

제주지역 사업체의 여성인력 활용 실태와 수요 조사

연구 책임자 : 고지영 (제주여성가족연구원 연구원)

연구 기간 : 2016년 1월 ~ 6월



(재) 제주여성가족연구원
JEJU WOMEN & FAMILY RESEARCH INSTITUTE

발 간 사

정부는 우리나라의 고용 없는 성장의 구조적 문제를 해결하기 위하여 고용률 70%의 목표를 설정하고, '여성 고용 확대'를 주요 전략의 하나로 제시하였습니다. 제주특별자치도는 17개 시·도 중 남녀 고용률이 가장 높아 고용 여건이 양호하다고 볼 수도 있지만, 구인-구직 미스매치가 심하여 전국에서 구인난이 가장 심각한 곳으로 나타나기도 합니다. 양질의 일자리가 부족한 제주의 상황에서 여성 실업률은 지난 약 5년 간 평균적으로 약간 상승하였고, 특히 25~44세 청·중년 여성의 높은 실업률에 주목할 필요가 있습니다.

양질의 여성 일자리 확대를 위해서는 우선적으로 일자리 창출의 주체인 사업체의 여성 인력 수요를 파악하는 것이 중요한데, 그동안 제주지역에서는 이러한 사업체 조사연구가 매우 부족하였습니다. 이에 본 연구원에서는 '제주지역산업'에 속하는 사업체들을 대상으로 설문조사와 심층면접을 병행하여 실시하고, 향후 제주지역산업 내 여성 일자리 활성화를 위한 정책을 제안하였습니다.

본 보고서가 발간되기까지 많은 분들의 도움이 있었습니다. 먼저, 조사에 참여하고 협력해 주신 제주지역산업의 300개 사업체의 관계자 여러분께 진심으로 감사드립니다. 본 연구를 위해 좋은 의견을 주신 일곱 분의 자문위원님과 세 분의 연구평가위원님들께도 감사드립니다. 또한, 사업체 및 정책 관련 자료 수집에 도움을 주신 제주특별자치도 미래전략산업과, 경제정책과, 기업지원과, 여성가족정책과 관계 공무원들께도 감사드립니다. 끝으로 6개월 동안 연구의 책임을 맡아 수고한 고지영 연구원에게 고마운 마음 전합니다.

많은 분들의 노력을 담아 마련된 본 연구보고서가 제주지역에서 여성과 기업의 수요를 반영한 좋은 일자리를 확대하는데 소중한 자료로 활용될 수 있기를 바랍니다.

2016년 6월 30일

(재)제주여성가족연구원 원장 **현 혜 순**

연구 요약

제1장 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

- 본 연구의 목적은 제주지역의 사업체들을 대상으로 여성인력 활용 실태와 여성인력 수요를 조사하여 향후 제주도내 여성 일자리 활성화를 위한 정책 시사점을 도출하고, 정책을 제안하는 데 있음
- 제주지역은 일자리의 공급은 많지만, 양질의 일자리 부족으로 전국 시·도 중 구인난이 가장 높은 지역으로 나타남
- 제주의 여성 실업률은 지난 약 5년 간 평균적으로 상승하였는데, 특히 25~44세 청·중년 여성의 실업률(구직난)은 동 연령대 남성 실업률보다 높아 청년 여성 및 경력 단절 여성의 구인-구직 미스매치가 심각하다고 유추됨
- 구인-구직 미스매칭이 심각한 제주지역에서 여성 일자리 정책은 여성의 취업 욕구와 기업의 인력 수요를 연결하는 것이 중요함. 이를 위해서는 일자리 창출의 주체인 기업의 여성인력 수요 파악이 필요함. 그동안 제주에서는 여성 일자리 정책 관점에서 사업체의 여성인력 수요를 파악하는 미시적 수준의 사업체 조사가 부재함
- 본 연구에서는 여성 일자리 창출의 주체인 제주지역의 사업체들을 대상으로 여성인력 활용 실태와 여성인력 수요를 조사하고, 이를 바탕으로 향후 제주사회 여성 일자리 활성화를 위한 정책을 제안하고자 함

2. 선행연구 검토

- 최근 몇 년간 제주지역에서 실시된 사업체 대상 설문조사 선행 연구를 검토한 결과, 주로 거시 산업 정책 수립을 위한 목적의 조사가 대부분이고, 그 외 중앙정부 사업으로 근로자의 교육훈련 수요 파악을 위한 조사가 수행되었는데, 여성 일자리 활성화를 위한 정책관점에서 실시한 조사는 거의 없는 편임

3. 연구내용 및 방법

- 주요 연구 내용은 다음과 같음
 - 제주지역 여성 고용 현황, 사업체 현황 등 기초통계 자료 검토
 - 여성 고용 관련 정책 현황 검토
 - 제주지역 사업체의 여성인력 수요 조사 실시 및 분석
 - 제주지역 여성 일자리 활성화를 위한 정책 제언
- 주요 연구 방법과 연구수행 절차는 아래와 같음
 - 여성 일자리 관련 선행 사업체 조사 연구 검토
 - 여성 일자리 관련 통계 및 정책 현황 검토
 - 전문가 및 공무원 의견 수렴
 - 사업체 여성인력 조사 실시(설문조사, 심층면접)

〈연구 수행 절차〉

1단계	연구 설계	⇨	<ul style="list-style-type: none"> · 연구방향 및 내용 구성 · 연구 착수 보고
2단계	자료 수집 및 분석	⇨	<ul style="list-style-type: none"> · 선행 조사연구 검토 · 관련 통계 및 정책 현황 검토
3단계	전문가 및 공무원 의견 수렴	⇨	<ul style="list-style-type: none"> · 전문가 자문회의 개최(2회) · 제주특별자치도 관련 부서 공무원 의견 수렴(4개 부서, 7회)
4단계	조사 실시	⇨	<ul style="list-style-type: none"> · 사업체 설문 조사 실시 (3.25.~5.13.) · 사업체 심층 면접 실시 (2.26.~5.20.)
5단계	조사 결과 분석	⇨	· 조사결과 분석 · 집필

제2장 제주지역 여성 일자리 현황 및 정책 현황

1. 제주지역 여성 고용 동향

- 제주지역 여성 경제활동 참가율은 전국 평균보다 높고, 16개 시·도 중 가장 높음
- 제주 여성의 연령별 고용률을 살펴보면 경력단절 현상이 뚜렷함. 연령별 여성의 고용률은 전형적인 M자 곡선을 나타내고, 남성은 전형적인 역U자(∩)의 곡선을 나타내고 있음
- 제주지역 실업률은 남녀 모두 전국에서 가장 낮은 편이나, 최근 몇 년 간 여성 실업률은 크게 개선되지 않고 있음. 성별 연령별 실업률(2014년 기준)을 보면, 25~44세 연령층에서는 여성 실업률이 남성보다 높음. 대학 졸업 후의 청년 여성 실업률과 경력단절 이후 직장 재복귀 시점에 여성 실업률이 높다고 볼 수 있음
- 2014년 4월 기준, 제주특별자치도의 15~54세 기혼여성 중 경력단절여성은 12.8%, 비취업 기혼여성 인구의 43.3%를 차지함. 경력단절 사유는, 육아(39.7%), 임신·출산(25.9%), 결혼(19.9%), 가족돌봄(12.8%), 자녀교육(1.6%) 등으로 나타남

2. 제주지역 사업체 특성

- 2014년 기준, 제주도내 사업체 수는 53,897개소이고, 도·소매업과 숙박 및 음식점이 전체 사업체의 과반수를 차지함
- 여성은 숙박 및 음식점업(24.8%)과 도·소매업(18.2%)에 가장 많이 종사하고, 다음으로는 보건·복지·교육 서비스업 종사자 비중이 높음. 여성은 전반적으로 서비스업종에 많이 종사하지만, 돌봄 관련 서비스업종에 집중되어 있고, 전문 과학기술 서비스업, 출판·영상·방송통신 및 정보서비스업 등의 전문업종과 공공행정 분야에는 남성보다 진출이 낮음
- 제주지역 사업체의 82.4%가 5인 미만 사업체이며, 사업체 종사자의 약 50%가 10인 미만 사업체에 종사함. 100인 이상 사업체는 153개소(0.3%), 100인 이상 사업체 종사자는 전체 사업체 종사자의 14.8%에 불과함
- 2014년 기준, 제주지역 사업체의 인력 미충원률은 21.3%, 구인배수는 1.3으로 전국 17개 시·도 중 구인난이 가장 심하고, 구인난의 형태는 구직자 수를 채울 만한 일자리가 존재함에도 불구하고 구직자와 구인자 사이에 상호 희망하는 직종이 다르기 때문에 발생하는 ‘마찰적 미스매치’가 발생하는 지역으로 구분됨

3. 여성 일자리 관련 정책 현황

- 여성은 정부의 '고용률 70% 로드맵' 발표 이후 국가 고용 정책의 주요 대상임. 정부의 여성 고용 정책의 핵심 기조는 창조 경제와 시간선택제 일자리 확산 등을 통한 다양한 일자리 창출 전략과 더불어 여성의 전 생애 관점에서 경력단절 요인을 제거하여 노동시장 이탈을 막음으로써 여성 고용을 확대하는 전략임
- 우리나라 '여성' 고용 관련 정책은 정부의 정책 기조를 바탕으로, 여성가족부, 고용노동부, 교육부 등 다양한 부서에서 이루어지고 있음. 정책 과제는 「양성평등정책 기본계획」, 「경력단절 여성 등의 경제활동촉진 기본계획」을 통하여 요약되며, 주요 내용은 다양한 분야의 일자리 확대, 생애주기별 고용 활성화, 일·가정 양립 확산, 여성의 경력단절 예방 및 경력단절 여성 재취업 활성화 등에 중점을 둠
- 제주특별자치도는 「제주특별자치도 일자리 창출 지원에 관한 조례」, 「제주특별자치도 청년 일자리 창출 촉진에 관한 기본 조례」, 「제주특별자치도 경력단절여성등의 경제활동 촉진에 관한 조례」 등의 조례를 제정하여 도내 일자리 정책의 근거 기반을 마련하고 있음
- 제주특별자치도는 2015년 생활체감형 양성평등정책 “제주처럼” 계획(2015~2018)을 수립하였고, 동 계획에 맞춤형 여성일자리 창출 및 취업 지원 사업을 담고 있음. 주요 내용은 여성 취업기관 운영, 일자리 취업연계 인턴 및 이주민여성 지원, 기업수요 연계 등 맞춤형 여성일자리 창출, 여대생 커리어개발센터 지원, 여성과학인재육성(WISET)센터 지원, 여성인재 아카데미 운영, 제주가족친화지원센터 운영 등이며, 추진 부서는 여성가족정책과 내의 여성활동지원계에서 담당하고 있음

제3장 제주지역 사업체의 여성인력 수요 조사 결과

1. 조사개요 및 일반적 특성

- 조사대상 : 「제주지역산업 진흥계획」에 따라 제주특별자치도에서 진흥하는 6개 대표 산업의 사업체 300개소의 인사담당자 또는 관련 관리자임. 6개 대표산업은 청정 헬스푸드(식품), 물 응용, 관광디지털콘텐츠, 풍력·전기차 서비스, 휴양형미케아(휴

양, 마이스, 헬스) 분야임

- 조사방법 : 전문면접원의 사업체 방문을 통한 면접조사 및 자기기입식 조사 병행
- 조사기간 : 2016. 3. 25 ~ 5. 13
- 조사내용 : 일반현황, 사업체의 인력난, 인력 채용 계획 및 여성인력 채용 조건, 여성인력 평가, 가족친화제도 시행 현황과 향후 시행 의향, 조직문화 및 복리후생, 일 자리 관련 정책 이용 경험과 정책 수요 등
- 최종 응답 표본 : 식품 산업 76개소(25.3%), 물 응용 산업 31개소(10.3%), 화장품 산업 27개소(9.0%), 관광디지털 콘텐츠 산업 88개소(29.3%), 풍력·전기차 서비스 산업 13개소(4.3%), 휴양·마이스 산업 65개소(21.7%)가 조사됨

2. 조사사업체의 인력 현황

- 여성 고용 비율(39.6%)은 남성보다 낮고, 전문 업종 분야일수록 여성 비율 낮음
 - 산업분야별 여성인력 비율 : 휴양·마이스 산업, 화장품 산업, 식품 산업은 44%~48%대, 물 응용 산업과 관광 디지털 콘텐츠 분야는 31~33%대, 풍력·전기차 서비스 분야는 19.4%로 가장 낮음. 비교적 전문 업종의 여성인력 비율이 낮음
- 여성 관리자가 적고, 회사규모가 클수록 더욱 희소함. 여성 관리직 비율은 10인 미만 사업체 27.3%, 10-49인 사업체 18.1%, 50인 이상 사업체 7.7%로 나타남
- 연령별 인력은, 제조업의 여성인력이 30대~50대 이상 연령층에 비교적 고르게 분포하고, 숙박업이 20대~30대에 집중되어 있는 반면, 그 외 산업의 여성인력은 주로 30대~40대가 가장 많은 비중을 차지함
 - 전반적으로 20대 고용이 낮고, 특히 물, 화장품 산업과 관광 디지털 콘텐츠 분야의 청년 고용이 낮음

3. 조사사업체의 인력난

- 조사사업체의 과반수(64.7%)가 현재 인력 채용에 어려움이 있음
 - 인력 채용 어려움은 예술·여가 관련 서비스업이 80.0%로 가장 많고, 전문 과학기술

서비스업(74.3%), 숙박업(73.7%), 출판·영상·방송 서비스업(69.5%), 제조업(65.9%), 사업지원 서비스업(38.1%)의 순으로 나타남

○ 직종별로는 전문직, 생산직 인력난이 가장 심각함

- 전문직(29.0%), 생산직(22.3%), 영업·판매직(11.4%), 기능직(9.8%), 서비스직(9.3%), 사무직(8.3%)과 관리직(3.6%)의 순으로 구인 어려움이 큼
- 제조업은 생산직(43.8%), 숙박업과 예술·여가 관련 산업은 서비스직(각각 71.4%, 62.5%), 출판·영상·방송 산업과 전문 과학기술 서비스 산업은 전문직(각각 53.7%, 53.8%) 구인 어려움이 가장 큼

○ 인력난의 형태 : 지원 기피, 인재 부족, 잦은 이직 등의 형태로 나타남

- '지원자가 없음'(36.1%), '지원자 중 자질을 갖춘 인력이 없음'(33.5%), '채용해도 오래 가지 않고 퇴직함'(30.4%)의 형태로 나타남
- 식품 산업은 '지원자 없음', 화장품 산업, 관광 디지털 콘텐츠 산업, 풍력·전기차 서비스 산업은 '지원자 중 자질 갖춘 인력이 없음', 물 응용 산업과 휴양·미스 산업은 '채용해도 오래가지 않고 퇴직하는 어려움을 1순위로 꼽음

○ 구인난의 요인에 대한 사업체의 인식 : 개인적 요인, 근로조건, 지리적 여건, 전공자 부족 등

- 가장 많은 응답은 '힘든 일을 기피하기 때문에'(44.3%)라고 나타남. 다음으로 '임금 등 근로조건이 맞지 않음'(18.6%), '지리적 위치, 교통 등 불편'(11.4%), '업종 특성상 전공자나 경력자가 적음'(11.4%) 등의 순으로 나타남

○ 이직률과 여성의 이직 요인

- 남성 이직률이 여성 이직률보다 약간 높음: 4점 척도 기준, 남성 2.13점, 여성 2.02점
- 여성 이직률은 예술·여가 관련 서비스업(관광지 등)과 숙박업에서 높고, 제조업은 중간 수준, 전문 과학기술서비스업, 출판·영상·방송 서비스업은 상대적으로 낮음
- 여성 이직의 주요 요인 : '임신, 출산, 육아, 가족 돌봄'(25.3%)의 이유가 가장 많고, 그 외 '진학, 건강 등 기타 개인 사유'(18.4%), '업무가 적성에 맞지 않음'(15.3%), '임금 등 근로조건이 맞지 않음'(12.8%), '지리적 위치, 교통 등 불편'(7.3%) 등의 순임

4. 인력 채용 계획 및 여성인력 채용 조건

○ 신규인력 채용 계획

- 조사사업체의 76.7%가 향후 2년 이내에 신규인력 채용 계획 있음
- 산업분야별로는 화장품 산업(88.9%), 식품 산업(85.5%), 풍력·전기차 서비스 산업(84.6%), 관광 디지털 콘텐츠 산업(75.0%), 물 응용 산업(64.5%), 휴양·미스 산업(67.7%)의 순으로 나타남

○ 신규인력 채용 직종과 성별 적합도

- 직종별 채용 계획은 전문직 37.4%, 생산직 28.7%, 영업·판매직 25.2%, 기획·관리·홍보 등의 일반 사무직 23.5%, 회계·경리 사무직 18.7%, 서비스직 16.4%의 순
- 관리직, 전문직, 일반 사무직, 회계·경리 사무직, 서비스직, 단순노무직의 등 대부분의 경우 과반수(53%~66%)가 '성별 무관'하다고 응답함

○ 여성 신규 인력으로 채용 가능한 연령대와 급여

- 사무직은 20대 후반이 가장 많고, 그 외 직종에서는 30-34세가 가장 많은 비중을 차지함. 40대 이상 연령대 선호도는 전문직과 사무직의 경우 낮고, 판매·서비스직, 생산·기능직의 경우는 다소 있음
- 채용 가능한 급여는 직종과 상관없이 150~199만원대(연봉 1,800~2,400 미만)가 가장 보편적임. 200만 원 이상 지급은 전문직 47.9%, 판매·서비스직 25.3%, 생산·기능직 18.3%, 사무직 15.9%, 150만원 미만 지급은 생산·기능직 34.4%, 사무직 30.4%, 판매·서비스직 12.7%, 전문직 10.8%로 나타남

○ 여성인력에 대한 평가와 입사 전 교육 수요

- 남성 대비 여성인력 평가에 대하여 직무 능력, 업적 및 성과, 직업의식 및 태도, 조직 내 친화력, 초과근무 및 출장 수용성에 대하여 조사한 결과, 초과근무 및 출장 수용성을 제외한 전 항목에서 여성이 '우수'하다고 나타남
- 여성 신규인력 채용 시 우선 고려 사항은 업무 능력이며, 입사 전 교육 수요는 업무 관련 교육이 가장 큼

5. 가족친화제도 시행 현황 및 향후 시행 의향

- 대부분의 가족친화제도 시행은 20%대 이하로 낮음
 - 모성보호 및 자녀 출산·양육 지원(12 항목), 유연근무제(3항목), 가족친화 직장문화 조성(3항목)과 관련한 다양한 제도들의 시행에 대해 조사하였는데, 조사사업체의 과반수가 시행하는 제도는 정시퇴근제(69.3%), 출산전후 휴가(59.0%)가 유일하고, 여성 육아 휴직 시행도 43.7%로 낮고, 그 외의 제도 시행은 매우 낮음
- 육아휴직 시행 어려움, 이유, 보완책
 - 과반수(55.4%)가 3개월 이상 육아휴직 시행이 '어렵다'고 응답함
 - 어려운 이유 1순위는 대체인력 확보 어려움(77.9%), 2순위는 '업종·직종 특성상 업무대체가 어려워 운영이 불가능함'(19.1%)
 - 조사사업체의 65.0%가 '대체인력 채용 지원 서비스를 가장 필요한 보완책으로 응답함
- 가족친화인증 기업 참여 의향 : 50.5% '있음'

6. 조직문화 및 복리후생

- 양성평등한 조직문화 여부
 - 채용과 승진기회 : 34.7%의 사업체가 동일 조건 시, 남성이 여성보다 채용에 유리하고, 21.8%의 사업체가 승진기회에 있어서 남성이 여성보다 유리하다고 응답함
 - 일·가정 양립지지 : 여직원 채용 시 임신, 출산, 육아 문제가 채용에 부정적인 영향을 주는 경우 22.4%, 여직원이 임신, 출산, 육아 문제로 퇴사하는 경우 27.7%
- 복리후생
 - 조사대상인 제주지역산업 사업체의 복리후생제도는, 고용보험이나 의료보험 등의 기본적인 보험제도, 식사비와 경조비 지급 정도의 근로자 보조금 지원이 비교적 일반적이고, 그 외 복리후생제도는 매우 미약함

7. 일자리 관련 정책 이용 경험 및 정책 수요

- 정부의 인력지원 시책 이용 경험 및 향후 이용 의향

- 정부의 인력지원 시책을 이용한 경험은 대체로 낮음 : 청년 대상 36.0%, 특성화고·대학생 대상 19.7%, 경력단절 여성 대상 9.7%, 장년층 대상 11.3%, R&D 참여 등의 연구인력 대상 12.3%
 - 향후 인건비 지원제도 이용 의향 높음 : 청년층 대상 70.7%, 특성화고·대학생 대상 55.3%, 경력단절 여성 대상 53.7%, 장년층 대상 42.7%, 연구인력 대상 51.0%
 - 이용 의향 없는 이유 : '그 제도들에 대해서 잘 알지 못해서'(28.2%), '신청서류, 절차 등이 복잡해서 포기'(14.9%), '교육생들의 역량이나 자질 부족으로 회사에 도움이 적음'(13.8%), '지원기간이 짧아 기간 만료 후 업체에 부담 가중'(12.7%) 등
- 제주도내 우수 여성인력 확보위한 정책 수요
- '기업 맞춤형 여성인력 양성 및 취업알선 지원'(59.7%), '취업박람회 등 구인 구직자 만남 지원'(12.3%), '중소기업 육아휴직제도 활성화를 위한 대체인력뱅크 운영'(11.7%), '유연 근무, 시간제 직무 개발을 위한 컨설팅, 교육 지원'(10.3%)
- 여성인력개발 관련 기관 인지도 및 교류·협력 의향
- 여성인력개발센터에 대해서는 조사사업체의 67.0%가 알고 있으며, 새일센터에 대해서는 조사사업체의 24.3%가 알고 있는 것으로 나타남
 - 조사사업체의 여성인력 개발 기관과의 교류 의향은 매우 높음 : 구인 신청 및 여성 추천 관련 72.3%, 기업체 직원교육 지원 관련 59.3%, 새일여성인턴 지원 관련 58.7%, 기업환경개선 지원 사업 관련 53.7%
- 시간선택제 일자리 창출 의향
- 시간선택제 일자리 지원제도를 안다는 응답은 32.3%, 향후 시간선택제 일자리 창출에 대해서는 43.3%가 의향이 있음
 - 관련 지원 이용 수요는 시간선택제 구직자 정보와 취업 알선 서비스(52.0%)
- 여성 고용 정책 관련 인프라 강화에 대해 대다수 찬성
- 여성 고용 관련 위원회 운영에 대해서는 85.1% 찬성, 전담 부서 배치에 대해서는 대다수인 86.4%가 찬성함

제4장 사업체 심층면접 결과

1. 심층면접 개요

- 대상 : 설문조사에 참여한 제주지역산업의 26개 사업체의 대표 또는 인사담당자
- 방법 : 연구책임자가 사업체를 직접 방문하여 면접
- 면접 기간 : 2016. 2. 26. ~ 5. 20.
- 주요 면접 내용 : 사업체의 인력난, 여성인력 활용과 평가, 육아휴직 활용 현황, 인력난 해소 및 여성 일자리 활성화 관련 정책 수요, 그 외 기업 운영 애로 사항 등

2. 심층면접 주요 결과

가. 사업체의 인력 채용 어려움과 원인

- 인력 채용은 사업체 특성을 불문하고 전반적으로 겪는 어려움이고, 인력난은 기업의 운영과 성장에 심각한 걸림돌로 인식됨
- 인력 채용이 전반적으로 어렵지만 전문직, 생산직, 서비스직이 특히 어려움
 - 전문직 : 업종에 따라서 기획·관리, 프로그램 개발, 컨벤션 기획 및 관련 시스템 전문가, 영상·방송 전문가, 학예사, 제조업 R&D 연구직 등 다양함. 일부 업체에서는 전문인력 양성을 위한 교육훈련 프로그램을 자체적으로 또는 산학 협력을 통하여 운영하기도 함
 - 생산직 : 생산직 종사자들은 대체로 인근 지역 내 40~50대 중년 여성들이 주를 이루고, 그 외 20~30대 남성, 그리고 소수의 귀화 외국인들로 구성되고 있음. 중년 여성들 보다는 20~30대 남성 이직률이 높음
 - 서비스직 : 호텔, 리조트, 골프장 등의 서비스직 구인난이 심각하고, 서비스직 인력 수급을 위한 도 차원의 방안 마련이 필요하다고 봄
- 인력난의 원인에 대한 사업체의 인식
 - 도내 인적 자원 부족, 구직자의 직업의식 문제, 낮은 인건비 등 기업 역량 부족의 문제로 요약됨 : '제주에 사람이 없다, 청년들 '도전 정신 부족, '부모와 지역사회 마인드' 문제, '좋은 기업 부족', '낮은 인건비→우수 인재 확보 어려움→기업 발전 저해의 악순환', '제주는 전국의 1%, 스타 기업 키워야 등

나. 사업체의 여성인력 활용과 여성인력에 대한 평가

- 여성인력 채용에서 대체로 성별 구분 없고, 여성인력 평균적으로 '반반'
 - 전 직종에서 여성인력 활용하지만 관리직에는 적고 서비스직과 사무직에 여성 많음
 - 여성 관리자 부족의 주요 원인은 장기근속자 부족, 출산·육아, 업무 능력과 태도 차이
- 여성인력에 대한 평가
 - 근로자의 업무 역량은 남녀차이보다는 개인 차이로 볼 수 있지만 대체로 여성이 '우수'하다고 평가함

다. 육아휴직 활용 현황

- 육아휴직 시행에 대해서는 복합적인 의견
 - 제도가 필요하고 회사에서도 마땅히 시행해야 하지만 '불편하다'는 인식, '대체할 사람만 있으면 문제없다'는 인식, 구인난이 심각하기 때문에 '육아휴직을 쓰고 나서 복직만 해 주면 감사하다'는 인식 등 복합적임

라. 인력난 해소 및 여성인력 활용을 위한 정책 수요

- 사람을 키워야 한다 : 전문인력 양성
 - 사업체들은 제주지역 인력난의 주요 원인으로 기업에 필요한 '사람이 없다'라는 문제의식이 큼. 이는 IT, 마이스, 문화 콘텐츠, 마이스 분야 등의 전문업종에 국한되지 않고, 바이오융합 기반의 식품, 화장품, 물 응용 제조업 분야에서도 마찬가지임. 이에 변화하는 기업 환경과 수요에 맞는 전문 인력 배출과 이를 위한 교육훈련 인프라 확충이 매우 필요함을 지적함
- 효율적인 구인-구직자 정보 시스템 필요
 - 면접 대상 사업체들은 사람인, 잡코리아, 워크넷, 회사 홈페이지 등의 인터넷 구직 수단을 주로 활용하는데, 정보 매칭에 어려움 많고, 구인에 있어서 지인 등 개인이나 사회적 네트워크 의존도가 매우 높음
- 여성인력개발 기관과의 긴밀한 협력 필요

- 여성인력개발센터나 새일센터에 대해서 사업체의 인지도는 낮지만, 이용 의향이 많음. 이용 경험이 있는 경우, 적극적인 소통과 협력이 있을 때 채용이 이루어지는 경험을 통해서 기업과 기관과의 협력이 매우 중요함을 강조함
- 시간선택제 일자리 - 제조업 생산직 수요 높음
 - 화장품산업, 식품 산업 등의 제조업 분야에 시간선택제 일자리 수요가 높은 것에 주목할 필요가 있음. 40~50대 중년 여성 생산직 고용이 많은 제조업의 경우, 시간제나 일용직 기반으로 고용을 하는 경우가 많은데, 이는 대체로 영세 제조업이 많은 제주지역 산업의 특성상 주문 물량 등에 따라 생산라인의 가동이 가변적인 현실을 반영함. 또한, 생산직 중년 여성 고용이 마을 등 지역 중심으로 이루어지기 때문에, 가사, 가족돌봄, 지역사회 참여 등의 활동으로 유연한 근무시간 선택에 대한 수요도 높게 나타나고 있음. 이러한 이유로, 제조업 여성 생산직은 장기근속 가능한 시간선택제 일자리로 적합한 일자리가 될 수 있을 것이며, 실제로 수요도 있음

제5장 요약 및 정책 제언

1. 요약 및 시사점

- 앞에서 요약된 조사 결과를 바탕으로 주요 정책 시사점을 논의함
- 지역 사업체 맞춤형 여성 고용 지원 다각화 필요
 - 제주지역산업의 사업체들은 여성인력 수요가 높지만 구인난이 심각하고, 구직자 정보, 여성 취업 지원 기관, 기업의 여건에 맞는 적절한 인력지원정책 정보 등의 습득에 많은 어려움이 있음. 따라서 일자리 창출의 주체는 기업이지만, 여성 고용 확대를 위해서는 행정, 취업 지원 서비스 기관 등의 도움이 절실히 필요함
 - 상설 운영되는 민관 협력체계 구축, 구인-구직 정보 매칭, 교육훈련, 취업 연계 등의 취업지원 서비스 체계가 활성화되어야 하고, 전문직·서비스직·생산직 등 구인난이 심각한 직종의 여성 인력 수급을 위한 세부 방안들이 마련되어야 하며, 시간선택제 일자리 등 정부의 인력 지원 시책들이 지역사회의 여건에 맞게 활성화될 수 있도록 일자리 발굴 지원이 이루어져야 할 것임

○ 지역산업 위한 청년층 전문 인력 양성 및 경력개발 지원 필요

- 전문직 구인난이 매우 심한 편이고, 사업체들은 지역산업에 필요한 전문 인력 배출을 위한 교육과 이를 위한 기업과의 협력을 강조함
- 사업체들은 20대 연령대의 중소기업 기피, 잦은 이직, 신규직원 교육 부담 등으로 20대 채용 기피 문화가 자리 잡고 있는 것으로 보이며, 이는 청년 실업의 악순환을 거듭하게 할 것임
- 전문직에 20대 고용이 낮은 편인데, 산학협력을 통하여 청년 여성 전문 인력 양성 직종 및 직무 개발 등의 경력개발 지원을 강화해 나가야 할 것임

○ 가족친화적 근로환경 조성 필요

- 임신, 출산, 육아는 여성의 승진 기회, 고용 유지 등 경력개발에 여전히 가장 문제가 되고 있음. 양질의 여성 고용 확대를 위하여 가족친화적 근로환경 조성은 아무리 강조해도 모자람이 없음. 가족친화인증 기업 참여 의향이 높은 사업체들을 중심으로 중소기업의 가족친화제도 확산 노력이 필요함

○ 제주도 여성 고용 거버넌스 강화 필요

- 제주특별자치도는 “제주처럼” 계획의 수립 등, 제주지역의 실질적인 양성평등정책 실현을 위한 정책 지원을 강화해 나가고, 여성 일자리 정책도 점차 확대되고는 있지만, 여성 고용 정책 인프라가 부족함
- 본 조사 결과, 도내 사업체들은 여성 고용 정책 인프라 강화의 필요성에 대해 강하게 동의하고 있음. 구체적으로, 여성 고용 위원회, 여성 고용 정책 관련 전담 부서 배치에 대해 조사하였는데, 두 가지 모두 85~86%의 높은 찬성률을 보임
- 최근 제주특별자치도에서는 제주도민의 일자리 인식 관련 조사와 연구를 통해서 제주도 고용정책 거버넌스 강화에 대한 도 차원의 논의가 이루어지고 있는데, 큰 틀에서 일자리 전담 기구 설치에 대한 본격적 계획이 필요하고, 여성 고용 정책 전담 부서 배치 등 여성 고용 정책 거버넌스에 대한 논의도 함께 이루어질 필요가 있음
- 또한, 노사민정협의회, 지역인적자원개발위원회 등 지역 일자리창출 및 인적자원개발을 위한 정부의 지역 협력 거버넌스에도 여성의 대표성이 확보되도록 성인지적 운용이 필요함

2. 정책 제언

- 이상의 정책 시사점을 반영하여 제주지역산업의 여성 일자리 활성화를 위한 정책을 제안하였으며, 그 내용을 요약하면 아래 표와 같음

〈제주지역산업의 여성 일자리 활성화를 위한 정책 제언〉

정책 과제	세부 과제
사업체 맞춤형 여성 고용 지원 다각화	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 사업체 맞춤형 여성 고용 지원을 위한 지역 협력체계 허브화 ▶ 제주지역 온라인 구인·구직 정보 서비스망 구축·운영 ▶ 직종별 구인난 해소를 위한 인력 수급 지원 <ul style="list-style-type: none"> · 지역산업 R&D 분야 여성 연구인력 DB 구축 및 사업체 연계 지원 · 서비스직 여성인력 공급을 위한 사회적경제 활성화 · 제조업 중년여성 생산직 시간선택제 일자리 지원
청년 여성 전문 인력 양성 및 경력개발 지원	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 지역산업 분야별 청년여성 전문가 양성 및 경력개발 지원 확대 · 산학협력을 통한 영상·방송, 컨벤션 전문가 교육 과정 운영 및 채용 연계
가족친화적 근로환경 조성	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 중소기업 육아휴직 대체인력 연계 서비스 제공 ▶ 중소기업 가족친화인증기업 확대 및 참여기업 인센티브 발굴 확대
여성 일자리 정책 인프라 강화	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 제주특별자치도 여성 일자리 정책 전담 부서 배치 ▶ 여성 고용 정책 확대에 따른 지역 새일센터 다기능화 지원 ▶ 정부의 지역 일자리 정책 거버넌스의 여성 참여 강화

3. 연구의 한계 및 향후 과제

- 본 연구는 여성 일자리 활성화라는 목적으로 제주지역 사업체의 여성인력 활용 실태와 인력 수요를 파악할 수 있는 기초자료를 구축하고, 큰 틀에서의 여성 일자리 활성화를 위한 정책과제를 제시했다는 데 일차적인 연구의의가 있음
- 그러나 내용의 방대함으로 인해서 동 조사에 포함된 다양한 업종별 여성 일자리 활성화를 위한 구체적인 정책 제안을 하는 데까지는 이르지 못하였음. 동 조사에 포함된 화장품 산업, 식품 산업, 출판·영상·방송 산업, 디지털·콘텐츠 사업, 휴양·마

이스 산업 분야별 세부적인 후속 연구를 통하여 각 분야의 구체적인 여성 일자리 창출과 일자리의 질 향상을 위한 정책 과제 수립이 필요함

- 또한 동 연구는 '제주지역산업'에 속하는 사업체를 조사 대상으로 하였는데, 제주지역산업에 속하는 사업체는 전체 제주지역 사업체의 약 10% 미만으로 제주지역 전체 사업체에 대한 대표성을 갖기에는 한계가 있음 특히, 여성 종사자가 많은 보건 복지 교육 서비스 등의 업종은 대거 누락되었음. 향후 더욱 다양한 분야로 제주지역 여성 일자리를 활성화하기 위한 조사 연구가 지속적으로 확대될 필요가 있음
- 마지막으로, 본 연구에서는 일자리의 공급자인 '사업체'의 관점에서 구인난의 현실을 조사하고 여성 일자리 활성화 정책 방안을 모색하였음. 양질의 여성 일자리 확대를 위해서는 여성들의 관점에서 제주도내 취업 현실에 대한 경험과 인식을 조사할 필요가 있고, 이를 위한 연구 및 정책 과제 발굴이 지속되어야 할 것임

목 차

제1장 서론	1
1. 연구의 필요성 및 목적	3
2. 선행 연구 검토	4
3. 연구 내용 및 방법	9
가. 연구내용	9
나. 연구방법	10
제2장 제주지역 여성 일자리 현황 및 정책 현황	13
1. 제주지역 여성 고용 특성	15
2. 제주지역 사업체 특성	19
가. 제주지역 사업체 현황	19
나. 제주지역 사업체의 구인난 현황	21
3. 여성 일자리 관련 정책 현황	23
가. 중앙정부의 여성 일자리 정책	23
나. 제주특별자치도 여성 일자리 관련 정책	25
제3장 제주지역 사업체의 여성인력 수요 조사 결과	29
1. 조사 개요 및 사업체의 일반적 특성	31
가. 조사 개요	31
나. 조사 내용	34

다. 조사사업체의 일반적 특성	35
2. 조사사업체의 인력 현황	37
가. 성별 인력 현황	37
나. 연령별 인력 현황	39
다. 직종별 인력 현황	41
3. 조사사업체의 인력난	44
가. 인력 채용의 어려움	44
나. 인력난의 형태와 요인	46
다. 이직률 및 이직 요인	50
4. 인력 채용 계획 및 여성인력 채용 조건	53
가. 신규인력 채용 계획	53
나. 신규 인력 채용 직종과 성별 적합도	54
다. 여성 신규 인력 채용 연령대와 급여	58
라. 여성인력에 대한 평가 및 신규 인력에 대한 고려 사항	66
마. 채용 시 주요 구인 수단	70
5. 가족친화제도 시행 현황	71
가. 가족친화제도 시행 현황	71
나. 육아휴직 시행 어려움과 보완 대책	76
다. 향후 가족친화제도 시행 의향	78
라. 가족친화인증 기업 참여 의향	80
6. 조직 문화 및 복리후생	81
가. 조직 문화	81
나. 복리후생 제도	85
다. 이직 방지 및 인적 자원 개발 노력	86
7. 일자리 관련 정책 이용 경험 및 정책 수요	88
가. 정부의 인력지원 시책 이용 경험과 향후 이용 의향	88
나. 제주도내 우수 여성 인력 확보 위한 정책 수요	93

다. 여성인력개발 관련 기관 인지도 및 교류·협력 의향	94
라. 시간선택제 일자리 지원제도 인지도와 일자리 창출 의향	97
마. 여성 일자리 정책 추진 인프라에 대한 수요	101
제4장 사업체 심층 면접 결과	103
1. 심층면접 개요	105
2. 심층면접 주요 결과	108
가. 사업체의 인력 채용 어려움과 원인	108
나. 여성인력 활용과 평가	123
다. 육아휴직 활용 현황	126
라. 인력난 해소 및 여성 고용 활성화 위한 정책 수요	128
제5장 요약, 정책 제언 및 향후 과제	135
1. 요약 및 정책 시사점	137
가. 요약	137
나. 정책 시사점	146
2. 정책 제언	149
가. 사업체 맞춤형 여성 고용 지원 다각화	149
나. 청년 여성 전문인력 양성 및 경력 개발 지원	153
다. 가족친화적 근로환경 조성	153
라. 여성 일자리 정책 인프라 강화	155
3. 연구의 한계 및 향후 과제	157
참고문헌	158
부록. 「제주지역 사업체의 여성인력 수요조사」 설문지	160

표 목 차

〈표 1-1〉 제주지역 산업 정책 관련 사업체 조사 선행 연구	5
〈표 1-2〉 제주지역 일자리 정책 관련 사업체 조사 선행 연구	6
〈표 1-3〉 여성 일자리 관련 타 지역 사업체 조사 사례	7
〈표 2-1〉 제주지역 여성 경제활동참가율, 고용률(2015)	15
〈표 2-2〉 전국 및 제주지역 성별 실업률 및 청년 실업률 (2011~2015)	16
〈표 2-3〉 전국 및 제주특별자치도 경력단절 여성 규모(2013, 2014)	18
〈표 2-4〉 제주지역 산업별 사업체 현황 및 성별 종사자 현황	20
〈표 2-5〉 제주지역 종사자 규모별 사업체 현황(2014)	21
〈표 2-6〉 「제1차 양성평등정책 기본계획(2015~2017)」의 여성 일자리 관련 정책	24
〈표 2-7〉 「제2차 경력단절 여성 등의 경제활동 촉진 기본계획(2015~2019)」중점 과제	25
〈표 2-8〉 제주특별자치도 2016년 일자리 창출 사업 계획	26
〈표 2-9〉 제주특별자치도 2016년 여성 일자리 사업	27
〈표 3-1〉 제주지역산업 현황 (2014 기준)	31
〈표 3-2〉 조사대상 제주지역산업 - 한국표준산업분류 코드 연계	32
〈표 3-3〉 조사 표본 할당	33
〈표 3-4〉 조사 영역 및 조사 내용	34
〈표 3-5〉 조사사업체의 일반적 특성	35
〈표 3-6〉 조사사업체의 성별 인력 현황	38
〈표 3-7〉 조사사업체의 연령별 인력 현황	40
〈표 3-8〉 조사사업체의 직종별 성별 인력 분포	41
〈표 3-9〉 회사규모별, 성별, 직종별 인력 분포	43
〈표 3-10〉 산업분야별 사업체의 인력 채용 어려움	44
〈표 3-11〉 산업분야별 인력 채용 어려운 직종 1순위	45
〈표 3-12〉 사업체 특성별 인력난의 형태	47
〈표 3-13〉 구인난의 요인에 대한 조사사업체의 인식	49
〈표 3-14〉 조사사업체의 성별 이직률 수준	50
〈표 3-15〉 산업분야별 남성 이직률	50
〈표 3-16〉 산업분야별 여성 이직률	51
〈표 3-17〉 여성 이직의 주요 요인	52
〈표 3-18〉 향후 2년 이내 신규인력 채용 계획	53
〈표 3-19〉 향후 2년 이내 신규인력 채용 계획	54

〈표 3-20〉 직종별 향후 2년 이내 신규인력 채용 계획	55
〈표 3-21〉 신규인력 채용 시 직종별 성별 적합도	56
〈표 3-22〉 제주지역산업의 직종별 신규 인력 채용 계획	57
〈표 3-23〉 직종별 여성 신규 인력 채용 가능한 연령대	59
〈표 3-24〉 제주지역산업 분야별 전문직 여성 신규 인력 채용 가능 연령대	60
〈표 3-25〉 제주지역산업 분야별 사무직 여성 신규 인력 채용 가능 연령대	61
〈표 3-26〉 제주지역산업 분야별 판매·서비스직 여성 신규 인력 채용 가능 연령대	61
〈표 3-27〉 제주지역산업 분야별 생산기능직 여성 신규 인력 채용 가능 연령대	62
〈표 3-28〉 지역산업분야별 직종별 여성 채용 가능한 연령대 1순위 요약	63
〈표 3-29〉 직종별 여성 신규 인력 채용 시 평균 급여	64
〈표 3-30〉 제주지역산업 분야별 전문직 여성 신규 인력의 월평균 급여	65
〈표 3-31〉 제주지역산업 분야별 사무직 여성 신규 인력의 월평균 급여	66
〈표 3-32〉 남성 인력 대비 여성인력에 대한 평가	67
〈표 3-33〉 여성 신규인력 채용 시 고려사항 1순위	68
〈표 3-34〉 제주지역산업 분야별 여성 신규인력에 대한 입사 전 교육 수요	69
〈표 3-35〉 제주지역산업별 주요 구인 수단	70
〈표 3-36〉 가족친화제도 시행 현황	72
〈표 3-37〉 조직유형별 가족친화제도 시행 현황	73
〈표 3-38〉 이전기업 여부별 가족친화제도 시행 현황	74
〈표 3-39〉 회사규모별 가족친화제도 시행 현황	75
〈표 3-40〉 육아휴직 시행의 어려움	76
〈표 3-41〉 육아휴직 시행이 어려운 이유	77
〈표 3-42〉 육아휴직 활용 활성화를 위해 필요한 제도 보완	78
〈표 3-43〉 향후 가족친화제도 시행 의향	79
〈표 3-44〉 가족친화인증 기업 참여 의향	80
〈표 3-45〉 채용, 승진 기회의 양성평등 문화	81
〈표 3-46〉 제주지역산업분야별 채용에 있어서 양성평등 문화	83
〈표 3-47〉 일·가정 양립을 지지하는 조직 문화	84
〈표 3-48〉 전반적인 양성평등 조직 문화	85
〈표 3-49〉 조사사업체에서 실시하는 복리후생 제도	86
〈표 3-50〉 직원의 이직 방지 및 인적자원 개발 위한 사업체의 노력	87
〈표 3-51〉 정부의 인건비 지원 시책 이용 경험	88
〈표 3-52〉 제주지역산업별 청년 고용 인건비 지원 시책 이용 경험	89
〈표 3-53〉 제주지역산업별 특성화고·대학생 대상 인건비 지원 시책 이용 경험	89

<표 3-54> 제주지역산업별 연구인력 고용 인건비 지원제도 이용 경험	90
<표 3-55> 향후 정부의 인건비 지원 시책 이용 의향	90
<표 3-56> 제주지역산업별 향후 청년 고용 인건비 지원 시책 이용 의향	91
<표 3-57> 업종별 향후 경력단절 여성 인건비 지원 시책 이용 의향	91
<표 3-58> 향후 정부의 인력지원 시책 이용 의향이 없는 이유	93
<표 3-59> 제주도내 우수 여성인력 확보 위한 정책 수요 1순위	94
<표 3-60> 조사사업체의 도내 여성인력개발 기관 인지도 및 이용 경험	95
<표 3-61> 조사사업체의 도내 여성인력개발 기관과 교류협력 의향	96
<표 3-62> 제주지역산업분야별 도내 여성인력개발 기관과 교류협력 의향	97
<표 3-63> 시간선택제 일자리 지원제도 인지도	98
<표 3-64> 사업체 특성별 시간선택제 일자리 창출 의향	99
<표 3-65> 시간선택제 일자리 창출 의향	100
<표 3-66> 시간선택제 일자리 창출 관련 지원 서비스 이용 의향	100
<표 3-67> 여성 일자리 관련 거버넌스 구축에 대한 수요	101
<표 4-1> 심층면접 대상 사업체의 일반적 특성	106
<표 4-2> 심층면접의 주요 내용	107
<표 5-1> 제주지역산업의 여성 일자리 활성화를 위한 과제	158

그림 목 차

<그림 1-1> 연구 수행 절차	11
<그림 2-1> 시도별 여성 경제활동참가율(2015)	15
<그림 2-2> 제주지역 성별 실업률(2011~2015)	16
<그림 2-3> 제주지역 성별 연령별 실업률(2014)	17
<그림 2-4> 제주지역 성별 연령별 고용률(2014)	18
<그림 2-5> 15~54세 기혼여성 중 경력단절 여성(2014)	19
<그림 2-6> 시도별 인력 미충원율(2014년 하반기)	22
<그림 2-7> 시도별 구인배수(2014년 하반기)	23
<그림 3-1> 조사사업체의 성별 인력 구성	38
<그림 3-2> 조사사업체의 연령대별 여성인력 비율	39
<그림 3-3> 조사사업체의 직종별 성별 인력 구성	42
<그림 3-4> 회사규모별, 성별 관리직 비율	43
<그림 3-5> 직종별 인력 채용 어려움	46
<그림 3-6> 업종별 인력난의 형태	48
<그림 3-7> 업종별 여성 이직률 수준	51
<그림 3-8> 향후 2년 이내 직종별 신규인력 채용 수요	55
<그림 3-9> 남성 인력 대비 여성인력에 대한 평가	67
<그림 3-10> 가족친화제도 현재 시행 현황과 향후 시행 의향	79
<그림 3-11> 정부의 인력지원 시책 이용 경험과 향후 이용 의향	92

제 1 장

서론

1. 연구의 필요성 및 목적
2. 선행 연구 검토
3. 연구내용 및 방법

1. 연구의 필요성 및 목적

- 본 연구의 목적은 제주지역의 사업체들을 대상으로 여성인력 활용 실태와 여성인력 수요를 조사하여 향후 제주도내 여성 일자리 활성화를 위한 정책 시사점을 도출하고, 정책을 제안하는 데 있음
- 제주지역의 고용동향을 타 지역과 비교하면 남녀 모두 16개 시도 중 고용률이 가장 높고, 실업률은 낮으며, 구인자 대비 구직자의 비율을 나타내는 구인배수, 즉 일자리의 공급도 전국 최고 수준으로, 표면적으로 볼 때 고용 여건이 양호한 지역으로 볼 수도 있음
- 그러나 제주지역은 일자리의 공급은 많지만, 양질의 일자리 부족으로 사업체의 입장에서는 구인난을, 구직자는 보다 나은 일자리를 구하기 위한 구직난이 발생하는 요인이 됨. 실제로 제주특별자치도 사업체의 인력 미충원률(2014년 하반기 기준)은 16개 시·도 중 가장 높아 구인난이 가장 심각한 지역으로 나타남(고용노동부, 2015a)
- 구직난을 가늠하는 대표적인 지표인 실업률을 살펴보면, 제주지역 15-29세 청년실업률은 2011년 4.9%에서 2014년 10.5%로 크게 증가하였고, 같은 해 전국 평균 청년실업률(10.0%)을 처음으로 상회하였음(통계청, 경제활동인구조사)
 - 2015년 제주특별자치도가 실시한 「제주도민의 일자리 인식 실태 조사」 결과, 제주도 청년 구직자의 일자리 수요와 사업체의 일자리 공급(임금, 직종 등) 간 미스매치가 높은 것으로 나타남(제주특별자치도, 2015)
- 양질의 일자리가 부족한 제주의 상황에서 여성 실업률은 지난 약 5년 간 평균적으로 약간 상승하였는데, 특히 25~44세 청·중년 여성의 실업률(구직난)에 주목할 필요가 있음
 - 2011-2015년 제주도 여성 실업률은 매년 소폭씩 상승하여 2014년의 경우(2.2%) 남성 실업률(1.9%)을 상회하였다가 2015년 다시 낮아졌음(통계청, 경제활동인구조사)
 - 연령별 성별 실업률을 살펴보면, 2014년 기준 도내 25세~44세 연령층의 5세별 여성

실업률은 동일 연령대 남성 실업률보다 높고, 특히 20대 후반 청년 여성의 실업률(5.7%)은 전 연령대 대비 가장 높게 나타났음(통계청, 지역별고용조사)

- 제주도 25-44세 연령대의 여성 실업률이 특히 높은 것을 볼 때, 제주도내 청년 여성 및 경력단절 여성으로 예상되는 중년여성의 구직난이 두드러지고, 동 연령층 여성 인력수요와 공급의 미스매치가 특히 심각할 것으로 유추해 볼 수 있음
- 제주지역의 심각한 구인난, 그리고 청년 여성의 높은 구직난을 고려할 때, 제주지역 여성 일자리 정책은 청년 여성, 경력단절 여성 등 대상별 다양한 형태의 고용 지원 정책이 필요하고, 이를 위해서는 일자리 창출의 주체인 사업체의 여성 인력 수요 및 정책 수요 등을 파악하는 것이 필요함
- 그동안 제주도 사업체의 인력 활용에 대한 조사 자료는 부족하고, 특히 여성 일자리 활성화를 목적으로 하는 미시적 수준의 사업체 조사는 거의 없는 실정임
- 본 연구에서는 여성 일자리 창출의 주체인 제주지역의 사업체들을 대상으로 여성인력 활용 실태와 여성인력 수요를 조사하고, 이를 바탕으로 향후 제주사회 여성 일자리 활성화를 위한 정책을 제안하고자 함

2. 선행 연구 검토

- 제주지역에서 사업체를 대상으로 하는 미시적 설문조사는 주로 산업 정책 차원에서 이루어져 왔다고 볼 수 있고, 일자리 정책의 관점에서 이루어진 경우는 드물며 특히 여성 일자리 활성화를 위한 목적으로 실시한 조사는 거의 없는 편임
- 제주지역의 산업발전 및 기업지원을 목적으로 하는 기업조사는 관광산업, 여행업, 벤처기업, 농업법인, 이전기업 등 제주도 산업에서 중요한 전략적 의미를 갖는 산업 분야 등을 중심으로 이루어져 왔고, 각 산업 분야 또는 기업의 성장을 위한 정책 요구 수렴에 대한 내용을 담고 있음(<표 1-1 참조>)

〈표 1-1〉 제주지역 산업 정책 관련 사업체 조사 선행 연구

조사 연도	연구명(주관기관)	조사 대상 및 방법	조사 내용
2015	제주벤처기업 현황과 활성화 방안 (제주테크노파크)	- 제주도 소재 전체 벤처기업(약 100개 기업) - 직접 방문 설문조사 및 심층 면접	- 기업의 일반현황 - 고용현황 - 지적재산권 및 무형자산 - 기업지원사업 성과 및 수요 - 기업 애로사항(심층면접)
2015	제주지역 관광숙박시설 수요공급분석을 위한 기초 연구 (제주발전연구원)	- 제주도내 관광호텔업, 가족호텔업, 호스텔, 휴양콘도, 휴양펜션업, 일반호텔업 대상 숙박시설 대표, 총지배인, 객실지배인 등 202명 - 대면 면접조사	- 경영상태, 제주지역 숙박시설 수의 적정성과 향후 숙박시설의 수요와 공급, 향후 제주지역 숙박시설 수급정책 등
2014	제주지역 농업법인 실태분석 및 활성화 방안 (제주발전연구원)	- 제주도내 농업법인 33개소	- 사업운영(일반현황) - 법인 필요성과 성과 - 지원정책(정책만족도, 문제점, 농협과의 관계, 농협사업평가 등) - 6차산업화 참여의향, 조직여부, 특화단지 참여의향 등
2012	제주지역 여행업 경쟁력 강화 방안 (제주발전연구원)	- 제주도내 국내여행업 및 일반여행업 총 10개소 대표 및 관계자 대상 인터뷰	- 여행업 경쟁력 강화 방안에 대한 심층 인터뷰
2012	제주 이전기업의 파급효과 분석 및 기업유치 활성화 방안 (제주발전연구원)	- 제주도로 이전이 완료되어 운영 중인 35개사 - 기업방문을 통한 면접조사	- 제주이전 후 기업활동, 기업호나경, 지원제도 등

○ 한편, 일자리 정책에 시사점을 줄 수 있는 사업체 조사는 최근에 제주특별자치도에서 실시한 「2015 제주도민 일자리 인식 실태조사」, 제주지역인적자원개발위원회에서 매년 실시하는 「제주지역 교육훈련조사」가 있고, 청년인력의 구직-구인난 해소를 위해 실시한 사업체 조사(제주발전연구원, 2011) 등이 있음(<표 1-2> 참조)

〈표 1-2〉 제주지역 일자리 정책 관련 사업체 조사 선행 연구

조사 연도	연구명(주관기관)	조사 대상 및 방법	조사 내용
2015	2015 제주도민 일자리 인식실태 조사 (제주특별자치도, 호남지방통계청)	- 제주도 거주 만19-64세 가구원 - 5,040가구, 9,68명 - 가구방문 면접조사 * 국가 승인통계 (3년 주기) ※ 제주특별자치도는 2015년 전국사업체조사에 채용계획, 채용인원, 지급 가능한 급여 등 몇 개의 문항을 추가하여 부가 조사하였고, 동 조사결과를 분석에 활용함	- 취업현황 및 특성 - 구직, 희망 일자리, 일자리 준비, 첫 일자리, 취업지원정책, 직업교육훈련 수요, - 여성 경력단절 경험, 일자리 희망, 구직 애로, 지원 정책 수요
2015	2015년 제주지역 교육훈련 조사 통합본(사업체) (제주지역인적자원개발위원회)	- 제주 내 KSIC 중분류 기준 22개 업종에 속한 상시근로자 5-299인 사업체의 인사/현업부서장 - 대면 면접조사	- 사업체 일반현황 및 인력현황 - 교육훈련 인식과 경험 - 신규채용자 양성훈련 수요 - 재직자 향상훈련 수요 - 제주 인자위 선정 육성 산업군 교육훈련 수요
2014	2014년 제주지역 인력 및 훈련수요조사 (제주지역인적자원개발위원회)	- 2012년 12월 말 기준으로 작성된 「전국사업체조사」 결과 중 제주지역 전략사업 분야에 속한 상시종사자 5인 이상 1,000인 미만인 사업체 - 표본으로 추출된 사업체를 대상으로 구조화된 설문지를 사용하여 면접원에 의한 면대면조사	- 인력현황 - 훈련 수요 - 지역산업 육성정책과의 연계성, - 훈련에 대한 기업인식(일학습병행제, 신규채용자 양성, 재직자 향상교육), - 서비스업 부문 향상 교육 조사 - 제주지역 추가 신규채용자 양성 훈련 수요
2011	제주지역 청년인력 수급 불균형 해소 연구 (제주발전연구원)	- 제주도내 100개 기업(제조업, 도소매·음식·숙박, 일반 서비스업)	- 취업(구인) 여부 결정 기준 - 취업자 초봉 수준 - 대졸청년 실업 증가 이유 - 제주지역 중소기업 인력난 이유 - 대학교육의 기업요구 충족 정도 - 청년실업 해소 위한 정책

- 「2015 제주도민 일자리 인식 실태조사」에서는 제주특별자치도가 통계청의 「2015년 전국사업체조사」에 채용계획 여부, 채용 인원, 직종, 임금 등의 문항을 추가하여 부가조사한 사업체조사 결과를 활용하여 구인-구직 미스매치의 현황을 파악하였음. 동 조사 결과는 여성 일자리의 미스매치에 대한 개괄적인 현황을 보여 줄 수는

있지만, 사업체의 여성인력활용과 수요, 여성 이직, 여성인력에 대한 평가, 가족친화적 근로환경 등 여성 일자리 환경에 대한 세부 정보를 파악할 수는 없음

- 제주지역인적자원개발위원회에서는 매년 지역의 사업체를 대상으로 교육훈련 수요 조사를 실시하고 있는데, 주요 조사목적이 신규 채용자 및 재직자 대상 '교육훈련수요' 파악에 있기 때문에 여성 일자리 정책에 줄 수 있는 시사점도 교육훈련에 국한된다고 볼 수 있음
- 한편, 제주지역 「청년인력 수급 불균형 해소 연구」에서 실시한 조사는 대상이 청년층에 한정되어, 도내 사업체의 여성인력 활용과 수요를 파악하는 데는 한계가 있음

○ 한편, 서울시, 경기도, 부산 등 일부 지자체에서는 여성 일자리와 관련한 사업체 조사를 실시해 왔음. 여성 일자리와 관련된 사업체 조사의 내용은 2010년 이전에는 주로 여성인력 활용과 수요 파악 및 여성 인적자원개발을 위한 수요조사가 주로 이루어진 반면, 2010년 이후에는 일·가정 양립 실태나 이와 관련한 제도 도입 실태 조사가 추가되는 경향이 있음(최윤선 외, 2015) 타 지역 등에서 수행된 여성 일자리 관련 사업체 조사 현황을 도표로 요약하면 <표 1-3>과 같음

<표 1-3> 여성 일자리 관련 타 지역 사업체 조사 사례

조사 연도	연구명(주관기관)	조사 대상 및 방법	조사 내용
2014	경기도 사업체 여성일자리 수요조사 (경기도가족여성연구원)	- 경기도내 근로자 5인 이상(여성근로자 1인 이상 포함) 규모의 2,059개의 사업체 - 인사담당자에 대한 조사원 면접방식으로 이메일과 팩스조사	- 사업체 일반 특성과 사업체 인력수요 - 시간선택제 일자리 및 정책수요 - 여성인력 활용 및 수요 - 복리후생제도 도입 및 활용
2014	부산지역산업 직업별여성인력수요진망연구(Ⅳ):운수업 등4개산업을 대상으로 (부산여성가족개발원)	- 운수업, 정보서비스업, 교육서비스업, 개인서비스업 4개 산업에 속하는 종사자수 5명 이상 기업의 대리급 이상 인사담당자 - 구조화된 설문지를 이용한 팩스나 이메일로 조사	- 전체 및 여성인력의 고용전망 - 직업별 인력수요 전망, 성별성향 - 적합 연령, 적합 학력, 적합숙련수준 - 인력채용기준 및 인력채용방법 - 성별무관 직무에서 남성 인력선호도, 여성인력활용 정도

(계속)

(계속)

조사 연도	연구명(주관기관)	조사 대상 및 방법	조사 내용
2013	부산지역산업 직업별여성인력수요전망연구(Ⅲ):도매 및 소매업 등 3개 산업을 대상으로 (부산여성가족개발원)	- 도매 및 소매업, 기술 서비스업, 사업지원서비스업 3개산업의 5인 이상의 종업원이 재직하고 있는 기업의 대리급 이상 인사담당자 - 구조화된 설문지를 이용한 팩스나 이메일로 조사	- 전체 및 여성인력의 고용전망 - 직업별 인력수요 전망, 성별성향 - 적합 연령, 적합 학력, 적합숙련수준 - 인력채용기준 및 인력채용방법 - 성별무관 직무에서 남성 인력선호도, 여성인력활용 정도
2011	부산지역산업 직업별 여성인력수요전망 연구(Ⅰ):제조업 등 4개 산업을 대상으로 (부산여성가족개발원)	- 제조업, 금융 및 보험업, 부동산 및 임대업, 여가관련 서비스업 4개산업의 5인 이상의 종업원이 재직하고 있는 기업의 대리급이상 인사담당자 - 구조화된 설문지를 이용한 팩스나 이메일로 조사	- 전체 및 여성인력의 고용전망 - 직업별 인력수요 전망, 성별성향 - 적합 연령, 적합 학력, 적합숙련수준 - 인력채용기준 및 인력채용방법 - 성별무관 직무에서 남성 인력선호도, 여성인력활용 정도
2010	중소기업 가족친화제도 운영 실태조사 (경기도가족여성연구원)	- 경기도, 근로자수 1,000인 미만 사업체 - 총 411개소	- 일반현황 - 탄력적 근무제도 - 자녀 출산·양육 및 교육지원제도 - 부양가족 지원제도 - 근로자 지원제도 - 가족친화 문화조성 - 가족친화 프로그램 운영관련 실태 - 가족친화 인증제
2009	서울시 지역(권역)별 여성인력개발 특성화 방안 연구 (서울여성가족재단)	- 서울시, 5인 이상 사업체 - 5개 권역별, 5개 업종에 100내 내외 표본추출 - 총 2,500개소	- 일반현황 - 인력관리 현황 - 인력수급계획 - 인력 교육훈련 실태 및 향후 인력수요 - 서울시여성인적자원 개발 및 활성화 정책지원방안
2008	경기도 여성인력 고용실태조사 및 취업활성화 방안 연구 (경기도가족여성연구원)	- 경기도, 여성인력 1인 이상 고용하고 있는 기업체 - 시군, 사업체 규모, 산업 고려 표본할당 - 총 1,297개소	- 고용현황 및 인력관리 - 교육훈련 - 일·가족 양립지원 - 여성인력채용 및 인식 - 정책적 지원 요구 - 기업특성

주 : 일부 참고문헌은 최윤선 외(2015)를 참조함.

- 이상에서 살펴보았듯이, 제주지역에서는 여성일자리 활성화를 위한 목적의 사업체 조사연구가 부족한 실정이며, 여성 일자리 활성화를 위해서는 고용 창출의 주체인 사업체 대상 조사 연구가 필요함

3. 연구 내용 및 방법

가. 연구내용

- 본 연구의 주요 목적은 사업체의 여성인력 활용과 수요, 관련 정책 수요 등을 파악하여 여성 일자리 활성화를 위한 정책을 제안하는 데 있고, 이를 위한 주요 연구내용은 다음과 같음

1) 제주지역 여성 고용 관련 기초 통계 자료 검토

- 제주지역 여성 고용 현황 통계 자료 검토
- 사업체 여성 종사자 등 사업체 현황 통계 자료 검토
- 제주지역 노동시장의 구인-구직 미스매치 현황 관련 자료 검토

2) 여성 고용 관련 정책 현황 검토

- 중앙정부와 제주특별자치도의 여성 고용 관련 정책 현황 검토
- 가족친화제도 등 여성인력 지원 관련 정책 현황 검토

3) 제주지역 사업체의 여성인력 활용 현황과 수요 조사 실시 · 분석

- 제주지역 사업체 대상 여성 일자리 활성화를 위한 목적의 실태 조사 실시
 - 설문조사 : 여성인력현황, 사업체의 인력난과 인력난의 요인, 여성 이직과 이직의 요인, 신규인력 채용 계획, 여성 신규인력 채용 조건(직종, 급여, 고려사항, 교육수요 등), 여성인력 평가, 가족친화제도 시행 현황, 여성 일자리 활성화를 위한 정책 수요 등
 - 심층 면접 : 설문조사에 참여한 사업체 대상으로 심층 면접 실시하여 인력난, 여성인력 활용과 평가, 여성 일자리 활성화 방안 등의 세부 실태 파악

4) 제주지역 여성 일자리 활성화를 위한 정책 제언

- 분야별 조사결과를 요약하고 정책 시사점 논의
- 주요 분야별 정책과제 제언

나. 연구방법

- 주요 연구방법으로 여성일자리 관련 선행 사업체 조사연구 및 정책 검토, 관련 통계 및 정책 현황 분석, 전문가 의견 수렴, 공무원 의견 수렴, 사업체 조사 등을 실시하였고, 세부내용은 다음과 같음

1) 여성 일자리 관련 선행 사업체 조사 연구 검토

- 제주도내 사업체 조사 관련 선행 연구 검토
- 제주도 및 타 지역 여성 일자리 관련 사업체 조사 연구 검토

2) 여성 일자리 관련 통계 및 정책 현황 검토

- 제주지역 여성 고용, 사업체, 구인-구직난 관련 통계 자료 검토
- 여성 고용 관련 중앙정부 및 제주도 정책 현황 검토

3) 전문가 의견 수렴

- 관련 분야 전문가를 자문위원으로 위촉하여 의견 수렴
 - 자문회의 2회 개최 : 연구설계, 연구결과에 대한 의견 수렴

4) 공무원 의견 수렴

- 제주특별자치도 관련 부서 공무원 의견 수렴
 - 공무원 간담회 개최: 여성가족정책과, 미래전략산업과, 경제정책과, 기업지원과
 - ※ 연구단계에 따라 연구방향, 설문지, 사업체 자료 수집, 정책 자료 수집, 정책 의견 수렴 등 다양한 목적으로 관련 부서 담당자와 소규모 간담회 실시(총 7회)

5) 제주지역 사업체의 여성인력 수요 조사 실시

- 설문조사
 - 대상 : 「제주지역산업 진흥계획」에 따라 제주특별자치도에서 진흥하는 6개 대표 산업에 속하는 사업체 300개소의 인사담당자 또는 관련 관리자. 6개 대표산업은 청정헬스푸드(식품), 물응용, 관광디지털콘텐츠, 풍력·전기차 서비스, 휴양형미케어(휴양, 미스, 헬스) 분야임

- 조사방법 : 전문면접원의 사업체 방문을 통한 면접조사 및 자기기입식 조사 병행
- 조사기간 : 2016. 3. 25 ~ 5. 13
- 조사내용 : 일반현황, 사업체의 인력난, 인력 채용 계획 및 여성인력 채용 조건, 여성인력 평가, 가족친화제도 시행 현황과 향후 시행 의향, 조직문화 및 복리후생, 일자리 관련 정책 이용 경험과 정책 수요

○ 심층 면접 조사

- 대상 : 설문조사에 참여한 제주지역산업의 26개 사업체의 대표 또는 인사담당자
- 방법 : 연구책임자가 사업체를 직접 방문하여 면접
- 면접 기간 : 2016. 2. 26 ~ 5. 20
- 주요 면접 내용 : 사업체의 인력난, 여성인력 활용과 평가, 가족친화제도 이용 및 애로사항, 인력난 해소 및 여성 일자리 활성화 관련 정책 수요, 그 외 기업 운영 애로 사항 등

(※ 설문조사와 심층면접의 조사방법에 대한 상세 내용은 3장과 4장 참조)

○ 이상의 연구 수행 방법과 절차를 도표화하면 <그림 1-1>과 같음

<그림 1-1> 연구 수행 절차

1단계	연구 설계	⇨	· 연구방향 및 내용 구성 · 연구 착수 보고
2단계	자료 수집 및 분석	⇨	· 선행 조사연구 검토 · 관련 통계 및 정책 현황 검토
3단계	전문가 및 공무원 의견 수렴	⇨	· 전문가 자문회의 개최(2회) · 제주특별자치도 관련 부서 공무원 의견 수렴(4개 부서, 7회)
4단계	조사 실시	⇨	· 사업체 설문 조사 실시 (3.25.~5.13.) · 사업체 심층 면접 실시 (2.26.~5.20.)
5단계	조사 결과 분석	⇨	· 조사결과 분석 · 집필

제주지역 여성 일자리 현황 및 정책 현황

1. 제주지역 여성 고용 특성
2. 제주지역 사업체 특성과 구인난
3. 여성 일자리 관련 정책 현황

1. 제주지역 여성 고용 특성

1) 경제활동참가율, 고용률

- 제주지역 여성 경제활동 참가율은 전국 16개 시·도 중 가장 높음
- 2015년 기준, 제주지역 여성 경제활동참가율은 61.6%, 고용률은 60.7%로 전국 여성 경제활동참가율(51.8%) 및 고용률(49.9%)보다 월등히 높음

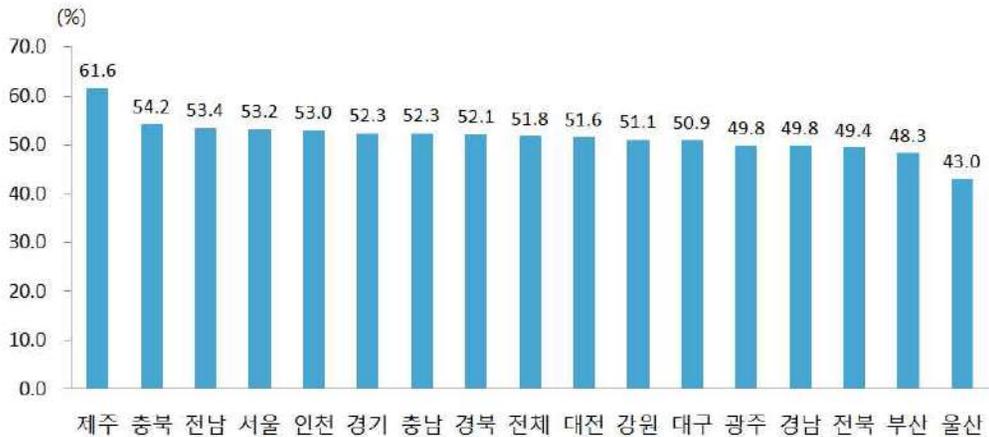
〈표 2-1〉 제주지역 여성 경제활동참가율, 고용률(2015)

(단위: %)

	경제활동 참가율			고용률		
	전체	여성	남성	전체	여성	남성
전국	62.6	51.8	73.8	60.3	49.9	71.1
제주	69.2	61.6	77.0	67.9	60.7	75.3

자료 : 통계청, 경제활동인구조사. 2015.

〈그림 2-1〉 시도별 여성 경제활동참가율(2015)



자료 : 통계청, 경제활동인구조사. 2015.

2) 실업률

- 제주 여성 실업률, 지난 몇 년간 평균적으로 소폭 증가

- 2015년 제주 여성 실업률은 2011~2014년 사이 꾸준히 증가하다가 2015년 소폭 낮아짐.
 주목할 점은, 전국의 여성 실업률은 남성 실업률보다 언제나 낮지만, 제주지역 여성 실업률은 2014년의 경우 남성 실업률을 상회하기도 하는 등, 제주 여성의 구직 수요가 남성 구직 수요보다 높게 나타나기도 함

○ 제주 15-29세 청년 실업률, 전국 평균 청년 실업률을 상회할 정도로 상승

- 제주도의 청년 실업률은 연도별로 증감을 반복하지만 평균적으로 상승추세임. 2014년의 경우 10.5%로 지난 몇 년간 최고 수준으로 상승하였고 이는 같은 해 전국 평균 청년 실업률(10.0%)보다 높은 수준임

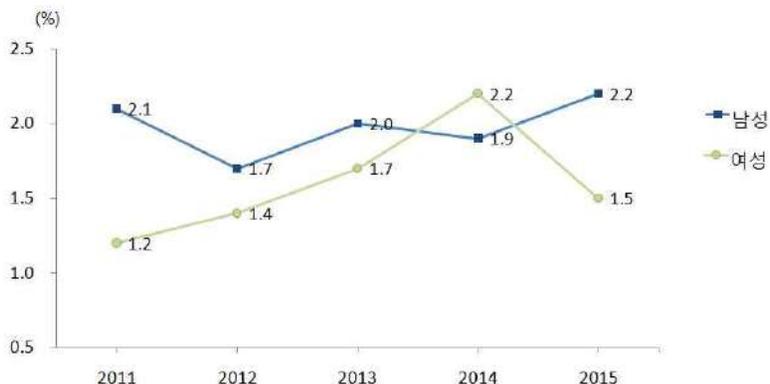
〈표 2-2〉 전국 및 제주지역 성별 실업률 및 청년실업률 (2011~2015)

(단위: %)

구분		2011	2012	2013	2014	2015
전국	계	3.4	3.2	3.1	3.5	3.6
	여성	3.1	3.0	2.9	3.5	3.6
	남성	3.6	3.4	3.3	3.6	3.7
	15-29세	9.5	8.3	8.4	10.0	10.2
제주특별자치도	계	1.7	1.6	1.8	2.0	1.9
	여성	1.2	1.4	1.7	2.2	1.5
	남성	2.1	1.7	2.0	1.9	2.2
	15-29세	4.9	7.0	6.8	10.5	7.6

자료 : 통계청, 경제활동인구조사(청년실업률은 각 년도 1/2분기 자료임).

〈그림 2-2〉 제주지역 성별 실업률(2011~2015)



자료 : 통계청, 경제활동인구조사.

○ 제주지역 25~44세 여성 실업률은 남성보다 높음

- 제주지역 실업률(2014년 하반기 기준)을 성별로 비교하면, 25~44세, 그리고 50대 초반 연령층에서는 여성 실업률이 남성보다 높고, 20대 초반, 40대 후반, 65세 이상 고령층의 실업률은 남성이 높게 나타남. 전반적으로 대학 졸업후의 청년 여성 실업률과 경력단절 이후 직장 재복귀 시점에 여성 실업률이 높은 것으로 나타나 청년 여성과 경력단절 여성의 구직 지원이 확대될 필요가 있음(<그림 2-3>)

<그림 2-3> 제주지역 성별 연령별 실업률(2014)



자료 : 통계청, 「지역별고용조사」 원자료 분석(2014년 하반기 A형)(고지영, 2015에서 인용).

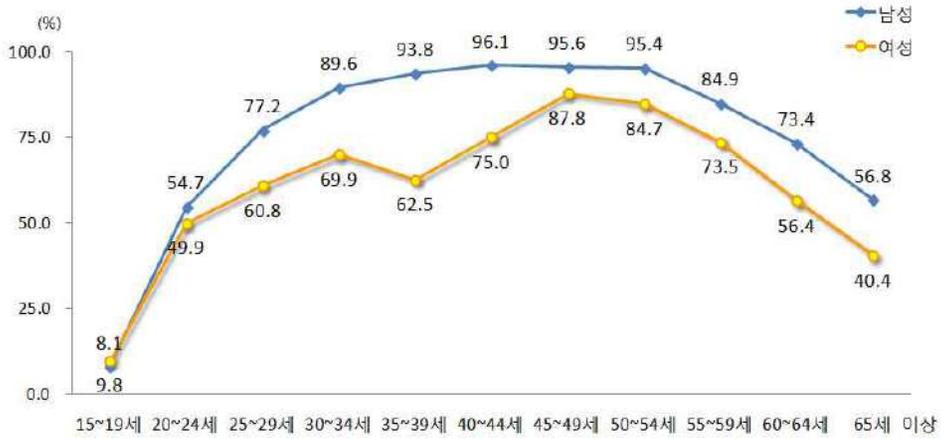
3) 여성의 경력단절

○ 제주 여성의 연령별 고용률을 살펴보면 경력단절 현상이 뚜렷함

- 2014년 기준, 제주도민의 연령별 고용률을 성별로 살펴보면 여성의 고용률은 전형적인 M자 곡선을 나타내고, 남성의 고용률은 전형적인 역U자(∩)의 곡선을 나타내고 있음(<그림 2-4> 참조)

○ 2014년 4월 기준, 제주특별자치도의 15~54세 기혼여성은 109천명이고, 비취업 여성은 31천명, 이 중 결혼, 임신·출산, 육아, 자녀교육(초등학생) 때문에 직장을 그만둔 경력단절여성은 13천명으로 15~54세 기혼여성의 12.8%, 비취업 기혼여성 인구의 43.3%를 차지함. 경력단절 사유에 '자녀 돌봄' 사유를 포함하면 2014년 경력단절 여성은 15~54세 기혼여성의 13.8%, 비취업 기혼여성 인구의 49.5%로 나타남

〈그림 2-4〉 제주지역 성별 연령별 고용률(2014)



자료 : 통계청, 「지역별고용조사」 원자료 분석(2014년 하반기 A형)(고지영, 2015에서 인용).

〈표 2-3〉 전국 및 제주특별자치도 경력단절 여성 규모(2013, 2014)

(단위 : 천 명, %)

	15~54세 기혼여성 인구(A)	비취업 여성(B)		경력단절 여성(C)		
		인구	비율 (B/A)	인구	비율 (C/A)	비율 (C/B)
전국						
2013	9,713	4,063	41.8	1,955	20.1	48.1
2014	9,561	3,894	40.7	1,977	20.7	50.8
· 가족돌봄 포함				2,139	22.4	54.9
제주						
2013	109	32	29.3	14	13.2	45.0
2014	109	31	28.0	13	12.1	43.3
· 가족돌봄 포함				15	13.8	49.5

주 : 1) 각년도 4월 조사임.

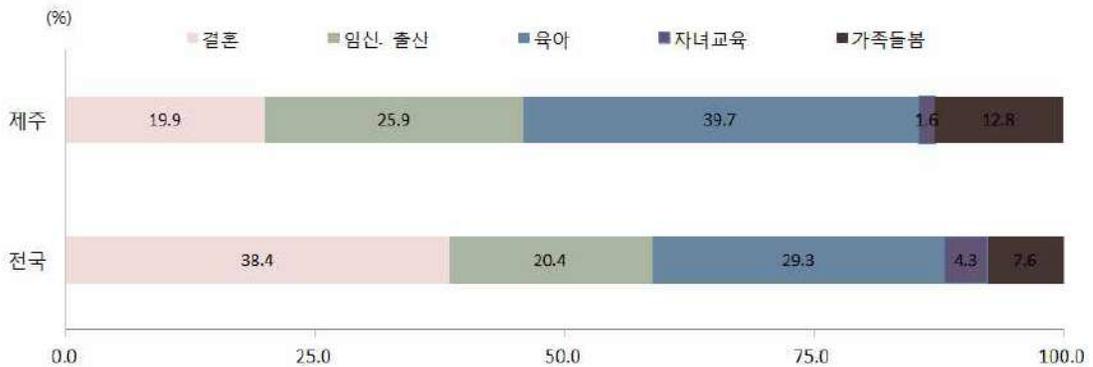
2) 현재 실업자이거나 비경제활동상태인 15-54세 기혼여성(기혼, 사별, 이혼) 중에서 육아, 결혼, 임신출산, 초등학교 자녀교육, 가족돌봄의 이유로 일을 그만 둔 사람임.

3) '가족돌봄' 사유는 2014년부터 추가됨.

자료 : 통계청, "2014년 상반기 지역별고용조사 경력단절여성 통계" 보도자료.

- 제주지역 경력단절 여성의 경력단절 사유를 살펴보면, 육아가 39.7%로 가장 많고, 다음으로 임신·출산(25.9%), 결혼(19.9%), 가족돌봄(12.8%), 자녀교육(1.6%)의 순으로 나타남

〈그림 2-5〉 15~54세 기혼여성 중 경력단절 여성(2014)



자료 : 통계청, 『지역별고용조사』 원자료 분석(2014년 상반기 C형).

- 제주지역 여성 고용 동향에서 주목할 점은 지난 몇 년간 여성 실업률이 평균적으로 증가하였고, 25~44세 연령대의 여성 실업률이 동 연령대 남성 실업률을 상회하여 청년 여성 및 (경력단절) 중년 여성의 구직 수요가 매우 높다는 것임
- 제주지역 청년 및 중년 여성의 일자리 활성화와 여성 경력단절 예방 및 경력단절 여성의 재취업을 위한 일자리 정책이 강화되어야 함

2. 제주지역 사업체 특성

가. 제주지역 사업체 현황

- 2014년 기준, 제주도내 사업체 수는 53,897개소이고, 도·소매업과, 숙박 및 음식점이 전체 사업체의 과반수를 차지함
 - 제조업 기반이 취약한 제주지역은 관광지의 특성상 도·소매업(25.7%), 숙박 및 음식

- 점업(25.2%)이 전체 사업체의 50.9%를 차지함
- 사업체 여성인력은 숙박 및 음식점업(24.8%)과 도·소매업(18.2%)에 가장 많이 종사하고, 다음으로는 보건·복지·교육 서비스업 종사자 비중이 높음
 - 여성은 전반적으로 서비스업종에 많이 종사하지만, 보건·복지·교육서비스업 등 돌봄 관련 서비스업종에 집중되어 있고, 전문 과학기술 서비스업, 출판·영상·방송통신 및 정보서비스업 등의 전문업종과 공공행정 분야에는 남성보다 진출이 낮음

〈표 2-4〉 제주지역 산업별 사업체 현황 및 성별 종사자 현황

(단위: 개소, %)

구분	사업체 수		종사자 수	
	계	비율	여성	남성
전산업	53,897	100.0	100	100
농업, 임업 및 어업	413	0.8	0.8	2.5
광업	15	0.0	0.0	0.1
제조업	2,154	4.0	0.1	0.8
전기, 가스 및 수도사업	31	0.1	3.0	5.4
하수, 폐기물처리, 환경복원업	88	0.2	0.1	0.5
건설업	2,046	3.8	2.2	11.7
도매 및 소매업	13,829	25.7	18.2	16.0
운수업	5,855	10.9	1.1	9.7
숙박 및 음식점업	13,594	25.2	24.8	12.8
출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	304	0.6	1.3	2.4
금융 및 보험업	657	1.2	4.5	3.5
부동산업 및 임대업	1,450	2.7	1.3	2.3
전문, 과학 및 기술서비스업	929	1.7	1.4	3.0
사업시설관리 및 사업지원 서비스업	1,194	2.2	4.0	3.3
공공행정, 국방 및 사회보장 행정	215	0.4	2.6	6.4
교육 서비스업	2,533	4.7	10.7	6.1
보건 및 사회복지사업	1,775	3.3	13.7	3.4
예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업	1,504	2.8	4.7	4.7
협회 및 단체, 수리 및 기타 서비스업	5,311	9.9	5.4	5.1

자료 : 통계청, 전국 사업체 조사, 2014.

- 제주지역 사업체의 82.4%가 5인 미만 사업체이며, 사업체 종사자의 약 50%가 10인 미만 사업체에 종사함
- 2014년 기준, 도내 100인 이상 사업체는 153개소, 300인 이상 사업체는 26개소에 불과하고, 100인 이상 사업체 종사자는 전체 사업체 종사자의 14.8%에 불과함

〈표 2-5〉 제주지역 종사자 규모별 사업체 현황(2014)ˆ

(단위: 개소, %, 명, %)

구분	사업체		종사자	
	계	비율	계	비율
계	53,897	100.0	235,650	100.0
1 - 4명	44,393	82.4	80,640	34.2
5 - 9명	5,842	10.8	37,103	15.7
10 - 19명	2,057	3.8	27,493	11.7
20 - 49명	1,132	2.1	34,057	14.5
50 - 99명	320	0.6	21,645	9.2
100 - 299명	127	0.2	20,677	8.8
300 이상	26	0.0	14,035	6.0

자료 : 통계청, 전국 사업체 조사, 2014.

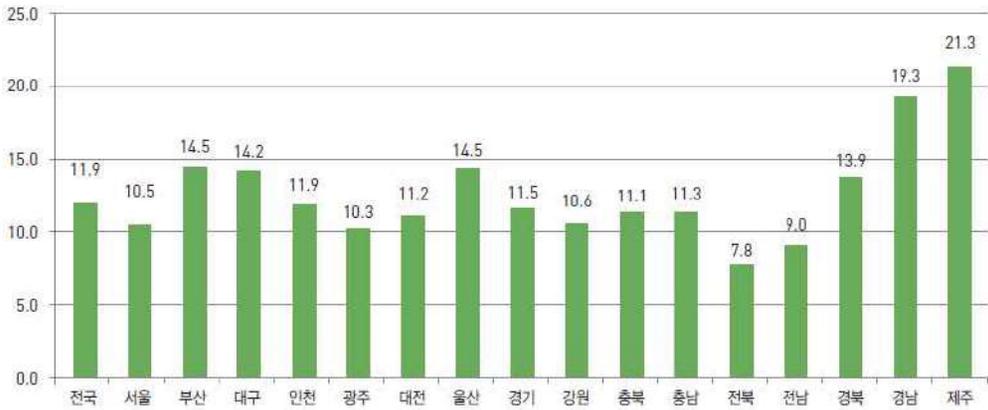
나. 제주지역 구인난 현황

- 제주지역의 구인난을 가늠해 볼 수 있는 지표로 인력 미충원율, 구인배수 지표를 살펴 볼 수 있음. 인력 미충원률은 사업체의 구인인원 대비 충원되지 않은 미충원 인원의 비율을 나타내고, 구인배수는 구직자 대비 구인자의 비율을 나타냄
- 워크넷 DB 분석을 통하여 살펴 본 제주지역 사업체의 인력 미충원률은 2014년 하반기 기준 21.3%로 전국 평균(11.9%)보다 높고 17개 시·도 중 가장 높음
- 또한 워크넷 DB 분석을 통하여 제주지역의 구인배수를 살펴보면, 2014년 기준 제주 지역의 구인배수는 1.3으로 전국 평균(0.6)의 두 배 이상이며, 17개 시·도 중 가장 높음(박진희, 2015)
- 박진희(2015)에 따르면, 제주지역은 구직자 수를 채울만한 일자리가 존재함에도 불

구하고 구직자와 구인자 사이에 상호 희망하는 직종이 다르기 때문에 발생하는 '마찰적 미스매치'가 발생하는 지역으로 구분됨

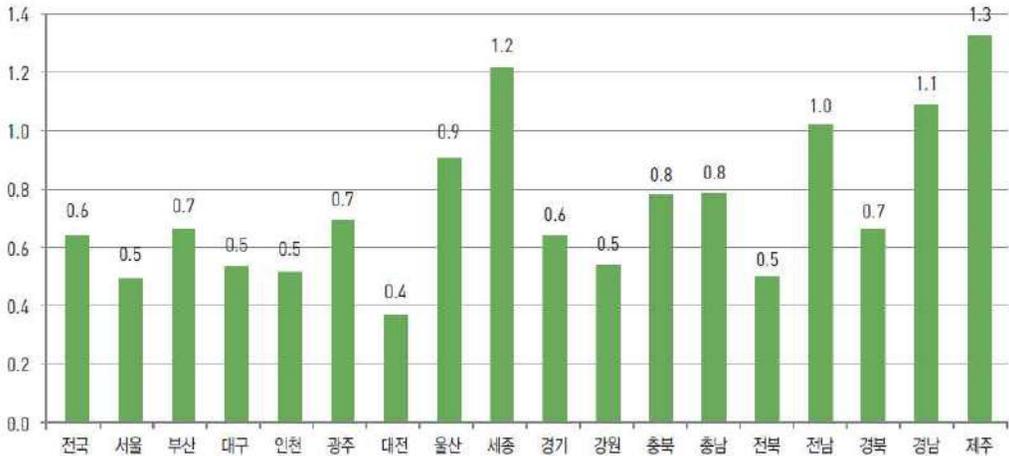
〈그림 2-6〉 시도별 인력 미충원율(2014년 하반기)

(단위: %)



자료 : 고용노동부, 직종별사업체노동력조사(2014년 하반기). 박진희(2015)에서 인용.

〈그림 2-7〉 시도별 구인배수(2014년 하반기)



자료 : 고용노동부, 직종별사업체노동력조사(2014년 하반기). 박진희(2015)에서 인용.

- 이러한 마찰적 미스매치의 실상은 제주특별자치도가 2015년에 실시한 「2015 제주도민 일자리 인식 실태조사」에서 극명하게 드러남. 동 조사 결과, 도민(특히 19-34세 청년층)이 원하는 일자리와 기업이 제시하거나 실제 제주도에서 공급가능한 일자리 간에는 임금, 직종에 있어서 상당한 미스매치가 발생함이 드러남(제주특별자치도, 2015)

3. 여성 일자리 관련 정책 현황

가. 중앙정부의 여성 일자리 정책

- 우리나라는 저성장 시대에 봉착한 한국의 고용 없는 성장의 구조적 문제를 해결하기 위하여 2013년 '고용률 70% 로드맵'을 발표하고, 목표 달성을 위한 4대 전략을 제시하였음 : 1) 창조 경제 실현계획, 경제·투자활성화 대책, 서비스 산업 대책 등 노동수요대책을 통한 일자리 창출, 2) 고용창출 패러다임의 근본적 변화를 통한 일·가정 양립과 시간선택제 일자리 확산 추진, 3) 여성 청년 등 비경제활동 인구의 고용가능성 제고, 고용-복지 연계 등, 4) 노사정위 개편 등 사회적 대화기능 강화, 비정규직 차별 해소 등(최윤선·심혜인, 2014)
- 정부의 고용률 로드맵에 제시된 바와 같이, '여성'은 정부의 고용 정책의 핵심 대상임. 정부의 여성 고용 정책의 핵심 기조는 창조 경제와 시간선택제 일자리 확산 등을 통한 다양한 일자리 창출이라는 일자리 정책 전략과 더불어 여성의 전 생애 관점에서 경력단절 요인을 제거하여 노동시장 이탈을 막음으로써 여성 고용을 확대하는 전략임(최윤선·심혜인, 2014)
- 현재 우리나라 '여성' 고용 관련 정책은 정부의 이러한 정책 방향을 바탕으로, 여성 가족부, 고용노동부, 교육부 등 다양한 부서에서 이루어지고 있고, 주요 정책 과제는 「양성평등정책 기본계획」, 「경력단절 여성 등의 경제활동촉진 기본계획」을 통하여 요약되고 있음
- 제1차 양성평등정책 기본계획(2015-2017)에서 여성 일자리 관련 정책은 다양한 분야

의 일자리 확대, 생애주기별 고용 활성화, 일·가정 양립 확산으로 압축해 볼 수 있으며 주요 내용을 요약하면 <표 2-6>과 같음

<표 2-6> 「제1차 양성평등정책 기본계획(2015~2017)」의 여성 일자리 관련 정책

	과제명	소관부서
다양한 분야의 일자리 확대	<ul style="list-style-type: none"> ■ 성별 직업분리 개선 <ul style="list-style-type: none"> - 직업관련 교육에서 양성평등 교육 강화, 성별 집중 직종 파악 ■ 여성 창업 및 사회적경제 분야 진출 지원 <ul style="list-style-type: none"> - 여성기업 지원, 여성 발명기업인 육성, 여성친화적 협동조합 및 사회적 기업 지원 확대, 사회서비스 일자리 질 개선 ■ 농어촌 여성의 역량 강화 	고용노동부 교육부 여성가족부 기획재정부 보건복지부 중소기업청 농림축산식품부
생애주기별 고용 활성화	<ul style="list-style-type: none"> ■ 청년 취업 강화 ■ 여성 근로자 역량 강화 및 경력단절 예방 ■ 경력단절 여성 재취업 강화 ■ 중고령자 경제활동 참여 지원 강화 ■ 고용지원 인프라 구축 	고용노동부 교육부 여성가족부 미래창조과학부 산업통상자원부 중소기업청 보건복지부 문화체육관광부
일·가정 양립 확산	<ul style="list-style-type: none"> ■ 일·가정 양립 지원 강화 <ul style="list-style-type: none"> - 남성의 육아 참여 활성화 지원 - 일·가정 양립을 위한 제도적 지원 강화 <ul style="list-style-type: none"> · 임신육아기 근로시간 단축제도, 출산휴가와 육아휴직, 육아휴직 대체 인력 지원, 육아휴직 후 원활한 직장복귀 지원 등 - 다양한 근로형태 확산 <ul style="list-style-type: none"> · 양질의 시간선택제 일자리, 유연근무제, 스마트워크 활성화 등 ■ 일·가정 양립 제도의 실효성 제고 <ul style="list-style-type: none"> - 일·가정 양립 제도 활용 지원 및 모니터링 - 일·가정 양립에 대한 사회적 공감대 확산 <ul style="list-style-type: none"> · 가족친화인증 확대 등 	고용노동부 기획재정부 여성가족부 행정자치부 인사혁신처 미래창조과학부 인사혁신처

○ 한편, 여성의 경력단절을 통한 노동시장 이탈은 여성의 고용률을 저하시키는 주요 요인이기 때문에, 우리나라는 「경력단절 여성 등의 경제활동 촉진법」을 제정하여 경력단절 여성 등의 경제활동 지원에 중점을 두고 있음 등 법령과, 동 법령에 의해 수립되는 「경력단절 여성 등의 경제활동 촉진 기본계획」은 현재로서 우리나라 '여성' 대상 고용 정책의 유일한 종합계획이라 볼 수 있음)

- 제2차 경력단절 여성 등의 경제활동 촉진 기본계획에 나타난 여성 경제활동 지원 중점 과제는 <표 2-7>과 같음

<표 2-7> 「제2차 경력단절 여성 등의 경제활동 촉진 기본계획(2015~2019)」 중점 과제

영역	중점 과제
재직여성 등의 경력단절 예방	<ul style="list-style-type: none"> ■ 청년 재직여성의 경력단절예방 지원 ■ 모성보호 및 육아휴직 후 복귀지원 강화 ■ 여성 근로자의 경력개발 및 관리직 진출 지원
경력단절여성 재취업 활성화	<ul style="list-style-type: none"> ■ 경력단절여성 맞춤형 취업지원 강화 ■ 여성 취업지원 서비스의 전문화 및 체계화 ■ 다양한 분야의 여성일자리 확대
보육 돌봄 인프라 강화	<ul style="list-style-type: none"> ■ 자녀양육지원 서비스 이용 실효성 제고 ■ 국공립 어린이집 등 시설확충 및 서비스 품질 개선
알가정 양립환경 조성 및 협력체계 구축	<ul style="list-style-type: none"> ■ 가족친화 사회환경 조성 ■ 범부처 협력체계 구축

나. 제주특별자치도 여성 고용 관련 정책

- 제주특별자치도는 「제주특별자치도 일자리 창출 지원에 관한 조례, 「제주특별자치도 청년 일자리 창출 촉진에 관한 기본 조례」, 「제주특별자치도 경력단절여성 등의 경제활동 촉진에 관한 조례」 등의 조례를 제정하여 도내 일자리 정책의 근거 기반을 마련하고 있음. 「제주특별자치도 일자리 창출 지원에 관한 조례」나 「제주특별자치도 청년 일자리 창출 촉진에 관한 기본 조례」에는 ‘여성’ 일자리 창출에 대한 별도의 명시는 없음
- 제주특별자치도는 「제주특별자치도 일자리 창출 지원에 관한 조례」에 의해 매년 일자리창출 시행 계획을 수립하도록 되어 있는데, 2016년 시행계획에 포함된 주요 일자리 창출 사업은 아래와 같음

1) 여성의 경제활동 지원 관련한 정부의 정책은 그 전까지 “여성인력개발종합계획”의 이름으로 2006년부터 2015년까지 1차, 2차 계획이 수립되었으나 동 계획의 법적 근거 부족과 「경력단절 여성 등의 경제활동 촉진법」의 제정으로 여성 경제활동 지원에 대한 종합계획이 「경력단절 여성 등의 경제활동 촉진 기본계획」으로 통합되었음

〈표 2-8〉 제주특별자치도 2016년 일자리 창출 사업 계획

사업	비고
<ul style="list-style-type: none"> • 도민행복 일자리 박람회 • 전문직업상담원 동행면접 프로그램 • 채용박람회 개최 • 기업체 인턴지원 사업 • 청년맞춤형 인력양성 프로그램 • 청년우수인재 집중지도사업 • 청년취업 역량강화 아카데미 운영 • 대규모 투자사업연계 취업지원 해외연수 • 중소기업연계형 청년희망프로젝트사업 • 고용우수기업 시설환경개선비 • 여성 일자리 창출* 	경제정책과 제주특별자치도 교육청
<ul style="list-style-type: none"> • 글로벌 인재양성 해외인턴취업지원 	경제정책과 산업인력공단
<ul style="list-style-type: none"> • 지역 산업 맞춤형 인력양성 사업 	제주지역인적자원개발위원회

자료 : 제주특별자치도 경제정책과. *는 아래에서 별도 논의.

○ 제주특별자치도는 양성평등정책 추진 및 실현에 대한 지방차지단체의 책임성이 강화되는 추세(양성평등기본법)에 따라, 2015년 생활체감형 양성평등정책 “제주처럼” 계획을 수립하였고 주요 내용은 아래와 같음

- 계획적용기간 : 2015년 ~ 2018년(4개년)
- 주요내용 : 2대 전략 / 4개 핵심과제 / 22개 사업·14,395백만원
 - 전략 : 일·가정 양립 및 일자리 창출, 건강한 양성평등 사회 조성
 - 핵심과제
 - 1) 안심하고 편안한 육아(제주 일·가정 양립지원센터 설치 운영 등 5개사업)
 - 2) 맞춤형 여성일자리 창출 및 취업 지원(청·장년 여성일자리 지원 등 5개사업)
 - 3) 건강한 가정을 위한 가족바로 세우기(제주형 작은 결혼식 등 6개사업)
 - 4) 양성평등 실현 및 안전 지원시스템 구축(양성평등 추진체계 강화 등 6개사업)

○ 제주특별자치도가 “제주처럼” 계획의 일환으로 2016년 시행하는 여성 일자리 정책은 다음과 같음

〈표 2-9〉 제주특별자치도 2016년 여성 일자리 사업

사업	주요 내용
여성 취업기관 운영	<ul style="list-style-type: none"> - 여성인력개발센터, 새일센터(제주시, 서귀포시) 운영을 통한 경력단절 여성 등 여성 특성을 고려한 취업지원 서비스 제공
일자리 취업연계 인턴 및 이주여성 지원	<ul style="list-style-type: none"> - 새일여성 인턴사업 - 결혼이민여성 인턴사업 - 이주여성 전문인력 컨설팅 지원
기업수요 연계 등 맞춤형 여성일자리 창출	<ul style="list-style-type: none"> - 투자기업과 연계한 청장년여성 전문교육 실시 - 여성창업(사회적기업, 협동조합) 등 인큐베이팅 지원 - 중고령 여성 시간제 일자리 지원
여대생 커리어개발센터 지원	<ul style="list-style-type: none"> - 제주대학교 여대생커리어개발센터 지원
여성과학인재육성 (WISSET)센터 지원	<ul style="list-style-type: none"> - 제주대학교 WISSET 제주지역센터 지원
여성인재 아카데미 운영	<ul style="list-style-type: none"> - 여성중간관리자가 조직 내 핵심리더로 성장하도록 기업 및 공공기관·단체별 맞춤형 역량강화 교육 지원 (한국양성평등교육진흥원 협력)
제주가족친화지원센터 운영	<ul style="list-style-type: none"> - 제주도민 일 가정 양립의 종합적·체계적 지원 체계 구축 - 가족친화 관련 전문인력 양성, 가족친화 프로그램 개발, 가족친화제도에 대한 컨설팅, 가족친화 사회환경 조성 촉진을 위한 조사 연구, 홍보 등 (제주여성가족연구원 위탁)

제주지역 사업체 여성인력 수요 조사 결과

1. 조사 개요 및 표본 특성
2. 조사사업체의 인력 현황
3. 조사사업체의 인력난
4. 인력 채용 계획 및 여성인력 채용 조건
5. 가족친화제도 시행 현황
6. 조직 문화 및 복리후생
7. 일자리 관련 정책 이용 경험 및 정책 수요

1. 조사 개요 및 표본 특성

가. 조사 개요

1) 조사대상

- “제주지역산업”에 속하는 300개 사업체를 조사 대상으로 설정함. 제주지역산업이란 제주특별자치도의 「제주지역산업진흥계획」에 포함된 지역의 대표 산업을 말하며, 구체적으로 청정헬스푸드(식품), 물응용, 관광디지털콘텐츠, 풍력·전기차 서비스, 휴양형미케어(휴양, 마이스, 헬스) 관련 산업의 6개 업종이 포함됨
- 현재 도내 사업체의 여성 종사자는 대체로 도소매업 또는 숙박업 및 음식점업, 보건·교육·사회복지 서비스업 등에 많이 종사함. 여성 일자리 창출의 관점에서 보면 이러한 분야를 일차적인 여성 일자리 타겟으로 볼 수 있지만, 여성의 일자리 다각화라는 관점에서 다양한 분야에 대한 여성 일자리 수요를 파악하는 것이 중요함 또한, 제주도의 ‘대표산업’으로 볼 수 있는 “제주지역산업”의 여성 일자리 실태 파악을 통해서 향후 지역산업 내에서 지속적인 여성 일자리 발굴과 인력 양성 정책에 대한 시사점을 줄 수 있다고 봄
- 2014년도를 기준으로 ‘제주지역산업’에 속하는 사업체 규모는 <표 3-1>과 같음

<표 3-1> 제주지역산업 현황 (2014 기준)

구분	사업체수	비율
화장품 뷰티	355	8.8
식품	287	7.1
물응용	310	7.7
관광 디지털 콘텐츠 콘텐츠	225	5.6
풍력·전기차 서비스	323	8.0
휴양형 미케어	2,526	62.7
계	4,026	100.0

주: 통계청, 「2014 전국 사업체 조사」에서 6개 업종에 속하는 사업체를 표준 산업 분류 코드로 구분한 현황임. 지역 대표산업 및 각 업종에 해당하는 표준 산업 분류 코드는 「2016년도 제주지역산업진흥계획안」(제주특별자치도·제주테크노파크, 2016)에 제시된 코드 분류를 바탕으로 연구책임자가 「2014 전국 사업체 조사」에서 각 분야에 해당되는 사업체 현황을 집계한 것임

- 제주지역산업의 6개 산업분야에 속하는 업종을 통계청 표준산업분류 코드와 연계하면, 제조업, 서비스업 업종이 해당됨(상세 내용은 <표 3-2> 참조)

〈표 3-2〉 조사대상 제주지역산업 - 한국표준산업분류 코드 연계

제주 지역 산업	표준 산업 분류	
식품 (청정헬스 푸드)	<ul style="list-style-type: none"> • 기타 육류가공 및 저장 처리업 • 수산식품 가공 및 저장 처리업 • 수산동물 건조 및 염장품 제조업 • 과일 및 채소 절입식품 제조업 • 기타 과일채소 가공 및 저장처리업 • 액상시유 및 기타 낙농제품 제조업 • 코코아 제품 및 과자류 제조업 • 천연 및 혼합조제 조미료 제조업 	<ul style="list-style-type: none"> • 장류 제조업 • 기타 식품 첨가물 제조업 • 차류 가공업 • 두부 및 유사식품 제조업 • 건강기능식품 제조업 • 그외 기타 식료품 제조업 • 동물용 사료 및 조제식품 제조업
물 응용	<ul style="list-style-type: none"> • 건강보조용 액화식품 제조업 • 탁주 및 약주 제조업 • 맥아 및 맥주 제조업 • 기타 발효주 제조업 • 소주 제조업 • 얼음 제조업 • 생수 제조업 	<ul style="list-style-type: none"> • 기타 비알콜음료 제조업 • 생활용수 공급업 • 산업용수 공급업 • 도양 및 지하수 정화업 • 물리,화학 및 생물학 연구개발업 • 욕탕업
화장품 뷰티	<ul style="list-style-type: none"> • 천연수지 및 나무화학물질 제조업 • 합성염료 유연제 및 기타착색제 제조업 • 포장용 플라스틱 성형용기 제조업 • 계면활성제 제조업 • 치약 비누 및 기타 세제 제조업 • 화장품 제조업 	<ul style="list-style-type: none"> • 접착제 및 젤라틴 제조업 • 그 외 기타 분류안된 화학제품 제조업 • 그 외 기타 달리 분류되지 않은 제품 제조업 • 물질성분 검사 및 분석업 • 피부미용업
풍력 전기차 서비스	<ul style="list-style-type: none"> • 전동기 및 발전기 제조업 • 용기체척 포장 및 충전기 제조업 • 기타 발전업 • 송전 및 배전업 • 시스템 소프트웨어 개발 및 공급업 • 그 외 기타 전기 통신업 • 기타 자연과학 연구개발업 	<ul style="list-style-type: none"> • 건물 및 토목엔지니어링 서비스업 • 환경컨설팅 및 관련 엔지니어링 서비스업 • 기타 엔지니어링 서비스업 • 사업시설 유지관리 서비스업 • 보안시스템 서비스업 • 기타 일반 기계 및 장비 수리업 • 전기 및 정밀기기 수리업
관광 디지털 콘텐츠	<ul style="list-style-type: none"> • 온라인모바일 게임 소프트웨어 개발 및 공급업 • 응용소프트웨어 개발 및 공급업 • 일반 영화 및 비디오물 제작업 • 애니메이션 영화 및 비디오물 제작업 • 광고 영화 및 비디오물 제작업 • 방송 프로그램 제작업 • 지상파 방송업 	<ul style="list-style-type: none"> • 유선 통신업 • 컴퓨터 프로그래밍 서비스업 • 포털 및 기타 인터넷 정보매개 서비스업 • 시각 디자인업 • 비공연 예술가 • 그 외 기타 창작 및 예술관련 서비스업 • 박물관 운영업
휴양형 미케어	<ul style="list-style-type: none"> • 호텔업 • 휴양콘도 운영업 • 기타 관광숙박시설 운영업 • 출장 음식 서비스업 • 기타 정보기술 및 컴퓨터운영 관련 서비스업 • 데이터베이스 및 온라인정보 제공업 • 옥외 및 전시 광고업 • 번역 및 통역서비스업 	<ul style="list-style-type: none"> • 일반 및 국외 여행사업 • 국내 여행사업 • 기타 여행보조 및 예약 서비스업 • 전시 및 행사 대행업 • 공연 기획업 • 골프장운영업 • 종합병원

- 조사 대상 업종에서 기존에 여성들이 많이 종사하는 업종으로는 호텔업, 관광숙박 시설 운영업, 박물관업, 여행사업, 전시 및 행사 대행업 등이 포함되어 있고, 기존에 여성 종사 비율이 상대적으로 낮은 분야로는 제조업, 출판·영상 방송 관련 서비스업, 전문 과학기술서비스업 등이 포함됨

2) 표본추출방법

- 조사대상 사업체에 대한 표본추출은 각 산업별 모집단 규모를 반영하되, 업종 간 비교 분석이 가능하도록 업종별 비율을 조정하여 표본을 할당하였고, 최초 할당된 업종별 표본 구성은 아래 표와 같음

〈표 3-3〉 조사 표본 할당

구분	표본 수	비율
식품	60	20.0
물응용	35	11.7
화장품	35	11.7
관광 디지털 콘텐츠	70	23.3
풍력/전기차 서비스	30	10.0
휴양, 마이스	70	23.3
계	300	100.0

주 : 최종 조사 대상은 표본 할당과 차이가 있음. 상세 내용은 <표 3-5> 참조.

- 제주TP의 협조 등을 통하여 구축한 사업체 리스트에서, 각 업종별로 종사자 규모가 큰 사업체를 기준으로 할당된 표본 수만큼 조사 1순위 대상을 선정하고, 선정된 사업체가 조사 불가능한 경우에 2순위로 선정된 사업체로 대체하는 방식으로 표본을 추출함
- 조사 과정에서 풍력·전기차 서비스 분야 사업체의 여성 근로자 비율이 너무 적어서 표본 할당 크기를 축소하였음. 헬스(병원) 분야는 제주도내 모집단도 적고, 의료 관광 분야가 아직 활성화되지 않은 상황이기 때문에 조사대상에서 제외하였음

3) 조사방법

- 전문면접원 사업체 방문을 통한 면접조사 및 자기기입식 조사 병행

4) 조사기간 : 2016년 3월 25일 ~ 5월 13일

나. 조사 내용

○ 조사 영역 및 조사 내용은 <표 3-4>와 같음

<표 3-4> 조사 영역 및 조사 내용

조사영역	조사내용
사업체의 일반 현황	<ul style="list-style-type: none"> 기본 현황 : 사업체명, 설립년도, 대표자 성별 및 연령, 조직 유형, 사업장 소 재지, 이전기업 여부, 연간 매출, 산업 분류 인력 현황 : 성별, 직종별, 고용형태별 인력 현황
사업체의 인력난	<ul style="list-style-type: none"> 인력 채용 어려움, 인력 채용 어려운 직종, 인력난의 요인 성별 이직률, 여성 이직의 주요 원인
인력 채용 계획 및 여성인력 채용 조건	<ul style="list-style-type: none"> 신규인력 채용 계획 : 계획 여부, 규모, 직종, 성별 적합도 여성인력 채용 조건 : 직종, 연령, 급여 여성인력 평가 및 채용 시 고려사항 인력 채용시 주요 구인 수단
가족친화제도 시행 현황과 향후 시행 의향	<ul style="list-style-type: none"> 모성보호 및 출산 양육 지원, 유연근무제, 가족친화 직장문화 조성 등과 관련된 제도 시행 현황 육아휴직 시행 어려움과 보완책에 대한 수요 향후 가족친화제도 시행 의향
조직문화 및 복리후생	<ul style="list-style-type: none"> 조직문화 : 채용과 승진기회의 양성평등, 알가정 양립지지, 전반적 양성평등 조직문화 복리후생 제도, 이직 방지 및 인적자원 개발 노력
일자리 관련 정책 이용 경험과 수요	<ul style="list-style-type: none"> 정부의 인력지원 시책 이용 경험과 향후 이용 의향 제주도내 우수 여성인력 확보 위한 정책 수요 여성인력개발 관련 기관 인지도 및 교류협력 의향 시간선택제 일자리 지원제도 인지도와 창출 의향 가족친화인증 기업 참여 의향 여성 일자리 관련 정책추진 인프라에 대한 수요

주: 세부 내용은 <부록> 설문지 참조.

다. 조사사업체의 일반적 특성

○ 조사대상 사업체의 일반적 특성을 살펴보면 <표 3-5>와 같음

- 조사대상 사업체는 300개 업체이며, 지역별로는 제주시 266개소(88.7%), 서귀포시 34개소(11.3%)가 조사되었음. 대표자 성별로는, 남성 대표자 237개소(79.0%), 여성대표자 63개소(21.0%)(남녀 공동 대표 사업체 3개소 포함)로 나타남

<표 3-5> 조사사업체의 일반적 특성

(단위: 개소, %)

구분		빈도수	%
전체		300	100.0
지역	제주시	266	88.7
	서귀포시	34	11.3
지역세분	동 지역	245	81.7
	읍면 지역	55	18.3
대표자 성별	남 성	237	79.0
	여 성	63	21.0
경영조직 형태	개인사업장	41	13.7
	회사법인	236	78.7
	기타 법인	23	7.7
조직 유형	공기업·공공 기관·공익 기관	10	3.3
	사기업	290	96.7
이전기업 여부	이전 기업	12	4.0
	비이전 기업	288	96.0
제주지역산업 분야	식품	76	25.3
	물 응용	31	10.3
	화장품	27	9.0
	관광 디지털 콘텐츠	88	29.3
	풍력·전기차 서비스	13	4.3
	휴양·미스	65	21.7
표준산업분야	제조업	135	45.0
	숙박업	19	6.3
	출판,영상,방송 서비스업	59	19.7
	전문 과학 기술 서비스업	35	11.7
	사업지원서비스업(여행업,전시업 등)	42	14.0
	예술·여가 관련서비스업(공연,박물관,골프장 등)	10	3.3

(계속)

(계속)

구분		빈도수	%
회사설립 업력	5년 미만	89	29.7
	5년~9년	93	31.0
	10년~14년	52	17.3
	15년 이상	66	22.0
	평균 11.9년 (표준편차 8.6년, 최저 만 0년, 최고 48년)		
매출규모	1억미만	20	7.6
	1억~2억미만	27	10.2
	2억~5억미만	36	13.6
	5억~10억미만	41	15.5
	10억~20억미만	41	15.5
	20억~50억미만	42	15.9
	50억~100억 미만	26	9.8
	100억 이상	31	11.7
*무응답 30사례 제외한 분포임			
회사규모 (직원수)	5인미만	58	19.3
	5~9인	81	27.0
	10~19인	71	23.7
	20~29인	36	12.0
	30~49인	29	9.7
	50인이상	25	8.3
평균 25.0명 (표준편차 53.7명, 최저 1명, 최고 449명)			

- 조직특성별로는 회사법인 78.7%, 개인사업장 13.7%, 기타 법인 7.7%임
- 조직유형별로는 사기업이 290개소(96.7%)로 대부분이고, 공기업·공공기관·공익기관 10개소(3.3%)로 나타남
- 제주도로 이전한 이전 기업은 12개소(4.0%)이고, 대다수(288개소, 96.0%)는 향토기업임.
- 제주지역산업별로, 식품 산업 76개소(25.3%), 물 응용 산업 31개소(10.3%), 화장품 산업 27개소(9.0%), 관광디지털 콘텐츠 산업 88개소(29.3%), 풍력·전기차 서비스 산업 13개소(4.3%), 휴양·미스 산업 65개소(21.7%)가 조사됨
- 통계청의 한국표준산업분류별로는, 제조업(135개소, 45.0%)이 가장 많고²⁾. 다음으로 출판·영상·방송 서비스업(59개소, 19.7%), 사업지원 서비스업(42개소, 14.0%), 전문 과학기술 서비스업(35개소, 11.7%), 숙박업(19개소, 6.3%), 예술·여가 관련 서비스업

2) 2014년 기준, 제주특별자치도 사업체 중 제조업 비중은 4%정도로 낮지만, 본 조사의 조사 대상 분야를 '제주지역산업'으로 하였고, 제주지역산업에는 식품, 물 응용, 화장품 산업 등 제조업에 속하는 세 업종이 포함되기 때문에 제조업 분야 사업체를 과표집하였음

(10개소, 3.3%)의 순으로 분포함

- 조사사업체의 회사 업력은, 5년~9년 31.0%, 5년 미만 29.7%, 15년 이상 22.0%, 10년~14년 17.3%로 분포하고, 평균 업력은 11.9년임
- 매출 규모는 1억 미만(7.6%)에서 100억 이상(11.7%)에 이르는 등 편차가 크게 나타났는데, 5억 미만(31.4%), 5억~49억(46.9%), 50억 이상(21.5%)으로 조사됨
- 직원규모별로, 5인 미만 58개소(19.3%), 5~9인 81개소(27.0), 10~19인 71개소(23.7%), 20~29인 36개소(12.0), 30~49인 29개소(9.7), 50인 이상 25개소(8.3%)로 나타남³⁾

2. 조사사업체의 인력 현황

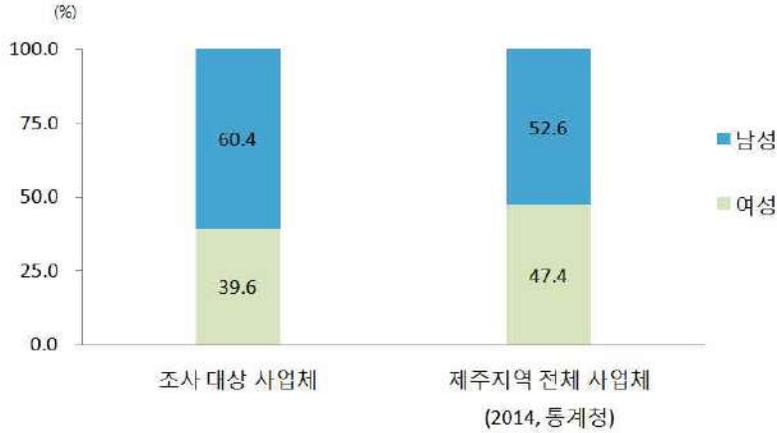
가. 성별 인력 현황

- 전체 조사사업체의 인력 수는 7,511명이고, 평균 인력 수는 25.0명임. 성별 평균 직원 수는 여성 9.7명, 남성 16.2명이며 여성인력 비율은 평균 39.6%로 반수에 미치지 않고, 이는 제주지역 전체 사업체의 여성 종사자 비율(2014년 47.7%)보다 낮음
- 여성인력 비율은 경영조직 형태, 지역산업 분야, 표준산업분야별로 차이가 나타남
 - 경영조직 형태별로는, 일반 회사법인(38.0%)의 여성인력 비율이 가장 낮고, 다음으로 개인사업장(42.4%), 기타 법인(50.5%)의 순으로 높음(<표 3-6> 참조)
 - 지역산업 분야별로는 휴양·마이스업이 48.6%로 가장 높고, 다음으로 화장품(46.2%), 식품 산업(44.2%), 관광 디지털 콘텐츠 산업(32.8%), 물 응용 산업(31.8%), 풍력·전기차 서비스 산업(19.3%) 순으로 나타남
 - 표준산업분야별로는 여행사·전시업 등이 포함되는 사업지원서비스업의 여성인력 비율이 51.0%로 가장 높고, 다음으로 제조업(42.7%), 예술·여가 관련 서비스업(관광지, 골프장, 박물관 등)(40.9%), 숙박업(40.8%), 출판·영상·방송 서비스업(29.9%) 등의 순으로 나타남. 여성인력 비율이 가장 낮은 분야는 전문 과학기술 서비스업으로 29.1%에 그침⁴⁾

3) 조사사업체의 직원 규모는 제주도 전체 사업체와 비교하여 큰 편임. 이는 본 조사가 양질의 여성 일자리 활성화를 주요 목적으로 하기 때문에 표본 선정에서 가급적 규모가 큰 사업체를 우선 선정한 결과임

4) 2014년 통계청의 「전국 사업체 조사」의 표준산업분야별 사업체의 여성 종사자 비율은 제조업 33.4%, 숙박 및 음식점업 63.6%, 출판영상방송통신 서비스업 33.1%, 전문, 과학기술 서비스업 29.9%, 예술 스포츠 및 레크리에이션 서비스업 29.9%임

〈그림 3-1〉 조사사업체의 성별 인력 구성



〈표 3-6〉 조사사업체의 성별 인력 현황

(단위 : 개소, 명, %)

구분		사업체 수	평균 인력 수		여성인력 비율	
			여성	남성	비율	F/t ¹⁾
전체		300	9.7	16.2	39.6	
경영조직 형태	개인사업장	41	5.0	4.9	42.4	3.43 *
	회사법인	236	10.0	17.8	38.0	
	기타 법인	23	15.2	20.9	50.5	
제주지역산 업 분야	식품	76	8.4	11.7	44.2	8.01 ***
	물 응용	31	5.8	20.4	31.8	
	화장품	27	4.9	5.3	46.2	
	관광 디지털 콘텐츠	88	4.5	9.1	32.8	
	풍력 전기차 서비스	13	3.0	15.4	19.4	
	휴양·미스	65	22.7	34.9	48.6	
표준 산업 분야	제조업	135	7.5	12.5	42.7	6.60 ***
	숙박업	19	49.4	79.8	40.8	
	출판·영상·방송 서비스업	59	4.3	9.9	29.9	
	전문 과학기술 서비스업	35	3.1	9.8	29.1	
	사업지원서비스업	42	10.3	11.4	51.0	
	예술·여가 관련 서비스업	10	12.8	21.4	40.9	

주 : 1) 각 집단별 평균 여성인력 비율의 차이에 대한 일원분산분석 결과임. ***p<.001, p<.05.

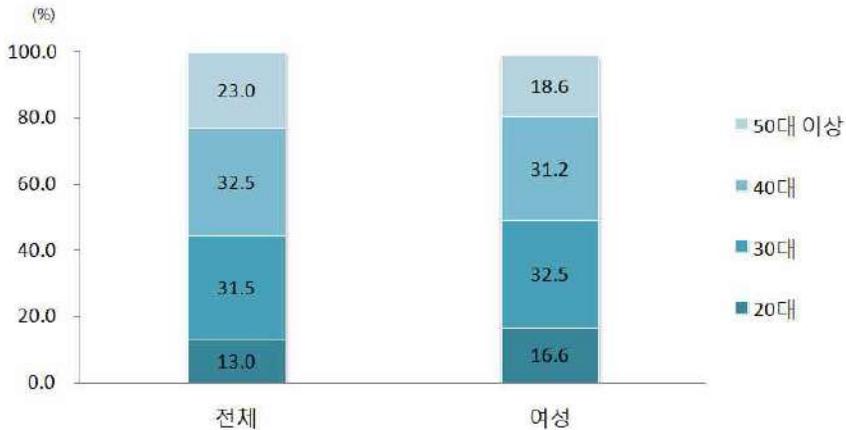
포츠 여가관련 서비스업 47.4%로 나타남.

- ◆ 제주지역산업의 여성 고용은 제주도 전체 사업체의 평균 여성 종사자 비중보다 낮음. 특히 IT·영상 방송·과학기술 등 비교적 전문 업종과 풍력·전기차 서비스 등 엔지니어링 분야의 여성 고용이 낮음. 제주지역산업의 전문업종과 여성 진입이 전통적으로 낮은 엔지니어링 분야 등의 여성 인재 양성 및 청년 여성 경력 개발을 위한 교육훈련 지원이 강화될 필요가 있음

나. 연령별 인력 현황

- 조사사업체의 연령별 인력 현황을 살펴보면 <표 3-7>, <그림 3-2>와 같음
 - 전체 사업체의 연령별 인력은 40대가 32.5%로 가장 많은 비중을 차지하고, 다음으로 30대(31.5%), 50대 이상(23.0%), 20대(13.0%)의 순으로 나타남
 - 여성인력의 경우, 30대가 32.5%로 가장 많은 비중을 차지하고, 다음으로 40대(31.2%), 50대 이상(18.6%), 20대(16.6%)의 순으로 나타남

<그림 3-2> 조사사업체의 연령대별 여성인력 비율



- ◆ 제주지역산업 사업체 종사자의 연령층은 30대, 40대 비중이 높고, 20대 비중이 낮음. 심층면접 결과, 20대 연령층은 근무조건이 맞지 않거나, 교육이나 선호 직업 변화 등의 이유로 이직이 잦고, 이러한 이유로 20대 고용을 기피하는 기업들이 많은 것으로 나타남. 20대 청년층의 경력개발과 안정적 고용으로의 진입을 위한 청년 일

자리 정책이 강화되어야 할 것임

- 연령별 여성인력 구성은 사업체 특성에 따라 다소 차이가 나타남(<표 3-7> 참조)
 - 지역별 여성인력의 연령층을 비교하면 제주시 소재 사업체는 서귀포시 소재 사업체보다 30대~40대 여성 비율이 좀 더 높고, 50대 고용이 낮은 편임
 - 경영조직형태별로 살펴보면 일반 회사법인은 30대(34.1%)가 가장 많고, 개인사업장은 40대(41.2%), 기타 법인의 경우에는 50대 이상(32.6%)이 가장 많음. 20대 고용은 전반적으로 낮은 비중을 차지하는데, 일반 회사법인(18.7%)이 그 중 많고, 개인사업장(9.4%)이나 기타 법인(9.0%)은 매우 낮은 수준임

<표 3-7> 조사사업체의 연령별 인력 현황

(단위 : 개소, %)

구분		사업체 수	전체 인력					여성인력				
			계	20대	30대	40대	50대 이상	계	20대	30대	40대	50대 이상
전체		300	100.0	13.0	31.5	32.5	23.0	100.0	16.6	32.5	31.2	18.6
지역	제주시	266	100.0	12.7	31.5	33.1	22.7	100.0	16.3	33.4	32.9	17.4
	서귀포시	34	100.0	15.5	31.3	27.9	25.3	100.0	20.2	28.6	21.4	29.8
경영조직 형태	개인사업장	41	100.0	8.6	22.5	40.6	28.3	100.0	9.4	25.5	41.2	24.0
	회사법인	236	100.0	14.1	33.3	31.6	21.1	100.0	18.7	34.2	30.4	16.7
	기타 법인	23	100.0	9.7	29.5	26.9	34.0	100.0	9.0	31.8	26.6	32.6
조직 유형	공기업·공공기관	10	100.0	17.4	36.5	29.8	16.2	100.0	27.3	37.2	25.7	9.9
	사기업	290	100.0	12.8	31.3	32.6	23.2	100.0	16.4	32.7	31.7	19.1
제주지역 산업 분야	식품	76	100.0	11.6	25.1	36.3	26.9	100.0	23.2	28.9	26.6	21.3
	물 응용	31	100.0	11.6	24.2	29	35.1	100.0	8.5	27.5	36.6	27.3
	화장품	27	100.0	12.4	36.6	33.4	17.6	100.0	16.6	19.6	31.9	31.9
	관광 디지털 콘텐츠	88	100.0	12.9	36.3	33.5	17.3	100.0	17.8	41.1	30.9	10.2
	풍력·전기차 서비스	13	100.0	9.4	29.5	32.5	28.6	100.0	22.8	35.1	41.0	1.0
	휴양·마이스	65	100.0	16.3	34.3	27.9	21.4	100.0	21.4	36.1	26.5	16.0
표준 산업 분야	제조업	135	100.0	12.2	27.1	33.6	27.2	100.0	13.8	28.2	31.3	26.7
	숙박업	19	100.0	26.0	31.1	22.6	20.4	100.0	34.7	27.8	18.0	19.5
	출판·영상·방송 서비스업	59	100.0	12.5	37.4	33.2	16.9	100.0	17.6	38.6	35.6	8.3
	전문, 과학기술 서비스업	35	100.0	11.0	32.5	35.8	20.7	100.0	17.0	35.4	36.0	11.6
	사업지원 서비스업	42	100.0	12.6	37.2	29.4	20.9	100.0	16.6	41.1	30.0	12.3
	예술·여가 관련 서비스업	10	100.0	10.6	30.8	34.1	24.5	100.0	16.8	28.8	31.0	23.3

- 제주지역산업 분야별로 보면, 식품 산업은 연령대가 고르게 분포하는 편임. 물 응용 산업과 화장품 산업은 40대와 50대가 주를 이루는데, 이는 동 연령대 생산직 여성 고용이 높은 것을 반영함. 관광 디지털 콘텐츠 산업과 휴양·마이스 산업의 여성인력은 30대가 가장 많음. 한편 20대 여성 비중은 식품, 풍력·전기차 서비스, 휴양 마이스 분야가 22%~24%대로 비교적 높고, 물 응용(8.5%), 화장품(16.6%), 관광 디지털 콘텐츠 산업(17.8%)의 경우엔 낮음
- 표준산업분야별로 살펴보면, 제조업의 여성인력이 30대~50대 이상 연령층에 비교적 고르게 분포하고, 숙박업이 20대~30대에 집중되어 있는 반면, 그 외 산업의 여성인력은 주로 30대~40대가 가장 많은 비중을 차지함

◆ 제주지역산업의 연령별 여성인력에 대해 요약하면, 전반적으로 20대 고용이 낮고, 특히 제주도가 최근 주력사업으로 육성하는 물, 화장품 바이오융합 분야와 관광 디지털 콘텐츠 분야의 청년 고용이 낮음. 동 분야의 여성 인재 양성을 위한 교육 및 취업 지원이 확대될 필요가 있음

다. 직종별 인력 현황

○ 조사사업체의 직종별, 성별 인력 현황은 <표 3-8>과 같음

<표 3-8> 조사사업체의 직종별 성별 인력 분포

(단위 : %)

구분	전체	남성	여성
계	100.0	100.0	100.0
관리직	30.2	36.9	21.7
전문가 및 관련 종사자	18.6	18.0	16.0
사무 종사자	15.3	9.2	29.6
영업, 판매 종사자	6.5	6.7	5.5
서비스 종사자	7.2	7.1	7.2
기능원 및 관련 기능 종사자	4.2	5.4	1.9
생산직 종사자	13.1	11.9	11.3
단순노무 종사자	4.9	2.8	6.8

- 남성 인력의 직종은 관리직 36.9%, 전문가 및 관련직 18.0%, 사무직 9.2%, 영업·판매직 6.7%, 서비스직 7.1%, 기능직 5.4%, 생산직 11.9%, 단순노무직 2.8%로 나타남
- 여성인력의 직종은 관리직 21.7%, 전문가 및 관련직 16.0%, 사무직 29.6%, 영업·판매직 5.5%, 서비스직 7.2%, 기능직 1.9%, 생산직 11.3%, 단순노무직 6.8%로 나타남
- 여성은 남성에 비해 관리직 비율이 1.7배 낮고, 사무직 비율은 남성보다 3.2배, 단순노무직 비율은 남성보다 2.4배 높음

<그림 3-3> 조사사업체의 직종별 성별 인력 구성



- 회사규모에 따라 직종별 인력 구성에 있어서 성별 차이가 나타남(<표 3-9>) 참조
 - 회사규모가 클수록 여성 관리직 비율이 낮은 경향이 있음. 여성 관리직 비율은 10인 미만 사업체의 경우 27.3%, 10-49인 사업체의 경우 18.1%로 나타나고, 50인 이상 사업체의 경우 7.7%로 현저히 낮음. 50인 이상 기업에서 남성 관리직 비율은 18.8%로 여성 관리직의 두 배 이상으로 성별 차이가 크게 벌어짐. 회사 규모가 클수록 여성 관리직 진급이 어려운 것으로 나타나고 있음
 - 회사규모가 클수록 여성 전문직 종사자 비율도 낮은 경향을 나타냄. 여성인력 중 전문직 비율은 10인 미만 사업체의 경우 21.2%로 가장 높고, 10~40인 사업체 12.5%, 50인 이상 사업체 7.1%로, 회사 규모가 클수록 여성 전문직 종사 비율이 낮아짐

〈표 3-9〉 회사규모별, 성별, 직종별 인력 분포

(단위 : %)

구분		계	관리자	전문가 및 관련 종사자	사무 종사자	영업, 판매 종사자	서비스 종사자	기능원 및 관련 기능 종사자	생산직 종사자	단순노무 종사자
10인 미만 (N=139 업체)	남성	100.0	51.0	20.3	5.9	6.1	2.6	4.5	9.1	0.7
	여성	100.0	27.3	21.2	32.4	3.7	0.9	3.2	9.8	1.6
10-49인 (N=136 업체)	남성	100.0	32.4	16.7	10.5	6.9	9.7	5.4	14.9	3.5
	여성	100.0	18.1	12.5	28.1	6.1	10.2	1.3	13.0	10.6
50인 이상 (N=25 업체)	남성	100.0	18.8	6.2	17.2	10.9	28.3	5.8	5.2	7.7
	여성	100.0	7.7	7.1	20.4	13.2	34.4	1.8	6.7	8.7

〈그림 3-4〉 회사규모별, 성별 관리직 비율



◆ 제주도내 50인 이상 기업이 소수에 그치는 가운데, 여성의 관리직 및 전문직 고용이 낮게 나타나고 있어, 여성 경력과 리더십 개발을 위한 기업과 지자체의 노력이 필요함. 심층 면접 결과(4장 참조), 제주지역 사업체에서 관리직의 성별 격차를 여실히 확인할 수 있었는데, 예컨대, 과장급 이상 관리직에 여성이 있는 경우는 매우 드물게 나타남. 관리직 여성이 낮은 이유에 대하여 가장 보편적인 설명은 출산, 육아 등으로 인한 휴직과 경력 공백, 야근·주말 근무·출장 어려움 등으로 승진 기

회에 차등이 있다는 것으로 나타남. 출산, 육아 및 그로 인한 휴직이 여성의 승진과 경력 개발에 부정적 영향을 미치지 않도록 가족친화 기업 문화 조성, 그리고 여성 관리직 확대를 위한 재직여성 리더십 교육 등의 정책적 노력이 지속적으로 필요함

3. 조사사업체의 인력난

가. 인력 채용의 어려움

1) 인력 채용 어려움 정도

- 조사사업체의 과반수인 64.7%가 현재 인력 채용에 어려움을 겪는 것으로 나타나고, 산업분야별 인력 채용 어려움 여부를 살펴보면 <표 3-10>과 같음
 - 표준산업분야별로 살펴보면, 예술·여가 관련 서비스업(80.0%), 전문 과학기술 서비스업(74.3%), 숙박업(73.7%), 출판·영상·방송 서비스업(69.5%), 제조업(65.9%), 사업 지원 서비스업(38.1%)의 순으로 어려움이 큰 것으로 나타남
- ◆ 종합하면, 여행사, 박물관, 미술관, 골프장 등의 관광휴양업이 포함되는 예술·여가 관련 서비스업과 IT·정보통신·출판·영상·방송 분야의 전문과학기술 서비스업의 인력난이 가장 큼. 동 분야는 모두 여성 고용에 적합한 업종이라 볼 수 있고, 동 분야에 양질의 여성 고용 확대를 위한 방안 마련이 필요함

<표 3-10> 산업분야별 사업체의 인력 채용 어려움

(단위 : 개소, %)

구분		어려움 있다	어려움 없다	계	χ^2
전체		194 (64.7)	106 (35.3)	300 (100.0)	16.795 ***
표준 산업 분야	제조업	89 (65.9)	46 (34.1)	135 (100.0)	
	숙박업	14 (73.7)	5 (26.3)	19 (100.0)	
	출판·영상방송 서비스업	41 (69.5)	18 (30.5)	59 (100.0)	
	전문 과학기술 서비스업	26 (74.3)	9 (25.7)	35 (100.0)	
	사업지원 서비스업	16 (38.1)	26 (61.9)	42 (100.0)	
	예술·여가 관련 서비스업	8 (80.0)	2 (20.0)	10 (100.0)	

***p<.001.

2) 인력 채용 어려운 직종

- <표 3-11>은 인력 채용에 어려움이 있다고 응답한 사업체의 경우, 인력 채용에 가장 어려움을 겪는 직종 1순위를 조사한 결과임
- 전체적으로 전문직 채용에 어려움이 있다는 응답이 29.0%로 가장 많고, 다음으로 생산직(22.3%), 영업·판매직(11.4%), 기능직(9.8%), 서비스직(9.3%) 등의 순으로 나타났다으며, 사무직(8.3%)과 관리직(3.6%) 채용 어려움이 상대적으로 낮음
- 제주지역산업 분야별로 살펴보면, 식품 산업과 물 응용 산업의 제조업 분야는 생산직 채용 어려움이 각각 52.7%, 37.5%로 가장 크고, 화장품 산업, 관광 디지털 콘텐츠 산업, 풍력·전기차 서비스 산업은 전문직 채용 어려움이 40~50%대로 가장 크며, 휴양·미스 산업은 서비스직 채용 어려움이 40.0%로 가장 큼
- 표준산업분야별로 살펴보면, 제조업은 생산직 채용 어려움이 43.8%로 가장 많고, 숙박업과 예술·여가 관련 산업은 서비스직 채용 어려움이 각각 71.4%, 62.5%로 압도적인 1위로 나타났으며, 그 외 서비스 산업은 전문직 채용 어려움이 가장 큼. 특히 출판·영상·방송 산업과 전문 과학기술 서비스 산업의 경우, 전문직 채용 어려움이 각각 53.7%, 53.8%로 과반수를 차지함

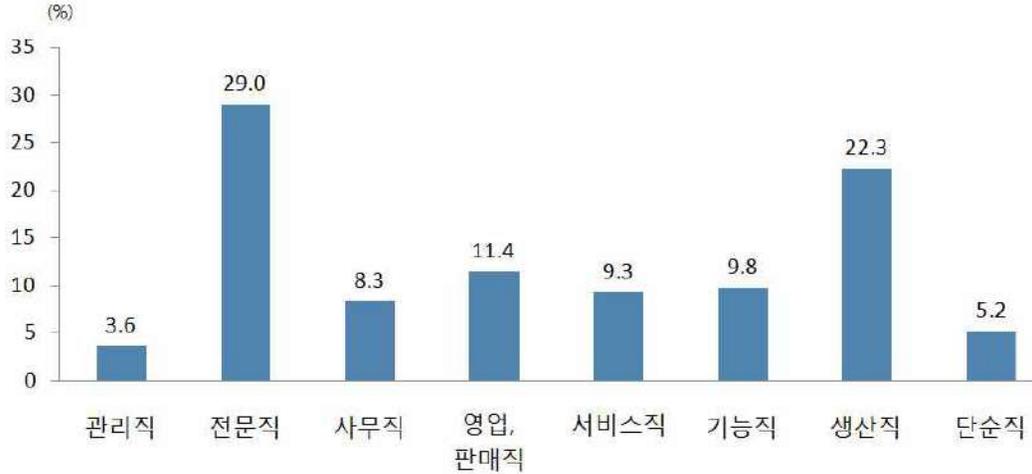
<표 3-11> 산업분야별 인력 채용 어려운 직종 1순위

(단위 : %, 개소)

구분		관리	전문	사무	영업, 판매	서비스	기능	생산	단순	기타	계	
											N	비율
전체		3.6	29.0	8.3	11.4	9.3	9.8	22.3	5.2	1.0	193	100.0
제주 지역 산업 분야	식품	5.5	9.1	9.1	14.5	0.0	0.0	52.7	7.3	1.8	55	100.0
	물 응용	0.0	25.0	25.0	0.0	6.3	18.8	37.5	0.0	0.0	16	100.0
	화장품	0.0	41.2	23.5	17.6	0.0	0.0	11.8	0.0	5.9	17	100.0
	관광 디지털 콘텐츠	1.7	51.7	51.7	15.5	3.4	17.2	8.6	1.7	0.0	58	100.0
	풍력·전기차 서비스	8.3	41.7	41.7	0.0	8.3	33.3	8.3	0.0	0.0	12	100.0
	휴양·미스	5.7	14.3	14.3	5.7	40.0	5.7	0.0	14.3	0.0	35	100.0
표준 산업 분야	제조업	3.4	16.9	11.2	13.5	1.1	3.4	43.8	4.5	2.2	89	100.0
	숙박업	0.0	0.0	0.0	0.0	71.4	7.1	0.0	21.4	0.0	14	100.0
	출판·영상·방송 서비스업	2.4	53.7	0.0	19.5	2.4	17.1	2.4	2.4	0.0	41	100.0
	전문과학기술 서비스업	3.8	53.8	53.8	0.0	3.8	23.1	11.5	0.0	0.0	26	100.0
	사업지원 서비스업	13.3	33.3	33.3	6.7	0.0	13.3	0.0	13.3	0.0	15	100.0
	예술·여가 관련 서비스업	0.0	0.0	0.0	12.5	62.5	0.0	0.0	0.0	0.0	8	100.0

주 : 사례 수의 한계로 유의미도 통계 분석 결과는 제시하지 않음.

〈그림 3-5〉 직종별 인력 채용 어려움



주 : 직종별로 조사사업체가 인력 채용에 어려움이 '다소 있다', 또는 '매우 많다'고 응답한 비율임.

- 심층면접 결과, 전문직 채용 어려움은 식품·물 응용 화장품 산업 등 바이오 융합 산업의 경우 R&D 분야 연구직 구인에 어려움이 상당히 많고, 디지털 콘텐츠 등의 IT 분야에서는 프로그래머, 디자이너 등의 전문가 채용 어려움이 컸으며, 호텔이나 미스 산업에서도 전문 컨벤션 기획자나 시스템 디자인 분야 등의 전문인력 채용 어려움이 상당히 큰 것으로 나타남. 생산직 채용 어려움은 업종을 막론하고 조사사업체 거의 대부분이 겪는 어려움으로 심층 면접에서도 나타남. 한편, 호텔이나 관광지 등의 관광휴양업의 경우 서비스직 채용 어려움도 큰 것으로 나타남(4장, 심층 면접 조사 결과 참조)

◆ 제주지역산업에서 인력난이 심각한 전문직, 생산직, 서비스직 인력 수급을 위한 다각적인 정책 마련이 필요함

나. 인력난의 형태와 요인

1) 인력난의 형태

- 조사사업체가 어떤 인력난을 겪는지 조사한 결과, '지원자가 없다'는 어려움이 36.1%로 가장 많았고, 다음으로 '지원자 중 자질을 갖춘 인력이 없음'(33.5%), '채용

해도 오래가지 않고 퇴직함(30.4%)의 순으로 나타남(<표 3-12> 참조)

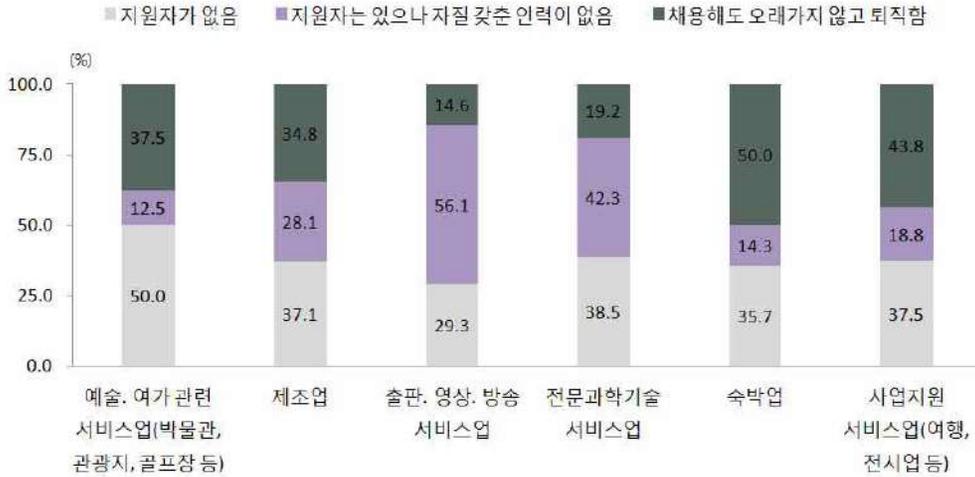
- 경영조직형태별로 살펴보면, 개인사업장의 경우 '지원자가 없음'이 57.7%로 압도적인 1위로 나타나고, 회사법인의 경우 '지원자 중 자질을 갖춘 인력이 없음'이 36.6%로 1위, 기타 법인의 경우, '채용해도 오래가지 않고 퇴직함'이 53.3%로 가장 많음
- 제주지역산업 분야별로 살펴보면, 식품 산업은 지원자가 없는 어려움(43.6%)이 가장 많고, 화장품 산업, 관광 디지털 콘텐츠 산업, 풍력·전기차 서비스 산업은 '지원자 중 자질 갖춘 인력이 없다'는 어려움을 1순위로 꼽았으며, 물 응용 산업과 휴양·마이스 산업은 '채용해도 오래가지 않고 퇴직'하는 어려움을 1순위로 꼽았음
- 표준산업 분야별로 살펴보면, 제조업과 예술·여가 관련 서비스업은 '지원자가 없다'는 어려움이 37.1%로 가장 많고, 출판·영상·방송 서비스업, 전문 과학기술 서비스업은 '지원자 중 자질 갖춘 인력이 없음', 숙박업과 사업지원서비스업은 '채용해도 오래가지 않고 퇴직'하는 어려움이 가장 높게 나타남(<그림 3-6> 참조)

<표 3-12> 사업체 특성별 인력난의 형태

구분		지원자가 없음	지원자 중 자질 갖춘 인력이 없음	채용해도 오래가지 않고 퇴직함	계
전체		36.1	33.5	30.4	194
경영 조직 형태	개인사업장	57.7	23.1	19.2	26
	회사법인	33.3	36.6	30.1	153
	기타 법인	26.7	20.0	53.3	15
제주 지역 산업 분야	식품	43.6	14.5	41.8	55
	물 응용	25.0	31.3	43.8	16
	화장품	29.4	64.7	5.9	17
	관광 디지털 콘텐츠	31.0	50.0	19.0	58
	풍력·전기차 서비스	33.3	58.3	8.3	12
	휴양·마이스	41.7	13.9	44.4	36
표준 산업 분야	제조업	37.1	28.1	34.8	89
	숙박업	35.7	14.3	50.0	14
	출판·영상·방송 서비스업	29.3	56.1	14.6	41
	전문 과학기술 서비스업	38.5	42.3	19.2	26
	사업지원 서비스업	37.5	18.8	43.8	16
	예술·여가 관련 서비스업	50.0	12.5	37.5	8

주 : 산업분야별 사례 수의 한계로 유의미도 분석 결과는 제시하지 않음.

<그림 3-6> 업종별 인력난의 형태



◆ 제주지역산업 인력난의 형태가 사업체 특성에 따라 지원 기피, 회사가 필요로 하는 자질을 갖춘 인력 발굴 어려움, 높은 이직률 등 다양하게 나타남. 지원자가 없는 사업체의 경우 구인·구직 매칭 지원이나 인력 지원 시책 활용 확대, 지원자는 있으나 자질 있는 인력이 부족한 사업체의 경우 적절한 직능 수준을 갖춘 전문 인력 수급을 위한 인력 양성, 높은 이직률이 문제인 사업체의 경우, 이직률을 낮추기 위한 근로조건 개선 등 다양한 일자리 지원 정책이 필요하다고 보임

2) 구인난의 요인에 대한 사업체의 인식

○ 사업체에 '지원자가 없음' 이유에 대한 사업체의 인식을 조사하였는데, 그 결과는 <표 3-13>과 같음

- 지원자가 없는 이유 1순위로 사업체들은 구직자들이 '힘든 일을 기피하기 때문에'(44.3%)라고 인식하고 있음. 다음으로 '임금 등 근로조건이 맞지 않음'(18.6%), '지리적 위치, 교통 등 불편'(11.4%), '업종 특성상 전공자나 경력자가 적음'(11.4%) 등의 순으로 나타남

- 표준산업 분야별로 살펴보면, 제조업, 숙박업, 전문 과학기술 서비스업의 경우 '힘든 일을 기피'하는 문화를 1순위로 꼽았고, 여행업·전시업 등의 사업지원서비스업의

경우 '업종분야 특성상 전공자나 경력자가 적음'을 1순위로 지적함. 관광지·박물관, 골프장 등이 포함되는 예술·여가 관련 서비스업은 '지리적 위치, 교통 등 불편'을 1순위로 지적함. 출판·영상·방송 서비스업의 경우에는 '임금 등 근로조건이 맞지 않음', '업종분야 특성상 전공자나 경력자가 적음', '힘든 일을 기피하기 때문에' 등의 응답이 동일하게 1순위로 나타남

〈표 3-13〉 구인난의 요인에 대한 조사사업체의 인식

(단위 : %, 개소)

구분	임금 등 근로조건이 맞지 않음	작업 환경, 복지 등 근무 환경 열악	회사에서 장기 발전 가능성 낮음	지리적 위치, 교통 등 불편	업종특성상 전공자, 경력자 적음	동종 업체가 너무 많아서	힘든 일을 기피하기 때문에	중소 기업에 대한 부정적 인식	계	
전체	18.6	2.9	1.4	11.4	11.4	5.7	44.3	4.3	70	
표준 산업 분야	제조업	21.2	3.0	0.0	9.1	3.0	3.0	57.6	3.0	33
	숙박업	0.0	20.0	0.0	20.0	0.0	20.0	40.0	0.0	5
	출판·영상·방송 서비스업	25.0	0.0	8.3	0.0	25.0	8.3	25.0	8.3	12
	전문 과학기술 서비스업	10.0	0.0	0.0	10.0	10.0	0.0	60.0	10.0	10
	사업지원 서비스업	33.3	0.0	0.0	0.0	50.0	16.7	0.0	0.0	6
	예술·여가 관련 서비스업	0.0	0.0	0.0	75.0	0.0	0.0	25.0	0.0	4

주 : '지원자가 없는 이유'에 대한 응답 결과이고, 사례 수의 한계로 통계적 유의미도 비교는 하지 않음.

- 심층 면접 결과에서도 '사람이 없다'라는 것이 구인난의 가장 큰 문제로 지적되었음. 그 이유로는 제주도내에 전문 인력 부족, 청년 구직자들의 직업의식과 태도의 문제, 지리적 여건(특히 중산간 지역, 외곽 지역, 서귀포 지역), 전국 평균에 비해 낮은 인건비 등 좋은 인재들을 유인하고 발전시킬 만한 좋은 기업이 부족하다는 인식 등 복합적임

다. 이직률 및 이직 요인

1) 성별 이직률

- 지난 2년을 기준으로 남녀의 이직률이 어느 정도 수준인지 4점 척도로 조사한 결과, 남성 이직률(2.13점)이 여성 이직률(2.02점)보다 약간 높은 것으로 나타남

〈표 3-14〉 조사사업체의 성별 이직률 수준

(단위 : 개소, %, 점)

구분	매우 낮음	낮은 편	높은 편	매우 높음	계	평균 (4점척도)
남성 이직률	71 (23.7)	129 (43.0)	91 (30.3)	9 (3.0)	300 (100.0)	2.13
여성 이직률	85 (28.3)	136 (45.3)	67 (22.3)	12 (4.0)	300 (100.0)	2.02

주 : 지난 2년 기준임.

- 남성 이직률은 표준산업 분야나 회사규모에 따라 유의미한 차이가 나타남(〈표 3-15〉)
 - 남성 이직률을 표준산업분야별로 살펴보면, 사업지원서비스업 분야가 1.81점으로 가장 낮고, 숙박업(2.63점)과 예술·여가 관련 서비스업 분야(2.50점)가 유사한 수준으로 높음. 전문 과학기술 서비스업의 이직률은 2.40점으로 타 업종 대비 중간 정도 수준이나 전체 조사사업체의 평균 남성 이직률에 비해서는 높은 편임. 제조업, 출판·영상·방송 서비스업, 사업지원 서비스업은 평균보다 이직률이 낮음

〈표 3-15〉 산업분야별 남성 이직률

(단위 : 개소, %, 점)

구분	매우 낮음	낮은 편	높은 편	매우 높음	계		평균 (4점척도)	F	
					비율	사례수			
전체	23.7	43.0	30.3	3.0	100.0	300	2.13		
표준 산업 분야	제조업	23.7	44.4	30.4	1.5	100.0	135	2.10	4.491 ***
	숙박업	5.3	26.3	68.4	.0	100.0	19	2.63	
	출판영상방송 서비스업	23.7	50.8	23.7	1.7	100.0	59	2.03	
	전문과학기술 서비스업	14.3	37.1	42.9	5.7	100.0	35	2.40	
	사업지원 서비스업	42.9	38.1	14.3	4.8	100.0	42	1.81	
예술여가 관련 서비스업	10.0	50.0	20.0	20.0	100.0	10	2.50		

***p<.001.

○ 여성 이직률 역시 남성 이직률과 유사한 특징을 보임(<표 3-16> 참조)

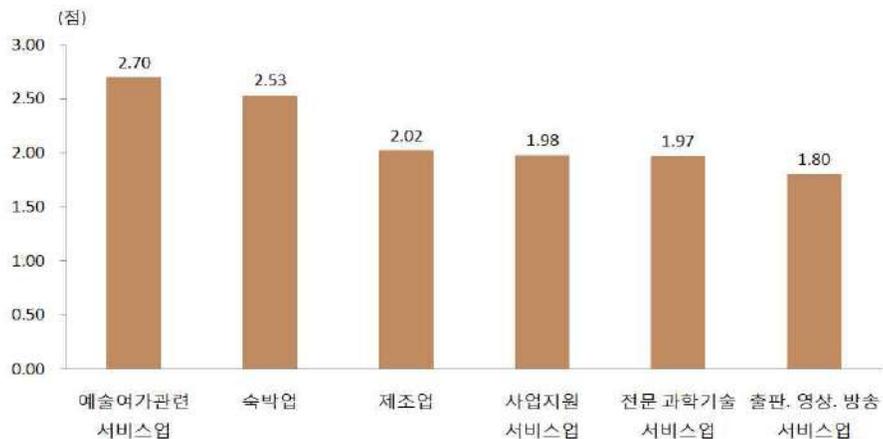
<표 3-16> 산업분야별 여성 이직률

(단위 : 개소, %, 점)

구분	매우 낮음	낮은 편	높은 편	매우 높음	계		평균 (4점척도)	F	
					비율	사례수			
전체	28.3	45.3	22.3	4.0	100.0	300	2.02		
제주 지역 산업 분야	식품	22.4	48.7	25.0	3.9	100.0	76	2.11	3.509 ***
	물 응용	35.5	51.6	12.9	.0	100.0	31	1.77	
	화장품	29.6	51.9	14.8	3.7	100.0	27	1.93	
	관광 디지털 콘텐츠	34.1	44.3	18.2	3.4	100.0	88	1.91	
	풍력·전기차 서비스	38.5	61.5	0.0	0.0	100.0	13	1.62	
	휴양·마이스	21.5	33.8	36.9	7.7	100.0	65	2.31	
표준 산업 분야	제조업	25.9	49.6	20.7	3.7	100.0	135	2.02	3.957 ***
	숙박업	10.5	26.3	63.2	0.0	100.0	19	2.53	
	출판·영상·방송 서비스업	35.6	49.2	15.3	0.0	100.0	59	1.80	
	전문과학기술 서비스업	34.3	40.0	20.0	5.7	100.0	35	1.97	
	사업지원 서비스업	35.7	40.5	14.3	9.5	100.0	42	1.98	
	예술·여가 관련 서비스업	0.0	40.0	50.0	10.0	100.0	10	2.70	

***p<.001, **p<.01.

<그림 3-7> 업종별 여성 이직률 수준



주 : 4점 척도(1 매우 낮음 ~ 4 매우 높음)의 평균임.

- 표준산업 분야별로 살펴보면, 예술·여가 관련 서비스업의 여성 이직률이 2.70점으로 가장 높고, 다음으로 숙박업의 이직률이 2.53점으로 높게 나타남. 제조업의 이직

률은 2.02점으로 중간 정도 수준이고, 그 외 분야의 여성 이직률은 2점 미만으로 다소 낮게 나타남. 대체로 숙박, 관광, 마이스 산업의 이직률이 높고, 출판·영상·방송 서비스업, 전문 과학기술 서비스업 등의 비교적 전문 업종이라 볼 수 있는 분야의 여성 이직률은 낮은 편임

- ◆ 제주지역산업 사업체의 이직률은 업종에 따른 차이가 두드러짐. 남성과 여성 근로자 모두 숙박업, 예술·여가 관련 서비스업의 이직률이 공통적으로 높게 나타나고 있음. 앞서, 사업체의 인력난에 대한 조사 결과에서, 예술·여가 관련 서비스업과 숙박업의 인력난이 타 업종 대비 가장 높은 것으로 나타났고, 직종별로는 서비스직 구인난이 가장 큰 것으로 나타남

2) 여성 이직의 주요 요인

- 여성 이직의 주요 요인으로는 ‘임신, 출산, 육아, 가족 돌봄’의 이유가 가장 많음
- 여성 이직의 주요 요인으로는 ‘임신, 출산, 육아, 가족 돌봄’의 이유가 25.3%로 가장 많이 나타났고, 다음으로 ‘진학, 건강 등 기타 개인 사유’(18.4%), ‘업무가 적성에 맞지 않음’(15.3%), ‘임금 등 근로조건이 맞지 않음’(12.8%), ‘지리적 위치, 교통 등 불편’(7.3%) 등의 순으로 나타남(<표 3-17> 참조)

<표 3-17> 여성 이직의 주요 요인

(단위 : 개소, %)

구분	빈도	비율
임신, 출산, 육아, 가족돌봄	73	25.3
진학, 건강 등 기타 개인사유	53	18.4
업무가 적성에 맞지 않음	44	15.3
임금 등 근로조건이 맞지 않음	37	12.8
결혼	26	9.0
지리적 위치, 교통 등 불편	21	7.3
작업 환경,복지 등 근무환경 열악	12	4.2
일이 힘들어서	10	3.5
동료, 상사관계, 조직문화	8	2.8
회사에서 경력개발, 발전가능성 낮음	4	1.4
계	288	100.0

◆ 여성 이직의 주요 요인에 있어서 사업체 특성별 큰 차이 없이 ‘임신, 출산, 육아, 가족 돌봄’ 요인이 압도적으로 높게 나타남. 임신, 출산, 육아 등으로 인한 여성의 경력단절을 예방하고, 일가정생활을 양립할 수 있도록 관련 제도와 지원이 강화되어야 할 것임

4. 인력 채용 계획 및 여성인력 채용 조건

가. 신규인력 채용 계획

- 조사사업체의 76.7%가 향후 2년 이내에 신규인력 채용 계획이 있다고 응답함
- 지역산업 분야별로, 신규 인력 채용 계획은 화장품 산업이 88.9%로 가장 높고, 다음으로 식품 산업(85.5%), 풍력·전기차 서비스 산업(84.6%), 관광 디지털 콘텐츠 산업(75.0%)의 순으로 나타남. 물 응용 산업(64.5%)과 휴양·미스 산업(67.7%)은 조사사업체의 과반수가 채용계획이 있지만, 타 분야에 비해서는 약간 낮은 편임

〈표 3-18〉 향후 2년 이내 신규인력 채용 계획

(단위 : %, 명)

구분		계획 있음	계획 없음	계		χ ²
				비율	사례수	
전체		76.7	23.3	100.0	300	
제주 지역 산업 분야	식품	85.5	14.5	100.0	76	11.670 *
	물 응용	64.5	35.5	100.0	31	
	화장품	88.9	11.1	100.0	27	
	관광 디지털 콘텐츠	75.0	25.0	100.0	88	
	풍력·전기차 서비스	84.6	15.4	100.0	13	
	휴양·미스	67.7	32.3	100.0	65	
표준 산업 분야	제조업	83.0	17.0	100.0	135	13.467 *
	숙박업	78.9	21.1	100.0	19	
	출판영상방송 서비스업	72.9	27.1	100.0	59	
	전문 과학기술 서비스업	77.1	22.9	100.0	35	
	사업지원 서비스업	57.1	42.9	100.0	42	
	예술·여가 관련 서비스업	90.0	10.0	100.0	10	
회사 규모	5인 미만	62.1	37.9	100.0	58	13.417 *
	5-9인	75.3	24.7	100.0	81	
	10-19인	78.9	21.1	100.0	71	
	20-29인	83.3	16.7	100.0	36	
	30-49인	79.3	20.7	100.0	29	
	50인 이상	96.0	4.0	100.0	25	

*p<.05.

- 표준산업 분야별로 살펴보면, 예술·여가 관련 서비스업의 인력 채용 계획이 90.0%로 가장 높고, 다음으로 제조업이 83.0%로 뒤를 이음. 숙박업, 전문 과학기술 서비스업, 출판·영상·방송 서비스업의 인력 채용 계획은 70%대로 나타나고, 사업지원 서비스업(여행업, 전시업 등) 중 채용 계획이 있는 경우는 57.1%로 상대적으로 낮음

○ 향후 신규인력 채용 계획이 있는 경우 채용 규모를 조사함

- 조사사업체의 53.9%가 1~2인, 30.9%가 3~4인, 10.4%가 5~9인 정도 채용 계획이 있고, 10인 이상 채용 계획이 있는 곳은 4.8%에 그침(<표 3-19> 참조)

<표 3-19> 향후 2년 이내 신규인력 채용 계획

(단위 : 개소, %)

채용 규모	빈도	비율
계	230	100.0
1~2인	124	53.9
3~4인	71	30.9
5~9인	24	10.4
10~19인	4	1.7
20~29인	3	1.3
30인~49인	2	0.9
50인 이상	2	0.9

◆ 제주지역산업의 사업체들은 대체로 과반수가 향후 2년 이내 신규 인력 채용 계획이 있음. 인력난이 비교적 큰 예술·여가 관련 서비스업과 숙박업의 채용 계획이 많으며, 생산직 인력난이 큰 제조업의 채용 계획도 높은 편임. 과반수가 채용 계획이 있으나, 구인난이 심각한 만큼, 도내 효율적인 취업지원 서비스 체계가 구축되어야 함

나. 신규 인력 채용 직종과 성별 적합도

1) 신규 인력 채용 직종

- 향후 2년 이내 채용 계획이 있는 경우, 직종별 채용 계획을 조사하였고 그 결과는 <표 3-20>과 같음

- 직종별 채용 계획은 전문직 37.4%, 생산직 28.7%, 영업·판매직 25.2%, 기획·관리·홍보 등의 일반 사무직 23.5%, 회계·경리 사무직 18.7%, 서비스직 16.4%의 순으로 나타남

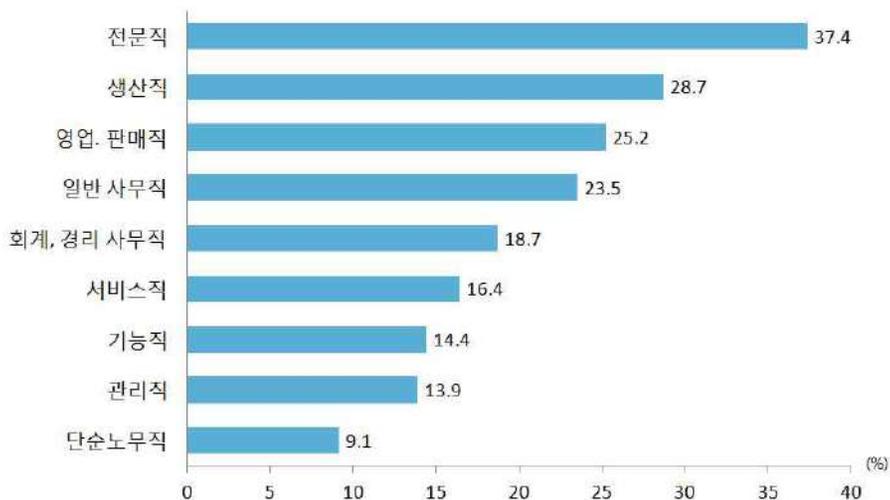
〈표 3-20〉 직종별 향후 2년 이내 신규인력 채용 계획

(단위 : 개소, %)

구분	채용 계획 있음		채용 계획 없음	
	계	비율	계	비율
관리직	32	13.9	198	86.1
전문직	86	37.4	144	62.6
일반 사무직	54	23.5	176	76.5
회계, 경리 사무직	43	18.7	187	81.3
영업·판매직	58	25.2	172	74.8
서비스직	38	16.4	192	83.6
기능직	33	14.4	197	85.6
생산직	66	28.7	164	71.3
단순노무직	21	9.1	209	90.9

주 : 향후 2년 이내 신규인력 채용 계획이 있는 230개소 중 각 직종에 대해 채용계획이 있다고 응답한 비율임.

〈그림 3-8〉 향후 2년 이내 직종별 신규인력 채용 수요



주 : 향후 2년 이내 신규인력 채용 계획이 있는 230개소 중 각 직종에 대해 채용 계획이 있다는 응답임.

2) 직종별 성별 적합도

- 신규인력 채용 시 직종별 성별 적합도를 조사한 결과 대체로 대다수의 직종에서 성별 무관하다는 응답이 많았으나 직종에 따라 약간의 차이가 나타남(<표 3-21> 참조)
 - 관리직, 전문직, 일반 사무직, 회계·경리 사무직, 서비스직, 단순노무직의 경우 과반수가 '성별 무관'하다고 응답함
 - 여성에 적합하다는 인식이 상대적으로 높은 직종은 회계·경리 사무직(40.6%), 서비스직(26.2%), 남성에 적합하다는 인식이 높은 직종은 기능직(52.2%), 영업직(45.6%), 생산직(38.8%), 단순노무직(34.8%)으로 나타남
 - 관리직과 전문직의 경우, 성별 무관하다는 응답이 과반수이긴 하지만, 남성에게 좀 더 적합하다는 인식이 있음(관리직 적합: 남성 31.9%, 여성 9.7%, 전문직 적합: 남성 25.5%, 여성 8.7%)

<표 3-21> 신규인력 채용 시 직종별 성별 적합도

(단위 : %, 개소)

구분	남성에 적합	여성에게 적합	성별 무관	계	
	비율	비율	비율	개	비율
관리직	31.9	9.7	58.3	144	100.0
전문직	25.5	8.7	65.8	149	100.0
일반 사무직	18.2	18.2	63.5	137	100.0
회계, 경리 사무직	1.4	40.6	58.0	118	100.0
영업·판매직	45.6	10.4	44.0	125	100.0
서비스직	9.5	26.2	64.3	84	100.0
기능직	52.2	5.4	42.4	92	100.0
생산직	38.8	17.2	44.0	116	100.0
단순노무직	34.8	12.4	52.8	89	100.0

- 심층 면접 결과, 거의 모든 사업체가 채용에 있어서 남녀를 구분하지 않는다고 강조하지만, 관리직은 여전히 남성지배적이고, 회계·경리 사무직 및 서비스직은 여성 지배적인 경향이 있음

3) 직종별 채용 계획

- 향후 채용 계획에 있어서 직종별 채용 계획에 대해 세부적으로 살펴 봄. 구체적으로, 사업체의 성별 적합도 인식에서 성별 무관하다는 인식이 과반수이거나 여성에게 좀 더 적합하다고 인식되는 전문직, 일반사무직(기획, 관리, 홍보 등), 회계·경리 사무직, 서비스직, 그리고 현재 사업체의 인력 활용에서 성별 차이가 거의 없는 생산직을 중심으로 향후 2년 이내 신규 인력 채용 계획에 대해 지역산업분야별로 세부적으로 살펴 봄(<표 3-22> 참조)
- 전문직 채용 계획
 - 풍력·전기차 서비스업(72.7%), 관광 디지털 콘텐츠 산업(62.1%)의 전문직 채용 계획이 가장 많음. 제조업군에서는 화장품 산업(37.5%)과 물 응용 산업(35.0%)의 전문직 채용 계획이 많은 편이고 식품 산업(15.4%)은 비교적 적음. 한편 휴양·미스 산업(25.0%)과 전문직 채용 계획도 낮은 편에 속함
- 일반 사무직 채용 계획(기획, 관리, 홍보 등)
 - 휴양·미스 산업의 일반 사무직 채용 계획이 36.4%로 가장 많고, 제조업군에서는 화장품(29.2%), 식품 산업(20.0%)의 채용 계획이 비교적 많음

<표 3-22> 제주지역산업의 직종별 신규 인력 채용 계획

(단위 : %, 개소)

지역산업 분야	향후 2년 이내 채용 계획				
	전문직	일반 사무직 (기획, 관리, 홍보 등)	회계·경리 사무직	서비스직	생산직
전체	37.4	23.5	18.7	16.5	28.7
식품	15.4	20.0	16.9	4.6	61.5
물 응용	35.0	15.0	30.0	10.0	40.0
화장품	37.5	29.2	29.2	4.2	33.3
관광 디지털 콘텐츠	62.1	19.7	12.1	6.1	9.1
풍력·전기차 서비스	72.7	18.2	27.3	0.0	0.0
휴양·미스	25.0	36.4	18.2	63.6	9.1

주 : 지역산업 분야별로 각 직종에 향후 2년 이내에 신규인력 채용 계획이 있다고 응답한 비율임. 사업체가 '여성에게 적합'하다고 인식하는 경향이 높고, 사업체의 현재 고용인력 중 성별 차이가 없는 생산직을 중심으로 제시하였으며, 중복 응답임.

○ 회계·경리 사무직 채용 계획

- 물 응용 산업(30.0%), 화장품 산업(29.2%), 풍력·전기차 서비스업(27.3%)의 채용 계획이 비교적 높고, 타 업종의 계획은 상대적으로 낮음 특히, 관광 디지털 콘텐츠 산업 중 회계·경리 사무직 채용 계획이 있는 경우는 12.1%로 가장 낮음

○ 서비스직 채용 계획

- 휴양·미이스 산업이 63.6%로 압도적으로 많고, 그 외 업종에서는 매우 낮음

○ 생산직 채용 계획

- 제조업군에 속하는 식품(61.5%), 물 응용(40.0%), 화장품(33.3%) 산업의 생산직 채용 계획이 많고, 그 외 업종에서는 매우 낮음

◆ 제주지역산업의 직종별 채용 계획을 요약하면, 전문직 채용 계획은 풍력·전기차 서비스 분야와 관광 디지털 콘텐츠 분야에 많고, 사무직(일반 사무직, 회계·경리 사무직 통합) 채용 계획은 업종과 무관하게 비교적 골고루 있다고 볼 수 있으며, 서비스직은 휴양·미이스 분야, 생산직은 제조업군에 많음. 지역산업에 여성 고용 활성화를 위해서는 사업체의 업종 및 직종별 채용 수요를 고려한 구직여성-구직자 맞춤형 인력 개발 및 취업 지원 정책이 체계적으로 이루어져야 할 것임

다. 여성 신규 인력 채용 연령대와 급여

1) 여성 신규인력 채용 연령

- 여성 신규 인력 채용 시, 직종별로 채용 가능한 연령대를 20대 초반에서 50대 이상 연령대까지의 범주로 조사하였고, 그 결과는 <표 3-23>과 같음
- 전문직의 경우, 가장 많은 선호도를 나타낸 연령대는 30-34세(24.7%)이지만, 연령 무관하다는 응답도 동일하게 24.7%로 나타남. 30대 초반 다음으로 선호도가 높은 연령대는 25~29세(20.6%)로 나타남
- 사무직 여성 신규 인력에 대한 연령 선호도는 25~29세가 31.1%로 가장 많고, 다음으로 30~34세(25.1%), 20~24세(11.8%), 35~39세(11.2%), 40~44세(7.2%)의 순으로 나타남. 40대 후반 이후 연령대에 대한 선호도는 낮은 편임

- 판매, 서비스직 여성 신규 인력 채용 가능한 연령대는 30대 초반이 22.2%로 가장 높고, 다음으로 20대 후반(19.8%), 30대 후반(14.4%)으로 나타남. 연령 무관하다는 응답도 21.0%로 낮지 않게 나타남. 전반적으로 판매, 서비스직에 채용 가능한 연령대는 전문직이나 사무직에 비해 비교적 넓게 분포한다고 볼 수 있음
- 생산, 기능직으로 채용 가능한 연령대는 30대 초반이 16.2%로 가장 많고, 다음으로 30대 후반(15.0%), 40대 초반(14.5%), 40대 후반(11.6%)의 순으로 나타남
- 요약하면, 여성 신규 인력 채용에 있어서 가장 선호도가 높은 연령은 사무직 20대를 제외하면 타 직종의 경우 30대로 나타남. 40대 연령대의 여성 신규 채용 선호도는 전문직과 사무직의 경우 낮은 편이고, 판매·서비스직, 생산·기능직의 경우는 다소 있는 편임

<표 3-23> 직종별 여성 신규 인력 채용 가능한 연령대

(단위 : %, 개소)

구분	20-24세	25-29세	30-34세	35-39세	40-44세	45-49세	연령 무관	계
전문직	12 (5.4)	46 (20.6)	55 (24.7)	35 (15.7)	16 (7.2)	4 (1.8)	55 (24.7)	223 (100.0)
사무직	40 (11.8)	105 (31.1)	85 (25.1)	38 (11.2)	13 (3.8)	2 (0.6)	55 (16.3)	338 (100.0)
판매, 서비스직	16 (9.6)	33 (19.8)	37 (22.2)	24 (14.4)	16 (9.6)	6 (3.6)	35 (21.0)	167 (100.0)
생산, 기능직	7 (4.0)	12 (6.9)	28 (16.2)	26 (15.0)	25 (14.5)	20 (11.6)	5 (2.9)	50 (28.9)

주 : 다중 응답임.

가) 전문직 여성 신규 인력 채용 가능한 연령

- 제주지역산업 분야별로 전문직 여성 신규 인력 채용 가능한 연령대를 살펴보면 <표 3-24>와 같음
- 전문직 채용 가능 연령대에 있어서, 물 응용 산업, 화장품 산업, 휴양·미스 산업은 연령 무관하다는 응답이 가장 많고, 식품 산업은 30대 초반, 관광 디지털 콘텐츠 산업은 20대 후반과 30대 초반, 풍력·전기차 서비스 산업은 30대 후반에 대한 전문직 여

성 신규인력 선호도가 가장 높게 나타남

- 전문직 신규 채용 가능한 연령대는 전 연령대에 분포하지만 40대 후반 이상 연령대에 대해서는 선호도가 매우 낮음. 또한, 관광 디지털 콘텐츠 산업과 휴양·마이스 산업을 제외한 업종에서의 20대 전문직 채용 수요는 비교적 낮은 편임

〈표 3-24〉 제주지역산업 분야별 전문직 여성 신규 인력 채용 가능 연령대

(단위 : %, 개소)

구분		20-24 세	25-29 세	30-34 세	35-39 세	40-44 세	45-49 세	연령 무관	계
전체		5.4	20.6	24.7	15.7	7.2	1.8	24.7	223
제주 지역 산업 분야	식품	3.4	17.2	27.6	17.2	17.2	10.3	6.9	29
	물 응용	5.3	5.3	21.1	21.1	5.3	0.0	42.1	19
	화장품	4.0	8.0	20.0	24.0	16.0	0.0	28.0	25
	관광 디지털 콘텐츠	4.4	29.7	29.7	11.0	3.3	1.1	20.9	91
	풍력·전기차 서비스	5.6	11.1	22.2	27.8	11.1	0.0	22.2	18
	휴양·마이스	9.8	22.0	17.1	12.2	2.4	0.0	36.6	41

주 : 다중 응답임.

나) 사무직 여성 신규 인력 채용 가능한 연령

- 제주지역산업 분야별로 사무직 여성 신규 인력 채용 가능한 연령대를 살펴보면 <표 3-25>와 같음
- 물 응용 산업을 제외한 모든 분야에서 20대 후반에 대한 선호도가 가장 높게 나타남. 물 응용 산업의 여성 사무직 신규 인력 채용에 대한 연령 선호도는 30대 초반이 가장 높게 나타남
- 전반적으로 사무직 신규 인력 채용에 대한 선호도는 전반적으로 20대 후반이 가장 높고, 30대 초반이 뒤를 잇는 것으로 나타남

〈표 3-25〉 제주지역산업 분야별 사무직 여성 신규 인력 채용 가능 연령대

(단위 : %, 개소)

구분		20-24세	25-29세	30-34세	35-39세	40-44세	45-49세	연령 무관	계
전체		11.8	31.1	25.1	11.2	3.8	0.6	16.3	338
제주 지역 산업 분야	식품	6.5	41.9	25.8	6.5	3.2	0.0	16.1	89
	물 응용	9.0	24.7	29.2	15.7	7.9	2.2	11.2	36
	화장품	13.9	25.0	22.2	13.9	0.0	0.0	25.0	31
	관광 디지털 콘텐츠	12.5	32.5	26.3	7.5	1.3	0.0	20.0	80
	풍력·전기차 서비스	12.5	33.3	25.0	12.5	12.5	0.0	4.2	24
	휴양미이스	15.4	34.6	20.5	10.3	1.3	0.0	17.9	71

주 : 다중 응답임.

다) 판매·서비스직 여성 신규 인력 채용 가능한 연령

○ 제주지역산업 분야별로 판매·서비스직 여성 신규 인력 채용 가능한 연령대를 살펴 보면 <표 3-26>과 같음

- 전반적으로, 판매·서비스직 여성 신규 인력에 대한 선호도는 휴양·미이스 산업이 20대를 선호하는 편이고, 식품 산업에서는 30대 후반, 그 외 분야에서는 30대 초반을 가장 선호하는 것으로 나타남

〈표 3-26〉 제주지역산업 분야별 판매·서비스직 여성 신규 인력 채용 가능 연령대

(단위 : %, 개소)

구분		20-24세	25-29세	30-34세	35-39세	40-44세	45-49세	연령 무관	계
전체		9.6	19.8	22.2	14.4	9.6	3.6	21.0	167
제주 지역 산업 분야	식품	0.0	9.1	18.2	24.2	18.2	9.1	21.2	33
	물 응용	0.0	12.5	25.0	25.0	25.0	0.0	12.5	8
	화장품	3.4	17.2	27.6	17.2	13.8	3.4	17.2	29
	관광 디지털 콘텐츠	3.6	21.4	25.0	10.7	7.1	0.0	32.1	28
	휴양미이스	20.9	25.4	19.4	9.0	3.0	3.0	19.4	67

주 : 다중 응답임. 풍력 전기차 서비스업은 판매·서비스직 채용 계획이 있는 사례수가 2개소에 불과하여 제외함.

라) 생산·기능직 여성 신규 인력 채용 가능한 연령

- 제주지역산업 분야별로 생산·기능직 여성 신규 인력 채용 가능한 연령대를 살펴보면 <표 3-27>과 같음
 - 식품 산업을 제외하면, 모든 분야에서 ‘연령 무관’하다는 응답이 가장 높게 나타남. 식품 산업의 경우에 40대 초반 선호도가 22.0%로 가장 높고, 다음으로 ‘연령 무관’하다는 응답이 21.0%로 유사한 수준으로 높음
 - 타 직종과는 달리 생산 기능직 여성 신규 인력 채용에 있어서 50대 이상 연령대에 대한 선호도(2.9%)가 있다는 것이 특징적인데, 식품 산업, 물 응용 산업, 화장품 산업과 같은 제조업군의 경우 모두 50세 이상 여성인력 채용에 대한 선호도가 있는 것으로 나타남

<표 3-27> 제주지역산업 분야별 생산·기능직 여성 신규 인력 채용 가능 연령대

(단위 : %, 개소)

구분		20-24세	25-29세	30-34세	35-39세	40-44세	45-49세	50세 이상	연령 무관	계
전체		4.0	6.9	16.2	15.0	14.5	11.6	2.9	28.9	173
제주 지역 산업 분야	식품	3.0	4.0	16.0	18.0	22.0	13.0	3.0	21.0	100
	물 응용	0.0	0.0	21.1	21.1	0.0	21.1	5.3	31.6	19
	화장품	6.7	20.0	13.3	6.7	0.0	6.7	6.7	40.0	15
	관광 디지털 콘텐츠	6.7	0.0	26.7	6.7	6.7	0.0	0.0	53.3	15
	휴양·미스	9.5	19.0	4.8	4.8	9.5	9.5	0.0	42.9	21

주 : 다중 응답임. 풍력 전기차 서비스의 생산기능직 채용에 대한 응답은 사례수가 3개소에 불과하여 제외함.

- 이상에서 제주지역산업에서 직종별 여성 채용 가능한 연령대를 살펴보았으며, <표 3-28>은 직종별로 가장 선호도가 높은 1순위 연령대를 요약한 것임
 - 식품 산업과 화장품 산업은 타 업종에 비해 여성 연령 선호도가 직종에 따라 30대 초반, 20대 후반, 30대 후반 등으로 비교적 분화된다고 볼 수 있음
 - 관광 디지털 콘텐츠 산업은 전문직과 사무직은 20대 후반, 그 외 직종은 30대 초반 수요가 높음
 - 휴양·미스 산업은 타 업종과 비교할 때 유일하게 20대 후반 선호도가 가장 높음

- 물 응용 산업은 전반적으로 30-34세 선호도가 가장 높지만, 생산직은 30-49세까지 선호도가 동일함

◆ 업종과 직종별로 연령 선호도에 있어서 다양한 차이들이 나타나는데, 여성인력 개발 기관에서는 기업의 선호도를 고려하여 구직여성-구직기업 맞춤형 취업 지원 서비스를 제공하는 것이 필요함

<표 3-28> 지역산업분야별 직종별 여성 채용 가능한 연령대 1순위 요약

구분	전문직	사무직	판매·서비스직	생산기능직
전체	연령무관, 30-34세	25-29세	연령무관 30-34세	연령무관 30-34세
식품	30-34세	25-29세	35-39세	연령무관 35-39세
물 응용	연령무관 30-34세	30-34세	30-34세	연령무관 30-34세 35-39세 45-49세
화장품	연령 무관 35-39세	25-29세	30-34세	연령무관 25-29세
관광 디지털 콘텐츠	25-29세 30-34세	25-29세	30-34세	연령무관 30-34세
풍력·전기차 서비스	35-39세	25-29세	-	-
휴양미스	연령 무관 25-29세	25-29세	25-29세	연령무관 25-29세

주 : 신규채용 계획이 있는 230개 사업체에 대한 조사 결과임. '연령 무관'하다는 응답이 가장 많은 경우 2순위 연령대까지 표시하였고, 연령대가 복수로 제시된 경우는 그 연령대들에 대한 선호도가 동일함을 나타냄. 빈 칸은 동 직종에 대한 채용 계획이 매우 낮은 경우로 연령별 구분이 무의미한 경우임.

2) 여성 신규인력 채용 급여

○ 여성 신규 인력 채용 시, 직종별로 지급 가능한 월평균 급여를 조사하였고, 그 결과는 <표 3-29>와 같음

- 직종에 상관없이, 가장 많은 빈도를 보인 급여 수준은 150~199만원대로 나타남
- 200만원 이상의 급여는 전문직 47.9%, 판매 서비스직 25.3%, 생산 기능직 18.3%, 사무직 15.9%로 나타남. 역으로 말하면, 사무직의 84.0%, 판매·서비스직의 74.6%, 생산·기능직의 81.7%가 200만원 미만으로 나타남. 전문직의 경우도 200만원 미만인 경우가 52.1%로 과반수를 차지하여 전문직 여성 신규 인력에 대한 급여 수준이 낮다고 볼 수 있음
- 250만원 이상 지급하는 경우는 모든 직종에서 매우 낮은 편인데, 전문직 15.0%, 사무직 2.6%, 판매·서비스직 5.0%, 생산·기능직 3.8%로 나타남

〈표 3-29〉 직종별 여성 신규 인력 채용 시 평균 급여

(단위 : 개소, %)

구분	100만원 미만	100-149만원	150-199만원	200-249만원	250-299만원	300만원 이상	계
전문직	0 (0.0)	18 (10.8)	69 (41.3)	55 (32.9)	12 (7.2)	13 (7.8)	167 (100.0)
사무직	1 (0.4)	67 (29.8)	121 (53.8)	30 (13.3)	5 (2.2)	1 (0.4)	225 (100.0)
판매, 서비스직	0 (0.0)	15 (12.7)	73 (61.9)	24 (20.3)	3 (2.5)	3 (2.5)	118 (100.0)
생산, 기능직	1 (0.8)	44 (33.6)	62 (47.3)	19 (14.5)	3 (2.3)	2 (1.5)	131 (100.0)

- 아래에서는 전문직과 사무직을 중심으로 제주지역산업분야별 여성 신규 인력의 급여에 대해 세부적으로 살펴보고자 함

가) 산업분야별 전문직 여성 신규 인력의 월평균 급여

- 지역산업분야별로 전문직 여성 신규 인력에게 제공 가능한 월평균 급여를 살펴보면 <표 3-31>과 같음
 - 전문직 신규 여성 채용에서 200만원 이상 지급 가능하다는 응답은 화장품 산업(72.3%), 물 응용 산업(62.6%)이 과반수로 가장 많고, 풍력·전기차 서비스업(46.2%)과 관광 디지털 콘텐츠 산업(45.4%)은 중간 수준이며, 휴양·미스 산업(39.4%)과 식

품 산업(38.2%)은 비교적 적음. 화장품 산업과 물 응용 산업의 전문직 급여가 높은 이유는 동 분야 연구개발 수요가 높은 반면 전문인력이 희소한 지역 현실을 반영한다고 볼 수 있음

- 식품 산업과 풍력·전기차 서비스업, 휴양·미스 산업의 경우, 여성 전문직 신규 채용의 급여는 15-199만원대가 가장 많은 빈도를 나타냄

<표 3-30> 제주지역산업 분야별 전문직 여성 신규 인력의 월평균 급여

(단위 : %, 개소)

구분	100-149 만원	150-199 만원	200 만원 이상	계		
				비율	사례수	
전체	10.8	41.3	47.9	100.0	167	
제주 지역 산업 분야	식품	4.8	57.1	38.2	100.0	21
	물 응용	6.3	31.3	62.6	100.0	16
	화장품	5.6	22.2	72.3	100.0	18
	관광 디지털 콘텐츠	15.2	39.4	45.4	100.0	66
	풍력·전기차 서비스	0.0	53.8	46.2	100.0	13
	휴양·미스	15.2	45.5	39.4	100.0	33

주 : 다중응답임.

나) 산업분야별 사무직 여성 신규 인력의 월평균 급여

- 지역산업별로 사무직 여성 신규 인력의 월평균 급여를 살펴보면 <표 3-31>과 같음
- 대부분의 산업분야에서 사무직 여성 신규 인력의 급여는 150-199만원대 > 150만원 미만 > 200만원 이상의 순으로 나타남
- 모든 분야에서 15-199만원대가 가장 많은 빈도를 나타내지만, 예외적으로 풍력·전기차 서비스업은 150만원 미만이 46.2%로 가장 많음
- 한편, 사무직에서 200만원 이상 지급이 가능하다는 응답이 평균(15.9%)보다 높은 분야는 관광 디지털 콘텐츠 산업(21.4%), 휴양·미스 산업, 화장품 산업(17.4%)으로 나타나고, 그 외 분야는 평균보다 낮음

〈표 3-31〉 제주지역산업 분야별 사무직 여성 신규 인력의 월평균 급여

(단위 : %, 개소)

구분	150만원 미만	150-199만원	200만원 이상	계		
				비율	사례수	
전체	30.2	53.8	15.9	100.0	225	
제주 지역 산업 분야	식품	25.5	63.6	10.9	100.0	55
	물 응용	36.0	56.0	8.0	100.0	25
	화장품	21.7	60.9	17.4	100.0	23
	관광 디지털 콘텐츠	26.8	51.8	21.4	100.0	56
	풍력전기차 서비스	46.2	38.5	15.4	100.0	13
	휴양미이스	35.9	45.3	18.9	100.0	53

라. 여성인력에 대한 평가 및 신규 인력에 대한 고려 사항

1) 여성인력에 대한 평가

- 조사사업체가 평소 여성인력에 대해 어떻게 평가하는지 남성 인력과 비교하여 조사하였고, <표 3-32>는 그 결과를 나타냄
- 남성과 비교한 여성인력 평가에 대하여 직무 능력, 업적 및 성과, 직업의식 및 태도, 조직 내 친화력, 초과근무 및 출장 수용성에 대하여 5점 척도(1 훨씬 부족, 2 다소 부족, 3 비슷, 4 다소 우수, 5 훨씬 우수)로 조사하였음
- 조사 결과, 한 요소를 제외한 모든 항목에서 남성과 비슷하거나 오히려 우수하다고 평가하는 것으로 나타남. 5점 척도 기준, 평가가 좋은 순으로 살펴보면 ‘조직 내 친화력’(3.23점), ‘직무 능력’(3.18점), ‘업적 및 성과’(3.06점), ‘직업 의식 및 태도’(3.04점)의 순으로 나타남. 이러한 네 항목에 있어서는, 남성과 비슷(53.7% ~ 77.7% 수준)하거나 오히려 우수하다는 응답이 주를 이루었음
- 여성인력에 대한 평가가 가장 낮은 항목은 ‘초과근무, 출장 수용성’에 대한 부분으로 5점 척도 기준으로 평균 2.57점으로 나타남. 동 항목에 대해 남성과 비슷하다는 응답은 47.0%로 타 항목 대비 낮았고, 남성보다 부족하다는 응답(45.7%)이 여성이 우수하다는 응답(7.3%)보다 월등히 높게 나타남

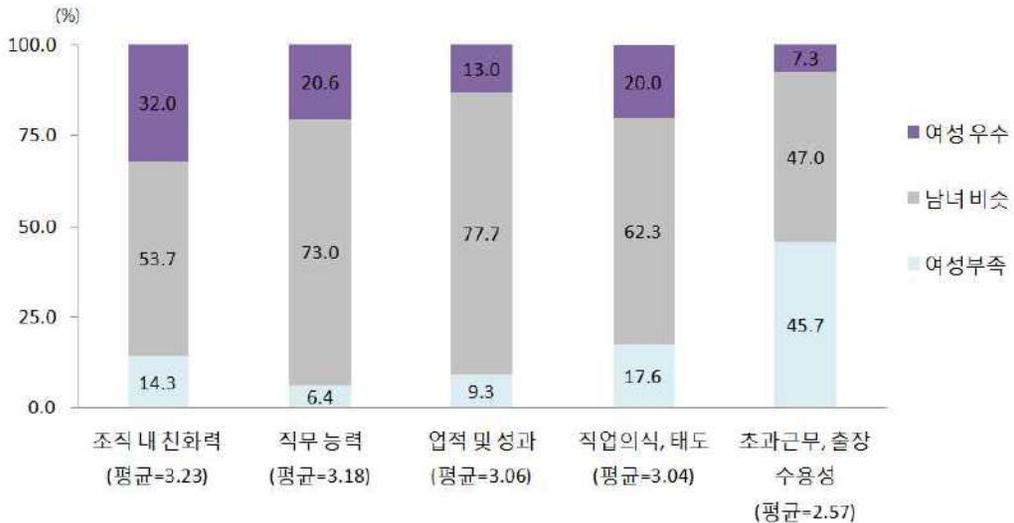
〈표 3-32〉 남성 인력 대비 여성인력에 대한 평가

(단위 : 개소, %)

구분	여성이 남성보다					계		평균 (5점 척도)
	훨씬 부족	다소 부족	비슷	다소 우수	훨씬 우수	사례 수	비율	
조직 내 친화력	1.0	13.3	53.7	25.3	6.7	300	100.0	3.23
직무 능력	0.7	5.7	73.0	16.3	4.3	300	100.0	3.18
업적 및 성과	0.3	9.0	77.7	10.7	2.3	300	100.0	3.06
직업의식, 태도	1.3	16.3	62.3	17.3	2.7	300	100.0	3.04
초과근무, 출장 수용성	6.0	39.7	47.0	6.3	1.0	300	100.0	2.57

- 설문조사 결과에서 나타난 여성인력에 대한 평가는 심층면접에서도 유사하게 나타났음. 여성인력들이 대체로 육아 가사의 문제로 회식이나 초과 근무 등에서 어려움을 겪고, 이러한 문제들을 제외하면 여성들이 능력이나 성과가 좋다는 평가가 심층면접에서도 유사하게 나타났음

〈그림 3-9〉 남성 인력 대비 여성인력에 대한 평가



주: 평균은 5점 척도(1 훨씬 부족 ~ 5 훨씬 우수)의 평균임.

2) 여성 신규 인력 채용 시 고려 사항

- 여성 신규 인력을 채용할 때 가장 중요하게 고려하는 사항에 대해 조사하였고, 그 결과는 <표 3-33>과 같음
- 조사사업체가 여성 신규 인력을 채용할 때 가장 우선적으로 고려하는 사항은 ‘업무 능력’으로 나타남. 조사사업체의 60.2%가 ‘업무 능력’을 가장 우선적으로 고려한다고 응답함. 다음으로 중요하게 고려하는 요소는 ‘인성, 태도’(18.1%), ‘장기근속 가능성’(13.0%)의 순으로 나타남. 연령, 학력, 영유아·초등자녀 유무 등의 요인을 중요하게 고려하는 경우는 4% 미만으로 낮았고, ‘결혼’ 여부를 고려하는 경우는 전혀 없었음. 한편, ‘자격증 소지’ 나 ‘지인의 추천’을 고려하는 경우도 1% 이하로 낮음

<표 3-33> 여성 신규인력 채용 시 고려사항 1순위

(단위 : 개소, %)

구분	계	비율
업무 능력	180	60.2
인성, 태도	54	18.1
장기근속 가능성	39	13.0
연령	11	3.7
학력	5	1.7
영유아, 초등자녀유무	4	1.3
자격증 소지 여부	3	1.0
지인의 추천	2	0.7
기타	1	0.3
결혼 여부	0	0.0

- 여성 신규 인력 채용 시 우선적으로 고려하는 사항에 있어서 사업체 특성별 유의미한 차이가 나타나지 않음. 즉 사업체 특성과 무관하게 업무 능력, 인성 및 태도, 장기근속 가능성 등을 일반적으로 중요하게 고려하는 것으로 볼 수 있음

3) 여성 신규 인력 입사 전 교육 수요

- 조사사업체의 입장에서 여성 신규 인력이 입사 전에 받기를 원하는 교육이 있는지 조사하였고, <표 3-34>는 그 결과를 나타냄

- 전반적으로 업무 관련 지식이나 기능 교육에 대한 수요(29.0%)가 가장 높았고, 다음으로 직업의식 교육 수요(25.3%)가 높게 나타남. 한편, 현장 실습 경험이나 교육(15.0%), 컴퓨터 활용 교육(10.0%)에 대한 수요는 중간 정도 수준이고, 자격증 보유, 외국어 교육에 대한 수요는 5% 미만으로 낮게 나타남. 한편, 교육이 필요 없다는 응답도 14.3%로 나타남
- 여성 신규인력의 입사 전 교육수요에 있어서 지역산업 분야에 따라 다소 차이가 나타남
 - 대체로 모든 산업 분야에서 업무 관련 지식이나 기능 교육에 대한 수요가 가장 높지만, 풍력·전기차 서비스 산업과 휴양·마이스 산업의 경우, 직업의식 교육, 그리고 현장 실습 경험이나 교육에 대한 수요가 타 업종 대비 높은 것이 특징적임
 - 한편, 화장품 산업의 경우 외국어 교육에 대한 수요(14.8%)가 전체 평균(2.7%)대비 월등히 높은 것이 특징적임. 심층면접 결과, 도내 화장품 사업체들이 화장품 시장 경쟁력에서 약한 한국 내 시장보다 중국, 일본 등 해외 마켓을 타겟으로 하는 경향이 높은 현실을 반영하는 것으로 사료됨
 - 자격증 보유에 대한 수요는 전반적으로 낮은 편이지만, 풍력·전기차 서비스업, 화장품 산업, 휴양·마이스 산업의 경우 자격증에 대한 수요가 평균 대비 높게 나타남.

〈표 3-34〉 제주지역산업 분야별 여성 신규인력에 대한 입사 전 교육 수요

(단위 : 개소, %)

구분		업무 관련 지식, 기능 교육	직업 의식 교육	현장 실습 경험 또는 교육	컴퓨터 활용 교육	업무 관련 자격증 보유	외국어 교육	교육 필요 없음	계
전체		29.0	25.3	15.0	10.0	3.7	2.7	14.3	300
제주 지역 산업 분야	식품	35.5	22.4	11.8	10.5	1.3	1.3	17.1	76
	물 응용	41.9	19.4	16.1	12.9	.0	.0	9.7	31
	화장품	33.3	22.2	3.7	11.1	7.4	14.8	7.4	27
	관광 디지털 콘텐츠	23.9	29.5	14.8	10.2	3.4	1.1	17.0	88
	풍력·전기차 서비스	7.7	30.8	23.1	.0	15.4	.0	23.1	13
	휴양·마이스	24.6	26.2	21.5	9.2	4.6	3.1	10.8	65

주 : 빈도가 5이하인 사례가 많아 유의미도 테스트는 하지 않음.

- ◆ 여성인력개발센터와 새일센터 등 인력 개발 기관에서는 여성인력에 대한 기업의 채용 조건과 교육 수요 등을 사전에 파악하여 센터 이용 여성들에게 기업 맞춤형 취업지원을 할 수 있도록 지역 내 기업들과 긴밀한 연결망이 구축되어야 할 것임

마. 채용 시 주요 구인 수단

- 조사사업체의 인력 채용과 관련해서 마지막으로 주요 구인 수단에 대해 살펴보았고, 그 결과는 <표 3-35>와 같음
- 조사사업체가 가장 많이 이용하는 구인 수단은 인터넷 구직 사이트(39.9%), 다음으로 생활 정보지나 신문 방송(19.7%), 전문가·직원·지인의 추천(19.2%)의 순으로 나타남. 회사 홈 페이지 활용, 공공 직업 알선 기관 활용, 학교나 학원 이용, 취업 박람회 등 직접 발굴하는 경우는 10% 미만으로 낮음
- 한편, 전문가·지인·직원 등 사회적 네트워크를 이용한 구인은 평균적으로 19.2%로 나타나지만, 사업체 특성에 따라 평균보다 높은 활용도를 보이기도 함. 예컨대, 물 응용 산업, 화장품 산업, 풍력·전기차 서비스 분야에서는 사회적 네트워크를 활용한 구인이 전체 조사사업체 평균보다 높게 나타남

<표 3-35> 제주지역산업별 주요 구인 수단

(단위 : %, 개소)

구분	생활 정보지 신문, 방송	회사 홈 페이지	인터넷 구직 사이트	공공 직업 알선 기관	전문가 직원 지인의 추천	취업 박람회 등 직접 발굴	학교나 학원	기타	계		
									비율	사례수	
전체	19.7	7.2	39.9	6.9	19.2	0.9	6.0	0.2	100.0	552	
제주 지역 산업 분야	식품	32.4	4.3	31.7	7.2	19.4	0.7	3.6	0.7	100.0	139
	물 응용	21.7	6.7	31.7	8.3	23.3	1.7	6.7	0.0	100.0	60
	화장품	8.0	8.0	46.0	12.0	18.0	0.0	8.0	0.0	100.0	50
	관광 디지털 콘텐츠	14.3	8.7	45.3	6.2	16.8	0.0	8.7	0.0	100.0	161
	풍력·전기차 서비스	8.3	8.3	41.7	8.3	25.0	0.0	8.3	0.0	100.0	24
	휴양미스	18.6	8.5	43.2	4.2	19.5	2.5	3.4	0.0	100.0	118

- 심층면접 결과, 도내 구인난이 심각하기 때문에 사회적 네트워크를 이용한 구인이 전 업종에서 많이 이루어지고 있음. 특히, 연구직, 전문직의 경우 인적 자원의 풀이 좁기 때문에 지인 추천을 통한 구인이 빈번함
- ◆ 조사사업체는 다양한 구인 수단을 활용하지만 구인에 여전히 많은 어려움이 있고, 심층 면접 결과, 지인 등의 사적 네트워크를 이용한 구인이 매우 흔하게 나타나고 있으며, 직종별, 대상별 구직자 정보를 쉽게 파악할 수 있는 구인-구직자 정보 시스템에 대한 수요가 높음. 제주도는 섬 지역의 특수성으로 외지 인력 채용에 한계가 있음. 지역 내에서 고용이 활발하게 일어날 수 있도록 제주지역 사업체의 채용 정보와 도민의 구직 정보를 쉽게 식별할 수 있는 구인-구직자 정보 시스템이 필요함

5. 가족친화제도 시행 현황

가. 가족친화제도 시행 현황

1) 전반적 시행 현황

- 우리나라에서는 근로자의 일·가정 양립을 지원하기 위하여 가족친화 기업 및 사회 문화 조성을 위한 다양한 가족친화제도를 운영하고 있음. 기업과 관련되는 가족친화제도에는 모성보호 및 자녀 출산·양육 지원 제도, 유연근무제도, 가족친화 직장 문화 조성과 관련한 제도들이 포함됨. 본 조사에서는 기업과 관련된 다양한 가족친화제도들이 조사 대상 사업체에서 시행되고 있는지를 조사하였고, <표 3-36>은 그 결과를 나타냄
- 모성보호 및 자녀 출산·양육 지원 관련하여 출산전후 휴가, 여성 육아 휴직 외에 대부분의 제도들은 시행이 낮은 편임
- 여성의 출산전후휴가 제도는 조사사업체의 59.0%가 시행하고, 여성 육아 휴직은 43.7%가 실시하는 것으로 나타남. 출산전후휴가와 여성 육아 휴직 외에 대부분의 모성보호제도 활용은 매우 미약한 수준으로 나타남

〈표 3-36〉 가족친화제도 시행 현황

(단위 : 개소, %)

구분		계 (N=288)	비율 ¹⁾
모성보호 및 자녀 출산·양육 지원	출산전후 휴가	177	59.0
	여성 육아 휴직	131	43.7
	임신여성 근무 제한	89	29.7
	배우자 출산 휴가	72	24.0
	유산, 사산 휴가	54	18.0
	남성 육아 휴직	43	14.3
	육아기 근로시간 단축	32	10.7
	태아 검진 휴가	31	10.3
	수유 시간 보장	28	9.3
	보육료 지원	21	7.0
	수유 공간 보장	13	4.3
	불임 휴직제	9	3.0
유연근무제	탄력 근무제	86	28.7
	시차출퇴근제	64	21.3
	재택근무제	20	6.7
가족친화 직장문화 조성	정시 퇴근제	208	69.3
	가족친화 프로그램	51	17.0
	가족돌봄 휴직제도	36	12.0

주 : 1) 전체 조사사업체 중 각각의 제도를 시행하는 사업체의 비율임.

- 시차출퇴근제, 탄력 근무제, 재택근무제 등 유연근무제도 시행에 대해 조사한 결과, 시행하는 경우는 매우 낮게 나타남. 탄력 근무제를 시행하는 경우가 28.7%로 상대적으로 높고, 시차출퇴근제 21.3%, 재택근무제 시행은 6.7%에 그침
- 가족친화 직장문화 조성과 관련되는 제도에 대해서는, 정시 퇴근제는 조사사업체의 69.3%가 시행하는 것으로 응답하였지만, 가족친화 프로그램(17.0%)이나 가족돌봄 휴직제도(12.0%) 시행은 매우 낮은 것으로 나타남
- 전반적으로 출산전후 휴가, 정시 퇴근제를 제외하면 대다수의 제도 이용이 매우 낮고, 여성 육아 휴직의 경우도 시행하는 사업체가 반수에 미치지 않고 있음. 제주지역산업을 사업체들이 남녀 근로자의 육아휴직, 육아기 근로시간 단축, 유연근무제 등과 같은 가족친화제도를 도입하고, 효율적으로 운영할 수 있도록 민관 협력과 정책적 지원이 확대되어야 할 것임

2) 사업체 특성별 가족친화제도 시행 현황

- 사업체 특성별로 주요 가족친화제도 시행에 차이가 있는지 세부적으로 살펴본 결과, 대체로 조직 유형, 이전 기업 여부, 회사 규모에 따라 차이가 나타남
- 제도 시행에 있어서 공기업·공공기관과 사기업 간에 차이가 큼(<표 3-37> 참조)
 - 출산전후 휴가는 공기업이나 공공기관의 90.0%, 사기업의 57.9%가 시행하는 것으로 나타남. 배우자 출산휴가는 공기업·공공기관의 70.0%, 사기업의 22.4%가 시행함. 여성 육아휴직은 공기업·공공기관의 80.0%, 사기업의 42.4%가 시행하고, 남성 육아휴직은 공기업·공공기관의 70.0%, 사기업의 14.3%가 시행함. 육아기 근로시간 단축 제도는 공기업·공공기관의 50.0%, 사기업의 9.3%가 시행하는 것으로 나타남
 - 탄력근무제는 공기업·공공기관의 60.0%, 사기업의 27.6%가 시행하고, 시차출퇴근제는 공기업·공공기관의 60.0%, 사기업의 21.2%가 시행하며, 재택근무제는 공기업·공공기관의 40.0%가 시행하고, 사기업 중 시행하는 경우는 5.5%에 불과함
 - 가족친화 직장 문화 조성과 관련하여, 정시퇴근제는 공기업·공공기관의 100.0%, 사기업의 68.3%가 시행한다고 응답함. 가족친화 프로그램에 대해서는 공기업·공공기관의 60.0%, 사기업의 15.5%가 시행함. 가족돌봄 휴직에 대해서는 공기업·공공기관의 70.0%가 시행하고, 사기업 중에서는 10.0%만 시행하는 것으로 나타남
- ◆ 민간 중소기업을 대상으로 가족친화제도 확산을 위한 지자체와 기업의 노력이 필요함

〈표 3-37〉 조직유형별 가족친화제도 시행 현황

(단위 : 개소, %)

구분	공공기관 (N=10)		사기업 (N=290)		χ ²	
	계	비율	계	비율		
모성보호 및 자녀 출산 양육 지원	출산전후 휴가	9	90.0	168	57.9	4.110 *
	배우자 출산 휴가	7	70.0	65	22.4	12.001 ***
	육아 휴직	8	80.0	123	42.4	5.552 **
	남성 육아 휴직	7	70.0	43	14.3	20.107 ***
	육아기 근로시간 단축	5	50.0	27	9.3	16.796 **
유연근무 제도	탄력 근무제	6	60.0	80	27.6	4.967 *
	시차출퇴근제	6	60.0	50	21.2	6.384 *
	재택근무제	4	40.0	16	5.5	18.473 ***
가족친화 제도	정시 퇴근제	10	100.0	198	68.3	4.576 *
	가족돌봄 휴직	7	70.0	29	10.0	32.955 ***
	가족친화 프로그램	6	60.0	45	15.5	13.556 ***

주 : 공공기관이나 사기업 중에서 각각의 제도를 시행하고 있는 사업체의 비율임. ***p<.001, **p<.01, *p<.05.

나) 이전기업 여부별 가족친화제도 시행 현황

- 이전기업 여부에 따라서도 몇몇 제도 시행에 유의미한 차이가 나타남(<표 3-38> 참조)
 - 조사사업체 중 이전기업은 12개소로 사례수가 적긴 하지만, 가족친화제도 시행에 있어서 비이전 기업, 즉 제주지역 향토 기업과 유의미한 차이를 나타냄
 - 주요 모성보호 제도에 시행에 대해 살펴보면, 출산전후 휴가는 이전 기업의 100.0%, 비이전 기업의 57.3%가 시행함. 배우자 출산 휴가는 이전 기업의 50.0%, 비이전 기업의 22.9%가 시행하는 것으로 나타남. 여성 육아휴직의 경우, 이전 기업의 83.3%가 시행하지만, 비이전 기업 중에서는 42.0%만 시행함. 남성 육아휴직은 이전 기업의 41.7%, 비이전 기업의 13.2%만 사용하는 것으로 나타남. 육아기 근로시간 단축 제도는 이전기업의 33.3%가 시행하고, 비이전기업 중에서는 9.7%만 시행하는 것으로 나타남
 - 유연근무제 중에서는 재택근무제 시행에 비이전 기업과 유의미한 차이가 나타나는데, 이전기업의 25.0%가 시행하고, 비이전 기업 중 시행하는 경우는 5.9%에 그침

<표 3-38> 이전기업 여부별 가족친화제도 시행 현황

(단위 : 개소, %)

구분		이전 기업 (N=12)		비 이전 기업 (N=288)		χ ²
		계	비율	계	비율	
모성보호 제도	출산전후 휴가	12	100.0	165	57.3	8.686 **
	배우자 출산 휴가	6	50.0	66	22.9	4.633 *
	여성 육아 휴직	10	83.3	121	42.0	7.996 **
	남성 육아 휴직	5	41.7	38	13.2	7.606 **
	육아기 근로시간 단축제	4	33.3	28	9.7	6.740 **
유연근무 제도	재택근무제	3	25.0	17	5.9	6.752 **

주 : 이전기업과 비이전 기업에서 각각의 제도를 시행하고 있는 사업체의 비율임. **p<.01, *p<.05.

다) 회사규모별 가족친화제도 시행 현황

- 회사규모에 따라서도 가족친화제도 시행에 유의미한 차이가 나타남(<표 3-39> 참조)
 - 모성보호제도를 살펴보면 10인 미만 사업체에서는 출산전후 휴가나 육아휴직 사용이 낮은 편이고, 30인 이상 사업체에서는 상대적으로 높게 나타남. 출산전후 휴가의 경우 10인 미만 사업체에서는 40% 수준에서 시행되는 반면, 30-49인 사업체의

93.1%, 50인 이상 사업체의 88.0%가 사용하는 것으로 나타남. 배우자 출산휴가의 경우, 30인 미만 사업체에서는 10~25%수준이지만, 30-49인 사업체의 62.1%, 50인 이상 사업체에서는 76.0%가 시행하는 것으로 나타남. 여성 육아휴직은 50인 이상 사업체의 84.0%, 30-49인 사업체의 58.6%, 20-29인 사업체의 55.6%가 시행하고, 20인 미만 사업체에서는 31~41% 이내에서 시행함. 남성 육아 휴직의 경우 50인 이상 사업체의 60.0%, 30-49인 사업체의 31.0%가 시행하고, 30인 미만 사업체에서는 12% 미만으로 시행함. 출산전후 휴가나 육아휴직 사용에 있어서 소규모 기업에서는 전반적으로 제도 이용이 매우 낮다고 볼 수 있음

- 탄력근무제 시행에 있어서, 50인 이상 사업체에서는 60.0%가 시행하는 것으로 나타난 반면, 50인 미만 사업체에서는 시행여부에 조금씩의 차이가 있긴 하지만 대체로 20~30%대로 나타남
- 가족친화 프로그램 시행에 대해서는 50인 이상 사업체에서는 40.0%가 시행하는 것을 나타냈고, 그 외 사업체에서는 10~ 22% 정도 시행하는 것으로 나타남
- 가족돌봄 휴직제도에 대해서는 50인 이상 사업체에서는 32.0%가 시행하는 반면, 그 외 사업체에서는 20%미만으로 나타남

〈표 3-39〉 회사규모별 가족친화제도 시행 현황

(단위 : 개소, %)

구분		5인 미만 (N=58)	5- 9인 (N=81)	10- 19인 (N=71)	20- 29인 (N=36)	30- 39인 (N=29)	50인 이상 (N=25)	χ2
모성보호 제도	출산전후 휴가	41.4	44.4	57.8	75.0	93.1	88.0	41.029***
	배우자 출산 휴가	10.3	8.6	18.3	25.0	62.1	76.0	77.787***
	여성 육아 휴직	31.0	32.1	40.9	55.6	58.6	84.0	29.637***
	남성 육아 휴직	6.9	4.9	9.9	11.1	31.0	60.0	58.945***
유연근무제	탄력 근무제	22.4	24.7	21.1	36.1	34.5	60.0	17.167**
가족친화 직장 문화 조성	가족친화 프로그램	12.1	14.8	12.7	22.2	17.2	40.0	12.284*
	가족돌봄 휴직	12.1	7.4	8.5	11.1	17.2	32.0	6.148*

주 : 회사규모별로 각각의 제도를 시행하고 있는 사업체의 비율임.***p<.001, **p<.01, *p<.05.

나. 육아휴직 시행 어려움과 보완 대책

1) 육아휴직 시행의 어려움

- 조사사업체에서 직원이 직장 복귀를 전제로 3개월 이상의 육아휴직을 사용하는 것이 어느 정도 어려운지 조사하였고, <표 3-40>은 그 결과를 나타냄
 - 조사사업체의 과반수인 55.4%가 ‘어렵다’고 응답하였고, 4점 척도(1 전혀 어렵지 않음 ~ 4 매우 어려움) 기준으로 평균 2.53점으로 나타남
- 경영조직형태, 이전기업 여부, 회사규모에 따라 육아휴직 시행 어려움에 유의미한 차이가 나타남
 - 경영조직형태별로 살펴보면, 개인사업장이 2.88점으로 가장 어려움이 크고, 다음으로 회사 법인(2.50점), 기타 법인(2.26점)의 순으로 나타남. 개인사업장의 경우, 조사사업체의 65.9%가 ‘어렵다’고 응답함

〈표 3-40〉 육아휴직 시행의 어려움

(단위 : %, 개소, 점)

구분	전혀 어렵지 않음	별로 어렵지 않음	다소 어려움	매우 어려움	계		평균 (4점척도)	F	
					사례수	비율			
전체	21.7	23.0	35.7	19.7	300	100.0	2.53		
경영 조직 형태	개인사업장	14.6	19.5	29.3	36.6	41	100.0	2.88	3.217 *
	회사법인	21.2	23.7	39.0	16.1	236	100.0	2.50	
	기타 법인	39.1	21.7	13.0	26.1	23	100.0	2.26	
조직 유형	공기업·공공기관	70.0	10.0	10.0	10.0	10	100.0	1.60	8.562 **
	사기업	20.0	23.4	36.6	20.0	290	100.0	2.57	
이전기업 여부	이전 기업	50.0	16.7	25.0	8.3	12	100.0	1.92	4.456 *
	비이전 기업	20.5	23.3	36.1	20.1	288	100.0	2.56	
회사 규모	5인 미만	25.9	22.4	29.3	22.4	58	100.0	2.48	6.656 ***
	5-9인	13.6	18.5	35.8	32.1	81	100.0	2.86	
	10-19인	14.1	31.0	39.4	15.5	71	100.0	2.56	
	20-29인	22.2	19.4	44.4	13.9	36	100.0	2.50	
	30-49인	17.2	27.6	41.4	13.8	29	100.0	2.52	
50인 이상	64.0	16.0	20.0	.0	25	100.0	1.56		

주: 직장 복귀를 전제로 3개월 이상 육아휴직 사용 어려움에 대한 조사 결과임. ***p<.001, **p<.01, *p<.05.

- 공기업·공공기관과 사기업의 현황을 비교하면, 사기업의 어려움(2.57점)이 공기업이나 공공기관의 어려움(1.60점)보다 월등히 큰 것으로 나타남. 심층 면접 결과, 공기업이나 공공기관은 육아휴직 제도가 법적으로 보장된 제도이기 때문에 의무 사용에 대한 인식이 큰 반면, 일반 사기업의 경우에는 법적으로 보장된 제도이기는 하지만 대체 인력 활용 어려움 등으로 3개월 이상 장기 육아휴직 사용에 대해서는 어려움이 많은 것으로 나타남
- 이전기업과 비이전 기업의 응답을 비교하면, 비이전 기업(2.56점)이 이전 기업(1.92점)보다 어려움이 큰 것으로 나타남
- 회사규모별로 살펴보면, 50인 미만 사업체의 대다수는 유사한 수준으로 어려움이 크고, 50인 이상 사업체는 상대적으로 어려움이 적은 것으로 나타남. 3개월 이상 육아휴직 사용이 가장 어려운 사업체는 5인~9인 규모 사업체로 67.9%(평균 2.86점)가 '어렵다'고 응답함. 다음으로 10-19인(2.56점), 30-49인(2.52점), 20-29인(2.50점), 5인 미만(2.48점) 사업체의 순으로 어려움이 높게 나타남. 한편, 50인 이상 사업체 중 '어렵다'는 응답은 20.0%이고 평균 1.56점으로 낮게 나타남

2) 육아휴직 시행이 어려운 이유

- 육아휴직 시행이 어려운 이유를 조사한 결과, 사업체 특성과 무관하게 '업무공백을 대체할 인력을 구하기 어렵거나, '업종이나 직종 특성상 업무대체 자체가 어려워 운영이 어렵다'는 응답이 거의 대부분을 차지함(<표 3-41> 참조)

〈표 3-41〉 육아휴직 시행이 어려운 이유

(단위 : 개소, %)

구분	계	비율
업무공백을 대체할 인력을 구하기 어려움	183	77.9
업종·직종 특성상 업무대체가 어려워 운영이 불가능함	45	19.1
육아휴직 후 복귀인력의 부적응	5	2.1
타 동료들에 대한 불편함 및 위화감 우려	2	0.9
계	300	100.0

- 조사사업체의 77.9%가 '업무공백을 대체할 인력을 구하기 어렵다'고 응답하였고,

- 19.1%가 ‘업종, 직종 특성상 업무대체가 어려워 운영이 불가능하다’고 응답함
 - 그 외, ‘육아휴직 후 복귀인력의 부적응’(2.1%), ‘타 동료들에 대한 불편함 및 위화감 우려’(0.9%) 등의 응답은 매우 미미한 수준이었음

3) 육아휴직 제도 활성화를 위한 보완 대책

- 사업체의 육아휴직 활성화를 위해 필요한 보완 제도가 무엇인지 조사하였고, <표 3-42>는 그 결과를 나타냄
- 조사사업체의 65.0%가 ‘대체인력 채용 지원 서비스’를 가장 필요한 보완책으로 응답하였음. 다음으로 ‘대체인력 인건비 지원 인상’(19.9%), ‘대체인력 및 육아휴직자에 대한 교육 지원’(4.7%), ‘육아휴직 관련 행정절차 간소화’(2.4%) 등의 순으로 나타남
- 한편, 조사사업체의 7.1%는 육아휴직 제도 운영이 불가능하다고 응답함

<표 3-42> 육아휴직 활용 활성화를 위해 필요한 제도 보완

(단위 : 개소, %)

구분	계	비율
육아휴직 제도 운영이 불가능함	21	7.1
대체인력 채용 지원 서비스	193	65.0
대체인력 인건비 지원 인상	59	19.9
대체인력 및 육아휴직자에 대한 교육 지원	14	4.7
육아휴직 관련 행정절차 간소화	7	2.4
기타	3	1.0
계	300	100.0

- 제주특별자치도에서 중소기업 육아휴직 운영 활성화를 위해 대체인력뱅크를 운영한다면 이용할 의향이 있는지에 대해 조사한 결과, 조사사업체의 73.7%가 이용 의향이 있는 것으로 나타남

다. 향후 가족친화제도 시행 의향

- 조사사업체 중에서 향후 유연근무제, 가족친화 직장 문화 조성과 관련한 가족친화 제도를 시행할 의향이 있는지 조사하였고 그 결과는 <표 3-43>과 같음

- 향후 유연근무제 시행 의향은 탄력 근무제 48.3%, 시차출퇴근제 43.0%, 재택근무제 20.3%의 순으로 높게 나타남
- 가족친화 직장 문화 조성 관련 제도 시행에 대해서는 정시 퇴근제 77.3%, 가족친화 프로그램 43.0%, 가족돌봄 휴직 31.7%의 순으로 나타남

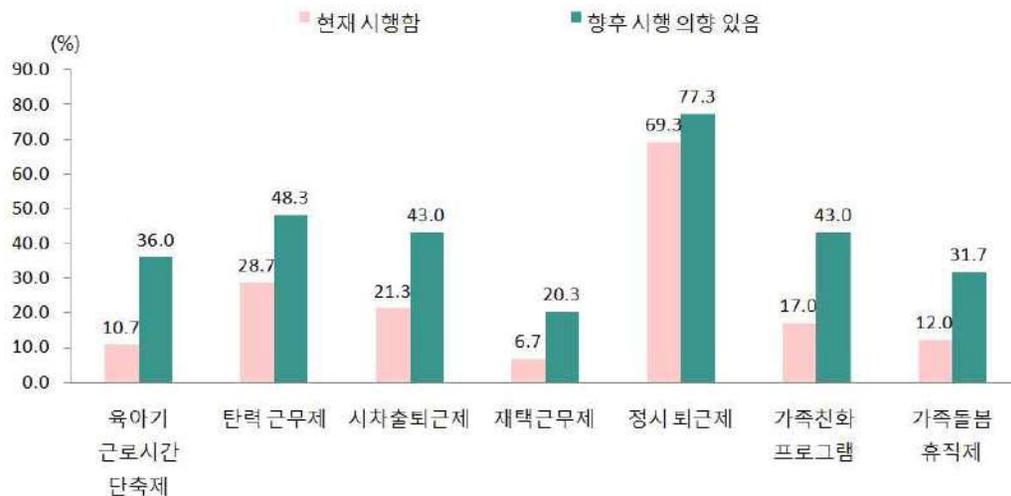
〈표 3-43〉 향후 가족친화제도 시행 의향

(단위 : 개소, %)

구분	의향 있음		의향 없음		계	
	계	비율	계	비율	계	비율
육아기 근로시간 단축제	108	36.0	192	64.0	300	100.0
탄력 근무제	145	48.3	155	51.7	300	100.0
시차출퇴근제	129	43.0	171	57.0	300	100.0
재택근무제	61	20.3	239	79.7	300	100.0
정시 퇴근제	232	77.3	68	22.7	300	100.0
가족친화 프로그램	129	43.0	171	57.0	300	100.0
가족돌봄 휴직	83	31.7	205	68.3	300	100.0

- 향후 유연근무제나 가족친화제도를 시행하겠다는 의향은 현재 조사사업체가 실제로 시행하는 수준보다 평균적으로 높게 나타남(<그림 3-10> 참조)

〈그림 3-10〉 가족친화제도 현재 시행 현황과 향후 시행 의향



라. 가족친화인증 기업 참여 의향

- 여성들에게 가족친화적 기업 환경은 일과 가정의 양립을 위하여 매우 중요한 요소임. 제주 지역 산업의 사업체들이 여성가족부에서 시행하는 ‘가족친화인증 기업’에 참여할 의향이 어느 정도 있는지 조사하였고, 그 결과는 <표 3-44>와 같음
- 조사사업체 중 가족친화인증 기업에 참여 의향이 있는 사업체는 50.5%로 과반수가 참여 의향이 있는 것으로 나타남(4점 척도 기준, 평균 2.49점)
- 경영조직 형태별로는 기타 법인의 참여 의향이 4점 척도 중 2.87점(60.9%)으로 가장 높고, 다음으로 회사법인(2.51점), 개인 사업장(2.17점)의 순으로 나타남
- 회사 설립년도로 살펴보면, 5년 미만의 비교적 신생 업체의 참여 의향이 2.67점(64.0% 참여 의향)으로 가장 높고, 업력이 길수록 참여 의향이 낮아지면서 15년 이상 업력의 사업체에서는 참여 의향이 2.26점(35.4%)으로 가장 낮게 나타남

<표 3-44> 가족친화인증 기업 참여 의향

(단위 : 개수, %)

구분		전혀 없음	별로 없음	다소 있음	매우 많음	계	평균 (4점척도)	F
전체		29 (9.7)	119 (39.8)	126 (42.1)	25 (8.4)	299 (100.0)	2.49	
경영조직 형태	개인사업장	8 (19.5)	19 (46.3)	13 (31.7)	1 (2.4)	41 (100.0)	2.17	6.416 **
	회사법인	21 (8.9)	91 (38.7)	105 (44.7)	18 (7.7)	235 (100.0)	2.51	
	회사 이외의 법인	0 (.0)	9 (39.1)	8 (34.8)	6 (26.1)	23 (100.0)	2.87	
회사 설립	5년 미만	7 (7.9)	25 (28.1)	47 (52.8)	10 (11.2)	89 (100.0)	2.67	4.229 **
	5년-9년	7 (7.5)	36 (38.7)	42 (45.2)	8 (8.6)	93 (100.0)	2.55	
	10년-14년	6 (11.5)	25 (48.1)	17 (32.7)	4 (7.7)	52 (100.0)	2.37	
	15년 이상	9 (13.8)	33 (50.8)	20 (30.8)	3 (4.6)	65 (100.0)	2.26	

***p<.001, **p<.01.

◆ 제주특별자치도에서는 가족친화적 지역사회문화 조성을 위하여 2016년 5월부터 ‘제주 가족친화지원센터’를 운영 중에 있음. 최근 정부는 공공기관의 가족친화인증 기업 의무화를 추진하고 있는데, 제주특별자치도에서는 공공기관의 인증 확대와 더불어 제주지역산업의 중소기업들 중에서 인증 참여 의향이 높은 사업체들을 우선 대상으로 인증 기업 참여 유도 위한 다각적 노력을 기울여 나가야 할 것임

6. 조직 문화 및 복리후생

- 조사사업체의 조직문화가 양성평등한지에 대해 조사하였음. 내용은 크게 ‘채용과 승진기회에 있어서의 양성평등’, 임신·출산·육아를 병행할 수 있는 ‘일·가정 양립 문화’, ‘전반적인 양성평등 문화’의 세 범주이고, 아래에서 각각에 대한 조사결과를 논의하고자 함⁵⁾

가. 조직 문화

1) 채용과 승진기회의 양성평등 문화

- 조사사업체가 채용과 승진기회에 있어서 양성평등한 조직문화를 가지고 있는지 두 가지 조사항목을 통해 살펴보았는데, 구체적으로 ‘다른 조건이 유사한 경우 여성보다 남성이 채용되는 경향이 있다’, ‘승진기회가 여성보다 남성에게 많은 편이다’의 두 항목임. <표 3-45>는 두 항목에 대한 조사사업체의 응답 결과를 나타냄

<표 3-45> 채용, 승진 기회의 양성평등 문화

(단위 : 개소, %)

구분	매우 그렇다	다소 그렇다	별로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	계	평균 (4점척도)
조건이 유사한 경우 여성보다 남성이 채용되는 경향이 있다	30 (10.0)	74 (24.7)	123 (41.1)	72 (24.1)	299 (100.0)	2.79
승진기회가 여성보다 남성에게 많은 편이다	9 (3.0)	56 (18.8)	146 (49.0)	87 (29.2)	298 (100.0)	3.04

주 : 평균은 4점 척도의 평균이며 수치가 클수록 양성평등한 문화를 나타냄.

- 채용에 있어서 조건이 유사한 경우 여성보다 남성이 채용되는 경우가 있는지 4점

5) 조사사업체의 조직문화에 대해서는 8개의 단일문항으로 조사하였음. 8개의 항목에 대한 요인분석을 실시한 결과, 7개의 요인이 세 개의 범주로 묶이는 것으로 나타났고, 각 범주를 ‘채용, 승진기회의 양성평등’, ‘일·가정 양립지지 문화’, ‘전반적 양성평등 조직 문화’로 개념화함.

척도(1 매우 그렇다 ~ 4 전혀 그렇지 않다)로 조사한 결과, 조사사업체의 65.2%가 그렇지 않다고 응답하고, 34.7%가 그렇다고 응답함. 즉 사업체 10개 중 3.4개는 채용에 있어서 조건이 같은 경우 남성을 선호하는 문화가 있음

- 승진기회가 여성보다 남성에게 많은 편인지에 대해서는 조사사업체의 78.2%가 그렇지 않다고 응답하고, 21.8%가 그렇다고 응답함

○ 사업체 특성별로 채용과 승진 기회의 양성평등 문화를 세부적으로 살펴본 결과, 제주지역산업 분야별로 채용에 대한 남녀 선호 문화에 약간의 유의미한 차이가 나타남

- <표 3-46>에 나타난 바와 같이, 채용에 있어서 동일 조건이면 남성을 선호하는 경우는 풍력·전기차 서비스 산업이 61.6%로 가장 높고, 다음으로 물 응용 산업(45.2%), 관광 디지털 콘텐츠 산업(37.5%), 식품 산업(35.5%), 휴양·미스 산업(26.6%), 화장품 산업(18.5%)의 순으로 나타남. 풍력·전기차 서비스 산업은 엔지니어링 분야로 전통적으로 남성 위주의 산업임을 고려할 때 남성 선호 문화가 이해되기는 하지만, 동일 조건인 경우에도 61.6%의 사업체가 남성을 선호하는 것은 여성인력에 대한 편견이 작용한다고 볼 수 있음. 공대 출신 여성들이 엔지니어링 분야로 진출할 수 있도록 대학과 기업의 협력 및 양성평등 조직 문화를 위한 정책적 노력이 강화되어야 할 것임

- ◆ 고용과 경력개발에 있어서 가장 중요한 관문이라고 할 수 있는 채용과 승진기회에 있어서 양성평등하지 않은 조직문화가 남아 있음. 특히, 앞서 남성 대비 여성인력 평가에 있어서 직무능력, 업무 성과, 조직 친화력, 직업의식 등의 면에서 남성과 비슷하거나 오히려 우수하다는 평가를 내리는 것과 대조적으로 채용과 승진에 있어서는 남성을 선호하는 경우가 있다는 데에 다소 이중적인 기업문화가 존재하는 것으로 보임. 특히, 승진기회보다 채용에서 양성평등 문화 점수가 낮다는 것은 여성 고용 기회의 첫 관문에서부터 여성들은 불평등한 기회에 부딪힌다고 볼 수 있음. 양성평등한 기업문화 조성을 위한 인식 개선 등 민간 기업 대상 성평등 교육이 확대될 필요가 있음

<표 3-46> 제주지역산업분야별 채용에 있어서 양성평등 문화

(단위 : 개소, %)

구분	매우 그렇다	다소 그렇다	별로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	계	평균 (4점척도)	F	
제주지역 산업 분야	식품	6 (7.9)	21 (27.6)	34 (44.7)	15 (19.7)	76 (100.0)	2.61	2.870 *
	물 응용	3 (9.7)	11 (35.5)	12 (38.7)	5 (16.1)	31 (100.0)	2.76	
	화장품	0 (.0)	5 (18.5)	14 (51.9)	8 (29.6)	27 (100.0)	3.11	
	관광 디지털 콘텐츠	11 (12.5)	22 (25.0)	30 (34.1)	25 (28.4)	88 (100.0)	2.78	
	풍력·전기차 서비스	4 (30.8)	4 (30.8)	5 (38.5)	0 (.0)	13 (100.0)	2.08	
	휴양마이스	6 (9.4)	11 (17.2)	28 (43.8)	19 (29.7)	64 (100.0)	2.93	

주 : '다른 조건이 유사한 경우 여성보다 남성이 채용되는 경향이 있다'에 대한 조사 결과임. 평균은 4점 척도의 평균이며 수치가 클수록 양성평등한 문화를 나타냄.

2) 일·가정 양립 지지 문화

○ 조사사업체가 일·가정 양립을 지지하는 문화가 어느 정도 있는지 두 가지 조사항목을 통해 살펴보았는데, 구체적으로 '여직원을 채용할 때 임신, 출산, 육아 문제가 채용에 부정적 영향을 주기도 한다', '회사 여직원은 임신, 출산, 육아 문제로 퇴사하는 경우가 있다'의 두 항목임. <표 3-47>은 두 항목에 대한 조사사업체의 응답 결과를 나타냄

- 여직원을 채용할 때 임신, 출산, 육아 문제가 채용에 부정적인 영향을 주기도 하는지에 대해서는 조사사업체의 77.6%가 그렇지 않다고 응답하고, 22.4%가 그렇다고 응답함. 사업체 10개 중 약 2개소는 임신, 출산, 육아 문제가 여성 채용에 불리하게 작용하는 것으로 나타남
- 여직원이 임신, 출산, 육아 문제로 퇴사하는 경우가 있는지에 대해서는 조사사업체의 72.3%가 그렇지 않다고 응답하고, 27.7%가 그렇다고 응답함. 사업체 10개 중 약 2.7개소는 임신, 출산, 육아 문제로 여성의 경력단절이 일어나는 것으로 볼 수 있음
- 사업체 특성별로 일·가정 양립 문화를 지지하는 조직문화에 대해 세부적으로 살펴

본 결과, 사업체 특성별 특별히 유의미한 차이는 나타나지 않음

〈표 3-47〉 일·가정 양립을 지지하는 조직 문화

(단위 : 개소, %, 점)

구분	매우 그렇다	다소 그렇다	별로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	계	평균 (4점척도)
여직원을 채용할 때, 임신, 출산, 육아 문제가 채용에 부정적인 영향을 주기도 한다	8 (2.7)	59 (19.7)	136 (45.5)	96 (32.1)	299 (100.0)	3.07
여직원은 임신, 출산, 육아 문제로 퇴사하는 경우가 있다	13 (4.3)	70 (23.4)	104 (34.8)	112 (37.5)	299 (100.0)	3.05

주 : 평균은 4점 척도의 평균이며 수치가 클수록 일·가정 양립을 지지하는 문화로 볼 수 있음.

3) 전반적 양성평등 조직문화

- 조사사업체의 조직문화가 전반적으로 양성평등한지에 대해서 세 가지 조사항목을 통해 살펴보았는데, 구체적으로 '회사의 최고 경영진은 남녀 구성원 모두를 동등하게 대우하는 편이다', '회사 경영진은 직장 내 성희롱 방지를 위해 많은 노력을 한다', '우리 회사는 여성들이 원한다면 꾸준히 자신의 경력을 개발하고 발전할 수 있는 직장이다'의 세 항목임(<표 3-48>)
- 경영진의 남녀 구성원 동등 대우에 대해서는 92.6%가 '그렇다고 응답하고, 4점 기준 3.47의 높은 평균점수를 나타냄. 경영진의 직장 내 성희롱 방지 노력에 대해서는 89.3%가 '그렇다고 응답하고, 평균은 3.37점으로 나타남. 한편, 사업체가 여성들이 꾸준히 경력을 개발하고 발전할 수 있는 직장인지에 대해서는 조사사업체의 79.4%가 '그렇다고 응답하고, 20.6%는 '그렇지 않다'고 응답함

<표 3-48> 전반적인 양성평등 조직 문화

(단위 : 개소, %, 점)

구분	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	다소 그렇다	매우 그렇다	계	평균 (4점척도)
회사의 최고 경영진은 남녀 구성원 모두를 동등하게 대우하는 편이다	4 (1.3)	18 (6.0)	111 (37.1)	166 (55.5)	299 (100.0)	3.47
회사 경영진은 직장 내 성희롱 방지를 위해 많은 노력을 한다	14 (4.7)	18 (6.0)	112 (37.3)	156 (52.0)	300 (100.0)	3.37
우리 회사는 여성들이 원한다면 꾸준히 자신의 경력을 개발하고 발전할 수 있는 직장이다	10 (3.3)	52 (17.3)	149 (49.7)	89 (29.7)	300 (100.0)	3.06

주 : 평균은 4점 척도의 평균이며 수치가 클수록 양성평등한 문화를 나타냄.

- ◆ 사업체의 전반적인 양성평등 문화에 대해서는 사업체 스스로 높게 평가하고 있지만, 실제로 여성들의 고용과 경력개발에 지대한 영향을 미치는 채용 및 승진 기회, 일·가정 양립 문화에 있어서는 양성평등 문화 정착이 아직 부족하다고 볼 수 있음. 기업의 양성평등 문화와 일·가정 양립 문화 확산을 위한 여성 및 가족친화 근로 환경이 조성되어야 할 것임

나. 복리후생 제도

- 조사사업체에서 어떠한 복리후생제도를 시행하는지 다양한 항목에 대해 단일항목별로 조사하였는데, 크게 사회보험 및 연금, 근로자 소득 증진을 위한 복지 제도, 근로자 생활 보조, 근로자 상담, 선택적 복지의 범주로 분류할 수 있음. 조사 결과는 <표 3-49>와 같음
 - 먼저, 고용보험, 의료보험, 산재보험, 퇴직연금 제도를 시행하는지 조사한 결과, 고용보험과 의료보험은 대다수의 사업체에서 시행하고 있으나, 퇴직연금제도를 시행하는 경우는 70.0%, 산재보험을 시행하는 경우는 46.3%로 반수에 미치지 않음
 - 사내 고용 기금제도라던가 종업원 지주제 등의 제도를 도입하는 경우는 각각 9.7%, 2.7%로 극소수에 그침

- 한편, 근로자의 생활을 보조하는 다양한 복지제도에 대해서 살펴본 결과, 식사비 보조를 하는 경우가 76.7%로 가장 많고, 다음으로 경조비 지원(61.3%)이 상대적으로 높게 나타남. 그 외 통근비, 자기계발, 건강비용, 근로자 휴양, 자녀학비, 문화비용, 주거비 보조 등에 대한 복리후생은 전반적으로 매우 낮게 나타남
- 근로자 상담 제도를 운영하는 경우는 10.3%에 그치고, 선택적 복지제도를 시행하는 경우는 6.3%에 그침
- 조사대상인 제주지역산업 사업체의 복리후생제도는, 고용보험이나 의료보험 등의 기본적인 보험제도, 식사비와 경조비 지급 정도의 근로자 보조금 지원이 비교적 일반적이고, 그 외 복리후생제도는 매우 미약하다고 볼 수 있음

〈표 3-49〉 조사사업체에서 실시하는 복리후생 제도

(단위 : 개소, %)

구분		계	비율
사회보험 및 연금	고용보험	291	97.0
	의료보험	287	95.7
	산재보험	139	46.3
	퇴직연금	210	70.0
근로자 소득 증대	사내 고용 기금	12	9.7
	중업원 지주제	8	2.7
근로자 생활 보조	식사비 보조	230	76.7
	경조비 지원	184	61.3
	통근비 지원	90	30.0
	자기계발 지원	51	17.0
	건강비용 지원	44	14.7
	근로자 휴양 지원	40	13.3
	자녀학비 보조	39	13.0
	문화비용 보조	30	10.0
	주거비 보조	29	9.7
근로자 상담	근로자 상담	31	10.3
선택적 복지	선택적 복지 제도	19	6.3

다. 이직 방지 및 인적 자원 개발 노력

- 조사사업체에서 직원의 이직 방지와 인적자원 개발을 위해 어떤 노력을 기울이는지

조사하였고, 그 결과는 <표 3-50>과 같음

- 가장 보편적인 노력으로는 인건비 인상으로 조사사업체의 66.3%가 인건비 인상을 위한 노력을 기울인다고 응답함. 다음으로 복리후생 강화(54.3%), 사내 단합대회나 동호회 활성화(27.3%), 비정규직의 정규직 전환(17.7%) 등의 순으로 나타남
- 그 외 교육훈련 프로그램 제공, 핵심인력 육성, 경력개발 지원, 멘토링 프로그램 시행, 교육기회 제공 등을 시행하는 경우는 매우 낮은 편임

<표 3-50> 직원의 이직 방지 및 인적자원 개발 위한 사업체의 노력

(단위 : 개소, %)

구분	계	비율
인건비 인상	199	66.3
복리후생 강화	163	54.3
사내단합대회, 동호회등활성화	82	27.3
비정규직의 정규직 전환	53	17.7
다양한 교육훈련 프로그램 제공	43	14.3
핵심인력 육성	42	14.0
경력상담 등 경력개발 지원	18	6.0
멘토링 프로그램 시행	17	5.7
대학진학 등 교육기회 제공	16	5.3
특별한 노력을 하지 않음	33	11.0

주 : 중복 응답임.

- ◆ 인건비 인상을 위하여 노력하고 있는 도내 소규모 중소기업들이 정부의 인건비 지원 사업에 참여하고, 실질적 채용으로 이어질 수 있도록 인력지원 정책 활용에 대한 정보 제공, 상담 등의 지원이 필요할 것임
- ◆ 한편, 교육훈련 프로그램 제공, 핵심인력 육성, 경력개발 지원, 멘토링 프로그램 시행, 교육기회 제공 등의 인적 자원 개발 노력은 대체로 낮은 편임. 심층 면접 결과, 대부분의 사업체들은 이러한 인적 자원 개발 노력에 대한 수요는 많지만 영세사업체의 여건상 투자 여력이 적은 것으로 나타나, 인적 자원 개발에 대한 지자체의 지원이 확대될 필요가 있음

7. 일자리 관련 정책 이용 경험 및 정책 수요

가. 정부의 인건비 지원 시책 이용 경험과 향후 이용 의향

1) 정부의 인건비 지원시책 이용 경험

- 조사사업체에서 최근 2년 동안 정부의 인건비 지원 이용한 적이 있는지 조사하였고, 그 결과는 <표 3-51>과 같음
- 정부의 인력지원 시책을 이용한 경험이 대체로 많지 않다고 볼 수 있음. 청년 고용 인건비 지원제도를 이용한 사업체가 36.0%로 비교적 많게 나타나고, 특성화고·대학생 교육 후 채용과 연계하는 기업 맞춤형 시책을 이용한 사례는 19.7%로 나타남. 그 외 경력단절 여성 고용 인건비 지원제도(9.7%), 장년층 고용 인건비 보조제도(11.3%), R&D 참여 등의 연구인력 고용 인건비 보조제도 이용 사례는 12.3%에 그침

<표 3-51> 정부의 인건비 지원 시책 이용 경험

(단위 : 개소, %)

구분	이용	비이용	계
청년 고용 인건비 보조제도 (청년인턴제, 청년희망프로젝트 등)	108 (36.0)	192 (64.0)	300 (100.0)
특성화고·대학생 교육 후 채용 연계	59 (19.7)	241 (80.3)	300 (100.0)
경력단절여성 고용 인건비 보조제도	29 (9.7)	271 (90.3)	300 (100.0)
장년층 고용 인건비 보조제도	34 (11.3)	266 (88.7)	300 (100.0)
연구인력 고용 인건비 보조제도	37 (12.3)	263 (87.7)	300 (100.0)

- 청년 고용 인건비 지원제도 관련해서 제주지역산업별 차이가 나타남
- 제주지역산업분야별로 살펴보면, 풍력·전기차 서비스 산업의 이용이 53.8%로 가장 많고, 다음으로 관광 디지털 콘텐츠 산업(48.9%), 식품 산업(32.9%), 화장품 산업(29.6%), 휴양·미스 산업(26.2%), 물 응용 산업(25.8%)의 순으로 나타남(<표 3-52> 참조)

〈표 3-52〉 제주지역산업별 청년 고용 인건비 지원 시책 이용 경험

(단위 : 개소, %)

구분		이용	비이용	계	χ^2
전체		108 (36.0)	192 (64.0)	300 (100.0)	
제주지역산업 분야	식품	25 (32.9)	51 (67.1)	76 (100.0)	13.044 *
	물 응용	8 (25.8)	23 (74.2)	31 (100.0)	
	화장품	8 (29.6)	19 (70.4)	27 (100.0)	
	관광 디지털 콘텐츠	43 (48.9)	45 (51.1)	88 (100.0)	
	풍력·전기차 서비스	7 (53.8)	6 (46.2)	13 (100.0)	
	휴양마이스	17 (26.2)	48 (73.8)	65 (100.0)	

*p<.05.

○ 특성화고·대학생 대상 인건비 지원 시책 이용 경험

- 제주지역산업분야별로는 호텔업 등을 포함하는 휴양·마이스 산업의 이용이 32.3%로 가장 높고, 풍력·전기차 서비스 산업의 이용이 7.7%로 가장 낮음(<표 3-53> 참조)

〈표 3-53〉 제주지역산업별 특성화고·대학생 대상 인건비 지원 시책 이용 경험

(단위 : 개소, %)

구분		이용	비이용	계	χ^2
전체		59 (19.7)	241 (80.3)	300 (100.0)	
제주 지역산업 분야	식품	11 (14.5)	65 (85.5)	76 (100.0)	11.066 *
	물 응용	3 (9.7)	28 (90.3)	31 (100.0)	
	화장품	5 (18.5)	22 (81.5)	27 (100.0)	
	관광 디지털 콘텐츠	18 (20.5)	70 (79.5)	88 (100.0)	
	풍력·전기차 서비스	1 (7.7)	12 (92.3)	13 (100.0)	
	휴양마이스	21 (32.3)	44 (67.7)	65 (100.0)	

*p<.05.

○ 연구인력 고용 인건비 지원 시책 이용 경험

- 식품 산업(23.7%)과 화장품 산업(22.2%)과 같이 바이오 산업 분야의 이용이 비교적 높고, 그 외 산업 분야에서는 10% 미만으로 낮음(<표 3-54> 참조)

〈표 3-54〉 제주지역산업별 연구인력 고용 인건비 지원제도 이용 경험

(단위 : 개소, %)

구분		이용	비이용	계	χ^2
전체		37 (12.3)	263 (87.7)	300 (100.0)	17.521 **
제주지역산 업 분야	식품	18 (23.7)	58 (76.3)	76 (100.0)	
	물 응용	2 (6.5)	29 (93.5)	31 (100.0)	
	화장품	6 (22.2)	21 (77.8)	27 (100.0)	
	관광 디지털 콘텐츠	6 (6.8)	82 (93.2)	88 (100.0)	
	풍력·전기차 서비스	1 (7.7)	12 (92.3)	13 (100.0)	
	휴양미이스	4 (6.2)	61 (93.8)	65 (100.0)	

**p<.01.

2) 향후 정부의 인건비 지원 시책 이용 의향

- 조사사업체의 대부분이 향후 정부의 인건비 지원 시책 이용 의향이 있음
 - 대부분의 시책에 대해서 과반수의 사업체가 이용 의향이 있다고 응답하였고, 특히 청년 고용 인건비 지원제도 의향에 대해서는 조사사업체의 70.7%가 이용 의향이 있는 것으로 응답함(<표 3-55> 참조)

〈표 3-55〉 향후 정부의 인건비 지원 시책 이용 의향

(단위 : 개소, %)

구분	의향 있음	의향 없음	계
청년 고용 인건비 보조제도 (청년인턴제, 청년희망프로젝트 등)	212 (70.7)	88 (29.3)	300 (100.0)
특성화고·대학생 교육 후 채용 연계	166 (55.3)	134 (44.7)	300 (100.0)
경력단절여성 고용 인건비 보조제도	161 (53.7)	139 (46.3)	300 (100.0)
장년층 고용 인건비 보조제도	128 (42.7)	172 (57.3)	300 (100.0)
연구인력 고용 인건비 보조제도	153 (51.0)	147 (49.0)	300 (100.0)

○ 지역산업분야별 향후 청년 고용 인건비 지원 시책 이용 의향

- 풍력·전기차 서비스 산업의 이용 의향이 92.3%로 가장 높고, 관광 디지털 콘텐츠 산업(78.4%), 화장품 산업(77.8%), 식품 산업(67.1%), 물 응용 산업(67.7%), 휴양·마이스 산업의 이용 의향(58.5%)은 상대적으로 낮음(<표 3-56> 참조)

<표 3-56> 제주지역산업별 향후 청년 고용 인건비 지원 시책 이용 의향

(단위 : %, 개소)

구분		의향 있음	의향 없음	계	χ ²
전체		70.7	29.3	300	
제주지역산업 분야	식품	67.1	32.9	76	11.405 *
	물 응용	67.7	32.3	31	
	화장품	77.8	22.2	27	
	관광 디지털 콘텐츠	78.4	21.6	88	
	풍력·전기차 서비스	92.3	7.7	13	
	휴양·마이스	58.5	41.5	65	

*p<.05.

○ 업종별 향후 경력단절 여성 고용 인건비 지원 제도 이용 의향

- 숙박업, 제조업, 예술·여가 관련 서비스업의 이용 의향이 60%대로 높은 편이고, 출판·영상·방송 서비스업과 전문 과학기술 서비스업은 40%대의 중간 수준이고, 사업지원 서비스업은 35.7%로 가장 낮음. 대체로 구인난이 높은 업종의 경력단절 여성 고용 시책에 대한 이용 의향이 높다고 볼 수 있음(<표 3-57>)

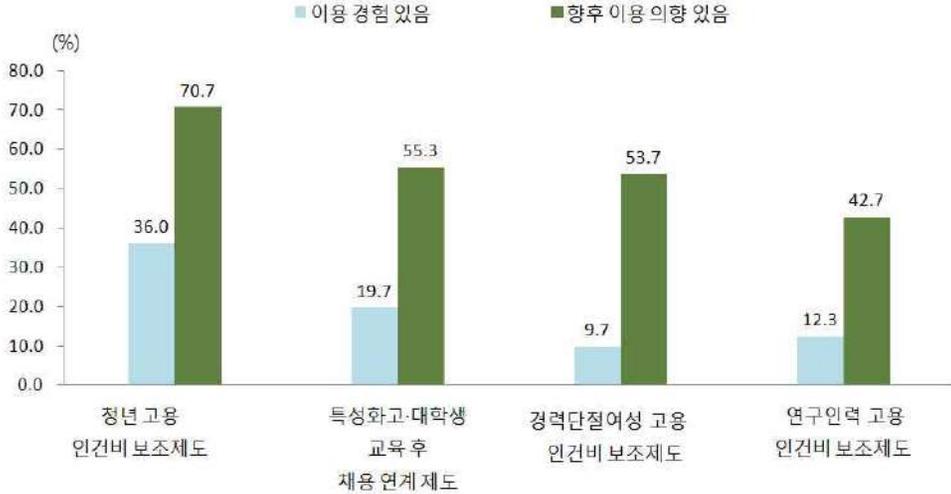
<표 3-57> 업종별 향후 경력단절 여성 인건비 지원 시책 이용 의향

(단위 : 개소, %)

구분		의향 있음	의향 없음	계	χ ²
전체		53.7	46.3	300	
표준 산업 분야	제조업	61.5	38.5	135	12.432 *
	숙박업	68.4	31.6	19	
	출판·영상·방송 서비스업	45.8	54.2	59	
	전문 과학기술 서비스업	48.6	51.4	35	
	사업지원 서비스업	35.7	64.3	42	
	예술·여가 관련 서비스업	60.0	40.0	10	

*p<.05.

〈그림 3-11〉 정부의 인력지원 시책 이용 경험과 향후 이용 의향



- 전반적으로 정부의 다양한 인력지원 시책 이용 경험은 낮지만, 향후 인건비 지원 시책에 이용 의향은 매우 높음(<그림 3-11> 참조)

3) 정부의 인건비 지원시책 이용 의향이 없는 이유

- 마지막으로, 정부의 인력 지원 시책을 이용할 의향이 없는 사업체들을 대상으로 그 이유를 조사하였는데, <표 3-58>은 그 결과를 나타냄
 - 이용 의향이 없는 181개 사업체의 이유를 조사한 결과, ‘그 제도들에 대해서 잘 알지 못해서’라는 응답이 28.2%로 가장 높게 나타남. 다음으로 ‘신청서류, 절차 등이 복잡해서 포기’(14.9%), ‘교육생들의 역량이나 자질 부족으로 회사에 도움이 적음’(13.8%), ‘지원기간이 짧아 기간 만료 후 업체에 부담 가중’(12.7%) 등의 순으로 나타남. 한편, 실제 지원금액이나 혜택이 기업수요에 비해 적다는 이유는 7.2%로 가장 낮은 비율로 나타남

<표 3-58> 향후 정부의 인력지원 시책 이용 의향이 없는 이유

(단위 : 개소, %)

구분	계	비율
그 제도들에 대해 잘 알지 못함	51	28.2
신청서류, 절차등이 복잡해서 포기	27	14.9
교육생들의 역량이나 자질 부족으로 회사에 도움이 적음	25	13.8
지원기간이 짧아 기간 만료 후 업체 부담 가중	23	12.7
자격요건이 되지 않음	21	11.6
자체 해결 가능하여 정부정책 활용 불필요	16	8.8
실제 지원금액이나 혜택이 기업수요에 비해 적음	13	7.2
기타	5	2.8
계	181	100

- ◆ 종합하면, 인건비 지원 대상에 따라 사업체의 특성별로 이용 경험과 향후 이용 의향에 차이가 나타남. 이러한 특성들을 고려하여 기업들이 자신의 여건과 니즈에 맞는 적합한 인건비 지원시책을 발굴·선택할 수 있도록 인건비 보조금 지원 사업에 대한 가이드, 상담 등의 지원이 필요할 것임
- ◆ 이용 의향이 없는 이유를 살펴볼 때, 전반적으로 제도에 대한 이해 부족이 가장 큰 원인으로 나타나는 만큼, 지역산업 육성 정책에서 인력지원 정책에 대한 중앙정부 및 지자체의 홍보 강화와 기업들에게 맞는 인력 지원시책 이용을 도울 수 있도록 정책 이용에 대한 상담 등의 서비스가 필요한 것으로 보임

나. 제주도내 우수 여성 인력 확보 위한 정책 수요

- 제주도내 기업들이 우수한 여성인력을 확보하기 위해 제주특별자치도에서 우선적으로 확대해야 할 정책 1순위에 대해 조사하였고, 그 결과는 <표 3-59>와 같음
 - 가장 우선적으로 확대되어야 할 여성인력 정책으로는 '기업 맞춤형 여성인력 양성 및 취업알선 지원'(59.7%)으로 나타남. 다음으로는 '취업박람회 등 구인 구직자 만남 지원'(12.3%), '중소기업 육아휴직제도 활성화를 위한 대체인력뱅크 운영'(11.7%), '유연 근무, 시간제 직무 개발을 위한 컨설팅, 교육 지원'(10.3%) 등으로 나타남

- 사업체 특성별로 우수 여성인력 확보를 위한 정책 수요의 순위는 대체로 위에서 기술한 순으로 나타남. 그러나 일부 사업체에서는 육아휴직제도 활성화를 위한 대체인력뱅크 운영에 대한 수요가 구인·구직자 만남 지원 수요보다 높게 나타나기도 하는데, 여성 대표자 사업체, 공기업·공공기관, 이전 기업, 풍력·전기차 서비스 산업, 전문 과학기술 서비스업, 예술·여가 관련 서비스업 등임(별도 표 제시하지 않음)

◆ 기업 맞춤형 여성인력 양성과 취업 지원 서비스를 보다 체계화하고, 중소기업 육아휴직제도 확산을 위한 효율적인 대체인력 수급 체계가 갖추어져야 할 것임

〈표 3-59〉 제주도내 우수 여성인력 확보 위한 정책 수요 1순위

(단위 개소, %)

	계	비율
기업 맞춤형 여성인력양성 및 취업알선 지원	179	59.7
취업박람회 등, 구인·구직자 만남 지원	37	12.3
중소기업 육아휴직제도 활성화를 위한 대체인력뱅크 운영	35	11.7
유연근무, 시간제 직무 개발을 위한 컨설팅, 교육 지원	31	10.3
재직여성 경력개발, 멘토링, 상담 지원	10	3.3
가족친화기업 확대	6	2.0
기타	2	0.7
계	300	100.0

다. 여성인력개발 관련 기관 인지도 및 교류·협력 의향

- 조사 대상 사업체가 제주도내 여성 인 개발·취업지원 관련한 기관에 대한 인지도 및 향후 동 기관들과 교류·협력 의향이 있는지에 대하여 조사하였음

1) 여성인력개발 관련 기관 인지도 및 이용 경험

- 조사사업체가 도내 여성인력개발 기관인 여성인력개발센터와 여성새로일하기센터(이하 '새일센터'로 칭함)에 대해 알고 있는지, 그리고 이용 경험과 이용 시 도움이 되었는지 등에 대해 조사하였고, <표 3-60>은 그 결과를 나타냄
- 여성인력개발센터에 대해서는 조사사업체의 67.0%가 알고 있으며, 새일센터에 대해

서는 조사사업체의 24.3%가 알고 있는 것으로 나타남

- 각 기관에 대해 알고 있는 경우, 이용 경험이 있는지 조사한 결과, 여성인력개발센터는 29.9%, 새일센터는 26.0%의 사업체가 이용한 적이 있는 것으로 나타남
- 각 기관을 이용한 적이 있는 경우, 도움이 되었는지에 대해서는 85%정도의 사업체가 도움이 되었다고 응답함

〈표 3-60〉 조사사업체의 도내 여성인력개발 기관 인지도 및 이용 경험

(단위 : 개소, %)

구분	인지	비인지	계	인지하는 경우			이용한 경우		
				이용	비이용	계	도움	비도움	계
여성인력개발센터	201	99	300	60	141	201	51	9	60
	(67.0)	(33.0)	(100.0)	(29.9)	(70.1)	(100.0)	(85.0)	(15.0)	(100.0)
여성새로일하기센터	73	227	300	19	54	73	16	3	19
	(24.3)	(75.7)	(100.0)	(26.0)	(74.0)	(100.0)	(84.2)	(15.8)	(100.0)

2) 여성인력개발 관련 기관과 교류·협력 의향

○ 여성인력개발 관련 기관과 교류·협력 의향은 대체로 높음

- 구체적으로 살펴보면, 조사사업체의 72.3%가 '구인 신청 및 여성 추천' 관련하여 여성인력개발 기관과 교류할 의향이 있다고 응답함. 다음으로 '기업체 직원교육 지원'(59.3%), '새일여성인턴 지원 사업'(58.7%), '기업환경개선 지원 사업'(53.7%) 등의 순으로 교류·협력 의향이 있는 것으로 나타남. 한편, 여성친화기업 컨설팅이나 여직원 대상 교육 등의 사업에 대해서는 각각 45.0%, 44.7%의 사업체가 이용 의향이 있다고 응답함(<표 3-61> 참조)

〈표 3-61〉 조사사업체의 도내 여성인력개발 기관과 교류·협력 의향

(단위 : 개소, %)

구 분	의향 있음	의향 없음	계
구인신청 및 여성 추천	217 (72.3)	83 (27.7)	300 (100.0)
기업체 직원교육 지원	178 (59.3)	122 (40.7)	300 (100.0)
새일여성 인턴 지원	176 (58.7)	124 (41.3)	300 (100.0)
기업환경 개선 지원	161 (53.7)	139 (46.3)	300 (100.0)
여성친화기업 컨설팅	135 (45.0)	165 (55.0)	300 (100.0)
여직원 대상 교육 및 멘토링	134 (44.7)	166 (55.3)	300 (100.0)

○ 사업체 특성별로 여성인력개발 기관과의 교류·협력 의향에 대한 차이를 살펴본 결과, 전반적으로 예술·여가 관련 서비스업, 제조업, 출판·영상·방송 서비스업의 이용 의향이 높음(<표 3-62> 참조)

- 구인 신청 및 여성 추천에 대한 이용은 예술·여가 관련 서비스업(100.0%), 숙박업(84.2%), 제조업(75.6%)의 이용 의향이 가장 높음
- 새일여성인턴 지원 관련해서도 예술·여가 관련 서비스업(100.0%)과 제조업(62.2%)이 높게 나타나고, 출판·영상·방송 서비스업의 이용 의향(59.3%)도 비교적 높음
- 기업체 직원교육 지원 관련해서도, 예술·여가 관련 서비스업(90.0%)의 이용 의향이 가장 높고, 출판·영상·방송 서비스업(64.4%), 숙박업(63.2%), 제조업(61.5%)의 이용 의향도 비슷한 수준으로 높음
- 여성친화기업 컨설팅, 기업환경개선, 여직원 상담 및 멘토링 등의 사업에 대해서는 산업분야별 유의미한 차이가 나타나지 않음

<표 3-62> 제주지역산업분야별 도내 여성인력개발 기관과 교류·협력 의향

(단위 : 개소, %)

구분	계	여성인력개발 기관 교류·협력 의향		
		구인신청 및 여성 추천	새일여성 인턴 지원	기업체 직원 교육 지원
전체	300	72.3	58.7	59.3
제조업	135	75.6	62.2	61.5
숙박업	19	84.2	52.6	63.2
출판·영상·방송 서비스업	59	71.2	59.3	64.4
전문과학기술 서비스업	35	57.1	48.6	37.1
사업지원 서비스업	42	64.3	47.6	54.8
예술·여가 관련 서비스업	10	100.0	100.0	90.0
χ^2		11.298 *	11.630 *	12.407 *

*p<.05.

라. 시간선택제 일자리 지원제도 인지도와 일자리 창출 의향

1) 시간선택제 일자리 지원제도 인지도

- 조사사업체를 대상으로 시간선택제 일자리 창출 가능성을 파악하기 위하여 우선 제도에 대한 인지도를 조사하였는데, 그 결과는 <표 3-63>과 같음
 - 시간선택제 일자리 지원제도를 안다는 응답은 조사사업체의 32.3%로 낮은 편임
 - 산업분야별로 제도 인지도에 대해 다소 차이가 있는데, 숙박업(57.9%)의 인지도가 가장 높고, 예술·여가 관련 서비스업 사업체(40.0%)와 출판·영상·방송 서비스업 분야 사업체(39.0%)는 중간 정도 수준이며, 그 외 분야 사업체의 인지도는 매우 낮은 것으로 나타남
 - 회사규모별로는 20인 이상 규모 사업체의 인지도는 50%를 웃도는 반면, 10인 미만 사업체의 인지도는 20%대로 낮은 편임

〈표 3-63〉 시간선택제 일자리 지원제도 인지도

(단위 : 개소, %)

구분		알고 있다	모른다	계	χ ²
전체		97 (32.3)	203 (67.7)	300 (100.0)	
표준 산업 분야	제조업	41 (30.4)	94 (69.6)	135 (100.0)	11.336 *
	숙박업	11 (57.9)	8 (42.1)	19 (100.0)	
	출판영상방송 서비스업	23 (39.0)	36 (61.0)	59 (100.0)	
	전문 과학기술 서비스업	6 (17.1)	29 (82.9)	35 (100.0)	
	사업지원 서비스업	12 (28.6)	30 (71.4)	42 (100.0)	
	예술여가 관련 서비스업	4 (40.0)	6 (60.0)	10 (100.0)	
회사규모	5인 미만	12 (20.7)	46 (79.3)	58 (100.0)	27.637 ***
	5-9인	17 (21.0)	64 (79.0)	81 (100.0)	
	10-19인	20 (28.2)	51 (71.8)	71 (100.0)	
	20-29인	18 (50.0)	18 (50.0)	36 (100.0)	
	30-49인	17 (58.6)	12 (41.4)	29 (100.0)	
	50인 이상	13 (52.0)	12 (48.0)	25 (100.0)	

*p<.05.

2) 시간선택제 일자리 창출 의향

- 조사사업체를 대상으로 시간선택제 일자리 창출 의향이 있는지 조사하였는데, 그 결과는 <표 3-64>와 같음
 - 전체 조사사업체 중 43.3%가 시간선택제 일자리 창출 의향이 있는 것으로 나타남
 - 여성 대표자 사업체의 의향(57.1%)이 남성 대표자 사업체(39.7%)보다 높고, 회사 업력이 5년 미만의 비교적 신생 사업체(55.1%)일수록 의향이 높게 나타남
 - 지역산업분야별로, 식품 산업(54.0%)과 화장품 산업(51.9%)의 이용 의향이 높고, 다음으로 관광 디지털 콘텐츠 사업체(44.3%)와 물 응용 산업(41.9%)이 중간 수준이며, 그 외 산업은 30% 미만으로 낮음

〈표 3-64〉 사업체 특성별 시간선택제 일자리 창출 의향

(단위 : 개소, %)

구분		의향 있다	의향 없다	계	χ^2
전체		43.3	56.7	300	
대표자 성별	남 성	39.7	60.3	237	6.193 *
	여 성	57.1	(42.9)	63	
제주 지역산업 분야	식품	54.0	46.1	76	10.695 *
	물 응용	41.9	58.1	31	
	화장품	51.9	48.2	27	
	관광 디지털 콘텐츠	44.3	55.7	88	
	풍력·전기차 서비스	23.1	76.9	13	
	휴양마이스	30.8	69.2	65	
회사 설립	5년 미만	55.1	44.9	89	11.297 **
	5년-9년	45.2	54.8	93	
	10년-14년	38.5	61.5	52	
	15년 이상	28.8	71.2	66	

**p<.01, p<.05.

◆ 화장품산업, 식품 산업 등의 제조업 분야에 시간선택제 일자리 수요가 높은 것에 주목할 필요가 있음. 심층면접 결과, 중년 여성 생산직 고용이 많은 제조업의 경우, 시간제나 일용직 기반으로 고용을 하는 경우가 많은데, 이는 대체로 영세 제조업이 많은 제주지역 산업의 특성상 주문 물량 등에 따라 생산라인의 가동이 가변적인 현실을 반영하는 것으로도 볼 수 있음. 또한, 생산직 중년 여성 고용이 마을 등 지역 중심으로 이루어지기 때문에, 가사, 가족돌봄, 지역사회 참여 등의 활동으로 유연한 근무시간 선택에 대한 수요도 높게 나타나고 있음. 이러한 지역산업 특성을 고려할 때, 제조업 여성 생산직은 정부의 시간선택제 일자리로 적합한 일자리가 될 수 있을 것임

- 시간선택제 일자리 창출 의향이 없는 이유에 대해 조사한 결과 대다수(81.2%)가 '회사의 업종특성상 시간선택제 일자리가 적합하지 않아서'라고 응답함(<표 3-65>)
- 그 외 이유로는 '인사노무관리가 복잡해질 것 같아서'(5.9%), '생산성 저하가 우려될 것 같아서'(4.1%) 등이 있었으나 그 비율은 매우 낮음

〈표 3-65〉 시간선택제 일자리 창출 의향

(단위 : 개소, %)

구분	계	비율
우리 회사의 업종특성상 적합하지 않아서	138	81.2
인사노무관리가 복잡해질 것 같아서	10	5.9
생산성 저하가 우려되어서	7	4.1
직원화합에 어려움이 있을 것 같아서	6	3.5
시간선택제 근로자를 정규직으로 채용해야 하기 때문에	5	2.9
관리비용, 간접비용 등 비용증가로 인해서	3	1.8
기타	1	0.6
계	170	100

3) 시간선택제 일자리 창출 관련 지원 서비스 이용 의향

- 시간선택제 일자리 창출을 위하여 공공 직업훈련기관에서 지원 서비스를 제공한다 면 이용 의향이 있는지 조사하였는데, <표 3-66>은 그 결과를 나타냄
- 시간선택제 일자리 구직자 정보 관리 및 취업 알선 서비스에 대해선 52.0%, 시간선택제 일자리 개발 관련 컨설팅이나 교육에 대해선 42.7%가 '있다'고 응답함

〈표 3-66〉 시간선택제 일자리 창출 관련 지원 서비스 이용 의향

(단위 : 개소, %)

구분	전혀 없음	별로 없음	다소 있음	매우 많음	계	평균 (4점 척도)
시간선택제 일자리 구직자 정보 관리 및 취업 알선	50	91	126	33	300	2.47
	(16.7)	(30.3)	(42.0)	(11.0)	(100.0)	
시간선택제 일자리 개발 관련 컨설팅, 직원 교육	54	118	105	23	300	2.32
	(18.0)	(39.3)	(35.0)	(7.7)	(100.0)	

마. 여성 일자리 정책 추진 인프라에 대한 수요

- 마지막으로, 여성 일자리 정책 추진 인프라에 대한 사업체의 수요를 조사함
- 현재 제주특별자치도에서는 여성 고용 정책 관련 전담 부서가 없고, 관련 위원회도 없는 실정임. 여성 고용 정책 추진을 위한 정책 인프라를 강화하는 것에 대해서 제주지역산업 사업체들의 의견을 수렴하기 위하여 관련 위원회 운영, 전담 부서 배치에 대한 의견을 조사하였는데 그 결과는 <표 3-67>과 같음
 - 여성 고용 관련 위원회 운영에 대해서는 조사사업체의 대다수인 85.1%가 ‘찬성’함
 - 여성 고용정책 관련 전담 부서를 배치하는 것에 대해서는 대다수인 86.4%가 ‘찬성’하는 것으로 나타남
- 여성 고용정책 관련한 정책 인프라 구축에 대하여 조사사업체들이 강하게 찬성하는 것은 그만큼 제주지역 일자리 관련 인프라 구축에 대한 기업의 수요가 높음을 반영한다고 볼 수 있음
- 최근 제주특별자치도는 제주도민의 일자리 인식 관련 조사와 연구를 통해서 제주도 고용정책 거버넌스 강화에 대한 도 차원의 논의가 이루어지고 있음(제주특별자치도, 2016). 큰 틀에서 일자리 전담 기구 설치에 대한 본격적 계획이 필요하고, 여성 고용 정책 거버넌스에 대한 논의도 함께 이루어지는 것이 필요함

<표 3-67> 여성 일자리 관련 거버넌스 구축에 대한 수요

(단위 : 개소, %)

구분	매우 반대	다소 반대	다소 찬성	매우 찬성	계	평균 (4점척도)
여성 고용 관련 위원회 운영	6 (2.0)	38 (12.7)	182 (60.7)	74 (24.7)	300 (100.0)	3.08
여성 고용정책 관련 전담 부서 배치	5 (1.7)	36 (12.0)	179 (59.7)	80 (26.7)	300 (100.0)	3.11

사업체 심층면접 결과

1. 심층면접 개요
2. 심층면접 주요 결과

1. 심층면접 개요

- 사업체 설문조사에서 드러나지 않는 구체적인 내용 파악을 위하여 심층면접을 실시함
 - 그동안 제주지역산업 사업체에 대한 미시적 조사 연구가 부족하고, 특히 여성인력 활용과 수요, 가족친화제도 시행 등 여성 일자리 활성화를 위한 관점에서 실시한 조사연구는 없었음. 설문조사는 다양한 업종의 구체적 경험과 수요를 담아내는 데 한계가 있으므로 사업체 면접을 통하여 설문조사 결과를 보완하고자 함

□ 심층면접 대상

- 심층면접 대상자는 본 연구에서 조사 대상 사업체로 표본 선정한 제주지역산업 6개 분야에 속하는 사업체들이고, 산업분야, 지역, 직원규모 등을 고려하여 총 26개 사업체에 대한 심층면접이 이루어졌으며, 심층면접 대상 사업체의 세부 특성은 <표 4-1>과 같음
 - 면접에 참여한 사업체의 업종은 식품 분야 3개소, 화장품 분야 2개소, 물 응용 분야 4개소, 관광·디지털·콘텐츠 분야 8개소(박물관, 골프장, IT, 문화콘텐츠제작, 언론, 영상), 풍력·전기차 서비스 분야 1개소, 호텔·미스 분야(호텔, 컨벤션 기획사, 여행사) 8개소가 포함됨
 - 지역별로는 제주시 소재 19개소, 서귀포시 소재 7개소임
 - 사업체의 설립년도로 살펴보면, 1990년대 이전 2개소, 1990년대 5개소, 2000년대 14개소, 2010년 이후 설립 기업이 5개소임
 - 응답자의 직위별로는 26개 사업체 중 16개 사업체는 대표, 4개 사업체는 부대표 또는 이사, 그 외 6개 사업체는 인사담당자 또는 관련 담당자로 구성됨. 응답자의 성별은 여성 6명, 남성 20명으로 대체로 남성 응답자가 많음
 - 직원규모로 보면, 5인~9인 사업체 3개소, 10인~29인 사업체 7개소, 30인~49인 사업체 5개소, 50인~99인 사업체 2개소, 100인 이상 사업체 9개소임 제주도내 기업 현실과 비교하면 100인 이상 대규모 사업체가 과표집되었는데, 이는 대규모 호텔, 물 응용 산업 및 미스 분야의 공공 기관 등 산업분야별 대표적인 대규모 사업체가 면접대상에 포함되었기 때문임. 면접에 참여한 공기업·공공기관은 2개소임
 - 이전 기업, 투자 기업 등 제주지역 경제에 중요한 변화 요인의 역할을 하는 기업들

을 조사에 포함시키려고 하였으나 조사환경이 여의치 않았고, 심층면접에 포함된 이전 기업은 1개소(사례 3), 외국자본 투자 기업(사례 20)은 1개소임

〈표 4-1〉 심층면접 대상 사업체의 일반적 특성

사례	산업 분야	소재지	설립 년도	직원 규모(명)	면접 대상자	대상자 성별	면접 시기
1	식품	제주시	1995	72	대표	남성	2016.2.26
2	디지털콘텐츠(ICT)	제주시	2000	30	대표	남성	2016.3.2
3	디지털콘텐츠(ICT)	제주시	2004	42	대표	남성	2016.3.2
4	엔지니어링	제주시	2006	120	대표	여성	2016.3.14
5	마이스	제주시	2006	5	대표	여성	2016.3.23
6	호텔업	제주시	1981	500	인사담당	남성	2016.3.28
7	호텔업	제주시	2010	140	익명	남성	2016.3.29
8	관광(골프)	제주시	2010	109	이사	남성	2016.3.30
9	디지털콘텐츠(영상)	제주시	2014	12	대표	남성	2016.3.30
10	호텔업	서귀포시	2007	370	인사담당	남성	2016.3.31
11	식품	서귀포시	1999	28	이사	남성	2016.3.31
12	문화관광	서귀포시	2004	18	대표	남성	2016.4.9
13	마이스	제주시	1990	20	대표	남성	2016.4.18
14	마이스	제주시	2001	18	대표	남성	2016.4.19
15	화장품	제주시	2012	9	대표	여성	2016.4.19
16	디지털콘텐츠(언론)	제주시	2004	15	인사담당	남성	2016.4.25
17	물 응용	제주시	2003	37	대표	남성	2016.4.26
18	화장품	제주시	2009	6	대표	여성	2016.4.28
19	물 응용	제주시	2007	7	대표	남성	2016.4.28
20	호텔, 마이스	서귀포시	2013	110	부대표	여성	2016.4.29
21	관광콘텐츠(테마파크)	서귀포시	2008	35	대표	남성	2016.4.29
22	식품	서귀포시	2008	17	대표	남성	2016.4.29
23	디지털콘텐츠(ICT)	제주시	1995	400	익명	남성	2016.5.10
24	물 응용	제주시	1950	100	이사	남성	2016.5.11
25	마이스	서귀포시	2003	35	인사담당	남성	2016.5.11
26	물 응용	제주시	1995	440	인사담당	여성	2016.5.20

주 : 산업 분야 구분은 제주특별자치도 “제주지역산업 진흥계획”에 제시된 ‘제주지역산업’ 분야임.

□ 심층면접 기간과 방법

- 심층면접은 2016년 2월 26일 ~ 2016년 5월 20일까지 약 3개월에 걸쳐서 이루어짐
- 심층 면접은 모두 연구책임자가 직접 사업체를 방문하여 진행하였고, 면접 소요 시간은 사업체당 최소 30분에서 최대 1시간 45분에 걸쳐 이루어짐
- 면접 방식은 연구책임자가 사전에 반구조화된 질문지를 준비하여 질문을 하는 형식으로 하되, 조사목적에 크게 벗어나지 않는 범위에서 응답자가 자유롭게 구술하는 것을 허용하는 방식으로 진행하였음
- 면접 내용에 대해서는 녹음을 거부한 일부 사업체를 제외하면 면접자의 동의를 얻어 녹음을 하였고, 3인의 녹취정리자를 활용하여 녹취함
- 면접 내용 분석은 녹취록을 반복하여 읽고, 설문조사 결과와 연동하여 주요 주제를 선정 후 관련 내용을 분류·분석하는 방법으로 진행함

□ 심층면접 주요 내용

- 심층면접은 주요 내용은 <표 4-2>와 같음

<표 4-2> 심층면접의 주요 내용

주제	주요 내용
인력난 및 인력난의 원인	<ul style="list-style-type: none"> • 인력 채용의 어려움 • 인력난의 원인에 대한 사업체의 인식
여성인력 활용과 평가 및 육아휴직 활용 현황	<ul style="list-style-type: none"> • 여성인력 활용 현황 • 여성인력 평가와 여성 경력 단절 • 출산휴가, 육아휴직 활용 현황 • 육아휴직 시행 어려움과 정책 수요
인력난 해소 및 여성 고용 지원 정책 수요	<ul style="list-style-type: none"> • 인력난 해소 위한 정책 수요 • 여성 고용 지원 관련 정책 수요

- 심층면접에는 각 업종이 속한 산업과 기업 동향, 중소기업 운영 애로 등 많은 내용이 포함되었지만, 아래에서는 설문조사 결과와 연동하여 시사점이 있는 내용을 중심으로 심층면접 결과를 요약, 논의하고자 함

2. 심층면접 주요 결과

가. 사업체의 인력 채용 어려움과 원인

1) 인력 채용의 어려움

□ 인력 채용은 사업체 특성을 불문하고 전반적으로 겪는 어려움

- 인력 채용 문제는 면접 대상 사업체 중 2개소 정도를 제외하면 전반적으로 '심각하게' 겪는 어려움으로 나타남
- 인력난의 형태는 지원자 없음, 채용을 해도 금방 퇴사, 회사에 맞는 인재 부족 등 다양하며, 이러한 경험은 설문조사 결과와도 거의 일치함

정말 안타까운 부분인데 사실대로 말씀 드리면 제주도 내에 채용이 정말 어렵습니다...저희가 2014년, 2015년, 지금 현재까지 포함하면...총 6번의 공개채용을 했는데...12명을 뽑고자 했는데 그 중 들어온 비율이 6명밖에 안 됩니다. 【사례 25, 마이스】

[어려움] 당연히 있죠. 제주는 지금 다 어려운 상황이잖습니까...전 분야가 다 어렵습니다...현재 결원은 3명인데 지원자가 없기도 하고, 있어도 마땅히 맞는 사람이 잘 없어요 【사례 7, 호텔업】

저희도 사람 구하기가 쉽지가 않아서 몇 번 구직광고를 내봐도 안와요... 들어오면 크게 금방 그만두는 애들은 없는데, 처음 들어오기가 힘들어요. 【사례 14, 마이스】

□ 인력난은 기업의 운영과 성장에 심각한 걸림돌로 인식

- 인력난은 기업의 운영과 성장에 심각한 걸림돌로 작용할 정도로 심각한 문제로 인식되고 있음
- 사례 22의 경우, 회사 설립한지 8년 내에 직원 17명, 연매출 약 17억원 정도의 기업으로 성장했지만, 인력난은 회사 설립 이후부터 꾸준히 겪는 문제이고, 제2의 도약을 하려고 하는 현재 시점에서 매우 큰 어려움이 되고 있음.

지금 고민이 많아요. 사업을 더 확장을 해야 하는데...사람이 없어서. 어려운 부분이 사실 저희는 인력 확보 부분이에요. 시설 투자라던가 매출 확대는 저희가 자체적으로 노력하면서 가면 되는데, 숙련된 전문적인 인력은 저희가 할 수 있는 게 아니잖아요. 【사례 22, 식품】

- 사례 1의 경우, 업력이 20년 이상 되는 50인 이상의 기업이지만, 인력 확보 문제가 여전히 회사 운영에 중요한 고민이 되고 있음.

[인력 문제가 회사의 고민의 대상이] 되죠. 지금 필요한 인원을 사실은 각 분야에서 공급이 수월치 않은 부분이 있고...일반 기업체로 안 오려고 하니까... 【사례 1, 식품】

2) 직종별 인력 채용 어려움

□ 인력채용이 전반적으로 어렵지만 전문직, 생산직, 서비스직 구인난 특히 심각

- 설문조사 결과에서, 구인 어려움을 업종에 따라 전문 과학기술서비스업, 출판·영상·방송 서비스업, 숙박업, 제조업의 순으로 어려움이 많은 것으로 나타났고, 직종별 구인 어려움은 전문직, 생산직, 영업판매직, 서비스직 등의 순으로 나타났음
- 심층면접 결과, 구인난의 문제는 결국 업종에 특화되는 '직종'별 구인 어려움과 연동되며, 설문조사 결과와 일관되게 전문직, 서비스직, 생산직 인력 채용이 특히 어려운 것으로 나타남

□ 전 업종에서 전문 인력 구인 어려움

- 면접 대상 사업체들은 '거의 모든' 직종에서 인력 채용이 어렵지만, '전문 인력'에 대한 구인 어려움을 전반적으로 호소함
- 전문 인력에 대한 구인 어려움은 업종에 따라서 기획·관리, 프로그램 개발, 전문 컨벤션 기획 및 관련 시스템 전문가, 영상·방송 전문가, 학예사, R&D 연구직 등 다양함

▶ IT 산업, 영상·방송 산업, 관광휴양업(박물관) 전문인력 구인 어려움

- 사례 2는 IT·콘텐츠 산업으로 기획, 개발, 디자인 등 다양한 분야의 전문 인력이 필요하지만 구인이 쉽지 않고, 특히 핵심 업무라고 할 수 있는 프로그램 개발 전공자 부족 및 개발 업무 자체가 어렵기 때문에 구인에 많은 어려움이 있음

[인력난이] 많이 있죠. 업무에 따라서 좀 다를 수는 있겠는데. 특히 개발 업무 같은 것들을 많이 하잖아요. 프로그래밍 개발 업무들을 많이 하는데. 그 쪽에서는 사실 저희 젊은 친구들이 안

하려고 해요...개발 쪽이 사실 좀 힘들어요...지금은 개발 언어[자바] 자체도...바뀌고, 그것을 학습을 해나가는데 대개 부담들을 많이 느껴요. 개발 자체에서...다른 언어의 비해서 자바 프로그램 쪽이 어렵습니다. 어려워서 중간에 많이 포기 하는 사례들이 많이 늘어나게 되고 【사례 2, IT】

- 사례 6은 제주지역에서 몇 안 되는 소규모 영상·방송 분야 사업체로 나름대로 경력직 전문 인력을 꾸려서 운영하고 있지만 도내에 관련 전문가 부족으로 향후 사업의 확장이 되면 제주도내 관련 분야 전문 인력 채용 문제에 대한 우려가 큼

우리는 1차적으로는 자기가 맡은 분야에 능력을 최대한으로 소지하고 있는 사람. 정확히 말하면 PD, 카메라, 작가, 행사 진행. 아주 전문 분야라서 지속적으로 실력 있는 사람이라면 언제든지 환영이죠...지금 현재 좀 더 전문 프로들이 그만큼 있느냐, 그게 결국은 끝까지 재산이죠...도 내에는 사실 없어요. 【사례 6, 영상제작】

- 관광휴양지의 전문직 구인난의 대표적인 사례로는 학예사가 가장 많이 지적됨
 - 제주도에서 관광 휴양업을 하는 경우, 「제주특별자치도 관광진흥조례」에 의해서, 음식점과 그 외 전문 휴양시설(민속촌, 해수욕장, 수렵장, 동물원, 식물원, 수족관, 온천장, 동굴자원, 수영장, 농어촌휴양시설, 활공장, 체육시설, 박물관, 미술관)을 갖 추게 되어 있음. 이러한 규정에 따라 관광휴양업의 경우 대부분 박물관이나 미술관 시설을 겸하게 되는데, 이 경우에 우리나라 「박물관 및 미술관 진흥법」에 따라 의무적으로 학예사를 두어야 하는데, 학예사 구인 어려움이 매우 큰 것으로 나타남
- 현재 제주에는 약 500여개 박물관이 있는 것으로 추정되는데, 이 중 등록 박물관은 10% 미만임(심층면접 결과). 박물관이 등록을 회피하는 데에는 복합적인 이유가 있지만 학예사 채용 어려움도 중요한 이유로 작용함. 본 연구에서 등록 박물관을 2개 소 면접하였는데, 박물관에서 구인난이 가장 심한 직종이 학예사로 나타남. 나아가서, 영리를 목적으로 하는 관광휴양지에서 공공성 추구라는 박물관의 순기능 역할에 한계가 있고, 이에 학예사의 역할 구분도 뚜렷하지 않은 실정임
- 사례 12와 사례 21은 제주도내에서 학예사 구인 어려움, 나아가서 사립 관광휴양업에서 예술 등 공공성의 목적을 추구하는 것이 맞는지에 대해서 의문을 제기함

[제일 구하기 어려운 분이 학예사인지에 대하여] 실제로 그래요...제주도란 특성 상, 제주도 내에서 학예사를 구하는 게 솔직히 쉽지는 않아요. 자격증 소지자도 그렇게 많지도 않고. 【사례

12, 박물관]

우리가 1층 박물관 하려고 하면 박미법[박물관 및 미술관 진흥법]에 의해서 학예사 한 분이 반드시 있어야 합니다...[제주에] 있기는 있는데...구하기가 힘들잖아요...공공성이나 이런 데[공공 박물관]는...학예사의 역할이 아주 중요한데..우리 사설박물관들은 대중성이죠. 대중성이 [중요해요]. 【사례 21, 박물관】

▶ 마이스 산업 전문인력 구인 어려움

- 사례 25와 사례 14는 마이스 관련 분야 사업체로 전문 컨벤션 기획자(PCO), 전문 전시 기획자(PEO), 컨벤션이나 전시 관련 무대 디자인 및 영상 관련 전문가 채용이 매우 어려움을 호소함

우리 분야가 특화된 분야입니다. 제주도 내 인재를 굉장히 채용하고 싶어요...저희가 예를 들어서 PCO... 사실 PCO들의 4년 이상 경력이라든지 그런 지원자격인 친구들을 뽑고자 공고를 내면 거의 없어요. 그리고 PEO도 마찬가지고. 【사례 25, 마이스】

무대 쪽이나 영상 쪽은 부족하죠...각 자 한 명씩은 더 뽑아야 하는데...디자인은 한 1년 간 구해서... 【사례 14, 마이스】

▶ 제조업 분야 전문인력 구인 어려움

- 본 조사에서는 식품, 물 응용, 화장품 산업 등 1차 산업을 기반으로 하는 바이오 융합 제조업 사업체가 다수 포함되는데, 이러한 사업체들에서는 제품 개발을 위한 R&D 요소가 매우 중요한데 각 분야 전문 연구직 채용 어려움이 상당히 큰 것으로 나타남
- 사례 1은 업력이 20년 이상 되고 정부 지원 사업 참여 경험도 많은 사업체로, 부설 연구소를 운영하고 있는데, 연구직 구인을 여전히 어려운 부분으로 지적하고 있음. 연구직은 박사급뿐만 아니라 학사나 석사급 수준의 준연구직 내지 연구사업 관리를 수행할 연구지원직 채용이 어렵고 이직률도 높음을 지적함

아주 전문적인 그런 사람보다는 그렇지 않은 연구직이 많다 보니까 그런 거죠...중간에 있는 사람들. 책임 연구원이 있지만 선임 연구원 이쪽을 찾지 못 하는거예요. 【사례 1, 식품】

- 사례 19는 지난 몇 년간 주력상품을 몰로 변환 중에 있는 소규모 사업체로 기업부설연구소를 신청하여 R&D에 투자할 계획 중에 있는데 연구책임자를 구할 수 없어서 연구소를 신청하는 것 자체에 어려움이 있었음

[기업부설연구소를] 올해 말쯤에 다시 신청해서 하려고 하는데, 단지 왜 미뤄져 있냐면 여기 책임자급 선임연구원이 외줘야 하는데 만약 석사면 한 최소한 5년 이상 경력이 있으면 책임연구원으로 가능해요. 그 다음에 박사 2년 이상 근무 경험 있는 박사급이면 이 쪽에. 그래서 이들 중에 구하는데 굉장히 어렵더라고요... 【사례 19, 물 응용】

- 사례 22는 제품 개발 등 R&D에 꾸준히 많은 투자를 해 온 식품 사업체인데, 연구인력 구인난으로 R&D를 지속적으로 해 나가는 것에 애로가 큼

저희가 부설 연구소 지정을 2012년도에 받았거든요. 근데 연구원을 2013년도에 구했어요. 한 1년 이상 워크넷이라든가 그런 곳, 학교에 가서도 좀 얘기 해보고 그래도...R&D는 어쨌든 좀 투자도 저희가 여러 개 되는 한 하고, 부설 연구소가 아니라 나중에 독립된 조직으로 키워보고 싶었거든요. 기반 기술이 저희가 경쟁력도 있고 그래서 이쪽에다가 투자를 하면 거기에 대해서 충분히 보상을 받을 수 있을 거라는 기대를 했었는데, 일단은 사람이 잘 구해지지 않으니까. 【사례 22, 식품】

- 회사 업력이 오래되었던 그렇지 않던, 제조업 분야 R&D에 투입할 연구직 채용에 있어서 중소기업의 구인난은 매우 심각한 상황이라고 보임

□ 생산직 구인난 매우 높고, 특히 청년 남성 생산직 구인난과 이직률 매우 높음

- 제조업의 생산직 구인은 업종을 불문하고 전반적으로 어려운 상황임. 조사사업체들의 생산직 종사자들은 대체로 인근 지역 내 40~50대 중년 여성들이 주를 이루고, 그 외 20~30대 남성, 그리고 소수의 귀화 외국인들로 구성되는 경향이 높음
- 생산직의 이직률은 높은데, 중년 여성들보다는 20~30대 남성 이직률이 대체로 높은 편이고, 이들 생산직의 구인이 매우 어려운 것으로 나타남

사람 구하기가 어려워요. 생산직이 최고 어려워요. 우리도 지금 공장에 결원이 15명도 있는데 구하지 못하겠어요. 제조업체에 제일 문제가 그거죠. 그래서 고민이 많이 있습니다... 그나마 여직원들은 구하기가 나운데 남직원을 구하기가 어려운거죠. 힘을 써야 되고 그렇게 해야 되니까.

그건 저희만이 아니고 전체적으로 생산직은 다 어렵습니다. 【사례 1, 식품】

- 생산라인의 대부분은 몇 사람이 한 조가 되어 운영하게 되어 있는데, 한 사람이라도 결원이 발생하면 생산라인 가동에 차질을 빚거나 생산력이 하락하는 고충이 있음. 제조업 공장이 읍면 지역이나 중산간 지역 등 외진 곳에 있는 경우 생산직 채용 어려움은 더 심각하게 나타남

톱니바퀴가 하나가 떨어지면 잘 돌아가지가 않죠. 원활하게 돌아가려면 다 있어야 되듯이 다섯 명이 있어야 되는데 네 사람만 있으면 힘들죠...여기가 중산간 지대입니다...그니까 지리적인 한계... 그래서 출퇴근 시간이라든지 지리적인 문제 때문에 기피를 하고, 제조업이라는 것 때문에 많이 기피를...지금도 구하고 있어요. 남자 직원 두 명하고 여성 직원 다섯 명을 구하고 있는데...일단은 뽑을 때까지 해야죠... 【사례 11, 식품】

□ 호텔, 리조트, 골프장 등의 서비스직 구인난 심각한 수준

- 심층 면접 대상에는 3개의 호텔과 1개의 골프리조트가 포함되고, 2017년 개장을 앞두고 현재 시공 중인 복합리조트 1개소가 포함됨. 호텔업(사례 6, 사례 7)과 골프리조트(사례 8)의 경우 전반적인 구인난이 지적되고, 특히 서비스직 인력 채용 어려움이 매우 큰 것으로 공통적으로 나타남. 호텔 등 숙박업이나 골프장의 경우 '과잉 공급'으로 인한 경쟁 과열, 서비스직 기피, 지리적 여건 등이 구인난의 요인으로 보고 있음

다른 호텔도 비슷할 거 같은데, 식음, 객실, 조리, 컨시어즈, 바리스타, 웨딩 플래너, 서빙...서비스쪽 채용이 아무래도 어렵습니다. 【사례 6, 호텔업】

전 분야가 다 어렵죠. 조리, 객실, 프론트, 식음, 영업직 등... 현재 결원은 3명인데, 지원자가 없기도 하고, 있어도 미땅히 맞는 사람이 잘 없어요. 【사례 7, 호텔업】

[어려움이] 많죠. 우선 식음료...식음료는 여직원을 뽑을 수가 없어요. [연봉]2350도 오지 않아요...서빙, 웨이트리스... 호텔 쪽이나 제주도에 면세점 이런 데는 화려하잖아요. 그 쪽으로 가지 이렇게 오지를 않아요. 지금 제주도의 골프장에 대부분 다 없어요. 큰일입니다...구하기 진짜 힘들어요. 프론트 직원 뽑으려고 하나까 사람이 없는 거예요. 다 어디간줄 모르겠어요. 【사례 8, 골프리조트】

2) 인력난의 원인에 대한 사업체의 인식

- 제주도 지역 산업에서 인력 채용이 왜 그토록 어려운지에 대해 심층적으로 조사하였는데, 크게 전문 인력 부족, 구직자의 직업의식 문제, 낮은 인건비 등 기업 역량 부족의 문제로 정리해 볼 수 있음

□ 인적 자원 및 전문 인력 교육 인프라 부족

▶ “제주에 사람이 없다”

- ‘제주에 사람이 없다’라는 말이 보여 주는 것처럼, 사업체가 인식하는 인력 채용 어려움의 원인에는 제주에 인적 자원이 부족하다는 인식이 팽배함
- 사례 1에서 보듯이, 대부분의 사업체들은 ‘전문 인력’을 특별한 분야에만 국한되는 것이 아니라 모든 인력이 ‘전문성’을 가지고 있어야 한다고 보고 있고, 그렇게 볼 때 전반적으로 제주도내에서 각 분야에 전문성을 가지는 전문 인력이 부족한 것으로 인식하고 있음

회계 전문가 그룹들이 있잖아요. 회계, 총무, 관리 쪽...공장이나 이런데 관리 직원들. 그 다음에 연구소 관련된 전문 인력들. 그다음에 영업 쪽에 관련된 온라인 쪽 관련 되가지고 디자인 쪽. 그 다음에 온라인 웹 디자인도 있고, 일반 디자인도 있고. 온라인 영업에 관련된 그런 부분. 이런 부분들이 사실은 전문가 그룹들이 제주도에 많이 없기 때문에, 수요는 많은데 그런 자원이 없다고 봐야 돼요. 【사례 1, 식품】

우리 입장에서 보면, 제주에 인적자원이 좀 부족하다고 생각되요. 제주시도 어려운데, 서귀포나 읍면, 외곽 지역은 더 어렵다고 봅니다. 제주의 인력들이 역량이 좀 부족하다는 생각이 들어요. 【사례 7, 호텔업】

▶ ‘전문 인력’이 부족하다

- 제주에 인적자원이 부족하다는 인식은, 앞의 사례 1이나 사례 7의 경우처럼, ‘전반적’인 인식으로 나타나지만, 업종에 따라서 그 내용은 구체적으로 나타남

- 사례 6은 영상 방송 분야, 사례 23은 IT 분야, 사례 12는 관광휴양업, 사례 17은 물 산업 분야의 전문 인력 부족을 구인난의 원인으로 지적하고 있음

우리는 1차적으로는 자기가 맡은 분야에 능력을 최대한으로 소지하고 있는 사람. 정확히 말하면 PD, 카메라, 작가, 행사 진행. 아주 전문 분야라서 지속적으로 실력 있는 사람이라면 언제든 지 환영이죠...지금 현재 좀 더 전문 프로들이 그만큼 있느냐, 그게 결국은 끝까지 재산이죠...도 내에는 사실 없어요. 【사례 6, 영상】

[우리 회사는] 신입 직원 채용이 거의 없는 편입니다. 이 분야는 변화가 빠르기 때문에 신입 직원 채용은 교육훈련시키고 하다보면 시간이 없어서 대체로 경력직을 채용합니다. 그런데 솔직히 회사에서 필요한 경력 있는 인력을 제주도에서 찾기가 어려워요. 【사례 23, IT】

학예사는 여러 군데서 필요해요. 등록이 필요하니까. 근데 오백 몇 십군데 중에 자격증 있는 사람이 이삼십 명 밖에 없으니까. 턱없이 부족한 거죠. 근데 실제로 육지 가면 학예사 시험보고 합격한 사람 너무 많아요. 거기는 오히려 직업을 구하기가 힘들고...학예사 구하기는 정말 쉬워요. 공고 내면 많이 오고. 제주도는 되게 힘들어요. 【사례 12, 박물관】

[R & D 관련] 여기는 식품공학이나 식품영양학과나 이런 건데. 왜 없냐면 저희는 예를 들면 대기업들하고 거래를 해야 돼요. 그러면 개발 경험이 많아야 돼요. 근데 제주도에 음료 회사가 없잖아요. 그래서 개발경험을 갖고 있는 친구들이 없어요. 그러니까 현실적으로 없어요. 【사례 17, 물 응용】

- 제주특별자치도에서 실시한 「2015 제주도민 일자리 인식 조사」에서 청년층의 일자리 선호가 공무원이나 공공기관에 집중되어 있고, 민간 중소기업은 낮은 인건비 등 열악한 근로조건으로 기피하는 현상이 두드러짐. 구직자의 입장에서는 제주에 '일자리가 없다', 사업체의 입장에서는 '사람이 없다'라는 인식이 팽배하여, 기업과 구직자의 인식이 평행선처럼 대비되고 있음(제주특별자치도, 2015)

▶ **도내 전문 인력 교육 인프라 부족, 자구책으로 직접 또는 산학협력으로 인력양성 교육과정 운영**

- 전문 인력이 부족한 데는 무엇보다도 제주도내에 전문 인력을 양성해 내는 교육 인

프라의 취약성에 대한 지적이 많았음. 전문 인력의 배출 자체가 부족하기 때문에 자구책으로 사업체가 자체적으로 인력 양성 프로그램을 운영하기도 하고, 대학과 협력하여 기업에 필요한 교육을 정규 교과과정 또는 비정규 교과과정으로 운영하기도 함

[특성화고 대상 스쿨] 작년까지 했고, 지금은 저희가 재검토를 하고 있어요. 왜냐하면 운영하는 자체는 긍정적으로 보고 재작년까지는 저희가 대상자를 특성화고 졸업자들을 중심으로 진행을 해봤는데 비용이 많이 들거든요. 일을 시키지 않고 교육하는 동안 비용을 그대로 다 지급을 하고, 근데 막상 채용까지 이어져 보면 확실히 한 3~4개월 트레이닝 시킨 다음에 하면 훈련된 숙련도라든지 훨씬 낫거든요. 근데 결국 문제는 여직원들은 진학하겠다고 그만두고, 남직원들은 군대 간다고 가고. 그런 사항 때문에 저희가 타깃을 고등학생 졸업생들은 안 되겠다. 왜냐하면 고등학교 졸업한 사람들 숙제가 대부분 진학입니다. 그래서 초대졸이상, 군필자 이상으로 타깃을 바꿔서 운영을 하려고 검토를 하고 있습니다. 【사례 10, 호텔업】

[부서별 전문가 양성 개발 프로그램] 하고 있습니다. 외부 전문가들 초빙도 하고 내부에서 하는 수준에 팀장급들이 다 있으니까. 【사례 10, 호텔업】

- 사례 9는 영상 분야 사업체로 정부의 일자리 사업에 공모하여 인력 양성 프로그램을 회사 내에서 운영한 적이 있는데, 향후 인력양성 교육을 확장할 의향이 있음

[여기에서 필요로 하는 실력자를 배출하는 시스템이] 대학에서는 없고 내가 작년에 고용센터 VJ인력 양성 교육을 위임받아서 VJ를 양성을 했죠...도에서 공모를 보니까 지역맞춤형 일자리 창출사업을 할 기관 단체들은 사업계획서를 써서 공모를 해서. 제주도에서 먼저 통과되고 그 다음에 다시 고용노동부에 가서 심사를 받아서 통과되는... 【사례 9, 영상】

[인력양성교육 부분을 앞으로 확장하는 것에 대해] 그럴 수도 있죠. 우리 회원들이 지역 사회에 문화예술 파트라던가 이쪽에 거의 손에 꼽히는 급이죠. 그니까 회원을 활용해도 충분히 되는 거죠. 그래서 일단 교육인력양성, 저번에 VJ했지만 이번에 다른 인력이라든가 충분히 그런 시스템은 다 돼 있죠. 관련 박사과정에 박사들도 있고 교수들도 있고, 실제적으로 우리 운영위원도 있고 자문위원들도 있고. 【사례 9, 영상】

- 사례 3은 3D 영상 제작 사업체로 도내 대학의 평생 교육 기관과 협력하여 자신의 사업체에 필요한 교육 프로그램을 별도 개설하여 운영하고, 수강생 중에 선별하여 채용을 한 적이 있음

OO대학교 기초교육원에서 우리 회사 인력 양성을 위해서 특별히 교육 프로그램을 만들어서 운영한 적이 있어요. 당시...애기가 잘 돼서, 우리 회사만을 위한 프로그램 운영을 승낙해 주셨어요. 주말에만 6-8시간, 12주 운영하는 프로그램이었고, 교육 내용과 강사진은 전적으로 우리가 제안해서 운영했습니다. 그 프로그램에 20명 신청해서, 최종적으로 우리 회사에 3명 취직했고, 나머지 수강생들은 육지에 있는 회사들 소개시켜 주었어요. 【사례 3, 3D 콘텐츠】

- IT기업인 사례 23과 호텔·리조트 사업체인 사례 20은 도내 대학에 정규 또는 비정규 과정으로 사업체 또는 관련 업계에 필요한 기초 및 실무 교육을 실제로 운영하고 있음

2007년부터 OO트랙을 운영하고 있습니다. OO대학교와 산학협력을 맺고, 컴퓨터 공학과 등에 정규과목을 개설해서 우리 회사에서 직접 강사가 나가 직강[직접강의]하는 거죠. 2~4학년 과목으로 연간 다섯 개 과목 정도 개설해서 운영하고 있습니다. 【사례 23, IT】

제주도내 다섯 개 대학이 컨소시엄을 구성해서 올해 3월부터 OO트랙을 운영하고 있습니다...2017년에 리조트가 개장되는데 개장 전에 1년 반 과정, 개장 후에 1년 과정으로 운영하고 있어요. 학교별로 채용 분야와 교육 프로그램을 차별화하고, 학교 간 교차 수강도 가능합니다. 개장 후에 1년 과정은 6개월은 학교에서, 6개월은 현장 실습으로 할 겁니다...OO트랙에 현재 약 1,000명이 수강 중입니다. 또, 교육청하고 특성화고와 네트워크를 구성해서 인력 양성과 졸업 후 취업 연계 프로그램도 운영할 계획인데 도내 세 개 특성화고가 여기에 참여할 계획이고, 2016년 2학기부터 기동할 겁니다. 【사례 20, 리조트】

□ 직업 의식, 태도, 문화의 문제

- ‘제주에 사람이 없다’라는 인식 못지않게 많이 지적되는 문제가 ‘직업의식이 부족하다’, ‘도전정신이 없다’, ‘힘든 일을 기피하고’, 공무원이나 공공기관 등 ‘편한 일을 하려 한다’ 등, 구직자들의 ‘인식’과 ‘태도’ 문제로 환원하는 경향이 매우 큼

▶ “도전 정신이 부족하다”, “경쟁 의식이 없다”, “절박함이 없다”는 태도의 문제

- 직업의식과 태도의 문제에는 대체로 도전정신이나 목적의식, 경쟁의식 등이 결여되었다는 지적이 많고, 이러한 인식은 제주도 향토 기업, 이전 기업, 제주에 지점으로 나와 있는 사업체 등을 막론하고 보편적으로 지적됨

제주도 친구들이 일을 하면 똑부러지게 하는 성격들을 갖고 있어요. 갖고 있는데...우선 그런 부분이 있는 거 같아요...공무원 시험만 보려고 하잖아요... 물론 그렇지 않은 친구들도 있지만...목적의식들이 제주도가 없지 않겠느냐. 공무원 위주에 많이 있고. 나머지 이렇게 내가 사회생활을 하면서 어떻게 하겠다는 기본적 목적의식이나 이런 부분 자체가 많이 결여 되어 있는게 제주도 대학생들의 현실이고. 또, 제주도 특성이예요. 부모들의 부분도 좀 있고... 【사례 1, 식품】

제주도 청년들에게 도전정신이 좀 부족한 거 같습니다. 현실에 안주하려 하고, 공무원 선호하고...사회가 권당문화로 서로서로 알고 좁다보니 경쟁이 약하고, 문화적인 부분이 큰 것 같습니다. 절박함이 없다고 할까요. 【사례 23, IT】

직업에 대한 절실함이 제주가 좀 약하다고 생각해요. 이거 아니어도 된다. 굴 발 있으니까. 【사례 10, 호텔업】

- 이러한 태도의 문제가 어떤 식으로 실제 업무에 나타나는지 질문하였는데, 자기계발 등 좀 더 도전하고 발전하려는 태도의 부족으로 드러난다고 함

간접적으로 그런 표현을 하죠. 예를 들면, 한 직원을 저희가 성장시켜야겠다고 해서 수도권으로 연수를 보내거나 순환 배치를 해서 트레이닝을 시켜서 오고 싶은데, 안한답니다. 왜 안가냐. 너 선발돼서 가서 다시 내려와서 승진도 하고 성장하고 도내에서만 보던 것과 틀려서 갔다 오면 좋겠는데. 부모님 굴 발도 도와드려야 되고, 육지로 떠나는 것에 대한 두려움이 크더라고요. 안 벗어나려고 하고. 【사례 10, 호텔업】

▶ 청년들보다 “부모와 지역사회의 마인드” 문제

- 청년 구직자의 직업의식에 대한 문제가 많이 지적되었지만, 제주도 ‘부모님’들의 인식도 제주도 구인난에 영향을 미친다는 인식도 적지 않음
- 사례 20은 복합 리조트 단지를 조성 중에 있는 투자기업으로 현재 인력을 채용해 나가는 단계에 있고, 청년 인력 채용 과정에서 대학생, 대학 관련자, 학부모들을 만날 기회가 있었는데, 청년들에 대해서는 오히려 높이 평가하는 반면, 자식에 대한 부모님들의 높은 기대치가 청년들의 구직에 영향을 미치는 것이 아닌지에 대해 지적함

[청년들은] 정말 잘 해요. 그 아이들한테 “너희들 대체 어디 있다가 나타난거니”라고 묻곤 했어요. 정말 뛰어난 인재들이예요. 저는 제주에 이런 인재들이 많다고 봐요. 제대로 마인드를 가지게 중요해요...부모와 지역사회의 마인드에 문제가 있지 않나 그런 생각도 해요. 제주도내 기업에서는 공무원, 공공기관을 제외하면, 비교 대상 대기업이 없잖아요. 그래서 삼성이나 현대 등 국내 대기업 연봉을 비교대상으로 연봉 3,500~4,000을 희망하는데, 그 초임 연봉은 삼성, 현대 수준이다, 제주에서 그 연봉을 기대하기는 어려울 것이다, 라고 말해 줘요. 그런데 그런 연봉을 기대하고, 그 기대에 못 미치면 취업하지 말라는 분위기인 거 같아요. 부모님들이요...청년들은 오히려 오픈되어 있는 것 같아요...우리가...130명 선발해서 면접을 보았는데 꿈, 일, 골(goal)이 꽤 구체적인 편이었어요. 막연하지 않았어요...청년들은 자신이 하고 싶은 일을 구체적으로 그릴 줄 안다고 봐요. 【사례 20, 리조트】

▶ “육지 인력 선호”, “30대 이상 경력직 선호” 현상

- 이상에서 논의한 도내 전문인력 부족, 직업에 대한 인식과 태도의 문제로 인해 최근 도내 사업체에서는 소위 “육지 인력” 선호, 20대 채용 기피 등의 경향이 있음
- 면접 대상 사업체의 육지 인력 채용 비중은 사업체에 따라 다르지만, 최소 30%에서 100%까지 다양하고, 평균 40~50% 수준에 다다른 것으로 나타남.
- 사업체들은 가급적 제주도내에서 인력을 확보하고 싶지만 구인 어려움 및 타 지역 출신의 지원 증가로 육지인력 채용이 증가하고 있음. 제주 인력과 육지 인력 평가에 대해서는 ‘비슷하다’라는 인식도 있지만, 대체로 육지 인력을 좀 더 높이 평가하는 경향이 있음. 이러한 인식에는 육지 인력이 업무 경험과 능력의 차이, 업무에 대한 태도에 있어서 사업체의 요구에 좀 더 부합한다는 인식 등이 작용함

일단 도내 인력을 저희는 더 선호하고 있어요. 이유는 장기근속도 있고, 도내 인력들이 내부적으로 지리적인 위치 때문에...지금 5대 5정도 됩니다. 정확하게 얘기하면 5대 45. 55%가 도외. 도내에 젊은 인력들이 많지가 않아서요. 전문대가 지금 2개 밖에 없지 않습니까...[제주도의 인력들과 육지 인력 비교] 확연히 됩니다...직업에 대한 절실함이 제주가 좀 약하다고 생각해요.. 육지에서 왔거나 그런 친구들은 사실 제주도에 연고지가 있는 친구들 같은 경우에는 이 호텔이 아니어도 딴 데 갈 곳도 있고, 일단 주택이나 거주지에 대한 안정감이 있기 때문에... 【사례 10, 호텔업】

지금 현재 기준으로 봤을 때는, 제주도 출신이 한 40, 제주 도외 출신이 60정도로 보시면 되겠

습니다. 점차 제주도 출신이 많아지고 있는 추세이긴 해요. 왜냐하면 저희가 그럴 수밖에 없는 게, 이 평생 다닐 직장을 저희는 인재를 뽑아야 되거든요...근데 확실히 비교를 하면, 제주도 출신을 뽑고자 하는데 갭이...전문적인 트레이닝을 안 받고 오다보니까 실질적으로, 예를 들어서 동네 피로연에 대한 기획을 한 사람하고 국가 행사를 기획을 한 사람하고 있었을 때 과연 응시 자격은 똑같이 경력이 4년 이상이 된다고 했을 때 누구를 뽑겠습니까. 아무래도 육지에서 경험한 친구들이 그런 경험을 할 수 있는 기회가 많다보니까 육지의 출신자들이 많고.. 【사례 25, 마이스】

요즘은 그나마 육지에서 이주하는 분들이 많아서 그 쪽으로 채용을 많이 하는 편이죠. 저희도 본사 같은 경우에는 제주도 직원보다 육지에서 내려온 직원 분들이 많으니까. 면접을 보거나 그렇게 하면은 능력이라든가. 직업관이라든가. 여러 가지 그런 부분이 제주도보다 좀 나은 거 같아요. 내려오신 분들이. 급여 수준이 서울이나 그쪽에서 내려올 거기 있을 때도 급여 수준이 좀 높았는데 그나마 제주도 내려오면서 그런 부분이 제주도 실정에 맞춰서 감안하고 내려오시는 분들이라서 그런 트러블도 별로 없고. 【사례 1, 식품】

- 20대의 중소기업 기피, 신규 직원 트레이닝을 위한 시간과 재정 투자 대비 20대의 잦은 이직 등으로 20대 채용을 기피하고, 30대 이상 경력직을 선호하는 경향이 있음

지금 20대가 별로 없어요. 평균 연령이 한 30대. 32,33 정도 되는 것 같아요....그 이유는 아무래도 장기 근속하는 사람들이 많아지다 보니까. 그렇다고 매년 정기적으로 채용을 한다든지 그런 것이 아니고, 업무에 따라서 결원이 생겼을 때 그것을 보충하기 위한 형태로 채용을 진행하다 보니까. 신규 직원을 채용하는 경우가 그렇게 많지가 않아요. 아무래도 신규직 보다는 경력직을 선호하게 되고... 왜냐하면 바로 실전으로 프로젝트를 진행할 수 있는 상황들을 필요해서... 【사례 2, 디지털 콘텐츠】

- 사업체들의 20대 인력 기피의 원인에는 현재 도내 청년층이 공무원이나 공공기관 취업을 선호하다 보니 전공을 살린 업종으로의 취업이 적을 뿐만 아니라 전공자도 줄어드는 추세이며, 따라서 20대 중에 전문성과 실무 경험을 갖춘 인력이 부족하다고 설명함

지금 학생이 대학에서 추세를 보면, 아무래도 공무원을 선호하는 경향들이 많고 하다보니까. 전공을 하더라도, 전공자들이 그 쪽으로 진출을 하는 사례가 많지가 않아요. 젊은 친구들이 많이 없다보니까 개발자들 자체가 평균 연령이 많이 높아졌어요. 개발자에선 20대가 저희는 없습니다. 【사례 2, 디지털 콘텐츠】

□ 기업 역량 부족

- 제주지역의 구인난의 원인에 대해 구직자의 직업의식이나 태도 등의 개인적 요인과 문화적 요인들이 많이 지적되었지만, 좋은 인적자원을 수용하고, 전국 수준의 높은 인건비를 설정 할 수 없는 제주 기업의 구조적 현실을 수긍하는 인식도 공존함

▶ “좋은 기업들이 부족하다”

- 사례 23은 제주 청년들의 도전 정신과 절박함이 부족한 것도 있지만, 도전 정신과 역량이 있는 인재들을 키우고 발전시킬 만한 좋은 기업이 부족하다는 현실에 대해서도 지적함

도내 기업구조의 문제도 있다고 봅니다. 시간이 지나면서 점점 올라가고, 발전해야 하는데, 더 나은 조건이나 환경으로 발전해 나갈 좋은 기업들이 부족한 것 같아요. 인력들이 경력개발하고 성장해 나가는 데 한계가 있는 듯합니다. 【사례 23, IT】

- 사례 5는 마이스 분야 사업체로 제주도내 마이스 산업 분야가 제주도내에서만 경쟁을 하면서 전국, 나아가서 세계적 수준의 사업으로 성장하기에 역량이 부족하고, 경쟁력 있는 제주 기업 육성이 절실히 필요함을 피력함

인재만 육성을 하는 게 아니라요. 그 인재를 데려다가 일을 시킬 기업체들이 육성이 돼야 되잖아요. 기업이 육성이 안 되고 있어요...누누이 말했지만, 스타기업을 키워야 돼요. 그리고 제대로 된 전문기업을 키워야 돼요...스타기업은 어떤 기업을 해야 되나. 대외경쟁력을 갖춰서 해외나 도외에서 유치를 해 와야 돼요. 근데 제주도 내 기업들은 거의 다 제주도 시장만 붙들고 있는 거예요. 【사례 5】

▶ “낮은 인건비”→우수 인재 확보 어려움→기업 발전 저해의 악순환

- 한편, 구인난의 원인으로 제주도내 기업 역량의 문제를 지적하고, 특히 낮은 인건비가 구인난의 중요 원인으로 작용하면서 낮은 인건비→ 구인난 → 우수 인재 확보 어려움 → 기업 발전 저해의 악순환이 계속되는 현실을 토로하는 경우도 있음

우리가 솔직히 조그만 회사이다 보니 임금이 그리 세지 못해요. CEO로서 많이 주고 싶지만 그

렇게 못 해 온 것이 사실이에요. 임금이 적다는 것을 나도 인정해요. 【사례 5, 마이스】

[경력이 많은 수한 전문인력을 채용하는 것에 대해서] 금액이 안 맞을 거예요. 왜냐하면 서울에서...그 정도의 일을 한다면 한 달 급여 400정도 받았다고 하면 제주도에서는 300정도 밖에 못 줘요. 자기가 받던 급여가 있기 때문에 여기 와서 안 맞겠죠... 제주도 업체들이 옛날 저희가 10년 전에 일 했을 때보다 지금 역량이 많이 커지긴 했지만 그래도 서울보다는 모자란 것은 맞아요. 그런 부분에서 봤을 때는 아직 제주도가 마이스 부분에 많이 지금보다는 커질 것이라고는 봐요. 인적자원으로 봤을 때는 많이 모자라지 않나. 근데 이걸 전문성 있게 키웠을 때 어느 정도까지 키워야 되냐는 저도 감 잡기가 쉽지가 않네요. 【사례 14, 마이스】

사실 나도 막막해요. 십년 넘게 어떻게든 제조업 진짜 힘들어요. 근데 힘들지만 진짜 최고의 보상이라고 하는 게 결국은 인건비 올리는 것밖에는 없습니다. 물론 구체적으로 복리차원에서 다른 부분이고, 우리 연구원들 같은 경우에도 연구 수당 따로 책정해서 주긴 하지만...근데 다른 회사에 비해서 더 많이 주고 싶고, 다른 직종에 비해서 진짜 더 올려주고 싶어요...제조업은 다 힘은 들면서도 많이 보수를 받지 못하는 곳으로 찍히면서 굉장히 더 힘들어지고, 그래서 우수한 인력들을 확보 하는 게 힘들어지고, 그러다보니까 기업들이 역량도 그렇고 계속, 그래서 이걸 한 번에 얻을 수는 없겠지만 순차적으로 부분이 분명히 있어야 할 텐데...실질적으로 봉급이 올라야 되거든요. 【사례 19, 물 응용】

▶ “제주는 전국의 1%”라는 외부의 인식, 제주 기업 역량 강화 필요

- 인력난의 문제는 결국 기업 역량의 문제로 보는 인식도 있음. 인건비 향상을 위해서는 결국 기업이 발전해야 하고, 국내 시장에서 제주 기업의 경쟁력 강화가 매우 중요함을 지적하고, 기업 경쟁력 강화를 위한 정책 지원에 대한 수요가 컸음

제주라는 지역의 한계도 있고 해서, 서울이나 수도권 쪽으로 올라가게 되면 ‘제주에서 만든 상품이다’...이렇게 하게 되면 사실 눈높이 자체를 낮춰보는 경향들이 있어요. 제주는 어쨌든 사람들이 인식이 ‘제주는 전국의 1%다.’ 라는 인식 때문에, 우리가 어디 여행이나 관광을 가게 되면 그 지역만의 특징적인 상품이나 이런 것들을 원하잖아요. 제주가 지금 그런 게 좀 많이 약해요... 【사례 2, 디지털 콘텐츠】

컨벤션 자체가 산업으로서의 역할을 해야 하는데 그 역할을 못 하는 게 지금 이 업계예요...제주형, 제주적인 MICE가 없다는 거죠. 그림이 없다는 거...철저하게 향토적이고 지역주민이 주체가 되는...향토적인 제주적인 것이 필요한 거죠. 【사례 13, 마이스】

인재만 육성을 하는 게 아니라요. 그 인재를 데려다가 일을 시킬 기업체들이 육성이 돼야 되잖아요. 기업이 육성이 안 되고 있어요...스타기업을 키워야 돼요. 그리고 제대로 된 전문기업을 키워야 돼요...스타기업은 어떤 기업을 해야 되냐. 대외경쟁력을 갖춰서 해외나 도외에서 유치를 해 와야 돼요. 근데 제주도 내 기업들은 거의 다 제주도 시장만 붙들고 있는 거예요. 바깥에 가서 따와야 되는데. 아니면 자기가 창출을 해내거나. 그거를 못하는 거죠. 【사례 5, 마이스】

중요한 거는 좋은 경쟁력이라는 건 좋은 인력을 뜻하고, 좋은 인력이 있다는 건 좋은 대우와 그들의 복지를 높여줘야 한다는 거죠. 【사례 9, 디지털 콘텐츠】

사실 인건비 올리고 정말 좋은 직장으로서 역할을 하려면 실질적으로 봉급이 올라가야 하는 게 맞고, 봉급이 올라가려면 결국 기업이 커야하죠. 커지면서 이윤도 그만큼 창출 되어서 또 하는 역할 부분들이 그만큼 저희들이 최소한 팀장급까지 가서 각 부하 직원들을 관리하고 그걸 전적으로 할 수 있는 그런 역량이 키워져야 해요. 그러면 그거에 맞게 대우를 해줄 수가 있는 거고. 【사례 19, 물 응용】

나. 여성인력 활용과 평가

1) 여성인력 활용

□ 채용에서 성별 구분 없고, 여성인력 평균적으로 '반반'

- 면접 대상 사업체들의 대부분은 채용에서 성별 구분 없이 능력 중심으로 채용한다고 응답하고, 여성인력 비중은 대체로 20% ~ 60% 등에 이르며, 남녀 비중이 거의 '반반'인 경우가 많음
- 엔지니어링 회사(사례 4)의 경우, 전체 직원 120명 중에 여성은 10명으로 조사사업체 중 여성 비율이 가장 적었는데, 향후 엔지니어링 분야에서도 여성 고용이 확대될 것으로 기대 및 전망하고 있음

□ 전 직종에서 여성인력 활용하지만 관리직 극소수, 서비스직 여성 편중

- 설문조사 결과에서 여성 관리직 비율이 남성보다 적었는데, 심층면접에서는 관리직 여성 부재 현상을 더욱 여실히 확인함
- 업종이나, 조직형태를 막론하고, 과장급 이상 관리직에 여성이 드뭄. 관리직에 여성이 한 명도 없는 경우도 많고, 한두 명 있는 경우에 그 역할은 대체로 '여성'의 업무라고

볼 수 있는 서비스직이나, 지원직 관리자인 경우가 많음

▶ 여성 관리자 부족의 주요 원인은 장기근속자 부족, 출산·육아, 업무 능력과 태도 차이

- 부서장급으로 진급할 정도로 장기근속한 직원 중에 남성이 많다는 설명이 많았음. 출산·육아 등의 이유로 퇴사하는 여성들이 있기 때문에 여성 장기근속자가 적고, 육아부담으로 정시퇴근, 육아휴직 등을 사용하기 때문에 남성과의 경쟁에서 경쟁력이 약하며, 이는 곧 여성의 업무 능력에 대해 부정적 평가 기제로 작용하기도 함
- 사례 1과 7은 부서장급 관리직에 여성이 한 명도 없는 사례임

물론 여러 가지가 있는데, 우선 가정. 애들 부분. 무슨 얘기냐면 그 정도 되면 회사에 희생을 해야 되는데. 예를 들면, 주말도 있어야 되고 여러 가지 해야 되는데. 그 나이 대들이 전부 애들이 어리잖아요. 그러면 보육의 문제가 제일 부담이죠...먼저 입사한 남직원들이 오래 다녔으니까 그렇게 봐야죠. 전문성 있는 여직원들이 있는데, 그 직원들이 팀장정도 역할이 맞는 전문성을 갖고 있습니다. 팀이 모여가지고 부서가 되는데 그것을 전체적으로 아우르고 할 수 있는 직업이 부서장인데. 사실 능력이나 이런 부분도 떨어지고.. 【사례 1, 식품】

[여성] 부서 팀장급에는 없어요. [육아휴직] 기업 입장에서는 장기간[6개월 이상] 이용하는 경우에 어려움이 있죠. 이용한다고 하면 막지는 못하지만, 여성들이 남성들과 대등하게 경쟁력을 가지려면 어느 정도 스스로도 준비가 되어 있어야 하지 않나요? 3개월, 6개월, 출산휴가에 이어서 사용하는 것은 괜찮은데, 장기적으로 간다면 경쟁력이 좀 약해질 수 밖에 없지 않습니까? 【사례 7, 호텔업】

- 전문직이나 사무직의 경우 성별 분화가 상대적으로 적은 반면, 서비스직은 여성 편중 현상이 비교적 확연함
- 전문직은 제조업의 경우 R&D 분야 연구개발직에 여성 전문가가 일부 활용되고(사례 1, 사례 18), 관광 디지털 콘텐츠 분야에서는 기획, 작가, 디자인, 학예사, 교육 프로그램 개발 등에 여성인력이 많이 활용됨(사례 2, 사례 3, 사례 9, 사례 12, 사례 21), 마이스 분야에서는 PCO에 여성 활용이 매우 높을 뿐만 아니라 여성이 집중되는 경향으로 가고 있는데 이는 동 분야가 기획업무뿐 만 아니라 종합적인 서비스 업무를 포함하는 복합 서비스의 특성을 지니기 때문임(사례 5, 사례 25). 한편 마이스 분야에 무대 디자인, 조명, 장치 등의 시스템 요소에는 여성인력이 매우 드물게

나타남(사례 14)

- 사무직은 전체적으로는 성별 분화가 적은 편이지만 사무 업무 분야에 따라 성별로 특화되는 경향이 있음. 예컨대, 일반 회사의 경우 사무직 중에서 인사 부분은 남성이 많고, 여성은 사업관리 지원, 홍보 등에 많이 활용되는 경향이 있음. 회계 정리 사무직은 거의 대부분 여성으로 이루어짐. 한편, 정부 지원사업에 참여하는 기업들이 증가하고 있는데, 사업관리 지원 사무직, 연구개발 지원 분야 준전문직에 대한 인력 수요가 증가하며, 이러한 업무에 여성인력이 많이 활용되고 있음
- 서비스직은 거의 전적으로 여성인력 수요와 활용이 높은 직종으로 나타나고 있고, 이는 특히 호텔업 등 관광휴양업의 경우에 확연함(사례 6, 사례 7, 사례 8, 사례 10)
- 제조업 생산직의 경우, 설문조사에서 나타난 바와 같이 40~50대 중년 여성 활용이 매우 높음(사례 11, 사례 15, 사례 18)

2) 여성인력에 대한 평가

□ 남녀차이보다는 개인 차이, 그러나 대체로 여성이 '우수' 하다

- 남성과 비교하여 여성인력의 역량이 어떠한지에 대해 조사하였는데, 업무 능력은 개인 차이이지만 대체로 여성이 남성보다 오히려 우수하다는 평가가 보편적이었음

남자, 여자, 이렇게 차이는 없고, 다 개인적인 차이라고 봅니다. 근데 이 쪽 분야에 근무한 지 30년 되는데, 그동안 쪽 봐 왔을 때, 여성들이 정말 우수한 사람들이 많았습니다. 옛날에 여성들이 직업 전선에 많지 않았을 때, 부장, 과장, 지배인도 하고, 정말 훌륭한 여성들이 많았어요. 호텔분야는 여성들이 경력개발하고 일 하기에 정말 가장 좋은 분야라고 생각합니다. 【사례 7, 호텔업】

- 사업체들이 제주도 구인난의 주요 원인으로 지적하는 청년층의 직업의식 문제에 대해서도 여성들이 남성보다 '낮다'라는 인식도 볼 수 있는데, 특히 여성 대표자들일 수록 여성의 역량에 대한 평가가 더 긍정적인 경향이 있음

여성이 더 잘한다니까요...제주도 남자들이 그게 없어요. 조금 뭐하면 과수원가서 일한다고, 공무원 공부한다고 조금 해버리고 가고. 그래서 우리 우스갯소리로 뺨을 때 감굴 발 없는 지식 위주로. 여자는 잘하는데, 남자들이 참 하다 가고 그런 경우가. 요즘은 아닌데 몇 년 전만 해도

야근이 많고 그럴 경우에는 가서 농사짓겠다고...여성들은 아니요. 제가 제주도 여자여서 그런지 몰라도. 【사례 4, 엔지니어링】

다. 육아휴직 활용 현황

- 육아휴직 활용 등, 모성보호제도 시행과 관련해서는 사업체의 인식이 복합적임. 제도가 필요하고 회사에서도 마땅히 시행해야 하지만 ‘불편함’, ‘대체할 사람만 있으면 문제없음’, ‘육아휴직을 쓰고 나서 복직만 해 주면 감사’ 등 복합적임

□ 여성이 우수하다 “보육 문제만 아니면” - 육아휴직 다소 불편

- 여성의 임신·출산·육아 문제는 여성의 경력 개발, 승진 기회 등에 여전히 중요한 영향을 미치고, 경력단절의 요인임

여성들이 진짜 임신, 출산 그 문제만 아니면 함께 일하기 좋아요. 단지 보육 때문에 어려워져 그렇지...보육 문제만 문제가 안 되면 여직원들 잘하죠...그런 부분이 부담이 되어서 그만 두는 여직원들이 있죠...큰 문제가 있죠. 그냥 일이 단절이 돼 버리니까. 이게 한창 일을 배울 때 아니에요. 자기 역량을 한창 쌓아나갈 때가 아니에요? 그 때 단절이 딱 되는 거죠. 【사례 1, 식품】

- 일부 회사에서는 임신·출산 문제가 채용에 영향을 미치기도 하고, 정시퇴근, 육아휴직 장기간 사용을 원하는 여성들에 대해 경쟁력이 떨어진다는 인식이 존재함

실질적으로 채용을 하는데 그런 부분을 좀 고려를 합니다. 만약 향후에 결혼을 해서 애기를 낳고 이런 부분을 생각을 안 할 수가 없죠... 【사례 1, 식품】

[육아휴직] 법적으로 보장된 제도이기 때문에, 활용 하는 것이 당연합니다. 원하는 사람들은 다 활용하고 있고, 현재도 2명이 육아휴직 중에 있어요. 기업 입장에서는 장기간[6개월 이상] 이용 하는 경우에 어려움이 있죠. 대체할 사람을 구하는 것이 쉬운 일이 아니라서요. 그래도 법적으로 보장되어 있기 때문에 뭐라고 할 수는 없는데, 1년씩, 그것도 한 번도 아니고 두 번씩 사용하는 경우에 부담이 큼니다. 이용한다고 하면 막지는 못하지만, 여성들이 남성들과 대등하게 경쟁력을 가지려면 어느 정도 스스로도 준비가 되어 있어야 한다고 봅니다. 3개월, 6개월, 출산휴가에 이어서 사용하는 것은 괜찮은데, 장기적으로 간다면 경쟁력이 좀 약해질 수밖에 없어요. 【사례 7, 호텔업】

□ 육아휴직, 필요하지만 업무 공백 문제로 어려움

- 육아휴직의 낮은 활용은 행정통계나 본 연구의 설문조사에서도 익히 나타나고 있는 바임. 심층면접 조사에서도 공기업이나 공공기관, 또는 전문과학기술분야 등 전문업종의 대기업을 제외하면 지역산업 사업체에서 육아휴직은 여전히 보편적으로 활성화되고 있지 않음
- 육아휴직 활용을 하는 경우, 대체로 출산전후휴가에 연이어 몇 개월 활용하는 경우가 보편적인 형태이고, 6개월 이상 장기간 육아휴직을 쓰는 경우는 많지 않음

▶ 육아휴직, “사람을 구하는 게 어렵지 제도 자체가 어려운 것이 아니다”

- 대체 인력의 부재로 육아휴직 사용이 어려운 것이 가장 보편적인 설명이고, 전문업종일수록 대체인력 확보는 더욱 어려움

왜 그러냐면 직원이 많아서 한 사람이 가도 그 업무를 대체할 수 있는 그런 게 되면 하지만, 사실은 예를 들어 전문직인데 디자이너인데. 디자이너가 1년 휴가를 가버렸어. 그럼 다시 뽑아서 임시직으로 뽑을 수가 없잖아요... 【사례 1, 식품】

3개월 출산휴가를 사용한 직원은 있었는데 아직 육아휴직을 사용한 경우는 없어요. 우리 업무 특성상 한 사람이 맡은 일이 전문적이고, 그 일이 여기뿐만 아니라 외국까지 다른 팀과 촘촘하게 연결되어 있기 때문에, 업무공백이 발생하면 전체 프로덕션 프로세스에 지대한 영향을 미치거든요. 3개월 출산휴가를 쓴 직원의 경우에도 업무복귀가 쉽지 않았어요. 육아휴직을 내게 되면 복귀가 힘들게 되요. 육아휴직 자체를 못 하게 하는 것이 아니고, 우리 업무가 특성상 공백이 생기면 정말 어려워져요. 대체할 사람은 더 찾기 어렵고요. 【사례 3, 디지털 콘텐츠】

출산[휴가] 쪽은 많이 받는데. 육아 휴직은 출산 붙여가지고 한 몇 개월 정도. 장기적으로 1년 본 사례는 지금은 없는데...못하게 해본 적은 없어요. 지금 육아 휴직을 고민하고 있는 사람이 두 사람 정도 있고. 아마 다음 달 짧게는 한 두세 달, 많게는 한 일 년. 이렇게 쓰실 거 같은데... 지금 한명은 출산 하셔서 거기서 연장을 해서 육아 휴직 하는 직원이 있는데, 물론 그렇게 인력이 빠져나갔을 때는 대체인력을 지원해주는 프로그램도 있고 하니깐. 회사 입장에서는 사람을 구하는 게 힘든 거지, 그런 제도 자체를 운영하는 데 어렵지는 않아요. 대체 인력이 단순 업무하는 거면 모르지만은 어떤 기술직을 가지고 있는 기술자들, 개발자들. 특히 개발을 하고 디자인하고 이런 능력들이 요구되는 업종이면 대체인력 구하는 자체가 쉽지 않은 거 같아요. 【사례 1, 디지털 콘텐츠】

□ 육아휴직, 복직만 해 주면 감사하다

- 한편, 구인난이 심한 영세 중소기업이면서 전문업종의 경우 사람을 구하는 것이 어렵기 때문에 육아휴직을 당연히 허용할 뿐만 아니라 사업체 측에서 여성의 육아휴직 후 복직을 더 원하는 사례도 없지 않음

저희는 일만 다녀주면 고맙습니다...그만큼 저희 쪽 일이 힘들다는 거죠. 저희뿐만 아니라 국제회의 유치하는 쪽도 마찬가지인데. 그 쪽도 여자 분들이 상당히 많아요. 대부분 육지도 보면 90%가 여자들이더라고요. 일이 힘들다 보니까 사실 결혼해서도 다니겠다고만 하면 저희 입장에서는 땡큐인데... 【사례 14, 디지털 콘텐츠】

□ 육아휴직 대신 육아기 근로시간 단축 제도 환영

- 업무 공백 발생으로 육아휴직 활용이 어렵기 때문에 육아기 근로시간 단축 제도를 환영하는 기업도 있음
- 심층면접 조사에서 임신기간 근로시간 단축제도를 허용한 경우가 1업체 있었는데, 동 업체에서는 장기간 육아휴직 대신에 육아기 근로시간 단축제도 활용을 더 선호하는 입장이었음.

이번에가 첫 사례인데. 사실 회사입장에서야...회사가 직원들이 많아서 대체인력도 있고 이런 게 아니다보니까 업무공백 때문에 부담이 되는 경우도 있죠...아무래도 애 가지면 많이 힘들어 하고 첫 애이기도 하고...애기가 임신 했을 때 위험이 있어서 한 달 조금 더? 한 달 열흘 이 정도는 단축근무를 희망을 하더라고요. 근데 그것도 있더라고요. 저는 몰랐는데. 본인이 이걸 찾았나봐. 그래서 단축근무를 좀 해도 되겠습니까? 하길래 그렇게 힘들면 해야 되지 않겠나 했는데. 찾아보니까 단축근무가 있더라고요. [육아휴직 대신 단축 근무에 대해] 그게 회사로써도 좋은 것 같아요. 경력 단절 되는 것보단 훨씬 나은 것 같아요. 【사례 16, 디지털 콘텐츠】

라. 인력난 해소 및 여성 고용 활성화 위한 정책 수요

- 심층 면접에서 마지막으로 중점적으로 조사한 내용은 제주지역 사업체의 인력난 해소 방안과 여성 고용 활성화를 위한 사업체의 수요 파악임
- 인력난 해소 방안에 대해서는 여성인력에만 국한되지 않고 산업분야별로 보편적인

기업지원 수요에 대한 논의도 포함되었음. 여기서는 여성 일자리 활성화를 위해 시사점이 있는 내용들을 중심으로 주요 면접 결과를 제시하고자 함

1) 전문인력 양성

- 사업체들은 제주지역 인력난의 주요 원인으로 기업에 필요한 '사람이 없다'라는 문제의식이 큼. 이는 IT, 마이스, 문화콘텐츠, 마이스 분야 등의 전문업종에 국한되지 않고, 바이오융합 기반의 식품, 화장품, 물 응용 제조업 분야에서도 마찬가지임. 이에 변화하는 기업 환경과 수요에 맞는 전문 인력 배출을 위한 교육훈련 인프라 확충이 매우 필요함을 지적함
- 사례 9의 경우, 영상 제작 등 문화콘텐츠 제작 분야는 여성들이 진출할 좋은 분야이지만 도내에 관련 분야 사업체도 적고, 전문가 양성을 위한 도내 교육 인프라도 부족하여 여성들이 활발하게 진입하지 못하고 있음을 지적하면서 '인력양성센터'가 필요함을 지적함

원하는 사람을 양성할 수밖에 없어요...큰 틀에서 보면 직종이 PD파트, 카메라파트, 작가파트. 이 파트가 기본적으로 되어있고. 그다음에 시스템 관련해서 요즘 음향, 조명 이런 곳도 다 일거리들이 필요로 하고 있어요. 음향, 조명, 무대 세트, 디자인 이 파트에서도...도내에서는 OO 대학에서도 그렇고 PD파트만 양성되지 실질적으로 카메라, 작가, CG 종합적으로 다 안 된다는 거지. 그래서 인력양성센터가 하나 있으면...원하는 회사가 있다면 그 사람 맞춤형으로 인력 양성을 한다는 거지. 음향 파트에 사람이 한명, 두 명 필요하다. 그러면 음향 쪽에 가장 우두머리가 와서 그걸 배워 주는 거죠...문화콘텐츠 맞춤형 인력 양성 이렇게 되는 거죠. 【사례 9, 디지털 콘텐츠】

- 사례 13은 마이스 회사로, 관광 분야 직업 훈련과 취업 연계를 위한 '상설' 교육 인프라의 필요성을 지적함

지금 여성일자리를 창출하는데, 지금 박람회니 뭐니 이렇게 하는데...어떻게 보...실제적으로는 필요가 없어요. 가장 필요한 건, 여성일자리를 창출하기 위해서는 상설, 이런 게 있어야 되는 데....그러니까 상설아카데미가 필요한 거예요... 경력 단절 여성이건 모든 미취업에 따른 상설 아카데미가 필요해요. [관광 분야에] 이것을 책임지고 하는 데가 한 군데도 없어요...컨벤션이나 이런 전문가들을 양성해서... 【사례 13, 마이스】

- 마이스 사업체인 사례 25의 경우, 바로 실무에 투입할 수 있는 경력 있는 PCO들이 필요한데, 그러한 인재 채용에 어려움이 많고, 결국 신규 직원을 고용해서 육성할 수 밖에 없는데, 신규 직원 채용에 대한 기업 부담이 매우 큼을 호소함. 이에 기업 맞춤형 인재 양성 교육 인프라에 대한 수요가 컸음

저희 회사는 좀 멀티 플레이어를 원하는 것 같아요. 그렇지 않고는 이 경쟁사회에서 특히, 경쟁조직에서 살아남기가 어려울 것 같더라고요...학교 내에서도 링크사업이라든지 여러 가지 복합적인 부분을 통해서 저희한테 실습이라든지 이런 걸 오게 하지만, 신규직원 채용에 대한 부담을 회사가 다 안기에는 사실 어려운 부분이 있어요. 경영자 입장에서는 당장 매출에 대한 포지션도 높고, 뭔가 효과가 나와야 하는데. 신규직원만을 위해서 계속 하기에는 정말 많은 지원이 있지 않으면 인건비에 대한 부담이 엄청나게 큰 거죠. 그거에 대해 정부에서, 아니면 도에서...특화된 학교에서 육성을 해서 오는 게 더 쉬워지겠죠...어떤 소위 아카데미가 됐든 사관학교가 됐든 그런 마이스 관련 전문 종사자를 육성할 수 있는 그걸 만들어주고 신규직원을 채용을 하면 저희들도 어느 정도 수고를 할 수 있겠지만. 갓 졸업한 친구들을 데려다 쓰기에는 어려움이 있죠. [사례 25, 마이스]

▶ 지역산업내 유망 업종과 직종에 대한 청년 여성 경력개발 필요

- 문화콘텐츠 분야와 마이스 분야는 여성인력 수요가 높은 전문업종이며, 전문 인력 수요가 높는데, 동 분야의 청년 여성 경력개발을 위한 산학 협력 강화가 필요함
- 여성가족부와 교육부에서는 지난 2010년부터 실시한 '여대생 커리어 개발 지원 사업'의 후속사업으로 2016년부터 "청년 여성 경력개발 지원 사업"을 추진하고 있음. 동 사업에는 여성 유망 직종 분야 직무능력 훈련 등 청년 여성의 직업 역량 강화를 위한 지원 사업이 포함되는데, 제주지역의 유망 업종과 직종에서 청년여성의 경력개발 지원을 강화해 주는 것이 필요함

2) 효율적인 구인-구직자 정보 제공, 취업 알선 지원

▶ 효율적인 구인-구직자 정보 시스템 필요

- 면접 대상 사업체들은 사람인, 잡코리아, 워크넷, 회사 홈페이지 등의 인터넷 구직수단을 주로 활용하는데, 최근에는 도내 지원자보다 타 지역 거주자의 지원이 점차

증가하는 등, 도내 인력 구인에 많은 어려움이 있음.

저희가 사람인에 하고 제주 TP랑 다 올려요. 구인으로. 구인으로 올리면 제주 자체에서, 제주에 집을 가지고 있는 제주 거주자가 없어요. 다 저희 하루에 세 개씩, 네 개씩 올라오는 데 경기, 인천, 대구 어마지게 옵니다. 그런데 이런 분들은 저희가 채용을 하게 되면 일단 숙소가 문제잖아요...하도 속 터져 가지고 작년에 숙소를 하나 만들어 버렸어요. 【사례 15, 화장품】

사실 구인 구직 사이트 이용하는 곳이 사람인, 워크넷 그 정도잖아요. 워크넷은 신뢰가 안 가는 게 고용 보조금 목적으로 구인 활동하는 분들이 많아서 회사 입장에서는 참 로스잖아요...그나마 사람인은 실제로 구직을 하려는 사람들이 들어오는 것 같고. 그 외에는 저희가 활용할 수 있는 게 거의 없는 것 같아요...저희가 올려놓고 해도 이게 어디에서 어긋 난지는 모르겠지만 저희한테 들어 온 건 아직. 4월 달 다 지나가는데 지금 한 통도 없고. 【사례 22, 식품】

- 사업체들은 기업이 실시간으로 바로 연계해서 확인할 수 있는, 그리고 구직자에게 직접 연락을 취할 수 있는 구인-구직자 정보 시스템에 대한 욕구가 컸고, 여성 서비스직 구인난이 심각한 사업체의 경우에는 ‘여성’ 채용을 위한 구직센터라는 구체적인 욕구가 있었음

사람인은 저희가 구직을 원하면 바로 거기에 신청서를 쓰는 순간 우리 메일로 들어오더라고요. 전송이 돼서...어디 다니다가도 바로 확인할 수 있거든요. 바로 전화하고 확인 하는 게 빠르기도 하고...근데 다른 곳들은 그게 전혀 없어요. 그래서 우리가 자주 들어가 봐야 되죠. 불편하니까 잘 쓰지 않게 되더라고요... 【사례 19, 물 응용】

여성인 30,40대만 보는 구직센터를 만들었으면 좋겠어요. 고용센터는 쓸 데 없어요. 저기는 문제가 뭐냐. 우리가 사진도 없고 연락처도 없고 경력만 보고 이 사람이다 통보를 해요. 고용보험센터에 몇 번 전화를 해도 안 받는다는 거예요. 우리에게 연락처를 달라. 우리가 직접 연락을 하겠다. 안 가르쳐줘요. 그게 뭐가 문제입니까. 구직활동을 하겠다는 거였고, 핸드폰번호를 가르쳐줘야지. 【사례 8, 관광휴양업】

▶ 연구분야 전문 인력풀 구축·제공

- 연구직 구인난이 심한 제조업의 경우, 산업분야와 관련된 전공자나 전문가 인력 풀에 대한 수요가 컸고, 이는 제조업의 연구직 구인난 해소에 많은 도움이 될 것으로

인식함

[인력 채용 지원 정책 관련해서 하고 싶은 말이] 여러 가지가 있는데, 엄청 많습니다...인력 부분인데 이 부분은 진짜 제주도의 전문 인력이라든가 이런 걸 우리가 인력 시장이라고 해야 하나. 인력 풀이 여러 각 기관마다 갖고 있으면서 진짜 우리 업체에서가 그걸 활용할 수 있다라든가 가서 열어 본디라든가 이렇게 많이 힘들더라고요. 어제도 모 교수님하고 같이 얘기하면서 제주대학교 석박사 그런 친구들 충분히 있을 겁니다. 활용하세요. 하는데 우리가 어디 가서 어떻게 활용하는지를 모르겠어요. 그게 홍보가 잘 안 된 건지, 아니면 우리가 찾아가서 막 해야 하는 건지. 사실은 업체 대표들이 바쁘다보니까 이 일만 집중적으로 며칠간 가서 하지를 못해요...그래서 쉽게 발 빠르게 움직일 수 있는 그런 인력 풀을... [사례 19, 물 응용]

▶ 여성인력개발 기관 인지도 강화 및 기업과의 협력을 통한 효율적인 취업 지원 체계 구축

- 여성인력개발센터나 새일센터에 대해서는, 인지도는 낮지만, 이용 의향이 많음
 - 여성 취업 지원 기관 인지도에 대해 면접한 결과 대체로 인지도가 낮았고, 심지어는 새일센터와의 교류가 있었던 경우에도 사업체 대표자가 그 기관이 새일센터였다는 것을 모르는 경우도 있었음

[새일센터에 대해서] 못 들어봤어요...제가 지금 당장 전화하겠습니다. [사례 8, 관광휴양업]

[새일센터에 대해서] 아니요. 못 들어봤어요...얼마 전에 지금 6월 달에 오시기로 한 분 알게 되기 전에 워크넷 보니까 서귀포 ○○○○에서 이렇게 많이 올리시더라고요. 제가 그 쪽이랑 전화 통화해서 구인하시는 분들 보다가 몇 분 요청을 드렸죠. 그랬더니 한 세 분 요청 드렸는데 두 분은 이미 구하셨고 한 분은 보니까 저희가 조금 안 맞는 것 같아서 못했죠.. [사례 22, 식품]

- 한편, 기관 인지도도 있고, 이용 경험도 있는 경우에, 취업 연계에 성공하기 위해서는 기업과의 적극적인 소통이 매우 중요함을 강조함

거기 전화를, 작년에 여러 번 했어요. 저희가 작년에 막 일이 밀려가지고...생산직도 그렇고 연구직 막 필요할 때, 그 때 서귀포도 했더니 서귀포에서는 좀 출근하기가 힘들어서...저희가 노인 일자리 창출하는 데는요, 진짜 열심히 찾아와요. 그래서 저희가 두 분을 더 채용을 했어요. 그런데 세 분 중에 일자리 창출 위탁받은 재단이 있더라고요. 거기는 너무 열심히 해서 제가

채용을... 【사례 15, 화장품】

▶ **효율적인 서비스 인력 수급 방안 마련 필요**

- 인력 수급과 취업 알선에 대해서는 모든 분야에 취업 지원 서비스가 필요하지만 특히 구인난이 심각하고 여성인력 수요가 높은 호텔·리조트·골프장 등 관광휴양업 분야 서비스직 인력 수급에 대한 도 차원의 대책 마련이 필요함을 강조함
- 사례 8은 제주시 중산간 지역에 위치한 골프리조트로 서비스직 구인난이 매우 심각하고, 인력 수급에 대한 획기적인 방안이 필요함을 역설함

[조리, 웨이트리스 골프장도 그렇고...호텔은 있지만 그나마...지금...여직원을 뽑을 수가 없어요...큰일 났어요...당장 연봉 2500주고 채용해도 사람이 없는 거예요...엄청나게 직원들 전부 동원해서 전부해도 사람이 없는 거예요...그러나 분명히 그런 주부들도 있을 거란 말이에요. 구직하고자 하는 사람이 있을 건데 닿지 않아서 그런 거겠지만...메이드를...우리는 직원으로 채용해서 안정적으로 하고 싶은데. 메이드는 구할 수가 없습니다. 제주도에. 아주 심각한 문제예요. 지금 호텔이 얼마나 들어섰습니까. 우리까지 오지를 않아요...저는 이런 생각을 했어요. 식음료, 조리만 파견근로 가능한 회사를 만들고 싶다...식음료, 조리 출신자 중에서 그만두고, 애 낳아서 그만두고 이런 사람들 채용을 해서 인력풀을 만들어 놓고... 【사례 8, 골프리조트】

- 사례 6은 호텔업으로, 서비스직 채용 어려움을 호소하고, 호텔업 공급 과잉으로 향후 서비스직 구인난은 더욱 심각해 질 것으로 보고 있음

다른 회사들도 비슷할 것 같은데, 식음, 객실, 조리, 컨시어즈, 바리스타, 웨딩 플래너, 서빙...서비스직 채용이 어렵습니다...지금 제주도 숙박업은 이미 공급 과잉 상태입니다. 통계에도 잡히지 않는 대체 숙박시설들이 많아요...골프장도 10개 미만이었을 때는 적정수위였는데 지금은 30개 이상 되니 공급 과잉, 수요보다 더 많아서 장사가 어려워요. 골프장은 호텔쪽보다도 채용이 더 어려울 거예요. 큰 문제입니다. 【사례 6, 호텔업】

3) 여성인력 인건비 지원 정책 활용

▶ **제조업 생산직 시간선택제 일자리 수요**

- 여성인력 지원 시책과 관련하여, 시간선택제 일자리 지원 시책 이용에 대한 관심이 있는 사업체들이 있었는데 제조업 생산직 분야에 나타남
- 사례 11(식품 제조업)의 경우, 생산직에 지역에 거주하는 중년 여성 위주로 고용하는데, 시간선택제 고용에 대한 직접적인 언급은 없었으나, 여성들의 고용형태가 일종의 시간선택제 형태로 운영되고 있었음

우리 이줌마들은 일당으로 해서 한 달에 한번 씩 주거든요. 왜냐면 제주도가 이줌마들이 정규적으로 하지 못하는 것도 있고, 본인들이 정규직이 싫다고 해요. 제주도 같은 특성이 우리가 16년 전부터 시작했으니까. 그 때 당시에는 친척에 상 났다 그러면 가서 2,3일 동안 봐야 되고. 또 밀감철 되면 수확한다고 일주일동안 빠지고 그런 경우가 많더라고요. 그래서 니올 때마다 일당주고 했는데. 요즘에는 4대 보험도 다 들고...그리고 주휴수당 주고, 나중에 1년 이상 한 사람들은 퇴직금도 주고. 그렇게 지금 하고 있습니다. 한 달 내내 나오는 사람들도 있고, 서너 번 빠지는 사람들도 있고...지금 있는 직원들이 여성 직원들이 평균 5년 이상입니다. 【사례 11, 식품】

- 사례 15(화장품 제조업)의 경우, 생산직은 모두 중년 여성으로 구성되어 있는데, 생산직 시간선택제 일자리 수요가 있음

생산직은 거의 일용직이에요. 생산직들은 어쩔 수 없어요. 저희가 생산라인은 작게는 일곱 명부터 열다섯 명, 스무 명까지도 되니까. 그런데 월급제예요. 왜냐하면 저희는 일용직이라도 그 날만 쓰는 게 아니고 한 달 단위로 나가서. 그 대신 저희가 이제 6개월에 한 번씩 일용직 신고는 합니다. 꼬박꼬박...그런데 생산직이 또 저희 같은 경우는 이제 아주 숙련되고 오래 근무하신 분들이 그 기본 포스가 딱 있으니까 이 사람들을 계속 이제는 해주는 거예요. 어찌면 단순 노동인데 우리도 집중력이 굉장히 필요해요. 【사례 15, 화장품】

- 사례 15는 제조업 특성상 생산직 직원 수요가 항상 있고, 현재 생산직 고용 형태의 특성을 고려할 때, 시간선택제 일자리 활용 의향이 많음

[시간선택제] 충분히 할 생각 있어요. 가능하죠. 생산라인에 얼마든지 활용할 수 있어요. 오래 채용도 가능하고요. 지금도 그런 형식으로 하고 있으니까. 【사례 15, 화장품】

래서 시간제 하려면 한두 명 가지곤 안 되고, 여러 명 같이 해야 해요. 【사례 15, 화장품】

요약, 정책 제언 및 향후 과제

1. 조사결과 요약 및 정책시사점
2. 정책 제언
3. 연구의 한계 및 향후 과제

1. 요약 및 정책 시사점

가. 요약

- 본 연구의 목적은 제주지역의 사업체들을 대상으로 여성인력 활용 실태와 여성인력 수요를 조사하여 향후 제주도내 여성 일자리 활성화를 위한 정책 시사점을 도출하고, 정책을 제안하는 데 있음
- 설문 조사 대상은 제주특별자치도가 「제주지역산업 진흥 계획」에 따라 제주도의 대표산업으로 진흥시키고자 하는 6개 업종의 300개 사업체이며 2016년 3월~5월 동안 사업체 방문 면접 조사로 이루어짐. 제주지역산업은 청정헬스푸드(식품), 물응용, 화장품, 관광 디지털 콘텐츠, 풍력·전기차 서비스, 휴양·미이스 관련 6개 업종임
- 또한, 6개 업종별 26개 사업체에 대한 심층면접을 진행하여, 설문조사에서 파악할 수 없는 구체적인 내용들을 조사하였음
- 설문조사의 주요 조사 내용은 사업체의 인력난, 인력난의 원인, 인력 채용 계획, 여성인력 활용과 평가, 가족친화제도 이용 현황, 조직 문화 및 복리후생, 일자리 관련 정책 이용 경험과 정책 수요 등임. 심층면접에서는 사업체의 인력난, 인력난의 원인에 대한 사업체의 인식, 여성인력 활용과 가족친화제도 시행, 제주지역산업 여성 일자리 활성화를 위한 정책 수요 등을 중점적으로 조사하였음. 아래에서 설문조사 결과와 심층면접 결과를 병행하여 주요 조사 결과와 정책 시사점을 논의하고자 함

1) 사업체의 여성인력 활용 현황

□ 여성 고용 비율은 남성보다 낮고, 전문 업종 분야일수록 여성 비율 낮음

- 조사사업체의 평균 여성인력 비율은 평균 39.6%로 반수에 미치지 않음
 - 지역산업 분야별 여성인력 비율은 휴양·미이스 산업, 화장품 산업, 식품 산업은 44%~48%대, 물 응용 산업과 관광 디지털 콘텐츠 분야는 31~33%대, 풍력·전기차 서비스 분야는 19.4%로 가장 낮음. 비교적 전문 업종의 여성인력 비율이 낮음
- ⇒ 제주지역산업에서 전문 분야 여성인력 양성과 확대 노력이 필요함

□ 여성 관리자 적고, 회사규모가 클수록 더욱 희소

- 조사사업체의 관리직 비율은 남성 36.9%, 여성 21.7%로 나타남
 - 여성 관리직 비율은 10인 미만 사업체 27.3%, 10-49인 사업체 18.1%, 50인 이상 사업체 7.7%로 현저히 낮음. 50인 이상 기업에서 남성 관리직 비율은 18.8%로 여성 관리직의 두 배 이상으로 성별 차이가 크게 벌어짐
- ⇒ 양질의 일자리에서 여성의 관리직 진급과 리더십 향상을 위한 재직자 교육 강화 필요

2) 사업체의 인력난과 요인

□ 조사사업체의 과반수(64.7%)가 현재 인력 채용에 어려움이 있음

- 인력 채용 어려움은 예술·여가 관련 서비스업이 80.0%로 가장 높고, 전문 과학기술 서비스업(74.3%), 숙박업(73.7%), 출판·영상·방송 서비스업(69.5%), 제조업(65.9%), 사업지원 서비스업(38.1%)의 순으로 나타남

□ 전문직, 생산직, 서비스직 인력난 심각

- 인력난은 전문직 29.0%, 생산직 22.3%로 가장 높고, 영업·판매직(11.4%), 기능직(9.8%), 서비스직(9.3%), 사무직(8.3%)과 관리직(3.6%)의 순으로 나타나고, 심층 면접 조사 결과에서도 전문직, 생산직, 서비스직 구인난이 매우 큼
- 업종별로 보면, 제조업은 생산직(43.8%), 숙박업과 예술·여가 관련 산업은 서비스직(각각 71.4%, 62.5%), 출판·영상·방송 산업과 전문 과학기술 서비스 산업은 전문직(각각 53.7%, 53.8%) 구인 어려움이 가장 큼

□ 인력난의 요인은 개인적 요인, 전문 인력 부재, 지리적 요인, 기업 경쟁력 부족 등 복합적임

- 조사사업체가 겪는 어떤 인력난은 '지원자가 없다' 36.1%, '지원자 중 자질을 갖춘 인력이 없음'(33.5%), '채용해도 오래가지 않고 퇴직함'(30.4%) 등의 형태로 나타남
- 인력난의 요인으로는 전문인력 부족, 힘든 일을 기피하는 직업의식의 문제, 지리적 요인, 우수한 인재를 영입하고 키울만한 역량 있는 기업 부족 등 복합적이고, 이는

설문조사와 심층면접에서 유사하게 지적되고 있음

⇒ 구인난 해소를 위해서는 지역산업 분야별 전문인력 양성, 청년층 경력개발 지원, 업종과 지역별 구인-구인 정보 매칭 강화, 생산직이나 서비스직 등의 기피 직종 인력 수급 방안 마련 등 다각적 노력이 필요함

□ 임신, 출산, 육아는 여성 이직의 주요 요인으로 가족친화제도 강화 필요

- 여성 이직률은 남성보다 평균적으로는 낮은 편임
- 여성 이직의 주요 요인은 사업체 특성과 무관하게 '임신, 출산, 육아, 가족 돌봄'요인이 압도적으로 높게 나타남
- ⇒ 임신, 출산, 육아 등으로 인한 여성의 경력단절을 예방하고, 일·가정생활을 양립할 수 있도록 관련 제도와 지원이 강화되어야 할 것임

3) 인력 채용 계획 및 여성인력 채용 조건

□ 조사사업체의 76.7%가 2년 이내에 신규인력 채용 계획 있음

- 지역산업 분야별 채용 계획은 화장품 산업 88.9%, 식품 산업 85.5%, 풍력·전기차 서비스 산업 84.6%, 관광 디지털 콘텐츠 산업 75.0%, 물 응용 산업 64.5%, 휴양·마이스 산업 67.7%로 나타남

□ 전문직과 생산직 채용 수요가 가장 높음

- 직종별 채용 계획은 전문직 37.4%, 생산직 28.7%, 영업·판매직 25.2%, 기획·관리·홍보 등의 일반 사무직 23.5%, 회계·경리 사무직 18.7%, 서비스직 16.4%의 순
- 전문직 채용 수요는 풍력·전기차 서비스 분야(72.7%)와 관광 디지털 콘텐츠 산업(62.1%) 분야가 가장 높음. 전문직 채용 계획이 높은 이러한 산업 분야에 청년 여성 경력개발을 위한 산학 협력이 강화될 필요가 있음
- 일반 사무직 채용 계획은 사업지원 서비스업(여행, 전시업)이 50.0%로 가장 높음
- 서비스직 수요는 휴양·마이스 산업이 63.6%로 압도적으로 높고, 그 외 분야는 낮음

□ 직종별 성별 적합도에 대해서, 대체로 성별 ‘무관’

- 관리직, 전문직, 일반 사무직, 회계·경리 사무직, 서비스직, 단순노무직의 등 대부분의 경우 과반수(53%~66%)가 ‘성별 무관’하다고 응답함
- 심층 면접 결과, 거의 모든 사업체가 채용에 있어서 남녀를 구분하지 않는다고 강조하지만, 관리직은 여전히 남성지배적이고, 회계·경리 사무직 및 서비스직은 여성 지배적인 경향이 있음

□ 여성 신규인력 채용에서 연령은 30-34세, 급여는 150-199만원이 가장 보편적

- 여성 신규 인력으로 채용 가능한 연령대를 다중응답으로 조사한 결과, 사무직은 20대 후반이 가장 많고, 그 외 직종에서는 30-34세가 가장 많은 비중을 차지함. 40대 이상 연령대 선호도는 전문직과 사무직의 경우 낮고, 판매·서비스직, 생산·기능직의 경우는 다소 있음
- 채용 가능한 급여는 직종과 상관 없이 150~199만원대가 가장 많은 비중을 차지함
 - 200만원 이상 지급은 전문직 47.9%, 판매·서비스직 25.3%, 생산·기능직 18.3%, 사무직 15.9%로 나타남
 - 150만원 미만 지급은 생산·기능직 34.4%, 사무직 30.4%, 판매·서비스직 12.7%, 전문직 10.8%로 나타남
- ⇒ 직종, 연령, 급여 조건 등을 고려하여 여성의 구직 수요와 사업체의 구인 욕구를 연계한 맞춤형 여성 취업 지원 서비스가 이루어지도록 지역 여성 인력 지원 기관과 기업과의 상시 협력체계가 구축되어야 함

□ 여성인력에 대해서는 대체로 남성보다 ‘우수’ 하다고 평가

- 남성 대비 여성인력 평가에 대하여 직무 능력, 업적 및 성과, 직업의식 및 태도, 조직 내 친화력, 초과근무 및 출장 수용성에 대하여 조사한 결과, 초과근무 및 출장 수용성을 제외한 전 항목에서 여성이 ‘우수’하다고 나타났고, 이러한 인식은 심층면접에서도 유사함

□ 여성 신규인력 채용 시 우선 고려 사항은 업무 능력, 입사 전 교육 수요는 업무 관련 교육이 가장 높음

- 조사사업체의 60.2%가 '업무 능력'을 가장 우선적으로 고려하고, 다음으로 '인성, 태도'(18.1%), '장기근속 가능성'(13.0%)을 중요하게 생각함
- 여성 신규 인력이 입사 전에 받기를 원하는 교육은 업무 관련 교육(29.0%)과 직업 의식 교육(25.3%)이 가장 많음
 - 업종에 따라 여성 신규 인력의 입사 전 교육 수요에 차이가 있음. 예컨대, 풍력·전기차 서비스 산업은 직업의식 교육, 현장 실습 경험이나 교육, 업무 관련 자격증 보유에 대한 수요가 높아 동 타 업종과 대비됨. 화장품 산업의 경우에도 타 업종 대비 외국어 교육 수요가 높게 나타남
- ⇒ 여성인력개발센터와 새일센터 등 인력 개발 기관에서는 여성인력에 대한 기업의 채용 조건과 교육 수요 등을 사전에 파악하여 센터 이용 여성들에게 기업 맞춤형 취업지원을 할 수 있도록 지역 내 기업들과 긴밀한 연결망이 구축되어야 할 것임

□ 구인 수단은 인터넷 구직 사이트를 가장 많이 활용하지만, 구인-구직 정보 부족

- 조사사업체가 가장 많이 이용하는 구인 수단은 인터넷 구직 사이트(39.9%), 생활 정보지나 신문 방송(19.7%), 전문가·직원·지인의 추천(19.2%) 등의 순으로 나타남.
- 심층면접 결과, 워크넷, 사람인, 잡코리아 등의 인터넷 구직 사이트 이용이 많지만 여전히 구인이 어렵기 때문에 지인 등의 사회적 네트워크를 이용한 구인이 전 업종에서 많이 이루어지고 있음
- 사업체들은 인-구직 정보 시스템, 전문분야 인력풀 구축 등 구인-구직 매칭을 위한 효율적인 시스템에 대한 욕구가 컸음
- ⇒ 제주지역의 구인-구직자 정보를 효율적으로 파악할 수 있는 시스템 구축, 전문가 구인을 위한 인력풀 구축 등은 도내 사업체들의 구인난 해소에 도움이 될 수 있음

4) 가족친화제도 시행 현황 및 향후 시행 의향

□ 대부분의 제도 시행은 20%대 이하로 낮음

- 가족친화제도에 대하여 모성보호 및 자녀 출산·양육 지원(12 항목), 유연근무제(3 항목), 가족친화 직장문화 조성(3항목)과 관련한 다양한 제도들의 시행에 대해 조사함
 - 사업체의 과반수가 시행하는 제도는 정시퇴근제(69.3%), 출산전후 휴가(59.0%)가 유일하고, 여성 육아휴직 시행도 43.7%에 그침
 - 유연근무제의 시행은 매우 낮음(탄력 근무제 28.7%, 시차출퇴근제 21.3%, 재택근무제 6.7%).
 - 공기업·공공기관과 사기업 간에 가족친화제도 시행에 큰 격차가 나타남(사기업 낮음)
- ⇒ 제주지역산업에서 남녀 근로자의 육아휴직, 육아기 근로시간 단축, 유연근무제등과 같은 가족친화제도를 도입하고, 효율적으로 운영할 수 있도록 민관 협력과 정책적 지원이 확대되어야 하고, 특히 민간 중소기업 대상 가족친화 제도 확산 필요

□ 3개월 이상의 육아휴직 사용에 대해 과반수가 ‘어렵다’

- 직장 복귀를 전제로 3개월 이상 육아휴직을 사용하는 것에 대해 55.4%가 ‘어렵다’고 응답(4점 척도 기준, 어려움은 평균 2.53점)하고, 사업체 특성에 따라 차이 있음
- 개인사업장 2.88점, 회사 법인 2.50점 / 공기업·공공기관 1.60점, 사기업 2.57점 / 이전 기업 1.60점, 비이전 기업 2.57점 / 5-9인 사업체 2.86점, 50인 이상 사업체 1.56점

□ 육아휴직 어려운 이유 1순위는 ‘대체 인력 구하기 어려움’, 보완책 1순위는 ‘대체인력 채용 지원 서비스’

- 조사사업체의 77.9%가 대체인력 확보 어려움을 1순위로 꼽음. 2순위는 ‘업종·직종 특성상 업무대체가 어려워 운영이 불가능함’(19.1%)
- 조사사업체의 65.0%가 ‘대체인력 채용 지원 서비스’를 가장 필요한 보완책으로 응답함

□ 과반수(50.5%)가 가족친화인증기업 참여 의향 있음

- 여성가족부에서 시행하는 ‘가족친화인증 기업’에 참여할 의향에 대해 조사한 결과, 50.5%가 참여 의향이 있음(42.1% 다소 있음, 8.4%(25개소) 매우 많음)
- ⇒ 제주특별자치도에서는 가족친화적 지역사회문화 조성을 위하여 2016년 5월부터 ‘제주 가족친화지원센터’를 운영 중에 있음. 최근 정부는 공공기관의 가족친화인증 기업 의무화를 추진하고 있는데, 제주특별자치도에서는 공공기관의 인증 확대와 더불어

어 제주지역산업의 중소기업들 중에서 인증 참여 의향이 높은 사업체들을 우선 대상으로 인증 기업 참여 유도 위한 다각적 노력을 기울여 나가야 할 것임

5) 조직 문화

□ 채용과 승진기회에 있어서 남성이 유리한 문화 여전

- 34.7%의 사업체가 동일 조건 시, 남성이 여성보다 채용에 유리하고, 21.8%의 사업체가 승진기회에 있어서 남성이 여성보다 유리하다고 응답함
- 동일 조건 시 남성이 채용에 유리한 경우는 풍력·전기차 서비스 산업이 61.6%로 가장 높고, 물 응용 산업(45.2%), 관광 디지털 콘텐츠 산업(37.5%), 식품 산업(35.5%), 휴양·미스 산업(26.6%), 화장품 산업(18.5%)의 순

□ 여직원 채용 시 임신, 출산, 육아 문제가 채용에 부정적인 영향을 주는 경우 22.4%, 여직원이 임신, 출산, 육아 문제로 퇴사하는 경우 27.7%

- 사업체 10개 중 약 2개소는 임신, 출산, 육아 문제가 여성 채용에 불리하게 작용하고, 2.7개소는 임신, 출산, 육아 문제로 여성의 경력단절이 일어남
- 이러한 문화에 있어서 사업체 특성별 특별히 유의미한 차이는 나타나지 않음
- ⇒ 여성인력에 대한 평가가 좋은 것과는 대조적으로 채용과 승진에 있어서는 남성 선호 문화가 있다는 것이 이중적임. 양성평등한 기업문화 조성을 위한 인식 개선 등 민간 기업 대상 성평등 교육이 확대될 필요가 있음
- ⇒ 또한, 풍력·전기차 서비스 산업 등 이공계 분야의 남성 채용 선호가 지속되고 있는데, 공대 출신 여성들이 엔지니어링 분야로 진출할 수 있도록 대학과 기업의 협력 강화 및 이공계 여학생 지원 확대 필요
- ⇒ 임신, 출산, 육아가 채용이나 여성의 경력 유지에 불리하게 작용한다는 경우가 조사에서보다 현실에서는 좀 더 많을 것으로 사료됨. 가족친화 직장 문화 조성을 위한 지역사회 인식 개선을 위한 교육이 강화될 필요

6) 일자리 관련 정책 이용 경험 및 정책 수요

□ 제주지역산업 사업체 중 정부의 인력지원 시책 이용 경험은 낮음

- 청년 고용 인건비 지원제도 이용 경험이 36.0%로 가장 높은 편이고, 특성화고·대학생 교육 후 채용과 연계하는 기업 맞춤형 시책을 이용한 사례는 19.7%로 나타남. 그 외 경력단절 여성 고용 인건비 지원제도(9.7%), 장년층 고용 인건비 보조제도(11.3%), R&D 연구인력 고용 인건비 보조제도 이용 사례는 12.3%에 그침

□ 과반수의 사업체가 향후 정부의 인력지원 시책 이용 의향 있음

- 대부분의 시책에 대해서 과반수의 사업체가 이용 의향이 있으며, 특히 청년 고용 인건비 지원제도 의향에 대해서는 조사사업체의 70.7%가 이용 의향이 있음
- 경력단절 여성 고용 인건비 지원 제도 이용 의향에 대해서 표준산업분야별로 살펴 보면, 숙박업, 제조업, 예술·여가 관련 서비스업의 이용 의향이 60%대로 높은 편이고, 출판·영상·방송 서비스업과 전문 과학기술 서비스업은 40%대의 중간 수준이고, 사업지원 서비스업은 35.7%로 가장 낮음

□ 인건비 지원시책 이용 의향이 없는 가장 큰 이유는 '제도에 대해 잘 몰라서'

- 이용 의향이 없는 181개 사업체의 이유를 조사한 결과, '그 제도들에 대해서 잘 알지 못해서'(28.2%), '신청서류, 절차 등이 복잡해서 포기'(14.9%), '교육생들의 역량이 나 자질 부족으로 회사에 도움이 적음'(13.8%), '지원기간이 짧아 기간 만료 후 업체에 부담 가중'(12.7%) 등의 순으로 나타남
- ⇒ 인건비 지원 시책 대상에 따라 사업체의 특성별로 이용 경험과 향후 이용 의향에 차이가 나타남. 기업들이 자신의 여건과 니즈에 맞는 적합한 인건비 지원시책을 발굴·선택할 수 있도록 정책 이용에 대한 상담 등의 지원이 필요함

□ 우수 여성인력 확보 위한 정책 1순위는 '기업 맞춤형 여성인력 양성 및 취업알선 지원'

- 가장 우선적으로 확대되어야 할 여성인력 정책으로는 '기업 맞춤형 여성인력 양성

및 취업알선 지원(59.7%)으로 나타남. 다음으로는 '구인·구직자 만남 지원'(12.3%), '중소기업 육아휴직제도 활성화를 위한 대체인력뱅크 운영'(11.7%), '유연 근무, 시간제 직무 개발을 위한 컨설팅, 교육 지원'(10.3%)이 유사한 수준으로 높게 나타남
 ⇒ 새일센터를 중심으로 기업 맞춤형 여성인력 양성과 취업 지원 서비스를 강화해야 함. 특히, 기업의 수요를 파악하고 이를 반영할 수 있는 효율적인 협력체계 구축이 중요한데, 여성훈련 기관은 기업네트워킹의 한계를 가지고 있기 때문에 지자체에서 매개하는 상설화된 여성 고용 허브 구축이 필요함

□ 여성인력개발 기관 인지도가 낮지만, 교류협력 의향 높음

- 여성인력개발센터에 대해서는 조사사업체의 67.0%가 알고 있으며, 새일센터에 대해서는 조사사업체의 24.3%가 알고 있는 것으로 나타남
 - 조사사업체의 여성인력 개발 기관과의 교류 의향은 매우 높음(구인 신청 및 여성 추천에 대해 72.3%, '기업체 직원교육 지원 관련 59.3%, 새일여성인턴 지원 관련 58.7%, 기업환경개선 지원 사업 관련 53.7%)
- ⇒ 새일센터 등 여성인력 개발 기관에서는 교육생 선발과 직업교육 프로그램 개설 단계에서부터 기업과 구직자의 니즈를 고려한 맞춤형 취업지원 서비스가 이루어지도록 기업과의 긴밀한 협력체계를 구축할 필요가 있음

□ 시간선택제 일자리 창출 의향 43.3% 있고, 제조업 생산직 수요 높음

- 시간선택제 일자리 지원제도를 안다는 응답은 조사사업체의 32.3%로 낮지만, 향후 시간선택제 일자리 창출에 대해서는 43.3%가 의향이 있음
- 시간선택제 일자리 개발 관련해서, 구직자 정보와 취업 알선 서비스가 제공된다면 52.0%가 이용 의향 있고, 관련 컨설팅이나 교육은 42.7%가 이용 의향 있음
- 설문조사와 심층면접에서 시간선택제 일자리 수요는 제조업 분야에서 가장 높게 나타남. 심층면접 결과, 중년 여성 생산직 고용이 많은 제조업의 경우, 시간제나 일용직 기반으로 고용을 하는 경우가 많은데, 이는 대체로 영세 제조업이 많은 제주지역 산업의 특성상 주문 물량 등에 따라 생산라인의 가동이 가변적인 현실과 중년

여성들의 유연한 근무시간에 대한 수요를 반영한 결과임. 이러한 지역산업 특성을 고려할 때, 제조업 여성 생산직은 정부의 시간선택제 일자리로 적합한 일자리가 될 수 있을 것임

⇒ 시간제 일자리 구인·구직 정보체계 구축, 지역산업에 적합한 시간선택제 업종 및 직종 발굴 및 컨설팅 지원 서비스가 강화될 필요가 있음

7) 여성 일자리 정책 추진 인프라에 대한 수요

□ 여성 고용 정책 관련 위원회와 전담 부서 설치에 대해 대다수가 찬성

○ 여성 고용 관련 위원회 운영에 대해서는 85.1% 찬성, 전담 부서 배치에 대해서는 대다수인 86.4%가 찬성함

⇒ 여성 고용정책 관련 인프라 구축에 대하여 조사사업체들이 강하게 찬성하는 것은 그만큼 제주지역 일자리 관련 인프라 구축에 대한 기업의 수요가 높음을 반영함

⇒ 최근 제주특별자치도는 제주도민의 일자리 인식 관련 조사와 연구를 통해서 제주도 내 일자리 관련 거버넌스 강화에 대한 도 차원의 협의가 이루어지고 있음(제주특별자치도, 2016). 큰 틀에서 일자리 전담 기구 설치에 대한 본격적 계획이 필요하고, 여성 고용 정책 인프라에 대한 논의도 함께 이루어지는 것이 필요함

나. 정책 시사점

○ 앞에서 요약된 조사 결과를 바탕으로 주요 정책 시사점을 논의하고자 함

○ 지역 사업체 맞춤형 여성 고용 지원 다각화 필요

- 본 연구 결과, 우수 여성 인력 확보를 위해서 가장 필요한 정책은 기업 맞춤형 인력 양성과 취업 알선 지원 서비스로 나타남

- 제주지역산업의 사업체들은 여성인력 수요가 높지만 구인난이 심각하고, 구직자 정보, 여성 취업 지원 기관, 기업의 여건에 맞는 적절한 인력지원정책 정보 등의 습득에 많은 어려움이 있음. 따라서 일자리 창출의 주체는 기업이지만, 기업 맞춤형 인력

수급을 위해서는 행정, 취업 지원 서비스 기관 등의 도움이 절실히 필요함

- 상설 운영되는 민관 협력체계 구축, 구인-구직 정보 매칭, 교육훈련, 취업 연계 등의 취업지원 서비스가 체계적으로 활성화되어야 함
- 또한, 전문직·서비스직·생산직 등 구인난이 심각한 직종의 여성 인력 수급을 위한 세부 방안들이 마련되어야 함. 전문직 구인난은 업종에 따라서 제조업 R&D 연구직, 박물관의 학예사, 마이스 분야의 컨벤션 기획 및 관련 시스템 전문가, 문화콘텐츠 산업의 영상·방송 전문가 등 다양함. 전문직 인력 수급은 현재 활용 가능한 전문 인력풀(학예사, R&D 연구 경험자 등)을 구축하여 사업체 간 정보를 공유할 수 있도록 지원하고, 현재 전문가가 부족한 분야(프로그래머, 컨벤션 전문가, 영상·방송 전문가 등)에 대해서는 산학협력을 통하여 청년 여성 전문 인력을 양성하는 등, 단기 및 장기적인 정책 지원이 필요함. 호텔업이나 골프 리조트 등 사업체 공급과잉으로 심각한 구인난을 겪는 서비스직 인력 수급에 대해서는 상시로 인력을 조달할 수 있는 인력 서비스 수급 방안이 마련될 필요가 있음. 제조업의 생산직 구인난 해소를 위해서는 시간선택제 일자리 등 제주도의 제조업 생산직 운용 현실에 적합한 정부의 인력 지원 시책을 활성화 하는 방안 마련 등이 필요함

○ 지역산업 위한 청년층 전문 인력 양성 필요

- 전문직 구인난이 매우 심한 편이고, 사업체들은 지역산업에 필요한 전문 인력 배출을 위한 교육과 이를 위한 기업과의 협력을 강조함
- 사업체들은 20대 연령대의 중소기업 기피, 잦은 이직, 신규직원 교육 부담 등으로 20대 채용 기피 문화가 자리 잡고 있는 것으로 보이며, 이는 청년 실업의 악순환을 거듭하게 할 것임.
- 실제로 제주도내 청년 실업률은 2014년 전국 평균 청년 실업률을 상회할 정도로 높아졌고, 특히 20대 후반 여성 실업률은 동 연령대 남성 실업률보다 높음. 청년 여성들이 제주지역산업의 전문 인력으로 성장할 수 있도록 청년 여성 전문 인력 양성을 위한 직종 및 직무 개발 등의 경력개발 지원을 강화해 나가야 할 것임

○ 가족친화적이고 성평등한 근로환경 조성 필요

- 임신, 출산, 육아는 여성의 고용 유지뿐만 아니라 관리직 진입 등의 경력개발에 여전히 가장 문제가 되고 있음. 실제로 본 조사 결과, 과장급 이상 관리직의 여성 비율은 매우 낮는데, 임신, 출산, 육아로 인한 정시 퇴근, 야근 어려움, 휴직 등이 여성의 승진에 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타남. 양질의 여성 고용 확대를 위하여 가족친화적 근로환경 조성은 아무리 강조해도 모자람이 없음. 가족친화인증 기업 참여 의향이 높은 사업체들을 중심으로 가족친화제도 시행 및 성평등한 기업문화를 조성하도록 지속적인 협력이 필요함

○ 제주도 여성 고용 거버넌스 강화 필요

- 제주특별자치도는 “제주처럼” 계획의 수립 등, 제주지역의 실질적인 양성평등정책 실현을 위한 정책 지원을 강화해 나가고, 여성 일자리 정책도 점차 확대되고는 있지만, 여성 고용 정책 전담 부서 부재 등 정책 인프라가 부족함. 본 조사 결과, 도내 사업체들은 여성 고용 정책 인프라 강화의 필요성에 대해 강하게 동의하고 있음. 최근 제주특별자치도에서는 제주도 고용정책 거버넌스 강화에 대한 도 차원의 논의가 이루어지고 있는데, 큰 틀에서 일자리 전담 기구 설치에 대한 본격적 계획이 필요하고, 여성 고용 정책 전담 부서 배치 등 여성 고용 정책 거버넌스에 대한 논의도 함께 이루어질 필요가 있음
- 한편 도내 여성 인력에 대한 수요가 높고 여성 고용 지원 정책이 확대되어가는 시대적 흐름에 따라 지역 여성 고용 정책을 실행하는 주요 기관인 여성인력개발센터, 새일센터 등 여성 취업 지원 기관의 다기능화가 필요하고, 이를 위해 지자체의 지원이 확대되어야 함
- 또한, 노사민정협의회, 지역인적자원개발위원회 등 지역 일자리창출 및 인적자원개발을 위한 정부의 지역 협력 거버넌스에도 여성의 대표성이 확보되도록 성인지적 운용이 필요함

2. 정책 제언

- 이상의 조사 결과 내용을 바탕으로 제주지역산업의 여성 일자리 활성화를 위한 정책을 제안함. 제안 내용은 크게 사업체 맞춤형 여성 고용 지원 다각화, 청년 여성 전문 인력 양성 및 경력개발 지원, 가족친화적 근로환경 조성, 여성 일자리 정책 인프라 강화의 네 과제이며, 각각에 대한 세부과제를 제안하고자 함

가. 사업체 맞춤형 여성 고용 지원 다각화

1] 사업체 맞춤형 여성 고용 지원을 위한 지역 협력체계 허브화

- 제주지역산업의 여성 일자리 활성화를 위하여 가장 우선적으로 체계화되어야 하는 것은 효율적인 민관 협력체계 구축을 통한 구직 여성과 기업맞춤형 취업 지원 서비스이며, 도내 사업체들은 이러한 서비스에 대한 욕구가 상당히 큼
- 현재 제주도내 여성 고용 지원은 여성인력개발센터, 새일센터를 중심으로 이루어지고 있는데, 이러한 민간 여성 고용 지원 기관은 기업협력과 네트워킹을 효율적으로 수행하기에는 한계가 있고, 지자체의 매개가 필요함
- 지자체와 민간 여성 고용 지원 기관, 그리고 기업이 공동으로 참여하는 상설화된 협의체 등의 “여성 고용 지원 허브” 구축·운영을 통하여 기업의 여성인력 수요, 직업 훈련 수요 등을 파악하고, 훈련 과정과 훈련 이후 취업연계를 사전 약정하는 체계화된 취업 지원 서비스를 제공하도록 함
- 이러한 여성 고용 허브는 대규모 고용 창출을 하는 투자기업에서부터 구인난이 심각한 도내 중소기업의 고용 지원에 이르기까지 도내 사업체 여성 고용 확대 및 교육훈련을 위한 민관 협력의 허브로 자리매김할 필요가 있음⁶⁾. 운영 추진 체계는 여성가족정책과에 여성 고용 지원 협의체(허브) 운영 담당을 지정하고, 여성인력개발센터, 새일센터, 여대생커리어개발센터, 대학 내 취업전략본부 등의 담당자들이 함

6) 본 연구에서는 조사에 참여한 도내 투자기업(복합 리조트 분야)의 여성 고용 창출을 위하여 지자체, 투자기업, 여성인력 개발 기관이 공동으로 참여하는 협의체 구성을 통한 단계적 인력 양성 프로그램 운영에 대한 정책 제안을 여성가족정책과에 하였고, 이를 통하여 기업과 1단계 회의를 추진한 상태임

께 참여하는 상설 협의체를 운영하도록 함

② 제주지역 온라인 구인-구직정보 서비스망 구축운영

- 제주지역은 전국에서 구인난이 가장 심각한 지역이며, 본 연구 결과 사업체의 구인난은 실제로 매우 심각한 수준임
- 구인난 해소를 위해서는 우선적으로 효율적인 구인-구직자 정보망이 필요함. 제주 지역산업의 사업체들은 사람인, 잡코리아, 워크넷, 회사 홈페이지 등의 인터넷 구직수단을 주로 활용하는데, 구인에 어려움이 많기 때문에 지인 등 개인 및 사회적 네트워크에 대한 의존이 높음
- 사업체들은 기업이 실시간으로 바로 연계해서 확인할 수 있는, 그리고 구직자에게 직접 연락을 취할 수 있는 구인-구직자 정보 시스템에 대한 욕구가 컸고, 여성 서비스직 구인난이 심각한 사업체의 경우에는 '여성' 채용을 위한 구직센터라는 구체적인 욕구가 있을 정도로 효율적인 구인-구직 정보 서비스에 대한 욕구가 큼
- 제주도가 제주지역 채용 정보와 구직자 정보를 담은 구인-구직 정보 서비스 운영에 재정과 인력을 투자한다면 지역산업 구인난 해소를 위한 좋은 출발이 될 수 있을 것임

③ 직종별 구인난 해소를 위한 여성인력 고용 지원

- 본 조사 결과, 제주지역산업의 전문직·서비스직·생산직 등 구인난이 매우 심각한 것으로 나타났고, 직종별 여성 인력 수급을 위한 세부 방안들이 마련되어야 함
- 전문직 구인난은 업종에 따라서 제조업 R&D 연구직, 박물관의 학예사, 미이스 분야의 컨벤션 기획 및 관련 시스템 전문가, 문화콘텐츠 산업의 영상·방송 전문가 등 다양함
- 전문직 인력 수급은 현재 활용 가능한 전문 인력풀(R&D 연구 경험자 등)을 구축하여 사업체 간 정보를 공유할 수 있도록 지원하고, 향후 지속적으로 전문가 양성이 필요한 분야(컨벤션 전문가, 영상·방송 전문가 등)에 대해서는 산학협력을 통하여 청년 여성 전문 인력을 양성하는 등, 단기 및 장기적인 정책 지원이 필요함. 호텔업이나 골프 리조트 등 사업체 공급과잉으로 심각한 구인난을 겪는 서비스직 인력 수급에 대해서는 상시로 인력을 조달할 수 있는 인력 서비스 수급 방안 마련이 필요하고, 생산직 구인난 해소를 위해서는

유연 근무 수요가 높은 생산직 중년여성을 대상으로 시간 선택제 일자리 등 정부의 인력 지원 시책을 활성화 하는 방안 마련 등이 필요함

- 이상의 논의를 중심으로, 본 연구에서는 전문직, 서비스직, 생산직 인력 수급 지원을 위한 3개의 세부 과제를 제안하고자 함

③ - 1. 지역산업 R&D 분야 여성 연구인력 DB 구축 및 사업체 연계 지원

- 본 연구결과, 구인난이 가장 심한 직종은 '전문직'으로 나타남. 제주특별자치도는 기술개발 고도화, 수출 및 글로벌화, 산업인프라 강화, 新 서비스산업 창출 등을 통하여 제주형 신 고부가가치 산업 창출을 제주지역산업진흥계획의 비전으로 하고 있음. 이를 위하여 R&D 인력 양성은 필수불가분의 요소이나, R&D 사업에 참여하는 많은 사업체들은 연구 전문 인력 채용에 상당한 어려움을 겪고 있음
- 연구직 구인난은 인건비 등, 인건비 등 기업의 근무환경 요인과도 관계가 있지만, 전문 인력 정보 부족도 중요한 요인으로 작용하고 있음
- 현재 제주지역산업에서 R&D 연구인력 수급이 가장 우선적으로 필요한 분야는 제조업 분야로, 화장품 산업, 식품 산업, 물 응용 산업 등에서 특히 식품공학 전공 연구자 수요가 높음. 도내 대학 산학협력단과 제주테크노파크의 협력을 통해서 제주지역산업 각 분야와 관련 있는 도내 대학 학과들을 대상으로 석사급 이상의 재학생·졸업생 및 정부지원 R&D 사업 참여 경험이 있는 여성 연구 인력에 대한 인력풀을 구축하고 이를 지속적으로 업데이트하여 사업체와 공유할 수 있도록 함

③ - 2. 서비스직 인력 공급을 위한 사회적경제 활성화

- 본 조사 결과, 지역산업의 여성인력에 수요가 높고, 특히 호텔, 리조트 등 관광휴양업 서비스직 여성인력 수요가 매우 높지만, 도내 산업의 과잉 경쟁과 서비스직에 대한 기피 문화 등으로 구인난이 심각함
- 관련 업체에서는 메이드, 웨이트리스, 조리, 전서 지원 등의 인력 수급을 인력 용역 회사를 통한 간접고용을 주로 활용하는데, 여전히 구인난이 심각하고, 근로자의 입장에서 불안정 고용이 지속되고 있음
- 사업체측에서는 어느 정도의 전문성을 가지는 인력을 공급받고, 근로자측에서는 법

적 테두리내에 투명한 계약관리와 보호를 받으며 안정적 근로를 할 수 있는 인력 수급의 일환으로 협동조합이나 사회적 기업 등의 사회적 경제 활성화를 검토해 볼 수 있음(※ 타 지역 사례 참조 : 인천광역시 남동구 인력 파견 사회적 기업)⁷⁾

- 여성인력 파견 사회적 경제 대상 직군은 여성인력 수요가 높은 서비스직을 중심으로 하되, 여성인력 수요가 높은 사무직군도 포함될 수 있음
 - 대상 : 호텔 식음료 관련 서비스인력(조리사, 웨이트리스), 여행가이드, 회계·경리 사무직, 컴퓨터 등 전산통신 보조원, 전화통신 판매원, 번역, 통역 서비스 등

③ - 3. 제조업 중년여성 생산직 시간선택제 일자리 지원

- 본 조사 결과, 조사사업체의 43.3%가 시간선택제 일자리 창출 의향이 있는 것으로 나타났는데, 특히 화장품이나 식품 산업 등 제조업 생산직에서 시간선택제 일자리 수요가 가장 높은 것에 주목할 필요가 있음
- 심층면접 결과, 중년 여성 생산직 고용이 많은 제조업의 경우, 시간제나 일용직 기반으로 고용을 하는 경우가 많은데, 이는 대체로 영세 제조업이 많은 제주지역 산업의 특성상 주문 물량 등에 따라 생산라인의 가동이 가변적인 현실을 반영하는 것으로도 볼 수 있음. 또한, 생산직 중년 여성 고용이 마을 등 지역 중심으로 이루어지기 때문에, 가사, 가족돌봄, 지역사회 참여 등의 활동으로 유연한 근무시간 선택에 대한 수요도 높음
- 이러한 지역산업 특성을 고려할 때, 제조업 여성 생산직은 정부의 시간선택제 일자리로 적합한 일자리가 될 수 있을 것이고, 실제 화장품 사업체에서는 시간선택제 일자리 창출 의향이 높았음
- 다만, 현재 시간선택제 일자리 지원 제도에서 신규 시간제 일자리 창출은 '근로자 수 제한'(사업장에 소속된 피보험자수의 15%한도(최소 지원 3명)이 있기 때문에 소규모 영세 제조업 특성을 갖는 제주지역 제조업의 경우 신규 시간선택제 일자리 규모에 한계가 있음. 이에 '전환형 시간선택제' 일자리 지원 사업을 병행하여 사용하는 등의 방안을 모색할 수 있고, 노사발전재단, 상공회의소 등 고용노동부의 시간

7) 제주특별자치도의 신화역사공원 조성사업에 대한 고용노동부의 고용영향평가 연구(윤윤규 외, 2016) 결과, 이와 유사한 정책 제안이 있고, 본 연구에서 면접한 사업체들에서도 욕구가 나타났음

선택제 일자리 지원 사업 관련 지역의 유관기관들은 새일센터와의 협력을 통하여 지역 여성의 시간선택제 일자리 활성화를 위한 컨설팅 등의 지원을 확대해 나가는 것이 필요함

나. 청년 여성 전문 인력 양성 및 경력개발 지원

① 지역산업 분야별 청년 여성 전문가 양성 및 경력개발 지원 확대

- 본 조사 결과, 제주지역산업 전문 인력 양성에 대한 사업체의 수요가 상당히 크고, 일부 산업군에서는 회사의 자구책으로 자체 내 인력 양성 프로그램을 운영하기도 하고, 산학협력을 통하여 정규 또는 비정규 과정을 운영하기도 함
- 본 연구 결과, 제주지역산업 전 분야에서 전문 인력 수요가 높지만, 사업체의 입장에서 볼 때 상설 '아카데미'가 필요하다고 할 정도로 전문인력 수요가 높은 분야는 문화콘텐츠(영상, 방송 등) 분야, 마이스 분야임. 동 분야는 모두 여성인력 수요가 높은 업종으로, 이 분야의 청년 여성 전문인력 양성과 경력개발 지원이 필요함
- 여성가족부와 교육부에서는 지난 2010년부터 실시한 '여대생 커리어 개발 지원 사업'의 후속사업으로 2016년부터 "청년 여성 경력개발 지원 사업"을 추진하고 있음. 동 사업에는 여성 유망 직종 분야 직무능력 훈련 등 청년 여성의 직업 역량 강화를 위한 지원 사업이 포함됨. 대학에서는 이러한 사업을 활용하여 도내 언론사 및 방송사, 영상 제작 사업체, 컨벤션 회사 등과 협력하여 대학 내에 산업현장에 필요한 맞춤형 인재양성 교육훈련 프로그램을 개설하고, 수강생을 대상으로 취업 연계 지원을 강화해 나가도록 함

다. 가족친화적 근로환경 조성

① 중소기업 육아휴직 대체인력 연계 서비스 제공

- 육아휴직제도 활성화를 위한 제도 구축과 사회적 분위기는 조성되었고, 기업에서도 제도 시행에 대한 필요성과 제도 이행 부담감이 높지만 대체인력 채용 어려움으로 제도 시행에 많은 어려움을 겪고 있음. 특히 제주도처럼 구인난이 심각한 경우, 민

간 중소기업의 대체인력 구인은 현실적으로 매우 어려운 상황임

- 육아휴직 대체인력은 현장에 바로 투입할 수 있는 업무능력을 갖추는 것이 무엇보다도 중요하고, 그러한 업무능력을 갖춘 대체인력을 알선하는 실효성 있는 서비스가 필요하며, 새일센터를 중심으로 이러한 서비스를 제공해 주는 것이 필요함
- 한편, 사업체의 육아휴직 대체인력 서비스 활용은 낮은데, 시간선택제 일자리와 결합시켜 구인 정보와 취업연계를 제공하는 것도 검토해 볼 수 있음

② 중소기업 가족친화인증 기업 확대 및 참여 기업 인센티브 발굴 확대

- 본 조사에 참여한 사업체 중 50.5%가 여성가족부의 ‘가족친화인증기업’에 참여 의향이 있고, 이 중 25개소는 참여 의향이 ‘매우 많은’ 것으로 나타남
- 제주특별자치도에서는 가족친화적 지역사회문화 조성을 위하여 2016년 5월부터 ‘제주 가족친화지원센터’를 운영 중에 있음. 최근 정부는 공공기관의 가족친화인증 기업 의무화를 추진하고 있는데, 제주특별자치도에서는 공공기관의 인증 확대와 더불어 제주지역산업의 중소기업들 중에서 인증 참여 의향이 높은 사업체들을 우선 대상으로 인증 기업 참여를 유도해 볼 수 있음
- 가족친화인증 기업은 그 자체로 의미 있는 일이지만, 인증을 위한 기업 여건 조성 등 참여 기업의 노력과 투자가 동원되는 만큼, 참여 기업에 대한 인센티브의 발굴·제공은 인증 유지와 확산에 도움이 될 수 있음
- 참여기업의 인센티브 확대
 - 첨단과학기술 단지, 테크노파크 입주 시 가점 부여 : 제주지역산업의 사업체 중에서는 JDC첨단과학기술단지, 제주테크노파크(본사, 제주대학교 바이오융합센터, 용암해수 단지 등) 입주 또는 분양 희망 사업체가 많음. 제주지역산업 사업체 중에서 가족친화인증기업인 경우, 단지 입주 또는 분양시 가점을 부여할 수 있음(※ 경기도, 충북 등 타 시도 사례 참조)
 - 제주도 고용우수 기업 인증에 가점 부여 : 제주도에서는 2010년부터 일자리 창출에 앞장선 기업을 대상으로 고용우수기업 인증(제주도지사 부여)제도를 실시하고 있는데, 가족친화인증기업의 경우 고용우수기업 인증에 가점을 부여하는 방안을 검토해 볼 수 있음(※ 타 지자체 사례 참조)

라. 여성 일자리 정책 인프라 강화

① 제주특별자치도 여성 일자리 정책 전담 부서 배치

- 본 조사 결과, 도내 사업체들은 여성 고용 정책 인프라 강화의 필요성에 대해 강하게 동의하고 있음. 구체적으로, 여성 고용 위원회, 여성 고용 정책 관련 전담 부서 배치에 대해 조사하였는데, 두 가지 모두 85~86%의 높은 찬성률을 보임
- 여성 고용정책 관련한 정책 인프라 구축에 대하여 조사사업체들이 강하게 찬성하는 것은 그만큼 제주지역 일자리 관련 인프라 구축에 대한 기업의 수요가 높음을 반영한다고 볼 수 있음
- 제주지역 사업체의 여성 일자리 활성화를 위해서 많은 정책들이 다각적으로 필요한데, 현재 제주특별자치도에서는 이러한 정책들을 추진할 수 있는 여성 일자리 정책 인프라가 매우 취약한 실정임. 현재 도의 여성 일자리 관련 정책은 여성가족정책과의 여성활동지원계에서 담당하는데, 담당 인력은 4명(사무관 포함)이며, 업무는 각종 위원회 여성참여, 성희롱 예방 교육, 홈페이지 여성 정보 관리, 김만덕기념관 위탁 관리, 여성단체 지원, 양성평등 주간 기념행사 등이며, 여성 고용 관련 업무를 전담할 인력이 절실히 필요한 상황임
- 최근 제주특별자치도에서는 제주도민의 일자리 인식 관련 조사와 연구를 통해서 제주도고용정책 거버넌스 강화에 대한 도 차원의 논의가 이루어지고 있는데, 큰 틀에서 일자리 전담 기구 설치에 대한 본격적 계획이 필요하고, 여성 고용 정책 거버넌스에 대한 논의도 함께 이루어지는 것이 필요함

② 여성 고용 정책 확대 추세에 따른 지역 새일센터 다기능화 지원

- 제주지역산업의 도내 여성 인력에 대한 수요가 높을 뿐만 아니라 국가적으로 여성 고용 지원 정책이 확대되어가는 시대적 흐름에 따라 여성 고용 지원 정책을 실행하는 지역사회의 주요 인프라인 여성인력개발센터, 새일센터의 다기능화가 필요하고, 이를 위해 지자체의 지원이 확대되어야 함
- 제주지역은 25-44세 청·중년 여성 실업률이 높고, 제주지역 산업의 동 연령대 여성 인력 채용 수요는 전문직, 사무직, 서비스직 등 다양하며, 중년 여성 경력직에 대한 선호도도 높은 편임. 또한, 경력단절 여성의 취업 지원 업무에는 육아휴직 대체인력

이나 시간선택제 일자리 알선 등 정부의 다양한 일자리 사업의 지역 파트너로서의 역할이 확대될 것으로 전망됨

- 이에 새일센터는 기업과 여성의 수요에 부응하는 다양한 직업훈련 과정 개설과 이에 수반되는 물적 기능 보강 등 기관의 질적, 양적 다기능화를 통한 역량강화가 필요하고, 이에 대한 지자체의 지원이 강화될 필요가 있음

③ 정부의 지역 일자리 정책 거버넌스의 여성 참여 강화

- 한편, 노사민정협의회, 지역인적자원개발위원회 등 지역 일자리창출 및 인적자원개발을 위한 정부의 지역 협력 거버넌스에도 여성의 대표성이 확보되도록 성인지적 운용이 필요하고, 이러한 거버넌스가 지역의 여성 일자리 관련 유관 기관들과 긴밀한 협력체계를 구축하는 것이 중요함
- 이상에서 논의한 정책 제안을 요약하면 아래 <표 5-1>과 같음

<표 5-1> 제주지역산업의 여성 일자리 활성화를 위한 과제

정책 과제	세부 과제
사업체 맞춤형 여성 고용 지원 다각화	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 사업체 맞춤형 여성 고용 지원을 위한 지역 협력체계 허브화 ▶ 제주지역 온라인 구인-구직 정보 서비스망 구축·운영 ▶ 직종별 구인난 해소를 위한 인력 수급 지원 <ul style="list-style-type: none"> · 지역산업 R&D 분야 여성 연구인력 DB 구축 및 사업체 연계 지원 · 관광휴양업 서비스직 여성인력 공급을 위한 사회적경제(협동조합 등) 활성화 · 제조업 중년여성 생산직 시간선택제 일자리 지원
청년 여성 전문 인력 양성 및 경력개발 지원	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 지역산업 분야별 청년여성 전문가 양성 및 경력개발 지원 확대 · 산학협력을 통한 영상·방송, 컨벤션 전문가 교육 과정 운영 및 채용 연계
가족친화적 근로환경 조성	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 중소기업 육아휴직 대체인력 연계 서비스 제공 ▶ 중소기업 가족친화인증기업 확대 및 참여기업 인센티브 발굴 확대
여성 일자리 정책 인프라 강화	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 제주특별자치도 여성 일자리 정책 전담 부서 배치 ▶ 여성 고용 정책 확대에 따른 지역 새일센터 다기능화 지원 ▶ 정부의 지역 일자리 정책 거버넌스의 여성 참여 강화

3. 연구의 한계 및 향후 과제

- 본 연구에서는 제주지역산업의 6개 업종 분야의 300개소를 대상으로 여성인력 활용 실태와 인력 수요 등을 조사하여 여성 일자리 활성화를 위한 정책을 제안하였음
- 본 연구는 여성 일자리 활성화라는 관점에서 제주특별자치도에서 대표산업으로 진흥하는 '지역산업'의 사업체를 대상으로 처음으로 실시한 실태조사이며, 각 분야 사업체 대상 심층면접을 병행하여 여성인력 활용 실태와 인력 수요를 다각적으로 파악할 수 있는 기초자료를 구축하고, 큰 틀에서의 여성 일자리 활성화를 위한 정책 과제를 제시했다는 데 일차적인 연구의의가 있다고 봄
- 그러나 내용의 방대함으로 인해서 동 조사에 포함된 다양한 업종별 여성 일자리 활성화를 위한 구체적인 정책 제안을 하는 데까지는 이르지 못하였음. 동 조사에 포함된 화장품 산업, 식품 산업, 출판·영상·방송 산업, 디지털·콘텐츠 사업, 휴양·마이스 산업 분야별 세부적인 후속 연구를 통하여 각 분야의 구체적인 여성 일자리 창출과 일자리의 질 향상을 위한 정책 과제 수립이 필요함
- 또한 동 연구는 '제주지역산업'에 속하는 사업체를 조사 대상으로 하였는데, 제주지역산업에 속하는 사업체는 전체 제주지역 사업체의 약 10% 미만으로 제주지역 전체 사업체에 대한 대표성을 갖기에는 한계가 있음. 특히, 여성 종사자가 많은 보건 복지 교육 서비스 등의 업종은 대거 누락되었음. 향후 더욱 다양한 분야로 제주지역 여성 일자리를 활성화하기 위한 조사 연구가 지속적으로 확대될 필요가 있음
- 마지막으로, 본 연구에서는 일자리의 공급자인 '사업체'의 관점에서 구인난의 현실을 조사하고 여성 일자리 활성화 정책 방안을 모색하였음. 양질의 여성 일자리 확대를 위해서는 여성들의 관점에서 제주도내 취업 현실에 대한 경험과 인식을 조사할 필요가 있고, 이를 위한 연구 및 정책 과제 발굴이 지속되어야 할 것임

참고문헌

- 경기도가족여성연구원. 2014. 「중소기업 가족친화제도 운영 실태조사」.
- 고용노동부. 2015a. 「직종별 사업체 노동력 조사 보고서」.
- 고용노동부. 2015b. 「시도별 임금 및 근로시간 보고서(사업체 노동력조사 부가조사)」.
- 고지영. 2015. 「제주지역 여성 고용 동향」. 이슈브리프 2015.11. 제7호. 제주여성가족연구원.
- 박진희. 2015. “지역고용동향 심층분석 1 : 지역별 노동수요와 인력수급 미스매치 현황”. 「지역 고용동향 브리프」. 한국고용정보원.
- 서울여성가족재단. 「2009. 서울시 지역(권역)별 여성인력개발 특성화 방안 연구」.
- 신동일. 2012. 「제주지역 여행업 경쟁력 강화 방안」. 제주발전연구원.
- 오상훈·박운정. 2015. 「제주지역 관광조직의 기능과 역할 재편 방안」. 제주발전연구원.
- 윤윤규·오상훈·주민경·황준욱·옥성수. 2016. 「제주신화역사공원 조성사업 고용영향평가 연구」. 고용노동부, 한국노동연구원.
- 정승훈·고태호·윤동구. 2015. 「제주지역 관광숙박시설 수요공급분석을 위한 기초연구」. 제주발전연구원.
- 정승훈·송재호. 2013. 「미래 관광환경 변화와 중장기 관광정책 방향」. 제주발전연구원.
- 제주지역인적자원개발위원회. 2015. 「2015년 제주지역 교육훈련조사 통합본」.
- 제주지역인적자원개발위원회. 2014. 「2015년 제주지역 인력 및 훈련수요조사」.
- 제주특별자치도·제주테크노파크. 2015. 「제주벤처기업 현황과 활성화 방안」.
- 제주특별자치도 사단법인 제주관광학회. 2014. 「제2차 제주특별자치도 관광진흥계획 보고서 (2014-2018)」.
- 제주특별자치도·호남지방통계청. 2015. 「2015 제주도민 일자리인식 실태조사」(통계분석보고서).
- 제주특별자치도. 2016. 「2016 제주도민 일자리 창출 정책 제언(정책연구보고서)」.
- 제주특별자치도·제주테크노파크. 2016. 「2016년도 제주지역산업진흥계획안」.
- 최윤선·김영혜·심혜인·이상아. 2014. 「경기도 사업체 여성일자리 수요조사」. 경기도가족여성연구원.

- 최윤선·심혜인. 2014. 「경기도 여성고용 확대를 위한 실천과제」. 경기도가족여성연구원.
- 최청탁·이정수. 2014. 「부산지역산업 직업별여성인력수요전망연구(IV):운수업 등 4개 산업을 대상으로」. 부산여성가족개발원.
- 최청탁·우지효. 2013. 「부산지역산업 직업별여성인력수요전망연구(III):도매 및 소매업 등 3개 산업을 대상으로」. 부산여성가족개발원.
- 최청탁·황동완·최선영. 2011. 「 부산지역산업 직업별 여성인력수요전망 연구(I):제조업 등 4개 산업을 대상으로」. 부산여성가족개발원.
- 한승철·황용진·황인평. 2014. 「제주지역 농업법인 실태분석 및 활성화 방안」. 제주발전연구원.
- 한승철·강기춘. 2012. 「제주 이전기업의 파급효과 분석 및 기업유치 활성화 방안」. 제주발전연구원.
- 홍정순·채창균. 2011. 「제주지역 청년인력 수급의 불균형 해소방안 연구」. 제주발전연구원.

부록. 「제주지역 사업체의 여성인력 수요조사」 설문지

	제주지역 사업체의 여성인력 수요 조사
---	-----------------------------

조사원 기재	고유ID					조사ID			
--------	------	--	--	--	--	------	--	--	--

안녕하십니까? 귀사의 무궁한 발전을 기원합니다.
 (재)제주여성가족연구원은 제주특별자치도 출연 연구기관으로 제주지역에 맞는 여성 및 가족 정책을 연구·개발하고 있습니다.
 최근 제주지역 내 기업은 인력난으로 어려움을 겪고, 구직자는 취업난을 겪고 있으며, 특히 청년 여성의 실업률이 높습니다. 이에 본 연구원에서는 제주지역산업을 대표하는 유망한 기업을 대상으로 기업에 필요한 여성 인력 수요를 조사하여 맞춤형 여성 일자리정책을 마련하고자 합니다. 귀하의 응답은 도내 양질의 여성 일자리 발굴과 여성 인력 양성을 위한 정책 개발에 귀중한 자료로 활용될 것이오니 바쁘시더라도 한 문항도 빠짐없이 성실히 응답해주시기를 간곡히 부탁드립니다.
 귀하가 응답하여 주시는 내용은 통계법 제33조에 의거하여 무기명 통계처리에만 사용되며, 조사 내용은 연구 목적 이외에 일절 사용하지 않을 것을 약속드립니다. 감사합니다.

2016년 3월
 (재)제주여성가족연구원 원장 현혜순

<연구 및 조사 관련 문의사항 연락처>
 연구기관: (재)제주여성가족연구원 ☎ 064-710-4972
 조사기관: 미래리서치 ☎ 064-755-0073

※ 응답자 정보(사업체 대표 또는 인사관리 담당자께서 작성해 주시기 바랍니다.)

응답자명		응답자 성별	1) 남성	2) 여성
부서	직위	연락처	☎	

※ 면접원 : 설문 종료 후 기입하세요.

조사 일시	2016년 _____ 월 _____ 일	면접원 성명	
-------	-----------------------	--------	--

산업 분야 (주요 업종 하나만 선택해 주세요)	
제조업	1) 식품 제조업(육류, 수산물, 과실, 낙농제품, 곡물, 식품첨가물, 차, 과자, 기타 식품류 가공, 저장, 처리업) 2) 음료 제조업(건강보조용 액화식품, 맥주, 소주, 얼음, 생수, 생활용수, 산업용수, 지하수 정화업 등) 3) 화학물질 및 화학제품 제조업(화학품, 세제, 합성연료, 플라스틱 용기, 기타 화학제품 등) 4) 전기장비, 기타 기계 제조업(전동기 및 발전기, 충전기, 용기세척 포장 등) 5) 기타 제조업
전기, 가스, 증기 및 수도사업	11) 발전업(원자력, 수력, 화력, 풍력, 기타 발전업), 송전 및 배전업, 기타
숙박 및 음식점업	21) 호텔업(호텔, 관광숙박시설, 여관, 휴양콘도, 기타 관광숙박시설 운영업) 22) 음식점업(일반 음식점, 구내식당업, 출장 음식 서비스업, 기타 음식점업)
출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	31) 출판업(서적, 신문, 잡지, 정기간행물, 기타 인쇄물 출판 및 발행업) 32) 소프트웨어 개발 및 공급업(게임 SW, 시스템응용 SW, 기타 SW 개발 및 공급업) 33) 영상·오디오 기록물 제작 및 배급업(영화, 비디오물, 애니메이션, 광고영화 등) 34) 방송·통신업(라디오·텔레비전 방송업, 유선통신업 등) 35) 컴퓨터 프로그래밍, 시스템 관리, 정보서비스업(프로그래밍, 자료처리, 포털 서비스업 등) 36) 기타 출판, 영상, 방송통신 및 정보 서비스업()
전문, 과학 및 기술 서비스업	41) 자연과학 및 공학 연구개발업 42) 전문서비스업(법무, 회계, 컨설팅 등) 43) 광고업(광고 대행, 광고물 작성 및 전시, 광고매체 판매 등) 44) 건축기술, 엔지니어링 및 기타 과학기술 서비스업(건축, 엔지니어링, 토목, 환경, 검사 분석업 등) 45) 전문디자인업(인테리어, 시각, 제품 디자인업 등) 46) 번역 및 통역서비스업 47) 기타 전문, 과학 및 기술 서비스업
사업시설 관리 및 사업지원 서비스업	51) 사업시설 유지관리, 보안시스템 서비스업 등 52) 여행사 및 기타 여행보조 서비스업(국내외 여행사, 여행보조 및 예약 서비스업 등) 53) 전시 및 행사 대행업 54) 기타 사업지원 서비스업
보건, 사회복지 서비스업	61) 병원 62) 기타 보건업 및 사회복지 서비스업
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	71) 창작 및 예술관련 서비스업(공연기획, 예술가 등) 72) 도서관, 사적지, 박물관, 유사 여가관련 서비스업 73) 경기장 운영업(골프장, 기타 스포츠시설 운영업) 74) 기타 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업
수리 및 기타 개인 서비스업	81) 기계, 전기, 기기, 장비 수리업 82) 미용, 욕탕 및 유사 서비스업(이용업, 미용업, 피부미용업, 욕탕업, 마사지업 등) 83) 기타 수리 및 개인 서비스업
기타	99) 기타 산업 ()

※ 이하 질문에서, 지점이나 지사인 경우에는 현재(도내) 사업장에 대해 작성해 주십시오.

문2. 연령별 인력 현황 (2016. 3.1일 기준)

구분		합계	20대 이하	30대	40대	50대 이상
현인원 (명)	남성					
	여성					

문3. 직종별 인력 현황 (2016. 3.1일 기준)

(※ 1인이 다수의 직무를 맡고 있는 경우, 가장 핵심적인 기능으로 분류해 주세요)

구분	현인원(명)				부족 인원 (명)
	정규직(A)		비정규직(B)		
	남성	여성	남성	여성	
1. 관리자 (과장급 이상)					
2. 전문가 및 관련 종사자					
3. 사무종사자					
4. 영업, 판매 종사자					
5. 서비스 종사자					
6. 기능원 및 관련 기능 종사자					
7. 생산직(장치·기계조작, 조립 등) 종사자					
8. 단순노무 종사자					

문4. 근속년수별 인력 현황 (2016. 3.1일 기준)

	3년 미만	3년~5년 미만	5년~10년 미만	10년 이상
남성 (명)				
여성 (명)				

문5. 정규직 근로자의 근로일수 및 주당 평균 근로 시간

1) 주 _____ 일 근무, 2) 주당 평균 _____ 시간 근무

문6. 귀사의 주된 제품(상품/서비스)은 제주도내 시장에서 경쟁이 어떠합니까?

1) 경쟁이 매우 심함 2) 경쟁이 다소 심함 3) 보통임

- 3) 경쟁이 별로 심하지 않음 4) 경쟁이 전혀 심하지 않음

문7. 귀사의 주 매출 고객 중 제주특별자치도 정부/공공기관의 비중은 어느 정도입니까?

- 1) 75% 이상 2) 50~75% 미만 3) 25~50% 미만 4) 25% 미만

문8. 귀사가 정부/공공기관이 발주하는 용역 참여 시, 용역비의 정도는 인건비, 물가 등을 고려할 때 전반적으로 어느 정도 적절하다고 생각하십니까?

- 1) 매우 적절 2) 다소 적절 3) 다소 부적절
4) 매우 부적절 5) 용역 참여 경험 없음

문9. 작년(2015년) 기준으로, 귀사의 성과는 시장 내 경쟁력 측면에서 동종업체와 비교해서 전반적으로 어떻습니까?

- 1) 매우 좋음 2) 좋은 편 3) 비슷함 4) 안 좋은 편 5) 매우 안 좋음

B. 인력 채용 관련

문10. 귀사가 신규 직원을 채용할 때 주로 사용하는 구인 수단을 두 가지만 선택해 주십시오.

(,)

- 1) 생활정보지, 신문, 방송 등 매체 활용
- 2) 회사 홈페이지 내 채용 공고
- 3) 사람인, 워크넷 등 인터넷 구직사이트 활용
- 4) 지역 내 공공직업알선기관(고용센터 등) 활용
- 5) 관련 분야 전문가, 직원, 지인의 추천
- 6) 취업박람회 참석 등 직접 우수 인재 발굴
- 7) 학교나 학원에 요청
- 8) 기타 (_____)

문11. 귀사는 현재 인력을 채용하는 데 어려움을 겪고 있습니까?

- 1) 예(→ 문 11-1로) 2) 아니오(→ 문12로)

문11-1. 귀사에서 인력을 채용하는 데 가장 어려움을 겪는 직종은 무엇입니까? 2순위까지 말씀해 주십시오. 1순위 : _____, 2순위 : _____

- | | |
|---------------------|---------------------|
| 1) 관리직 | 2) 연구개발 등 전문직 및 관련직 |
| 3) 기획, 관리, 홍보 등 사무직 | 4) 일반 사무직(접수, 비서 등) |
| 5) 회계, 경리 등 사무직 | 6) 영업, 판매직 |
| 7) 서비스직 | 8) 기능직 |
| 9) 생산직 | 10) 단순직 |
| 11) 기타 () | |

문11-2. 귀사가 겪는 인력채용의 어려움은 일반적으로 다음 중 어디에 가장 가깝습니까?

- 1) 지원자가 없음 (→문11-3으로)
- 2) 지원자 중에서 자질을 갖춘 인력이 없음 (→문12로)
- 3) 채용해도 오래가지 않고 그만 둠 (→문12로)
- 4) 기타 () (→문12로)

문11-3. 지원자가 없는 이유는 전반적으로 무엇이라고 생각하십니까? 가장 주된 요인 2가지를 말씀해 주십시오.

▶ 지원자가 없는 주된 이유, 1순위 : _____, 2순위 : _____

- | | |
|-----------------------|----------------------------|
| 1) 채용·구인 정보를 잘 몰라서 | 2) 임금 등 근로조건이 맞지 않음 |
| 3) 작업환경, 복지 등 근무환경 열악 | 4) 회사에서 장기 발전가능성 낮음 |
| 5) 지리적 위치, 교통 등 불편 | 6) 우리업종분야 특성상 전공자나 경력자가 적음 |
| 7) 타 동종업체가 너무 많아서 | 8) 힘든 일을 기피하기 때문에 |
| 9) 중소기업에 대한 부정적 인식 | 10) 기타 () |

문12. 지난 2년을 기준으로 귀사의 이직률은 남녀별로 어떠합니까?

문12-1. 남성 이직률 : 1) 매우 높음 2) 높은 편 3) 낮은 편 4) 매우 낮음

문12-2. 여성 이직률 : 1) 매우 높음 2) 높은 편 3) 낮은 편 4) 매우 낮음

문13. 귀사에서 일반적으로 여성들이 이직하는 가장 주된 요인이 무엇인지 2가지만 말씀해 주십시오.

▶ 여성 이직의 가장 주된 요인, 1순위 : _____, 2순위 : _____

- | | |
|------------------------|-----------------------|
| 1) 결혼 | 2) 임신, 출산, 육아, 가족돌봄 |
| 3) 업무가 적성에 맞지 않음 | 4) 임금 등 근로조건이 맞지 않음 |
| 5) 작업환경, 복지 등 근무환경 열악 | 6) 지리적 위치, 교통 등 불편 |
| 7) 회사에서 경력개발, 발전가능성 낮음 | 8) 동료, 상사와의 관계, 조직문화 |
| 9) 일이 힘들어서 | 10) 진학, 건강 등 기타 개인 사유 |
| 11) 기타 (_____) | |

문14. 귀사는 향후 2년 이내에 신규인력을 채용할 계획이 있습니까? 몇 명쯤 채용할 계획이십니까?

- | | | | |
|------------------|-----------|------------|-----------|
| 1) 계획 없음(→ 문15로) | 2) 1~2인 | 3) 3~4인 | 4) 5~9인 |
| 5) 10~19인 | 6) 20~29인 | 7) 30인~49인 | 8) 50인 이상 |

문14-1. 귀사에서 향후 2년 내에 신규 채용계획이 있는 직종에 모두 V표해 주시고, 그 일이 남성과 여성 중 누구에게 더 적합한 직종인지 말씀해 주십시오.

직종	채용계획 있음	성별 적합 직종		
		① 남성에게 적합	② 여성에게 적합	③성별 상관 없음
1) 관리직		①	②	③
2) 전문가 및 관련직		①	②	③
3) 기획, 관리, 홍보, 일반 사무직		①	②	③
4) 회계, 경리 사무직		①	②	③
5) 영업, 판매직		①	②	③
6) 서비스직		①	②	③
7) 기능직		①	②	③
8) 생산직		①	②	③
9) 단순노무직		①	②	③

문15. 귀사에서 여성 신입 인력 채용 시, 채용 가능한 연령대와 월 평균 급여를 [보기]에서 선택해 주십시오.

직종	채용 가능 연령 (모두 선택)	월급 수준	[보기]	
			채용 가능한 연령대	월 평균 급여
1. 전문직			1) 20-24세 2) 25-29세	1) 100만원 미만 2) 100~149만원 3) 150~199만원 4) 200~249만원 5) 250~299만원 6) 300만원 이상
2. 사무직			3) 30-34세 4) 35-39세	
3. 판매 서비스직			5) 40-44세 6) 45-49세	
4. 생산기능직			7) 50세 이상 8) 연령 무관	

C. 여성 인력 활용 관련

문16. 귀사가 여성 신규 직원을 채용할 때 전반적으로 가장 중요하게 고려하는 사항을 두 가지만 선택해 주세요.

▶ 여성 신규 직원 채용시 고려사항, 1순위 : _____ 2순위 : _____

- | | |
|---------------------|------------------|
| 1) 학력(학교, 전공, 성적 등) | 2) 업무 능력 |
| 3) 연령 | 4) 결혼 여부 |
| 5) 영유아, 초등 자녀 유무 | 6) 자격증 소지 여부 |
| 7) 인성, 태도 | 8) 지인의 추천 |
| 9) 장기근속 가능성 | 10) 기타 (_____) |

문17. 귀사의 경험으로 볼 때, 다음 각 항목별로 여성인력이 남성에 비해 어떻다고 생각하십니까?

항목	여성이 남성보다				
	① 훨씬 우수	② 다소 우수	③ 비슷	④ 다소 부족	⑤ 훨씬 부족
1) 직무 능력	①	②	③	④	⑤
2) 업적 및 성과	①	②	③	④	⑤
3) 조직 내 친화력	①	②	③	④	⑤
4) 초과근무, 출장 수용성	①	②	③	④	⑤
5) 직업의식, 태도	①	②	③	④	⑤

문18. 귀사에 신규 채용되는 여성 직원들이 입사 전에 받았으면 하는 교육이 있습니까?

입사 전에 가장 필요하다고 생각되는 교육을 하나만 선택해 주세요.

- | | |
|--------------------|---------------------------|
| 1) 업무 관련 지식, 기능 교육 | 2) 현장실습 경험 또는 교육 |
| 3) 외국어 교육 | 4) 컴퓨터 활용 교육 |
| 5) 업무 관련 자격증 보유 | 6) 직업의식(직장생활 소양, 태도 등) 교육 |
| 7) 기타(_____) | 8) 특별한 교육이 필요 없음 |

문19. 다음의 모성보호 조치들 중에서 사내 규칙에 규정되어 있거나 회사 방침으로 실시하고 있는 것을 모두 선택하여 주십시오.

- | | |
|------------------------|------------------|
| 1) 출산전후 휴가 | 2) 배우자 출산 휴가(남성) |
| 3) 여성의 육아휴직 | 4) 남성의 육아휴직 |
| 5) 수유시간 보장 | 6) 수유 공간 제공 |
| 7) 임신한 여성의 야간·초과 근무 제한 | 8) 태아검진휴가 |
| 9) 유산·사산 휴가 | 10) 불임 휴직제 |
| 11) 보육료 지원 | |

문20. 귀사에서는 지난 2년간 출산휴가나 육아휴직을 사용한 인원은 몇 명입니까?

(지난 2년동안 출산휴가나 육아휴직 적용 대상 직원이 없었다면 문21로 이동)

	남성 사용자	여성 사용자
1) 출산전후 휴가		명
2) 배우자 출산휴가	명	
3) 육아휴직	명	명

문21. 귀사에서는 직원이 직장 복귀를 전제로 3개월 이상의 육아휴직을 사용하는 것이 어느 정도 어렵습니까?

- | | |
|--------------|------------------------|
| 1) 매우 어려움 | 2) 다소 어려움 |
| 3) 별로 어렵지 않음 | 4) 전혀 어렵지 않음(→문22로 이동) |

문21-1. 직원이 직장 복귀를 전제로 육아휴직을 사용하는 것이 어려운 가장 주된 이유는 무엇입니까?

- 1) 업무공백을 대체할 인력을 구하기 어려움

- 2) 타 동료들에 대한 불편함 및 위화감 우려
- 3) 업종·직종 특성상 업무대체가 어려워 운영이 불가능함
- 4) 육아휴직 후 복귀인력의 부적응
- 5) 기타 (_____)

문22. 귀사에서 육아휴직제도를 원활히 운영하기 위해, 제도 보완이 가장 필요한 것은 무엇이라고 생각하십니까?

- 1) 육아휴직 제도 운영이 불가능함 2) 대체인력 채용 지원 서비스
- 3) 대체인력 인건비 지원 인상 4) 대체인력 및 육아휴직자에 대한 교육 지원
- 5) 육아휴직 관련 행정절차 간소화 6) 기타 (_____)

문23. 제주특별자치도에서 중소기업 육아휴직 운영 활성화를 위해서 대체인력뱅크를 운영한다면 귀사에서는 이용할 의향이 있으십니까?

- 1) 전혀 없음 2) 별로 없음 3) 다소 있음 4) 매우 많음

문24. 귀사에서는 다음과 같은 유연근무제나 가족친화제도를 시행하고 있으며, 향후에 시행 의향이 있으십니까?

구 분		현재 시행 여부		향후 시행 의향	
		예	아니오	예	아니오
유연 근무 제도	1) 시차출퇴근제(1일 근무시간 한도 내에서 출퇴근시간을 조정하여 사용)	①	②	①	②
	2) 탄력 근무제(주당 법정 근로시간 내에서 일이나 주단위로 근로시간을 조정하여 사용)	①	②	①	②
	3) 재택근무제(1주일에 하루 이상 사무실이 아닌 집에서 업무를 수행)	①	②	①	②
	4) 육아근로시간 단축제(만 6세 이하 자녀가 있는 경우 주 1~30시간까지 근로시간 단축 가능)	①	②	①	②
가족 친화 제도	5) 정시퇴근제	①	②	①	②
	6) 가족돌봄 휴직제도(가족간병비 지원)	①	②	①	②
	7) 가족친화 프로그램(가족초청 행사, 부부캠프 등)	①	②	①	②

문25. 고용노동부에서는 기간의 정함이 없는 시간선택제 일자리(주 15시간 이상 30시간 이하 근무)를 창출한 사업장에 근로자 1명당 임금의 50%를 월 60만원 한도로 1년간 지원하고 있습니다. 이러한 제도를 알고 계시며, 귀사에 시간선택제 일자리를 창출할 의향이 있으니까?

3) 우리 회사는 승진기회 가 여성보다 남성에게 많은 편이다	
4) 우리 회사는 여직원을 채용할 때 , 임신, 출산, 육아 문제가 채용에 부정적 영향을 주기도 한다	
5) 우리 회사 여직원은 임신, 출산, 육아 문제 로 퇴사하는 경우가 있다	
6) 우리 회사 경영진은 직장 내 성희롱 방지 를 위해 많은 노력을 한다	
7) 우리 회사는 직원들이 일주일에 2~3일 야근 하는 경우가 많다	
8) 우리 회사는 여성들이 원한다면 꾸준히 자신의 경력을 개발 하고 발전할 수 있는 직장이다	

문28. 귀사에서는 직원의 이직 방지 및 인적자원 개발을 위해 어떤 노력을 기울이고 있습니까?

해당되는 것을 모두 선택하여 주십시오.

- | | |
|---------------------|-----------------------|
| 1) 인건비 인상 | 2) 복리후생 강화 |
| 3) 비정규직의 정규직 전환 | 4) 사내 단합대회, 동호회 등 활성화 |
| 5) 다양한 교육훈련 프로그램 제공 | 6) 대학진학 등 교육기회 제공 |
| 7) 경력상담 등 경력개발 지원 | 8) 멘토링 프로그램 시행 |
| 9) 핵심인력 육성 | 10) 기타 (_____) |
| 11) 특별한 노력을 하지 않음 | |

문29. 현재 귀사에서 실시하고 있는 복리후생제도를 모두 말씀해 주십시오.

- | | | |
|----------------|--------------------|------------------|
| 1) 고용보험 | 2) 의료보험 | 3) 산재보험 |
| 4) 퇴직연금제도 | 5) 종업원 지주제(우리사주 등) | |
| 6) 사내고용복지기금 운영 | 7) 주거비 보조 | 8) 건강 관련 비용 지원 |
| 9) 식사비 보조 | 10) 문화·체육비용 보조 | |
| 11) 경조비 | 12) 저축장려금 | 13) 자녀학비 보조 |
| 14) 근로자 휴양 | 15) 통근 비용 | 16) 자기계발 지원 |
| 17) 근로자 상담 | 18) 선택적 복지제도 | 19) 기타 (_____) |

문30. 귀사에서는 최근 2년 동안 다음과 같은 정부의 인력지원시책을 이용한 적이 있습니까?
또한, 고용창출을 위하여 앞으로 이용할 의향이 있으십니까?

정부의 인력지원 시책	이용경험 여부		향후 이용 의향	
	있다	없다	있다	없다
1) 청년 고용 인건비 보조제도 (청년인턴제, 청년희망프로젝트)	①	②	①	②
2) 특성화고 · 대학생 교육 후 채용 연계 제도	①	②	①	②
3) 경력단절여성 고용 인건비 보조제도 (새일여성인턴제)	①	②	①	②
4) 장년층 고용 인건비 보조제도 (장년인턴제)	①	②	①	②
5) 연구인력 고용 인건비 보조제도	①	②	①	②

문31. 귀사에서 정부의 인력지원시책들을 앞으로 이용할 의향이 없다면, 가장 주된 이유는 무엇입니까?

- 1) 그 제도들에 대해 잘 알지 못함
- 2) 자격요건이 되지 않음
- 3) 신청서류, 절차 등이 복잡해서 포기
- 4) 실제 지원금액이나 혜택이 기업수요에 비해 적음
- 5) 지원기간이 짧아 기간 만료 후 업체 부담 가중
- 6) 교육생들의 역량이나 자질 부족으로 회사에 도움이 적음
- 7) 자체 해결 가능하여 정부정책 활용 불필요
- 8) 기타 ()

문32. 귀사는 여성인력개발 관련한 제주도내 다음의 기관들에 대해 알고 계시며, 이용한 적이 있습니까? 있다면 도움이 되었습니까?

프로그램 또는 기관	인지여부		이용경험 (안다 응답자만)		도움되었는지 여부 (이용한 적 있다면)	
	안다	모른다	있다	없다	도움 됨	도움 안 됨
1) 여대생커리어개발센터	①	②	①	②	①	②
2) WISET(한국여성과학기술인 지원센터)	①	②	①	②	①	②
3) 제주여성인력개발센터	①	②	①	②	①	②
4) 여성새로일하기센터(새일센터)	①	②	①	②	①	②

문33. 귀사는 여성 고용 관련해서 도내 여성인력개발 기관과 다음의 내용들에 대하여 교류·협력할 의향이 있습니까?

교류 협력 내용	교류·협력 의향	
	있다	없다
1) 구인 신청 및 구직 여성 추천	①	②
2) 새일여성인턴 지원사업 (1인 총액 300만원)	①	②
3) 기업체 직원교육 지원 (재직자 교육, 성희롱 예방교육 등)	①	②
4) 여직원 대상 교육 및 멘토링, 간담회 진행	①	②
5) 여성(가족)친화기업 컨설팅	①	②
6) 기업환경개선(화장실, 휴게실, 수유실 등) 지원사업(기업당 최대 500만원)	①	②

문34. 제주도내 기업들이 우수한 여성 인력을 확보하기 위해 제주도에서 우선적으로 확대되어야 할 정책을 2순위까지 말씀해 주십시오.

1순위 : _____ 2순위 : _____

- 1) 기업 맞춤형 여성인력양성 및 취업알선 지원
- 2) 취업박람회 등, 구인·구직자 만남 지원
- 3) 청년, 경력단절 여성 등을 위한 채용연계 인턴십 지원
- 4) 가족친화기업 확대
- 5) 중소기업 육아휴직제도 활성화를 위한 대체인력뱅크 운영
- 6) 유연근무, 시간제 직무 개발을 위한 컨설팅, 교육 지원
- 7) 재직여성 경력개발, 멘토링, 상담 지원
- 8) 기타 (_____)

문35. 귀사는 여성가족부에서 실시하는 '가족친화인증' 기업에 참여 의향이 어느 정도 있으십니까?

- 1) 전혀 없음 2) 별로 없음 3) 다소 있음 4) 매우 많음

(※ 가족친화인증 기업 : 가족친화제도(자녀출산 및 양육지원, 유연근무제도, 가족친화 직장문화 조성 등)를 모범적으로 운영하는 기업에 대하여 심사를 통해 부여하는 인증)

문36. 제주특별자치도 여성 고용 정책 개발 및 모성보호 등 여성 고용 관련 제도 활성화를 위하여 위원회를 운영하거나 전담부서를 배치하는 것에 대해 어느 정도 찬성하십니까?

문36-1. 여성 고용정책 관련 위원회 운영 : 1) 매우 찬성 2) 다소 찬성 3) 다소 반대 4) 매우 반대

문36-2. 여성 고용정책 관련 전담 부서 배치 : 1) 매우 찬성 2) 다소 찬성 3) 다소 반대 4) 매우 반대

♣ 장시간동안 설문에 응해 주셔서 대단히 감사합니다 !!! ♣

제주지역 사업체의 여성인력 활용 실태와 수요 조사

발행일 : 2016년 6월 30일

발행인 : 현 혜 순

발행처 : (재)제주여성가족연구원
제주특별자치도 제주시 문연로 30(연동)
Tel. 064)710-3482, Fax. 064)710-3489
www.jewfri.kr

인쇄처 : 드림애드출판(064-752-3631)

ISBN : 979-11-87026-08-2

※ 이 책에 실린 내용은 출처를 밝히는 한 인용할 수 있으나 무단전재나 복제는 금합니다.