

# 서울시 여성가족정책 리뷰

2023.10.(제2호)

## 30~40대 경력단절 여성의 구직 활동 현황 및 지원 과제\*

국미애 / 서울시여성가족재단 정책개발실 여성가족정책팀

[재단의 관련 분야 연구 실적]

서울시민의 재택근무 실태와 정책과제(2022)

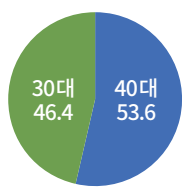
코로나19와 여성노동 정책과제 I: 대면대인서비스 현장 분석(2021)

서울시 플랫폼 영역 여성노동 실태분석(2020)

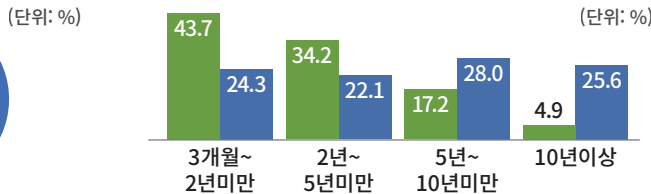
2021년 실시된 <양성평등 실태조사>에서는 우선 해결되어야 할 성불평등 문제로 ‘여성의 경력단절’을 꼽은 비율이 가장 높았다(여성 73.4%, 남성 65.1%).<sup>1)</sup> 주요 선진국 여성들은 꾸준히 경제활동을 하다가 50대 이후 은퇴하는 양상<sup>2)</sup>을 보이는 것과 달리, 우리나라 여성의 경제활동 참가는 20대에 최고점을 찍은 후 30대에 낮아지고 40대 이후 회복하는 양상으로 나타난다. 서울시는 이러한 경력단절의 특성을 사회적으로 환기하면서, 일터를 떠났던 여성들이 경력을 회복하고 새로운 능력을 펼칠 수 있도록 정부가 적극적으로 나서야 한다고 강조하며 경제활동 촉진을 위한 자체 사업 확대를 추진하고 있다. 이에 서울시여성가족재단에서는 서울시 자체 사업의 주요 대상인 30~40대 여성의 경험과 경제활동 요구에 대한 이해가 필요하다는 관점에서 이들의 구직 현황 및 요구를 파악하였다. 이번 호 여성가족정책 리뷰에서는 특히 구직 활동 현황과 경제활동 의사에 대해 연령대 및 경력단절 기간 등을 중심으로 살펴보고 서울시 30~40대 여성들의 구직 현황 및 요구를 반영한 효과적인 정책과제를 제시한다.

### □ 서울시 30~40대 경력단절여성의 일 경험 및 구직 활동 현황 조사 개요

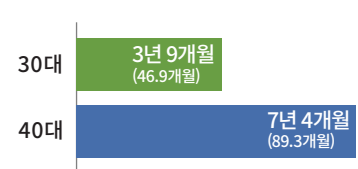
- ▶ 조사 대상 : 현재 소득 활동을 하고 있지 않은 서울시 거주 30~40대 여성 700명  
· 경력단절 기간 3개월 이상이면서 향후 1년 이내에 다시 소득 활동을 할 의향이 있는 경우
- ▶ 조사 방법 및 조사 기간 : 구조화된 설문지를 이용한 온라인 조사, 2023년 3~4월



[연령대]



[경력단절 기간]



[경력단절 기간: 평균]

\* 서울시여성가족재단이 2023년에 수행한 「서울시 경력보유여성 지원 정책 발전방안 연구(국미애·원혜빈, 2023)의 조사 결과를 재분석한 자료임.

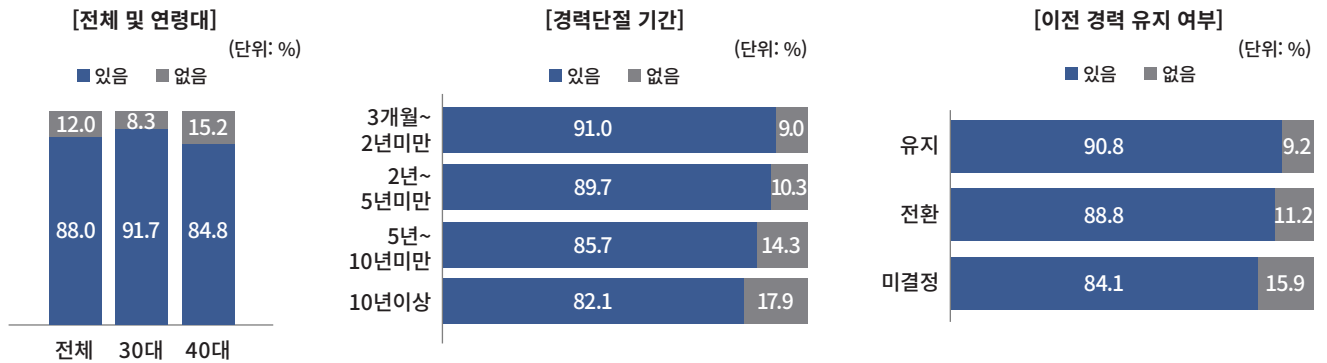
1) <양성평등 실태조사>는 「양성평등기본법」(제10조 실태조사)에 근거하여 5년마다 실시하는 법정 조사로, 2016년 첫 번째 조사 이후 2021년 두 번째로 실시되었음. 만 15세 이상의 여성 4,351명, 남성 4,007명 등 총 8,358명이 조사에 참여하였음(마경희 외(2021), 『2021년 양성평등 실태조사 분석 연구』, 여성가족부).

2) G5국가(미국, 영국, 프랑스, 독일, 일본)의 연령별 여성 고용률은 25~29세 77.0%, 30~34세 75.6%, 35~39세 76.5%, 40~44세 79.1%, 45~49세 80.0%, 50~54세 78.2%, 55~59세 71.2%, 60~64세 49.8%로 집계됨. 즉, 연령대가 높아짐에 따라 완만하게 상승하는 경향을 보이다가 50대 후반에 낮아지는 역U자형을 보임(한국경제연구원(2021), 「15~39세 여성고용률, 韓 59.9% vs. G5 76.5%·16.6%p 격차」, 2021. 3. 18. 보도자료).

### 서울시 30~40대 경력단절여성의 구직 활동

○ 다시 일하기 위해 구직 활동을 한 경우 88.0%: 30대 91.7%, 40대 84.8%

- 경력단절을 겪은 이후 다시 일하기 위해 구직 활동을 한 경우는 30대 91.7%, 40대 84.8%로 나타남. ‘앞으로 1년 이내에’ 다시 소득 활동을 할 의향이 있음에도 불구하고 구직을 위한 실질적인 활동에 아직 나서지 않은 여성이 12.0%임. 특히 40대의 경우 15.2%가 이에 해당함.
- 경력단절 기간이 길수록 구직 활동을 하지 않은 경우가 더 많은 것으로 확인됨. 경력단절을 겪은 지 3개월 이상 2년 미만인 여성의 91.0%가 구직 활동을 한 것에 비해 10년 이상 경력단절 상태인 여성 중 구직 활동을 한 경우는 82.1%로 나타남. 이러한 결과는 구직 활동을 시도하도록 견인하는 것이 경력단절 장기화를 방지하고 경제활동을 촉진하는 방안임을 의미함.
- 경력단절 이전과 유사한 분야에서 일하려는 여성의 90.8%, 경력단절 이전과 다른 분야에서 일하려는 여성의 88.8%가 구직 활동을 한 것에 비해 재진입 분야를 정하지 않은 여성 중 구직 활동을 한 경우는 84.1%임. 다시 일할 분야를 정하도록 지원하는 것이 구직 활동 촉진에 도움이 된다는 것을 알 수 있음.



|그림 1| 구직 활동 여부

○ 평균 구직 활동 기간 17.4개월: 30대 15.6개월, 40대 19.0개월

- 구직 활동을 시작한 시점부터 조사 시점까지의 기간을 기준으로 평균 구직 활동 기간을 살펴보면 30대는 15.6개월, 40대는 19.0개월로 집계됨.
- 경력단절 기간이 길수록 구직 활동 기간 또한 유의미하게 긴 것으로 확인됨. 경력단절을 겪은 지 ‘5년 이상 10년 미만’인 여성과 ‘10년 이상’인 여성의 평균 구직 활동 기간은 각각 21.7개월, 21.9개월로 전체 평균에 비해 4개월 이상 긴 것으로 확인됨.
- 경력단절 이전과 유사한 분야로 진입하려는 여성의 구직 활동 기간은 평균 15.0개월로 전체 평균보다 짧음. 이에 비해 이전과 다른 분야 일을 하려는 경우는 18.5개월, 아직 결정하지 않은 경우는 19.3개월로 집계되어 전체 평균보다 다소 길게 나타남.

|표 1| 평균 구직 활동 기간

(단위: 개월)

전체	연령대		경력단절 기간				이전 경력 유지 여부		
	30대	40대	3개월~2년미만	2년~5년 미만	5년~10년 미만	10년 이상	유지	전환	미결정
17.4	15.6	19.0	11.5	18.7	21.7	21.9	15.0	18.5	19.3
	t = -1.300		F = 3.756*				F = 1.047		

주1: \*p<0.05

주2: ‘아직 구직 활동을 하지 않음’(84명)을 제외하고 616명의 응답을 분석한 결과임.

## 30~40대 경력단절여성의 구직 활동 현황 및 지원 과제

### ○ 30대 여성, '입사지원서 제출'이나 '채용 면접' 등 적극적 구직 활동 각각 37.6%, 26.8%

- 구직을 위해 어떤 활동을 하는지 살펴보면, 30대와 40대 모두 '구직/구인사이트 검색'을 꼽은 경우가 가장 많아 각각 67.4%, 65.4%로 집계됨. '구직자 등록(워크넷/고용센터, 새일센터, 취업사이트 등)'을 했다고 응답한 경우는 40대가 50.3%로, 30대(46.6%)에 비해 다소 많음.
- 30대의 경우 '입사지원서 제출'과 '채용 면접' 등 구인처의 문을 직접 두드리는 적극적인 시도를 했다는 응답이 각각 37.6%, 26.8%로, 40대(27.0%, 19.8%)에 비해 많음. 40대는 '창업 준비(업종 선정, 사업장 물색 등)'를 한 경우가 11.3%로, 30대(8.1%)에 비해 많은 것으로 나타남.
- 앞으로 1년 이내에 다시 소득 활동을 할 의향이 있고 구직 활동을 시작한 지 평균 1년 6개월이 지났음에도 불구하고(<표 1> 참조), 전반적으로 '탐색' 위주로 구직 준비를 하고 있음.

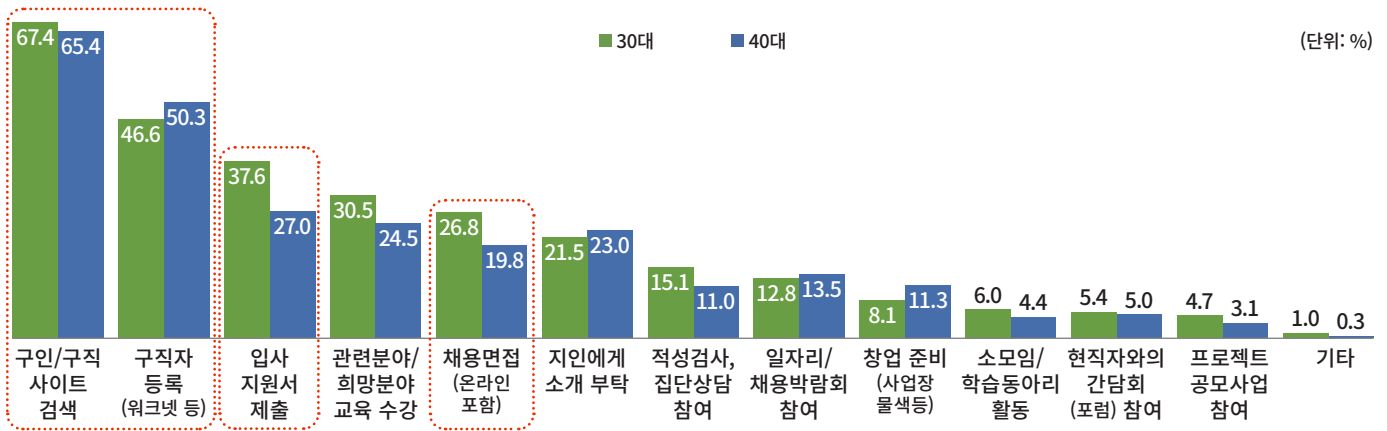


그림 2 | 구직 활동 종류(복수응답)

주: '아직 구직 활동을 하지 않음'(84명)을 제외하고 616명의 응답을 분석한 결과임.

- 관련 사이트 검색 및 구직자 등록을 제외하고, 비교적 빈도가 높은 '입사지원서 제출'과 '관련 분야/희망 분야 교육 수강', '채용 면접'을 한 이들을 연령대와 경력단절 기간을 고려해 살펴본 결과, 적극적 구직 활동에 속하는 '입사지원서 제출'을 한 비율은 30대(41.5%)와 40대(34.1%) 모두 경력단절 기간이 짧을수록 높게 나타남.
- 30대에서는 '관련 분야/희망 분야 교육 수강'을 한 경우가 경력단절 기간 2년 이상 5년 미만에서 가장 많아 34.3%를 보임. 반면 적극적 구직 활동인 '채용 면접'을 한 비율은 20.2%로 가장 낮음.
- 반면 40대에서는 경력단절 기간이 길수록 '관련 분야/희망 분야 교육 수강'을 꼽은 비율이 높아지고, '채용 면접'을 꼽은 비율은 낮아짐.

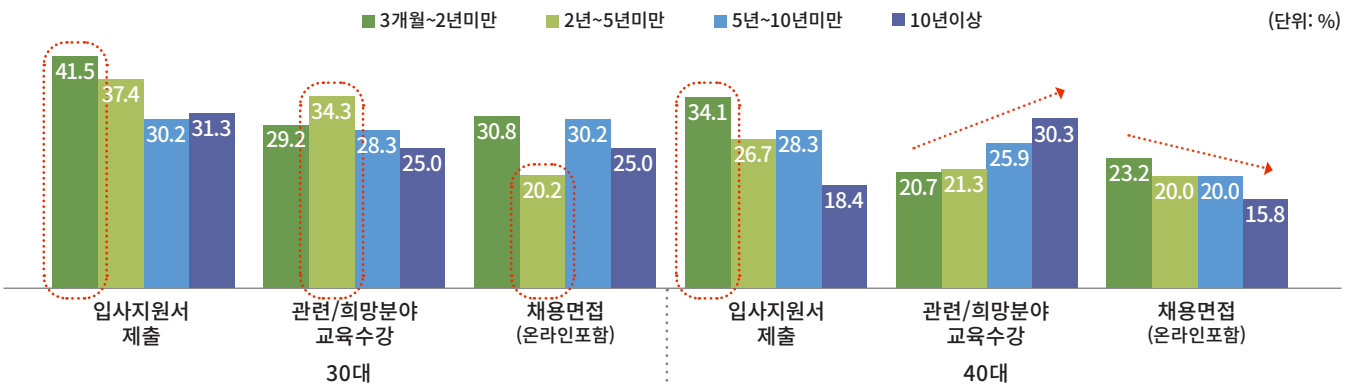


그림 3 | 구직 활동 종류(복수응답): 연령대별 경력단절 기간

주: '아직 구직 활동을 하지 않음'(84명)을 제외하고 616명의 응답을 분석한 결과임.

## 30~40대 경력단절여성의 구직 활동 현황 및 지원 과제

### ○ 구직 과정의 어려움: 30대 '일 경험, 경력, 기술 부족'(27.9%), 40대 '원하는 지역에 일자리 부족'(25.2%)

- 구직 과정에서 겪는 어려움으로는 '원하는 임금/수입 맞는 일자리 부족'(30.8%)을 꼽은 경우가 가장 많음(30대 31.9%, 40대 29.9%). 그다음으로 '원하는 근무 시간 맞는 일자리 부족'(28.2%)(30대 29.9%, 40대 26.7%), '사회적 편견(나이, 성별, 학력 등)'(27.8%)(30대 28.5%, 40대 27.0%)의 순을 보임. 이러한 응답 양상은 30대와 40대에서 유사하게 나타남.
- 30대가 비교적 많이 겪고 있는 구직 과정의 어려움은 '일 경험, 경력, 기술 부족'으로 27.9%를 보임. 이는 전체(22.9%) 및 40대(18.2%)의 응답보다 상당히 높은 비율임.
- 이에 비해 40대는 '원하는 지역에 일자리 부족'과 '자녀 양육 등 가족 돌봄 부담'으로 인해 어려움을 겪는다고 응답한 경우가 각각 25.2%, 24.5%로 비교적 높은 비율을 보임(30대의 응답 비율은 각각 19.5%, 14.8%).

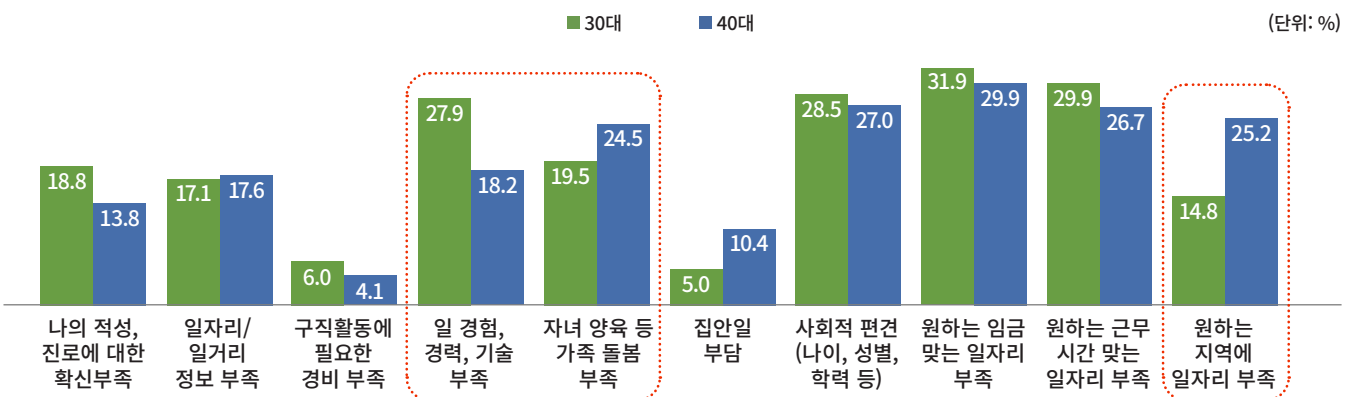


그림 4 | 구직 과정의 어려움(복수응답)

주: '아직 구직 활동을 하지 않음'(84명)을 제외하고 616명의 응답을 분석한 결과임.

### ○ 구직 과정에 우선 필요한 지원: 30대 '희망 분야 직업훈련'(21.8%), 40대 '업무 수행 최신 프로그램 활용 교육'(22.1%)

- 앞으로 구직 활동을 할 때 지원이 필요한 사항에 순위를 매기도록 요청한 결과, 30대는 '희망분야 직업훈련'(21.8%)을 1순위 또는 2순위로 꼽은 경우가 가장 많고, 40대는 '업무 수행 최신 프로그램 활용 교육'(22.1%)을 1순위 또는 2순위로 꼽은 경우가 가장 많음.
- '희망 분야 인턴십'에 대한 수요도 상대적으로 높게 나타남(30대 18.6%, 40대 19.6%).

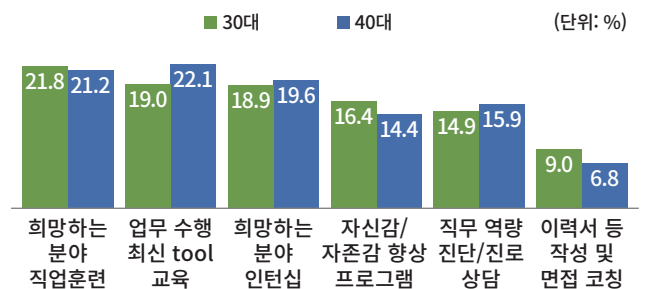


그림 5 | 구직 과정에 필요한 지원\_유형

주: 순위별 가중치 부여

- 구직 과정에 필요한 지원을 받는 방법으로 '일대일 멘토링'을 1순위 또는 2순위로 응답한 경우가 가장 많음(30대 33.2%, 40대 30.6%).
- 그다음으로 30대는 '현장 체험'(18.7%), '소그룹 코칭'(14.7%), '개인별 프로젝트'(14.1%) 순을, 40대는 '현장 체험'(20.6%), '소그룹 코칭'(16.2%), '현직자 간담회'(13.5%) 순을 보임.

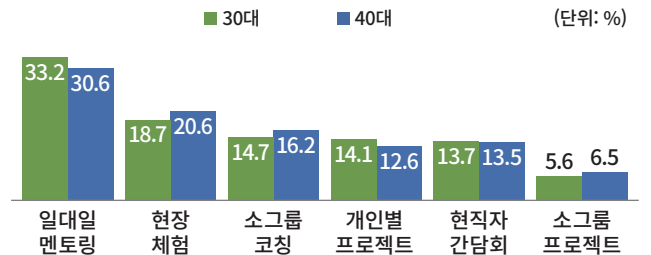


그림 6 | 구직 과정에 필요한 지원\_방법

주: 순위별 가중치 부여

### 서울시 30~40대 경력단절여성의 경제활동 의사

○ 희망하는 경제활동 형태: 30대 '취업' 79.7% '프리랜서' 15.4%, 40대 '취업' 76.3% '프리랜서' 17.9%

- 어떤 형태로 일하기를 원하는지 살펴보면 30대는 '취업' 79.7%, '프리랜서' 15.4%, '창업' 4.9%로 나타남. 40대도 '취업'을 희망하는 이들이 76.3%로 가장 많지만, '프리랜서'를 꼽은 경우도 17.9%로 30대에 비해 많은 편임.
- 희망하는 경제활동 형태는 경력단절 기간에 따라 유의미한 차이를 보임. 경력단절을 겪은 지 3개월 이상 2년 미만인 여성의 80.7%는 '취업', 15.9%는 '프리랜서'로 응답한 데 비해 10년 이상 경력단절 상태인 여성 중 '취업'을 하려는 경우는 71.4%, '프리랜서'로 일하려는 경우는 22.3%로 나타남. 즉, 경력단절 기간이 상대적으로 짧은 여성은 '취업'을, 경력단절 기간이 상대적으로 긴 여성은 '프리랜서'를 희망하는 비율이 높음.

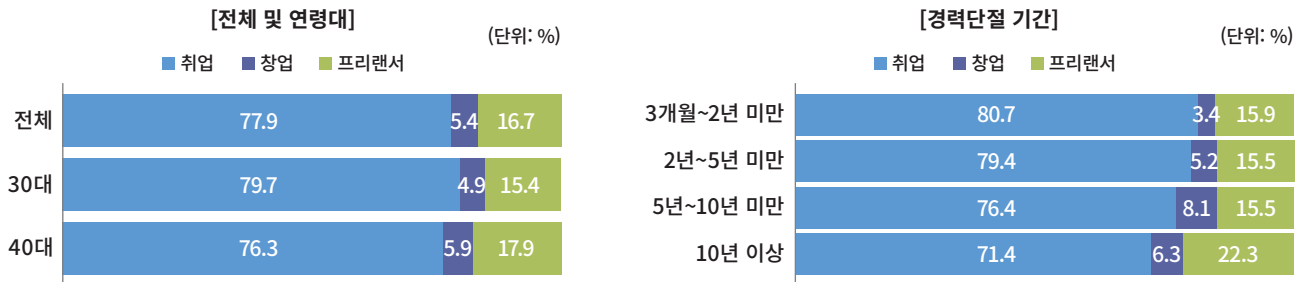


그림 7 | 희망하는 경제활동 형태

○ 경력단절 이전과 유사한 분야의 일을 하려는 30대, '취업' 형태 희망 가장 많아 87.7%  
어떤 분야의 일을 할지 아직 결정하지 않은 40대, '프리랜서' 희망 비교적 많아 25.8%

- 연령대와 이전 경력 유지 여부에 따른 차이도 유의함. 경력단절 이전과 유사한 분야 일을 하려는 경우는 '취업'을 꼽은 비율이 30대(87.7%)와 40대(82.3%) 모두 가장 높고, 재진입 분야를 정하지 않은 여성의 경우 '프리랜서'를 꼽은 비율이 상대적으로 높게 나타남(30대 24.0%, 40대 25.8%).

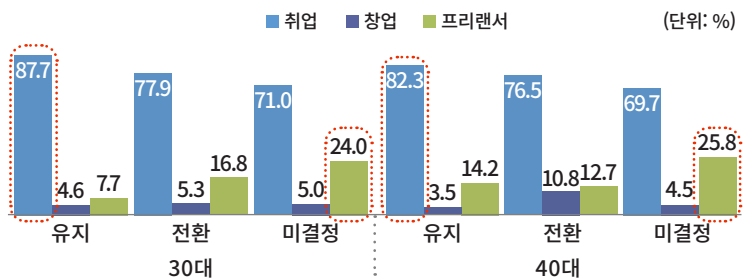


그림 8 | 희망하는 경제활동 형태: 연령대별 이전 경력 유지 여부

○ 희망하는 근무 형태: 30대 '전일제' 71.0% '시간제' 17.0%, 40대 '전일제' 49.3% '시간제' 33.6%

- '전일제'를 희망하는 경우가 59.6%로 가장 많은 가운데, 30대 71.0%, 40대 49.3%로 유의미한 차이를 보임. '시간제'로 일하기를 원하는 40대는 33.6%로, 30대(17.0%)에 비해 두 배 가까이 많음.
- 시간제 근무를 꼽은 여성 중 56.4%는 '육아 및 자녀교육'을 그 이유로 들었음.

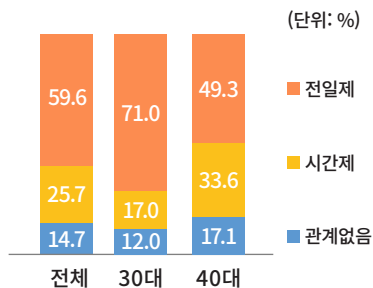


그림 9 | 희망하는 근무 형태

주: '취업'을 희망한다고 응답한 545명의 응답을 분석한 결과임.

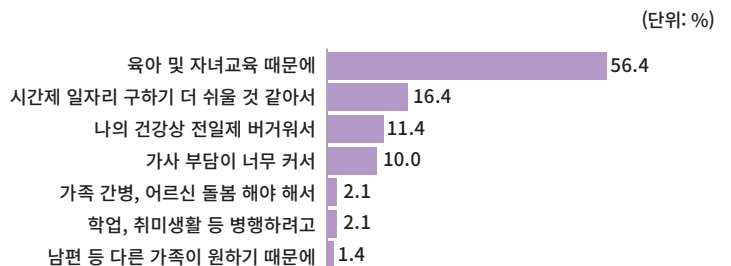


그림 10 | 시간제 근무를 희망하는 이유

주: '시간제'를 희망한다고 응답한 140명의 응답을 분석한 결과임.

- ‘창업’은 ‘연령에 구애받지 않아서’(23.7%), ‘프리랜서’는 ‘시간을 자유롭게 활용하고 싶어서’(55.6%) 희망
  - ‘창업’ 또는 ‘프리랜서’를 희망하는 이유는 상당히 다르게 나타났음. ‘창업을 희망하는 이유로는 ‘연령에 구애받지 않아서’를 꼽은 비율이 23.7%로 가장 높고, 수입이 더 많을 것 같아서’(21.1%), ‘시간을 자유롭게 활용하고 싶어서’(18.4%), ‘취업하면 개인/가족시간 보장이 안 될 것 같아서’(18.4%) 등의 응답이 유사한 수준을 보임.
  - 이에 비해 ‘프리랜서’를 희망하는 이유로는 ‘시간을 자유롭게 활용하고 싶어서’라고 응답한 비율이 55.6%로 현저히 높음. 그다음으로는 ‘연령에 구애받지 않아서’(12.8%), ‘취업하면 개인/가족시간 보장이 안 될 것 같아서’(12.0%) 프리랜서로 일하려는 것으로 나타남.

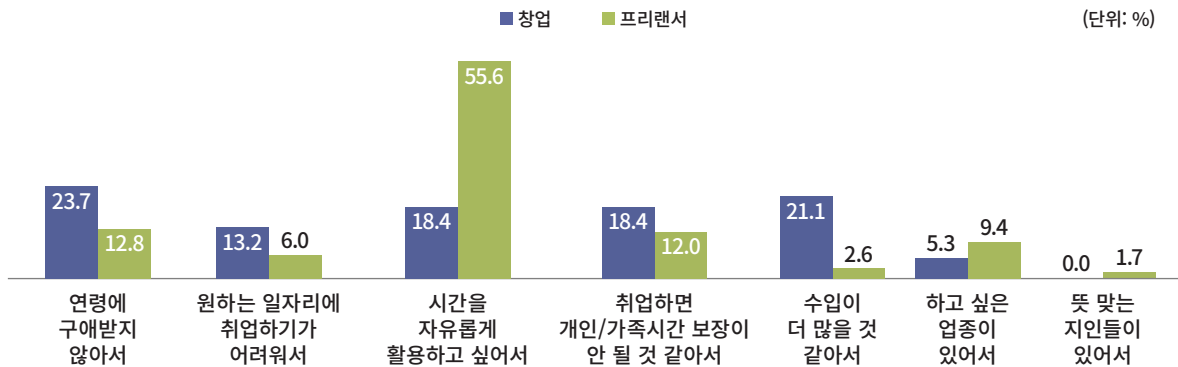


그림 11 | 창업/프리랜서를 희망하는 이유

주: ‘창업’ 또는 ‘프리랜서’를 희망한다고 응답한 155명의 응답을 분석한 결과임.

- 희망하는 근무 시간: ‘취업’ 34.2시간, ‘창업’ 38.3시간, ‘프리랜서’ 24.1시간
  - ‘취업’을 할 경우 희망하는 근무 시간은 주당 평균 34.2시간, 그러한 근무 시간에 적정하다고 생각하는 임금은 월평균 247만 4천 원으로 집계됨. 이러한 결과는 연령대에 따라 유의미한 차이를 보임. 30대의 희망 근무 시간은 36.4시간으로, 40대(32.3시간)에 비해 길고, 그에 적정하다고 여기는 임금 수준도 30대는 268만 2천 원, 40대는 228만 5천 원으로 차이를 보임.
  - ‘창업’ 또는 ‘프리랜서’를 하려는 이들의 희망 근무 시간은 각각 38.3시간, 24.1시간으로 큰 차이를 보임. 앞서 ‘시간을 자유롭게 활용하고 싶어서’ 프리랜서를 하려 한다는 응답 비율이 현저히 높게 나타난 것과 연관되는 것으로 볼 수 있음(<그림 11> 참조). 이러한 근무 시간에 적정하다고 생각하는 수입은 ‘창업’ 315만 원, ‘프리랜서’ 225만 7천 원으로 집계됨.
  - 전반적으로 30대가 40대에 비해 더 길게 일할 의사가 있음이 확인되는데, 이는 ‘전일제’로 일하고자 하는 30대(71.0%)와 40대(49.3%)의 차이가 반영된 것으로 볼 수 있음(<그림 9> 참조). 그러한 희망 근무 시간의 차이는 희망하는 임금/수입의 차이로 연결됨.

표 2 | 희망하는 근무 시간 및 희망 근무 시간에 적정한 임금/수입

(단위: 시간, 만 원)

구분	취업(n=545)		창업(n=38)		프리랜서(n=117)	
	평균 근무 시간(주)	평균 임금(월)	평균 근무 시간(주)	평균 수입(월)	평균 근무 시간(주)	평균 수입(월)
전체	34.2	247.4	38.3	315.0	24.1	225.7
30대	36.4	268.2	41.8	358.1	25.1	253.6
40대	32.3	228.5	35.7	283.6	23.3	204.8
	t=4.185***	t=4.756***	t=1.407	t=1.728	t=0.792	t=1.893

주: \*\*\*p<0.001

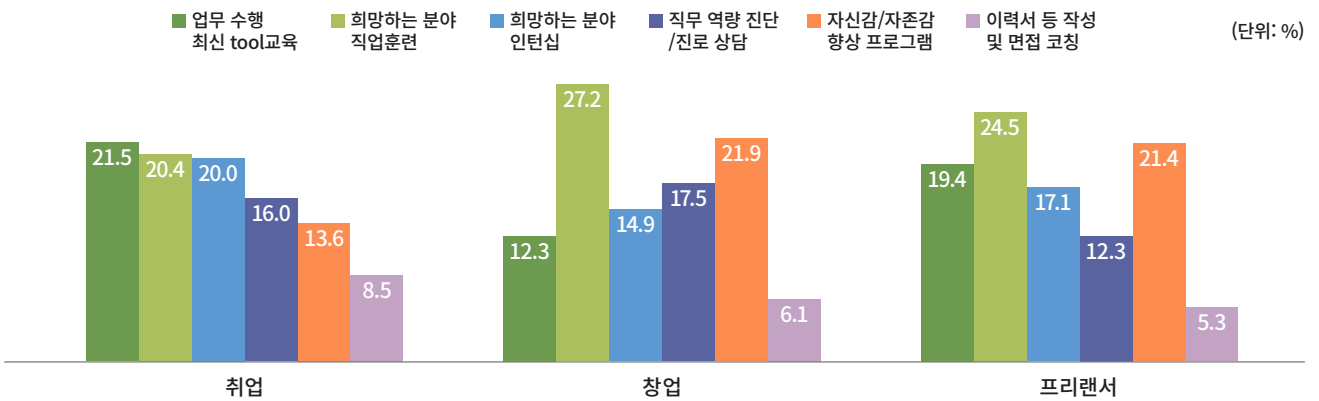
○ 구직 과정에 우선 필요한 지원

: 취업 ▶ ‘업무 수행 최신 프로그램 활용 교육 > 희망 분야 직업훈련 > 희망 분야 인턴십’ 순으로 희망

: 창업/프리랜서 ▶ ‘희망하는 분야 직업훈련 > 자신감/자존감 향상 프로그램’ 순으로 희망

- 앞으로 구직 활동을 할 때 지원이 필요한 사항을 희망하는 경제활동 형태에 따라 살펴본 결과, ‘취업’을 하려는 여성은 ‘업무 수행 최신 프로그램 활용’(21.5%)과 ‘희망 분야 직업훈련’(20.4%)을 1순위 또는 2순위로 꼽은 경우가 많음. ‘희망 분야 인턴십’이 우선 필요하다는 응답도 20.0%로 나타남.

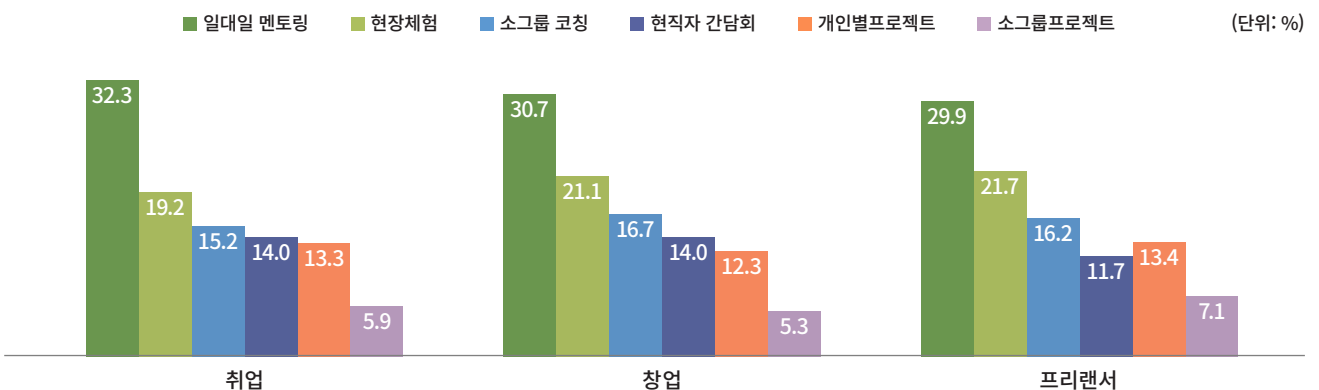
- 이에 비해 ‘창업’을 하려는 여성은 ‘희망 분야 직업훈련’(27.2%)을 1순위 또는 2순위로 꼽은 경우가 가장 많고, 그다음으로 ‘자신감/자존감 향상 프로그램’(21.9%)에 1순위 또는 2순위를 부여한 경우가 많음. ‘프리랜서’를 하려는 여성은 ‘희망 분야 직업훈련’(24.5%)과 ‘자신감/자존감 향상 프로그램’(21.4%)을 1순위 또는 2순위로 꼽은 경우가 많고, ‘업무 수행 최신 프로그램 활용 교육’이 우선 필요하다는 응답 비율이 19.4%로 비교적 높음.



[그림 12] 구직 과정에 필요한 지원: 유형\_희망하는 경제활동 형태

주: 순위별 가중치 부여

- 구직 과정에 필요한 지원을 받는 방법으로 세 집단 모두 ‘일대일 멘토링’을 선호한다는 응답이 가장 높게 나타남(각각 32.3, 30.7%, 29.9%). 그다음으로는 ‘현장 체험’에 높은 순위를 부여한 비율이 높아 ‘취업’을 하려는 경우 19.2%, ‘창업’을 하려는 경우 21.1%, ‘프리랜서’를 하려는 경우 21.7%를 보임.



[그림 13] 구직 과정에 필요한 지원: 방법\_희망하는 경제활동 형태

주: 순위별 가중치 부여

## 서울시 30~40대 여성의 구직 활동 효과성 제고를 위한 지원 과제

### ○ 실무 역량과 현장 감각을 키우는 적극적 구직 활동 기회 확대

- 30~40대 경력단절여성의 구직 활동 현황을 검토한 결과, 실무 역량과 현장 감각을 키우는 지원이 강화되어야 할 필요가 확인됨. ‘앞으로 1년 이내에’ 다시 일할 의향이 있는 이들이 조사에 참여하였고 구직 활동을 시작한 시점으로부터 평균 1년 6개월이 지났음에도 불구하고, 구인처를 직접 접촉하는 적극적 구직 활동인 ‘입사지원서 제출’이나 ‘채용 면접’을 경험한 비율이 각각 37.6%, 26.4%에 불과했다는 점에 주목해야 함.
- 이에 조사참여자의 수요가 높게 나타난 ‘직업훈련’의 구성을 변화시킬 필요가 있음. 실무 지식이나 직업 소양 함양에 중점을 둔 직업훈련 프로그램 중 입사서류 제출과 면접 참여를 필수 단계로 포함하는 과정을 강화할 필요가 있음. 즉, 직업훈련 수료 후 구직을 위한 실행이 이어지는 단계를 설정해야 함.
- ‘인턴십’에 대한 수요도 비교적 많았음. “서울시와 기업이 손잡고 3040 경력단절여성들의 재취업을 지원하는 경력 사다리로 우먼업 인턴십을 지원”(서울특별시 양성평등담당관, “여성 경력단절 해법 ‘우먼업 프로젝트’ 기업·시민의 높은 호응”, 2023. 5. 30.)하고 있는데, 실제 채용으로 연결될 수 있도록 일대일 멘토링을 강화할 필요가 있음.

### ○ 구직 활동 지원의 목표 설정 및 실행계획 수립: 구직자의 역량, 경력 경로, 희망하는 경제활동 형태 고려

- 구직 활동 지원 시 ‘내용’ 면에서 서류 제출 및 채용 면접 등을 포괄하고 ‘방법’ 면에서 멘토링이나 현장 체험 등 현직자와의 접촉 기회를 늘리는 것은 직무 지식과 기술의 습득뿐 아니라 구직 활동의 분명한 목표와 실행 계획을 세우기 위함임.
- 이에 경제활동 촉진 사업의 성과 목표는 최종 결과물로 확인되는 취업률만이 아니라 그러한 단계에 이르는 과정을 포함하여 설정되는 것이 필요함. 구직여성의 준비 수준과 직업 역량·직무 지식 등에 대한 [진단], 이전 경력의 유지 또는 전환 의사를 반영한 [경력 설계], 취업·창업·프리랜서 등 희망하는 경제활동 형태를 고려한 [코칭/멘토링] 등 구직 경로 전반을 고려해야 함.

### ○ 일자리 연계의 실효성 제고를 위해 구인처 대상 고용서비스 강화

- 일터를 떠났던 여성들이 경력을 살리고 능력을 펼칠 수 있도록 지원하는 것은 구직여성뿐 아니라 구인처인 기업에 대한 체계적 고용서비스를 강화함으로써 그 효과를 높일 수 있음.
- 고용서비스는 구인·구직 지원을 통해 노동시장 내 인적자원 배분의 효율성을 높이고 일을 통한 복지를 실현하는 ‘경제-고용-복지정책’의 가교임. 고용노동부는 지원 기관의 대다수 서비스가 구직자 중심으로 운용되면서 일자리 창출의 근원인 기업에 대해서는 체계적인 서비스가 부족했다고 진단하며, 기업을 적극적 서비스 대상으로 인식하고 이를 지원하는 체계를 구축하겠다고 밝힌 바 있음(고용노동부(2023), 「고용서비스 고도화 방안」).
- 이러한 정책 방향을 반영하면서 서울시가 추진 중인 경제활동촉진사업의 효과성을 높일 수 있도록 구인처 대상의 컨설팅을 강화할 필요가 있음. 현재 ‘우먼업 인턴십’ 사업에 참여하고 있는 기업에 대한 지원을 강화하는 한편, 구인처가 필요로 하는 직무 역량 및 구인 애로사항 등을 파악하여 고용서비스를 제공하는 방안을 종합적으로 마련해야 함. 이는 궁극적으로 여성이 진입할 수 있는 좋은 일자리를 확대하는 의미를 가짐.