



# 제주대학교 여교수협의회·제주여성가족연구원 공동 심포지엄

주 제: 『대학 내 청년 여성의 교육·근로 여건과 진로 모색』

일 시: 2020. 11. 26(목) 14:30 ~ 16:40

장 소: 제주대학교 자연과학대학 1호관 9140호실

주 관: 제주대학교 여교수협의회, 제주여성가족연구원

제주대학교 여교수협의회  
2020년 제주대학교 여교수협의회 정기 심포지엄

제주여성가족연구원  
2020년 제2차 제주여성가족정책포럼



## 개회사



제주의 역사와 소박한 단풍이 제주의 가을을 수놓고 있습니다. 제주의 아름다운 늦가을과 함께 매년 열렸던 여교수협의회 심포지엄이 올해는 코로나-19 감염증으로 인해 작은 규모로 개최되게 되었습니다.

특히, 올해에는 제주여성가족연구원과 함께 공동 심포지엄을 개최하게 되어 더욱 뜻깊은 행사가 되었습니다. 오늘의 공동 심포지엄이 가능할 수 있도록 공동 개최를 제안 해주신 것은 물론 제주 청년 여성들에 대한 심도있는 조사연구를 통해 좋은 자료를

공유해주시고 공간적 측면이나 시간적 측면에서 제주대학교의 편의를 크게 배려해주신 제주여성가족연구원 민무숙 원장님께 진심으로 감사드립니다.

“대학 내 청년 여성의 교육과 근로여건 및 진로 모색”이란 주제로 열리는 이번 공동 심포지엄은 학문후속세대인 제주대학교 여자 대학원생들이 학습, 연구, 노동에서 지각하는 문제인식과 제주특별자치도 대학들의 진로지원 프로그램 현황을 조사하고 분석한 결과를 발표하고 논의하는데 초점이 맞추어져 있습니다.

본 심포지엄에서 발표되는 조사결과들은 교내 여성학문후속세대 지원을 위한 정책연구와 제도개선은 물론 성인지적 관점에서 대학의 진로지도 프로그램을 기획하고 운영하는데 크게 기여할 수 있을 것으로 생각됩니다.

교육현장에서 이루어지는 성인지적 관점의 인권존중 정책이나 사회진출을 위한 여성인재의 역량 강화는 국가가 추진하고 있는 양성평등 정책의 핵심 내용이기도 하지만 미래에 우리 사회를 이끌어갈 훌륭한 시민 양성에 목표를 두고 있는 대학의 사명이기도 합니다.

오늘 심포지엄에서는 제주대학교 여교수협의회 부회장을 맡고있는 김정희 교수님과 제주여성가족연구원의 이연화 연구위원님의 주제발표가 있을 예정입니다. 바쁘신 가운데서도 직접 조사연구를 수행하고 발표까지 맡아주신 두 분 발표자님께 깊이 감사드립니다. 더불어 조사연구에 함께 참여해주신 채인숙, 박현정 제주대학교 연구진 교수님들과 제주여성가족연구원 연구진들에게도 감사드립니다.

주제 발표에 이어 진행될 패널 토론을 위해 토론문을 작성해주시고 오늘 이 자리에서 다양한 대안과 귀한 의견으로 자리를 빛내주실 김엘림 학장님, 박남규 산학협력처장님, 최현 교수님, 김인영 과장님, 그리고 제주대학교 학생 김주영씨와 대학원생 이승아씨에게도 진심으로 감사드립니다. 더불어 오늘 심포지엄 행사를 위해 물심양면으로 지원해주신 제주대학교 교수회, 양성평등추진위원회, 여대생커리어개발센터를 비롯하여 WISSET 제주지역센터의 후원에도 감사드립니다.

오늘 이 심포지엄에서는 대학원생의 교육과 연구 및 대학생의 진로지도에 있어 성인지적 관점에서 접근된 문제인식에서 부터 합리적 정책 및 개선안에 이르기까지 심도있는 논의가 이루어지기를 기대합니다. 그리고 코로나-19에서 벗어나 하루 빨리 안전하고 자유로운 일상이 우리 사회에 정착되기를 바라며, 오늘 참석해주신 모든 분들의 건강과 행복을 기원합니다.

감사합니다.

2020. 11. 26.

제주대학교 13대 여교수협의회회장 **홍희숙**



안녕하십니까? 제주여성가족연구원 민무숙 원장입니다. 오늘 저희 연구원과 제주대학교 여교수 협의회가 공동으로 마련한 포럼을 열게 되어 기쁘게 생각합니다. 오늘 행사는 대학 내 여성의 교육 및 근로여건을 파악하고 성인지적 관점에서 근로환경과 진로지원 방향을 모색하려는 취지에서 마련하였습니다. 우리 사회에서 대졸 여성들은 취업의 관문을 통과하기가 남성보다 더욱 어려운 실정이고, 학문과 교육발전을 이어갈 연구자의 길을 선택한 여성들은 여러가지 불평등 구조로 인해 교육과 노동의 권리보장이 어려운 환경에 있습니다. 대학문을 나서는 여성들에게는 젠더 관점을 반영한 진로교육 및 취업지원이 추가로 필요하고 학문후속세대 청년여성들에게는 그들의 경험을 이해하고 안정적으로 교육받고 일할 수 있는 환경마련이 필요할 것으로 생각합니다.

오늘 발표를 해주실 제주대학교 경영학과 김정희 교수님과 저희 연구원의 이연화 연구위원께 감사드립니다. 그리고 좌장을 맡아주실 제주대학교 언론정보학과 박경숙 교수님, 토론자로 참여해주실 김엘림 한국방송통신대학교 제주지역대학 학장, 최현 제주대학교 사회학과 교수, 이승아·김주영 제주대학교 대학·대학원생, 박남규 제주관광대학교 산학협력처 처/단장, 김인영 제주특별자치도 여성가족 청소년과 과장님 모두 감사드립니다.

오늘 포럼에서는 관련분야 전문가를 비롯하여 대학 내 여성 당사자와 취업지원 담당부서 등 다양한 분야에서 각각의 입장이 전해질 것으로 기대합니다. 이번에 발표하는 소중한 의견을 바탕으로 지역 내 청년여성들의 미래를 위한 역량강화와 여성 학문후속세대의 환경개선에 기여하기를 바랍니다. 이를 위하여 대학과 연구기관 그리고 행정부처 등 다양한 주체들이 함께 고민하고 방안을 마련할 수 있는 의미 있는 발걸음이 되기를 희망합니다. 감사합니다.

2020. 11. 26.

제주여성가족연구원 원장 **민무숙**

## 축 사



제주대학교 여교수협의회와 제주여성가족연구원이 공동으로 개최하는 학술 심포지엄을 진심으로 축하드립니다.

“대학 내 청년 여성의 교육과 근로여건 및 진로 모색”이란 주제로 열리는 공동 학술 심포지엄을 위해 많은 노고를 해 주신 **홍희숙 여교수협의회 회장님과 여교수 협의회 임원진**, 제주여성가족연구원 **민무숙 원장님과 연구원** 등 음으로 양으로 많은 도움을 주신 모든 분들에게 진심으로 감사드립니다.

제주대학교 여교수협의회와 제주여성가족연구원은 대학과 지역사회에서 여성들의 권익 보호, 복지 증진, 지역사회 봉사, 정책연구 등을 통해 대학과 지역사회에서 양성평등 문화를 정착시키기 위해 꾸준한 노력을 경주해 왔습니다.

이러한 양성평등 사회의 실현을 위해 노력하고 있는 두 단체의 활발한 활동과 성과 공유가 있었기 때문에 오늘의 공동 학술심포지엄은 그 의미가 깊다고 할 수 있습니다.

오늘의 학술 심포지엄을 통해 우리는 여성학문후속세대 지원을 위한 정책연구와 제도개선은 물론 성인지적 관점에서 대학의 진로지도 프로그램을 기획하고 운영하는데 크게 기여할 수 있을 것으로 생각합니다.

이러한 의미있는 학술 심포지엄에서 연구자 여러분들의 학문적 노력과 성과를 바탕으로 심도 있는 논의와 토론을 통해 대학과 지역사회는 물론 한국 사회에서 양성평등 문화가 조기에 정착되는데 크게 기여할 수 있길 기원합니다.

그리고 오늘 주제 발표를 맡아주신 **김정희 교수님**, **이연화 연구위원님**, 토론을 맡아주신 **김엘림 학장님**, **박남규 산학협력처장님**, **최현 교수님**, **김인영 과장님**, **김주영 학생**, **이승아 대학원생**에게도 진심으로 감사드립니다.

오늘 심포지엄 행사를 위해 물심양면으로 지원해 주신 **제주대학교 교수회**, **양성평등추진위원회**, **여대생커리어개발센터**를 비롯하여 **WISET 제주지역센터**의 후원에도 깊은 감사를 드립니다.

앞으로 제주대학교 여교수협의회와 제주여성가족연구원과의 공동 학술심포지엄을 계기로 우리 사회에 남아있는 차별적 의식과 관행이 개선되고, 개인의 능력과 자질을 마음껏 발휘할 수 있는 투명하고 공정하고 정의로운 사회가 실현될 수 있기를 기대합니다.

감사합니다.

2020. 11. 26.

제주대학교 총장 **송석언**

## 축 사



안녕하십니까? 제주대학교 제10대 교수회장 오홍식입니다. 쌀쌀한 바람이 옷깃을 여미게 하는 계절입니다. 올해 초부터 시작되어 국제적인 팬데믹 현상을 불러 온 COVID 사태가 최근 다시 재확산되어 긴장된 생활이 이어지는 어려운 여건에서 매우 의미 있는 심포지엄을 준비하시느라 고생하신 제주대학교 여교수협의회 홍희숙 회장님과 임원 교수님, 제주여성가족연구원 민무숙 원장님께 진심으로 감사의 말씀드립니다.

우리는 다변화 시대, 다문화 사회, 주류 문화와 소수 문화가 다양하게 공존하는 사회에 살고 있습니다. 우리는 주류에 속하고 싶어 하고 주류의 의견에 동참하며, 주류의 시각에서 소수를 바라보는 일에 익숙해져 있습니다. 그러나 우리는 주류이면서 또 한편으로는 소수이기도 합니다. 나이, 성별, 출생지, 언어, 취향 등. 우리는 우리가 주류라고 착각하는 순간 소수가 됩니다. 그러기에 이제는 사고와 시각을 바꾸고, 소수의 관점과 시각에서 주류를 바라보고 생각하는 연습을 해야 합니다. 여기 계신 분들은 수없이 낮은 자세에서 사회를 바라보는 연습을 하셨을 거라 믿습니다. 그러기에 우리는 타인에 공감할 수 있고, 타인을 이해할 수 있으며, 인간의 권리에 대해서도 당당하게 말할 수 있습니다.

오늘 심포지엄에서 지금까지 제주지역에서 해결되어야 할 주제들에 대한 발표와 토론이 이루어지는 만큼 참석하신 분들로부터도 더 많은 다양성과 더 많은 소수의 시각, 그리고 더 많은 인권 이야기가 나왔으면 합니다. 그리고 이후 잘 정리된 자료가 제주특별자치도와 제주대학교의 발전을 위한 정책으로 제안될 수 있게 되길 기대합니다. 끝으로 하루빨리 바이러스가 종식되어 건강한 일상 보낼 수 있게 되길 희망하며, 여러분 가정에도 늘 행복과 기쁨이 가득하길 기원합니다. 감사합니다.

2020. 11. 26.

제주대학교 제10대교수회장 **오 홍 식** 드림



# 제주대학교 여교수협의회·제주여성가족연구원 공동 심포지엄

주 제: 『대학 내 청년 여성의 교육·근로 여건과 진로 모색』

일 시: 2020. 11. 26(목) 14:30 ~ 16:40

장 소: 제주대학교 자연과학대학 1호관 9140호실

주 관: 제주대학교 여교수협의회, 제주여성가족연구원

후 원: 제주대학교 교수회, 제주대학교 양성평등추진위원회

WISET 제주지역센터, 제주대학교 여대생커리어개발센터

시 간	내 용
	사전 등록
14:30~14:35	참석자 소개 사회 : 김은희(제주대학교 중어중문학과 교수)
14:35~14:40	개 회 사 홍희숙(제주대학교 여교수협의회 회장), 민무숙(제주여성가족연구원 원장)
14:40~15:20	<p><b>주제발표 1</b></p> <p>여성 학문후속세대 학습·연구·노동관련 인권실태 및 대응방안 김정희(제주대학교 경영학과 교수)</p> <p><b>주제발표 2</b></p> <p>제주도내 대학의 진로지원 프로그램 현황과 성인지적 개선방안 이연화(제주여성가족연구원 연구위원)</p>
15:20~15:25	BREAK TIME
15:25~16:30	<p>좌 장 : 박경숙(제주대학교 언론홍보학과 교수)</p> <p>(토론 1) 이승아(제주특별자치도의회 의원)</p> <p>(토론 2) 김엘림(한국방송통신대학교 제주지역대학 학장)</p> <p>(토론 3) 최 현(제주대학교 사회학과 교수)</p> <p>(토론 4) 박남규(제주관광대학교 산학협력처 처/단장)</p> <p>(토론 5) 김주영(제주대학교 행정학과 재학생)</p> <p>(토론 6) 김인영(제주특별자치도 여성가족청소년과 과장)</p>
16:30~16:40	질의 응답
16:40	폐 회



## - 목 차 -

개회사

축사

### 주제발표 1

- 여성 학문후속세대 학습·연구·노동관련 인권실태 및 대응방안** ..... 11  
· 김정희, 제주대학교 경영학과 교수)

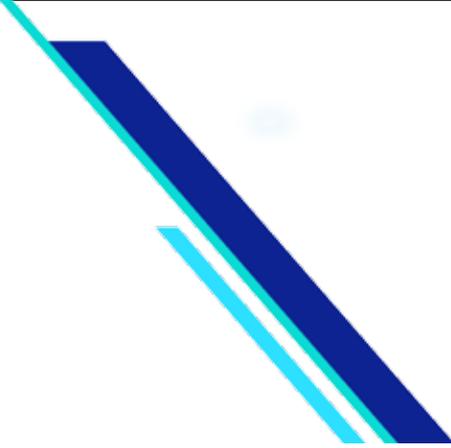
### 주제발표 2

- 제주도내 대학의 진로지원 프로그램 현황과 성인지적 개선방안** ..... 37  
· 이연화, 제주여성가족연구원 연구위원)

**토론** ..... 75

- 이승아(제주특별자치도의 의원)
- 김엘림(한국방송통신대학교 제주지역대학 학장)
- 최 현(제주대학교 사회학과 교수)
- 박남규(제주관광대학교 산학협력처 처/단장)
- 김주영(제주대학교 행정학과 재학생)
- 김인영(제주특별자치도 여성가족청소년과 과장)





주제발표 1

여성 학문후속세대 학습 · 연구 · 노동관련  
인권실태 및 대응방안

김 정 희  
(제주대학교 경영학과 교수)



**여성 학문후속세대 학습, 연구, 노동관련 인권실태  
및 대응방안에 관한 연구**  
- 제주대학교 대학원생을 중심으로 -

2020.11.

제주대학교 여교수협의회  
김정희(경영학과), 채인숙(식품영양학과), 박현정(수의학과)

## 목 차

**I. 조사의 개요**

**II. 이론적 배경**

**III. 조사 방법**

**IV. 실태분석 결과**

**V. 결론 및 제언**

## I. 조사의 개요

## II. 이론적 배경

## III. 조사 방법

## IV. 실태분석 결과

## V. 결론 및 제언

# I. 조사의 개요

- 학문후속세대는 학문과 교육발전을 이어갈 연구자로서 인권이 존중되고 지위를 보장 받아야 할 중요한 인적자원

### 조사의 필요성

- 대학내 인권보장을 위한 실천방안을 마련 요구 확산
- 인권침해 문제는 피해가 드러내기가 쉽지 않기 때문에, 초기 발견과 대응 필요
- 인권침해 문제해결에 대해 당사자간의 관계회복적 관점에서 접근 → 서로 존중하고 배려하는 조직문화 조성 필요
- 학문과 교육에서의 불평등 구조에 놓여 있고, 경제적 지위 가 열악한 상황임
- 지도교수와 의 상호작용이 빈번하고 지도교수에 대한 의존도가 높은 편으로, 인권침해문제가 발생하기에 쉬운 환경임
- 학문후속세대의 육성과 그들의 생존 기반을 확립이 필요하며, 학문후속세대의 기본 인권 존중과 보장이 절실하게 요구됨

## I. 조사의 개요

- 대학내 여성 학문후속세대의 학습, 연구, 실습, 노동관련 인권 침해 실태를 파악함

### 조사 목적

- 문제해결을 위한 쟁점을 도출하여 여성 학문후속세대의 문제해결을 위한 개선방안 모색
- 문제 상황의 초기 발견과 대응을 통한 존중하고 배려하는 조직문화 조성에 기여

## I. 조사의 개요

- 여성 학문후속세대들의 학습, 연구, 노동 등에서의 인권실태 파악과 문제해결을 위한 쟁점을 도출하여 개선방안을 모색함  
→ 학문 공동체로서 인식기반 공유와 공동체 회복

### 연구 성과

- 잠재된 문제의 초기 발견에 따른 피해발생 방지
- 인권 감수성을 제고
- 경각심 제고에 의한 인권침해행위 조기 근절
- 상호존중과 배려하는 대학 문화 조성을 위한 인권정책 의사결정에 유용한 정보 제공

I. 조사의 개요

II. 이론적 배경

III. 조사 방법

IV. 실태분석 결과

V. 결론 및 제언

## II. 이론적 배경

### 1. 학문후속 세대

학문후속세대  
의 개념 및  
의의

- 연구 작업을 맡을 다음 세대의 연구자들을 이르는 말
- 대학원생과 박사학위 과정을 마친 뒤 아직 취직을 하지 않은 연구 인력
- 학문세계에 투신하는 인제가 감소하는 현실을 극복해야 한다는 취지에서 나온 신조어
- 지금 시대 이후의 예비 학자
- 연구자를 꿈꾸는 석·박사 과정생

## II. 이론적 배경

### 1. 학문후속 세대

#### 학문후속세대의 개념 및 의의

- 사회적 맥락 : ‘지금 시대 이후의 위기의 예비 학자’, ‘연구자를 꿈꾸는 위기의 석·박사 과정생’
- 경제적 기반을 갖지 못하는 예비 연구자와 학문후속세대의 절대적 수의 감소

## II. 이론적 배경

### 1. 학문후속 세대

#### 학문후속세대의 위상 강화와 존립 필요성

- 대학원생에 대한 지원이 너무나 미흡한 경우가 많고
- 대학원 과정을 마치고 전문적 연구 활동을 하고 있는 다수의 비정규직 연구자들도 동등한 지식노동에 종사하고 있는 정규직 연구자에 비해 사회적 차별을 받고 있다고 할 수 있음
- 과학기술연구개발인력의 성별 정규직 근속연수(5년 이상 재직) :  
남성과학기술인력 비중은 59.6%, 여성 과학기술인력 비중은 43.0%
- 학문후속세대의 인간적 삶의 보장 외에 진리 탐구 및 대학의 존립을 위해 학문후속세대 양성은 필수적임

## Ⅱ. 이론적 배경

### 1. 학문후속 세대

#### 교육부의 학문후속양성 유형

- ① 학문후속세대(박사후국내연수) 지원사업을
- ② 최소 12개월 이상 수행하여
- ③ 전년도에 연구를 종료한 연구책임자로서
- ④ 본 사업의 공통 신청자격을 충족하는 연구자가
- ⑤ 하위단계 사업(학문후속세대-박사후국내연수) 수행당시 연구 주제와 유사·동일한 주제로만 지원할 수 있음

### 2. 인권침해와 선행연구

- 2010년대 대학원생의 급증과 더불어 대학원생의 인권침해 사례가 언론에 노출되면서 사회적 관심
- 2016년 제주대학교 대학원은 <대학원생 권리장전> 제정
- 2018년 교육부 <대학원생 권익강화를 위한 대학원생 조교 운영 및 복무 가이드라인> 제정
- 2020년 과학기술정보통신부 <학생연구원 내부 운영규정> 마련
- 2020년 서울대학교 <대학원생 인권지침(안)> 마련

● 인권침해의 정의(법률)

구분	명칭	주요내용	근거규정
법률	국가인권위원회법	인권	제2조 제1호 "인권"이란 「대한민국헌법」 및 법률에서 보장하거나 대한민국이 가입·비준한 국제인권조약 및 국제관습법에서 인정하는 <b>인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리</b> 를 말한다.
		평등권 침해차별 행위	제2조(정의) 제3호 "평등권 침해의 차별행위"란 합리적인 이유 없이 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신 지역(출생지, 등록기준지, 성년이 되기 전의 주된 거주지 등을 말한다), 출신국가, 출신민족, 용모 등 신체조건, 기혼·미혼·별거·이혼·사별·재혼·사실혼 등 혼인여부, 임신 또는 출산, 가족 형태 또는 가족 상황, 인종 피부색, 사상 또는 정치적 의견, 형의 효력이 실희된 전과, 성적지향, 학력, 병력 등을 이유로 한 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 말한다. 다만 현존하는 차별을 없애기 위하여 특정한 사람(특정한 사람들의 집단)을 포함한다. 이하 이 조에서 같다)을 잠정적으로 우대하는 행위와 이를 내용으로 하는 법령의 제정·개정 및 정책의 수립·집행은 평등권 침해의 차별행위(이하 "차별행위"라 한다)로 보지 아니한다. 가. 고용(모집, 채용, 교육, 배치, 승진, 임금 및 임금 외의 금품 지급, 자금 용자, 정년, 퇴직, 해고 등을 포함한다)과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위 나. 재화·용역·교통수단·상업시설·토지·주거시설의 공급이나 이용과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위 다. 교육시설이나 직업훈련기관에서의 교육·훈련이나 그 이용과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위 라. 성희롱 행위
		인권침해/차별행위	제30조(위원회 조사대상)제1항 1. 국가기관, 지방자치단체, 「초·중등교육법」 제 2조, 「고등교육법」 제2조와 그 밖의 다른 법률에 따라 설치된 각급 학교, 「공직자윤리법」 제3조의 제1항에 따른 공직유관단체 또는 구금·보호시설의 업무 수행(국회의 입법 및 법원·헌법재판소의 재판은 제외한다)과 관련하여 「대한민국법」 제10조부터 제22조까지의 규정에서 <b>보장된 인권을 침해하거나 차별행위를 당한 경우</b> 2. 법인, 단체 또는 사인으로부터 차별행위를 당한 경우

● 인권침해의 정의(학칙)

구분	명칭	주요내용	근거규정
학칙	서울대학교 인권센터 규정	인권의 정의	"인권"이란 「대한민국 헌법」 및 법률이 보장하거나 대한민국 가입·비준한 국제인권조약 또는 국제관습법에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리(평등권 침해의 차별행위·폭언·폭력을 당하지 않을 권리를 포함한다)를 말한다.
		인권침해	"인권침해 등"이란 성희롱·성폭력 그 밖의 인권침해 또는 권익침해를 하거나 불편 또는 부담을 주는 행위를 말한다.
		고충민원	"고충민원"이란 서울대학교(이하 "본교"라 한다)의 위법·부당한 적극적·소극적 처분(사실행위 및 부작위를 포함한다) 및 불합리한 행정제도로 인하여 본교 구성원의 권익을 침해하거나 구성원에게 불편 또는 부담을 주는 사항에 관한 민원 또는 본교 구성원간의 갈등 및 분쟁에 관한 민원을 말한다.
	제주대학교 인권센터 규정	인권의 정의	"인권"이란 「대한민국 헌법」 및 법률이 보장하거나 대한민국이 가입·비준한 국제인권조약 또는 국제관습법에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리를 말한다.
		인권침해	"인권침해"란 성희롱·성폭력을 포함한 다음 각 목의 행위를 말한다. 가. 폭언 및 폭력 등의 방법으로 인권침해 또는 권익침해를 가하는 행위 나. 성, 종교, 장애, 나이, 출신 국가, 사회적 신분, 인종 등을 이유로 학업평가, 고용, 연구, 인사 등에서 불이익을 주거나 불공정한 환경을 조성하여 평등권을 침해하는 차별행위

자료: 장다혜, 추지현, 김석호(2019), 대학내 폭력 및 인권침해 실태와 개선방안에 대한 연구, 한국형사정책연구원, 82-84를 참고하여 수정 보완함.

## <인권침해 관련 선행연구>

<표 II-2> 국내 대학생 인권실태조사 현황

연도	수행기관	조사명	비고
1999	한국대학원생 대표자협의회	대학원생들의 대학교육 및 행정서비스 만족도 조사	최초의 대학원생 대상 실태조사
2012	국가인권위원회	대학교 성희롱성폭력 실태조사	
2012	서울대 인권센터	서울대 인권실태 조사	서울대 인권센터
2013	중앙대 인권센터	인권실태조사	
2014	대통령직속 청년위원회	대학원생 연구환경 실태보고	
2014	서울대 인권센터	서울대 인권실태 조사	대학원생 제도개선연구팀, 격년
2015	국가인권위원회	대학원생 연구 환경에 대한 실태조사	
2016	서울대 인권센터	서울대학교 대학원생 인권실태 및 교육환경 조사	대학원생 제도개선연구팀, 격년
2016	중앙대	인권실태조사	대학원 총학생회
2018	국가인권위원회	의과대학 학생들의 인권실태조사	
2018	서울대 인권센터	서울대학교 학생 성폭력·인권침해 실태조사	서울대학교 인권센터, 대학원생 제도개선연구팀, 학생신문사
2018	중앙대	인권실태조사	
2018	제주대학교 여교수협의회	학부학생 성폭력 실태 및 대책방안에 관한 연구	
2019	제주대학교 인권센터	제주대학교 인권실태조사	대학내 전구성원 대상
2020	제주대학교 인권센터	제주대학교 인권실태조사	학부생, 대학원생 대상

### I. 조사의 개요

### II. 이론적 배경

### III. 조사 방법

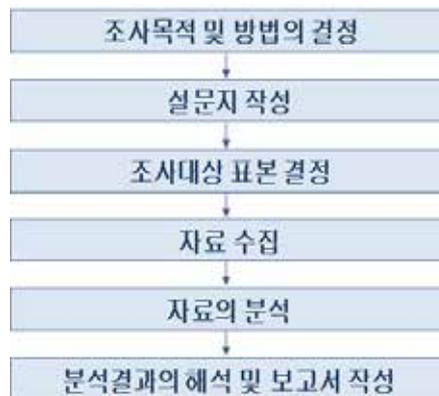
### IV. 실태분석 결과

### V. 결론 및 제언

<표 Ⅲ-1> 조사 설계

조사 대상	제주대학교 여성 대학원 학문후속세대
조사기간	2020년 09월 28일 - 2020년 10월 15일
표 본 수	301명
표본추출방법	편의표본추출법
조사방법	구조화된 설문지에 의한 면접원 직접 면담 조사 및 온라인 조사

설문조사 절차



<표 Ⅲ-2> 설문 내용

구 분	설문 항목	비 고
인구통계적 특성	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 소속</li> <li>• 연령</li> <li>• 학위과정</li> <li>• 전공계열</li> </ul>	
제주대학교 인권보장 수준	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 전반적 인권상황</li> <li>• 인권 존중정도</li> <li>• 인권인식정도</li> <li>• 인권침해문제예방방법</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 서울대(2017), 중앙대(2017) 등</li> </ul>
학습, 연구, 노동 등 학내 인권침해 실태 관련 사항	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 학습, 연구, 실습에서 자율성 침해 정도</li> <li>• 학습, 연구, 실습방행 및 접근권한 배제 정도</li> <li>• 노동권 침해 정도</li> <li>• 부당행위지시 정도</li> <li>• 인권침해 경험 후 영향 유형</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 장다혜 . 추지현 . 김석호(2019) 참고</li> </ul>

<표 Ⅲ-2> 설문 내용

구 분	설문 항목	비 고
제주대학교 인권침해 대응 관련 사항	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 인권 침해 경험 시 대응 방법</li> <li>• 인권 침해 경험 시 대응하지 않은 이유</li> <li>• 대학원 권리장전 인지도</li> <li>• 대학원 권리장전 확대 공포의 필요성</li> <li>• 이권침해 발생 시 효과적인 해결 방법</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 서울대(2017), 중앙대(2017), 제주대학교 여교수회(2018) 등 참고</li> </ul>
폭력예방교육에 대한 만족 및 개선방안	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 폭력 예방교육 이수 경험</li> <li>• 인권교육의 의무화 필요성</li> <li>• 대학이러닝센터의 인권 및 성평등 교육 콘텐츠 인지도</li> <li>• 폭력예방교육 이수 후의 인식변화</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 중앙대(2017) 등 참고</li> </ul>
인권센터 인지도	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 인권센터 인지도</li> <li>• 인권센터 프로그램 참여</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 중앙대(2017) 등 참고</li> </ul>

I. 조사의 개요

II. 이론적 배경

III. 조사 방법

IV. 실태분석 결과

V. 결론 및 제언

<표 IV-1> 인구통계적 특성

	구 분	빈도(명)	비율(%)
소속대학원	<b>일반대학원</b>	<b>151</b>	<b>50.2</b>
	교육대학원/사회교육대학원	57	18.9
	경영대학원	24	8.0
	행정대학원	6	2.0
	통번역대학원	20	6.6
	의학전문대학원	28	9.3
	법학전문대학원	15	5.0
연령	<b>20대</b>	<b>121</b>	<b>40.2</b>
	30대	97	32.3
	40대	62	20.6
	50대	19	6.3
	60세 이상	2	.7
과정	<b>석사과정(수료 포함)</b>	<b>213</b>	<b>71.5</b>
	박사과정(수료 포함)	74	24.8
	석·박사 통합과정(수료 포함)	9	3.0
	기타	2	.7
전공계열	<b>인문사회계열</b>	<b>154</b>	<b>51.2</b>
	자연 및 이공계열	75	24.9
	예체능계열	45	15.0
	보건·의학계열	27	9.0
<b>Total</b>		<b>301</b>	<b>100.0</b>

## 제주대학교 인권보장 수준

귀하는 우리대학의 전반적인 인권 상황이 어떠하다고 생각하십니까?

<표 IV-2> 대학의 전반적인 인권 상황

구분	빈도(명)	비율(%)
매우 열악하다	3	1.0
열악한 편이다	28	9.3
<b>보통이다</b>	<b>160</b>	<b>53.3</b>
좋은 편이다	97	32.3
매우 좋다	12	4.0
Total	300	100.0
평균/표준편차	3.2900	.73099

귀하의 인권이 우리대학에서 얼마나 존중되고 있다고 생각하십니까?

<표 IV-3> 우리대학 인권 인식정도

구분	빈도(명)	비율(%)
매우 불충분	3	1.0
불충분	66	22.1
<b>보통</b>	<b>145</b>	<b>48.5</b>
충분	72	24.1
매우 충분	13	4.3
Total	299	100.0
평균/표준편차	3.0870	.81870

인권에 대한 본인 혹은 학내 주변 사람들의 인식이 충분한 수준이라고 생각하십니까?

<표 IV-4> 대학 인권 존중정도

구분	빈도(명)	비율(%)
별로 존중되지 않는 편이다	31	10.3
<b>보통이다</b>	<b>143</b>	<b>47.5</b>
조금 존중되는 편이다	83	27.6
매우 존중되고 있다	44	14.6
Total	301	100.0
평균/표준편차	3.4651	.86580

대학내 인권침해문제를 예방할 수 있는 방법은?

<표 IV-5> 대학 내 인권침해문제 예방 방법

구분	1순위		2순위		3순위	
	빈도(명)	비율(%)	빈도(명)	비율(%)	빈도(명)	비율(%)
개인적 문제로 예방이 어렵다	14	4.7	4	1.3	12	4.1
<b>서로 조심하고 배려한다</b>	<b>66</b>	<b>22.0</b>	<b>33</b>	<b>11.1</b>	<b>26</b>	<b>8.8</b>
<b>인권교육을 의무화</b>	<b>44</b>	<b>14.7</b>	<b>43</b>	<b>14.4</b>	<b>27</b>	<b>9.2</b>
전담기구 활동을 활성화	20	6.7	46	15.4	29	9.8
<b>교내 처벌을 강화</b>	<b>50</b>	<b>16.7</b>	<b>49</b>	<b>16.4</b>	<b>39</b>	<b>13.2</b>
국가 법적 처벌을 강화	41	13.7	27	9.1	36	12.2
관련 정보 및 지식을 홍보	34	11.3	38	12.8	36	12.2
<b>CCTV 등 감시 장비 확대 설치</b>	<b>13</b>	<b>4.3</b>	<b>26</b>	<b>8.7</b>	<b>37</b>	<b>12.5</b>
긴급보호시설을 마련	7	2.3	12	4.0	24	8.1
교내 인권의 날을 제정하여 인권존중 문화를 확산	5	1.7	11	3.7	13	4.4
대학원생관리장전 제정공포 확대	5	1.7	9	3.0	13	4.4
기타	1	.3	-	-	3	1.0
Total	300	100.0	298	100.0	295	100.0

그 외, 지난 1년 간, 대학원 재학 중에 경험한 인권침해가 있었습니까?

<표 IV-11> 기타 인권침해 경험

구분	빈도(명)	비율(%)
없다	273	90.7
있다	28	9.3
Total	301	100.0

만약, 인권침해를 경험하셨다면, 경험 후 어떤 영향을 받으셨습니까?

<표 IV-12> 인권침해 경험 후 영향

구분	1순위		2순위		3순위	
	빈도(명)	비율(%)	빈도(명)	비율(%)	빈도(명)	비율(%)
창피했다	2	3.0	1	1.6	1	1.6
자신이 싫어졌다	4	6.1	2	3.2	3	4.8
<b>자존심이 상했다</b>	<b>14</b>	<b>21.2</b>	<b>10</b>	<b>15.9</b>	<b>5</b>	<b>8.1</b>
<b>모욕감을 느꼈다</b>	<b>7</b>	<b>10.6</b>	<b>6</b>	<b>9.5</b>	<b>5</b>	<b>8.1</b>
<b>불쾌하고 화가 났다</b>	<b>19</b>	<b>28.8</b>	<b>12</b>	<b>19.0</b>	<b>7</b>	<b>11.3</b>
우울해졌다	5	7.6	4	6.3	4	6.5
머리가 멍했다	-	-	1	1.6	4	6.5
나약함이 느껴졌다	4	6.1	1	1.6	7	11.3
불면증이 생겼다	1	1.5	2	3.2	1	1.6
집중이 안 됐다	1	1.5	8	12.7	5	8.1
불안해졌다	1	1.5	3	4.8	3	4.8
죽고 싶었다	-	-	-	-	1	1.6
속이 메스껍고 밥맛이 없어졌다	1	1.5	1	1.6	1	1.6
학교 다니기가 싫어졌다	4	6.1	8	12.7	7	11.3
복수해야겠다고 생각했다	1	1.5	2	3.2	3	4.8
사람이 두렵고 무서웠다	2	3.0	2	3.2	4	6.5
기타	-	-	-	-	1	1.6
Total	66	100.0	63	100.0	62	100.0

## 제주대학교 인권침해에 대한 대응

지난 1년 간, 귀하가 인권침해를 경험했다면, 어떻게 대응하셨습니다?

<표 IV-13> 인권침해 경험 후 대응방법(복수응답)

구분	빈도(명)	비율(%)
인권침해 경험이 없다	241	80.1
<b>그냥 참고 넘어갔다</b>	<b>45</b>	<b>15.0</b>
당사자에게 직접 사과나 시정을 요구했다	4	1.3
<b>친구(동료), 선배, 가족 등 주변 사람에게 알렸다</b>	<b>33</b>	<b>11.0</b>
학교 당국(교수/학과장/학장, 대학원, 교무처 등)에 알렸다	3	1.0
학내 특정 단체(원우회, 신문사 등)에 알렸다	2	.7
인권센터나 학생상담센터를 찾아갔다	1	.3
경찰에 신고했다	1	.3
국가기관(국가인권위원회, 여성부 등)에 민원을 제기했다	-	-
인터넷에 글을 올렸다	1	.3
언론에 제보했다	-	-
기타	-	-

귀하가 인권 침해 경험 후 아무런 대응을 하지 않으셨다면, 그 이유는 무엇입니까?

<표 IV-14> 인권침해 경험 후 무대응 이유(복수응답)

구분	빈도(명)	비율(%)
심각한 문제라고 생각하지 않아서	2	.7
<b>당사자와 관계가 불편해지기 싫어서</b>	<b>28</b>	<b>9.3</b>
<b>문제를 제기해도 해결되지 않을 것 같아서</b>	<b>26</b>	<b>8.6</b>
피해 사실을 타인에게 알리고 싶지 않아서	2	.7
불이익이나 보복이 있을 것 같아서	18	6.0
다른 부분에서 충분한 보상을 받고 있어서	-	-
공공연하게 이루어져 당연하게 받아들여지고 있어서	10	3.3
어떻게 대응해야 할지 잘 몰라서	5	1.7
기타	-	-

‘제주대학교 대학원생 권리장전’을 제정하여 공포한 것에 대해 알고 계십니까?

<표 IV-15> 대학원생 권리장전 인지여부

구분	빈도(명)	비율(%)
<b>전혀 모른다</b>	<b>189</b>	<b>63.2</b>
별로 모른다	59	19.7
보통이다	21	7.0
조금 안다	27	9.0
매우 잘 안다	3	1.0
Total	299	100.0
평균/표준편차	1.6488	1.01685

‘제주대학교 대학원생 권리장전’이 우리대학 모든 대학원으로 확대 공포할 필요가 있다고 생각하십니까?

<표 IV-16> 대학원생 권리장전 제정 공포확대 필요성

구분	빈도(명)	비율(%)
전혀 필요 없다	4	1.3
별로 필요 없다	5	1.7
보통이다	49	16.4
조금 필요하다	118	39.6
<b>매우 필요하다</b>	<b>122</b>	<b>40.9</b>
Total	298	100.0
평균/표준편차	4.1812	.86108

교내 인권침해문제 발생 시, 효과적으로 대처하거나 해결 방법은?

<표 IV-17> 인권침해 시, 해결 방법

구분	1순위		2순위		3순위	
	빈도(명)	비율(%)	빈도(명)	비율(%)	빈도(명)	비율(%)
쉽게 신고할 수 있는 제도적 장치 마련	98	32.7	99	33.3	45	15.4
확실한 피해자 보호	148	49.3	79	26.6	33	11.3
CCTV 설치 확대	17	5.7	22	7.4	31	10.6
대처방법에 대한 교육과 정보제공	18	6.0	35	11.8	56	19.2
해결방법 등 관련 정보의 충분한 제공	16	5.3	46	15.5	67	22.9
긴급보호시설 마련	2	.7	3	1.0	17	5.8
인권옴브즈만(고충처리인)을 지정하여 운영	1	.3	11	3.7	32	11.0
호신용품 대여 및 제공			1	.3	4	1.4
기타			1	.3	7	2.4
Total	300	100.0	297	100.0	292	100.0

제주대학교 폭력예방교육에 대한 만족 및 개선방안

귀하는 대학원 재학 중, 폭력 예방교육을 받아본 적이 있습니까?

<표 IV-18> 폭력 예방교육 이수 경험

구분	빈도(명)	비율(%)
있다	122	40.7
없다	178	59.3
Total	300	100.0

향후, 인권교육의 경우도 의무교육에 포함되어야 한다고 여기십니까?

<표 IV-19> 인권교육 이수 의무화 필요성

구분	빈도(명)	비율(%)
별로 필요 없다	9	3.0
보통이다	70	23.3
<b>조금 필요하다</b>	<b>124</b>	<b>41.3</b>
매우 필요하다	97	32.3
Total	300	100.0
평균/표준편차	4.0300	.82342

우리대학은 대학이러닝센터(<http://elearning.jejunu.ac.kr/>)의 '내 강의실 및 오늘의 할 일'에, 인권 및 성평등 교육 콘텐츠를 제공하고 있습니다. 이를 알고 계십니까?

<표 IV-20> 대학이러닝센터 인권 및 성평등 교육 콘텐츠 인지여부

구분	빈도(명)	비율(%)
<b>알고 있다</b>	<b>184</b>	<b>61.3</b>
모른다	116	38.6
Total	300	100.0

우리대학 구성원의 인권존중문화 조성을 위한 폭력 예방교육 이수를 격려하기 위해, 교육이수자에게 인센티브가 필요하다고 여기십니까?

<표 IV-21> 폭력 예방교육 교육이수자에 대한 인센티브 제공 필요성

구분	빈도(명)	비율(%)
전혀 필요 없다	11	3.7
별로 필요 없다	28	9.3
보통이다	76	25.3
<b>조금 필요하다</b>	<b>128</b>	<b>42.7</b>
매우 필요하다	57	19.0
Total	300	100.0
평균/표준편차	3.6400	1.01018

폭력 예방교육 개선을 위해, 귀하가 가장 필요하다고 생각하는 방안은 무엇입니까?

<표 IV-22> 폭력 예방교육 개선을 위해 필요한 방안

구분	빈도(명)	비율(%)
최신 자료를 통한 강의 콘텐츠의 다양화	56	19.0
오프라인, 온라인 교육 등 다양한 교육 시스템 구축	64	21.7
<b>성별, 나이, 전공, 국적(언어), 신분(학생/교원/직원) 등 교육 대상에 따라 특화된 교육 내용</b>	<b>103</b>	<b>34.9</b>
강의식이 아닌 토론식의 소규모 교육	36	12.2
교육 이수율 강화를 위한 제도 개선	35	11.9
기타	1	.3
Total	295	100.0

폭력 예방교육을 받은 후, 평소 생각에 어느 정도의 변화가 있었습니까?

<표 IV-23> 폭력 예방교육 이수 후 변화

구분	교육의 필요성에 대해 인식이 높아졌다		폭력예방을 위한 대처 방법을 더욱 잘 알게 되었다		범위와 개념에 대해 더 명확하게 이해하게 되었다		피해자를 어떻게 해야 하는지 이해하게 되었다		관련 법률 및 처벌규정에 대해 더 잘 이해하게 되었다	
	빈도(명)	비율(%)	빈도(명)	비율(%)	빈도(명)	비율(%)	빈도(명)	비율(%)	빈도(명)	비율(%)
전혀 그렇지 않다	1	.4	-	-	-	-	-	-	1	.4
다소 그렇지 않다	2	.8	8	3.3	7	2.9	8	3.3	11	4.6
보통이다	86	35.8	82	34.2	76	31.7	83	34.6	87	36.3
<b>다소 그렇다</b>	<b>109</b>	<b>45.4</b>	<b>117</b>	<b>48.8</b>	<b>113</b>	<b>47.1</b>	<b>111</b>	<b>46.3</b>	<b>110</b>	<b>45.8</b>
매우 그렇다	42	17.5	33	13.8	44	18.3	38	15.8	31	12.9
Total	240	100.0	240	100.0	240	100.0	240	100.0	240	100.0
평균/표준편차	3.788	.749	3.729	.736	3.808	.763	3.746	.758	3.663	.775

### 인권센터 인지도

우리 학교에 인권센터가 있다는 것에 대해 알고 계셨습니까?

<표 IV-24> 인권센터 인지여부

구분	빈도(명)	비율(%)
<b>알고 있다</b>	<b>159</b>	<b>53.0</b>
모른다	141	47.0
Total	300	100.0

인권센터의 프로그램에 참여하거나, 인권센터를 이용해 보신 적이 있습니까?

<표 IV-25> 인권센터의 프로그램에 참여하거나, 인권센터를 이용 경험 여부(복수응답)

구분	빈도(명)	비율(%)
<b>없다</b>	<b>281</b>	<b>93.4</b>
있다(인권침해/성희롱·성폭력 상담 및 신고)	2	.7
있다(인권센터 캠페인, 특강, 캠프 등)	6	2.0
있다(폭력 예방교육)	8	2.7
있다(기타)	-	-

I. 조사의 개요

II. 이론적 배경

III. 조사 방법

IV. 실태분석 결과

V. 결론 및 제언

## 정책제언

### 학내의 인권존중 문화 정착

### 인권 감수성 제고

### 확실한 피해자 보호와 긴급보호시설 마련

### 음브즈만제도 확대 운영

### 멘토링 프로그램 개발 및 실시

### 선후배 간 권위적 관계와 위계 문화의 변화 필요

### 장학금 확대

### 복무협약서 작성과 이의 준수

- ‘인권의 날’ 제정
- ‘대학원생 권리장전’ 공포 확대 등
- 폭력예방교육 이수 강화와 인권교육의 의무화 필요
- 인권침해문제 직면시, 대처방법 및 해결방법 교육과 정보 제공을 통해 구제제도에 대한 심리적 장벽 제거
- 인권침해시 긴급보호시설 마련에 의한 심리적 안정
- 인권침해발생시 인권센터에 신고하지 않더라도 인권 관련 문제 상담, 인권 침해문제 조기 발견, 인권침해 문제의 신속한 대응 등이 가능하도록 제도 마련
- 학생들의 인권감수성과 역량강화
- 학내 구성원들간의 연결하고 관계를 자율적으로 구축
- 선후배 간 위계적 권력관계 혹은 차별적 문화에서 벗어나, 대학 내 평등한 문화와 분위기가 형성될 수 있도록 함
- 경제력 자립 여건 개선 및 학비 부담 경감 등
- 대학원생 조교 운영 및 복무 가이드라인(교육부)에 의한 복무협약서 작성과 이의 성실한 준수

## 연구의 한계 및 향후 연구를 위한 제언

- 조사의 편의상 편의추출에 의한 대인면접 및 인터넷 조사를 진행하여 일부 표본에 대해 조사가 됨에 따라 조사 결과의 일반화에는 한계가 있음
- 향후에는 모집단을 대표할 수 있는 보다 광범위하고 다양한 표본으로 규모를 확대할 필요가 있음
- 집단간 비교에 의한 횡단적 조사 및 지속적으로 종단적 조사를 하여 학내 인권실태에 대한 개선정도를 파악해 볼 필요가 있음

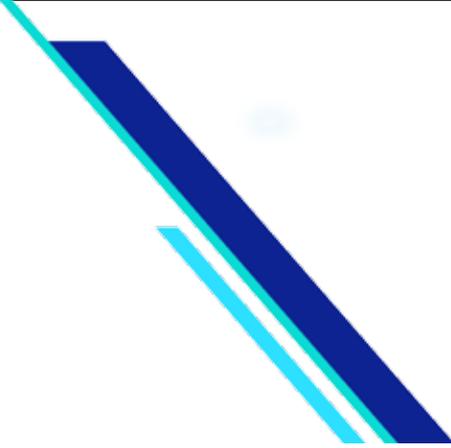
### <참고문헌>

- 강내희(2019), “학문 ‘후속’ 세대와 ‘현재’ 세대,” 대학: 담론과 쟁점, 1(2), 10-20.
- 국가인권위원회(2015), 대학원생 연구환경에 대한 실태조사.
- 김승정(2017), 박사과정생의 학문사회화와 역량에 관한 연구, 서울대학교 대학원 박사학위논문.
- 박명진, 양난미, 이명신(2014), 대학생 성폭력 이차피해 민감성 척도 타당화 연구, 여성연구, 87(2), 99-127.
- 서울대학교 인권센터(2017), 2016 서울대학교 대학원생 인권실태 및 교육환경 조사보고서.
- 송재우(2019), “학문후속세대와 대학 공간,” 대학: 담론과 쟁점, 1(2), 34-44.
- 장다혜, 추지현, 김석호(2019), 대학내 폭력 및 인권침해 실태와 개선방안에 대한 연구, 한국형사정책연구원.
- 중앙대학교 인권센터(2013), 2013 중앙대학교 대학원생 인권실태조사, URL:<https://www.surveymonkey.com/r/WHW6QLC>.
- 중앙대학교 인권센터(2017), 중앙대학교 인권센터 2016 인권의식 및 인권실태조사 : 인권, 여성주의적 관점과 실천, 61-104.
- 제주대학교 여교수협의회(2018), 대학 성폭력 실태 및 대책방안에 관한 연구: 제주대학교 학부 재학생을 중심으로.
- 제주대학교 인권센터(2019), 2018 제주대학교 인권실태조사(내부자료).
- 제주대학교 인권센터(2020), 2019 제주대학교 인권실태조사(내부자료).
- 진일상(2008), 인문학 학문수속세대의 지위 안정을 위한 정책 개발, 인문정책연구총서, 1(2), 22-33.
- 홍성욱(2019), 대학원생 인권보호 지침에 관한 연구, 서울대학교.



“무심코 던진 돌에 개구리는 죽는다.”





주제발표 2

제주도내 대학의 진로지원 프로그램 현황과  
성인지적 개선방안

이 연 화  
(제주여성가족연구원 연구위원)



# 「제주도내 대학의 진로지원 프로그램 현황과 성인지적 개선방안」

발표자: 이연화(제주여성가족연구원 연구위원)

## 제1장 서론

### 1. 연구의 필요성 및 연구목적

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

## 2. 연구내용과 연구범위

- 본 연구의 연구내용과 연구범위는 다음과 같음

### 가. 연구내용

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

### 나. 연구범위

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

## 3. 연구방법

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

○ 통계자료 검토

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

○ 심층면접

- 조사대상: 제주도내 4개 대학 여대생·대졸청년 여성과 대학 및 청년지원 관련 공공기관 진로·취업 사업담당자 등 총 35명
- 조사내용
  - (여대생·대졸청년 여성) 양성평등교육 경험, 진로·취업·창업·여성특화지원 프로그램 참여·이용 경험, 프로그램을 이용하지 않는 이유, 프로그램의 도움정도 및 개선점, 성인지적 취업지원 프로그램 운영의 필요성 및 이유, 개설하고 싶은 양성평등교육·취업지원 프로그램, 여대생 특화 프로그램 관련 유관기관 협력 경험, 여대생 취업역량강화를 위한 프로그램, 청년여성의 경력개발을 위한 정책욕구 등 심층면접 실시
  - (대학 및 청년지원 관련 공공기관 사업담당자) 양성평등교육 경험 및 프로그램 운영 경험, 여학생 대상 진로·취업·창업·경력개발 지도 내용, 남학생 대상 진로·취업·창업·경력개발 지도 내용, 여성특화지원 프로그램 내용, 여성특화프로그램 운영의 어려움 및 개선점, 참여도를 높이기 위한 방안, 여대생 특화 프로그램 관련 유관기관 협력 경험, 취업연계의 어려움, 청년여성의 취업확대 및 경력개발을 위한 정책욕구 등 심층면접 실시

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

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

## 제2장 이론적 배경

### 1. 대학의 진로교육 및 성인지적 교육 개념 정리

#### 가. 대학의 진로교육 개념

- 진로교육이란 「진로교육법」 제2조에 따르면, 진로교육을 다음으로 명시하고 있음. ‘진로교육이란 국가 및 지방자치단체 등이 학생에게 자신의 소질과 적성을 바탕으로 직업세계를 이해하고 자신의 진로를 탐색·설계할 수 있도록 학교와 지역사회의 협력을 통하여 진로수업, 진로심리검사, 진로상담, 진로정보 제공, 진로체험, 취업지원 등을 제공하는 활동’으로 정의하고 있음(법제처, 2016)
- 대학생 진로교육과 관련된 선행연구를 분석해보면 대학 진로교육은 주로 대학생을 중심으로 진로교육과 취업교육을 병행해 교육과정이 구성되어 있으며 주로 저학년 때는 진로교육을 중심으로 교육과정이 구성되어 있고 고학년 때는 취업교육을 중심으로 교육과정이 구성되어 있음을 알 수 있음
- 대학 진로교육이란 진로교육과 취업교육이 병행된 교육으로 정의할 수 있음

#### 나. 대학의 성 인지적 교육 개념

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

### 2. 대학의 진로교육 관련 연구

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

### 3. 대학의 양성평등교육과 진로지원 프로그램 관련 연구

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

〈표 1〉 대학진로교육 및 성 인지적 교육 관련 선행연구

구분	연구자	제목	주요내용
대학의 진로교육 및 성인지 교육 개념 정리	이서복 (1995)	기업채용 변화에 따른 대학의 진로교육 방향	대학의 초기 이념이 학문과 진리 탐구였지만, 최근 대학교육은 보편화 성격에 따라 취업 희망 학생을 전문직업인으로 양성하여 개인의 직업적 생계유지 및 자아실현 성취기능이 강화되었음
	김정희 외 (2016)	4년제 대학교의 진로교육 프로그램 및 진로교육전담기구 현황 분석	대학에서의 진로교육은 노동시장의 이행 전 단계로 취업과 밀접하게 연계되어 있기 때문에 자기이해 뿐만 아니라 진로설계 및 결정 및 취업지원 전반의 과정이 일어나며, 대학에서 취업 관련 상담 및 실제적 취업 지원이 학생들에게 필수적으로 제공되어야 함을 강조함
	이재창 (1996)	교육개혁안에 따른 대학교 진로교육 실천 방향	대학교 진로교육이 실천적 방향성을 갖고 있어야 함을 강조하면서 자기탐색과 자기이해에 대한 조력, 직업세계의 탐색, 정의적 측면의 강조, 올바른 직업관과 직업의식 형성, 의사결정 기술의 증진, 취업지원 제공을 주장
	정철영 외 (2002)	전문대학에서의 진로지도 체제 개편 및 운영 방안	전문대학생의 진로개발능력 함양을 위해 진로교육을 강좌, 워크샵, 세미나, 정규교육과정, 진로센터의 상담 및 자문, 전공학과 교수들 통한 상담 및 자문, 취업정보센터 등을 통한 취업 알선, 현장실습 및 인턴십으로 운영할 것을 제안함
	김지효 (2016)	대학생들의 진로결정에 영향을 미치는 요인에 관한 연구	저학년은 개인적 특성인 자기효능감과 정서지능에 초점을 두고, 고학년은 인턴십 등의 현장체험에 초점을 두는 진로교육이 필요하다고 밝힘
성 인지적 교육 개념	박태원 외 (2012)	저출산 추세에 대응한 주택 및 도시정책방향 연구(I)	성인지적 관점이란 남성과 여성에 미칠 영향에 초점을 두고 각종 제도와 정책을 검토하는 관점을 의미함
	신선미 외 (2013)	미취업 여성청년층의 취업준비활동 효과와 취업지원방안	성 인지적 관점이 대학 재학 중 취업준비활동이 취업기회를 획득 하는데 긍정적 효과가 있음을 강조함

구분	연구자	제목	주요내용
	신혜숙 외 (2013)	대학 취업지원 프로그램의 취업성과 분석	대학의 취업준비활동이 취업기회를 획득하는데 긍정적 효과가 있음을 주장함
	신선미 외 (2016)	여대생 진로개발 및 취업지원 프로그램 개발	저학년부터 성인지적 관점의 경력개발 교육이 필요함을 강조함
	강민정 외 (2017)	대학일자리센터의 청년여성프로그램 실효성 제고방안	양성평등의식이 여대생의 취업에 긍정적 영향을 미침
	강경희 외 (2019)	긍정심리지본과 직무만족이 혁신행동에 미치는 영향	높은 양성평등의식 수준의 대학생들에게는 그 수준에 적합한 양성평등한 교육프로그램이 제공되어야 함을 강조함
대학의 진로교육 관련 연구	이재창 (1996)	교육개혁안에 따른 대학교 진로교육 실천 방향	대학교 진로교육이 실천적 방향성을 갖고 있어야 함을 강조하면서 자기탐색과 자기이해에 대한 조력, 직업세계의 탐색, 정의적 측면의 강조, 올바른 직업관과 직업의식 형성, 의사결정 기술의 증진, 취업지원 제공을 주장함
	이현주 (2001)	대학교육단계의 효율적인 진로 교육 방안 연구	직원의 진로의식, 진로발달 현황, 소속 대학의 진로교육현황의 인식 정도를 조사 및 분석. 학문적 기능과 직업적 기능의 조화를 꾀해야 한다고 강조함
	진미석 외 (2010)	국내 4년제 대학의 진로개발지원현황과 과제	전국 4년제 대학의 진로개발 지원 실태를 조사하여 대학 진로개발 지원 관련 부처와 프로그램 운영 및 중요도를 분석함
	정철영 외 (2002)	전문대학에서의 진로지도 체제 개편 및 운영 방안	전문대학생의 진로개발능력 함양을 위해 진로교육을 강좌, 워크샵, 세미나, 정규교육과정, 진로센터의 상담 및 자문, 전공학과 교수를 통한 상담 및 자문, 취업정보센터 등을 통한 취업 알선, 현장실습 및 인턴십으로 운영할 것을 제안함
	고재성 (2006)	대학 진로서비스 평가기준 개발	대학 진로서비스 평가의 준거들을 개발하면서 진로교육을 진로 및 취업관련 상담, 채용정보 및 취업정보, 면접 및 취업특강, 유학 및 진학 관련 정보, 학내 취업설명회, 각종 직업능력개발 프로그램 운영, 진로관련 사이버 강의, 동문 및 지역사회와의 연계프로그램, 취업정보 수집 및 배포, 온라인 취업정보망 운영, 인턴십 운영으로 정리함
	박가열 (2009)	대학생 진로개발 역량을 위한 교육요구 분석	전국의 2년제·4년제 대학생을 대상으로 진로개발역량 교육요구도를 분석하였고, 취업준비에 도움이 되는지 교육내용에 대한 욕구가 높았다고 강조함
	김경화 (2012)	대학생의 진로역량 개발을 위한 교육요구도 분석	대학생 설문조사를 통해 대학생의 역량 수준의 경우, 필요 수준과 현재 준비 수준의 격차가 있었으며, 요구도를 분석한 결과 취업 멘토링, 직업(직장) 체험 프로그램의 중요도가 가장 높게 나타났다고 밝힘
	강경연 (2019)	대학생 진로개발역량을 위한 진로교과목 교육요구 분석	학습자의 특성을 반영한 진로교과목 교육요구를 분석한 연구의 필요성을 주장함. 대학생들에게 보다 실질적인 도움을 제공하기 위해서는 대학생들이 체감하는 대표적인 진로문제를 고려하여 교육요구를 살펴볼 필요성이 있다고 주장함
	김정희외 (2017)	대학생의 교내 진로교육 프로그램 참여 현황과 개선방안 연구	진로교육의 유형을 진로검사, 개별 진로상담, 진로설계 집단상담, 진로탐색 멘토링, 고시준비 프로그램, 진로캠프, 선배에게 듣는 직장생활, 직무별 전문가 특강, 취업컨설팅, 입사지원서 작성 클리닉, 모의 직무적성검사 및 특강, 모의 면접 및 특강, 모의 영어인터뷰 및 특강, 취업캠프, 취업동아리, 채용설명회, 채용박람회, 인턴십, 채용정보제공, 창업캠프, 해외인턴십, 해외취업컨설팅, 해외채용정보제공의 23개 세부 유형으로 나눔
	대학의	강민정 외	대학일자리센터의

구분	연구자	제목	주요내용
양성평등 교육과 진로지원 프로그램 관련 연구	(2017)	청년여성 프로그램 실효성 제고 방안	실시함
	장상필 · 김지일 (2015)	비교과 교육을 통한 융합적 사고력 증진 방안 연구	대학의 양성평등한 교육을 크게 정규교과와 비교과프로그램으로 구분하여 할 수 있으며, 정규교과는 학점을 부여하는 교육활동으로 전공교과와 교양교과로 구분되며 비교과 프로그램은 학점을 부여 하지 않는 대학 내의 의도적 교육활동을 말함
	김수경 (2016)	대학입학유형 및 대학생활경험이 취업에 미치는 영향분석	대학 내 양성평등한 문화 확산을 위해 남·여학생 대상의 젠더의식 교육, 여대생 생애주기를 반영한 취업 지원, 여대생대상의 진로설 계 및 준비교육, 진로역량강화교육, 직무능력강화교육이라는 4가 지 분석틀을 제시함
	민무숙 (2002)	여대생의 직업세계로의 이행을 위한 대학의 지원현황과 정책과제	여대생의 직업세계로의 이행을 위한 대학의 지원현황을 분석하면 서 여대생에게 요구되는 가장 중요한 역량은 확고한 직업의식, 업 무추진력, 대인관계능력, 자기관리능력, 문제해결능력, 리더십 등 임을 강조함

#### 4. 성 인지적 분석틀

- 지금까지 선행연구를 분석한 결과 성 인지적 관점에서 대학의 진로지원 프로그램을 분석한 연  
구는 없으며 본 연구에서는 성 인지적 관점에서 대학 진로지원 프로그램을 분석하려고 함
- 제주도내 대학의 진로지원 프로그램이 성 인지적인지 분석하기 위해 선행연구를 토대로 성 인  
지적 분석틀을 구성하고자함
- 본 연구의 선행연구와 성별영향평가 지표를 통해 도출한 성 인지적 분석틀은 <표 2>과 같음

<표 2> 성 인지적 분석틀

분석범주	분석내용	대상
대학과 직장 양성평등 문화 확장	양성평등교육 실시	남성과 여성
여대생 대상 진로·취업지원·역량 강화 프로그램을 운영	진로설계, 취·창업준비, 직무실무능력교육, 자격증교육, 어학능력교육, 직업의식, 업무추진력, 대인관계능력, 자기 관리능력, 문제해결능력, 리더십	여대생과 대졸 청년여성
성별영향평가	프로그램 계획시 성별 특성 고려, 성별 균형 참여 고려, 참 여자의 성별 통계 구축	여대생과 대졸 청년여성

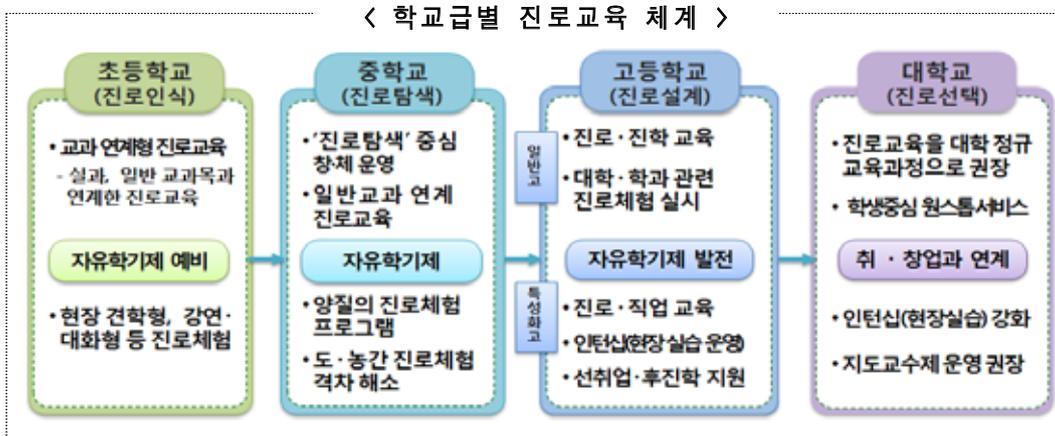
### 제3장 제주지역 대학의 진로지원 프로그램 현황

#### 1. 국내 대학 진로지원 프로그램 현황

##### 가. 정부의 대학 진로교육 정책

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

<그림 1> 학교급별 진로교육 체계



- 대학 단계에서의 진로교육은 졸업 후 취업과 밀접하게 연계되어 있기 때문에, 학생들이 자신의 적성을 파악하고 희망하는 직업을 찾는 진로교육 뿐만 아니라, 취업 관련 상담 등의 실제적인 취업 지원이 필수적으로 실시되어야 하기 때문에 대학생 진로교육은 교육과 노동이라는 두 개의 축을 중심으로 교육부와 고용노동부에서 주된 업무를 담당하고 있음<sup>1)</sup>
- 교육부의 경우는 고등교육과 관련된 여러 개의 정책을 제공하고 있음. 2010년 이후에 만들어진 재정지원사업만을 본다면, 학부교육 선도대학 육성사업(ACE: Advancement of College Education), 대학 특성화사업(CK: university for Creative Korea), 산학협력 선도대학 사업(LINC:

1) 대학교육의 주무부처인 교육부, 고용의 주무부처인 고용노동부 외에도 중소기업청과 여성가족부 등도 대학생의 진로교육 및 취업지원과 관련된 정책을 추진함. 중소기업청의 대학기업가센터는 융합전공의 창업교육과 컨설팅, 네트워크·창업R&D가 유기적으로 연계되어 동문기업 기부 등 민간투자 유치 등을 통해 자생적·독립적 운영이 가능한 대학 내 창업전담조직의 구축을 목적으로 하고 있음(중소기업청, 2014a; 2014b). 여성가족부의 여대생커리어개발 지원센터 사업(2016년 종결, 대학일자리센터로 포함)은 성차별적인 취업현실, 경력단절 문제 등 여성이 갖는 취업의 구조적 장애 요인에 효과적으로 대처하기 위해 청년 여성의 직장 적응과 커리어 개발을 위한 근본 역량을 배양하고 양성평등한 직장문화의 확산 기반을 마련함으로써 청년여성의 ‘중단 없는 경제활동 참여’를 지원하고자 실시되었음(여성가족부, 2015a). 여대생을 대상으로 한 이 사업은 여대생의 진로개발부터 취업지원까지 체계적인 커리어 개발 서비스를 제공하고 있음. 2003년부터 2005년까지 5개 대학을 대상으로 시범 설치·운영하였으며, 2006년부터 12개 대학, 2015년에는 40개 대학(센터지원 17개, 프로그램 지원 23개)로 확대되었음.

Leaders in INdustryuniversity Cooperation), 사회맞춤형학과 활성화 사업(LINC: Leaders in INdustryuniversity Cooperation Plus), 산업연계 교육활성화선도대학 사업(PRIME: PProgram for Industrial needs-Matched Education), 지역선도대학육성사업, 대학 기본역량 진단 결과와 연계한 대학혁신지원사업 등이 있음

- 고용노동부의 경우는 우리나라 고용 및 노동 정책을 담당하는 조직이며, 대학의 진로교육과 관련된 청년고용정책은 다음의 두 개의 센터에서 주로 진행함. 대학청년고용센터<sup>2)</sup>, 대학창조일자리센터<sup>3)</sup>가 있음. 이들 조직은 고용정책과 관련된 내용으로 진로지도 컨설팅, 직업훈련, 일경험, 취업, 창업, 해외취업 등으로 구분하여 사업을 추진 중임(고용노동부, 2015a)
- 그 외에도 다수의 부처가 대학의 진로교육을 지원하는 사업을 운영 중이며, 대표적인 조직으로는 여성가족부의 여대생커리어개발 지원센터<sup>4)</sup>, 중소기업청의 대학기업가센터<sup>5)</sup>가 있음

〈표 3〉 부처별 대학생 진로교육 관련 주요정책 및 내용

부처	주요정책	사업내용	비고
교육부	학부교육선도대학육성사업 (ACE) (2010-2015)	- '잘 가르치는 대학 육성을 목표로 학부교육 선도모델의 창출 및 확산을 지원하는 사업 - ACE사업을 통해 대학은 학부과정에서 학생 수준별로 기초교양강좌 운영 등 교양교육과정을 체계적으로 편성, 운영하기 시작하였고, 인성, 사회봉사, 진로 및 취업지도 등 다양한 비교과 프로그램 제공도 확대	
	지방대학특성화사업(CK)	- 4년제 대학 대상으로 지역사회 수요에 기반을 둔 특성화를 통	

- 2) ○ **대학청년고용센터**는 고용노동부와 해당 대학이 함께 추진하는 사업으로 청년의 고용문제 해결을 위해 대학교 내에서 고용센터의 취업지원 서비스 제공받을 수 있는 곳임. 대학 내 청년층을 대상으로 안정적인 일자리에 신속히 취업할 수 있도록 고용노동부, 대학 및 민간운영기관이 협력하여 직업진로지도, 취업알선 등을 실시하는 사업임(고용노동부, 2015a)
- 3) ○ **대학창조일자리센터** 사업은 대학 내 진로지도 및 취·창업 지원 기능의 공간적 일원화, 기능적 연계 등 원스톱 고용서비스 전달체계 구축을 지원하여, 대학의 취·창업 지원역량 강화 및 청년의 원활한 노동시장 이행을 통해 청년층의 취업난을 해소하기 위해 시작한 사업으로, 대학 자체의 취업지원 강화와 대학을 통한 종합적인 취업지원서비스 제공을 위해 실시하였음. 이는 **고용노동부·미래부·여성가족부 등 각 부처와 지자체, 대학 및 창조경제혁신센터 등이 협력하여** 청년층의 대학 내 취업 및 창업 기능 간 연계를 강화하고, 원스톱 고용서비스 전달체계를 구축하기 위한 것임(고용노동부, 2015b; 고용노동부, 2015c). 2019년 현재는 전국 101개교에 사업예산 220억 원을 편성하여 **대학일자리센터(명칭변경)** 운영·지원하고 있음
- 4) ○ **여대생커리어개발 지원센터(2003-2016)** 사업은 2016년까지 여성가족부의 사업으로 성차별적인 취업현실, 경력단절 문제 등 여성이 갖는 취업의 구조적 장애 요인에 효과적으로 대처하기 위해 청년 여성의 직장 적응과 커리어 개발을 위한 근본 역량을 배양하고 양성평등한 직장문화의 확산 기반을 마련함으로써 청년여성의 '중단 없는 경제활동 참여'를 지원하고자 실시되었음(여성가족부, 2015a). 여대생을 대상으로 한 이 사업은 여대생의 진로개발부터 취업지원까지 체계적인 커리어 개발 서비스를 제공하고 있음. 2003년부터 2005년까지 5개 대학을 대상으로 시범 설치·운영하였으며, 2006년부터 12개 대학, 2015년에는 40개 대학(센터지원 17개, 프로그램 지원 23개)로 확대되어 운영되었으나, 2016년 고용노동부의 일자리센터 사업의 하위 사업으로 흡수됨. 따라서 대학일자리센터의 여대생특화프로그램이 현재로서는 유일한 여대생의 취업지원을 위한 사업임
- 5) ○ **대학기업가센터(2015-2020)**는 융합전공의 창업교육과 컨설팅,네트워킹,창업R&D가 유기적으로 연계되어 동문기업 기부 등 민간투자 유치를 통해 자생적·독립적 운영이 가능한 대학 내 창업전담조직의 구축을 목적으로 하고 있음(중소기업청, 2014a; 2014b). 즉 대학 내 복합 창업수요에 대응하고, 창업사업의 통합 및 조정을 주도하는 한편 독립적 창업교육 및 지원기반을 마련함에 목적이 있음. 대학기업가센터는 참여대학이 공동으로 창업경진대회, 캠프, 학술세미나 등 실시하고, 대학 간 창업교과 학점 교류 및 공동 사이트 구축을 통하여 교육콘텐츠 및 연구 성과 공유 등 협력을 하고 있음(중소기업청, 2014c)

부처	주요정책	사업내용	비고
	(2014-2018)	한 대학 체질 개선과 경쟁력 강화를 목적으로 한 사업	
	산학협력선도대학사업 (LINC) (2012-2016)	- 4년제 국공립대학을 대상으로 대학의 산학협력을 유도하기 위한 정책 - 지역대학과 지역산업의 공생발전을 위해 다양한 산학협력 선도 모형을 창출 확산하고, 지역산업 발전에 필요한 우수 인재를 양성·공급	
	사회맞춤형학과 활성화사업 (LINC+) (2017-2021)	- 산업교육진흥 및 산학협력촉진에 관한 법 및 동법 시행령의 규정에 의하여 정부가 대학과 지역산업의 발전을 위하여 추진 - 산업체 수요맞춤형 교육 및 창업교육을 강화하고, 기술, 특허, 아이디어 등 대학이 보유한 창의적인 자산활용을 촉진	
	산업연계교육활성화 선도대학사업(PRIME) (2016-2018)	- 대학이 자율적으로 미래 사회 수요를 반영하여 정원조정 등 학사구조를 개편하고, 학생들의 전공 능력과 함께 진로 역량을 강화하도록 유도하는 사업 - 사회수요와 대학교육의 미스매치를 해소하고, 현장중심의 창의적교육모형을 제공함으로써 교육의 질 제고 및 학생의 진로역량 기대	
	지역선도대학육성사업 (각 연도별)	- 지방대학이 지자체-지방 소재 공공기관-산업계와 협력하여 지역인재 공동양성 및 취업 지원으로 지속가능한 지역발전 여건 조성 목적 - 지방대학-지자체-공공기관-산업계협력형컨소시엄	
	대학혁신지원사업 (2019-2021)	- 대학의 자율 혁신을 통해 국가 혁신 성장의 토대가 되는 미래형 창의 인재 양성 체제 구축을 지원하는 교육부 재정지원사업 - 2018년 대학 기본역량 진단 결과와 연계하여 전체 자율개선 대학 및 일부 역량강화대학을 대상으로 3년간(2019-2021년) 지원	2018년 시범도입
고용노동부	대학청년고용센터	- 고용노동부와 해당대학이 함께 정책 추진 - 민간 기관의 전문성을 활용하여 대학생에게 다양한 취업지원 서비스를 제공하기 위해 대학 내 청년고용센터를 설치 - 청년의 고용문제 해결을 위해 대학교 내 고용센터의 취업지원 서비스를 제공받을 수 있도록 함	
	대학일자리센터 (2016-현재)	- 청년층의 취업난 해소를 목적으로, 대학 자체의 취업지원강화와 대학을 통한 종합적인 취업지원서비스 제공을 위해 실시 - 고용노동부를 중심으로 미래부, 여성가족부 등 부처와 지자체, 대학 및 창조경제혁신센터 등 협력함 - 여대생커리어개발센터사업 흡수	여커사업 흡수운영
여성가족부	여대생커리어개발지원센터 (2008-2016)	- 청년 여성의 직장 적응과 커리어 개발을 위한 근본 역량을 배양하고, 양성평등한 직장문화의 확산 기반을 마련함으로써 청년여성의 중단없는 경제활동 참여를 지원	2016년 일자리센 터사업으 로 편입
중소기업청	대학기업가센터 (2015-2020)	- 대학 내 복합 창업수요에 대응하고, 창업사회의 통합 및 조정을 주도하며, 독립적 창업교육 및 자원 기반 마련 - 참여대학이 공동으로 참여하는 창업경진대회, 캠프, 학술세미나 등을 통해 대학 간 교류 실시	

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

## 나. 대학의 진로교육 운영 현황

○ 대학의 진로교육 운영 현황은 <표 4>과 같음

<표 4> 진로교육 교과 유형별 운영 현황<sup>6)</sup>

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

○ 여학생을 대상으로 한 진로지도 및 취업지원 교과목을 별도로 운영하는 대학들도 있는데, 4년제 대학의 경우, 여학생 진로관련 교과 개설학교 비율은 25.7%이나, 여학생 진로 관련 교과수의 비율은 3.1%에 지나지 않는 것으로 조사되었음(<표 5> 참조)

<표 5> 여학생 진로교과 개설 학교 및 교과 수

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

○ 교과목 명이 '여성고 취업', '여대생 커리어와 리더십', '여대생 진로설계와 실천전략', '여대생 진로탐색과 커리어설계', '여대생 직업선택과 커리어 개발', '여성 CEO 리더십' 등인 것으로 보아 여대생커리어개발센터사업을 지원받는 학교인 것으로 추정돼, 그나마 성 인지적/양성평등한 관점의 교과목이 운영될 수 있는 이유는 여대생커리어개발센터사업을 지원받았거나, 일자리센터에서 여대생커리어개발사업을 하기 때문에 명맥을 유지하고 있는 것으로 보임

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

- 한편, 진로서비스가 개설된 대학은 110개 대학 중 104개 대학(94.5%)으로 나타났으며, 진로서비스 운영 현황은 다음의 <표 6>과 같음

<표 6> 진로서비스 유형별 비율과 명칭

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

출처 : 김정희 외(2016), “4년제 대학교의 진로교육 프로그램 및 진로교육전담기구 현황 분석”, 진로교육연구, 29(4)의표 14과 표15를 통합  
\* 밑줄 친 교과목명은 성인지적/양성평등적 관점이 포함된 교과목

- 진로서비스 유형도 취업 중심 서비스가 60.7%로 가장 많았고, 다음으로 진로 중심 서비스 (21.2%)로 나타남. 프로그램명을 살펴봤을 때, 성인지적/양성평등교육프로그램을 운영하는 것으로 보이지는 않음
- 한편, 대상별(여학생 장애학생·외국인 유학생·졸업생 등), 내용별(중소기업 관련 등) 등이 있는데, 여학생 진로프로그램을 운영하는 대학은 16개교로, 총 프로그램 수는 23개로 나타났고, 여학생 진로서비스 비율은 15.4%, 여학생 진로관련 프로그램 수의 비율도 1.9%에 지나지 않는 것으로 조사되었음(<표 7> 참조)

<표 7> 여학생 진로교과 개설 학교 및 교과 수

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

여학생 진로교육프로그램 운영학교별 약 1.4개 프로그램 운영

- 운영되는 프로그램명이 ‘여대생 취업스쿨’, ‘여대생비즈니스스킬향상과정’, ‘여학생커리어개발’, ‘여대생취업캠프’, ‘여성CEO초청특강’, ‘여대생커리어프론티어프로그램’, ‘여대생글로벌커리어캠프’ 등인 것으로 보아, 이 또한 여대생커리어개발센터사업을 지원받는 학교에서 개설되는 프로그램

인 것으로 추정됨. , 그나마 성인지적/양성평등적 관점의 프로그램이 운영될 수 있는 이유는 여대생커리어개발센터사업을 지원받았거나, 일자리센터에서 여대생커리어개발사업을 하기 때문에 명맥을 유지하고 있는 것으로 보임

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

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

〈표 8〉 여학생특화프로그램 예시(대학일자리센터 시행지침, 2019)

영역	프로그램명	주요 내용
자기이해 증진	진로교과목을 통한 여학생의 자기이해	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 진로개발 준비도 검사와 해석</li> <li>· 여학생의 심리적 특징 진단</li> <li>· 여학생의 대인관계역량 증진</li> </ul>
	여학생의 진로장벽 깨뜨리기	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 진로장벽 조사지를 통한 검사</li> <li>· 검사결과를 토한 개인 및 집단상담</li> </ul>
	젠더의식훈련(1): 양성평등의 개념 이해	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 양성평등의 의미</li> <li>· 남성·여성의 사회화</li> <li>· 남성과 여성의 역할 변화</li> </ul>
	젠더의식훈련(2): 성평등한 의사소통과 리더십	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 남성과 여성의 의사소통 방식의 차이</li> <li>· 젠더와 리더십</li> </ul>
직업탐색	진로교과목을 통한 여학생의 직업탐색	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 여성 경제활동의 실태와 의미</li> <li>· 대졸 여성의 취업실태</li> <li>· 초보 여학생에게 적합한 직업정보 탐색방법</li> <li>· 여학생의 전공과 직업</li> <li>· 여학생의 직업정보 활용능력 수준 향상</li> <li>· 여학생이 궁금해 하는 직업현장 이야기</li> <li>· 여성 유망직장 탐색</li> </ul>
	기업의 여성인력 활용에 관한 인사담당자 특강	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 기업(기관)의 여성인력활용 실태에 관한 정보·통계</li> <li>· 여성인력이 많이 활용되는 조직 혹은 여성인력이 기여하는 분야 소개</li> <li>· 모성보호 제도, 양육지원 제도 소개 및 운영실태</li> <li>· 여성인력 육성을 위한 제도 소개</li> <li>· 여성임원 및 관리자 비율, 여성 관리자 양성을 위한 노력</li> <li>· 여성인력 활용 우수기업 리스트 제시</li> </ul>

영역	프로그램명	주요내용
	여성인력활용 우수 기업 직무체험 프로그램	<ul style="list-style-type: none"> <li>멘토링, 기업탐방</li> <li>인턴십</li> </ul>
취업목표설정 및 계획 수립	진로교과목을 통한 취업목표 설정 및 계획수립	<ul style="list-style-type: none"> <li>지학년               <ul style="list-style-type: none"> <li>여학생의 취업목표 설정</li> <li>취업목표 달성을 위한 실천계획 수립</li> <li>청년여성의 전 생애 진로개발 준비</li> </ul> </li> <li>고학년               <ul style="list-style-type: none"> <li>직업선택 의사결정 요소(남성과 여성의 차이)</li> <li>여학생의 희망직장 유형과 나의 선택</li> <li>여학생의 채용정보 탐색 및 정보활용 능력 강화</li> <li>취업목표 구체화 및 취업준비계획 수립</li> <li>여성의 경력단절과 평생경력개발</li> </ul> </li> </ul>
	능력중심채용 대비 여학생 취업준비 프로그램	<ul style="list-style-type: none"> <li>여학생 비율이 높은 전공학과 대상 국가직무능력 표준(NCS) 특강</li> <li>여학생 직무능력 테스트 프로그램               <ul style="list-style-type: none"> <li>여학생들의 관심이 큰 직무를 중심으로 직무수행 능력을 시범적으로 테스트하여, 수행하게 될 직무를 미리 체험하고 능력을 평가</li> </ul> </li> </ul>
직무능력훈련	지역전략산업 분야 직무능력훈련 프로그램	<ul style="list-style-type: none"> <li>금융기관 취업역량 강화 프로그램, MICE 전문가 과정, 해양레저·관광 전문 마케터 양성과정 등</li> </ul>
	지역 서비스산업 일자리를 위한 직무 능력훈련 프로그램	<ul style="list-style-type: none"> <li>공정여행기획사 양성과정, Eco Tour 생태문화해설사 양성과정, 지역 보건·복지 분야 특화 서비스 관리 전문가 양성과정 등</li> </ul>
	자격증 취득 목적의 직무능력훈련 프로그램	<ul style="list-style-type: none"> <li>여성이 진출 가능한 분야의 직무자격취득 교육과정</li> </ul>
창업창직훈련	여학생 특화 창업·창직교육	<ul style="list-style-type: none"> <li>여성기업의 현황과 미래 전망</li> <li>여성기업 및 여성 창업 지원정책 소개</li> </ul>
	여성 창업 CEO, 창직사례 특강	<ul style="list-style-type: none"> <li>여성 벤처기업 창업사례 소개 등</li> </ul>
	청년여성 맞춤형 스타트업 커뮤니티	<ul style="list-style-type: none"> <li>스타트업 얼라이언스 조찬모임 '테헤란로 커피클럽', 여성기업가 네트워크 '내일' 등 자발적 모임 소개 등</li> </ul>

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

## 2. 제주지역 대학 진로지원 프로그램 현황

### 가. 대학의 진로/취업 전담 기관

○ 2015년 12월 진로교육법 및 동법 시행령이 제정·시행되면서 각 대학은 진로 교육전담 기관을 두고 학생 진로·취업지원프로그램을 운영하고 있음. 과거에 비해 진로교육전담기구가 설치되었다는 비중이 증가함

○ 도내 4개 대학의 경우 진로/취업 프로그램 운영 기관을 별도로 운영하고 있음

〈표 9〉 제주도내 대학별 진로/취업 사업운영 기관

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

○ 도내 대학의 경우는 본부 조직으로는 학생진로 취업처, 기획처, 취·창업지원단, 취·창업지원센터 등에서 진로교육이나 사업을 운영하는 것으로 나타남. 제주대학교의 경우는 국가재정사업을 유치해 올 경우 별도의 사업단을 운영(예, LINC+사업단)하고 있으며, 나머지 대학은 국비나 지방비를 유치하더라도 본부조직의 진로전담 팀이 이를 담당함

## 나. 대학 프로그램 운영 현황

### 1) 제주대학교의 진로교육 프로그램 현황(2017-2019)

- 제주대학교의 2017년-2019년 진로교육과정을 성 인지적 분석틀에 맞추어 정리하면, 여대생들을 대상으로 하는 “여대생진로탐색과커리어설계”, “여대생과 창업”, “2020년의 미래과학과 여성과학기술인” 교과목만이 양성평등교육실시, 여대생역량강화프로그램, 성별영향평가 분석요인을 고려하는 것으로 나타났으며 다른 교과목들은 이에 대한 고려가 전혀 없는 것으로 나타났음

〈표 10〉 제주대학교의 진로교육과정(2017년-2019년)

구분	프로그램명	대상자 (학과/ 학년/ 성별)	성 인지적 분석틀					특이 사항
			양성평등 교육실시	여대생 역량강화프 로그램	성별영향평가			
					성별특성	성별 균형참여	참여자의 성별통계 구축여부	
진로중심	교양	진로와직업의세계						
		CEO에게듣는다I						
		여대생진로탐색과커리어설계	√	√	√	√	√	여대생
		진로와 학업설계 상담 I, II						
		진로와 취 창업 상담 I, II						
		수요맞춤형진로취업교과비교과 프로그램(전문기특강1,2)						
		수요맞춤형진로취업교과비교과 프로그램(기업탐방1,2,3,4)						
전공	전공과 진로탐색							
취업중심	교양	취업과직업의세계						
		CEO에게듣는다II						
		취업영어						
		여대생과 창업	√	√	√	√	√	여대생
		지역산업과 기업직무의이해						
전공	캡스톤디자인							
진로및취업중심	교양	진로설계와 취업						
		리더십훈련						
		2020년의 미래과학과 여성과학기술인	√	√	√	√	√	이공계 여대생
	전공	N/A						

- 제주대학교의 여대생 특화프로그램은 모두 여대생을 대상으로 운영되는 프로그램이기 때문에 이들 프로그램을 성 인지적 분석틀에 맞추어 정리해 보면, 거의 모든 프로그램이 여대생 역량을 강화하기 위한 프로그램인 것은 맞으나, 교육 초기에 양성평등교육을 실시하는 것은 아니며, 또한, 성별 균형 참여를 고려하지는 않는 것으로 보임

<표 11> 여대생 특화프로그램\_2017년

구분	프로그램명	대상자 (학과/ 학년/ 성별)	성 인지적 분석틀					
			양성평등 교육실시	여대생 역량강화 프로그램	성별영향평가			
					성별 특성	성별균형 참여	성별통계 구축여부	
2017 년	진로중심	여대생 진로·취업 특강 「20대, 지금은 선물이다.」	√	√	√	√	√	
		여대생 진로특강: 선배와의 대화(그대들맘껏푸르러라)	√	√	√		√	
		여대생을 위한 청년여성 멘토링	√	√	√		√	
		여교수·여대생 멘토링	√	√	√		√	
		여대생 X서포터즈 리더십 역량강화 캠프	√	√	√		√	
		나의 꿈을 찾아서 취업캠프		√	√	√	√	
	취업중심	여대생 취업특강		√	√	√		√
		여대생 두드림(Do! Dream) 기업방문		√	√	√		√
		여대생을 위한 직업탐색 "플로리스트의 모든 것"			√	√		√
		여대생을 위한 직업탐색 "캔들 전문가"			√	√		√
		여대생을 위한 취업포트폴리오(완성반)		√	√	√		√
		여대생을 위한 직업탐색 "퍼스널컬러 컨설턴트"			√	√		√
		여대생을 위한 직업탐색 "가죽공예전문가"			√	√		√
		여대생을 위한 직업탐색 "캘리그래피 전문가"			√	√		√
[여대생직무특화] 블라인드 채용대비 NCS기반 자기소개서 작성 멘토링		√	√	√	√		√	
	[여대생직무특화] 서비스컨설턴트 아카데미		√	√	√		√	
2018 년	진로중심	[여대생취업멘토링] 나만의 취업경쟁력키우기	√	√	√		√	
		[여대생진로멘토링] 여대생이라면 커리어 로드맵을 그리자		√	√		√	
		[여대생 전공맞춤형 전문가 특강] 나에게 맞는 직업 찾기		√	√		√	
		여대생의 로드맵 설정을 위한 취업특강		√				
	취업중심	여대생특화 취.창업 직업탐색 프로그램		√	√	√		√
		여대생 두드림(Do! Dream) 기업탐방		√	√	√		√
		항공사 취업대비 면접캠프		√	√	√		√
		[여대생직무특화] 블라인드 채용대비 NCS기반 자기소개서 작성 멘토링		√	√	√		√
2019 년	진로중심	여대생을 위한 찾아가는 고민상담소 3		√	√		√	
		여대생 진로탐색 및 설정을 위한 기업탐방 캠프		√	√		√	
		[여대생커리어개발센터] X총여학생회와 함께하는 여대생 젠더감수성 특강		√	√	√		√
		여대생의 로드맵 설정을 위한 취업특강		√	√	√		√
	취업중심	여대생특화 취.창업 직업탐색		√	√	√		√
		여대생특화 취.창업 직업탐색 프로그램 2차		√	√	√		√
	여대생 창업 캠프 및 기업 탐방		√	√	√		√	

○ 고용노동부의 대학창조일자리센터 성과평가보고서(2015, 2016, 2017)에는 젠더체험행사, 젠더 특강, 전생애파트너십 & 젠더의식 영상기획공모 등의 특강 및 집단 프로그램이 수행된 것으로 나

오지만, 2017년 이후의 프로그램에서는 젠더의식교육 프로그램은 발견되지 않았으며, 제주대학교의 경우 2019년에 젠더 감수성 프로그램이 하나 운영된 것이 전부임

- 또한 2017년에 비해 운영되는 프로그램의 수가 점점 줄어들고 있다는 점임. 이유는 여대생들만을 대상으로 하는 프로그램에 여학생들의 참여율이 저조하기 때문인 것으로 판단됨

## 2) 제주국제대학교의 진로교육프로그램 현황

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

〈표 12〉 진로 교육과정(2017-2019)

구분	프로그램명	대상자 (학과/ 학년/ 성별)	성 인지적 분석틀					특이 사항
			양성평등 교육실시	여대생 역량강화프 로그램	성별영향평가			
					성별특성	성별균형 참여	참여자의 성별 통계구축여부	
진로 중심	(취업교과목프로그램) 자기역량개발과 성공취업전략 (2017)	전체 학과						
	(취업교과목프로그램) 자기역량개발과 성공취업 전략 (2018)	전체 학과						
	(취업교과목프로그램) 자기역량개발과 성공취업 전략 (2019)	전체 학과						
전공	N/A							

〈표 13〉 진로 서비스(비교과)과정(2017-2019)

구분	프로그램명	대상자 (학과/ 학년/ 성별)	성 인지적 분석틀					특이 사항
			양성평등 교육실시	여대생 역량강화 프로그램	성별영향평가			
					성별특성	성별 균형참여	참여자의 성별통계 구축여부	
진로 중심	진로설계 상담 및 컨설팅(매년)	전체						
	취업캠프	"						
	취업률향상캠프	"						
	NCS기반 취업캠프	"						
취업 중심	장애인식개선 콘서트	"						
	산업체 초청 취업 설명회 및 리더십 아카데미	"						
	취업률 향상캠프	"						
	산업체 취업연계 현장실무	"						
	취업특강	"						
	JIU클래스100기업Pool구축 프로그램	"						

구분	프로그램명	대상자 (학과/ 학년/ 성별)	성 인지적 분석들					특이 사항
			양성평등 교육실시	여대생 역량강화 프로그램	성별영향평가			
					성별특성	성별 균형참여	참여자의 성별통계 구축여부	
	모의면접 프로그램	〃						
	특성화고 연계프로그램	〃						
	산학연계 취창업 프로그램	〃						
	지역산업연계 특성화프로그램	〃						
	JJU맞춤형 학습지원 프로그램	〃						
	직무특화교육	〃						
	국내외 기업체 인턴십 프로그램	〃						
	취업특별프로그램	〃						
	람정트랙인력양성프로그램	〃						
진로 및 취업 중심	진공 맞춤형 직무적성 프로그램	〃						
	Dream JOB 학생역량관리 포털 시스템(2018)	〃						
	창업멘토링 JIU선배JOB담	〃						
	취업동아리	〃						
	공동교육프로그램	〃						
	창업동아리 아이템 개발멘토지원	〃						
	IT 및 어학능력 향상프로그램(자격증)	〃						

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

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

<표 14> 진로 교육과정(2017-2019)

구분	프로그램명	대상자 (학과/ 학년/ 성별)	성 인지적 분석들					특이사항
			양성평등 교육실시	여대생 역량강화 프로그램	성별영향평가			
					성별특성	성별 균형참여	참여자의 성별통계 구축여부	
진로 중심	교양	진로 및 직업윤리1, 2	저학년					일부학과
	전공	창업기초	1학년					
취업 중심	교양	직업과 자기개발 1,2	저학년					
	전공	캡스톤디자인	4학년					
		현장실습	2/4학년					
		학기제 장기현장 실습	4학년					
진로 및 취업 중심	교양	N/A						
	전공	N/A						

출처 : 한라대학교 홈페이지 내용을 참조하여 작성함

<표 15> 진로 서비스(비교과)과정 (2017-2019)

구분	프로그램명	대상자 (학과/ 학년/ 성별)	성 인지적 분석들					특이사항
			양성평등 교육실시	여대생 역량강화 프로그램	성별영향평가			
					성별특성	성별 균형참여	참여자의 성별통계 구축여부	
진로중심	전공학습동아리 지원 프로그램							
	구직활동지원 프로그램							
	취업역량 향상 경진대회(기업분석)							
	NEIRO 미일리지 경진대회							
	1인 미디어 창작동아리 지원							
	소셜벤처 대학 동아리 지원사업							
	우수기업 탐방 프로그램							
	전·현직아나운서와 함께 하는 TOA아카데미			√				
	물류전문인력양성과정							
	창년 해양진로 탐색							
	도외직업훈련지원사업							
취업중심	취업지원클리닉 지원 프로그램							
	취업전문가 초청 특강							
	산업체 CEO(전문가) 초청 창업 특강							
	우수기업 탐방 프로그램							
	도내 외 우수기업탐방 및 취업박람회 참가지원							
	이미지 메이킹 프로그램			√				
	취업면접 클리닉							
	VR면접 교육 프로그램							
	금융권 현장실습							
	스포츠산업 Job Fair							
	입사지원서 작성법							
	식품산업 창년 일자리 성공패키지							
	J-CUBE 취창업 특강							
	창년취업 두드림(Do-Dream) 취업 전략 특강							
진로 및 취업중심	한라 JOB 서포터즈							
	자기분석 및 기업체 분석 프로그램							
	대학연계 중소기업 인력양성							
	국제 항공서비스 인력양성과정			√			√	
	제주 MICE 아카데미 (컨벤션기획사2급)(자격증)							

출처 : 한라대학교 홈페이지 내용을 참조하여 작성함

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

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

<표 16> 진로 교육과정 (2017-2019)

구분	프로그램명	대상자 (학과/ 학년/ 성별)	성인지적 분석틀					특이사항
			양성평등 교육실시	여대생 역량강화 프로그램	성별영향평가			
					성별특성	성별 균형참여	참여자의 성별통계 구축여부	
진로 중심	교양	직업윤리, 창업준비, 창업개론	1학년					
		취·창업프로그램	3학년					
	전공	취·창업개론, 직업개론	2학년					
취업 중심	교양	인성과 자기개발	2학년	√				
	전공	캡스톤디자인	2학년	√				
		현장실습, 현장직무실무 실습학기제	2,3학년 2학년	√ √				

출처 : 제주관광대학교 홈페이지 내용을 참조하여 작성함

<표 17> 진로 서비스(비교과)과정 (2017-2019)

구분	프로그램명	대상자 (학과/ 학년/ 성별)	성 인지적 분석틀					특이사항
			양성평등 교육실시	여대생 역량강화 프로그램	성별영향평가			
					성별특성	성별 균형참여	참여자의 성별통계 구축여부	
진로 중심	양성평등집단 상담프로그램	재학생	√	√	√	√		
	지존감 향상 및 동기부여 프로그램	1학년						
	진로설정 로드맵 프로그램	1학년						
	진로캡프 프로그램(매년)	전학년						
	진로설정 로드맵 프로그램	1,2학년						
취업 중심	4대보험의 중요성 특강	2,3학년						
	입사지원서 완성 1Day 컨설팅	2학년						
	자기소개서 클리닉 및 취업상담 운영(상시)	재학생						
	서비스교육 프로그램	1,2학년						
	취업역량강화캠프(1, 2차)	졸업예정자						
	자능행하이브리드창업융합팀프로젝트연계 졸업생 창업 지원 프로그램	졸업생						

구분	프로그램명	대상자 (학과/ 학년/ 성별)	성 인지적 분석들				특이사항	
			양성평등 교육실시	여대생 역량강화 프로그램	성별영향평가			
					성별특성	성별 균형참여		참여자의 성별통계 구축여부
진로 및 취업 중심	필리핀항공사 취업전략과 경력 관리 특강	재학생		√	√	√	항공서비스과	
	산업체 인사취업 특강						항공서비스과	
	찾아가는 취업상담프로그램 (애니어그램)						항공서비스과	
	Job Interview Training 그룹코칭						메카트로닉스과	
	찾아가는 취업상담프로그램 (애니어그램)						간호학과	

출처 : 제주관광대학교 홈페이지 내용을 참조하여 작성함

### 3. 도내 청년지원 관련 대학 프로그램 운영 현황

#### 가) 제주특별자치도의 청년정책 추진 현황 : 조례제정 현황

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

#### <표 18> 제주특별자치도 청년일자리 창출 촉진에 관한 조례 내용

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

- 제주특별자치도의 청년정책정보는 온라인 청년센터의 웹사이트에 자세히 나와 있음. 지자체는 온라인 청년센터(www.youthcenter.go.kr)을 통해 중앙정부와 지방정부의 청년정책정보를 종합제공하고, 오프 라인에서는 청년공간정보를 제공하며, 정보 전달뿐 아니라 상담서비스까지 실시함. 청년들을 위한 정책은 취업지원, 창업지원, 생활복지, 주거금융 등 4가지 정책 유형별로

관련 정책들을 구분하고 있음)

- 지자체별 청년정책은 총 302건인데, 제주지역의 정책 건수가 46건으로 가장 높음. 전국과 제주 지역 청년정책의 정책유형별 건수를 비교하면, 제주지역은 전국보다 R&D 지원에서 많은 사업을 추진하고 있음. 다음으로 교육훈련 체험인턴이 높은 비중을 보였음. 그러나 제주지역은 취업 지원 중 중소기업 취업지원과 해외 진출, 창업지원 중 자본금지원, 주거금융 중 학자금 지원과 관련해서는 정책지원이 진행되고 있지 않았음

〈표 19〉 지자체별 청년정책 건수 비교

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

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

### 나) 제주특별자치도의 대학지원사업(대학지원과의 각 연도별 주요업무보고)

- 제주특별자치도의 경우 2012년 5월 ‘제주특별자치도 설치 및 국제자유도시 조성을 위한 특별법’에 의해 도내 사립대학 설립 인가와 지도·감독업무 권한이 교육부로부터 제주특별자치도지사로 이양돼 제주도가 교육부와 동일하게 대학의 관할청 역할을 수행하고 있음. 이에 따라 도내 사립대학을 지도·감독하고, 지방대학을 육성하기 위한 ‘대학지원담당(현 대학정책담당)’이 제주도청에 2013년 1월에 신설 돼 도내 고등교육 업무를 전담하고 있음
- 최근 대학구조개혁 추진과 함께 정부의 각종 재정지원사업에 이르기까지 중앙정부가 지방대학에 직영방식으로 육성 지원하는 것은 지속가능한 지역산업 및 지역발전과의 연계에 근본적인 한계를 준다고 판단한 도는 교육부의 ‘탑다운’ 재정지원방식에서 벗어나 지역과 대학이 협력해 ‘미들업’ 방식으로 지방대학을 육성하자는 취지에서 도내 4개 대학에 사업비를 지원해주고 있음
- 아래의 표는 2017년~2019년 3개년 동안의 대학지원사업과 참여대학임. 2019년을 제외하고 매년 사업비가 증가하고 있음

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

〈표 20〉 제주특별자치도의 대학재정지원사업

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

다) 제주더큰내일센터

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

〈그림 2〉 제주더큰내일센터의 프로그램



## 라) 제주청년센터

- 2018년 제주특별자치도 청년기본조례가 제정되면서 도지사는 청년정책에 대한 기본계획을 수립(제7조)하고 청년정책 등에 대한 주요사항을 심의하는 정책심의위원회와 청년정책의 수립시행과정에 청년을 참여시키기 위한 제주청년원탁회의를 구성함. 또한, 청년정책의 발굴·연구·추진을 위하여 청년센터를 설치·운영하고 있음
- 청년센터의 기능은 다음과 같음. 1. 청년센터 운영계획의 수립 및 시행, 2. 청년의 참여 확대를 위한 청년활동 지원 및 민관 협력 활성화, 3. 청년의 능력 개발과 인재 양성을 위한 교육·체험 활동 등 지원, 4. 청년의 자립 성장과 권익 보호를 위한 지원, 5. 국내외 청년 네트워크 구축 및 교류 활동, 6. 제12조의2에 따른 원탁회의 활동 지원, 7. 청년정책 연구 및 지원, 8. 그 밖에 청년정책 추진에 필요한 사업
- 현재 도는 청년센터에서 수행하는 사업과 유사하거나 관련이 있는 사업 또는 업무를 청년센터에 위탁하여 함께 수행하고 있음. 대표적인 프로그램에는 “고민톡! - 고민상담프로그램”, “제주청년동아리활동지원사업”, “제주청년토크콘서트”, “제주청년재주꾼”, “청년플랫폼 운영 및 홍보”, “청년권리장전”, “청년끼리 - 청년교류”, “청년덕질”, “청년연구공모사업”, “청년의 품격 - 면접장대여” 등의 사업을 추진 중임

## 4. 요약 및 시사점

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

## 제4장 제주도내 대학생 및 관련 현장전문가 심층면접 분석 결과

### 1. 심층면접 조사 개요

#### 가. 면접대상자 선정 및 면접기간

- 심층면접 대상자는 제주도내 제주대학교, 한라대학교, 국제대학교, 관광대학교 출신여성으로 재학생 5명, 졸업생 4명, 취업준비생 5명, 직장인 5명, 경력 단절자 5명이며 대학 현장전문가 6명과 청년지원관련 공공기관 현장전문가 5명 등 총 35명임(<표 4> 참조). 심층면접 대상자의 특징은 제주지역이라는 좁은 지역적 특수성과 대학의 수가 적어 심층면접 대상자의 익명성을 보호하기 위해 ‘사례번호’<sup>8)</sup>로 표시했음
- 조사기간은 2020년 4월 21일 부터 6월 25일까지 면접을 실시했음

<표 21> 면접대상자의 일반적 특징

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

#### 나. 면접내용

- 도내대학 여대생 및 대졸 청년여성의 경우는 양성평등 교육경험, 진로·취업교육 및 프로그램 참여경험, 진로준비경험, 여대생 지원사업 참여경험, 진로·취업 준비경험, 대학 및 청년지원 공공기관 관련 정책경험 및 욕구 등으로 나누어 면접내용을 구성했음

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

- 도내 대학 및 청년지원관련 공공기관 사업담당자 및 현장전문가의 경우는 이들의 양성평등의식, 진로·취업지원 사업경험, 대학내·외 여대생지원 사업경험, 정책육구 등으로 나누어 면접내용을 구성했음

## 2. 여대생 및 대졸 청년여성 대상 조사 결과

- 도내 대학 여대생 및 대졸 청년여성 심층면접을 요약하면 <표 22>과 같음

<표 22> 도내대학 여대생 및 대졸청년 여성 심층면접 내용

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

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

### 3. 현장 전문가 및 사업담당자 대상 조사 결과

○ 도내 대학 및 청년지원관련 공공기관 현장전문가 및 사업담당자 심층면접을 요약하면 <표 23>과 같음

<표 23> 도내대학 및 청년지원관련 공공기관 현장전문가 및 사업담당자 심층면접 내용

구분	내용	
현장 전문가 및 사업 담당자	양성평등 교육참여	- 의무적으로 참여 (사례1), (사례6), (사례16), (사례20), (사례21), (사례22), (사례26) - 전문 강사의 부족 (사례16)
	대학생 대상 진로·취업 지원 사업 경험	- 기업은 경력자 선호 (사례22) - 학생들의 진로결정능력 부족 (사례1) · 학생들의 낮은 자존감 (사례1) · 짧은 대학기간 (사례1) · 부모의 영향력에 의존 (사례22) - 참여학생에 대한 성별 통계 없음 (사례6), (사례25), (사례27) - 창업 체감도 낮음 (사례22) - 타 대학졸업생 참여의 어려움 (사례22) - 여학생들이 적극 참여 (사례6), (사례20), (사례25)
	여대생 대상 진로 지원 프로그램	- 양성평등 교육프로그램 운영 (사례1) · 현장체험프로그램 운영 (사례16) · 멘토링 운영 (사례16), (사례22) - 여학생들의 참여 저조 (사례6), (사례16) - 여성대상 특화프로그램 없음 (사례20) - 유관기관 간 협업 필요 (사례16), (사례20)
	대학 밖 청년 여성 지원 사업	- 자기성장프로그램 운영 (사례1), (사례19) - 남성직종 관련 교육 부족 (사례19), (사례21) - 4차산업 교육 · 가상기업 실습 퍼실리테이터 과정 개설 (사례19) · 4차산업 현장 부족 (사례19) - 창업지원 부족 (사례19), (사례21) - 전문강사의 부족 (사례19) - 삶의 질 관련 프로그램 부족 (사례21)
	정책육구	- 양성평등 문화 확산 · 학기초 양성평등 교육 실시 (사례20), (사례29) · 여성대상 진로지원 프로그램 운영 (사례6), (사례22) · 인사담당자 양성평등 교육 (사례27), (사례29) - 자존감 향상 프로그램 필요 (사례1), (사례6) - 경력 단절 예방교육 필요 · 직장 1년차 적응 프로그램 필요 (사례1) · 여성멘토 필요 (사례20), (사례27) · 취업자의 경력단절 예방 컨설팅 (사례19) · 직장인에 대한 자기개발지원 (사례25), (사례27) - IT 관련 교육 필요 (사례22) - 대학 내외 단계별 협업프로그램 개발 필요 (사례16), (사례19)

## 4. 요약 및 시사점

### 가. 여대생 및 대졸 청년여성 대상 분석결과

#### □ 대학 양성평등교육은 형식적이며 취업에 도움 안 됨

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

#### □ 졸업 후 성차별 경험

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

#### □ 졸업한 여성을 위한 프로그램 지원 필요

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

## □ 경력관리 및 매칭 프로그램 필요

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

## □ 재학생 및 졸업생 대상 심리치료 지원

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

## □ 진로와 취업에 대한 심화 교육 필요

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

## 나. 현장전문가 및 사업담당자 대상 분석결과

### □ 양성평등교육은 우선순위에서 밀림

- 심층면접에서 현장전문가들도 의무적으로 양성평등교육을 받고 있으며 주로 교육이 성교육과 성폭력 교육에 집중되어 있음. 문제는 대단히 집합교육 또는 온라인교육으로 형식적인 한계가 있으며 양성평등 전문강사도 다양하지 않다고 토로함
- 그러나 사례20은 가부장제 사회 속에서 양성평등교육은 꼭 필요하며 확산되어야 하지만 대학

에서 양성평등교육이 우선순위에서 밀리는 이유는 비교과목에 포함되어있기 때문에 학생이 교육을 받지 않는다고 봄. 학생들이 많이 참여할 수 있는 방안 마련이 필요하다고 생각함

#### □ 양성평등 및 4차산업 관련 전문 강사 부족

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

#### □ 취업준비생 및 경력단절 청년의 자존감 향상 필요

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

#### □ 취업자 대상 경력단절 예방교육 필요

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

#### □ 여대생의 창업에 대한 체감도 낮음

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

#### □ 4차산업과 남성집중 직종 관련 교육 부족

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

#### □ 청년의 삶의 질 관련 프로그램 부족

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

#### □ 대학내외 연계 협업프로그램 개발

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

## 제5장 결론 및 성 인지적 개선방안

### 1. 종합적 논의 및 시사점

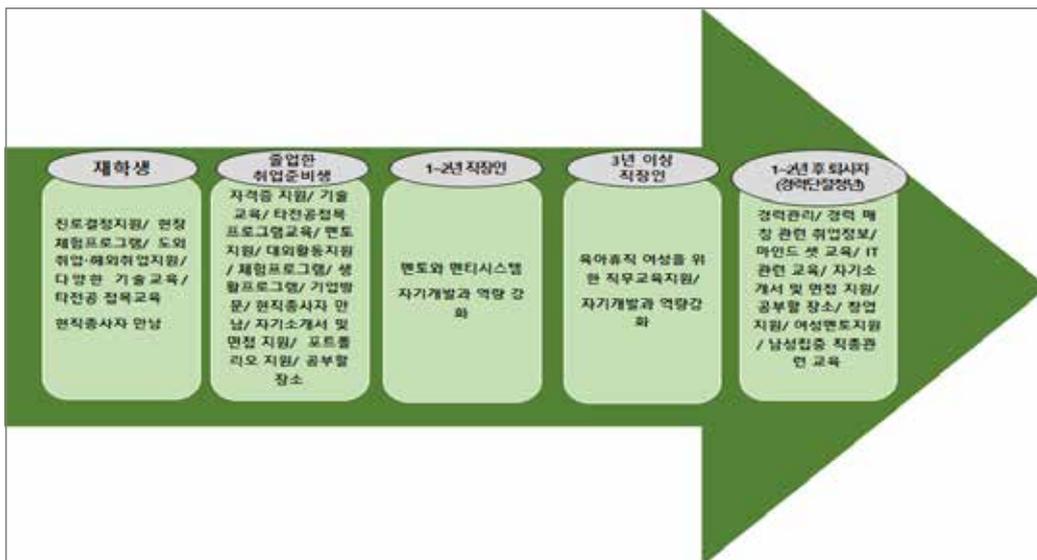
- 지금까지 본 연구에서는 성인지적 관점에 대한 이론 틀을 선행연구를 통해 도출하고 도출된 성 인지적 틀에 근거해 제주지역 도내 4개 대학의 진로지원 프로그램 현황을 분석했음. 더불어 도내 4개 대학 여학생들의 경험을 정책에 반영하기 위해 당사자 심층면접과 관련 대학 및 기관 현장전문가를 중심으로 심층면접 한 결과를 분석해 살펴보았음
- 첫째, 성 인지적 관점을 고려한 도내 대학의 진로지원 프로그램의 부족
  - 성 인지적 관점에서 도내 4개 대학의 진로지원프로그램을 분석한 결과 국비지원을 받는 대학은 재정의 안정화로 진로지원 프로그램을 단계적으로 연속해서 운영하고 있고 도내대학지원 사업비만을 받는 대학은 학과 단위별로 기본프로그램만을 운영하고 있어 재정의 불안정성은 진로프로그램 규모와 연속성에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타남
  - 대학일자리센터가 있는 대학은 여대생 대상 특화 프로그램을 운영하지만 대학일자리센터가 없는 대학은 여대생 대상 특화사업이 없으며 각 대학의 진로지원프로그램 운영 시 양성평등교육을 실시하지 않고 있어, 양성평등프로그램운영을 사업으로 개설한 경우를 제외하고는 남학생과 여학생을 고려하는 프로그램 운영도 부족한 것으로 나타났음
  - 진로지원 프로그램 담당자는 프로그램 운영 시 성별 특성을 고려하거나 사업 후 남녀를 구분한 통계를 작성한다는 것이 성평등의 중요한 요소임을 모르는 것으로 나타남
- 둘째, 재학생·졸업생·직장인·경력단절 등 서로 다른 여대생의 진로취업지원 욕구
  - 여대생과 졸업생은 분석결과 양성평등 관련 교육경험이 거의 없었으며 대학보다는 취업시장에서 또는 직장에서 성차별을 경험하는 것으로 나타났음
  - 진로지원프로그램을 재학생보다는 졸업생이 더 참여하길 원했으며 여학생들은 대학 및 관련기관의 진로·취업프로그램이 더 전문적이길 원했으며, 4차 산업과 IT 그리고 남성 집중직종 등 다양한 프로그램에 대한 지원과 자신감 향상을 위한 심리지원프로그램을 원했음
  - 고용의 불안정과 취업난을 해소하기 위해 여대생들은 자신의 경력을 다양화하는 전략을 통해 경쟁력을 확보하고 있었으며 언제라도 이직할 수 있으며 이직할 때 자신의 경력이 연결되어 평가받을 수 있는 경력관리 및 경력매칭 취업지원을 여대생들은 원한다고 볼 수 있음
- 셋째, 청년여성의 생애주기에 맞춘 진로취업지원과 삶의 질 지원 부족
  - 현장전문가들은 여학생들의 진로지원은 생애주기에 맞추어 심리적 건강과 역량강화, 경력단절 예방, 삶의 질을 동시에 높이는 프로그램 지원이 병행되어야한다고 강조함
  - 여학생들을 위해 양성평등교육이 필요하지만 양성평등교육이 비교과목으로 운영되어 학생들의 선택에서 후순위로 떨어지며 이를 극복하기 위해서는 여학생들을 위해 더 다양한 전문분야의 양성평등교육 강사가 필요하며 4차 산업·IT관련 강사를 확보하는 것도 필요하다고 생각하고 있음

- 연구의 종합적인 논의를 중심으로 도출한 시사점은 세 가지임
  - 첫째, 대학진로지원 프로그램에 성인지적 관점 반영 필요
  - 둘째, 패러다임의 변화필요: 대학진로지원을 대학 졸업생까지 확대
  - 셋째, 여대생의 생애주기를 고려한 진로지원 프로그램 개발

## 2. 정책 제안

- 본 연구를 통해 도출된 시사점을 토대로 정책을 성인지적 관점이 반영된 대학진로교육의 개선 방안을 제안하면 세 가지임
  - 첫째, 대학 내 성 인지적 진로지원 환경 조성
    - ▶ 성인지 감수성 향상을 위한 「인권/성평등 교육의 날」 지정
    - ▶ 진로프로그램과 연동한 다양한 양성평등 교육 콘텐츠 개발
    - ▶ 대학 진로교육의 성별영향평가 실시
    - ▶ 진로지원 사업 담당자 및 프로그램 강사의 성인지 감수성 모니터링 필요
    - ▶ 다양한 전공의 전문 양성평등교육 강사 양성
  - 둘째, 생애주기별 진로지원 프로그램 개발(<그림 3>참조)
    - ▶ 재학생 : 경력 만들기 프로그램
    - ▶ 졸업생 : 진로·취업지원 프로그램 및 경력단절 예방 프로그램
    - ▶ 경력단절청년여성: 경력관리 및 자존감 회복 프로그램

<그림 3> 생애주기별 진로지원프로그램



- 셋째, 청년여성 대상 진로·경력개발지원 센터((가칭) 청년여성챌린지센터) 설치(<그림 4>참조)
  - ▶ 센터의 필요성: 대학의 진로지원을 졸업한 청년여성까지 포함하는 진로·취업지원 사업으로 패러다임을 전환의 필요성 제기됨
  - ▶ 센터의 목표

<그림 4> 센터의 목표



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

▶ 센터의 운영모델

<그림 5> 센터운영모델





## 토 론

---

좌 장 : 박경숙(제주대학교 언론홍보학과 교수)

(토론 1) 이승아(제주특별자치도의회 의원)

(토론 2) 김엘림(한국방송통신대학교 제주지역대학 학장)

(토론 3) 최 현(제주대학교 사회학과 교수)

(토론 4) 박남규(제주관광대학교 산학협력처 처/단장)

(토론 5) 김주영(제주대학교 행정학과 재학생)

(토론 6) 김인영(제주특별자치도 여성가족청소년과 과장)



## 대학 내 청년 여성의 교육, 근로 여건과 진로모색

이승아

(제주특별자치도의회 의원)

### 한국사회에서 학문후속세대는 ‘약자’라고 인식

일반적으로 대학원생이 되는 것은 학문추구와 미래 진로를 위한 노력이라고 할 수 있다. 하지만 흔히 한국사회에서 대학원생은 ‘약자’라고 인식되기도 한다. 이는 교수-학생, 선배-후배 간의 관계가 일정정도 정해진 위계서열 내에 있고, 졸업 후에도 지속적인 관계의 연장선상에 있기 때문이다. 그런 만큼 ‘약자’라 불리는 대학원생은 자신의 인권을 보장하지 못할 가능성이 많다. 물론 이는 모두의 경우가 아닌, 일부에 해당한다고 할 수 있다.

### 제주도 학문후속세대가 인식하는 인권 상황에 대해 정확한 판단 필요

이번 조사 결과를 보면, 현재 제주대학교 여성 학문후속세대의 경우 자신의 인권상황에 대해 약90%가 좋다(보통 이상), 10%가 열악하다고 인식하는 것으로 나타났다. 또한 주위사람들의 인권 인식 수준에 대해서도 약90%가 존중되고 있다고 인식하고 있었다. 하지만 약10%가 자신의 인권상황이 열악하고, 또 약10%가 주위사람들의 인권 인식 수준이 괜찮지 않다고 응답한 것에 대해 ‘긍정적’이라고 판단해서는 안 된다. 이때 ‘10%는 매우 큰 수치’일 수 있다.

### 인권침해를 당해도 말하기 어렵지만, 서로 조심하고 배려하기를 기대

여성 학문후속세대는 인권 침해를 경험(9.3%)했을 때, ‘불쾌하고 화가 났으며, 자존심이 상했지만 그냥 참고 넘어가는 경우’가 많았다. 이때 피해를 경험해도 아무런 대응을 하지 못한 이유는 ‘당사자와 관계가 불편해지는 것이 싫거나, 문제를 제기해도 해결되지 않을 것’이라고 판단했기 때문이다. 이는 한국사회의 관계지향적인 문화와 소수의 교수와 학생이 존재하는 대학원 내의 문화와 연결될 것이다. 또한 대학원생의 대다수가 20~30대인만큼, 사회경험이 많지 않은 이들이 ‘불합리, 부조리’에 대해 대응하는 것이 쉽지 않을 것이다. 그런 차원에서 이들은 인권침해를 예방하는 가장 좋은 방법으로 ‘서로 조심하고 배려하는 것’을 꼽기도 했다.

### **여성 학문후속세대의 경우, 성적인 측면에서 더 분리하다**

여성 학문후속세대는 남성에 비해 성적인 측면에서 더 분리할 가능성이 많다. 이는 학교 내 존재하는 권력관계, 위계서열 등과 연관될 것이다. 이와 관련하여 여성 학문후속세대의 인권 증진을 위한 방안이 적극적으로 모색될 필요가 있다.

### **‘제주대학교 대학원생 권리장전’과 인권센터 알리기**

현재 학문후속세대는 학생으로서 수업과 실습, 연구 등에 몰두하는 만큼, 평소 자신들의 인권보장에 대해 크게 관심을 가지지 않을 것이다. 이에 ‘제주대학교 대학원생 권리장전’ 모르는 경우가 약83%, 학교 인권센터를 모르는 경우가 47%나 되는 것으로 나타났다. 하지만 대다수가 권리장전의 공포가 필요하다고 인식하고 있었다. 흔히 대부분 문제 발생에 직면하기 전까지는 관련 제도나 해결방법에 대해 무관심하거나 중요하게 인식하지 않을 가능성이 많다. 하지만 앞으로 학문후속세대들이 자신들의 권리와 인권을 적절히 인식하고, 지켜나가도록 지원해야 할 것이다.

### **대상에 따라 특화된 인권 및 폭력예방교육을 다양한 방식으로 전달 필요**

현재 학문후속세대의 약60%는 대학원 재학 중 폭력예방교육 등을 이수한 적은 없지만, 관련 교육 등이 의무교육에 포함되는 것에 대부분 동의하고 있었다. 또한 폭력예방교육이 개선되기 위해서는 교육대상에 따라 특화된 교육 내용과 다양한 방식의 교육 등이 필요하다고 인식하고 있었다.

### **학문후속세대 인권보장을 위한 체계적인 사전-실행-사후단계 방안 필요**

앞으로 실질적인 학문후속세대의 인권보장을 위해서는 사전-실행-사후단계별로 적절한 지원이 이루어져야 할 것이다. 먼저 사전단계에서는 학생 및 교수의 인권감수성 향상을 위한 교육과 홍보 등이 필요하다. 또한 사전단계에서 ‘대학원생 권리장전’ 공포와 인권 관련 교육 이수가 필수적으로 강화되어야 할 것이다. 이때 중요한 것은 ‘대학원생 권리장전’에 대한 인지 등은 ‘학문후속세대의 상대방인 교수 등’에게도 이루어져야 한다는 것이다. 또한 실행단계에서는 대학원생 조교 운영 시의 복무협약서 작성, 사후단계에서는 대학 인권센터 및 관련 인권위원회 등의 적절한 개입이 이루어져야 할 것이다.

# 제주대학교 여성학문후속세대 학습·연구·노동 등 학내 인권실태 및 대책방안에 관한 토론문

김엘림  
(한국방송통신대 제주지역대학 학장 & 법학과 교수)

## I. [주제발표 1]의 의의와 성과

제주대 여교수협의회에서 여성 대학원생을 학문후속세대로서 “학문과 교육발전을 이어 갈 연구자로서 인권이 존중되고 지위를 보장 받아야 할 중요한 인적자원”으로 인정하고 이들의 제주대 내 인권실태에 관한 조사를 실시하며 정책 제언을 제시하여 여성학문후속세대에 관한 대학의 관심과 지원을 높이기 위한 노력을 한 점에서 [주제발표 1]의 의의와 성과가 있다고 봅니다.

## II. [주제발표 1]의 아쉬운 점과 보완 과제

그럼에도 여성인권과 성평등에 관한 법연구를 전문분야로 하는 저의 관점에서 [주제발표 1]에 관하여 아쉬운 점과 보완할 점을 발견하고 이에 관한 소견을 드립니다.

### 1. “여성학문후속세대”에 특화된 설문과 정책 제언의 필요

#### 1) “여성학문후속세대”에 특화된 설문

여성대학원생은 대학원생으로서 경험하는 인권 문제 뿐 아니라 여성으로서 경험하는 여성 인권문제를 가집니다. 여성에 특화된 인권문제에는 여학생을 남학생과 동등한 학문후속세대로 인정하지 않고 차별 대우하는 성차별 문제(평등권 침해), 여학생을 성적 대상화하는 성희롱·성폭력 문제(인격권 침해), 여학생의 임신·임신중지·출산과 학업을 병행하는 데 필요한 지원의 부족문제(모성권·건강권 침해), 여학생의 육아 및 가족돌봄 부담과 학업을 병행하는 데 필요한 지원의 부족 문제(돌봄권 침해) 등이 있습니다. 여성에 특화된 인권문제는 여학생으로 하여금 학문후속세대로서 잠재력, 능력을 맘껏 계발, 발

회하지 못하고 학업을 중단 또는 포기하게 하는 주요요인이 됩니다.

그러므로 여성학문후속세대의 인권 실태 조사는 이러한 여성인권문제를 직·간접적으로 경험하거나 알고 있는지, 여성인권침해를 누구(교수·비정규 교수·조교·직원·학생)로부터 받았는지, 여성인권침해에 어떻게 대응하였는지, 여성인권침해를 당하게 되면 어떻게 대응할 것인지, 여성인권 문제와 관련하여 대학에게 무엇을 요구하는지, 대학은 어떻게 대응하고 있는지를 묻는 설문을 포함시키는 것이 필요하다고 봅니다.

그런데 [주제발표 1]에는 연구 제목이나 조사 목적과 달리 “여성학문후속세대”에 특화된 설문이 보이지 않습니다. 다만, “〈표Ⅳ-7〉 학습, 연구, 실습방해 및 접근 권한 배제”에서 “9) 수업, 연구, 실습 과정에서 공개적으로 특정 집단(여성, 장애인, 성소수자, 이주민, 외국인 등)에 대한 차별발언을 했다”는 조사 항목이 보일 뿐입니다. 여성에 대한 차별 발언을 포함한 차별대우, 성희롱·성폭력은 은밀히, 비공개적으로, 간접적으로 이루어지는 경우가 많다고 봅니다.

## 2) “여성학문후속세대”에 특화된 설문

[주제발표 1]에는 “여성학문후속세대”에 특화된 정책 제언이 보이지 않는데 여성인권 문제에 관한 정책 제언이 필요하다고 봅니다. 최근에 발표된 「서울대학교 대학원생 인권 지침(안)」을 보면, 성차별·성희롱·성폭력의 발생을 예방할 것, 임신 또는 모유 수유 중인 여성대학원생이 학업연구수행 과정에서 유해위험요인에 노출되지 않도록 해야 할 것을 규정하고 있습니다. 또한 “학업·연구와 가족생활 병행준중과 지원”이란 조항(안 제9조)을 두고 대학이 임신·출산·육아 등의 돌봄과 학업을 병행하는 대학원생을 지원하는 다양한 조치를 두고 있습니다.

## 2. 인권 실태에 관한 구체적 설문과 분석의 필요

(1) [주제발표 1]에서 제주대의 전반적 인권 상황(표 Ⅳ-2)과 인권준중 정도(표 Ⅳ-4)에 대해 “보통이다”라는 응답이 가장 많지만, 부정적 평가 보다 긍정적 평가가 훨씬 많습니다. 또한 (학습·연구·실습·노동 등)에서의 인권침해 경험은 거의 없다고 응답했으며 (표 Ⅳ-6~10), “그 외 지난 1년간 대학원 재학 중에 경험한 인권침해”에 대하여 경험이 없다는 응답은 90.7%에 이릅니다.

그런데 설문 내용을 다소 막연한 “인권상황”, “인권준중”, “인권침해”로 하지 않고 인권의 내역을 세분화하여 구체적으로 질문하였다면 이러한 조사결과가 유지될 지 의문이 듭니다. 「제주대학교 대학원생 권리장전」에는 대학원생의 권리를 “교직원과 함께 제주대학교 대학원의 구성원으로서 존중받을 권리”, “어떠한 신체적, 언어적, 성적 폭력으로부터 자유롭고 안전한 환경에서 학습하고, 연구하고, 근로할 권리”, “차별받지 아니할 권리”, “건강, 안전, 혼인과 모성의 보호, 가족생활 등 개인의 존엄과 가치의 보호”, “자기

결정권”, “학업과 연구에 관한 권리”, “지식재산권”, “공정한 심사를 받을 권리”, “의사결정에 참여할 권리”, “근로제공에 따른 권리”, “부당한 일에 대한 거부권”, “지도교수 변경의 권리”로 세분화하고 있습니다. 국가인권위원회의 「대학원생 인권보호 및 증진을 위한 정책권고」(2016.11.4. 공표), 「서울대학교 대학원생 인권지침(안)」(2020.10.10. 발표)에는 더욱 다양한 인권 내역이 있습니다.

(2) [주제발표 1]의 (표 IV-9)“노동권의 침해”에서 여성대학원생의 일할 기회와 채용, 고용형태, 근로조건의 수준, 학비 조달 방법, 경제적 고충 등에 관한 설문이 보이지 않습니다.

(3) 2020년 제주대 인권센터의 「제주대학교 인권실태조사」, 다른 대학과 한국형사정책연구원이 대학원생을 대상으로 실시한 최근 인권실태 조사 결과와 비교·분석을 하여 제주대 여성학문후속세대의 인권보장과 대학의 지원은 어떠한 수준인지를 진단하는 것이 필요하며, 성별에 따른 인권 실태의 차이가 있는지도 분석하는 것이 필요하다고 봅니다.

### Ⅲ. 그 외 [주제발표 1] 의 정책제언에 관한 소견

#### 1. 「제주대학교 대학원생 권리장전」에 관한 제언

(1) [주제발표 1]에서 「제주대학교 대학원생 권리장전」에 대한 인지도 조사결과(표 IV-15),를 보면, 모르고 있다라는 응답은 90%에 이릅니다. 대학원생 권리장전과 인권센터는 대학 인권보장의 기본적 장치라고 볼 때, 이에 관하여 교육·홍보 등의 대책이 필요하다고 봅니다.

(2) 「제주대학교 대학원생 권리장전」은 2016.6.21.에 대학원 원우회가 마련한 것인데, 이는 선언문의 성격을 가지며 학교에 대한 구속력이 없고 여성인권문제에 관한 내용이 부족하다고 보여집니다. 이 문제를 개선하기 위해서는 권리장전을 대학원 원우회와 대학이 협력하여 제주대학교의 학칙(지침)으로 발전시키면 좋겠다는 생각이 듭니다. 이 경우 제주대의 구성원들의 의견과 여성대학원생의 여성인권문제를 고려한 성인지적관점을 반영해야 할 것이며, 국가인권위원회의 권고와 「서울대학교 대학원생 인권지침(안)」을 참조하는 것이 필요하다고 봅니다.

## 2. 대학원 인권교육에 관한 제언

대학원생 특히 여성대학원생이 학문후속세대로서 유지, 성장하고 인권을 실질적으로 보장받기 위해서는 인권교육을 대학원의 필수 공통 이수과목으로 개설하는 것이 필요하다고 봅니다. 이러한 인권교육은 교수 특히 보직자, 비정규 교수, 직원, 조교도 이수해야 할 것입니다.

## 3. 제주대 여교수협의회의 멘토 활동에 관한 제언

여성대학원생이 학문후속세대로 유지, 성장하기 위해서는 학업과 진로, 대학원 생활에 관하여 상담, 조언해 줄 멘토가 필요합니다. 여교수들은 여성학문후속세대의 모델이며 여성대학원 생활을 경험한 사람으로서 멘토의 적임자일 것입니다. 제주대 여교수협의회가 여교수의 멘토 활동을 조직적으로 전개하는 사업을 하는 것이 필요하다고 봅니다.

## 여성 학문후속세대 학습, 연구, 노동관련 인권실태 및 대응방안에 관한 연구에 대한 토론문

최 현

(제주대학교 사회학과 교수)

대학 내 인권보장을 위해 실천방안을 마련해야 한다는 요구 확산되고 있다. 인권침해 문제는 피해를 드러내기가 쉽지 않기 때문에 예방이 매우 중요하다. 또 인권침해 문제 해결에 대해 당사자 사이 관계를 회복한다는 관점에서 접근하는 것이 필요하다. 따라서 서로 존중하고 배려하는 조직문화 조성 필요하며 이를 위해서도 학문과 교육에서의 불평등 구조를 완화하는 데 초점을 맞춰야 할 것으로 보인다. 지도교수에 대한 의존도가 높으며, 실험실에서 함께 작업하는 이공계열은 특히 지도교수와의 상호작용이 빈번하기 때문에 인권침해문제가 발생하기에 쉬운 환경이다. 따라서 균형을 맞추기 위해서는 대학원생들의 소통과 연대, 연결망이 필요하다. 또 지도교수로부터 독립적으로 후속세대가 경제적 기반을 확보할 수 있도록 할 필요가 있다. 이렇게 돼야 학문후속세대의 기본 인권이 상급자의 자의나 개인적 인격에 의존하지 않을 수 있다.

이 연구를 통해 제주대학교 대학원생들의 인권실태를 이해할 수 있어 좋았다. 하지만 모집단에 대한 정보가 빠져 있다. 전체 대학원 수, 남녀 수, 단대별 구성, 전업학생과 비전업학생 수 등에 대한 전체적인 조망이 먼저 제시되면 좋겠다.

제주대학교 학문후속세대의 전체적 구성이 시야에 들어오지 않기 때문에 여성 학문후속세대의 특성이 정확히 드러나지 않았다. 곧 남성 학문후속세대와 어떻게 다른지 하위 집단별로 어떤 특성을 가지고 있는지 알 수 없어서 아쉬웠다. 그 결과 대안도 대단히 평면적이다. 전업학생과 비전업학생, 연구실에서 일하는 학생과 그렇지 않은 학생들, 단대별 학생들의 차이를 고려한 대응방안이 마련될 수 없다.

앞에서 언급했듯이 인권 교육을 통해 인권존중 문화를 확산하여 인권 침해 예방하는 것도 중요하지만, 학문후속세대의 자율적 역량과 경제적 기반을 강화해서 인권존중 문화를 제도적으로 확산하는 것도 중요하다. 특히 “당사자와 관계가 불편해지기 싫어서”, “문제를 제기해도 해결되지 않을 것 같아서”가 인권침해 경험 후 무대응의 이유로

나타났는데, 이런 상황은 인권존중 문화가 확산되는 것을 어렵게 한다. 이를 해결할 방법을 좀 더 구체적으로 모색해야 할 것으로 보인다. 멘토링 프로그램과 함께 대학원 학생회를 활성화하는 방법이나 대학원 여학생들의 소통과 연대를 강화할 방법을 모색하는 것은 어떨까하는 생각이다.

## 대학 내 청년 여성의 교육, 근로 여건과 진로모색

박남규

(제주관광대학교 산학협력처 처/단장)

도내 4개 대학 여성 대학생들의 경험을 정책에 반영하기 위해 당사자 및 관련 대학과 기관의 현장전문가를 대상으로 한 심층면접의 결과 분석 및 고찰은 성인지적 관점을 고려한 도내 대학의 진로지원 프로그램의 개발, 재학생·졸업생·직장인·경력단절자 등 다양한 청년 여성들의 진로취업욕구에 대한 지원, 청년여성의 생애주기에 맞춘 진로취업과 삶의 질 향상을 위한 지원 등 성인지적 관점 하에서의 개선방안을 제시하고 있다.

현재 전문대학교에서는 진로관련교육과정으로 인성과 자기개발, 창업준비, 취·창업개론 등을, 진로관련 비교과과정으로는 양성평등 집단상담 프로그램, 자존감 향상 및 동기부여 프로그램, 진로설정 로드맵 프로그램, 진로캠프 프로그램, 진로설정 로드맵 프로그램, 입사지원서 완성 1Day 컨설팅, 자기소개서 클리닉 및 취업상담 운영, 취업역량강화 캠프, 찾아가는 취업상담 프로그램, 취·창업 프로그램 등 다양하게 운영하고는 있으나 이러한 프로그램의 계획단계에서부터 성인지적 관점이 반영되어야 할 필요성을 확인하는 계기가 되었다. 대학뿐만 아니라 취업시장이나 직장에서 발생하는 성차별을 민감하게 알아차리고 적절한 대응 능력을 키우기 위해서는 성평등 프로그램이나 성인지감수성을 함양할 수 있는 교육이 반드시 필요할 것으로 판단된다. 성평등교육 및 그와 관련한 다양한 프로그램은 다양한 직업군에 대해 성별적 한계를 규정짓지 않고 자신의 재능과 관심에 따라 진로 및 취업계획을 세우고 매진할 수 있도록 하는데 가장 초석이 될 것이다. 아울러 대학에서 실시하고 있는 각종 진로지원 프로그램에 성인지적 관점을 반영하는 것 또한 성평등 사회를 실현시켜가는 데 있어서 건강한 선순환을 만들어갈 수 있는 시발점 역할을 해 줄 것이라 기대한다.

대학의 성인지감수성교육은 성평등한 교육적 가치와 기준들을 새롭게 적용하는 것이므로 대학 진로지원프로그램의 계획단계에서부터 자기 자신에 대한 긍정감과 자존감 회복 프로그램 및 누군가를 만족시키기 위한 취업이 아닌 현재의 자신에 대한 긍정감 속에서 다양한 시도를 해볼 수 있는 경험이라는 차원에서 취업 활동을 해 볼 수 있도록 자기 긍정감을 높일 수 있는 내용의 프로그램 제공이 마련되어야 할 것으로 본다.

대학은 진로취업지원센터 및 지도(책임)교수 등을 통해 졸업 후 학생의 취업에 대한 추수지도관리를 하고 있으나 대부분의 지원사업은 재학생만을 대상으로 하도록 제한된 부분이 있어 졸업한 학생의 취업지원활동에 있어서는 다소 부족한 것이 현실이다. 청년 실업이 심각한 이때 졸업 후 학교나 기관이 청년의 취업에 도움을 줄 수 있다면 졸업과 동시에 소속과 조력자가 없는 불안감이나 절망감을 줄이는데 도움이 될 것으로 본다. 또한 이러한 지원을 통해 성공적 취업이 이루어진다면 그 인력을 다시 멘토로 연결시킬 수 있는 좋은 계기가 될 것이다. 특히 졸업 후 1~2년 취업준비생 및 경력단절자 대상에 대한 지원 마련이 필요할 것으로 본다.

대학 내 여학생들의 진로개발과 취업 역량 강화를 위해 여성 멘토들과의 소그룹 멘토링 활동, 전·현직 여성 리더 특강 개최, 여성 생애주기 특성과 4차 산업혁명 대비 미래 인재 양성 세미나 개최, 기업이 요구하는 직무 자격과 역량 강화를 통한 취업 경쟁력 제고, 여성 특성에 맞는 창업교육 등을 통해 창업마인드를 고취시켜 여성경영인 발굴 및 역량 제고, 경쟁력 향상 도모 등을 위한 프로그램과 인프라가 필요할 것으로 본다. 예를들면 학과별로 각 분야에서 전문가로서 일을 해내고 있는 사례자(선배, 사회적 롤모델)들을 발굴하여 특강이나 캠프를 통해 취업경험 등을 나눌 수 있는 기회를 마련하고, 졸업 후 성공적 취업을 해낸 사례자들을 지속적으로 학과와 연결(멘토링)시켜 재학생들에게 비전을 꿈꾸게 하는 기회로 만들어 갈 수 있으면 한다.

성인지적 관점이 반영된 대학진로교육의 개선 방안으로 대학 내 성평등적 진로지원 환경 조성, 생애주기별 진로지원 프로그램 개발, 청년 여성 대상 진로·경력개발지원 센터 설치 등을 제시하고 있는데 대학을 졸업한 청년여성까지 포함하는 진로·취업지원 사업으로의 전환 및 평생교육 차원으로의 센터가 구축이 된다면 대학 내외 취업지원 기관 간 네트워크 구축을 위한 플랫폼 역할, 진로취업지원 및 온라인 교육, 대학 내 성인지적 관점 기반 진로지원사업, 여성 멘토와 멘티 DB구축 및 운영, 청년여성의 생애주기별 진로지원과 취업지원 콘텐츠 개발 및 연구에 큰 역할이 될 것으로 본다.

또한, 해당 대학만이 갖는 특수성을 고려하여 계획을 수립하여 추진함이 필요할 것으로 보인다. 예를 들면 4년제 대학과 전문대학의 특수성, 즉 연구중심의 4년제 대학과 기술중심의 전문대학교의 특수성, 전공실습이 많은 전문대학의 특수성 등을 반영한 재정지원을 통해 학생의 교육만족도를 높이고 및 동기를 유발 할 필요가 있을 것으로 본다.

대학 및 도내 취업관련 공공기관, 기업 내 성평등교육의 내실화를 위해서는 성평등교육의 의무화, 진로프로그램과 연동한 다양한 콘텐츠 개발, 사업담당자의 성인지 감수성

향상, 전문강사진 양성이 필요함에 공감을 하며, 「한국판 뉴딜」종합계획(2020.7.14.) 중 그림스마트 스쿨: (온라인 플랫폼) 다양한 교육콘텐츠 및 빅데이터를 활용하여 맞춤형 학습 콘텐츠를 제공하는 온라인 교육 통합 플랫폼 구축 추진에 따른 공공민간교육 콘텐츠 제공의 온라인 학습으로의 병행 추진이 이루어질 필요가 있다.

여성 대학생들이 차세대 여성 인재로서 요구되는 역량을 키울 수 있도록 진출 가능성이 높은 산업과 직무 등의 정보를 제공하고 여성으로서의 경력장벽 극복 및 경력유지 등에 대비하여 미래 직업 전망과 노동 환경을 고려한 진로설정을 할 수 있도록 다양하고 차별적인 진로·취업지원 프로그램 제공이 필요하다.



## 제주대학교 진로지원 프로그램에 대한 제언

김주영

(제주대학교 행정학과 4학년)

### ● 진로지원 프로그램 교육내 성 인지적 교육의 부재

- 여대생커리어개발센터에서 2020년 하반기 기준 코로나 19 상황으로 참여할 수 있는 프로그램은 전체 7개 중에서 3개. (여대생 진로탐색과 커리어 설계, 여대생과 창업, 진로 취업 특강)
- <제주도 내 대학의 진로지원 프로그램 현황과 성인지적 개선 방안> 자료 33p 표 3-6의 여학생 진로지도 프로그램의 자기이해증진 영역에는 젠더의식훈련 프로그램이 두 가지로 나뉘어 있는데 (양성평등의 개념 (1), 성평등한 의사소통과 리더십 (2)) 주요내용을 살펴보면 양성평등의 의미부터 성별의 사회화 등 젠더 개념에 대한 이해를 돕는 내용으로 구성되어 있음. 대학일자리센터 시행지침을 보지 않았더라면 몰랐던 내용들.
- 아쉽게도 제주대에서는 앞서 말한 프로그램에서 성 인지적 교육 또는 젠더 교육은 이루어지지 않고 있음. 2020년에 휴학 이전에 직접 참여했던 프로그램에서 해당 과정이 포함되지 않았기 때문에 얼마전 대학일자리센터에 방문해 젠더 교육이 병행되는 프로그램의 여부를 물어 보았을 때도 마찬가지로 질문에 해당하는 프로그램은 없었음.

### ● 기존 프로그램과 대학일자리센터에 대한 제언

- 직무체험, 창업준비 과목(플로리스트, 가죽공예, 캘리그래피)의 몇가지 한계점
  - 도내에서 창업으로 선택할 수 있는 분야가 과연 이것뿐일지에 대한 아쉬움과 더불어 여대생과 남대생을 아우르는 창업준비 과목에서도 분야가 위의 프로그램으로 구성될 지는 의문이 듦. 물론 수공예 분야에 여성들이 많이 진출하고 원데이 클래스 등으로 학생들에게 많은 관심을 받고 있는 것은 사실이나 분야가 한정적이라는 점, 실제 프로그램에 참여했을때 자격증 필요 여부나 창업의지가 있는 학생에 대한 고려가 없는 내용으로 구성된 점을 보았을때 창업 프로그램 보다는 결

국 원데이 클래스에 미친다는 점, 이것을 고려하면 결국 실질적인 창업 프로그램과는 거리가 멀뿐만 아니라 해당 프로그램 주최 센터의 성역할 고정관념에 대해 보여주고 있는것이 아닌가 싶었음. 그래서 좀 더 폭 넓은 선택을 할 수 있는 분야가 생겼으면 좋겠음.

- 프로그램 관련 현직 종사자들과의 네트워킹 프로그램이 더 늘어났으면 함.
- 금융 교육, 부동산 교육(관련 계약서를 쓸 때 필요한 상식 등), 노동법 교육, 직업 시장에서 마주하는 어려움(직장 내 성희롱)에 대한 대처 방식, 또는 일상에서 흔히 마주하는 여성 혐오적인 상황과 그것에 대한 대처 방식을 다룬 실용적인 젠더 교육과 같은 프로그램이 필요하다고 생각함.
- 대학일자리센터는 학생들의 진로 준비에 있어 안전한 베이스 캠프와 같은 역할이 되어야 한다는 점을 고려했을때 도내 기업들의 성평등 서약을 받아내는 것도 하나의 방법이 될 수 있다고 생각함.

## ● 양성평등교육 과목의 의무화 필요

- 각종 페미니즘 이슈가 중요하게 대두되는 요즘 사회와 취업시장에 여전히 뚜렷하게 존재하는 성차별 현실을 고려했을때 젠더 교육 또는 성인지적 인식이 요구되는 과목은 사회에서 맞닥드리기 이전부터 필요하단 점에서 양성평등 교육은 교과 과정에 포함되는 것이 필요함.
- 여대생을 대상으로 하는 프로그램에서만 분야를 한정지어 진행하는 것 뿐만이 아니라 전학년 전학생이 의무적으로 이수할 필요가 있다고 봄.
- 여성주의에 대한 이론적이고 역사적인 맥락을 짚는 내용보다는 사례와 통계 위주로 접근해 남녀평등 시대가 어째서 허구이고 어떤 현실이 과연 여성을 소수자로 지칭할 수 있는지 그리고 어떤 말 또는 행동이 여성혐오적인 태도가 될 수 있는지에 대한 명확한 이해가 바탕으로 구성된 과목이 필요함.

## ● 재학생으로서 제안하고 싶은 부분들

- 여성의 역할과 여성의 일은 무엇인가에 대한 고려를 바탕으로 여대생 진로지원 프로그램이 개설되었으면 함. 이에 따라 실질적인 내용들을 담은 양성평등 교육이 반드시 진로 프로그램에 포함되거나 개설되는 방향이었으면.
- 저성장, 기후위기 시대에 맞는 여성 일자리 개발 계획.
- 거대한 전환(그린뉴딜) 담론이 대두되고 있으며 농업(식량주권)과 신재생 에너지(에너지전환)분야가 전국적으로 핵심적인 산업이 될 수 있는 상황. 석탄을 기반으로 하는 산업은 미래가 없으며, 오히려 현재 청년들의 미래를 멸종의 문턱으로

들어서게 하는 산업. 그런 산업에 청년들을 보내려고 하는 모순을 극복해야 한다.  
기후위기 시대의 노동은 반드시 탄소배출을 획기적으로 줄이는 노동이어야.

- 2030의 탈제주를 막기 위한 다양한 프로그램의 개설.
  - 2030 청년들의 탈제주는 지역 인재 유출 뿐만 아니라 더 이상의 지방 소멸과 수도권 인구의 과밀화를 막기 위해 필요함. 과밀화된 인구의 문제점들은 팬데믹 시대에 더 증명되어 있고, 청년들의 주거권 보장을 위해서도 꼭 필요함.
- 단순 취업률이 아닌 경력단절/연봉/노동안정 등 여성의 특성을 고려한 성과지표의 필요성. 이것을 바탕으로 진로, 취업에 대한 심화 교육 프로그램이 뒷받침 되어야 한다고 생각함.

# Memo

A series of horizontal dotted lines for writing a memo.



# Memo

A series of horizontal dotted lines for writing.

