

여대생의 직업세계로의 이행을 위한 대학의 지원현황과 정책과제¹⁾

민 무 숙 (연구위원)
허 현 란 (전문연구원)
김 형 만 (객원연구원)

<목 차>

- I. 연구의 필요성 및 목적
- II. 연구내용 및 방법
- III. 선행연구 및 외국대학 사례
- IV. 대졸여성의 직업세계로의 이행 현황
- V. 대학의 지원체제 분석결과
- VI. 여대생의 직업세계로의 이행준비도 조사결과
- VII. 대졸 신규사원에 대한 조사결과
- VIII. 정책과제

I. 연구의 필요성 및 목적

고등교육기회의 확대로 2001년 현재 대학 졸업자 중 여성의 비율은 46.9%를 차지하고 있으며 이러한 증가추세는 지속될 것이다. 이에 비해 대학 졸업후 취업률은 여성이 남성에 비하여 상대적으로 낮으며 취업기회의 성별 격차가 지속되고 있다. 이에 대하여 그동안 수요자 측면의 노동시장에 대한 개입 정책이나 공급자 측면의 여성인력 양성구조의 원인이나 여성 개인의 약점, 즉 직업세계이행 준비의 미약, 낮은 직업의식 등의 문제 등은이 주로 지적되어 왔다. 그러나 학교에서 직업세계로의 이행을

1)

1) 이 논문은 2002년 연구보고서 220-2 「여대생의 직업세계로의 이행을 위한 대학의 지원현황과 정책과제」에서 발췌·요약한 것임

원활하게 하는데 대학이 가지는 기능과 문제는 별로 주목되지 못하였다. 학생들은 대학의 체계적인 지원하에 직업세계로 나아가기보다는 개인적인 구직활동을 통해 진로를 개척하고 있고, 이러한 여건 하에서 남녀공학 대학의 여학생들은 특화된 서비스나 프로그램을 제공받기 매우 어렵다. 여학생들에게는 잠재적으로 받게 되는 성정형화된 교육과 성차별적인 노동시장의 존재는 남학생들에 비하여 낮은 진로 의식과 직업 의식을 가지게 하는 중요한 잠재적 요인으로 작용한다는 점에서 이들에 대한 대학의 특화된 정책이 요구된다. 본 연구는 남녀 대학생들의 진로 및 직업준비도의 문제를 비교 분석하고, 대학의 지원체제와 프로그램현황과 문제를 파악함으로써 여학생들에 대한 대학의 적극적인 지원방안을 모색하는데 그 목적을 둔다. 이를 통하여 날로 증가하고 있는 여대생들의 효율적이고 안정적인 노동시장으로의 이행을 꾀할 수 있으며, 종국적으로는 고학력 여성인적자원의 활용을 꾀할 수 있을 것이다.

Ⅱ. 연구내용 및 방법

A. 연구의 내용

1. 학교에서 직업세계로의 이행 이론과 여성과의 관계 검토
2. 여대생의 학교에서 직업세계로의 이행현황 분석
3. 대학생의 직업세계 이행준비도의 남녀 비교
4. 신규 대졸 여사원의 재학 중 진로 및 직업준비도와 대학에 대한 요구조사
5. 대학의 여대생 지원체제·프로그램현황 및 문제 분석
6. 여대생의 직업세계로의 효과적 이행 지원을 위한 지원방안 모색

B. 연구방법

1. 문헌연구 및 자료수집

- 국내외 선행연구 수집 및 분석
- 외국대학 홈페이지 분석

2. 통계 재분석

- 교육통계연보 DB 재분석
- 경제활동인구조사 원자료 분석

3. 대학의 자료 수집

- 개별 대학 홈페이지 분석
- 진로 및 직업관련 교육과정 자료 수집

4. 질문지 조사

가. 취업정보실 현황 및 요구도 조사

- 조사대상 : 4년제 대학 82개교의 취업정보실
- 조사시기 : 2001년 8월
- 조사항목 : 부서의 제반 현황, 학교의 전반적인 진로·직업준비지원체제, 취업정보실의 기능과 역할 및 실적, 여학생들의 취업정보실 활용실태 및 향후의 지원방안

나. 남녀대학생에 대한 조사

- 조사대상 : 4년제 30개 남녀공학 대학 2001년 4학년 재학생 1,000명(인문계, 사회계, 자연계)
- 조사기간 : 2001년도 10월말~11월초
- 조사항목 : 진로결정도 및 효능감, 직업자신감과 장애요인 인식도, 진로 및 직업준비 사항, 대학의 지원체제에 대한 평가, 여학생 지원에 대한 방안, 성차별 경험

다. 대졸 신규 남녀 사원에 대한 조사

- 조사대상 : 대학을 졸업한지 3년 미만이며, 조사대상 직장에 취업한지 6개월 이상인 남녀 사원 500명
- 조사기간 : 2001년 10월말~11월초
- 조사내용 : 학교에서 직업세계로의 이행과정에 관한 사항, 대학 재학시 진로나 취업을 위하여 준비한 사항, 대학지원체제에 대한 평가, 기업에서 여성에게 요구하는 능력, 여대생지원을 위한 방안

5. 출장 및 집단면담 실시

취업정보실 및 여학생지원기구 담당자에 대한 출장조사 및 면담, 그리고 대학생과 여사원 약 20명에 대한 집단면담 실시

6. 전문가협의회

Ⅲ. 선행연구 및 외국대학 사례

A. 선행연구

1. 여대생의 진로·직업의식 및 태도에 초점을 둔 연구

대학생들의 진로의사결정에 관한 연구는 주로 진로결정정도와 관련 효능감에 관한 심리학적 프로그램 개입방안의 필요성과 관련하여 이루어졌다. 대부분의 연구들은 Osipow, Carney, Barka(1976)가 내담자와의 면접을 통하여 개발한 진로결정척도를 활용하여 성별 간 차이가 있는가를 검사하였고, 이를 결정하는데 자아효능감이 어느 정도 연계가 되는지를 다양한 척도로 성별차이를 분석하고자 하였다. 진로결정정도에 있어서 남녀 대학생 성별 간 차이에 대한 조사결과는 연구에 따라 일관되지는 않는다(민무숙, 1996; 이기학, 이학주, 2000; 이현주, 2000). 그러나 진로의사결정효능감에 대한 분석에서는 비교적 성별로 차이가 있는 것으로 나타나고 있다(이기학·이학주, 2000; 이현주, 2000). 외국의 경우, 의사결정 효능감이 성별로 큰 차이가 없는 것과는 달리(Bergeron & Romano, 1984; Taylor & Popma, 1990) 우리나라에서는 중고등학교단계에서도 성별로 차이가 나타나(조아미, 2000) 지속적인 비교연구가 필요하다고 하겠다.

이외에 여대생들의 취업준비와 관련한 실태를 조사한 연구들이 그동안 부분적으로 이루어져왔으나 제한적인 대학내에서 소수의 여학생들만을 대상으로 이루어진 연구들이 대부분으로 일반화하는 데는 제약이 따른다. 최근에 이루어진 김선영(2000)의 연구는 전국의 여대생 5,518명을 추출하여 조사를 실시한 광범위한 연구이다. 그러나 이 연구에서 설정한 대학의 특성 중 진로직업지원체제와 관련한 항목들은 단지 여학생들의 만족도를 조사한 것이어서 실제 여학생들의 직업준비행동을 파악하지는 못하고 있다. 한국여성연구소(장하진 외, 2000)가 노동부의 의뢰를 받아 남녀학생 1,200명을 대상으로 직업의식을 조사한 연구는 여대생의 대학내외에서의 진로교육과 취업준비를 위한 활동실태에 분석의 초점을 두었다. 그러나 이 연구 역시 대학의 지원기구나 체제에 대한 조사나 분석은 실시하지 않아 정책과제를 제안하는데 일정한 한계를 가지고 있다.

2. 대학의 지원체제에 초점을 둔 연구

일반적인 대학의 진로체제나 기구에 대한 연구들(이지연, 2001; 전찬화 외, 1992; 정길영, 1994; 정철영, 1998)은 많으나 여대생과 관련하여 대학의 특성 및 지원체제에 초점을 둔 연구들은 그리 많지 않다. 이것은 그동안 대학 자체가 여대를 제외하고 볼 때 여대생에 대한 관심을 특별히 강구한 바가 없으며, 따라서 별도로 지원체제를 마련하지도 않았기 때문이다. 따라서 부분적으로 그동안 이루어진 연구들은 주로 취업정보실 담당자들을 통하여 여성 취업알선시 발생하는 문제나 여학생들의 취업준비와 관련한 문제점들을 파악하는 정도에 그쳤다(최지희, 1999).

이지연(2001)의 연구는 그동안의 연구들 중 대학의 진로지도체제와 관련하여 가장 광범위하게 조사한 연구라고 할 수 있다. 그러나 이 연구는 기본적으로 여학생에 대한 별도의 관심을 가지고 있지 않기 때문에 여대생들이 대학체제 내에서 어떤 진로지도 경험을 가지고 나가는지에 대한 분석은 하고 있지 않다. 여학생들의 취업과 관련하여 대학의 지원체제의 문제를 여성주의적 입장에서 비판적으로 분석한 연구로 김지영(2000)의 논문을 들 수 있다. 매우 최근에 들어서 여대생들의 진로관련 프로그램과 관련하여 대학 자체적으로 그 필요성을 느끼면서 부분적으로 이루어진 연구들이 몇 가지 있었다(심영희 외, 2000; 김현희 외, 2001; 박선자 외, 2001). 그러나 이러한 연구들은 모두 자체 대학의 여학생 문제에 일차적인 관심을 두고 있고, 조사한 프로그램 역시 몇몇 대학정도에 그치고 있어서 전체 대학의 현황을 파악하는데는 한계가 있다.

B. 직업세계로의 이행 지원을 위한 외국 대학의 동향

1. 미국

미국대학들은 지난 10년간 그들의 업무영역을 취업(placement)에서 진로계획(career planning)을 포함하는 것으로 넓히고 있다. 즉, 대학의 진로서비스가 단순한 학생들의 취업에서 진로교육(career education)으로 변화되고 있다는 것이다. 여성을 주 대상으로 진로서비스를 제공하는 사례는 워싱턴 대학과 버클리 대학을 들 수 있다. 워싱턴 대학은 2002년 진로박람회를 계획하고 있으며, 여기에 '여성공학자회-기업가의 밤'(Society of Women Engineers- Evening with Industry)을 마련하고 있다([//depts.washington.edu/careers](http://depts.washington.edu/careers)). 그리고 버클리 대학은 진로 관련 여러 구직방법중 캠퍼스내 구직방법이나 광고를 통한 구직, 면접 등 전통적인 방법 이외에도 개인적인 구직전략을 상세히 가르쳐주고 있다. 더욱이 버클리 대학은 네트워킹방법으로 구체적인 네크워킹대상, 구직 및 면접 등의 방식, 구직 태도 등과 기업이나 전문가집단 등의 목표대상별로 구체적인 단계를 제시하는 등의 매우 상세한 전략을 성공사례까지 들면서 소개하고 있다([//career.berkeley.edu/guide](http://career.berkeley.edu/guide)). 이러한 구체적인 전략제시 방법은 특히 진로관련 정보가 취약한 학생들에게 매우 유용하다.

특히 미국 대학들은 졸업생들이 재정적으로나 혹은 시간적으로 대학과 긴밀히 연계하도록 하고 있다. 대학의 진로센터들은 자기 대학 졸업생들에 대한 서비스를 평생동안 제공하며, 그들에게 생애개방정책(life-long, open-door policy)을 천명하면서 졸업생들과의 관계를 가까이 맺음으로써 상호 도움을 주고 있다. 한 예로서 보스턴대학(UMass Boston University)이 제공하는 진로서비스 중에는 자기 학교 학생과 졸업생들이 어떠한 특징과 장점, 현장경험 등을 가지고 있는지를 외부에게 적극 홍보함으로써 구인자와 구직자의 관계를 유도하고 있다(www.careers.umb.edu/index.html). Graham(1996)에 의하면, 대학 진로센터의 업무 중 25~50%는 졸업생들과 관련된 것인데, 졸업생들에 대한 데이터베이스를 재

학생들에게 개방함으로써 네트워킹을 하도록 하고, 조력(mentoring)을 할 수 있는 시설제공과 교육과정에 졸업생들의 현장경험을 삽입하는 것이다. 그러한 예로서 캘리포니아 대학은 동문진로네트웍(Alumni Career Network)을 운영하여 재학생들과 졸업생들이 서로 진로나 취업에 대한 정보를 자발적으로 제공하도록 하고 있다. 이러한 점은 졸업생과 거의 연계가 없는 우리의 대학의 진로나 취업지원센터에게 많은 시사를 주는 것이다.

미국 대학들의 또 다른 특징으로는 인턴쉽 프로그램을 들 수 있는데 이는 오랜 동안 체계적으로 발전되어 왔다. 많은 대학의 진로지원센터에서는 인턴쉽을 원하는 학생들과 기관들, 혹은 기업들을 연결해주고 있으며, 인턴쉽을 하기 전의 사전 오리엔테이션의 성격을 갖는 세미나도 활발히 제공함으로써 학생들에게 직업세계의 경험을 교육과정에 통합되어 학습이 이루어지도록 지원하고 있다. (Purcell & Rowley, 2000)

그 외에 미국 대학의 특징의 하나는 진로센터내에 부모들의 적극적인 개입을 유도하는 방법을 취하는 대학들이 있다는 점이다. 한 예로 조지아대학 진로센터는 부모를 위한 코너를 따로 마련하여, 자녀의 진로지도를 위하여 부모 자신이 먼저 알고 공부해야 할 리스트를 모아놓은 코너('Educate Yourself'), 자녀가 직장생활 첫해에 부모가 지원해야 할 항목을 모아놓은 체크리스트(First Year On the Job Checklist), 그리고 부모들이 자녀의 전공분야별 진로에 대하여 가장 궁금해하는 질문들을 모아놓은 코너 등을 구분하여 정보를 제공하고 있다([//cppnet.cpp.uga.edu/ccweb/parents](http://cppnet.cpp.uga.edu/ccweb/parents)). 또 대학에 따라서는 부모들을 적극 개입시켜 인턴쉽이나 현장경험을 학생들에게 제공할 수 있는 자원으로 활용하기도 한다.

2. 영국

영국의 교육교통부 고등교육과(Higher Education Division, DfEE)는 대학생들의 취업을 지원하기 위한 사업으로 두 가지 프로젝트를 진행하고 있다. 하나는 '고등교육과 고용개발 기금사업'(Higher Education and Employment Development Fund)이며, 다른 하나는 EU의 지원을 받아 진행하는 '레오나르도다빈치프로그램'(Leonardo da Vinci Programme)이다(www.dfes.gov.uk/heqe/projsintro.htm). 전자는 졸업생들의 고용가능성을 높이기 위한 연구사업이며, 후자는 기업과 고등교육간의 산학연계 방안을 강구하는 사업이다. 기금사업중에는 '고등교육에 있어서 주요기술', '현장학습', '졸업생을 위한 가이드스', '고급평생학습', '졸업생창업', '졸업생도제 시범프로젝트', '고등교육과 기업의 파트너쉽', '동문프로젝트' 등 다양하게 이루어지고 있다. 이중 특히 우리나라의 대학에서는 잘 행해지지 않는 '졸업생을 위한 가이드스 프로젝트'는 최근 졸업자중 미취업자 및 중소기업에서 일하는 하향취업자들의 역량을 강화하기 위한 자료와 프로그램을 개발하는 것에 목적을 두고 있는 것으로 여러 대학에서 다양한 방식으로 실시하고 있다. 특히 런던대학 진로서비스(University of London Careers Service)는 '졸업생진로센터(graduate career centre)'를 두어서 졸업생에게 특화된 진로가이드를 제공하고 있다.

이와 관련하여 영국의 고등교육진로체제에 대한 보고서를 작성한 Harris (2001)의 견의에 따르면 학생들이 졸업한 이후 적어도 2년간은 대학에서 제공하는 진로관련 모든 서비스를 이용하게 하는 것이 필요하며, 그럼으로써 졸업생들과의 연계를 강화시킬 수 있다고 보았다. 따라서 재학생을 준비시키고 지원하는데 졸업생과 연계하여 기업소개, 여름캠프, 혹은 현장경험 등에 적극 참여시킬 것을 제안하고 있다. 또한 Purcell & Rowley(2000)의 조사에 따르면, 영국의 대학내 대부분의 진로정보 제공이나 진로지도가 대학 재학 중에만 집중

되어 있지만, 학생들은 졸업 이전뿐만 아니라 졸업 이후에도 진로 정보나 지도 및 후원 등을 바라고 있다. 따라서 졸업생에 대한 사후서비스('after-sales' services)를 중시해야 한다.

IV. 대졸여성의 직업세계로의 이행 현황

A. 대졸여성의 분야별 배출 변화

여성의 증가가 꾸준히 이루어져왔고 양성 분야도 점차 다변화되어 왔다. 2001년 현재 대졸자의 여성비율은 과반수에 이르고, 계열별로 보면 가정학, 예술학, 사범계의 여성비율이 높으나, 지난 20여년 동안 사회계로의 여학생 진출이 두드러졌다. 계열별 분포 분석 결과, 남학생은 공학계와 사회계에 졸업자의 2/3이 분포되어 있는데 비해 여학생은 사회계, 어문학계, 예술학계에 절반 가량이 있는 것으로 나타났다. 남녀 계열별 배출에 가장 차이가 두드러지는 분야는 공학계로 3배정도 남자가 더 높았다.

설립별로는 사립대 여학생 비율이 국공립대보다 약간 높고, 인문계, 이공학계, 약학계열을 제외한 나머지 계열에서도 사립대가 더 높다. 동일계열 내에서는 국공립대학은 자연계 전 계열과 사범계에서 여성 대졸자 배출이 높는데 비해, 사립대학은 어문계, 인문계, 사회계, 예술계에서 더 높다. 남녀공학과 여대의 비교에서도 공학계, 의학계 등은 남녀공학대학의 여성 대졸자 구성비가 더 높았다.

<표 1> 대졸자 계열 분포의 성별 비교

단위 : (%)

성별	계열	1980	1985	1990	1995	2000	2001
남자	인문계	10.5	11.6	11.8	9.9	9.5	8.8
	어문학	7.3	8.8	8.5	7.0	5.8	5.4
	인문학	3.2	2.8	3.3	2.9	3.7	3.4
	사회계	27.4	29.7	33.6	31.0	28.3	28.0

성별	계열	1980	1985	1990	1995	2000	2001
남자	자연계	55.0	43.5	41.9	47.8	50.5	51.8
	이학	5.4	7.2	7.8	10.8	9.0	8.7
	공학	41.3	30.2	27.2	31.5	37.4	39.7
	농림학	6.4	5.1	5.9	4.6	2.9	2.4
	수해양	1.9	1.0	0.9	0.6	0.4	0.3
	가정학	-	-	0.1	0.3	0.8	0.7
	의약계	5.9	3.8	3.7	3.9	4.0	3.8
	의학	-	-	-	3.6	3.3	2.9
	약학	-	-	-	0.3	0.7	0.8
	예체계	2.6	2.1	3.2	4.2	5.0	5.1
	예술학	1.6	1.5	2.0	2.5	2.9	3.1
	체육학	0.9	0.5	1.2	1.7	2.1	2.0
	사범계	10.0	9.4	5.8	3.1	2.7	2.6
	전체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
여자	인문계	15.5	23.4	26.3	23.3	21.4	20.0
	어문학	12.4	19.0	21.9	18.6	16.7	15.4
	인문학	3.0	4.4	4.5	4.7	4.7	4.6
	사회계	6.4	11.7	16.3	18.3	24.4	25.5
	자연계	23.0	20.1	22.3	28.6	27.9	27.6
	이학	18.4	16.7	8.0	13.1	10.9	10.4
	공학	1.5	1.3	3.3	3.6	9.1	10.3
	농림학	2.9	2.0	3.2	4.5	1.9	2.1
	수해양	0.1	0.1	0.1	0.3	0.2	0.2
	가정학	-	-	7.6	7.2	5.9	5.1
	의약계	9.5	4.4	4.8	4.1	4.6	5.6
	의학	-	-	-	2.9	3.9	4.3
	약학	-	-	-	1.2	0.7	1.3
	예체계	17.1	13.7	13.1	12.9	12.4	12.7
	예술학	15.7	12.5	11.3	11.0	10.7	11.0
	체육학	1.5	1.2	1.8	2.0	1.7	1.6
	사범계	29.1	26.7	17.2	12.7	9.3	8.6
	전체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

주 :

1985년 이전은 가정학계열이 이학계열에 포함됨. 1990년 이전은 의학과 약학이 분리되지 않았음.

자료 : 교육인적자원부, 『교육통계연보』, 해당연도.

B. 신규대졸자의 취업률

신규 대졸자의 순수취업률은 그동안 성별 격차가 꾸준히 감소되어 2001년 현재 여자는 59.6%, 남자는 64.6%로 5% 포인트의 성별 격차가 나타났다. 계열별로는 평균취업률보다 취업률이 낮은 계열이 남자보다 여자가 더 많아 여자에게 불리한 계열이 더 많았다. 동일 계열내 성별 차이를 비교해보면 농림학, 수해양, 가정학, 예체계, 약학계, 인문학계 등에서 남자가 훨씬 높았다.

<표 2> 계열별 대졸자의 취업률(순수취업률) 변화

단위 : (%)

성별	계열	1980	1985	1990	1995	1998	2000	2001
남 자	인문계	63.0	48.9	51.6	54.2	42.2(56.0)	45.0(61.4)	45.3(61.9)
	어문학	67.5	52.6	54.7	60.5	45.3(55.6)	49.0(61.8)	50.5(62.7)
	인문학	52.3	36.3	43.4	41.3	36.1(56.7)	38.6(60.7)	37.1(60.4)
	사회계	61.2	61.0	59.9	62.9	45.7(53.5)	51.2(62.3)	52.0(61.6)
	자연계	69.9	57.8	59.8	62.3	43.6(58.5)	47.2(64.1)	49.9(64.5)
	이학	63.1	48.4	48.2	52.4	39.2(54.7)	40.4(58.1)	44.9(61.9)
	공학	70.8	60.6	64.4	65.7	44.7(59.5)	48.8(65.5)	50.8(64.9)
	농림학	64.4	47.5	47.8	61.6	45.6(60.0)	46.1(60.9)	49.8(63.7)
	수해양	86.7	88.4	75.4	66.0	44.2(55.6)	43.4(59.6)	52.8(71.3)
	가정학	-	-	53.0	54.9	44.2(55.6)	55.6(72.7)	57.7(72.7)
	의약계	82.0	80.9	87.0	70.9	81.3(89.9)	80.9(89.2)	77.7(86.8)
	의학	-	-	-	71.8	83.8(90.1)	83.6(90.2)	80.3(87.4)
	약학	-	-	-	59.9	70.1(89.0)	67.6(83.5)	58.2(84.3)
	예체계	73.4	50.8	53.2	59.6	51.6(63.0)	57.0(73.5)	57.0(73.5)
	예술학	67.3	52.0	53.2	62.0	47.1(58.7)	53.8(71.7)	54.9(71.2)
	체육학	84.9	47.5	53.1	61.6	58.5(69.2)	61.8(76.0)	60.4(77.0)
	사범계	72.4	44.2	49.0	54.4	52.4(64.2)	52.8(63.8)	48.5(57.7)
	전체	70.0	57.2	59.0	61.7	46.1(58.4)	50.1(64.9)	51.5(64.6)
	인문계	51.3	25.7	33.3	43.9	39.2(37.7)	44.1(54.3)	45.2(56.3)
	어문학	54.4	27.4	35.1	45.7	40.1(48.4)	45.3(55.2)	46.5(57.3)
	인문학	38.6	18.3	24.3	36.9	35.5(44.9)	39.6(50.7)	40.7(52.7)
	사회계	49.0	24.7	33.8	47.1	40.1(47.2)	49.5(58.1)	49.2(57.9)

성별	계열	1980	1985	1990	1995	1998	2000	2001
여 자	자연계	40.4	21.8	33.7	43.5	36.8(46.7)	44.9(56.6)	46.0(58.3)
	이학	41.2	21.0	31.3	43.1	37.2(49.2)	41.6(53.3)	43.2(57.0)
	공학	40.9	42.0	50.8	52.9	38.2(47.7)	47.1(60.8)	48.7(61.3)
	농림학	35.2	15.2	27.8	38.5	36.0(47.6)	43.6(54.7)	36.6(56.9)
	수해양	30.4	24.4	19.5	27.9	28.4(37.8)	36.7(45.8)	40.3(57.7)
	가정학	-	-	31.6	43.3	35.4(42.4)	48.0(57.0)	46.3(55.4)
	의약계	75.8	77.9	79.1	76.7	76.2(84.9)	80.4(87.7)	77.9(86.6)
	의학	-	-	-	77.3	81.1(86.3)	85.4(90.1)	83.2(88.9)
	약학	-	-	-	75.1	62.6(80.2)	52.1(70.5)	60.6(77.3)
	예체계	35.4	32.7	37.8	46.1	42.7(53.0)	47.1(60.8)	47.2(61.0)
	예술학	34.9	33.0	39.0	43.3	42.1(52.3)	46.7(60.6)	46.9(60.7)
	체육학	40.1	29.4	30.3	44.6	46.0(57.4)	50.1(61.8)	48.8(62.8)
	사범계	58.1	32.2	39.5	46.3	46.9(54.9)	49.6(57.2)	48.2(55.1)
	전체	50.3	29.8	37.3	46.3	41.6(50.6)	48.2(58.6)	48.8(59.6)

주 : ()는 순수취업률

1985년 이전은 가정학계열이 이학계열에 포함됨. 1990년 이전은 의학과 약학이 분리되지 않았음.

자료 : 교육인적자원부, 『교육통계연보』, 해당연도

취업률=[취업자수/(졸업자수-군입대자수)]×100, 순수취업률=[취업자수/(졸업자수-군입대자수-진학자수-미상)]×100

학교설립주체별 취업률에 있어 남자의 취업률은 차이가 없으나, 여자는 국공립대 보다 사립대의 취업률이 더 높고, 남녀공학대학의 여학생보다 여자대학의 취업률이 더 높게 나타났다. 특히, 사범계, 가정계, 어문학계는 남녀공학과 여대간의 격차가 커서 여자들끼리의 경쟁이 많은 분야에서 남녀공학보다는 여대의 진출이 더 두드러짐을 알 수 있다.

대졸 취업자는 과거 특정 산업에만 편중되어 있었으나 최근에 그 분포도에 많이 변화가 있었다. 남녀 모두 사회·개인 서비스업, 금융·보험·부동산·용역업, 제조업에 주로 분포되어 있고, 그 분포 비율의 편중은 남자보다 여자가 더 크게 나타났다. 직종별로는 남녀 모두 사무직이 1/3 정도이고, 전문직 종사비율은 여자가 남자보다 높으며 꾸준히 증가하는 추세이나, 입법 공무원·고위임직원 및 관리자 비율은 남자가 더 높고 그 간격도 좁혀지지 않고 있다. 신규 대졸자의 취업경로를 분석한 결과 남녀 모두 채용시험을 통한 취업이 과반수 이상이었다. 그러나 여자는 줄곧 남자에 비하여 학교 추천 비율이 낮은 경향을 보여 왔고, 특히 남학생에 비하여 정식취업경로로 보기 어려운 비공식적 경로에서 훨씬 높게 나타났다.

C. 대졸 여성의 노동시장내 지위

대졸여성의 노동시장내 지위는 남성에 비해 불안정성을 드러내었다. 2000년 통계청 조사에 따르면, 대졸이상의 종사장 지위에서 여성은 46.9%가 상용고인데 비해 남성은 64.3%가 상용고였고, 임시직 비율은 여성이 1/4이 넘는 반면, 남성은 1/10에도 미치지 못하였다.

특히 신규입직 대졸자의 경우 상용직은 대졸이상자와 비슷하나 임시직의 경우 여성은 40.1%, 남성은 20.5%로 신규 여성취업자들의 불안정한 지위를 드러내었다. 직급별 분포를 보면 1999년 대졸 여성 취업자의 90% 가까이가 비직급에 분포되어 남성의 61%와 현저한 차이를 드러내 전 산업에 걸쳐 여성의 승진경로의 제한성을 나타냈다. 대졸 이상자의 월평균 임금에서 여성은 남성의 71% 수준에 불과하였고, 경력이 높아져도 그 격차가 여전히 남아 있었다. 초임수준도 마찬가지로 평균초임이 여성은 남성의 80.9%에 불과하였고, 특히 여성이 많이 분포된 전문직과 사무직에서 성별격차가 크게 나타났다.

V. 대학의 지원체제 분석결과

A. 대학의 전반적인 지원체제 분석

82개 대학의 취업관련 지원기구를 조사한 결과, 대학의 학생들에 대한 진로 및 직업준비를 위한 지원체제로는 취업지도부서와 학생생활연구소, 그리고 취업전산망이 가장 큰 기능을 하고 있었다. 그러나 이들 부서들은 거의 모든 대학에 있지만 학생들에게 충분한 서비스를 제공하기에는 여건이 열악하며, 상호간 연계도 불충분한 것으로 나타났다. 미취업 졸업생에 대한 서비스가 전무하고, 나아가 취업한 졸업생에 대한 추수지도도 전혀 이루어지지 않고 있었다. 특히 대학내 직업능력개발센터를 설치하여 산학연계 프로그램을 실시하고 있는 대학은 극히 소수에 불과하며, 각 대학들이 인증제도를 도입·강화하고 있으나 향후 대학의 특성이나 지역사회 성격 등을 고려하여 인증제를 다양화할 필요가 있는 것으로 분석되었다. 대학에서 제공하는 진로 및 취업관련 교과목의 내용은 직업의식·진로탐색, 취업전략과 취업준비, 실무 및 창업관련, 여성관련의 4가지 영역이다. 이러한 교과목 개설은 증가추세이나 학년별, 단과대별 등 심화있는 교육과정 개발은 이루어지지 못하고 있는 것으로 보인다.

B. 여학생을 위한 지원체제 분석

1. 여학생 지원부서

남녀공학대학에서 특별히 여대생을 위한 지원체제를 구축한 대학은 극히 소수이다. 여학생 지원체제 유형은 3가지로 분류할 수 있는데, 우선 여학생 전담기구가 있는 첫 번째 유형은 여학생을 위한 전담기구가 있는 7개의 남녀공학대학으로 여학생처, 실, 과를 설치하고 있다. 이런 대학에서는 여학생을 위한 다양한 교육프로그램이나 취업특강, 나아가 기업체 연수 등에 참여하고 있다. 두 번째 유형은 부서는 없지만 담당자나 위원회가 있는 2개 대학으로 단기 직업관련프로그램이나 특강을 실시하고 있다. 세 번째 유형은 대학조직기구상 부서는 없고 명목상 담당직위만 있는 4개 대학으로 총학생회 여학생에 관한 자문정도의 역할만을 수행하고 있다. 여학생기구가 있는 대학과 없는 대학과는 여학생지원에 대한 내용이나

역할이 다르지만, 현재 여학생기구가 있는 대학도 정규직원이 2명 정도로 운영되고 있어 열악한 형편이다.

<표 3> 대학의 여학생 지원체제 현황

유형	학교명	부서(소속)	업무 및 주요활동	강좌	직원
I. 독립 기구가 있는 대학	연세대	여학생처 (단독)	1) 여대생 기업연수 2) 여학생 교양과목(생활과 교양) 및 특별 강좌 운영 3) 교내외 생활지도 및 상담 등	여대생 기업연수 오리엔테이션	2명 : 처장, 주임
	경기대	여학생 문화원 (단독)	1) 여대생 기업 연수 2) 여대생 취업관련 프로그램 및 특강 3) 취미 및 성교육 강좌 개설 4) 여성관련 학생문예·논문· 비디오 공모 5) 바자회	1) 피부관리, 십자수, 댄스스 포츠, 에어로빅 등 취미관 련 강좌 2) 성교육 특강 3) 여대생 취업능력개발 프로그 램 12주 일정(수원캠퍼스만) 4) 특강 : 여성과 직업의 세계, 이미지 메이킹	2명 : 원장, 조교

여대생의 직업세계로의 이행을 위한 대학의 지원현황과 정책과제

유형	학교명	부서(소속)	업무 및 주요활동	강좌	직원
I. 독립 기구가 있는 대학	경희대	여학생과 (학생처)	1) 여학생 상담지도 및 행사 지원 2) 여학생 복지시설 및 환경개선 3) 여학생 재학 및 취업현황 DB 구축 4) 장학기금 확보를 위한 바자회 개최		2명 : 과장, 조교
	동국대	여학생실 (단독)	1) 여대생 기업연수 2) 여학생을 위한 후생복지 및 상담 업무 3) 여학생 대상 교육프로그램 실시 4) 정서함양 및 교육습득을 위한 문화행사	1) 단기강좌 : 이미지 메이킹, 댄스, 국제회의 기획가 2) 무료강좌 : 토익, 인터넷 3) 창업강좌, 전자상거래 실무 교육	2명 : 실장, 상담원
	조선대	여학생 개발실 (학생처)	1) 여대생 기업연수 2) 여성지도자과정, 전문비서과정, 여학생 특별 프로그램 개설 3) 상담, 사이버 상담실 및 자료실 운영 4) 여학생 복지 및 활동에 대한 지원	1) 특별프로그램 : 비전있는 여대생을 위한 자기-경영프로그램 2) 전문비서과정, 비서단기과정 : 3학점, 우선적 취업추진	2명 : 실장, 직원
	천안대	여학생부 (학생처)	1) 교내외 생활 상담, 여학생관련 특강 2) 총학 여성복지국 활동지도 3) 기타 학교생활관련 실태조사	특강 : 이미지메이킹, 성관련	2명 : 부장, 직원
	한양대	여학생실 (학생처)	1) 여대생 기업연수 2) 취업관련 : 강좌운영 및 취업정보 (취업지도센터와 연결) 3) 온라인 강의실 4) 자료실, 성폭력 상담소 등	1) 여성과 직업, 여성과 인터넷 비즈니스, 여성과 인터넷 등 3개 교과목 개설(*취업추천시 강좌 수강생우선권)	2명 : 실장, 직원

유형	학교명	부서(소속)	업무 및 주요활동	강좌	직원
Ⅱ. 담당자가 있는 대학	동서대	여학생 지도 위원회	1) 여교수 10인 구성 2) 여성문제, 여학생 예절과 리더십 관련특강 : 한 학기당 1회 개최	1) 여대생 리더십개발과 의식강화 : 각 학부 및 총학생회 여학생 간부 대상	
	전남대	여학생 담당자	1) 학생지원처내에 여학생 담당자가 따로 있음 2) 여학생 관련 교육 프로그램 업무 담당	1) 차세대 여성지도자 강좌 2) 단기문화강좌 : 이미지메이킹, 찰즈, 힙합댄스, 명상과 요가 3) 창업·전자상거래 특강 4) 취업면접훈련프로그램	
Ⅲ. 직위만 있는 대학	고려대	여학생감	1) 직위만 존재, 학생지원처내의 업무 2) 총여학생회 지도 및 지원 3) 성폭력상담소 소장을 겸직		
	성균관대	여학생감	1) 직위만 존재, 학생처의 업무이며 학생처장이 맡고있음 2) 학생관에 조교실을 두고 휴게실이나 편의시설 관리 등을 하고 있음		
	안양대	여학생감	1) 직위만 존재, 학생지원과 업무 2) 총여학생회의 지도 및 지원 : 학생상담 및 특강		
	중앙대	여학생 부처장	1) 직위만 존재, 학생지원과내의 업무 2) 총여학생회 지원 업무		

2. 여대생의 진로 및 취업관련 교과목

진로 및 취업관련 교과목 중 특히 여대생의 진로 및 취업지도를 목적으로 교과목을 제공하는 대학은 2001년 현재 8개 대학으로 총 11개 강좌가 개설되어 전체적으로 보면 매우 미흡하다. 국공립대는 부산대 1개뿐이며, 나머지 사립대 7개 대학중 3개 대학은 여대였다. 각 교과목들의 수업계획서를 수집하여 분석한 결과 교육내용은 우선 직업에 대한 의식고취, 여성노동시장의 구조에 대한 내용, 직장내 여성문제에 대한 내용, 마지막으로 경력설계에 대한 실질적 정보제공 등 4가지로 이루어졌다.

그러나 교육내용의 시간 배분을 살펴보면, 주로 노동시장구조와 성별분업체제, 직장내 성차별에 대한 내용들로 채워져 있었고, 나머지 내용에 대한 수업은 1~2주에 불과하였다. 이는 대부분 담당교수의 전공이 여성학인 것과 관련이 있어 보이는데, 여성주의적 시각에서 여성노동의 문제 전반에 대해 다루고, 여성노동의 문제를 구조적 시각에서 보도록 하는데 중점을 두고 있다. 여성노동현장의 구조적 모순이나 어려운 현실을 인식시키는 부분과 함께, 여학생들의 진로 찾기에서 구체적이고 현실적인 문제에 대한 실용적 지식을 제공할 수 있도록 해야할 필요가 있다.

<표 4> 대학에 개설된 여성과 취업 관련 교양강좌

학교명	학점	과목명	교육내용	교육방법	대상	주관/강사전공
부산대	3	여성과 직업 (일반교양)	여대생의 직업의식, 결혼제도변화, 노동시장과 경제동향 및 여성의 위치, 남녀고용평등법, 세계의 여성고용정책과 고학력 여성의 경제활동, 직업적성검사 및 정보조사, 직업경력설계	강의, 영상자료시청, 전문가의 초청강의	전학년	여성연구소 강사 : 여성학
경희대	2	여성직업론 (교양선택)	직업의 의미, 기업에서의 여성의 역할, 여성 직장인의 가치관, 여성의 핵심역량개발, 상사보좌법, 인간관계, 직장인의 매너와 에티켓, 이미지 메이킹(옷차림과 몸가짐)	강의	2,3,4학년	취업정보실 강사 : 여성학 '취업스쿨' 9개 교과목에 포함
상지대	3	여성과 일 (교양선택)	일의 의미, 여성노동시장 구조의 현황, 직업탐색, 취업현장의 성차별, 여성노동정책과 법의 변화, 여성을 위한 취업가이드	강의, 비디오시청, 토론	전학년	교무처 강사 : 여성학
서강대	3	여성과 취업 (교양선택)	직업의 의미, 고학력 여성의 직업의식과 나의 직업관, 채용과정의 현실, 여성노동의 쟁점, 직장내 현실과 남녀차별(업무배치, 임금, 승진, 성차별), 평등한 직장 만들기	강의, 시청각교재, 발표, 토론, 외부행사와 토론회참여	전학년	교무과 강사 : 여성학
한양대	2	여성과 직업 (교양선택)	현대사회에서의 여성의 일과 직업, 성공적인 자기연출, 여성전문직 성공사례발표	강의, 초빙강의	전학년	-여학생처 운영 : 수강여 학생 취업 추천의뢰시 우선권 부여
	2	여성과 인터넷 비즈니스 (교양선택)	인터넷문화, 사이버공간의 심리, 웹사이트기획 및 분석, 인터넷 비즈니스 전략 (정보화능력인증서 취득필수과목)	각 분야 전문가		
	2	여성과 인터넷기술 (교양선택)	인터넷에 관한 기술적 지식 습득 (정보화능력인증서 취득필수과목)	실습		

학교명	학점	과목명	교육내용	교육방법	대상	주관/강사전공
서울 여대	2	여성과 직업개발 I (교양선택)	직업의식고취 목적 : 여성과 직업, 직업선택을 위한 정보수집방법과 전략과 적용, 기업조직이해, 여성고용 차별화와 극복전략, 여성유망직종	주제별 초빙강사 강의, 학생 팀별 발표	1,2학 년	취업봉사실
	2	여성과 직업개발 II (교양선택)	취업에 필요한 기법 익히기 : 직업과 가정, 채용패턴의 변화와 합리적인 직업선택, 전형방법소개 및 실습, 기획·보고능력 기법, 이미지 메이킹	각 분야 전문강사 강의	3,4학 년	취업봉사실
숙명 여대	3	여성과 일 (교양선택)	일의 의미, 여성의 정체성, 한국여성의 지위와 노동시장에서의 여성차별, 직업세계체험, 일하는 여성의 직장가 가족의 병존, 한국여성노동정책과 법의 변화	강의, 발표, 토론	전학년	학사지원과 강사 : 여성학
이화 여대	3	여성과 일 (일반선택)	여성의 역할 변화, 산업사회의 가족과 여성의 역할, 정보사회와 여성노동의 변화, 여성의 일과 정책과제	강의	전학년	여성학과와 소비자·인간 발달학과 공동 운영

VI. 여대생의 직업세계로의 이행준비도 조사결과

A. 진로결정 수준 및 의사결정효능감

조사대상 남녀 대학생 모두 4학년임에도 불구하고 진로결정수준의 정도는 낮은 가운데 직업정보 확보에 대한 필요성을 가장 많이 느끼고 있었다. 남학생보다는 여학생들이 상대적으로 자신의 흥미에 대한 판단의 어려움과 진로결정의 어려움을 더 많이 느끼고 있었다. 진로의사결정에 대한 자아효능감측정은 Fassinger(1990)의 Measurement of Career Self-Efficacy Beliefs를 사용하였는데, 이 도구는 원래 장래계획수립효능감, 문제해결효능감, 자기평가효능감, 목표선택효능감, 정보수집효능감의 총 다섯 개 영역에 5문항씩 25문항으로 구성되어 있다. 본 조사에서는 이중 다섯 영역의 4문항씩 총 20문항으로 구성하였다(신뢰도 $\alpha = .9187$).

조사결과, 성별로 차이가 나는 영역은 총 다섯 영역중 계획수립효능감과 자기평가효능감, 그리고 문제해결효능감과 정보수집효능감의 네영역으로 이들 모든 영역에서 여학생이 남학생에 비하여 효능감이 떨어지는 것으로 나타났다. 여학생들은 목표효능감은 높으나, 목표를 구체적으로 달성하기 위한 방법이나 수단에 대한 효능감이 남학생에 비하여 떨어지고 있어서 대학의 진로관련 프로그램이나 상담활동에 있어서 이 점을 유의하여야 할 것으로 나타났다.

<표 5> 진로의사결정효능감의 성별차이

단위 : (평균)

성 별	항 목	여자	남자	전체	t	df	p
계 획 수 효능감	1) 앞으로 5년 동안의 나의 목표들을 계획하기	2.82	2.99	2.90	-2.72	1025	.007
	2) 훌륭한 이력서를 쓸 수 있는 경력을 준비하기	2.56	2.78	2.67	-3.63	1025	.000
	3) 나의 진로가능성과 관련 있는 기업이나 기관들을 발견하기	2.73	2.94	2.84	-3.37	1025	.001
	4) 내가 선택한 진로를 성공적으로 완수하기 위해 내가 해야할 필요가 있는 방법을 선택하기	2.96	3.11	3.03	-2.48	1011.87	.013
	소 계	11.07	11.81	11.44	-3.99	1013.43	.000
자 기 평 가 효능감	5) 나의 능력을 정확하게 측정하기	2.67	2.96	2.82	-5.04	1025	.000
	6) 나에게 이상적인 직업이 무엇일지를 결정하기	2.93	3.13	3.03	-3.00	1025	.003
	7) 내가 흥미를 느끼는 몇 가지 분야의 목록 만들기	3.12	3.12	3.12	.05	1025	.964
	8) 내가 원하는 생활방식의 유형을 정의하기	3.26	3.25	3.25	.23	1025	.816
	소 계	11.98	12.45	12.22	-2.38	1025	.017
문 제 결 해 효능감	9) 내가 선택한 분야에서 어려움을 겪게 된다면 내가 대처해야 할 방법을 결정하기	2.80	3.04	2.92	-3.99	1025	.000
	10) 진로와 관련하여 내가 꿈꿨던 처음의 선택을 이룰 수 없다면 어느 정도 나에게 맞는 대안을 확인하기	2.77	2.96	2.86	-3.13	1025	.002
	11) 내가 정말로 좋아하는 직업을 얻기 위하여 다른 지방으로 이사할 수 있기	2.94	3.17	3.05	-3.03	1025	.003
	12) 실망하거나 좌절할 때조차도 나의 진로목표에 맞추어 끊임없이 노력하기	3.05	3.28	3.16	-3.63	1024.80	.000
	소 계	11.56	12.44	11.99	-4.65	1025	.000

성 별	항 목	여자	남자	전체	t	df	p
목 표 선택 효능감	13) 내가 고려하고 있는 잠재적인 진로 목록들 가운데서 한가지 분야를 선택하기	3.07	3.18	3.12	-1.81	1006.35	.071
	14) 진로를 선택할 때, 내가 선호하는 생활방식에 맞출 것임	3.24	3.21	3.22	.52	1025	.606
	15) 나의 진로나 직업을 선택할 때, 나의 흥미에 맞출 것임	3.23	3.28	3.25	-.69	1025	.491
	16) 나의 능력에 맞는 진로나 직업을 선택하기	3.20	3.31	3.25	-1.58	1025	.115
	소 계	12.74	12.97	12.84	-1.11	1025	.266
정 보 수집 효능감	17) 내가 추구하고자 하는 진로/직업에 대한 직업적 의무나 직무를 기술하기	3.04	3.17	3.10	-2.37	1025	.018
	18) 내가 흥미를 가지고 있는 직업들에 관한 정보를 여러 기관이나 출처에서 찾아보기	3.12	3.16	3.14	-.57	1025	.567
	19) 2000년대 직업에 대한 고용추세를 파악하기	2.71	2.81	2.76	-1.61	1025	.108
	20) 내가 고려하고 있는 분야의 교수와 대화하기	2.55	2.61	2.58	-.76	1025	.446
	소 계	11.41	11.75	11.58	-1.74	1025	.083
전 체		58.78	61.41	60.07	-3.36	1025	.001

* 각 항목은 ① 전혀 확신이 없음 ② 약간 확신이 있음 ③ 어느 정도 확신 있음 ④ 많은 확신이 있음 ⑤ 완전히 마무리 할 자신 있음의 5점 척도로 조사되었음.

* 신뢰도 α = .9187

B. 진로 준비 시기 및 준비현황

진로 설정 및 준비에 있어서는 남학생들은 50% 정도의 학생이 1~3학년 때까지 기간중에 준비를 시작한 반면, 여학생은 2/3정도가 4학년 이후부터 시작한 것으로 응답하고 있어, 여학생의 준비시기가 늦은 것으로 나타났으며 특히 인문계 여학생의 준비시기가 가장 늦은 것으로 분석되어져 이들에 대한 조기 개입이 필요한 것으로 보인다. 취득자격증에 있어서는 하나도 없는 남학생은 31%정도이나 여학생은 39%로 나타났으며, 남학생이 평균 1.23개, 여학생은 1.05개 정도로 남학생이 약간 더 많은 것으로 나타났다. 준비하는 자격증에 있어서는 남녀가 큰 차이를 보이고 있지 않은 가운데 비율에 있어서는 여학생들의 준비비율이 약간 더 높은 것으로 보인다.

전체적으로 교내프로그램에 대한 참여가 교외프로그램보다 낮게 나타나 대학의 지원프로그램이 보다 다양하게 이루어져야 할 필요를 보여주었다. 여학생들이 사설학원이나 동아리 활동, 어학능력과 관련한 프로그램에 참여가 높은 반면, 남학생들은 취업박람회에 참여가 높게 나타났다. 특히 취업박람회의 경우 교내외를 막론하고 도움이 되었다고 응답하는 여학

생의 비율이 남학생에 비하여 훨씬 낮게 나타나 취업박람회의 내용이 여학생들의 요구와는 거리가 있음을 알 수 있다.

C. 직업관련 자신감

향후 직장생활을 함에 있어서, 여학생이 남학생에 비하여 여러 업무능력면에서 자신감이 낮은 것으로 응답하였다. 특히 어학이나 컴퓨터 관련한 능력이 다른 것보다 자신감이 낮게 나타나며, 인문계 여학생들의 경우 자신감도 낮을 뿐더러 자신들의 취업전망도 가장 낮게 보고 있어 이들에 대한 사회적 수요가 적음을 반영하고 있다. 여학생의 반수 이상이 여성이라는 점이 희망하는 취업분야에 장애요인으로 작용할 것이라고 보고 있으며, 평생직업생활을 하는데는 2/3가 넘는 학생들이 장애요인으로 작용할 것이라고 보고 있었다. 반면, 이러한 장애요인을 극복하는 자신감을 가지고 있는 경우는 1/3정도에 지나지 않고 있어서 사회적인 지원체제가 마련되지 않는다면, 여성들의 노동시장에서의 이른 퇴장은 지속될 것으로 보인다.

D. 대학의 지원체제 평가

대학의 진로 및 취업관련시설들의 활용도를 살펴본 결과 전체적으로 미흡한 것으로 나타났다. 가장 많이 활용하는 것이 취업정보실이었지만 그것도 남녀 공히 30%정도에 지나지 않았으며, 다음으로 학과사무실(27%정도), 교수와의 대화(24~25%)로 나타났다. 다른 시설과는 달리 대학의 취업전산망에 대한 활용은 남녀차이가 커서 남학생은 26.4%가 활용한 반면, 여학생은 18.4%만이 활용한 것으로 나타나 취업전산망이 여학생에게 보다 유용한 정보를 갖추는 노력이 필요함을 시사해준다. 학생생활연구소나 상담센터의 활용도는 예상보다 낮아서 학생들의 10%정도만이 활용하여 이에 대한 기능의 검토가 요구되어진다. 시설을 이용한 학생들의 만족도는 전체적으로 50~60%정도만을 보이지만, 여학생의 만족도가 남학생에 비하여 약간 더 높아서 대학의 지원체제가 보다 잘 마련된다면 여학생들에게 많은 도움이 될 수 있는 가능성을 내포하고 있다.

<표 6> 진로 및 취업관련 대학시설 및 기구의 활용 여부

단위 : 명(%)

	여 성			남 성		
	활용 했음	활용하지 않았음	해당시설 없음	활용 했음	활용하지 않았음	해당시설 없음
1) 대학취업관련 정보실(센터)	157(30.4)	337(65.3)	22(4.3)	155(30.3)	335(65.6)	21(4.1)
2) 학생생활연구소나 상담센터	53(10.3)	416(80.6)	47(9.1)	56(11.0)	401(78.5)	54(10.6)
3) 대학내 직업능력개발센터	27(5.2)	295(57.2)	194(37.6)	31(6.1)	303(59.3)	177(34.6)
4) 대학의 취업전산망	95(18.4)	383(74.2)	38(7.4)	135(26.4)	344(67.3)	32(6.3)
5) 단과대학내 취업관련위원회	26(5.0)	334(64.7)	156(30.2)	34 (6.7)	335(65.6)	142(27.8)
6) 학과사무실	141(27.3)	350(67.8)	25(4.8)	141(27.6)	337(65.9)	33(6.5)
7) 교수와 대화	124(24.0)	351(68.0)	41(7.9)	131(25.6)	328(64.2)	52(10.2)
1) ~ 7) 산술 평균(%)	17.2	68.3	14.5	19.1	66.6	14.3
※ 여학생 관련 기구(여학생만)	17(3.3)	272(52.7)	227(44.0)	-	-	-

4) $\chi^2=9.54$ df=2 p=.008

E. 여학생에 대한 지원방안

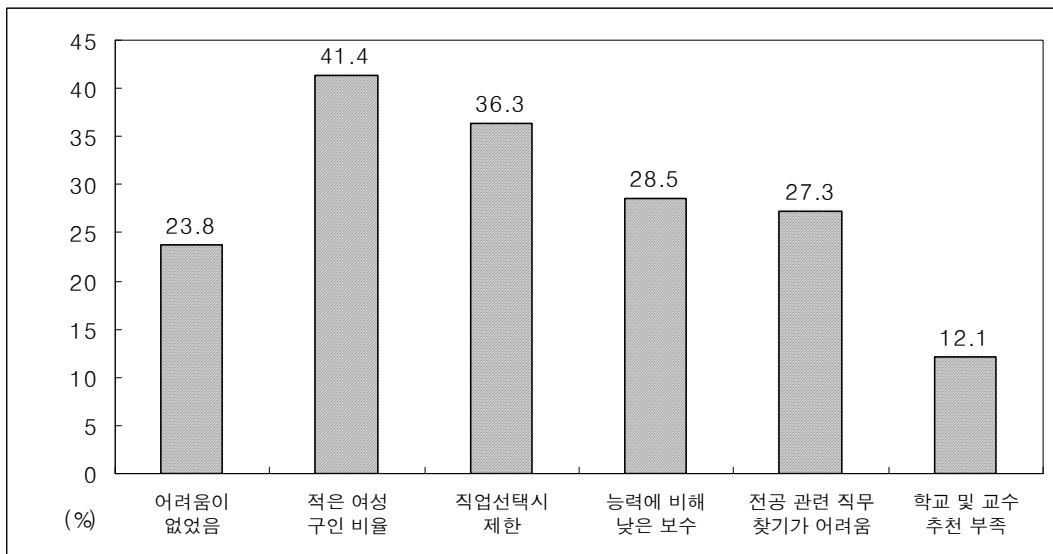
여학생들은 여전히 상당수가 대학의 취업지도나 취업알선 과정에서 남학생에 비하여 소외되고 있다고 보고 있으며, 유망직종이나 기업체에 대한 정보수집능력을 향상시키기 위하여 여학생들에 대한 차별화된 진로 및 직업준비지도가 필요하다고 보고 있었다. 그러한 방안들 중 취업정보실의 인력과 기능강화를 가장 많이 요구하고 있고, 기업연수프로그램, 미취업여학생에 대한 교육프로그램 제공, 부직알선 서비스 강화 등으로 나타났다.

VII. 대졸 신규사원에 대한 조사결과

A. 직업세계로의 이행과정

직업세계로의 안정적인 이행에 있어서 여성이 남성보다 불리한 것을 알 수 있었다. 첫 직장에 취업하는 시간은 여성이 남성에 비하여 늦지 않지만, 직장에 안착하지 못하고 계속적으로 이직을 하는 비율이 더 높은 것으로 나타났다. 조사 대상중 현재 직장이 첫 번째 직장인 경우가 남성은 73%인 반면, 여성은 59.9%로 나타나 여성의 전직비율이 높았으며, 또한 향후 2년 이내 이직 의사를 가지고 있는 것도 여성에게서 더 높게 나타났다.

현 직장에 입사한 경로는 전체적으로는 공식 채용시험경로가 가장 많았지만, 여전히 여성이 남성에 비하여 비공식적인 경로인 가족이나 친지, 친구나 선배 등의 소개에 의한 입사가 훨씬 높게 나타나(여성 23%, 남성 12.7%) 여성의 직업세계로의 진입이 훨씬 어려움을 보여주었다. 이러한 어려움은 여성들이 원하는 분야에 취업하는데 있어서 기업의 여성 구인이 적은 점(41.4%), 분야를 선택함에 있어서 여성이기 때문에 제한을 겪는 점(36.3%), 그리고 능력에 비하여 낮은 보수를 받는 어려움(28.5%) 등의 응답에서도 잘 나타난다.



<그림 1> 구직과정 중 여성이기 때문에 겪은 애로사항(중복응답)

B. 현 직장에 대한 만족도와 애로사항

대졸 신규 취업자들의 현재 직장에 대한 사항을 알아본 결과, 여성의 만족도가 남성에 비하여 매우 낮아 3명 가운데 1명이 불만족한 것으로 나타났다. 불만족의 가장 큰 이유는 장래성 부족과 적은 보수, 그리고 업무내용의 불만족의 순으로 나타났다. 여성이 남성에 비하여 업무내용에 불만족한 경우가 높아 근무여건이 열악함을 반영하고 있다. 향후 2년 이내에 이직할 의사도 여성이 56.3%로 남성보다 20%포인트나 높게 나타났으며, 이직경험이

있는 여성일수록 향후 이직의사도 높게 나타났다. 이는 여성이 남성에 비하여 학력과 직무 불일치면에서도 훨씬 높고(여성 38.5%, 남성 26.1%), 대학의 전공과 직무불일치도 높은 것(여성 33.2%, 남성 24.9%)과도 연결되는 것이다.

여성들은 아직도 여성이기 때문에 불리한 직업생활을 유지하고 있음이 확인되었다. 현 직장에서 여성이기 때문에 겪는 어려움이 없다고 하는 응답은 18%에 불과하고 나머지 여사원들은 여러 가지 사유로 인한 어려움을 토로하고 있었다. 가장 불만족 사유가 높은 비율은 승진 및 경력개발에 여성이기 때문에 받는 불리함이 여전히 존재하며(21.1%), 직무와 관계없는 성차별적인 업무가 부과된다거나(16.2%), 남성보다 낮은 직급발령(15.7%), 업무 배치시 성차별(12.4%)등이 여전히 관행적으로 이루어지고 있음을 알 수 있다. 이외에 비공식적 활동의 어려움(6.6%), 결혼, 출산으로 인한 퇴사압력도 적지만(4.6%) 여전히 이루어지고 있었다.

C. 대학 재학시 진로 및 직업준비도

이러한 신규 대졸자들이 대학재학 당시에 직업세계로의 이행을 위한 준비가 직업세계에 정착하는데 중요하다. 남성과 비교하여 여성은 대학 재학시 진로나 취업 준비가 부족한 것으로 조사되어 이에 대한 정책적 지원이 요구됨을 볼 수 있었다. 먼저 대다수의 여성(72.8%)들이 4학년 이후부터 향후 진로 및 취업 준비를 시작하고 있어서 남성에 비하여 늦게 준비하는 비율이 많은 것으로 나타났다. 이는 대학재학생 조사와도 일치하는 것으로 여학생들의 조기 진로준비와 결정을 지원하는 정책이 필요함을 시사한다.

진로나 직업과 관련된 정보를 얻는 방법에 있어서도 남성이 여성에 비해 보다 다양한 방법들을 활용하고 있었고, 진로 및 취업 관련 활동이나 시설 활용 측면에서도 진로 관련 교과목과 교외 활동을 제외하고는 여성이 남성에 비하여 전반적으로 참여도가 떨어지는 것으로 나타났다. 그리고 교내외 활동 및 시설 활용에 대한 만족도 역시 여성이 남성에 비해 낮은 것으로 나타났다. 특히 진로 및 직업관련 교과목 이수비율은 여성이 더 높았지만 만족도 면에서는 여성이 훨씬 낮은 결과를 보여주고 있어 여성에게 적합한 내용개발이 요구됨을 보여준다. 여성들은 취업관련 정보실이나 상담센터, 취업전산망 등을 비롯한 대학의 제반 관련 시설을 상대적으로 적게 사용하고 있을 뿐만 아니라 이들에 유용한 정보를 제공받을 기회를 가지지 못하고 있다. 따라서 여성들을 위한 전반적인 진로 및 직업능력개발 시설활용과 정보 제공시스템을 구축할 필요성이 있다.

D. 기업에서 여성에게 요구하는 능력

조사대상 남녀사원 모두 여성의 능력이 남성보다 우수하다고 인정한 항목은 외국어 등 어학 능력, 자기관리 능력 등이었다. 이외의 항목들, 즉 전공지식 습득 정도, 컴퓨터 관련 능력, 확고한 직업의식, 리더십, 대인관계 능력, 업무추진력, 문제해결 능력 등에 대해서는 남녀 모두 여성보다 남성이 우수한 것으로 생각하고 있었다. 특히 확고한 직업의식과 리더십에 대한 평가에서는 여성들도 남성들보다 여성의 능력이 떨어진다고 생각하는 정도가 비교

적 많은 것으로 나타났다. 기업이 특별히 여성들에게 요구하는 가장 중요한 능력은 확고한 직업의식(56.1%), 업무추진력(32.8%), 대인관계 능력(28.9%), 자기관리 능력(23.1%), 문제해결 능력(19.8%), 리더십(14.4%) 등이다.

<표 7> 기업에서 여성에게 중요하게 요구하는 능력(복수응답)

단위 : (명(%))

	여 성	남 성	전 체
전공지식 습득	18(7.0)	28(11.2)	46(9.1)
확고한 직업의식	131(51.0)	153(61.4)	284(56.1)
리더십	29(11.3)	44(17.7)	73(14.4)
대인관계 능력	86(33.5)	60(24.1)	146(28.9)
창의력	30(11.7)	33(13.3)	63(12.5)
업무 추진력	82(31.9)	84(33.7)	166(32.8)
문제해결 능력	58(22.6)	42(16.9)	100(19.8)
자기관리 능력	68(26.5)	49(19.7)	117(23.1)
기타	3(1.2)	1(.4)	4(.8)
합 계	257(50.8)	249(49.2)	506(100.0)

E. 대학의 지원체제에 대한 평가

대학 재학 중에 더 갖추었거나 경험하였으면 좋았을 것이라고 생각하는 것으로는 많은 대졸 신규 취업자들이 조기 진로 결정 및 취업 준비(54.9%), 기업체 연수나 인턴 경험(52.1%), 자아개발 프로그램 참여(50.7%) 등이었다. 상대적으로 여성들은 조기 진로 결정 및 취업 준비가 55.5%로 가장 많은 반면, 남성은 자아개발 프로그램 참여가 55.8%로 가장 많아 남녀간의 차이를 볼 수 있었다. 조사결과 담당자들의 72.9%가 대학차원에서 여학생만을 위한 진로 및 취업지도가 필요한 것으로 응답하였다. 그 이유로는, 여학생의 평생직업 의식이 낮아서 33.6%, 남성과 다른 생애 설계가 필요하므로 29.3%, 여성에게 유망한 직종을 선택하도록 22.8% 순으로 나타났다.

F. 여학생에 대한 지원방안

여대생의 진로 및 취업 능력 증진을 위하여 정부나 대학에서 지원할 수 있는 방안들에 대해서, 대학의 취업정보실 인력 및 기능 강화방안이 가장 우선으로 꼽혔으며, 다음으로 여대생을 위한 기업 연수 프로그램 실시 및 확대, 미취업 여대생을 위한 교육 프로그램 개발, 그리고 여대생 취업박람회 등이 가장 많이 필요한 방안으로 꼽혔지만, 다른 방안들도 대부분 필요하다는 비율이 많은 것으로 나타났다.

VIII. 정책과제

A. 대학의 여학생지원체제의 개선 및 강화

1. 남녀공학대학내 여학생지원기구의 설치(대학-교육인적자원부)

- 모든 남녀공학대학에 여학생지원기구를 별도로 설치하도록 적극 권고한다. 가장 좋은 방법은 여학생처를 두는 것이며, 가능한 여학생실을 독립적으로 둔다.
- 이러한 여학생지원기구에서는 취업지원부와 연계하되, 여학생들의 진로 및 직업준비능력을 지원하는 각종프로그램이나 사업을 전담하도록 한다.

2. 여대생 대상 진로·직업 준비 관련 교과목 개설(대학-교육인적자원부)

- 학생들이 재학중에 자신의 진로 및 직업과 관련한 구체적인 탐색을 모색해 볼 수 있는 일련의 교과과정을 구축하여 학점을 이수하도록 하는 방안을 적극 유도한다.
특히, 여학생들이 조기에 진로를 결정하고 그에 대한 준비를 할 수 있도록 관련 교과목을 개설하도록 적극 권고한다.
- 지역적으로 다양한 직업인을 초빙할 수 없는 지방대학에서는 인터넷을 활용한 위성강좌의 형

태도 병행하는 방안을 강구한다.

3. 졸업 여학생에 대한 지속적인 서비스 제공(대학)

- 졸업생에 대한 사후관리 시스템을 구축한다.
- 미취업졸업생에 대한 교육비를 실비로 지원함으로써 여학생들을 위한 수혜범위를 넓힌다.

4. 인문계 여대생들에 대한 지원 강화(대학)

- 인문계 여학생들로 하여금 저학년 때부터 진로 관련 교과목을 이수하도록 취업지원부서에서 적극 홍보하고 권장한다.

5. 동문 DB 구축을 통한 재학생과의 연계 강화(대학)

- 각 대학별로 동문에 대한 DB를 구축하여 학생들의 진로탐색에 직접적인 도움이 되도록 연계한다.

B. 취업지원부서의 전문성 및 여학생 지원 기능 강화

1. 취업지원부서의 기능 확대 및 전문성 강화(대학)

- 취업지원부서(정보센터)의 기능을 현재의 취업알선기능에서 학생들의 전반적인 진로개발지원 기능으로 확대한다.
- 취업지원부서 직원의 잦은 인사이동을 제한하고 연수기회를 확대하여 전문성을 강화한다.
- 외부 직업전문가와 학생들과의 온라인 연계체제를 마련한다.

2. 학생생활상담소와 취업지원부서의 유기적 체제 마련(대학)

- 학생생활상담소와 취업지원부서의 유기적 체제를 강구한다.
- 이를 위하여 양 부서간의 정기적인 협의회를 실시하거나 공통의 업무를 개발, 수행한다.
- 양 기관에 대한 홍보리플렛 등을 공동으로 발간하여 학생들에게 적극적으로 홍보하고, 서비스를 제공하도록 한다.

3. 여학생에 대한 특화된 서비스의 개발(대학)

- 취업지원부서의 여학생 특화된 서비스를 개발하고 시행하도록 유도한다.
- 이를 위한 방법으로

- 여학생에 대한 정기적인 요구조사 실시
- 취업지원부서의 실적에 대한 성별 분리 통계 의무화
- 여학생전담자의 지정

4. 여학생 진로 및 직업상담을 위한 자원봉사자풀 운영(대학)

- 각 직업분야별로 여학생들의 진로 및 직업상담을 온라인을 통하여 정기적으로 해 줄 수 있는 자원봉사자풀을 운영한다.
- 이러한 자원봉사자풀로는 학부모를 활용하는 것도 권고할 만하며, 이들에게는 소정의 자문비 형식의 비용을 지급한다.

5. 취업지원부서 직원에 대한 성평등의식교육 실시 (교육인적자원부/대학교육협의회)

- 취업지원부서의 직원을 대상으로 여학생 취업 및 진로개발 문제에 대한 교육을 정기적으로 실시한다.
- 이들이 단순히 기업의 성차별적 고용관행을 그대로 받아들이기 보다 개별 대학의 여학생의 능력에 대한 홍보를 적극적으로 하여 기업의 인식을 변화시키는 역할을 하도록 한다.

C. 여대생의 기업체험 및 취업기회 확대(노동부)

1. 여대생 기업연수 프로그램의 확대 및 개선

- 2년간 진행되어온 ‘여대생 기업연수’프로그램을 보다 많은 학생들이 수혜 받을 수 있도록 확대하고 예산도 지원하는 등 체계화한다.

2. ‘직장체험프로그램’에 여학생 비율 할당적용

- 새로이 시작되는 노동부 주관 ‘직장체험프로그램’에 여학생이 50% 할당되도록 적극 유도한다.

3. 여대생을 위한 인턴쉽 프로그램 및 매뉴얼 개발

- 여대생들이 인턴쉽을 할 수 있는 기관별로 인턴쉽 프로그램을 개발하여 여대생들이 재학중에 다양한 직업세계 체험을 할 수 있도록 지원한다.
- 기관종사자들을 위한 매뉴얼을 개발하여 인턴쉽이 효율적으로 이루어질 수 있도록 지원한다.

4. 여대생 취업박람회의 정례화

- 여대생을 위한 특화된 취업박람회를 정례화하여 실시한다. 특히 지방의 여대생을 위하여 지역별로 개최될 수 있도록 하며, 화상으로도 구인이 가능하도록 지원한다.

D. 여대생의 직업세계 이행 지원을 위한 인프라 구축

1. 대졸 고용정보센터의 운영과 여성직업정보망의 구축 (교육인적자원부/노동부/여성부)

- 대학과 연계하여 대졸자를 특화한 고용정보센터를 설치, 운영한다.
- 현재 산재되어 있는 여성관련 취업정보를 여대생에게 특화된 정보만을 선별하여 Women-net 안에서 서비스가 이루어지도록 하고, 이를 각 대학과 기업에 연결하여 여학생들에게 직접적인 서비스가 이루어지도록 한다.

2. 여성발전기금을 통한 여대생 지원사업 실시 (여성부/지방자치단체/교육인적자원부)

- 여성발전기금의 일부를 ‘여대생의 직업세계 진입촉진을 위한 사업’(가칭)을 위하여 활용한다. 지방자치단체의 여성발전기금을 통하여도 지원하도록 적극 권고한다.
- 여대생의 직업세계 이행촉진을 위한 프로그램을 개발하고 보급하여 전문성을 높인다.

3. 여대생과 여성전문인들과의 연계체제 구축(Women-Help-Women) (여성부)

- 각 직업분야에 종사하고 있는 여성전문인과 여학생을 연계할 수 있는 체제를 Women-net 안에 구축한다.
- 이러한 체제를 활용하여 여대생들이 팀을 이루어 멘토링을 받을 수 있도록 한다.

4. 대학평가시 여대생 진로직업지원체제에 대한 항목 삽입 (교육인적자원부)

- 개별대학의 여대생을 위한 지원체제구비를 평가항목에 삽입한다.
 - 여학생지원기구의 설치여부
 - 여학생 진로 및 직업관련 교과목 개설여부
 - 여학생 진로 및 직업관련 지원을 위하여 배정된 예산 규모

5. 여대생의 직업세계 이행의 지원을 위한 네트워크 구축(교육인적자원부)

- 여학생지원기구간의 협의체 구축으로 상호 정보교류가 활성화되도록 한다.

6. 학생들의 능력개발을 위한 행·재정적 지원 강화

- 입시전형료수입 중 일정액이나 혹은 잔여액을 학생들의 진로 및 직업준비를 위한 각종사업과 프로그램에 전용할 수 있도록 하고, 이중 일정 비율을 여학생들에게 특화된 사업에 지원하도록 한다.
- 대학이 특화된 인증제도를 개발하여 학생들의 진로개발 능력을 지원하고, 졸업생의 장점을 홍보하는데 활용한다.

- 산학연계프로그램을 적극 개발하여 학생들의 직업체험기회를 확대한다.

참고문헌

- 김선영(2000), 『대학특성이 여대생의 취업희망직종 선택과정에 미치는 영향』, 이화여자대학교 대학원 박사학위논문(미간행).
- 김지영(2000), 『대학내 취업지원체계의 여성배제구조』, 이화여자대학교 대학원 석사학위논문(미간행).
- 김현미(2001), ‘연세여학생지도력육성을 위한 프로그램 모형개발,’ 『연세대학교 남녀공학 55주년 기념 심포지엄자료집』, 연세대학교.
- 민무숙(1996), “여자대학생의 진로결정수준과 취업전략분석,” 『학생생활연구』, 3집, pp.59~80, 순천향대학교.
- 박선자, 이은엽, 김득성, 김득성, 정영숙, 문소정(2000), “여대생 취업을 위한 국내 대학정책 프로그램의 비교,” 『여성학연구』, 10권 1호, pp.1~25, 부산대 여성연구소.
- 심영희, 윤영민, 김명희, 신현구(2000), 『여학생취업의식 및 실태에 관한 연구 : 한양대 학생들에 대한 설문조사를 중심으로』, 한양대학교 여학생부처.
- 이기학, 이학주(2000), “대학생의 진로태도성숙 정도에 대한 예언변인으로서의 자기효능감 효과검증에 대한 연구,” 『한국심리학회지 : 상담 및 심리치료』, 12. pp.127~136.
- 이선미(2001), “여대생의 생활실태조사 및 의식조사 결과보고,” 『여대생 취업향상을 위한 공개토론회』 자료집, pp.27-56, 수원여성회 · 아주대 여성연구회.
- 이정표(2001), 『고학력 미취업 여성의 실업대책 교육훈련지원방안』, 서울 : 한국직업능력개발원.
- 이지연(2001), 『고등교육단계에서 효율적인 진로지도방안 연구』, 서울 : 한국직업능력개발원.
- 이현주(1998), 『진로의사결정에 영향을 미치는 변인분석』, 고려대학교 대학원 박사학위논문(미간행).
- _____(2000), “대학생의 진로결정수준에 따른 인지양식 차이,” 『교육학연구』, 38권 1호, pp.235~257.
- 장하진, 강이수, 김혜경, 신경아, 마경희(2000), 『여대생의 직업의식실태와 정책과제』, 노동부.
- 정길영(1994), “대학에서의 효율적인 진로지도 체제와 실시방안에 관한 연구,” 『고등교육연구』, 6권 1호. pp.29~46.
- 정남용(1991), “외국대학에서의 진로지도를 통해본 우리나라 대학에서의 진로지도방안,” 『한국농업교육학회지』, 23권 3호, pp.109~124.
- 정우현 외(1998), 『고등교육단계 직업교육 발전방안 연구』, 서울 : 한국직업능력개발원.
- 정진화 외(1999), 『식식기반사회 여성인력 육성을 위한 중장기계획개발』, 여성특별위원회.
- 정철영(1998), 『대학에서의 효율적인 진로지도체제와 실시방안에 관한 연구』, 교육인적자원부.
- 조아미(2000), “청소년의 진로의사결정과 진로성숙의 결정요인으로서 진로의사결정효능감,” 『교육학연구』, 38권 4호, pp.43-62.
- 진미석(1998), 『여자중학생 진로지도 프로그램 개발연구』, 서울 : 한국직업능력개발원.

- _____(1999), 『일반계 여고생 진로지도 프로그램 개발연구』, 서울 : 한국직업능력개발원.
- 차재호(1987), “영국대학에서의 진로상담 및 취업보도(I),” 『학생연구』 22호, pp.1~21. 서울대학교생활연구소.
- 최지희(1999), 『고등교육단계의 여성의 직업교육 강화방안 연구』, 교육인적자원부 정책과제보고서.
- Butcher, Val(2001), HE career advisory services in the UK : International perspective, *National Institute for Careers Education and Counselling*.
- Campbell K. E.(1988), Gender Differences in Job-Related Network, *Work and Occupation* 12(2) : 179 ~ 200.
- Campbell K. E. and R. A. Resenfeld.(1985), Job Search and Job Mobility : Sex and Race Differences, pp.147 ~ 174 in *Research in the Sociology of Work* Vol.3, edited by R. L. Simpson and I. H. Simpson, Greenwich, CT. : JAI.
- Fassinger, R. E.(1990), Causal models of Career Choice in Two Samples of College Women, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 36, pp.225 ~ 248.
- Granovetter, M. S.(1974), *Getting A Job : A Study of Contracts and Careers*. Cambridge, MA : Harvard University Press.
- Harris, S. Martin(2001), *Developing Modern Higher Education Careers Services*, Department for Education and Employment.
(www.dfes.gov.uk/hecareersservicereview/report.shtml)
- Osipow, S. H., Carney, C. G., & Barak, A.(1976), A Scale of Educational- Vocational Undecidedness : A Typological Approach, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 233 ~ 242.
- Purcell, Kate & Rowley, Gill(2000), Higher Education Career Services and Graduate Guidance Needs : the Evidence from Surveys of Users, *Employment and Studies Research Unit*, University of the West of England.
- www.cam.ac.uk/offices/personnel/jobs
- www.dfes.gov.uk/heqe/projsintro.htm
- www.dfes.gov.uk/hecareersservicereview/report.shtml
- www.career.berkeley.edu/guide
- www.cppnet.cpp.uga.edu/ccweb/parents
- www.careers.umb.edu/index.html
- www.uga.edu/career
- www.depts.washington.edu/careers
- www.gseweb.harvard.edu
- www.vuw.ac.nz/st-services/careers