

제주RHRD 연구 · 조사사업

**제주지역 청년실업 해소를 위한  
인적자원개발의 방향**

2008. 2.

# 목 차

제1장 연구 개요 .....	1
제1절 연구배경 및 목적 .....	1
1. 연구배경 .....	1
2. 연구목적 .....	2
제2절 연구범위 및 방법 .....	3
1. 연구범위 .....	3
2. 연구방법 .....	3
제2장 국내외 청년 인적자원개발 정책 .....	5
제1절 청년실업의 원인 및 인적자원개발의 중요성 .....	5
1. 청년실업의 원인 .....	5
2. 인적자원개발의 중요성 .....	7
제2절 국내외 청년 인적자원 개발정책 .....	10
1. 한국의 정책 .....	10
2. 외국의 정책 .....	15
3. 기타 국가의 인적자원개발정책 .....	20
제3장 제주지역의 현황 및 실태분석 .....	27
제1절 제주지역 청년실업 현황 .....	27
1. 제주지역 청년층 경제활동 참가현황 .....	27
2. 제주지역 청년층 취업 및 실업률 .....	29
3. 제주지역 청년층 경제활동 상태 .....	32

제2절 제주지역 청년실업의 실태분석 .....	39
1. 제주도내 대학생들의 취업의식 .....	39
2. 취업기반에 대한 인식 .....	43
3. 기업체 고용환경 조사 .....	45
4. 대학생과 기업체의 비교 분석 .....	47
5. 실태조사의 시사점 .....	51
<b>제4장 제주지역 청년실업해소 및 인적자원개발 방안 .....</b>	<b>53</b>
1. 청년실업 및 인적자원개발 기구의 통합 및 간소화 .....	53
2. 고학력층 수요자 중심의 특화된 직업훈련 과정 개설 .....	56
3. 제주 전략산업에 대한 역량기반 직무지도(Job Map) 제작 .....	60
4. 지속적인 청년패널조사 .....	62
5. 종합고용지원센터의 활성화 .....	63
6. 대학의 취업지원기능 개선 및 확충 .....	65
7. 국내외 직업체험프로그램의 내실화 및 활성화 .....	67
8. 중소기업 취업 및 창업지원 .....	70
9. 해외취업 활성화 .....	72
10. 기타 청년실업해소 및 청년인적자원개발 방안 .....	75
<부록 1> 제주지역 청년실업 해소를 위한 직업의식 및 선호도 조사 결과 .....	78
<부록 2> 설문지 .....	53

# 표 목차

<표 1> 연령별 경제활동참가율 .....	27
<표 2> 경제활동참가율 전년대비증감 현황 .....	28
<표 3> 연령별 취업자 구성비 .....	29
<표 4> 전년대비연령별 취업증감률 .....	30
<표 5> 제주지역 최근 4년간 청년층 실업률 .....	31
<표 6> 연령별 실업률 전년비 증감 현황 .....	31
<표 7> 제주지역 경제활동상태 현황 .....	32
<표 8> 취업준비기간 현황 .....	33
<표 9> 구직기간 현황 .....	34
<표 10> 제주지역 연령별 고용형태 현황 .....	35
<표 11> 근속기간 현황 .....	36
<표 12> 연령별 구직방법 .....	37
<표 13> 학력별 구직방법 .....	38
<표 14> 취업에 필요한 역량 .....	41
<표 15> 취업정보 및 인력 채용경로 비교 .....	47
<표 16> 임금 비교 .....	48
<표 17> 취업 및 직무역량 비교 .....	49
<표 18> 전공 역량의 중요도 .....	50
<표 19> 취업박람회 효과 비교 .....	50
<표 20> 취업 훈련교육의 필요성 비교 .....	51
<표 21> 고학력 청년층의 구인배수가 높은 직종 및 구직자수가 많은 직종 .....	57
<표 22> 대졸이상 직종 중 고용전망이 밝을 것으로 예측되는 직종 .....	58
<표 23> 고학력 청년층이 훈련요구가 많은 직종 .....	58
<표 24> 제주지역 전략산업에 기초한 고학력 집중도가 높은 직종 .....	59

# 제1장 연구 개요

## 제1절 연구배경 및 목적

### 1. 연구배경

- 1990년대 후반 경제위기를 거치면서 한국 사회에서의 실업 문제는 중요한 이슈로 등장함. 특히 청년층의 실업문제는 양적으로 심각할 뿐만 아니라 ‘장기화’되는 경향이 강화되고 있어, 이들의 고용문제에 대한 강도 높은 정책적 처방이 요구되고 있는 실정임.
- 2007년 현재 우리나라 전체 청년(15~29세) 실업률은 7.2%(전체 실업자 수 78만 3천 명 중 32만 7천 명으로 전체의 42%가 청년 실업자)에 달하고 있으며 금융위기 직후인 2000년의 7.6%에서 제자리걸음을 하고 있음.
- 제주지역의 경우, 2007년 현재 청년층 실업률이 5.3%(전체 실업자 수 6천3백 명 중 청년 실업자가 2천8백 명으로 전체의 44%가 청년 실업자)로 전국 평균보다 낮게 나타나고 있으며, 또한 최근 4년간 실업률이 점차 낮아지고 있는 추세임. 그러나 아직까지도 높은 수준이며 청년 실업 해소를 위한 좀 더 다양한 방안 제시가 필요
- 현재 청년실업의 현상은 이전과는 상당히 다른 양상을 보이고 있는데, 경기 불황이 계속되고 있다는 문제 이외에도 노동수요적 측면의 고용 없는 성장, 노동시장의 유연화 확산, 기업의 채용관행의 변화, 노동공급적 측면의 고학력 청년층의 급속한 증가, 기업 육구 반영하지 못하는 교육체계, 대졸자의 중소기업 기피현상, 노동인프라 측면의 졸업과 직장 이행 시스템 부재, 육구를 충족시키지 못하는 직업훈련체계, 산재된 지원제도 등 다양하고 복잡한 문제들이 청년실업의 원인으로 작용하고 있음

- 때문에 단기적 해결이 쉽지 않으며 그 간의 정부 대책에도 불구하고 청년 실업이 호전되지 않고 있는 실정임. 또한, 실질적인 청년실업자를 흡수할 수 있는 곳은 지역인데도 그간 지역적 상황을 고려한 정책이 부족하다는 사실에도 원인이 있음.
- 제주지역의 경우 대규모 인력을 동시에 채용할 수 있는 대규모 제조업이 존재하지 않고 중소기업이 절대 다수를 차지하고 있어 고학력 청년층의 노동진입 여건이 열악한 상황임
- 제주지역 청년실업률이 높은 이유는 대졸 미취업자에서 발생하고 있으며, 특히 도내 4년제 졸업자들의 경우 취업률이 60%에 미치지 못하고 있어 청년실업의 주요 계층으로 자리 잡고 있음
- 따라서 고학력 청년층의 실업을 해소할 수 있는 방안을 다양한 각도에서 분석하고 연구하여 그 해결방안을 모색하여야 할 시점임

## 2. 연구목적

- 본 연구는 고학력 청년층 특히 대학 재학생들의 취업에 대한 수요 조사를 통해 그들의 취업의식, 취업환경에 대한 인식을 파악하고 산업체의 고용조사를 통해 구인요소를 파악함으로써 구인자와 구직자간의 인식의 차를 극복할 수 있는 정책을 모색하고자 함
- 또한 현재 실시되고 있는 실업정책을 분석하여 문제점을 도출하고 국내외 사례를 분석하여 제주지역에 적합한 노동인프라를 구축하고, 장기적으로 고학력 청년층의 실업해소를 위한 인적자원개발 방안을 제시하고자 함

## 제2절 연구범위 및 방법

### 1. 연구범위

- 시간적 범위
  - 기준년도는 2006년이고, 목표연도는 2008년 이후 임
- 공간적 범위
  - 제주특별자치도 전 지역의 고학력 청년층(2년제 및 4년제 재학생 및 졸업자)
- 내용적 범위
  - 제주특별자치도 청년실업 현황 분석
  - 제주특별자치도내 고학력 청년층의 취업패널 조사 및 분석
  - 제주특별자치도내 산업체의 고용의식 조사 및 분석
  - 국내외 청년실업 해소 및 인적자원개발방안 사례 분석
  - 제주특별자치도 고학력 청년층의 실업해소 및 인적자원개발 방안

### 2. 연구방법

- 제주특별자치도에 적합한 고학력 청년층의 실업 해소 및 인적자원개발 방안을 모색하기 위해 문헌조사, 사례조사, 고학력 청년층과 도내 기업체를 대상으로 한 설문조사 등 다양한 방법을 활용함
- 문헌조사를 통해서는 국내 모든 지방자치단체에 획일적으로 적용되는 정부의 청년실업 해소 대책을 분석하였고, 국외 사례조사를 통해 이론적 논거를 탐색하였음

- 설문조사를 통해 도내 대학 재학생들의 취업의식 및 여건에 대한 실태분석을 실시하였고, 또한 도내 산업체의 고용의식 조사를 통해 대학생들과 산업체간의 구인·구직에 대한 인식 차이를 분석하였음
- 연구의 타당성 및 실현성을 확보하기 위하여 관련 전문가와의 긴밀한 네트워크를 구축하고 이를 통해 다양한 의견을 수렴함

## 제2장 국내외 청년 인적자원개발 정책

### 제1절 청년실업의 원인 및 인적자원개발의 중요성

#### 1. 청년실업의 원인

##### 1) 노동 수요적 측면

- 청년실업은 노동의 총수요에 의해 영향을 받으며, 장년층 실업률에 비해 총 수요 변화에 더 민감하게 영향을 받음
  - 청년층은 가족부양에 대한 책임이 적고, 직장이동에 기회비용이 낮아 자발적 실업이 많으며, 기업입장에서 보면 경기 침체의 첫 반응으로 비용이 많이 드는 해고 보다 신규채용을 중지하는 것이 수월함
- 고용 없는 성장
  - 한국은 외환위기를 겪으면서 고용탄성치(GDP 성장률 대비 취업자 수 증가율)는 80년대 0.33 수준에서 정체되어 있으며, 취업계수(실질 GDP 기준 10억 원당 취업자 수)는 80년대 93.3명에서 외환위기 이후 44.7명으로 절반 정도 줄어들음
  - 따라서 경제성장이 청년실업을 줄이는데 기여하지 못하는 고용 없는 성장이 나타나고 있음
  - 또한 산업구조의 변화는 해외투자의 증가를 가져와 과거에 비해 고용 규모를 상당히 감소시킴
- 노동시장의 유연화 확산
  - 외환위기 이후 한국은 노동법 개정을 통해 노동시장 유연화 정책을 확대

실시함으로 인해 임금근로자에 비해 상용근로자의 수는 줄고 임시근로자 및 일용근로자 수는 늘어 청년들의 욕구를 충족시킬 수 있는 일자리가 줄어들

○ 대졸 청년층의 취업 욕구를 충족시킬 수 있는 직장 부족

- 대기업을 고용기여도는 점차 감소하고 중소기업의 고용은 증가하고 있으며, 일부 업종의 중소기업은 오히려 구직난을 겪고 있음
- 1,000인 이상 대기업을 고용기여도는 지난 10년간 지속적으로 감소하고 있으며, 20~1,000인 기업은 제자리걸음을 하고 있음
- 따라서 대졸 청년층의 욕구를 충족시키기에 적합한 직장 수요를 창출하지 못하고 있음

○ 기업의 채용관행의 변화

- 우리나라 30대 기업의 경력직 채용 추이는 외환위기 전인 '97년 18.2%에서 '02년 60.7%로 크게 늘어난 것으로 나타났으며, 지난 10년간 30~40대 취업률이 20대 취업률 보다 높게 나타남
- 이는 기업의 채용관행은 대학을 졸업하여 신규 노동시장에 진입하는 청년층보다 경력을 쌓아 즉각적으로 업무에 종사할 수 있는 경력사원을 채용하는 사례가 늘고 있음을 반증하는 것임

## 2) 노동공급적 측면

- 산업계가 요구하는 기술수준과 자격 등이 부족한 청년층 인구가 노동시장에 대량으로 진입할 때 청년층 실업률이 영향을 받음
- 노동수요와 일치하지 않은 고학력 청년층의 급속한 증가
  - '95년 이후 대학설립이 크게 늘어나면서 약 80%의 고졸자가 대학에 진학하고 있으며, 대학생 취업률도 60% 안팎에 머물고 있음
- 대학이 기업요구 반영 미흡

- 기업에서 신규 대졸자들을 바로 현장에 투입할 수 없다는 불만은 흔히 제기되고 있으나 학교는 이를 해결해 주지 못하고 있는 실정임

○ 대졸자의 중소기업 기피 현상

- 대졸자들은 일정 수준의 직업이 아니면 취업을 기피하는 현상이 나타나고 있으며, 대기업, 공무원 등의 채용에 있어서 경쟁률이 엄청나게 높아짐

### 3) 노동인프라 측면

- 고용을 촉진할 수 있는 국가 및 지방자치단체의 교육 및 훈련체계, 지원체계, 법률체계 등은 청년실업에 영향을 미침

○ 학교졸업과 직장 연계시스템 부족

- 학교와 노동시장의 제도적 연계가 부족하면 졸업생들이 취업을 하는데 걸리는 시간이 길고 청년실업이 증가됨

○ 직업교육기관과 학교교육의 역할 취약

- 청년층은 국가 및 학교에서 제공하는 훈련 및 교육에 의존하기 보다는 안정된 일자리나 고급직무를 얻기 위해 단기적 일자리 프로그램에 참여하기 보다는 기업의 욕구에 맞는 조건을 충족시키기 위해 사교육에 의존하는 실정임

## 2. 인적자원개발의 중요성

### 1) 청년층 노동시장 진입 특성에 대한 선행연구

○ 성별특성

- 여성의 경우 남성에 비해 노동시장 진입기간이 긴 것으로 조사되고 있음
- 여성의 교육증대로 경제활동참여율이 지속적으로 증가하였음에도 불구하고

여전히 노동시장에서의 구조적 차별현상이 나타나고 있음

○ 부모의 학력수준 및 지위

- 저소득층 자녀, 부모가 실직상태인 자녀, 부모의 직업수준이 낮을수록 비성공적인 노동시장 이행 가능성이 낮게 나타남

○ 출신대학 특성

- 수도권 대학 출신의 청년층이 비수도권대학 출신 청년층에 비해 노동시장 진입기간이 짧은 것으로 나타남

○ 지역노동시장 여건

- 실업률이 낮고 규모가 큰 지역에 거주할수록 청년층의 노동시장 진입기간이 짧은 것으로 나타남

○ 시사점

- 지방대학 출신, 지방거주자, 여성, 중소지방도시, 저소득층 청년들의 노동시장 진입 기간이 긴 것으로 나타나 상대적 취약층 대한 취업 인프라 개선이 절실함

## 2) 인적자원개발의 중요성

○ 노동공급적 측면

- 산업체가 요구하는 지식과 기술을 지닌 청년인력 양성체계의 미흡으로 청년층의 교육 및 훈련비용 부담이 기업에 전가되고 있음
- 따라서 학교 및 교육훈련기관에서의 현장 적응력을 갖춘 인적자원개발이 필요한 실정임

○ 노동수요적 측면

- 기업의 필요로 하는 인력이 과거 단순인력에서 다기능 인력, 전문 인력으로 옮겨가고 능력중심의 인적자원관리가 정착되고 있음
- 기업은 성과를 창출하는 고성과자로부터 일관되게 관찰되는 지식, 스킬, 태

도 및 가치의 상호작용 결과로 나타나는 역량개발을 요구하고 있음

○ 사회적 측면

- 지식기반사회의 도래로 노동 및 자본의 양적 투입이 아닌 인적자원의 질적 투입에 의한 새로운 성장 동력이 요구됨
- 인적자원 양성은 중앙정부가 주도하는 공급자 중심의 구조에서 벗어나 지방정부와 지역사회가 주도하는 수용자 중심의 구조로 패러다임이 변화하고 있음
- 노동시장의 유연성이 높아지고 고등교육이 확대되면서 정규교육뿐만 아니라 평생학습이 강조되는 새로운 능력사회로의 이행이 급속히 진행되고 있음

## 제2절 국내외 청년 인적자원 개발정책

### 1. 한국의 정책

#### 1) 청년고용촉진대책의 주요 내용

- 정부는 2003년 청년실업에 대한 정부의 종합대책을 발표하였으며, 2005년 청년고용촉진대책을 발표하는 등 청년실업 해소 및 인적자원개발에 관심을 기울이고 있음
- 2005년 청년고용촉진대책은 노동시장공급, 노동시장수요, 노동시장인프라 측면에서 접근하고 있음
- 여기서는 부산발전연구원의 조사 자료인 “동남권 실업구조 분석과 실업대책 연구(2006)”를 토대로 분석하고자 함
- 주 : ( )안은 정부의 주관 부서임

#### (1) 노동시장 공급측면

##### □ 진로·직업교육 강화 사업

- 초중고 재학생 대상 : 진로·직업교육 강화(교육부), 직업견학 및 체험프로그램 마련 및 보급(교육부), 현직교수 연수확대(교육부), 직업지도인력 Pool 구성(교육부), 진로·직업지도 전문 상담인력 배치 확대(교육부), 고용안정센터와 학교간 협약 체결(노동부), 직업지도행사에 학부모·교사 참여 사업(교육부) 등이 있음
- 대학생 대상 : 연수체험 확대 및 내실화(노동부), 기업 CEO강의 확대(산자부), 대학에 직업·진로과목 편성(노동부), 직업지도 프로그램 제작 및 협의체 구성, 직업지도 자료 학교 보급 확대(노동부), 중소기업 인식 제고 사업

실시(중기청), 종합직업체험관 설립(노동부), 국가진로직업지도협의회 구성(교육부, 노동부), 지역진로직업지도협의회 구성(교육부, 노동부) 등이 있음

#### □ 대학경쟁력 강화 사업

- 대학의 자구노력 유도 : 대학별·학과별 취업률 공표(교육부), 취업률 향상을 위해 노력한 대학에 대한 보상시스템 마련(교육부, 노동부), 취업률을 대학 평가에 반영(교육부) 함
- 대학 교육과정 모델·발굴 사업 : 대학 교육과정 개발 및 보급(교육부), 교육과정에 대한 수요 적합성 평가(기업의 요구 파악 및 교육과정 반영; 교육부·산자부) 등이 있음
- 산학협력 활성화 사업 : 산업별 인적자원개발협의체 구성(산자부), 공학교육과정 지원사업 확대(산자부), 학교기업 확대(교육부), IT인력 전공 역량 혁신(기업이 제시한 직무 핵심내용을 대학 전공교과에 반영; 정통부), 계약학과제도 운영 및 확대(대학과 기업이 계약을 체결하여 학과 설치; 교육부) 등이 있음
- 대학 구조조정 추진 : 대학의 경쟁력 확보를 위하여 입학 정원 감축, 대학학과 및 학과내 교육과정 조정 등 자발적 구조개혁을 추진(교육부)함

#### □ 직업교육훈련체계 혁신

- 직업훈련의 혁신 : 지역 산업 수요에 적합한 지역인적자원개발 추진(노동부), 10대 성장동력산업 육성에 필요한 중간기술인력 양성 지원(교육부, 노동부), 기능대학을 현장 밀착형 중간 기술자 양성체제로 전환(노동부), 이동식 직업훈련 및 온라인 교육 확대(노동부), 근로자 훈련비용 소득공제 추진(재정부, 노동부), 지역사회 맞춤형 취업지원사업(여성부) 등이 있음
- 수요중심적 직업교육 시스템 강화 : 특성화 실업계 고교 운영(교육부), 실업계 고교 졸업과 동시에 기업체 근무가 가능한 취업협약체결(노동부, 중기청), 전문대학 특성화 사업(교육부), 기업과 대학이 공동으로 활용할 수 있

는 대학 실습실 지원(중기청), 해외진출 전문인력 양성을 위한 어학 및 실무교육 시스템 구축(노동부) 등이 있음

## (2) 노동시장 인프라 구축측면

### □ 취업청년층 개인별 종합취업지원 서비스(YES; 노동부)

- 청년층의 교육수준, 실업기간 등 특성과 능력에 따라 세분화하여 취약계층 청년층에 대해 개인별 종합취업지원서비스(YES : Youth Employment Service)를 도입하여 추진하며, 영국의 뉴딜프로그램과 유사한 사업으로 3단계로 구성됨
- 1단계는 경력준비단계(3개월)로 심층상담 후 개인별 취업지원계획을 수립하고, 2단계는 경력개발단계(최대 1년)로 연수·훈련·단기 일자리 등에 참여하고, 3단계는 사후관리단계(3개월)로 취업알선을 통한 사후관리를 함

### □ 대학 취업지원기능 강화

- 대학 취업지원부서 확충 지원(교육부, 노동부), 여대생 커리어 개발센터 확대(여성부), 여대생 취업네트워크 강화(여성부) 등이 있음

### □ 직업 및 고용정보 생산·보급 확대

- 직업별 중장기 인력수급 전망을 통해 인적자원 수급 불균형 해소(교육부), 대졸 이상 고학력자 직업이동경로조사를 통한 기초자료 활용(노동부), 청년에 특화된 홈페이지 운영(Work-net; 노동부), 맞춤형 고용정보서비스 제공(노동부), 노동시장통합정보시스템 구축(노동부), 중소기업에 대한 정보제공 강화 추진(중기청), 직업소개 동영상 프로그램 제작 및 보급(노동부), 청년패널 확대(노동부), 노동시장 정보자료 생산 및 보급(노동부) 등이 있음

### □ 청년실업대책 성과 제고

- 수요자 입장에서 청년실업대책 종합정보 제공(노동부), 청년실업대책 사업에 대한 홍보를 통한 인지도 제고(노동부), 청년실업대책 사업간 네트워크 구축을 통해 사업간 신청 창구 연계(노동부), 청년실업사업 성과지표 개발 및 조정·개선 추진(노동부, 예산처) 등이 있음

## (3) 노동시장 수요 측면

### □ 단기일자리 제공

- 지식정보 관리 사업(정통부), 국가기록물 정리 사업(행자부), 구인업체 개척 사업(노동부), 문화원형 창작 디지털콘텐츠화 사업(문화관광부), 국민연금 상담사 채용사업(복지부), 군부사관 인력확충 사업(국방부), 행정정보 DB구축 사업(행자부) 등이 있음

### □ 해외취업 지원

- 해외 Network을 활용하여 구인업체 정보를 통합 관리하고 정보를 해외취업 희망자에게 종합적으로 제공하여 전문인력 해외취업 지원(노동부), 해외시장 개척요원 양성(중기청), 청년무역인력양성(산자부), KOICA 개발협력단 사업(외교부), 해외인터넷 청년봉사단 파견(정통부), 전문대학생 해외인턴십(교육부) 등의 사업을 추진함

### □ 중소기업 유휴일자리 충원

- 중소기업의 작업환경 개선, 근로복지수준 제고, 인식개선, 경쟁력 강화 등을 통해 중소기업 인력 충원을 지원함. 주요 사업으로 중소기업 직업훈련 컨소시엄 구성(중기청), 중소기업 고용환경 개선 지원금 제공(노동부), 중소기업 전문인력 채용 지원(노동부), 중소기업 신규업종 진출 지원(노동부), 교대제 전환 지원금 제공(노동부), 장기구직자 고용 촉진 장려금 지원(노동부) 등이 있음

## □ 창업지원

- 창업교육 강화(중기청), Biz Cool 프로그램 활성화(중기청), 뉴패러다임 확산(노동부) 등의 사업이 있음

## 2) 청년지원대책의 시사점

- 정부의 여러 부처에서 협력적 또는 독립적으로 청년실업 해소 및 인적자원 개발 사업을 추진하고 있으나, 부처가 협력체계에 문제가 있으며 정부의 청년실업대책이 지방자치단체와 연계성이 부족함
  - 청년 특성별(예, 고졸청년, 대졸청년) 통합적인 실업대책을 담당할 수 있는 중앙정부와 지방정부의 조직구축이 필요함
- 각종 청년실업대책은 청년들의 취업동기 향상에 맞추어야 하는데, 지금의 각종 대책은 이를 충족시키지 못하고 있음
- 직종별 취업역량에 대한 구체적인 직업지도가 나와 있지 않아(예, Job Map), 직종별 교육훈련이 과학적이고 체계적으로 수행되지 못하고 있음
- 각종 청년실업해소 및 인적자원개발 정책에 있어 산업체의 참여가 부진하여 실질적인 성과로 이어지는데 한계를 지니고 있음
- 서비스부분의 고용창출력이 높은 중소기업의 일자리 창출을 간과하고 있으며, 특히 사회적 서비스업이 낮은 한국을 고려해 볼 때 성장 가능한 서비스 중소기업의 육성 정책이 강화되어야 함
- 학교교육과 산업수요의 괴리, 중소기업 인력난과 청년층 눈높이 조절 등 미스매치에 대한 중·장기 대책이 부족함

## 2. 외국의 정책

### 1) 미국의 청년 인적자원개발정책

- 미국의 청년실업 정책은 1970년대까지 취약계층(소수민, 흑인 등) 청년층의 대상으로 한 실업대책이 주안점이었음
- 1990년대까지는 미국 학생들의 학력저하가 미국 경제의 걸림돌로 작용하면서 School to Work Opportunities Act(일자리를 위한 교육기회법, 1994년)가 제정되어 교육훈련정책이 강화되었음
- 최근에는 청년 실업 자체를 줄이는 단기적 처방에서 벗어나 청년층이 미래 노동시장에 성공적으로 적용할 수 있게 하는 방안에 초점을 두고 있음
- 현재 대표적인 청년실업 정책으로 Job Corp 프로그램, Workforce Investment Act(WIA;노동력 투자법, 1998), Work Opportunity Tax Credit(WORC; 노동기회세액공제) 프로그램 등이 있음

#### (1) Job Corp 프로그램

- 미국의 연방정부가 직접 운영하는 청년층을 위한 취업지원 프로그램으로 빈민가정의 16~24세 미취업 및 실직 청년층을 특정시설에 일정기간 상주하게 하면서 취업능력을 함양시키는 프로그램임
- Job Corp 프로그램의 특징은 첫째, 취약 청년층을 대상으로 하며 둘째, 기초적인 교육과정 및 직업훈련을 제공하며 셋째, 상주형태로 운영되며 넷째, 직업배치, 상급교육 및 훈련
- 운영 과정상의 특징은 첫째, 참가자들은 연방정부가 직접 운영하고 교육훈련기관 등과 계약 후 모니터링 둘째, 참가자들에게 기본 수당 제공 셋째, 성취도가 높은 참가자에게 상여금과 일반동등학위(EDI, General Equivalency Diploma) 제공
- Job Corp 프로그램의 성과는 첫째, 프로그램 참가자의 2/3가 취업 및 상급

교육을 받음 둘째, GED들의 직장배치 비율이 높음

- 향후 개선 방안으로는 Job Corp 프로그램에 민간기업의 참여를 촉진하여 취업과 연계하려는 노력이 진행되고 있음

## (2) 노동력투자법(WIA)

- 대상 : 14~21세의 미진학청년, 재학중인 청년들 중 경제적 취약계층
- WIA는 취업을 포함한 자기계발을 통해 취약계층 청년들이 처해있는 문제를 해결하는 데 목표를 두고 있음. 단순히 취업을 도와주는 것만이 아니라 취업에 필요한 기술, 지식을 습득하게 함으로써 취업 및 삶의 역량을 제고시키는 제도임
- 운영
  - 연방정부와 주 및 지역이 연계하여 운영하고 있는데, 연방정부차원에서는 지원금을 제공하고 노동부, 교육부, 복지부 등이 WIA를 관장하고, 실행은 주노동력투자위원회(State workforce Investment Board ; SWIB)를 설치하여 5개년 계획을 수립하며 주 구성원은 산업계, 교육훈련계, 공무원 등임.
  - 주노동력투자위원회는 산업계 인사들이 과반수 이상 차지하게 되어 있으며, 위원장 역시 산업계 인사가 맡도록 되어 있음
  - 또한 SWIB 산하에 지역노동력투자위원회(Local workforce Investment Board)를 두며 구성원은 SWIB와 비슷하게 구성하고 산하에 청년위원회 (Youth Council)를 설치함.
- 특징
  - 각 지역에 WIA 프로그램이 설치되어 원스톱 서비스를 제공함
  - 프로그램의 구체적 실행은 지역 내의 각종 교육훈련기관을 중심으로 이루어짐
  - 장기적이고 종합적인 서비스제공을 지향함

- 참여 청년이 필요로 하는 서비스가 무엇인지를 평가한 후 적절한 서비스를 제공함
- 단 10가지 의무적으로 제공하는 서비스가 있음(개별학습지도 및 학습방법 훈련, 학교중퇴 방지 및 졸업을 위한 학생지도, 고등학교 과정 대안학교 교육서비스, 일반교육과 직업교육에 연계된 하계고용 기회, 무급 또는 유급의 일 경험, 직업기술훈련, 리더십개발, 부대 지원서비스, 멘토링, 추수서비스)

### (3) 성 과

- 산업계와 연계된 일자리 창출 프로그램이 비교적 성공적으로 평가받고 있음
- 현재의 취업률 증대보다는 장기적인 관점에서 청년실업의 문제를 접근하고 해결책을 마련함

### (4) 시사점

- 중앙정부와 지방정부간 분권화를 통한 취업대책 마련
- 교육과 노동시장 구조를 감안한 직업훈련 및 일자리 창출 프로그램 운영
- 산업계와 연계한 프로그램 및 지역사회에 필요한 프로그램 운영

## 2) 일본의 인적자원개발정책(Dual System)

### (1) Dual System의 개요

- 독일의 JUMP제도를 모방한 개념임
- 후생노동성과 문부과학성이 공동으로 도입한 제도로, 실습훈련과 교육훈련 기관에서의 학습을 병행하여 직무능력을 향상시키는 인재육성 시스템임

- 교육훈련참여기관 : 독립행정기구인 고용능력개발 기구, 지방자치단체의 직업능력개발 시설, 민간전문학교, 공인 훈련시설 등
- 대상 : 35세 이하의 구직자

## (2) Dual System 기본 유형

- 교육훈련기관 주도형 : 전문학교 등의 교육훈련기관이 주도하는 형태
  - 청년을 훈련생으로 받아들인 후, 연계할 수 있는 기업을 물색하여, 그 기업과 공동으로 훈련계획을 작성하고, 학습은 자체적으로 실시하는 구조임
- 기업주도형 : 기업이 주도하는 형태
  - 청년을 파트타임의 종업원으로 우선 채용한 후, 기업이 교육훈련기관을 물색하여, 공동으로 훈련계획을 작성하고, 학습은 교육훈련기관에 위탁하는 구조임

## (3) 훈련과정의 종류

- 전문과정 활용형(2년 과정, 유료)
  - 직업능력개발 대학 등에서 2년제 교육훈련과정으로 운영됨
  - 실제의 기업 업무를 담당하면서 기능과 실습을 할 수 있도록 함
  - 교육과정에 실제로 기업 업무를 하도록 하여 수입을 얻으면서 부족한 능력을 개발하도록 함
- 보통과정 활용형(1년 과정, 유료)
  - 직업능력개발 촉진 센터 등에서 1년제 교육훈련과정으로 운영됨
  - 기초적인 지식과 기능을 습득에서 실천적인 수준까지 획득할 수 있도록 하여 취업역량을 강화시키는 과정임
  - 훈련코스는 대체로 공인자격 취득이 가능한 과정임

## ○ 위탁훈련 활용형(4~6개월 과정, 무료)

- 지방자치단체가 민간교육훈련기관에 위탁해 직업의식 개발부터 직무지식습득, 기업 등에 의한 훈련까지 관리하는 직업훈련과정임

**(4) Dual System의 보급 및 정착을 위한 사업**

## ○ 코디네이터 사업

- 진로가 정해지지 않은 대학졸업자 등의 듀얼시스템의 수강을 촉진하기 위한 체험 강습, 기업에 대한 기업 촉진 프로그램
- 각 지방자치단체에 기업부분의 코디네이터(중소기업연합회)와 교육부분의 코디네이터(각종 학교단체)를 두어 교육훈련이나 직업훈련을 원하는 학교나 기업 사이에 조정절차를 담당함
- 조정절차는 파트너가 되는 교육훈련기관이나 기업의 개척, 교육훈련기관과 기업이 협력해 훈련계획 수립, 실시 시 연락, 조정, 상담 대행 등을 행함

## ○ 중개강습

- 고등학교와 같은 관계 기관과의 제휴를 통해 수강이 필요한 사람들을 파악한 후 듀얼 시스템의 새로운 구조, 코스 내용 등에 대한 충분한 정보를 제공함
- 듀얼 시스템의 훈련 내용이 되는 학습 및 기업 실습을 체험시킴으로써 기능 습득과 훈련 수강 의미를 높이는 동시에 취업에 대한 동기부여를 통해 본격적인 훈련을 유도함

## ○ 지원내용

- 듀얼 시스템 참여 사업주에게 경력 형성 촉진 조성금 제공(중소기업 : 훈련경비 및 임금의 1/2, 대기업 : 1/3)
- 듀얼 시스템 훈련 계획 책정비 15만엔 지급
- 듀얼 시스템에 이한 OJT 비용을 훈련시간에 비례해 지급

○ 시사점

- 기업실습이 취업에 있어서 상당한 효과를 보이고 있음
- 듀얼 시스템과 별도로 운영하고 있는 트라이얼 고용제도(Trial Employment)는 기업에서 3개월 정도 시험적으로 청년을 고용하여 OJT 경험을 쌓게 하고 정부에서는 장려금을 지급하는 제도인데, 이 경우도 효과가 비교적 높게 나타남
- 훈련생 모집단계에서 근로의욕, 적성판별이 충분히 이루어지지 않아 훈련 효과가 저감되는 면이 있으며, 실습기업의 개척에 어려움이 있음

### 3. 기타 국가의 인적자원개발정책

#### 1) 영국의 인적자원개발정책(New Deal for Youth People)

- 6개월 이상 계속적으로 구직수당을 신청하고 있는 18~24세의 모든 청년들을 대상으로 강제적으로 적용하는 취업촉진 및 직업훈련 프로그램임
- 고용청이 주관하고, 지역에서는 취업센터가 담당함
  - 지역 파트너십이 기본이 되는데, 직업센터에는 개인상담가(personal advisor)가 있고, 이외에 지역의 전문가, 각 관계기관의 직원 등을 멘토(Mentor)로 배치하여, 지역실정에 맞는 효과적인 멘토링 시스템을 구축함
  - 여러 형태의 산업체 관련 독립적 조직(구성 : 산업체, 교육훈련, 사회봉사 단체 조직 출신 구성원으로 조직)을 두어 노동 프로그램에 관한 실시 방안과 성과 등에 대해 관련 부서의 장들에게 자문을 하도록 함
- 특징 및 과정 : 초기단계(Gateway Stage), 옵션단계(Option Stage), 사후관리서비스단계(Follow-through Stage) 등 3단계로 나누어 시행
- 초기단계(4개월)
  - 참가자에게 집중적 카운셀링과 조언에 의한 구직활동을 실행함

- 개인상담가와 함께 일자리를 찾고, 취업능력을 제고시키거나, 다음 단계인 옵션단계를 준비하는 것 등에 대한 계획을 세움
- 참가자들에게는 구직 활동의 기법과 가장 기본적인 구직능력 등 개인이 필요로 하는 서비스를 제공함
- 초기단계에서 취업이 안 되는 사람은 다음 단계인 옵션단계로 옮겨감

○ 옵션단계(6개월)

- 초기 단계에서 취업이 안 된 사람은 옵션단계를 거치게 되는데, 이때 임금보조가 이루어지는 직장선택(6개월), 전일제로 교육과 훈련에 참가(최장 12개월), 자원봉사단체에서의 취직과 트레이닝(6개월), 공적 환경 보전 사업에 취직과 훈련(6개월) 중 어느 하나를 선택하여야 함. 어느 한쪽에도 참가를 거부하는 사람에게는 구직수당을 지급하지 않음
- 이중 전일제 교육훈련 분야를 제외한 나머지 세 분야는 직업훈련보다 일경험을 통한 취업능력 제고에 초점이 맞추어져 있으며, 전일제 교육훈련 분야는 기술습득과 자격을 취득할 수 있는 기회를 제공하는 성격을 가짐
- 임금보조가 이루어지는 직장선택 과정 : 고용주에게 피고용인 1인당 1주에 60파운드의 임금보조가 제공됨. 뉴딜 참가자로서 고용된 피고용인은 일반 근로자와 동등한 지위를 가짐. 또한 훈련에 대한 비용으로 750파운드를 지원 받음
- 자원봉사단체에서의 취직과 트레이닝 과정 : 구직급여에 해당되는 액수의 급여를 받을 수 있으며, 임대료 보조와 지방세 면세 혜택, 6개월간 400파운드를 보조금으로 지원 받음
- 공적 환경 보전 사업에 취직과 훈련 과정 : 자원봉사단체의 취직 및 트레이닝 과정과 동일한 혜택 부여
- 전일제로 교육 및 훈련에 참가하는 과정 : 2급 자격증을 수여하는 교육기관이나 훈련기관에서 기술을 습득하는 과정에 참여할 수 있으며, 이 경우 구직급여, 임대료 보조, 지방세 면세 혜택이 부여됨

○ 사후관리서비스 단계(4개월)

- 옵션단계의 종료까지 취업을 못한 뉴딜 참가자들에게 개인상담가로부터 집중적인 도움을 받는 단계임
  - 뉴딜기간 동안 습득한 경험과 지식을 살려 적절한 직업을 구하도록 하거나 새로운 취업지원 프로그램에 참여하도록 지원 함
- 성과 및 문제점
- 현재까지 영국에서 실시된 취업촉진 및 직업훈련 프로그램 중 가장 체계적인 것으로 평가 받고 있음
  - 참여자의 다수가 뉴딜에 긍정적이며, 특히 개인 상담가에 대해 높이 평가하는 반면, 사용자의 참여는 저조한 것으로 나타남
- 시사점
- 현재까지 영국에서 실시된 취업촉진 및 직업훈련 프로그램 중 가장 체계적인 것으로 평가 받고 있음
  - 단계별로 구분하여 실시함으로써 취업의욕을 지속적으로 유지시킬 수 있고 지역형태에 적합한 다양한 형태의 파트너십 운영 가능
  - 지역훈련단체, 기업, 노동조합, 대학 등이 참여하는 지역 특성에 맞는 다양한 청년실업 대책이 강조됨
  - 산업체의 적극적 참여를 유도할 수 있는 방안 모색이 사업 성패에 중요한 관점임

## 2) 덴마크의 인적자원 개발정책

- 목적 : 청년실업자 보통교육을 받게 하거나 직업을 갖게 지원
- 대상 : 실업수당을 청구하는 25세 이하 모든 사람
- 특징 : 6개월의 실업상태가 지속된 후 최소 18개월 동안 특별직업 교육 및 훈련에 참가할 권리와 의무를 가짐
- 과정

- 3개월 실업상태 후 청년이 정규 직업에 참여할 수 있는지를 결정하기 위해 ‘공공직업안정기관(PES)’에서 청년을 호출하며, PES는 개인별 계획을 작성하여 개인의 동의를 받으며, 이 계획은 6개월 실업 이후 시행됨
  - 실업상태가 지속될 경우 실업수당을 관리하는 실업보험기금에서는 4개월 후 PES에 보고하고, PES는 남은 2개월 동안 청년실업자가 동의한대로 18개월의 교육을 준비
  - 6개월 실업상태 후 보통교육을 받거나 보통교육을 받지 않는 경우에는 직업학교에서의 18개월간 훈련에 참가
  - 특별교육훈련에 참여를 거절할 경우 실업수당 자격이 박탈되며 청년은 실업수당보다 적은 사회보조를 요구
- 성과 및 문제점
- 18개월 의무과정의 대상자들 중 2/3가 보통교육을 받거나 정규직업을 가짐으로써 취업교육 효과가 나타남
  - 청년 실업자들이 보통교육을 시작으로 직업관련 자격을 향상시키는데 성공하였으며, 저숙련 청년의 교육수준을 높이는데 이바지 함
- 시사점
- 장기적 관점에서 청년실업을 접근하여 성과를 얻음
  - 영국이 즉각적인 노동시장 배치에 중점을 둔 반면, 덴마크는 인적자본 투자에 중점을 둠

### 3) 프랑스의 인적자원개발정책(NSEJ : New Service-Job for Young People)

- 목적 : 청년의 서비스활동 및 고용창출을 목적으로 사회적으로 유용한 새로운 서비스 활동의 발전을 지원함
  - 주로 사회적으로 유익한 서비스업 부문에 대한 청년층의 경제활동을 늘리고 실업률을 낮추기 위해 고안된 제도임
  - 사회적으로 유용한 서비스업이란 원칙적으로 시장경제에 내맡겼을 때는 발생하기 어려우면서도 동시에 향후 성장 가능성이 큰 서비스업임
- 대상 : 18세~25세 사이의 청년층 가운데 구직활동을 하고 있는 청년층인 26~29세 사이의 청년층 가운데 실업자이면서 취업기간이 짧아 실업수당을 받을 수 없는 청년층(일정 기준 이상의 자격증 소유자는 제외)
- 지원내용
  - 청년 한 사람을 고용할 수 있는 일자리에 임금보조금이 월 단위로 5년간 지급됨
  - 교부금은 연간 최저임금의 80% 수준을 지원함
  - 장기간에 걸쳐 지원하는 이유는 서비스 활동을 개발하여 수요를 창출하고 이에 참여하는 청년들이 전문적인 경험을 쌓으려면 상당한 시간이 필요하기 때문임
- 창출된 일자리
  - 주류부문(지방정부, 공공관청, 비영리조직), 교육부문, 경찰부문에서 창출됨
  - 주류부문 : 사회적 결속력 강화 및 연대를 발전시키는 서비스(17%), 환경 관련 서비스(14.4%), 스포츠훈련 관련 서비스(11%), 새로운 정보통신기술과 같은 문화 관련 서비스(10.9%) 등이 있음
  - 교육부문 : 중·고등학교에서의 학생 지원 및 학교생활 보조를 위한 직업 약 7만 5천개 창출

- 경찰부문 : 지역순찰 보조 및 경찰서 접수계원 일자리 1만 2천 개 창출
- 성과 및 문제점
  - 사회적 서비스업에서 상당한 일자리 창출 효과
  - 사회적 서비스업이 시장부문에서 현존할 수 있는 일자리를 정부가 창출하는 것이 아닌가 하는 의구심 및 막대한 재정 지출에 따른 부담
  - 프랑스에서는 해당 서비스 분야의 상업화, 사기업으로 인계, 공·사협력체계의 창출, 공공자금의 지속 지원 방안을 놓고 대안을 검토 중
- 시사점
  - 서비스업 비중이 높은 한국에 도입할 경우 대체효과가 작은 업종을 선정할 필요가 있으며
  - 재원 조달 방안에 대한 검토가 필요함

#### 4) 독일의 인적자원개발정책(JUMP : Immediate Action Program)

- 목적 : 학교 졸업 후 직장으로의 이행을 원활히 하도록 함으로써 청년들의 실업을 예방하고, 이미 실업된 청년들의 실업기간을 최대한 줄이고, 더 이상 실업자로 등록되어 있지 않거나, 구직활동 또는 직업훈련 장소를 모색하는 노력을 중지한 청년들이 적극적으로 경제활동에 참여하도록 하는 것을 목적으로 함
- 이원화제도(Dual Apprenticeship System)
  - 학교교육과 기업에서의 직업훈련을 병행하여 학교-직업의 구조화된 시스템을 운영함
  - 대부분의 독일학생들은 적어도 18세가 될 때까지 일반교육 혹은 직업교육을 받게 되도록 의무화됨
  - 기초교육을 마친 청년층의 60% 정도가 직업 및 현장교육을 받게 됨

- 훈련자들은 일주일 중 1~2일 정도 직업학교에서 보내고, 나머지 시간은 작업현장에서 보내게 됨
- 300개 이상의 직업이 이 제도가 적용되고, 2~3년 동안의 훈련과정이 마련됨
- 기술에 대한 인가는 고도로 표준화되어 있어, 노동시장의 유연성을 높여 줌

○ JUMP의 주요내용

- 이원화제도의 훈련장소 공급측면 : 이원화제도 체계의 직업훈련 장소의 이용, 확대를 위한 지방 및 훈련장소의 지역차원의 프로젝트 활동 지원
- 이원화제도의 훈련장소 수요측면 : 이원화제도 체계의 직업훈련 장소를 구하고자 하는 청년들을 위한 장소 주선 및 지원활동을 기업내부가 아닌 직업훈련센터에서 직업훈련 활동을 실시함. 직업훈련을 이수할 준비가 되어 있지 않는 학생들을 대상으로 하는 일-학습 통합 활동을 실시함
- 실업상태의 청년들을 위한 지원 : 실업상태의 청년들을 고용하는 기업에 대한 임금보조, 실업상태의 청년들을 위한 고용 및 훈련을 결합한 일자리 창출
- 추가지원 : 새로운 직장에서 정착할 수 있도록 하는 직장관련 지원활동, 고용관련 행정기관 및 사회복지 행정기관과 연락을 취하지 않고 있는 실업상태의 청년들에 대한 사회적 지원을 통한 취업 또는 학교복귀를 지원함

○ 성과

- 프로그램 실시 이후 취업을 하거나 훈련을 지속하는 경우가 약 58%로 나타나 고용안정에 효과적임

○ 시사점

- 초기 실업 단계부터 국가가 적극적으로 개입하여 실업률을 줄임
- 이원화제도를 시행하지 않는 한국에 적용하기에는 무리가 있으나, 일본의 Dual System과 같은 한국화 작업을 통해 적용방안을 모색할 필요가 있음

## 제3장 제주지역의 현황 및 실태분석

### 제1절 제주지역 청년실업 현황

#### 1. 제주지역 청년층 경제활동 참가현황

##### 1) 경제활동참가율

<표 1> 연령별 경제활동참가율

구 분	연 령	2004	2005	2006	2007
전 국	계	62.1	62.0	61.9	61.8
	15~24세	34.8	33.3	30.2	28.1
	25~29세	73.3	73.6	73.2	73.0
	30~39세	74.9	74.8	75.5	75.3
	40~49세	79.1	79.1	79.5	79.9
	50~59세	69.4	69.9	70.1	71.2
	60세 이상	37.3	37.4	37.9	38.6
제 주	계	69.7	70.0	70.0	69.2
	15~24세	36.8	36.7	35.9	32.1
	25~29세	76.9	80.6	81.6	82.7
	30~39세	80.0	80.3	80.7	79.8
	40~49세	87.9	87.1	88.4	86.9
	50~59세	80.0	80.7	76.6	78.2
	60세 이상	54.6	53.9	54.7	54.7

주) 통계청 고용통계

- 최근 4년간 경제활동참가율의 연령별 비교를 보면 제주지역의 경우는 경제활동참가율이 전국평균에 비해 전반적으로 높은 편임. 청년층에 해당하는 15~24세의 경우 전국 평균 보다 4%가 높으며, 25~29세의 경우는 9.7%가 높음

## 2) 경제활동참가율 전년대비증감 현황

<표 2> 경제활동참가율 전년대비증감 현황

구 분	연 령	2004	2005	2006	2007
전 국	계	1	-0.2	-0.2	-0.2
	15~24세	1.5	-4.3	-9.3	-7
	25~29세	1.8	0.4	-0.5	-0.3
	30~39세	0	-0.1	0.9	-0.3
	40~49세	0.6	0	0.5	0.5
	50~59세	0.4	0.7	0.3	1.6
	60세 이상	1.9	0.3	1.3	1.8
제주도	계	-1.1	0.4	0	-1.1
	15~24세	-7.3	-0.3	-2.2	-10.6
	25~29세	-3.1	4.8	1.2	1.3
	30~39세	-2.3	0.4	0.5	-1.1
	40~49세	0.5	-0.9	1.5	-1.7
	50~59세	-1	0.9	-5.1	2.1
	60세 이상	0.6	-1.3	1.5	0

주) 통계청 고용통계

- 경제활동참가율의 전년대비 증감 현황을 비교해 보면, 제주는 최근 3년간 15~24세가 감소 추세에 있는 반면 25~29세는 최근 2년간 증가 추세에 있음. 전국 평균과 비교해 경제활동참가율의 전년대비 증감의 변화가 다소 큰 편임.

## 2. 제주지역 청년층 취업 및 실업률

### 1) 연령별 취업자 구성비

<표 3> 연령별 취업자 구성비

단위 : 천명(%)

구분	연령	2004	2005	2006	2007
계	계	22,557.1 (100.0)	22,856.1 (100.0)	23,150.8 (100.0)	23,432.8 (100.0)
	15~19세	258.1 (1.1)	243.0 (1.1)	209.2 (0.9)	210.6 (0.9)
	20~24세	1,722.4 (7.6)	1,583.0 (6.9)	1,417.6 (6.1)	1,313.3 (5.6)
	25~29세	2,597.7 (11.5)	2,623.6 (11.5)	2,643.1 (11.4)	2,678.5 (11.4)
	30~39세	6,181.2 (27.4)	6,121.9 (26.8)	6,135.5 (26.5)	6,035.4 (25.8)
	40~49세	6,206.2 (27.5)	6,304.6 (27.6)	6,407.4 (27.7)	6,483.9 (27.7)
	50~59세	3,334.1 (14.8)	3,599.3 (15.7)	3,835.4 (16.6)	4,093.3 (17.5)
	60세 이상	2,257.4 (10.0)	2,380.7 (10.4)	2,502.6 (10.8)	2,617.8 (11.2)
제주	계	277.9 (100.0)	283.6 (100.0)	288.5 (100.0)	288.5 (100.0)
	15~19세	3.7 (1.3)	4.2 (1.5)	4.2 (1.5)	2.7 (0.9)
	20~24세	18.8 (6.8)	17.3 (6.1)	17.2 (6.0)	16.6 (5.8)
	25~29세	28.0 (10.1)	29.5 (10.4)	30.0 (10.4)	30.7 (10.6)
	30~39세	73.7 (26.5)	72.9 (25.7)	72.6 (25.2)	70.6 (24.5)
	40~49세	72.0 (25.9)	73.1 (25.8)	76.1 (26.4)	75.7 (26.2)
	50~59세	41.1 (14.8)	44.3 (15.6)	44.3 (15.4)	47.4 (16.4)
	60세 이상	40.6 (14.6)	42.3 (14.9)	44.1 (15.3)	44.8 (15.5)

주) 통계청 고용통계

- 제주지역 연령별 취업자 구성비를 살펴보면, 25~29세의 취업이 전체 취업의 10.6%로 전국평균(11.4%)보다 다소 낮음. 청년층, 장년층 모두 전국평균 대비 낮은 반면에 60세 이상의 노년층 취업률이 전국평균 대비 높게 나타남

<표 4> 전년대비연령별 취업증감률

단위 : %

구분	연령	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
계	계	2	2.8	-0.1	1.9	1.3	1.3	1.2
	15~19세	-8	-12.6	-13.2	-5	-5.9	-13.9	0.7
	20~24세	1.7	5.6	-2.8	-0.7	-8.1	-10.4	-7.4
	25~29세	-2.2	-2.4	-3.8	-0.1	1	0.7	1.3
	30~39세	0.5	0.7	-0.4	-0.1	-1	0.2	-1.6
	40~49세	5.4	5.3	3	2.9	1.6	1.6	1.2
	50~59세	2.1	4.7	2.4	5.1	8	6.6	6.7
	60세이상	5.5	6.4	-2.8	5.4	5.5	5.1	4.6
제주	계	1.1	2.7	3.5	-1	2.1	1.7	0
	15~19세	-20	0	15	-19.6	13.5	0	-35.7
	20~24세	5.3	-10	16.7	-10.5	-8	-0.6	-3.5
	25~29세	-5.9	0	-5.3	-7.6	5.4	1.7	2.3
	30~39세	4.1	2.6	-2.9	-2.6	-1.1	-0.4	-2.8
	40~49세	5.4	6.8	10.8	3.2	1.5	4.1	-0.5
	50~59세	-2.5	0	2.8	2.5	7.8	0	7
	60세이상	3	5.9	9.2	3.3	4.2	4.3	1.6

주) 통계청 고용통계

- 전년 대비 연령별 취업증감률을 살펴보면, 전국평균 취업증감률(20~24세 ; -7.4%, 25~29세 ; 1.3%)과 비교해 제주지역의 취업증감률이 20~24세의 경우 전국평균에 비해 -3.5%로 낮은 편이며, 25~29세의 경우 취업 증가율이 2.3%로 전국평균과 비교해 높은 편임

## 2) 제주지역 청년층 실업률

<표 5> 제주지역 최근 4년간 청년층 실업률

구 분	연 령	2004	2005	2006	2007
전 국	계	3.7	3.7	3.5	3.2
	15~29세	8.3	8.0	7.9	7.2
	30~59세	2.6	2.8	2.5	2.5
	60세 이상	1.2	1.3	1.4	1.4
제 주	계	2.5	2.5	2.1	2.1
	15~29세	6.6	6.1	5.5	5.3
	30~59세	1.7	1.9	1.6	1.6
	60세 이상	0.2	0.5	0.2	0.9

주) 통계청 고용통계

- 제주지역 청년층(15~29세) 실업률의 경우 2007년 말 기준 전국평균 7.2%에 비해 5.3%로 낮은 실업률을 보임

## 3) 실업률 전년비증감 현황

<표 6> 연령별 실업률 전년비 증감 현황

구 분	연 령	2004	2005	2006	2007
계	계	2.8	0	-5.4	-8.6
	15~29세	3.8	-3.6	-1.2	-8.9
	30~59세	4	7.7	-10.7	0
	60세 이상	20	8.3	7.7	0
제주도	계	31.6	0	-16	0
	15~29세	34.7	-7.6	-9.8	-3.6
	30~59세	30.8	11.8	-15.8	0
	60세 이상	-33.3	150	-60	350

주) 통계청 고용통계

- <표 4>는 최근 4년간 전년대비 실업률 증감 현황을 보여주는 것으로 제주지역 청년층(15~29세) 실업률의 전년대비 증감이 2007년 기준 -3.6%로 전국 평균 보다 감소한 것으로 나타남.

### 3. 제주지역 청년층 경제활동 상태

#### 1) 경제활동상태 현황

<표 7> 제주지역 경제활동상태 현황

단위 : 천명(%)

구분	연령	평소취업자		평소구직자		평소비경제활동인구	
전국	계	23,611.90	100.00	1,248.60	100.00	13,993.10	100.00
	15~19	335.7	1.42	62.8	5.03	2,721.40	19.45
	20~24	1,423.20	6.03	187.4	15.01	1,243.20	8.88
	25~29	2,793.10	11.83	208.5	16.70	871.3	6.23
	30~34	2,945.80	12.48	149.6	11.98	969.6	6.93
	35~39	3,263.70	13.82	149.1	11.94	886.4	6.33
	40~44	3,259.10	13.80	125.2	10.03	752	5.37
	45~49	3,164.00	13.40	122.7	9.83	831.9	5.95
	50~54	2,344.20	9.93	97.1	7.78	789.7	5.64
	55~59	1,539.60	6.52	62.7	5.02	820.5	5.86
	60~64	1,033.80	4.38	45	3.60	889.9	6.36
	65세이상	1,509.80	6.39	38.5	3.08	3,217.10	22.99
제주	계	295.3	100.00	8.5	100.00	118.4	100.00
	15~19	3.2	1.08	0.4	4.71	31.8	26.86
	20~24	16.5	5.59	1.7	20.00	10.6	8.95
	25~29	30.4	10.29	0.9	10.59	7.4	6.25
	30~34	35.6	12.06	1.1	12.94	7.4	6.25
	35~39	40.8	13.82	1.7	20.00	5.3	4.48
	40~44	39	13.21	0.3	3.53	5.4	4.56
	45~49	36.3	12.29	0.5	5.88	6.1	5.15
	50~54	28.4	9.62	0.5	5.88	4.2	3.55
	55~59	19.6	6.64	1.1	12.94	5.1	4.31
	60~64	16.9	5.72	0.2	2.35	5.1	4.31
	65세이상	28.5	9.65	0.3	3.53	30.1	25.42

주) 통계청 고용통계

- 제주지역의 평소취업자의 연령별 구성비에서 청년층은 전국평균에 비해 다소 낮은 5.59%(20~24세)와 10.29%(25~29세)를 차지하고 있으며, 평소구직

자의 구성비는 각각 20%(20~24세)와 10.59%(25~29세)를 차지하고 있어, 고등학교 졸업 직후 구직이 많은 것으로 판단됨

## 2) 취업준비기간

<표 8> 취업준비기간 현황

단위 : 천명(%)

구분	연령	없음	1주~3개월 미만	3~6개월 미만	6~9개월 미만	9~12개월 미만	12개월 이상
전국	계	12704.4(32.7)	1222.2(3.1)	1659.4(4.3)	2081.4(5.4)	2935.6(7.6)	18250.6(47.0)
	15~19	2333.0(74.8)	292.4(9.4)	202.7(6.5)	124.4(4.0)	87.5(2.8)	79.9(2.6)
	20~24	920.1(32.2)	273.3(9.6)	299.1(10.5)	302.2(10.6)	311.7(10.9)	747.5(26.2)
	25~29	755.2(19.5)	152.7(3.9)	221.9(5.7)	278.6(7.2)	468.9(12.1)	1995.7(51.5)
	30~34	877.9(21.6)	99.9(2.5)	177.3(4.4)	235.1(5.8)	407.3(10.0)	2267.4(55.8)
	35~39	821.3(19.1)	85.8(2.0)	168.1(3.9)	226.1(5.3)	396.6(9.2)	2601.4(60.5)
	40~44	695.9(16.8)	76.8(1.9)	137.1(3.3)	199.4(4.8)	333.9(8.1)	2693.2(65.1)
	45~49	770.2(18.7)	85.4(2.1)	122.0(3.0)	187.5(4.6)	289.5(7.0)	2664.2(64.7)
	50~54	750.2(23.2)	50.7(1.6)	105.2(3.3)	146.3(4.5)	240.1(7.4)	1938.5(60.0)
	55~59	774.7(32.0)	36.2(1.5)	91.1(3.8)	120.0(5.0)	171.7(7.1)	1229.1(50.7)
	60~64	859.8(43.7)	27.0(1.4)	55.0(2.8)	90.4(4.6)	111.1(5.6)	825.4(41.9)
65세이상	3146.1(66.0)	42.2(0.9)	80.0(1.7)	171.3(3.6)	117.3(2.5)	1208.3(25.4)	
제주	계	106.4(25.2)	7.4(1.8)	16.9(4.0)	17.1(4.1)	20.6(4.9)	253.8(60.1)
	15~19	28.5(80.5)	1.2(3.4)	2.7(7.6)	1.7(4.8)	0.5(1.4)	0.8(2.3)
	20~24	7.7(26.7)	2.9(10.1)	2.6(9.0)	3.5(12.2)	3.5(12.2)	8.5(29.5)
	25~29	5.4(14.0)	0.8(2.1)	3.0(7.8)	2.1(5.4)	4.1(10.6)	23.1(59.8)
	30~34	7.0(15.9)	1.0(2.3)	0.9(2.0)	2.9(6.6)	4.6(10.5)	27.7(63.0)
	35~39	5.4(11.3)	0.4(0.8)	1.7(3.6)	2.5(5.2)	1.2(2.5)	36.6(76.6)
	40~44	4.7(10.5)	0.3(0.7)	0.6(1.3)	0.4(0.9)	1.8(4.0)	36.8(82.5)
	45~49	5.6(13.1)	-	1.2(2.8)	1.6(3.7)	1.2(2.8)	33.3(77.6)
	50~54	4.4(13.3)	-	0.5(1.5)	0.5(1.5)	1.5(4.5)	26.4(79.5)
	55~59	4.0(15.5)	0.6(2.3)	1.6(6.2)	1.1(4.3)	0.6(2.3)	17.9(69.4)
	60~64	5.1(23.1)	-	0.1(0.5)	0.3(1.4)	1.1(5.0)	15.5(70.1)
65세이상	28.6(48.6)	0.2(0.3)	1.8(3.1)	0.6(1.0)	0.5(0.8)	27.2(46.2)	

주) 통계청 고용통계

- 취업준비기간에 대한 연령별 구성비를 보면, 20~24세의 경우 12개월 이상이 29.5%로 26.2%인 전국평균에 비해 높게 나타나고 있고, 25~29세의 경

우도 59.8%로 51.5%인 전국평균에 비해 높게 나타남

### 3) 구직기간

<표 9> 구직기간 현황

단위 : 천명(%)

구분	연령	없음	1~3개월미만	3~6개월미만	6~9개월미만	9~12개월
전국	계	33,931.6(87.3)	2,087.3(5.4)	1,456.5(3.7)	705.3(1.8)	672.9(1.7)
	15~19	2,748.3(88.1)	236.6(7.6)	75.4(2.4)	29.1(0.9)	30.5(1.0)
	20~24	2,100.4(73.6)	338.4(11.9)	208.6(7.3)	110.5(3.9)	96.0(3.4)
	25~29	3,123.0(80.6)	305.6(7.9)	218.6(5.6)	105.5(2.7)	120.1(3.1)
	30~34	3,453.1(84.9)	255.9(6.3)	184.2(4.5)	88.7(2.2)	83.3(2.0)
	35~39	3,715.9(86.4)	245.3(5.7)	177.9(4.1)	86.5(2.0)	73.7(1.7)
	40~44	3,602.1(87.1)	223.6(5.4)	160.6(3.9)	87.0(2.1)	63.0(1.5)
	45~49	3,674.1(89.2)	173.4(4.2)	134.2(3.3)	62.4(1.5)	74.5(1.8)
	50~54	2,894.9(89.6)	125.1(3.9)	99.3(3.1)	57.8(1.8)	54.0(1.7)
	55~59	2,184.3(90.2)	79.2(3.3)	94.8(3.9)	33.4(1.4)	31.1(1.3)
	60~64	1,824.1(92.7)	42.3(2.1)	55.5(2.8)	23.7(1.2)	23.3(1.2)
65세이상	4,611.5(96.8)	61.9(1.3)	47.6(1.0)	20.8(0.4)	23.6(0.5)	
제주	계	388.5(92.0)	13.7(3.2)	12.4(2.9)	4.8(1.1)	2.7(0.6)
	15~19	32.7(92.4)	1.3(3.7)	1.0(2.8)	0.4(1.1)	-
	20~24	23.2(80.6)	2.4(8.3)	2.0(6.9)	0.8(2.8)	0.4(1.4)
	25~29	33.1(85.8)	2.2(5.7)	2.3(6.0)	0.4(1.0)	0.6(1.6)
	30~34	38.2(86.8)	2.7(6.1)	2.0(4.5)	0.5(1.1)	0.5(1.1)
	35~39	42.6(89.1)	1.8(3.8)	2.4(5.0)	0.9(1.9)	0.1(0.2)
	40~44	43.2(96.9)	0.8(1.8)	0.5(1.1)	0.1(0.2)	-
	45~49	40.8(95.1)	0.5(1.2)	1.0(2.3)	0.2(0.5)	0.4(0.9)
	50~54	31.4(94.6)	0.7(2.1)	0.6(1.8)	0.3(0.9)	0.2(0.6)
	55~59	23.8(92.2)	0.9(3.5)	0.1(0.4)	0.8(3.1)	0.3(1.2)
	60~64	21.6(97.7)	0.1(0.5)	0.2(0.9)	-	0.2(0.9)
65세이상	57.9(98.3)	0.4(0.7)	0.4(0.7)	0.2(0.3)	0.1(0.2)	

주) 통계청 고용통계

- 일반적으로 1~6개월 미만의 구직기간을 두고 있으며 20~24세가 15.2%, 25~29세가 11.7%로 다른 연령층에 비해 청년층이 구직기간을 많이 갖고 있음

## 4) 고용형태

&lt;표 10&gt; 제주지역 연령별 고용형태 현황

단위 : 천명(%)

구분	연령	임금근로자			비임금근로자			
		계	시간제	전일제	계	자영자	고용주	무급가족종사자
전국	계	15,727.9(66.6)	1,157.3(7.4)	14,570.6(92.6)	7,884.0(33.4)	4,990.9(63.3)	1,013.1(12.9)	1,880.0(23.8)
	15~19	318.4(94.8)	130.0(40.8)	188.4(59.2)	17.3(5.2)	10.0(57.8)	-	7.3(42.2)
	20~24	1350.0(94.9)	121.1(9.0)	1228.9(91.0)	73.1(5.1)	44.2(60.5)	6.5(8.9)	22.4(30.6)
	25~29	2557.4(91.6)	103.1(4.0)	2454.3(96.0)	235.7(8.4)	155.4(65.9)	31.9(13.5)	48.4(20.5)
	30~34	2407.9(81.7)	100.7(4.2)	2307.2(95.8)	538.0(18.3)	350.2(65.1)	81.5(15.1)	106.3(19.8)
	35~39	2400.9(73.6)	148.1(6.2)	2252.8(93.8)	862.8(26.4)	532.2(61.7)	160.0(18.5)	170.7(19.8)
	40~44	2121.6(65.1)	133.5(6.3)	1988.1(93.7)	1137.4(34.9)	664.1(58.4)	218.3(19.2)	255.1(22.4)
	45~49	1793.1(56.7)	115.0(6.4)	1678.1(93.6)	1370.9(43.3)	830.3(60.6)	220.2(16.1)	320.4(23.4)
	50~54	1239.0(52.9)	99.5(8.0)	1139.5(92.0)	1105.2(47.1)	694.2(62.8)	157.7(14.3)	253.3(22.9)
	55~59	775.6(50.4)	71.1(9.2)	704.5(90.8)	764.0(49.6)	504.9(66.1)	66.5(8.7)	192.7(25.2)
	60~64	427.6(41.4)	47.2(11.0)	380.4(89.0)	606.2(58.6)	392.5(64.7)	39.1(6.5)	174.7(28.8)
	65세이상	336.5(22.3)	88.1(26.2)	248.4(73.8)	1173.2(77.7)	813.0(69.3)	31.6(2.7)	328.7(28.0)
	제주	계	160.8(54.5)	10.5(6.5)	150.2(93.4)	134.5(45.5)	78.8(58.6)	14.4(10.7)
15~19		3.1(96.9)	1.4(45.2)	1.7(54.8)	0.2(6.3)	-	-	0.2(100)
20~24		15.9(96.4)	0.6(3.8)	15.3(96.2)	0.6(3.6)	0.4(66.7)	-	0.2(33.3)
25~29		24.5(80.6)	0.3(1.2)	24.2(98.8)	5.9(19.4)	2.8(47.5)	0.7(11.9)	2.4(40.7)
30~34		28.5(80.1)	1.5(5.3)	26.9(94.4)	7.1(19.9)	3.8(53.5)	1.1(15.5)	2.3(32.4)
35~39		25.0(61.3)	1.4(5.6)	23.6(94.4)	15.8(38.7)	9.4(59.5)	3.5(22.2)	2.9(18.4)
40~44		20.0(51.3)	0.7(3.5)	19.3(96.5)	19.1(49.0)	11.3(59.2)	2.7(14.1)	5.1(26.7)
45~49		19.2(52.9)	0.9(4.7)	18.4(95.8)	17.1(47.1)	9.8(57.3)	2.4(14.0)	4.9(28.7)
50~54		12.1(42.6)	0.9(7.4)	11.1(91.7)	16.4(57.7)	8.3(50.6)	2.2(13.4)	5.8(35.4)
55~59		5.8(29.6)	0.8(13.8)	5.0(86.2)	13.8(70.4)	7.5(54.3)	0.7(5.1)	5.6(40.6)
60~64		3.0(17.8)	0.6(20.0)	2.4(80.0)	13.9(82.2)	9.0(64.7)	0.8(5.8)	4.1(29.5)
65세이상	3.7(13.0)	1.3(35.1)	2.4(64.9)	24.8(87.0)	16.5(66.5)	0.3(1.2)	7.9(31.9)	

주) 통계청 고용통계

- 임금근로자 중 청년층의 고용형태를 살펴보면, 시간제 근무보다 전일제 근무가 확실히 높게 나타남. 전국평균(20~24세 ; 91.0%, 25~29세 ; 96.0%)에 비해 제주지역은 전일제 근무 비율(20~24세 ; 96.2%, 25~29세 ; 98.8%)이 높은 편임. 다만 15~19세의 시간제 근무가 전국 평균에 비해 다소 높게 나타남

## 5) 근속기간

<표 11> 근속기간 현황

단위 : 천명(%)

구분	연 령	근속기간 : 1년미만	1~3년미만	3~5년미만	5~10년미만	10년이상
전국	계	4,471.8(18.9)	5,552.7(23.5)	2,799.5(11.9)	3,917.2(16.6)	6,870.8(29.1)
	15~19	228.4(68.0)	100.8(30.0)	6.6(2.0)	-	-
	20~24	583.7(41.0)	628.1(44.1)	151.5(10.6)	59.0(4.1)	1.0(0.1)
	25~29	651.7(23.3)	1,099.4(39.4)	555.7(19.9)	431.8(15.5)	54.5(2.0)
	30~34	575.9(19.5)	817.2(27.7)	469.6(15.9)	737.9(25.0)	345.4(11.7)
	35~39	563.4(17.3)	813.5(24.9)	426.3(13.1)	646.0(19.8)	814.6(25.0)
	40~44	479.0(14.7)	701.9(21.5)	366.4(11.2)	624.3(19.2)	1,087.4(33.4)
	45~49	405.2(12.8)	557.7(17.6)	332.9(10.5)	566.4(17.9)	1,301.7(41.1)
	50~54	333.0(14.2)	359.2(15.3)	198.7(8.5)	371.9(15.9)	1,081.4(46.1)
	55~59	234.0(15.2)	241.3(15.7)	141.0(9.2)	220.5(14.3)	702.9(45.7)
	60~64	161.4(15.6)	132.7(12.8)	85.8(8.3)	133.6(12.9)	520.3(50.3)
65세이상	256.1(17.0)	101.0(6.7)	65.2(4.3)	125.8(8.3)	961.6(63.7)	
제주	계	33.9(11.5)	60.7(20.6)	30.7(10.4)	47.6(16.1)	122.4(41.4)
	15~19	2.4(75.0)	0.8(25.0)	-	-	-
	20~24	6.0(36.4)	8.3(50.3)	1.5(9.1)	0.7(4.2)	-
	25~29	6.7(22.0)	10.7(35.2)	5.1(16.8)	7.3(24.0)	0.5(1.6)
	30~34	6.8(19.1)	10.9(30.6)	5.2(14.6)	8.4(23.6)	4.3(12.1)
	35~39	2.4(5.9)	11.0(27.0)	6.8(16.7)	10.3(25.2)	10.3(25.2)
	40~44	1.9(4.9)	7.0(17.9)	4.9(12.6)	6.9(17.7)	18.2(46.7)
	45~49	2.5(6.9)	4.8(13.2)	2.2(6.1)	4.9(13.5)	22.0(60.6)
	50~54	1.0(3.5)	3.8(13.4)	2.3(8.1)	4.7(16.5)	16.6(58.5)
	55~59	1.5(7.7)	2.1(10.7)	0.9(4.6)	2.2(11.2)	12.9(65.8)
	60~64	1.3(7.7)	0.8(4.7)	0.7(4.1)	1.1(6.5)	13.0(76.9)
65세이상	1.3(4.6)	0.5(1.8)	0.9(3.2)	1.2(4.2)	24.6(86.3)	

주) 통계청 고용통계

- 제주지역 청년층의 근속기간을 살펴보면 1년 미만이 전국 평균(20~24세 ; 41.0%, 25~29세 ; 23.3%)에 비해 낮은(20~24세 ; 36.4%, 25~29세 ; 22.0%)이 편이나, 제주지역만 볼 때 청년층의 근속 기간이 대부분 3년 미만으로 20~24세가 86.7%, 25~29세가 57.2%에 달하고 있음

## 6) 구직방법

&lt;표 12&gt; 연령별 구직방법

단위 : 천명(%)

구분	연령	사업준비	신문, 잡지, 인터넷구인정보	학교학원추천, 친구, 지인소개	사업체문의, 방문	민간, 공공 직업알선기관	기타
전국	전체	62.4(5.0)	640.2(51.3)	339.4 (27.2)	53.8 (4.3)	111.8 (9.0)	40.9 (3.3)
	15~29세	10.8(2.4)	295.2(64.4)	77.9 (17.0)	18.4 (4.0)	29.5 (6.4)	26.9 (5.9)
	30~39세	18.3(6.1)	171(57.2)	69.2 (23.2)	7.7 (2.6)	23.8 (8.0)	8.8 (2.9)
	40~49세	17.7(7.1)	101.9(41.1)	95 (38.3)	14.1 (5.7)	16.6 (6.7)	2.6 (1.0)
	50~59세	13.9(8.7)	49.8(31.2)	62.6 (39.2)	9 (5.6)	22.3 (14.0)	2 (1.3)
	60세 이상	1.7(2.0)	22.3(26.7)	34.7 (41.6)	4.6 (5.5)	19.6 (23.5)	0.6 (0.7)
제주	전체	0.2(2.3)	5.4(62.8)	1.5 (17.4)	1.2 (14.0)	0.3 (3.5)	0.1 (1.2)
	15~29세	--	2.1(70.0)	- -	0.8 (26.7)	0.1 (3.3)	- -
	30~39세	0.1(3.6)	1.8(64.3)	0.7 (25.0)	0.1 (3.6)	0.1 (3.6)	0.1 (3.6)
	40~49세	--	0.4(57.1)	0.4 (57.1)	- -	- -	- -
	50~59세	0.1(6.3)	0.9(56.3)	0.1 (6.3)	0.3 (18.8)	0.1 (6.3)	- -
	60세 이상	--	0.2(40.0)	0.3 (60.0)	- -	- -	- -

주) 통계청 고용통계

- 제주지역 청년층(15~29세)은 대부분 신문, 잡지, 인터넷구인정보(70.0%)의 활용과 사업체문의 및 방문(26.7%)이라는 방법을 통해 구직하고 있음. 전국 타 지역에 비해 다양한 구직방법을 모색하지 못하고 있는 실정임. 또한, 청년층의 창업 준비가 거의 없는 실정임

<표 13> 학력별 구직방법

단위 : 천명(%)

구분	학 력	사업준비		신문, 잡지, 인터넷구인 정보		학교·학원 추천, 친구, 지인소개		사업체 문의, 방문		민간, 공공직업 알선기관		기 타	
		천명	(%)	천명	(%)	천명	(%)	천명	(%)	천명	(%)	천명	(%)
전국	전체	62.4	(5.0)	640.2	(51.3)	339.5	(27.2)	53.7	(4.3)	111.8	(9.0)	41	(3.3)
	중졸이하	10.6	(4.3)	84	(33.9)	104.5	(42.2)	10	(4.0)	36	(14.5)	2.6	(1.1)
	고졸	31.7	(5.1)	351.8	(56.2)	160.6	(25.7)	24.4	(3.9)	46.7	(7.5)	10.8	(1.7)
	전문대졸이상	20	(5.3)	204.5	(54.5)	74.5	(19.9)	19.4	(5.2)	29.1	(7.8)	27.6	(7.4)
제주	전체	0.2	(2.4)	5.4	(63.5)	1.4	(16.5)	1.1	(12.9)	0.3	(3.5)	0.1	(1.2)
	중졸이하	0.1	(6.7)	0.8	(53.3)	0.5	(33.3)	-		0.1	(6.7)	-	
	고졸	0.1	(3.3)	2.3	(76.7)	0.6	(20.0)	0.1	(3.3)	-		-	
	전문대졸이상	-		2.4	(60.0)	0.4	(10.0)	1	(25.0)	0.2	(5.0)	0.1	(2.5)

- 학력별로 비교해보면 제주지역은 전문대졸 이상의 경우 창업 준비를 하는 경우가 미미하고 학교·학원 추천이나 친구·지인소개로 이루어지는 경우가 낫다는 점이 전국평균과 상이한 점임.

## 제2절 제주지역 청년실업의 실태분석

- 본 실태분석의 모집단은 제주도내 4년제 및 2년제 학생 522명과 50개 기업체(산업구조 감안)를 대상으로 실시하였으며, 표본은 대학생의 경우 할당추출, 기업체의 경우 임의 추출하였음
- 본 분석은 설문 문항에 따라 빈도분석 및 평균 분석을 실시하였음
- 평균분석은 5점 척도의 경우 ‘매우 높음’은 100점, ‘매우 낮음’은 0점으로 처리하였고(5점=100점, 4점=80점, 3점=60점, 2점=40점, 1점=0점), 7점 척도의 경우 ‘매우 높음’은 100점, ‘매우 낮음’은 0점으로 처리하여, 매우 높음(7점)=100점, 6점=80점, 5점=60점, 4점=50점, 3점=40점, 2점=20점, 1점=0점으로 환산함

### 1. 제주도내 대학생들의 취업의식

#### 1) 취업시 고려사항

- 도내 대학생들이 취업시 고려하는 사항으로 적성과 흥미(85.48점), 경제적 보상(85.27점), 능력 발휘(82.9점), 사회적 안정(82.87점), 근무환경(80.42점) 등 다양한 요소를 동시에 고려하는 것으로 조사됨

#### 2) 졸업후 진로

- 졸업 후 진로는 기업체 취업이 46.3%로 가장 높고, 각종 고시 및 공무원 시험준비 18%, 상급학교 진학 17.1% 순으로 나타남.
- 4년제 대학생과 2년제 대학생의 졸업 후 진로 선택이 차이를 보이고 있는데, 4년제 대학생의 경우 고시 및 공무원 준비가 24.7%로 나타난 반면, 2년제 대학생들의 경우 고시 및 공무원 준비가 4.6%로 현저하게 나타남. 또한

창업은 2년제 대학생들의 경우 6.85%, 4년제 대학생들의 경우 3.8%로 2년제 대학생들이 높게 나타남

- 이러한 조사결과는 제주지역에 4년제 대학생들의 욕구를 충족시킬 수 있는 기업체들이 부족한 현상을 단적으로 보여주는 것임

### 3) 최초 취업준비기

- 4년제 대학생들의 취업준비 시기는 3학년 35.2%, 4학년 1학기 23.3%, 4학년 2학기 9.6%로 대부분 3학년 이후부터 시작하고 있음
- 2년제 대학생들의 취업준비 시기는 2학년 2학기 35.1%, 2학년 1학기 30.2%로 나타남
- 전반적으로 제주지역 대학생들은 저학년부터 체계적으로 취업준비를 하는 것이 아니라 졸업에 임박하여 취업준비를 하고 있는 것으로 나타남

### 4) 취업 정보 습득원

- 구체적으로 취업에 대비하는 경우는 12.3%에 불과하고, 취업정보 습득도 선배 및 친구(35.1%), 인터넷(32.6%) 등에 의존하는 경우가 대부분이며, 대학을 통한 정보습득은 12.3%에 불과한 것으로 조사됨

### 5) 취업에 필요한 역량

- 취업준비의 주요 요소들의 중요도를 조사한 결과 취업정보 취득 및 취업준비노력이 77.90점으로 가장 높고, 영어 등 어학능력 76.75점, 전공분야 능력 73.14점, 자격증 취득 71.53점, 컴퓨터 및 IT 기술능력 70.06점 순으로 조사됨. 특히 4년제 대학생들만 조사하였을 경우 어학능력이 가장 중요한 취업준비요소로 파악됨(80.48점).

- 취업준비 중요 요소와 현재 대학생들의 자기평가 사이의 차이가 높은 항목은 영어 및 어학능력이 30.9점으로 가장 높고, 자격증 취득이 22.9점, 취업정보 취득 및 취업준비노력이 21.2점, 컴퓨터 및 IT 기술능력 17.2점, 전공분야 능력 16.9점 수준으로 나타남

&lt;표 14&gt; 취업에 필요한 역량

구분	중요도		자기평가	차이	
	100점 환산	순위			
전체	전공분야 능력	73.14	3	56.25	16.9 *
	영어 등 어학능력	76.75	2	45.87	30.9 ***
	컴퓨터/인터넷 등 IT 기술 능력	70.06	5	52.84	17.2 *
	자격증 획득	71.53	4	48.58	22.9 **
	가족, 친지 등의 배경	47.57	7	40.94	6.6
	외모 및 성격	55.79	6	52.67	3.1
	취업정보 취득 / 취업준비 노력	77.90	1	56.68	21.2 **
	평균	70.69		49.52	16.27*

## 6) 자격증 취득 실태

- 현재 대학생들이 보유하고 있는 자격증 수는 1~2개(51.3%)가 가장 많고, 3개 이상은 21.3%이며, 보유하지 않고 있다는 응답도 27.4%로 나타남

## 7) 졸업 후 취업 가능성

- 졸업 후 취업가능성에 대한 대학생들의 지각정도를 조사한 결과, 가능하다는 응답은 33.5%이며, 잘 모르겠다(반반)는 응답이 47.9%, 어렵다는 응답은 18.4%로 나타나 취업 전망도를 밝게 보지 않고 있음

## 8) 취업 후 희망 임금

- 취업 후 희망하는 임금은 월 150~200만원이 44.1%로 가장 많고, 100~150만원 23.4%, 200~300만원 21.5% 순으로 나타남
- 4년제 대학생과 2년제 대학생 간의 희망 임금에 대한 차이를 보이고 있는데, 4년제 대학생의 경우 월 150~200만원 47.1%, 200~300만원 26.2%, 100~150만원 16.6% 순으로 나타난 반면, 2년제 대학생의 경우 150~200만원 (38.05%)과 100~150만원(37.0%)이 비슷하게 나타남

## 9) 취업 희망 직종

- 대학생들이 희망하는 직종으로 공무원 18.6%, 대기업 15.9%, 중소기업 13.6%, 국영기업 11.5%, 연구소 8.4%, 자영업 6.3%로 조사됨
- 4년제 대학생들과 2년제 대학생들 간의 희망 직종이 차이를 보이고 있는데, 4년제 대학생들의 경우 공무원(19.0%), 국영기업(14.9%), 대기업(13.7%), 연구소(12.5%), 중소기업(12.0%) 순으로 나타난 반면, 2년제 대학생들의 경우 대기업(20.85%), 공무원(18.25%), 중소기업(17.7%), 자영업(8.65%) 순으로 나타남
- 결국 4년제 대학생들의 경우 안정성, 고임금 등을 선호하는 반면 2년제 대학생들의 경우 다양한 형태의 직업 선호도를 보이고 있음

## 10) 취업시 전공분야 고려도

- 대학생들이 취업시 전공을 고려하는 정도는 고려한다는 응답이 81.2%로 높게 나타나고 있어 학업과 직업의 연계를 원하는 것으로 조사됨

## 11) 구직 애로사항

- 대학생들이 구직시 가장 애로를 겪는 사항으로 원하는 일자리 부족이 42%로 가장 많고, 취업정보 부족 18%, 임금 등 고용조건 불만 17.4% 등으로 나타남
- 이러한 조사결과는 제주지역 대학생들의 욕구수준을 충족시킬 수 있는 일자리 공급이 매우 미흡한 수준임을 보여주는 것임

## 2. 취업기반에 대한 인식

### 1) 취업박람회에 대한 인식

- 제주특별자치도에서 실시되는 취업 박람회 참가 경험을 조사한 결과 참가 경험이 있는 대학생들은 20.9%로 나타남
- 취업박람회 효과를 측정한 결과 취업에 도움이 된다는 응답이 65%로 나타나 취업 박람회가 비교적 효과적인 것으로 조사됨

### 2) 취업교육에 대한 인식

- 취업 관련 교육에 참가한 경험이 있는 대학생들은 19.2%에 불과한 것으로 조사됨
- 취업 관련 교육 중 전공과 관련된 것은 54.2%이고 전공과 무관한 것은 47.3%로 나타남

### 3) 직업훈련 교육의 필요성

- 직업훈련 교육의 참가 학생 비율이 19.2%인 것에 비해 직업훈련 교육이 필

요하다는 응답은 80.5%로 나타남

- 직업훈련 교육에 있어서 필요한 교육과정으로 전공심화이론이나 실무 등 전공 관련 교육이 필요하다는 응답이 90%인 실제 전공 관련 직업훈련을 받은 비율은 54.9%로 편차가 심하게 나타남

#### 4) 도내 취업 상황에 대한 평가

- 현재 도내 취업 상황에 대한 인식 수준을 조사한 결과 좋은 편이라고 응답한 비율은 10.9%에 불과한 것으로 나타남 반면 나쁜 편이라고 응답한 비율은 39.5%로 나타남
- 미래의 취업 상황에 대한 대학생들의 인식 수준을 보면 26.2%가 긍정적으로 인식하는 반면 부정적으로 인식하는 비율은 10.4%로 나타남
- 결국 도내 대학생들은 현재의 어려운 취업상황이 앞으로는 좋아질 것이라는 기대를 가지고 있음

#### 5) 도내 산업별 발전 및 취업 여건

- 제주도내 8개 주요산업(관광, 감귤, IT, BT, CT, 의료, 교육, ET산업)에 대한 발전 전망을 조사한 결과 관광산업(65.7점)을 제외한 나머지 산업의 경우 긍정적 인식과 부정적 인식의 기준치를 약간 넘는 60점 미만인 것으로 나타남
- 취업여건에 대한 조사결과 관광산업(57.7점)을 제외하고는 긍정 인식과 부정 인식의 기준인 50점을 밑돌고 있음
- 도내 대학생들의 경우 제주도에서 향후 성장 동력 산업으로 육성하려는 산업들에 대한 발전 전망을 밝게 보지 않고 있으며, 취업 여건도 부정적으로 인식하고 있음

### 3. 기업체 고용환경 조사

#### 1) 인력 채용계획

- 단기 인력 채용계획을 조사한 결과 86%의 사업장(조사대상 50개 사업장 중 43개 사업장)이 1~2년 신규 인력 채용계획이 있다고 응답하였으며, 평균 채용인원은 4.4명임

#### 2) 도내 대학생 채용 의사

- 조사 대상 기업의 98%가 도내 대학 졸업생 채용 의사가 있는 것으로 조사됨

#### 3) 인력 채용경로

- 인력 채용경로는 신문 및 방송광고를 이용하는 비율이 36%로 가장 많고 공개채용 20%, 전문 취업정보지 14%, 지인 소개와 인터넷 활용이 각각 12%로 나타난 반면, 학교나 교수 추천은 4%에 불과함

#### 4) 임금 지불의사

- 신입사원 채용시 지불 의사가 있는 월 평균 임금은 100~150만원이 80%로 가장 많고, 150~200만원 12%, 200~300만원 6% 순으로 나타남

#### 5) 핵심 직무 역량

- 신입사원 채용시 고려하는 직무 역량의 중요도를 조사한 결과 전공 능력 62점(100점 만점 기준), 컴퓨터/인터넷 등 IT 기술 능력 61.5점, 자격증 취득 61점, 취업노력 58.67점, 외모 및 성격 50점, 영어 및 어학능력 45.5점 순으로 나타남

## 6) 신입사원 채용시 전공분야 고려도

- 신입사원 채용시 대학의 전공 분야를 고려하는 정도를 조사한 결과 고려한다는 응답이 82%로 절대 다수를 차지하고 있음

## 7) 취업박람회 참가 실적 및 효용성

- 조사대상 기업의 30% 정도가 제주도에서 실시하는 취업 박람회에 참가한 경험이 있으며, 참가한 기업의 73.3%가 신입사원 채용에 취업 박람회가 도움이 되었다고 응답함

## 8) 직업 훈련 기관이 필요성

- 도내 취업 준비자들을 위한 직업훈련 기관이 필요하다는 응답이 84%로 나타나 도내 기업들이 대학 외 취업을 위한 훈련 기관이 필요하다고 판단하고 있음

## 9) 경영 및 취업 환경 평가

- 조사결과 도내 기업들의 현재 경영 환경 및 향후 경영환경에 대한 부정적 인식이 강한 것으로 조사되었고, 취업 활성화를 위한 인프라 수준도 부정적으로 평가하는 것으로 나타남

## 10) 제주도내 주요 산업별 발전 전망 및 취업 여건

- 제주도내 주요 전략 산업인 관광, 감귵, IT, BT, CT, 의료, 교육, ET 산업의 발전 전망에 대한 의견을 조사한 결과 대부분의 기업에서 모든 산업에서 60점 미만으로 나타나 해당 산업의 발전 전망을 밝게 보지 않고 있음

- 해당 산업에 대한 취업 여건도 관광, IT, 교육에서 50점을 조금 넘고 있고, 나머지 산업에 대해서는 50점 미만으로 나타나 전략 산업에 대한 취업 여건에 대해 부정적 판단이 우세한 것으로 조사됨

#### 4. 대학생과 기업체의 비교 분석

##### 1) 취업정보 및 인력 채용경로 비교

- 대학생들의 취업 정보 취득 경로는 선배/친구 35.1%, 인터넷 32.6%, 대학 12.3% 순으로 나타난 반면 기업체의 채용 정보 제공 루트는 신문/방송 36%, 공개 채용 20%, 전문 취업정보지 14%, 선배/친구 12% 순으로 나타남
- 이러한 분석 결과는 대학생들의 취업 정보 취득 경로와 기업의 채용 정보 제공 경로가 차이가 있음을 보여주는 것임

<표 15> 취업정보 및 인력 채용경로 비교

구 분	대학생(%)	기업체(%)
신문/방송	3.3	36.0
선배/친구	35.1 **	12.0
대학(교수 등)	12.3	4.0
전문 취업정보지	5.2	14.0
인터넷	32.6 **	12.0
가족/친지	3.3	
공개채용		20.0
지방자치단체	0.4	
노동부산화기관	0.4	
취업설명회	1.3	
기 타	5.9	2.0
무 응 답	0.4	
전 체	100	100

## 2) 임금비교

- 신입사원에 대한 임금 지불 실태에 대한 조사결과 기업체의 경우 월 평균 100~150만원이 80%로 절대 다수를 차지한 반면, 대졸 구직자의 희망 임금은 150~200만원 44.1%, 200만원 이상 31.1%로 150만원 이상의 임금을 희망하는 경우가 75.2%로 다수를 차지함
- 이는 구직자와 구인자가의 임금수준에서 차이가 있음을 보여주는 것임. 물론 조사대상 대졸자 중 2년제 졸업자와 4년제 졸업자간의 희망 임금 차이에 기인한 점도 있지만, 전반적으로 구직자의 희망 임금수준을 기업체가 수용하지 못하고 있는 상태임

<표 16> 임금 비교

구 분	대학생 희망보수	기업체 기업체 실제보수
100만원 이하	1.5	0
100~150만원	23.4*	80.0**
150~200만원	44.1**	12.0
200~300만원	21.5*	6.0
300만원 이상	9.6	0.0
무응답	0	2.0
Total	100.0	100.0

## 3) 취업 및 직무역량 비교

- 취업준비중인 대학생들은 취업에 필요한 역량의 우선순위를 취업정보 획득 및 노력, 영어 및 어학능력, 전공분야 능력, 자격증 취득, 컴퓨터/인터넷 및 IT 능력이 상대적으로 중요하다고 판단(70점 이상)하는 반면 기업체에서는 전공분야 능력, IT능력, 자격증 취득이 상대적으로 중요하다고 판단함(60점 이상). 특히 어학능력은 기업체가 판단하기에 그 중요도가 상대적으로 낮은 것으로 조사됨(45.5점).

- 이러한 이유는 4년제 대학생들과 2년제 대학생들 간의 선호 직장의 차이에서 비롯된 것으로 판단됨. 4년제 대학생들의 경우 공무원, 공기업, 연구소, 대기업의 선호도가 60%에 달하는 반면 2년제 대학생들의 경우 이들 기관 및 기업에 대한 선호도가 44.5% 임
- 도내 기업체 취업을 위해서는 전공능력, IT 능력 함양, 자격증 취득 등이 필요하고 취업정보 취득 및 노력과 같은 취업 열의가 중요한 요소로 작용함

&lt;표 17&gt; 취업 및 직무역량 비교

구 분	중요도			자기평가/사원의 수준		
	대 학생	기업체	(대 학생 기업체)	대 학생	기업체	(대 학생 기업체)
전공분야 능력	73.14	62.00	11.14	56.25	57.14	-0.89
영어 등 어학능력	76.75	43.50	33.25***	45.87	41.33	4.54
컴퓨터/인터넷등 IT 기술 능력	70.06	61.50	8.56	52.84	56.63	-3.79
자격증 획득	71.53	61.00	10.53	48.58	55.10	-6.52
가족, 친지 등의 배경	47.57	20.50	27.07	40.94	26.56	14.38
외모 및 성격	55.79	50.00	5.79	52.67	51.53	1.14
취업정보 취득/취업준비 노력	77.90	58.67	19.23	56.68	55.61	1.07
평 균	65.81	49.75	16.06	49.52	48.05	1.47

#### 4) 전공 역량의 중요도

- 전공 능력이 구인과 구직에 미치는 효과를 조사한 결과, 대학생의 81.2%와 기업체의 82%가 고려하는 것으로 나타나 전공 능력이 취업에 있어서 중요한 위치를 차지하고 있음

<표 18> 전공 역량의 중요도

구 분	대학생		기업체	
꼭 고려	20.5	81.2%	12.0	82.0%
가급적 고려	60.7		70.0	
고려않음	15.7	18.6%	16.0	18.0%
전혀 고려않음	2.9		2.0	
무 응 답	0.2		0.2	
Total	100.0		100.0	

### 5) 취업박람회 효과 비교

- 취업박람회가 구인과 구직에 도움이 되는 정도를 비교한 결과, 대학생의 65.1%, 기업체의 73.3%가 도움이 된다고 응답하여 취업 박람회가 구인과 구직 효과가 있는 것으로 조사됨

<표 19> 취업박람회 효과 비교

구 분	대학생	기업체
매우 도움	9.4	-
도움 되는 편	55.7	73.3
도움 안 됨	34.9	20.0
전혀 도움 안 됨	-	6.7
Total	100.0	100.0

### 6) 취업 훈련교육의 필요성 비교

- 취업을 위하여 별도의 취업 훈련교육 프로그램이 필요성을 조사한 결과 대학생의 80.5%와 기업체의 84%가 필요하다고 응답하여, 취업 역량 강화를 위한 교육과 훈련 프로그램을 내실화, 체계화할 필요가 있음

&lt;표 20&gt; 취업 훈련교육의 필요성 비교

구 분	취업준비생	기업체
필요함	80.5	84.0
필요하지 않음	19.2	14.0
무응답	0.4	2.0
전 체	100	100.0

## 5. 실태조사의 시사점

### 1) 취업의식 제고

- 도내 대학생들은 구직시 고려요인으로 경제적 요인 외에 다양한 요소(적성, 능력 발휘 기회, 안정성, 근로환경 등)들을 동시에 고려하고 있으나, 제주지역 기업체들은 이들의 욕구를 충족시키기에 한계가 있음
- 특히 4년제 대학생들의 욕구를 충족시킬 수 있는 기업체 부족으로 인해 고시 및 공무원 준비생들(24.7%)이 지나치게 많음
- 향후 취업 전망도 긍정적으로 판단하는 대학생(33.5%)들이 적고, 4년제 대학생들은 공무원, 국영기업, 연구소, 대기업의 선호 경향은 매우 높은(60%) 반면, 2년제 대학생들은 다양한 형태의 직업을 선호하고 있음
- 중소기업 비중이 높은 제주지역 기업 분포를 고려하면 2년제보다는 4년제 대학생들이 취업에 상당한 어려움을 겪고 있음
- 따라서 도내 4년제 대학생들이 중소기업 취업 기회 성향을 제고할 수 있는 교육 및 훈련 프로그램을 강화할 필요가 있음

### 2) 취업기반 강화

- 대학생들은 졸업을 1~2년 남겨 놓고 취업을 준비하고 있으며, 취업정보 습

등에 있어서 대학과 같은 공식적 기관보다는 친구, 선배와 같은 인적네트워크(35.1%)나 인터넷 의존도(32.6%) 높음

- 따라서 대학내 취업정보 서비스 강화 및 저학년부터 체계적으로 취업을 준비할 수 있는 프로그램 구축이 필요함
- 취업에 필요한 역량으로 대학생들은 취업준비노력, 어학능력, 전공능력, IT 능력, 자격획득(70점 이상) 등 다양한 준비가 필요한 것으로 인식하고 있으나 현재 도내 대학생들의 역량은 이를 충족시키기에 매우 부족한 상태임(50점 내외). 특히 어학 능력이 매우 부족한 상태임(45.8점).
- 따라서 대학뿐만 아니라 사회적 차원에서 다양한 취업훈련 및 교육프로그램을 마련하는 등 산관학 협력 시스템 구축이 필요함. 조사결과 대학생의 80.5%, 기업체의 84%가 취업 훈련 및 교육의 필요성을 인식하고 있음
- 대학생들의 구직시 애로사항으로 일자리 부족(42%)을 들고 있으며, 취업시 희망 임금도 150만원 이상이 75.2%(4년제 대학 기준)를 차지하는 반면, 실제로 기업에서 제공하는 초임은 100~150만원 수준(80%)이 대부분임
- 이러한 구인과 구직자 간의 희망 임금수준 차이는 일자리 부족으로 이어지고 있음
- 따라서 도내 우량 중소기업을 육성, 도외 및 국외 기업 및 기관의 적극적 유치, 차세대 성장 동력 산업 발굴 및 육성 등을 통해 구직자의 욕구를 충족시킬 수 있는 일자리를 지속적으로 창출하여야 함
- 취업박람회는 참가 경험이 있는 대학생의 65%, 참가 기업체의 73.3%로 유익하였다고 평가하였고, 취업정보 부족은 구직 애로 사항의 두 번째 요인으로 조사되었음.
- 따라서 취업박람회 활성화, 산관학이 협력한 원스톱 취업정보망 구축, 구인 기업에 대한 지원 등 단기 취업 촉진 프로그램을 강화할 필요가 있음

## 제4장 제주지역 청년실업해소 및 인적자원개발 방안

### 1. 청년실업 및 인적자원개발 기구의 통합 및 간소화

#### 1) 현행 문제점

- 청년실업은 노동시장의 수요적 측면 구조적 문제(고용 없는 성장, 노동시장의 유연화 가속, 고학력 청년층의 욕구를 충족시킬 수 있는 직장 부족, 경력자 선호의 기업 채용관행 등), 노동 공급적 측면의 문제(산업체 요구를 반영하지 못하는 인력 공급, 대졸자의 중소기업 기피현상, 고학력 청년층의 급속한 증가 등), 취업 촉진을 위한 인프라의 문제(학교-직장 이행시스템 부족, 직업교육기관과 학교교육의 역할 부재 등) 등 다양한 원인에 의해 발생됨
- 따라서 노동과 교육 그리고 인프라가 일체된 청년실업 대책 및 인적자원개발 기구의 설립이 필요함
- 그러나 한국의 경우 청년실업 및 청년인적자원개발을 위한 노력이 상당히 분산되어 있어 청년 구직자에게 혼란만 가중시키고 있는 실정임
- 한국의 청년실업 및 인적자원개발의 주부서는 노동부와 교육인적자원개발부이나, 참여정부 들어서 청년실업이 주요문제로 대두되면서 산자부, 재정부, 여성부, 중소기업청 등 많은 부서에서 독립적 또는 협업적 차원에서 청년실업 대책을 쏟아내고 있음
- 이러한 여러 부처에서 시행되고 있는 청년실업해소 및 청년인적자원개발 정책들은 지방에도 영향을 미쳐 지방자치단체에서도 관련 부서마다 독립적으로 이에 대한 정책을 시행함으로써 청년 구직자들에게 혼란을 가중시키고, 체계적인 훈련 및 직장 이행이 이루어지지 못하고 있는 상태임

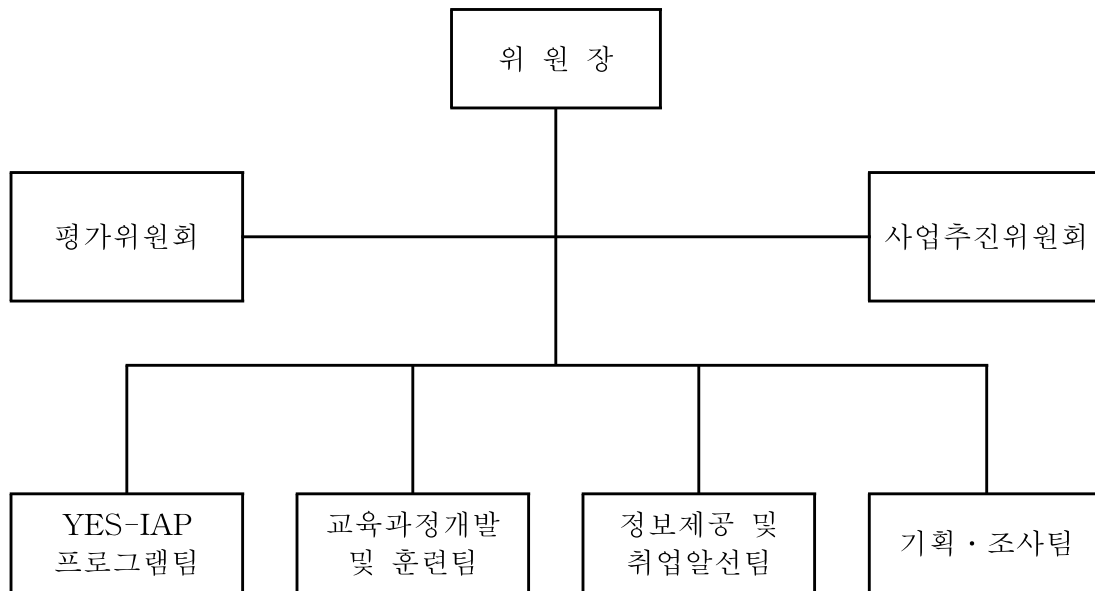
## 2) 실행 조직의 통합화 및 간소화 방안

### □ 청년노동과 인적자원개발을 위한 통합기구 설립

- 선진국의 청년실업 해소 및 인적자원개발 정책의 공통적 특성은 지역의 자율권 확대에 초점을 맞추고 있음
  - 중앙정부는 전반적인 계획과 예산을 세우고, 세부적인 부분은 지방에서 지역적 특성에 맞게 탄력적으로 운영하도록 하고 있음
- 제주도는 중앙의 각 부처에서 시행되고 있는 청년실업 및 청년인적자원개발 정책을 모아 집중적으로 운영할 수 있는 조직체계를 갖출 필요가 있음

### □ 가칭 [청년정책 및 역량개발위원회] 설립

- 현재 [종합고용지원센터]의 기능을 확대하여 통합하는 것도 무관함



## □ 위원회의 구성 및 역할

### ○ 사업추진위원회

- 구성 : 제주특별자치도, 노동부제주지방사무소, 한국산업인력관리공단, 중소기업중앙회, 제주상공회의소, 경영자총연합회, 한국노총, 민주노총, 대학취업 및 평생교육 관련부서, 한국폴리텍대학, 기타 교육훈련기관 등 산·학·관 인사들로 구성하되, 산업체 인사들이 과반수 이상을 차지하게 함. 위원장은 산업체 인사로 함
- 역할 : 연구조사팀의 청년정책 및 인적자원개발 계획 수립(안)을 심의·의결, 직업별·업종별 훈련계획을 심의·의결, 교육기관을 배정, 필요에 따라서는 훈련센터 설립이나 부서 설치 등 훈련시설 확충 방안에 대해 심의함. 기타 지역경제, 청년실업 해소, 청년 인적자원개발의 비전을 수립, 지역 산업체의 적극적 참여 유도, 각 팀의 유기적 협력체계 구축 등의 업무를 수행함

### ○ 평가위원회의 구성 및 역할

- 구성 : 산·학·관의 전문가로 구성함
- 역할 : 실행 정책을 평가할 수 있는 평가지표를 개발하고, 실행 결과를 평가함

### ○ 기획·조사팀의 구성 및 역할

- 구성 : 산·학·관의 전문인력으로 구성함
- 역할 : 중앙정부의 청년정책 및 인적자원개발 정책을 포괄하여 담당하며, 중앙정부에서 제주도에 제공되는 각 부서의 청년정책 및 인적자원개발 예산의 체계적인 집행계획을 수립하고, 참여 지역산업체 발굴 및 확보, 지역적 특성을 고려한 성장 가능성 높은 직종을 발굴하여 직무지도(Job Map)를 작성하며, 지역노동시장의 분석 등의 연구와 조사사업을 수행함

### ○ 정보제공 및 취업알선팀(현행 종합고용지원센터 업무)

- 구성 : 공무원 및 전문인력으로 구성함

- 역할 : 한국고용정보원과 유기적 협력체계를 구축하여 지역 특성에 맞는 Work-net을 운영하며, 구인 및 구직 정보를 체계적으로 관리 운영함. 단기 취업 알선 또는 YES-IPA 프로그램 팀으로 이행시키는 역할 수행
- YES-IPA 프로그램 팀(현행 종합고용지원센터 업무)
  - YES(Youth Employment Service) 프로그램은 실업급여 비수급 청년층 특히 취약계층 청년층을 대상으로 하고, IPA(Individual Action Plan)은 실업급여 수급자에 대한 개인별 맞춤형 취업지원시스템임
  - 구성 : 직업상담전문가, 심리전문가, 인적자원개발전문가, 산업체 관련자 등 관련 공무원 및 기관, 기타 전문가로 구성함
  - 역할 : 중앙정부에서 시행하는 YES-IPA의 단계를 수행함. YES-IPA에서 가장 중요한 것은 취업동기부여와 직장체험, 구인 등에 대한 산업체의 적극적 참여를 유도할 수 있는 유기적 협력체계의 구축에 있기 때문에 참여 지역 산업체와 유기적 관계 유지도 이 팀의 중요한 역할임
- 교육훈련팀
  - 구성 : 제주특별자치도, 지역대학, 지역내 직업훈련기관, 산업체 관계자, 대학 및 기술 전문인력
  - 역할 : 지역산업과 연계된 직종별 직업훈련과정 개발, 교육훈련계획 수립, 직업훈련기관 연결, 교육훈련 사후 평가

## 2. 고학력층 수요자 중심의 특화된 직업훈련 과정 개설

### 1) 현행 문제점

- 그 동안 직업훈련은 당장의 취업을 감안한 직업의식이나 기능훈련에 머무는 경향이 있어서 고학력 청년층에 대한 직업능력 개발을 저해하는 요인으로 작용함

- 또한 새로운 변화에 걸맞는 새로운 형태의 직업능력 개발체계의 도입에 대한 관심이 결여되어 기존의 기능인력 중심의 양성체계로는 더 이상 고학력자들을 끌어 들일 수 없음
- 설령 기존의 양성체계 내에 고학력자들을 끌어들이더라도 상대적으로 낮은 수준의 기술수준에 묶어두는 결과가 되며, 결국 안정적 고용상태에 이르지 못함
- 따라서 고학력층의 직업능력개발은 기존 체제와 다른 새로운 형태의 직업능력 개발이 필요하고 고학력 청년층을 위한 지역특화 직업능력 개발 훈련 직종 발굴이 시급함

## 2) 고학력 수요자 중심의 직업훈련 방안

- 제주지역의 고학력층에 적합한 훈련 직종을 발굴하기 위한 기초 자료를 제시하면 아래와 같음

<표 21> 고학력 청년층의 구인배수가 높은 직종 및 구직자수가 많은 직종

구인배수 높은직종	방문교사, 일반영업원, 텔레마케터, 고객관리사무원, 기술영업종사자, 영업지원사무원, 품질검사원, 어학강사, 기타학원강사, 건축시공 및 공무기술자, 대기환경기술자, 무역영업원 및 해외영업원, 매장관리자(점장), 컴퓨터학원강사, 생산 및 품질관리기술자, 기자, 문리학원강사, 화학분석원, 기계공학기술자, 생산관리원, 토목설계 및 시공기술자, 자재관리사무원, 화학공학기술자, 수질환경기술자, 건축설계기술자, 전자공학기술자, 무역사무원, 제품디자이너, 식품공학기술자, 캐드원
구직자수 많은직종	일반사무원, 인터넷전문가, 경리사무원, 소프트웨어 개발 및 프로그래머, 시스템운영관리원, 무역사무원, 캐드원, 경리사무원, 생산 및 품질관리기술자, 금융사무원, 기계공학기술자, 자재사무원, 토목 및 시공기술자, 건축시공 및 공무기술자, 영업지원사무원, 컴퓨터시스템설계가 및 분석가, 무역영업원 및 해외영업원, 단순경리사무원, 유치원교사 및 보육교사, 주방장 및 조리사, 일반영업원, 고객관리사무원, 전자 및 통신설비 수리원, 생산관리원, 통신공학기술자

자료 : 한국산업인력관리공단(2003), 「고학력청년층에 대한 직업능력개발 방안」

<표 22> 대졸이상 직종 중 고용전망이 밝을 것으로 예측되는 직종

<p>증가전망 70% 이상 직종</p>	<p>정보통신관련 관리자, 인사 및 노사관련 전문가, 경영지도/진단전문가, 회계사, 변리사, 세무사, 마케팅 및 여론조사 전문가, 행사기획자, 보험계리인, 컴퓨터 학원 강사, 법률전문가, 치과의사, 수의사, 임상심리사, 사회복지사, 상담전문가, 직업상담사 및 취업알선사, 사회단체활동가, 통역가, 학예사 및 문화재 보조원, 멀티미디어 기획자, 항공기 조정사, 관제사, 기술영업원, 컴퓨터시스템설계/분석가, 시스템 소프트웨어개발자, 응용소프트웨어개발자, 데이터베이스관리자, 네트워크시스템 분석가 및 개발자, 컴퓨터 보안 전문가, 웹개발자, 시스템 운영/관리사, IT컨설턴트</p>
<p>증가전망 50% 이상 직종</p>	<p>교육관련 관리자, 문화/예술/디자인/방송 관련 관리자, 광고 및 홍보 전문가, 기타 경영회계 관련 전문가, 금융자산운용가, 증권 및 투자중개인, 손해사정인, 자연과학 관련 연구원, 인문과학연구원, 초등학교교사, 특수학교교사, 문리/어학계 학원 강사, 학습지 방문교사, 법무사, 의사, 간호사, 작가, 번역가, 사진가 및 사진기사, 패션디자이너, 감독 및 연출자, 아나운서 및 리포터, 영화/연극/방송 기술감독, 촬영기사, 조경기술자, 전자공학기술자, 통신공학기술자, 환경공학기술자</p>

자료 : 한국산업인력관리공단(2003), 「고학력청년층에 대한 직업능력개발 방안」

<표 23> 고학력 청년층이 훈련요구가 많은 직종

<p>중분류 직종</p>	<p>컴퓨터관련 종사자, 일반사무종사자, 디자인관련 종사자, 건축·토목관련 종사자, 조리 및 음식관련 종사자, 이·미용 및 대인서비스업관련 종사자 (전체대비 비중 3%이상인 중분류 직종임)</p>
<p>세분류 직종</p>	<p>일반사무원, 인터넷전문가, 소프트웨어개발 및 프로그래머, 시스템 운영관리원, 주방 및 조리사, 실내건축기술자, 컴퓨터시스템 설계 및 분석가, 캐드원, 이·미용사, 곡류제품제조종사자, 경리사무원, 자동차정비원, 시각디자이너, 패션디자이너, 무역사무원, 간호조무사 (전체대비 비중 1%이상인 세분류 직종임)</p>

자료 : 한국산업인력관리공단(2003), 「고학력청년층에 대한 직업능력개발 방안」

&lt;표 24&gt; 제주지역 전략산업에 기초한 고학력 집중도가 높은 직종

산업	집중도	직종
관광	3배이상	통역가(대졸), 항공기 객실승무원(대졸)
	2배	여행상품개발원(초대졸), 여행안내원(초대졸)
의료	3배이상	치과위생사(초대졸), 의무기록사(대졸), 의료관련치료사(대졸), 임상병리사(초대졸), 물리치료사(초대졸), 간호사(대졸), 안경사(초대졸), 수의사(대졸)
	2배	방사선사(초대졸),
교육	3배이상	유치원교사(초대졸), 컴퓨터 학원강사(대졸), 문리/어학계 학원강사(대졸), 학습지방문교사(대졸), 예체능계 학원강사(초대졸), 레크레이션진행자 및 스포츠 강사(고졸)
	2배	초등학교교사(대졸), 특수학교교사(대졸), 기술 기능계 학원강사(대졸)
IT, BT CT, ET	3배이상	웹 및 멀티디자이너(초대졸), 웹개발자(대졸), 패션디자이너(대졸), 시각디자이너(대졸), 컴퓨터공학기술자(대졸), 영상녹화 및 편집기사(초대졸), 감독 및 연출자(대졸), 아나운서 및 리포터(대졸), 인터리어디자이너(초대졸), 응용소프트웨어개발자(대졸), 제품디자이너(초대졸), 음향 및 녹음기사(초대졸)
	2배	IT컨설턴트(대졸), 컴퓨터시스템설계/분석사(대졸), 환경 및 보건위생검사원(초대졸), 생명과학 관련 연구원(대졸), 시스템 운영/관리자(대졸), 통신설비 설치 및 수리원(초대졸), 컴퓨터 보안전문가(대졸),
농업	3배이상	조경기술사(대졸),
경영	3배이상	사무보조원(초대졸), 고객상담원(초대졸), 무역사무원(대졸)
	2배	신용관련추심원(초대졸), 마케팅 및 여론조사 전문가(대졸), 보험사무원(대졸), 회계사무원(초대졸), 마케팅관련사무원(초대졸)
기타	3배이상	조주사(초대졸), 영양사(초대졸), 작가(대졸), 번역가(대졸), 사서 및 기록물관리사(대졸), 설문조사원(초대졸), 도시계획사(대졸), 식품공학기술자(대졸), 사회복지사(대졸), 건설견적원(초대졸), 자연과학관련 시험원(초대졸)
	2배	섬유공학기술자(대졸), 생명과학관련 연구원(대졸), 결혼상담 및 관련서비스 종사원(초대졸), 연주가(대졸), 지적 및 측량기술자(초대졸)

- 상기한 고학력층의 직업훈련 수요, 향후 직종의 전망, 제주지역의 중장기 인력수급의 전망을 토대로 필요한 고학력자를 대상으로 한 교육훈련 프로그램을 개발하고, 각 과정의 핵심 직무역량을 도출하여 교육과정을 수립하여야 함
- 고학력 수요자 중심의 교육훈련 과정은 대학 및 직업훈련기관과 연계하여 실시함
- 장기적으로는 고학력자의 직업능력 개발을 위해서 이들을 훈련시킬 수 있는 첨단 훈련센터를 설립할 필요가 있음

### 3. 제주 전략산업에 대한 역량기반 직무지도(Job Map) 제작

#### 1) 현행문제점

- 현재 노동부의 고용지원센터에서 산업별 소분류(194개), 직업별 세분류(392개)별 직무지도(job map)를 제작하여 Work-net을 통해 정보를 제공하고 있음
  - 여기에서 제공되는 정보는 종사자수, 임금, 남녀비율, 근속년수, 학력수준, 평균연령 및 연령분포, 주요업무, 자격요건 등으로 제한되어 있어, 해당 직업을 위해 구체적으로 어떠한 지식과 기술이 필요한지에 대한 정보가 없어, 구직자에게 장기적 학습방법에 대한 정보를 제공하지 못할 뿐만 아니라, 직업교육훈련기관에서 해당 직업에 필요한 교육과정도 과학적이고 합리적인 근거에 의해 설정되지 못하는 경향이 있음
- 제주특별자치도는 4+1의 전략산업을 선정하고, 제주도의 미래를 이 산업의 중흥에 걸고 있으나, 실태조사 결과 해당 산업의 성장 가능성에 대해서는 대학생이나 경영자 모두 회의적인 인식을 갖고 있는 것으로 나타남
  - 이는 해당 산업을 육성할 수 있는 인프라 구축이 미흡하기 때문인 것도 있지만, 한편으로는 대학생들이 해당 산업에 종사하기 위해 필요한 직무역량이 무엇인지에 대한 인식의 부족에서 오는 측면도 있음

- 또한 일부 전략산업의 경우 제주도내 교육기관에서 이를 시행할 인재 양성 시스템의 부재로 인력 부족 현상을 초래할 가능성이 높을 것으로 예측됨. 실 예로 제주특별자치도에서 관심을 가지고 있는 국제금융센터의 경우 제주도에 이를 수행할 만한 전문 인력이 매우 부족하여 유치에 장애가 되고 있음
- 따라서 제주의 미래를 짊어질 전략산업에 대한 Job Map 작성이 매우 시급한 실정임

## 2) 역량기반 직무지도(job map) 제작 방법

- 직무역량(job competency)은 앞서서도 언급한 바와 같이 해당 직무수행에 필요한 지식(Knowledge), 기술(skill), 가치(value)의 총체임
- 직무역량은 외국에서 우수한 성과를 내는 종업원들을 관찰·조사한 결과 해당 직무에 대한 특정 기술만을 가진 종업원들보다 직무에 대한 다양하고 광범위한 지식(knowledge), 직무수행 기술(skill), 그리고 직무를 잘 수행하려는 의지(value)를 두루 갖춘 인재임이 거론되면서 관심이 고조됨
  - 외국에서는 특정 직종의 성공적 직무수행에 필요한 지식, 기술, 태도를 구성하는 요소들을 분석하는 작업이 시행되고 있으며, 그 결과로 특정 직종에 대한 Job Map(지식, 기술, 태도)을 만들어 교육훈련기관에 보급함으로써 교육훈련의 효과성을 높이고 있음
- 예를 들어 사무정보처리 직무의 핵심역량을 구성하는 과업은 워드프로세싱, 엑셀, 파워포인트, 홈페이지 관리, 인터넷서비스, 데이터베이스, 컴퓨터 그래픽스, 운영시스템, 일정관리, 컴퓨터회계, 정보시스템이론, 대인관계 등임
  - 이러한 직무핵심역량을 직종별로 도출하여 교육과정을 수립하고 실제 교육으로 연결시켜야만, 산업체에서 즉시 활용 가능한 우수 인력을 배출할 수 있음

## 4. 지속적인 청년패널조사

### 1) 현행문제점

- 본 연구의 실태조사는 제주도내 대학생들을 대상으로 실시한 것임. 졸업생, 미취업자, 취업자, 재취업자 등 다양한 청년층을 세분화 시켜 조사하지는 못하였지만 본 실태조사 만으로도 의미 있는 정보를 얻을 수 있었음
  - 예를 들어 제주지역의 대학생들은 취업시 다양한 요소들을 동시에 고려하고 있고, 취업여건에 대한 부정적 시각이 많아 졸업 후 진로에 대한 설계가 막연하고, 안정적이고 규모가 큰 조직에 대한 동경이 강하며, 대학 교육을 보완할 수 있는 교육 및 훈련과정이 필요하다고 인식하고 있음을 밝힘으로써 진로지도에 중요한 정보를 제공하고 있음
- 현재 다양한 청년층에 대한 취업 경로, 직장내 필요역량, 이직 원인, 이직 경로 등에 대한 좀더 체계적인 청년패널 조사를 통해 교육 및 진로지도를 구체화 시켜나갈 필요가 있음

### 2) 지속적인 청년패널 조사

- 취업, 학력, 전공, 직업훈련 등과의 관계를 분석하여 진로지도에 활용할 수 있도록 하여야 함
  - 청년패널조사 결과를 분석하여 재학생, 졸업생, 취업자, 미취업자 등의 취업경로, 전공활용도, 직장내 필요역량, 이직원인, 이직경로 등을 체계적으로 분석하여 교육 및 진로지도에 실질적인 도움이 될 수 있도록 하여야 함
  - 졸업자 진로조사를 실시하여 신규졸업자의 진학 및 취업상황에 대해 파악함으로써 진로지도에 있어 최근 취업동향을 파악할 수 있도록 하여야 함

## 5. 종합고용지원센터의 활성화

### 1) 현행문제점

- 고용서비스 인프라 투자 미흡
  - 실태조사 결과 대학생들의 취업정보 습득 원천은 선배 및 친구 35.1%, 인터넷 32.6%, 대학 12.3% 순으로 나타났으며, 기업의 구인 경로는 신문 및 방송 36%, 공개채용 20%, 전문 취업정보지 14%, 인터넷 활용 12%로 나타남
  - 여기서 인터넷을 Work-net과 같은 정부의 고용정보 서비스로 보더라도, 아직도 정부의 고용서비스 홍보가 미흡한 상황임
  - 통계청의 경제활동 청년층 부가 조사에 의하면 연고에 의한 취업이 45%, 공공 민간 직업안정기관을 통한 경우는 6%에 불과함
  - 노동시장 선진화 기획단(2004)의 조사에 의하면 우리나라 고용서비스 종사 인원은 경제활동 인구 1만 명 당 1인으로, 우리와 경제활동 인구가 비슷한 영국 12명의 1/12에 불과하고, 선진국인 독일 21명, 미국 5명, 일본 2명으로 일본의 절반수준에 불과함
  - 제주특별자치도의 경우 종합고용지원센터의 인원은 공무원 정원 10명에 현원 6명이며, 부족인원은 기능직으로 충당하고 있음. 직업상담원은 정원 15명에 13명이 배치되어 인력이 부족한 상황임
  - 제주특별자치도의 취업정보망은 한국고용정보원의 Work-net에 의존하고 있으나, 중앙정부 차원의 Work-net은 지역적 특성을 반영하지 못하고 있는 실정이며, 자체 홈페이지도 갖추지 못하고 있는 상태임

### 2) 종합고용지원센터의 활성화 방안

- 종합고용지원센터의 인력 확충
  - 최소한 고용지원센터의 인력을 정원 수준으로 확충하여야 하고, 장기적으로 일본 수준만큼은 확대할 필요가 있음

- 현재의 인력으로는 고용지원센터의 기동력을 확보할 수 없음. 예를 들어 구직자와 구인자를 연결하기 위해서는 센터 직원이 구직자와 함께 동행하여 기업을 방문하여야 하고, 학교나 기관의 출장 취업지원이나 출장 직업상담이 필요한 경우도 발생함
- 하지만 현재 인력으로는 감당하기 어려우며, 이는 일의 효율성을 저해하는 주된 요인임
- 지역특성에 맞는 취업정보서비스망(Work-net) 구축
  - 제주특별자치도 종합고용지원센터의 홈페이지를 구축하여 지역적 특성을 살린 Work-net을 구축하고, 구인과 구직관련 종합 서비스를 수행하여야 함
- 직업상담원의 심층상담 체계 구축
  - 직업상담원을 확충하고, 심층상담은 경력선택과 고용 전망을 고려한 정보와 권고 서비스 제공, 노동시장 상황, 직업과 견습, 결원뿐만 아니라 적극적인 노동시장정책 조치들의 이용가능성이 포함되어야 함
- 종합고용지원센터 직원의 전문성 제고
  - 직원들에 대한 교육을 강화하여 고용에 대한 전문성을 확보하여야 함
- 종합고용지원센터와 대학 취업지원센터의 연계체계 구축
  - 종합고용지원센터의 직업상담원이 대학에 출장을 통하여 대학졸업예정자들에 대한 구직등록 및 직업상담을 실시할 필요가 있음
  - 대학과 공동으로 수행하는 사업(예, 취업설명회, 취업워크숍 등)을 추진하여 양자간의 취업기반 서비스의 지속적 개선을 모색할 필요가 있음

## 6. 대학의 취업지원기능 개선 및 확충

### 1) 현행문제점

- 노동부는 2006년부터 청년실업의 예방과 노동시장 참여율의 제고를 위하여 대학에서 취업지도를 지원하는 ‘대학취업기능확충사업’을 시행하고 있음
- 한국직업능력개발원(2006. 11.)에서 ‘대학취업기능확충사업’에 선정된 전국 87개 대학을 전수 조사하여 이 사업의 효과 및 문제점을 도출하였음
- 대학취업기능확충사업의 효과
  - ‘대학취업기능확충사업’에 선정된 대학의 경우 대학내 취업지원 인력이 현저히 증가하였음
  - 동 사업에 선정된 대학은 비 선정대학에 비해 취업 전담 인력의 전문성을 제고하기 위한 노력을 더 적극적으로 기울이고 있음
  - 대학의 취업촉진 프로그램에 참여한 후 진로 및 취업의욕, 공부에 대한 의욕, 대학생활에 대한 만족도가 증가한 것으로 나타남
  - 대학과 종합고용지원센터의 연계가 선정 전보다 강화됨
- 문제점
  - 대학의 취업촉진 프로그램 중 취업박람회, 심리검사, 상담, 직업체험, 취업 동아리 지원, 자료집 발간, 인터넷서비스 등은 노동지원센터의 기능과 복합적으로 연계되어 있음
  - 동 사업이 지향하는 궁극적 목표인 청년실업 촉진 및 예방, 기업의 인력활용의 기여도 등에 대한 효과 검증이 이루어지지 않은 상태임
  - 대학의 취업촉진 프로그램은 백화점식으로 나열할 것이 아니라 각 대학의 학생 특징과 그에 따른 요구를 파악하고 대학 내 학생들의 다양한 특징에 따라 취업지도 목표를 설정하고 그 목표를 달성하기 위한 사업을 선정하는 절차가 필요함

## 2) 대학 취업기능 개선 및 확충

- 대학과 고용지원센터간의 중복된 부분 중 대학 재학생에서 제공되는 취업 촉진프로그램은 대학으로 이관하고, 고용지원센터는 졸업자를 대상으로 상기한 사업을 시행하며, 산업체의 요구과약 및 서비스제공 등의 업무를 담당하여 사업의 효율화를 기할 필요가 있음
  - 대학과 고용지원센터간의 유기적 업무 협력 관계를 반드시 유지하여야 함
- 대학취업지원 기구에서 제공하는 취업 지원 서비스 내용(진로개발지침)을 과학화·체계화할 필요가 있음. 미국의 진로개발지침(National Career Development Guideline), 캐나다의 진로개발지침(Blueprint for Life/Work Designs)을 토대로 대학의 취업지원 서비스 내용을 제시하면 다음과 같음
  - 대학생 진로탐색을 위한 상담서비스 제공
  - 노동시장에 대한 정보, 특정기업에 대한 정보, 학습에 대한 정보 등 진로와 취업을 위한 정보 제공
  - 취업기술, 즉 이력서 작성, 면접법 등 효과적인 구직활동을 위한 도움 제공
  - 자신의 진로를 스스로 관리할 수 있도록 효능감과 역량을 개발할 수 있는 차별화된 학습기회 제공
  - 사업체의 요구를 확인하고 적절한 정보와 지원을 제공함
  - 졸업생을 위한 리콜 교육 등 역량강화 및 취업촉진 활동을 실시함
- 경력관리시스템 구축
  - 대학의 취업지원센터에서는 입학과 동시에 학생들의 학점, 어학능력, 봉사활동, 자격사항 등을 종합 관리할 수 있는 (가칭) 학생경력관리시스템을 구축하여, 일정 이상의 성과를 올린 학생들에게 인센티브를 제공하여 동기를 부여함은 물론, 학생들의 소속 학과에서 진로 및 학업지도를 할 수 있고, 기업체에서 필요 인력을 직접 확인할 수 있는 정보를 제공하여야 함
- 취업멘토링 실시

- 취업멘토링이란 전문영역에서 활동 중인 선배나 기업체 인사담당관 등 취업전문가를 멘토로 위촉하여 멘티인 학생에게 성공적인 대학생활 영위 및 취업에 필요한 실제 경험 전수 및 능력 배양을 통해 취업률을 높이는 사업임
  - 현재 노동부에서 대학의 취업 멘토링 제도를 도입할 경우 1학기당 취업멘토링 팀에게 200만 원을 지원하고 있으나, 활성화되지 못하고 있는 상태임
  - 멘토의 활동기간을 3개월 이상으로 하며, 한 학기별로 추진함
  - 멘토링의 효과를 거두기 위해서는 오프라인 미팅을 4회 이상 실시하도록 하여야 하며, 멘토와 멘티는 온라인 e-mail이나 블로그, 인터넷 카페 등을 통해 정보를 공유하도록 함
  - 대학은 멘토와 멘티의 구성 현황을 제출 받고, 취업 멘토링 활동 보고서를 제출하게 함
- 또한 취업지원센터 각각의 활동들이 취업에 미치는 영향을 검증하여, 정부 지원금을 차등 배분함으로써 대학간 경쟁을 유도하여야 함

## 7. 국내외 직업체험프로그램의 내실화 및 활성화

### 1) 효과 및 문제점

- 직업체험 프로그램은 학생들에게는 산·학간의 연계로 사회에 대한 적응력을 높이고, 실무를 접하게 함으로써 기업의 조직문화에 대한 이해력을 제고하며, 학교에서 배우지 못하는 전공 관련 지식과 기술을 습득하게 함. 즉, 다양한 현장 경험 및 취업정보를 습득하여 취업을 활성화시키기 위한 제도임
- 산업체에서는 학생들의 능력을 파악하고, 객관적인 자료뿐만 아니라 실무적 측면의 능력을 파악할 수 있으며, 산업체의 이미지 제고와 신뢰감, 친근감을 확보할 수 있는 프로그램임
- 직업 체험의 형태는 대기업 인턴십, 우수중소기업 탐방, 지역 업체와 연계

한 직장체험 프로그램, 직장연수제, 해외 직장 인턴십 등 다양함

- 대학은 직업체험시 체험 기간에 따라 일정한 학점을 인정하고 있음

○ 효과

- 기업 인턴실무교육은 취업과 연결되는 매우 효과적인 방법으로 인식되고 있음. 호서대학교의 경우 인턴실무교육에 참여한 60명 중 28명이 취업하는 성과를 올리기도 함
- 참여 학생들의 경우 대체로 취업정보 습득, 취업동기 제고 등의 효과가 있음
- 해외 직업체험의 경우 학생들의 어학능력 향상과 글로벌 마인드 함양을 통해 직업체험 후 취업률이 급격히 향상되는 것으로 보고 되고 있음

○ 문제점

- 리크루팅업체인 잡코리아와 헤드헌팅 전문포털인 HR파트너가 2006년에 기업 인사담당자 540명을 대상으로 ‘기업의 신입사원 교육프로그램’에 대한 설문조사결과 현재 실시하고 있는 산학협력 프로그램의 문제점으로 ‘교육과 현장의 괴리감(60.5%)’, ‘현장실습부족(25.0%)’ 등을 지적함
- 취업포터 커리어에서 서울지역 학생들을 대상으로 ‘취업프로그램에 대한 개선점’을 조사한 결과, ‘기업 인턴십 등 교외활동 지원(24.0%)’이 가장 많았고, ‘개인별 적성에 맞는 맞춤형 취업프로그램(22.7%)’, ‘다양한 종류의 취업 프로그램(18.5%)’, ‘조직 취업교육 실시(16.7%)’ 순으로 나타남
- 학생들의 선호하는 직업체험프로그램의 대상 업체들은 대부분 대기업, 공기업 등 비교적 규모가 큰 직장이며, 상대적으로 중소기업 체험프로그램은 탐방 수준에 머물고 있음

## 2) 직업체험프로그램의 내실화 및 활성화 방안

○ 노동부 지원금

- 기업체 방문의 경우 학기당 120명 기준으로 기업관계비용(학기당 50만원),

- 버스임대료(학기당 100만 원), 중식비(1인당 5,000원), 홍보비(학기당 30만 원), 기타 50만 원을 지원할 예정임
- 인턴십의 경우 교통비(월 10만 원), 임금(월 10만 원), 중식비(월 10만 원)를 참가자에게 지원해 주고 있으며, 기업체 홍보비(학기당 200만 원), 인턴십 홍보비(학기당 200만 원)를 지원할 예정임
- 육지부 인턴십 참여 학생에 대한 보조금 지급
- 제주지역 학생들의 경우 육지부 인턴십 참여시 개인에게 지급되는 월 30만 원으로는 생활하기에 매우 부족한 실정임
  - 따라서 제주특별자치도와 대학에서 공동으로 숙박비 등 일부 경비를 지원할 필요가 있음
- 해외 인턴십 활성화
- 해외 인턴십의 경우 제주개발센터와 제주특별자치도 지방개발공사에서 매년 제주도내 10여 명의 학생을 선발하여 해외 인턴십을 실시하고 있으며, 제주대학교내 NURI 사업단에서 일정수의 학생들을 선발하여 해외직업체험을 보내고 있음. 학생들의 선호도가 매우 높고, 참여 후 효과도 높아 이를 확대 시행할 필요가 있음
- 중소기업 직업체험프로그램 참여 학생에 대한 보조금 지급
- 제주지역 내 중소기업에 대한 직업체험프로그램은 학생들의 참여 저조로 침체되어 있는 상태임
  - 제주지역은 대기업이 사실상 없기 때문에 청년들이 중소기업에 취업하는 것은 청년 실업을 줄일 수 있는 매우 중요한 방안 중의 하나임
  - 따라서 방학 중 아르바이트 하는 학생들이 중소기업을 체험할 수 있도록 하고 정부지원금에 추가하여 일정액을 지원하는 방법을 적극 모색하여 중소기업에 대한 인식전환 및 취업을 확대할 필요가 있음
- 직업체험 프로그램의 맞춤화 및 다양화
- 참여자의 직무적성, 전공 등을 고려한 맞춤형 직업체험 프로그램을 마련하

여야 함

- 직종별 다양한 직업체험 프로그램 및 시간별 프로그램 구축 : 방학 중 종일 직업체험 프로그램은 학생들에게 부담이 되기 때문에 월 몇 회, 일 4시간, 종일 집중 등 다양한 프로그램을 마련할 필요가 있음

○ 철저한 사전교육

- 직업체험 프로그램 시행 전에 기업과 실무에 대한 이해와 준비를 갖추도록 사전교육이 시행되어야 하며, 그 후 프로그램에 참여토록 하여야 함

## 8. 중소기업 취업 및 창업지원

### 1) 현행문제점

- 우리나라 1,000인 이상 대기업의 고용기여도는 지난 10년간 지속적으로 감소하여 왔으며, 우리나라 산업의 국제적 위치가 달라지고 있어 경기가 회복된다고 하더라도 청년층들이 선호하는 대기업·고임금 일자리가 크게 늘어날 가능성은 매우 희박함
- 반면 일부 중소기업은 오히려 구인난을 겪고 있으며, 고학력 청년층의 중소기업 기피 현상은 청년실업의 가장 중요한 요인으로 작용하고 있음
- 제주지역은 대기업이 사실상 존재하지 않고, 중소기업으로 이루어진 기업군이기에 때문에 중소기업 취업 증대는 제주지역 청년실업 해소의 중요한 요인임
- 청년 창업은 청년 실업 해소에 기여하고, 제주지역 경제의 새로운 활력소로 작용할 것으로 예측되고 있으나, 통계청 자료에 의하면(<표 12>참조) 전국 평균 대비 제주지역 청년층의 창업 준비자가 극소수일 뿐만 아니라 청년 창업을 촉진시킬 수 있는 인프라 구축이 미흡하여 창업교육이 창업이행으로 진행되는 경우도 매우 미미한 수준임

## 2) 지원방안

### ○ 중소기업 지원 제도

- 정부는 청년층 취업지원 및 인력수급의 미스매치를 해소하기 위해 한시적으로 청년고용촉진제도(3년, 2004년 10월부터)를 시행하여 고용지원센터에 구직 등록 후 3개월이 초과한 청년을 고용보험 피고용자로 1을 초과하여 고용하는 중소기업사업주에게 12개월간 60만 원씩 연간 720만 원을 지원하였으나 현재 폐지된 상태임
- 현재 고용촉진을 위한 중소기업 지원책은 중소기업훈련 컨소시엄지원, 중소기업고용환경개선지원금, 중소기업전문인력 활용지원, 중소기업신규업종 진출지원, 교대제 전환지원금 사업 등이 있음

### ○ 중소기업 근로환경 개선

- 중소기업 근로환경 개선 등은 청년층의 중소기업 유입을 촉진하는 필요조건 중 하나임
- 이를 위해 중소기업 경영환경 및 지불능력 강화를 위한 다각적 대책을 획기적으로 추진하여야 함
- 중소기업의 생산성 향상, 연구개발 활성화, 시장개척 지원 정책 등을 종합적으로 연계하여 획기적으로 지원할 수 있는 방안이 마련되어야 함
- 특히 고학력 청년층의 유입에 필요한 직무를 창출할 필요가 있는데, R/D, 시장개척, 마케팅 등의 직무 창출을 적극적으로 지원하여 청년실업 해소와 중소기업 경쟁력 강화를 동시에 달성할 수 있도록 하여야 함
- 또한 청년층의 중소기업 유입 확대를 위한 동기부여 방안으로 성공한 중소기업 CEO의 성공사례 전파 등도 활발히 진행되어야 함

### ○ 청년 창업지원 제도

- 청년 창업을 유도하기 위해 중소기업청에서는 지역별 다수의 창업보육센터를 설치 운영하고 있으며, 각종 창업에 대한 지원 제도를 시행하고 있음
- 또한 대학생들의 기업가 정신 함양을 통한 청년창업 촉진 및 중소기업 인

식개선을 위해 창업교육을 실시하는 대학에 강좌별로 600~800만 원을 지원하고 있으며, 창업동아리를 운영할 경우 동아리 당 운영비 400만 원을 지원하고 있음

○ 창업유도 정책 활성화

- 창업강좌의 내실화 및 전문성 제고 : 장단기 창업 강좌에 대한 적절한 평가를 통해 우수사례를 발굴하고, 우수 프로그램에 대해서는 현행보다 지원을 강화할 필요가 있음
- 창업보육센터 평가시스템을 도입하여 성과위주의 지원체계를 도입하고, 청년창업자들에게 인센티브를 제공할 필요가 있음
- 또한 창업 강좌가 지나치게 많거나 차별성이 없이 중복 투자되는 경향이 있기 때문에 유사 사업에 대한 부처간 연계 및 조정을 통해 사업의 시너지 효과를 극대화하여야 함

## 9. 해외취업 활성화

### 1) 현행문제점

○ 국내 청년수급시장의 한계

- 경제성장의 둔화, 낮은 고용창출로의 산업구조 변화, 기업의 경력직 채용관행, 비정규직 채용 증가, 청년들의 중소기업 취업 기피 등으로 인해 국내 노동시장의 수급 전망은 밝지 않음

○ 중소기업 중심의 제주지역 노동시장

- 제주지역은 전체 고용에 중소기업이 차지하는 비중이 매우 높은 지역이며, 규모가 큰 제조업이 없어 대규모 청년 고용창출에 있어 구조적 문제를 지니고 있음

○ 정부의 해외 취업정책의 효과 미흡

- 해외인턴제를 제외하고는 해외 취업률이 저조하여 당초 목표와는 달리 성과를 내지 못하고 있음
- 한국산업인력관리공단의 조사에 의하면 1999년~2005년(6년)간 해외 취업 현황을 보면 구인자의 약 5%, 알선건수의 1% 정도만 실제 취업된 상태임

## 2) 해외취업 활성화 방안

### ○ 현행 해외취업 지원제도

- 공공 해외 취업업무 수행 체계 : 국내 인력의 해외노동시장 진출을 적극적으로 지원하기 위하여 정부는 해외취업업무 전담기관을 산업인력관리공단으로 지정하고, 노동부에서 해외취업 관련 정책의 수립 및 해외취업업무 수행기관이 지도감독하며, 외교통상부에서 재외공관을 통해 해외취업자 사후관리 및 해외노동시장 정보와 취업정보를 수집·제공하고 있음
- 해외취업 알선 : 한국산업인력관리공단에 해외취업전용사이트([www.world.job.or.kr](http://www.world.job.or.kr))를 통해 구직등록을 받고, 알선해줌
- 해외취업연수제 : 가능성 있는 인재를 선발하여 일정기간 연수를 거쳐 어학 및 직무능력을 향상시킨 후 해외취업으로 연계시키고 있으며, 1인당 400만 원까지 연수비를 지원함
- 해외인턴제 : 대졸 미취업자를 대상으로 해외기업체에 전문분야 실무경력을 쌓도록 하고 인턴십 후 현지기업 연계 또는 귀국 후 국내취업을 지원하는 사업으로 현재 정부내 6개 기관에서 시행하고 있으며, 제주특별자치도내 기관 및 대학에서도 실시하고 있음

### ○ 청년노동시장의 수급 불균형에 기여

- 글로벌 시대에 걸맞게 해외 취업을 활성화함으로써 도내 노동시장의 수급 불균형을 일정 부분 개선하고, 해외 신기술 습득은 물론 문화체험을 통해 글로벌 경쟁력을 갖춘 국제 전문 인력으로 양성되어 귀국 후 제주지역 경제 발전에도 기여할 수 있음

○ 맞춤형 해외인력 역량 개발

- 선진국의 필요로 하는 인력으로 IT, 의료(간호사)분야가 많은데, 실제 취업으로 연결되지 않는 이유는 구직자의 능력이 구인자의 요구조건을 만족시키지 못하기 때문임
- 예를 들어 IT의 경우 해외 구인자들은 특정 자격 및 경력소유(예, JAVA 3년, Oracle 2년 등) 및 현지어 능통자들을 원하나 국내 구직자들의 현지어 능력 부족 및 특정 자격 미소유로 인해 취업으로 연결되지 못함
- 따라서 이를 해소할 수 있는 해외 취업능력 향상 프로그램을 도입·운영할 필요가 있음
- 해외취업을 전제로 한 연수프로그램 운영 : 해외취업 가능성이 높은 IT, 의료 인력 중 직무능력은 우수하나 어학능력이 부족한 인력을 선발하여 전문교육기관에 위탁하여 어학능력 향상과정을 운영할 필요가 있음
- 구인조건 충족 기 취업자 발굴 취업알선 : 국내 취업자 중 직무 능력이나 어학 능력이 우수한 자를 발굴하여 해외에 취업시키고, 그 빈자리를 국내 청년실업자로 채우는 방법을 모색할 필요가 있음

○ 제주특별자치도와 협약을 체결한 도시로의 취업 활성화

- 제주특별자치도와 각종 협약을 체결한 도시로 도내 청년들을 취업시킬 수 있는 협력사업을 적극적으로 추진할 필요가 있음
- 특히 국제적으로 한국의 기술력을 인정받고 있는 IT, 의료분야부터 적극적으로 추진한다면 해외 진출이 용이할 수 있음

○ 해외 인적네트워크 구축

- 해외 기업인 및 기술자네트워크를 주요 국가별로 구성하여 인재 Pool을 완성하고, 도내 인력의 국제적 진출의 전진기지 역할을 하거나 도내 인력의 유출입 통로가 되게 하는 거시적 구상이 필요함

○ 정부 해외취업 지원제도에 대한 홍보

- 제주특별자치도 종합고용지원센터에서 각 대학을 방문하여 해외취업 지원

제도에 대한 설명회를 개최함으로써, 대학 1학년부터 점차적으로 해외 취업준비를 할 수 있도록 함

## 10. 기타 청년실업해소 및 청년인적자원개발 방안

### 1) 사회적 공공 서비스업 창출

- 프랑스의 NSEJ(New Service-Job for Young People)는 사회적으로 유익한 서비스업을 창출하여 청년층의 고용 중대를 피하기 위한 제도로써 프랑스에서 상당한 일자리를 창출하는 효과를 거둠
  - 그러나 막대한 재정지출, 시장부분에서 창출할 수 있는 일자리를 정부가 창출하는 역효과의 문제 등이 나타나고 있음
  - 따라서 서비스 산업 비중이 높은 제주지역의 경우 대체 효과가 적은 업종을 선정하여야 함
- 제주에서 창출 가능한 업종은 ‘사회적 결속력 강화와 연대를 발전시키는 서비스업’, ‘스포츠 훈련 및 유치 관련 서비스업’, ‘문화관련 서비스업’, ‘중고등학교 학생지원 및 학교생활 관련 서비스업’, ‘환경관련 서비스업’ 등이 있음
  - 초기 지방정부에서 창출하고, 향후 성장하였을 경우 상업화 및 사기업으로 인계하는 방안을 마련하여야 함

### 2) 대학 및 산업체간 교육훈련 연계 강화

- 육지부에서는 사내대학, 기술대학을 설립하거나 계약학과를 설치한 후 대학과 연계하여 기업에 필요한 인력을 직접 양성하는 제도를 운영하고 있으나, 제주지역의 경우 대규모 업체가 없어서 현실적으로 불가능한 상황임
- 그러나 중소기업연합체나 특정직종연합체와 대학간 협약을 통해 별도의 양성과정을 운영할 필요가 있음

- 양성과정은 대학이 수료증을 교부하는 비정규반과 대학 졸업자격을 부여하는 정규반으로 운영할 수 있음
- 우선 비정규반을 운영하여 산업체에서 필요로 하는 지식과 기술을 습득하게 할 필요가 있음
- 대표적으로 제주대학교 관광서비스경영누리사업단의 경우, 도내 금융권과 연계한 ‘펀드매니저 양성과정’을 설립·운영하여 상당한 호응을 얻음

### 3) 중소기업 직업훈련센터 설립

- 현재 고용보험법 30조(직업능력개발 훈련 시설에 대한 지원), 34조(지방자치단체 등에 대한 지원), 동법 시행령 41조(사업주에 대한 직업능력개발 훈련 비용 지원), 49조(직업능력개발 훈련시설에 대한 지원)에 의하면 지역의 실업예방 및 재취업 촉진을 위하여 고용보험기금 지원이 가능함
- 노동부 노사협력기금을 사용하면 두 개 이상 업체의 개발 노사참여 훈련프로그램 당 6천만 원까지 경비지원 가능
- 이 두 지원금을 적극 활용하여 (가칭)제주지역 중소기업 직업훈련센터를 설립하여 중소기업 인력부족과 청년 실업문제에 대처할 필요가 있음

### 4) 중소기업 공동복지시스템 구축

- 청년들이 중소기업을 기피하는 원인 중 하나는 근로환경과 관련된 복지문제임
  - 그러나 제주지역의 중소기업은 종업원의 복지를 충족시킬만한 지불능력이 한정되어 있음
- 중소기업 조합에서 사용자와 근로자가 서로 협력하여 회원으로 참여하는 종합적인 복지조직을 구축하고, 제주특별자치도 및 정부에서 지원하는 방안을 모색할 필요가 있음
  - 이는 중소기업의 지불능력과 규모의 경제를 동시에 보완할 수 있는 방안임

**< 부록 1 >**

**제주지역 청년실업 관련 직업의식 및  
선호도 조사 결과**

# 목 차

제1장 조사의 개관 .....	
I. 조사의 목적 및 내용 .....	
II. 조사의 개요 .....	
III. 실사설계 및 자료의 처리 .....	
IV. 표본의 구성 .....	
제2장 조사 결과의 분석 .....	
I. 제주도내 대학생들의 직업의식 .....	
II. 제주도내 대학생들의 직업의식 .....	
III. 대학생들의 제주도의 취업여건 의식 .....	
IV. 기업체 조사의 결과 .....	
V. 제주도내 대학생들의 취업의식과 기업체 조사의 비교 .....	
<설문지> .....	

## 제1장 조사의 개관

### I. 조사의 목적 및 내용

#### □ 과업명

- 제주지역 청년실업 관련 직업의식 및 선호도 조사

#### □ 과업의 목적

- 제주지역 청소년들의 직업의식과 선호도를 다각도로 조사하여 제주지역 실정에 맞는 인적자원의 개발과 취업구조에 대한 기초 자료를 제공하는데 목적을 둔다.

#### □ 과업수행기간

- 본 과업은 착수일로부터 2007년 12월 31일까지로 한다.
- 조사부수 : 총 550여 부
  - 대학생 및 예비 취업자 500명
  - 제주지역 50여 개 기업체

#### □ 세부 조사 내용

- 도내 '예비 취업자', '대학생'들의 취업의식 및 취업 준비
  - 취업 욕구 및 취업 활동참가
  - 영력별, 전공별 제주지역 산업구조 예측·취업희망분야 취업준비상황

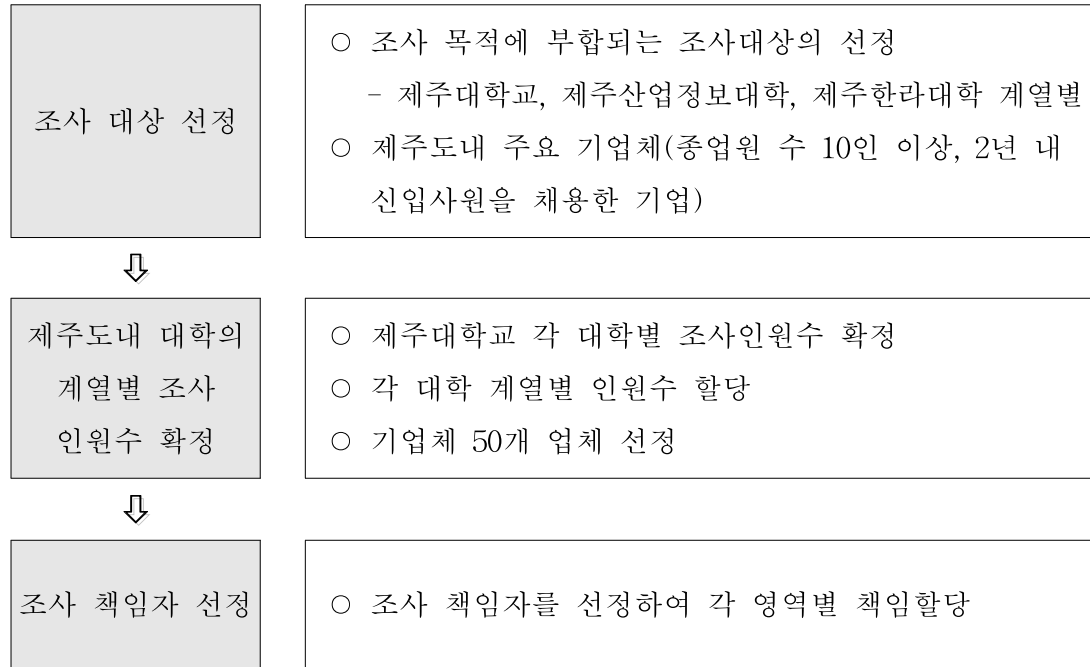
- 외국어, IT 등 기본 소양의 습득 정도, 교육 참여 기회 및 욕구
- 지역 전략산업에 대한 예비취업자, 대학생들의 인력 매칭
  - 제주지역 전략산업에 대한 인식도 및 반응
  - 향후 제주도의 주요 산업 및 자신의 진로 방향
  - 전략산업과 관련 교육 프로그램 참가 수요 및 욕구

## II. 조사의 개요

구 분	내 용
조사 대상 모집단 (Population)	제주도내 4년제 및 2년제 대학 학생 3, 4학년(1, 2학년) 제주도내 기업체
표본 크기 (Sample Size)	취업자 : 522명 기업체 : 50개 업체
표본추출방법 (Sampling Method)	취업자 : 계열별 전공별 할당 추출법 기업체 : 산업구조 감안, 임의 추출법
표본오차 (Sampling Error)	95%의 신뢰수준 ± 4.6%
조사기간 (Survey Time)	취업자 : 2007년 11월 24일~12월 14일 기업체 : 12월 18일~24일
자료의 수집방법 (Data)	정형화된 설문지에 의한 설문조사법
조사수행기관	리서치 플러스 조사연구소

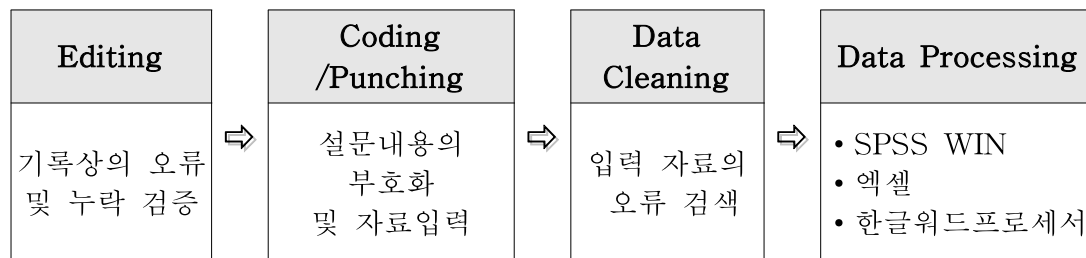
### Ⅲ. 실사설계 및 자료의 처리

#### 1. 실사설계



#### 2. 자료 처리(Data Processing)

○ 수집된 자료(Raw Data)는 Editing, Coding, Punching 과정을 거쳐, 사회과학 통계패키지 SPSS(Statistical Package for the Social Sciences) WIN 프로그램으로 전산처리하였다.



### 3. 평가 및 분석방법

#### 1) 분석의 방향

- 주요 주제별 구분 분석
- 주요 변인별 교차분석 실시
- 평가 및 의견의 정도를 100점 만점 환산
- 100점 환산 점수 간 IPA 분석

#### 2) 빈도분석

- 빈도분석은 조사표에 나타난 조사항목에 대해 조사결과를 정리하고 그래프로 나타냄

#### 3) 교차분석

- 각 조사항목에 대해 인구학적 변인 및 주요 항목 간 교차분석을 통해 변수간의 관계를 알아 볼 수 있게 함.
- 교차분석은 학교별, 계열별 교차분석

#### 4) 100점 점수 환산

- 평가는 5점과 7점 척도로 평가됨.
- 5점 척도로 평가된 경우 ‘매우 낮은’ 경우 0점 ‘매우 높은’ 경우 100점으로 처리함.
- 7점 척도로 평가된 경우 평가가 매우 낮은 상태를 ‘0점’으로 매우 높은 상태를 100점으로 기준점 삼아 6점= 80점, 5점=60, 4점=50점, 3점=40점, 2점=20점 1점=0점으로 환산.

#### 5) IPA 분석

- 중요도 항목을 가로축으로 인식도 항목을 세로축으로 하여 한눈에 파악할 수 있게 그래프로 나타냄.

## IV. 표본의 구성

### 1. 취업자 표본의 구성

표본의 구성		빈도수(명)	백분율(%)
		522	100.0
대학 명	제주대학교	344	65.9
	한라대학	98	18.8
	산업정보대학	80	15.3
제주대학교	법정대학	42	12.2
	공과대학	48	14.0
	해양과학	44	12.8
	인문대학	36	10.5
	생명자원과학대학	44	12.8
	경상대학	55	16.0
	자연과학대학	38	11.0
	사범대학	37	10.8
	Total	344	100.0
한라대학	IT	23	23.5
	예술	27	27.6
	의료	21	21.4
	관광	17	17.3
	사회실무	10	10.2
	Total	98	100.0
산업정보대학	공학	38	47.5
	관광	28	35.0
	스포츠산업	14	17.5
	Total	80	100.0

<세부 전공별>

표본의 구성			빈도수(명)	백분율(%)			
			522	100.0			
제 주 대학교	법 대	정 학	행정	15	2.9		
			정치외교	8	1.5		
			법	11	2.1		
			언론홍보	8	1.5		
	공 대	과 학	산업디자인	6	1.1		
			전자공학	4	0.8		
			컴퓨터공학	4	0.8		
			기계공학	4	0.8		
			메카트로닉스	4	0.8		
			건축공학	8	8.8		
			생명화학공학	5	1.0		
			통신공학	1	0.2		
			식품생명	4	0.8		
			전기공학	4	0.8		
			에너지공학	4	0.8		
			해양과학 대	학	해양산업	12	2.3
					토목환경	16	3.1
	해양생산과학	16			3.1		
	인문대학		사회	7	1.3		
			중어중문	5	1.0		
			일어일문	5	1.0		
			국어국문	5	1.0		
			철학	3	0.6		
			사학	5	1.0		
			영어영문	6	1.1		
	생명자원 과학대학		식물자원과학	6	1.1		
			수의학	13	2.5		
			산업응용경제	9	1.7		
			응용생명자원공학	3	0.6		
			환경생명공학	6	1.1		
원예			5	1.0			
동물전자과학			2	0.4			

표본의 구성			빈도수(명)	백분율(%)
			522	100.0
제주대학교	경상대	경영	12	2.3
		관광경영	12	2.9
		관광개발	5	1.0
		경제	5	1.0
		무역	5	1.0
		회계	11	1.0
		경영정보	5	1.0
	자연과학대	화학	12	2.3
		식품영양	6	1.1
		물리	10	1.9
		생명과학	10	1.9
	사범대	과학교육	6	1.1
		사회교육	6	1.1
		지리교육	2	0.4
		컴퓨터교육	6	1.1
		국어교육	4	0.8
		윤리교육	4	0.8
		영어교육	4	0.8
수학교육		5	1.0	
한라대학	IT	정보통신	12	2.3
		전자상거래	11	2.1
	예술	음악	12	2.3
		시각 디자인	15	2.9
	의료	응급	21	4.0
	관광	관광중국어	17	3.3
	사회실무	관광러시아어	10	1.9
산업정보대학	공학	건축공학	38	7.3
	관광	관광경영	3	0.6
		호텔경영	15	2.9
		호텔조리	11	2.1
	스포츠산업	레저스포츠	6	1.1
유아체육		7	1.3	

## 2. 기업체 표본의 구성

기 관	업 종	기 관	업 종
제주축협	금 용	주)제주도 관광협회	관 광
우리식품	제 조	주)제주렌트카	관 광
주)한일엔지니어링	서비스	나우리 마트	유 통
제주시 농협	금 용	주)오일장신문	서비스
제주시 수협	금 용	주)자인더 호텔	관 광
제주은행	금 용	제주마리나호텔	관 광
한국전기안전공사 제주지부	전 기	진일정보통신	건 설
주)제주여객자동차	서비스	대양정보통신	건 설
그랜드호텔	관 광	제주팔레스호텔	관 광
주)삼익	서비스	주)성우정보통신	통 신
KCTV	방 송	주)삼광개발(오리엔탈 호텔)	관 광
주)제주안전시스템	통 신	탐라장애인복지관	서비스
주)금강축산유통	제 조	주)자바정보기술	I T
제주도 장애인 복지관	복 지	주)대성정보기술	서비스
주)KT&G 제주지역본부	유 통	주)제주우유	제 조
록산티에스엠	서비스	주)제다농수산	제 조
주)동서식품제주영업소	유 통	아라수산	제 조
뉴크라운 호텔	관 광	주)남광건설산업	건 설
제주팔관광호텔	관 광	주)다음커뮤니케이션	I T
주)천마	유 통	주)우리마트	유 통
주)신광종합건설	건 설	주)뉴월드마트	유 통
주)에이디 텔레콤	서비스	주)풍화	관 광
주)성광종합기술개발	서비스	탐라유통	제 조
제주국제자유도시개발센터	서비스	주)제주아침	제 조
주)EMLSI	I T	일해수산	유 통

- 기업체의 조사는 1차 산업의 특성상 기업체 조사에서 제외되고 그 외 분야 중 병원 등 전문직 분야와 공무원 등 노동시장원리에 움직이지 않는 부분을 제외하여 제주도내 업종별 산업구조를 감안하였고 10인 이상 사업체 중 2년 내 신입사원을 채용한 경험이 있는 기업체의 인사담당자를 그 조사대상으로 하였다.

## 제2장 조사 결과의 분석

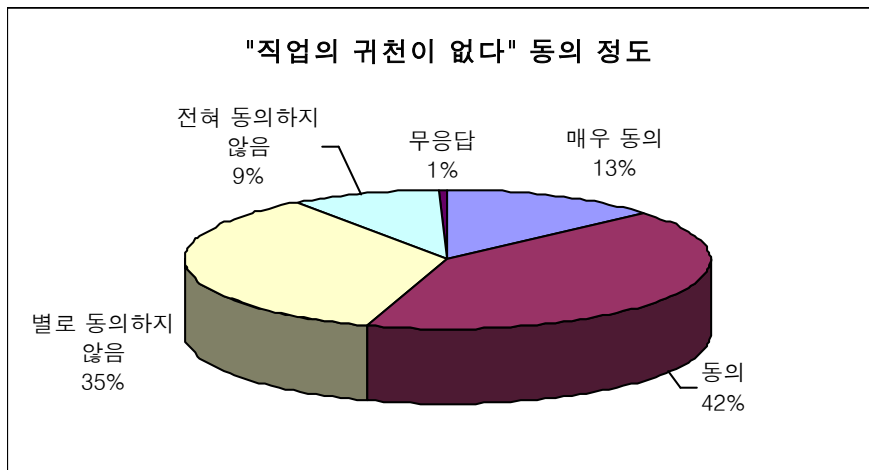
### I. 제주도내 대학생들의 직업의식

#### 1. “직업에 귀천이 없다”는 말에 동의 정도

문) “직업에 귀천이 없다”는 말에 어느 정도 동의하십니까?

구 분		빈도수(명)	백분율(%)	
전체	매우 동의	70	13.4	55.0%
	동의	217	41.6	
	별로 동의하지 않음	185	35.4	44.45%
	전혀 동의하지 않음	47	9.0	
	무응답	3	0.6	
	전 체	522	100.0	

○ 직업의식 중 직업에 귀천을 묻는 질문에 매우 동의 13.4%, 동의 41.6%로 귀천이 없다는 응답이 55%로 나타났고, 동의하지 않는다는 응답은 전혀 동의할 수 없는 응답 9.0%를 포함 44.45%로 나타났다.



구 분		매우 동의	동의	별로 동의하지 않음	전혀 동의하지 않음	전체
		명/%	명/%	명/%	명/%	명/%
대학	제주대학교	42	139	127	34	342
		12.3%	40.6%	37.1%	9.9%	100.0%
	한라대학	11	43	36	8	98
		11.2%	43.9%	36.7%	8.2%	100.0%
	산업정보대학	17	35	22	5	79
		21.5%	44.3%	27.8%	6.3%	100.0%
전체	70	217	185	47	519	
	13.5%	41.8%	35.6%	9.1%	100.0%	

- 직업에 귀천을 묻는 질문에 한라대학이나 산업정보대학 학생에 비해 제주대학교 학생들의 직업에 귀천이 있다고 응답한 비율이 높게 나타나 95%의 신뢰수준에서 통계학적으로 유의미한 차이를 보이고 있다.
- 산업정보대학 학생의 경우 직업의 매우 동의 한다는 응답이 21.5%와 동의 한다는 응답이 44.3%로 55.8%가 동의한다고 응답되었다.

구 분		매우 동의	동의	별로 동의하지 않음	전혀 동의하지 않음	전체 **
		명/%	명/%	명/%	명/%	명/%
성 별	남 성	55	138	108	30	331
		16.6%	41.7%	32.6%	9.1%	100.0%
	여 성	15	79	77	17	188
		8.0%	42.0%	41.0%	9.0%	100.0%
Total		70	217	185	47	519
		13.5%	41.8%	35.6%	9.1%	100.0%

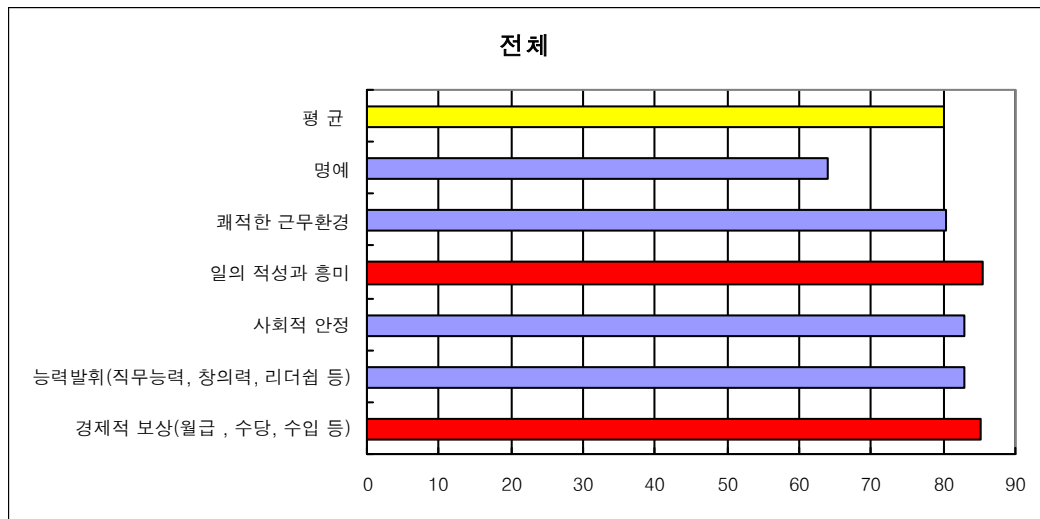
- 성별 차이를 분석한 결과 남성이 여성보다 직업에 귀천이 없다는 질문에 동의율이 높게 나타났다.

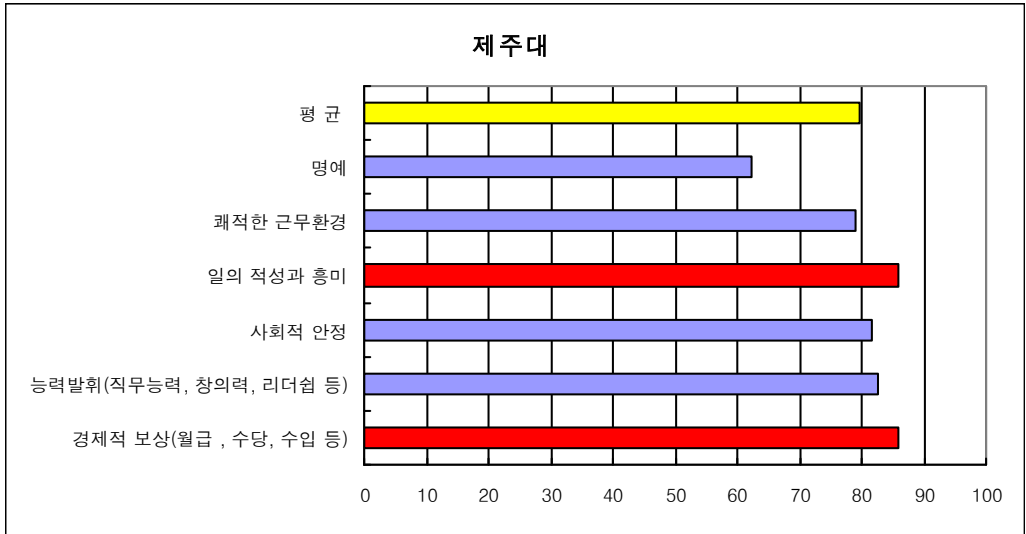
## 2. 직업생활 요소별 중요도 평가

문) 직업생활에서 다음 사항의 중요도를 묻는 질문입니다. 다음 사항이 얼마나 중요하다고 생각하십니까?

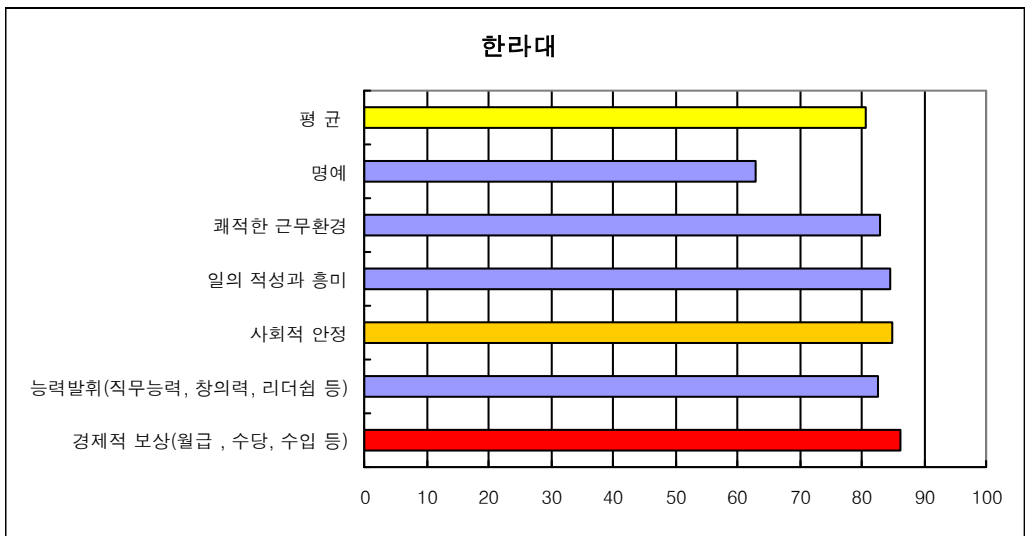
주요항목	전체	제주대	한라대	산업정보대
경제적 보상(월급, 수당, 수입 등)	85.27	85.97	86.22	81.01
능력발휘(직무능력, 창의력, 리더쉽 등)	82.90	82.63	82.65	84.38
사회적 안정	82.87	81.49	84.95	86.25
일의 적성과 흥미	85.48	85.82	84.44	85.31
쾌적한 근무환경	80.42	79.15	82.91	82.81
명예	63.91	62.29	63.08	71.88
평균	80.14	79.56	80.71	81.94

- 직업생활의 중요 요소로 선정한 6개의 항목의 응답을 100점 점수로 환산하여 평균한 결과 전체 평균은 80.14점, 일의 적성과 흥미 85.48점, 경제적 보상 85.27점으로 높게 나타났으며 능력발휘 82.9점, 사회적 안정 82.87점으로 나타났으며 명예가 중요하다는 인식은 63.91점으로 명예보다는 안정적 직업생활이 중요하다는 인식을 보이고 있다.

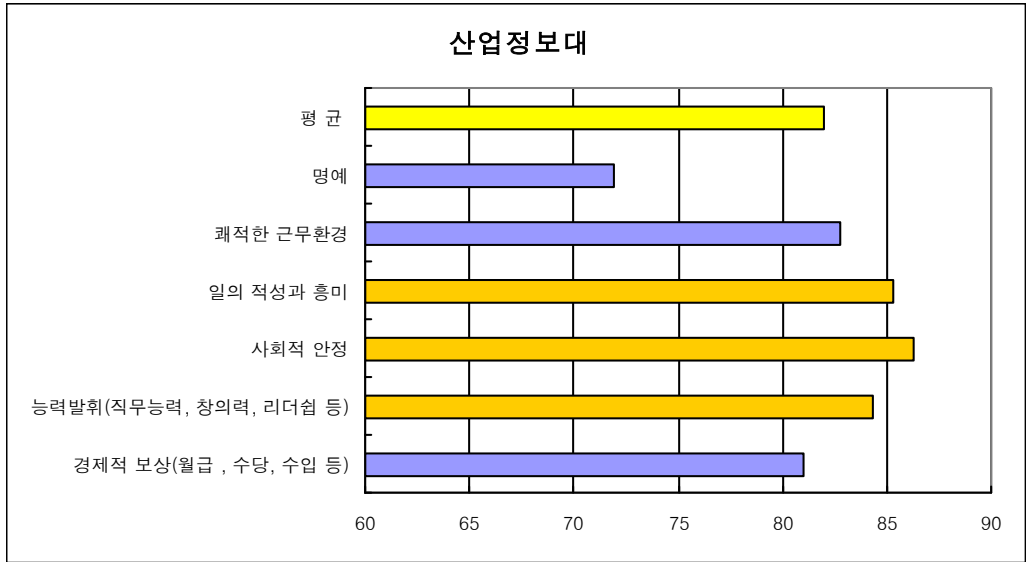




- 제주대학교 학생의 경우에 경제적 보상과 일의 적성과 흥미에 높은 반면 쾌적한 근무 환경과 명예에 대해서는 중요도가 낮게 측정되었다.



- 한라대 학생들의 경우 경제적 보상이 높게 나타났고, 사회적 안정이 두 번째, 일의 적성과 흥미가 세 번째를 차지하고 명예는 역시 가장 낮은 중요도를 나타냈다.



- 산업정보대학 학생들의 경우 사회적 안정이 가장 높고 일의 적성과 흥미 능력 발휘에 대한 것이 세 번째를 나타냈는데 명예에 대한 중요도는 마찬가지로 가장 낮게 나타났으나 다른 대학과 비교해서는 높게 나타났다.

구 분		응답 수	평균	표준편차
전 체	경제적 보상	521	85.27	17.338
	능력발휘	522	82.90	17.959
	사회적 안정	521	82.87	18.027
	일의 적성과 흥미	520	85.48	19.026
	쾌적한 근무환경	521	80.42	19.627
	명예	521	63.91	24.410
제주대학교	경제적 보상	344	85.97	15.668
	능력발휘	344	82.63	16.911
	사회적 안정	343	81.49	17.621
	일의 적성과 흥미	342	85.82	18.362
	쾌적한 근무환경	343	79.15	19.191
	명예	343	62.29	23.501
한라대학	경제적 보상	98	86.22	16.498
	능력발휘	98	82.65	19.133
	사회적 안정	98	84.95	18.213
	일의 적성과 흥미	98	84.44	20.153
	쾌적한 근무환경	98	82.91	20.179
	명예	98	63.08	25.016
산업정보대학	경제적 보상	79	81.01	23.756
	능력발휘	80	84.38	20.812
	사회적 안정	80	86.25	19.035
	일의 적성과 흥미	80	85.31	20.552
	쾌적한 근무환경	80	82.81	20.513
	명예	80	71.88	26.198

대학	성별	주요항목	응답 수	평균	표준편차
제주대학교	남성	경제적 보상	218	85.09	16.143
		능력발휘	218	81.77	16.889
		사회적 안정	218	80.85	17.561
		일의 적성과 흥미	216	85.30	19.011
		쾌적한 근무환경	218	78.33	20.162
		명예	217	61.59	24.323
	여성	경제적 보상	126	87.50	14.748
		능력발휘	126	84.13	16.912
		사회적 안정	125	82.60	17.741
		일의 적성과 흥미	126	86.71	17.230
		쾌적한 근무환경	125	80.60	17.351
		명예	126	63.49	22.057
한라대학	남성	경제적 보상	51	83.82	17.193
		능력발휘	51	80.88	20.364
		사회적 안정	51	85.78	16.774
		일의 적성과 흥미	51	85.29	19.478
		쾌적한 근무환경	51	79.41	22.196
		명예	51	58.47	25.520
	여성	경제적 보상	47	88.83	15.471
		능력발휘	47	84.57	17.719
		사회적 안정	47	84.04	19.799
		일의 적성과 흥미	47	83.51	21.031
		쾌적한 근무환경	47	86.70	17.172
		명예	47	68.09	23.718
산업정보대학	남성	경제적 보상	63	81.35	24.167
		능력발휘	64	85.94	19.858
		사회적 안정	64	86.72	17.800
		일의 적성과 흥미	64	87.89	18.362
		쾌적한 근무환경	64	84.77	19.729
		명예	64	75.78	26.341
	여성	경제적 보상	16	79.69	22.765
		능력발휘	16	78.13	23.936
		사회적 안정	16	84.38	23.936
		일의 적성과 흥미	16	75.00	25.820
		쾌적한 근무환경	16	75.00	22.361
		명예	16	56.25	19.365

- 대학별 남성과 여성을 비교할 때 남성보다는 여성에서 직업생활의 주요요소에 대한 중요도의 평가가 전반적으로 높는데 제주대학교의 경우 여성의 경제적 보상은 100점 만점을 기준으로 87.5점 일의 적성과 흥미가 86.7점으로 남성의 85.09점과 85.3점에 비해 높은 것을 알 수 있다.
- 한라대의 경우 여성의 경제적 보상이 88.83점으로 가장 높은 점수를 차지하였고, 남학생 83.8점에 비해 차이도 다른 대학에 비해 높게 나타났다.
- 산업정보대학의 경우 여학생들이 직업의 주요 요소에 대한 중요도 평가가 낮게 나타났는데 사회적 안정에 대한 요소의 중요도가 84.33으로 가장 높고 경제적 보상은 두 번째 순위를 차지하지만 80점이 안되는 79.7점을 차지하고 있고, 명예가 중요하다는 인식에는 56.25점을 차지하고 있다.

## II. 제주도내 대학생들의 취업의식

### 1. 졸업 후 진로

구 분	빈도수(명)	백분율(%)
취업(기업체)	241	46.2
진학(대학원/편입)	89	17.0
유 학	33	6.3
군 입대	19	3.6
각종고시	33	6.3
공무원 시험 준비	61	11.7
개인사업	25	4.8
기 타	20	3.8
무응답	1	0.2
전 체	522	100

- 졸업 후 진로에 대한 질문에 전체 응답자 522명 중 241명 46.2%가 기업체 취업을 나타냈는데 공무원 시험 준비나 고시 등의 취업을 위한 공부는 각 11.7%와 6.3%를 차지하였다.
- 대학원 진학이나 편입학에 대한 비율이 17.0% 유학을 가겠다는 응답도 6.3%를 나타냈다.
- 개인 사업 즉 창업에 대한 응답도 4.8%를 차지하고 있다.
- 대학별 교차분석에서는 산업정보대학 학생들이 기업체 취업의 비중이 가장 높은 54.4%를 차지하고 있다.
- 제주대학교 학생들의 경우 공무원 시험 준비 16.0%로 비율이 높고 각종 고시를 보겠다는 응답도 8.7%를 차지하였다.
- 개인 사업은 제주대 보다는 한라대와 산업정보대학 학생들에서 높게 나타났다.

구 분	취업 (기업체)	진학 (대학원 /편입)	유학	군 입대	각종 고시	공무원 시험 준비	개인 사업	기타	전체	
	명/%	명/%	명/%	명/%	명/%	명/%	명/%	명/%	명/%	
대	제주대학교	152	58	13	12	30	55	13	11	344
		44.2%	16.9%	3.8%	3.5%	8.7%	16.0%	3.8%	3.2%	100.0%
학	한라대학	46	17	17	3	1	4	6	4	98
		46.9%	17.3%	17.3%	3.1%	1.0%	4.1%	6.1%	4.1%	100.0%
학	산업정보대학	43	14	3	4	2	2	6	5	79
		54.4%	17.7%	3.8%	5.1%	2.5%	2.5%	7.6%	6.3%	100.0%
전 체		241	89	33	19	33	61	25	20	521
		46.3%	17.1%	6.3%	3.6%	6.3%	11.7%	4.8%	3.8%	100.0%

- 성별로 구분하여 보면 유학의 비중이 남학생 보다는 여학생에서 높게 나타

났고, 고시를 보겠다는 비중도 여학생에서 높게 나타났다.

구 분		취업 (기업체)	진학 (대학원 /편입)	유학	군 입대	각종 고시	공무원 시험 준비	개인 사업	기타	전체
		명/%	명/%	명/%	명/%	명/%	명/%	명/%	명/%	명/%
성별	남성	154	58	15	18	18	37	17	15	332
		46.4%	17.5%	4.5%	5.4%	5.4%	11.1%	5.1%	4.5%	100.0%
	여성	87	31	18	1	15	24	8	5	189
		46.0%	16.4%	9.5%	0.5%	7.9%	12.7%	4.2%	2.6%	100.0%
Total		241	89	33	19	33	61	25	20	521
		46.3%	17.1%	6.3%	3.6%	6.3%	11.7%	4.8%	3.8%	100.0%

○ 남학생 군필자의 경우는 기업체 취업의 비중이 52.6%로 높고, 미필자가 졸업 후 군 입대를 하겠다는 비중도 15.0%를 차지하고 있다.

구 분		취업 (기업체)	진학 (대학원 /편입)	유학	군 입대	각종 고시	공무원 시험 준비	개인 사업	기타	전체
		명/%	명/%	명/%	명/%	명/%	명/%	명/%	명/%	명/%
군필 여부	군 미필	43	28	5	18	6	11	3	6	120
		35.8%	23.3%	4.2%	15.0%	5.0%	9.2%	2.5%	5.0%	100.0%
	군 필	111	30	9	0	12	26	14	9	211
		52.6%	14.2%	4.3%	0.0%	5.7%	12.3%	6.6%	4.3%	100.0%
Total		154	58	14	18	18	37	17	15	331
		46.5%	17.5%	4.2%	5.4%	5.4%	11.2%	5.1%	4.5%	100.0%

## 2. 취업준비 시작 시기

### 1) 제주대학교

구 분	빈도수(명)	백분율(%)
대학 입학 후부터	24	7.0
2학년 때	35	10.2
3학년 때	121	35.2 **
4학년 1학기	80	23.3 *
4학년 2학기	33	9.6
군대 제대 후	19	5.5
해본 적 없음	32	9.3
전 체	344	100.0

- 제주대학교 학생들의 취업준비 시기는 3학년 때가 가장 높은 35.2%를 차지하고 있고 4학년 1학기 23.3%로 나타났다.
- 입학 후부터 시작한다는 응답은 7% 2학년 때 시작한 경우도 10.2%를 차지하여 2학년 이전에 취업 준비를 하는 경우가 17%를 차지하고 있다.
- 취업 준비를 해보지 않았다는 응답도 9.3%를 차지하고 있다.

## 2) 한라대학

구 분	빈도수(명)	백분율(%)
대학 입학 후부터	12	12.2
1학년 2학기	15	15.3
2학년 1학기	25	25.5**
2학년 2학기	37	37.7**
해본 적 없음	8	8.1
전 체	98	100.0

- 한라대학 학생들의 취업준비는 2학년 2학기 때 37.7%, 2학년 1학기 때 25.5% 순으로 나타났고 1학년 때 27%, 2학년 때 63.2%로 나타났다.

## 3) 산업정보대학

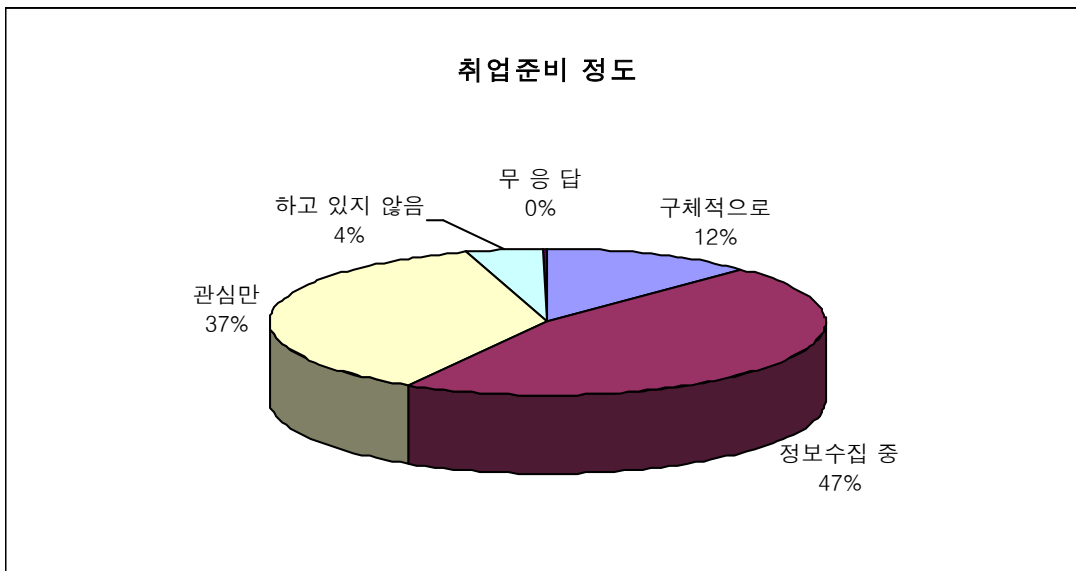
구 분	빈도수(명)	백분율(%)
대학 입학 후부터	16	20.0
1학년 2학기	4	5.0
2학년 1학기	28	35.0
2학년 2학기	26	32.5
해본 적 없음	6	7.5
전 체	80	100.0

- 산업 정보대의 경우 입학 후부터 취업준비를 한다는 응답이 20%를 포함하여 1학년 때 25%, 2학년 1학기 때 35% 2학년 2학기 때 32.5% 등 2학년 때 37.5%를 차지하고 있다.

### 3. 취업 대비정도

구 분	빈도수(명)	백분율(%)
구체적으로	64	12.3
정보수집 중	241	46.2
관심만	192	36.8
하고 있지 않음	23	4.4
무 응 답	2	0.4
전 체	522	100.0

○ 취업 대비 정도를 묻는 질문에 46.2%가 ‘정보 수집 중’이라는 응답, 관심만 있는 경우도 36.8%이고 구체적으로 취업을 대비하는 경우는 12.3%에 불과한 것으로 나타났다.



#### 4. 취업정보의 습득

구 분	빈도수(명)	백분율(%)
신문/방송	17	3.3
선배/친구	183	35.1 **
대학(교수 등)	64	12.3
전문 취업정보지	27	5.2
인터넷	170	32.6 **
가족/친지	17	3.3
지방자치단체	2	0.4
노동부산화기관	2	0.4
취업설명회나 소개서	7	1.3
기타	31	5.9
무 응 답	2	0.4
전 체	522	100

- 취업 정보의 습득은 ‘선배/친구’ 35.1%로 나타났으며 ‘인터넷’에 의한 정보의 습득이 32.6%로 대부분을 차지하고 있다.
- 교수나 대학에서 정보를 얻는 경우는 12%에 불과한 것으로 나타나 대학에 의지하는 비율은 매우 낮은 것으로 나타났다.

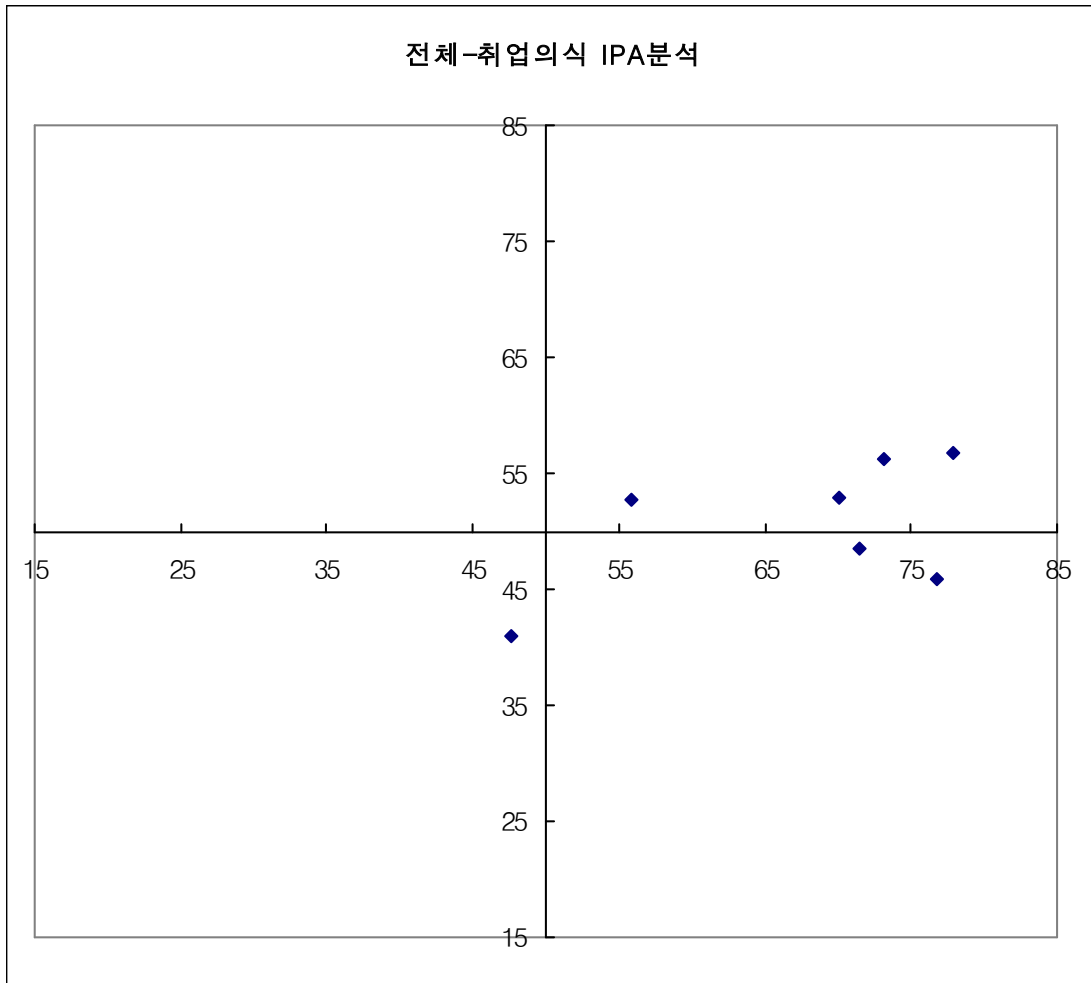
## 5. 취업준비의 주요 요소 간 중요도와 자기평가 비교

### 1) 전체분석

구 분		중요도		자기평가	차이
		100점 환산	순위		
전 체	전공분야 능력	73.14	3	56.25	16.9 *
	영어 등 어학능력	76.75	2	45.87	30.9 ***
	컴퓨터/인터넷 등 IT 기술 능력	70.06	5	52.84	17.2 *
	자격증 획득	71.53	4	48.58	22.9 **
	가족, 친지 등의 배경	47.57	7	40.94	6.6
	외모 및 성격	55.79	6	52.67	3.1
	취업정보 취득 / 취업준비 노력	77.90	1	56.68	21.2 **
	평 균	70.69		49.52	16.27*

- 취업준비의 주요 요소들의 중요도와 자기평가를 묻는 질문에 응답한 결과를 보면 전체적으로 취업정보의 취득이나 취업준비 노력이 가장 높은 77.90점 영어 등 어학능력이 76.75점, 전공분야의 능력은 73.14점 자격증 획득이 71.53점으로 나타났다.
- 외모 및 성격과 가족 및 친지 등의 배경의 중요도는 각각 55.79점과 47.57점으로 낮게 나타났다.
- 중요도와 자기 평가의 차이가 가장 높은 항목은 어학 능력으로 자기평가가 50점을 밑도는 45.87점으로 중요도와 자기평가의 차이가 30점 이상 차이를 보이고 있고, 자격증 획득은 자기 평가가 50점을 밑도는 48.58점이며 차이는 22.9점을 보이며 중요도면에서 가장 중요하다고 평가한 항목인 취업준비 노력에 대한 자기 평가는 56.68점으로 차이는 21.2점을 보이고 있어 대학생들의 취업에 대한 행태가 자기 평가를 높이는데 주력하지는 못하고 있는 것으로 나타났다.
- 반면 중요도 평가가 낮았던 외모와 성격과 친지 등의 배경은 자기평가와 중요도의 차이가 10점 미만으로 나타났다.

- 전공분야의 능력에 대한 자기 평가가 전체적으로 56.25점이라는 비교적 낮은 점수로 나타난 것은 문제점으로 보인다.



(※ 가로축 중요도, 세로축 자기평가를 나타냄 : 이하 같음)

- |                        |               |
|------------------------|---------------|
| A : 전공분야 능력            | B : 영어 등 어학능력 |
| C : 컴퓨터/인터넷 등 IT 기술 능력 | D : 자격증 획득    |
| E : 가족, 친지 등의 배경       | F : 외모 및 성격   |
| G : 취업정보 취득 / 취업준비 노력  |               |

- 그래프에서 확인할 수 있듯이 중간 점수를 기준으로 1사분면에 속하는 항목이 취업정보의 취득, 전공분야의 능력 컴퓨터 능력이 속하고 있고 4사분면에 속하는 항목은 영어 등 어학능력과 자격증 획득이 차지하고 있다.

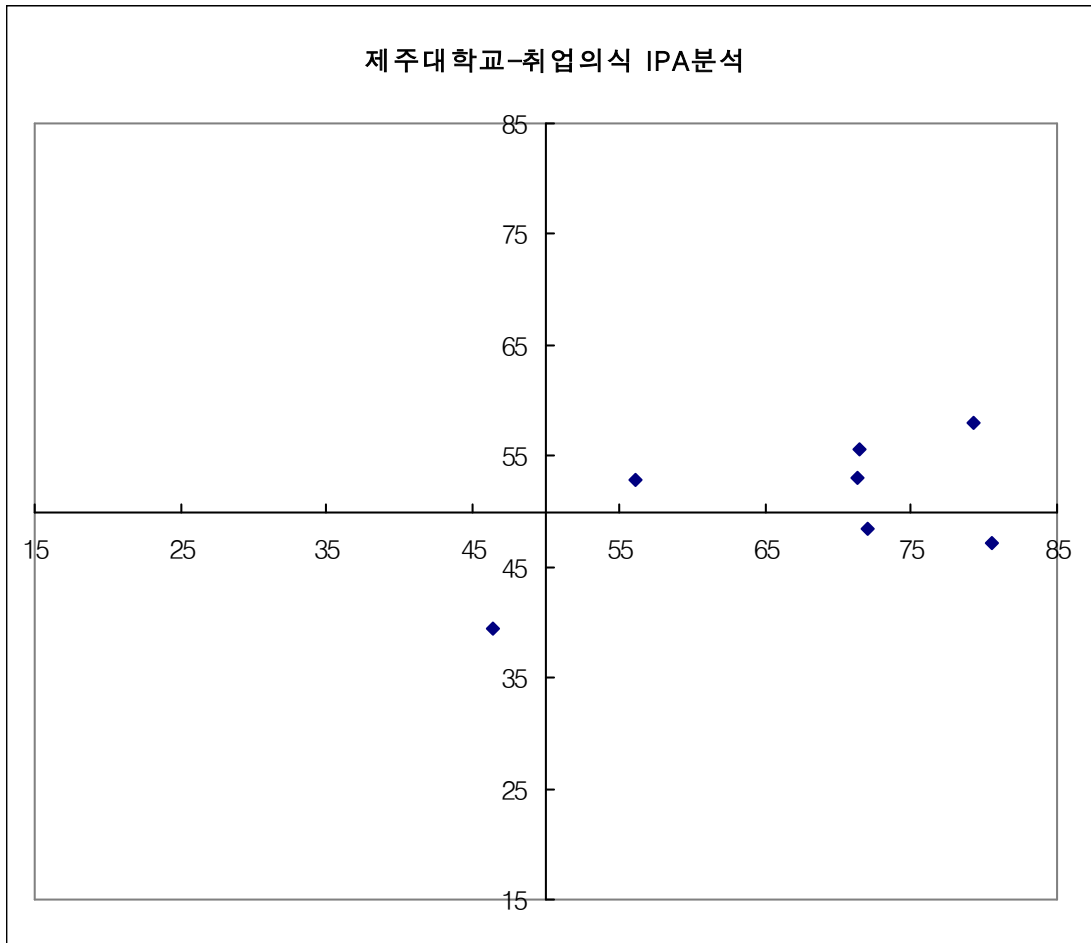
○ 그래프 상으로 볼 때 중요도와 자기 평가가 낮은 영역에 속하는 항목이 가족과 친지 등의 배경으로 나타나 조사 상으로 볼 때 취업에 대한 취업자의 인식이 배경에 의한 취업문화가 사라지고 있는 것으로 보인다.

## 2) 대학별 분석

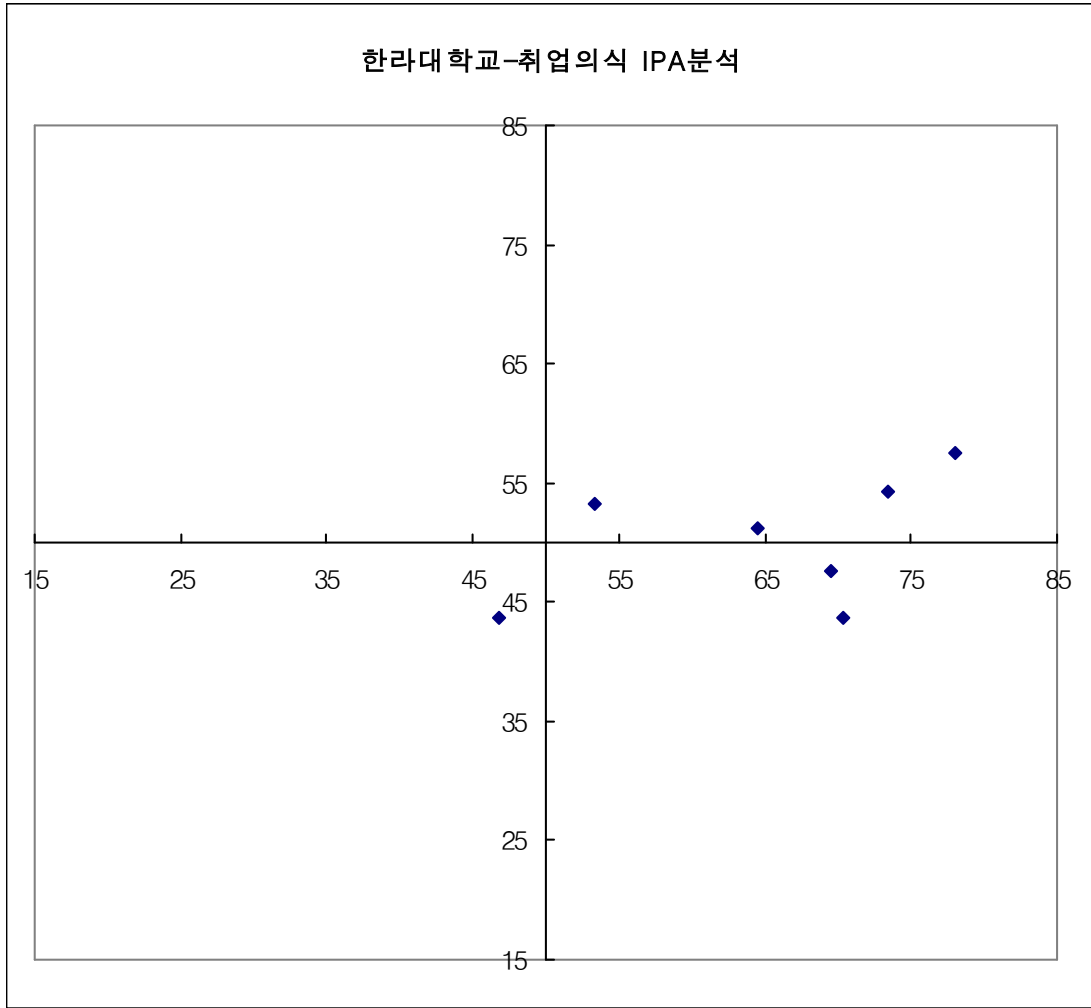
구 분		중요도	자기평가	차 이
제주대학교	전공분야 능력	71.45	55.69	15.8 *
	영어 등 어학능력	80.48	47.24	33.2 ***
	컴퓨터/인터넷 등 IT 기술 능력	71.36	52.94	18.4 *
	자격증 획득	72.08	48.39	23.7 **
	가족, 친지 등의 배경	46.33	39.46	6.9
	외모 및 성격	56.20	52.87	3.3
	취업정보 취득 / 취업준비 노력	79.31	57.92	21.4 **
	평 균	65.15	50.16	15.00*
한라대학	전공분야 능력	78.09	57.44	20.7 **
	영어 등 어학능력	70.31	43.75	26.6 **
	컴퓨터/인터넷 등 IT 기술 능력	64.47	51.19	13.3 *
	자격증 획득	69.53	47.59	21.9 **
	가족, 친지 등의 배경	46.84	43.67	3.2
	외모 및 성격	53.39	53.27	0.1
	취업정보 취득 / 취업준비 노력	73.45	54.22	19.2 *
	평 균	67.64	50.62	17.03*
산업정보대학	전공분야 능력	74.38	57.20	17.2 *
	영어 등 어학능력	68.44	42.37	26.1 **
	컴퓨터/인터넷 등 IT 기술 능력	71.15	54.74	16.4 *
	자격증 획득	71.52	50.85	20.7 **
	가족, 친지 등의 배경	53.80	44.07	9.7
	외모 및 성격	56.96	50.85	6.1
	취업정보 취득 / 취업준비 노력	77.22	54.24	23.0 **
	평 균	67.64	50.62	17.03*

\* : 10~20점 차이    \*\* : 20~30차이    \*\*\* : 30점 이상

- 제주대학교 학생들 취업요소 중 영어 등 어학능력이 중요도가 80점을 넘고 있으나 자기 평가는 47.27점으로 나타나 어학능력에 대한 문제가 중요성에 비해 매우 낮게 나타났다.
- 자기평가는 전체적으로 제주대학생과 한라대, 산업정보대 학생의 경우 60점을 상회하는 항목이 없으며 어학능력의 경우 한라대와 산업정보대 학생에서는 중요도와 평가가 더 낮게 나타나고 있다.
- 취업정보의 취득이나 취업에 대한 노력이 중요하다는 평가는 높으나 그에 대항하는 자기수준 평가에서는 20점 이상 차이를 보이고 있다.



- |                        |               |
|------------------------|---------------|
| A : 전공분야 능력            | B : 영어 등 어학능력 |
| C : 컴퓨터/인터넷 등 IT 기술 능력 | D : 자격증 획득    |
| E : 가족, 친지 등의 배경       | F : 외모 및 성격   |
| G : 취업정보 취득 / 취업준비 노력  |               |



A : 전공분야 능력

C : 컴퓨터/인터넷 등 IT 기술 능력

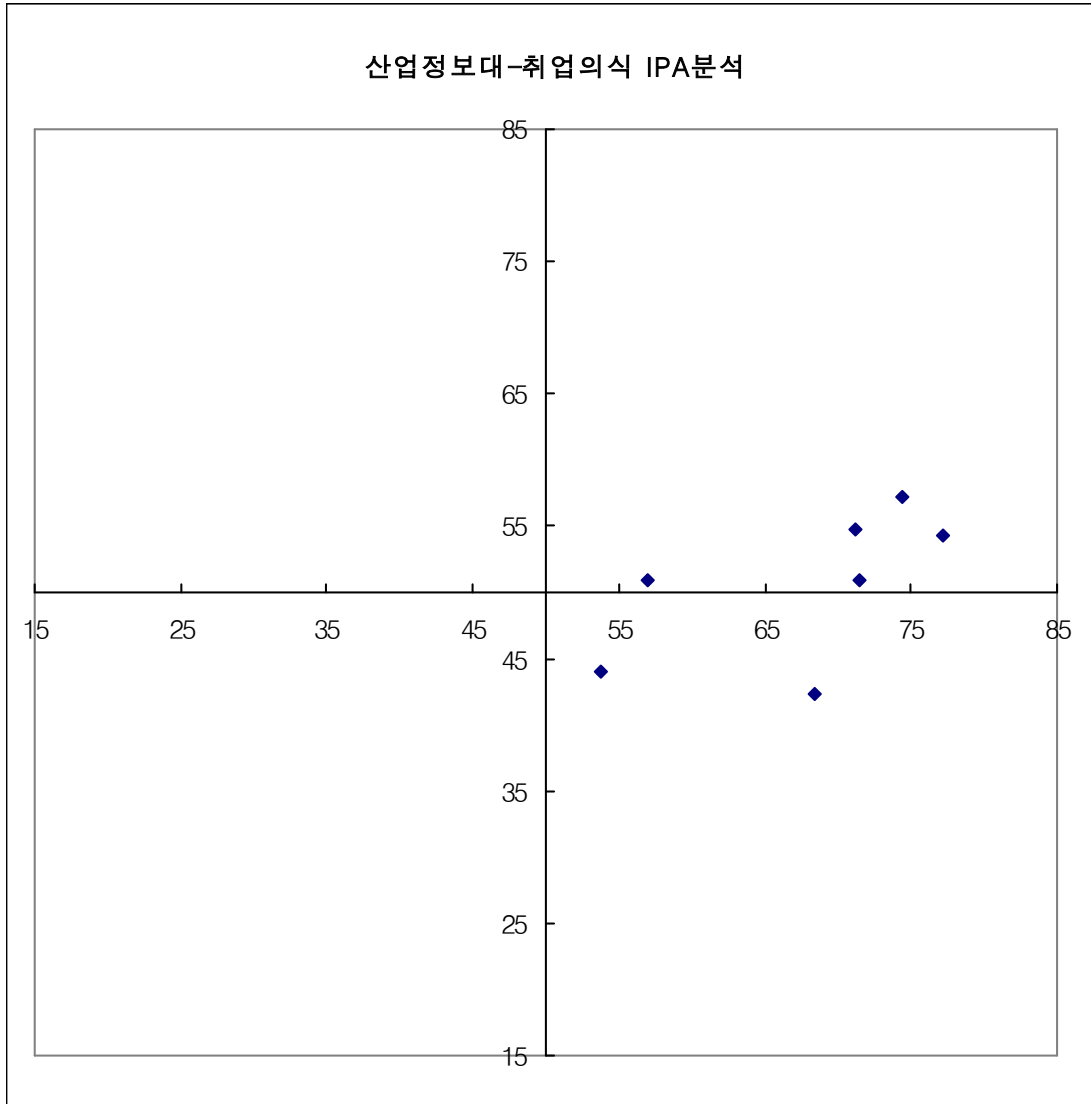
E : 가족, 친지 등의 배경

G : 취업정보 취득 / 취업준비 노력

B : 영어 등 어학능력

D : 자격증 획득

F : 외모 및 성격



- A : 전공분야 능력
- C : 컴퓨터/인터넷 등 IT 기술 능력
- E : 가족, 친지 등의 배경
- G : 취업정보 취득 / 취업준비 노력

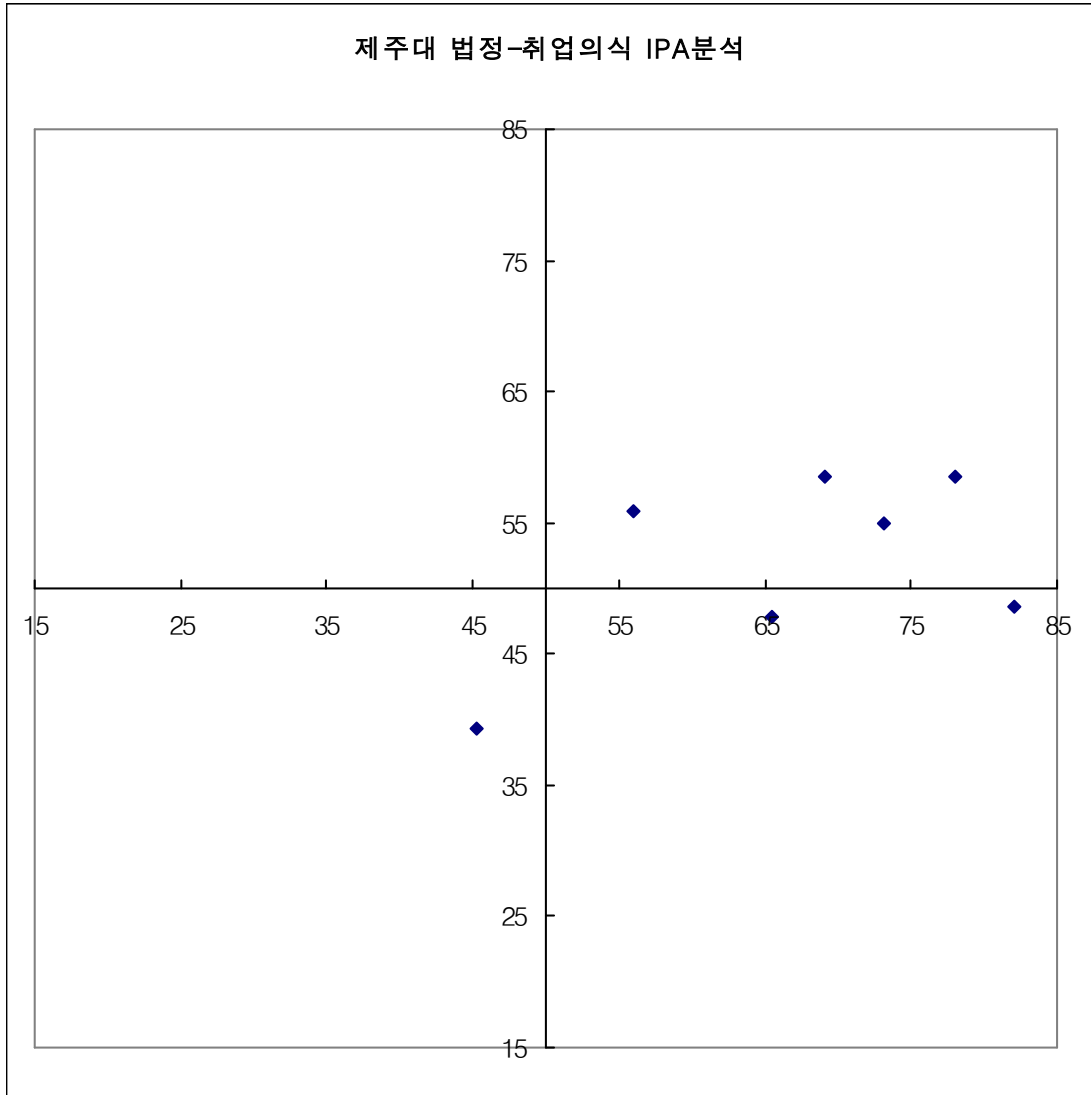
- B : 영어 등 어학능력
- D : 자격증 획득
- F : 외모 및 성격

### 3) 각 대학 계열별 중요도와 자기평가 비교

#### 가. 제주대

구 분		중요도	자기평가	차 이
법 정	전공분야 능력	69.05	58.57	10.5
	영어 등 어학능력	82.14	48.57	33.6
	컴퓨터/인터넷 등 IT 기술 능력	73.21	55.00	18.2
	자격증 획득	65.48	47.86	17.6
	가족, 친지 등의 배경	45.24	39.29	6.0
	외모 및 성격	55.95	55.88	0.1
	취업정보 취득 / 취업준비 노력	78.05	58.57	19.5
	평균	68.80	50.50	18.30
공 학	전공분야 능력	76.04	53.75	22.3
	영어 등 어학능력	79.17	45.00	34.2
	컴퓨터/인터넷 등 IT 기술 능력	71.88	55.63	16.3
	자격증 획득	68.75	46.88	21.9
	가족, 친지 등의 배경	40.63	35.63	5.0
	외모 및 성격	55.73	51.88	3.9
	취업정보 취득 / 취업준비 노력	79.69	53.13	26.6
	평균	67.41	48.84	18.60
해양과학	전공분야 능력	75.57	64.39	11.2
	영어 등 어학능력	82.39	56.06	26.3
	컴퓨터/인터넷 등 IT 기술 능력	70.45	61.36	9.1
	자격증 획득	76.70	59.09	17.6
	가족, 친지 등의 배경	53.41	43.18	10.2
	외모 및 성격	60.23	55.30	4.9
	취업정보 취득 / 취업준비 노력	79.55	66.67	12.9
	평균	71.19	58.01	13.17
인문대학	전공분야 능력	60.42	53.33	7.1
	영어 등 어학능력	80.56	48.33	32.2
	컴퓨터/인터넷 등 IT 기술 능력	70.83	50.83	20.0
	자격증 획득	72.92	49.14	23.8
	가족, 친지 등의 배경	47.22	38.33	8.9
	외모 및 성격	58.33	53.33	5.0
	취업정보 취득 / 취업준비 노력	79.86	56.67	23.2
	평균	67.16	49.99	17.17
생명자원 과 학 대	전공분야 능력	72.16	57.14	15.0
	영어 등 어학능력	83.52	41.43	42.1
	컴퓨터/인터넷 등 IT 기술 능력	68.02	47.14	20.9
	자격증 획득	75.57	52.14	23.4
	가족, 친지 등의 배경	47.09	41.18	5.9
	외모 및 성격	55.11	55.15	(0.0)
	취업정보 취득 / 취업준비 노력	80.11	59.29	20.8
	평균	68.80	50.50	18.30

구 분		중요도	자기평가	차 이
경상대	전공분야 능력	66.20	55.21	11.0
	영어 등 어학능력	81.02	49.48	31.5
	컴퓨터/인터넷 등 IT 기술 능력	71.76	55.21	16.6
	자격증 획득	71.76	51.56	20.2
	가족, 친지 등의 배경	45.75	42.19	3.6
	외모 및 성격	57.87	55.73	2.1
	취업정보 취득 / 취업준비 노력	75.93	61.98	13.9
	평 균	67.18	53.05	14.13
자연과학대	전공분야 능력	64.63	51.92	12.7
	영어 등 어학능력	76.47	43.27	33.2
	컴퓨터/인터넷 등 IT 기술 능력	66.61	50.00	16.6
	자격증 획득	68.42	32.69	35.7
	가족, 친지 등의 배경	42.11	38.46	3.6
	외모 및 성격	50.66	50.00	0.7
	취업정보 취득 / 취업준비 노력	75.66	52.88	22.8
	평 균	63.51	45.60	17.90
사범대	전공분야 능력	87.84	50.74	37.1
	영어 등 어학능력	77.70	44.85	32.8
	컴퓨터/인터넷 등 IT 기술 능력	78.38	46.32	32.1
	자격증 획득	77.70	43.38	34.3
	가족, 친지 등의 배경	50.00	36.76	13.2
	외모 및 성격	54.73	44.12	10.6
	취업정보 취득 / 취업준비 노력	87.16	52.21	35.0
	평 균	73.36	45.48	27.87
IT	전공분야 능력	63.04	47.22	15.8
	영어 등 어학능력	58.70	38.24	20.5
	컴퓨터/인터넷 등 IT 기술 능력	59.78	52.94	6.8
	자격증 획득	64.13	48.53	15.6
	가족, 친지 등의 배경	40.91	40.63	0.3
	외모 및 성격	50.00	50.00	0.0
	취업정보 취득 / 취업준비 노력	65.22	55.88	9.3
	평 균	57.40	47.63	9.76



A : 전공분야 능력

C : 컴퓨터/인터넷 등 IT 기술 능력

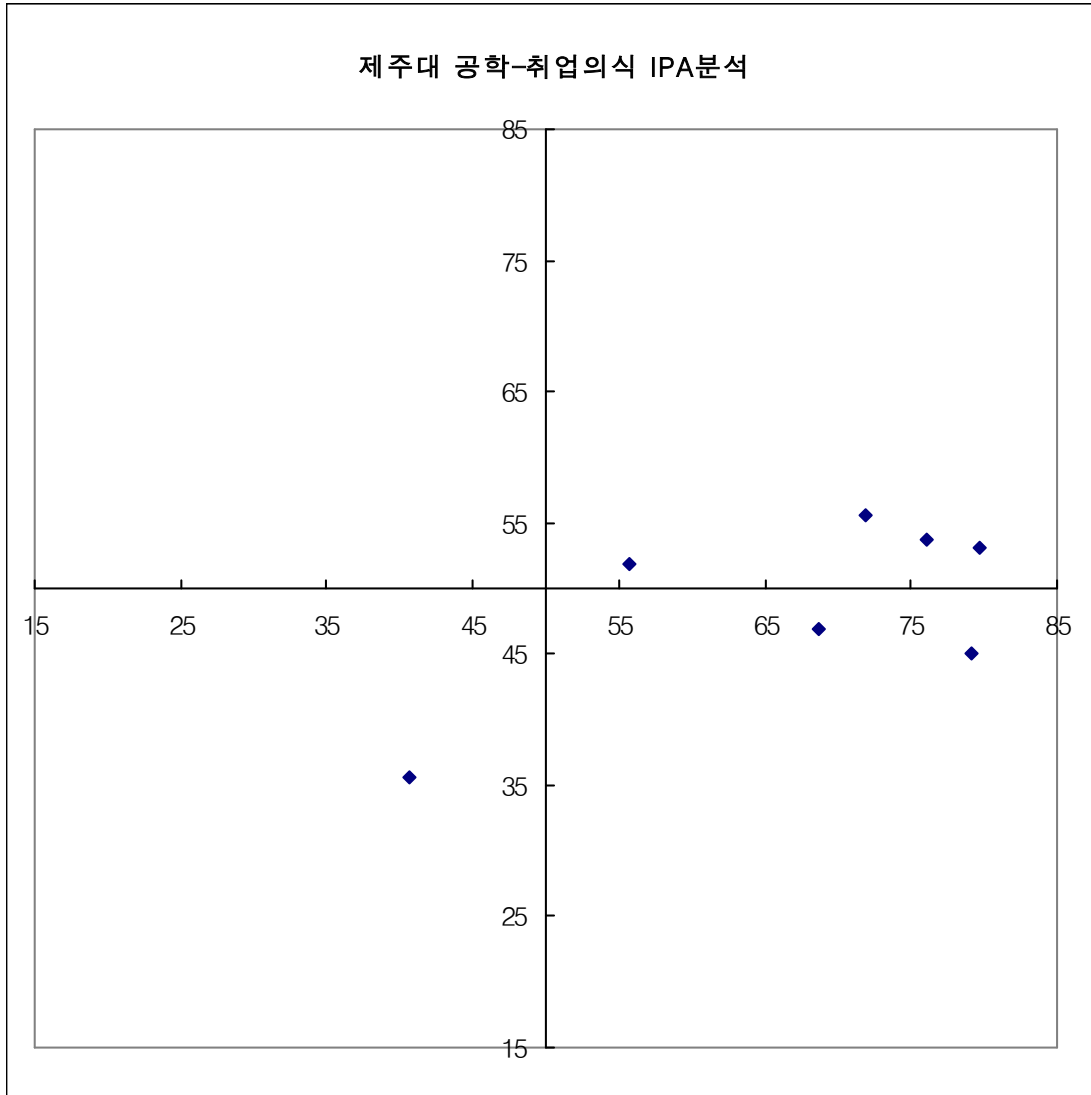
E : 가족, 친지 등의 배경

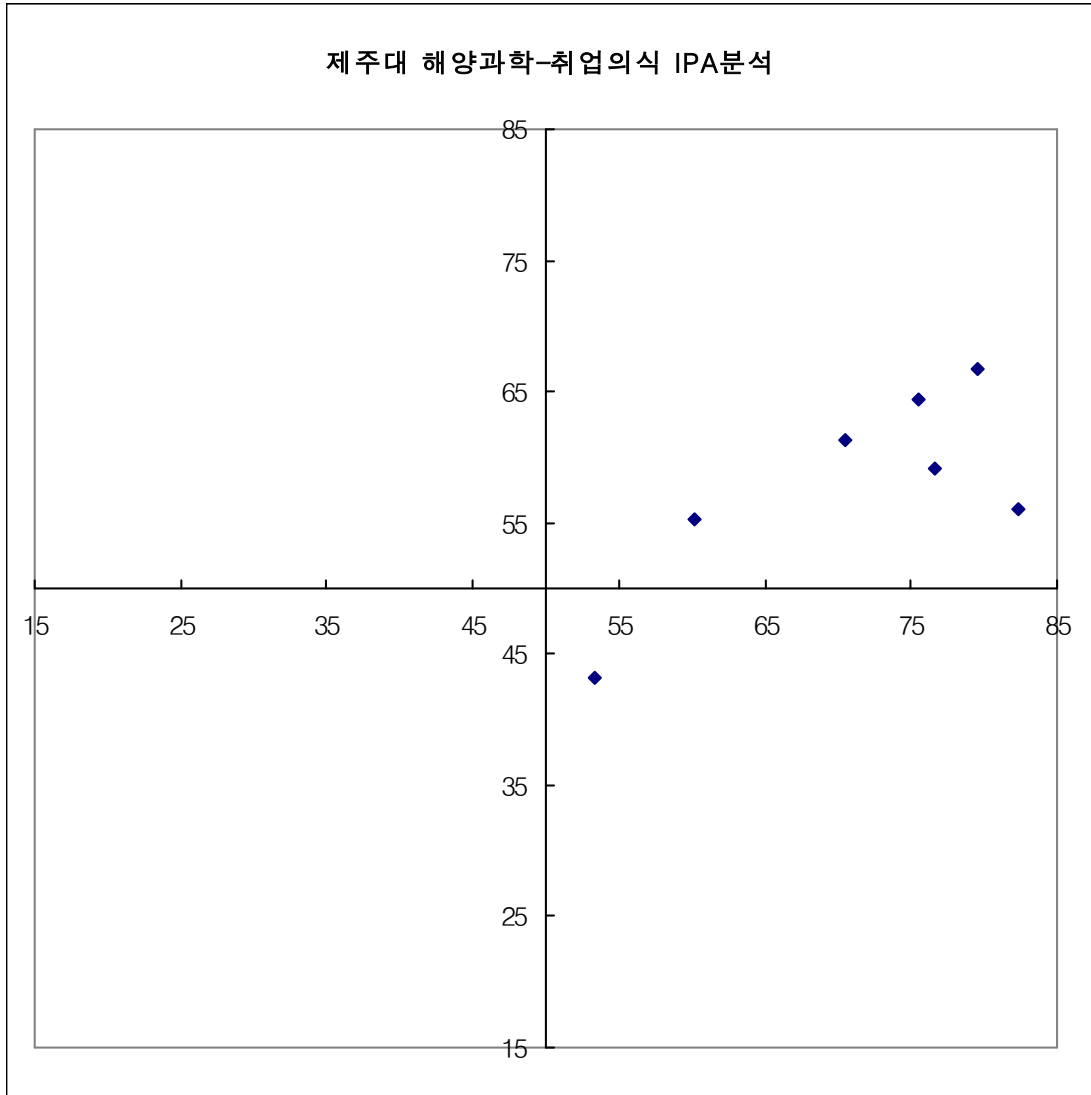
G : 취업정보 취득 / 취업준비 노력

B : 영어 등 어학능력

D : 자격증 획득

F : 외모 및 성격





A : 전공분야 능력

B : 영어 등 어학능력

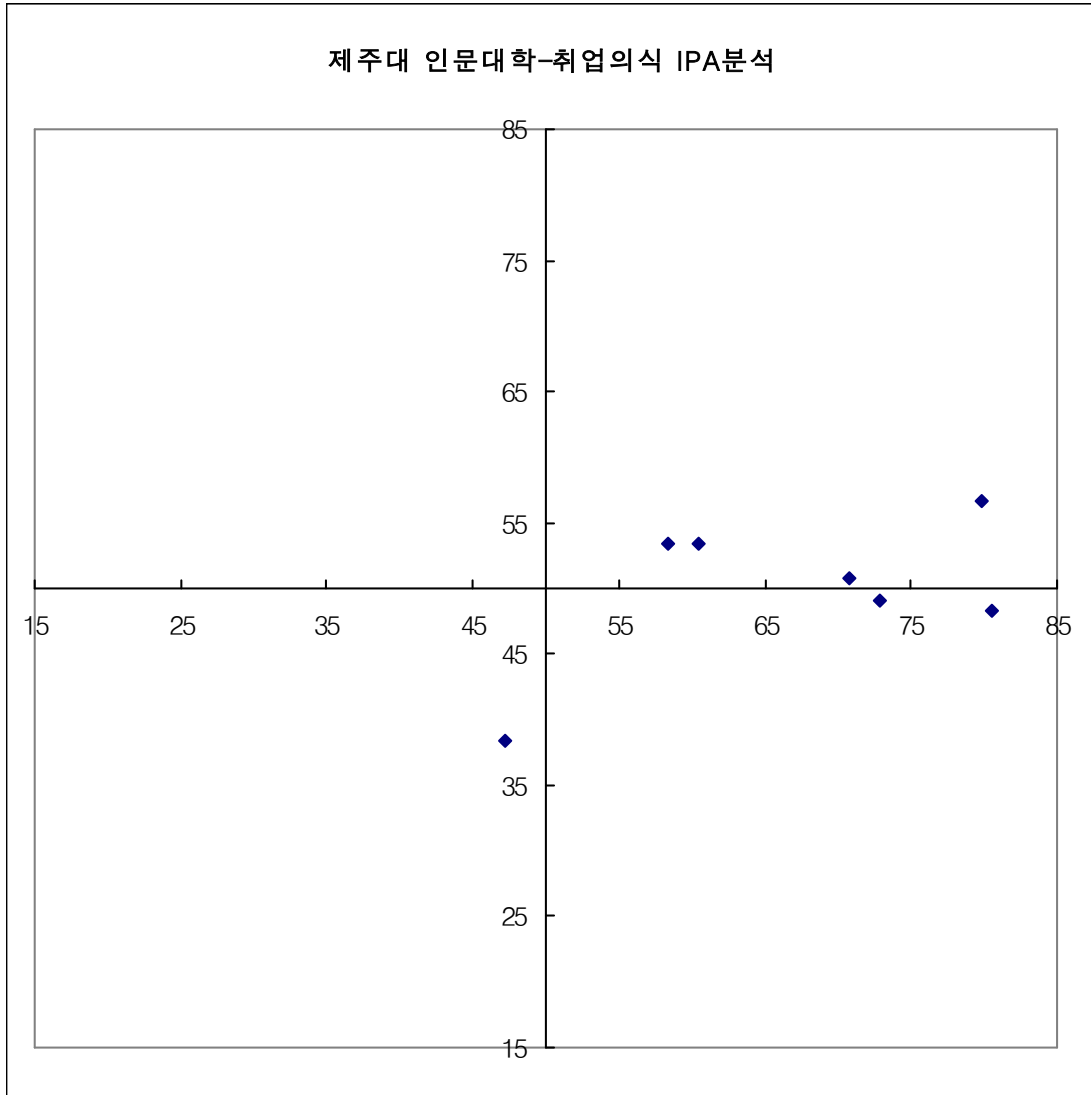
C : 컴퓨터/인터넷 등 IT 기술 능력

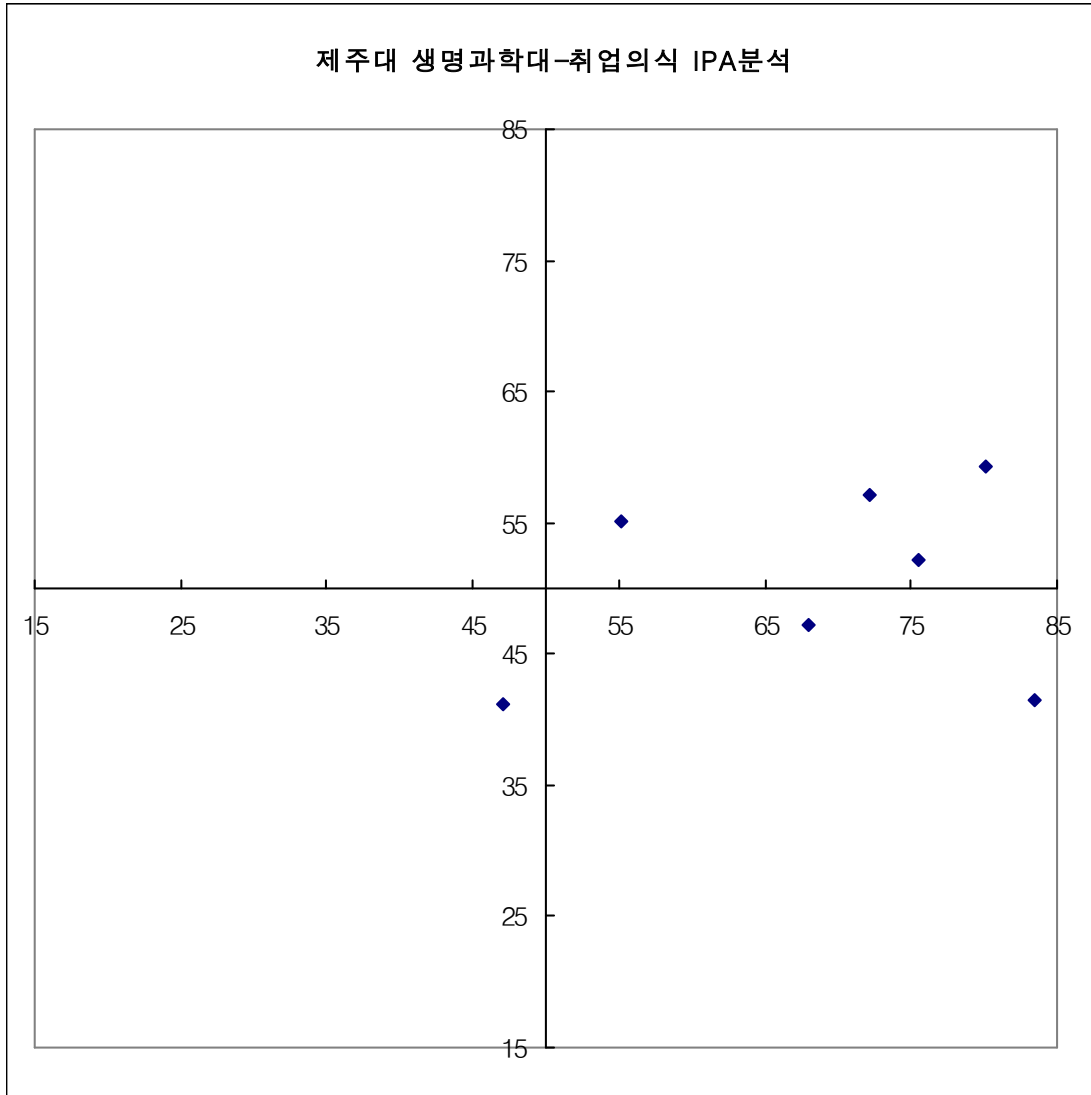
D : 자격증 획득

E : 가족, 친지 등의 배경

F : 외모 및 성격

G : 취업정보 취득 / 취업준비 노력





A : 전공분야 능력

C : 컴퓨터/인터넷 등 IT 기술 능력

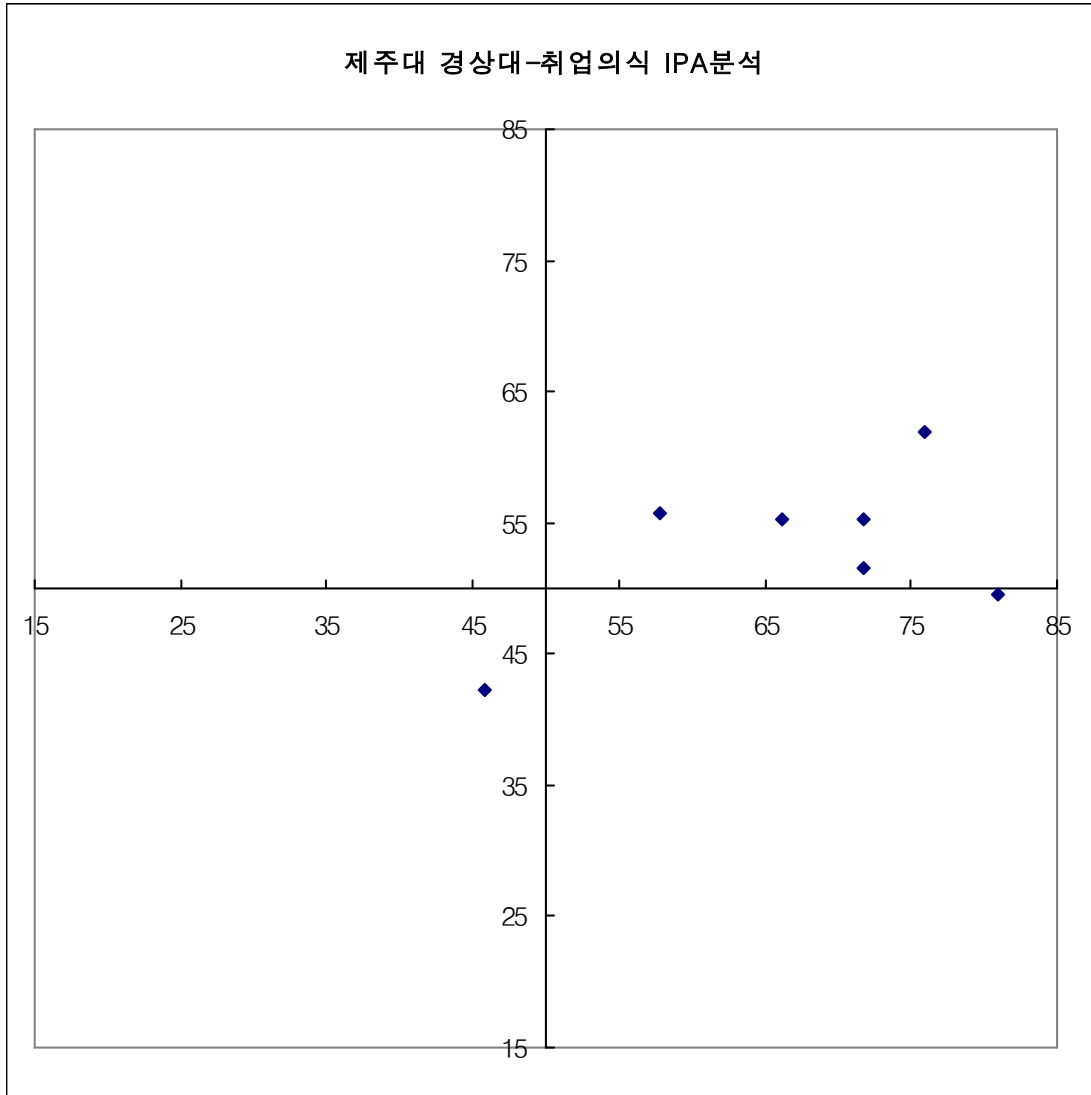
E : 가족, 친지 등의 배경

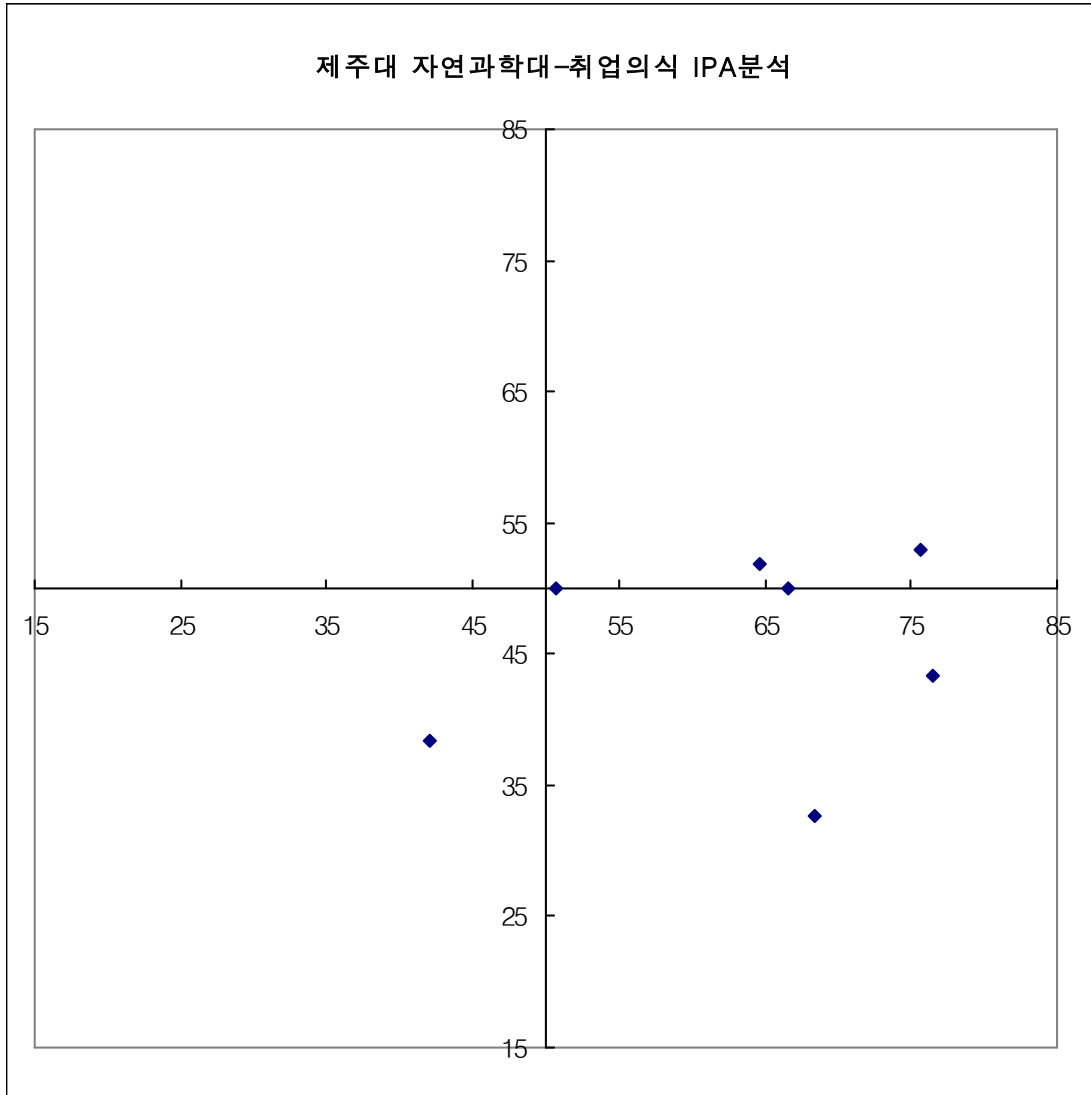
G : 취업정보 취득 / 취업준비 노력

B : 영어 등 어학능력

D : 자격증 획득

F : 외모 및 성격





A : 전공분야 능력

C : 컴퓨터/인터넷 등 IT 기술 능력

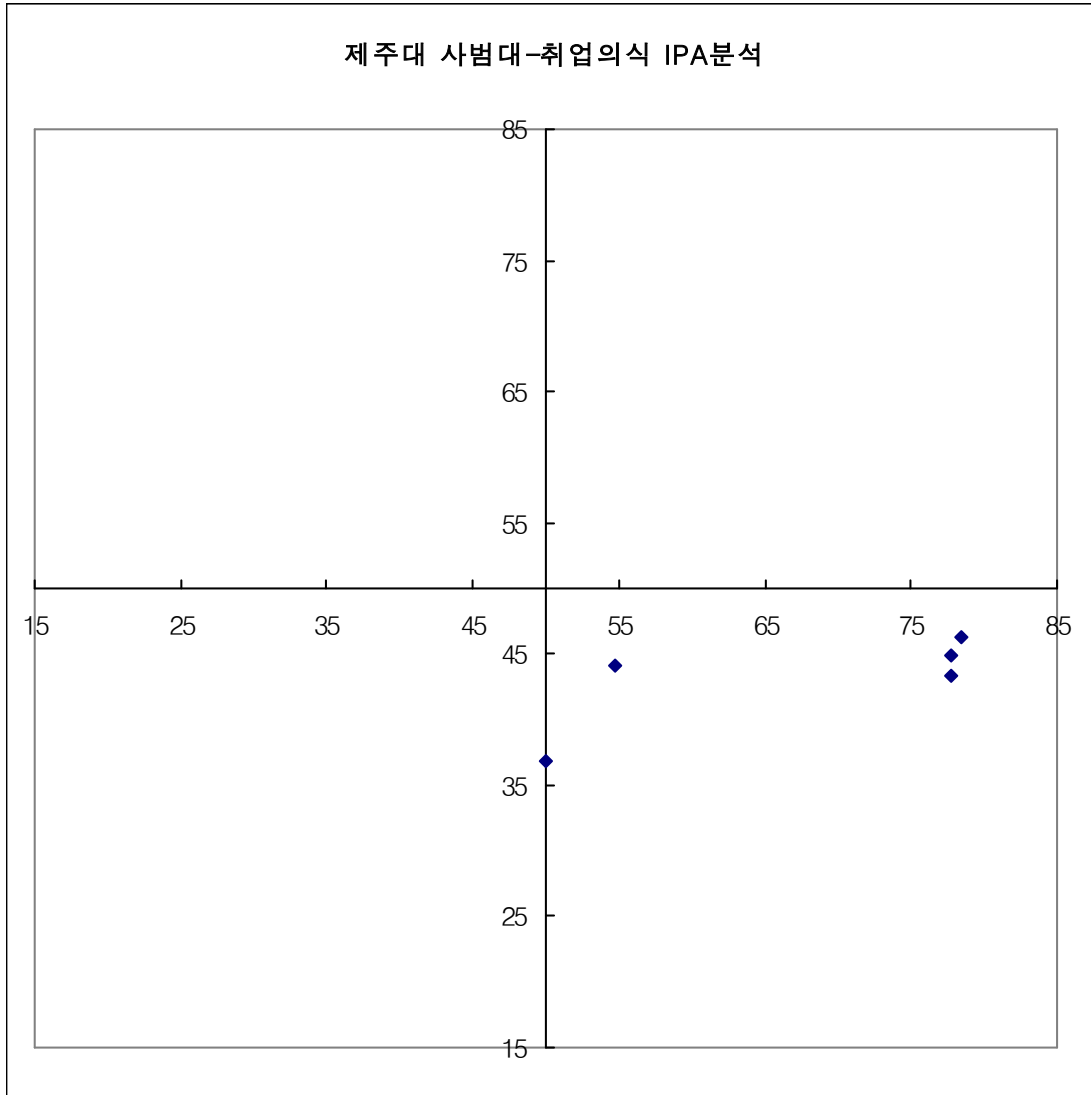
E : 가족, 친지 등의 배경

G : 취업정보 취득 / 취업준비 노력

B : 영어 등 어학능력

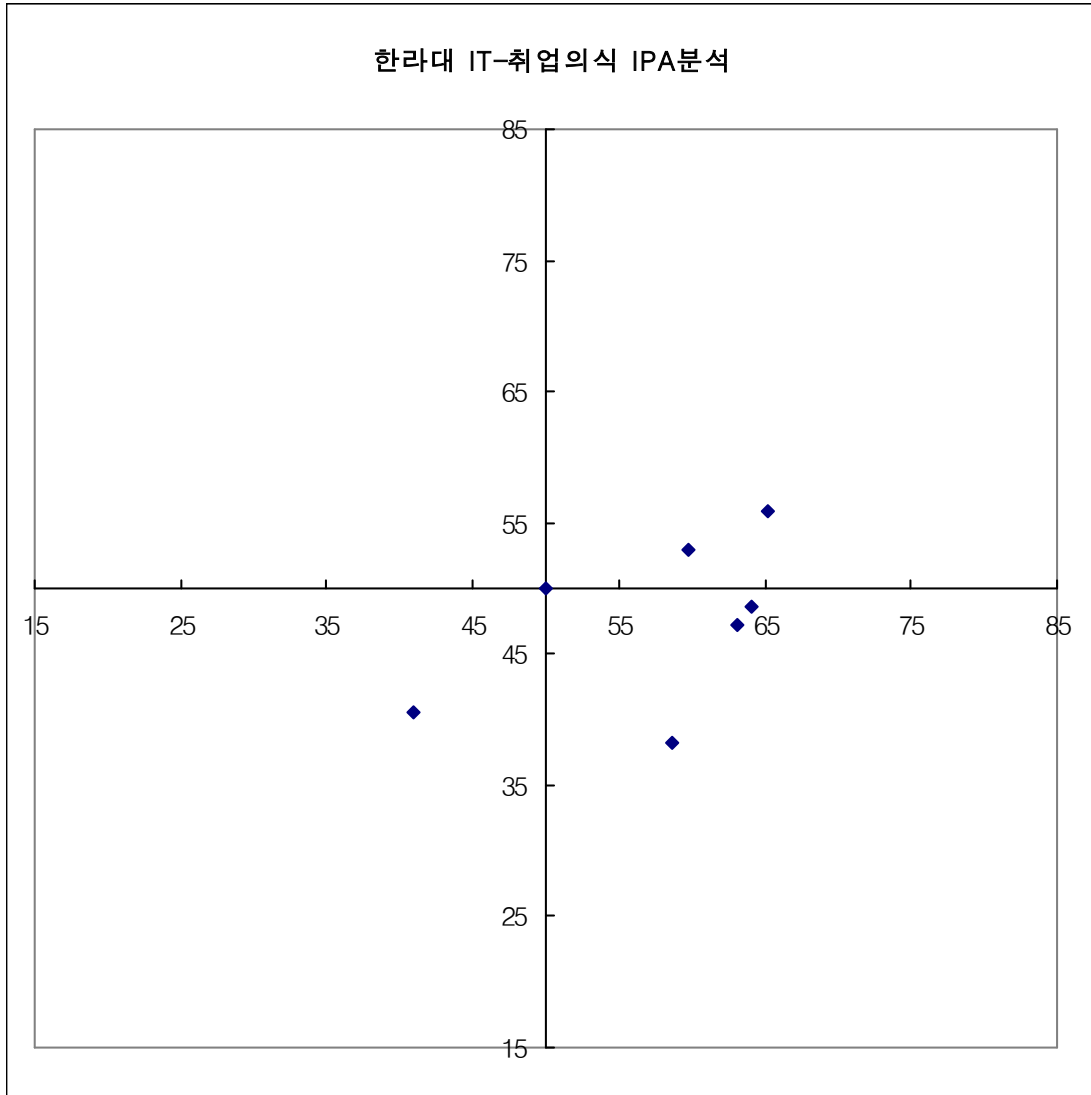
D : 자격증 획득

F : 외모 및 성격



나. 한라대

	구 분	중요도	자기평가	차 이
예 술	전공분야 능력	86.11	60.71	25.4
	영어 등 어학능력	75.93	45.24	30.7
	컴퓨터/인터넷 등 IT 기술 능력	75.96	60.71	15.2
	자격증 획득	72.12	42.86	29.3
	가족, 친지 등의 배경	52.78	52.38	0.4
	외모 및 성격	57.41	54.76	2.6
	취업정보 취득 / 취업준비 노력	76.85	51.19	25.7
	평 균	71.02	52.55	18.47
의 료	전공분야 능력	86.25	63.89	22.4
	영어 등 어학능력	69.74	42.11	27.6
	컴퓨터/인터넷 등 IT 기술 능력	61.84	48.68	13.2
	자격증 획득	78.75	61.11	17.6
	가족, 친지 등의 배경	50.00	46.05	3.9
	외모 및 성격	50.00	55.26	(5.3)
	취업정보 취득 / 취업준비 노력	75.00	61.11	13.9
	평 균	67.37	54.03	14.84
관 광	전공분야 능력	72.06	57.35	14.7
	영어 등 어학능력	73.53	47.06	26.5
	컴퓨터/인터넷 등 IT 기술 능력	60.29	41.18	19.1
	자격증 획득	66.18	38.24	27.9
	가족, 친지 등의 배경	51.47	35.29	16.2
	외모 및 성격	54.41	52.94	1.5
	취업정보 취득 / 취업준비 노력	73.53	48.53	25.0
	평 균	64.50	45.80	18.70
사회실무	전공분야 능력	85.00	57.50	27.5
	영어 등 어학능력	77.50	47.50	30.0
	컴퓨터/인터넷 등 IT 기술 능력	57.50	50.00	7.5
	자격증 획득	62.50	47.50	15.0
	가족, 친지 등의 배경	30.00	40.00	-(10.0)
	외모 및 성격	55.00	52.50	2.5
	취업정보 취득 / 취업준비 노력	80.00	55.00	25.0
	평 균	63.93	50.00	15.36



A : 전공분야 능력

B : 영어 등 어학능력

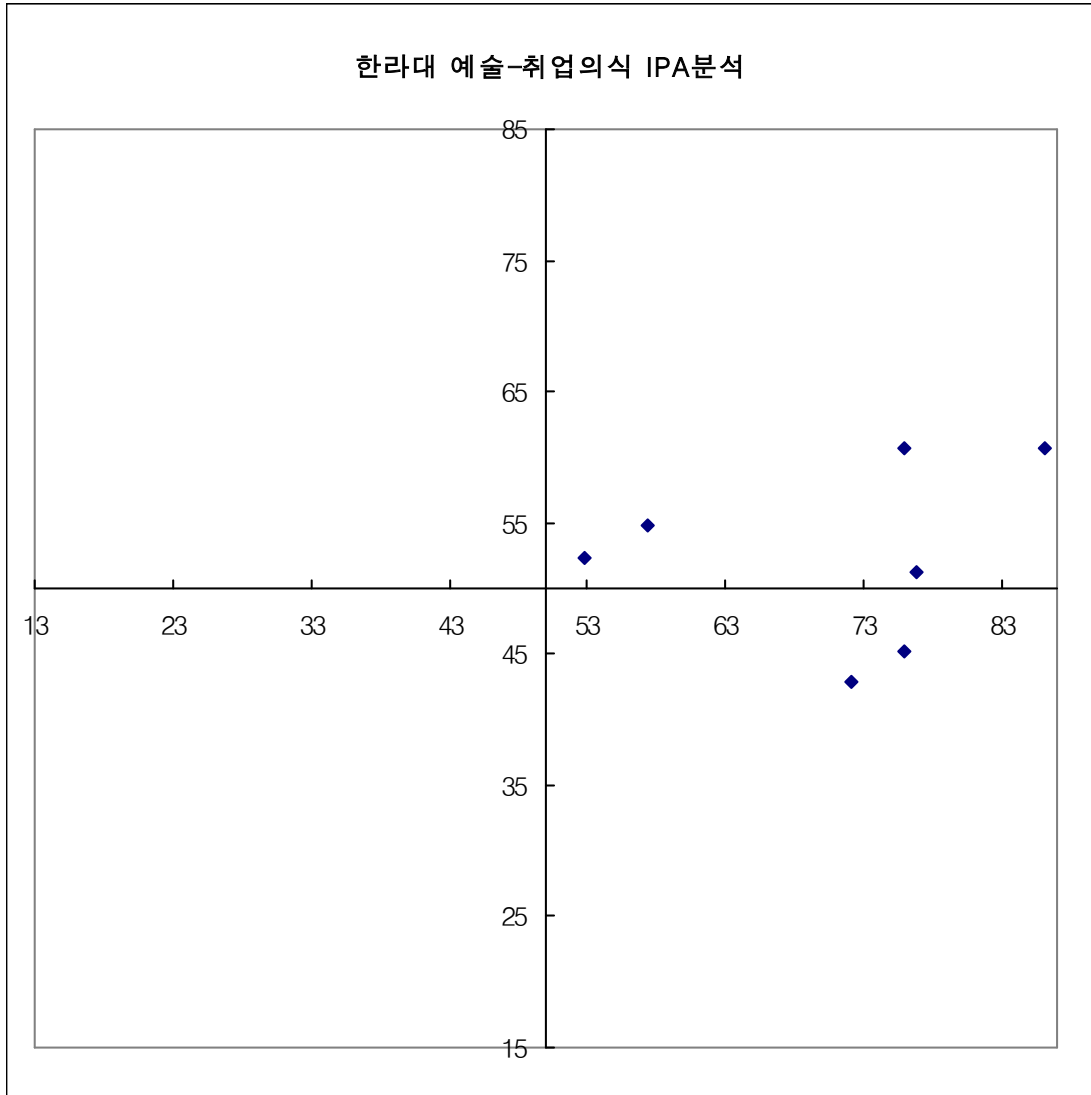
C : 컴퓨터/인터넷 등 IT 기술 능력

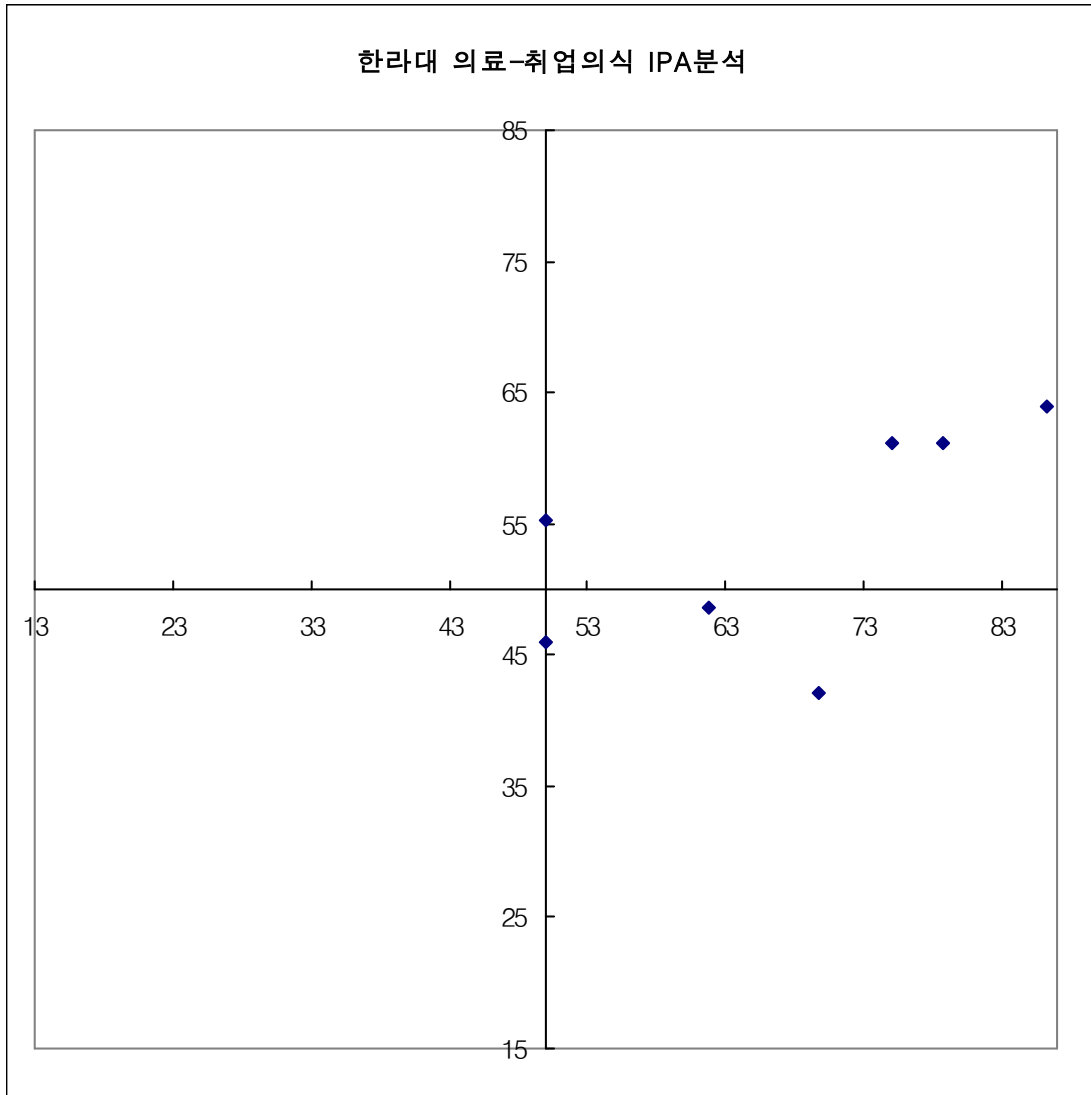
D : 자격증 획득

E : 가족, 친지 등의 배경

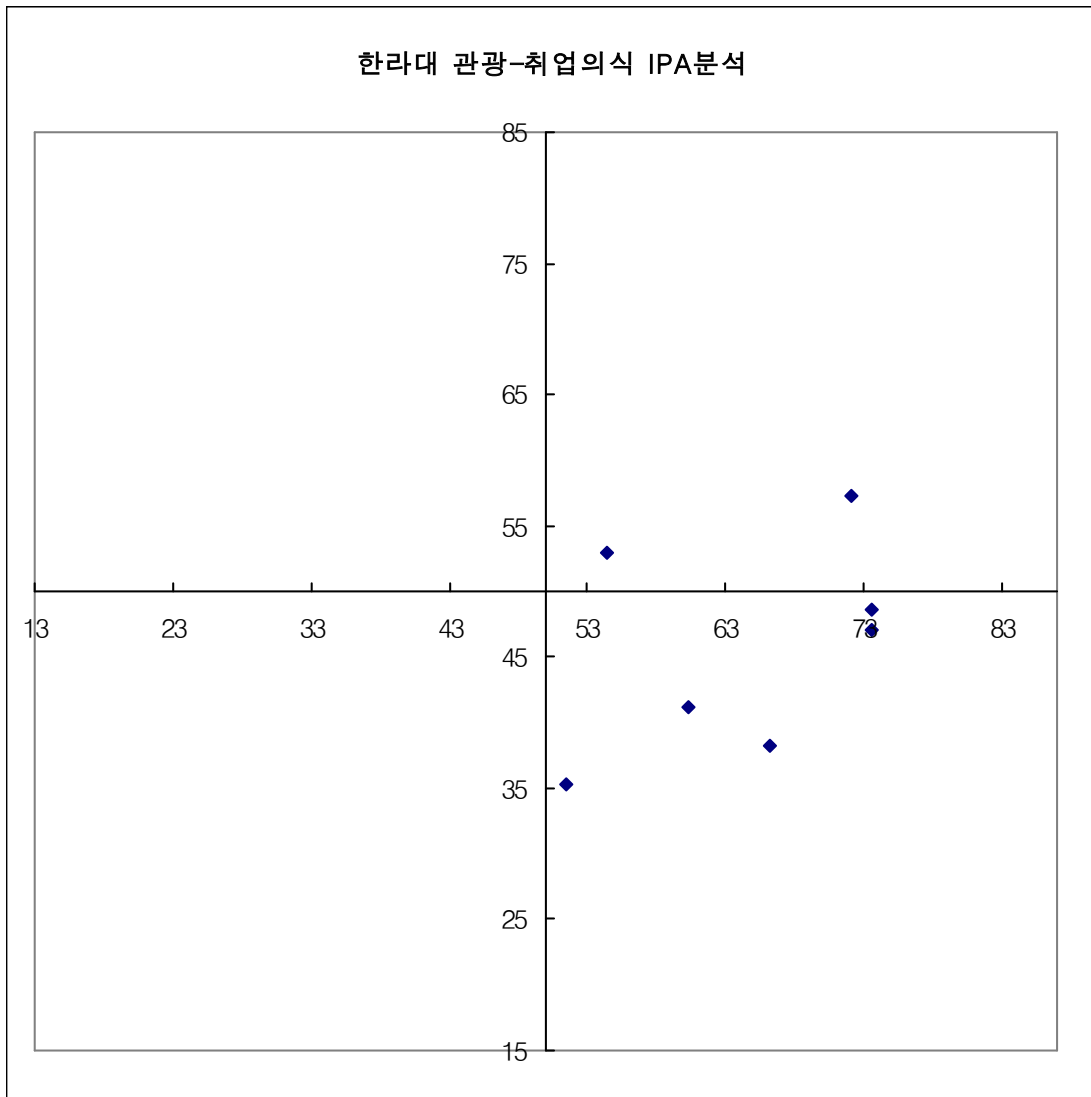
F : 외모 및 성격

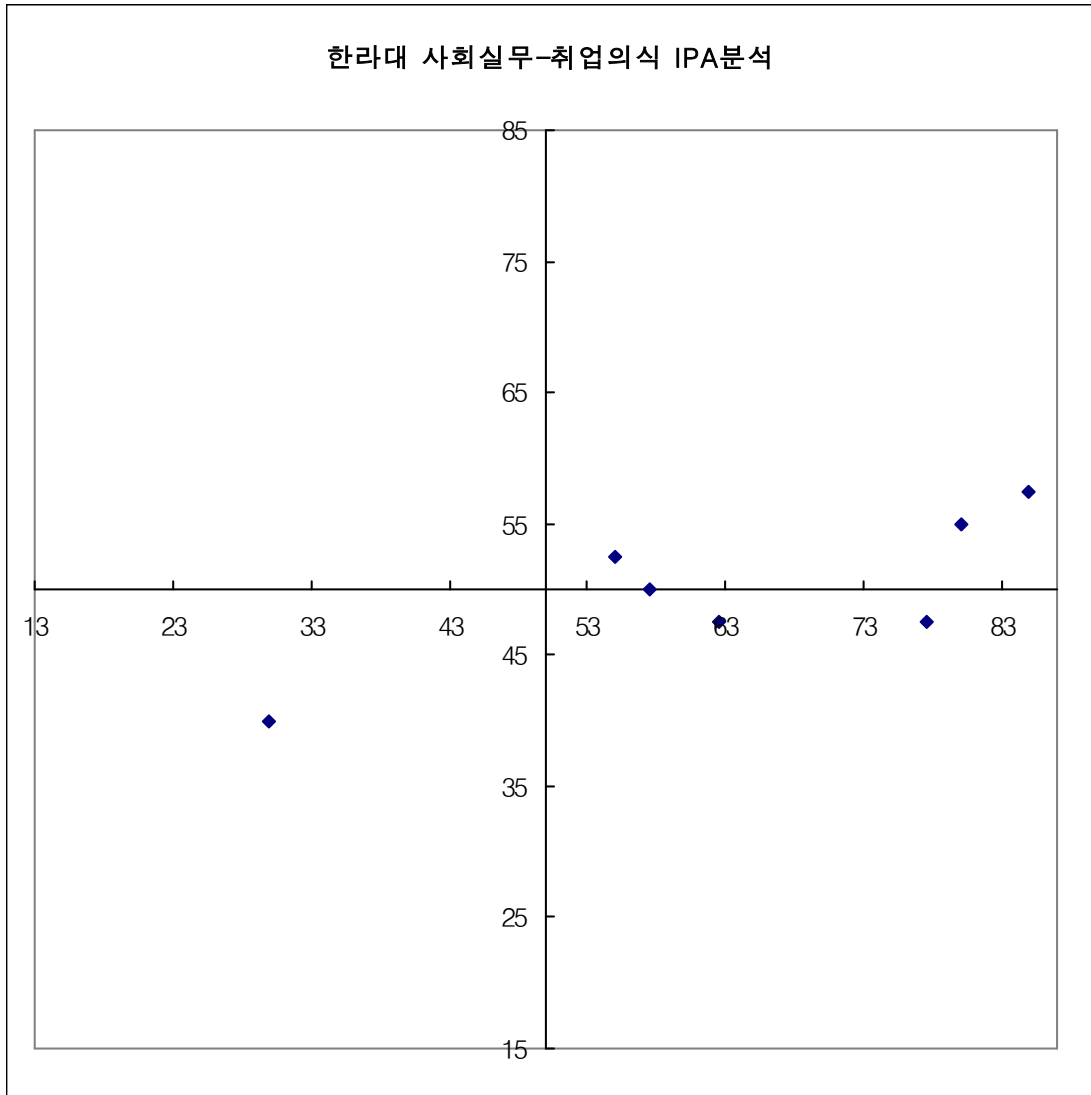
G : 취업정보 취득 / 취업준비 노력





- |                        |               |
|------------------------|---------------|
| A : 전공분야 능력            | B : 영어 등 어학능력 |
| C : 컴퓨터/인터넷 등 IT 기술 능력 | D : 자격증 획득    |
| E : 가족, 친지 등의 배경       | F : 외모 및 성격   |
| G : 취업정보 취득 / 취업준비 노력  |               |





A : 전공분야 능력

B : 영어 등 어학능력

C : 컴퓨터/인터넷 등 IT 기술 능력

D : 자격증 획득

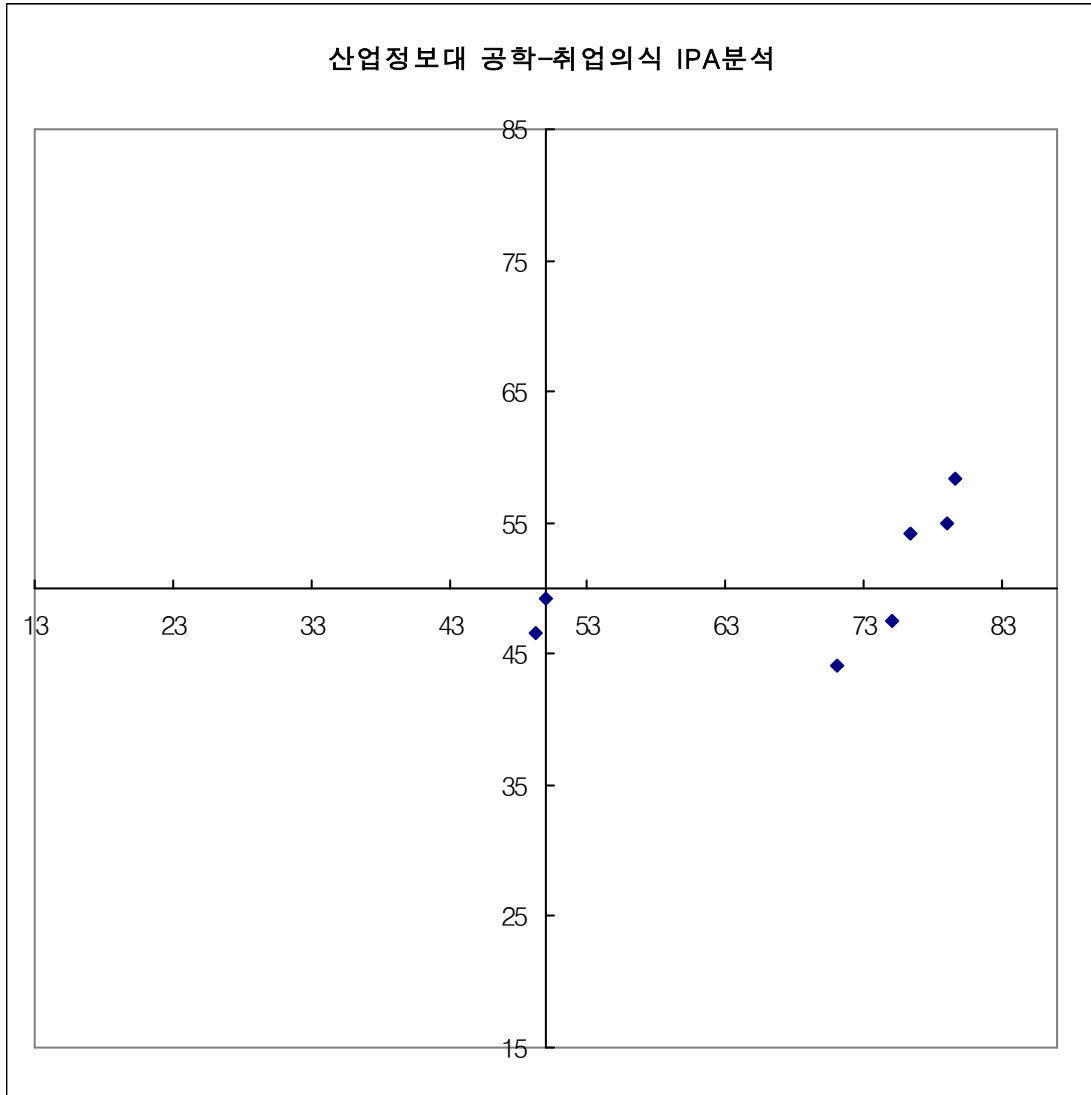
E : 가족, 친지 등의 배경

F : 외모 및 성격

G : 취업정보 취득 / 취업준비 노력

다. 산업정보대학

구 분		중요도	자기평가	차 이
공 학	전공분야 능력	79.61	58.33	21.3
	영어 등 어학능력	71.05	44.17	26.9
	컴퓨터/인터넷 등 IT 기술 능력	76.35	54.17	22.2
	자격증 획득	75.00	47.50	27.5
	가족, 친지 등의 배경	49.32	46.67	2.7
	외모 및 성격	50.00	49.17	0.8
	취업정보 취득 / 취업준비 노력	79.05	55.00	24.1
	평 균	0.00	0.00	0.00
관 광	전공분야 능력	71.43	52.63	18.8
	영어 등 어학능력	66.07	42.11	24.0
	컴퓨터/인터넷 등 IT 기술 능력	66.96	57.89	9.1
	자격증 획득	69.64	57.89	11.7
	가족, 친지 등의 배경	51.79	36.84	14.9
	외모 및 성격	58.04	47.37	10.7
	취업정보 취득 / 취업준비 노력	75.00	53.95	21.1
	평 균	0.00	0.00	0.00
스포츠 산 업	전공분야 능력	66.07	62.50	3.6
	영어 등 어학능력	66.07	37.50	28.6
	컴퓨터/인터넷 등 IT 기술 능력	65.38	50.00	15.4
	자격증 획득	66.07	47.50	18.6
	가족, 친지 등의 배경	69.64	50.00	19.6
	외모 및 성격	73.21	62.50	10.7
	취업정보 취득 / 취업준비 노력	76.79	52.50	24.3
	평 균	0.00	0.00	0.00



A : 전공분야 능력

B : 영어 등 어학능력

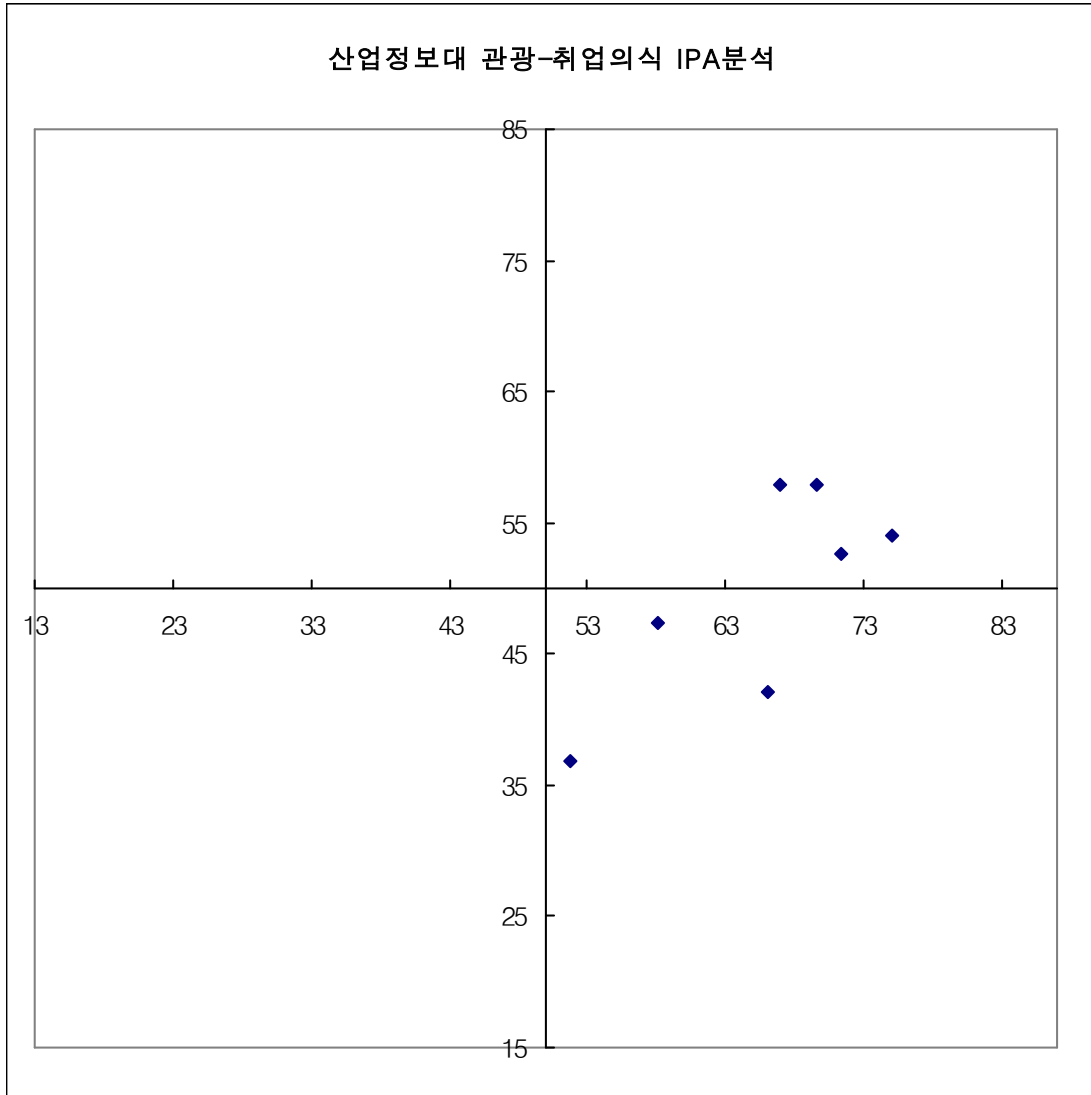
C : 컴퓨터/인터넷 등 IT 기술 능력

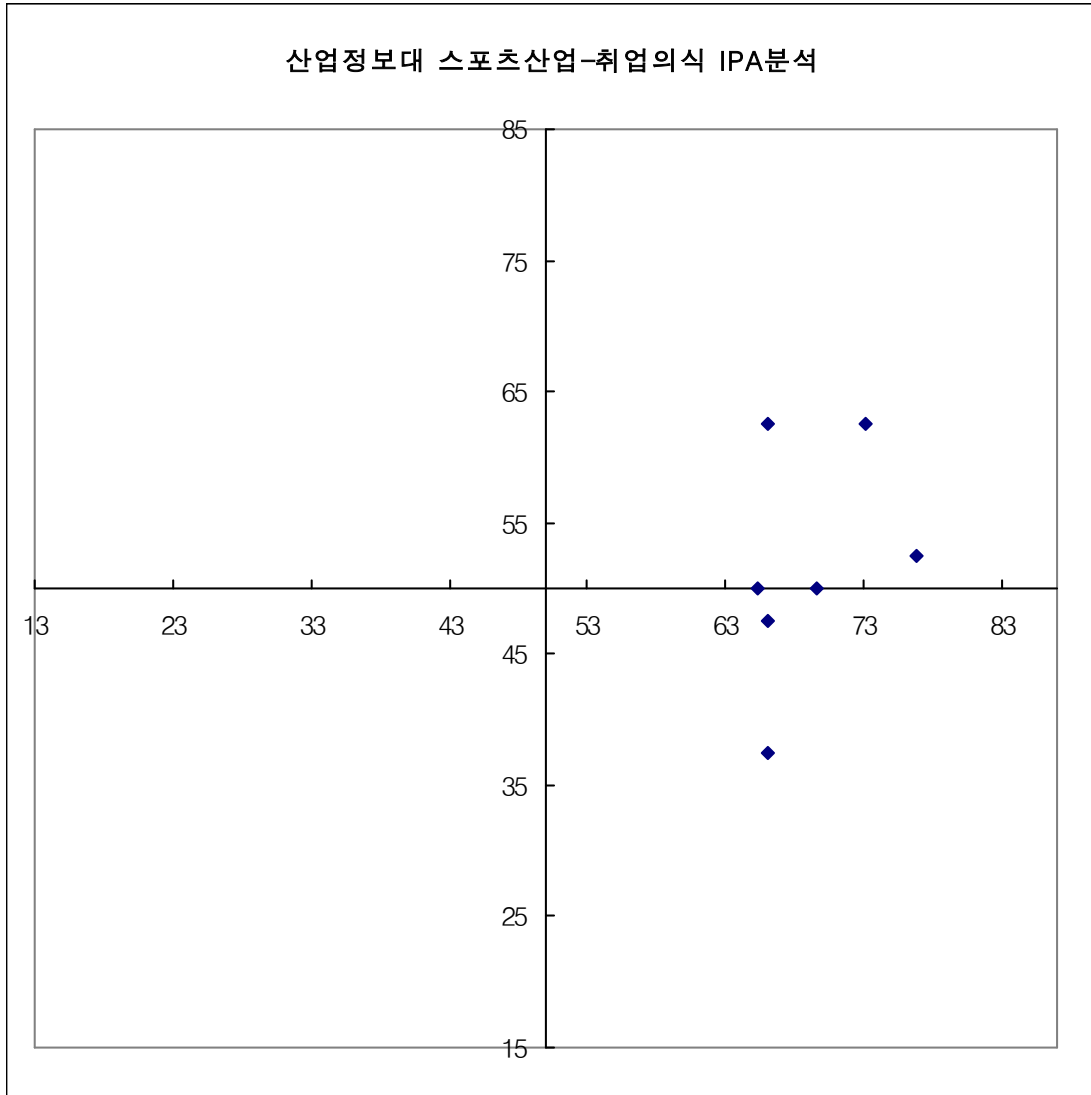
D : 자격증 획득

E : 가족, 친지 등의 배경

F : 외모 및 성격

G : 취업정보 취득 / 취업준비 노력





- |                        |               |
|------------------------|---------------|
| A : 전공분야 능력            | B : 영어 등 어학능력 |
| C : 컴퓨터/인터넷 등 IT 기술 능력 | D : 자격증 획득    |
| E : 가족, 친지 등의 배경       | F : 외모 및 성격   |
| G : 취업정보 취득 / 취업준비 노력  |               |

## 6. 자격증 취득 개수

문) 현재 자격증을 취득한 개수는 몇 개 정도 됩니까?

구 분	빈도수(명)	백분율(%)
3개 이상	111	21.3
1~2개	268	51.3
없음	143	27.4
Total	522	100.0

○ 자격증 취득 개수는 1~2개가 51.3%로 대부분을 차지하고 3개 이상 자격을 취득한 경우는 21.3% 자격증이 없는 경우도 27.4%를 차지하고 있다

구 분		3개 이상	1~2개	없음	전체
		명/%	명/%	명/%	명/%
대학	제주대학교	64	181	99	344
		18.6%	52.6%	28.8%	100.0%
	한라대학	30	47	21	98
		30.6%	48.0%	21.4%	100.0%
	산업정보대학	17	40	23	80
		21.3%	50.0%	28.8%	100.0%
	전체	111	268	143	522
		21.3%	51.3%	27.4%	100.0%

○ 자격증에 대한 대학별 통계적 차이는 95%의 신뢰수준에서 유의하게 나타나지는 않고 있으나 한라대학 학생들이 자격증 취득이 높은 것을 알 수 있다.

## 7. 졸업 후 취업 가능성

문) 졸업 후 취업 가능성은 어느 정도로 보십니까?

구 분	빈도수(명)	백분율(%)	
매우 가능	34	6.5	33.5
대체로 가능	141	27.0	
반반	250	47.9	
대체로 어려움	76	14.6	18.4
매우 어려울 것	20	3.8	
무 응 답	1	0.2	
Total	522	100.0	

○ 졸업 후 취업 가능성은 전체적으로 매우 가능하다는 응답이 매우 가능 6.5%를 포함하여 33.5%가 긍정적인 응답을 보이고 있으며 어렵다는 응답은 18.4%를 차지하고 있다.

구 분		매우 가능	대체로 가능	반반	대체로 어려움	매우 어려울 것	전체
		명/%	명/%	명/%	명/%	명/%	명/%
대학	제주대학교	25	90	167	48	13	343
		7.3%	26.2%	48.7%	14.0%	3.8%	100.0%
	한라대학	3	30	46	13	6	98
		3.1%	30.6%	46.9%	13.3%	6.1%	100.0%
	산업정보대학	6	21	37	15	1	80
		7.5%	26.3%	46.3%	18.8%	1.3%	100.0%
전체	34	141	250	76	20	521	
	6.5%	27.1%	48.0%	14.6%	3.8%	100.0%	

○ 대학별로 통계적인 유의미한 차이를 보이고 있지 않다.

## 8. 희망 보수

문) 취업 시 희망하는 월 보수는 어느 정도 수준입니까?

구 분	빈도수(명)	백분율(%)
100만원 이하	8	1.5
100~150만원	122	23.4
150~200만원	230	44.1**
200~300만원	112	21.5
300만원 이상	50	9.6
Total	522	100.0

- 취업 시 희망하는 보수는 150~200만원이 44.1%로 가장 높게 나타났고 100~150만원 23.4%, 200~300만원 21.5%로 나타났다.

구 분	100만원 이하	100~150만원	150~200만원	200~300만원	300만원 이상	전체	
	명/%	명/%	명/%	명/%	명/%	명/%	
대학	제주대학교	2	57	162	90	33	344
		0.6%	16.6%	47.1%	26.2%	9.6%	100.0%
	한라대학	3	32	39	14	10	98
		3.1%	32.7%	39.8%	14.3%	10.2%	100.0%
	산업정보대학	3	33	29	8	7	80
		3.8%	41.3%	36.3%	10.0%	8.8%	100.0%
전체	8	122	230	112	50	522	
	1.5%	23.4%	44.1%	21.5%	9.6%	100.0%	

- 대학별로 95%의 신뢰수준에서 통계적인 유의미한 차이를 나타내고 있는데 제주대학교의 경우 150~200만원의 비율이 47.1%, 200~300만원 26.2%, 100~150만원 16.6% 순으로 나타났다.
- 한라대학과 산업정보대학 학생들의 경우 큰 차이를 나타내지 않으나 한라대학 학생들이 희망보수가 높게 조사되었다.

## 9. 취업 시 원하는 직종

문) 취업 시 원하는 직종을 다음 중에서 고른다면 어느 것입니까?

구 분	빈도수(명)	백분율(%)
대 기업	83	15.9*
중소기업	71	13.6*
연구소	44	8.4
국영기업	60	11.5*
공무원	97	18.6*
교직	45	8.6
언론기관	14	2.7
금융기관	20	3.8
자영업	33	6.3
기타	50	9.6
무응답	5	1.0
Total	522	100.0

○ 취업 시 원하는 직종에 대한 조사에서 공무원 18.6%로 가장 높은 비율을 보이고 있고 대기업체 15.9%, 중소기업 13.6%, 국영기업 11.5%로 안정성 지향의 직업의식을 반영하고 있는 것으로 나타났다.

구 분	대기업	중소기업	연구소	국영기업	공무원	교직	언론기관	금융기관	자영업	기타	전체
	명/%	명/%	명/%	명/%	명/%	명/%	명/%	명/%	명/%	명/%	명/%
제주대학교	47	41	43	51	65	36	11	14	18	17	343
	13.7%	12.0%	12.5%	14.9%	19.0%	10.5%	3.2%	4.1%	5.2%	5.0%	100.0%
한라대학교	18	12	1	3	19	7	3	3	8	21	95
	18.9%	12.6%	1.1%	3.2%	20.0%	7.4%	3.2%	3.2%	8.4%	22.1%	100.0%
산업정보대	18	18	0	6	13	2	0	3	7	12	79
	22.8%	22.8%	0.0%	7.6%	16.5%	2.5%	0.0%	3.8%	8.9%	15.2%	100.0%
전체	83	71	44	60	97	45	14	20	33	50	517
	16.1%	13.7%	8.5%	11.6%	18.8%	8.7%	2.7%	3.9%	6.4%	9.7%	100.0%

○ 학교별로 보면 통계적으로 의미 있는 차이를 보이고 있는데 제주대학교의 경우 한라대나 산업정보대 학생에 비해 연구소나 국영기업의 비중이 높게 나타나고 산업정보대는 대기업과 중소기업의 비중이 높고, 한라대의 경우 공무원과 기타 비율이 상대적으로 높게 나타나는 특성이 있다.

## 10. 취업 시 전공분야를 고려하는 정도

문) 취업 시 분야를 선택할 때 자신의 전공분야를 고려하는 정도는 어느 정도입니까?

구 분	빈도수(명)	백분율(%)	
꼭 고려	107	20.5	81.2
가급적 고려	317	60.7	
고려않음	82	15.7	18.6
전혀 고려않음	15	2.9	
무 응 답	1	0.2	
Total	522	100.0	

- 대학생들의 취업 시 전공을 고려하는 정도는 ‘꼭 고려하겠다’는 응답이 20.5% 가급적 고려한다는 응답이 60.7%로 81.2%가 전공을 고려하고 있는 것으로 조사되었다.

구 분		꼭 고려	가급적 고려	고려않음	전혀 고려않음	전체
		명/%	명/%	명/%	명/%	명/%
대학	제주대학교	69	200	61	14	344
		20.1%	58.1%	17.7%	4.1%	100.0%
	한라대학	28	60	9	0	97
		28.9%	61.9%	9.3%	0.0%	100.0%
	산업정보대학	10	57	12	1	80
		12.5%	71.3%	15.0%	1.3%	100.0%
전체	107	317	82	15	521	
	20.5%	60.8%	15.7%	2.9%	100.0%	

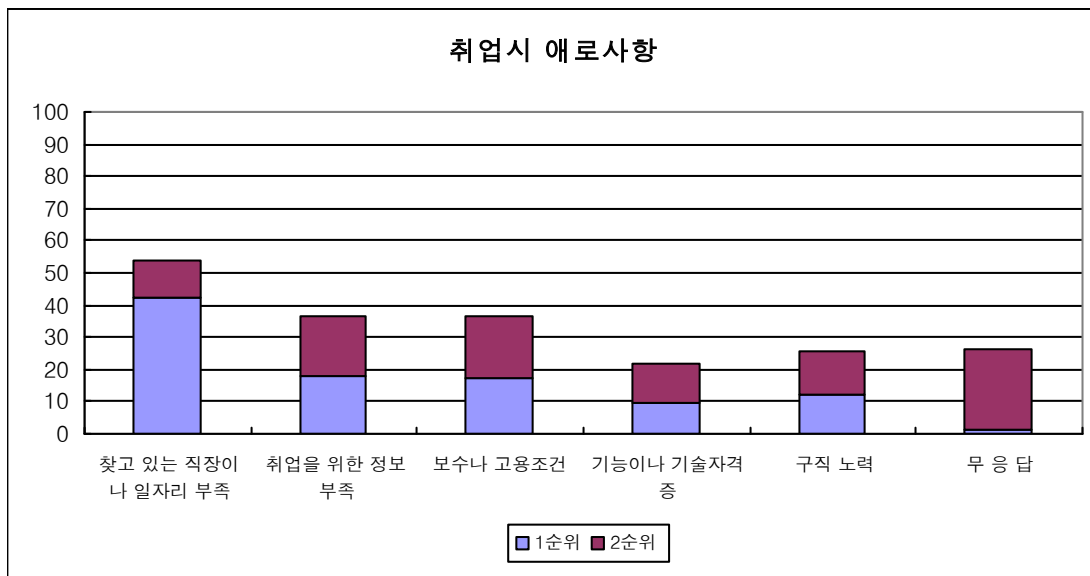
- 전공에 대한 고려는 대학별로 통계적으로 의미 있는 차이를 보이고 있는데 한라대학 학생들이 전공 고려가 높은 편이며 제주대학교 학생들의 경우 다른 대학에 비해 전공을 고려하지 않는 비중이 상대적으로 높게 나타나고 있다.

## 11. 구직의 애로사항 순위 응답

문) 구직에 대한 어려움을 구체적으로 말한다면?

구 분	1순위		2순위		순위 합	
	빈도수 (명)	백분율 (%)	빈도수 (명)	백분율 (%)	빈도수 (명)	백분율 (%)
찾고 있는 직장이나 일자리 부족	219	42.0	63	12.1	282	54.1
취업을 위한 정보부족	94	18.0	96	18.4	190	36.4
보수나 고용조건	91	17.4	99	19.0	190	36.4
기능이나 기술자격증	49	9.4	63	12.1	112	21.5
구직 노력	62	11.9	72	13.8	134	25.7
무 응 답	7	1.3	129	24.7	136	26
전 체	522	100.0	522	100.0	1,044	200

- 취업 시 애로사항에 대한 질문에 찾고 있는 직장이나 일자의 부족이 1순위 응답에서 42.0%와 2순위 응답에서 12.1%로 전체 54%의 학생들이 응답하였다.
- 취업에 대한 정보의 부족 1순위 응답 18.0%, 2순위 응답에서 18.4%로 전체 36%가 응답하여 취업 정보에 대한 제공이 지적되고 있다.



### Ⅲ. 대학생들의 제주도의 취업여건 인식

#### 1. 취업 박람회 참가 경험

문) 제주도에서 실시되는 취업 박람회에 참가한 경험이 있습니까?

구 분	빈도수(명)	백분율(%)
있 다	109	20.9
없 다	411	78.7
무응답	2	0.4
전 체	522	100

○ 취업 박람회 참가 경험을 묻는 질문에 20.9%가 참가 경험이 있다는 응답을 하였고 경험이 없다는 응답은 78.7%로 나타났다.

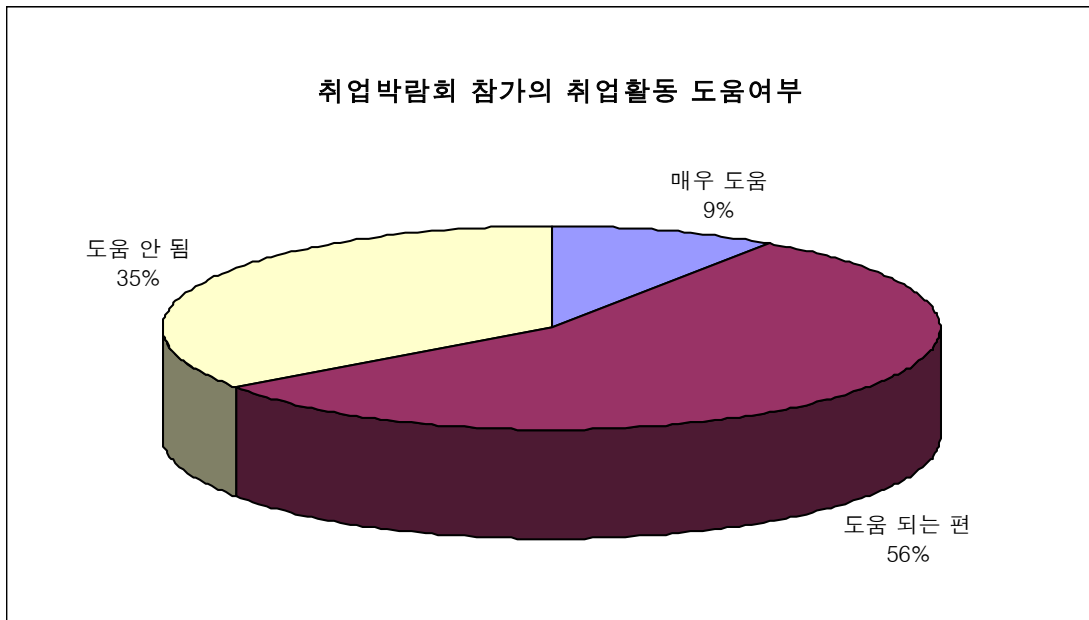
구 분		있다	없다	전체
		명/%	명/%	명/%
대학	제주대학교	66	278	344
		19.2%	80.8%	100.0%
	한라대학	35	61	96
		36.5%	63.5%	100.0%
	산업정보대학	8	72	80
		10.0%	90.0%	100.0%
	전체	109	411	520
		21.0%	79.0%	100.0%

○ 취업박람회의 참가는 한라대 제주대 산업정보대 순으로 참가한 경험에 비율이 차이를 보이고 있다.

문) 참가한 취업박람회는 취업활동에 도움이 된다고 생각하십니까?

구 분	빈도수(명)	백분율(%)
매우 도움	10	9.4
도움 되는 편	59	55.7
도움 안 됨	37	34.9
Total	106	100.0

○ 취업박람회 참가가 취업 활동에 도움을 주었는가라는 질문에 매우 도움이 되었다는 응답 9.4%를 포함하여 긍정적인 응답이 65%를 차지하고 도움이 안 된다는 응답도 34.9%를 차지하고 있다.



## 2. 취업관련 교육 참가 경험

문) 대학 교육 이외에 지역 내 취업관련 교육에 참여한 경험이 있습니까?

구 분	빈도수(명)	백분율(%)
있 다	100	19.2
없 다	417	79.9
무응답	5	1.0
전 체	522	100

○ 대학 교육 외 취업관련 교육의 참가는 19.2%가 참가한 경험이 있다는 응답을 보였다.

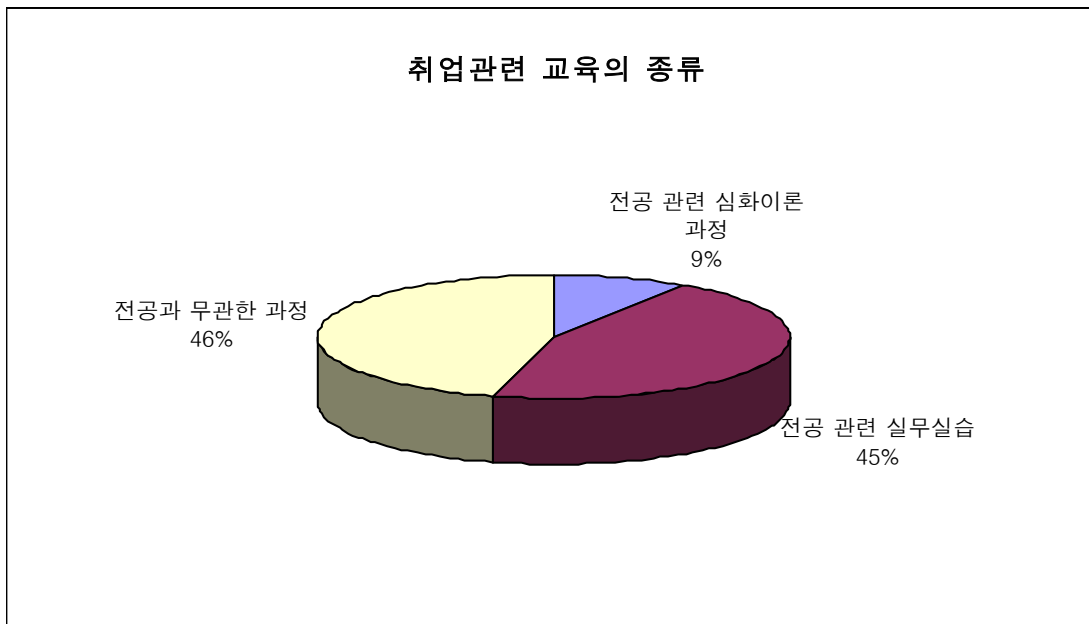
구 분		있다	없다	전체
		명/%	명/%	명/%
대학	제주대학교	71	272	343
		20.7%	79.3%	100.0%
	한라대학	20	74	94
		21.3%	78.7%	100.0%
	산업정보대학	9	71	80
		11.3%	88.8%	100.0%
전체	100	417	517	
	19.3%	80.7%	100.0%	

○ 대학별로 제주대학교와 한라대의 참가 비중이 20%를 넘게 나타나고 있다.

문) 참여한 취업관련 교육은 전공과 관련된 교육입니까?

구 분	빈도수(명)	백분율(%)	
전공 관련 심화이론과정	12	9.3	54.2%
전공 관련 실무실습	58	44.96	
전공과 무관한 과정	59	45.73	
Total	129	100	

- 참가한 취업관련 교육의 종류에서 전공 관련 심화 이론 과정은 9.3%에 불과하며 실무실습 44.96%로 전공 관련 교육이 전체 54.2%로 나타났다.
- 교육 중 전공과 무관한 과정의 비율도 45.73%를 차지하고 있다.



### 3. 직업교육 훈련의 필요성

문) 지역 내 대학생 대상의 직업훈련교육이 필요하다고 생각하십니까?

구 분	빈도수(명)	백분율(%)
필요함	420	80.5
필요하지 않음	100	19.2
무응답	2	0.4
전 체	522	100

○ 직업훈련 교육의 참가 학생의 비율이 19.2%인 것에 비해 필요성은 80.5%가 필요하다는 응답이 있었다.

구 분		필요함	필요하지 않음	전체
		명/%	명/%	명/%
대학	제주대학교	292	52	344
		84.9%	15.1%	100.0%
	한라대학	77	20	97
		79.4%	20.6%	100.0%
	산업정보대학	51	28	79
		64.6%	35.4%	100.0%
전 체	420	100	520	
	80.8%	19.2%	100.0%	

○ 필요성에 대한 응답은 제주대학교가 84.9%로 가장 높게 나타났고 한라대 79.4% 산업정보대에서 64.6%가 필요하다고 응답하였다.

문) 직업훈련교육이 필요하다면 어떤 과정의 교육입니까?

구 분	빈도수(명)	백분율(%)	직업 훈련 과정을 실제 받은 비율
전공 관련 심화이론과정	54	13.1	9.3
전공 관련 실무실습	317	76.9	44.96
전공과 무관한 과정	41	9.9	45.73
Total	412	100	100

- 직업훈련의 필요성을 실제 교육 받은 교육 과정의 비율과 비교하면 전공 관련 심화 이론 과정의 비율은 실제 비율과 필요성에서 큰 차이를 보이고 있지 않다.
- 전공 실무 실습 과정에 대한 실제 비율과 필요성은 필요성에 대한 비율이 76.9%와 실제 44.96%로 차이를 보이고 있다.
- 실제 교육과정에서 비율이 45.73%로 높았던 전공과 무관한 과정이 필요성에서는 9.9%로 낮게 나타난 것을 알 수 있다.

구 분		전공 관련 심화이론과정	전공 관련 실무실습	전공과 무관한 과정	전체
		명/%	명/%	명/%	명/%
대학	제주대학교	22	229	35	286
		7.7%	80.1%	12.2%	100.0%
	한라대학	14	52	2	68
		20.6%	76.5%	2.9%	100.0%
	산업정보대학	18	36	4	58
		31.0%	62.1%	6.9%	100.0%
	전체	54	317	41	412
		13.1%	76.9%	10.0%	100.0%

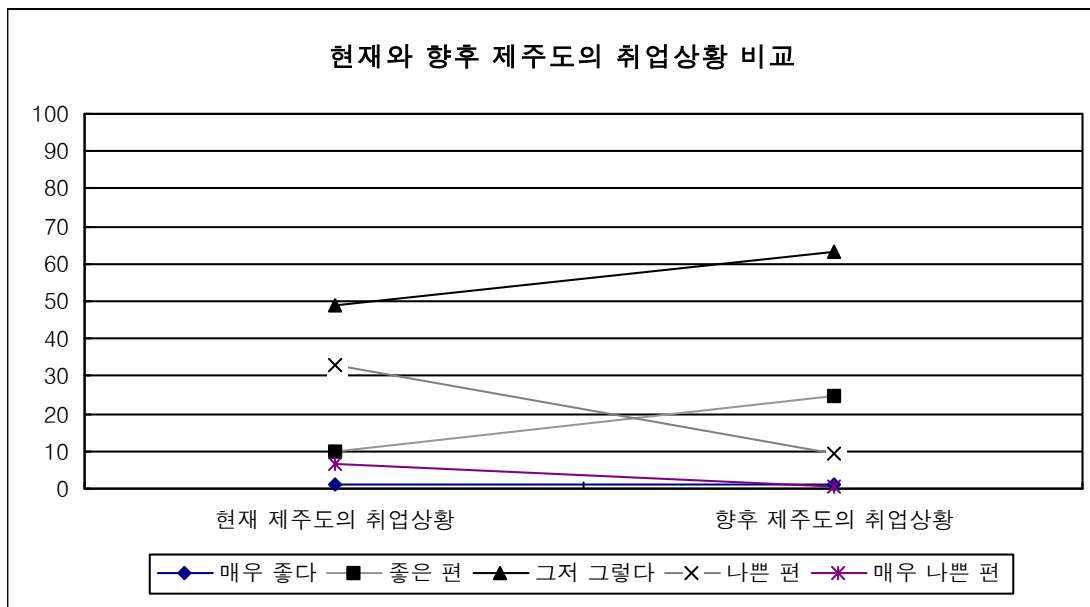
- 대학별 교육과정에 필요성에서 전공 실무 실습은 제주대학교와 한라대에서 높은 비율을 보이고 있고, 전공 심화 이론 과정은 산업정보대에서 다른 대학에 비해 상대적으로 높은 비율을 차지하고 있다.

#### 4. 제주도의 취업상황 평가

문) 제주도의 취업상황을 평가한다면 어떻게 평가 하시겠습니까?

구 분	현재의 취업상황		향후 취업상황	
	빈도수(명)	백분율(%)	빈도수(명)	백분율(%)
매우 좋다	6	1.1	7	1.3
좋은 편	51	9.8	130	24.9
그저 그렇다	256	49.0	331	63.4
나쁜 편	172	33.0	50	9.6
매우 나쁜 편	34	6.5	4	0.8
무응답	3	0.6		
Total	522	100	522	100.0

- 현재 제주도의 취업상황에 대한 평가는 대학별 통계적인 유의미한 차이를 보이고 있지 않으며 긍정적인 응답이 10.9% 부정적인 응답이 39.5%를 차지하고 있다.
- 향후 제주도의 취업상황에 대한 질문에 현재의 취업상황의 긍정평가 10.9%에서 26.2%로 긍정적으로 보는 비율이 증가하였으며 부정적인 평가가 39.5%에서 10.4%로 하락하였다.

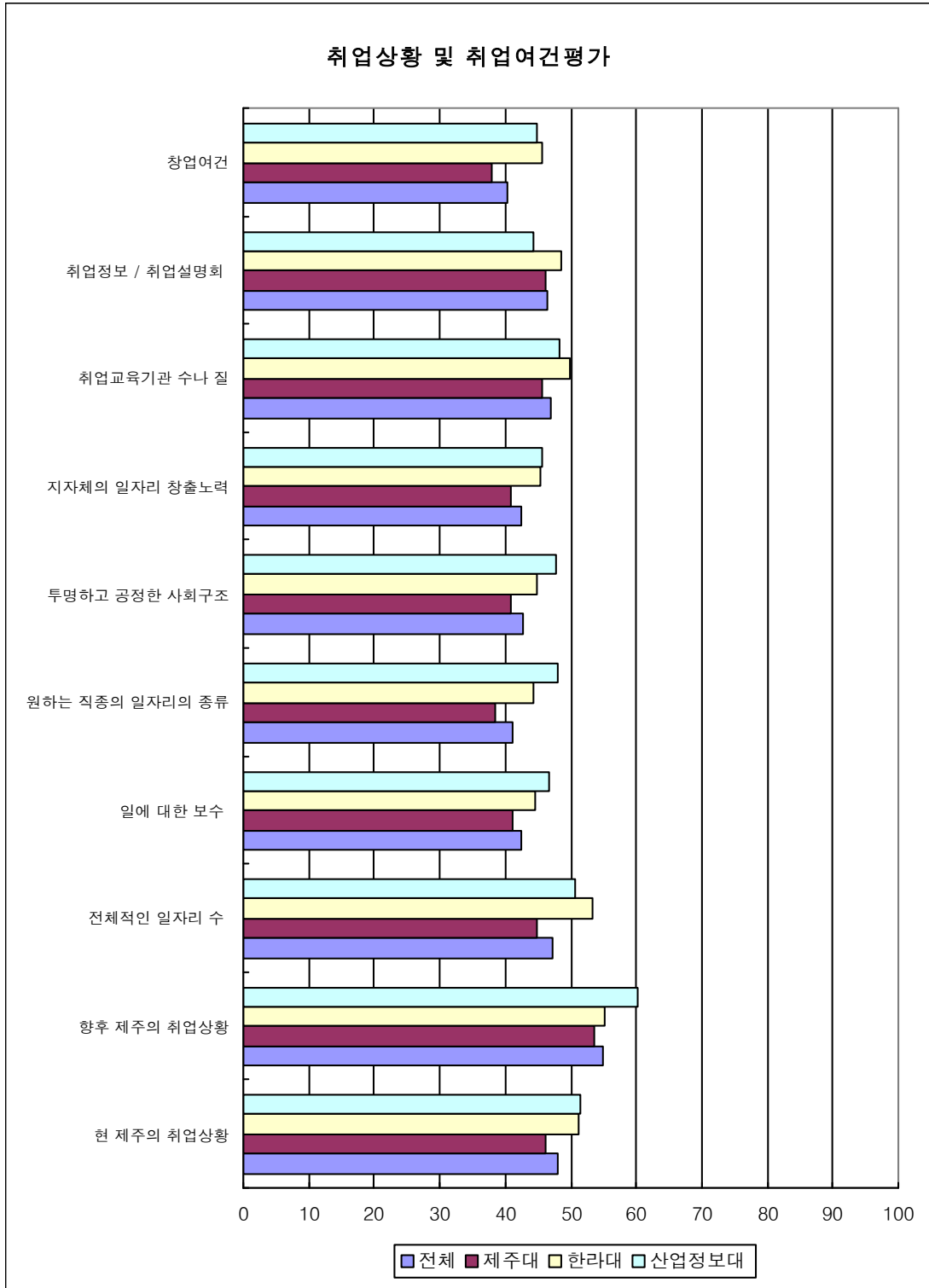


## 5. 제주도의 취업상황 및 취업여건 평가

### 1) 전체 및 학교별 평가

구 분	전 체		제주대학교		한라대학		산업정보대학	
	응답 수	평균	응답 수	평균	응답 수	평균	응답 수	평균
현 제주의 취업상황	519	48.03	342	46.27	98	51.28	79	51.58
향후 제주의 취업상황	522	54.89	344	53.56	98	55.10	80	60.31
전체적인 일자리 수	519	47.26	344	44.77	96	53.44	79	50.63
일에 대한 보수	520	42.56	344	40.99	96	44.69	80	46.75
원하는 직종의 일자리 종류	518	41.00	341	38.45	97	44.23	80	48.00
투명하고 공정한 사회구조	519	42.58	343	40.76	97	44.74	79	47.85
지자체의 일자리 창출노력	517	42.50	341	40.97	96	45.42	80	45.50
취업교육기관 수나 질	520	46.83	343	45.63	97	49.94	80	48.25
취업정보 / 취업설명회	518	46.37	344	46.25	96	48.54	78	44.23
창업여건	521	40.44	344	37.97	97	45.57	80	44.88

- 취업에 대한 소비자인 취업준비중인 도내 대학생들에 대한 취업 상황 및 여건조사에서 조사항목으로 선정한 모든 요소에서 100점 만점을 기준으로 볼 때 50점을 밑돌고 있다.
- 현 제주의 취업상황에 대한 평가는 한라대와 산업정보대에서 50점을 넘고 있다.
- 향후 제주도의 취업상황에 대한 평가 제주대 53점 한라대 55점 산업정보대 60점의 점수를 보이고 있다.



2) 계열별 취업여건 평가 비교

계 열		취업여건	응답수	평균
제주대	법 정	현재주의 취업상황	42	48.21
		향후 제주의 취업상황	42	48.21
		전체적인 일자리 수	42	34.76
		일에 대한 보수	42	35.71
		원하는 직종의 일자리의 종류	41	24.63
		투명하고 공정한 사회구조	42	34.29
		지자체의 일자리 창출노력	42	35.95
		취업교육기관 수나 질	42	38.81
		취업정보 / 취업설명회	42	42.14
		창업여건	42	29.76
	공 학	현재주의 취업상황	48	47.40
		향후 제주의 취업상황	48	52.08
		전체적인 일자리 수	48	43.54
		일에 대한 보수	48	38.96
		원하는 직종의 일자리의 종류	48	41.04
		투명하고 공정한 사회구조	48	40.63
		지자체의 일자리 창출노력	48	39.79
		취업교육기관 수나 질	47	47.87
		취업정보 / 취업설명회	48	47.08
		창업여건	48	36.88
	해양과학	현재주의 취업상황	43	50.00
		향후 제주의 취업상황	44	56.82
		전체적인 일자리 수	44	52.05
		일에 대한 보수	44	50.68
		원하는 직종의 일자리의 종류	44	45.91
		투명하고 공정한 사회구조	44	47.50
		지자체의 일자리 창출노력	44	49.32
		취업교육기관 수나 질	44	49.77
		취업정보 / 취업설명회	44	52.73
		창업여건	44	50.45
	인문대학	현재주의 취업상황	36	47.22
		향후 제주의 취업상황	36	52.08
		전체적인 일자리 수	36	49.44
		일에 대한 보수	36	43.33
		원하는 직종의 일자리의 종류	35	37.71
		투명하고 공정한 사회구조	36	37.22
지자체의 일자리 창출노력		35	36.29	
취업교육기관 수나 질		36	46.94	
취업정보 / 취업설명회		36	46.94	
창업여건		36	35.00	

계 열		취업여건	응답수	평균
한라대	IT	현재주의 취업상황	23	47.83
		향후 제주의 취업상황	23	54.35
		전체적인 일자리 수	22	56.36
		일에 대한 보수	22	48.18
		원하는 직종의 일자리의 종류	22	51.36
		투명하고 공정한 사회구조	22	45.45
		지자체의 일자리 창출노력	22	52.73
		취업교육기관 수나 질	22	51.55
		취업정보 / 취업설명회	22	48.64
		창업여건	22	50.91
	예술	현재주의 취업상황	27	50.00
		향후 제주의 취업상황	27	62.96
		전체적인 일자리 수	27	54.81
		일에 대한 보수	26	45.38
		원하는 직종의 일자리의 종류	27	49.63
		투명하고 공정한 사회구조	27	52.96
		지자체의 일자리 창출노력	26	50.00
		취업교육기관 수나 질	27	57.41
		취업정보 / 취업설명회	27	52.22
		창업여건	27	51.48
	의료	현재주의 취업상황	21	57.14
		향후 제주의 취업상황	21	50.00
		전체적인 일자리 수	21	47.62
		일에 대한 보수	21	42.38
		원하는 직종의 일자리의 종류	21	38.10
		투명하고 공정한 사회구조	21	37.62
		지자체의 일자리 창출노력	21	37.62
		취업교육기관 수나 질	21	44.29
		취업정보 / 취업설명회	20	44.50
		창업여건	21	38.10
	관광	현재주의 취업상황	17	50.00
		향후 제주의 취업상황	17	51.47
		전체적인 일자리 수	17	55.29
		일에 대한 보수	17	44.12
		원하는 직종의 일자리의 종류	17	43.53
		투명하고 공정한 사회구조	17	43.53
지자체의 일자리 창출노력		17	41.76	
취업교육기관 수나 질		17	44.71	
취업정보 / 취업설명회		17	48.24	
창업여건		17	42.35	

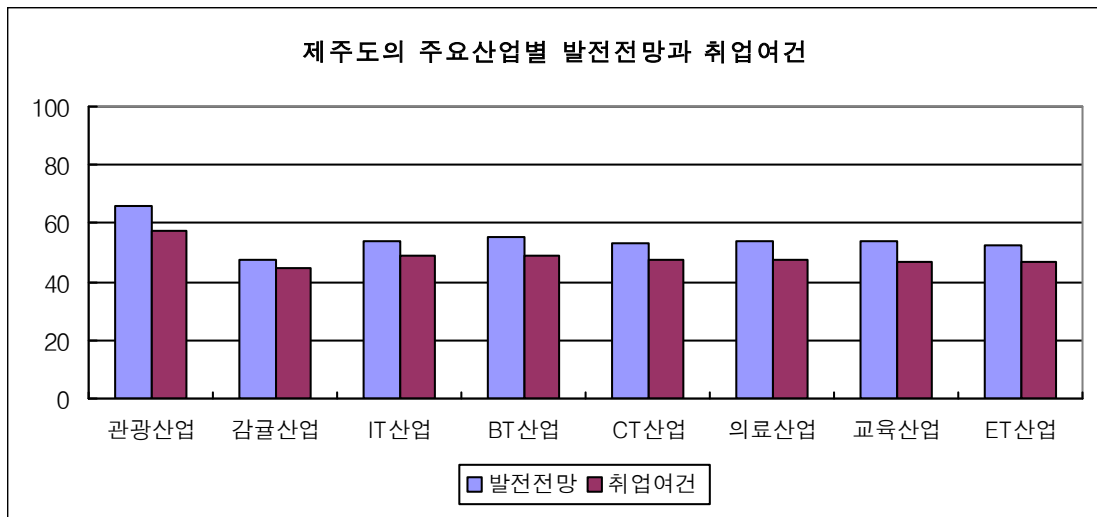
계 열		취업여건	응답수	평균
	사회실무	현재주의 취업상황	10	52.50
		향후 제주의 취업상황	10	52.50
		전체적인 일자리 수	9	52.22
		일에 대한 보수	10	41.00
		원하는 직종의 일자리의 종류	10	28.00
		투명하고 공정한 사회구조	10	38.00
		지자체의 일자리 창출노력	10	40.00
		취업교육기관 수나 질	10	47.00
		취업정보 / 취업설명회	10	47.00
		창업여건	10	39.00
산 업 정보대	공학	현재주의 취업상황	37	47.30
		향후 제주의 취업상황	38	55.26
		전체적인 일자리 수	37	50.81
		일에 대한 보수	38	42.11
		원하는 직종의 일자리의 종류	38	45.00
		투명하고 공정한 사회구조	37	45.14
		지자체의 일자리 창출노력	38	43.42
		취업교육기관 수나 질	38	44.74
		취업정보 / 취업설명회	38	40.79
		창업여건	38	41.32
	관광	현재주의 취업상황	28	51.79
		향후 제주의 취업상황	28	65.18
		전체적인 일자리 수	28	51.07
		일에 대한 보수	28	50.00
		원하는 직종의 일자리의 종류	28	50.36
		투명하고 공정한 사회구조	28	48.93
		지자체의 일자리 창출노력	28	46.43
		취업교육기관 수나 질	28	53.93
		취업정보 / 취업설명회	26	48.85
		창업여건	28	46.79
	스포츠산업	현재주의 취업상황	14	62.50
		향후 제주의 취업상황	14	64.29
		전체적인 일자리 수	14	49.29
		일에 대한 보수	14	52.86
		원하는 직종의 일자리의 종류	14	51.43
		투명하고 공정한 사회구조	14	52.86
		지자체의 일자리 창출노력	14	49.29
		취업교육기관 수나 질	14	46.43
		취업정보 / 취업설명회	14	45.00
		창업여건	14	50.71

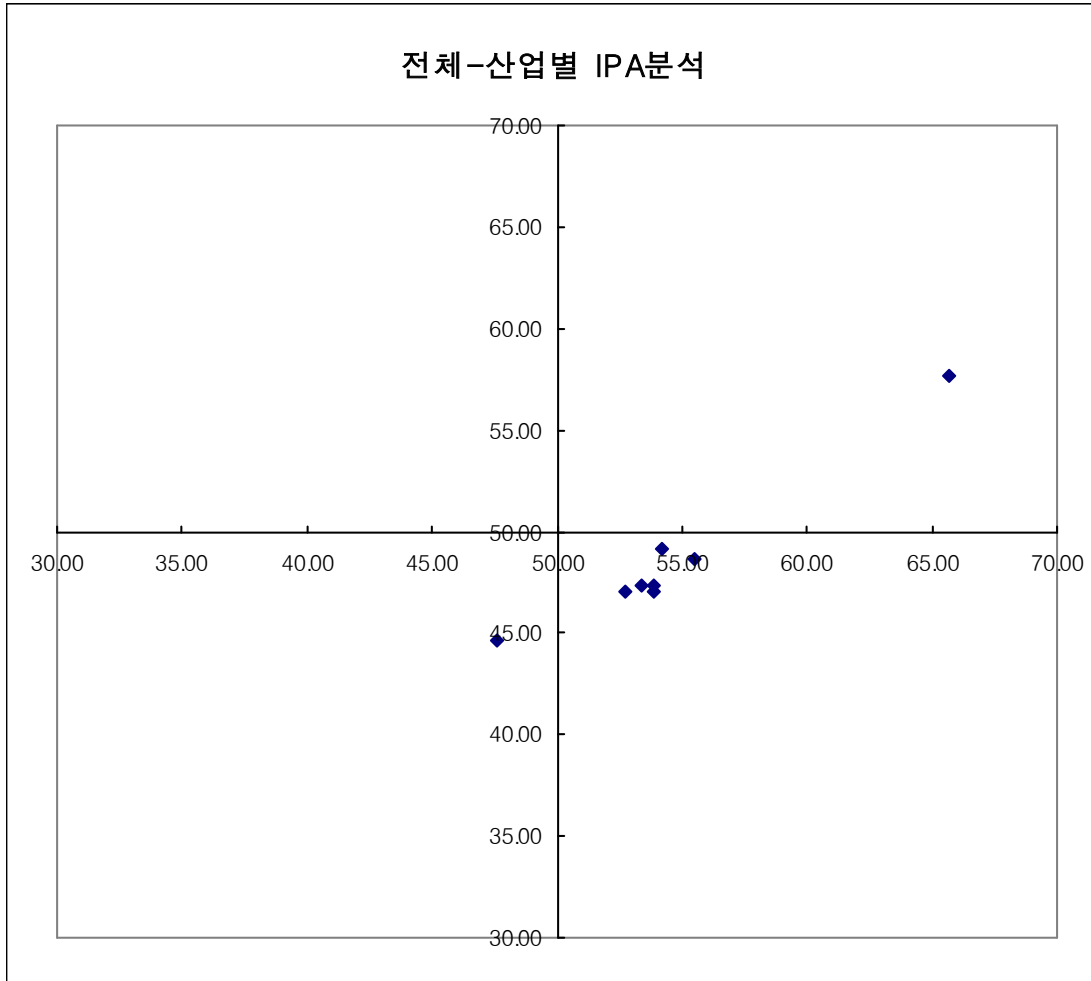
## 6. 제주의 주요 산업별 발전 전망 및 취업여건

### 1) 전체 및 대학별 분석

구 분		관광 산업	감귤 산업	IT산업	BT산업	CT산업	의료 산업	교육 산업	ET산업
전 체	발전전망	65.7	47.6	54.2	55.5	53.4	53.9	53.9	52.7
	취업여건	57.7	44.7	49.2	48.6	47.4	47.3	47.0	47.1
	차이	8.0	2.9	5.0	6.9	6.0	6.6	6.9	5.6
제주대학교	발전전망	66.4	47.4	54.7	57.7	54.7	55.9	55.5	54.4
	취업여건	56.9	43.5	48.7	49.7	47.4	47.8	47.5	47.6
	차이	9.5	3.8	6.1	8.1	7.3	8.1	8.0	6.8
한라대학	발전전망	63.8	49.0	53.6	51.6	49.0	50.9	51.3	49.8
	취업여건	57.6	47.7	49.6	46.4	46.0	45.5	45.8	46.1
	차이	6.2	1.3	4.0	5.2	3.0	5.4	5.6	3.7
산업정 보대학	발전전망	64.9	46.6	52.6	50.4	53.0	48.9	49.8	49.0
	취업여건	61.6	45.8	51.1	46.4	49.0	47.7	46.4	45.9
	차이	3.3	0.8	1.5	4.0	4.0	1.2	3.3	3.1

- 취업 준비생의 입장에서 제주도의 8개 주요산업에 대한 발전 전망과 취업 여건은 관광산업의 발전 전망을 제외하고 60점 미만의 낮은 점수를 보이고 있으나 감귤산업을 제외하고 50점을 기준으로 볼 때 긍정적 평가를 하고 있다.
- 취업여건은 전 산업에서 발전 전망에 비해 낮게 평가되고 있으며 관광산업을 제외하고 긍정적 인식과 부정적 인식의 기준점인 50점을 밑돌고 있다.

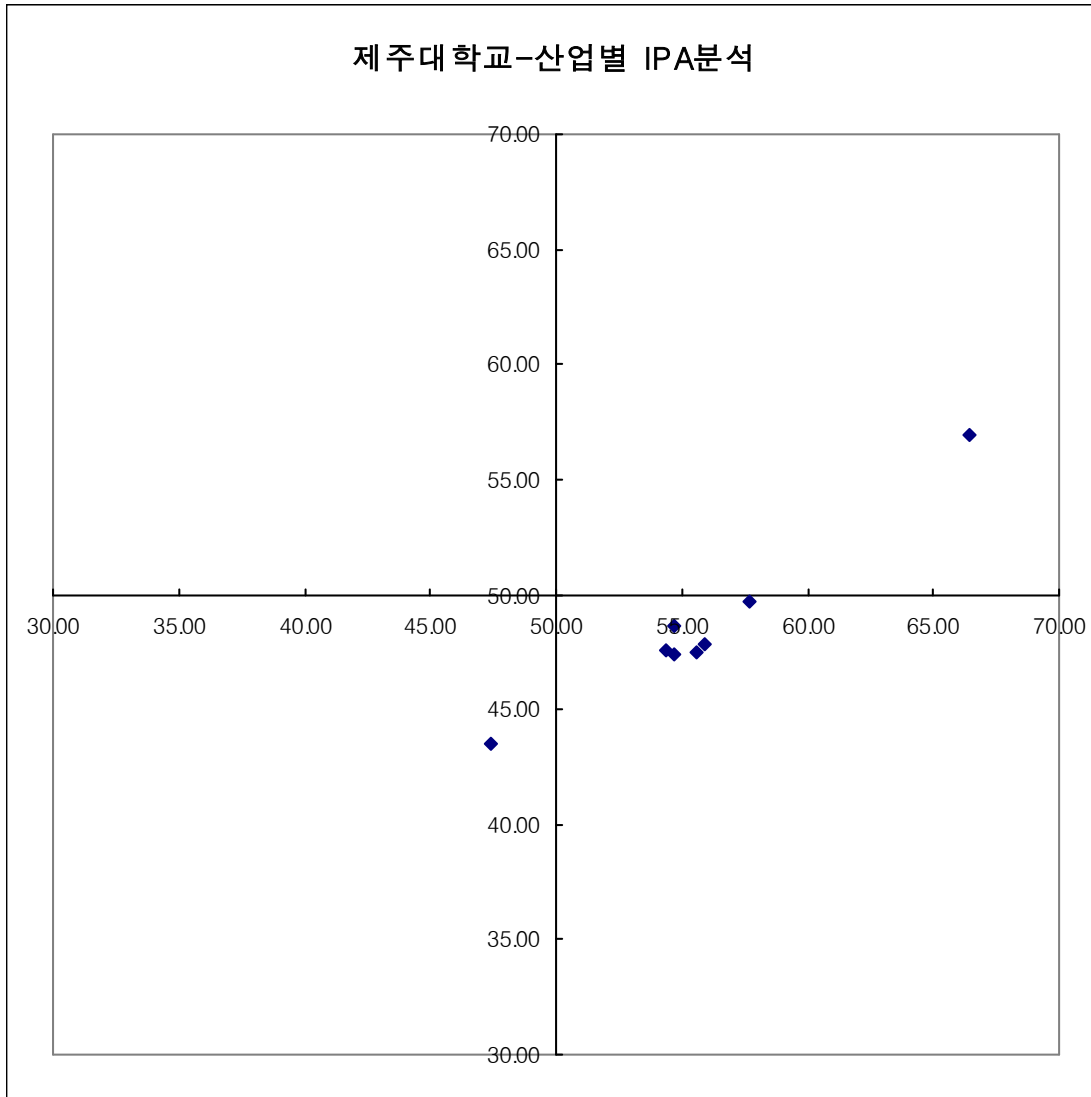




(※ 가로축: 발전전망, 세로축 : 취업여건을 나타냄, 이하 같음)

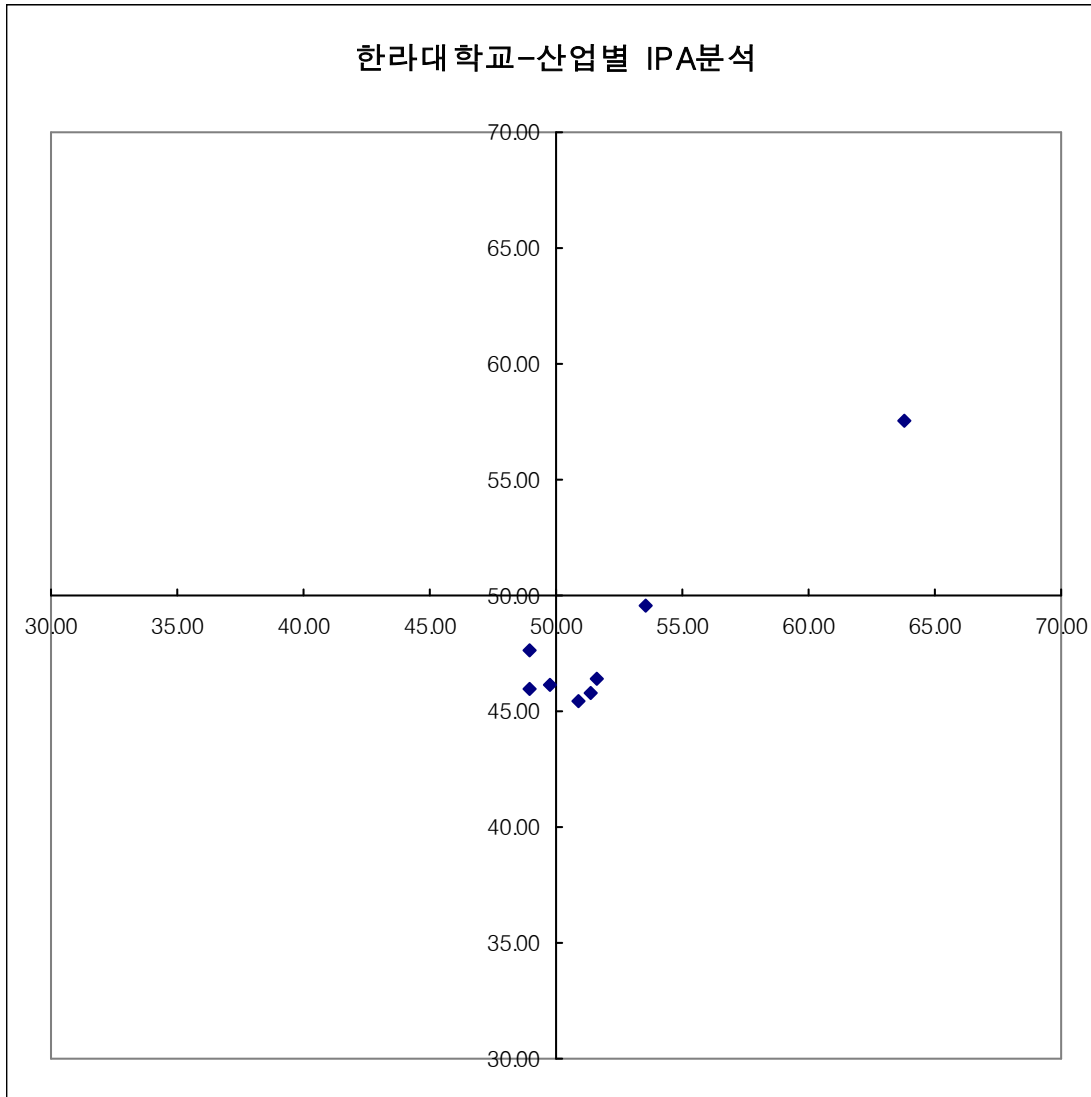
- |           |           |
|-----------|-----------|
| A : 관광산업  | E : CT 산업 |
| B : 감귤산업  | F : 의료산업  |
| C : IT 산업 | G : 교육산업  |
| D : BT 산업 | H : ET 산업 |

○ 50점을 기준으로 한 IPA 분석에서 관광산업만 유일하게 발전전망과 취업여건도 긍정적인 평가인 1사분면에 위치하고 있고 감귤산업은 3사분면 발전전망과 취업여건 모두 부정적인 3사분면에 위치하고 있으며 나머지 IT산업, BT산업, CT산업, 의료산업, 교육산업, ET산업은 발전전망은 긍정적인데 취업여건은 부정적인 평가를 하고 있는 산업으로 나타났다.



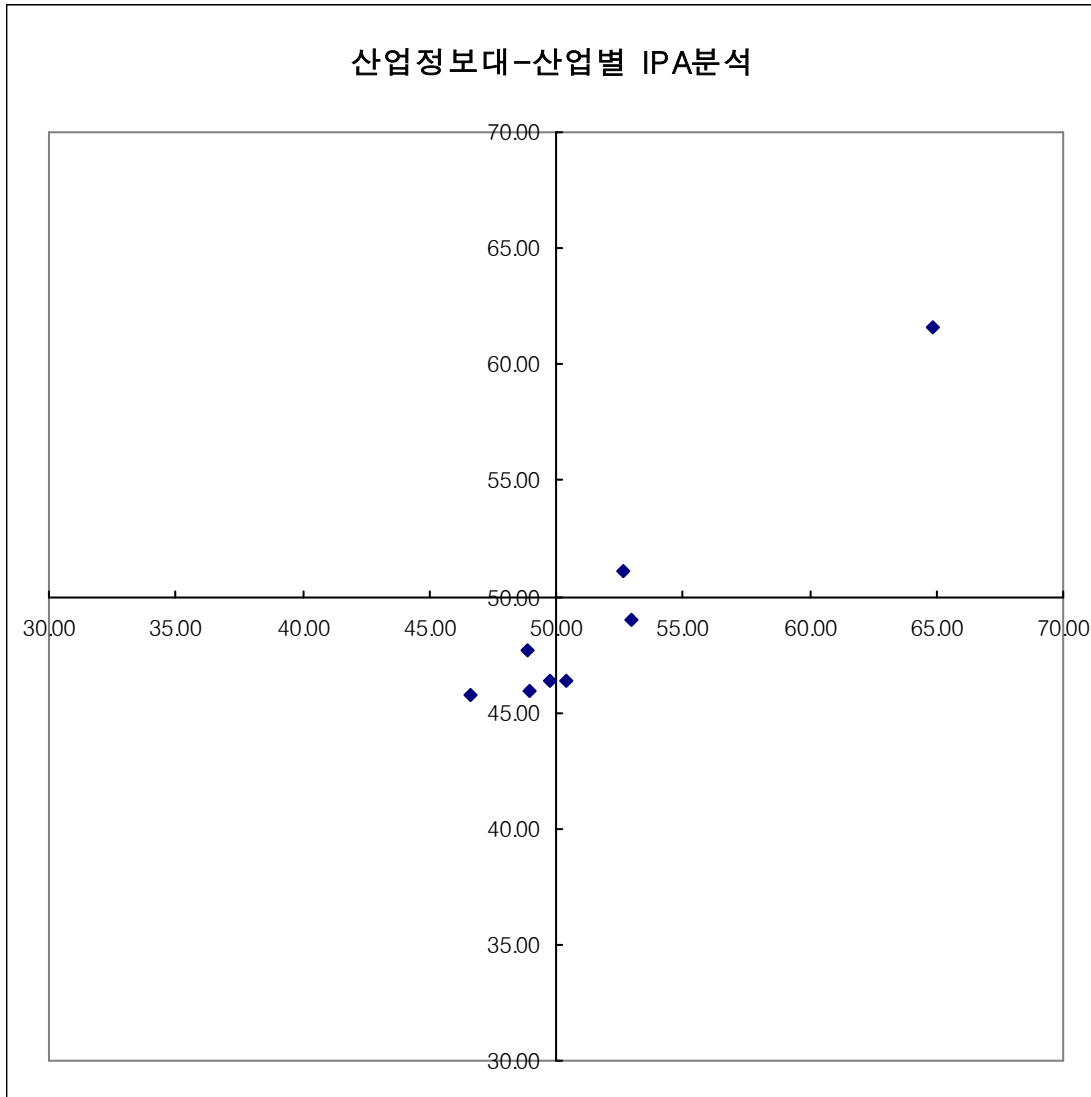
A : 관광산업  
 B : 감귤산업  
 C : IT 산업  
 D : BT 산업

E : CT 산업  
 F : 의료산업  
 G : 교육산업  
 H : ET 산업



A : 관광산업  
 B : 감귤산업  
 C : IT 산업  
 D : BT 산업

E : CT 산업  
 F : 의료산업  
 G : 교육산업  
 H : ET 산업

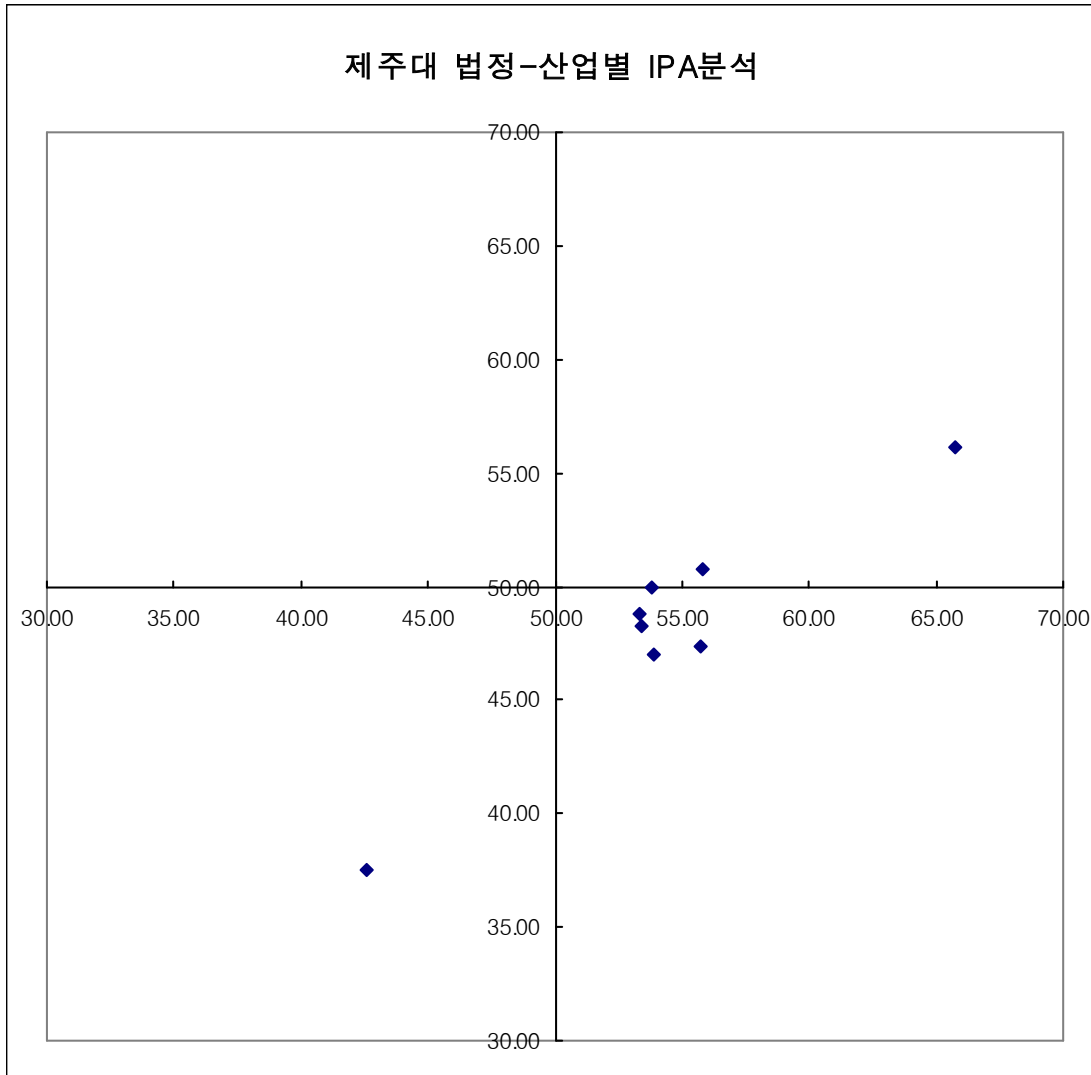


A : 관광산업  
 B : 감귤산업  
 C : IT 산업  
 D : BT 산업

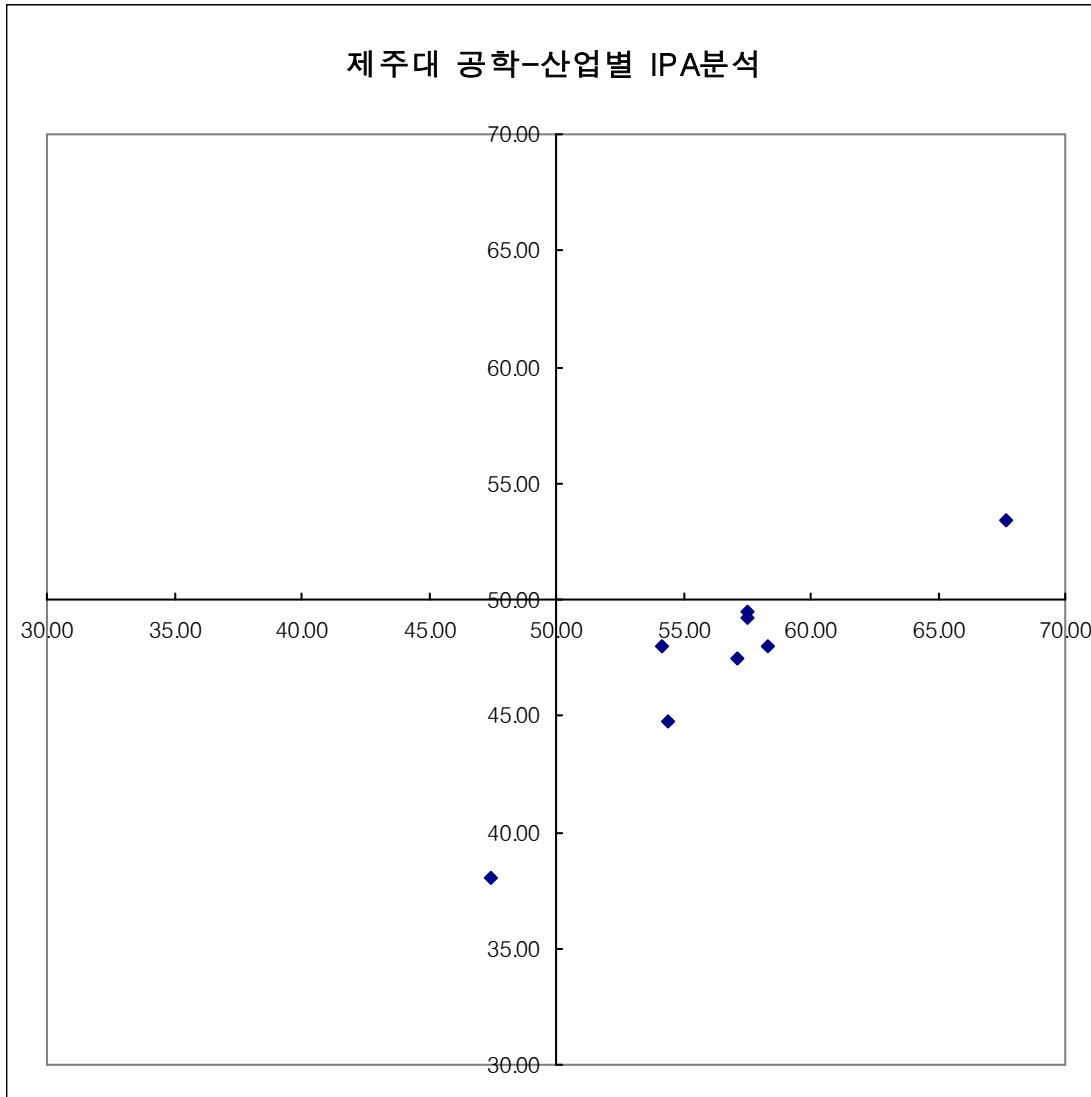
E : CT 산업  
 F : 의료산업  
 G : 교육산업  
 H : ET 산업

2) 제주대학교 계열별 분석

구 분		관광 산업	감귤 산업	IT 산업	BT 산업	CT 산업	의료 산업	교육 산업	ET 산업	
전 체	발전전망	65.7	47.6	54.2	55.5	53.4	53.9	53.9	52.7	
	취업여건	57.7	44.7	49.2	48.6	47.4	47.3	47.0	47.1	
	차이	8.0	2.9	5.0	6.9	6.0	6.6	6.9	5.6	
제주대학교	발전전망	66.4	47.4	54.7	57.7	54.7	55.9	55.5	54.4	
	취업여건	56.9	43.5	48.7	49.7	47.4	47.8	47.5	47.6	
	차이	9.5	3.8	6.1	8.1	7.3	8.1	8.0	6.8	
제주대학교	법 정	발전전망	65.7	42.6	53.4	53.3	53.9	55.7	55.8	53.8
		취업여건	56.1	37.5	48.3	48.8	47.0	47.3	50.7	50.0
		차이	9.6	5.1	5.1	4.6	6.9	8.4	5.1	3.8
	공 학	발전전망	67.7	47.4	57.1	57.5	54.2	54.4	58.3	57.5
		취업여건	53.4	38.0	47.5	49.3	48.0	44.8	48.0	49.5
		차이	14.2	9.4	9.6	8.3	6.2	9.6	10.3	8.0
	해 양 과 학	발전전망	68.0	48.6	58.4	66.1	60.5	60.7	57.7	57.5
		취업여건	63.4	50.3	53.2	55.3	51.8	48.7	48.4	49.2
		차이	4.5	-1.6	5.3	10.9	8.6	12.0	9.3	8.3
	인 문 대 학	발전전망	62.8	48.9	54.4	56.7	52.2	54.4	55.3	51.7
		취업여건	56.8	45.5	51.9	48.1	47.7	48.7	44.5	45.3
		차이	6.0	3.4	2.5	8.6	4.5	5.7	10.8	6.3
	생 명 자 원 과 학 대	발전전망	71.1	51.6	52.6	59.1	56.4	57.0	53.2	53.2
		취업여건	51.5	46.2	43.3	45.9	42.1	43.8	44.6	41.8
		차이	19.6	5.4	9.2	13.2	14.3	13.2	8.6	11.4
	경 상 대	발전전망	62.4	39.8	53.7	55.7	54.4	55.2	54.1	55.0
		취업여건	56.7	36.7	47.1	49.4	45.9	50.2	47.1	47.3
		차이	5.7	3.1	6.6	6.3	8.6	5.0	7.0	7.7
	자 연 과 학 대	발전전망	69.7	56.6	52.6	57.9	53.0	53.2	52.4	49.5
		취업여건	62.2	53.4	48.4	51.6	48.8	48.4	42.8	46.6
		차이	7.5	3.1	4.2	6.3	4.2	4.7	9.6	2.9
사 범 대	발전전망	64.1	46.2	55.1	55.1	52.2	56.5	57.6	55.4	
	취업여건	56.6	46.0	51.1	49.4	49.1	50.6	52.9	50.6	
	차이	7.5	0.2	4.0	5.7	3.0	5.9	4.7	4.8	

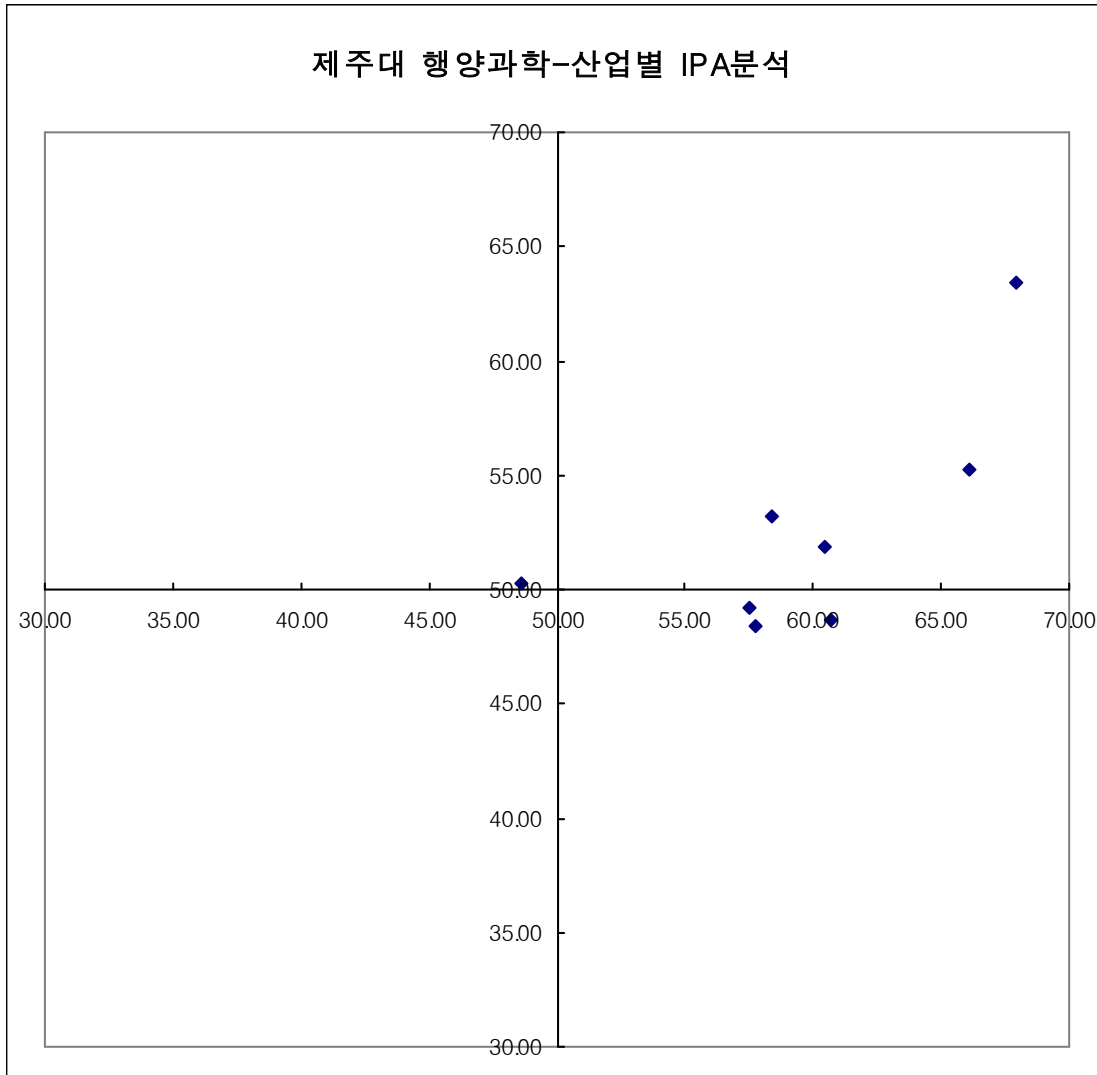


- |           |           |
|-----------|-----------|
| A : 관광산업  | E : CT 산업 |
| B : 감귤산업  | F : 의료산업  |
| C : IT 산업 | G : 교육산업  |
| D : BT 산업 | H : ET 산업 |

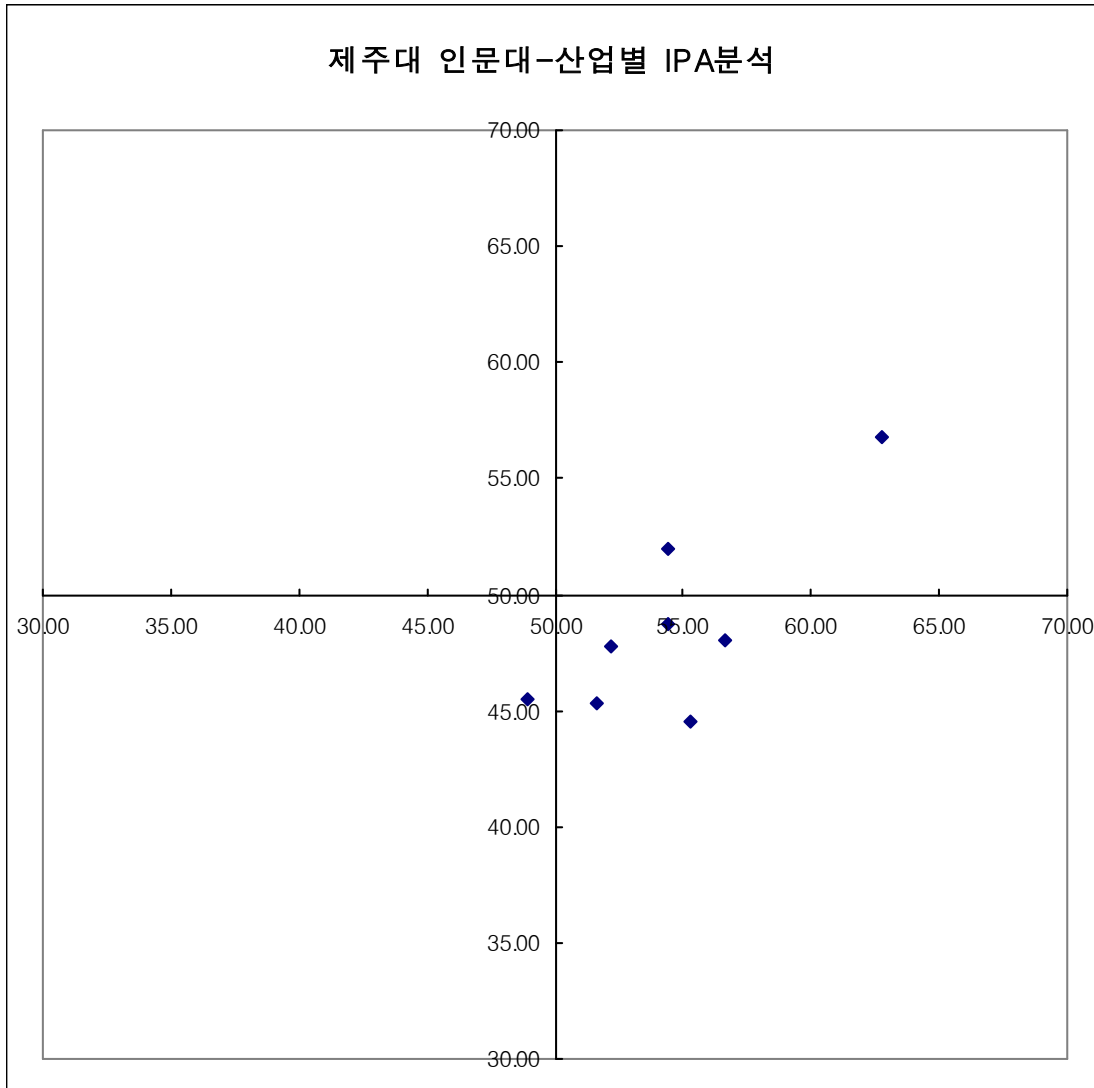


A : 관광산업  
 B : 감귤산업  
 C : IT 산업  
 D : BT 산업

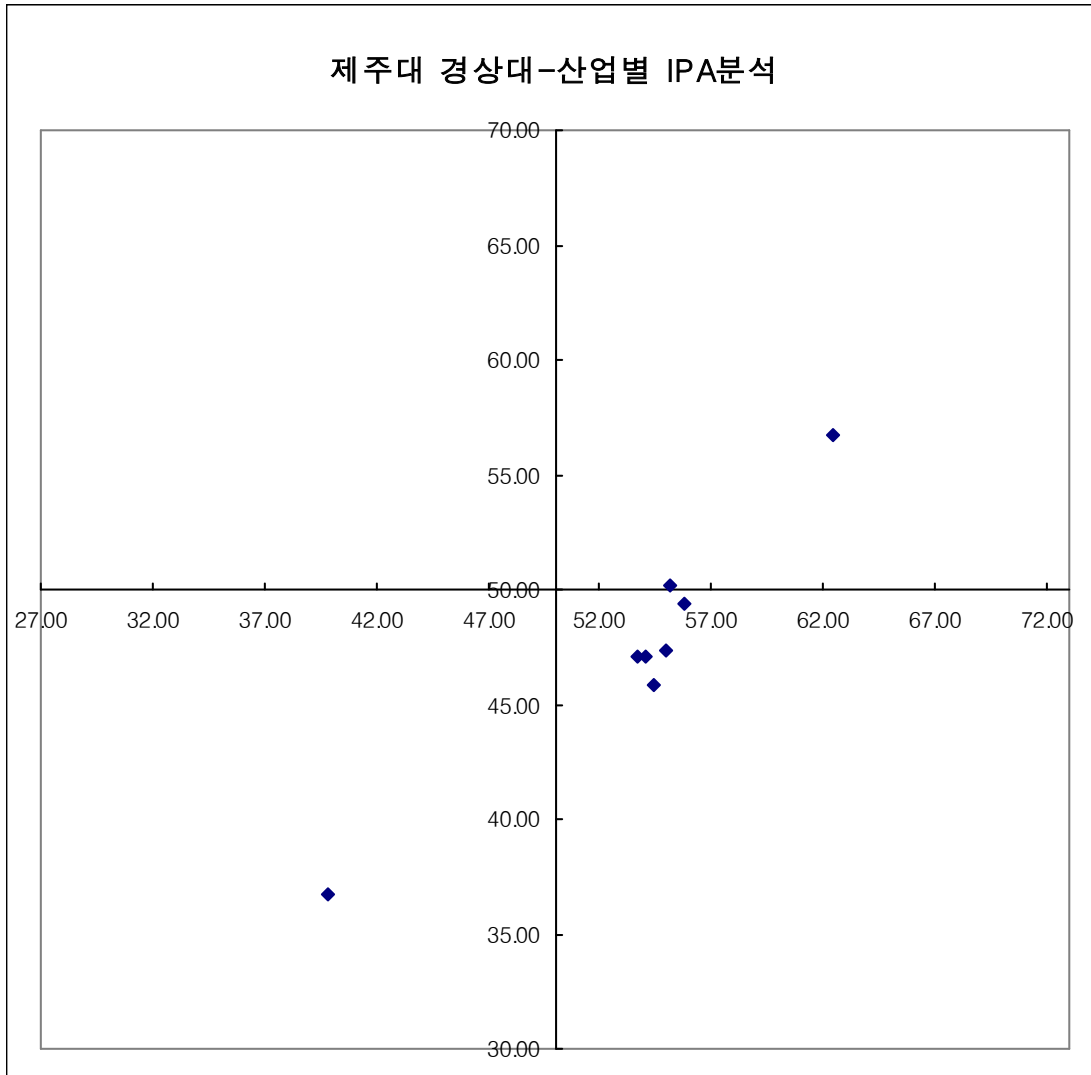
E : CT 산업  
 F : 의료산업  
 G : 교육산업  
 H : ET 산업



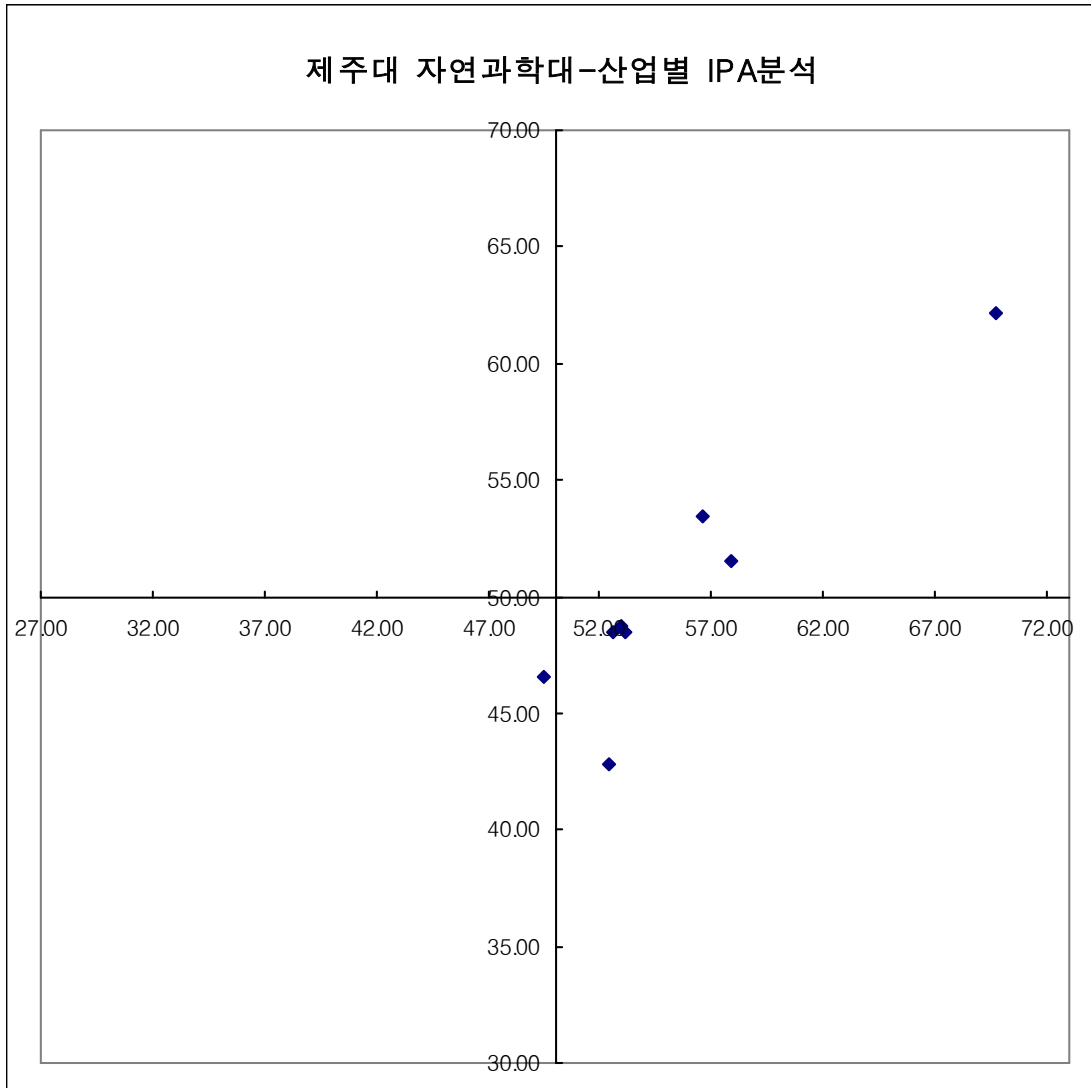
- |           |           |
|-----------|-----------|
| A : 관광산업  | E : CT 산업 |
| B : 감귤산업  | F : 의료산업  |
| C : IT 산업 | G : 교육산업  |
| D : BT 산업 | H : ET 산업 |



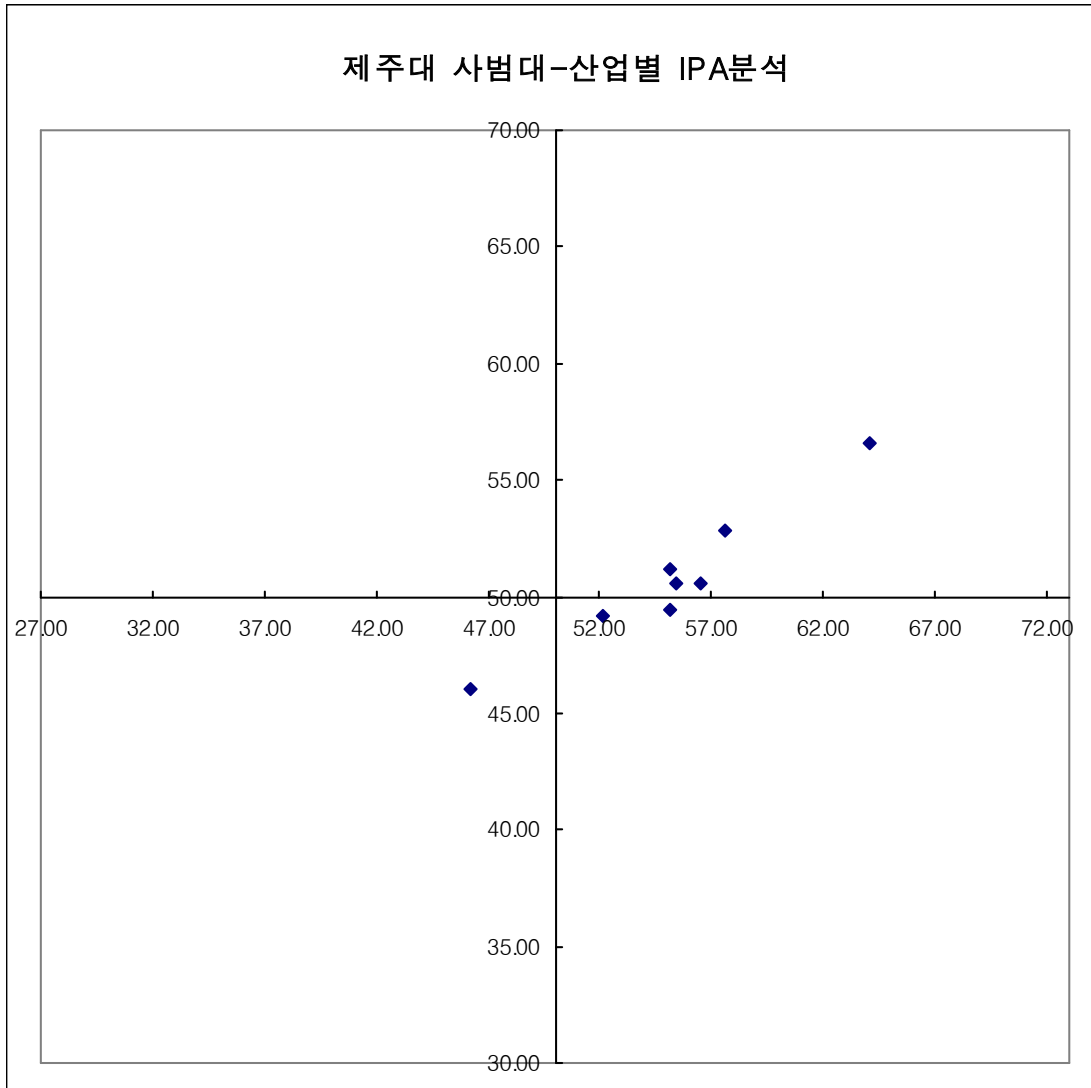
- |           |           |
|-----------|-----------|
| A : 관광산업  | E : CT 산업 |
| B : 감귤산업  | F : 의료산업  |
| C : IT 산업 | G : 교육산업  |
| D : BT 산업 | H : ET 산업 |



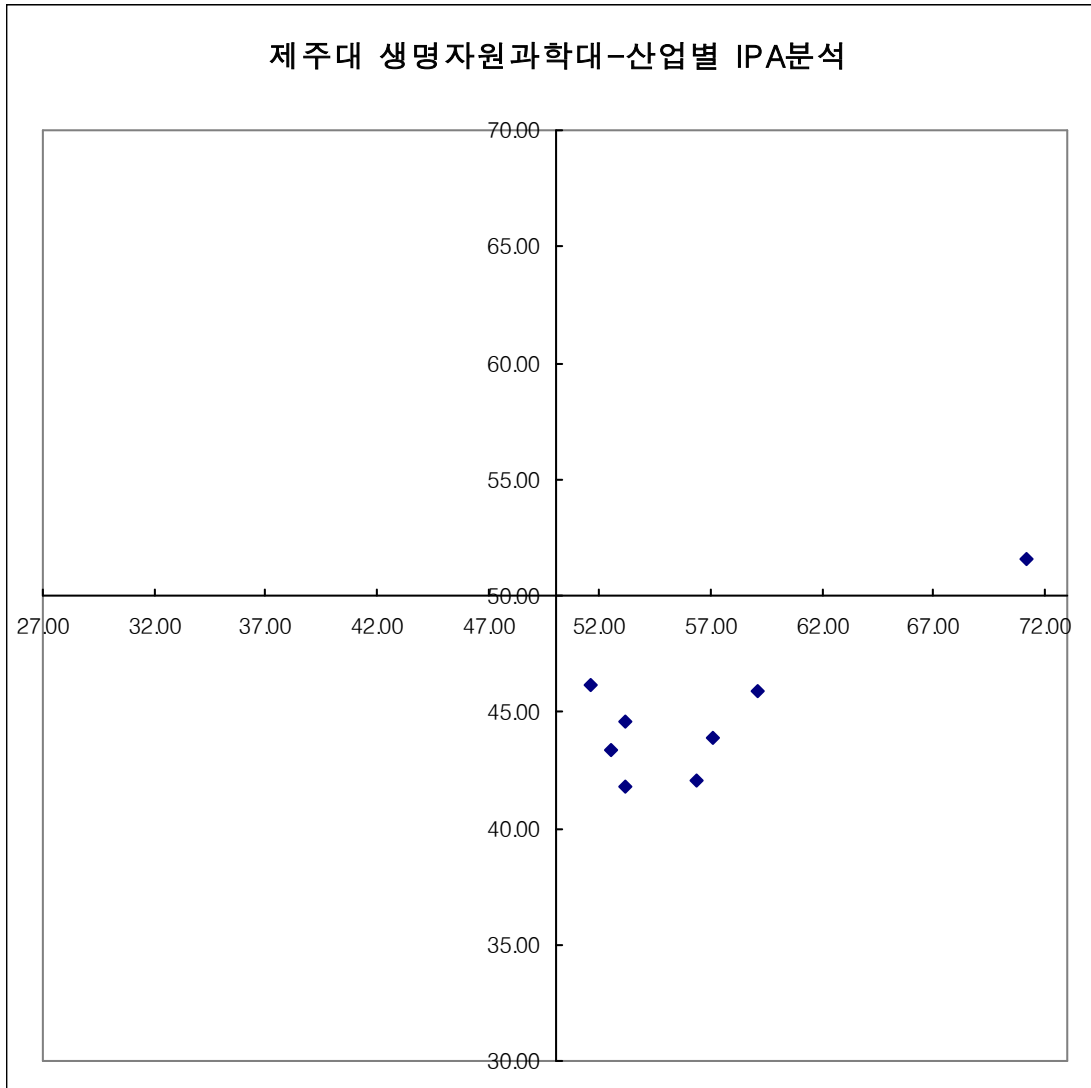
- |           |           |
|-----------|-----------|
| A : 관광산업  | E : CT 산업 |
| B : 감귤산업  | F : 의료산업  |
| C : IT 산업 | G : 교육산업  |
| D : BT 산업 | H : ET 산업 |



- |           |           |
|-----------|-----------|
| A : 관광산업  | E : CT 산업 |
| B : 감귤산업  | F : 의료산업  |
| C : IT 산업 | G : 교육산업  |
| D : BT 산업 | H : ET 산업 |



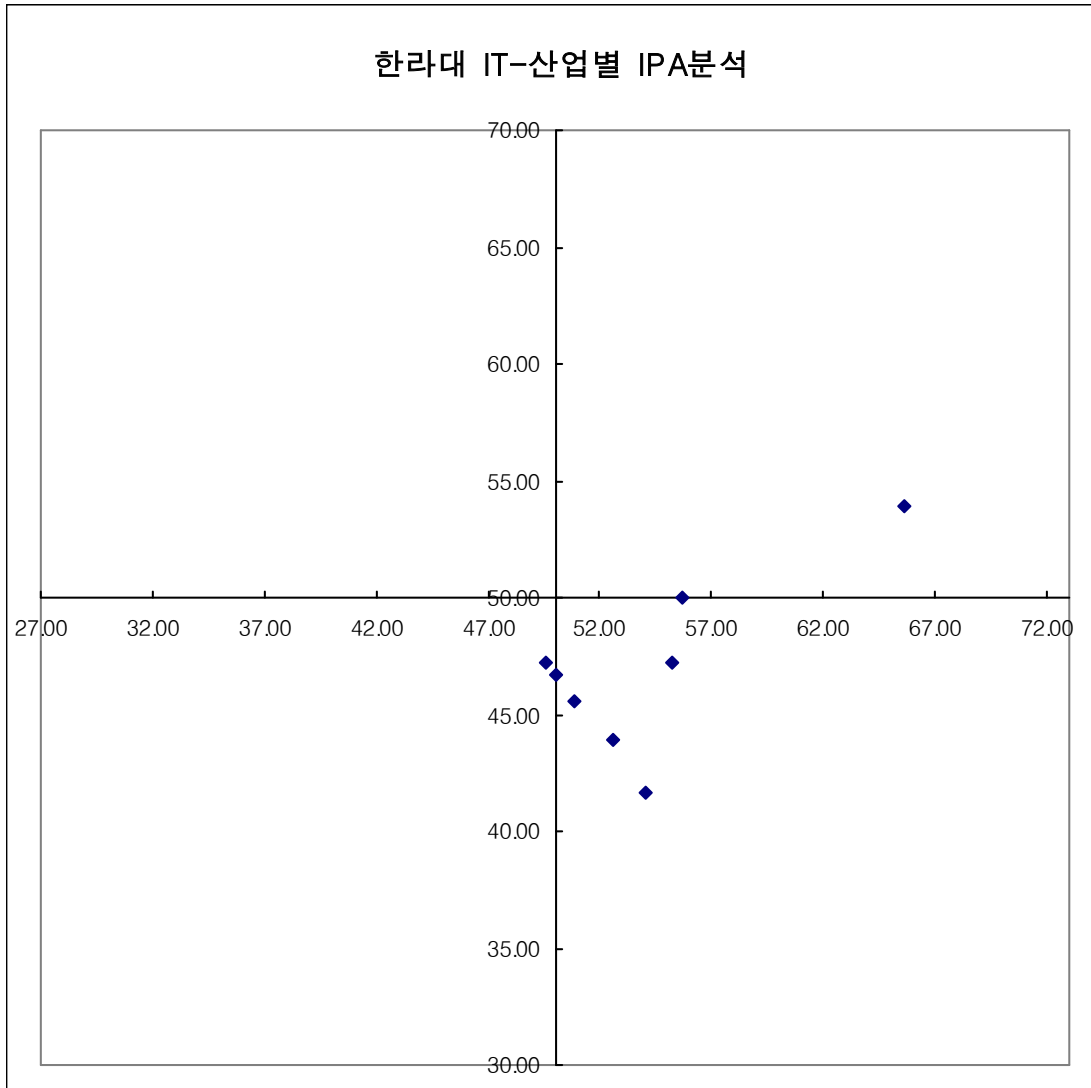
- |           |           |
|-----------|-----------|
| A : 관광산업  | E : CT 산업 |
| B : 감귤산업  | F : 의료산업  |
| C : IT 산업 | G : 교육산업  |
| D : BT 산업 | H : ET 산업 |



- |           |           |
|-----------|-----------|
| A : 관광산업  | E : CT 산업 |
| B : 감귤산업  | F : 의료산업  |
| C : IT 산업 | G : 교육산업  |
| D : BT 산업 | H : ET 산업 |

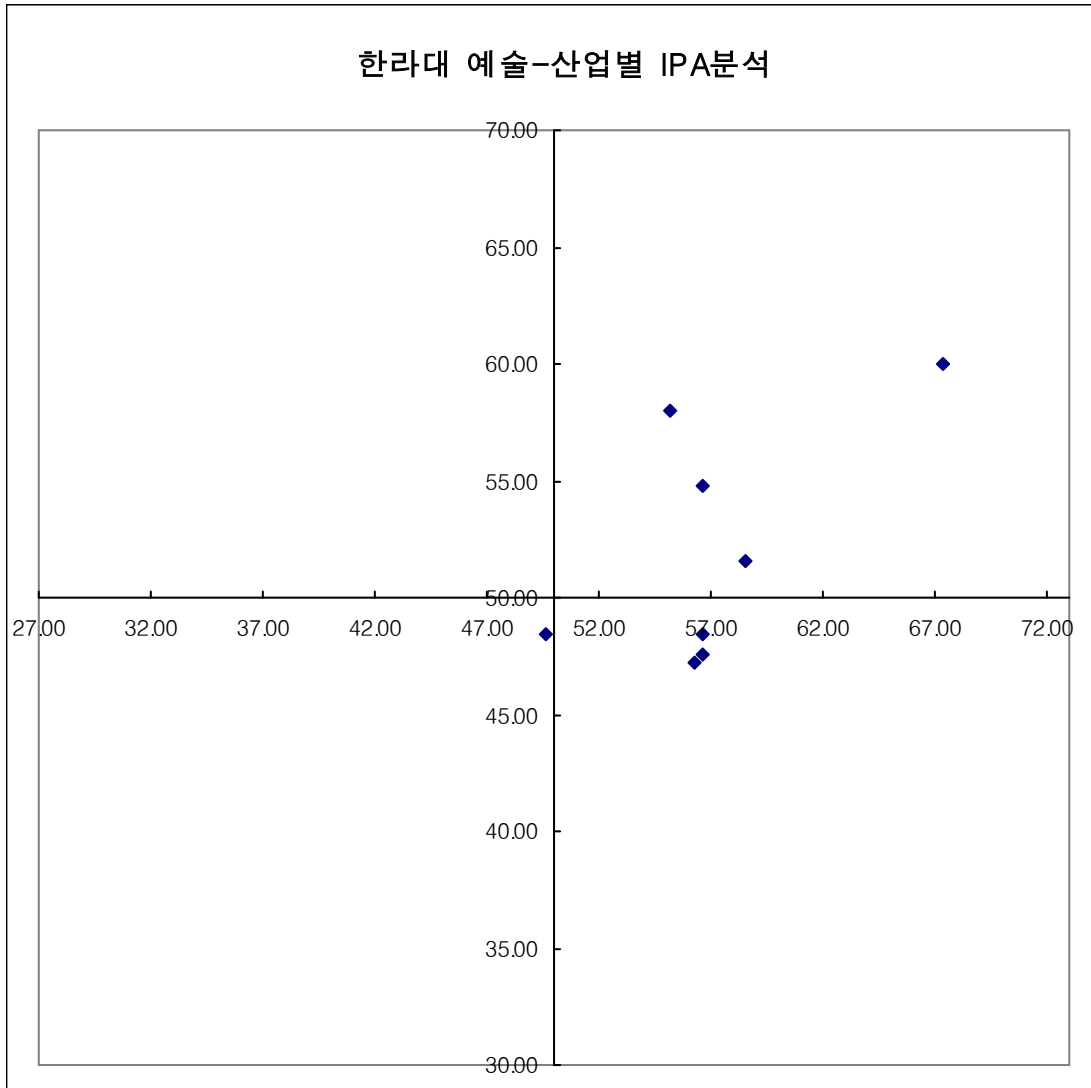
### 3) 한라대학 계열별 분석

구 분		관광 산업	감골 산업	IT 산업	BT 산업	CT 산업	의료 산업	교육 산업	ET 산업	
전 체	발전전망	65.7	47.6	54.2	55.5	53.4	53.9	53.9	52.7	
	취업여건	57.7	44.7	49.2	48.6	47.4	47.3	47.0	47.1	
	차이	8.0	2.9	5.0	6.9	6.0	6.6	6.9	5.6	
한 라 대 학교	IT	발전전망	65.7	50.0	55.7	52.6	55.2	50.9	54.1	49.6
		취업여건	53.9	46.7	50.0	43.9	47.2	45.6	41.7	47.2
		차이	11.8	3.3	5.7	8.7	8.0	5.3	12.4	2.3
	예술	발전전망	67.4	55.2	56.7	56.7	49.6	58.5	56.7	56.3
		취업여건	60.0	58.0	54.8	48.4	48.4	51.6	47.6	47.2
		차이	7.4	-2.8	1.9	8.3	1.2	6.9	9.1	9.1
	의료 (응급치 료학과)	발전전망	58.6	45.7	47.6	45.2	42.4	40.5	46.2	43.8
		취업여건	51.0	39.0	42.0	44.0	41.5	33.7	44.0	40.5
		차이	7.6	6.7	5.6	1.2	0.9	6.8	2.2	3.3
	관광	발전전망	66.5	48.8	56.5	54.1	51.8	54.7	51.2	50.0
		취업여건	62.9	46.5	52.4	51.2	48.8	51.2	49.4	48.2
		차이	3.5	2.4	4.1	2.9	2.9	3.5	1.8	1.8
	사회실 무(러시 아어)	발전전망	56.0	37.0	48.0	45.0	42.0	46.0	42.0	45.0
		취업여건	62.0	43.0	46.0	43.0	42.0	44.0	46.0	49.0
		차이	-6.0	-6.0	2.0	2.0	0.0	2.0	-4.0	-4.0

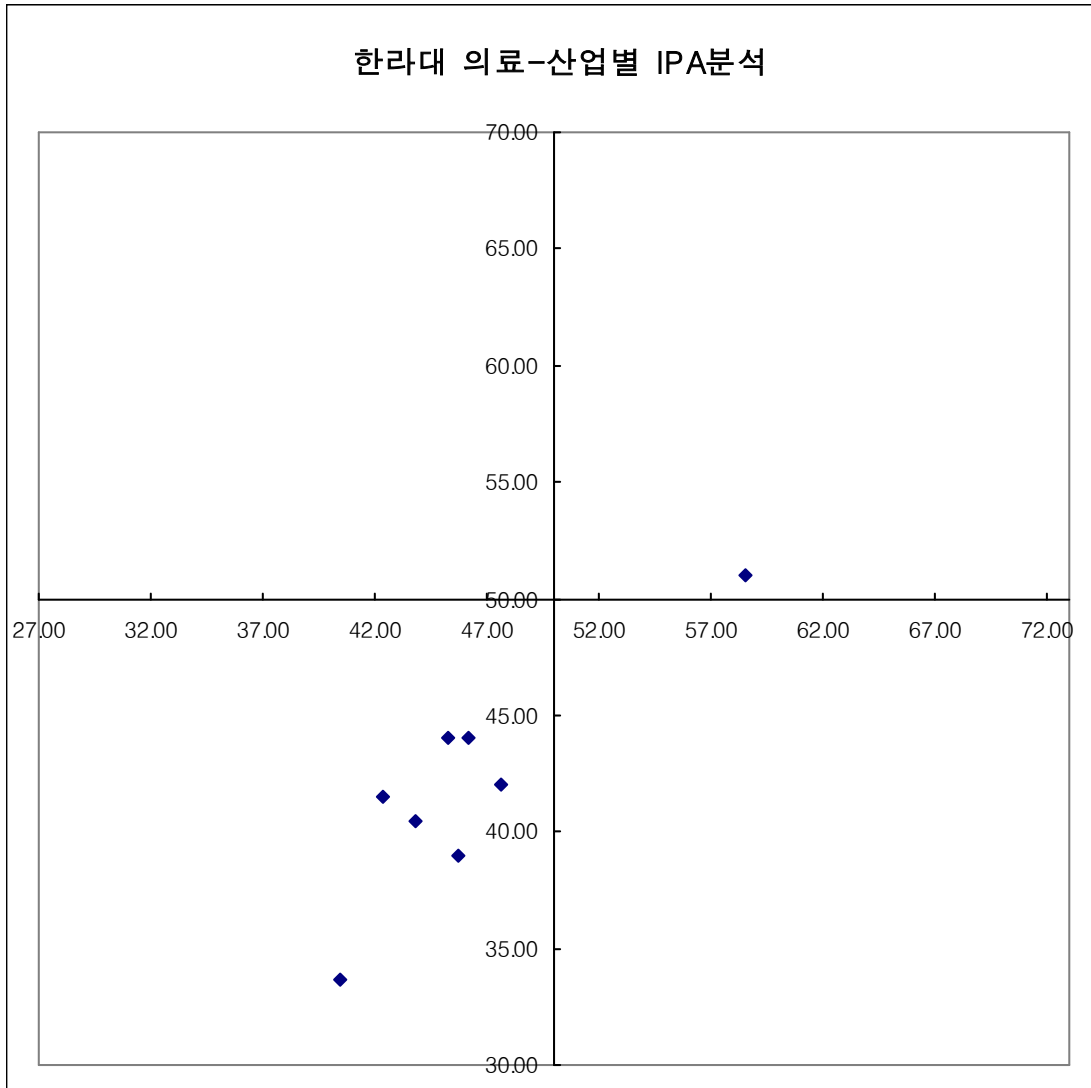


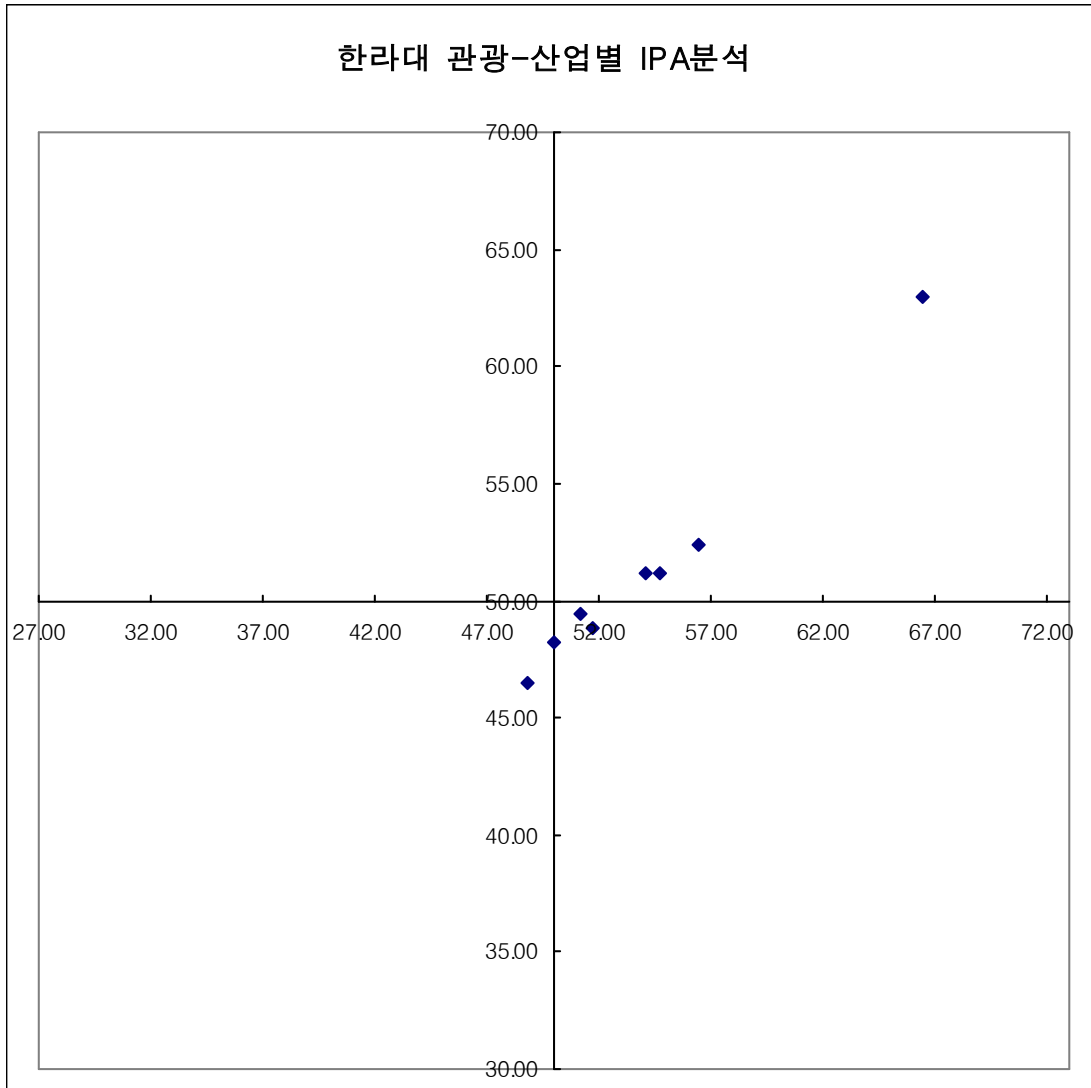
A : 관광산업  
 B : 감귤산업  
 C : IT 산업  
 D : BT 산업

E : CT 산업  
 F : 의료산업  
 G : 교육산업  
 H : ET 산업

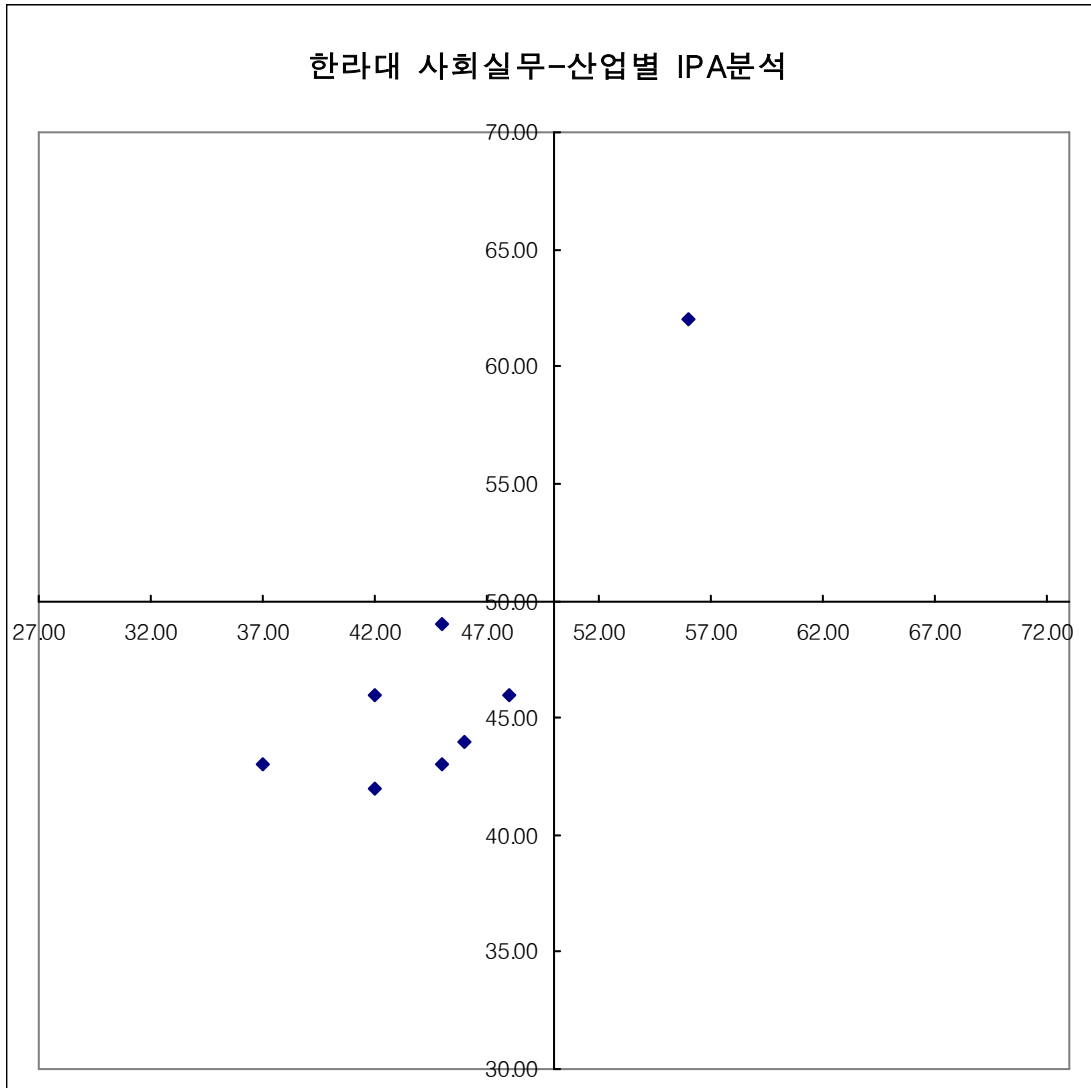


- |           |           |
|-----------|-----------|
| A : 관광산업  | E : CT 산업 |
| B : 감귤산업  | F : 의료산업  |
| C : IT 산업 | G : 교육산업  |
| D : BT 산업 | H : ET 산업 |





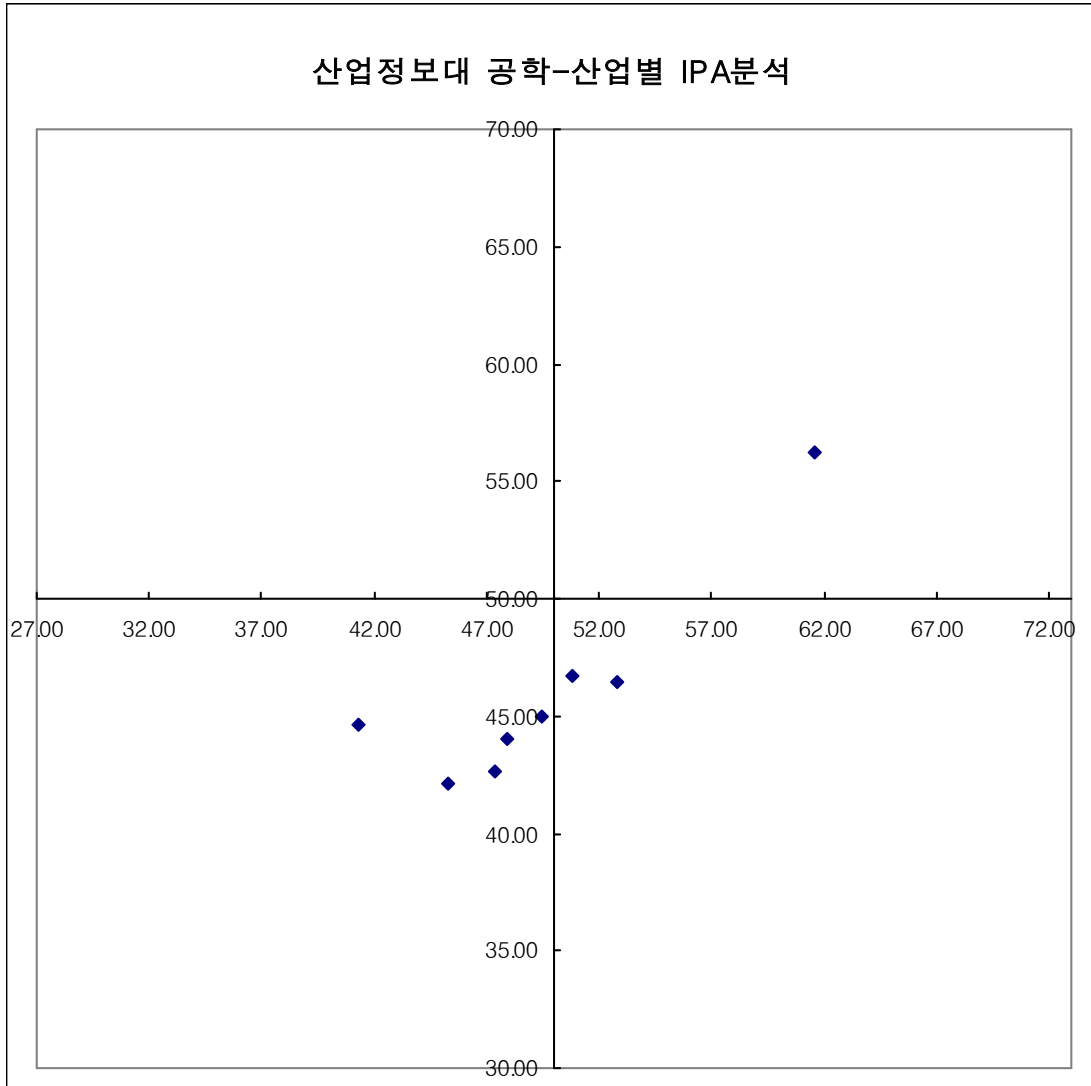
- |           |           |
|-----------|-----------|
| A : 관광산업  | E : CT 산업 |
| B : 감귤산업  | F : 의료산업  |
| C : IT 산업 | G : 교육산업  |
| D : BT 산업 | H : ET 산업 |



- |           |           |
|-----------|-----------|
| A : 관광산업  | E : CT 산업 |
| B : 감귤산업  | F : 의료산업  |
| C : IT 산업 | G : 교육산업  |
| D : BT 산업 | H : ET 산업 |

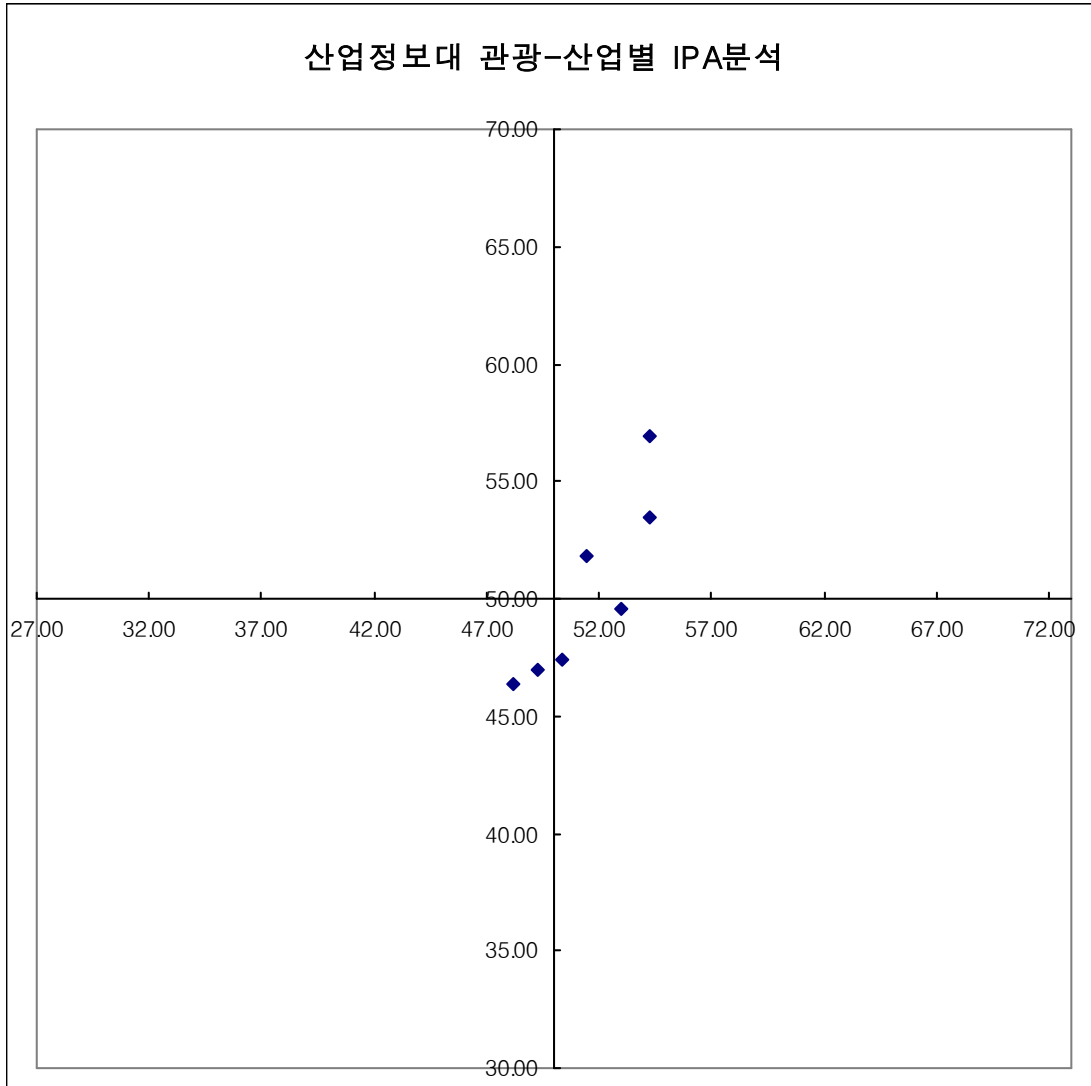
#### 4) 산업정보대학 계열별 분석

구 분		관광 산업	감귤 산업	IT 산업	BT 산업	CT 산업	의료 산업	교육 산업	ET 산업	
전 체	발전전망	65.7	47.6	54.2	55.5	53.4	53.9	53.9	52.7	
	취업여건	57.7	44.7	49.2	48.6	47.4	47.3	47.0	47.1	
	차이	8.0	2.9	5.0	6.9	6.0	6.6	6.9	5.6	
산 업 정보대	공학	발전전망	61.6	41.3	50.8	49.4	52.8	47.4	47.9	45.3
		취업여건	56.2	44.7	46.7	45.0	46.4	42.7	44.0	42.1
		차이	5.4	-3.4	4.1	4.4	6.3	4.7	3.9	3.1
	관광	발전전망	67.5	50.4	54.3	48.1	51.5	54.3	49.3	53.0
		취업여건	71.7	47.4	57.0	46.4	51.8	53.5	47.0	49.5
		차이	-4.2	3.0	-2.7	1.8	-0.3	0.8	2.3	3.4
	스포츠 산업	발전전망	68.6	53.6	54.3	57.1	56.4	42.1	55.7	50.7
		취업여건	54.5	45.5	50.9	50.0	50.0	49.1	51.8	48.2
		차이	14.0	8.1	3.4	7.1	6.4	-6.9	3.9	2.5

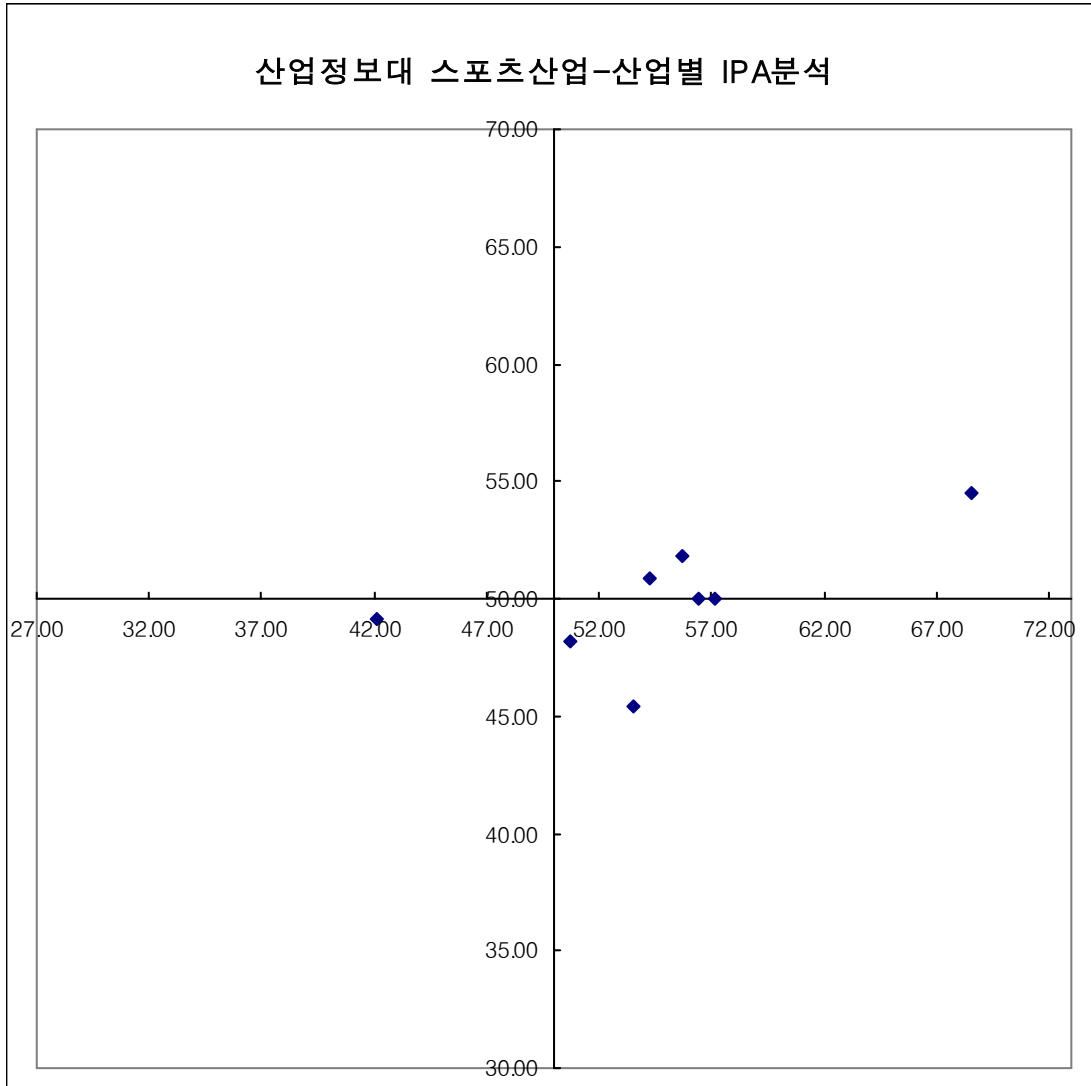


A : 관광산업  
 B : 감귤산업  
 C : IT 산업  
 D : BT 산업

E : CT 산업  
 F : 의료산업  
 G : 교육산업  
 H : ET 산업



- |           |           |
|-----------|-----------|
| A : 관광산업  | E : CT 산업 |
| B : 감귤산업  | F : 의료산업  |
| C : IT 산업 | G : 교육산업  |
| D : BT 산업 | H : ET 산업 |



- |           |           |
|-----------|-----------|
| A : 관광산업  | E : CT 산업 |
| B : 감귤산업  | F : 의료산업  |
| C : IT 산업 | G : 교육산업  |
| D : BT 산업 | H : ET 산업 |

## IV. 기업체 조사 결과

### 1. 향후 2년 내 신입사원 채용 계획

문) 귀사에서 앞으로 1년 또는 2년 안에 직원을 채용할 계획이 있습니까?

구 분	빈도수(명)	백분율(%)
있다	43	86.0
없다	7	14.0
Total	50	100.0

- 조사된 50개의 기업체 중 향후 2년 내 직원을 채용할 계획을 묻는 질문에 86%가 채용할 계획이 있다는 응답을 하였으며 채용규모는 채용계획이 있는 전체 43개 업체 중 응답 기업 30개 업체를 기준으로 볼 때 평균 4.4명이며 표준편차가 3.962명으로 조사되어 기업에 따라서 채용인원에 대한 차이가 많은 것으로 조사되었다.

## 2. 인력채용 경로

문) 인력을 채용할 때 어떤 경로를 통해서 인력을 채용하십니까?

구 분	1순위 응답		2순위 응답	
	빈도수(명)	백분율(%)	빈도수(명)	백분율(%)
신문방송광고	18	36.0		
지인	6	12.0	2	4.0
전문 취업정보지	7	14.0	3	6.0
인터넷	6	12.0	7	14.0
공개채용	10	20.0	2	4.0
지방자치단체			1	2.0
학교나 교수 추천	2	4.0	9	18.0
노동부 산하기관			3	6.0
취업 설명회				
기타	1	2.0	2	4.0
무응답			21	42.0
전 체	50	100	50	100

- 인력채용 경로는 1순위가 신문이나 방송광고를 이용하는 비율이 36% 공개 채용 20% 전문 취업정보지 12%, 지인을 통한 채용도 12%를 차지하고 2순위로는 교수나 학교의 추천에 의한 방법과 인터넷을 이용한 채용을 하고 있다.

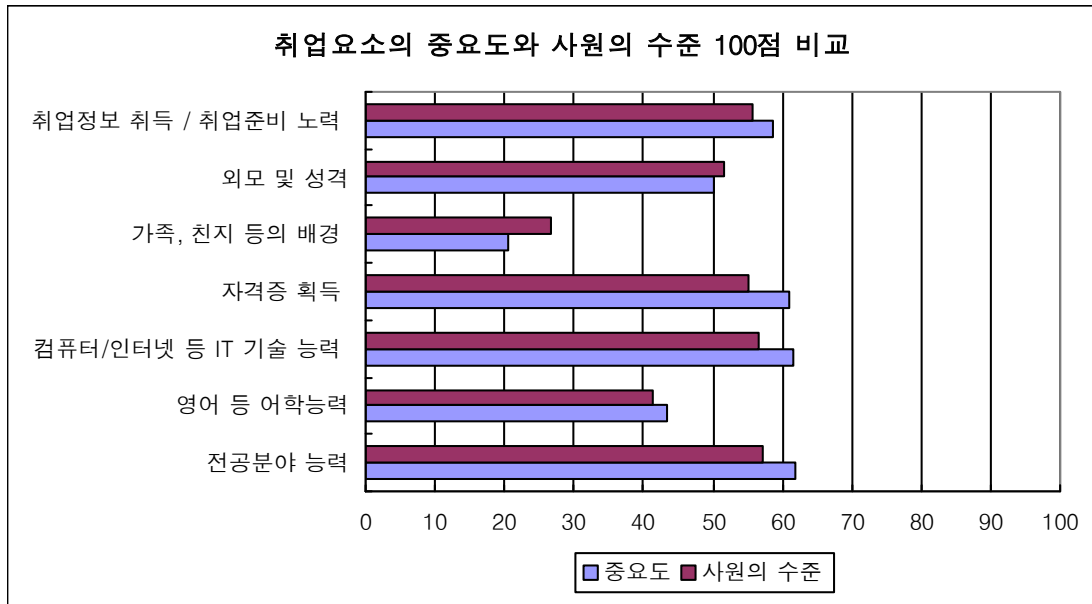
### 3. 신입사원에 필요한 주요요소에 대한 중요도와 사원의 수준

문) 귀사의 업무에 비추어 신입사원에게 필요한 주요 요소에 대한 영역 별 중요도와 귀사의 경험에 비추어 담당자가 볼 때 그 수준은 어느 정도라고 생각하십니까?

구 분		중요도	사원의 수준	차 이
전 체	전공분야 능력	62.00	57.14	4.9
	영어 등 어학능력	43.50	41.33	2.2
	컴퓨터/인터넷 등 IT 기술 능력	61.50	56.63	4.9
	자격증 획득	61.00	55.10	5.9
	가족, 친지 등의 배경	20.50	26.56	-6.1
	외모 및 성격	50.00	51.53	-1.5
	취업정보 취득 / 취업준비 노력	58.67	55.61	3.1
	평균	51.02	49.13	1.91

○ 신입사원에 필요한 주요 요소는 대학생들의 취업의식과의 비교를 위해 동일한 항목을 사용하였는데 전공분야에 대한 중요도가 62점으로 가장 높게 나타났고, 컴퓨터 사용능력 자격증 획득에서 60점을 넘고 있다.

○ 사원의 수준에서는 전체적으로 중요도에 비해 떨어지고 있다.



#### 4. 제주도내 대학에서 배출인력 채용 의사

문) 귀하께서는 귀사에서 인력을 채용할 때 제주도내 대학에서 배출되는 인력을 채용할 의사가 있습니까?

구 분	빈도수(명)	백분율(%)
있 다	49	98.0
무응답	1	2.0
Total	50	100.0

○ 제주도내 대학에서 배출되는 인력의 채용의사에 대한 질문에 응답 기업체 모두에서 채용의사가 있다는 응답을 하였다.

#### 5. 취업 시 제공 월 보수

문) 신입사원이 취업을 했을 경우 귀사에서 제공하는 월 보수는 어느 정도 수준입니까?

구 분	빈도수(명)	백분율(%)
100~150만원	40	80.0
150~200만원	6	12.0
200~300만원	3	6.0
무응답	1	2.0
전 체	50	100.0

○ 신입사원의 취업 시 기업체에서 제공하는 월 보수의 수준은 100만원~150만원이 전체 50개 기업체 중 40개 업체 80%를 차지하고 150~200만원 수준의 기업도 6개 업체 12.0%를 차지하고 있다.

## 6. 신입사원 채용 시 전공분야 고려정도

문) 신입사원을 채용할 때 신입사원의 전공분야를 고려하는 정도는 어느 정도입니까?

구 분	빈도수(명)	백분율(%)	
꼭 고려한다	6	12.0	82.0%
가급적이면 고려한다	35	70.0	
고려하지 않는다	8	16.0	18.0%
전혀 고려하지 않는다	1	2.0	
Total	50	100.0	

- 신입사원 채용 시 전공분야의 고려정도는 ‘꼭 고려한다’ 12%, 가급적 고려한다는 의견이 70%로 전체 41개 업체 82%가 전공분야를 고려한다는 응답을 하였다.

## 7. 취업박람회 참가

문) 제주도에서 실시되는 취업 박람회에 참가한 경험이 있습니까?

구 분	빈도수(명)	백분율(%)
있다	15	30.0
없다	35	70.0
Total	50	100.0

- 전체 50개 업체 중 15개 업체 30%가 취업 박람회에 참가한 경험이 있는 것으로 조사되었다.

문) 참가한 취업박람회는 신입사원을 채용하는데 도움이 되었습니까?

구 분	빈도수(명)	백분율(%)
도움 되는 편	11	73.3
도움 안 됨	3	20.0
전혀 도움 안 됨	1	6.7
전 체	15	100.0

○ 취업박람회에 참가한 15개 기업체 중 신입사원을 채용하는데 도움이 되었다는 기업이 11개 기업 73%를 차지하고 있다.

8. 직업 훈련 교육기관의 필요성

문) 지역 내 취업준비자를 위한 직업훈련교육이 필요하다고 생각하십니까?

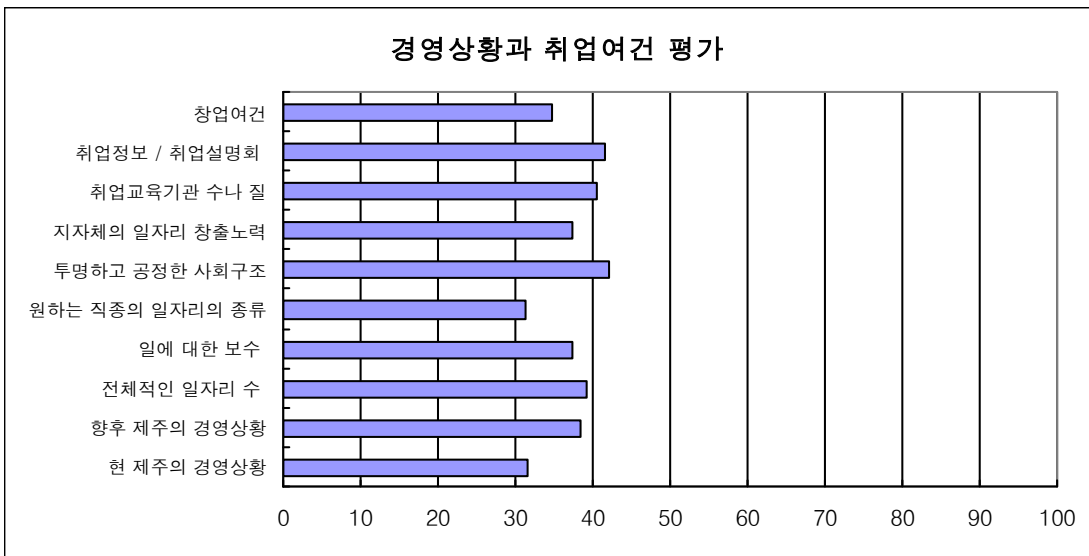
구 분	빈도수(명)	백분율(%)
필요	42	84.0
필요하지 않음	7	14.0
무응답	1	2.0
전 체	50	100.0

○ 지역 내 취업자를 위한 직업 훈련 교육의 필요성은 42개 업체 84%가 필요하다는 응답을 하였다.

### 9. 제주도내 경영상황과 취업여건 평가

구 분	전 체	
	응답 수	100점 환산 점수
현 제주의 경영상황	50	31.50
향후 제주의 경영상황	50	38.50
전체적인 일자리 수	50	39.20
일에 대한 보수	50	37.40
원하는 직종의 일자리의 종류	50	31.20
투명하고 공정한 사회구조	50	42.20
지자체의 일자리 창출노력	50	37.40
취업교육기관 수나 질	50	40.60
취업정보 / 취업설명회	50	41.60
창업여건	50	34.80

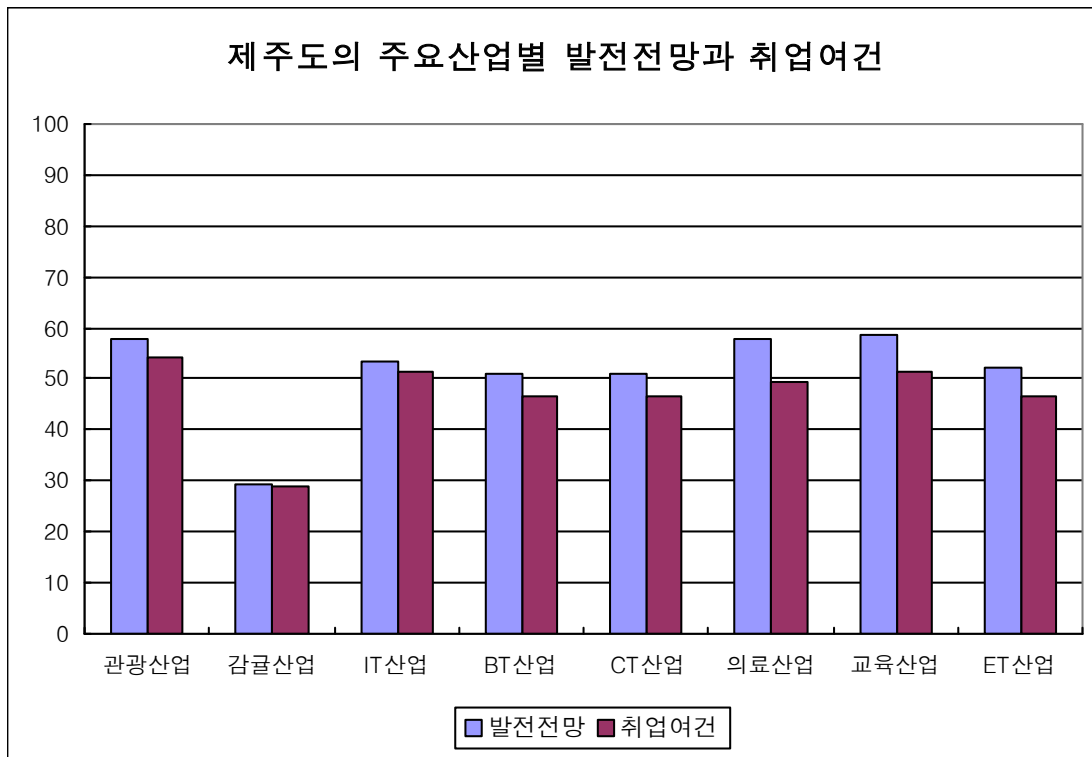
- 제주도내 경영상황은 현재 100점 만점 기준으로 31.5점으로 매우 7점 척도로 측정된 것을 감안하면 20점 ‘나쁘다’와 40점 ‘나쁜 편’의 중간 위치에 속해 있는 인식 구조로 볼 수 있다.
- 취업 및 창업여건에서도 전체적으로 50점을 밑돌아 부정적인 평가가 우세하며 여건이 40점 수준인 ‘낮은 편’이라는 인식이 일반적으로 볼 수 있다.



## 10. 제주의 주요 산업별 발전 전망 및 취업여건

구분		관광 산업	감귤 산업	IT 산업	BT 산업	CT 산업	의료 산업	교육 산업	ET 산업
전체	발전전망	57.96	29.18	53.27	51.04	50.85	57.76	58.78	52.08
	취업여건	54.38	28.75	51.46	46.46	46.46	49.58	51.46	46.46
	차이	3.6	0.4	1.8	4.6	4.4	8.2	7.3	5.6
금융 (조사 기업)	발전전망	50.00	37.50	37.50	50.00	50.00	55.00	50.00	52.50
	취업여건	47.50	37.50	40.00	47.50	47.50	45.00	45.00	47.50
	차이	2.50	0.00	-2.50	2.50	2.50	10.00	5.00	5.00
제조	발전전망	61.25	32.50	60.00	56.25	58.75	63.75	56.25	55.00
	취업여건	57.50	23.75	57.50	45.00	47.50	48.75	50.00	48.75
	차이	3.75	8.75	2.50	11.25	11.25	15.00	6.25	6.25
서비스	발전전망	55.00	26.00	54.00	48.00	50.00	57.00	56.00	50.00
	취업여건	57.00	23.00	52.00	47.00	47.00	53.00	51.00	49.00
	차이	-2.00	3.00	2.00	1.00	3.00	4.00	5.00	1.00
관광	발전전망	51.00	22.00	53.00	47.78	47.78	58.00	59.00	52.22
	취업여건	50.00	23.33	47.78	43.33	45.56	50.00	52.22	44.44
	차이	1.00	-1.33	5.22	4.44	2.22	8.00	6.78	7.78
통신	발전전망	40.00	0.00	20.00	20.00	20.00	20.00	40.00	20.00
	취업여건	40.00	10.00	35.00	35.00	35.00	25.00	35.00	25.00
	차이	0.00	-10.00	-15.00	-15.00	-15.00	-5.00	5.00	-5.00
복지	발전전망	80.00	20.00	60.00	80.00	100.00	60.00	80.00	50.00
	취업여건	50.00	20.00	60.00	40.00	20.00	80.00	80.00	50.00
	차이	30.00	0.00	0.00	40.00	80.00	-20.00	0.00	0.00
유통	발전전망	58.57	31.43	51.43	51.43	46.67	62.86	70.00	57.14
	취업여건	55.71	44.29	47.14	45.71	48.57	42.86	52.86	42.86
	차이	2.9	-12.9	4.3	5.7	-1.9	20.0	17.1	14.3
건설	발전전망	75.00	35.00	72.50	55.00	55.00	57.50	60.00	57.50
	취업여건	60.00	30.00	67.50	55.00	52.50	60.00	57.50	52.50
	차이	15.00	5.00	5.00	0.00	2.50	-2.50	2.50	5.00
IT	발전전망	73.33	53.33	53.33	63.33	50.00	60.00	63.33	53.33
	취업여건	60.00	43.33	56.67	56.67	46.67	53.33	53.33	50.00
	차이	13.3	10.0	-3.3	6.7	3.3	6.7	10.0	3.3

- 제주도내 기업체 들이 바라보는 제주도의 주요산업에 대한 발전전망은 전체적으로 50점 기준으로 감귤사업을 제외하고 긍정적인 쪽에 있으나 모든 산업에서 60점 미만으로 낮게 평가되고 있다.
- 취업여건도 낮게 나타나는데 전망이 비교적 높은 교육산업과 의료산업에서 취업여건에 대한 평가는 다른 산업에 비해 발전전망과 취업여건의 차이가 높게 나타나고 있다.



## V. 제주도내 대학생들의 취업의식과 기업체조사의 비교

### 1. 취업 정보 및 인력 채용 경로 비교

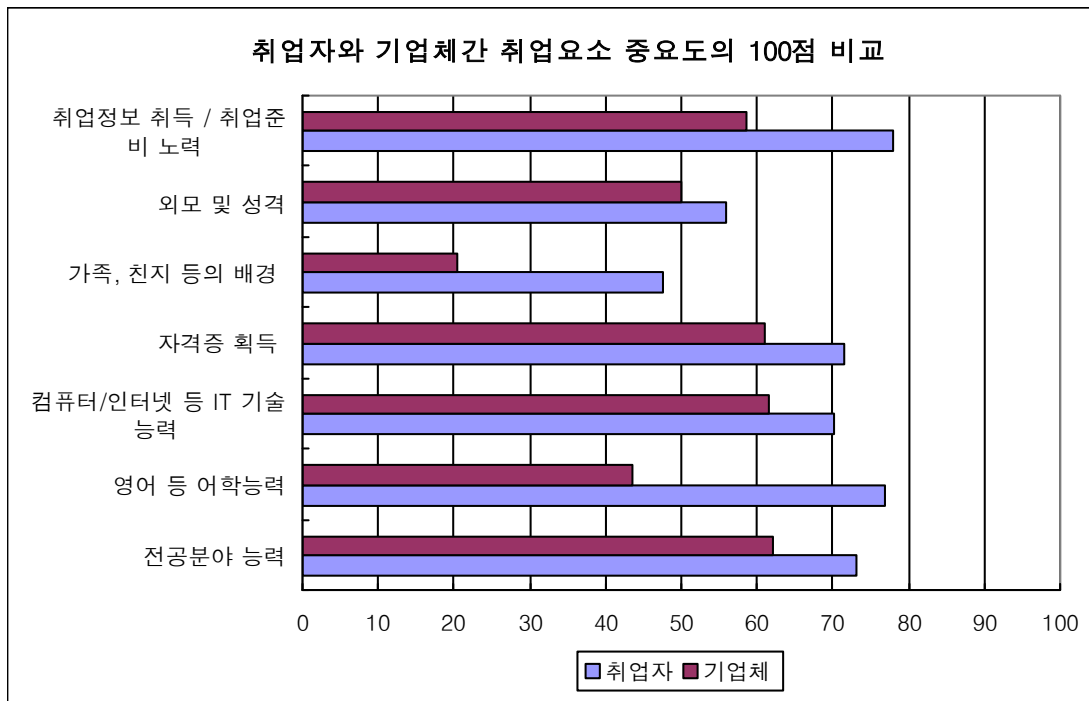
구 분	빈도수(명)	백분율(%)
신문/방송	3.3	36.0
선배/친구	35.1 **	12.0
대학(교수 등)	12.3	4.0
전문 취업정보지	5.2	14.0
인터넷	32.6 **	12.0
가족/친지	3.3	
공개채용		20.0
지방자치단체	0.4	
노동부산화기관	0.4	
취업설명회	1.3	
기타	5.9	2.0
무 응 답	0.4	
전 체	100	100

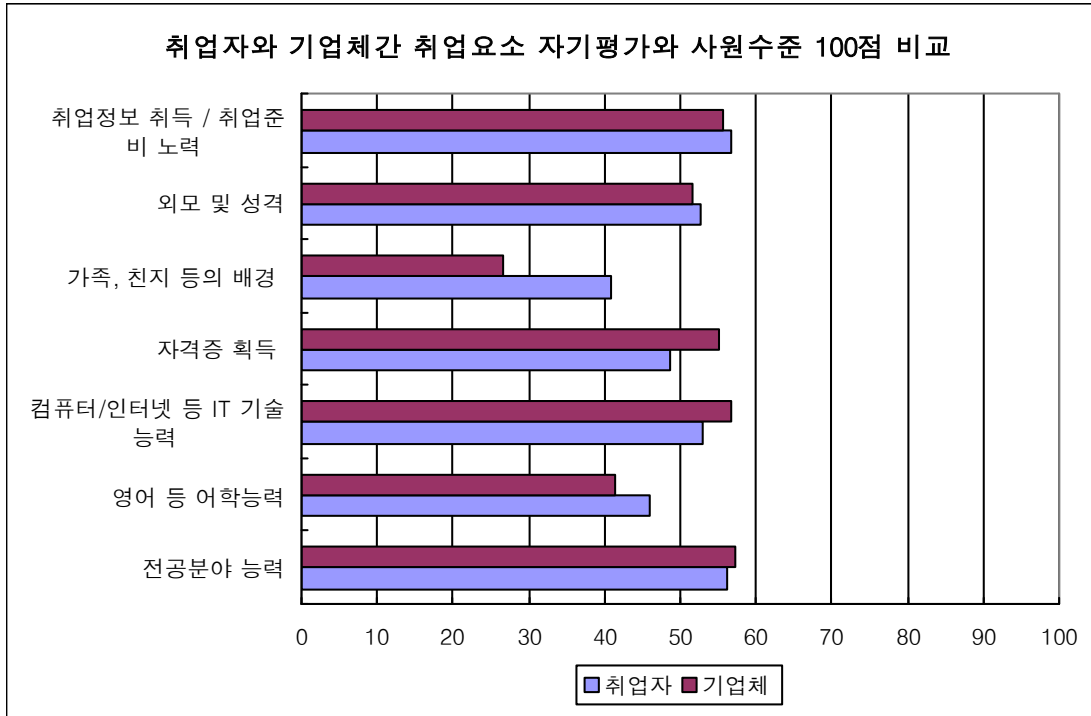
### 2. 월 보수

구 분	취업자 희망보수	기업체 기업체 실제보수
100만원 이하	1.5	0
100~150만원	23.4*	80.0**
150~200만원	44.1**	12.0
200~300만원	21.5*	6.0
300만원 이상	9.6	0.0
무응답	0	2.0
Total	100.0	100.0

### 3. 취업의 주요 요소 평가 비교

구 분	중 요 도			자기평가/사원의 수준		
	취업자	기업체	(취업자-기업체)	취업자	기업체	(취업자-기업체)
전공분야 능력	73.14	62.00	11.14	56.25	57.14	-0.89
영어 등 어학능력	76.75	43.50	33.25	45.87	41.33	4.54
컴퓨터/인터넷 등 IT 기술 능력	70.06	61.50	8.56	52.84	56.63	-3.79
자격증 획득	71.53	61.00	10.53	48.58	55.10	-6.52
가족, 친지 등의 배경	47.57	20.50	27.07	40.94	26.56	14.38
외모 및 성격	55.79	50.00	5.79	52.67	51.53	1.14
취업정보 취득 / 취업준비 노력	77.90	58.67	19.23	56.68	55.61	1.07
평 균	65.81	49.75	16.06	49.52	48.05	1.47





#### 4. 전공분야의 고려 정도

구 분	빈도수(명)		백분율(%)	
	꼭 고려	20.5	81.2%	12.0
가급적 고려	60.7	70.0		
고려않음	15.7	18.6%	16.0	18.0%
전혀 고려않음	2.9		2.0	
무 응 답	0.2		0.2	
Total	100.0		100.0	

## 5. 취업 박람회 참석 및 도움 정도

### 1) 취업박람회 참가 경험

구 분	취업자	기업체
있 다	20.9	30.0
없 다	78.7	70.0
무응답	0.4	
전 체	100	100.0

### 2) 취업박람회의 도움정도

구 분	취업자	기업체
매우 도움	9.4	
도움 되는 편	55.7	73.3
도움 안 됨	34.9	20.0
전혀 도움 안 됨		6.7
Total	100.0	100.0

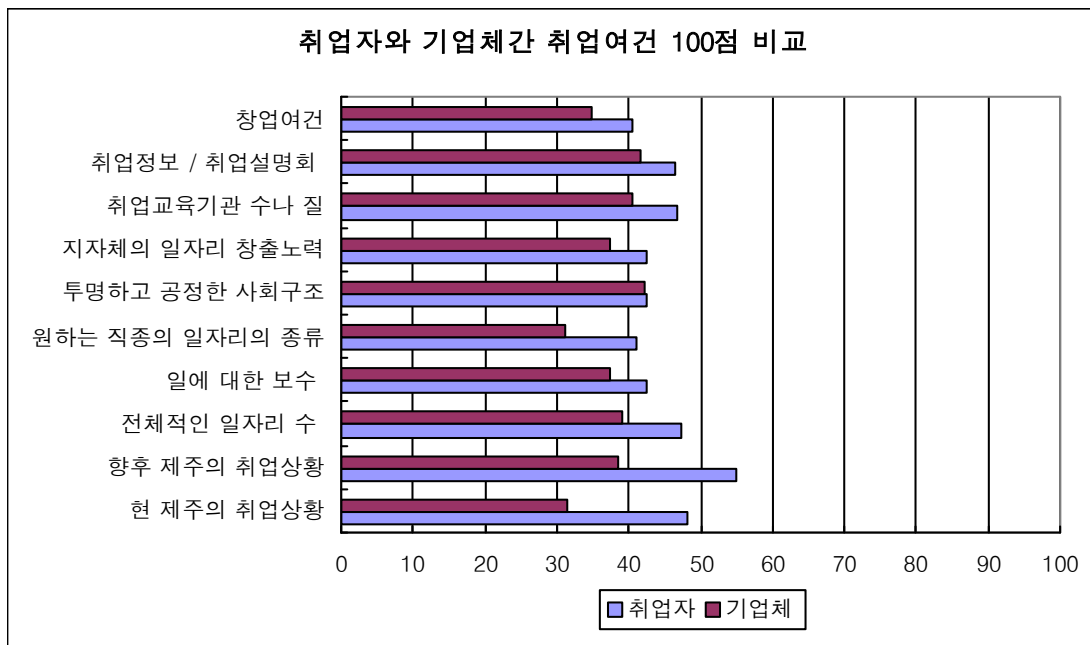
## 6. 직업 훈련교육의 필요성

구 분	취업자	기업체
필요함	80.5	84.0
필요하지 않음	19.2	14.0
무응답	0.4	2.0
전 체	100	100.0

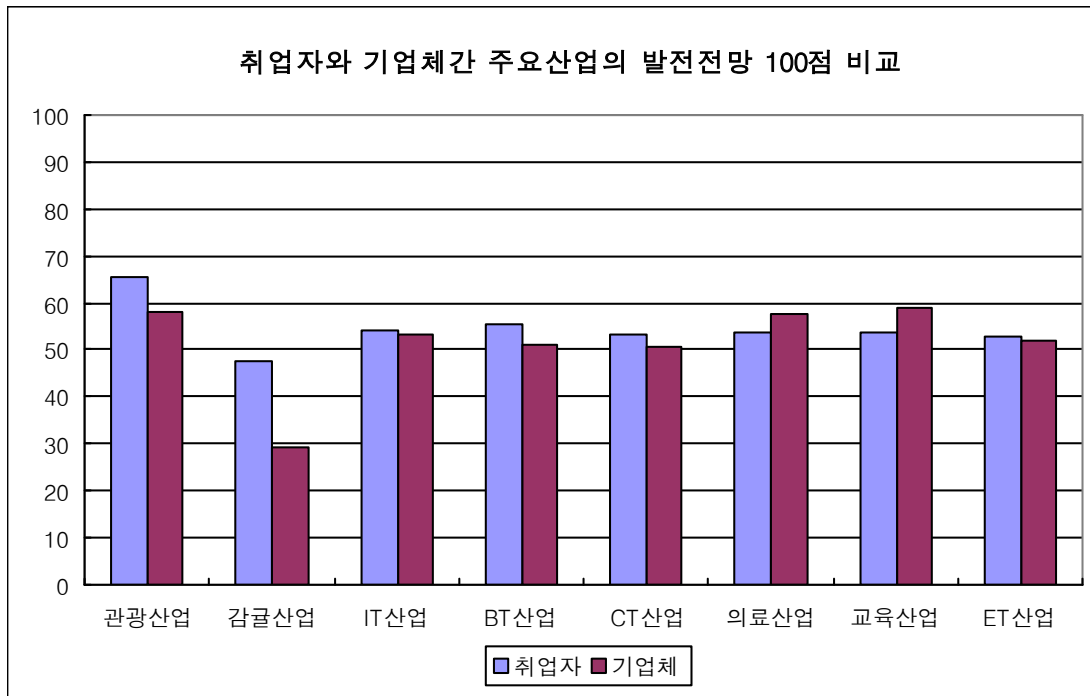
## 7. 제주도의 취업상황 및 취업여건 평가

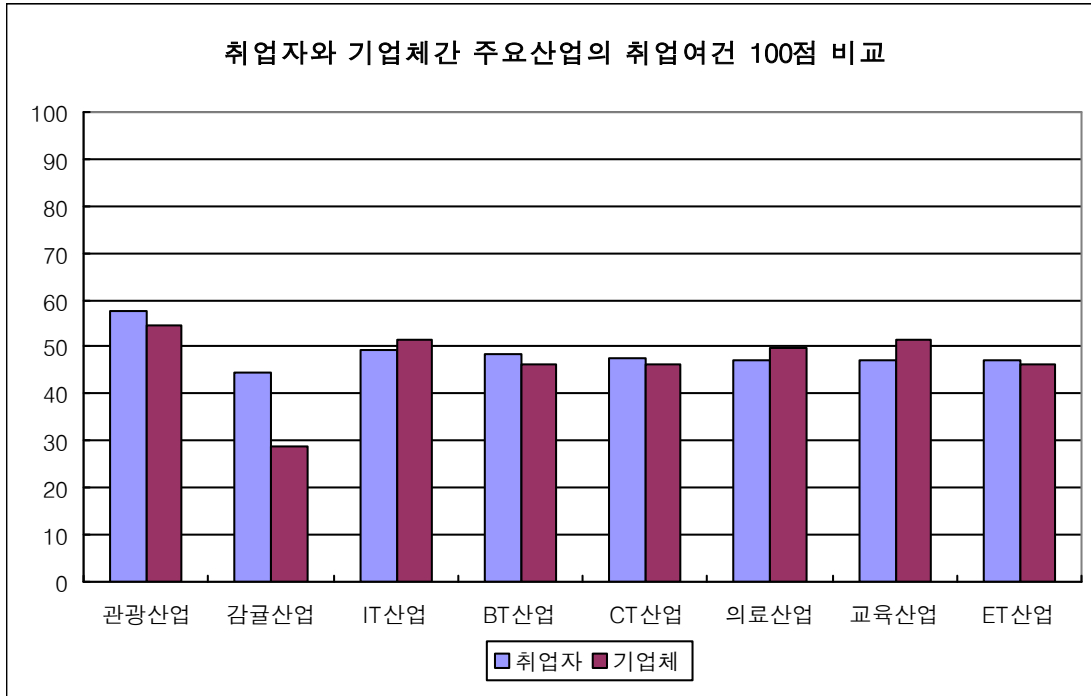
구 분	전 체		
	취업자	기업체	취업자-기업체
현 제주의 취업/경영상황	48.03	31.50	16.53**
향후 제주의 취업/경영상황	54.89	38.50	16.39**
전체적인 일자리 수	47.26	39.20	8.06*
일에 대한 보수	42.56	37.40	5.16*
원하는 직종의 일자리의 종류	41.00	31.20	9.8*
투명하고 공정한 사회구조	42.58	42.20	0.38
지자체의 일자리 창출노력	42.50	37.40	5.1*
취업교육기관 수나 질	46.83	40.60	6.23*
취업정보 / 취업설명회	46.37	41.60	4.77
창업여건	40.44	34.80	5.64*

\*\* 10~20점 차 \* 5~10점차



구 분		관광 산업	감귤 산업	IT 산업	BT 산업	CT 산업	의료 산업	교육 산업	ET 산업
발전전망 비교	취업자	65.7	47.6	54.2	55.5	53.4	53.9	53.9	52.7
	기업체	57.96	29.18	53.27	51.04	50.85	57.76	58.78	52.08
	차 이	7.74	18.42	0.93	4.46	2.55	-3.86	-4.88	0.62
취업여건 비교	취업자	57.7	44.7	49.2	48.6	47.4	47.3	47	47.1
	기업체	54.38	28.75	51.46	46.46	46.46	49.58	51.46	46.46
	차 이	3.32	15.95	-2.26	2.14	0.94	-2.28	-4.46	0.64







## < 부록 2 : 설문지 2부 >

1. 제주도내 청년실업 대책 직업의식 조사 설문지 1부
2. 제주도내 인적자원개발 기업체 조사 설문지 1부



## 제주도내 청년실업 대책 직업의식 조사 설문지

안녕하십니까?

본 설문지는 제주도내 청년실업 대책과 인적자원의 개발을 위해 직업의식과 취업의식 제주도내 취업상황에 대한 조사를 실시하고 있습니다.

응답해주신 자료는 통계적인 목적으로만 사용될 뿐 개인의 신상이나 응답 내용은 비밀이 철저히 보장됨을 약속드리오니 솔직하게 빠짐없이 답변해 주실 것을 부탁드립니다. 이 조사에 대하여 문의하실 사항이 있으시면 아래의 연락처로 연락 주시기 바랍니다.

조사에 협조해 주셔서 감사합니다.

2007년 11월

조사기관 : 제주지역인적자원개발지원센터

조사대행 : 리서치플러스조사연구소            064) 726-0954

### I. 『직업의식』에 대한 질문

1. “직업에 귀천이 없다”는 말에 어느 정도 동의하십니까?

- ① 매우 동의함    ② 동의함    ③ 별로 동의하지 않음    ④ 전혀 동의하지 않음

2. 직업생활에서 다음 사항의 중요도를 묻는 질문입니다. 다음 사항이 얼마나 중요하다고 생각하십니까?

주요 항목	매우 높다 ← 중요도 → 매우 낮다				
경제적 보상(월급, 수당, 수입 등)	⑤	④	③	②	①
능력발휘(직무능력, 창의력, 리더쉽 등)	⑤	④	③	②	①
사회적 안정	⑤	④	③	②	①
일의 적성과 흥미	⑤	④	③	②	①
쾌적한 근무환경	⑤	④	③	②	①
명예	⑤	④	③	②	①

## II. 『취업의식』에 대한 질문

### 1. 졸업 후 진로를 어떻게 생각하고 있습니까?

- ① 취업(기업체)      ② 대학원 진학/편입학      ③ 유학      ④ 군 입대  
 ⑤ 각종 고시      ⑥ 공무원 시험 준비      ⑦ 개인사업(자영업)      ⑧ 기타

### 2. 취업준비 시작 시기는 언제부터입니까?

- ① 대학 입학 후부터      ② 2학년 때      ③ 3학년 때      ④ 4학년 1학기  
 ⑤ 4학년 2학기      ⑥ 군대 제대 후      ⑦ 해본 적 없음

### 3. 취업대비는 어느 정도로 하고 있습니까?

- ① 구체적으로 하고 있음      ② 정보 수집 중  
 ③ 관심만 가지고 있음      ④ 하고 있지 않음

### 4. 취업대한 정보는 주로 어떻게 얻고 있습니까?

- ① 신문/방송      ② 선배 및 친구      ③ 대학(교수 등)      ④ 전문 취업정보지  
 ⑤ 인터넷      ⑥ 가족이나 친지      ⑦ 지방자치단체      ⑧ 노동부 산하기관  
 ⑨ 취업설명회나 소개서      ⑩ 기타



10. 취업 시 분야를 선택할 때 자신의 전공분야를 고려하는 정도는 어느 정도입니까?

- ① 꼭 고려                      ② 가끔적이면 고려                      ③ 고려하지 않는다
- ④ 전혀 고려하지 않는다

11. 구직에 대한 어려움을 구체적으로 말한다면? (1순위 : 2순위: )

- ① 찾고 있는 직장이나 일자리 부족
- ② 취업을 위한 정보가 없거나 부족
- ③ 자리는 있으나 보수나 고용조건이 맞지 않음
- ④ 기능이나 기술자격증이 없음
- ⑤ 나 자신의 구직 노력이 부족

### Ⅲ. 『취업 여건』의 평가

1. 제주도에 실시되는 취업 박람회에 참가한 경험이 있습니까?

- ① 경험이 있다                      ② 경험이 없다 → 2번 문항으로 갈 것

1-1. 참가한 취업박람회는 취업활동에 도움이 된다고 생각하십니까?

- ① 매우 도움    ② 도움 되는 편    ③ 도움이 안 됨    ④ 전혀 도움이 안됨

2. 대학 교육 이외에 지역 내 취업관련 교육에 참여한 경험이 있습니까?

- ① 경험이 있다                      ② 경험이 없다 → 3번 문항으로 갈 것

2-1. 참여한 취업관련 교육은 전공과 관련된 교육입니까?

- ① 전공 관련 심화이론과정    ② 전공 관련 실무·실습과정
- ③ 전공과 무관한 과정

3. 지역 내 대학생 대상의 직업훈련교육이 필요하다고 생각하십니까?

- ① 예                                      ② 아니오 → 4번 문항으로 갈 것



7. 자신의 진로를 생각할 때 제주도의 주요 산업의 발전전망과 취업여건에 대해서 어떻게 평가하십니까?

제주도의 주요산업	매우 높다 ← 발전전망 → 매우 낮다							매우 높다 ← 취업여건 → 매우 낮다						
	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①
관광산업	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①
감귤산업	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①
IT 산업	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①
BT 산업	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①
CT 산업	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①
의료산업	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①
교육산업	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①
ET 산업	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①

※ 인구사회학적 변인

1. 성별 : ① 남성 (군 미필, 군대 제대)                      ② 여성
2. 대학 : (                      )대학, 단과대 (                      )대학 학과 :

~ 응답해 주셔서 감사합니다. ~

# 제주도내 인적자원개발 기업체 조사 설문지

안녕하십니까?

본 설문지는 제주도내 청년실업 대책과 인적자원의 개발을 위해 제주도내 청년 인적자원을 채용하는 기업체를 대상으로 인적자원에 대한 조사를 실시하고 있습니다.

응답해주신 자료는 통계적인 목적으로만 사용될 뿐 개인의 신상이나 응답 내용은 비밀이 철저히 보장됨을 약속드리오니 솔직하게 빠짐없이 답변해 주실 것을 부탁드립니다. 이 조사에 대하여 문의하실 사항이 있으시면 아래의 연락처로 연락 주시기 바랍니다.

조사에 협조해 주셔서 감사합니다.

2007년 12월

조사기관 : 제주지역인적자원개발지원센터

조사대행 : 리서치플러스조사연구소      Tel) 064) 726-0954

1. 최근 2년간 신입사원을 채용한 적이 있습니까?

- ① 채용한 적이 있다      ② 채용한 적이 없다

2. 귀사에서 앞으로 1년 또는 2년 안에 직원을 채용할 계획이 있습니까?

- ① 있다      ② 없다

↳ 2\_1. 있다면 어떤 분야에 몇 명 정도를 계획하고 있습니까?

(분야 : \_\_\_\_\_, 명수 : \_\_\_\_\_ )

3. 인력을 채용할 때 어떤 형태로 인력을 채용하십니까?

- ① 주기적 공개채용 선발      ② 수시적 인원 충원
- ③ 수시 아르바이트          ④ 복합형태

4. 인력을 채용할 때 어떤 경로를 통해서 인력을 채용하십니까?

- ① 신문/방송광고      ② 지인을 통해      ③ 전문 취업정보지      ④ 인터넷
- ⑤ 공개채용          ⑥ 지방자치단체      ⑦ 학교나 교수의 추천
- ⑧ 노동부 산하기관      ⑨ 취업설명회      ⑩ 기타

5. 귀사의 업무에 비추어 신입사원에게 필요한 주요 요소에 대한 영역 별 중요도와 귀사의 경험에 비추어 담당자가 볼 때 그 수준은 어느 정도라고 생각하십니까?

주요 항목	매우 높다←중요도→ 매우 낮다					매우 높다←사원수준→ 매우 낮다				
	⑤	④	③	②	①	⑤	④	③	②	①
전공분야 능력	⑤	④	③	②	①	⑤	④	③	②	①
영어 등 어학능력	⑤	④	③	②	①	⑤	④	③	②	①
컴퓨터/인터넷 등 IT 기술 능력	⑤	④	③	②	①	⑤	④	③	②	①
자격증 획득	⑤	④	③	②	①	⑤	④	③	②	①
가족, 친지 등의 배경	⑤	④	③	②	①	⑤	④	③	②	①
외모 및 성격	⑤	④	③	②	①	⑤	④	③	②	①
취업정보 취득 / 취업준비 노력	⑤	④	③	②	①	⑤	④	③	②	①

6. 귀하께서는 귀사에서 인력을 채용할 때 제주도내 대학에서 배출되는 인력을 채용할 의사가 있습니까?

- ① 있다 → 7번 항목으로 갈 것      ② 없다

6\_1. 없다면 어떤 이유에서인지, 또는 제주도내 대기업체들이 어떻게 하면 제주도내 대학에서 배출되는 인력을 채용할 수 있는지 인력사업에 적용할 수 있도록 상세히 알려주십시오.

7. 신입사원이 취업을 했을 경우 귀사에서 제공하는 월 보수는 어느 정도 수준입니까?

- ① 100만원 이하      ② 100~150만원      ③ 150~200만원
- ④ 200~300만원      ⑤ 300만원 이상

8. 신입사원을 채용할 때 신입사원의 전공분야를 고려하는 정도는 어느 정도입니까?

- ① 꼭 고려                      ② 가급적이면 고려
- ③ 고려하지 않는다              ④ 전혀 고려하지 않는다

9. 제주도에서 실시되는 취업 박람회에 참가한 경험이 있습니까?

- ① 경험이 있다                      ② 경험이 없다 → 10번 문항으로 갈 것

9-1. 참가한 취업박람회는 신입사원을 채용하는데 도움이 되었습니까?

- ① 매우 도움                      ② 도움 되는 편
- ③ 도움이 안됨                      ④ 전혀 도움이 안됨

10. 지역 내 취업준비자를 위한 직업훈련교육이 필요하다고 생각하십니까?

- ① 예                                      ② 아니오

11. 현재 제주도의 기업경영 여건을 평가한다면 어떻게 평가 하시겠습니까?

- ① 매우 좋다                      ② 좋은 편이다                      ③ 그저 그렇다
- ④ 나쁜 편이다                      ⑤ 매우 나쁘다

12. 앞으로 제주도의 기업경영 여건은 어느 정도 나아질 것으로 생각하십니까?

- ① 매우 나아진다                      ② 나아진다                              ③ 별로 나아지지 않는다
- ④ 더 나빠진다                      ⑤ 매우 나빠진다

13. 현재 제주도의 취업 또는 창업 여건을 분야별로 평가해 주시기 바랍니다.

취업 또는 창업 여건	매우 높다 ← 분야별 평가 → 매우 낮다						
전체적인 일자리 수	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①
일에 대한 보수	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①
원하는 직종의 일자리의 종류	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①
투명하고 공정한 사회구조	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①
지방자치단체의 일자리 창출노력	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①
대학/학원 등 취업교육기관의 수나 질	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①
취업정보 / 취업설명회	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①
창업여건	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①

14. 제주도의 주요 산업의 발전전망과 취업여건은 어떻게 될 것으로 평가하십니까?

제주도의 주요산업	매우 높다 ← 발전전망 → 매우 낮다							매우 높다 ← 취업여건 → 매우 낮다						
	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①
관광산업	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①
감귤산업	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①
IT 산업	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①
BT 산업	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①
CT 산업	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①
의료산업	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①
교육산업	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①
ET 산업	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①

※ 인구사회학적 변인

기관명 :  업종 : ( )

관련분야 :

~ 응답해 주셔서 감사합니다. ~