

진발연 2007-R-06

전라북도 여성인력개발기본계획

2007



전북발전연구원
JEONBUK DEVELOPMENT INSTITUTE

국립중앙도서관 출판시도서목록(CIP)

전라북도 여성인력개발기본계획 / 전북발전연구원 [편].

-- 전주 : 전북발전연구원, 2008

p. ; cm. -- (전발연 ; 2007-R-06)

참고문헌 수록

ISBN 978-89-92471-26-8 93330 : 비매품

337.6-KDC4

331.4-DDC21

CIP2008000023

연구진

연구책임 조 경 옥 · 전북발전연구원 연구위원

연구원 한 승 주 · 전북발전연구원 위촉연구원

연구자문 엄 영 숙 · 전북대학교 경제학과 교수

박 재 규 · 경기도가족여성개발원 수석연구위원

박 영 자 · 전북여성교육문화센터 센터장

임 경 진 · 전북여성인력개발센터 관장

이 강 진 · 전북발전연구원 연구위원

이 보고서의 내용은 연구진의 견해로서
전라북도의 정책과는 다를 수도 있습니다.

요약 및 정책건의

I. 연구배경 및 목적

- 생산가능 인구 증가율이 둔화되는 저출산·고령사회에서 향후 가용한 노동인구는 여성잠재인력으로 보고 있으며 성장둔화, 인적자본 투자 격차에 따른 소득 양극화의 극복을 위해 ‘인적자원’과 ‘기술혁신’은 새로운 국가성장의 전략으로 대두되고 있음
- 여성가족부는 2006년 ‘Dynamic Women Korea 2010 -여성인력개발종합계획(’06~’10)’- 을 발표하여 실업여성, 재직근로여성, 고학력여성, 경력단절여성, 저소득여성, 여대생 등 각 대상별로 여성인력개발 및 활용에 대한 5대 부문 15개 중점과제를 수립 발표함
- 이에 따라 각 지자체에서도 여성가족부의 여성인력개발종합계획에 근거하여 중앙의 기조와 방향을 공유한 지역차원의 여성인력개발기본계획을 수립하도록 권장하고 있음
- 본 연구는 전라북도 특성과 현실에 부합하는 전략적이고 체계적인 여성인력개발정책의 수립을 통하여 전북여성의 사회참여 확대 및 경제활동 활성화를 도모하고 지역발전전략과 연계된 여성인적자원의 양성 및 확보에 기여할 수 있는 취업정책 개발을 수립하는 데 목적이 있음

II. 계획수립의 범위 및 접근체계

□ 계획수립의 범위

- 본 계획은 여성가족부의 여성인력개발 종합계획(’06~’10)과 연계하여 지역 경제 발전을 위한 핵심 역량으로서의 여성인적자원을 종합적으로 개발, 육성, 활용하기 위한 중단기적 실천계획과 세부추진사업을 중심으로 한 기본계획에 해당함

- 시간적 범위 : 2007년을 기준년도로 삼아 기 추진 된 인력개발사업을 참고하
되 세부과제의 추진 시기는 2008~2012년까지 5개년에 해당하
는 중기계획임. 단 지속적으로 추진해야 할 필요성이 있는 사
업은 계속 사업으로 제안 함
- 공간적 범위 : 14개 시군을 포함하는 전라북도 전역
- 인력개발의 개념적 범위: 국가 차원에서의 인적자원 개발과 관리는 국민의
기초학력, 인성 및 도덕적 성숙을 증진시키는 등 인적자원의
효용도를 제고하는 모든 활동을 포함하는 개념임. 그러나 본
계획에서는 산업인력 수급 및 경제활동에 한정하여 사용함
- 내용적 범위 : - 여성인력개발의 목표 및 비전
 - 여성인력개발 정책의 추진현황 및 문제점
 - 여성인적자원개발 현황 및 전망
 - 여성인적자원개발 인프라 현황
 - 여성인력개발의 정책과제 및 중점사업
 - 세부과제 및 추진체계

□ 계획수립의 접근체계

- 전북여성인력개발기본계획 수립을 위한 연구 설계
 - 전라북도여성인력개발현황 및 인프라, 인적자원 수급 및 전망 등에 대하여
기존의 통계자료 및 문헌 등의 자료를 분석
- 전북여성인력개발, 양성, 활용 등에 대한 현황파악
 - 전라북도 여성인력개발 및 양성에 대한 정규과정, 인력개발기관 실태, 여성
취업욕구 및 수요조사결과 등의 분석을 토대로 여성인력개발의 현황을 파악
하고 이를 토대로 전북여성인력의 특성 및 인력개발 방향을 제시 함.
- 여성인력개발정책 영역 및 세부과제 도출
 - 전북여성인력개발계획의 비전, 목표, 추진전략과, 세부과제 및 추진체계 등의

초안을 마련함

- 초안을 토대로 여성취업담당부서, 여성취업관련기관 실무자, 교수 등 전문가들로 구성된 전문가 자문회의를 1차와 2차를 통해 개최하고 기본계획 내용 및 추진체계에 대한 수정 및 보완 의견을 수렴 함
- 전북여성인력개발기본계획 설명회 및 세미나 개최
 - 기본계획의 세부내용 및 시책사업, 추진체계 등에 대한 최종 조정을 거쳐 담당부서와의 조율을 통해 기본계획을 확정 함
 - 확정된 기본계획을 여성정책위원회와 세미나를 통해 의견을 수렴 조정하고 최종안을 확정

Ⅲ. 전라북도 여성인력개발 현황 및 전망

□ 전북여성인적자원의 특성과 인력개발방향

- 고령화에 따른 여성 중고령층 증가와 인력개발
 - 전라북도의 65세 이상 노인인구는 2006년 14.3%로 전북은 타 지역에 비하여 고령화 비율이 높은 지역임. 50세 이상 여성은 2006년 전체 여성인구 가운데 32.7%를 차지하고 있어 여성노인 인구점유율이 높으며 이들 가운데 38.4%가 경제활동에 참여하고 있는 것으로 나타남.
 - 중고령 여성인력 활용을 위한 각 부처의 현행정책은 미미하지만 대부분 취약계층 대상사업, 저임금 단순 서비스직 위주의 일자리 창출 및 취업정책이 중심이 되고 있어 양적인 취업률 제고라는 성과대신 열악한 노동시장 참여로 인한 빈곤의 악순환이 계속되고 있음. 향후에는 교육받은 고학력의 중고령층이 대다수 양산될 전망이므로 문화와 교육분야에서의 사회서비스 일자리를 확충할 필요가 있음
- 취약계층 여성의 증가와 인력개발

- 전북의 취약계층구성현황을 살펴보면 2006년 현재 장애인, 소년소녀가정 모·부자가정 등 저소득취약계층이 120,505명 등으로 취약계층 비율이 전국 평균보다 높아 저소득층의 경제적 자립이 주요한 시책이 되고 있음. 이에 따라 장애인 여성이나 저소득층 여성과 비정규직 여성에 대한 복지나 경제적 자립문제가 중요한 지역문제 임
- 따라서 생산적 복지의 일환으로 장애인 여성이나 저소득 여성과 같은 취약계층 여성의 인적자원개발에 대한 필요성이 더욱 증가하고 있음
- 고학력 여성청년층의 높은 외부유출과 낮은 취업률 개선을 위한 인력개발
 - 2006년 현재 20대의 취업률이 14.2%로 전국평균 21.9%에 비해 매우 낮아 경제활동이 왕성한 젊은 층의 취업자가 상대적으로 적음
 - 전북은 지역의 산업구조가 1차 중심과 부가가치가 낮은 2·3차 산업중심으로 지식기반 사회의 산업구조로의 전환이 늦어 전북의 교육받은 젊은 층이 타 지역으로의 외부유출이 많음. 따라서 전라북도는 지역의 산업구조와 기반에 근거하여 지역의 젊은 인재를 양성하고 활용하는 쪽의 정책을 서둘러야 함
 - 향후 산업수요를 정확히 예측하고 이에 대응하는 맞춤형 인력개발과 양성에 주력해야 함
- 여성경력단절로 인한 여성 유희인력의 활용을 위한 인력개발
 - 여성은 결혼, 임신, 출산 및 양육으로 인해 정규교육 이후 노동시장 진입-재직-이탈-재진입이라는 여성의 근로생애주기 특성으로 인하여 지역사회에서 인력이 활용되지 않고 사장되는 여성인구가 지속적으로 늘고 있음
 - 전북 여성들은 다른 지역과 마찬가지로 경제활동참가를 희망하는 여성비율이 증가하고 또한 비경제활동 여성인적자원의 규모가 크게 증가함에 따라, 지역 경제 및 사회발전을 위해서 이들 여성인적자원의 적극적인 활용이 필요함

□ 지역산업 특성과 여성인력개발방향

○ 전라북도 지역산업의 인력부족 현황과 과제

- 전북지역에서 농업관련 종사자의 장기적인 감소와 제조업의 현상유지 또는 완만한 증가, 서비스 및 도소매업종 종사자의 증가가 예측되는 가운데 현행 인력수요 현황을 보면 운수업과 사업서비스업, 보건사회복지업, 제조업 등에서 인력부족률이 높고, 이에 따라 이들 직종을 중심으로 여성인력수요가 예측됨
- 따라서 전북지역의 경우, 인력수급 상 인력공급의 절대적 부족보다는 일자리의 부족문제가 심각할 것으로 예측됨. 이는 일자리 창출이 기본적으로 필요하지만 보다 중요한 것은 근로자와 일자리간의 결합(Job matching)을 촉진할 수 있는 정책개발이 우선적임을 시사 함
- 이에 따라 단기적으로는 여성구직자들의 선호도가 높은 공공사회서비스, 보건사회복지업, 교육서비스업과 같은 서비스관련 직종에서의 여성인력 발굴 및 양성, 일자리와의 연계 강화 등의 전략을 추진하고 중장기적으로는 인력수요구조 변화에 대응하는 숙련수준이 높은 여성인력을 양성하는 구조로 전환되어야 함

○ 전라북도 지역 전략산업 여성인력 육성과 과제

- 현재 전라북도 여성인적자원개발과 관련된 정책들은 지역발전전략과 관계없이 수립, 시행되고 있음. 또한 여성인적자원개발기관도 지역전략산업에서 필요로 하는 인력을 양성하는 체제로 구축되어 있지 않으며 정규교육과정에서 여성인력양성 또한 지역경제계획과 유리되어 양성되고 있음
- 특히 여성취업을 활성화 시킬 수 있는 전략산업으로서 식품과 관련된 발효식품 및 문화관광 영상 사업은 전라북도가 타 지역에 비해 비교우위의 경쟁력을 갖고 있으며 여성친화적 일자리로서 여성의 취업 및 창업 가능성이 높은 분야임

□ 정책추진 한계와 여성인력개발 방향

○ 여성취업추진체계의 업무조정 및 연계 강화

- 지역 여성인적자원개발은 그동안 지속적인 확대에도 불구하고 여전히 한계와 문제점을 가지고 있음
- 이는 전반적으로 지역여성인적자원개발은 공급자 중심으로 제공됨에 따라 지역 산업계의 인력수요에 신속적으로 대응하지 못하고 있기 때문이며 아울러 지역단위의 여성인적자원개발과 활용에 대한 정책을 담당하는 행정조직과 사업을 실시하고 있는 조직이 많음에도 불구하고 이들 추진체계간의 정책 및 업무 조정과 연계가 이루어지지 않음으로써 정책과 사업의 효율성이 낮은 실정임
- 또한 지방자치단체에서는 지역 여성인적자원개발에 대한 인식 수준이 미흡하고 리더십의 부재로 지역 차원의 인적자원개발정책의 횡적 연계·조정·통합이 미흡함과 동시에 이와 같은 여성인적자원개발정책을 수립·시행할 전문적 역량이 미흡한 실정임
- 따라서 여성일자리 창출을 위한 시급한 과제는 여성취업 추진체계간의 네트워크를 구성하여 여성취업기관의 연대 및 기능적 통합을 추진하고 취업알선과 고용기회 확대를 위한 상호연계성 강화, 정책의 조정과 협조체계의 지원 및 자문의 활성화 등을 도모하여 사업의 효율성을 제고할 필요가 있음

IV. 전라북도 여성인력개발기본계획의 구조

□ 전북여성인력개발계획의 비전

- 여성인력개발과 활용의 극대화로 지역발전 선도

□ 전북여성인력개발계획의 목표

- 여성경제활동의 양적확대 및 질적 제고
- 지역산업인력의 경쟁력 강화

□ 전북여성인력개발계획의 추진전략

- 지역사회 및 수요중심의 여성인력 양성의 체계화
- 지역특화 및 전략산업에 필요한 여성인적자원 개발 및 육성
- 여성인력의 전문성 강화
- 여성의 직업훈련 및 취업교육의 내실화
- 취업관련 기관 및 기구의 네트워크화로 일자리창출 시너지화
- 여성고용창출을 촉진하는 인력개발 인프라 강화

V. 세부과제 및 추진체계

분 야	중점과제	세부사업
1-1. 사회서비스분야 여성일자리 창출	1-1-1. 사회서비스분야여성일자리창출	<ul style="list-style-type: none"> 노인요양사 양성 및 확대보급 가사간병도우미 주5일제 대응한 역사문화체험 강사 운영 저소득층 방학프로그램 운영 교사 학교도서관 및 작은 도서관 독서지도사 이주여성 자녀대상 문화교육 강사 및 학습 돌보미 양성 저소득층을 위한 유아-중고령여성 협력망구축사업
	1-1-2. 사회적일자리창출사업추진	<ul style="list-style-type: none"> 고용안정센터 및 조사통계인력 확충 박물관·도서관의 야간운영 식품안전 관련 인력양성
1-2. 국가전략·지역 특성화분야 여성일자리확대	1-2-1. 지식기반서비스분야 여성일자리 확대	<ul style="list-style-type: none"> 문화유산해설사 인력 확대 전통문화·공연예술 기획 전문인력 양성 온고를 문화관광 아카데미 설치 및 운영 전통문화 예술보유자 인력조사 및 DB구축 문화예술인력 실태 및 인력활용 방안 연구
	1-2-2. 과학기술 분야 여성일자리확대	<ul style="list-style-type: none"> 여성과학기술인 지원센터 유지 여성과학기술인력 DB 관리 및 활용 여성기술인 벤처창업
	1-2-3. 지역특성화분야 여성인력활용 활성화	<ul style="list-style-type: none"> 식품·생물산업 제조인력 양성교육 발효기술 전문인력 양성 기계·자동차 부품제조 기술인력 양성 귀금속·보석 디자이너 양성 실버이류 및 장신구 디자이너양성
1-3. 공공부문 및 대기업으로의 여성진출지원	1-3-1. 관리직 여성공무원의 확대 및 적극적 인사관리	<ul style="list-style-type: none"> 5급 이상 여성공무원 도정 주요부서 배치 확대 6급 이하 여성공무원 주요부서 배치 확대 출산휴가 등 대체인력 확보 도 전입시 여성공무원 30% 확보 여성공무원 포상 확대 공무원의 성인지적 정책형성 교육·훈련 확대 및 강화
1-4. 중소기업분야의 여성일자리 확대	1-4-1. 중소기업의 여성일자리확대	<ul style="list-style-type: none"> 중소기업 단기체험프로그램 운영
	1-4-2. 여성창업 종합지원 체계구축	<ul style="list-style-type: none"> 경영혁신 아카데미 운영 여성창업교육프로그램 개발 및 운영 여성창업인 박람회 개최
2-1. 여성청년층진로 지도강화	2-1-1. 청소년(초·중·고)의 직업진로지도 강화	<ul style="list-style-type: none"> 청소년 비즈쿨(BizCool)전문가 과정 우수여고생 대상 전략산업 기초교육
	2-1-2. 여대생직업·진로지도강화	<ul style="list-style-type: none"> 여대생 핵심역량 함양교육 프로그램운영 생물·식품전략산업 여대생동아리지원
	2-1-3. 직업·진로지도체계 확충	<ul style="list-style-type: none"> 직업설계(work planning)교육과정개발 및 실시

분 야	중점과제	세부사업
2-2. 근로여성능력 개발 및 고용여건개선	2-2-1. 재직여성근로자의 능력개발기회 확대 및 차별시정	<ul style="list-style-type: none"> 재직여성 직업·직무 향상을 위한 수요조사 재직여성근로자 e-learning 연수프로그램개발 및 적용 비정규직 여성근로자 직업안정 프로그램 개발
	2-2-2. 여성농업인의 전문인력화 추진	<ul style="list-style-type: none"> 농업경영 정보화교육 여성농업인 기술·마케팅 능력향상
	2-2-3. 여성장애인고용상의권익보호 강화	<ul style="list-style-type: none"> 장애인 특성별 직업재활 및 훈련프로그램 개발
2-3. 경력단절여성 직업훈련 및 고용기회확대	2-3-1. 고학력 경력단절여성 능력개발 기회확대	<ul style="list-style-type: none"> 지리정보시스템(GIS)전문가 과정 고학력여성 커리어코칭 국제전문비서과정 의료기계 CAD(남성집중직종)
	2-3-2. 경력단절여성직업훈련 다양화	<ul style="list-style-type: none"> 생태교육 여성전문 인력양성 콜센터 인력양성의 전문화 캐디양성 취업매니저 양성 확대
3-1. 여성잠재인력 능력개발인프라 강화	3-1-1. 여성취업인프라 기능강화	<ul style="list-style-type: none"> 고령자 전문인력뱅크 설치·운영 권역별 여성인력개발지원단 운영 여성고용촉진 프로그램 개발 및 운영 여성취업박람회 내실화 및 확대개최
	3-1-2. 여성취업기관의기능제정립 및 네트워크화	<ul style="list-style-type: none"> 기관별 기능 전문화 추진사업 지원 직업상담사 및 평생교육사 배치 여성인력개발 유관기관 네트워크화
3-2. 취업연계 시스템구축	3-2-1. 여성취업관련 종합서비스기능강화	<ul style="list-style-type: none"> 여성인적자원개발 통합정보시스템 구축
	3-2-2. 지역별여성일자리지원기구 구성·운영	<ul style="list-style-type: none"> 여성희망일터 지원단 활성화
4-1. 조직정비	4-1-1. 담당조직의 기능 및 위상강화	<ul style="list-style-type: none"> 전라북도여성인력개발 전담부서 및 인력보강
4-2. 예산확충	4-2-1. 여성직업능력개발교육프로그램 예산확충	<ul style="list-style-type: none"> 맞춤형 직업능력개발 교육프로그램 개발을 위한 예산확충
	4-2-2. 여성인력개발 인프라 확충지원	<ul style="list-style-type: none"> 직업훈련기관의 전문화를 위한 시설 및 프로그램 예산확충 여성인력개발 관련 연구예산 확보
4-3. 지역여성HRD 혁신지원	4-3-1. 여성희망일터지원단 기능강화	<ul style="list-style-type: none"> 여성희망일터지원단 기능강화
	4-3-2. 인력개발정책의 성주류화	<ul style="list-style-type: none"> 인력개발정책의 성주류화 성별분리 통계 생산 및 활용

목 차

제 1 장 계획의 개요	3
제 1 절 계획수립 배경 및 목적	3
1. 계획수립 배경	3
2. 계획수립 목적	5
제 2 절 계획수립의 범위 및 접근체계	6
1. 계획수립의 범위	6
2. 계획수립의 접근체계	7
제 2 장 전라북도 여성인력개발 현황 및 전망	11
제 1 절 전라북도 여성인적자원 현황 및 특성	11
1. 여성인구 현황 및 경제활동 실태	11
2. 전라북도 산업특성과 여성의 취업구조	22
3. 산업별 여성노동력 수요 및 전망	34
4. 여성인력 공급 및 양성 현황	44
제 2 절 여성인력개발정책 추진현황 및 과제	64
1. 전라북도 일자리 창출시책 현황	64
2. 전라북도 여성인력개발 정책 현황	66
3. 여성인력개발 정책추진 문제점 및 과제	69
제 3 절 소 결 : 전라북도 여성인력 특성 및 인력개발 방향	75
1. 전북여성인적자원 특성과 인력개발 방향	75

2. 지역산업 특성과 여성인력개발 방향	79
3. 정책추진 한계와 여성인력개발 방향	80

제 3 장 전라북도 여성인력개발기본계획의 구조 85

제 1 절 전북여성인력개발계획의 기본구조	85
제 2 절 전북여성인력개발계획의 비전과 목표 및 추진전략	86
1. 전북여성인력개발계획의 비전	86
2. 전북여성인력개발계획의 목표	86
3. 전북여성인력개발계획의 추진전략	86

제 4 장 세부과제 및 추진체계 89

제 1 절 분야별 여성 일자리 창출 및 확대	89
1. 사회서비스분야	89
2. 지역특성화분야	97
3. 공공분야	111
4. 중소기업 및 창업분야	118
제 2 절 여성 능력개발 및 고용기회 확대	125
1. 여성청년층 진로지도강화	125
2. 근로여성능력개발 및 고용여건 개선	134
3. 경력단절여성 직업훈련 및 고용기회 확대	142
제 3 절 여성인적자원개발 인프라 구축	147
1. 여성잠재인력 능력개발 인프라 강화	147
2. 취업연계시스템 구축	152

제 4 절 정책추진체계 정비	155
1. 조직정비	155
2. 예산확충	156
3. 여성인력개발 협의체 운영 및 성주류화 확대	158
■ 참고문헌 ■	163

표 목 차

<표2-1> 전국 및 전라북도 총인구의 변화	11
<표2-2> 전라북도 인구규모와 전망	12
<표2-3> 전라북도의 연령계층별 인구비중	12
<표2-4> 연령계층별 전북 인구구성비 추이	13
<표2-5> 전라북도 부양비 현황과 전망	13
<표2-6> 전라북도 여성인구	14
<표2-7> 전라북도 여성인구의 연령별 특성	15
<표2-8> 전북도민의 성별·교육정도별 인구(6세이상)	16
<표2-9> 전국대비 연도별·성별 경제활동 참가율(1995~2006)	17
<표2-10> 전국대비 연도별·연령계층별 여성 취업자 구성비(2000~2006) ..	18
<표2-11> 전국대비 연도별·교육정도별 취업자 비율(1995~2006)	20
<표2-12> 성별 실업률	21
<표2-13> 연령별 실업률	21
<표2-14> 전라북도 지역내 총생산 변화	22
<표2-15> 전라북도 산업별 지역내 총생산 변화(2000년 기준 가격)	23
<표2-16> 전라북도 산업별 사업체 및 종사자 수	24
<표2-17> 기업규모별 사업체수 및 종사자 수(2004)	25
<표2-18> 성별 및 산업별 취업자	26
<표2-19> 실업자 및 실업률	27
<표2-20> 전북지역의 전공과 직업의 일치도	28
<표2-21> 전라북도 성별 교육정도별 전공과 직업의 일치 현황(2000, 2004) ..	29
<표2-22> 전북지역 연령별, 성별 인구이동	30
<표2-23> 전라북도 산업별 취업자 구성비	31
<표2-24> 전북여성의 직업별 취업자 구성비	32

<표2-25> 전라북도 여성취업자의 종사상지위별 분포	33
<표2-26> 전라북도 비정규직 여성의 비율	33
<표2-27> 지역별 인력부족률(2001년, 2004-2005년)	35
<표2-28> 지역별 근로자 수 및 부족인원	36
<표2-29> 지역별·산업별 인력부족률(2005년)	37
<표2-30> 전북의 산업별 부가가치 연평균 성장률 전망	38
<표2-31> 산업별 노동수요 전망 추이	39
<표2-32> 전북 여성인력의 수요공급 특성 : 고용안정지원센터자료 분석결과	42
<표2-33> 전북지역 여성취업의 수요공급 특성: 미취업 욕구 실태조사 결과 ...	43
<표2-34> 전북지역 학교 총괄	45
<표2-35> 전북지역 고등학교(일반계 및 실업계) 인적자원 현황	45
<표2-36> 전북지역 전문대학 인적자원 현황	45
<표2-37> 전북지역 전문대학 졸업자의 취업상황	46
<표2-38> 전북지역 대학 인적자원 현황	46
<표2-39> 전북지역 대학 졸업자의 취업상황	47
<표2-40> 전북지역 대학생의 직업별 취업현황	48
<표2-41> 전북지역 취업자의 전공일치 현황	49
<표2-42> 전북지역 대학원 인적자원 현황	49
<표2-43> 전북지역 대학원 졸업자의 취업현황	50
<표2-44> 전공분야별 대학원 졸업현황- 석사(2006)	50
<표2-45> 전공분야별 대학원 졸업현황- 박사(2006)	51
<표2-46> 전라북도 시·군 여성회관의 분야별 교육실적	52
<표2-47> 전북여성교육문화센터 교육생 취업률 현황	54
<표2-48> 전북여성교육문화센터 이용 대상별 현황	54
<표2-49> 전북지역 여성인력개발센터의 취업률 현황 - 일반과정	56
<표2-50> 전주여성인력개발센터의 직업능력개발훈련 세부실적 및 현황 - 일반과정 ...	57
<표2-51> 전주여성인력개발센터의 직업능력개발훈련 세부실적 및 현황 - 지원과정 ...	58
<표2-52> 전북대여대생커리어개발센터 사업실적	60
<표2-53> 실업자 훈련 실시예산	62

<표2-54> 실업자 훈련실시기관 및 승인훈련과정(전주지청)	63
<표2-55> 전라북도 일자리창출 시책사업 현황(2006~2007)	65
<표2-56> 전북 여성인적자원개발 주요 추진사업(2007)	68
<표2-57> 전북 여성인적자원개발 사업 추진예산(2007)	69
<표2-58> 주요 여성인적자원개발사업 현황/문제/개선과제	71
<표4-1> 각 부처별 사회서비스 일자리 지원계획(안)	90
<표4-2> 2007년도 사회서비스 일자리 사업내역-1	91
<표4-3> 2007년도 사회서비스 일자리 사업내역-2	92
<표4-4> 전라북도 여성과학기술인력 현황(2005)	98
<표4-5> 전라북도 과학기술 중점추진분야별 예산(2005)	99
<표4-6> 각 부처 생물산업 인력양성 추진사업	100
<표4-7> 전라북도 주요 전략산업 현황	101
<표4-8> 전략산업 관련 인력현황	102
<표4-9> 전북 자동차/기계산업의 인력수급과 경제적 파급효과 전망	102
<표4-10> 전라권 자동차/기계산업관련 고급인력의 부족인원 및 부족률	102
<표4-11> 전라북도 전통·자연산업 현황	104
<표4-12> 전라북도 여성공무원 현황	112
<표4-13> 직급별 여성공무원 비율	112
<표4-14> 전북 지방공무원 공개임용고시 직렬별·성별 합격지수 (2002~2005)	113
<표4-15> 행정구역별 지역자치단체 위원회의 여성위원 참여현황	114
<표4-16> 전북도청 내 각 실·국위원회의 여성참여 현황	115
<표4-17> 중소기업직종별 인력부족 현황	118
<표4-18> 여성사업체 증가 추이	119
<표4-19> 지역별 규모별 중소기업현황 (2007년 7월 현재)	120
<표4-20> 전라북도 업종별 중소기업현황 (2007년 7월 현재)	121
<표4-21> 전북지역 대학생의 직업별 취업현황	125
<표4-22> 전북지역 취업자의 전공일치 현황	126
<표4-23> 일반계 고교 여학생의 자연-공학과정 선택 비율	127
<표4-24> 전북지역 「대학 취업지원기능 확충사업」 현황	128

<표4-25> 노동부 직업능력개발훈련 실시현황	135
<표4-26> 농가 수 및 농가인구	136
<표4-27> 여성농업인 경영능력 제고를 위한 교육	137
<표4-28> 여성농업인 안정적 농촌정주를 위한 지원	137
<표4-29> 전북지역 여성 직업훈련기관 교육참여 현황	143

그림 목 차

<그림1-1> 전라북도 여성인력개발기본계획의 접근체계	7
<그림2-1> 전라북도 여성인구	14
<그림2-2> 성별 교육정도별 인구비	16
<그림2-3> 전북여성 경제활동참가율 비교	18
<그림2-4> 전라북도 연령별 취업자 구성비(2006)	19
<그림2-5> 전라북도 직업별 취업자 구성비	32
<그림2-6> 지역별 인력부족률	35
<그림2-7> 전북지역 산업별 여성필요인력 수 및 남성대비 여성근로자의 시장진입가능성	41
<그림2-8> 전북 여성인적자원개발사업 실적(2005년)	73
<그림3-1> 전북여성인적자원개발계획의 기본구조	85
<그림4-1> 국민소득 1.8만불 당시의 사회서비스고용비중	89
<그림4-2> 사회서비스 일자리 부족비율	89

제 1 장

JDI

계획의 개요

제 1 절 계획수립 배경 및 목적

제 2 절 계획수립의 범위 및 접근체계

제 1 장 계획의 개요

제 1 절 계획수립 배경 및 목적

1. 계획수립 배경

1) 중앙정부차원에서의 여성인적자원 개발의 중요성

- 국민소득 2만불 시대, 경제성장의 새로운 동력으로서 '여성'인력의 중요성이 극대화
 - 1만불에서 2만불로 가는 시기에 주요 선진국들의 여성경제활동 참가율은 약 9%p 이상씩 급속하게 증가
 - 반면 우리사회의 경우 1만불 달성 이후 10년간 여성경제활동 참여율이 1.1%p 증가에 머무르고 있어 여성경제활동참가율을 상향조정할 필요 있음
- 저출산·고령화 사회, 여성인력의 활용이 핵심과제로 부각
 - 여성 경활율이 높은 나라일수록 출산율도 높게 나타나고 있으나, 우리나라는 부진한 여성경제활동과 함께 출산율도 낮은 상황
 - 생산가능인구 증가율이 둔화되는 저출산·고령화 사회에서 향후 가용한 노동인구는 여성잠재인력
- 양극화 현상의 심화로 여성빈곤 대응전략이 필요
 - 여성빈곤층 증가로 양극화 현상의 심화
 - 노동시장의 양극화가 여성근로자의 빈곤을 더욱 가속화
 - 근로빈곤층 중 여성의 일자리에 대한 욕구가 남성에 비해 높게 나타남
- 여성가족부의 “여성인력개발종합계획('06~'10)” 수립
 - 여성가족부는 실업여성, 재직근로여성, 고학력여성, 경력단절여성, 저소득여성, 여대생 등 각 대상별로 여성인력개발 및 활용에 대한 5대 부문 15개 중점과제를 수립 발표함
 - 중앙의 기본계획에 근거, 지자체도 여성인력개발기본계획을 수립하도록 권고

2) 지방자치단체 차원에서의 여성인적자원 개발의 중요성

- 지역발전에서 우수 인적자원의 개발 및 확보의 중요성
 - 우수한 인적자원의 존재가 지역 내 자본의 외부유출을 막음과 동시에 외부 자본을 지역 내로 유치할 수 있다는 점에서 우수 인적자원개발 및 확보는 지역발전의 원동력
 - 급진전 되는 경제의 개방화, 제품 및 서비스 수요의 다양화와 함께 각 지역이 보유하고 있는 인적자원의 우수성에 따라 투자패턴이 달라지고 있어 지방자치단체들은 우수 인적자원 개발·활용·유지를 지역발전의 핵심수단으로 인식
- 괜찮은 일자리(decent job)창출로 지역 발전 및 주민의 삶의 질 제고
 - 지역인적자원의 개발 및 활용을 위해서는 괜찮은 일자리 창출이라는 수요 측면에서의 활성화가 매우 중요
 - 일자리의 창출과 확대, 재생산을 통해 지역발전의 자생력과 역동성을 강화하여 지역 주민의 삶의 질 제고 실현
- 지역 인적자원의 유출 및 지역인재의 부족
 - 지역 우수 인적자원들의 1, 2, 3차에 걸친 수도권으로의 유출로 지역개발은 매우 어려운 실정
 - 1차 단계: 지역의 고등학교를 졸업 → 수도권 대학 진학, 2차 단계: 지역소재 대학 재학생 → 수도권 대학 편입, 3차 단계: 지역소재 대학 졸업 후 → 수도권 직장으로 유출하여 지역 인재부족현상이 심각
- 인적자원개발 재원 확충을 위한 중앙정부 지원 확대
 - 지역인적자원개발의 핵심적 성공요인이 지역 특성에 적합한 인적자원개발 정책 구상 및 실행의 자율성과 함께 이를 뒷받침하는 예산 확보라는 점에서 지역인적자원개발 예산 확충 급선무
 - 지역HRD 기본계획 가운데 여성인적자원개발 사업이 차지하는 비중이 극히 저조하고 성인지적 관점의 결여 등으로 체계적 사업계획 부재
 - 여성가족부의 2007년 “지역 여성HRD 활성화지원 사업계획”에 의거, 지역 여성인력개발 기본계획 수립은 필수적으로 수행하도록 되어 있음

○ 지역혁신체계의 여성참여 제약

- 전북지역에서 여성인적자원 개발사업이 추진되어야 할 가장 큰 이유는 지역의 낙후된 산업구조와 지역경제, 국제경쟁력을 갖춘 선도적 대기업의 부재, 사회기반시설의 부족 및 부정적 이미지로 인한 지역발전의 저해 등으로 볼 수 있음
- 이와 같은 전북지역의 낙후성을 최근 지역혁신 프로그램 육성을 통해 해소하고 지역경제를 활성화 하려는 노력이 이루어지고 있음
- 그러나 지역혁신에 있어서 핵심적인 요인인 지역혁신주체를 양성하는데 있어 현재의 혁신추진체계 전반에 있어 여성참여가 배제되어 있는 실정임

2. 계획수립 목적

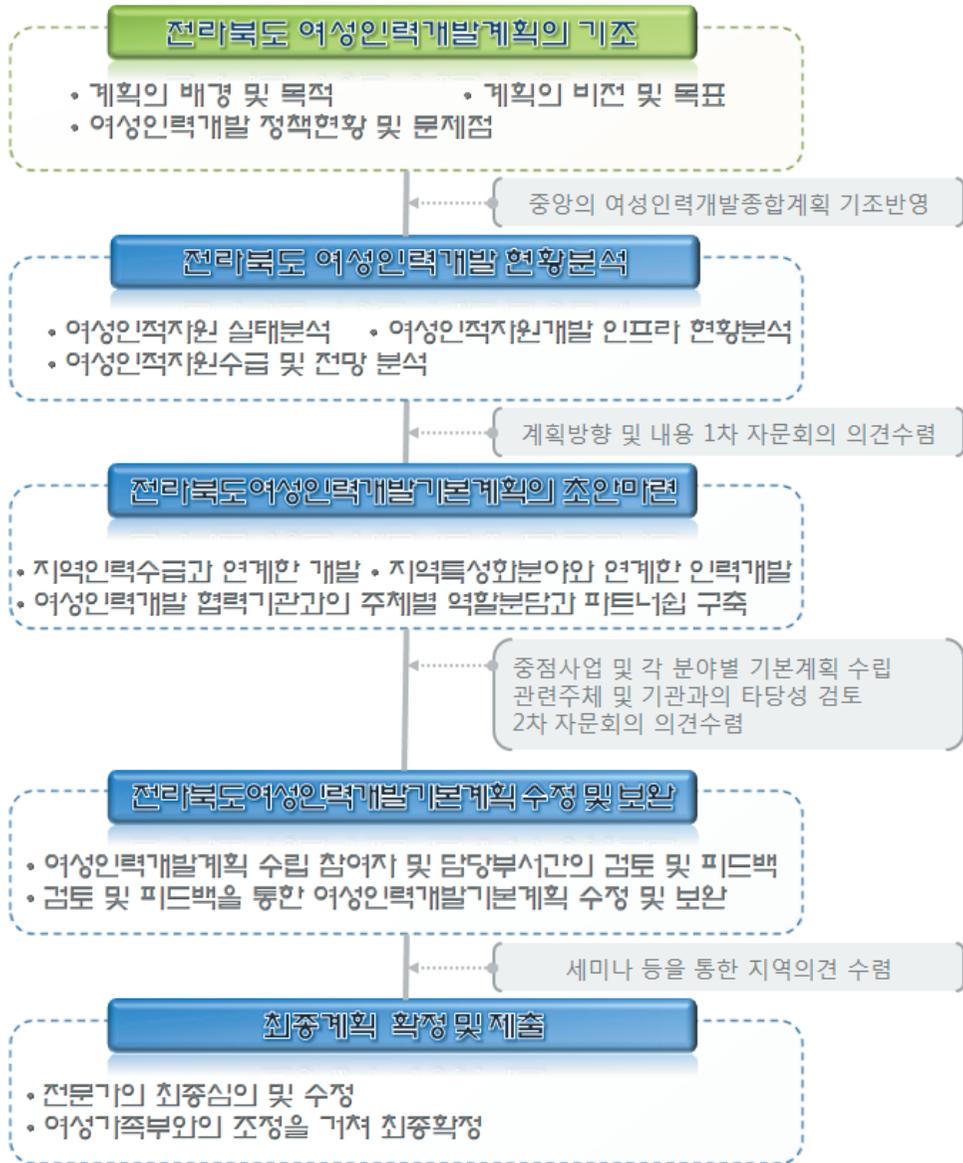
- 여성가족부는 2006년 ‘Dynamic Women Korea 2010 -여성인력개발종합계획(’06~’10)’- 을 발표하여 각 대상별로 여성인력개발 및 활용에 대한 5대 부문 15개 중점과제를 수립 발표함
- 이에 따라 각 지자체에서도 여성가족부의 여성인력개발종합계획에 근거하여 중앙의 기조와 방향을 공유한 지역차원의 여성인력개발기본계획을 수립하도록 권장하고 있음
- 본 계획은 전라북도 특성과 현실에 부합하는 전략적이고 체계적인 여성인력 개발정책의 수립을 통하여 전북여성의 사회참여 확대 및 경제활동 활성화를 도모하고 지역발전전략과 연계된 여성인적자원의 양성 및 활용에 기여할 수 있는 취업정책 개발을 수립하는 데 목적이 있음
- 아울러 여성인력개발 추진체계의 개별성 및 독자성을 배제하고 협력기관(대학, 시·도, 교육청, 노동청, 중기청)과의 주체별 역할분담과 파트너쉽 구축을 통한 여성취업 활성화로 타 지역으로의 인구유출 억제방안을 모색하고자 함
- 여성의 잠재인력 및 유휴인력의 발굴과 능력개발을 통하여 전라북도 여성의 경제활동 참여 극대화를 도모하고 개인의 삶의 질에 기여하고자 함

제 2 절 계획수립의 범위 및 접근체계

1. 계획수립의 범위

- 본 계획은 지역여성인력개발과 관련된 계획으로서 기 수립된 여성가족부의 여성인력개발 종합계획('06~'10)과 연계하여 지역 경제발전을 위한 핵심 역량으로서의 여성인적자원을 종합적으로 개발, 육성, 활용하기 위한 중단기적 실천계획과 세부추진사업을 중심으로 한 기본계획임
- 시간적 범위 : 2007년을 기준년도로 삼아 기 추진 된 인력개발사업을 참고하되 세부과제의 추진 시기는 2008~2012년까지 5개년에 해당하는 중기계획임. 단 지속적으로 추진해야 할 필요성이 있는 사업은 계속 사업으로 제안 함
- 공간적 범위 : 14개 시군을 포함하는 전라북도 전역
- 인력개발의 개념적 범위: 국가 차원에서의 인적자원 개발과 관리는 산업인력의 수급을 핵심으로 하는 인력개발 뿐만이 아니라 국민의 기초 학력, 인성 및 도덕적 성숙 등을 증진 시키는 사회적 자본을 형성하고 각종 제도개선을 통해 국가 전반적인 인적자원의 효용도를 제고하는 모든 활동을 포함하는 개념임. 그러나 본 계획에서는 여성가족부의 『여성인력개발종합계획('06 ~'10)』의 기초와 방향을 공유하는 기본계획이므로 이를 근거로 전라북도여성인력개발이라는 동일한 개념을 사용하되 산업인력 수급 및 경제활동에 한정하여 사용하고자 함
- 내용적 범위 : - 여성인력개발의 목표 및 비전
- 여성인력개발 정책의 추진현황 및 문제점
- 여성인적자원개발 현황 및 전망
- 여성인적자원개발 인프라 현황
- 여성인력개발의 정책과제 및 중점사업
- 세부과제 및 추진체계

2. 계획수립의 접근체계



<그림1-1> 전라북도 여성인력개발기본계획의 접근체계

제 2 장

JDI

전라북도 여성인력개발 현황 및 전망

- 제 1 절 전라북도 여성인적자원 현황 및 특성
- 제 2 절 여성인력개발정책 추진현황 및 과제
- 제 3 절 전라북도 여성인력 특성 및 인력개발 방향

제 2 장 전라북도 여성인력개발 현황 및 전망

제 1 절 전라북도 여성인적자원 현황 및 특성

1. 여성인구 현황 및 경제활동 실태

1) 인구구조 현황 및 전망

- 우리나라의 총인구는 2006년 12월 31일 현재 49,624,269명으로 1995~2006년 기간 중 연평균 0.72% 증가하였으며, 전북의 총인구는 2006년 12월 31일 현재 1,881,840명으로 1995~2006년 기간 중 연평균 0.57%씩 감소하여 인구의 감소문제가 지역의 문제로 제기됨
- 전라북도의 인구가 전국 인구에서 차지하는 비중은 1995년 4.37%에서 2000년까지는 4%를 유지하였으나 계속 비중이 감소하여 2006년에는 3.79% 수준을 보임

<표2-1> 전국 및 전라북도 총인구의 변화

(단위 : 명, %)

	1995			2000		
	총인구	남	여	총인구	남	여
전국(A)	45,981,910	23,112,122	22,869,788	47,976,730	24,105,265	23,871,465
전라북도(B)	2,009,651	998,553	1,011,098	2,006,500	997,371	1,009,129
비중(B/A)	4.37	4.32	4.42	4.18	4.13	4.22

	2005			2006		
	총인구	남	여	총인구	남	여
전국(A)	49,267,751	24,740,232	24,527,519	49,624,269	24,927,732	24,696,537
전라북도(B)	1,895,500	943,613	951,887	1,881,840	937,201	944,639
비중(B/A)	3.84	3.81	3.88	3.79	3.75	3.82

자료 : 통계청, 『주민등록인구통계』, 각 년도.

- 장래인구 추계에 따른 인구규모 추이를 전망할 때, 전라북도의 인구는 지속적으로 감소하여, 2020년에는 150만명 이하로 떨어져 1,496,965명이 될 것으로

로 전망됨

<표2-2> 전라북도 인구규모와 전망

(단위 : 명, %)

	1990	2000	2005	2010	2015	2020
총인구 1)	2,046,776	1,927,005	1,818,780	1,701,168	1,596,144	1,496,965
남자	1,020,617	958,211	905,989	850,107	801,062	754,822
여자	1,026,159	968,794	912,791	851,061	795,082	742,143
인구증가율 2)	-1.19	-1.09	-1.24	-1.30	-1.27	-1.27

자료 : 통계청, 『시도별 장래인구 추계』.

- 자세한 연령별 인구 비중을 살펴보면 <표2-3>에서 보듯 25세 미만의 인구가 10년 동안 감소가 심하고 65세 이상의 인구는 증가가 많아 현재 생산가능 인구수에서는 큰 문제가 보이지 않지만 향후 생산가능 인구수가 계속 감소하고 있다는데 전라북도 인구구조의 문제점이 있음

<표2-3> 전라북도의 연령계층별 인구비중

(단위 : 명, %)

연도	구분	0~14세	15~24세	25~54세	55~64세	65세 이상	합계
		1995	10,477,476 (22.85)	8,421,837 (18.73)	20,914,586 (45.61)	3,378,889 (7.36)	2,665,241 (5.81)
	전북	429,924 (21.42)	420,337 (20.94)	796,172 (39.67)	190,142 (9.47)	170,027 (5.33)	2,006,602 (100.0)
2000	전국	9,958,802 (20.86)	7,675,913 (16.08)	22,857,646 (47.89)	3,884,581 (8.14)	3,355,613 (7.03)	47,732,558 (100.0)
	전북	399,291 (20.01)	346,608 (17.37)	853,911 (42.79)	193,638 (9.70)	205,807 (10.31)	1,995,255 (100.0)
2005	전국	9,257,908 (18.97)	6,840,130 (14.02)	24,068,217 (49.33)	4,291,431 (8.79)	4,574,055 (9.37)	48,782,274 (100.0)
	전북	351,251 (18.63)	265,786 (14.09)	828,661 (43.95)	195,916 (10.39)	243,721 (12.92)	1,885,335 (100.0)
2006	전국	8,998,845 (18.36)	6,700,719 (13.67)	24,425,982 (49.85)	4,309,500 (8.79)	4,824,238 (9.84)	48,991,779 (100.0)
	전북	339,775 (18.18)	254,590 (13.62)	828,426 (44.33)	193,545 (10.35)	252,029 (13.48)	1,868,365 (100.0)

자료 : 통계청, 『주민등록인구통계』, 각 연도.

- 1) 인구는 2000년까지는 확정인구이며, 2001년 이후는 다음 인구추계 시 바뀔 수 있음
- 2) 인구증가율은 전년대비 증가율임

- 전라북도의 연령별 인구구성비를 전국평균과 비교하면 2005년 현재 유년인구의 구성비는 전국평균과 같고, 노령인구 비율은 약간 높은 수준임. 그러나 2020년에는 전국보다 유년인구의 구성비는 낮고, 노령인구의 구성비는 더 높아지는 인구구조가 될 것으로 전망 됨

<표2-4> 연령계층별 전북 인구구성비 추이

(단위 : 명, %)

		1990	2000	2005	2010	2015	2020
전 국	0~14세	25.6	21.1	19.2	16.2	13.7	12.4
	15~64세	69.3	71.7	71.7	72.9	73.4	72.0
	65세 이상	5.1	7.2	9.1	11.0	12.9	15.6
전 북	0~14세	25.7	20.4	19.2	15.8	12.4	10.6
	15~64세	66.9	68.6	66.9	67.8	68.7	67.8
	65세 이상	7.4	11.1	13.9	16.4	19.0	21.5

자료 : 통계청, 『시도별 장래인구 추계』, 2007.

- 전라북도의 노령화 지수는 이미 2010년에 100%를 넘어 2020년에는 202.3%를 나타낼 것으로 전망되며, 1인당 총 부양비는 40% 후반으로 전국의 부양비보다 높은 수준이며, 유년 부양비의 감소폭(22.7%)이 노년부양비의 증가폭(20.6%) 보다 약간 높은 수준으로 젊은 층이 노년인구를 부양해야 하는 부담이 전국보다는 더 할 것으로 전망됨

<표2-5> 전라북도 부양비 현황과 전망

(단위 : 명, %)

		1990	2000	2005	2010	2015	2020
전 국	총부양비	44.3	39.5	39.4	37.2	36.3	38.9
	유년부양비	36.9	29.4	26.8	22.2	18.6	17.2
	노년부양비	7.4	10.1	12.6	15.0	17.6	21.7
	노령화지수	20.0	34.4	47.3	67.7	94.8	125.9
전 북	총부양비	49.4	45.9	49.4	47.5	45.7	47.4
	유년부양비	38.4	29.7	28.6	23.3	18.0	15.7
	노년부양비	11.1	16.1	20.8	24.2	27.7	31.7
	노령화지수	28.8	54.2	72.6	103.9	153.8	202.3

자료 : 통계청, 『시도별 장래인구 추계』, 2007.

2) 여성인구의 특성

(1) 여성인구의 연령별 특성

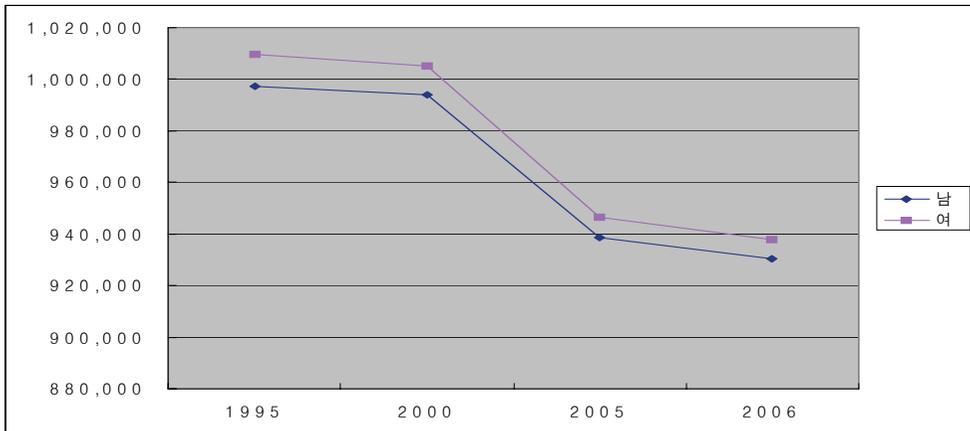
- 전라북도의 여성인구는 1995년에 1,009,521명으로 전체인구의 50.31%를 차지하였으며, 2006년 현재에는 937,915명으로 71,606명이 줄었고, 인구구성 비율은 2006년 기준 남성보다 약간 많아서 전체 인구의 50.20%를 차지하고 있음

<표2-6> 전라북도 여성인구

(단위 : 명, %)

연도	인구	남	여
1995	2,006,602 (100.0)	997,081 (49.69)	1,009,521 (50.31)
2000	1,999,255 (100.0)	993,967 (49.71)	1,005,288 (50.29)
2005	1,885,335 (100.0)	938,746 (49.79)	946,589 (50.21)
2006	1,868,365 (100.0)	930,450 (49.80)	937,915 (50.20)

자료 : 통계청, 『주민등록인구통계』, 각 년도.



<그림2-1> 전라북도 여성인구

- 여성연령별 인구수의 변화를 '85년을 기준으로 5년마다 증감추이를 살펴보면, 전체적으로 지속적인 감소추세에 있으며 40세 미만으로는 감소, 40세 이상은 증가율을 보이고 있음
 - 연령별 구성에 있어 가장 큰 비중을 차지하고 있는 연령대는 30대와 40대

로 40~49세로 15.0%, 30~39세는 14.8%의 구성비를 보임

- 5년 전을 기준으로 보면 가장 큰 감소를 보이는 연령대는 20~29세로 21.5%(매년 -4.72% 감소) 감소를 보이고 있으며 가장 큰 증가를 보이는 연령대는 70~79세로 + 24.7%(매년 +4.52% 증가)의 증가를 보이고 있음

<표2-7> 전라북도 여성인구의 연령별 특성

(단위 : 명, %)

	1985년		1990년			1995년			2000년			2005년		
	인구수	구성비	인구수	구성비	증감	인구수	구성비	증감	인구수	구성비	증감	인구수	구성비	증감
계	1,100,755	100.0	1,039,385	100.0	-5.6	958,645	100.0	-7.8	1,005,288	100.0	+4.9	947,219	100.0	-5.8
0~9세	198,402	18.0	153,341	14.8	-22.7	119,788	12.5	-21.9	129,760	12.9	+8.3	104,702	11.1	-19.3
10~19세	263,134	23.9	226,781	21.8	-13.8	171,632	17.9	-24.3	143,889	14.3	-16.2	123,475	13.0	-14.2
20~29세	169,968	15.4	159,483	15.3	-6.2	148,558	15.5	-6.9	163,059	16.2	+9.8	128,070	13.5	-21.5
30~39세	124,236	11.3	137,782	13.3	+10.9	142,682	14.9	+3.6	148,639	14.8	+4.2	140,352	14.8	-5.6
40~49세	117,971	10.7	111,519	10.7	-5.5	111,814	11.7	+0.3	132,075	13.1	+18.1	142,056	15.0	+7.6
50~59세	108,081	9.8	113,761	10.9	+5.3	105,638	11.0	-7.1	107,013	10.6	+1.3	108,680	11.5	+1.6
60~69세	68,570	6.2	78,025	7.5	+13.8	90,856	9.5	+16.4	100,029	10.0	+10.1	100,195	10.6	+0.2
70~79세	37,067	3.4	42,078	4.0	+13.5	48,798	5.1	+16.0	57,408	5.7	+17.6	71,611	7.6	+24.7
80세이상	13,326	1.2	16,615	1.6	+24.7	18,879	2.0	+13.6	23,416	2.3	+24.0	28,078	3.0	+19.9

※ 증감은 각 연령대의 5년 전 인구수에 비해 현재 인구수의 증감률을 나타내는 것임
 자료 : 통계청, 『주민등록인구통계』, 각 년도.

(2) 여성인구의 교육정도별 특성

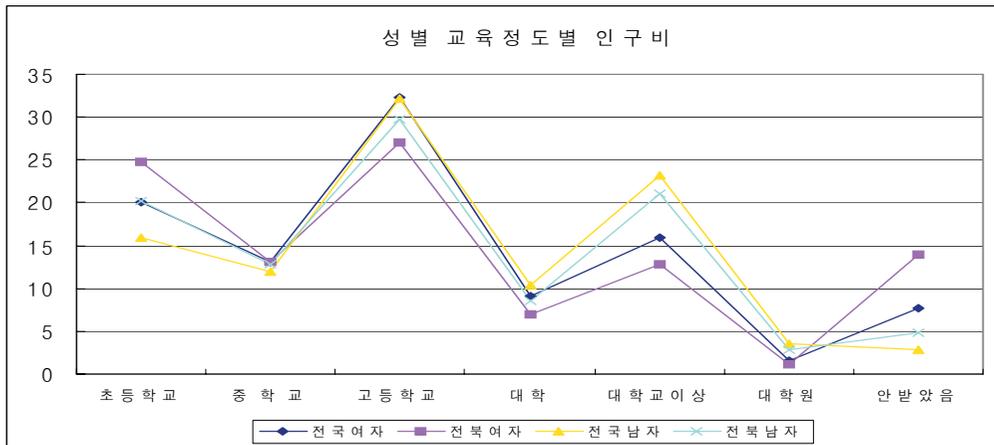
- 전북의 성별·교육 정도별 인구분포 구성을 살펴보면, 전국에 비하여 학력수준이 낮은 인구의 분포가 높은 반면, 고학력 인구분포는 낮음
 - 전국여성에 비하여 교육을 받지 않은 집단과, 초등학교 학력을 소지한 여성의 분포는 높은 반면, 대학교 이상의 고학력 분포는 낮음
 - 전북의 남성과 비교해보면 미취학은 3배정도 더 많고, 대학교 이상의 학력 수준을 소지한 여성은 2배정도 적게 분포하고 있음

<표2-8> 전북도민의 성별·교육정도별 인구 (6세이상)

(단위 : 명, %)

구 분	전국여자		전북여자		전국남자		전북남자	
전 체	22,135,864	100.0	850,369	100.0	21,906,109	100.0	817,259	100.0
초등학교	4,450,290	20.1	210,246	24.7	3,486,393	15.9	165,358	20.2
중 학 교	2,910,660	13.1	111,375	13.1	2,610,170	11.9	104,843	12.8
고등학교	7,151,897	32.3	230,941	27.1	7,043,370	32.1	242,537	29.7
대학(4년제미만)	2,022,717	9.1	59,790	7.0	2,284,899	10.4	69,865	8.5
대학교이상	3,539,716	16.0	109,109	12.8	5,083,456	23.2	172,610	21.1
대학원(석,박사)	364,187	1.6	10,065	1.2	769,009	3.5	22,820	2.8
안받았음(미취학포함)	1,696,397	7.7	118,843	14.0	628,812	2.9	39,226	4.8

자료 : 통계청, 『인구주택총조사』, 2005.



<그림2-2> 성별 교육정도별 인구비

3) 여성경제활동 현황

(1) 연도별 취업현황

- 2006년도 기준 전북의 생산가능연령인 15세 이상 인구는 총 1,428천명이며 여성이 남성보다 약간 많음. 이 가운데 경제활동 인구는 977천명으로 15세 이상 인구의 68.4%를 차지하고 있음
- 전북여성경제활동 인구는 371천명으로 49.8%이며 전국의 여성경제활동인구

50.3%에 비하여 다소 낮은 비율을 보이고 있음. 여성의 경제활동 참가율은 남성의 경제활동참가율 70.0%에 비해 크게 낮은 실정에 있고 여성의 경제활동 인구가 여전히 전체의 과반수에도 미치지 못하고 있음

- 또한 전국 여성과 비교하면 1995년, 1996년, 1997년 전북의 여성경제활동참가율은 전국평균을 상회하였으나 1998년 IMF이후부터 경제적인 위축으로 인하여 전국평균보다 낮아지면서 지속적인 평균이하의 하락율을 보이고 있음
- 전북의 남,여 경제활동참가율은 전국 경제활동참가율보다 낮은 상태로 농·어업 중심의 1차 산업과 비중이 크고 부가가치가 낮은 제조업 등 고용유발적인 산업구조로의 전환과 발전이 더딘 현상과 관련되어 있음

<표2-9> 전국대비 연도별·성별 경제활동 참가율 (1995~2006)

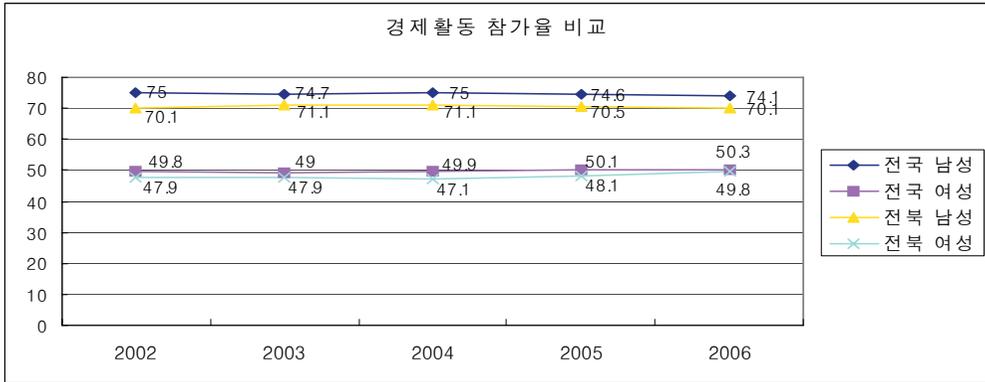
(단위 : 천명, %)

구 분	전 북 남 자			전 북 여 자			전국 참가율	
	15세이상	활동인구	참 가 율	15세이상	활동인구	참 가 율	남 자	여 자
1995	685	485	70.8	760	389	51.2	76.5	48.3
1996	693	490	70.7	765	391	51.1	76.1	48.7
1997	700	500	71.4	769	387	50.3	75.6	49.5
1998	707	507	71.7	774	361	46.6	75.2	47.0
1999	711	502	70.6	779	366	47.0	74.4	47.4
2000	713	497	69.7	779	371	47.6	74.0	48.3
2001	709	500	70.5	776	377	48.6	74.2	49.2
2002	703	492	70.0	770	369	47.9	74.8	49.7
2003	696	494	70.9	763	365	47.9	74.6	48.9
2004	689	489	70.9	756	355	46.9	74.8	49.8
2005	689	485	70.3	754	362	48.1	74.4	50.0
2006	684	479	70.0	744	371	49.8	74.1	50.3

주 : 1) 경제활동참가율 = 경제활동인구 / 15세이상인구 × 100

2) 경제활동인구여성비율 = 여성경제활동 인구 / 총경제활동인구 × 100

자 료 : 통계청, 『경제활동인구연보』, 각 년도.



<그림2-3> 전북여성 경제활동참가율 비교

(2) 연령별 취업현황

- 전북여성취업자의 연령별 취업현황을 살펴보면 20대의 취업률이 전국 평균에 비하여 매우 낮고 50대 이상에서는 전국 평균보다 높은 취업률을 보임. 이는 50대 이상은 농업에 종사하는 여성인구가 많기 때문으로 볼 수 있음
- 20대의 청년 취업률은 2000년부터 지속적으로 감소하는 현상이 전국적인 추세이나 전북의 감소율 폭은 전국에 비하여 큰 것으로 나타나고 있어 청년실업이 전북지역의 주요한 현안 중의 하나임. 이는 양질의 교육받은 젊은 청년층이 구직으로 인하여 지역을 외면하게 되어 지역의 활력이 저하되는 결과로 이어지고 있음

<표2-10> 전국대비 연도별·연령계층별 여성 취업자 구성비 (2000~2006)

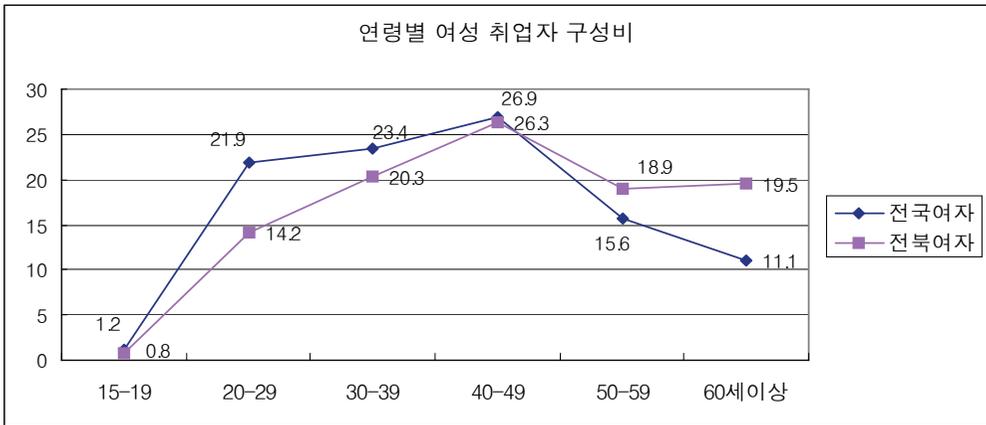
(단위 : %)

구분	전북여성							구분	전국여성						
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
계	43.1	43.4	43.2	42.7	42.2	43.2	44.0	계	41.4	41.7	41.6	41.1	41.5	41.7	41.9
15-19	2.5	1.6	1.1	1.1	1.1	1.1	0.8	15-19	2.3	2.1	1.9	1.7	1.5	1.4	1.2
20-29	19.3	19.0	19.0	19.3	17.6	15.4	14.2	20-29	24.9	24.6	24.5	24.1	23.8	23.2	21.9
30-39	19.5	21.0	20.1	21.0	20.5	21.0	20.3	30-39	24.9	24.6	24.1	24.0	23.6	23.1	23.4
40-49	23.4	23.6	24.5	25.2	25.9	26.1	26.3	40-49	24.3	25.0	25.6	26.3	26.7	26.7	26.9
50-59	16.5	17.1	17.1	16.2	16.7	7.9	18.9	50-59	13.1	13.1	13.2	13.3	13.7	14.8	15.6
60세이상	18.4	18.2	18.2	17.6	18.7	18.8	19.5	60세이상	10.4	10.5	10.7	10.4	10.6	10.9	11.1

주 : 여성취업자 구성비 계 = 여성취업자수 / 남녀취업자수 × 100

자료 : 통계청, 『경제활동인구연보』, 각 연도.

- 일반적으로 우리나라 여성의 연령별 경제활동참가율은 결혼과 출산, 양육하는 시기인 25~29세부터 하락하여 30~34세에 저점을 형성하다가 30대 후반에 상승하기 시작하여 40대 초반에 다시 경제활동참가율이 정점에 이르는 M자 형태를 보임
- 그러나 <그림2-4>에서 보는 바와 같이 전라북도 여성의 연령별 경제활동참가율은 20대의 경제활동 참가율이 현저하게 저조하여 전국의 일반적인 형태인 M-curve를 보이지 않음. 이는 20대의 취업률이 현저하게 낮기 때문임



<그림2-4> 전라북도 연령별 취업자 구성비(2006)

- 전북여성의 지난 7년간 연령별 취업자 수 변화추이를 <표2-10>을 통해 살펴보면 전반적으로 30대 이상의 취업률은 증가한 반면, 20대의 취업률은 지난 7년 동안 -5.1%의 감소율을 보임. 이는 전국의 20대 취업률 감소가 -3.0%를 보이는 것과 비교해 약간 높은 비율임을 알 수 있음
- 지난 7년 동안의 증감추이를 보면 40대 여성의 취업률이 지속적으로 성장하면서 각 연령대에서 가장 높은 증가비율을 보이고 있고 전북여성의 경우도 지난 2000년 23.4%에서 2006년 26.3%로 2.9%의 증가율을 보임
- 전북 전체 취업여성 중 20대 및 30대 여성의 비중 감소와 40대 이상의 비중 증가현상은 노동시장의 변화 및 임신, 출산, 육아 등과 함께 인구구조의 변화를 원인으로 들 수 있음

(3) 학력별 취업현황

- 전북 여성취업자의 학력별 구성비를 살펴보면, 초졸 이하와 고졸비율이 높고 대졸이상의 고학력 실업이 심각함. 1995년부터 2006년까지 학력별 취업구성비의 추이를 살펴보면 여성 학력의 고도화와 보편화로 초졸 이하의 취업자의 비율은 줄어든 반면, 대졸이상의 고학력 여성의 취업률은 지속적인 성장률을 보임
- 전북여성의 학력별 취업비율을 남성과 비교해보면 초졸 이하의 학력비율은 남성에 비하여 상대적으로 매우 높은 비율을 차지하고 있는 반면, 대졸이상의 학력취업비율은 7.6%p 낮은 것으로 나타남

<표2-11> 전국대비 연도별·교육정도별 취업자 비율 (1995~2006)

(단위 : 천명, %)

구 분	전 북 여 자					전 북 남 자				
	총수	초졸 이하	중졸	고졸	대졸 이상	총수	초졸 이하	중졸	고졸	대졸 이상
1995	369	49.9	13.6	25.5	11.4	466	29.6	15.7	37.6	17.2
1996	363	47.1	14.0	27.2	11.7	461	28.2	15.2	38.6	18.0
1997	355	46.2	14.3	26.8	12.7	459	27.0	16.6	38.8	17.6
1998	345	43.8	13.9	27.8	14.5	480	25.0	14.6	37.3	23.1
1999	346	44.1	13.0	29.1	13.8	474	24.4	14.1	37.9	23.6
2000	347	42.6	13.5	30.3	13.5	483	23.2	14.5	40.2	22.2
2001	369	38.5	13.6	33.3	14.6	482	22.0	13.7	40.9	23.4
2002	363	36.6	14.0	34.7	14.6	478	21.8	13.0	41.6	23.8
2003	357	34.7	13.2	30.5	21.6	480	19.4	11.0	44.4	25.2
2004	347	34.3	12.7	32.3	20.7	476	18.3	10.7	44.1	26.7
2005	357	33.1	13.2	32.5	21.5	470	18.3	11.3	42.8	27.6
2006	365	32.3	14.0	32.6	21.1	464	18.1	12.3	40.9	28.7

자 료 : 통계청, 『경제활동인구연보』, 각 연도.

(4) 실업률

- 전라북도의 실업률은 2000년 3.1%를 보였고, 2006년 현재는 2.5%로 전국의 3.5%보다 낮은 수준임
- 전북 여성의 실업률은 2006년 현재 1.5%로 남자보다 낮은 수준이며, 전국 여자의 평균실업률 2.9%보다 낮으며 연도별 실업률 추이에 의하면 2000년 2.4%의 실업률에서 2006년 현재 1.5%로 낮아져 전북여성의 경제활동 상태가

조금은 나아졌다고 볼 수 있음

<표2-12> 성별 실업률

(단위 : %)

시도별	성별	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
전 국	계	4.4	4	3.3	3.6	3.7	3.7	3.5
	남자	5	4.5	3.7	3.8	3.9	4	3.8
	여자	3.6	3.3	2.8	3.3	3.4	3.4	2.9
전라북도	계	3.1	3.1	2.5	2.7	2.7	2.5	2.5
	남자	3.6	3.8	3	3	2.9	3.3	3.3
	여자	2.4	2.1	1.6	2.4	2.5	1.4	1.5

자 료 : 통계청, 『경제활동인구연보』, 각 년도.

- 그러나 연령별 실업률을 보면 최근에 사회 문제로 제기되고 있는 청년층 15~29세의 실업률은 2000년에 전국 8.1%, 전북 9.0%였으며 2006년 현재는 전국 7.9%, 전북 9.9%로 전국에 비해 높은 실업률을 보여 전북청년층의 실업은 심각한 상태임

<표2-13> 연령별 실업률

(단위 : %)

시도별	연령계층별	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
전 국	계	4.4	4	3.3	3.6	3.7	3.7	3.5
	15 - 29세	8.1	7.9	7	8	8.3	8	7.9
	30 - 59세	3.5	3	2.4	2.5	2.6	2.8	2.5
	60세이상	1.5	1.2	1.1	1	1.2	1.3	1.4
전라북도	계	3.1	3.1	2.5	2.7	2.7	2.5	2.5
	15 - 29세	9	9.6	8.5	8.3	9.4	7.3	9.9
	30 - 59세	2	1.9	1.4	1.8	1.7	2.1	1.7
	60세이상	0	0	0	0.3	0.4	0.1	0.3

자 료 : 통계청, 『경제활동인구연보』, 각 년도.

2. 전라북도 산업특성과 여성의 취업구조

1) 산업구조 특성

(1) 1차와 3차 중심의 산업구조

- 전라북도 지역내 총생산의 변화를 살펴보면 '95년~'05년까지 10년 동안 지역 총생산액은 74.1%의 증가를 보이고 있으나 전국대비 구성비에 있어서는 3.4%에서 3.0%로 지속적으로 줄어들고 있으며, 성장률도 7.3%에서 2.1%로 급격히 줄어들어 전라북도의 경제구조가 점점 악화되어 가고 있음을 알 수 있음

<표2-14> 전라북도 지역내 총생산 변화

(단위 : 억원, 달러, %)

구 분		1995	2000	2002	2003	2004	2005
도 내 총생산	총 생산 (당해년도가격)	141,122	189,778	212,791	223,823	240,955	245,722
	전년비증가율	-	8.8	6.4	5.2	7.7	2.0
	전국대비구성비	3.4	3.3	3.1	3.1	3.1	3.0
	총생산(실질) (2000년기준년가격)	168,195	189,778	199,096	209,189	220,185	224,815
	성 장 율	7.3	4.9	3.2	5.1	5.3	2.1
1인당 GRDP	천 원	-	9,848	11,238.5	11,984.1	13,084.3	13,510.3
	미달러	9,523	8,711	8,981.9	10,054.7	11,430.6	13,189.6
산업구조 (%)	1차산업	16.6	13.5	11.7	11.1	12.4	10.6
	2차산업	21.7	25.5	23.6	21.9	24.6	25.1
	3차산업	61.7	61.0	64.7	67.0	63.0	64.3

주) 환율은 연평균 기준환율 적용

자료 : 통계청 GRDP (2006. 12. 15 잠정).

- 전라북도의 지역내 총생산이 해마다 줄고 있는 등 지역경제가 악화되는 원 인중의 하나는 산업구조의 변화와 관련성을 갖고 있음. 전북은 전국과 비교 해볼 때 산업구조상 농업·어업의 비중이 높고, 제조업의 비중이 낮음. 3차 산업의 비중이 높다하더라도 산업고도화의 결과가 아니라 2차산업이 발달하 지 못한 것에 대한 반사적 결과에 불과함

- 전라북도의 산업별 생산구조를 보면 농림어업의 비중이 10.9%로 전국 평균 3.2%의 3배가 높고, 공공행정, 국방 및 사회보장관련업과 교육 서비스업, 보건 및 사회복지사업, 건설업의 비중이 전국에 비해 약간 높음. 그러나 부가가치 창출효과와 고용창출 효과가 상대적으로 높은 제조업의 비중은 전국보다 약간 낮아 지역경제 성장력에는 부의 영향을 미치고 있음

<표2-15> 전라북도 산업별 지역내 총생산 변화(2000년 기준 가격)

(단위 : 백만원)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	
						전국	전북
지역내총생산 (시장가격)	18,977,807	19,298,132	19,909,619	20,918,902	22,018,543	730,121,176 (100.0)	22,564,979 (100.0)
농림어업	2,324,351	2,452,660	2,255,390	2,232,883	2,546,411	23,703,790 (3.2)	2,451,493 (10.9)
광업	86,392	61,418	50,134	34,941	56,653	1,266,527 (0.2)	59,610 (0.3)
제조업	4,288,890	4,087,915	4,275,602	4,596,997	5,319,458	202,550,689 (27.7)	5,488,433 (24.3)
기초소재형	1,766,356	1,778,674	1,823,669	1,897,232	1,974,094	53,224,718 (7.3)	1,899,518 (8.4)
가공조립형	1,584,248	1,337,682	1,518,377	1,628,311	2,144,626	127,525,976 (17.5)	2,262,464 (10.0)
생활관련형	938,286	971,559	933,556	1,071,454	1,200,738	21,799,995 (3.0)	1,326,451 (5.9)
전기,가스및 수도사업	289,156	331,613	303,844	397,581	398,187	18,503,466 (2.5)	395,673 (1.8)
건설업	1,834,811	1,960,835	1,775,559	1,935,293	1,752,750	53,506,627 (7.3)	1,916,354 (8.5)
도소매업	733,230	837,581	891,635	976,039	891,741	44,667,685 (6.1)	950,377 (4.2)
숙박및음식점업	465,324	417,355	502,239	451,848	482,116	16,742,123 (2.3)	504,808 (2.2)
운수업	632,778	603,466	720,111	677,405	708,955	29,014,986 (4.0)	706,517 (3.1)
통신업	280,404	437,465	499,772	543,293	583,748	22,464,770 (3.1)	589,759 (2.6)
금융보험업	932,777	957,250	1,210,755	1,219,673	1,164,606	47,492,135 (6.5)	1,125,219 (5.0)
부동산및 사업서비스업	1,531,106	1,608,235	1,577,304	1,596,611	1,586,302	81,248,171 (11.1)	1,589,242 (7.0)
공공행정, 국방 및사회보장	1,417,641	1,438,226	1,516,598	1,593,444	1,629,010	35,255,314 (4.8)	1,723,116 (7.6)
교육서비스업	1,262,387	1,329,952	1,386,454	1,453,227	1,471,293	32,515,150 (4.5)	1,488,960 (6.6)
보건및사회복지사업	518,517	424,273	437,707	505,451	507,014	13,425,570 (1.8)	539,008 (2.4)
기타서비스업	562,583	573,442	584,235	616,307	645,502	23,708,648 (3.2)	662,478 (2.9)

자료 : 통계청 『사업체기초통계조사』, 각 년도.

- 종사자수의 비율도 1차 산업에 종사하는 비중이 0.4%, 2차 산업에 종사하는 비중이 17.4%, 3차 산업에 종사하는 종사자수의 비율이 82.2%로 나타나고 있어 전라북도 대부분 사업체가 3차 산업으로 구성되어 있으며 사업체 종사자도 3차 산업에 종사하고 있음을 알 수 있음
- 연도별로 사업체 수는 별다른 변화 없이 비슷한 비율을 유지하고 있으며, 종사자의 경우 1차 산업의 종사자 비율이 -5.5%로 줄어들고 3차 산업이 1.7% 증가하였음

<표2-16> 전라북도 산업별 사업체 및 종사자 수

(2005년 기준, 단위: 개, 명, %)

구 분	사 업 체 수				종 사 자 수			
	2003	2004	2005	전년비 (%)	2003	2004	2005	전년비 (%)
산업총계	119,717(100)	120,165(100)	118,809(100)	-1.1%	470,976(100)	472,841(100)	478,547(100)	1.2%
1차산업	181(0.2)	181(0.2)	182(0.1)	0.5	2,341(0.5)	2,253(0.5)	2,128(0.4)	-5.5
A 농업 및 임업	167(0.1)	168(0.1)	166(0.1)	-1.2	2,312(0.5)	2,213(0.5)	2,047(0.4)	-7.5
B 어업	14(0.0)	13(0.0)	16(0.0)	23.1	29(0.0)	40(0.0)	81(0.0)	102.5
2차 산업	9,451(7.9)	9,501(7.9)	9,519(7.9)	0.2	84,042(17.8)	83,981(17.8)	83,007(17.4)	-1.2
C 광업	87(0.1)	86(0.1)	80(0.1)	-7.0	895(0.2)	802(0.2)	728(0.2)	-9.2
D 제조업	9364(7.8)	9,415(7.8)	9,439(7.8)	0.3	83,147(17.7)	83,179(17.6)	82,279(17.2)	-1.1
3차 산업	110,085(92.0)	110,483(91.9)	109,108(92.0)	-1.2	384,593(81.7)	386,607(81.8)	393,412(82.2)	1.7
E 전기, 가스 및 수도사업	101(0.1)	106(0.1)	114(0.1)	7.5	2,351(0.5)	2,391(0.5)	2,675(0.6)	11.9
F 건설업	3,067(2.6)	3,126(2.6)	3,345(2.6)	7.0	22,005(4.7)	22,840(4.8)	24,517(5.1)	7.3
G 도매·소매업	35,869(30.0)	35,159(29.3)	34,289(29.3)	-2.5	85,185(18.1)	82,644(17.5)	81,728(17.1)	-1.1
H 숙박 및 음식점업	23,437(19.6)	23,287(19.4)	21,874(19.4)	-6.1	59,168(12.6)	58,397(12.4)	55,490(11.6)	-5.0
I 운수업	11,055(9.2)	11,644(9.7)	11,801(9.7)	1.3	26,592(5.6)	26,643(5.6)	26,867(5.6)	0.8
J 통신업	460(0.4)	470(0.4)	508(0.4)	8.1	5,675(1.2)	5,602(1.2)	5,994(1.3)	7.0
K 금융및보험업	1,404(1.2)	1,392(1.2)	1,392(1.2)	0.0	20,583(4.4)	20,186(4.3)	20,610(4.3)	2.1
L 부동산 및 임대업	2,627(2.2)	2,706(2.3)	2,806(2.3)	3.7	9,369(2.0)	9,114(1.9)	9,134(1.9)	0.2
M 사업서비스업	2,205(1.8)	2,246(1.9)	2,222(1.9)	-1.1	12,931(2.7)	13,588(2.9)	15,052(3.2)	10.8
N 공공행정 국방 사회보장행정	834(0.7)	880(0.7)	906(0.7)	3.0	25,748(5.5)	26,977(5.7)	27,014(5.6)	0.1
O 교육,서비스업	5,476(4.6)	5,687(4.7)	5,909(4.7)	3.9	47,786(10.1)	48,662(10.3)	51,715(10.8)	6.3
P 보건 및 사회복지사업	2,923(2.4)	3,018(2.5)	3,160(2.5)	4.7	23,759(5.0)	24,991(5.3)	26,871(5.6)	7.5
Q 오락, 문화 및 동관련서비스	4,585(3.8)	4,602(3.8)	4,382(3.8)	-4.8	11,119(2.4)	12,150(2.6)	12,130(2.5)	-0.2
R 기타 공공, 수리 및 개인서비스업	16,042(13.4)	16,160(13.4)	16,400(13.4)	1.5	32,322(6.9)	32,422(6.9)	33,615(7.0)	3.7

자료 : 통계청 『사업체기초통계조사』, 각 연도.

(2) 영세한 중소기업 중심의 취약한 제조업 기반

- 다음의 <표2-17>에 의하면 2004년 현재 전라북도에는 총 120,165개의 사업체가 있으며, 이중 87.2%가 종업원 5인 미만의 영세업체이며 종업원 5인 이상~50인 미만의 소규모 업체도 12.0%를 차지하고 있음. 한편, 종업원 300인 이상의 대기업은 33개 업체로 0.02%에 불과함
- 종업원 수만을 기준으로 전북의 종업원 90% 이상이 영세한 사업체에 고용되어 있음을 알 수 있음

<표2-17> 기업규모별 사업체수 및 종사자 수(2004)

(단위 : 명, %)

		전 체	1-4	5-9	10-19	20-49	50-99	100-299	300-499	500-999	1,000 이상
전 북	사업체수	120,165 (100.0)	104,760 (87.2)	8,620 (7.2)	3,768 (3.1)	2,075 (1.7)	632 (0.5)	241 (0.2)	36 (0.0)	23 (0.0)	10 (0.0)
	종사자수	472,841 (100.0)	184,340 (39.0)	53,964 (11.4)	50,063 (10.6)	61,335 (13.0)	42,485 (9.0)	38,079 (8.1)	12,609 (2.7)	14,546 (3.1)	15,420 (3.3)

자료: 전북발전연구원, 『전라북도 제조업체의 구조분석』, 2006.

(3) 도소매업과 숙박 및 음식점의 높은 비중

- 전라북도에 있는 도소매 관련 업체의 경우 전체사업체의 29.3%를 차지하고 있고 숙박 및 음식점업의 경우 전체사업체의 19.4%를 차지하고 있어 3차 산업 사업체의 거의 절반을 구성하고 있음
- 그러나 소매업 및 숙박 음식점 모두가 사업체 수 비중에 비해 매출액 비중이 뒤떨어지는 특성을 보이고 있어 매출액 규모가 작은 소규모 업체가 주류임을 알 수 있음

2) 고용동향과 특성

(1) 성별 및 산업별 취업자 동향

- 전라북도의 지난 5년 동안의 고용동향을 성별로 살펴보면, 남자는 470천명으로 2000년 대비 10천명(-2.1%), 여자는 357천명으로 2000년 대비 6천명(-1.7%)으로 각각 감소하였음
- 산업별 취업자의 경우 2000년 대비 증감을 살펴보면 광공업(111천명, 3.7%), 사회간접자본 및 기타서비스업(549천명, 7.0%) 증가한 반면, 농림어업(166천명, -25.6%)은 감소하였음
- 제조업의 경우 109천명으로 2000년 대비 4천명(3.8%), 건설업은 76천명으로 10천명(15.2%), 사업·개인·공공서비스업은 229천명으로 40천명(21.2%), 전기·운수·통신·금융업은 72천명으로 2천명(2.9%) 증가한 반면, 도소매·음식숙박업은 173천명으로 16천명(-8.5%) 감소하였음
- 이상으로 전북의 지난 5년 동안의 성별 및 산업별 취업자의 전체동향을 종합하면 남녀취업자는 모두 감소추세에 있으며 산업별로는 광공업 및 사회간접자본, 기타서비스업은 증가한 반면 농림어업은 감소한 것으로 나타남

<표2-18> 성별 및 산업별 취업자

(단위 : 천명, %)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2000년대비	
							증 감	증감률
< 전 체 >	843	851	841	837	823	827	-16	-1.9
○ 남 자	480	482	478	480	476	470	-10	-2.1
○ 여 자	363	369	363	357	347	357	-6	-1.7
< 전 체 >	843	851	841	837	823	827	-16	-1.9
○ 농 림 어 업	223	217	210	182	166	166	-57	-25.6
○ 광 공 업	107	110	109	106	114	111	4	3.7
- 제 조 업	105	109	108	104	112	109	4	3.8
○ 사회간접자본 및 기타서비스업	513	523	523	550	543	549	36	7.0
- 건 설 업	66	66	65	69	71	76	10	15.2
- 도소매·음식숙박업	189	188	197	184	171	173	-16	-8.5
- 사업·개인·공공서비스업	189	198	190	219	226	229	40	21.2
- 전기·운수·통신·금융업	70	70	70	78	75	72	2	2.9

자료 : 통계청, 『전북의 고용동향(2000~2005)』, 전북통계사무소.

(2) 실업자 및 실업률

- 2005년 실업자는 21천명으로 2000년 대비 6천명(-22.2%) 감소하였으며, 실업률은 2.5%로 2000년 대비하여 0.6%p로 하락하였음
- 실업자를 성별로 보면 남자는 16천명으로 2000년 대비 2천명(-11.1%) 감소하였고, 여자도 5천명으로 4천명(-44.4%) 감소하였으며, 실업률은 남자 3.3%로 2000년 대비 0.3%p 하락하였고, 여자 1.4%로 1.0%p 하락하였음

<표2-19> 실업자 및 실업률

(단위 : 천명, %)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2000년대비	
							증 감	증감률
<실업자>								
전체	27	27	22	23	23	21	-6	-22.2
┌남자	18	19	15	15	14	16	-2	-11.1
└여자	9	8	6	9	9	5	-4	-44.4
<실업률>								
전체	3.1	3.1	2.5	2.7	2.7	2.5	-0.6	-19.4
┌남자	3.6	3.8	3.0	3.0	2.9	3.3	-0.3	-8.3
└여자	2.4	2.1	1.6	2.4	2.5	1.4	-1.0	-41.7

자료 : 통계청, 『전북의 고용동향(2000~2005)』, 전북통계사무소.

(3) 전공과 노동시장의 불일치

- 정규학교를 졸업한 후 전공과 관련이 없는 분야에 취업하는 고용불일치 현상이 일반적으로 높게 나타나고 있는데, 이는 인력수급 전망, 직업정보, 자격제도 등 교육훈련과 노동시장을 연계하는 기본적인 인프라부족에 기인하고 있음
- 전북지역의 경우, 정규 학교교육을 이수한 전체 응답자 중 45.2%가 직업과 전공이 일치하지 않고 있는 것으로 나타났으며 이는 전국의 44.8%에 비하여 약간 높은 수준을 유지하고 있음
- 이러한 수치가 의미하고 있는 바는 노동시장에서 필요한 인력수요를 교육이나 훈련체계에 전달하는 수요전달체계가 미발달하고 있음을 의미함

<표2-20> 전북지역의 전공과 직업의 일치도

(단위 : %)

구분	15세 이상 인구	실업 고졸 대졸이상	일치함	매우 일치	일치 하는편	보통	관계 없음	관계 없는편	전혀 관계 없음	해당 없음
전국	100.0	41.8	30.0	11.4	18.6	25.2	44.8	26.7	18.1	58.2
서울	100.0	46.3	34.3	13.0	21.4	26.8	38.8	24.0	14.8	53.7
부산	100.0	45.7	23.8	8.7	15.1	26.2	50.0	30.1	19.9	54.3
대구	100.0	42.8	26.3	10.2	16.1	27.1	46.6	27.5	19.1	57.2
인천	100.0	43.7	27.8	9.4	18.4	27.1	45.2	25.3	19.8	56.3
광주	100.0	44.0	30.8	13.7	17.1	22.6	46.6	27.1	19.5	56.0
대전	100.0	43.4	33.2	13.6	19.6	23.3	43.5	25.6	17.9	56.6
울산	100.0	46.4	26.6	9.0	17.6	25.1	48.3	30.5	17.8	53.6
경기	100.0	45.1	30.3	10.5	19.9	24.6	45.1	27.3	17.8	54.9
강원	100.0	31.6	30.3	14.8	15.5	22.1	47.7	21.9	25.8	68.4
충북	100.0	37.2	26.8	11.4	15.4	26.7	46.5	28.2	18.3	62.8
충남	100.0	30.8	32.1	14.6	17.5	22.6	45.3	27.8	17.5	69.2
전북	100.0	32.9	29.0	11.3	17.7	25.8	45.2	28.6	16.6	67.1
전남	100.0	28.7	29.5	12.1	17.4	22.4	48.1	27.1	21.0	71.3
경북	100.0	31.7	27.0	11.2	15.8	23.0	50.0	29.3	20.7	68.3
경남	100.0	41.7	28.8	11.6	17.1	23.9	47.4	27.8	19.6	58.3
제주	100.0	42.8	25.0	10.6	14.5	23.6	51.4	25.9	25.5	57.2

자료: 통계청, 『사회통계조사』, 2004.

- 전라북도 정규교육과정을 이수한 인적자원의 전공분야와 취업분야의 일치 현황을 보면, 2004년 조사된 인력의 29.2%는 전공과 일치된 반면에 46.2%는 일치하지 않는 것으로 나타남
- 전공분야와 취업분야의 일치정도에 대해 시점 간 비교를 보면 과거 2000년에는 일치정도가 32.1%였으나 2004년에는 29.0%로 정규교육과정의 전공분야와 취업분야의 불일치 현상이 시간이 지남에 따라 더욱 확대되고 있음
- 학력별로 구분해서 전공일치 정도를 살펴보면, 교육수준이 높아질수록 전공과 같은 분야에서 일하고 있는 인구구성비가 증가함. 그러나 대학이상의 졸업자의 경우도 43.8%는 전공과 일치하는 분야에서 일하고 있으나 나머지 35.5%는 전공과 관계없는 분야에서 일하고 있는 것으로 나타남
- 성별에 따른 전공과 직업의 일치 현황을 살펴 본 결과, 2000년에는 여성의 전공불일치 비율이 49.0%로 남자의 46.9%에 비하여 높게 나타남. 그러나 흥미롭게도 2004년 현황에서는 남자의 전공불일치 비율이 48.3%로 여자의

41.2%보다 훨씬 높게 나타나고 있어 여성의 전공불일치는 감소하는 경향이
나 남성은 상대적으로 증가함

<표2-21> 전라북도 성별 교육정도별 전공과 직업의 일치 현황(2000, 2004)

(단위 : %)

2004년	계	매우 일치	일치 하는편	보통	관계 없는편	전혀 관계 없음
전체	100	11.3	17.7	25.8	28.6	16.6
남자	100	9.4	18.1	24.2	30.2	18.1
여자	100	13.8	17.2	27.9	26.6	14.6
실업고졸	100	1.9	12.8	30.1	36.3	18.9
대학(3년제이하) 졸	100	15.9	21.3	24.6	20.3	17.8
대학교(4년제이상)이상 졸	100	20.8	23	20.6	23.7	11.8
2000년	계	매우 일치	일치 하는편	보통	관계 없는편	전혀 관계 없음
전체	100	10.1	22	20.1	26.8	21
남자	100	8.4	24.2	20.4	27.3	19.6
여자	100	12.9	18.4	19.7	25.8	23.2
실업고졸	100	4.1	17.6	23.7	31.5	23
대학(3년제이하) 졸	100	11.6	26.3	17.1	21	24.1
대학교(4년제이상)이상 졸	100	18.4	26.4	16.2	22.4	16.5

자료 : 통계청, 『사회통계조사』, 각 년도.

(4) 지역인적자원의 역외유출 증가

- 전북지역의 인적자원을 양적인 면에서 보면 2006년 총 전입 327,237명에 비해 총 전출 346,399명으로 나타나 19,162명 정도의 지역인적자원의 역외유출 현상을 보이고 있음. 과거 10년 전의 상황과 비교해 볼 때 지속적인 순 이동의 증가현상이 보이나 2006년에만 다소 감소 현상을 보이고 있음
 - 연령별로 보면 10대와 20대의 연령층 인구의 순 이동이 높은 가운데 2006년 기준으로 14,655명이 타 도시지역으로 유출되었음
- 이러한 현상은 취업과 상급학교 진학에 의한 것으로 고졸자들의 대학 진학 시 서울 및 수도권 대학으로 진출하려는 경향이 높고 대졸자들이 지역에서 일자리를 찾기보다는 서울이나 대도시에서 취업하려는 경향이 높기 때문으로 풀이 됨. 그러나 학력수준이 높은 고급 청년인력의 타 지역의 유출로 인하여 지역의 인재풀이 줄어드는 현상은 지역의 경쟁력을 약화 시키는 심각한 결과로 이어지고 있음

<표2-22> 전북지역 연령별, 성별 인구이동

(단위 : 명)

	1995			2000			2005			2006		
	총전입	총전출	순이동									
계	361,364	371,479	-10,115	350,628	372,218	-21,590	311,537	336,014	-24,477	327,237	346,399	-19,162
10세이하	69,421	64,747	4,674	66,650	66,499	151	48,730	50,416	-1,686	47,351	47,498	-147
10대	48,284	50,044	-1,760	43,415	45,707	-2,292	36,978	39,723	-2,745	38,680	40,505	-1,825
20대	92,768	109,239	-16,471	80,148	96,072	-15,924	64,603	78,856	-14,253	66,304	79,134	-12,830
30대	78,967	75,094	3,586	74,335	76,141	-1,806	66,374	69,407	-3,033	68,751	70,549	-1,798
40대	31,799	31,406	393	39,300	39,588	-288	42,911	43,888	-977	47,075	47,508	-433
50대	16,253	16,373	-120	18,338	18,464	-122	21,824	22,111	-287	25,080	25,449	-369
60대	13,395	13,593	-198	15,642	16,116	-474	15,906	16,569	-663	17,276	17,915	-639
70대	7,734	7,869	-135	9,321	9,888	-567	10,201	10,694	-493	11,836	2,657	-821
80대	2,743	2,827	-84	3,479	3,743	-264	4,010	4,350	-340	4,884	5,184	-300
남자	178,196	182,317	-4,121	170,847	181,912	-11,065	155,180	166,546	-11,366	162,087	171,103	-9,016
여자	183,168	189,162	-5,994	179,781	190,306	-10,525	156,357	169,468	-13,111	165,150	175,296	-10,146

자료: 통계청, 『인구이동통계』, 각 년도.

3) 여성의 취업구조

(1) 여성취업자의 산업별 분포

- 전북지역의 총 취업자 수 83만 여 명 중 취업구성을 산업별로 보면 사회간접 자본 및 서비스 산업에 65.7%, 농림어업에 21.1%, 광공업 12.7%로 구성되어 있음
- 산업별 취업구성에 따른 전국대비 전북의 현황 중에서 가장 특이할 만 한 점은 농업분야의 비중이 전국여성의 경우 8.6%를 점하고 있는 반면 전북여성의 경우 23.3%로 매우 높은 비율을 차지하고 있는 것임
- 산업별 여성취업자 현황을 보면 해당분야 취업자 중 여성비율이 가장 높은 부문은 사업·개인공공서비스 및 기타 35.9%, 도소매·음식숙박업 26.6% 임
 - 1990년대 이후 산업의 서비스화가 더욱 진전되어 여성 취업의 상당부분이 이 분야에 집중되고 있음을 알 수 있음
 - 반면 <표2-23>의 연도별 추이에서 보듯이 제조업 부문에서는 노동력 수요가 줄어 제조업에 취업하는 여성인력은 2003년 10.9%에서 2006년 8.8%로 3년 동안 -2.1%p 감소추세임(광공업 참조)

<표2-23> 전라북도 산업별 취업자 구성비

(단위 : 천명, %)

구분	총수	농림어업		광공업		사회간접자본 및 기타서비스업					
		농림업	어업	제조업	건설업	도소매/음식숙박업	전기/운수/통신/금융	사업/개인/공공서비스 및 기타			
2003	전체	837(100.0)	182(21.5)	178(21.3)	106(12.7)	104(12.4)	550(65.7)	69(8.2)	184(22.0)	78(9.3)	219(26.2)
	남자	480(100.0)	97(20.2)	95(19.8)	67(14.0)	66(13.7)	316(65.8)	64(13.3)	84(17.5)	60(12.5)	108(22.5)
	여자	357(100.0)	84(23.5)	83(23.2)	39(10.9)	39(10.9)	234(65.5)	5(1.4)	100(28.0)	18(5.0)	111(31.1)
2004	전체	823(100.0)	166(20.2)	162(19.7)	114(13.9)	112(13.6)	543(66.0)	71(8.6)	171(20.8)	75(9.1)	226(27.5)
	남자	476(100.0)	86(18.1)	84(17.6)	77(16.2)	75(15.8)	312(65.5)	64(13.4)	77(16.2)	58(12.2)	113(23.7)
	여자	347(100.0)	80(23.1)	78(22.5)	37(10.7)	37(10.7)	230(66.3)	7(2.0)	94(27.1)	17(4.9)	113(32.6)
2005	전체	827(100.0)	166(20.1)	163(19.7)	111(13.4)	109(13.2)	549(66.4)	76(9.2)	173(20.9)	72(8.7)	229(27.7)
	남자	470(100.0)	89(18.9)	87(18.5)	76(16.2)	74(15.7)	304(64.7)	71(15.1)	75(16.0)	57(12.1)	102(21.7)
	여자	357(100.0)	77(21.5)	76(21.3)	35(9.8)	35(9.8)	245(68.6)	5(1.4)	98(27.5)	15(4.2)	127(35.6)
2006	전체	829(100.0)	175(21.1)	171(20.6)	109(13.1)	108(1.0)	545(65.7)	77(9.3)	166(20.0)	67(8.1)	235(28.3)
	남자	464(100.0)	90(19.4)	88(19.0)	77(16.6)	76(16.4)	297(64.0)	70(15.1)	69(14.9)	54(11.6)	104(22.4)
	여자	365(100.0)	85(23.3)	83(22.7)	32(8.8)	32(8.8)	249(68.2)	7(1.9)	97(26.6)	14(3.8)	131(35.9)

자 료 : 통계청, 『경제활동인구연보』, 각 년도.

(2) 여성취업자의 직종별 분포

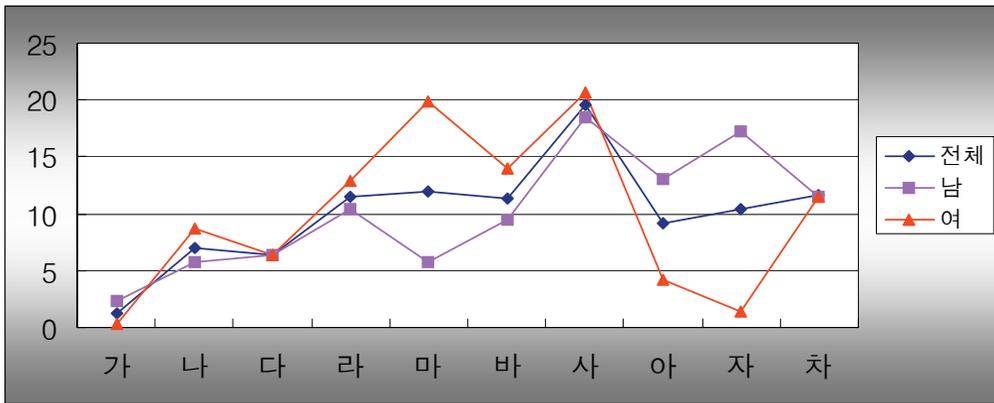
- 직업별 여성의 취업현황은 전반적으로 1995년에 비해 전문가와 농업, 임업 및 어업숙련종사자의 비중이 높아졌고, 반면에 사무종사자와 기능원 및 관련 기능 종사자, 단순노무 종사자의 비율이 줄었음
- 2006년 기준 여성취업자의 가장 높은 비중을 차지하고 있는 직종은 서비스판매종사자로 34.0%를 차지하고 있고 다음으로는 농업, 임업 및 어업숙련 종사자의 비율로 22.2%이며 나머지는 10%미만의 종사비율을 보이고 있음
- 이러한 현상은 전북지역 여성인력의 직종별 양극화가 심화되어 가고 있음을 반영하는 결과임

<표2-24> 전북여성의 직업별 취업자 구성비

(단위 : %)

연도	의회의원 고위임직원 및 관리자	전문가	기술공 및 준전문가	사무 종사자	서비스 판매 종사자	농업,임업 및 어업 숙련 종사자	기능원 및 관련 기능 종사자	장치 기계조작 및 조립 종사자	단순 노무 종사자
1995	0.3	4.2	6.7	15.5	32.0	13.5	9.6	3.8	14.5
2003	-	8.7	6.2	11.2	34.5	23.0	4.2	1.1	11.2
2004	-	8.9	4.9	12.4	33.8	22.2	5.2	1.7	11.2
2005	0.3	8.7	6.4	12.9	33.9	20.7	4.2	1.4	11.5
2006	0.3	7.9	7.9	11.0	34.0	22.2	3.3	1.9	11.8

자 료 : 통계청, 『경제활동인구연보』, 각 년도.



가: 의회임원,고위임직원 및 관리자, 나: 전문가, 다: 기술공 및 준전문가

라: 사무종사자, 마: 서비스종사자, 바: 판매종사자, 사: 농업,임업 및 어업 숙련종사자

아: 기능원 및 관련 기능종사자, 자: 장치,기계 조작 및 조립종사자, 차: 단순노무종사자

자 료 : 통계청, 『경제활동인구연보』, 2006.

<그림2-5> 전라북도 직업별 취업자 구성비

(3) 여성취업자 종사상지위

- 전북지역 여성취업자의 종사상지위는 임금근로자가 55.0%를 차지하는 가운데 자영업주의 비율이 43.3%로 남자에 비해 높은 비율을 보이고 있음. 남성의 경우 무급 가족종사자의 비율이 여성에 비해서 월등히 높은 것으로 나타남

<표2-25> 전라북도 여성취업자의 종사상지위별 분포

(단위 : %)

	계	지역 업주	무급 가족 종사자	임금근로자			
				상용	임시	일용	
전북전체	823 (100.0)	282 (34.3)	81 (9.8)	459 (55.7)	228 (27.7)	156 (18.9)	75 (9.1)
여자	347 (100.0)	76 (21.9)	74 (21.3)	197 (56.8)	78 (22.5)	85 (24.5)	34 (9.8)
남자	476 (100.0)	206 (43.3)	7 (1.5)	262 (55.0)	150 (31.5)	71 (14.9)	41 (8.6)

자 료 : 통계청, 『인구주택총조사』, 2005.

- 경제구조와 노동시장의 양극화가 점차 심화됨에 따라 여성근로자의 빈곤이 더욱 가속화되고 여성중심으로 비정규직이 확산됨과 동시에 여성 집중 직종이 비정규직화 현상이 발생하고 있음
- 2006년 말 기준, 전국의 경우 전체 근로자중 비정규직의 비중은 47.2%이며, 여성비정규직 비율은 60.2%임. 이에 비해 전라북도의 여성 근로자 중 비정규직의 비율은 남성비정규직이 38.9%인데 비해 62.6%로 상대적으로 높음. 전국에 비해서는 남성은 정규직이 더 많고, 여성은 비정규직이 약간 더 많은 것으로 나타나 전북지역의 여성 비정규직 문제가 더 심각한 것으로 보임
- 여성 비정규직이 높다는 것은 여성들의 고용상태가 매우 불안정하다는 것을 의미하며, 이러한 여성들은 저임금에도 함께 시달리고 있음을 보여줌. 특히 여성 비정규직의 문제는 여성들의 생애주기적 특성인 결혼, 출산, 육아에 있어서 전혀 보호되지 않기 때문에 더 큰 문제를 가져오고 있음

<표2-26> 전라북도 비정규직 여성의 비율

(단위 : 천명, %)

연도	여성임금근로자	여성비정규직근로자			비정규직비율
		소계	임시직	일용직	
2003	203	126	94	32	62.1
2004	197	119	85	34	60.4
2005	206	122	80	42	59.2
2006	206	129	88	41	62.6

자료: 통계청, 『경제활동인구연보』, 각 년도.

- 비정규직 여성 및 재직 여성근로자들에 대한 직업능력 및 전문성을 지속적으로 강화하여 직장으로부터의 이탈방지와 함께 정규직으로 전환될 수 있는 발판을 마련할 수 있도록 능력향상 교육이 필요함
- 또한 경제적 사회적 환경의 급속한 변화는 노동시장의 유연화가 불가피한 실정으로 여성에게 직업의 연속성을 보장하고 소득을 보장하는 기회를 제공하는 방향으로 나아가야 함

3. 산업별 여성노동력 수요 및 전망

1) 노동력수요동향조사에 의한 전북 인력수요 예측

(1) 지역별 인력부족률

- 우리나라 전체의 인력부족률은 2003년 이후 증가하는 추세를 보여 사업체의 인력부족현상이 심화되고 있음
- 지역별 인력부족률을 나타내고 있는 <표2-27>에 의하면 2001년의 경우, 대구와 인천광역시를 제외하면 인력부족률이 2%를 상회하지 않는 것으로 나타나고 있으나 2005년에는 인천지역의 인력부족률이 5.97%로 단시간에 의한 인력부족률의 격차가 심각해지는 것을 알 수 있음
- 전북지역의 경우, 2005년 현재 상대적으로 인력부족률이 높은 지역인 인천, 대전, 충북과 더불어 4%대의 인력부족률을 기록하고 있어 인력부족 현상이 두드러진 지역 가운데 하나임

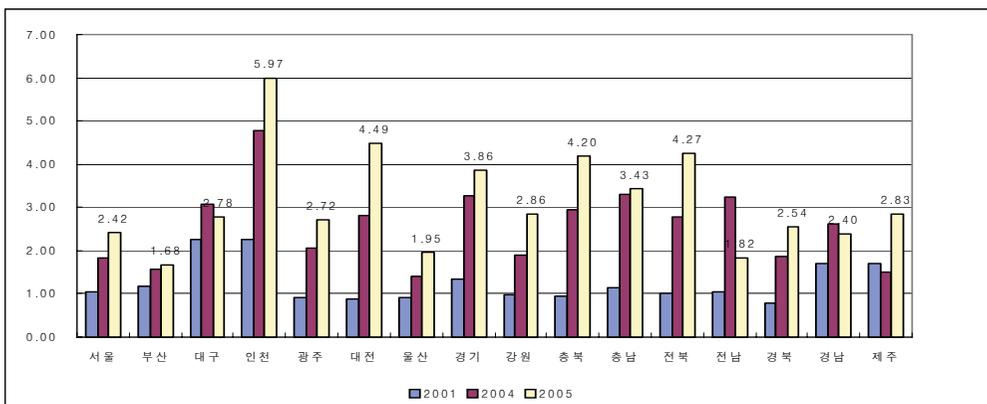
<표2-27> 지역별 인력부족률(2001년, 2004-2005년)

(단위 :%)

	2001년	2004년	2005년	04-05년
서울	1.06	1.83	2.42	0.58
부산	1.17	1.56	1.68	0.13
대구	2.26	3.06	2.78	-0.28
인천	2.26	4.77	5.97	1.21
광주	0.91	2.05	2.72	0.67
대전	0.88	2.82	4.49	1.68
울산	0.91	1.40	1.95	0.55
경기	1.34	3.28	3.86	0.59
강원	0.98	1.89	2.86	0.97
충북	0.94	2.94	4.20	1.26
충남	1.15	3.32	3.43	0.12
전북	1.03	2.78	4.27	1.49
전남	1.03	3.25	1.82	-1.42
경북	0.78	1.88	2.54	0.66
경남	1.71	2.62	2.40	-0.22
제주	1.71	1.51	2.83	1.32
7개 도시	1.35	2.56	3.14	-
9개 도	1.19	2.61	3.13	-

자료 : 노동부, 『노동력 수요동향조사』, 2005.

- 2004년과 2005년의 인력부족률의 변화를 살펴보면 전북지역은 인력부족이 심각한 인천 이외에 대전, 충북, 제주지역과 더불어 1년 동안 인력부족률이 1% 포인트 이상 증가하고 있는 것으로 나타나고 있어 노동시장에서의 인력부족이 심각한 지역 중의 하나임을 알 수 있음
- 특히 전북지역의 인력부족률은 각각 1.68%p, 1.49%p로 그 증가폭이 다른 지역에 비하여 높은 것으로 나타나고 있음(그림2-6 참조)



<그림2-6> 지역별 인력부족률

- 노동부의 노동력수요동향조사(2004)를 재분석한 자료인 <표2-28>에 의하면, 현재 전북지역에 고용된 총 근로자수는 912,004명으로 전국 16개 시·도 중에서 고용인원이 6번째로 낮은 지역에 속하고 있어 여성고용인원도 타 지역에 비해서 저조한 편임

<표2-28> 지역별 근로자 수 및 부족인원

(단위 : 명, %)

지역	총 근로자수	남성 근로자수	여성 근로자수	근로자 부족인원	여성근로자 부족인원	남성근로자 부족인원	남성근로자 대비 여성근로자 부족 비중	
서울	9,784,039	6,476,602	3,307,437	68,777	232,450	45,527	0.51	3
	100.0	66.2	33.8	100.0	33.8	66.2		
부산	1,843,512	1,357,872	485,640	8,481	2,234	6,247	0.36	10
	100.0	73.7	26.3	100.0	26.3	73.7		
대구	777,795	496,128	281,667	3,700	1,340	2,360	0.57	2
	100.0	63.8	36.2	100.0	36.2	63.8		
인천	1,493,829	1,182,890	310,939	40,223	8,372	31,851	0.26	12
	100.0	79.2	20.8	100.0	20.8	79.2		
광주	1,133,348	910,946	222,402	10,198	2,001	8,197	0.24	13
	100.0	80.4	19.6	100.0	19.6	80.4		
대전	985,954	721,627	264,327	13,876	3,720	10,156	0.37	9
	100.0	73.2	26.8	100.0	26.8	73.2		
울산	4,890,745	4,614,223	276,522	7,301	413	6,888	0.06	16
	100.0	94.3	5.7	100.0	5.7	94.3		
경기	6,523,447	4,654,528	1,868,919	113,796	32,602	81,194	0.40	7
	100.0	71.4	28.6	100.0	28.6	71.4		
강원	824,446	586,492	237,954	8,600	2,482	6,118	0.41	6
	100.0	71.1	28.9	100.0	28.9	71.1		
충북	844,887	575,802	269,085	15,351	4,889	10,462	0.47	4
	100.0	68.2	31.8	100.0	31.8	68.2		
충남	1,338,766	935,724	403,042	42,598	12,824	29,774	0.43	5
	100.0	69.9	30.1	100.0	30.1	69.9		
전북	912,004	661,777	250,227	6,355	1,744	4,611	0.38	8
	100.0	72.6	27.4	100.0	27.4	72.6		
전남	790,810	730,932	59,878	1,828	138	1,690	0.08	15
	100.0	92.4	7.6	100.0	7.6	92.4		
경북	2,501,440	1,891,137	610,303	31,617	7,714	23,903	0.32	11
	100.0	75.6	24.4	100.0	24.4	75.6		
경남	3,273,156	2,742,683	530,473	18,969	3,074	15,895	0.19	14
	100.0	83.8	16.2	100.0	16.2	83.8		
제주	108,227	66,040	42,187	556	217	339	0.64	1
	100.0	61.0	39.0	100.0	39.0	61.0		

자료: 노동부, 『노동력 수요동향조사』, 2005.

- 미래의 노동수요 부족인원 중 여성이 필요하다고 추정되는 인원은 1,744명으로 미래 일자리 창출이 가능한 수도 타 지역과 비교해서 상당히 저조한 편으로 전국에서 5번째로 낮은 수준에 해당함

- 결론적으로 전북지역의 여성일자리 창출 가능성은 지역 전반적 상황을 고려할 때 유리하다고 볼 수는 없음

(2) 산업별 인력부족률

- 지역의 산업별 인력부족률을 살펴보면 전반적으로 제조업, 운수업, 사업서비스업 등에서의 인력부족률이 높은 것으로 나타남
- 전북지역의 경우, 인력부족이 심각한 산업으로는 운수업(14.1%)과 사업서비스업(9.6%), 보건사회복지업(4.9%), 제조업(3.8%)등의 순으로 나타남

<표2-29> 지역별 · 산업별 인력부족률(2005년)

(단위 : %)

	서울	부산	대구	인천	광주	대전	울산	경기	강원	충북	충남	전북	전남	경북	경남	제주
제조업	2.4	1.3	2.9	6.0	3.1	3.2	0.8	5.0	1.5	3.9	3.5	3.8	1.6	3.5	2.5	0.5
전기가스업	0.1	0.3	0.4	2.0	0.1	7.2	4.0	0.5	0.6	1.4	3.1	0.1	0.0	0.3	2.0	0.0
건설업	1.4	1.1	1.2	4.6	1.8	7.3	2.8	1.0	5.1	0.1	6.2	1.4	2.8	0.4	1.9	0.3
도소매업	2.3	1.3	2.4	7.1	5.4	7.3	13.4	2.8	2.3	3.9	3.7	1.3	1.2	2.6	4.0	3.7
숙박음식업	2.2	2.0	0.4	5.5	3.4	9.9	5.1	6.3	7.5	5.9	0.6	4.1	0.0	0.0	2.1	0.4
운수업	8.5	6.1	7.8	12.9	5.7	19.7	5.1	4.3	7.7	9.2	1.0	14.1	4.9	5.1	5.1	14.4
통신업	1.6	0.0	0.9	1.1	3.1	0.0	0.0	3.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	3.6	0.0	0.0
금융보험업	0.8	0.3	0.7	1.1	2.3	0.9	2.6	0.9	0.0	1.3	1.2	0.6	2.7	1.4	1.2	0.0
부동산임대업	0.9	1.9	1.6	1.2	1.0	1.1	0.0	1.6	0.0	1.0	0.0	3.6	0.0	0.0	1.3	2.0
사업서비스업	3.0	0.7	1.9	5.6	1.1	2.5	0.4	4.5	3.5	6.9	3.6	9.6	0.0	0.5	1.5	3.9
교육서비스업	0.5	0.0	4.3	4.0	1.2	0.4	0.0	1.3	0.4	2.3	2.0	1.5	0.0	0.0	1.9	3.6
보건사회복지업	1.2	0.6	1.8	1.1	1.1	3.6	0.9	0.6	1.3	3.4	7.6	4.9	2.1	0.0	2.2	1.3
오락문화	1.6	0.5	2.3	1.2	2.2	3.1	0.0	0.7	1.2	6.6	3.0	1.8	4.4	0.2	1.6	5.4
기타공공	1.9	1.2	3.3	4.4	1.5	0.0	2.4	4.0	3.7	7.3	5.7	10.3	2.7	0.7	1.8	1.5

자료: 노동부, 『노동력 수요동향조사』, 2005.

2) 전북의 향후 산업성장 및 인력수요 전망

(1) 산업별 부가가치 성장률 전망

- 전북발전연구원에서 2006년도에 연구한 전라북도 산업인력 수급전망에 의하면 2005년~2020년 동안 산업 전체의 부가가치의 성장률은 연평균 2.43%로

전망되어 최근 9년(1995~2004)동안 2.97%의 연평균 성장률 보다는 약간 낮은 수준의 성장이 예상됨

- 농림어업과 광업 등은 연평균 0.5% 또는 그보다 낮은 수준의 매우 저조한 성장률이 전망되며, 숙박 및 음식점업과 보건 및 사회복지사업등도 연평균 1% 미만의 저조한 성장률이 예상
- 반면 통신업은 연평균 7.94%의 산업 내 가장 높은 성장률을 보일 것으로 전망되고 있으며, 전기/가스 및 수도사업과 기초소재형 제조업 등은 그 뒤를 이어 높은 성장률을 보일 것으로 전망

<표2-30> 전북의 산업별 부가가치 연평균 성장률 전망

(단위 : %)

연평균 성장률	1985 ~2004	1985 ~1995	1995 ~2004	2005 ~2010	2010 ~2015	2015 ~2020	2005 ~2020
총부가가치	5.18	7.20	2.97	3.58	3.82	4.17	3.86
농림어업	1.09	1.06	1.11	1.02	0.53	0.59	0.71
광업	1.84	5.91	-2.50	-2.31	1.15	1.76	0.18
제조업	6.65	7.50	5.70	3.68	3.29	3.00	3.32
기초소재형	5.10	6.38	3.71	3.25	3.27	3.27	3.26
가공조립형	13.41	16.80	9.76	5.04	4.02	3.35	4.13
생활관련형	3.69	3.84	3.53	2.15	1.94	1.77	1.96
전기, 가스 및 수도사업	11.39	12.99	9.64	6.60	4.95	3.97	5.17
건설업	7.89	16.72	-1.15	1.80	3.64	3.90	3.11
도소매업	6.63	12.46	0.50	7.07	6.39	5.98	6.48
숙박 및 음식점업	3.19	4.48	1.77	2.58	2.54	2.59	2.57
운수업	5.40	7.31	3.31	4.40	4.36	4.36	4.37
통신업	18.38	22.39	14.08	13.43	14.02	14.04	13.83
금융보험업	13.07	19.43	6.40	4.04	3.36	2.87	3.42
부동산 및 사업서비스업	5.99	9.64	2.07	1.01	0.96	0.92	0.96
공공행정, 국방및사회보장	4.19	4.70	3.63	3.90	3.96	3.93	3.93
교육서비스업	3.22	4.47	1.85	3.29	3.18	3.18	3.22
보건 및 사회복지사업	3.81	7.33	0.02	2.28	1.81	1.81	1.97
기타서비스업	7.36	12.72	1.69	3.74	3.46	3.37	3.52

자료 : 전북발전연구원, 『전라북도 산업인력 수급전망』, 2006.

(2) 산업별 인력수요 전망

- 산업별 인력수요의 전망을 보면 농림어업의 경우 비중 뿐만 아니라 취업자 수에 있어서도 크게 감소할 것으로 예측됨
- 제조업부문의 취업자 수는 산업 전체 평균성장률 이상의 지속적인 성장세가 예상됨에도 불구하고 연평균 2.0%가 감소될 것으로 전망
- 건설업부문의 취업자의 산업 내 비중은 8% 수준을 유지할 전망이지만 취업자 수에서는 소폭 감소할 전망이나 건설업종의 경우 10~20년의 경기변동주기를 감안한다면 성장세를 회복할 여력도 남아 있는 것으로 예상됨
- 도소매/음식/숙박업 부문의 노동수요는 '05년에는 178천명으로 상승하는 추세를 보이다가 '10년부터는 다시 서서히 하락할 것으로 전망됨

<표2-31> 산업별 노동수요 전망 추이

(단위 : 천명)

년도	취업자전체	농림어업	광업	제조업	건설업	*도소매.음 식숙박업	*사업.개인. 공공서비스 및 기타	*전기.운수. 통신.금융
1992	796	262	2	116	72	145	135	65
1995	857	239	3	118	75	192	163	67
2000	843	223	2	105	66	189	189	70
2005	816	179	1	98	66	178	221	72
2010	804	154	1	89	65	171	255	69
2015	795	132	1	80	64	161	292	65
2020	792	113	1	71	63	150	334	59

자료 : 전북발전연구원, 『전라북도 산업인력 수급전망』, 2006.

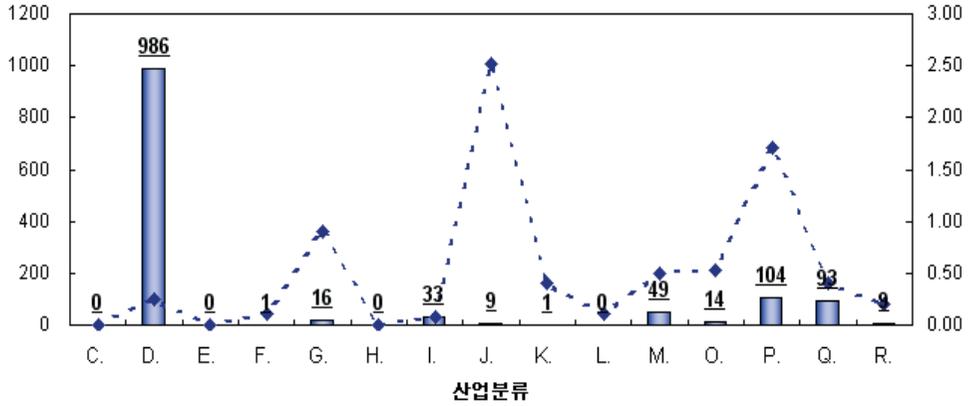
- 전 산업 내 가장 높은 취업자 수를 보이는 사업/개인/공공서비스 및 기타 서비스 산업은 취업자 수가 지속적으로 증가할 것으로 전망되며, 이는 취업자 수 통계의 범주로 볼 때 부동산/사업서비스업, 공공행정/국방/사회보장서비스업, 교육서비스업, 보건/사회복지사업 및 기타서비스업이 모두 포함된 산업으로 분류되어 있어 성장률이 가장 큰 원인을 단편적으로 찾기가 매우 어려우나, 이들 산업의 취업계수가 다른 산업에 비해 상대적으로 높다는 특징에서 차이점이 있음

3) 전북 여성인력수요 예측

(1) 산업별 여성인력 수요

- <그림2-7>은 전북지역에서 현재 채용이 일어나고 있는 산업을 분류해서 인력분포를 살펴 본 것으로 현재 전북지역에서 필요인력규모가 가장 많이 요구되는 산업은 제조업인 것으로 나타남(오은진, 2006).
- 비록 여성들이 현재 제조업에 종사하는 비율이 약 19.5%에 불과하여 향후 이 산업에 여성이 진입할 가능성이 높다고는 볼 수 없지만, 인력창출의 규모를 추정한다면 여성들이 제조업으로 진출하는 것이 일자리 수를 높일 수 있는 하나의 방안으로 판단 됨
- 한편, 통신업의 경우 남성 근로자 대비 여성근로자가 훨씬 많은 업종으로 향후 부족인력이 12명에 불과한 것으로 나타남. 이는 통신업이 여성유망진출 산업임에는 틀림이 없으나 여성들의 일자리 수를 늘리는 데는 한계가 있음을 시사하고 있음
- 산업별 전북지역의 여성인력 분포를 종합적으로 정리한다면, 전북지역의 산업들이 다양하지 못해 인력수요의 한계를 보이고 있으며, 여성인력에 대한 수요도 상당히 저조한 편이고, 제조업 일부로 한정되는 경향을 보이고 있음
- 여성인력이 비교적 많이 진출한 통신업, 보건 및 사회복지사업 등에는 향후 필요인력수요가 낮게 나타나고 있기 때문에 전북지역은 우선 남녀의 모든 일자리를 확대하기 위해 지역 특화된 다양한 산업을 유치하는 전략이 필요하다고 볼 수 있음

필요인력수(명)



■ 여성근로자 부족인원 -◆- 남성 대비 여성근로자 부족비중

C. 광업	D. 제조업
E. 전기, 가스 및 수도사업	F. 건설업
G. 도매 및 소매업	H. 숙박 및 음식점업
I. 운수업	J. 통신업
K. 금융 및 보험업	L. 부동산 및 임대업
M. 사회서비스업	O. 교육서비스업
P. 보건 및 사회복지사업	Q. 오락, 운동, 문화 서비스업
R. 기타 공공, 수리 및 개인서비스업	

<그림2-7> 전북지역 산업별 여성필요인력 수 및 남성대비 여성근로자의 시장진입가능성

(2) 전북 여성인력의 수요공급 특성 (1) : 고용안정지원센터자료 분석결과

- 2001년~ 2006년 상반기까지 노동부 산하의 전북고용지원센터 구인/구직등록 현황 데이터를 분석한 자료 (“전라북도 미취업 여성의 경제활동 욕구조사 및 참여방안”, 2007, 전북발전연구원)를 토대로 여성인력 수요에 대해 알아보면
 - 연령에 있어 기업체의 수요는 최근 기혼여성에 대한 선호도가 높아지고 있는 반면, 구직을 원하는 자는 여전히 20~30대의 비교적 젊은층이 주를 이루고 있음
 - 학력에 있어서는 기업은 학력과 무관하게 인력을 고용하는 추세이나 구직자의 경우는 고졸비중이 가장 높고 최근에는 고학력 구직등록자의 비율이 감소하는 추세임
 - 직종별 특성에 있어서는 기업 측은 생산단순직이나 영업 및 판매관련직,

경비 및 청소관련직과 같은 주변부 직종이 증가하는 추세이며 구직자의 경우에는 생산단순직과 음식서비스 관련직과 같은 주변부 직종의 비율이 증가하고 있는 추세임

<표2-32> 전북 여성인력의 수요공급 특성 : 고용안정지원센터자료 분석결과

구 분	구인(수요처)		구직(공급처)	
	인터넷	인트라넷	인터넷	인트라넷
연령별 특성	- 20대 수요(50%)	- 30대 수요 가장 높음 (3~40대 수요 증가)	- 2~30대가 여성구직자 89% 차지 - 2003년 이후전연령대 구직 증가(단, 20대만 계속 감소추세)	- 전 연령대에 고르게 분포됨
학력별 특성	- 학력무관 고용 (29.95%)	- 학력무관 고용 (44.13%)	- <고졸> <대졸> 전문 대졸 순	- <고졸> <전문대졸> <대졸 > <초졸 순
직종별 특성	- 사무관련전문직 가장 높음(22.38%) - 건설관련직(9.53%) - 생산단순직(9.24%)	- 생산단순직 가장 높음(21.83%) - 사무관련전문직 (17.29%) - 영업및 판매관련직 (8.32%) - 경비 및 청소관련직 (8.61%)	- 사무관련전문직 가장 집중(55.8%) - 사회복지관련직(7.3%) - 연구관련직(5.4%)	- 사무관련전문직 가장 집중(30.3%) - 생산단순직(19.3%) - 음식서비스관련직 (8.46%)
기업규모별 특성	- 10~29인사업체 높음 (30.4%)	- 5인미만 사업체 (29.96%)	-	-
임금수준별 특성	- 100~120만원 가장 높음(23.3%) - 120~150만원 (19.83%) - 89~90만원 미만 (15.51%)	- 70~80만원 가장 높음(21.58%) - 100~120만원 (21.49%) - 120~150만원 (19.39%)	- 100~120만원 가장 높음(31%) - 8~90만원 22.7%	- 7~90만원 가장 높음 (58.2%)

자료 : 전북발전연구원, 『전라북도 미취업여성의 경제활동 욕구조사 및 활용방안』, 2006.

(3) 전북 여성인력의 수요공급 특성 (2) : 기업과 미취업여성 대상 조사결과

- 지역산업의 향후 여성인력수요 경향을 알아보기 위해 지난해 본 연구원이 실시한 “전라북도 미취업 여성의 경제활동 욕구조사 및 참여방안”의 결과에 의한 여성인력수요공급의 특성을 정리하면 다음과 같음
- 전북에 소재하는 업체 가운데 여성수요가 상대적으로 많은 업종에 속하고 종업원 수 5인 이상의 기업 중 여성을 1명이상 고용하고 있는 업체 115개 업체를 대상으로 여성인력 고용 및 향후 고용에 대한 계획을 알아보면
 - 최근 3년간 신규고용은 많지 않으나, 늘어난 신규인력은 대체로 남성 정규

- 직 채용과 여성 비정규직 채용이 상대적으로 많았던 것으로 나타남
- 조사대상 업체의 전체 채용인력 중 여성인력 채용에 대한 계획은 현행유지 67.0%, 확대계획 29.6%, 축소 또는 전혀 활용 않을 계획이 각각 1.7%의 순으로 대부분은 여성인력 채용비율을 현행과 비슷한 정도로 유지한다는 방침임
 - 여성인력에 대한 채용계획은 소규모 기업체일수록, 업종별로는 교육서비스, 금융보험업종 등에서 여성고용을 확대할 계획인 것으로 나타남
- 한편 취업을 희망하는 여성 가운데 ‘2006 전북여성취업박람회’참여한 미취업여성 390명, 고용안정센터의 구직등록자 183명, 취업관련 교육기관 및 훈련기관의 수강자 427명을 대상으로 취업욕구 조사결과에 의한 구직희망 내용으로는
- 미취업여성들이 희망하는 직종으로는 공공사회서비스, 보건사회복지업, 교육서비스업 등으로 나타났으며 기업 측에서 향후 여성신규채용 계획이 있는 직종으로는 서비스영업직, 생산기능직, 연구개발기술직으로 나타나 직종에 있어서 커다란 격차가 나타나고 있음. 기업 측의 현재 여성비율이 가장 많은 직종으로는 생산기능직, 사무직, 단순노무직이 많은 편이고 향후 인력채용 계획이 있는 분야는 생산기능직과 서비스영업직으로 나타나고 있음

<표2-33> 전북지역 여성취업의 수요공급 특성: 미취업 욕구 실태조사 결과

구분	공급자(미취업여성)	수요자(기업)
희망직종 vs 여성신규채용직종	-공공사회개인서비스 -보건사회복지업 -교육서비스업	-서비스영업직 -생산기능직 -연구개발기술직
희망임금 vs 기업체 평균임금	150만원 미만 (78.3%)	161.3만원
구직자 평균연령 vs 기업선호연령	-30대 36.6% -40대 26.5%	-20대 39.3% -30대 50.0% -40대 10.7%
구직자 결혼상태 vs 선호 결혼상태	-미혼 22.5% -기혼 67.6% -기타(별거, 이혼, 사별) 9.9%	-미혼 38.5% -기혼 61.5%
취업형태	-전일제(57.9%) -시간제(42.1%)	-정규직(22.4%) -비정규직(51.5%)
구직 및 구인활동 경로	신문, TV등 매체구인광고	노동부워크넷
인력채용기준	사회경험 및 경력	-사회경험 및 경력 -보건사회복지:자격증소유
직업훈련 경험여부	-과거 경험28.6% -현재받고 있는 중 28.6%	-직업교육실시 59.8% -직업교육미실시 40.2%

자료 : 전북발전연구원, 『전라북도 미취업여성의 경제활동 욕구조사 및 활용방안』, 2006.

- 취업형태는 미취업여성의 경우 전일제 근무 형태 선호가 높게 나타나고 있음. 그러나 다른 지역의 경우는 시간제 형태가 일반적으로 높고 이는 기혼여성에게 부과된 양육과 가사의 병행을 위해서는 근무시간의 유연성을 원하기 때문임. 그러나 본 조사에서 전일제 근무형태에 대한 희망비율이 높은 것은 조사대상이 미혼과 기혼을 포함하고 있기 때문인 것으로 보임. 즉 결혼형태는 취업형태에 있어 높은 관련성을 갖고 있는 변수로 일반적으로 기혼보다는 미혼이 전일제 취업에 대한 희망의사가 높게 나타나는 편임

4. 여성인력 공급 및 양성 현황

1) 정규교육기관의 여성인력 공급 현황

(1) 고등·대학교 여성인적자원 및 취업현황

- 전북지역 교육기관의 인적자원 현황을 살펴보기 위해 먼저 고등학교 현황을 살펴보면 2006년 현재 일반계고 75개교, 실업계고 56개교 등으로 총 141개교로 전국의 6.1%를 차지하고 있으며, 고등학교 학생 수는 총 69,640명으로 전국의 3.9%의 비율을 차지하고 있음
- 고등학교 학생 수의 변화를 보면 일반계의 경우 2001년에 비해 2006년 학생 수의 변화가 크게 나타나지 않았으나, 실업계고 학생의 경우 2001년 39,304명이었던 것이 2006년에는 26,480명으로 줄어들어 5년 동안 32.6%의 큰 감소폭을 보이고 있음
- 여학생의 경우 일반계고의 경우에는 5년 동안 증가하는 추세를 보였으나, 실업계고의 경우 매우 큰 감소를 보여 상반되는 경향이 보임을 알 수 있음<표 2-35>

<표2-34> 전북지역 학교 총괄

(단위 : 개, 명, %)

학교 수1)	중학교	고등학교		대학교		특수 학교
		일반계	실업계	대학	전문대학	
전 국	2,999	1,437	707	175	152	143
전 북	204	75	56	9	10	9
	비중2)	(6.8)	(5.2)	(7.9)	(5.1)	(6.6)

학생 수	중학교	고등학교		대학교		특수 학교
		일반계	실업계	대학	전문대학	
전 국	2,075,311	1,281,508	494,349	1,888,436	817,994	23,394
전 북	78,238	43,160	26,480	95,327	29,263	1,118
	비중	(3.8)	(3.4)	(5.4)	(5.0)	(3.6)

주 : 1) 공민학교, 고등기술학교, 각종학교, 산업체부설학교, 방송통신고등학교, 방송통신대학, 교육대학, 산업대학, 기술대학, 원격대학, 사내대학 제외. 이하 같음

2) 비중은 각 항목에 대한 전국의 비중임. 이하 같음

자료 : 교육인적자원부, 『교육통계연보』, 2006.

<표2-35> 전북지역 고등학교(일반계 및 실업계) 인적자원 현황

(단위 : 명)

구분	일반계			실업계		
	남	여	계	남	여	계
2001	23,096	19,104	43,010	18,475	20,829	39,304
2002	22,272	18,057	40,329	16,606	18,934	35,540
2003	21,999	19,136	41,135	15,511	16,274	31,785
2004	21,743	19,548	41,291	14,556	14,879	29,435
2005	22,236	20,076	42,312	14,071	13,747	27,818
2006	23,042	20,118	43,160	13,295	13,185	26,480

자료 : 교육인적자원부, 『교육통계연보』, 2006.

○ 전북지역 전문대학의 인적자원 현황을 보면 총 10개교로 전국의 6.6%에 해당하며 전체 학생 수는 전국의 3.6%임. 이중 여학생은 11,971명으로 전국의 3.9%를 차지함

<표2-36> 전북지역 전문대학 인적자원 현황

(단위 : 개, 명, %)

	학 교 수	학 과 수	재 적 학 생 수					
			합 계		재 학생 수		휴 학생 수	
			계	여	계	여	계	여
전 국	152	6,660	817,994	310,714	527,614	278,685	290,380	32,029
전 북	10	274	29,263	11,971	20,585	11,107	8,678	864
	비중	(6.6)	(4.1)	(3.6)	(3.9)	(3.9)	(4.0)	(3.0)

자료 : 교육인적자원부, 『교육통계연보』, 2006.

- 전문대학 졸업자의 취업상황을 보면 2006년 총 8,715명이 졸업하였고 이중 취업률은 80.6%로 전국평균 취업률 84.2%보다는 약간 낮지만 일반 대학의 취업률 60%대에 비해서는 높음을 알 수 있음
- 전북지역 전문대 졸업 여학생의 취업상황을 보면 총 4,292명의 졸업생중 3,279명이 취업하여 76.4%의 취업률을 보여 평균 취업률인 80.6%에 비해 약간 낮음

<표2-37> 전북지역 전문대학 졸업자의 취업상황

(단위 : 명, %)

	졸업자		졸업 상황												
	계	여	취업자			진학자			입대자	미취업자		취업불가능자		미상	
			취업률	계	여	진학률	계	여		계	여	계	여	계	여
전국	222,973	116,060	84.2	177,364	94,303	4.2	9,399	3,522	2,208	30,325	16,290	195	62	3,061	1,645
전북	8,715	4,292	80.6	6,553	3,279	4.4	383	136	166	1,338	698	1	-	241	154
비중	(3.9)	(3.7)		(3.7)	(3.5)		(4.1)	(3.9)	(7.5)	(4.4)	(4.3)	(0.5)	-	(7.9)	(9.4)

주 : 1) 취업률(%) = 취업자/(졸업자-외국인유학생-진학자-입대자-취업불가능자)*100

2) 진학률(%) = 진학자/졸업자*100

3) 졸업자 합계에는 외국인 유학생이 포함되어 있음

자료 : 교육인적자원부, 『취업통계자료집』, 2006.

- 전북지역 대학의 인적자원 현황을 보면 대학 수는 총 9개 556개의 학과가 있으며 학생 수는 95,327명임. 이 중 여학생 수는 31,353명으로 전체 학생수의 32.9%를 차지하여 대학 인적자원의 여학생 비율은 고등학교 여학생의 비율에 비해 낮은 비율을 보임

<표2-38> 전북지역 대학 인적자원 현황

(단위 : 개, 명, %)

구분	학교수	학과수	재 적 학 생 수					
			합 계		재학생수		휴학생수	
			계	여	계	여	계	여
전국	175	10,890	1,888,436	696,434	1,290,680	598,961	597,756	97,473
전북	9	556	95,327	31,353	64,698	27,443	30,629	3,910
비중	(5.1)	(5.1)	(5.0)	(4.5)	(5.0)	(4.6)	(5.1)	(4.0)

자료 : 교육인적자원부, 『교육통계연보』, 2006.

- 전북지역 대학 졸업자의 취업현황을 살펴보면, 2006년 총 졸업자는 14,060명으로 이 가운데 여학생은 6,394명의 졸업생이 배출되었고 이는 전체 졸업자의 45.4%의 점유율에 해당. 이들 전체 취업률은 60.9%이며 여학생의 취업률은 54.58%로 다소 낮음
- 전문대 졸업 여대생의 2006년도 취업률이 76.4%인 것에 비해 대학졸업 여대생의 취업률이 더 낮아 대학 졸업 여대생의 취업을 위한 지원방안을 다각도로 마련해야 할 것으로 보임

<표2-39> 전북지역 대학 졸업자의 취업상황

(단위 : 개, 명, %)

	졸업자		취업 상황												
	계	여	취업자			진학자			입대자	미취업자		취업 불가능자		미상	
			취업률	계	여	진학률	계	여		계	여	계	여	계	여
전국	270,546	132,719	67.3	162,174	77,474	10.0	27,016	12,399	1,781	75,040	40,580	126	76	3,641	1,764
전북	14,060	6,394	60.9	7,904	3,490	6.7	938	429	115	4,807	2,358	-	-	273	102
	비중	(5.2)	(4.8)	(4.9)	(4.5)	(3.5)	(3.5)	(6.5)	(6.4)	(5.8)	-	-	(7.5)	(5.8)	

주 : 1) 취업률(%) = 취업자/(졸업자-외국인유학생-진학자-입대자-취업불가능자)*100

2) 진학률(%) = 진학자/졸업자*100

3) 졸업자 합계에는 외국인 유학생이 포함되어 있음

자료 : 교육인적자원부, 『취업통계자료집』, 2006.

- 전북지역 대학생의 취업현황을 직업별로 살펴보면 다음의 <표2-40>와 같음. 2006년도 대학졸업생 가운데 가장 취업이 많은 직종은 전문직으로 전체에서 차지하는 비율은 33.4%를 차지하고 있고 다음으로는 기술공 및 준전문가로 20.6%, 사무종사자 19.9%의 순으로 나타남. 한편 전국 대학생의 취업현황은 전문직이 30.0%, 사무종사자 26.3%, 기술공 및 준전문가 21.0%의 순으로 나타나고 있어 사무직종사자 취업률이 전북보다 높은 편임
- 전북지역 여자졸업생 중 가장 취업률이 높은 직업으로는 전문직으로 43.0%, 다음으로는 사무종사자 25.9%, 기술공 및 준전문가 18.1%의 순으로 취업률이 높게 나타남
- 가장 진출이 적은 직종은 의회의원, 고위임직원 및 관리자로 0.4%가 진출하고 있고 여학생의 경우에는 0.3%가 이 분야로 진출하고 있어 향후 정책을 결정하고 집행하는데 큰 영향력을 줄 수 있는 이 분야로의 취업을 늘려야

할 것으로 보임

- 또한 그동안의 남성 집중 직업인 기능원 및 관련기능종사자와 장치, 기계조작 및 조립종사자 직업에서의 여학생 취업률이 상대적으로 여전히 낮은 것으로 나타나고 있어 이 분야로의 여성인력을 양성하고 배출할 수 있는 지원과 프로그램이 필요함

<표2-40> 전북지역 대학생의 직업별 취업현황

(단위 : 명)

구분			의회의원, 고위임직원 및 관리자		전문가		기술공및 준전문가		사무종사자		서비스종사자	
	계	여	계	여	계	여	계	여	계	여	계	여
전국	162,174	77,474	501	105	48,813	30,691	34,148	13,601	42,773	24,616	5,491	2,894
국립	27,971	11,922	28	2	8,646	5,313	5,680	1,996	5,438	2,954	903	447
공립	1,772	588	4	1	446	197	423	108	465	222	39	19
사립	132,431	64,964	469	102	39,721	25,181	28,045	11,497	36,870	21,440	4,549	2,428
전북	7,904	3,490	32	10	2,638	1,501	1,631	632	1,579	906	380	155
국립	2,427	1,005	6	1	762	435	552	200	420	246	80	29
공립	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
사립	5,477	2,485	26	9	1,876	1,066	1,079	432	1,159	660	300	126

구분	판매종사자		농업,임업및 어업숙련종사자		기능원및 관련기능종사자		장치,기계조작및 조립종사자		단순노무 종사자		군인	
	계	여	계	여	계	여	계	여	계	여	계	여
전국	4,171	2,103	927	300	4,698	763	14,450	1,771	1,888	502	4,314	128
국립	582	283	348	117	1,035	156	3,868	519	399	104	1,044	31
공립	28	10	7	1	56	10	199	15	15	3	90	2
사립	3,561	1,810	572	182	3,607	597	10,383	1,237	1,474	395	3,180	95
전북	300	137	86	25	366	30	492	56	154	28	246	10
국립	65	28	28	11	104	12	307	35	16	2	87	6
공립	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
사립	235	109	58	14	262	18	185	21	138	26	159	4

자료 : 교육인적자원부, 『교육통계연보』, 2006.

- 전북지역 취업자의 전공일치 현황은 자신의 전공분야와 일치하는 비율은 65.3%이며 다른 전공분야로의 진출자는 34.7%임
- 전국의 경우 전공분야와 일치하는 비율은 68.9%, 일치하지 않는 비율은 32.0%로 전국에 비해 전북지역의 대학생이 전공분야와 일치하는 비율이 약간 낮은 것으로 나타남
- 여학생의 경우에도 전공분야와 일치하는 분야로의 진출이 전국에 비해서 약간 낮은 비율을 차지하고 있음

<표2-41> 전북지역 취업자의 전공일치 현황

(단위 : 명, %)

구 분	합 계		전공일치여부			
			전공분야		다른전공	
	계	여	계	여	계	여
전국	162,174(100.0)	77,474(100.0)	111,692(68.9)	52,631(68.0)	50,482(31.1)	24,843(32.0)
국립	27,971	11,922	20,201	8,269	7,770	3,653
공립	1,772	588	1,206	359	566	229
사립	132,431	64,964	90,285	44,003	42,146	20,961
전북	7,904(100.0)	3,490(100.0)	5,162(65.3)	2,279(65.3)	2,742(34.7)	1,211(34.7)
국립	2,427	1,005	1,707	677	720	328
공립	-	-	-	-	-	-
사립	5,477	2,485	3,455	1,602	2,022	883

자료 : 교육인적자원부, 『교육통계연보』, 2006.

(2) 고학력 여성인적자원 및 취업현황

- 전북지역 대학교의 대학원 학생 수는 석사과정 3,697명(전국의 5.5%) 박사과정 809명(전국의 5.2%)임

<표2-42> 전북지역 대학원 인적자원 현황

(단위 : 개, 명, %)

	학교수	학과수		2006학년도 입학정원						
				석사과정				박사과정		
		석사과정	박사과정	계	주간	야간	주야간	계	주간	야간
전국	1,051	9,259	3,596	103,425	53,276	46,572	3,577	18,665	18,665	-
전북	49	506	188	3,697	1,911	1,786	-	809	809	-
비중	(4.7)	(5.5)	(5.2)	(3.6)	(3.6)	(3.8)	-	(4.3)	(4.3)	-

주 : 일반/전문/특수대학원을 합한 수치임.

자료 : 교육인적자원부, 『교육통계연보』, 2006.

- 대학원 졸업자의 취업현황을 보면 84.9%로 전국평균 81.9% 보다 약간 높아 고학력자의 취업은 다소 여건이 좋은 상황임을 유추해 볼 수 있음
- 대학원 졸업 여학생의 취업률은 총 380명 졸업자 중 264명이 취업함으로써 69.5%의 취업을 보여 전체평균 84.9%보다 많이 낮아 고학력 여성의 취업은 남자보다 불리한 상황임을 알 수 있어 고학력 여성의 취업 및 경력관리를 할 수 있는 시스템이 필요할 것으로 보임

<표2-43> 전북지역 대학원 졸업자의 취업현황

(단위 : 명, %)

	졸업자		취업 상황												
	계	여	취업자			진학자			입대자	미취업자		취업 불가능자		미상	
			취업률	계	여	진학률	계	여		계	여	계	여	계	여
전국	34,875	12,887	81.9	24,664	8,430	10.1	3,532	1,355	218	4,582	2,264	18	12	883	389
전북	1,198	380	84.9	872	264	8.7	104	35	10	145	50	-	-	10	4
비중	(3.4)	(2.9)		(3.5)	(3.1)		(2.9)	(2.6)	(4.6)	(3.2)	(2.2)	-	-	(1.1)	(1.0)

주 : 1) 취업률(%) = 취업자/(졸업자-외국인유학생-진학자-입대자-취업불가능자)*100

2) 진학률(%) = 진학자/졸업자*100

3) 졸업자 합계에는 외국인 유학생이 포함되어 있음

4) 전문대학원, 특수대학원을 제외한 일반대학원의 졸업후 상황임

자료 : 교육인적자원부, 『취업통계자료집』, 2006.

- 이공계열 여학생의 배출과 이들의 취업률에 대해 알아보면 대학원 학위소지자 중 여성취업자 현황은 각각 석사과정 인문계열 49명, 사회계열 112명, 교육계열 492명으로 교육계열의 취업률이 가장 높음. 한편 공학계열은 26명, 자연계열 45명으로 이공계열 여학생의 취업률이 타과에 비하여 상대적으로 적은 수치를 나타내고 있을 뿐만 아니라 남학생에 비해서도 상대적으로 낮게 나타나고 있어 성별편중 현상이 현저함
- 진학비율 역시 남학생에 비해서 공학계열 여학생의 진학률이 상대적으로 낮게 분포되고 있는데 공학계열의 경우 남학생진학자 32명중 여학생은 단지 6명만이 진학할 만큼 여학생들의 공학계열 선호도가 매우 낮음

<표2-44> 전공분야별 대학원 졸업현황- 석사(2006)

(단위 : 명)

전공대계열	성별	석사 졸업자	석사 취업자	석사 진학자	석사 입대자	석사 무직	석사 미상
공학계열	남자	284	195	32	1	44	1
공학계열	여자	46	26	6	0	6	1
교육계열	남자	296	267	3	0	23	3
교육계열	여자	576	492	7	0	66	11
사회계열	남자	303	266	29	0	5	3
사회계열	여자	132	112	6	0	11	0
예체능계열	남자	41	30	1	0	9	1
예체능계열	여자	72	49	3	0	16	3
의약계열	남자	161	133	12	7	6	0
의약계열	여자	123	72	4	0	44	0
인문계열	남자	101	96	3	0	2	0
인문계열	여자	71	49	11	0	8	0
자연계열	남자	121	69	24	1	23	0
자연계열	여자	77	45	15	0	13	0

자료: 교육인적자원부, 『교육통계연보』, 2006.

- 그러나 박사분야에 있어서 여학생들의 졸업과 취업현황은 남학생에 비해서 현저하게 낮은 상태에 있으나 전공에 따라서는 의약계열, 인문계열, 자연계열의 여학생 졸업비율이 타 전공에 비하여 높고 이들의 취업률도 상당히 높은 것으로 나타나고 있음

<표2-45> 전공분야별 대학원 졸업현황- 박사(2006)

(단위 : 명)

전공대계열	성별	박사 졸업자	박사 취업자	박사 진학자	박사 입대자	박사 무직	박사 미상
공학계열	남자	89	74	0	0	9	2
공학계열	여자	4	3	0	0	0	0
교육계열	남자	7	7	0	0	0	0
교육계열	여자	18	16	0	0	2	0
사회계열	남자	26	24	0	0	0	1
사회계열	여자	6	4	0	0	1	0
예체능계열	남자	13	13	0	0	0	0
예체능계열	여자	5	5	0	0	0	0
의약계열	남자	65	58	0	2	1	0
의약계열	여자	29	26	1	0	1	0
인문계열	남자	13	13	0	0	0	0
인문계열	여자	10	8	0	0	1	0
자연계열	남자	59	55	0	0	1	0
자연계열	여자	35	30	1	0	2	0

자료: 교육인적자원부, 『교육통계연보』, 2006.

2) 여성취업관련 기관의 인력양성 현황

(1) 여성회관 현황

- 전북지역에서 여성 전문분야 개발을 통한 일자리 창출에 관련된 사업을 추진하는 곳은 여성회관 및 여성인력개발센터가 있음
- 여성회관의 경우, 전북지역에서 총 11개가 운영되고 있으며 직업관련 교육 및 훈련은 크게 사회교육, 직업훈련, 취업상담으로 구성되어 있으며 각 기관의 이용과정 및 이용자 현황은 다음의 <표2-46>과 같음
- <표2-46>에 의하면 전반적으로 취업상담이 높은 비중을 차지하고 있고 직업훈련은 10% 미만에 있음. 단 2005년에 비하여 직업훈련 과정은 16개 과정

에서 40개 과정으로 프로그램이 개발, 확대되었으나 전체 교육프로그램에서의 비중은 여전히 낮은 편임

- 그러나 전북여성교육문화센터, 정읍시여성회관, 부안군여성회관을 제외한 대부분의 교육기관에서 취업알선 및 지원에 대한 사업이 이루어지지 않고 있으며 대부분이 여성의 취업 및 교양교육에 관련된 사회교육이 주를 이루고 있음

<표2-46> 전라북도 시·군 여성회관의 분야별 교육실적

(단위 : 명, %)

연번	기관명	구 분	2005년		2006년	
			이용자(과정)	비 율	이용자(과정)	비 율
1	전북여성 교육문화 센터	사회교육	2,391(7개과정)	8.6	2,435(12개과정)	9.7
		직업훈련	2,392(6개과정)	8.6	2,039(12개과정)	8.1
		취업상담	22,960	82.8	20,632	82.2
		소 계	27,743(13개과정)	100	25,106(24개과정)	100
2	군산시	사회교육	908(34개과정)	100	1,312(51개과정)	100
		직업훈련				
		취업상담				
		소 계	908(34개과정)	100	1,312(51개과정)	100
3	익산시	사회교육	1,870(34개과정)	100	1,722(32개과정)	100
		직업훈련				
		취업상담				
		소 계	1,870(34개과정)	100	1,722(32개과정)	100
4	정읍시	사회교육	1,600(8개과정)	62	1,696(8개과정)	65
		직업훈련	360(2개과정)	14	400(2개과정)	15
		취업상담	620	24	510	20
		소 계	2,580(10개과정)	100	2,606(10개과정)	100
5	남원시	사회교육	1,307(72개과정)	100	1,530(70개과정)	100
		직업훈련				
		취업상담				
		소 계	1,307(72개과정)	100	1,530(70개과정)	100
6	김제시	사회교육	2,694(17개과정)	99	2,481(18개과정)	98
		직업훈련	41(1개과정)	1	40(1개과정)	2
		취업상담				
		소 계	2,735(18개과정)	100	2,521(19개과정)	100
7	완주군	사회교육	660(9개과정)	100	750(9개과정)	83
		직업훈련			90(2개과정)	17
		취업상담				
		소 계	660(9개과정)	100	840(11개과정)	100
8	무주군	사회교육			335(3개과정)	54
		직업훈련			280(11개과정)	46
		취업상담				
		소 계			615(14개과정)	100

9	순창군	사회교육	310(7개과정)	100	80(2개과정)	100
		직업훈련				
		취업상담				
		소 계	310(7개과정)	100	80(2개과정)	100
10	고창군	사회교육	868(5개과정)	72	796(5개과정)	60
		직업훈련	327(4개과정)	28	549(7개과정)	40
		취업상담				
		소 계	1,195(9개과정)	100	1,345(12개과정)	100
11	부안군	사회교육	1,616(8개과정)	87	2,463(8개과정)	87
		직업훈련	173(3개과정)	9	253(5개과정)	9
		취업상담	85	4	125	4
		소 계	1,874(11개과정)	100	2,841(13개과정)	100
총 계		사회교육	14,224(201개과정)	34	15,600(218개과정)	39
		직업훈련	3,293(16개과정)	8	3,651(40개과정)	9
		취업상담	23,665	58	21,267	52
		총 계	41,182(217개과정)	100	40,518(258개과정)	100

자료 : 전라북도 여성가족과 내부자료, 2005, 2006.

- 한편 11개 여성회관 가운데 가장 운영이 활발한 전북여성교육문화센터의 2005년도의 교육생 취업률 현황을 살펴보면 전문 인력양성 과정과 파트타임 인력양성과정의 비교적 높은 취업률을 보이고 있는 반면 창업과정은 가장 낮은 취업비율을 보이고 있음
- 2006년도의 취업률의 변화로는 전문인력양성과정과 자격증취득과정, 파트타임양성과정의 취업률이 현저하게 낮아지고 강사양성과정과 창업과정에서 취업률이 상대적으로 높아졌음. 강사양성과정은 수료자 264명 중 취업자는 189명으로 71.6%의 취업률을 보였음
- 여성교육문화센터의 경우, 각 교육과정 가운데 창업과정의 수료율이 비교적 높은 편이나 창업과정이 실질적으로 취업률로 연결되어 성공하는 경우는 낮은 것으로 파악되고 있어 창업과정에 대한 개선이 고려되어야 함
- 창업과 관련한 창업훈련 및 창업보육실적에 있어 전북은 타 지역에 비해 실적이 저조한 것으로 평가된 바 있어(한국여성정책연구원, 2006) 지역의 특성화를 반영하는 창업교육 및 창업보육 지원이 요구됨
- 특히 대규모 산업유치 및 개발을 통해 여성경제활동을 높이기 어려운 지역인 경우 다양한 특색 있는 소품창업을 통해 전반적인 여성경제활동 참여를 높이는 방안이 효과적인 것으로 판단되고 있어 전북도 이를 적극적으로 고

려해 볼 필요 있음

- 파트타임인력양성의 경우 정규직이나 월급, 연봉의 개념이 아닌 시간제 근로자에 해당하여 이들의 인력을 점차 정규인력으로 양성하는 방안도 마련해야 할 것으로 보임
- 이상의 교육과정을 종합하여 2005년, 2006년 연간 운영실적을 분석하면 비교적 수료율과 취업률이 높은 것으로 나타나고 있으나 교육과정의 세부 취업 분야는 고용의 질이 낮은 주변부 직종과 비정규 직종으로의 편중이 높음
- 따라서 지속적이고 안정적인 직종으로의 취업률을 높이기 위한 교육과 직업 훈련을 개발해야 하며 향후에는 고학력의 전문 직종에 대한 취업교육 분야로의 개발과 확대가 요구됨

<표2-47> 전북여성교육문화센터 교육생 취업률 현황

(단위 : 명, %)

과정명	2005년			2006년		
	수료자	취업자	취업률	수료자	취업자	취업률
전문인력양성과정	280(15.1)	254	90.7	251(12.4)	140	55.8
강사양성과정	347(18.7)	223	64.3	264(13.0)	189	71.6
창업과정	489(26.3)	232	47.4	281(13.9)	173	61.6
자격증취득과정	320(17.2)	247	77.2	218(10.8)	131	60.1
파트타임인력양성과정	420(22.6)	350	83.3	1009(49.8)	167	16.6

* 2005년, 2006년도 연간 운영실적 보고자료를 재구성하였음

자료: 전북여성교육문화센터 내부자료.

- 전북여성교육문화센터를 이용하는 대상별 현황을 보면 이용자의 93.3%가 전업주부로 나타나 전북여성교육문화센터를 명실 공히 전업주부 재취업 교육 훈련기관으로서 육성해야 함을 보여주고 있음

<표2-48> 전북여성교육문화센터 이용 대상별 현황

(단위 : 명, %)

전업주부		직장인		기타 (전업주부와 직장인 제외한 나머지)		계	
인원	비율	인원	비율	인원	비율	인원	비율
1,245	93.3	13	1	76	5.7	1,334	100

자료: 전북여성교육문화센터 내부자료, 2007.

- 지금까지의 전라북도 내에서 운영되고 있는 여성회관의 교육현황 및 실적을 살펴본 결과, 매년 교육프로그램을 다르게 편성하여 운영하는 등 체계적인 교육프로그램 관리가 되어 있지 않으며 여성 직업 및 기술 관련 교육보다는 취미, 교양교육 프로그램 위주로 운영되고 있어 교육 후 취업 및 직업과 연결되지 않는다는 점을 문제점으로 지적할 수 있음. 이러한 문제점들을 해결하기 위해서는 지역의 규모별 특성별로 여성회관의 기능을 구분하여 운영하여야 할 것임
- 즉, 도 여성교육문화센터의 경우 시군단위의 여성회관을 총괄, 지원하는 한편, 취업 처 유망직종 등의 조사·연구를 통해 프로그램 개발·보급 시범사업 시행, 네트워크 구축 등의 기능을 수행해야 할 것임
- 중소도시형 여성회관의 경우에는 여성구인에 대한 수요, 취업처 등이 비교적 존재하고 있기 때문에 직업교육의 비중을 강화하는 방향으로 여성회관의 기능을 전환하여야 하며, 그렇지 않은 지역의 경우는 사회교육과 직업교육, 복지기능간의 적절한 균형을 유지해야 할 것임
- 군지역의 경우 농촌지역으로 취업수요가 적고 조직, 재정, 인력, 시설이 열악하기 때문에 사회교육과 직업교육, 복지기능간 적절한 안배로 지역 수요에 대응하고 이동여성회관을 운영하는 등 지역 특성에 따른 여성회관의 기능 배분을 잘 해야 함
- 또한 직업교육 프로그램을 효과적으로 운영하기 위해서는 교육담당자의 전문성이 확보되어야 하지만 대부분의 여성회관의 교육담당자들이 공무원이기 때문에 교육프로그램을 체계적으로 개발하는 점에 있어서 한계가 있는 것이 현실임
- 따라서 여성회관의 교육담당자의 경우 순환되지 않고 고유 업무를 가짐으로써 전문성을 키울 수 있고 안정적인 운영을 보장해 줄 수 있는 시스템을 마련해야 하고, 전문 실무인력을 배치하여 프로그램에 대한 장기적인 방안들을 마련할 수 있도록 해야 함. 또한 프로그램 개발자나 취업상담 요원 등 핵심인력의 능력향상 교육을 정기적으로 실시하며 관련 실무자들 간의 워크숍이나 간담회 등을 통해 정보를 교환하는 기회를 제공해야 함

나. 여성인력개발센터

- 여성인력개발센터는 지역사회에서 필요로 하는 다양한 여성직종을 탐색적으로 개설하여 여성들에게 취업의 기회를 제공한다는 목적아래 모집대상 및 훈련비 지원에 따라 일반과정과 취약여성과정의 두 가지 유형을 운영 중에 있음
- 현재 전라북도 내에는 전주와 군산여성인력개발센터의 두 개의 기관이 운영 중에 있으며 수료자의 취업률 현황을 보면 아래의 <표2-49>와 같음
- 반과정의 수료율은 전반적으로 2005년, 2006년 모두 높으나 취업률은 수료율 대비 절반수준을 보이고 있어 전반적으로 취업률의 제고를 위한 개선책이 요구됨

<표2-49> 전북지역 여성인력개발센터의 취업률 현황 - 일반과정

(단위 :개, 명, %)

기관명		과정수	수강자	수료자	수료율	취업자	취업률
전주여성인력 개발센터	2005년	24	571	513	89.84	221	43.08
	2006년	26	638	542	84.95	283	52.21
기관명		과정수	수강자	수료자	수료율	취업자	취업률
군산여성인력 개발센터	2005년	17	426	301	70.66	165	54.82
	2006년	19	493	233	47.26	151	64.81

* 2005, 2006년도 연간 운영실적 보고자료 재구성.

자료 : 전주, 군산 여성인력개발센터 내부자료.

- 전주여성인력개발센터의 일반과정 직업능력개발훈련의 세부실적을 보면 아래의 <표2-50>과 같은데 교육직종은 여성회관에 비해 다양하며 2005년도 총 수료자는 513명 이 중 취업자는 221명으로 43.1%의 취업률을 나타냄
- 2006년도의 경우 총 수료자 542명 중 283명이 취업하여 52.2%의 취업률을 나타내 전년도에 비해 취업률이 약간 상승한 것으로 나타남

<표2-50> 전주여성인력개발센터의 직업능력개발훈련 세부실적 및 현황 - 일반과정

(단위: 명)

교육직종	참가자	수료자	취업자	교육직종	참가자	수료자	취업자
도배사	33	31	31	한자급수 1급	30	27	9
한자지도사	51	44	15	한자급수 2급	31	27	5
재활마사지전문간병인	51	50	50	한자급수 3급	12	9	0
글쓰기독서지도사	19	14	7	한식조리사	74	53	11
동화구연지도사	10	10	0	양식조리사	17	17	0
NIE지도사	21	18	6	밑반찬 100선	13	9	3
초등수학교육지도사	41	29	13	샌드위치창업반	12	6	3
중등논술지도사	11	10	4	플라워창업반	9	7	4
초등논술지도사	20	17	9	키즈피티플래너2급	8	8	4
생각그물	8	7	6	압화초급과정	26	24	5
아동미술지도사2급	12	10	6	가사도우미	63	60	60
호스피스	14	14	14	급식조리사	14	13	2
한자시범	20	20	8	압화중급과정	18	8	8
소계	638	542	283				

자료 : 전주여성인력개발센터 내부자료, 2006.

- 교육직종별 취업률을 살펴보면 도배사, 재활마사지 전문간병인, 호스피스, 가사도우미, 압화 중급과정 등은 교육수료율 대비 취업률이 100.0%로 나타나 여성으로서 비교적 취업이 잘 되는 직종임
- 교육직종별 취업률을 살펴보면 도배사, 재활마사지 전문간병인, 호스피스, 가사도우미, 압화 중급과정 등은 교육수료율 대비 취업률이 100.0%로 나타나 여성으로서 비교적 취업이 잘 되는 직종임
- 2006년도에도 노동부, 산업인력관리공단, 전주시, 여성가족부의 지원을 받아 15개 과정 총 314명의 교육생을 배출하였고, 225명이 취업하여 71.7%의 취업률을 보여 전년대비 약간 상승 함
- 여성인력개발센터의 교육훈련의 특징을 보면 여성회관에 비해 취업 및 직업과 관련된 교육프로그램이 다양하게 편성되어 있는 것이 사실이나 대부분의 직종이 고숙련업종이 아닌 단순직종으로의 진출이 가능한 프로그램으로 구성되어 있는 한계를 가지고 있음

<표2-51> 전주여성인력개발센터의 직업능력개발훈련 세부실적 및 현황 - 지원과정

(단위: 명)

지원기관	교육직종	참가자	수료자	취업자
산업인력관리공단	산모와신생아돌보노이	32	31	31
	가사보조원	53	53	53
	소계	85	84	84
여성가족부	한자지도사범	27	27	16
	OA사무실무	20	19	10
	소계	47	46	26
전주시	실버케어	25	20	9
	베이비시터	25	21	9
	방과후아동지도사	31	31	11
	소계	81	71	29
노동부 (여성가장)	조리전문가 및 밑반찬	16	12	7
	한식조리 및 단체급식	17	16	8
	소계	33	28	15
노동부 (수강지원)	PCP에뿐 손 글씨	29	29	25
	미술치료사(기초)	13	13	13
	미술치료사(심화)	9	9	7
	엑셀&파워포인트	8	8	6
	전산세무회계자격증반	17	15	9
	한자지도사	11	11	11
	소계	87	85	71

자료 : 전주여성인력개발센터 내부자료, 2006.

- 또한 수료자 대비 취업자의 비율이 50%~70%에 해당하여 취업률이 아주 낮은 것은 아니나 향후에는 더 향상되어야 한다고 봄. 따라서 취업률을 높이기 위해서는 수요처 발굴 및 연계를 위한 노력이 부단하게 이루어져야 할 것으로 보임
- 아울러 여성취업을 가능하게 하는 취업상담의 기능이 타 지역에 비하여 낮은 것으로 파악되어(한국여성정책연구원, 2006) 취업상담 전문인력의 보강과 이에 대한 지원이 요구되고 있음

다. 여대생커리어개발센터

- 여대생커리어개발센터는 여대생들의 자질, 능력에 대한 신뢰를 전제로 여대생들의 커리어형성을 위한 단계별 과정을 운영 중에 있음. 즉, 학년별로 재학생이 인지하고 있는 기업체 및 취업에 대한 정보와 자신의 적성 및 능력 정도에 차이가 있다는 점에 착안, 교과목의 내용 및 관련 취업지원 프로그램을 구분, 이를 심화, 확대하여 가는 과정으로 운영 중임
- 전북지역 여대생커리어개발센터는 원광대, 전북대, 전주대 3곳이 있으나 여성가족부의 지원을 받는 곳은 전북대 하나로 가장 적극적으로 사업을 추진 중에 있으나 예산지원이 원활하지 못하여 사업추진에 어려움이 있음
- 주요 사업으로는 커리어 탐색, 커리어 계획, 커리어 실천의 3단계에 걸쳐 준비 및 자신을 알아가고 취업을 계획하여 교육을 받고 실제로 취업하는 과정을 원스톱으로 지원해주고 있는 특징을 지님
- 또한 여러 가지 협력사업을 운영 한 결과, 2005년도 사업 프로그램 이용자수 3,420명 연간 계획 대비 실적이 129%를 달성하였음
- 2006년도 사업실적은 프로그램 이용자 계획인원 총 3,492명 이었으며 참여자는 3,737명 이었고, 수료자는 3,661명으로 계획대비 실적비율은 105%임
- 여대생커리어센터의 효율적 운영을 위해서는 대학 간 네트워킹 및 벤치마킹을 통하여 여대생 취업에 필요한 정보를 공유함으로써 보다 심층적이고 구체적인 취업관련 서비스와 경력개발 모델을 제시해야 효과적임
- 또한 대학 내에서 실시되는 여대생커리어개발 및 취업지원프로그램 등 관련 프로그램들의 효과성을 피드백 받을 수 있는 기회를 확대하고 취업상담 전문인력의 확충, 기업과의 연계, 여대생커리어 개발을 위한 교과목 및 전공교수와의 연계 등을 통해 대학 내의 협조체제를 구축할 필요성이 있음

<표2-52> 전북대여대생커리어개발센터 사업실적

(단위 : 명, %)

사 업 명			계획 인원	실적			
				참여자	수료자	%	
커리어 탐색 (Exploration)	정규 교과목	여성의 직업과 경력개발	200	160	157	79	
	자기탐색	직업선호도검사	250	300	300	120	
		신입생 오리엔테이션	1,300	1,500	1,500	115	
	직업정보 탐색	멘토링	100	12	12	12	
소 계			1850	1972	1969	106	
커리어 계획 (planning)	자기개발	면접클리닉	6	5	5	83	
		외국어 능력	15	4	4	26	
	취업Network강화	소모임	100	98	98	98	
	소 계			121	107	107	88
커리어 실천 (Action)	전문 인력양성	전통문화 인터넷쇼핑몰창업	40	31	24	60	
		전통문화중심도시지원실무자	40	35	22	55	
		농·어촌아동학습능력증진멘토링	20	15	15	75	
	소 계			100	81	61	61
취업 지원	취업연계	중소기업 취업연계	중소기업 DB 구축	1,000/ 100	1,166/ 101	1,166/ 101	115
		취업시스템 구축	희망일터 지원단 구성	20	20	20	100
		지역전략산업 취업연계	전통문화 (맞춤형)	58	46	3	5
	일대일 집중취업지원		진로전문상담	48	42	42	88
	소 계			1226	1375	1332	109
센터 역량 강화	호남지역협의회구성		15	12	12	80	
	벤치마킹		5	5	5	100	
	운영회의		11	11	11	100	
	홍보활동		50	50	50	100	
	홈페이지 운영		9	9	9	100	
	소 계			90	87	87	97
협력사업	공대여대생취업소사이어티		20	13	13	65	
	전북여성취업박람회		35	65	55	157	
	여군사관후보생 양성과정		10	8	8	80	
	중소기업탐방		40	29	29	73	
	소 계			105	115	105	100
계			3,492	3,737	3,661	105	

자료 : 전북대여대생커리어개발센터 내부자료, 2006.

라. 노동부지원 직업능력개발 지원 사업

■ 취업과 연계하는 고용촉진훈련 추진

- 노동부 산하 전북지역 지방노동청에서는 실업자 및 저소득층 대상으로 직업 훈련을 실시하여 취업기회를 우선 제공하고 산업체에 원활한 인력공급을 도모하기 위해 능력개발을 추진하고 있음
- 고용촉진훈련 사업 추진실적은 2006년 기준 훈련인원으로 일반 195명, 농어민 42명이며, 훈련 직종은 자동차정비 및 20개 업종이고, 훈련기간은 6~12개월임. 사업비는 총 589백만원으로 국비 491백만원, 도비 49백만원, 시군비 49백만원의 매칭펀드에 의해 운영됨

■ 구인구직 Matching 청년일자리 창출

- 실업난 완화를 위한 청년일자리 창출로 실업자 구직난과 구인난을 해소하고 지역경제 활성화에 기여하기 위해 추진하고 있는 사업으로 지방자치단체 수준에서도 직업능력개발정책과 더불어 적극적인 일자리 창출과 상생의 노사문화 정착을 위하여 지속가능한 일자리 창출사업, 기능인 우대와 적극적인 취업지원 사업 등 취업지원서비스를 제공하고 있음
- 사업량은 2006년 기준, 훈련인원 705명이고, 사업비는 3개 사업 총 3,952백만원으로 도비 2,228백만 원, 시·군비 1,724백만 원 임. 사업계획은 중소기업인력지원 사업은 365명으로 2,848백만 원, 맞춤형기술인력 교육지원 사업 200명 600백만 원, 청년취업인턴지원 사업 140명 504백만 원 임. 추진상황으로는 중소기업 인력지원 사업은 총 149개 업체에 272명이 취업하여 계획대비 75%의 취업결과를, 맞춤형기술인력 교육지원 사업은 총 12개 훈련기관에 171명을 교육한 결과 계획대비 86%의 취업목표를 달성하였음

■ 재직자 훈련지원 사업

- 본 사업은 사업주 직업훈련지원 사업으로 전주시청의 경우 11,071명에 대한 능력개발지원을 하고, 능력개발지원 훈련비는 1,267백만 원, 능력개발 수수료인

원은 5,418명임. 재직자 훈련지원 사업의 근로자 수강지원금 지원내용은 1인당 연간 100만원까지 환급받을 수 있음

- 재직자 훈련지원 사업은 정보와 기술의 신속한 변화에 대응하여 개개인의 자질과 능력 향상을 위한 목적뿐만 아니라 최근 훈련기관의 관심증대에 따른 다양한 훈련 직종개설과 훈련대상자의 선택의 폭을 확대시켜야 한다는 점이 요구되고 있음

■ 실업자 등 직업훈련지원

- 노동부에서 2006년 배정한 실업자를 위한 훈련을 보면 전직 실업자, 신규 실업자, 영세자영업자, 자활 훈련, 여성가장훈련, 북한이탈주민 훈련을 위한 인원 및 예산을 배정하였고 인원은 총 1,735명에 예산은 3,886백만 원에 해당하였음

<표2-53> 실업자 훈련 실시예산

(단위 : 명, 백만원)

구 분	인 원	예 산
전직 실업자	1,204	2,730
신규 실업자	300	764
영세자영업자	91	112
자활 훈련	58	178
여성가장훈련	74(38)	90(45)
북한이탈주민	8	12
합 계	1,735(1,773)	3,886(3,931)

()안은 일반회계에 해당함

자료 : 한국직업능력개발원, 「직업능력개발훈련 수요조사」, 2006.

- 실업자를 위한 훈련실시기관 및 승인훈련과정을 살펴보면 노동부 전주지청의 경우 총 19개 교육기관에 36개 과정을 승인하였음
- 실제 교육인원은 파악해 본 결과로는 훈련과정이나 교육인원에 있어서 다소 차이를 보이고 있으나 실제 훈련결과를 보면 대부분이 컴퓨터이었으며, 컴퓨터 교육을 제외하고는 남성과 여성이 분리된 교과과정으로 운영 하고 있는 것을 볼 수 있음

- 남성위주의 교육프로그램으로는 자동차정비 및 목조건축시공에 해당하며, 여성위주의 교육프로그램으로는 헤어디자인, 간호조무사, 조리 및 제과제빵 관련 교육에 해당한다고 할 수 있음

<표2-54> 실업자 훈련실시기관 및 승인훈련과정(전주시청)

(단위 : 개, 명)

훈련기관명	훈련과정명	승인인원		과정 수
		전직	신규	
(재)백제직업전문학교	웹디자인 및 그래픽(고급)	20	5	2
	인터넷 및 PC활용(중급)	20	5	2
	office 및 컴퓨터 활용(중급)	20	5	2
(재)백제직업전문학교 정읍분교	인터넷 및 PC활용(중급)	15	5	
비트컴퓨터학원	office 및 컴퓨터 활용(중급)	15	5	
새샘예술직업전문학교	3D웹디자인(중급)	20	5	2
	전산세무관리전문가(중급)	20	5	2
	헤어디자인(중급)	15	5	2
새샘직업전문학교	건축그래픽조감도(중급)	20	5	2
	패션디자인(중급)	20	5	2
전주성모간호교육학원	간호조무사(일반)	20	5	
세종직업전문학교	귀금속가공(일반)	20	5	2
	자동차정비(일반)	20	5	2
전북직업전문학교	자동차정비(중급)	15	5	2
전북산업직업전문학교	미용(일반)	15	5	2
	봉제(일반)	20	5	2
	실내디자인(일반)	20	5	2
전북중앙직업전문학교	웹애니메이션(전문)	20	5	2
	인터넷 및 PC활용(중급)	20	5	2
	컴퓨터설계 및 그래픽(중급)	20	5	2
전주여성인력개발센터	조리전문가 및 말반찬(중급)	10	10	
전주직업전문학교	제과(일반)	15	5	2
	제빵(일반)	15	5	2
정읍요리학원	출장연회사(중급)	15	5	2
제일직업전문학교	미용	15	5	2
	한식조리(일반)	15	5	2
	한식조리(일반)(여성가장훈련)	10	10	
종로직업전문학교	사무자동화	15	5	
평화직업전문학교	자동차정비(일반)	20	5	2
한국목조건축직업전문학교	목조건축시공(중급)	20	5	2
한솔직업전문학교	멀티미디어웹전문가(중급)	20	5	2
	인터넷 및 컴퓨터 활용(일반)	20	5	2
	office 및 컴퓨터 활용(일반)	20	5	
현대직업전문학교	3D그래픽(전문)	20	5	2
	쇼핑몰관리전문가(전문)	20	5	2
	c/s개발 전산망관리자 및 프로그래밍(전문)	20	5	

주: 승인인원 중 전직 : 고용보험적용자, 신규: 고용보험 미적용자임.
 자료 : 한국직업능력개발원, 「직업능력개발훈련 수요조사」, 2006.

제 2 절 여성인력개발정책 추진현황 및 과제

1. 전라북도 일자리 창출시책 현황

- 전라북도는 도정의 최우선 목표인 지역경제 살리기와 서민경제 활성화를 위하여 청년 등 구직·실직자에게 적극적으로 일자리를 알선, 제공하기 위해 다음의 <표2-55>과 같은 사업을 추진 중에 있음
- 전라북도는 일자리정책 추진의 효율성을 담보하기 위하여 2007.8.3 조직개편 당시, 투자유치국 내에 일자리창출과를 신설하고 취업지원, 노사협력, 서비스산업, 사회서비스계를 두고 있음
- 일자리창출을 위해 추진 중인 사업은 대부분 2006년부터 지속 추진해 온 사업들이며 산·학·관 커플링, 취업알선센터 설치 및 운영, 지역고용개발특화사업, 일자리창출 연구용역 등은 2007년 신규로 추진하는 사업들임
- 사업의 대부분은 도비전액 지원이거나 시군과의 매칭펀드로 운용되는 사업으로 사업규모가 적고 한시적인 지원 사업으로 지속적인 일자리 창출로 연계되기 어려운 사업이 대부분임
- 따라서 많은 예산을 들여 추진하는 사업에 대한 사업지속성과 괜찮은 일자리로의 연계 가능성이 모호하여 사업의 실효성에는 다소 부정적 의견이 많음
- 특히 전라북도는 교육과 취업을 목적으로 우수한 젊은 인재들이 타 지역으로 빠져나가 노동생산성과 지역경제의 위축, 지역 활력의 저하 등 부정적인 결과를 가져오는 원인이 청년실업에 있다고 보고 이들을 지역전략산업과 연결하기 위한 다양한 일자리 사업을 추진하려 함
- 지역의 젊은 층에 대한 취업지원과 일자리 사업을 지원하려는 전북의 취업정책의 취지와 목적은 바람직하나, 여성취업이나 여성청년 육성에 대한 별도의 사업계획은 없음

<표2-55> 전라북도 일자리창출 시책사업 현황(2006~2007)

분야	해당사업	사업개요
대학생취업 경쟁력제고	산·학·관 Coupling 사업(신규)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 사업기간: '07. 3 ~12월(10개월간) ○ 사업규모: 106명(첨단부품·소재및자동차·기계분야) ○ 사업비: 700백만 원(도비) ○ 사업주내용: <ul style="list-style-type: none"> - 도: 학생장학금, 취업률에 따라 대학 측에 인센티브제공 - 기업: 현장실습교육장제공, 현장전문가 겸임교수 파견 - 대학: 커리큘럼보완, 기자재 확보, 현장실습의무학점 인정, 연계기업가축회사관리
	청년취업 인턴지원 사업	<ul style="list-style-type: none"> ○ 사업기간: '07. 2~12(6개월, 2회) ○ 사업규모: 78명 ○ 사업비: 374백만 원(도비)/ 인턴 1인당 월800천원 6개월 지원 ○ 사업주내용: <ul style="list-style-type: none"> - 인턴대상: 도내 각급 대학 재학생 및 졸업자(휴학생 포함) - 대상기업: 인턴종료 후 정규직원으로 채용계획이 있는 도내·외 기업체 - 추진실적: '07.7~12(6개월)/18개업체 30명, 1인당 월60만원 지원
지속 가능한 청년 일자리창출	중소기업 인력지원 사업	<ul style="list-style-type: none"> ○ 사업기간: '07년 ○ 사업규모: 300명 ○ 사업비: 2,880백만 원(도 1,440 시1,440) ○ 사업주내용: <ul style="list-style-type: none"> - 1인당 최대 9,600천원 - 신규고용 시 월 80만원 6개월, 2년 이상 장기 고용 시 6개월 추가지원 - 추진실적: '06년 목표 365명→'06.12 현재 326명 근무(89.3%)
	맞춤형 기술인력 교육지원 사업	<ul style="list-style-type: none"> ○ 사업기간: '07년 ○ 사업규모: 200명 ○ 사업비: 720백만 원(도 360 시360) ○ 사업주내용: <ul style="list-style-type: none"> - 지원기준: 1인당 3,600천원(훈련비, 훈련수당 각 월 30만원, 6개월) - 취업지원금 :720만원 (60만원*12개월, 노동부 신규고용촉진 장려금 활용) - '06년 실적: 교육이수자 146명→ 취업 104명(71.2%)
	고용촉진훈련사 업	<ul style="list-style-type: none"> ○ 사업기간: '07년 ○ 사업규모: 168명 ○ 사업비: 416백만 원(국비 346, 도비35, 시군비 35) ○ 사업주내용: <ul style="list-style-type: none"> - 훈련기관: 직업전문학교, 학원 등 (42개소 지정) - 훈련직종: 배관, 공업전자기기, 실내디자인, 간호조무사, 제과제빵 20여종 - '06년 추진실적: 훈련생 선발 291명, 자격취득 153명, 취업 176명(취업률 64%)
일자리창출 인프라확충	취업알선센터설 치·운영(신규)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 개소: '07. 2 . 22 ○ 장소: 민원봉사실 ○ 근무인원: 4명 ○ 주요기능: <ul style="list-style-type: none"> - 취업알선 Worknet을 도 홈페이지에 실시간으로 운영하고 노동청과 연계하여 민원실에 취업알선센터를 대대적으로 운영 - 구인·구직신청, 상담·알선, 사후관리 등 One_stop 서비스 - 구직자 직업지도, 각종 고용정보 수집·정리, 제고 등
	일자리 창출사업 평가·개발연구 용역	<ul style="list-style-type: none"> ○ 사업비: 70백만원(도비) ○ 과업내용: <ul style="list-style-type: none"> - 전라북도 노동시장 분석 및 평가, 기존일자리 창출사업 재평가 - 산학협력 실태, 산·학·관 Coupling 사업 타당성조사 - 산학협력체제 구축에 관한 매뉴얼 등 프로그램개발 - 산학협력 지역 특성화 방향 제시 및 장기발전 방안 등
	지역고용개발특 화사업 공모·지원	<ul style="list-style-type: none"> ○ 사업기간: '07년3월~12월 ○ 참여대상: 시군 및 대학·연구소 등 컨소시엄 ○ 사업비: 500백만 원(도비) ○ 사업주내용: <ul style="list-style-type: none"> - 지원규모: 사업당 5천만원~1억원 - 지원내용: 지역고용프로그램개발 등 인프라 구축 사업

자료: 전라북도 지역경제과 내부자료, 2007.

2. 전라북도 여성인력개발 정책 현황

- 지역단위의 여성인적자원개발 추진체계를 보면, 지방자치단체 시행 이후 지역경제의 활성화와 관련해서 여성인적자원개발에 대한 관심이 각 지역단위에서 지속적으로 제고됨에 따라 2000년을 전후로 국 또는 과단위의 부서를 신설하여 지역여성인적자원개발과 활용에 관한 정책을 수립·시행하고 있음
- 전라북도 여성가족과에서는 여성인력개발사업으로 2006년 계속 사업에 이어 2007년 3대 부문 13개 중점과제를 추진 중에 있으며 구체적인 사업내용은 다음의 <표2-56>과 같음
- 특히 2007년에는 여성취업의 산실인 여성교육문화센터와 여성인력개발센터에 대한 기관운영비 지원의 증액과 더불어 5개의 일자리 촉진 신규 사업이 추가됨
- 신규사업으로 ‘여성취업설계사(여성인턴제) 양성사업’은 경력단절 미취업여성 100명을 대상으로 교육 및 훈련을 한 뒤 수료자 중 성적우수자를 30명 선발하여 6개월간 월800천원을 지급하고 14개 시·군의 여성회관에서 인턴십을 실시하는 사업임
 - 본 사업은 취업설계사를 시·군 여성회관 내 상주시킴으로 취업 처 발굴을 용이하게 하며 여성일자리 창출 기관으로서의 기능과 역할을 도모하기 위함
 - 지방자치단체와 민간주도하에 취업연계시스템을 구축하여 민간에서는 실효성이 높은 교육생을 배출하고 지자체는 안정적인 일자리를 제공함으로써 취업률을 높이기 위한 사업임
- 신규사업으로 ‘전북여성취업정보팀’ 설치 및 운영은 여성일자리 제공에 대한 구심체 역할을 수행하기 위한 목적으로 현재의 여성교육문화센터 부설로 운영 중에 있음
 - 운영방안으로는
 - 여성일자리 제공을 위한 홈페이지 구축 및 구인·구직 DB구축

- 경력단절여성인재뱅크 운영, 취업지원기관 네트워크 협력사업
 - 전북일자리지원 협의체 (HRD) 운영에 따른 각종 지원
 - 취업강좌 및 직업적성검사 등으로 맞춤형 일자리 제공 및 창업설계의 기회제공 등을 수행함
- ‘전북여성취업지원협의체’ 운영은 전북여성인력 개발·활용을 극대화하기 위해 민관협력 네트워크로 여성일자리 창출 및 취업연계 사업을 위한 협의기구임. 운영방안으로는
- 각종 여성취업기관 연대 및 기능적 통합으로 취업지원 본부로서의 기능
 - 여성인적자원개발 및 일자리 창출 정책의 지원 및 자문
 - 여성인적자원개발사업의 평가 및 피드백
 - 기타 여성취업지원 활동을 수행함
- 전북지역은 일자리 창출과 관련하여 취업박람회를 적극적으로 활용, 2006년 여성취업박람회를 처음 개최하여 여성들이 적극적으로 노동시장에 진출하도록 유도하였으며 이에 대한 긍정적인 평가를 토대로 2007년에는 여성가족부의 지원(총 예산 80백만원 / 국비 38%, 도비 42%)을 받아 제2회 여성취업박람회를 준비 중에 있음
- 제 1회 박람회에서는 참여하는 수요처는 기존의 여성인력 수요처라 볼 수 있는 교육사업, 사회서비스업인 병원 등에 제한되어 있어 수요처가 다양하지 못한 한계를 지님. 이를 해결하기 위해서는 지자체가 적극적인 여성인력수요 조사를 통해 수요처 발굴에 주력해야 하며 특히 현재 전북지역의 특화산업 및 미래 산업에서 여성인력 수요처를 꾸준히 발굴·연계하는 것이 현재의 여성경제활동을 가속화 시키는 방안임

<표2-56> 전북 여성인적자원개발 주요 추진사업(2007)

추진전략	추진계획 및 목표	세부사업내용
1.일자리 창출 및 확대	<ul style="list-style-type: none"> o 여성일자리창출 1,000명 - 일자리창출기관 700명, 취업박람회 300명 o 여성취업설계사 양성 - 여성인턴제 100명 o 제2회 전북여성취업박람회 o 취업정보 제공 및 일자리 알선·상담 	<ul style="list-style-type: none"> - 전라북도여성취업박람회 (11월/ 80백만원) - 여성취업설계사양성사업 (1~12월/월800천원지급) - 관리직여성공무원 확대 (5급이상 1명승진) -주요보직의성별편중현상완화 (여성공무원주요부서배치 23%)
2.여성인적자원개발을위한훈련 및 교육	<ul style="list-style-type: none"> o 여성직업능력개발훈련 - 10개과정 4,000명 o 취미, 교양, 사회교육 등 - 10개과정 2,500명 o 여성취업기관 종사자 워크샵 o 여성지도자 자원개발 훈련캠프 	<ul style="list-style-type: none"> - 여성회관의 직업훈련 기능강화 (7~12월/ 665,000천원) - 여성인력개발센터 및 회관의 직업상당기능 강화사업(직업능력개발훈련강화 10개과정 60과목, 취미 및 사회교육 10개과정, 여성인턴전문교육 100명, 취업정보 및 일자리 알선 5,500명/ 550백만원) - 여성농업인능력개발사업 - 여성지도자 자원개발 훈련캠프/ 20백만원)
3.여성인적자원개발 인프라구축	<ul style="list-style-type: none"> o 전북일자리지원협의체(HRD) 구성·운영 o 여성인력개발센터 운영지원 확대 총 550백만원 지원 o 전북여성취업정보팀 설치·운영 o 여성인적자원개발5개년계획수립 o 취업정보제공을 위한홍보물제작·배포 	<ul style="list-style-type: none"> - 전북여성교육문화센터 신축 (특수사업) - 전북여성취업정보팀 설치·운영 (80백만원) - 여성농업인센터 확산추진 (영유아보육, 방과후 아동, 부정기 사업 등/770백만원) - 전북여성취업지원지원협의체(HRD)운영(3월/3백만원) - 전북여성인적자원개발 중기계획 수립(11월/ 20백만원) - 지자체역량강화 및 홍보강화(취업기관종사자워크샵, 취업정보제공을 위한홍보물제작,

자료: 전라북도 여성가족과 내부자료, 2007.

- 다음의 <표2-57>을 보면 2007년 여성인적자원개발 사업 중 가장 많은 예산 비중을 차지하고 있는 사업은 시·군 여성회관 운영지원 사업으로 전체 사업비의 58.9%를 차지하고 있으며 다음으로 사업비 지원이 높은 사업 역시 여성교육문화센터와 여성인력개발센터 임을 알 수 있음. 따라서 여성취업 관련기관의 지원이 전체사업비의 90.8%에 해당함
- 그러나 앞장의 여성인력 양성기관의 문제점에서도 지적되었듯이 시군의 대부분의 여성회관은 직접적인 직업훈련 및 교육이나 취업지원 사업이 거의 없고 사회교육 사업이 주를 이루고 있어 취업관련 사업비의 지원내용을 보

강할 필요가 있음. 더욱이 여성회관에서 운영 중인 사회교육은 지역단위의 평생교육 및 주민자치센터의 교육사업과 중복되고 있는 점 등을 고려하여 지역단위의 취업 수요조사 등을 통하여 직업교육으로의 방향을 전환할 필요가 있음

<표2-57> 전북 여성인적자원개발 사업 추진예산(2007)

(단위 : 천원, %)

사업명	총예산 (천원)/점유율	재원	비고
총 계	3,834,575	사항별	
도 여성교육문화센터 운영지원	665,000(17.3)	도비 665,000(100)	예산증액 : 50백만원 증액
여성인력개발센터 운영지원 (2개소) - 전주, 군산센터	550,000(14.3)	분권 467,500(85) 도비 82,500(15)	예산증액 : 295백만원 증액 (개소당275백만원)
여성인턴제사업 (여성취업설계사)	157,000(4.1)	도비 90,000(57) 시비 67,200(43)	07년 신규사업
제2회 여성취업박람회 (여성인적자원개발 활성화 지원비)	80,000(2.1)	국비 38,000(47) 도비 42,000(53)	
전북여성취업정보팀 설치운영	80,000(2.1)	도비 80,000(100)	07년 신규사업
전북여성인적자원개발 5개년 계획수립	20,000(0.5)	도비 20,000(100)	07년 신규사업 (학술용역비)
전북여성취업기관홍사자워크샵	6,575(0.2)	도비 6,575 (100)	
전북여성일자리지원협의체 구성·운영	3,000(0.1)	도비 3,000 (100)	07년 신규사업
시·군여성회관 운영지원	2,266,000(58.9)	시·군비 2,266,000 (시군비 100)	
여성취업지원 정보제공을 위한 홍보사업비	7,000(0.2)	도비 7,000 (100)	07년 신규사업
여성지도자 자원개발훈련캠프	7,200(0.2)	도비 7,200(도비100)	

자료: 전라북도 여성가족과 내부자료, 2007.

3. 여성인력개발 정책추진 문제점 및 과제

1) 중앙 정책추진의 문제점 및 과제

- 다음의 <표2-58>는 범부처 차원에서 여성인력개발 사업과 관련하여 추진된 사업에 대한 내용과 문제점을 정리한 것임. 각 부처에서 추진하고 있는 인력

개발사업의 여성참여율은 29.1% 수준에 불과하고 있어 여성참여율이 낮은 점이 가장 큰 문제임

- 또한 일자리정책과 관련하여 시행계획이 각 부처별로 제시되고 추진되었기 때문에 계획의 구체성 및 효과성에 대한 검토가 어렵고, 시행계획의 과제 수도 줄고 있음. 이는 여성가족부가 여성인적자원개발 분야를 종합할 수 있는 법적 근거 및 예산권이 없으므로 관련 부처에게 여성관련 과제를 발굴하도록 하기가 어렵기 때문임
 - 여성인적자원 활용을 위한 세부 정책과제 추진과정에서 상호연계성이 부족하고, 이를 조정하고 통합할 수 있는 체계가 마련되어 있지 않아 실질적인 실천상의 애로점이 있고 부처간 갈등 발생 시 이를 조정할 수 있는 역할 또한 미비한 상태임
 - 따라서 여성인적자원의 활용이라는 정책목표에 대한 주관부처와 관련부처간의 협조·연계 필요성이 있으며 여성가족부는 정책형성 단계에서 집행력이 있는 다른 부처의 협조가 없을 경우 정책 실효성이 떨어질 수 있으므로 정책실효성을 높이기 위해서는 점진적으로 여성가족부에게 예산권을 부여해야 함
- 현재 정부 각 부처의 여성인적자원정책은 저학력, 저소득여성을 서비스분야의 저임금단순기능직으로 훈련, 취업시키는 데 중점을 두고 있음
 - 고용의 질이 낮은 문제, 성별직종분리 심화 시키는 문제점 노정
 - 고학력 여성, 중장년 여성일자리 확대, 서비스직 이외의 다양한 분야로의 진출, 정규직으로의 취업지원 등의 개선이 필요
- 국가차원의 여성인력활용 대책 미흡
 - 현재의 국가계획은 부처별로 산재한 정책을 취합한 수준으로 국가차원의 여성 HRD정책의 범위 및 목표가 불분명
 - 여성의 근로생애주기를 반영한 국가HRD 정책 미흡

<표2-58> 주요 여성인적자원개발사업 현황/문제/개선과제

부서	주요 사업내용	현황 및 문제점	개선 검토과제
노동부	<ul style="list-style-type: none"> •재직여성 직업능력개발 •여성가장 훈련 •지활훈련, 공공근로사업 •사회적일자리사업 •고용안정센터운영 	<ul style="list-style-type: none"> •재직여성, 실업여성, 저소득여성 중심 사업으로 비경활여성, 일반 여성대상 사업 미약 	<ul style="list-style-type: none"> •전체 여성대상 사업 확대 •여성취업정보 제공 기능 강화
여성가족부	<ul style="list-style-type: none"> •지역사회맞춤형지원사업 •여성사회적일자리 창출 지원사업 •전업주부재취업훈련지원사업 	<ul style="list-style-type: none"> •대학과 여성인력개발센터를 중심으로 여성인력양성, 취업지원 •서비스분야의 인력양성에 역점 •저임금 일자리 위주 훈련과 취업 	<ul style="list-style-type: none"> •양질의 여성일자리 창출 •고학력여성 훈련 및 취업지원 강화 •전부서 여성인적자원사업의 연계, 조정기능 강화
보건복지부	<ul style="list-style-type: none"> •자활사업 •사회적일자리사업 	<ul style="list-style-type: none"> •보건취약계층에 대한 보건서비스를 무료로 제공하는 사업을 통해 여성일자리 창출 •복지관에서 저소득여성 직업훈련 	<ul style="list-style-type: none"> •보건서비스분야 여성일자리 안 정성 확보 및 여성인력의 서비스 질 유지를 위한 훈련 강화
교육인적자원부	<ul style="list-style-type: none"> •여학생진로지도 •사회적일자리사업 : 장애아통합교육보조원 	<ul style="list-style-type: none"> •학교교육에서의 성평등강화 중심 •성인여성인적자원개발사업 미흡 	<ul style="list-style-type: none"> •전문대학의 성인여성인적자원개발 기능 강화 •학교에 여성일자리 창출 •인적자원사업 조정 기능 강화
지방자치단체	<ul style="list-style-type: none"> •여성훈련시설 관할 : 여성인력개발센터, 여성회관 운영 지원 •취업정보센터 운영 	<ul style="list-style-type: none"> •회관의 직업훈련 기능 미흡 •인력개발센터에 대한 지원 미흡 	<ul style="list-style-type: none"> •센터와 회관의 여성훈련기능 조정 •지역 여성일자리 창출 및 취업지원 강화

자료 : 박성정 외, 한국여성개발원, 2005.

○ 여성HRD 정책의 추진체계 미비

- 여성인력개발정책을 주도할 범정부 차원의 추진체계가 부재
- 중앙부처와 지방정부간의 연계 부족: 지자체에 대한 평가가 경직적·형식적으로 운영되어 지방 여성HRD정책을 발전시켜나갈 유인이 부족

○ 지방자치단체의 정책현황 및 문제점

- 지자체의 경우 여성인력개발사업에 대한 관심이 부족한 실정으로 여성 HRD 계획을 별도로 수립한 곳은 1개소(경기도)에 불과
- 주요 여성인력관련 사업이 직업훈련 수준에 집중
- 특히, 중요 인프라인 여성회관이 사회교육에 집중하고 있어 실질적인 직업 훈련은 여성인력개발센터에서 전담

○ 여성일자리 정책은 근래에는 훈련과 취업지원과 같은 인력공급 차원보다는

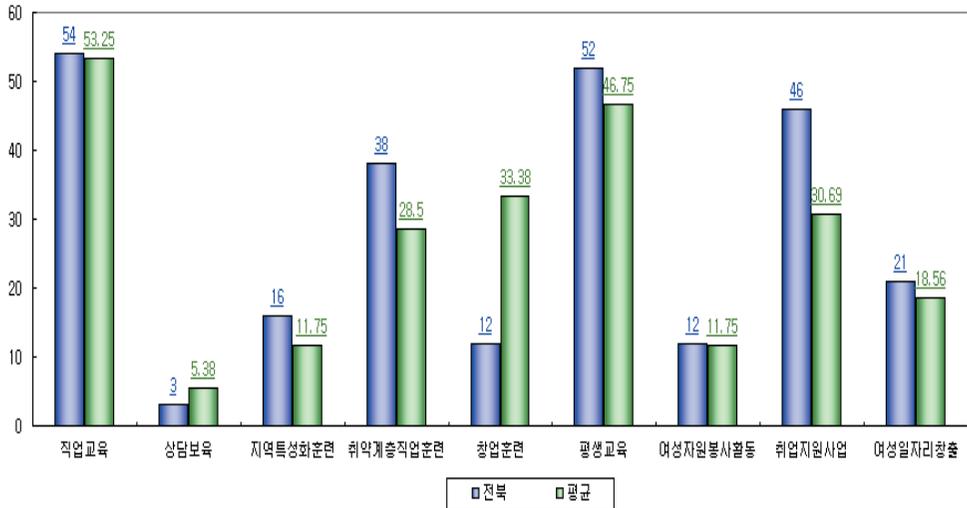
노동시장에서 인력수요를 창출하는 일자리 정책이 부각되고 있음

- 주로 사회서비스분야에서의 저소득 취약계층을 위한 일자리 창출을 위한 정책적 노력이 진행되어 있음 (사회적 일자리 사업)
- 정부는 노동부, 보건복지부, 교육인적자원부, 문화관광부, 여성가족부, 지자체 등에서 사회적 일자리 사업을 추진하고 있음
- 정부 여러 부처의 사회적 일자리 창출 사업은 대상, 지속성, 효과측면에서의 많은 문제점을 포괄하고 있음
 - 노동부와 보건복지부 등의 사업 대상이 기초생활수급자와 차상위계층에 중심이 있어 대다수 일반 저소득여성의 취업을 촉진하는 일자리는 미흡한 편임
 - 인건비지원식의 일자리사업은 정부사업이 중단되면 일자리도 사라져 지속적인 효과가 없어 일자리 창출 처방으로서는 근본적이지 못함
 - 서비스 구매능력이 없는 사람을 대상으로 서비스제공, 인건비를 정부가 지원하는 방식도 결국, 서비스수혜자의 제한성으로 한계를 갖음
 - 여성의 저임금화를 심화시킴
- 여성가족부는 유료로 사회서비스를 구매하고자 하는 집단과 양질의 서비스를 제공할 수 있는 훈련된 여성인력(취약계층에 국한하지 않음)을 연결하여 일자리의 지속성과 취업의 질을 제고하는 여성사회적기업을 검토하고 있음

2) 전북 정책추진의 문제점 및 과제

- 전북은 취약계층을 위한 직업훈련(자활사업, 노인교육훈련사업, 장애인교육훈련사업, 고용촉진훈련 사업) 및 취업률은 타 지역과 비교해서 우수한 편에 속하는 것으로 평가됨(한국여성정책연구원, 2006)
- 그러나 훈련이수자들의 취업상황은 전국의 평균과 유사하여 훈련대비 취업 실적은 저조한 것으로 나타나 취약계층의 경우에도 취업과 연계되는 것이 지역에서 더 어려움 상황임
- 일자리 창출사업과 관련해서도 전북지역은 지역 평균에 도달하고 있음. 특히

자활 및 노인일자리 창출에서 시장 진입형 일자리 창출 모형을 보여주고 있어 긍정적인 반면, 여성인턴사업은 전북대에서 수행하는 여대생 인턴제만을 보고하고 있어, 타 지역이 주부인턴제(서울, 강원), 여대생인턴제, 고교졸업생 인턴제(강원)를 수행하는 것과 대비되는 것으로 나타남



<그림2-8> 전북 여성인적자원개발사업 실적(2005년)

- 인적자원개발관련 인프라구축에 대한 사업비 편중과 취업프로그램 부족
 - 2007년 추진사업의 대부분은 기존의 여성인력개발기관 및 여성회관의 운영을 지원하기 위한 사업이 대부분으로 전체 사업비의 90.8%에 해당하고 있음
 - 또한 2007년 신규사업으로 추진하고 있는 대부분의 인력개발사업 사업들도 인력개발사업을 위한 기초 인프라 구축에 관련된 사업들로 구성되어 있어 실질적인 여성취업과 연계된 프로그램이 미비함

- 취업알선과 고용기회 확대를 위한 지속적이고 전략적 사업개발 필요
 - 지역에서 추진하고 있는 취업알선 사업과 고용기회 확대는 여성인력개발센터와 여성회관, 취업박람회를 통해 진행되는 경우가 대부분인데 취업박람회의 경우 일회성 성격이 강해 지자체가 여성에게 지속적인 취업지원을

돕고 있다고 보기 어려움

- 여성의 고용창출 및 일자리를 늘리는 정책은 시한부적인 성격이 아닌 상시적 성격이므로 취업알선에 대한 보다 적극적인 정책지원이 필요함

○ 인력개발 타겟 집단과 대상사업 부족

- 지역의 여성인력개발 사업의 구심은 여성회관과 여성인력개발센터를 중심으로 이루어지고 있으나 이들 기관은 주로 취약계층 대상의 사업이 많고 평생교육에 비중을 두고 있어 지역 경제활동의 주류여성인 30,40대 여성의 경제활동 참가와 고용률을 높이는 데 한계를 보이고 있음
- 물론 취약계층을 위한 사업은 각 지자체에서 반드시 수행해야 하며 지속적으로 추진해야 할 사업이나 노동시장에서 소외된 30,40대의 일반여성고고령화 사회에 대응하기 위한 55세 이상의 중고령층 대상 사업이 개발되어야 함

○ 인적자원개발 관련 타부서 및 기관과의 협력부재

- 전북 여성인적자원개발은 현재 본 업무를 관장하는 전북의 여성가족과 뿐만 아니라 교육인적자원부(전북RHRD), 노동부, 중소기업청 등의 전라북도 지방조직에 의해서 기획, 추진되고 있음. 그러나 이들 간의 사전 협의·협력이 부재하여 중복투자, 일관성 부재, 통합성 미흡 등의 정책의 비효율적 운영이 이루어지고 있음
- 전북의 지역차원에서 여성인적자원을 효율적으로 개발하기 위해서 여성인적자원개발 기관간의 업무협조 및 연계, 기능조정, 여성인적자원개발기관과 일반 인적자원개발기관과의 업무협조와 연계를 강화할 수 있는 체계를 구축하는 것이 필요함

○ 여성인적자원 개발과 관련된 통계 및 정보 인프라 구축의 문제점

- 여성인적자원과 관련된 정보 DB는 각 기관 또는 단체별로 추진됨에 따라 정보의 통일성이나 일관성이 없으며 중복투자로 인한 고비용·저효율 구조를 보임 (ex: 전라북도인적자원 MAP(2005), 전북여성인명록(2003), 전라북도 여성과학기술인력DB(2005) 등이 발간 됨)

- 다른 지방자치단체와 마찬가지로 전북의 여성인적자원 개발 및 활용에 대한 정확한 현황이 파악되지 않음. 또한 인적자원개발과 관련된 통계가 전반적으로 성별로 구분되어 있으나 세부 항목별로는 성별, 지역별로 구분되어 있지 않아 이에 기초한 정책 및 계획수립에 한계가 있음
- 따라서 인적자원 개발과 활용에 대한 정확한 분석을 위해서 통계 및 행정 자료를 생산하고, 또한 기관별로 산재되어 있는 통계를 통합해서 생산하는 것이 필요함

제 3 절 소결: 전라북도 여성인력 특성 및 인력개발방향

1. 전북여성인적자원 특성과 인력개발방향

1) 고령화에 따른 여성 중고령층 증가와 인력개발

- 전라북도의 65세 이상 노인인구는 2000년 10.3%에서 지속적으로 증가하여 2006년 14.3%까지 고령화가 진행되어 전북은 타 지역에 비하여 고령화 비율이 높은 지역임. 65세 이상 여성노인 인구구성비를 보면 2000년 12.7%, 2006년 17.7%로 지속적으로 증가하고 있는 추세임
- 50세 이상 여성은 2006년 전체 여성인구 가운데 32.7%를 차지하고 있어 인구점유율이 높으며 이들 가운데 38.4%가 경제활동에 참여하고 있는 것으로 나타남. 따라서 현재 경제활동을 하고 있는 50세 이상의 이들 연령층이 5년~ 10년 후 고령화의 진행에 따라 연령이 55~60세로 높아지게 되면 노인인구의 여성화는 더욱 심화될 것임. 따라서 노인인구 가운데에서도 상대적으로 구성비가 높은 여성노인인구의 사회참여를 위한 능력 개발 및 활용의 문제가 향후 상당히 중요한 과제가 될 것임
- 중고령 여성인력 활용을 위한 각 부처의 현행정책은 미미하지만 대부분 취약계층 대상사업, 저임금 단순 서비스직 위주의 일자리 창출 및 취업정책이

중심이 되고 있어 양적인 취업률 제고라는 성과대신 열악한 노동시장 참여로 인한 빈곤의 악순환이 계속되고 있음

- 중장년여성을 위한 가장 전문적인 훈련기관으로는 현재 여성인력개발센터이므로 센터를 서비스분야 중장년 여성훈련과 취업지원 기관으로 특화할 필요가 있으며 사회서비스 분야의 일자리 창출만이 아니라 전북의 전략산업이면서 특화산업으로서의 경쟁력과 이들 중고령 여성과 친화력이 높은 식품산업의 활성화를 통하여 여성일자리를 개발하고 인력을 양성할 필요가 있음
- 특히 사회서비스 분야에서는 이들이 주로 돌봄 노동에 종사하고 있으나 향후에는 교육받은 고학력의 중고령층이 대다수 양산될 전망이므로 문화와 교육분야에서의 사회서비스 일자리를 확충할 필요가 있음

2) 취약계층 여성의 증가와 인력개발

- 2002년 전라북도의 기초생활수급자는 5만 4,201가구 11만 204명이고, 그 중 여자인원은 5만 4,999명으로 전체인원의 49.9%에 해당함. 2004년에는 총 5만 7,842가구로 11만 2,547명으로 2년 동안 6.7%가 증가하였으며 이 가운데 여자인원은 6만 4,108명으로 전체인원의 56.9%로 남자인원에 비하여 여성취약계층의 비율이 상대적 높음
- 구체적으로 취약계층구성현황을 살펴보면 2006년 현재 장애인 109,189명, 소년소녀가정 500명, 가정위탁아동 919명, 모·부자가정4,713명, 결혼이민자가족 5,184명 등 저소득취약계층이 120,505명 등으로 저소득층의 경제적 자립이 주요한 시책이 되고 있음. 이에 따라 다른 집단 못지않게 장애인 여성이나 저소득층 여성에 대한 복지나 경제적 자립문제가 중요한 지역문제로 대두 될 것임
- 이외에도 노동시장의 유연화의 진행과 함께 비정규직 여성근로자의 수가 더욱 증가할 것으로 보임. 이러한 상황에서 기업은 비정규직 여성근로자에 대한 교육훈련투자의 필요성을 느끼지 못하기 때문에, 지역사회에서 이들 집단에 대한 인적자원개발이 확충되어야 함

- 이에 따라 생산적 복지의 일환으로 장애인 여성이나 저소득 여성과 같은 취약계층 여성의 인적자원개발에 대한 필요성이 더욱 증가할 것으로 보임
- 저소득 취약계층 가운데에서도 결혼이민자여성 인력활용에 대한 관심이 정책적으로 고조되고 있고 이들의 지역사회에서의 통합문제가 현안으로 떠오르고 있어 이들 인력을 활용하는 데 초점을 두어야 할 것임

3) 고학력 여성청년층의 높은 외부유출과 낮은 취업률 개선을 위한 인력개발

- 연령별 여성취업율을 살펴보면 2006년 현재 20대의 취업률이 14.2%로 전국 평균 21.9%에 비해 매우 낮아 경제활동이 왕성한 젊은 층의 취업자가 상대적으로 적다는 특징을 보이고 있음. 20대에서 40대까지를 포함하여 비교하면 그 차이는 더욱 커져 전국평균은 총 인구 중 그 비율이 45.3% 정도이지만 전북의 경우는 34.5%에 불과함
- 이는 10세까지의 인구비율이 전국평균과 전북지역의 통계와 차이가 없다는 점에서도 전북에서 유출되는 인구들의 대부분이 경제활동이 왕성한 20대에서 40대라는 것을 간접적으로 시사함
- 여성취업자의 학령별 취업현황을 살펴보면, 고졸이상의 취업률에 있어 전국 평균과 상당한 차이를 보이고 있음. 즉 고졸이상의 전북여성 취업률은 51.7%이나 전국은 69.3%임. 특히 대졸이상의 경우는 전북은 21.1%에 불과하나 전국평균은 29.4%를 유지하고 있어 전북 여성의 고학력 취업률이 상당히 저조한 것으로 나타나고 있음
- 이상의 결과가 시사하는 바는 지역의 산업구조가 1차 중심과 부가가치가 낮은 2·3차 산업중심으로 지식기반 사회의 산업구조로의 전환이 늦어 전북의 교육받은 젊은 층은 지역을 외면하고 이들은 취업과 교육으로 인하여 타 지역으로의 외부유출이 많다는 점을 간접적으로 시사하고 있음
- 따라서 전라북도는 지역의 산업구조와 기반에 근거하여 지역의 젊은 인재를 양성하고 활용하는 쪽의 정책을 서둘러야 함. 특히 전라북도의 전략산업, 지연산업 등 지역의 특화산업에 맞는 인재 발굴 및 양성과 더불어 최근에는

지역의 대기업을유치에 따른 인력부족이 심각한 문제로 제기되고 있는 점 등을 고려하여 향후 산업수요를 정확히 예측하고 이에 대응하는 인력개발과 양성에 주력해야 함

4) 여성경력단절로 인한 여성 유희인력의 활용을 위한 인력개발

- 여성은 결혼, 임신, 출산 및 양육으로 인해 정규교육 이후 노동시장 진입-제직-이탈-재진입이라는 여성의 근로생애주기 특성으로 인하여 지역사회에서 인력이 활용되지 않고 사장되는 여성인구가 지속적으로 늘고 있음
- 전북 여성들은 다른 지역과 마찬가지로 경제활동참가를 희망하는 여성비율이 증가하고 또한 비경제활동 여성인적자원의 규모가 크게 증가함에 따라, 지역 경제 및 사회발전을 위해서 이들 여성인적자원의 적극적인 활용이 필요함
- 향후 전북의 지역발전과 여성의 경제활동참가 욕구를 충족시키기 위해서는 여성의 경제활동참가율을 2006년 현재의 49.8%에서 전국평균 수준인 50.3%까지 증가시켜야 하며 이러한 목표는 정책대상의 중심을 경력단절 여성의 재취업을 확대함으로써 가능함. 특히 여성가족부는 사회적일자리 창출을 통해 여성일자리를 확대하려 하려는 계획을 추진 중에 있으며 주된 타깃집단은 경력단절 재취업 여성임
- 특히 우리지역에서는 여성과학기술인지원센터 유치(계획 중)에 따른 고학력의 이공계통의 여성 등의 재취업에 적극적인 정책을 전개 할 필요가 있으며 여성청소년과에서 여성일자리로 적극 유치하려는 골프캐디, 콜센터 등 비교적 기혼여성에게 유리한 직종으로의 일자리 창출을 경력단절 여성을 위한 적극적 취업정책으로 고려해야 함

2. 지역산업 특성과 여성인력개발방향

1) 전라북도 지역산업의 인력부족 현황과 과제

- 전북지역에서 농업관련 종사자의 장기적인 감소와 제조업의 현상유지 또는 완만한 증가, 서비스 및 도소매업종 종사자의 증가가 예측되는 가운데 현행 인력수요 현황을 보면 운수업과 사업서비스업, 보건사회복지업, 제조업 등에서 인력부족률이 높고, 이에 따라 이들 직종을 중심으로 여성인력수요가 예측됨
- 특히 여성인력수요가 많은 산업으로는 제조업, 보건 및 사회복지사업, 오락, 운동, 문화서비스업, 사회서비스업 등으로 나타나고 있으나 여성들이 현재 제조업에 종사하는 비율이 약 19.5%정도에 불과하여 향후 이 산업에 여성이 진입할 가능성은 낮으며 취업을 희망하는 여성인력의 상당수는 단순노무직이나 생산관련직의 취업을 기피하고 있는 것으로 나타남. 뿐만 아니라 여성을 대상으로 하는 기능인력 양성기관이 적고, 이들 직종에 종사하는 재직 여성근로자를 위한 능력개발이 거의 이루어지지 않고 있음
- 미취업여성들이 선호하는 직종으로는 공공사회서비스, 보건사회복지업, 교육서비스업 등으로 나타났으며 기업 측에서 향후 여성신규채용 계획이 있는 직종으로는 서비스영업직, 생산기능직, 연구개발기술직 등으로 나타나 구인구직간의 미스매치가 발생
- 따라서 전북지역의 경우, 인력수급상 인력공급의 절대적 부족보다는 일자리의 부족문제가 심각할 것으로 예측됨. 이는 일자리 창출이 기본적으로 필요하지만 보다 중요한 것은 근로자와 일자리간의 결합(Job matching)을 촉진할 수 있는 정책개발이 우선적임을 시사 함
- 이에 따라 단기적으로는 여성구직자들의 선호도가 높은 공공사회서비스, 보건사회복지업, 교육서비스업과 같은 서비스관련 직종에서의 여성인력 발굴 및 양성, 일자리와의 연계 강화 등의 전략을 추진하고 중장기적으로는 인력수요구조 변화에 대응하는 숙련수준이 높은 여성인력을 양성하는 구조로 전환되어야 함

2) 전라북도 지역 전략산업 여성인력 육성과 과제

- 전라북도 지역전략산업 및 성장 동력산업으로서 자동차 및 부품기계, 생물, 문화관광 영상, 식품산업 분야에서 이들 산업을 육성하는데 필요한 연구기관 및 지원기관을 보유하고 있으며 자동차기계 산업, 생물생명 산업을 핵심전략 산업으로 선정함
- 그러나 현재 전라북도 여성인적자원개발과 관련된 정책들은 지역발전전략과 관계없이 수립, 시행되고 있음. 또한 여성인적자원개발기관도 지역전략산업에서 필요로 하는 인력을 양성하는 체제로 구축되어 있지 않으며 정규교육 과정에서 여성인력양성 또한 지역경제계획과 유리되어 양성되고 있음
- 따라서 전라북도 정규교육기관 및 직업훈련기관이 지역산업의 인력수요에 신속적으로 대응하는 방향으로 여학생에 대한 진로교육, 여성인력을 양성함과 동시에 전라북도 전략산업부문에서 여성인력으로 활용될 수 있도록 여성인력 양성 체제를 구축해야 함
- 특히 여성취업을 활성화 시킬 수 있는 전략산업으로서 식품과 관련된 발효 식품 및 문화관광 영상 사업은 전라북도가 타 지역에 비해 비교우위의 경쟁력을 갖고 있으며 여성친화적 일자리로서 여성의 취업 및 창업 가능성이 높은 분야임

3. 정책추진 한계와 여성인력개발 방향

- 전라북도에서는 여성취업 및 직업훈련의 활성화를 위해 여성회관과 여성인력개발센터 등과 같은 여성 직업교육 훈련기관, 지역소재 대학, 창업교육 기관, 일반 직업능력개발기관 등을 통해서 지속적으로 여성인적자원을 양성하고 지역 노동시장에 양성된 인력을 공급하고 있음. 그러나 지역 여성인적자원개발은 그동안 지속적인 확대에도 불구하고 여전히 한계와 문제점을 가지고 있음
- 이는 전반적으로 지역여성인적자원개발은 공급자 중심으로 제공됨에 따라 지역 산업계의 인력수요에 신속적으로 대응하지 못하고 있기 때문이며 아울

러 지역단위의 여성인적자원개발과 활용에 대한 정책을 담당하는 행정조직과 사업을 실시하고 있는 조직이 많음에도 불구하고 이들 추진체계간의 정책 및 업무 조정과 연계가 이루어지지 않음으로써 정책과 사업의 효율성이 낮은 실정임

- 또한 지방자치단체에서는 지역 여성인적자원개발에 대한 인식 수준이 미흡하고 리더십의 부재로 지역 차원의 인적자원개발정책의 횡적 연계·조정·통합이 미흡함과 동시에 이와 같은 여성인적자원개발정책을 수립·시행할 전문적 역량이 미흡한 실정임
- 따라서 여성일자리 창출을 위한 시급한 과제는 여성취업 추진체계간의 네트워크를 구성하여 여성취업기관의 연대 및 기능적 통합을 추진하고 취업알선과 고용기회 확대를 위한 상호연계성 강화, 정책의 조정과 협조체계의 지원 및 자문의 활성화 등을 도모하여 사업의 효율성을 제고할 필요가 있음

제 3 장

JDI

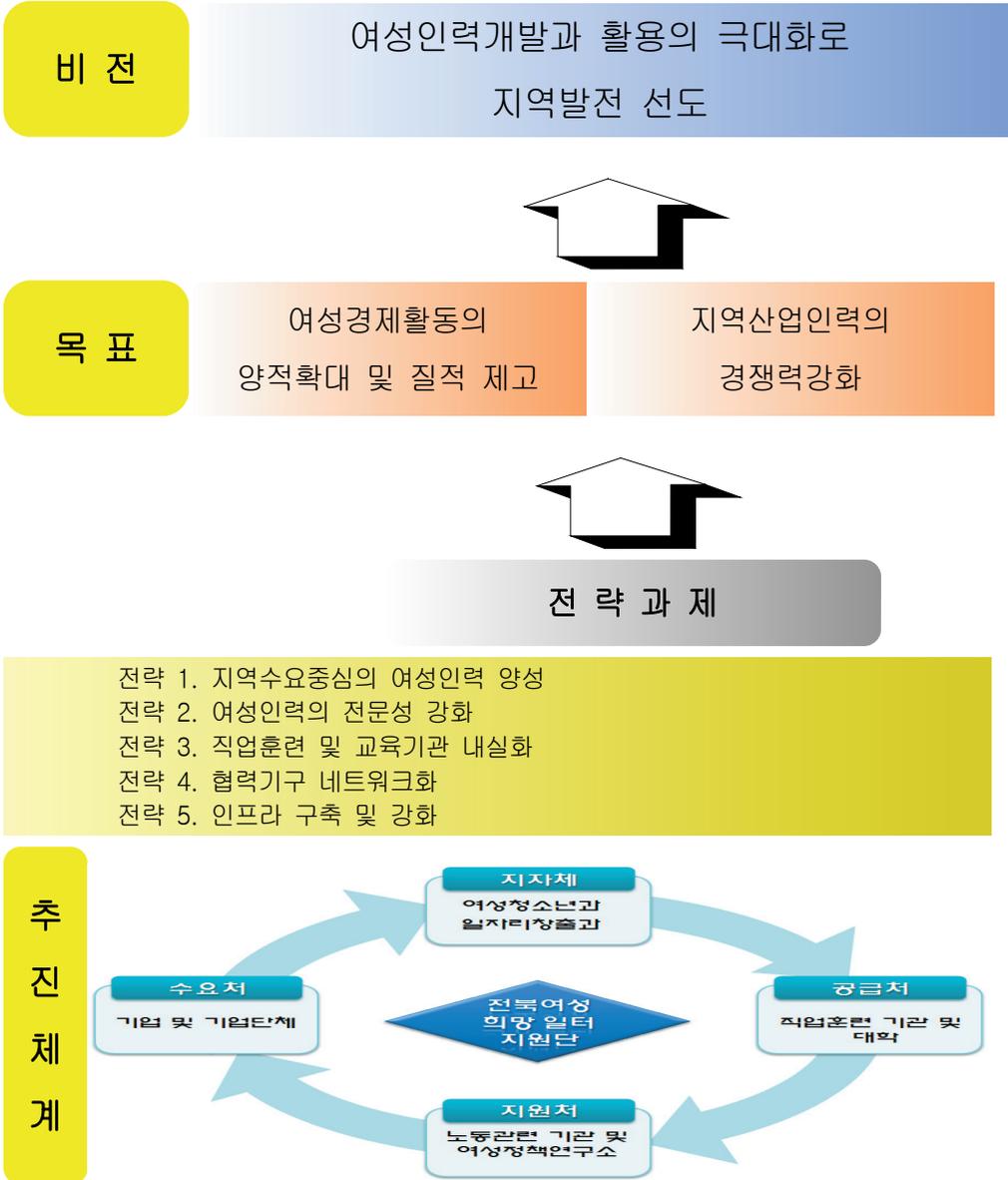
전라북도 여성인력개발 기본계획의 구조

제 1 절 전북 여성인력개발 계획의 기본구조

제 2 절 전북 여성인력개발 계획의 추진전략

제 3 장 전라북도 여성인력개발 기본계획의 구조

제 1 절 전북 여성인력개발 계획의 기본구조



<그림3-1> 전북 여성인력개발 계획의 기본구조

제 2 절 전북 여성인력개발 계획의 비전과 목표 및 추진전략

1. 전북 여성인력개발 계획의 비전

- 여성인력개발과 활용의 극대화로 지역발전 선도

2. 전북 여성인력개발 계획의 목표

- 여성경제활동의 양적확대 및 질적 제고
- 지역산업인력의 경쟁력 강화

3. 전북 여성인력개발 계획의 추진전략

- 지역사회 및 수요중심의 여성인력 양성의 체계화
- 지역특화 및 전략산업에 필요한 여성인적자원 개발 및 육성
- 여성인력의 전문성 강화
- 여성의 직업훈련 및 취업교육의 내실화
- 취업관련 기관 및 기구의 네트워크화로 일자리창출 시너지화
- 여성고용창출을 촉진하는 인력개발 인프라 강화

제 4 장

JDI

세부과제 및 추진체계

- 제 1 절 분야별 여성 일자리 창출 및 확대
- 제 2 절 여성능력개발 및 고용기회 확대
- 제 3 절 여성인적자원개발 인프라 구축
- 제 4 절 정책추진체계 정비

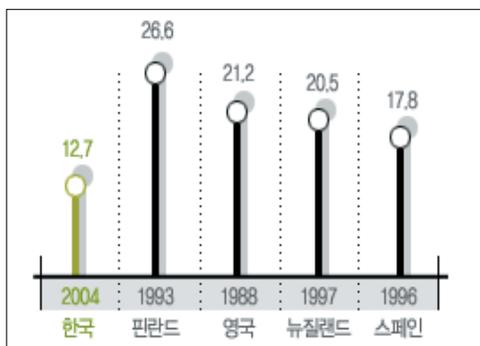
제 4 장 세부과제 및 추진체제

제 1 절 분야별 여성 일자리 창출 및 확대

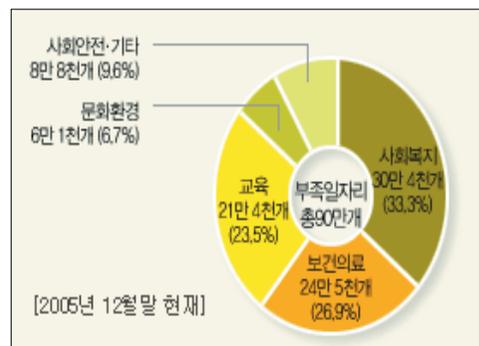
1. 사회서비스분야

1) 현황 및 문제점

- 사회서비스업의 여성취업자 비율이 증가하고 있지만, 외국과 비교하면 우리나라의 사회서비스 고용비중은 낮고 취업의 양과 질이 여전히 미흡
- 국민소득 1.8만불 당시의 사회서비스 고용비중을 보면 핀란드의 경우 1993년에 사회서비스 고용비중 26.6%였고 한국은 2004년에 12.7%를 나타내 2배 이상의 차이를 보임
- 실제로 사회서비스 현황을 조사한 결과 2005년 12월말 현재 약 90만개의 일자리가 부족한 것으로 나타남
- 사회서비스 부문의 고용비중을 2008년까지 16%대까지 높이고, 여성의 경우 21.1%까지 높일 경우 여성의 일자리는 약 60만개가 창출될 수 있을 것으로 예측됨(여성부, 2004)



<그림4-1> 국민소득 1.8만불 당시의 사회서비스고용비중



<그림4-2> 사회서비스 일자리 부족비율

- 정부는 사회서비스 제공을 통한 복지수준 향상과 일자리지원이라는 2가지 목표를 동시에 달성하기 위하여 2006년도 사회적 일자리 유형을 사회서비스 일자리 유형으로 확대·개편하였음
- 2007년도의 경우 11개 부처에서 39개 사업을 통해 사회서비스 일자리를 지원할 계획임(<표4-1>). 사회서비스 일자리지원 유형의 경우, 다른 유형의 일자리지원사업에 비해 빠른 속도로 예산과 지원인원이 증가하고 있으며, 2007년도에는 1조 4,441억원의 재정을 투입하여 총 21만 2,514명에게 일자리를 지원할 계획임. 이는 '06년보다 예산액 및 인원이 2배 가까이 증가한 것임
- 2007년에 우선적으로 충족이 시급한 보육, 돌봄 등의 서비스에 대해 국가가 적극적으로 나서 서비스를 확충하고 고용을 늘려나갈 계획임
- 여성가족부의 사회서비스 일자리는 주로 돌봄 노동에 해당하는 간병 및 수발, 보육과 관련된 분야로 '06년에 97,926명의 일자리를 창출 하였으며, '10년까지 441,017개의 사회서비스 분야 일자리 창출을 목표로 하고 있음

<표4-1> 각 부처별 사회서비스 일자리 지원계획(안)

(단위 : 개, 억원, 명)

구분	사업수	사업수비중	예산	예산비중	인원	인원비중
보건복지부	13	33.33	4,036	27.95	67,682	31.85
여성가족부	4	10.26	3,869	26.79	81,959	38.57
산림청	3	7.69	2,511	17.39	17,335	8.16
노동부	1	2.56	1,527	10.57	15,000	7.06
교육인적자원부	4	10.26	1,518	10.51	20,815	9.79
문화관광부	5	12.82	583	4.04	6,051	2.85
청소년위원회	2	5.13	146	1.01	1,300	0.61
환경부	2	5.13	124	0.86	728	0.34
행정자치부	2	5.13	62	0.43	1,048	0.49
문화재청	2	5.13	47	0.33	416	0.20
농림부	1	2.56	19	0.13	180	0.08
합 계	39	100.00	14,441	100.00	212,514	100.00

자료 : 기획예산처 내부자료, 2006년.

- 전라북도도 이러한 필요에 따라 사회서비스 일자리 창출 T/F Team을 구성 운영하고 다양한 사회서비스 일자리를 확충할 목표를 세웠음

- 2007년도 사회서비스 일자리 확충 목표는 약 17,000개 이며 2008년도 사회서비스 일자리 창출 목표는 19,300개로 일반 사회서비스 일자리 확충 사업에 70개사업 19,000여개, 기업연계형 사회적 일자리 사업이 5개사업 300개 창출을 목표로 하고 있음
- 이러한 목표를 실천하기 위해서 도·시군 및 사업수행기관의 대표 및 관련 전문가로 광역협의회를 구성하여 운영하는 방안도 검토하고 있으며 사회서비스 일자리 확충 신규사업발굴, 사회적 기업 육성 적극지원, 사회서비스 일자리추진 우수부서 표창 등의 계획을 세우고 있음
- 전라북도 실국에서 시행하고 있는 사회서비스 일자리 사업의 내역을 보면 <표4-2><표4-3>과 같음. 총 52개 사업에 104,920백만원의 예산을 지원하고, 17,001명의 일자리를 창출하고자 함
- 전북의 사회서비스 일자리 사업은 주로 문화관광국(13개 사업)과, 복지여성국(21개 사업)에 집중되어 있어 이외에 타 실국에서의 사회서비스 일자리 창출을 위한 노력이 필요하다고 봄

<표4-2> 2007년도 사회서비스 일자리 사업내역-1

구분	사업명	'07예산 (백만원)	인원 (명)	사업주체
계	52개 사업	104,920	17,001	
기획관리실	1.농어촌 학습지원 멘토링 사업	500	99	도, 군산·익산·남원시
투자유치국	2.저소득층 가스시설 개·보수 지원사업	200	670	가스안전공사
	3.재래시장 현장택배 도우미 배치	96	160	시·군, 시장상인회
	4.지역통계개발 통계조사원 모집	79	60	도, 전북통계사무소
	5.1서인 무역도우미 사업	8	10	한국무역협회 전북지부
전략산업국	6.정보화마을 프로그램 매니저 채용	525	34	시·군
	7.영화인력 양성 인턴채용 지원사업	95	15	(주)전주영상위원회
	8.국악강사 풀제 운영 지원사업	446	55	사)전통문화마을
문화관광국	9.국악 인턴제 지원사업	10	1	문화관광부
	10.사회취약계층 문화예술교육 지원(공모)	280	100	문화예술교육기관(14개)
	11.학교 문화예술교육 시범사업	360	26	전북마을총진흥회 3개단체
	12.도서관 등 문화시설 연장운영	603	16	전주·군산·김제시
	13.문화재 특별관리인력 지원	185	25	시·군
	14.문화관광해설사 양성 배치	371	103	시·군
	15.순환관광버스 안내 도우미	8	8	도(전북관광협회)

	16.생활체육 지도자 지원	1,558	78	생활체육협의회(도,시군)
	17.취약계층 청소년 방과후 활동 지원	1,191	114	시·군
	18.청소년 동반자 프로그램 운영	240	19	전북청소년상담지원센터
	19.생활체육 상설광장 지도강사 배치	66	50	도생활체육협의회
	20.미술관 도슨트(작품설명요원) 운영	5	2	도립미술관
농림수산국	21.농촌여성 결혼이민자 교육 도우미 지원	264	40	시·군
	22.산림서비스 증진	649	45	시·군
	23.공공 숲(산림) 가꾸기	3,789	228	시·군
	24.산림보호 강화	1,785	174	시·군
	25.출산여성농업인 영농도우미 지원	750	500	시·군
	26.농촌지역 정보화선도자 지원	78	26	시·군
	27.녹색농촌체험마을 사무장 채용	264	22	시·군

자료 : 전라북도 일자리창출과, 내부자료

<표4-3> 2007년도 사회서비스 일자리 사업내역-2

구 분	사 업 명	'07예산 (백만원)	인원 (명)	사업주체
복지여성국	28.독거노인 생활지도사 파견사업	2,471	528	시·군
	29.가사간병 방문 도우미사업	6,800	1,000	시·군, 민간위탁기관
	30.자활후견기관 기능 활성화	3,193	113	자활후견기관
	31.의료급여 관리(사례관리사)	747	29	도, 시군
	32.중증장애인 활동보조인 지원	2,332	225	시·군
	33.장애인 주민자치센터 도우미 지원	348	70	시·군
	34.노인 돌보미 바우처	3,119	1,418	시·군
	35.지역사회서비스 혁신사업	3,684	2,678	시·군
	36.산모·신생아 도우미 지원	811	1,475	시군 보건소
	37.정신보건센터 운영	830	20	시군 보건소
	38.취약계층 방문보건사업 활성화	1,644	107	시군 보건소
	39.보건소 건강생활실천사업요원 채용	960	48	시·군
	40.예방접종 전산등록요원 채용	273	14	시군 보건소
	41.지역아동센터 운영	4,459	455	시군 및 일자리지원센터
	42.요보호아동 그룹홈형태 보호사업	407	22	시·군
	43.보육시설 종사자 인건비 지원	36,916	2,983	시·군
	44.출산보육교사 대체 지원	99	53	시·군
	45.민간시설 영아반 인건비 지원	13,969	1,322	시·군
	46.아이 돌보미 모집	208	40	건강가정지원센터
	47.취약계층가족 아동양육 도우미지원	236	30	결혼이민자가족지원센터
48.노동부 사회적일자리 공모사업 (NGO 단독형)	3,047	304	24개 기관·단체	
대외협력국	49.자원봉사 코디네이터 지원사업	210	30	도, 시군 자원봉사센터
새만금환경국	50.광역상수원 지킴이	288	120	시·군
	51.새만금내측 연안어민 생계지원(근로인력)	2,500	1,014	농촌공사새만금사업단
농업기술원	52.농사시험연구 포장인부 모집	964	223	농업기술원

자료 : 전라북도 일자리창출과, 내부자료

- 2008년에 신규로 시행할 사회적 일자리 사업으로 전라북도의 실·국에서 제안한 사업은 총 31개사업에 14,753백만원이며, 인원은 2,713명에 해당함
- 사회적 일자리로 가장 많은 인력이 제공되는 사업은 폐영농자재 및 생활쓰레기 수거요원(800명), 농업용 흡수로 수초제거반 채용(300명) 으로 단순 노인직종의 일자리가 많은 비중을 차지하고 있으며 대부분이 지속적으로 운영되는 사업이 아님. 따라서 사회서비스 일자리라 하더라도 지속적이고 안정적인 일자리를 제공할 수 있는 분야를 개발하는 노력이 필요함
- 사회서비스 분야 일자리 창출의 가장 큰 한계와 문제점은 일자리가 다양하지 못하고 단순한 노동직으로 한시적이며 저임금이라는 점임. 특히 전라북도에서 추진하는 일자리는 주로 간병과 노인 돌봄 및 교육의 일부분에 한정되어 있어 대상과 분야에서 제한적인 한계를 지니고 있음
- 즉, 중앙부처에서 추진하고 있는 사회적 일자리 분야는 보건·의료 관련직에서부터 사회복지, 관리 및 행정보조, 환경, 정보통신, 문화예술 등 다양한 분야에서의 일자리를 창출하고 있어서 이에 상응하는 능력과 조건을 갖춘 여성들이 진출할 수 있는 분야도 상당수 존재하나 전라북도는 이 분야에서의 시책사업이 발굴되고 있지 않음
- 사회서비스 중 복지서비스는 가정 내에서 이루어지던 돌봄 노동을 시장화, 사회화 한 측면이 있어 숙련도나 전문성이 높지 않은 경우가 많은 반면, 교육, 의료서비스는 서비스의 수준이 비교적 높아 대학 이상의 학력과 자격증, 고도의 숙련이 필요한 서비스임
- 교육 및 의료서비스는 상대적으로 임금수준이 높을 뿐 아니라 고용안정성이 비교적 높은 편이고 취업욕구 실태조사 결과에서도 여성들이 선호하는 분야로 나타남. 따라서 전라북도는 고학력 경력단절 여성들이 진출할 수 있는 분야로 사회적 일자리를 확대 창출할 필요가 있음

2) 중점과제와 추진방안

○ 노인요양 분야 사회적일자리

- 2008년 노인요양보험제도가 전면적으로 실시될 예정에 따라 노인요양사 인력 및 전문간호 인력에 대한 수요가 급팽창 할 것으로 예상됨. 특히 우리지역에서는 고령화 비율이 타 지역에 비하여 상대적으로 높고 국민기초수급자 및 생활시설 등 복지서비스 수혜층이 두터움에 따라 이에 따른 수요도 급팽창 할 것으로 보여 이 분야의 일자리 창출이 대거 이루어질 것으로 보임
- 특히 노인들의 경우 시설수용보다는 재택보호에 대한 선호도가 높고 정부의 예산부담으로 인해 방문간호시설 확충 될 전망이므로 이에 따른 가사지원 서비스도 수요가 급증할 것으로 예측 됨. 가사간병도우미는 현재 주대상자가 30대 후반부터 50대 미만으로 구성되어 있으나 상대적으로 일자리를 얻기 어려운 건강한 중고령층을 대상으로 일자리 창출을 시도할 필요가 있음. 특히 이 분야는 정부의 「老-老케어」 케어 사업과 연계하여 중고령층의 안정된 생활을 위해 지속적인 일자리로 추진함

○ 공공행정 분야 사회적일자리

- 기존의 공공행정의 특성인 규제와 명령보다는 직접 국민에게 서비스 하는 기능을 중심으로 전향적 확대 될 추세에 따라 지역단위의 대민 서비스가 탄력적으로 운영 될 전망이다
- 분야로는 고용안정서비스, 사회복지서비스, 치안, 식품안전 등 생명과 재산이 직결된 안전서비스 인력확충이 긴급하므로 이 분야의 여성적합형 일자리 창출이 필요
- 대민 행정서비스의 주체가 지역단위로 구체화되면서 지역단위의 정확한 데이터 수집과 조사의 필요성에 따라 조사통계인력 수요가 확대되는 추세 임. 전북여성교육문화센터는 사회기초조사요원을 매년 양성, 배출하고 있으며 이들 인력이 지방통계사무소와 교육청 등 각 공공기관에서 활동하고 있어 재취업을 목표로 하는 여성들을 대상으로 이 분야의 일자리 창출이 가능함

○ 교육 및 보육분야 사회적일자리

- 교육부문은 사교육 및 공교육에 대한 과도한 자금과 인력이 투입되고 있어 서비스의 수요가 많지는 않으나 부의 재생산으로 인한 저소득층의 반복적인 교육적 취약을 완화하기 위한 지원은 지속적으로 이루어져야 함
- 특히 저소득층을 위한 방과 후 아동지원센터의 기능을 확대, 강화하고 주5일제로 인한 토요일과 방학에 대한 프로그램을 구체화 하여 학교교육의 공백으로 인한 학습과 아동의 안전에 대한 지원이 필요함
- 역사문화 체험 강사는 비교적 고학력 경력단절 여성을 대상으로 일자리를 창출할 수 있는 잇점이 있음. 또한 단순한 사회적 일자리로서만이 아니라 지속적으로 수익을 창출할 수 있는 아이템 임. 즉, 주5일제로 인한 직장인들의 여가패턴에도 변화가 생겨 직장단위의 체험학습이 늘고 있어 직장을 대상으로 역사문화 체험 프로그램을 운영 할 수도 있음
- 도내의 이주여성증가에 따른 2세대의 학교적응과 문화적응 등이 새로운 사회적 이슈로 제기됨에 따라 이들이 쉽게 지역사회 문화에 동화 될 수 있도록 문화교육과 학습지원에 대한 사회 통합적 교육이 필요 함
- 보육부문은 여성의 교육과 취업을 저해하는 가장 중요 요인이므로 현 정부에서 의욕적으로 추진하고 있어 향후 큰 폭의 발전과 이 분야에서의 일자리가 많이 창출 될 것으로 예상됨
- 저소득층을 위한 유아-중고령 여성 협력 망 구축사업은 저소득층 맞벌이 부부를 위한 24시간 보육문제를 해결하고 노동시장에 진입이 어려운, 그러나 일하기를 희망하는 건강한 중고령층의 일자리 지원 사업으로 저소득층과 노인 일자리 사업을 동시에 충족할 수 있는 아이템 임

3) 추진계획

분 야	중점과제	세부사업	추진일정		관련부서
			시작	완료	
1-1. 사회서비스분야여성일자리창출	1-1-1. 사회서비스분야여성일자리창출	▪ 노인요양사 양성 및 확대보급	2007	2012	여성청소년과/생활복지과
		▪ 가사간병도우미	기추진	계속	여성청소년과/생활복지과
		▪ 주5일제 대응한 역사문화체험 강사 운영	2008	2012	여성청소년과/일자리창출과
		▪ 저소득층 방학프로그램 운영 교사	2008	2012	여성청소년과/생활복지과
		▪ 학교도서관 및 작은 도서관 독서지도사	2008	계속	도교육청/각 시군
		▪ 이주여성 자녀대상 문화교육 강사 및 학습 돌보미 양성	2008	계속	여성청소년과/국제협력과
		▪ 저소득층을 위한 유아-중고령여성 협력망 구축사업	2008	계속	여성청소년과/생활복지과
	1-1-2. 사회적일자리창출사업추진	▪ 고용안정센터 및 조사통계인력 확충	2008	2008	여성청소년과/일자리창출과
		▪ 박물관·도서관의 야간운영	2008	2012	여성청소년과/문화산업과/생활복지과
		▪ 식품안전 관련 인력양성	2008	2012	여성청소년과/농업정책과

4) 기대효과

- 사회서비스 부문의 일자리 창출로 지역민의 복지수준 제고 및 사회양극화 해소
- 보육서비스 확대 및 일자리 창출을 통해 여성의 취업·재취업 기회확대
- 고학력 경력단절 여성 등 유휴인력의 경제활동 참여유도 및 활성화
- 저소득층 및 소외계층 일자리 창출로 자활 및 자립부조
- 저소득층 아동의 교육 및 학습지원으로 계층간 격차 해소 및 완화

2. 지역특성화분야

1) 현황 및 문제점

- 여성가족부의 “국가전략·지역특성화분야의 일자리 확대 계획”을 보면 '06년부터 '10년까지 국가전략분야인력 2,400개, 과학기술분야 7,293개, 지역특성화분야 4,688개를 창출하여 총 14,381개의 일자리를 창출하고자 목표를 설정 함
- 이 가운데 여성인력이 가장 적합한 분야는 문화산업 서비스 분야와 과학기술분야 부분에 해당하며, 이는 여성가족부와 문화관광부, 과학기술부에서 담당하여 인력교육 및 양성을 추진하고 있음
- 특히 문화사업 분야는 소득수준의 향상과 생활양식의 변화로 국민들의 창의적·지적 문화 활동이 증대하고 문화예술 시장이 확대되면서 관련 분야의 전문가와 그동안 정책적 지원이 미흡했던 희소인력의 양성에 중점을 두어 인력을 양성할 계획에 있음

(1) 문화·관광 분야

- 주 5일 근무제 실시, 휴가 분산제, 5都 2村현상 등 환경변화와 자연환경, 문화에 대한 관심의 증가로 국내관광 총량이 매년 증가추세이고 여기에 필요한 인력수요가 발생하고 있음
- 그러나 축제, 이벤트, 관광지 등 문화관광을 체계적으로 기획, 개발, 경영하는 고급인력과 우수 인력이 종사할 수 있는 문화관광 산업체가 절대적으로 부족한 가운데 전라북도 문화관광 인력양성에 필요한 예산규모 역시 적고 부족함. 전라북도 문화산업 비중은 전국대비 2.3%이며 관광산업 비중은 전국대비 3.2%로 아주 미비한 실정임
- 문화산업 인적자원과 관련하여 전라북도의 인력배출 현황은 2005년 현재, 전통문화 부분은 한지문화 8개교, 음식문화 7개교, 소리문화 3개교가 있으며 관광학과 대학 수는 8개교에 전공학생 수는 약 2,690명임
- 문화관광부는 「문화유산해설사 양성 및 활용사업계획」에 의거하여 전국 16

개 광역 자치단체 내 대학, 박물관, 문화원 등을 위탁교육기관으로 선정하여 양성교육을 실시하고 있음. 2001년~2004년까지 전북은 총 83명을 양성하였고 이 가운데 76명이 활동하고 있음

- 전라북도 무주는 태권도 공원으로 선정되어 세계 태권도인의 성지로 부각되어지고 있고 새만금 개발로 인한 인접지역의 관광지화 등 향후 관광인프라 구축과 관광인력이 대거 요구되어지고 있음
- 문화예술, 문화산업, 관광분야에서는 문화예술적 감수성과 섬세함을 갖춘 우수한 전문 인력 확보가 보다 많이 필요하다는 점은 물론이고 도내 문화예술의 발전 및 문화관광 산업의 활성화라는 측면에서도 여성 문화인력 양성은 정책적 지원과 관심을 두어야 할 부문임

(2) 과학기술 분야

- 과학기술분야에 여성인력양성을 촉진하기 위해서는 먼저 여성과학기술인력 채용목표제를 확대 시행해야 함. 현재 중앙에서는 과학기술계 정부출연 연구기관 및 국·공립 이공계대학에 신규 채용하는 연구원 및 교수 중 일정비율 여성 채용을 유도하고 있음
- 한편 2005년 전북의 여성정책연구소가 구축한 여성과학기술인력 현황에 의하면 전북의 여성과학기술인력은 총 229명 가운데 대학 및 비공식적 연구소 61명, 시간강사 64명을 합한 125명은 비정규직에 해당하는 고급여성인력으로 전체 여성과학기술인력의 절반이 넘는 54.5%에 해당됨. 따라서 이들에 대한 여성인력 활용과 재배치가 절실히 필요함

<표4-4> 전라북도 여성과학기술인력 현황(2005)

(단위 : 명)

기업연구소		대학교수			연구소			시간강사			
석사	박사	박사	박사 수료	박사 과정	석사	박사	박사 과정	석사	박사	박사 수료	박사 과정
9	2	88	2	3	37	17	7	13	35	5	11
11		93			61			64			

자료: 전라북도 여성과학기술인력 DB Worksheet 제작, 전북발전연구원, 2005.

- 한편 전라북도가 추진하고 있는 과학기술 중점 추진분야로는 지역별 전략특화기술개발로 지역과학기술혁신로드맵(RTRM)에 기초한 전략특화기술개발(9개 지역 진흥사업 등)에 484억 원, 핵심인력양성과 산학연 협력체제 구축에 424억 원, 기존거점의 연계체제 구축과 거점 육성에 1,236억원, 기술사업화 지원에 58억 원 등을 지원하는 사업을 추진하고 있음

<표4-5> 전라북도 과학기술 중점추진분야별 예산(2005)

(단위 : 억원)

중점추진분야	주요사업	국비	지방비	기타	계
지역과학기술혁신로드맵(RTRM)에 기초한 전략특화기술개발	- 9개지역 진흥사업 - 지역혁신특성화사업(RS) - 지역기술혁신센터사업(TIC) - 나노급방사선의료영상첨단기술개발 - 지역협력연구센터사업(RRC) 등	350	80	54	484
핵심인력 양성과 산학연 협력체제 구축	- 지방대학혁신역량강화사업 - 대학원연구중심대학육성 - 산학협력중심대학 - 산학연공동기술개발 등	365	24	34	424
기존 거점의 연계체제 구축과 지역 혁신거점의 육성	- 정읍방사선연구원 설립 - 신재생에너지 테마파크 조성 - 나노기술집적센터 구축사업 - 한국생명공학연구원 전북분원설립 - 안정성평가연구소 정읍분소 설립 - 테크노파크 조성사업 등	915	180	141	1,236
지역과학기술정보시스템의 통합연계	- 벤처지원제도 통합시스템 구축 등	2	2	-	4
지자체주도 중앙정부 조정의 사업추진체제 확립	- 지방과학기술혁신 - 지역전략산업기획단 운영	17	4	2	23
연구개발결과의 성과확산과 기술사업화 촉진	- 전라북도 신기술지역펀드 운용 - 소프트타운활성화 등	42	4	11	58
지역 과학기술문화의 저변 확대	- 전주국제발효식품엑스포 - 테마과학관 등	11	11	6	28
합 계		1,702	306	250	2,259

자료 : 과학기술부, 『제2차 지방과학기술진흥종합계획』, 2005년도 추진실적.

■ 생물산업 인력양성 사업 및 수급현황

- 21세기 신 성장산업으로 부상하고 있는 생물 산업의 국가경쟁력을 확보하기 위하여 우수한 BT인력을 양성, 관련연계에 공급하는 시스템을 구축하고자 각 부처에서 사업을 시행하고 있음

- 국내 전략분야 인력양성 현황을 살펴보면 고급인력 양성을 위한 국가적 차원의 체계적 양성 관리의 부재로 생물산업 분야 인력의 양적, 질적 격차가 심화된 상황임

<표4-6> 각 부처 생물산업 인력양성 추진사업

번호	추진사업	주관부처	'01~'07년 지원금액(억원)
1	BT 산업기술인력 단기양성 프로그램운영	산자부	38.0
2	생물정보학 단기 인력양성	복지부	5.3
3	바이오 안전성 전문 인력 양성	농림부 등	52.2
4	BT 전문생산 기능인력 양성	산자부	30.0
5	산학 협동과정 지원	산자부	56.0
6	바이오 시스템 학과 운영	과기부	142.5
7	BK21 사업	교육부	1,310.0
8	연한대학원설립을 통한 BT 융합발전 추진	과기부	-
9	BT 전문인력 통합 D/B 구축	산자부	6
10	기초의과학연구센터 육성	과기부	1,250
합 계			2,890.9

자료 : 한국학술진흥재단, 『바이오첨단산업분야 학제간 융합교육과정 개발』, 2004.

- 전북의 경우, 정책적으로 생물산업을 미래 핵심 전략산업으로 선정하였으며 이 중 발효산업이 중점 전략사업 분야 임. 세계의 발효산업 시장은 향후 자동차 시장과 대등하게 성장할 것으로 전망하고 있어 발효산업의 육성이 지역발전을 선도 할 견인차가 될 수 있음
- 장수의 장류산업은 우리 전통의 발효식품으로 이 분야의 초기 기술은 대부분의 여성들이 보유하고 있으나 기술개발과 유통, 마케팅에 있어서 초기 단계를 극복하고 있지 못함
- 또한 각 지역의 신활력산업으로 정책적지원이 이루어지는 분야에 있어서는 임실의 치즈, 고창의 복분자 등이 있음. 이 분야에서의 기술개발과 교육사업 지원이 이루어지고 있으나 여성들의 참여가 배제되고 있어 여성에 대한 지원이 강화되어야 함. 특히 발효식품 산업은 여성농업인에 대한 전문인력화 등의 사업과 연계하여 추진하여야 하며 기존의 여성농업인 뿐만이 아니라 차세대 여성농업인을 발굴하여 이들에게 기술개발과 기술이양 등을 통하여 지역특화 산업으로 발전시켜야 함

■ 지역특성화 분야(1) : 전북의 주요 전략산업

- 전라북도는 지역혁신발전5개년계획에서 전라북도의 지역특성화 분야를 자동차부품 및 기계산업, 생물산업, RFT(방사선 융합기술) 및 대체에너지 산업, 전통문화·영상·관광산업으로 선정하고 이 분야를 육성하기 위한 종합적인 지원책을 마련하고 있음

<표4-7> 전라북도 주요 전략산업 현황

전략산업	주요사업
자동차부품 및 기계산업	<ul style="list-style-type: none"> • 전북테크노파크조성사업 • 군산자동차 부품집적화단지 고도화사업 • 첨단기계산업단지 조성 및 고도화사업
생물산업	<ul style="list-style-type: none"> • 바이오파크구축사업 • 건강기능식품 상용화시스템 구축사업 • 발효식품 및 전통식품 세계화사업
RFT(방사선 융합기술) 및 대체에너지 산업	<ul style="list-style-type: none"> • 첨단방사선이용연구센터사업 • 나노방사선영상기술개발사업 • 신재생에너지테마파크조성사업
전통문화·영상·관광산업	<ul style="list-style-type: none"> • 전주전통문화중심도시육성사업 • 맞춤형체험관광상품활성화사업 • 체험문화관광인프라구축사업

자료 : 국가균형발전위원회·산업자원부, 『제1차 국가균형발전5개년계획』, 2004.

- 한편 전략산업 관련 전라북도의 인력현황을 살펴보면, 2005년 기준으로 다음의 <표4-8>과 같음
- 이 분야에서의 남녀인력을 구체적으로 파악하기는 어려우나 전문고등학교의 인력까지 상당 부분의 인력이 배출되고 있음. 그럼에도 불구하고 전북지역의 청년 실업률은 타 지역보다 높게 나타나고 있어 전략산업 분야의 맞춤 전문 인력 양성에서 배치까지의 전략적 계획이 필요 함
- 이에 따라 여성인력의 개발방향도 지역전략산업분야의 수요에 맞는 적합한 교육을 실시하고 여성인력 수요처를 꾸준히 발굴하여 적정인력을 배치하는 방향으로 나아가야만 현재의 여성경제활동을 가속화 시키는 방안이 될 것임
- 전략산업 분야 가운데에서도 생물산업 분야의 발효식품과 전통 문화·영상·관광산업 등은 여성 친화적 직종이며 사회적 일자리 창출로서도 수요가 많고 지역의 인력수급에 있어서도 전망이 밝은 분야이므로 이 분야에서의 맞춤인력 양성이 필요함

<표4-8> 전략산업 관련 인력현황

전략산업분야	인력현황	비고
맞춤형 인력공급	- 이공계 대학교 : 8개교 10,180명 - 이공계전문대학 : 10개교 7,700명 - 직업 전문학교 : 10개교 2,020명 - 공업계 고교 : 24개교 3,100명	52개교 연간 23,000명
연구개발 인력	- 공공연구기관 : 627명 - 대학 : 4,909명 - 기업체 : 1,633명	총 7,169명
4대 전략산업 관련 박사학위 소지자	- 금속 3, 기계 17, 기전 10, 반도체·세라믹 12 - 산업 23, 신소재 16, 에너지 2, 응용 41, 자동차 1 - 재료1, 전산학 15, 전자 2, 정보통신 56, 제어계측 11 - 화학 18, 생명 3, 생물 35, 식품영양 2, 화학 11	총279명 (공학227, 자연52)

- 전략산업의 도내 집적도는 자동차·기계산업의 경우 완성차 51만대를 생산하고, 전국 완성차의 11.4%를 점유하고 있음
- 전북 및 인근지역은 주요 자동차 메이커들이 위치하고 있어 자동차 및 기계 생산지로서의 중요한 역할을 담당. 또한 지리적으로 환황해권의 중심에 위치하여 중국 및 동남아 등 세계 각지로 부품수출을 할 수 있는 유리한 입지 여건과 지역 전략산업으로서의 시장규모와 인력수요의 성장 가능성이 높음

<표4-9> 전북 자동차/기계산업의 인력수급과 경제적 파급효과 전망

(단위 : 명, 억원, %)

구분	고용		생산	
	고용인원	전국대비 비율	생산액	전국대비 비율
2007년	18,123	32.3	22,272	38.6
2010년	26,716	23.3	32,833	38.6

자료 : 전북발전연구원, 『전라북도 인적자원개발 기본계획』, 2005.

<표4-10> 전라권 자동차/기계산업관련 고급인력의 부족인원 및 부족률

(단위 : 명, %)

구분	자동차			기계		
	종사자수	부족인원	부족률	종사자수	부족인원	부족률
전라권	1,463	139	9.50	1,060	54	5.09

자료 : 전북발전연구원, 『전라북도 인적자원개발 기본계획』, 2005.

- 전북의 자동차/기계산업의 인력수급과 경제적 파급효과는 2010년 26,716명의 고용이 예상되며 생산액은 32,833억원으로 전국의 38.6%에 이를 것으로 전망됨
- 이 분야의 부족인원 및 부족률은 자동차 분야 139명의 인원이 부족하고, 기계분야에 54명의 인력이 부족함. 그러나 이 분야는 전통적으로 남성집중 직업에 해당하여 여성들의 진출이 적고 정규교육 과정에서도 인력공급이 어려운 분야임
- 원활한 인력수급을 위해서는 대학교 등 고등교육기관과 연계하여 전략산업에 대한 조기 관심과 전공기초 지식 습득과 산학연계를 통한 산업현장실습 등 인력의 저변확대를 추진해야 함
- 산업집적지의 교육지원 등 업무향상과 더불어 여성인력, 외국 인력 등 다각적인 산업수요 중심의 인력을 배출할 수 있는 교육인프라와 콘텐츠 개발이 시급함

■ 지역특성화 분야(2) : 전북의 전통·지연산업

- 전통·지연산업 분야는 성장성이 정체되어 있고 소규모 영세업체가 많음. 또한 전문적인 경영마인드를 갖춘 인력과 고급기술 인력이 부족하여 산업발전을 위한 기술혁신 역량부재가 가장 큰 문제임
- 전통·지연산업은 중간층의 인력보다는 고급 기술인력, 경영마인드를 갖춘 고급인력, 단순기능인력 등 고급인력과 단순인력의 양극에서 수급이 원활치 못함. 그러나 전통·지연산업은 1차 산업을 중심으로 하는 특성상 농가와 여성인력의 역할이 클 것으로 예상되어 이 분야의 여성인력 양성 및 활용이 필요하다고 판단됨
- 즉 다음의 <표4-11>에서 보는 바와 같이 전통 및 지연산업은 귀금속·보석이나 장류나 젓갈산업과 같이 전통적으로 여성들이 담당해오던 1차 산업을 중심으로 농가 및 어가 분야에서의 여성친화적 직종이 많고 여성의 섬세한 감각과 기술을 요하는 산업들이 많아 이 분야에서의 여성인력 양성과 활용에 대한 정책적 지원이 필요함

- 전라북도 전통·지연산업은 시군별로 다양하게 산재되어 있으며, 주요산업은 다음의 <표4-11>과 같이 10개 지역임

<표4-11> 전라북도 전통·지연산업 현황

산 업 명	해 당 시 군
귀금속·보석산업	익 산
니트산업	익 산
옷칠산업	남 원
장류산업	순 창
유가공산업	임 실
복분자산업	고 장
젓갈산업	부 안
한우산업	장 수
파프리카산업	김 제
허브산업	남 원

자료 : 전북발전연구원, 『전라북도지역혁신발전 5개년계획』, 2004.

- 전략산업 중심의 정책에 밀려 전통·지연산업 종사자의 현황파악 및 재교육, 훈련프로그램의 부재로 성장잠재력을 현실화하지 못하고 있음
- 특히 지연산업에서 필요로 하는 단순 기능인력은 저임금과 학력중시의 풍조 등으로 취업을 회피하고 있으며 취업을 하더라도 전략산업 분야, 성장산업 분야가 풍부한 타 지역 근무를 원하는 실정 임
- 지연산업의 인적자원개발 체계는 공급자 위주의 경쟁 없는 교육·훈련제도, 교육훈련과 노동시장간의 연계부족 문제가 있어 업종별 협회, 연구소 센터, 전라북도 및 해당 시군, 대학 등이 유기적 관계를 설정하여 인력현황 파악과 교육훈련을 체계적으로 실시할 필요성이 있음

2) 중점과제와 추진방안

■ 문화·관광 분야

- 문화유산해설사 인력 확대
 - 문화관광(유산)해설사 제도는 우리 문화유산을 내·외국인들에게 정확히 전달하려는 취지로 2001년 실시, 전북은 2001년~2004년까지 83명을 양성,

76명이 활동(2005년 기준)하고 있는 것으로 나타남

- 지역주민이 참여하는 문화관광해설사는 은퇴자 및 고학력 경력단절 여성을 대상으로 일자리를 창출할 수 있음. 주 5일제 실시로 수요가 급증하는 문화체험에 대비하여 지역의 문화유산과 유적에 대한 해설과 다양한 전통문화 보유자로서의 문화해설과 문화유적 편찬 등의 기회를 제공하도록 함.
- 유·초·중등교육과 연계하여 지역문화 정체성을 확립시키고 이를 홍보, 교육하는 기능을 지원하여 방과 후 학교교육 및 주 5일제로 인한 저소득층 교육지원 사업으로도 인력을 활용할 수 있음

○ 전통문화·공연예술 기획 전문 인력양성 및 보급

- 문화산업을 발전시키기 위해서는 하드웨어 측면의 인프라도 중요하지만 실제로 콘텐츠를 창작·경영하는 기초문화예술 인력의 양성이 중요한데, 현재 전북은 이러한 콘텐츠의 창작·경영 인력의 양성시스템이 취약함
- 따라서 축제, 이벤트, 관광지 등 문화관광을 체계적으로 기획, 개발, 경영할 수 있는 고급 전문 인력을 양성하도록 함. 전통문화·공연예술 전문인력 양성기반 확충하기 위해서는 인력양성프로그램을 전문대, 대학을 중심으로 커리큘럼을 만들고 일반인을 위해서는 전통미디어 센터 등을 통하여 중·장기적으로 지역문화산업 요구에 부응하는 맞춤형, 통합형 인력을 양성하도록 함

○ 온고을 문화관광 아카데미 설치 및 운영

- 온고을 문화관광 아카데미(가칭)를 설치·운영함으로써 문화관광 전문인력 양성을 위한 기반과 토대를 제공하도록 함. 국내적으로 주 5일 근무 및 학교수업의 단축으로 건전한 여가 및 취미활동에 대한 일반인들의 관심과 요구가 증가하고 있음
- 어린이, 청소년, 일반시민들을 대상으로 영상교육, 영상제작, 감상 및 토론 등 다양한 체험활동과 교육이 가능하도록 이와 관련된 연구 및 정보를 제공하고 다양한 서비스를 제공을 통하여 문화적 감수성을 키울 수 있는 시

민 개방적인 아카데미를 운영하도록 함

■ 과학기술분야

○ 여성과학기술인 지원센터 유치

- 전라북도의 여성과학 기술인의 인력 양성, 배분, 활용 등을 체계적으로 추진하기 위한 여성 과학 기술인 지원센터를 유치할 필요가 있음
- 지역센터는 2006년부터 과학기술부의 지원에 의해 운영되고 있으며 2008년까지 전국에 총 8개소를 설치·운영하려는 계획 임
- 여성과학기술인 지원센터는 여성 과학기술인의 인적 DB, 여성 과학기술인 관련 교육, 연수, 정책개발, 취업 및 네트워크 구축 등의 기능을 수행하며 동시에 지역사회에서 여성 과학 기술인으로서 위상을 정립하여 사회 정착화를 유도하고 있음
- 전라북도가 보유하고 있는 석·박사급 이상의 여성과학전문 인력 가운데 54.5%가 비정규직으로 활동하고 있고, 잠재유휴 인력까지를 포함하면 그 규모는 더욱 커질 것임. 따라서 이들 고급인력의 교육과 연구 활동을 지원하고 이들이 지역 과학 산업의 발전과 부흥에 기여 할 수 있도록 여성과학기술인력센터를 전북에 유치하도록 함

○ 우수 여성과학자의 과학교재 개발연구 지원 및 방과 후 교사 활동

- 지역출신으로 석·박사학위를 취득했으나 정규직으로 미취업 상태에 있는 여성과학자들에게 경제적인 안정을 도울 수 있도록 과학교재 개발 연구를 지원하도록 함. 이는 여학생들의 이공계에 대한 관심과 진학이 미미하므로 초·중·고 여학생을 대상으로 과학기술분야에 대한 흥미 및 동기부여를 제공하여 이공계로의 진학을 유도할 수 있도록 쉽고 재미있어 과학에 대한 흥미와 관심을 유발할 수 있는 교재연구가 되도록 지원 함
- 과학교재연구에 참여한 인력들은 정규수업 시간 이후의 방과활동이나 특별활동 형태로 학생들에게 수업을 제공하도록 하여 학생들에게는 과학에

대한 관심을, 우수여성과학자에게는 경제적인 도움을 주도록 함

- 학교에 따라서는 생활과학교실을 운영하여 상시적으로 학생들의 과학에 대한 관심과 흥미를 유도하도록 함

○ 우수 여성과학 인력에 대한 DB 업그레이드와 활용

- 우수인력의 취업촉진과 효율적 인력 수요·공급을 도모하기 위한 여성과학기술인력 DB구축은 모든 사업의 전제조건 임. 여성과학 인력에 대한 DB는 2005년 여성정책연구소에서 기초 작업을 수행하였으나 DB운영과 관리가 제대로 이루어지지 않고 있음
- 따라서 여성과학기술 인력뿐만이 아니라 다른 분야에서 활동하고 있는 여성전문 인력에 대한 인력 DB를 구축하고 과학기술 분야는 기간의 경과에 따른 추가정보에 대한 업그레이드 통하여 자료를 보충하도록 함. 아울러 구축된 자료를 일원화 하여 한곳에서 운영하여 활용에 대한 수월성을 제공하도록 함

○ 여성기술인 벤처창업

- 결혼, 출산으로 퇴직한 후, 재취업하거나 신규취업이 어려운 연령대의 여성과학기술인력들에게 창업의 길을 확대할 필요가 있음
- 전국 벤처기업의 여성대표자는 매년 증가하고 있으나 여성창업은 업종이 제한되고 영세한 규모임. 따라서 전라북도의 전략산업 및 차세대 성장 동력산업과 관련된 예를 들면 식품 및 문화, 영상, 관광분양의 여성기술 인력을 발굴, 육성, 활용하도록 함
- 기술전문 인력의 창업의욕을 고취하여 사업화 할 수 있도록 창업보육기관과 연계지원 함으로써 신기술 창업보육 기업을 육성하도록 지원함

■ 지역특성화분야(1) : 전략산업분야

○ 식품·생물산업 제조인력 양성교육

- 웰빙 트렌드와 건강 지향적 소비욕구가 강해지고 있는 현대사회의 흐름에

따라 식품·생물 산업의 경쟁력을 높이고 부가가치 창출에 기여할 수 있는 기능성 식품개발 및 기존의 기술이 개발·전승되도록 인력을 양성함

- 기존의 식품·생물 산업에 종사하는 역량 있는 전문가들이 식품·생물산업 인력을 발굴, 재교육, 배출하고 경쟁력강화와 전문성을 높여 시장변화에 대응하기 위한 기술습득 및 자기계발 교육을 진행하도록 함
- 식품·생물 산업 현장견학과 체험학습을 병행, 참여자들의 요구에 부합하는 내실 있는 교육을 통해서 식품·생물 산업 전문가 양성체제 구축 및 일자리 연계 기틀을 마련함

○ 기계·자동차 부품 제조 기술인력 양성

- 제조 산업부문의 남·녀 고용 있어서의 사회적 불균형을 해소하고 기업 맞춤형 여성인력을 양성함으로써 여성고용을 촉진 함
- 단순 노무직을 전문기술 인력으로 양성하여 산업수요 중심 기술 인력화를 추진하고 이를 토대로 기업유치사업과 네트워크를 강화해 나감
- 이 부분은 이미 여성교육문화센터가 2007년 9월 1차 교육을 실시하였고, 수료생 72명중 64명이 취업을 목표로 하고 있어 약 90%의 취업달성을 보이고 있음
- 이는 기존의 남성 집중 직업이라는 편견과 고정관념에 대한 도전이기도 하지만 제조업 분야에서 항상 인력난에 허덕이는 중소기업의 애로를 해소하고 남성분야에의 여성인력 진출을 시도하여 산업별 인력수급의 균형을 유지하도록 함

■ 지역특성화 분야(2) : 전통·지연산업

○ 귀금속·보석 디자이너 양성

- 전북의 익산에는 귀금속 단지가 형성되어 있으며 귀금속 산업을 지연산업으로 육성하려는 계획을 가지고 있음
- 글로벌 감각이 있는 산업적응형 인력양성을 목표로 현장 및 실습 중심적

인 교육의 확대 및 멀티 플레이어 보석인 양성 도모, 기업 후견인제를 이용한 지속적인 기술지도, 주문식교육 등을 실시하여 맞춤형 인력양성을 시도할 필요가 있음

- 감각이 뛰어난 여성친화적 직종으로 각 대학의 여대생커리어 센터 및 여성인력개발 센터 등을 통해 인력 모집, 교육, 양성을 추진하도록 하며 여성인력을 양성한 이후에는 소규모 창업을 할 수 있도록 지원 함

○ 실버의류 및 장신구 디자이너 양성

- 한국사회의 고령화가 빠른 속도로 진행되면서 ‘소비주체’로서의 노인층의 중요성이 높아지고 있으며 소위 베이붐 세대(55년~63년)는 높은 교육수준과 경제적 자립이 가능한 세대로서 노인층의 기존 소비패턴을 바꿀 대상으로 주목할 수 있음
- 따라서 이들 계층의 소비성향에 맞는 노인대상의 제품을 기획, 디자인 하는 분야는 향후 상당히 시장성이 있다고 판단되며 이에 대비하는 인력양성은 최우선의 과제임
- 노인층에 맞는 기능성 의류 및 노인의 심미적 특성을 살린 의류, 악세서리, 가방 이외에 외출용 제품 등 다양한 품목에 걸쳐 노인에게 적합한 용품을 디자인할 수 있는 인력을 양성함
- 다양한 분야에서의 응용이 가능하며 유희여성 인력을 대상으로 기존의 각자가 보유한 기술을 이용하여 노인친화적 제품을 생산할 수 있도록 교육과 훈련을 통하여 인력을 양성하고 이에 대한 창업지원도 적극적으로 주도해나갈 필요가 있음

3) 추진계획

분 야	중점과제	세부사업	추진일정		관련부서
			시작	완료	
1-2. 국가전략 · 지역특 성화분야 여성일자 리확대	1-2-1. 지식기반 서비스분야 여성일자 리확대	▪ 문화유산해설사 인력 확대	기추진	2012	여성청소년과/ 문화예술과
		▪ 전통문화·공연예술 기획 전문인력 양성	2008	2010	여성청소년과/ 문화예술과
		▪ 온고을 문화관광 아카데미 설치 및 운영	2008	2010	여성청소년과/ 문화예술과
		▪ 전통문화 예술보유자 인력조사 및 DB구축	2008	2008	여성청소년과/ 인재양성과/ 여성청소년과
		▪ 문화예술인력 실태 및 인력활용 방안 연구	2008	2008	전북발전연구원/ 문화예술과
	1-2-2. 과학기술 분야 여성일자 리확대	▪ 여성과학기술인 지원센터 유치	2008	2008	여성청소년과/ 과학산업과
		▪ 여성과학기술인력 DB 관리 및 활용	2008	2008	여성청소년과/ 과학산업과
		▪ 여성기술인 벤처창업	2008	2012	여성청소년과/ 과학산업과
	1-2-3. 지역특성화 분야 여성인력 활용활성화	▪ 식품·생물산업 제조인력 양성교육	2008	2012	여성교육문화센터/ 일자리창출과
		▪ 발효기술 전문인력 양성	2008	2012	여성청소년과/과학 산업과/농업정책과
		▪ 기계·자동차 부품제조 기술인력 양성	2007	2010	첨단부품산업과/ 여성교육문화센터
		▪ 귀금속·보석 디자이너 양성	2008	2010	일자리창출과
		▪ 실버의류 및 장신구 디자이너양성	2008	계속	고령화대비과/ 일자리창출과

4) 기대효과

- 지역성장동력 산업 및 특화산업 등 여성인력 수요가 미진한 분야에서의 여성인재 양정으로 지역경제 활성화 및 인구유출 억제
- 발효식품 및 관광산업 등 여성친화적 일자리 창출로 여성고용기회 확대
- 이공계 여성고급인력의 활용으로 침체된 이공계 분야 활성화 도모

3. 공공분야

1) 현황 및 문제점

- 정부부문의 인력 중 여성이 차지하는 비중은 41.56%로 남성에 비하여 상대적으로 낮은 편이며, 전체 공무원 중 5급 이상의 여성공무원은 5.3%, 남성은 5급 이상이 20.8%로 여성의 상위직 대표성은 현저하게 낮은 편임
- 이에 따라 양성평등을 위한 적극적 조치의 일환으로
 - 국공립대 여교수 임용목표제를 추진하여 여교수 비율 20%를 확보하고, 여성 교육공무원 관리직 임용목표제를 지속 추진하고 있음
 - 대기업과 공기업으로의 여성 진출을 촉진하기 위해서 정부산하기관, 정부투자기관 및 근로자 500인 이상 기업에 대하여 적극적 고용개선조치를 도입하고 우수 기업에 대해서는 행정·재정적 인센티브를 부여하고 있음
 - 노동부는 2006년부터 공기업과 정부산하기관, 종업원 1000명 이상인 민간기업과 300명 이상인 정부조달 기업의 경우 의무적으로 여성 고용평등계획을 세워 여성의 고용비율을 높이도록 하고 있음
- 현재 공공부문의 여성 진출을 유도하기 위하여 채용목표 비율을 30%로 정하는 양성평등채용목표제를 시행하고 있으나 선도부문인 대기업 및 공기업의 여성 고용률이 저조하고, 특히 관리직 등 고위직 비율은 대단히 낮은 수준임
- 이상과 같은 조치들이 취해지고 있음에도 불구하고 강력한 구속력이 부재하고 각 부처별로 산발적으로 이루어지고 있어 정책의 실효성이 높지 않은 것으로 드러나고 있음
- 전라북도 공무원 현황을 보면 경력직과 특수경력직 공무원을 모두 포함하여 총 3,020명 중 여성공무원은 410명으로 전체공무원의 13.6%에 해당함

<표4-12> 전라북도 여성공무원 현황

(단위 : 명, %)

	계	경 력 직 공 무 원															
		일 반 직											특 정 직			기능	
		계	1~3급	4급	5급	6급	7급	8급	9급	연구관	연구사	지도관	지도사	계	소방		교육
총원 (명)	2,960	1,251	14	60	202	346	350	82	8	27	138	6	18	1,368	1,368	-	341
여자 (%)	391 13.2	12.9	-	5 8.3	7 3.5	12 3.5	76 21.7	24 29.3	1 12.5	-	33 23.9	1 16.7	3 16.7	82 6.0	82 6.0		147 43.1

	계	특 수 경 력 직 공 무 원										
		별 정 직								계약	고용	정무
		계	1~3급	4급	5급	6급	7급	8급	9급			
총원 (명)	60	31	1	5	4	10	10	1		15	13	1
여자 (%)	19 31.7	4 12.9	-	1 20.0	-	2 20.0	1 10.0	-	-	3 20.0	12 92.3	-

자료 : 전라북도, 『전북여성통계연보』, 2005.

- 경력직 공무원의 경우 여성공무원의 비율은 13.2% 이고, 특수 경력직 공무원의 경우 여성공무원 비율은 31.7%로 특수경력직 공무원의 비율이 높음
- 직급별 여성공무원 비율을 보면 2007년 현재 5급이상 관리직의 비율은 4.79%로 2006년 5.46%에 비해서 오히려 낮아진 상황임
- 여성공무원의 대부분은 7,8,9급의 하위직에 분포되어 있어 관리직 공무원 육성이 매우 필요한 것으로 보임

<표4-13> 직급별 여성공무원 비율

(단위 : %)

연도	5급이상	6급	7급	8급	9급
2006	5.46	11.80	28.31	26.74	22.22
2007	4.79	12.10	29.46	30.77	20.00

자료 : 전라북도 복지여성국 내부자료.

- 공개임용고시를 통해서 채용된 여성공무원 합격자수를 보면 2005년 총합격자수 803명 중 여성 합격자 수는 282명으로 35.1%를 차지함
- 이 비율은 2002년 여성합격자 비율 53.4% 이었던 것에 비하면 낮아진 비율임. 전체적으로 여성공무원의 참여비율이 높아지는 가운데 전라북도 여성공

무원의 참여비율이 낮아지는 점은 젊은 젊은 청년층의 지역 외 유출현상과 관련이 있음

- 비교적 여성들에게 노동시장의 진입이 용이하고 차별이 완화되어 있는 공공 분야에서의 여성참여율이 낮아지는 결과는 전체적으로 여성의 노동시장 진출이 위축되고 있는 현상과 관련이 있으며 청년층의 고학력 실업이 심각함을 잘 반영하고 있음

<표4-14> 전북 지방공무원 공개임용고시 직렬별·성별 합격자수 (2002~2005)

(단위 : 명, %)

직 렬 별	2002			2003			2004			2005			
	계	여자	비율	계	여자	비율	계	여자	비율	계	여자	비율	
총 계	118	63	53.4	329	170	51.7	338	120	35.5	803	282	35.1	
행정직	7급 9급	- 3	- 2	- 66.7	- 34	- 15	- 44.1	- 123	- 57	- 46.3	- 388	- 188	- 48.5
세무직	7급 9급	- -	- -	- 6	- 4	- 66.7	- 6	- 3	- 50.0	- 17	- 6	- 35.3	
사회복지	7급 9급	- 66	- 56	- 84.8	- 144	- 120	- 83.3	- 8	- 8	- 100	- 4	- 3	- 75.0
전산직	7급 9급	- 1	- -	- 0.0	- 4	- -	- 0.0	- 5	- 2	- 40.0	- 7	- 1	- 14.3
기계및전기, 통신직	7급 9급	- 1	- -	- 0.0	- 3	- -	- 0.0	- 5	- -	- -	- 15	- 3	- 20.0
환경, 축산, 수산,농림업직	7급 9급	- 2	- -	- 0.0	- 6	- 2	- 33.3	- 22	- 4	- 18.2	- 63	- 22	- 34.9
보건및간호, 의료기술, 수의	7급 8급 9급	- - -	- - -	- - -	1 - -	1 - -	100.0 - -	3 2 5	1 2 4	33.3 100 80.0	- 4 10	- 4 7	- 100 70.0
화공, 토목, 건축, 지적	7급 9급	- -	- -	- -	- 1	- 1	- 100.0	- 24	- 2	- 8.3	- 156	- 20	- 12.8
지도직	지도사	5	1	20.0	3	1	33.3	17	5	29.4	31	12	38.7
소방직	소방사	40	4	10.0	126	25	19.8	84	14	16.7	81	2	2.5
약무직	7급	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
사서직	9급	-	-	-	1	1	100.0	5	4	80.0	6	6	100
기능직 (기계)	10급	-	-	-	-	-	-	28	14	50.0	21	8	38.1

자 료 : 전라북도 총무과 내부자료.

- 행정구역별 지역자치단체 위원회의 여성위원 참여 현황을 살펴보면, 전국적으로 위원회 총 수는 1,003개로 당연직 비율은 4.3% 위촉직 비율은 26.3%로

다양한 정책의사결정 과정에 여성의 실질적인 참여가 보장되기 위해서는 당연직의 여성비율을 제고할 필요가 있음을 시사

- 전라북도는 총 73개 위원회 가운데 당연직의 비율은 2.3%, 위촉직의 비율은 26.7%로 위촉직의 비율은 평균을 약간 상회하고 있으나 당연직의 비율은 평균에도 못 미쳐 정책의사결정에 있어서 여성의 실질적인 참여가 미진한 것으로 나타나고 있음

<표4-15> 행정구역별 지역자치단체 위원회의 여성위원 참여현황

(단위 : 개, 명, %)

	위원회수	당연직			위촉직		
		전체(명)	여성(명)	여성비율	전체(명)	여성	여성비율
계	1,069	4,341	243	5.6	12,206	4,313	35.3
서울	65	236	17	7.2	1,181	414	35.1
부산	70	254	12	4.7	779	299	38.4
대구	57	127	14	11	673	244	36.3
인천	50	166	22	13.3	528	181	34.3
광주	60	217	14	6.5	573	200	34.9
대전	79	337	12	3.6	965	330	34.2
울산	60	256	9	3.5	508	185	36.4
경기	113	547	42	7.7	1,363	433	31.8
강원	70	261	23	8.8	958	388	40.5
충북	59	194	5	2.6	658	229	33.4
충남	57	237	9	3.8	761	274	36.0
전북	73	297	9	3.0	796	301	37.8
전남	66	297	20	6.7	631	186	29.5
경북	61	334	14	4.2	547	203	37.1
경남	71	345	10	2.9	643	229	35.6
제주	58	236	11	4.7	615	217	35.3

자료 : 한국여성정책연구원, 『성인지통계 DB』 (<http://gsis.kwdi.re.kr/>). 2006.

- 전북의 각 실·국위원회의 여성의 참여율을 살펴보면 전체적인 여성위원참여 비율이 36.5%로 이는 여성가족부의 권고비율인 38%보다 낮은 수치임. 73개 위원회 중 여성비율이 38%를 상회하지 못하는 위원회는 5개로 건설교통, 문화관광, 환경 등 특성상 여성전문 인력이 희소한 분야의 여성비율이 낮음을 알 수 있음. 건설교통, 문화관광, 환경 등의 행정이 지역에서 차지하는 위

상이나 비중이 증가하는 반면 여성위원 비율이 상대적으로 낮아 이에 대한 인력발굴과 배치에 역점을 두어야 함

- 각 위원회의 여성참여 확대가 수적인 구색 맞추기가 아닌 실질적으로 의사 결정과정에서 여성의 의견을 반영할 수 있는 제도가 될 수 있기 위해서는 분야별 여성전문 인력에 대한 적극적인 발굴과 더불어 현재 위원들의 여성 정책에 대한 관심제고, 양성평등의식 및 성인지력 향상을 위한 방안이 모색 되어야 함

<표4-16> 전북도청 내 각 실·국위원회의 여성참여 현황

(단위 : 개, 명, %)

실 국 별	실과수	위원회수	위 원 수			여 성 참 여 율
			계	남	여	
계		73	778	494	284	36.5
공보관실	1	2	17	11	6	35.3
감사관실	1	2	11	5	6	54.5
기획관리실	4	10	80	50	30	37.5
경제통상실	4	9	94	57	37	39.4
자치행정국	4	9	71	40	31	43.7
문화관광국	2	5	55	36	19	34.5
농림수산물	3	4	42	25	17	40.5
환경보건국	2	7	58	38	20	34.5
복지여성국	3	5	40	13	27	67.5
건설교통방재국	5	15	282	204	78	27.7
소방본부	1	1	7	4	3	42.9
축산진흥연구소	1	1	6	3	3	50.0
어린이회관	1	2	15	8	7	46.7

주 : 2004년 12월말 현재 (위촉직 기준임)

자료 : 전라북도 여성청소년과 내부자료.

2) 중점과제와 추진방안

- 관리직 여성공무원의 확대 및 여성고무원의 적극적 인사관리
 - 공직에서의 보직과 승진은 직접적인 연관을 갖고 있을 뿐만이 아니라 관리 자적 자질 함양이라는 측면에서도 중요함. 공직내 여성공무원의 경력이동에

드리워져 있는 유리천정을 제거하기 위해서는 여성공무원에 대한 적극적 인사관리가 필요함

- 5급 이상 여성공무원 도정 주요부서 배치 지속추진
(투자유치, 문화관광, 복지여성, 농림수산 등 여성간부인력 배치)
- 6급 이하 여성공무원 주요부서 배치 확대
(인사, 감사, 기획, 행정, 예산 등의 주요부서에 여성인력 배치)
- 총체적이고 총괄적인 여성공무원채용목표제 및 양성평등 목표제 보다는 주요 직급별 심사에 있어서 여성인력 쿼터제(한시적으로 5급 이상)를 실시함으로써, 실질적인 여성의 공직대표성을 확보하도록 함
- 출산휴가 등 대체인력 확보
- 도 전입 공무원 가운데 여성공무원 30% 선발
- 여성공무원의 승진 및 포상에서의 20% 할당제 운영

○ 공무원의 성인지적 정책형성 교육·훈련 확대 및 강화

- 공무원의 성인지력과 양성평등의식은 정책형성에 대한 친화력을 높이고 여성정책의 실효성을 제고 시키는 중요한 요인으로 작용
- 2007년 공무원교육원에 성인지 정책심화과정이 신규로 개설되었으나 교육 대상자의 선발이 공무원의 인사고과를 위한 관리차원에서 신청자 중심으로 이루어 짐
- 성인지 정책과정에는 일반과정과 심화과정으로 분류하여 일반과정에는 남성공무원들의 참여를 확대하여 성인지력 향상을 위한 교육을 전면적으로 실시하도록 함
- 심화과정에는 여성정책 담당 및 농업정책, 사회복지 담당, 과학산업 담당 자들로 현재 중앙에서나 지역에서 여성관련 추진사업이 많은 부서의 공무원을 선발하여 정책형성 과정에서의 성인지력과 성별영향평가의 중요성과 업무의 실제적용 등의 내용으로 교육과 훈련이 이루어지도록 하며 교육대상자들을 고위직으로 확대 추진하도록 함

3) 추진계획

분 야	중점과제	세부사업	추진일정		관련부서
			시작	완료	
1-3. 공공부문 및 대기업을으로의 여성진출 지원	1-3-1. 관리직 여성공무원의 확대 및 적극적 인사관리	▪ 5급 이상 여성공무원 도정 주요부서 배치 확대	2007	계속	여성청소년과/행정지원관
		▪ 6급 이하 여성공무원 주요부서 배치 확대	2007	계속	여성청소년과/행정지원관
		▪ 출산휴가 등 대체인력 확보	2007	계속	여성청소년과/행정지원관
		▪ 도 전입시 여성공무원 30% 확보	2007	계속	여성청소년과/행정지원관
		▪ 여성공무원 포상 확대	2008	계속	여성청소년과/행정지원관
		▪ 공무원의 성인지적 정책형성 교육·훈련 확대 및 강화	2007 (신규)	계속	여성청소년과/공무원교육원

4) 기대효과

- 여성공무원의 업무 역량강화를 위한 제도적 기반조성
- 모든 직위 차별배제로 여성공무원의 개인능력 발휘 및 발전기회 확대
- 정책의 의사결정과정에서의 양성평등 관점 반영
- 공무원의 성인지력 향상으로 정책의 성 주류화 달성

4. 중소기업 및 창업분야

1) 현황 및 문제점

- 여성창업에 대한 지원은 여성취업과 함께 여성인력개발을 통한 경제활동 활성화 정책 중 하나임. 여성의 창업 및 기업 활동을 활성화하는 것이 중요한 이유로는 첫째, 여성의 경제적 의사결정권과 세력화의 중요성이 부각되면서 여성의 고위직 진출이 새로운 관심사로 등장하고 있고, 여성의 기업활동은 남성 중심적 기업문화와 경영환경을 변화시킬 수 있는 가능성이 있기 때문임
- '06년 중소기업 인력실태조사 결과 중소기업의 부족인력은 총 86,651명이며 이중 사무관리, 판매관리, 서비스직 등 여성취업에 적합한 직종의 부족인원은 약 1.2 만명 임

<표4-17> 중소기업 직종별 인력부족 현황

(단위 : 명, %)

구분	전체	사무 관리직	판매 관리직	서비스 종사자	전문가	기술직및 준전문가	기능직	단순 노무직
부족인원	86,651	8,910	2,790	255	3,972	12,607	36,777	21,340
부족률	3.79	1.78	3.34	0.81	5.46	4.55	6.19	2.93

자료 : 중소기업청 『중소기업 인력실태조사』, 2006.

- 중소기업 대상 조사결과 인력문제 타개 대책으로 “여성인력활용 확대”(28.0%)가 높게 나타나 여성인력 활용에 대한 기업의 요구가 존재하고 있음('06. 중소기업 인력실태조사)에도 불구하고 여성인력의 저활용 구조는 지속되고 있어 이러한 수급 불균형을 해소하기 위해 중소기업 분야에 여성인력들을 배출시키는 작업이 매우 필요함
- 우리나라 여성사업체는 꾸준히 증가해 2006년 기준으로 볼 때 전체사업자의 36.3%를 차지하고 있으며, 이는 선진국에 비해 결코 떨어지지 않는 수준임
 - 우리나라 여성사업체는 1999년 981,720개 업체에서 2003년 1,146,440개 업

체, 2006년 1,169,973개까지 꾸준히 증가

- 그러나 여성 사업체의 수가 지속적으로 증가하고 있음에도 불구하고, 아직까지 특정 업종의 비중이 높고, 영세함을 극복하지 못하는 한계가 있음
 - 음·숙박업, 도·소매업, 개인서비스업 등 비제조업 비율이 높고, 전체 여성사업체 중 5인 이상 사업자는 '03년 현재 7.6%에 불과함(전체사업체는 15.9%)
 - 경영자가 '여성'이기 때문에 사업의 확장, 자금조달, 영업, 판로개척 및 시설확대 등 사업운영의 여러 측면에서 많은 어려움을 겪고 있음

<표4-18> 여성사업체 증가 추이

(단위 : 개, %)

구 분	2002년	2003년	2004년	2005년	2006년
전체 사업자	3,131,963	3,187,916	3,189,890	3,204,809	3,224,381
여성 사업자	1,117,664	1,146,440	1,147,471	1,150,940	1,169,973
전체 사업자 대비 여성 사업자 비율	35.7	36.0	36.0	35.9	36.3

자료 : 통계청, 「사업체기초통계조사」 각 년도.

- 전라북도의 중소기업은 13,314개 업체로 전국 중소기업의 3.02%에 해당하고 있으며 벤처기업의 수는 151개로 전국의 1.6%를 차지함(2005, 통계청). 중소기업 중에서도 소상공인의 비율이 82%에 해당하여 영세업체가 많으며 업종별로는 제조업(21.98%)과 도매 및 소매업(32.42%)이 대부분을 차지하고 있음 (<표4-19>, <표4-20>)
- 전라북도는 중소기업의 인력지원 사업으로 년 300명을 도내에 소개한 중소기업체에 연계해 1인당 최대 9,600천원을 지원해주고 있으나 성별 구분 없이 추진하고 있음
- 여성과 관련된 사업으로는 창업분위기 조성을 위한 경영안정자금(업체당 3억원 이내)을 지원하고 경쟁력 강화를 위한 자금(업체당 13억원 이내)을 지원하고 있음
 - 경영안정자금 지원으로 16개 업체 32억 원(2006년 추진실적)

- 창업 및 경쟁력강화자금 지원 17개 업체 106억 원(2006년 추진실적)

<표4-19> 지역별 규모별 중소기업현황 (2007년 7월 현재)

(단위 : 개, %)

지 역	소상공인		소기업		중기업		합계	
	업체수	구성비	업체수	구성비	업체수	구성비	업체수	구성비
서울특별시	91,578	20.79 (77.86)	19,973	4.53 (16.98)	4,243	0.96 (3.61)	117,616	26.7
부산광역시	24,249	5.5 (78.44)	5,411	1.23 (17.5)	1,028	0.23 (3.33)	30,914	7.02
대구광역시	19,029	4.32 (79.9)	3,875	0.88 (16.27)	726	0.16 (3.05)	23,815	5.41
인천광역시	18,657	4.24 (74.74)	5,186	1.18 (20.77)	913	0.21 (3.66)	24,963	5.67
광주광역시	11,193	2.54 (84.39)	1,618	0.37 (12.2)	307	0.07 (2.31)	13,264	3.01
대전광역시	9,931	2.25 (84.01)	1,428	0.32 (12.08)	264	0.06 (2.23)	11,821	2.68
울산광역시	5,161	1.17 (75.62)	1,275	0.29 (18.68)	365	0.08 (5.35)	6,825	1.55
경기도	64,618	14.67 (74.43)	19,072	4.33 (21.97)	3,123	0.71 (3.6)	86,814	19.71
강원도	10,081	2.29 (85.13)	1,506	0.34 (12.72)	201	0.05 (1.7)	11,842	2.69
충청북도	9,015	2.05 (76.74)	2,238	0.51 (19.05)	495	0.11 (4.21)	11,748	2.67
충청남도	10,042	2.28 (74.91)	2,609	0.59 (19.46)	610	0.14 (4.55)	13,405	3.04
전라북도	10,918	2.48 (82)	2,026	0.46 (15.22)	337	0.08 (2.53)	13,314	3.02
전라남도	12,074	2.74 (81.58)	2,291	0.52 (15.48)	347	0.08 (2.34)	14,800	3.36
경상북도	14,697	3.34 (74.52)	3,995	0.91 (20.26)	854	0.19 (4.33)	19,723	4.48
경상남도	21,256	4.83 (76.04)	5,549	1.26 (19.85)	1,150	0.26 (4.11)	27,955	6.35
제주도	5,835	1.32 (87.84)	694	0.16 (10.45)	84	0.02 (1.26)	6,643	1.51
기타	2,870	0.65 (56.9)	210	0.05 (4.16)	53	0.01 (1.05)	5,044	1.15
합 계	341,204	77.5	78,956	17.9	15,100	3.4	440,506	100

- 기타는 지역불명 업체이고 구성비 란의 ()는 규모별 비율임

자료 : 중소기업청, 『중소기업현황 DB』, 2007.

- 또한 중앙정부의 정책기조와 같이 여성기업에서 생산한 제품의 판매를 촉진 시키기 위해 우선구매 추진 및 제품 홍보를 시행하고 있음

- 여성기업제품 구매실적 15,913백만 원 (2006년 추진실적 계획대비 8%증가)
- 이외에 지역의 중소기업을 지원하기 위한 사업으로는 중소기업에 여성인력을 양성, 배출하기 위해 군산여성인력개발센터에서 전업주부를 대상으로 OA전문사무인력을 양성, 배출하였음

<표4-20> 전라북도 업종별 중소기업현황 (2007년 7월 현재)

(단위 : 개, %)

업종	업체수	구성비	업종	업체수	구성비
농업,임업,어업	99	0.74	광업	35	0.26
제조업	2,926	21.98	전기가스및수도업	10	0.08
건설업	1,883	14.14	도매및소매업	4,317	32.42
숙박및음식업	315	2.37	운수및통신업	440	3.3
금융보험업	16	0.12	부동산및임대업	159	1.19
사업서비스업	381	2.86	교육서비스업	97	0.73
보건및사회복지업	242	1.82	오락,문화및운동관련업	104	0.78
기타	2,290	17.2	합계	13,314	100

자료 : 중소기업청, 『중소기업현황 DB』, 2007.

- 지속적으로 성장하고 있는 여성중소기업이 사업의 다변화와 경영능력 혁신을 통하여 지속적이고 안정적인 기업을 운영할 수 있도록 여성기업가를 대상으로 경영혁신을 위한 사업을 지원하도록 함
- 인력난에 허덕이는 중소기업에 맞춤형 인력을 제공할 수 있도록 더불어 경력단절 여성을 대상으로 재취업 역량을 강화하는 교육프로그램과 훈련을 지원하도록 함
- 창업관련 교육은 아이템이나 교육수준이 실제 창업에 적절하지 않은 경우가 대부분이고 창업관련 단기 특강이 구체적이지 않으며, 여성창업자들의 경제적 마인드나 의식 등을 향상 시킬 수 있는 기본적인 교육이 부재하다는 문제가 있음

2) 중점과제와 추진방안

■ 중소기업여성일자리 확대

○ 중소기업 단기 직장체험 프로그램

- 중소기업에 대한 인지확대 및 취업률 제고를 위해 1~2개월의 직장 단기 체험 실시하도록 함
- 본 사업은 취업을 원하는 주부들에게 산업현장 인턴연수 기회를 제공하여 취업능력의 질적 향상 및 정규직 취업을 제고하도록 하여 경력단절 여성의 경제활동 촉진
- 중소기업의 여성고용 창출을 극대화하기 위해서는 중소기업의 인재선호도를 조사하고 중소기업이 원하는 인력 및 기술을 파악하여 전업주부를 대상으로 맞춤형 교육 및 훈련을 통해 인재를 양성하고 배출된 인력에 대해서는 지역에서 양성한 취업매니저가 기업과 인력을 연결하는 중간 교량자 역할을 하도록 함
- 중소기업 단기 직장체험을 통하여 현재 대다수의 여성들이 선호하는 사무직 중심에서 준전문가 및 기능직 취업을 제고하도록 훈련프로그램의 다양화 추진하도록 함

■ 여성창업종합지원 체계구축

- 여성들이 임금근로자, 소규모 창업을 통한 자영업자, 기업주 등 다양한 형태로 경제활동에 참여할 수 있도록, 창업 및 기업경영과 관련된 훈련프로그램을 개발보급하고 교육 등을 실시함
- 특히 여성 예비창업자를 대상으로 여성특화 창업교육 과정을 신설하여 교육수료자에게 창업후견인(mentor)으로서 창업상담 및 컨설팅과 창업자금을 지원하고 창업 후 안정화까지는 책임지는 종합적인 시스템 구축
 - 여성예비창업인 육성 및 지원 사업으로는 여성창업예비자 컨설팅과정을 신설, 창업관련 전문가 초청 교육실시, 창업자에 대한 사업장 및 창업자금

저리용자 등 창업에 필요한 각종 지원을 도울 수 있는 여성예비창업자 컨설팅을 운영하고 여성창업교육 프로그램을 개발하도록 함

- 기존의 여성창업자를 지원하기 위해서는 정보교류, 컨설팅, 벤치마킹 등 여성창업인을 위한 기술, 행정, 재정 등 가능한 지원서비스 제공하도록 함
 - 유망업종 발굴하고 업종별 창업관련 정보 제공 및 교육프로그램 개발
 - 창업박람회 개최를 통하여 여성창업에 관한 각종 정보를 집적하고 제공하도록 함. 또한 창업인간의 네트워크를 형성하여 상호지원과 정보교류를 돕도록 함
 - 여성교육문화센터의 취업정보지원 센터가 중심이 되어 운영하되 창업교육을 위한 전담연구부서 필요
- 이상의 여성 창업인을 지원하기 위한 정책적 지원을 토대로 여성창업지원체계의 모형을 수립할 수 있는 바, 각각의 지원 단계별 정책내용과 방법 등을 구체적으로 수립하여 지원하도록 함
 - 예를 들어 초기상담단계에서는 창업지원매니저를 양성, 배치하여 상담을 실시하고 상담 후 연계단계에서는 상담결과에 따른 교육, 보육, 자금지원, 판로지원 등으로 창업을 원하는 여성들을 연계하도록 하며 창업관련 각종 정보를 집적하고 제공(컨설팅과 박람회 등)함. 사후관리 단계에서는 창업 독립 후 최소 3년간 필요시 컨설팅을 제공하고 매출 및 고용현황 등을 파악하고 문제점에 대한 정책적 지원을 하도록 함

3) 추진계획

분 야	중점과제	세부사업	추진일정		관련부서
			시작	완료	
1-4. 중소기업 분야의 여성일자 리 확대	1-4-1. 중소기업의 여성일자리 확대	<ul style="list-style-type: none"> 중소기업 단기체험프로그램 운영 	2008	2010	여성청소년과/ 중소기업청/ 여대생커리어
	1-4-2. 여성창업 종합지원 체계구축	<ul style="list-style-type: none"> 경영혁신 아카데미 운영 	2008	2010	여성청소년과/ 여성기업인 연합회
		<ul style="list-style-type: none"> 여성창업교육프로그램 개발 및 운영 	2008	2010	여성청소년과/ 일자리창출과
		<ul style="list-style-type: none"> 여성창업인 박람회 개최 	2008	2008	여성청소년과/ 일자리창출과

4) 기대효과

- 여성창업자의 창업성공률 제고
- 유망분야에서의 여성 창업분위기 확산
- 여성인력 활용을 통한 지역산업경쟁력 강화
- 취업경쟁력이 약한 기혼 및 40대 이후 재취업 여성을 대상으로 중소기업으
로의 참여를 유도하여 여성경제활동 참가율 향상

제 2 절 여성 능력개발 및 고용기회 확대

1. 여성청년층 진로지도강화

1) 현황 및 문제점

- 여성의 고학력화와 산업의 유연성 증대가 급진전됨에도 불구하고 여성 대졸자의 신규 노동시장 진입률이 남성에 비해 낮은 수준으로 4년제 대학 여자 졸업자의 취업률은 최근 3년간 59.1%에서 53.5%로 크게 하락함
- 전북지역 대학생의 취업현황을 직업별로 살펴보면 2006년도 기준, 전체적인 취업비율은 37.1%로 전국대비 10.7%p 낮은 것으로 나타남(<표4-21>). 여학생의 직업별 취업현황을 살펴보면 전문직으로 취업한 비율은 43%로 전체적으로 전문 직종으로의 취업률이 높은 가운데 여대생들 역시 전문직으로의 진출이 높음
- 전문직 이외에 두 번째 높은 취업률을 보이는 직업은 기술공 및 준전문가인 가운데 여학생은 사무직으로의 진출 비율이 높게 나타남

<표4-21> 전북지역 대학생의 직업별 취업현황

(단위 : 명)

구분			의회의원, 고위임직원및 관리자		전문가		기술공 및 준전문가		사무종사자		서비스종사자	
	계	여	계	여	계	여	계	여	계	여	계	여
전국	162,174	77,474	501	105	48,813	30,691	34,148	13,601	42,773	24,616	5,491	2,894
국립	27,971	11,922	28	2	8,646	5,313	5,680	1,996	5,438	2,954	903	447
공립	1,772	588	4	1	446	197	423	108	465	222	39	19
사립	132,431	64,964	469	102	39,721	25,181	28,045	11,497	36,870	21,440	4,549	2,428
전북	7,904	3,490	32	10	2,638	1,501	1,631	632	1,579	906	380	155
국립	2,427	1,005	6	1	762	435	552	200	420	246	80	29
공립	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
사립	5,477	2,485	26	9	1,876	1,066	1,079	432	1,159	660	300	126

구분	판매종사자		농업,임업및 어업숙련종사자		기능원및 관련기능종사자		장치,기계조작및 조립종사자		단순노무종사자		군인	
	계	여	계	여	계	여	계	여	계	여	계	여
전국	4,171	2,103	927	300	4,698	763	14,450	1,771	1,888	502	4,314	128
국립	582	283	348	117	1,035	156	3,868	519	399	104	1,044	31
공립	28	10	7	1	56	10	199	15	15	3	90	2
사립	3,561	1,810	572	182	3,607	597	10,383	1,237	1,474	395	3,180	95
전북	300	137	86	25	366	30	492	56	154	28	246	10
국립	65	28	28	11	104	12	307	35	16	2	87	6
공립	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
사립	235	109	58	14	262	18	185	21	138	26	159	4

자료 : 교육인적자원부, 『교육통계연보』, 2006.

- 한편, 전북지역 취업자의 전공일치 현황은 자신의 전공분야와 일치하는 비율은 65.3%이며 다른 전공분야로의 진출자는 34.7%임. 전국의 경우 전공분야와 일치하는 비율은 68.9%, 일치하지 않는 비율은 32.0%로 나타나고 있어 전국에 비해 전북지역의 대학생이 전공분야와 일치하는 비율이 약간 낮은 현상을 보임
- 여학생의 경우에도 전공분야와 일치하는 분야로의 진출이 전국에 비해서 약간 낮은 비율을 차지하고 있음

<표4-22> 전북지역 취업자의 전공일치 현황

(단위 : 명, %)

구분	합계		전공일치여부			
			전공분야		다른전공	
	계	여	계	여	계	여
전국	162,174(100.0)	77,474(100.0)	111,692(68.9)	52,631(68.0)	50,482(31.1)	24,843(32.0)
국립	27,971	11,922	20,201	8,269	7,770	3,653
공립	1,772	588	1,206	359	566	229
사립	132,431	64,964	90,285	44,003	42,146	20,961
전북	7,904(100.0)	3,490(100.0)	5,162(65.3)	2,279(65.3)	2,742(34.7)	1,211(34.7)
국립	2,427	1,005	1,707	677	720	328
공립	-	-	-	-	-	-
사립	5,477	2,485	3,455	1,602	2,022	883

자료 : 교육인적자원부, 『교육통계연보』, 2006.

- 정규학교를 졸업한 후 전공과 관련이 없는 분야에 취업하는 고용불일치 현상이 일반적으로 높게 나타나고 있는데 이는 인력수급 전망, 직업정보, 자격제도 등 교육훈련과 노동시장을 연계하는 기본적인 인프라 부족에 기인하며 다른 한편으로는 노동시장에서 필요한 인력수요를 교육이나 훈련체계에 전달하는 수요전달체계가 미발달하고 있음을 의미함
- 일반적으로 노동시장에 진입하기 위한 청소년의 직업관련 의식은 매우 중요한 상황임에도 불구하고 청소년에 대한 직업·진로지도는 매우 부족한 상황임
- 정부는 여성청년층 진로지도 강화를 위해서 학교에서의 직업·진로교육의 내실화를 추진하고 청소년을 위한 직업체험프로그램 운영을 통해 청소년의 건전한 직업관의 고취를 위해 노력하고 있으나 전북지역 일반계 고교 여학생들의 자연-공학과정 선택 비율은 35%로 아직도 인문사회과정을 선택하는 비율이 높음

<표4-23> 일반계 고교 여학생의 자연-공학과정 선택 비율

(단위 : 명, %)

시·도	과정별 여학생 수	전체(A)	자연-공학 과정(B)	인문사회과정 (C)	예체능과정 (D)	기타(E)	자연-공학 과정비율 (B/A)
서울		84,537	21,424	56,494	5,513	1,106	25.3
부산		27,023	9,469	16,509	1,045	0	35.0
대구		22,071	7,908	13,169	906	88	35.8
인천		21,212	6,394	14,076	6	736	30.1
광주		12,938	4,788	7,462	271	417	37.0
대전		13,143	4,185	8,678	99	181	31.8
울산		9,179	2,731	6,439	-	9	29.8
경기		71,485	18,930	48,496	2,716	1,343	26.5
강원		8,032	2,690	5,225	15	102	33.5
충북		10,296	3,723	6,404	-	169	36.2
충남		13,664	3,547	8,717	154	1,246	26.0
전북		12,422	4,352	7,613	112	345	35.0
전남		14,115	4,941	8,864	243	67	35.0
경북		19,013	5,673	12,924	235	181	29.8
경남		24,510	6,705	16,660	301	844	27.4
제주		3,942	940	2,875	13	114	23.8
합계		367,582	108,400	240,605	11,733	6,844	29.5

자료: 교육인적자원부, 『교육통계연보』, 2005.

- 특히 여학생들의 이공계 진학유도를 위해 WISE프로그램을 실시하여 차세대 여성과학기술인 육성을 도모하고 있으며, 우수 여고생 이공계 진학 유도를 위해 예비 여성 기술 인력의 리더십 함양을 위한 노력 등을 시행하고 있음
- 한편, WISE 전북지역센터에서는 청소년들의 진로 선택에 막대한 영향을 미치는 부모나 사회 전반의 과학에 대한 인식의 변화를 주기위한 지속적인 멘토링 사업과 이공계 우수 여대학(원)생 실험지도 멘토링 장학금 지원을 시행하고 있으나 사업대상이 보편적이지 못하며 사업효과도 미미하다는 평가임

<표4-24> 전북지역 「대학 취업지원기능 확충사업」 현황

(단위 : 천원)

기 관 명		주요사업 내용	사업 예산	
관서명	대학명		정부 지원금	대학 부담금
전주시청 (전북)	전북대학교	사업명 : Let's Go Plan - 개인경력관리프로그램 - 취업경쟁력강화프로그램 - 취업활동활성화프로그램 - 기업실무역량강화프로그램 - 온라인취업시스템	135,890	63,700
	전주대학교	사업명 : JJ Job Star Plan - 개인경력관리프로그램 - 종합인재양성프로그램 - 취업활동지원프로그램 - 취업능력향상프로그램 - 산학네트워킹프로그램 - 종합취업정보프로그램	182,000	323,770
	전주기전대학	사업명 : 학업시기별 진로취업개발 종합시스템 운영 - 취업조직의 체계화 및 인프라구축 - 진로취업개발프로그램의 강화 - 취업정보활성화- 산업체 및 지역사회와의 협력활성화	54,000	20,000
	전주비전대학	사업명 : 학생커리어관리를 통한 맞춤형 인재육성 - 진로선택과정 - 취업경쟁력강화 - 취업연계 - 취업인프라구축	50,000	33,010
익산지청 (전북)	원광대학교	- 취업마인드설정단계 - 자기개발공통(전문)단계 - 취업실전단계 - 취업지원프로그램	215,000	100,000
	익산대학	- 학생취업교육사업 - 취업정보제공사업 - 대학취업기획사업 - 취업정보프로그램개발	40,000	17,629
군산지청 (전북)	호원대학교	- HOPE 경력개발 전산망 확충 - 취업교양강좌(6개과정 개설) - 취업캠프(4회) - 극기훈련체험캠프(3회) - 종합적무적성검사(2,500명)	84,110	57,020

자료 : 노동부, 지역별 대학 취업지원기능 확충사업 현황 자료, 2007.

- 전북지역 여대생을 위한 취업 및 진로지도는 전북대, 원광대, 전주대 여대생 커리어개발센터를 통해서 주로 이루어지고 있으나 다른 취업관련 기관과의 교류가 부족으로 효과성과 효율성을 높이고 있지 못함. 즉 여대생커리어센터와 타 취업관련 기관 간 정보를 교류하고 자원을 공유하는 통합적인 제도를 정비함으로써 여학생의 노동시장 진입을 촉진할 수 있는 네트워크가 부재함
- 노동부가 지원하는 대학 취업지원기능 확충사업은 위 <표4-24>와 같음
- 노동부는 전북지역 대학의 취업지원기능을 확충하기 위해서 예산을 지원하고 있는데 전주시청의 경우 전북대학교와 전주대학교, 전주기전대학, 전주비전대학이 지원하여 Let's GO Plan, JJ Job Star Plan, 학업시기별 진로취업개발 종합시스템, 학생커리어관리를 통한 맞춤형 인재육성사업을 각 기관별로 실시하고 있음
- 그러나 관련 프로그램이 학생을 일방적으로 지원하고 있는 과거의 취업지원 프로그램과 범위에서 크게 벗어나지 못하고 있으며 특히 산학네트워킹 프로그램 지원이 열악함. 전북지역은 중소기업의 비중이 높고 대부분의 중소기업은 구인에 어려움을 겪고 있으나 대학생들은 중소기업을 외면하거나 기피하고 있는 실정임
- 따라서 학생들의 지역노동시장에 대한 이해를 높이고 눈높이에 맞는 취업을 유도하기 위해서는 학생들의 직업에 대한 편견과 직업선호도에 대한 인식변화를 제공하기 위한 산학연 네트워킹 프로그램이 다양하게 지원될 필요가 있음

2) 중점과제와 추진방안

■ 청소년의 직업진로지도 강화

○ 청소년 비즈쿨(BizCool)사업

- 비즈쿨(BizCool)은 “비즈니스(Business)+스쿨(School)”의 합성어로 “학교 교육과정에서 비즈니스를 배운다”는 의미를 내포하고 있음
- 청소년의 기업가 정신 및 비즈니스 실무능력 함양을 위한 비즈니스교육 프로그램으로서 특기적성 및 교과를 통한 경제교육, 현장체험학습, 동아리 활동지도, 초청강연회, 전문기능 실습교육, 직업윤리교육을 복합적으로 운영하는 프로그램 임
- 이러한 프로그램을 통하여 중소기업에 대한 올바른 인식, 반 기업정서 해소 등 바람직한 경제의식을 갖춘 합리적인 경제인 양성을 통해 경제 전체의 효율성을 제고하도록 학교교과 과정에 기업인식에 대한 정보와 체험 프로그램을 도입
- 청소년 대상 체험중심의 창업교육 프로그램 개발 및 시범학교 지정을 통한 교육을 운영함. 청소년 비즈쿨-창업동아리-기술창업패키지-창업대학원 체제 구축 등 단계별 창업역량 강화사업의 기초사업으로 추진토록 함
- 전문계고와 대학을 중점적으로 시범운영하도록 하며 상대적으로 관심이 낮은 여학생들의 참여를 유도하기 위하여 여대생커리어센터가 중심이 되어 진행하고 커리어센터 프로그램의 일환으로 진행하도록 함
- 여대생커리어센터에서는 장기적으로 지역에서 추진하고 있는 신활력사업과 연결하여 미개척 분야에서의 창업을 유도할 수 있는 사업 아이템을 선정하고 이에 필요한 기술과 경영마인드 등의 교육을 지원하도록 함

○ 우수여고생 대상 전략산업 기초교육 및 동아리 활동 지원

- 우수여학생의 수학·과학·정보화 능력향상을 통해 전북의 전략산업 중심에 여성인력을 양성하는 토대를 마련. 특히 실업계 여학생의 공업계 선택과 일반계 고등학교 여학생의 이공계열 대학진학을 유도하는 전략을 세움

- 수학·과학·정보화 사업에 대한 경진대회를 실시하여 교내 대학입시에 특전을 부여하고 이공계 학과의 독자전형에 남·여학생 비중을 균일하게 설정함
- 전북의 전략산업과 수학·과학·정보화와의 관련성에 대한 학교순회 특강을 실시하며 여학생과 이공계 분야를 공부하는 여대생·여성학자와의 연계를 구축하기 위한 캠프 및 사이버 멘토링 제도를 구축하도록 함
- 전라북도 교육청을 중심으로 전략산업기초교육 편성위원회를 운영하고 대학 및 산업체가 참여하여 전략산업 교육내용 및 교재개발을 추진함

■ 여대생의 직업진로지도 강화

○ 여대생 핵심역량 함양교육 프로그램 운영

- 인적자원의 기초소양 중에서 여학생들에게 특히 부족한 능력으로는 리더십, 대인관계능력, 업무추진력, 문제해결능력 등임. 이러한 능력은 인적자원 활용에서 가장 핵심적인 역량으로 간주되므로 효율적으로 함양할 수 있는 교육프로그램을 운영함
- 예를 들면 여대생 진로 및 직업준비 관련 교육과정 개발 및 단계별 교과개발, 산업체 연결 특별프로그램 개발, 여학생을 위한 리더십 개발 및 함양 등이 필요함
- 이러한 능력을 함양하기 위해서는 산업체 현장과의 연계를 통하여 전문가를 초빙하거나, 학생들이 현장을 방문하여 일정기간 지도를 받을 수 있는 방법이 있음. 이 프로그램은 대학 정규 교육과정에서 교수방법론으로 도입할 수 있고 학생들 자체 조직 내에 팀을 구성하여 팀별 프로젝트를 추진하도록 지원 함

○ 생물·식품 전략산업 여대생동아리지원

- 전략산업은 현재 전라북도가 추진하고 있는 산업이외에도 산업구조의 개편에 따라 새로운 산업과 일자리 창출이 가능한 분야임. 따라서 향후에도

- 지역경제의 주축과 활로가 될 수 있다는 점에서 산학민관이 협력하여 아이템 개발과 이에 부합하는 맞춤형 인력양성을 추진해나가야 할 것임
- 생물 및 식품전략은 여성친화적인 산업이므로 이에 대한 관심과 흥미를 유발하고 창의적인 생각을 이끌어 나갈 수 있도록 여대생을 중심으로 하는 동아리 활동을 지원할 필요가 있음
 - 젊은 청년층이 지향하는 수도권과 정규직에 대한 일자리 전망은 상대적으로 지역에 대한 무관심과 지역 산업 및 일자리에 대한 정보부족으로 인한 결과이기도 함. 따라서 대학의 취업지원과 및 여대생커리어센터 등을 대상으로 지역전략산업의 홍보와 산업방향, 시장성, 고용유발 효과 및 인력수급 등에 대한 정보와 비전을 제시하여 이들의 참여를 적극적으로 유도 함. 생물·식품전략산업에 대한 대학의 동아리 지원은 이러한 목적의 일부로 진행하도록 함

■ 직업·진로지도체계 확충

○ 직업설계(work planning)교육과정 개발 및 실시

- 학생들에게 직업세계 탐색 및 진로개발을 도와주어 자신의 삶과 직업세계를 계획적으로 추진하기 위해서는 학교정규과정에서 교과목으로 직업관련 교육과정을 개발하여 실시할 필요가 있음
- 자신의 인생에 대해 체계적인 청사진을 그리도록 함과 동시에 자신에게 적합한 직업을 탐색할 수 있는 방법과 전략을 제시함
- 직업세계의 의미와 소명에 대한 발견, 직업세계에서 자긍심을 높이는 방법, 일의 세계에서 동기유발 방법, 직업적 효율성 증진의 방안 등을 도모할 수 있는 교육과정을 개발하고 이를 학교 정규과정에서 실시하도록 함
- 각 학령단계에 맞는 교과목을 개발하고 다양한 직업의 세계, 자신의 적성 및 심리검사, 커리어코칭, 기업CEO 특강, 단계별 취업지도 시스템 등을 개발하여 보급하도록 함

3) 추진계획

분 야	중점과제	세부사업	추진일정		관련부서
			시작	완료	
2-1. 여성 청년층 진로 지도 강화	2-1-1. 청소년(초· 중·고)의직 업진로지도 강화	▪ 청소년 비즈쿨(BizCool)전문가 과정	2008	계속	여성청소년과 /중소기업청/ 여대생커리어 센터
		▪ 우수여고생 대상 전략산업 기초교육	2008	계속	여성청소년과 /교육청
	2-1-2. 여대생직업 ·진로지도 강화	▪ 여대생 핵심역량 함양교육 프로그램운영	2008	계속	여대생커리어 센터/교육청
		▪ 생물·식품전략산업 여대생동아리지원	2008	2010	여대생커리어 센터/ 여성청소년과
2-1-3. 직업·진로 지도체계 확충	▪ 직업설계(work planning)교육과정개발 및 실시	2008	계속	여대생커리어 센터/교육청	

4) 기대효과

- 실업계 여고생의 공업계 선택 유도 및 일반계 고등학교 여학생의 이공계열 대학진학 확대
- 체계적인 직업진로 및 직업의식 함양으로 효율적인 직업능력개발 실현
- 고부가가치 전략산업에의 여성참여 유도를 통하여 타 지역으로의 인구 유출 억제 및 지역인재 양성에 기여
- 여대생 핵심역량 함양으로 리더쉽 개발

2. 근로여성능력개발 및 고용여건 개선

1) 현황 및 문제점

■ 재직여성근로자의 직업훈련 현황

- 노동부는 정보기술의 급격한 확산 등 작업환경의 변화에 대응하여 재직여성 근로자의 인적자원개발을 촉진하기 위한 방안을 모색하고 있음
- 여성다수고용사업장인 중소기업의 직업능력개발훈련은 근로자직업능력개발법 개정('05.7.31)에 따른 훈련과정 인정절차 등 변경으로 최소훈련시간을 3일 20시간 → 2일 16시간(우선지원대상기업은 1일 8시간)으로 완화하였으며 근로자 수감지원금은 지원대상자의 비정규직근로자 우대지원 방안을 마련(고용보험법 시행령 제30조의3 신설, '05.12.30)하였음. 150인 미만 중소기업의 유급휴가훈련 요건을 완화(14일 60시간 이상 → 7일 30시간 이상)하여 육아 및 가사 부담으로 훈련참여가 용이하지 않은 여성들의 훈련참여율을 제고할 수 있도록 하였음
- 2005년 재직자 훈련지원 실적은 고용보험피보험자 8,063,797명의 30.5%인 2,455,858명으로 나타남. 훈련종류별로는 사업주 직업능력개발훈련 2,350,509명, 근로자 수감지원금 70,732명, 근로자 학자금대부 29,149명, 유급휴가훈련 5,468명 등으로 나타났으며, 사업장 규모별로는 50인 미만 사업장 280,730명(훈련참여율³⁾ 6.9%), 50인 이상 300인 미만 사업장 310,915명(훈련참여율 16.2%), 300인 이상 1,000인 미만 사업장 311,678명(훈련참여율 35.0%), 1,000인 이상 사업장 1,523,386명(훈련참여율 125.1%)으로 규모가 큰 사업장일수록 훈련참여율⁴⁾이 높았음
- 근로여성의 경우 30인 미만 소규모 사업장의 여성 근로자 비율이 61.4%로 매우 높으며, 여성 임금근로자 중 임시·일용직 비율은 63.3%로 여성근로자의 상당수는 고용보험에 가입되어 있지 않은 비정규직으로 취업하고 있어

3) 피보험자수 대비 훈련인원

4) 재직근로자 훈련의 성별 통계는 EIS(고용정책결정지원시스템)를 구축하여 산출할 계획으로 정확한 성별 통계의 분류가 어려운 점이 있음

이들에 대한 교육기회의 확대도 필요함

- 그러나 현재의 취업구조상 저숙련 하위직이 대부분인 여성근로자에 대한 교육훈련 기회 유인이 거의 없고 이들에 대한 적합한 교육훈련 프로그램도 부족한 실정임

<표4-25> 노동부 직업능력개발훈련 실시현황

(단위: 천명, 억원)

구분	'01		'02		'03		'04		'05		'06	
	인원	예산										
총계	1,824	5,036	1,884	7,534	1,876	7,716	2,187	8,485	2,654	9,305	3,086	10,794
실업자 및 취약계층 훈련	162	2,082	137	2,250	90	1,905	82	1,970	93	1,949	84	1,910
신규실업자훈련 (새터민훈련포함)	13	173	16	327	17	368	18	528	19	423	19	469
영세자영업자훈련											3	16
지역실업자훈련	38	320	25	240	12	126	9	126	8	102	6	93
자활직업훈련	6	64	8	163	3	91	2	74	2	56	2	47
전직실업자훈련	105	1,525	88	1,520	58	1,320	53	1,242	64	1,368	54	1,285
사업주 및 재직자 훈련	1,626	2,270	1,651	2,368	1,725	2,554	2,033	3,037	2,456	3,726	2,942	4,628
직업능력개발훈련지원금	1,555	1,704	1,585	1,701	1,662	1,808	1,958	1,982	2,351	2,365	2,752	2,969
유급휴가훈련	9	101	6	111	6	69	6	80	5	79	6	104
근로자수강지원금	40	35	36	34	29	42	38	59	71	117	156	289
근로자학자금 및 훈련비 대부	22	430	24	522	28	635	31	748	29	765	28	816
중소기업훈련컨소시엄								168		400		450
인력부족분야훈련	36	684	96	2,916	61	3,257	72	3,478	105	3,630	60	4,256
우선선정직종훈련	10	459	11	623	12	708	16	900	14	831	22	1,346
기능사양성훈련	12	125	12	133	11	205	11	246	10	254	8	283
다기능기술자 등 훈련	14	100	70	1,964	34	2,109	41	2,084	77	2,234	26	2,313
훈련교사양성훈련			3	196	4	235	4	248	4	311	4	314

자료 : 노동부, 능력개발정책팀, 2007.

- 고용보험 미가입 비정규직, 저숙련 하위직 종사근로자의 경우 직업훈련제도에서 배제되어 경쟁력이 저하되어 불안정한 취업과 실업의 구조적 악순환이 지속되고 있어 이들에 대한 여건을 개선할 수 있는 방안 마련이 필요함
- 재직자의 근로능력을 향상시키기 위하여 사업주가 훈련을 실시하는 경우 제공되는 사업주 및 재직자 훈련 지원사업의 경우 참여인원의 20% 미만이 여성으로 여성의 낮은 교육 참여율이 문제가 되고 있음
- 재직여성 근로자의 능력개발을 위한 전라북도의 정책으로는 여성재직자 훈

런 우수기업 발굴 및 인센티브 부여방안에 대한 지원을 모색 하고 있는 실정이나 이를 실질적으로 시행하지는 못하고 있음

■ 여성농업인 능력개발 현황

- 농가 및 농가인구수는 산업화 이후 이농현상 등으로 지속적으로 감소해왔고 농가인구도 감소세에 있으나 농가인구 중 여성의 비율은 51%대로 남성보다 높음
- 여성의 농업참여가 증가하고 농업노동력으로서의 비중이 커지고 있음에도 농업종사자로서 역할에 비해 여성농업인의 사회적, 경제적 지위는 열악한 수준임
- 소외받는 여성농업인의 권익향상과 삶의 질 향상을 위해 정부는 『여성농업인육성기본계획』을 추진하여 매5년마다 여성농업인 정책을 수립하고 있음
- 이에 근거하여 정부에서는 여성농업인의 농업경영능력을 배양하고 리더십을 향상시키기 위한 다각적인 정책을 시행하고 있음

<표4-26> 농가 수 및 농가인구

(단위 : 명, %)

구분	농가 (가구)	농가인구		농가인구(남)		농가인구(여)	
전국	1,245,083	3,304,173	100.0	1,607,214	48.6	1,696,959	51.4
전북	118,906	307,497	100.0	150,513	48.9	156,984	51.1

자료 : 통계청, kosis, 통계정보시스템, 2007.

- 전라북도의 경우 여성농업인의 경영능력의 제고와 전문인력 육성기반 조성 및 지위향상 사업과 여성농업인의 안정적 농촌정주를 위한 지원 강화사업을 시행하고 있음
- 여성농업인의 경영능력 제고를 위해 전라북도는 2006년 정보화교육(194명)과 전문영농교육(470명), 농기계훈련교육(77명)을 실시하였으며 2007년 계획은 2006년 741명 대비 오히려 감소한 600명 정도로 계획하였음

<표4-27> 여성농업인 경영능력 제고를 위한 교육

2006년 실적	2007년 계획
▶ 실적인원 : 741명 1. 정보화교육 : 194명 2. 전문영농교육 : 470명 3. 농기계훈련교육 : 77명	▶ 실적인원 : 600명 1. 정보화교육 : 200명 2. 전문영농교육 : 370명 3. 농기계훈련교육 : 60명

자료 : 전라북도 농업정책과 내부자료, 2007.

- 이외에 여성농업인의 안정적 농촌정주를 위한 지원 사업으로는 농가도우미 지원 사업, 여성농업인센터 운영지원, 농업인 영유아 양육비 지원사업을 시행하고 있으며 2006년 계획대비 2007년에는 각 분야에서 사업규모가 각 증가한 상태임 (<표4-28>)
- 여성농업인의 안정적 농촌정주를 위한 지원 사업은 농촌복지 증진 차원에서 지원되는 사업으로 여성농업인이 실질적인 경제자립의 주체가 되기 위한 일자리 지원 사업의 성격은 아님
- 전북지역의 산업구조상 여성농업인은 매우 중요한 인적자원인데, 여성농업인의 전문 인력화를 위한 교육훈련은 농업기술원을 중심으로 일부 강좌를 제외하고는 거의 찾아보기 힘든 정도이나, 산업구조의 변화에 따라 농업인력의 규모축소에 따른 농업인구의 전직대비 교육훈련 필요성이 제기되고 있음

<표4-28> 여성농업인 안정적 농촌정주를 위한 지원

2006년 실적	2007년 계획
1. 농가도우미 지원 : 470명 2. 여성농업인센터운영지원 : 6개소 3. 농업인영유아 양육비 지원 : 2,570명	1. 농가도우미 지원 : 500명 2. 여성농업인센터운영지원 : 7개소 3. 농업인영유아 양육비 지원 : 3,328명

자료 : 전라북도 농업정책과 내부자료, 2007.

- 전라북도는 여성장애인을 위한 정책으로 복지서비스 및 자기 권리를 찾을 수 있는 교육을 시행하여 가사도우미 사업 및 임산부 해산서비스, 여성장애인 인권복지학교 등을 통해 자립할 수 있도록 도움을 주는 복지서비스의 시책은 있으나 직접적인 일자리 창출 시책은 부족한 실정임

- 장애인 일자리 시책추진에 있어 가장 큰 문제는 직업재활 및 인적자원을 개발할 수 있는 장애인 시설이 부족한 점임. 전라북도 장애인시설은 2006년 기준, 복지시설 16개소에 수용인원은 1,044명으로 이는 전국대비 시설 수의 6.7%에 해당하고 수용인원은 5.5%에 지나지 않음. 직업재활 시설 수는 현재 8개소로 수용인원은 231명에 지나지 않으며 전국대비 3.3%의 수준에 그치고 있음
- 전북지역의 장애인이 자신의 능력과 적성에 맞는 직업재활을 통하여 인간다운 생활을 할 수 있도록 취업기회를 제공하고 직업을 통한 장애인의 자활자립을 도모하기 위한 장애인 직업재활시설도 턱없이 부족하지만 장애인의 인적자원개발을 위한 전문 직업재활시설도 전무한 것으로 나타나고 있어 이에 대한 지원이 정책적으로 추진되어야 할 것임

2) 중점과제와 추진방안

■ 재직여성근로자의 능력개발기회 확대 및 차별시정

- 재직여성의 직업·직무향상을 위한 수요조사 실시
 - 재직 여성근로자의 경력개발을 지원하여 지식기반사회에서 필요한 전문인력으로서의 경쟁력을 갖추도록 할 필요성이 있음
 - 여성근로자의 훈련을 촉진하고 훈련효과를 제고할 수 있는 프로그램 개발 및 보급, 개인의 직무 확충과 연계된 프로그램 개발, 여성근로자의 특성에 적합한 훈련직종인 IT산업 및 비즈니스 서비스산업 등 개인의 직종에 따른 심화 및 특화교육에 대한 요구도를 조사, 분석하여 니즈에 부응하는 프로그램을 개발하여 직무향상을 지원하도록 함
- 재직여성근로자 e-learning 연수프로그램개발 및 적용
 - 사이버 직업훈련방식 등 다양한 직업훈련 방식 개발 및 실시
 - 인터넷통신훈련 활성화를 위한 On-Off 훈련과정을 도입하여 인터넷 훈련과 연계된 Blended Learning 모형개발 및 시범운영

- 학습정보 및 연수프로그램을 인터넷으로 One-stop으로 제공하여 시·공간 및 경제적 제약 없이 효율적인 능력개발 기회확대

○ 비정규직 여성근로자 직업안정 프로그램 개발

- 비정규직 여성근로자 대상으로 기술교육 및 기능교육을 강화하여 직업의 안정성을 유도해야 할 필요가 있음
- 지역 내 비정규직 여성근로자의 직무만족도와 여성인력 활용도를 제고함으로써 노동시장 안정화에 기여할 수 있는 프로그램개발 및 시행
- 여성발전기금의 공모사업으로 진행

■ 여성농업인의 전문인력화 추진

○ 농업경영 정보화교육

- 농업의 첨단산업화로 인한 여성농업인의 정보화기술 습득 필요로 인해 농업용 소프트웨어 및 농가경영장부 활용방법 등 다양한 소프트웨어 활용으로 농업경영개선 도모
- 농업전문인력화의 중요성이 부각되고 농촌정보화 사업을 통하여 생산자와 소비자를 직접 연결하는 등 유통단계에도 정보화가 추진되고 있음. 그러나 농업의 생산주체인 여성농업인은 정보화의 접근이 제한적이며 인지도와 필요성에 대한 인식이 전반적으로 낮음
- 여성농업인의 정보화 수준과 단계에 맞게 기초부터 심화, 응용 단계까지 필요한 정보화교육을 지원하며 이는 대학생의 자원봉사를 연결하여 지원하도록 함

○ 여성농업인 기술·마케팅 능력향상

- 농업인구의 절대다수인 여성농업인의 기술력 향상과 농산물 마케팅 등 경영능력의 증진을 도모를 위한 교육 실시
- 농업기술 콘텐츠, 네트워크 및 시스템 구축 등 과학적 경영방식을 농업에 적용함으로써 세계화 및 FTA에 대응하여 농가소득 안정화와 농업전문화 추진
- 최근 Bio기술의 급속한 발전을 농업기술에 접목시켜 농업생산력의 확충과

신상품 개발지원, 경영컨설팅, 품질인증 교육 및 마케팅능력 향상

■ 여성장애인 고용상의 권익보호 강화

○ 장애인 특성별 직업재활 및 훈련프로그램 개발

- 장애유형이 다양해지고 유형별 취업률에 차이가 많음에 따라 유형별 프로그램개발의 필요성이 증대됨. 따라서 기관에 따른 프로그램 차이를 표준화된 프로그램 개발 및 관리를 통해 직업재활 훈련을 보장 및 지원
- 특수교육 대상 여성장애인의 맞춤형 직업교육→직업훈련→취업알선 연계 체제를 구축하여 운영에 의한 직업교육 강화 및 전환 서비스 제공확대
- 지역의 장애유형별 특성에 따라 해당지역에 맞는 기능 중심으로 특성화하여 운영하도록 하며 이를 위하여 장애인의 능력개발과 직업재활, 취업알선과 관련된 경험을 가진 지역기관과 전문가들로 구성된 장애인 직업재활 및 직업훈련프로그램 개발위원회를 구성하여 운영을 지원하도록 함
- 관련 기관 간 통합서비스를 연계 강화하기 위하여 지역 내에 있는 사회복지 이용시설, 자활지원센터, 고용안정센터, 자원봉사 센터, 시민단체 등 참여가 가능한 기관으로 복지 네트워크를 구성하도록 함

3) 추진계획

분 야	중점과제	세부사업	추진일정		관련부서
			시작	완료	
2-2. 근로여 성능력 개발 및 고용여 건개선	2-2-1. 재직여성 근로자의 능력개발 기회확대 및 차별시정	▪ 재직여성 직업·직무 향상을 위한 수요조사	2008	2008	여성청소년과/ 전북발전연구원
		▪ 재직여성근로자 e-learning 연수프로그램개발 및 적용	2008	2010	여성청소년과/ 여성인력개발원
		▪ 비정규직 여성근로자 직업안정 프로그램 개발	2008	계속	여성청소년과/ 고용안정지원센터
	2-2-2. 여성농업 인의 전문인력 화 추진	▪ 농업경영 정보화교육	2008	2012	여성청소년과/ 농업정책과
		▪ 여성농업인 기술·마케팅 능력향상	2008	2012	여성청소년과/ 농업정책과
	2-2-3. 여성장애 인고용상 의권익보 호 강화	▪ 장애인 특성별 직업재활 및 훈련프로그램 개발	2008	2012	여성청소년과/ 일자리창출과/ 생활복지과

4) 기대효과

- 재직능력 제고를 위한 직업훈련으로 고용안정 확보 및 근로자의 삶의 질 향상
- 여성농업인의 전문능력 향상으로 농가소득 안정화
- 여성장애인의 경제적 자립과 자활지원으로 지역사회 통합추진

3. 경력단절여성 직업훈련 및 고용기회 확대

1) 현황 및 문제점

- 경력단절 여성은 장기간 비경제활동 상태에서 노동시장으로의 재진입을 위한 구직을 시도하는 사람을 말하는 것으로 이들의 노동시장에서의 역할이 매우 중요함
- 경력단절 및 미취업 여성에게 직업교육훈련을 제공하는 대표적 기관으로는 여성회관 및 여성인력개발센터가 있음. 그러나 이들 직업교육기관이 제공하는 교육과정의 상당수는 중복되고, 교육시간이나 기간도 중복되어 단계별 직업교육 및 체계적인 교육훈련이 제공되지 못함에 따라 선택의 폭이 제한되고 심화학습이 이루어지지 못하고 있음
- 특히 사회교육기관이 직업교육훈련기관의 역할을 하고 있고 대부분의 프로그램이 6개월 미만의 단기 훈련과정을 공급하여 숙련된 전문인력을 양성하지 못하고 있는 실정임
- 전라북도의 경우 직업훈련기관의 교육 참여현황을 보면 전북여성교육문화센터의 교육생 수가 가장 많고 민간교육훈련시설의 교육생은 상대적으로 매우 적음
- 직업훈련 이수 후 취업률을 보면 인력개발센터 및 교육문화센터는 60~70%대의 높은 취업률을 보이고 있으나 민간교육훈련시설의 경우 이보다 조금 낮은 40%대 수준을 유지하고 있음
- 그러나 여성인력개발센터 및 여성교육문화회관은 높은 취업률에 비하여 고용의 질이 비교적 낮으며 저임금 직종인 비정규직과 파트타임으로의 취업이 많아 직업훈련의 다양성과 전문성을 확대해 나가야 하며 전문 직업훈련기관으로 집중적인 육성지원이 이루어져야 함

<표4-29> 전북지역 여성 직업훈련기관 교육참여 현황

(단위 :명, %)

직업훈련기관의 명칭	총교육생 수	여성교육생 수	여성 이수자 수	여성 취업자 수
(재)전북여성교육문화센터	2,100	2,100	2,021	1,334(66.0)
전주여성인력개발센터	971	949	757	474(62.6)
군산여성인력개발센터	636	629	351	255(72.6)
민간교육훈련시설(고용촉진관련)	271	174	154	70(45.5)
시군여성회관(9개)	3,044	3,044	2,800	368(13.1)
계	7,022	6,896	6,083	2,501(41.1)

주 : ()안의 비율은 여성 이수자 수 중 여성취업자가 차지하는 비율을 나타냄

자료 : 전라북도 여성청소년과 내부자료, 2007.

- 출산과 양육, 가사 등으로 인한 장기간의 휴직이후 재취업을 희망하는 여성들에게는 장기간 실업상태에서 노동시장으로의 이행과정에서 겪는 충격완화를 위한 직업적응기회를 제공할 필요가 있음
- 경력단절의 경우, 고학력 계층의 여성과 주부를 포함한 일반여성으로 구분하여 개개인의 실정과 적성에 맞는 맞춤형 교육 및 취업기회를 제공하도록 함
- 중앙의 여가부는 경력단절 일반여성들의 직업훈련 다양화와 고용기회 확대를 추진할 수 있는 사업과 고학력 경력단절 여성의 능력개발 기회 확대로 구분하여 추진하고 있음

2) 중점과제와 추진방안

■ 경력단절여성 직업훈련 다양화

- 생태교육 여성전문 인력 양성
 - 환경문제에 대한 의식이 높아가는 상황에서 전문지식을 갖춘 지역 여성인력을 활용하는 것은 환경문제와 여성실업문제를 동시에 해결할 수 있는 매우 적절한 방법임
 - 최근의 환경문제에 대한 접근은 학교단위의 현장학습 일환으로 연계되고 있어 향후에도 수요가 증대할 것으로 예측 됨. 주 5일제 대비한 토요일 현장

학습과 저소득층 방과 후 활동으로도 연계가능하며 전업주부나 은퇴 교육자를 대상으로 일자리를 창출 할 수 있는 분야임

○ 콜센터 인력양성의 전문화

- 여성인력 고용창출에 파급효과가 큰 콜센터가 급증하면서 양질의 콜센터 인력양성이 요구되고 있음
- 텔레마케터 교육 및 훈련기관의 전문화와 업종별 교육과정 개발
- 수요자 중심의 전문인력 양성과 공급을 통해 콜센터 유치에 유리한 환경 조성하도록 함. 특히 이 분야는 일반적으로 결혼하지 않는 미혼여성들이 진출하는 경향이 일반적이거나 전라북도는 기혼여성들이 선호하는 직종 중의 하나임

○ 캐디양성

- 주5일제 확산에 따른 여가산업의 팽창으로 전라북도에도 골프단지가 다수 형성되어 있고 지역경제 활성화 차원에서도 골프장을 적극 유치하려는 정책흐름에 따라 여성캐디 인력수요도 다수 발생할 것으로 예측됨
- 특별한 기술을 요하지 않는 캐디직은 재취업을 시도하려는 전업주부로서 활동 가능하므로 경쟁력 있는 직종 중의 하나임
- 기존 여성인력의 교육, 양성, 배출을 위한 주된 기능을 담당하던 여성인력 개발 센터 및 여성교육문화센터가 중심이 되어 구체적인 수요가 있는 캐디 및 텔레마케터의 양성과 배치에 주력하도록 함

■ 고학력 경력단절 여성능력개발 기회확대

○ 지리정보시스템(GIS) 전문가 양성

- 남성에 비해 상대적으로 취업률과 전공률이 낮은 이공계통 분야 가운데 지식기반서비스를 선도할 수 있는 분야에서의 여성인력을 양성이 요구되고 있으며 GIS분야는 활용범위가 넓고 다양한 만큼 향후 인력수요도 급증할 것으로 예측 됨

- GIS의 활용분야인 지도제작, 도시관리, 국토관리, 자원관리, 토목측량 등의 다양한 응용분야에서 다루어지는 공간지리정보를 컴퓨터를 이용하여 효과적으로 관리할 수 있는 종합시스템 운영 전문가를 육성하도록 함

○ 고학력 여성 커리어 코칭 사업

- 육아 및 가사 등으로 인하여 경력이 단절된 여성들에게 일정기간 동안의 교육과정을 수료한 후 맞춤형 취업을 지원해주는 사업으로는 교육인적자원부 선정사업임
- 전라북도는 2007년 하반기에 『유휴간호사 커리어 코칭 구축사업』을 시행, 전라북도에 거주하면서 실업상태인 고학력 여성인력의 사회진출과 일자리 창출을 촉진하였음
- 『유휴간호사 커리어 코칭 구축사업』은 기초교육, 맞춤형교육, 현장실습 등의 일정교육과정을 이수하고 도내 병의원으로 취업연계를 시도함

○ 국제전문 비서과정

- 21세기 지식기반사회의 여성유망직종으로 부상하고 있는 국제전문비서과정은 전통적으로 보수적인 단순 업무를 수행하여 온 수동적인 비서의 역할을 탈피하여 국제화, 정보화 시대의 능동적인 전문인으로서 어학능력을 개발하고 숙련된 사무실무 기능과 정보관리 능력을 함양하여 경영자와 관리자를 보좌할 국제 전문비서를 육성하는 사업임

○ 의료기계 CAD

- 성별분업화를 해소하기 위해 남성 집중직종에 여성 진출을 촉진하기 위한 훈련과정을 개설하도록 함
- 2007년 노동부가 여성일자리 창출지원 사업으로 추진함. 직종관련 전공계열 2년제 대학 또는 4년제 대학교 졸업 및 졸업 예정자, 유사 교육훈련 이수자 혹은 실무종사 경험이 있는 자를 대상으로 교육 후 취업연계

- 지식기반산업의 확대에 따라 고학력 인적자원의 수급이 절대적으로 필요하므로 남성집중적 직업 및 지자체 성장동력 산업에 필요한 인력수급 계획에 대비하여 여성인력의 교육 및 훈련을 권장하도록 함
- 이를 위해 고학력 여성인적자원의 관리체제 정비, 여성들의 경력개발을 위해 Women Net과 상호연계망을 구축하여 여성고학력 인적자원 DB 및 여성 고급인력을 수요 하는 예상 취업처의 자료 구축을 통해 사업의 실효성 담보하도록 함

3) 추진계획

분 야	중점과제	세부사업	추진일정		관련부서
			시작	완료	
2-3. 경력단절 여성직업 훈련 및 고용기회 확대	2-3-1. 고학력 경력단절여성 능력개발 기회확대	▪ 지리정보시스템(GIS)전문가 과정	2008	계속	여성청소년과/ 중소기업청
		▪ 고학력여성 커리어코칭	2007	계속	여성청소년과/ 교육청
		▪ 국제전문비서과정	2008	계속	여성청소년과/ 여성교육문화 센터
		▪ 의료기계 CAD(남성집중직종)	2008	계속	김제폴리텍 대학/여성 청소년과
	2-3-2. 경력단절여성 직업훈련 다양화	▪ 생태교육 여성전문 인력양성	2008	계속	환경정책과/ 일자리창출과
		▪ 콜센터 인력양성의 전문화	대학 추진중	계속	여성청소년과/ 일자리창출과
		▪ 캐디양성	대학 추진중	계속	여성청소년과/ 일자리창출과
		▪ 취업매니저 양성 확대	기 추진중	계속	여성청소년과/ 일자리창출과

4) 기대효과

- 유휴 전문인력 및 고학력 여성의 경제활동 극대화로 지역 경쟁력 강화
- 노동시장 진입의 수월성 확보를 위한 교육지원으로 재취업자의 경쟁력 강화
- 전업주부 재취업 지원 서비스 체제 구축을 통한 사회참여 확대

제 3 절 여성인적자원개발 인프라 구축

1. 여성잠재인력 능력개발 인프라 강화

1) 현황 및 문제점

- 여성의 능력개발을 위한 인프라는 대표적으로 여성회관 및 여성인력개발센터에 해당하며 이들 기관은 직업교육기관이라는 인식보다는 사회교육기관이라는 인식이 더 강했음. 그러나 최근 직업훈련교육의 비중을 점차 높여가고 있고, 교육 수료자를 취업까지 연계시키기 위한 방안들을 모색해 나가는 등 여성취업전문기관으로서의 기능과 역할이 확대되고 있는 추세임
- 그러나 이러한 기관들이 가지고 있는 가장 큰 문제는 기관유형별로 차별화된 비전을 제시하지 못하고 비슷한 유형의 교육을 시행하는 점과 재정 및 인력의 부족, 그리고 교육훈련 전문 인력의 부족을 들 수 있음. 또한 지역의 전략산업 및 지연산업의 인력수요 증감추세에 따른 적절한 인력양성 기능이 미흡하다는 점임
- 전라북도의 경우도 여성의 인력개발 및 취업을 위해 전북여성교육문화센터와 10개 시·군의 여성회관, 그리고 여성인력개발센터에서 각종 교육을 시행하고 있으나, 시·군 여성회관의 경우는 대부분이 취미, 교양교육 위주로 교육이 이루어지고 있어 취업관련 교육이 절대적으로 부족, 이에 대한 프로그램 보완이 이루어져야 함. 이러한 문제점을 보완하기 위해서는 전문 연구기관에 의한 여성인력개발기관의 사업평가를 실시 및 여성 인력개발기관의 교육수요자를 대상으로 프로그램 수요도를 분석하여 여성육구에 부합하는 특성화 프로그램을 제공하고 기관별 차별화를 유도해야 함
- 여성인력개발 관련기관이 좀 더 전문적이고 직업·기술교육을 제공할 수 있도록 기관의 효율성을 높이기 위해서는 기관 간 유기적인 관계를 형성하기 위한 네트워크화를 추진해야 할 필요성이 있음. 이를 위해서는 여성인력개발기관의 교육을 담당하는 기관 프로그램 담당자 및 관리자의 정기적인 모임

이나 협의체를 구성하여 시·군별 네트워크화를 통한 유관기관간의 협조체제를 구축해야 함

- 더 나아가 여성취업과 관련된 제반 정보는 현재 각 기관별로 이루어지고 있어 부분간의 종합적인 연계가 미흡하므로 지역의 여성인적자원 관련 정보를 통합적으로 관리, 운영하고 활용할 수 있는 여성인적자원 종합 정보망을 구축하도록 함

2) 중점과제 및 추진방안

■ 여성취업인프라 기능 강화

- 고령자 전문인력뱅크설치·운영
 - 고령자의 인력은행 확대 및 지원강화로 단기 일자리 창출에 대한 고령자 일자리 인프라 구축, 사회적 일자리 프로그램 및 종합 매뉴얼 개발·보급을 통한 지역사회와의 체계적 연계형성
 - 노동부의 Work-net을 연계하여 여성교육문화센터내의 취업정보팀 또는 지역의 평생교육기관의 거점센터를 통해 『고령자전문인력뱅크』를 설치함으로써 다양한 고용관련 정보를 제공하도록 함
 - 지역노인인력 DB통합 망 운영, 퇴직 전·후 교육, 창업인큐베이터, 노인직종개발, 노인취업 및 창업관련 정보 등을 제공하도록 함
 - 사업의 주체는 현재 여성교육문화센터내의 여성취업정보팀이 담당하도록 함. 특히 기존의 여성교육문화센터의 주된 사업대상이 30~40대의 여성들이었던 제한된 한계를 극복하기 위한 대안으로 중고령여성들을 대상으로 하는 사업을 추진하도록 함
- 권역별 여성인력개발지원단 운영
 - 여성교육문화센터 여성취업정보팀을 거점으로 하여 14개 시·군 여성회관 및 여성인력개발기관을 통합, 조정하여 권역별 여성인력개발지원단을 운영하도록 함

- 이 사업의 목적은 현재 전북도내에 있는 10개의 여성회관이 지나치게 교양 및 취미위주의 사회교육 중심으로 운영되고 있어 여성들의 취업욕구와 수요를 반영하고 있지 못하고 있기 때문에 권역단위 중심으로 여성회관을 운영, 취업교육을 지원하여 취업교육의 현실화를 반영하기 위함
- 권역단위의 취업교육을 운영하기 위한 기초 작업으로 선행되어야 할 부분은 권역별 사업체 및 인력수요에 대한 정확한 조사 및 연구 분석을 실시하여 맞춤형 교육과 훈련을 지원해야 함
- 권역별 특성화 사업 지원을 위한 산·학·관 협력체계를 구축하여 지역단위의 신활력 사업 및 전북이 추진하고 있는 성장동력 산업 분야에서 여성의 진출이 유망하고 향후 수요가 발생할 수 있는 부분에 대한 지원이 구체화 될 수 있도록 함

○ 여성고용촉진 프로그램 개발 및 운영

- 직업획득과 유지에 필요한 제반 서비스 제공 및 프로그램 운영을 통한 여성취업 one-stop 서비스 제공
- 직업소양양식, 구직 및 전직에 필요한 일반적 지식과 기술증진 교육 및 세미나 운영
- 참가자들간의 경험 및 정보공유를 위한 소모임을 지원
- 기업의 CEO를 대상으로 여성인력의 장점을 소개하고 여성인력 풀에 대한 정보제공 등을 통하여 기업인의 여성인력에 대한 선입견과 편견을 전향할 수 있는 기회를 제공하도록 함

○ 여성취업박람회 확대 개최

- 여성인력개발 협력기관과의 연계를 통한 취업박람회 개최
- 도 내외의 다양한 구인업체의 참여를 통한 여성인력 고용 극대화
- 다양한 여성계층과 시군지역 여성을 위한 맞춤형 지역이동 박람회 개최

■ 여성취업기관의 기능재정립 및 네트워크화

○ 기관별 기능 전문화 추진사업 지원

- 여성의 취업담당을 대표하고 있는 여성회관과 인력개발센터의 기능을 구분하고 차별화하기 위해서는 교육의 내용과 대상의 구분이 전제되어야 함
- 즉, 전라북도 여성교육문화센터는 10개 시군의 여성교육문화센터의 허브기능을 담당, 취업 및 창업교육/ 취미·교양교육/ 성주류화 교육 등으로 구분하고 교육관련 전문강사의 역량강화 및 재교육을 중점적으로 추진
- 여성인력개발센터는 일반인 대상의 취업과 창업을 위한 실질적인 기술 및 능력개발 등 초기교육을 담당
- 이외에 전라북도 및 시·군의 지역전략산업, 신활력사업, 자연산업 등 지역 특성화 사업과 관련된 여성인력을 양성하기 위한 교육 및 훈련을 지역별, 기관별로 구분, 전략적 추진하고 이에 대한 지원을 지역별로 차등화 함

○ 직업전문상담사 및 평생교육사 배치

- 여성인력개발에 대한 전문적인 상담과 능력을 개발하기 위해서는 직업상담사와 평생교육사의 배치를 의무화하고 전문적인 인력운용을 시행하도록 함
- 취업과 창업에 대한 전문적 지식을 제공하고 노동시장 고용동향과 분석 등을 통해 여성의 경력과 역량에 맞는 직업을 추천하고 경력개발을 지원해 줄 수 있는 전문 직업상담사를 배치하도록 하고 이를 각 기관이 의무화하도록 함
- 다양한 계층의 여성의 요구와 수요를 기반으로 맞춤형 프로그램을 개발하고 커리큘럼을 편성할 수 있는 평생교육사를 각 기관이 배치하도록 함

○ 여성인력개발 유관기관 네트워크화

- 여성인력개발을 담당하는 여성회관, 인력개발센터, WISE센터, 여대생커리어 센터, 여성농업인 센터 등의 역할과 기능 중복을 지양하고 각 기관간 특화된 프로그램을 개발, 운영하기 위한 협조시스템 구축
- 여성인력개발 프로그램별 정보공유 및 수요처 발굴을 위한 산·학·연·관 협력체계 구축

- 지역적 특화사업 관련 여성인력발굴과 양성을 위한 영역별 인프라 구축 협력
- 여성취업박람회 등 일자리 관련 사업 및 행사에 대한 공동추진

3) 추진계획

분 야	중점 과제	세부사업	추진일정		관련 부서
			시작	완료	
3-1. 여성잠재인력개발인프라 강화	3-1-1. 여성취업인프라 기능강화	▪ 고령자 전문인력뱅크 설치·운영	2008	계속	여성청소년과/여성교육문화센터 취업정보팀
		▪ 권역별 여성인력개발지원단 운영	2008	2012	여성청소년과/여성교육문화센터 취업정보팀
		▪ 여성고용촉진 프로그램 개발 및 운영	2008	2010	여성청소년과/여성교육문화센터 취업정보팀
		▪ 여성취업박람회 내실화 및 확대개최	2008	계속	여성청소년과/여성교육문화센터 취업정보팀
	3-1-2. 여성취업기관의기능재정립 및 네트워크화	▪ 기관별 기능 전문화 추진사업 지원	2008	계속	여성청소년과/ 시군 여성회관
		▪ 직업상담사 및 평생교육사 배치	2008	2010	여성청소년과/ 시군여성회관기관
		▪ 여성인력개발 유관기관 네트워크화	2008	2008	여성청소년과/ 시군 여성회관

4) 기대효과

- 여성인력개발 관련기관의 선택·집중을 통한 취업정책의 효율적 추진
- 수요자의 니드에 맞는 취업정보 제공 및 상담
- 여성인력개발기관과 기업과의 연계를 토대로 구인-구직의 미스매치 최소화
- 시군의 여성회관 기능 다변화 및 활성화

2. 취업연계시스템 구축

1) 현황 및 필요성

- 여성인력을 발굴, 양성, 활용 등 여성의 성공적인 취업을 위해서는 지역의 인적자원개발에 관한 책임과 권한을 제도적으로 추진할 수 있는 관련기구 설치 및 확충이 필요함
- 이러한 필요에 의해 여성가족부는 여성근로자의 복지, 취업지원 등의 서비스를 원스톱으로 제공하기 위한 목적으로 훈련과정별 「여성희망일터지원단」과 광역형 「여성희망일터지원단」을 구성하여 훈련 수료생의 직업알선 및 기업에 인력정보를 제공하고 있음
- 이는 그동안 지역에서 여성인력의 교육기관의 수 및 교육생의 배출은 점점 증가하는 추세에 있으나 이를 취업과 연계시키는 체계적이고 통합적인 시스템의 부재에 대응하여 취업정책의 효율성을 증대시키기 위한 유용한 틀이 될 수 있음
- 전라북도에서는 지난 2007년 5월 전북여성희망일터 지원단을 발족하여 운영 중에 있으나 운영위원 구성과 운영방법 등의 한계로 취업지원에 실질적인 역할을 기대하기는 어려운 형편임
- 취업연계 시스템을 구축하기 위한 또 하나의 중요한 일종의 하나가 취업관련 정보를 통합하여 운영하는 일임. 취업과 관련된 정보는 현재 지역인적자원개발정보망(RHRD-Net), 교육정보망(Edu-Net), 직업훈련정보망(HRD-Net), 고용안정정보망(Work-Net) 등 다양하게 존재하지만 여성취업에 관한 통일된 정보망이 부재하여 정보이용에 어려움이 따름
- 전라북도의 취업·창업 인프라 구축사업으로는 온라인상에서 운영하고 있는 전라북도여성취업정보 사이트와 오프라인 상에서 1년에 1회 개최하고 있는 전북여성취업박람회가 있음
- 전북여성취업정보 사이트(<http://www.jbwjob.or.kr>)는 전북여성에게 보다 정확하고 빠른 일자리 정보를 제공을 목적으로 여성친화적 기업의 발굴 및 여

성고용의 불평등 해소를 위한 다양한 정보를 제공, 운영되고 있으나 통합된 정보가 부족하고 정보의 질적 저하로 서비스의 이용도가 낮은 편임

2) 중점과제 및 추진방안

■ 취업연계시스템 구축

- 여성인적자원개발 통합정보시스템 구축
 - (재)취업 및 (재)교육 훈련에 관한 정보제공
 - 업종 및 직종별 노동시장 정보제공
 - 구인-구직 온라인 정보망 확대 운영
 - 여성인적자원 관련 정보 DB구축 및 운영
 - 도내 인적자원의 공급자 및 수요자가 사이버 상에서 인력시장을 형성하고, 보다 효율적인 인적자원의 수요·공급넷(demand-supply net)을 실현하도록 함
 - 지역인적자원개발정보망(RHRD-Net), 교육정보망(Edu-Net), 직업훈련정보망(HRD-Net), 고용안정정보망(Work-Net) 등 정부의 다양한 종합정보망과 지역의 인적자원개발·양성·활용 등의 정보를 쉽게 접근할 수 있는 별도의 지역정보망을 구축하여 지역과 정부를 연계하는 종합정보망을 구축, 운영하도록 함
- 여성희망일터 지원단 활성화
 - 여성희망일터지원단의 전문성 강화 및 내실화
 - 지역여성인력개발 기관과 사업에 대한 점검 및 평가
 - 여성인력개발 산·학·연·관 협력체계 구축을 위한 네트워크의 구심역할

3) 추진계획

분 야	중점과제	세부사업	추진일정		관련부서
			시작	완료	
3-2. 취업 연계 시스템 구축	3-2-1. 여성취업관련 종합서비스 기능강화	<ul style="list-style-type: none"> 여성인적자원개발 통합정보시스템 구축 	2008	계속	일자리창출과/ 여성청소년과/ 여성교육문화 센터취업정보팀/ 여성인력개발 관련기관
	3-2-2. 지역별여성일 자리지원기구 구성·운영	<ul style="list-style-type: none"> 여성희망일터 지원단 활성화 	2008	계속	여성교육문화센 터취업정보팀/ 여성청소년과/ 일자리창출과

4) 기대효과

- 정보관리에 대한 중복투자 방지 및 사회적 비용 최소화
- 지역단위의 통합적인 정보생산-분석-보급-관리체계 구축을 통한 정보의 활용도와 효용성 증대
- 인적자원의 개발, 양성, 활용에 대한 체계적 접근 및 원스톱 서비스로 이용자의 만족 극대화

제 4 절 정책추진체계 정비

1. 조직정비

1) 현황 및 필요성

- 전라북도의 여성인력개발 관련 정책의 추진은 복지여성국 여성청소년과에 의해 주로 이루어지고 있고, 투자유치국 일자리창출과와 인재양성과에서 여성인력의 양성 및 일자리창출 관련 정책이 일부 추진되고 있음
- 여성청소년과에서 추진하고 있는 여성인력개발 정책은 대부분 저소득층이나 취약계층여성에 대한 인력양성 및 지원정책이 주를 이루고 있고, 일자리창출과와 인재양성과에서 이루어지는 정책의 경우 성별구분이 없이 정책을 추진하고 있어 정책의 성과를 측정하기 어려운 현실임
- 따라서 여러 부서에서 시행되고 있는 여성의 능력개발 및 활용과 관련된 정책을 전체차원에서 취합하고 분석할 전담부서와 인력이 부족한 실정이므로 담당부서의 명확한 지정과 인력 및 기능을 보강할 필요성이 제기됨
- 다양한 부서에서 시행하고 있는 여성인력개발 정책을 종합적으로 관리할 수 있는 조직과 인력의 기능강화가 이루어져야 할 것임

2) 중점과제 및 추진방안

■ 담당조직의 기능 및 위상강화

- 복지여성국 여성청소년과의 여성인력개발 전담부서 및 인력보강
 - 전라북도의 일자리 창출 정책 추진과 연계기능 강화
 - 타 부서의 여성인력개발 관련 업무지원 및 추진실적 취합
 - 여성인력개발관련 기관의 통합관리 및 지원
 - 전라북도 여성인력개발 시책 발굴 및 이행점검, 사업평가
 - 여성인력개발 전담인력 배치 및 인사고과 가산점 부여

3) 추진계획

분 야	중점과제	세부사업	추진일정		관련부서
			시작	완료	
4-1. 조직 정비	4-1-1. 담당조직의 기능 및 위상강화	<ul style="list-style-type: none"> 전라북도여성인력개발 전담부서 및 인력보강 	2008	2008	여성청소년과/ 행정지원관/ 일자리창출과

4) 기대효과

- 전문화된 인력으로 정책추진의 효율성과 합리성 도모
- 정책환류에 대한 인지도 제고로 정책품질 향상

2. 예산확충

1) 현황 및 필요성

- 전라북도의 여성정책 예산은 전라북도 전체 일반회계 예산의 0.3%에 불과하며 2003~2007년 「전라북도 중기지방재정계획의 투자계획」에 의하면 여성부분 투자계획은 사회복지 예산의 0.12%로 전체 총투자사업비의 0.03%에 불과함
- 전라북도의 여성인력개발 관련 예산은 여성정책 예산중의 일부예산으로 운영되고 있으며 구체적인 사업비는 여성인력개발 담당기관에 대한 운영지원비 및 여성취업박람회 개최 예산 등이 전부임
- 운영비를 통해 기관에서 여성인력양성을 위한 직업능력개발교육 및 취업연계사업을 실시하고 있지만 이들 예산은 모두 기관 운영 보조금과 행사성 비용이 대부분이어서 직접적으로 여성들에게 돌아가는 예산이 많지 않다는 한계가 있음

- 이외에 타 부서에서는 여성농업인, 국제결혼이주여성, 여성장애인 등 특수한 계층에 대한 능력개발 및 취업지원예산이 일부 포함되어 운영되고 있음
- 정책을 현실화하는데 가장 중요한 기반 중의 하나가 예산이라고 할 때, 여성 인력개발 관련 예산은 매우 부족하여 정책의 원활한 수행이 불가능 하다고 판단됨
- 따라서 여성인력개발 및 취업과 관련된 신규사업 예산을 확충하여 보다 많은 정책적 효과를 도출해 낼 수 있는 과감한 예산확충이 필요함

2) 중점과제 및 추진방안

■ 여성 직업능력개발 교육프로그램 예산확충

- 맞춤형 직업능력개발 교육프로그램 개발을 위한 예산확충
 - 경력단절, 취약계층, 여성농업인, 준고령, 재직여성, 여성청년층 등 구인/구직 수요와 공급에 맞는 맞춤형 직업설계 및 교육훈련을 위한 프로그램 개발 예산 확충
 - 14개 시군 등 권역별 직업능력개발 교육프로그램 연계 및 정보교류 예산 확충

■ 여성 인력개발 인프라확충 예산지원

- 직업훈련기관의 전문화를 위한 시설 및 프로그램 예산 확충
 - 지역 거점기관 지정 및 지역 특성화 사업 발굴 예산 지원
 - 지역별 특성화를 위한 각종 조사 및 관련기관 간담회 개최 예산 지원
 - 직업훈련수강자 육아지원 및 직업훈련시설에 보육시설 확충 예산 지원
- 전라북도 특성에 맞는 인력개발 세부시행계획 수립을 위한 연구예산 확보
- 인력개발관련 정책의 성인지 예산의 도입을 위한 기초연구 실시

3) 추진계획

분 야	중점 과제	세부사업	추진일정		관련부서
			시작	완료	
4-2. 예산 확충	4-2-1 여성직업능력 개발교육프로 그램예산확충	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 맞춤형 직업능력개발 교육프로그램 개발을 위한 예산확충 	2008	2008	여성청소년과
	4-2-2. 여성인력개발 인프라 확충지원	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 직업훈련기관의 전문화를 위한 시설 및 프로 그램 예산확충 	2008	계속	여성청소년과/ 관련 시·군
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ 여성인력개발 관련 연구예산 확보 	2008	2008	여성청소년과

4) 기대효과

- 여성인력개발 정책의 효율적 추진
- 사업비의 집중 투자 및 확대로 정책수혜자의 증가와 만족도 향상

3. 여성인력개발 협의체 운영 및 성주류화 확대

1) 현황 및 필요성

- 전라북도는 여성인력개발과 활용을 극대화하고 여성일자리 창출 및 취업지원 활성화를 위한 협력체계를 강화하기 위해 민·관협력 네트워크로 구성된 취업지원협의체인 “여성희망일터지원단”을 구성하여 운영하고 있음
- “여성희망일터지원단”의 기능 및 주요사업은 전라북도 여성인력개발 기본계획의 수립, 각종 여성취업기관 연대 및 기능적 통합을 목표로 취업지원본부로서의 기능, 여성인적자원개발 및 일자리 창출정책의 지원 및 자문, 기타 여성취업활동 지원 역할을 수행하고 있음
- 구성은 주로 여성일자리 창출과 관련한 지역의 주요기관(전라북도, 전라북도의회, 여성인력개발센터, 대학산학협력단, 여성경제인협회, 산업인력관리공단, 상공회의소, 고용지원센터, 중소기업청, 언론인 등)으로 구성되어 실질적인

기능이 가능할 것으로 보임

- 향후 여성인력개발협의체인 “여성희망일터지원단”을 전북지역 여성일자리 창출 및 지원을 위한 종합본부로서의 위상을 제고하고 역할을 정립하기 위해서는 운영방법의 보강과 예산의 확대 지원이 필요함
- 또한 여성인력개발 정책이 성공적으로 수행되기 위해서는 공공부문에서의 여성의 대표성과 각종 위원회의 여성비율을 확대해 나감으로서 성 주류화를 시도할 필요가 있음
- 특히 성 주류화를 이루기 위한 유용한 수단으로서 성별영향평가가 모든 정책에 확산되기 위해서는 이에 수반되는 예산을 확보하고 지역의 인적자원개발 정책 및 각종 취업관련 정책에 대한 성별영향평가를 시도해야 함

2) 중점과제 및 추진방안

■ “여성희망일터지원단” 기능강화

- 여성희망일터지원단 기능강화
 - '07년에 구성된 여성희망일터지원단의 실질적인 역할과 기능, 향후 운영방안에 대한 보강과 지원 등이 강화되어야 함. 현재는 추진단과 실무단이 이원화되어 여성일자리 추진사업에 대한 평가와 개선 및 박람회 추진 등에 관련 된 일을 추진하고 있으나 지원단의 구성과 역할을 기업 중심으로 구성하여 실질적인 일자리 창출을 위한 기업과 인력개발 추진기관과의 협력 체제를 구축해야 함
 - 각종 여성인력개발 사업 이행점검 및 평가 기능 추가
 - 모임의 정례화를 통한 여성인력개발사업 시책 발굴 자문 및 방향 검토
 - 여성일자리창출을 위한 기관 간 연계체제 구축
 - 도내 산재된 여성일자리 창출 기관의 기능적·제도적 통합 추진 및 효율적 운영방안 제시
 - 향후 산업 전망에 따른 인력수요 예측을 토대로 맞춤형 직업교육 및 훈련 등에 대한 프로그램 개발 및 지원

■ 인력개발정책의 성주류화

○ 성별영향평가 정책대상 확대

- 인력개발지원 사업 및 일자리 창출 사업, 인재양성 사업 등에 대한 성별영향평가를 통해 개선사항을 차기년도 정책 사업에 반영함으로써 남녀의 평등한 사회참여 확대를 위한 정책개발 독려
- 인력개발 및 취업관련 정책의 수립, 집행, 평가 등에 여성의 균등한 참여와 정책적 수혜를 보장할 수 있도록 모든 정책에 성별영향평가 도입 및 확대

○ 성별분리 통계 생산 및 활용

- 성별분리통계는 성인지적 혹은 양성평등 정책을 수립, 결정하는데 있어 가장 기초적인 자료임
- 대부분의 시행계획이나 정책, 사업들은 성별분리통계를 기획단계에서 활용하지 않고 있으며 추진과정에서도 성별분리 통계를 생산하고 있지 않음
- 따라서 성 인지적 관점에 의한 정책수립이 가능하도록 성별분리통계 자료를 작성, 정비, 보완하여 격년으로 출간하도록 함
- 여성의 직업능력개발 뿐만이 아니라 지역에서 추진하고 있는 모든 정책과 사업, 프로그램 등에 있어 양성이 평등하게 참여할 수 있도록 동등한 기회의 보장 및 분배결과의 평등한 공유를 위하여 정책수립의 기초 자료가 되는 성인지적 관점에서의 통계 작성 및 생산, 활용이 요구 됨

3) 추진계획

분 야	중점 과제	세부사업	추진일정		관련부서
			시작	완료	
4-3. 지역여성 HRD혁신 지원	4-3-1. “여성희망일터지원단” 기능강화	<ul style="list-style-type: none"> 여성희망일터지원단 기능강화 	2008	계속	여성청소년과
	4-3-2. 인력개발정책의 성주류화	<ul style="list-style-type: none"> 인력개발정책의 성주류화 	2008	계속	여성청소년과/행정지원관
		<ul style="list-style-type: none"> 성별분리 통계 생산 및 활용 	2008	격년 추진	여성청소년과/여성정책연구소

4) 기대효과

- 여성인력개발 추진사업의 수립, 집행, 평가 과정에 성 인지적 관점 도입
- 산·학·연·관 협력체계를 통한 여성취업정책의 실질적 추진 가능
- 정책의 성 주류화로 양성평등 사회실현



JDI

참고문헌

참고 문헌

<< 연구자료 >>

- 경기도(2002). 『경기 여성인적자원개발 종합계획』. 한국여성개발원.
- 경남발전연구원(2006). 『지역 여성인적자원개발정책의 현황 및 과제』, 경남발전연구원
- 경북발전연구원(2005), 『대구경북지역인적자원개발기본계획』, 경북발전연구원.
- 국회예산정책처(2006). 『일자리지원사업 평가』 국회예산정책처.
- 노사정위원회(2006). “지역의 고용인적자원개발체제 구축 및 활성화 방안-노동시장의 지역성을 중심으로 -”, 노사정위원회.
- 대전광역시(2005), 『대전인적자원개발기본계획』, 대전광역시.
- 부산광역시여성센터(2005). 『부산지역 여성인적자원개발 실태 및 정책 추진방향』, 부산광역시여성센터.
- 부산발전연구원(2004). 『부산지역 여성직업훈련 활성화 방안』, 2004.
- 부산발전연구원(2005). 『부산지역 여성의 공공직업훈련 조사연구』, 2005.
- 부산발전연구원(2005). 『부산지역 여대생 취업지원 방안에 관한 연구』, 2005.
- 서울시(2007). 『서울시 여성인력개발계획수립을 위한 공청회』 자료집.
- 여성가족부(2004). 『여성인적자원개발혁신방안 연구』, 여성가족부.
- 여성가족부(2007). 『참여정부의 여성인력현황 및 적극적 개발정책에 대한 성과평가』, 여성가족부.
- 여성가족부(2007). 『여성희망일터지원본부 설치 및 운영방안 연구』, 여성가족부.
- 오은진(2006). “전북지역의 여성인력개발 현황 점검 및 발전전략”, 『전라북도 여성인력개발활성화방안 모색을 위한 토론회』, 여성가족부·전라북도
- 전라북도(2005). 『전라북도 인적자원개발 기본계획』, 전라북도인적자원개발지원센터.
- 전라북도(2007). 『전라북도 인재양성 중장기 계획』, 전라북도인적자원개발지원센터.
- 전북발전연구원(2005). 『전북여성백서』, 전북발전연구원.
- 전북발전연구원(2005). 『전라북도 여성과학기술인력 실태조사』, 전북발전연구원.

전북발전연구원(2005). 『제1차 지역혁신발전5개년계획』, 전북발전연구원.
 전재식 외(2006). 『직업능력개발 훈련 수요조사-광주지방노동청』, 한국직업능력
 개발원.
 최창곤(2006), “전북지역 인력수급구조의 현황과 과제”, 전라북도인적자원개발지원센터, 인
 적자원포럼 발표자료.
 충청북도(2005). 『충북인적자원개발시행계획』, 충청북도.
 한국여성개발원(2005), 『중장년층 여성인적자원개발 실태와 정책과제』, 한국여성개발원.

<< 정책자료 >>

교육인적자원부(2005). 국가인적자원개발기본계획 2005년도 시행계획..
 교육인적자원부(2005). 국가전략분야 인력양성 종합계획 - 세부추진계획.
 기획예산처(2007). 사회서비스 일자리 보고회.
 노동부(2006). 『여성과 취업』 .
 노동부(2007). 2007년도 「대학 취업지원기능 확충사업」 지원대학 선정현황.
 노동부(2007). 2007년 사회적일자리 창출 사업 공모 선정결과.
 문화관광부(2007). 문화예술분야 전문인력 양성 추진계획.
 여성가족부(2007). 여성 일자리창출 지원사업.
 여성가족부(2007). 여대생커리어개발센터 지원사업 시행계획.
 여성가족부(2006). 『여성인력개발종합계획』, 여성가족부.
 여성가족부(2007). 『여성인력개발종합계획 - 2007년도 시행계획』, 여성가족부.
 전라북도(2007). 복지여성국 2007년 상반기 주요업무추진상황.
 전라북도(2007). 전라북도 복지형일자리사업 안내.
 전라북도(2007). 인재양성과 주요업무 시행계획.
 전라북도(2007). 전라북도 전략산업 육성계획.
 전라북도(2007). 지역여성인적자원개발 점검자료.
 전라북도(2007). 전라북도지방고용심의회 회의자료.
 전라북도(2007). 전라북도 일자리 창출시책 추진계획.

<< 통계자료 >>

과학기술부(2005). 과학기술연감
광주지방노동청(2007). 『지역고용통계』
전라북도(2006). 전북경제통계연보.
전라북도(2007). 통계로 본 전북경제.
통계청(2006). 여성기업 실태조사 보고서.
통계청(2007). 통계로 보는 여성의 삶.

전발연 2007-R-06

전라북도 여성인력개발기본계획

발행인 | 신기덕

발행일 | 2007년 10월 31일

발행처 | 전북발전연구원

560-014 전북 전주시 완산구 중앙동4가 1번지

전화:(063)286-9201 팩스:(063)286-9206

<http://www.jd.re.kr>

ISBN : 978-89-92471-26-8 93330

본 출판물의 판권은 전북발전연구원에 속합니다.