

연구보고서 2020-06

# 제주도내 대학의 진로지원 프로그램 현황과 성인 지적 개선방안

| 이 연 화  
정 순 여



제주여성가족연구원

# 제주도내 대학의 진로지원 프로그램 현황과 성 인지적 개선방안

연구책임자 : 이연화 (제주여성가족연구원 연구위원)

공동연구자 : 정순여 (제주대학교 회계학과 교수)



제주여성가족연구원  
JEJU WOMEN & FAMILY RESEARCH INSTITUTE



## 발 간 사

우리사회에서 대졸청년의 고용과 실업의 문제는 최대의 사회적 관심사입니다. 앞으로 코로나19의 지속 상황은 경제적인 침체로 이어져 대졸 청년층 취업난이 더욱 심각해질 것으로 예측이 됩니다. 특히 대졸여성의 취업난은 대졸남성보다 심각해 대졸청년여성에 대한 추가 취업지원 사업이 필요한 것으로 보입니다.

최근 제주지역 대학의 입학생 수와 졸업생 수를 비교해보면 남녀 입학생의 수는 비슷하지만 졸업생의 수는 여학생이 많습니다. 그러나 2018년 대졸여성의 취업률은 57.0%로 대졸남성의 취업률 64.5%보다 낮아 여대생의 취업확대가 대학의 취업률을 높이는 중요한 요인이 될 것으로 판단됩니다.

이러한 사회적 현실을 반영해 본 연구원에서는 성인지적 관점에서 제주지역 청년여대생의 진로와 취업을 지원하고 청년여성의 삶의 질 향상을 위한 「제주도내 대학의 진로지원 프로그램 현황과 성인지적 개선방안」에 대한 연구를 수행했습니다.

최근 대학생의 양성평등의식 수준이 높고 그 수준에 적합한 양성평등교육에 대한 필요성이 대학생들 내에서도 제기되고 있어 성인지적 관점이 반영된 대학 내 여대생 진로지원 프로그램 방안을 제안했으며 청년여성 대상 진로·경력개발지원 센터의 설치도 제안했습니다.

제주특별자치도의 생활체감형 양성평등정책인 '더 제주처럼'에는 청년여성의 취업지원 여건조성계획이 수립되어 있습니다. 본 보고서가 앞으로 조성될 제주특별자치도 청년여성의 진로·취업지원 정책을 개발하는데 유용한 자료로 활용되기를 기대합니다.

본 보고서가 발간되기까지 많은 분들의 도움이 있었습니다. 먼저 심층 면접과 FGI회의에 응해주신 청년여성들과 관련 사업 담당자 여러분께 감사드립니다. 본 연구를 위해 좋은 의견을 주신 자문위원들과 도내·외 현장 전문가들, 연구평가위원님들, 관련 공무원들께도 감사를 드립니다. 끝으로 연구책임을 맡은 이연화 연구위원과 공동연구에 참여해주신 정순영 교수님께도 고마운 마음을 전합니다.

2020년 8월

(재)제주여성가족연구원 원장 민 무 속



## 연구 요약

### 제1장 서론

#### 1. 연구의 필요성 및 연구목적

- 우리사회에서 청년층의 고용과 실업문제는 최대의 사회적 관심사임. 청년층 고실업의 문제는 장기적인 경기침체로 인한 취업기회의 감소, 신규졸업자보다 경력자를 선호하는 기업의 채용관행의 변화, 대학의 인재양성체계가 기업에서 요구하는 수요 변화에 부응하지 못한 미스매치 등 다양하고 복합적 원인이 중첩된 구조적 문제임
- 대졸여성의 취업난은 대졸남성보다 심각하며 대졸여성에 대한 추가 취업지원이 필요함을 말해줌
- 우리나라는 대졸여성의 노동시장에서의 성별격차를 개선하기 위해 2003년부터 여성가족부를 통해 대학내 「여대생커리어센터」를 설치해 여대생의 진로개발과 취업준비를 위한 취업지원 사업을 운영해 왔지만 2016년 사업이 종료되어 여대생의 특징과 애로사항을 반영한 젠더 관점의 진로 교육 및 취업 지원에 대한 플랫폼이 상실된 상황임
- 2019년 우리나라 대학은 430개(한국교육개발원, 「교육통계서비스」)이며 이중 105개 대학에서 「대학일자리센터」를 운영하고 있음(고용노동부, 「대학일자리센터 시행지침」). 제주지역은 4개 대학 중 1개 대학에서 「대학일자리센터」를 운영하고 있고 「여대생커리어센터」를 운영하고 있으며 경험이 있는 대학도 1곳뿐임. 전국뿐 아니라 제주지역 도내 대학 내에서도 여대생 대상 진로 및 취업 지원 프로그램 및 사업에 어려움이 있을 것으로 예상됨
- 현 정부도 '성별·연령별 맞춤형 일자리지원 강화'를 추진하고 있고 제주도는 2021년부터 청년여성의 취업지원을 위해 「청년여성 챌린지 지원센터」를 설치·운영할 계획임
- 따라서 제주지역 청년여성의 취업지원을 위해서는 대졸여성의 취업확대가 필요하며 이를 위해서는 대학에서부터 성인지적 관점이 반영된 진로지원 프로그램 운영과 경력개발교육이 필요함

- 또한 제주특별자치도가 2021년 추진할 「청년여성 챌린지 지원센터」의 프로그램이 대학의 진로지원 프로그램과 겹치지 않고 연계되기 위해서는 사전에 대학의 운영 현황을 파악할 필요도 있음
- 본 연구에서는 도내 대학에서 운영하고 있는 진로지원 프로그램 운영현황을 살펴 보고, 여대생 및 대졸청년 여성의 대학 진로지원 및 여성대상 프로그램 참여경험, 취업준비경험, 정책욕구를 분석해 성인지적 관점의 제주도내 여대생과 대졸청년 여성 대상 진로지원 방안을 제안하려고함

## 2. 연구내용과 연구범위

- 본 연구의 연구내용과 연구범위는 다음과 같음

### 가. 연구내용

- 첫째, 진로교육·성 인지적 교육에 대한 개념정리, 대학의 진로교육과 성 인지적 진로 지원 프로그램 관련 선행연구를 통해 성 인지적 관점이 반영된 대학 진로프로그램 분석틀을 제시함
- 둘째, 제주도내 4개 대학의 대학일자리센터, 여대생커리어센터, 취·창업지원센터, 취·창업지원단, 취업지원센터 내 프로그램 내용과 운영 현황을 분석하고 성 인지적 관점에서 평가함
- 셋째, 여대생과 대졸청년 여성의 대학일자리센터, 여대생커리어센터, 취·창업지원센터, 취·창업지원단, 취업지원센터, 청년지원센터, 더큰내일센터, 제주여성인력개발센터 등 관련 프로그램 참여경험, 도움정도, 양성평등교육의 필요성 여부, 프로그램 개선점 및 정책요구사항 등을 조사함
- 넷째, 대학 및 도내 청년지원 관련 공공기관에서 진로·취업 지원 사업 담당자를 대상으로 양성평등한 교육에 대한 인식, 여성특화프로그램에 대한 필요성, 진로·취업지원 프로그램 운영의 어려움, 여대생 취업역량강화를 위한 운영계획, 유관기관 협력의 필요성, 청년여성의 취업확대를 위한 정책욕구 등을 조사함

- 다섯째, 연구결과를 토대로 성 인지적 관점이 반영된 제주도내 여대생과 대졸청년 여성 대상 진로지원 방안을 제안함

#### 나. 연구범위

- 본 연구는 제주지역 대학의 진로지원 프로그램을 분석해 성 인지적 관점에서 여대생과 대졸청년 여성의 진로지원 정책을 도출하고자하기 때문에 연구의 시간적 범위는 2020년 현재 「제주특별자치도 청년기본조례」 제3조에 근거해 만19세부터 만 34세까지인 청년 중 제주도내 4개 대학에 재학 중이거나 휴학, 졸업한 청년여성으로 한정함
- 또한 연구의 내용이 대학의 진로지원 프로그램 분석이기 때문에 연구의 공간적 범위는 제주지역 4년제 대학 2곳과 전문대학 2곳으로 제한함

### 3. 연구방법과 연구절차

#### 가. 연구방법

- 문헌연구
- 통계자료 검토
- 심층면접: 제주도내 4개 대학 여대생·대졸청년 여성과 대학 및 청년지원 관련 공공기관 진로·취업 사업담당자 등 총 35명
- 전문가 자문회의 및 관련 공무원·사업담당자·청년여성 간담회(2회)

#### 나. 연구절차

- 본 연구의 연구절차는 <그림 1>과 같음

〈그림 1〉 연구절차

1단계	▷ 연구설계	⇔	▷ 연구 방향 및 내용 구성
	▷ 자료수집 및 문헌 검토		▷ 선행연구 검토
	▷ 서면 자문회의 (1차)		▷ 관련 대학·기관 방문 및 자료수집
			▷ 연구 착수 보고
2단계	▷ 선행연구 및 대학진로지원정책 현황 분석	⇔	▷ 통계청, 교육통계서비스, 대학알리미, 제주도내 대학 진로 취업지원 사업 및 관련 통계 자료 수집 검토
	▷ 심층면접 조사		▷ 도내의 관련 정책 현황 정리
			▷ 연구방향, 연구내용, 정책방향, 심층면접 대상과 내용 논의(2020. 3.18.~3.25.)
3단계	▷ 연구 중간 보고	⇔	▷ 대학생의 진로 개념과 진로교육의 방향 선행연구 분석
	▷ 1차 & 2차 현장 전문가·여대생 간담회		▷ 성인지 개념과 성 인지적 관점의 대학진로·취업교육 선행연구 분석
	▷ 도내 4개 대학 및 관련 기관 방문		▷ 남녀대학생 입학·졸업·취업·경력단절 현황, 대학의 양성평등 교육현황, 정부와 제주도내 대학생 진로지원정책 및 사업·프로그램 현황 분석
			▷ 제주도내 대학생 및 관련 현장전문가 등 35명 인터뷰 (2020. 4.21~6.25)
			▷ 연구 중간 보고(2020.6.15)
			▷ 현장 사업담당자·관련 전문가 및 담당 공무원·청년여성 의견수렴(2020.7.7.& 2020.8.19.)
			▷ 도내 4개 대학 진로·취업 관련 센터와 청년 및 경력단절여성 관련기관 현장 방문(2020.2.11.~4.24.)
4단계	▷ 자문회의(2차)	⇔	▷ 전문가 의견 수렴(2020. 8.13~8.16)
	▷ 지원방안 마련		▷ 연구결과에 기초한 정책 제안

## 제2장 이론적 배경

### 1. 대학의 진로교육 및 성인지적 교육 개념 정리

#### 가. 대학의 진로교육 개념

- 진로교육이란 「진로교육법」 제2조에 따르면, 진로교육을 다음으로 명시하고 있음. ‘진로교육이란 국가 및 지방자치단체 등이 학생에게 자신의 소질과 적성을 바탕으로 직업세계를 이해하고 자신의 진로를 탐색·설계할 수 있도록 학교와 지역사회의 협력을

통하여 진로수업, 진로심리검사, 진로상담, 진로정보 제공, 진로체험, 취업지원 등을 제공하는 활동'으로 정의하고 있음(법제처, 2016)

- 대학생 진로교육과 관련된 선행연구를 분석해보면 대학 진로교육은 주로 대학생을 중심으로 진로교육과 취업교육을 병행해 교육과정이 구성되어 있으며 주로 저학년 때는 진로교육을 중심으로 교육과정이 구성되어 있고 고학년 때는 취업교육을 중심으로 교육과정이 구성되어 있음을 알 수 있음
- 대학 진로교육이란 진로교육과 취업교육이 병행된 교육으로 정의할 수 있음

## 나. 대학의 성 인지적 교육 개념

- 성 인지적 관점(Gender sensitive perspective)이란 남성과 여성에 미칠 영향에 초점을 두고 각종 제도와 정책을 검토하는 관점을 의미함. 즉 남녀 성차별의 개선이라는 문제의식에 기반하고 각종 제도나 정책에 포함된 특정 개념이 특정 성에게 유리하거나 불리하지 않은지, 성역할 고정관념이 개입되어 있는지 아닌지 등의 문제점을 검토하는 관점임(박태원 외, 2012: 214)
- 대학의 성 인지적 교육이란 대학에서 하고 있는 제도나 정책이 특정 성에게 유리하거나 불리하지 않은지, 성역할 고정관념이 개입되어 있는지 아닌지 등의 문제점을 검토하고 현존하는 남성적 교육체제에 여성을 위한 교육을 단순히 끼워 넣는 것이 아니라 양성 평등한 교육적 가치와 기준들을 새롭게 적용하는 것으로 볼 수 있음
- 본 연구에서는 대학의 진로지원 프로그램에 초점을 맞추어 대학에서 지원하는 진로지원프로그램이 특정 성에게 유리한지 또는 불리한지를 평가하고 진로지원 프로그램교육을 통해 여학생들이 양성 평등한 가치와 기준을 습득하는지를 분석할 것임

## 2. 대학의 진로교육 관련 연구

- 그동안 대학의 진로교육관련 연구들은 교직원의 진로교육 실천 방법과 기존의 진로 체계에 대한 점검, 참여하는 대학생의 욕구에 대한 연구들이 주로 많았으며 진로교육에 대한 성별 특성에 대한 고려나 양성평등한 가치 확산에 대한 연구로 나아가지 못한 한계가 있음

### 3. 대학의 양성평등교육과 진로지원 프로그램 관련 연구

- 대학의 양성평등교육과 진로지원 프로그램 연구는 여대생을 대상으로 한 연구이거나 또는 양성평등한 교육의 운영과 관련된 연구들임
- 여대생을 대상으로 한 연구로는 현 정부의 국정과제인 '성별·연령별 맞춤형 일자리 지원 강화' 정책에 발맞추어 강민정 외(2017)가 대학의 대학일자리센터 프로그램을 연구하면서 청년여성 대상 프로그램에 대한 실효성 제고를 제안한 연구가 있음
- 김수경(2016)은 우리나라 대학의 양성평등한 교육 교과 및 비교과의 운영현황을 연구하면서 대학 내 양성평등한 문화 확산을 위해 남·여학생 대상의 젠더의식 교육, 여대생 생애주기를 반영한 취업 지원, 여대생대상의 진로설계 및 준비교육, 진로 역량강화교육, 직무능력강화교육이라는 4가지 분석틀을 제시함
- 지금까지 대학의 양성평등교육과 진로지원 프로그램 연구들은 교과와 비교과 과목에서의 양성평등교육의 필요성과 대학일자리센터의 여대생 대상 진로·취업지원·역량강화 프로그램이 만들어져야함을 강조한 연구들임

### 4. 성 인지적 분석틀

- 지금까지 선행연구를 분석한 결과 성 인지적 관점에서 대학의 진로지원 프로그램을 분석한 연구는 없으며 본 연구에서는 성 인지적 관점에서 대학 진로지원 프로그램을 분석하려고 함
- 제주도내 대학의 진로지원 프로그램이 성 인지적인지 분석하기 위해 선행연구를 토대로 성 인지적 분석틀을 구성하고자함
- 본 연구의 선행연구와 성별영향평가 지표를 통해 도출한 성 인지적 분석틀은 <표1>과 같음

〈표 1〉 성 인지적 분석틀

분석범주	분석내용	대상
대학과 직장 양성평등 문화 확장	양성평등교육 실시	남성과 여성
여대생 대상 진로·취업지원·역량강화 프로그램을 운영	진로설계, 취·창업준비, 직무실무능력교육, 자격증교육, 어학능력교육, 직업의식, 업무추진력, 대인관계능력, 자기관리능력, 문제해결능력, 리더십	여대생과 대졸청년여성
성별영향평가	프로그램 계획시 성별특성 고려, 성별균형참여고려, 참여자의 성별통계구축	여대생과 대졸청년여성

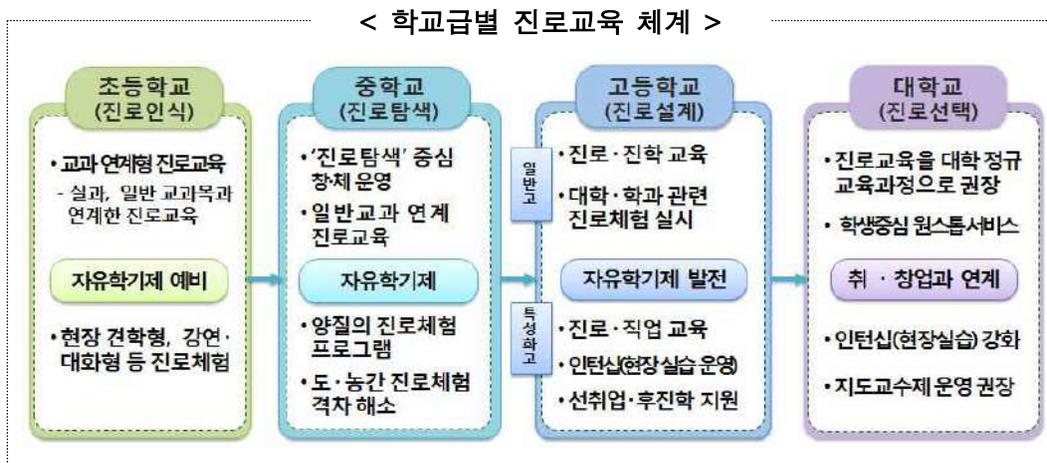
### 제3장 제주지역 대학의 진로지원 프로그램 현황

#### 1. 국내 대학 진로지원 프로그램 현황

##### 가. 정부의 대학 진로교육 정책

- 2015년 진로교육법 제정·시행과 제2차 「진로교육 5개년 기본계획(’16 ~ ’20)」의 발표로 대학의 진로교육에 대한 관심이 집중되었음. 진로교육은 초등학교(진로인식)-중학교(진로탐색)-고등학교(진로설계)와 연계되어 대학교에서는 진로선택에 초점을 맞추어 진행됨(<그림 2> 참조)

〈그림 2〉 학교급별 진로교육 체계



## 나. 대학의 진로교육 운영 현황

○ 대학의 진로교육 운영 현황은 <표 2>과 같음

<표 2> 진로교육 교과 유형별 운영 현황<sup>1)</sup>

구분		
취업중심	교양	산학협동 연계교육, 성공취업과 창업, 성공취업디자인, 여대생 취업전략, 여성과 취업, 인턴십, 취업실무의 이해, 채용시장의 이해, 취업역량과 전략, 직업과 취업 전략, 스피치와 취업프레젠테이션, 취업정보분석 및 입사전략, 취업실전전략, 직무분석커리어개발, 직무적성검사분석, 자기경영과 실전취업준비, 중견기업의 이해, 직무적성검사의 이해와 대비
	전공	취업지도, 캡스톤디자인, 현장실습, (전공명) 취업세미나, 성공취업전략 1, 2, 3, 취업행정론, 취업정보와 전략, 취업중국어, 취업과 중국, 취업스쿨(공학분야, 금융·은행분야, 스포츠마케팅분야, 제약·생명분야)
진로중심	교양	대학생의 진로개발, 대학생활과 진로, 인생설계와 진로, 인생과 커리어설계, 직업진로설계, 자기이해와 진로탐색, 진로설계와 자기관리, 자기개발과 미래설계, 직업탐색과 준비역량, 진로선택과 대학생활, 진로탐색과 대학생활, 자기분석과 직무 역량개발, 현대여성과 직업세계, 비전있는 대학생활, 진로지도와 멘토링
	전공	금융진로설계, 산업디자인진로지도, 정보전문직 진로개발, 진로와 직업선택
진로 및 취업중심	교양	여대생 커리어개발, 직업탐색과 준비역량, 진로선택과 취업준비, 취업과진로
	전공	전공심화와 경력개발

○ 여학생을 대상으로 한 진로지도 및 취업지원 교과목을 별도로 운영하는 대학들도 있는데, 4년제 대학의 경우, 여학생 진로관련 교과 개설학교 비율은 25.7%이나, 여학생 진로관련 교과수의 비율은 3.1%에 지나지 않는 것으로 조사되었음(<표 3> 참조)

<표 3> 여학생 진로교과 개설 학교 및 교과 수

구분	여학생 진로 교과 (건)	전체 진로교과 (건)	여학생진로교과비율 (%)
여학생진로관련 교과개설학교	27	105	25.7
여학생 진로관련 교과수	34	1,100	3.1
학교별 여학생 진로관련 교과수	여학생진로교과개설학교 1.26과목 개설		

1) 본 절의 정리는 김정희 외(2016), “4년제 대학교의 진로교육 프로그램 및 진로교육전담기구 현황 분석”, 진로교육연구, 29(4)의 내용을 참조함

## 다. 대학일자리센터(구, 대학창조일자리센터) 프로그램 운영 현황

- 대학일자리센터의 사업내용은 1)진로지도 강화, 2)취업지원서비스 강화, 3)대학 내 취업지원 인프라 구축, 4)지역청년 고용거버넌스 구축·운영으로 구성됨. 대학 내에서는 대학일자리센터를 중심으로 교육과정, 취·창업 지원, 산학협력, 진로교육, 상담 기능 등의 공간적 통합 또는 기능적 연계로 재학기간 전반에 걸친 종합경력개발을 지원하고, 대학 밖으로는 고용(복지+)센터, 자치단체, 지역인적자원개발위원회, 지역 산업계 등과의 연계·협업을 통한 지역청년 고용거버넌스 구축 및 지역단위 공동 협력사업 발굴·추진을 주요 기능으로 함
- 대학일자리센터의 취·창업지원서비스에는 젠더의식강화, 여대생커리어 개발 등 여대생 특화프로그램을 반드시 운영하도록 규정하고 있음(대학일자리센터 시행지침, 2019)

## 2. 제주지역 대학 진로지원 프로그램 현황

### 가. 대학의 진로/취업 전담 기관

- 2015년 12월 진로교육법 및 동법 시행령이 제정·시행되면서 각 대학은 진로 교육 전담 기관을 두고 학생 진로·취업지원프로그램을 운영하고 있음. 과거에 비해 진로교육전담기구가 설치되었다는 비중이 증가함
- 도내 4개 대학의 경우 진로/취업 프로그램 운영 기관을 별도로 운영하고 있음
- 도내 대학의 경우는 본부 조직으로는 학생진로 취업처, 기획처, 취·창업지원단, 취·창업지원센터 등에서 진로교육이나 사업을 운영하는 것으로 나타남. 제주대학교의 경우는 국가재정사업을 유치해 올 경우 별도의 사업단을 운영(예, LINC+사업단) 하고 있으며, 나머지 대학은 국비나 지방비를 유치하더라도 본부조직의 진로전담 팀이 이를 담당함

### 나. 대학의 진로교육 및 취·창업 기초통계자료

- 도내 4개 대학의 진로교육 및 취·창업 기초통계를 구하기는 쉽지 않지만, 주문식 교육과정 설치에 대한 현황 자료와 창업강좌에 대한 자료는 대학 알리미에 공시돼 있음

- 주문식 교육과정은 대학이 산업체의 요구에 따라 맞춤형 교육과정을 운영하고, 산업체는 이수자의 채용을 약정하거나, 이수자의 취업을 우대하도록 설계된 교육과정을 의미하기 때문에 진로교육의 대응으로 사용할 수 있음
- 제주도내 대학의 주문식 교육과정 설치 및 운영 현황은 2016-2018년 3개년간 16개의 주문식교육과정이 개설되었으나, 대부분이(15/16개) 공학계열에서 개설된 교육과정임. 주문식 교육과정명은 건축공학전공의 바로구조트랙, 토목영남트랙, 메카트로닉스의 IoT트랙, 컴퓨터공학 전공의 카카오트랙, 전자공학전공의 제주반도체트랙 등이 있음
- 4개 대학의 학생창업 및 창업지원 현황은 창업지원액이 2018년 큰 폭으로 증가하였으나, 창업지수·전용공간·전담인력 등의 현황은 큰 변동이 없어 긍정적이라고 평가할 수는 없음
- 위의 창업교과와 창업비교과 활동이 증가하고, 창업지원액이 큰 폭으로 증가하는 것에 비해 창업자의 수는 그리 높지 않은 것으로 나타남. 창업지원 사업에 대해서는 대대적인 변화가 필요해 보임

## 다. 대학 프로그램 운영 현황

### 1) 제주대학교의 진로교육 프로그램 현황(2017-2019)

- 제주대학교의 2017년-2019년 진로교육과정을 성 인지적 분석틀에 맞추어 정리하면, 여대생들을 대상으로 하는 “여대생진로탐색과커리어설계”, “여대생과 창업”, “2020년의 미래과학과 여성과학기술인”교과목만이 양성평등교육실시, 여대생역량강화프로그램, 성별영향평가 분석요인을 고려하는 것으로 나타났으며 다른 교과목들은 이에 대한 고려가 전혀 없는 것으로 나타났음
- 제주대학교의 여대생 특화프로그램은 모두 여대생을 대상으로 운영되는 프로그램이기 때문에 이들 프로그램을 성 인지적 분석틀에 맞추어 정리해 보면, 거의 모든 프로그램이 여대생 역량을 강화하기 위한 프로그램인 것은 맞으나, 교육 초기에 양성평등교육을 실시하는 것은 아니며, 또한, 성별 균형 참여를 고려하지는 않는 것으로 보임

- 고용노동부의 대학창조일자리센터 성과평가보고서(2015, 2016, 2017)에는 젠더체험 행사, 젠더 특강, 전생애파트너십 & 젠더의식 영상기획공모 등의 특강 및 집단 프로그램이 수행된 것으로 나오지만, 2017년 이후의 프로그램에서는 젠더의식교육 프로그램은 발견되지 않았으며, 제주대학교의 경우 2019년에 젠더 감수성 프로그램이 하나 운영된 것이 전부임
- 또한 2017년에 비해 운영되는 프로그램의 수가 점점 줄어들고 있다는 점임. 이유는 여대생들만을 대상으로 하는 프로그램에 여학생들의 참여율이 저조하기 때문인 것으로 판단됨

## 2) 제주국제대학교의 진로교육프로그램 현황

- 제주국제대학교의 진로서비스는 김정희 외(2016)에서 나열하고 있는 진로서비스의 내용과 대동소이하나, 프로그램 개수만을 놓고 볼 때 취업중심의 교육서비스를 많이 운영하고 있음
- 이들 진로서비스 프로그램을 성 인지적 분석틀에 맞추어 정리해 보면, 그 어떤 것도 해당사항이 없는 것으로 나타났음

## 3) 제주한라대학교의 진로/취·창업 교육 프로그램 현황(2017-2019)

- 제주한라대학교의 진로서비스는 주로 학과 별로 이루어지고 있는데, 프로그램명만을 놓고 보면 김정희 외(2016)에서 나열하고 있는 진로서비스의 내용과 대동소이하나, 프로그램 개수만을 놓고 볼 때 취업중심의 교육서비스를 많이 운영하고 있음
- 이들 진로서비스 프로그램을 성 인지적 분석틀에 맞추어 정리해 보면, 이미지 메이킹프로그램 정도만이 성 인지적 관점을 고려하여 진행한 것으로 보임

## 4) 관광대학교의 진로/취·창업 교육 프로그램 현황(2017-2019)

- 제주관광대학교의 진로서비스는 주로 학과 별로 이루어지고 있는데, 프로그램명만을 놓고 보면, 김정희 외(2016)에서 나열하고 있는 진로서비스의 내용과 대동소이하나, 프로그램 개수만을 놓고 볼 때 진로 및 취업중심의 교육서비스를 많이 운영하고 있음

- 이들 진로서비스 프로그램을 성 인지적 분석틀에 맞추어 정리해 보면, 학생상담 센터에서 운영하는 양성평등 한 집단상담 프로그램과 필리핀항공사 취업전략과 경력 관리 특강을 제외하고는 대부분 해당사항이 없는 것으로 나타났음

### 3. 요약 및 시사점

- 2010년 이후 중앙정부의 국가재정지원사업의 확대로 대부분의 국내대학이 진로지원 프로그램을 전담하는 조직을 갖추고 다양한 프로그램을 운영하고 있으며, 양적/질적으로 나아졌다고 판단됨. 하지만, 고용노동부의 일자리센터사업의 일환으로 수행중인 여대생특화 사업을 제외하면 성 인지적 관점을 고려하는 프로그램은 없는 것으로 보임
- 제주지역 대학의 경우, 작게나마 진로교육 전담부서가 있는 것으로 조사되었으며, 중앙정부로부터 대규모의 국가재정지원 사업을 지원 받는 대학교의 진로교육 프로그램은 매년 연계성을 가지고 진행되는 프로그램이 다수 눈에 띈. 또한, 맞춤형 프로그램을 진행하는 등의 다채로운 프로그램 구성도 보임. 그러나 중앙의 국비 지원 없이 도내대학지원 사업비만을 지원받는 대학교의 경우는 학과 단위별로 기본 프로그램을 돌리는 상황임. 대학일자리센터 사업비를 집행하는 대학의 경우는 여대생 특화 프로그램을 운영하면서 여대생의 역량을 개발하는데 일조를 하고는 있으나, 프로그램 기획단계에서부터 성인지적 관점을 가지고 접근하는 것은 아닌 것으로 보임. 교육프로그램 운영시 양성평등한 교육을 실시하지 않으며 남학생과 여학생을 고려하는 프로그램 운영이 부족하고, 실적관리 시에도 남녀를 구분하지 않고 성별 통계도 없어 후속 진로지원 프로그램 운영에 성별 특성을 고려하지 않는 것으로 나타남

## 제4장 제주도내 대학생 및 관련 현장전문가 심층면접 분석 결과

### 1. 심층면접 조사 개요

#### 가. 면접대상자 선정 및 면접기간

- 심층면접 대상자는 제주도내 제주대학교, 한라대학교, 국제대학교, 관광대학교 출신 여성으로 재학생 5명, 졸업생 4명, 취업준비생 5명, 직장인 5명, 경력단절자 5명이며 대학 현장전문가 6명과 청년지원관련 공공기관 현장전문가 5명 등 총 35명임 (<표 4> 참조). 심층면접 대상자의 특징은 제주지역이라는 좁은 지역적 특수성과 대학의 수가 적어 심층면접 대상자의 익명성을 보호하기 위해 ‘사례번호’<sup>2)</sup>로 표시했음

<표 4> 면접대상자의 일반적 특징

	재학생	졸업생	취준생	직장인	경력단절	사업담당자 및 현장전문가	합계(명)
제주대	① 사례7 ② 사례23	① 사례8	① 사례3 ② 사례12 ③ 사례18	① 사례5 ② 사례9 ③ 사례17	① 사례10	① 사례16	11
한라대	① 사례32	① 사례33	① 사례28		① 사례2 ② 사례24	① 사례22	6
국제대		① 사례35	① 사례30	① 사례4	① 사례11	① 사례6	5
관광대	① 사례14 ② 사례13	① 사례15		① 사례31	① 사례34	① 사례1 ② 사례20 ③ 사례29	8
대학외 관련 사업 담당 자 및 현 장 전 문 가						① 사례19 ② 사례21 ③ 사례25 ④ 사례26 ⑤ 사례27	5
합계(명)	5	4	5	5	5	11	35

- 조사기간은 2020년 4월 21일 부터 6월 25일까지 면접을 실시했음

2) 심층면접대상자의 인적사항은 자세히 밝히지 않고 ‘사례1’로 표시함. 연구윤리에 의해 심층면접대상자의 신상과 정보는 익명으로 보호받아야 하며, 면접대상자들의 개인정보보호 차원에서 자세한 표기는 하지 않았음

## 나. 면접내용

- 도내대학 여대생 및 대졸 청년여성의 경우는 양성평등 교육경험, 진로·취업교육 및 프로그램 참여경험, 진로준비경험, 여대생지원사업 참여경험, 진로·취업 준비경험, 대학 및 청년지원 공공기관 관련 정책경험 및 욕구 등으로 나누어 면접내용을 구성했음
- 도내 대학 및 청년지원관련 공공기관 사업담당자 및 현장전문가의 경우는 이들의 양성평등의식, 진로·취업지원 사업경험, 대학내·외 여대생지원 사업경험, 정책욕구 등으로 나누어 면접내용을 구성했음

## 2. 여대생 및 대졸 청년여성 대상 조사 결과

- 도내 대학 여대생 및 대졸 청년여성 심층면접을 요약하면 <표 5>과 같음

<표 5> 도내대학 여대생 및 대졸청년 여성 심층면접 내용

구분		내용
여대생 및 대졸 여성 청년	양성평등 교육경험	- 교육받은 경험 없음 (사례2), (사례3), (사례4), (사례7), (사례30) - 형식적 교육 (사례9), (사례10), (사례33), (사례34) - 성인식 개선 도움 그러나 취업 도움 안됨 (사례9), (사례13), (사례30), (사례28)
	진로 및 취업지원 프로그램 참여 경험	1) 대학 내 프로그램 - 주로 졸업학기 때 참여 선호(사례2), (사례7), (사례8) - 학과 프로그램 참여 선호(진로상담, 특강, 캠프) (사례3), (사례15), (사례30) - 취업정보 제공 도움(다양한 직업을 알, 다양한 일을 배움, 자격증·면접에 도움, 설명회, 특강, 학교와 직장연계) (사례7), (사례24), (사례28) - 심화 프로그램 부족(다양한 내용부족, 업무관련 내용필요, 단대별 같은 프로그램운영) (사례5), (사례10), (사례17) 2) 대학 외 프로그램 - 졸업 후 취업교육 더욱 필요 (사례2), (사례9) - 취미위주의 프로그램 (사례10) - 청년지원정책 홍보부족 (사례15), (사례34) - 여성대상 프로그램 부족 (사례2), (사례15)
	여대생 대상 진로지원 프로그램 참여	- 선택우선 순위에서 밀림 (사례8), (사례18) - 취미위주의 프로그램 (사례9)

구분		내용
	취업준비 경험	1) 재학생의 취업 준비 경험 - 경력만들어 취업 (사례34) - 도의 취업을 위한 경쟁력 개발 필요 (사례7), (사례8), (사례10), (사례15), (사례23), (사례30), (사례34) - 취업준비 장소 부재 (사례15) 2) 졸업생 및 취업준비생 경험 - 자신감 감소 (사례2), (사례3), (사례9), (사례12), (사례24), (사례30) - 채용에서의 성차별 경험 (사례28), (사례35) - 해외취업 준비 (사례18), (사례31) - 스터디 장소 부족 (사례3), (사례30) - 구직활동비 필요 (사례30)
	직장생활 및 경력단절 경험	1) 직장생활 - 졸업 후 성차별을 경험 (사례2), (사례3), (사례5), (사례23), (사례34) - 양성평등 교육 필요 (사례4), (사례33) - 자기계발과 업무능력향상 교육 필요 (사례4), (사례9), (사례34) 2) 이직 및 경력단절 경험 - 일을 하면서 일자리를 찾음 (사례2), (사례9) - 경력단절 청년여성 많음 (사례2) - 트라우마 경험 (사례2), (사례24) - 특수전문학원 부족 (사례34)
	정책경험 및 욕구	1) 진로·취업 프로그램 - 다양한 프로그램 지원 필요 · 컴퓨터관련 프로그램 (사례5), (사례9), (사례18), (사례30) · 기술교육 프로그램 (사례4) · 타 전공 접목 프로그램 (사례4) · 취업자의 조언 (사례8), (사례35) · 경험쌓기 프로그램 선호 (사례13), (사례33), (사례34) · 온라인교육 필요 (사례5), (사례7), (사례8), (사례12), (사례23) 2) 여성 대상 진로지원 프로그램 - 양성평등교육 필요 (사례2), (사례5), (사례9), (사례11), (사례15), (사례30), (사례31) · 여성학 필요 (사례4) · 부모교육 필요 (사례35) - 필수교양과목 지정필요 (사례23), (사례35) - 체험프로그램 필요 (사례4) - 생활프로그램 필요 (사례28), (사례31) 3) 재학생과 취업준비생을 위한 지원정책 - 직종과 직무에 대한 정보 필요 (사례3)

구분	내용
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 졸업한 여성을 위한 프로그램 지원 필요 (사례2), (사례17), (사례30)</li> <li>· 자격증 지원 (사례4), (사례7), (사례24), (사례35)</li> <li>· 기업설명회 필요 (사례7)</li> <li>· 기관방문 지원 (사례13)</li> <li>· 현직 종사자와의 만남 (사례18), (사례28)</li> <li>· 자기소개서를 위한 대외활동 (사례18), (사례30)</li> <li>· 포트폴리오 컨설팅 (사례23)</li> <li>- 취업지원금 지원 (사례23), (사례28), (사례34), (사례35)</li> <li>- 심리치료 지원 (사례28), (사례30)</li> <li>4) 직장인과 이직자를 위한 지원정책 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 자기개발·업무능력 향상 필요 (사례4), (사례23)</li> <li>- 직종별 여성모델 발굴 (사례4)</li> <li>- 이직을 위한 매칭프로그램 지원 (사례9)</li> <li>- 창업 지원 (사례33)</li> </ul> </li> <li>5) 경력단절 청년여성을 위한 지원정책 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 자존감 살리기 (사례4)</li> <li>- 이직자 경력관리시스템 필요 (사례9)</li> <li>- 시간제 일자리 필요 (사례10)</li> <li>- 면접지원 필요 (사례11)</li> <li>- 육아휴직 여성을 위한 직무교육 필요 (사례11)</li> </ul> </li> </ul>

### 3. 현장 전문가 및 사업담당자 대상 조사 결과

○ 도내 대학 및 청년지원관련 공공기관 현장전문가 및 사업담당자 심층면접을 요약하면 <표 6>과 같음

<표 6> 도내대학 및 청년지원관련 공공기관 현장전문가 및 사업담당자 심층면접 내용

구분	내용
현장 전문가 및 사업 담당자	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 의무적으로 참여 (사례1), (사례6), (사례16), (사례20), (사례21), (사례22), (사례26)</li> <li>- 전문 강사의 부족 (사례16)</li> <li>- 기업은 경력자 선호 (사례22)</li> <li>- 학생들의 진로결정능력 부족 (사례1)</li> <li>· 학생들의 낮은 자존감 (사례1)</li> <li>· 짧은 대학기간 (사례1)</li> <li>· 부모의 영향력에 의존 (사례22)</li> </ul>

구분	내용
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 참여학생에 대한 성별 통계 없음 (사례6), (사례25), (사례27)</li> <li>- 창업 체감도 낮음 (사례22)</li> <li>- 타 대학졸업생 참여의 어려움 (사례22)</li> <li>- 여학생들이 적극 참여 (사례6), (사례20), (사례25)</li> </ul>
여대생 대상 진로 지원 프로그램	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 양성평등 교육프로그램 운영 (사례1)</li> <li>· 현장체험프로그램 운영 (사례16)</li> <li>· 멘토링 운영 (사례16), (사례22)</li> <li>- 여학생들의 참여 저조 (사례6), (사례16)</li> <li>- 여성대상 특화프로그램 없음 (사례20)</li> <li>- 유관기관 간 협업 필요 (사례16), (사례20)</li> </ul>
대학 밖 청년 여성 지원 사업	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 자기성장프로그램 운영 (사례1), (사례19)</li> <li>- 남성직종 관련 교육 부족 (사례19), (사례21)</li> <li>- 4차산업 교육 <ul style="list-style-type: none"> <li>· 가상기업 실습 퍼실리테이터 과정 개설 (사례19)</li> <li>· 4차산업 현장 부족 (사례19)</li> </ul> </li> <li>- 창업지원 부족 (사례19), (사례21)</li> <li>- 전문강사의 부족 (사례19)</li> <li>- 삶의 질 관련 프로그램 부족 (사례21)</li> </ul>
정책육구	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 양성평등문화 확산 <ul style="list-style-type: none"> <li>· 학기초 양성평등 교육 실시 (사례20), (사례29)</li> <li>· 여성대상 진로지원 프로그램 운영 (사례6), (사례22)</li> <li>· 인사담당자 양성평등 교육 (사례27), (사례29)</li> </ul> </li> <li>- 자존감 향상 프로그램 필요 (사례1), (사례6)</li> <li>- 경력단절 예방교육 필요 <ul style="list-style-type: none"> <li>· 직장 1년차 적응 프로그램 필요 (사례1)</li> <li>· 여성멘토 필요 (사례20), (사례27)</li> <li>· 취업자의 경력단절 예방 컨설팅 (사례19)</li> <li>· 직장인에 대한 자기개발지원 (사례25), (사례27)</li> </ul> </li> <li>- IT 관련 교육 필요 (사례22)</li> <li>- 대학 내외 단계별 협업프로그램 개발 필요 (사례16), (사례19)</li> </ul>

## 4. 요약 및 시사점

### 가. 여대생 및 대졸 청년여성 대상 분석결과

#### □ 대학 양성평등교육은 형식적이며 취업에 도움 안 됨

- 조사결과 대학 또는 청년지원 관련 공공기관에서 진로 및 취업교육을 받을 때 양성평등교육을 받은 여학생들은 소수였으며 경험이 있는 여학생들은 직장 내 의무교육으로 양성평등교육을 경험한 것으로 나타남. 문제는 직장내 의무교육은 주로 여성 폭력예방에 치중되어 있고 사이버교육이라 이들의 교육은 취업에 도움이 되지 않는 것으로 나타남. 그러나 취업 후 직장 내 성차별을 인지하는 성인식 개선에는 영향을 미친 것으로 보임

#### □ 졸업 후 성차별 경험

- 심층면접을 통해 여학생들은 학교에서는 성차별을 경험하지 않지만 졸업 후 취업을 준비하거나 직장생활을 하면서 성차별을 경험하는 것으로 나타났음. 사례30은 아르바이트를 구할 때 '군필' 또는 '남성'을 선호해 차별을 경험했으며 사례28과 사례35는 채용에서 성차별을 경험한 것으로 나타났으며 사례2, 사례5, 사례23, 사례34는 직장에서 커피 심부름과 물건 심부름 등 남자동료와 다른 대우를 받았다고 강조했다
- 양성평등교육은 진로취업지원 프로그램에서 여학생의 취업과 직장생활의 성차별을 개선하기 위해 중요한 교육이며 양성평등교육이 형식적이지 않고 여성의 취업에 도움이 되는 콘텐츠를 개발해 대학과 지역사회에 보급할 필요가 있음

#### □ 졸업한 여성을 위한 프로그램 지원 필요

- 심층면접결과 여학생들이 진로취업지원 프로그램에 참여하는 시기는 졸업할 때가 가장 많았으며 학생들은 학점을 채우기 위해 학과수업을 따라가기도 힘들어 주로 졸업할 때 취업을 준비하기 위해 진로취업지원프로그램에 참여하는 것으로 나타남. 또한 학과에서 하는 진로취업지원 프로그램 참여를 더 선호하는 것으로 나타나 학과를 중심으로 한 재학생의 진로취업지원이 더 효과적임을 알 수 있음
- 또한 재학생 보다는 졸업 후 취업이 더욱 필요하기 때문에 졸업한 여학생들은 취업

준비를 부모님께 의존하는 경향이 높아 취업준비와 관련된 지원을 더욱 원했으며 심층면접자들이 원한 지원으로는 자격증지원, 기술교육, 타 전공접목 프로그램교육, 멘토지원, 대외활동지원, 체험프로그램, 생활프로그램, 기업방문, 현직종사자 만남, 자기소개서 및 면접지원, 포트폴리오 지원, 공부할 장소 등 대학을 다닐 때보다 졸업 후 진로와 취업지원이 더욱 절실한 것으로 나타남

#### □ 경력관리 및 매칭 프로그램 필요

- 심층면접 결과 대학생들은 취업을 위해 기업에서 경력사원을 선호하며 현재 블라인드 채용에서 자신의 능력을 보여 줄 수 있는 것은 다양한 경력이라고 생각함
- 또한 다양한 경력을 쌓기 위해 인턴 같은 짧은 계약직이라도 일을 하며 더 나아가 도외취업과 해외취업을 통해 다양한 경력을 넓히고 싶어 하며 현장실습 위주의 취업프로그램을 원하는 것으로 나타남
- 그 결과 청년여성 중 경력단절 여성이 많으며 이들은 자신의 경력관리와 자신의 경력이 어떤 일자리와 연결될 수 있는지 경력 매칭을 통해 취업관련 정보와 연결을 원하는 것으로 나타남

#### □ 재학생 및 졸업생 대상 심리치료 지원

- 재학생들은 부모의 기대감, 뜻대로 잘되지 않는 현실, 전문대의 경우 짧은 대학기간, 제대로 준비되지 않은 진로결정 등 좌절감과 불안을 경험하는 것으로 나타남
- 졸업한 여학생들은 잦은 취업 실패와 잦은 경력단절로 인해 트라우마, 우울증에 노출되어 심리상담과 치료를 원하는 것으로 나타남
- 비정규직이 확산되고 있는 노동시장의 현실을 감안할 때 사례2처럼 계약직 직장에서 일을 하며 계약이 끝나면 다른 일을 찾아야 하고, 늘 불안하고 불편한 마음으로 일을 해야 하기 때문에 청년여성들이 겪는 심리적 불안이 클 것으로 판단됨

#### □ 진로와 취업에 대한 심화 교육 필요

- 심층면접을 통해 학생들은 진로취업프로그램과 여성대상 프로그램이 전문적이지 않아 취미수준을 뛰어 넘어 심화교육과 특수한 능력을 쌓을 수 있는 자격증 교육까지

역량이 향상되길 원하는 것으로 나타남

- 또한 직장생활을 하고 있어도 청년여성들도 자기계발과 업무능력향상 교육지원이  
늘 필요하며 회사생활을 잘 유지하기 위해서는 첫 달 정착이 중요하기 때문에  
신입사원에게도 멘토와 멘티시스템을 지원할 필요가 있다고 봄

## 나. 현장전문가 및 사업담당자 대상 분석결과

### □ 양성평등교육은 우선순위에서 밀림

- 심층면접에서 현장전문가들도 의무적으로 양성평등교육을 받고 있으며 주로 교육이  
성교육과 성폭력 교육에 집중되어 있음. 문제는 대단히 집합교육 또는 온라인교육  
으로 형식적인 한계가 있으며 양성평등 전문강사도 다양하지 않다고 토로함
- 그러나 사례20은 가부장제 사회 속에서 양성평등교육은 꼭 필요하며 확산되어야  
하지만 대학에서 양성평등교육이 우선순위에서 밀리는 이유는 비교과목에 포함  
되어있기 때문에 학생이 교육을 받지 않는다고 봄. 학생들이 많이 참여할 수 있는  
방안 마련이 필요하다고 생각함

### □ 양성평등 및 4차산업 관련 전문 강사 부족

- 심층면접에서 사례16은 양성평등교육의 아쉬운 점을 성교육과 성폭력예방교육 관련  
전문강사는 많지만 여성학, 의학·정신의학 관련 도내 전문가의 부족이라고 생각했음
- 더불어 사례19도 4차산업 관련 교육과 IT관련 교육을 청년여성들에게 제공하려고  
해도 제주도내에서 수준 있는 강사를 찾기 힘들다고 토로함

### □ 취업준비생 및 경력단절 청년의 자존감 향상 필요

- 심층면접에서 현장전문가들은 이직자와 취업준비생들이 경험하는 심리적 어려움을  
자존감 하락과 절망감으로 진단하고 이들에게 심리적 지원이 필요하다고 봄
- 사례6은 재학생도 멘토와 멘티가 만나는 개별상담을 통해 여학생의 취업고민을  
개선할 수 있다고 제안함

#### □ 취업자 대상 경력단절 예방교육 필요

- 심층면접에서 사례1은 취업 초 청년 이직률이 높은 이유를 직장에 적응을 못했기 때문이라고 판단하고 경력단절 예방교육이 필요하다고 봄. 사례20은 이들의 적응을 돕기 위해 여성멘토 지원, 사례19는 취업자 대상 경력단절이 되지 않도록 컨설팅 지원, 사례25는 직장인 자기개발 지원, 사례11은 육아휴직 여성을 위한 직무교육 지원을 통해 경력단절을 예방할 필요가 있다고 봄

#### □ 여대생의 창업에 대한 체감도 낮음

- 심층면접에서 사례19는 청년여성의 창업체감도가 낮은 이유를 여성 대상 창업 교육 부족이 아니라 여성들이 창업을 어려워하는 이유는 네트워크부족이라고 생각함. 청년여성창업 활성화를 위해 멘토를 통한 네트워크 지원, 금전적 지원을 위한 대출 제도의 변화가 필요하다고 봄

#### □ 4차산업과 남성집중 직종 관련 교육 부족

- 심층면접에서 현장전문가들은 4차산업은 여성들이 진출할 수 있는 분야이지만 제주 지역에는 4차산업 관련 산업현장이 적어 직업훈련을 해도 취업과 연결되지 않는 어려움이 있다고 토로함
- 또한 여성들이 그동안 진출하지 않은 남성집중 직종에 여성들이 진출할 수 있도록 교육프로그램을 늘리고 자격증 지원을 늘리는 것이 필요하다고 봄

#### □ 청년의 삶의 질 관련 프로그램 부족

- 심층면접에서는 청년여성을 위해 진로취업 지원과 더불어 청년들의 삶의 질을 향상시키는 프로그램 지원도 필요하다고 생각함. 왜냐하면 사례1은 자기성장프로그램을 통해 내면의 감수성을 향상시키고 주변의 상황과 관계없이 평정심을 유지할 힘을 얻을 수 있으며 그 힘은 직장생활을 잘 유지할 수 있는 능력이라고 생각함

#### □ 대학내외 연계 협업프로그램 개발

- 심층면접자들은 청년여성의 진로와 취업지원을 위해서는 대학 및 청년지원 관련

기관들이 서로 정보와 프로그램을 공유해 협업하는 것이 필요하다고 생각함

- 취업지원 전달체계들 간의 협업을 통해 청년여성의 생애주기에 맞게 학교에서 프로그램을 이수하면 다음 단계 프로그램을 대학 밖 다른 기관으로 연결하고 취업 후 경력이 단절되면 다른 기관으로 연결해 그 기관에서 다시 취업을 연결하는 생애주기에 따른 취업지원프로세스가 필요하다고 생각함

## 제5장 결론 및 성 인지적 개선방안

### 1. 종합적 논의 및 시사점

- 지금까지 본 연구에서는 성인지적 관점에 대한 이론 틀을 선행연구를 통해 도출하고 도출된 성 인지적 틀에 근거해 제주지역 도내 4개 대학의 진로지원 프로그램 현황을 분석했음. 더불어 도내 4개 대학 여학생들의 경험을 정책에 반영하기 위해 당사자 심층면접과 관련 대학 및 기관 현장전문가를 중심으로 심층면접 한 결과를 분석해 살펴보았음
- 첫째, 성 인지적 관점을 고려한 도내 대학의 진로지원 프로그램의 부족
  - 성 인지적 관점에서 도내 4개 대학의 진로지원프로그램을 분석한 결과 국비지원을 받는 대학은 재정의 안정화로 진로지원 프로그램을 단계적으로 연속해서 운영하고 있고 도내대학지원 사업비만을 받는 대학은 학과 단위별로 기본프로그램만을 운영하고 있어 재정의 불안정성은 진로프로그램 규모와 연속성에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타남
  - 대학일자리센터가 있는 대학은 여대생 대상 특화 프로그램을 운영하지만 대학일자리센터가 없는 대학은 여대생 대상 특화사업이 없으며 각 대학의 진로지원프로그램 운영 시 양성평등교육을 실시하지 않고 있어, 양성평등프로그램운명을 사업으로 개설한 경우를 제외하고는 남학생과 여학생을 고려하는 프로그램 운영도 부족한 것으로 나타났음
  - 진로지원 프로그램 담당자는 프로그램 운영 시 성별 특성을 고려하거나 사업 후 남녀를 구분한 통계를 작성한다는 것이 성평등의 중요한 요소임을 모르는 것으로 나타남

- 둘째, 재학생·졸업생·직장인·경력단절 등 서로 다른 여대생의 진로취업지원 욕구
  - 여대생과 졸업생은 분석결과 양성평등 관련 교육경험이 거의 없었으며 대학보다는 취업시장에서 또는 직장에서 성차별을 경험하는 것으로 나타났음
  - 진로지원프로그램을 재학생보다는 졸업생이 더 참여하길 원했으며 여학생들은 대학 및 관련기관의 진로·취업프로그램이 더 전문적이길 원했으며, 4차 산업과 IT 그리고 남성 집중직종 등 다양한 프로그램에 대한 지원과 자신감 향상을 위한 심리지원 프로그램을 원했음
  - 고용의 불안정과 취업난을 해소하기 위해 여대생들은 자신의 경력을 다양화하는 전략을 통해 경쟁력을 확보하고 있었으며 언제라도 이직할 수 있으며 이직할 때 자신의 경력이 연결되어 평가받을 수 있는 경력관리 및 경력매칭 취업지원을 여대생들은 원한다고 볼 수 있음
- 셋째, 청년여성의 생애주기에 맞춘 진로취업지원과 삶의 질 지원 부족
  - 현장전문가들은 여학생들의 진로지원은 생애주기에 맞추어 심리적 건강과 역량강화, 경력단절예방, 삶의 질을 동시에 높이는 프로그램 지원이 병행되어야한다고 강조함
  - 여학생들을 위해 양성평등교육이 필요하지만 양성평등교육이 비교과목으로 운영되어 학생들의 선택에서 후순위로 떨어지며 이를 극복하기 위해서는 여학생들을 위해 더 다양한 전문분야의 양성평등교육 강사가 필요하며 4차 산업·IT관련 강사를 확보하는 것도 필요하다고 생각하고 있음
- 연구의 종합적인 논의를 중심으로 도출한 시사점은 세 가지임
  - 첫째, 대학진로지원 프로그램에 성인지적 관점 반영 필요
  - 둘째, 패러다임의 변화필요: 대학진로지원을 대학졸업생까지 확대
  - 셋째, 여대생의 생애주기를 고려한 진로지원 프로그램 개발

## 2. 정책 제언

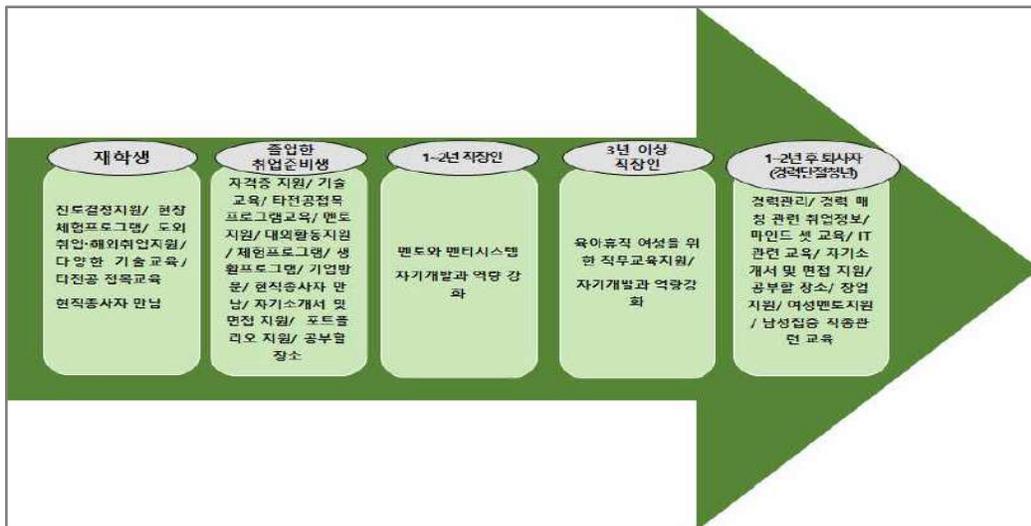
- 본 연구를 통해 도출된 시사점을 토대로 정책을 성인지적 관점이 반영된 대학진로교육의 개선방안을 제안하면 세 가지임
  - 첫째, 대학 내 성 인지적 진로지원 환경 조성

- ▶ 성인지 감수성 향상을 위한 「인권/성평등 교육의 날」 지정
- ▶ 진로프로그램과 연동한 다양한 양성평등 교육 콘텐츠 개발
- ▶ 대학 진로교육의 성별영향평가 실시
- ▶ 진로지원 사업 담당자 및 프로그램 강사의 성인지 감수성 모니터링 필요
- ▶ 다양한 전공의 전문 양성평등교육 강사 양성

- 둘째, 생애주기별 진로지원 프로그램 개발(<그림 3>참조)

- ▶ 재학생 : 경력 만들기 프로그램
- ▶ 졸업생 : 진로·취업지원 프로그램 및 경력단절 예방 프로그램
- ▶ 경력단절청년여성: 경력관리 및 자존감 회복 프로그램

<그림 3> 생애주기별 진로지원프로그램



- 셋째, 청년여성 대상 진로·경력개발지원 센터((가칭) 청년여성챌린지센터) 설치 (<그림 4>참조)

- ▶ 센터의 필요성: 대학의 진로지원을 졸업한 청년여성까지 포함하는 진로·취업지원 사업으로 패러다임을 전환의 필요성 제기됨
- ▶ 센터의 목표

<그림 4> 센터의 목표



▶ 센터의 기능

- 대학내외 취업지원 기관 간 네트워크 구축을 위한 플랫폼 역할
- 청년여성의 생애주기별 성인지 진로지원과 취업지원 콘텐츠 개발 및 연구
- 진로취업지원 및 온라인 교육
- 대학 내 성인지적 진로지원 사업 지원
- 여성멘토와 멘티 DB 구축 및 운영

▶ 센터의 운영모델

<그림 5> 센터운영모델

	모델1. 대학연계형	모델2. 민간참여형	모델3. 평생교육형
운영주체	도내 대학 내 진로·취업지원센터 또는 취·창업지원단	제주지역 일자리 관련 민간기관	대학평생교육원 또는 제주특별자치도 평생교육진흥원
운영방식	대학에 사업비 및 인건비 지원	공모사업형식 → 민간기관에 위탁운영	대행사업으로 위탁 운영
장점	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 재학생과 졸업생을 연결한 진로·취업 지원 사업의 연속성 확보</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 제주 도내·외 대학 졸업청년 여성까지 참여, 지원 가능</li> <li>✓ 거점센터 운영 가능</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 미취업 또는 경력단절 청년 여성이 평생교육차원으로 진로와 취업교육 참여 가능</li> </ul>
단점	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 대학내·외의 취업지원기관 간 협업 및 네트워크 구축의 어려움</li> <li>✓ 도외 대학을 졸업한 제주청년여성의 참여의 어려움</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 민간기관의 예산 마련의 어려움</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 대행사업에 필요한 예산 확보의 어려움</li> </ul>

# 목 차

## 제1장 서론

1. 연구의 필요성 및 연구목적 .....	3
2. 연구내용과 연구범위 .....	5
3. 연구방법과 연구절차 .....	6

## 제2장 이론적 배경

1. 대학의 진로교육 및 성인지적 교육 개념 정리 .....	11
2. 대학의 진로교육 관련 연구 .....	14
3. 대학의 양성평등 교육과 진로지원 프로그램 관련 연구 .....	16
4. 성 인지적 분석틀 .....	20

## 제3장 제주지역 대학의 진로지원 프로그램 현황

1. 국내 대학 진로지원 프로그램 현황 .....	25
2. 제주지역 대학 진로지원 프로그램 현황 .....	35
3. 요약 및 시사점 .....	57

## 제4장 제주도내 대학생 및 관련 현장전문가 심층면접 분석 결과

1. 심층면접 조사개요 .....	61
2. 여대생 및 대졸 청년여성 대상 조사 결과 .....	65
3. 현장전문가 및 사업담당자 대상 조사 결과 .....	101
4. 요약 및 시사점 .....	120

## 제5장 결론 및 성 인지적 개선방안

1. 종합적 논의 및 시사점 .....	127
2. 정책 제안 .....	130

▪ 참고문헌 .....	140
--------------	-----

- 표 목차 -

<표2-1> 대학진로교육 및 성 인지적 교육 관련 선행연구 .....	17
<표2-2> 성 인지적 분석틀 .....	21
<표3-1> 부처별 대학생 진로교육 관련 주요정책 및 내용 .....	27
<표 3-2> 진로교육 교과 유형별 운영 현황 .....	29
<표 3-3> 여학생 진로교과 개설 학교 및 교과 수 .....	30
<표 3-4> 진로서비스 유형별 비율과 명칭 .....	31
<표 3-5> 여학생 진로교과 개설 학교 및 교과 수 .....	31
<표 3-6> 여학생특화프로그램 예시(대학일자리센터 시행지침, 2019) .....	33
<표 3-7> 제주도내 대학별 진로/취업 사업운영 기관 .....	36
<표 3-8> 제주도내 대학 주문식 교육과정 설치 및 운영 현황(2016-2018) .....	37
<표 3-9> 제주도내 대학 창업교육 운영 현황(2016-2018) .....	38
<표 3-10> 제주도내 대학별 학생의 창업 및 창업지원 현황(2016-2018) .....	39
<표 3-11> 제주대학교의 진로교육과정(2017년-2019년) .....	40
<표 3-12> 진로 서비스(비교과)과정(2017-2019) .....	41
<표 3-13> 여대생 특화프로그램_2017년 .....	43
<표 3-14> 여대생특화프로그램_2018년 프로그램 .....	44
<표 3-15> 진로 교육과정(2017-2019) .....	45
<표 3-16> 진로 서비스(비교과)과정(2017-2019) .....	46
<표 3-17> 진로 교육과정(2017-2019) .....	48
<표 3-18> 진로 서비스(비교과)과정(2017-2019) .....	48
<표 3-19> 진로 교육과정(2017-2019) .....	50
<표 3-20> 진로 서비스(비교과)과정(2017-2019) .....	51
<표 3-21> 제주특별자치도 청년일자리 창출 촉진에 관한 조례 내용 .....	53
<표 3-22> 지자체별 청년정책 건수 비교 .....	54
<표 3-23> 제주특별자치도의 대학재정지원사업 .....	55
<표 4-1> 면접대상자의 일반적 특징 .....	61
<표 4-2> 심층면접 질문내용(도내대학 여대생 및 대졸 청년여성) .....	63
<표 4-3> 심층면접 질문내용(도내 대학 및 청년지원관련 공공기관 사업담당자 및 현장전문가) ..	64
<표 4-4> 도내대학 여대생 및 대졸청년 여성 심층면접 내용 .....	99
<표 4-5> 도내대학 및 청년지원관련 공공기관 사업담당자 및 현장전문가 심층면접 내용 .....	118

- 그림 목차 -

<그림 1-1> 연구절차 .....	8
<그림 3-1> 학교급별 진로교육 체계 .....	25
<그림 3-2> 제주더큰내일센터의 프로그램 .....	56
<그림 5-1> 생애주기별 진로지원프로그램 .....	135
<그림 5-2> 센터설치의 목표 .....	136
<그림 5-3> 센터운영모델 .....	139

## 제 1 장

---

# 서론

1. 연구의 필요성 및 연구목적
2. 연구내용과 연구범위
3. 연구방법과 연구절차



## 1. 연구의 필요성 및 연구목적

- 우리사회에서 청년층의 고용과 실업문제는 최대의 사회적 관심사임. 청년층 고실업의 문제는 장기적인 경기침체로 인한 취업기회의 감소, 신규졸업자보다 경력자를 선호하는 기업의 채용관행의 변화, 대학의 인재양성체계가 기업에서 요구하는 수요 변화에 부응하지 못한 미스매치 등 다양하고 복합적 원인이 중첩된 구조적 문제임
- 특히 대졸여성의 취업난은 대졸남성보다 심각하며 대졸 남녀의 취업률 격차는 대졸 청년여성에게 대한 추가 취업지원이 필요함을 말해줌
  - 2018년 4년제 대학 대졸취업률<sup>3)</sup>: 전국 64.2%(남성 66.7%, 여성 61.8%), 제주도 60.4%(남성 64.5%, 여성 57.0%)
- 우리나라는 대졸여성의 노동시장에서의 성별격차를 개선하기 위해 2003년부터 여성가족부를 통해 대학 내 「여대생커리어센터」를 설치해 여대생의 진로개발과 취업준비를 위한 취업지원 사업을 운영해 왔지만 2016년 사업이 종료되어 여대생의 특징과 애로사항을 반영한 젠더 관점의 진로 교육 및 취업 지원에 대한 플랫폼이 상실된 상황임
- 2017년부터 고용노동부가 대학에 「대학일자리센터」를 설치해 재학생 및 졸업생, 타 대생, 인근지역 청년에게 취·창업지원과 진로교육·상담 기능 등 윈스톱으로 대학생의 역량강화를 지원하는 정책을 추진하고 있음. 그러나 여대생 대상 취업지원 사업은 여대생특화프로그램으로 축소되었고 이들 대학 중 「여대생커리어센터」를 운영한 경험이 없는 대학은 여대생 특화프로그램 운영에도 어려움을 겪고 있는 상황임(강민정 외, 2017)
- 2019년 우리나라 대학은 430개(한국교육개발원, 「교육통계서비스」)이며 이중 105개 대학에서 「대학일자리센터」를 운영하고 있음(고용노동부, 「대학일자리센터 시행지침」). 제주지역은 4개 대학 중 1개 대학에서 「대학일자리센터」를 운영하고 있고 「여대생커리어센터」를 운영하고 있으며 경험이 있는 대학도 1곳 뿐임. 전국 뿐 아니라 제주지역 도내 대학 내에서도 여대생 대상 진로 및 취업 지원 프로그램 및 사업에 어려움이 있을 것으로 예상됨

3) 한국교육개발원(2018) 「고등교육기관 졸업자 취업통계연보」

- 문제는 「대학일자리센터」를 운영하는 대학이든 그렇지 않은 최근 대학의 중요한 역할이 학생들에게 직업세계에 능동적으로 대처하고 자신의 진로를 탐색·설계할 수 있도록 지역사회의 협력을 통해 진로교육을 실시하는 것임(「진로교육법」(2015.6.22.제정) 제3장)
- 현 정부도 '성별·연령별 맞춤형 일자리지원 강화'를 추진하고 있고, 제주도가 2021년부터 청년여성의 취업지원을 위해 「청년여성 챌린지 지원센터」를 설치·운영할 계획임
- 선행연구에서도 대학 재학 중 취업준비활동이 취업기회를 획득하는데 긍정적 효과가 있으며(신선미 외, 2013; 신혜숙 외, 2013) 저학년부터 성인지적 관점의 경력개발교육이 필요함을 강조하고 있음(신선미 외, 2016). 또한 양성평등의식이 여대생의 취업에 긍정적 영향을 미친다고 밝히고 있으며(강민정 외, 2017) 높은 양성평등의식 수준의 대학생들에게는 그 수준에 적합한 양성평등교육 프로그램이 제공되어야함을 강조하고도 있음(강경희 외, 2019)
- 따라서 제주지역 청년여성의 취업지원을 위해서는 대졸여성의 취업확대가 필요하며 이를 위해서는 대학에서부터 성인지적 관점이 반영된 진로지원 프로그램 운영과 경력개발교육이 필요함
- 또한 제주특별자치도가 2021년 추진할 「청년여성 챌린지 지원센터」의 프로그램이 대학의 진로지원 프로그램과 겹치지 않고 연계되기 위해서는 사전에 대학의 운영현황을 파악할 필요도 있음
- 본 연구에서는 도내 대학에서 운영하고 있는 진로지원 프로그램 운영현황을 살펴 보고, 여대생 및 대졸청년 여성의 대학 진로지원 및 여성대상 프로그램 참여경험, 취업준비경험, 정책욕구를 분석해 성인지적 관점의 제주도내 여대생과 대졸청년 여성 대상 진로지원 방안을 제안하려고함

## 2. 연구내용과 연구범위

- 본 연구의 연구내용과 연구범위는 다음과 같음

## 가. 연구내용

- 첫째, 진로교육·성인지적 교육에 대한 개념정리, 대학의 진로교육과 성인지적 진로 지원 프로그램 관련 선행연구를 통해 성인지적 관점이 반영된 대학 진로프로그램 분석틀을 제시함
- 둘째, 제주도내 4개 대학의 대학일자리센터, 여대생커리어센터, 취·창업지원센터, 취·창업지원단, 취업지원센터 내 프로그램 내용과 운영 현황을 분석하고 성인지적 관점에서 평가함
- 셋째, 여대생과 대졸청년 여성의 대학일자리센터, 여대생커리어센터, 취·창업지원센터, 취·창업지원단, 취업지원센터, 청년지원센터, 더큰내일센터, 제주여성인력개발센터 등 관련 프로그램 참여경험, 도움정도, 양성평등교육의 필요성 여부, 프로그램 개선점 및 정책요구사항 등을 조사함
- 넷째, 대학 및 도내 청년지원 관련 공공기관에서 진로·취업 지원 사업 담당자를 대상으로 양성평등교육에 대한 인식, 여성특화프로그램에 대한 필요성, 진로·취업 지원 프로그램 운영의 어려움, 여대생 취업역량강화를 위한 운영계획, 유관기관 협력의 필요성, 청년여성의 취업확대를 위한 정책육구 등을 조사함
- 다섯째, 연구결과를 토대로 성인지적 관점이 반영된 제주도내 여대생과 대졸청년 여성 대상 진로지원 방안을 제안함

## 나. 연구범위

- 본 연구는 제주지역 대학의 진로지원 프로그램을 분석해 성인지적 관점에서 여대생과 대졸청년 여성의 진로지원 정책을 도출하고자하기 때문에 연구의 시간적 범위는 2020년 현재 「제주특별자치도 청년기본조례」 제3조에 근거해 만19세부터 만 34세 까지인 청년 중 제주도내 4개 대학에 재학 중이거나 휴학, 졸업한 청년여성으로 한정함
- 또한 연구의 내용이 대학의 진로지원 프로그램 분석이기 때문에 연구의 공간적 범위는 제주지역 4년제 대학 2곳과 전문대학 2곳으로 제한함

### 3. 연구방법과 연구절차

○ 본 연구의 연구방법과 연구절차는 다음과 같음

#### 가. 연구방법

○ 문헌연구

- 성인지 개념, 대학 내 진로·취업·경력개발·여성특화프로그램·양성평등교육, 청년 진로 지원 관련 선행연구 및 도내 현황 고찰
- 용어의 개념정리와 대학 진로교육 및 성인지적 진로지원 프로그램 관련 선행연구 고찰

○ 통계자료 검토

- 전국과 제주도 남녀대학생의 입학·졸업·취업·경력단절 관련 통계 검토
- 도내 대학의 대학일자리센터, 여대생커리어센터, 취·창업지원센터, 취·창업지원단, 취업지원센터 내 프로그램 운영현황 검토
- 도내 청년지원 관련 공공기관의 취업지원 프로그램 및 운영현황 검토

○ 심층면접

- 조사대상: 제주도내 4개 대학 여대생·대졸청년 여성과 대학 및 청년지원 관련 공공기관 진로·취업 사업담당자 등 총 35명
- 조사내용
  - (여대생·대졸청년 여성) 양성평등교육 경험, 진로·취업·창업·여성특화지원 프로그램 참여·이용 경험, 프로그램을 이용하지 않는 이유, 프로그램의 도움정도 및 개선점, 성인지적 취업지원 프로그램 운영의 필요성 및 이유, 개설하고 싶은 양성평등교육·취업지원 프로그램, 여대생 특화 프로그램 관련 유관기관 협력 경험, 여대생 취업역량강화를 위한 프로그램, 청년여성의 경력개발을 위한 정책육구 등 심층면접 실시
  - (대학 및 청년지원 관련 공공기관 사업담당자) 양성평등교육 경험 및 프로그램

운영 경험, 여학생 대상 진로·취업·창업·경력개발 지도 내용, 남학생 대상 진로·취업·창업·경력개발 지도 내용, 여성특화지원 프로그램 내용, 여성특화프로그램 운영의 어려움 및 개선점, 참여도를 높이기 위한 방안, 여대생 특화 프로그램 관련 유관기관 협력 경험, 취업연계의 어려움, 청년여성의 취업확대 및 경력개발을 위한 정책육구 등 심층면접 실시

○ 전문가 자문회의(2회) 및 관련 공무원·사업담당자·청년여성 간담회(2회)

- 참여대상 : 대학 진로 및 취업 관련 학계, 관련 기관 전문가 및 담당자, 청년, 관련 공무원 등
- 논의내용 : 제주지역 청년고용의 특징, 대학생 진로 및 취업 지원정책의 문제점, 성인지적 관점이 반영된 청년고용 정책 등

## 나. 연구절차

- 본 연구는 성인지적 관점에서 제주지역 4개 대학의 진로지원 프로그램을 분석하고 여대생과 대졸청년 여성의 진로·취업지원 정책에 대한 육구조사를 실시해 이를 반영한 제주지역 여대생과 대졸청년 여성을 위한 진로지원 정책을 도출하는데 그 목적이 있음
- 본 연구의 효율적인 추진과 연구의 객관성과 타당성을 확보하기 위해 자문회의를 통한 연구방향, 연구내용, 연구대상, 정책도출방향 등에 대한 논의가 이루어졌음. 1차 서면 자문회의에서는 연구의 필요성, 연구대상, 정책방향에 대한 자문을 구하였음. 또한 1차 관련 현장전문가 및 공무원 간담회를 통해 심층면접 결과 공유, 결과를 반영한 정책방안 등에 대한 의견수렴을 거쳤음. 그리고 마지막으로 체감도 높은 정책 제안을 위해 정책과제를 2차 자문회의와 간담회를 거쳐 지원방안에 대한 자문 및 의견을 정리했음

○ 본 연구의 연구절차를 제시하면 <그림 1-1>과 같음

<그림 1-1> 연구절차

1단계	▷ 연구설계	▷ 연구 방향 및 내용 구성 ▷ 선행연구 검토 ▷ 관련 대학·기관 방문 및 자료수집 ▷ 연구 착수 보고
	▷ 자료수집 및 문헌 검토	▷ 통계청, 교육통계서비스, 대학알리미, 제주도내 대학 진로 취업지원 사업 및 관련 통계 자료 수집 검토 ▷ 도내·외 관련 정책 현황 정리
	▷ 서면 자문회의 (1차)	▷ 연구방향, 연구내용, 정책방향 심층면접 대상과 내용 논의(2020. 3.18.~3.25.)
2단계	▷ 선행연구 및 대학진로지원정책 현황 분석	▷ 대학생의 진로 개념과 진로교육의 방향 선행연구 분석 ▷ 성인지 개념과 성인지적 관점의 대학진로·취업교육 선행연구 분석 ▷ 남녀대학생 입학·졸업·취업·경력단절 현황, 대학의 양성평등 교육현황, 정부와 제주도내 대학생 진로지원정책 및 사업·프로그램 현황 분석
	▷ 심층면접 조사	▷ 제주도내 대학생 및 관련 현장전문가 등 35명 인터뷰 (2020. 4.21~6.25)
3단계	▷ 연구 중간 보고	▷ 연구 중간 보고(2020.6.15)
	▷ 1차 & 2차 현장 전문가·여대생 간담회	▷ 현장 사업담당자·관련 전문가 및 담당 공무원·청년여성 의견수렴(2020.7.7.& 2020.8.19.)
	▷ 도내 4개 대학 및 관련 기관 방문	▷ 도내 4개 대학 진로·취업 관련 센터와 청년 및 경력단절여성 관련기관 현장 방문(2020.2.11.~4.24.)
4단계	▷ 자문회의(2차)	▷ 전문가 의견 수렴(2020. 8.13~8.16)
	▷ 지원방안 마련	▷ 연구결과에 기초한 정책 제안

## 이론적 배경

1. 대학의 진로교육 및 성인지적 교육 개념 정리
2. 대학의 진로교육 관련 연구
3. 대학의 양성평등교육과 진로지원 프로그램 관련 연구
4. 성 인지적 분석틀



## 1. 대학의 진로교육 및 성인지적 교육 개념 정리

### 가. 대학의 진로교육 개념

- 진로교육이란 「진로교육법」 제2조에 따르면, 진로교육을 다음으로 명시하고 있음. ‘진로교육이란 국가 및 지방자치단체 등이 학생에게 자신의 소질과 적성을 바탕으로 직업세계를 이해하고 자신의 진로를 탐색·설계할 수 있도록 학교와 지역 사회의 협력을 통하여 진로수업, 진로심리검사, 진로상담, 진로정보 제공, 진로체험, 취업지원 등을 제공하는 활동’으로 정의하고 있음(법제처, 2016)
- 우리나라 대학의 초기 이념은 학문과 진리 탐구였지만, 최근 대학교육의 보편화 성격에 따라 취업 희망 학생을 전문직업인으로 양성하여 개인의 직업적 생계유지 및 자아실현 성취기능이 강화되고 있음(이서복, 1995)
- 유럽연합의 고등교육 개혁을 위한 볼로냐 프로세스의 행동방침에도 고용적합성 향상이 포함돼 있음(OECD, 2004). 우리나라도 진로교육의 기본 방향으로 진로개발 역량을 강조하고 있음(진로교육법 제4조)
- 김정희 외(2016)는 진로교육법이 상대적으로 초·중등학교를 중심으로 제정되었기 때문에, 진로교육법에 명시된 진로교육의 개념을 대학생의 진로교육의 정의로 받아들이기에 다소 제한이 있다고 밝힘<sup>4)</sup>. 또한 대학에서의 진로교육은 노동시장의 이행 전 단계로 취업과 밀접하게 연계되어 있기 때문에 자기이해 뿐만 아니라 진로설계 및 결정과 취업지원 전반의 과정에서 일어나며, 대학에서 취업 관련 상담 및 실제적 취업 지원이 학생들에게 필수적으로 제공되어야 하기 때문에 대학생의 진로교육의 정의에는 자기이해와 진로설계 및 결정 그리고 취업지원의 범위까지 포함시켜야 한다고 주장함
- 이재창(1996)은 대학교 진로교육 실천방안에서 진로교육이란 자기탐색과 자기이해에 대한 조력, 직업세계의 탐색, 올바른 직업관과 직업의식 형성, 의사결정 기술의 증진, 취업지원 제공을 주장하였음

4) 제1차 진로교육 5개년 계획은 초중등학생을 대상으로 소질과 적성 중심의 진로선택을 위한 체험위주의 진로교육지원에 초점을 두었다. 2016년에 교육부가 발표한 2차 진로교육 5개년 기본계획(2016-2020)은 진로교육법 시행과 더불어 초등에서 대학까지 체계적으로 꿈과 끼를 살리는 행복한 진로를 설계할 수 있도록 개개인의 특성을 감안한 맞춤형 진로개발역량 신장과 국가진로교육센터 지정 등 범사회적 진로교육체계 구축을 통해 미래형 창의적 융합인재를 양성하는데 주안점을 둔 것이 특징임

- 정철영 외(2002) 연구에서는 전문대학생의 진로개발능력 함양을 위해 진로체제 개편 및 운영방안을 모색하였으며, 진로교육의 유형을 강좌, 워크숍, 세미나, 정규 교육과정, 진로센터의 상담 및 자문, 전공학과 교수를 통한 상담 및 자문, 취업정보 센터 등을 통한 취업 알선, 현장실습 및 인턴십으로 구분하였음
- 김지효(2016)는 개인 및 환경 특성을 고려하여 대학생의 취업준비를 위한 진로교육 프로그램을 운영해야하며, 이 때 체계적인 접근이 필요하다고 주장하였음. 구체적으로 저학년은 개인적 특성인 자기효능감과 정서기능에 초점을 두고, 고학년은 인턴십 등의 현장체험에 초점을 두어야 한다고 하였음. 대학생의 재학기간이 증가할수록 대부분 학생의 진로탐색행동 수준이 높아지고, 재학기간에 따라 진로 결정에 유의한 영향을 미치는 변인이 다르다고 주장하였음. 재학기간이 1학기인 경우는 진로적성 및 흥미검사, 재학기간이 3학기인 경우는 교육훈련, 5학기는 취업 진로서비스, 7학기는 전공공부와 취업정보검색, 9학기 이상은 교육훈련과 취업정보 검색으로 확인되었음. 즉, 학기가 낮을수록 진로적성검사 및 흥미검사 등을 통해서 자기이해 활동을 실시하였고, 3학기에는 전공에 대한 탐색을 실시하고, 5·7·9학기 이상은 취업준비를 위한 취업진로서비스가 중요하게 작용하고 있는 것으로 확인되었음
- 대학생 진로교육과 관련된 선행연구를 분석해보면 대학 진로교육은 주로 대학생을 중심으로 진로교육과 취업교육을 병행해 교육과정이 구성되어 있으며 주로 저학년 때는 진로교육을 중심으로 교육과정이 구성되어 있고 고학년 때는 취업교육을 중심으로 교육과정이 구성되어 있음을 알 수 있음
- 따라서 대학 진로교육이란 진로교육과 취업교육이 병행된 교육으로 정의할 수 있음

## 나. 대학의 성 인지적 교육 개념

- 성 인지적 관점(Gender sensitive perspective)이란 남성과 여성에 미칠 영향에 초점을 두고 각종 제도와 정책을 검토하는 관점을 의미함. 즉 남녀 성차별의 개선이라는 문제의식에 기반하고 각종 제도나 정책에 포함된 특정 개념이 특정 성에게 유리하거나 불리하지 않은지, 성역할 고정관념이 개입되어 있는지 아닌지 등의 문제점을 검토하는 관점임(박태원 외, 2012: 214)

- 성 인지적 실천을 주장하는 일련의 학자들은 일률적이고 차별화되지 않은 교육보다는 남성과 여성의 생물학적, 사회적 특성의 차이를 인정하고 남성은 남성에게 적합한, 여성은 여성에게 적합한 교육을 제공해야 한다고 주장하고 있음. 이러한 주장들이 또 다른 불평등을 야기할 수 있지만 기존의 남성중심적 가치와 기준들이 사람들에게 보편타당한 가치로 교육체제에 자리매김하고 있기 때문임. 따라서 성 인지적 관점에서 접근하는 교육체제는 현존하는 남성적 교육체제에 여성을 위한 교육을 단순히 끼워 넣는 것이 아니라 양성평등 한 교육적 가치와 기준들을 새롭게 적용하는 것이 매우 중요함
- 성 인지적 관점의 중요성에 대해 선행연구에서도 대학 재학 중 취업준비활동이 취업기회를 획득하는데 긍정적 효과가 있으며(신선미 외, 2013; 신혜숙 외, 2013) 저학년부터 성 인지적 관점의 경력개발교육이 필요함을 강조하고 있음(신선미 외, 2016). 또한 양성평등의식이 여대생의 취업에 긍정적 영향을 미친다고 밝히고 있음(강민정 외, 2017). 더불어 높은 양성평등의식 수준의 대학생들에게는 그 수준에 적합한 양성평등교육 프로그램이 제공되어야함도 강조함(강경희 외, 2019)
- 따라서 대학의 성 인지적 교육이란 대학에서 하고 있는 제도나 정책이 특정 성에게 유리하거나 불리하지 않은지, 성역할 고정관념이 개입되어 있는지 아닌지 등의 문제점을 검토하고 현존하는 남성적 교육체제에 여성을 위한 교육을 단순히 끼워 넣는 것이 아니라 양성 평등한 교육적 가치와 기준들을 새롭게 적용하는 것으로 볼 수 있음
- 본 연구에서는 대학의 진로지원 프로그램에 초점을 맞추어 대학에서 지원하는 진로 지원프로그램이 특정 성에게 유리한지 또는 불리한지를 평가하고 진로지원 프로그램교육을 통해 여학생들이 양성 평등한 가치와 기준을 습득하는지를 분석할 것임

## 2. 대학의 진로교육 관련 연구

- 대학의 진로교육 관련 초창기의 선행연구를 살펴보면 연구의 대상이 학생이 아닌 교직원 대상 진로교육에 대해 연구를 수행하였음. 비교적 초창기의 연구에 해당하는 이재창(1996)의 연구는 대학교 진로교육이 실천적 방향성을 갖고 있어야 함을 강조하면서 자기탐색과 자기이해에 대한 노력, 직업세계의 탐색, 올바른 직업관과 직업의식 형성, 의사결정 기술의 증진, 취업지원 제공을 주장함. 이현주(2001)는 직원의 진로의식, 진로발달 현황, 소속 대학의 진로교육 현황의 인식 정도를 조사 및 분석함. 그는 학문적 기능과 직업적 기능의 조화를 꾀해야 한다는 연구결과를 통해 대학교육의 본래 기능을 약화시키고 실용적 교육으로의 변화로도모하고 있다고 강조함. 진미석 외(2010)는 전국의 4년제 대학의 진로개발 지원 실태를 조사하여 대학 진로개발지원 관련 부처와 프로그램 운영 및 중요도를 분석함. 조사 결과, 2000년대 이후 국내 각 대학들의 진로개발지원 활동이 조직적으로 예산적인 측면, 인적자원측면에서 확대·보강된 것을 재확인하였고, 대학 내 진로교육 프로그램이 활발하게 진행되고 있으며, 상담·취업캠프 등 대부분의 대학에서 보편적으로 실시되고 있음을 분석함
- 또 다른 연구로는 대학 진로체제를 개편해 운영하는 방안에 대한 연구가 있음. 정철영 외(2002)의 「전문대학에서의 진로지도체제 개편 및 운영방안」 연구에서는 전문대학생의 진로개발능력 함양을 위해 진로교육을 강좌, 워크숍, 세미나, 정규 교육과정, 진로센터의 상담 및 자문, 전공학과 교수를 통한 상담 및 자문, 취업정보 센터 등을 통한 취업 알선, 현장실습 및 인턴십으로 운영할 것을 제안함. 고재성(2006)은 대학 진로서비스 평가의 준거들을 개발하면서 진로교육을 진로 및 취업 관련 상담, 채용정보 및 취업정보, 면접 및 취업특강, 유학 및 진학관련 정보, 학내 취업설명회, 각종 직업능력개발 프로그램 운영, 진로관련 사이버 강의, 동문 및 지역사회와의 연계프로그램, 취업정보 수집 및 배포, 온라인 취업정보망 운영, 인턴십 운영으로 정리하고 있음
- 마지막으로로는 대학생을 대상으로 한 대학 진로교육에 대한 욕구조사 관련 연구가 있음. 박가열(2009)은 전국의 2년제·4년제 대학생을 대상으로 진로개발역량 교육 요구도를 분석하였고, 취업준비에 도움이 되며 교육내용에 대한 욕구가 높았다고

강조함. 김경화(2012)는 대학생 설문조사를 통해 대학생의 역량 수준의 경우, 필요 수준과 현재 준비 수준의 격차가 있었으며, 요구도를 분석한 결과 취업 멘토링, 직업(직장) 체험 프로그램의 중요도가 가장 높게 나타났다고 밝힘. 김지효(2016)는 저학년은 개인적 특성인 자기효능감과 정서지능에 초점을 두고, 고학년은 인턴십 등의 현장체험에 초점을 두는 진로교육이 필요하다고 밝힘. 박가열(2009)과 김경화(2012)는 학습자의 특성을 반영한 진로교과목 교육요구를 분석한 연구의 필요성을 주장함. 강경연(2019)은 대학생들에게 보다 실질적인 도움을 제공하기 위해서는 대학생들이 체감하는 대표적인 진로문제(진로고민)를 고려하여 교육요구를 살펴볼 필요성이 있다고 주장함

- 최근의 진로교육연구는 진로교육의 현황을 살펴보는 연구가 많은 편임. 김정희 외(2016)에 따르면 진로교육의 유형을 진로검사, 개별 진로상담, 진로설계 집단상담, 진로탐색 멘토링, 고시준비 프로그램, 진로캠프, 선배에게 듣는 직장생활, 직무별 전문가 특강, 취업컨설팅, 입사지원서 작성 클리닉, 모의 직무적성검사 및 특강, 모의 면접 및 특강, 모의 영어인터뷰 및 특강, 취업캠프, 취업동아리, 채용설명회, 채용박람회, 인턴십, 채용정보제공, 창업캠프, 해외인턴십, 해외취업컨설팅, 해외채용정보제공의 23개 세부 유형으로 나눔
- 그동안 대학의 진로교육관련 연구들은 교직원의 진로교육 실천 방법과 기존의 진로 체계에 대한 점검, 참여하는 대학생의 욕구에 대한 연구들이 주로 많았으며 진로 교육에 대한 성별 특성에 대한 고려나 양성평등한 가치 확산에 대한 연구로 나아가지 못한 한계가 있음

### 3. 대학의 양성평등교육과 진로지원 프로그램 관련 연구

- 대학의 양성평등교육과 진로지원 프로그램 연구는 여대생을 대상으로 한 연구이거나 또는 양성평등교육의 운영과 관련된 연구들임
- 여대생을 대상으로 한 연구로는 현 정부의 국정과제인 '성별·연령별 맞춤형 일자리 지원 강화' 정책에 발맞추어 강민정 외(2017)가 대학의 대학일자리센터 프로그램을 연구하면서 청년여성 대상 프로그램에 대한 실효성제고를 제안한 연구가 있음
- 또한 대학 내 여학생의 대학입학 비율이 급증<sup>5)</sup>하면서 대학 내 남성적 교육체제에 대한 변화 요구와 교육부의 양성평등정책이 추진된 이후 국립대학별 특성을 반영한 정규교과와 비교과 프로그램을 시행함으로써 대학 내 학생들에게 양성평등 한 의식을 고취하는 연구가 있음. 장상필·김지일(2015)은 대학의 양성평등교육을 크게 정규교과와 비교과프로그램으로 구분하여 할 수 있으며, 정규교과는 학점을 부여하는 교육활동으로 전공교과와 교양교과로 구분되며 비교과 프로그램은 학점을 부여하지 않는 대학 내의 의도적 교육활동을 말한다고 지칭했음
- 대학에서 운영되는 양성평등교육은 교과 및 비교과 프로그램으로 일차적으로 대학에 양성평등 한 인식을 고취하는데 주요 목적을 두고 개설·운영되고 있음. 대다수의 학생들이 대학입학과 대학교육을 취업 준비의 일환으로 인식하고 실제로 졸업 후 취업이 사회진출의 유일한 경로로 인식되면서 졸업 후 사회에 진입하는데 취업분야에 여성으로서 차별받지 않도록 여대생의 졸업 전 진로설계 및 준비, 취업 후 안정적 정착을 지원하는 것 또한 주요 목적이 되고 있음
- 김수경(2016)은 우리나라 대학의 양성평등교육 교과 및 비교과의 운영현황을 연구하면서 대학 내 양성평등한 문화 확산을 위해 남·여학생 대상의 젠더의식 교육, 여대생 생애주기를 반영한 취업 지원, 여대생대상의 진로설계 및 준비교육, 진로역량강화교육, 직무능력강화교육이라는 4가지 분석틀을 제시함
- 특히 최근 대학을 졸업한 이후 남학생에 비해 여학생의 낮은 취업률은 대학에서 여학생에 맞는 교과 및 비교과 프로그램을 제공함으로써 취업을 제고해야할 과제로 부각되고 있음

5) 4년제 대학입학자의 남학생 수는 2014년 191,657명에서 2018년 172,839명으로 줄었으며, 여학생 수는 2014년 171,998에서 2018년 170,002명을 유지하고 있고 2014년 남학생대비 여학생의 비율이 47.3%에서 2018년 49.6%로 증가함(「교육통계연보」 2014-2018)

- 민무숙(2002)은 여대생의 직업세계로의 이행을 위한 대학의 지원현황을 분석한 연구에서 몇 가지 여대생에게 부족한 역량이 있으며, 대학 차원에서 이 역량을 함양할 수 있도록 지원프로그램을 개설하는 것이 중요하다고 주장하였음. 즉 여대생에게 요구되는 가장 중요한 역량은 확고한 직업의식, 업무추진력, 대인관계능력, 자기관리능력, 문제해결능력, 리더십 등임. 또한 여대생들은 ‘여성이라는 점이 희망하는 취업분야에 장애요인으로 작용한다’고 강하게 인식하고 있으며 진로 관련 의사결정과 관련된 효능감과 업무능력에 대한 자신감도 상대적으로 낮을 뿐 아니라 여대생의 진로준비 시기는 남학생에 비해 늦고 유망직종이나 기업체에 대한 정보수집 능력의 부족이 문제로 제기되었음
- 지금까지 대학의 양성평등교육과 진로지원 프로그램 연구들은 교과와 비교과 과목에서의 양성평등교육의 필요성과 대학일자리센터의 여대생 대상 진로·취업지원·역량강화 프로그램이 만들어져야함을 강조한 연구들임

〈표2-1〉 대학진로교육 및 성 인지적 교육 관련 선행연구

구분	연구자	제목	주요내용
대학의 진로 교육 및 성인지 교육 개념 정리	이서복 (1995)	기업채용 변화에 따른 대학의 진로교육 방향	대학의 초기 이념이 학문과 진리 탐구였지만, 최근 대학 교육은 보편화 성격에 따라 취업 희망 학생을 전문직업인으로 양성하여 개인의 직업적 생계유지 및 자아실현 성취 기능이 강화되었음
	김정희 외 (2016)	4년제 대학교의 진로교육 프로그램 및 진로교육전담기구 현황 분석	대학에서의 진로교육은 노동시장의 이행 전 단계로 취업과 밀접하게 연계되어 있기 때문에 자기이해 뿐만 아니라 진로설계 및 결정 및 취업지원 전반의 과정이 일어나며, 대학에서 취업 관련 상담 및 실제적 취업 지원이 학생들에게 필수적으로 제공되어야 함을 강조함
	이재창 (1996)	교육개혁안에 따른 대학교 진로교육 실천 방향	대학교 진로교육이 실천적 방향성을 갖고 있어야 함을 강조하면서 자기탐색과 자기이해에 대한 노력, 직업세계의 탐색, 정의적 측면의 강조, 올바른 직업관과 직업의식 형성, 의사결정 기술의 증진, 취업지원 제공을 주장
	정철영 외 (2002)	전문대학에서의 진로지도 체제 개편 및 운영 방안	전문대학생의 진로개발능력 함양을 위해 진로교육을 강좌, 워크샵, 세미나, 정규교육과정, 진로센터의 상담 및 자문, 전공학과 교수를 통한 상담 및 자문, 취업정보센터 등을 통한 취업 알선, 현장실습 및 인턴십으로 운영할 것을 제안함

구분	연구자	제목	주요내용
성 인지적 교육 개념	김지효 (2016)	대학생들의 진로결정에 영향을 미치는 요인에 관한 연구	저학년은 개인적 특성인 자기효능감과 정서지능에 초점을 두고, 고학년은 인턴십 등의 현장체험에 초점을 두는 진로교육이 필요하다고 밝힘
	박태원 외 (2012)	저출산 추세에 대응한 주택 및 도시정책방향 연구(Ⅰ)	성인지적 관점이란 남성과 여성에 미칠 영향에 초점을 두고 각종 제도와 정책을 검토하는 관점을 의미함
	신선미 외 (2013)	미취업 여성청년층의 취업준비활동 효과와 취업지원방안	성 인지적 관점이 대학 재학 중 취업준비활동이 취업기회를 획득하는데 긍정적 효과가 있음을 강조함
	신혜숙 외 (2013)	대학 취업지원 프로그램의 취업성과분석	대학의 취업준비활동이 취업기회를 획득하는데 긍정적 효과가 있음을 주장함
	신선미 외 (2016)	여대생 진로개발 및 취업지원 프로그램 개발	저학년부터 성인지적 관점의 경력개발 교육이 필요함을 강조함
	강민정 외 (2017)	대학일자리 센터의 청년 여성프로그램 실효성 제고방안	양성평등의식이 여대생의 취업에 긍정적 영향을 미침
	강경희 외 (2019)	긍정심리자본과 직무만족이 혁신행동에 미치는 영향	높은 양성평등의식 수준의 대학생들에게는 그 수준에 적합한 양성평등한 교육프로그램이 제공되어야 함을 강조함
대학의 진로교육 관련 연구	이재창 (1996)	교육개혁안에 따른 대학교 진로교육 실천 방향	대학교 진로교육이 실천적 방향성을 갖고 있어야 함을 강조하면서 자기탐색과 자기이해에 대한 조력, 직업세계의 탐색, 정의적 측면의 강조, 올바른 직업관과 직업의식 형성, 의사결정 기술의 증진, 취업지원 제공을 주장함
	이현주 (2001)	대학교육단계의 효율적인 진로 교육 방안 연구	직원의 진로의식, 진로발달 현황, 소속 대학의 진로교육 현황의 인식 정도를 조사 및 분석. 학문적 기능과 직업적 기능의 조화를 꾀해야 한다고 강조함

구분	연구자	제목	주요내용
	진미석 외 (2010)	국내 4년제 대학의 진로개발지원현황과 과제	전국 4년제 대학의 진로개발 지원 실태를 조사하여 대학 진로개발지원 관련 부처와 프로그램 운영 및 중요도를 분석함
	정철영 외 (2002)	전문대학에서의 진로지도 체제 개편 및 운영 방안	전문대학생의 진로개발능력 함양을 위해 진로교육을 강좌, 워크샵, 세미나, 정규교육과정, 진로센터의 상담 및 자문, 전공학과 교수를 통한 상담 및 자문, 취업정보센터 등을 통한 취업 알선, 현장실습 및 인턴십으로 운영할 것을 제안함
	고재성 (2006)	대학 진로서비스 평가준거 개발	대학 진로서비스 평가의 준거들을 개발하면서 진로교육을 진로 및 취업관련 상담, 채용정보 및 취업정보, 면접 및 취업특강, 유학 및 진학 관련 정보, 학내 취업설명회, 각종 직업능력개발 프로그램 운영, 진로관련 사이버 강의, 동문 및 지역사회와의 연계프로그램, 취업정보 수집 및 배포, 온라인 취업정보망 운영, 인턴십 운영으로 정리함
	박가열 (2009)	대학생 진로개발역량을 위한 교육요구 분석	전국의 2년제·4년제 대학생을 대상으로 진로개발역량 교육요구도를 분석하였고, 취업준비에 도움이 되는지 교육내용에 대한 욕구가 높았다고 강조함
	김경화 (2012)	대학생의 진로역량 개발을 위한 교육요구도 분석	대학생 설문조사를 통해 대학생의 역량 수준의 경우, 필요 수준과 현재 준비 수준의 격차가 있었으며, 요구도를 분석한 결과 취업 멘토링, 직업(직장) 체험 프로그램의 중요도가 가장 높게 나타났다고 밝힘
	강경연 (2019)	대학생 진로개발역량을 위한 진로교과목 교육요구 분석	학습자의 특성을 반영한 진로교과목 교육요구를 분석한 연구의 필요성을 주장함. 대학생들에게 보다 실질적인 도움을 제공하기 위해서는 대학생들이 체감하는 대표적인 진로문제를 고려하여 교육요구를 살펴볼 필요성이 있다고 주장함
	김정희외 (2017)	대학생의 교내 진로교육 프로그램 참여 현황과 개선방안 연구	진로교육의 유형을 진로검사, 개별 진로상담, 진로설계 집단상담, 진로탐색 멘토링, 고시준비 프로그램, 진로캠프, 선배에게 듣는 직장생활, 직무별 전문가 특강, 취업컨설팅, 입사지원서 작성 클리닉, 모의 직무적성검사 및 특강, 모의 면접 및 특강, 모의 영어인터뷰 및 특강, 취업캠프, 취업동아리, 채용설명회, 채용박람회, 인턴십, 채용정보제공, 창업캠프, 해외인턴십, 해외취업컨설팅, 해외채용정보제공의 23개 세부 유형으로 나눔
대학의 양성평등 교육과 진로지원	강민정 외 (2017)	대학일자리센터의 청년여성 프로그램 실효성 제고 방안	61개 대학일자리센터 중 38개 기관에서 온 응답을 토대로 연구를 실시함

구분	연구자	제목	주요내용
프로그램 관련 연구	장상필·김지일 (2015)	비교과 교육을 통한 융합적 사고력 증진 방안 연구	대학의 양성평등한 교육을 크게 정규교과와 비교과프로그램으로 구분하여 할 수 있으며, 정규교과는 학점을 부여하는 교육활동으로 전공교과와 교양교과로 구분되며 비교과 프로그램은 학점을 부여하지 않는 대학 내의 의도적 교육활동을 말함
	김수경 (2016)	대학입학유형 및 대학생활경험이 취업에 미치는 영향분석	대학 내 양성평등한 문화 확산을 위해 남·여학생 대상의 젠더의식 교육, 여대생 생애주기를 반영한 취업 지원, 여대생대상의 진로설계 및 준비교육, 진로역량강화교육, 직무능력강화교육이라는 4가지 분석틀을 제시함
	민무숙 (2002)	여대생의 직업세계로의 이행을 위한 대학의 지원현황과 정책과제	여대생의 직업세계로의 이행을 위한 대학의 지원현황을 분석하면서 여대생에게 요구되는 가장 중요한 역량은 확고한 직업의식, 업무추진력, 대인관계능력, 자기관리능력, 문제해결능력, 리더십 등임을 강조함

#### 4. 성 인지적 분석틀

- 지금까지 선행연구를 분석한 결과 성 인지적 관점에서 대학의 진로지원 프로그램을 분석한 연구는 없으며 본 연구에서는 성 인지적 관점에서 대학 진로지원 프로그램을 분석하려고 함
- 본 절에서는 제주도내 대학의 진로지원 프로그램이 성 인지적인지 분석하기 위해 선행연구와 성별영향평가 지표를 토대로 성 인지적 분석틀을 구성하고자함
- 성별영향평가는 중앙행정기관의 장 및 지방자치단체의 장이 정책을 수립하거나 시행하는 과정에서 그 정책이 성평등에 미칠 영향을 평가하여 정책이 성평등의 실현에 기여할 수 있도록 하는 것을 말함(성별영향평가법제2조1항)
- 따라서 정부나 제주도가 지원하고 있는 대학의 진로지원 프로그램을 사업담당자가 만들 때 양성평등 한 프로그램을 만들도록 성별영향평가를 실시하는 것은 양성 평등한 문화 확산에 기여하는 것임
- 또한 선행연구에서 대학의 성 인지적 교육이란 대학의 제도나 정책이 특정 성에게 유리하거나 불리하지 않은지, 성역할 고정관념이 개입되어 있는지 아닌지 등을

- 검토하고 현존하는 남성적 교육체제에 여성을 위한 교육을 단순히 끼워 넣는 것이 아니라 양성 평등한 교육적 가치와 기준들을 새롭게 적용하는 것으로 정의했음
- 더불어 대학에서는 진로지원프로그램들만 있지 성 인지적 관점이 없어 성 인지적 관련 진로프로그램 연구에서는 프로그램에 양성평등교육 실시와 여대생대상 진로·취업지원·역량강화 프로그램이 필요함을 강조하고 있음
  - 따라서 본 연구에서도 대학의 성 인지적 교육개념, 대학의 진로교육 연구, 양성평등교육과 진로지원프로그램 연구에서 강조하고 있는 개념, 성별영향평가 지표를 토대로 성 인지적 분석틀을 제시하고자 함
  - 첫째, 대학의 진로지원프로그램이 양성평등한 문화 확산을 위해 양성평등교육을 실시하고 있는지 분석할 것임. 둘째 대학의 진로지원프로그램에 여대생 대상 진로·취업지원·역량강화 프로그램을 운영하는지 분석할 것임 셋째, 진로지원프로그램이 특정성에 유리하게 작용했는지 불리하게 작용했는지 분석하기 위해 성별영향평가) 지표를 차용해 사업담당자가 프로그램 계획 시 성별특성 반영여부, 성별균형참여 고려여부, 각 프로그램 운영시 참여자의 성별통계 구축을 고려했는지의 여부를 분석할 것임
  - 본 연구의 선행연구와 성별영향평가 지표를 통해 도출한 성 인지적 분석틀은 <표 2-2>와 같음

### <표2-2> 성 인지적 분석틀

분석범주	분석내용	대상
대학과 직장 양성평등 문화 확장	양성평등 교육실시	남성과 여성
여대생 대상 진로·취업지원·역량강화 프로그램을 운영	진로설계, 취·창업준비, 직무실무능력교육, 자격증교육, 어학능력교육, 직업의식, 업무추진력, 대인관계능력, 자기관리능력, 문제해결능력, 리더십	여대생과 대졸청년여성
성별영향평가	프로그램 계획시 성별특성 고려, 성별균형참여 고려, 참여자의 성별통계구축	여대생과 대졸청년여성

6) “성별영향평가”란 중앙행정기관의 장 및 지방자치단체의 장이 정책을 수립하거나 시행하는 과정에서 그 정책이 성평등에 미칠 영향을 평가하여 정책이 성평등의 실현에 기여할 수 있도록 하는 것을 말함 (성별영향평가법제2조1항)



## 제주지역 대학의 진로지원 프로그램 현황

1. 국내 대학 진로지원 프로그램 현황
2. 제주지역 대학 진로지원 프로그램 현황
3. 요약 및 시사점

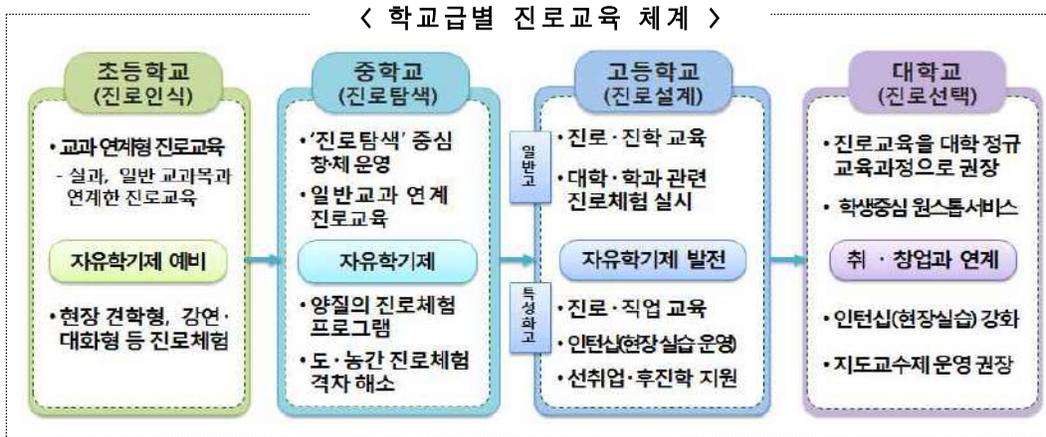


## 1. 국내 대학 진로지원 프로그램 현황

### 가. 정부의 대학 진로교육 정책

- 2015년 진로교육법 제정·시행과 제2차 「진로교육 5개년 기본계획(‘16~’20)」의 발표로 대학의 진로교육에 대한 관심이 집중되었음. 진로교육은 초등학교(진로인식)-중학교(진로탐색)-고등학교(진로설계)와 연계되어 대학교에서는 진로선택에 초점을 맞추어 진행됨(<그림 3-1> 참조)

<그림3-1> 학교급별 진로교육 체계



- 대학 단계에서의 진로교육은 졸업 후 취업과 밀접하게 연계되어 있기 때문에, 학생들이 자신의 적성을 파악하고 희망하는 직업을 찾는 진로교육 뿐만 아니라, 취업 관련 상담 등의 실제적인 취업 지원이 필수적으로 실시되어야 하기 때문에 대학생 진로교육은 교육과 노동이라는 두 개의 축을 중심으로 교육부와 고용노동부에서 주된 업무를 담당하고 있음)

- 7) 대학교육의 주무부처인 교육부, 고용의 주무부처인 고용노동부 외에도 중소기업청과 여성가족부 등도 대학생의 진로교육 및 취업지원과 관련된 정책을 추진함. 중소기업청의 대학기업가센터는 융합전공의 창업교육과 컨설팅네트워킹·창업R&D가 유기적으로 연계되어 동문기업 기부 등 민간투자 유치를 통해 자생적 독립적 운영이 가능한 대학 내 창업전담조직의 구축을 목적으로 하고 있음(중소기업청, 2014a; 2014b). 여성가족부의 여대생커리어개발 지원센터 사업(2016년 종결, 대학일자리센터로 포함)은 성차별적인 취업현실, 경력단절 문제 등 여성이 갖는 취업의 구조적 장애 요인에 효과적으로 대처하기 위해 청년 여성의 직장 적응과 커리어 개발을 위한 근본 역량을 배양하고 양성평등한 직장문화의 확산 기반을 마련함으로써 청년여성의 '중단 없는 경제활동 참여'를 지원하고자 실시되었음(여성가족부, 2015a).

- 교육부의 경우는 고등교육과 관련된 여러 개의 정책을 제공하고 있음. 2010년 이후에 만들어진 재정지원사업만을 본다면, 학부교육 선도대학 육성사업(ACE: Advancement of College Education), 대학 특성화사업(CK: university for Creative Korea), 산학협력 선도대학 사업(LINC: Leaders in INdustryuniversity Cooperation), 사회맞춤형학과 활성화 사업(LINC: Leaders in INdustryuniversity Cooperation Plus), 산업연계 교육 활성화선도대학 사업(PRIME: PRogram for Industrial needs - Matched Education), 지역선도대학육성사업, 대학 기본역량 진단 결과와 연계한 대학혁신지원사업 등이 있음
- 고용노동부의 경우는 우리나라 고용 및 노동 정책을 담당하는 조직이며, 대학의 진로교육과 관련된 청년고용정책은 다음의 두 개의 센터에서 주로 진행함. 대학 청년고용센터<sup>8)</sup>, 대학창조일자리센터<sup>9)</sup>가 있음. 이들 조직은 고용정책과 관련된 내용으로 진로지도 컨설팅, 직업훈련, 일경험, 취업, 창업, 해외취업 등으로 구분하여 사업을 추진 중임(고용노동부, 2015a)
- 그 외에도 다수의 부처가 대학의 진로교육을 지원하는 사업을 운영 중이며, 대표적인 조직으로는 여성가족부의 여대생커리어개발 지원센터<sup>10)</sup>, 중소기업청의 대학기업가

여대생을 대상으로 한 이 사업은 여대생의 진로개발부터 취업지원까지 체계적인 커리어 개발 서비스를 제공하고 있음. 2003년부터 2005년까지 5개 대학을 대상으로 시범 설치·운영하였으며, 2006년부터 12개 대학, 2015년에는 40개 대학(센터지원 17개, 프로그램 지원 23개)로 확대되었음.

- 8) ○ **대학청년고용센터**는 고용노동부와 해당 대학이 함께 추진하는 사업으로 청년의 고용문제 해결을 위해 대학교 내에서 고용센터의 취업지원 서비스 제공받을 수 있는 곳임. 대학 내 청년층을 대상으로 안정적인 일자리에 신속히 취업할 수 있도록 고용노동부, 대학 및 민간운영기관이 협력하여 직업진로 지도, 취업알선 등을 실시하는 사업임(고용노동부, 2015a)
- 9) ○ **대학창조일자리센터** 사업은 대학 내 진로지도 및 취·창업 지원 기능의 공간적 일원화, 기능적 연계 등 윈스톱 고용서비스 전달체계 구축을 지원하여, 대학의 취·창업 지원역량 강화 및 청년의 원활한 노동시장 이행을 통해 청년층의 취업난을 해소하기 위해 시작한 사업으로, 대학 자체의 취업지원 강화와 대학을 통한 종합적인 취업지원서비스 제공을 위해 실시하였음. 이는 **고용노동부·미래부·여성가족부 등 각 부처와 지자체, 대학 및 창조경제혁신센터 등이 협력하여** 청년층의 대학 내 취업 및 창업 기능 간 연계를 강화하고, 윈스톱 고용서비스 전달체계를 구축하기 위한 것임(고용노동부, 2015b; 고용노동부, 2015c). 2019년 현재는 전국 101개교에 사업예산 220억 원을 편성하여 **대학일자리센터(명칭변경)** 운영·지원하고 있음
- 10) ○ **여대생커리어개발 지원센터(2003-2016)** 사업은 2016년까지 여성가족부의 사업으로 성차별적인 취업현실, 경력단절 문제 등 여성이 갖는 취업의 구조적 장애 요인에 효과적으로 대처하기 위해 청년 여성의 직장 적응과 커리어 개발을 위한 근본 역량을 배양하고 양성평등한 직장문화의 확산 기반을 마련함으로써 청년여성의 ‘중단 없는 경제활동 참여’를 지원하고자 실시되었음(여성가족부, 2015a). 여대생을 대상으로 한 이 사업은 여대생의 진로개발부터 취업지원까지 체계적인 커리어 개발 서비스를 제공하고 있음. 2003년부터 2005년까지 5개 대학을 대상으로 시범 설치·운영하였으며, 2006년부터 12개 대학, 2015년에는 40개 대학(센터지원 17개, 프로그램 지원 23개)로 확대되어 운영되었으나, 2016년 고용노동부의 일자리센터 사업의 하위 사업으로 흡수됨. 따라서 대학일자리센터의 여대생특화 프로그램이 현재로서는 유일한 여대생의 취업지원을 위한 사업임

센터<sup>11)</sup>가 있음

〈표3-1〉 부처별 대학생 진로교육 관련 주요정책 및 내용

부처	주요정책	사업내용	비고
교육부	학부교육선도대학 육성사업(ACE) (2010-2015)	- '잘 가르치는 대학' 육성을 목표로 학부교육 선도모델의 창출 및 확산을 지원하는 사업 - ACE사업을 통해 대학은 학부과정에서 학생 수준별로 기초교양강좌 운영 등 교양교육과정을 체계적으로 편성, 운영하기 시작하였고, 인성, 사회봉사, 진로 및 취업지도 등 다양한 비교과 프로그램 제공도 확대	
	지방대학특성화사업(CK) (2014-2018)	- 4년제 대학 대상으로 지역사회 수요에 기반을 둔 특성화를 통한 대학 체질 개선과 경쟁력 강화를 목적으로 한 사업	
	산학협력선도대학사업(LINC) (2012-2016)	- 4년제 국공립대학을 대상으로 대학의 산학협력을 유도하기 위한 정책 - 지역대학과 지역산업의 공생발전을 위해 다양한 산학협력 선도모형을 창출·확산하고, 지역산업 발전에 필요한 우수 인재를 양성·공급	
	사회맞춤형학과 활성화 사업(LINC+) (2017-2021)	- 산업교육진흥 및 산학연협력촉진에 관한 법 및 동법 시행령의 규정에 의하여 정부가 대학과 지역산업의 발전을 위하여 추진 - 산업체 수요맞춤형 교육 및 창업교육을 강화하고, 기술, 특허, 아이디어 등 대학이 보유한 창의적인 자산활용을 촉진	
	산업연계교육활성화 선도대학사업(PRIME) (2016-2018)	- 대학이 자율적으로 미래 사회 수요를 반영하여 정원조정 등 학사구조를 개편하고, 학생들의 전공 능력과 함께 진로 역량을 강화하도록 유도하는 사업 - 사회수요와 대학교육의 미스매치를 해소하고, 현장 중심의 창의적 교육모델을 제공함으로써 교육의 질 제고 및 학생의 진로역량 기대	

- 11) ○ **대학기업가센터(2015-2020)**는 융합전공의 창업교육과 컨설팅네트워킹·창업R&D가 유기적으로 연계되어 동문기업 기부 등 민간투자 유치를 통해 자생적·독립적 운영이 가능한 대학 내 창업전담조직의 구축을 목적으로 하고 있음(중소기업청, 2014a; 2014b). 즉 대학 내 복합 창업수요에 대응하고, 창업사업의 통합 및 조정을 주도하는 한편 독립적 창업교육 및 지원기반을 마련함에 목적이 있음. 대학기업가센터는 참여대학이 공동으로 창업경진대회, 캠프, 학술세미나 등 실시하고, 대학 간 창업교과 학점 교류 및 공동 사이트 구축을 통하여 교육콘텐츠 및 연구 성과 공유 등 협력을 하고 있음(중소기업청, 2014c)

부처	주요정책	사업내용	비고
	지역선도대학육성사업 (각 연도별)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 지방대학이 지자체-지방 소재 공공기관-산업계와 협력하여 지역인재 공동양성 및 취업 지원으로 지속가능한 지역발전 여건 조성 목적</li> <li>- 지방대학-지자체-공공기관-산업계협력형 컨소시엄</li> </ul>	
	대학혁신지원사업 (2019-2021)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 대학의 자율 혁신을 통해 국가 혁신 성장의 토대가 되는 미래형 창의 인재 양성 체제 구축을 지원하는 교육부 재정지원사업</li> <li>- 2018년 대학 기본역량 진단 결과와 연계하여 전체 자율개선대학 및 일부 역량강화대학을 대상으로 3년간(2019~2021년) 지원</li> </ul>	2018년 시범도입
고용노동부	대학청년고용센터	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 고용노동부와 해당대학이 함께 정책 추진</li> <li>- 민간 기관의 전문성을 활용하여 대학생에게 다양한 취업지원 서비스를 제공하기 위해 대학 내 청년고용센터를 설치</li> <li>- 청년의 고용문제 해결을 위해 대학교 내 고용센터의 취업지원서비스를 제공받을 수 있도록 함</li> </ul>	
	대학일자리센터 (2016-현재)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 청년층의 취업난 해소를 목적으로, 대학 자체의 취업 지원강화와 대학을 통한 종합적인 취업지원서비스 제공을 위해 실시</li> <li>- 고용노동부를 중심으로 미래부, 여성가족부 등 부처와 지자체, 대학 및 창조경제혁신센터 등 협력함</li> <li>- 여대생커리어개발센터사업 흡수</li> </ul>	여커사업 흡수운영
여성가족부	여대생커리어개발지원센터 (2003-2016)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 청년 여성의 직장 적응과 커리어 개발을 위한 근본역량을 배양하고, 양성평등한 직장문화의 확산 기반을 마련함으로써 청년여성의 중단없는 경제활동 참여를 지원</li> </ul>	2016년 일자리센터사업으로 편입
중소기업청	대학기업가센터 (2015-2020)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 대학 내 복합 창업수요에 대응하고, 창업사회의 통합 및 조정을 주도하며, 독립적 창업교육 및 지원 기반 마련</li> <li>- 참여대학이 공동으로 참여하는 창업경진대회, 캠프, 학술세미나 등을 통해 대학 간 교류 실시</li> </ul>	

출처 : 김정희(2016) “4년제 대학교의 진로교육 프로그램 및 진로교육전담기구 현황 분석”, p.7을 보완하여 정리함

## 나. 대학의 진로교육 운영 현황<sup>12)</sup>

- 진로교육법 제2조의 규정대로라면 진로교육은 다양한 유형으로 진행되는 활동이며, 대학 단계에서의 진로교육은 노동시장의 이행 전 단계로 취업과 밀접하게 연계되어 있기 때문에 자기이해 뿐만 아니라 진로설계 및 결정 및 취업지원 전반의 과정이 일어나며, 대학에서 취업 관련 상담 및 실제적 취업 지원이 학생들에게 필수적으로 제공되어야 함
- 대학교에서 제공되는 진로교육은 교과와 비교과로 나뉘어 운영되기 때문에 여기에서도 교과(진로교육교과)와 비교과(진로서비스)로 구분하여 정리함
- 4년제 대학교의 진로교육 프로그램 및 진로교육전담기구 현황을 분석한 김정희 외(2016)의 연구에 따르면, 우리나라 4년제 대학의 정규교육과정 내 진로교과가 개설된 곳은 110개 대학 중 105개 대학(95.5%)으로 나타났으며, 진로교과의 유형은 다음의 <표 3-2> 와 같음

<표 3-2> 진로교육 교과 유형별 운영 현황

구분		
취업중심	교양	산학협동연계교육, 성공취업과 창업, 성공취업디자인, 여대생 취업전략, 여성과 취업, 인턴십, 취업실무의 이해, 채용시장의 이해, 취업역량과 전략, 직업과 취업전략, 스피치와 취업프레젠테이션, 취업정보분석 및 입사전략, 취업실전전략, 직무분석커리어개발, 직무적성검사분석, 자기경영과 실전취업 준비, 중견기업의 이해, 직무적성검사의 이해와 대비
	전공	취업지도, 캡스톤디자인, 현장실습, (전공명) 취업세미나, 성공취업전략 1, 2, 3, 취업행정론, 취업정보와 전략, 취업중국어, 취업과 중국, 취업스쿨(공학분야, 금융·은행분야, 스포츠마케팅분야, 제약·생명분야)
진로중심	교양	대학생의 진로개발, 대학생활과 진로, 인생설계와 진로, 인생과 커리어설계, 직업 진로설계, 자기이해와 진로탐색, 진로설계와 자기관리, 자기개발과 미래설계, 직업탐색과 준비역량, 진로선택과 대학생활, 진로탐색과 대학생활, 자기분석과 직무역량개발, 현대여성과 직업세계, 비전있는 대학생활, 진로 지도와 멘토링
	전공	금융진로설계, 산업디자인진로지도, 정보전문직 진로개발, 진로와 직업선택
진로 및 취업중심	교양	여대생커리어개발, 직업탐색과 준비역량, 진로선택과 취업준비, 취업과 진로
	전공	전공심화와 경력개발

출처 : 김정희 외(2016), “4년제 대학교의 진로교육 프로그램 및 진로교육전담기구 현황 분석”, 진로교육연구, 29(4)의 표 7과 표 8을 통합

\* 밑줄 친 교과목명은 성인지적/양성평등적 관점이 포함된 교과목

12) 본 절의 정리는 김정희 외(2016), “4년제 대학교의 진로교육 프로그램 및 진로교육전담기구 현황 분석”, 진로교육연구, 29(4)의 내용을 참조함

- 진로중심은 ‘진로’에 초점이 맞춰진 교과로 ‘진로’ 단어 포함된 교과명이거나, 그 내용이 ‘진로’와 관련된 교과목임. 일부 교양과목도 있지만, ‘금융진로설계’, ‘산업디자인진로지도’ 등과 같이 전공과목용 진로 교과목이 많이 개설돼 있는 것으로 나타남. 취업 중심은 ‘취업’ 단어가 포함된 교과목이나 그 내용이 취업과 관련된 내용인 과목이며, 이들 과목은 실제 취업에 도움이 되는 각종 프로그램을 지원하는 교과목임. 진로 및 취업 중심은 교과명에 ‘진로’, ‘취업’ 단어가 모두 포함된 것으로 ‘진로선택과 취업’, ‘취업과 진로’ 등의 과목이 이에 해당되는데, 교양 과목의 비중이 훨씬 높은 것으로 나타남
- 100개 대학 중 95.5%가 진로교과를 운영하고 있지만, 성 인지적관점이나 양성평등한 관점의 교과목의 운영은 일부에 지나지 않은 것으로 보임
- 여학생을 대상으로 한 진로지도 및 취업지원 교과목을 별도로 운영하는 대학들도 있는데, 4년제 대학의 경우 여학생 진로관련 교과 개설학교 비율은 25.7%이나 여학생 진로관련 교과수의비율은 3.1%에 지나지 않는 것으로 조사되었음(<표 3-3> 참조)

<표 3-3> 여학생 진로교과 개설 학교 및 교과 수

구분	여학생 진로 교과 (건)	전체 진로교과 (건)	여학생진로교과비율 (%)
여학생진로관련 교과개설학교	27	105	25.7
여학생 진로관련 교과수	34	1,100	3.1
학교별 여학생 진로관련 교과수	여학생진로교과개설학교 1.26과목 개설		

- 교과목명이 ‘여성과 취업’, ‘여대생 커리어와 리더십’, ‘여대생 진로설계와 실천전략’, ‘여대생 진로탐색과 커리어설계’, ‘여대생 직업선택과 커리어 개발’, ‘여성 CEO 리더십’ 등인 것으로 보아 여대생커리어개발센터사업을 지원받는 학교인 것으로 추정돼, 그나마 성 인지적/양성평등한 관점의 교과목이 운영될 수 있는 이유는 여대생커리어개발센터사업을 지원받았거나, 일자리센터에서 여대생커리어개발사업을 하기 때문에 명맥을 유지하고 있는 것으로 보임
- 한편, 진로서비스가 개설된 대학은 110개 대학 중 104개 대학(94.5%)으로 나타났으며, 진로서비스 운영 현황은 다음의 <표 3-4>와 같음

〈표 3-4〉 진로서비스 유형별 비율과 명칭

구분	과목명
진로중심 (21.2%)	나를 알면 진로가 보인다, 진로캠프, 진로심리검사, 직업적성검사, 진로상담, 진로 설계 및 특강, 저학년 대상 진로탐색프로그램, 인성진로캠프
취업중심 (60.4%)	강소기업탐방, 강소기업체험프로그램, 대구우량기업리쿠르팅, 중견기업마스터과정, Battle for Job, 취업상담, 기업체인적성검사모의시험, 기업체 인적성검사 대비 집중교육, 실전모의면접, 취업기본역량과정, 취업전략강연, 취업인성함양캠프, 취업캠프, 캠퍼스 리쿠르팅, 취업박람회, 기업설명회, 입사지원서클리닉, 인턴십, 취업아카데미, 이력서 자기소개서 콘테스트, 기업설명회, 집중취업준비반, 금융실무, 항공서비스, 인성직무역량, 이력서쓰기, 셀프면접, 취업역량개발경진대회, 온라인면접가이드북, 온라인취업가이드북, 인턴십장학생프로그램
진로 및 취업중심 (8.4%)	진로 및 취업상담, 취업진로프로그램, 멘토링, 학생종합상담시스템, 동아리운영, 내인생의 스토리 만들기
자격증 준비 (10.1%)* *(기타 포함)	MOS강좌, 토익, 컴퓨터활용능력 자격증, 자격증 강화, 국가고시 자격증 취득자 지원, 토익 사관학교

출처 : 김정희 외(2016), “4년제 대학교의 진로교육 프로그램 및 진로교육전담기구 현황 분석”, 진로교육연구, 29(4)의표 14과 표15를 통합

\* 밑줄 친 교과목명은 성인지적/양성평등적 관점이 포함된 교과목

- 진로서비스 유형도 취업 중심 서비스가 60.7%로 가장 많았고, 다음으로 진로 중심 서비스(21.2%)로 나타남. 프로그램명을 살펴봤을 때, 성인지적/양성평등교육프로그램을 운영하는 것으로 보이지는 않음
- 한편, 대상별(여학생 장애학생·외국인 유학생·졸업생 등), 내용별(중소기업 관련 등) 등이 있는데, 여학생 진로프로그램을 운영하는 대학은 16개교로, 총 프로그램 수는 23개로 나타났고, 여학생 진로서비스 비율은 15.4%, 여학생 진로관련 프로그램 수의 비율도 1.9%에 지나지 않는 것으로 조사되었음(<표 3-5> 참조)

〈표 3-5〉 여학생 진로교과 개설 학교 및 교과 수

구분	여학생 진로 서비스 수 (건)	전체 진로서비스 수 (건)	여학생 진로서비스 비율 (%)
여학생진로관련 프로그램개설학교	16	104	15.4
여학생 진로관련 프로그램	23	1,207	1.9

여학생 진로교육프로그램 운영학교별 약 1.4개 프로그램 운영

- 운영되는 프로그램명이 ‘여대생 취업스쿨’, ‘여대생비즈니스스킬향상과정’, ‘여학생 커리어개발’, ‘여대생취업캠프’, ‘여성CEO초청특강’, ‘여대생커리어프론티어프로그램’, ‘여대생글로벌커리어캠프’ 등인 것으로 보아, 이 또한 여대생커리어개발센터사업을 지원받는 학교에서 개설되는 프로그램인 것으로 추정됨. 그나마 성인지적/양성 평등적 관점의 프로그램이 운영될 수 있는 이유는 여대생커리어개발센터사업을 지원받았거나, 일자리센터에서 여대생커리어개발사업을 하기 때문에 명맥을 유지하고 있는 것으로 보임

#### 다. 대학일자리센터(구, 대학창조일자리센터) 프로그램 운영 현황<sup>13)</sup>

- 대학의 진로교육은 국가에서 지원하는 재정지원 사업으로 더욱 풍성해짐. 특히 고용노동부에서 주관하는 대학일자리센터사업은 다양한 진로 교육프로그램을 제공하고 있음
- 「대학일자리센터 사업」이라 함은 고용노동부, 대학, 지방자치단체가 공동으로 예산을 투입, 대학 내 진로지도 및 취·창업 지원 기능의 일원화 및 지역청년 고용거버넌스 구축·운영을 통해, 재학생뿐만 아니라 지역청년들이 쉽게 접근할 수 있는 원스톱 고용서비스 전달체계 구축을 지원하는 사업을 말함(대학일자리센터 시행지침, 2019)
- 본 사업은 2016년에 시작된 대학 내 분절된 진로지도 및 취·창업지원 기능의 공간적 일원화, 기능적 연계 등 원스톱 고용서비스 전달체계 구축을 지원<sup>14)</sup>하여, 대학의 취·창업 지원역량 강화 및 청년의 원활한 노동시장 이행을 통해 청년층의 취업난을 해소하기 위해 시작한 사업으로, 대학 자체의 취업지원 강화와 대학을 통한 종합적인 취업지원서비스 제공을 위해 실시하였으며, 고용노동부·미래부·여성가족부 등 각 부처와 지자체, 대학 및 창조경제혁신센터 등이 협력하여 청년층(졸업생, 타대학생, 인근지역 청년)의 대학 내 취업 및 창업기능 간 연계를 강화하고, 원스톱 고용서비스 전달체계를 구축하기 위한 것임(고용노동부, 2015b; 고용노동부, 2015c)

13) 본 절의 정리는 신선미외(2016), 여대생진로개발 및 취업지원 프로그램 개발, 한국여성정책연구원의 자료를 참조함

14) 취업지원관대학청년고용센터·IPP센터(고용부), 여대생커리어개발센터(여가부), 현장실습지원센터(교육부), 창업지원기능(중기청 등), 대학 자체 취업지원부서 등

- 대학일자리센터의 사업내용은 1)진로지도 강화, 2)취업지원서비스 강화, 3)대학 내 취업지원 인프라 구축, 4)지역 청년 고용거버넌스 구축·운영으로 구성됨. 대학 내에서는 대학일자리센터를 중심으로 교육과정, 취·창업 지원, 산학협력, 진로교육, 상담기능 등의 공간적 통합 또는 기능적 연계로 재학기간 전반에 걸친 종합경력 개발을 지원하고, 대학 밖으로는 고용(복지+)센터, 자치단체, 지역인적자원개발 위원회, 지역산업계 등과의 연계·협업을 통한 지역청년 고용거버넌스 구축 및 지역 단위 공동 협력사업 발굴·추진함을 주요 기능으로 함
- 2019년 현재는 전국 101개교에 사업예산 220억원을 투입하여 진로지도 프로그램 운영, 구인·구직 만남의 날, 채용박람회, 채용행사 등 청년층 대상 사업 정보를 제공하며, 워크넷 및 직업심리검사 활용법, 집단상담 프로그램 진행자 교육 등을 실시하고, 아울러 지역별로 특성화된 기업의 인력·훈련 수요를 파악하고, 그 정보를 바탕으로 취업, 능력개발, 창업 등을 지원하고 있음
- 대학일자리센터의 취·창업지원서비스에는 젠더의식 강화, 여대생커리어 개발 등 여대생특화프로그램을 반드시 운영하도록 규정하고 있음(대학일자리센터 시행지침, 2019)
- 대학일자리센터에서 실시하고 있는 여대생 진로지도 프로그램의 예시는 다음과 같음

〈표 3-6〉 여학생특화프로그램 예시(대학일자리센터 시행지침, 2019)

영역	프로그램명	주요 내용
자기 이해 증진	진로교과목을 통한 여학생의 자기이해	<ul style="list-style-type: none"> <li>▸ 진로개발 준비도 검사와 해석</li> <li>▸ 여학생의 심리적 특징 진단</li> <li>▸ 여학생의 대인관계역량 증진</li> </ul>
	여학생의 진로장벽 깨뜨리기	<ul style="list-style-type: none"> <li>▸ 진로장벽 조사지를 통한 검사</li> <li>▸ 검사결과를 토한 개인 및 집단상담</li> </ul>
	젠더의식훈련(1): 양성평등의 개념 이해	<ul style="list-style-type: none"> <li>▸ 양성평등의 의미</li> <li>▸ 남성·여성의 사회화</li> <li>▸ 남성과 여성의 역할 변화</li> </ul>
	젠더의식훈련(2): 성평등한 의사소통과 리더십	<ul style="list-style-type: none"> <li>▸ 남성과 여성의 의사소통 방식의 차이</li> <li>▸ 젠더와 리더십</li> </ul>
직업 탐색	진로교과목을 통한 여학생의 직업탐색	<ul style="list-style-type: none"> <li>▸ 여성 경제활동의 실태와 의미</li> <li>▸ 대졸 여성의 취업실태</li> </ul>

영역	프로그램명	주요내용
		<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 초보 여학생에게 적합한 직업정보 탐색방법</li> <li>▶ 여학생의 전공과 직업</li> <li>▶ 여학생의 직업정보 활용능력 수준 향상</li> <li>▶ 여학생이 궁금해 하는 직업현장 이야기</li> <li>▶ 여성 유망직장 탐색</li> </ul>
	기업의 여성인력 활용에 관한 인사담당자 특강	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 기업(기관)의 여성인력활용 실태에 관한 정보·통계</li> <li>▶ 여성인력이 많이 활용되는 조직 혹은 여성인력이 기여하는 분야 소개</li> <li>▶ 모성보호 제도, 양육지원 제도 소개 및 운영실태</li> <li>▶ 여성인력 육성을 위한 제도 소개</li> <li>▶ 여성임원 및 관리자 비율, 여성 관리자 양성을 위한 노력</li> <li>▶ 여성인력 활용 우수기업 리스트 제시</li> </ul>
	여성인력활용 우수 기업 직무체험 프로그램	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 멘토링, 기업탐방</li> <li>▶ 인턴십</li> </ul>
취업 목표 설정 및 계획 수립	진로교과목을 통한 취업목표 설정 및 계획수립	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 저학년                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 여학생의 취업목표 설정</li> <li>- 취업목표 달성을 위한 실천계획 수립</li> <li>- 청년여성의 전 생애 진로개발 준비</li> </ul> </li> <li>▶ 고학년                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 직업선택 의사결정 요소(남성과 여성의 차이)</li> <li>- 여학생의 희망직장 유형과 나의 선택</li> <li>- 여학생의 채용정보 탐색 및 정보활용 능력 강화</li> <li>- 취업목표 구체화 및 취업준비계획 수립</li> <li>- 여성의 경력단절과 평생경력개발</li> </ul> </li> </ul>
	능력중심채용 대비 여학생 취업준비 프로그램	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 여학생 비율이 높은 전공학과 대상 국가직무능력 표준(NCS) 특강</li> <li>▶ 여학생 직무능력 테스트 프로그램                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 여학생들의 관심이 큰 직무를 중심으로 직무수행 능력을 시범적으로 테스트하여, 수행하게 될 직무를 미리 체험하고 능력을 평가</li> </ul> </li> </ul>
직무 능력 훈련	지역전략산업 분야 직무능력훈련 프로그램	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 금융기관 취업역량 강화 프로그램, MICE 전문가 과정, 해양 레저·관광 전문 마케터 양성과정 등</li> </ul>
	지역 서비스산업 일자리를 위한 직무 능력훈련 프로그램	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 공정여행기획자 양성과정, Eco Tour 생태문화해설사 양성과정, 지역 보건·복지 분야 특화 서비스 관리 전문가 양성과정 등</li> </ul>
	자격증 취득 목적의 직무능력훈련	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 여성이 진출 가능한 분야의 직무자격취득 교육과정</li> </ul>

영역	프로그램명	주요내용
	프로그램	
창업 창직 훈련	여학생 특화 창업·창직교육	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 여성기업의 현황과 미래 전망</li> <li>· 여성기업 및 여성 창업 지원정책 소개</li> </ul>
	여성 창업 CEO, 창직사례 특강	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 여성 벤처기업 창업사례 소개 등</li> </ul>
	청년여성 맞춤형 스타트업 커뮤니티	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 스타트업 얼라이언스 조찬모임 '테헤란로 커피클럽', 여성기업가 네트워크 '내일' 등 자발적 모임 소개 등</li> </ul>

- 프로그램명의 특징을 살펴보면 자기이해 증진 영역에서 젠더의식훈련을 두 프로그램으로 구성할 정도로 성인지적 관점을 강조하고 있다는 것이며, 직업탐색영역에서도 양성평등한 관점에서 프로그램이 구성될 수 있도록 제시하고 있음

## 2. 제주지역 대학의 진로지원 프로그램 현황

### 가. 대학의 진로/취업 전담 기관

- 2015년 12월 진로교육법 및 동법 시행령이 제정·시행되면서 각 대학은 진로 교육 전담 기관을 두고 학생 진로·취업지원프로그램을 운영하고 있음. 과거에 비해 진로교육전담기구가 설치되었다는 비중이 증가함. 진미석(2010)의 연구에서는 90%로 조사되었으나, 김정희외(2016)의 연구에서는 99%로 조사됨(김정희 외 2017)
- 도내 4개 대학의 경우도 다음과 같이 진로/취업 프로그램 운영 기관을 별도로 운영하고 있음

<표 3-7> 제주도내 대학별 진로/취업 사업운영 기관

구분	진로/취/창업관련 지원사업	주관부서	예산
제주대	사회맞춤형 산학협력 선도대학 (LINC+)사업	LINC+사업단 - 캡스톤디자인지원센터 - 창업교육지원센터 - 현장실습지원센터 - 취업지원센터	국비(50억)
	대학일자리사업	학생진로취업처 - 진로취업과 - 대학일자리센터	국비/지방비
	국립대학육성사업 대학혁신지원사업 지역선도대학육성사업(GREAT)	기획처 대외협력과	국비
	지역 이공계 여성인재 활용 촉진 사업(R-WeSET)	WISET제주지역센터 (제주대WISET사업단)	국비/교비/지방비 혼합
제주국제대	대학핵심역량강화지원사업 산업협력형지역인재육성사업 대학생해외대학연수지원사업 람정트랙 인력양성사업 청년우수인재집중지도사업	취·창업지원단 - 직업능력개발팀	지방비
제주한라대	전문대학혁신지원사업	전문대학혁신지원사업단 취창업지원센터 현장실습지원센터	국비
	사회맞춤형 산학협력 선도대학 (LINC+)고도화사업	LINC+사업단	
	공학교육혁신지원 사업	공학교육혁신지원센터	
제주관광대	전문대학 혁신지원사업 지역선도대학육성사업(GREAT)	산학협력처/단	국비
	사회맞춤형 산학협력 선도대학 (LINC+)사업	LINC+사업단	
	대학핵심역량강화지원사업 대학생해외대학연수지원사업 산업협력형지역인재육성사업 청년우수인재집중지도사업	진로취업지원센터	지방비
	청년맞춤형인력양성사업 글로벌인재양성해외인턴십사업		지방비/교비 혼합
	중소기업기술사관육성사업	중소기업기술사관육성사업단	국비/지방비/교비 혼합

- 국내 대학의 경우, 진로교육을 주도적으로 담당 운영하고 있는 진로교육전담기구는 종합인력개발센터, 경력개발센터, 인재개발처, 진로개발부, 청년고용센터 등 다양한 명칭으로 사용되고 있음(김정희 외, 2017)
- 도내 대학의 경우는 본부 조직으로는 학생진로 취업처, 기획처, 취·창업지원단, 취·창업지원센터 등에서 진로교육이나 사업을 운영하는 것으로 나타남. 제주대학교의 경우는 국가재정사업을 유치해 올 경우 별도의 사업단을 운영(예, LINC+사업단)하고 있으며, 나머지 대학은 국비나 지방비를 유치하더라도 본부조직의 진로전담 팀이 이를 담당함

### 나. 대학의 진로교육 및 취·창업 기초통계자료

- 도내 4개 대학의 진로교육 및 취창업 기초통계를 구하기는 쉽지 않지만, 주문식 교육 과정 설치에 대한 현황 자료와 창업강좌에 대한 자료는 대학 알리미에 공시돼 있음
- 주문식 교육과정은 대학이 산업체의 요구에 따라 맞춤형 교육과정을 운영하고, 산업체는 이수자의 채용을 약정하거나, 이수자의 취업을 우대하도록 설계된 교육 과정을 의미하기 때문에 진로교육의 대응으로 사용할 수 있음

〈표 3-8〉 제주도내 대학 주문식 교육과정 설치 및 운영 현황(2016-2018)

(단위 : 개, 명)

구분	계열별 교육과정 운영강좌 수					운영현황				
	인문·사회계	자연과학계	공학계	예체능계	계	참여 산업체	참여 학생	과정 졸업자	취업자	
제주대	2016	1	-	3	-	4	4	52	26	10
	2017	-	-	4	-	4	5	82	13	6
	2018	-	-	5	-	5	7	81	15	9
제주국제대	2016	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2017	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2018	-	-	-	-	-	-	-	-	-
제주한라대	2016	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2017	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2018	-	-	-	-	-	-	-	-	-
제주관광대	2016	-	-	1	-	1	8	47	20	20
	2017	-	-	1	-	1	9	59	27	25
	2018	-	-	1	-	1	61	67	29	29
계	1	0	15	0	16	94	388	130	99	

자료: 대학알리미 「12-카-4-(2).주문식 교육과정 설치 운영 현황」(2017-2019)

- 제주도 내 대학의 주문식 교육과정 설치 및 운영 현황은 다음과 같음. 2016-2018년 3개년 간 16개의 주문식 교육과정이 개설되었으나, 대부분이(15/16개) 공학계열에서 개설된 교육과정임. 주문식 교육과정명은 건축공학전공의 바로구조트랙, 토목영남트랙, 메카트로닉스의 IoT트랙, 컴퓨터공학 전공의 카카오투랙, 전자공학전공의 제주반도체트랙 등이 있음
- 도내 4개 대학의 창업교육 운영 현황과 학생의 창업 및 창업지원 현황은 다음과 같음

〈표 3-9〉 제주도내 대학 창업교육 운영 현황(2016-2018)

(단위 : 개, 회, 명)

구분	창업강좌 현황				비정규교과(창업활동) 현황						
	교양		전공		창업동아리		창업경진대회		창업캠프		
	강좌 수	이수 인원	강좌 수	이수 인원	동아리 수	참여 인원	개최 횟수	참여 인원	개최 횟수	참여 인원	
제주대	2016	19	1,298	23	1,148	43	199	1	25	7	394
	2017	30	1,562	26	662	50	204	1	29	4	143
	2018	32	2,149	35	1,015	45	173	-	-	4	113
제주국제대	2016	-	-	-	-	3	18	-	-	-	-
	2017	-	-	-	-	3	13	-	-	-	-
	2018	3	33	2	7	1	7	-	-	-	-
제주한라대	2016	13	490	9	351	11	95	-	-	-	-
	2017	10	502	16	422	5	39	-	-	-	-
	2018	20	874	31	984	6	52	1	39	2	114
제주관광대	2016	22	811	2	44	8	76	-	-	-	-
	2017	26	685	-	-	7	53	1	33	-	-
	2018	21	549	1	24	6	34	1	6	-	-
계	196	8,953	145	4,657	188	963	5	132	17	764	

자료: 대학알리미 「12-하-2.창업교육 지원 현황」 (2017-2019)

- 4개 대학 모두 창업강좌(교양/전공)의 수가 증가하고 있으며, 비정규 교과인 창업 동아리 창업경진대회, 창업캠프 등의 프로그램도 증가하고 있는 것으로 나타남

〈표 3-10〉 제주도내 대학별 학생의 창업 및 창업지원 현황(2016-2018)

(단위: 명, m<sup>2</sup>, 원)

구분		창업자 수	전용공간	전담인력 수	지원액
제주대	2016	3	884	16	609,167
	2017	3	753	16	91,072
	2018	3	841	15	250,377,000
제주 국제대	2016	-	67	3	1,200
	2017	-	69	5	1,200
	2018	-	67	4	-
제주 한라대	2016	-	23	2	-
	2017	-	41	4	89,258
	2018	-	831	4	171,673,420
제주 관광대	2016	2	164	6	33,900
	2017	-	82	4	1,000
	2018	-	23	1	-
계		11	3,845	80	422,877,217

자료: 대학알리미 「12-하-1-(2). 학생의 창업 및 창업지원 현황」 (2017-2019)

- 4개 대학의 학생창업 및 창업지원 현황은 그리 긍정적으로 평가되지 않음. 창업 지원액이 2018년 큰 폭으로 증가하였으나, 창업자 수, 전용공간, 전담인력 등의 현황은 큰 변동이 없음
- 위의 창업교과와 창업비교과 활동이 증가하고, 창업지원액이 큰 폭으로 증가하는 것에 비해 창업자의 수는 그리 높지 않은 것으로 나타나, 창업지원 사업에 대해서는 대대적인 변화가 필요해 보임

## 다. 대학 프로그램 운영 현황

### 1) 제주대학교의 진로교육 프로그램 현황(2017-2019)

- 제주대학교의 2017년-2019년 진로교육과정이 성 인지적인지를 분석하기 위해 성 인지적 분석틀에 맞추어 정리하면 다음 표와 같음(<표 3-11>참조)
- 본 연구에서는 프로그램의 내용에 대한 성 인지적 분석보다는 프로그램을 담당하는

담당자의 계획수립 시 양성평등교육 실시, 여대생 대상 진로·취업지원·역량강화 프로그램 운영, 성별특성 고려, 성별균형참여 고려, 참여자의 성별통계를 구축했는지를 중심으로 분석함

<표 3-11> 제주대학교의 진로교육과정(2017년-2019년)

구분	프로그램명	대상자 (학과/ 학년/ 성별)	성 인지적 분석틀					특이사항	
			양성 평등 교육 실시	여대 생 역량 강화 프로 그램	성별영향평가				
					성 별 특 성	성 별 균 형 참 여	참 여 자 의 성 별 통 계 구 축 여 부		
진로 중심	교양	진로와직업의세계	1,2학년						
		CEO에게듣는다I	전학년						
		여대생진로탐색과커리어설계	1,2학년	√	√	√	√	√	여대생
		진로와 학업설계 상담 I, II	전학년						
		진로와 취 창업 상담 I, II	전학년						
		수요맞춤형진로취업교과 비교 과 프로그램(전문기특경1,2)	3,4학년						
	수요맞춤형진로취업교과 비교 과 프로그램(기업탐방1,2,3,4)	3,4학년							
전공	전공과 진로탐색								
취업 중심	교양	취업과직업의세계	3,4학년						
		CEO에게듣는다II	3,4학년						
		취업영어	2~4학년						
		여대생과 창업	3,4학년	√	√	√	√	√	여대생
	지역산업과 기업직무의이해	3,4학년							
전공	캡스톤디자인	3,4학년							
진로 및 취업 중심	교양	진로설계와 취업	4학년						
		리더십훈련	2,3학년						
		2020년의 미래과학과 여성과학기술인		√	√	√	√	√	이공계 여대생
	전공	N/A							

- 제주대학교의 진로교육과정은 김정희 외(2016)에서 나열하고 있는 교육과정과 대동소이하나, 프로그램 개수만을 놓고 볼 때 진로중심의 교육과정이 주를 이루는 것으로 보이며, 전공보다는 교양교육과정으로 운영하고 있음을 알 수 있음
- 이들 교육과정을 성 인지적 분석틀에 맞추어 정리해 보면, 여대생들을 대상으로 하는 “여대생진로탐색과 커리어설계”, “여대생과 창업”, “2020년의 미래과학과 여성과학기술인” 교과목만이 양성평등교육 실시, 여대생역량강화프로그램, 성별영향평가분석요인을 고려하는 것으로 나타났으며 다른 교과목들은 이에 대한 고려가 전혀 없는 것으로 나타났음
- 제주대학교의 2017년-2019년 진로서비스(비교과)과정을 성 인지적 분석틀에 맞추어 정리하면 다음(<표 3-12>)과 같음

<표 3-12> 진로 서비스(비교과)과정(2017-2019)

구분	프로그램명	대상자 (학과/ 학년/ 성별)	성 인지적 분석틀					특이 사항
			양성 평등 교육 실시	여대 생 역량 강화 프로 그램	성별영향평가			
					성 별 특 성	성 별 균 형 참여	참여 자의 성 별 통 계 구 축 여 부	
진로중심	진로특강	1,2학년						
	진로탐색 및 설정 기업탐방	1,2학년						
	대학생 전공희망진로 맞춤형 직무 멘토링	1,2학년						
	찾아가는 청년드림 금융 캠프	1,2학년						
	공사 및 공기업 관련 프로그램	3,4학년						
	맞춤형진로특강 (해양과학대/자연과학대 등)	3,4학년						
	나만의 경력개발진로캠프	1,2학년						
취업중심	취업특강	3,4학년						
	자기소개서, 면접특강	3,4학년						
	1:1 컨설팅	3,4학년						
	취업캠프	3,4학년						
	채용설명회	전학년						
	박람회(WIDE JOB FAIR)	전학년						

구분	프로그램명	대상자 (학과/ 학년/ 성별)	성 인지적 분석틀					특이 사항
			양성 평등 교육 실시	여대 생 역량 강화 프로 그램	성별영향평가			
					성 별 특 성	성 별 균 형 참여	참 여 자 의 성 별 통 계 구 축 여 부	
	취업동아리	전학년						
	해외인턴십/해외캠프	2~4학년						
	현장실습	전학년						
	나만의 특별한 취업경쟁력 만들기	3,4학년						
진로 및 취업 중심	찾아가는 대학일자리센터사업	전학년						
	고용노동부 '청년친화 강소기업' 서포터즈 기업탐방	3,4학년						
	MINI JOB FAIR (2018년 13회, 2019년 16회)	3,4학년						
	채용설명회 (외교부 워킹홀리데이 설명회, NCS기반 능력중심채용 등 다수)	4학년						
	NCS특강	3,4학년						
	블라인드 채용 대비 입사지원서 작성 및 면접 컨설팅	4학년						
	면접집중대비캠프	4학년						
	Job-Cafe 상시 프로그램	2~4학년						
	학과 맞춤형 취업특강 (간호대, 해양대, 경상대 등)	3,4학년						
	제주지역기업탐방	3,4학년						

- 제주대학교의 진로교육과정은 김정희 외(2016)에서 나열하고 있는 진로서비스의 내용과 대동소이하나, 프로그램 개수만을 놓고 볼 때 진로 및 취업중심의 교육 서비스를 많이 운영하고 있음
- 이들 진로서비스 프로그램을 성 인지적 분석틀에 맞추어 정리해 보면, 그 어떤 것도 해당사항이 없는 것으로 나타났음
- 제주대학교의 경우 일자리센터를 운영 중에 있으므로 그 사업 안에서 이루어지고 있는 여대생특화프로그램을 연도별로 성 인지적 분석틀에 맞추어 정리해봄

〈표 3-13〉 여대생 특화프로그램\_2017년

구분	프로그램명	대상자 (학과/ 학년/ 성별)	성 인지적 분석틀					
			양성 평등 교육 실시	여대 생 역량 강화 프로 그램	성별영향평가			
					성 별 특 성	성 별 균 형 참 여	성 별 통 계 구 축 여 부	
2017 년	진로 중심	여대생 진로·취업 특강 「20대, 지금은 선물이다.」	√	√	√	√	√	
		여대생 진로특강 : 선배와의 대화 (그대를 맘껏 푸르러라)	√	√	√		√	
		여대생을 위한 청년여성 멘토링	√	√	√		√	
		여교수-여대생 멘토링	√	√	√		√	
		여대생x서포터즈 리더십 역량강화 캠프	√	√	√		√	
		나의 꿈을 찾아서 취업캠프		√	√	√	√	
	취업 중심	여대생 취업특강		√	√	√		√
		여대생 두드림(Do! Dream) 기업방문		√	√	√		√
		여대생을 위한 직업탐색 "폴로리스트의 모든 것"			√	√		√
		여대생을 위한 직업탐색 "캔들 전문가"			√	√		√
		여대생을 위한 취업포트폴리오(완성반)		√	√	√		√
		여대생을 위한 직업탐색 "퍼스널컬러 컨설턴트"			√	√		√
		여대생을 위한 직업탐색 "가죽공예전문가"			√	√		√
		여대생을 위한 직업탐색 "캘리그래피 전문가"			√	√		√
		[여대생직무특화] 블라인드 채용대비 NCS기반 자기소개서 작성 멘토링		√	√	√	√	√
		[여대생직무특화] 서비스컨설턴트 아카데미		√	√	√		√

<표 3-14> 여대생특화프로그램\_2018년 프로그램

구분	프로그램명	대상자 (학과/ 학년/ 성별)	성 인지적 분석틀				
			양성 평등 교육 실시	여대 생 역량 강화 프로 그램	성별영향평가		
					성 별 특 성	성 별 균 형 여 부	성 별 통 계 구 축 여 부
2018 년	진로 중심	[여대생 취업 멘토링]나만의 취업경쟁력 키우기	√	√	√		√
		[여대생 진로 멘토링]여대생이라면 커리어 로드맵을 그리자	√	√	√		√
		[여대생 전공 맞춤형 전문가 특강] 나에게 맞는 직업 찾기	√	√	√		√
		여대생의 로드맵 설정을 위한 취업특강	√				
	취업 중심	여대생특화 취.창업 직업탐색 프로그램	√	√	√		√
		여대생 두드림(Do! Dream) 기업탐방	√	√	√		√
		항공사 취업대비 면접캠프	√	√	√		√
		[여대생직무특화] 블라인드 채용대비 NCS기반 자기소개서 작성 멘토링	√	√	√		√
2019 년	진로 중심	여대생을 위한 찾아가는 고민상담소 3	√	√	√		√
		여대생 진로탐색 및 설정을 위한 기업탐방 캠프	√	√	√		√
		[여대생커리어개발센터x총 여학생회]와 함께하는 여대생 쉼터감수성 특강	√	√	√		√
		여대생의 로드맵 설정을 위한 취업특강	√	√	√		√
	취업 중심	여대생특화 취.창업 직업탐색	√	√	√		√
		여대생특화 취.창업 직업탐색 프로그램 2차	√	√	√		√
		여대생 창업 캠프 및 기업 탐방	√	√	√		√

○ 제주대학교의 여대생 특화프로그램은 모두 여대생을 대상으로 운영되는 프로그램이기 때문에 이들 프로그램을 성 인지적 분석틀에 맞추어 정리해 보면, 거의 모든 프로그램이 여대생 역량을 강화하기 위한 프로그램인 것은 맞으나, 교육

초기에 양성평등교육을 실시하는 것은 아니며, 또한 성별 균형 참여를 고려하지는 않는 것으로 보임

- 고용노동부의 대학창조일자리센터 성과평가보고서(2015, 2016, 2017)에는 젠더체험 행사, 젠더 특강, 전생애 파트너십 & 젠더의식 영상기획공모 등의 특강 및 집단 프로그램이 수행된 것으로 나오지만, 2017년 이후의 프로그램에서는 젠더의식교육 프로그램은 발견되지 않았으며, 제주대학교의 경우 2019년에 젠더 감수성 프로그램이 하나 운영된 것이 전부임
- 또한 2017년에 비해 운영되는 프로그램의 수가 점점 줄어들고 있다는 점임. 이유는 여대생들만을 대상으로 하는 프로그램에 여학생들의 참여율이 저조하기 때문인 것으로 판단됨

## 2) 제주국제대학교의 진로교육프로그램 현황

- 제주국제대학교의 2017년-2019년 진로교육과정이 성 인지적인지를 분석하기 위해 성 인지적 분석틀에 맞추어 정리하면 다음 표와 같음
- 본 연구에서는 프로그램의 내용에 대한 성 인지적 분석보다는 프로그램을 담당하는 담당자의 계획수립 시 양성평등교육실시, 여대생 대상 진로·취업지원·역량강화 프로그램 운영, 성별특성 고려, 성별균형참여 고려, 참여자의 성별통계를 구축했는지를 중심으로 분석함

〈표 3-15〉 진로 교육과정(2017-2019)

구분	프로그램명	대상자 (학과/ 학년/ 성별)	성 인지적 분석틀					특이 사항
			양성 평등 교육 실시	여대생 역량강 화프로 그램	성별영향평가			
					성 별 특 성	성 별 균 형 참 여	참 여 자 의 성 별 통 계 구 축 여 부	
진 로 중 심	(취업교과목프로그램) 자기역량개발과 성공취업 전략 (2017)	전체 학과						
	(취업교과목프로그램) 자기역량개발과 성공취업 전략 (2018)	전체 학과						
	(취업교과목프로그램) 자기역량개발과 성공취업 전략(2019)	전체 학과						
전공	N/A							

- 제주국제대학교의 진로교육과정은 교양교육과정으로 한 과목만 운영하고 있음
- 이들 교육과정을 성 인지적 분석들에 맞추어 정리해 보면, 이에 대한 고려가 전혀 없는 것으로 나타났음
- 대학일자리센터도 없고 여대생커리어센터도 없는 대학에서는 여대생특화프로그램이 운영되지 않고 있음을 알 수 있음
- 제주국제대학교의 2017년-2019년 진로서비스(비교과)과정을 성 인지적 분석들에 맞추어 정리하면 다음(<표 3-16>)과 같음

<표 3-16> 진로 서비스(비교과)과정 (2017-2019)

구분	프로그램명	대상자 (학과/학년/ 성별)	성 인지적 분석들					특이 사항
			양성 평등 교육 실시	여대생 역량강 화프로 그램	성별영향평가			
					성 별 특 성	성 별 균 형 참 여	참 여 자 의 성 별 통 계 구 축 여 부	
진로 중심	진로설계 상담 및 컨설팅(매년)	전체						
	취업캠프	"						
	취업률향상캠프	"						
	NCS기반 취업캠프	"						
	장애인식개선 콘서트	"						
취업 중심	산업체 초청 취업 설명회 및 리더십 아카데미	"						
	취업률 향상캠프	"						
	산업체 취업연계 현장실무	"						
	취업특강	"						
	JU클래스100기업Pool구축 프로그램	"						
	모의면접 프로그램	"						
	특성화고 연계프로그램	"						
	산학연계 취창업 프로그램	"						
	지역산업연계 특성화프로그램	"						
	JU맞춤형 학습지원 프로그램	"						
	'직무특화교육'	"						
	국내외 기업체 인턴십 프로그램	"						
	취업특별프로그램	"						
	람정트랙인력양성프로그램	"						

구분	프로그램명	대상자 (학과/학년/ 성별)	성 인지적 분석틀					특이 사항
			양성 평등 교육 실시	여대생 역량강 화프로 그램	성별영향평가			
					성 별 특 성	성 별 균 형 참 여	참 여 자 의 성 별 통 계 구 축 여 부	
진로 및 취업 중심	전공 맞춤형 직무적성 프로그램	"						
	Dream JOB 학생역량관리 포털 시스템(2018)	"						
	창업멘토링(JIU선배)JOB담	"						
	취업동아리	"						
	공통교육프로그램	"						
	창업동아리 아이템 개발·멘토지원	"						
	창업동아리 아이템 개발·멘토지원	"						
IT 및 어학능력 향상프로그램(자격증)	"							

- 제주국제대학교의 진로서비스는 김정희 외(2016)에서 나열하고 있는 진로서비스의 내용과 대동소이하나, 프로그램 개수만을 놓고 볼 때 취업중심의 교육서비스를 많이 운영하고 있음
- 이들 진로서비스 프로그램을 성 인지적 분석틀에 맞추어 정리해 보면, 그 어떤 것도 해당사항이 없는 것으로 나타났음

### 3) 제주한라대학교의 진로/취/창업 교육 프로그램 현황(2017-2019)

- 제주한라대학교의 2017년-2019년 진로교육과정이 성 인지적인지를 분석하기 위해 성 인지적 분석틀에 맞추어 정리하면 다음 표와 같음
- 본 연구에서는 프로그램의 내용에 대한 성 인지적 분석보다는 프로그램을 담당하는 담당자의 계획수립 시 양성평등교육 실시, 여대생 대상 진로·취업지원·역량강화 프로그램 운영, 성별특성 고려, 성별균형참여 고려, 참여자의 성별통계를 구축했는지를 중심으로 분석함

<표 3-17> 진로 교육과정(2017-2019)

구분	프로그램명	대상자 (학과/ 학년/ 성별)	성 인지적 분석틀					특이사항
			양성 평등 교육 실시	여대생 역량강 화프로 그램	성별영향평가			
					성별 특성	성별 균형 참여	참여자의 성별 통계구 축여부	
진로 중심	교양	진로 및 직업윤리1, 2	저학년					일부학과
	전공	창업기초	1학년					
취업 중심	교양	직업과 자기개발 1,2	저학년					
	전공	캡스톤디자인	4학년					
		현장실습	2/4학년					
진로 및 취업 중심	교양	N/A						
	전공	N/A						

출처 : 한라대학교 홈페이지 내용을 참조하여 작성함

- 제주한라대학교의 진로교육과정은 과정 수가 많지는 않으나, 교양교육과정과 전공 교육과정이 골고루 개설돼 있음
- 이들 교육과정을 성 인지적 분석틀에 맞추어 정리해 보면, 이에 대한 고려는 전혀 없는 것으로 나타났음
- 한라대학도 대학일자리센터가 없으며 더욱 여대생커리어센터도 없어 대학에서는 여대생특화프로그램이 운영되지 않고 있음
- 제주한라대학교의 2017년-2019년 진로서비스(비교과)과정을 성 인지적 분석틀에 맞추어 정리하면 다음 표와 같음

<표 3-18> 진로 서비스(비교과)과정(2017-2019)

구분	프로그램명	대상자 (학과/ 학년/ 성별)	성 인지적 분석틀					특이 사항
			양성 평등 교육 실시	여대생 역량강 화프로 그램	성별영향평가			
					성별 특성	성별 균형 참여	참여자의 성별 통계구 축여부	
진로	전공학습동아리 지원 프로그램							
	구직활동지원 프로그램							

구분	프로그램명	대상자 (학과/ 학년/ 성별)	성 인지적 분석틀					특이 사항
			양성 평등 교육 실시	여대생 역량강 화프로 그램	성별영향평가			
					성별 특성	성별 균형 참여	참여자의 성별통계 구축여부	
중 심	취업역량 향상 경진대회(기업분석)							
	NETRO 마일리지 경진대회							
	1인 미디어 창작동아리 지원							
	소셜벤처 대학 동아리 지원사업							
	우수기업 탐방 프로그램							
	전·현직아나운서와 함께 하는 TOA 아카데미			√				
	물류전문인력양성과정							
	청년 해양진로 탐색							
도외직업훈련지원사업								
취 업 중 심	취업지원클리닉 지원 프로그램							
	취업전문가 초청 특강							
	산업체 CEO(전문가) 초청 창업 특강							
	우수기업 탐방 프로그램							
	도내·외 우수기업탐방 및 취업박람회 참가지원							
	이미지 메이킹 프로그램			√				
	취업면접 클리닉							
	VR면접 교육 프로그램							
	금융권 현장실습							
	스포츠산업 Job Fair							
	입사지원서 작성법							
	식품산업 청년 일자리 성공패키지							
	J-CUBE 취창업 특강							
청년취업 두드림(Do-Dream) 취업 전략 특강								
진 로 및 취 업	한라 JOB 서포터즈							
	자기분석 및 기업체 분석 프로그램							
	대학연계 중소기업 인력양성							

구분	프로그램명	대상자 (학과/ 학년/ 성별)	성 인지적 분석틀					특이 사항
			양성 평등 교육 실시	여대생 역량강 화프로 그램	성별영향평가			
					성별 특성	성별 균형 참여	참여자의 성별통계 구축여부	
중심	국제 항공서비스 인력양성과정			√			√	
	제주 MICE 아카데미 (컨벤션기획사 2급)(자격증)							

출처 : 한라대학교 홈페이지 내용을 참조하여 작성함

- 제주한라대학교의 진로서비스는 주로 학과별로 이루어지고 있는데, 프로그램명만을 놓고 보면, 김정희 외(2016)에서 나열하고 있는 진로서비스의 내용과 대동소이하나, 프로그램 개수만을 놓고 볼 때 취업중심의 교육서비스를 많이 운영하고 있음
- 이들 진로서비스 프로그램을 성 인지적 분석틀에 맞추어 정리해 보면, 이미지 메이킹 프로그램 정도만이 성 인지적 관점을 고려하여 진행한 것으로 보임

#### 4) 제주관광대학교의 진로/취/창업 교육 프로그램 현황(2017-2019)

- 제주관광대학교의 2017년-2019년 진로교육과정이 성 인지적인지를 분석하기 위해 성 인지적 분석틀에 맞추어 정리하면 다음 표와 같음
- 본 연구에서는 프로그램의 내용에 대한 성 인지적 분석보다는 프로그램을 담당하는 담당자의 계획수립 시 양성평등교육 실시, 여대생 대상 진로·취업지원·역량강화 프로그램 운영, 성별특성 고려, 성별균형참여 고려, 참여자의 성별통계를 구축했는지를 중심으로 분석함

〈표 3-19〉 진로 교육과정(2017-2019)

구분	프로그램명	대상자 (학과/ 학년/ 성별)	성인지적 분석틀					특이 사항
			양성평 등교육 실시	여대생 역량강 화프로 그램	성별영향평가			
					성별 특성	성별균 형참여	참여자의 성별통계 구축여부	
진로 중심	직업윤리, 창업준비, 창업개론	1학년						
	취·창업프로그램	3학년						

구분	프로그램명	대상자 (학과/ 학년/ 성별)	성인지적 분석틀					특이사항
			양성평 등교육 실시	여대생 역량강 화프로 그램	성별영향평가			
					성별 특성	성별균 형참여	참여자의 성별통계 구축여부	
	전공	취·창업개론, 직업개론	2학년					
취업 중심	교양	인성과 자기개발	2학년	√				
	전공	캡스톤디자인	2학년	√				
		현장실습, 현장직무실무	2,3학년	√				
		실습학기제	2학년	√				

출처 : 제주관광대학교 홈페이지 내용을 참조하여 작성함

- 제주관광대학교의 진로교육과정은 직업윤리, 창업준비, 창업개론, 취·창업프로그램, 직업개론이 있는 것으로 나타남. 취업교육과정은 인성과 자기개발, 캡스톤디자인, 현장실습, 현장직무실무, 실습학기제가 있음
- 이들 교육과정을 성 인지적 분석틀에 맞추어 정리해 보면, 여대생의 역량강화를 모든 과목에서 고려하지만 성별특성, 성별균형 참여, 성별구축 통계 구축 등에 대한 성 인지적 고려는 없는 것으로 나타났음
- 이는 4년제 대학과 달리 전문대학의 경우 대학일자리센터도 없고 여대생커리어 센터도 없어 성 인지적 관점의 여대생특화프로그램이 제대로 운영되지 않고 있다고 볼 수 있음
- 제주관광대학교의 2017년-2019년 진로서비스(비교과)과정을 성 인지적 분석틀에 맞추어 정리하면 다음 표와 같음

〈표 3-20〉 진로 서비스(비교과)과정(2017-2019)

구분	프로그램명	대상자 (학과/ 학년/ 성별)	성 인지적 분석틀					특이 사항
			양성평 등교육 실시	여대생 역량강화 프로그램	성별영향평가			
					성별 특성	성별 균형 참여	참여자의 성별통계 구축여부	
진로 중심	양성평등집단 상담프로그램	재학생	√	√	√	√		
	지존감 향상 및 동기부여 프로그램	1학년						
	진로설정 로드맵 프로그램	1학년						
	진로캠프 프로그램(매년)	전학년						

구분	프로그램명	대상자 (학과/ 학년/ 성별)	성 인지적 분석틀				특이 사항	
			양성 평등 교육 실시	여대생 역량강화 프로그램	성별영향평가			
					성별 특성	성별 균형 참여		참여자의 성별통계 구축여부
	진로설정 로드맵 프로그램	1,2학년						
취업 중심	4대보험의 중요성 특강	2,3학년						
	입사지원서 완성 1Day 컨설팅	2학년						
	자기소개서 클리닉 및 취업상담 운영(상시)	재학생						
	서비스교육 프로그램	1,2학년						
	취업역량강화캠프(1, 2차)	졸업 예정자						
	자능형하이브리드창업융합팀프로젝트 연계 졸업생 창업지원 프로그램	졸업생						
진로 및 취업 중심	필리핀항공사 취업전략과 경력 관리 특강	재학생		√	√	√	항공 서비스과	
	산업체 인사취업 특강						항공 서비스과	
	찾아가는 취업상담프로그램 (애니어그램)						항공 서비스과	
	Job Interview Traing 그룹코칭						메카트로 닉스과	
	찾아가는 취업상담프로그램 (애니어그램)						간호학과	

출처 : 제주관광대학교 홈페이지 내용을 참조하여 작성함

- 제주관광대학교의 진로서비스는 주로 학과별로 이루어지고 있는데, 프로그램명만을 놓고 보면, 김정희 외(2016)에서 나열하고 있는 진로서비스의 내용과 대동소이하나, 프로그램 개수만을 놓고 볼 때 진로 및 취업중심의 교육서비스를 많이 운영하고 있음
- 이들 진로서비스 프로그램을 성 인지적 분석틀에 맞추어 정리해 보면, 학생상담 센터에서 운영하는 양성평등한 집단상담 프로그램과 필리핀항공사 취업전략과 경력 관리 특강을 제외하고는 대부분 해당사항이 없는 것으로 나타났음

## 5) 도내 청년지원 관련 공공기관 프로그램 현황

### 가) 제주특별자치도의 청년정책 추진 현황 : 조례제정 현황

- 제주특별자치도는 2016년에 ‘제주특별자치도 청년일자리 창출 촉진에 관한 조례’를 제정하여 청년 고용촉진 특별법에 따라 제주지역 청년을 대상으로 일자리 창출을 촉진함으로써 지속적인 경제 발전과 사회 안정에 이바지하고자 하였음

〈표 3-21〉 제주특별자치도 청년일자리 창출 촉진에 관한 조례 내용

<p>제주특별자치도 청년일자리 창출 촉진에 관한 조례 [시행 2016. 12. 30.] [제주특별자치도조례 제1781호, 2016. 12. 30., 일부개정]</p> <p>제주특별자치도 (일자리과)</p> <p>제1조(목적) 이 조례는 「청년고용촉진 특별법」에 따라 제주지역 청년을 대상으로 일자리 창출을 촉진함으로써 지속적인 경제발전과 사회안정에 이바지함을 목적으로 한다.</p> <p>제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 「청년고용촉진 특별법」에서 정하는 바에 따른다.</p> <p>제3조(책무) ① 제주특별자치도지사(이하 “도지사”라 한다)는 청년의 고용을 촉진하기 위한 다음 각 호의 사항을 포함한 대책을 수립·시행하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 매년 청년고용을 촉진하기 위한 일자리창출 정책 수립·시행</li> <li>2. 청년 미취업자 실태 조사 및 지원대책 수립·시행</li> <li>3. 직업 지도, 취업 알선 및 직업능력개발훈련 등을 포함한 정책의 수립·시행</li> <li>4. 청년일자리 제공기업에 대한 지원대책 마련</li> </ol> <p>② 도지사는 청년 미취업자의 고용이 촉진될 수 있는 사회적·경제적 환경을 조성하여야 한다.(이하 생략)</p>
--

- 제주특별자치도의 청년정책정보는 온라인 청년센터의 웹사이트에 자세히 나와 있음. 지자체는 온라인 청년센터([www.youthcenter.go.kr](http://www.youthcenter.go.kr))을 통해 중앙정부와 지방정부의 청년정책정보를 종합제공하고, 오프 라인에서는 청년공간정보를 제공하며, 정보 전달뿐 아니라 상담서비스까지 실시함. 청년들을 위한 정책은 취업지원, 창업지원, 생활복지, 주거금융 등 4가지 정책 유형별로 관련 정책들을 구분하고 있음<sup>15)</sup>
- 지자체별 청년정책은 총 302건인데, 제주지역의 정책 건수가 46건으로 가장 높음. 전국과 제주지역 청년정책의 정책유형별 건수를 비교하면, 제주지역은 전국보다

15) 이중화, 황성수(2019) 2020 제주지역 청년취업 현황과 정책대응과제, 제주연구원 기본연구

R&D 지원에서 많은 사업을 추진하고 있음. 다음으로 교육훈련 체험인턴이 높은 비중을 보였음. 그러나 제주지역은 취업지원 중 중소기업 취업지원과 해외 진출, 창업지원 중 자본금지원, 주거금융 중 학자금 지원과 관련해서는 정책지원이 진행되고 있지 않았음

〈표 3-22〉 지자체별 청년정책 건수 비교

정책유형	구분	전국		제주		차이(%p)
		건수	비중	건수	비중	
취업지원	교육훈련체험인턴	88	29.14	17	36.96	7.82
	전문분야 취업지원	17	5.63	4	8.7	3.07
	중소기업취업지원	12	3.97	0	0	-3.97
	해외진출	4	1.32	0	0	-1.32
생활복지	건강	11	3.64	1	2.17	-1.47
	문화	50	16.56	5	10.87	-5.69
창업지원	R&D지원	16	5.3	7	15.22	9.92
	경영지원	42	13.91	5	10.87	-3.04
	자본금지원	18	5.96	0	0	-5.96
주거금융	생활비 지원 및 금융혜택	18	5.96	3	6.52	0.56
	주거지원	23	7.62	4	8.7	1.08
	학자금지원	3	0.99	0	0	-0.99

자료 : 온라인 청년센터 : <https://www.youthcenter.go.kr/main.do>

나) 제주특별자치도의 대학지원사업(대학지원과의 각 연도별 주요업무보고)

- 제주특별자치도의 경우 2012년 5월 ‘제주특별자치도 설치 및 국제자유도시 조성을 위한 특별법’에 의해 도내 사립대학 설립 인가와 지도·감독업무 권한이 교육부로부터 제주특별자치도지사로 이양돼 제주도가 교육부와 동일하게 대학의 관할청 역할을 수행하고 있음. 이에 따라 도내 사립대학을 지도·감독하고, 지방대학을 육성하기 위한 ‘대학지원담당(현 대학정책담당)’이 제주도청에 2013년 1월에 신설 돼 도내 고등교육 업무를 전담하고 있음
- 최근 대학구조개혁 추진과 함께 정부의 각종 재정지원사업에 이르기까지 중앙정부가 지방대학에 직영방식으로 육성 지원하는 것은 지속가능한 지역산업 및 지역발전과의 연계에 근본적인 한계를 준다고 판단한 도는 교육부의 ‘탑다운’ 재정지원방식에서

벗어나 지역과 대학이 협력해 ‘미들 업’ 방식으로 지방대학을 육성하지는 취지에서 도내 4개 대학에 사업비를 지원해주고 있음

- 아래의 표는 2017년~2019년 3개년 동안의 대학지원사업과 참여대학임. 2019년을 제외하고 매년 사업비가 증가하고 있음

〈표 3-23〉 제주특별자치도의 대학재정지원사업

연도	사업명	소요예산	참여대학
2017	맞춤형 인재양성을 통한 지방대학 역량 강화	1,100백만원	3개대(국제대/한라대/관광대)
	지방대학 및 지역균형인재 육성지원 시스템 구축	12백만원	4개대(제주대/국제대/한라대/관광대)
	글로벌인재양성을 위한 대학생 해외대학 연수확대	2,000백만원	4개대(제주대/국제대/한라대/관광대)
2018	공정성 및 경쟁성을 갖춘 지역대학 육성	6,018백만원	4개대(제주대/국제대/한라대/관광대)
2019	산업섹터별 클러스터를 통한 제주형 지역 인재육성(전국 최초)	1,000백만원	4개대(제주대/국제대/한라대/관광대)
2020	도내대학핵심역량 특성화 및 글로벌 역량 강화	5,300백만원	5개대(제주대/국제대/한라대/관광대/폴리텍)

#### 다) 제주더큰내일센터

- 2019년 9월 원도지사의 공약 중 하나인 청년뱅크프로젝트(제주도 안팎의 청년 인재에 대한 교육, 취업 프로그램)를 구체화 시킨 프로그램임. 제주도를 중심으로 전국 미취업자(만 15~34세, 제주 외 지역은 25%) 100명에 대해 6개월간 교육훈련과 18개월의 취·창업 과정(취창업 훈련, 청년역량강화, 청년사회 활력)을 지원
- 본 센터에서는 6개월의 교육훈련 기간에는 자기탐색, 팀프로젝트, 창의적 문제해결, 자기표현, 글쓰기, 인문사회소양, 외국어, 직무교육 등을 실시하며, 18개월의 취·창업과정에서는 취업연계, 창업비원, 자기주도 프로젝트를 수행하게 됨. 교육훈련 참여기간 중 참가자 1인당 월 150만 원의 지원비도 지급하고, 맞춤형교육 훈련 프로그램을 제공하며, 프로젝트에 대한 전문가 멘토링도 지원함

- 제주더큰내일센터의 프로그램은 크게 팀프로젝트, 자기표현, 직무역량 향상프로그램으로 구성돼 있으며, 프로그램 단계(레벨)별 세부 사항은 다음 그림과 같음

<그림3-2> 제주더큰내일센터의 프로그램



라) 제주청년센터

- 2018년 제주특별자치도 청년기본조례가 제정되면서 도지사는 청년정책에 대한 기본계획을 수립(제7조)하고 청년정책 등에 대한 주요사항을 심의하는 정책심의위원회와 청년정책의 수립시행과정에 청년을 참여시키기 위한 제주청년원탁회의를 구성함. 또한, 청년정책의 발굴·연구·추진을 위하여 청년센터를 설치·운영하고 있음
- 청년센터의 기능은 다음과 같음. 1. 청년센터 운영계획의 수립 및 시행, 2. 청년의 참여 확대를 위한 청년활동 지원 및 민관 협력 활성화, 3. 청년의 능력 개발과 인재양성을 위한 교육·체험활동 등 지원, 4. 청년의 자립 성장과 권익 보호를 위한

- 지원, 5. 국내외 청년 네트워크 구축 및 교류 활동, 6. 제12조의2에 따른 원탁회의 활동 지원, 7. 청년정책 연구 및 지원, 8. 그 밖에 청년정책 추진에 필요한 사업
- 현재 도는 청년센터에서 수행하는 사업과 유사하거나 관련이 있는 사업 또는 업무를 청년센터에 위탁하여 함께 수행하고 있음. 대표적인 프로그램에는 “고민톡! - 고민 상담프로그램”, “제주청년동아리활동지원사업”, “제주청년토크콘서트”, “제주청년 제주꾼”, “청년플랫폼 운영 및 홍보”, “청년권리장전”, “청년끼리 - 청년교류”, “청년덕질”, “청년연구공모사업”, “청년의 품격 - 면접정장대여” 등의 사업을 추진 중임

### 3. 요약 및 시사점

- 2010년 이후 중앙정부의 국가재정지원사업의 확대로 대부분의 국내대학이 진로지원 프로그램을 전담하는 조직을 갖추고 다양한 프로그램을 운영하고 있으며, 양적/질적으로 나아졌다고 판단됨. 하지만, 고용노동부의 대학일자리센터사업의 일환으로 수행중인 여대생특화 사업을 제외하면 성 인지적 관점을 고려하는 프로그램은 없는 것으로 보임
- 제주지역 대학의 경우, 작게나마 진로교육 전담부서가 있는 것으로 조사되었으며, 중앙정부로부터 대규모의 국가재정지원 사업을 지원 받는 대학교의 진로교육 프로그램은 매년 연계성을 가지고 진행되는 프로그램이 다수 눈에 띈. 또한, 맞춤형 프로그램을 진행하는 등의 다채로운 프로그램 구성도 보임. 그러나 중앙의 국비 지원 없이 도내대학지원 사업비만을 지원받는 대학교의 경우는 학과 단위별로 기본프로그램을 돌리는 상황임. 대학일자리센터 사업비를 집행하는 대학의 경우는 여대생 특화 프로그램을 운영하면서 여대생의 역량을 개발하는데 일조를 하고는 있으나, 프로그램 기획단계에서부터 성 인지적 관점을 가지고 접근하는 것은 아닌 것으로 보임. 교육프로그램 운영 시 양성평등교육을 실시하지 않으며, 남학생과 여학생을 고려하는 프로그램 운영이 부족하고, 실적관리 시에도 남녀를 구분하지 않고 성별통계도 없어 후속 진로지원 프로그램 운영에 성별 특성을 고려하지 않는 것으로 나타남



---

## 제주도내 대학생 및 관련 현장 전문가 심층면접 분석 결과

1. 심층면접 조사 개요
2. 여대생 및 대졸 청년 여성 대상 조사 결과
3. 현장전문가 및 사업담당자 대상 조사 결과
4. 요약 및 시사점



## 1. 심층면접 조사개요

### 가. 면접대상자 선정 및 면접기간

- 제주도내 4개 대학의 여대생과 대졸 청년 여성을 대상으로 이들의 대학내 양성평등 교육 경험, 진로·취업교육 및 프로그램 참여경험, 여대생대상지원 사업 참여경험, 진로·취업 준비경험, 대학 및 청년지원관련 공공기관 관련 정책경험 및 욕구 등을 알아보기 위해 심층면접을 실시함. 더불어 대학 및 청년지원관련 공공기관 관련 사업담당자 및 현장전문가를 대상으로 사업 담당자의 양성평등의식, 진로·취업지원 사업의 문제점과 개선사항, 대학 및 청년지원관련 공공기관 여대생대상 지원사업의 문제점과 개선사항 등을 알아보기 위해 심층면접을 실시함
- 심층면접 대상자는 제주도내 제주대학교, 한라대학교, 국제대학교, 관광대학교 출신여성으로 재학생 5명, 졸업생 4명, 취업준비생 5명, 직장인 5명, 경력단절자<sup>16)</sup> 5명이며 대학 현장전문가 6명과 청년지원관련 공공기관 현장전문가 5명 등 총 35명임(<표4-1> 참조). 심층면접 대상자의 특징은 제주지역이라는 좁은 지역적 특수성과 대학의 수가 적어 심층면접 대상자의 익명성을 보호하기 위해 '사례 번호'로 표시했음

<표 4-1> 면접대상자의 일반적 특징

	재학생	졸업생	취준생	직장인	경력단절	사업담당자 및 현장전문가	합계(명)
제주대	① 사례7 ② 사례23	① 사례8	① 사례3 ② 사례12 ③ 사례18	① 사례5 ② 사례9 ③ 사례17	① 사례10	① 사례 16	11
한라대	① 사례32	① 사례33	① 사례28		① 사례2 ② 사례24	① 사례 22	6
국제대		① 사례35	① 사례30	① 사례4	① 사례11	① 사례6	5
관광대	① 사례14			① 사례31	① 사례34	① 사례 1	8

16) 청년 경력단절자의 경우 결혼·임신·출산·양육으로 경력이 단절된 사례보다는 고용불안정으로 인해 경력이 단절된 사례와 더 좋은 일자리를 위해 다니던 직장을 자발적으로 그만둔 사례가 많아 본 연구에서는 청년 경력단절자의 범위를 결혼·임신·출산·양육·고용계약완료·자발적 실업까지도 포함함

17) 심층면접대상자의 인적사항은 자세히 밝히지 않고 '사례1'로 표시함. 연구윤리에 의해 심층면접 대상자의 신상과 정보는 익명으로 보호받아야 하며, 면접대상자들의 개인정보보호 차원에서 자세한 표기는 하지 않았음

	재학생	졸업생	취준생	직장인	경력단절	사업담당자 및 현장전문가	합계(명)
	② 사례13	① 사례15				② 사례 20 ③ 사례 29	
대학의 관련 사업 담당자 및 현장 전문가						① 사례 19 ② 사례 21 ③ 사례 25 ④ 사례 26 ⑤ 사례 27	5
합계(명)	5	4	5	5	5	11	35

- 여대생과 대졸 청년 여성은 대학 및 청년지원관련 공공기관 현장전문가에게 연구 목적을 설명한 후 4개 대학에서 균등하게 적합한 면접대상자를 추천받아 면접했으며, 이후 면접대상자에게 소개를 받는 ‘눈덩이 표집’을 통해 14명을 선정했으며, 4개 대학내·외 진로·취업·창업센터 및 지원단, 종사한 전문가에게 연구목적을 설명한 후 인터뷰를 허락한 자발적 참여자 11명에 대해 면접을 실시했음
- 심층면접은 주로 면접 대상자의 자택, 사무실에서 이루어졌으며 부득이한 경우는 인근 회의실 또는 커피숍에서 면접을 실시함. 조사기간은 2020년 4월 21일부터 6월 25일까지 면접을 실시했음

### 나. 면접내용

- 심층면접은 구조화된 질문지를 사용하여 면접대상자로 하여금 편안하고 자유롭게 이야기할 수 있도록 했음
- 도내대학 여대생 및 대졸 청년여성의 경우는 양성평등교육경험, 진로·취업교육 및 프로그램 참여경험, 진로준비경험, 여대생지원 사업 참여경험, 진로·취업 준비경험, 대학 및 청년지원 공공기관 관련 정책경험 및 욕구 등으로 나누어 면접내용을 구성했음(<표4-2> 참조)
- 도내 대학 및 청년지원관련 공공기관 사업담당자 및 현장전문가의 경우는 이들의 양성평등의식, 진로·취업지원 사업경험, 대학 내·외 여대생지원 사업경험, 정책욕구 등으로 나누어 면접내용을 구성했음. 구체적인 질문내용은 <표4-3>과 같음

〈표 4-2〉 심층면접 질문내용(도내대학 여대생 및 대졸 청년여성)

질문영역	질문내용
양성평등교육경험	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 양성평등 교육 및 성인지 교육 프로그램 참여 및 도움정도</li> <li>- 여대생 특화 프로그램 참여 유무 및 도움정도</li> </ul>
진로준비계획	<p>공통 질문</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 희망하는 취업지역은?</li> <li>- 취업/이직/재취업 준비시 필요한 도움은?</li> </ul>
	<p>재학생 졸업생 취준생</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 본인의 진로가 결정됐나요? 희망하는 직업/직장은?</li> <li>- 취업 준비는 어떤 방법으로 하고 있는지?</li> <li>- (졸업 후) 희망직업을 갖는 데 자신감이 있나요? 이유는?</li> <li>- (졸업 후) 첫 직장 구직활동 기간은 얼마나 소요?</li> <li>- 직장 선택 조건은 무엇?</li> <li>- 현 시점에서 가장 필요로 하는 지원 프로그램은?</li> </ul>
	<p>직장인</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 현 직장은 몇 번째 직장? 몇 년 차? 총 구직활동 기간은?</li> <li>- 갖고 있는 스펙은? 도움이 되었던 또는 불필요했던 스펙은?</li> <li>- 이직을 고려하는 상황은 어떤 경우?</li> <li>- 이직 고려 시 필요한 도움은?</li> <li>- 일·가정 양립을 위해 필요한 도움은?</li> <li>- 현 시점에서 가장 필요로 하는 지원 프로그램은?</li> </ul>
	<p>경단</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 이전 직장의 경험?</li> <li>- 경력단절의 사유</li> <li>- 현 시점에서 가장 필요로 하는 지원 프로그램은?</li> </ul>
프로그램경험	<p>대학내</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 대학의 진로/취업지원의 프로그램 경험 여부</li> <li>- 대학의 진로/취업지원을 위해 강화되어야할 프로그램은?</li> <li>- 진로·취업지원 온라인 프로그램에 참여 의향이 있는지, 이유</li> <li>- 양성평등 프로그램이 있다면 참여할 의향이 있는지? 이유는?</li> <li>- 양성평등의식을 향상시키기 위해 강화되어야할 프로그램은?</li> </ul>
	<p>대학외</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 대학외의 역량강화 프로그램 경험 여부</li> <li>- 역량 내용, 만족도, 필요성</li> <li>- 해당 프로그램을 알게 된 경로?</li> <li>- 추천할만한 역량강화프로그램이 있다면?</li> <li>- (역량강화)온라인 프로그램에 참여 의향이 있는지, 이유</li> <li>- 양성평등 프로그램이 필요하다고 생각?</li> <li>- 양성평등의식을 향상시키기 위해 강화되어야할 프로그램은?</li> </ul>
정책 반영 욕구	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 현 시점에서 가장 필요로 하는 도/대학의 정책지원은?</li> <li>- 온라인으로 지원되면 좋은 프로그램은 어떤 것?</li> <li>- 재학시/졸업후 취업지원, 경력관리, 재취업, 일·가정 양립을 위해 제주특별자치도에 바라는 점</li> <li>- 취업과 재취업, 경력관리, 일·가정양립에서의 성차별을 개선하기 위해 제주특별자치도에 바라는 점</li> </ul>

<표 4-3> 심층면접 질문내용(도내 대학 및 청년지원관련 공공기관 현장전문가 및 사업담당자)

질문영역	질문내용
본인의 양성평등의식	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 양성평등 교육 및 성인지 교육 프로그램 참여여부</li> <li>- 전문가로서 성평등의식이 어느 정도라고 생각가?</li> <li>- 성평등 교육의 중요성은 어느 정도인가?</li> <li>- 성평등한 진로교육은 무엇이라고 생각하는가?</li> <li>- 성평등한 진로교육의 구성은 어떤 모습?</li> <li>- 성별 특성 반영 프로그램이 필요하다고 생각하는지?</li> <li>- 여학생을 위한 프로그램이 필요하다고 생각하는지?</li> <li>- 여성에게 적합한 직업이 있다고 보는지? 어떤 것?</li> </ul>
진로·취업지원 사업(프로그램) 현황	<ul style="list-style-type: none"> <li>- (현재 운영중인)진로·취업지원 프로그램의 내용 및 운영현황</li> <li>- 프로그램 구성 시 성별 특성을 고려하는지</li> <li>- 성별로 프로그램의 효과는 어떤지</li> <li>- 남녀 대학생에게 양성평등관련 프로그램이 필요?</li> <li>- 성별로 진로상담, 직업추천, 직업체험이 어떻게 다른지?</li> <li>- 4차산업관련 직업에 관한 프로그램 현황(혹은 발굴계획?)</li> <li>- 계열별(이공계/인문사회계) 진로/취업 프로그램 운영? 차별성은?</li> <li>- (4차산업용)인문사회대생을 위한 진로·취업지원 프로그램?</li> <li>- 관련 유관기관 협력 사례 현황</li> <li>- 여대생 특화 프로그램이 있는지? 없다면 이유? 있다면 여대생 특화 프로그램 취지와 내용, 운영현황</li> </ul>
대학 실무자의 정책경험 및 욕구	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 여대생 진로개발 및 취업역량강화를 위한 프로그램 계획</li> <li>- 졸업 후 여대생 취업지원 계획</li> <li>- 진로탐색분야의 성별 편중성 개선방안</li> <li>- 성역할 고정관념에 기초한 직업선택 개선방안(예, 젠더 교육)</li> <li>- 구인기업에 양성평등교육이 필요한가?</li> <li>- 전문강사의 양성 필요한가? 이유?</li> <li>- 전문강사(양성)에서 요구되는 전문교육의 정도는?</li> <li>- 대학-지자체-유관기관(더큰, YWCA)을 연계하는 통합프로그램이 필요한가?</li> <li>- 대학교의 프로그램(기초 교육)이 유관기관의 심화교육과 기업의 인턴제 및 도의 플랫폼 운영정책과 연계될 수 있는 방안</li> <li>- 청년여성 취업역량강화를 위해 대학생 당사자에게 바라는 점</li> <li>- 여대생들에게 도움이 될 만한 정책을 제안한다면?</li> </ul>
청년지원관련 공공기관 실무자 정책경험 및 욕구	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 기관의 청년여성 대상 역량강화 프로그램 및 운영</li> <li>- 청년여성의 경력개발(전문 역량)강화를 위한 프로그램 및 인프라 계획은?</li> <li>- 다양한 (도내의 전문강사 초창) 교육프로그램 개발 및 네트워크에 대한 견해</li> <li>- 전문강사의 양성 필요한가? 이유?</li> <li>- 전문강사(양성)에서 요구되는 전문교육의 정도는?</li> <li>- 제주지역 기업생태계를 반영한 여성청년취업정책의 방향은?</li> <li>- 구인기업에 양성평등교육 필요한가?</li> <li>- 대학-지자체-유관기관(더큰, YWCA)을 연계하는 통합프로그램이 필요한가?</li> <li>- 대학교의 프로그램(기초 교육)이 유관기관의 심화교육과 기업의 인턴제 및 도의 플랫폼 운영정책과 연계될 수 있는 방안</li> <li>- 청년여성 취업역량강화/경력개발을 위해 제주특별자치도에 바라는 점</li> <li>- 취업준비를 하는 청년여성에게 도움이 될 만한 정책을 제안한다면?</li> </ul>

## 2. 여대생 및 대졸 청년여성 대상 조사 결과

- 본 절에서는 여대생 및 대졸 청년여성의 제주도내 대학 및 청년지원관련 공공기관의 진로·취업지원 프로그램에서의 양성평등교육경험, 진로·취업사업 및 프로그램 경험, 여대생 대상 진로지원 사업 경험, 취업준비 경험, 직장생활 및 경력단절 경험, 정책경험 및 욕구로 나누어 분석함

### 가. 대학 및 청년지원관련 공공기관의 양성평등교육

#### □ 교육 받은 경험 없음

- 사례2는 경력단절 여성으로 대학 진로·취업지원 사업에 참여했을 때도 졸업 후 대학 밖 진로·취업지원 프로그램에 참여했을 때도 양성평등교육을 받은 경험이 없으며 교육프로그램이 있다면 양성평등이 무엇인지 정확히 알고 싶다고 말함. 사례3, 사례4, 사례30도 학교를 다닐 때 양성평등교육이 없었으며 사례7의 사례를 통해 대학 내 진로프로그램에 양성평등교육 프로그램이 없다는 것을 알 수 있음

(양성평등 교육 받아본 적 있어요? 대학 다닐 때나 사회에 나와서나.) 그건 없었어요. (본인 생각할 때 양성 평등교육은 어떤 교육인 거 같아요?) 남자 여자가 서로 똑 같은 거. (경제활동이 나 이런 걸 똑같이.) 네. (본인이 지금 쉬고 있을 때 양성평등교육을 받을 의향이 있어요?) 네. 저는 이제 바뀌어야 된다고 생각해요. 저도 정확하게 잘 모르잖아요? 가서 교육을 받으면 아, 이게 양성평등이고 몰랐던 부분을 알게 되면서 생각이 다양해지고. 어쨌든 사람은 생각이 다양해야 된다고 생각하거든요.(사례2)

(양성평등 교육이나 성 인지 교육이나 이런 어떤 프로그램을 학교나 아니면 학교를 나오거나 이후에 다른 프로그램 이런 거에 참여했던 경험이 있어요?) 양성평등. 학교 다닐 때요?...없었던 것 같아요(사례3)

(혹시 학교에서 양성평등교육 이라는 거 받아 본 적 있어요?) 그런 교육이 없었어요. (지금 경험은 안 했지만 양성평등교육은 어떤 교육 일까?) 간단히 말하면 여성과 남성의 권리를 동등하게 하자. 이런 건데 제가 생각하기에는 동등하게 하기 위해서 여자의 임무를 끌어 올리는 거라고 생각해요. 그게 좀 중요하다고 생각해요. 왜냐면 똑같이 가기 위해서. (학교 때 그런 프로그램 있었으면 들었을 것 같아요?) 네.(사례4)

(양성평등 교육이라든지, 뭐 수업으로라든지. 어떤 프로그램으로 혹시 들어본 적 있으세요?) 기억으로는 안 들어본 기억이 있는데. 정확히 잘 모르겠는데 기억이 잘 안나요(사례30)

(네. 양성평등교육이나 성 인지교육 프로그램에 참여한 적이 있어요?) 없어요. (없었던 이유에 대해서 물어봐도 될까요?) 저는 진로 관련된 프로그램에 관심이 더 많아 가지고 이런 양성평등 프로그램이 있는지 잘 알지 못했어요.(사례7)

## □ 형식적 교육

- 사례9는 직장 내 의무교육으로 그리고 이직한 직장이 성 인지적 교육을 여성에게 제공하는 곳이라 양성평등교육을 받았다고 언급함

(양성평등이나 성인지 교육 관련된 프로그램 같은 거 들어보신 적이 있으세요?) 직장초기에는, 네. 이 때만해도 양성평등이란 말 자체가 그렇게 많이 나올 때가 아니어서. 제가 다시 이직을 해가지고 근무했던 기관 중에서 여성 관련된 직장, 이공계열, 성 이런 쪽으로....그거할 때 특강 식으로 해서 성인지 교육 같은 프로그램들을 진행한 적이 있어서 그 때 들은 적이 있습니다(사례9)

- 사례10은 직장 내 필수교육으로 양성평등교육을 받지만 사이버 강의로 형식적이며 더욱 특정인들은 양성평등교육에 참여하지 않고 있으며 현재 직장 내 양성평등교육의 문제점을 언급함. 그러나 사례33은 직장 내 양성평등교육으로 생활 속 성차별상황과 상사의 성차별적 행동을 인식하게 되었으며 사례34는 양성평등교육을 성희롱, 성추행교육으로 이해하고 있으며 단체로 교육을 받았다고 언급함

직장 내에서 필수교육으로 받고 있거든요...형식적으로 이뤄져서...사이버로도 많이 해서 실질적인 도움이 되지 않는 실정이에요. 제가 보기에. 그리고 꼭 ‘아, 이 사람은 들어야 되겠다.’싶은데 그런 분들은 오히려 더 참여를 안 하고 계신 실정입니다(사례10)

(양성평등 교육이나 성인지 교육. 그런 프로그램에 참여해보셨는지?)네. 이번에 회사 다니면서...저도 모르게 양성평등, 성차별적인 회사 생활에서도 모르는 것들이 좀 일어나고 있더라고요. 그 이게 성차별인 것 같으면서 약간 아닌 그런 행동들, 상사 이제 행동들에 대해서 알려주시고, 말씀해주시는데. 거기서 ‘이게 성차별이 될 수 있구나.’ 이런 생각도 하고(사례33)

직장에서 그런 교육을 짧게 했던 것 같아요. 아무래도 직장 내 성추행? 성희롱? 그런 게 있어서 그런 교육이 좀 강화된 것 같아요. (1년에 한번 정도?) 네. 1년에 한번. 의무교육이었어

요...거의 단체로 했던 것 같아요...오히려 더 조심스럽게 행동하는 부분이 있고....약간, 좀 더 각인이 됐다고 해야 하나(사례34)

## □ 성인식 개선 도움 그러나 취업 도움 안 됨

- 사례9는 양성평등교육이 취업에 도움은 되지 않았지만 직장생활을 하면서 성차별을 인식하는 판단기준을 제공해주었다고 밝힘. 사례13도 양성평등교육으로 진로결정에 도움을 받지 못했지만 앞으로 살아가는데 도움이 될 것이라고 판단함

그게 취업이나 이거랑 딱 연관돼서 뭔가 도움이 되었다 라고는 솔직히 생각은 들진 않는데 사회생활 하고 난 이후에 이게 잘못됐다라고 판단하는 데에 기준을 세울 수 있는 교육이었다고는 생각을 하거든요(사례9)

제 생각으로는 하기는 일단 하는데 직접적으로 아~ 내가 도움을 받았다, 취업을 하는데 딱히 느끼지는 못 하겠고 형식상으로 이거 해야 됩니다, 해서 하는 느낌...진로에는 도움이 확 와 달지는 않더라도 언젠가 살아가면서 이런 경험도 해봐서 뭔가 연결될 수 있다는 느낌을 많이 받을 것 같아서 도움이 될 것 같아요(사례13)

- 사례30도 양성평등교육은 취업에 도움이 되지 않지만 양성평등교육을 받았기 때문에 ‘균필’, ‘남성선호’라는 직장을 얻는 기회의 평등에서 여성이 차별받고 있다는 것을 알게 되었다고 언급함

이게 취업은 아니지만, 아르바이트를 봤을 때에도 거기서 구하는 사람을 보면 그냥 균필자. 딱 그러면 남자만 원한다는 거잖아요?...그런데서부터 차별을 느끼기도 하고. 그런 것도 다 개선이 돼야 취업하는 데에도 충분히 개선이 되지 않을까 싶어서...보통 그런 그냥 알바를 구할 때도 약간 ‘남성 환영’ 이런 것도 많고(사례30)

- 사례28은 여성혐오라는 사회적 분위기로 양성평등교육을 받거나 양성평등을 말하면 오히려 취업 시 자신에게 불리하게 작용될 것이라고 생각함

막 인터넷에 보면 조금만 여자 옹호 글 이런 거 쓰고 “애 폐미다.” 이런 식으로 막 하거든요. 그거 보면 지금 막 양성평등이라고 얘기하면은 사람들 엄청 욕하더라고요. 지금은. 그리고 남자들이 오히려 역차별 받는다고 생각하는 경우도 있고. 그래서 뭔가 양성평등을 말하면 지금 더 안 좋을 것 같아요.(사례28)

## 나. 진로·취업지원 프로그램 경험

### 1) 대학 내 경험

#### 주로 졸업학기 때 참여 선호

- 사례2는 2학년 졸업을 앞두고 해외취업지원 프로그램으로 일본에서 인턴 경험을 했으며 사례7도 고학년 때 취업지원 사업에 더 관심을 가졌으며 사례8도 저학년 때는 진로·취업 관련 프로그램이 많았지만 듣지 않았고 고학년이 되고 나서야 관심을 가졌다고 말함

1학년 때는 안 했고 2학년 때...일본에 있는 회사에 파견을 보내줘요. 6개월 정도 저도 참여를 했었거든요. 인턴으로 일을 하고 돌아오는 거였어요(사례2)

저는 대부분 학과에서 알려주는 거를 접하기 쉬우니까 그런 거를 많이 참여했던 거 같아요.... (학과에서 알려 주는 게 1학년 때도 많이 그랬어요?) 고학년이 될수록 학과에서 알려주시는 걸 조금 더 잘 보게 되는 거 같아요(사례7)

학교에서 사실 많은 프로그램들을 해주잖아요. 근데 다 자기가 중요한지 모르고 다 나중에 돼서야 '아, 그걸 들었어야 됐는데.'하고 생각하는 게 좀 대부분인 거 같거든요. 이제 와서 생각해보면. 많았던 거 같은데. (그러면 저학년 때 이런 프로그램을 아무리 많이 깐들 별로 필요가 없겠네.) 네. 그때 관심이 있어도 그렇게 열정적으로 듣는 친구들이 많지가 않더라고요. 저는 고학년이 되고 나서 더 그런 생각이 들었던 것 같아요(사례8)

#### 학과 프로그램 참여 선호

- 사례3은 학과에서 교수님이 진로와 취업 프로그램을 운영하기 때문에 프로그램에 참여했으며 사례15도 학과에서 교수님이 운영하는 특강에 참여했으며 사례30은 전공을 살려 취업이 되기 때문에 교수님이 취업을 상담하고 있다고 언급함

진로상담은 꼭 받아야 해요. 과에서. 매학기. 교수님이랑. 그게 과목으로 들어가 있어서 그거 수강신청을 꼭 해야 하고, 꼭 상담해야하고 그렇게 해요....그냥 교수님이랑 이제 앞으로 어떻게 할 건지. 이런 얘기를 하는 거지....적성 검사 이런 건 안 해보고. 상담. 면담 이런 거...근데 학과에 그런 게 있었어요. 학과가 아무래도 ○○학과다 보니까 막 ○○청 분들이 오셔서 매년 이거 해주고.(사례3)

진로라기보다는 뭔가. 과에 관련해서. 네. 특강들은 꽤 많았어요. 그리고 또 뭔가 제가 동계 심리 상담 캠프를 좀 많이. 2번 정도 가 봤거든요. 교수님이 운영하셔서 거기 가서 참여하고. 딱 직업 관련이라고 하기보다는. 근데 ○○○○과이다 보니까 그거 관련된 거는 많이 해봤어요. (사례15)

취업준비? ...저는 과는 전공을 살릴 수 있는 과여서 교수님들이랑 취업 상담을 하거나. 그렇게 거의 우리는 정해진 친구들이 오기 때문에, 취업이 정해진 친구들이 오기 때문에 그런 상담이 나 그런 걸 활용해서 거의 취업을 결정하는데 도움이 되는 것 같아요.(사례30)

## □ 취업정보 제공 도움

- 사례24는 진로·취업프로그램이 자신의 진로와 다양한 직업에 대한 정보를 제공한 측면에서 도움이 되며 사례7은 여러 가지 일을 배울 수 있었던 좋은 기회였으며 사례28은 교수님으로부터 자격증 준비와 획득 그리고 면접에 도움을 받았으며 사례18도 기업특강, 강의, 도내취업설명회, 해외취업설명회 등 다양한 정보제공으로 많은 도움을 받았다고 언급함. 사례32는 직접 그 직업에 종사하는 분의 특강이 그 직업을 이해하는데 더 많은 정보를 얻었으며 사례34는 학교에서 직장에 연계하는 취업지원 사업에 참여해 학교에서 그 직장 관련 교육을 받고, 면접보고 인턴하고 정직원이 되어 취업에 도움을 받았음

자기 진로에 대해서 다시 생각해볼 수 있었던 것 같고, 그리고 다양한 직업들을 어느 정도는 알아볼 수 있었던 느낌이 있었던 것 같아서 도움이 된 것 같아요(사례24)  
(이런 진로지원, 취업지원 교육 프로그램이 어떤 때 도움이 되는 거 같아요?) 제가 좀 몰랐던 걸 알게 되는 거 같고 여러 가지 일을 다 배우고 싶은 욕심이 있어서 이것저것에 대해 배울 수 있었으니까 좋았던 거 같아요(사례7)

그 강연 같은 거는 듣는 거 있었고, 그리고 저희가 자격증 준비할 때 학교에서 강의 해주셨어요. 방학 때 특강으로 해가지고 해주셨고. 지도사 면접도, 면접 보는 거 교수님께서 연습시켜 주시고. 자격증 따는 거는 도움 엄청 많이 받았고요(사례28)

기업에서 특강 오는 거, 설명회 오는 거나. JDC에서 NCS강의 해주는 거랑 드림타워 직원 뽑는다고 설명 온 거랑 해외취업 설명회랑, 설명회는 되게 많이 했던 것 같아요...(진로취업교육 프로그램들이 구직활동에 도움이 되었다고 생각하세요?)네. 그래도 정보는 많이 주는 것 같아서 도움 되는 것 같아요(사례18)

저희는 공무원분이 직접 와가지고 특강해주시고, 그다음에 연금공단에서도 한 번 오셔가지고 했었고요. 사회복지기관에서 좀 왔었어요. (그러면 이런 교육프로그램이 내가 직장을 구하거나 직업 활동을 해나갈 때 도움이 된다고 생각을 하시나요?) 이게 직접 활동하시는 분이 와가지고 설명을 하시니까 제가 검색했던 것만큼은 자세히 알 수 있었어요(사례32)

(학교 지원 사업이면 뭔가요?) 학교랑 제가 전 직장이 연계됐던 지원이 있어서 그 프로그램 통해서 교육을 듣고 면접도 보고 인턴까지 하고 정 직원으로 된 거였어요...거의 졸업반 학생들을 대상으로 했던 것 같아요. 거의 이 프로그램을 들어서 같이 취업을 많이 했던...아무래도 학교랑 연계를 한 거여서 혼자서 스스로 했던 것 보다 좀 더 수월하게 취업이 된 거 같아요(사례34)

## □ 심화 프로그램 부족

- 사례5는 진로·취업프로그램이 다양하지 않고 더 전문적이지 않아 특수한 능력을 쌓는 수준까지 축적되지 못한 것을 아쉬워했으며 사례10은 진로캠프가 더 직장 내 업무 관련 중심으로 전문화되지 못한 아쉬움을 토로했으며 사례17은 서로 다른 단대에서 모든 부서가 같은 진로취업프로그램을 하고 있어 문제이며 다른 단대와 다른 색다른 프로그램 또는 같은 프로그램이라고 해도 초급에서 중급으로 이어지는 추가 프로그램에 대한 아쉬움을 밝혔음

저는 디자인 프로그램 같은 게. 제가 졸업하면서 아쉬웠던 부분이고. 이런 프로그램들을 못 한 게. 그리고 그런 공부할 수 있는 여건도 없었어요. 자기가 직접 찾아보지 않으면, '그런 프로그램을 학교에서 뭔가 더 적극적으로 해줬으면 어땠을까.' 그런 아쉬움이 있는 것 같아요. 뭔가 서울 같은 경우에는 새로운 프로그램이나 이런 거에 대해서 접할 기회를 많이 줘요. 그 뭐지? 학교 수업 자체에서도 디자이너를 꺼서 같이 공부하거나. 근데 저희는 그런 게 많이 부족해서 그런 프로그램이 있으면 좋지 않았을까. 예를 들어 포토샵이나 일러스트 이런 것도 뭔가 그냥 할 수 있지만 더 잘하면 이게 능력이잖아요? 이런 쪽 프로그램 아니면 다른 거는 생각나는 게 없는 것 같아요(사례5)

대학 내 진로캠프는 조금 더 업무와 관련됐으면, 하는 바램이 있어요(사례10)

근데 요즘 막 전공 그냥. 다른 단대에서. 저희가 이런 쪽. 그 진로 취업 쪽이어서 저희 이게 저희만 한다는 개념이 없어져가지고. 저는 추가하기보다는 좀 다른 학과보다 색다른 프로그램이 있으면 좋을 것 같아요. 추가는. 뭐 리뉴얼을 한다던가. 왜냐하면. 보니까 거의 모든 부서가 같은 분야를 하고 있더라고요...뭐 특이점이 없어요(사례17)

## 2) 청년지원 관련 공공기관 취업지원 프로그램

### □ 졸업 후 취업교육 더욱 필요

- 사례2는 대학을 다닐 때는 취업지원 프로그램을 참여한 적이 없지만 졸업 후 구직을 위해 취업지원 프로그램에 참여했다고 강조함. 사례9도 대학을 다닐 때나 졸업 후 계약직 입사 초기에는 진로취업교육의 필요성을 느끼지 못했지만 계약이 끝나고 다른 직장을 구해야하는 불안함 때문에 오히려 외부에서 하는 취업교육에 참여하게 되었다고 강조함

(경력이 단절 돼서 직장 구하는 기간에 진로나 취업 프로그램 참여한 경험 있어요?) 있어요. 학교 때는 없고. (직장 계약 끝나고 새로운 직장을 구할 때 그 기간에.) 네. (처음부터 교육에 참여 했었어요? 아니면 구직을 몇 번 한 뒤에.) 하고 난 뒤에. 저는 이런 교육이 있다는 것도 엄청 늦게 알았어요. 제 주변에도 그런 게 있었어? 하는 사람이 많아요. 저도 몇 명 소개시켜 줬어요(사례2)

진로취업교육 같은 경우에는 대학교 때나 사회초반 때까지도 크게 생각은 안했는데 사회초반에서도 지금 계약직으로 계속 넘어가는 시기에 불안함 때문에 다른 자격증들, 전공과는 무관한 자격증들을 계속 했던 상황에서 자격증을 취득한다든가 외부교육프로그램이라던가 이런 걸 많이 참여를 한 게 저한테는 지금 취업교육이라고 생각을 주로 하고 있거든요. 그게 제가 졸업한 학교에서 교육을 이어준 건 아니고 제가 관심 있는 분야에 대해서 검색을 하게 되면서 아까 ○○게시판에 만든 그런 것들 말씀 드렸는데, 거기 올라오는 교육 프로그램들 보면서 ‘어, 나 이거 들어 볼래.’라고 하면서 참여하게 되는 경우가 많았었고요.(사례9)

### □ 취미위주의 프로그램

- 사례10은 대학 밖 취업지원 프로그램이 서울보다 다양하지 않으며 취미위주의 프로그램이었다고 생각함

제주도에서 한 번 해보고 서울에서 한 번 해봤는데 서울은 프로그램이 되게 다양하게 돼있는데 제주도는 그에 비해 너무 턱없이 부족하기도 하고 그리고 좀 흥미 위주? 취미 위주의 프로그램이 많았던 거 같아요. (제주도는?) 네. 그래서 제주도는 저도 취미 한 번 해보겠다고. 도 자기 하는 것도 있었어요. 서울에서 있던 거는 자격증, 직업상담사, 실기 프로그램 지원했었는데 그것도 구성원이 되지 않으면 들을 수 없는(사례10)

### □ 청년지원정책 홍보 부족

- 사례15는 청년을 지원하는 국가사업이 많지만 홍보가 제대로 되지 않아 관련 사업 정보를 아는 사람만 혜택을 받는 문제점이 있다고 강조함. 사례34도 청년지원사업을 잘 모르는 주변 친구들이 많으며 정책에 대한 홍보가 청년들에게 도움이 된다고 봄

요즘 청년 지원을 많이 해주시니까. 국가에서 많이 나오는데. 이게 솔직히 그렇게까지 많은 사람들이 알고 있는 것 같지는 않더라고요. 이게 특정 사람들만 계속 지원해서 이렇게 하는 경우도 많다고 들었고. 육지에서도 그랬다고 들어가지고. 열어도 계속 지원하는 사람들이 육지 경우에는 계속 같은 사람들이...이게 많이 확산이 안되어가지고. 근데 이제 거기서도 청년을 많이 끌어오고 싶은데 홍보가 잘 안 된다는 거예요.(사례15)

모르는 친구가 되게 많단 말이에요. 그래서 정확히 뭐가 있고 청년을 위한 사업이 어느 게 있는지 잘 몰라서 약간 그런 사업을 많이 알려주는 그런 게 좀 많았으면 좋겠어요.(사례34)

### □ 여성대상 프로그램 부족

- 사례2는 여성은 남성에 비해 직업의 선택지가 적어 취업의 어려움이 있음에도 불구하고 청년여성을 위한 취업지원 사업이 부족하며 대학졸업 후 여성들이 취업공부를 할 수 있는 장소가 없다고 주장함. 사례15도 졸업 후 코로나 19로 도서관을 가지 못하면서 취업공부를 어쩔 수 없이 카페에서 하고 있으며 청년들이 공부할 수 있는 공간이 필요하다고 생각함

여성들을 위한 게 너무 부족하다고 생각돼요. 교육 환경도 뒤떨어지고 장소도 많이 없고 그런 걸 어디서 하는지도 모르고. 어쨌든 남자는 선택 범위가 넓은데 여자는 너무 좁아요....여성만을 위한 프로그램이 필요하다고 생각해요.(사례2)

카페라도 가야될 수 밖에 없는데. 그렇다고 카페가 시설이 좋은 건 아니잖아요.(맞아요)...청년 다락같은 공간이 좀 많았으면 좋겠고(사례15)

## 다. 여대생 대상 진로지원 프로그램 참여

### □ 선택 우선 순위에서 밀림

- 사례8은 대학을 다닐 때 여성특화프로그램에 참여하고 싶었지만 교과목 수업 때문에 참여하지 못했다고 언급함. 사례18도 여성특화프로그램을 참여하지 못한 이유로 수업시간과 겹쳐서 할 수 없었다고 말함

(여성특화프로그램이에요. 그런 거에 혹시 참여해 본적은?) 참여해본 적은 없어요...(들었던 적은?) 들었던 적은 있었고 사실 참여해보고 싶었던 적도 있었는데 그때 수업인가 어떤 것 때문에 참여를 못했었던 것 같아요. 다른 일 때문에(사례8)

(혹시 여대생만을 위한 특화프로그램 같은 거 참여해보신 적 있어요?) 홈페이지에 그런 거 올라오는데, 아까처럼 화분 만들기나 그런 캘리그래피나. 거기에는 혹시 참여해보신 적 있어요?) 참여는 해본 적 없어요. (그래요. 참여하지 않은 이유는?) 수업시간이랑 항상 겹쳐서. (만약 수업시간과 겹치지 않았다면.) 겹치지 않았다면 했을 것 같아요(사례18)

### □ 취미위주의 프로그램

- 사례9는 여대생 특화프로그램을 대학생 때는 참여하지 않았지만 졸업 후 대학원에 다니면서 구직활동을 위해 프로그램에 참여했다고 언급함. 그러나 프로그램이 일회성, 흥미, 취미 위주여서 부업으로 이어지지 못해 아쉬웠다고 생각함

(여대생특화프로그램들이 있어요....혹시?) 참여한 적이 있습니다. (참여한 적이 있으세요?) 이 건 대학생 때가 아니고 직장 다니면서 학내 프로그램이라서 제가 대학원도 다니고 있었기 때문에, 대학원생까지도 참여가 일단 가능하다고 해서 신청해서 참여한 적이 있었거든요.(네. 그래요....여대생특화프로그램 참여했던 것이 구직이나 이직, 혹은 직장 생활하는 데에 도움이 되었는지는.) 그건 아니었어요. 취미생활처럼 했던 활동이었어서. (취미생활처럼 했다는 것의 의미가 내 입장에서는 취미생활이었다, 인가요 아니면 프로그램이 취미생활 그 정도의 것을 가르쳐주는 프로그램이었다, 인가요?) 두 가지 다 포함되는. (그래요? 특별히 생각나는 프로그램은요?) 명칭이 정확히 생각이 안 나는데 화분 같은 거 만드는 프로그램에 참여를 했었거든요. 그런 종류의 프로그램 두 번인가 참여를 했었는데, 처음에 참여했을 때는, 아까 두 가지라고 말씀드렸던 이유 중에 이게 내가 손재주가 좋으면 이걸 배워서 약간 부업으로 해보면서 나중에 이 활동을 좀 감사라던가 이걸 해볼까? 구직활동 개념으로 참여를 했었는데 그 정도의 커리큘럼으로 가르쳐주시진 않더라고요. 정말 일회성으로 약간 이 교육을 받게끔만 하시는 부

분이었어서 참여하고 나서 그다음부터는 그 프로그램을 제가 약간 그렇게 양성한다는 느낌이 라든가 제가 구직활동을 위해서가 아니라 취미생활, 약간 환기시키는 느낌으로 참여하는 느낌이었어서 그다음에는 약간 기분 전환하는 프로그램에 참여하는(사례9)

## 라. 취업준비 경험

### 1) 재학생의 취업 준비 경험

#### □ 경력 쌓아 취업

- 사례34는 많은 대학생들이 기업에서 신입사원보다 경력사원을 더 선호한다는 것을 알기 때문에 인턴 같은 짧은 계약직이라도 경험을 쌓기 위해 일을 한다고 밝힘

아무래도 나중에 다른 일을 구할 때 이력서에 경력을 쓰려면 2년을 기본으로 생각을 하기 때문에 최소 2년은 채우려고 했었어요...지금 신입사원보다 경력직을 뽑는 데가 많아서. 아무래도 인턴 같은 경우나 짧게나마 계약직으로라도 일을 한 경험이 있으면 좀 더 도움이 될 거 같은 느낌(사례34)

#### □ 도외 취업을 위한 경쟁력 개발 필요

- 사례7은 대학을 졸업하면 도외 취업을 희망하고 있으며 도외취업을 통해 더 넓은 세상을 경험하고 싶어 함. 사례8도 제주보다는 도외는 취업기회가 더 많고 다양한 일자리를 통해 배울 것도 많아 도외 취업을 생각함. 사례10과 사례15도 취업기회가 많고 경쟁률이 높지 않은 도외지역을 선호함

(아까 희망하는 취업 지역이 도외라고 했는데 이렇게 말하는 이유는 뭐예요?) 저는 계속 제주도에만 있어서 넓은 세상을 보고 싶어서. 저는 원래 제주도에서 취업하고 싶었는데 친구들이 더 넓은 세계를 봐야한다. 이렇게 말해서 도외로 나가서 거기의 성향은 좀 어떤지 좀 알고 싶어요....고등학교 친구인데 해외에서 배웠을 때 시야가 넓어졌다고 해야 되나 그런 게 있대요. 그래서 제주도 말고 나와서 봐야 한다고 얘기를 해서 밖으로 나가보고 싶어요.(사례7)

된다면, 도내가 사실 마음 편한데 도외가 더 그게, 넓은 것 같아요. (넓다?) 지원할 수 있는 것도 많고 확실히 저는 제주도에 있잖아요, 가서 그 밖으로 넘어가야 더 많은 걸 보고 배울 수 있을 거라는 생각은...저는 대학교까지 제주도에만 있었어가지고 사실 다른 데를 좀 가보고 싶어요. 너무 한 곳에만 있어서(사례8)

(혹시 학교 다닐 때 희망하던 취업 지역은 있었어요?) 도외로 1순위를 뒀고요, 그 다음에는 도 내로 뒀습니다.(사례10)

네. 경기도를 지원할 생각이거든요.(음~ 경기도에. 경기도를 선택한 이유가 있을까요?)  
어. 그. 딱 뭐가 없어요. 일단 제주도....제주도가 경쟁률이 싸요. 막 그 적게 뽑으니까. 이리다 보니까 저는 어쨌든 약간 좀 느슨한 지방 쪽을 보다가(사례15)

○ 사례23은 도외취업이 도내취업보다 사람이 많아 경쟁이 치열하다고 생각함

아무래도 많은 돈과 용기가 필요하다 보니까...서울에 가려고해도 거기는 아무래도 사람들이 더 많다보니까 경쟁이 치열하잖아요? (사례23)

○ 사례30은 취업준비생끼리 하는 스터디모임은 서로 같은 수준의 정보를 공유하고 있기 때문에 서로에게 도움이 되지 않으며 오히려 멘토가 있어 지도를 해준다면 취업에 도움이 된다고 생각함. 사례34도 또래끼리의 취업준비모임은 한계가 있다고 생각함

저는 약간 면접 같은 게 하고 싶은데, 이게 지금 다 저랑 비슷한 친구들이랑 모여서 스터디를 하는 거기 때문에 정확히 어떤 답변이 맞는지도 모르겠고 어떤 걸 요구하는지도 잘 모르겠고. 그런 부분에서 약간 멘토처럼 이렇게 지도를 해주는 분이 계시다면 '그게 확실히 성장이 빠르지 않을까'라고 생각을 해요.(사례30)

그렇게 도움이 될 거 같다고 생각이 들진 않아요. (왜?) 아무래도 같은 또래끼리 스터디를 하다 보면 생각하는 게 비슷하고 한계가 있는 것 같아서 그냥 만나서 뭔가 자기들끼리 얘기를 하고 하는 시간이 많을 거 같아요. 오히려 정보를 주고받고 그런 시간이 아깝지 않을까 생각이 들어서(사례34)

□ 취업준비 장소 부재

○ 사례15는 코로나 19로 학교, 공공시설이 폐쇄되면서 학교시설을 마음대로 못써 취업공부를 주로 카페에서 하고 있으며 취업준비를 위한 장소비용까지 지불하게 되어 경제적 어려움이 있다고 토로함

(지금 임용고시를 준비하고 있는데. 어떤 도움이 좀 더 필요하다고 느껴지는지.)학교? 제가 지금 장소가. 공공시설이 다 폐쇄가 됐잖아요. 코로나 때문에. 그거 때문에 카페를 갔었어요. 근데 카페로 가니까 돈이 너무 많이 드니까. 그때부터 이제 여기로. (학교로?) 네. 학교로 오게

되었거든요. 그래서 근데 여기에서도 이제 저희가 원래 학교 안 나오는데. 직원들 위해 문 열려 있는 거에 해가지고. 저희가 들어와서 공부를 하고 있는 거라서. 학교 측에서는 이제 이런 거. 뭐지? 시설물 사용에 대해서 신청서를 올려야 된다. 또 근데 구체적인 뭐가 없으면. 그 이제 여기서 일이 생겨버리면. 책임이 다 행정실 아니면 이런 식으로 되버리니까....이게 좀 딜레마였거든요. 그래서 그것 때문에 약간 공부하는데 약간 시설물을 사용하는데 제 학교인데 마음대로 못 쓰고(사례15)

## 2) 졸업생 및 취업준비생 경험

### □ 자신감 감소

- 사례24는 졸업을 하고도 자신의 진로를 찾지 못했으며 자신의 진로에 대한 자신감 부족한 사례3처럼 부모님의 의견에 따라 진로를 결정하게 되고 사례9와 사례30처럼 부모님이 원하는 직장을 준비하게 된다고 설명함

저는 그때 졸업하고 나서도 어디로 가야하는지에 대한 확신이 없었어요(사례24)

일단 저는 대학교 가기 전부터 수능 끝나고 나서부터 부모님이 엄청 추천을 하셨어요...공부해 보라고 해서 이제 고민하다가 학교 입학하고 학교생활을 하다 보니까. 그렇다고 계속. 한켠에 계속 '아 나는 이걸 해야 되나?' 이제 제가 또 과 성적이거나 이런 게 쌓아놓은 게 별로 없어가지고. 뭐 스펙 이런 거가 없어서. '전공을 못 살리겠거니' 해서 그냥...(그럼 혹시 다른 전공이나 이런 걸로 전과는 이런 건 생각 안 해봤어요?)...근데 그것도 성적으로 과 성적이 돼야 갈 수 있는 거고. 저는 모르겠어요. 그냥 '나중에 공무원 공부 하지 뭐.' 약간 이런 게 있었던 것 같아요. (사례3)

제가 첫 직장은 부모님, 엄마 아시는 분이 알려주셔서 서류를 넣고 면접을 보고하긴 했거든요 (사례9)

저는 엄마가 그쪽에 일을 하고 계셔가지고, 어릴 때부터 영향을 많이 받아서 저도 자연스럽게 애들이 좋더라고요. 그리고 또 엄마가 ○○ 유치원에 계시니까, 더 솔직히 엄마의 압박도 있었지만. 그래서 더 그쪽으로 생각했지만, 오히려 더 나중에 생각해보니까 '나한테 맞는 것 같다.' 생각을 해서 공부를 하게 된 것 같아요. 저는(사례30)

- 사례2는 몇 번의 취직 시험실패로 자신감도 없어졌으며 주변의 결혼 압력에 스트레스가 심해 생리불순현상도 나타나고 있다고 토로함. 사례12는 전공을 살려 취직한 친구들의 직장생활에 대한 어려움이 자신에게도 닥쳐올 직장생활의 어려움으로

느껴져 전공을 살려 취업할 자신이 없다고 생각하고 있음. 사례30은 졸업후 혼자 공부해야 한다는 어려움과 취업준비를 위한 온라인강의 비용으로 경제적인 압박감이 커 취업에 대한 심리적 부담으로 작용한다고 언급함

(아 처음 졸업하고 나서 준비한 게 행정적이었기 때문에. 아까우니까...몇 번 시도한 건가요?) 두 번. 저는 두 번 봤어요. 이제 세 번째. (이제 취업 준비생으로써 지금 자신감, 이런 것들은 어때요?) 아주 없죠. 몸에서 딱 티가 나요. 진짜 막 개인적인 얘기이긴 하지만, 한 달에 한 번 하는 너무 그런 것도 그냥 안 하고. (아 정말 스트레스 받아서?) 네. 저번 달. 그래서 진짜 병원 가야하나 말아야 하나. 그리고 유독 더 심한 것 같아요. 올해가 나이도 더 들고 하니깐. 주변에서 이제 결혼 안 하냐고 하니깐. 내가 취직 그거 할 나이도 지났구나. 그래서 스트레스도 많이 크고. 그럴긴 해요. 답답하고(사례2)

자신감은 없는 것 같아요....졸업과 동시에 취직을 많이 하거든요. 저는 그러지 않은 이유가 쉬고 싶기도 하고 그래서 천천히 준비 하려고 했는데 먼저 취직한 친구들 얘기 들어 보면 점점 자신감이 떨어져요. 평소에도 잘 하지 못했던 부분인데 학교에서는 그냥 넘어가지만 사회로 나가면 큰 문제로 발생하기 때문에. 건물을 짓는 일이라서 무너질 수도 있고 이런 게 하나, 하나 다 중요하기 때문에 잘 할 수 있을까. 이런 생각이 많이 들어서 자신감이 떨어져요.(사례12)

압박감이 더 크죠. 일단 경제적으로 수입이 없기 때문에. 혼자 해야 하잖아요? 학교에서는 그래도 교수님들이 가르쳐주고 지원하는, 해주시는데 혼자 배움을 해야 하기 때문에 그런 거에 대해서 어려움도 있고. 공부를 하다보면 당연히 인강이나 온라인 강의를 끊어야 하는데 그러한 강의 금액도 만만치 않고. 더 심리적 부담이 크죠. 빨리 취업을 해야 하는데(사례30)

## □ 채용에서의 성차별 경험

- 사례28은 경찰공무원은 여성경찰을 남성보다 적게 뽑아 진입문턱에서부터 성차별이 발생한다고 토로함. 사례35도 여성경찰이 필요하고 여성경찰관련 성차별을 개선한다고 보다는 있지만 여성경찰 채용수를 늘리는 구체적 방안이 없다고 비판함

여자 경찰을 적게 뽑아요. 남자보다 훨씬 적게 뽑아가지고. 근데 그건 직업상 어쩔 수 없다고 생각은 들기는 하지만. 그래도 이것도 좀 형평성을 맞췄으면 좋겠어요(사례28)

말로는 여성경찰이 많이 필요한 시점입니다 아니면 그런 여자경찰들을 통해서 앞으로 개선해 나가야 될 점이 있습니다 라고는 하고 있는데 그게 그런 말들은 있지만 직접적으로 그렇기 때문에 채용수를 많이 늘린다거나 여자에게 채용수를 많이 늘린다거나 아니면 여자들을 위해서

이런 시험을 보는 사람들을 위해서 어떤 교육이라든가 그런 게 있는 거 같지는 않아요(사례35)

## □ 해외취업 준비

- 사례18은 경력개발과 성별이 아닌 능력으로 승진이 보장된 해외기업에 취직하길 원했으며 사례31도 국내와 달리 성차별 없는 자유로운 해외기업에 취업하길 희망했음

해외는 약간 경력개발이나, 제가 하고 싶었던 해외취업은 경력개발도 되고, 능력위주로만 승진 되는 그런 데라가지고 그런 점에서는 해외취업을 하고 싶었었어요(사례18)

저는 해외취업 (특별한 이유가 있을까요?) 그냥 분위기 자체가 자유롭기도 하고 그런 것 같아요. 남녀평등 같은 거, 외국은 그런 거 별로 없잖아요...그냥 말레이시아에 있는 회사가 가고 싶어가지고. 말레이시아에 있는 ○○회사에 가고 싶거든요(사례31)

## □ 스터디장소 부족

- 사례30은 코로나 19이후 취업준비를 하는 친구들과의 스터디를 카페에서 할 수 밖에 없으며 문제는 큰 스터디모임을 할 카페를 섭외하는 것이 쉽지 않으며 중요 정보에 대한 보안유지를 위해 폐쇄된 공간을 원하지만 카페는 열린 공간이라 스터디 공간이 없는 어려움을 토로함

저는 지금 여기서 같이 준비하고 있는 친구들이랑 스터디를 만들어서 혼자 공부하는 시간이랑 또 이제 주마다 한 번씩 스터디를 만나서 해요....저희가 스터디 모일 때 공간을 알아보고 그러거든요. 그럼 이제 카페를 주로 가기는 하는데, 그것도 좀 어려워요. 이제. 카페에 코로나 때문에 애들이 많이 사용하고 있어가지고. 그렇게 큰 공간을 찾지 못하고 이렇게 좀 폐쇄적인, 우리만 얘기할 수 있는 공간이 필요한데 그런 곳도 없어서 그런 거에 대한 어려움도 있거든요. 그래서 그런 스터디를 하시는 분들에게도 그런 장소 같이 지원을 해줄 수 있는 방법이 있지 않을까(사례30)

- 사례3은 결혼을 안 해도 된다는 청년여성들이 많아 청년여성들이 자신의 인생을 위해 돈을 벌고 자신에게 투자하기 위해 직장을 가지고자한다고 강조함

예쁜 것도 좋은데. 장난으로 그런 말은 해요. 취직 하잖아요? “돈 많은 남자한테 시집가면 편하다.” 그런 얘기를 하는데 장난이고. 조금은 다 내 인생을 위해서 직장을 가지고. 뭔가 돈을

별면 그거를 나한테 투자를 해가지고 또...네 결혼 안 해도 된다는 친구들도 많아요(사례3)

## □ 구직활동비 필요

- 사례30은 취업준비는 취업준비에 집중해야하기 때문에 경제활동을 할 수 없어 부모님에게 전적으로 의존하는 형편이라고 언급함. 따라서 부모님의 소득과 관계없이 모든 취업준비생에게 소요되는 책과 온라인 강의에 대한 지원이 필요하다고 강조함

일단 경제적으로 수입이 없기 때문에...공부를 하다보면 당연히 인강이나 온라인 강의를 끊어야 하는데 그러한 강의 금액도 만만치 않고...다 부모님이 해주시고. 그 청년 구직활동 지원금이라고 있잖아요? 그래서 제가 그거를 한 번 받아서 사용해보고 싶어서 했는데 그 소득 그런 게 있더라고요...(아 부모님의 소득?)네. 그러가지고 그게 되지 않아서 그냥 부모님한테 계속 지원받고 있는데...저는 받을 수 있으면 받고, 그것을 충분히 활용할 수 있으면 좋겠어요. 어쨌든 집에서 경제적으로 도움을 주기는 하지만, 어렵죠. 말씀드리기가. 뭘 해주시라고 말씀드리기 어렵기 때문에. 그런 지원금 받게 되면, 책이나 인강이나 필요한 그런 거에 대해서는 쓸 수 있기 때문에. 좋을 것 같다고 생각해요(사례30)

## 마. 직장 생활 및 경력단절 경험

### 1) 직장생활

#### □ 졸업 후 성차별 경험

- 사례2는 취업 후 자신에게 커피 심부름이나 물건 심부름을 시키는 등 남성과 다른 차별 대우를 받았다고 밝혔으며 사례5도 본인에게는 커피 심부름이나 설거지를 시키면서 남자 동기에게는 시키지 않는 차별을 경험했다고 토로함. 사례23도 육아휴직시 퇴직을 권유받았으며 현장의 남성 일용직 노동자도 남성보다 여성 직원을 더 무시해 말을 듣지 않는다고 토로함. 사례34도 직장에서 여성은 손님 서비스를 주로하고, 남성은 힘쓰는 일을 주로 하는 이분화된 업무를 수행했다고 밝혔음

취업하고 나서 성차별을 많이 당했어요. 남자는 기회가 많았어요. 같이 회의를 해도 남자들은 앉아있는데 저는 커피 타 오고. (같은 계약직인데?) 네. 물품 사오는 것도 여자가 갔다 오고(사례2)

그런데 이걸 있어요. 제가 취업을 하고 저랑 입사동기가 있거든요. 남자 분인데. 제가 커피를 서빙하거나 손님이 왔을 때. 퇴근할 때 설거지를 한다든가 이런 걸 다 제가 해요. 그런 건 좀 있는 것 같아요. (직장에서?) 네. 똑같이 입사를 했는데 그런 건 좀 있는 것 같아요. 뭔가 그런 거는 아직까지는...그런 거는 좀 차별이 있는 것 같아요(사례5)

육아휴직을 한다고 할 때 “너 다시 안 돌아올 거잖아. 그냥 그만둬라.”...그렇게 한다거나 그런 게 조금 있었던 거 같아요. 그리고 현장 아무래도 뛰다보면 그 일하시는 일용직 노동자분들이나 현장에서 일하시는 분들이 남성분들이 더 많잖아요? 그러다보니까 여자가 현장에 나오면 안 좋다, 라는 걸 깔고 계시는 분들이 많고 좀 무시하는 경향이 있다. 그런 거에 대해선 좀 안 좋은 생각이 있죠(사례23)

남자가 해야 할 일이라 여자가 해야 할 일? 이런 게 좀 많고 아무래도 제가 행사 쪽에서 제가 일을 했었는데 좀 중요한 손님들? 아니면 VIP분들이 오시면 옆에서 보조해주는 게 보기에든 남자보다는 여성분들이 있어야 조금 더 그게 보기가 좋았나 봐요. 좀 여자 위주로? 보조를 하게 해주고 남자 분들은 거의 뒤에서 힘쓰는 일 많이 하시고(사례34)

- 사례2는 직장 내 동료의 괴롭힘에 시달렸지만 노동부나 여성단체에 신고해도 도움을 받을 수 없는 현실에 억울해 했으며 사례3은 직장동료간의 어려움으로 퇴사하는 청년여성이 있다고 강조함

제가 작년에 상사는 아니고 진행하는 사업에 파트너가 저를 너무 괴롭히는 거예요. 자기 마음에 안 들면 너무 뭐라고 하는 거예요. 저는 계약직이라서 불안한데 이 사람 때문에 더 불안한 거예요. 그래서 제가 어떤 센터에 전화를 했어요. 직장 내 괴롭힘 아니냐. 신고할 수 있는 방법은 없냐. 신고는 할 수 있는데 저한테 절대 유리한 게 하나도 없대요. 너무 억울한 거예요. 너무 안타깝지만 법이 그렇다. 신고를 한다고 해서 달라지는 건 아무것도 없고 만약에 노동부에 신고를 하잖아요? 그러면 노동부에서는 회사 내에서 알아서 해결하라. 저만 귀찮고 저만 괴롭고. 여성단체에 신고해봤자 아무런 도움도 안 되고 그러니까 다 참는 거예요(사례2)

한 명은 직장 동료 때문에 너무 힘들어서 그만두고 필라테스 강사 한다고(사례3)

#### □ 양성평등교육 필요

- 사례4는 직장 내 양성평등교육이 있으면 여성프로그램에 관심이 있어 들을 의향이 있다고 밝혔으며 사례33도 회사에서 여자는 남자에 비해 기회가 적었으며 성별분업에 대한 의식도 있어 회사내 인식을 바꾸기 위해서는 양성평등교육이 필요하다고 생각함

(지금 직장 다니고 있는데 그런 프로그램을 하는 곳이 있다면 가서 들을 생각 있으세요?) 네. 저는 친구랑 그런 데 관심 있어서 제주여성영화제나 그런 여성 프로그램에 많이 참여하는 편 이거든요. 있으면 친구를 가서 들을 것 같아요(사례4)

당연히 필요한 것 같아요.(특히 어떤 면에서 더 꼭 필요하다고 느끼시는지?)그 뭔가 여자로 살아오면서 남자보다는 뭔가 기회가 적다는 느낌을 많이 받은 적이 있거든요? 또 아니면 “이거 는 꼭 남자가 해야 되고, 이거는 여자가 하면 안 된다.” 이런 인식도 많고 해가지고 좀 많이 했으면 좋을 것 같아요. 남자들 쪽에서도 성차별적인 여자도 있을 테니까. 저는 여자로서의 입 장을 말하는 건데. 남자들도 이제 같이 평등하게 그런 의식을 좀 깨워줄 교육을 좀 했으면 좋 겠죠.(사례33)

## □ 자기계발과 업무능력향상 교육 필요

- 사례9는 무기계약직 생활을 하면서도 자기계발 교육을 들었으며 업무능력을 향상 시킬 수 있는 교육도 찾아 들었으며 회사생활에 도움이 되었다고 생각함. 사례34도 고등학교때 배운 컴퓨터 교육과 회계교육이 직장생활에 도움이 되었다고 생각하고 있음

무기 계약직이 지금 된 이후에도 아까 말씀 드렸던 자기계발 부분 때문에 관심 있는 강의라던 가 이런 좀 나중에 업무 능력을 향상 시킬 수 있는 교육은 개별적으로 교육을 찾아서 들으러 다녔었거든요(사례9)

제가 상업 고등학교를 나왔어서 고등학교에서 컴퓨터 쪽이랑 회계 쪽 같이 공부를 해서 자격 증 반이 따로 있었거든요. 그 교육이 도움이 된 거 같아요(사례34)

- 사례4는 신입사원을 위한 멘토, 멘티 시스템이 있으면 첫 달 업무를 익힐 때 힘들지 않고 동료에게 묻기보다는 당당하게 멘토에게 도움을 요청할 수 있어 회사생활을 유지하는데 도움이 된다고 생각함

첫 달이 진짜 힘들었던 것 같아요. 왜냐면 두 달째 부터는 반복되는 커리큘럼이거든요. 첫 달 엔 아무것도 모르고 뛰어드니까 그 때가 제일 힘들었어요. (그런 첫 달에 이런 지원이 있으면 나에게 너무나 도움이 되었을 텐데 이런 거는 없어요?) 저는 그 때 가장 도움이 됐던 게 다른 선생님들 수업 청강하는 거 있거든요. 확실히 그런 멘토, 멘티 시스템이 있으면. (첫 달에 아무 것도 무엇을 할지 모를 때 그 회사에 그 일에 적응하기 딱 좋은 도움은 멘토, 멘티가 필요하 다.) 네. 첫 달에는 동료들한테 물어보면 모를 수도 있고 아니면 물어보는 게 좀 민망할 수도 있고 그런데 멘토한테는 괜찮잖아요.(사례4)

## 2) 이직 및 경력단절 경험

### □ 일을 하면서 일자리를 찾음

- 사례2는 계약이 끝나면 다른 일을 찾아야하기 때문에 일을 하면서도 마음 편히 일을 할 수 없었으며 일을 하면서 늘 다른 직장을 찾았다고 토로함

저는 취업을 할 때마다 늘 걱정이 많이 돼요. 또 나는 일자리를 구해야 되는구나. 한 번도 편하게 다녀본 적이 없어요. 또 일을 구해야 된다는 압박감에 저는 계속 일을 하면서 일자리를 찾았거든요. 왜냐하면 일을 이어가야 되니까(사례2)

- 사례2는 첫 직장을 계약직으로 시작해 정규직을 찾지 못해 현재까지 여덟 번의 직장을 옮겨 결국 경력단절 여성이 되었음. 사례9도 여덟 번째 옮긴 직장에서 현재 근무를 하고 있음

제 주변에서 일자리를 소개...졸업하고 나서 일자리를 소개시켜주는 분이랑 같이 갔는데 그때는 계약직이라는 것도 잘 몰랐어요. 회사 들어가면 그냥 평생 일 하는 건줄 알았어요. 정규직, 계약직 그런 걸 전혀 몰랐고 한 회사에 들어가면 여기 회사에서 계속 일을 할 수 있는 그런 걸로 알고 있어서 가겠다고 했는데 날짜가 정해져 있는 거예요. 그래서 이런 것도 있구나 하고 그 때 처음으로 계약직이라는 걸 알게 됐고 계약직으로 하게 됐어요...거기서 계속 일을 하고 싶은데 거기서 계속 유지가 안 된다고 하는 거예요...다시 일을 찾아야 되잖아요? 찾았는데 또 계약직인거예요...정규직 찾기가 너무 힘든 거예요...어쩔 수 없이 또 계약직을 했어요...(그러면 이직을 한 몇 번 정도 한 거예요?) 여덟 번이요(사례2)

현재 직장은 몇 번 취직장인가요? 아까 앞부분에서 언뜻 얘기는 했어요. 이직을 한 8번 정도는 했다고.) 8번째 직장이에요. (네. 8번째 직장이고요. 현 직장에서는 지금 몇 년 정도 근무를 하신 거죠?) 지금 3년차 근무하고 있습니다(사례9)

### □ 경력단절 청년여성 많음

- 사례2는 여성이 경력을 단절한 이유가 육아뿐 아니라 계약직으로 퇴사한 경우가 많아 청년여성층에서도 경력단절여성의 연령이 더 젊어지고 있다고 강조함

서류도 없이 저처럼 계약이 만료가 됐다거나 일이 있어서 퇴사를 하는 경우가 있잖아요? 육아

로 인해 단절이 될 수도 있고 그런 사람들이 찾아가서 다시 일을 하고 싶은데 아무런 자격증도 없다. 그런 사람들이 센터를 찾아가서 교육을 신청하고 서류를 작성해요. 근데 무조건 일을 하고 있으면 안 돼요. 근데 또 신청한다고 다 되는 건 아니에요. 심사를 통해 가지고. (신청을 해서 다 될 수 있도록 하면 좋겠는데.) 근데 이것도 요즘은 경쟁률이 세고 저도 예전에는 어린 친구들은 아예 없었대요. 근데 요즘은 2, 30대가 엄청 많이 온대요. 그만큼 이제는 경력단절이 주부만이 아니라 2, 30대가 더 많아요. 예전에는 이렇게까지 젊은 층 여성들이 많이 안 왔었대요.(사례2)

## □ 트라우마 경험

- 사례2는 30대 경력단절여성보다 20대 여성을 회사에서는 더 선호할 것이라고 생각 하니 취업을 하지 못할까봐 걱정과 자포자기하는 마음이 생긴다고 토로함. 더욱 올해와 작년에 이력서를 백여 곳에 넣었는데도 일을 찾지 못해 심리적으로 어려워 하고 있었음. 사례24도 계약직 동안 동료와 쌓은 정 때문에 그만두는 것이 심리적으로 힘들어 계약직은 하지 말아야한다는 생각이 들었다고 토로함

이제는 나이도 걱정 되거든요. 저보다 더 어린 친구들은 계속 올라 올 텐데 회사에서도 나이 어린 친구들을 원할 거고. 이런 거 저런 거 때문에 계속 걱정이 많아지고 지쳐가는 것 같아요. 자포자기 하게 되고 자존감도 되게 떨어져서 나는 왜 이거밖에 안되지? 그러고 아닌 거 아는데 사회가 그렇게 만드니까. 일자리를 계속 찾아도 일자리는 안 나오고 이력서를 백군데 이상 넣어도 답답하죠....작년에 한 백군데 넣은 것 같아요(사례2)

(그럼 1년 과정이었기 때문에 부담 없이 지원을 했다는 얘기시군요.)네. 처음엔 그랬는데 나중에 돌아보니깐 그 1년이 짧은 시간이 아니잖아요? 그래서 끝날 때쯤에 되게 슬프더라고요.(아~ 정이 많이 들었구나.) 그런 게 있었던 것 같아요. 그래가지고 ‘앞으로는 계약직은 하지 말아야겠다.’ 이 생각 했던 것 같아요.(사례24)

## □ 특수 전문 학원 부족

- 사례34는 취업을 위해 보편화된 자격증, 특수한 자격증이 모두 필요하지만 도내 학원에서는 배울 수 없어 아쉬워했음

(그러면 본인 입장에서는 우리 도내의 학원들은 다양하게 많아요?) 아니요. 다양하게 많이 없는 것 같아요. (학원이? 어떤 게 좀 부족한 거 같아요?) 약간 좀 제가 취득하려고 하는 자격증이 좀 보편화 된 자격증인데 다른 자격증, 좀 생소한 자격증 학원은 많이 없어서 그게 좀 아쉽

다는 생각이 들어요. (다른 특수한 자격증들이.) 네. 디자인, 일러스트레이터 그런 학원은 부족한 거 같다는 생각이(사례34)

## 바. 정책경험 및 욕구

### 1) 진로·취업 프로그램

#### □ 다양한 프로그램 지원 필요

##### ■ 컴퓨터 관련 프로그램

- 사례5, 사례9, 사례18, 사례30은 컴퓨터 관련 다양한 프로그램 교육과 자격증이 취업에 가산점으로 작용하기 때문에 관련 프로그램에 대한 지원을 원함

저는 프로그램적인 거 밖에 생각이 안 나는데. 뭔가 저희뿐만 아니라 다 두루 필요한 프로그램들 있잖아요? 포토샵이라든지, 엑셀이라든지, 파워포인트 이런 거라도. 큰 프로그램이라도 기본만 하는 게 아니라 적게 들어가서 그런 거에 대한(심화과정이나 전문가 과정처럼)좀 더 디테일하게 할 수 있는 거? 그런 거에 대한 기회가 있다면 할 거 같아요(사례5)

(그러니까 전공을 살렸으면 유익했을 텐데 전공하고는 조금.) 저는 무관하게 갔기 때문에, 사무 쪽으로 갔어서, 제2외국어는 도움이 되지 않았습니다. (혹시 도움이 되었던 거는요?) 컴퓨터자격이, 이게 실질적으로 활용할 수 있게끔 엄청나게 잘한 건 아니었는데 그 자격이 있다는 것만으로도 일단 가점이 붙는 그런 상황들이었기 때문에 도움이 되는 자격이라고 생각이 들었습니다(사례9)

(후배들을 위해서 제공이 되었으면 하는 프로그램.) 저는 컴퓨터 관련 교육. (컴퓨터 활용과 관련된 교육? 여기서 컴퓨터 활용이라는 건 구체적으로 뭘 말하는 걸까요? 파워포인트를 말하는 걸까요, 엑셀을 말하는 걸까요. 아니면 어떤.) 네. 그런 그 실무에서 쓰는 엑셀이랑 워드작성이랑 그런 거 좀 있었으면 좋겠어요.(사례18)

컴퓨터나 그런 걸 배울 수 있으면 좋을 것 같긴 해요....근데 저도 잘 못해요. 그거에 대해 관심이 없었고, 근데 지금은 그거에 대해서 갑자기 필요성이 생기니까. 그래서 어려움을 느끼긴 해요. 그런 부분에서는 충분히 지금은 도움이, 많이 도움이 될 것 같아요(사례30)

##### ■ 기술교육 프로그램

- 사례4는 4차 산업은 기술과 관련된 산업으로 기술을 배우지 않으면 직업을 구할

수 없어 4차 산업관련 기술교육 프로그램이 필요하다고 생각함

4차 산업은 기술 쪽이잖아요. 배우지 않으면 안 되는데 일반인으로서 배울 기회가 없어요. 그래서 그런 기회가 있으면 생각해 볼 것 같아요(사례4)

#### ■ 타 전공 접목 프로그램 필요

- 사례4는 대학에서 배우는 전공으로 취업하지 못하면 다른 전공 직업을 구할 수 있도록 타 전공과 접목한 진로취업지원교육이 필요하다고 강조함

(그래서 본인이 생각할 때 앞으로 우리 후배들을 위해서는 본인이 직장 생활을 해 봤으니까 어떤 진로 취업 프로그램이 강화돼야 될 것 같아요?) 대학은 전공을 배우는 거잖아요. 교양 같이 간단히 배우는 거 말고 진짜 경험해 볼 수 있는 타 전공 프로그램이 있었으면 좋겠어요. 전공 나와서 다른 쪽으로 취업하는 친구들도 많잖아요. 근데 자기가 경험이 없어서 결국에는 연결돼있거나 남들 다 하는 그런 직업을 갖는 경우가 많거든요. 그래서 아예 반대쪽에 있는 그런 걸 한번쯤은 경험해봐서 이게 나한테 맞구나 안 맞구나 하는 걸 경험 해 볼 수 있었으면 좋겠어요.(사례4)

#### ■ 취업자의 조언 필요

- 사례8은 취업한 선배들의 취업특강이 취업준비에 더 많이 도움이 되며 사례35는 현직에 있는 선배들에게 면접과 적성검사에 대한 답을 얻을 수 있어 취업공부에 더 도움이 된다고 생각함

정보도 굉장히 중요한 것 같고요. 사실 취업은 취업하신 선배님들 말 듣는 게 제일 좋는데 그게 쉽지가 않더라고요. 아무래도. 어떤 길로 가야될지도 막막할 때가 있거든요. 아무래도. 그래서 '아, 선배가, 자기는 이런 고민을 했었는데, 그래서 이런이런 걸 했었다, 라는 약간 조언을 해주면 더 좋지 않을까'라는 생각이 드는. 취업생각하면 좀 막막할 때가 있거든요.(사례8)

지금 현직에 계신 경찰 분들을 초빙을 해서 면접을 볼 땐 이렇게 해야 합니다. 이런 질문을 할 겁니다. 또는 이 시험 내에 필기시험이랑 실기시험이 따로 있는 게 아니라 적성검사라고 하거든요. 적성검사를 할 때는 이런 질문들이. 이런 것들을 여러 번 하기는 했어요. (도움이 됐어요?) 그런 것들은 확실히 많이 도움이 되긴 했어요. 어쨌든 직접적으로 다가오다 보니까. 그리고 어쨌든 현직에 계신 분들이니까 저희들을 어떻게 하면 더 챙겨줄 수 있을지 그런 게 느껴지잖아요. 그래서 그런 게 좋았던 거 같아요(사례35)

■ 경험쌓기 프로그램 선호

- 사례13, 사례33, 사례34은 경력직사원을 기업에서 원하기 때문에 경험을 쌓는 프로그램 지원이 필요하며 경험을 통해 회사에 쉽게 적응할 수 있어 도움이 된다고 생각함

경험이 없다 보니까 경험을 할 수 있는 지원을 많이 만드는 게 좋지 않을까 생각도 하고요. 홍보도 잘 안 되니까 경험이 안 된 거 같아서 좀 적극적으로 홍보했으면 좋겠어요(사례13)

취업프로그램도 좋긴 한데 요새는 주로 경험 위주로 많이 쌓으려고 하는 친구들이 많아서 교환학생 프로그램이나 그런 거는 거의 대부분이 다들 참여하겠다고 해요. 그리고 또 자격증 프로그램? 그런 것도 참여를 하려고 하고(사례34)

저는 이제 실습 같은 게 더 극대화되는. 이제 회사라는, 저희가 접해본 적이 별로 없으니까. 더 많이 경험해보면 금방 적응할 수 있지 않을까(사례33)

□ 온라인교육 필요

- 사례5는 온라인으로 유명강사의 교육을 들을 수 있도록 교육비 지원과 홍보가 필요하며 사례7도 진로취업프로그램과 양성평등교육, 여성특화교육도 온라인으로 제공하면 들을 생각이 있다고 밝힘. 사례8도 온라인을 통해 언제 어디서나 들을 수 있어 온라인교육이 필요하다고 봄. 사례12는 홍보를 통해 온라인으로 하는 다양한 프로그램을 청년들이 들을 수 있도록 하는 것이 필요하다고 강조함. 사례23도 세계적으로 유명한 명장의 강의를 온라인으로 듣는다면 시간과 공간의 한계를 뛰어 넘어 역량강화가 될 것으로 봄

근데 이게 또 프로그램을 배우는 것도 꼭 오프라인이 아니어도 돼요. 요즘에는 온라인으로도 많이 하고 있기 때문에 그런 거에 있어서 꼭 새로 강사를 구하는 게 아니라 지금 엄청 유명한...근데 이렇게 막 엄청 크게 포토샵, 스케치, 캐드 이렇게 다 하는 법을 알려주는 사이트가 몇 개 있어요. 그래서 저는 그렇게 하면 좋을 것 같아요. 연결을 해서(연결을 해서. 저렴한 가격에 받을 수 있도록 하든지. 아니면 교육비를 지원해주든지)네. 그리고 그거에 대한 홍보도 있어야 될 것 같아요. 모르니까. 모르고 지나치는 부분이 많으니까. 그거에 대한 홍보도 있으면 좋을 것 같아요(사례5)

(그러면 온라인 강의는 어때요? 그런 면에서 봤을 땐 내가 원하는 시간에 내가 무슨 프로그램

을 듣는다. 라고 하는 건 온디맨드잖아요? 온라인 강의가 이루어진다면 어떨 거 같아요? 진로 지원이나 취업지원 교육프로그램이 오프라인으로 이루어지는 게 아니라 온라인으로 이루어지는 거예요.) 그러면 참여할 것 같아요. (그러면 양성평등 교육도 그렇고 여대생 특화 프로그램도 그렇고 온라인으로 제공이 된다면 그건 내가 듣고 싶을 때 듣는 거잖아요?) 네. 온라인으로 하면 좋을 거 같아요(사례7)

(사람이 모여서 하는 거 보다는. 혹시 그러면 그런 거 역량강화 할 때 있잖아요. 집에서 한다 그랬으니까. 온라인 교육 같은 거 하면 어떨 거 같아요?) 온라인 교육도 너무 좋을 거 같아요. 저는. 너무 듣고 싶을 거 같아요....듣기가 간편해요. 어딜 가려는 준비를 안 해도 돼요. 그리고 어떤 상태든지 일단 컴퓨터를 켜기만 하면 들을 수 가 있다는 점이 너무 좋은 거 같아요. 제가 지금 뭘 하고 있어도 틀어놓으면 볼 수는 있잖아요.(사례8)

만약에 진로나 취업지원 온라인 프로그램이 개설이 된다면 이런 부분에서는 참여할 생각이 있나요? 온라인에서 나한테 필요한 정보를 제공해 줄 수 있는 프로그램.) 좋은 것 같아요. (참여하려고 하는 이유는 뭘까요? 어떤 점 때문에.) 온라인은 다른 정보들을 같이 비교 하면서 볼 수 있잖아요. (온라인은 비교분석 할 수 있고 또 거기서 내가 원하는 쪽으로 선택을 할 수 있으니까. 그러면 온라인 프로그램이 어떤 것들이 개설이 되면 좋을 거 같아요?) 온라인상으로 하는 게 뭐가 많잖아요. 근데 이게 있다는 걸 모르는 사람들이 더 많잖아요. 이런 것들을 알려주는 공간이 있었으면 좋겠어요. 안내해 주는 그런 게 있었으면 좋겠어요.(사례12)

(혹시 온라인으로 듣고 싶은 강의 있어요?) 해외에서 같은 경우에는 건축 명장인가? 좀 유명하신 분들? 그런 분들을 모셔가지고 특강 같은 걸 하는데 우리나라 같은 경우에는 아무래도 그런 분들이 좀 적잖아요. 그런 분에 아무래도 거리적 제한이 있다 보니까 그런 강의를 들을 수 있는 그런 게 있었으면 좋겠다. 대한민국 내에서도 제주도 같은 경우는 비행기를 타고 넘어가야 되는 게 많다 보니까 아무래도 시간이나 거리적 제한이 있는 강의 같은 거를 온라인으로 좀 원격이라도 듣고 싶다, 라는 게 좀 큰 거 같아요(사례23)

## 2) 여성대상 진로지원 프로그램

### □ 양성평등교육 필요

- 사례2는 사회나 직장을 떠나 양성평등교육이 필요하다고 생각하고 있으며 프로그램으로는 여성을 배제시키지 않고 같이 일할 수 있는 인식 제공이 필요하다고 밝혔음. 사례5는 직장에서 양성평등한 프로그램이 생겨도 모두가 듣는 것이 아니며 모두가 듣는 것이 필요하다고 생각했으며 사례9도 일상적인 대화에서 성차별적 언어를 개선하는 양성평등 교육이 필요하다고 생각함. 사례11은 여성보다는 남성에게 양성평등교육을 실시해야한다고 강조함. 사례15는 아이들 대상 양성평등교육 프로그램이 필요하며 사례30은 남성이 가사일을 하고 여성이 직장 일을 할 수 있으며 남성도 육아휴직을 사용하는 사회이기 때문에 남녀역할에 대한 인식을 남녀모두에게 교육시켜야 한다고 생각함. 사례31은 직장생활을 하기 전에 양성평등교육을 받으면 직장 내 성차별을 예방할 수 있다고 생각함

(그러면 양성평등 프로그램은 필요한 것 같아요?) 이거는 직장을 구하려고 하는 걸 떠나서 꼭 필요한 것 같아요. 왜냐면 평등한 사회잖아요. (직장생활을 많이 하셨잖아요? 양성평등이 되려면 어떤 프로그램이 필요한 것 같아요?) 여자를 약자라고 배제 시키지 않았으면 좋겠어요. 어떤 일이든 같이 할 수 있고 같이 해야 된다고 생각해요. 제가 그런 걸 많이 겪어서 그런지(사례2)

근데 이게 만약에 프로그램이 생기더라도, 양성평등 프로그램이 생기더라도. 모두가 참여하는 게 아니지 않는 모두가 참여하는 거예요?(모두가 참여해야죠.)그러면 될 것 같은데(사례5)

일단 저는 기본적으로 사회생활을 할 때에는 이 양성평등 의식이 반영되는 것은 대화에서 나오는 그런 언어선택이나 이런 거라고 생각을 하는데...저희 일상생활 대화중에서 이거는 좀 양성평등의식에 어긋나는 대화법이다, 라는 예시들이 좀 교육되면 좋지 않을까. 인지해가지고 조심하지 않을까, 라는 생각이 드는데요.(사례9)

(양성평등 프로그램이 필요하다고 생각하시는지요?) 이것도 불평등일 수 있는데 여자들한테는 솔직히 이런 게 필요 없을 것 같은 한데 남자들 사이에서는 필요하지 않을까 하는 생각이 들어요...여성들은 옛날에 양성 불평등에 대한 경험들이 많으니까 그거에 좀 깨어있고 남성들보다는 여성들이 좀 더 수용적인 면이 많지 않을까 하는 생각이 들어서 아직도 사회에서 여성들을 무시하는 듯한 모습들이 좀 보여서 남자한테 그런 게 더 필요하지 않을까라는 생각이 들어요(사례11)

네. 그런 말도 하고. 자기는 “남자니까 이래야 돼.” 이런 애들이 몇 명 가끔 보여요. 그래서 저는 정말 양성평등을 좋아하거든요? 근데 애가 이려고 있으니까. 어떻게 다가가야 할지, 어떻게 접근해서 아이들한테 양성평등을 교육할지 이런 것도 알아갈 프로그램이 충분히 있으면 좋겠고. 또 이제 양성, 그러려면 제가 양성평등에 대한 그런 지식이나 (인식이) 그런 게 많이 들어 있어야 하잖아요. 그래서 저는 충분히 참여하고 싶어요.(사례15)

남자도 그냥 가정 일을 해도 똑같이 일 하는데, 똑같이 직업 일을 하는데 왜 여자만 와서 일을 해요. 똑같이 해야지. 그런 상황에 따라 융통성을 해서 분담을 하거나. 그니까 육아 휴직도 이제는 아버님이 많이 한다고 보긴 했는데 그런 부분에서도 충분히 인식이 개선이 돼야 그게 행동으로 나온다고 생각을 해서 남자나 여자 둘 다 교육을 받아야 된다고 생각을 해요(사례30)

남자랑 여자가 다르게 대우받고 있다고 생각하니까 그런 직업 활동을 하기 전에 그런 걸 미리 받으면 좀 더 그런 걸 주의하고 평등하게 하려고 노력하지 않을까요? 교육을 아무래도 받으면 (사례31)

#### ■ 여성학 필요

- 사례4는 여성특화프로그램에 여성학 내용이 반영되어 여성들이 일하면서 겪는 불평등이 내용에 결합되어야한다고 생각함

(지금 현 시점에서 가장 필요한 프로그램은 뭐가 있어요?) 일단 여성학 쪽으로도 좀 있었으면 좋겠고 취업 쪽으로도 필요하니까 그게 좀 같이 있는 게 하나 있었으면 좋겠어요. 왜냐하면 진짜 여성학을 들으면 여자들이 일 하면서 겪었던 불평등이나 이런 것들이 많이 나와요. 취업 쪽에 가면 그런 내용은 아예 안 나오니까 그 부분에 있어서 결합이 좀 있었으면 좋겠어요.(사례4)

#### ■ 부모교육 필요

- 사례35는 여성특화교육에 부모교육을 포함한다면 좋은 직업교육이 될 것으로 생각함

저는 대학교 다니면서 가장 기억에 남는 수업 중의 하나가 부모교육인데 부모교육이 저희 과의 교양수업이 아니라 유아교육과 수업이었어요. 유아교육과 수업인데 어떻게 하다보니까 같이 듣게 됐는데 그런 양성평등을 다 떠나서 그런 수업을 직장 내에서도 해야 좋지 않을까싶긴 해요(사례35)

### □ 필수교양과목 지정 필요

- 사례23은 여성특화프로그램을 필수과목으로 지정해 모든 학생들이 듣도록 하지 않으면 아마 학생들이 듣지 않을 것이라고 생각함. 사례35도 교양필수과목으로 지정된 성교육은 학생들이 듣지만 그렇지 않으면 듣지 않았다고 강조함

거의 필수로 하면 좋지 않을까요? 졸업하는 시점에. (대학지원센터에서 만약 그걸 한다면 가서 들을 생각은? 차라리 학과에서 하는 게 더 나아요? 아.) 지원센터에서 약간 학과에서 필수적으로 해줬으면 좋겠다, 라고 하면 거의 모든 학생들이 참여를 하기 때문에. 그런 게 아니라 선택적이라면 학생들이 거의 들을 거 같진 않거든요(사례23)

대학교 내에서도 성교육 그런 프로그램 같은 게 있긴 했거든요? 근데 좀 이런 식이었어요. 학생들이 들러 가야된다 하면 약간 난 집에 갈래. 이런 식이라던가... 필수 이수 과목에 성교육이 있더라고요. 교양으로 필수로 들어야 되는 것 중 하나데 그게 수업 내용을 어떻게 하고 있는지는 모르겠지만 어쨌든 주된 부분이 그런 내용이라 그런 필수교양으로 넣는다면 그런 것도 괜찮을 거 같아요(사례35)

### □ 체험프로그램 필요

- 사례4는 여성 대상 다양한 직업체험 프로그램을 만들어 다양한 직업을 여학생들에게 제공해주는 것이 필요하다고 생각함

여성을 대상으로 해서 직업체험 프로그램이 있었으면 좋겠어요. 주변에도 보면 다 똑같은데 공무원, 행정 쪽이거든요. 저도 그렇지만 좀 더 다양하게 지원해 줬으면 좋겠어요.(사례4)

### □ 생활프로그램 필요

- 사례28은 아기 때부터 집안일을 하는 생활교육이 필요하며 사례31은 건강한 생활을 하는 취미활동프로그램이 필요하다고 생각함

저는요 아기 때 집안일 교육을 했으면 좋겠어요. 엄마, 아빠가 시켜주는 게 아니라. 집안일 교육....그 임신부들 프로그램 있는...뜨개질 같은 거해서 아기 옷 만들고 그런 프로그램도 있더라고요(사례28)

일 못하는 사람들 취미활동하게 좀. 건강한 생활을. 집에만 있는 거 같아서. 취미 만들기 프로그램(사례31)

### 3) 재학생과 취업준비생을 위한 지원정책

#### □ 직종과 직무에 대한 정보 필요

- 사례3은 홈페이지나 인터넷에 어떤 회사나 기관이 구직공고를 게시할 때 무슨 일을 하는지 직장 만족도, 이직률에 대한 정보가 함께 제공될 필요가 있다고 생각함

무슨 일을 하는지가 좀 궁금할 때가 많아요. 어떤 회사에 지원을 하려고 해도. 무슨 일을 하는지. 실질적으로 그런 것도 궁금하고. 만족도 이런 것도 궁금하고. 이직률 이런 것도 궁금하고. ...(본인은 그러면 회사에 관한 어떤 정보를 주로 어디서 많이 얻어요?)인터넷...(그럼 이제 여러 기관에서 뽑는다고 얘기를 하면 그냥 뽑는다가 아니라 거기에 어떤 일을 하는지에 대해 상세하게)네. 그것도 좀 궁금해요(사례3)

#### □ 졸업한 여성을 위한 프로그램 지원

- 사례2는 졸업한 여성을 위한 취업지원이 필요하며 현재는 경력단절 여성프로그램만 있어 20대부터 60대까지 함께 교육받는 경력단절여성 프로그램은 전혀 소통이 되지 않는 문제가 있어 20·30을 위한 교육프로그램이 필요하다고 생각함. 사례17도 재학생을 위한 취업지원은 많지만 졸업생을 위한 지원은 없다고 생각하고 있으며 사례30은 졸업을 하면 정말 혼자가 되기 때문에 취업에 도움이 필요한 시기는 졸업 후라고 생각함

(청년 여성들을 대상으로, 졸업한 여성들을 대상으로 모여서 정보도 공유하고 원하는 프로그램들 지원도 좀 받고 그런 센터가 있으면 괜찮을 것 같아요?) 너무 괜찮을 것 같아요. 여성 인력개발센터에는 20대부터 60대가 다 같이 있었어요. 전혀 소통이 안 돼요. 만약에 젊은 층이 있었으면 정보라도 공유하고 그러는데 전혀 그런 게 없으니까 교육 받는 내내 아무런 교류도 없이 교육만 받고 집에 가는 거예요. 그게 3년 전인데 작년에는 2030들이 좀 와서 교류를 하기는 했지만 층이 다양하니까 지속하기도 어렵고. (세대차이도 많이 나고.) 같은 세대끼리 얘기하고 소통하면서 같이 해보자. 이런 것도 되고 같은 교육을 받고 같이 커리어를 쌓는 거니까 그런 게 있으면 저는 당연히 들을 의향이 있어요.(사례2)

네. 재학생들을 위해서 지원하는 건 많은 것 같은데. 졸업생, 졸업하고 나서 그 학생들을 지원하는 건 없는 것 같아요.(사례17)

왜냐하면 직접적으로 만날 수도 없고. 저희가 이제 졸업을 했기 때문에 교수님한테 연락드려

서 할 수도 없는 상황이고. 실제적으로 진짜 졸업하고 나면, 홀로 독립을 해야 되는 거니까. (아. 혼자 있다는 느낌이 크네요.)네. 그러니까 아무리 도움 받고 싶어도 못하고, 정보 같은 걸 알려고 해도 계속 인터넷에 의존해야 되고. 어쨌든. 그런 거밖에 없기 때문에 멘토가 있으면 충분히 그래도 실질적인 도움을 받을 수 있기 때문에(사례30)

### ■ 자격증지원

- 사례4는 취업준비생에게는 자격증지원이 필요하며 취업관련 구인정보를 정기적으로 받을 수 있는 시스템 마련이 필요하다고 봄. 사례7도 자격증지원이 스펙을 쌓는데 도움이 된다고 생각하고 있으며 사례24도 전문적인 자격증을 획득할 수 있는 지원을 원했으며 사례35도 직장에서 필요한 컴퓨터 자격증에 대한 지원을 가장 원했음

(이제 계약이 끝나면 이직을 해야 될 건데 이직을 고려 할 때 필요로 하는 도움이 인적이나 물적이나 프로그램이나 사회 네트워크 쪽으로 필요한 게 뭐 있어요?) 그분들이 제 경력을 모르시니까 자격증이 제일 중요하잖아요. 자격증 시스템이 취업생들한테는 제일 필요할 것 같아요. 그 외에도 취업관련 정보도 좀 줬으면 좋겠어요. 구인 정보를 찾아 보지 않고 좀 알려 주는 시스템(사례4)

저는 스펙을 쓰는 걸 위해서 자격증을 알려 주시는 프로그램이나 자격증 딸 때 도움 되는 교육 같은 게 있으면 들을 거 같아요.(사례7)

그 컴퓨터 자격증하니까 생각난 건데 그런 자격증에 대한 교육 같은 거? 강의? 그런 거는 유료로 보통 받게 되잖아요? 유튜브나 그런데 가면 강의자료 있기는 하지만 좀 더 전문적으로 무료로 지원해줄 수 있는 그런 게 있으면 좋을 것 같아요(사례24)

(취업준비 시 가장 필요한 도움이 뭐예요?) 아무래도 저는 그냥 시험을 보는 사람이다 보니까 다른 일반직장에서는 어떻게 할지 모르겠지만 진짜 현실적으로 필요한 그런 자격증이라든지 아니면 실무내용 같은 거, 엑셀을 다루는 방법이라든가 아니면 거의 다 대부분이 자격증과 연결되긴 하는데 그런 기술적인 내용이 필요하지 않을까 싶어요. 왜냐하면 처음 직장에 들어가서 가장 필요한 게 그런 컴퓨터를 하는 방법. 아니면 그런 게 조금 필요하지 않을까 싶어요(사례35)

### ■ 기업설명회 필요

- 사례7은 다양한 기업설명회에 참여를 통해 다양한 기업의 정보를 얻길 원했음

저는 다양한 기업 설명회가 있으면 좋을 거 같아요...여러 가지 기업들이었으면 좋겠어요. 다른데도 어떤 것을 하고 있는지 알고 싶어요.(사례7)

#### ■ 기관방문 지원

- 사례13은 학생들이 다양한 경험을 할 수 있도록 다양한 기관 방문 기회를 제공하는 프로그램이 필요하다고 봄

다양한 기관의 현장에서 볼 수 있는 경험이 주어졌으면 좋겠어요. 물론 실습을 가기는 하지만 일단 학생이니까 그 해당 기관만 볼 수 있는 거잖아요? 그래서 학교 측에서 다양한 경험을 할 수 있도록 기관 같은데 방문하거나 그런 기회를 많이 주면 다른 친구들도 관심 있게 보고 더 진로에 도움이 되지 않을까 생각이 들어요(사례13)

#### ■ 현직 종사자와의 만남

- 사례18과 사례28은 현 직업에 종사하는 합격자를 만나 취업준비 자료, 팁, 필요한 자격증 등 필요한 정보를 물을 수 있는 기회지원이 필요하다고 생각함

합격한 사람들의 팁이나 자격증 어떤 걸 뒀는지 랑 공부 어떻게 했는지 그런 정보 알려주는 거 있으면 좋을 거 같아요(사례18)

저희 만약 저희끼리 준비하게 되면 그냥 준비하는 사람들끼리 자료 받아가지고 하는데. 만약에 이게 국가사업이면 현직 사람들이랑 연결을 해줄 수도 있을 것 같아요. 그런 연결 해주면 좋을 것 같아요(사례28)

#### ■ 자기소개서를 위한 대외활동

- 사례18과 사례30은 자기소개서가 취업에 중요한 요인으로 작용하는 경우는 자기소개서를 쓰기위해 다양한 대외활동경력이 필요하다고 언급함

대외활동 같은 게요, 사실 제주도에 거의 없어가지고. 제주도에 할 수 있는 대외활동이 좀 많이 생겼으면 좋겠어요...(서포터즈는 어떤 일을 하는 거지? 이런 서포터즈 활동이 취업에 도움이 된다는 거잖아요? 그렇기 때문에 이런 대외활동, 제주도에에서도 했으면 좋겠다고 말했잖아요? 그럼 어떤 도움이 되는 거예요? 이런 활동이.) 자기소개서 쓸 때 그 경험, 자기소개서 질문이 어려울 때가 있어가지고 많은 경험을 필요로 하는데 솔직히 학교에서는 학생회나 그런

활동을 열심히 한 게 아니면 딱히 쓸 말이 없는데요. (하긴 수업 열심히 듣고 성적 좋았던 것 이외에는 쓸 말이 없다 이거죠. 자기소개서에는.) 네. 활동을 많이 하면은 확실히 쓸 게 많은 것 같아요.(사례18)

저는 좋다고 생각하는 게 임용 같은 경우에는 그런 스펙이나 그런 걸 보지 않고 성적으로만 가기 때문에 그런 영향은 없지만, 사립 같은 친구들이 준비했던 경우를 보면 자소서도 써야 되고 어쨌든 “자기 계발을 했나?” 이런 걸 물어보기 때문에. 저는 학교를 다닐 때 그런 생활 안 하고 진짜 학업에만 충실했기 때문에 그런 부분에서는 되게 친구들에 비해 떨어진다고 생각을 해요 저는. 그런 게 있으면 참여해서 자기계발 하고.(공부는 공부대로 하고)그런 거에서, 그래서 그러면 그게 어쨌든 저의 차선택이 될 수도 있는 거잖아요? 그래서 그런 역량을 키워주는 것도 충분히 제가 자소서를 써서 들어가는 기업의 경우, 그것을 활용해서 충분히 더 어필을 할 수 있다고 생각을 해요.(사례30)

#### ■ 포트폴리오 컨설팅

- 사례23은 도외취업을 하려면 경쟁력이 있어야하며 서울은 취업준비생의 포트폴리오를 컨설팅해주는 회사도 있지만 제주도는 없어 포트폴리오 지원이 필요하다고 생각함

아무래도 저희 과는 포트폴리오가 중요하기 때문에 그거를 정리를 하고 제가 어떻게 이제까지 발전을 했는지에 대해서 조금 보여주는 그런 게 조금 중요할 거 같아요. (이런 지원이 본인한테는 필요하겠다.) 네. 아무래도 서울에서는 그런 포트폴리오를 컨설팅 하는 그런 업체도 있기 때문에 그런 거를 돈을 주고 하기 보다는 지원을 받으면서 어떻게 수정하면 좋을지에 대해서 알면(사례23)

#### □ 취업지원금 지원

- 사례23과 사례34는 대학생이 생활비를 벌기 위해 알바를 하지 않고 취업준비에 전념할 수 있도록 취업지원금이 주어진다면 큰 도움이 된다고 생각함. 사례28은 책, 면접이나 체육관련 학원비에 대한 지원을 사례35는 책값, 교통비, 통신비에 대한 지원이 필요하다고 토로함

(그런 정보들이 한꺼번에 있으면 도움이 좀 많이 될 거 같긴 하다. 지금 제주도의 재학생들을 위해서 제주특별자치도가 이런 것 좀 해줬으면 좋겠다, 하는 건 뭐가 있을까요.) 취업지원금. 아무래도 알바를 하다보면서 취업지원을 하는 게 어렵다보기 때문에 그런 걸 지원을 해주거나(사례23)

일단 제가 준비하는 게 아무래도 공무원 쪽이다 보니까 공부를 해야 돼서 돈이 제일 필요한 것 같고요. 책을 사고 뭐 그런 거 때문에. 돈이 필요하고...면접이나 체력학원도 다녀야 한다고 하더라고요. 제가 알기로는 제주도가 조금 비싸대요. 체육학원이나 이런. 비싸다고 하더라고요. 노랑진 같은 데는 좀 많아서 그런지는 몰라도 좀 싼데. 비싸다고 해가지고. 좀 그런 걸 지원해주면 좋지 않을까 싶은 생각이 있어요(사례28)

대학생들이 알바도 하고 생활비도 하고 자격증 딸 학원도 다녀야하는데 금전적으로 좀 많이 힘들거든요. 그런 부분을 좀 지원해주는 게 있으면 좋을 거 같아요(사례34)

제일 큰 건 아무래도 금전적인 게 제일 큰 거 같고. 학생 신분을 벗어나다 보니까 나이가 좀 차면서 책임져야 되는 그런 것도 있고, 다 진짜 다르긴 하겠지만 공부하면서 생활비만 드는 게 아니잖아요. 책값을 비롯해서 교통비라든지 통신요금 비라든지 그런 부분에 대해서 해결을 해야 되다보니까 그게 가장 큰 문제인 것 같아요(사례35)

## □ 심리치료 지원

- 사례28은 취업을 준비하는 학생들은 우울증에 노출되어 있으며 심각한 경우는 극단적인 선택을 해 취업준비생에 대한 심리상담과 심리치료가 필요하다고 강조함. 사례30도 취업준비생들은 회복탄력성도 떨어지고 문화와 사회적 관계를 단절하기 때문에 심리적 압박이 커 정서적 지지가 필요하다고 생각함

심리 상담.(아 심리상담?)치료. 상담 치료.(아 치료적인 부분에서?)제 주변에 우울증 친구들이 많아가지고.(취업을 준비하는 친구들 중에?)네. 아 둘 다 취업 준비생. 아니면 대학 다니는 애들도 그렇고. 유독 제가 요새 많이 듣는 건지는 모르겠는데 너무 많고. 극단적인 선택을 하는 친구들도 많고. 제 주변에 2명 있기는 한데요. 그걸 보면 치료를 지원해주면 좋지 않을까(사례28)

그런 것도 괜찮은 것 같은 게. 제가 진짜 회복 탄력성이 진짜 떨어지거든요. 제가 완전 떨어지면 그거에 못 헤어 나와요. 잘. 그래서 그런 것도 빨리 극복해서 또 다른 걸 찾는 게 좋은 거데. 계속 그거에 빠져있는 것도 안 좋기 때문에. 그런 것도 괜찮은 것 같다고 생각을 해요....아까도 말했는데 그런 켈 포기하는 거는 문화생활이랑 여가. 그리고 친구관계도 솔직히 포기하게 되요. 연락을 좀 끊어야지 집중할 수 있기 때문에. 그런 거에서 되게 심리적인 것도 있고. 그런 걸 해소도 못하고. 그리고 경제적인 거는 당연히 너무 크고. 심리적 압박감이 너무 크고. 그래서 그냥 누군가 진짜 멘토처럼 정서적으로 지지해주고 해줄 수 있는 사람들이 있으면 더 좋지 않을까라고 생각해요(사례30)

#### 4) 직장인과 이직자를 위한 지원정책

##### □ 자기개발·업무능력 향상 필요

- 사례4는 직장생활을 할 때 직장동료 간 대화가 중요하며 모르는 부분을 직장동료에게 물어볼 때 필요한 화술에 대한 역량강화 프로그램이 필요하다고 생각함. 사례23은 직장생활을 하면서 자신의 경력을 키우고 승진을 했을 때 필요한 능력을 갖출 수 있는 커리어를 키울 수 있는 프로그램 지원이 필요하다고 언급함

화술 이런 거 있었으면 좋겠어요. 기본적으로 무료로 하는 것도 있으면 좋을 거 같아요. 기본적인 복사하고 이런 거를 모르는데 물어보는 걸 되게 무서워하는 분들이 있어요(사례4)

나의 커리어를 더 키울 수 있는 프로그램을 알려주는 강의? 이런 게 좀 더 필요한 거 같아요 (사례23)

##### □ 직종별 여성모델 발굴

- 사례4는 자신이 일하는 분야에서 성공한 여성모델 발굴은 신입사원인 여성후배들에게 자신감과 어려움을 극복할 수 있는 동기부여를 제공한다고 생각함

제일 필요한 건 성공한 모델이 있어서 책자 같은 데 소개를 하고 성공한 모델을 보여줘서 너도 할 수 있다. 이런 의지를 심어줬으면 좋겠어요. 제주도에서는 성공한 여성 모델 하면 솔직히 연예인 말고는 거의 알려져 있지 않으니깐. (직업을 통해서 성공한 사람들은 많이 알려져 있지 않으니깐.) 네. 내가 일하는 쪽에서의 모델. (그런 모델들을 좀 발굴해서 홍보하고 보여 주고 이런 것들이 자신감을 회복하는 데 도움이 될 것 같다.) 그런 것도 있어요. 제주 감귤 술 판매 하는 것도 있었고 삼다수나 한라산 이런 것도 있는데 그게 육지의 기업이더라도 제주도에서 하는 사업이잖아요. 보면 직원들이 다 남자 분들에게요. 도내 기업에서 성공한 여성. 애들이 알바 할 때는 은근히 공장도 잘 가거든요. 정작 취업할 때는 공장에 알바 말고 정직원으로는 체력적으로도 힘들고 그렇기 때문에 많이 꺼려해요. 그런 부분도 여성이 성공할 수 있다. 이런 걸 알려줬으면 좋겠어요.(사례4)

##### □ 이직을 위한 매칭프로그램 지원

- 사례9는 개인의 경력과 이직할 수 있는 직종에 대한 매칭프로그램을 원했으며 단지 경력과 직장의 연결이 아니라 경력과 능력에 적합한 직종 추천도 필요하다고 봄

일단 제 경력과 연계해가지고 매칭해질 수는 있는 이직리스트? 그런 것들이 자동으로 뭔가 분류돼서 온다면 아마 제가 사람이나 그런 워크넷이나 이런 쪽에 이력서를 등록한다면 매칭이 되는 걸로 알고 있기는 한데. 이게 아니라 지금 시점에서 제가 경력이 사회생활이 지금 한 11년, 12년쯤 되고 있는데 지금 생활 지금 상황에서는 이력서를 등록해서 그런 구직프로그램 이용하는 게 아니라 주변에서 저의 경력을 인정해주는 그 분들을 통해서 알음알음 들어오는 그런 자리들이 조금 더 선호가 되는 편이긴 하거든요. 저의 경력도 인정해주시고 능력도 인정해주시고 거기다가 거기에 맞는 직종을 추천해주실 거라는 믿음이 있기 때문에. 약간 매칭프로그램 이(사례9)

## □ 창업 지원

- 사례33은 창업을 하고 싶어 했으며 창업관련 프로그램에 대한 지원을 필요로 했음

제가 요즘 창업을 하고 싶은데. 창업에 관련된 프로그램들이 있으면 가서 듣고 싶고(사례33)

## 5) 경력단절 청년여성을 위한 지원정책

### □ 자존감 살리기

- 사례4는 경력단절 여성에게는 자존감을 살리는 지원이 필요하며 40대라도 직업활동을 하는 다양한 여성들을 발굴할 필요가 있다고 봄

진짜 필요하다고 생각 드는 게 저도 이렇게 생각이 바뀐 게 여성인권에 대해 공부하면서 그분들이 20대가 아니라 40대여도 괜찮다고 한 거랑 유튜브에 지금 엄청 나이 많으신데 유튜브를 시작하시는 분들을 보면서 나이가 그렇게 중요하지 않다는 것을 배웠거든요. 그런 여성롤모델도 중요하지만 그런 식으로 인식을 바꿔가는 게 되게 중요하다고 생각해서 그런 자존감 살리기 프로젝트가 있으면 좋겠어요(사례4)

### □ 이직자 경력관리시스템 필요

- 사례9는 경력단절 여성의 이직을 지원하기 위해 경력단절 여성의 경력을 관리하는 주체를 만들어 이들이 홈페이지를 만들고 경력단절 여성이 등록을 하면 등록된 여성들의 경력을 관리해 구인-구직을 매칭하고 이들 기업이 선호하는 경력단절여성에게 메일을 보내 구직정보를 제공하는 것이 필요하다고 제안함

이직이라든가 경력관리를 생각하는 자들을 위한 빠른 홈페이지 교환 시스템이 구축이 돼서 거기에서 저희가 등록을 해 놔두면 자동으로 경력 자 몇 년 이상 뽑는 기관들이 뭔가 그게 났을 때 저희가 등록해둔 사람들 중에서 몇 명의 리스트가 올라가서 그 기관에서 저한테 메일이 와서 본인이 적합자로 보이는데 혹시 지원하시겠습니까? 이런 식으로 매칭할 수 있게끔 되면 좋지 않을까요(사례9)

#### □ 시간제 일자리 필요

- 사례10은 경력단절 여성을 위해 일도 가정도 양립할 수 있는 시간제나 유연근무제 일자리가 많았으면 좋겠다고 생각함

시간관리가 좀 가능한 자리 많이 마련이 됐으면 좋겠어요....시간제나 유연근무, 그렇게 할 수 있는 자리가 많이 마련됐으면...그래서 일도 가정도 같이 갈 수 있는 그런 자리가 많이 있으면 좋겠어요.(사례10)

#### □ 면접지원 필요

- 사례11은 취업시 면접에 대한 어려움이 있었으며 재취업시 면접에 대한 지원을 요구했음

제가 이직을 다른 사람보다는 좀 덜 해 봐서 다시 재취업을 할 때 면접 부분에서 어려움이 있더라고요. 그런 면접 상황이 익숙하지 않아서 그런 면접 시에 제가 어떤 걸 준비해야 될지 그런 거에 대한 도움을 좀 받고 싶어요(사례11)

#### □ 육아휴직 여성을 위한 직무교육 필요

- 사례11은 출산이나 육아로 경력이 단절되는 여성의 경쟁력을 지원하기 위해 육아휴직 후 직장으로 복귀하려는 여성을 위한 직무교육이 필요하다고 강조함

직장 여성들이 출산이나 육아 때문에 경력이 단절되잖아요? 자기 직장 안에서 할 수 있는 일들에 연관된 직무교육 이런 거. 경력이 단절이 됐을 때 다 채울 순 없지만 그런 공백을 살짝 줄일 수 있는 그런 교육이 있으면 다시 직장에 돌아왔을 때 바로 업무에 투입될 수 있게(사례11)

〈표 4-4〉 도내대학 여대생 및 대졸청년 여성 심층면접 내용

구분	내용
양성평등 교육경험	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 교육받은 경험 없음 (사례2), (사례3), (사례4), (사례7), (사례30)</li> <li>- 형식적 교육 (사례9), (사례10), (사례33), (사례34)</li> <li>- 성인식 개선 도움 그러나 취업 도움 안됨 (사례9), (사례13), (사례30), (사례28)</li> </ul>
진로 및 취업지원 프로그램 참여 경험	<p>1) 대학 내 프로그램</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 주로 졸업학기 때 참여 선호 (사례2), (사례7), (사례8)</li> <li>- 학과 프로그램 참여 선호(진로상담, 특강, 캠프) (사례3), (사례15), (사례30)</li> <li>- 취업정보 제공 도움(다양한 직업을 알, 다양한 일을 배움, 자격증 면접에 도움, 설명회, 특강, 학교와 직장연계) (사례7), (사례24), (사례28),</li> <li>- 심화 프로그램 부족(다양한 내용부재, 업무관련 내용 필요, 단대별 같은 프로그램운영) (사례5), (사례10), (사례17)</li> </ul> <p>2) 대학 외 프로그램</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 졸업 후 취업교육 더욱 필요 (사례2), (사례9)</li> <li>- 취미위주의 프로그램 (사례10)</li> <li>- 청년지원정책 홍보부족 (사례15), (사례34)</li> <li>- 여성대상 프로그램 부족 (사례2), (사례15)</li> </ul>
여대생 및 대졸 여성 청년	<p>여대생 대상 진로지원 프로그램 참여</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 선택우선 순위에서 밀림 (사례8), (사례18)</li> <li>- 취미위주의 프로그램 (사례9)</li> </ul> <p>취업준비 경험</p> <p>1) 재학생의 취업 준비 경험</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 경력만들어 취업 (사례34)</li> <li>- 도의 취업을 위한 경쟁력 개발 필요 (사례7), (사례8), (사례10), (사례15), (사례23), (사례30), (사례34)</li> <li>- 취업준비 장소 부재 (사례15)</li> </ul> <p>2) 졸업생 및 취업준비생 경험</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 자신감 감소 (사례2), (사례3), (사례9), (사례12), (사례24), (사례30)</li> <li>- 채용에서의 성차별 경험 (사례28), (사례35)</li> <li>- 해외취업 준비 (사례18), (사례31)</li> <li>- 스터디 장소 부족 (사례3), (사례30)</li> <li>- 구직활동비 필요 (사례30)</li> </ul>
직장생활 및 경력단절 경험	<p>1) 직장생활</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 졸업 후 성차별을 경험 (사례2), (사례3), (사례5), (사례23), (사례34)</li> <li>- 양성평등 교육 필요 (사례4), (사례33)</li> <li>- 자기계발과 업무능력향상 교육 필요 (사례4), (사례9), (사례34)</li> </ul> <p>2) 이직 및 경력단절 경험</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 일을 하면서 일자리를 찾음 (사례2), (사례9)</li> <li>- 경력단절 청년여성 많음 (사례2)</li> <li>- 트라우마 경험 (사례2), (사례24)</li> <li>- 특수전문학원 부족 (사례34)</li> </ul>

구분	내용
정책경험 및 욕구	<p>1) 진로·취업 프로그램</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 다양한 프로그램 지원 필요</li> <li>·컴퓨터관련 프로그램(사례5), (사례9), (사례18), (사례30)</li> <li>·기술교육 프로그램 (사례4)</li> <li>·타 전공 접목 프로그램 (사례4)</li> <li>·취업자의 조언 (사례8), (사례35)</li> <li>·경험쌓기 프로그램 선호(사례13), (사례33), (사례34)</li> <li>·온라인교육 필요 (사례5), (사례7), (사례8), (사례12), (사례23)</li> </ul> <p>2) 여성특화 프로그램</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 양성평등교육 필요 (사례2), (사례5), (사례9), (사례11), (사례15), (사례30), (사례31)</li> <li>·여성학 필요 (사례4)</li> <li>·부모교육 필요 (사례35)</li> <li>- 필수교양과목 지정필요 (사례23), (사례35)</li> <li>- 체험프로그램 필요 (사례4)</li> <li>- 생활프로그램 필요 (사례28), (사례31)</li> </ul> <p>3) 재학생과 취업준비생을 위한 지원정책</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 직종과 직무에 대한 정보 필요 (사례3)</li> <li>- 졸업한 여성을 위한 프로그램 지원 필요 (사례2), (사례17), (사례30)</li> <li>·자격증 지원 (사례4), (사례7), (사례24), (사례35)</li> <li>·기업설명회 필요 (사례7)</li> <li>·기관방문 지원 (사례13)</li> <li>·현직 종사자와의 만남 (사례18), (사례28)</li> <li>·자기소개서를 위한 대외활동 (사례18), (사례30)</li> <li>·포트폴리오 컨설팅 (사례23)</li> <li>- 취업지원금 지원 (사례23), (사례28), (사례34), (사례35)</li> <li>- 심리치료 지원 (사례28), (사례30)</li> </ul> <p>4) 직장인과 이직자를 위한 지원정책</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 자기개발·업무능력 향상 필요 (사례4), (사례23)</li> <li>- 직종별 여성모델 발굴 (사례4)</li> <li>- 이직을 위한 매칭프로그램 지원 (사례9)</li> <li>- 창업 지원 (사례33)</li> </ul> <p>5) 경력단절 청년여성을 위한 지원정책</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 자존감 살리기 (사례4)</li> <li>- 이직자 경력관리시스템 필요 (사례9)</li> <li>- 시간제 일자리 필요 (사례10)</li> <li>- 면접지원 필요 (사례11)</li> <li>- 육아휴직 여성을 위한 직무교육 필요 (사례11)</li> </ul>

### 3. 현장전문가 및 사업담당자 대상 조사 결과

#### 가. 양성평등교육 참여

##### □ 의무적으로 참여

- 사례6은 학교차원에서 의무적으로 양성평등교육을 받았으며 사례16도 의무적으로 성교육과 성폭력 교육을 1~2시간 받았지만 집중해서 보지 않는다고 토로함. 사례20은 성평등교육을 의무적으로 받지만 기성세대는 성평등교육을 받지 않은 세대이고 젊은 세대는 성평등교육을 유치원부터 교육받는 세대라 세대 차이를 없애기 위해서라도 성평등교육은 받아야한다고 생각함. 사례21은 의무교육이라 집중도가 10%밖에 되지 않지만 의무적으로 알아 듣기 때문에 어느 정도 알게 되어 나쁘지는 않다고 생각함. 사례22는 집합교육에 참여하지 않을 경우 온라인으로 교육을 받을 수 있으며 사례26은 의무적으로 참여는 하지만 교육을 받으면 남자는 기분이 나빠진다고 언급함

학교 차원에서 의무적으로 저희 부서는 아니고 인재개발원이라는 타 부서가 있는데 거기서 주기적으로 년마다 교육을 실시합니다. 성 평등교육을 받는 게 있어요. 의무적으로. 저희 대학만이 아니고 거의 모든 기관이 다 하고 있고 프로그램으로 양성평등 관련해서 따로 지금 하고 있는 건 없습니다(사례6)

지금 이게 너무 의무적으로 성교육, 성폭력 교육 1시간, 2시간 받아야 됩니다. 이렇게 하면은 솔직히 저도 그거 받으면은 잘 안 봐요. 왜냐면 그런 게 그냥 ‘아, 성교육은 이런 거구나. 성폭력 교육은 이런 거구나’ 이렇게 생각을 하니까(사례16)

일단 저희가 학교에서 의무적으로 받는 교육이 매년 있습니다. 그래서 그 교육을 1년마다 저희가 받고 있습니다....제 입장에서 봤을 때는 그런 걸 잘 못 봤고 자라난 세대입니다. 근데 지금 유치원 때부터 받았던 세대들은 벌써 상당히 자연스럽게 받아들이고 안 되는 것은 안 된다고 얘기할 수 있는 그런 표현력과 교육을 받고 자라났기 때문에 지금 이런 부분에 있어서는 세대 간의 살아온 환경이 달랐기 때문에 반드시 이 부분은 성 평등교육은 필요하다. 지금 사회적으로 문제가 되고 있는 것이 다 그런 부분에서 문제가 일부에 나타나고 있는 것이 있지 않습니까?(사례20)

좀 아무래도 의무교육처럼 받게 되면 집중이 10% 그렇게 되진 않죠. 듣는 거는 듣는데. 그래

서 그런 거를 어떻게 전달하느냐, 받는 사람들에게 어떻게 임팩트 있게 전달하느냐. 그거는 뭐 전달하는 입장에서의 문제인 것 같고. 근데 저는 의무교육이라도 알아서 듣게 되면 어느 정도 보게 되잖아요? 나쁘지 않았던 것 같아요(사례21)

오프라인 못한 분들은 일 년에 한 번 의무교육이니까 받아야 된다고 해서 사이트 들어가서 듣고(사례22)

참여는 많이 해봤죠. 뭐 1년에 어쨌든 의무로 있는 거죠? 그게...(어떠셨어요?)...어쨌든 교육을 받으면 교육은 남자들은 기분 나쁘고 여자들은 뭐 어떤지 모르겠지만(사례26)

○ 사례1은 성폭력, 가정폭력 교육만 받고 양성평등교육은 받지 않았다고 말함

성폭력, 가정폭력 교육 쪽으로만 받은 거 같고 양성평등 관련 교육은 받지 않았고 양성평등위원회가 있잖아요? 일단 지금 코로나 때문에 모든 교육이 중지 돼 있는 상황이라서 그런데 교육을 받으려고 계속 컨택을 하고 있어요(사례1)

□ 전문 강사의 부족

○ 사례16은 양성평등 교육의 아쉬운 점이 성교육과 성폭력을 하신 분이 많고 여성학과 의학, 정신의학을 전공한 전문가를 도내에서는 섭외하는 것에 어려움이 있다고 밝힘

좀 아쉬운 점이 있었다면 그거예요, 강사진을 많이 못 구한다는? 제가 생각하는 성인지를 꼭 페미니즘이라고 생각하진 않거든요? 근데 강사진들을 보면 거의 다 성교육하시는 분들이예요. 아니면은 이제 성폭력이나 이런 상담센터 선생님들이 오시는데 저는 그런 것보다는 좀 더, 뭐 상담교육을 받으신 분들도 좋지만 그런 거 관련해서 본인들의 경험이 있거나 그런 걸 이제 노하우를 입혀서 실생활에 좀 적용할 수 있는, 그런 강사님들이 아직 구축이 안 되어 있는 거 같아서 그런 부분이 좀 아쉽고, 제주도에서 그런 강사님들을 모시기 위해서는 정보가 많이 부족하잖아요. 제주도에 인력풀이 없으니까. 많은 인력풀이 없으니까. 아니면 정말 막 강사를 부를 거면 의사선생님이나 뭐 이런 다 의사선생님, 정신의학과 그쪽이나 아니면은 관련된 그런 분들을 이제 좀 초청을 해야 되는 그런 것들이 좀 있어서 많이 아쉽고 어려운 점이 좀(사례16)

## 나. 대학생 대상 진로·취업 지원 사업 경험

### □ 기업은 경력자 선호

- 사례22는 요즘 기업은 신입사원보다는 경력자를 선호하기 때문에 학생들에게 급여가 아닌 경력을 쌓기 위해 직장을 선택하라고 제안함

예전에는 신입사원을 뽑았지만 요즘은 경력을 많이 선호하는 편입니다. 기업의 입장에서는 리스크를 좀 줄이기 위해서. 저희 IT에서는 일단 그런 경우가 많아서 학생들한테 가서 조금은 고생을 해야 된다. 단기간에 네가 그런 급여의 수준을 맞추기는 어렵고 1년 정도는 가서 경력을 쌓고 4,5년이 지나면 그 합당한 대우를 받을 것이다. 이렇게 학생들하고 상담을 많이 합니다 (사례22)

### □ 학생들의 진로결정능력 부족

- 사례1은 학생들이 어디로 취업해야할지 모르며 어떤 일을 해야 할지 몰라 막연히 학과와 관련된 일을 해야 할 것 같다는 생각을 하지만 취업할 곳이 있으면 적성과 전공 관계없이도 취업하려고 생각하는 학생이 많다고 언급함

어떻게 취업을 해야 될지도 모르겠고 어디로 가야 될지도 모르겠고. 다만 막연하게 생각하는 거는 자기 학과와 관련된 일을 해야 될 거 같은데 아무거나 괜찮아요. 이렇게 말하는 애들 되게 많아요. (자기학과에 관련된 일 아무거나 괜찮다.) 그거 아니어도 일단 취업을 할 수 있다면....근데 가닥을 잡아가는 게 내가 일단 이 과에 다니니까 이와 관련된 그 길로 생각은 하고 있지만 그게 아니더라도 일단 취업이라는 게 어려우니까(사례1)

### ■ 학생들의 낮은 자존감

- 사례1은 학생들이 부모의 기대감, 평가를 잘 해야 될 것 같지만 제대로 이루어지지 않아 좌절감과 불안한 마음을 항상 갖고 있다고 설명함. 그 결과는 가족 간의 갈등 안에서 결국 자기중심을 잘 잡지 못하고 자존감 하락으로 이어진다고 봄

부모님이 바라는 것들을 이루지 못할 것 같은 불안감, 또 가족 간의 갈등들 안에서 자기중심을 잘 잡지 못하고 자존감도 많이 하락되어 있다 보니까....뭔가 해야 될 것 같긴 하고 잘 해야 될 것 같기도 하고. 근데 그게 제대로 이루어지지 않다 보니까 잘 할 수 있을 것 같은 기대감이

라든가 희망감 이런 것들에 대해서 별로 갖춰져 있지 않다 보니까 해야 될 것은 이만큼인데 현실은 이만큼이고 그래서 좌절감이 크거든요. 불안함과 쫓기는 마음을 항상 갖고 있어요(사례1)

### ■ 짧은 대학기간

- 사례1은 2년제 또는 3년제 학교를 다니는 학생들은 4년제가 아니기 때문에 1학년부터 전공과목인 실습과 이론 강의에 매진하기 때문에 학과과정을 따라가기 어렵다고 생각함

분명히 이쪽에 관심이 있어서 왔는데 의외로 따라가기가 버거워서. 왜냐하면 여기가 2년, 3년 안에 모든 걸 해야 하니까 4년제처럼 여유롭지가 않아요. 학교 학기가 시작되면 완전 매진을 해야 실습강의, 이론 강의를 다 따라가니까 그 과정이 어려운 편이죠(사례1)

### ■ 부모의 영향력에 의존

- 사례22는 제주도의 권당문화로 학생들은 부모나 친인척 도움으로 취업할 수 있다고 생각해 진로취업프로그램에 참여하지 않으며 부모의 영향력에 의존하는 학생들은 원하는 취업이 안 될 때 더욱 어려움을 경험한다고 지적함

몇 가지만 제 생각을 얘기하자면 제주도는 권당문화가 있어요. 친척이나 주변에서 좀 기다려 봐 도청에 누가 있는데 내가 알아볼게, 우리 집안에 누가 있으니 한 번 알아보자. 이런 게 굉장히 많아요. 그래서 취업하는데 애를 많이 먹습니다. 그게 부모의 영향이죠. 저도 부모지만 그게 제주도는 굉장히 많습니다(사례22)

### □ 참여학생에 대한 성별 통계없음

- 사례6은 프로그램운영 관련 성별분리통계를 작성하지 않는 것으로 나타났으며 프로그램에 여성의 참여율이 높아 성별분리통계를 작성할 필요성을 느끼지 못하는 것으로 보임. 사례25의 경우도 전체에 대한 통계는 있지만 남녀구분통계는 작성하지 않았으며 사례27도 팀프로젝트의 성별통계를 잘 모르고 있으며 특정사업에 성별분리 현상이 나타나고 있는 것에 대해 문제를 느끼지 않았음

(진로, 취업지원사업 중에 프로그램을 운영할 때 남성, 여성 성비의 특성을 좀 고려하시는지?) 남녀를 따로 구분하지는 않습니다. 저희 대학 같은 경우는 똑같은 프로그램을 갖고 남성을 구분하고 여성을 위한 어떤 프로그램을 구성해서 만들진 않습니다. (프로그램을 똑같이 운영한

후에 남자의 프로그램 참여효과나 여자의 프로그램 참여효과는 어땠는지 분석해 보셨는지요?) 분석까지 해보지는 않았습니다. 분석까지 하면 좋겠지만 아까도 말했듯이 여성들의 참여율이 높고 만족도도 높은 것 같습니다(사례6)

아 그냥 몇 명이 왔구나, 정도는 대략적으로 들었어도 여자가 몇 명이 왔고 남자의 비율은 어땠다라고 그게 없었어 가지고.(사례25)

(팀이 꾸려졌을 때 성별 비율은 어느 정도 됐었어요?) 지금 하고 있는 중이라. 그래서 정확한 비율은 아직 잘 모르겠는데. (근데 분명히 여자도? 훨씬 많았다) 네. 아, 저희가 IT도 있거든요? 그쪽도 프로젝트를 3개를 운영하는데 여기는 남자들이 좀 많아요. 7명 중에 여자 한 분 (그럼 그 반대의 비율이 있는 프로젝트도 있을까요?) 마을 만들기 사업. 이것도 사업기획 같은 건데 여기에는 영상을 만든다든지 혹은 직접 마을 사업을 발굴해나가면서 문화를 좀 찾아내는데 여기는 다 여자예요.(사례27)

## □ 창업 체감도 낮음

- 사례22는 학생들이 창업하는 경우가 드물고 그 원인을 체감도가 떨어지기 때문이라고 생각함

창업하는 경우가 한두 건. 창업하는데 대한 생각이 우리 학생들은 그 체감도가 좀 떨어지는 거 같아요(사례22)

## □ 타 대학졸업생 참여의 어려움

- 사례22는 재학생과 졸업생 그리고 타 대학 졸업생을 대상으로 청년취업아카데미 프로그램을 시작했지만 20명 모집에 서너 명이 참여했으며 참여율이 낮은 원인을 타 대학생이 타 대학에서 공부하는 것이 편하지 않아 참여하지 않은 것으로 판단함

그게 쉽진 않아요. 저도 예전에 청년취업아카데미라고 해서 3,4개월 교육시키고 취업시키는 프로그램을 했거든요. 꼭 교내 학생이 아니어도 졸업생 또는 타 대학 졸업생, 35세미만 일반시민이랑 한 적 있었어요. 근데 지원한 학생이 20명 모집 중에 서너 명. (그게 문제네요. 홍보가 안 돼서 그런 겁니까?) 홍보를 해도 그럴습니다. 자기가 나왔던 공간에 가서 공부하는 게 편하다는 생각이 많잖아요? 내가 나온 학교에 가서 하는 게 낫지 않는데 가서 한다는 게 쉽지는 않더라고요. 저도 한 네 명 정도는 해 본 적 있습니다(사례22)

## □ 여학생들이 적극 참여

- 사례6은 학교 내 프로그램 참여에 여학생들이 남학생들보다 적극적이며 성별차이가 있다고 언급함. 이러한 차이를 사례20은 여학생의 적극성을 군에 갔다 오는 시간적 여유가 있는 남학생과 달리 바로 취업을 해야 하는 절박함에서 온다고 봄. 사례25도 사업에 남성보다 여성의 참여율이 더 높다고 언급함

지금 저희대학 같은 경우에는 학생들이 남성보다 여성이 적극적입니다. 프로그램 참여율이 여성이 호기심도 더 많아하고 남성들은 수줍어하는 경향이 큰데 여성들은 적극적이예요. 그게 좀 차이가 있더라고요(사례6)

가스로 용접하는 작업이 있는데 약간 좀 거친 부분이긴 하죠....실습하자 그러면 여학생들이 쪽 와서 먼저 줄 서고 그래요. 그런 경향은 좀 봤습니다. 살아온 환경, 지역적인 환경, 학생 개인의 그런 부분에서 좀 차이가 있는 거 같아요...교수님 시간 되세요? 이런 식으로 남학생보다는 여학생이 좀 더 적극적으로 해요. 그건 아마도 전문대 특성상 남학생들은 여기 있다가 군대를 갔다가 오는 시간적인 여유가 있기 때문에 군대 갔다 와서 그 다음에 생각하지 뭐. 이렇게 생각할 수도 있겠지만 여학생들은 바로 취업이라는 관문에 있기 때문에 아무래도 현실적이고 좀 더 적극적으로 앞서 가는 부분들이 있습니다(사례20)

남녀참여율로 봤을 때 남성보다 여성의 참여도가 높은 편이더라고요....대부분 여성의 참석률이 훨씬 높기 때문에(사례25)

## 다. 여대생 대상 진로지원 프로그램

### □ 양성평등교육프로그램 운영

- 사례1은 여대생 특화사업으로 양성평등교육프로그램을 운영했으며 스스로의 젠더 의식체크, 우리사회의 성불평등, 성불평등 제도, 인권의식, 성불평등에 대한 해결의식, 데이트 폭력, 자신에 대한 존중 등을 학생들이 인식하도록 하는 프로그램을 운영했다고 함

(양성평등 교육 프로그램을 따로 올해 처음으로 만드신 건가요?) 작년부터 기획이 되어있었고요. 진행을 제가 했던 거고. (어떤 내용을 합니까?) 기본적으로 자신의 성 인지도를 파악하는 것에서부터 시작하죠. 스스로의 젠더의식이 어느 정도 되는지 파악을 해보고 실제로 우리 사

회에서, 나의 주변에서 성적인 불평등, 양성평등이란 말 자체도 약간 어폐가 있잖아요. 결국은 인권을 존중하는 사회가 성 평등사회다. 라는 것들에 대한 인식. 그리고 그 안에서 모든 인간은 존중받을 수 있는 가치가 있다. 라는 걸 알아차려 갈 수 있게끔 사회적, 제도적 불평등이라든가 경험적 불평등, 성장과정에서의 불평등. 이런 것들도 보고. 그렇다면 우리 스스로가 그런 불평등의 인지요소들을 알아차렸을 때 어떤 사인을 우리는 보내고 있는가를 확인도 해보고 많이 못 하고 있다면 어떤 것들이 있을까, 나는 앞으로 어떻게 할까. 또 한 가지는 젊은 친구들이니까 데이트폭력 관련해서 하나의 테마를 마련해서 그것도 역시 자기존중. 정말 자기 자신은 있는 그대로 누구에게나 존중 받을 수 있는 존재다. 누군가로부터 휘둘리거나 강요받을 수 있는 그런 존재가 아니라는 걸 알아차릴 수 있도록(사례1)

### ■ 현장체험프로그램 운영

- 사례16은 여학생들이 현장 중심의 기업탐방에 참여율이 높으며 오히려 사무적인 실무 과목에는 참여율이 낮아 오히려 여학생들이 동적인 프로그램을 선호하고 있다고 강조함

참여율이 좋았던 거는 요즘 학생들은 밖에 나가는 걸 좋아하더라고요. 그래서 기업탐방이나 이런 거를 할 때는 참여가 좋고. 도외로 나가거든요 저희는. (여학생만 데리고 가는 게 아니고 같이 가는.) 여학생만 데리고 간 적도 있고, 둘을 같이 데리고 간 적도 있는데 그럴 때는 전체적인 만족도가 높았었고, 그리고 창업을 위해서 이제 학생들한테 뭐 플로리스트나 양금이나 뭐 가족 이런 거, 공예 같은 거 할 수 있는, 1인 창업을 할 수 있는 그런 걸 경험할 수 있게? 그런 프로그램을 할 때도 학생들이 우선은 만족도가 좋았는데 좀 만족도가 안 좋거나 참여율이 적었던 거는 너무 실무적인? 정말 필요한 건데, 포트폴리오 제작이나 ppt관련 강연들이 정말 필요한 건데도 여대생만 이렇게 했을 때는 참여를 안 해요. 그러니까 정적인 거는 잘 참여가 저조하고요. (오히려 여학생이 그러네요?) 네. 동적인거를 더 좋아하는 성향이 있었어요(사례16)

### ■ 멘토링 운영

- 사례16은 갓 졸업한 선배들이 취업관련 현실이야기를 하는 프로그램에 여학생들이 참여하는 것을 선호한다고 이야기함. 사례22도 기업활동을 하는 학교 선배가 참여하는 특강을 학생들이 참여한다고 봄

우선 선배들이 와서 해주는 거는 되게 좋아해요. 그리고 너무 오래된 선배보다는 갓 졸업해서 취업한 선배들이 와가지고 현실을 얘기 해주는 거를 되게 많이 좋아하는 편이고요. 학생들의 반응은 당연히 참여하기 전 보다는 전에 이제 긴가민가해가지고 왔었는데 참여 후에는 괜찮았다, 도움이 많이 됐다, 이렇게 의견을 보냈던 것 같습니다...특강보다는 멘토링으로. 학생들이 이제는 전체적으로 나오는 특강보다는 1:1멘토링이나, 조금 소수로 해가지고 멘토링을 하

는 걸 좋아하더라고요. 그래서 그런 프로그램을 계속 진행할 예정이에요.(사례16)

기업의 대표를 데려와서 특강을 하거든요. (그러면 그 기업에 학생들이 많이 지원하는 편인가 요?) 기업을 알아 가는 거지요. 대부분 1년 선·후배이기 때문에 다들 아는 분들이예요(사례22)

## □ 여학생들의 참여 저조

- 사례16은 여대생 특화프로그램을 운영하면 여학생들이 성차별이라고 반대해 참여하지 않고 남학생은 왜 남학생을 위한 프로그램은 없냐고 반발해 남학생도 참여할 수 있다고 해도 남녀모두 참여하지 않는 어려움이 있다고 언급함

여대생 특화 프로그램을 하잖아요. 진로취업프로그램이면, 여학생들이 반발이 있어요. 왜 여대생이라고 꼭 하냐고, 이게 성차별 아니냐. 그러니까 학생들이 생각하는 성차별이 달라버리니깐 여기서부터 문제가 되는 건데, 왜 여학생만 하나. 막 그런데 우리는 남학생도 참여할 수 있다. 이렇게 인지는 하는데 여학생이 우선 그거에 반발하는 학생들도 있고요. 그리고 남학생들은 왜 여대생을 위한 프로그램만 있냐, 그럼 남학생을 위한 프로그램은 없냐. 이렇게 반발을 하는 경우들이 좀 많아서, 그럴 때는 좀 난감해요. 그래서 여학생들을 위한 프로그램 하면 남학생들도 참여하세요, 이렇게 말은 하거든요? 그럴 때는 잘 안 해요.(사례16)

- 사례6은 여대생지원사업 보다는 남녀를 구분 짓지 않는 프로그램이 중요하며 남성을 위한 프로그램이 아닌 남녀모두 참여할 수 있는 남녀모두 공통적인 프로그램으로 나아가는 것이 필요하다고 생각함

결국은 남녀 구분하지 않고 하는 프로그램들. 중요한 건 뭐냐면 프로그램을 만들 때 그 주제와 구성 자체가 남성만을 위한 공업, 엔지니어 등 그런 관련이 아니고 남녀가 모두 할 수 있는 그런 프로그램을 구성하는 게 중요하다고 생각해요. 누구나 참여할 수 있는 것...남녀 모두 공통적인 것. 공통적인 자격증이라든가 면접 스킬이라든가 이런 걸로 가야지 남성이 좋아하는 그런 분야로만 가면 안 되겠죠.(사례6)

## □ 여성대상 특화프로그램 없음

- 사례20은 이미 취업을 겨냥한 학과를 결정해 입학하기 때문에 성별특성을 고려한 프로그램은 없지만 여학생수요조사를 통해 여학생에게 필요한 프로그램이 있다면 운영할 의사가 있다고 밝힘

말씀드리면 성별특성에 대한 프로그램은 없습니다. 왜냐하면 입학 때부터 시작해서 이미 결정해서 들어온 부분이고 실제 여기 들어와서도 사실은 성별 특성을 반영해서 프로그램을 따로 마련하고 있지는 않습니다. 하지만 수요조사가 필요하다면 그런 반영 프로그램을 한번 마련해 보는 것도 괜찮지 않을까 하는 생각이 듭니다. 제가 남성이라서 그런지는 모르겠지만 이것 자체가 성 평등에 어긋나서 조심스럽기는 한데요 여성한테 필요한 프로그램이 분명히 있을 수도 있기 때문에 그것은 파악해야 되지 않느냐 라는 부분도 말씀을 드립니다.(사례20)

## □ 유관기관 간 협업 필요

- 사례16은 여성특화사업을 할 때 인권센터와 총여학생회가 함께 협업하는 것이 중요하다고 생각하고 있음. 사례20도 지자체가 하고 있는 사업에 유관기관과 협업을 통해 하고 있으며 YWCA에서는 교육지원을 받고 있다고 말함. 대학생 취업지원의 경우는 대학이 혼자서 할 수 없기 때문에 유관기관의 협력이 필요하다고 생각함

저희 같은 경우에는 저희 부서에서만 할 수 있는 부분들이 아니라서, 이제 인권센터랑 같이 협업해서 운영을 하거나, 총 여학생이나 이렇게 같이 하려고 하고 있는데 우선은 고정관념을 깨야 할 것 같고요 그전에 제가 계속 말씀드렸잖아요. 인식에 대한 변화가 많이 필요할 것 같아요. ...서로가 존중을 해야 한다는 그런 인식이 좀 필요하다는 거고 그 다음에는 이제 인권센터랑 같이 협업을 해 가지고 운영하면 좋지 않을까 생각하고 있습니다(사례16)

지자체에서 하고 있는 핵심역량사업이나 청년맞춤형 인력양성사업, 청년우수인재 집중지도사업, 산업협력형 지역인재육성사업, 글로벌인재양성 해외인턴사업이라든가 이런 것은 유관기관 하고 많이 이루어져있고요. YWCA에서도 와서 교육을 해 주고 있거든요. 대학 혼자서 알아서 하게 내버려 두기보다는 그런 부분들은 당연히 필요합니다(사례20)

## 라. 청년지원관련 공공기관 청년여성 지원 사업

### □ 자기성장프로그램 운영

- 사례1은 자기성장프로그램은 내면의 감수성을 높여주고 주변의 말에 자신이 왜 민감한 반응을 보이는지 성찰해 자신의 근원을 발견하고 평정심을 유지할 수 있는 힘이 생긴다고 봄. 이러한 힘이 직장생활을 잘 유지할 수 있는 능력이라고 생각함

(자기성장프로그램은 자기의 어떤 내면세계를 성찰하는 그런 프로그램인가요?) 그렇죠. 자기 내면에서 일어나는 모든 현상들을 강도를 높이는 거예요. 쉽게 말해서 감수성을 높여주는 거죠. 예를 들어서 직장상사가 어떤 말을 하면 저 사람 나쁜 사람. 이렇게 비난하고 뒷담화 하게 되잖아요. 근데 그게 아니라 그런 말을 들었을 때 저런 말에 민감해하는 내가 있구나. 뭐가 나를 민감하게 하고 있을까? 저런 말들은 사회 보편적 개념으로 봤을 때 나만 민감한 부분일까? 또는 내가 반응하는 것들의 뿌리에는 뭐가 있을까? 다른 사람들도 되게 민감해한다면 우리 구조상에서 문제가 있는 게 아닐까? 재고 해 볼 수 있게 하고 그렇다면 이런 문제는 어떻게 해결해 가면 좋을까? 라는 것들도 생각해 보게 하고. 내 안에 안테나가 감수성이거든요. 저런 게 불편하구나, 저런 게 나한테 되게 민감하구나. 그러면 어떤 효과가 있냐면 남 탓보다도 자기 안에서 근원을 발견하고 또 그걸 해결하기 위해서 되게 많이 노력을 하게 돼요. 자기 성찰이 됨과 동시에 힘도 생기죠.(사례1)

- 사례19는 졸업생과 졸업예정자를 대상으로 집단상담프로그램을 운영하면 본인의 취업적성과 진로분야를 상담받기 위해 많은 사람이 참여한다고 강조함

저희는 졸업을 했거나 대학교 4학년까지도 해당이 돼요. 근데 저희는 딱히 4학년을 대상으로 프로그램을 하지는 않고요 정해진 범주 안에서 지원을 할 수 있는데 졸업생, 졸업 예정자라고 할 수 있죠. 저희가 갔을 때는 집단상담프로그램이 있어요. 취업을 준비하는 프로그램인데 일주일 동안 본인의 취업적성이라든가 그런 걸 파악을 하고 진로분야를 상담 한 다음에 취업서류 컨설팅, 면접 이미지메이킹 같은 거를 하고 취업을 바로 준비하는 프로그램인데 관심이 많고 많이 참여를 하죠(사례19)

#### □ 남성직종 관련 교육 부족

- 사례19는 지게차 자격증에 여성들이 많이 지원하는 것을 보고 여성이기 때문에 여성들이 선호할 만한 직업훈련이 여성들에게 직업을 제한한 효과로 나타났을 수도 있다고 생각함. 사례21도 여성들이 많이 진출하는 남성직종직에 대한 소개프로그램에 여성들이 더 많이 참여한다고 봄

저희가 지게차 자격증 과정을 해 본 적이 있었거든요. 여성들로만 대상으로 한 적이 있었는데 의외로 많은 분들이 관심을 가졌거든요. 그게 지금 한 게 아니라 지금으로부터 7, 8년 전에 했거든요. 여성분들이 많이 관심을 가지고 자격증을 다 딴 적이 있었어요. 그래서 기회가 많이 없었구나. 라는 생각이 들었어요. 여성들의 직종이나 훈련에 대해서 그냥 여성들이 선호하겠다, 맞겠다. 이렇게 한 거 같더라고요(사례19)

전문직 중에서 소위 말하는 현장기술직 있잖아요? 요즘에는 여성분도 진출을 많이 하는데. 그

래서 뭐 여성분들한테 그러한 사례를 좀 설명해주면서. 왜냐하면 저희가 굉장히 인상 깊게 봤던 게. 조선 관련 용접하시는 기사분이 여자 분이려던가. 현장에서 이런 현장에 대한 인식이 되게 남자가 해야 된다고 생각하는 인식이 되게 많은데. 그런 물론, 육체적으로 다르기 때문에 힘을 엄청 쓰거나 이런 게 쉽지 않겠지만. 그런 기술에 대해서는 예를 들어 ‘여성분들도 할 수 있다.’라는 사례를 설명해주면서 관심을 갖게 하는. 그런 인식도 꺾어주는 게 좋지 않나(사례21)

## □ 4차 산업 교육

### ■ 가상기업 실습 퍼실리테이터 과정 개설

- 사례19는 경력단절 여성 지원 사업인 가상기업 실습 퍼실리테이터 과정을 여성청년들에게도 활용할 수 있는 프로그램으로 추천함. 앞으로 IT를 활용해 가상으로 학생들이 창업을 하고 운영을 하고 실습할 수 있도록 지원하는 프로그램은 청년들의 취업에 도움이 될 것으로 보고 있음

저희가 신규 사업 중에 하나가 경력이 있으신 분들 중에 경력단절이 되신 분들을 대상으로 가상기업 실습 퍼실리테이터 과정이 있어요. 가상 프로그램을 배워서 코드를 해 주는 거예요. 그 사업을 특성화고나 대학생들을 대상으로 경력단절여성이 교육을 받아서 요즘은 장소에 한계가 있잖아요. 청년들의 기업실습이 쉽지 않거든요. (가서 일을 하는 실무까지 포함해서 가상으로 그런 프로그램을 진행하고 계신다는 거지요?) 코리아 펜이라고 거기에 플랫폼이 있어요. 그 플랫폼을 활용할 수 있는 역량이 있는 코디네이터를 양성을 할 거예요. 양성 된 분들이 학생들에게 가서 회사 창업 시작하는 거부터 실제 운영하는 것까지 팀별로 해보는 실습을 할 수 있는 거를 지원을 해 줄 거예요. 그래서 제가 봤을 때는 우리 청년들이 그런 기회가 있었으면. 제주도에는 대기업이 없어서 한계가 있어요...요즘 청소년들 보면 IT 안에서는 어디든지 갈 수 있잖아요? 그런 걸 최대한 활용을 해서 할 수 있는 프로그램을 하면 좋겠다는 생각이 들어서 이번에 새로 하게 됐어요(사례19)

### ■ 4차 산업 현장 부족

- 사례19는 4차 산업에 관심이 많지만 산업현장이 많이 없어 직업훈련을 해도 취업과 연결되지 않아 고민하고 있지만 4차 산업은 여성들이 진출할 수 있는 분야라고 강조함

(4차 산업에 관련된 직업 프로그램 현황을 이렇게 말씀하시면서 또 혹시 발굴하고 있는 계획 안들이 있으신가요?) 관심이 많기 하고요. 저희도 많이 도전을 받고 시도해보려고 해요. 코딩

이나 3D, 빅데이터 교육을 하고 있기도 하고요. 관심도 많이 갖고 있긴 한데 제주도 같은 경우에는 산업현장이 아직 많이 없어서 도전적으로 지금 하고 있긴 해요. 직업훈련이라는 게 취업하고 연결 돼야 되는데 4차 산업현장이 아직은 제주도에 많지 않아서. 근데 여성분들이 4차 산업 관련해서 진출할 기회가 많다고 봐요.(사례19)

## □ 창업지원 부족

- 사례19는 여성 대상 창업 관련한 특강을 개설해 여성을 지원하지만 여성들이 창업이 어려운 이유는 네트워크가 부족해 사업에 고충이 있으며 멘토를 통해 네트워크를 연결하는 지원이 필요하다고 강조함. 사례21도 청년이 창업하기 어려우며 가장 큰 어려움이 금전적인 것으로 청년 창업자를 위해 대출을 지원하는 제도가 필요하다고 생각함

창업 관련해서 특강을 개설해서 지원을 하거든요. 여성분들이 많이 힘들어 하는 게 네트워크가 부족하다는 거예요. 여성들은 사업하기 어려운 게 그게 안 돼서 그 고충을 많이 말씀하시더라고요. 그래서 그런 멘토나 이런 기회가 되는 네트워크를 연결해 드리려고 하죠(사례19)

사실 창업했을 때 지원해줄 수 있는 게 없거든요? 청년을 위해 할 수 있는 부분이 없어서. 그런 부분이 좀 저는 창업을, 창업자들을 위해가지고 어느 정도의 비용을 보증해서 대출해준다던가. 대출 한다던가. 그런 부분이 있으면 좋겠다는 생각을 자주 했고요. 저는 전반적으로 저뿐만 아니라 많이 느끼는 부분이. 너무 금전적으로 기업에 지원하는 사업이 많지 않나(사례21)

## □ 전문강사의 부족

- 사례19는 강사가 프로그램의 질인데 제주도는 수준 있는 강사를 섭외하기 힘들어 IT 분야라든가 4차 산업 관련된 교육을 하고 싶어도 강사가 없다고 토로함

저희도 고민되는 게 저희는 다 외부강사거든요. 그래서 저희가 항상 어려움을 겪는 게 강사예요. 강사가 곧 프로그램의 질이거든요. 그래서 강사에 대한 고민을 많이 해요. 진짜 제주도는 수준 있는 강사를 모집하기가 어렵거든요. 모집하기 어려운 분야가 있어요. IT쪽이라든가 4차 산업 관련된 교육을 하고 싶어도 강사가 없어요.(사례19)

## □ 삶의 질 관련 프로그램 부족

- 사례21은 청년대상 국가정책이 취업위주로 되어 있어 청년들의 삶의 질을 높이는

프로그램이 부족하며 취업관련 정책이 청년보다는 기업 위주의 정책인 것을 비판함

사실 도 정책이나 국가 정책이 전부 취업위주로 가는 게 거의 전부, 취업 위주로 가는 대부분이라서. 저희는 취업 위주의 사업은 안 하는 지양하고 있어요. 실질적으로 안 하고 대신 삶의 질 관련돼있는 거의 고민 상담 프로그램이라던가. 역량강화, 이제 개인들의 역량을 강화해주는 프로그램이라던가. 진로도 이제 뭐 그 안에 들어가겠쥬. 진로는? 어떤 진로에 대해서. 작년에 사업 중에서는 자기 진로를 파악하는 1박 2일, 2박 3일 캠프도 있었고요. 그런 부분을 하는데. 그 제주도나 전국에 있는 취업관련 돼있는 정책 자체가 너무 이 청년들 위주보다는 저는 기업 위주로 많이 가고 있다고 생각해요.(사례21)

## 마. 정책욕구

### □ 양성평등 문화 확산

#### ■ 학기초 양성평등교육 실시

- 사례 20은 가부장제 사회 속에서 자란 남성과 여성은 자기가 잘못된 생각을 가지고 있다는 것을 모르기 때문에 양성평등교육이 대학에서 꼭 필요하다고 생각하고 있음. 문제는 양성평등교육이 비교과목으로 늘 우선순위에 밀려 교육을 받은 학생이 적다는 사실임. 사례29도 학기 중에는 수업시간이 많아 비교과목인 양성평등교육을 방과 후 수업이나 공강 시간에 운영할 수밖에 없고 만약 학과장 교육처럼 학기 초에 한다면 학생들이 많이 참여할 수도 있지만 모르지만 외부특강을 잡는 것도 모든 과가 참여하기 어렵다고 보고 있음. 따라서 학기 초에 양성평등교육을 의무적으로 신청하게 하는 방안이 필요함

(남녀 대학생들에게 양성평등에 관련된 프로그램이 필요하다고 느끼시나요?) 당연히 필요하죠. 가부장적인 환경에서 자란 남학생들은 여성과의 어떤 부분에 있어서 자기가 잘못된 생각을 가지고 있다는 것을 스스로 판단하지 못 하는 부분이 있을 수 있기 때문에 양성평등 프로그램이라든가 교육이라든가 이런 걸 통해서 그거는 반드시 이루어져야 되고요. 또 그 학생들이 나중에 사회적으로 주체가 됐을 때 밑에 사람을 관리하는 능력도 키우기 위해서 저는 꼭 필요하다고 봅니다(사례20)

저희는 뭐 아무래도 좁은 대학이다 보니까는 수업시간이라든가 이런 게 거의 뻑뻑해요. 별도

가 이제 비교과로 방과 후 수업을 한다든지, 아니면 공강 시간에 이렇게 프로그램을 운영할 수밖에 없는 상황인데...뭐 시간이라든가 이런 게 하면은 만약에 뭐 학과장 교육 이런 학기 초나 이렇게 해가지고...아니면 외부 특강을 잡아서 해야 되는 상황인데. 뭐 전체적으로 시간을 맞추기에는 상당히 어려운 부분이고. 각 학과마다 시간이 달라가지고(사례29)

#### ■ 여성대상 진로지원 프로그램 운영

- 사례6은 여성의 사회적 진출이 힘들기 때문에 사회진출에 대한 자신감을 줄 수 있는 여성특화프로그램이 필요하다고 생각함. 사례22는 공대생들에게는 인문학 강의를 사회실무나 관광계열 여대생에게는 빅데이터 강의를 서로 바꾸는 프로그램을 제안하기도 함

저희가 여성 프로그램의 필요성을 느끼고 있기 때문에. 여성이 다 그런 것은 아니지만 여성의 사회진출이 힘들어하는 부분이 있지는 않을까 라는 생각이 들어요. 여성의 여러 가지 고민이 있을 수 있고 대학생들이 아직 어리기 때문에 사회 진출에 대한 자신감이 좀 부족할 수도 있어요. 남성보다는 사회적으로 많이 위축되어서 자신감이나 용기를 줄 수 있는 프로그램. 가장 중요한 게 인격이라고 봐요(사례6)

한 적이 있어요. 어떤 프로그램들은 여성우대. 그러면 서로 바뀌서 공대 친구들은 사회성 관련, 인문학적 소양이 부족해요. 사회실무나 관광계열 여학생들은 공학적 기반이 부족해요. (자격증 같은 것.) 네. 근데 여학생 수는 이쪽이 더 많기 때문에 빅 데이터나 이런 쪽을 여학생들이 하면 어떨까 생각해서...그 쪽 교수하고 해보자 해서 서로 교육시켜주고 하는 걸 기획해 본 적이 있어요(사례22)

#### ■ 인사담당자 양성평등교육

- 사례27은 기업에서 남성의 일과 여성의 일을 나누고 있어 채용하는 업체의 양성평등교육이 필요하며 사례29는 더 나아가 기업이 여성을 우대하고 여성을 적극적으로 채용해야 여대생의 취업률이 높아질 것으로 판단함

힘을 써야하니까 남자 직원이 필요합니다. 이런 기업도 있고요. 본인들은 오히려 고객을 응대하기 때문에 여자 필요하다. 근데 저는 이게 너무 이해가 안돼요. 저도 서비스업 쪽에 있었는데 서비스업 쪽이다 보니까 정말 많은 여자 분들이 많은데 저희가 우수고객칭찬 이런 걸 받아보면 남자 직원들도 되게 많아요. 어떤 케이스는 여성분들이 더 공간구성도 잘하고요 짐도 잘 날라요. 힘쓰는 부분에 있어서. 근데 그런 것들을 보면 저는 이게 굳이 남자여자 나눌 필요가 있나(사례27)

아무래도 채용하는 업체 입장에서 어쨌든 뭐 이렇게 여성 우대하던가, 뭐 여직원을 채용한다. 그런 쪽으로 우선 봐야 하지 않을까요?(사례29)

## □ 자존감 향상 프로그램 필요

- 사례 1은 이직자들과 졸업생들이 가장 많이 겪는 심리적 어려움이 자존감 하락과 절망감이기 때문에 이들에게 심리적 지원이 가장 필요하다고 봄. 사례6은 여대생도 상담프로그램이 필요하며 멘토와 멘티가 만나 개별 상담을 통해 여성학생들의 취업 고민을 개선할 수 있다고 생각함

사실 취업해서 초기에 겪고 있는 문제들 때문에 이직을 고민 한다던가 내지는 취업을 아직 하지 못해서 중간단계인 친구들이 되게 많잖아요? 그들이 가장 많이 겪고 있는 게 자존감 하락문제랑 절망감이거든요. 심리적 지원이 어쩌면 가장 필요한 그룹인 거 같아요. 실제로 자기 자신을 좀 인지할 수 있고 자기 자원을 좀 확인할 수 있고 자원을 인정하고 또 자신이 채워갈 수 있는 것들을 긍정적으로 시도해 갈 수 있게끔 지지하고 지켜 봐 줄 수 있는 누군가가 있다면 진짜 그들에게는 힘이 되지 않을까 싶어요. 그런 걸 정책적으로 해 줄 수 있다면 너무 좋죠.(사례1)

만약에 하게 된다면 가장 직접적인 것은 상담이라고 봐요. 학생 개개인에서 할 수 있는 것. 특히 여성 취업 전문가를 학교에서 활용을 해서 멘토와 멘티가 만나서 상담을 개별적으로 할 수 있는 것. 전체적인 집합교육도 중요하지만 여성 대학생들만 모임을 해서 1:1로 여성과 여성이 만나서 고민을 털어놓고 할 수 있는 그런 프로그램(사례6)

## □ 경력단절 예방교육 필요

### ■ 직장 1년차 적응 프로그램 필요

- 사례 1은 취업 초 이직률이 높은 이유를 직장에 적응하지 못해서라고 보며 이들의 적응을 돕는 프로그램이 필요하다고 봄

(취업 1, 2년생도 멘토와 멘티 이런 게 좀 필요할까요?) 그렇죠. 왜냐면 지금은 이직률이 너무 높잖아요? 이직에서 제일 걸리는 게 뭐냐면 적응을 너무 힘들어 하는 거거든요. 적응의 문제를 그 회사에 누구 때문으로 가요. 자기 자신으로 관점을 가져오지 못하는 거예요. 그리고 애초에 취업을 할 때도 마찬가지로 자기가 어떤 성향이 있고 내가 이런 선택을 해서 이렇게 가는 거다. 라는 생각을 못 하고 추천 하니까 갔는데 가 보니까 현실과 다르고. 취업 이전에 계획을 세우고 진로 전략을 세우고 할 때부터 자기 자신의 특성을 무기로 가져가야 되는데 그걸 완전

히 접고 사회적인 기준 요구에 맞춰서 자기를 밀어 넣었기 때문에(사례1)

### ■ 여성멘토 필요

- 사례20은 여대생 특화프로그램으로 여성 멘토들과의 만남을 통해 여학생들이 자신의 한계를 극복하고 경영과 창업을 할 수 있다는 것을 보여줄 필요가 있다고 강조함. 사례 27도 성공한 여성과 여학생들을 연결하는 프로그램을 활성화할 필요가 있다고 생각함

대학에 여대생을 위한 특화 프로그램이 아직은 마련이 되지 않은 현실이에요. 이미 과를 정해서 들어오기 때문이기도 하고 여성 멘토들과의 소그룹 멘토링 활동이라든가. 근데 여학생들이 그런 거 있잖아요. 여성이니까 여기까지만 해야 돼 이런 부분. 아무래도 자기의 한계를 느끼는 학생들이 있을 수 있으니까 전현직 여성 리더들의 특강 기회를 통해서 여성도 경영을 할 수 있다. 이런 쪽으로 우리가 창업을 할 수 있다. 이거는 꼭 남성만이 할 수 있는 것이 아니라는 그런 여대생을 위한 프로그램은 우리 대학에서 한번 해야 되지 않을까 생각합니다(사례20)

해본 것 중에 가장 좋았던 케이스가 현재 성공한 여성들과의 매칭이라서 그런 것들 조금 더. (롤 모델이 굉장한 효과가 있었다.) 네. 그게 도내의 잘나가는 여성, 이런 것도 좋고 하다못해 도외의 정말 성공한 커리어 우먼들 있잖아요. 제가 봤을 때 그거는 도에서 해야 좋은 회사의 더 좋은 분들이 오지 않을까 싶거든요. 하다못해 이부진 사장이라든. 와가지고 제주도 여성 청년들과 얘기하고 같이 고민해, 왜냐면 호텔신라가 제주도에 CS교육 관철은 것들을 많이 해요. 그런 거기 셰프님들을 초대해서 제주음식을 알리는 그런 것도 있고. 그런 것도 생각하면 전 좋은 방향이라고 생각을 하거든요(사례27)

### ■ 취업자의 경력단절 예방 컨설팅

- 사례19는 코로나 전후 근로방식이 변하고 있으며 이러한 상황에서 취업한 여성들이 경력 단절되지 않도록 컨설팅을 하는 것이 필요하다고 강조함

코로나 전과 후가 괜찮아졌다고 해도 전하고 같지 않을 것 같다는 생각이 들어서 고민이 많아요. 비 대면이나 이런 것도 요즘 얘기가 많고 취업하시는 분도 재택근무, 화상회의 등 방식이 너무 많이 달라지니까. 현재 일하고 있는 여성들의 일자리 상황에 대해서 고민이 많이 되고 일하는 방식에 대해서도 기업과 근로자가 잘 따라서 대처하고 있을까 이런 고민도 많이 들어서...그런 부분을 같이 고민을 해 주고 같이 컨설팅을 해 줄 수 있는 역할을 하면 좋을 거 같아요. 물론 저희가 취업을 알선하는 기관이지만 요즘은 예방을 하라고 많이 강조하고 있어요. 취업하신 분들이 경력단절을 겪지 않도록 예방을 하는 것에 대해서 신경을 써야 해서(사례19)

### ■ 직장인에 대한 자기개발지원

- 사례25는 취업한 여성들을 위한 경력개발지원금이 필요하다고 생각하고 있으며 사례 27도 직장생활에 필요한 자격증을 기관에서 프로그램을 진행할 때 직원도 지원해 준다면 자기개발을 할 수 있어 역량강화가 필요하다고 생각함

근데 다 취업을 한 여성들의 경력개발을 위한 사업들은 드물고 구직자를 위한, 아니면 대학생을 위한 사업이 많더라고요. 해서 직장을 갖고 있는 청년들의 경력개발을 위한 자기개발지원금이나 그런 게 좀 있었으면 좋다고 생각이 들었어요. 보니까 구직자를 위한 자기개발지원금은 있으나, 저는 직장인의 자기개발지원금을 보지 못해가지고. 물론 구직자가 더 중요하고 하긴 한데 직장을 갖고 있는 사람들에게 대한 지원이 좀 적은 편? 인 거 같다는 생각은 개인적으로 들더라고요(사례25)

저희도 진짜로 해보면서 필요한 게 너무 많은 거예요. 하다못해 심리상담 자격증도 따야 될 거 아니냐. 참여자들이 6개월 동안 희로애락하고 감정기복이 심한데. 그리고 우울증. 우울증까진 아니더라도...그러면 상담을 해줘야하고. 그런데 저희가 전문가가 아니기 때문에. 전문 상담가를 붙이는 프로그램도 있어요. 그런데 그건 특별한 개개인이라 전체적으로 상담을 붙이긴 해요. 진로 상담, 혹은 그 외 필요한 상담... 저희는 직원이기 때문에 시간을 할애해서 하는 게 어떻게 보면 되게 많잖아요. 제약이. 그래서 만약에 기관에서 그런 걸 같이 해줘서 다 같이 들을 수 있고 다 같이 개발시킬 수 있으면 너무 좋을 거라고 저는 생각을 해요(사례27)

### □ IT 관련 교육 필요

- 사례22는 사회실무계열 인문학을 배우는 여학생들이 빅데이터와 엑셀, 통계처리를 배운다면 취업에 경쟁력이 있다고 판단함

사회실무계열 인문학을 배우는 학생들한테 IT적인 요소를 좀 교육해 주면 어떨까. 지금도 생각하고 있는 거고 사업이 있어서 해보면 어떨겠냐. 빅 데이터라든가. 빅 데이터가 막 어려운 건 아니거든요. (모르니까 어렵게 느껴지는 거니까.) 엑셀만 잘 해도 빅 데이터를 할 수가 있거든요. 통계 처리를 하는 걸 요즘말로 빅 데이터라고 하는데 그런 교육을 좀 시켜 놓으면 여학생들이 관광계열에 많거든요. 관광에 IT요소를 추가 해주면 어디든지 갈 수 있어요. (그게 4차 산업 대비 이런 거죠.) 저는 그렇게 하고 싶은데 저 친구들이 그런 의욕만 있다면 지금이라도 하고 싶어요.(사례22)

□ 대학 내외 단계별 협업프로그램 개발 필요

○ 사례16은 대학 내·외에 취업지원 전달체계들이 협업하는 프로그램을 만들어 생애 주기에 맞게 학교에서 프로그램을 이수하면 다음 단계 프로그램을 대학 밖 다른 기관의 프로그램으로 연결해서 취업으로 연계하고 취업 후 경력단절이 되면 다음 단계 프로그램을 하는 기관을 소개해 다시 취업으로 연결하는 생애주기에 따른 취업지원프로세스가 필요하다고 생각함

30대 후반에 들어가면 저희가 이제 안내를 해줄 수 있는 부분이 한계가 있기 때문에 차라리 그런 영역을 조금 구분해서 같이 협업하는 프로그램이 있다면. 단계별로 이렇게 돌아가는 거죠...A라는 학생이 저희 학교에서 이런 프로그램을 들었으면 이제 너는 두 번째 단계는 더 큰 내일센터나 YWCA가서 그런 교육을 받아야 돼. 그렇게 받고. 그 다음에 이 학생이 취업을 했다가 경단녀가 됐어요, 그 다음에 시스템이 경단녀는 어느 단체에 가가지고 교육 프로그램을 해. 그러면 너는 다시 취업을 할 수 있을 거야. 이런 프로세스가 있었으면 좋겠어요.(사례16)

○ 사례19는 취업관련 전달체계들이 서로 정보를 공유하고 그 자료를 바탕으로 청년들을 상담하면 청년들에게 취업이 더 많은 기회가 올 것으로 생각함

정보를 객관화된 자료를 가지고 제공해 줄 수 있는 상담 인프라가 청년들에게 많은 기회가 가야 된다고 봅니다. 그런 역할을 할 수 있는 게 학교 일 수도 있고 아니면 저희 같은 민간 기관 일수도 있을 텐데 이렇게 하려면 제일 중요한 게 우리 도에서 준비하고 있는 제도나 지원제도나 청년 정책에 관련된 기관이 충분히 공유를 하고 아까 말씀드린 것처럼 지원 되고 있는 사업에 대해서 정보 공유가 잘 된다면 충분히 좋은 결과를 같이 만들어 갈 수 있을 거 같아요. 각 기관이 혼자 하기는 어려운 부분이 많거든요.(사례19)

〈표 4-5〉 도내대학 및 청년지원관련 공공기관 사업담당자 및 현장전문가 심층면접 내용

구분	내용	
현장전문가 및 사업담당자	양성평등 교육참여	- 의무적으로 참여 (사례1), (사례6), (사례16), (사례20), (사례21), (사례22), (사례26) - 전문 강사의 부족 (사례16)
	대학생 대상 진로·취업 지원 사업 경험	- 기업은 경력자 선호 (사례22) - 학생들의 진로결정능력 부족 (사례1) ·학생들의 낮은 자존감 (사례1) ·짧은 대학기간 (사례1) ·부모의 영향력에 의존 (사례22)

구분		내용
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- 참여학생에 대한 성별 통계 없음 (사례6), (사례25), (사례27)</li> <li>- 창업 체감도 낮음 (사례22)</li> <li>- 타 대학졸업생 참여의 어려움 (사례22)</li> <li>- 여학생들이 적극 참여 (사례6), (사례20), (사례25)</li> </ul>
	여대생 대상 진로 지원 프로그램	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 양성평등 교육프로그램 운영 (사례1)</li> <li>·현장체험프로그램 운영 (사례16)</li> <li>·멘토링 운영 (사례16), (사례22)</li> <li>- 여학생들의 참여 저조 (사례6), (사례16)</li> <li>- 여성대상 특화프로그램 없음 (사례20)</li> <li>- 유관기관 간 협업 필요 (사례16), (사례20)</li> </ul>
	대학 밖 청년여성 지원 사업	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 자기성장프로그램 운영 (사례1), (사례19)</li> <li>- 남성직종 관련 교육 부족 (사례19), (사례21)</li> <li>- 4차산업 교육 <ul style="list-style-type: none"> <li>·가상기업 실습 퍼실리테이터 과정 개설 (사례19)</li> </ul> </li> <li>·4차산업 현장 부족 (사례19)</li> <li>- 창업지원 부족 (사례19), (사례21)</li> <li>- 전문강사의 부족 (사례19)</li> <li>- 삶의 질 관련 프로그램 부족 (사례21)</li> </ul>
	정책육구	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 양성평등문화 확산 <ul style="list-style-type: none"> <li>·학기초 양성평등 교육 실시 (사례20), (사례29)</li> <li>·여성대상 진로지원 프로그램 운영 (사례6), (사례22)</li> <li>·인사담당자 양성평등 교육 (사례27), (사례29)</li> </ul> </li> <li>- 자존감 향상 프로그램 필요 (사례1), (사례6)</li> <li>- 경력자 예방교육 필요 <ul style="list-style-type: none"> <li>·직장 1년차 적응 프로그램 필요 (사례1)</li> <li>·여성멘토 필요 (사례20), (사례27)</li> <li>·취업자의 경력단절 예방 컨설팅 (사례19)</li> <li>·직장인에 대한 자기개발지원 (사례25), (사례27)</li> </ul> </li> <li>- IT 관련 교육 필요 (사례22)</li> <li>- 대학 내외 단계별 협업프로그램 개발 필요(사례16), (사례19)</li> </ul>

## 4. 요약 및 시사점

- 본 절에서는 제주지역 여대생의 진로·취업 프로그램 경험과 대학 및 청년지원관련 공공기관 사업담당자 및 현장전문가의 진로·취업 프로그램 운영 경험에 대한 심층 면접 결과를 중심으로 요약 및 시사점을 기술하고 자함

### 가. 여대생 및 대졸 청년여성 대상 분석결과

#### □ 대학의 양성평등교육은 형식적이며 취업에 도움 안 됨

- 조사결과 대학 또는 청년지원 관련 공공기관에서 진로 및 취업교육을 받을 때 양성평등교육을 받은 여학생들은 소수였으며 경험이 있는 여학생들은 직장 내 의무교육으로 양성평등교육을 경험한 것으로 나타남. 문제는 직장내 의무교육은 주로 여성 폭력예방에 치중되어 있고 사이버교육이라 이들의 교육은 취업에 도움이 되지 않는 것으로 나타남. 그러나 취업 후 직장 내 성차별을 인지하는 성인식 개선에는 영향을 미친 것으로 보임

#### □ 졸업 후 성차별 경험

- 심층면접을 통해 여학생들은 학교에서는 성차별을 경험하지 않지만 졸업 후 취업을 준비하거나 직장생활을 하면서 성차별을 경험하는 것으로 나타났음. 사례30은 아르바이트를 구할 때 ‘군필’ 또는 ‘남성’을 선호해 차별을 경험했으며 사례28과 사례35는 채용에서 성차별을 경험한 것으로 나타났으며 사례2, 사례5, 사례23, 사례34는 직장에서 커피 심부름과 물건 심부름 등 남자동료와 다른 대우를 받았다고 강조했다
- 양성평등교육은 진로취업지원 프로그램에서 여학생의 취업과 직장생활의 성차별을 개선하기 위해 중요한 교육이며 양성평등교육이 형식적이지 않고 여성의 취업에 도움이 되는 콘텐츠를 개발해 대학과 지역사회에 보급할 필요가 있음

### □ 졸업한 여성을 위한 프로그램 지원 필요

- 심층면접결과 여학생들이 진로취업지원 프로그램에 참여하는 시기는 졸업할 때가 가장 많았으며 학생들은 학점을 채우기 위해 학과수업을 따라가기도 힘들어 주로 졸업할 때 취업을 준비하기 위해 진로취업지원프로그램에 참여하는 것으로 나타남. 또한 학과에서 하는 진로취업지원 프로그램 참여를 더 선호하는 것으로 나타나 학과를 중심으로 한 재학생의 진로취업지원이 더 효과적임을 알 수 있음
- 또한 재학생 보다는 졸업 후 취업이 더욱 필요하기 때문에 졸업한 여학생들은 취업 준비를 부모님께 의존하는 경향이 높아 취업준비와 관련된 지원을 더욱 원했으며 심층면접자들이 원한 지원으로는 자격증 지원, 기술교육, 타 전공접목 프로그램 교육, 멘토 지원, 대외활동 지원, 체험프로그램, 생활프로그램, 기업방문, 현직종사자 만남, 자기소개서 및 면접 지원, 포트폴리오 지원, 공부할 장소 등 대학을 다닐 때 보다 졸업 후 진로와 취업지원이 더욱 절실한 것으로 나타남

### □ 경력관리 및 매칭 프로그램 필요

- 심층면접 결과 대학생들은 취업을 위해 기업에서 경력사원을 선호하며 현재 블라인드 채용에서 자신의 능력을 보여 줄 수 있는 것은 다양한 경력이라고 생각함
- 또한 다양한 경력을 쌓기 위해 인턴 같은 짧은 계약직이라도 일을 하며 더 나아가 도외취업과 해외취업을 통해 다양한 경력을 넓히고 싶어 하며 현장실습위주의 취업 프로그램을 원하는 것으로 나타남
- 그 결과 청년여성 중 경력단절 여성이 많으며 이들은 자신의 경력관리와 자신의 경력이 어떤 일자리와 연결될 수 있는지 경력 매칭을 통해 취업관련 정보와 연결을 원하는 것으로 나타남

### □ 재학생 및 졸업생 대상 심리치료 지원

- 재학생들은 부모의 기대감, 뜻대로 잘 되지 않는 현실, 전문대의 경우 짧은 대학기간, 제대로 준비되지 않은 진로결정 등 좌절감과 불안을 경험하는 것으로 나타남
- 졸업 한 여학생들은 잦은 취업 실패와 잦은 경력단절로 인해 트라우마, 우울증에 노출되어 심리상담과 치료를 원하는 것으로 나타남

- 비정규직이 확산되고 있는 노동시장의 현실을 감안할 때 사례2처럼 계약직 직장에서 일을 하며 계약이 끝나면 다른 일을 찾아야하기 때문에 늘 불안하고 불편한 마음으로 일을 해야 하기 때문에 청년여성들이 겪는 심리적 불안이 클 것으로 판단됨

#### □ 진로와 취업에 대한 심화 교육 필요

- 심층면접을 통해 학생들은 진로취업프로그램과 여성대상 프로그램이 전문적이지 않아 취미수준을 뛰어 넘어 심화교육과 특수한 능력을 쌓을 수 있는 자격증교육까지 역량이 향상되길 원하는 것으로 나타남
- 또한 직장생활을 하고 있어도 청년여성들도 자기계발과 업무능력향상 교육지원이 늘 필요하며 회사생활을 잘 유지하기 위해서는 첫 달 정착이 중요하기 때문에 신입 사원에게도 멘토와 멘티시스템을 지원할 필요가 있다고 봄

### 나. 현장전문가 및 사업담당자 대상 분석결과

#### □ 양성평등교육은 우선순위에서 밀림

- 심층면접에서 현장전문가들도 의무적으로 양성평등교육을 받고 있으며 주로 교육이 성교육과 성폭력 교육에 집중되어 있음. 문제는 대단히 집합교육 또는 온라인 교육으로 형식적인 한계가 있으며 양성평등교육 전문강사도 다양하지 않다고 토로함
- 그러나 사례20은 가부장제 사회 속에서 양성평등교육은 꼭 필요하며 확산되어야 하지만 대학에서 양성평등교육이 우선순위에서 밀리는 이유는 비교과목에 포함되어 있기 때문에 학생이 교육을 받지 않는다고 봄. 학생들이 많이 참여할 수 있는 방안 마련이 필요하다고 생각함

#### □ 양성평등교육 및 4차 산업 관련 전문 강사 부족

- 심층면접에서 사례16은 양성평등교육의 아쉬운 점을 성교육과 성폭력예방교육 관련 전문강사는 많지만 여성학, 의학·정신의학 관련 도내 전문가의 부족이라고 생각했음
- 더불어 사례19도 4차 산업 관련 교육과 IT관련 교육을 청년여성들에게 제공하려고 해도 제주도내에서 수준 있는 강사를 찾기 힘들다고 토로함

#### □ 취업준비생 및 경력단절 청년의 자존감 향상 필요

- 심층면접에서 현장전문가들은 이직자와 취업준비생들이 경험하는 심리적 어려움을 자존감 하락과 절망감으로 진단하고 이들에게 심리적 지원이 필요하다고 봄
- 사례6은 재학생도 멘토와 멘티가 만나는 개별상담을 통해 여학생의 취업고민을 개선할 수 있다고 제안함

#### □ 취업자 대상 경력단절 예방교육 필요

- 심층면접에서 사례1은 취업 초 청년 이직률이 높은 이유를 직장에 적응을 못했기 때문이라고 판단하고 경력단절 예방교육이 필요하다고 봄. 사례20은 이들의 적응을 돕기 위해 여성멘토 지원, 사례19는 취업자 대상 경력단절이 되지 않도록 컨설팅 지원, 사례25는 직장인 자기개발 지원, 사례11은 육아휴직 여성을 위한 직무교육 지원을 통해 경력단절을 예방할 필요가 있다고 봄

#### □ 여대생의 창업에 대한 체감도 낮음

- 심층면접에서 사례19는 청년여성의 창업체감도가 낮은 이유를 여성 대상 창업 교육 부족이 아니라 여성들이 창업을 어려워하는 이유는 네트워크 부족이라고 생각함. 청년여성창업 활성화를 위해 멘토를 통한 네트워크 지원, 금전적 지원을 위한 대출 제도의 변화가 필요하다고 봄

#### □ 4차 산업과 남성 집중직종 관련 교육 부족

- 심층면접에서 현장전문가들은 4차 산업은 여성들이 진출할 수 있는 분야이지만 제주 지역에는 4차 산업관련 산업현장이 적어 직업훈련을 해도 취업과 연결되지 않는 어려움이 있다고 토로함
- 또한 여성들이 그동안 진출하지 않은 남성 집중직종에 여성들이 진출할 수 있도록 교육프로그램을 늘리고 자격증지원을 늘리는 것이 필요하다고 봄

#### □ 청년의 삶의 질 관련 프로그램 부족

- 심층면접에서는 청년여성을 위해 진로취업지원과 더불어 청년들의 삶의 질을 향상시키는 프로그램 지원도 필요하다고 생각함. 왜냐하면 사례1은 자기성장프로그램을 통해 내면의 감수성을 향상시키고 주변의 상황과 관계없이 평정심을 유지할 힘을 얻을 수 있으며 그 힘은 직장생활을 잘 유지할 수 있는 능력이라고 생각함

#### □ 대학내외 연계 협업프로그램 개발

- 심층면접자들은 청년여성의 진로와 취업지원을 위해서는 대학 및 청년지원 관련 기관들이 서로 정보와 프로그램을 공유해 협업하는 것이 필요하다고 생각함
- 취업지원 전달체계들 간의 협업을 통해 청년여성의 생애주기에 맞게 학교에서 프로그램을 이수하면 다음 단계 프로그램을 대학 밖 다른 기관으로 연결하고 취업 후 경력이 단절되면 다른 기관으로 연결해 그 기관에서 다시 취업을 연결하는 생애주기에 따른 취업지원프로세스가 필요하다고 생각함

## 결론 및 성 인지적 개선방안

1. 종합적 논의 및 시사점
2. 정책 제언



## 1. 종합적 논의 및 시사점

- 지금까지 본 연구에서는 성 인지적 관점에 대한 이론틀을 선행연구를 통해 도출하고 도출된 성 인지적 틀에 근거해 제주지역 도내 4개 대학의 진로지원 프로그램 현황을 분석했음. 더불어 도내 4개 대학 여학생들의 경험을 정책에 반영하기 위해 당사자 심층면접과 관련 대학 및 기관 현장전문가를 중심으로 심층면접 한 결과를 분석해 살펴보았음
- 첫째, 성 인지적 관점을 고려한 도내 대학의 진로지원 프로그램의 부족
  - 성 인지적 관점에서 도내 4개 대학의 진로지원프로그램을 분석한 결과 국비지원을 받는 대학은 재정의 안정화로 진로지원 프로그램을 단계적으로 연속해서 운영하고 있고 도내대학지원 사업비만을 받는 대학은 학과 단위별로 기본프로그램만을 운영하고 있어 재정의 불안정성은 진로프로그램 규모와 연속성에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타남
  - 대학일자리센터가 있는 대학은 여대생 대상 특화 프로그램을 운영하지만 대학일자리센터가 없는 대학은 여대생 대상 특화사업이 없으며 각 대학의 진로지원프로그램 운영 시 양성평등교육을 실시하지 않고 있어, 양성평등프로그램운동을 사업으로 개설한 경우를 제외하고는 남학생과 여학생을 고려하는 프로그램 운영도 부족한 것으로 나타났음
  - 진로지원 프로그램 담당자는 프로그램 운영 시 성별 특성을 고려하거나 사업 후 남녀를 구분한 통계를 작성한다는 것이 성평등의 중요한 요소임을 모르는 것으로 나타남
- 둘째, 재학생·졸업생·직장인·경력단절 등 서로 다른 여대생의 진로취업지원 욕구
  - 여대생과 졸업생은 분석결과 양성평등 관련 교육경험이 거의 없었으며 대학보다는 취업시장에서 또는 직장에서 성차별을 경험하는 것으로 나타났음
  - 진로지원프로그램을 재학생보다는 졸업생이 더 참여하길 원했으며 여학생들은 대학 및 관련기관의 진로·취업프로그램이 더 전문적이길 원했으며, 4차 산업과 IT 그리고 남성 집중직종 등 다양한 프로그램에 대한 지원과 자신감 향상을 위한 심리지원 프로그램을 원했음

- 고용의 불안정과 취업난을 해소하기 위해 여대생들은 자신의 경력을 다양화하는 전략을 통해 경쟁력을 확보하고 있었으며 언제라도 이직할 수 있으며 이직할 때 자신의 경력이 연결되어 평가받을 수 있는 경력관리 및 경력매칭 취업지원을 여대생들은 원한다고 볼 수 있음
- 셋째, 청년여성의 생애주기에 맞춘 진로취업지원과 삶의 질 지원 부족
  - 현장전문가들은 여학생들의 진로지원은 생애주기에 맞추어 심리적 건강과 역량강화, 경력단절예방, 삶의 질을 동시에 높이는 프로그램 지원이 병행되어야한다고 강조함
  - 여학생들을 위해 양성평등교육이 필요하지만 양성평등교육이 비교과목으로 운영되어 학생들의 선택에서 후순위로 떨어지며 이를 극복하기 위해서는 여학생들을 위해 더 다양한 전문분야의 양성평등교육 강사가 필요하며 4차 산업·IT관련 강사를 확보하는 것도 필요하다고 생각하고 있음
- 본 절에서는 연구의 종합적인 논의를 중심으로 본 연구의 시사점을 도출하고자 함

### 가. 대학진로지원 프로그램에 성 인지적 관점 반영 필요

- 심층면접자의 대다수가 대학을 다닐 때나 대학진로지원 프로그램 참여시 양성평등교육을 받은 경험이 없으며 오히려 직장에서 의무교육으로 성교육 또는 성폭력 예방교육 시 양성평등에 대한 이야기를 들은 적이 있다고 언급함
- 대학의 양성평등교육은 대학의 남성중심문화를 바꾸고 여학생의 사회진출을 통한 국가 경쟁력 향상과 가부장제문화를 바꾸는데 기여하는 중요한 교육이기 때문에 대학에서 양성평등교육을 학생과 교수 그리고 교직원을 대상으로 실시하는 것은 대단히 중요함
- 문제는 양성평등과 관련된 교육이 비교과목으로 학생들의 과목선택 시 우선순위에서 밀리며 진로지원프로그램을 선택한 학생들도 대학에 따라 진로와 취업 프로그램에 양성평등교육을 받지 못한 경우가 많음
- 더욱 진로와 취업지원프로그램에서 양성평등교육을 받은 학생들조차 양성평등교육이 자신들의 사회생활에 어떤 영향을 미치는지를 잘 모르고 있어 학생들의 성 인지 감수성을 향상시키는 교육이 강화되어야할 필요성이 제기됨
- 또한, 심층면접에 참여한 현장전문가들은 양성평등교육을 담당하는 강사의 전문

- 분야가 다양하지 않아 다양한 분야의 전문 강사 양성이 필요하다고 강조함
- 그리고 진로지원프로그램과 양성평등교육을 연계한 프로그램을 운영하기 위해서는 대학에서 또는 청년지원 관련 공공기관에서 청년진로와 취업을 담당하고 계획하고 교육하는 담당자의 양성평등 한 의식이 중요하다고 밝힘. 따라서 청년대상 진로·취업 관련 사업담당자의 성인지 감수성 향상 훈련이 필요하며 이를 위해 진로지원프로그램을 담당하는 강사에게는 양성평등교육 전문강사 교육과정을 이수할 것을 권고해 진로지원프로그램의 성인지 감수성을 높일 필요가 있음

#### 나. 패러다임의 변화 필요: 대학진로지원을 졸업생까지 확대

- 여대생들의 취업률이 낮은 사회적 현실을 고려할 때 대학의 진로지원 사업을 대학을 졸업해 취업을 준비하고 있는 청년여성에게 집중할 필요가 있음
- 여대생 심층면접에서 학생들은 짧은 대학생활과 전공과목의 이해, 학점이수 때문에 진로지원프로그램에 참여하지 않는 경우가 많으며 그 결과 졸업을 한 후에도 자신의 진로를 결정하지 못한 학생도 많은 것으로 나타났음
- 더욱 졸업 후에는 취업준비비용을 부모님께 의존하는 경향이 높아 이들에게는 취업준비지원금이 필요한 것으로 나타났음. 또한 혼자 취업준비를 하기 때문에 경쟁력 있는 취업준비의 부족, 잦은 취업실패로 인한 심리적 불안과 우울감은 여학생들에게 특히 트라우마로 남아있었음
- 따라서 대학의 재학생을 중심으로 진행되는 진로지원프로그램을 대학 졸업생까지 대상을 확대해 졸업생을 지원하는 청년여성 진로취업지원에 대한 패러다임의 전환이 필요함
- 현 정부의 대학일자리지원 사업은 재학생과 타 대학 졸업생도 진로와 취업지원 프로그램에 참여할 수 있도록 되어 있지만 졸업생들은 자신의 학교도 아니며 이미 졸업한 학교에서 취업 준비를 하는 것에 부정적인 반응을 보였으며 심층면접결과 참여하지 않는 것으로 나타났음. 따라서 졸업한 청년여성의 진로와 취업지원을 위한 사업을 대학 밖 민간기관을 통해 운영하는 방안이 마련될 필요가 있음

## 다. 여대생의 생애주기를 고려한 진로지원 및 경력개발 프로그램 운영

- 여대생 심층면접 결과 취업준비생, 졸업생, 직장인들도 진로지원에 대한 필요성을 강조했다. 특히 불안정 고용으로 잦은 이직을 해야 하는 청년여성들의 경우 자신의 경력을 관리하고 자신의 경력과 연결된 일자리에 대한 정보를 알고 싶어 했음
- 계약직인 청년여성의 경우 현재 직장을 다니고 있어도 계약이 종료되면 이직을 해야 하기 때문에 자신의 업무능력향상과 자기개발에 대한 취업지원을 받고 싶어 했음
- 현장전문가들도 대학을 졸업한 신입사원들은 직장에 초기 적응하는 것이 중요하며 이들의 초기적응을 위한 지원은 경력단절을 예방하고 이직률을 낮출 수 있다고 진단함
- 따라서 여대생의 취업률을 높이기 위해서는 여대생의 생애주기에 맞추어 진로지원과 취업지원 프로그램 개발이 필요하며 청년을 대상으로 진로와 취업지원을 하는 기관 간 소통과 협업을 통해 대학과 공공기관 간 단계별 프로그램을 개발해 취업지원프로세스에 따라 연계 지원하는 것이 필요함
- 취업지원프로세스의 핵심은 대학에서 진로지원프로그램을 이수한 학생이 전문성을 심화시키기 위해 다음단계의 프로그램을 들을 수 있도록 다른 기관으로 연결한다거나 또는 대학을 졸업하고 취업한 후 경력이 단절되면 대학에서 다른 기관으로 연결해 다시 취업할 수 있도록 대학과 공공기관이 협업할 수 있도록 매칭해주는 것임

## 2. 정책 제언

- 본 절에서는 본 연구를 통해 도출된 시사점을 토대로 정책을 제안하고자 함

### 가. 대학 내 성 인지적 진로지원 환경 조성

- 본 연구의 조사결과 여대생과 현장전문가들은 도내 대학 내 양성평등교육이 필요하며 진로·취업과 관련된 양성평등교육을 배울 수 있기를 원했음. 또한 다양한 분야를 전공한 양성평등강사에게 교육을 받고 싶어 했음

- 따라서 대학 내 양성평등교육의 내실화를 위해서는 성인지 감수성 향상을 위한 「인권/성평등 교육의 날」 지정, 진로·직장생활과 관련된 다양한 양성평등교육 콘텐츠 개발, 대학의 진로교육프로그램계획 수립 시 성별영향평가 실시, 교직원 및 사업담당자의 성인지 감수성 향상, 다양한 분야의 전문 양성평등교육 강사진 양성이 필요함

### 1) 성인지 감수성 향상을 위한 「인권/성평등 교육의 날」 지정

- 조사결과 여학생들은 졸업 후 취업을 준비하거나 직장생활을 하면서 성차별을 경험하고 있고 대학교에서 배운 양성평등교육이 성차별을 인식하는 판단기준이 된다고 생각하고 있음. 여대생의 취업과 직장생활의 성차별을 개선하기 위해서는 성차별노동시장을 개선함과 동시에 대학에서도 양성평등교육을 통해 성인지 감수성을 향상시킬 필요가 있음
- 대학에서 양성평등교육은 비교과목에 포함되어 학생들의 우선순위에서 밀리며 취업에 도움이 되지 않아 교육을 신청하지 않는 학생이 많음
- 학생뿐만 아니라 교직원, 직원들도 양성평등교육을 통해 성인지 감수성을 향상시킬 필요가 있기 때문에 서울대학교 인권센터처럼 도내 대학들도 「인권/성평등 교육의 날」을 학기 중 매달 셋째주 목요일로 지정해 매달 성인지 감수성을 향상시키는 교육을 받을 필요가 있음

### 2) 진로프로그램과 연동한 다양한 양성평등 교육 콘텐츠 개발

- 4년제 대학과 달리 전문대학생들은 양성평등교육을 받을 기회가 현실적으로 부족하며 1학년부터 전공과목인 실습과 이론 강의에 매진하기 때문에 짧은 대학생활로 전공을 제외한 강의나 교육에 참여하는 것이 쉽지 않음
- 도내대학 대학생들이 양성평등교육을 수강하게하기 위해서는 양성평등교육이 자신의 진로선택과 취업에 어떤 도움이 되는지 구체적인 내용을 개발해 교육할 필요가 있음
- 대학과 제주양성평등교육센터와의 상호협력을 통해 도내 대학에서 필요한 여학생의 진로·취업과 연계된 다양한 양성평등교육 콘텐츠를 개발할 필요가 있음

### 3) 대학 진로교육의 성별영향평가 실시

- 도내 대학의 진로지원프로그램을 성인지적 분석틀로 분석한 결과 대학일자리센터가 없는 대학은 양성평등교육, 성별특성고려, 성별분리통계 등 성 인지적 진로지원이 잘 수행되지 않는 것으로 나타났음
- 대학일자리센터가 있는 대학을 포함해 도내 대학의 양성평등 한 진로지원프로그램 계획수립을 위해 대학에서는 사업담당자가 대학생 대상 진로·취업·창업지원 계획 수립 시 성별영향평가를 실시해 대학의 양성평등 실현에 기여할 수 있도록 해야 함

### 4) 진로지원 사업 담당자 및 프로그램 강사의 성인지 감수성 모니터링 필요

- 대학의 양성평등교육은 대학의 남성중심문화를 바꾸고 여학생의 사회진출을 통한 국가경쟁력 향상과 가부장제문화를 바꾸는데 중요한 교육임
- 조사결과 여학생들은 양성평등교육이 취업에 도움은 되지 않지만 사회와 직장에서 성차별을 인지하는 판단기준에 도움을 받았다고 언급했음
- 대학에서 학생들이 진로지원 프로그램 참여 시 양성평등교육을 받은 경험이 없어 학생들의 성인지 감수성 향상을 위해 사업담당자와 프로그램 강사의 양성평등의식이 중요함
- 따라서 제주도내 대학별 인권센터에서는 교직원의 성인지 감수성 향상을 위해 양성평등교육을 의무적으로 이수하게 하고, 진로·취업 사업운영기관에서는 사업 담당자·프로그램 강사의 양성평등교육과 재교육을 통해 관련 담당자·프로그램 강사의 성인지 감수성을 모니터링 할 필요가 있음

### 5) 다양한 전공의 전문 양성평등교육 강사 양성

- 조사결과 도내 성교육과 성폭력예방교육 관련 전문강사는 많지만 여성학, 의학·정신 의학 등 관련 도내 다양한 전공을 한 양성평등교육 전문가가 부족하다는 의견이 있었음
- 본 연구원의 양성평등교육센터에서 다양한 분야의 전문 양성평등강사를 육성해 대학을 지원할 필요가 있음

## 나. 생애주기별 진로지원 프로그램 개발

- 심층면접에 참여한 여학생, 졸업생, 현장전문가들 모두 대학의 진로지원 사업이 여대생의 생애주기에 맞추어 진로지원과 취업지원 프로그램 개발이 필요하다고 강조함

### 1) 재학생: 경력 만들기 프로그램

- 재학생들은 짧은 대학생들과 전공과목의 이해, 학점이수 때문에 진로지원프로그램을 졸업학기에 참여하는 경우가 많았으며 졸업을 한 후에도 자신의 진로를 결정하지 못한 경우가 많았음
- 또한 이들은 기업의 경력사원 선호, 블라인드채용에서 자신의 능력을 보여 줄 수 있는 것은 다양한 경력이라고 생각해 경력을 만들 수 있는 현장체험프로그램을 선호했으며, 도외 취업·해외취업 지원과 기술교육, 타 전공 접목교육 등을 원했음
- 도내 산업구조의 특징상 서비스업이 많기 때문에 여대생의 경력을 개발할 때 단순 사무업무, 보조업무가 아닌 전문직, 기술직, 관리직으로 경력을 개발할 수 있도록 지원할 필요가 있음
- 조사결과 여대생들은 재학생 때 진로지원프로그램을 통해 대학을 졸업하기 전에 자신의 진로를 결정할 수 있도록 하는 프로그램지원, 취업을 위해 양질의 경력을 개발할 수 있는 프로그램, 도외 취업·해외취업 지원, 4차산업과 IT관련 기술교육, 타 전공 접목 교육 등을 원했음

### 2) 졸업생: 진로·취업지원 프로그램 및 경력단절 예방 프로그램

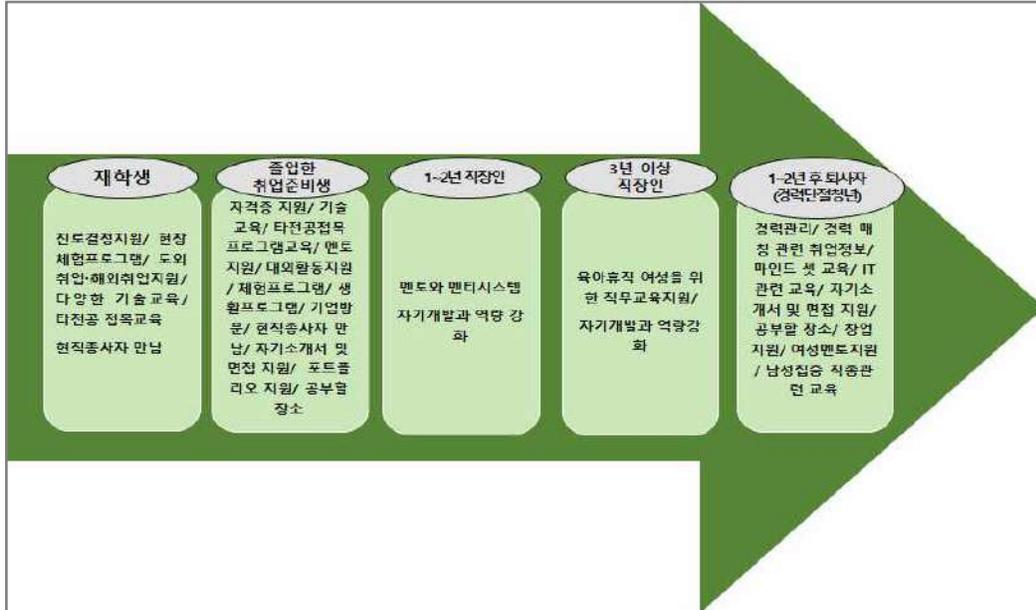
- 졸업생들 중에는 졸업을 하고도 자신의 진로를 찾지 못한 경우가 많았으며 졸업 후 구직을 위해 취업지원 프로그램에 참여할 정도로 취업지원이 필요한 것으로 나타남
- 취업준비생의 경우 취업준비를 부모님께 의존하는 경향이 높아 취업지원에 대한 국가 및 지자체의 재정 지원을 원했으며 프로그램 지원으로는 자격증지원, 기술교육, 타 전공접목 프로그램교육, 멘토지원, 대외활동지원, 체험프로그램, 생활프로그램, 기업방문, 현직종사자 만남, 자기소개서 및 면접지원, 포트폴리오 지원, 공부할 장소 등이었음

- 직장인의 경우 취업 초 직장에 적응을 하지 못하면 이직할 확률이 높아 이들의 적응을 돕기 위해 멘토와 멘티시스템, 육아휴직 여성을 위한 직무교육 지원을 통해 경력단절을 예방할 필요가 있음
- 또한 직장생활을 지속적으로 유지할 수 있도록 직장인에 대한 자기 개발과 역량강화를 위한 지원이 조사결과 필요한 것으로 나타남

### 3) 경력단절 청년여성: 경력관리 및 자존감 회복 프로그램

- 본 연구결과 청년 경력단절 여성의 경우 결혼·임신·출산·양육으로 경력이 단절된 사례보다는 고용불안정으로 인해 경력이 단절된 사례와 더 좋은 일자리를 위해 다니던 직장을 자발적으로 그만둔 사례가 많아 청년 경력단절 여성을 결혼·임신·출산·양육·고용계약완료·자발적 실업으로 경력이 단절된 청년여성으로 정의할 수 있음
- 조사결과 청년층에서도 경력단절 여성이 많으며 계약직 고용으로 인한 잦은 직업 이동은 이들이 자신의 분절적·이질적 경력관리에 대한 지원과 자신의 경력이 어떤 일자리와 연결될 수 있는지에 대한 경력 매칭 관련 취업정보에 대한 지원을 원하는 것으로 나타남
- 졸업한 여학생들은 잦은 취업 실패와 잦은 경력단절로 인해 트라우마, 우울증에 노출되어 심리상담과 치료를 원했으며 이들이 다시 회복될 수 있도록 자존감 향상 프로그램이 필요한 것으로 보임
- 일반적으로 새로 일하기 센터가 경력단절여성을 지원하지만 주로 40대 이상 50대가 주류를 이루고 있어 20-30대 경력단절여성에 적합한 지원 프로그램은 매우 제한적임. 청년 경력단절여성은 경단기간이 매우 짧을 것으로 예상되며 재취업 여건이 40-50대와 크게 다를 것임
- 또한 청년 경력단절 여성들은 프로그램 지원으로 IT관련 교육, 자기소개서 및 면접 지원, 공부할 장소, 창업 지원, 여성멘토 지원, 남성집중 직종관련 교육 발굴 등을 원했음
- 따라서 기존의 새로 일하기 센터의 경력단절 여성 취업지원과 차별된 경력단절 청년 여성 취업지원이 필요함

<그림 5-1> 생애주기별 진로지원프로그램



### 다. 청년여성 대상 진로·경력개발지원 센터((가칭) 청년여성챌린지센터) 설치

#### 1) 센터의 필요성

- 본 조사결과 여대생들의 취업률이 낮은 사회적 현실을 고려할 때 대학의 진로지원 사업은 졸업학기 또는 대학졸업 후 취업을 준비하는 청년여성에게 집중할 필요가 있음
- 재학생들은 짧은 대학생활과 전공과목 공부, 학점이수 등 으로 진로·취업지원프로그래에 참여하지 않는 경우가 많으며 졸업 후에도 자신의 진로를 결정하지 못해 취업에 어려움을 겪는 경우도 많음
- 대학의 진로지원을 졸업한 청년여성까지 포함하는 진로·취업지원 사업으로 패러다임을 전환할 필요가 있음
- 제주도 사업인 ‘더 큰내일센터’는 졸업한 청년을 대상으로 취업지원은 하지만 진로

지원 사업은 없어 도내 대학에서 졸업 후 진로를 결정하지 못한 졸업생이 진로 지원을 받을 수 없는 한계가 있음. 또한 '제주청년센터'의 경우 청년의 삶의 질 관련 사업은 지원하지만 진로와 취업지원 사업은 없어 청년여성을 대상으로 한 진로취업 지원 및 경력개발을 지원하는 센터설치가 필요함

- 향후 청년여성들의 진로·취업지원은 생애주기에 맞추어 젠더의식 강화, 심리적 건강, 자기이해, 역량강화를 통한 커리어개발, 취·창업, 경력단절예방, 삶의 질을 동시에 높이는 목적으로 프로그램 지원과 사업을 할 수 있는 지원조직이 필요함

## 2) 센터의 목표

### ○ 센터의 목표

- 제주지역 청년여성의 젠더의식을 함양해 성 인지적 감수성을 높이고 체계적 자기 이해와 진로취업 지원 사업을 통해 커리어를 개발하고 청년여성의 취업과 창업을 지원해 궁극적으로 청년여성의 삶의 질 향상을 추구

〈그림 5-2〉 센터설치의 목표



## 3) 센터의 기능

- 대학내외 취업지원 기관 간 네트워크 구축을 위한 플랫폼 역할
  - 대학내외 단계별 협업 네트워크 구축
  - 대학 내외에 취업지원 유관기관들의 허브

- 학교에서 프로그램을 이수하면 다음단계 프로그램을 대학 밖 다른 기관의 프로그램으로 연결하는 취업지원프로세스 관리
  - 졸업생들의 취업준비를 위한 소통의 장
- 청년여성의 생애주기별 성인지 진로지원과 취업지원 콘텐츠 개발 및 연구
- 청년여성의 생애주기에 맞추어 진로지원과 취업지원 프로그램 개발
  - 진로취업프로그램과 양성평등교육 연계 프로그램 개발
  - 미래직업 교육 프로그램 발굴 및 직업 개발
  - 경력관리 및 매칭프로그램 개발
  - 청년들의 삶의 질을 향상시키는 프로그램 개발
  - 자존감 향상 프로그램 개발
- 진로취업지원 및 온라인 교육
- 온라인 교육을 통해 IT분야 등 4차 산업 관련 전문강사 부족 해소
  - 진로취업 심화교육
  - 특수직종 관련 자격증 교육
  - 졸업청년여성 대상 진로취업지원 및 직장인 역량강화, 경력단절 예방, 삶의 질 교육
  - 온라인교육 80%, 오프라인 교육 20%로 구성해 온라인교육에 주력하면서 운영
- 대학 내 성인지적 진로지원 사업 지원
- 도내 대학 성별영향평가 지원
  - 도내 대학 진로취업지원 사업담당자·강사 모니터링 및 컨설팅 지원
  - 성인지적 관점의 진로·취업지원 코디네이터 양성
- 여성멘토와 멘티 DB 구축 및 운영
- 4) 센터 운영모델
- 제주도내 청년여성의 생애주기를 반영한 성 인지적 진로교육을 위한 센터 운영방식

의 세 가지 모델을 제안하고 자함

○ 첫째, 모델1: 대학연계형

- 대학연계형: 제주특별자치도가 직접 사업을 운영하는 방식으로 제주도내 각 대학에 사업비를 주고 각 대학에서 직접 재학생과 졸업생을 관리·지원하는 모델임
- 운영주체: 도내 4개 대학 내 취업지원센터 또는 취·창업지원단
- 운영방식: 위 센터에서 제시한 목표, 기능을 수행하도록 제주특별자치도가 사업비와 인력을 지원해 도내 대학 진로·취업지원센터 또는 취·창업지원단 내 청년여성을 지원하는 센터를 설치하도록 하는 방식임. 먼저 대학일자리센터가 있는 대학에 시범사업을 실시한 후 확대 시행할 수도 있음
- 장·단점: 대학에서 재학생과 졸업생을 연결한 진로취업지원 사업의 연속성이 확보되는 장점은 있지만 대학 내외 취업지원 기관 간 협업 및 네트워크 구축의 컨트롤타워 역할을 제주도가 직접수행 해야 하는 어려움이 있음. 그리고 도외 대학에서 졸업한 제주지역 청년여성들이 참여하기 어려운 단점이 있음

○ 둘째, 모델2: 민간참여형

- 민간참여형: 제주특별자치도가 공모사업을 통해 민간에 위탁운영하는 모델임
- 운영주체: 제주지역 일자리 관련 민간기관
- 운영방식: 제주지역 청년여성이거나 또는 도내·외 대학에서 졸업한 여대생을 거점센터 한 곳으로 모아 위 센터의 목표와 목적, 기능을 수행할 민간기관에 공모사업형식으로 거점센터를 위탁운영하는 방식임
- 장·단점: 제주지역 도외 대학 졸업청년여성까지 이 센터의 지원을 받을 수 있으며 제주도는 거점센터운영을 통해 각 대학의 취업지원센터와 취·창업지원센터의 허브역할과 컨트롤타워역할을 위임할 수 있는 장점도 있음. 그러나 민간기관이 공모사업으로 인해 관련 예산을 마련해야하는 어려움이 있음

○ 셋째, 모델3: 평생교육형

- 평생교육형: 제주특별자치도가 평생교육학습지원 방식으로 청년여성의 진로취업교육을 관련 기관에 대행사업 형태로 수탁 운영하는 모델임
- 운영주체: 대학 평생교육원이나 제주특별자치도 평생교육진흥원

- 운영방식: 청년여성 대상 위 센터 목표, 기능을 「평생교육법」에 근거해 제주특별자치도가 청년여성에 대한 평생교육학습지원 방식으로 운영하는 방식임
- 장·단점: 제주지역 청년여성들이 취업을 못한 또는 경력단절 청년이라는 낙인 없이 평생교육의 관점에서 자유롭게 진로와 취업교육에 참여할 수 있는 사회적 분위기를 조성하는 장점은 있지만 대행사업에 필요한 예산을 확보하는데 어려움이 있음

<그림 5-3> 센터운영모델

	모델1. 대학연계형	모델2. 민간참여형	모델3. 평생교육형
운영주체	도내 대학 내 진로·취업지원센터 또는 취·창업지원단	제주지역 일자리 관련 민간기관	대학평생교육원 또는 제주특별자치도 평생교육진흥원
운영방식	대학에 사업비 및 인건비 지원	공모사업형식 → 민간기관에 위탁운영	대행사업으로 위탁 운영
장점	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 재학생과 졸업생을 연결한 진로·취업 지원 사업의 연속성 확보</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 제주 도내·외 대학 졸업청년 여성까지 참여, 지원 가능</li> <li>✓ 거점센터 운영 가능</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 미취업 또는 경력단절 청년 여성이 평생교육차원으로 진로와 취업교육 참여 가능</li> </ul>
단점	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 대학내·외의 취업지원기관 간 협업 및 네트워크 구축의 어려움</li> <li>✓ 도외 대학을 졸업한 제주청년여성의 참여의 어려움</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 민간기관의 예산 마련의 어려움</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 대행사업에 필요한 예산 확보의 어려움</li> </ul>

## 참고문헌

- 강경연. (2019). 「대학생 진로개발역량을 위한 진로교과목 교육요구 분석 : 진로결정수준과 전공일치감수준 군집유형을 중심으로」. 한국진로교육학회 학술대회지, 327-341.
- 강경희·김문중(2019). 「긍정심리자본과 직무만족이 혁신행동에 미치는 영향: 지식공유의 조절효과를 중심으로」. 한국상업교육학회, 33(6), 229-258
- 강민정·신선미·이서현(2017). 「대학일자리센터의 청년여성 프로그램 실효성 제고 방안」. 한국여성정책연구원
- 고재성. (2006). 「대학 진로서비스 평가준거 개발」. 서울대학교 박사학위논문.
- 김경화 (2012). 「대학생의 진로역량 개발을 위한 교육요구도 분석」. 청소년학연구, 19(6), 359-379.
- 김수경. (2016). 「대학 입학 유형 및 대학생활 경험이 취업에 미치는 영향 분석」. 한국취업진로학회. 6(3). 1-20
- 김정희·정일환·정진철·주동범·이현민. (2016). 「4년제 대학교의 진로교육 프로그램 및 진로교육전담기구 현황 분석」. 진로교육연구, 29(4), 1-28
- 김정희·정일환·정진철·주동범·박세훈·권동택·강낙원·이현민. (2017). 「대학생의 교내 진로교육 프로그램 참여 현황과 개선방안 연구」. 『농업교육과 인적자원개발, 49(2)』, 63-88
- 김지효. (2016). 「대학생들의 진로결정에 영향을 미치는 요인에 관한 연구: 재학기간을 중심으로」. 진로교육연구, 29(1), 123-139.
- 민무숙. (2002). 「여대생의 직업세계로의 이행을 위한 대학의 지원현황과 정책과제」. 한국여성개발원
- 박가열. (2009). 「대학생 진로개발 역량을 위한 교육요구 분석」. 진로교육연구, 22(2), 181-198.
- 박태원·문휘운·송향숙·한연오·유민태·형성철·정지인. (2012). “여성친화도시 조성을 위한 개념모델 연구 - 주택단지 및 근린범위를 중심으로”. 『저출산 추세에 대응한 주택 및 도시정책방향 연구(I)』. 국토연구원
- 신선미·민무숙·권소영. (2013). 「미취업 여성청년층의 취업준비활동 효과와 취업지원방안」. 한국여성정책연구원
- 신선미·오은진·최윤정·김승연·이요행. 2016. 「여대생 진로개발 및 취업지원 프로그램

- 개발」.여성가족부
- 신혜숙·남수경·민병철. 2013. 「대학 취업지원 프로그램의 취업성과분석」. 교육재정경제연구22(1). 211-235
- 이중화·황성수(2019). 「2020 제주지역 청년취업 현황과 정책대응과제」, 제주연구원 기본연구
- 이서복 (1995). 「기업채용 변화에 따른 대학의 진로교육 방향」. 진로교육연구, 4, 146-169.
- 이재창. (1996). 「교육개혁안에 따른 대학교 진로교육 실천 방향」. 진로교육연구, 5, 83-108.
- 이현주. (2001). 「대학교육단계의 효율적인 진로 교육 방안 연구: 대학 교직원의 의견을 중심으로」. 진로교육연구, 13, 227-255.
- 장상필·김지일. (2015). 「비교과 교육을 통한 융합적 사고력 증진 방안 연구: 대학생의 다문화 수용성, 인문학적 소양을 중심으로」. 전라북도교육청.
- 정철영·최동선·김진구. (2002). 「전문대학에서의 진로지도 체제 개편 및 운영 방안」. 직업교육연구, 21(1), 71-91.
- 진미석·정혜령·이수영 (2010). 「국내 4년제 대학의 진로개발지원 현황과 과제. 진로교육 연구」, 23(1), 135-152.
- 교육부. (2016). 제2차 진로교육 5개년 기본 계획. 세종: 교육부.
- 교육부 (2016a). “자유학기제 안착과 확산을 위한 제2차 진로교육 5개년 기본계획 (2016~ 2020)”,(2016.04.05.) 보도자료.
- 법제처. (2016). 진로교육법. Retrieved from <http://www.law.go.kr/lsSc.do?menuId=0&p1=&subMenu=1&nwYn=1&section=&tabNo=&query=%EC%A7%84%EB%A1%9C%EA%B5%90%EC%9C%A1%EB%B2%95#undefined>
- 온라인 청년센터 : <https://www.youthcenter.go.kr/main.do>
- 대학알리미 「12-카-4(2).주문식 교육과정 설치 운영 현황」 (2017-2019)
- 대학알리미 「12-하-2).창업교육 지원 현황」 (2017-2019)
- 대학알리미 「12-하-1(2).학생의 창업 및 창업지원 현황」 (2017-2019)
- 관광대학교 진로취업지원센터의 홈페이지
- 통계청. (2019). 「지역별고용조사 상반기C형」 원자료



연구보고서 2020-06

## 제주도내 대학의 진로지원 프로그램 현황과 성 인지적 개선방안

---

발행일 2020년 9월 일

발행인 민 무 속

발행처 (재)제주여성가족연구원

제주특별자치도 제주시 연오로 89

Tel. 064)720-4922 | Fax. 064)711-2349

[www.jewfri.kr](http://www.jewfri.kr)

인쇄소 참디자인

---

※ 이 보고서는 출처를 밝히는 한 자유롭게 인용은 가능하나  
내용의 무단 전제나 복제를 금합니다.

ISBN : 979-11-87026-44-0

# 제주도내 대학의 진로지원 프로그램 현황과 성인지적 개선방안



제주여성가족연구원

63145 제주시 연오로89(연동) 3층

■ jewfri@jewfri.kr

🏠 www.jewfri.kr



93330

9 791187 026570

ISBN 979-11-87026-57-0