일자리가 없어서(직성 직종, 근무여건 등) |
| ④ 나이가 많아서 | ⑤ 여성이라서 | ⑥ 취업에 대한 자신감 부족이 심해서 |
| ⑦ 기타(_____) | | |

문2. 귀하가 구직 시 가장 중요하게 생각하는 사항은 무엇입니까?

- | | | |
|-------------|-------------------|-------------|
| ① 임금수준 | ② 근무여건·근무시간, 근무환경 | ③ 신분상의 고용안정 |
| ④ 업무내용 | ⑤ 출퇴근 거리 및 시간 | ⑥ 자신의 미래 전망 |
| ⑦ 직장의 미래 전망 | ⑧ 직업의 사회적 위신 | ⑨ 기타(_____) |

문3. 귀하는 현 직장에 취업하기 전, 취업을 위해 직업교육훈련프로그램을 받은 경험이 있습니까?

① 예(→문 3-1, 3-2)

② 아니오

문3-1 직업교육훈련 경험이 있다면 어떤 프로그램을 받으셨습니까? 모두 선택해 주십시오.

교육훈련분야	작종	v표시
문3-1-1. 섬유	섬유디자인 패션디자인 한복, 양복, 양장, 염색, 홈패션	
문3-1-2. 건설	건축인테리어 도배	
문3-1-3. 정보·통신	웹디자인 인터넷검색사, PC 수리, CAD/CAM 등	
문3-1-4. 공예	카금속 가공, 목공예, 도자기공예, 보석가공 등	
문3-1-5. 미용	미용, 파부미용, 네일아트 등	
문3-1-6. 요리	조리, 제과제빵 등	
문3-1-7. 기타 서비스	공인중개, 웨딩플래너 등	
문3-1-8. 사무관리	일반사무, 경리회계사무, 노무사무, 컴퓨터속기 등	
문3-1-9. 의료, 복지	간병, 케어복지, 기타 의료	
문3-1-10. 교육, 보육	학습지도, 방과후지도, 문화체험지도	

문3-2 가장 취업에 도움이 되었던 직업교육 훈련프로그램은 무엇이었습니까? 두 가지만 선택해 주십시오

교육훈련분야	작종	v표시
문3-2-1. 섬유	섬유디자인, 패션디자인, 한복, 양복, 양장, 염색, 홈패션	
문3-2-2. 건설	건축인테리어, 도배	
문3-2-3. 정보·통신	웹디자인, 인터넷검색사, PC 수리, CAD/CAM 등	
문3-2-4. 공예	카금속 가공, 목공예, 도자기공예, 보석가공 등	
문3-2-5. 미용	미용, 파부미용, 네일아트 등	
문3-2-6. 요리	조리, 제과제빵 등	
문3-2-7. 기타 서비스	공인중개, 웨딩플래너 등	
문3-2-8. 사무관리	일반사무, 경리회계사무, 노무사무, 컴퓨터속기 등	
문3-2-9. 의료, 복지	간병, 케어복지, 기타 의료	
문3-2-10. 교육, 보육	학습지도, 방과후지도, 문화체험지도	

문3-3 직업훈련 교육프로그램에 참여 경험이 있으시다면, 어떤 기관의 프로그램을 이용하셨습니까?

- ① 시설학원 및 민간직업훈련기관
- ② 공공직업훈련기관(기술대학, 상공회의소 등)
- ③ 대학부설 평생교육원, 사회교육원 등
- ④ 여성회관, 여성발전센터, 여성인력개발센터 등
- ⑤ 사업체 연수원 및 훈련원 등
- ⑥ 사업주관 단체(마이오, 나노, IT 등)
- ⑦ 복지관 및 구청
- ⑧ 기타 ()

문4 귀하는 운전면허자격증을 제외한 현재 업무관련 자격증을 소지하고 계십니까?

- ① 예(문 4-1)
- ② 아니요(문 5)

문41. 귀하가 소지한 자격증은 귀하의 취업에 얼마나 도움이 되었습니까?

	전혀 도움 안 됨	거의 도움 안 됨	조금 도움 됨	매우 도움이 됨
자격증의 도움 정도	①	②	③	④
			문42로 가시오	

문42. 도움이 된 자격증명을 모두 적어 주시기 바랍니다.

()

문43. 위 자격증 중 현재 업무와 관련하여 도움이 된 자격증은 어떤 것입니까? 자격증명을 적어 주십시오.

()

산전후 휴가

문5. 귀하께서는 출산휴가 경험이 있습니까?

- ① 예(→문 5-1, 5-2) ② 아니오(→문 7)

문5-1. (출산휴가 경험이 있는 경우) 출산휴가 기간은 얼마입니까?

- ① 법정휴가 기간인 90일만큼(2001년 11월 이전은 60일)
- ② 법정휴가 기간보다 길게
- ③ 법정휴가 기간보다 짧게(→문 5-2)

문5-2. 법정휴가기간보다 짧게 신청한 이유는 무엇입니까?

- ① 복직 후 승진, 동료관계 등 사후의 불이익을 생각해서
- ② 제도는 있으나 출산휴가를 사용할 수 있는 직장분위기가 아니어서
- ③ 대체인력이 없어서
- ④ 업무량이 많아서
- ⑤ 기타(구체적: _____)

문6. 출산휴가 종료 후 직무와 근무부서는 휴직전과 비교하여 어떠합니까?

	동일	직장명령에 따라 변경	본인 희망에 따라 변경
문6-1. 업무	①	②	③
문6-2. 부서	①	②	③
문6-3. 사업장	①	②	③

수유시간/수유시설 및 육아휴직

문7. 귀하가 근무하는 직장에는 수유시간과 수유시설(공간)이 제공이 되고 있습니까?

	있다	없다(→문 7-1)
수유시간	①	②
수유시설	①	②

문7-1. 수유시간과 수유시설의 필요성에 대해 어떻게 생각하십니까?

수유시간/시설	매우 불필요	다소 불필요	약간 필요	매우 필요
수유시간	①	②	③	④
수유시설	①	②	③	④

문8. 귀하는 육아휴직을 사용한 경험이 있습니까?

- ① 사용한 적이 있다(→문 8-1, 8-2, 8-3, 8-4) ② 사용한 적이 없다(→ 문 10)
- ③ 사용할 것이다(→ 문 9, 9-1)

문8-1. 귀하는 육아휴직기간을 어느 정도 사용하였습니까?

- ① 3개월 미만
- ② 3개월 이상 - 6개월 미만
- ③ 6개월 이상 - 1년
- ④ 기타

문8-2. 육아휴직시 가장 두려웠던 점은 무엇입니까?

- | | |
|-------------------------------|-----------------|
| ① 경제적 어려움 | ② 경력단절 |
| ③ 업무공백 | ④ 은근한 퇴직 압력 |
| ⑤ 복직 후 적응문제(상사 및 동료와의 관계회복 등) | ⑥ 복직 후 인사상의 불이익 |
| ⑦ 기타 | |

문8-3. 귀하가 육아휴직 전에 맡고 있던 업무는 누가 담당하였습니까?

- | | |
|------------------------|------------------------|
| ① 대체인력을 추가로 고용하여 담당 | ② 대체인력 고용 없이 부서 내에서 해결 |
| ③ 기관에서 배치전환을 통해 업무를 조정 | ④ 잘 모르겠다. |
| ⑤ 기타(구체적으로 _____) | |

문8-4. 귀하께서는 육아휴직을 마치고 직장복귀시 어려움이 있었습니까?(→**문11)**

	어려움이 매우 많았음	다소 어려움이 있음	별 문제 없음	전혀 문제 없음
8-4-1. 직장환경	①	②	③	④
8-4-2. 업무적응	①	②	③	④
8-4-3. 동료들의 태도	①	②	③	④

문9. 귀하께서 육아휴직을 사용하신다면, 기간은 어느 정도 신청할 생각입니까?(→**문 9-1)**

- ① 6개월 이하 ② 12개월 ③ 기타(구체적: _____)

문9-1. 육아휴직 결정시 가장 어려운 점은 무엇이라고 생각하십니까?(→**문 11)**

- | | |
|-------------------------------|-----------------|
| ① 경제적 어려움 | ② 경력단절 |
| ③ 업무공백 | ④ 은근한 퇴직 압력 |
| ⑤ 복직 후 적응문제(상사 및 동료와의 관계회복 등) | ⑥ 복직 후 인사상의 불이익 |
| ⑦ 기타 | |

문10. 귀하께서는 육아휴직을 사용하지 않은 이유를 두 가지만 선택해 주십시오.

- | | |
|---|------------------------|
| ① 친지 등 아이를 돌볼 사람이 있기 때문 | ② 경제적인 이유 때문에 |
| ③ 직장복귀가 어려울 것 같아서 | ④ 승진 등에서 불이익이 있을까봐 |
| ⑤ 동료들의 업무량이 늘어나는 것이 부담스러워서 | ⑥ 직장에서 육아휴직 전례가 없기 때문에 |
| ⑦ 자신의 일이 직장에서 매우 중요하고 남이 내신 할 수 없는 일이라서 | ⑧ 배우자가 신청해서 |
| ⑨ 출산경험이 없어서 | ⑩ 기타 |

문11. 귀하는 직장에서 육아휴직자가 복직전 직장 적응 프로그램이 필요하다고 생각합니까?

- ① 예(→문 11-1) ② 아니오(→문 12)

문11-1. 육아휴직자의 복직전 직장적응 프로그램은 어떤 내용에 중점을 두어야 한다고 보십니까?

- | | |
|--------------------|--------------------------|
| ① 직무를 둘러싼 외부환경변화 | ② 직장의 복무규칙 등 제도변화에 대한 소개 |
| ③ 낭사자의 업무관련 오리엔테이션 | ④ 기타(구체적:) |

문12. 귀하가 근무하시는 직장 내에 보육시설(어린이집, 아동 놀이방 등)이 있습니까?

- ① 예(→문 13) ② 아니오(→문 12-1)

문12-1. 직장 내에 보육시설이 있다면 그 이용할 의사가 있습니까?

- | | |
|-----|-------|
| ① 예 | ② 아니오 |
|-----|-------|

문13. 귀하가 근무하시는 직장 내에 있는 보육시설과 관련하여 가장 필요한 부분은 무엇입니까?

- | | |
|--------------------------|---------------------|
| ① 시간제, 야간, 24시간 등 보육시설 | ② 보육시설의 수를 증가 |
| ③ 보육시설을 개선하고 프로그램의 질의 향상 | ④ 보육교사의 질을 향상 |
| ⑤ 구청의 관리 감독의 강화 | ⑥ 보육시설의 주거 근접성을 높이기 |
| ⑦ 보육관련 정보의 제공 | ⑧ 기타 |

문14. 귀하께서 작년(2008년)에 주어진 연차휴가와 사용한 연차휴가는 각각 몇칠 입니까?

주어진 연차휴가 _____ 일 사용한 연차휴가 _____ 일

유연한 근무형태

문15. 평일의 출근시간은 보통 언제입니까? (오전, 오후) _____ 시 _____ 분

문16. 평일의 퇴근시간은 보통 언제입니까? (오전, 오후) _____ 시 _____ 분

문17. 귀하의 주당 평균 초과근무 시간은 얼마나 됩니까?

- | | |
|-------------|------------|
| ① 6시간미만 | ② 6~18시간미만 |
| ③ 18~30시간미만 | ④ 30시간 이상 |

문18. 귀하께서는 근무시간에 대한 부담감을 어느 정도로 느끼십니까?

	전혀 부담 안 됨	거의 부담 안 됨	조금 부담 됨	매우 부담 됨
근무시간에 대한 부담감	①	②	③	④ 문18-1로 가시오.

문18-1. 근무시간에 대해 부담을 느끼는 가장 큰 이유는 무엇입니까?

- | | |
|------------------------|------------------------------|
| ① 어린자녀를 돌보고 교육시키기 어렵다 | ② 노인부양이 어렵다. |
| ③ 아픈 가족을 제대로 돌봐줄 수 없다. | ④ 청소, 식사준비 등 가사노동을 전담하기 힘들다. |
| ⑤ 가족 간 대화의 시간을 가질 수 없다 | ⑥ 개인적인 취미, 여가생활을 할 수 없다. |
| ⑦ 기타() | |

문19. 귀하는 현재 종사하고 있는 일에 어느 정도 만족하십니까?

	매우 불만족	약간 불만족	약간 만족	매우 만족
종사하는 일에 대한 만족정도	①	② 문19-1로 가시오.	③	④

문19-1. 귀하께서 현재 종사하는 일에 만족하지 못하는 이유를 두 가지만 골라 주십시오.

- ① 하는 일에 비해 수입이 적다.
- ② 일이 너무 많고 근무시간이 길다.
- ③ 일이 일정하게 주어지지 않고 신분이 불안정하다.
- ④ 일과 관련해 직장에서 제공하거나 지원하는 교육훈련 및 연수프로그램이 없다.
- ⑤ 일과 육아·가사를 병행할 수 있는 정책들이 직장에 없다.
- ⑥ 기타

문20. 현재 귀하가 소속된 직장에 육아기 근로시간 단축제도가 있습니까?

① 있다(→문 21)

② 없다(→문 20-1)

문20-1. 귀하께서는 직장에 육아기 근로시간단축제도가 도입된다면, 해당하는 여성근로자에게 가장 긍정적으로 영향을 미칠 수 있는 것은 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 본인의 업무경력단절을 피할 수 있어서 좋을 것 같다.
- ② 아이를 키우면서 직장생활의 양립이 가능해서 좋을 것 같다.
- ③ 육아휴직수당보다 임금이 높으므로 경제적으로 도움이 될 것 같다.
- ④ 육아휴직 후 복귀시 가질 수 있는 인사상 불이익이 없어 좋을 것 같다.
- ⑤ 조직분위기 및 인기관계를 지속할 수 있어서 좋을 것 같다.
- ⑥ 기타

<참조>

○ 육아기근로시간단축제도: 회사를 완전히 쉬는 형태가 아니고 시간제로 육아휴직을 하는 제도로 가령, 하루 중 반나절만 근무한다거나 또는 일주일에 3일만 근무하고 나머지는 육아휴직을 하는 형태가 가능. 근무시간이 정상근로시간보다 적기 때문에 일반적으로 임금은 정상근로보다 적은 수준의 임금을 지급 받게 되는 제도임.

문21. 귀하가 소속된 직장에서 유연한 근무 제도를 잘 설계하여 도입할 경우 근로자 의 생산성 향상에 기여할 가능성은 가장 큰 제도는 무엇이라고 생각하십니까?

- | | |
|--------------|----------------|
| ① 원격 및 재택근무 | ② 시차출퇴근제 |
| ③ 집중근로시간제 | ④ 플타임-파트타임 전환제 |
| ⑤ 육아기근로시간단축제 | |

<참조>

- 원격 및 재택근무: 근로자가 직장과 가족에 설치된 컴퓨터 또는 팩스와 같은 통신수단을 이용하여 직

장으로 출퇴근하지 않고 업무를 수행하는 제도

- **시차출퇴근제(탄력근무제)**: 근로자들이 1일 근무시간을 유지하면서 사업시간과 종업시간을 자신이 선택하도록 하는 제도로 가령 아침과 저녁시간을 자녀를 위해 사용하거나 출퇴근 시간의 시간낭비와 혼잡비용을 줄이고 업무집중도를 높이고 여가 및 자기계발 시간을 늘리도록 하는 제도
 - **집중근로시간제**: 근로자가 일주일 중 5일 모두 근무하는 것이 아니라 근무 요일을 줄여서 일주일 근무시간을 유지할 수 있는 근무형태. 일반적으로는 주 40시간이 5일 이내로 압축되는 것으로 가령 4일간 하루 10시간씩 일하는 형태이다
 - **육아기근로시간단축제**: 현행 전일제 육아휴직처럼 회사를 완전히 쉬는 형태가 아니고 근로시간을 단축하는 제도로서, 가령 하루 중 반나절만 근무한다거나 또는 일주일에 3일만 근무하고 나머지는 육아휴직을 하는 형태가 가능. 근로시간이 정상근로시간보다 적기 때문에 일반적으로 임금은 정상근로보다 적은 수준의 임금을 지급받게 됨. 현 정부의 시간제근무공무원제는 직접적으로 육아와 관련이 없는 것으로 육아휴직 요건을 갖추지 않아도 3년 이내 기간 동안 주당 15~35시간의 범위 안에서 근무하고 보수도 근무시간에 비례하여 지급하는 제도이다.

이직 및 교육훈련

문22. 귀하는 현 직장에 근무하기 전 경력단절의 경험이 있습니까?

문22-1. 경력단절의 경험이 있으시다면 그 이유는 무엇입니까?

- | | |
|--------------------------------|-----------------------------|
| ① 사업장 폐쇄, 도산 및 구조조정 | ② 결혼·출산·육아 및 자녀교육 문제 |
| ③ 직장 내 업무 및 인간관계 스트레스 | ④ 직장과 나의 경력에 비전이 없어서 |
| ⑤ 직장 내 성차별 또는 성희롱 | ⑥ 업무의 적성 불일치 |
| ⑦ 출퇴근 거리가 멀어서 | ⑧ 결혼·임신·출산시 퇴사하는 관행 및 퇴직 압력 |
| ⑨ 기타() | |

문23. 귀하는 현 직장에서 다른 곳으로의 이직이나 창업을 원하십니까?

- ① 이직(→문 23-1, 23-2, 23-3, 23-4) ② 창업(→문 23-4)
③ 원하지 않는다.(→문 24)

문23-1. 이직을 원하시는 결정적인 이유는 무엇입니까?

- | | |
|--|---------------------------|
| ① 근로여건(근로시간, 보수, 승진, 장래전망,
근로환경 등)의 불만족 | ② 차별을 받아서(성차별, 고용형태 차별 등) |
| ③ 학업의 계속 | ④ 직장의 휴폐업 등 |
| ⑤ 귀고사직, 정리해고, 명예퇴직 | ⑥ 상사 또는 동료와의 갈등 |
| ⑦ 여가를 즐기기 위해서 | ⑧ 건강이 좋지 않거나 체력적으로 힘들어서 |
| ⑨ 가족적인 돌봄 때문에(간병, 육아 등) | ⑩ 기타() |

문23-2. 이직을 한다면, 어떤 형태의 일을 하고 싶습니까?

- | | |
|------------------|------------------------|
| ① 직장 출근(전일제 근로자) | ② 직장 출근(파트타임(시간제) 근로자) |
| ③ 집에서도 할 수 있는 부업 | ④ 기타 |

문23-3. 이직시 귀하가 희망하는 직종은 무엇입니까?

- | | | |
|------------|---------|-------------|
| ① 전문 · 관리직 | ② 사무직 | ③ 판매 · 서비스직 |
| ④ 기술직 | ⑤ 단순노무직 | ⑥ 기타() |

문23-4. 이직이나 창업을 위해 직업교육훈련을 받을 의사가 있습니까?

- | | |
|------------------------|--------------|
| ① 예(→문 23-4-1, 23-4-2) | ② 아니오(→문 24) |
|------------------------|--------------|

문23-4-1. 있다면, 다음 어느 기관에서 직업교육훈련을 받을 생각이십니까?

- | | | |
|--|--------------|---------------------------|
| ① 여성발전 센터 | ② 여성교실, 여성회관 | ③ 대학부설 기관(대학평생 · 사회교육원 등) |
| ④ 복지관 | ⑤ 사설학원 | ⑥ 사업체(기업) 연수원, 훈련원 |
| ⑦ 공공훈련기관(산업인력공단 직업전문학교나 기능대학, 대한상공회의소 인력개발원(구 직업훈련원), 지방자치단체 직업전문학교 등) | | |
| ⑧ 기타() | | |

문23-4-2. 귀하는 어떤 분야의 직업교육훈련을 받고 싶습니까? 하나만 선택해 주십시오.

교육훈련분야	직종	v표시
23-4-2-1. 섬유	섬유디자인, 패션디자인, 한복, 양복, 양장, 염색, 홈패션	
23-4-2-2. 건설	건축인테리어, 도배	
23-4-2-3. 정보·통신	웹디자인, 인터넷검색사, PC 수리, CAD/CAM 등	
23-4-2-4. 공예	귀금속 가공, 복공예, 도자기공예, 보석가공 등	
23-4-2-5. 미용	미용, 피부미용, 네일아트 등	
23-4-2-6. 요리	조리, 제과제빵 등	
23-4-2-7. 기타 서비스	공인중개, 웨딩플래너 등	
23-4-2-8. 사무관리	일반사무, 경리회계사무, 노무사무, 컴퓨터속기 등	
23-4-2-9. 의료, 복지	간병, 케어복지, 기타 의료	
23-4-2-10. 교육, 보육	학습지도, 방과후지도, 문화체험지도	

인적사항

문24. 귀하의 성별은?

- ① 여 성 ② 남성

문25. 귀하의 연령은 몇 세입니까?

- | | | |
|------------|------------|------------|
| ① 20 - 25세 | ② 26 - 30세 | ③ 31 - 35세 |
| ④ 36 - 40세 | ⑤ 41 - 45세 | ⑥ 46 - 50세 |
| ⑦ 51 - 55세 | ⑧ 56세 이상 | |

문26. 귀하의 현 직장에서의 근속년수는 얼마입니까?

- | | | |
|-----------------|------------------|-------------------|
| ① 1년 미만 | ② 1년 이상 - 3년 미만 | ③ 3년 이상 - 5년 미만 |
| ④ 5년 이상 - 7년 미만 | ⑤ 7년 이상 - 10년 미만 | ⑥ 10년 이상 - 15년 미만 |
| ⑦ 15년 이상 | | |

문27. 귀하의 혼인상태는 어디에 해당되십니까?

- ① 기혼(→문 27-1) ② 미혼(→문 29) ③ 이혼, 사별, 별거 등(→문 28)

문27-1. 귀하는 맞벌이, 훈벌이 중 어디에 해당합니까?

- ① 맞벌이 ② 훈벌이

문28. 귀하는 6세 미만의 미취학 자녀를 두고 계십니까?

- ① 있다(→문 28-1) ② 없다

문28-1. 6세미만 자녀가 있다면 그 자녀는 본인의 근무시간 동안 주로 누가 돌보고 있습니까?

- | | |
|------------|----------------|
| ① 배우자 | ② 아이의 조부모 |
| ③ 아이의 외조부모 | ④ 그 외 친인척 및 이웃 |
| ⑤ 유급도우미 | ⑥ 기타 |

문28-2. 현재 6세미만 자녀를 보육 및 교육관련 시설에 보내고 있습니까?

- ① 보내지 않는다. ② 보낸다(→문 28-3)

문28-3. 어떤 시설을 이용하고 계십니까?

- | | | |
|-------|--------|---------|
| ① 유치원 | ② 어린이집 | ③ 놀이방 |
| ④ 선교원 | ⑤ 사설학원 | ⑥ 기타() |

문29. 현재 귀하가 종사하는 직종은 무엇입니까?

- | | | |
|----------|---------|-----------|
| ① 전문·관리직 | ② 사무직 | ③ 판매·서비스직 |
| ④ 기술직 | ⑤ 단순노무직 | ⑥ 기타() |

※ 응답해주셔서 감사합니다.

〈부록 2〉 통계표

〈부록 1-1〉 연령에 따른 구직활동 경험 유무

(단위 : 명, %)

	경험 있음	경험 없음	합계
20세 ~ 25세	77(61.1)	49(38.9)	126(100.0)
26세 ~ 30세	227(70.3)	96(29.7)	323(100.0)
31세 ~ 35세	126(60.0)	84(40.0)	210(100.0)
36세 ~ 40세	133(70.7)	55(29.3)	188(100.0)
41세 ~ 45세	96(63.2)	56(36.8)	152(100.0)
46세 ~ 50세	59(64.1)	33(35.9)	92(100.0)
51세 ~ 55세	31(62.0)	19(38.0)	50(100.0)
56세 이상	4(80.0)	1(20.0)	5(100.0)
전체	753(65.7)	393(34.3)	1,146(100.0)

〈부록 1-2〉 근속년수에 따른 구직활동 경험 유무

(단위 : 명, %)

	경험 있음	경험 없음	합계
1년 미만	218(76.5)	67(23.5)	285(100.0)
1년 이상 ~ 3년 미만	267(71.8)	105(28.2)	372(100.0)
3년 이상 ~ 5년 미만	110(66.7)	55(33.3)	165(100.0)
5년 이상 ~ 7년 미만	64(62.1)	39(37.9)	103(100.0)
7년 이상 ~ 10년 미만	39(42.9)	52(57.1)	91(100.0)
10년 이상 ~ 15년 미만	28(38.4)	45(61.6)	73(100.0)
15년 이상	14(42.4)	19(57.6)	33(100.0)
전체	740(66.0)	382(34.0)	1,122(100.0)

$\chi^2=74.927$, df=6, p=0.000

<부록 1-3> 해당직종에 따른 구직활동 경험 유무

(단위 : 명, %)

	경험 있음	경험 없음	합계
전문·관리직	66(65.3)	35(34.7)	101(100.0)
사무직	286(63.8)	162(36.2)	448(100.0)
판매·서비스직	56(74.7)	19(25.3)	75(100.0)
기술직	36(67.9)	17(32.1)	53(100.0)
단순노무직	231(67.2)	113(32.8)	344(100.0)
기타	59(64.8)	32(35.2)	91(100.0)
전체	734(66.0)	378(34.0)	1,112(100.0)

<부록 1-4> 혼인상태에 따른 구직활동 경험 유무

(단위 : 명, %)

	경험 있음	경험 없음	합계
기혼	417(64.8)	227(35.2)	644(100.0)
미혼	309(67.8)	147(32.2)	456(100.0)
이혼, 사별, 별거 등	22(68.8)	10(31.3)	32(100.0)
전체	748(66.1)	384(33.9)	1,132(100.0)

<부록 1-5> 맞벌이 여부에 따른 구직활동 경험 유무

(단위 : 명, %)

	경험 있음	경험 없음	합계
맞벌이	366(66.4)	185(33.6)	551(100.0)
홀벌이	22(73.3)	8(26.7)	30(100.0)
전체	388(66.8)	193(33.2)	581(100.0)

<부록 1-6> 6세 이하 미취학 자녀 유무에 따른 구직활동 경험 유무

(단위 : 명, %)

	경험 있음	경험 없음	합계
있다	103(62.0)	63(38.0)	166(100.0)
없다	342(65.8)	178(34.2)	520(100.0)
전체	445(64.9)	241(35.1)	686(100.0)

<부록 2-1> 근속년수에 따른 구직활동 방식

(단위 : 명, %)

	주위 사람들에게 부탁	여성회관에 신청	종합고용지원센터에 신청	민간직업소개소 이용	스스로탐색(인터넷, 신문 등 활용)	여성인력개발센터에 신청	충북 새일본부	기타	합계
1년 미만	19(9.8)	4(2.1)	18(9.3)	1(0.5)	136(70.5)	2(1.0)	4(2.1)	9(4.7)	193(100.0)
1년 이상~3년 미만	60(25.0)	3(1.3)	29(12.1)	3(1.3)	135(56.3)	1(0.4)	0(0.0)	9(3.8)	240(100.0)
3년 이상~5년 미만	20(20.2)	1(1.0)	12(12.1)	7(7.1)	56(56.6)	0(0.0)	0(0.0)	3(3.0)	99(100.0)
5년 이상~7년 미만	8(13.6)	0(0.0)	1(1.7)	1(1.7)	41(69.5)	0(0.0)	0(0.0)	8(13.6)	59(100.0)
7년 이상~10년 미만	11(28.2)	0(0.0)	2(5.1)	0(0.0)	22(56.4)	0(0.0)	0(0.0)	4(10.3)	39(100.0)
10년 이상~15년 미만	7(24.1)	2(6.9)	1(3.4)	0(0.0)	14(48.3)	0(0.0)	0(0.0)	5(17.2)	29(100.0)
15년 이상	5(50.0)	0(0.0)	1(10.0)	0(0.0)	1(10.0)	0(0.0)	0(0.0)	3(30.0)	10(100.0)
전체	130(19.4)	10(1.5)	64(9.6)	12(1.8)	405(60.5)	3(0.4)	4(0.6)	41(6.1)	669(100.0)

$\chi^2=103.993$, df=42, p=0.000

<부록 2-2> 해당직종에 따른 구직활동 방식

(단위 : 명, %)

	주위 사람들에 게 부탁	여성 회관에 신청	종합고용 지원센터 에 신청	민간직업 소개소 이용	스스로탐색 (인터넷, 신문 등 활용)	여성인력 개발센터 에 신청	충북 새일본부	기타	합계
전분·관리직	6(10.2)	2(3.4)	6(10.2)	0(0.0)	44(74.6)	0(0.0)	0(0.0)	1(1.7)	59(100.0)
사무직	27(10.7)	1(0.4)	26(10.3)	2(0.8)	171(67.6)	1(0.4)	1(0.4)	24(9.5)	253(100.0)
판매·서비스직	21(39.6)	0(0.0)	4(7.5)	0(0.0)	25(47.2)	0(0.0)	0(0.0)	3(5.7)	53(100.0)
기술직	4(13.8)	2(6.9)	5(17.2)	0(0.0)	16(55.2)	0(0.0)	0(0.0)	2(6.9)	29(100.0)
단순노무직	49(23.3)	4(1.9)	18(8.6)	11(5.2)	119(56.7)	1(0.5)	3(1.4)	5(2.4)	210(100.0)
기타	9(15.3)	1(1.7)	5(8.5)	0(0.0)	35(59.3)	1(1.7)	0(0.0)	8(13.6)	59(100.0)
전체	116(17.5)	10(1.5)	64(9.7)	13(2.0)	410(61.8)	3(0.5)	4(0.6)	43(6.5)	663(100.0)

<부록 2-3> 맞벌이 여부에 따른 구직활동 방식

(단위 : 명, %)

	주위 사람들에 게 부탁	여성 회관에 신청	종합고용 지원센터 에 신청	민간직업 소개소 이용	스스로탐색 (인터넷, 신문 등 활용)	여성인력 개발센터 에 신청	충북 새일본부	기타	합계
맞벌이	87(26.2)	5(1.5)	26(7.8)	9(2.7)	182(54.8)	1(0.3)	2(0.6)	20(6.0)	332(100.0)
홀벌이	6(28.6)	2(9.5)	1(4.8)	1(4.8)	10(47.6)	1(4.8)	0(0.0)	0(0.0)	21(100.0)
전체	93(26.3)	7(2.0)	27(7.6)	10(2.8)	192(54.4)	2(0.6)	2(0.6)	20(5.7)	353(100.0)

 $\chi^2=15.498$, df=7, p=0.030

<부록 2-4> 만 6세 이하 미취학 자녀 유무에 따른 구직활동 방식

(단위 : 명, %)

	주위 사람들에 게 부탁	여성 회관에 신청	종합고용 지원센터 에 신청	민간직업 소개소 이용	스스로탐색 (인터넷, 신문 등 활용)	여성인력 개발센터 에 신청	충북 새일본부	기타	합계
있다	21(21.9)	0(0.0)	8(8.3)	0(0.0)	59(61.5)	0(0.0)	1(1.0)	7(7.3)	96(100.0)
없다	80(26.1)	9(2.9)	30(9.8)	9(2.9)	159(52.0)	2(0.7)	1(0.3)	16(5.2)	306(100.0)
전체	101(25.1)	9(2.2)	38(9.5)	9(2.2)	218(54.2)	2(0.5)	2(0.5)	23(5.7)	402(100.0)

충청북도 기업체 근로여성의 일-가족 양립지원에 관한 연구

<부록 3-1> 근속년수에 따른 현 직장 구직활동 방식

(단위 : 명, %)

	주위 사람들에게 부탁	여성 회관의 취업알선을 통해서	종합고용 지원센터의 취업알선을 통해서	민간직업 소개소 이용	스스로탐색 (인터넷, 신문 등 활용)	여성인력 개발센터에 신청	기타	합계
1년 미만	55(25.1)	10(4.6)	10(4.6)	3(1.4)	121(55.3)	2(0.9)	18(8.2)	219(100.0)
1년 이상~3년 미만	82(31.3)	4(1.5)	11(4.2)	5(1.9)	142(54.2)	1(0.4)	17(6.5)	262(100.0)
3년 이상~5년 미만	21(19.6)	0(0.0)	5(4.7)	6(5.6)	65(60.7)	0(0.0)	10(9.3)	107(100.0)
5년 이상~7년 미만	18(27.7)	0(0.0)	0(0.0)	3(4.6)	35(53.8)	0(0.0)	9(13.8)	65(100.0)
7년 이상~10년 미만	13(29.5)	0(0.0)	1(2.3)	2(4.5)	19(43.2)	0(0.0)	9(20.5)	44(100.0)
10년 이상~15년 미만	10(34.5)	0(0.0)	1(3.4)	0(0.0)	10(34.5)	0(0.0)	8(27.6)	29(100.0)
15년 이상	10(71.4)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(7.1)	0(0.0)	3(21.4)	14(100.0)
전체	209(28.2)	14(1.9)	28(3.8)	19(2.6)	393(53.1)	3(0.4)	74(10.0)	740(100.0)

$\chi^2=72.490$, df=36, p=0.000

<부록 3-2> 해당직종에 따른 현 직장 구직활동 방식

(단위 : 명, %)

	주위 사람들에게 부탁	여성 회관의 취업알선을 통해서	종합고용 지원센터의 취업알선을 통해서	민간직업 소개소 이용	스스로탐색 (인터넷, 신문 등 활용)	여성인력 개발센터에 신청	기타	합계
전문·관리직	16(24.2)	2(3.0)	3(4.5)	1(1.5)	37(56.1)	0(0.0)	7(10.6)	66(100.0)
사무직	51(17.8)	3(1.0)	14(4.9)	2(0.7)	175(61.0)	0(0.0)	42(14.6)	287(100.0)
판매·서비스직	24(42.1)	1(1.8)	1(1.8)	1(1.8)	25(43.9)	0(0.0)	5(8.8)	57(100.0)
기술직	10(28.6)	0(0.0)	2(5.7)	0(0.0)	20(57.1)	0(0.0)	3(8.6)	35(100.0)
단순노무직	79(34.2)	6(2.6)	9(3.9)	13(5.6)	114(49.4)	1(0.4)	9(3.9)	231(100.0)
기타	17(28.8)	2(3.4)	0(0.0)	2(3.4)	28(47.5)	2(3.4)	8(13.6)	59(100.0)
전체	197(26.8)	14(1.9)	29(3.9)	19(2.6)	399(54.3)	3(0.4)	74(10.1)	735(100.0)

$\chi^2=75.336$, df=30, p=0.000

<부록 3-3> 맞벌이 여부에 따른 현 직장 구직활동 방식

(단위 : 명, %)

	주위 사람들에게 부탁	여성 회관의 취업알선을 통해서	종합고용 지원센터의 취업알선을 통해서	민간직업 소개소 이용	스스로탐색 (인터넷, 신문 등 활용)	여성인력 개발센터에 신청	기타	합계
맞벌이	123(33.7)	7(1.9)	12(3.3)	11(3.0)	178(48.8)	2(0.5)	32(8.8)	365(100.0)
홀벌이	11(32.4)	0(0.0)	2(9.5)	0(0.0)	6(28.6)	0(0.0)	2(9.5)	21(100.0)
전체	134(34.7)	7(1.8)	14(3.6)	11(2.8)	184(47.7)	2(0.5)	34(8.8)	386(100.0)

<부록 4-1> 근속년수에 따른 취업시 어려운 점

(단위 : 명, %)

1순위	취업정보 부족	전문지식·기술·경력 부족	원하는 일자리가 없어서 (직성·직종·근무여건 등)	나이가 많아서	여성이라서	취업에 대한 자신감 부족이 있어서	기타	전체
1년 미만	58(27.5)	55(26.1)	74(35.1)	15(7.1)	0(0.0)	4(1.9)	5(2.4)	211(100.0)
1년 이상~3년 미만	54(22.9)	77(32.6)	77(32.6)	12(5.1)	3(1.3)	8(3.4)	5(2.1)	236(100.0)
3년 이상~5년 미만	31(29.5)	25(23.8)	33(31.4)	14(13.3)	0(0.0)	1(1.0)	1(1.0)	105(100.0)
5년 이상~7년 미만	18(28.6)	14(22.2)	19(30.2)	8(12.7)	1(1.6)	2(3.2)	1(1.6)	63(100.0)
7년 이상~10년 미만	21(47.7)	12(27.3)	4(9.1)	5(11.4)	1(2.3)	1(2.3)	0(0.0)	44(100.0)
10년 이상~15년 미만	8(28.6)	10(35.7)	4(14.3)	3(10.7)	0(0.0)	2(7.1)	1(3.6)	28(100.0)
15년 이상	5(38.5)	2(15.4)	4(30.8)	1(7.7)	0(0.0)	0(0.0)	1(7.7)	13(100.0)
전체	195(27.9)	195(27.9)	215(30.7)	58(8.3)	5(0.7)	18(2.6)	14(2.0)	700(100.0)

충청북도 기업체 근로여성의 일-가족 양립지원에 관한 연구

(단위 : 명, %)

2순위	취업정보 부족	전문지식 · 기술 · 경력 부족	원하는 일자리가 없어서 (적성 · 직종 · 근무여건 등)	나이가 많아서	여성이라서	취업에 대한 자신감 부족이 심해서	기타	전체
1년 미만	0(0.0)	11(8.0)	53(38.7)	45(32.8)	10(7.3)	15(10.9)	3(2.2)	137(100.0)
1년 이상~3년 미만	2(1.4)	14(9.5)	51(34.5)	49(33.1)	10(6.8)	16(10.8)	6(4.1)	148(100.0)
3년 이상~5년 미만	1(1.5)	10(14.9)	24(35.8)	18(26.9)	9(13.4)	3(4.5)	2(3.0)	67(100.0)
5년 이상~7년 미만	0(0.0)	8(21.1)	7(18.4)	15(39.5)	3(7.9)	3(7.9)	2(5.3)	38(100.0)
7년 이상~10년 미만	0(0.0)	3(8.6)	13(37.1)	8(22.9)	4(11.4)	5(14.3)	2(5.7)	35(100.0)
10년 이상~15년 미만	0(0.0)	1(6.3)	6(37.5)	4(25.0)	2(12.5)	3(18.8)	0(0.0)	16(100.0)
15년 이상	0(0.0)	0(0.0)	4(57.1)	2(28.6)	0(0.0)	1(14.3)	0(0.0)	7(100.0)
전체	3(0.7)	47(10.5)	158(35.3)	141(31.5)	38(8.5)	46(10.3)	15(3.3)	448(100.0)

<부록 4-2> 해당직종에 따른 취업시 어려운 점

(단위 : 명, %)

1순위	취업정보 부족	전문지식 · 기술 · 경력 부족	원하는 일자리가 없어서 (적성 · 직종 · 근무여건 등)	나이가 많아서	여성이라서	취업에 대한 자신감 부족이 심해서	기타	전체
전문 · 관리직	24(36.9)	17(26.2)	18(27.7)	3(4.6)	2(3.1)	1(1.5)	0(0.0)	65(100.0)
사무직	85(30.0)	93(32.9)	76(26.9)	14(4.9)	1(0.4)	5(1.8)	9(3.2)	283(100.0)
판매 · 서비스직	13(24.5)	15(28.3)	16(30.2)	7(13.2)	0(0.0)	2(3.8)	0(0.0)	53(100.0)
기술직	8(22.2)	7(19.4)	17(47.2)	3(8.3)	0(0.0)	2(3.8)	0(0.0)	53(100.0)
단순노무직	53(24.9)	51(23.9)	73(34.3)	24(11.3)	2(0.9)	8(3.8)	2(0.9)	213(100.0)
기타	13(22.8)	16(28.1)	17(29.8)	7(12.3)	0(0.0)	2(3.5)	2(3.5)	57(100.0)
전체	196(27.7)	199(28.1)	217(30.7)	58(8.2)	5(0.7)	18(2.5)	14(2.0)	707(100.0)

(단위 : 명, %)

2순위	취업정보 부족	전문지식 · 기술 · 경력 부족	원하는 일자리가 없어서 (적성 · 직종 · 근무여건 등)	나이가 많아서	여성이라서	취업에 대한 자신감 부족이 심해서	기타	전체
전문 · 관리직	0(0.0)	4(10.0)	14(35.0)	12(30.0)	4(10.0)	5(12.5)	1(2.5)	40(100.0)
사무직	0(0.0)	24(12.4)	87(45.1)	38(19.7)	16(8.3)	21(10.9)	7(3.6)	193(100.0)

부 록

판매·서비스직	0(0.0)	3(8.1)	9(24.3)	16(43.2)	3(8.1)	5(13.5)	1(2.7)	37(100.0)
기술직	0(0.0)	2(9.5)	8(38.1)	7(33.3)	1(4.8)	3(14.3)	0(0.0)	21(100.0)
단순노무직	3(2.4)	9(7.1)	27(21.3)	60(47.2)	11(8.7)	12(9.4)	5(3.9)	127(100.0)
기타	0(0.0)	5(15.2)	15(45.5)	8(24.2)	3(9.1)	1(3.0)	1(3.0)	33(100.0)
전체	3(0.7)	47(10.4)	160(35.5)	141(31.3)	38(8.4)	47(10.4)	15(3.3)	451(100.0)

<부록 5-1> 근속년수에 따른 구직시 고려사항

(단위 : 명, %)

	임금수준	근무여건 (근무시간, 근무환경)	신분상의 고용안정	업무내용	출퇴근 거리 및 시간	자신의 미래 전망	직장의 미래 전망	직업의 사회적 위신	기타	합계
1년 미만	57(27.4)	100(48.1)	4(1.9)	10(4.8)	6(2.9)	16(7.7)	14(6.7)	0(0.0)	1(0.5)	208(100.0)
1년 이상~3년 미만	91(31.6)	112(38.9)	18(6.3)	11(3.8)	18(6.3)	23(8.0)	12(4.2)	1(0.3)	2(0.7)	288(100.0)
3년 이상~5년 미만	39(29.1)	52(38.8)	8(6.0)	6(4.5)	8(6.0)	15(11.2)	4(3.0)	1(0.7)	1(0.7)	134(100.0)
5년 이상~7년 미만	22(26.2)	37(44.0)	6(7.1)	5(6.0)	1(1.2)	5(6.0)	6(7.1)	0(0.0)	2(2.4)	84(100.0)
7년 이상~10년 미만	20(30.8)	22(33.8)	9(13.8)	2(3.1)	1(1.5)	5(7.7)	6(9.2)	0(0.0)	0(0.0)	65(100.0)
10년 이상~15년 미만	10(18.2)	26(47.3)	5(9.1)	3(5.5)	7(12.7)	3(5.5)	1(1.8)	0(0.0)	0(0.0)	55(100.0)
15년 이상	4(17.4)	12(52.2)	4(17.4)	1(4.3)	1(4.3)	0(0.0)	1(4.3)	0(0.0)	0(0.0)	23(100.0)
전체	243(28.4)	361(42.1)	54(6.3)	38(4.4)	42(4.9)	67(7.8)	44(5.1)	2(0.2)	6(0.7)	857(100.0)

<부록 5-2> 해당직종에 따른 구직시 고려사항

(단위 : 명, %)

	임금수준	근무여건 (근무시간, 근무환경)	신분상의 고용안정	업무 내용	출퇴근 거리 및 시간	자신의 미래 전망	직장의 미래 전망	직업의 사회적 위신	기타	합계
전문·관 리직	13(16.3)	37(46.3)	2(2.5)	7(8.8)	1(1.3)	13(16.3)	6(7.5)	1(1.3)	0(0.0)	80(100.0)
사무직	78(21.8)	151(42.3)	38(10.6)	19(5.3)	11(3.1)	37(10.4)	22(6.2)	0(0.0)	1(0.3)	357(100.0)

충청북도 기업체 근로여성의 일-가족 양립지원에 관한 연구

판매·서비스직	13(20.6)	36(57.1)	2(3.2)	0(0.0)	5(7.9)	5(7.9)	1(1.6)	1(1.6)	0(0.0)	63(100.0)
기술직	10(28.6)	17(48.6)	1(2.9)	4(11.4)	1(2.9)	2(5.7)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	35(100.0)
단순노무직	102(41.8)	90(36.9)	8(3.3)	6(2.5)	22(9.0)	5(2.0)	6(2.5)	0(0.0)	5(2.0)	244(100.0)
기타	15(21.7)	34(49.3)	3(4.3)	1(1.4)	2(2.9)	6(8.7)	8(11.6)	0(0.0)	0(0.0)	69(100.0)
전체	231(27.2)	365(43.0)	54(6.4)	37(4.4)	42(5.0)	68(8.0)	43(5.1)	2(0.2)	6(0.7)	848(100.0)

$\chi^2=134.902$, df=40, p=0.000

〈부록 5-3〉 맞벌이 여부에 따른 구직시 고려사항

(단위 : 명, %)

	임금수준	근무여건 (근무시간, 근무환경)	신분상 의 고용안정	업무내 용	출퇴근 거리 및 시간	자신의 미래 전망	직장의 미래 전망	직업의 사회적 위신	기타	합계
맞벌이	98(23.2)	213(50.5)	27(6.4)	13(3.1)	24(5.7)	21(5.0)	20(4.7)	0(0.0)	6(1.4)	422(100.0)
홀벌이	10(43.5)	12(52.2)	0(0.0)	0(0.0)	1(4.3)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	23(100.0)
전체	108(24.3)	225(50.6)	27(6.1)	13(2.9)	25(5.6)	21(4.7)	20(4.5)	0(0.0)	6(1.3)	445(100.0)

〈부록 5-4〉 만 6세 이하 미취학 자녀 유무에 따른 구직시 고려사항

(단위 : 명, %)

	임금수준	근무여건 (근무시간, 근무환경)	신분상의 고용안정	업무내용	출퇴근 거리 및 시간	자신의 미래 전망	직장의 미래 전망	직업의 사회적 위신	기타	합계
있다	23(17.7)	73(56.2)	7(5.4)	2(1.5)	9(6.9)	7(5.4)	6(4.6)	0(0.0)	3(2.3)	130(100.0)
없다	115(30.3)	170(44.9)	22(5.8)	12(3.2)	23(6.1)	17(4.5)	17(4.5)	0(0.0)	3(0.8)	379(100.0)
전체	138(27.1)	243(47.7)	29(5.7)	14(2.8)	32(6.3)	24(4.7)	23(4.5)	0(0.0)	6(1.2)	509(100.0)

〈부록 6-1〉 근속년수에 따른 직업교육 훈련프로그램 받은 경험

(단위 : 명, %)

	경험 있음	경험 없음	합계
1년 미만	43(15.5)	235(84.5)	278(100.0)
1년 이상~3년 미만	30(8.7)	315(91.3)	345(100.0)

3년 이상~5년 미만	21(13.3)	137(86.7)	158(100.0)
5년 이상~7년 미만	5(5.1)	94(94.9)	99(100.0)
7년 이상~10년 미만	2(2.2)	89(97.8)	91(100.0)
10년 이상~15년 미만	2(2.9)	68(97.1)	70(100.0)
15년 이상	1(3.1)	31(96.9)	32(100.0)
전체	104(9.7)	969(90.3)	1,073(100.0)

$\chi^2=26.912$, df=6, p=0.000

<부록 6-2> 해당직종에 따른 직업교육 훈련프로그램 받은 경험

(단위 : 명, %)

	경험 있음	경험 없음	합계
전문 · 관리직	12(12.2)	86(87.8)	98(100.0)
사무직	28(6.3)	414(93.7)	442(100.0)
판매 · 서비스직	14(20.3)	55(79.7)	69(100.0)
기술직	8(16.7)	40(83.3)	48(100.0)
단순노무직	29(8.7)	303(91.3)	332(100.0)
기타	15(17.4)	71(82.6)	86(100.0)
전체	106(9.9)	969(90.1)	1,075(100.0)

$\chi^2=23.789$, df=5, p=0.000

<부록 6-3> 맞벌이 여부에 따른 직업교육 훈련프로그램 받은 경험

(단위 : 명, %)

	경험 있음	경험 없음	합계
맞벌이	60(11.5)	462(88.5)	522(100.0)
홑벌이	7(23.3)	23(76.7)	30(100.0)
전체	67(12.1)	485(87.9)	552(100.0)

<부록 6-4> 만 6세 이하 미취학 자녀 유무에 따른 직업교육 훈련프로그램 받은 경험

(단위 : 명, %)

	경험 있음	경험 없음	합계
있다	19(11.7)	144(88.3)	163(100.0)
없다	57(11.5)	437(88.5)	494(100.0)
전체	76(11.6)	581(88.4)	657(100.0)

<부록 7-1> 근속년수에 따른 업무관련 자격증 소지 여부

(단위 : 명, %)

	있음	없음	합계
1년 미만	95(34.4)	181(65.6)	276(100.0)
1년 이상~3년 미만	101(28.2)	257(71.8)	358(100.0)
3년 이상~5년 미만	54(35.3)	99(64.7)	153(100.0)
5년 이상~7년 미만	31(32.3)	65(67.7)	96(100.0)
7년 이상~10년 미만	31(35.2)	57(64.8)	88(100.0)
10년 이상~15년 미만	23(33.8)	45(66.2)	68(100.0)
15년 이상	12(38.7)	19(61.3)	31(100.0)
전체	347(32.4)	723(67.6)	1,070(100.0)

<부록 7-2> 해당직종에 따른 업무관련 자격증 소지 여부

(단위 : 명, %)

	있음	없음	합계
전문·관리직	55(57.9)	40(42.1)	95(100.0)
사무직	215(49.0)	224(51.0)	439(100.0)
판매·서비스직	14(20.0)	56(80.0)	70(100.0)
기술직	10(20.4)	39(79.6)	49(100.0)
단순노무직	33(10.3)	286(89.7)	319(100.0)
기타	21(24.1)	66(75.9)	87(100.0)
전체	348(32.9)	711(67.1)	1,059(100.0)

$\chi^2=163.647$, df=5, p=0.000

<부록 7-3> 맞벌이 여부에 따른 업무관련 자격증 소지 여부

(단위 : 명, %)

	있음	없음	합계
맞벌이	152(29.2)	368(70.8)	520(100.0)
홀벌이	7(25.0)	21(75.0)	28(100.0)
전체	159(29.0)	389(71.0)	548(100.0)

<부록 8-1> 근속년수에 따른 자격증이 취업에 도움 되는 정도

(단위 : 명, %)

	전혀 도움 안됨	거의 도움 안됨	조금 도움 됨	매우 도움이 됨	합계
1년 미만	7(6.9)	23(22.8)	36(35.6)	35(34.7)	101(100.0)
1년 이상~3년 미만	8(7.8)	33(32.0)	44(42.7)	18(17.5)	103(100.0)
3년 이상~5년 미만	5(9.4)	14(26.4)	21(39.6)	13(24.2)	53(100.0)
5년 이상~7년 미만	5(16.1)	7(22.6)	12(38.7)	7(22.6)	31(100.0)
7년 이상~10년 미만	7(24.1)	5(17.2)	12(41.4)	5(17.2)	29(100.0)
10년 이상~15년 미만	2(9.1)	5(22.7)	6(27.3)	9(40.9)	22(100.0)
15년 이상	0(0.0)	2(16.7)	5(41.7)	5(41.7)	12(100.0)
전체	34(9.7)	89(25.4)	136(38.7)	92(26.2)	351(100.0)

<부록 8-2> 해당직종에 따른 자격증이 취업에 도움 되는 정도

(단위 : 명, %)

	전혀 도움 안됨	거의 도움 안됨	조금 도움 됨	매우 도움이 됨	합계
전문·관리직	7(15.0)	11(20.4)	11(20.4)	25(46.3)	54(100.0)
사무직	12(5.7)	45(21.4)	108(51.4)	45(21.4)	210(100.0)
판매·서비스직	0(0.0)	1(7.1)	7(50.0)	6(42.9)	14(100.0)
기술직	1(9.1)	4(36.4)	3(27.3)	3(27.3)	11(100.0)
단순노무직	10(25.6)	23(59.0)	4(10.3)	2(5.1)	39(100.0)
기타	4(17.4)	5(21.7)	3(13.0)	11(47.8)	23(100.0)
전체	34(9.7)	89(25.4)	136(38.7)	92(26.2)	351(100.0)

 $\chi^2=87.391$, df=15, p=0.000

<부록 8-3> 혼인상태에 따른 자격증이 취업에 도움 되는 정도

(단위 : 명, %)

	전혀 도움 안됨	거의 도움 안됨	조금 도움 됨	매우 도움이 됨	합계
기혼	17(10.0)	40(23.5)	60(35.3)	53(31.2)	170(100.0)
미혼	16(8.9)	50(27.9)	76(42.5)	37(20.7)	179(100.0)
이혼, 사별, 별거	1(16.7)	0(0.0)	1(16.7)	4(66.7)	6(100.0)
전체	34(9.6)	90(25.4)	137(38.6)	94(26.5)	355(100.0)

<부록 8-4> 맞벌이 여부에 따른 자격증이 취업에 도움 되는 정도

(단위 : 명, %)

	전혀 도움 안됨	거의 도움 안됨	조금 도움 됨	매우 도움이 됨	합계
맞벌이	16(10.4)	33(21.4)	56(36.4)	49(31.8)	154(100.0)
홀벌이	1(16.7)	2(33.3)	1(16.7)	2(33.3)	6(100.0)
전체	17(10.6)	35(21.9)	57(35.6)	51(31.9)	160(100.0)

<부록 8-5> 만 6세 이하 미취학 자녀 유무에 따른 자격증이 취업에 도움 되는 정도

(단위 : 명, %)

	전혀 도움 안됨	거의 도움 안됨	조금 도움 됨	매우 도움이 됨	합계
있다	4(7.4)	10(18.5)	22(40.7)	18(33.3)	54(100.0)
없다	14(10.9)	30(23.4)	43(33.6)	41(32.0)	128(100.0)
전체	18(9.9)	40(22.0)	65(35.7)	59(32.4)	182(100.0)

<부록 9-1> 근속년수에 따른 출산휴가 경험 유무

(단위 : 명, %)

	있음	없음	합계
1년 미만	24(8.5)	260(91.5)	284(100.0)
1년 이상~3년 미만	29(7.8)	343(92.2)	372(100.0)
3년 이상~5년 미만	16(9.8)	147(90.2)	163(100.0)
5년 이상~7년 미만	24(23.1)	80(76.9)	104(100.0)
7년 이상~10년 미만	16(17.8)	74(82.2)	90(100.0)
10년 이상~15년 미만	37(51.4)	35(48.6)	72(100.0)
15년 이상	18(54.5)	15(45.5)	33(100.0)
전체	164(14.7)	954(85.3)	1,118(100.0)

 $\chi^2=151.928$, df=6, p=0.000

<부록 9-2> 해당직종에 따른 출산휴가 경험 유무

(단위 : 명, %)

	있음	없음	합계
전문·관리직	16(15.8)	85(84.2)	101(100.0)
사무직	76(16.9)	374(83.1)	450(100.0)
판매·서비스직	11(14.7)	64(85.3)	75(100.0)
기술직	5(9.6)	47(90.4)	52(100.0)
단순노무직	49(14.4)	292(85.6)	341(100.0)
기타	7(7.9)	82(92.1)	89(100.0)
전체	164(14.8)	944(85.2)	1,108(100.0)

<부록 9-3> 맞벌이 여부에 따른 출산휴가 경험 유무

(단위 : 명, %)

	있음	없음	합계
맞벌이	148(27.0)	401(73.0)	549(100.0)
홀벌이	4(13.8)	25(86.2)	29(100.0)
전체	152(26.3)	426(73.7)	578(100.0)

<부록 10-1> 해당직종에 따른 출산휴가 기간

(단위 : 명, %)

	법정휴가기간인 90일만큼 (2001년 11월 이전은 60일)	법정휴가기간보다 길게	법정휴가기간보다 짧게	합계
전문 · 관리직	12(75.0)	1(6.3)	3(18.8)	16(100.0)
사무직	56(74.7)	4(5.3)	15(20.0)	75(100.0)
판매 · 서비스직	4(36.4)	4(36.4)	3(27.3)	11(100.0)
기술직	5(83.3)	1(16.7)	0(0.0)	6(100.0)
단순노무직	14(48.3)	10(34.5)	5(17.2)	29(100.0)
기타	4(80.0)	0(0.0)	1(20.0)	5(100.0)
전체	95(66.9)	20(14.1)	27(19.0)	142(100.0)

$\chi^2=23.817$, df=10, p=0.008

<부록 11-1> 해당직종 따른 출산휴가 전후 업무 비교

(단위 : 명, %)

		동일	직장명령에 따라 변경	본인희망에 따라 변경	합계
업무	전문 · 관리직	13(81.3)	1(6.3)	2(12.5)	16(100.0)
	사무직	63(82.9)	10(13.2)	3(3.9)	76(100.0)
	판매 · 서비스직	8(72.7)	1(9.1)	2(18.2)	11(100.0)
	기술직	4(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	4(100.0)
	단순노무직	21(87.5)	2(8.3)	1(4.2)	24(100.0)
	기타	3(60.0)	1(20.0)	1(20.0)	5(100.0)
	전체	112(82.4)	15(11.0)	9(6.6)	136(100.0)
부서	전문 · 관리직	14(87.5)	0(0.0)	2(12.5)	16(100.0)
	사무직	63(82.9)	10(13.2)	3(3.9)	76(100.0)
	판매 · 서비스직	7(70.0)	2(20.0)	1(10.0)	10(100.0)
	기술직	4(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	4(100.0)
	단순노무직	19(86.4)	2(9.1)	1(4.5)	22(100.0)
	기타	4(80.0)	0(0.0)	1(20.0)	5(100.0)
	전체	111(83.5)	14(10.5)	8(6.0)	133(100.0)
사업 장	전문 · 관리직	14(87.5)	0(0.0)	2(12.5)	16(100.0)
	사무직	63(84.0)	9(12.0)	3(4.0)	75(100.0)
	판매 · 서비스직	7(70.0)	0(0.0)	3(30.0)	10(100.0)
	기술직	5(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	5(100.0)
	단순노무직	20(90.9)	1(4.5)	1(4.5)	22(100.0)
	기타	3(60.0)	0(0.0)	2(40.0)	5(100.0)
	전체	112(84.2)	10(7.5)	11(8.3)	133(100.0)

<부록 12-1> 해당직종에 따른 수유시간/수유시설 제공 여부

(단위 : 명, %)

		있음	없음	합계
수유시간	전문·관리직	5(5.2)	91(94.8)	96(100.0)
	사무직	34(8.1)	386(91.9)	420(100.0)
	판매·서비스직	1(1.4)	70(98.6)	71(100.0)
	기술직	3(6.0)	47(94.0)	50(100.0)
	단순노무직	7(2.7)	252(97.3)	259(100.0)
	기타	3(4.1)	70(95.9)	73(100.0)
수유시설	전체	53(5.5)	916(94.5)	969(100.0)
	전문·관리직	4(4.2)	91(95.8)	95(100.0)
	사무직	40(9.7)	371(90.3)	411(100.0)
	판매·서비스직	1(1.4)	70(98.6)	71(100.0)
	기술직	2(4.3)	45(95.7)	47(100.0)
	단순노무직	5(2.0)	250(98.0)	255(100.0)
	기타	1(1.5)	65(98.5)	66(100.0)
	전체	53(5.6)	892(94.4)	945(100.0)

<부록 13-1> 근속년수에 따른 수유시간/수유시설 필요성

(단위 : 명, %)

수유시간	매우 불필요	다소 불필요	약간 필요	매우 필요	합계
1년 미만	26(11.5)	45(19.8)	76(33.5)	80(35.2)	227(100.0)
1년 이상~3년 미만	76(23.5)	70(21.7)	105(32.5)	72(22.3)	323(100.0)
3년 이상~5년 미만	19(14.3)	28(21.1)	39(29.3)	47(35.3)	133(100.0)
5년 이상~7년 미만	10(12.5)	17(21.3)	25(31.3)	28(35.0)	80(100.0)
7년 이상~10년 미만	7(9.5)	13(17.6)	19(25.7)	35(47.3)	74(100.0)
10년 이상~15년 미만	9(14.5)	15(24.2)	18(29.0)	20(32.3)	62(100.0)
15년 이상	4(13.3)	3(10.0)	15(50.0)	8(26.7)	30(100.0)
전체	151(16.3)	191(20.6)	297(32.0)	290(31.2)	929(100.0)

 $\chi^2=41.251$, df=18, p=0.001

충청북도 기업체 근로여성의 일~가족 양립지원에 관한 연구

(단위 : 명, %)

수유시설	매우 불필요	다소 불필요	약간 필요	매우 필요	합계
1년 미만	25(11.2)	45(20.2)	72(32.3)	81(36.3)	223(100.0)
1년 이상~3년 미만	77(23.9)	69(21.4)	106(32.9)	70(21.7)	322(100.0)
3년 이상~5년 미만	18(13.5)	25(18.8)	39(29.3)	51(38.3)	133(100.0)
5년 이상~7년 미만	10(13.0)	16(20.8)	21(27.3)	30(39.0)	77(100.0)
7년 이상~10년 미만	7(9.5)	13(17.6)	18(24.3)	36(48.6)	74(100.0)
10년 이상~15년 미만	8(13.1)	14(23.0)	18(29.5)	21(34.4)	61(100.0)
15년 이상	4(12.9)	4(12.9)	15(48.4)	8(25.8)	31(100.0)
전체	149(16.2)	186(20.2)	289(31.4)	297(32.2)	921(100.0)

$\chi^2=47.116$, df=18, p=0.000

<부록 13-2> 해당직종에 따른 수유시간/수유시설 필요성

(단위 : 명, %)

수유시간	매우 불필요	다소 불필요	약간 필요	매우 필요	합계
전문·관리직	17(17.9)	13(13.7)	26(27.4)	39(41.1)	95(100.0)
사무직	33(8.3)	71(17.9)	153(38.5)	140(35.3)	397(100.0)
판매·서비스직	12(16.9)	22(31.0)	14(19.7)	23(32.4)	71(100.0)
기술직	6(13.0)	10(21.7)	17(37.0)	13(28.3)	46(100.0)
단순노무직	57(23.9)	57(23.9)	73(30.7)	51(21.4)	238(100.0)
타	10(15.2)	16(24.2)	16(24.2)	24(36.4)	66(100.0)
전체	135(14.8)	189(20.7)	299(32.7)	290(31.8)	913(100.0)

$\chi^2=58.098$, df=15, p=0.000

(단위 : 명, %)

수유시설	매우 불필요	다소 불필요	약간 필요	매우 필요	합계
전문·관리직	17(18.1)	14(14.9)	24(25.5)	39(41.5)	94(100.0)
사무직	32(8.1)	65(16.4)	155(39.0)	145(36.5)	397(100.0)
판매·서비스직	12(16.9)	22(31.0)	13(18.3)	24(33.8)	71(100.0)
기술직	6(14.0)	11(25.6)	14(32.6)	12(27.9)	43(100.0)
단순노무직	56(23.8)	56(23.8)	71(30.2)	52(22.1)	235(100.0)
기타	10(15.4)	16(24.6)	14(21.5)	25(38.5)	65(100.0)
전체	133(14.7)	184(20.3)	291(32.2)	297(32.8)	905(100.0)

$\chi^2=64.112$, df=16, p=0.000

<부록 14-1> 근속년수에 따른 육아휴직 경험

(단위 : 명. %)

	사용한 적 있음	사용한 적 없음	사용할 예정임	합계
1년 미만	5(1.9)	239(92.6)	14(5.4)	258(100.0)
1년 이상~3년 미만	2(0.6)	332(92.7)	24(6.7)	358(100.0)
3년 이상~5년 미만	6(3.9)	138(89.0)	11(7.1)	155(100.0)
5년 이상~7년 미만	8(8.9)	70(77.8)	12(13.3)	90(100.0)
7년 이상~10년 미만	5(5.7)	79(90.8)	3(3.4)	87(100.0)
10년 이상~15년 미만	3(4.6)	61(93.8)	1(1.5)	65(100.0)
15년 이상	0(0.0)	33(100.0)	0(0.0)	33(100.0)
전체	29(2.8)	952(91.0)	65(6.2)	1,046(100.0)

 $\chi^2=39.964$, df=12, p=0.000

<부록 14-2> 해당직종에 따른 육아휴직 경험

(단위 : 명. %)

	사용한 적 있음	사용한 적 없음	사용할 예정임	합계
전문·관리직	3(3.1)	84(87.5)	9(9.4)	96(100.0)
사무직	8(1.9)	378(87.9)	44(10.2)	430(100.0)
판매·서비스직	4(5.6)	66(91.7)	2(2.8)	72(100.0)
기술직	1(2.1)	42(89.4)	4(8.5)	47(100.0)
단순노무직	11(3.7)	285(94.7)	5(1.7)	301(100.0)
기타	0(0.0)	83(97.6)	2(2.4)	85(100.0)
전체	27(2.6)	938(91.0)	66(6.4)	1,031(100.0)

 $\chi^2=34.103$, df=10, p=0.000

<부록 14-3> 맞벌이 여부에 따른 육아휴직 경험

(단위 : 명. %)

	사용한 적 있음	사용한 적 없음	사용할 예정임	합계
맞벌이	27(5.2)	468(90.7)	21(4.1)	516(100.0)
홀벌이	1(4.2)	21(87.5)	2(8.3)	24(100.0)
전체	28(5.2)	489(90.6)	23(4.3)	540(100.0)

<부록 15-1> 연령에 따른 육아휴직 사용기간

(단위 : 명, %)

	3개월 미만	3개월 이상 - 6개월 미만	6개월 이상 - 1년	합계
20세 ~ 25세	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(100.0)
26세 ~ 30세	1(20.0)	4(80.0)	0(0.0)	5(100.0)
31세 ~ 35세	6(42.9)	4(28.6)	4(28.6)	14(100.0)
36세 ~ 40세	3(42.9)	2(28.6)	2(28.6)	7(100.0)
41세 ~ 45세	1(25.0)	3(75.0)	0(0.0)	4(100.0)
46세 ~ 50세	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(100.0)
51세 ~ 55세	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(100.0)
56세 이상	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(100.0)
전체	11(36.7)	13(43.3)	6(20.0)	30(100.0)

<부록 15-2> 근속년수에 따른 육아휴직 사용기간

(단위 : 명, %)

	3개월 미만	3개월 이상 - 6개월 미만	6개월 이상 - 1년	합계
1년 미만	1(20.0)	3(60.0)	1(20.0)	5(100.0)
1년 이상~3년 미만	1(50.0)	1(50.0)	0(0.0)	2(100.0)
3년 이상~5년 미만	1(14.3)	5(71.4)	1(14.3)	7(100.0)
5년 이상~7년 미만	5(62.5)	0(0.0)	3(37.5)	8(100.0)
7년 이상~10년 미만	2(40.0)	3(60.0)	0(0.0)	5(100.0)
10년 이상~15년 미만	1(33.3)	1(33.3)	1(33.3)	3(100.0)
15년 이상	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(100.0)
전체	11(36.7)	13(43.3)	6(20.0)	30(100.0)

부 록

<부록 15-3> 해당직종에 따른 육아휴직 사용기간

(단위 : 명, %)

	3개월 미만	3개월 이상 - 6개월 미만	6개월 이상 - 1년	합계
전문·관리직	2(66.7)	0(0.0)	1(33.3)	3(100.0)
사무직	3(33.3)	3(33.3)	3(33.3)	9(100.0)
판매·서비스직	1(25.0)	3(75.0)	0(0.0)	4(100.0)
기술직	0(0.0)	0(0.0)	1(100.0)	1(100.0)
단순노무직	5(45.5)	5(45.5)	1(9.1)	11(100.0)
전체	11(39.3)	11(39.3)	6(21.4)	28(100.0)

<부록 15-4> 혼인상태에 따른 육아휴직 사용기간

(단위 : 명, %)

	3개월 미만	3개월 이상 - 6개월 미만	6개월 이상 - 1년	합계
기혼	11(39.3)	11(39.3)	6(21.4)	28(100.0)
미혼	0(0.0)	2(100.0)	0(0.0)	2(100.0)
이혼, 사별, 별거 등	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(100.0)
전체	11(36.7)	13(43.3)	6(20.0)	30(100.0)

<부록 15-5> 맞벌이 여부에 따른 육아휴직 사용기간

(단위 : 명, %)

	3개월 미만	3개월 이상 - 6개월 미만	6개월 이상 - 1년	합계
맞벌이	11(40.7)	11(40.7)	5(18.5)	27(100.0)
홀벌이	0(0.0)	0(0.0)	1(100.0)	1(100.0)
전체	11(39.3)	11(39.3)	6(21.4)	28(100.0)

<부록 15-6> 만 6세 이하 미취학 자녀 유무에 따른 육아휴직 사용기간

(단위 : 명, %)

	3개월 미만	3개월 이상 - 6개월 미만	6개월 이상 - 1년	합계
있다	7(35.0)	8(40.0)	5(25.0)	20(100.0)
없다	4(50.0)	3(37.5)	1(12.5)	8(100.0)
전체	11(39.3)	11(39.3)	6(21.4)	28(100.0)

<부록 16-1> 연령에 따른 육아휴직 시 두려움 점

(단위 : 명, %)

	경제적 어려움	경력 단절	업무 공백	은근한 퇴직 압력	복직 후 적응문제 (상사 및 동료와의 관계회복 등)	복직 후 인사상의 불이익	전체
20세 ~ 25세	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(100.0)
26세 ~ 30세	3(60.0)	0(0.0)	1(20.0)	1(20.0)	0(0.0)	0(0.0)	5(100.0)
31세 ~ 35세	3(23.1)	1(7.7)	4(30.8)	1(7.7)	2(15.4)	2(15.4)	13(100.0)
36세 ~ 40세	4(66.7)	0(0.0)	1(16.7)	0(0.0)	1(16.7)	0(0.0)	6(100.0)
41세 ~ 45세	1(25.0)	0(0.0)	1(25.0)	1(25.0)	0(0.0)	1(25.0)	4(100.0)
46세 ~ 50세	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(100.0)
51세 ~ 55세	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(100.0)
56세 이상	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(100.0)
전체	11(39.3)	1(3.6)	7(25.0)	3(10.7)	3(10.7)	3(10.7)	28(100.0)

<부록 16-2> 근속년수에 따른 육아휴직 시 두려움 점

(단위 : 명, %)

	경제적 어려움	경력 단절	업무 공백	은근한 퇴직 압력	복직 후 적응문제 (상사 및 동료와의 관계회복 등)	복직 후 인사상의 불이익	전체
1년 미만	2(40.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(20.0)	2(40.0)	0(0.0)	5(100.0)
1년 이상~3년 미만	0(0.0)	0(0.0)	2(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	2(100.0)
3년 이상~5년 미만	3(42.9)	0(0.0)	3(42.9)	0(0.0)	0(0.0)	1(14.3)	7(100.0)
5년 이상~7년 미만	3(42.9)	0(0.0)	1(14.3)	1(14.3)	1(14.3)	1(14.3)	7(100.0)
7년 이상~10년 미만	2(40.0)	0(0.0)	1(20.0)	1(20.0)	0(0.0)	1(20.0)	5(100.0)

부 록

10년 이상~15년 미만	1(50.0)	1(50.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	2(100.0)
15년 이상	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(100.0)
전체	11(39.3)	1(3.6)	7(25.0)	3(10.7)	3(10.7)	3(10.7)	28(100.0)

<부록 16-3> 해당직종에 따른 육아휴직 시 두려움 점

(단위 : 명, %)

	경제적 어려움	경력 단절	업무 공백	은근한 퇴직 압력	복직 후 적응문제 (상사 및 동료와의 관계회복 등)	복직 후 인사상의 불이익	전체
전문·관리직	1(33.3)	0(0.0)	0(0.0)	1(33.3)	1(33.3)	0(0.0)	3(100.0)
사무직	3(33.3)	1(11.1)	2(22.2)	1(11.1)	0(0.0)	2(22.2)	9(100.0)
판매·서비스 직	1(25.0)	0(0.0)	1(25.0)	1(25.0)	0(0.0)	1(25.0)	4(100.0)
기술직	1(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(100.0)
단순노무직	5(55.6)	0(0.0)	2(22.2)	0(0.0)	2(22.2)	0(0.0)	9(100.0)
전체	11(42.3)	1(3.8)	5(19.2)	3(11.5)	3(11.5)	3(11.5)	26(100.0)

<부록 16-4> 혼인상태에 따른 육아휴직 시 두려움 점

(단위 : 명, %)

	경제적 어려움	경력 단절	업무 공백	은근한 퇴직 압력	복직 후 적응문제 (상사 및 동료와의 관계회복 등)	복직 후 인사상의 불이익	전체
기혼	10(38.5)	1(3.8)	7(26.9)	2(7.7)	3(11.5)	3(11.5)	26(100.0)
미혼	1(50.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(50.0)	0(0.0)	0(0.0)	2(100.0)
이혼, 사별, 별거 등	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(100.0)
전체	11(39.3)	1(3.6)	7(25.0)	3(10.7)	3(10.7)	3(10.7)	28(100.0)

충청북도 기업체 근로여성의 일-가족 양립지원에 관한 연구

<부록 16-5> 맞벌이 여부에 따른 육아휴직 시 두려움 점

(단위 : 명, %)

	경제적 어려움	경력 단절	업무 공백	은근한 퇴직 압력	복직 후 적응문제 (상사 및 동료와의 관계회복 등)	복직 후 인사상의 불이익	전체
맞벌이	9(36.0)	1(4.0)	7(28.0)	2(8.0)	3(12.0)	3(12.0)	25(100.0)
홀벌이	1(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(100.0)
전체	10(38.5)	1(3.8)	7(26.9)	2(7.7)	3(11.5)	3(11.5)	26(100.0)

<부록 16-6> 만 6세 이하 미취학 자녀 유무에 따른 육아휴직 시 두려움 점

(단위 : 명, %)

	경제적 어려움	경력 단절	업무 공백	은근한 퇴직 압력	복직 후 적응문제 (상사 및 동료와의 관계회복 등)	복직 후 인사상의 불이익	전체
있다	6(31.6)	1(5.3)	5(26.3)	1(5.3)	3(15.8)	3(15.8)	19(100.0)
없다	4(57.1)	0(0.0)	2(28.6)	1(14.3)	0(0.0)	0(0.0)	7(100.0)
전체	10(38.5)	1(3.8)	7(26.9)	2(7.7)	3(11.5)	3(11.5)	26(100.0)

<부록 17-1> 연령에 따른 육아휴직 시 담당업무 조정

(단위 : 명, %)

	대체인력을 추가로 고용하여 담당	대체인력 고용 없이 부서 내에서 해결	기관에서 배치전환을 통해 업무를 조정	잘 모르겠다	전체
20세 ~ 25세	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(100.0)
26세 ~ 30세	4(80.0)	1(20.0)	0(0.0)	0(0.0)	5(100.0)
31세 ~ 35세	7(50.0)	6(42.9)	1(7.1)	0(0.0)	14(100.0)
36세 ~ 40세	1(14.3)	6(85.7)	0(0.0)	0(0.0)	7(100.0)
41세 ~ 45세	1(25.0)	2(50.0)	0(0.0)	1(25.0)	4(100.0)
46세 ~ 50세	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(100.0)
51세 ~ 55세	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(100.0)
56세 이상	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(100.0)
전체	13(43.3)	15(50.0)	1(3.3)	1(3.3)	30(100.0)

<부록 17-2> 근속년수에 따른 육아휴직 시 담당업무 조정

(단위 : 명, %)

	대체인력을 추가로 고용하여 담당	대체인력 고용 없이 부서 내에서 해결	기관에서 배치전환을 통해 업무를 조정	잘 모르겠다	전체
1년 미만	1(20.0)	4(80.0)	0(0.0)	0(0.0)	5(100.0)
1년 이상~3년 미만	0(0.0)	2(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	2(100.0)
3년 이상~5년 미만	5(71.4)	2(28.6)	0(0.0)	0(0.0)	7(100.0)
5년 이상~7년 미만	4(50.0)	4(50.0)	0(0.0)	0(0.0)	8(100.0)
7년 이상~10년 미만	1(20.0)	3(60.0)	0(0.0)	1(20.0)	5(100.0)
10년 이상~15년 미만	2(66.7)	0(0.0)	1(33.3)	0(0.0)	3(100.0)
15년 이상	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(100.0)
전체	13(43.3)	15(50.0)	1(3.3)	1(3.3)	30(100.0)

<부록 17-3> 해당직종에 따른 육아휴직 시 담당업무 조정

(단위 : 명, %)

	대체인력을 추가로 고용하여 담당	대체인력 고용 없이 부서 내에서 해결	기관에서 배치전환을 통해 업무를 조정	잘 모르겠다	전체
전문·관리직	1(33.3)	2(66.7)	0(0.0)	0(0.0)	3(100.0)
사무직	4(44.4)	4(44.4)	1(11.1)	0(0.0)	9(100.0)
판매·서비스직	1(25.0)	2(50.0)	0(0.0)	1(25.0)	4(100.0)
기술직	1(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(100.0)
단순노무직	4(36.4)	7(63.6)	0(0.0)	0(0.0)	11(100.0)
전체	11(39.3)	15(53.6)	1(3.6)	1(3.6)	28(100.0)

<부록 18-1> 연령에 따른 육아휴직 시 담당업무 조정

(단위 : 명, %)

	매우 어려움이 많았음	다소 어려움이 있음	별 문제 없음	전혀 문제 없음	합계
20세 ~ 25세	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(100.0)
26세 ~ 30세	0(0.0)	1(20.0)	3(60.0)	1(20.0)	5(100.0)
31세 ~ 35세	1(7.1)	3(21.4)	9(64.3)	1(7.1)	14(100.0)
36세 ~ 40세	0(0.0)	3(37.5)	4(50.0)	1(12.5)	8(100.0)
41세 ~ 45세	0(0.0)	3(75.0)	0(0.0)	1(25.0)	4(100.0)
46세 ~ 50세	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(100.0)
51세 ~ 55세	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(100.0)
56세 이상	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(100.0)
전체	1(3.2)	10(32.3)	16(51.6)	4(12.9)	31(100.0)

<부록 18-2> 근속년수에 따른 육아휴직 시 담당업무 조정

(단위 : 명, %)

	매우 어려움이 많았음	다소 어려움이 있음	별 문제 없음	전혀 문제 없음	합계
1년 미만	0(0.0)	3(60.0)	2(40.0)	0(0.0)	5(100.0)
1년 이상~3년 미만	0(0.0)	0(0.0)	2(100.0)	0(0.0)	2(100.0)
3년 이상~5년 미만	0(0.0)	2(28.6)	3(42.9)	2(28.6)	7(100.0)
5년 이상~7년 미만	1(11.1)	2(22.2)	5(55.6)	1(11.1)	9(100.0)
7년 이상~10년 미만	0(0.0)	3(60.0)	2(40.0)	0(0.0)	5(100.0)
10년 이상~15년 미만	0(0.0)	0(0.0)	2(66.7)	1(33.3)	3(100.0)
15년 이상	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(100.0)
전체	1(3.2)	10(32.3)	16(51.6)	4(12.9)	31(100.0)

부 록

<부록 18-3> 해당직종에 따른 육아휴직 시 담당업무 조정

(단위 : 명, %)

	매우 어려움이 많았음	다소 어려움이 있음	별 문제 없음	전혀 문제 없음	합계
전문 · 관리직	1(33.3)	0(0.0)	2(66.7)	0(0.0)	3(100.0)
사무직	0(0.0)	2(22.2)	7(77.8)	0(0.0)	9(100.0)
판매 · 서비스직	0(0.0)	3(75.0)	0(0.0)	1(25.0)	4(100.0)
기술직	0(0.0)	0(0.0)	1(100.0)	0(0.0)	1(100.0)
단순노무직	0(0.0)	5(41.7)	5(41.7)	2(16.7)	12(100.0)
기타	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(100.0)
전체	1(3.4)	10(34.5)	15(51.7)	3(10.3)	29(100.0)

<부록 19-1> 연령에 따른 육아휴직 후 업무 적응

(단위 : 명, %)

	매우 어려움이 많았음	다소 어려움이 있음	별 문제 없음	전혀 문제 없음	합계
20세 ~ 25세	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(100.0)
26세 ~ 30세	0(0.0)	1(20.0)	3(60.0)	1(20.0)	5(100.0)
31세 ~ 35세	2(14.3)	3(21.4)	8(57.1)	1(7.1)	14(100.0)
36세 ~ 40세	0(0.0)	3(42.9)	3(42.9)	1(14.3)	7(100.0)
41세 ~ 45세	0(0.0)	3(75.0)	0(0.0)	1(25.0)	4(100.0)
46세 ~ 50세	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(100.0)
51세 ~ 55세	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(100.0)
56세 이상	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(100.0)
전체	2(6.7)	10(33.3)	14(46.7)	4(13.3)	30(100.0)

<부록 19-2> 근속년수에 따른 육아휴직 후 업무 적응

(단위 : 명, %)

	매우 어려움이 많았음	다소 어려움이 있음	별 문제 없음	전혀 문제 없음	합계
1년 미만	0(0.0)	3(60.0)	2(40.0)	0(0.0)	5(100.0)
1년 이상~3년 미만	0(0.0)	0(0.0)	2(100.0)	0(0.0)	2(100.0)
3년 이상~5년 미만	2(28.6)	0(0.0)	3(42.9)	2(28.6)	7(100.0)
5년 이상~7년 미만	0(0.0)	4(50.0)	3(37.5)	1(12.5)	7(100.0)
7년 이상~10년 미만	0(0.0)	3(60.0)	2(40.0)	0(0.0)	5(100.0)
10년 이상~15년 미만	0(0.0)	0(0.0)	2(66.7)	1(33.3)	3(100.0)
15년 이상	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(100.0)
전체	2(6.7)	10(33.3)	14(46.7)	4(13.3)	30(100.0)

<부록 19-3> 해당직종에 따른 육아휴직 후 업무 적응

(단위 : 명, %)

	매우 어려움이 많았음	다소 어려움이 있음	별 문제 없음	전혀 문제 없음	합계
전문·관리직	0(0.0)	2(66.7)	1(33.3)	0(0.0)	3(100.0)
사무직	1(11.1)	2(22.2)	6(66.7)	0(0.0)	9(100.0)
판매·서비스직	0(0.0)	3(75.0)	0(0.0)	1(25.0)	4(100.0)
기술직	0(0.0)	0(0.0)	1(100.0)	0(0.0)	1(100.0)
단순노무직	1(9.1)	3(27.3)	5(45.5)	2(18.2)	11(100.0)
기타	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(100.0)
전체	2(7.1)	10(35.7)	13(46.4)	3(10.7)	28(100.0)

<부록 20-1> 연령에 따른 육아휴직 후 동료들의 태도

(단위 : 명, %)

	매우 어려움이 많았음	다소 어려움이 있음	별 문제 없음	전혀 문제 없음	합계
20세 ~ 25세	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(100.0)
26세 ~ 30세	0(0.0)	1(20.0)	3(60.0)	1(20.0)	5(100.0)
31세 ~ 35세	1(7.1)	2(14.3)	10(71.4)	1(7.1)	14(100.0)
36세 ~ 40세	0(0.0)	2(28.6)	4(57.1)	1(14.3)	7(100.0)
41세 ~ 45세	1(25.0)	2(50.0)	0(0.0)	1(25.0)	4(100.0)
46세 ~ 50세	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(100.0)
51세 ~ 55세	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(100.0)
56세 이상	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(100.0)
전체	2(6.7)	7(23.3)	17(56.7)	4(13.3)	30(100.0)

<부록 20-2> 근속년수에 따른 육아휴직 후 동료들의 태도

(단위 : 명, %)

	매우 어려움이 많았음	다소 어려움이 있음	별 문제 없음	전혀 문제 없음	합계
1년 미만	0(0.0)	3(60.0)	2(40.0)	0(0.0)	5(100.0)
1년 이상~3년 미만	0(0.0)	0(0.0)	2(100.0)	0(0.0)	2(100.0)
3년 이상~5년 미만	0(0.0)	0(0.0)	5(71.4)	2(28.6)	7(100.0)
5년 이상~7년 미만	1(12.5)	2(25.0)	4(50.0)	1(12.5)	8(100.0)
7년 이상~10년 미만	1(20.0)	2(40.0)	2(40.0)	0(0.0)	5(100.0)
10년 이상~15년 미만	0(0.0)	0(0.0)	2(66.7)	1(33.3)	3(100.0)
15년 이상	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(100.0)
전체	2(6.7)	7(23.3)	17(56.7)	4(13.3)	30(100.0)

<부록 20-3> 해당직종에 따른 육아휴직 후 동료들의 태도

(단위 : 명, %)

	매우 어려움이 많았음	다소 어려움이 있음	별 문제 없음	전혀 문제 없음	합계
전문·관리직	1(33.3)	2(66.7)	0(0.0)	0(0.0)	3(100.0)
사무직	0(0.0)	1(11.1)	8(88.9)	0(0.0)	9(100.0)
판매·서비스직	1(25.0)	2(50.0)	0(0.0)	1(25.0)	4(100.0)
기술직	0(0.0)	0(0.0)	1(100.0)	0(0.0)	1(100.0)
단순노무직	0(0.0)	2(18.2)	7(63.6)	2(18.2)	11(100.0)
기타	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(100.0)
전체	2(7.1)	7(25.0)	16(55.7)	3(10.7)	28(100.0)

<부록 21-1> 연령에 따른 육아휴직 사용 희망기간

(단위 : 명, %)

	6개월 이하	12개월	기타	합계
20세 ~ 25세	7(58.3)	5(41.7)	0(0.0)	12(100.0)
26세 ~ 30세	19(48.7)	17(43.6)	3(7.7)	39(100.0)
31세 ~ 35세	12(46.2)	11(42.3)	3(11.5)	26(100.0)
36세 ~ 40세	5(50.0)	3(30.0)	2(20.0)	10(100.0)
41세 ~ 45세	2(28.6)	4(57.1)	1(14.3)	7(100.0)
46세 ~ 50세	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(100.0)
51세 ~ 55세	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(100.0)
56세 이상	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(100.0)
전체	45(47.9)	40(42.6)	9(9.6)	94(100.0)

부 록

<부록 21-2> 근속년수에 따른 육아휴직 사용 희망기간

(단위 : 명, %)

	6개월 이하	12개월	기타	합계
1년 미만	9(50.0)	8(44.4)	1(5.6)	18(100.0)
1년 이상~3년 미만	13(46.4)	14(50.0)	1(3.6)	28(100.0)
3년 이상~5년 미만	8(57.1)	6(42.9)	0(0.0)	14(100.0)
5년 이상~7년 미만	8(36.4)	8(36.4)	6(27.3)	22(100.0)
7년 이상~10년 미만	3(50.0)	2(33.3)	1(16.7)	6(100.0)
10년 이상~15년 미만	2(50.0)	2(50.0)	0(0.0)	4(100.0)
15년 이상	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(100.0)
전체	43(46.7)	40(43.5)	9(9.8)	92(100.0)

<부록 21-3> 해당직종에 따른 육아휴직 사용 희망기간

(단위 : 명, %)

	6개월 이하	12개월	기타	합계
전문·관리직	5(50.0)	3(30.0)	2(20.0)	10(100.0)
사무·직	25(49.1)	23(43.4)	4(7.5)	53(100.0)
판매·서비스직	1(25.0)	3(75.0)	0(0.0)	4(100.0)
기술직	3(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	3(100.0)
단순노무직	7(38.9)	9(50.0)	2(11.1)	18(100.0)
기타	1(33.3)	1(33.3)	1(33.3)	3(100.0)
전체	43(47.3)	39(42.9)	9(9.9)	91(100.0)

<부록 21-4> 혼인상태에 따른 육아휴직 사용 희망기간

(단위 : 명, %)

	6개월 이하	12개월	기타	합계
기혼	22(44.9)	20(40.8)	7(14.3)	49(100.0)
미혼	22(50.0)	20(45.2)	2(4.5)	44(100.0)
이혼, 사별, 별거 등	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(100.0)
전체	44(47.3)	40(43.0)	9(9.7)	93(100.0)

<부록 21-5> 맞벌이 여부에 따른 육아휴직 사용 희망기간

(단위 : 명, %)

	6개월 이하	12개월	기타	합계
맞벌이	21(48.8)	17(39.5)	5(11.6)	43(100.0)
홀벌이	0(0.0)	2(66.7)	1(33.3)	3(100.0)
전체	21(45.7)	19(41.3)	6(13.3)	46(100.0)

<부록 21-6> 만 6세 이하 미취학 자녀 유무에 따른 육아휴직 사용 희망기간

(단위 : 명, %)

	6개월 이하	12개월	기타	합계
있다	7(36.8)	10(52.6)	2(10.5)	19(100.0)
없다	15(50.0)	10(33.3)	5(16.7)	30(100.0)
전체	22(44.9)	20(40.8)	7(14.3)	49(100.0)

<부록 22-1> 연령에 따른 육아휴직 결정시 가장 어려운 점

(단위 : 명, %)

	경제적 어려움	경력 단절	업무 공백	은근한 퇴직 압력	복직 후 적응문제 (상사 및 동료와의 관계회복 등)	복직 후 인사상의 불이익	기타	전체
20세 ~ 25세	2(18.2)	0(0.0)	4(36.4)	3(27.3)	1(9.1)	1(9.1)	0(0.0)	11(100.0)
26세 ~ 30세	8(25.0)	0(0.0)	8(25.0)	8(25.0)	5(15.6)	3(9.4)	0(0.0)	32(100.0)
31세 ~ 35세	4(16.7)	0(0.0)	8(33.3)	7(29.2)	1(4.2)	3(12.5)	1(4.2)	24(100.0)
36세 ~ 40세	2(25.0)	1(12.5)	2(25.0)	2(25.0)	0(0.0)	1(12.5)	0(0.0)	8(100.0)
41세 ~ 45세	0(0.0)	1(20.0)	0(0.0)	2(40.0)	1(20.0)	0(0.0)	1(20.0)	5(100.0)
46세 ~ 50세	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(100.0)
51세 ~ 55세	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(100.0)
56세 이상	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(100.0)
전체	16(20.0)	2(2.5)	22(27.5)	22(27.5)	8(10.0)	8(10.0)	2(2.5)	80(100.0)

<부록 22-2> 근속년수에 따른 육아휴직 결정시 가장 어려운 점

(단위 : 명. %)

	경제적 어려움	경력 단절	업무 공백	은근한 퇴직 압력	복직 후 적응문제 (상사 및 동료와의 관계회복 등)	복직 후 인사상의 불이익	기타	전체
1년 미만	4(30.8)	0(0.0)	3(23.1)	3(23.1)	1(7.7)	2(15.4)	0(0.0)	13(100.0)
1년 이상~3년 미만	4(15.4)	2(7.7)	6(23.1)	7(26.9)	4(15.4)	2(7.7)	1(3.8)	26(100.0)
3년 이상~5년 미만	2(15.4)	0(0.0)	5(38.5)	3(23.1)	1(7.7)	1(7.7)	1(7.7)	13(100.0)
5년 이상~7년 미만	4(21.1)	0(0.0)	5(26.3)	6(31.6)	2(10.5)	2(10.5)	0(0.0)	19(100.0)
7년 이상~10년 미만	1(25.0)	0(0.0)	2(50.0)	1(25.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	4(100.0)
10년 이상~15년 미만	1(33.3)	0(0.0)	0(0.0)	1(33.3)	0(0.0)	1(33.3)	0(0.0)	3(100.0)
15년 이상	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(100.0)
전체	16(20.5)	2(2.6)	21(26.9)	21(26.9)	8(10.3)	8(10.3)	2(2.6)	78(100.0)

<부록 22-3> 해당직종에 따른 육아휴직 결정시 가장 어려운 점

(단위 : 명. %)

	경제적 어려움	경력 단절	업무 공백	은근한 퇴직 압력	복직 후 적응문제 (상사 및 동료와의 관계회복 등)	복직 후 인사상의 불이익	기타	전체
전문·관리직	1(9.1)	0(0.0)	3(27.3)	4(36.4)	2(18.2)	1(9.1)	0(0.0)	11(100.0)
사무직	8(18.6)	0(0.0)	15(34.9)	10(23.3)	4(9.3)	6(14.0)	0(0.0)	43(100.0)
판매·서비스직	1(25.0)	0(0.0)	1(25.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	2(50.0)	4(100.0)
기술직	0(0.0)	1(33.3)	0(0.0)	2(66.7)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	3(100.0)
단순노무직	6(46.2)	1(7.7)	0(0.0)	5(38.5)	1(7.7)	0(0.0)	0(0.0)	13(100.0)
기타	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(33.3)	1(33.3)	1(33.3)	0(0.0)	3(100.0)
전체	16(20.8)	2(2.6)	19(24.7)	22(28.6)	8(10.4)	8(10.4)	2(2.6)	77(100.0)

 $\chi^2=73.926$, df=30, p=0.000

<부록 22-4> 혼인상태에 따른 육아휴직 결정시 가장 어려운 점

(단위 : 명, %)

	경제적 어려움	경력 단절	업무 공백	은근한 퇴직 압력	복직 후 적응문제 (상사 및 동료와의 관계회복 등)	복직 후 인사상의 불이익	기타	전체
기혼	7(17.1)	2(4.9)	11(26.8)	10(24.4)	3(7.3)	6(14.6)	2(4.9)	41(100.0)
미혼	9(23.7)	0(0.0)	10(26.3)	12(31.6)	5(13.2)	2(5.3)	0(0.0)	38(100.0)
이혼, 사별, 별거 등	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(100.0)
전체	16(20.3)	2(2.5)	21(26.6)	22(27.8)	8(10.1)	8(10.1)	2(2.5)	79(100.0)

<부록 22-5> 맞벌이 여부에 따른 육아휴직 결정시 가장 어려운 점

(단위 : 명, %)

	경제적 어려움	경력 단절	업무 공백	은근한 퇴직 압력	복직 후 적응문제 (상사 및 동료와의 관계회복 등)	복직 후 인사상의 불이익	기타	전체
맞벌이	7(20.0)	0(0.0)	11(31.4)	7(20.0)	3(8.6)	5(14.3)	2(5.7)	35(100.0)
홀벌이	0(0.0)	1(33.3)	0(0.0)	1(33.3)	0(0.0)	1(33.3)	0(0.0)	3(100.0)
전체	7(18.4)	1(2.6)	11(28.9)	8(21.1)	3(7.9)	6(15.8)	2(5.3)	38(100.0)

$$\chi^2 = 14.506, \text{ df}=6, p=0.024$$

<부록 22-6> 만 6세 이하 미취학 자녀 유무에 따른 육아휴직 결정시 가장 어려운 점

(단위 : 명, %)

	경제적 어려움	경력 단절	업무 공백	은근한 퇴직 압력	복직 후 적응문제 (상사 및 동료와의 관계회복 등)	복직 후 인사상의 불이익	기타	전체
있다	4(22.2)	1(5.6)	4(22.2)	4(22.2)	2(11.1)	2(11.1)	1(2.6)	18(100.0)
없다	4(16.7)	1(4.2)	7(29.2)	6(25.0)	1(4.2)	4(16.7)	1(4.2)	24(100.0)
전체	8(19.0)	2(4.8)	11(26.2)	10(23.8)	3(7.1)	6(14.3)	2(4.8)	42(100.0)

<부록 23-1> 근속년수에 따른 육아휴직 후 복직 전 직장적응 프로그램 필요 여부

(단위 : 명. %)

	필요 있음	필요 없음	합계
1년 미만	135(53.1)	119(46.9)	254(100.0)
1년 이상~3년 미만	155(45.5)	186(54.5)	341(100.0)
3년 이상~5년 미만	80(55.2)	65(44.8)	145(100.0)
5년 이상~7년 미만	56(60.2)	37(39.8)	93(100.0)
7년 이상~10년 미만	55(63.2)	32(36.8)	87(100.0)
10년 이상~15년 미만	24(37.5)	40(62.5)	64(100.0)
15년 이상	11(34.4)	21(65.6)	32(100.0)
전체	516(50.8)	500(49.2)	1,016(100.0)

 $\chi^2=22.219$, df=6, p=0.001

<부록 23-2> 해당직종에 따른 육아휴직 후 복직 전 직장적응 프로그램 필요 여부

(단위 : 명. %)

	필요 있음	필요 없음	합계
전문 · 관리직	60(65.2)	32(34.8)	92(100.0)
사무직	233(54.6)	194(45.4)	427(100.0)
판매 · 서비스직	37(51.4)	35(48.6)	72(100.0)
기술직	20(41.7)	28(58.3)	48(100.0)
단순노무직	119(42.0)	164(58.0)	283(100.0)
기타	46(59.0)	32(41.0)	78(100.0)
전체	515(51.5)	485(48.5)	1,000(100.0)

 $\chi^2=22.261$, df=5, p=0.000

충청북도 기업체 그로여성의 일-가족 양립지원에 관한 연구

<부록 23-3> 맞벌이 여부에 따른 육아휴직 후 복직 전 직장적응 프로그램 필요 여부

(단위 : 명, %)

	필요 있음	필요 없음	합계
맞벌이	218(45.0)	266(55.0)	484(100.0)
홀벌이	14(56.0)	11(44.0)	25(100.0)
전체	232(45.6)	277(54.4)	509(100.0)

<부록 24-1> 연령에 따른 직장 내 보육시설 유무

(단위 : 명, %)

	있음	없음	합계
20세 ~ 25세	5(4.2)	114(95.8)	119(100.0)
26세 ~ 30세	11(3.5)	301(96.5)	312(100.0)
31세 ~ 35세	11(5.5)	190(94.5)	201(100.0)
36세 ~ 40세	8(4.6)	167(95.4)	175(100.0)
41세 ~ 45세	6(4.3)	133(95.7)	139(100.0)
46세 ~ 50세	5(6.3)	74(93.7)	79(100.0)
51세 ~ 55세	4(9.5)	38(90.5)	42(100.0)
56세 이상	0(0.0)	3(100.0)	3(100.0)
전체	50(4.7)	1,020(95.3)	1,070(100.0)

<부록 24-2> 근속년수에 따른 직장 내 보육시설 유무

(단위 : 명, %)

	있음	없음	합계
1년 미만	14(5.4)	244(94.6)	258(100.0)
1년 이상~3년 미만	10(2.8)	341(97.2)	351(100.0)
3년 이상~5년 미만	6(3.9)	147(96.1)	153(100.0)
5년 이상~7년 미만	4(4.0)	95(96.0)	99(100.0)
7년 이상~10년 미만	8(8.9)	82(91.1)	90(100.0)
10년 이상~15년 미만	6(8.8)	62(91.2)	68(100.0)
15년 이상	1(3.0)	32(97.0)	33(100.0)
전체	49(4.7)	1,003(95.3)	1,052(100.0)

부 록

<부록 24-3> 해당직종에 따른 직장 내 보육시설 유무

(단위 : 명. %)

	있음	없음	합계
전문·관리직	4(4.1)	93(95.9)	97(100.0)
사무직	22(5.1)	412(94.9)	434(100.0)
판매·서비스직	5(6.7)	70(93.3)	75(100.0)
기술직	1(2.0)	49(98.0)	50(100.0)
단순노무직	13(4.4)	284(95.6)	297(100.0)
기타	4(4.7)	82(95.3)	86(100.0)
전체	49(4.7)	990(95.3)	1,039(100.0)

<부록 24-4> 혼인상태에 따른 직장 내 보육시설 유무

(단위 : 명. %)

	있음	없음	합계
기혼	34(5.8)	556(94.2)	590(100.0)
미혼	15(3.4)	424(96.6)	439(100.0)
이혼, 사별, 별거 등	0(0.0)	27(100.0)	27(100.0)
전체	49(4.6)	1,007(95.4)	1,056(100.0)

<부록 24-5> 맞벌이 여부에 따른 직장 내 보육시설 유무

(단위 : 명. %)

	있음	없음	합계
맞벌이	30(5.9)	477(94.1)	507(100.0)
홀벌이	1(3.8)	25(96.2)	26(100.0)
전체	31(5.8)	502(94.2)	533(100.0)

충청북도 기업체 근로여성의 일-가족 양립지원에 관한 연구

<부록 24-6> 만 6세 이하 미취학 자녀 유무에 따른 직장 내 보육시설 유무

(단위 : 명, %)

	있음	없음	합계
있다	13(8.0)	149(92.0)	162(100.0)
없다	22(4.7)	446(95.3)	468(100.0)
전체	35(5.6)	595(94.4)	630(100.0)

<부록 25-1> 균속년수 따른 직장 내 보육시설 이용 의사

(단위 : 명, %)

	있음	없음	합계
1년 미만	145(65.3)	77(34.7)	222(100.0)
1년 이상~3년 미만	181(62.2)	110(37.8)	291(100.0)
3년 이상~5년 미만	100(73.5)	36(26.5)	136(100.0)
5년 이상~7년 미만	56(68.3)	26(31.7)	82(100.0)
7년 이상~10년 미만	63(80.8)	15(19.2)	78(100.0)
10년 이상~15년 미만	32(58.2)	23(41.8)	55(100.0)
15년 이상	20(64.5)	11(35.5)	31(100.0)
전체	597(66.7)	298(33.3)	895(100.0)

$\chi^2=14.610$, df=6, p=0.024

<부록 25-2> 해당직종에 따른 직장 내 보육시설 이용 의사

(단위 : 명, %)

	있음	없음	합계
전문·관리직	76(86.4)	12(13.6)	88(100.0)
사무직	284(77.0)	85(23.0)	369(100.0)
판매·서비스직	42(62.7)	25(37.3)	67(100.0)
기술직	26(61.9)	16(38.1)	42(100.0)
단순노무직	124(48.2)	133(51.8)	257(100.0)
기타	45(66.2)	23(33.8)	68(100.0)
전체	597(67.0)	294(33.0)	891(100.0)

$\chi^2=73.446$, df=5, p=0.000

<부록 25-3> 맞벌이 여부에 따른 직장 내 보육시설 이용 의사

(단위 : 명, %)

	있음	없음	합계
맞벌이	287(67.4)	139(32.6)	426(100.0)
홀벌이	13(56.5)	10(43.5)	23(100.0)
전체	300(66.8)	149(33.2)	449(100.0)

<부록 26-1> 근속년수에 따른 주당 평균 초과근무 시간

(단위 : 명, %)

	6시간 미만	6~18시간 미만	18~30시간 미만	30시간 이상	합계
1년 미만	143(55.2)	92(35.5)	14(5.4)	10(3.9)	259(100.0)
1년 이상~3년 미만	189(56.3)	117(34.8)	22(6.5)	8(2.4)	336(100.0)
3년 이상~5년 미만	92(60.5)	44(28.9)	10(6.6)	6(3.9)	152(100.0)
5년 이상~7년 미만	48(52.2)	32(34.8)	7(7.6)	5(5.4)	92(100.0)
7년 이상~10년 미만	50(58.1)	31(36.0)	5(5.8)	0(0.0)	86(100.0)
10년 이상~15년 미만	50(74.6)	11(16.4)	2(3.0)	4(6.0)	67(100.0)
15년 이상	16(50.0)	14(43.8)	0(0.0)	2(6.3)	32(100.0)
전체	588(57.4)	341(33.3)	60(5.9)	35(3.4)	1,024(100.0)

<부록 26-2> 해당직종에 따른 주당 평균 초과근무 시간

(단위 : 명, %)

	6시간 미만	6~18시간 미만	18~30시간 미만	30시간 이상	합계
전문·관리직	54(58.7)	28(30.4)	7(7.6)	3(3.3)	92(100.0)
사무직	315(73.3)	98(22.8)	15(3.5)	2(0.5)	430(100.0)
판매·서비스직	37(55.2)	20(29.9)	5(7.5)	5(7.5)	67(100.0)
기술직	14(29.2)	26(54.2)	4(8.3)	4(8.3)	48(100.0)
단순노무직	128(41.3)	139(44.8)	26(8.4)	17(5.5)	310(100.0)
기타	38(49.4)	31(40.3)	3(3.9)	5(6.5)	77(100.0)
전체	586(57.2)	342(33.4)	60(5.9)	36(3.5)	1,024(100.0)

 $\chi^2=107.181$, df=15, p=0.000

〈부록 26-3〉 맞벌이 여부에 따른 주당 평균 초과근무 시간

(단위 : 명, %)

	6시간 미만	6~18시간 미만	18~30시간 미만	30시간 이상	합계
맞벌이	284(57.7)	156(31.7)	30(6.1)	22(4.5)	492(100.0)
홀벌이	6(32.0)	14(56.0)	2(8.0)	1(4.0)	25(100.0)
전체	292(56.5)	170(32.9)	32(6.2)	23(4.4)	517(100.0)

〈부록 26-4〉 만 6세 이하 미취학 자녀 유무에 따른 주당 평균 초과근무 시간

(단위 : 명, %)

	6시간 미만	6~18시간 미만	18~30시간 미만	30시간 이상	합계
있다	95(62.5)	45(29.6)	8(5.3)	4(2.6)	152(100.0)
없다	251(54.6)	152(33.0)	34(7.4)	23(5.0)	460(100.0)
전체	346(56.5)	197(32.3)	42(6.9)	27(4.4)	612(100.0)

〈부록 27-1〉 근속년수에 따른 근무시간에 대한 부담 정도

(단위 : 명, %)

	전혀 부담안됨	거의 부담안됨	조금 부담됨	매우 부담됨	합계
1년 미만	40(14.6)	114(41.6)	100(36.5)	20(7.3)	274(100.0)
1년 이상~3년 미만	36(9.9)	188(51.6)	117(32.1)	23(6.3)	364(100.0)
3년 이상~5년 미만	28(17.7)	68(43.0)	50(31.6)	12(7.6)	158(100.0)
5년 이상~7년 미만	16(16.0)	31(31.0)	45(45.0)	8(8.0)	100(100.0)
7년 이상~10년 미만	12(13.3)	40(44.4)	34(37.8)	4(4.4)	90(100.0)
10년 이상~15년 미만	14(20.0)	36(51.4)	17(24.3)	3(4.3)	70(100.0)
15년 이상	6(18.2)	15(45.5)	12(36.4)	0(0.0)	33(100.0)
전체	152(14.0)	492(45.2)	375(34.4)	70(6.4)	1,089(100.0)

$\chi^2=29.084$, df=18, p=0.047

<부록 27-2> 해당직종에 따른 근무시간에 대한 부담 정도

(단위 : 명, %)

	전혀 부담안됨	거의 부담안됨	조금 부담됨	매우 부담됨	합계
전문·관리직	7(7.3)	41(42.7)	39(40.6)	9(9.4)	96(100.0)
사무직	78(17.7)	210(47.6)	129(29.3)	24(5.4)	441(100.0)
판매·서비스직	11(15.5)	20(28.2)	33(46.5)	7(9.9)	71(100.0)
기술직	1(2.0)	25(49.0)	19(37.3)	6(11.8)	51(100.0)
단순노무직	35(10.5)	154(46.2)	126(37.8)	18(5.4)	333(100.0)
기타	19(22.4)	31(36.5)	29(34.1)	6(7.1)	85(100.0)
전체	151(14.0)	481(44.7)	375(34.8)	70(6.5)	1,077(100.0)

 $\chi^2=41.455$, df=15, p=0.000

<부록 27-3> 맞벌이 여부에 따른 근무시간에 대한 부담 정도

(단위 : 명, %)

	전혀 부담안됨	거의 부담안됨	조금 부담됨	매우 부담됨	합계
맞벌이	83(15.6)	211(39.6)	205(38.5)	34(6.4)	533(100.0)
홀벌이	1(3.7)	13(48.1)	11(40.7)	2(7.4)	27(100.0)
전체	84(15.0)	224(40.0)	216(38.6)	36(6.4)	560(100.0)

<부록 28-1> 근속년수에 따른 근무시간에 부담을 느끼는 이유

(단위 : 명, %)

	어린 자녀를 돌보고 교육시키기 어렵다	노인부양 이 어렵다	아픈 가족을 제대로 돌봐줄 수 없다	청소, 식사준비 등 가사노동을 전남하기 힘들다	가족 간 대화의 시간을 가질 수 없다	개인적인 취미, 여가생활 을 할 수 없다	기타	합계
1년 미만	29(25.7)	0(0.0)	3(2.7)	22(19.5)	7(6.2)	45(39.8)	7(6.2)	113(100.0)
1년 이상~3년 미만	33(22.9)	1(0.7)	0(0.0)	28(19.4)	5(3.5)	74(51.4)	3(2.1)	144(100.0)
3년 이상~5년 미만	12(20.0)	0(0.0)	1(1.7)	9(15.0)	3(5.0)	26(43.3)	9(15.0)	60(100.0)

충청북도 기업체 근로여성의 일-가족 양립지원에 관한 연구

5년 이상~7년 미만	17(34.7)	1(2.0)	0(0.0)	10(20.4)	4(8.2)	17(34.7)	0(0.0)	49(100.0)
7년 이상~10년 미만	10(27.8)	0(0.0)	0(0.0)	7(19.4)	2(5.6)	16(44.4)	1(2.8)	36(100.0)
10년 이상~15년 미만	13(72.2)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	3(16.7)	2(11.1)	18(100.0)
15년 이상	3(33.3)	1(11.1)	0(0.0)	3(33.3)	0(0.0)	2(22.2)	0(0.0)	9(100.0)
전체	117(27.3)	3(0.7)	4(0.9)	79(18.4)	21(4.9)	183(42.7)	22(5.1)	429(100.0)

$\chi^2=74.476$, df=36, p=0.000

<부록 28-2> 해당직종에 따른 근무시간에 부담을 느끼는 이유

(단위 : 명, %)

	어린 자녀를 돌보고 교육시키기 어렵다	노인부양 이 어렵다	아픈 가족을 제대로 돌봐줄 수 없다	청소, 식사준비 등 가사노동을 전담하기 힘들다	가족 간 대화의 시간을 가질 수 없다	개인적인 취미, 여가생활 을 할 수 없다	기타	합계
전문 관리직	18(34.6)	0(0.0)	0(0.0)	5(9.6)	2(3.8)	23(44.2)	4(7.7)	52(100.0)
사무직	44(29.1)	0(0.0)	1(0.7)	19(12.6)	4(2.6)	75(49.7)	8(5.3)	151(100.0)
판매 서비스 직	17(44.7)	2(5.3)	0(0.0)	10(26.3)	2(5.3)	5(13.2)	2(5.3)	38(100.0)
기술직	8(32.0)	0(0.0)	0(0.0)	4(16.0)	0(0.0)	13(52.0)	0(0.0)	25(100.0)
단순 노무직	25(19.4)	1(0.8)	3(2.3)	35(27.1)	11(8.5)	51(39.5)	3(2.3)	129(100.0)
기타	5(14.3)	0(0.0)	0(0.0)	7(20.0)	2(5.7)	16(45.7)	5(14.3)	35(100.0)
전체	117(27.2)	3(0.7)	4(0.9)	80(18.6)	21(4.9)	183(42.6)	22(5.1)	430(100.0)

$\chi^2=66.363$, df=30, p=0.000

<부록 28-3> 맞벌이 여부에 따른 근무시간에 부담을 느끼는 이유

(단위 : 명, %)

	어린 자녀를 돌보고 교육시키기 어렵다	노인부양 이 어렵다	아픈 가족을 제대로 돌봐줄 수 없다	청소, 식사준비 등 가사노동을 전담하기 힘들다	가족 간 대화의 시간을 가질 수 없다	개인적인 취미, 여가생활 을 할 수 없다	기타	합계
맞벌이	99(45.4)	2(0.9)	2(0.9)	58(26.6)	11(5.0)	36(16.5)	10(4.6)	218(100.0)
홀벌이	6(46.2)	0(0.0)	0(0.0)	2(15.4)	0(0.0)	3(23.1)	2(15.4)	13(100.0)
전체	105(45.5)	2(0.9)	2(0.9)	60(26.0)	11(4.8)	39(16.9)	12(5.2)	231(100.0)

<부록 29-1> 연령에 따른 현재 일의 만족 정도

(단위 : 명, %)

	매우 불만족	약간 불만족	약간 만족	매우 만족	합계
20세 ~ 25세	1(0.8)	32(26.4)	72(59.5)	16(13.2)	121(100.0)
26세 ~ 30세	14(4.4)	72(22.7)	196(61.8)	35(11.0)	317(100.0)
31세 ~ 35세	5(2.5)	41(20.4)	131(65.2)	24(11.9)	201(100.0)
36세 ~ 40세	3(1.7)	36(19.9)	114(63.5)	27(14.9)	181(100.0)
41세 ~ 45세	4(2.8)	31(21.4)	92(63.4)	18(12.4)	145(100.0)
46세 ~ 50세	1(1.1)	15(17.0)	58(65.9)	14(15.9)	88(100.0)
51세 ~ 55세	1(2.1)	6(12.5)	30(62.5)	11(22.9)	48(100.0)
56세 이상	0(0.0)	1(25.0)	1(25.0)	2(50.0)	4(100.0)
전체	29(2.6)	234(21.2)	695(62.9)	147(13.3)	1,105(100.0)

<부록 29-2> 근속년수에 따른 현재 일의 만족 정도

(단위 : 명, %)

	매우 불만족	약간 불만족	약간 만족	매우 만족	합계
1년 미만	4(1.4)	57(20.6)	185(66.8)	31(11.2)	277(100.0)
1년 이상~3년 미만	12(3.3)	76(21.0)	243(67.1)	31(8.6)	362(100.0)
3년 이상~5년 미만	5(3.2)	41(25.9)	93(58.9)	19(12.0)	158(100.0)
5년 이상~7년 미만	5(4.9)	23(22.5)	59(57.8)	15(14.7)	102(100.0)
7년 이상~10년 미만	2(2.2)	19(21.1)	53(58.9)	16(17.8)	90(100.0)
10년 이상~15년 미만	0(0.0)	4(5.7)	42(60.0)	24(34.3)	70(100.0)
15년 이상	1(3.0)	9(27.3)	16(48.5)	7(21.2)	33(100.0)
전체	29(2.7)	229(21.0)	691(63.3)	143(13.1)	1,092(100.0)

 $\chi^2=54.398$, df=18, p=0.000

<부록 29-3> 해당직종에 따른 현재 일의 만족 정도

(단위 : 명, %)

	매우 불만족	약간 불만족	약간 만족	매우 만족	합계
전문·관리직	2(2.0)	26(26.3)	60(60.6)	11(11.1)	99(100.0)
사무직	13(3.0)	92(21.0)	265(60.4)	69(15.7)	439(100.0)
판매·서비스직	3(4.2)	18(25.0)	39(54.2)	12(16.7)	72(100.0)
기술직	0(0.0)	15(28.8)	33(63.5)	4(7.7)	52(100.0)
단순노무직	9(2.7)	69(20.8)	227(68.6)	26(7.9)	331(100.0)
기타	2(2.3)	11(12.6)	54(62.1)	20(23.0)	87(100.0)
전체	29(2.7)	231(21.4)	678(62.8)	142(13.1)	1,080(100.0)

$\chi^2=29.358$, df=15, p=0.014

<부록 29-4> 혼인상태에 따른 현재 일의 만족 정도

(단위 : 명, %)

	매우 불만족	약간 불만족	약간 만족	매우 만족	합계
기혼	15(2.4)	126(20.3)	391(62.9)	90(14.5)	622(100.0)
미혼	14(3.2)	101(22.7)	283(63.7)	46(10.4)	444(100.0)
이혼, 사별, 별거 등	0(0.0)	4(12.9)	19(61.3)	8(25.8)	31(100.0)
전체	29(2.6)	231(21.1)	693(63.2)	144(13.1)	1,097(100.0)

<부록 29-5> 맞벌이 여부에 따른 현재 일의 만족 정도

(단위 : 명, %)

	매우 불만족	약간 불만족	약간 만족	매우 만족	합계
맞벌이	13(2.4)	109(20.3)	334(62.3)	80(14.9)	536(100.0)
홀벌이	0(0.0)	8(29.6)	12(44.4)	7(25.9)	27(100.0)
전체	13(2.3)	117(20.8)	346(61.5)	87(15.5)	563(100.0)

<부록 29-6> 만 6세 이하 미취학 자녀 유무에 따른 현재 일의 만족 정도

(단위 : 명, %)

	매우 불만족	약간 불만족	약간 만족	매우 만족	합계
있다	6(3.8)	30(19.1)	94(59.9)	27(17.2)	157(100.0)
없다	11(2.2)	100(19.7)	325(64.1)	71(14.0)	507(100.0)
전체	17(2.6)	130(19.6)	419(63.1)	98(14.8)	664(100.0)

<부록 30-1> 연령에 따른 육아기 근로시간 단축제도의 유무

(단위 : 명, %)

	있음	없음	합계
20세 ~ 25세	2(1.7)	115(98.3)	117(100.0)
26세 ~ 30세	11(3.5)	304(96.5)	315(100.0)
31세 ~ 35세	3(1.5)	192(98.5)	195(100.0)
36세 ~ 40세	1(0.6)	173(99.4)	174(100.0)
41세 ~ 45세	0(0.0)	127(100.0)	127(100.0)
46세 ~ 50세	1(1.3)	78(98.7)	79(100.0)
51세 ~ 55세	2(4.5)	42(95.5)	44(100.0)
56세 이상	0(0.0)	4(100.0)	4(100.0)
전체	20(1.9)	1,035(98.1)	1,055(100.0)

<부록 30-2> 근속년수에 따른 육아기 근로시간 단축제도의 유무

(단위 : 명, %)

	있음	없음	합계
1년 미만	5(2.0)	251(98.0)	256(100.0)
1년 이상~3년 미만	2(0.6)	346(99.4)	348(100.0)
3년 이상~5년 미만	4(2.6)	149(97.4)	153(100.0)
5년 이상~7년 미만	3(3.0)	96(97.0)	99(100.0)
7년 이상~10년 미만	2(2.3)	86(97.7)	88(100.0)
10년 이상~15년 미만	1(1.5)	64(98.5)	65(100.0)
15년 이상	2(6.5)	29(93.5)	31(100.0)
전체	19(1.8)	1,021(98.2)	1,040(100.0)

<부록 30-3> 해당직종에 따른 육아기 근로시간 단축제도의 유무

(단위 : 명, %)

	있음	없음	합계
전문·관리직	3(3.1)	93(96.9)	96(100.0)
사무직	11(2.6)	420(97.4)	431(100.0)
판매·서비스직	0(0.0)	72(100.0)	72(100.0)
기술직	2(4.0)	48(96.0)	50(100.0)
단순노무직	2(0.7)	293(99.3)	295(100.0)
기타	1(1.2)	81(98.8)	82(100.0)
전체	19(1.9)	1,007(98.1)	1,026(100.0)

<부록 30-4> 혼인상태에 따른 육아기 근로시간 단축제도의 유무

(단위 : 명, %)

	있음	없음	합계
기혼	7(1.2)	578(98.8)	585(100.0)
미혼	12(2.8)	422(97.2)	434(100.0)
이혼, 사별, 별거 등	0(0.0)	25(100.0)	25(100.0)
전체	19(1.8)	1,025(98.2)	1,044(100.0)

<부록 30-5> 맞벌이 여부에 따른 육아기 근로시간 단축제도의 유무

(단위 : 명, %)

	있음	없음	합계
맞벌이	7(1.4)	494(98.6)	501(100.0)
홀벌이	0(0.0)	25(100.0)	25(100.0)
전체	7(1.3)	519(98.7)	526(100.0)

<부록 30-6> 만 6세 이하 미취학 자녀 유무에 따른 육아기 근로시간 단축제도의 유무

(단위 : 명, %)

	있음	없음	합계
있다	4(2.5)	156(97.5)	160(100.0)
없다	4(0.9)	458(99.1)	462(100.0)
전체	8(1.3)	614(98.7)	622(100.0)

<부록 31-1> 연령에 따른 육아기 근로시간 단축제도 도입의 긍정적 영향

(단위 : 명, %)

	본인의 업무경력 단절을 피할 수 있어서 좋을 것 같다	아이를 키우면서 직장생활의 양립이 가능해서	육아휴직수당 보다 임금이 높으므로 경제적으로 도움이 될 것 같다	육아휴직 후 복귀시 가질 수 있는 인사상 불이익이 없어 좋을 것 같다	조직분위기 및 인간관계를 지속할 수 있어서 좋을 것 같다	기타	전체
20세~25세	5(5.6)	66(73.3)	4(4.4)	5(5.6)	6(6.7)	4(4.4)	90(100.0)
26세~30세	33(14.7)	156(69.3)	9(4.0)	19(8.4)	3(1.3)	5(2.2)	225(100.0)
31세~35세	16(10.6)	115(76.2)	3(2.0)	7(4.6)	6(4.0)	4(2.6)	151(100.0)
36세~40세	12(10.9)	79(71.8)	4(3.6)	7(6.4)	6(5.5)	2(1.8)	110(100.0)
41세~45세	7(10.0)	46(65.7)	2(2.9)	6(8.6)	6(8.6)	3(4.3)	70(100.0)
46세~50세	3(8.3)	24(66.7)	2(5.6)	3(8.3)	3(8.3)	1(2.8)	36(100.0)
51세~55세	2(8.3)	17(70.8)	1(4.2)	2(8.3)	1(4.2)	1(4.2)	24(100.0)
56세 이상	0(0.0)	1(50.0)	0(0.0)	1(50.0)	0(0.0)	0(0.0)	2(100.0)
전체	78(11.0)	504(71.2)	25(3.5)	50(7.1)	31(4.4)	20(2.8)	708(100.0)

<부록 31-2> 근속년수에 따른 육아기 근로시간 단축제도 도입의 긍정적 영향

(단위 : 명, %)

	본인의 업무경력 단절을 피할 수 있어서 좋을 것 같다	아이를 키우면서 직장생활의 양립이 가능해서	육아휴직수당보다 임금이 높으므로 경제적으로 도움이 될 것 같다	육아휴직 후 복귀시 가질 수 있는 인사상 불이익이 없어 좋을 것 같다	조직분위기 및 인간관계를 지속할 수 있어서 좋을 것 같다	기타	전체
1년 미만	24(14.6)	104(63.4)	6(3.7)	13(7.9)	10(6.1)	7(4.3)	164(100.0)
1년 이상~3년 미만	30(13.8)	154(71.0)	7(3.2)	12(5.5)	10(4.6)	4(1.8)	217(100.0)
3년 이상~5년 미만	10(9.4)	77(72.6)	5(4.7)	6(5.7)	5(4.7)	3(2.8)	106(100.0)
5년 이상~7년 미만	2(3.0)	52(78.8)	1(1.5)	5(7.6)	3(4.5)	3(4.5)	66(100.0)
7년 이상~10년	3(4.5)	54(81.8)	2(3.0)	7(10.6)	0(0.0)	0(0.0)	66(100.0)

충청북도 기업체 근로여성의 일-가족 양립지원에 관한 연구

미만							
10년 이상~15년 미만	9(16.4)	36(65.5)	2(3.6)	3(5.5)	3(5.5)	2(3.6)	55(100.0)
15년 이상	0(0.0)	17(73.9)	2(8.7)	4(17.4)	0(0.0)	0(0.0)	23(100.0)
전체	78(11.2)	494(70.9)	25(3.6)	50(7.2)	31(4.4)	19(2.7)	697(100.0)

<부록 31-3> 해당직종에 따른 육아기 근로시간 단축제도 도입의 긍정적 영향

(단위 : 명, %)

	본인의 업무경력 단절을 피할 수 있어서 좋을 것 같다	아이를 키우면서 직장생활의 양립이 가능해서	육아휴직수 당보다 임금이 높으므로 경제적으로 도움이 될 것 같다	육아휴직 후 복귀시 가질 수 있는 인사상 불이익이 없어 좋을 것 같다	조직분위기 및 인간관계를 지속할 수 있어서 좋을 것 같다	기타	전체
전문·관리직	6(7.6)	59(74.7)	2(2.5)	6(7.6)	5(6.3)	1(1.3)	79(100.0)
사무직	34(10.6)	239(74.2)	12(3.7)	17(5.3)	11(3.4)	9(2.8)	322(100.0)
판매·서비스직	6(11.3)	33(62.3)	4(7.5)	6(11.3)	2(3.8)	2(3.8)	53(100.0)
기술직	1(2.9)	24(70.6)	0(0.0)	5(14.7)	2(5.9)	2(5.9)	34(100.0)
단순노무직	30(18.1)	111(66.9)	4(2.4)	9(5.4)	9(5.4)	3(1.8)	166(100.0)
기타	2(4.7)	26(60.5)	3(7.0)	7(16.3)	2(4.7)	3(7.0)	43(100.0)
전체	79(11.3)	492(70.6)	25(3.6)	50(7.2)	31(4.4)	20(2.9)	697(100.0)

$\chi^2=38.042$, df=25, p=0.046

<부록 31-4> 맞벌이 여부에 따른 육아기 근로시간 단축제도 도입의 긍정적 영향

(단위 : 명, %)

	본인의 업무경력 단절을 피할 수 있어서 좋을 것 같다	아이를 키우면서 직장생활의 양립이 가능해서	육아휴직수당 보다 임금이 높으므로 경제적으로 도움이 될 것 같다	육아휴직 후 복귀시 가질 수 있는 인사상 불이익이 없어 좋을 것 같다	조직분위기 및 인간관계를 지속할 수 있어서 좋을 것 같다	기타	전체
맞벌이	32(9.5)	249(73.9)	10(3.0)	21(6.2)	15(4.5)	10(3.0)	337(100.0)
홀벌이	1(5.6)	11(61.1)	1(5.6)	4(22.2)	1(5.6)	0(0.0)	18(100.0)
전체	33(9.3)	260(73.2)	11(3.1)	25(7.0)	16(4.5)	10(2.8)	355(100.0)

<부록 31-5> 만 6세 이하 미취학 자녀 유무에 따른 육아기 근로시간 단축제도 도입의 긍정적 영향

(단위 : 명, %)

	본인의 업무경력 단절을 피할 수 있어서 좋을 것 같다	아이를 키우면서 직장생활의 양립이 가능해서	육아휴직수당보다 임금이 높으므로 경제적으로 도움이 될 것 같다	육아휴직 후 복귀시 가질 수 있는 인사상 불이익이 없어 좋을 것 같다	조직분위기 및 인간관계를 지속할 수 있어서 좋을 것 같다	기타	전체
있다	11(8.7)	97(76.4)	4(3.1)	6(4.7)	7(5.5)	2(1.6)	127(100.0)
없다	23(8.8)	185(70.6)	10(3.8)	24(9.2)	12(4.6)	8(3.1)	262(100.0)
전체	34(8.7)	282(72.5)	14(3.6)	30(7.7)	19(4.9)	10(2.6)	389(100.0)

<부록 32-1> 근속년수에 따른 근로자의 생산성에 크게 기여할 제도

(단위 : 명, %)

	원격 및 재택근무	시차출퇴근 제	집중근로시 간제	풀타임- 파트타임 전환제	육아기 근로시간단 축제	합계
1년 미만	30(14.2)	48(22.6)	61(28.8)	37(17.5)	36(17.0)	212(100.0)
1년 이상~3년 미만	31(11.1)	57(20.4)	70(25.0)	62(22.1)	60(21.4)	280(100.0)
3년 이상~5년 미만	20(14.7)	43(31.6)	24(17.6)	15(11.0)	34(25.0)	136(100.0)
5년 이상~7년 미만	15(16.1)	21(22.6)	23(24.7)	7(7.5)	27(29.0)	93(100.0)
7년 이상~10년 미만	17(21.3)	15(18.8)	21(26.3)	7(8.8)	20(25.0)	80(100.0)
10년 이상~15년 미만	13(19.7)	19(28.8)	18(27.3)	6(9.1)	10(15.2)	66(100.0)
15년 이상	3(10.0)	11(36.7)	10(33.3)	3(10.0)	3(10.0)	30(100.0)
전체	129(14.4)	214(23.9)	227(25.3)	137(15.3)	190(21.2)	897(100.0)

$\chi^2=48.287$, df=24, p=0.002

<부록 32-2> 해당직종에 따른 근로자의 생산성에 크게 기여할 제도

(단위 : 명, %)

	원격 및 재택근무	시차출퇴근 제	집중근로시 간제	풀타임- 파트타임 전환제	육아기 근로시간단축 제	합계
전문 · 관리직	13(14.6)	29(32.6)	14(15.7)	13(14.6)	20(22.5)	89(100.0)
사무직	63(15.8)	94(23.6)	115(28.9)	22(5.5)	104(26.1)	398(100.0)
판매 · 서비스직	15(21.4)	13(18.6)	16(22.9)	15(21.4)	11(15.7)	70(100.0)
기술직	3(6.5)	13(28.3)	15(32.6)	5(10.9)	10(21.7)	46(100.0)
단순노무직	21(9.5)	50(22.6)	49(22.2)	72(32.6)	29(13.1)	221(100.0)
기타	15(19.7)	16(21.1)	20(26.3)	10(13.2)	15(19.7)	76(100.0)
전체	130(14.4)	215(23.9)	229(25.4)	137(15.2)	189(21.0)	900(100.0)

$\chi^2=105.264$, df=20, p=0.000

<부록 32-3> 혼인상태에 따른 근로자의 생산성에 크게 기여할 제도

(단위 : 명, %)

	원격 및 재택근무	시차출퇴근 제	집중근로시 간제	풀타임- 파트타임 전환제	육아기 근로시간 단축제	합계
기혼	71(14.5)	124(25.4)	113(23.1)	81(16.6)	100(20.4)	489(100.0)
미혼	56(14.5)	86(22.2)	107(27.6)	49(12.7)	89(23.0)	387(100.0)
이혼, 사별, 별거 등	3(12.0)	4(16.0)	10(40.0)	7(28.0)	1(4.0)	25(100.0)
전체	130(14.4)	214(23.8)	230(25.5)	137(15.2)	190(21.1)	901(100.0)

<부록 32-4> 맞벌이 여부에 따른 근로자의 생산성에 크게 기여할 제도

(단위 : 명, %)

	원격 및 재택근무	시차출퇴근제	집중근로시간제	풀타임- 파트타임 전환제	육아기 근로시간단축제	합계
맞벌이	65(15.0)	111(25.7)	97(22.5)	61(14.1)	98(22.7)	432(100.0)
홀벌이	1(4.2)	9(37.5)	7(29.2)	5(20.8)	2(8.3)	24(100.0)
전체	66(14.5)	120(26.3)	104(22.8)	66(14.5)	100(21.9)	456(100.0)

<부록 33-1> 근속년수에 따른 경력단절 경험 유무

(단위 : 명, %)

	있음	없음	합계
1년 미만	120(44.0)	153(56.0)	273(100.0)
1년 이상~3년 미만	146(41.0)	210(59.0)	356(100.0)
3년 이상~5년 미만	33(21.0)	124(79.0)	157(100.0)
5년 이상~7년 미만	25(24.5)	77(75.5)	102(100.0)
7년 이상~10년 미만	17(18.9)	73(81.1)	90(100.0)
10년 이상~15년 미만	8(11.6)	61(88.4)	69(100.0)
15년 이상	5(15.2)	28(84.8)	33(100.0)
전체	354(32.8)	726(67.2)	1,080(100.0)

 $\chi^2=66.036$, df=6, p=0.000

<부록 33-2> 해당직종에 따른 경력단절 경험 유무

(단위 : 명, %)

	있음	없음	합계
전문·관리직	32(32.7)	66(67.3)	98(100.0)
사무직	113(25.6)	329(74.4)	442(100.0)
판매·서비스직	26(36.6)	45(63.4)	71(100.0)
기술직	14(27.5)	37(72.5)	51(100.0)
단순노무직	128(40.0)	192(60.0)	320(100.0)
기타	29(33.7)	57(66.3)	86(100.0)
전체	342(32.0)	726(68.0)	1,068(100.0)

$\chi^2=19.132$, df=5, p=0.002

<부록 33-3> 맞벌이 여부에 따른 경력단절 경험 유무

(단위 : 명, %)

	있음	없음	합계
맞벌이	200(38.5)	320(61.5)	520(100.0)
홀벌이	10(38.5)	16(61.5)	26(100.0)
전체	210(38.5)	336(61.5)	546(100.0)

<부록 33-4> 만 6세 이하 미취학 자녀 유무에 따른 경력단절 경험 유무

(단위 : 명, %)

	있음	없음	합계
있다	58(36.7)	100(63.3)	158(100.0)
없다	213(43.2)	280(56.8)	493(100.0)
전체	271(41.6)	380(58.4)	651(100.0)

<부록 34-1> 근속년수에 따른 경력단절 이유

(단위 : 명, %)

	사업장 폐쇄, 도산 및 구조조정	결혼, 출산, 육아 및 자녀교육 문제	직장 내 업무 및 인간관계 스트레스	직장과 나의 경력에 비전이 없어서	업무의 적성 불일치	출퇴근 거리가 멀어서	결혼, 임신, 출산시 퇴사하는 관행 및 퇴직 압력	기타	전체
1년 미만	23(19.5)	54(45.8)	12(10.2)	8(6.8)	7(5.9)	2(1.7)	1(0.8)	11(9.3)	118(100.0)
1년 이상~3년 미만	19(15.7)	67(55.4)	8(6.6)	10(8.3)	5(4.1)	3(2.5)	5(4.1)	4(3.3)	121(100.0)
3년 이상~5년 미만	3(10.0)	12(40.0)	5(16.7)	2(6.7)	4(13.3)	0(0.0)	1(3.3)	3(10.0)	30(100.0)
5년 이상~7년 미만	2(8.7)	7(30.4)	3(13.0)	5(21.7)	2(8.7)	1(4.3)	0(0.0)	3(13.0)	23(100.0)
7년 이상~10년 미만	4(26.7)	6(40.0)	1(6.7)	1(6.7)	2(13.3)	0(0.0)	0(0.0)	1(6.7)	15(100.0)
10년 이상~5년 미만	2(22.2)	5(55.6)	0(0.0)	1(11.1)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(11.1)	9(100.0)
15년 이상	2(40.0)	2(40.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(20.0)	5(100.0)
전체	55(17.1)	153(47.7)	29(9.0)	27(8.4)	20(6.2)	6(1.9)	7(2.2)	24(7.5)	321(100.0)

<부록 34-2> 해당직종에 따른 경력단절 이유

(단위 : 명, %)

	사업장 폐쇄, 도산 및 구조조정	결혼, 출산, 육아 및 자녀교육 문제	직장 내 업무 및 인간관계 스트레스	직장과 나의 경력에 비전이 없어서	업무의 적성 불일치	출퇴근 거리가 멀어서	결혼, 임신, 출산시 퇴사하는 관행 및 퇴직 압력	기타	전체
전문·관리직	4(12.5)	12(37.5)	5(15.6)	6(18.8)	4(12.5)	1(3.1)	0(0.0)	0(0.0)	32(100.0)
사무직	16(15.4)	40(38.5)	10(9.6)	11(10.6)	10(9.6)	3(2.9)	0(0.0)	14(13.5)	104(100.0)
판매·서비스직	0(0.0)	19(73.1)	3(11.5)	1(3.8)	1(3.8)	0(0.0)	1(3.8)	1(3.8)	26(100.0)
기술직	4(25.0)	6(37.5)	3(18.8)	0(0.0)	0(0.0)	1(6.3)	1(6.3)	1(6.3)	16(100.0)
단순노무직	26(23.0)	61(54.0)	5(4.4)	8(7.1)	4(3.5)	1(0.9)	4(3.5)	4(3.5)	113(100.0)
기타	5(18.5)	11(40.9)	3(11.1)	1(3.7)	1(3.7)	0(0.0)	1(3.7)	5(18.5)	27(100.0)

충청북도 기업체 근로여성의 일-가족 양립지원에 관한 연구

전체	55(17.3)	149(46.9)	29(9.1)	27(8.5)	20(6.3)	6(1.9)	7(2.2)	25(7.9)	318(100.0)
----	----------	-----------	---------	---------	---------	--------	--------	---------	------------

$\chi^2=59.483$, df=35, p=0.006

<부록 34-3> 맞벌이 여부에 따른 경력단절 이유

(단위 : 명, %)

	사업장 폐쇄, 도산 및 구조조정	결혼, 출산, 육아 및 자녀교육 문제	직장 내 업무 및 인간관계 스트레스	직장과 나의 경력에 비전이 없어서	업무의 적성 불일치	출퇴근 거리가 멀어서	결혼, 임신, 출산시 퇴사하는 관행 및 퇴직 압력	기타	전체
맞벌이	26(14.6)	101(56.7)	12(6.7)	11(6.2)	9(5.1)	3(1.7)	5(2.8)	11(6.2)	178(100.0)
홀벌이	3(25.0)	6(50.0)	1(8.3)	0(0.0)	1(8.3)	0(0.0)	1(8.3)	0(0.0)	12(100.0)
전체	29(15.3)	107(56.3)	13(6.8)	11(5.8)	10(5.3)	3(1.6)	6(3.2)	11(5.8)	190(100.0)

<부록 34-4> 만 6세 이하 미취학 자녀 유무에 따른 경력단절 이유

(단위 : 명, %)

	사업장 폐쇄, 도산 및 구조조정	결혼, 출산, 육아 및 자녀교육 문제	직장 내 업무 및 인간관계 스트레스	직장과 나의 경력에 비전이 없어서	업무의 적성 불일치	출퇴근 거리가 멀어서	결혼, 임신, 출산시 퇴사하는 관행 및 퇴직 압력	기타	전체
있다	3(5.5)	35(63.6)	5(9.1)	6(10.9)	3(5.5)	0(0.0)	2(3.6)	1(1.8)	55(100.0)
없다	32(16.7)	116(60.4)	7(3.6)	10(5.2)	8(4.2)	3(1.6)	4(2.1)	12(6.3)	192(100.0)
전체	35(14.2)	151(61.1)	12(4.9)	16(6.5)	11(4.5)	3(1.2)	6(2.4)	13(5.3)	247(100.0)

부 록

<부록 35-1> 근속년수에 따른 이직 및 창업 희망 여부

(단위 : 명, %)

	이직	창업	원하지 않음	합계
1년 미만	63(23.7)	17(6.4)	186(69.9)	266(100.0)
1년 이상~3년 미만	89(25.2)	41(11.6)	223(63.2)	353(100.0)
3년 이상~5년 미만	38(24.1)	19(12.0)	101(63.9)	158(100.0)
5년 이상~7년 미만	24(23.8)	10(9.9)	67(66.3)	101(100.0)
7년 이상~10년 미만	16(17.8)	15(16.7)	59(65.6)	90(100.0)
10년 이상~15년 미만	10(14.1)	5(7.0)	56(78.9)	71(100.0)
15년 이상	4(12.1)	6(18.2)	23(69.7)	33(100.0)
전체	244(22.8)	113(10.5)	715(66.7)	1,072(100.0)

<부록 35-2> 해당직종에 따른 이직 및 창업 희망 여부

(단위 : 명, %)

	이직	창업	원하지 않음	합계
전문 · 관리직	26(26.8)	10(10.3)	61(62.9)	97(100.0)
사무직	118(26.9)	46(10.5)	275(62.6)	439(100.0)
판매 · 서비스직	16(22.5)	14(19.7)	41(57.7)	71(100.0)
기술직	8(16.0)	6(12.0)	36(72.0)	50(100.0)
단순노무직	54(17.0)	29(9.1)	235(73.9)	318(100.0)
기타	7(8.3)	8(9.5)	69(82.1)	84(100.0)
전체	229(21.6)	113(10.7)	717(67.7)	1,059(100.0)

$\chi^2=31.537$, df=10, p=0.000

<부록 35-3> 맞벌이 여부에 따른 이직 및 창업 희망 여부

(단위 : 명, %)

	이직	창업	원하지 않음	합계
맞벌이	106(20.3)	71(13.6)	344(66.0)	521(100.0)
홀벌이	8(29.6)	2(7.4)	17(63.0)	27(100.0)
전체	114(20.8)	73(13.3)	361(65.9)	548(100.0)

충청북도 기업체 근로여성의 일-가족 양립지원에 관한 연구

<부록 35-4> 만 6세 이하 미취학 자녀 유무에 따른 이직 및 창업 희망 여부

(단위 : 명, %)

	이직	창업	원하지 않음	합계
있다	32(20.3)	16(10.1)	110(69.6)	158(100.0)
없다	106(21.5)	62(12.6)	326(66.0)	494(100.0)
전체	138(21.2)	78(12.0)	436(66.9)	652(100.0)

<부록 36-1> 연령에 따른 이직 희망 이유

(단위 : 명, %)

	근로여건 (근로시간, 보수, 승진, 장래 전망, 근로환경 등)의 불만족	차별 (성차별, 고용 형태 차별 등)을 받아서	학업의 계속	권고사직, 정리해고, 명예퇴직	상사 또는 동료와 의 갈등	여가를 즐기기 위해서	건강이 좋지 않거나 체력적으 로 힘들어서	가족적인 돌봄 때문에 (간병, 육아 등)	기타	합계
20세~25 세	28(82.4)	0(0.0)	3(8.8)	0(0.0)	0(0.0)	1(2.9)	0(0.0)	0(0.0)	2(5.9)	34(100.0)
26세~30 세	51(77.3)	2(3.0)	3(4.5)	0(0.0)	2(3.0)	2(3.0)	2(3.0)	3(4.5)	1(1.5)	66(100.0)
31세~35 세	20(55.6)	2(5.6)	0(0.0)	0(0.0)	1(2.8)	4(11.1)	0(0.0)	7(19.4)	2(5.6)	36(100.0)
36세~40 세	22(75.9)	2(6.9)	1(3.4)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	4(13.8)	0(0.0)	29(100.0)
41세~45 세	18(64.3)	1(3.6)	1(3.6)	1(3.6)	1(3.6)	0(0.0)	1(3.6)	1(3.6)	4(14.3)	28(100.0)
46세~50 세	14(82.4)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(5.9)	2(11.8)	17(100.0)
51세~55 세	1(50.0)	0(0.0)	1(50.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	2(100.0)
56세 이상	1(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(100.0)
전체	155(72.8)	7(3.3)	9(4.2)	1(0.5)	4(1.9)	7(3.3)	3(1.4)	1(4.5)	0	(100.0)

<부록 36-2> 근속년수에 따른 이직 희망 이유

(단위 : 명, %)

	근로여건 (근로시간, 보수, 승진, 장래 전망, 근로환경 등)의 불만족	차별 (성차별, 고용형태 차별 등)을 받아서	학업 의 계속	권고사직, 정리해고, 명예퇴직	상사 또는 동료와 의 갈등	여가를 즐기기 위해서	건강이 좋지 않거나 체력적으 로 힘들어서	가족적인 돌봄 때문에 (간병, 육아 등)	기타	합계
1년 미만	49(80.3)	0(0.0)	3(4.9)	0(0.0)	2(3.3)	2(3.3)	0(0.0)	2(3.3)	3(4.9)	61(100.0)
1년 이상~3년 미만	54(80.6)	2(3.0)	2(3.0)	0(0.0)	1(1.5)	2(3.0)	1(1.5)	3(4.5)	2(3.0)	67(100.0)
3년 이상~5년 미만	20(60.6)	4(12.1)	2(6.1)	1(3.0)	0(0.0)	1(3.0)	2(6.1)	1(3.0)	2(6.1)	33(100.0)
5년 이상~7년 미만	13(59.1)	0(0.0)	1(4.5)	0(0.0)	1(4.5)	1(4.5)	0(0.0)	5(22.7)	1(4.5)	22(100.0)
7년 이상~10년 미만	10(66.7)	0(0.0)	1(6.7)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	3(20.0)	1(6.7)	15(100.0)
10년 이상~15년 미만	5(55.6)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(11.1)	0(0.0)	2(22.2)	1(11.1)	9(100.0)
15년 이상	2(50.0)	1(25.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(25.0)	4(100.0)
전체	153(72.5)	7(3.3)	9(4.3)	1(0.5)	4(1.9)	7(3.3)	3(1.4)	16(7.6)	11(5.2)	211(100.0)

충청북도 기업체 근로여성의 일-가족 양립지원에 관한 연구

<부록 36-3> 해당직종에 따른 아직 희망 이유

(단위 : 명, %)

	근로여건 (근로시간, 보수, 승진, 장래전망, 근로환경 등)의 불만족	차별 (성차별, 고용형태 차별 등)을 받아서	학업의 계속	권고사직, 정리해고, 명예퇴직	상사 또는 동료와의 갈등	여기로 출기기 위해서	건강이 좋지 않거나 체력적으 로 힘들어서	가족적인 돌봄 때문에 (간병, 육아 등)	기타	합계
전문 관리직	16(76.2)	1(4.8)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	3(14.3)	1(4.8)	21(100.0)
사무직	77(70.6)	4(3.7)	4(3.7)	1(0.9)	3(2.8)	3(2.8)	1(0.9)	9(8.3)	7(6.4)	109(100.0)
판매 서비스 직	11(64.7)	0(0.0)	2(11.8)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(5.9)	3(17.6)	0(0.0)	17(100.0)
기술직	4(66.7)	0(0.0)	1(16.7)	0(0.0)	0(0.0)	1(16.7)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	6(100.0)
단순노 무직	43(82.7)	1(1.9)	1(1.9)	0(0.0)	1(1.9)	2(3.8)	1(1.9)	1(1.9)	2(3.8)	52(100.0)
기타	4(66.7)	1(16.7)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(16.7)	6(100.0)
전체	155(73.5)	7(3.3)	8(3.8)	1(0.5)	4(1.9)	6(2.8)	3(1.4)	16(7.6)	11(5.2)	211(100.0)

<부록 36-4> 맞벌이 여부에 따른 아직 희망 이유

(단위 : 명, %)

	근로여건 (근로시간, 보수, 승진, 장래전망, 근로환경 등)의 불만족	차별 (성차별, 고용형태 차별 등)을 받아서	학업의 계속	권고사직, 정리해고, 명예퇴직	상사 또는 동료와의 갈등	여기로 출기기 위해서	건강이 좋지 않거나 체력적으 로 힘들어서	가족적인 돌봄 때문에 (간병, 육아 등)	기타	합계
맞벌이	53(61.6)	4(4.7)	2(2.3)	1(1.2)	3(3.5)	2(2.3)	2(2.3)	14(16.3)	5(5.8)	86(100.0)
홀벌이	5(71.4)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	2(28.6)	7(100.0)
전체	58(62.4)	4(4.3)	2(2.2)	1(1.1)	3(3.2)	2(2.2)	2(2.2)	14(15.1)	7(7.5)	93(100.0)

<부록 37-1> 근속년수에 따른 이직 후 희망하는 일의 형태

(단위 : 명, %)

	직장 출근 (전일제 근로자)	직장출근 (파트타임 (시간제)근로자)	집에서도 할 수 있는 부업	기타	합계
1년 미만	43(67.2)	12(18.8)	3(4.7)	6(9.4)	64(100.0)
1년 이상~3년 미만	51(68.0)	14(18.7)	2(2.7)	8(10.7)	75(100.0)
3년 이상~5년 미만	25(67.6)	4(10.8)	2(5.4)	6(16.2)	37(100.0)
5년 이상~7년 미만	11(45.8)	10(41.7)	2(8.3)	1(4.2)	24(100.0)
7년 이상~10년 미만	10(62.5)	3(18.8)	2(12.5)	1(6.3)	16(100.0)
10년 이상~15년 미만	5(50.0)	5(50.0)	0(0.0)	0(0.0)	10(100.0)
15년 이상	2(50.0)	1(25.0)	1(25.0)	0(0.0)	4(100.0)
전체	147(63.9)	49(21.3)	12(5.2)	22(9.6)	230(100.0)

<부록 37-2> 해당직종에 따른 이직 후 희망하는 일의 형태

(단위 : 명, %)

	직장 출근 (전일제 근로자)	직장출근 (파트타임 (시간제)근로자)	집에서도 할 수 있는 부업	기타	합계
전문·관리직	16(69.6)	5(21.7)	1(4.3)	1(4.3)	23(100.0)
사무직	81(69.2)	16(13.7)	8(6.8)	12(10.3)	117(100.0)
판매·서비스직	7(38.9)	8(44.4)	2(11.1)	1(5.6)	18(100.0)
기술직	4(57.1)	1(14.3)	1(14.3)	1(14.3)	7(100.0)
단순노무직	35(60.3)	18(31.0)	0(0.0)	5(8.6)	58(100.0)
기타	3(42.9)	1(14.3)	0(0.0)	3(42.9)	7(100.0)
전체	146(63.5)	49(21.3)	12(5.2)	23(10.0)	230(100.0)

 $\chi^2=28.895$, df=15, p=0.017

<부록 37-3> 맞벌이 여부에 따른 이직 후 희망하는 일의 형태

(단위 : 명, %)

	직장 출근 (전일제 근로자)	직장출근(파트타임 (시간제)근로자)	집에서도 할 수 있는 부업	기타	합계
맞벌이	53(55.2)	31(32.3)	4(4.2)	8(8.3)	96(100.0)
홀벌이	4(50.0)	3(37.5)	0(0.0)	1(12.5)	8(100.0)
전체	57(54.8)	34(32.7)	4(3.8)	9(8.7)	104(100.0)

<부록 38-1> 근속년수에 따른 이직 후 희망하는 업종

(단위 : 명, %)

	전문·관리 직	사무직	판매·서비스직	기술직	단순노무직	기타	합계
1년 미만	16(25.8)	28(45.2)	3(4.8)	4(6.5)	7(11.3)	4(6.5)	62(100.0)
1년 이상~3년 미만	17(23.6)	38(52.8)	5(6.9)	2(2.8)	5(6.9)	5(6.9)	72(100.0)
3년 이상~5년 미만	13(34.2)	16(42.1)	4(10.5)	2(5.3)	2(5.3)	1(2.6)	38(100.0)
5년 이상~7년 미만	8(33.3)	8(33.3)	2(8.3)	0(0.0)	3(12.5)	3(12.5)	24(100.0)
7년 이상~10년 미만	5(35.7)	4(28.6)	2(14.3)	0(0.0)	3(21.4)	0(0.0)	14(100.0)
10년 이상~15년 미만	4(40.0)	4(40.0)	0(0.0)	1(10.0)	1(10.0)	0(0.0)	10(100.0)
15년 이상	1(25.0)	1(25.0)	2(50.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	4(100.0)
전체	64(28.6)	99(44.2)	18(8.0)	9(4.0)	21(9.4)	13(5.8)	224(100.0)

<부록 38-2> 해당직종에 따른 이직 후 희망하는 업종

(단위 : 명, %)

	전문·관리 직	사무직	판매·서비스직	기술직	단순노무직	기타	합계
전문·관리직	20(87.0)	2(8.7)	1(4.3)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	23(100.0)
사무직	30(26.1)	72(62.6)	8(7.0)	1(0.9)	1(0.9)	3(2.6)	115(100.0)
판매·서비스직	3(17.6)	3(17.6)	7(41.2)	0(0.0)	2(11.8)	2(11.8)	17(100.0)
기술직	3(50.0)	0(0.0)	1(16.7)	2(33.3)	0(0.0)	0(0.0)	6(100.0)
단순노무직	5(9.3)	20(37.0)	2(3.7)	5(9.3)	18(33.3)	4(7.4)	54(100.0)
기타	2(28.6)	2(28.6)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	3(42.9)	7(100.0)
전체	63(28.4)	99(44.6)	19(8.6)	8(3.6)	21(9.5)	12(5.4)	222(100.0)

$\chi^2=174.377$, df=25, p=0.000

<부록 38-3> 맞벌이 여부에 따른 이직 후 희망하는 업종

(단위 : 명, %)

	전문관리직	사무직	판매·서비스직	기술직	단순노무직	기타	합계
맞벌이	26(28.3)	28(30.4)	10(10.9)	4(4.3)	16(17.4)	8(8.7)	92(100.0)
홀벌이	2(25.0)	2(25.0)	2(25.0)	0(0.0)	2(25.0)	0(0.0)	8(100.0)
전체	28(28.0)	30(30.0)	12(12.0)	4(4.0)	18(18.0)	8(8.0)	100(100.0)

<부록 38-4> 만 6세 이하 미취학 자녀 유무에 따른 이직 후 희망하는 업종

(단위 : 명, %)

	전문관리직	사무직	판매·서비스직	기술직	단순노무직	기타	합계
있다	10(32.3)	10(32.3)	4(12.9)	1(3.2)	5(16.1)	1(3.2)	31(100.0)
없다	20(22.0)	39(42.9)	8(8.8)	4(4.4)	14(15.4)	6(6.6)	91(100.0)
전체	30(24.6)	49(40.2)	12(9.8)	5(4.1)	19(15.6)	7(5.7)	122(100.0)

<부록 39-1> 근속년수에 따른 이직·창업을 위한 취업교육훈련 희망 의사

(단위 : 명, %)

	있음	없음	합계
1년 미만	59(71.1)	24(28.9)	83(100.0)
1년 이상~3년 미만	104(78.2)	29(21.8)	133(100.0)
3년 이상~5년 미만	41(74.5)	14(25.5)	55(100.0)
5년 이상~7년 미만	31(96.9)	1(3.1)	32(100.0)
7년 이상~10년 미만	26(89.7)	3(10.3)	29(100.0)
10년 이상~15년 미만	13(81.3)	3(18.8)	16(100.0)
15년 이상	7(77.8)	2(22.2)	9(100.0)
전체	281(78.7)	76(21.3)	357(100.0)

<부록 39-2> 해당직종에 따른 이직·창업을 위한 취업교육훈련 희망 의사

(단위 : 명, %)

	있음	없음	합계
전문·관리직	24(66.7)	12(33.3)	36(100.0)
사무직	130(82.3)	28(17.7)	158(100.0)
판매·서비스직	21(70.0)	9(30.0)	30(100.0)
기술직	13(86.7)	2(13.3)	15(100.0)
단순노무직	70(78.7)	19(21.3)	89(100.0)
기타	10(66.7)	5(33.3)	15(100.0)
전체	268(78.1)	75(21.9)	343(100.0)

충청북도 기업체 근로여성의 일-가족 양립지원에 관한 연구

〈부록 39-3〉 맞벌이 여부에 따른 이직·창업을 위한 취업교육훈련 희망 의사

(단위 : 명, %)

	있음	없음	합계
맞벌이	151(85.8)	25(14.2)	176(100.0)
홀벌이	10(90.9)	1(9.1)	11(100.0)
전체	161(86.1)	26(13.9)	187(100.0)

〈부록 39-4〉 만 6세 이하 미취학 자녀 유무에 따른 이직·창업을 위한 취업교육훈련 희망 의사

(단위 : 명, %)

	있음	없음	합계
있다	45(91.8)	4(8.2)	49(100.0)
없다	136(81.0)	32(19.0)	168(100.0)
전체	181(83.4)	36(16.6)	217(100.0)

연구보고서 2009-3
**충청북도 기업체 근로여성의
일-가족 양립지원에 관한 연구**

2009년 12월 26일 인쇄
2009년 12월 30일 발행

발행인 : 노 광 순
발행처 : 충청북도여성발전센터
(360-185)
충북 청주시 상당구 지복동 355-17(목련공원로 21)
전화 043)220-5835~6/ 팩스 043)220-5839
<http://woman.cb21.net>

인쇄처 : 제이비컴 전화 043)256-4235

행정간접국등록번호 73-6430302-000004-01

