

A Strategy of Preventing Local Labor Turnover among Female Youth in Jeonnam Province

Seung Tae Moon^{1#}, Jung Min Park²⁺, Haeng Hee Kim³

¹ Department of Agricultural Education, Suncheon National University, 255 Jungang-ro, Suncheon-Si, Jeonnam, Korea

² Department of Fire Administration, Dongshin University, 185 Geonjae-ro, Naju-si, Jeonnam, Korea

³ Public Administration Research Institute, Chonnam National University, 77 Yongbongro, Gwangju, Korea

Abstract

This study aims to seek ways to prevent the turnover of highly-educated young women from Jeonnam area in order to foster them in the region as a 'human-ware'. The demand survey data were collected from 3,000 female students of 7 universities in the region, asking their employment recognition, desire to leave the region for job and preferred job conditions. The results suggest as follows. First, there is a need of research on prospective jobs in foreign countries. Second, it is necessary to explore specialized job types discovering niche among female-dominated professions. Third, traditional female-friendly job fields should be further segmented in various forms. Fourth, the regional society should build an official information center to support university students, graduates and job seekers. Fifth, colleges and universities ought to plan tailored strategies including overseas internship programs and specialized job information center. Lastly, human networks and social capital of female experts need to be constructed in the region.

Key words: female youth, labor turnover, local development, preventing local turnover, student-tailored strategy

1. 서론

1997년 경제위기 이후 한국사회의 노동시장은 고용의 불완전성이 증대되고, 실업률은 높아지고 있다. 2013년 청년 고용률은 39.7%로 관련 통계가 작성된 1982년 이후 처음으로 40% 이하로 떨어졌다(KOSIS, 2014). 이러한 가운데 최근 대학 진학률은 80%를 상회하였고, 노동시장에서 대학 졸업자의 공급이 증가함에 따라 대졸자들의 노동시장 진입은 더욱 어려워지고 있다(Youn, *et. al.*, 2015: 2).

경제적 측면에서 여성은 국가발전의 핵심 잠재력이며, 우리가 살고 있는 지식정보사회에서 노동력의 성차는 무의미하다. 그러나 우리나라는 주요 선진국들에 비해 여성 취업률이 저조하고 학력이 높아질수록 경제활동참가율이 낮은 구조를 지니고 있다. 이는 여성의 고학력화라는 시대적 변화에 합리적으로 대응하지 못했음을 반증하는 것이고, 청년 여성이라는 양질의 고등교육집단을 제도권에서 효율적으로 활용하지 못하고 있음을 나타내는 것이다. 이와 관련하여 Ministry of Education(2015)은 2014년 고등교육기관 졸업자 건강

The 1st author: Seung Tae Moon, Tel. +82-61-750-3356, e-mail. dream@suncheon.ac.kr

+ Corresponding author: Jung Min Park, Tel. +82-61-330-3562, e-mail. jmpark21@hanmail.net

보험 및 국세DB연계 취업통계 결과를 발표하였는데, 2014년 12월 31일 현재 고등교육기관 전체 취업률은 67.0%로서 전년 대비 0.4%p 하락한 것으로 나타났다. 비수도권대학과 수도권대학의 취업률 격차는 2012년 이후 지속적으로 감소하는 추세로 나타났다. 또한 성별 취업률은 남성 69.0%, 여성 65.2%로 남성 취업률이 여성보다 3.8%p 높은 것으로 나타났다.

청년여성의 취업문제는 지방자치단체도 예외일 수 없으며, 지역의 여성 인력을 효율적으로 활용할 수 있는 대책과 방안을 마련하는 것이 매우 중요한 지역사회의 시책이다. 인적자원, 특히 수도권과 지방간 균형발전의 측면에서 보면 지역의 우수인재가 외부로 유출된다면, 지역경제발전에 부정적 효과를 양산할 개연성이 커진다. 타 지자체와 비교해서 고급인적자원을 얼마나 많이 보유하고 이들을 얼마나 잘 효율적으로 활용하는 것이 향후 지역발전의 촉매제가 되어 비교우위의 전제 조건이 될 것이다. 그러므로 중앙에서 이격되어 있는 지방일수록 지역의 특성을 반영할 수 있는 일자리 창출 및 확대, 그리고 청년 여성이라는 연령대에 적합한 직종의 발굴이 향후 보다 바람직한 정책으로 여겨진다.

특정집단을 세분화할 경우 각 집단의 특성에 맞는 대상별 정책방안을 마련할 수 있다는 장점이 있다. 이 연상선에서 지방대생의 취업문제에 주목할 필요성이 있고(Park, 2005: 66), 이를 보다 심화시키기 위해 여대생에 초점을 맞춘 연구의 필요성이 크다.

이에 본 연구는 미래 국가발전의 잠재력인 청년 여성 인력의 효율적 운영을 위한 출발점으로, 전남 지역에서 고등교육을 받은 청년 여성들이 타 지역으로 유출되지 않고, 이 지역에 취업하여 지역경제발전의 원동력으로 자리매김 되어야 한다는 전제 하에, 전남 지역 청년 여성의 지역이탈방지를 위한 방안을 모색하고자 한다.

이를 위해 우선 전남 소재 대학 청년 여성들의 취업 인식, 지역이탈 의사, 잠재적 구직 여건 및 희망하는 직군에 대한 수요조사를 실시할 필요가 있다. 수요조사는 설문조사라는 양적 접근방법을 사용할 것이고, 설문조사는 전남지역 소재 7개 대학 청년 여성 총 3,000명을

대상으로 실시하고자 한다. 조사결과를 체계적으로 분석하여 청년 여성이 지역에서 교육받고 지역을 이탈하지 않으면서 지역발전을 위해 일할 수 있는 방안을 제안하고자 한다.

II. 이론적 배경 및 관련 선행연구

1. 지역간 노동이동

1) 노동이동

노동이동(labor mobility)은 근로자들의 지역간 이주(migration)나 산업간 이동(inter-industry), 직종간 이동(occupational mobility), 직업 간 이동(job mobility) 및 기업 간 이동을 말하는 것으로 매우 포괄적인 개념이다. 또한 노동이동을 일반적으로 노동이동 혹은 노동유출입(labor turnover)으로 구분하기도 한다. 전자는 노동자가 한 지역으로부터 다른 지역으로, 어떤 직업에서부터 다른 직업으로, 어떤 산업형태에서 다른 산업형태로 이동하는 것을 말하고, 후자는 하나의 조직범위 내의 구성원이 되거나 구성원 자격을 잃어버리는 것을 의미한다. 노동이동이 발생하는 이유는 첫째, 개인의 효용극대화 추구를 위한 경제학적 개념, 둘째, 일자리 변동에 의한 구조적 측면, 셋째, 주어진 일자리에서 피고용자들이 재배분되는 부분으로 나눌 수 있다. 주어진 일자리에 근로자들을 재배분하도록 하는 과정에서 발생하는 노동이동은 경력형성, 이사, 직무만족과 건강, 학업과 가사 등의 이유로 노동시장에 들어오고 나가는 것과 관련된다(Sin, 2012: 4).

노동이동요인을 설명하는 이론에는 임금격차설, 취업기회설, 직업탐색이론이 있다. 첫째, 임금격차설은 아담 스미스(A. Smith)를 비롯하여 마샬(A. Marshall), Hicks(J. R. Hicks) 등 신고전파 경제학자들에 의해 계승되고 발전되어 왔다. 신고전파이론은 노동이동에 대해 완전경쟁과 자원의 완전이동성을 전제로 하여 설명하였다. 이들에 따르면 노동이동은 고용변동과 임금변동 간 상호의존을 매개로 하여 임금격차가 없어질 때까지

지 계속 이루어지게 된다.

둘째, 전통적인 이론에 따르면 임금격차가 커질수록 노동이동은 증가한다. 그러나 현실적으로 노동이동을 관찰해보면, 그것이 반드시 임금격차의 증가함수라고 단정하기 어렵다. 1930년대 신고전파 이론을 둘러싸고 미국의 제도학과 노동경제학자들은 많은 연구를 시도한 끝에, 대부분의 노동이동의 주요 원인은 임금격차가 아닌 취업기회라고 주장하였다. 이 이론은 슈츠(T. W. Schultz)에 의해 19세기 말 이후 미국의 농업부문에서 공업부문의 노동이동을 설명하는데 구체적으로 제기되었다. 취업기회설은 노동수요 측에 역점을 두고 설명하고 있고, 기회가 노동자를 유인한다고 강조한다.

셋째, 근로자들은 노동시장에서 자신의 기대효용의 현재가치를 극대화하고, 소비지출을 최적화하기 위해 더 좋은 직장을 탐색한다. 이를 직업탐색(job search)이라 하며, 1960년대 실업 및 노동시장분석에 있어서 가장 주목할 만한 발전을 이룬 이론으로 평가된다. 스티글러(G. J. Stigler)에 의해 처음 소개되었으며, 그에 따르면 직업을 탐색함에 있어서 탐색기간이 길어질수록, 탐색을 많이 할수록 더 좋은 직장을 얻게 될 가능성이 높아지는 반면 탐색비용은 증가하게 된다. 요컨대 직업탐색이

론은 탐색과정에서 오는 수익과 그에 수반하는 비용을 일치시키는 점에서 근로자의 직업탐색 행동을 설명하는 이론이라 할 수 있다(Jeon, 2002: 31-32).

2) 고학력자의 지역간 노동이동

우리나라는 인구규모에 비해 국토가 작아 중앙집권적 행정구조를 가지고 있다. 1960년대 본격화된 정부주도의 경제개발계획은 서울과 지방 간 격차를 더욱 확대시키는 결과를 가져왔다. 수도권 중심의 발전은 지방의 고급인력이 지속적으로 수도권으로 유출되는 결과를 가져왔고, 지방은 소득감소 및 실업증가라는 위기의 악순환을 겪고 있다. 지방대생은 서울이나 수도권출신 대졸자에 비해 해당 지역에서 제공받을 수 있는 고용기회가 낮고, 제시되는 일자리의 질 역시 상대적으로 낮기 때문에 최종학교 졸업 후 수도권으로 이동하는 비율이 높다(Park, 2005: 71-72).

특히 서울과 수도권은 해당 지역에서 배출한 인원보다 타 지역에서 유입된 지방대생들의 비율이 50%를 상회하고 있다. 반면 영호남과 충청지역은 타 지역 졸업자가 해당 지역으로 유입하는 비율이 8% 내외에 그치고 있다. 이를 통해 고등교육기관 졸업자들의 노동이동 유

Table 1. Labor mobility of highly educated graduates

(unit: number, %)

		Seoul	Metropolita n Area	Yong nam	Ho nam	Chung cheong	etc	Total
c o l l e g e	release number(A)	9,692	46,163	56,661	21,467	18,644	8,279	160,906
	remaining number(B)	8,231	21,939	50,021	16,752	11,539	5,547	114,029
	current number(C)	42,514	30,405	51,100	16,972	13,452	6,463	160,906
	outflow number(D=A-B)	1,461	24,224	6,640	4,715	7,105	2,732	46,877
	inflow number(E=C-B)	34,283	8,466	1,079	220	1,913	916	46,877
	remaining ratio(B/A*100)	84.9	47.5	88.3	78.0	61.9	67.0	70.9
	inflow ratio(E/A*100)	353.7	18.3	1.9	1.0	10.3	11.1	29.1
	outflow ratio(D/A*100)	15.1	52.5	11.7	22.0	38.1	33.0	29.1
	inflow number ratio(E/C*100)	80.6	27.8	2.1	1.3	14.2	14.2	29.1
u n i v e r s i t y	release number(A)	34,663	18,558	36,196	13,447	23,358	5,977	132,199
	remaining number(B)	26,341	7,271	28,678	8,001	8,716	2,608	81,615
	current number(C)	54,247	22,075	31,614	8,972	10,738	4,553	132,199
	outflow number(D=A-B)	8,322	11,287	7,518	5,446	14,642	3,369	50,584
	inflow number(E=C-B)	27,906	14,804	2,936	971	2,022	1,945	50,584
	remaining ratio(B/A*100)	76.0	39.2	79.2	59.5	37.3	43.6	61.7
	inflow ratio(E/A*100)	80.5	79.8	8.1	7.2	8.7	32.5	38.3
	outflow ratio(D/A*100)	24.0	60.8	20.8	40.5	62.7	56.4	38.3
	inflow number ratio(E/C*100)	51.4	67.1	9.3	10.8	18.8	42.7	38.3

※ Source: KEDI(2004), Highly Educational Institution Graduate Job Statistics; Sung Jae Park, 2005, 72

Table 2. Mobility ratio from sex or age(2003-2013)

(unit: thousand, a man per one hundred women, %, %p)

age	mover			mobility ratio						year-on-year variation
	2003	2012	2013	2003	2012	2013				
							man	woman	gender ratio	
Total	9,517	7,507	7,412	19.7	14.9	14.7	14.8	14.5	102.3	-0.3
Teenager	1,088	820	773	16.4	12.5	12.2	12.2	12.2	100.2	-0.3
Twenties	2,171	1,420	1,358	26.9	21.4	20.6	20.0	21.3	94.0	-0.7
Thirties	2,172	1,730	1,714	24.5	21.3	21.4	22.1	20.7	106.8	0.1
Forties	1,337	1,187	1,176	16.7	13.6	13.4	13.8	13.1	105.2	-0.2
Fifties	591	827	844	12.8	11.0	10.8	10.8	10.9	98.9	-0.1
Sixties	414	383	390	11.6	9.1	9.0	8.8	9.2	95.5	-0.1
Seventies	200	220	229	11.9	7.7	7.7	6.9	8.2	83.7	-0.1
Eighties over	76	102	108	12.8	9.8	9.7	7.6	10.5	72.1	-0.1

* Source: KOSIS(2014), National Population Movement Statistics 2013, press release, on January 28, 2014.

Table 3. Net mobility of cities and provinces

(unit: thousand, %, %p)

	Total inflow			Total outflow			year-on-year variation		
	2003	2012	2013	2003	2012	2013	Total inflow	Total outflow	Net mobility
whole country	19.7	14.9	14.7	19.7	14.9	14.7	-0.3	-0.3	0.0
Seoul	22.0	15.5	15.2	22.7	16.5	16.2	-0.3	-0.3	0.0
Pusan	16.9	13.2	13.7	18.0	13.7	14.2	0.5	0.5	0.1
Daegu	19.3	14.0	14.2	19.4	14.5	14.6	0.1	0.2	0.0
Incheon	19.8	16.8	16.3	20.5	15.8	15.5	-0.5	-0.3	-0.2
Gwangju	21.8	15.7	15.5	22.5	15.8	15.7	-0.2	-0.1	-0.1
Daejeon	21.4	15.9	15.2	21.0	15.9	15.2	-0.7	-0.7	0.0
Ulsan	17.9	14.2	13.9	17.7	13.9	13.7	-0.3	-0.2	-0.2
Sejong	-	31.7	20.4	-	14.8	12.9	-11.3	-1.8	-9.5
Gyeonggi	22.9	16.3	15.7	20.7	15.6	15.1	-0.6	-0.5	-0.1
Gangwon	17.6	14.8	14.3	18.4	14.8	14.1	-0.6	-0.7	0.1
Chungbuk	16.5	13.7	13.9	16.9	13.4	13.7	0.2	0.3	-0.1
Chungnam	16.4	14.3	13.9	16.2	13.8	13.2	-0.4	-0.6	0.2
Jeonbuk	20.3	14.6	13.9	20.5	14.8	14.0	-0.7	-0.8	0.1
Jeonnam	16.0	12.6	12.9	17.8	12.9	13.0	0.3	0.2	0.1
Gyeongbuk	13.5	12.5	12.3	14.9	12.7	12.3	-0.2	-0.3	0.1
Gyeongnam	16.7	12.6	12.9	16.6	12.7	12.8	0.3	0.1	0.2
Jeju	17.8	13.8	15.2	18.1	13.0	13.9	1.4	0.9	0.5

* Source: KOSIS(2014), National Population Movement Statistics 2013, press release, on January 28, 2014.

형은 지방대생들의 서울과 수도권으로의 집중이라는 한 방향(one-side)으로만 진행되고 있으며, 수도권은 노동유입과 유출이 상대적으로 높음을 확인할 수 있다 (Park, 2005: 74).

아울러 지난 10년 간 성별 및 연령별 인구이동의 실태를 살펴보면, 고학력자의 지역간 노동이동을 유추해 볼 수 있다. 이 시기에는 전반적으로 20-30대 청년층 이동률이 높는데, 그중에서도 특히 25세 이후의 연령에서 가장 높은 이동률을 보이고 있다. 이는 생애주기상 대학 재학과 취업, 결혼 등이 맞물려 있는 과도기임을

증명해준다.

보다 구체적으로 시도별 및 연령별 순이동률을 살펴보면 2013년 경기, 인천, 세종은 전 연령층에서 순유입이 발생한 반면, 서울은 20대만 순유입이 발생했다. 20대를 보다 자세히 살펴보면, 전남, 전북, 대구, 경북 등 11개 시도에서 순유출이 발생했고, 세종, 서울, 경기, 인천 등 6개 시도에서 순유입이 발생한 것으로 나타났다(Yoo, et. al., 2015: 192).

개인에게 있어 20대 후반의 거주지는 30대 이후 혹은 평생의 터전을 준비하게 될 수도 있기에 거주지 이상

의 많은 의미를 내포한다. 나아가 인구의 유출입은 그 지역의 성장 잠재력을 결정하기 때문에 매우 중요한 사회적 가치를 지닌다(Yoo, *et. al.*, 2015: 193).

2. 관련 선행연구

지역별 일자리의 임금수준과 고용안정성에도 차이가 있어, 좋은 일자리가 많은 수도권은 빈곤수준이 낮고 인구유입도 발생하지만, 일자리가 적은 지방은 상대적으로 빈곤수준이 높고 인구도 유출된다. 일자리가 적은 지방에서는 지역경제 침체뿐만 아니라 젊은 노동인구 유출로 인한 인구감소까지 우려하고 있다. 우리나라에서는 대학교를 졸업하고 취업을 하는 시점이 노동이동의 결정적인 시기가 되므로, 이 시기 노동이동에 영향을 미치는 요인이 무엇인가를 주목해야 한다.

그동안 여러 연구자들이 청년 대졸자의 취업으로 인한 지역이동에 관심을 갖고 상당한 연구 성과를 축적해왔다. Lee(2012)는 고등학교·대학교·직장 소재지, 대학특성, 일자리 특성, 지역노동시장 특성이 청년 대졸자의 첫 일자리 하향취업에 미치는 영향을 연구하였다. 이 연구에서는 지역을 서울, 경기, 비수도권으로 구분하였고, 출신 고등학교와 대학교의 관계, 대학 소재지와 직장 소재지의 관계를 살펴보았다. 그 결과 대학 진학 시 지역적 배치가 1차로 발생하고, 취업과정에서 2차 지역배치가 이어졌다. 이 과정에서 비수도권과 수도권 고등학교 출신자 간 출신지로의 회귀 경향이 달랐고, 하향취업에는 대학과 일자리의 지역적 특성이 중요한 요인으로 밝혀졌다.

Shim & Kim(2012)은 고등학교, 대학교, 직장 소재지의 수도권 여부에 따라 이동유형을 역내완결형, 잔류형, 회귀형, 유출형으로 구분하고, 이동유형에 영향을 주는 개인특성, 대학특성, 기업특성을 실증하였다. 연구결과, 비수도권에서 수도권으로 취업 이동하여 수도권으로 인적 자본이 집중되었다. 연령, 성별, 대학유형, 대학전공, 월급, 고용 안정성, 기업 크기 등의 요인이 영향을 미쳤다. 그 외 연구들에서는 대학전공, 출신대학의 수도권 여부, 직장규모, 거주지역 도시규모 등이

대졸 청년들의 노동이동에 영향을 준다는 결과들이 보고되었다. 지금까지 소개한 연구들은 노동이동과 밀접한 개인, 대학, 기업, 지역 특성을 규명하였다는 점에서 기여한 바가 크다(Yoo, *et. al.*, 2015: 195-196).

어느덧 우리 사회에서는 청년실업이 노동정책의 주요 핵심대상으로 자리잡고 있다. 노동시장 진입실패가 미치는 영향이 여타 연령층에 비해 청년층에서 훨씬 더 심각한 것으로 평가되기 때문이다(Hwang & Baek, 2008: 2). 그리고 청년실업은 고학력화, 즉 대학 졸업생의 취업난과 많은 부분 중첩되어 있다. 이에 정부 역시 대학교육과 노동시장 진입을 연계하는 다양한 정책들을 양산해오고 있다. 그러나 정부의 다양한 시도들에서도 그리고 관련 선행연구들에서도 청년여성에 초점을 맞춘 부분을 찾기는 어렵다. 사회 전반적으로 고등교육이 확대되었다는 것은 다른 한편 고학력 여성 또한 증가하였다는 의미이나, 여성이라는 양질의 고등교육 집단이 노동시장에 유입되면서 이들의 수요에 대응하려는 노력, 그리고 지역발전의 잠재적 노동력인 이들을 어떻게 효율적으로 활용할 것인가에 대한 연구는 부족한 것으로 보인다. 이에 본 연구는 청년여성에 초점을 맞추어 지역에서 교육받은 양질의 인적자원들이 타 지역으로 이동하지 않고 지역에 머물러 지역발전의 휴먼웨어로 안착할 수 있는 방안을 모색해보고자 한다.

III. 전남 청년 여성의 취업인식 실태 및 희망직군 수요조사

1. 조사개요

1) 설문문의 구성과 형식

본 설문은 전남 지역 소재 7개 대학 여대생들의 졸업 후 진로계획, 전남 지역으로의 취업의사, 취업인식 실태, 구직활동의 여건, 응답자 일반사항 등 총 5개 분야로 구성하였다. 첫째, 졸업 후 진로계획은 졸업 후 진로방향, 진로를 위한 준비항목, 여학생을 위한 특별 진로지도의 필요성 여부를 묻는 질문으로 구성하였다. 둘

째, 전남 지역으로의 취업 의사에 대한 항목은 취업 희망지역, 취업 희망지역 선택 이유, 전남 지역에 취업하지 않는 이유, 서울·수도권으로의 취업을 선호하는 이유, 졸업 후 전남지역에서 취업하고 싶은 분야, 전남 지역 취업 시 고려하는 사항을 묻는 질문으로 구성하였다. 셋째, 취업인식 실태에 대한 항목은 직장 선택 기준, 취업희망직군, 취업준비과정 중 애로사항, 직장생활에서의 자신감의 정도를 묻는 질문으로 구성하였다. 넷째, 구직활동의 여건에서는 구직을 위한 현재의 상황에 대해 전반적으로 질문하였고, 아울러 자신의 고용 가능성 및 자아 효능감 파악을 위한 질문으로 구성하였다. 마지막으로 일반사항 항목은 연령, 재학 중인 대학교, 주소, 학년, 전공계열, 월 평균 가계소득, 아르바이트 경험, 아르바이트 종류를 묻는 질문으로 구성하였다.

2) 표본의 추출과 조사방법

본 조사에서 이용된 표본은 전남 지역 소재 7개 대학교(목포대학교, 동신대학교, 순천대학교, 한려대학교, 여수대학교, 세한대학교, 초당대학교) 재학생의 현황 자료에 근거하여 성별, 전공, 대학별로 할당 추출하였고, 추출된 표본을 대상으로 일대일 면접방식으로 설문 조사를 실시하였다.

설문조사는 2014년 10월 20일부터 2014년 12월 20일까지 2개월에 걸쳐 진행되었다. 본 조사의 최대 허용 표본오차는 분석대상인 2,936부를 기준으로 95% 신뢰 수준에서 $\pm 4.62\%$ 이며, 수집된 자료는 coding을 거쳐 IBM SPSS Statistics 21.0과 EXCEL을 이용하여 기술 통계와 빈도분석을 실시하였다.

2. 전남 청년 여성의 취업인식 실태 및 희망직군 수요조사 분석

1) 졸업 후 진로계획

첫째, 졸업 후 진로계획을 묻는 설문에 대해 유효 응답자 총 2,936명 중 ‘사기업 취업’이 1,164명 39.6%로 가장 많이 응답하였고, 다음으로 ‘공기업(공공기관) 취업’이 493명 16.8%, ‘공무원 임용’이 405명 13.8%의 순으로 나타났다.

둘째, 졸업 후 진로를 위해 어떤 준비를 하고 있는가를 살펴보기 위한 설문은 1순위에서는 ‘전공 공부’가 58.9%, 2순위에서는 ‘자격증 준비’가 41.1%, 3순위에서는 ‘제2외국어 공부’가 26.9%로 가장 높게 나타났다. 순위별로 가중치를 달리하여 종합한 결과, ‘전공 공부’가 36.3%로 가장 높게 나타났고, 다음으로 ‘자격증 준비’가 26.1%, ‘제2외국어 공부’가 14.9%의 순으로 응답하였다.

셋째, 대학 차원에서 여학생을 위한 특별한 진로지도가 필요하다면 그 이유가 무엇인가를 묻는 설문은 1순위와 2순위에서 공통적으로 ‘여성의 지속적이고 활발한 사회활동 참여를 위해’가 각각 38.5%, 30.1%로 가장 높게 나타났고, 3순위에서는 ‘사회적으로 남성과 동등한 기회를 부여받지 못하기 때문에’가 24.3%로 높게 나타났다. 순위별로 가중치를 달리하여 종합한 결과, ‘여성의 지속적이고 활발한 사회활동 참여를 위해’가 31.5%로 가장 많이 응답하였고, 다음으로 ‘남성과 다른 생애설계가 필요하므로’가 30.1%, ‘사회적으로 남학생에 비해 취업조건이 불리하기 때문에’가 14.8%의 순으로 나타났다.

Table 4. The reason why university provides special career guide with female youth

Contents	First	Second	Third	Total	Total Weight	
	%	%	%	%	Frequency	%
due to life plan different from man	37.4	25.9	16.5	26.6	5,295	30.1
because working condition is more difficult than man	12.0	17.3	18.4	15.9	2,615	14.8
because woman is more passive than man in getting job	5.2	9.5	15.5	10.1	1,470	8.3
for woman's consistent and active social activity	38.5	30.1	13.5	27.4	5,553	31.5
on account of unequal opportunity socially provided	6.9	17.1	24.3	16.1	2,326	13.2
etc	0.0	0.2	11.8	4.0	357	2.0
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	17,616	100.0

동 설문결과를 보건대, 여성의 지속적이고 활발한 사회활동 참여를 위해 특별한 진로지도가 필요하다는 응답이 가장 높게 나타난 점은 과거 ‘남자는 바깥 일, 여자는 집안 일’이라는 이분법적 가치관을 오랜 전통이라 여겼던 시대에서 벗어나, 이제 여자도 배울 수 있고 바깥 일을 적극 할 수 있는 존재로 탈바꿈한 사회상을 보여준다. 다음으로 남성과 다른 생애설계가 필요하다는 응답은 여성이 경제활동에 참여하기 위해서는 장차 여성으로서 경험하게 될 생애주기를 고려해야 한다는 사회적 직시를 내포한다. 아울러 사회적으로 남학생에 비해 취업조건이 불리하거나 남성과 동등한 기회를 부여받지 못한다는 응답에는 아직도 우리 사회에 팽배해있고 구직활동에서 뼈아프게 경험하는 노동력에서의 ‘성차(gender difference)’를 청년 여성들이 인지하고 있음을 의미한다.

2) 전남 지역으로의 취업 의사

첫째, 졸업 후 어느 지역에 취업하기를 원하는가를 묻는 설문에 대해서는 ‘서울’이라는 응답이 1,061명 36.1%로 가장 많았고, 다음으로 ‘광주’가 548명 18.7%, ‘전남’이 513명 17.5% 순으로 나타나, 서울과 광주·전남의 양극화 현상으로 수렴되었다. 상기의 취업 희망지역을 선택한 이유를 묻는 설문에서는 ‘문화·사회적 여건이 다른 지역보다 우수해서’가 30.8%로 가장 많이 응답하였고, 다음으로 ‘가족 및 친구들이 거주하는 지역이라서’가 27.0%, ‘출신 지역이라서’가 23.0%의 순으로 나타났다. 두 가지 설문결과를 연계해보면, 전남 지역 청년 여성들이 졸업 후 취업하기를 희망하는 지역 1순위는 서울이고, 이 지역을 선택한 가장 큰 이유는 문

화·사회적 여건이 다른 지역보다 우수해서인 것으로 파악된다. 가시적인 결과로 보면 서울 이외 광주와 전남을 선호하는 응답이 높은 것으로 나타났으나, 서울·인천·경기를 포함한 수도권과 광주·전남으로 이분하면 각각 46.6%와 36.2%로 수도권이 여전히 더 높다.

둘째, 만약 전남 지역에 취업하지 않으려 한다면 그 이유가 무엇인가를 1, 2순위로 나누어 설문하였다. 1순위와 2순위 모두 ‘문화·사회적 여건이 다른 지역보다 낙후되어서’가 각각 39.8%, 25.3%로 가장 높게 나타났다. 가중치를 종합하면 ‘문화·사회적 여건이 다른 지역보다 낙후되어서’가 35.0%로 가장 높았고, 다음으로 ‘원하는 직장이 있는 곳이 아니라서’가 20.2%, ‘출신 지역을 떠나고 싶어서’가 14.3%의 순으로 응답하였다.

이상의 결과를 보건대, 전남 지역 청년 여성들은 졸업 후 전남 지역에 취업하지 않으려는 가장 큰 이유로 문화·사회적 여건을 손꼽고 있음을 알 수 있다. 이는 지역의 우수한 미래형 인재들이 타 지역으로 유출되어 지역의 성장 잠재력이 상실되지 않기 위해서는, 지역로의 기업 유치로 인한 일자리 수 증가뿐만 아니라, 이들이 즐기고 누릴 수 있는 문화적 인프라도 동시에 구축해야 된다는 것을 의미한다.

이어 상기의 설문과 반대로 만약 서울·수도권에 취업을 원한다면 그 이유가 무엇인가를 알아보기 위해, 설문에 대한 응답을 1순위와 2순위로 구분하였다. 1순위에서는 ‘문화·사회적 여건이 다른 지역보다 우수해서’가 38.4%, 반면 2순위에서는 ‘자기 성장을 위해서’가 21.5%로 높게 나타났다. 이어 가중치를 종합해보면, ‘문화·사회적 여건이 다른 지역보다 우수해서’가 32.5%로 가장 많이 응답하였고, 다음으로 ‘취업의 기회

Table 5. The reason why they will leave Jeonnam province

Contents	First	Second	Third		Total	
	%	%	Frequency	%	Frequency	%
to leave their native place	15.4	12.2	808	13.8	1,259	14.3
to have new human relations	8.6	16.6	741	12.6	994	11.3
cultural·social level is far behind than other parts	39.8	25.3	1,912	32.6	3,081	35.0
because it hasn't desirous job	22.2	16.2	1,128	19.2	1,780	20.2
due to low educational level relative to other regions	4.6	11.8	479	8.2	613	7.0
on account of lower economic level than other parts	9.4	17.9	804	13.7	1,081	12.3
Total	100.0	100.0	5,872	100.0	8,008	100.0

Table 6. The reason why they want to get a job at metropolitan area

Contents	First	Second	Third		Total	
	%	%	Frequency	%	Frequency	%
to leave their native place	7,2	4,3	338	5,8	549	6,2
to have new human relations	3,8	6,1	293	5,0	406	4,6
cultural · social level is superior to this place	38,4	20,7	1,735	29,5	2,863	32,5
because it has desirous job	12,5	8,1	603	10,3	969	11,0
because educational level is superior to other parts	4,3	6,8	326	5,6	451	5,1
on account of excellent economic level	9,5	11,3	612	10,4	892	10,1
for their own growth	10,2	21,5	932	15,9	1,232	14,0
due to more opportunity for getting job	14,1	21,1	1,033	17,6	1,446	16,4
Total	100,0	100,0	5,872	100,0	8,808	100,0

가 더 많기 때문에'가 16.4%, '자기 성장을 위해서'가 14.0%의 순으로 나타났다.

상기의 결과는 전남 지역 청년 여성들이 졸업 후 전남 지역에 취업하지 않으려는 이유와도 연계된다. 위의 두 설문결과를 종합하면, 결국 전남 지역에 취업하지 않으려는 가장 큰 이유는 전남의 낙후된 문화·사회적 여건 때문이며, 수도권에서는 이를 충족할 수 있고 현실적으로 향유할 수 있기 때문에 전남을 이탈하여 취업하려는 것이다. 전남 지역에서 교육받은 고학력 여성들이 지역을 이탈하지 않기 위해서는 전남 지역에 머무르려는 생각을 가진 청년 여성들이 이 지역에 착근할 수 있도록 유인해야 함과 동시에 전남 지역에서 이탈하려는 이유와 원인을 찾아 이를 해결해줌으로써 이탈의 생각을 전환시키는 방안을 마련할 필요가 있다.

위 설문결과를 보면 가장 중요한 요소가 문화·사회적 요건임은 객관적으로 방증되었으며, 더불어 수도권으로 가면 당연 선택할 수 있는 직장의 폭이 넓을 뿐만 아니라 자기 성장의 기회도 주어진다고 여기고 있는 듯하다. 바꾸어 말하면 수도권에 가야 충족될 수 있다고 여기는 각각의 요소들을 지역사회에서 충분히 제공해 준다면, 굳이 이들의 발걸음이 수도권으로 향할 이유는 사라지게 되는 것이다. 그러므로 지역사회는 지금의 청년 여성들이 돈을 버는 것에 급급한 경제활동이 아니라, 일상생활에서 영화관, 공연장, 전시회 등 다양한 문화 체험을 할 수 있는 기반이 조성되기를 원한다는 측면에 착안하여 생활형 문화인프라를 확충하고 점진적으로 확대해나가야 할 것이다.

셋째, 졸업 후 전남 지역에서 취업하고 싶은 분야를

묻는 설문에 대해서는 총 유효 응답자 2,936명 중 '행정 기관(공무원)'이 856명 29.2%로 가장 많이 응답하였고, 다음으로 '기타'가 783명 26.7%, '공기업(출자기관, 출연기관)'이 718명 24.5%의 순으로 나타났다. 기타의 의견에는 병원 및 의료기관, 유치원 등 사립교육기관, 동물관련 분야, 피부 및 미용샵, 교수, 서비스업, 물류 및 유통, 호텔 및 리조트, 건축 및 건설, 수산, 광양제철, 중소기업 등 다양한 분야가 포함되었다.

동 설문결과를 살펴보면, 공공부문(행정기관+공기업)이 절반 이상을 차지하는 것으로 나타나 안정된 신분보장을 최대의 강점으로 하는 공직에 대한 열의와 희망이 높음을 알 수 있다. 그러나 이면을 들여다보면 공공부문 한쪽으로만 쏠림현상이 나타나는 것이 아니라 기타의 다양한 의견과 그 외 분야를 종합하면 사적 부문이 46.3%로 나타나 공(公)·사(私) 간에 완만한 대칭구조를 이루고 있음을 알 수 있다. 이에 전남 지역 청년 여성들의 수요와 니즈에 맞추어 지역사회에서 분야의 다각화를 추구하고 선택할 수 있는 범위의 폭을 넓히려는 고민과 연구를 해야 할 것으로 보인다.

넷째, 전남 지역에 취업을 하고자 할 때 고려하는 항목을 묻는 설문에 대해 '후생복지제도'가 환산점수 5점 만점에 4.388점으로 가장 높게 나타났고, 다음으로 '연봉제도'가 4.236점, '자기성취'가 4.222점의 순으로 응답하였다. 청년 여성뿐 아니라 졸업을 앞두고나 취직을 준비하는 모든 사람들이 동 설문항목을 모두 고려하겠지만, 기업의 규모나 연봉제도보다 후생복지제도가 가장 높은 점수를 나타낸 것은 취업 후 결혼 및 출산 등 여성이 경험하게 될 생애주기를 염두에 둔 결과로 보인다.

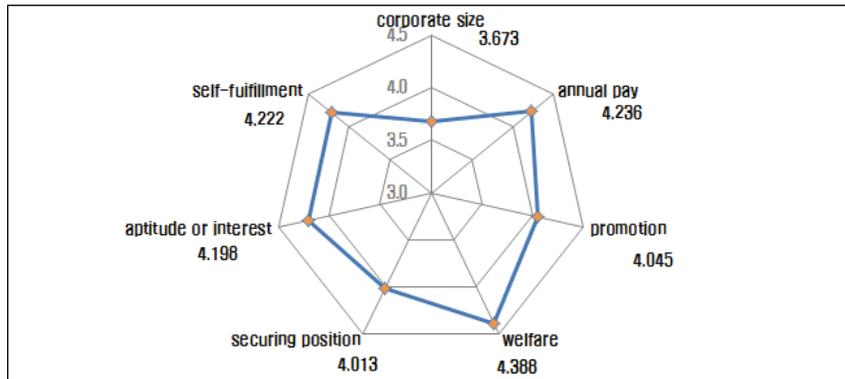


Figure 1. Their considerations in getting a job at Jeonnam province

3) 취업인식 실태

첫째, 향후 직장을 선택하는 기준을 묻는 설문에서는 전남 지역 청년 여성들이 1, 2, 3순위의 선택에서 약간씩 다른 결과를 보이고 있다. 1순위에서는 ‘적성에 맞는 직장’이 33.2%, 2순위에서는 ‘임금이 높은 직장’이 22.0%, 3순위에서는 2순위에서와 같이 ‘임금이 높은 직장’이 20.8%로 가장 높게 나타났다. 이어 가중치를 달리하여 종합하면 ‘적성에 맞는 직장’을 24.0%로 가장 많이 선택하였고, 다음으로 ‘임금이 높은 직장’이 18.7%, ‘안정성이 높은 직업(정년이 보장되는 직업)’이 16.4%의 순으로 나타났다.

둘째, 전남 지역 청년 여성들에게 향후 취업을 희망하는 직군을 묻는 설문에서는 ‘보건 및 사회복지’가 1,145명 39.0%로 가장 많이 응답하였고, 다음으로 ‘공공행정’이 365명 12.4%, ‘교육서비스업’이 320명 10.9%로 높게 나타났다. 그 외 직군에서는 10% 미만의 응답률을 보였다. 동 설문결과를 보면, 전반적인 응답률은 전통적 여성지배직업군인 보건, 사회복지, 공공행정, 교육에서 압도적으로 높았다. 그러나 이면을 들여다보면, 동 설문문항에서 제시한 17개 직업군 모두에 수의 차이는 있지만 고른 응답을 했다는 사실에 주목할 필요가 있다. 이는 청년 여성들의 경제활동참여 제고를 위해 일률적으로 공공부문의 일자리 확대에만 몰두할 것이 아니라, 이들의 다양한 희망직군에 대한 보다 면밀한 접근으로 일자리 분야 자체의 범위를 분기하여 확장시킬 필요가 있음을 시사한다.

셋째, 전남 지역 청년 여성들에게 취업준비과정에서

경험했거나 예상되는 어려움을 묻는 설문에서는 1, 2, 3순위를 구분하여 조사하였다. 1순위로는 ‘취업정보가 부족하거나 잘 몰라서’가 29.8%, 2순위로는 ‘이력서·자기소개서 작성·인터뷰 등에 자신이 없어서’가 23.3%, 3순위로는 ‘취업정보가 부족하거나 잘 몰라서’가 20.3%로 가장 높게 나타났다. 이어 가중치를 종합하면 ‘취업정보가 부족하거나 잘 몰라서’가 24.1%로 가장 많이 응답하였고, 다음으로 ‘이력서·자기소개서 작성·인터뷰 등에 자신이 없어서’가 19.3%, ‘외국어(영어 등) 실력이 부족해서’가 18.8%의 순으로 나타났다.

이상의 결과를 보건대, 1, 2, 3순위별로 우선순위에 약간의 차이가 있긴 하나 전남 지역 청년 여성들이 구직 활동에서 경험했거나 예상하는 가장 큰 장애물은 정보로 귀결된다는 것을 알 수 있다. 소위 정보화 사회에서 정보에 대한 접근성이 그 어느 때보다 중요함은 주지의 사실이다. 취업이 단순한 경쟁을 넘어 생존으로 부각되는 요즘에는 더욱 정확하고 시의적절한 정보를 누가 빨리 획득하여 내면화하는가가 취업 성공의 열쇠이다.

그렇다면 누가 정보제공의 주체가 되어야 하는가가 문제가 될 수 있는데, 일차적으로는 대학 내 취업관련 부서에서 학생들의 접근성이 높은 다양한 매체와 방법론을 이용하여 제공해주어야 한다. 이러한 정보제공이 원활히 이루어지려면 대학 주변의 공급체인 기업들과 긴밀한 공조관계를 이루어 수요와 공급의 선순환 체계가 구축되어야 한다. 아울러 대학과 지역기업을 아우르는 지방자치단체에서 이들의 관계가 긍정적인 결과물로 도출될 수 있도록 제도적 지원을 아끼지 않아야 한

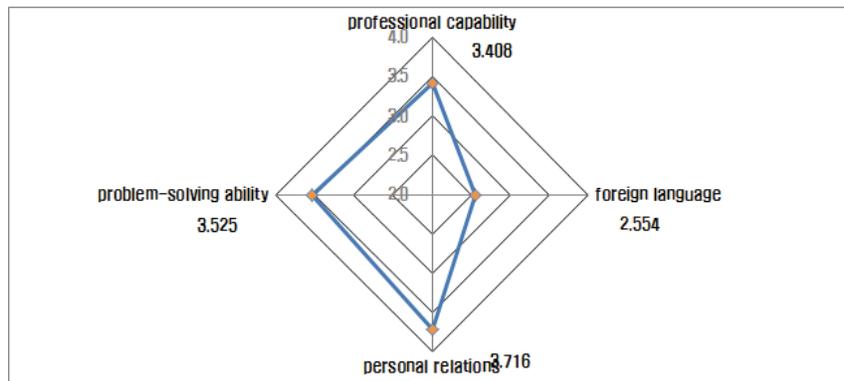


Figure 2. Confidency in promising workplace

다. 결국 청년 여성들을 위한 올바른 취업정보는 학생 개인의 주관적 판단과 양질의 정보에 접근할 수 있는 역량에 그치는 것이 아니라, 지역사회 구성원들의 협력과 네트워크로 이루어져야 한다는 거버넌스적 관점으로 접근해야 한다.

넷째, 향후 취업을 하고 직장생활을 하게 될 때 각 항목에 대하여 어느 정도 자신이 있는가를 묻는 설문에서는 총 유효 응답자 2,936명 중 환산점수를 5점 만점으로 했을 때 ‘대인관계’가 3.716점으로 가장 높게 나타났고, 다음으로 ‘문제해결능력’이 3.525점의 순으로 응답하였다. 이상의 결과를 정리해보면, 차후 직장생활을 할 때 대인관계에서는 매우 자신이 있고, 전문적인 실무 능력이나 문제해결 능력도 어느 정도 자신 있으나, 외국어 능력에서는 자신감이 없다고 해석할 수 있다. 이는 지극히 응답자들의 현 상태에 근거한 주관적 판단이기는 하나, 전남 지역 청년 여성들은 전반적으로 외국어에 대한 자신감이 부족하다는 것을 알 수 있다.

4) 구직 활동의 여건

첫째, 전남 지역 청년 여성들을 대상으로 차후 구직 활동에서 어느 정도의 자신감이 있는가를 묻는 설문은 크게 5가지로 구분하여 조사하였다. 설문조사결과 총 유효 응답자 2,936명 중 ‘면접에서 좋은 인상을 주고 내가 말하고자 하는 바를 잘 전달할 자신이 있다.’가 환산점수 5점 만점에 3.452점으로 가장 높게 나타났고, 다음으로 ‘구인자에게 내가 적합한 사람임을 설득할 자신이 있다.’가 3.259점, ‘나는 취업에 도움이 되는 기술

이나 자격을 갖추고 있다고 생각한다.’가 3.233점의 순으로 응답하였다.

5개 항목에 대한 평균을 종합하면 구직에 대한 자신감이 긍정적인 것으로 나타나 매우 고무적인 상황으로 해석할 수 있지만, 항목별로 살펴보면 ‘보통이다’는 응답이 가장 많은 비중을 차지하고 있어, 이들의 구직에 대한 자신감을 제고시킬 수 있는 다양한 방법론을 모색할 필요가 있다고 여겨진다. 특히 평균 3점 이하로 나타난 취업정보 획득과 관련 서류(입사지원서, 이력서) 작성에 관한 사항은 앞서 취업준비과정에서 경험했거나 앞으로 예상되는 어려움의 1, 2순위를 차지했던 바와도 밀접한 관련이 있다. 이러한 문제가 설문문항을 달리해도 지속적으로 반복해서 제기되는 것은 전남 지역 청년 여성들의 취업에 있어서 이들이 차지하는 비중이 매우 크고 어려우며, 아울러 이것이 개인의 재량으로 해결해야 할 차원을 넘어 대학과 지역사회에서 관심을 가지고 보완하고 지원해주어야 할 분야라는 것을 의미한다.

둘째, 전남 지역 청년 여성들을 대상으로 향후 자신의 고용 가능성 및 자아 효능감을 알아보기 위한 설문은 크게 16개의 문항으로 구성하였다. 총 유효 응답자 2,936명 중 ‘현재 내 전공분야 출신자들은 채용이 잘된다.’가 환산점수 5점 만점에 3.601점으로 가장 높게 나타났고, 다음으로 ‘내 전공 분야 출신자들이 채용될 수 있는 회사들은 많다.’가 3.589점, ‘나와 같은 학위와 전공을 위해 많은 사람들이 지원한다.’가 3.438점의 순으로 응답하였다.

환산점수를 5점 만점으로 했을 때, 평균이 3점 이상

Table 7. Employability and self-efficacy

contents	①	②	①+②	③	④	⑤	④+⑤	m	SD
1) I can get an excellent grade.	43	402	445	1,354	895	242	1,137	3,303	0,859
2) I think schoolwork is the top priority.	55	432	487	1,133	956	360	1,316	3,386	0,943
3) My major holds socially high position.	40	385	425	1,449	801	261	1,062	3,292	0,854
4) External labor market offers job I want to get continuously.	23	332	355	1,373	871	337	1,208	3,397	0,862
5) Graduates from my major can get a job easily.	47	324	371	995	958	612	1,570	3,601	0,987
6) There are many businesses where take on my major graduates.	39	294	333	1,050	1,004	549	1,553	3,589	0,947
7) I can find my desirous job without difficulty.	66	492	558	1,448	687	243	930	3,187	0,888
8) My own technique and capability is that corporate wants.	44	383	427	1,522	758	229	987	3,254	0,835
9) I feel confident that I will succeed in interview or recruitment.	61	459	520	1,538	678	200	878	3,169	0,845
10) I feel hopeful that I will get a job with my own technique and capability.	29	289	318	1,730	734	154	888	3,237	0,736
11) Businesses hope to hire our university graduates.	78	701	779	1,714	347	96	443	2,892	0,763
12) The status of our university is crucial for my getting a job.	163	578	741	1,401	669	125	794	3,005	0,904
13) Businesses take into consideration our university as main target to employ my major graduates.	222	794	1,016	1,513	332	75	407	2,743	0,850
14) Our university has a good status in my major.	128	507	635	1,566	588	147	735	3,041	0,864
15) Many students apply to my major.	46	278	324	1,320	928	364	1,292	3,438	0,882
16) People understand that my major is desirable for success in major.	42	244	286	1,457	875	318	1,193	3,403	0,842

* Caution: ① absolutely not, ② almost not, ③ normal, ④ some do ⑤ much do, ① + ② : negative, ④ + ⑤ : positive

이라는 것은 보통 이상의 긍정적인 대답이 더 많았다는 것을 의미한다. 고용 가능성과 자아 효능감에 대한 설문은 객관적인 지표와 자료에 의거하여 응답하기보다, 현재 상황에 대한 응답자의 주관적 판단과 사고가 주를 이룬다는 점에서 해석하면, 전남 지역 청년 여성들은 고용 가능성과 자아 효능감에서 전체적으로 긍정적인 결과를 보인다.

16개 항목 중 평균이 3점 이하로 나타난 두 개의 항목은 모두 장차 청년 여성들을 채용할 잠재적 고용주들이 소속 대학을 어떻게 생각하는가에 대한 것으로, 이들이 보기엔 소속 대학 졸업생을 채용의 주요 표적(main target)으로 고려하지 않는다고 여기는 듯하다. 이러한 점에서는 전남 지역 소재 대학들이 우수한 지역 인재를 유입하여 지역발전의 추동력이 될 수 있는 유능한 사회인으로 육성하는 것도 중요하지만, 동시에 우수한 교수 영입 및 지역사회 활동의 적극적인 참여 등을 통해 대학의 사회적 위상도 높여야 할 것으로 보인다.

IV. 전남 청년 여성의 지역이탈방지 방안

본 연구의 목적을 달성하기 위해 전남 지역 소재 7개 대학에 재학 중인 청년 여성들을 대상으로 설문조사를

실시한 결과, 이들의 지역이탈방지를 위한 최선의 방안은 졸업 후 이들을 성공적인 취업의 관문으로 이끄는 것이며, 이를 위해서는 결국 청년 여성 개인의 노력과 자세, 대학 차원의 적실한 정보서비스 제공, 지역 사회의 가교적 역할이 필요하다는 사실을 발견할 수 있다.

청년 여성은 스스로 구직을 위한 적극적인 자세를 가져야 하고, 자신의 약점은 보완하고 강점은 살리면서 자신감을 배양해야 하며, 재학 시절 다방면의 활동을 통해 입사를 위해 준비된 인재임을 표출해야 한다. 또한 각 대학은 취업률이 그 어느 때보다도 중대한 사안으로 대두되는 이때, 재학생들이 자신의 적성과 전공에 맞는 직군을 선택할 수 있는 다양한 기회를 제공해주고, 우수대학으로 선정된 타 대학을 벤치마킹하여 학생 위주의 맞춤형 전략을 지속적으로 고민하고 도입시킬 필요가 있다. 다음으로 청년 여성과 대학 차원의 범위를 넘어선 일은 지역 사회에서 맡아주어야 한다. 지역 사회는 재학생뿐만 아니라 졸업생을 아우르는 접근 채널 및 교육방법론을 모색하여, 고등교육을 받은 우수한 인적 자원들이 외부로 유출되지 않고 지역으로 재흡수 되어 선순환 될 수 있는 제도적 기반을 마련해야 한다. 이하에서 좀 더 구체적으로 정리해보도록 한다.

1. 취업인식 실태 및 희망직군 수요조사 결과에 따른 고려 사항

1) 생활형 문화 인프라의 구축 및 확산

전남 지역 청년 여성들을 대상으로 한 동 설문결과에서 전남 지역을 이탈하려는 이유이자 수도권으로 취업하려는 1순위는 전남 지역의 낙후된 문화 인프라였다. 전남 지역에서 향유할 수 없다고 여기는 문화·사회적 여건이 수도권으로 가면 충족될 수 있을 것이라 여기는 생각과 인식이 전남 지역을 이탈하려는 가장 큰 이유인 것이다. 애석하게도 현실에서 수도권에 비해 필연적으로 낙후될 수밖에 없는 문화적 인프라에 대한 이야기는 거의 지역적 갈망이라 할 수준으로 지속적으로 표출되고 있다. 이러한 갈망을 충분히 이해할 수 있을 정도로 전남 지역에는 번듯한 문화예술공간 조차 없다. 아시아 문화예술전당처럼 초대형 예술문화공간을 유치하기도 어렵거니와, 유치에 성공한다고 해도 건립 완공에 이르기까지 수 년 간 필요하며 소요될 예산도 만만치 않다.

해결방법은 작은 것에서부터 시작하는 것이다. 청년 여성들이 원하는 문화적 인프라는 대형 건축물의 하드웨어라기보다 일상생활에서 즐기고 누릴 수 있는 소규모의 소프트웨어이다. 이들은 일상생활에서 누릴 수 있고 문화체험을 할 수 있는 생활형 문화 인프라, 즉 공연장, 전시장, 영화관 등이 가까운 곳에 있기를 바라는 것이다. 그러므로 향후 구축될 지역의 문화적 인프라는 이들의 수요와 욕구에 기반해야 할 필요가 있다.

2) 사적 부문의 직군 확대

대학생 및 취업을 준비하는 학생들 중 상당수가 이른바 ‘공시족’이라는 언론 보도가 잦아, 전남 지역 청년 여성들도 졸업 후 진로계획으로 공공부문(공무원, 공기업)이 압도적으로 많을 것으로 예측했으나, 설문결과에 의하면 사기업 취업이 가장 많았다. 설문대상 중 보건계열에 재학 중인 청년 여성들이 많았기 때문에 졸업 후 병원 및 의료기관으로 계획하는 학생들이 다수를 차지하였고, 그 외에도 은행, 사립교육기관 등 다양한 답변들이 도출

되었다. 이는 전남 지역 청년 여성들의 경제활동참여 제고를 위해 일률적으로 공공부문의 일자리 확대에만 몰두할 것이 아니라, 이들의 수요와 니즈에 맞추어 지역 사회에서 사적 부문의 다각화를 모색해야함을 시사한다.

3) 전통적인 여성지배직군의 분기화

전남 지역 청년 여성들을 대상으로 향후 취업 희망직군을 설문한 결과, 보건·사회복지·교육서비스업이 압도적으로 높은 응답률을 보였다. 이는 전통적으로 여성지배직군이라 인식되는 분야, 즉 여성이 남성보다 더 잘 할 수 있고 지금까지도 더 잘해왔던 분야이고 그래서 여성들에게 더 친숙하고 익숙한 분야인 것이다.

여성지배직군은 전통적으로 남성보다 여성들에게 진입 장벽이 더 낮다. 문제는 이처럼 여성지배직군에 대한 수요는 계속 늘어나는데 이를 포용할 수 있는 공급처가 한정되어 있어, 수요자 모두를 수용할 수 없다는 것이다. 이론적인 해결방법은 더 많은 수요자를 수용할 수 있도록 공급처를 늘리는 것이지만 현실적으로 쉬운 일은 아니다. 기존의 직군에서 천착하여 직군의 종류를 점진적으로 확대시키는 고민과 연구가 필요하다.

4) 대학차원의 적시적 정보제공

낙타가 뚫어야 할 바늘구멍으로 비유되는 취업 전선에서 정보의 중요성은 아무리 강조해도 지나치지 않다. 누가 더 빨리 정확한 정보에 접근하느냐가 취업 성공의 핵심이기 때문이다. 정보제공은 일차적으로 대학 차원에서 맡아주어야 한다. 각 대학 내 취업관련 부서 및 센터에서 기업의 수요, 자격조건, TO 및 기업이 원하는 인재상, 희망유입 유형을 구체적이고 조밀하게 제공해주어야 한다.

그리고 정보는 계열이나 학과에 부합하는 정보, 즉 특화된 정보가 되어야 한다. 이를테면 보건계열 학생에게는 병원 취업정보가, 사범대학 학생에게는 임용이나 교육 관련 정보가, 사회복지학과 학생에게는 일반 기업이 아니라 비영리기관이나 복지시설에 관한 취업정보가 가장 필요하다. 이러한 정보를 기반으로 사적 부문에 대한

청년 여성의 입직이 더욱 활성화될 수 있다. 아울러 정보는 다양해야 한다. 많은 학생들이 접할 수 있는 프로그램이나 기회를 제공하고, 학과나 전공 이외에도 접근할 수 있는 진로형태를 마련하여, 타 분야의 다 분야를 습득할 수 있는 정보의 다양화를 지향해야 한다(Kim, 2013).

5) 대학의 사회적 위상 제고

전남 지역 청년 여성들을 대상으로 고용 가능성 및 자아 효능감을 묻는 설문에서 총 16개 항목 중 환산점수를 5점 만점으로 했을 때, 평균이 3점 이하로 나타난 두 개의 항목은 노동시장에서 잠재적 고용주들이 소속 대학을 어떻게 바라보는가를 알아보는 주관적 판단에 관한 것이었다. 설문에 응해준 전남 지역 청년 여성들이 보기에는 소속 대학 졸업생을 채용의 주요 표적으로 고려하지 않는다고 여기는 듯하다.

기업에서 직원을 채용하려 할 때 입사 지원서에 그 사람이 어느 대학을 졸업했는지도 중요한 요소이다. 그 대학에 대한 사회적 평판이 좋지 않다면 채용이 꺼려지는 것이 사실이기 때문이다. 이러한 차원에서 보면 전남 지역 소재 대학들이 지역 고등학교에서 우수한 인재를 유입하여 지역발전의 추동력이 될 수 있는 유능한 사회인으로 육성하는 것도 중요하지만, 사회에서 평가하는 잣대에서 평균 이하의 점수를 받지 않도록 유능한 교수 영입 및 지역사회 활동에의 적극적인 참여 등을 통해 대학의 사회적 위상도 제고할 필요가 있다고 여겨진다.

6) 중간매개기관의 구축

전남 지역 청년 여성들을 대상으로 취업준비과정에서 경험했거나 앞으로 예상되는 어려움과 향후 구직에 대한 자신감을 묻는 설문에서 공통적으로 1, 2순위를 차지하는 것은 취업정보 획득과 관련 서류(입사 지원서, 이력서) 작성인 것으로 나타났다. 재학시절에는 대학에서 제공하는 각종 취업관련 정보 및 기회를 이용할 수 있으나 졸업 후에는 사실 이런 기회들이 사라지게 된다. 학생도 아니고 사회인도 아닌 불안정한 상태가 길어질수록 취업에 대한 자신감이 상실되고, 외관상 더

많은 일자리가 있을 듯한 타 지역으로 이탈하게 될 가능성이 커지게 된다.

그러므로 지역사회는 재학생뿐만 아니라 졸업생, 취업준비생까지 아우를 수 있는 굳건한 시스템을 갖추어야 한다. 즉 대학과 사회 사이의 가교 역할을 할 수 있는 중간매개기관을 설립할 필요가 있다. 대학에서는 청년 여성의 전공을 심화시키고 적성에 맞는 직군 및 유입을 희망하는 직종을 선택할 수 있는 역할을 해주고, 대학을 벗어나 사회생활을 시작할 수 있는 준비는 중간매개기관에서 담당해주는 것이다. 동 기관은 기업이 희망하는 여성인재 양성을 위한 교육 및 훈련과정, 인증된 구직정보의 제공, 교육 후 취업으로의 연계, 실무능력배양 과정 등의 프로그램을 갖춘 공인된 조직이어야 한다.

2. 지역이탈방지를 위한 정책적 제언

1) 해외 유망직종에 대한 연구

취업대란이라 일컬어지는 우리나라 청년 실업은 개인문제가 아닌 사회문제로 자리 잡고 있다. 그중에서도 청년 여성의 취업은 청년 남성에게 비해 상대적으로 더 어려운 것이 사실이다. 이에 청년 여성들은 현실적으로 체감하는 취업이라는 견고한 벽에 부딪쳐 자신의 전공과 적성에 부합하지 않는 일자리를 찾기도 하고, 자신의 능력과 역량에 비해 하향취업을 하기도 하는 등 원하는 직군을 찾는 것이 상당히 어려워지고 있다. 거의 공식화되어 있는 국내 직업군의 분류에서 천착하여 신규 직종을 개발하는 것에는 일정한 한계를 지닐 수밖에 없다. 이러한 점에서 연구의 외연을 넓히고 시야를 확장하기 위해 전남 지역에서도 청년 여성들의 잠재적 일자리 창출을 위한 해외 유망직종에 대한 연구가 필요하다.

2) 여성지배직군에 대한 틈새 공략

전통적인 남성지배직군이어서 상대적으로 현실적인 취업 가능성이 적다면 여성지배직군이라 인식되는 보건, 사회복지, 교육서비스 등에서 해결의 돌파구를 모색해보아야 한다. 그 방법 중 하나가 기존의 직군에서

틈새를 찾아 세분화된 직군으로 만드는 것이다. 이를 위해서는 기존의 시각과 관점에서 벗어나 분야별, 학문별 cross-over적 접근을 할 필요가 있다.

이를테면 미래의 먹거리 산업, 제조업 및 첨단산업의 대안으로 떠오르는 문화산업에서 청년 여성인력을 활용하기 위해서는 문화와 타 분야의 결합을 통해 일자리를 창출할 수 있다는 것이다. 일례로 보육과 문화를 결합하여 아동의 창의력을 개발하거나 예술성을 조기에 발견하는 일자리를 창출할 수 있다(Ministry of Gender Equality and Family, 2011).

3) 여성친화직군에서의 분기

전남 지역은 제조업 및 첨단산업 위주의 경제구조를 가지고 있다. 최근 여성에 대한 진입장벽의 완화와 더불어 여성 진출의 가능성이 더 높다고는 하나, 오랜 기간 남성지배직군으로 인식되어 왔기 때문에 상대적으로 취업의 가능성도 낮고, 물리적 체력을 요하는 일이 많기 때문에 입직 후에도 여성이 감당하기엔 장애요인이 상당히 많다.

반면 관광과 의료, 교육과 지식 기반 서비스 등 여러 분야에서 다양한 서비스 상품을 제공하는 서비스산업은 전통적으로 여성친화적 직군이다. 금융, 유통, 백화점, 호텔, 리조트, 외식 등 대부분의 서비스산업에서 필요로 하는 인력은 남성보다는 여성이었고, 서비스산업의 구조적 변화 중 가장 큰 특징은 점점 대형화되어간다는 것이다. 특히 문화와 관광서비스 산업은 여성인력 활용 비율이 상대적으로 높은 분야로, 향후 청년 여성을 위한 일자리로 확대될 가능성이 크다. 수도권에 비해 상대적으로 낙후된 문화적 여건으로 인해 전남 지역에서 문화서비스산업의 급진은 이루기 어려울 것이나, 장차 점진적으로 문화적 인프라를 구축해나간다면 이에 수반한 문화인력 및 서비스산업에서 청년 여성의 고용률을 증진시킬 수 있을 것이라 기대해본다.

4) 온라인취업정보센터(가칭) 설립

대학은 재학생들의 전공과 적성에 맞게 취업서비스

를 제공하고 있고, 청년 여성들을 위한 인력개발장치도 마련하고 있다. 그러나 대학은 본질적으로 재학생 위주의 서비스만 제공하기 때문에, 졸업생이나 취업준비생들은 대학이 제공하는 관련 서비스를 받을 수 없어 정보가 단절되거나 중단되기 쉬우며, 구직에 필요한 교육 및 자격증 수료의 기회도 박탈되기 쉽다.

이에 지역 사회는 재학생뿐만 아니라 졸업생과 취업준비생까지 아우를 수 있는 시스템을 구축해야 한다. 청년 여성들이 입사를 희망하는 기업 및 직군에 대한 이해와 분석이 가능하고, 사회에 진출하였을 때 직면하게 될 실무능력을 배양할 수 있는 기회의 장을 제공할 필요가 있다. 이를 위해 청년 여성의 취업전략을 위한 공인정보센터가 건립될 필요가 있다. 기업에서 필요로 하는 여성인재 양성을 위한 과정을 교육하고, 실무능력 향상 자격증을 수료할 수 있으며, 취업성공스킬을 향상시킬 수 있는 일원화된 종합정보센터(가칭 '온라인취업정보센터')가 건립되어야 한다.

5) 대학의 청년 여성 맞춤형 전략

기업이 원하는 인재상도 사회의 흐름에 따라 변하고, 학생들이 대학에 바라는 지원 방향도 변하는데 대학이 과거의 공급자 중심방식을 고집한다면, 그 대학은 경쟁을 넘어선 생존에서 도태될 수밖에 없을 것이다. 요지는 학생뿐만 아니라 대학도 바뀌어야 한다는 것이다. 대학도 학생들의 수요를 제대로 파악하고 발 빠르게 대처하여 학생 맞춤형 전략을 기획해야 한다. 수범사례로 인정받는 대학들의 대표적인 전략이 해외 인턴십과 취업센터의 세분화이다.

이중 해외 인턴십에 대해 이야기하자면 대학생이라면 누구나 외국 기업에서 일할 수 있는 기회를 한번쯤 갖고 싶어 한다. 하지만 주위의 도움 없이 혼자 해외기업 취업을 개척한다는 것은 매우 어려운 일이다. 그러므로 대학에서는 해외취업에 관심이 있는 청년 여성들을 대상으로 해외 인턴십과 취업에 이르기까지 재학생과 해외 기업 사이에 가교 역할을 할 필요가 있다.

6) 로컬 인적 네트워크의 구축

전남 지역 청년 여성들을 대상으로 한 설문조사에서는 졸업 후 진로계획과 취업희망직군에서 비록 다수는 차지하지 못했지만 전문직에 입문하고 싶어 하는 학생들도 있었다. 비단 예비 전문직 여성뿐만 아니라 졸업 근접시점에 이른 청년 여성들은 앞으로의 구직활동과 장차 사회생활에 대한 설렘과 두려움을 동시에 가지게 된다. 이럴 때 누군가의 멘토가 되어 멘토링을 받게 된다면 심리적 안정과 함께 구직에의 자신감을 아울러 가질 수 있을 것이다. 특히 자신이 입문하고 싶은 전문직에서 이미 성공적으로 커리어를 쌓아놓은 전문가가 멘토가 된다면 더욱더 그러할 것이다.

이에 지역사회에서는 다양한 분야의 여성전문가들을 위주로 인적 네트워크를 구축할 필요가 있다. 특히 지역에서는 다방면에서 여성 리더들이 활약하고 있음에도 불구하고 이들 간 인적 정보 공유와 소통의 공간은 부족한 것이 사실이다.

전남 지역 청년 여성들이 지역을 이탈하지 않고 지역에서 전문가로 정착할 수 있으려면 다양한 분야의 여성 전문가들의 네트워크와 인적 자원을 활용하여, 미래의 잠재적 후배들을 위한 멘토링의 기회를 제공해주어야 한다. 이를 위해 전남 지역에 거주하는 전문직 여성 직군별 단체, 이를테면 여성경제인단체, 기업의 여성임원 네트워크, 여성금융인 네트워크, 여성법조인 단체, 여성 의사 및 약사회 등과 조율할 필요가 있다. 멘토인 예비 전문직 청년 여성들은 성공적인 커리어우먼을 보면서 자신의 꿈을 담금질할 수 있는 기회를 가지게 되는 것이고, 멘토인 여성 전문가는 한 분야에서 전문가의 위치에 오른 자신의 재능을 기부하는 동시에 지역 사회를 위한 봉사활동에 참여하는 것이 되므로 양자 모두에게 의미 있는 일이 될 것이다.

V. 결론

본 연구는 전남 소재의 대학에서 교육받고 예비 사회인으로 성장한 미래의 잠재 인력인 청년 여성들이 졸업

후 지역을 떠나지 않고 이 지역에 남아 지역발전의 미중 물이자 추동력이 되려면 어떻게 해야 할까를 고민하는 것에서부터 출발하였다. 설문조사를 통해 졸업 후 전남 지역에 남아서 취업하고 싶은지의 여부, 전남 지역을 이탈하고 싶은 이유가 있다면 무엇인가를 물어보았고, 수도권으로 취업하려는 이유는 무엇인지 등 지금까지 쉽게 접근하지 못했던 청년 여성들의 속내를 들여다보게 되었다. 전남 지역 청년 여성들 모두를 대상으로 전수조사한 결과는 아니지만, 전남 지역 소재 7개 대학의 재학생 수에 비례하여 추출하였고, 아울러 학년별, 계열별로 고루 편재하여 얻은 결과이므로 동 설문조사결과에 대한 대학과 지역 사회의 관심이 요구된다고 하겠다.

중요한 것은 사회로의 본격적인 진출 전 청년 여성의 보호벽의 역할을 하는 대학과 졸업 후 이들을 보듬어야 하는 지역사회의 역할이다. 각 대학은 청년여성이 재학생의 신분일 때 이들이 지역 기업에 입직할 수 있도록 정보제공의 원천이 되어주어야 하며, 아울러 자신의 적성과 전공에 부합하는 직군을 찾을 수 있도록 지원해야 한다. 그리고 지역 사회는 이 지역 청년 여성들이 그토록 갈망하는 문화·사회적 여건을 충족시켜줄 수 있는 제도적 지원을 아끼지 않아야 한다. 반복컨대 청년 여성들이 장차 전남 지역을 이탈하려는 이유도 수도권으로 취업을 원하는 이유도 모두 공히 문화적 인프라였음을 각인해야 한다. 아울러 청년 여성들의 수요와 니즈를 기반으로 한 사적 부문에서의 직종 발굴, 이를 위한 지속적인 해외 직종연구와 전남 지역으로의 유입 가능성 연구도 수반되어야 할 것이다.

우리 사회에서 청년 실업은 더 이상 개인문제가 아닌 범사회적 아젠다가 되고 있다. 청년 실업에서 벗어날 수 있으려면 개인의 성향 파악과 역량 강화, 대학 차원에서 재학생에게 제공해야 하는 적실한 정보서비스, 대학교와 지역 기업의 긴밀한 연계를 지원해야 하는 지역 사회의 역할이 모두 필요하다. 결국 취업성공의 3요소는 개인, 대학, 지역 사회로 구성되는 것이다. 청년 실업의 한 축을 구성하는 청년 여성들에게도 취업성공의 열쇠는 마찬가지로 적용된다.

본고에서 취업인식 실태 및 희망직군 수요조사 결과에 따른 고려 사항과 지역이탈방지를 위한 정책적 제언에서 청년 여성 개인의 성향 파악과 역량 강화 측면에 대한 기술은 논외로 하였다. 청년 여성이 취업을 위해 적극적인 정보획득의 자세를 가져야 하고 자신감을 향상시켜야 하며 대학시절 남학생 못지않은 다방면의 활동을 해야 하는 것은 굳이 지면을 할애해 서술하지 않아도 당연한 태도이기 때문이다.

결론을 말하자면 청년 여성들은 좀 더 강해질 필요가 있다. 요즘은 남녀 간 직장에서의 차별과 진출할 분야에 대한 장벽이 무너져 여성들에게 더 기회가 늘어나고 있다. 노동시장에 입문하는 청년 여성들은 이러한 기회를 잘 이용해야 한다. 구직과정에서 남학생들과 대등하게 경쟁할 준비가 되어 있다는 것을 보여주어야 한다.

청년 실업은 분명 난제(難題)이지만 반드시 풀어야 할 사회의 숙제이다. 이를 해결하기 위한 마스터 플랜은 중앙정부에서 기획하지만, 지역에 거주하는 청년 여성들이 타 지역으로 유출되지 않도록 어떻게 하면 효율적으로 지역성을 병행할 수 있을까를 고민하는 것은 결국 지역사회의 몫이다. 지역 사회에서 현재의 구직환경과 연계시킨 양질의 일자리를 제공해주어야 하기 때문이다. 이를 위해서는 기존의 좁은 스펙트럼의 직군에서 벗어나 여성이 도전하기는 어려우나 자부심을 가질 수 있는 직종, 진입은 쉽지 않으나 성장 가능성이 높은 일자리, 전남 지역이 전통적으로 농도(農道)·어도(魚道)임을 감안한 현장 중심의 분야를 지속적으로 개발하고 연구해야 할 것이다.

알림 글

이 논문은 2014년도 고용노동부의 지역맞춤형일자리지원사업에 공모한 전남여성플라자의 연구보고서를 토대로 연구되었음.

References

- Kim, Haeng Hee. 2013. A Study on the Employment-Invigorating Policy of Highly Educated Women. Jeonnam Women's Plaza.
- Hwang, Yeo Jung and Byoung Bu Baek. 2008. Determinants of Employment Status of University Graduates Youth. *Journal of Employment and Skills Development*. 11(2): 1-23.
- Jeon, Jae Seek. 2002. Analysis on the Labor Mobility of Youth. *Korea Research Institute for Vocational and Training*. 5(1): 29-51.
- KOSTAT. 2014. Jeonnam Women's Life in terms of Statistics.
- Lee, A Seung and Haeng Hee Kim. 2014. A Study on the Development of Niche Occupation for Jeonnam's Women Who Were Discontinued Career. Jeonnam Women's Plaza.
- Ministry of Education. 2015. Highly Educational Institution Graduate Job Statistics 2014.
- Ministry of Gender Equality and Family. 2013. A Study on the Development of New Occupation for Women's Various Job Creating.
- Park, Sung Jae. 2005. School-to-Work Transition and Labor Market Performances of Local University Graduates : Focusing on Their First Job in Life. *KLI*. 5(4): 65-99.
- Shim, Jae Heon and Eui June Kim. 2012. Analysis of Occupational Mobility of College Graduates. *The Korea Spatial Planning Review*. 75: 37-51.
- Sin, Un Cheol. 2012. A Study on Regional Labor Mobility of Young Graduates. Master's thesis. Chonbuk University.
- Yoo, Jae On, Hyo Jeong Nam, and Jae Ho Kim. 2015. Who Leaves and Who Stays? : When Entering College and Finding Job after Graduation. *KRIVET*. 18(1): 191-219.
- Youn, Bo Ra, Seung Jin Lee, and Hee Won Jang. 2015. The Effects of Location of One's Affiliated University on Labor Market Outcomes of a First Job. *KRIVET*. 18(2): 1-24.

Korean References Translated from the English

- 교육부. 2015. 2014년 고등교육기관 졸업자 취업통계 보도자료
- 김행희. 2013. 고학력 여성(여대생) 취업지원정책 활성화 방안 연구. 전남여성플라자.

- 박성재. 2005. 지방대 졸업생의 노동이동과 노동시장성과-첫 번째 일자리를 중심으로. 노동정책연구. 5(4): 65-99.
- 심재현, 김의준. 2012. 대학 졸업자의 지역 간 취업 이동 요인 분석: 수도권과 비수도권 간의 취업 이동을 중심으로. 국토연구. 75: 37-51.
- 신운철. 2012. 대졸 청년층의 지역간 노동이동 연구. 전북대학교 석사학위논문.
- 이아승, 김행희. 2014. 전남 경력단절여성 틈새직종 개발 연구. 전남여성플라자.
- 유재연, 남효정, 김재호. 2015. 떠나는 자와 남는 자-대학진학과 대졸취업 시 지역이동을 중심으로, 고용직업능력개발연구. 18(1): 191-219.
- 여성가족부. 2013. 여성의 다양한 일자리 창출을 위한 신규직종 개발연구. 여성가족부.
- 연보라, 이승진, 장희원. 2015. 출신대학 소재지가 노동시장 성과에 미치는 영향-첫 일자리를 중심으로. 고용직업능력개발연구. 18(2): 1-24.
- 전재식. 2002. 청년층의 노동이동에 관한 연구. 직업능력개발연구. 5(1): 29-51.
- 호남지방통계청. 2014. 전라남도 통계로 보는 여성의 삶. 호남지방통계청.
- 황여정, 백병부. 2008. 대졸 청년층의 노동시장 성과 결정요인. 직업능력개발연구. 11(2): 1-23.

Received: May. 04, 2016 / Revised: May. 16, 2016 / Accepted: May. 19, 2016

전남 청년여성의 지역이탈방지 방안 모색

국문초록 본 연구는 청년 여성인력이 효율적으로 운영되기 위해서는 전남 지역에서 고등교육을 받은 양질의 노동력들이 타 지역으로 유출되지 않고, 지역발전의 휴먼웨어로 안착되어야 한다는 전제 하에, 전남 청년여성의 지역이탈방지를 위한 방안을 모색하고자 한다. 이를 위해 전남지역 소재 7개 대학 청년 여성 총 3,000명을 대상으로 취업인식, 지역이탈 의사, 잠재적 구직 여건 및 희망직군에 대한 수요조사를 실시하였다. 연구결과 첫째, 국내 직업군에 대한 연구에서 벗어나 해외 유망직종에 대한 연구가 필요하다고 본다. 둘째, 여성지배직군에서 틈새를 찾아 세분화된 직군을 발굴해야 한다. 셋째, 전통적 여성친화직군에서 다양하게 분기할 필요성이 있다. 넷째, 지역사회는 재학생, 졸업생, 취업준비생을 아우를 수 있는 공인정보센터를 건립해야 한다. 다섯째, 대학은 해외 인턴십과 취업센터의 세분화와 같이 학생맞춤형 전략을 기획해야 한다. 여섯째, 지역 내 여성전문가들의 인적 네트워크와 사회적 자본을 구축할 필요성이 있다고 본다.

주제어 : 청년여성, 노동유출, 지역발전, 지역이탈방지, 학생맞춤형 전략

-
- Profiles **Seung Tae Moon** : He received his Ph.D from Konkuk University in 2003. He is a professor of the Department of Agricultural Education at Suncheon National University, in which he has taught since 2005. His main interests include career and adaptation and education implementation. He has published 60 articles in journals and written 6 co-author books(dream@sunchon.ac.kr).
- Jung Min Park** : He received his Ph.D. from Chonnam National University, Korea in 2007. He is a associate Professor of the Department of Fire Administration at Dongshin University. His interesting subject and area of research and education is Fire Service Administration, local administration, and local pubic finance. He has published 20 articles in journals and written 4 books, including 2 co-author book(jmpark21@hanmail.net).
- Haeng Hee Kim** : The author received Ph.D in public administration at Chonnam National University. She has taught since 2005 as a instructor at Chonnam National University and has served as a researcher in Public Administration Research Institute since 2014 respectively. Her main interests include administrative organization, local autonomy, and women's policy. She has published 9 articles in journals written 2 co-author books since 2009(comokim_2000@hanmail.net).