

여성 고용 창출을 위한 대전의 정책 방향¹⁾

최종인 한밭대 경영학과

••

I. 서론

50년 후의 우리나라의 인구는 약 25% 감소하고, 생산연령인구는 거의 41% 감소된다고 예측된다. 그만큼 생산활동에 참여할 인력이 절대 부족한 상황이 예상된다. 대전이 지속적인 성장을 이루기 위해서는 여성의 능력발휘를 기회를 확대, 촉진하여 노동시장의 핵심인력으로 삼아야 한다. 여성노동인력이 핵심자산화 되려면 먼저 여성의 일자리 진입기회를 지금보다 확대시키고, 소위 '괜찮은 직업' (decent job) 으로의 선택기회가 높아져야 한다. 또한 여성의 경력개발을 강화하여 새로운 일자리 영역이 확대되어야 한다. 또한 대전시가 공동체 참여형 일자리를 극대화시켜 나가야 한다.

여성고용을 높이고 경쟁력을 확보하기 위해서는 크게 세 가지가 요구된다.

첫째, 기업과 기관들이 여성들의 채용에 더욱 개방적이도록 추진한다. 또한 여성들이 창업할 수 있는 적극적 환경을 조성해 나가야 한다.

둘째, 육아 등으로 단절된 여성들이 시장에 재진입 할 수 있는 제도적, 문화적 환경 조성이 필요하다. 또한 조직내 여성의 경력

1) 본고는 2011. 7. 26(화) 「여성고용 현황과 지방정부의 정책방향」의 세미나에서 발표된 내용의 일부이며, 한 “대전여성발전의 비전과 전략” 중 일자리부문(최종인), 최종인(2011), “대전 민선5기 경제변화 및 과제”, 지역정책포럼의 발표자료를 중심으로 작성되었습니다.

관리를 강화하여 관리자 이상 여성이 차지하는 비중을 높인다.

셋째, 사회적 일자리 기회를 취약여성들에게 확대하며, 사회적 기업을 만드는데 여성의 지혜를 활용할 수 있도록 지원하는 것이다.

대전의 경제상황과 대전 여성의 경제활동 현황을 종합적으로 살펴보면, 여성고용이 불리한 상황이다.

첫째, 대전 경제의 모습을 경제지표를 통해 보면 보통 이하의 수준이다(2009년 기준). 지역내총생산(GRDP)은 21.6조원으로 전국대비 2.17%를 차지하며, GRDP 성장률은 0.17%(2009년), 1.32%(2008년), 3.13%(2007년)으로 조금씩 개선되고 있으나, 전국 평균(3.7%)보다 낮은 수준이다. 1인당 GRDP는 1,620만원(2010년)으로 전국 평균보다 낮은 수준이다. 산업구조 면에서 볼 때, 대전은 “제하서상”, 즉 제조업의 비중은 낮고, 서비스업의 비중이 높은, 소비도시의 모습을 보이고 있다. 제조업이 차지하는 비중은 14.29%(2009년)로서 매년 조금씩 하락하는 추세이다. 이는 전국 평균 27.7%에 비해서도 매우 낮은 모습이다. 반면 기타 서비스업은 77.65%(2009년)로 2004년 72%에서 증가하고 있다. 이 수치는 전국 평균 60.7%에 비해 매우 높은 모습이다. 그렇다고 제조업 비중이 낮고 서비스 비중이 높은 것 자체가 문제가 되는 것은 아니다. 이런 구조하에서 1인당 GRDP가 높다면 문제는 아니지만, 대전은 낮은 편이므로 제조업을 부활하고 서비스 구조를 고도화하는 ‘제활서고’의 형태로 나가야 한다.

실업률은 3.6%(2009년)로 전국 평균수준이며, 시 재정자립도는 59.3%(2009)로 2004년 74.4%에 비해 더욱 악화되는 모습을 보이고 있다. 대전의 사업체 수를 <표 1>과 같이 나누어 보면, 전체적으로는 1995년 82,490개에서 2009년 93,219개로 증가하였다. 하지만 제조업의 수는 동기간 7,076개에서 6,275개로 800개 정도가 감소하였고, 도소매업도 약 3,500개 감소하였다. 반면 숙박음식업과 운수업의 경우 동기간 1천개와 5천개씩 각각 증가하였다. 대전의 산업체별 종사자 수에서도 위와 비슷한 양상을 띠고 있다.

[표 1] 대전의 산업별 사업체 수 추이

산업별	전체	제조업	도소매업	숙박음식	운수업	수리서비스	기타
1995	82,490	7,076	28,398	16,105	5,892	9,259	15,760
1996	82,671	6,777	27,825	16,744	6,016	9,373	15,936
1997	85,342	6,681	28,238	18,015	6,243	9,767	16,398
1998	81,181	5,971	25,834	17,289	6,522	9,813	15,752
1999	86,232	6,369	27,436	17,949	7,003	10,366	17,109
2000	86,832	6,489	26,874	17,569	8,360	10,350	17,190
2001	90,394	7,039	27,233	18,206	9,327	10,572	18,017
2002	91,850	6,931	26,990	18,776	9,432	10,716	9,005
2003	91,480	6,488	26,481	18,979	8,907	10,800	19,825
2004	90,402	6,513	25,609	18,572	9,010	10,775	19,923
2005	90,366	6,528	25,142	17,514	9,748	10,884	20,550
2006	89,851	6,563	24,857	17,017	9,886	10,941	20,587
2007	91,097	6,463	25,133	17,162	9,518	11,100	21,721
2008	92,548	6,249	24,826	17,184	10,480	11,346	22,463
2009	93,219	6,275	24,802	17,154	10,561	1,476	22,951

기타 : 농업임업, 어업, 광업, 전기/가스, 건설업, 통신업, 금융보험, 부동산임대, 교육서비스, 보건복지, 오락문화 등
 자료 : 통계청

〈표 2〉에 보듯 대전의 일자리 수(47만개)를 산업별로 보면 기타(금융, 통신, 부동산, 교육서비스 등) 부분이 24.6만개로 가장 많고, 도소매업이 7.5만개, 숙박음식업이 4.9만개이며, 제조업은 4.7만개, 운수업과 수리서비스업이 각각 2.6만개이다. 1995-2009년 사이에 일자리의 추이를 보면 뚜렷한 현상이 나타난다. 제조업 종사자 수와 도소매업 종사자 수는 각각 1만명과 2천명 정도가 감소하였다. 반대로 숙박음식업은 1만명, 운수업은 6,500명 증가하였고, 이처럼 고용면에서 제조업의 영향력이 크에도 숙박음식업, 운수업 등의 서비스업이 늘어나고 있음을 알 수 있다.

[표 2] 대전의 산업별 일자리 수 추이

산업별	전체	제조업	도매소매업	숙박음식	운수업	수리서비스	기타
1995	372,754	56,987	76,416	39,426	19,076	24,922	155,927
1996	376,489	55,652	75,880	40,771	19,653	22,139	162,394
1997	372,297	50,590	77,275	42,243	19,034	22,443	160,712
1998	338,025	44,901	67,237	40,043	18,843	20,553	146,448
1999	356,033	50,163	71,134	43,906	19,523	21,943	149,364
2000	365,389	50,706	72,547	45,182	20,940	22,487	153,527
2001	395,826	53,476	73,181	49,360	27,097	23,542	169,170
2002	403,620	48,843	77,553	52,484	25,786	23,944	175,010
2003	397,790	47,227	73,954	51,946	24,888	23,946	175,829
2004	402,530	47,542	72,411	48,224	25,505	24,115	184,733
2005	405,311	47,326	72,025	48,682	25,586	24,825	186,867
2006	412,889	47,206	71,290	46,408	25,008	24,532	198,445
2007	429,296	46,212	73,656	47,514	24,405	24,133	213,376
2008	450,857	46,541	73,716	48,082	25,646	25,109	231,763
2009	468,055	46,858	74,437	49,234	25,668	25,671	246,187

기타: 농업임업, 어업, 광업, 전기/가스, 건설업, 통신업, 금융보험, 부동산임대, 교육서비스, 보건복지, 오락문화 등
 자료: 통계청

이상 전반적인 대전경제의 현황을 산업구조, 1인당 GRDP, 기업유치, 창업, 인력 등으로 살펴보면 다음 <표 3>과 같다.

[표 3] 대전경제 현황 및 기회

구분	현황	기회
산업구조	낮은 제조업, 높은 서비스업 비중 '제하서상'	제조업의 부활, 서비스 산업의 고부가가치화, '제할서고'
1인당GRDP	1,620만원(2009), 전국평균보다 낮음	총내(3,370만원), 울산(4,622만원), 해의 사례의 발전 참고
기업유치	대기업의 유치가 부진함. 가치사슬의 완성도가 떨어짐	국내외 대기업 유치의 신접근, 세종시/과학비즈벨트와 연계
창업 및 지원	정부출연연구소의 창업이 급감함. 기존 중견기업 지원체계 미흡	기술기반의 창업 강화
인력양성 체계	높은 연구개발비 투자, 제조, 마켓 분야의 인재양성이 미흡. 연구인력의 지역 잔류도가 낮음	정부출연연구소, 대덕특구 전략활용, 연구-생산-시장(T-P-M)의 연계능력 보유한 총합인재 양성

자료: 최종인(2011)

둘째, 대전 여성의 경제활동 현황을 보면 다음 <표 4>와 같이 보통 수준이다. 대전시는 타도시에 비하여 4년제 대졸 여성이 가장 많이 거주하고 있으나, 여성의 경제활동 참가율은 47.2%로 전국 평균 49.4%에 미치지 못하고 있다(2010 기준). 고용 현황 측면에서 여성들은, 주로 서비스업 및 판매업에 종사하는 것으로 나타나고 있다. 타 광역시와 비교해 볼 때도, 전반적으로 남성에 비해 대전시 여성의 취업률은 낮고, 실업률은 높은 편이다(대전여성가족정책센터, 2011).

[표 4] 광역시별 경제활동참가율 및 취업률 추이(2010년)

	경제활동참가율(%)		실업률(%)	
	여성	남성	여성	남성
대전광역시	47.2	71.5	3.9	3.4
부산광역시	45.6	67.7	2.9	4.1
대구광역시	49.3	70.2	3.8	4.2
인천광역시	49.9	75.4	5.0	5.1
광주광역시	49.8	68.9	3.1	3.8
울산광역시	45.7	75.0	3.2	3.8

자료 : 통계청, 「경제활동인구연보」, 대전여성발전의 비전과 전략(2011)

일반적인 대전여성의 현황을 살펴보면 다음과 같다. 2010년 기준으로 연소연령대 여성인구는 16.7%, 생산인구는 73.1%, 노령인구는 10.2%로 나타나고 있다. 모의 연령별 출생구성비는 1987년 20-24세가 29.2%, 1997년 25-29세가 24.7%, 2007년 30-34세가 42.6%로 가장 높게 나타나, 점차 모의 출산연령이 높아지고 있다. 여성가구주의 분포는 2000년 18.5%, 2005년 22.4%, 2010년 23.1%로 꾸준히 증가하고 있다.

[표 5] 광역시별 여성인구 중 4년제 대학 졸업이상의 비율(2005년)

주요 광역시	대전광역시	부산광역시	대구광역시	인천광역시	광주광역시	울산광역시
여성 인구 중 4년제 대학 졸업이상의 비율 (%)	17	13.5	14	9.5	15.9	10.5

자료 : 통계청(2005), 「인구주택 총조사보고서」, 대전여성발전의 비전과 전략(2011)

대전시는 고학력의 도시이기도 하다. <표 5>에서 보듯 광역시별 여성인구 중 4년제 대학 졸업 이상의 비율(2005년)에서, 대전은 여성 인구 중 4년제 대학 졸업 이상의 비율이 17%로 가장 높다. 또한 여성의 취업장애에 대한 견해(2009년)를 살펴보면, 여성의 경우 육아부담이 74.0%로 가장 많이 응답하였고, 가사부담이 48.8%, 사회적 편견이 41.6%, 불평등한 근로여건이 36.6% 순으로 나타났다. 2009년 현재 기초생활수급자 현황에서 여성 25,868명으로, 남성 19,801명에 비해 여성의 수가 많은 것으로 볼 수 있다.

한편 대전의 산업별 여성 취업자 분포(2009년)는 사회간접자본 및 기타서비스업에 90.2%로 매우 높고, 제조업은 불과 9.1%로 전국 평균보다 낮은 수치를 보이고 있다. 대전 대졸이상 여성의 직업별 취업자 비율을 살펴보면, 전문가 및 관련종사자가 47.1%로 가장 높게 나타났으며, 사무종사자가 31.1%, 판매종사자가 12.6%, 서비스 종사자가 5.9% 순으로 나타났다.

한편 <표 6>과 같이 대전시가 중점 수행해야 할 여성정책은 무엇인가를 질문한 결과, 핵심과제를 보면 상위 네 가지 모두가 여성인력의 일자리와 관계된 내용임을 알 수 있다.

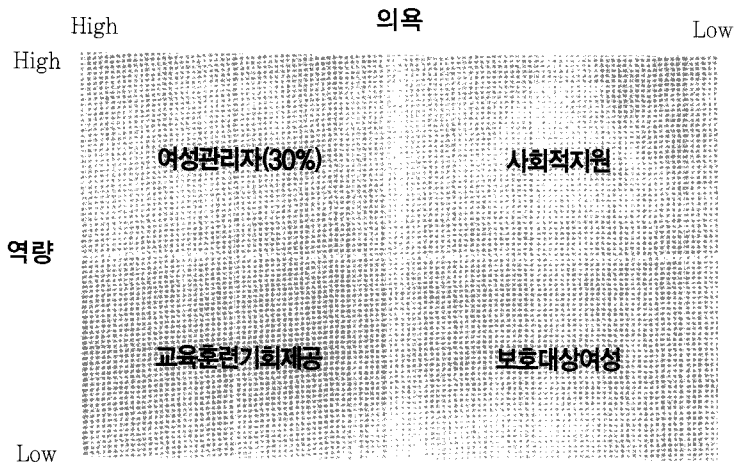
[표 6] 대전시가 중점 수행해야 할 여성정책의 영역별 핵심과제

내 용	빈도 (명)	비율 (%)
여성취업활동에 대한 사회적 지지 강화	189	18.7
여성일자리 확대	159	15.7
여성의 취업영역 확대와 대표성 제고	107	10.6
여성인력 활용기반 내실화	104	10.3
여성의 건강보호	48	4.7
대상별 여성복지욕구 충족	71	7.0
여성장애인 권익 증진	35	3.5
각종 폭력의 예방과 피해자 보호	75	7.4
성매매방지 및 피해자 자활지원 내실화	48	4.7
결혼이주여성 정착 지원	68	6.7
성인지 정책의 시행	6	0.6
통합적 여성정책 추진	68	6.7
평등문화 확산	34	3.4
전 체	1,012	100.0

자료 : 대전여성가족정책센터(2011), 설문조사 결과, 대전여성발전의 비전과 전략(2011)

II. 정책 방향

대전의 여성 고용창출을 높이기 위한 정책방향을 역량과 의욕의 두 차원을 중심으로 살펴보면 다음 <그림 1>과 같이 네 가지 영역이 나타난다.



[그림 1] 여성고용 창출의 네 방향

역량과 의욕이 높은 여성들의 관리자로서의 활용, 역량은 조금 부족하지만 의욕이 높은 여성을 위한 교육훈련, 역량에 비해 의욕이 낮은 여성을 위한 사회적 지원, 이 두 가지 모두가 낮은 여성을 위한 보호 프로그램 등이다. 여기서는 이를 시장내 고용기회의 확대, 여성의 창업, 경력단절 여성의 시장진입, 여성관리자 비중 제고, 취약계층 여성의 사회적 일자리 제공 등 다섯 가지로 구분해 살펴볼 것이다.

1. 시장내 고용기회의 양과 질적인 면에서의 확대

여성 고용 확대를 위해 여성 고용 수를 파악하고, 나아가 고용의 질적인 측면을 파악하기 위해 대기업, 은행, 공공기관, 연구소 등의 비중을 분석해야 할 것이다.

(1) 여성인력 고용 확대 프로그램 도입

단기적으로 민간기업과 공공기관이 여성인력의 고용을 촉진하도록 각종 지원제도 개발과 정책 홍보를 실시하고, 장기적으로 민간, 공공 분야 등 분야별 여성 채용 통계에 대한 조사 및 발표를 한다. 프로그램의 참여주체는 지방자치단체, 민간기업, 공공기관, 대전상의, 벤처협회 등이다. 프로그램 운영을 통해 잠재력이 높지만 실현되지 않은 여성노동력의 현장 활용을 극대화하고, 여성 고용의 파급효과를 공개하여 중요성을 전파할 수 있을 것이다.

(2) 여성인력 고용의 질 향상 프로그램 도입

단기적으로 여성의 직업이나 업무 영역의 편중을 없애고, 다양한 업무에 종사할 수 있도록 하고, 장기적으로 ‘괜찮은 직업(Decent Job)’에 대한 여성의 고용을 증대시키고자 한다. 프로그램의 참여주체는 지방자치단체, 민간기업, 공공기관 등이다. 프로그램 운영을 통해 일과 여성의 적합성을 높여 조직에의 기여도를 높이고, 여성의 시장에 대한 감성지능(emotional intelligence)을 조직이 적극 활용할 수 있을 것이다.

본 프로그램은 대기업, 공공기관, 벤처기업 등에 여성 채용제도의 실천을 적극 추진, 여성고용 우수기관의 발굴 및 시상, 여성이 적은 직종에 적극적인 채용 지원 등을 통해 실현가능하며, 중기전략추진에서 대기업, 금융권, 연구소, 공공기관의 여성 채용에 대한 비중을 높여 나가야 할 것이다.

(3) 서비스업 특성화로 직업기회 창출

전국의 지자체들은 MICE(회의, 인센티브, 컨벤션, 전시회) 산업을 추구하려는 전략을 수립중이다. 따라서 대전이 갖고 있는 역량을 기반으로 한 MICE 산업을 구축하여 여성들에게 양질의 일자리를 제공할 수 있을 것이다. 우리 정부는 MICE 산업의 중요성을 인식해 17개 신성장동력 산업에 포함시켜 육성, 지원하기로 하였다(2009. 1). 2009년 5월 ‘신성장동력 추진계획’ (MICE 관광)을 발표하고 GDP 대비 MICE 산업 비중 1.5%(2018년) 달성을 목표로 설정하였다. 산업규모는 4조 1,150억원(2007년)에서 22조 3,420억원(2018년)을 예상하며, 일자리 규모도 88,000명(2007년)에서 478,000명(2018년)으로 6배 정도의 증가가 예상되고 있다. 이를 뒷받침하듯 국제회의와 전시회

개최 건수가 급속히 증가해 왔다. 국제회의는 2000년에서 2008년까지 104건에서 293건으로 182% 증가하였고, 전시회는 동기간 310% 증가하였다(주영민, 2010).

국내 전문회의 및 전시시설 현황을 보면, 대전의 현황은 보통수준이다. 회의장 면적은 서울의 COEX에 비해 2/5 규모이나 전국에서 두 번째 규모인데 반해 전시회 공간이 매우 부족한 것으로 나타났다.

향후 대전의 독특성을 기반으로 한 서비스업 개발이 요구된다. 대전은 과학기술도시로서의 위상을 갖고 있다. 정부출연연구소와 새롭게 들어설 국제과학비즈니스벨트가 대표적이다. 이를 기반으로 한 500억원 규모의 대형 콤플렉스관을 만들고 이 안에 정부출연연구소의 매력적인 결과물들을 전시하고, 지속적으로 업데이트한다면, 가족 단위의 어린이들에게 관람만이 아니라 실습하는 기회도 될 수 있다. 즉 아이들에게 과학과 비즈니스의 DNA를 심어줄 수 있는 감동적 프로그램의 설계가 중요하다. 이는 기존의 연구소별로 보유한 홍보관을 확대하고 미래 고객에게 새로운 가치를 제공한다는 의미이다.

[표 7] 국내 전문회의 및 전시시설 현황

단위 : m²

시설명	소재지	개관연도	전시장 면적	회의장 면적
COEX(신관)	서울	1988(2000)	36,027	18,404
SETEC*	서울	1999	9,818	889
aT Center*	서울	2002	8,047	1,075
KINTEX	고양	2005	53,541	6,801
송도컨벤시아	인천	2008	8,426	4,175
대전무역전시관*	대전	1995	11,950	216
DCC	대전	2008	2,520	7,382
EXCO	대구	2001	11,616	5,930
BEXCO	부산	2001	26,508	4,962
CECO	창원	2005	10,627	2,946
김대중컨벤션센터	광주	2006	9,072	2,308
ICC Jeju	서귀포	2003	7,940	7,009
합 계			195,587	61,547

주 : *는 전문 전시시설

자료 : 한국관광공사(2009), "2008 국제회의 개최현황", 주영민(2010) 재인용.

또한 엑스포공원이나 연구단지 대운동장 등에 리조트 시설을 구비하여 대덕특구의 사이언스길, 온천 등과 연계하여 어린이와 어른 모두가 과학을 알고, 좋아하고 즐기는 프로그램 개발을 통해 서비스 산업을 육성할 수 있을 것이다. 이를 통해 새로운 직업의 기회가 늘어날 것이며, 이는 여성인력의 고용으로 연결될 수 있을 것이다.

2. 여성의 창업을 통한 새로운 일자리 개척

시장의 변화를 잘 읽는 여성의 섬세함과 지혜를 바탕으로 새로운 분야의 창업을 통해 일자리 창출과 함께 새로운 기업문화를 만들고 여성 친화적 기업을 만들고자 한다. 대 전내 여성관련 기관들을 일자리 측면에서 종합, 조정할 수 있는 기관으로 여성능력개발 원 등의 설립이 필요하다.

[표 8] 대덕여성벤처기업의 여성채용 현황

No.	기업명	직원수	여 직원수
1	(주)파워이십일	12	2
2	(주)모두텍	9	4
3	(주)대덕넷	22	15
4	다솜정보	5	3
5	(주)모신바이오텍	2	1
6	(주)은혜	6	2
7	(주)제니컴	22	11
8	아이컨벤션	8	4
9	(주)에코트루젠	2	1
10	(사)한국기업정보연구원	10	5
11	(주)울진이엔지	4	1
12	로템디자인연구소	2	2
13	(주)멀티정보통신	6	1
14	일엠텍	3	0
15	(주)컴픽스	2	2
16	(주)엠큐빅	12	4

자료 : 대덕여성벤처협회(2011)

(1) 여성 창업 지원 프로그램 개발 및 지원

단기적으로 여성 창업 프로그램 개발 및 제공하고, 장기적으로 여성 창업 인큐베이터 제공하고자 한다. 프로그램의 참여주체는 지방자치단체, 대덕특구 여성벤처협회, 대덕이노폴리스 벤처협회, 대전테크노파크, 대덕특구, 창업진흥원, 대학(창업학과, 경영학과 등)이다.

프로그램 운영을 통해 지혜의 사업화를 통해 여성 창업을 활성화하고, 여성 CEO 배출을 통해 21세기 지식사회의 새로운 조직문화 창출에 기여할 것으로 기대한다.

여성 창업 지원프로그램(비즈니스 모델 등) 개발 및 지원, 여성 창업 펀드 구축, 여성 창업보육센터 구축 및 확대 운영 등을 통해 실현 가능하며, 단기적으로 여성 CEO 중심의 멘토링, 중장기적으로 창업학과, 경영학과 등과 협력해 교육과 컨설팅을 통해 추진해야 할 것이다. 여성이 대표로 있는 대덕특구내 기업들을 보면 여성의 채용이 비교적 높게 나타나고 있다.

(2) 여성능력개발원 설립

단기적으로 기존 여성관련 기관들에 대한 협력방안 모색하고, 장기적으로 대전여성능력개발원의 설립 추진하고자 한다. 참여주체는 지방자치단체, 대전테크노파크, 대덕특구 여성벤처협회, 대덕이노폴리스벤처협회, 대덕특구, 창업진흥원, 대학(창업학과, 경영학과 등)이다. 프로그램 운영을 통해 전문직업 여성인력을 양성하여 여성의 경쟁력 향상지원, 여성의 능력개발 및 건전한 사회참여 유도, 여성능력개발의 토털 지원서비스 등이 가능할 것이다.

여성 창업은 비즈니스 모델부터, 공간, 생산, 마케팅 등을 종합적으로 지원하는 토털 서비스사업을 제공하고, 여기에 가정과 일의 조화를 이룰 수 있는 육아 및 자녀 돌봄, 가정지원 등의 서비스 제공함으로써 실현 가능하며, 장기적으로 각 여성관련 기관들의 종합조정 역할을 수행하도록 설계하여 추진해야 할 것이다.

3. 경력단절 여성의 시장진입 기회 확대

워크 라이프 밸런스의 추진을 통해 여성이 일하기 좋은 기업·직장환경을 만든다.

‘인재(人材)’ 중에 여성이 제대로 평가받고, 장차 경영환경이 격변해가는 가운데 다양한 가치관을 가진 사람들의 능력을 활용하는 것이 중요하다. 대전내 고학력의 ‘인재(人材)’ 인 여성의 마음을 얼마나 사로잡아 그 능력을 살리는가가 기업과 조직의 성장을 좌우할 것이다.

(1) 워크라이프 밸런스(work life balance) 추진

단기적으로 직장내 워크-라이프 균형을 위한 시설, 제도 등을 도입하고, 장기적으로 지역을 중심으로 한 육아시설, 자녀컨설팅 등을 공동 활용하고자 한다. 참여주체는 지방자치단체, 민간기업, 공공기관, 각종 협회 등이다.

일과 가정의 조화를 통해 여성의 일자리 참여가 더욱 적극적으로 이루어지고, 여성의 참여를 통해 조직의 창의성 및 활성화 될 것이다. 여성이 육아와 일을 병행할 수 있도록 유연 근로시간제 활성화, 재택근무 활성화, 육아서비스 지원 확대, 성희롱 대책 등 일하기 좋은 직장환경이나 풍토로 개선, 남성의 가정내 역할공유화 및 직장의 지원 등을 통해 실현가능하며, 단기적으로 기관내 설치된 기존의 보육시설과 각종 제도를 적극 활용하고, 장기적으로 커뮤니티 기반의 시설과 자녀교육 컨설팅 등의 시행을 통해 추진해야 할 것이다.

(2) 경력단절 여성 재취업 유망직업 발굴

경력단절 여성 재취업 유망직업 사례에서 보듯 단기적으로 경력단절 여성의 니즈를 파악하여 재취업 업종을 발굴하고, 장기적으로 경력단절 여성의 경력재개발을 통해 적극 유망직종을 발굴해야 한다. 참여주체는 지방자치단체, 민간기업, 공공기관, 초·중·고등학교, 연구소 등이다. 사장된 여성의 잠재력을 극대화하여 핵심인재 후보 육성 및 여성의 지혜와 역량을 사회자본으로 활용이 가능할 것이다.

경력단절 여성 재취업 유망직업 발굴, 유연한 근무체제 도입 및 활성화 등을 통해 실현가능하며, 단기 재교육을 통해 가능한 업종의 취업연계 및 중장기 재교육을 통해 신규 업종의 개발과 취업연계를 통해 추진해야 할 것이다.

4. 조직내 여성의 경력관리 강화를 통한 여성관리자 비중 제고

우리나라 기업의 관리직 이상을 차지하는 여성 비율은 한자리 수에 머물고 있는 현실이며, 이는 선진국의 30%대 수준에 크게 뒤쳐진 실정이다. 여성인력의 활용은 상대적으로 강화되었으나 여성인재의 육성으로 나가지 못한 상황이다. 여성의 능력이 활용되어 기업에서 활약할 수 있는 조건을 구축해 나가야 한다.

(1) 핵심인재로서의 여성간부 육성

단기적으로 관리직의 후보가 되는 여성을 늘리는 것을 긴요한 과제로 삼고, 그 육성 지원을 강화해야 하며, 여성 멘토 프로그램 활성화, 롤 모델의 개발이 필요하다. 장기적으로 여성관리자의 육성을 각 기관의 주요 핵심인재 육성 지표로 제시해야 한다.

소비의 주체로서 활동하는 여성은 고객의 입장에서 가치를 창출할 제품과 서비스를 만들어내는 잠재력이 풍부하여, 조직의 장기적 경쟁우위 원천으로의 역할 수행을 기대할 수 있다. 여성관리자 및 여성관리 후보자의 통계 확보 및 발표, 여성관리자 경력개발 프로그

[표 9] 여성 인재의 활약 효과

우수한 인재를 채용할 수 있다
워크 라이프 밸런스(work life balance)를 위한 방침 마련이 진행된다.
여성사원의 이직률이 감소한다.
조직 풍토의 변화
거래처 등 사외에서 바라보는 이미지가 좋아진다.
좋은 의미로 남성사원에게 자극을 준다.
다양한 고객요구에 대응할 수 있다
모든 사원의 업무에 대한 의욕이 고양된다.
창조성·혁신성 있는 사업전개가 가능하다
업적이나 실적에 의한 업무평가 의식이 고양된다.
시간이나 비용 의식이 높아져 업무효율이 증대된다.

자료 : 공익재단법인 일본생산성본부, 생산성노동정보센터(2010), 여성핵심인재육성의 현황과 과제: 핵심인재로서의 여성사원 육성에 관한 조사결과.

램 개발 지원, 여성사원의 관리직 등용에 관한 수치목표 설치, 최고경영자의 의식 개선 등을 통해 실현 가능하며, 민간기업, 공공기관과의 공감대 형성을 한 후에 실시해야 한다. 이와 더불어 정부의 여성인력정책과 연계해야 할 것이다. <표 9>는 일본 여성인재의 활약이 조직에 주는 효과로서 우리나라의 조직에도 유사한 효과가 있을 것으로 예상된다.

(2) 일자리 경쟁력강화 위원회 설치

대전시에 일자리의 전반적 추이를 파악하고 이를 경쟁력과 연계하는 위원회를 설치한다. 그 안에 여성의 일자리와 경쟁력강화를 모니터링 할 수 있도록 한다. 앞에 제시한 여성간부의 비율도 정기적으로 조사하여 발표하고, 우수기관 등을 포상할 수 있을 것이다.

5. 취약계층 여성의 사회적 일자리 기회확대

취약계층 여성의 노동시장 진입저해 요인과 정보접근성예의 문제 등을 해결할 수 있도록 기존 사업에 부가적 서비스를 추가하거나 정보접근성을 강화함으로써 취약계층 여성의 탈빈곤화를 지원한다. 또한 사회적 일자리의 제공을 통해 취약여성의 취업기회를 확대한다.

(1) 취약계층 여성의 노동시장 진입촉진을 위한 지원체계 개발

취약계층 여성이란 자원배분에서 배제되어 이미 빈곤하거나 혹은 빈곤할 위험에 있는 여성집단을 의미한다. 여기에는 빈곤한 여성 한부모가구, 여성노인, 여성장애인, 미성년 미혼모 등이 있다. 현재 취약계층 여성의 탈빈곤과 자립을 지원하기 위한 정책들이 있으나 다양한 취약계층 여성의 성공적인 취업을 위해 부가서비스 지원이 필요하다. 따라서 취약계층 여성의 욕구별 부가서비스 지원을 위한 민관공조체제 구축 및 취약계층 여성의 노동시장 진입촉진을 위한 인센티브를 강화해야 한다.

(2) 사회적 기업의 확대

단기적으로 예비 사회적 기업의 확대와 사회적기업의 선정을 확대하고, 장기적으로 사회적 기업의 자립화를 지원해야 한다. 사회적 기업의 확대를 통해 취약여성의 일자리 기회 확대, 사회적 기업에 대한 지역의 이해를 높여 시장을 확대할 것이다.

사회적 기업이 여성 일자리 창출로 연결되지 못하는 한계를 파악하고, 사업가들의 경영마인드를 통해 자립할 수 있는 사업아이템들을 지속적으로 개발하고, 시장을 확대하는 정책을 제공한다.

Ⅲ. 결론

50년 후 대전의 인구는 급감하고, 생산연령인구는 거의 약 41% 감소한다고 예측되는 가운데, 대전이 지속적인 성장을 이루기 위해서는 여성의 능력발휘를 촉진시켜 노동시장의 중추 인력으로 삼을 필요가 있다. 또한 글로벌화가 가속되고 다양성 경영(Diversity management)의 시점에서 성별이 아니라 개인의 의욕이나 능력에 따라 대우하는 환경조성이나 인재육성이 급선무이며, 여성의 육성·활용·등용은 가장 중요한 과제가 되고 있다. 이러한 가운데 여성의 업무의욕이 고양되고 기업경영자나 관리직에 여성 등용, 활약기회의 확대에 대한 관심도 높아지고 있다. 그러나 기업의 관리직 이상을 차지하는 여성의 비율은 10% 정도에 머물고 있는 것이 현실이며, 여러 선진국 중에서도 우리나라는 뒤쳐진 실정이다.²⁾

여성 노동인력이 핵심자산화 되려면 먼저 여성의 일자리 진입기회를 지금보다 확대시키고, 소위 '괜찮은 직업'(decent job)으로의 선택기회가 여성에게 많아져야 한다. 또한 관리자 이상의 비중을 지금보다 더욱 확대해나가야 한다. 이를 구체적으로 제언해 보면 다음과 같다.

첫째, 여성의 일자리 진입기회를 확대시켜 나가자. 민간 및 공공기관들이 모집에서 여성의 비중을 확대하여 채용수준을 증가시켜 나가며, '지혜의 사업화'를 통해 여성 창업을 활성화하는 것도 필요하다. 이를 위해 여성 창업 지원프로그램(비즈니스 모델 등) 개발 및 지원도 마련해야 한다. 또한 취약여성계층에 대한 적극적 일자리 기회도 늘려 나가야 한다.

둘째, 괜찮은 직업으로의 선택기회를 높이자. 여성의 직업이나 업무 영역의 편중을 없애고, 다양한 업무에 종사할 수 있도록 하여 소위 괜찮은 직업(decent job)에 대한 여

2) 관리직 종사자에서 차지하는 여성의 비율은 미국 42.7%, 프랑스 37.9%, 스웨덴 31.8%, 싱가포르 30.5%, 일본 10%로 대부분의 선진국이 30%를 넘는다.

성의 고용을 증대시켜 나간다. 또한 여성도 일에 대한 적합성을 높여 조직에 대한 기여도를 높이고, 조직도 여성의 시장에 대한 감성지능(emotional intelligence)을 적극 활용할 수 있다.

셋째, 관리자 이상의 비중을 지금보다 더욱 확대해나가자. 우리나라 기업의 관리직 이상에서 여성이 차지하는 비율은 한자리 수에 머물고 있다. 이는 선진국의 30%대 수준에 크게 뒤쳐진 실정이다. 여성인력의 활용은 상대적으로 강화되었으나 여전히 핵심 인재로의 육성으로 나가지 못한 상황이다. 소통과 공감능력이 강한 여성의 강점을 활용한다면 경직되고 획일적인 조직문화를 다양하고 창의적으로 탈바꿈할 수 있을 것이다.

이처럼 저출산 시대의 '인재(人材)'를 어떻게 확보하고 육성할 것인가의 해답은 여성을 핵심인재, 핵심전력으로 활용하는 것이다. 즉 어느 직장에서나 여성이 생동감 있게 활약할 수 있도록 만드는 것이다.

이상의 제언을 상징적으로 말하면 대전의 각 기관들이 여성의 '채용 수', '기회', '힘'을 각각 높이는 것이다. 대전시와 대전의 산학연 기관들이 우선 채용의 확대를 통해 '여성 채용 수'를 늘린다. 그리고 업무의 편중을 시정하여 능력을 발휘시켜 경력을 200% 전개해가는 환경을 마련한다. 더욱이 관리자로서 등 중추적인 역할을 하는 여성 임원을 늘려 '최고인재'로서의 자리매김을 꾀하는 것을 기관의 주요 평가전략으로 삼을 필요가 있다. 동시에 여성도 직장의 핵심인재로서 직무와 조직에 대한 몰입, 자기개발노력, 구성원에 대한 화합과 희생정신의 보완노력도 기울여야 한다.

이상 세 가지 전략이 달성되려면 여성일자리를 위한 적합한 기반형성이 필요하다. 대전여성 취업의 가장 큰 장애요인은 육아부담이었다. 그 다음으로 사회적 편견 및 관행, 불평등한 근로여건의 순서였다(2011년 3월 대전여성가족정책센터 조사). 따라서 대전 각 기관의 CEO들이 스스로 새롭게 '최고육아지원경영자'(CWO, chief child-welfare officer)가 되어 보육에 대한 관심을 높이고, 여성에 대한 편견요인이 기관별 무엇인지 찾고 개선하는 노력을 기울여야 한다. 이런 노력이야말로 "도전하는 여성, 함께 뛰는 대전"을 만드는 첫걸음이 될 것이다.

— 참고문헌 —

- 박노동, 주혜진(2010), 대전여성통계, 대전발전연구원.
 - 장서영, 은혜경, 오민홍(2009), “경력단절 여성 재취업 유망직업 선정에 관한 연구”, 직업능력개발연구.
 - 주영민(2010), MICE 산업의 기회와 도전, 삼성경제연구소, SERI 경제 포커스.
 - 주혜진·박노동·윤경아·임정규·정연정·조화래·최종인·김은하(2011), 대전여성발전의 비전과 전략, 대전발전연구원, 대전시.
 - 최종인(2011), “여성관련 기관이 사라질 세 박자 전략”, 여성이 행복한 도시, 대전, 6월호.
 - 최종인(2011), “대전민선5기 경제변화 및 과제”, 지역정책포럼, 대전일보, 배재대 실용정치연구소, 6.24.
 - 최종인(2011), “대전시 여성 고용 창출을 위한 정책 방향 모색”, 『여성고용 현황과 지방정부의 정책방향』, 대전광역시 의회, 7.26.
 - 공익재단법인 일본생산성본부, 생산성노동정보센터(2010), 여성핵심인재육성의 현황과 과제 : 핵심인재로서의 여성사원 육성에 관한 조사결과(일본어).
-