

2014

연구보고서-1

I S S U E P A P E R


고졸 여성 청년취업자의 경력개발 지원방안

수행과제명 • 고졸 여성청년층의 진로 · 취업 및 경력개발 현황과 정책과제
과제책임자 • 신선미 선임연구위원




한국여성정책연구원
Korean Women's Development Institute

고졸 여성 청년취업자의 경력개발 지원방안*

수행과제명  고졸 여성청년층의 진로·취업 및 경력개발 현황과
정책과제

과제책임자  신선미 선임연구위원

 Tel: 02-3156-7125

 e-mail: seonshin@kwidimail.re.kr

요약

고졸 여성 청년층은 고교 졸업 직후의 고용상태가 남성에 비해 좋은 편이나 졸업 후 5년 이상 경과하면서부터 남성에 비해 고용기회도 적고 고용의 질도 떨어짐. 고졸 여성 취업자의 상당수는 일반계 고졸자로서 학교에서 취업준비교육을 받지 못한 집단임. 고졸 여성 청년취업자는 자격증/대학 학위취득, 공공 및 회사지원 직업훈련참여에 대한 지원수요가 높으며 현재 제공되는 고용서비스나 공공직업훈련 참여율이 낮음.

* 이 이슈페이퍼는 다음과 같이 인용해 주십시오.

신선미·오은진(2014). 고졸 여성청년층의 진로·취업 및 경력개발 현황과 정책과제. 서울: 한국여성정책연구원

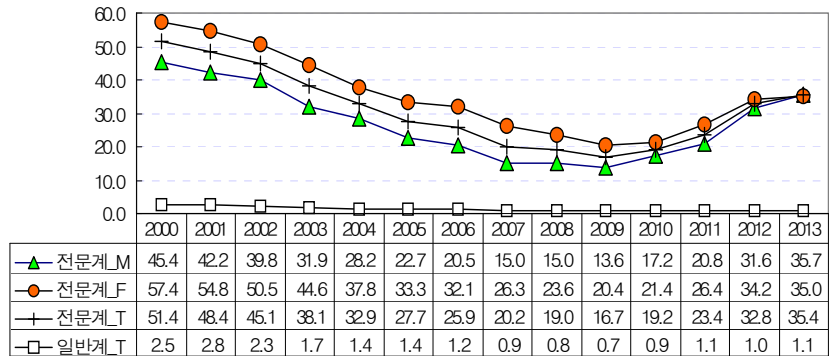
1 배경 및 문제점

- 특성화고등학교와 마이스터고등학교를 통한 고교 수준의 직업교육 강화, 고졸 채용확대, 일-학습병행제 등의 정책이 추진됨에 따라 특성화고교 및 마이스터 고교 졸업자의 취업이 증가하는 상황임.
- 이러한 정부정책들이 성공적으로 정착하려면 고졸 여성청년들이 고교 졸업 후에도 지속적인 경력개발을 통해 남성 고졸자 혹은 여성 대졸자 등과 같은 비교집단의 청년들과 어깨를 겨루는 전문인재로 성장하여야 할 것임.
- 그러나 현실은 오히려 반대의 경향을 보이고 있음. 즉, 고교 졸업 후 1-2년까지는 특성화 고교 여자 졸업자가 동일계 남자 졸업자는 물론이고 일반계 고교 출신 대졸 여성청년보다 취업성도가 더 좋으나 고교 졸업 후 5년 이상이 지나면 위의 두 비교집단 보다 취업성도가 낮아짐.

2 조사 및 분석결과

가. 고졸 여성청년층의 취업현황

- 전문계고 졸업자의 취업률은 2010년 이후 증가하고 있으며 2013년을 기준으로 남자 35.7%, 여자 35.0%임. 2000년대 초반에는 여자가 남자보다 약 10%p 이상 높았는데 2013년에는 역전되었음.

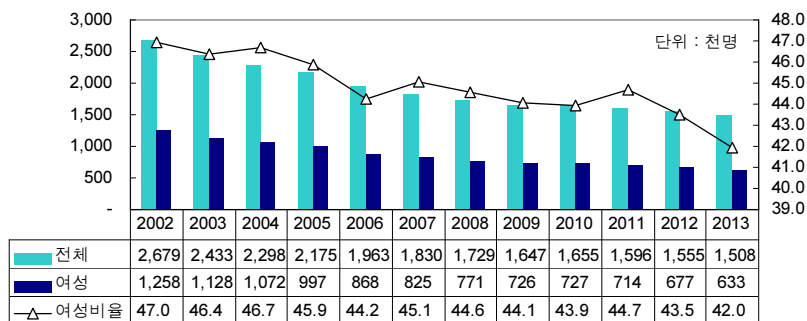


주) 취업률 = 졸업 후 취업자 × 100 / 졸업자 수

자료: 교육통계연보 각 년도

[그림 1] 계열별 고등학교 졸업자의 취업률

- 전체 고졸 청년취업자 수는 2002년 267만 9천명에서 2013년 150만 8천명으로 43.7%나 감소, 여성도 125만 8천명에서 63만 3천명으로 49.7% 감소

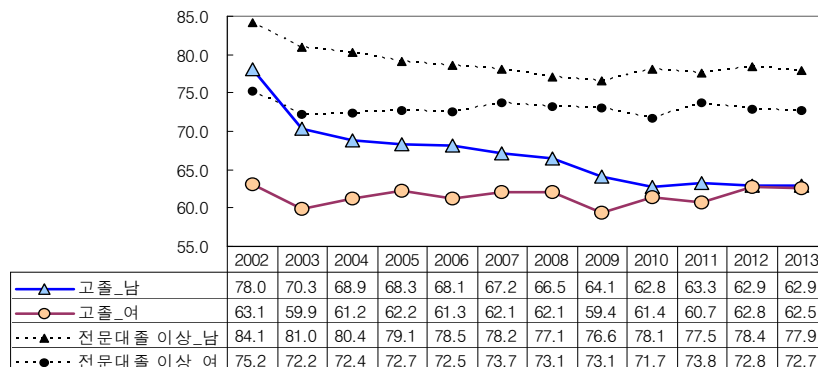


자료: 통계청 경제활동인구조사 각 년도 원자료.

[그림 2] 연도별 고졸 청년취업자(15-29세) 수 추이

- 학생인구를 제외한 고졸 청년층의 고용률은 남녀 모두 63% 정도임. 2002년 이후의 추세를 살펴보면 여성 고졸자의 고용률은 큰 변화가

없으나 남성 청년층의 고용률이 상당히 하락함으로써 남녀 간의 고용률 격차가 거의 사라졌음. 반면에 대졸 청년층 고용률의 성별 격차는 감소했더라도 여전히 상당한 차이가 있음.



주) 학생 제외 청년층 고용률 = 취업자 × 100 / (15-29세 인구 - 정규기관통학자 수)
 자료: 통계청 경제활동인구조사 각 년도 원자료.

[그림 3] 학생인구를 제외한 청년층 인구의 성별-교육수준별 고용률 추이

- 고졸 여성 청년취업자1)의 49.0%는 상용직이며 남성(46.7%)보다 상용직 비율이 높음. 그러나 대졸(전문대졸 이상) 여성 청년취업자와 비교하면 상용직 비중이 25.0%p 더 적고, 임시·일용직 비중은 22.5%p 더 높음.

〈표 1〉 성별-교육수준별 청년층 취업자의 종사상 지위(2013)

	전 학력			고졸자*			전문대졸 이상		
	전체	남	여	전체	남	여	전체	남	여
상용근로자	56.1	52.5	59.3	47.7	46.7	49.0	73.2	72.1	74.0
임시·일용근로자	37.1	39.5	35.1	43.7	43.3	44.2	21.7	21.5	21.7

단위: %

- 1) 여기에서 고졸 청년취업자는 순수 고졸자와 대학 중퇴자이며 대학 재학생과 휴학생은 제외함.

	전 학력			고졸자*			전문대졸 이상		
	전체	남	여	전체	남	여	전체	남	여
비임금근로자	6.8	8.0	5.6	8.7	10.0	6.7	5.1	6.5	4.3
합 계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

주) 고졸자는 대학 등 정규교육기관의 재학생 및 휴학생을 제외한 비취학자로 한정하였으며, 비임금근로자는 고용주, 자영자, 무급가족종사자를 포함함.
 자료: 통계청 경제활동인구조사 2013 원자료.

- 2013년에 경력단절여성의 인구규모는 195만여 명으로 추산되며 그 중 11.2%가 29세 이하 청년층임. 30대가 55.3%로 가장 많고 40대도 27.2%를 차지함. 고졸 여성청년층에서 경력단절여성은 약 8만명 정도임.

〈표 2〉 고졸 여성 청년층의 경력단절 규모(2013)

연령대	중졸이하		고졸		대졸이상		전체	
	명	%	명	%	명	%	명	%
15-29세	11,555	0.6	80,139	4.1	127,222	6.5	218,916	11.2
30-39세	10,505	0.5	389,969	19.9	680,739	34.8	1,081,213	55.3
40-49세	17,450	0.9	248,742	12.7	265,975	13.6	532,167	27.2
50-59세	21,437	1.1	66,821	3.4	34,692	1.8	122,950	6.3
합계	60,947	3.1	785,671	40.2	1,108,628	56.7	1,955,246	100.0

자료: 통계청 지역별고용조사 2013 원자료.

나. 최종학교 졸업 후 경과기간별 취업현황

- 2011년, 2013년 전문계고 졸업 후 2개월 시점(5월 1일)의 취업현황을 살펴보면, 고용률, 상용직 비율, 대기업 취업자 비율, 일자리 만족도 등의 측면에서 여자 졸업자의 취업성고가 더 양호함.

〈표 3〉 전문계 고교 졸업 후 2개월 시점의 경제활동상태

단위: %, 명

졸업 연도	취업자		실업자		비경제활동인구		사례수	
	남자	여자	남자	여자	남자	여자	남자	여자
2011년	70.2	82.0	11.1	7.7	18.7	10.2	27,916	26,128
2013년	74.5	81.0	6.1	6.3	19.4	12.7	31,168	24,856

자료: 한국고용정보원 고졸자 취업진로조사 2011, 2013년 원자료

〈표 4〉 전문계 고졸 취업자의 상용직 비율

단위: %

성별	2011년				2013년			
	공업	상업	기타	전체	공업	상업	기타	전체
남자	55.5	42.1	39.8	51.1	79.4	71.5	63.5	75.9
여자	73.2	77.5	67.4	76.3	85.2	86.6	80.9	85.2

자료: 한국고용정보원 고졸자 취업진로조사 2011, 2013년 원자료

〈표 5〉 전문계 고졸 취업자의 월평균 근로소득

단위: 만원

졸업연도	전체	정규직		비정규직	
		남자	여자	남자	여자
2011년	131.9	141.5	153.1	109.9	111.0
2013년	147.2	157.4	154.3	120.9	120.3

자료: 한국고용정보원 고졸자 취업진로조사 2011, 2013년 원자료

- 일자리 만족도를 임금, 직장의 안정성, 근무환경, 근로시간, 발전가능성, 상사 및 동료와의 관계, 복리후생제도, 인사체계, 일의 사회적 평판, 일의 자율성, 직무내용 등으로 나누어 분석한 결과, 대부분의 항목에서 여자가 남자보다 만족도가 높거나 적어도 같은 수준임. 다만 상사 및 동료와의 관계 항목에서는 남자보다 약간 낮음.

- 전문계와 일반계 고졸자의 첫 일자리 취업연령, 고교 졸업 후 첫 일자리 취업까지 경과기간, 졸업 후 경과기간별 취업자 비율, 상용직 비율, 월평균 임금, 일자리 만족도 등을 분석한 결과, 졸업 후 2년 미만까지 여자 졸업자의 취업성고가 우세하고 5년 이상 지나면 여자가 남자보다 고용기회나 고용의 질이 떨어짐.
- 고졸 여성청년은 남성보다 첫 일자리 취업이 2년 정도 빠르고 대졸 여성과 비교해도 2년 내지 2년 반 정도 빠름.
- 고졸 여성청년이 첫 일자리에 취업하기까지 경과기간(평균값)은 남자보다 1년 이상 짧음(전문계 고졸의 경우 18.7개월, 일반계 고졸의 경우 20.4개월 차이)

〈표 6〉 첫 일자리 취업시점의 연령과 최종학교 졸업 후 경과기간

분석내용	성별	전문계고 출신		일반계고 출신		전체 (n=5,604명)
		최종학력 대졸 (n=706명)	최종학력 고졸 (n=945명)	최종학력 대졸 (n=3,145명)	최종학력 고졸 (n=808명)	
첫 일자리 취업연령 (만 연령, 중앙값)	남자	24.3	21.4	26.1	22.8	24.9
	여자	21.5	19.4	23.1	20.5	22.1
	전체	22.5	19.9	24.2	21.6	23.1
최종학교 졸업 후 경과기간 (개월, 평균값)	남자	4.3	36.5	7.2	51.7	18.5
	여자	-2.1	17.8	6.9	31.3	10.0
	전체	0.8	26.7	7.0	42.2	13.8

자료: 한국고용정보원 청년패널(YP2007) 1차-5차 원자료.

〈표 7〉 최종학교 졸업 후 경과기간별 취업자 비율

단위: %

성별	최종학교 졸업 후 경과기간	전문계 고졸자		일반계 고졸자		전체
		최종학력 대졸	최종학력 고졸	최종학력 대졸	최종학력 고졸	
남자	2년 미만	61.0	43.2	69.7	30.4	61.2
	2-5년 미만	87.5	74.6	81.5	70.1	80.8

성별	최종학교 졸업 후 경과기간	전문계 고졸자		일반계 고졸자		전체
		최종학력 대졸	최종학력 고졸	최종학력 대졸	최종학력 고졸	
	5-10년 미만	88.9	75.8	90.1	79.6	85.7
	10-16년 미만	94.1	91.3	95.2	89.2	90.8
	전체	85.1	78.7	80.8	70.8	79.3
여자	2년 미만	83.5	75.8	69.5	37.0	69.2
	2-5년 미만	81.6	74.7	76.9	72.2	76.8
	5-10년 미만	59.7	56.6	65.6	57.8	62.5
	10-16년 미만	46.5	49.0	52.0	40.8	47.5
	전체	75.8	66.8	74.1	61.5	71.3

자료: 한국고용정보원 청년패널(YP2007) 1차-5차 원자료.

〈표 8〉 최종학교 졸업 후 경과기간별 취업자의 상용직 비율

단위: %

성별	최종학교 졸업 후 경과기간	전문계 고졸자		일반계 고졸자		전체
		최종학력 대졸	최종학력 고졸	최종학력 대졸	최종학력 고졸	
남자	2년 미만	88.0	56.3	83.5	25.0	78.1
	2-5년 미만	81.7	62.0	86.1	58.2	81.3
	5-10년 미만	81.1	68.1	82.0	67.9	77.6
	10-16년 미만	81.3	69.6	85.0	65.3	69.5
	전체	81.5	66.6	84.2	61.2	77.4
여자	2년 미만	74.2	80.0	76.1	58.8	75.2
	2-5년 미만	75.9	80.6	82.5	50.9	78.8
	5-10년 미만	84.9	82.7	78.1	70.5	78.9
	10-16년 미만	75.0	54.8	71.2	58.6	61.1
	전체	79.1	70.4	78.8	61.1	75.7

자료: 한국고용정보원 청년패널(YP2007) 1차-5차 원자료.

〈표 9〉 최종학교 졸업 후 경과기간별 취업자의 월평균 임금

단위: 만원

성별	최종학교 졸업 후 경과기간	전문계 고졸자		일반계 고졸자		전체
		최종학력 대졸	최종학력 고졸	최종학력 대졸	최종학력 고졸	
남자	2년 미만	168	141	219	119	206
	2-5년 미만	193	142	234	143	214
	5-10년 미만	234	166	247	186	223
	10-16년 미만	254	227	275	233	234
	전체	212	192	235	195	219
여자	2년 미만	127	120	164	124	154
	2-5년 미만	155	135	182	126	170
	5-10년 미만	165	151	200	162	184
	10-16년 미만	172	170	194	176	178
	전체	154	152	183	154	172
성별 차이 (남-여)	2년 미만	41	21	55	-5	52
	2-5년 미만	38	7	52	17	44
	5-10년 미만	69	15	47	24	39
	10-16년 미만	82	57	81	57	56
	전체	58	40	52	41	47

자료: 한국고용정보원 청년패널(YP2007) 1차-5차 원자료.

〈표 10〉 최종학교 졸업 후 경과기간별 취업자의 일자리 만족도

단위: 점(5점 만점)

성별	최종학교 졸업 후 경과기간	전문계 고졸자		일반계 고졸자		전체
		최종학력 대졸	최종학력 고졸	최종학력 대졸	최종학력 고졸	
남자	2년 미만	2.17	1.57	2.60	1.05	2.26
	2-5년 미만	3.01	2.66	2.93	2.47	2.88
	5-10년 미만	3.15	2.62	3.24	2.75	3.04
	10-16년 미만	3.53	3.20	3.33	3.18	3.22
	전체	2.98	2.76	2.93	2.49	2.83

성별	최종학교 졸업 후 경과기간	전문계 고졸자		일반계 고졸자		전체
		최종학력 대졸	최종학력 고졸	최종학력 대졸	최종학력 고졸	
여자	2년 미만	2.86	2.61	2.50	1.33	2.47
	2-5년 미만	2.81	2.52	2.79	2.44	2.73
	5-10년 미만	2.09	1.93	2.39	2.09	2.24
	10-16년 미만	1.60	1.72	1.91	1.49	1.70
	전체	2.38	1.98	2.52	1.86	2.33
성별 차이 (남-여)	2년 미만	-0.69	-1.04	0.1	-0.28	-0.21
	2-5년 미만	0.2	0.14	0.14	0.03	0.15
	5-10년 미만	1.06	0.69	0.85	0.66	0.8
	10-16년 미만	1.93	1.48	1.42	1.69	1.52
	전체	0.6	0.78	0.41	0.63	0.5

주) 음영처리된 부분은 T 검증에서 성별 차이가 유의미한 것으로 검증되었다
($p < .05$ 이하)

자료: 한국고용정보원 청년패널(YP2007) 1차-5차 원자료.

다. 고졸 여성 청년취업자의 경력개발지원 요구조사 결과

● 조사개요

- 조사대상 : 34세 이하 고졸 여성 취업자(농림어업 및 광업 분야 취업자 제외)
- 표본추출 : 한국표준산업분류에 따른 업종을 서비스업과 비서비스업으로 구분하고 서비스업을 유통서비스업, 생산자서비스업, 사회서비스업, 개인서비스업 4가지로 분류한 후, 5개 업종별로 비례할당(서비스업종 분류는 강순희 외, 2011, p. 18) 참조
- 경력개발지원에 관한 요구조사는 현재 일자리를 기준으로 조사하였으므로, 조사결과 고교 졸업 후 취업을 먼저 하였으나 이후에 대학에 진학하여 현재 일자리에 취업 당시 대졸자인 경우(34명) 분석에서 제외하고 총 966명 분석

- 고교 재학 중 진로-취업준비활동에 참여 비율과 참여한 활동이 졸업 후 직장생활에 도움이 되었다는 응답 비율을 비교해보면, 각 활동별로 30-60% 정도만 졸업 후 직장생활에까지 도움을 주었음.

〈표 11〉 고교 재학 중 진로-취업 준비활동 참여 비율 및 졸업 후 직장생활에 도움이 되었다고 응답한 비율

단위: %

고교 재학 중 진로-취업준비활동	참여 비율			참여 & 도움을 받은 비율		
	전체 고졸	일반계 고졸	전문계 고졸	전체 고졸	일반계 고졸	전문계 고졸
학교 내 취업상담/ 취업추천	52.6	36.6	62.0	29.3	21.8	33.7
취업정보/ 직업정보탐색	51.8	43.0	56.9	29.6	27.1	31.1
학교 내 진로-진학 상담	40.5	43.0	39.0	21.2	21.8	20.9
자격증 취득 프로그램	33.2	15.1	43.9	19.6	5.9	27.6
구직지도 (이력서 작성, 면접지도 등)	31.4	16.8	40.0	9.5	7.3	10.9
견학, 현장실습, 인턴십	18.8	10.1	24.0	8.1	3.6	10.7
진로관련 강연(전문가, 선배 등)	9.2	3.9	12.3	3.0	2.5	3.3
참여한 활동이 전혀 없음	20.0	29.0	14.5	-	-	-

- 고졸 여성취업자의 90.1%는 본인이 희망한다면 현재 직장에 계속 근무할 수 있을 것으로 예상하며, 비정규직(82.1%)도 대부분 계속 근무할 수 있을 것으로 예상함. 그러나 3년 이내에 이직계획을 가지고 있다는 응답이 26.8%를 차지하고 비정규직의 경우 39.4%가 이직하고자 함.

〈표 12〉 현 직장 근무 계속 가능 여부와 3년 이내 이직 계획 여부

단위: 명, %

구 분		사례수	계속 근무 가능함	3년 내 이직 계획 있음
전체		(966)	90.1	26.8
고용 형태	정규직	(631)	94.3	20.1
	비정규직	(335)	82.1	39.4

- 현 직장에서의 경력개발 기간과 대학 수학 기간이 동등한 경력으로 인정받을 수 있는가를 질문한 결과, ‘대체로’ 혹은 ‘매우’ 그렇다는 응답이 30-45% 정도를 차지하였음. 특히 직무배치와 임금/보상 측면에서 긍정적 응답이 상대적으로 많았으며, 승진/승급이나 인사고과에서는 24% 정도만 그렇다고 응답함.

〈표 13〉 현재 직장에서 경력 4-5년 고졸 직원과 대졸 신입사원 간의 동등한 대우

단위: 명, %

구 분	사례수	평균값	전혀/별로 그렇지 않음	보통	대체로/ 매우 그려함
1) 직무배치	966	(3.26)	18.9	35.5	45.5
2) 임금/보상	966	(3.27)	20.2	36.3	43.5
3) 승진/승급	966	(2.91)	31.4	44.7	23.9
4) 인사고과	966	(2.92)	29.1	47.0	23.9
5) 교육훈련의 기회 및 내용	966	(3.09)	21.0	48.0	31.0

- 고졸 여성 청년취업자들이 재직하는 회사에서 경력개발에 도움을 줄 수 있는 제도나 시설 운영 현황을 조사한 결과, 10가지 조사항목 별로 긍정적인 응답이 10-20% 정도였음.

〈표 14〉 현 직장 내 제도 및 시설 운영 현황

단위: 명, %

구 분	사례수	예	아니오	모름
1) 고졸직원에게 적합한 인사관리	(966)	22.9	69.7	7.5
2) 직군전환제도	(966)	11.3	77.1	11.6
3) 남녀근로자에게 동등한 직무순환 기회	(966)	17.9	73.2	8.9
4) 일-학습 병행 지원제도	(966)	10.2	78.9	10.9
5) 직급별/직무별 교육훈련 수요 조사	(966)	16.5	73.8	9.7
6) 근로자 의견/태도를 파악하는 정기적인 근로자 설문조사	(966)	11.6	78.6	9.8
7) 유연근무제, 시차출퇴근제	(966)	12.7	77.5	9.7
8) 육아휴직 사용으로 인한 불이익 방지 프로그램	(966)	15.1	73.4	11.5
9) 양성평등관련 위원회	(966)	15.3	75.4	9.3
10) 공식적인 여성 직원 모임	(966)	19.8	71.6	8.6

- 입사 후 경력발전 경험을 조사한 결과 22.5%는 희망직무로의 이동, 63.4%는 임금향상, 21.9%는 승진/승급, 10.1% 직군전환 경험이 있음.

〈표 15〉 입사 후 경력발전 경험자 비율

단위: 명, %

구 분	사례수	예	아니오
1) 희망직무로 이동	(966)	22.5	77.5
2) 임금향상	(966)	63.4	36.6
3) 승진/승급	(966)	21.9	78.1
4) 직군전환	(966)	10.1	89.9

- 직업생활(취업)을 언제까지 유지할 계획인가를 조사한 결과 결혼, 출산, 자녀양육 등 가정과 관계 없이 유지하고자 하는 여성은 미혼자의 35.1%, 기혼자의 66.2%임. 잘 모른다고 응답하여 직업생활 유지 의사가 불분명한 여성은 미혼자의 34.5%, 기혼자의 27.5%이고,

나머지 여성은 현재 취업하고 있으나 결혼, 출산, 자녀양육 등으로
직업생활을 계속 유지할 의사가 없음.

〈표 16〉 직업생활(취업) 유지 계획

단위: 명, %

구 분		사례수	결혼 전까지만	결혼 후 첫 자녀 출산 전까지만	결혼 전까지 일하고 자녀성장 이후 재취업	결혼·자녀 등 가정과 무관하게 유지	잘모름
미혼자	정규직	433	15.0	4.8	10.4	35.8	33.9
	비정규직	228	8.3	8.8	13.6	33.8	35.5
	전체	661	12.7	6.2	11.5	35.1	34.5
기혼자 (이혼, 사별 포함)	정규직	198	1.0	1.0	2.5	69.2	26.3
	비정규직	107	1.9	2.8	4.7	60.7	29.9
	전체	305	1.3	1.6	3.3	66.2	27.5

- 고졸 여성 청년취업자의 상당수는 경력개발을 통해 더 좋은 일자리로 혹은 전문/핵심인력으로 발전할 수 있다는 가능성에 대해 회의적임. 경력개발을 통해 더 좋은 일자리에 취업할 수 있는 가능성이 있다고 생각하는가를 질문한 결과, 43.1%만이 ‘대체로’ 혹은 ‘매우’ 그렇다고 응답했고 15.4%는 ‘전혀’ 혹은 ‘별로’ 그렇지 않다고 응답함. 전문/핵심인력으로 성장할 수 있는 가능성이 있다고 생각하는가라는 질문에 대해서는 34.2%만이 ‘매우’ 혹은 ‘대체로’ 그렇다고 응답하였고 27.4%는 ‘전혀’ 혹은 ‘별로’ 그렇지 않다고 응답함.

〈표 17〉 경력개발 지속 시 더 좋은 일자리 기회의 가능성

단위: 명, %, 점

구 분		사례수	전혀/별로 그렇지 않음	보통	대체로/ 매우 그렇함	평균값 (5점 만점)	카이제곱
경력개발로 더 좋은 일자리 가능성	정규직	(631)	13.9	40.1	46.0	(3.38)	6.997 [*]
	비정규직	(335)	18.2	44.2	37.6	(3.20)	
	전체	(966)	15.4	41.5	43.1	(3.32)	
경력개발로 전문/핵심인력 으로 성장 가능성	정규직	(631)	21.7	38.4	39.9	(3.24)	16.341 ^{***}
	비정규직	(335)	38.2	38.5	23.3	(2.83)	
	전체	(966)	27.4	38.4	34.2	(3.10)	

***P<.001, **P <.01, *P<.05

● 고교 졸업 이후 전 생애 기간 동안 경력개발을 위해 참여해야 할 활동들을 6가지로 예시하고 각 활동에 참여해야 할 필요성을 질문한 결과 ‘나의 직종에 필요한 자격증 취득’이 가장 많았으며, 이어서 국가나 회사가 비용을 지원하는 직업교육훈련, 대학 학위취득, 경력개발을 위한 개인별 상담의 필요성이 높았음.

- 자격증 취득은 사무직 집단의 수요가 많고 관리직/전문직 집단의 수요는 매우 적음. 또한 20대 이하보다 30-34세 연령층에서 수요가 훨씬 많음.
- 대학 진학은 대학에 진학한 경험이 있는 여성이 대학진학 경험이 없는 여성보다 더 필요하다고 봄.
- 경력개발을 위한 개인별 상담 수요는 특히 관리직/전문직 집단에서 높고 생산직/기능직 집단에서 낮음.
- 개인(본인)이 비용을 부담하는 직업교육훈련의 필요성은 공공기관 취업자 집단의 수요가 많음.

〈표 18〉 고교 졸업 후 전 생애 기간 동안 경력개발활동 유형별 필요성

단위: 명, 점, %

구 분	사례수	평균 (5점 만점)	전혀/별로 필요하지 않음	보통임	대체로/ 매우 필요함
1) 나의 직종에 필요한 자격증 취득	966	(3.82)	4.8	26.6	68.6
2) 정부나 공공기관에서 실시하는 직업교육훈련	966	(3.73)	6.5	30.3	63.1
3) 회사에서 실시하는 교육훈련 참여	966	(3.67)	8.3	29.8	61.9
4) 대학에 진학하여 학위취득	966	(3.64)	7.6	33.2	59.2
5) 자기주도적 경력개발을 위한 개인별 상담/지원	966	(3.63)	6.5	31.7	61.8
6) 개인(본인) 비용으로 희망하는 직업교육훈련 참여	966	(3.46)	11.1	40.4	48.6

● 고졸 여성 청년취업자들이 경력개발을 위해 직장 내에서 필요한 제도들을 조사한 결과, 육아휴직 사용으로 인한 불이익 방지 프로그램이 필요하다는 응답이 가장 많았음. 그 밖에 남녀 근로자에게 동등한 직무순환 기회, 고졸 직원에게 적합한 인사관리를 많이 요구하였음.

- 육아휴직 사용으로 인한 불이익 방지 프로그램은 사무직 취업자의 요구가 가장 많음
- 고졸 직원에게 적합한 인사관리와 유연근무제, 시차출퇴근제는 사무직 취업자, 종사자 수 100인 이상 300인 미만의 중견기업 취업자의 요구가 상대적으로 많음
- 일·학습 병행 지원제도는 사무직 취업자, 공공기관 취업자의 요구가 상대적으로 많음

〈표 19〉 경력개발을 위해 직장 내 주요 제도의 필요성

단위: 명, 점, %

구 분	사례수	평균 (5점 만점)	전혀/별로 필요하지 않음	보통임	대체로/ 매우 필요함
1) 육아휴직 사용으로 인한 불이익 방지 프로그램	966	(3.88)	4.3	21.0	74.6
2) 남녀 근로자에게 동등한 직무순환 기회	966	(3.84)	5.5	24.4	70.1
3) 고졸 직원에게 적합한 인사관리	966	(3.81)	5.0	19.4	75.7
4) 일-학습 병행 지원제도	966	(3.74)	6.1	28.9	65.0
5) 유연근무제, 시차출퇴근제	966	(3.74)	5.0	29.5	65.5
6) 근로자 의견/태도를 파악하는 정기적 근로자 설문조사	966	(3.68)	6.5	29.1	64.4
7) 직급별/직무별 교육훈련 수요 조사	966	(3.67)	5.7	33.1	61.2
8) 직군 전환제도	966	(3.66)	6.0	33.6	60.4

● 고졸 여성 청년취업자들이 구직활동 및 이직 준비를 위해 이용한 경험이 있는 기관/제도를 조사한 결과, 워크넷 인터넷 사이트 이용자 비율(26.4%)이 가장 높았으며, 고용센터 이용자 비율은 17.0%, 청년일자리 지원제도 이용자 비율은 13.0% 였음. 그 밖에 지방자치단체가 운영하는 일자리센터, 내일배움카드제, 여성새로일하기센터 이용자 비율은 매우 낮음.

- 고용센터 이용 경험은 관리직/전문직(56.6%)과 대학 진학 경험자(32.9%) 집단에서 높음.
- 청년일자리 지원제도 이용 경험도 관리직/전문직(44.4%)과 대학 진학 경험자(27.8%) 집단에서 높음.

〈표 20〉 구직 및 이직을 위한 기관/제도 이용 경험

단위: 명, %, 점

구분	이용경험 여부			도움 된 정도				평균
	사례수	예	아니오	사례수	전혀/ 별로 그렇지 않음	보통임	대체로/ 매우 그려함	
2) 워크넷 인터넷사이트	966	26.4	73.6	255	6.3	42.7	51.0	3.51
4) 고용센터	966	17.0	83.0	164	4.3	31.1	64.6	3.65
1) 청년일자리 지원제도	966	13.0	87.0	126	3.2	31.0	65.9	3.64
5) 지방자치단체가 운영하는 일자리센터	966	4.0	96.0	39	2.6	35.9	61.5	3.59
3) 내일배움카드제	966	3.2	96.8	31	3.2	41.9	54.8	3.52
6) 여성새로일하기센터	966	1.8	98.2	17	5.9	29.4	64.7	3.76

● 조사대상자(966명) 중에서 8.2%(79명)가 대학진학 경험을 가지고 있음.

- 대학진학 경험자의 20.3%는 이미 졸업했고 38.0%는 재학 중이며, 11.4%는 휴학 중, 30.4%는 중퇴하였음.
- 진학한 대학의 유형은 주간 4-5년제 대학 13.9%, 야간 4-5년제 대학 22.8%, 주간 전문대학 11.4%, 야간 전문대학 26.6%임.
- 대학 진학 이유는 ‘다니던 직장 내에서 경력발전을 위해(32.9%)’가 가장 많으며 그 밖의 이유는 ‘더 많은 지식과 기술을 배우기 위해(29.1%)’, ‘대학을 나와야 사회적으로 인정을 받으므로(22.8%)’, ‘더 나은 직장으로 이직하기 위해(15.2%)’임. 특히 공공기관 취업자로서 대학에 진학한 경우 다니던 직장에서 경력발전을 위해 진학했다는 응답(64.3%)이 많음.
- 대학 재학 시 일과 학습을 병행했는가를 조사한 결과 절반(50.6%)만 계속 병행했고, 89.9%가 일-학습 병행에 어려움이 있었다고 응답함.
- 대학 전공과 현재 일자리가 ‘매우’ 혹은 ‘약간’ 일치한다는 응답은 41.8%로 ‘매우’ 혹은 ‘약간’ 불일치한다는 응답(40.5%)과 큰 차이가 없음.

3 정책제언

가. 청년고용촉진특별위원회의 기능 강화 및 정책의 성별 균형 제고 (고용노동부 청년고용기획과, 여성가족부 여성인력개발과)

- 매년 관계부처가 참여하여 청년고용대책을 발표하지만 각 부처의 사업, 예산, 수혜자 집단, 사업성과를 조사·분석하고 그 결과를 바탕으로 부처 간에 사업과 예산을 조정할 수 있는 거버넌스 시스템이 구축되지 못했음.
- 「청년고용촉진 특별법」에 따르면 ‘청년고용촉진특별위원회’가 각 부처 및 지방자치단체가 고용노동부 장관에게 제출하는 청년고용촉진대책을 심의·평가하는 기능을 가지고 있으나 부처 간의 사업과 예산 조정 기능이 없음.
- 청년고용촉진특별위원회에 청년고용정책의 심의·평가는 물론 사업 및 예산 조정 기능 부여하고, 성별 격차 완화를 위한 정책 심의 기능도 부여함.
- 청년고용촉진특별위원회의 기능을 활성화하기 위해 일모아 DB 등을 통해 청년고용정책의 사업별 참여 현황을 모니터링하고 모니터링 결과에 성별 분리통계의 원칙을 적용함.
- 청년고용촉진특별위원회에 여성청년층 정책 담당부처 관계자 혹은 전문가가 참여하도록 함.

나. 경력 5년 이상 고졸 여성 취업자의 경력개발제도 운영 (여성가족부 여성인력개발과, 고용노동부 여성고용과)

- 우선 적용대상은 25-34세 고졸 여성취업자로 직업경력 5년 이상 (이전 직장 경험 포함)
- 개인별로 경력개발 전략과 희망하는 활동에 차이가 있으나 그 효과를 높이기 위해 일차적으로 ‘경력개발계획’ 수립을 위한 개인별

- 커리어 컨설팅 실시. 즉, 현재까지 교육훈련경험(학력 포함), 직업 경력, 직업심리검사, 직무역량진단 등을 통해 경력개발계획 수립
- 개인별 커리어 컨설팅 프로그램은 재직자 대상 개인별 직업훈련 프로그램의 일환으로 실시하며 고용보험기금에서 훈련비용을 지원함.
 - 컨설팅 결과로 자격취득이나 학위취득이 필요한 경우 일-학습 병행이 가능한 자격, 학위 취득 방법을 안내함. 정부, 공공기관, 회사 등에서 실시하는 직업교육훈련 프로그램 참여가 필요한 경우 참여기회 및 관련 정보 안내
 - 이 정책을 도입하기 위해서는 고졸 여성 취업자의 경력개발 수요를 보다 세밀하게 사전적으로 조사할 필요가 있으며, 그들을 대상으로 커리어 컨설팅을 실시할 수 있는 상담전문인력의 양성이 필요함. 상담전문인력은 신규인력 양성보다 여성새로일하기센터 취업설계사, 대학이나 특성화고등학교의 취업지원관, 각종 일자리센터의 직업상담사 등을 대상으로 보수교육 형태의 프로그램을 실시하는 것이 바람직할 것으로 예상함.
 - 이 정책은 고졸 여성취업자 만이 아니라 최종학교 졸업 이후 취업경험이 있으나 직업경력을 발전시키는데 어려움이 있는 청년층 취업자 전체를 대상으로 확대할 수 있음. 그 중에서도 고졸 여성 청년의 경우 최종학교 졸업 이후 5년 이상이 지난 후부터 고용 기회와 고용의 질이 떨어지므로 우선적인 적용대상으로 적합하다고 할 수 있음.

※ 프랑스의 능력진단제도(Bilan de compétence) : 모든 취업자는 5년에 한 번씩 경력발전을 위한 능력진단을 받을 수 있음. 능력진단은 개인별 훈련휴가를 받아 2일간 집중적으로 받을 수도 있고 약 8회에 걸쳐 주기적으로 능력진단센터를 방문하여 받을 수도 있음. 능력진단제도의 주요 이용자는 청년층, 이직을 희망하는 재직자, 재취업을 희망하는 경력단절여성 등임.

다. 소규모 사업체의 모성보호 및 일-가정양립제도 실천 모니터링(여성가족부 여성정책과, 고용노동부 여성고용과)

- 일-가정양립제도 운영 노하우가 부족한 소규모 사업체의 경우 대기업 우수사례 등 제도 운영 노하우 공유 기회 제공. 여성가족부는 2014년부터 3년간 「여성인재활용 및 양성평등 실천 TF」를 운영하고 있는데, 이 TF는 정부부처, 민간기업, 공공기관, 민간단체, 연구기관 등으로 100개 이상의 기관이 참여하여 여성인재활용과 양성평등에 관한 실천활동을 추진함. 민간기업으로는 현재까지 대기업이 주로 참여하고 있으나 앞으로 중견-중소기업의 참여를 확대할 필요가 있으며, 특히 대기업 및 글로벌 기업의 우수사례들을 중견-중소기업으로 확산 혹은 공유하는 활동을 강화할 필요가 있음.
- 법적으로 준수해야 할 의무가 있는 모성보호제도의 실천에 관해서는 모니터링 강화하고 그 결과를 발표함.
- 이 정책은 대졸 여성 청년취업자들에게도 필요하나 고졸 여성이 대졸 여성에 비해 소규모 사업장 취업자 비율이 월등히 높음(29세 이하 청년층 취업자 중에서 30인 미만 사업장 취업자 비율은 고졸 남자 52.4%, 고졸 여자 58.6%, 대졸 남자 43.1%, 대졸 여자 52.7%이며, 10인 미만 사업장 취업자 비율은 고졸 남자 23.5%, 고졸 여자 38.1%, 대졸 남자 16.3%, 대졸 여자 26.8%임).

라. 자발적 일-학습 병행 여건 개선

(교육부 직업교육정책과, 고용노동부 직업능력정책과)

- 고용노동부가 지원하는 일-학습병행제 외에 사이버대학교, 방송통신대학, 야간대학, 사내대학, 학점은행제, 과정형 자격취득제도 등을 활용한 일-학습병행 여건 개선
- 유연근무제, 전환형 시간선택제, 재택근무제의 적용대상을 일-가

정양립만이 아니라 일-학습병행 목적으로 확대 적용함.

- 고졸 여성 취업자들이 진학 가능한 고등교육기회를 확대하는 대신 학사과정의 질 관리를 강화할 필요가 있음. 대학 진학 경험에 있는 고졸 여성의 대학 전공이 일자리와 일치하지 않는 경우가 많은데 이는 일자리와 관련이 있는 전공분야의 고등교육기회에 접근하기 어렵기 때문일 가능성이 높음.
- 고졸 청년취업자(남성 포함)의 대학진학 경험, 일-학습 병행 실태에 관한 조사를 통해 “선취업 후진학”의 애로사항, 대학진학의 의의, 대학 졸업 후 경력발전 가능성을 진단하여 문제점을 개선함

마. 일반계 고졸 비진학 여성청년 인구규모 감축 및 취업지원 (교육부 진로교육정책과 및 학생복지안전과)

- 현재 일반계 고등학교의 취업 희망 학생들을 한국폴리텍대학, 직업능력훈련기관, 직업전문학교, 특성화고등학교 등에 보내어 위탁교육 실시 중
- 중학교 여학생 및 학부모 대상으로 특성화고, 마이스터고 진학에 관한 진로교육 강화
- 일반계 고졸 비진학자 대상의 고용서비스 정보 안내

바. 중·고등학교 여학생 진로교육에 전 생애관점 도입 (교육부 진로교육정책과, 여성가족부 여성인력개발과)

- 중학교, 특성화 고교 및 마이스터 고교, 일반계 고교 등 여학생 집단의 특성에 따른 전 생애관점의 진로교육 프로그램을 개발하여 여학교를 중심으로 시범운영 후 확대함. 경기도 산하의 경기도여성능력개발센터는 경기도 소재 특성화 고등학교 남녀 학생들을 대상으로 취업준비 프로그램을 운영한 바 있는데, 이러한 경험을 바탕으로 전 생애관점의 취업준비 프로그램을 확대함.

- 여성가족부는 ‘사이버멘토링사업’을 추진 중이며 주요 참여자는 청년여성임(여대생, 특성화 고등학교 여학생, 학업을 종료하고 사회에 진출한 청년여성 전반). 또한 ‘여대생커리어개발센터사업’에 참여하는 대학들 중에 여대생과 지역 여고생 간의 멘토링 프로그램이나 대학 방문 프로그램 등을 운영하는 곳이 있음. 이처럼 여성가족부 지원사업을 통해 고등학교 여학생에 대한 진로탐색활동이나 멘토링 프로그램을 실시하는 경우 전 생애관점의 진로지도가 이루어질 수 있도록 여대생커리어개발센터 운영 대학에 관련 프로그램 가이드를 제공함.

사. 고졸 청년여성 취업과 경력개발에 관한 후속연구

- 사업체 관점에서 고졸 청년여성 취업자의 경력개발 지원방안 연구
- 고졸 청년여성 취업자의 이직 실태와 효과에 관한 연구

4 기대효과

본 연구는 고졸 여성청년층의 졸업 전후 취업문제보다 졸업 후 5년 이상의 중장기적인 경력개발지원 방안을 주로 제안하였으며 이는 고졸 여성취업자의 경력단절예방, 고졸 채용 확대정책 및 일-학습병행제의 안정적인 정착, 능력중심의 노동시장 개편에 여성 고졸자의 적응 등에 기여할 수 있을 것으로 예상함.

주관부처 : 고용노동부(청년고용기획과, 여성고용과, 직업능력정책과),
여성가족부(여성정책과, 여성인력개발과),
교육부(직업교육정책과, 진로교육정책과)
관계부처 : 취업창업교육지원과, 청년위원회