

연구보고서 : 2019-01

72-6420607-000101-01

Gangwondo Women  
& Family  
Research Institute

# 강원도 광역여성새로일하기센터 운영방안

유은경 · 서미경



강원도여성가족연구원  
Gangwondo Women & Family Research Institute



연구보고서 : 2019-01

72-6420607-000101-01

# 강원도 광역여성새로일하기센터 운영 방안

연구책임    유 은 경    (연구위원)  
공동연구    서 미 경    (미래여성커리어 협동조합 대표)



강원도여성가족연구원  
Gangwondo Women & Family Research Institute



# 발 간 사

최근 여성새로일하기센터(이하 새일센터)는 운영 10년을 맞이하여 기초자치단위의 새일센터의 전달체계 및 위상을 정립하고 기능을 강화하기 위해 중앙과 광역 새일센터의 역할을 새롭게 정비하고 있습니다. 중앙은 전국 단위 네트워크와 평가체계, 취업지원 프로그램 개발에 역량을 집중하고, 광역새일센터는 지역여성의 고용활성화를 위한 광역단위의 협력과 지역 새일센터의 총괄 및 일자리네트워크의 허브역할을 강화하고 있습니다.

강원도는 전국의 광역도단위 중 유일하게 광역새일센터가 없는 지역입니다. 도내 여성일자리정책은 중장기적이고 종합적인 계획 없이 2곳의 여성인력개발센터와 8곳의 지역 여성새일센터가 경력단절여성만을 대상으로 제한적으로 여성일자리 지원정책을 펼쳐 왔습니다. 강원도는 이러한 문제점을 해결하기 위해 최근 일자리국을 신설하고 여성·장애인일자리과를 설치하여 여성일자리 지원체계를 마련하였습니다. 또한 내년에는 여성일자리 지원 업무를 총괄하고 네트워크사업을 주도할 강원도광역새일센터를 설치할 계획입니다. 본 연구는 강원도광역새일센터의 설치 및 운영을 위한 준비작업의 일환으로 타시도 광역센터 운영사례를 살펴보고 강원도 여성새일센터의 현실에 맞는 광역새일센터 운영 모델 및 정책과제를 제시하고 있습니다.

본 연구의 원활한 진행을 위해 조사과정에 적극적인 협력과 지원을 해주신 경기도를 비롯한 경상북도, 충청남도, 인천시, 서울시의 광역새일센터 관계자 여러분께 진심으로 감사드립니다. 또한 강원도형 광역새일센터 운영방안 마련을 위해 연구의 기획부터 조사, 분석 및 정책과제를 제안해주신 연구진들께 고마운 마음을 전합니다. 모쪼록 이 연구가 강원도 여성일자리 지원과 고용안정화에 기여하길 바랍니다.

2019년 12월

강원도여성가족연구원장

박 기 남



# 요약

## 1. 연구의 배경 및 목적

- 강원도 여성새로일하기센터(이하 새일센터)는 2009년 동해, 원주 새일센터 설립을 시작으로 춘천, 강릉, 양양, 영월, 정선, 삼척 지역으로 확대되어옴. 새일센터 운영이 10년을 경과하면서 괄목할만한 여성취업 실적을 기록했지만 사업의 효율성 제고 및 기능의 전문화를 위해 체계적인 전달체계 확립이 필요하다는 견해가 제기됨.
- 본 연구는 강원지역 여성일자리지원 분야의 추진체계 확립의 일환으로 광역여성새로일하기센터 설립과 운영의 필요성에 대한 논의를 토대로 광역센터의 운영방향과 세부과제를 제시하고자 함.
  - 현재 지역의 여성일자리 지원 업무는 2개의 여성인력개발센터와 8개의 지역 새일센터가 담당하고 있는데, 협력 업무를 총괄하고 일자리네트워크사업을 담당하고 있는 거점센터가 그 중요성에 비해 예산 및 인력 부족으로 운영상의 어려움을 겪고 있음.
  - 강원도의 여성일자리정책 역시 장기적이고 종합적인 계획이 부재한 상태로 동일자리정책 분야에서 주변적으로 다루어져 옴.
- 이러한 배경에서 전국에서 유일하게 광역센터가 부재한 강원도의 여성일자리 정책현황 및 문제점에 대한 검토를 기반으로 여성일자리 고용서비스기관인 새일센터의 중장기적 발전전략과 광역센터를 통한 새일사업의 효율성 및 전문성 제고 방안을 제시하고자 함.

## 2. 연구의 내용 및 방법

- 본 연구는 전국단위 광역 여성새일센터의 운영주체별 사업현황을 살펴보고 새일사업의 효율적 운영을 위한 강원도 광역 새일센터 운영 방안을 제시하고자 함. 특히 일자리 재단 차원에서 운영되고 있는 경우와 여성가족재단 및 연구원에서 운영하고 있는 경우를 살펴본 후 강원도에 적절한 운영 모델을 제시하고자 함.

□ 타시도 광역센터 운영을 검토함과 동시에 도내 일자리전문가 및 새일센터장 등의 의견을 수렴하여 광역센터 설치를 위한 로드맵과 구체적인 계획을 제시하고자 함. 또한 강원도 광역센터 설치와 운영을 계기로 여성일자리정책의 기본계획 수립이 중장기적 전략의 틀에서 수립될 필요가 제기됨에 따라 여성일자리정책의 주요 목표와 전략과제를 제시하고 광역사업별 세부사업안을 제시하고자 함.

□ 강원지역 광역센터의 운영방안을 도출하기 위해 다음과 같은 연구방법을 통해 연구를 진행함.

- 중앙정부 광역센터 업무추진 방향 및 관련 사업 자료 및 보고서, 학술 논문 검토
- 타시도 및 강원도 새일센터 관련 기초 자료 수집 및 분석
- 광역사례 조사 : 광역유형별 설문 및 면접조사, 5개 기관 방문 및 면접조사 수행
- TF를 통한 강원도 일자리전문가 의견조사
- 전문가 자문회의 실시

### 〈 연구 추진 체계 〉

연구절차	연구 내용	추진 방법
↓		
연구목적 설정	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 연구 필요성 및 연구목적 설정</li> <li>· 선행연구 검토 및 통계자료 수집</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>자료 수집 및 문헌 검토</li> <li>전문가 자문회의 개최</li> </ul>
↓		
구체화 단계	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 중앙 및 강원도 여성일자리정책 현황 파악</li> <li>· 광역새일센터 사업운영 및 경력단절여성 취업 지원 현황 파악</li> <li>· 설문 및 면접조사 문항 개발</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>관련 기관 홈페이지 검색, 기존 문헌 및 국가통계자료, 강원도 내부자료 활용</li> </ul>
↓		
광역새일센터 사례 및 전문가 의견조사 분석	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 운영주체별 광역새일센터 운영현황 파악</li> <li>· 타시도 광역새일센터 사업 및 운영성과 분석</li> <li>· 강원도 여성일자리지원정책 및 기초 새일센터의 주요 운영현황 분석</li> <li>· 새일센터사업 운영활성화를 위한 새일센터 관련 실무자 및 담당공무원의 의견요약 및 분석</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>강원지역 여성인력개발센터, 새일센터 종사자 및 일자리 지원 유관기관 전문가 및 공무원 대상 면접조사 및 결과 분석</li> </ul>
↓		
정책 제언	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 학계 및 현장전문가 등의 자문을 통한 광역새일센터 운영방안 구체화</li> <li>· 주요 연구결과 요약 및 정책제언 제시</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>기존 문헌 및 현황자료, 면접조사 등 연구결과 종합분석</li> </ul>



### 3. 주요 연구 결과

#### 1) 여성새로일하기센터 운영방안 및 추진체계

- 현재 여성고용서비스 제공을 위한 핵심 전달체계인 새일센터 사업의 근거법인 「경력단절여성등의 경제활동 촉진법」 개정(2017.3.21. 개정)을 통해 향후 새일센터 사업관리 및 지원을 총괄할 수 있는 중앙센터 설치의 법적 근거가 마련되었으며, 기존의 재취업지원과 함께 여성의 경력단절예방 사업을 추진할 수 있는 근거도 마련됨.
- 2009년 72개소로 시작된 여성새로일하기센터는 2019년 현재 157개소로 증가하였으며, 2014년에 유형별 새일센터가 도입된 이후에도 센터수와 사업의 지속적인 확대를 해옴. 현재 전국 광역지자체의 광역새일센터는 12개소가 운영중임. 운영주체가 여성·가족 분야 연구원인 곳이 경북, 인천, 전남광역센터 3곳이며, 일자리재단에서 운영하는 경기, 충남(예정) 2곳과 산단형 새일센터를 운영하는 민간사단법인 형태의 충북, 경남 2곳 등 운영주체의 측면에서 다양한 운영형태를 보이고 있음.

#### 〈여성새로일하기센터 시도별·지역별·유형별 현황〉

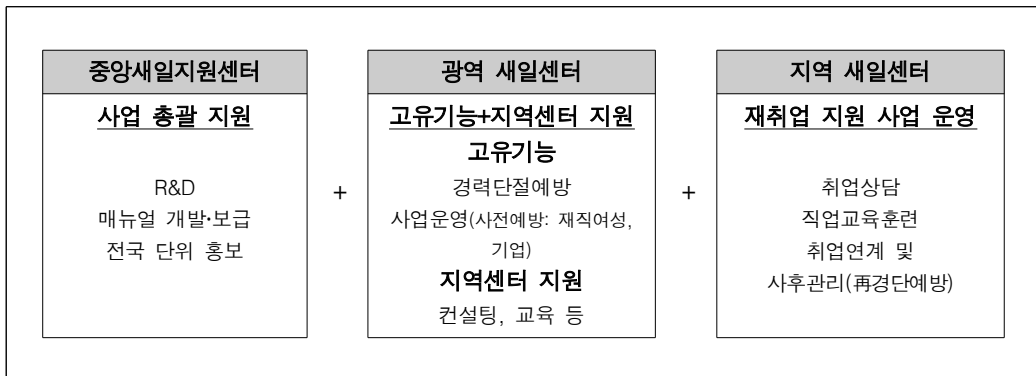
( '19, 8월 기준, 단위 :개소)

구분	계	서울	부산	대구	인천	광주	대전	울산	경기	강원	충북	충남	전북	전남	경북	경남	제주	세종
일반형센터 (거점센터)	134	25	10	5	7	5	1	4	25	7	4	7	7	8	8	8	2	1
경력개발형 센터	5	2	-	-	-	-	1	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
농어촌형 센터	7	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	3	1	-	-	-	1	-
광역센터	12	1	1	-	1	-	1	-	2	-	1	1	1	1	1	1	-	-
총계	158	28	11	5	8	5	3	4	29	8	6	11	9	9	9	9	3	1

※ 운영기관의 유형: 여성인력개발센터(59), 여성회관(38), 대학(10), 지자체(15), 기타 법인·단체(36)

- 최근 새일센터사업 운영이 10년을 경과하면서 그간의 성과와 문제점을 바탕으로 개선방안 모색의 필요성이 제기됨. 중앙과 광역센터의 위상정립과 역할의 한계를 극복하고자 중앙-광역-지역 단위 새일센터의 역할을 중심으로 제시된 주요 기능

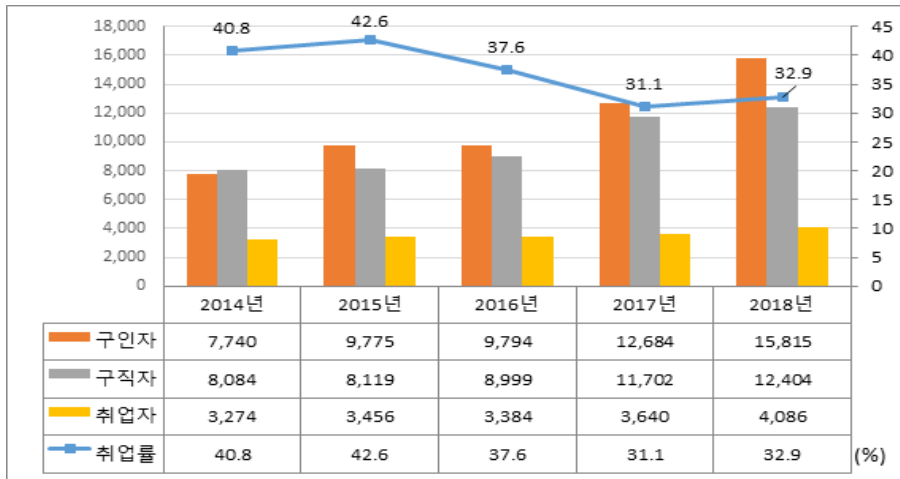
강화 방안은 중앙은 전국 단위 네트워크와 평가체계, 취업지원 프로그램 개발에 집중하고 광역은 지자체 단위 협력과 총괄 업무를 중심으로 기능을 강화하도록 방안을 제시하고 있음. 이를 위해 광역이 부재했던 지역에 우선적으로 광역센터의 설치 및 운영 확대를 이루고 초기에 설립된 광역센터가 수행해온 미설치지역 취업지원서비스를 인근 지역센터로 이관하거나 신규센터 지정을 통해 역할의 전환을 유도함.



## 2) 강원도 여성새로일하기센터 운영현황

- 강원도는 청년여성, 경력단절여성, 중고령 여성 등을 중심으로 도내 여성의 취업 요구가 증가하고 있지만 도내 산업기반의 구조적 제약과 양질의 일자리 부족으로 인해 취업여건이 매우 열악한 것으로 평가되고 있음. 도내 여성일자리정책은 고용취약계층 지원 차원의 여성일자리정책으로 전체 일자리정책 차원에서 논의되지 못하고 보건복지여성국내 여성가족부 여성새로일하기센터 사업으로 별도로 사업이 추진됨에 따라 여성일자리정책의 추진 방향이나 목적이 도정 차원에서 다루어지지 못하는 구조임.(유은경, 2018)
- 통계청 지역별 고용조사 자료를 활용하여 강원도 경력단절여성의 규모와 특성을 살펴본 결과, 2018년 강원도 거주 15세 이상 여성의 경제활동참가율(56.4%), 고용률(55.5%), 실업률(1.7%)은 전국평균 대비 양호한 것으로 나타나고 있음. 하지만 이러한 고용지표와는 달리 경력단절여성의 비중은 2018년에 큰 폭으로 상승하였음.

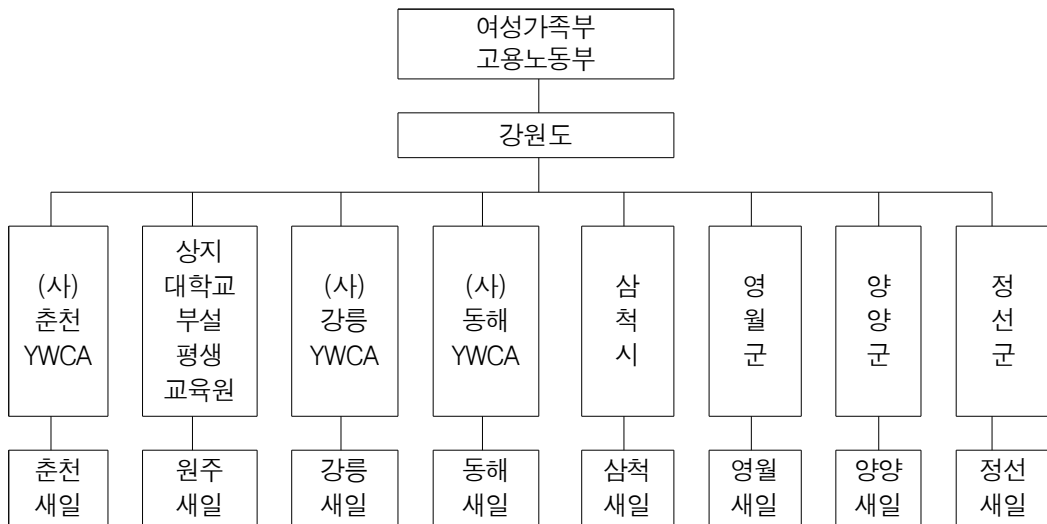
□ 2018년 새일센터 구인구직 추이를 살펴보면, 강원도 구직자수는 전년대비 702건 증가하였으며 구인건수는 15,815건으로 전년대비 3,131건으로 증가해 구직건수보다 증가폭이 큰 것으로 나타남. 지난 5년간 취업률 추이를 살펴보면 지난 3년간은 40% 미만에 머물러 있음. 2018년에는 전국 평균(35.8%)에 조금 못 미치는 32.9%를 보이고 있음.



#### 〈강원도 새일센터 구인구직 · 취업률 추이 (2014~2018)〉

- 새일센터 구직자가 원하는 희망직종으로는 사무·회계·관리직이 33.0%로 가장 높게 나타나며 그 다음으로 영업·판매직(13.3%)과 경비·청소, 가사도우미(13.3%)가 동일비율로 나타나 일반 단순 노무위주의 서비스직 비율이 높은 것으로 나타남.
- 새일센터 취업자 연령별 특성을 살펴보면 40대 36.5%, 50대 25.4%로 주된 취업자 연령대는 40~50대로 나타나며, 학력별 특성은 고졸 41.2%, 초대졸 21.3%, 대졸 21.1%로 초대졸이상 학력이 42.4%로 나타남. 주된 취업직종은 사무·회계·관리가 23.3%, 기타 16.5%, 경비·청소·가사도우미 12.7%, 이미용·숙박·음식 12.4%순으로 나타나고 있음.
- 새일센터 직업훈련과정의 유형을 살펴보면 전문기술 4개과정, 창업 2개과정을 제외하고는 일반과정이 대부분을 차지함. 의류리폼, 급식, 객실관리 등 의식주와 관련한 서비스직종 중심의 40대 이후 중고령 여성을 대상으로 한 전통적 여성직종 중심의 과정이 경력단절여성 직업훈련과정으로 운영됨을 알 수 있음.

- 강원도 여성일자리 관련 시설은 지자체에서 지정, 운영하는 여성인력개발센터와 중앙부처에서 주관하는 여성새로일하기센터가 있음. 강원도는 별도의 광역 차원의 경력단절여성 등의 경제활동 촉진 조례가 부재한 가운데 기초지자체 중 원주시, 삼척시, 정선군이 여성의 경제활동 촉진 조례를 제정함.
- 강원도 새일센터사업의 행정추진체계는 여성가족부와 고용노동부 2곳의 중앙부처의 사업지침에 따라 강원도 여성청소년가족과가 담당하여 관리·감독하고 있으며 추진체계 및 현황은 아래 그림과 같음. 8개 센터 가운데 절반인 4곳이 지자체가 직영으로 운영하는 센터임.



〈강원도 새일센터 행정 추진체계도〉

### 3) 강원도 새일센터장 및 여성일자리전문가 의견조사 분석

- 강원도 실정에 맞는 광역센터 운영의 필요성과 구체적 방안에 관한 센터별 욕구를 파악하고자 의견조사를 실시하였음. 광역센터 운영주체 및 주요사업에 대해 제기된 주요한 논의 사항을 중심으로 조사 결과를 분석하면 다음과 같음.
  - 먼저 광역새일센터 조직도 상의 경영관리본부에 기획관리부, 경영관리부, 성평등기획부와 같은 부서를 포함시켜야 사업 수행시 성주류화 관점이 반영될 수

있다는 의견이 제시됨. 경력단절여성 대상 사업만으로는 전체 여성일자리문제를 포괄하기는 어렵다는 견해가 강하게 피력됨. 또한 적어도 초기단계에서는 사업의 목표와 비전에 충실하게 과제 및 사업수행이 가능하기 위해 도 직영으로 사업을 관리할 수 있는 연구원이 적절하다는 것으로 의견이 수렴됨.

○ 광역센터는 기초세일과 달리 광역 본부로서의 거점기능을 수행하는 센터이길 바라고 실적부진으로 힘든 센터들의 역량을 지원하고 어려움을 해결하도록 도와주는 컨트롤타워 역할을 기대함.

○ YWCA 및 여성인력개발센터 등 운영주체가 민간위탁기관인 경우 기관운영의 어려움이 지속되고 있어 각종 고용노동부 공모사업에 참여할 수 없고 교육훈련사업 등 새일사업 경쟁력에 부정적인 영향을 미치고 있다는 점이 지적됨.

○ 광역센터 업무는 경력단절예방사업, 창업 등 광역사업의 기획 및 운영, 지역센터 협력업무 지원 등의 기획·조정 업무로 일반 직업상담사 고유의 일이라고 보기 어려운 측면이 있어 인력채용시 이러한 부분들이 고려될 수 있도록 경력자 중심의 채용이 이루어지고 대우도 이에 상응하도록 지자체의 운영 지원이 필요한 것으로 논의됨.

□ 광역센터의 역할과 위상에 대해 지역센터들이 거는 가장 우선적인 기대는 강원도 지역특성이 반영된 특화된 정책개발임. 특히, 양질의 구인처 발굴을 위한 지원, 강원도형 직업훈련 과정 및 취업지원서비스를 확대하는 프로그램 개발, 체계적 홍보방안, 지역 구인업체 데이터베이스를 구축하고 체계화하여 일자리기관들의 허브역할을 수행할 것을 요구함. 이에 광역센터사업 추진을 지원하기 위한 별도의 일자리지원팀 구성을 제안함.

□ 지금까지 국비지원 중심의 일자리사업을 주도해 온 경제부서와 복지관련 일자리 지원사업을 해온 보건복지 및 여성 부서로 이원화된 행·재정적 시스템과 연관되어 나타난 문제에 대한 지적이 많았음. 중앙과 지역 고용정책에서 일자리 창출 및 지원사업의 확대가 이루어지고 있는 상황에서 여성일자리를 새로운 시각에서 바라봐야 하는 문제가 제기됨.

□ 도 단위 센터 업무협력체계를 구축하기 위해 가장 우선적으로 제기되는 사안으로는 지역센터의 어려움을 이해하고 의견을 나눌 수 있는 도-광역센터-지역센터간 소통구조를 확립하는 것임. 지역센터 기반의 센터장협의회 또는 실무자협의회를

두고 새일 사업에 대한 구체적인 의견수렴과 제안을 정책추진과정 프로세스에 포함할 필요가 있음.

#### 4) 타 지자체 광역새일센터 운영사례와 강원도 시사점

##### 가. 서울시

- 의견상 서울광역새일센터의 운영주체인 서울시여성능력개발원의 애매한 조직 위상 또한 일선 새일센터에게는 ‘옥상옥’으로 여겨지고 있는 현실임. 광역새일센터의 존재감이 타 지자체에 비해 약한 이유는 미지정 지역이 없는 데다 여성인력개발기관 간 지역적으로도 가깝고 교통이 편해 실적 경쟁이 심하다는 점도 작용함.
- 이러한 한계에도 불구하고 광역새일센터가 생김으로 해서 새일센터 전체를 포괄하는 네트워크의 중심점이 생기게 됨. 서울시여성능력개발원은 2009년에 개원하여 10년 동안 총괄기관의 위상으로 다양한 사업을 진행해왔으므로 다각적인 네트워크가 구축되어 있음.
- 대부분의 기초 새일센터에서 광역에 기대하는 사업은 기업체 발굴과 취업연계임. 서울시여성능력개발원은 찾아가는 취업지원서비스로, ‘일자리부르릉버스’를 운영하고 있음. 일자리부르릉버스는 지역의 새일센터와 협업하여 구직자 발굴, 상담, 취업연계를 수행하는 찾아가는 서비스임. 현재 서울시 일자리부르릉버스는 ‘청년여성’을 중심으로 한 취업지원 서비스를 강화해 나가고 있는데 특성화고 40군데에 ‘청년원더사업’ (원하는 일로 더 나은 삶 만들기)을 실시하고 있음.
- 실무자들은 강원도의 경우 광역새일의 설치 자체보다는 여성일자리에 대한 종합계획을 수립하고, 그 일환으로 광역새일사업을 확대해나가는 긴 호흡이 필요하다는 점을 지적함. 인구가 적고 지역이 넓은 강원도의 경우, 미지정 시군에 대한 체계적인 계획을 가질 것과, 우수 기업체를 보유할 수 있는 대체인력지원사업으로 경력단절여성의 취업을 유지할 수 있는 대표사업으로 갖고 가는 것 등을 제안하였음.

## 나. 경기도

- 경기도 광역센터의 경우 운영주체인 일자리재단보다 훨씬 오래전부터 여성의 취업지원과 직업훈련기관으로 자리잡아온 ‘경기도여성능력개발센터’가 광역새일센터의 모태라 할 수 있음. 여성능력개발센터가 일자리재단으로 통합되었는데 현재 여성능력개발본부와 일자리재단 내 다른 부서와의 관계는 비교적 독립적인 사업부서로 기능하면서, 특별한 협업이 이루어지거나 성인지적 관점의 여타 사업들이 전개되는 것으로 보이지는 않음.
- 경기도일자리재단의 창업보육사업은 경기도여성능력본부 시절부터의 오랜 노하우와 탄탄한 지원시스템으로 전국적으로 유명함. 여성창업플랫폼 ‘꿈마루’는 용인, 의정부, 화성, 양주, 고양에서 운영되고 있으며, 예비창업자, 1인 여성기업을 위한 ‘1인창업기업지원센터’, 창업초기 여성기업인을 위한 ‘창업보육센터’, 창업 7년 미만 우수 여성기업을 대상으로 한 Post-BI 센터 등 다양한 창업공간이 마련되어 있음.
- 새롭게 조직되는 강원도 광역센터의 경우 단지 여성가족부의 지침에 따라 기능을 수행하는 ‘사업단위’ 로서가 아니라 전반적인 여성일자리 총괄기능을 수행하기 위한 보다 큰 조직틀 속에서 ‘사업부서’로 기능하는 것이 타당함. 새일센터의 컨트롤타워가 기능을 수행하기 위해서는, 농산어촌, 미지정 지역 등의 지역적 거리와 지역특성을 고려한 ‘새일센터 권역과 거점지역’을 구상할 필요가 있음. 권역, 거점센터에 대한 고민과 함께 새일센터의 지리적 위치와 사업을 가시적으로 홍보하는 광역의 역할 또한 중요함.

## 다. 인천시

- 2016년 출범한 인천시 광역센터의 경우 민선6기 공약사항과 맞물려 여성일자리 정책을 보다 체계적으로 지원하겠다는 실천적 의지에서 출범했다는 특징이 있음. 전국 광역지자체 중 인천광역새일이 가장 강점을 갖는 부분은 ‘일자리개발팀’의 존재임.
- 조직 내에 연구기능을 보유한 인천시광역새일센터는 출범 3년차이지만 작년부터 여성일자리 수요조사에 기반한 기초새일 직훈프로그램 개발 기능을 수행할 수 있었음.

여성가족부의 ‘연구개발’ 과 관련된 광역새일 기능 명시에도 불구하고 특별한 연구개발비가 책정되지 않지만 인천광역시만은 100% 시비로 지원된다는 특징을 지님.

- 일선 센터장들의 입장에서는 광역새일센터의 존재가 ‘옥상옥’ 이라는 부정적 느낌을 갖기도 함. 반면 실무자 입장에서는 광역새일의 기초새일센터간 네트워크 기능을 통해 사업, 정보간 ‘협업’ 의 효과를 크게 평가하고 있었음.
- 광역새일센터가 여가재단의 사업 노하우, 인력, 네트워크 등 기존 인프라를 십분 활용할 수 있다는 점에서 큰 강점이 있음을 지적함. 반면 시 산하기관으로 운영 주체가 재단이기 때문에 자체 수입과 예산으로 자체 사업을 추진하고 정책 현안에 대해 유연한 사업기획과 변경을 하기 힘든 구조적 어려움에 대해서도 언급함.

#### 라. 경상북도

- 여성정책의 쌍크탱크인 경북여성정책연구원이 일자리사관학교와 광역새일을 운영하고 있음. ‘일자리사관학교’ 는 기초새일을 운영하지 않는 정책연구원의 특성상 새롭게 기획된 일자리 교육훈련 조직이라 할 수 있음. 일자리사관학교라는 조직이 만들어지면서 경북여성정책연구원이 운영주체인 경북광역새일센터는 연구-교육·훈련-취업 3자의 역할이 유기적으로 연계되는 조직형태로서의 강점을 갖추게 되었음.
- 경북에서 광역새일은 철저하게 기초새일의 지원 역할을 강조하고 있음. 미지정 시군이 많고(15개), 광역새일 또한 기초새일을 애초에 품고 있지 않았기 때문에 기초새일과는 경쟁을 지양함. 현장지원을 나가 일자리박람회나 특강을 실시해도 해당 지역으로 실적을 돌리는 역할을 하고 있음.
- 경북여성정책연구원은 전국 최초로 경북여성사회적경제기업지원센터’ 를 2020년에 출범시키고자 2019년 8월말까지 도 수탁과제로 타당성 검토 연구를 수행하고 있음. 사회적경제와 창업 관련 연구, 사업의 확대는 경북 광역센터만의 선도적인 시도로 보임. 도비로 지원되는 교육인데다가 사업수혜 지역을 지속적으로 확장해온 개발원과 광역새일센터의 남다른 노력이 토대가 된 것으로 보임.
  - 경북광역새일의 경우 중앙에서 지침으로 구성하게 한, ‘새일지원협의회’ 와 달리 취업지원 활성화와 좋은일자리 연계를 위해 자체적으로 네트워크 조직을 운영해왔음. 이러한 노하우가 새로운 사업과 직업훈련과정 개발의 계기가 되어



광역새일센터의 성과로 이어지고 있음을 확인할 수 있음.

- 경북은 23개 시군의 광대한 지리적 특성을 지니고 있어 ‘여리JOB버스’를 통해 읍·면까지 ‘찾아가는 취업지원서비스’를 운영한 바 있음. 여리JOB버스 운행은 332개 읍면동까지 취업정보를 제공하고 구석구석 일자리 홍보와 연계를 할 수 있다는 측면에서 유용한 사업수단이 되었음. 강원도의 광활한 지역 특성에도 경북의 ‘여리JOB버스’가 시사하는 바가 크다고 보여짐.

#### 마. 충청남도 (준비위)

- 충청남도는 ‘충남일자리진흥원’ 출범 이전까지 과도기적으로 도 직영으로 광역센터를 운영준비중임. 2018년 충청남도 일자리재단(충남일자리진흥원)을 추진하면서 동시에 광역새일센터 설치를 준비해왔으며 올해 안으로 발족할 예정임. 일자리재단 형태로 추진하게 된 주된 배경은 지역센터가 10개가 있음에도 불구하고 광역센터가 사업비가 적어 운영주체로 적절한 곳을 찾기 어려웠기 때문임.
- 일자리재단 내 광역새일이 들어갈 경우 기대되는 가장 큰 장점은 일자리 사업 추진 전문기관의 결집으로 각종 네트워크 구성 등 유연한 협력이 가능하다는 점임. 강원도도 유사한 상황인데, 일자리재단 내 광역센터를 두는 큰 장점으로 지역하고 굉장히 밀접해 있는 성격을 가지기 때문에 남성 일자리와는 다르다는데 어려움이 있으며 시군 일자리센터와 연계가 어려운 구조라는 인식에서 출발함.
- 기존 새일사업이 갖는 한계, 즉 “여성 일자리=취약계층 일자리”라는 공식에서 벗어날 수 있는 토대를 마련하기 위해서는 재단이라는 전문조직의 인프라와 사업 노하우가 필요하다는 점을 지적함. 양질의 일자리를 마련하기 위해서는 지역의 산업특성, 인력수급현황 조사에 기반한 실태조사와 연구가 필수적임. 경력단절여성에게 적합한 직종을 개발하고, 취업연계가 현실적으로 가능한 기업체를 발굴하여 직업훈련과정과 연계하는 노력 또한 재단의 연구, 사업개발 인프라와 결합할 때 기대되는 효과로 보고 있음.

#### 바. 타시도 사례를 통해 본 강원도 시사점

- 타지자체의 광역센터 운영주체와 현황을 사례별로 검토한 결과 지역별 특성에 따라 일자리사업의 운영방식이 큰 차이를 보였음. 여성정책관실이 별도로 존재하

거나, 여성정책 주무계가 광역센터 운영주체 기관을 담당하고 있는 경우가 대다수임. 반면 여성부서가 아닌 경제부서에서 여성일자리 사업을 관장하고 있는 경기도, 충남의 사례도 등장하고 있음.

- 광역지자체 주무부서의 위상과 맡고 있는 주된 사업의 전문성 여부보다는 ‘여성일자리’를 바라보는 성인지적 관점, 사업집행과 성과창출에 대한 해당 지자체의 의지가 광역새일 활성화를 위해 보다 중요한 요인으로 보임.
- 타지자체의 경우 광역센터가 제 역할과 기능을 다할 수 있도록 ‘여성일자리지원팀’과 같은 지원조직이 병행해 운영되고 있다는 것이 공통적임. 경기도일자리재단 내 여성능력개발본부는 새일사업팀과 역량개발팀을 나란히 두고 사업지원을 하고 있으며, 경북광역센터는 개발원과 사관학교에서 연구-교육-취업간 3자 협력체계를 갖춘 운영형태임. 인천시여성가족재단에는 광역새일센터 내에 ‘일자리지원팀’이 별도로 존재함.
- 본 연구에서 조사한 타지자체의 운영형태별 특성과 강원도 시사점을 정리하면 다음과 같음.

### 〈타 지자체 광역새일센터의 특성과 시사점〉

운영주체	특성	시사점
충남진흥원	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 일자리재단 통합 예정으로 한 시적으로 도직영 운영중임.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 광역센터 유치과정에서 도 여성정책관실 주무계의 역할이 크고 일자리사업 운영에 대한 강한 의지가 있음.</li> <li>- 경제부서와 협업으로 취업률뿐 아니라 양질의 일자리 제고를 위한 협업체계, 네트워크 효과가 기대됨</li> </ul>
경기도일자리재단 여성능력개발본부	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ‘16년 까지 경기도 여성능력개발센터가 여성직업훈련 및 취업지원, 광역센터 운영노하우 보유</li> <li>- 일자리재단 통합 후에도 취업서비스 성과가 좋고 여성부문의 독자적 사업노하우가 재단 내에서 높게 평가되고 있음</li> <li>- 여성능력개발본부 시절보다 인지도, 홍보면에서 새일센터의 위상이 강화됨</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 여성일자리전문기관 인프라가 이미 잘 갖춰져 있다는 강점을 보유</li> <li>- 취업지원서비스는 물론, 창업교육 및 창업보육실 운영, 사후관리, 온라인 취창업 플랫폼 구축 등이 가장 체계적임.</li> <li>- 기초새일 수요조사에 근거한 컨설팅, 찾아가는 역량강화교육이 우수함</li> <li>- 일자리기획과 지원조직이 필요</li> <li>- 넓은 지리적 특성을 감안한 권역별 거점센터 활성화가 중요</li> </ul>

운영주체	특성	시사점
인천여성가족재단	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 전국에서 유일하게 광역센터 내에 연구기능이 일자리개발팀으로 운영되고 있음</li> <li>- 인천지역 내 맞춤형 직업훈련 프로그램 및 지표 개발연구(인건비, 연구비 시비 100%전액 지원)가 이루어짐.</li> <li>- 인천여성가족재단 네트워크와 사업운영 노하우를 기반으로 여성분야 특화 자체 행사 및 사업 발굴, 운영이 가능함</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 연구특화형으로 조사연구에 기반한 직업 훈련 과정이 개발됨</li> <li>- 기초새일센터의 실무자간 협업이 가능한 네트워크 마련</li> <li>- 지자체 예산운영으로 재단 사업의 유연성이 떨어지는 단점이 있지만, 재단의 지역 내 인지도, 홍보효과면에서 광역새일 사업에 큰 도움이 됨</li> </ul>
경북여성정책개발원 일자리사관학교	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 개발원-일자리사관학교-광역새일센터의 '연구-직업훈련-취업'의 3자 연계가 체계적으로 구축된 지자체임.</li> <li>- 경상북도는 전국에서 유일한 형태인 여성일자리사관학교를 신설하여 여성직업교육을 강력하게 지원하고 있음</li> <li>- 고용노동부 다양한 사업을 유치하여 창업 지원 및 여성사회적경제지원센터 설립 계획임.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 기초새일 컨설팅, 행사지원, 찾아가는 교육 등으로 사업을 체계적으로 지원하고 그 성과는 기초새일의 실적으로 돌림</li> <li>- 고용노동부 지원으로 여성창업 사업을 집중적으로 운영중임</li> <li>- 미지정지역에 대한 취업지원서비스에 주력하며 현장의 특성에 맞는 직업훈련프로그램 개발</li> <li>- '찾아가는 취업지원서비스-여리JOB버스' 운영으로 광활한 지역 곳곳에 취업지원, 홍보활동 실시</li> <li>- 사회적경제 교육을 체계적으로 실시하고, 심화된 프로그램으로 찾아가는 교육을 실시, 호평을 받고 있음</li> </ul>
서울여성가족재단 서울능력개발원	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 서울시광역센터는 2010년 전국 최초로 '새일지원본부'라는 이름으로 출범함</li> <li>- 운영기관인 여성능력개발원은 2009년부터 여성인력개발기관에 대한 총괄기능을 수행해왔으나 (재)여성가족재단의 사무 위탁 기관이므로, 광역센터는 이중의 운영주체를 가짐</li> <li>- 서울의 경우 여성인력개발기관의 총괄기능을 수행해 온 서울시여성능력개발원이라는 커다란 인프라가 존재해 있음, 기존의 총괄기능 사업이 존재하는 상황에서 광역새일만의 고유한 기능을 효과적으로 수행하기 위한 노력을 기울이고 있음</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 청년사업, 기업체발굴 등 시범사업을 개발, 운영하고 기초센터에 확산하는 역할을 광역새일의 주요 사업으로 꼽음. 구직자-구인처 미스매칭 문제에 대해 새일센터와의 접점을 고민하고 있음</li> <li>- 서울시의 경우 미지정지역이 없고, 기초새일센터를 병행하지 않기 때문에 특별히 총괄기능에 대한 기대감이 높지 않은 환경임보다 전문적인 종사자 역량강화 교육, 통합홍보에 주력하고 있음</li> <li>- 특화된 대표사업과 미지정지역에 대한 일상적인 취업지원서비스를 병행하는 투트랙 전략과 단계적 광역새일 발전방안을 제안</li> </ul>

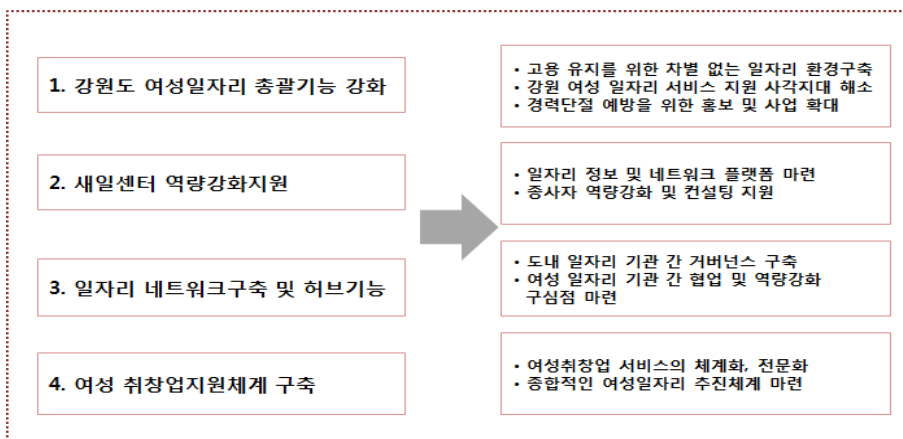
## 5) 강원도 광역여성새일센터 운영모델 제안

### 가. 강원도 광역새일센터의 비전 및 전략



□ 광역새일센터의 비전은 ‘여성일자리 창출로 지속가능한 강원도 실현’으로 정하고 센터를 총괄하고 지원하는 ‘강원 여성일자리 컨트롤 타워의 구축’을 미션으로 함. 이러한 목적을 달성하기 위해 강원도 여성일자리 총괄기능 강화, 새일센터 역량강화 지원, 일자리 네트워크 구축 및 허브기능 그리고 강원도형 여성취·창업 지원체계 확립이라는 4가지 전략과제를 설정함.

### 나. 광역새일센터 전략 및 추진과제

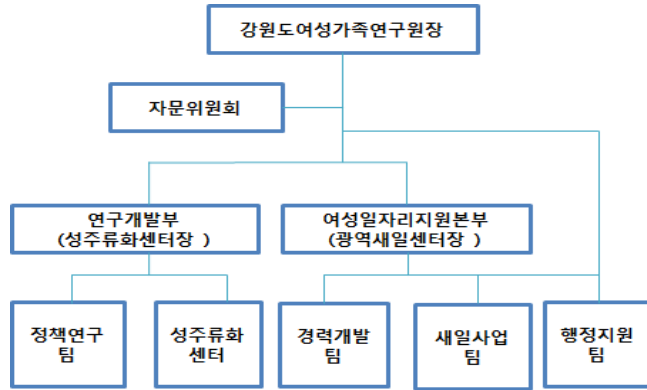


- 강원도는 미지정 시군의 농공단지나 오지까지 찾아가는 취업지원, 연계, 일자리 홍보 서비스를 제공하여 사각지대를 해소할 방안이 필요함.
  - 강원도 광역센터에 경력단절예방사업 전담 인력을 배치하여 입직초기여성의 경력단절과 재취업여성의 재경력단절을 예방하는 지원사업을 운영함. 특히 광역차원의 경력단절예방사업과 사후관리차원에서 지원되는 지역새일센터 경력단절 프로그램의 협력을 도모할 광역 단위 사업을 모색할 필요가 있음.
  - 도내 여성들의 경제활동 참여실태를 평가할 수 있는 지역여성고용지표 및 데이터를 생산, 분석하여 지역별 여건에 맞는 일자리정보 제공으로 취·창업 지원이 활성화되도록 지원함.
  - 이를 위해 온라인상의 정보 제공이 상시적으로 이루어지도록 강원도 새일 홈페이지를 구축할 필요가 제기되며, 이와는 별도로 오프라인에서는 센터장 협의회와 실무자 협의회를 두어 센터 간 네트워크를 통해 우수사례 및 정보를 공유하도록 함.
  - 중앙센터와 지역센터간 네트워크의 중개자 입장에서 지역센터의 어려움을 해결할 수 있도록 중앙센터와의 소통을 통해 컨설팅 지원역할을 수행함.
  - 일자리 거버넌스 구축을 위한 네트워크사업은 거점센터로서 춘천센터가 해왔던 광역단위의 공공 및 민간 기관과의 업무협약을 개선하고 고용노동부 차원의 광역 컨소시엄 사업에 지속적 참여가 가능하도록 함.
- 창업은 여성의 경제활동 참여확대의 효과적인 대안이라는 점에서 지역사회 여성 창업에 대한 체계적인 지원과 창구 역할을 수행하도록 하며, 창업에 필요한 공간, 교육, 정보제공 등은 창업관련기관 및 단체와의 적극적인 네트워킹 사업이 이루어져야 함.
  - 광역센터 운영과 지원방안 논의구조에 있어 센터사업으로만 좁게 일자리문제를 고민할 것이 아니라 전체 여성의 고용유지와 경력단절예방을 위한 지원사업으로 확장될 수 있도록 광역센터사업이 여성일자리추진체계 마련의 시초가 되어야 할 것임.

#### 다. 추진체계 및 조직구성안

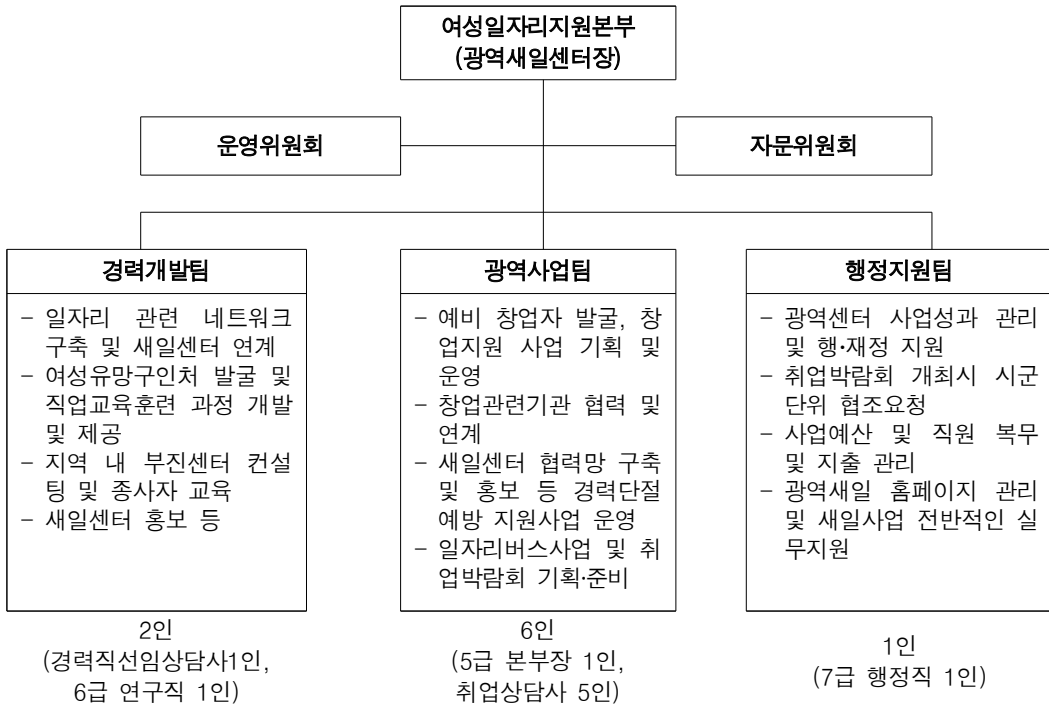
- 강원도 여성새일센터를 총괄하고 지원할 광역새일센터는 여성가족연구원 산하에

여성일자리지원본부를 두고 경력개발팀을 설치하여 연구와 사업 간의 연계를 체계적으로 이루고 지역내 여성일자리 허브 역할을 주도할 필요가 제기됨.



〈광역새일센터 추진체계도〉

□ 광역센터에 대한 지역의 요구가 반영된 광역센터 운영방향에 따른 업무 및 인력 구성안은 다음과 같음.



〈광역새일센터 업무 및 인력구성안〉

## 라. 추진과제

- 강원도의 광대한 지역적 특성을 반영하면서 풍부한 농산어촌의 관광자원과 먹거리를 중심으로 한 여성친화적 일자리를 창출하기 위해서는 공간적, 시간적 제약을 극복할 수 있는 온라인플랫폼이 단연 유리함. 강원여성일자리플랫폼은 온-오프라인을 기반으로 광역새일센터가 운영하는 대표사업으로 자리매김할 수 있음.
- 지속적인 여성일자리 추진기반 조성을 위한 거버넌스 구축과 여성고용서비스 전달체계의 허브 역할을 하기 위한 광역새일센터의 향후 과제는 다음과 같음.
  - 첫째, 경력단절여성지원을 위한 경제활동 촉진에 관한 조례를 제정하여 도차원의 경력단절여성지원을 위한 광역센터 사업의 법적 추진근거를 명확히 해야함.
  - 둘째, 여성일자리 연구와 사업의 연계로 일자리의 질 제고 차원에서 운영주체인 강원도여성가족연구원은 지역 여성들의 구직수요와 고용시장의 여건을 정확히 파악하고 지역 여성들의 구직과 취업활동에 보다 정확한 정보제공이 가능해야 할 것임.
  - 셋째, 일자리지원 협력체계 구축사업으로 현재 여성·가족 중심의 고용지원사업인 여성인력개발센터와 새일센터의 일자리지원사업이 전체 일자리정책 논의와 사업구조에서 주변적으로 다루어지지 않도록 하는 일자리정책 협력구조가 요구됨.

## 마. 광역새일 사업제안

- 위에서 제시된 광역새일센터의 체계적인 운영을 위해 주요사업으로 다음과 같은 몇 가지 사업을 제안함.
  - 강원여성 창업플랫폼 구축사업**: 지역 특화된 상품과 서비스로 사회적경제를 조직하고 권역별로 ‘여성사회적경제사업단’을 만들어 상품생산, 가공, 유통 등의 정보를 공유하고 유통하는 강원도형 창업플랫폼을 구축함. 플랫폼을 통해 창업교육과 네트워킹, 멘토링 및 창업지원 정보를 제공함.
  - 찾아가는 취업지원 “반다비일자리버스”**: 취업 상담이 가능하도록 마련된 버스를 이용하여 강원도 내 미지정 농산어촌 및 산단지역을 직접 방문하여 현장에서 일대일 맞춤형 취업 상담 실시

- **강원도 여성 취·창업박람회 “내일 찾기”** : 지역 산업·인력 연계 취업박람회 개최로 지역 밀착형 여성일자리 정보 및 상담 제공으로 취업률 제고
- **강원도 경력단절여성 등의 경제활동 실태조사 및 일자리 연구**: 강원도 경력단절 여성 등의 고용지표 마련을 위한 경제활동 실태조사 및 농어촌형 여성창업 모델개발 및 지원 방안 연구
- **찾아가는 커리어컨설턴트 수준별 역량강화 교육**: 강원도 새일센터 취업상담사 및 직업상담사들의 직무 역량을 강화하기 위하여 경력별, 담당사업별 직무 교육 및 네트워킹 활성화
- **청년여성 커리어개발 온라인 지원 사업 “Gangwon Career Girls, 언니만 믿어!”** : 강원여성일자리플랫폼사업의 일환으로 온라인으로 구축되어 상시 멘토링이 가능하도록 설계되어야 함. 광역새일센터는 멘토와 멘티간 매칭과 멘토링 과정 모니터링을 수행함.



# 목 차

I. 서론 .....	3
1. 연구 배경 및 목적 .....	3
2. 연구의 내용 및 방법 .....	5
가. 연구내용 .....	5
나. 연구방법 .....	6
3. 연구 추진체계 .....	7
4. 선행연구검토 .....	8
II. 여성새로일하기센터 운영현황 및 추진체계 .....	17
1. 여성새로일하기센터 운영의 법적 근거 및 중점과제 .....	17
2. 여성새로일하기센터 추진체계 및 운영현황 .....	21
가. 운영 현황 및 사업운영체계 .....	21
나. 혁신방안 .....	23
3. 광역새일센터의 주요현황 및 기능 .....	30
가. 주요 현황 .....	30
나. 조직구조 및 사업내용 .....	35
다. 경력단절예방사업 개요 및 추진체계 .....	37
라. 창업지원 .....	39
III. 강원도 여성새로일하기센터 운영현황 .....	43
1. 강원도 일자리지원체계와 여성새로일하기센터 정책 여건 .....	43
2. 강원도 경력단절여성의 특성과 여성새로일하기센터 사업현황 .....	47
가. 경력단절여성의 규모과 특성 .....	47
나. 사업운영 현황 .....	51
다. 사업운영체계 .....	59

3. 강원도 새일센터장 및 전문가 의견조사 분석 .....	63
가. 운영주체 및 방향 .....	65
나. 역할 및 운영방식 .....	66
다. 담당인력의 전문성 확보와 운영지원체계 확립 .....	70
라. 강원도 특성화 전략 개발 .....	72
마. 광역새일 운영방안 .....	75
IV. 타시도 광역새일센터 운영사례 및 전문가 면접분석 .....	79
1. 면접조사 개요 .....	79
2. 타 지자체 광역새일센터 운영사례 .....	80
가. 서울시 .....	80
나. 경기도 .....	88
다. 인천시 .....	95
라. 경상북도 .....	103
마. 충청남도 .....	110
3. 타시도 사례를 통해 본 강원도 시사점 .....	113
가. 전달체계 .....	113
나. 운영형태별로 본 새일사업의 장단점 .....	114
다. 광역새일센터 위상확보를 위한 사업방안 .....	115
V. 강원도 광역여성새일센터 운영모델 제안 .....	121
1. 강원도 광역여성새일센터 추진배경 및 필요성 .....	121
2. 광역센터 미션과 전략 .....	122
가. 강원도 여성일자리 총괄기능 강화 .....	124
나. 새일센터 역량강화 지원 .....	125
다. 일자리 네트워크 구축 및 허브기능 .....	127
라. 여성 취·창업 지원체계 구축 .....	128
3. 추진체계 및 조직구성안 .....	131
가. 추진체계 .....	132

나. 조직 구성안 .....	133
4. 중점과제와 사업제안 .....	136
가. 강원여성일자리 플랫폼 구축 .....	136
나. 강원여성일자리 추진기반 조성 .....	141
다. 광역새일 사업제안 .....	143
참고문헌 .....	153
부록 .....	155
부록 1. 타시도 광역새일센터 전문가 면접조사 질문지 .....	157
부록 2. 강원도 새일센터장 및 담당공무원 의견조사 질문지 .....	159
부록 3. 새일센터 지정절차 및 평가기준 .....	161

# 표목차

<표 I -1> 연구대상 및 연구방법 .....	6
<표 I -2> 연구의 범위와 내용 .....	7
<표 I -3> 중앙본부와 광역본부의 주요 기능과 역할 .....	10
<표 I -4> 새일센터 운영전달체계 및 개선방안 선행연구 .....	12
<표II-1> 경력단절여성 등의 경제활동촉진 기본계획 4대 영역 10개 중점과제 .....	18
<표II-2> 여성취업지원서비스 전문화 . 체계화 방안 .....	19
<표II-3> 연도별 현황 .....	21
<표II-4> 여성새로일하기센터 시도별·지역별·유형별 현황 .....	21
<표II-5> 광역센터와 거점센터 비교 .....	22
<표II-6> 광역센터와 지역센터 기능비교 .....	22
<표II-7> 여성새로일하기센터 혁신방안 .....	26
<표II-8> 새일센터 혁신컨설팅 추진체계 .....	27
<표II-9> ' 18년과 ' 19년 평가지표 비교 .....	28
<표II-10> 경력이음서비스 지원체계 .....	28
<표II-11> 경력단절예방사업 추진체계 .....	29
<표II-12> 2019년 전국 광역센터 및 거점센터 현황 .....	32
<표II-13> 시기별 광역새일센터 확대 개편 개요 및 주요현황 .....	34
<표II-14> 광역새일센터 주요사업별 프로그램 내용(예시) .....	35
<표II-15> 광역센터 인력배치 및 담당업무 .....	36
<표II-16> 2019년 광역센터 경력단절예방사업 세부사업 운영지침 .....	37
<표II-17> 2016년 새일센터 창업지원서비스 내용 .....	40
<표III-1> 강원도 일자리 역점추진 시책(2018) .....	44
<표III-2> 강원도 경제·산업·고용·노동 관련기관현황 .....	45
<표III-3> 강원도 경력단절여성의 현황 .....	47
<표III-4> 전국 대비 강원도 여성의 경력단절사유(2018) .....	48
<표III-5> 강원도 연령·학력별 경력단절 여성 현황(2018) .....	49
<표III-6> 전국 대비 강원도 경력단절여성의 경력단절기간 .....	50
<표III-7> 18세 미만 자녀수에 따른 경력단절여성 규모 .....	51
<표III-8> 2018년 전국 새일센터 취업률 현황 .....	52
<표III-9> 강원도 연령별 · 학력별 새일센터 구직자 추이(2014~2018) .....	53
<표III-10> 구직자 희망직종 추이(2018) .....	55
<표III-11> 2018 강원도 취업자 현황 .....	56

<표Ⅲ-12> 2018년 도내 새일센터 직업훈련과정 운영 현황 .....	57
<표Ⅲ-13> 강원도 직업훈련 수료, 자격증 취득, 취창업 현황(2018) .....	58
<표Ⅲ-14> 강원도 새일센터 직업훈련수료자 및 취창업 비율(2014~2018) .....	58
<표Ⅲ-15> 강원도 여성취업지원기관 운영 개요 .....	59
<표Ⅲ-16> 2019년 강원도 새일센터 운영 예산 .....	61
<표Ⅲ-17> 강원도 거점센터 주요 인력 및 조직 현황 .....	62
<표Ⅲ-18> 의견조사 개요 .....	64
<표Ⅲ-19> 의견조사 질문지 구성 .....	64
<표Ⅳ-1> 타시도 광역센터 운영사례 FGI 면접조사 개요 .....	79
<표Ⅳ-2> 면접조사 질문지 구성 .....	80
<표Ⅳ-3> 광역새일센터 주요 기능에 따른 운영주체별 장·단점 비교 .....	114
<표Ⅳ-4> 타 지자체 광역새일센터의 특성과 시사점 .....	115
<표Ⅴ-1> 광역센터 주요 예산 편성기준 .....	131
<표Ⅴ-2> 광역센터 필요 인력 및 담당 업무 .....	131

# 그림목차

[그림 I -1] 연구 추진체계 .....	8
[그림 II-1] 제2차 양성평등정책 기본계획(2018~2022) 2019년 시행계획 .....	20
[그림 II-2] 중앙-광역 새일센터의 역할 재정립 및 위상강화 .....	24
[그림 II-3] 광역새일센터 주요사업 .....	36
[그림 II-4] 경력단절예방사업 추진체계 .....	38
[그림 III-1] 전국 대비 강원도 여성의 경력단절사유(2018) .....	48
[그림 III-2] 강원도 연령·학력별 경력단절 여성 현황(2018) .....	49
[그림 III-3] 전국대비 강원도 경력단절여성의 경력단절 기간 .....	50
[그림 III-4] 강원도 새일센터 구인구직·취업률 추이 (2014~2018) .....	52
[그림 III-5] 강원도 새일센터 구직자 연령별 비율 (2014~2018) .....	54
[그림 III-6] 강원도 새일센터 구직자 학력별 비율 (2014~2018) .....	54
[그림 III-7] 구직자 희망직종 비율(2018) .....	55
[그림 III-8] 강원도 새일센터 직업훈련수료자 및 취창업률(2014~2018) .....	58
[그림 III-9] 강원도 새일센터 행정 추진체계도 .....	60
[그림 IV-1] 서울시여성가족재단 조직도 .....	81
[그림 IV-2] 경기도 일자리재단 조직도 .....	88
[그림 IV-3] 경기도 광역새일센터(남부) 조직도 .....	90
[그림 IV-4] 인천시여성가족재단 조직도 .....	95
[그림 IV-5] 인천시광역새일센터 조직도 .....	96
[그림 IV-6] 경북여성정책개발원 조직도 .....	104
[그림 IV-7] 충청남도 일자리진흥원내 광역센터 배치도 .....	110
[그림 V-1] 강원도 광역새일센터의 미션과 전략 .....	122
[그림 V-2] 광역새일센터 4대 전략 및 추진과제 .....	123
[그림 V-3] 광역새일센터 추진체계도 .....	132
[그림 V-4] 광역새일센터 업무 및 인력구성안 .....	134
[그림 V-5] 강원도 여성일자리플랫폼 구축을 위한 주요사업 .....	136
[그림 V-6] 강원도 여성일자리지원 협력체계 구축 방안 .....	142
[그림 V-7] 강원도 광역새일센터 연도별 추진과제 .....	143

# I. 서론

1. 연구 배경 및 목적
2. 연구의 내용 및 방법
3. 연구 추진체계
4. 선행연구 검토





# 서론

## 1. 연구 배경 및 목적

- 강원도 여성새로일하기센터(이하 새일센터)는 지역의 대표적인 경력단절여성 취업지원서비스기관으로서 2009년 동해, 원주 새일센터 설립을 시작으로 춘천, 강릉, 양양, 영월, 정선, 삼척 지역으로 확대되어옴. 새일센터 운영이 10년을 경과하면서 괄목할만한 여성취업 실적을 기록했지만 사업의 효율성 제고 및 기능의 전문화를 위해 체계적인 전달체계 확립이 필요하다는 견해가 제기되고 있음.
- 최근 중앙정부 및 지자체 차원에서 일자리 정책의 중요성이 강조됨에 따라 고용지원업무와 취업지원서비스를 담당하고 있는 새일센터를 총괄하고 일자리 협력업무를 총괄하는 광역센터의 역할이 중요해졌음. 이에 광역센터 강화라는 중앙정부의 정책기조와 도내 경력단절여성의 취·창업지원 활성화를 위해 강원도 새일센터의 거점기능을 확보할 방안으로서 광역센터 운영에 관한 대안 마련이 필요한 시점임.
- 여성가족부는 「경력단절여성 등의 경제활동촉진법」(2017.3.21 개정)과 「경력단절여성등의 경제활동촉진 기본계획」(2015~2019)에 근거하여 지역 내 새일센터의 역량을 강화하고, 일자리 네트워크 구축 등을 지원하여 새일센터의 효율성을 제고하기 위하여 광역여성새로일하기센터(이하 ‘광역센터’라 함)를 지정·운영하도록 명시하고 있음.
- 중앙의 정책방향이 광역센터의 기능 강화를 강조함에 따라 센터 미지정 지역 관련 업무는 축소하고 창업전담인력 배치 및 경력단절예방 등 광역단위 사업에 주력하도록 하고 있음. 또한 광역센터의 기능을 강화하기 위해 기존 사업 가운데 일자리 거버넌스 확대 차원의 센터 네트워크 지원, 컨설팅, 종사자 교육(신규, 보

#### 4 • 강원도 광역여성새로일하기센터 운영 방안

수) 등 지역 내 센터총괄기능을 중심으로 기능을 강화할 계획임. 광역센터의 현실을 보면, 법적·제도적 지원체계가 미흡하고, 여전히 미지정지역 취업지원 업무가 주기능이기 때문에 일부 지역에서는 지역 센터와 경쟁관계가 발생하는 등 실질적인 광역센터의 위상은 미흡한 것으로 평가됨<sup>1)</sup>.

- 이러한 문제를 해결하기 위해 센터운영의 법적 근거를 명확히 하고 실질적인 거점기능을 수행하도록 기능개선을 시도하고 있음. 실제 2016년 이후 지정된 거점센터(광주서구, 천안, 춘천)와 광역센터(서울, 인천)는 미지정지역 취업지원 업무를 수행하지 않고 있음(여성가족부, 2018b).
- 강원 지역의 여성일자리 지원 업무는 2개의 여성인력개발센터와 8개의 지역 새일센터가 담당하고 있는데, 협력 업무를 총괄하고 일자리네트워크사업을 담당하고 있는 거점센터가 그 중요성에 비해 예산 및 인력 부족으로 운영상의 어려움을 겪고 있음. 2016년 거점센터로 지정된 춘천센터는 여타 새일센터와 유사한 인력과 적은 예산으로 인해 종사자 워크숍 개최 및 일자리 네트워크 협력 업무를 제외하고는 광역센터의 기능을 하지 못하고 있는 상황임.
- 강원도 여성일자리정책은 장기적이고 종합적인 계획이 부재한 상태로 도 일자리정책 분야에서 주변적으로 다루어져 있음. 이에 지난 2018년 본원의 연구결과에서도 광역 지자체 차원의 주요 정책과제로 강원도 여성일자리정책 추진기반 강화 및 여성일자리 거버넌스 확대를 위한 여성일자리정책 컨트롤타워 구축과 거점기능 강화를 위한 대안 마련이 필요함을 지적하였음.
- 이러한 필요에 따라 본 연구는 광역사업의 적절한 운영주체에 관한 논의에서 제기된 여성일자리 정책방향 및 문제점을 토대로 여성일자리 고용서비스기관인 새일센터의 중장기적 발전전략과 광역센터를 통한 새일사업의 효율성 및 전문성 제고 방안을 제시하고자 함.

1) 현재 「경력단절여성등의 경제활동 촉진법」(2017년 3월 개정) 13조에 경력단절여성지원센터의 법적 근거가 마련되어 있지만 광역센터와 지역센터가 구분되어 있지 않으며 광역센터 평가지표가 부재해 기준을 마련하여 2020년부터 평가실시를 계획중임.(여성가족부 내부문서, 2018.12.)

## 2. 연구의 내용 및 방법

### 가. 연구내용

- 본 연구는 현재 전국단위 광역 여성새일센터의 운영주체별 사업현황을 살펴보고 새일사업의 효율적 운영을 위한 강원도 광역 새일센터 운영 방안을 제시하고자 함. 특히 일자리 재단 차원에서 운영되고 있는 경우와 여성가족재단 및 연구원에서 운영하고 있는 경우를 살펴본 후 적절한 운영 모델을 제시하고자 함.
- 타시도 광역센터 운영을 검토함과 동시에 도내 일자리전문가 및 새일센터장 등의 의견을 수렴하여 광역센터 설치를 위한 로드맵과 구체적인 계획을 제시하고자 함.
- 이를 위해 제1장 서론에서는 연구의 목적 및 배경, 연구의 내용 및 방법, 연구 추진절차, 선행연구 검토를 설명함.
- 제2장은 광역새일센터 사업의 개요 및 법적 근거, 추진체계, 그리고 광역기능 강화 등 최근 새일센터 사업과 정책기조의 변화를 소개함. 특히 현재 중앙정부 청년고용지원정책 및 대상별 일자리 지원정책 강화가 이루어지는 상황에서 지자체 일자리 허브 역할을 수행할 수 있는 거버넌스 구축과 일자리 플랫폼 제공이 중요해지는 정책 변화 속에 광역새일센터의 역할 변화를 주요 사업별로 알아봄.
- 제3장은 강원도 여성일자리 정책여건을 개괄하고 경력단절여성의 규모 및 특성, 지역 새일센터 추진체계 및 주요 사업 운영현황을 e-새일실적자료를 통해 알아봄. 강원도 새일센터 관련 종사자 및 전문가를 대상으로 한 회의 및 FGI를 토대로 강원도 새일센터 사업의 문제점과 광역의 역할을 중심으로 요구도를 분석함.
- 제4장에서는 타시도 일자리 및 여성가족재단 산하 광역새일센터 실무자 면접조사를 통해 광역새일의 운영방향 및 특성을 알아보고자 하였음. 특히 도내 여성일자리정책과 광역센터 설치 및 운영방안에 대한 의견을 묻고 타시도 광역사례가 강원도 광역센터 운영에 주는 함의를 알아봄.
- 마지막으로 5장은 강원도 센터 실무자들의 요구도와 타시도 사례가 주는 운영 및 사업의 함의를 토대로 광역센터의 운영방향을 제시하고자 함. 특히 강원도 광역센터 설치와 운영을 계기로 해서 여성일자리정책의 기본계획수립이 중장기적 전략의 틀에서 수립될 필요가 제기됨에 따라 여성일자리정책의 주요 목표와 전략과제를 제시하고 광역사업별 세부사업안을 제시하고자 함.

## 나. 연구방법

- 주요 연구방법은 타시도 및 강원도 여성일자리 분야 전문가 및 관련 실무자 의 견조사를 통해 강원도의 지역적 특성에 부합하는 광역센터의 주요 사업방향과 효율적 운영방안을 모색하고자 함.
- 광역새일센터를 준비하고 실질적인 운영을 하는데 있어 특히 두 형태의 운영주 체를 중심에 두고 검토를 하였음. 특히 여성가족연구의 전문성을 가진 연구기관 이 운영하는 경우와 일자리 재단에 기반을 둔 통합형 운영을 하는 곳의 비교 분 석을 통해 얻은 함의를 토대로 강원도 실정에 맞는 광역센터의 준비와 운영이 이루어지도록 하는 대안을 마련하고자 함.
- 강원지역 광역센터의 운영방안을 도출하기 위해 다음과 같은 조사방법을 활용하 여 연구를 진행함.
  - 중앙정부 광역센터 업무추진 방향 및 관련 사업 자료 및 보고서, 학술 논문 검토
  - 타시도 및 강원도 새일센터 관련 기초 자료 수집 및 분석
  - 광역사례 조사 : 광역유형별 설문 및 면접조사, 5개 기관 방문 및 면접조사 수행
  - TF를 통한 강원도 일자리전문가 의견조사 :
    - 1) 강원도 새일센터 담당공무원 및 센터장 설문 및 면접조사 2차례 진행,
    - 2) 연구자 및 강원도 새일사업관련 담당공무원으로 구성된 TF가 중심이 되어 도 보건복지여성국 회의 2차례 진행
  - 전문가 자문회의 실시 : 착수 및 최종 2차례 진행

〈표 1-1〉 연구대상 및 연구방법

연구내용	연구대상	연구방법
중앙 및 강원도 광역·거점센터 사업 특성 및 정책 현황 조사	중앙정부 및 강원도 새일센터 사업내용 및 운영 현황	문헌 및 행정자료 검토
타시도 광역·거점센터 사업 환경 및 운영 사례 분석	타시도 광역새일센터 전문가 및 현장 전문가	1:1 면접조사 및 FGI
도내 새일센터 운영 특성 및 정책육구 분석	강원도 새일센터장, 공무원, 전문가	1:1 면접조사 및 FGI
강원도 광역여성새로일하기센터 운영 방안 제안		

〈표 1-2〉 연구의 범위와 내용

영역	내용	세부내용
강원도	경력단절여성지원 관련 조례 및 관계 법령	• 광역새일센터 운영 관련 지원조례 개정 및 신설 필요성 검토
타 시도 사례	광역새일센터 운영주체 및 형태, 광역사업의 내용	• 타 지자체 운영사례 분석 및 강원도 적용 가능성 검토
중앙 및 광역센터 전문가	광역새일센터의 필요성 및 사업 운영의 어려움, 여성일자리지원 서비스 확대를 위한 중앙정부 및 지방자치단체의 역할	• 광역새일센터의 주요 역할 및 평가 • 광역새일센터 운영주체 및 운영형태에 따른 장단점 • 여성일자리지원서비스 확대 및 전문성 강화를 위한 중앙정부 및 지방자치단체의 역할에 대한 의견
강원도 새일센터 및 여성일자리 전문가	강원도 새일센터의 사업 확대를 위한 정책지원욕구, 광역센터 설치의 필요성 및 운영주체에 대한 의견	• 강원도 거점새일센터 운영현황 및 지역 새일센터사업의 어려움에 대한 지원욕구 파악 • 광역새일센터 운영형태별 사업환경의 차이 및 강원도 특수성에 대한 의견 • 광역센터 유치를 위한 정책 지원욕구 및 지방자치단체의 역할(여성일자리지원팀 운영안)

### 3. 연구 추진체계

- 본 연구는 광역단위의 지자체 경력단절여성 고용서비스 지원 및 일자리 지원 강화를 위한 광역센터 운영 방안을 마련하고자 타지자체의 광역센터 운영사업 환경 및 운영 사례를 분석함. 또한 중앙 및 지자체 여성일자리 전문가 조사를 통하여 강원도 여성일자리지원의 전문성과 체계화 구축의 필요에 부응하는 광역센터의 기능과 역할은 무엇인지 파악하고, 지역 새일센터 관련 전문가 초점집단면접 조사를 통해 강원도에 적합한 광역센터 운영 방안을 제안하고자 함.

8 • 강원도 광역여성새로일하기센터 운영 방안

연구절차	연구 내용	추진 방법
연구목적 설정	연구 필요성 및 연구목적 설정 선행연구 검토 및 통계자료 수집	자료수집 및 문헌 검토 전문가 자문회의 개최
구체화 단계	중앙 및 강원도 여성일자리정책 현황 파악 광역새일센터 사업운영 및 경력단절여성 취업지원 현황 파악 설문 및 면접조사 문항 개발	관련 기관 홈페이지 검색, 기존 문헌 및 국가 통계자료, 강원도 내부 자료 활용
광역새일센터 사례 및 전문가 의견조사 분석	운영주체별 광역새일센터 운영현황 파악 타시도 광역새일센터 사업 및 운영성과 분석 강원도 여성일자리지원정책 및 기초 새일센터의 주요 운영현황 분석 새일센터사업 운영활성화를 위한 새일센터 관련 실무자 및 담당공무원의 의견 요약 및 분석	강원지역 여성인력개발센터, 새일센터 종사자 및 일자리 지원 유관기관 전문가 및 공무원 대상 면접조사 및 결과 분석
정책 제언	학계 및 현장전문가 등의 자문을 통한 광역새일센터 운영방안 구체화 주요 연구결과 요약 및 정책제언 제시	기존 문헌 및 현황자료, 면접조사 등 연구결과 종합 분석

[그림 1 -1] 연구 추진체계

## 4. 선행연구검토

- 새일센터 사업의 효율성 강화방안과 관련해 중앙 및 지자체 연구기관에서 수행한 선행연구는 크게 새일센터의 전문화와 취업연계의 효율화 방안 등 고용서비스 전달체계 개선방안 연구와 새일센터 사업 및 운영 효율화를 위한 종사자 근무실태 및 운영개선방안 연구로 나누어 볼 수 있음. 먼저 운영전달체계 개선방안을 중심으로 광역센터의 운영과 기능을 다룬 연구의 주요 내용을 살펴보면 다음과 같음.

- 광역새일센터는 초기에 새일센터 부족지역에서의 여성취업을 지원하고, 해당 지역의 새일센터 및 일자리지원단과의 네트워크 구축을 총괄하기 위해 2010년 ‘광역새일지원본부’ 8개를 지정함. 이 가운데 광역본부로의 기능을 단독으로 수행하던 곳은 서울, 경기, 전남, 경북이었으며, 광역본부와 새일센터를 병행해서 운영하던 곳은 부산, 전북, 충북, 경남이었음.(오은진 외, 2011)
  - 초기 광역본부 주요 사업내용은 새일센터 지원체계 구축, 새일센터 미지정 지역 취업지원서비스 구축, 여성회관의 기능 전환 유도, 일·가정 양립 지원사업, 지역 실태조사 및 여성취업 유망직종 발굴, 여성정책 및 여성인력활용 연구 등이었음.
  - 센터의 수 및 규모 확대에 따른 중앙의 운영지원체계 강화를 위해 본부 및 광역센터의 기능을 강화하는 방안이 제기되었고 센터 미지정지역 취업지원서비스 기능은 인근 새일센터에서 관리하는 방식이 효율적인 것으로 진단됨.(오은진 외, 2011)
  - 경력단절여성 맞춤형 취업지원 강화를 위한 새일센터 중장기 발전전략 연구(오은진 외, 2014)에서는 고용환경 변화에 따른 경력단절여성 맞춤형 취업지원 강화를 위해 유형별 새일센터 및 고용복지플러스센터 내 새일센터 발전전략을 제시하였으며, 새일센터 운영체계를 중앙, 광역, 지역센터의 역할과 기능을 중심으로 정립할 필요성을 제기하였음. 이를 위해서 본부 차원의 리더십 축적을 위한 기반 마련(예산 및 인력 확충)이 중요하며 광역본부가 도 사업소인 경우 하드웨어적 인프라 기반이 확고해 본부로서 기대되는 역할을 수행하는데 용이한 것으로 지적된 바 있음.
- 새일센터사업 운영지원체계 강화를 위한 중앙새일 및 광역새일 지원본부 중장기 발전 전략연구에서 제시된 주요 내용을 살펴보면 다음과 같음.(오은진 외, 2014)
  - 중앙 차원의 새일사업 성과 평가 및 개선방안 마련을 위한 운영위원회 설치를 제안하였으며 중앙본부는 본부의 기능과 역량을 강화하고 광역본부는 지자체의 정책의지를 담는 사업을 강화하는 방안으로 사업의 중복을 해소하고 이원화하는 방안을 제시함.
  - 광역본부가 제 기능을 수행하기 어려운 구조적 문제로 제기되는 사항은 국비지원이 사업비보다는 대부분 취업상담사 및 전담인력 인건비 지출이 차지하고 있기 때문에 지자체의 역량이나 관심의 정도에 따라 그 역할과 위상이 다를 수 있다는 점과 다른 하나는 거점센터로서 역할을 수행하기 위해 요구되는 리더십이 발휘되기 어려운 구조라는 점임. 특히 지자체 산하 여성인력개발센터가 오랜 교육

훈련 및 사업수행 경험의 축적으로 전문성 측면에서 광역본부보다 나은 관계로 광역센터의 역할과 위상에 있어서 양자 간의 협력관계를 구축하는 것이 관건임.

- 광역새일센터는 전국 230개 기초지역 모두에 새일센터를 지정·운영하는 것이 재정적, 지역여건상 비효율적이므로 이를 광역이 거점이 되어 지원하도록 역할을 부여한 것에서 출발하였음. 그리고 새일센터의 취업지원 기능과 서비스 수준이 지역별, 센터별로 차이가 있으므로 균등한 서비스가 되도록 센터 간 연계 구축·역량지원을 제고할 필요성이 제기되었음.(오은진 외, 2014)

〈표 1-3〉 중앙본부와 광역본부의 주요 기능과 역할

	중앙새일본부	광역새일본부
종사자 교육	신규종사자 교육 및 기존종사자 재교육	지역 내 센터종사자 보수교육 및 슈퍼바이저 역할
일자리네트워크 및 거버넌스	전체 새일센터 간 협력거버넌스 강화 (센터장, 종사자 워크숍)	지역새일센터 중심 네트워크 구축(새일센터협의체 구성, 센터공동사업 모색)
신규센터 지원 및 컨설팅	센터 사업성과 평가 및 컨설팅 제공 각종 매뉴얼개발 및 사례집 보급	업무내용과 프로세스에 대한 센터 사업 운영 지원(센터 간 멘토-멘티)
일자리 발굴	-	광역단위 일자리 발굴 도전·신규직종 개발
미지정지역 취업지원	-	취업지원방식 개선

출처: 오은진 외(2014), 「경력단절여성 맞춤형 취업지원 강화를 위한 새일센터 중장기 발전전략 연구」 pp.238-243의 내용을 연구자가 표로 요약정리함.

- 이후 경력단절여성의 재취업지원에서 여성의 경력단절예방 및 사후관리를 강화하는 방향으로 확장된 연구가 이루어졌으며(오은진 외, 2016), 유사한 맥락에서 새일센터사업의 근거법인 「경력단절여성 등이 관한 경제활동촉진법」을 개정하여 경력단절예방사업을 강화하기 위한 근거가 마련되었음.(최윤선, 2017)
- 지역고용정책의 측면에서는 고용서비스 전달체계뿐만이 아니라 지역의 일자리정책에서 새일센터가 배제되지 않도록 하는 일자리 유관기관 네트워크 및 협력사업이 강화되는 거버넌스 구축과제가 제기됨. 광역단위 지자체 지역새일센터 간 협력 및 업무구조에서 중앙 및 지자체 연결 중심축으로서 거점센터의 역할과 기능에 대한 중요성이 강조됨에 따라 지역단위 여성일자리지원을 총괄하는 광역본부 및 거점센터의 역할과 기능의 확대를 위한 연구가 이어짐.(권미애, 2015)



- 새일센터 사업의 양적확대가 이루어진 가운데 새일센터사업의 운영 내실화와 개선안을 다룬 연구(최민정·김민정, 2017; 유은경, 2018)에서는 사업운영의 안정성의 관건인 상담사의 고용여건 및 처우개선을 내실화 과제로 제시하였으며 권태희 외(2018)는 새일사업이 경력단절여성들을 위한 특성들이 드러나지 않은 채로 단순 취업률로 실적평가가 이루어지는 평가체계 개선의 필요성을 다루었음.
- 2017년말 기준 여성새로일하기센터의 성과는 직업교육 790개 과정 1만6천명, 구직자는 47만명, 취업자는 17만명에 달함. 양적으로는 성과가 크지만 질적 측면(일자리의 질, 임금수준, 고용안정성)은 미흡하다는 평가가 지배적임.
- 이러한 새일성과의 일반적 평가에 대해 권태희 외(2018)는 최초로 e-새일시스템과 고용보험 DB를 연계하여, 2015-2017년 3년간 데이터를 구축, 구직자와 취업자의 노동시장 이동 및 취업특성, 취업성과를 파악하였음. 연구방법은 여성새로일하기센터의 업무 및 성과관리시스템인 여가부의 e-새일시스템과 고용부의 고용보험 가입자격, 취득·상실을 통해 취업자의 노동시장 이동과 형태, 이력을 파악할 수 있는 고용보험 DB를 연계하여 새일센터 사업참여자의 취업성과를 분석하고 개선방안을 모색하였음.
- 주요 분석결과, 새일센터의 취업지원서비스가 여성재취업에 긍정적 효과(취업상담과 직업훈련, 인턴연계사업 등 상담실적이 재취업 성공확률을 높이는 것)가 있는 것으로 나타남에 따라 새일센터의 취업성과는 일반 구직자 대상 사업과 차별적인 평가방식의 도입이 필요하며 장기실업상태 여성구직자의 사례관리 방안마련의 필요성도 제기됨.
- 그간 새일센터 사업은 여성가족부와 고용노동부, 광역 및 기초 여성정책담당부서나 일자리관련 부서를 정책 전달의 주요 축으로 하여 운영되어 왔음. 하지만 실질적으로는 지역 내 일자리관련 기관은 물론 지역교육훈련조사와 공동훈련사업을 추진하는 지역인적자원개발위원회 등이 지역고용정책에서 핵심적인 역할을 해온 것으로 평가함.(최윤선, 2017)
- 지자체 고용서비스 전달체계 강화는 민관협치, 즉 거버넌스적인 접근을 통해 이를 수 있으며 구체적인 현장의 요구에 대한 분석과 여성인적자원 종합계획 수립을 위한 연구로 이어지고 도정 차원에서 여성일자리 중장기 계획 및 비전을 수립할 수 있는 선도적 역할이 중요함을 지적함.(신하영, 2017)

- 강원도 지역센터의 역량강화 및 일자리 협력체계를 구축하는 일은 이러한 거버넌스를 확장하는 일이므로 광역새일센터의 설치를 통해 여성 일자리지원기관의 사업운영을 지자체 고용지원서비스체계와 여성일자리 지원정책의 추진체계 내에 안착시키는 것이 중요함. 광역센터의 설치 및 실질적 운영방안 수립은 도 및 민간위탁 기관과의 긴밀한 협조가 필요한 사안이며 새일센터 현장전문가, 도의원 및 관계 공무원, 연구원 등이 참여하여 여성일자리문제를 총괄할 여성일자리지원팀 혹은 지원단 구성을 위한 협의체 구성이 추진되어야 할 것임.

〈표 1-4〉 새일센터 운영전달체계 및 개선방안 선행연구

연구자	연구제목	연구대상	연구방법	연구내용
오은진 외(2011)	여성새로일하기센터의 효율적 운영 및 발전방안 연구	전국새일센터, 거점·산단·농어촌센터	<ul style="list-style-type: none"> <li>원자료 분석 및 사례조사</li> <li>수요조사 및 전문가회의</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>새일센터 고용지원서비스 실태 및 효율성 강화방안</li> <li>새일센터 인력의 전문화, 취업 연계의 전문성 강화 방안</li> <li>새일센터와 광역본부의 연계방안</li> </ul>
오은진 외(2014)	경력단절여성 맞춤형 취업지원 강화를 위한 새일센터 중장기 발전전략 연구	유형별 새일센터	<ul style="list-style-type: none"> <li>현장조사 모니터링, 워크숍</li> <li>전문가 자문회의</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>지역별 새일센터 이용자 특성 및 성과분석, 유형별 새일센터 발전전략 제시</li> <li>지역 서비스전달체계와 거버넌스 구축 전략 제시</li> <li>광역새일지원본부의 역할 및 개선안 제안</li> </ul>
권미애 (2015)	인천여성 일자리창출 지원본부 구성 및 운영방안연구	여성취업기관	<ul style="list-style-type: none"> <li>기관체계 조사</li> <li>TF의견 및 서면조사</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>일자리지원본부 구성 및 운영 방안 제시</li> <li>타 기관 사례조사 및 함의 분석</li> <li>인천시 취업지원체계 구축을 위한 방안 제시</li> </ul>
오은진 외(2016)	경력단절여성 취업지원서비스 전달체계 개편방향: 경력단절 예방기능강화를 중심으로	기업, 경력단절여성 서비스기관	<ul style="list-style-type: none"> <li>FGI</li> <li>전문가 면접조사</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>경력단절예방 및 경력개발 방안 제시</li> <li>중앙 및 지자체 여성특화고용서비스 전달체계의 주요기능과 사업내용 분석</li> <li>경력단절예방제도 개선방안 제시</li> </ul>

연구자	연구제목	연구대상	연구방법	연구내용
오은진 외 (2018)	경력단절예방서비스 표준모델 개발	새일센터 경력단절예방 사업내용	<ul style="list-style-type: none"> <li>• FGI</li> <li>• 전문가 자문회의</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 경력단절예방 관련 정책 및 시범사업 결과분석</li> <li>• 경력단절예방사업 실태와 문제점</li> <li>• 경력단절예방사업 표준모델 및 운영모형 제시</li> </ul>
최윤선 (2017)	경기도 여성새로일하기센터 유형별 발전방안	새일센터장 및 종사자	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 설문조사</li> <li>• FGI</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 새일센터 사업환경 및 유형별 운영특성 분석</li> <li>• 사업성과 및 정책요구 분석</li> <li>• 새일센터 유형별 발전방안 제시</li> </ul>
최민정·김민 정(2017)	인천지역 새일센터 종사자 역량강화 및 처우개선 방안 연구	새일센터 및 일자리유관기 관 종사자	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 설문조사</li> <li>• FGI</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 일자리기관 유형별 근로실태 현황(임금·수당, 종사상지위, 경력)</li> <li>• 직무 및 조직체계, 만족도, 직 무교육, 전문성 등에 대한 인식</li> <li>• 센터종사자 근무여건 개선방안 제시</li> </ul>
유은경 (2018)	강원도 여성새로일하기센터 운영현황 및 발전방안	새일센터 및 일자리관련 종사자 및 담당공무원	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 의견조사</li> <li>• FGI 및 심층면접</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 강원도 경력단절여성의 특성 분석</li> <li>• 새일센터 운영성과 및 사업내용 분석</li> <li>• 새일센터사업 운영의 문제점과 개선방안 제시</li> </ul>
권태희 외(2018)	고용서비스 심층 분석-여성일자리 중심으로	2015-2017년 새일센터 성과분석	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 새일데이터, 고용보험DB 연계</li> <li>• 실태조사</li> <li>• 종사자 및 기관장 인터뷰, FGI</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 새일센터 3개년 구직자 특성 분석</li> <li>• e새일데이터-고용보험 연계 취업자 특성 분석</li> <li>• 새일센터 취업성과 분석 및 성과 제고방안 제시</li> </ul>



## II. 여성새로일하기센터 운영현황 및 추진체계

1. 여성새로일하기센터 운영의  
법적 근거 및 중점과제
2. 여성새로일하기센터 추진체계 및  
운영현황
3. 광역새일센터의 주요현황 및 기능



## II

# 여성새로일하기센터 운영현황 및 추진체계

## 1. 여성새로일하기센터 운영의 법적 근거 및 중점과제

- 현재 여성고용서비스 제공을 위한 핵심 전달체계인 새일센터 사업의 근거법인 「경력단절여성 등의 경제활동 촉진법」 개정(2017.3.21. 개정)을 통해 향후 새일센터 사업관리 및 지원을 총괄할 수 있는 중앙센터 설치의 법적 근거가 마련되었으며, 기존의 재취업지원과 함께 여성의 경력단절예방 사업을 추진할 수 있는 근거도 마련됨.
  - 제2조(정의)의 경력단절 사유로 여성의 생애주기별 주요 사유인 혼인을 추가함.
  - 제13조(경력단절여성지원센터의 지정) 경력단절여성들의 경력단절예방과 경제활동 촉진을 위해 사·도는 시·군·구 단위의 경력단절여성지원센터를 지정·운영, 경력단절여성 등의 경력단절예방과 촉진에 관한 정책을 지원하기 위한 중앙경력단절여성지원센터의 지정·운영, 지정취소사유 및 절차에 대한 근거를 마련함.
  
- 2019년 경력단절여성 등의 경제활동촉진 기본계획(2015~2019)에서 제시된 중앙행정기관의 4대 영역 10개 중점 과제 가운데 경력단절여성 재취업 활성화를 위한 중점과제는 다음과 같음.

〈표 II-1〉 경력단절여성 등의 경제활동촉진 기본계획 4대 영역 10개 중점과제

영역	중점과제
재직여성들의 경력단절 예방	1. 청년·재직여성의 경력단절예방 지원 2. 모성보호 및 육아휴직 후 복귀지원 강화 3. 여성근로자의 경력개발 및 관리직 진출 지원
경력단절여성 재취업 활성화	4. 경력단절여성 맞춤형 취업지원 강화 5. 여성 취업지원 서비스의 전문화·체계화 6. 다양한 분야의 여성일자리 확대
보육·돌봄 인프라 강화	7. 자녀양육지원 서비스 실효성 제고 8. 국·공립 어린이집 등 시설 확충 및 서비스 품질 개선
일·가정 양립 환경 조성 및 협력체계 구축	9. 가족 친화적 기업·사회환경 조성 10. 범부처 협력체계 구축

자료 : 여성가족부·고용노동부(2019). 「제2차 경력단절여성 등의 경제활동촉진 기본계획(2015~2019) : 2019년도 시행계획」, p.6

- ‘경력단절여성 재취업 활성화’ 영역의 3대 중점과제는 경력단절여성 맞춤형 취업지원 강화, 여성취업지원 서비스의 전문화·체계화, 다양한 분야의 여성 일자리 확대임.
  - 아래 <표II-2>는 2019년도 경력단절여성 재취업 활성화를 위한 3대 중점과제 중 여성 취업지원서비스 전문화 및 체계화를 위한 방안과 소관부처를 명시하였음
  - 여성취업지원서비스의 전문화 및 체계화를 이루기 위한 세부정책과제로 여성새로일하기센터 역량강화와 경력단절여성 취업지원서비스 다변화 및 접근성 제고를 설정하고 있음.
  
- 여성새로일하기센터의 역량강화 방안으로 고용노동부와 여성가족부가 소관부처로 취업설계사, 직업상담원의 처우개선 및 고용안정성 강화, 새일센터의 컨설팅, 중앙지원기관 설치 및 e새일시스템과 워크넷 연계 강화를 세부 정책과제로 명시하고 있음.
  - 첫 번째로 새일센터 종사자의 처우개선 및 고용안정성 강화는 <공공부문 비정규직 근로자의 정규직 전환 가이드라인>에 따른 종사자의 무기계약직 전환을 적극적으로 독려하고 운영주체별 종사자 처우를 동등하게 할 수 있도록 하여 관계부처와 지자체 협의를 통해 순차적으로 복리후생비( '19년 기준 2,760천원)를 제공하는 것임.



- 두 번째로 여성새로일하기센터 컨설팅·교육·평가 강화는 종사자 직무교육, 평가 컨설팅 및 협회 일자리 발굴, 네트워크 구축을 통한 센터역량을 강화하고 센터의 전문적·체계적 서비스 지원을 위한 평가 및 컨설팅단 운영을 위해 중앙경력 단절여성지원센터를 지정·운영하도록 하는 것임.
- 워크넷과 e새일시스템 연계강화는 양질의 구인·구직 정보 공유를 위해 빅데이터 분석을 통한 일자리 포털을 구축함으로써 이용자들에게 차별화된 고용서비스를 제공하는 것을 목적으로 함.(구직활동, 훈련수강이력, 정책 수혜이력, 희망직종 등 구직자들이 비슷한 관심을 갖거나 이용한 정보를 분석하여 개인 맞춤형 고용서비스를 지원( '18.12월)

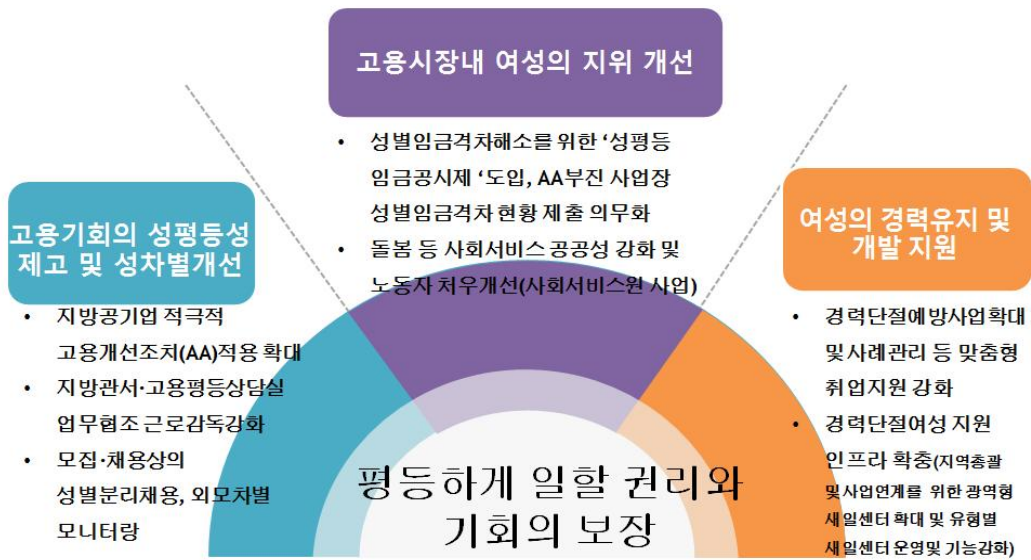
〈표 II-2〉 여성취업지원서비스 전문화·체계화 방안

구분	방안	협력부처
1. 새일센터 역량강화	① 취업설계사, 직업상담원의 처우개선 및 고용안정성 강화	여성가족부, 고용노동부, 지자체
	② 여성새로일하기센터 컨설팅, 교육, 평가 등 강화	
	③ 중앙지원기관 설치	
	④ e-새일시스템, 워크넷 연계 강화	
2. 경력단절여성 취업지원서비스 다변화 및 접근성 제고	① 여성새로일하기센터 단계적 확충	여성가족부, 고용노동부.
	② 장기 경력단절여성 등 대상 사례관리시스템 도입	
	③ 온라인을 통한 경력개발 및 교육훈련 확대	
	④ 여성취업지원 성공사례 발굴 및 홍보 강화	

출처: 관계부처합동, 「제2차 경력단절여성 등의 경제활동촉진 기본계획(2015-2019)」 정리 요약함.

- 중앙행정기관의 제2차 양성평등정책 기본계획, 2019년도 시행계획에서는 여성의 경력유지 및 개발지원을 위한 주요 시책을 다음과 같이 제시하고 있음.(여성가족부·고용노동부, 2019)
  - 재직여성의 경력유지를 위한 노무 및 고충상담, 직장문화개선 교육 등을 지원하는 경력단절예방서비스 확대(15→30개소 이상, 여가부)
  - 사례관리형 ‘경력이음 서비스’ 운영(10개소)과 지역 새일센터 간 연계 등을 지원하는 광역형 새일센터 확대(11→13개소)로 지원서비스 내실화
  - 경력개발형, 농·어촌형 등 유형별 새일센터 및 창업지원사업 지속운영으로 경력

- 단절여성 수요에 맞는 취창업지원서비스 제공(여가부)
- 지능화된 일자리매칭 시스템 및 고용관련 정보시스템 통합정보 플랫폼 구축으로 개인특성에 맞는 맞춤형 고용서비스 지원(고용부)
  - 여성과학기술인의 경력단절예방과 재취업을 위해 직무별 R&D 운영 및 대체인력 지원(20명), 단계별 교육 등 일자리 복귀지원(과기부)



출처: 여성가족부·고용노동부, 2019, 「제2차 양성평등정책 기본계획(2018~2022) 2019년 시행계획」 내용 정리·요약함.

[그림 II -1] 제2차 양성평등정책 기본계획(2018~2022) 2019년 시행계획

## 2. 여성새로일하기센터 추진체계 및 운영현황

### 가. 운영 현황 및 사업운영체계

- 2009년부터 72개소로 시작된 여성새로일하기센터는 2019년 현재 157개소로 증가하였으며, 2014년에 유형별 새일센터가 도입된 이후에도 센터수와 사업의 지속적인 확대를 해옴.

〈표 II-3〉 연도별 현황

(’19, 7월 기준, 단위 :개소)

구분	’09년	’10년	’11년	’12년	’13년	’14년	’15년	’16년	’17년	’18년	’19년
새일센터 개소 수(누계)	72	85	98	110	130	140	147	150	155	158	157

- 센터유형별 현황을 살펴보면 광역센터 12곳, 경력개발형 5곳, 농어촌형 센터가 6곳이며 대부분의 새일센터가 일반형으로 운영되고 있음(134개소). 운영기관은 여성인력개발센터가 59곳, 여성회관 38곳, 기타 법인단체가 36곳, 지자체 직영이 15곳, 대학 10곳으로 운영주체가 다양한 것으로 나타남.

〈표 II-4〉 여성새로일하기센터 시도별·지역별·유형별 현황

(’19, 8월 기준, 단위 :개소)

구분	계	서울	부산	대구	인천	광주	대전	울산	경기	강원	충북	충남	전북	전남	경북	경남	제주	세종
일반형센터 (거점센터)	134	25	10	5	7	5	1	4	25	7	4	7	7	8	8	8	2	1
경력개발형 센터	5	2	-	-	-	-	1	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
농어촌형 센터	7	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	3	1	-	-	-	1	-
광역센터	12	1	1	-	1	-	1	-	2	-	1	1	1	1	1	1	-	-
총계	158	28	11	5	8	5	3	4	29	8	6	11	9	9	9	9	3	1

※ 운영기관의 유형 : 여성인력개발센터(59), 여성회관(38), 대학(10), 지자체(15), 기타 법인·단체(36)

- 2016년 이후 설치된 거점센터 3곳(춘천, 천안, 광주서구)은 광역센터가 부재한 지역에 거점의 일부기능을 수행할 수 있도록 지역의 일반센터를 지정·운영함. 거점센터는 광역센터와는 달리 인력지원 없이 연단위 천만원 사업비로 일자리기

관 네트워크 구축 및 종사자 워크숍을 실시하는 등으로 제한된 사업비 안에서 최소한의 거점 역할의 수행을 함. 하지만 새일센터 역량강화 지원 및 센터 효율성 제고를 위한 거점의 실질적인 역할의 필요가 증가함에 따라 광역센터를 신설 운영하는 방향으로 선회하면서 지자체별로 존재하던 기존 거점센터는 지자체 상황에 따라 광역센터 혹은 일반센터로 전환하는 수순을 밟고 있음.

〈표 II-5〉 광역센터와 거점센터 비교

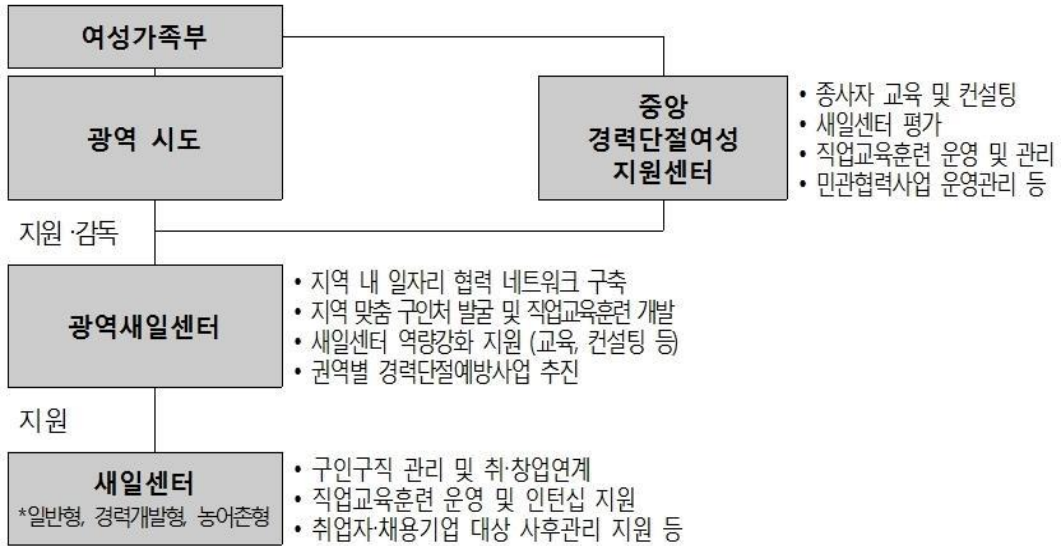
구분	거점센터	광역센터	비고
센터유형	① 일반센터가 거점기능 함께 수행	① 광역센터 기능만 수행 ② 일반센터가 광역기능 함께 수행	
지원인력	없음	5~7인	
지원예산	10백만원(사업비)	248백만원(운영비, 사업비)	국비 50% 지방비 50%
사업내용	· 일자리 기관 네트워크 구축 · 종사자 워크숍	· 일자리 기관 협력 및 네트워크 구축 · 직업훈련 개발 및 구인처 발굴 · 창업지원 및 센터 역량 제고	

〈표 II-6〉 광역센터와 지역센터 기능비교

광역센터 (11개소+거점센터 3개소)	지역센터 (147개소)
- 지역내 새일센터 역량강화 - 일자리 네트워크 구축 등 새일센터 운영 효율성 제고 ('16년 이전) 미지정지역 취업지원+거점기능 복합수행(9개소) ('16년 이후) 거점기능만 수행(서울인천 2개소, 춘천·천안·광주서구 3개소)	경력단절여성 취업상담 직업교육훈련 운영 새일인턴 및 취업연계 사후관리 등 취업지원서비스 제공

출처: 2018년 여성가족부 내부자료

- 아래 운영체계에 제시되어있는 새일센터의 기능을 중앙-광역-기초단위로 살펴보면, 중앙새일은 전국단위 새일센터 평가 및 훈련과정 선정 및 운영관리, 컨설팅 제공 사업이 주된 기능임. 기초새일센터가 취업자 구인구직 알선 및 직업교육훈련제공, 사후관리 등 직접서비스 제공을 중심으로 그 역할을 정해져 있는데 비해 광역새일센터는 지역 내 일자리 협력 및 네트워크 구축, 지역 맞춤 구인처 발굴 및 직업교육훈련개발, 종사자 교육 및 센터 컨설팅 등 기초새일센터 역량강화 지원, 권역별 경력단절예방사업의 추진을 주요사업으로 제시하고 있어 광역단위의 거점과 총괄 기능이 주요한 역할로 제시되고 있음.



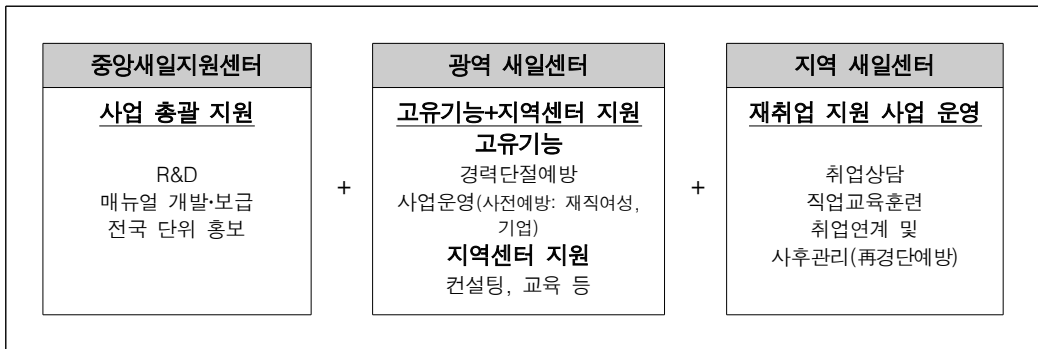
출처: 여성가족부 경력단절여성지원과 내부문서

## 나. 혁신방안

### 1) 중앙-광역 새일센터 사업 전달체계강화

- 최근 새일센터사업 운영이 10년을 경과하면서 그간의 성과와 문제점을 바탕으로 개선방안모색의 필요가 제기됨. 향후 여성일자리지원정책방향과 경력단절여성 취업지원서비스의 질을 제고하고자 제기된 ‘새일센터 혁신방안’에 나타난 센터 사업의 성과와 한계로 지적된 주요 내용은 아래와 같음.
  - 첫째, 센터수의 확대가 이루어졌지만 중앙·광역센터의 위상이 미흡하고, 예산 부족 등으로 적합한 기능 수행에 한계가 나타남.
  - 둘째, 종사자들의 취업지원 노하우는 축적되었지만 낮은 급여, 열악한 근무조건 등으로 종사자 이직률이 높아 숙련도 제고의 한계가 발생하고 운영주체에 따라 센터간 사업역량의 차이가 발생함.
  - 셋째, 원스톱 취업지원, 구인구직자 발굴, 취창업지원 등 양적 성과는 제고되었지만 개인별, 연령별 특성에 따른 맞춤형 지원이 부족하여 30대 여성의 이용률이 저조함

- 넷째, 2017년 경력단절예방시범사업을 시작으로 사업의 외연이 확대되었지만 기존의 사후관리사업과의 차별성이 부족한 문제가 지적되었음.
- 중앙과 광역센터의 위상정립과 역할의 한계를 극복하고자 중앙-광역-지역 단위 새일센터의 역할을 중심으로 제시된 주요 기능강화 방안은 중앙은 전국 단위 네트워크와 평가체계, 취업지원 프로그램 개발에 집중하고 광역은 지자체 단위 협력과 총괄 업무를 중심으로 기능을 강화하도록 방안을 제시하고 있음. 이를 위해 광역이 부재했던 지역에 우선적으로 광역센터의 설치 및 운영 확대를 이루고 초기에 설립된 광역센터가 수행해온 미설치지역 취업지원서비스를 인근 지역센터로 이관하거나 신규센터 지정을 통해 역할의 전환을 유도함.



[그림 II-2] 중앙-광역 새일센터의 역할 재정립 및 위상강화

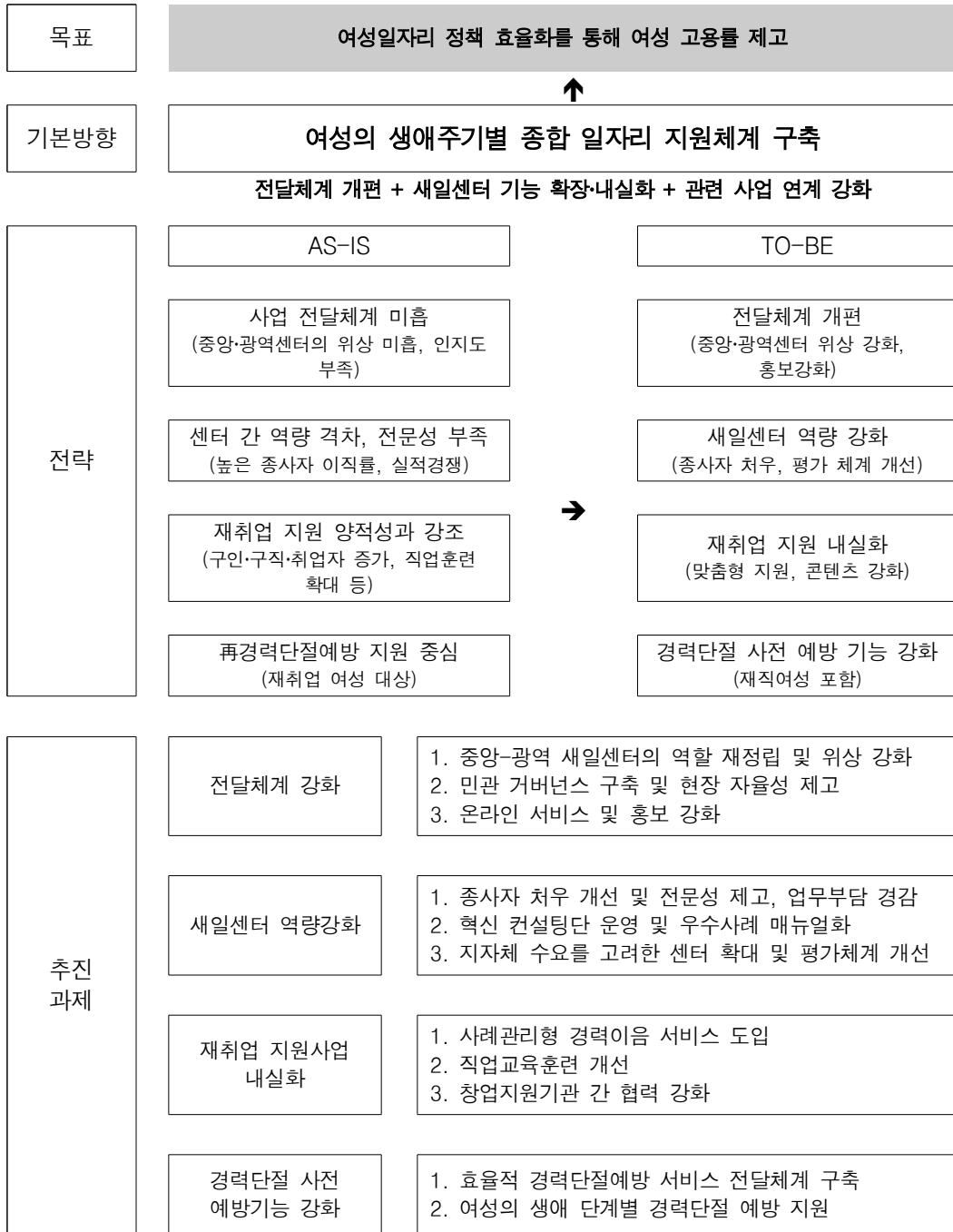
- 중앙새일지원센터는 중장기적으로 여성취업지원 프로그램 개발(R&D), 사업 매뉴얼 개발, 홍보, 전국 단위 네트워크 등의 여성취업 총괄지원 강화를 목표로 다음과 같은 기능을 중심으로 개편하고자 함.
  - 신규 종사자 교육·컨설팅 등 센터운영 지원 관련 기능은 광역센터로 이관하고, 경단예방 등 중앙운영이 필요한 교육을 실시하고 새로운 교육과정 개발기능에 집중
  - 광역 새일센터 본부 종사자 대상으로 지역센터 지원을 위한 컨설팅, 네트워킹 등 역량강화교육 제공
- 광역새일센터는 관할 지역내 새일센터 사업 운영을 지원하고 총괄하는 실질적 광역 역할을 중심으로 기능을 강화하고자 다음과 같은 사항을 고려함.

- 고유 기능으로 경력단절예방 사업 운영, 관할 지역 센터의 운영 지원을 위한 컨설팅·종사자 교육 및 현장 의견 수렴 역할 수행
- 광역센터 운영의 구체적 근거 마련을 위해 경력단절여성등의 경제활동 촉진법 개정을 추진<sup>2)</sup>하고 사업비 증액 추진
- 현재 지역센터가 지역내 5개소 이상인 지역(대구, 광주, 강원)을 중심으로 광역 신규지정 및 설치를 검토하고 새일센터 수가 적은 지역은 인근 광역센터에서 해당지역을 포괄하여 추진하도록 함(대전 광역이 세종 새일센터 포괄, 부산광역이 울산 새일센터 포괄)
- 민관 거버넌스 구축 및 현장 자율성 제고를 위해 타부처 사업 협력과 연계, 민간 기업의 사회공헌사업 적극 발굴·연계 등을 통해 사업여건 개선 및 효율성 제고를 추진하도록 하며 특히 예산 및 사업을 탄력적으로 운영할 수 있도록 성과운영비 집행 기준을 완화하고 센터별 지역여건에 맞는 사업을 선택·집중해 추진할 수 있도록 명시함.
- 취업을 위해 인터넷을 이용하는 2030세대의 서비스 접근성을 제고하기 위해 온라인 취업지원을 강화해 새일센터에서 운영하는 직업교육훈련, 인턴 채용정보 등을 온라인을 통해 알리고 신청도 간소화하며, 새일센터 인지도 제고를 위한 중앙차원의 홍보를 강화하도록 함.

---

2) 현재 법13조에 경력단절여성지원센터의 법적 근거가 마련되어 있으나, 광역센터와 지역센터가 구분되어 있지 않음.

〈표 II -7〉 여성새로일하기센터 혁신방안



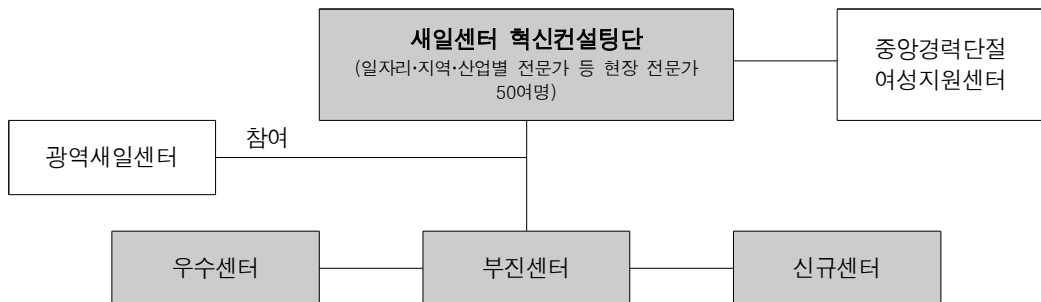
자료: 여성가족부 경력단절여성지원과, 2018a, 「여성새로일하기센터 혁신방안」, 2018.7.



## 2) 새일센터 역량 강화

- 종사자 처우개선 및 전문성 제고, 업무부담 경감을 위해 ‘비정규직의 정규직 전환 가이드 라인’에 맞춰 ‘20년까지 단계적으로 새일센터 종사자 모두 정규직으로 전환을 추진함. 중장기적으로는 새일센터 종사자 직급체계를 도입해 역력이 인정되는 근거를 마련할 예정임.
- 서비스 개선 및 센터간 형평성 제고를 위해 ‘새일센터 혁신 컨설팅’을 강화해 우수센터 노하우 확산, 사업 프로세스 점검, 부진센터 원인 파악 등 센터역량 강화를 추진함. 우수센터는 집체 컨설팅, 부진센터는 방문 컨설팅, 신규센터는 집체·방문·멘토 컨설팅 모두를 실시함. 역량이 우수한 센터 사례를 알리기 위해 매뉴얼을 제작해 타센터에 보급함.

〈표 II-8〉 새일센터 혁신컨설팅 추진체계



- 평가체계 개선은 질적성과가 반영된 정성평가를 지속적으로 강화해 센터간 경쟁을 완화하고, 정량성으로 실적을 내기 어려운 농어촌센터 등에 대한 평가에서 형평성을 제고함. 특히 지자체 합동평가 등 평가지표 개선을 통해 현장의 평가부담을 경감하고, 유망직종 직훈 확대를 위해 직훈 평가시 고부가가치 직종 직업교육 훈련을 포함하여 평가할 수 있도록 지표를 수정함.<sup>3)</sup>

3) 종전의 취창업건수 평가에서 2019년부터 알선취업 상용직 및 고용유지율 목표달성도로 평가지표를 개선하고, 훈련과정 설계운영의 타당성 평가시 고부가가치 직종 제외 직훈 중 2가지를 작성 제출토록 한 것을 고부가가치 직종 직훈이 포함되도록 함.

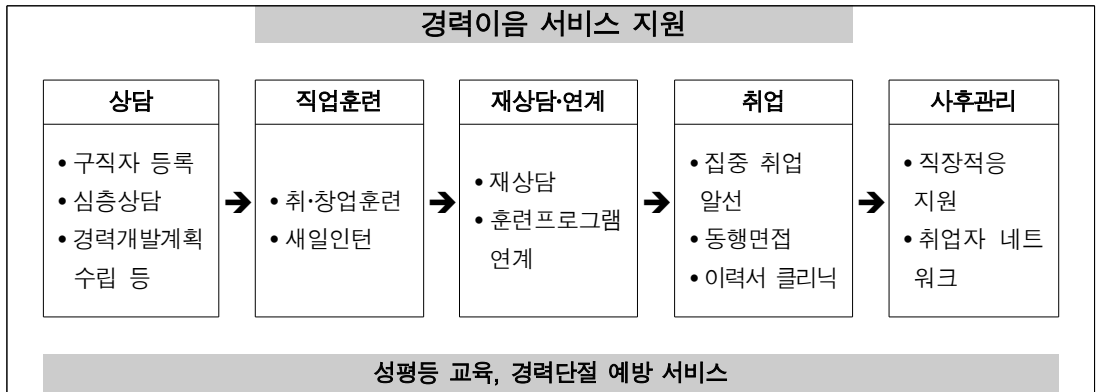
〈표 II-9〉 '18년과 '19년 평가지표 비교

구분	취·창업 실적	구인구직 발굴	고용안정성	사후관리
'18년('17년 실적 평가)	17점	11점	27점	6점
'19년('18년 실적 평가)	14점	8점	29점	8점

### 3) 재취업 지원 사업 내실화

- (사례관리형 경력이음 서비스 도입) 사례관리 전담 취업상담사가 구직여성의 전공, 경력 등을 고려하여 상담, 직업훈련, 구인처 발굴, 취업연계, 사후관리 등 전 과정 통합서비스를 제공함으로써 맞춤형 취업지원을 강화함.
- 경력개발형 새일센터 등 실적이 우수한 센터를 중심으로 우선 사업을 추진하여 서비스 모델을 개발하여 단계적으로는 전체 새일센터로 확산하는 형태로 '19년 10개소 시범운영중임.

〈표 II-10〉 경력이음서비스 지원체계



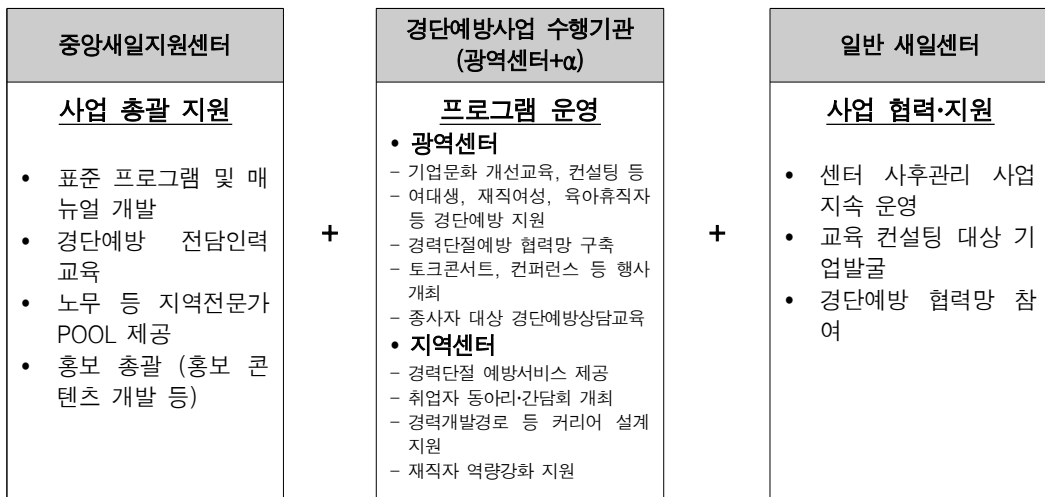
- (직업교육훈련 개선) 현재 센터에서 신청한 교육과정을 심사선정하는 상향식방식(Bottom-up)에서 중앙차원에서 유망한 직종 훈련 및 시범운영기관을 선정해 성과가 좋으면 공모방식으로 전환하여 사례를 확산하는 하향식(Top-down) 방식으로 운영 방식을 개선함. 또한 고부가가치 직종과 일반직종을 구분하는 직업훈련내용의 기준을 마련하고 심사과정을 강화하여 일반과정과의 차별성을 부각시키도록 함.

- 센터 교육운영방식의 자율성을 높이기 위한 방안으로 대도시와 소도시, 농어촌으로 나누어 지역별로 구인, 교육수요 등 특성에 맞는 적정 규모의 교육과정을 선정하고 운영할 수 있도록 함. 예를 들어 대도시는 전문기술훈련 위주로, 소도시나 농어촌은 경단예방차원에서 새일역량교육을 강화할 수 있는 구직자 커리어 코칭이나 재취업자 직장적응 지원 등의 교육을 강화할 수 있도록 함.
- (창업지원기관 간 협력 강화) 새일센터가 지역사회에서 여성창업의 창구로 기능할 수 있도록 부처 협업을 통해 자금 및 공간 등의 종합지원이 이루어질 수 있도록 연계·발굴이 지속되도록 함. 창업지원 내실화를 위한 창업전담인력의 전문성 제고를 위해 역량강화교육을 확대하고 향후 새일센터를 통해 창업하지 않은 창업여성까지 사후관리, 컨설팅, 동아리 등 경영지원이 가능하도록 함.

#### 4) 경력단절 사전 예방 기능 강화

- 경력단절예방사업은 사업수행 및 관련 인프라가 잘 구축된 광역 및 거점센터를 중심으로 효율적인 경력단절여성 예방서비스 전달체계를 구축하기 위해 2019년부터 표준운영모델 및 매뉴얼을 개발해 보급하도록 하였음. 올해는 35개소가 참여하고 있으며 광역센터를 중심으로 청년, 재직여성 및 기업을 대상으로 지역사회 경단예방사업을 운영하도록 하고 지역센터는 새일센터 취업자의 경력단절예방서비스의 사후관리 확대 및 내실화 차원에서 중점적으로 추진토록 함.

<표 II-11> 경력단절예방사업 추진체계



- 재직여성을 대상으로 한 경력단절예방 정책 및 사업을 강화하기 위해서 경력단절위험군, 육아휴직자, 지속근무자 등 경력단계별로 필요한 서비스가 제공되도록 함. 육아휴직자는 원래 직장으로 다시 복귀할 수 있도록 복귀지원 프로그램을 운영하고 출산 육아 등으로 경력단절 위험이 높은 재직여성을 대상으로는 모성보호, 일·생활 균형 관련 고충 해결을 위한 전문심리, 노무 상담 프로그램을 운영하도록 함.
- 직장문화개선사업은 여성친화 일촌 협약기업 등을 대상으로 일·생활 균형 컨설팅, 직장 교육 등을 지원하고 가족친화지원사업인 인증제 참여를 유도함. 이를 위해 한국건강가정진흥원의 ‘가족친화지원사업’을 활용해 기업 컨설팅 및 직장교육 프로그램 및 전문가 연계를 요청하도록 하며 지역별로도 전문가풀을 구축하여 기업의 CEO, 중간관리자, 인사담당자 등 근로자 인식 개선을 위한 찾아가는 맞춤형 직장 교육, 워크숍 등을 추진하도록 함.

### 3. 광역새일센터의 주요현황 및 기능

#### 가. 주요 현황

- 2018년 여성가족부에서 광역센터 기능 강화 및 개선 방안에 따른 광역센터 신규 확충 및 기능정비를 강조한 바 있으며 156개로 새일센터가 확대됨에 따라 시도 센터를 총괄하는 광역새일센터의 역할 및 기능의 중요성이 부각되고 있음.
- 광역새일센터의 기능강화 및 거점역할 확대의 필요성은 지역 차원의 수요에 기반한 일자리 발굴 및 훈련과정 개발, 센터역량 제고 등을 위해 지속적으로 제기되어 온 사안임. 그리고 일반새일센터와 동일한 사업수행에 따른 기능중복 및 실적경쟁 관계 등 광역센터의 정체성이 불명확하다는 것이 문제점으로 제기됨에 따라 지역별, 센터별로 새일센터의 취업지원 기능과 서비스 수준을 균등하게 제고시키고 지역의 양질의 일자리를 발굴할 수 있도록 광역센터의 거점기능 강화를 주된 방향으로 함. 특히 지역의 일자리관련 협의체는 인적자원개발위원회를 중심으로 시·도 단위로 구성 및 운영되고 있기 때문에 광역센터의 기능 강화는 더욱 필요한 것으로 나타남.

- 2016년 당시 광역센터가 없는 시·도는 지자체 여건을 고려하여 필요시 광역센터를 신규지정하거나 기존센터 중 거점센터를 지정·운영하도록 하되, 거점센터는 일자리 관련 기관과의 네트워크 구축 기능 위주로 편제됨. 강원도는 춘천새일센터가 충청남도, 광주광역시와 함께 거점센터로 지정되어 운영되어 옴.
- 현재 전국 광역지자체의 광역새일센터는 10개 광역지자체 소재 11개소가 운영중임. 운영주체가 여성·가족 분야 연구원인 곳이 경북, 인천, 전남광역센터 3곳이며, 일자리재단에서 운영하는 경기, 충남(예정) 2곳과 산단형 새일센터를 운영하는 민간 사단법인 형태의 충북, 경남 2곳 등 운영주체의 측면에서 다양한 운영형태를 보이고 있음. 또한 일부 지자체(충북, 경북 등)에서 광역센터를 별도로 지원(새일사업비 추가지원, 종사자 워크숍, 센터장·종사자 처우개선비 지원 등)하여 지역에 따라 역량 및 사업규모의 차이가 발생하고 있음.
  - 일반적으로 광역새일센터는 역량강화지원, 모니터링, 평가 등 센터 총괄 기능을 수행하며, 지역 내 허브 기관으로서의 역할 수행을 전제하고 있음. 다만 초기에 광역새일센터의 역할이 미지정지역 취업지원기능 중심으로 설계되어 지역 허브 기능을 수행하기 위한 지원은 미흡한 상황임.
  - 예산도 종사자 인건비(평균 19인)와 운영비(평균 3,070만원/국비 기준)만을 지원하고 있음. 향후 미지정 지역 취업지원 서비스를 축소하고(장기적으로 폐지) 센터 간 네트워크 지원, 컨설팅, 종사자 교육(신규, 보수) 등 지역 내 센터 총괄 기능 중심으로 사업 내용을 전환하도록 하고 있음.
  - 이를 위해서 광역센터의 지정, 운영에 관한 법적 근거의 마련 및 사업비 예산의 증액 그리고 향후 광역새일센터 기능강화 방안과 평가지표 개발을 추진중임.(여성가족부, 2018)

〈표 II -12〉 2019년 전국 광역센터 및 거점센터 현황

센터명	운영주체	지정시기	비고
부산광역새일센터	부산광역시 여성문화회관	'10.5월	
인천광역새일센터	(재)인천여성가족재단	'16.5월	부평새일센터 운영
대전광역새일센터	배재대학교 평생교육원	'12.4월	대전배재대ICT융합새일센터 운영
경기광역새일센터	(재)경기도일자리재단 여성능력개발본부(남부)	'10.5월	경기IT새일센터운영
경기북부광역새일센터	(재)경기도일자리재단	'12.4월	경기북부새일센터 운영
충북광역새일센터	(사)일하는공동체	'10.5월	충북새일센터(산단형) 운영
충남광역새일센터	충청남도	'19.6월	'20년 충남일자리진흥원 위탁예정
전북광역새일센터	(재)전북여성교육문화센터	'10.5월	전북새일센터 운영
전남광역새일센터	(재)전남여성가족재단	'10.5월	
경북광역새일센터	(재)경북여성정책개발원	'10.5월	
경남광역새일센터	(사)경남여성 일과 미래창조	'10.5월	경남새일센터(산단형) 운영
서울광역새일센터	서울시 여성능력개발원	'10.5월	'14년 반납, '18년 9월 운영재개
춘천거점새일센터	춘천여성인력개발센터	'16.	춘천새일센터 지정(16'1.6)
천안거점새일센터	천안여성인력개발센터	'16.	'19년 거점센터 사업반납
광주서구새일센터	광주일가정양립지원본부	'16.	

자료: 2018년도 광역·거점 새일센터 간담회자료 참조

- 2010년에 전국 10개 기관으로 시작된 초기 광역본부는 미지정지역 취업지원 서비스 제공과 개별센터 지원활동 기능 중심으로 이루어짐. 이후 서울시 광역본부가 총괄기능을 하는 여성능력개발원의 기능중복문제로 운영이 중단되었다가 2018년 다시 지정되어 운영을 재개한 바 있음. 2016년에 인천광역센터가 신설되었으며 춘천, 천안, 광주 서구에 거점센터를 지정하여 광역기능의 일부를 수행함. 이후 해당 지자체에서 광역센터 지정 및 운영을 위한 준비를 진행 중이며 2019년 현재 11개 광역센터가 운영 중임.
- 2017년은 광역센터내 창업 전담인력 배치로 새일센터 창업지원을 확대하였으며, 15개 기관에 경력단절 예방사업 시범 사업을 실시하였음. 2018년 새일센터 혁신방안 추진에 따라 2019년에는 35개 기관으로 사업을 확대하여 그동안 취업여성을 대상으로 한 경력단절예방사업을 근로자 및 사업자 대상의 일·생활 균형 및 직장문화 개선사업으로 영역을 확장하였음.
- 기관의 성격면에서 서울, 부산, 경기, 전남이 도 사업소의 성격을 가지고 있었으며, 전남, 경북, 전북, 인천은 지자체가 출연한 재단법인으로 공적 기관의 성격을 가지며, 충북과 경남은 산업단지내 여성인력을 취업알선해주는 연계기관으로서 역할이 크고 직업훈련이나 연구기능을 가지고 있지 않는 특징이 있음. 특히 광역본부 지정과정에서 중요하게 고려되는 것이 시도 자치단체의 수행의지이기 때문에 새일센터를 병행하는 센터와는 달리 본부로서의 기능을 수행하는 곳은 시도 자체 여건에 따라 기관을 선정하므로 센터의 성격이 다르게 나타나게 되는 이유임.(오은진 외, 2014)

〈표 II-13〉 시기별 광역새일센터 확대 개편 개요 및 주요현황

구분	'15년	'16년	'17년	'18년
개소수	9개소 (부산,대전,경기2개, 충북,전북,전남, 경북,경남)	10개소	10개소	11개소
주요 변화	서울시 1개소 폐지	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 인천광역센터 신설</li> <li>· 울산, 세종, 제주를 제외한 6개 시도는 거점센터 지정 및 운영</li> <li>· 춘천, 천안, 광주서구 거점센터 지정</li> </ul>		서울시 1개소 신설
주요기능	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 새일센터 미지정지역 취업지원 서비스 제공</li> <li>· 지역내 일자리기관 네트워크 구축(충북, 경남)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 새일센터 미지정지역 취업지원 서비스 총괄</li> <li>· 일자리기관과의 협력 네트워크 구축</li> <li>· 여성유망 구인처 발굴 및 훈련 프로그램 개발</li> <li>· 지역 내 부진센터 컨설팅 등 센터 역량 제고</li> <li>· 창조경제혁신센터와 연계한 예비창업자 발굴 및 지원</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 창업전담인력 배치로 새일센터 창업지원 확대</li> <li>· 17년 8월 15개 센터 경력단절예방 시범사업 도입</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 새일센터 미지정지역 취업지원 기능 조정 추진</li> <li>· 광역센터 지정·운영에 대한 법적 근거 마련, 평가체계 도입으로 제도적 기반 강화</li> <li>· 광역센터 미지정지역 광역센터 신규 설치 또는 거점센터의 광역센터로의 전환</li> <li>· 경력 단절 예방사업 확대 ('19년 15개소→35개소)</li> </ul>
중앙 계획에 따른 추진안			경력단절예방사업 (근로자, 기업 대상) 확대	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 새일센터 혁신TF 및 혁신컨설팅단 운영</li> <li>· 종사자 처우개선 및 전문성 제고</li> <li>· 광역센터 신규확충 및 기능정비</li> <li>· 광역센터 법적 근거 및 평가체계 마련으로 사업총괄 등 거점역할 확대</li> <li>· 지역새일센터 역량 강화 및 일자리 발굴 연계를 위한 지원체계 구축</li> </ul>

출처: 여성가족부 경력단절여성지원과 내부문서 발취 및 정리



## 나. 조직구조 및 사업내용

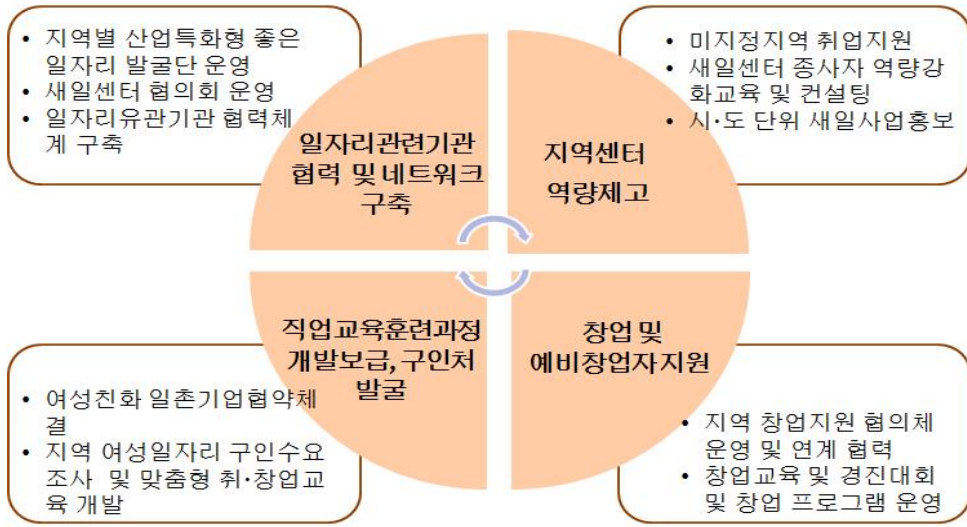
- 광역새일센터의 주요 기능을 부문사업별로 살펴보면 주요 4개 사업영역 내 다양한 세부사업 및 프로그램을 운영하도록 다음과 같이 예시하고 있음.

〈표 II-14〉 광역새일센터 주요사업별 프로그램 내용(예시)

구분	사업 내용
일자리관련기관 협력 및 네트워크 구축	<ul style="list-style-type: none"> <li>지역별 산업 특화형 좋은 일자리 발굴단 운영</li> <li>새일센터 협의회 운영 (예: 새일센터 지원협의회, 취업지원, 직업교육훈련, 창업자 분야별 실무자 협의회 등)</li> <li>지역 내 일자리유관기관 및 기업체 인사담당자 간담회 개최 (예: CEO TO CEO 멘토링 등)</li> <li>지역 간 새일센터 교류 사업 (예: 영호남 여성일자리 창출 교류 세미나 등)</li> </ul>
직업교육훈련 과정 개발·보급과 연계한 구인처 발굴	<ul style="list-style-type: none"> <li>여성친화 모범기업 등 일촌기업 협약 등으로 구인처 상시 발굴 (예: 관내 기업체 여성인력 수요 조사, 구인처 발굴 협약사업)</li> <li>지역산업 기업체 네트워크를 활용하여 구인 수요 파악, 직업교육훈련 과정 개발·보급 적용 (예: 관내 전략산업 현황 조사·분석, 지역 산업구조 변화 예측 및 여성 적합 직업교육훈련 개발)</li> </ul>
창업지원기관 협력 및 예비창업자 지원	<ul style="list-style-type: none"> <li>지역여성창업지원 협의회 운영 등 창업지원기관 연계 협력 (예: 소상공지원센터 사업 연계, 지자체 창업 프로그램 연계 및 심화컨설팅 실시 등)</li> <li>심층상담, 창업교육, 창업전문가 맞춤형 컨설팅, 실무적응프로그램 운영 (예: 찾아가는 창업컨설팅, 창업훈련자 대상 아이템 발굴 지원)</li> <li>창업 아이디어 경진대회 등 지역별 맞춤형 창업 프로그램 운영</li> </ul>
지역센터 역량 제고	<ul style="list-style-type: none"> <li>미지정지역 취업지원 : 취업상담사 배치로 취업지원 및 동행면접</li> <li>새일센터 종사자 직무·직급별 역량강화 교육 (예: 기초-심화 종사자 교육, 분야별 우수사례 및 상담스킬 등 공유)</li> <li>새일센터 역량강화 컨설팅 (예: 인근 우수센터 멘토컨설팅, 분야별 컨설팅 등)</li> <li>시·도 지역단위 새일센터 사업 홍보 (예: 관내 새일센터 공동 홍보방송 송출)</li> </ul>

출처: 여성가족부 경력단절여성지원과 내부문서

- 광역센터는 지역 내 새일센터 역량강화 및 취업지원 업무를 위해 본부에 5인 이상의 취업상담사를 배치하도록 하고 있음(창업 및 경력단절예방 전담 인력 각 1인). 여성가족부는 광역 내 센터 수, 운영실적 등을 고려하여 취업상담사 인원을 조정할 수 있으며 사업지원인력은 광역센터별 여건에 따라 미배치 가능함.(여성가족부, 2019a, 「2019년 여성새로일하기센터 사업지침」)



자료: 여성가족부 내부자료

[그림 II-3] 광역새일센터 주요사업

<표 II-15> 광역센터 인력배치 및 담당업무

구분	인원	담당업무	비고
센터장	1명	· 광역센터 운영 총괄 · 세부사업계획 수립 및 집행, 사업 총괄 지휘·감독 · 지역 유관기관과의 협력 등 대외 활동 · 직원에 대한 업무분장·관리, 기타 광역센터운영을 위해 필요한 사항	필수 인력
취업상담사	센터별 배치인원 (본부 5인 이상 배치)	· 일자리관련 네트워크 구축 및 새일센터 연계 · 여성 유망 구인처 발굴 및 직업교육훈련 과정 개발·제공 · 지역 내 부진센터 컨설팅 및 종사자 교육 · 새일센터 미지정 지역 취업지원 서비스 제공 · 새일센터 홍보 등	
창업전담 인력	1명	· 예비창업자 발굴, 창업지원 프로그램 운영, 창업 유관기관 연계 등 창업지원	
경력단절 예방전담 인력	1명	· 여성 고용유지 지원, 직장문화개선, 협력망 구축 및 홍보 등 경력단절 예방지원사업 운영	
사업지원인력	1명	· 여성 유망 구인처 발굴, 직업교육훈련 과정 개발, 센터 미지정 지역 취업지원서비스 총괄 등 광역센터 사업 지원	

출처: 여성가족부, 2019a, 「2019년 여성새로일하기센터 사업지침」

### 다. 경력단절예방사업 개요 및 추진체계

- 여성가족부의 경력단절예방사업은 2018년 취업여성의 경력단절예방을 위한 고충상담, 교육, 멘토링 및 직장문화 개선 프로그램 운영을 중심으로 전국 15개 광역·거점새일센터에서 시범사업으로 추진되었고 2019년부터는 지원대상을 기존 새일센터 구직 및 재취업여성에서 재직여성과 기업을 대상으로 확대하고 27개 지역센터에서 사후관리사업을 경력단절예방 지원사업과 통합해서 운영하도록 하고 있음.
- 사업운영은 광역·거점센터인 경우, 심리·고충·인사·노무 등 각 분야 전문가 상담·특강, 기업문화 컨설팅 지원, 우수사례 발굴·확산, 지역 내 취업상담사 대상 경력단절예방 역량교육 실시 등 지역 거점 기능을 중심으로 운영하고, 지역센터는 재직여성대상 경력개발 및 이직상담, 직장적응을 위한 간담회·업계 선배와의 멘토링, 코칭지원, 직장문화개선 교육 등을 중심으로 운영하도록 함.(여성가족부, 2019b, 「2019년 경력단절예방 지원사업 운영지침」)
- 필수사업은 전체사업의 70%이상, 선택사업은 20%이하를 편성하도록 명시하고 있음.

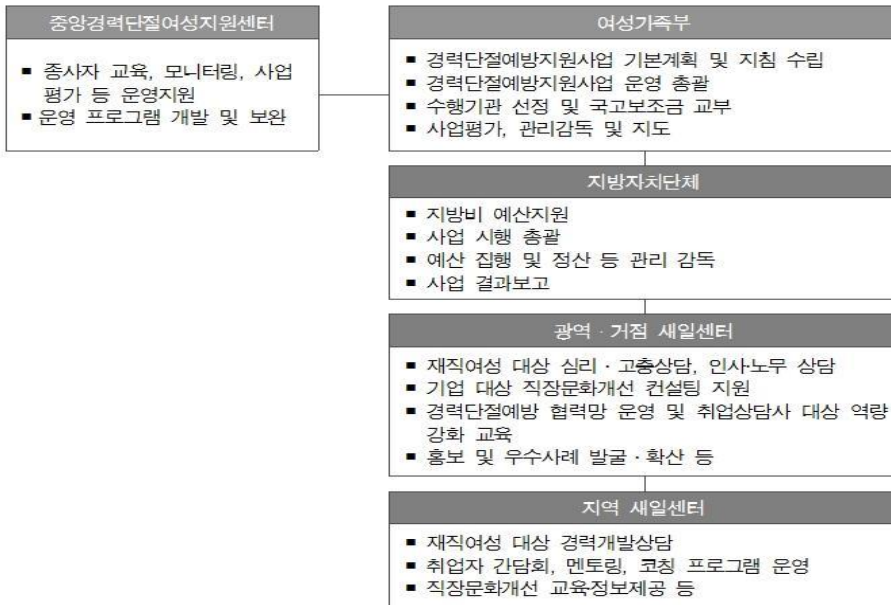
〈표 II-16〉 2019년 광역센터 경력단절예방사업 세부사업 운영지침

구분		사업내용(예시)
필수 사업	여성 고용 유지 지원	· 경력단절 예방 상담·컨설팅 · 심리·고충상담 : 가족내 갈등 등 분야별 전문가 상담, 대화법 및 갈등해결, 가정문제, 스트레스 관리 등 · 인사 노무 상담 - 찾아가는 노무 상담(개인, 기업) : 채용, 근로계약, 임금, 근로시간, 근무환경, 부당해고, 권고사직, 퇴직금, 성희롱·성차별, 출산휴가, 육아휴직관련 모성보호제도 등 상담 - 노무지식 특강 : 채용계약서, 근로시간, 휴가, 성희롱, 퇴직 등 - 법무상담 : 남녀고용평등법 및 근로기준법 등
	직장 문화 개선 지원	· 전문가 회의 : 여성들의 경력단절예방을 위한 전문가 간 의견 공유 및 여성친화적 근로문화 조성 방안 개발 · 컨설팅 : 인사, 노무, 경영, 조직관리 교육, 전문가 컨설팅을 통한 효율적인 직장문화 개선안 제시 * 컨설팅은 희망 기업 신청서 접수 후 진행
	경력단절 예방 협력망 구축	· 협력망 구성 및 운영 · 경력단절예방 협력망 구축을 위한 지역사회 유관기관 간 네트워크 * 협력망 위원은 5~10인으로 구성하며, 연 2회이상 회의 개최 · 지역 센터 종사자 교육 : 새일센터 경력단절예방사업 운영, 유관 정책 활용방법, 상담 및 사례관리 기법 교육

구분		사업내용(예시)	
필수 사업	경력단절예방 인식개선	홍보, 우수사례 발굴·확산	· 토론회·세미나·토크콘서트 등 개최 : 전문가 패널, 사례발표자, 취업자 등 참여
			· 사례 발굴 : 경력단절예방지원 및 극복 우수사례 공모, 사례집 발간
선택 사업	여성 고용 유지 지원	직장적응 및 복귀지원	· 워크숍·교육 : 역량강화, 경력개발 및 관리, 일-삶 균형 관리 (워킹맘, 스트레스관리, 대화법 등), 직장적응 및 복귀지원 교육 등 - 직장예절, 조직 내 효율적인 의사소통법과 갈등해소법 관련 교육, 일·생활 균형을 위한 노무 상식 등 근로자 대상 교육
	직장 문화 개선 지원	일·생활 균형 문화 확산	· 교육, 정보 제공 : 남녀고용차별개선, 일·생활 균형을 위한 마인드 교육, 인사, 노무, 경영, 조직관리 교육, 경력단절예방 지원 사업 안내 및 특강
	기타	지역자율형 경단예방사업	· 지역 및 센터 여건에 맞는 자율형 사업

출처: 여성가족부, 2019b, 「2019년 경력단절예방 지원사업 운영지침」

○ 사업목적은 재직여성 및 기업 대상 경력단절예방 서비스를 제공하여, 지역사회에 일·생활 균형 문화 확산 및 여성의 고용유지 지원에 있으며 사업추진체계는 아래와 같음.



[그림 II-4] 경력단절예방사업 추진체계

## 라. 창업지원

- 새일센터 창업교육 및 창업지원사업은 광역새일센터를 주요 거점으로 여성새로일하기센터와 창조경제혁신센터 간 유기적 협력체계 구축을 위해 창업전담인력이 예비창업자 발굴·지원 및 혁신센터 이용자 대상 취·창업상담을 지원하는 방식으로 협력 운영하도록 설계됨. 이를 위해 혁신센터와 공동으로 기획·운영하는 직업교육훈련과정을 우선 선정하고 새일센터는 교육 훈련 운영 총괄 및 예산을 지원하고 혁신센터는 창업전문강사 풀 제공 및 연계를 지원하며 우수 창업예비자에 대해서는 창업 인큐베이팅·컨설팅 등을 지원하는 방향의 사후관리까지 포괄함.(「광역새일센터 기능강화 및 개편계획」, 2015.11, 여성가족부 경력단절여성지원과 내부문서)
- 새일센터 창업지원은 경력단절여성 및 예비 창업자 대상 다양한 창업 정보제공 및 교육, 멘토링, 컨설팅 지원을 통해 창업에 이르기까지 역량을 강화하는 방식으로 이루어지고 있으며 특히 창업교육 및 창업동아리 운영을 지원하여 창업성공에 이르는 전 과정에 지원이 이루어짐. 창업지원은 창업지원기관과의 협력업무가 중요해짐에 따라 새일센터 역량 및 인프라 구축이 어느 정도 이루어진 센터의 단위 사업으로 인지되고 있음. 일반적으로 창업지원을 위한 협력기관으로 지역 내 소상공인지원센터, 사회적경제지원센터, 창조경제혁신센터 등을 들 수 있음. 아래는 지난 2016년 145개 여성새일센터 종사자 및 창업자·예비 창업자를 대상으로 이루어진 창업현황조사에 나타난 창업지원 서비스 현황으로 창업지원이 정보제공과 컨설팅, 연계지원 등의 서비스 지원 중심으로 이루어지고 있음을 알 수 있음.<sup>4)</sup>

4) 총 85개 새일센터 1,622회 서비스 제공, 중앙새일지원본부, 2016, 「2016년도 제2차 광역거점새일센터 간담회 자료집」

〈표 II-17〉 2016년 새일센터 창업지원서비스 내용

창업서비스	지원횟수	창업서비스	지원횟수
창업정보제공	487회	자금지원연계	59회
창업컨설팅제공	372회	창업박람회 참가지원	24회
창업보육시설제공 및 연계지원	161회	기타	13회
창업교육	154회	창업박람회개최	6회
멘토링 제공	136회	창업경진대회참가지원	5회
창업동아리 운영	127회	세무서 동행	3회
창업사업계획서 검토	75회	서비스 계	1,622회

출처: 중앙새일지원본부, 2016, 「2016년도 제2차 광역거점새일센터 간담회 자료집」 재인용

- 창업교육 및 창업동아리 운영 현황을 살펴보면 교육과정은 직업훈련과정 45개, 창업특강 109개로 운영되어 1회성 진행이 많음. 직업교육훈련 내용은 특정 업종에 관련된 내용으로 진행된 경우가 대부분이며 창업 일반에 관한 내용은 1개로 나타남. 특강 109개 가운데 창업일반에 관한 교육은 58개, 협동조합 30개, 특화업종 21개로 차지하는 비율이 높은 것으로 나타남.
- 새일센터 동아리지원서비스는 교육지원 37%, 정보제공 20%, 장소·시설 지원 19% 순으로 이루어지고 있어 새일센터를 통해 지원을 받은 창업관련 서비스 응답과 비슷하게 나타남.

# Ⅲ. 강원도 여성새로일하기센터 운영현황

1. 강원도 일자리지원체계와  
여성새로일하기센터 정책 여건
2. 강원도 경력단절여성의 특성과  
여성새로일하기센터 사업현황
3. 강원도 새일센터장 및 전문가  
의견조사 분석





# Ⅲ

## 강원도 여성새로일하기센터 운영현황

### 1. 강원도 일자리지원체계와 여성새로일하기센터 정책 여건

- 강원도는 청년여성, 경력단절여성, 중고령 여성 등을 중심으로 도내 여성의 취업 요구가 증가하고 있지만 도내 산업기반의 구조적 제약과 양질의 일자리 부족으로 인해 취업여건이 매우 열악한 것으로 평가되고 있음. 도내 여성일자리정책은 고용취약계층 지원 차원의 여성일자리정책으로 전체 일자리정책 차원에서 논의되지 못하고 보건복지여성국내 여성가족부 여성새로일하기센터 사업으로 별도로 사업이 추진됨에 따라 여성일자리정책의 추진 방향이나 목적이 도정 차원에서 다루어지지 못하는 구조임.(유은경, 2018)
- 강원도는 2018년 ‘일자리 중심의 도정운영체계 구축’을 목표로 일자리목표제와 일자리 3대 중점과제를 중심으로 일자리 정책을 강화함. 강원도형 일자리 3대 중점과제는 사회보험료 지원, 일자리안심공제, 정규직 일자리 보조금 지원 사업을 중심으로 추진되고 있음. 경력단절여성을 지원 대상으로 명시한 사업인 ‘강원도형 정규직 일자리 보조금 지원’ 사업은 도내 청·장년, 경력단절여성 정규직 채용시 6개월간 월 100만원을 지원하는 고용촉진장려금 성격의 사업임.

〈표Ⅲ-1〉 강원도 일자리 역점추진 시책(2018)

중점과제	주요시책	주요내용
1. 일자리정책 컨트롤타워 구축	실국별 일자리 목표제 운영	· 재정지원 일자리 및 민간 일자리 사업에 대한 실국별 일자리 목표 설정 및 성과 분석
	일자리 중심 컨트롤 타워 구축	· 노사민정협의회, 인적자원개발위원회, 8개 시군 일자리센터 및 일자리 유관기관과 협업체계 구축(정보공유 및 거버넌스 운영)
	일자리지원센터 기능강화	· 맞춤형 취업알선 강화, 인적자본 축적, 도내 구인기업 DB구축, 지원기관 네트워크 활성화 등 대민서비스 지원 강화
2. 강원도형 일자리3대 중점시책 추진	강원도형 사회보험료 지원	· 10인 미만 사업체 대상 사회보험료 지원(국민연금, 고용·건강·산재보험), 정부지원사업과 연계 추진
	강원도형 일자리안심공제 추진	· 근로자 1인 이상 중소기업의 소속 근로자 대상 월 50만원 5년간 공제적립금 지원(근로자15, 기업15, 도·시군 20)
	강원도형 정규직 일자리 보조금 지원	· 도내 청·장년, 경력단절여성 정규직 채용시 월 100만원 6개월간 지원
3. 도내 청년 취업역량 강화	대학 일자리센터 운영 지원	· 도내 3개 권역별(춘천·원주·강릉)대학 일자리센터 운영비 지원
	청년희망일자리 버스원정대 운영	· 현장 중심 윈스톱 일자리 상담 및 채용 지원을 위해 권역별 순회 일자리 버스원정대 운영
	이전공공기관 지역 청년 채용 확대	· 혁신도시 내 이전한 공공기관(11개)에 대한 지역 청년 채용 확대를 위해 합동채용설명회, 공공기관·대학간 MOU 체결 등 지원

자료: 2018년도 경제진흥 주요시책, 지경배(2019) 최근 일자리정책 동향과 강원도의 과제, 정책매모 제 677호 p.5, 강원연구원 재인용

- 2019년 고용노동부 일자리 정책은 일자리기회의 확대와 일자리 질의 향상을 목표로 포용적 노동시장 환경을 구축하는 것을 목표로 함. 대표적인 고용취약계층인 청년을 중심으로 한 지역 맞춤형 일자리 지원의 강화를 위해 지역 단위 노사민정 협의회를 중심으로 한 일자리 거버넌스 협업과 고용서비스 전달체계의 혁신을 강조하고 있음.(고용노동부)
- 강원도는 일자리정책 주요시책인 일자리 컨트롤 타워 구축 과제와 그 필요성으로 도내 일자리 사업이 주로 저소득층, 노인, 여성·청소년, 보건의 일자리 등 단기성 일자리사업을 중심으로 집행되고 있어 많은 부분 고용복지 차원의 중앙부처 사업과 유사 중복성이 있다는 점을 주요 문제점으로 지적하고 있음.(지경배, 2019) 이러한 배경에서 장기적인 계획과 통합적 지원체계 구축의 필요성이 일자

리과를 중심으로 논의됨에 따라 이를 극복할 대안으로 실국별 일자리 목표제를 운영하고 일자리 중심의 컨트롤 타워 구축을 위해 일자리 유관기관과 협업체계의 중심이 될 강원도일자리재단 설립을 추진 중에 있음.

- 일자리재단은 민간 비영리조직인 (사)강원도 일자리 공제조합의 목적사업 수행을 위한 재정지원의 한계와 인적자원개발위원회, 일자리센터, 각종 일자리사업 등으로 산재되어 있는 도 산하기관의 통합 추진의 필요성에 의해 지자체 출자출연기관(재단)으로 통합함으로써 사업간 시너지 효과를 증대시킬 일자리 추진체계를 구축하는 것을 목표로 함.
- 올해 일자리재단 설립 타당성 용역검토 과정에서 여성새로일하기센터의 포함여부에 관한 의견을 새일센터 업무를 담당하고 있는 여성청소년과와 본 연구원에 요구한 바 있음. 광역새일센터의 운영주체 검토과정에서 주요하게 제기된 쟁점은 설립준비단계에서 여성고용이슈와 서비스지원을 체계적으로 지원할 운영주체 선정의 문제임. 특히 재단 설립을 위한 중간용역보고에서 제시된 일자리재단 조직구상안에 제시된 광역새일센터의 위상과 역할을 두고 현재 강원도 여성 고용이슈와 경력단절여성을 대상으로 한 사업을 총괄하고 이끌어 나가기에는 현실적으로 어려운 것으로 논의가 이루어짐. 이에 따라 최종적으로 도 직영 사업소의 성격을 가진 강원도여성가족연구원이 광역센터를 통한 여성일자리지원체계 수립을 담당할 운영주체로 보다 적절하다는 것으로 의견이 수렴됨.
- 참고로 강원도 일자리과에서 제시하고 있는 도내 주요 경제·산업·고용·노동 관련 기관의 현황은 다음과 같음.

〈표Ⅲ-2〉 강원도 경제·산업·고용·노동 관련기관현황

협의체명	구성	주요사업(기능)	비고
(사)강원도 일자리 공제조합	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ (설립근거) 민법 제32조</li> <li>▪ (설립등기) '18.5.18.</li> <li>▪ (이사장) 강원도지사</li> <li>▪ (임원) 10명</li> <li>▪ (조합원) 2,531명</li> <li>▪ (사무국) 2팀 6명 - 도 파견 2명, 기간제 4명</li> <li>▪ ('18.예산) 5,404백만원 (국 150 도 3,861 시군 1,393)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 조합원 모집·운영</li> <li>▪ 안심공제 적립금 사업</li> <li>▪ 강원도 청년일자리 지역정착지원사업 수탁·추진</li> <li>▪ 기업복지 사업</li> <li>▪ 교육복지 사업 등</li> </ul>	청년 업무 포함
강원지역	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ (공동위원장)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 지역·산업 맞춤형 인력양성사업</li> </ul>	

46 • 강원도 광역여성새로일하기센터 운영 방안

협업체명	구성	주요사업(기능)	비고
인적자원 개발위원회 (도 경제진흥원 소속)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 강원도 : 경제부지사</li> <li>- 산업계 : 강원경영자총협회장</li> <li>▪ (사무국) 2팀, 9명(계약직)</li> <li>▪ ('18.예산) 894백만원 (국 706, 도 188)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 지역·산업 맞춤형 일자리 창출 -사업·지역고용전략수립 지원 사업</li> <li>▪ 지역혁신프로젝트 기획 지원</li> </ul>	
강원일자리센터 (일자리과 내)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ (설립일) '10. 4월</li> <li>▪ (직원수) 3명(무기계약 2, 기간 제 1)</li> <li>▪ ('18.예산) 223백만원(도비)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 도 일자리센터 플랫폼 구축</li> <li>▪ 대학 일자리센터 운영지원(5개소)</li> <li>▪ 시군 일자리센터 운영지원(18개시군)</li> <li>▪ 취업박람회 개최 지원</li> </ul>	
일자리·사회적 경제센터 (강원연구원 내 부속 센터)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 센터장 1명(강원연구원 박사)</li> <li>▪ 센터원 2명(계약직)</li> <li>▪ ('18.예산) 150백만원(도비)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 강원도 일자리 생태계 구축 연구</li> <li>▪ 일자리 포럼 개최, 사회경제 연구</li> <li>▪ 교육 컨설팅(시군 일자리 공시제 등)</li> <li>▪ 고용정책개발 연구지원 - 시군별 고용통계자료 정리 등</li> </ul>	
강원 창조경제 혁신센터 (비영리 재단법인)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ (설립근거) 민법 제32조, 과학기술기본법 제16조</li> <li>▪ (설립등기) '15.4.16.</li> <li>▪ 1사무처 4팀 1사무소</li> <li>▪ 직원수 38명(센터장 포함) - 도 5, 원주시 2, 채용 28, 기타 2</li> <li>▪ ('18.예산) 9,233백만원 (국 2,054, 도 2,050, 기타 수탁 5,129)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 청년 창업 발굴 및 지원</li> <li>▪ 빅데이터 기반 비즈니스 혁신지원</li> <li>▪ 스타트업 지속 발굴·육성</li> <li>▪ 모바일 커버스 활용한 중소기업인 판로 혁신지원</li> </ul>	
강원도 노사민정 협의회 사무국 (경제진흥과 소관)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 한국노총 강원도본부 위탁</li> <li>▪ 직원 : 1명(사무국장 채용)</li> <li>▪ ('18.예산) 50백만원(도비)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 지역 노사민정 활성화 사업</li> </ul>	
강원테크노파크 (도 출자·출연기관)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ (설립등기) '03.12.24.</li> <li>▪ 3단 1본부 1센터 2실 1협력관 19팀</li> <li>▪ 직원수 77명(원장 포함) - 도 1, 춘천시 1, 채용 75</li> <li>▪ ('18.예산) 45,800백만원 (국 8,000, 도 17,100, 시군 3,000, 기타 17,700)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 강원 지역산업 육성 전략수립</li> <li>▪ 강원지역 미래 신산업 발굴</li> <li>▪ 지역산업현황 기반자료 구축</li> <li>▪ 지역혁신자원간 연계협력 등</li> </ul>	

자료:: 강원도 일자리과 내부문서

## 2. 강원도 경력단절여성의 특성과 여성새로일하기센터 사업현황

### 가. 경력단절여성의 규모과 특성

- 통계청 지역별 고용조사 자료를 활용하여 강원도 경력단절여성의 규모와 특성을 살펴본 결과, 2018년 강원도 거주 15세 이상 여성의 경제활동참가율(56.4%), 고용률(55.5%), 실업률(1.7%)은 전국평균 대비 양호한 것으로 나타나고 있음. 하지만 이러한 고용지표와는 달리 경력단절여성의 비중은 2018년에 큰 폭으로 상승하였음.
- 2018년 강원도 15~54세 기혼여성 246,809명 가운데 경력단절여성의 수는 47,058명으로 2017년 대비 7,977명이 늘어나 전국에서 두 번째로 높은 증가율을 보임. 기혼여성 대비 경력단절여성 비율은 19.1%로 나타나며 비취업 기혼여성 대비 경력단절여성비율은 7.9% 증가해 54.5%를 보임.

〈표Ⅲ-3〉 강원도 경력단절여성의 현황

단위: 명, %

연도	15-54세 기혼여성	경제활동 인구	취업자	비취업자 (실업자+ 비경활)	경력단절 여성 1)	기혼여성 대비 경력단절 여성비율 2)	비취업 기혼여성 대비 경력단절여성비율 3)
2018	246,809	164,411	160,504	86,305	47,058	19.1	54.5
2017	238,282	158,403	155,491	82,790	39,081	16.4	47.2
2016	248,152	161,090	157,144	91,008	43,072	17.4	47.3

주: 1) 경력단절여성: 비취업자 중 15-54세 기혼여성이면서 결혼, 임신 및 출산, 자녀교육(초등학생), 가족돌봄 사유로 직장을 그만둔 여성

2) 기혼여성 대비 경력단절여성비율 = 경력단절여성/15세-54세 기혼여성\*100

3) 비취업 기혼여성 대비 경력단절여성 비율 = 경력단절여성/15-54세 비취업 기혼여성\*100

출처: 각년도 지역별고용조사 (부가조사) 원자료 분석

- 이러한 2018년 경력단절여성수의 증가는 고용시장에서 겪는 여성의 구직활동의 어려움을 반영하는 동시에 고용안정을 위한 모성보호 및 일·생활균형 제도이용의 제약이 큰 영세기업 비중이 높은 강원도의 현실을 반영하는 것으로 볼 수 있음.

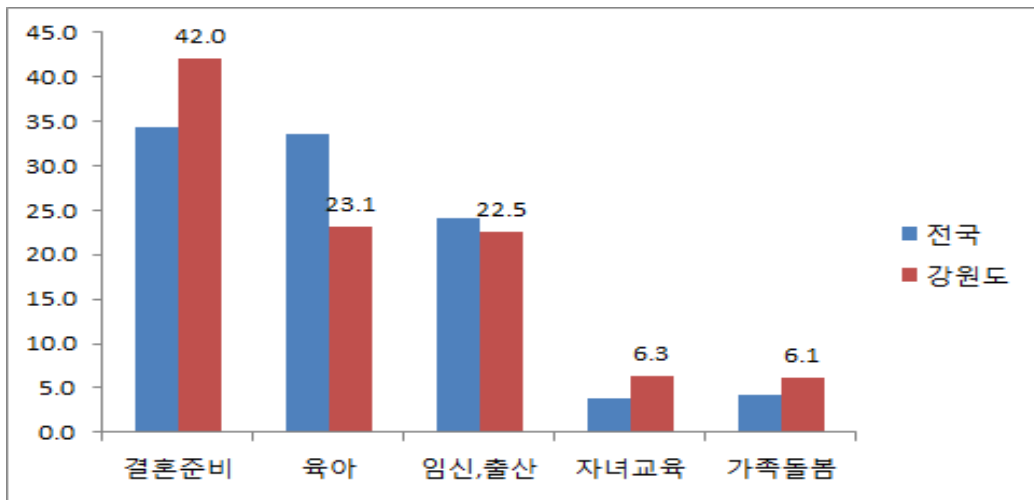
또한 2018년 전국의 경력단절사유는 결혼(34.4%)> 육아(33.5%)> 임신·출산(24.1%) 순으로 나타나는데 비해 강원도의 경력단절사유는 결혼(42%)> 육아(23.1%)> 임신, 출산(22.5%) 순으로 나타나 결혼을 이유로 경력단절을 겪는 비율이 매우 높음을 알 수 있음.

〈표Ⅲ-4〉 전국 대비 강원도 여성의 경력단절사유(2018)

단위: %

구분	결혼준비	육아	임신, 출산	자녀교육 (초등학생)	가족돌봄
전국	34.4	33.5	24.1	3.8	4.2
강원도	42.0	23.1	22.5	6.3	6.1

출처: 통계청, 「지역별고용조사」(부가조사), 2018. 원자료 분석



[그림Ⅲ-1] 전국 대비 강원도 여성의 경력단절사유(2018)

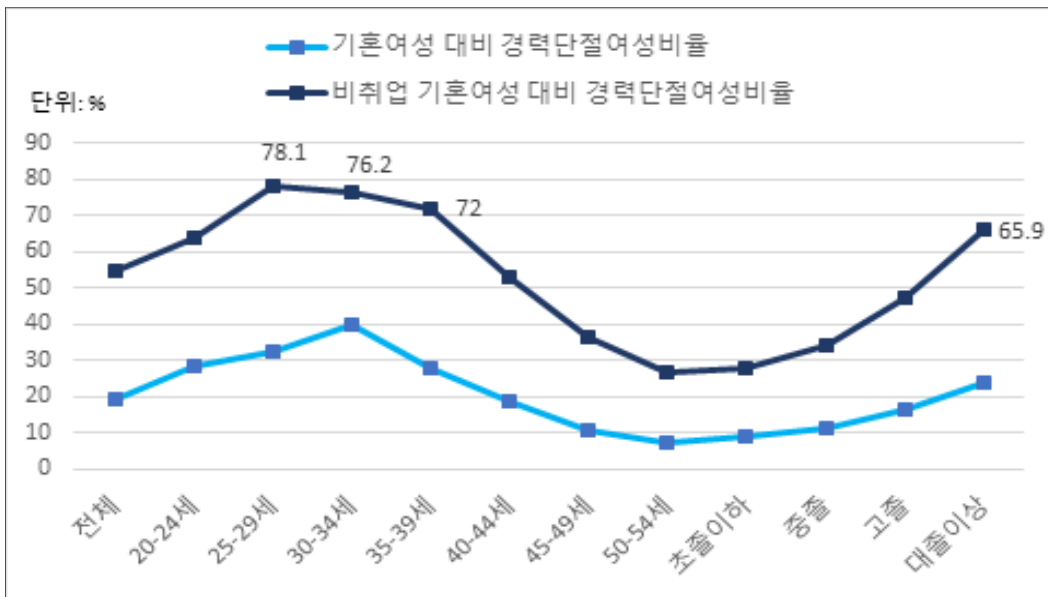
- 비취업 기혼여성 중 경력단절여성이 차지하는 비중을 연령별, 학력별로 살펴보면, 25~29세 78.1%, 30~34세 76.2%, 35~39세 72.0%로 20~30대 연령대에서 높게 나타나며, 학력 특성을 보면 대졸이상 65.9%, 고졸 47.1%, 중졸 34.2% 순으로 나타나 대졸이상 20~30대 고학력층을 중심으로 경력단절이 형성됨을 알 수 있음.

〈표Ⅲ-5〉 강원도 연령·학력별 경력단절 여성 현황(2018)

단위: 명, %

구분	경력단절 여성 1)	기혼여성 대비 경력단절여성비율 2)	비취업 기혼여성 대비 경력단절여성비율 3)
전체	47,058	19.1	54.5
15-19세	-	-	-
20-24세	889	28.2	63.9
25-29세	4,669	32.1	<b>78.1</b>
30-34세	11,257	40.0	<b>76.2</b>
35-39세	11,219	27.6	<b>72.0</b>
40-44세	8,894	18.8	53.2
45-49세	6,243	10.8	36.3
50-54세	3,887	7.0	26.5
초졸이하	686	9.2	28.0
중졸	1,448	11.0	34.2
고졸	18,959	16.3	47.1
대졸이상	25,965	23.6	<b>65.9</b>

출처: 통계청, 「지역별고용조사」 (부가조사) 원자료분석.



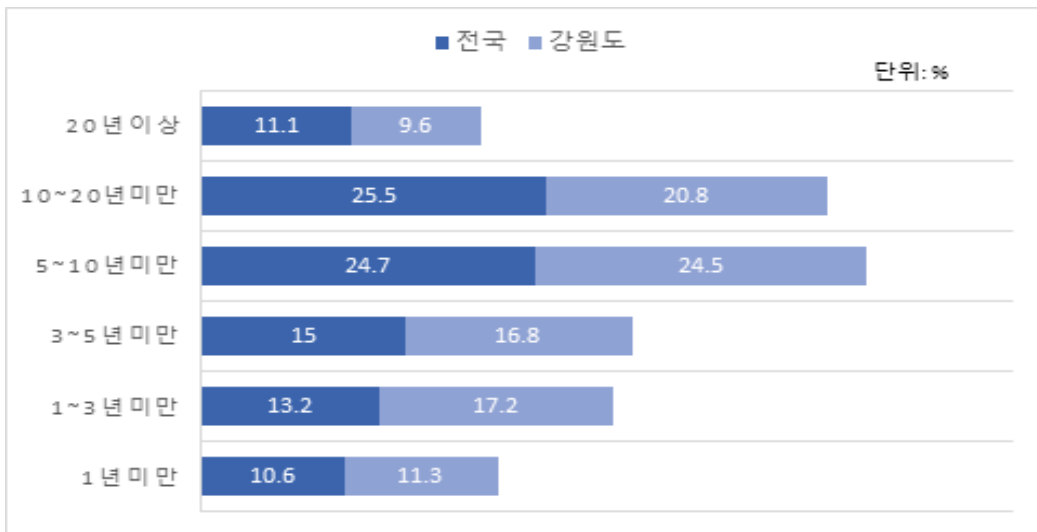
[그림Ⅲ-2] 강원도 연령·학력별 경력단절 여성 현황(2018)

- 2018년 전국 대비 강원도 여성의 경력단절기간을 살펴보면, 5~10년 미만이 24.5%로 가장 높게 나타나며, 10~20년 미만이 20.8%, 1~3년 미만이 17.2%, 3~5년 미만 16.8% 순으로 나타남. 전국보다 강원도는 1~3년 미만의 경력단절기간 비율이 4.0% 많고, 10~20년 미만의 장기간 경력단절의 비율이 4.7% 적은 것으로 나타나고 있어 초기 경력단절 여성들을 위한 지원과 대책마련이 필요함을 알 수 있음.

〈표Ⅲ-6〉 전국 대비 강원도 경력단절여성의 경력단절기간

단위: 명, %

구분	경력단절 여성 전체	1년 미만	1~3년 미만	3~5년 미만	5~10년 미만	10~20년 미만	20년 이상
전국	1,846,492 (100.0)	195,128 (10.6)	243,203 (13.2)	276,753 (15.0)	455,475 (24.7)	471,405 (25.5)	204,528 (11.1)
강원도	47,058 (100.0)	5,301 (11.3)	8,088 (17.2)	7,890 (16.8)	11,508 (24.5)	9,771 (20.8)	4,500 (9.6)



[그림Ⅲ-3] 전국대비 강원도 경력단절여성의 경력단절 기간



- 18세 미만 자녀의 수에 따른 분포를 보면, 조사에 응답한 강원도 경력단절여성 1186명 가운데 자녀가 1명일 때 44%, 2명일 때 43.5%로 높게 나타나고 있으며 3명일 경우에는 8.3%, 자녀가 없는 경우에는 3.2%로 낮게 나타나고 있음. 대부분의 가정이 1~2명의 자녀를 가지고 있는 상황을 미루어 볼 때 18세 자녀수 규모에 따른 경력단절여성 비율은 큰 차이가 없으며 자녀유무에 따라 경력단절이 발생하고 있음을 알 수 있음.

〈표Ⅲ-7〉 18세 미만 자녀수에 따른 경력단절여성 규모

(단위: 명, %)

자녀수	경력단절여성수	비율
0명	38	3.2
1명	522	44
2명	516	43.5
3명	99	8.3
4명	11	0.9
전체	1,186	100

- 게다가 강원도 경력단절여성을 대상으로 취업희망 여부를 묻는 질문에 ‘희망’한다는 응답자가 6.9%로 전년 대비 취업의지가 3.5% 감소한 것으로 나타나 이들의 구직의욕을 고취할 실효성 있는 대책마련이 필요한 것으로 나타남. 이를 위해 여성새일센터의 경력단절여성을 대상으로 한 구직지원활동의 강화뿐만 아니라 결혼 및 입직초기의 여성들의 고용 유지를 지원할 실효성 있는 경력단절여성 예방사업 및 일·생활 균형 지원정책 마련이 요구됨.

## 나. 사업운영 현황

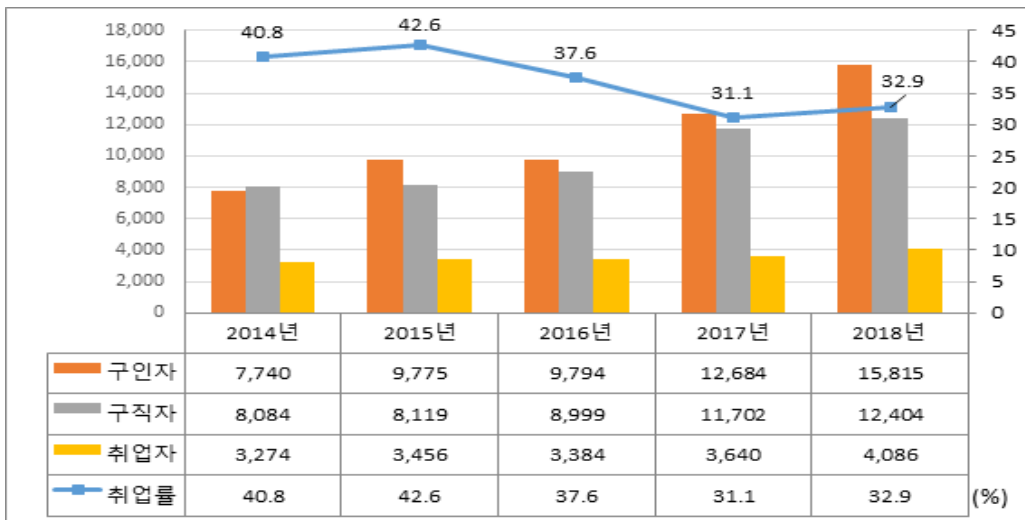
- e-새일시스템 자료에 기반해 2018년 강원도 새일센터 사업운영 현황을 살펴보면, 강원도 구직자수는 전년대비 702건 증가하였으며 구인건수는 15,815건으로 전년 대비 3,131건으로 증가해 구직건수보다 증가폭이 큰 것으로 나타남. 지난 5년간 취업률 추이를 살펴보면 지난 3년간은 40% 미만에 머물러 있음. 2018년에는 전국 평균(35.8%)에 조금 못 미치는 32.9%를 보이고 있음.

〈표Ⅲ-8〉 2018년 전국 새일센터 취업률 현황

(단위: 명, %)

지역	개소	구인자 수	구직자 수	취업자	창업자	취업률
전체	155	511,953	483,802	173,064	1,389	35.8
서울	29	69,170	66,485	25,506	295	38.4
부산	11	35,562	33,766	10,524	71	31.2
대구	5	24,478	30,710	8,127	41	41.0
인천	7	57,891	35,916	15,198	68	42.3
광주	5	14,314	15,377	5,230	28	34.0
대전	3	6,225	11,618	2,998	14	25.8
울산	2	9,196	11,499	2,780	8	24.4
경기	29	113,039	99,227	32,370	404	32.6
<b>강원</b>	8	15,815	12,404	4,086	49	32.9
충북	7	16,676	14,678	7,677	51	52.3
충남	10	17,179	19,561	8,593	72	43.9
전북	9	32,865	28,495	13,892	107	48.8
전남	9	21,866	22,025	9,322	28	42.3
경북	8	23,809	30,588	9,506	25	31.1
경남	9	44,680	43,828	14,817	95	33.8
제주	3	7,020	5,232	1,731	27	33.1
세종	1	2,186	2,393	707	6	29.5

자료: e-새일시스템  
 취업률= 취업자/구직자



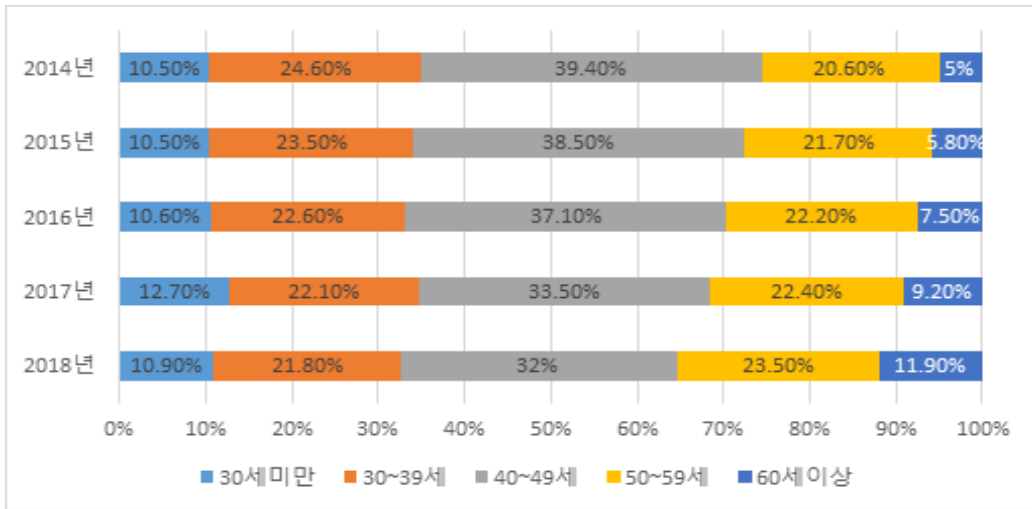
[그림 Ⅲ-4] 강원도 새일센터 구인구직 · 취업률 추이 (2014~2018)

- 2014년부터 2018년까지 연령별, 학력별 구직자 추이를 살펴보면 30대는 2.8%p, 40대는 7.4%p 감소해 비중이 줄어드는 반면 50대는 2.9%p, 60대는 6.9%p 증가해 연령대별 분포가 변화하고 있음을 알 수 있음. 학력별 특성은 고졸자 비중이 전체에서 차지하는 비율이 39.2%로 가장 높고 초대졸 22.8%, 대졸 21.9% 순으로 나타남.

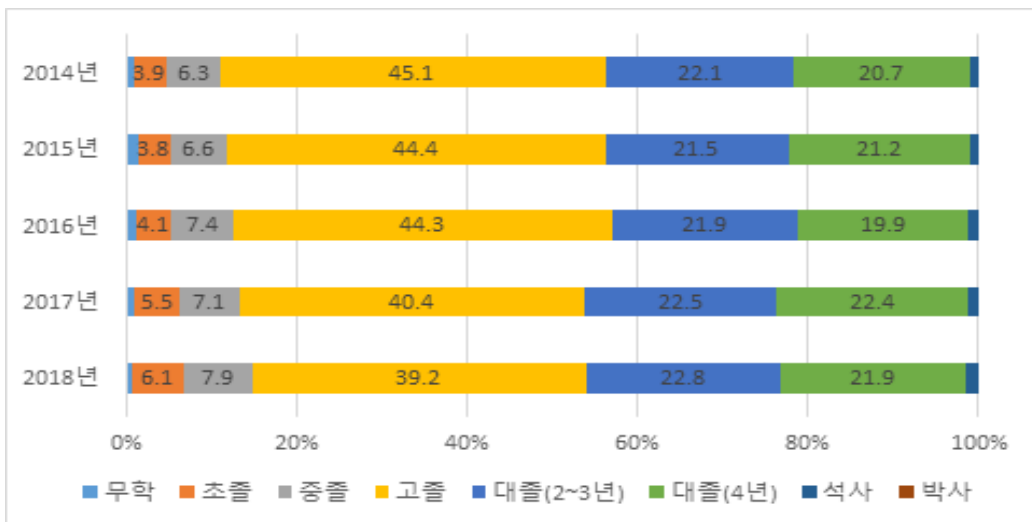
〈표Ⅲ-9〉 강원도 연령별 · 학력별 새일센터 구직자 추이(2014~2018)

(단위: 명, %)

연도(센터 수)		2014년(7개소)		2015년(7개소)		2016년(8개소)		2017년(8개소)		2018년(8개소)	
		구직 인원	비율	구직 인원	비율	구직 인원	비율	구직 인원	비율	구직 인원	비율
계		8,034	100.0	8,119	100.0	8,999	100.0	11,702	100.0	12,404	100.0
연령별	30세미만	842	10.5	853	10.5	953	10.6	1,488	12.7	1,347	10.9
	30~39세	1,974	24.6	1,912	23.5	2,033	22.6	2,591	22.1	2,703	21.8
	40~49세	3,164	39.4	3,126	38.5	3,338	37.1	3,922	33.5	3,972	32.0
	50~59세	1,652	20.6	1,758	21.7	1,999	22.2	2,623	22.4	2,911	23.5
	60세이상	402	5.0	470	5.8	676	7.5	1,078	9.2	1,471	11.9
계		8,034	100.0	8,119	100.0	8,999	100.0	11,702	100.0	12,404	100.0
학력별	무학	73	0.9	112	1.4	107	1.2	102	0.9	99	0.8
	초졸	316	3.9	308	3.8	370	4.1	649	5.5	760	6.1
	중졸	507	6.3	535	6.6	667	7.4	828	7.1	974	7.9
	고졸	3,626	45.1	3,607	44.4	3,986	44.3	4,727	40.4	4,836	39.2
	대졸(2~3년)	1,778	22.1	1,747	21.5	1,969	21.9	2,628	22.5	2,823	22.8
	대졸(4년)	1,660	20.7	1,720	21.2	1,790	19.9	2,623	22.4	2,716	21.9
	석사	67	0.8	89	1.1	100	1.1	138	1.2	162	1.3
	박사	7	0.1	1	0.0	10	0.1	7	0.1	7	0.1



[그림 III-5] 강원도 새일센터 구직자 연령별 비율 (2014~2018)



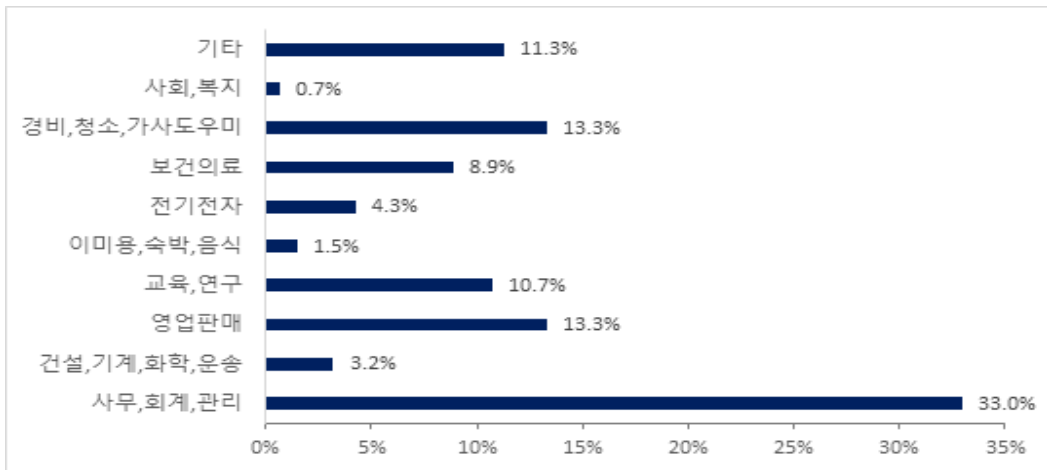
[그림 III-6] 강원도 새일센터 구직자 학력별 비율 (2014~2018)

- 새일센터 구직자가 원하는 희망직종으로는 사무·회계·관리직이 33.0%로 가장 높게 나타나며 그 다음으로 영업·판매직(13.3%)과 경비 청소, 가사도우미(13.3%)가 동일비율로 나타나 일반 단순 노무위주의 서비스직 비율이 높은 것으로 나타남.

〈표Ⅲ-10〉 구직자 희망직종 추이(2018)

(단위: 명, %)

센터	소계	사무, 회계, 관리	건설, 기계, 화학, 운송	영업 판매	교육, 연구	이미용, 숙박, 음식	전기 전자	보건 의료	경비, 청소, 가사도우미	사회, 복지	기타
강릉	1,725	700	85	473	243	29	131	182	370	23	189
동해	881	644	25	236	149	28	85	85	192	0	81
삼척	1,366	650	68	240	203	27	63	343	293	4	125
양양	333	101	23	32	58	6	11	74	74	0	55
영월	190	115	9	23	38	1	12	15	38	3	51
원주	1,761	759	82	372	228	34	81	200	255	36	473
정선	651	261	30	45	152	9	77	107	137	2	92
춘천	1,406	861	73	224	253	50	68	94	287	19	338
평균	1,551	511	49	206	166	23	66	138	206	11	176
비율	100.0	33.0	3.2	13.3	10.7	1.5	4.3	8.9	13.3	0.7	11.3



[그림Ⅲ-7] 구직자 희망직종 비율(2018)

- 2018년 강원도 새일센터 취업자 연령별 특성을 살펴보면 40대 36.5%, 50대 25.4%로 주된 취업자 연령대는 40~50대로 나타나며, 학력별 특성은 고졸 41.2%, 초대졸 21.3%, 대졸 21.1%로 초대졸이상 학력이 42.4%로 나타남. 주된 취업직종은 사무회계·관리가 23.3%, 기타 16.5%, 경비·청소·가사도우미 12.7%, 이미용·숙박·음식 12.4% 순으로 나타나고 있음.

〈표Ⅲ-11〉 2018 강원도 취업자 현황

(단위: 명, %)

구분	강원 전체	강릉 새일 센터	동해 새일 센터	삼척 새일 센터	양양 새일 센터	영월 새일 센터 (농어 촌형)	원주 새일 센터	정선 새일 센터	춘천 새일 센터		
계	4,086 (100)	929	397	545	247	118	771	260	819		
연령	30세미만	8.5	80	53	38	11	8	48	18	88	
	30~39세	18.7	151	92	99	48	20	128	62	165	
	40~49세	36.5	316	159	183	63	40	305	81	345	
	50~59세	25.4	260	74	133	64	40	211	78	178	
	60세 이상	10.8	117	19	92	61	10	79	21	42	
직종	사무, 회계, 관리	23.3	226	128	136	37	34	146	54	191	
	건설, 기계, 화학, 운송	1.9	7	7	-	-	8	22	8	27	
	영업, 판매	6.4	93	35	20	8	3	32	29	41	
	교육, 연구	4.9	27	10	64	9	1	34	26	29	
	이미용, 숙박, 음식	12.4	122	77	43	38	15	87	27	96	
	전기, 전자	0.8	8	5	8	-	-	6	1	5	
	보건의료	11.1	167	32	42	15	2	91	8	98	
	경비, 청소, 가사도우미	12.7	91	33	128	72	13	81	49	53	
	사회, 복지	10.0	104	36	57	40	12	61	20	77	
	기타	16.5	84	34	47	28	30	211	38	202	
	학력	무학	1.0	3	3	14	9	4	5	1	1
		초졸	7.6	44	14	61	27	7	42	17	16
		중졸	7.6	68	15	56	29	12	72	28	32
고졸		41.2	387	171	184	79	46	329	120	369	
대졸(2~3년)		21.3	208	72	89	63	29	163	60	185	
대졸(4년)		21.1	203	97	131	38	18	144	34	198	
석사		1.3	16	2	10	5	2	7	-	12	
박사	0.02	-	-	-	-	-	-	-	1		

○ 2018년 도내 새일센터에서 운영중인 직업훈련과정의 유형을 살펴보면 전문기술 4개과정, 창업 2개과정을 제외하고는 일반과정이 대부분을 차지함. 의류리폼, 급식, 객실관리 등 의식주와 관련한 서비스직종 중심의 40대 이후 중고령 여성을 대상으로 한 전통적 여성직종 중심의 과정이 경력단절여성 직업훈련과정으로 운영됨을 알 수 있음.

〈표Ⅲ-12〉 2018년 도내 새일센터 직업훈련과정 운영 현황

지역 (과정 수)	과정명	유형별 분류
강릉 (6)	전산세무회계&주택행정실무	일반
	소셜미디어를 활용한 온라인창업	창업
	3D프린팅 모델링 과정	전문기술
	사회복지실무 및 복지레크리에이션	일반
	ITQ마스터 사무실무	일반
	'웰빙한식조리 & 간식과정	일반
동해 (3)	오토캐드&3D모델링 실무과정	전문기술
	퓨전단체급식조리사과정	일반
	한국세무사회연계 세무사사무원과정	일반
삼척 (3)	의류리폼 창업과정	일반
	공동주택 경리사무원 양성과정	일반
	컴퓨터활용 전문가 양성과정	일반
양양 (3)	목공&생활공예지도사과정	일반
	길거리음식창업과정	창업
	객실관리전문가과정	일반-기업맞춤
영월 (2)	바른먹거리 전문가 양성과정	일반
	정리수납코칭 및 체험강사 양성과정	일반
원주 (5)	영양급식전문가양성과정	일반
	결혼이민여성을 위한 여행전문가 양성과정	취약계층
	세무사무원양성과정	일반
	피지컬코딩전문가양성과정(초급)	전문기술
	피지컬코딩전문가양성과정(중급)	전문기술
정선 (3)	OA멀티사무원과정	일반
	실버인지지도사과정	일반
	도탈공예지도사과정(방과후)	일반
춘천 (5)	친환경급식도우미	취약계층
	사회복지 행정사무원	일반
	반려동물관리사	일반-기업맞춤
	방과후지도사	일반
	전산회계사무원	일반

○ 2014~2018년 시기 직업훈련 직종별 수료후 자격증 취득률 그리고 취창업 추이를 살펴보면, 2018년에 전년대비 취창업률이 급격히 증가한 것으로 나타남. 2018년 강원도 직업훈련 교육인원은 565명이었고 수료율은 93.4%였음. 이중 자격증 취득자의 비율은 49.2%였는데 시군별로 보면 정선, 원주, 영월 순으로 높게 나타남. 직업훈련 후 취창업에 성공한 수료생의 비율은 55.3%로 2017년(47%)에 비해 8.3%p 증가한 것으로 나타남.

〈표Ⅲ-13〉 강원도 직업훈련 수료, 자격증 취득, 취창업 현황(2018)

(단위: 명, %)

지역	교육인원	수료인원	1) 수료율	자격증 취득인원	2) 자격증 취득비율	3) 취창업 비율
소계	565	533	93.4	278	49.2	55.3
강릉	115	108	94.1	45	38.5	51.5
동해	59	58	98.2	21	35.4	42.6
삼척	60	57	95.0	19	31.7	37.8
양양	52	51	97.9	20	33.3	87.2
영월	26	19	75.0	19	75.0	69.0
원주	100	95	95.0	83	83.0	68.8
정선	57	54	94.7	54	94.7	64.8
춘천	96	91	94.7	17	18.9	35.5

출처: e- 새일시스템 원자료

주: 1) 수료인원 / 교육인원 = 수료율

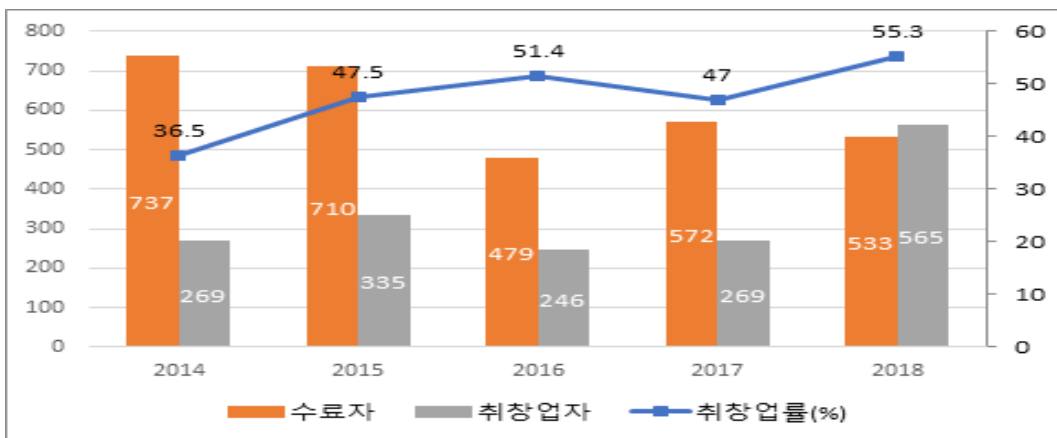
2) 자격증 취득인원 / 교육인원 = 자격증 취득 비율

3) 취창업 인원 / 수료인원 = 취창업 비율

〈표Ⅲ-14〉 강원도 새일센터 직업훈련수료자 및 취창업 비율(2014~2018)

(단위: 명, %)

	2014	2015	2016	2017	2018
수료자	737	710	479	572	533
취·창업자	269	335	246	269	565
취·창업률	36.5	47.5	51.4	47.0	55.3



[그림Ⅲ-8] 강원도 새일센터 직업훈련수료자 및 취창업률(2014~2018)



## 다. 사업운영체계

- 강원도 여성일자리 관련 시설은 지자체에서 지정, 운영하는 여성인력개발센터와 중앙부처에서 주관하는 여성새로일하기센터가 있음. 여성인력개발센터는 「양성평등기본법」 제47조에 의거해 평생교육을 포함한 여성직업능력개발사업을 주관하며 지역여성대상 인적자원 프로그램을 운영함.<sup>5)</sup> 여성새로일하기센터는 경력단절여성이 주요 사업대상으로 「경력단절여성등의 경제활동촉진법」 제13조에 따라 지정·운영됨. 강원도는 「강원도 양성평등기본조례」 제11조 경제활동참여촉진 조항에 따라 여성 취·창업 및 기업활동의 참여를 촉진시키고 여성인력개발을 위해 필요한 시책을 마련하도록 함. 강원도는 별도의 광역 차원의 경력단절여성 등의 경제활동 촉진 조례가 부재한 가운데 기초지자체 중 원주시, 삼척시, 정선군이 여성의 경제활동 촉진 조례를 제정함.

〈표Ⅲ-15〉 강원도 여성취업지원기관 운영 개요

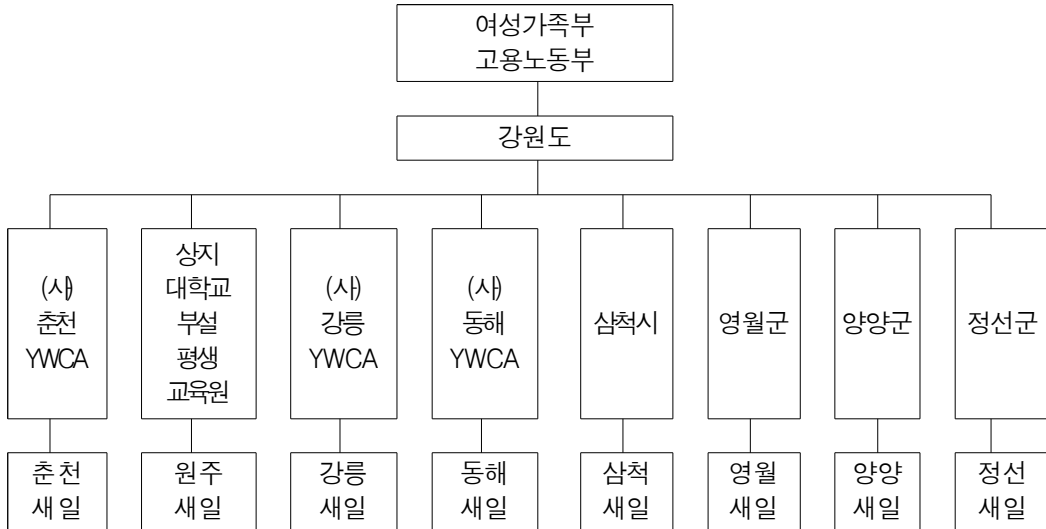
구분	대상	기능	관련법	비고
새일센터	경력단절 여성	• 경단녀를 대상으로 교육부터 취업, 사후관리 까지 종합적인 원스톱 취업 서비스 제공	경력단절여성 등의 경제활동 촉진법	국 50% 도 10% 시군 40%
여성인력개발센터	모든 여성	• 여성의 능력개발을 위한 교육프로그램 제공 • 취업정보 제공 및 알선, 근로여성 고충상담	양성평등기본법	도비 100%

출처: 강원도 (2019) 내부자료

- 강원도의 대표적 여성일자리지원기관으로는 춘천, 강릉의 여성인력개발센터 2곳과 강원도 지역여성새로일하기센터 8곳이 운영됨. 강원도 여성새로일하기센터는 시군이 직접 운영하는 직영센터 4개소(양양, 삼척, 영월, 정선)와 여성일자리지원 민간위탁기관(여성인력개발센터, YWCA, 대학 평생교육원) 운영센터 4개소(춘천, 강릉, 동해, 원주)가 운영되고 있음. 전국단위 지자체 직영센터가 15개인 가운데 강원도는 절반이 지자체 직영센터의 비율이 매우 높으며 농어촌의 지역적 특성을 가지고 있음.

5) 강원도는 춘천과 강릉에 소재한 2개의 여성인력개발센터가 주축이 되어 고용노동부 지역산업맞춤형 사업 등 다양한 공모사업을 진행하며 특히 2017년 이후 고용혁신프로젝트의 일환으로 강원도의 여성일자리지원기관이 부재한 지역에 찾아가는 이동상담버스 사업을 운영하고 있음.

- 강원도 새일센터사업의 행정추진체계는 여성가족부와 고용노동부 2곳의 중앙부처의 사업지침에 따라 강원도 여성청소년가족과가 담당하여 관리·감독하고 있으며 추진체계 및 현황은 다음과 같음.



[그림 III-9] 강원도 새일센터 행정 추진체계도

- 2019년도 강원도 새일센터의 운영지원 사업 가운데 예년과 달라진 점은 취업상담사와 직업상담원의 처우개선 및 고용안정성을 강화하기 위한 지원에 필요한 예산을 추경에 확보한 것임. 지난해까지 지자체 직영센터 종사자 21명에 대해서만 지원하던 처우개선비를 올해는 민간센터 무기계약직 종사자 18명에게 도비를 통해 한시적으로 지원하기로 함.(여성가족부·고용노동부, 「제2차 경력단절여성 경제활동촉진 기본계획-2019년도 시행계획-지자체」)6)
- 도내 새일센터의 현황을 살펴보면 8개 센터 가운데 절반인 4곳이 지자체가 직영으로 운영하는 센터임. 새일센터가 초창기 사업 인프라가 있는 곳에 설치·운영되었고 직영으로 확대된 것임. 2019년 예산은 총 2,870,204,000원이며 국비 : 도비 : 지방비 매칭비율은 69.0 : 6.4 : 24.7(%) 임.

6) 정부예산 미반영에 따른 전국 61개 민간센터의 단체행동 결과, 중앙의 종사자 처우개선 지자체 협조요청에 따라 ‘20년 국비 편성까지 한시적으로 종사자 처우개선비(명절휴가비 800천원, 복지포인트 400천원, 식비 월 130천원)로 1인당 연 2,760천원을 18명에게 지원해 총 49,680천원을 지원하고 있음.

〈표Ⅲ-16〉 2019년 강원도 새일센터 운영 예산

단위: 백만원

사업명	사업비	사업내용	비고
계	2,870		
새일여성인턴	677	- 지원기준 : 1인 300만원(기업 240, 인턴 60) - 기업지원금 : 인턴 채용 시 월 60만원(3개월) 지원 - 취업장려금 : 3개월 이상 고용유지 시 기업 및 인턴 60만원씩 지급	국 80% 도 4% 시군 16%
직업교육훈련 프로그램	557	경력단절여성 맞춤형 직업교육 (8개소 30개 과정)	국 100%
새일센터 운영비	1,502	종사자 인건비 : 8개 센터 41명 사업관리비 : 활동여비, 홍보비, 사후관리비 등	국 50% 도 10% 시군 40%
거점센터(춘천) 운영 지원	10	새일센터 종사자 워크숍 일자리 관련 기관 네트워크 구축	국 50% 도 50%
집단상담프로그램 운영	124	경력단절여성 근로의욕 고취 및 구직능력 향상을 위한 프로그램 운영(3개 센터, 300명)	국 100%

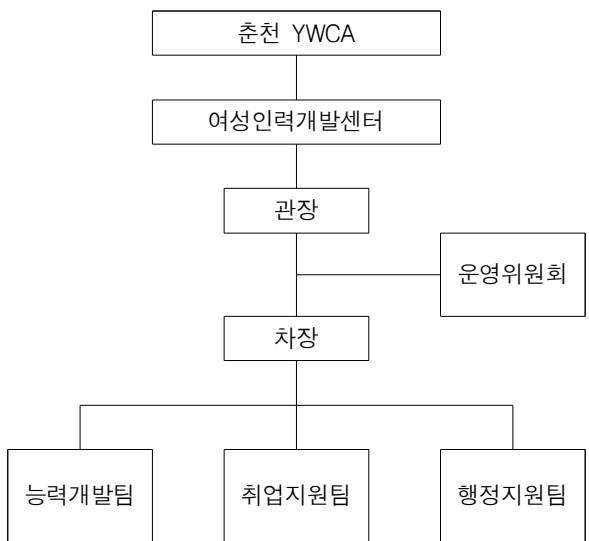
출처: 강원도 내부문서

- 2016년 거점센터로 지정된 춘천새일센터는 춘천여성인력개발센터가 운영하며, 여성인력개발센터는 도 지정으로 YWCA가 사업 위탁기관임. 현재 춘천 거점센터는 지역센터의 경력단절여성 취업지원업무를 담당하면서 거점의 기능을 동일 인력으로 수행하고 있음. 거점센터는 지역센터 기능을 겸하면서 도 단위 새일센터 역량강화 및 일자리 협력업무 및 경력단절예방사업을 중심으로 이루어져 있음.
- 2016년부터 중앙의 광역센터 기능을 강화하기 위한 센터 미지정지역 취업지원 업무는 축소되고 있으며 이후 거점센터로 지정된 춘천 새일센터는 미지정지역 취업지원 업무 기능은 없었음.
- 2017년 거점센터는 센터역량제고 차원의 종사자 워크숍 실시 및 일자리기관협력 네트워크 구축을 위한 간담회 개최를 하였으며 2017년부터 광역단위 경력단절예방사업이 추가되어 전담인력을 두고 사업을 진행하고 있음.
- 경력단절예방사업은 여성고용유지지원, 직장문화 개선, 경력단절여성 협력망 구축 및 홍보 등 주요 사업을 중심으로 경력단절예방 상담, 새일종사자 교육, 경력단절

예방 포럼 및 홍보 활동이 이루어짐. 경력단절예방 협력망 구축 차원에서 지역새일센터, 춘천시 복지정책과, 고용복지플러스센터 등 고용관련 유관기관이 참여하는 회의를 통해 경력단절예방 우수사례 및 지역내 확산 방안 등이 논의됨.

- 춘천새일센터는 위탁센터인 춘천인력개발센터의 공간 및 인력을 통합적으로 운영함으로써 경력단절여성뿐만이 아니라 일반여성의 능력개발 교육프로그램 및 취업지원서비스를 제공하여 교육연계사업을 하고 있음.

〈표Ⅲ-17〉 강원도 거점센터 주요 인력 및 조직 현황

춘천 여성새로일하기센터			
지정일	2011. 01. 01.	홈페이지	<a href="http://www.ccwomen.or.kr">http://www.ccwomen.or.kr</a>
운영주체	(사)춘천YWCA	운영시설 기관명	춘천여성인력개발센터
시설	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 전용공간: 상담실, 강의실, 조리실</li> <li>• 공용공간: 사무실, 소회의실, 문서실, 보화실, 휴게실, 통신실, 의류수선실, 제과-제빵실, 세미나실, Co-Working Space</li> </ul>		
조직구성	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 총 9명 : 센터장 1, 취업상담사7, 직업상담사2</li> </ul>  <pre> graph TD     A[춘천 YWCA] --&gt; B[여성인력개발센터]     B --&gt; C[관장]     C --- D[운영위원회]     C --&gt; E[차장]     E --&gt; F[능력개발팀]     E --&gt; G[취업지원팀]     E --&gt; H[행정지원팀]                     </pre>		

### 3. 강원도 새일센터장 및 전문가 의견조사 분석

- 강원도 실정에 맞는 광역센터 운영의 필요성과 구체적 방안에 관한 센터별 욕구를 파악하고자 의견조사를 실시하였음. 주요 조사방법으로는 도차원에서 관련 공무원 및 센터장 회의를 개최하여 센터운영 방안에 관한 구체적인 의견을 수렴하는 방법으로 진행하였음. 본 절의 면접분석은 지역 여성일자리정책의 사업환경을 비롯하여 광역새일센터의 운영주체 및 형태, 운영방향 등에 관한 8개 지역새일센터장과 여성일자리 전문가 3인의 의견을 분석함.
- 본 연구는 광역센터를 준비하고 실질적인 운영을 하는데 있어 특히 두 형태의 운영주체를 중심에 두고 검토를 하였음. 여성가족연구의 전문성을 가진 연구기관이 운영하는 경우와 일자리 재단에 기반을 둔 통합형 운영을 하는 곳의 비교 분석을 통해 강원도 실정에 맞는 광역센터의 준비와 운영이 이루어지도록 하는 방안을 마련하고자 하였음.
- 특히 도차원에서 강원도일자리재단 설립을 위한 타당성 용역검토가 이루어지는 와중에 광역센터를 포함할지에 관한 의사결정을 일자리재단 준비위에서 요구함에 따라 타시도 사례검토 및 관련 국 회의를 개최하였음. 이를 토대로 일자리재단 추진을 진행하는 일자리과가 주재하는 용역보고회인 중간보고회 및 최종보고회에 참가하여 운영주체 결정사안에 대한 의견을 전달하였음.
- 광역센터의 필요성과 운영주체의 형태에 대해 보건복지여성국 회의를 2회 진행하였음. 같은 목적으로 센터장 및 담당 공무원이 참여한 새일센터장 회의를 진행, 광역센터 운영 관련 질문지를 배포한 후 서면응답을 받았음. 이후 센터별로 보다 구체적인 의견을 듣고자 센터장 집단면접 형태의 센터장 간담회를 추가로 개최하여 현안에 대해 의견을 수렴하는 과정을 거침.
- 본 연구의 진행 및 의견수렴을 위한 광역센터 운영주체 및 운영방안에 대한 강원도내 공식적인 회의를 2019년 5월에 아래와 같이 진행함.
  - 2019년 5월 10일(금) 강원도 센터장 회의,
  - 2019년 5월 20일(월) 보건복지여성국 회의,
  - 2019년 5월 22일(수) 보건복지여성국 여성 및 일자리 특보단 자문회의,
  - 2019년 5월 29일(수) 강원도 센터장 간담회

- 아래에서는 광역센터 운영주체 및 주요사업에 대해 제기된 주요한 논의 사항을 중심으로 관련회의 결과를 분석함.

〈표Ⅲ-18〉 의견조사 개요

구분	대상		
기간	2019년 5월 10일 ~ 29일		
방법	서면 및 회의 · 집단 FGI		
구분	대상	인원	대상(표기)
새일센터 실무자	센터장, 팀장	8	실무자 1,2,3,4,5,6,7,8
강원도	여성일자리전문가	3	전문가 A,B,C

〈표Ⅲ-19〉 의견조사 질문지 구성

대상	주제	분석내용
강원도 여성일자리 관련 전문가	여성새일센터사업 의 특성과 광역센터 운영방향	여성일자리지원정책과 새일사업에 대한 인식 광역센터 운영주체 및 운영 방향
	지역 여성일자리 정책 및 고용환경	광역사업의 필요성 및 센터 운영 방식 강원도 미지정 지역 경력단절여성 대상 취업지원서비스 제공의 유무 및 필요성 지역 고용환경과 여성취업지원서비스에 대한 인식
새일센터장	광역센터의 필요 성	도 광역센터에 대한 기초새일의 기대 및 욕구 타 일자리지원사업과의 차별성
	여성일자리 정책 추진기반 및 운영 체계	여성일자리정책 추진방향 및 광역센터의 역할과 위상 자자체 행·재정적 지원 및 역할, 새일운영지원 협의체 구성
	광역센터 운영형 태 및 운영방안	일자리재단/여성가족연구재단형, 지역광역센터 운영 방향
	새일사업 활성화	미설치 지역 취업지원서비스 지원의 필요성 강원도 여성일자리 관련 연구

## 가. 운영주체 및 방향

- 강원도 일자리재단 타당성 보고회에서 제시한 광역새일센터 조직도는 직접적인 구인구직 알선 등 취업지원서비스를 제공하는 센터의 기능을 하는 일자리센터와 새일센터를 나란히 일자리지원부서 내 팀으로 편제한 조직도를 제시한 바 있음. 하지만 기초새일사업과는 다르게 광역새일사업이 직업훈련개발, 창업, 경력단절 예방사업 등 보다 지역 여성의 일자리 특성을 반영한 지원이 체계적으로 이루어질 필요가 있는데 본 조직도 체계상에 나타난 광역의 역할은 대상별 일자리 플랫폼 구축을 위한 구상에 그치고 있어 정책개발이나 운영 전반에 있어 성주류화 관점이 포함된 연구와 사업을 기획하고 실천력을 담보하기 어려운 성격을 지니는 한계를 가진다고 논의됨.
- 또한 광역새일센터 조직도 상의 경영관리본부에 기획관리부, 경영관리부, 성평등 기획부와 같은 부서를 포함시켜야 사업 수행시 성주류화 관점이 반영될 수 있다는 의견이 제시됨. 경력단절여성 대상 사업만으로는 전체 여성일자리문제를 포괄하기는 어렵다는 견해가 강하게 피력됨.

모든 공제사업에 있어 젠더를 갖고 가야 이게 진정한 의미인 거지 광역새일을 여기 넣겠다 아니다는 진정한 문제가 아닌 거예요. 여성사업부라고 넣으면 여성 문제는 여성 사업부에서만 하는 일인 거예요. 그리고 광역새일 엄밀히 말해서 경력단절여성에 대해서만 일을 하는 거죠. 근데 지금 일자리과는 여청과의 일이다 이렇게 얘기해요. 근데 여청과는 모든 일자리를 하는 게 아니라 경력단절여성만 하는 겁니다. 그래서 지금 여성 일자리가 공중에 떠있는 상황이에요(전문가A)

- 다만 연구원 자체 기능에만 충실해서는 사업확대에 어려움이 있을 수 있으며 전체 일자리재단의 틀 안에서 네트워크 및 사업의 협력구조가 더 용이함. 다만 초기 사업의 목표와 비전에 충실하게 과제 및 사업수행이 가능하기 위해서는 도 직영으로 사업을 관리할 수 있는 연구원이 적절하다는 것으로 의견이 수렴됨.

새일센터들이 강원도 8개가 있는데 농어촌형은 일자리 수요와 공급 이런 게 다 문제가 있고 가장 중요한 것은 경단녀 문제를 해결하는 것도 1단계 들어와 있는 기관들과 연계가 사실 제일 중요하거든요. 우리 최종목표는 어쨌든 경단녀들에 대한 일자리 제공이라 이상 기관들과 협력이 잘 되어야 하는데 우리 고용부, 여가부 쪽에서 너무 제한적이에요. 만약에 100에 비중이 있다면 우리가 하는 것은 연구하고 플랜하는 것은 10~20%고, 나머지 80%는 외부에 요인이 있잖아요. 그러면 어떤 형태로든 장기적으로는 재단 쪽으로 들어가야만 일자리 수요에 대한 정보, 교육훈련이라든가 그런 게 톱니바퀴처럼 물려 돌아가야 하는데..하지만 사실 우리가 초창기에 우리끼리 하는 것도 필요한 시기가 있어요(전문가B)

## 나. 역할 및 운영방식

### 1) 지역센터 컨트롤 타워 및 여성일자리 허브 역할

- 광역센터는 기초새일과 달리 광역 본부로서의 거점기능을 수행하는 센터이길 바라고 실적부진으로 힘든 센터들의 역량을 지원하고 어려움을 해결하도록 도와주는 컨트롤타워 역할을 기대함.

기초새일과는 다른 성격을 가진 광역이 생겼으면 좋겠어요. 왜냐하면 강원도가 현재 실적이 많이 낮잖아요. 그러면 광역에서 컨트롤을 해주는 거죠. 기초새일이 부족하면 광역에서 회의를 통해서, 논의를 통해서 문제점을 검토하고 아니면 전국에서 잘 되어 있는 사례를 벤치마킹해서 우리 것과 8개의 것을 비교해 보고. 그런 것들을 광역에서 검토를 많이 하고 연구를 많이 하고, 기초 새일을 불러서 문제점을 듣고 어떻게 해야 할 것인가? 지금 그 역할을 해 줄 곳이 없는 거예요.(실무자1)

- 지역고용조건에 대한 정확한 이해와 도 전역을 포괄하는 사업의 기획과 운영에 대한 기대

- 강원도 여성일자리를 아우르는 광역센터가 생길 경우 18개 시·군을 모두 포괄하는 광역이 되어야 강원도형 광역기능을 제대로 할 수 있다고 봄. 지역 여성의 고용특성을 정확히 이해한 후에 이에 대한 대안을 도출해야 하는데 지금까지는 적절한 방안 마련이 어려운 상황이었으므로 지역 일자리에 대해 정확한 이해를 바탕으로 지원책을 모색해야함.

강원도는 지리적인 여건상 거리와 인구분포가 다양하므로 18개 시군에 골고루 센터가 설립되는 것에는 어려움이 있고 효율적으로 운영되기 위해서는 기존 센터들이 없는 지역을 관리하며 서비스를 제공할 수 있도록 지자체간 협력할 수 있도록 하여 도내여성들이 골고루 서비스를 제공받고 또한 실적에도 도움이 되게 해야.(실무자8)

농어촌 얘기했지만 지금 일자리가 괜찮은 게 원주 춘천 강릉 밖에 없어요. 다 모자라요. 특히 여성 같은 경우는 눈을 낮추면 갈 수 있겠지만 농어촌 같은 경우는 젊은 여성들은 안 가고 그 지역에서 일을 하고 품을 팔아도 웬만한 제조업보단 좋다고 생각하는 경우도 있거든요. 그런 부분을 정확히 파악하고 대응을 해야(전문가B)

- 특히 강원도는 새일사업이 어려운 인구가 적은 군단위 직영센터들이 많아 컨트롤 타워 역할을 하는 광역센터의 설치의 필요와 역할에 대한 기대가 큰 것으로 나타남.



강원도는 직영센터가 많고 인구가 적은 군단위의 센터들이 많아서 컨트롤 타워 역할을 해 줄 수 있는 광역센터의 설치가 필요함(실무자8)

지역적 제약을 벗어나 더 넓은 시각과 더 많은 정보를 가지고 여성 취업에 대한 방안을 제시(실무자7)

지역내 일자리협력 네트워크 구축 및 구인처 발굴, 지역새일센터 역량강화지원 등을 담당해줄 도단위 센터 필요, 도내 지역센터를 총괄 지원함으로써 지역센터 취업지원서비스의 전문성을 강화하고 체계적인 운영방향의 제시가 가능함(실무자5)

여성인적자원개발 및 취업지원 인프라구축과 취업기관 역량개발, 일자리수요조사 등 센터의 허브 역할(실무자4)

- 지역센터에 대한 역량강화지원 및 센터별 형태에 따른 맞춤형 컨설팅에 대한 실적 제고 방안을 제시하기를 기대함. 광역의 주된 사업인 지역센터 전체를 아우르는 프로그램의 개발 및 취·창업 지원제고를 위한 정책지원에 대한 요구도가 높았음. 특히 센터 업무 총괄 및 네트워크를 활성화해 지역새일센터의 허브 역할과 체계적 홍보 등이 이루어지길 기대함.

강원도 지역 특성을 고려하여 특화된 지원정책 개발 기대(실무자5)

새일센터간 네트워크 추진, 노하우 공유, 컨설팅 등으로 지역센터 실적제고 방안 제시(실무자3)

센터별 형태에 따른 맞춤형 컨설팅 프로그램의 개발 및 새로운 아이디어를 낼 수 있는 지원(실무자8)

- 그동안 거점센터로서 춘천, 강릉지역에서 20년간 여성일자리사업을 해온 여성인력개발센터의 운영경험과 새일사업 운영으로 지역단위 경력단절여성 원스톱 전문 취업기관으로 지리매김 해온 지역센터와의 협업구축이 필요함. 이를 위해 광역단위 새일추진단(가칭) 구성으로 새일 협력 네트워크를 강화해 구체적 운영방향과 전략과제를 공유하여 광역사업의 추진역량을 구축해야 할 과제가 우선적인 것으로 나타남.

직접적인 구인구직을 하지 않더라도 같은 새일 센터 간에 놓치고 있는 부분들에 관해 네트워킹 하면 끈끈하게 종사자들끼리 정보 공유를 할 수 있는 계기를 마련해주고, 각 시군 마다 다니면서 행사를 개최해주고 새일센터를 알리는 역할이 있었으면 좋겠습니다. 중앙과 자치를 연결할 수 있는 중간다리가 되자는 거죠.(실무자6)

춘천이 잘 되어 있어서 다른 지자체에서 많이 배워요. 아 저쪽은 저렇게 하는구나, 우리는 못했는데 저쪽은 벌써 저렇게 했네? 하면서, 사실 3년차, 4년차를 따라가긴 힘들잖아요. 광역이 미 설치 지역을 다니면서 그런 기능을 해주고, 발표회 같은 걸 하면 1,2년차들은 8,9년차들을 보고 배우는 거예요. 정보를 공유하면서 일원화 된 시스템을 만드는 게 필요할 것 같아요. (전문가C)

- 이를 위해 지역 특성이 반영된 전략산업 및 직종개발에 관한 조사·연구를 토대로 지역별 특화 교육 훈련과정의 개발과 구인구직 데이터베이스 구축 및 관리, 종사자 교육, 새일센터간 네트워크 구축 등의 기능을 수행하고 지역센터를 리드해나가는 역할을 요구함.
- 광역센터에 대한 우려 사항으로는 기존 타시도 광역센터와 달리 가장 늦게 총괄 기능을 하는 신규로 광역센터가 설치됨에 따라 제 기능을 다하기 어려운 부분에 대한 염려가 있었음. 게다가 상위기관이 추가되어 발생하는 행정에 대한 요구 및 자료나 교육 등이 많아지는 것에 대한 실무자 업무 과중으로 이어질 수 있는 부분에 대한 것도 지적됨.

상위 기관(여가부, 중앙새일, 강원도, 광역센터 등)이 많아져 교육에 편중 또는 자료요청 등 광역센터에서 행정적 요구로 실무자 업무과중이 우려됨(실무자4,7)

## 2) 미지정지역 시군의 경력단절여성서비스 지원

- 미지정지역의 서비스부재 문제는 광역센터가 부재하였던 지역에서 중요하게 제기되어온 문제임. 강원도는 무엇보다도 중앙단위에서 여성일자리총괄기능을 할 수 있는 본부가 전체 여성일자리 종합계획을 세워 추진되어야 하고 그 후에 광역센터가 미지정지역의 서비스부재문제를 해결할 방안을 세워야 함. 연구원이 운영주체가 된다면 단계적 사업비전을 가지고 연구와 사업개발을 두루 할 수 있는 역량을 충분히 가질 수 있다고 봄.

강원도는 광역이 중요한 게 아니라 일자리총괄기능을 어떻게 할 것인가가 중요하고 18개 시군의 8개 센터 밖에 없는데 10개 미지정지역에 인력 파견해서 일자리 발굴하고 이런 일을 해야 해요. 여성 재단들이 대부분 순수연구만 하지 않고 지자체에서 요구하는 사업을 많이 합니다. 그래야 네트워크의 힘도 받고 연구가 사업으로 빨리 피드백되는 기능이 있어서 많이 연구원들이 사업부서화 되는 측면이 있어요. 취업지원서비스 모델 보지말고 개발을 해라. 4차 산업혁명, 녹색산업, 창업. 이런 건 되게 오래 갖고 가야 하잖아요. 단계별로 가야 해서 하나의 부서가 할 순 없어서 연구원에서 단계적인 사업비전을 갖고 가져가는 게 훨씬 좋겠다 생각했고 일자리도 없는데 개발하고 창업하고 이런 측면으로 가야해서 연구개발 쪽으로 가는 게 좋겠다(전문가C)

- 광역의 직접적 취업서비스 제공에 긍정적인 의견을 피력한 센터들은 강원지역의 지리적 특성이 광역 저밀하므로 특정지역 경력단절여성들이 취업지원의 접근성이 떨어지는 미설치 지역에 한해 취업지원서비스는 필요하다고 의견을 제시함. 직접적인 취업서비스 제공에 대해 부정적인 의견은 광역새일의 기능은 각 센터

들의 운영이 잘 될 수 있도록 지원하고 컨설팅하는 역할이 중요하며 연구하고 방법을 제시하는 컨트롤 타워 역할의 수행이 보다 더 중요한 것으로 보고 있음.

새일센터가 설치되지 않은 일부 시·군에 적절한 취업지원서비스를 제공할 수 있다면 긍정적이라고 생각한다.(실무자2,5)

광역센터에서는 (새일이 없는 지역에서) 취업지원서비스필요함, 타 지역 광역에서 직접적인 취업지원으로 일반 새일센터와 실적경쟁으로 불편함과 광역센터의 설립에 부정적인 시각도 있음 (실무자4)

취업연계 서비스는 지역센터에서 진행하고 작고 알찬 조직 구성으로서의 역할만 다하면 될 것으로 판단됨(실무자3)

광역새일의 기능은 각 센터들의 운영이 잘 될 수 있도록 지원하고 컨설팅하는 역할이 중요하고, 직접적인 취업지원서비스는 하지 않는 것이 좋음. 새일센터가 없는 지역과 각 센터들을 연계하여 서비스를 제공하고 실적은 낼 수 있도록 하여 강원도 전체가 좋은 평가를 받을 수 있도록 해야함.(실무자8)

### 3] 강원지역 새일사업의 구조적 한계와 해결방안

#### ○ 지역센터의 새일사업에 대한 어려움과 사업전망

- 새일센터 절반이 군단위 소재로 강원도 지역고용환경이 관광과 농어촌을 기반으로 한 산업이 구인구직에도 반영되고 있어 지속적인 구인처 및 구직자 발굴과 알선이 어려운 구조임. 이러한 구조적 어려움이 타 일자리알선기관과의 단순 실적비교, 새일센터사업 전반에 대한 평가에서 인정을 받을 수 없는 구조적인 문제점을 지적함.

저희가 직업훈련만 하는 게 아니라 다른 사업 등 발을 뛰면서 하는 거거든요. 똑같은 성과체계를 가지고 평가하는 것은 아닌 것 같아요.(실무자5)

다 청년인턴지원사업 같은 걸로 몰리고 굳이 여성새일이 경력단절여성을 지원하고 교육한다고 해서 바로 일과 연계되는 건 아니거든요. 취업을 한다 하더라도 단기 일자리를 갖게 된다거나 그런 점이 지방의 현실입니다. 저는 총괄적으로 지휘 감독에 있지만 일선에 계신 직업상담사나 취업상담사 분들은, 아시다시피 경제가 어렵고 일자리가 많이 없잖아요? 그래서 취업을 알선하고 이런 점이 굉장히 어려운 실정이라구요.(실무자6)

일반형으로 많이 지정을 받다보니까 지역의 여건이 다 다른데도 불구하고 동일한 평가체계를 가지고 있다보니 일반적으로 타 시도의 것과 비교하기 어려워요. 저는 처음에 실적부문에서 너무 낮아서 분석을 해보려고 하니까 이러한 점 때문에 왜 낮은지 분석하기가 너무 힘들더라고요.(실무자3)

- YWCA 및 여성인력개발센터 등 운영주체가 민간위탁기관인 경우 기관운영의 어려움이 지속되고 있어 각종 고용노동부 공모사업에 참여할 수 없고 교육훈련사업 등 새일사업 경쟁력에 부정적인 영향을 미치고 있다는 점이 지적됨.

새일사업 인력이 보조인력보다 많아요. 새로일하기센터가 아니라 '사업'이란 이야기죠. 그래서 저희는 '센터장'이라는 명칭이 맞지 않다고 생각해요. 여성능력개발센터라는 명칭이 맞는 거지. 기관이 아니고 사실 사업이란거죠.(실무자5)

운영비가 10년 전이나 지금이나 똑같아요. 인건비가 모자라는 거죠. 저희가 지금 지원되는 게 60%도 안 되거든요. 인건비 버느라고 지금 사업 계속하니깐 다른 것 할 여력도 없고. 사업을 하니깐 인건비가 늘어나고, 공모사업만 계속하게 되는 거예요. (실무자4)

취업과 관련한 프로그램에서 문제점은 없을까 했을 때 근본적인게 이컨데 정말 취업을 필요로 하는 취업교육은 재미가 없어요. 재미도 없고 비싸고 사람들이 안와요. 저흰 그걸 하고 싶지만 고정비를 벌어야 하다 보니까 사람들이 당장 취업을 하지 않더라도 일단 모여야 하는데 교육 프로그램비도 한달에 15000원밖에 안하는데 길 건너 여성회관은 강사비까지 다 대줘요, 우리는 강사비를 수강료에서 채워야 할 상황인데. 비교가 안되는 거예요.(실무자5)

- 새일사업을 통해 교육과 자격을 갖춘 여성들이 갈 곳이 없고 적절한 구인처가 부족한 농어촌 여성을 위한 일자리창출을 위해서는 복지관련 SOC 사업 및 인프라의 지속적인 확대의 필요성도 일자리 창출방안으로 제기됨.

군 단위는 새일센터가 굉장히 좋다고 생각해요. 실적 같은 점에서 어려운 점은 있지만 당장 취업이 안되어도 군을 통해서 직업 역량을 갖춘 분들이 나오는 거잖아요. 당장 저희가 바라는 만큼 취업률을 높이지는 못하지만 시골에서 그만큼 안되면 우리 여성들이 갈 곳이 없잖아요. 기본을 갖추 수 있고 그런 점에서 좋다고 생각해요...지역 기반 기업체나 이런 데는 거의 한 사람 나와야 들어가고. 저희 군 단위는 지원센터가 아예 공립이 없었어요. 제가 와서 짓고 있는데 지을 때마다 기본 인력이 들어가니까 일자리를 늘려서 만드는 게 빠르더라고요. SOC사업으로 이제야 문화,교육,국민체육센터, 도서관 이 쪽으로 한다고 하는데 진짜 그런 게 됐어야지 작은 군 단위는 젊은 사람들이 갈 때가 없는 거예요. 그러다보니까 도시로 자꾸 빠지는데. 제가 봤을 땐 복지쪽으로 많이 투자해야만 작은 중소도시가 유지되고 인구가 유출되지 않고(실무자3)

#### 다. 담당인력의 전문성 확보와 운영지원체계 확립

- 광역센터 업무는 경력단절예방사업, 창업 등 광역사업의 기획 및 운영, 지역센터 협력업무 지원 등의 기획·조정 업무로 일반 직업상담사 고유의 일이라고 보기 어려운 측면이 있어 인력채용시 이러한 부분들이 고려될 수 있도록 경력자 중심의 채용이 이루어지고 대우도 이에 상응하도록 지자체의 운영 지원이 필요한 것

으로 논의됨.

조직 구성도를 보니까 센터장이 1명이고, 팀장이 1명이고, 종사자가 5명인데 급여도 비슷하다고 하네요. 그러면 광역에서 과연 우리가 원하는 일들을 하실 수가 있을까 하는 생각이 들고, 그러한 일들에 대해 도에서 지원이 없으면 우리가 다루는 일들을 만족할 수 있을 만큼 할 수 없을 것 같다는 생각이 들어서, 광역이나 기초새일이나 비슷하지 않을까 싶은... 그래서 강원도의 의지나 예산확보 같은 점이 먼저 되어야 할 것 같은 생각이 드네요.(실무자5)

상담하시는 경력자분들한테 기획하라 그리고 사업을 하라고 그러니까...특히 광역사업같은 경우는 직접 서비스가 없거든요. 상담이 아니라 앉아서 자료 찾고, 기획하고, 네트워킹 하고 그러니까 상담하시는 분들인데.. 그러니까 그만두시는 거예요. 그래서 아이러니하게 팀장님이 역으로 상담 경력에 없는 신참 직장 상사를 뽑았다는 거예요.(전문가C)

- 광역단위 여성일자리정책 전담부서의 유무 및 조직규모는 여성새일사업전달 추진체계의 확립에 있어서 중요한 사안임. 여성일자리를 주관하는 부서의 행정체계가 잘되어 있는 곳은 광역사업도 잘 하고 있는 곳이 대부분임. 충북과 경북의 경우 여성정책관이 존재해 경제부서와의 소통 및 광역센터 사업 지원도 원활한 것으로 평가됨. 최근 지자체 차원에서 성평등정책 추진 조직이 늘어나고 자문관제도가 확대되고 있으며 광역단위 성평등 정책 및 사업을 전담 관리해 실행력을 높이고 있는 곳이 일자리사업 추진력도 높은 것으로 나타남.7)

광역이 잘하고 있다고 보면 사실 위에 부서가 잘하고 있거나, 힘이 있거나 한 곳. 잘하는 전통이 있는 곳은 광역도 잘하고 있더라고요, 충북이 여성담당조직이 잘 되어 있어서 추진체계가 잘 되어 있고 경북 같은 경우 보면 여성정책개발원 원장님이 광역센터의 모든 걸 다루는데요. 일자리 사관학교란 곳도 있어서 직훈으로 거기서 바로 뽑아서 취업을 시키더라고요. 기초 새일에도 굉장히 지원을 잘해주시고 해서 물어봤더니 역시나 경북도 여성정책개발원이 자리를 오랫동안 잡으면서 10년동안 네트워킹 해오다 보니까 여성부서가 힘이 세고, 너무 당연하게 예산 지원 해주고요. (전문가C)

광역이 있으면 도 회의때 가서 조르고 할 수 있는데 지금 새일들은 각각 그럴 수 없잖아요. 과장님 말씀하신 것처럼 그게 잘 되어 있는 곳은 잘 되어 있단 거죠. 처음에 충북 영동이 잘한다고 해서 알아봤더니 제가 직원들 보냈거든요. 그러니까 그런걸 공식적으로 해줄 어떤 게, 공식적으로 인증된 광역이 필요한 거예요. 광역에서 그런 걸 해주면 강원도가 더 발전하지 않을까. (실무자3)

---

7) 서울 젠더전문관, 경기 젠더전문관, 대구 여성정책 전문관, 대전 성인지정정책 담당관 등 성평등정책 추진조직의 확대가 이어지고 있지만 강원도는 여성가족과 내에 행정담당자 1명이 일자리, 성별영향평가 등 여성정책관련 업무를 다 전담하고 있는 실정으로 행정조직지원체계의 부족이 강원도 지역 성평등정책과 일자리 사업 역량확대의 문제점으로 지적할 수 있음.

## 라. 강원도 특성화 전략 개발

- 광역센터의 역할과 위상에 대해 지역센터들이 거는 가장 우선적인 기대는 강원도 지역특성이 반영된 특화된 정책개발임.
- 강원도 광역센터 기능을 활성화시킬 정책 추진과제 및 역점사업이 무엇인지 묻는 질문에는 전반적인 여성일자리지원 고용서비스 확대와 이를 위한 서비스 전문화와 인프라 확대의 요구가 많았음.
- 특히, 양질의 구인처 발굴을 위한 지원, 강원도형 직업훈련 과정 및 취업지원서비스를 확대하는 프로그램 개발, 체계적 홍보방안, 지역 구인업체 데이터베이스를 구축하고 체계화하여 일자리기관들의 허브역할을 수행할 것을 요구함.
- 이에 광역센터사업 추진을 지원하기 위한 별도의 일자리지원팀 구성을 제안함. 광역센터 설립과 추진과정에 일자리 지원팀은 강원도에서 별도의 예산을 책정하도록 하여 기능보강이나 찾아가는 취업서비스를 제공할 수 있는 인프라를 만들어주는 지원 및 지역내 산업체 및 기업들과의 일자리 연계활동이 이루어지도록 하는 역할이 필수적이라고 봄.

지역내 일자리 협력 네트워크 구축 및 구인처에 대한 센터 홍보(실무자4,6)

지역 환경 및 특성을 고려한 강원도형 직훈 개발, 강원도형 취업지원서비스 개발과 도 내외의 각 일자리 관련 기관이 연구보유한 자료 구축 및 제공(실무자2)

단순히 도내 각 새일센터와 중앙 새일센터의 중간자 역할보다는 강원도만의 독자적인 일자리 특성 연구 및 개발이 필요함. 또한 작고 산발적인 각 새일센터의 어려움이나 니즈가 강력한 하나의 목소리로 중앙에 어필 될 수 있도록 지원 체계 수립 필요.(실무자1)

강원도에서 별도의 예산을 책정하여 기능보강이나 찾아가는 취업지원서비스를 제공할 수 있는 인프라를 만들어 주는 역할(찾아가는 일자리 지원을 위한 강원도 일자리 부르릉차량 제공 등) 지역내 산업체 및 기업들과의 일자리 연계활동이 필요함(실무자8)

### 1] 지역 환경 및 특성을 고려한 강원도형 직훈 개발

- 직업교육훈련은 지역의 구인처와의 연계 강화를 통해 취업이 이루어져야 하는 부분, 즉 구인구직 미스매칭의 문제와 바로 연결되는 지점으로 지역별로 다양한 의견들을 제시하였음.

- 직업교육훈련과정은 지역의 산업과 인구규모가 크게 좌우됨으로 인해 시와 군의 차이를 고려해야함. 하지만 여성가족부 승인과정만 운영해야함에 따라 직종개발 및 교육생 모집의 어려움이 동시에 존재함. 구인업체 수요가 특정 서비스직종에 몰려있어 훈련과 무관한 취업사례도 많은 것이 문제임.
- 지역의 맞춤형 취업연계가 이루어지기 위해 직업훈련과정 선정시 지역 구인수요에 맞는 직종 또는 지역여성들이 요구하는 직종이 다름. 하지만 취업률을 우선적으로 고려해야하므로 강원도형 직종개발을 위한 노력이 광역센터 사업에 반영되기를 바람.

한정된 지역내에서 특성에 맞는 직업교육훈련 개발이 어렵고 직업교육훈련생 선발 및 구인업체 발굴이 어렵고 한 과정 당 평균 15명 이상의 수료생이 배출되지만 그 수요를 감당할 업체가 적음(실무자7)

지역산업체의 영세로 직업훈련교육생 20인 정원에 비해 지역 내 구인업체의 구인수요가 소수로 직업교육훈련과 무관한 취업사례가 많음(실무자6)

군단위 소재지의 새일센터는 직훈생 모집 시 신청 인원이 많지 않기 때문에 신청만 하면 교육을 받을 수 있는 경우가 대다수여서 면접을 통해 취업의지가 높은 신청자만 선별하기가 힘든 실정. 따라서 취업의지가 결여되어 있는 직훈생이 간혹 있음. 또한 소도시의 경우 한 직종의 업체가 한 두 개인 경우도 있는데 동일 직종의 직업교육훈련생이 한번에 다수가 배출되다 보니 직업교육훈련생이 동일 직종으로 모두 취업되기가 어려움. 창업의 경우 실적으로 잡히는 기간이 6개월 정도로 실제로 창업을 준비하기에는 짧음(실무자1)

- 새일센터 취창업지원 활성화를 위해 지역기반 일자리 직종개발 및 수요조사 등 관련 연구의 필요성을 묻는 질문에는 많은 센터들이 지역특성에 맞는 여성일자리 개발의 필요에 따라 관련 연구 및 조사가 바탕이 된 일자리수요파악과 직업훈련 과정 및 직종개발 등 관련 연구의 필요성에 동의함.

도내 사군 간에도 인구 격차 등 지역 특성을 고려한 정책 수립에 도움이 된다면 연구의 필요성 있음(실무자5)

기업체 수가 현저히 적은 지역 여건을 감안하여 그에 적합한 직업교육훈련 과정 개발이나 창업 과정 등을 연구하여 전파해주는 역할을 기대함(실무자7)

지역 특성에 맞는 여성일자리 개발과 강원도만이 할 수 있는 특화된 직업훈련이 필요하므로 이 부분이 광역센터의 가장 큰 역할이길 기대함(실무자6,7,8)

## 2) 도-광역센터-지역센터간 의사소통 및 협력체계 구축

- 도 단위 센터 업무협력체계를 구축하기 위해 가장 우선적으로 제기되는 사안으로는 지역센터의 어려움을 이해하고 의견을 나눌 수 있는 소통구조를 확립하는 것임. 이를 위해 지역 사업 활성화를 위해 새일 실무자들(취업상담사 등)의 의견이 반영될 수 있도록 관리자 및 실무자 단위의 정기적인 회의 및 워크숍의 강화가 필요함. 또한 도 단위 행정 및 재정 지원을 통한 특화사업의 개발로 사업비 확보 및 지역 유형별 운영실태에 따른 멘토 역할과 프로그램 컨설팅 등 센터 사업의 내실화를 이룰 의견들이 논의됨.

지역새일센터 취업지원 실무자(취업상담사 등) 의견 수렴(실무자5)

도 및 타시도 새일센터와의 네트워킹을 통한 운영사례 연찬 및 공유, 타지역 우수 새일센터 벤치마킹, 도내 센터별 운영방향 제시(실무자3)

광역센터의 예산 부분에 있어, 각 개별센터에서 수행하기 어려운 지역 특성에 맞는 새로운 직종 개발이나 직업교육훈련과정개발 등의 연구 용역 등에 많은 투자가 있기를 기대함(실무자4)

각 새일센터의 컨트롤 타워 역할에 중점을 두고 사업비확보, 프로그램 컨설팅 등에 중점을 두어야 함. 유형별 센터들의 운영상태에 따른 멘토가 필요함(실무자8)

지역특성에 대한 정확한 실사 등으로 각 센터별 실무에 적용 가능한 개선 방안 제시, 광역센터의 전문성과 지속성을 유지하길 바램.(실무자2)

- 타시도 광역센터들은 지역센터 기반의 센터장협의회 또는 실무자협의회를 두고 새일 사업에 대한 구체적인 의견수렴과 제안을 정책추진과정 프로세스에 두고 있음. 광역센터는 ‘일자리지원단’ 혹은 ‘일자리지원팀’의 형태로 광역새일팀과 사업지원을 나란히 하고 연구와 사업이 연계되고 있음.

전문가 우선 채용 등으로 의견제시 사항에 대한 적극적인 협조체계 구축(실무자3)

여성구직자들이 많이 취업할 수 있는 기업체 유치와 구인업체들의 여성구직자 채용을 장려하고 다양한 혜택을 줄 수 있는 인프라구성 역할을 기대함(실무자8)



## 마. 광역새일 운영방안

### 1) 광역새일 운영주체 및 운영방향

- 광역센터 운영주체를 정하는 과정에서 가장 크게 대두된 문제는 향후 광역새일 사업을 성인지적 관점에서 총괄하고 여성일자리 컨트롤타워 기능을 효율적으로 수행할 적절한 기관을 찾는 일이었음.
- 특히 여성·가족·복지 연구 특화 기관인 강원도여성가족연구원과 최근 일자리재단 및 광역새일 설립에 관해 진행되어온 국 회의 및 실무자 회의에서 주요하게 나타난 의견들은 지금까지 국비지원 중심의 일자리사업을 주도해 온 경제부서와 복지관련 일자리 지원사업을 해온 보건복지 및 여성 부서로 이원화된 행·재정적 시스템과 연관되어 나타난 문제에 대한 지적이 많았음.
- 그동안 여성일자리문제는 경력단절여성을 취업취약계층으로 한정짓고 여성부서에서 지원해온 탓에 중앙과 지역 고용정책에서 일자리 창출 및 지원사업의 확대가 이루어지고 있는 상황에서 여성일자리를 새로운 시각에서 바라봐야 하는 문제가 제기됨. 특히 강원도는 경력단절여성이 지속적으로 재생산되고 고용 영역에서 성차별이 지속되는 상황에서, 여성일자리에 대한 관점이 지역 일자리정책에서 진지하게 다뤄지지 못하고 있음. 여성새일사업에 대한 논의는 바로 이 점을 고려해야 함.
- 이러한 문제는 앞으로 지자체 내 관련부서 및 주요 일자리 협력망 내에서 광역사업 논의와 함께 풀어나가야 할 문제이며 지역 내 경제 및 일자리 관련 주요 주무부서와 협력 조율해 가는 과정에서 극복해야 할 과제임.

### 2) 광역새일에 대한 기대

- 광역새일이 수행할 역할에 대한 견해를 보면, 광역센터가 기초새일과 달리 광역본부로서의 거점기능을 수행하는 센터이길 바라고 있으며, 실적부진으로 힘든 센터들의 역량을 지원하고 어려움을 해결하도록 도와주는 컨트롤타워 역할을 기대하고 있음.
- 미지정지역의 서비스부재 문제는 광역센터가 부재하였던 지역에서 중요하게 제기되어온 문제이기 때문에 무엇보다도 거점단위에서 여성일자리총괄기능을 수행

할 수 있는 본부가 전체 여성일자리 종합계획을 세워 추진되어야 하고 그 후에 광역센터가 미지정지역의 서비스부재문제를 해결할 방안을 세워야 함.

- 광역센터 업무는 경력단절예방사업, 창업 등 광역사업의 기획 및 운영, 지역센터 협력업무 지원 등의 기획·조정 업무로 일반 직업상담사 고유의 일이라고 보기 어려운 측면이 있음. 따라서 인력채용시 이러한 부분들이 고려될 수 있도록 경력자 중심의 채용이 이루어지고 대우도 이에 상응하도록 지자체의 운영 지원이 필요한 것으로 논의됨. 그리고 광역단위 여성일자리정책 전담부서의 유무 및 조직 규모는 여성새일사업 전달체계의 확립에 있어서 중요한 사안이므로 여성일자리 전담을 둘 수 있도록 행정지원 확대가 필요함.
- 지역특성에 맞는 여성일자리개발이 요구됨에 따라 관련 연구 및 조사가 바탕이 된 일자리수요 파악과 직업훈련과정 및 직종 개발 등 관련 연구가 필요함. 이에 따라 지역 구인업체 데이터베이스를 구축, 체계화하고 다양한 일자리기관들의 자료가 공유되어야 하고 연구와 사업연계의 강화가 필요함.
- 도 단위 센터 업무협력체계를 구축하기 위해 가장 우선적으로 제기되는 사안으로는 지역센터의 어려움을 이해하고 의견을 나눌 수 있는 도-광역센터-지역센터 간 소통구조를 확립하는 것임. 지역센터 기반의 센터장협의회 또는 실무자협의회를 두고 새일 사업에 대한 구체적인 의견수렴과 제안을 정책추진과정 프로세스에 포함할 필요가 있음.

# IV. 타시도 광역새일센터 운영사례 및 전문가 면접분석

1. 면접조사 개요
2. 타 지자체 광역새일센터  
운영사례
3. 타시도 사례를 통해 본  
강원도 시사점



# IV

## 타시도 광역새일센터 운영사례 및 전문가 면접분석

### 1. 면접조사 개요

- 광역새일센터 운영사례를 살펴보기 위한 면접조사는 센터 운영주체에 따라 명칭이 다소 다른 일자리지원 운영 본부(팀)와 광역센터 조직업무 총괄 및 관리를 담당하고 있는 센터장을 주요 대상으로 포커스그룹면접 형태로 진행함.

〈표IV-1〉 타시도 광역센터 운영사례 FGI 면접조사 개요

구분	대상		
기간	2019년 5월 3일 ~ 29일		
방법	집단 FGI 및 개별 인터뷰		
타시도 광역새일센터	소속	사례	대상
	충남	1	전문가
		2	담당
		3	공무원
	인천	4	일자리개발팀장
		5	광역사업팀장
		6	새일팀장
	경기도	7	본부장
		8	광역새일1팀장
		9	광역새일1차장
		10	취업상담사
	경북	11	원장
		12	센터장
	서울	13	광역센터팀장
		14	일자리부르릉매니저
		15	일자리부르릉팀장
16		(전)일자리부르릉팀장	

- 타 시도 광역사례 면접조사는 사전에 발송한 면접질문지를 토대로 2019년 5월 3일~29일 기간 동안 이루어졌으며 4개 시도의 광역센터 종사자(13인) 및 1개 도의 광역센터 준비를 위한 실무담당 및 전문가(3명) 총 16명을 대상으로 인터뷰를 수행함.

〈표 IV-2〉 면접조사 질문지 구성

대상	주제	분석내용
타 시도 광역새일센터 실무자 및 일자리 전문가	기관 일반현황	운영주체, 조직체계 및 인력구성, 운영형태에 따른 특성 및 기관 운영상의 어려움 등
	광역센터의 역할과 위상	영역별 사업운영과 관리의 어려움 등 여성일자리정책 추진체계 및 운영내용
	센터운영의 성과	사업운영의 성과
	광역센터의 특성 및 특화 사업	지역 사업체 규모 및 특성 지역여성의 주된 취업직종 직업훈련과정 개설시 고려하는 사항 등
	광역일반사업현황	취·창업, 경력단절예방, 역량강화, 네트워크 사업 등
	지역 고용환경과 거버넌스 확대	종사지역량강화 계획 및 센터지원방안
	광역센터운영과 지자체의 역할	운영의 어려움 및 협력체계
	강원도 광역센터설치와 운영	조언

## 2. 타 지자체 광역새일센터 운영사례

### 가. 서울시

- 서울시광역새일센터가 타 지자체와 차별적인 지점은 전국 최초로 광역 차원의 ‘새일지원본부’로 탄생했다는 점이며, 운영주체가 이중형태<sup>8)</sup>라는 데 있음. 여성능력개발원은 (재)서울여성가족재단의 사무위탁 기관이고, 개발원의 사업부서로서 ‘서울시새일지원본부’가 출범함.
- ‘서울시새일지원본부’는 2010년 ‘중앙새일지원본부’가 출범하면서 두 기관 간 기능이 중복된다는 지적이 제기되어, 2014년 운영기관인 여성능력개발원이 총괄기능만 수행하기로 하고 동부여성발전센터와 조직 및 기능이 분리됨에 따라 서울시에 반납됨.

8) (재)서울여성가족재단이 서울시로부터 수탁받은 ‘위탁사무’, 즉 서울시여성능력개발원은 서울시 25개 여성인력개발기관의 총괄기능을 수행하는 기관으로서 비교적 운영법인과 독립적으로 사업을 운영하고 있었음.

- 2018년 여성가족부의 광역새로일하기센터 설립 권고와 기능강화 방침에 따라 서울시와 여성가족부는 다시 여성능력개발원에 ‘서울시광역여성새로일하기센터’를 지정함.



[그림 IV-1] 서울시여성가족재단 조직도

## 1) 서울시광역새일센터<sup>9)</sup>와 기초새일과의 관계

- 새일센터 종사자의 자격과 채용조건은 일반 새일센터와 다르지 않음. 그렇지만 광역새일 종사자의 경우 직업상담사로서의 역할보다는 사업기획과 발굴, 네트워킹 역량이 요구되는데 이러한 기획능력과 경험을 보유한 인력을 현행 여성가족부 지침상 정해지는 보수체계로는 채용하기가 어려운 실정임.

사람들을 채용할 때 이쪽이 총괄업무잖아요. 기준은 지역 새일종사자거든요. 직업상담사를 뽑아야 하는 거예요. 직업상담사 자격증을 따고 이쪽으로 지원하시는 분들은 상담하시러 오는 거거든요. 물론 면접 때 우리는 상담 안한다. 총괄기능을 할 거다 얘기를 하는데 면접 땀 다들 하신다고 하잖아요. 그런데 오시게 되면 그런 일을 해본 적이 없는 거예요. 사업계획서도 안 써보셨고. 사실 직업상담이 눈에 보이는 일이잖아요. 소통을 하는! 그런데 이분들은 소통을 하는 게 아니라 기획을 해서 얘기를 하고 새일센터와 연계를 해서 사업을 풀어나가야 하는데 그게 쉽지는 않거든요. 새일센터 연계하는 게, 이 분들이 해결해 나가기가 어렵다는 거죠.(사례13)

9) 조사 당시 서울시광역새일센터는 2018년 재지정 이후 직원 채용과정, 사업비의 늦은 배정으로 인해 새일사업을 본격화한 지 불과 6개월 정도밖에 경과되지 않은 시점이었음.

- 광역새일 종사자의 자격요건이 일반 새일센터와 다르지 않다는 점은 사실 모든 지자체에 해당되지만 서울시의 경우는 더욱 종사자의 역량이 요구되는 측면이 있음. 여성인력개발센터를 운영주체로 하는 새로일하기센터들의 경우, 직업훈련과 취업지원 역량을 갖춘 경력자들이 포진해있거나 센터 자체가 오랜 사업수행의 노하우를 갖고 있는 경우가 많기 때문임. 따라서 광역새일센터를 상부기관으로 여기는 데 업무적으로 피로감을 느끼고 비협조적 태도를 보이기도 함.

새일센터 분들이 왜 이렇게 힘들어하는지에 대해 광역의 역할에 대해서 본인들에게 뭔가 업무가 내려오는 거에 부담스러워하는 거 같아요. 우리는 고용노동부에서도 사업을 받고 여가부에서도 받고 중앙새일에서도 별도로 받고 지자체에서도 들어오는 데 광역새일 일까지 우리가 해줘야해? 이런 겁니다. 그런데 그 말이 사업하는 입장에서 굉장히 방어적으로 얘기할 수 있는 거지만 그들 입장에서는 그럴 수밖에 없을 거란 생각도 들어요. 일이 얼마나 많으면.(사례13)

- 외견상 서울광역새일센터의 운영주체인 서울시여성능력개발원의 애매한 조직 위상 또한 일선 새일센터에게는 ‘옥상옥’으로 여겨지고 있는 현실임. 서울시여성능력개발원은 법인격이 없고 (재)서울여성가족재단의 사무위탁 기관이기 때문임. 따라서 법적 운영주체는 엄밀하게 (재)서울여성가족재단이지만 사업적으로는 여성능력개발원이 총괄기능을 수행하고 있음.

사람들 생각에는 인력개발센터가 뭐고, 발전센터는 뭐고 여능원(여성능력개발원)은 뭐고 광역센터는 뭐야? 어디 가서 뭘 하라는 거야? 하잖아요. 우리 모두는 서울시민들을 위해 일을 하는 건데 잘 모르니까 정립이 잘 안되어 있는 거잖아요. 그런 점 때문에 원스톱 서비스도 있고 그런 건데. 여능원이 하고 있는 일과도 겹치는 게 많아요. 물론 누가 아이디어를 좀 더 내느냐에 차별이 있겠지만 하나의 꼭지일 뿐이고 전반적으로 같은 물을 다른 부서에서 하는 게 아닐까? 오는 사람도 같은 거죠. 여기서도 와야 하고 저기서도. 그러니 우리 힘든데 왜 자꾸 불러? 하는 거거든요. 저는 그렇게 하고 싶진 않았는데... 그렇게 된 거 같아요.(사례15<sup>10)</sup>)

- 광역새일센터의 존재감이 타 지자체에 비해 약한 이유는 미지정 지역이 없는 데다 여성인력개발기관 간 지역적으로도 가깝고 교통이 편해 실적 경쟁이 심하다는 점도 작용함. 여성인력개발센터와는 별도의 조직으로 권역마다 100% 시비로

10) 2009년 처음 새일지원본부로 지정받았을 당시 찾아가는 취업지원서비스 ‘일자리부르릉팀’은 새일지원본부와 교차근무를 한 바 있어서 당시 실무자였던 팀장, 매니저를 FGI 조사대상자로 포함시켰음. 2018년 재지정된 서울시광역새일센터에는 조직도상 기획팀에 속해있고, 일자리부르릉팀은 별도로 사업팀에 속해있음.



운영되는 여성발전센터가 5개가 존재하는데, 이들 센터의 사업 또한 새로일하기 센터를 모두 운영하며 여타 여성인력개발센터와 다른없는 경력단절여성 취업지원서비스를 제공하고 있기 때문임.

- 서울시광역새일센터는 2009년 개원하여 여성인력개발기관의 총괄기능을 수행해 온 ‘서울시여성능력개발원’이라는 기존 조직 내의 사업부서로 존재함. 여성능력개발원의 총괄기능에 대한 일선 센터들의 요구, 기관의 미션 모두가 광역새일의 정체성과 일치하고 있음. 기존의 총괄기능 사업들이 존재하는 상황에서 광역새일만의 고유사업을 개발하고 정체성을 강화해 나가야 하는 부담을 안고 있다고 보여짐.

## 2) 광역새일만의 사업이 갖는 강점

### (1) 네트워크의 중심점 형성

- 서울시는 최다 기초새일센터를 보유하고 있으며 미지정 지역은 없음. 서울시여성능력개발원은 시에서 일부 보조금을 받는 지정기관인 여성인력개발센터 17개, 시비 100%지원을 받는 위탁기관인 5개 여성발전센터를 총괄하는 기관임. 나머지 6개의 일반 기관들은 시 산하 기관이 아니므로 여성능력개발원의 네트워크에서 빠져있었음. 광역새일센터가 생김으로 해서 새일센터 전체를 포괄하는 네트워크의 중심점이 생기게 됨.

(기초새일센터가) 서울은 28개죠. 한 번에 모이기도 힘든 게 경력형이 2개(과학기술, 간호), 일반형이 4개(정릉, 성북, 중구, 도봉), 처음에 6개 새일센터들<sup>11)</sup>은 되게 좋아하긴 했어요. 한 번도 회의에 와본 적 없고 교육에 와 본 적이 없다. 중앙새일에서 진행하는 건 갈 수 없었다. 그리고 여능원에서 진행하는 건 인력개발센터만 오지 우리 할 수가 없어서 너무 좋았다고 얘기는 했는데 ..... 소식을 공유하거나 받는데 늦어지는 게 있어서 같이 소식을 들을 수 있었던 점에서 되게 긍정적이었던 거 같아요.(사례13)

- 한편 서울시여성능력개발원은 2009년에 개원하여 10년 동안 총괄기관의 위상으로 다양한 사업을 진행해왔으므로 다각적인 네트워크가 구축되어 있음. 신생 광

11) 2개 경력개발형 새일센터를 포함하는 6개 일반형이라는 의미는 운영주체가 서울시 지원을 받는 여성인력개발센터, 여성발전센터의 경우가 아닌, 구립 혹은 다른 형태의 운영주체라는 뜻임..

역새일센터는 기존 인프라와 네트워크가 갖춰진 상태에서 활동할 수 있다는 점을 실무자들은 높이 평가하고 있음.

(광역새일의 운영주체가) 여성능력개발원이 좋다고 생각하는 게 총괄기능이라 네트워크가 이미 형성이 되어 있잖아요. 처음 엮는 과정 자체도 힘들 수 있는데 여능원이란 인프라가 있는 상태에서 광역이 들어오니까 네트워크 하는 데 필요한 시간이나 자원을 줄일 수 있었다고 생각해요.(사례15)

## (2) 전문적 역량강화 교육 운영

- 여성가족부에서 재지정 받은 서울시광역새일센터는 기초 새일센터를 지원하고, 직접서비스를 수행하는 기능이 아니라 4차산업 관련 새로운 일자리 창출을 위한 기획과 연구, 전문적 역량강화 교육에 초점을 맞춘 역할을 요구받았다고 함.

(광역새일의 사업방향에 대해 중앙새일지원센터에서) 자문 받으면서 얘기한 게 4차산업으로 가는 게 여가부의 방향인 거 같다는 거죠. 그런데 실제로 지역새일 종사자분들이 기획해서 제출하는데 4차산업혁명 이해가 깊지 않다. 저희가 기사도 찾아보고 자문도 받아가면서 유망직종을 찾아보니 VR쪽, 이쪽인데 인력개발센터에서 다 했어요. 그런데 왜 취업이 안되나? 취업처가 없나요? 저희는 이 문제를 해결하기 위해서 실제 사업을 하고 있는 대표님을 모셔서 그분이 관여를 하게 했고 그게 먹혔던 것 같아요. '빅데이터 디자이너'라고 해서 그 사업이 반응이 있는데 그런 쪽 강사를 섭외해서 그 사람들이 일할 수 있는, 수요가 증폭되는. 그런 식으로 구체적으로 해서 4차산업혁명에 폭넓게 내용들을 구성했어요. 그게 반응이 좀 있었고 만족스러워하셨고 진행하고 있고 그런 전문 교육을 원했어요.(사례13)

- 서울시광역새일센터가 운영하는 종사자역량강화교육은 4월부터 7월까지 13회 실시되었는데, '2020년 상위 미래 이슈', '여성새로일하기센터 발전방향', '2019 서울지역 인력 및 훈련수급전망' 등 거시적 관점의 일자리 이슈나 개별센터에서 제공이 어려운 노동시장 최신 동향을 소개하는 등 질 높고 전문적인 교육을 제공하고 있음.

외부 운영위원회에서 오신 분 중 한 명이 큰 시각이 없다 하시더라고요. 세부사업은 되게 열심히 하시는데 큰 그림을 보고 가는 것은 좀 없는 거 같다. 이런 식으로 그런 것에 대한 교육이 있었으면 좋겠다 하더라고요. 그런 교육을 크게 3개 짜냈어요. 여성인력개발센터 발전방안, 직훈과 고용, 이런 식으로. 한마디로 노동시장 트렌드 쪽으로 짜냈더니 관심을 보여서, 외부에서 10년 정도 새일센터만 연구하신 분들 초빙해서 하고 그랬더니 그런 게 좀 긍정적이었던 것 같아요.(사례13)

### (3) 시범사업 개발

- 서울시 광역새일의 운영주체인 서울시여성능력개발원의 주요 기능은, 일자리사업 개발, 연구와 기획을 통한 총괄기능의 강화에 있음. 광역새일센터 또한 총괄기관으로 같은 역할이 기대되는 바, 네트워킹, 교육, 일자리발굴 등 다각적 측면에서 새로운 시도를 해보고 지역의 센터로 확산하는 역할이 기대되고 있음.

(예전 광역새일의 경험을 돌아켜볼 때) 저희 광역새일은 총괄기능을 해야 하니까 시행착오를 겪을 수 있어도 개별 센터가 해보지 않은 사업을 목표를 잡아서 해야 해요. (여능원의 경우) 직업훈련과정은 시범사업으로 유료과정이 되기 전에 무료과정으로 진행해요. 구인처가 늘고 호응이 생기면 유료과정으로 바뀌고 개별 센터로 확산되죠. 이게 광역새일의 기능이고 자기 목적을 갖고 전체적인 시점으로 해볼 수 있다고 생각해요.(사례14)

### (4) 구인처 발굴과 미스매칭

- 대부분의 기초 새일센터에서 광역에 기대하는 사업은 기업체 발굴과 취업연계임. 광역 차원의 운영주체가 보유한 인지도와 사업수행 경력에 힘입어 지역 내 경제 관련 협·단체나 기업, 학교, 공공기관 등과의 네트워크가 갖춰져 있기 때문임. 그러나 막상 구인-구직자간의 매칭이 되는 성과를 보기는 어려움.

지역에서 구인처 발굴에 대한 수요가 많으니까 처음 광역새일지원본부 시절 일할 때, 기업도감을 경제신문사에서 구입해 이메일 보냈죠. DM 보내면 겨우 1% 정도 받고 연락이 오더라구요 (사례16)

- 서울시여성능력개발원은 찾아가는 취업지원서비스로, ‘일자리부르릉버스’를 운영하고 있음. 일자리부르릉버스는 지역의 새일센터와 협업하여 구직자 발굴, 상담, 취업연계를 수행하는 찾아가는 서비스임. 현재 서울시 일자리부르릉버스는 ‘청년여성’을 중심으로 한 취업지원 서비스를 강화해 나가고 있는데 특성화고 40군데에 ‘청년원더사업’ (원하는 일로 더 나은 삶 만들기)을 실시하고 있음. 아직 청년들의 일자리를 새일센터와 매칭하는데는 현실적 어려움이 따르고 있지만 서울시 광역센터는 일자리부르릉사업을 적극 활용하여 경력단절예방 사업을 전개하면서 새로운 구인, 구직처 발굴 노력을 기울이고 있음.

저희가 수요조사를 해보면 매년 서울시 타이틀을 달고 뚝기 힘든 기업 뚝어줘라, 그 아교 역할을 너희가 해줬으면 좋겠다라는 게 항상 나와요. 그런 MOU도 센터별로 하는 게 아니라 큰 단체나 기업에서 내려오는 형식으로 해줬음 좋겠다. 광역이 그렇게 해줘야 한다는 기대가 있죠. 여성원에서도 그렇고... 저희한테 (기업의 구인)정보가 오는데 보내드리거든요. 그런데 매칭하는 경우가 없어요. 현실적으로 참 매칭하기가 어려워요.(사례15)

- 새일센터가 직업훈련을 통해 취업으로 연계하는 경력단절여성들이 막상 진출할 수 있는 직종이 한정된 데다 오랜 경력단절 기간으로 인해 빠르게 변화하는 기업환경에서 요구하는 인적자원으로 기능하기 어려운 실정임. 청년일자리 문제가 심각하다지만 경력단절여성의 눈높이와 기업의 기대 수준 또한 조정될 필요가 있음을 지적함.

우리의 주 대상은 청년층이 아니라 경력단절여성! 현장에서 미스매칭이 이뤄지는 건 실제로 구인발굴이 많이 되는 건 3,40대보다 좀 더 젊은 자원을 요구하는 데 여기에 대한 인식이 바뀌지 않으니까 참여율이 저조한 거예요. 또 미스매칭 대상을 하나로만 볼 수는 없어요. 기업체가 요구하는 사항을 맞춰주면서 한편으로는 이 기업체의 인식을 바꿔주려고 노력해야 해요. 청년층 실업률이 높을 수밖에 없는 이유가 뽑아놨는데 바로바로 그만뒤요. 옛날에는 3-6개월인데 지금은 바로예요. 그게 입맛 따라 바꾸는 게 아니라 습성이나 그런 게 이제 안 맞는 거죠. 신입사원이 그렇다 보면 경력단절여성들은 사회생활을 했었지만 사회에 다시 복귀하는 게 어려우니 어떻게든 버틴단 말이에요. 그런데 그 경력단절여성들은 막상 기업에서 원하는 인력이 아닌 경우가 많으니 미스매칭이라는 거죠.(사례14)

- 새일센터가 보유한 구직자 여성인력풀이 우수한 경쟁력을 갖추기 위해서는 센터 스스로 여성들의 직업능력을 전문화하고 취업의지를 다지는 특단의 노력이 필요하다는 것이 광역새일 실무자의 입장임.

구직자에 대한 틀이요. 사실 구직자들이 어떤 사람들이 있는지 모르니까 어떤 기업체를 갖고 올지...지역새일에 갈 수가 없어요. 원한다면 충분히 할 거예요. 근데 거기서 갈 사람이 있을지... 인력풀이 얼마나 있는 지를 알려주지 않는 상태에서 구인처만 발굴해주세요. 어떤 기업체 발굴을 할 건데 어떤 업종이나 이런 이야기가 들어가야 할 것 같고, 그런 자리가 필요해요.(사례13)

- 일자리 미스매칭 문제는 구조적인 노동시장 문제이며 경력단절여성에게 국한된 것은 아님. 앞으로 경력단절예방의 차원에서 청년여성의 유입을 적극 고려해본다면 서울시의 다양한 경험과 시도가 타 지자체에 좋은 사례가 될 것으로 보임.

### 3) 강원도 광역새일에 거는 기대와 시사점

- 서울시광역새일센터가 재지정되고 사업을 재개하면서 기존 새일센터에 총괄기관으로서 영향력을 미치기까지는 더 많은 기간이 소요될 것으로 보임. 재지정 이전의 사업수행 경험을 포함해서 실무자들은 ‘서울시’가 강원도에 시사할 수 있는 점은 매우 제한적임을 밝힘. 다만 강원도의 경우 광역새일의 설치 자체보다는 여성일자리에 대한 종합계획을 수립하고, 그 일환으로 광역새일사업을 확대해나가는 긴 호흡이 필요하다는 점을 지적함.

처음부터 서울같은 광역보다는 강원도는 어떤 기준점을 두고 장기적으로 언제까지 어떻게 라는 목표를 두고 가면 낫지 않을까. 처음부터 그 환경이 아닌데 어디 걸 같이 쓴다가 아니라 그 지역에 맞는 걸 해야 하니까 장기적인 방향을 두고 가져가는 게 맞지 않을까 싶어요. 강원도는 미지정지역이 많으니까 순차적으로 지원을 하면서 새로 지정되면 광역은 빠진다는지,,, 이런 장기적 계획 하에 사업을 해가면 좋을 것 같아요. 그러니까 투트랙으로 미지정지역 지원사업과 강원도 광역만의 대표사업으로요.(사례13)

- 인구가 적고 지역이 넓은 강원도의 경우, 미지정 시군에 대한 체계적인 계획을 가질 것과, 우수 기업체를 보유할 수 있는 대체인력지원사업으로 경력단절여성의 취업을 유지할 수 있는 대표사업으로 갖고 가는 것 등을 제안하였음.

광역에서 대표사업을 하는 거 어떨까 싶어요. 예를 들어 대체인력뱅크. 그런걸 일선센터는 하기 어렵거든요. 그래서 그런 대표사업을 앞에서 해주면 괜찮은 기업이 달려오는 겁니다. 특히나 괜찮은 기업은 자기들도 이득이 되어야 뽑잖아요. 그래서 너에게 이런 게 좋다 라는 그런 건 광역이 해줘야지 일선에서 하긴 정말 어렵거든요. 그래서 저는 그런 사업을 발굴할 필요가 있지 않을까?(사례16)

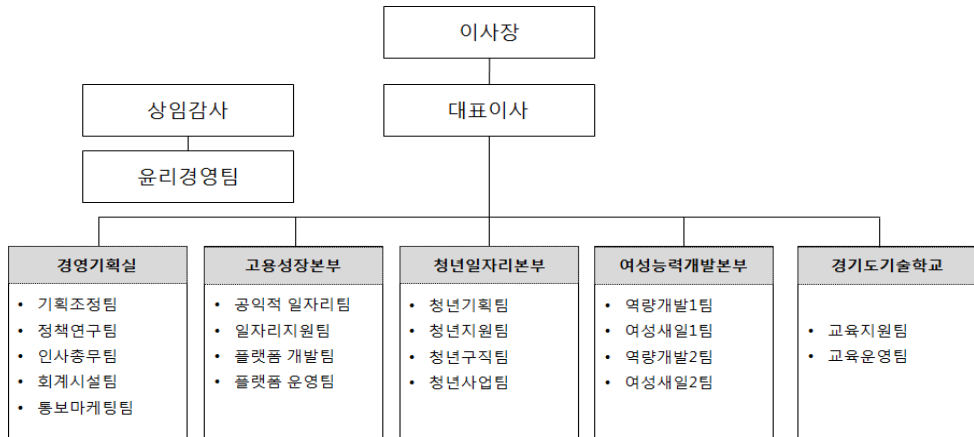
의정부에 있는 북부여성비전새일. 거기가 미지정구에 상담사를 많이 파견하더라고요. 경기남부보다 북부가 훨씬 인구가 적은데 새일도 적고 그래서 의정부에서 뽑아서 미지정구에 파견하고 지원하고 다니면서 하는데 일자리가 없다보니 어렵긴 하지만 이렇게 하는 것도 나쁘지 않겠다 싶었어요. 그런 걸 모델로 삼는 것도 괜찮을 거 같아요.(사례13)

- 서울시광역새일센터의 사례는 강원도 현실과 비교할 때 기존 여성일자리사업 인프라가 잘 갖춰져 있고 기초새일 간의 경쟁도 심한 편임. 반면 강원도는 지역적 특성을 고려하여 취업지원서비스가 골고루 미칠 수 있도록 미지정 지역에 대한 사업을 꾸준히 전개해나갈 것을 권고하고 있음. 동시에 광역새일만의 대표사업을 고민하는 투트랙 전략이 필요하다는 점을 시사하고 있음.

## 나. 경기도

### 1) 경기도 광역새일센터 현황

- 경기도 광역새일센터의 운영주체는 2017년 출범한 경기도 일자리재단임. 광역새일센터는 재단 여성능력개발본부 내 경기남부와 북부를 총괄하는 역량개발 1,2팀과 여성새일 1,2팀으로 편제되어 경기북부광역센터와 경기광역새일센터 두 개의 광역센터를 운영함.



[그림 IV-2] 경기도 일자리재단 조직도

- 경기도 광역센터의 경우 운영주체인 일자리재단보다 훨씬 오래전부터 여성의 취업지원과 직업훈련기관으로 자리 잡아 온 ‘경기도여성능력개발센터’가 광역새일센터의 모태라 할 수 있음.
- 경기도여성능력개발센터는 1995년 용인 소재 여성기술원에서 출발하여 ‘e-러닝 시스템’을 개발하고 지금의 온라인 취업지원 서비스 ‘꿈날개’에 이르는 발전을 이루어 온 조직임. 북부 의정부 여성능력개발센터는 취약계층 여성 중심의 취업지원서비스로 지역에 굳게 자리 잡아왔음.
- 경기도일자리재단은 2016년도 여성, 청년을 아우르는 전국 최초의 ‘고용 전문서비스’ 기관을 표방하면서 출범, 경영기획실, 고용성장본부, 청년일자리본부, 여성

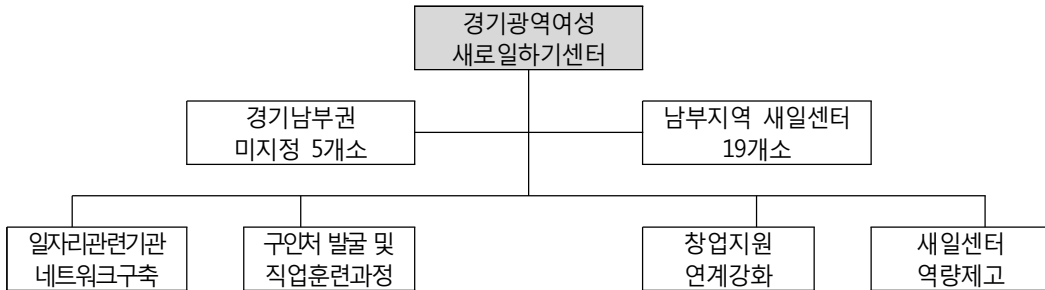
능력개발능력본부, 화성에 위치한 기술학교로 3본부, 1학교, 경영기획 1실 체제로 구성되어 있음. 여성능력개발본부에 가장 많은 인원이 종사하고 있음. 일자리재단은 부천에, 기술학교는 화성에 위치하므로 본부, 부서별 화상회의로 진행된다고 함.

부천, 용인, 의정부, 화성 이렇게 되어 있어서 주 1회 월요일마다 주관회의를 해요. 그 안에 본부장하고 팀장이 20명인데 큰 회의장에서 회의하고, 주간업무 보고하고 이번주 계획보고 하고 그걸 직원들이 영상으로 볼 수 있습니다. 다 실시간 공개되고 본부장급에서 경영위원회를 운영해요. 거기서 주요 사항 결정하고 이사회에 올리는 안건을 논의하고요.(사례7)

- 여성능력개발센터가 일자리재단으로 통합되면서 ‘여성취창업 지원기관’으로 과거 15여년 쌓아온 정체성과 사업성과가 재단 내의 한 부서로서 어떤 모습으로 지속될지 기대와 우려의 시선이 있었음. 현재 여성능력개발본부와 일자리재단 내 다른 부서와의 관계는 비교적 독립적인 사업부서로 기능하면서, 특별한 협업이 이루어지거나 성인지적 관점의 여타 사업들이 전개되는 것으로 보이지는 않음.

전체 일자리 부분에선 남녀 구분이 없잖아요. 없는데 여성본부만 특화해서 하다보니까 고용성장본부에서 어떤 사항을 기획해서 운영하고 교육할 때 저 사업은 여성들도 포함이 되는 사업인데 그런 식으로 잘 구성이 되어있나 개인적으로 궁금하지만 알아서 잘 하시니까 기획할 때부터 저희가 가서 소통하고 이런 건 사실 잘 없었고요...저희가 여성만 대상이라 예를 들면 컴퓨터 교육이면 여성 대상이지만 저쪽에선 남녀 구분 없이 할 수 있고. 똑같은 것 같아요. 저희가 만일 여성정책과였으면 다른 과와도 연계를 계속 하잖아요. 어떤 사업에 어떤 성인지형 관점이 들어가는냐 아닌냐 이런 게 있듯이 그런 것도 저희 재단에서 똑같이 나타나고 있어요.(사례7)

- 현재 여성능력개발본부가 보유한 직업훈련 전통과 취업지원 사업의 성과는 일자리재단의 중요한 사업운영 노하우로 확산되고 있으며, 여성본부 출신의 인력들이 유능한 인재로 재단 내에서 인정받고 있다고 함.
- 광역새일팀이 속한 ‘여성능력개발본부’에는 4개 팀이 있는데, 남부 용인에는 역량개발팀, 새일1팀, 의정부 북부에는 역량개발2팀, 새일2팀으로 경기도 남부, 북부 두 개의 광역새일센터가 존재함.
- 경기남부 광역새일센터는 남부지역 19개 새일센터와 미지정 5개소를 관할하며, 경기IT새로일하기센터를 운영하고 있음. 광역새일의 주요 업무는 기초새일 사업과 함께 미지정 지역 지원 업무를 하고 있음.



출처: 경기도일자리재단 홈페이지

[그림 IV-3] 경기도 광역새일센터(남부) 조직도

구인구직, 상담사 연계, 여성새일 인턴, 취업박람회, 교육훈련, 사후관리 등 일반 새일이 하는 사업을 같이 하면서 미지정 지역을 지원도 하는, 투 트랙으로 저희가 하고 있고... 미지정지역 선생님들도 멘토링이라던지 사업하는 데 최대한 서포트 하고 있습니다. 올해 사례로서 경기도에 운영하는 간선 버스에다 영상광고 홍보를 했고, 그런 것 토대로 광역차원에서 새일이 뭐하는지 알려서 홍보기능을 강화하려고 하고 있습니다.(사례8)

## 2) 기초새일 컨설팅과 역량강화 교육

- 광역새일의 주요 기능으로 기초새일센터에 대한 컨설팅은 부진 센터 대상으로 이루어지는데, 중앙새일지원본부의 전문가풀을 활용해서 진행된다고 함. 컨설팅 수행과정은 다음과 같음.

프로세스를 보면. 사전진단지를 드려서 센터운영 실황을 적나라하게 받아보고 전문컨설턴트들이 진단하고 나름의 솔루션을 갖고 하루정도 방문해서 심층인터뷰하고, 관리자-실무자 인터뷰하고, 관리자하고 상담사들이 서로 얘기하기 어려운 부분을 개별적으로 캐치하기 위해서 따로 하기도 하고. 현장방문인터뷰를 통해서 제2차 솔루션을 컨설턴트분들이 최종적으로 결과 보고서를 작성해서 솔루션을 해당 센터에 드리죠. 그것을 토대로 다음 사업할 때 최대한 반영하도록. 저희가 구체적인 건 알기 힘들지만 매년 중앙새일이 기초새일을 평가하거든요. 그 다음 평가 때 개선되고 나아지고 그렇게 하도록 유도합니다.(사례9)

- 종사자 역량강화교육은 수요조사에 입각, 실무에 필요한 교육을 실시했는데 특이한 점은 업무공백을 줄이고 참가인원을 확대하기 위하여 현장에 직접 방문해서 실시했다는 점임.



새일센터를 직접 찾아가는 종사자 역량강화교육이라고 사전에 수요조사를 했죠 여러분들 새일센터에서 종사자 역량강화를 위해 어떤 교육이 필요한가? 해서 그걸 토대로 8개 센터를 선정해서 했고 그 목적이 업무공백, 시간공백을 줄이고 교육참여자를 다수 참여하게 해서 교육효과를 극대화하자 해서 3가지 취지를 갖고 지금도 진행 중인데,,, (교육프로그램은) 수요조사를 했고 사업계획서 작성법, PPT나 보고서 작성법, 요새 블로그 마케팅도 하고 홍보해야 하니깐. 또. 종사자 힐링 쪽으로 해줬으면 좋겠다고 해서 그런 프로그램도 문화센터와 협업해서 진행하고 있습니다.(사례9)

### 3) 일자리재단의 인프라로 확대일로인 창업지원 사업

- 경기도일자리재단의 창업보육사업은 경기도여성능력본부 시절부터의 오랜 노하우와 탄탄한 지원시스템으로 전국적으로 유명함. 운영주체인 일자리재단 차원에서 창업지원은 전국적인 벤치마킹의 대상이라는 점을 자부하고 있음.

관할이 역량개발1팀인데, 새일에서도 창업교육이나 지원을 하지만 교육으로 시작했다가 창업교육 받으신 분이 여성창업으로 가고 제가 초기창업에서 7년간 지원하거든요. 그게 창업초기단계로 보거든요. 여기까지 지원이 안정되면 회사가 끝까지 간다고 생각해서 1년~3년, 3년~7년 두 단계로 나눠서 지원하고 있어요. 그래서 그거는 중소벤처사업부, 창업진흥원을 통해서 사업비 받아서 하고,,, 역량개발1팀이 창업을 특화해서 활성화시키고 있는 거고.(사례8)

- 여성창업플랫폼 ‘꿈마루’는 용인, 의정부, 화성, 양주, 고양에서 운영되고 있으며, 예비창업자, 1인 여성기업을 위한 ‘1인창조기업지원센터’, 창업초기 여성기업인을 위한 ‘창업보육센터’, 창업 7년 미만 우수 여성기업을 대상으로 한 Post-BI 센터 등 다양한 창업공간이 마련되어 있음. 경기도 차원의 여성창업 지원에 대한 꾸준하고 체계적인 정책의지를 엿볼 수 있음.

광역센터 차원에서는 창업은 그렇게 큰 비중을 차지하진 않습니다... 경기도에서 굉장히 지원을 많이 하고 있는데요. 사업비는 사실 금액이 많진 않고 저희가 공간이 있으니까 입주기업이 50개가 넘어요. 그런 공간 지원을 하다 보니까 굉장히 안정적으로 지원이 되고 성장하는 것 같아요...광역새일이나 새일사업에서는 조금 특화하기가 어려우니까 여성청소년과 부서 차원에서 그런 걸 한다고 하면 굉장히 의미있을 거 같아요. 이 시스템을 전 전국적으로 확대하고 싶거든요.(사례7)

- 광역새일의 사업으로서 ‘창업지원’은 전담 인력을 배치하는 것 외에는 별도의 사업지원이 없기 때문에 성과를 내기 어려운 환경임. 실무자들은 이러한 한계를 지적하고 있음.

광역센터 차원에서는 창업은 그렇게 큰 비중을 차지하진 않습니다. 지금 광역자체는 중앙새일로부터 평가를 받고 있지 않습니다. 내년부턴 평가를 한다고 하는데 광역은 창업매니저라고 중앙새일에서 한 분을 파견해서 인건비만 주고 지금 사업비는 없습니다. 창업매니저와 새일 차원에서 상담하고 컨설팅하고 창업 지원하는 기관과 연계하는 기능만 하고 있지 구체적으로 성과를 내는 건 없습니다. 중앙에서도 이왕 창업과 관련해서 광역에 인력을 보냈으면 사업비도 같이 주셔야 맞는 게 아닌가. 그래야 우리가 효과적으로 성과도 내고 실적도 내지 않겠는가 지금 건의하고 있습니다. 창업 포지션은 새일센터에서는 크게 차지하진 않습니다.(사례9)

#### 4] 일자리재단이라는 운영주체와 광역새일의 위상

- 일자리가 국가정책의 1순위를 차지할 정도로 중요성이 커지면서 경기도일자리재단 내로 오랜 전통과 사업노하우를 지닌 경기여성능력본부와 흡수통합되는 과정을 두고 기대와 우려가 엇갈렸던 것이 사실임. 일자리재단 3년차가 되면서 여성 직업능력 교육과 취업지원 서비스를 담당했던 여성조직의 담당자들은 조직 편입 이후 대체로 긍정적인 평가를 하고 있음. 특히 재단의 조직 규모와 인력, 재원의 규모가 커지고 경제부서, 고용센터 등과 긴밀한 협업관계가 만들어지면서 대외적으로나 기초새일과의 관계에 있어서도 위상이 강화되고 상급기관으로서의 면모를 인정받게 되었다는 점임.

대외적인 위상은 경기도일자리재단이라는 게 정말 커요. 아직 인지도 올리려면 시간은 걸리지만 그런 백그라운드도 있으니 협의회 협조를 이끌어내거나 자료를 받는 데서 위치가 좀 정해진다고 해야하나? 그게 상당히 커요.(사례7)

경기일자리재단 타이틀이 여성능력개발센터보다는 훨씬 파급력이 있다고 보고요. 기초새일이 먼저 있고 광역이 후에 오면서 약간 거부감이나 업무의 가중이 있어요. 그런데 광역에서는 중앙새일로부터 받은 업무를 해야 하는 것도 있잖아요. (기초새일센터들은) 그런 것에서 오는 부담감도 있는데, 아무래도 재단 차원에서 광역 역할을 하다 보니까 좀 나아지고 있는 것 같아요. (사례10)

#### 5] 강원도 광역새일에서 고려해야 할 점들

##### (1) 일자리 기획과 지원 조직을 겸비한 광역새일센터

- 광역새일센터가 지자체에 만들어진다는 것은 단지 여성가족부의 지침에 따라 기능을 수행하는 ‘사업단위’ 로서가 아님. 해당 광역지자체의 여성일자리 전반에 걸친 기획과 실행이 가능하도록 정렬된 전달체계 속의 조직체를 실현해야 하는

측면에서 고려될 필요가 있음. 광역새일센터는 전체 일자리 기획과 구상 하의 명확한 역할을 수행하는 사업부서로서 위상을 정립해야 한다는 점을 강조함.

(강원도에서) 조직체계를 어떻게 하실진 모르지만 광역새일팀보다는 여성일자리지원팀, 그 산하에 광역새일 하는 그룹이 있고 그런 걸 정책까지는 아니지만 여성일자리지원을 만들어내는 그룹을 만들어내는 그런 걸로 만들어 가는 걸로. 인력이 더 필요하단 측면과 연결이 되어있는데 광역 팀이 정해져 있잖아요. 그 부서와 일자리 지원을 할 수 있는 부서가 하나가 되어 강원도 여성 일자리지원팀. 산하에 광역사업팀. 뭐 이렇게 하면 좋을 것 같아요.(사례7)

- ‘새로일하기센터’란 본래 취업지원서비스 사업이며, 기존의 인프라를 활용하여 최소한의 인력으로 취업실적을 거두고자 하는 프로그램이기 때문에 ‘광역새로일하기센터’ 또한 최소한의 인력만이 지원되는 사업부서의 성격을 띤.
- 따라서 새롭게 조직되는 강원도 광역센터의 경우 전반적인 여성일자리 총괄기능을 수행하기 위한 보다 큰 조직틀 속에서 ‘사업부서’로 기능하는 것이 타당함. 여성일자리에 대한 종합적 계획 수립, 사업기획, 연구개발, 창업보육 등을 기획, 실행화할 수 있는 ‘일자리지원팀 혹은 부서’ 기능이 함께 작동해야 강원도 여성일자리에 대한 총괄기능이 가능할 것임. 이를 위한 인력의 확충 또한 필수적임.

## (2) 광활한 지역, 거리를 고려한 권역별 거점센터와 가시적 홍보방안

- 경기도 여성능력개발본부는 31개 시군을 아우르는 역할을 수행하기 위해 각각 용인(남부), 의정부(북부)에 위치해 있었음. 남부센터는 창업과 IT로 전문화, 특화해왔고 북부센터 또한 다양한 여성직종을 개발, 취업지원서비스를 전문화해온 바와 같이 강원도 새일센터의 컨트롤타워가 기능을 수행하기 위해서는, 농산어촌, 미지정 지역 등의 지역적 거리와 지역특성을 고려한 ‘새일센터 권역과 거점지역’을 구상할 필요가 있음.

저희 남부에서 용인에서 부천을 가려면 시간이 걸리고, 남북이 분리가 되어 있듯이 중부권, 부천본부도 좀 살려야 한다고 생각하거든요. 강원도도 그걸 초반에 계획하실 때 거점이라는 부분을 잘 생각하셔야 할 거 같아요. 광역센터는 춘천 도청소재지에 있겠지만 북부와 남부와 중부의 커넥션이 잘 되어야 하는 부분이 중요하거든요. 그게 안 되면 왔다갔다 교통의 문제 때문에 진행하기가 무척 어려울 수 있어요. 강원도 지역적 특성을 고려해서 거점 만들 때 그런 점 고려해야 할 거 같아요. 거점이란 개념이 센터의 개념처럼 활용가치가 있어야 하는 거죠. 광역의 기능이란 게(사례8)

- 권역, 거점센터에 대한 고민과 함께 새일센터의 지리적 위치와 사업을 가시적으로 홍보하는 광역의 역할 또한 중요함. 경북, 충북의 경우 새일센터 홍보를 위해 ‘지도’를 만드는 각별한 노력을 기울였다고 함. ‘지도’란 각 기초지자체의 기초새일센터 특화 프로그램을 소개하면서, 동시에 직장맘에게 유용한 주변 보육 시설, 편의시설 연락처를 실어 유용한 정보를 제공하는 효과를 거두었다는 것임. 미지정지역이 많은 강원도의 경우에도 가시적 홍보방법으로 유용할 수 있다는 점을 시사함.

강원도도 도시도 있겠지만 산간지역이 많고 관광사업을 주로 하는 사업이 많잖아요. 어떻게 하면 여성구직자들이 이것을 이용할 수 있을지 고민해보셔야지 않을까 생각이 들고, 제가 다른 센터에서 감동받았던 곳이 충북새일센터? 여기 와서 한번 강의를 해주셨는데 지도를 만들었어요. 여성들이 실질적으로 나가서 근로하려는 세대가 30-40대잖아요. 아직 육아가 끝난 게 아니거든요. 학교랑 병원, 방과후 시설 등을 지도를 만들어서 옆에 전화번호까지 정리하셨더라고요. 저희는 거기까진 정리가 안됐지만 지역에 대한 애정을 가지고 공부하신 것 같아요. 발로 뛰면서 계속 업로드하는 걸 보고 배울 점이 많다고 생각했고, 저희는 방대하기 때문에 그게 쉽진 않지만 미지정 지역만이라도 정리를 해서 여성 구직자에게 제공하면 근로를 하겠다는 콘텐츠를 제공할 수 있겠죠.(사례10)

### (3) 광역새일에 기대되는 안정적이고 질높은 서비스

- 타 고용서비스 기관에서는 찾아볼 수 없는 새일센터만의 취업지원서비스는 집단 상담, 동행면접, 사후관리에 이르기까지 다양한 서비스가 제공된다는 점임. 광역센터라 할지라도 취업지원서비스를 제공하는 종사자에 대해서는 상담사로서의 역량, 구직자에 대한 질높은 서비스제공 능력은 필수적임.
- 광역센터 종사자의 필수조건에 더해 전체 새일센터를 아우르는 총괄, 기획능력까지 겸비해야 한다는 점이 광역센터가 지닌 현실적인 딜레마임. 기초새일센터와 동일한 자격, 급여조건으로 채용되는 광역센터 종사자들에게는 지자체 차원의 차별적, 부가적 급여체계 혹은 보상이 필요하다는 점을 시사하고 있음.

실질적으로 업무를 진행하면서 느낀 것은 광역새일에 대한 기초새일의 불신? 저들이 제대로 컨설팅을 해줄 수 있을까에 대한. 광역새일에 일하시는 선생님만이라도 고용이 안정되어야 해요. 요즘에 와서야 무기계약직으로 전환이 되고 공무원으로 전환이 되었지만, 그 전까진 유기계약 직들이었고. 저 또한 2년 동안 유기를 마치고 기회가 돼서 공무원 전환이 된 거거든요. 아무래도 연차가 쌓인 상담사 분들이 계속 계시면 서포트 해줄 수 있는데 신입이 또 들어오고 그래서 컨설팅을 해주다 보면 그 쪽에서도 내가 더 실무를 잘하는데 당신이 과연 알까? 이런 의구심이

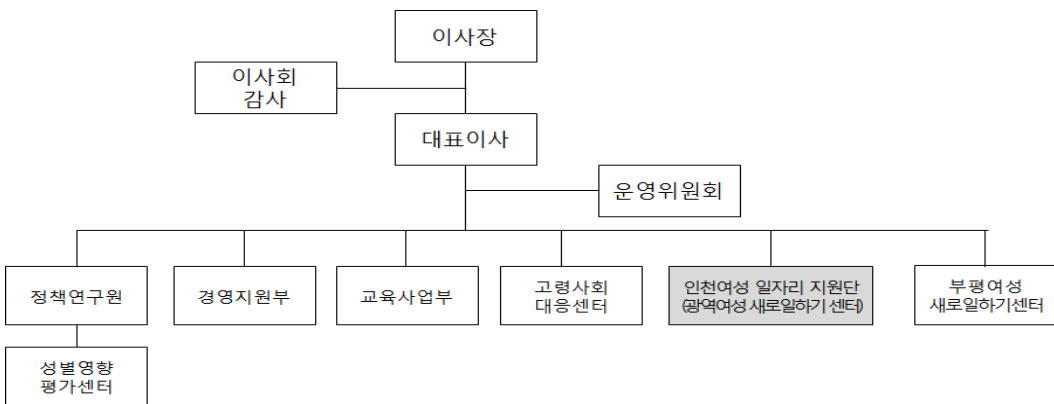
있어서. 광역새일을 만약에 추진하신다면 그런 것 좀 고려해주시면 좋겠어요. 광역선생님만이 라고 고용이나 이런 면에서(사례10)

인력이 자꾸 바뀌면 기초새일에 대한 컨설팅이 어려워지는 게 있는데 역량강화를 지속적으로 해주는 게 필요하고 일자리센터와 새일센터에서 구직상담 하시러 오시는 분들 만족도를 비교해 보면, 정확히는 잘 모르지만, 큰 차이가 나요. 저희는 한 분 한 분 정성껏 서포트 하는데 고용노동부 산하 일자리센터는 기계적이라는 느낌을 받아요. 그런 질적인 측면을 평가할 수 있는 시스템이 마련되면 현장에서 일하시는 분들이 좋겠죠.(사례7)

- 광역센터의 기능과 사업수행을 위해 충원되는 종사자의 조건, 처우와 관련된 부분은 일반새일센터의 종사자와는 상이해야 한다는 점, 채용시 사업기획 능력, 컨설팅이 가능한 전문성과 취업지원 관련 경륜 등을 겸비한 우수한 인력의 충원이 필요하다는 점을 권장하고 있음.

## 다. 인천시

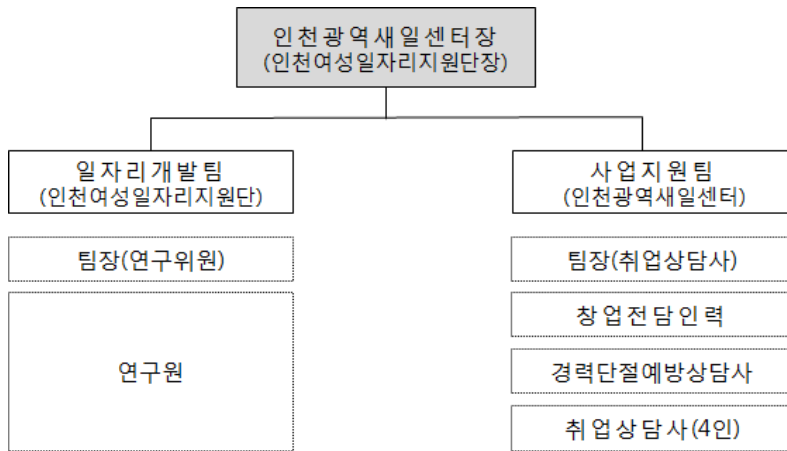
- 인천광역새일센터는 인천여성가족재단 산하 부평여성새로일하기센터와 인천여성일자리지원단 산하 연구를 담당하는 일자리개발팀과 창업 및 경력단절예방을 전담하는 인력인 사업지원팀으로 나뉘어 운영됨.



출처: 인천여성가족재단 홈페이지

[그림 IV-4] 인천시여성가족재단 조직도

- 인천광역새일센터는 인천여성일자리지원단을 중심으로 인천광역시 공약사항(민선6기) 이행과 운영에 따른 국비확보를 위해 인천광역여성새로일하기센터와 통합 운영되어 지난 2016년 7월 18일부터 인천시와 여성가족부에서 예산을 지원받아 운영하고 있음. 예산구조는 국비(여성가족부) 50 : 시비(인천광역시) 50 매칭이며 이외에 연구직 추가인건비 및 연구조사비가 전액 시비로 100% 지원됨.
- 인천여성일자리지원단은 지역의 고용구조 특성 파악 및 일자리 관련 연구진행과 함께 관내 여성취업지원기관의 역량을 강화하고 효율적인 운영을 지원하기 위한 다양한 사업들을 추진하고 있음.



[그림 IV-5] 인천시광역새일센터 조직도

## 1) 인천시 광역새일 현황과 특징

- 2016년 출범한 인천시 광역센터의 경우 민선6기 공약사항과 맞물려 보다 여성일자리 정책을 체계적으로 지원하겠다는 실천적 의지에서 출범했다는 특징이 있음.
- 민선6기 출범시 ‘인천여성일자리지원단’ 이 조직되었고 현재 조직도상에도 인천시광역새일센터와 공존하는 조직으로 나타나 있음. 그러나 실제 2016년 7월부

터 시장의 공약사항 이행과 운영에 따른 국비확보를 위해 ‘인천광역새일센터’로 통합 운영되고 있음.

- 운영주체는 (재)인천여성가족재단이며 재단 산하에 6개의 부서가 있으며 인천시 광역새일센터는 그 부서중 하나의 조직임. 병렬적으로 존재하는 부서들은 각각 정책연구실, 광역여성새로일하기센터(인천여성 일자리지원단), 부평여성새로일하기센터, 교육사업부, 고령사회대응센터, 경영지원부임.
- 광역여성새일센터는 일자리개발팀과 사업운영팀<sup>12)</sup>의 2개 팀으로 구성됨. 전국 광역지자체 중 인천광역새일이 가장 강점을 갖는 부분이 ‘일자리개발팀’의 존재임. 일자리개발팀에는 전체 광역새일 업무를 실질적으로 총괄하는 인천여성가족재단의 연구위원이 팀장으로, 연구원 1명이 여성의 경력유지 지원을 위한 조사연구, 일자리 네트워크 구축 및 협의회 운영 지원하는 전담인력임.

## 2) 인천시 광역새일의 주요사업

### (1) 조사연구에 기초한 직업훈련과정 개발

- 일선 센터장들의 광역센터에 대한 기대가 가장 컸던 부분은 일반 새일센터의 위상에서 발굴하지 못하는 좋은 기업들을 발굴해서 일반 새일에 연계하는 기능임. 그러나 광역센터의 실무자들은 구인처 발굴과 네트워킹 기능이 여성조직에서 가장 취약한 부분임을 인정하고 광역새일 기능의 한계임을 아쉬워함.

(사실은 광역센터 출범 당시) 일반 새일 센터들의 취업기능은 없애고 오로지 일반 새일 센터들을 좀 도와주는 지원하는 기능을 조금 더 잘해달라는 얘기를 했어요. 제일 저희한테 원했던 거는 광역단위에서 일반 새일 센터에서 섭외하지 못하고 발굴하지 못하는 약간의 그런 좋은 기업들을 발굴을 해서 새일 센터에서 연결을 해 달라 이게 첫 번째였고요 .... 구인처 발굴과 관련해서는 저희도 사실은 (기초)새일 센터가 저희보다 업체를 잘 발굴하고 또 그렇기 때문에 사실 그 부분에 대해서는 잘 지원을 못하고 있는 상황이고요.(사례4)

- 두 번째로 일선 센터에서 광역새일에 기대하는 바는 연구인력을 보유한 광역센터에서 정기적인 여성인력 수요조사를 수행하고, 지역별로 특화된 직업훈련프로

12) ‘사업운영팀’은 통상적인 광역새일센터의 인력구성과 동일함.

그램을 개발하여 새일센터에 보급하는 일임.

- 조직 내에 연구기능을 보유한 인천시광역새일센터는 출범 3년차지만 작년부터 여성일자리 수요조사에 기반한 기초새일 직훈프로그램 개발 기능을 수행할 수 있었음. 여성가족부의 ‘연구개발’ 과 관련된 광역새일 기능 명시에도 불구하고 특별한 연구개발비가 책정되지 않지만 인천광역만은 100% 시비로 지원된다는 특징을 지님.

연구 지원에 대한 인건비는 일단 여성가족부에서 지원해주는 것 외에 부족한 부분에 대해서 시에서 주는 게 있어요. 시에서 주는 거는, 연구직 추가 인건비와 각종 그런 보험료 기본적인 수당, 인건비 포함해서 그 외엔 연구개발비로 주는 거죠. 아예 통으로 내려와요 저희가 요청을 하면 뒤 7천 만원이든 8천 만원이든 요청하면 주고, 거기서 인건비 빼고 나머지 회의 운영비 조사비 다 쓰는 거죠.(사례4)

- 연구과제는 매년 2017년부터 매년 1-2개씩 발행되는데 인천시여성인력 수급실태 조사에 기반하여 여성에게 적합한 직업훈련 과정을 개발하고 일선 센터에 보급함.<sup>13)</sup>

지역 특화 직업교육 프로그램을 개발을 해 달라 이 얘기가 있었기 때문에 저희가 이제 2016년부터 직업교육 훈련 과정을 이제 일반 새일 센터에 하나씩 연결을 했고 2017년도 부터는 연구과제를 받아 직업관련 훈련 과정을 개발을 하는 연구를 하나를 넣어서 이제 매년 일반형 새일센터 중에 한 곳을 선택해서 운영하도록 그렇게 운영을 하고 있습니다. 저희가 잘하는 부분은 좀 이런 정도가 있고, 못하는 부분은 이제 구인처 발굴이라던가 아니면 네트워크 구축하는 그런...(사례5)

- 일선 센터를 위한 직업훈련 프로그램으로 제안하는 과정에 대해 광역새일 연구원은 다음과 같이 소개하고 있음.

저희는 연구보고 착수 중간 최종보고회를 할 때 중간보고에 대략 이런 쪽으로 개발을 할 거다, 교육생 수준은 어느 정도고, 취업 후 직종 진출할 수 있는 분야나 인력수준이 이 정도다 얘기를 드립니다. 그럼 이제 (개별 센터측에서) 자체 검토를 하고 나서 센터에서 각자 이걸 할 것인지 말 것인지 고민을 하고 최종보고회 때 오세요. 그럼 이 과정에 대해서, 우리가 이걸 해보고 싶다 먼저 의견을 주시면 그 센터에 기회를 드리는 겁니다.(사례4)

13) 인천여성가족재단은 2017년 기초과제로, 『직·산업 특화 직업교육훈련 프로그램 연구』를 수행했고 인천지역 기업의 여성인력수요 분석을 통해, ‘간호간병통합서비스’ 직업훈련과정을 소개함. 2018년 기초과제로는, 제4차산업혁명 기반 『고부가가치 직업훈련 과정 개발』 연구로 ‘의료기기전문가’ 과정을 개발하고 일선 센터에 교육훈련 프로그램으로 제안함. 2019년 현재 ‘인천형 여성친화 기업인증제도’ 도입을 위한 연구 수행중.



- 2019년 광역센터 일자리개발팀의 연구과제는 2개로, 첫 번째는 민선 7기 시장공약사항과 관련된, ‘인천형 여성친화 기업인증제도’ 도입과 관련된 연구, 두 번째는 ‘미지정 새일센터’ 확대와 관련된 연구임. 미지정 지역에 대한 새일센터의 필요성이 현장에서 제기되고 있는 반면 여성가족부는 기초새일센터 확대를 지향하는 방향성을 가지고 있어 향후 중앙-지역간 논의가 필요한 것으로 보임.

제가 하고 있는 연구는 타당성 연구인데요, 사실은 저희 인천에 없는 지역이 있어요. 중구가 그러한테 연수구, 중구가 없는데 강화도 지역도 마찬가지로인데 이 세 개 지역을 만약에 설치하게 된다면 구인구직 수요가 있고, 인천새일센터가 지금 7개의 새일센터와 분리된 특성을 가지고 있기 때문에 ,,,,여가부에서 일반형 새일센터를 늘리겠다는 계획이 있어서.. 신중하게 해야 하겠더라고요.(사례4)

## (2) 기초새일간의 협업 유도

- 일선 센터장들의 입장에서는 광역새일센터의 존재가 ‘옥상옥’이라는 부정적 느낌을 갖기도 함. 그 이유는 과거 20년 동안 지역에서 여성인력개발센터, 여성회관 등의 운영주체로 여성재취업을 위한 교육문화 프로그램을 운영해 온 기관들의 경우 새로일하기센터 운영 또한 자체 운영 노하우와 네트워크를 인프라 삼아 운영해왔기 때문에 뒤늦게 출범한 광역센터의 존재를 불필요한 상부기관으로 여길 소지가 있기 때문임.
- 반면 실무자 입장에서는 광역새일의 기초새일센터간 네트워킹 기능을 통해 사업, 정보간 ‘협업’의 효과를 크게 평가하고 있었음. 인천시 광역센터는 기초 새일간의 경쟁관계를 협업관계로 유도하는 긍정적 기능을 수행하고 있었음.

이게 실무자 입장하고, 운영주체 입장하고, 기관장 입장하고 차이가 굉장히 크거든요 실무자 입장은 광역센터에서 도움받는 게 많이 있는 게 저희가 일반형인데 7개 인천시 소재 7개 일반형이 있습니다. 그전에는 네트워크가 수월하지 않았거든요. 시에서 주관해서 형식적인 회의나 정보전달만 하고 끝났는데, 광역에서 주치를 하니가 같은 자리에서 정보공유도 하고 협업할 일이 생기고 하니가 훨씬 협업에 대한 평가가 좋았던 거 같아요. 공동 취업박람회 라던가 공동 홍보 라던가 그런 효과를 많이 봐서 오히려 센터끼리 통화를 하거나 도움을 줄 일 있을 때 협업이 되더라고요. 그전에는 그게 경쟁관계였는데.. 그게 광역의 효과였습니다.(사례6)

### (3) 창업지원의 명과 암

- 인천시는 다양한 산업기반과 기업인프라, 산업공단의 밀집으로 기업연계가 용이한 조건을 보유한 광역지자체임. 창업과 관련한 광역새일의 본연의 기능 중 여성 창업지원을 위한 유관기관과의 협업이 활발하며 협업으로 여성창업 컨설팅 연계가 다각도로 이루어지고 있음.

소상공인시장진흥공단이란 창조경제혁신센터, 그리고 사회적경제지원센터와 저희가 MOU를 맺었어요. 창업관련해서 창업을 하려면 연계부분이 필요하더라고요. 네트워크 형성으로 관계자 분들이 오셔서 컨설팅 상담 해주시는데, 세무도 있고요. 사업 기획 쓰는 부분을 상담해주는 분들, 다양하게 컨설팅을 구성하기도 합니다.(사례5)

- 인천여성가족재단의 문화수강생들이 수료 후 창업자로 도전하기도 해서 재단의 존재가 곧 창업보육의 인프라 역할을 하는 것임.

창업희망아카데미는 총 2회차, 20회로 진행되는데 인사 노동 관련된 부분과 SNS마케팅 관련 부분, 그리고 직접적으로 창업을 하셨던 분들을 컨설팅 해주는 멘토-멘티 사업 등으로 운영이 됩니다. 소공예품이나 프리마켓이라고 보시면 돼요. 창업아카데미를 수강하신 분들 중에서도 실제 만들어본 분들이 계시고, 아이템을 준비하고 계신 분이 계셔서 이 분들에게 직접 나와서... 재단에 문화 수강생들이 많이 때문에 오가는 분들에게 작품도 전시해보고 판매도 해보고 홍보도 해보고 그런 기회를 드리는 거고, 이때 컨설팅도 같이 해서 창업에 관심 있는 분들에게 컨설팅턴트를 연계를 해서 컨설팅을 해주는 것이죠.(사례5)

- 반면 아쉬운 점은 인천시의 경우도 성인지적 창업정책과 여성창업에 대한 적극적인 지원계획은 보이지 않는다는 현실임. 창업 유관기관과 네트워킹이 이루어진 다 해도, 여성창업의 어려움과 특수성을 고려한 성인지적 관점의 창업보육이 미흡하다는 점을 알 수 있음.

창업 처음에 할 때, 창업에 대한 관심도가 굉장히 없었고요. 창업과 관련된 사업을 하는 곳이 없었어요. 창조경제혁신센터가 그나마 관심이 있던 곳인데, 여성 쪽으로는 거의 관심이 없었고, 사회적 경제 쪽이랑도 저희가 컨택은 했는데, 그곳은 완전히 순수하게 창업은 아니고. 마을기업이나 협동조합이지 전문적인 창업교본 이런 게 저희랑은 맞지 않았고(사례5)

- 여성가족부도 광역새일의 주요기능 중 하나로 ‘창업지원’을 들었지만 실제 인건비가 책정되었을 뿐, 장기적이고 주도면밀한 계획 하에 진행되어야 하는 창업지도, 사업비는 지원하지 않고 있음.

저희가 사실 경단여성 창업지원사업을 주요사업으로 두고 있는데 그럼에도 불구하고 창업에 대한 사업비가 거의 없어요, 저희가 해줄 수 있는 부분은 한정된 예산 안에서 교육하고, 특강하고 사업하고 이런 부분들에 한해서 일정한계가 있어요. 회의 갈 때마다 얘기를 하는데, 인건비만 주지 말고 사업비를 좀 달라 하는데 안 주네요.(사례5)

- 창업지원은 장기적 관점에서, 중앙과 광역지자체가 함께 의지를 갖고 지원해야 할 중요 사업임. 여성일자리의 특성상 시간과 공간의 제약을 많이 받기 때문에 향후 4차산업혁명이 불러일으킬 고용형태의 심대한 변화에 부응할 수 있도록 ‘여성창업’에 대한 적극적 정책의지가 필요한 시점임. 이러한 측면에서 취·창업실적을 1년 단위의 수량적 평가로 가져가는 정책기조에 대해 현장의 불만이 큰 현실임.

옛그제 직업훈련개발과정을 창업선생님이 들고 오셨어요. 원래는 취업지원 대상으로 해서 직업훈련과정을 개발, 발급, 보급하고 이런 부분인데 다녀오셨는데 이걸 창업으로 해서 프로그램을 개발한다는 거예요. 사실 저희 광역센터 같은 경우 평가실적 같은 부분이 되게 중요하잖아요. 그런데 이 실적에 대한 부분을 1년 단위 사업 중에서 어쨌든, 10월 안에는 거의 끝나야 하는 건데, 이 모든 프로그램하고, 사업자 등록증을 내야만 실적이 들어간다고 하시는 거예요. 창업은 절대 그렇게 하는 게 아니라고, 장난이 아니라고.. 그 사람들은 사업자등록증을 냈을 때 이미 신분이 바뀌어 있는 거예요. 고용형태 틀이 바뀌어 있는 상태고 세금을 국세청에서 관리하고, 그런 1년마다 바뀌는 중요한 사업을 중간관리 실적을 낸다? 그러면 답이 없어요.(사례5)

- 인천광역새일센터는 연구재단의 한 사업부서로서, 또한 다른 사업부서인 부평새일센터를 끼고 있는 형태임. 광역센터가 기초새일이라는 현장의 백업을 받을 수 있다는 점, 기초새일의 경우 광역의 위상에 힘입어 사업의 시너지 효과를 볼 수 있다는 점이 강점일 수 있음.
- 반면 광역센터 현장 실무자간에는 광역-기초새일 간의 관계에 대해서는 업무적으로 경험하는 부분으로 인해 의견이 긍정적, 부정적 부분으로 교차되었음. 광역새일의 초기에는 기초새일과 갈등의 소지가 있었으나 점차 광역새일의 위상이 정립되고 사업이 전개되면서는 순조로운 협업관계로 진행되는 것으로 보임.

일반 지원센터에서의 도움이 굉장히 원활해요. 모든 자료제출 요청을 해도 속으로는 불편하시겠지만 다 주시고, 하시고... 안 한다 이런 목소리가 없기 때문에(사례5)

지금만 그냥 넘어가는데 처음에는 그런 부분들이 없지 않아 있어요. 시샘 같은... 광역에서 일반 업무 자료요청을 하는데 그 옆에 부평에다 요청하면 될 일을 왜 우리한테까지 요청을 하느냐... (사례4)

광역이 지역보다 늦게 생겼잖아요. 도움을 너무 많이 받고 있어서..(사례6)

- 한편 실제 광역새일의 종사자 기준과 일선 새일의 기준이 다르지 않기 때문에 빚어지는 혼선도 있고 광역새일 자체의 위상문제가 제기되기도 함.

일반 지원센터 경력이 오래되었다고 해도 광역과 사업이 전혀 다르기 때문에 알선만 하셨던 분들이 사업계획서 작성하고 기업체 발굴해서 이사 설득하고, 강사섭외 할 때 강사 검진하고 그런 행정적인 업무 못하시거든요. 그래서 기획하는 능력이 부족하신 분들이 있어서 일반 새일센터 분들이 한 두분 계신 건 맞는데 다른 유사작업 기관이나 복지관에서 프로그램 많이 해보셨던 분들이 오시는 게 훨씬 좋아요.(사례5)

- 전국적으로 새일 종사자들의 고용형태가 각 지자체마다 무기계약직, 혹은 정규직으로 전환됨에 따라 점차 안정성이 확보되는 추세임. 광역새일 종사자 또한 이러한 환경의 변화로 인해 이직율이 떨어지고 팀워크를 갖추면서 사업을 원만하게 추진하게 되는 과정에 있음.

처음에는 많이들 이직하셨죠. 그런데 지금은 많이 안정이 되었죠. 취업상담사 분들이 무기계약직 전환이 되었거든요. 일 년 넘어가니까 많이들 안정을 찾았죠.(사례5)

### 3) 재단 운영주체 형태가 강원도에 주는 시사점

- 재단법인 인천여성가족재단은 11년 전 설립되어 지역 취약계층 여성 중심의 교육문화서비스를 제공해오면서 꾸준한 성장을 보여왔음. 반면 인천시 주요 기관으로서의 위상이 낮고 기업 및 주요 경제협·단체와의 네트워크가 약한 것이 사실임. 그럼에도 광역새일센터의 입장에서는 여가재단의 사업 노하우, 인력, 네트워크 등 기존 인프라를 십분 활용할 수 있다는 점에서 큰 강점이 있음을 지적함.

특화된 부분도 있어요. 인천 안에 여성일자리사업 부문 여성일자리지원단, 새일센터 들어가고 하나까... 다만 기관협의 같은데서 인지도가 낮다. 젊은 사람들이 안간다. 이런 부분들에 대한 ... 11년차임에도 불구하고 인지도가 낮으니까... 그런 면에 대해선 대대적인 것은 시 차원에서 해 달라. 그런 요구들이 있고... 한계가 아직은 있는 것 같아요. 아무래도 저희 재단이 여성과 관련된 이슈, 연구 개발부터 교육사업, 일자리 사업까지 하고 있어요. 인천 내에 여성기관이라는 이미지가 잡혀있으니까 아무래도 인천의 여성 일자리 하면 재단(사례4)

- 한편 인천시여성가족재단의 입장에서 광역새일센터는 실적을 가져오는 사업부서, 국가적으로 중요한 일자리사업을 주관하는 조직이라는 측면에서 그 위상도 강화될 수 있음.

운영주체가 여성정책 관련 연구를 하고 있고 ...저희가 수탁기관인데, 그럼에도 불구하고 일자리 자체가 워낙 화두고 그러다보니까 재단에서 수탁기관이 차지하는 부분이 크죠. 저희가 재단에서 수탁으로 있으면서 저희도 좀 약간 재단을 활용해서 시 예산도 받아오고 홍보할 때 시 로고도 들어가고 그러니까 이제 유리한 게 있고, 사실 재단도 홍보할 게 없는데 시 차원에서 재단홍보도 되고요.(사례4)

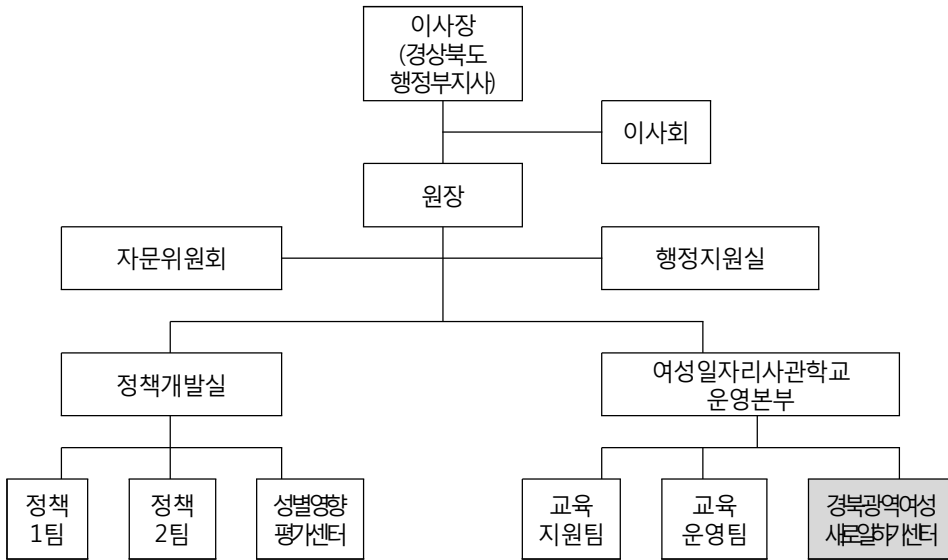
- 시 산하기관으로 운영주체가 재단이기 때문에 자체 수입과 예산으로 자체 사업을 추진하고 정책 현안에 대해 유연한 사업기획과 변경을 하기 힘든 구조적 어려움도 존재함.

장단점이 있죠. 새일사업 같은 경우는 유연성이나 이런 것들이 필요한데 저희는 일단 출연기관이잖아요. 예산 바꾸는 것도 출연 있기 까지 못 바뀌요. 출연도 수시로 하는 게 아니잖아요. 저희 광역이 사업하는 데 아쉬웠던 점을 생각해보면 우리가 그때그때 사업을 예산을 바꿔 더 크게 크게 하고, 이번 박람회도 그렇고 아이템이 좋으면 효과가 있으니까 불필요한 사업예산 정리해서 좀 더 신경써보고, 좀 더 좋은 사업을 하려면 사업 예산 변경이 있어야 하고 그래야 하기 때문에 예산변경을 원활히 해서 효율을 높이면 좋다고 생각하지만, 재단에서 예산 변경을 하려면 너무 행정절차가 번거롭고 복잡하니까 잘 안하거든요.(사례4)

## 라. 경상북도

### 1) ‘연구-직업훈련-취업’ 의 3자 연계 체계 구축

- 여성정책의 썩크탱크인 경북여성정책연구원이 조직적으로는 일자리사관학교와 광역새일을 운영하고 있음. ‘일자리사관학교’는 기초새일을 운영하지 않는 정책연구원의 특성상 새롭게 기획된 일자리 교육훈련 조직이라 할 수 있음. 전국적으로 산학연계 체계가 잘 갖추어진 교육기관이며 100% 도비로 운영되고 있음.



출처: 경북여성정책연구원 홈페이지

[그림 IV-6] 경북여성정책개발원 조직도

- 운영주체인 (재)경북여성정책연구원은 1996년 설립되어 20년간 경북지역 여성 정책연구와 함께 창업보육 등 다양한 정책사업을 수행하고 있음. 광역새일을 맡게 되면서 기초새일의 인프라 없이 취업전문서비스를 지향하는 새로일하기센터 사업을 맡는 것은 현실적으로 어렵기 때문에 경북의 지역현실에 맞는 새로운 형태의 일자리 조직을 고민해왔다고 함.
- 민선6기 도지사공약이기도 했던 ‘경북여성일자리사관학교’는 2015년 7월, 여성의 경제활동참여를 높이고 지역에 맞는 일자리창출을 목표로 설립된 독특한 여성일자리창출기관이라 할 수 있음. 사관학교를 통해 2016년에는 9개 과정에서, 2018년에는 12개 과정 228명이 수료했음. 사관학교의 직업훈련 과정 중에는 울진, 영양 등 산간 미지정지역을 대상으로 한 ‘지역특화형’ 과정도 다수 개발되어 산학연계로 취업지원이 어렵게 이루어지고 있다고 함. 지역의 특성상 실제 취업률만으로 평가하기에는 아쉬운 지점이 있음.

(일자리사관학교가 만들어진 이유는) 광역의 기능이 기초새일이 없는 곳에 직업상담사를 파견하는 기능이고, 전남처럼 다른 지자체의 경우는 광역과 기초가 같이 해요. 기초는 직업훈련을 할 수 있어요. 보완이 되는데, 광역만 있으면 씨 뿌리는 작업하기 어렵죠. 경상북도에 맞추는 걸로 하려

면 뭔가 기능이 있어야 하니까 얘기가 됐고, 개발원에서도 일자리사관학교 필요성이 나왔었고 그래서 생긴 거죠. 약간 시너지 효과를 준다고 해야 하나요(사례12)

- 일자리사관학교라는 조직이 만들어지면서 경북여성정책연구원이 운영주체인 경북광역새일센터는 ‘연구-교육·훈련-취업’의 3자 역할이 유기적으로 연계되는 조직형태로서 강점을 갖추게 되었음. 즉 연구원의 여성일자리 수요조사에 기반한 도내산학연계 과정이 경북일자리사관학교를 통해 실제 운영되며, 이 과정의 수료생들이 광역새일센터를 통해 취업연계서비스를 받게 되는 시스템이 구축되어 있음.

취업상담사 파견해서 현장에서 필요한 거 수요조사 백업 받아요. 그래서 사관학교에 맞춤형 프로그램이 들어가는 거고 교육프로그램 수료자가 나오잖아요. 새일에서 취업연계가 되고, 3박자가 맞는 거예요. 여기서 프로그램 개발하면 사관학교에서 운영하고 세분화해서 적용하고 새일센터에서 취업하고 연계-사후관리까지 하는 거예요(사례11)

- 사관학교는 2019년 현재 10여개의 위탁프로그램을 운영 중인데<sup>14)</sup> 점차 위탁하는 프로그램을 줄이면서 지역 현실에 맞는 교육수요를 반영하는 노력을 기울이고 있다고 함. 수요조사는 개발원의 기초 수요조사뿐만 아니라 현장 취업상담사들의 수요도 반영하여 현장에 맞는 직업훈련프로그램을 개발, 혹은 위탁하는 과정임.

농촌지역은 여성지원기관도 취약하고 일자리기관은 더 취약해요. 공모위탁 사업은 일자리지원 기관이 있는 시부 위주로 진행되고, 취업상담사들은 (미지정) 군부 현장에 나와있기 때문에, 수요조사 결과도 중요하지만 이들이 구인구직을 하고 있어서 뭐 해달라고 하고, 시장조사를 하면서 현실성이 좀 높은 것을,,, 취업율도 고려해서 반영합니다. 우리가 취업률을 100% 무시하지 못하기 때문에 교육했을 때 지역에서 가장 취업이 잘 될 것 같다는 제안을 받고,,, (또 다른 측면에서 고려해야 할 것이) 민간영역하고 충돌이 되지 않거나, 협업이 가능하도록 .... 교육훈련과정은 (현장 수요조사 뿐만 아니라) 그 지역 특성에 맞게 합니다. 예를 들어 봉화 같은 경우 야생화협동교육 같은 걸. 지역이 요구하는 지역특화형으로 해요(사례11)

- 조직형태상 경북여성정책연구원은 원장 아래, ‘정책개발실’과 ‘여성일자리사관학교 운영본부’를 두고 있는데, 정책개발실 내의 정책팀에서는 매년 일자리

14) 일자리사관학교의 교육과정은 2019년 5월 현재 5개 과정이 위탁운영중인데 ‘영주식치음식전문가 양성과정’ (한국폴리텍대학 영주캠퍼스), ‘3D프린팅지도사양성과정’ (가톨릭상지대 산학협력단) 등 5개 과정이 위탁운영중이고, 여성예비창업가과정 등 직영과목도 운영하고 있음.

관련 연구를 기초, 수탁의 형태로 수행하고 있음. 지난 2017년 개발원의 ‘경북형 여성직업훈련과정 개발 및 경북 중소기업 여성인력 수요전망과 활용방안 연구’를 통해 여성일자리 수요, 공급 측면의 기초조사 결과를 제공함.

일자리 부서에서 봤을 때 기본적인 정책이나 프로그램이 필요할 때 2017년도에 경북여성 전체를 대상으로 하는 맞춤형 직업훈련프로그램을 만들어줬어요. 아주 방대한 사업이었거든요. 전체 수요조사 다 해서 권역별로 연령별로 데이터를 준거예요. 23개 시군이다 보니까 워낙 넓잖아요.... 그때 도비를 받아서 했는데 거기 안에 권역별로 연령별로 분류해서 그 안에 프로그램까지 다 넣어 준 거예요. 그래서 그게 기초 자료가 된 거예요. 이런 것들은 저희만 쓰는 게 아니라 다 뿌려서 직훈 프로그램 개발할 때 쓰라 했고(사례11)

- 광역에는 취업상담사 7명(일반 취업상담사 5명, 경단 전담 1명, 창업 1명), 미지정 지역에 파견한 사람이 11명으로 센터장 포함 총 19명임. 경북 광역센터장은 연구 수행이 가능한 연구자로 매년 일자리 관련 연구에 참여하거나 정책팀의 연구성과를 반영하여 현장에 반영, 사업을 총괄수행하는 역할을 맡고 있음. 인천의 경우 연구원이 일자리 연구기능을 주로 수행하는 데 비해 경북 센터장의 경우는 연구자로서의 전문성을 갖고 광역새일 업무전반을 총괄하고 있다는 특징을 갖고 있음.

## 2) 기초새일 성과를 지원하는 광역의 역할

- 경북에서 광역새일은 철저하게 기초새일의 지원 역할을 강조하고 있음. 미지정 시군이 많고(15개), 광역새일 또한 기초새일을 애초에 품고 있지 않았기 때문에 기초새일과는 경쟁을 지양함. 현장지원을 나가 일자리박람회나 특강을 실시해도 해당 지역으로 실적을 돌리는 역할을 하고 있음.

기초새일이 (광역과 CO-WORK로) 못하는 것들이 있어요. 사회적경제 교육이나, 창업교육 같은 건 시군에 기초새일이 있다고 버려둘 순 없잖아요. 경주에서 사회적경제 교육 했다고 하면 그러면 실적을 경주에 다 줘요. 우리가 갖고 올 필요는 없으니까. 그 지역 기초새일이 못하는 것은 광역에서 해주고 나오는 성과는 기초가 가져가도록 하고 있습니다. 지역마다 일자리박람회를 지원할 경우에도 실적은 해당 지역 새일센터의 것으로 넘깁니다.(사례11)

- 광역새일의 업무분장은 출범 이후부터 미지정 지역에 대한 체계적인 지원을 위



해 어떻게 역할분담을 하고, 효과적인 의사소통을 할 것인가에 초점을 맞추고 꾸준히 고민을 거듭해왔다고 함. 2018년에는 광역센터의 업무에서 미지정 지역 담당 전담인력을 정하고 업무 연계체계를 마련하기에 이르렀다고 함.

(광역의 역할로) 23개 시군을 아우르는 사업을 해야 해서 기초 새일을 전담할 수 있는 인력을 배치해 봤어요. 예를 들어 구미새일에 문제가 생기면 광역새일의 누구랑 소통할 수 있는가가 정리가 되고, 상시적으로 연락할 수 있도록 채널도 내부에 만들어놨고 정리해봤어요. A취업상담사는 칠곡의 지역을 담당하고. 그래서 상시적으로 소통이 되고 내부적으로도 업무분장을 공유해서 다 보내줬어요. 상시적으로 그래서 전화가 와요. 이런 문제가 있는데 어떻게 하면 좋냐 해서 저희가 도에 연락하거나 중앙새일에 연락해서 답변을 들어주고. 이런 시스템을 자꾸 구축하려고 노력하고 있어요.(사례12)

- 광역새일센터의 주요업무로 기초새일에 대한 컨설팅 기능이 있음. 개별센터의 위상에서는 전문적 업무영역, 그에 가장 적합한 컨설팅 전문가의 섭외가 쉬운 일이 아님. 경북의 경우는 컨설팅 또한 개별센터들의 수요조사를 통해 실제 업무에 필요한 부분을 선정했고, 현역의 전문가를 투입해서 컨설팅을 성공적으로 수행했다고 함.

작년 같은 경우 저희가 컨설팅 해준 게 뭐냐면, 보도자료나 마케팅, 이런 걸 굉장히 어려워하세요. 그래서 전담인력이 없어서 연결을 해줬어요. 그러니까 만족도가 정말 좋은 거예요. 현직에 계신 신문기자 분을 저희가 섭외해서 하니 정말 좋은 거예요. 현실적인 얘기도 해주고 해서 작년에 이어서 올해에도 예산확보를 해서 수요조사를 다 했어요. 우리가 일방적으로 한 게 아니라 기초새일에서 뭘 하면 좋겠냐고 찾아다니면서 의견조사 다 했거든요.(사례12)

### 3) 경북 광역새일의 대표사업

#### (1) 사회적경제 교육과 창업지원

- 경북여성정책연구원은 전국 최초로 '경북여성사회적경제기업지원센터'를 2020년에 출범시키고자 2019년 8월말까지 도 수탁과제로 타당성 검토 연구를 수행하고 있음. 사회적경제와 창업 관련 연구, 사업의 확대는 경북 광역센터만의 선도적인 시도로 보임. 도비로 지원되는 교육인데다가 사업수혜 지역을 지속적으로 확장해 온 개발원과 광역새일센터의 남다른 노력이 토대가 된 것으로 보임.

사회적경제 교육이 대표적으로 저희가 도비를 받아서 ‘찾아가는’ 형식으로 했어요. 내부적으로 우리가 맡고 있는 16개 시군에서 이 교육이 많이 이뤄졌는데 기초 7개 센터에서 먼저 수요가 들어와서 해달라고 하는 거예요. 예산이 없기 때문에. 저희는 도비를 받은 예산이 있어서, 작년에 경주에서도 했었고 포항에서도 했었는데 또 수요가 들어왔어요. 경주에서 사회적경제교육 했다고 하면 그러면 실적을 경주에 다 줘요. 우리가 갖고 올 필요는 없으니까(사례12)

- 사회적경제 교육과 지원사업은 여성 취업보다 한층 어려운 ‘창업’에 접근할 수 있는 역량을 키울 수 있는데, 경북 광역새일의 경우 협동조합, 사회적기업 등의 영리조직으로 일자리 영역을 확장하고 있음.

2017년도 사회적협동교육 해서 창업한 팀이 11개인데 그분들을 저희가 사후관리 계속 하고 있어요. 본인들이 요구하는 직원들 역량강화가 필요하다 하면 우리가 공모를 해 와서 사업자금을 따와서 직업회사나 관련업종 모아서 교육도 시켜주고 그 사람들은 사람 채용해서 일자리 만들어냅니다.(사례12)

- 경기도광역새일처럼 경북의 경우도 여성창업을 위한 예산규모를 지속적으로 확대해왔고, 지원기간도 최장 5년까지 지속적 관리 노력을 보여왔음.

고용노동부에서 받아온 혁신프로젝트로 올해 3억원의 예산을 받았어요. 초기 창업자금 지원으로 소요되는데 기관에서 지원한 건 700만원, 인당 700이니깐 1억500이죠, 본인 부담금은 300~1000에서 사업하는 거죠. 교육은 다 끝났는데 25명이 정원인데 24,25명 지원해서 심사해서 걸러내고. 교육 48시간 의무적으로 듣고 90% 수료하고 25명 중 15명 또 걸러냅니다. 나머지 10명은 운영본부 안에 여러 가지 창업 프로그램이 있어요. 거기랑 연계하기 때문에 (탈락한 10명도) 우리 교육생이 되는 순간 저희가 책임집니다.(사례12)

## (2) 네트워킹을 통한 일자리 연계

- 경북여성정책연구원은 경북테크노파크 내에 입주해 있는데 2021년 안동 도청이주와 함께 건립되는 제2행정타운으로 이주할 예정임. 현재 광역새일은 영천새일센터와 함께 영천에 위치하고 있고 향후 함께 안동 행정타운에 입주할 예정이며, 광역과 운영주체인 연구원이 한층 시너지를 낼 수 있을 것으로 보임. 경북여성정책연구원의 기업과의 오랜 네트워킹 역량은 광역새일 사업에 지속적인 성과를 담보해주고 있음.

저희가 일자리박람회 할 때 기업들한테 우선권을 줘서 연계하죠. 여기 입주한 기업 중에 여성 기업도 있고 여성벤처협회 들어가신 분들도 있는데 그분들하고 네트워크 구축해서 여러 가지 일자리 사업도 같이 하고 있거든요.(사례12)

- 경북광역새일의 경우 중앙에서 지침으로 구성하게 한, ‘새일지원협의회’와 달리 취업지원 활성화와 좋은일자리 연계를 위해 자체적으로 네트워크 조직을 운영해왔음. 이러한 노하우가 새로운 사업과 직업훈련과정 개발의 계기가 되어 광역새일센터의 성과로 이어지고 있음을 확인할 수 있음.

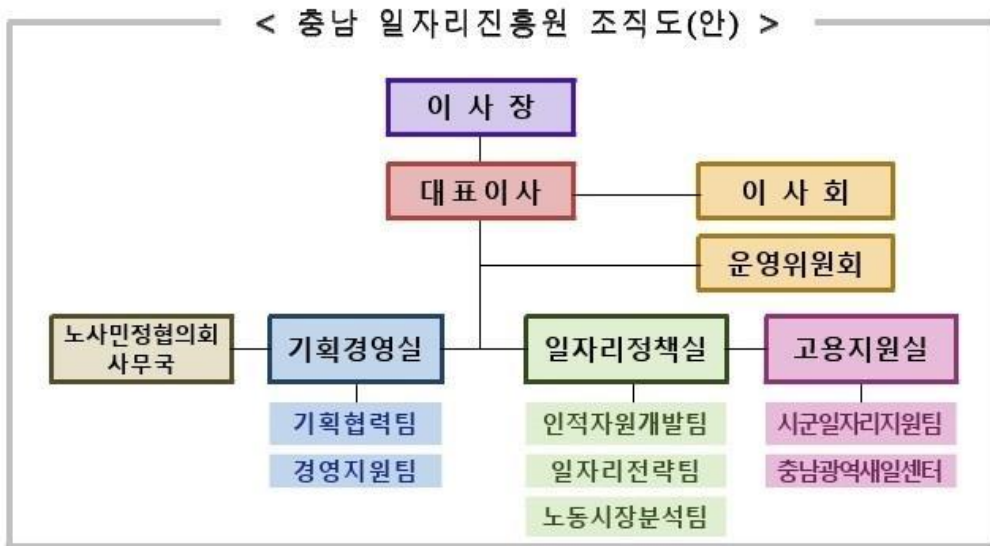
새일지원협의회. 그 외에도 작년부터 일자리 기관과 네트워크 구축하려고 노력 많이 하죠. 최근 들어 여가부에서 광역의 기능으로 굉장히 요구를 하더라고요. 그래서 차비를 운영비 내려오는 거에서 아예 계획을 세웠어요. 유관기관 네트워크라고 해서 기업들도 모시고. 우리가 찾아가면서 일자리 협의회를 하거든요. 1년에 2번씩만 하는거고, 이거 말고 예를 들어 양양에 가서 기업체들 섭외하고 거기에 양양군청 일자리부서 공무원하고 협의를 해서 거기서 구성해서 목소리 듣도록 하고 있죠. 16개 시군 돌아가면서 어느 정도 할 수 있겠더라고요. 필요에 의해서는 기업 이랑 단독으로 하기도 하고요. 그래서 MOU체계라든지 많이 활성화 하려고 하고 있어요. 우리도 경평(경영평가) 받아보니까 MOU하면 실적이 없다고 뭐라 그래요. 그래서 후속사업 꼭 만들어서 하고 있어요.(사례12)

- 경북광역새일의 경우 전국 지자체 중 연구-직업훈련-취업연계가 3자로 유기적으로 돌아가는 이상적인 형태의 인프라와 운영형태를 보유하고 있는 것으로 보임. 23개 시군의 취업실적은 지역에 따라 큰 차이가 있지만 광역새일이 지역적 특성은 살리고, 지역간 차이에 주목하면서 섬세하게 사업을 전개해 나가고 있는 것으로 보임.
- 마지막으로 경북은 23개 시군의 광대한 지리적 특성을 지니고 있어 ‘여리JOB버스’를 통해 읍·면까지 ‘찾아가는 취업지원서비스’를 운영한 바 있음. 여리JOB버스 운행은 332개 읍면동까지 취업정보를 제공하고 구석구석 일자리 홍보와 연계를 할 수 있다는 측면에서 유용한 사업수단이 되었음. 강원도의 광활한 지역 특성에도 경북의 ‘여리JOB버스’가 시사하는 바가 크다고 보여짐.

2016년도에 도비지원으로 버스 대여해서 읍면동, 농업단지, 산업단지까지 찾아가는 서비스를 했어요. 지금 하던 시스템으로 하면 안되는 거거든요. 그래야 여성경제활동인구를 촉진할 수 있어요. 2017년도에는 직영으로 ‘여리잡’ 사업을 했거든요. 우리는 정말 하루에 500km씩 달립니다(사례11)

## 마. 충청남도

- 충청남도는 ‘충남일자리진흥원’ 출범 이전까지 과도기적으로 도 직영으로 광역센터를 운영준비중임. 강원도에서 운영주체를 두고 고민하는 시점에 충남의 일자리재단내 광역센터를 두게 된 배경과 충남의 지역적 특성을 반영한 사업방향 설정이 유용한 교훈을 준다고 볼 수 있음.
- 2018년 충청남도 일자리재단(충남일자리진흥원)을 추진하면서 동시에 광역새일센터 설치를 준비해왔으며 올해 안으로 발족할 예정임. 새일센터 총괄 업무에 충실하고자 직접서비스를 지양하고, 종사자 역량교육 과정 운영과 새일센터 역량강화에 초점을 두고 관련 연구 및 사업을 준비 중임.



[그림 IV-7] 충청남도 일자리진흥원내 광역센터 배치도

### 1) 충남 일자리진흥원 내 광역새일센터 설치 추진 배경

- 당초에 충남 광역새일센터 설치를 위해 도 직영으로 준비중이었지만 충남 일자리진흥원 설립을 계기로 통합하여 추진하게 됨. 도 직영으로 추진하게 된 경위는

직영운영시 시군 지역센터 협조가 용이한 점과 초기 준비과정에 기본적인 업무 조직체계를 갖추어야 사업추진이 수월할 것이라는 전망에서 비롯되었음.

저희 지역센터가 총 10개 있는데, 그 중 지자체에서 직영으로 하는 센터가 4개 있어요. 그런데 그 센터들은 지자체 직속이죠. 타 지자체의 민간의탁기관에서 협조해달란 거에 잘 협조를 안해 줘요. 이런 센터들이.. 도에서 직영으로 운영을 하면은, 시군에서 지역센터로 하는 곳에서 협조를 구하기 수월할 것이고, 업무조직체계를 갖춰놓는데 기본적으로 시작할 때 좀 더 매끄러울 수 있겠다라는 판단이 서서. 일단 직영으로 추진을 하게 되었어요(사례3)

우선 서울시가 광역센터가 해소되었다가 다시 생겼어요. 그 사례에 대한 자료 협조를 받았고, 나머지는 인근에 가까운데 대전, 충북만 방문해서 직접 사례를 들었는데 저희한테 가장 많이 도움된 것은 서울시 사업계획서하고 충북 새일본부 사례가 제일 도움이 많이 되었습니다. 저희가 직접서비스를 지양하고 오직 광역으로서 기능을 해야겠다고 방향을 굳힌 이유가, 서울 광역새일센터가 직접서비스를 하는 부분이 지역센터들과 실적경쟁이 되어버리는 그런 부분에 있어서 마찰이 굉장히 심했다가 해소가 되었다가 다시 생겼다고 알고 있거든요. 그런데 저희 충남광역도 직접서비스를 하게 되면 마찬가지로 일 거예요. 여기 흥성도 있고, 예산 새일센터도 있는데 저희 내포 지역이 흥성하고 예산 중간지역에 걸쳐있거든요. 그래서 실적 나눠먹기 밖에 안되는 상황이 발생하는 거죠. 그래서 방향을 그런 쪽으로 잡게 되었습니다(사례3)

직영으로 광역새일센터를 두겠다고 의사결정이 된 상황이지만 그 이전에는 이미 충남 테크노파크 안에 있는 인력양성센터라든가 아니면 경제진흥원이라든가 저희 충남여성정책개발원, 다른 새일센터가 이런 저희기관 같은데 두는 경우도 많잖아요. 그래서 의사타진 해왔는데, 각자의 이유에 따라서 다 힘들다라고 도에 곤란하다고 입장을 낸 상황에서, 일단 직영으로 받고 그거를 일자리 재단 안에 공공형태단으로 넣는게 충남의 상황에서는 최선의 선택이었어요(사례1)

- 일자리재단 형태로 추진하게 된 주된 배경은 도지사 공약사업과의 관련성도 있지만 지역센터가 10개가 있음에도 불구하고 광역센터가 사업비가 적어 운영주체로 나서는 곳이 없었기 때문임. 일자리진흥원 내 광역새일센터를 신설하는 과정에서 경험한 어려움은 여성일자리 사업이 도내 일자리사업 핵심주체인 경제통상실과 괴리되어 양질의 일자리 확보 등에 난항을 겪어온 측면이 있었음.

새일 사업이 여가부가 일자리 전문 조직은 아니잖아요. 그래서 전국에 거의 대부분 새일센터들이 여성인력개발센터에서 운영을 하고 있어요. 그런데 여성인력개발센터가 또 일자리 전문 조직은 아니에요. 전문성이 약간 떨어지기 때문에, 좀 일자리를 추진하는데 있어서 기존 답습적인 일자리만 하는 부분이 있어 일자리 재단으로 들어가면 일자리 기관으로서 좀 전문성을 높일 수 있겠다(사례3)

## 2) 일자리 관련 네트워크와 협력 인프라 활용의 강점

- 일자리재단 내 광역새일이 들어갈 경우 기대되는 가장 큰 장점은 일자리 사업 추진 전문기관의 결집으로 각종 네트워크 구성 등 유연한 협력이 가능하다는 점임.

광역새일센터가 전국에 운영하는 방식이 몇 가지 있는데, 충북이나 대전도 갔었는데, 차이점이 오직 광역으로서 기획업무라든지 지역새일센터 역량강화라든지 그런 걸 하고 있는 곳은 전국에 인천새일밖에 없더라고요. 나머지 새일은 미지정 지역에 종사자를 파견한다든지. 그런데 미지정 지역에 종사자를 파견하는 것은 저희 충남은 그런 건 하지 않을 것이고, 인천 광역을 모델로 해서 오직 광역건만. 본부로서 기획하고, 연구하고...(사례3)

- 강원도도 유사한 상황인데, 일자리재단 내 광역센터를 두는 큰 장점으로 지역하고 굉장히 밀접해 있는 성격을 가지기 때문에 남성 일자리와는 다르다는데 어려움이 있으며 시군 일자리센터와 연계가 어려운 구조라는 인식에서 출발함.

충남 15개 시군이 있는데 시군의 일자리 부서나, 이거와 유기적인 연결체계를 가져야 하는데. 지금 새일은 사실은 지역경제과나 지역지원과나 일자리를 주로 다루는 부서와는 완전히 동떨어져 있는 거예요. 여성가족부에 주로 한정되어 있고, 복지부서의 성격을 굉장히 갖기 때문에 새일이 있거나 없거나 상관없이 여성일자리가 동동동동 떠 있는 상황인거죠. 그런데 이게 일자리 재단 안에 속하게 되면, 일자리 조직체계는 쉬운 일자리 센터하고 같은데 들어가 있기 때문에, 효과를 내는데 있어서는 확실히 좋다는 성과를 만드는데에 도움이 될 것 같고(사례2)

## 3) 양질의 일자리창출 토대를 마련하는 사업방향 추구

- 기존의 새일사업이 갖는 한계, 즉 “여성 일자리=취약계층 일자리” 라는 공식에서 벗어날 수 있는 토대를 마련하기 위해서는 재단이라는 전문조직의 인프라와 사업 노하우가 필요하다는 점을 지적함.

지금 새일센터, 강원도도 비슷하시겠지만 사무직 쪽이나 방과후 교사 이런 일자리 이외의 우리가 매일 말하는, 지역특성을 반영한 일자리라는 게 새일센터에서 거의 만들어지지 않거든요. 지금 이런 재단, 주류 안에 들어가게 되면 그런 여지를 조금 더 발생케 하는 가능성은 나올 수 있을 것 같아요.(사례1)

- 양질의 일자리를 마련하기 위해서는 지역의 산업특성, 인력수급현황 조사에 기반한 실태조사와 연구가 필수적임. 경력단절여성에게 적합한 직종을 개발하고, 취업연계가 현실적으로 가능한 기업체를 발굴하여 직업훈련과정과 연계하는 노력 또한 재단의 연구, 사업개발 인프라와 결합할 때 기대되는 효과로 보고 있음.

조사비용이나, 연구비용, 교육역량 강화를 좀 해야 하니까...아까도 말했지만 수요조사가 나오면 뭐가 좀 나올텐데 모델이 다 똑같으니까.... 농어촌형은 손에 잡히질 않아요. 어떤 게 필요한 것인지... 가장 중요한 건 통계를 기반으로 어떤 직업군을 창출하고 어떤 프로그램을 운영할 것인가 그 부분이 가장 중요할 것 같아요. 그리고 워낙 바쁘다 보니까 역량을 강화하기가 힘들어요. 그래서 역량강화 쪽에 초점을 맞추고, 통계관리를 잘해서 기업에서 어떤 인력이 필요하고 경력단절여성의 희망직종, 그것을 어떻게 개발해서 만들 것인가가 가장 중요하다고 생각합니다.(사례2)

### 3. 타시도 사례를 통해 본 강원도 시사점

#### 가. 전달체계

- 타지자체의 광역센터 운영주체와 현황을 사례별로 검토한 결과 지역별 특성에 따라 일자리사업의 운영방식이 큰 차이를 보였음. 여성정책관실이 별도로 존재하거나, 여성정책 주무계가 광역센터 운영주체 기관을 담당하고 있는 경우가 대다수임. 반면 여성부서가 아닌 경제부서에서 여성일자리 사업을 관장하고 있는 경기도, 충남의 사례도 등장하고 있음.
- 광역지자체 주무부서의 위상과 맡고 있는 주된 사업의 전문성 여부보다는 ‘여성일자리’를 바라보는 성인지적 관점, 사업집행과 성과창출에 대한 해당 지자체의 의지가 광역새일 활성화를 위해 보다 중요한 요인으로 보임.
- 사업조직으로서 광역새일센터는 운영주체에 따라 행·재정적 지원체계가 정비되어야 하며 사업기획, 연구개발 분야의 전문적 지원도 필요함. 타지자체의 경우 광역센터가 제 역할과 기능을 다할 수 있도록 ‘여성일자리지원팀’과 같은 지원조직이 병행해 운영되고 있다는 것이 공통적임.
- 경기도일자리재단 내 여성능력개발분부는 새일사업팀과 역량개발팀을 나란히 두

고 사업지원을 하고 있으며, 경북광역센터는 개발원과 사관학교에서 연구- 교육- 취업간 3자 협력체계를 갖춘 운영형태임. 인천시여성가족재단에는 광역새일센터 내에 ‘일자리지원팀’ 이 별도로 존재함.

## 나. 운영형태별로 본 새일사업의 장단점

- 본 연구에서 조사한 타지자체의 운영형태별 장, 단점을 광역센터의 주요 사업별로 정리하면 다음과 같음.

〈표Ⅳ-3〉 광역새일센터 주요 기능에 따른 운영주체별 장·단점 비교

구분	연구원형	일자리재단형	
광역센터 주요사업	일자리기관 간 협력네트워크 구축 및 새일센터 연계	여성구인처 발굴 및 각종 직종 위원회 참여 및 기관 연대 사업이 어려움	통합적 일자리플랫폼 구축으로 여성일자리 사업연계 및 논의 구조 확대가 용이함
	유망구인처 발굴 및 직업훈련과정 개발·보급	경력단절여성을 포함한 다양한 여성일자리 관련 연구의 수행 및 사업개발이 용이함	기존 국비위주의 직업훈련과정 및 강원도 전체 지역일자리수 요조사 등에서 여성일자리 연구가 반영되기 어려움
	창업지원 및 발굴	여성창업을 위한 보육실 운영 및 전문 컨설팅 제공가능	지역의 다양한 일자리지원사업 수행으로 인한 여성취창업지원 정책의 관심과 전문성 부족
여성고용이슈 발굴 및 정책선도 기능	양호함	어려움	
지자체 협력정도(행·재정 지원)	여성가족부, 지자체 여성가족과, 도 여성가족연구원 협력 용이함	부처간 협업의 필요로 인해 행·재정적 지원 및 협력 차원의 노력이 요구됨	

- 운영주체가 연구원인 지자체의 경우 광역새일이 가질 수 있는 최대의 강점은 사업대상자인 경력단절여성의 특성에 맞는 다양한 여성일자리 연구 수행과 사업개발이 용이하다는 점임. 또한 지역 내 여성을 대상으로 한 행사와 사업의 노하우, 네트워크를 활용할 수 있음. 반면 약점은 구인처 발굴이 어렵고 지역 내 취업지원서비스 기관과의 긴밀한 네트워크 형성을 통한 협업의 정도가 약하다는 점임.



- 운영주체가 일자리재단인 경우 기존의 일자리플랫폼 인프라를 활용한 여성일자리 사업의 연계 효과가 좋고 행·재정적 지원 규모가 크다는 점이 최대의 강점임. 반면 여성일자리 이슈를 중심으로 한 사업의 확대가 한정적이고, 전체적인 지역일자리 수요조사 등에서 여성특화 일자리 연구의 전문성을 기하기 어려운 측면이 있음.

## 다. 광역새일센터 위상확보를 위한 사업방안

- 한편 타지자체 운영사례를 통해 강원도 광역새일센터에 시사하는 바는 (표IV-4)와 같이 정리할 수 있음.

〈표IV-4〉 타 지자체 광역새일센터의 특성과 시사점

운영주체	특성	시사점
충남일자리진흥원	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 일자리재단 통합 예정으로 한시적으로 도 직영 운영중임.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 광역센터 유치과정에서 도 여성정책관실 주무계의 역할이 크고 일자리사업 운영에 대한 강한 의지가 있음.</li> <li>· 경제부서와 협업으로 취업률뿐 아니라 양질의 일자리 제고를 위한 협업체계, 네트워크 효과가 기대됨</li> </ul>
경기도일자리재단 여성능력개발본부	<ul style="list-style-type: none"> <li>· ‘16년까지 경기도 여성능력개발센터가 여성직업훈련 및 취업지원, 광역센터 운영 노하우 보유</li> <li>· 일자리재단 통합 후에도 취업서비스 성과가 좋고 여성부문의 독자적 사업 노하우가 재단 내에서 높게 평가되고 있음</li> <li>· 여성능력개발본부 시절보다 인지도, 홍보면에서 새일센터의 위상이 강화됨</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 여성일자리전문기관 인프라가 이미 잘 갖춰져 있다는 강점을 보유했음</li> <li>· 취업지원서비스는 물론, 창업교육 및 창업보육실 운영, 사후관리, 온라인 취창업 플랫폼 구축 등이 가장 체계적임.</li> <li>· 기초새일 수요조사에 근거한 컨설팅, 찾아가는 역량강화교육이 우수함</li> <li>· 일자리기획과 지원조직이 필요</li> <li>· 넓은 지리적 특성을 감안한 권역별 거점센터 활성화가 중요</li> </ul>
인천여성가족재단	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 전국에서 유일하게 광역센터내에 연구 기능이 일자리개발팀으로 운영되고 있음</li> <li>· 인천지역 내 맞춤형 직업훈련 프로그램 및 지표 개발연구(인건비, 연구비 시비 100%전액 지원)가 이루어짐.</li> <li>· 인천여성가족재단 네트워크와 사업운영 노하우를 기반으로 여성분야 특화 자체 행사 및 사업 발굴, 운영이 가능함</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 연구특화형으로 조사연구에 기반한 직업훈련 과정이 개발됨</li> <li>· 기초새일센터의 실무자간 협력이 가능한 네트워크 마련</li> <li>· 지자체 예산운영으로 재단 사업의 유연성이 떨어지는 단점이 있지만, 재단의 지역 내 인지도, 홍보효과 면에서 광역새일 사업에 큰 도움이 됨</li> </ul>

운영주체	특성	시사점
<p>경북여성정책개발원 일자리사관학교</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 개발원-일자리사관학교-광역 새 일센터의 ‘연구-직업훈련-취업’의 3자연계가 체계적으로 구축된 지자체임.</li> <li>· 경북도는 전국에서 유일한 형태인 여성일자리사관학교를 신설하여 여성직업교육을 강력하게 지원하고 있음</li> <li>· 고용노동부 다양한 사업을 유치하여 창업 지원 및 여성사회적경제 지원센터 설립 계획임.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 기초새일 컨설팅, 행사지원, 찾아가는 교육 등으로 사업을 체계적으로 지원하고 그 성과는 기초새일의 실적으로 돌림</li> <li>· 고용노동부 지원으로 여성창업 사업을 집중적으로 운영중임</li> <li>· 미지정지역에 대한 취업지원서비스에 주력하며 현장의 특성에 맞는 직업훈련프로그램 개발</li> <li>· ‘찾아가는 취업지원서비스-여리JOB버스’ 운영으로 광활한 지역 곳곳에 취업지원, 홍보활동 실시</li> <li>· 사회적경제 교육을 체계적으로 실시하고, 심화된 프로그램으로 찾아가는 교육을 실시, 호평을 받고 있음</li> </ul>
<p>서울여성가족재단 서울능력개발원</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 서울시광역센터는 2010년 전국 최초로 ‘새일지원본부’라는 이름으로 출범함</li> <li>· 운영기관인 여성능력개발원은 2009년부터 여성인력개발기관에 대한 총괄 기능을 수행해왔으나 (재)여성가족재단의 사무위탁 기관이므로, 광역센터는 이중의 운영주체를 가짐</li> <li>· 서울의 경우 여성인력개발기관의 총괄 기능을 수행해 온 서울시여성능력개발원이라는 커다란 인프라가 존재해옴, 기존의 총괄기능 사업이 존재하는 상황에서 광역새일만의 고유한 기능을 효과적으로 수행하기 위한 노력을 기울이고 있음</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 청년사업, 기업체발굴 등 시범사업을 개발, 운영하고 기초센터에 확산하는 역할을 광역새일의 주요 사업으로 꼽음. 구직자 - 구인처 미스매칭 문제에 대해 새일센터와의 접점을 고민하고 있음</li> <li>· 서울시의 경우 미지정지역이 없고, 기초새일센터를 병행하지 않기 때문에 특별히 총괄기능에 대한 기대감이 높지 않은 환경임. 보다 전문적인 종사자 역량강화 교육, 통합홍보에 주력하고 있음</li> <li>· 특화된 대표사업과 미지정지역에 대한 일상적인 취업지원서비스를 병행하는 투트랙 전략과 단계적 광역새일 발전방안을 제안</li> </ul>

○ 기초새일센터와의 관계에 대해 지자체별 이견이 있었으나 대체적으로 광역새일센터가 직접 서비스를 지양하고 지역의 새일센터를 총괄, 지원하는 본연의 위상을 갖는 것이 바람직하다는 의견이 지배적임.

○ 대표사업은 강원도 산업특성에 기반한 특화 전략을 권함. 강원도의 관광자원, 풍부한 농림어업 분야의 인프라 자원, 농산어촌에 기반한 사회적경제 분야의 일자리 창출이 유망할 것으로 전망함. 즉 강원도는 ‘취업서비스’ 보다는 장기적이고 체계적인 ‘창업지원’ 과 특히 사회적경제 분야의 창업교육 및 지원 사업에 집중할 것을 제안함.

- 대표사업과 병행하여 광역새일센터는 미지정 시군지역에 대한 각별한 취업지원 서비스 전략을 세워야 함. 강원도 특화 대표사업과 병행하여 미지정 지역의 농공단지나 오지까지 찾아가는 취업지원, 연계, 일자리홍보 서비스가 필요함. 서울, 경기, 경북의 사례처럼 ‘찾아가는 일자리버스’를 광역새일사업에서 직접 운영하는 것이 도정을 홍보하고 광역새일센터의 위상을 확보하는 데 유용할 것이라는 의견이 공통적이었음.
- 유관기관 네트워크를 구축하기 위해 운영주체의 기존 인프라와 사업 노하우를 십분 활용하는 것도 중요하지만, 광역지자체 주무부서의 여성일자리에 대한 추진 의지가 매우 중요하다는 점을 지적함. 취창업 유관 부서, 경제관련 협·단체, 기업체와의 협업이 가능하도록 지자체 차원에서 적극 지원하고 협업할 수 있는 분위기 조성이 중요함.
- 광역새일의 주요 사업, 즉 종사자역량강화, 컨설팅 등을 전개하는 방식은 보다 세밀하게 수요자 중심으로 이루어지고 있는 추세를 반영해야 함. 기초 시군마다 ‘찾아가는 교육’, ‘수요조사에 입각한 프로그램 기획’이 호평을 받고 있음. 기초새일센터마다 상이한 컨설팅 욕구가 존재하므로 지역별로 상이한 서비스 제공이 중요함. 일자리박람회의 경우도 미지정지역을 포함한 세분화된 미니박람회, 연합박람회 등을 구상하여 지역의 새일센터 실적을 제고해 주는 방향으로 기획되어야 함.
- 강원도의 광대한 지역적 특성을 반드시 고려하여 권역별 거점센터를 설정하고, 인근 지역 새일센터간 긴밀한 네트워크 구심점이 되게 하고 권역별 협업이 가능한 공동사업을 구상하는 방안도 고려할 수 있음.



# V. 강원도 광역여성새일센터 운영모델 제안

1. 강원도 광역새일센터 추진배경 및 필요성
2. 광역센터 미션과 전략
3. 추진체계 및 조직구성안
4. 중점과제와 사업제안



# V

## 강원도 광역여성새일센터 운영모델 제안

### 1. 강원도 광역여성새일센터 추진배경 및 필요성

- 본 연구의 의견조사 결과, 강원도 지역의 여성새로일하기센터 운영 효율화와 전문성 강화를 위한 방안으로 광역센터의 필요성이 제기됨. 광역센터의 운영 주체와 운영 방향 설정은 장기적이고 종합적인 지역 여성일자리정책 수립과 추진을 위해서도 매우 중요한 것으로 논의됨. 강원도 광역새일센터 운영을 위한 비전과 목표수립의 일환으로 본 연구에서 살펴본 여성일자리 관련 내용을 정리하면 다음과 같음.
- 여성일자리문제가 강원도 일자리정책과 연계되지 못하고 있는 현실에서 이를 극복할 대안으로 여성일자리지원본부 조직의 필요성이 제기되었음. 가칭 강원도 여성일자리지원본부는 강원도 여성일자리 종합계획 수립 및 중장기적 전략 마련의 로드맵을 제시하고 지역 일자리기관 간 협력과 거버넌스 구축 등 당면 과제들을 실현할 주체로서 필요하며 그에 걸맞는 위상을 가져야 하는 것임이 강조되었음.
- 지역 여성에게 특화된 고용서비스기관인 새일센터를 지원하고 실질적 자문 및 실무자 협력을 꾀할 수 있는 일자리지원체계의 구성과 네트워크 형성은 매우 중요한 것으로 인지되고 있음. 이를 위해 체계적인 일자리지원 추진체계가 만들어 지길 원하고 도내 여성인적자원개발의 활성화 및 일자리 플랫폼 구축을 위해 일자리 유관기관과의 협력 및 네트워킹 노력, 그리고 이를 위한 정책적 지원 강화

가 도 여성일자리정책이 추구해야 할 주요 과제라고 인식되고 있음.

- 이에 광역센터사업의 주체인 강원도 여성일자리지원본부(가칭)는 여성의 안정된 일자리 확보와 유지를 위한 사업 확대, 고용에서의 성평등을 구현하기 위한 구심체 역할을 수행함. 광역센터는 네트워크 협력을 통한 거버넌스 확대, 여성의 경력단절 예방과 고용유지 실현을 위한 차별없는 일자리 환경구축과 젠더 관점 적용을 위해 필요한 수단임. 여성일자리지원본부는 광역센터의 설치 및 체계적인 운영계획 수립단계에서부터 구성되어 광역센터의 사업 전반을 기획하고 관련 TF 회의를 통해 운영 준비에 필요한 예산 및 사업 등 운영에 관한 모든 사항들을 검토하고 준비해야 할 것임.

## 2. 광역센터 미션과 전략



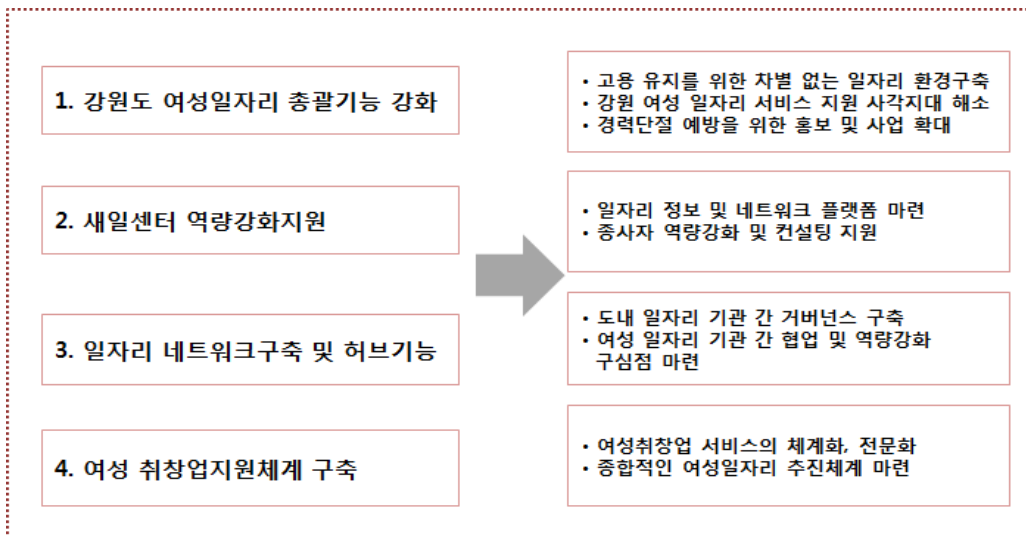
[그림 V-1] 강원도 광역새일센터의 미션과 전략

- 광역새일센터 출범의 의의는 단지 경력단절여성뿐만 아니라 전생애주기 여성의 일자리 지원방안을 종합적으로 기획하고, 여성이 전생애에 걸쳐 경제활동을 할



수 있도록 체계적인 지원을 하는데 있음. 현재 광역센터는 지역별·운영주체별로 다양한 형태로 운영되고 있지만 기본적으로 공통된 운영 목표는 거점기능 강화를 통해 여성의 경력단절을 예방하고 여성일자리 지원체계를 구축하기 위한 컨트롤 타워 구축임. 도 광역센터도 이러한 목표를 구현하기 위해서 지역새일센터의 운영 활성화와 여성일자리 지원환경을 조성할 것임.

- 강원도 광역센터는 직접서비스를 제공하지 않는 지원본부 형태의 운영을 통해 지역 새일센터를 총괄하고 지원하는데 목적을 두며 중앙새일과 지역새일의 가교 역할을 하며 지역여성의 일자리 허브기관으로 자리매김하는 것이 적절함.
- 광역센터의 비전은 ‘여성일자리 창출로 지속가능한 강원도 실현’으로 정하고 센터를 총괄하고 지원하는 ‘강원 여성일자리 컨트롤 타워의 구축’을 미션으로 함. 이러한 목적을 달성하기 위해 강원도 여성일자리 총괄기능 강화, 새일센터 역량강화 지원, 일자리 네트워크 구축 및 허브기능 그리고 강원도형 여성 취·창업 지원체계 확립이라는 4가지 전략과제를 설정함.
- 본 장에서는 광역센터의 미션인 강원도 여성일자리 컨트롤 타워 구축을 목표로 제시하고 주요 전략과 추진과제, 추진체계 및 조직구성안 등을 제시하고자 함.



[그림 V-2] 광역새일센터 4대 전략 및 추진과제

## 가. 강원도 여성일자리 총괄기능 강화

### 1) 고용 유지를 위한 차별없는 일자리 환경 구축

- 강원도 여성의 경제활동 참가율, 고용률은 향상되어 왔지만 경력단절률은 아직까지 높은 비중을 나타냄. 특히 고학력 여성의 경력단절현상은 일·생활 균형이 가능한 일자리 부족 등 고용시장의 제약으로 인한 문제도 있지만 여성들에게 적절한 취업교육 및 정보제공과 같은 새일센터 서비스지원의 사각지대에 놓인 여성들이 다수 존재하고 있어 이들 여성에 대한 구직의 어려움을 해소할 서비스지원이 필요한 상황임.
- 현 정부의 여성일자리정책은 경력단절예방과 경력유지를 위한 ‘차별없는 일자리 환경 구축’을 강조하고 있으며 고용취약계층인 경력단절여성에 대한 일자리지원 정책은 직업교육, 상담, 훈련 그리고 취업과 사후관리에 이르는 새일센터 사업을 통해 고용지원 효과를 가져온 것으로 평가됨에 따라 앞으로 광역새일 사업은 지역여성들의 차별없는 고용환경 구축을 위한 지원체계 확립을 주요 목표로 함.

### 2) 강원여성 일자리지원 서비스 사각지대 해소

- 강원도는 미지정 시군의 농공단지나 오지까지 찾아가는 취업지원, 연계, 일자리 홍보 서비스를 제공하여 사각지대를 해소할 방안이 필요함. 서울, 경기, 경북의 사례처럼 ‘찾아가는 일자리버스’를 광역새일센터에서 직접 운영하는 것이 도정을 홍보하고 광역새일센터의 입지를 구축하는 데 유용할 것이라는 의견이 공통적으로 제기되었음. 일자리박람회외의 경우도 미지정지역을 포함한 세분화된 미니박람회, 연합박람회 등을 구상하여 지역의 새일센터 실적을 제고해 주는 방향으로 기획되어야 함.

### 3) 경력단절예방을 위한 홍보 및 사업 확대

- 강원도 광역센터에 경력단절예방사업 전담 인력을 배치하여 입직초기여성의 경력단절과 재취업여성의 재경력단절을 예방하는 지원사업을 운영함. 특히 광역차원

의 경력단절예방사업과 사후관리차원에서 지원되는 지역새일센터 경력단절 프로그램의 협력을 도모할 광역 단위 사업을 모색할 필요가 제기됨.

- 새일센터의 일자리지원효과는 상담, 멘토링, 정서 지원 등 경력단절이 발생하고 지속되는 원인을 해소하여 여성의 생애주기적 관점에서 지속가능한 일을 제공함으로써 그 효과를 제고시킬 수 있기 때문에 취업여성의 일·생활 균형은 무엇보다 중요함. 이러한 이유로 경력단절여성을 대상으로 한 고용유지 사업이 가족친화 직장문화 개선사업으로 확대되고 있는 상황임.
- 일반적으로 경력단절예방사업은 경력단절예방 상담 컨설팅, 직장적용 및 복귀 프로그램, 직장문화 개선 컨설팅 프로그램 등으로 운영됨. ‘19년부터 경력단절예방사업이 공모사업으로 진행되어 일반센터로 확대되었지만 도내 일반센터 가운데 공모에 참여한 센터는 없는 것으로 나타나며 거점센터인 춘천센터가 유일하게 사업을 진행중임.
- 향후 광역센터가 설치되면 광역-지역센터간 협업을 통해 경력단절예방사업의 확대 및 광역 차원으로의 이전이 필요한 상황임. 특히 경력단절예방사업은 올해부터 도내에서 추진중인 고용노동부 일·생활 균형 추진단 사업과 중복성을 가짐에 따라 도 차원에서 일·생활 균형 문화와 직장문화개선을 이를 지원체계를 구축하고 사업간 협업을 도모할 필요가 제기되는 부분임. 특히 직장문화개선과 일·생활 균형 컨설팅사업은 두 부처 차원에서 동일한 성격의 사업이 지자체에서 진행됨에 따라 일선에서 사업을 담당하는 실무자들 간의 협업을 통한 사업확대가 가능하므로 지역 차원에서 관련 사업의 중복을 피하고 업무협력을 총괄할 지원체계가 광역차원에서 구축될 필요가 있음.

## 나. 새일센터 역량강화 지원

### 1) 일자리정보 및 네트워크 플랫폼 마련

- 도내 여성들의 경제활동 참여실태를 평가할 수 있는 지역여성고용지표 및 데이

터를 생산, 분석하여 지역별 여건에 맞는 일자리정보 제공으로 취·창업 지원이 활성화되도록 지원함.

- 지역 내 유망 구인처 발굴 및 직업교육훈련과정 개발 및 보급을 위해 강원도 경력단절여성 고용특성에 맞는 직업교육훈련 개발이 이루어지도록 주기적인 일자리 수요조사 및 관련 연구를 수행함. 특히 맞춤형 직업교육훈련과정의 제공은 지역의 산업 특성과 인구 규모를 반영해야하므로 현재 특정 구인업체 수요에 특정 서비스 직종 중심으로 편제된 부분의 개선이 필요함. 또한 2개의 여성인력개발센터 및 8개 새일센터의 경력단절여성 구인구직 정보 및 현황 자료를 축적해 DB를 구축함으로써 거점단위의 일자리현황 정보제공의 컨트롤 타워 역할을 수행하도록 함.
- 이를 위해 온라인상의 정보 제공이 상시적으로 이루어지도록 강원도 새일 홈페이지를 구축할 필요가 제기되며, 이와는 별도로 오프라인에서는 센터장 협의회와 실무자 협의회를 두어 센터 간 네트워크를 통해 우수사례 및 정보를 공유하도록 함.
- 광역 차원에서 지역단위 센터의 개별사업 및 훈련과정 등을 공유하고 협업사업을 발굴하기 위해서도 지역새일센터의 사업을 한곳에 모으고 홍보할 필요가 있음. 강원도여성가족연구원의 홈페이지에 광역센터의 활동과 계획들을 지속적으로 홍보하여 지역간 새일센터의 정보공유의 창이 되도록 온라인 소통창구를 마련함.

## 2) 종사자 역량강화 및 컨설팅 지원

- 가장 우선적으로 중앙센터와 지역센터간 네트워크의 중개자 입장에서 지역센터의 어려움을 해결할 수 있도록 중앙센터와의 소통을 통해 컨설팅 지원역할을 수행함. 이러한 조력자로서의 역할을 수행함과 동시에 총괄 기능의 역할 수행을 통해 광역지자체 내 새일센터사업 전달체계 내 허브역할을 수행함.
- 특히 지역 내 부진센터 및 신규센터의 컨설팅지원과 타시도 광역센터사업 벤치

마킹, 신규 종사자 교육 및 워크숍 지원, 센터간 정보공유 및 광역단위의 사업연계 및 홍보 방안 등 구축으로 센터 역량을 제고함

- 광역새일의 주요 사업, 즉 종사자역량강화, 컨설팅 등을 전개하는 방식은 보다 세밀하게 수요자 중심으로 이루어지고 있는 추세를 반영해야 함. 기초 시군마다 ‘찾아가는 교육’, ‘수요조사에 입각한 프로그램 기획’ 등으로 기초새일센터마다 상이한 컨설팅 욕구를 반영한 맞춤형 서비스 제공이 중요함.

## 다. 일자리 네트워크 구축 및 허브기능

### 1) 도내 일자리 기관 간 거버넌스 구축

- 광역센터 중심의 일자리 거버넌스 활성화를 통한 새일센터와 일자리 기관의 긴밀한 협력체계 구축은 강원도 여성의 경제활동 참여를 제고하기 위한 중점과제임.
- 강원도의 광대한 지역적 특성을 반드시 고려하여 권역별 거점센터를 설정하고, 인근 지역 새일센터 간 긴밀한 네트워크 구심점이 되게 하고 권역별 협업이 가능한 공동사업을 구상하는 방안도 고려할 수 있음.
- 여성가족 분야의 전문성을 가지고 유관기관 네트워크를 구축하기 위해서는 운영주체의 기존 인프라와 사업 노하우를 십분 활용하는 것도 중요하지만, 광역지자체 주무부서의 여성일자리에 대한 추진의지도 매우 중요함. 특히 취·창업 유관부서, 경제관련 단체, 기업체와의 협업이 가능하도록 지자체 차원에서 적극 지원하고 협업할 수 있는 분위기를 조성해주는 것이 중요함.
- 일자리 거버넌스 구축을 위한 네트워크사업은 거점센터로서 춘천센터가 해왔던 광역단위의 공공 및 민간 기관과의 업무협약을 개선하고 고용노동부 차원의 광역 컨소시엄 사업에 지속적 참여가 가능하도록 함. 특히 지역 인적자원개발위원회와 사회적경제지원센터의 일자리 및 취창업 지원사업 관련 회의와 사업참여를 확대하여 도내 경력단절여성의 직업훈련기회 확대와 창업지원 및 연계를 활성화함.

- 이를 위해 일자리재단 준비위, 일자리관련 위원회 및 실무협의회에 적극 참여하는 한편, 광역새일 단위의 지역 기업 및 전문가 중심 ‘새일 추진단’을 구성해 춘천, 강릉, 원주 권역별 일자리 박람회를 운영하여 경력단절여성 채용에 대한 여성들과 기업의 관심과 취업증진효과를 높임.

## 2) 여성 일자리 기관 간 협업 및 역량강화 구심점 마련

- 지역의 기초새일센터들은 적게는 4년, 많게는 10년 이상의 여성취업전문역량을 축적하면서 지역단위 일자리 지원업무를 하고 있는 상황에서, 후발주자로 뒤늦게 참여하는 광역센터의 필요성에는 공감하지만 업무협조에 대한 부담감도 동시에 가지고 있는 것으로 나타나고 있음. 이러한 우려의 해소는 도내 새일센터간 교류 및 협조체계를 어떻게 구축하는가에 달려 있다고 봄. 새일센터 전직원 대상 워크숍 개최 외에 우선적으로 광역센터가 구심점이 되어 공동사업 개발 및 홍보, 정보공유 등의 의견을 나누는 소통창구가 필요하므로 센터장 회의 및 센터실무자간 회의를 상설화함.
- 이를 위해 광역센터는 도단위 일자리시책 및 정보를 공유하고 실무자 네트워크 형성 외에 광역새일센터 사업개발과 활동에 대한 일자리전문가 자문단인 ‘새일 추진단’을 구성하여 전문성을 확보하도록 함.

## 라. 여성 취창업 지원체계 구축

### 1) 여성 취창업서비스의 체계화·전문화

- 노동시장의 구조 및 일자리 수요의 변동이 커짐에 따라 여성의 직업훈련과 취업 지원도 전문화와 체계화의 요구가 점점 높아지고 있음. 이러한 변화 속에 지역의 여성일자리지원기관은 지원사업의 운영 내실화 및 전문성 강화가 필요함. 새일사업은 도내 유일한 지역여성의 맞춤형 취업지원사업으로서 광역센터사업을 중심으로 효율적인 취·창업지원체계 및 거버넌스 확대를 해나가고 있음.

- 강원도는 7개의 일반센터, 1개의 농어촌형 센터가 운영중이지만, 사업 부진 및 중앙의 평가결과에 따라 2곳의 일반센터가 농어촌형으로 전환을 준비중임. 인구 규모가 작고 산업기반이 취약한 지역의 센터들이 사업운영에 있어서 어려움을 면치 못하고 있음에 따라 사회적 경제 및 6차 산업 중심의 체계적인 창업교육 및 지원이 필요함. 창업매니저를 중심으로 타시도 창업우수사례를 벤치마킹하고 사회적경제지원센터와의 협조체계 구축을 통한 여성창업지원의 중심 역할을 수행함.
- 창업은 여성의 경제활동 참여확대의 효과적인 대안이라는 점에서 지역사회 여성 창업에 대한 체계적인 지원과 창구 역할을 수행하도록 하며, 창업에 필요한 공간, 교육, 정보제공 등은 창업관련기관 및 단체와의 적극적인 네트워킹 사업이 이루어져야 함. 이를 위해 여성창업보육센터를 운영하고 있는 여성기업종합지원센터와 우선적인 업무협력을 토대로 창조경제혁신센터, 사회적경제지원센터 간 여성창업 협업모델을 구축함.

## 2) 종합적인 여성일자리 추진체계 마련

- 강원도는 여성일자리지원체계가 부재한 가운데 지역새일사업 중심으로 경력단절 여성 중심의 여성일자리지원사업이 추진되어 옴. 본 연구에서도 여성일자리문제가 전체 일자리정책에서 통합적으로 논의되지 못하고 있는 부분이 큰 문제로 지적되어 이를 해결할 방안으로 지역 일자리기관간 거버넌스 및 네트워크 사업 확대가 앞으로 광역센터가 주요하게 추진해야 할 사업이라고 평가됨. 도 광역센터 설치와 운영의 의의는 전국에서 유일하게 광역센터가 부재한 도내 서비스 사각지대 지원방안마련과 더불어 지역새일센터들과의 협업을 통해 공동사업을 발굴하고 업무를 총괄하여 사업의 효율성을 강화할 계기를 마련한다는 데 있음. 향후 광역센터 운영과 지원방안 논의구조에 있어 센터사업으로만 좁게 일자리문제를 고민할 것이 아니라 전체 여성의 고용유지와 경력단절예방을 위한 지원사업으로 확장될 수 있도록 광역센터사업이 여성일자리추진체계 마련의 시초가 되어야 할 것임.

- 이를 위해 여성일자리지원체계 구축의 시급적인 광역센터 운영의 세부계획 수립에 앞서 경력단절여성의 지역별, 연령별, 생애주기 등을 전체적으로 고려한 중장기 여성일자리 종합지원계획의 수립이 필요함. 중장기계획에는 경력단절여성들의 실태조사를 포함하여 이들의 지원욕구 및 정책수요를 적극 발굴하고 이에 기초한 사업이 이루어지도록 함.



### 3. 추진체계 및 조직구성안

- 광역센터 운영예산에서 국비와 지방비의 운영비 보조비율은 동일하게 50%이며 편성기준은 다음과 같음. 이러한 기준에 따라 광역센터 운영을 위한 최소 필요인력은 센터장 포함 8인임. 새일지침에 따른 새일사업을 위한 기본 인력과 담당 업무는 다음과 같으며 광역센터별 여건 및 사업내용에 따라 업무 조정이 가능하며 사업지원인력도 광역센터별 여건에 따라 창업전담 및 경력단절예방 전담인력을 둘 수 있음.

〈표 V-1〉 광역센터 주요 예산 편성기준

구 성	인 건 비	사 업 관 리 비	사 업 비
소 요 내 역	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 급여, 4대 보험 사업주 부담금 및 퇴직적립금, 활동경비 및 제수당</li> <li>※ 센터장 인건비 제외</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 여비, 종사자 교육비, 소모성 물품 구입비 등 센터 운영에 부대되는 경비</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 유관 기관 네트워크 구축, 직업교육훈련 개발, 새일센터 컨설팅 등 사업비</li> </ul>

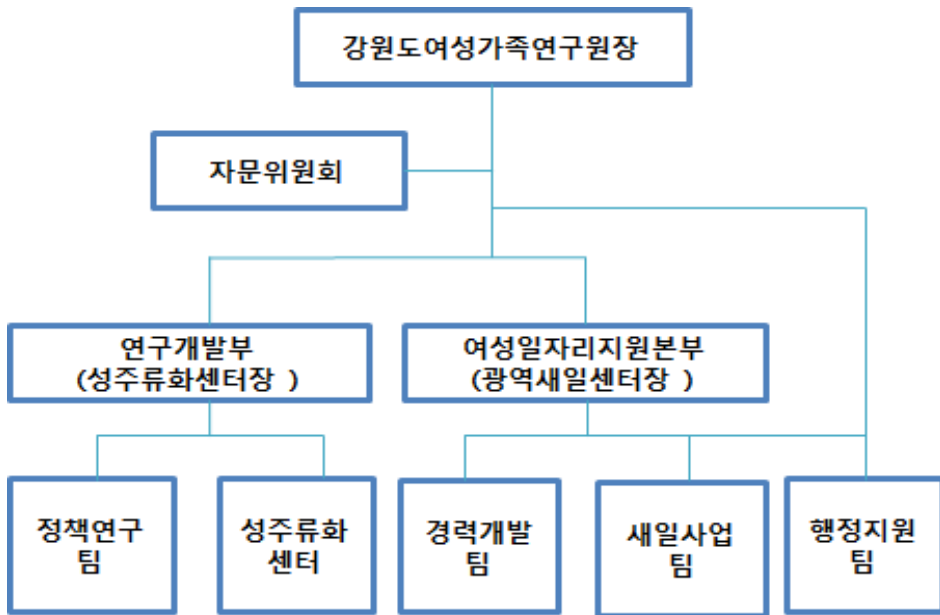
〈표 V-2〉 광역센터 필요 인력 및 담당 업무

구 분	인 원	담 당 업 무	비 고
센터장	1명	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 광역센터 운영 총괄</li> <li>- 세부사업 계획 수립 및 집행, 사업 총괄 지휘·감독</li> <li>- 지역 유관기관과의 협력 등 대외 활동</li> <li>- 직원에 대한 업무분장·관리, 기타 광역센터 운영을 위해 필요한 사항</li> </ul>	필수 인력
취업상담사	5인 이상	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 일자리 관련 네트워크 구축 및 새일센터 연계</li> <li>• 여성유망구인처 발굴 및 직업교육훈련과정 개발·제공</li> <li>• 지역내 부진센터 컨설팅 및 종사자교육</li> <li>• 새일센터 미지정 지역 취업지원서비스 제공</li> <li>• 새일센터 홍보 등</li> </ul>	
창업 전담인력	1명	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 예비창업자 발굴, 창업지원 프로그램 운영, 창업유관기관 연계 등 창업지원</li> </ul>	
경력단절예방 전담인력	1명	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 여성 고용유지 지원, 직장문화 개선, 협력망 구축 및 홍보 등 경력단절예방지원사업 운영</li> </ul>	
사업지원인력	1명이상	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 여성 유망구인처 발굴, 직업교육훈련 과정 개발, 센터 미지정지역 취업지원서비스 총괄 등 광역센터사업 지원</li> </ul>	

자료: 2019 여성새로일하기센터 사업안내서

## 가. 추진체계

- 강원도 여성새일센터를 총괄하고 지원할 광역새일센터는 여성가족연구원 산하에 여성일자리지원본부를 두고 경력개발팀을 설치하여 연구와 사업 간의 연계를 체계적으로 이루고 지역내 여성일자리 허브 역할을 주도할 필요가 제기됨.



[그림 V-3] 광역새일센터 추진체계도

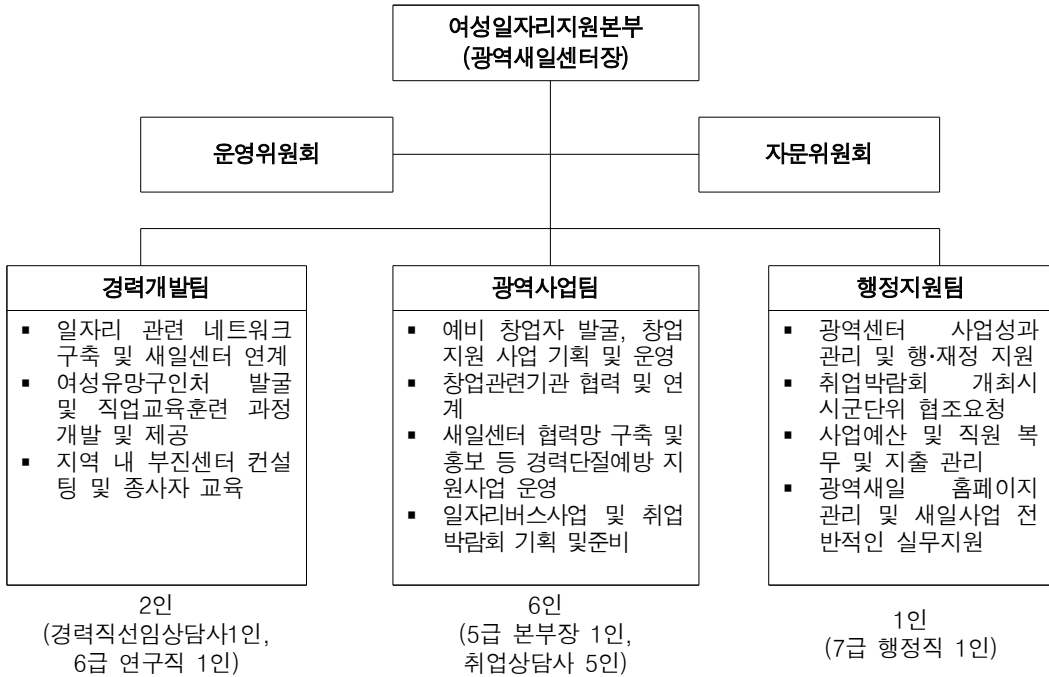
- 초기사업단계에서 지역 여성의 고용현황 파악과 경력유지를 위한 지원시책 수립을 위한 관련 연구 수행이 중요하게 고려되어야 할 사안이므로 일자리 연구 및 조사를 수행할 연구인력의 보충이 필요함. 또한 강원도 여성가족연구원은 도 사업소로 존재하고 있어 광역새일 종사자 및 사업 관련 행·재정적 지원 및 사업을 관리하기에 용이한 구조로 담당 공무원의 센터내 역할이 중요함.
- 광역새일센터를 총괄 지휘하고 사업을 이끌어 갈 센터장은 무급으로 대부분 조직내 일정정도 자격을 갖춘 분이 센터장을 겸직하고 있음. 현재 본 연구원을 총괄하고 있는 원장이 센터장을 겸직할 경우 업무의 중복으로 인한 어려움이 예견되므로 초기광역센터 사업 구축과 체계화를 이루기 위해 센터를 전적으로

책임지고 일자리 플랫폼 구축을 지속적으로 견인할 별도의 전문 인력인 본부장을 확보할 필요가 제기됨.

- 전문가회의에서도 여러번 언급된 바와 같이 강원도 여성일자리문제는 광역새일센터사업에 그칠 것이 아니라 도 여성일자리문제를 총괄하는 본부로서의 역할이 무엇보다 중요하므로 연구원의 연구개발부와 여성일자리본부 각각의 역할 속에 일자리사업과 연구가 여성일자리지원체계 강화와 일자리플랫폼 구축에 시너지 효과를 낼 수 있도록 구조화할 필요가 있음.

## 나. 조직 구성안

- 광역센터에 대한 지역의 요구가 반영된 광역센터 운영방향에 따른 업무 및 인력 구성안은 다음과 같음.
- 광역센터 운영주체인 강원도여성가족연구원은 도산하 보건복지여성국 사업소로 존재하며 연구원은 임기제공무원의 신분으로 재직함. 여성가족연구원은 현재 원장 산하 1부, 1팀, 1센터의 조직체계로 연구개발부, 행정지원팀, 성주류화센터를 운영하고 있음. 연구개발부는 일자리 연구를 강화하여 광역새일사업의 근거자료를 뒷받침해주는 역할을 하는 한편, 일자리본부의 여성경력개발팀은 연구개발부의 조사 및 연구가 사업개발로 이어질 수 있도록 연구기반 취·창업 서비스 개발 및 다양한 일자리사업기획 등의 역할을 함.



[그림 V-4] 광역새일센터 업무 및 인력구성안

- 조직 인력 규모는 총 9인으로 본부장 1인, 경력개발팀장 1인, 광역사업팀장1인, 행정지원 1인, 취업상담사 5인임. 국비지원인력 외에 추가인력으로 연구직 1인, 행정직1인, 본부장 1인의 총 3인의 추가인력이 요구됨. 연구직은 본원의 일자리 기초연구와는 구분되는 일자리 관련 서비스 및 프로그램 개발차원의 연구와 새일관련 데이터베이스 구축 등을 책임지는 연구인력임.
- 상기 조직도내 연구원 자체 업무체계상의 큰 변화는 없지만 여성일자리 연구와 사업 지원간 연계 강화를 이룰 수 있는 협업이 필요하게 되므로 향후 광역새일 팀의 사업운영방향의 설정 및 기획 단계에서 전체 사업을 총괄하는 5급 상당의 일자리지원본부장 중심의 협력팀(경력개발팀)이 필요하며 광역 사업 관련 개발과 기획업무를 총괄할 필요가 제기됨.
- 여성일자리본부장은 강원도 여성일자리 업무 전반을 총괄하며 성과관리, 도내 일자리 거버넌스 확대의 주체이기도 하므로 역량있는 분을 본부장으로 두고 일자

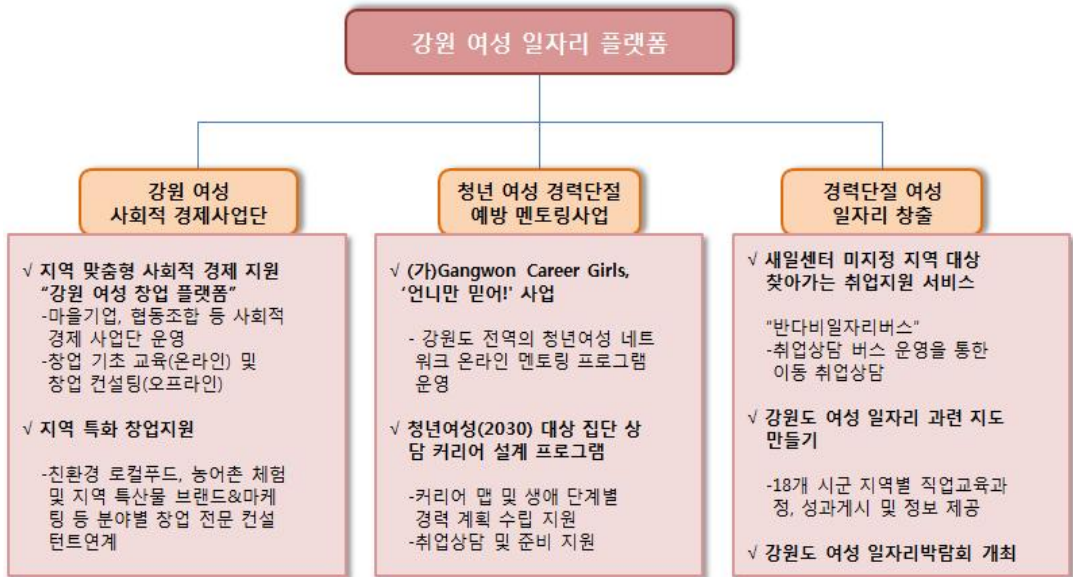
리 관련 위원회, 협회 등에서의 위상을 가지고 역할을 할 수 있어야 함. 특히 거버넌스 확대 및 일자리 창출을 위한 기관간 MOU체결 등에서 일자리본부장의 위상이 더욱 중요해짐에 따라 사무관급 이상의 본부장이 광역센터장을 겸임하며 강원도 일자리지원체계의 중심에 서야함.

- 경력개발팀 조직은 6급 연구직이 팀장이 되어 첫째, 외부적인 일자리 관련 네트워크 사업과 새일센터 내부 기초 새일센터간 연계 및 협업구조 구축, 둘째, 여성유망구인처 발굴·직업교육훈련 과정 개발 등 연구기반 취·창업 지원 서비스의 개발과 적용의 과업 등 일자리 기획업무 전반을 관할함. 특히 강원지역 일자리창출 영역을 발굴하고 신규직종 및 지역센터 시범사업 및 프로그램 보급 등의 연구 기능과 사업개발을 책임짐. 이에 경력개발팀에 필요인력으로 6급 연구직 1인과 경력직 선임취업상담사 1인이 해당 업무를 수행함.
- 광역사업팀은 창업지원체계의 구축을 목표로 창업전담인력 1인이 창업지원을 위한 교육, 협력 그리고 프로그램 운영지원에 이르기까지 지원을 하며, 경력단절예방인력 1인은 광역단위 경단예방사업을 위해 지역 기초새일의 협력과 연계를 이룰 수 있는 사업을 전담함. 현재 광역사업의 성격은 취업상담사 자격이 요구되는 부분이 적음에도 불구하고 지침에는 지원인력으로 상담사 수준의 인력과 인건비를 제시하고 있어 업무내용과 자격기준의 불일치로 인한 문제가 큼. 특히 광역새일인력은 단순한 취업설계나 직업상담사가 아니라 일자리 관련 코디네이터, 취업 프로그램 개발, 광역단위 사업기획이 가능한 능력과 자질을 갖춘 인력으로 구성되어야 하므로 추후 인력채용시 이 부분을 적극적으로 고려해야 함.
- 행정지원인력은 기존 연구원내 행정팀과 업무협력하는 것을 원칙으로 하지만 광역사업의 종류와 범위가 크므로 해서 광역단위 새일사업 전담 행정인력이 별도로 존재해야함. 광역사업 및 센터내 인력의 성과관리 및 지출을 책임지며 홈페이지가 구축되면 강원도 여성일자리 관련 현황 및 정보제공 등의 업무가 주어짐.

## 4. 중점과제와 사업제안

### 가. 강원여성일자리 플랫폼 구축

- 강원도의 광대한 지역적 특성을 반영하면서 풍부한 농산어촌의 관광자원과 먹거리를 중심으로 한 여성친화적 일자리를 창출하기 위해서는 공간적, 시간적 제약을 극복할 수 있는 온라인플랫폼이 단연 유리함. 강원여성일자리플랫폼은 온-오프라인을 기반으로 광역새일센터가 운영하는 대표사업으로 자리매김할 수 있음.
- 강원도 광역새일센터 출범을 계기로 경력단절 여성은 물론 전생애주기 여성을 사업대상으로 하는 ‘강원여성일자리플랫폼’ 구축이 선행되어야 함. 강원여성일자리플랫폼은 사업대상별로 크게 세 범주로 구성되는데, 첫째 사회적경제, 창업 관련 사업, 둘째 경력단절예방을 위한 청년여성 경력개발 사업, 셋째 새로일하기센터 본연의 사업대상인 경력단절여성을 위한 취·창업지원서비스 사업임.



[그림 V-5] 강원도 여성일자리플랫폼 구축을 위한 주요사업

## 1) 강원여성 사회적경제사업단

### 1) 사회적경제 사업단 구축의 필요성

- 강원도내 여성관련 일자리연구(여명희, 2013; 허미영, 2015; 윤지영, 2016)에 의하면 강원도는 제조업과 산업기반이 취약한 반면 풍부한 관광서비스 자원과 농림어업 기반의 서비스, 6차산업 분야에서 일자리가 창출될 수 있다는 점이 공통적으로 제안되고 있음.
- 이러한 강원여성일자리 연구에서 강원도는 기업체 중심의 고용환경보다는 광활한 농산어촌에 산재해있는 자원들을 상품화·서비스화하는 마을공동체, 지역기반의 ‘사회적경제’ 조직을 통해 여성일자리가 창출될 수 있다는 점을 강조함. 강원도 지역특화 일자리 창출의 대안으로서 본 연구에서도 ‘사회적경제’, ‘창업’이 강원도 여성일자리로서 유망할 것이라는 타지자체 전문가들의 의견이 많았음.

### 2) 온라인(on-line) 사회적경제사업단 조직과 운영

- 기존 18개 시군에 존재하는 마을기업, 협동조합, 사회적기업 등의 조직들을 춘천, 강릉, 원주권의 세 거점별로 조직함.
- 광역새일센터는 권역별로 18개 시군에 존재하는 기존의 사회적경제 조직 중 여성기업으로 성장가능한 조직을 선별하여 교육과 컨설팅서비스를 제공함. 동시에 광역에서 새로 조직하는(기초새일 기반) 예비 사회적경제 조직들의 성장을 지원하면서 사회적경제(기초, 심화, 업종별, 성장단계별 프로그램) 온라인 교육서비스를 지속적으로 제공함
- 광역새일센터를 구심점으로 한 온라인플랫폼을 통해 권역별 사회적경제 조직들을 적극적으로 홍보하고 이들 조직의 상품들을 공동구매-마케팅, 홍보가 가능한 사회적경제 플랫폼으로 확대함

### 3) 오프라인(off-line) 사회적경제사업단 조직과 운영

- 강원여성사회적경제사업단은 세 권역별로 구성되며 권역별 세부 사업분야는 여성친화적이고 여성창업에 유리한 지역 특화 분야를 중심으로 구성될 수 있음. 즉 친환경 로컬푸드, 농어촌체험관광서비스, 지역특산물브랜드&마케팅 등임.
- 여성사회적경제사업단은 권역별 네트워킹은 물론 광역새일이 총괄하는 광역 차원의 네트워킹을 통해 오프라인 집체교육, 사회적경제 박람회, SNS공동 홍보, 경제관련 단체와의 적극적 MOU를 통해 사업을 확대해나갈 수 있음
- 광역새일센터는 창업, 사회적경제 분야의 전문가 풀(pool)을 구성하여 지역별로 안배하고, 수시 컨설팅과 맞춤형(찾아가는)교육을 통해 지속가능한 사회적경제 생태계를 조성하는데 주도적 역할을 수행함.

## 2] 청년여성경력단절예방 멘토링사업

### 1) 청년여성 경력개발 사업 운영

- 강원도 청년여성의 유출을 막고 지역에서 지속가능한 일자리를 가질 수 있는 환경 조성이 시급함. 경력단절이 되기 이전에 젊은 여성들에게 전 생애에 걸친 경력개발의 필요성을 일깨우고 취업의식을 높이는 교육사업이 점차 중요시되고 있음.
- 대학 일자리센터의 여대생 특화 프로그램들이 여대생의 경력개발과 취업의식 고취를 목적으로 한 교육을 실시하고 있지만 성인지적 관점에서 여성의 일과 생애 과정을 다루는 데는 미흡한 실정임.
- 여성일자리기관으로서 새로일하기센터는 주 사업대상이 40-50대의 경력단절여성이지만 점차 젊은 여성을 유입하기 위한 방안을 고심하고 있음. 강원도는 광역새일센터 출범과 운영을 계기로 체계적이고 전문적인 교육, 집단상담 프로그램을 개발하고 대학 등 도내 교육기관과의 협업을 통해 청년여성을 대상으로 한 경력개발 서비스를 본격화할 필요가 있음.



## 2) ‘Gangwon Career Girls, 언니만 믿어!’ 사업 운영

- 청년여성 멘토링사업은 먼저 20-30여성을 대상으로 성인지적 경력개발 교육프로그램을 집단상담 혹은 강좌식으로 운영함. 교육 수료 후 직장에 재직중인 여성전문인력, 중간관리직 여성들을 선정하여 20-30여성들과 매칭하고 이후 지속적인 멘토링을 수행하도록 함.
- ‘Gangwon Career Girls, 언니만 믿어!’ (가칭) 사업은 ‘강원여성일자리플랫폼’ 사업의 일환으로 온라인으로 구축되어 상시 멘토링이 가능하도록 설계되어야 함. 광역새일센터는 멘토와 멘티간 매칭과 멘토링 과정 모니터링을 수행함.
- 멘토링이 일정 기간 수행된 후에는 오프라인으로 워크숍, 멘토-멘티 만남의 날 등의 오프라인 행사를 기획하여 실행함. 이 행사는 단지 멘토-멘티 간의 만남뿐만 아니라 도내 전문직 혹은 재직여성들과 청년여성들의 세대간 만남이 될 수 있는 더 큰 네트워킹의 기회를 마련한다는 데 의의가 있음.
- 행사를 통해 유익한 멘토링의 사례를 제시하고, 재직여성들의 일·가정양립, 고용유지와 관련된 경험을 공유하며 지역별, 업종별, 인물별 다양한 모범사례를 발굴함. 젊은 여성들이 새로일하기센터의 행사나 교육에 참여할 수 있도록 SNS, 유튜브 등으로 멘토링 행사를 적극적으로 홍보하고 광역새일센터의 인지도를 높이도록 함.

## 3) 경력단절여성 일자리창출

### 1) 온라인 경력단절여성 일자리창출 플랫폼의 필요성

- 강원도의 특성상 미지정 새로일하기센터의 지원사업은 매우 중요한 의미를 지님. 여성일자리기관으로서 광대한 지역을 포괄하면서 각 시군이 지닌 특성에 기반한 일자리 수요를 파악하고 취창업으로 연계하는 기능이 필수적이기 때문임.
- ‘광역’ 차원에서 18개 시군을 아우르는 작업은 기초지자체별 일자리 수요 및 사회적경제 분야를 포함한 기초 실태조사를 필요로 함. 인천, 경북과 같이 강원

도는 전체적인 여성일자리 창출과 사업개발이라는 차원에서 매년 일자리 관련 전문연구를 수행하고, 기초새일센터를 지원하는 역할을 수행해야 함.

## 2) 경력단절여성 ‘일자리창출 지도’ 와 ‘찾아가는 일자리상담 버스’ 운영

- 매년 2-3개 기초지자체에서의 일자리수요와 유망산업에 관한 연구를 수행하고 특화된 직업훈련프로그램을 개발, 플랫폼에 탑재하고 교육과정과 일자리 성과, 사회적경제 조직을 현황판에 게시함. 또한 일자리기관을 포함한 여성관련(일-가정) 시설들을 각 시군별로 표시하여 강원도여성일자리 지도<sup>15)</sup>를 만들고 수시로 정보를 업데이트함.
- 미지정 시군에 대한 일자리정보 취득을 위해 광역센터는 담당 직원이 파견되어 있는 미지정 시군 직업상담사와 상시적으로 소통할 수 있도록 업무체계를 확정해야 함. 또한 지정-미지정 지역간에 위화감이 발생하지 않도록 온라인 플랫폼을 통해 취업정보, 사업동향 등을 수시로 탑재하도록 함.
- 광대한 강원도 지역에 일자리 정보를 제공하고 도정 일자리사업을 홍보하기 위해 ‘찾아가는 일자리버스’, (가)반다비 일자리버스의 운영이 유용함. 광역새일의 존재를 도내에 알리고 효과적인 도정홍보를 위해 일자리버스의 상시 운영과 사업화가 중요함. 플랫폼을 통해 일자리버스의 동선과 상담일정을 미리 알리고 해당 지역 센터나 관련 기관의 협조를 이끌어내는 효과적인 매체로 활용함.
- 광역새일센터의 안착은 강원여성일자리플랫폼의 성공적 운영을 통해 가능함. 강원도내 특화된 일자리현황이 알려지고 사회적경제 생태계가 확장된다면 도내 기업체들의 참여도 가능해지고 여성일자리에 대한 사회적 인식도 긍정적으로 확산될 수 있음. 사업 초기 광역새일센터의 플랫폼 구축을 위한 면밀한 사전 작업이 요구됨.

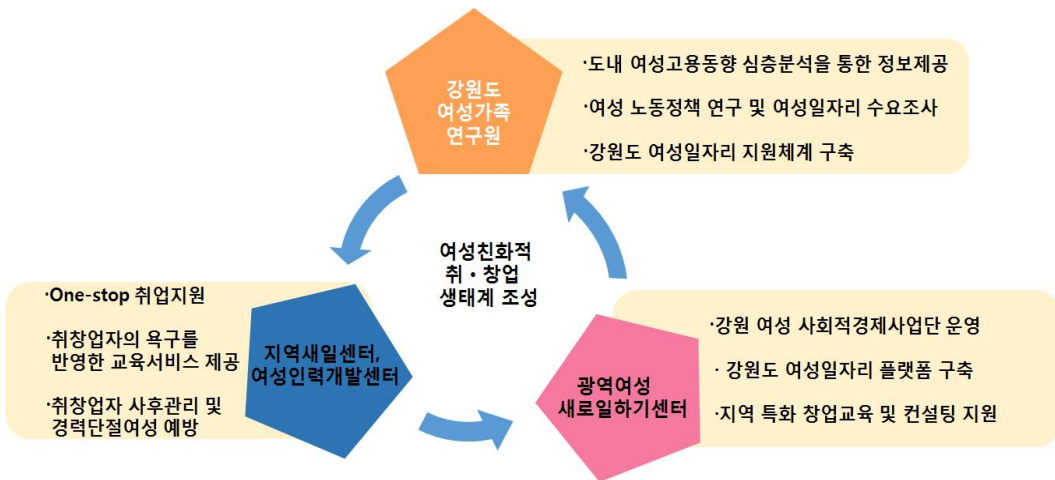
---

15) 경북, 충북 광역센터의 일자리지도는 기관 홈페이지 참조

## 나. 강원여성일자리 추진기반 조성

- (지속적인 여성일자리 추진기반 조성)을 위한 거버넌스 구축과 여성고용서비스 전달체계의 허브 역할을 하기 위한 광역새일센터의 주요 과제는 다음과 같음.
- 첫째, 현재 도내 여성새로일하기센터 설치 및 운영은 경력단절여성 등의 경제활동 촉진법과 강원도 양성평등기본조례 11조에 근거해 경제활동 참여를 지원하고 있음. 강원도는 경력단절여성지원을 위한 경제활동 촉진에 관한 조례를 제정하여 도차원의 경력단절여성지원을 위한 광역센터 사업의 법적 추진근거를 명확히 해야함. 강원도에서 자치법규로 조례를 제정한 지자체는 원주시, 삼척시, 정선군으로 광역 차원의 여성일자리 실태조사 및 종합계획을 수립하고 지원사업을 추진할 법적 근거의 마련이 필요함.
  - 둘째, 여성일자리 연구와 사업의 연계로 일자리의 질 제고 차원에서 운영주체인 강원도여성가족연구원 지역 여성들의 구직수요와 고용시장의 여건을 정확히 파악하고 지역 여성들의 구직과 취업활동에 보다 정확한 정보제공이 가능해야 할 것임. 이를 위해 경력단절여성 등의 경제활동 실태조사 및 구직여성의 연령에 맞는 직업훈련 수요조사를 실시하여 여성의 일생활 균형 및 구직수요가 보다 잘 반영되도록 할 필요가 있음. 이와 함께 광역새일센터는 직업교육훈련 계획이 지역산업수요에 어느 정도 부합하고 여성의 경력형성에 기여할 수 있는지 강원도 광역차원의 사업체 DB를 구축하고 지역 여성고용동향을 제대로 파악할 수 있도록 하는 것이 중요함.
  - 셋째, 일자리지원 협력체계 구축사업으로 현재 여성·가족 중심의 고용지원사업인 여성인력개발센터와 새일센터의 일자리지원사업이 전체 일자리정책 논의와 사업구조에서 주변적으로 다루어지지 않도록 하는 일자리정책 협력구조가 절실히 요구됨. 지금까지 강원도인적자원개발위원회 주도의 고용혁신 프로젝트사업에 여성일자리지원기관들이 실무자협의회에 참여하여 기관 간 협력을 하고 있지만 보다 지역여성의 일자리 현안에 대해 목소리를 내고 주도적으로 참여할 수 있도록 강원도 일자리관련 주요 협의회나 일자리위원회에 여성의 대표성을 확보할 수 있도록 해야 할 것임.

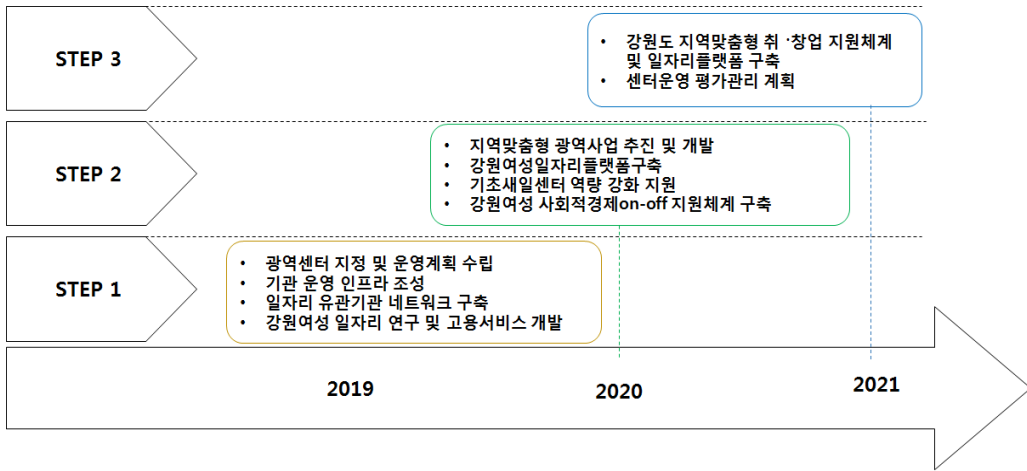
- (여성일자리 지원체계 구축) 도내 여성고용 확대와 경제활동 활성화에 기여하고 여성친화적 취창업 생태계를 조성하기 위해 여성취업지원 전문기관들의 협업을 이를 지원체계의 구축이 필요함.
  - 광역센터 운영을 통한 거점기능 및 연구-훈련-사업 연계 강화와 여성 취창업 지원 원스톱 시스템을 구축하기 위해 강원도여성가족연구원을 중심으로 8개 지역 소재 여성새일센터와 춘천과 강릉의 여성인력개발센터가 협업하여 연구와 사업이 센터의 역량 강화와 사업의 전문성 제고로 이어지도록 노력함.
  - 광역새일센터는 고용서비스 전문기관인 지역 일자리센터 및 고용복지플러스센터와의 협업을 이를 주체이자 거점단위 사업의 인프라 확대의 기반으로 새일센터사업 사각지대 해소 및 지역별 새일센터 역량을 강화하는 기능을 수행함.



[그림 V-6] 강원도 여성일자리지원 협력체계 구축 방안

- (세부 운영계획 수립) 강원여성 좋은 일자리 발굴을 위한 「새일추진단」을 구성하여 새일센터 운영의 전문성을 확보하고 지원환경을 구축함. 연구원내 인력구성 및 공간구성 계획에 따라 예산을 확보할 필요성이 제기됨. 차년도 지정과 동시에 운영을 시작하는 것을 염두에 두고 단계적으로 추진하는 것이 필요함
  - 강원도 광역새일센터 연도별 추진과제를 시기별로 제시하면, 2019년에는 광역센터 지정을 위한 사업 및 운영계획을 수립하고 센터운영을 위한 인프라 조성과

광역센터의 역할과 위상 정립을 위해 센터 운영위원회와 센터지원 자문위원회를 구성함. 2020년에는 지역센터 역량강화를 지원할 사업 및 프로그램을 개발하고 지역센터와 공동으로 협업할 과제를 논의하고 발굴함. 특히 지역 차원의 창업지원 활성화를 위해 사회적경제 온오프라인 지원체계를 구축하기 위한 연계사업 발굴 및 네트워크 강화를 통해 명실상부한 강원여성일자리 플랫폼을 구축하는 것을 추진함.



[그림 V-7] 강원도 광역새일센터 연도별 추진과제

## 다. 광역새일 사업제안

- 위에서 제시된 광역새일센터 사업의 체계적인 운영을 위해 주요 사업으로 다음과 같은 몇 가지 사업을 제안함.
  - 강원여성 창업플랫폼 구축사업: 지역 특화된 상품과 서비스로 사회적경제를 조직하고 권역별로 ‘여성사회적경제사업단’을 만들어 상품생산, 가공, 유통 등의 정보를 공유하고 유통하는 강원도형 창업플랫폼을 구축함. 플랫폼을 통해 창업교육과 네트워킹, 멘토링 및 창업지원 정보를 제공함.
  - 찾아가는 취업지원 “반다비일자리버스”: 취업 상담이 가능하도록 마련된 버스를 이용하여 강원도 내 미지정 농산어촌 및 산단지역을 직접 방문하여 현장에서

일대일 맞춤형 취업 상담 실시

- 강원도 여성 취·창업박람회 “내일 찾기” :지역 산업·인력 연계 취업박람회 개최로 지역 밀착형 여성일자리 정보 및 상담 제공으로 취업률 제고
- 강원도 경력단절여성 등의 경제활동 실태조사 및 일자리 연구: 강원도 경력단절여성 등의 고용지표 마련을 위한 경제활동 실태조사 및 농어촌형 여성창업 모델 개발 및 지원 방안 연구
- 찾아가는 커리어컨설턴트 수준별 역량강화 교육:강원도 새일센터 취업상담사 및 직업상담사들의 직무 역량을 강화하기위하여 경력별, 담당사업별 직무 교육 및 네트워킹 활성화
- 청년여성 커리어개발 온라인 지원 사업 “Gangwon Career Girls, 언니만 믿어! : 강원여성일자리플랫폼’ 사업의 일환으로 온라인으로 구축되어 상시 멘토링이 가능하도록 설계되어야 함. 광역새일센터는 멘토와 멘티간 매칭과 멘토링 과정 모니터링을 수행함.

□ “강원여성 창업플랫폼” 구축사업

- 개요 : 지역 특화된 상품과 서비스로 사회적경제를 조직하고 권역별로 ‘여성사회적경제사업단’을 만들어 상품생산, 가공, 유통 등의 정보를 공유하고 유통하는 강원도형 창업플랫폼을 구축함. 플랫폼을 통해 창업교육과 네트워킹, 멘토링 및 창업지원 정보를 제공함.
- 대상 : 창업을 희망하는 예비 창업자, 개업 1-2년의 초기 창업 여성, 새일센터 내 창업동아리 등
- 사업내용
  - 지역 특성에 적합한 여성 친화적 창업아이템을 개발, 마을공동체사업, 협동조합 및 사회적 기업 등 영리/비영리법인 등록 지원
  - 준비 단계부터 지역별, 아이템별 컨설팅을 체계적으로 제공
  - 유기농 로컬푸드, 농어촌관광체험, 지역특산물 마케팅 등 창업 아이템별 사회적경제 특화교육 실시

- 원주, 강릉, 춘천을 허브로 하는 권역별 사회적경제 사업단 구성
- 지역별 사회적경제 조직 간 네트워킹과 정보공유, 홍보의 장 마련

○ 기대효과

- 1인창업보다 지역단위의 여성들이 자본금 없이 협업하여 영리활동을 할 수 있는 사회적경제 참여를 독려
- 사회적경제 및 지역특화, 맞춤형사업 지원으로 경쟁력과 자생력 배양
- 창업 준비를 위한 창업 전반의 기초교육 및 단계별 심층교육 제공
- 지역 특성에 적합한 여성일자리 창출
- 사회적경제 조직 활성화로 강원지역 일자리생태계 확장

○ 예산규모

- 창업지원은 창업전담인력지원외에 사업비지원은 없는 관계로 초회년도 본 사회적 경제단 사업의 체계적 추진을 위한 관련 기관 전문가위원회 구성을 통한 사업단추진위원회의 회의운영비 및 기타운영비 필요함.
- 20년 3회 회의운영비 및 기타운영비: 1천만원(도비 100%)

□ 찾아가는 취업지원 “반다비일자리버스”

- 개 요 : 취업 상담이 가능하도록 개조된 버스를 이용하여 강원도 내 미지정 농산어촌 및 산단지역을 직접 방문하여 현장에서 일대일 맞춤형 취업 상담 실시
- 대 상 : 강원도 새일센터 미지정지역의 취업 및 직업교육 상담을 희망하는 여성
- 내 용
  - (1) 이동 상담 버스 운영
    - 강원도 내 새일센터 미지정 지구를 중심으로 경제활동을 희망하는 여성들을 찾

아가 취·창업 상담 및 구직등록 등 취업 지원 서비스 제공

- 강원도 내 대학 및 특성화 고등학교 여학생 대상 서비스 지원
- 직업선호도 검사, MBTI 검사, 적성 검사 등 실시
- 여성의 취업욕구 충족과 일자리 정보제공 강화

(2) 여성일자리 정책 홍보

- 강원도 여성일자리 정책 및 공공서비스 홍보(강원도 여성일자리 정책 및 새일센터 직업훈련 및 상담 프로그램 홍보) 및 참여자 모집
- 찾아가는 구인, 구직자의 만남, 여성일자리 박람회 등 지역 내 일자리 관련 행사 지원
- 주민자치센터 등 지역민 대상 취업지원 활동과 협력·상호발전

○ 기대효과

- 미지정지역 대상 찾아가는 취업상담 실시로 강원도 전역에 취업지원 서비스 확대
- 강원도 여성일자리 정책 및 새일센터 홍보, 참여자 확대
- 청년여성에 대한 새일센터 홍보 및 구직등록 유도

○ 예산규모

- 미지정지역 10개지역을 배분해 상·하반기로 나누어 8개월 동안 월 10회 진행:  
: 9천만원 (도 및 시군비)
- 1개월 운영기준 소요내역 : 비상근인력 2인×1000,000원 = 2,000,000원  
버스 렌트비(가사인건비포함) = 5,000,000원
- 버스 랩핑비, 유류비, 행사 및 기타운영비 : 80회× 300,000원 = 24,000,000원
- 노트북, 적성검사기계 등 장비대여비 등



## □ 강원도 여성 취창업박람회 “내일 찾기”

- 개요 : 지역 산업·인력 연계 취업박람회 개최로 지역 밀착형 여성일자리 정보 및 상담 제공으로 취업률 제고
- 대상 : 강원도 새일센터 및 미취업·취업희망 경력단절여성
- 배경 및 목적
  - 취업의 어려움을 겪고 있는 경력단절여성, 미취업 여성에게 면접기회 및 취업 정보 제공
  - 여성유망직종(업)에 대한 정보 및 체험기회 등 다양한 프로그램 시행
  - 다양한 취·창업 지원 서비스 제공 및 새일센터를 통한 취업률 제고
- 내용
  - 도내 새일센터 및 미지정 지역 시·군 등 창업박람회 1회, 취업박람회 1회 진행
  - 청년여성, 경력단절여성, 여성(예비)창업자 등 다양한 계층을 대상으로 박람회 운영
  - 창업 컨설팅 및 홍보부스 마련과 부대행사 기획을 통해 구직자 맞춤형 취업연계
  - 창업아이템 시제품 홍보기회 제공 및 판로개척 지원
- 기대효과
  - 도내 미취업여성 취·창업기회확대 및 취업률 제고
  - 일자리 유관기관 네트워크 사업으로 통한 여성일자리 거버넌스 확대
- 예산규모
  - 도내 새일센터 및 미 지정 지역 시·군 연계 취·창업박람회 총 2회 개최: 4천만원 (도비 100%)

## □ 강원도 경력단절여성 등의 경제활동 실태조사 및 일자리 연구

- 개 요 : 강원도 경력단절 여성 등의 고용지표 마련을 위한 경제활동 실태조사 및 농어촌형 여성창업 모델개발 및 지원 방안 연구
- 대 상 : 강원도 경력단절여성 및 농어촌형 새일센터
- 배경 및 목적
  - 강원도 여성고용지표가 고용률, 실업률 모두 양호한 것으로 나타나고 있지만 일·생활균형이 가능한 일자리의 부족과 고용유지의 어려움으로 인해 경력단절 현상이 지속되고 있음. 지역별 고용조사에서는 제한적인 문항으로 일반적 특성만이 분석가능하므로 강원도 특성을 고려한 자체 실태조사 필요
  - 18개 시군 단위의 여성의 경제활동실태파악을 통한 맞춤형 취·창업지원 방안 제시
  - 광역새일센터 여성일자리 정책 기반강화 및 농어촌 경력단절여성 지원을 위한 창업모형개발
- 내 용
  - 실태조사 : 도 경력단절여성 실태조사에 의거, 일자리 지원 현황 분석
  - 일자리 연구 :
    - ① 도시중심형, 농어촌 중심형 차별화된 창업지원과정 운영 및 체계화 방안 제시
    - ② 농촌지역의 농업기반 사회적경제 분야인 마을기업 및 협동조합에서의 여성 일자리 창출 가능성 모색
- 기대효과
  - 도내 새일센터 미지정 10개 농촌지역에서의 맞춤형 취·창업지원 모델 개발로 경력단절여성 경제활동지원체계 개선
  - 강원형 농업기반 창업모델 개발로 광역단위 창업지원체계 확립
- 예산규모
  - 1개의 실태 조사와 1개의 연구 과제 : 5 천만원(도비 100%)

## □ 찾아가는 커리어컨설턴트 수준별 역량강화 교육

○ 개요 : 강원도 새일센터 취업상담사 및 직업상담사들의 직무 역량을 강화하기 위하여 경력별, 담당사업별 직무 교육 및 네트워킹 활성화

○ 대상 : 강원도 새일센터 취업상담사 및 직업상담사 대상

○ 배경 및 목적

- 직무경험이 부족한 신입 취업상담사, 중간관리자 등 직무수준별 교육욕구가 상이하나 체계화된 커리어컨설턴트 전문 교육을 받을 기회가 적음
- 중앙 새일지원본부에서 제공하고 있는 교육이 있으나, 이동 시간 및 사업 일정 등의 문제로 참여가 어려운 교육이 많음
- 미지정지역 종사자를 포함하여, 권역별 거점센터로 찾아가는 교육 실시

○ 내용

- 실무역량 강화(공통) : 수요조사에 의거, 실무에 주요 이슈가 되는 주제 등
- 경력별 특화교육(선택) : 신입, 1-2년, 3-5년 경력자, 중간관리자 집단별 차별화된 교육과정 운영

경력별	교육과목
공통역량	기술관련, 윤리 및 법적 이슈
초임상담사	경력개발이론, 개인 및 집단상담 스킬
선임상담사	개인 및 그룹평가, 다양성 이해, 프로그램 홍보, 운영
책임자급	코칭, 컨설팅, 성과증진, 슈퍼비전, 연구 및 사업평가

NCDA Career Counseling Competencies, Redesigned by KCDI

- 강원도내 새일센터 종사자 간 네트워킹 활성화 및 사기 진작을 위한 워크숍 운영
- 우수 발표사례 보급을 통한 종사자 직무역량 강화 및 새일센터 사업성과 제고

○ 기대효과

- 종사자 경력 수준별 전문성 강화로 취업지원 서비스 질 제고

- 새일 종사자의 전문성 강화 및 업무만족도 제고에 따른 종사자 경력개발 활성화

○ 예산규모

- 수준별 상담역량강화 교육 2회기 실시, 총 8회 교육 실시: 1,200만원  
(1회기 교육운영비 1,500,000원×8= 12,000,000원)

□ **청년여성 커리어개발 온라인 지원 사업 “Gangwon Career Girls, 언니만 믿어!”**

- 개 요 : 강원여성일자리플랫폼사업의 일환으로 온라인으로 구축되어 상시 멘토링이 가능하도록 설계되어야 함. 광역새일센터는 멘토와 멘티간 매칭과 멘토링 과정 모니터링을 수행함.

- 대 상 : 강원도내 2030 여성

○ 배경 및 목적

- 20대 취업률과 반대로 30대 이후 급격히 줄어드는 여성 경력단절 현상을 예방하고 고용 유지율 증가를 위하여 장기적 관점에서 여성의 생애단계와 커리어에 대한 준비가 필요함
- 취업 취약 계층인 청년 구직여성의 온라인 멘토링이 일정 기간 수행된 후에는 오프라인으로 워크샵, 멘토-멘티 만남의 날 등의 오프라인 행사를 기획하여 실행함.

○ 내 용

(1) 지역별, 업종별, 인물별 다양한 모범사례 발굴

- 2030 여성을 대상으로 멘토-멘티 만남의 날 행사 개최
- 우수 멘토링사례 공유를 위한 워크샵 개최
- 장기적인 관점에서 인생 설계 및 셀프리더십 고취

(2) 청년여성과 여성관리자 매칭, 멘토링 사업

- 커리어 개발과 직업생활에 대해 사회선배 여성들과 1:1온라인 멘토링

- 강원도여성가족연구원 네트워크를 활용한 강원여성 리더 활용
- 온라인플랫폼을 활용한 수시 멘토링 후 강원여성 경력단절예방 워크숍 진행

○ 기대효과

- 청년여성의 고용 향상과 경력단절 예방을 위한 커리어 개발 및 인생 설계 기회 제공
- 현업에 종사 중인 타 시군 사회선배 여성들과 일-가정양립, 경력개발 노하우 공유

○ 예산 규모

- 멘토-멘티 행사 및 워크숍 2회 개최 : 2,000,000원×2회= 4백만원



## 참고문헌

- 권미애(2015). 『인천여성 일자리 창출 지원본부 구성 및 운영방안 연구』, 인천여성가족재단.
- 권태희·서미경·임현선·이성재·정연정(2018), 『고용서비스 심층분석-공공고용서비스 사업의 품질개선방안(여성일자리를 중심으로)』, 한국고용정보원.
- 신하영(2017), 『여성일자리 지원기관 사업효과성 분석 및 개선방안 연구』, 서울시여성가족재단.
- 여명희(2013), 『평창올림픽과 지속가능한 일자리』, 강원도여성가족연구원.
- 여성가족부(2015), 『광역새일센터 기능강화 및 개편 계획』(2015.11 내부분서).
- 여성가족부(2018a), 『여성새로일하기센터 혁신방안』(2018.9 내부분서).
- 여성가족부(2018b), 『광역새일센터 기능 강화방안』(2018.12 내부분서).
- 여성가족부(2019a), 『2019년도 여성새로일하기센터 사업지침』.
- 여성가족부(2019b), 『2019년 경력단절예방지원사업 운영지침』.
- 여성가족부·고용노동부(2019), 『제2차 경력단절여성 등의 경제활동촉진 기본계획(2015~2019)-2019년도 시행계획-중앙행정기관』.
- 여성가족부·고용노동부(2019), 『제2차 경력단절여성 등의 경제활동촉진 기본계획(2015~2019)-2019년도 시행계획-지자체』.
- 여성가족부·고용노동부(2019), 『제2차 양성평등정책 기본계획(2018~2022) 2019년도 시행계획』.
- 오은진·민무숙·김중숙·김혜원·김난주·이시균(2011), 『여성새로일하기센터의 효율적 운영 및 발전방안 연구』, 한국여성정책연구원.
- 오은진·신선미·이택연·권소영·김소연(2014), 『경력단절여성 맞춤형 취업지원 강화를 위한 새일센터 중장기 발전전략 연구』, 한국여성정책연구원.
- 오은진·박성정·장희영(2016), 『경력단절여성 취업지원서비스 전달체계 개편방향·경력단절예방기능강화를 중심으로』, 한국여성정책연구원.
- 오은진·김난주·이서현·장지선(2018), 『경력단절여성예방서비스 표준모델 개발』, 한국여성정책연구원.
- 유은경(2018), 『강원도 여성새로일하기센터 운영현황 및 발전방안』, 강원도여성가족연구원.
- 윤지영(2016), 『강원도 사업체 여성일자리 수요조사 분석』, 강원도여성가족연구원.
- 중앙새일지원본부(2016), 『2016년도 제2차 광역거점새일센터 간담회 자료집』.
- 지경배(2019), “최근 일자리정책 동향과 강원도의 과제”, 『정책메모』 제677호.

최민정·김민정(2017), 『인천지역 새일센터 종사자 역량강화 및 처우개선 방안 연구』, 인천여성가족재단.

최윤선(2017), 『경기도 여성새로일하기센터 유형별 발전방안』, 경기도가족여성연구원.

허미영(2015), 『지속가능한 농업기반 여성일자리 활성화 방안 연구』, 강원도여성가족연구원.



# 부록

1. 타시도 광역새일센터  
전문가 면접조사 질문지
2. 강원도 새일센터장 및  
담당공무원 의견조사 질문지
3. 새일센터 지정 절차 및  
평가기준



## 부록 1. 타시도 광역새일센터 전문가 면접조사 질문지

### 1. 타시도 광역사례 공통 질문지

- 1) (일반 현황) 광역센터의 주요 기능과 역할을 소개해 주세요.
  - 센터 일반사항
  - 기초새일센터와의 차이점
  - 광역센터의 주요 역할 및 운영의 장점
- 2) (조직체계 및 인력구성) 지역에서 광역센터를 운영하시는데 가장 큰 어려움은 무엇인가요?
- 3) (네트워크 사업) 지역 일자리기관 협의체에서 광역센터의 역할은 무엇이며 어느 정도의 비중을 차지하고 있습니까?
- 4) (특화사업) 광역센터의 사업을 진행하시는데 지역사정을 고려한 특화사업의 사례는 무엇입니까?
- 5) (역량강화사업) 광역센터를 운영하시면서 느끼시는 중앙 및 지역에 대한 정책지원 욕구는 무엇입니까?
- 6) (경력단절예방 및 창업지원사업) 광역차원에서 해당 사업을 수행하는 있어 우수사업이나 사례를 든다면 무엇이 있을까요?

### 1. 여성일자리 지원정책 및 광역센터 관련 질문지

- 1) (광역센터의 역할과 위상) 광역센터의 역할과 위상에 대해 지역센터들이 갖는 기대와 우려는 무엇입니까?

2) (여성일자리정책 추진기반 및 운영체계)

- 광역센터 기능 활성화를 위해 가장 역점을 두는 정책지원 및 사업은 무엇입니까?
- 재단내 광역센터 운영시 장점과 단점은 무엇이라고 생각하십니까?
- 광역센터가 지역의 컨트롤타워 역할을 충분히 수행하시고 계시다고 보십니까? 그렇지 않다면 그 이유나 어려움은 무엇인가요?
- 연구의 수요나 결과물의 환류는 어떠한 방식으로 이루어지나요?

3) (직업교육훈련) 새일센터 직업훈련교육이 여성일자리 창출로 이어지는데 어려운 점과 개선점이 있다면 무엇이 있습니까?

4) 타 지자체 광역새일센터의 운영형태에 대한 장단점을 말씀해 주십시오.

5) 광역새일센터의 주요 기능인 일자리기관 간 네트워킹, 여성일자리 거버넌스 확대를 위해 도 일자리관련 부서와 센터 간 협조체계가 중요한데, 도 광역센터가 나아가야 할 방향이나 미션이 있다면 무엇일까요? 타 지자체나 사업 등의 우수사례를 든다면 어떤 것이 있을까요?

6) 광역센터 설치 및 운영을 위한 준비단계에서 특별히 유념해야 할 지방자치단체의 행·재정적 역할은 무엇이라고 생각하십니까?

## 부록 2. 강원도 새일센터장 및 담당공무원 의견조사 질문지

- 1) (광역센터 필요성) 강원도 여성취업지원서비스의 효율성 제고를 위한 광역센터 설치가 필요여부와 이유에 대해 말씀해 주세요.
- 2) (강원도 광역센터의 역할과 위상) 광역센터의 역할과 위상에 대해 지역센터들이 거는 기대와 우려는 무엇입니까?
- 3) (도 여성일자리정책 추진기반 및 운영체계) 강원도에서 광역센터의 기능을 활성화 하기 위해 가장 역점을 두어야 할 정책지원 및 사업은 무엇입니까?
- 4) (취업지원서비스 연계) 강원도의 지역특성상 광역센터에서 직접적인 취업지원서비스가 필요하다고 보십니까?
- 5) (직업교육훈련) 새일센터 직업훈련교육이 여성일자리 창출로 이어지는데 어려운 점과 개선점이 있다면 무엇이 있습니까?
- 6) (일자리관련 연구 및 조사) 새일센터 취창업지원 활성화를 위해 지역기반 여성직종 개발 및 일자리 수요조사 등 관련 연구가 필요하다고 생각하십니까?
- 7) 광역새일센터의 주요 기능인 일자리기관 간 네트워킹, 여성일자리 거버넌스 확대를 위해 도 일자리 관련 부서와 센터 간 협조체계가 중요한데, 도 광역센터가 나아가야 할 방향이나 미션이 있다면 무엇일까요? 타 지자체나 사업 등의 우수사례를 든다면 어떤 것이 있을까요?
- 8) 광역센터 설치 및 운영을 위한 준비단계에서 특별히 유념해야 할 지방자치단체의 행·재정적 역할은 무엇이라고 생각하십니까?
- 9) 타 지자체 광역새일센터의 조직 및 운영형태에 대한 장단점을 말씀해 주십시오.  
(본부형/직접서비스병행형, 일자리재단통합형/여성가족연구통합형)

- 10) 향후 광역새일센터 설치 및 운영계획수립에 있어 새일지원협의회의 역할은 무엇이라고 생각하십니까?
- 11) 강원도 지역 특성과 여건에 적합한 광역센터의 운영형태 및 방안에 대한 의견 및 요구사항이 있다면 무엇인가요?

## 부록 3. 새일센터 지정절차 및 평가기준

〈표1〉 센터유형별 지정기준

유형	지정기준
공통	법정 인력 및 시설기준을 갖추고 경력단절여성을 위한 취업 및 복지서비스를 제공하는 비영리 법인 또는 단체
일반형	기존 지정기준(조직·인력·시설) 적용
경력개발형	월 급여액 185만원 이상 또는 시간당 임금이 최저임금의 160% 이상(시간제)인 특정 분야 일자리에 종사자 1인당 연 40명 이상 취업 달성이 가능한 기관 예시) 취업상담사 3명, 직업상담사 1명의 인건비 예산을 지원 받은 센터의 경우, 특정 분야 일자리에 연간 160명 이상 취업 연계
농어촌형	군 지역 또는 시 지역 중 전체 취업자의 농림어업 종사자 비중이 30% 이상이며, 농어촌 거주 여성의 농어업·6차 산업 분야 취·창업 지원이 가능한 기관
광역센터	취·창업 지원 관련 분야 유사 사업 경험이 있으며, 여성취업 지원서비스 또는 여성 인적자원개발 등 관련 업무지식을 갖춘 인력1인 이상 지원이 가능한 기관

〈표2〉 새일센터 운영기관 평가지표

평가기준	평가항목	배점	평 가지 표
운영기관 평가 (40)	운영기관 및 시설의 적절성	20	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 기관의 설립유형(법인, 단체, 기타) 및 재정여건 등</li> <li>• 시설 접근성 및 강의실, 회의실, 냉난방, 조명, 방음, 환기 시설 구비 등 시설 편의성</li> </ul>
	사업수행 경험 및 전문성	20	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 여성인력 관련 사업 수행경험 및 실적</li> <li>• 사업에 대한 열의, 담당인력의 전문성</li> <li>• 지역 내 기관단체와의 네트워크 구축 가능성</li> </ul>
사업운영 계획 (60)	사업계획 전반	15	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 사업의 구체성, 타당성, 이행가능성</li> <li>※ 종사자 채용에 따른 무기계약직 전환 계획 포함</li> </ul>
	네트워크 구축 및 새일센터 사업 지원	25	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 지역인적자원개발위원회, 테크노파크, 산업협회 등 일자리 관련 기관과의 네트워크 구축 및 새일센터와 연계 지원 계획 포함 여부</li> <li>• 여성 유망 진출 구인처 발굴 및 직업교육훈련 과정 개발보급 계획 여부</li> <li>• 새일센터 예비창업자 발굴 및 창업지원 계획 여부</li> </ul>
	새일센터 역량강화	20	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 지역 내 부진센터 컨설팅 및 신규 종사자교육 계획 여부</li> <li>• 지역 내 새일센터간 연합 공동 사업 추진 및 새일센터간 협력 지원 계획 여부</li> <li>※ 공동 취업박람회 개최, 센터장협의회 운영 등</li> </ul>
	종사자 관리	5 (가점)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 센터장의 안정적 업무수행 가능성</li> <li>• 종사자의 무기계약직 전환계획 등</li> </ul>

〈표3〉 광역새일센터 지정 심사 기준

구분	지정 기준
조직	경력단절여성등의 경제활동 촉진을 위한 상담, 정보 제공, 직업교육훈련, 취업지원 등을 업무로 하는 비영리 법인 또는 단체일 것
인력	<p>경력단절여성등의 인력개발 및 취업지원 업무를 원활하게 수행하기 위하여 다음 각 호의 인력을 모두 갖추어</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 자격을 갖춘 사람으로서 지원센터 운영을 총괄하는 상근 지원센터의 장 1명             <ul style="list-style-type: none"> <li>가. 「국가기술자격법」에 따른 직업상담사 또는 「근로자직업능력 개발법」에 따른 직업능력개발훈련교사 자격증 소지자로서 인력개발, 취업지원 및 여성사회참여 관련 업무에 2년 이상 종사한 사람</li> <li>나. 국가나 지방자치단체의 6급 이상 공무원</li> <li>다. 경력단절여성등의 지원 관련 단체의 임직원으로서 인력개발, 취업지원, 여성사회참여 관련 업무에 2년 이상 종사한 사람</li> <li>라. 인력개발, 취업지원 및 여성사회참여 관련 업무에 3년 이상 종사한 사람</li> </ul> </li> <li>2. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 자격을 갖춘 사람으로서 경력단절여성등의 구인·구직, 취업지원 또는 직업교육훈련 등을 상담하는 상근 종사자 3명 이상             <ul style="list-style-type: none"> <li>가. 「국가기술자격법」에 따른 직업상담사 또는 「근로자직업능력 개발법」에 따른 직업능력개발훈련교사 자격증을 소지한 사람</li> <li>나. 직업상담 또는 직업교육훈련 관련 업무에 1년 이상 종사한 사람</li> </ul> </li> </ol>
시설 및 장비	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 경력단절여성등의 구인·구직 상담을 위한 별도의 상담실, 사무실 및 임시보육 공간 등의 편의시설과 그 밖에 여성취업지원 등의 업무 수행에 필요한 시설 및 장비를 갖추어</li> <li>2. 직업교육훈련에 필요한 시설 및 장비를 갖추되, 강의실과 실습실은 훈련생 1명당 1제곱미터 이상으로 할 것. 다만, 지원센터가 산업체에서의 현장실습만으로 직업교육훈련을 하는 경우에는 시설 및 장비를 갖추지 아니할 수 있다.</li> <li>3. 지원센터가 직업교육훈련의 일부를 위탁한 경우에는 그 위탁을 받은 기관(현장실습을 하는 산업체는 제외한다)도 제2호에 따른 기준을 갖추어</li> </ol>



연구보고서 2019-01

---

## 강원도 광역여성새로일하기센터 운영방안

---

2019년 12월 발행

발 행 인: 박기남

발 행 처: 강원도여성가족연구원

주소/강원도 춘천시 외솔길 25(석사동)

전화/(033) 248-6300 (대)

팩스/(033) 248-6305 (대)

<http://gwfri.gwd.go.kr>

---

보고서 내용 중 의문사항이나 착오가 발견될 경우 연락주시기 바랍니다.

등록번호 72-6420607-000101-01

ISBN 979-11-87764-30-4 93330

# 강원도 광역여성새로일하기센터 운영방안

Gangwondo Women & Family Research Institute

---



강원도 춘천시 외솔길 25 / Tel 033,248,6300  
<http://gwfri.gwd.go.kr>

