

[연구보고서 2026-04]

# 일자리 편의점 운영 활성화 방안 연구

연구 책임 : 김지영(경북여성정책개발원 부연구위원)

## 일자리 편의점 운영 활성화 방안 연구

---

발 행 인 : 하 금 숙

발 행 일 : 2026. 6. 30.

발 행 처 : 경북여성정책개발원

주 소 : (36849) 경북 예천군 호명면 도청대로 53 동행관 3층

전 화 : 054-650-7900

홈페이지 : <https://forwoman.or.kr>

디자인인쇄 : 대구전환서비스센터

---

\*본 저작물의 저작권은 경북여성정책개발원에 있으며, 저작권자의 허락 없는 무단전재와 복제를 금합니다.

# 연구요약

## I. 서론

### 1) 연구 필요성 및 목적

- 2030년부터 저출생과 고령화의 영향으로 노동력 감소가 본격화되어 여성인력의 활용이 어느 때보다 중요해지고 있음. 이에 인구구조 변화와 미래 노동 공급 부족에 대응하여 여성의 경제활동 참여를 확대하고, 노동시장의 수요·공급 변화에 대응하는 여성 일자리 지원 정책을 마련해야 함
- 15~54세 기혼 여성 총 740만 3천 명 중 110만 5천 명(14.9%)이 경력단절 상태이고, 경북의 비경제활동인구 중 여성은 거의 모든 연령대에서 남성보다 비중이 높아, 여성의 경력단절 이후 발생하는 사회·경제적 손실을 예방하고 조속한 재취업과 경제활동 참여를 지원하기 위한 정책 방안이 필요함(국가데이터처, 2025c)
- 최근 '긱 이코노미(Gig Economy)'의 등장으로 단기일자리는 새로운 고용 형태로 떠올라 기업은 필요한 시간만큼 근로자를 고용하고, 근로자는 본인이 원하는 시간대와 시간을 정해서 일하는 추세가 확산되고 있음(조선일보, 2024)
- 일자리 편의점은 단기일자리와 자녀 돌봄 지원을 연계한 원스톱 취업 지원 서비스로, 미성년 자녀를 둔 여성의 경력 회복을 도와 경제활동 참여를 촉진하고 일·생활 균형 실현에 기여함. 또한 돌봄과 일자리를 연계하여 경력단절 여성의 재취업을 돕고 지역 중소기업 인력난을 지원함
- 현재 일자리 편의점 사업은 경상북도 경력단절 여성을 위한 맞춤형 재취업 모델 정착 단계에 있음. 본 연구로 일·가정의 양립 실현 방안을 도출하고, 여성의 경력 회복과 기업의 인력 확보를 동시에 지원하여 향후 경북 지역의 여성 단기일자리 창출 확대를 목표로 함
- 본 연구는 기추진된 포항, 구미, 예천 일자리 편의점의 운영 현황에 관한 전반적인 상황을 파악하여 일자리 편의점 운영 활성화 방안을 도출하고자 함. 이를 통해 경북 전역으로 일자리 편의점 사업의 성공적인 확대 운영을 지원하고 여성의 경제활동 참여와 지역 일자리 창출을 촉진하여, 향후 경북의 대표

일자리 지원 모델로 자리매김할 것으로 기대함

## 2) 연구 내용 및 방법

- (문헌 및 기존 통계 분석) 일자리 편의점 운영 활성화 방안을 모색하기 위해 경력단절 여성의 일자리와 관련된 국내외 문헌, 현황 통계 등을 분석함
- (심층 면접조사) 2025년 일자리 편의점 사업이 추진된 3개 시군(포항, 구미, 예천)의 사업 담당자와 사업에 참가한 기업과 근로자를 대상으로 면접조사를 실시함
- (전문가 자문) 조사 내용에 따른 결과 분석 타당성과 적절성에 대해 일자리 관련 전문가 의견을 반영함

## II. 일자리 편의점 운영 현황 및 관련 사례 분석

### 1) 경상북도 여성 일자리 여건 및 현황

- 2025년 1/2분기 경상북도의 경제활동인구는 152만 5천 명으로, 전년 대비 1.2%p 증가하였고, 여성 경제활동인구는 65만 9천 명(43.2%)으로 남성 86만 6천 명(56.8%)보다 13.6%p 낮은 수준임. 또한 모든 연령대에서 여성 경제활동인구는 남성보다 낮게 나타남(국가데이터처, 2025c)
- 2025년 1분기 경상북도의 비경제활동인구는 75만 9천 명으로 전년 대비 2.4% 감소하였으나, 여성은 47만 3천 명으로 전체의 62.3%를 차지하여 남성(28만 6천 명, 37.7%)보다 높은 비중을 보임. 이는 노동시장 밖에 머무는 인구가 여성에게 상대적으로 집중되어 있음을 시사함. 2025년 1/2분기 비경제활동인구의 활동상태는 여성과 남성의 차이가 매우 뚜렷하여, 여성은 '육아·가사' 비중이 42.4%로 가장 높지만, 남성은 1.3%에 그쳐 성별 격차가 명확함. 따라서 경상북도의 비경제활동인구는 전반적으로 감소 추세이지만 여전히 여성에게 '육아·가사' 비중이 지속되고 있음(국가데이터처, 2025c)
- 2025년 경상북도 여성의 86.1%가 '직업을 가지는 것이 좋다'고 응답하여 일에 대한 높은 의지를 보였고, '가사·돌봄에 관계없이' 일하고 싶은 비율이 54.3%로 가장 높게 나타남(국가데이터처, 2025b)

- 여성 취업의 가장 큰 장애 요인은 남녀 모두 '육아 부담'이 여성 50.6%, 남성 50.8%로 나타남. 여성의 86.1%가 취업을 희망하고 그중 54.3%가 '가사·돌봄과 관계없이' 일하고 싶음에도 불구하고 육아 부담이 이를 가로막고 있어 실질적인 '일·가정 양립 지원' 정책이 매우 필요한 시점임
- 2024년 2/2분기 임시직 및 일용직 근로자는 여성이 전체의 59.2%를 차지하여 고용 불안정 계층의 다수가 여성임. 여성 취업자의 직업별 분포는 '서비스 종사자'가 13만 5천 명(20.7%)으로 가장 높고, '농림·어업 숙련 종사자' 11만 5천 명(17.6%), '단순 노무 종사자' 10만 7천 명(16.4%) 순으로 나타나 대면 서비스와 저숙련 노동에 주로 집중됨(국가데이터처, 2025c)
- 2024년 15~54세 기혼 여성 중 경상북도의 경력단절 여성은 16.7%로 전국 평균(15.9%)보다 0.8%p 높음. 경력단절 여성은 40~44세(28.9%)와 35~39세(26.4%)에 집중되어 자녀 양육이 가장 활발한 3040 세대가 전체의 절반 이상을 차지함. 대졸 이상 경력단절 여성은 61.2%로 가장 높아 고학력 경력단절이 매우 심각하고, 고학력 여성일수록 결혼과 출산 이후 경제활동 진입에 큰 어려움을 겪고 있음. 2024년 전체 경력단절 여성 중 63.9%가 직장(일)을 그만둔 지 5년이 넘는 것으로 나타남. 특히 45~49세와 50~54세는 '20년 이상' 비중이 각각 28.5%, 47.9%라 사실상 노동시장 재진입이 매우 까다로운 구조임(국가데이터처, 2025c)

## 2) 일자리 편의점 운영 현황

- 경상북도는 2024년 9월 전국 최초로 일·돌봄 양립과 여성 경력단절 해소를 위해 경북형 일자리 편의점을 도입함. 2025년 포항, 구미, 예천에서 사업을 운영하였고 향후 도내 전 시군으로 확대할 예정임

### □ 포항시 일자리 편의점 사업 현황

- 구인 73명, 구직 190건이 접수되어 최종적으로 173건이 매칭됨. 연계 지원 후 고용이 지속된 인원은 86명이고, 지속 고용 비율은 49.7%임. 고용된 인원의 평균 지속 고용 기간은 4개월임
- 근무 형태는 8시간 이상이 61.3%로 전일제 비중이 가장 높고, 급여는 월급제(71.7%)가 시급제(28.3%)보다 훨씬 높음

- 근로자가 근무한 주요 직종은 절반 이상인 58.4%가 ‘사무직’이고, ‘음식’ 관련 직 32.4%, ‘보건’ 및 ‘농업 관련직’ 4.6% 순으로 나타남
- 기업은 사업 만족도에서 ‘매우 만족’이 81.5%에 달할 정도로 호응이 높고, 함께 근무한 근로자 만족도 역시 ‘매우 만족’이 72.8%임
- 근로자도 사업 만족도에서 ‘매우 만족’이 66.5%이고, 함께 일한 기업 만족도도 ‘매우 만족’이 70.5%를 차지함
- 매칭된 인원의 약 절반(49.7%)이 지속 고용으로 이어져 일자리 편의점 사업이 단기일자리를 넘어 안정적인 고용으로 가는 징검다리 역할을 수행했음을 시사함

#### □ 구미시 일자리 편의점 사업 현황

- 구인 729명, 구직 548건이 접수되어 최종적으로 234건이 매칭됨. 연계 지원 후 고용이 지속된 인원은 150명이고, 지속 고용 비율은 64.1%임. 고용된 인원의 평균 지속 고용 기간은 5개월임
- 근무 형태는 8시간 이상 근무가 50.9%(119명)로 절반 이상을 차지함. 급여는 월급제(52.1%)가 시급제(47.9%)보다 4.2%p 높은 비율임
- 근무 직종은 주로 ‘보건의료·돌봄 서비스(26.9%)’와 ‘사무회계 관리(18.8%)’에서 활발한 연계가 이루어짐
- 기업은 사업 및 근로자 만족도에서 ‘매우 만족’ 53.8%, 근로자도 ‘사업 및 근로자 만족도’에서 ‘매우 만족’ 70.4%의 비율로 나타나, 근로자의 만족도가 더 높음

#### □ 예천군 일자리 편의점 사업 현황

- 구인 35명, 구직 40건이 접수되어 최종적으로 45건이 매칭됨. 연계 지원 후 고용이 지속된 인원은 16명이고, 지속 고용 비율은 35.6%임. 고용된 인원의 평균 지속 고용 기간은 5개월임
- 근무 형태는 6시간 이상~8시간 미만 근무가 37.8%(17명)로 가장 많고, 8시간 이상 전일제 근무도 26.7%(12명)를 차지함. 급여는 월급제(66.1%)가 시급제(33.3%)보다 2배 정도 높은 비율임
- 주요 직종은 사무와 음식(28.9%) 관련직 비중이 가장 높고, 교육 관련직(4.4%)이 가장 낮음

- 기업은 사업 만족도에서 60.0%가 '매우 만족'한다고 응답했으며, 채용한 근로자에 대한 만족도 역시 62.2%로 높게 나타남
- 근로자는 사업 자체에 대한 만족도는 71.1%, 매칭된 기업에 대한 만족도는 73.3%가 '매우 만족'으로 응답하여 기업보다 만족도가 더 높음

### 3) 일자리 편의점 관련 사례 분석

#### □ 타 시도 및 해외 사례

- 서울특별시는 30~49세 경력 보유 여성을 대상으로 구직부터 고용 유지까지 단계별로 지원하는 '서울 커리어 프로젝트'를 운영 중임
- 일본 편의점 로손(Lawson)은 인력난 해소와 고용 창출을 위해 가상 아바타로 고객 응대 시스템을 구축함. 특히 이 사업은 해외에 거주하는 일본인을 시간제 근로자로 채용하여 주목받음(JAPANTODAY, 2022·매일경제, 2025)
- 싱가포르의 'herCareer'는 경력 공백이 있는 여성에게 30개 이상 산업 분야의 네트워킹을 제공하고, 경력 전환 프로그램(Career Conversion Programs)으로 다른 직업으로 이직하려는 여성에게 재교육 비용과 급여 보조금을 지원함

### Ⅲ. 일자리 편의점 운영 활성화 요구도 분석

- 일자리 편의점 사업에 참여한 사업 실무자 5명, 기업 담당자 19명, 근로자 16명을 대상으로 2026년 3월 18일, 3월 27일, 3월 30일 ~ 4월 1일까지 심층 면접조사를 실시함

구분	주요 내용
사업 실무자	<ul style="list-style-type: none"> <li>· <b>사업 추진 시 겪는 어려움</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 전산 관리 시스템의 한계로 데이터 추출 및 구인·구직 기관의 체계적 관리가 어려운 실정</li> <li>- 명확한 가이드라인과 세부 지침이 부족하여 실무 운영 과정에서 혼선이 반복적으로 야기되고 있음</li> </ul> </li> <li>· <b>사업 추진 시 경북도의 협조 요청 사항</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 신속한 사업 지침 확정과 적기 예산 교부 등의 행정적 지원</li> <li>- 온라인 신청 시스템 도입 등 사업 관리 효율화를 위한 기반 구축</li> <li>- 현장 실무자 간 유기적인 네트워크를 형성할 수 있는 소통 채널의 정례화</li> </ul> </li> <li>· <b>사업의 가장 큰 장점</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 구직을 희망하는 여성들의 진입 장벽을 낮출 수 있도록 단기 근무가 가능한 유연한 근로 형태를 제공함</li> <li>- 시간제 일자리지만 인건비 지원 혜택을 유연하게 적용하여 소상공인들이 체감할 수 있는 실질적인 고용 지원 생태계를 조성함</li> </ul> </li> <li>· <b>사업의 문제점과 개선점</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 단기 매칭 위주의 지원에서 벗어나 약정 기간 종료 후에도 정규직 전환 유지 및 고용 지속성을 확보할 수 있도록 사후 고용장려금 지급 등 실효성 있는 제도적 보완책이 필요함</li> <li>- 행정절차의 과감한 간소화와 소상공인 맞춤형 진입 장벽 완화책 마련이 필요함</li> </ul> </li> <li>· <b>경력단절 여성에게 가장 필요한 지원</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 실무 중심의 맞춤형 직무 교육 지원체계 구축</li> <li>- 고용 지속성을 확보하고 구직자의 자신감 회복을 돕기 위해 심리 상담 및 멘토링 프로그램 지원체계</li> </ul> </li> </ul>
기업 담당자	<ul style="list-style-type: none"> <li>· <b>사업의 가장 큰 장점</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 인건비 직접 지원으로 경영난을 겪는 소상공인의 실질적인 비용 부담을 완화함</li> <li>- 일률적인 기존 채용 방식에서 벗어나 업체가 원하는 시간대에 맞춤형 인력을 배치할 수 있는 탄력적 고용 모델을 제시함</li> <li>- 가사·육아기 여성들이 안정적으로 사회에 복귀할 수 있는 최적의 고용 경로를 구축함</li> </ul> </li> <li>· <b>사업의 문제점과 개선점</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 단기 운영 형태에 따른 지원 종료 후 기업의 비용 부담이 가중됨</li> <li>- 업종별(제조업 등) 고용 특성을 반영하지 못한 획일적인 근로 시간 기준이 현장의 지속가능성을 저해하는 요인으로 작용함</li> <li>- 근로 기간과 지원 금액을 확장하고 사업 홍보 방식의 다각화와 함께 성별·연령·자녀 여부 등 자격 요건을 완화하여 참여 대상 인력풀을 확대해야 함</li> </ul> </li> <li>· <b>사업에 필요한 지원 사항</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 단기 근로 형태에서 비롯되는 업무 연속성 단절을 예방하고 효과적인 인수인계를 유도할 수 있도록 고용 유지 기간에 따른 차등적 지원 확대 체계 마련</li> <li>- 사업참여 자격 요건을 과감히 완화하고, 폭넓은 인력 매칭 인프라 조성 및 인력풀 다각화</li> </ul> </li> </ul>
근로자	<ul style="list-style-type: none"> <li>· <b>자녀 돌봄 혜택 개선점과 제안 사항</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 유연한 근무 여건 조성과 지역 내 돌봄 인프라 확충</li> <li>- 초등학교 자녀를 둔 근로자들의 원활한 출근 여건을 보장할 수 있도록 출근 시간 조정 등 근무제 유연화</li> <li>- 주거지나 일터 인근의 공공 돌봄 인프라 및 지역아동센터 확장</li> </ul> </li> <li>· <b>사업의 가장 큰 장점</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 가사·육아기 여성들이 안정적으로 사회에 복귀할 수 있는 최적의 고용 경로를 구축함</li> <li>- 기업이 원하는 필요 시간대에 맞춤형 인력을 배치할 수 있는 탄력적 고용 모델을 제시함</li> <li>- 단기 근로 형태임에도 불구하고 4대 사회보험 가입 등 기본적인 사회안전망을 보장함</li> </ul> </li> <li>· <b>사업의 개선점</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 참여 신청 관련 복잡한 서류 제출 등 행정절차 대폭 간소화</li> <li>- 다각적인 홍보 매체 활용을 통해 사업 인지도 제고</li> <li>- 단기 근로 형태에서 비롯되는 고용 불안정성을 해소할 수 있도록 실질적인 근로 지원 기간 연장</li> <li>- 참여 대상자의 범위를 과감히 확장하여 고용 안정성을 한층 강화</li> <li>- 현재 한정적인 일자리 형태를 참여자의 다양한 역량과 수요에 맞추어 다변화할 수 있도록 지원 직업군 다각화</li> <li>- 근로자가 현장에서 체감할 수 있는 실질적인 복지 및 인센티브 제도 마련</li> </ul> </li> <li>· <b>경력단절 여성에게 가장 필요한 지원</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 탄력 근무제 도입과 자유로운 월차 사용 여건 보장</li> <li>- 근무 기간에 따른 차등적 근로자 지원금 지급, 최초 계약 완료 및 재계약 시점의 별도 인센티브 부여, 실질적인 소득 보전을 위한 시급 인상 등 현장이 체감할 수 있는 실효성 있는 지원책 마련</li> </ul> </li> </ul>

## Ⅳ. 일자리 편의점 운영 활성화 방안

- 일자리 편의점 사업의 문제점은 ‘경력 축적의 한계’ ‘지역 산업 수요와 연계 부족’ ‘디지털 기반 매칭 시스템 미흡’ ‘기업 유인책 부족’ 등 크게 4가지로 요약할 수 있음. 4가지를 기반으로 일자리 편의점 운영 활성화 방안의 비전, 목표, 목표별 정책 방안을 제시하였음. ‘편의점’이라는 명칭에서 느껴지는 접근성과 생활밀착형 이미지를 살리는 동시에 ‘경력’ ‘일자리’ ‘역량’을 구체화한 비전과 정책 방향을 제시함

<b>비 전</b>	<b>- 가까운 일자리가 더 큰 기회로 -</b> 경력은 이어지고(Link), 일자리는 안심하고(Safe), 역량은 키워지는(Grow) 경북 여성
<b>정 책 방 향</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 커리어를 연결하는 지역 밀착형 징검다리 구축</li> <li>· 유연하고 안정된 일자리 환경 조성</li> <li>· 실전 맞춤형 내일(My job &amp; Tomorrow) 준비</li> </ul>
<b>목 표</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 여성 경력단절 예방 및 경력 회복·전환 지원</li> <li>· 여성 고용 안전망 및 정보시스템 구축</li> <li>· 여성 일자리 질적 고도화 및 성과관리 체계 구축</li> </ul>
<b>목 표 별 정 책 방 향</b>	<b>여성 경력단절 예방 및 경력 회복·전환 지원</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>☞ 경력단절 예방과 경력 회복·전환을 위한 일자리 편의점 모델 설계</li> <li>☞ 시군 일자리 편의점 구축</li> </ul>
	<b>여성 고용 안전망 및 정보시스템 구축</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>☞ 일자리 편의점 원스톱 디지털 플랫폼 구축</li> <li>☞ ‘K-경력 지갑’ 도입 및 경력 인증 기준 마련</li> <li>☞ 시간제 정규직 운영·활성화</li> <li>☞ 단기 근로와 돌봄노동에 대한 ‘경력 인정’의 명문화</li> <li>☞ 장기고용 전환 지원금 지급</li> </ul>
	<b>여성 일자리 질적 고도화 및 성과관리 체계 구축</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>☞ 산업별 일자리 편의점 트랙 운영</li> <li>☞ 데이터 기반의 성과관리 체계 구축</li> </ul>

## 1) 여성 경력단절 예방 및 경력 회복·전환 지원

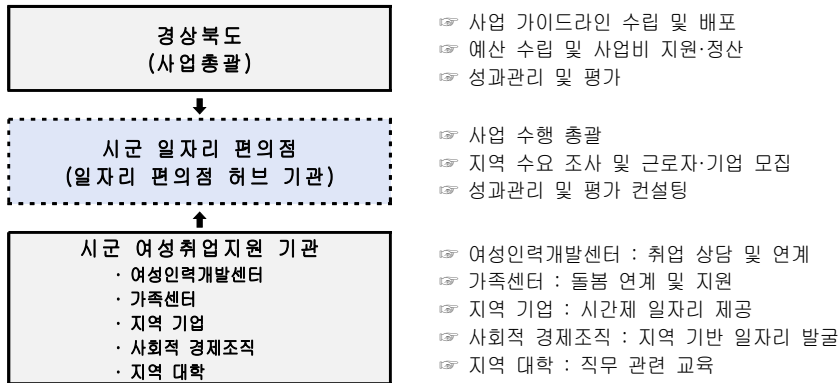
### □ 경력단절 예방과 경력 회복·전환을 위한 일자리 편의점 모델 설계

- 사업을 지속적으로 운영하고 경력단절의 예방·회복·전환을 위해 순차적으로 적용할 수 있는 일자리 모델을 3가지로 구축함. 3가지 모델은 ‘생활밀착형 시간제 모델’ ‘경력 회복·전환 패키지 모델’ ‘지역산업 연계 모델’ 등이고, 독립적으로 운영되기보다는 단계별 이행의 선순환 구조로 운영할 것을 제안함

유형	정의	지원 서비스
생활밀착형 시간제 모델	거주지 인근 생활권 밀착 고용 모델	· 읍면동 단위로 소규모 일자리 발굴 · 돌봄 연계 서비스
경력 회복·전환 패키지 모델	역량 고도화 교육 + 단시간 실전 프로젝트	· 경력 진단 및 상담 · 직무 역량 강화
지역산업 연계 모델	핵심 시간제 인력이나 전일제로 안착	· 경북 전략산업과 여성 일자리 연결 · 산업별 일자리 편의점 트랙 운영

### □ 시군 일자리 편의점 구축

- 일자리 편의점은 사업의 허브 역할을 담당할 수 있는 시군 일자리 편의점을 구축하여 추진할 필요가 있음. 경상북도가 사업총괄, 예산 지원, 성과관리 및 평가를 담당하고, 시군별 일자리 편의점을 중심으로 여성인력개발센터, 가족센터, 기업, 사회적 경제조직, 대학 등 지역기관 협력 네트워크를 구성함



## 2) 여성 고용 안전망 및 정보시스템 구축

### □ 일자리 편의점 원스톱 디지털 플랫폼 구축

- 경북도는 일자리 편의점 사업을 향후 도내 전 시군으로 확대할 예정이라, 시군별 분절된 운영보다는 ‘경북도-시군-기업-돌봄 기관’이 유기적으로 움직일 수 있는 거버넌스 구축이 필요함. 이를 위해 도내 모든 일자리 편의점의 구인과 구직 정보를 실시간 열람할 수 있는 플랫폼을 구축하고 이를 총괄하는 컨트롤타워가 필요함

### □ ‘K-경력 지갑’ 도입 및 경력 인증 기준 마련

- 일자리 편의점은 단순 일자리 매칭을 넘어 일의 경험이 경력으로 공식 인정받을 수 있는 체계를 만들어야 함. 직무내용과 난이도, 숙련도 등을 반영하여 표준화된 경력 인증의 기준을 정하고, 단기 근무시간의 경력 측정 마련도 필요함
- 일자리 편의점으로 쌓은 초단기 근로 이력은 파편화될 수도 있어 ‘K-경력 지갑’은 근로자의 단기 근로 데이터를 저장하여 경력증명서로 발급하며 추후 재취업 시 활용할 수 있도록 운영할 필요가 있음

### □ 시간제 정규직 운영·활성화

- 고용 안정을 위해 ‘시간제 정규직’ 직군 신설을 제안함. 시간제 일자리는 경력 인정으로 이어지지 않는 경우가 많아 차별 없는 근로 환경 조성을 위해 도입할 필요가 있고, 시간제 근로자도 동일한 교육이나 승진 기회를 부여하여 경력 축적이 될 수 있도록 운영함(유아랑, 2025)
- 현재 인사혁신처는 주 15~35시간 이내에서 경력직 직위를 임용하는 ‘시간선택제공무원’을 운영 중임. ‘시간선택제공무원’을 본보기로 향후 공공과 민간 부문에 적용해 볼 필요가 있음

### □ 단기 근로와 돌봄노동에 대한 ‘경력 인정’의 명문화

- ‘경상북도 여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방에 관한 조례(제4989호)’의 취지를 살려, 단기 근로와 돌봄노동에 대한 경력을 공식적으로 인정받을 수 있는 ‘(가칭)경상북도 돌봄노동 및 단기 근로 경력 인정 지원 조례’를 별도로 제정할 것을 제안함

- 경북이 최초로 ‘단기 근로 이력 + 돌봄 노동’을 결합한 ‘경력 인증 일자리 모델’이 될 수 있도록 추진함. 도지사 명의로 경력 인증서 발급을 신설하여 추후 경북 공공기관의 공식 채용 서류로 활용하도록 운영하고 점차 민간 영역까지 확산하기 위한 인증서 발급으로 나아가야 함

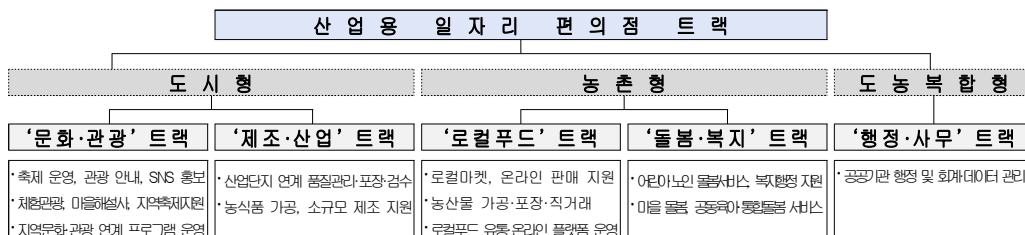
□ **장기고용 전환 지원금 지급**

- 일자리 편의점 사업이 지속되기 위해서는 기업의 자발적 참여가 필수적이거나, 현재 인건비 지원만으로 기업을 유인하는데 한계가 있음. 기업이 일자리 편의점 근로자를 단순 보조가 아닌 장기적 관점에서 채용을 유도할 수 있는 유인책이 필요함

**3) 여성 일자리 질적 고도화 및 성과관리 체계 구축**

□ **산업별 일자리 편의점 트랙 운영**

- 일자리 편의점의 일자리 유형은 8가지이지만, 심층 면접조사 결과에 의하면 ‘경력케어’와 ‘서비스케어’가 전체의 75.9%를 차지하여 일자리 유형의 재검토가 필요함
- 일자리 편의점은 단순 알선 중심 운영에서 나아가 지역산업과 연계하여 지속 고용이 가능한 구조로 전환되어야 함. 따라서 일자리 유형이 아닌 산업별 특화 트랙 체계로 고도화할 필요가 있음
- 산업별 일자리 편의점 트랙은 시군의 산업 구조와 생활환경 차이를 반영하여 도시형, 농촌형, 도농복합형으로 구분함. 도시형은 ‘문화·관광’ ‘제조·산업’, 농촌형은 ‘로컬푸드’ ‘돌봄·복지’, 도농복합형은 ‘행정·사무’ 등 5가지로 분류함. 5가지 트랙은 현장에서 실제 필요한 직무를 중심으로 근로자에게 경력 형성 기회를 제공하고 지속 고용으로 연계될 수 있는 구조설계에 중점을 둠



□ 데이터 기반의 성과관리 체계 구축

- 일자리 편의점의 지속가능성과 정책 효과성을 높이기 위해 근로자 특성, 취업 연계 현황, 고용 유지율, 돌봄 연계 실적 등 데이터 기반 성과관리 체계를 구축할 필요가 있음
- 취업자 중심의 정량평가 외 경력 회복·전환 정도, 고용 유지율, 근로 만족도, 돌봄 부담 완화 수준 등 정책 체감도를 반영한 다층적 성과지표(KPI)를 마련하여 사업의 실질적 효과를 측정해야 함
- 일자리 편의점 원스톱 디지털 플랫폼에 시군별 구인·구직 현황, 산업별 인력 수요, 여성 경력단절 사유, 재취업 유형 등을 실시간으로 분석하고 활용할 필요가 있음



## 목 차

---

<b>I. 서론</b> .....	<b>01</b>
1. 연구 필요성 및 목적 .....	03
2. 연구 내용 및 방법 .....	07
3. 연구 절차 .....	08
<b>II. 일자리 편의점 운영 현황 및 관련 사례 분석</b> .....	<b>09</b>
1. 경상북도 여성 일자리 여건 및 현황 .....	11
2. 일자리 편의점 운영 현황 .....	33
3. 일자리 편의점 관련 사례 분석 .....	55
<b>III. 일자리 편의점 운영 활성화 요구도 분석</b> .....	<b>61</b>
1. 조사 개요 .....	63
2. 조사 결과 .....	65
3. 소결 .....	89
<b>IV. 일자리 편의점 운영 활성화 방안</b> .....	<b>93</b>
1. 정책 방향 .....	95
2. 일자리 편의점 운영 활성화 방안 .....	96
3. 향후 연구 제언 .....	107
<b>참고문헌</b> .....	<b>113</b>

## 표 목 차

<표 I-1> 2023년 OECD 여성의 고등교육 이수율 및 고용률 .....	05
<표 I-2> 2025년 8월 기준 시간제 근로자 규모 .....	06
<표 II-1> 2024년 1/2분기~2025년 1/2분기 경상북도 성별·연령별·교육·정도별 경제활동 인구 .....	12
<표 II-2> 2024년 1/2분기~2025년 1/2분기 경상북도 비경제활동인구 .....	13
<표 II-3> 2024년 1/2분기~2025년 1/2분기 경상북도 비경제활동인구 활동상태 .....	14
<표 II-4> 2024년 1/2분기~2025년 1/2분기 경상북도 실업자 .....	15
<표 II-5> 2024년 1/2분기~2025년 1/2분기 경상북도 취업자 .....	16
<표 II-6> 2025년 경상북도 직업 선택 요인 .....	17
<표 II-7> 2025년 경상북도 고용의 안정성 .....	17
<표 II-8> 2025년 경상북도 여성 취업에 대한 견해 .....	18
<표 II-9> 2025년 경상북도 여성 취업 장애 요인 .....	18
<표 II-10> 2025년 경상북도 일과 가정생활 우선도 .....	19
<표 II-11> 2025년 경상북도 근로 여건(근로 환경) 만족도 .....	20
<표 II-12> 2025년 경상북도 근로 여건(근로 시간) 만족도 .....	20
<표 II-13> 2025년 8월 기준 희망 직장(일)의 고용 형태 .....	20
<표 II-14> 2025년 8월 기준 시간제 근로 희망의 주된 이유 .....	21
<표 II-15> 2023년~2025년 경상북도 주민등록 인구 추이 .....	21
<표 II-16> 2024년~2025년 경상북도 연령별 인구 .....	22
<표 II-17> 2024년 2/2분기 경상북도 종사상 지위별 취업자 .....	22
<표 II-18> 2024년 2/2분기 경상북도 임시직 및 일용직 근로자 분포 .....	23
<표 II-19> 2024년 2/2분기 경상북도 직업별(연령별) 취업자 분포 .....	24
<표 II-20> 2024년 2/2분기 경상북도 직업별(혼인상태별) 취업자 분포 .....	25
<표 II-21> 2024년 시도별 경력단절 여성 .....	26

<표 II-22> 2024년 경상북도 경력단절 여성 현황 .....	27
<표 II-23> 2024년 경상북도 경력단절 사유 .....	29
<표 II-24> 2024년 경상북도 영유아 자녀수별 가구 비중 .....	29
<표 II-25> 2025년 시도별 자녀 동거 취업 여성 .....	30
<표 II-26> 2024년 경상북도 경력단절 여성의 직장(일)을 그만 둔 기간 .....	31
<표 II-27> 2024년 경상북도 경력단절 여성의 취업 희망 및 구직활동 여부 .....	33
<표 II-28> 경상북도 일자리 편의점 사업 추진 내용 .....	34
<표 II-29> 2025년 경상북도 포항시 여성인구 .....	34
<표 II-30> 2025년 2/2분기 경상북도 포항시 15세 이상 경제활동인구 .....	35
<표 II-31> 2025년 2/2분기 경상북도 포항시 연령별 및 성별 취업자 .....	35
<표 II-32> 2025년 1/2분기 경상북도 포항시 연령별 비정규직 근로자 .....	36
<표 II-33> 2025년 경상북도 포항시 경제활동상태 .....	36
<표 II-34> 2025년 경상북도 포항시 미취학, 학생 자녀 유무 및 자녀 수 .....	37
<표 II-35> 2025년 경상북도 포항시 직업별 분포 .....	38
<표 II-36> 2025년 경상북도 포항시 일자리 충분도 .....	38
<표 II-37> 2025년 경상북도 포항시 일자리 만족도 .....	39
<표 II-38> 2025년 경상북도 포항시 일자리 편의점 사업 현황 .....	40
<표 II-39> 2025년 경상북도 구미시 여성인구 .....	41
<표 II-40> 2025년 2/2분기 경상북도 구미시 15세 이상 경제활동인구 .....	42
<표 II-41> 2025년 2/2분기 경상북도 구미시 연령별 및 성별 취업자 .....	42
<표 II-42> 2025년 1/2분기 경상북도 구미시 연령별 비정규직 근로자 .....	42
<표 II-43> 2025년 경상북도 구미시 경제활동상태 .....	43
<표 II-44> 2025년 경상북도 구미시 미취학, 학생 자녀 유무 및 자녀 수 .....	44
<표 II-45> 2025년 경상북도 구미시 직업별 분포 .....	45
<표 II-46> 2025년 경상북도 구미시 일자리 충분도 .....	45
<표 II-47> 2025년 경상북도 구미시 일자리 만족도 .....	46
<표 II-48> 2025년 경상북도 구미시 일자리 편의점 사업 현황 .....	47
<표 II-49> 2025년 경상북도 예천군 여성인구 .....	48

<표 II-50> 2025년 2/2분기 경상북도 예천군 15세 이상 경제활동인구 .....	49
<표 II-51> 2025년 2/2분기 경상북도 예천군 연령별 및 성별 취업자 .....	49
<표 II-52> 2025년 1/2분기 경상북도 예천군 연령별 비정규직 근로자 .....	49
<표 II-53> 2025년 경상북도 예천군 경제활동상태 .....	50
<표 II-54> 2025년 경상북도 예천군 미취학, 학생 자녀 유무 및 자녀 수 .....	51
<표 II-55> 2025년 경상북도 예천군 직업별 분포 .....	51
<표 II-56> 2025년 경상북도 예천군 일자리 충분도 .....	52
<표 II-57> 2025년 경상북도 예천군 일자리 만족도 .....	53
<표 II-58> 2025년 경상북도 예천군 일자리 편의점 사업 현황 .....	54
<표 II-59> 선행 연구 분석 .....	57
<표 II-60> 일자리 정책 관련 타시도 및 해외 사례 .....	59
<표 III-1> 조사 내용 .....	63
<표 III-2> 사업 실무자 현황 .....	65
<표 III-3> 기업 담당자 현황 .....	75
<표 III-4> 기업에서 선호하는 근로자의 출퇴근 시간대 .....	77
<표 III-5> 근로자 현황 .....	82
<표 III-6> 근로자가 선호하는 출퇴근 시간대 .....	85
<표 IV-1> 서울특별시 성동구 경력 보유 여성 등의 존중 및 권익 증진에 관한 조례 ...	103
<표 IV-2> 일자리 편의점 유형별 시군 인원 .....	104

## 그림 목 차

---

[그림 I-1] 연구 흐름도 .....	08
[그림 Ⅲ-1] 조사 개요 .....	63
[그림 IV-1] 일자리 편의점 운영 활성화 방안 도식도 .....	97
[그림 IV-2] 일자리 편의점 사업 모델 도식도 .....	98
[그림 IV-3] 일자리 편의점 사업 모델별 정의 및 지원 서비스 .....	99
[그림 IV-4] 일자리 편의점 사업 추진 체계도 .....	100
[그림 IV-5] 서울특별시 성동구 경력인증신청서 및 경력인증서 .....	103
[그림 IV-6] 산업별 일자리 편의점 트랙 도식도 .....	106
[그림 IV-7] 정책별 기대효과 .....	107



# 1. 서론

1. 연구 필요성 및 목적
2. 연구 내용 및 방법
3. 연구 절차



# I. 서론

## 1. 연구 필요성 및 목적<sup>1)</sup>

- 인구구조 변화와 미래 노동 공급 부족에 대응한 여성의 경제활동 참여 확대
  - 2030년부터 저출생과 고령화의 영향으로 노동력 감소가 본격화되어 여성인력의 활용이 어느 때보다 중요해지고 있음
    - 한국고용정보원(2025)의 「중장기 인력수급 전망(2023~2033)」에 따르면, 65세 이상 고령인구는 2033년 전체 인구의 30.5%를 차지함(2023년 20.8%)
    - 2050년 이후 65세 이상 고령인구 비중은 전체 인구의 40.0%를 차지할 것으로 전망됨. 이에 따른 생산연령인구 감소로 노동시장의 공급 부족이 예상되어 경제 성장의 둔화를 막기 위해 여성, 청년 등 잠재 인력의 노동시장 진입이 필요함(관계 부처 합동, 2025)
  - 최근 10년간 여성의 고용률은 상승했으나 OECD 국가 내 순위는 중하위권(30위)을 차지함(한국경제인협회 보도자료, 2025)
    - OECD 38개 국가의 고용 지표 분석 결과, 여성 고용률은 2014년 55.0%(30위)에서 2023년 61.4%(30위)로 나타남
  - 지난 5년간 우리나라 15세 이상 여성의 경제활동참가율은 꾸준히 증가하였고 비경제활동인구는 감소함(국가데이터처 보도자료, 2025. 11. 20.). 2025년 비경제활동인구는 여성 999만 7천 명(61.8%)으로 남성 616만 7천 명(38.1%)보다 높은 수준임
- 노동시장 공급과 수요 변화에 대응한 여성 일자리 지원 정책 마련
  - 성평등가족부·고용노동부(2025)의 「2025년 여성경제활동백서」에 따르면, 2024년 산업별 여성 취업자 비중은 ‘보건업 및 사회복지 서비스업(19.0%)’, ‘도매 및 소매업(12.2%)’, ‘숙박 및 음식점업(11.2%)’, ‘교육서비스업(10.1%)’ 순으로 나타남
  - 한국고용정보원(2025)의 「중장기 인력수급 전망」에서도 2033년까지 고령화 및

1) 본 연구는 「경북 일자리 편의점 운영 매뉴얼 개발(2025)」의 후속 연구임. 「경북 일자리 편의점 운영 매뉴얼 개발」 연구는 미성년 자녀를 둔 여성의 특징을 반영하여 경력단절 여성의 단기일자리 유형과 수요를 분석하고, 현장 적용 매뉴얼을 개발함(김혜경, 2025)

돌봄 수요 증가로 사회복지 서비스업에서 노동시장 공급과 수요가 큰 폭으로 증가할 것으로 전망됨

□ 미래 산업 구조 변화와 기술 발전에 따른 새로운 여성 일자리 창출 대비

○ 코로나19 이후 디지털 전환과 산업 구조 고도화가 빠르게 진행되면서 제조업 중심의 산업기반이 기술 중심 산업으로 전환되고 있음. 이에 미래 성장산업 분야에서 여성의 참여를 확대하고, 산업 구조 변화와 기술혁신에 따른 새로운 여성 일자리 창출 및 직무 전환에 선제적으로 대응할 필요가 있음

- 가까운 미래에 신산업 분야의 구인 수요는 증가할 것으로 예상되나, 여성 종사자 비중이 낮은 '정보통신업(3.2%)'과 '전문 과학 및 기술 서비스업(4.2%)'을 중심으로 인력수급 불균형이 심화될 수 있음(성평등가족부·고용노동부, 2025)
- 산업통상부(2025)의 「2025년 산업기술 인력수급 실태조사」에서도 산업기술 인력은 남성 85.9%, 여성 14.1%로, 향후 여성의 신산업 분야 진입이 우려됨. 특히 AI(인공지능)는 산업 구조에 큰 변화를 일으키고 국가 경제의 미래를 이끌 핵심 분야로, 앞으로 딥테크<sup>2)</sup> 분야에서 활발히 활동할 수 있는 여성인력이 필요함<sup>3)</sup>

□ 여성의 경력단절이 지속되어 재취업을 유도할 수 있는 정책 방안 도출

○ 국가데이터처(2025)의 「지역별 고용조사」에 따르면, 15~54세 기혼 여성 총 740만 3천 명 중 110만 5천 명(14.9%)이 경력단절 상태로 나타남

- 전년(121만 5천 명) 대비 11만 명이 감소하였으나 여성의 경력단절은 현재도 지속되고, 30대(40만 2천 명, 42.5%)의 비중이 가장 높음. 경력단절 사유는 '육아'가 49만 명(44.3%)으로 가장 높고, 경력단절 기간은 '10년 이상'이 46만 4천 명(42.1%)을 차지함

○ OECD 국가 중 우리나라는 '25~34세'와 '35~44세' 여성의 고등교육 이수율은 상위권이지만 고용률은 하위권으로 나타남(관계 부처 합동, 2025). 따라서 여성의

2) 딥테크(Deep Tech)는 첨단 과학과 공학 기술을 기반으로 장기적이고 집중적인 연구개발과 상당한 투자를 요구하는 기술 분야를 의미함. 인공지능(AI), 양자 컴퓨팅, 바이오테크놀로지, 첨단 소재, 로봇공학, 반도체 등 고도의 전문성과 기술적 난이도를 지닌 분야들이 이에 포함됨(한경경제용어사전(<https://dic.hankyung.com>))

3) 정부는 2023년부터 「초격차 스타트업 1000+프로젝트」를 시행 중임. 초격차 프로젝트는 10대 신산업 분야(시스템반도체, 바이오헬스, 미래 모빌리티, 친환경·에너지, 로봇, AI·빅데이터, 사이버보안·네트워크, 우주항공·해양, 차세대 원전, 양자기술)에서 국가 경제의 미래를 이끌어갈 딥테크 스타트업 1,000개 이상을 2023년부터 2027년까지 5년간 육성하고, 글로벌 시장의 핵심 주역으로 성장시키는 프로젝트(중소벤처기업부 보도자료, 2025)

경력단절 이후 발생하는 사회·경제적 손실을 예방하고 조속한 재취업과 경제활동 참여를 지원하기 위한 정책 방안이 필요함<sup>4)</sup>

<표 I-1> 2023년 OECD 여성의 고등교육 이수율 및 고용률

(단위 : %)

연령	고등교육 이수율		고용률	
	25 ~ 34세	OECD 평균	54.4	OECD 평균
	한국	76.7(1위)	한국	76.7(32위)
35 ~ 44세	OECD 평균	52.3	OECD 평균	86.5
	한국	70.9(2위)	한국	67.5(38위)

자료 : 관계 부처 합동(2025), 「제4차 여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방에 관한 기본계획(2025~2029)」을 활용하여 저자가 재구성하였음

- 경북의 비경제활동인구 중 여성은 거의 모든 연령대에서 남성보다 비중이 높음(표 II-2 참조). 이는 경북 여성의 잠재 노동력이 큰 집단이라 할 수 있어 경력단절 여성 대상 재취업 지원이 필요함(김용현 외, 2024)
- **미성년 자녀를 둔 경력단절 여성은 단기일자리<sup>5)</sup>가 현실적 대안**
  - 육아휴직 후 직장에 미복귀한 이유는 ‘자녀 양육과 일 병행이 힘들어서’ 39.9%, ‘믿고 돌봐줄 양육자가 없어’ 29.7%, ‘믿고 맡길 시설이 없어서’ 10.7% 순으로 나타남(여성가족부, 2022). 경북 또한 3040 세대의 경력단절 사유는 ‘육아’의 비중이 가장 높아 경력단절 여성들에게 일자리와 관련한 실질적 대안은 양질의 단기일자리 확대임(표 II-23 참조)
  - 전체적인 희망 고용 형태는 남녀 모두 임금 근로자를 선호하지만, 여성 37.3%, 남성 14.7%가 시간제 일자리를 원함(표 II-13 참조)
- **최근 ‘긱 이코노미(Gig Economy)’의 등장으로 단기일자리는 새로운 고용 형태**
  - ‘긱 이코노미’<sup>6)</sup>라는 용어는 2009년 처음 등장함(방승천, 2023a). 코로나19 이후 비대면 업무와 재택근무의 영향으로 긱 이코노미는 확장되었고, 최근 많은 기업이

4) 2026년 성평등가족부는 여성 고용의 유지·확산을 위해 ‘경력단절 예방 주간’을 지정하였고(2026. 3. 16. ~ 20.), 지방정부와 기업, 여성새로일하기센터와 함께 공동 캠페인을 추진함. 캠페인은 여성 고용이 국가 지속가능성을 좌우하는 새로운 기준(New Normal)임을 확산하기 위해 마련됨(성평등가족부 보도자료, 2026)

5) 본 보고서에서 ‘단기일자리’의 개념은 2가지임. 하루 8시간 풀타임으로 1년 이하 근로와 하루에 1시간~7시간까지 근로 시간을 정하는 시간제를 의미함

6) ‘긱 이코노미’는 1920년대 미국 재즈클럽에서 단기로 섭외한 연주자를 ‘긱(Gig)’이라 부르면서 유래됨. 현재 기업들이 정규직 대신 필요에 따라 단기로 계약직을 고용하는 방식으로, 프리랜서나 독립 계약자 등을 중심으로 고용시장의 큰 변화를 이끌고 있음. ‘N잡러(여러 가지 직업을 가진 사람)’의 개념도 긱 이코노미의 확산에 기여함(김민이, 2022)

업무별 전문가를 임시직 형태로 고용함. 깃 워커(Gig Worker)들도 자발적으로 단기 일자리를 선택하면서 업무의 유연성을 키워나감(김민이, 2022)

- 기업은 필요한 시간만큼 근로자를 고용하고, 근로자는 본인이 원하는 시간대와 시간을 정해서 일하는 추세가 확산되고 있음(조선일보, 2024). 시간제 근로자 규모는 2020년부터 4년 연속 상승하였다가 2025년 소폭 감소함

<표 I -2> 시간제 근로자 규모(2025년 8월 기준)

(단위 : 천 명)

2020년	2021년	2022년	2023년	2024년	2025년
3,252	3,512	3,687	3,873	4,256	4,229

자료 : 국가데이터처 보도자료(2025. 10. 22.), 「2025년 8월 경제활동인구조사 근로 형태별 부가 조사 결과」

- 깃 이코노미는 근무 형태와 시간을 유연하게 선택하고 소득뿐 아니라 의미 있는 일을 자기 주도적으로 해나갈 수 있어 향후 노동의 새로운 패러다임 핵심 요소로 부각됨(방승천, 2023b)

□ 일자리 편의점 운영 활성화 방안 도출

- 2017년 일본 오카야마현 나기초는 여성의 경력단절 문제를 해소하고, 자녀 양육과 병행하면서 경제적 소득을 창출할 수 있는 ‘일자리 편의점’ 정책을 시행함<sup>7)</sup>
  - 일자리 편의점의 ‘편의점’은 고용의 접근성과 실용성을 상징하는 단어임. 편의점에서 물건을 구입하듯이 간편하게 일자리를 구할 수 있는 제도로, 공공기관이나 기업, 주변 농가의 의뢰를 받아 일자리와 주민을 연결하는 사업임
- 경상북도 일자리 편의점은 단기일자리와 자녀 돌봄 지원을 연계한 윈스톱 취업 지원 서비스로, 미성년 자녀를 둔 여성의 경력 회복을 도와 경제활동 참여를 촉진하고 일·생활 균형 실현에 기여함
  - 2024년 9월 구미에서 최초로 일자리 편의점 시범 사업을 시작하였고 2025년에는 운영 매뉴얼을 제작하여 포항, 예천 등으로 확대함
  - 돌봄과 일자리를 연계하여 경력단절 여성의 재취업을 돕고 지역 중소기업 인력난을 지원함. 출산·육아 휴직자 대체인력은 인건비 100%, 소상공인 단기 인력은 50%를 뒷받침하여 사업주의 인건비 부담을 완화함

7) 나기초는 일자리 편의점 사업으로 출산을 2.97명을 달성함(옥승철, 2024)

- 경북 여성의 경제활동 참여와 경력단절 문제 해결에 기여하고, 지역 일자리 창출 및 경제 활성화에 긍정적 영향을 미침
- 현재 일자리 편의점 사업은 경상북도 경력단절 여성을 위한 맞춤형 재취업 모델 정착 단계에 있음. 본 연구로 일·가정의 양립 실현 방안을 도출하고, 여성의 경력 회복과 기업의 인력 확보를 동시에 지원하여 향후 경북 지역 여성 단기일자리 창출 확대를 목표로 함
- 단기일자리는 지속적인 경력 회복이 수반되지 않으면 장기적으로 질 높은 시간제 일자리로 전환이 어려움. 따라서 체계적인 지원과 맞춤형 프로그램으로 경력단절을 예방하고 경력 회복을 지원하는 정책적 접근이 필요함(김혜경, 2025)
- 본 연구는 경북 전역으로 일자리 편의점 사업의 성공적인 확대 운영을 지원하고 여성의 경제활동 참여와 지역 일자리 창출을 촉진하여, 향후 경북의 대표 일자리 지원 모델로 자리매김할 것임
- 정책은 시기와 상황에 따라 수정·보완되어야 하고 본 연구가 향후 경북의 일자리 정책을 설계하기 위한 디딤돌이 될 수 있기를 기대함

## 2. 연구 내용 및 방법

### 1) 문헌 및 기존 통계 분석

- 본 연구는 일자리 편의점 운영 활성화 방안을 모색하기 위해 경력단절 여성의 일자리와 관련된 국내외 문헌, 현황 통계 등을 분석함. 또한 추진된 포항, 구미, 예천 일자리 편의점의 운영 현황에 관한 전반적인 상황을 파악함

### 2) 심층 면접조사

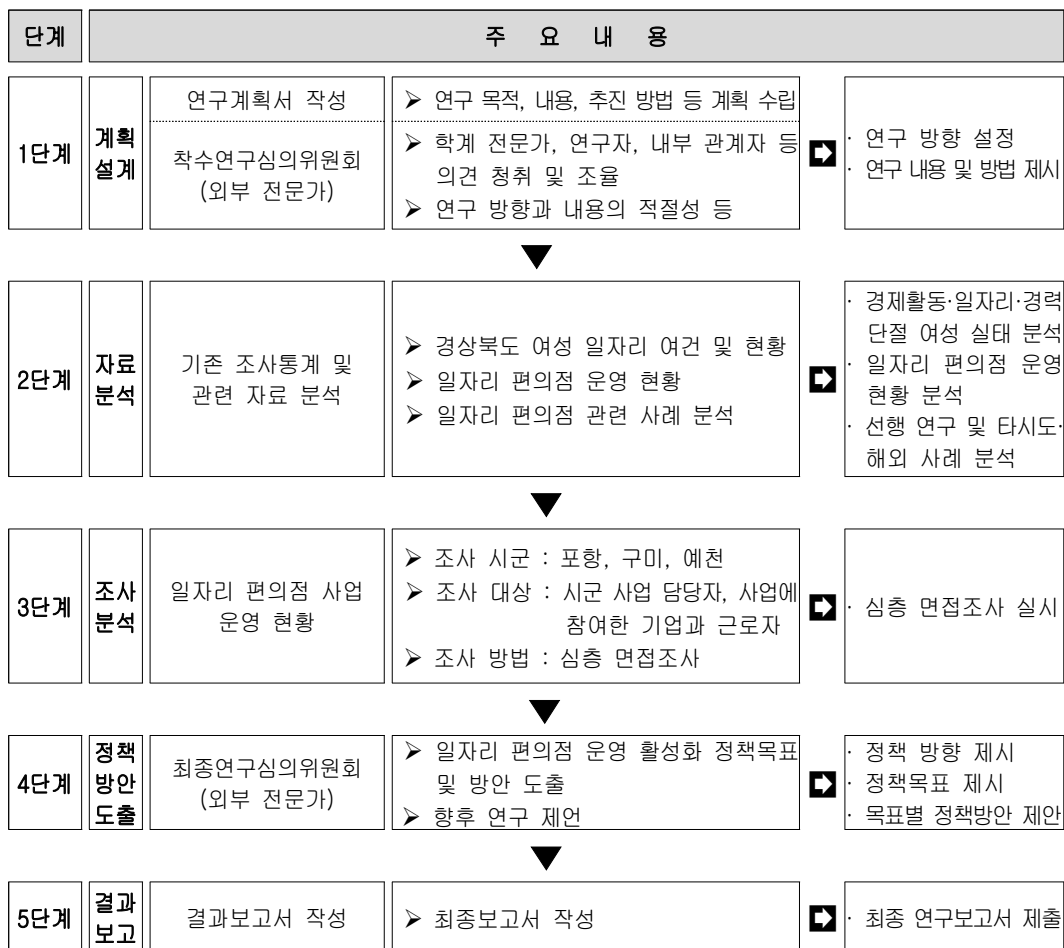
- 심층 면접조사는 2025년 일자리 편의점 사업이 추진된 3개 시군(포항, 구미, 예천)의 사업 담당자와 사업에 참가한 기업과 근로자를 대상으로 조사함
- 조사 기간 : 2026. 3. 18. / 2026. 3. 27. / 2026. 3. 30. ~ 4. 1.
- 조사 내용 : 사업 실무자 5명, 기업 담당자 19명, 근로자 16명의 자료를 토대로 작성함
- 조사 방법 : 구조화된 질문지를 이용한 심층 면접조사

### 3) 전문가 자문

○ 조사 내용에 따른 결과 분석 타당성과 적절성에 대해 일자리 관련 전문가 의견을 반영함

- 자문 대상 : 일자리 관련 연구자 2명
- 자문 내용 : 면접조사 결과 도출 방향 및 정책 제언 등에 관한 의견 수렴

### 3. 연구 절차



[그림 I-1] 연구 흐름도

## II. 일자리 편의점 운영 현황 및 관련 사례 분석

1. 경상북도 여성 일자리 여건 및 현황
2. 일자리 편의점 운영 현황
3. 일자리 편의점 관련 사례 분석



## II. 일자리 편의점 운영 현황 및 관련 사례 분석

### 1. 경상북도 여성 일자리 여건 및 현황

#### 1) 경상북도 여성 경제활동 현황

##### □ 연령별·교육 정도별 경제활동인구 현황

- 2025년 1/2분기 경상북도의 경제활동인구는 152만 5천 명으로, 전년 대비 1.2%p 증가하였고, 여성 경제활동인구는 65만 9천 명(43.2%)으로 남성 86만 6천 명(56.8%)보다 13.6%p 낮은 수준임. 또한 모든 연령대에서 여성 경제활동인구는 남성보다 낮게 나타남
  - 30~39세는 여성 7만 7천 명(5.0%), 남성 14만 1천 명(9.2%)으로 남녀 격차가 4.2%p로 가장 크게 나타남. 반면 15~29세는 여성 7만 5천 명(4.9%), 남성 8만 5천 명(5.6%)으로 남녀 격차가 0.7%p로 가장 낮음. 이는 여성의 30~39세에서 결혼과 출산이 집중되어 남녀 간 경제활동인구 규모의 격차가 크게 벌어진 것으로 풀이됨
- 2025년 1/2분기 60세 이상의 경제활동 비중은 여성 24만 8천 명(16.3%), 남성 27만 8천 명(18.2%)으로 전체 연령대의 34.5%를 차지하고, 연령대가 높아질수록 비중이 증가함
  - 남녀 모두 60세 이상 비중(여성 16.3%, 남성 18.2%)은 30~39세(여성 5.0%, 남성 9.2%)에 비해 두 배 이상 높은 수준임
  - 여성 15~29세 7만 5천 명(4.9%)과 30~39세 7만 7천 명(5.0%)은 각각 전체의 5% 이하임
- 2025년 1/2분기 전체 경제활동인구는 전년 대비 여성 1천 명(0.2%p), 남성 1만 8천 명(2.1%p)이 증가함
  - 전년 대비 60대 이상은 여성 1만 8천 명(7.8%p), 남성 5천 명(1.8%p)이 증가하여 중·장년층과 고령층을 중심으로 경제활동이 이루어짐. 특히 여성의 15~29세, 30~39세, 50~59세는 전년 대비 같거나 감소했으나 60세 이상에서 큰 폭으로

높아져 전체 규모도 증가함

- 주목할 점으로 남성 15~29세와 30~39세는 전년 대비 각 11.8%p, 11.9%p 증가함. 반면 동일 연령대의 여성 30~39세는 6.1%p 감소하여 남녀 간 격차가 크게 나타남
- 2025년 1/2분기 경제활동인구 교육 수준은 대졸 이상이 64만 9천 명(42.6%)으로 가장 높은 비중을 차지함
  - 여성은 대졸 이상 24만 3천 명(15.9%), 고졸 22만 5천 명(14.8%), 중졸 19만 1천 명(12.5%) 순임. 남성은 대졸 이상 40만 6천 명(26.6%)으로 여성보다 10.7%p 높고, 고졸 33만 3천 명(21.8%), 중졸 12만 7천 명(8.3%) 순으로 나타남
  - 전년 대비 대졸 이상 비중은 증가했으나 고졸과 중졸 비중은 소폭 감소함. 성별로는 남성 대졸 이상은 3만 4천 명(9.1%p)이 늘었고, 여성 대졸 이상도 3천 명(1.3%p) 증가함

<표 II-1> 2024년 1/2분기~2025년 1/2분기 경상북도 성별·연령별·교육 정도별 경제활동인구  
(단위 : 천 명, %)

구분	경제활동인구	연령					교육 정도			
		15~29세	30~39세	40~49세	50~59세	60세 이상	중졸이하	고졸	대졸이상	
2025 1/2분기	전체	1,525 (100.0)	161 (10.6)	218 (14.3)	279 (18.3)	343 (22.5)	525 (34.4)	318 (20.6)	558 (36.6)	649 (42.6)
	여성	659 (43.2)	75 (4.9)	77 (5.0)	117 (7.7)	142 (9.3)	248 (16.3)	191 (12.5)	225 (14.8)	243 (15.9)
	남성	866 (56.8)	85 (5.6)	141 (9.2)	162 (10.6)	200 (13.1)	278 (18.2)	127 (8.3)	333 (21.8)	406 (26.6)
2024 1/2분기	전체	1,507 (100.0)	151 (10.0)	208 (13.8)	286 (19.0)	358 (23.8)	503 (33.4)	330 (21.9)	565 (37.5)	613 (40.7)
	여성	658 (43.7)	75 (5.0)	82 (5.4)	116 (7.7)	155 (10.3)	230 (15.3)	189 (12.5)	229 (15.2)	240 (15.9)
	남성	848 (56.3)	76 (5.0)	126 (8.4)	170 (11.3)	204 (13.5)	273 (18.1)	140 (9.3)	336 (22.3)	372 (24.7)

자료 : 국가데이터처(2025), 「지역별 고용조사(자료 갱신일 : 2025. 11. 4)」

주 : 각 값은 반올림되어 합계와 세부 항목의 합이 일치되지 않을 수 있음

□ 여성 비경제활동인구<sup>8)</sup> 현황

- 2025년 1/2분기 경상북도의 비경제활동인구는 75만 9천 명으로 전년(77만 8천

8) 전업 학생·전업 주부·은퇴자 등 일할 능력은 있으나 일할 의사가 없는 사람(구직활동을 하지 않는 사람)

명) 대비 2.4%p 감소함. 여성은 47만 3천 명(62.3%)으로 남성 28만 6천 명(37.7%)을 크게 웃돌고, 15~29세를 제외한 모든 연령대에서 여성 비중이 남성보다 높음

- 60세 이상은 여성 23만 4천 명(30.8%), 남성 13만 1천 명(17.3%)으로 남녀 간 격차(13.5%p)가 가장 크게 나타남. 이는 여성의 평균 수명 증가와 경력단절 경험이 축적된 결과로 해석됨. 반면 15~29세는 여성 8만 6천 명(11.3%), 남성 10만 1천 명(13.3%)으로 남성이 2.0%p 높은 비중을 보임
- 이러한 성별 및 연령별 분포 차이는 여성은 고령층 재취업·유지형 일자리 수요, 남성은 청년층 중심의 일자리 연계 수요가 상대적으로 클 가능성을 시사함
- 비경제활동인구의 교육 수준은 중졸 이하 32만 9천 명(43.3%), 고졸 26만 8천 명(35.3%), 대졸 이상 16만 2천 명(21.3%)으로 나타남. 중졸 이하와 고졸 비중이 전체의 약 80%를 차지하여, 교육 수준이 낮을수록 비경제활동 인구수는 증가함
- 여성은 중졸 이하 21만 9천 명(28.9%), 고졸 15만 3천 명(20.2%), 대졸 이상 10만 2천 명(13.4%) 순으로 중졸 이하의 비중이 가장 높고, 남성은 고졸 11만 5천 명(15.2%), 중졸 이하 11만 명(14.5%), 대졸 이상 6만 명(7.9%) 순으로 나타나 성별 간 학력 분포 차이가 있음

<표 II-2> 2024년 1/2분기~2025년 1/2분기 경상북도 비경제활동인구

(단위 : 천 명, %)

구분	비경제 활동인구	연령					교육 정도			
		15~29세	30~39세	40~49세	50~59세	60세 이상	중졸이하	고졸	대졸이상	
2025 1/2분기	전체	759 (100.0)	186 (24.5)	54 (7.1)	65 (8.6)	89 (1.1)	364 (48.0)	329 (43.3)	268 (35.3)	162 (21.3)
	여성	473 (62.3)	86 (11.3)	38 (5.0)	51 (6.7)	65 (8.6)	234 (30.8)	219 (28.9)	153 (20.2)	102 (13.4)
	남성	286 (37.7)	101 (13.3)	16 (2.1)	14 (1.8)	24 (3.2)	131 (17.3)	110 (14.5)	115 (15.2)	60 (7.9)
2024 1/2분기	전체	778 (100.0)	204 (26.2)	65 (8.4)	68 (8.7)	78 (10.0)	364 (46.8)	338 (43.4)	278 (35.7)	162 (20.8)
	여성	479 (61.6)	88 (11.3)	44 (5.7)	53 (6.8)	57 (7.3)	236 (30.3)	225 (28.9)	153 (19.7)	101 (13.0)
	남성	300 (38.6)	116 (14.9)	21 (2.7)	15 (1.9)	21 (2.7)	128 (16.5)	114 (14.7)	125 (16.1)	62 (8.0)

자료 : 국가데이터처(2025), 「지역별 고용조사(자료 갱신일 : 2025. 11. 4)」

주 : 각 값은 반올림되어 합계와 세부 항목의 합이 일치되지 않을 수 있음

- 비경제활동인구의 활동상태는 여성과 남성의 차이가 매우 뚜렷함. 여성은 ‘육아가사’ 비중이 42.4%로 가장 높지만 남성은 1.3%에 그쳐 성별 격차가 명확함
  - 비경제활동인구의 활동상태를 전년과 비교하면 여성의 ‘육아가사’ 비중은 1.9%p 증가했으나 남성은 변동 없음
- 비경제활동인구 중 ‘취업 희망’은 4만 2천 명(5.5%)으로 전년과 거의 동일한 수준을 유지하여 노동시장 재진입 수요는 지속적으로 존재함
  - 여성 1만 9천 명(2.5%), 남성 2만 2천 명(2.9%)으로 남성이 0.4%p 높고 전년 대비 여성의 ‘취업 희망’ 비중은 0.2%p 증가했으나 남성은 0.3%p 감소함
- 경상북도의 비경제활동인구는 전반적으로 감소 추세이지만 여전히 여성에게 ‘육아가사’ 비중이 지속되고 있음

<표 II-3> 2024년 1/2분기~2025년 1/2분기 경상북도 비경제활동인구 활동상태

(단위 : 천 명, %)

구분	비경제 활동인구	사유					취업 희망 여부		
		육아, 가사	재학·진학 준비	취업 준비	연로	기타	취업 희망 (했음)	취업 희망 (안했음)	
2025 1/2분기	전체	759 (100.0)	332 (43.7)	152 (20.0)	20 (2.6)	64 (8.4)	192 (25.2)	42 (5.5)	717 (94.5)
	여성	473 (62.3)	322 (42.4)	68 (9.0)	8 (1.1)	35 (4.6)	40 (5.3)	19 (2.5)	454 (59.8)
	남성	286 (37.7)	10 (1.3)	84 (11.1)	12 (1.6)	29 (3.9)	152 (20.0)	22 (2.9)	264 (34.8)
2024 1/2분기	전체	778 (100.0)	325 (41.8)	157 (20.2)	19 (2.4)	106 (13.6)	171 (22.0%)	43 (5.5)	736 (94.6)
	여성	479 (61.6)	315 (40.5)	68 (8.7)	7 (0.9)	51 (6.6)	38 (4.9)	18 (2.3)	461 (59.3)
	남성	300 (38.6)	10 (1.3)	90 (11.6)	13 (1.7)	55 (7.1)	132 (17.0)	25 (3.2)	274 (35.2)

자료 : 국가데이터처(2025), 「지역별 고용조사(자료 갱신일 : 2025. 11. 4.)」

주 : 각 값은 반올림되어 합계와 세부 항목의 합이 일치되지 않을 수 있음

□ 여성 실업자의 현황

- 2025년 1/2분기 기준 경상북도의 실업자는 4만 명으로 전년(3만 5천 명) 대비 14.3%p 증가하였고, 여성 9천 명(22.5%), 남성 3만 1천 명(77.5%)으로 여성 실업자 비중은 남성보다 55.0%p 낮게 나타남

9) 일할 의사가 있는 경제활동인구 중 최근 4주간 구직활동을 한 사람

- 전년 대비 여성 실업자는 7천 명(43.8%p) 줄었으나 남성 실업자는 1만 1천 명(55.0%p) 증가하여 성별 간 변화가 뚜렷함
- 연령별로 보면, 15~29세는 전년 대비 7천 명(63.6%p) 증가했지만 50세 이상은 1천 명(7.1%p) 감소하여 청년층의 실업자 증가가 두드러지게 나타남
- 교육 수준별로는 중졸 이하와 대졸 이상은 전년과 동일한 수준이지만 고졸은 5천 명(38.5%p) 증가함

<표 II-4> 2024년 1/2분기~2025년 1/2분기 경상북도 실업자

(단위 : 천 명, %)

구분	실업자	여성	남성	연령			교육 정도		
				15~29세	30~49세	50세 이상	중졸이하	고졸	대졸이상
2025 1/2분기	40 (100.0)	9 (22.5)	31 (77.5)	18 (45.0)	10 (25.0)	13 (32.5)	4 (10.0)	18 (45.0)	18 (45.0)
2024 1/2분기	35 (100.0)	16 (45.7)	20 (57.1)	11 (31.4)	10 (28.6)	14 (40.0)	4 (11.4)	13 (37.1)	18 (51.4)

자료 : 국가데이터처(2025), 「지역별 고용조사(자료 갱신일 : 2025. 11. 4)」  
 주 : 각 값은 반올림되어 합계와 세부 항목의 합이 일치되지 않을 수 있음

□ 여성 취업자 현황

- 2025년 1/2분기 기준 경상북도의 취업자는 148만 3천 명으로 전년(147만 1천 명) 대비 0.8%p 소폭 증가하였고, 모든 연령대에서 여성 취업자 비중은 남성보다 낮음
  - 여성 취업자는 65만 2천 명(44.0%)으로 남성 83만 1천 명(56.0%)보다 17만 9천 명(12.0%p) 적고, 전년 대비 여성과 남성 모두 각각 9천 명(1.4%p), 2천 명(0.2%p) 증가함
- 연령별 여성 취업자 비중은 60세 이상 23만 8천 명(16.0%)으로 가장 높고 50~59세 14만 8천 명(10.0%), 40~49세 11만 7천 명(7.9%), 30~39세 7만 8천 명(5.3%), 15~29세 7만 1천 명(4.8%) 순으로 나타남. 이는 전년과 유사한 구조로 취업자의 고령화 경향이 지속되고 있음
- 취업자의 교육 수준은 대졸 이상 61만 1천 명(41.2%)으로 가장 높은 비중을 차지하였고, 고졸 55만 3천 명(37.3%), 중졸 이하 31만 9천 명(21.5%) 순으로 나타남. 전년 대비 대졸 이상 취업자 비중은 확대되었으나 중졸 이하 비중이 소폭 감소하여 취업 구조가 고학력 중심으로 이동함

<표 II-5> 2024년 1/2분기~2025년 1/2분기 경상북도 취업자

(단위 : 천 명, %)

구분	취업자	연령					교육 정도			
		15~29세	30~39세	40~49세	50~59세	60세 이상	중졸이하	고졸	대졸이상	
2025 1/2분기	전체	1,483 (100.0)	144 (9.7)	208 (14.0)	282 (19.0)	347 (23.4)	503 (33.9)	319 (21.5)	553 (37.3)	611 (41.2)
	여성	652 (44.0)	71 (4.8)	78 (5.3)	117 (7.9)	148 (10.0)	238 (16.0)	189 (12.7)	226 (15.2)	237 (16.0)
	남성	831 (56.0)	73 (4.9)	130 (8.8)	165 (11.1)	199 (13.4)	265 (17.9)	130 (8.8)	327 (22.0)	374 (25.2)
2024 1/2분기	전체	1,471 (100.0)	140 (9.5)	203 (13.8)	281 (19.1)	351 (23.9)	497 (33.8)	325 (22.1)	552 (37.5)	594 (40.4)
	여성	643 (43.7)	71 (4.8)	80 (5.4)	114 (7.7)	151 (10.3)	228 (15.5)	187 (12.7)	223 (15.2)	232 (15.8)
	남성	829 (56.4)	69 (4.7)	123 (8.4)	167 (11.3)	200 (13.6)	269 (18.3)	138 (9.4)	328 (22.3)	362 (24.6)

자료 : 국가데이터처(2025), 「지역별 고용조사(자료 갱신일 : 2025. 11. 4)」

주 : 각 값은 반올림되어 합계와 세부 항목의 합이 일치되지 않을 수 있음

## 2) 경상북도 여성 일자리 여건

### □ 직업 선택 요인 및 고용 안정성 인식 현황

- 2025년 경상북도 직업 선택 요인은 여성과 남성 모두 ‘수입’과 ‘안정성’을 가장 중요하게 인식하여, 소득의 안정성과 고용의 지속가능성이 핵심적인 고려 요소임을 알 수 있음
- ‘수입’과 ‘안정성’ 다음으로 ‘적성·흥미’가 두 번째로 높은 비중을 차지했는데, 특히 여성은 남성보다 5.1%p 높음. 이는 여성들이 일자리를 선택할 때 단순한 생계 수단이 아닌 본인의 성향과 능력을 중시한다는 의미임
- ‘보람·자아실현’ 또한 여성이 남성보다 1.7%p 높게 나타남. 그러나 ‘보람·자아실현’은 남녀 모두 ‘적성·흥미’보다 상대적으로 낮은 비중을 보여, 이상(가치)보다 현실(조건)을 우선시하는 경향이 두드러짐

<표 II-6> 2025년 경상북도 직업 선택 요인

(단위 : %)

성별	계	명예명성	안정성	수입	적성·흥미	보람 자아실현	발전성 장래성	근무 환경	기타	모르겠다
여성	100.0	1.7	20.0	39.2	17.8	4.4	4.7	10.0	0.1	2.0
남성	100.0	1.6	21.5	45.2	12.7	2.7	5.7	8.9	-	1.7

자료 : 국가데이터처(2025), 「사회조사\_노동편(자료 갱신일 : 2025. 11. 11.)」

주 : 각 값은 반올림되어 합계와 세부 항목의 합이 일치되지 않을 수 있음

- 고용이 안정적이라고 응답한 여성은 39.7%에 불과함. 남녀 모두 상당수가 고용 불안함을 느끼고 있음
  - 여성은 고용 안정을 ‘전혀 느끼지 않음’이 남성보다 2.4%p 낮아 불안감이 남성 대비 다소 낮았지만, 고용 안정을 ‘매우 많이 느낌’은 여성이 남성보다 0.6%p 높게 나타남
- 경북 여성의 일자리 정책은 안정적인 고용과 함께 개인의 적성과 경력을 연계한 방안이 필요함. 또한 여성은 고용 안정에 불안감이 높아 지역 내 여성 근로자를 위한 정책적 배려와 고용 안전망 구축도 시급함

<표 II-7> 2025년 경상북도 고용의 안정성

(단위 : %)

성별	계	매우 많이 느낌	느끼는 편임	느끼지 않는 편임	전혀 느끼지 않음
여성	100.0	8.5	31.2	48.5	11.8
남성	100.0	7.9	32.4	45.6	14.2

자료 : 국가데이터처(2025), 「사회조사\_노동편(자료 갱신일 : 2025. 11. 11.)」

주 : 각 값은 반올림되어 합계와 세부 항목의 합이 일치되지 않을 수 있음

□ 여성 취업에 대한 견해 및 장애 요인

- 2025년 경상북도 여성의 86.1%가 ‘직업을 가지는 것이 좋다’고 응답하여 일에 대한 높은 의지를 보임
  - ‘가사·돌봄에 관계없이’ 일하고 싶은 비율이 54.3%로 가장 높고, ‘출산 전과 자녀 성장 후’ 취업은 25.2%, ‘자녀 성장한 후’는 14.2%로 나타남. ‘출산 전과 자녀 성장 후’와 ‘자녀 성장한 후’는 모두 경력단절 후 재취업을 의미함. 이에 반해 가사·돌봄에 전념하는 것이 더 중요하다’는 7.9%에 불과함

<표 II-8> 2025년 경상북도 여성 취업에 대한 견해

(단위 : %)

구분	여성	남성
계	100.0	100.0
직업을 가지는 것이 좋다	86.1	81.4
가사·돌봄에 관계없이	54.3	53.0
결혼 전까지	3.5	2.8
첫 자녀 출산 전까지	2.8	3.3
자녀 성장한 후	14.2	15.1
출산 전과 자녀 성장 후	25.2	25.9
가사·돌봄에 전념하는 것이 더 중요하다	7.9	7.0
잘 모르겠다	6.0	11.5

자료 : 국가데이터처(2025), 「사회조사-노동편(자료 갱신일 : 2025. 11. 11.)」

주 : 각 값은 반올림되어 합계와 세부 항목의 합이 일치되지 않을 수 있음

- 여성 취업의 가장 큰 장애 요인은 남녀 모두 ‘육아 부담’이 과반을 넘어(여성 50.6%, 남성 50.8%) 육아가 취업에 가장 큰 장벽임을 알 수 있음
  - 여성은 육아 부담으로 결혼·출산 후 노동시장에서 이탈할 수 있는 경력단절로 이어질 가능성이 매우 높고, 육아 부담은 결혼·출산 후 경력단절로 이어지는 중요한 단서임을 확인할 수 있음
  - 여성 취업 장애 요인 중 ‘여성에 대한 사회적 편견’은 남성도 비교적 높은 순위를 차지함. 이는 남성도 사회에서 기혼 여성과 일에 대한 편견의 문제점을 인식하고 있음을 시사함
- 따라서 여성의 86.1%가 취업을 희망하고 그중 54.3%가 ‘가사·돌봄과 관계없이’ 일하고 싶음에도 불구하고 육아 부담이 이를 가로막고 있어 실질적인 ‘일·가정 양립 지원’ 정책이 매우 필요한 시점임

<표 II-9> 2025년 경상북도 여성 취업 장애 요인

(단위 : %)

구분	여성	남성
계	100.0	100.0
여성에 대한 사회적 편견	14.3	13.1
불평등한 근로 여건	11.7	9.9
구인 정보 부족	3.7	2.5
육아 부담	50.6	50.8
가족 돌봄(육아 제외)	2.6	2.1
가사 부담	8.7	7.5

## II. 일자리 편의점 운영 현황 및 관련 사례 분석

기타	0.2	0.4
잘 모르겠다	8.2	13.6
계	100.0	100.0

자료 : 국가데이터처(2025), 「사회조사-노동편(자료 갱신일 : 2025. 11. 11.)」

주 : 각 값은 반올림되어 합계와 세부 항목의 합이 일치되지 않을 수 있음

### □ 일과 가정생활 우선도 및 근로 여건 만족도

- 일과 가정생활 우선도에서 경북 여성의 절반 이상인 51.4%가 ‘둘 다 비슷하게 생각한다’고 응답함. 특히 ‘가정생활을 우선시하는 편이다’는 남성보다 10.2%p 높이나 ‘일을 우선시 하는 편이다’는 남성보다 8.8%p 낮아, 여성이 남성보다 가정생활에 더 큰 비중을 두고 있음

<표 II-10> 2025년 경상북도 일과 가정생활 우선도

(단위 : %)

구분	여성	남성
일을 우선시 한다	6.9	11.5
일을 우선시 하는 편이다	14.1	22.9
둘 다 비슷하게 생각한다	51.4	49.6
가정생활을 우선시하는 편이다	23.7	13.5
가정생활을 우선시 한다	4.0	2.6
계	100.0	100.0

자료 : 국가데이터처(2025), 「사회조사-노동편(자료 갱신일 : 2025. 11. 11.)」

주 : 각 값은 반올림되어 합계와 세부 항목의 합이 일치되지 않을 수 있음

- 근로 환경에 대해 ‘만족(매우+약간)’은 여성이 남성보다 1.0%p 높고, 여성의 ‘불만족(매우+약간)’은 여성이 남성보다 2.8%p 낮아, 현재 근로 환경에 대해 남성보다 상대적으로 수용적인 태도를 보임
- 근로 시간에 대해 ‘만족(매우+약간)’은 여성이 남성보다 1.7%p 높고, 여성의 ‘불만족(매우+약간)’은 여성이 5.8%p 낮음. 특히 ‘매우 불만족’은 여성(1.0%)은 남성(3.3%)의 1/3 수준이라, 근로 시간에 대한 여성의 만족도가 남성보다 높음
- 여성은 일보다 가정생활을 더 우선시하여 여성이 자녀 돌봄과 생활 전반에 큰 비중을 두고 있음. 근로 여건(환경 및 시간)은 대체로 남성보다 만족도가 높거나 불만이 적은 편으로 나타남(표 II-10 참조)
- 여성은 남성보다 근로 시간과 환경에 대해 높은 만족도를 보이지만, 가정생활을 해치지 않을 범위에서 만족도가 더 크게 작용함. 따라서 가정생활을 유지하면서

경력이 단절되지 않는 시간제 일자리 모델이 필요함

<표 II-11> 2025년 경상북도 근로 여건(근로 환경) 만족도

(단위 : %)

성별	계	매우 만족	약간 만족	보통	약간 불만족	매우 불만족	모르겠다
여성	100.0	7.7	29.5	49.4	10.1	2.9	0.4
남성	100.0	8.8	27.4	44.4	13.6	5.2	0.5

자료 : 국가데이터처(2025), 「사회조사\_노동편(자료 갱신일 : 2025. 11. 11.)」  
 주 : 각 값은 반올림되어 합계와 세부 항목의 합이 일치되지 않을 수 있음

<표 II-12> 2025년 경상북도 근로 여건(근로 시간) 만족도

(단위 : %)

성별	계	매우 만족	약간 만족	보통	약간 불만족	매우 불만족	모르겠다
여성	100.0	9.5	33.4	46.4	9.2	1.0	0.5
남성	100.0	10.1	31.1	45.4	9.7	3.3	0.5

자료 : 국가데이터처(2025), 「사회조사\_노동편(자료 갱신일 : 2025. 11. 11.)」  
 주 : 각 값은 반올림되어 합계와 세부 항목의 합이 일치되지 않을 수 있음

- 국가데이터처(2025)의 「경제활동인구조사」에서도 시간제 일자리의 선호도와 희망 사유를 파악할 수 있음. 전체적인 희망 고용 형태는 남녀 모두 임금 근로자를 선호하나, 여성의 시간제 일자리 수요는 남성보다 두드러지게 높음
- 임금 근로 희망 여성 중 37.3%가 시간제 일자리를 희망하는 것으로 나타나 남성(14.7%) 보다 2.5배 이상 높은 비율을 보임. 이는 남성에게 시간제는 차선책이고, 여성은 경력 유지를 위해 일과 가사·돌봄을 병행할 수 있는 유연한 근로 형태를 선호하고 있음을 보여줌. 또한 시간제 일자리는 여성의 경제활동 지속을 지원하는 주요 수단으로 기능하고 있음을 시사함

<표 II-13> 2025년 8월 기준 희망 직장(일)의 고용 형태

(단위 : 천 명, %)

구분	여성	남성
계	1,267(100.0)	1,091(100.0)
임금 근로자	1,195(94.3/100.0)	1,018(93.3/100.0)
전일제	723(57.0/60.5)	857(78.6/84.2)
시간제	472(37.3/39.5)	161(14.7/15.8)
비임금 근로자	73(5.8)	73(6.7)

자료 : 국가데이터처(2025), 「경제활동인구조사(자료 갱신일 : 2025. 11. 5.)」  
 주 : 각 값은 반올림되어 합계와 세부 항목의 합이 일치되지 않을 수 있음

- 여성이 전일제가 아닌 시간제 근로를 희망하는 이유는 개인적 사유보다 가정 내 역할 수행과 밀접하게 연관되어 있음
  - 시간제를 원하는 여성의 32.1%는 ‘육아 및 자녀 교육’, 11.1%는 ‘가족 돌봄’을 주된 사유임. 특히 사항은 ‘본인의 건강 때문’이 31.6%로 두 번째로 높아, 돌봄과 병행되는 개인의 건강 관리 필요성을 시사함
- 성별 차이가 뚜렷하여 남성이 주로 ‘건강(40.4%)’이나 ‘다른 일이나 학업(37.6%)’ 등 개인 사유로 시간제를 선택하는 것과 달리, 여성은 ‘육아’와 ‘가족 돌봄’이 고용 형태를 결정하는 핵심 변수로 작용하고 있음

<표 II-14> 2025년 8월 기준 시간제 근로 희망의 주된 이유

(단위 : 천 명, %)

구분	여성	남성
계	414(100.0)	109(100.0)
육아 및 자녀 교육	133(32.1)	-
가족 돌봄	46(11.1)	6(5.5)
본인의 건강 때문에	131(31.6)	44(40.4)
수입이 있는 다른 일 및 학업 등의 다른 활동과 병행하려고	67(16.2)	41(37.6)
전일제 일자리를 구할 수 없어서	31(7.5)	16(14.7)
기타(결혼, 임신 출산 등)	6(1.4)	-

자료 : 국가데이터처(2025), 「경제활동인구조사(자료 갱신일 : 2025. 11. 5)」

주 : 각 값은 반올림되어 합계와 세부 항목의 합이 일치되지 않을 수 있음

### 3) 경상북도 여성 일자리 현황

#### □ 인구 현황

- 2023~2025년 동안 경상북도 총인구는 지속적으로 감소하였고, 여성인구 비중은 남성보다 낮음

<표 II-15> 2023년~2025년 경상북도 주민등록 인구 추이

(단위 : 명, %)

연도	총인구수	여성인구	비율		
		여성인구	비율	남성인구	비율
2025	2,506,526	1,238,033	49.4	1,268,493	50.6
2024	2,531,384	1,250,837	49.4	1,280,547	50.9
2023	2,554,324	1,264,026	49.5	1,290,298	50.5

자료 : 행정안전부(2026), 「주민등록인구현황(자료 갱신일 : 2026. 2. 3)」

- 2025년 기준 60세 이상 고령인구가 전체의 36.8%를 차지하였고, 전년(35.5%)

대비 비중이 확대되어 고령화가 심화되고 있음

- 0~14세 인구는 9.4%로 전년(9.8%)과 동일하게 한 자릿수에 머물러 저출생에 따른 인구구조 불균형이 지속됨
- 20~29세와 30~39세 청·장년층 역시 각각 8.8%, 10.1% 수준으로 전년보다 같거나 축소되어 향후 출산 기반 약화와 함께 여성 경제활동인구 감소로 이어질 수 있음

<표 II-16> 2024년~2025년 경상북도 연령별 인구

(단위 : 명, %)

연도	항목	계	0~14세	15~19세	20~29세	30~39세	40~49세	50~59세	60세 이상
2025	총 인구수	2,506,526 (100.0)	235,170 (9.4)	108,786 (4.3)	220,603 (8.8)	252,742 (10.1)	333,006 (13.3)	433,655 (17.3)	922,564 (36.8)
	여성인구	<b>1,238,033</b> <b>(49.4)</b>	<b>113,869</b> <b>(4.5)</b>	<b>51,567</b> <b>(2.1)</b>	<b>94,261</b> <b>(3.8)</b>	<b>113,367</b> <b>(4.5)</b>	<b>158,982</b> <b>(6.3)</b>	<b>208,554</b> <b>(8.3)</b>	<b>497,433</b> <b>(19.8)</b>
	남성인구	1,268,493 (50.6)	121,301 (4.8)	57,219 (2.3)	126,342 (5.0)	139,375 (5.6)	174,024 (6.9)	225,101 (9.0)	425,131 (17.0)
2024	총 인구수	2,531,384 (100.0)	248,205 (9.8)	107,806 (4.3)	235,821 (9.3)	255,763 (10.1)	344,000 (13.6)	441,289 (17.4)	898,500 (35.5)
	여성인구	<b>1,250,837</b> <b>(49.4)</b>	<b>120,128</b> <b>(4.7)</b>	<b>50,979</b> <b>(2.0)</b>	<b>100,482</b> <b>(4.0)</b>	<b>115,611</b> <b>(4.6)</b>	<b>164,827</b> <b>(6.5)</b>	<b>212,556</b> <b>(8.4)</b>	<b>486,254</b> <b>(19.2)</b>
	남성인구	1,280,547 (50.5)	128,077 (5.1)	56,827 (2.2)	135,339 (5.3)	140,152 (5.5)	179,173 (7.1)	228,733 (9.0)	412,246 (16.3)

자료 : 행정안전부(2026), 「주민등록인구현황(자료 갱신일 : 2026. 2. 3)」

주 : 각 값은 반올림되어 합계와 세부 항목의 합이 일치되지 않을 수 있음

□ 근로자 분포

- 2024년 2/2분기 종사상 지위별 취업자는 남녀 모두 '취업자' 비중이 가장 높으나, 여성(44.0%)이 남성(56.0%)보다 12.0%p 낮음
- 여성 취업자 중 '임시 및 일용근로자'가 차지하는 비중은 전체 대비 11.5%로, 남성(8.0%)보다 3.5%p 높게 나타나 고용의 질이 취약하고 불안정한 고용 비중이 높음. 이에 반해 여성 취업자 중 '임금 근로자'와 '상용 근로자'가 차지하는 비중은 남성 60.7%, 여성 46.9%로 격차가 매우 뚜렷함

<표 II-17> 2024년 2/2분기 경상북도 종사상 지위별 취업자

(단위 : 천 명, %)

성별	취업자	임금 근로자	상용근로자	임시 및 일용근로자	비임금 근로자
전체	1,483(100.0)	942(63.5)	653(44.0)	288(19.4)	541(36.5)

## II. 일자리 편의점 운영 현황 및 관련 사례 분석

여성	652(44.0)	433(29.2)	262(17.7)	171(11.5)	219(14.8)
남성	831(56.0)	509(34.3)	391(26.4)	118(8.0)	322(21.7)

자료 : 국가데이터처(2025), 「지역별 고용조사(자료 갱신일 : 2025. 12. 11.)」

- 2024년 2/2분기 임시직 및 일용직 근로자는 여성이 전체의 59.2%를 차지하여 고용 불안정 계층의 다수가 여성임을 시사함. 또한 60세 이상 여성 고령층의 비중은 29.2%로 타 연령대와 대비하여 압도적으로 높음
  - 특히 남성 60세 이상(17.9%)보다 11.3%p 높아 고령 여성의 임시직 및 일용직 유입이 집중되고 있음. 30~39세 여성의 임시직 및 일용직 비중은 3.6%로 전 연령대 중 가장 낮음

<표 II-18> 2024년 2/2분기 경상북도 임시직 및 일용직 근로자 분포

(단위 : 명, %)

성별	계	15~19세	20~29세	30~39세	40~49세	50~59세	60세이상
전체	288,197 (100.0)	4,556 (1.6)	45,346 (15.7)	20,822 (7.2)	33,805 (11.7)	48,046 (16.7)	135,623 (47.1)
여성	170,561 (59.2)	3,872 (1.3)	22,461 (7.8)	10,490 (3.6)	20,498 (7.1)	29,065 (10.1)	84,173 (29.2)
남성	117,636 (40.8)	684 (0.2)	22,885 (7.9)	10,331 (3.6)	13,306 (4.6)	18,980 (6.6)	51,449 (17.9)

자료 : 국가데이터처(2025), 「지역별 고용조사(자료 갱신일 : 2025. 12. 11.)」

주 : 각 값은 반올림되어 합계와 세부 항목의 합이 일치되지 않을 수 있음

### □ 직업별(연령별, 혼인 상태별) 취업자 분포 특징

- 2024년 2/2분기 직업별(연령별) 취업자는 여성과 남성 모두 연령이 높아질수록 비중이 증가하는 공통된 경향을 보이지만, 직업군은 뚜렷한 성별 차이가 있음
  - 여성 취업자의 직업별 분포는 '서비스종사자'가 13만 5천 명(20.7%)으로 가장 높고, '농림·어업 숙련 종사자' 11만 5천 명(17.6%), '단순 노무 종사자' 10만 7천 명(16.4%) 순으로 나타나 대면 서비스와 저숙련 노동에 주로 집중됨. 반면 관리자는 4천 명(0.6%)에 불과함
  - 남성 취업자는 '장차·기계조작 및 조립 종사자'가 19만 명(22.9%)으로 가장 높고, '서비스종사자'는 5만 명(6.0%)으로 낮아 여성과 상반된 분포 양상을 보임
- 연령별 취업자는 60세 이상 여성 23만 8천 명(36.5%)이 가장 높은 비중을 차지했지만, 20~39세 여성은 14만 5천 명(22.3%)에 그쳐 젊은 층의 노동시장 참여가

낮은 수준임

- 전체 연령대 중 60세 이상 여성은 '단순 노무 종사자'가 6만 9천 명(10.6%)으로 높은 비중을 차지하여, 고령 여성 취업은 저부가가치 일자리에 집중되는 경향을 보임. 이는 중·장년 여성의 경력 유지와 전문직 관련 질 높은 노동 진입에 어려움이 있는 것으로 판단됨

<표 II-19> 2024년 2/2분기 경상북도 직업별(연령별) 취업자 분포

(단위 : 천 명, %)

성별	연령별	합계	관리자	전문가 및 관련종사자	사무종사자	서비스종사자	판매 종사자	농림어업 숙련종사자	기능원 및 관련종사자	장기계약직 조립종사자	단순노무 종사자
여성	계	652 (100.0)	4 (0.6)	103 (15.8)	86 (13.2)	135 (20.7)	66 (10.1)	115 (17.6)	7 (1.1)	29 (4.4)	107 (16.4)
	15~19세	4 (0.6)	-	-	-	2 (0.3)	2 (0.3)	-	-	-	-
	20~29세	67 (10.3)	-	23 (3.5)	15 (2.3)	14 (2.1)	7 (1.1)	1 (0.2)	1 (0.2)	4 (0.6)	2 (0.3)
	30~39세	78 (12.0)	-	23 (3.5)	23 (3.5)	11 (1.7)	9 (1.4)	1 (0.2)	1 (0.2)	5 (0.8)	5 (0.8)
	40~49세	117 (18.0)	1 (0.2)	31 (4.8)	25 (3.8)	22 (3.4)	13 (2.0)	5 (0.3)	1 (0.2)	8 (1.2)	10 (1.5)
	50~59세	148 (22.7)	2 (0.3)	22 (3.4)	19 (3.0)	39 (6.0)	20 (3.1)	17 (2.6)	2 (0.3)	9 (1.4)	19 (3.0)
	60세이상	238 (36.5)	1 (0.2)	4 (0.6)	4 (0.6)	48 (7.4)	16 (2.5)	91 (14.0)	2 (0.3)	4 (0.6)	69 (10.6)
남성	계	831 (100.0)	16 (2.0)	92 (11.1)	105 (12.6)	50 (6.0)	49 (5.9)	162 (19.5)	70 (8.4)	190 (22.9)	98 (11.8)
	15~19세	1 (0.1)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	20~29세	72 (8.7)	-	12 (1.4)	12 (1.4)	11 (1.3)	5 (0.6)	2 (0.2)	5 (0.6)	18 (2.2)	7 (0.8)
	30~39세	130 (15.6)	-	21 (2.5)	28 (3.7)	10 (1.2)	10 (1.2)	4 (0.5)	11 (1.3)	35 (4.2)	11 (1.3)
	40~49세	165 (19.9)	4 (0.5)	26 (3.1)	31 (3.7)	10 (1.2)	11 (1.3)	10 (1.2)	17 (2.0)	41 (4.9)	15 (1.8)
	50~59세	198 (23.8)	8 (1.0)	19 (2.3)	27 (3.2)	12 (1.4)	12 (1.4)	26 (3.1)	20 (2.4)	55 (6.6)	20 (2.4)
	60세이상	265 (31.9)	4 (0.5)	13 (1.6)	8 (1.0)	8 (1.0)	11 (1.3)	120 (14.4)	16 (1.9)	41 (4.9)	45 (5.4)

자료 : 국가데이터처(2025), 「지역별 고용조사(자료 갱신일 : 2025. 12. 11.)」

주 : 각 값은 반올림되어 합계와 세부 항목의 합이 일치되지 않을 수 있음

## II. 일자리 편의점 운영 현황 및 관련 사례 분석

- 2024년 2/2분기 직업별(혼인 상태별) 여성 취업자는 '서비스종사자'가 13만 5천 명(20.7%)으로 가장 높고, '농림어업 숙련 종사자' 11만 5천 명(17.6%), '단순 노무 종사자' 10만 7천 명(16.4%) 순으로 나타났으며 '관리자'는 4천 명(0.6%)으로 가장 낮음
  - 유배우의 비중은 여성 41만 2천 명(63.2%), 남성 57만 7천 명(69.4%)으로 미혼보다 훨씬 높음
  - 미혼 여성은 '전문가 및 관련 종사자' 3만 6천 명(5.5%), '사무 종사자' 2만 5천 명(3.8%), '서비스종사자' 2만 3천 명(3.5%)에 상대적으로 많이 분포했으나, 기혼 여성은 '농림·어업 숙련 종사자' 8만 7천 명(13.3%), '서비스종사자' 8만 1천 명(12.4%), '단순 노무 종사자' 5만 6천 명(8.6%)에 주로 집중되어 혼인 여부에 따른 직업 구조의 뚜렷한 차이를 보임. 이는 결혼과 출산 이후 여성이 직업을 선택할 때 본인의 전공이나 적성이 아닌 지역에서 유연근무가 가능한 직종을 선택했음을 의미함
- 이혼이나 사별 여성 취업자는 '단순노동 종사자' 비중이 6.9%로 가장 높아, 생계 유지를 목적으로 한 취업 선택이 두드러져 고용 안정성 확보를 위한 정책적 보호가 필요함
- 따라서 경상북도 여성 취업은 유배우와 중·고령층을 중심으로 형성되고 직업별로는 서비스·단순 노무 등 저숙련 직종에 편중되어, 적성을 살린 경력 유지와 직업 전환이 남성보다 어려운 구조임을 시사함

<표 II-20> 2024년 2/2분기 경상북도 직업별(혼인 상태별) 취업자 분포

(단위 : 천 명, %)

성별	혼인 상태별	합계	관리자	전문가 및 관련종사자	사무종사자	서비스종사자	판매 종사자	농림어업 숙련종사자	기능원 및 관련종사자	장차계조립조립종사자	단순노무 종사자
여성	계	652 (100.0)	4 (0.6)	103 (15.8)	86 (13.2)	135 (20.7)	66 (10.1)	115 (17.6)	7 (1.1)	29 (4.4)	107 (16.4)
	미혼	112 (17.2)	-	36 (5.5)	25 (3.8)	23 (3.5)	14 (2.1)	1 (0.2)	1 (0.2)	6 (0.9)	5 (0.8)
	유배우	412 (63.2)	3 (0.5)	62 (9.5)	56 (8.6)	81 (12.4)	42 (6.4)	87 (13.3)	5 (0.8)	19 (2.9)	56 (8.6)
	기타*	129 (19.8)	-	5 (0.8)	5 (0.8)	30 (4.6)	10 (1.5)	27 (4.1)	1 (0.2)	4 (0.6)	45 (6.9)

남성	계	831 (100.0)	16 (1.9)	92 (11.1)	105 (12.6)	50 (6.0)	49 (5.9)	162 (19.5)	70 (8.4)	190 (22.9)	98 (11.8)
	미혼	192 (23.1)	-	29 (3.5)	30 (3.6)	18 (2.2)	14 (1.7)	13 (1.6)	16 (1.9)	47 (5.7)	25 (3.0)
	유배우	577 (69.4)	15 (1.8)	60 (7.2)	72 (8.7)	30 (3.6)	33 (0.4)	133 (16.0)	47 (5.7)	128 (15.4)	59 (7.1)
	기타*	62 (7.5)	1 (0.1)	2 (0.2)	4 (0.5)	2 (0.2)	2 (0.2)	15 (1.8)	7 (0.8)	15 (1.8)	13 (1.6)

자료 : 국가데이터처(2025), 「지역별 고용조사(자료 갱신일 : 2025. 12. 11.)」를 활용하여 저자가 재구성하였음

주 : 각 값은 반올림되어 합계와 세부 항목의 합이 일치되지 않을 수 있음

\* 이혼 및 사별

#### 4) 경상북도 경력단절 여성 현황

##### □ 경력단절 여성의 규모 및 인적 구성

- 2024년 15~54세 기혼 여성 중 경상북도의 경력단절 여성은 16.7%로 전국 평균(15.9%)보다 0.8%p 높음. 전남(12.8%), 강원(14.7%), 제주(9.4%), 전북(10.3%) 대비 큰 격차를 보여 지역의 자녀 양육 환경이 열악하고 여성의 경제활동 여건이 뒤떨어지고 있음을 시사함

<표 II-21> 2024년 시도별 경력단절 여성

(단위 : 천 명, %)

시도	15~54세 기혼 여성	경력단절 여성	비율
전국	7,654	1,215	15.9
서울	1,267	171	13.5
부산	440	71	16.1
대구	349	66	18.9
인천	456	81	17.8
광주	225	33	14.7
대전	222	36	16.2
울산	180	34	18.9
세종	77	15	19.5
경기	2,224	369	16.6
강원	211	31	14.7
충북	242	43	17.8
충남	327	60	18.3
전북	242	25	10.3
전남	234	30	12.8
경북	358	60	16.7
경남	495	81	16.4
제주	106	10	9.4

자료 : 국가데이터처(2025), 「지역별 고용조사(자료 갱신일 : 2025. 11. 20.)」를 활용하여 저자가 재구성하였음

## II. 일자리 편의점 운영 현황 및 관련 사례 분석

- 경력단절 여성은 40~44세(28.9%)와 35~39세(26.4%)에 집중되어 자녀 양육이 가장 활발한 3040 세대가 전체의 절반 이상을 차지함
  - 45~49세(10.5%)와 50~54세(11.4%)의 경력단절 여성의 비중은 낮은 편이지만, 비경제활동인구 비율은 높은 수준임(37.8%). 또한 40~44세의 비경제활동인구도 26.2%로 높은 비율을 차지함
- 대졸 이상 경력단절 여성은 61.2%로 가장 높아 고학력 경력단절이 매우 심각하고, 고학력 여성일수록 결혼과 출산 이후 경제활동 진입에 큰 어려움을 겪고 있음
  - 그러나 취업자는 대졸 이상이 전체의 57.6%를 차지함. 교육 수준이 높을수록 본인의 전공 관련이나 전문직 등 양질의 일자리를 선호하지만, 지역 내 적합한 일자리가 부족하여 경력단절 비율도 동시에 높은 것으로 해석됨.<sup>10)</sup> 이에 반해 고졸(37.1%)과 중졸(1.2%), 초졸 이하(0.6%)의 저학력 경력단절 여성은 생계형 일자리로 노동시장에 계속 머무르는 것으로 유추됨

<표 II-22> 2024년 경상북도 경력단절 여성 현황

(단위 : 명, %)

연령	15~54세 기준	경제활동인구	취업자	실업자	비경제활동인구	경력단절 여성
전체	358,302 (100.0)	239,483 (100.0)	234,122 (100.0)	5,362 (100.0)	118,819 (100.0)	59,608 (100.0)
15~19세	-	-	-	-	-	-
20~24세	1,931 (0.5)	1,192 (0.5)	1,192 (0.5)	-	739 (0.6)	248 (0.4)
25~29세	13,896 (3.9)	9,082 (3.8)	8,682 (3.7)	400 (7.5)	4,814 (4.1)	3,346 (5.6)
30~34세	40,067 (11.2)	24,331 (10.2)	24,046 (10.2)	285 (5.3)	15,736 (13.2)	9,985 (16.8)
35~39세	52,140 (14.6)	30,613 (12.8)	29,787 (8.3)	826 (15.4)	21,527 (18.1)	15,684 (26.4)
40~44세	75,295 (21.0)	44,169 (18.4)	42,777 (12.7)	1,392 (26.0)	31,126 (26.2)	17,242 (28.9)
45~49세	76,522 (21.4)	59,228 (24.7)	58,527 (25.0)	701 (13.1)	17,294 (14.6)	6,288 (10.5)
50~54세	98,451 (27.5)	70,869 (29.6)	69,111 (29.5)	1,758 (32.8)	27,582 (23.2)	6,815 (11.4)
<b>교육 수준별</b>	<b>15~54세 기준</b>	<b>경제활동인구</b>	<b>취업자</b>	<b>실업자</b>	<b>비경제활동인구</b>	<b>경력단절 여성</b>
초졸이하	2,447	1,453	1,453	-	995	339

10) 국가통계포털의 사회조사에 따르면, 2024년 '자신의 직업이 전공과 관계없다'에 응답한 여성 비율은 52.7%로 전국 39.9%에 비해 훨씬 높게 나타남(김은혜, 2025)

	(0.7)	(0.6)	(0.6)		(0.8)	(0.6)
중졸	11,701 (3.3)	8,045 (3.4)	7,771 (3.3)	274 (5.1)	3,657 (3.1)	721 (1.2)
고졸	143,626 (40.1)	91,999 (38.4)	90,050 (38.5)	1,949 (36.3)	51,627 (43.5)	22,089 (37.1)
대졸이상	200,528 (56.0)	137,987 (57.6)	134,848 (57.6)	3,139 (58.5)	62,541 (52.6)	36,458 (61.2)

자료 : 국가데이터처(2025), 「지역별 고용조사(자료 갱신일 : 2025. 2. 3)」를 활용하여 저자가 재구성하였음  
 주 : 각 값은 반올림되어 합계와 세부 항목의 합이 일치되지 않을 수 있음

□ 경력단절 사유

- 2024년 경력단절 사유는 생애주기에 따라 뚜렷하게 달라지는 양상을 보임. 25~29세는 ‘임신·출산(2.5%)’과 ‘결혼 준비(2.4%)’가 단절 사유의 대부분을 차지하고, 30~39세는 본격적인 자녀 양육 시기라 ‘육아’ 비중이 급격히 증가함(16.2%). 특히 40~44세는 ‘육아(14.0%)’가 전 연령대에서 가장 높고 45~49세도 비중이 높아(3.7%), 자녀가 성장한 후에도 양육 부담이 경력단절의 사유가 될 수 있음을 시사함
  - 특이점은 45~49세와 50~54세 여성의 경력단절 사유는 ‘결혼 준비’가 각각 4.0%, 5.0%로 만혼 비중이 증가하고 있음을 알 수 있음. 50~54세는 ‘가족 돌봄(2.0%)’이 다른 연령대에 대비하여 가장 높게 나타남
- 교육 수준별 경력단절은 고학력은 ‘육아’, 저학력은 ‘결혼 준비’나 ‘임신·출산’이 주된 사유임. 대졸 이상은 ‘육아(24.8%)’가 가장 압도적인 사유이고, 고졸은 ‘육아(12.0%)’와 ‘결혼 준비(11.9%)’의 비중이 비슷하게 나타남. 중졸 이하는 ‘임신·출산(0.6%)’과 ‘결혼 준비(0.6%)’가 높음
- 따라서 경상북도 여성의 경력단절은 대졸 이상의 고학력층이 육아로 이탈하는 구조가 뚜렷함. 특히 40대 초반 여성의 대다수가 육아를 경력단절의 주요 사유로 꼽아, 이들을 위한 유연한 근로 환경 조성 및 전문직 일자리 지원이 동시에 병행되어야 함
  - 이를 뒷받침해 줄 수 있는 자료는 <표 II-24>로, 경북의 1자녀 가구는 49.7%로 전국(52.7%)보다 3.0% 낮지만, 2자녀 가구는 40.2%로 전국(38.8%)보다 1.4%p 높고, 3자녀 이상 가구는 10.2%로 전국(8.4%)보다 1.8%p 높음
  - 또한 경상북도의 자녀 동거 여성 고용률은 63.5%로 전국 평균 64.3%보다

II. 일자리 편의점 운영 현황 및 관련 사례 분석

0.8%p 낮고 제주(76.8%), 전북(69.8%), 전남(67.7%)과 상당한 격차가 있음(표 II-25 참조). 경북이 타 시도에 비해 양육기 여성이 일과 가정을 양립하면서 경제 활동을 지속하기에 어려운 환경임을 시사함

<표 II-23> 2024년 경상북도 경력단절 사유

(단위 : 명, %)

연령	경력단절 여성	사유				
		결혼 준비	임신, 출산	자녀교육(초·중·고)	가족 돌봄	육아
전체	59,608 (100.0)	18,128 (30.4)	13,657 (22.9)	3,190 (5.4)	2,554 (4.3)	22,079 (37.0)
15~19세	-	-	-	-	-	-
20~24세	248 (0.4)	-	-	-	-	248 (0.4)
25~29세	3,346 (5.6)	1,433 (2.4)	1,466 (2.5)	-	-	447 (0.7)
30~34세	9,985 (16.8)	2,713 (4.6)	3,000 (5.0)	331 (0.6)	-	3,941 (6.6)
35~39세	15,684 (26.3)	4,453 (7.5)	4,524 (7.6)	617 (1.0)	345 (0.6)	5,745 (9.6)
40~44세	17,242 (28.9)	4,167 (7.0)	2,880 (4.8)	1,165 (2.0)	724 (1.2)	8,306 (14.0)
45~49세	6,288 (10.5)	2,365 (4.0)	851 (1.4)	562 (0.9)	302 (0.5)	2,208 (3.7)
50~54세	6,815 (11.4)	2,997 (5.0)	936 (1.6)	516 (0.9)	1,183 (2.0)	1,183 (2.0)
교육 수준	경력단절 여성	사유				
		결혼 준비	임신, 출산	자녀교육(초·중·고)	가족 돌봄	육아
초졸 이하	339 (0.6)	303 (0.5)	-	-	-	36 (0.1)
중졸	721 (1.2)	49 (0.1)	376 (0.6)	-	222 (0.4)	74 (0.1)
고졸	22,089 (37.1)	7,116 (11.9)	5,015 (8.4)	1,612 (2.7)	1,164 (2.0)	7,182 (12.0)
대졸 이상	36,458 (61.2)	10,660 (17.9)	8,267 (13.9)	1,578 (2.6)	1,168 (2.0)	14,786 (24.8)

자료 : 국가데이터처(2025), 「지역별 고용조사(자료 갱신일 : 2025. 2. 4.)」를 활용하여 저자가 재구성하였음  
 주 : 각 값은 반올림되어 합계와 세부 항목의 합이 일치되지 않을 수 있음

<표 II-24> 2024년 경상북도 영유아\* 자녀수별 가구 비중

(단위 : %)

구분	계	1자녀	2자녀	3자녀 이상
전국	100.0	52.7	38.8	8.4

경북	100.0	49.7	40.2	10.2
----	-------	------	------	------

자료 : 동북지방통계청 보도자료(2025. 9. 11.), 「대구경북 일·가정 양립 및 가사노동 현황」을 활용하여 저자가 재구성하였음

주 : 각 값은 반올림되어 합계와 세부 항목의 합이 일치되지 않을 수 있음

\* 영유아 자녀 가구 : 만 5세 이하 영유아를 양육하고 있는 가구

<표 II-25> 2025년 시도별 자녀 동거 취업 여성

(단위 : 천 명, %)

시도	자녀 동거 여성	자녀 동거 취업 여성	고용률
전국	4,150	2,669	64.3
서울	645	420	65.1
부산	243	151	62.2
대구	192	117	60.7
인천	250	157	62.5
광주	127	80	62.9
대전	115	73	63.9
울산	97	52	53.8
세종	50	31	62.1
경기	1,235	790	64.0
강원	114	77	67.2
충북	134	92	68.3
충남	177	113	64.0
전북	128	90	69.8
전남	122	83	67.7
<b>경북</b>	<b>191</b>	<b>121</b>	<b>63.5</b>
경남	267	175	65.6
제주	64	49	76.8

자료 : 국가데이터처(2025), 「지역별 고용조사(자료 갱신일 : 2025. 11. 20)」

주 : 각 값은 반올림되어 합계와 세부 항목의 합이 일치되지 않을 수 있음

□ 직장(일)을 그만 둔 기간

- 2024년 전체 경력단절 여성 중 63.9%가 직장(일)을 그만둔 지 5년이 넘는 것으로 나타남. 연령대별 경력단절 기간은 20대는 '1~3년 미만'(20~24세 90.5%, 25~29세 41.6%)과 30대는 '5~10년 미만'(30~34세 31.0%, 35~39세 36.8%)이 가장 높은 비중을 차지함. 40대는 '10~20년 미만'이 가장 비중이 높은 장기 단절 상태임(40~44세 46.0%, 45~49세 43.9%). 이러한 수치는 자녀가 태어날 때부터 성장할 때까지 직장(일)에 복귀하기 어려움을 시사함
- 45~49세와 50~54세는 '20년 이상' 비중이 각각 28.5%, 47.9%이고, 50대는 거의 절반에 가까운 인력들이 장기 단절 상태라 사실상 노동시장 재진입이 매우 까

- 다로운 구조임. 따라서 자녀 양육이 끝나도 경력단절은 해소되지 않고 장기화됨
- 교육 수준별 경력단절 기간은 대졸 이상은 '5~10년 미만(29.1%)'과 '10~20년 미만(27.5%)'에 집중됨. 대졸 이상의 60.8%가 5년 이상의 경력단절 상태로 고학력자의 장기 단절 문제가 심각한 수준임. 고졸은 '10~20년 미만(34.1%)' 비중이 가장 높으나, '20년 이상(17.3%)' 장기 단절 비중도 대졸 이상보다 현저히 높게 나타남. 이에 반해 중졸은 44.6%가 '5~10년 미만' 단절 상태이고, 초졸 이하는 95.7%가 '5~10년 미만'의 단절 기간임
  - 대졸 이상의 고학력자는 '1년 미만'의 최근 이탈자 비중(12.0%)이 고졸(8.7%)보다 높아, 고학력층의 신규 이탈이 지속되고 있음. 따라서 경력단절 기간의 장기화를 방지하고, 경력단절 1년 미만의 여성에게 경력 손실을 낮출 방안이 필요함

<표 II-26> 2024년 경상북도 경력단절 여성의 직장(일)을 그만둔 기간

(단위 : 명, %)

연령	경력단절여성	1년 미만	1~3년 미만	3~5년 미만	5~10년 미만	10~20년 미만	20년 이상
전체	59,608 (100.0)	6,467 (10.8)	7,661 (12.9)	7,451 (12.5)	14,946 (25.1)	17,739 (29.8)	5,344 (9.0)
15~19세	-	-	-	-	-	-	-
20~24세	248 (100.0)	-	225 (90.5)	24 (9.5)	-	-	-
25~29세	3,346 (100.0)	612 (18.3)	1,392 (41.6)	407 (12.2)	619 (18.5)	316 (9.4)	-
30~34세	9,985 (100.0)	1,705 (17.1)	2,215 (22.2)	2,320 (23.2)	3,094 (31.0)	650 (6.5)	-
35~39세	15,684 (100.0)	1,596 (10.2)	1,881 (12.0)	2,383 (15.2)	5,765 (36.8)	3,995 (25.5)	64 (0.4)
40~44세	17,242 (100.0)	1,334 (7.7)	1,513 (8.8)	1,835 (10.6)	4,410 (25.6)	7,928 (46.0)	222 (1.3)
45~49세	6,288 (100.0)	722 (11.5)	249 (4.0)	255 (4.1)	504 (8.0)	2,762 (43.9)	1,795 (28.5)
50~54세	6,815 (100.0)	498 (7.3)	185 (2.7)	227 (3.3)	554 (8.1)	2,088 (30.6)	3,263 (47.9)
교육수준별	경력단절여성	1년 미만	1~3년 미만	3~5년 미만	5~10년 미만	10~20년 미만	20년 이상
초졸 이하	339 (100.0)	-	14 (4.3)	-	325 (95.7)	-	-
중졸	721 (100.0)	168 (23.3)	64 (8.9)	-	322 (44.6)	167 (23.2)	-
고졸	22,089 (100.0)	1,924 (8.7)	2,587 (11.7)	2,557 (11.6)	3,672 (16.6)	7,534 (34.1)	3,814 (17.3)
대졸 이상	36,458	4,375	4,996	4,894	10,627	10,037	1,530

	(100.0)	(12.0)	(13.7)	(13.4)	(29.1)	(27.5)	(4.2)
--	---------	--------	--------	--------	--------	--------	-------

자료 : 국가데이터처(2025), 「지역별 고용조사(자료 갱신일 : 2025. 2. 4)」를 활용하여 저자가 재구성하였음  
 주 : 각 값은 반올림되어 합계와 세부 항목의 합이 일치되지 않을 수 있음

□ 취업 희망 및 구직활동 여부

- 2024년 취업을 희망하지 않는 비중이 전체 경력단절 여성의 96.0%를 차지함. 반대로 취업을 희망하는 여성은 4.0%에 불과하여, 노동시장 재진입에 대한 의지가 전반적으로 낮음. 또한 취업 희망자 중 ‘구직활동 경험 있음’은 27.9%, ‘구직활동 경험 없음’은 72.1%로 실질적인 구직활동의 부재로 나타남
- 연령대별로 보면, 35~39세의 취업 희망률은 6.4%로 전 연령대 중 가장 높고, 취업 희망자 중 ‘구직활동 경험 있음’은 44.9%로 나타나 재취업 시도가 활발함. 45~49세 연령대는 취업 희망자 중 ‘구직활동 경험 있음’은 58.9%로 전 연령대 대비 가장 높아 적극적으로 구직활동이 이루어짐. 20~29세와 50~54세는 취업 희망률이 각각 0%, 1.4%로 매우 낮아, 노동시장 재진입에 가장 소극적인 태도를 보임
- 교육 수준별 취업 희망 및 구직활동은 학력에 따른 취업 욕구에 차이가 있음. 중졸은 취업 희망률이 10.3%로 가장 높지만 실제 ‘구직활동 경험 있음’은 전무하여 경력단절로 인한 자신감 결여나 취업 정보를 얻는 어려움이 있는 것으로 해석됨. 고졸 또한 취업 희망률이 3.4%이나 ‘구직활동 경험 있음’은 8.5%에 불과함. 대졸의 취업 희망률은 4.3%이고 ‘구직활동 경험 있음’은 38.3%로 고졸(8.5%)보다 29.8%p 높고, ‘구직활동 경험 없음’은 61.7%로 고졸(91.5%)보다 29.8%p 낮아 고학력 여성의 재취업 노력이 조금 더 적극적임을 알 수 있음
- 노동시장 재진입에 대한 의지가 전반적으로 낮은 이유는 장기 단절로 자신감 결여나 지역 내 일자리 부족이 원인일 수 있음. 따라서 3040 고학력 취업 희망자를 대상으로 구직 매칭을 적극 지원하고, 취업 의사가 낮은 층은 노동시장 재진입 동기를 부여하는 맞춤형 정책도 필요함

<표 II-27> 2024년 경상북도 경력단절 여성의 취업 희망 및 구직활동 여부

(단위 : 명, %)

연령	경력단절여성	취업 희망		취업 희망	구직활동 경험	
		비희망	희망		있음	없음
전체	59,608 (100.0)	57,225 (96.0)	2,382 (4.0)	2,382 (100.0)	664 (27.9)	1,718 (72.1)
15~19세	-	-	-	-	-	-
20~24세	248 (100.0)	248 (100.0)	-	-	-	-
25~29세	3,346 (100.0)	3,346 (100.0)	-	-	-	-
30~34세	9,985 (100.0)	9,824 (98.4)	161 (1.6)	161 (100.0)	-	161 (100.0)
35~39세	15,684 (100.0)	14,677 (93.6)	1,007 (6.4)	1,007 (100.0)	452 (44.9)	555 (55.1)
40~44세	17,242 (100.0)	16,378 (95.0)	864 (5.0)	864 (100.0)	63 (7.3)	801 (92.7)
45~49세	6,288 (100.0)	6,035 (96.0)	253 (4.0)	253 (100.0)	149 (58.9)	103 (40.7)
50~54세	6,815 (100.0)	6,717 (98.6)	98 (1.4)	98 (100.0)	-	98 (100.0)
교육 수준별	경력단절여성	취업 비희망	취업 희망	취업 희망	구직활동 경험 있음	구직활동 경험 없음
초졸이하	339 (100.0)	339 (100.0)	-	-	-	-
중졸	721 (100.0)	647 (89.7)	74 (10.3)	74 (100.0)	-	74 (100.0)
고졸	22,089 (100.0)	21,349 (96.6)	740 (3.4)	740 (100.0)	63 (8.5)	677 (91.5)
대졸이상	36,458 (100.0)	34,891 (95.7)	1,568 (4.3)	1,568 (100.0)	601 (38.3)	967 (61.7)

자료 : 국가데이터처(2025) 「지역별 고용조사(자료 갱신일 : 2025. 5. 30)」를 활용하여 저자가 재구성하였음

주 : 각 값은 반올림되어 합계와 세부 항목의 합이 일치되지 않을 수 있음

## 2. 일자리 편의점 운영 현황

### 1) 사업 개요

- 경상북도는 2026년 1월, 저출생 극복을 위해 ‘행복 출산’ ‘완전 돌봄’ ‘안심 주거’ ‘일·생활 균형’ ‘양성평등’ ‘만남 주선’ 등 6개 분야 120개 정책과제를 발표하였고, 일자리 편의점 사업은 ‘일·생활 균형’ 분야의 핵심사업으로 추진되고 있음

- 2024년 9월 전국 최초로 일·돌봄 양립과 여성 경력단절 해소를 위해 경북형 일자리 편의점을 도입함. 2025년 포항, 구미, 예천에서 사업을 운영하였고, 2026년 현재 경주, 영주, 칠곡에서 운영 중임
  - 일자리 편의점은 편의점에서 물건을 사듯 간단하게 단기일자리를 구할 수 있는 일자리 플랫폼으로 공공기관, 기업, 농가 등이 의뢰한 일자리와 일자리를 찾으려는 근로자를 매칭해 주는 사업임
- 미성년 자녀를 둔 경력단절 여성의 노동시장 재진입과 돌봄 서비스를 제공함. 일과 돌봄 병행을 희망하는 부모를 대상으로 공공 및 기업 등에서 최소 1일에서 최대 3개월의 단기일자리를 제공함

<표 II-28> 경상북도 일자리 편의점 사업 추진 내용

구분	내용
운영기관(3)	• 여성인력개발센터, 여성새로일하기센터, 일자리 센터
일자리 유형(8)	• 워라벨케어, 복지케어, 경력케어, 서비스케어, 시즌케어, 공공케어, 출산·육아 대체케어, 수요맞춤형 등
지원 기간 / 지원액	• 3개월 이내 / 인건비 50%(지급 한도 월 150만 원) ※ 출산·육아 대체 케어(지급 한도 월 210만 원) 수요맞춤형 유형은 기간과 지원액 제외
구직자	• 대한민국 국적 소유자로 신청일 현재 주민등록상 경상북도 거주자로 미성년 자녀를 둔 취업 희망(경력단절) 여성
구인 기업	• 경상북도 내 주소를 둔 상시근로자 300인 미만 중소기업 • 도내 소재하는 고용노동부 장관이 인증한 사회적기업 • 도내 소재하는 예비 사회적기업 및 공공기관 및 비영리 법인

## 2) 포항시 일자리 편의점 사업 현황

### 가. 포항시 현황

- 여성인구는 60세 이상의 비중이 35.8%를 차지하여 여성 고령화 현상이 뚜렷함

<표 II-29> 2025년 경상북도 포항시 여성인구

(단위 : 명, %)

구분	계	19세 이하	20~29세	30~39세	40~49세	50~59세	60~69세	70세 이상
여성 인구	240,403 (100.0)	35,694 (14.8)	18,508 (7.7)	23,995 (10.0)	34,208 (14.2)	41,895 (17.4)	44,808 (18.6)	41,295 (17.2)

자료 : 행정안전부(2026), 「주민등록인구현황」

주 : 각 값은 반올림되어 합계와 세부 항목의 합이 일치되지 않을 수 있음

- 2025년 2/2분기 15세 이상 여성인구의 경제활동참가율은 52.4%로 남성 70.8%

## II. 일자리 편의점 운영 현황 및 관련 사례 분석

에 비해 18.4%p 낮은 수준임. 전체 여성 고용률은 51.2%이고, 생산 가능 연령인 15~64세 고용률은 58.8%임. 남성 고용률(69.1%) 및 15~64세 남성 고용률(77.5%)과 비교했을 때 여성의 노동시장 진입 비중이 상대적으로 낮음

<표 II-30> 2025년 2/2분기 포항시 15세 이상 경제활동인구

(단위 : 천 명, %)

성별	15세 이상 인구	경제활동인구	취업자	비경제활동인구	경제활동참가율	고용률	15~64세 고용률
계	427(100.0)	264(100.0)	257(100.0)	164(100.0)	61.6	60.2	68.5
여성	213(49.9)	112(42.4)	109(42.4)	102(62.2)	52.4	51.2	58.8
남성	214(50.1)	152(57.6)	148(57.6)	63(38.4)	70.8	69.1	77.5

자료 : 국가데이터처(2025), 「지역별 고용조사(자료 갱신일 : 2026. 2. 24)」

주 : 각 값은 반올림되어 합계와 세부 항목의 합이 일치되지 않을 수 있음

- 전체 취업자 25만 7천 명 중 여성 취업자는 10만 9천 명으로, 전체의 42.4%를 차지함. 남성 취업자 비중(57.6%)과 비교했을 때 약 15.2%p의 차이를 보임
- 30~49세 여성 취업자가 전체 취업자의 15.2%로 가장 두터운 층을 형성하고, 50~64세 여성 취업자 또한 14.8%에 달해, 30~60대 여성들이 지역 경제의 핵심 축을 담당하고 있음
  - 65세 이상 여성 취업자는 8.2%로 청년층 4.7%보다 3.5%p 더 높음. 15~29세 여성 취업자는 4.7%로 전 연령대 중 가장 비율이 낮음
- 포항시 여성 취업자는 청년기에는 남성과 유사한 규모로 경제활동을 시작하나 사회활동이 가장 활발히 이루어지는 30~49세는 남성(23.7%)과 여성(15.2%)의 차이가 크게 벌어지는 양상을 보임

<표 II-31> 2025년 2/2분기 포항시 연령별 및 성별 취업자

(단위 : 천 명, %)

구분	계	여성 취업자	남성 취업자
15~29세	25(9.7)	12(4.7)	13(5.1)
30~49세	100(38.9)	39(15.2)	61(23.7)
50~64세	89(34.6)	38(14.8)	51(19.8)
65세 이상	44(17.1)	21(8.2)	22(8.6)
합계	257(100.0)	109(42.4)	148(57.6)

자료 : 국가데이터처(2025), 「지역별 고용조사(자료 갱신일 : 2026. 2. 24)」를 활용하여 저자가 재구성하였음

주 : 각 값은 반올림되어 합계와 세부 항목의 합이 일치되지 않을 수 있음

- 전체 비정규직 근로자(임시·일용직) 중 여성은 전체의 약 57.5%를 차지함. 남성

대비 여성은 15.1%p 더 높아 비정규직 노동시장의 과반을 형성함. 60세 이상 여성 임시근로자는 27.4%로, 이는 포항시 전체 비정규직 4명 중 1명 이상이 60대 이상 여성임을 의미함

- 따라서 포항시의 비정규직은 20~30대에는 상대적으로 적은 분포를 보이다가, 40대 이후부터 비정규직 진입이 본격화되고 60세 이상에서 정점에 도달하는 구조를 띠고 있음

<표 II-32> 2025년 1/2분기 포항시 연령별 비정규직\* 근로자

(단위 : 명, %)

성별	구분	계	15~19세	20~29세	30~39세	40~49세	50~59세	60세 이상
여성	임시근로자	25,236 (50.3)	179 (0.4)	1,609 (3.2)	1,715 (3.4)	3,835 (7.7)	4,180 (8.3)	13,718 (27.4)
	일용근로자	3,611 (7.2)	179 (0.4)	438 (0.9)	418 (0.8)	512 (1.0)	913 (1.8)	1,151 (2.3)
남성	임시근로자	14,589 (29.1)	162 (0.3)	2,174 (4.3)	1,519 (3.0)	1,144 (2.3)	1,413 (2.8)	8,177 (16.3)
	일용근로자	6,690 (13.3)	162 (0.3)	488 (1.0)	-	983 (2.0)	1,723 (3.4)	3,334 (6.7)
합계		50,126 (100.0)	682 (1.4)	4,709 (9.4)	3,652 (7.3)	6,474 (12.9)	8,229 (16.4)	26,380 (52.6)

자료 : 국가데이터처(2025), 「지역별 고용조사」 마이크로데이터 추출 분석(2026. 4. 6. 인출)

주 : 각 값은 반올림되어 합계와 세부 항목의 합이 일치되지 않을 수 있음

\* 비정규직 근로자는 종사상지위가 임시직 및 일용직 근로자를 의미함

- 여성의 경제활동은 남성과 비교해 ‘일하였음’의 비율이 낮고, 비경제활동 사유에서 ‘육아·가사’가 33.7%로 압도적으로 높음. 이는 남성(0.8%)과 비교했을 때 약 40배 이상 높은 수치로, 포항 지역 내 돌봄 노동의 책임이 여성에게 크게 편중되어 있음을 시사함. 실질적인 ‘구직활동(1.0%)’이나 ‘취업 준비(1.8%)’도 남성(구직활동 2.5%, 취업 준비 2.4)보다 낮아, 노동시장 진입 단계에 있는 여성의 비율이 상대적으로 낮음

<표 II-33> 2025년 경상북도 포항시 경제활동상태

(단위 : %)

구분	경제활동상태								
	일하였음	구직활동	취업준비	진학준비	육아·가사	쉬었음	건강상어려움	기타	
성별	여성	49.1	1.0	1.8	6.7	33.7	7.4	0.3	0.1
	남성	70.3	2.5	2.4	7.2	0.8	16.0	0.7	0.1
연령대	29세 이하	38.3	2.9	10.1	44.4	2.2	1.2	-	0.8

## II. 일자리 편의점 운영 현황 및 관련 사례 분석

	30~39세	75.3	3.1	2.5	0.3	14.8	3.4	0.7	-
	40~49세	79.7	1.6	0.8	-	14.0	3.7	0.2	-
	50~59세	78.1	1.8	0.2	-	15.9	3.5	0.5	-
	60~69세	57.3	1.2	0.1	-	23.7	17.6	-	-
	70세 이상	29.6	0.5	-	-	29.4	39.0	1.5	-

자료 : 경상북도·포항시(2025), 「포항시 사회조사」

- 40~49세의 68.0%가 미취학 또는 학생 자녀가 있어, 전 연령대 중 양육 부담이 가장 높은 시기로 확인됨. 이들 중 2명 이상의 자녀를 둔 비중은 62.3%(2명 48.2%, 3명 14.1%)에 달해, 가사 및 교육비 부담이 경제활동 참여를 제약하는 주요 요인이 될 수 있음
- 30~39세는 유자녀 비율이 32.7%이며, 이 중 절반 이상(50.1%)이 1명의 자녀를 양육하고 있음

<표 II-34> 2025년 경상북도 포항시 미취학, 학생 자녀 유무 및 자녀 수

(단위 : %, 명)

구분	미취학, 학생 자녀 유무		미취학, 학생 자녀 수				
	있다	없다	1명	2명	3명	평균(명)	
연령대	29세 이하	10.9	89.1	100.0	-	-	1.00
	30~39세	32.7	67.3	50.1	44.5	5.3	1.55
	40~49세	68.0	32.0	37.7	48.2	14.1	1.80
	50~59세	38.9	61.1	60.5	37.4	2.2	1.42
	60~69세	3.4	96.6	84.1	10.6	5.3	1.21
	70세 이상	1.6	98.4	36.4	45.5	18.2	1.82
맞벌이 부부	맞벌이가구	38.9	61.1	46.4	44.5	9.1	1.65
	비맞벌이가구	25.5	74.5	45.6	44.9	9.5	1.66

자료 : 경상북도·포항시(2025), 「포항시 사회조사」

- 직업별 분포는 여성은 서비스(32.9%)와 판매 업종(10.6%)에 집중되어 남성(서비스 11.3%, 판매 5.3%)보다 약 2.6배 높은 수치로 여성 일자리가 대인 서비스 업종에 편중되어 있고, 남성과 비교했을 때 여성은 '장치기계 조작 및 조립종사자' 비중(0.8%)은 매우 낮음. 29세 이하는 서비스직(25.1%), 30~39세는 사무직(약 26.4%)의 비중이 가장 높게 나타남

<표 II-35> 2025년 경상북도 포항시 직업별 분포

(단위 : %)

구분	직업								
	전문가 및 관련종사자	사무종사자	서비스종사자	판매종사자	농림어업 숙련종사자	기능원 및 관련종사자	장차기대직종사자 및 조립종사자	단순노무 종사자	
성별	여성	15.2	18.4	32.9	10.6	3.3	2.3	0.8	15.7
	남성	9.3	15.1	11.3	5.3	4.3	15.5	22.4	11.5
연령대	29세 이하	15.4	12.0	25.1	7.6	1.2	9.0	18.4	4.6
	30~39세	13.5	26.4	16.4	4.4	-	12.2	14.4	8.7
	40~49세	16.0	25.7	17.3	6.4	1.5	9.3	15.2	5.2
	50~59세	10.9	17.1	22.1	10.6	2.3	9.2	13.9	10.5
	60~69세	8.2	5.0	22.0	7.0	7.3	13.2	12.5	22.7
	70세 이상	2.0	2.1	16.4	7.2	18.6	5.3	4.0	40.5

자료 : 경상북도.포항시(2025), 「포항시 사회조사」

- 지역 내 일자리 충분도는 여성 2.75점, 남성 2.68점으로 여성이 0.07점 높음. 연령대별로는 70세 이상이 가장 높고 40~49세가 가장 낮음

<표 II-36> 2025년 경상북도 포항시 일자리 충분도

(단위 : %, 점)

구분	일자리 충분도						
	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그런 편이다	매우 그렇다	평균(점)	
성별	여성	9.4	26.5	45.0	18.0	1.0	2.75
	남성	10.5	27.9	45.2	15.7	0.8	2.68
연령대	29세 이하	11.6	25.5	45.4	17.1	0.4	2.69
	30~39세	12.5	26.3	43.3	16.5	1.3	2.68
	40~49세	9.1	31.8	45.7	13.0	0.4	2.64
	50~59세	8.9	26.9	46.1	17.7	0.4	2.74
	60~69세	10.7	29.1	41.5	17.0	1.7	2.70
	70세 이상	7.5	23.0	48.9	19.4	1.12	2.84

자료 : 경상북도.포항시(2025), 「포항시 사회조사」

주 : 5점 리커트 척도의 평균

- 지역 내 일자리에 대한 전반적인 만족도는 여성 3.29점, 남성 3.25점으로 나타나, 여성이 남성보다 0.04점 높음
  - 항목별로는 여성은 ‘하는 일’이 3.31점으로 가장 높고 전반적인 만족도 3.29점, ‘근무 환경’ 3.28점, ‘근로 시간’ 3.24점, ‘임금/가구소득’ 3.10점 순으로 나타남

<표 II-37> 2025년 경상북도 포항시 일자리 만족도

(단위 : 점)

구분		일자리 만족도				
		하는 일*	임금/가구소득	근로 시간	근무 환경	전반적인 만족도
성별	여성	3.31	3.10	3.24	3.28	3.29
	남성	3.33	3.10	3.24	3.17	3.25
연령대	29세 이하	3.13	2.95	3.09	3.01	3.08
	30~39세	3.23	2.98	3.07	3.11	3.09
	40~49세	3.26	3.09	3.26	3.22	3.26
	50~59세	3.35	3.10	3.23	3.24	3.30
	60~69세	3.42	3.18	3.34	3.30	3.38
	70세 이상	3.59	3.34	3.48	3.36	3.47

자료 : 경상북도·포항시(2025), 「포항시 사회조사」

주 : 5점 리커트 척도의 평균

\* 일의 내용, 업무량, 성격 등

### 나. 포항시 일자리 편의점 현황

#### □ 주요 사업 실적 및 고용 현황

- 구인 73명, 구직 190건이 접수되어 최종적으로 173건이 매칭됨. 연계 지원 후 고용이 지속된 인원은 86명이고, 지속 고용 비율은 49.7%임. 고용된 인원의 평균 지속 고용 기간은 4개월임
- 계약 시기는 4월부터 본격적으로 시작하여 7월(41건)과 9월(35건)에 가장 활발하게 매칭이 이루어짐
- 근무 형태는 8시간 이상이 61.3%로 전일제 비중이 가장 높고, 급여는 월급제(71.7%)가 시급제(28.3%)보다 훨씬 높음

#### □ 근무 직종 및 사업 참가자 특성(연령 및 자녀)

- 근로자가 근무한 주요 직종은 절반 이상인 58.4%가 '사무직'이고, '음식' 관련직 32.4%, '보건' 및 '농업 관련직' 4.6% 순으로 나타남
- 근로자의 연령은 40대가 48.6%로 가장 많고, 30대 30.6%가 뒤를 이어 3040 세대가 전체 참여자의 주축을 이루고 있음
- 자녀 연령은 11~15세와 6~10세가 74.5%를 차지하여 초·중등 학부모 구직자의 참여가 두드러짐

□ 사업 만족도 조사 결과

- 기업은 사업 만족도에서 '매우 만족'이 81.5%에 달할 정도로 호응이 높고, 함께 근무한 근로자 만족도 역시 '매우 만족'이 72.8%임
- 근로자도 사업 만족도에서 '매우 만족'이 66.5%이고, 함께 일한 기업 만족도도 '매우 만족'이 70.5%를 차지함
- 매칭된 인원의 약 절반(49.7%)이 지속 고용으로 이어져 일자리 편의점 사업이 단 기일자리를 넘어 안정적인 고용으로 가는 징검다리 역할을 수행했음을 시사함

<표 II-38> 2025년 경상북도 포항시 일자리 편의점 사업 현황

(단위 : 명, 건, %, 월)

실적	구인	구직	매칭	연계 지원 후 지속 고용인원		지속 고용 평균 기간(월)				
	73	190	173 (100.0)	86 (49.7)		4				
유형별	III			IV						
	89 (51.4)			84 (48.6)						
직종별 (e세일 기준)*	보건		사무		음식		기타(농업 관련직)			
	8 (4.6)		101 (58.4)		56 (32.4)		8 (4.6)			
계약 건수	3월	4월	5월	6월	7월	8월	9월	10월	11월	12월
	3 (1.7)	12 (6.9)	17 (9.8)	31 (17.9)	41 (23.7)	21 (12.1)	35 (20.2)	12 (6.9)	1 (0.6)	-
참가자 연령	20대		30대		40대		50대		60대 이상	
	23 (13.3)		53 (30.6)		84 (48.6)		13 (7.5)		-	
자녀 연령**	1~5세		6~10세		11~15세		16~20세			
	32 (18.5)		62 (35.8)		67 (38.7)		12 (6.9)			
참여 경로	온라인		전단지, 버스 및 TV 광고 등		지인 추천		현수막			
	구인 기업		구직자		구인 기업		구직자			
근무시간	2시간 이상 ~ 4시간 미만		4시간 이상 ~ 6시간 미만		6시간 이상 ~ 8시간 미만		8시간 이상			
	-		42 (24.3)		25 (14.5)		106 (61.3)			
급여 형태	월급제				시급제					
	124 (71.7)				49 (28.3)					
만족도 조사(기업)	매우 만족	만족	약간 만족	보통	약간 불만족	불만족	매우 불만족			
사업 만족도	141	31	-	1	-	-	-			

## II. 일자리 편의점 운영 현황 및 관련 사례 분석

	(81.5)	(17.9)		(0.6)			
근로자 만족도	126 (72.8)	46 (26.6)	-	1 (0.6)	-	-	-
만족도 조사(근로자)	매우 만족	만족	약간 만족	보통	약간 불만족	불만족	매우 불만족
사업 만족도	115 (66.5)	57 (33.0)	-	1 (0.6)	-	-	-
기업 만족도	122 (70.5)	50 (28.9)	-	1 (0.6)	-	-	-

\* e세일 시스템의 직종별 분류(12항목)에 따름

\*\* 다자녀일 경우 마지막 자녀 기준

### 3) 구미시 일자리 편의점 사업 현황

#### 가. 구미시 현황

- 구미시의 여성인구는 50~59세 연령대의 비율이 가장 높음

<표 II-39> 2025년 경상북도 구미시 여성인구

(단위 : 명, %)

구분	계	19세 이하	20~29세	30~39세	40~49세	50~59세	60~69세	70세 이상
여성	194,837	34,877	18,171	26,032	33,732	35,999	26,482	19,544
인구	(100.0)	(17.9)	(9.3)	(13.4)	(17.3)	(18.5)	(13.6)	(10.0)

자료 : 행정안전부(2026), 「주민등록인구현황」

주 : 각 값은 반올림되어 합계와 세부 항목의 합이 일치되지 않을 수 있음

- 15세 이상 여성인구는 17만 1천 명(48.83%)이며, 이 중 실제 경제활동에 참여하고 있는 인구는 9만 7천 명(42.2%)으로 집계됨. 여성의 고용률(53.5%)은 남성(69.3%)보다 15.8%p 낮고, 경제활동참가율 역시 여성(56.3%)이 남성(72.8%)보다 16.5%p 낮은 수준임
- 15~64세 여성 고용률은 59.1%로, 전체 연령대 고용률 66.4%보다 7.3%p 낮게 나타남. 이는 여성의 노동력 기여도가 상대적으로 높음을 시사하나, 남성(72.8%)과의 격차는 여전히 존재함

<표 II-40> 2025년 2/2분기 구미시 15세 이상 경제활동인구

(단위 : 천 명, %)

성별	15세 이상 인구	경제활동인구	취업자	비경제활동인구	경제활동참가율	고용률	15~64세 고용률
계	354(100.0)	230(100.0)	218(100.0)	125(100.0)	64.8	61.7	66.4
여성	171(48.3)	97(42.2)	92(42.2)	75(60.0)	56.3	53.5	59.1
남성	183(51.7)	133(57.8)	127(58.3)	50(40.0)	72.8	69.3	72.8

자료 : 국가데이터처(2025), 「지역별 고용조사(자료 갱신일 : 2026. 2. 24.)」

주 : 각 값은 반올림되어 합계와 세부 항목의 합이 일치되지 않을 수 있음

- 여성 취업자는 전체의 42.2%를 차지하고 있으나, 남성 취업자(58.3%)보다 16.1%p 낮은 수준임
  - 30~49세 여성 취업자는 구미시 전체 취업자의 19.7%에 달하는 비중으로 최대 취업 연령대임. 모든 연령대에서 남성 취업자 수가 여성보다 많으며, 특히 활동이 가장 왕성한 30~49세에서 가장 크게 벌어짐

<표 II-41> 2025년 2/2분기 구미시 연령별 및 성별 취업자

(단위 : 천 명, %)

구분	계	여성 취업자	남성 취업자
15~29세	22(10.1)	9(4.1)	13(6.0)
30~49세	104(47.7)	43(19.7)	62(28.4)
50~64세	72(33.0)	31(14.2)	40(18.3)
65세 이상	21(9.6)	8(3.7)	12(5.5)
합계	218(100.0)	92(42.2)	127(58.3)

자료 : 국가데이터처(2025), 「지역별 고용조사(자료 갱신일 : 2026. 2. 24.)」

주 : 각 값은 반올림되어 합계와 세부 항목의 합이 일치되지 않을 수 있음

- 구미시의 전체 비정규직 근로자 중 여성은 전체의 54.0%를 차지하고, 남성보다 약 8.0%p 높음. 특히 여성 임시근로자는 연령대가 높아질수록 인원이 증가하여 40대 이상에서 급격히 늘어나는 양상을 보임. 포항시와 마찬가지로 구미시 여성 비정규직 중 가장 큰 집단은 60세 이상 임시근로자임
- 남성은 일용직 비중(16.5%)이 여성(6.7%)보다 월등히 높지만, 여성은 임시직(47.3%)에 압도적으로 쏠려 있는 구조적 차이를 보임

<표 II-42> 2025년 1/2분기 구미시 연령별 비정규직\* 근로자

(단위 : 명, %)

성별	구분	계	15~19세	20~29세	30~39세	40~49세	50~59세	60세 이상
여성	임시근로자	13,278	229	1,101	1,204	3,025	2,555	5,164

## II. 일자리 편의점 운영 현황 및 관련 사례 분석

		(47.3)	(0.8)	(3.9)	(4.3)	(10.8)	(9.1)	(18.4)
남성	일용근로자	1,877 (6.7)	-	-	194 (0.7)	1,068 (3.8)	-	615 (2.2)
	임시근로자	8,280 (29.5)	274 (1.0)	2,851 (10.2)	537 (1.9)	562 (2.0)	1,217 (4.3)	2,839 (10.1)
	일용근로자	4,621 (16.5)	-	654 (2.3)	734 (2.6)	692 (2.5)	1,335 (4.8)	1,206 (4.3)
	합계	28,056 (100.0)	503 (1.8)	4,606 (16.4)	2,669 (9.5)	5,347 (19.1)	5,107 (18.2)	9,824 (35.0)

자료 : 국가데이터처(2025), 「지역별 고용조사」 마이크로데이터 추출 분석(2026. 4. 6. 인출)

주 : 각 값은 반올림되어 합계와 세부 항목의 합이 일치되지 않을 수 있음

\* 비정규직 근로자는 종사상지위가 임시직 및 일용직 근로자를 의미함

- 여성의 경제활동은 '일하였음'이라고 응답한 비율이 51.3%로 나타나 절반 이상이 경제활동에 참여했으나, 남성과 비교하면 여성이 23.1%p 낮아 여전히 성별 간 경제활동의 격차가 존재함
- 포항시와 마찬가지로 여성이 경제활동에 참여하지 못하는 주요 원인 중 하나로 '육아가사(14.5%)' 부담이 두드러짐. 동일한 항목에 대해 남성은 0.2%만 응답하여 가정 내 돌봄과 가사 노동이 여전히 여성에게 집중되어 있음

<표 II-43> 2025년 경상북도 구미시 경제활동상태

(단위 : %)

구분	경제활동상태								
	일하였음	구직활동	취업준비	진학준비	육아가사	쉬었음	건강상어려움	기타	
성별	여성	51.3	2.6	2.5	7.2	14.5	12.2	9.6	0.1
	남성	74.4	2.5	2.1	10.1	0.2	6.2	4.3	0.1
연령대	29세 이하	37.3	4.6	8.6	45.2	1.5	2.4	0.5	-
	30~39세	77.7	2.6	2.3	0.9	11.9	3.7	0.9	-
	40~49세	76.8	2.4	1.0	0.2	11.6	5.5	2.5	-
	50~59세	77.4	1.6	0.4	-	6.3	10.1	4.2	-
	60~69세	63.4	2.4	-	-	6.5	19.1	8.1	0.5
	70세 이상	29.6	0.7	-	-	3.3	22.0	44.4	-

자료 : 경상북도·구미시(2025), 「구미시 사회조사」

- 여성의 연령대가 높아짐에 따라 미취학 및 학생 자녀를 둔 비율은 큰 폭의 변화를 보임
  - 29세 이하의 83.6%가 자녀가 없음. 30~39세(65.4%), 50~59세(64.9%)도 높은 비율이나 50대 이상은 자녀가 성인이라 유추됨. 29세 이하는 대부분 1명(94.5%)의 자녀를 양육하고, 30~39세는 1명(48.9%)과 2명(45.6%)의 비중이 비슷해지

며 평균 자녀 수가 1.57명으로 증가함. 40~49세는 평균 자녀 수가 1.76명으로 전 연령대 중 가장 높음

- 맞벌이 가정은 비맞벌이 가정보다 미취학·학생 자녀를 둔 비율이 8.0%p 더 높으나, 3명 이상의 다자녀를 둔 비율은 비맞벌이 가구가 맞벌이 가구보다 2.2%p 높음

<표 II-44> 2025년 경상북도 구미시 미취학, 학생 자녀 유무 및 자녀 수

(단위 : %, 명)

구분	미취학, 학생 자녀 유무		미취학, 학생 자녀 수				
	있다	없다	1명	2명	3명	평균(명)	
연령대	29세 이하	16.4	83.6	94.5	5.5	-	1.05
	30~39세	34.6	65.4	48.9	45.6	5.5	1.57
	40~49세	66.1	33.9	34.1	58.2	7.8	1.76
	50~59세	35.1	64.9	67.1	28.7	4.2	1.37
	60~69세	3.3	96.7	74.7	25.3	-	1.25
	70세 이상	1.6	98.4	79.8	20.2	-	1.20
맞벌이 부부	맞벌이가구	46.9	53.1	42.1	52.8	5.1	1.65
	비맞벌이가구	38.9	61.1	47.9	44.8	7.3	1.61

자료 : 경상북도·구미시(2025), 「구미시 사회조사」

- 직업별 분포는 여성의 32.4%가 '서비스종사자'로 근무했지만 동일 직종의 남성은 11.5%에 불과함. '판매 종사자' 비율 역시 여성(7.1%)이 남성(2.7%)보다 2.5배 이상 높게 나타나, 여성은 대면 서비스 및 유통 분야로 진출이 활발함
- 여성의 13.3%가 '사무직'에 종사했고, 이는 남성(10.4%)보다 높은 비율임. '전문가 및 관련 종사자'는 여성의 12.9%가 종사하였으나 남성(15.8%)에 비해 2.9%p 낮음
- 여성은 '기능원 및 관련 기능종사자(3.5%)'와 '장치기계 조작 및 조립종사자(3.6%)' 분야에서 매우 낮게 분포되었으나, 동일 분야의 남성은 각 11.0%와 12.7%의 높은 비중을 차지함
- 29세 이하는 '사무종사자(18.3%)'와 '서비스종사자(29.1%)'의 비중이 높아, 사회 초년기에는 사무 및 서비스직으로의 진입이 활발함. 30~39세는 '전문가 및 관련 종사자'가 20.5%로 전 연령대 중 가장 높게 나타나 이 시기에 직업적 전문성이 정점에 달하는 양상을 보임

## II. 일자리 편의점 운영 현황 및 관련 사례 분석

<표 II-45> 2025년 경상북도 구미시 직업별 분포

(단위 : %)

구분		직업							
		전문가 및 관련종사자	사무종사자	서비스종사자	판매종사자	농림어업 숙련종사자	기능원 및 관련종사자	장차기제조업 및 조달종사자	단순노무 종사자
성별	여성	12.9	13.3	32.4	7.1	2.7	3.5	3.6	15.6
	남성	15.8	10.4	11.5	2.7	2.0	11.0	12.7	16.2
연령대	29세 이하	13.9	18.3	29.1	2.7	-	7.1	9.3	14.1
	30~39세	20.5	17.7	14.2	3.1	0.3	7.6	14.2	12.7
	40~49세	15.1	14.9	17.8	4.8	-	9.2	11.5	12.7
	50~59세	13.9	7.7	21.2	5.1	2.1	8.6	6.4	16.3
	60~69세	10.7	2.5	21.5	5.6	5.0	8.4	4.7	24.3
	70세 이상	4.7	-	15.4	4.0	22.6	1.6	2.4	23.1

자료 : 경상북도·구미시(2025), 「구미시 사회조사」

- 구미시 여성이 느끼는 지역 내 일자리 충분도는 남성에 비해 낮고, 특히 경제활동이 활발한 40~50대에서 부정적 인식이 두드러짐
  - 여성의 일자리 충분도 평균 점수는 2.46점으로, 남성(2.58점)보다 0.12점 낮게 형성됨
  - 일자리가 ‘충분하지 않다(전혀 그렇지 않다 + 그렇지 않다)’고 응답한 여성의 비율은 48.3%에 달해, 남성(42.8%)보다 약 5.5%p 높음. 반면 일자리가 ‘충분하다(그런 편이다 + 매우 그렇다)’고 답한 여성은 7.7%에 불과하여, 남성(10.9%)에 비해 보수적인 태도를 보임

<표 II-46> 2025년 경상북도 구미시 일자리 충분도

(단위 : %, 점)

구분		일자리 충분도					평균(점)
		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그런 편이다	매우 그렇다	
성별	여성	13.3	35.0	43.9	7.3	0.4	2.46
	남성	10.9	31.9	46.3	10.0	0.9	2.58
연령대	29세 이하	10.5	31.4	46.1	10.7	1.23	2.61
	30~39세	12.4	31.1	44.2	11.2	1.1	2.57
	40~49세	13.9	34.1	44.4	7.5	-	2.46
	50~59세	13.6	34.7	43.9	7.6	0.2	2.46
	60~69세	10.9	35.4	46.1	7.0	0.7	2.51
	70세 이상	8.9	34.2	48.2	7.9	0.7	2.57

자료 : 경상북도·구미시(2025), 「구미시 사회조사」

주 : 5점 리커트 척도의 평균

- 여성의 ‘ 전반적인 일자리 만족도 ’는 3.23점으로 남성 3.22점과 거의 동일함. 여성의 ‘ 근무 환경 ’은 3.23점으로 남성 3.20점 보다 긍정적으로 평가하였고, ‘ 근로 시간 ’ 또한 여성 3.19점, 남성 3.16점으로 여성이 0.03점 높게 나타남. 반면 ‘ 임금/ 가구소득 ’은 여성 3.01점, 남성 3.08점으로 여성이 0.07점 낮아, 보상 측면에서 남성보다 체감 만족도가 낮은 것으로 분석됨

<표 II-47> 2025년 경상북도 구미시 일자리 만족도

(단위 : 점)

구분		일자리 만족도				
		하는 일*	임금/가구소득	근로 시간	근무 환경	전반적인 만족도
성별	여성	3.24	3.01	3.19	3.23	3.23
	남성	3.24	3.08	3.16	3.20	3.22
연령대	29세 이하	3.30	2.99	3.18	3.28	3.25
	30~39세	3.16	3.01	3.10	3.18	3.14
	40~49세	3.25	3.07	3.16	3.21	3.22
	50~59세	3.30	3.09	3.23	3.23	3.30
	60~69세	3.25	3.06	3.21	3.21	3.23
	70세 이상	3.05	2.99	3.06	3.06	3.07

자료 : 경상북도·구미시(2025), 「구미시 사회조사」

주 : 5점 리커트 척도의 평균

\* 일의 내용, 업무량, 성격 등

## 나. 구미시 일자리 편의점 현황

### □ 주요 사업 실적 및 고용 현황

- 구인 729명, 구직 548건이 접수되어 최종적으로 234건이 매칭됨. 연계 지원 후 고용이 지속된 인원은 150명이고, 지속 고용 비율은 64.1%임. 고용된 인원의 평균 지속 고용 기간은 5개월임
- 근무 형태는 8시간 이상 근무가 50.9%(119명)로 절반 이상을 차지함. 급여는 월 급제(52.1%)가 시급제(47.9%)보다 4.2%p 높은 비율임

### □ 근무 직종 및 사업 참가자 특성(연령 및 자녀)

- 근무 직종은 주로 ‘보건의료·돌봄 서비스(26.9%)’와 ‘사무회계 관리(18.8%)’에서 활발한 연계가 이루어짐
- 근로자의 연령은 40대가 44.0%로 참여율이 가장 높고, 30대 24.8%, 50대 15.8%의 순으로 나타남

## II. 일자리 편의점 운영 현황 및 관련 사례 분석

○ 6~10세와 11~15세 자녀를 둔 여성이 각각 20.5%, 27.4%로 가장 많아 초등학교  
과 중학생 자녀를 둔 시기에 사업 참여가 활발했음

### □ 사업 만족도 조사 결과

○ 기업은 사업 및 근로자 만족도에서 ‘매우 만족’ 53.8%, 근로자도 ‘사업 및 근로자  
만족도’에서 ‘매우 만족’ 70.4%의 비율로 나타나, 근로자의 만족도가 더 높음

○ 구직자는 거의 온라인(98.3%)을 통해 사업 정보를 알게 되어, 구미시는 온라인 흥  
보가 여성 구직자 접촉에 핵심적인 역할을 하고 있음

<표 II-48> 2025년 경상북도 구미시 일자리 편의점 사업 현황

(단위 : 명, 건, %, 월)

실적	구인			구직			매칭			연계 지원 후 지속 고용인원			지속 고용 평균 기간(월)					
	729			548			234 (100.0)			150 (64.1)			5					
유형별	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII										
	15 (6.4)	77 (32.9)	50 (21.4)	86 (36.8)	-	-	-	6 (2.6)										
직종별* (e세일 기준)	사무회계 관리	영업판매	교육연구	이미용 숙박음식	보건의료 돌봄서비스	경비청소 가사도우미	제조생산	사회복지										
	44 (18.8)	41 (17.5)	15 (6.4)	34 (14.5)	63 (26.9)	1 (0.4)	23 (9.8)	13 (5.6)										
계약 건수	1월	2월	3월	4월	5월	6월	7월	8월	9월	10월	11월	12월						
	94 (40.2)	9 (3.8)	17 (7.3)	6 (2.6)	-	-	1 (0.4)	8 (3.4)	31 (13.2)	27 (11.5)	38 (16.2)	3 (1.3)						
참가자 연령	20대			30대			40대			50대			60대 이상					
	35 (15.0)			58 (24.8)			103 (44.0)			37 (15.8)			1 (0.4)					
자녀 연령**	1~5세			6~10세			11~15세			16~20세			기타(1)					
	34 (14.5)			48 (20.5)			64 (27.4)			24 (10.3)			64 (27.4)					
참여 경로	직접 홍보			리플렛			지인 추천			행사			온라인			현수막/버스/택배홍보		
	200 (85.5)			21 (9.0)			11 (4.7)			-			-			2 (0.9)		
	-			-			3 (1.3)			1 (0.4)			230 (98.3)			-		
근무시간	2시간 이상~4시간 미만			4시간 이상~6시간 미만			6시간 이상~8시간 미만			8시간 이상								
	22 (9.4)			45 (19.2)			48 (20.5)			119 (50.9)								
급여 형태	월급제						시급제											
	122 (52.1)						112 (47.9)											
만족도 조사(기업)	매우 만족	만족	약간 만족	보통	약간 불만족	불만족	매우 불만족											

사업 만족도	63 (26.9)	60 (25.6)	-	-	-	-	-
근로자 만족도	63 (26.9)	60 (25.6)	-	-	-	-	-
만족도 조사(근로자)	매우 만족	만족	약간 만족	보통	약간 불만족	불만족	매우 불만족
사업 만족도	76 (32.5)	62 (26.5)	-	-	-	-	-
기업 만족도	76 (32.5)	62 (26.5)	-	-	-	-	-

\* e세일시스템의 직종별 분류(12항목)에 따름

\*\* 다자녀일 경우 마지막 자녀 기준

#### 4) 예천군 일자리 편의점 사업 현황

##### 가. 예천군 현황

○ 예천군은 포항시 및 구미시와 달리 여성인구 비율은 70세 이상이 가장 높음

<표 II-49> 2025년 기준 경상북도 예천군 여성인구

(단위 : 명, %)

구분	계	19세 이하	20~29세	30~39세	40~49세	50~59세	60~69세	70세 이상
여성	27,177	4,040	1,368	2,391	3,307	3,373	4,779	7,917
인구	(100.0)	(14.9)	(5.0)	(8.8)	(12.2)	(12.4)	(17.6)	(29.1)

자료 : 행정안전부(2026), 「주민등록인구현황」

주 : 각 값은 반올림되어 합계와 세부 항목의 합이 일치되지 않을 수 있음

- 15세 이상 여성인구는 2만 4천 명으로 남성(2만 2천 명)보다 2천 명 많지만, 실제 경제활동참가율은 여성(60.9%)이 남성(78.8%)보다 17.9%p 낮음. 경제활동을 하지 않는 여성은 9천 명으로, 남성(5천 명)보다 약 1.8배 높음
- 핵심 노동 연령층인 15~64세 여성의 고용률은 66.9%로, 이는 남성(83.1%) 대비 16.2%p 낮음. 따라서 예천군은 구미시와 포항시와 달리 여성이 남성보다 많지만, 고용률과 경제활동참가율이 남성보다 낮고 비경제활동인구의 비중도 높아, 여성의 노동시장 진입을 위한 지원이 주요한 과제임을 시사함

11) '기타'는 미혼여성과 60세 이상 여성도 포함된 수치임

II. 일자리 편의점 운영 현황 및 관련 사례 분석

<표 II-50> 2025년 2/2분기 예천군 15세 이상 경제활동인구

(단위 : 천 명, %)

성별	15세 이상 인구	경제활동인구	취업자	비경제활동인구	경제활동참가율	고용률	15~64세 고용률
계	46(100.0)	32(100.0)	32(100.0)	14(100.0)	69.6	69.2	75.2
여성	24(52.2)	14(43.8)	14(43.8)	9(64.3)	60.9	60.7	66.9
남성	22(47.8)	17(53.1)	17(53.1)	5(35.7)	78.8	78.3	83.1

자료 : 국가데이터처(2025), 「지역별 고용조사(자료 갱신일 : 2026. 2. 24)」

주 : 각 값은 반올림되어 합계와 세부 항목의 합이 일치되지 않을 수 있음

- 전체 취업자 3만 2천 명 중 여성 취업자는 총 1만 4천 명으로, 전체의 43.8%를 차지함. 남성(1만 7천 명, 53.1%)과 비교했을 때 약 3천 명(9.3%p) 적은 수치이고, 여성은 연령대가 높아질수록 노동시장 참여 인원이 점진적으로 증가함
- 15~29세 청년층은 남녀 취업자 수가 1천 명으로 동일하지만, 30대 이후부터 남성 취업자 수가 여성보다 약 1천 명~2천 명씩 더 많게 유지됨

<표 II-51> 2025년 2/2분기 예천군 연령별 및 성별 취업자

(단위 : 천 명, %)

구분	계	여성 취업자	남성 취업자
15~29세	1(3.1)	1(3.1)	1(3.1)
30~49세	10(31.3)	4(12.5)	6(18.9)
50~64세	10(31.3)	4(12.5)	6(18.9)
65세 이상	11(34.4)	5(15.6)	6(18.9)
합계	32(100.0)	14(43.8)	17(53.1)

자료 : 국가데이터처(2025), 「지역별 고용조사(자료 갱신일 : 2026. 2. 24)」

주 : 각 값은 반올림되어 합계와 세부 항목의 합이 일치되지 않을 수 있음

- 전체 비정규직 근로자 3,828명 중 여성은 총 1,613명으로, 전체의 42.1%를 차지함. 여성과 남성 모두 연령대가 높아질수록 비정규직 인원이 증가하며, 특히 60세 이상에 집중됨. 60세 이상 여성 비정규직은 총 785명으로, 예천군 전체 비정규직의 20.5%를 차지함

<표 II-52> 2025년 1/2분기 예천군 연령별 비정규직\* 근로자

(단위 : 명, %)

성별	구분	계	15~19세	20~29세	30~39세	40~49세	50~59세	60세 이상
여성	임시근로자	1,294 (33.8)	-	95 (2.5)	104 (2.7)	243 (6.3)	265 (6.9)	587 (15.3)
	일용근로자	319 (8.3)	-	44 (1.1)	51 (1.3)	26 (0.7)	-	198 (5.2)

남성	임시근로자	1,875 (49.0)	-	147 (3.8)	61 (1.6)	65 (1.7)	81 (2.1)	1,521 (39.7)
	일용근로자	340 (8.9)	-	35 (0.9)	30 (0.8)	65 (1.7)	108 (2.87)	102 (2.7)
합계		3,828 (100.0)	-	321 (8.4)	246 (6.4)	399 (10.4)	454 (11.9)	2,408 (62.9)

자료 : 국가데이터처(2025), 「지역별 고용조사」 마이크로데이터 추출 분석(2026. 4. 6. 인출)

주 : 각 값은 반올림되어 합계와 세부 항목의 합이 일치되지 않을 수 있음

\* 비정규직 근로자는 종사상지위가 임시직 및 일용직 근로자를 의미함

- 여성의 경제활동은 남성 대비 취업 비중이 14.2%p 낮고, 가사 및 육아 부담이 13.5%로 남성(0.9%)보다 월등히 높음. 여성은 남성보다 구직활동(0.1%)이나 취업 준비(1.4%)의 비중은 동일하거나 낮지만, 육아 및 가사로 인해 경제활동에 참여하지 못하는 비율이 남성보다 약 15배 높음
- 30~39세(79.9%)에서 40~49세(88.7%)로 갈수록 '일하였음'이 증가하고, 30~39세는 다른 연령대 대비 육아·가사(10.8%) 비중이 가장 두드러짐. 50~59세는 취업 비중이 91.1%로 정점을 찍으며 가장 활발하게 경제활동을 함

<표 II-53> 2025년 예천군 경제활동상태

(단위 : %)

구분	경제활동상태								
	일하였음	구직활동	취업준비	진학준비	육아·가사	쉬었음	건강상이려움	기타	
성별	여성	61.8	0.1	1.4	4.5	13.5	10.0	8.3	0.4
	남성	76.0	0.6	1.4	6.4	0.9	7.4	7.0	0.4
연령대	29세 이하	33.5	1.6	9.6	49.0	1.2	3.6	-	1.6
	30~39세	79.9	-	2.5	-	10.8	4.2	2.5	-
	40~49세	88.7	-	-	-	7.9	2.0	0.7	0.7
	50~59세	91.1	-	-	-	3.2	3.2	1.9	0.6
	60~69세	75.1	0.8	-	-	9.3	10.7	4.1	-
70세 이상	51.0	-	0.2	-	9.0	17.6	22.1	-	

자료 : 경상북도·예천군(2025), 「예천군 사회조사」

- 29세 이하에서 자녀가 없는 비율이 94.1%로 대부분을 차지하고, 자녀가 있는 경우는 5.9%에 불과함. 30~39세에서 자녀가 없는 비율이 53.1%로 나타나, 30대부터 자녀가 있는 가구가 절반에 가까움
- 맞벌이 가구는 자녀가 있다는 비율이 33.4%이며, 평균 자녀 수는 1.67명임. 비맞벌이 가구는 자녀가 있는 비율이 18.7%로 나타남. 이들 중 3명 이상의 자녀를 둔 가구는 10.3%임

## II. 일자리 편의점 운영 현황 및 관련 사례 분석

<표 II-54> 2025년 예천군 미취학, 학생 자녀 유무 및 자녀 수

(단위 : %, 명)

구분		미취학, 학생 자녀 유무		미취학, 학생 자녀 수			
		있다	없다	1명	2명	3명	평균(명)
연령대	29세 이하	5.9	94.1	100.0	-	-	1.00
	30~39세	46.9	53.1	35.7	60.7	3.6	1.68
	40~49세	74.6	25.4	26.8	57.0	16.3	1.90
	50~59세	37.2	62.8	60.1	39.9	-	1.40
	60~69세	4.3	95.7	66.7	33.3	-	1.33
맞벌이 부부	맞벌이가구	33.4	66.6	40.8	51.0	8.2	1.67
	비맞벌이가구	18.7	81.3	34.5	55.2	10.3	1.76

자료 : 경상북도.예천군(2025), 「예천군 사회조사」

- 여성 취업자들 사이에서 가장 높은 비중을 차지하는 직업군은 ‘농림어업 숙련 종사자(36.5%)’이고, ‘장치기계조작 및 조립종사자(0.9%)’가 가장 낮음. ‘서비스 종사자(17.0%)’는 남성(6.9%)보다 2배 이상 높아 여성이 주를 이루는 직종임을 알 수 있고, ‘전문가 및 관련 종사자(9.1%)’ 비중은 남성(15.0%)에 비해 5.9%p 낮게 나타남
- 따라서 예천군 여성의 직업 구조는 청년층의 사무·전문직 중심에서 고령층의 농림어업 중심으로 전환되는 뚜렷한 특징을 보임. 특히 서비스직과 사무직은 지역 내 여성 경제활동의 핵심축이고, 고령화될수록 농업 의존도가 급격히 높아지는 양상을 띠고 있음

<표 II-55> 2025년 예천군 직업별 분포

(단위 : %)

구분		직업							
		전문가 및 관련종사자	사무종사자	서비스종사자	판매종사자	농림어업 숙련종사자	기능원 및 관련종사자	장치기계조작 및 조립종사자	단순노무 종사자
성별	여성	9.1	18.5	17.0	4.7	36.5	1.7	0.9	9.9
	남성	15.0	14.7	6.9	4.7	38.9	4.1	6.3	5.8
연령대	29세 이하	10.9	28.6	3.6	3.6	23.6	4.7	4.7	13.0
	30~39세	23.1	40.0	11.6	3.1	5.3	4.2	5.3	3.1
	40~49세	15.3	34.9	12.1	4.6	10.7	6.2	3.1	6.8
	50~59세	17.4	13.9	20.1	8.3	20.2	2.8	4.9	10.4
	60~69세	10.9	2.7	11.1	4.9	55.8	2.2	5.0	7.5
	70세 이상	-	0.4	4.7	2.1	83.2	-	1.2	7.1

자료 : 경상북도.예천군(2025), 「예천군 사회조사」

- 여성의 일자리 충분도 평균 점수는 2.77점으로, 남성의 2.64점보다 0.13점 높게 측정됨
  - 일자리가 ‘그런 편이다’ 또는 ‘매우 그렇다’라고 답한 긍정 비율은 여성이 22.2%로, 남성의 19.8%를 상회함. 반면, 일자리가 ‘전혀 그렇지 않다’ 또는 ‘그렇지 않다’고 답한 부정적 견해는 여성(39.1%)이 남성(46.7%)보다 약 7.6%p 낮게 나타남
- 30~39세(2.29점)와 40~49세(2.40점)에서 일자리 충분도가 가장 낮아, 이 시기 여성들이 육아 후 재취업 과정에서 양질의 일자리가 부족하다고 느끼는 현실을 반영함. 특히 30대의 경우 ‘그렇지 않다’ 39.5%, ‘전혀 그렇지 않다’ 22.7%로 부정적 평가가 매우 높음
- 예천군 여성은 전반적으로 남성보다는 일자리 환경을 긍정적으로 평가하고 있으나, 3040 연령층에서 일자리 부족에 대한 갈증이 가장 심한 것으로 보이며, 이는 해당 연령대 여성을 위한 맞춤형 일자리 정책의 필요성을 시사함

<표 II-56> 2025년 예천군 일자리 충분도

(단위 : %, 점)

구분	일자리 충분도						
	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그런 편이다	매우 그렇다	평균(점)	
성별	여성	9.3	29.8	38.8	18.9	3.3	2.77
	남성	12.6	34.1	33.5	16.6	3.2	2.64
연령대	29세 이하	19.0	34.7	29.6	15.2	1.6	2.46
	30~39세	22.7	39.5	26.1	9.2	2.5	2.29
	40~49세	12.1	48.6	29.0	7.4	2.7	2.40
	50~59세	13.9	34.8	33.5	15.8	1.9	2.57
	60~69세	6.5	28.3	38.3	22.5	4.4	2.90
	70세 이상	4.1	20.3	46.3	24.8	4.4	3.05

자료 : 경상북도·예천군(2025), 「예천군 사회조사」

주 : 5점 리커트 척도의 평균

- 여성의 전반적인 일자리 만족도는 3.21점으로 남성(3.26점)보다 약간 낮고, 여성은 남성 대비 ‘근로 시간’을 제외한 모든 항목에서 소폭 낮은 만족도를 보이고 있음
- 29세 이하의 전반적 만족도 3.61점으로 전 연령대 중 가장 높고, 특히 ‘하는 일(3.62점)’에 대한 만족이 가장 높음. 40~49세의 전반적 만족도 3.20점으로 하락함. 특히 임금(2.97점) 만족도가 3점 미만으로 떨어져, 해당 연령대 여성들을 위한

소득 보전이나 일자리 질 개선이 필요함

<표 II-57> 2025년 예천군 일자리 만족도

(단위 : 점)

구분	일자리 만족도					
	하는 일*	임금/가구소득	근로 시간	근무 환경	전반적인 만족도	
성별	여성	3.23	3.00	3.18	3.18	3.21
	남성	3.32	3.09	3.18	3.21	3.26
연령대	29세 이하	3.62	3.36	3.33	3.37	3.61
	30~39세	3.28	3.05	3.18	3.25	3.25
	40~49세	3.09	2.97	3.18	3.15	3.20
	50~59세	3.35	3.19	3.24	3.28	3.29
	60~69세	3.33	2.98	3.16	3.17	3.21
	70세 이상	3.22	2.93	3.08	3.11	3.14

자료 : 경상북도 예천군(2025), 「예천군 사회조사」

주 : 5점 리커트 척도의 평균

\* 일의 내용, 업무량, 성격 등

### 나. 예천군 일자리 편의점 현황

#### □ 주요 사업 실적 및 고용 현황

- 구인 35명, 구직 40건이 접수되어 최종적으로 45건이 매칭됨. 연계 지원 후 고용이 지속된 인원은 16명이고, 지속 고용 비율은 35.6%임. 고용된 인원의 평균 지속 고용 기간은 5개월임
- 근무 형태는 6시간 이상~8시간 미만 근무가 37.8%(17명)로 가장 많고, 8시간 이상 전일제 근무도 26.7%(12명)를 차지함. 급여는 월급제(66.1%)가 시급제(33.3%)보다 2배 정도 높은 비율임

#### □ 근무 직종 및 사업 참가자 특성(연령 및 자녀)

- 주요 직종은 사무와 음식(28.9%) 관련직 비중이 가장 높고, 교육 관련직(4.4%)이 가장 낮음
- 연령대는 30대(20명, 44.4%)와 40대(15명, 33.3%)가 전체의 77.0% 이상을 차지하여 3040 세대의 참여가 압도적으로 높음
- 참가자의 자녀 연령은 1~5세(48.9%)와 6~10세(46.7%)가 대부분으로, 영유아 및 초등 저학년 자녀를 둔 부모의 비중이 매우 높음

□ 사업 만족도 조사 결과

- 기업과 근로자 양측 모두 사업에 대해 매우 긍정적인 평가를 내렸음
  - 기업은 사업 만족도에서 60.0%가 '매우 만족'한다고 응답했으며, 채용한 근로자에 대한 만족도 역시 62.2%로 높게 나타남
  - 근로자는 사업 자체에 대한 만족도는 71.1%, 매칭된 기업에 대한 만족도는 73.3%가 '매우 만족'으로 응답하여 기업보다 만족도가 더 높음

<표 II-58> 2025년 예천군 일자리 편의점 사업 현황

(단위 : 건, 명, %, 월)

실적	구인	구직	매칭	연계 지원 후 지속 고용인원			지속 고용 평균 기간(월)		
	35	40	45 (100.0)	16 (35.6)			5		
유형별	Ⅲ			Ⅳ			Ⅴ		
	21 (46.7)			13 (28.9)			11 (24.4)		
직종별* (e세일 기준)	교육		보건		사무		음식		기타(농업관련직)
	2 (4.4)		6 (13.3)		13 (28.9)		13 (28.9)		11 (24.4)
계약 건수	4월	5월	6월	7월	8월	9월	10월	11월	12월
	3 (6.7)	14 (31.1)	11 (24.4)	8 (17.8)	4 (8.9)	5 (11.1)	-	-	-
참가자 연령	20대		30대		40대		50대		60대 이상
	8 (17.8)		20 (44.4)		15 (33.3)		2 (4.4)		-
자녀 연령**	1~5세		6~10세		11~15세			16~20세	
	22 (48.9)		21 (46.7)		-			2 (4.4)	
참여 경로	직접 홍보		리플릿		지인 추천		현수막		온라인
	28 (62.2)		4 (8.9)		3 (6.7)		10 (22.2)		-
	-		-		26 (57.8)		11 (24.4)		8 (17.8)
근무시간	2시간 이상~4시간 미만		4시간 이상~6시간 미만		6시간 이상~8시간 미만		8시간 이상		
	5 (11.1)		11 (24.4)		17 (37.8)		12 (26.7)		
급여 형태	월급제				시급제				
	30 (66.7)				15 (33.3)				
만족도 조사(기업)	매우 만족	만족	약간 만족	보통	약간 불만족	불만족	매우 불만족		
	27 (60.0)	1 (2.2)	-	-	-	-	-		

근로자 만족도	28 (62.2)	-	-	-	-	-	-
만족도 조사(근로자)	매우 만족	만족	약간 만족	보통	약간 불만족	불만족	매우 불만족
사업 만족도	32 (71.1)	4 (8.9)	-	-	-	-	-
기업 만족도	33 (73.3)	3 (6.7)	-	-	-	-	-

\* e세일 시스템의 직종별 분류(12항목)에 따름

\*\* 다자녀일 경우 마지막 자녀 기준

### 3. 일자리 편의점 관련 사례 분석

#### 1) 선행 연구

- 공주·최유정(2020)은 재직 여성과 청년 여성을 중심으로 정책 수요와 구체적인 실행 방안을 제안함. 특히 여성 일자리는 코로나19로 서비스업에 큰 타격을 입어 기존의 정책 한계를 보완할 수 있는 방향을 제시함
  - 서울시 여성 일자리 현황과 지원 정책 실태를 진단하고 평가와 정책 수요를 분석함. 또 일자리 지원기관의 운영 방식과 어려움을 언급하고 공모 사업의 비중을 줄이는 예산 구조의 변경과 종사자 처우 등을 제안함
  - 코로나19 고용 위기와 관련하여 청년과 실직 여성 긴급 지원, 재직 여성 지원 강화, 디지털 역량 교육, 대체인력 양성사업 등을 제안함
- 정형옥·정요한(2021)은 2018년~2021년 기준 경기도 경력단절 여성의 경제활동 실태를 조사함
  - 취업자와 비취업자 각 500명을 대상으로, 응답자 및 가구 특성, 경력단절 사유 및 현황, 경력단절 당시 일자리, 경력단절 이후 구직활동 경험 등을 설문 조사함
  - 유연근무제도 도입 및 확대, 자녀 돌봄 지원 정책 실효성 제고, 노동조건 및 조직 문화 개선, 디지털 역량 강화 직업교육 확대 등을 제안함
- 정성미 외(2022)는 경력단절 여성의 재취업 이후 경력을 유지하기 위한 고용률 제고와 근로조건 격차를 낮추는 방안을 제시함. 특히 유자녀 여성에 집중하여 출산과 양육으로 경력 유지가 힘든 여성에게 필요한 정책을 제안함
  - 여성의 출산 전후 11년의 경력 유지를 파악하기 위해 ‘집단중심추세방법

- (group-based trajectory)’을 적용하였고, 경력 유지를 정규직, 비정규직, 자영업자, 미취업 등으로 분류하여 분석함
- 국미애·원혜빈(2023)은 경력단절 여성의 노동시장 재진입을 위해 비취업 경력단절 여성의 특징과 경제활동과 관련된 여러 가지 실태를 파악함. 이를 통해 재취업을 위한 과제 제안과 서울시 조례에 근거한 향후 추진 방안을 제시함
    - 서울시 경력단절 여성의 경제활동 지원을 위한 과제로 취업 연계형 서울시 자체 교육 강화를 제안함. 이를 위해 교육 전문 기관의 ‘교육과정 개발’ + 서울시의 ‘공개 모집으로 참여 여성 발굴’ + 여성인력개발기관의 ‘교육 운영’ + 기업의 ‘인턴십’의 네 가지 요건을 조사함
  - 정성미 외(2024)는 2022년~2024년 여성 고용률 증가 요인과 산업과 직업을 교차 분석하여 여성 고용률이 증가한 원인을 분석함
    - ‘일·가정 양립 실태조사’ 제도 활용의 인식과 실태를 조사하고 ‘사업체 패널조사’로 일·생활 균형 제도의 고용효과를 기업 규모별로 분석함. 특히 독일은 정규직과 임금 차이가 나지 않는 정규 시간제 근무 형태가 여성의 고용률과 출산율을 동시에 높이는 요인이 되었음
  - 유아량(2025)은 울산이 전국에서 여성 임금 근로자가 가장 낮은 점(39.5%)에 주목하고, 여성의 노동시장 유입 방안을 제시함
    - 울산의 여성 시간제 일자리의 양적 규모 및 질적 특성을 파악하고, 산업변화와 노동시장 여건에 맞는 여성 시간제 일자리의 양적 확대와 질적 개선 방안을 도출함
  - 최민정 외(2025)는 인천 여성 단기일자리의 고용 현황과 정책 수요, 질적 수준을 분석하여 단기일자리를 단순 생계형 일자리에서 경력을 유지하고 전환할 수 있는 방향을 제시함
    - 구직자와 기업의 인식 차이를 비교하여 인천형 여성 일자리 정책에 필요한 근거 자료를 제시함. 이를 발판으로 여성 경력 인증제, 단기일자리 관리 체계, 생애주기별 일자리 서비스 구축의 기초 자료로 활용할 수 있음
    - 단기일자리 채용기업 FGI 결과 근무시간 유연성은 장점이나 근무 기간과 임금, 사회보험 등은 취약한 것으로 조사되어, 돌봄과 사회서비스 분야의 저임금 구조의 개선을 제안함

- 인천형 단기일자리 정책은 ‘단기 → 중기 → 경력형’의 단계적 사다리 구축이 필요하고 이를 위해 새일 센터와 직업훈련기관의 연계를 제시함

<표 II-59> 선행 연구 분석

연도	서울시 여성 일자리 지원 정책 현황 및 발전 방안 연구	
2020	저자명	• 공주, 최유정(서울시여성가족재단)
	연구 방법	• 여성 일자리 지원기관 프로그램 참여자 면접조사
	주요 내용	• 서울시 여성 일자리 지원 정책의 현황과 성과를 진단하고 향후 방향 제시 • 여성 일자리 지원 정책 평가 및 수요 분석 • 지원기관 관계자·수요자 조사, 전문가 조사로 정책 평가 및 방향 도출
2021년 경기도 경력단절 여성 등의 경제활동 실태조사		
2021	저자명	• 정형욱, 정요한(경기도여성가족재단)
	연구 방법	• 취업자와 비취업자 각 500명 대상 설문조사 실시
	주요 내용	• 유연근무제도, 자녀 돌봄 지원 정책, 노동조건 및 조직문화 개선, 디지털 역량 강화 직업교육 훈련 강화, 창업 및 프리랜서 지원 정책의 다각화 등 제안
여성의 취업 형태 및 근무 유연성이 경력 유지에 미치는 영향		
2022	저자명	• 정성미, 김중숙, 김효경(한국여성정책연구원)
	연구 방법	• 집단중심추세방법(group-based trajectory)을 적용하여 경력 유지 유형화 및 주요 요인 분석
	주요 내용	• 분석 결과를 토대로 경력 유지 지원 정책의 중요성과 유자녀 여성의 경력단절 예방 및 유연한 노동시장 환경 구축 정책 제시
서울시 경력단절 여성 등의 경제활동에 대한 실태조사 및 정책과제 연구		
2023	저자명	• 국미애, 원혜빈(서울시여성가족재단)
	연구 방법	• 중앙정부 및 지방자치단체 경력단절 여성 실태조사 • 서울시 경력단절 여성의 경제활동 실태 및 정책 요구 분석
	주요 내용	• 취업 연계형 서울시 자체 교육 강화, 경력관리 고용서비스 체계화 등 제안
저출생 시대의 여성 노동시장 특징 및 정책과제		
2024	저자명	• 정성미, 강민정, 김효경, 김현경(한국여성정책연구원)
	연구 방법	• 통계 원자료 분석 및 실증분석 실시 • 독일 ‘사회경제패널(The Socio-Economic Panel, SOEP)’ 자료 분석
	주요 내용	• 최근 여성 노동시장의 특징과 여성 고용률 증가 원인 • 독일의 여성 노동시장 성과와 시사점 • 기업의 일·생활 균형 제도 현황 및 정책과제
울산 지역 여성 시간제 일자리 실태 및 정책 방안		
2025	저자명	• 유아량(울산광역시 복지가족진흥사회서비스원)
	연구 방법	• 여성 시간제 일자리 실태와 정책 수요 조사 • 사업체 대상 여성 시간제 일자리 인식과 정책 수요 조사 • 여성 시간제 근로 경험 면접조사
	주요 내용	• ‘여성이 일할 수 있는 시간제 일자리 발굴’ ‘시간제 구직·근로 여성 지원’ ‘전일제 근로자의 시간제 근로 전환 활성화’ ‘여성 시간제 일자리 정책 추진 기반 강화’에 따른 9가지 추진 과제 제시

2025 인천 지역 여성 단기일자리 구직 실태와 정책 지원방안	
2025	<p><b>저자명</b> • 최민정, 서경희, 최계원(인천여성가족재단)</p> <p><b>연구 방법</b> • 단기일자리 재직 여성 근무 현황 및 미취업 여성 구직 수요 분석 • 단기일자리 채용기업 FGI</p> <p><b>주요 내용</b> • 인천 여성의 단기일자리 고용 실태 및 수요 분석 • 여성 단기일자리 확대와 고용 안정성을 위한 정책 제안 • 여성 단기일자리 관련 국내외 사례 분석</p>

## 2) 타시도 및 해외 사례

- 전국의 지방자치단체들은 경력단절 여성을 대상으로 각 지역의 특성에 맞춘 일자리 지원 사업을 시행 중임
- 서울특별시 30~49세 경력 보유 여성을 대상으로 구직부터 고용 유지까지 단계별로 지원하는 ‘서울 커리어 프로젝트’를 운영 중임<sup>12)</sup>
  - 경력단절 및 경제활동을 한 적이 없는 여성에게 구직 지원금·인턴십·고용장려금<sup>13)</sup> 등 3종 세트를 지원함. 중위소득 150% 이하 조건을 충족해야 하고 18세 미만 자녀가 있으면 가점이 부여됨
- 전라북도 순창군은 경력단절 여성의 경제활동 재진입을 위해 ‘시간제 일자리 지원 사업’을 추진 중임
  - 18세 이상 69세 이하의 미취업 여성을 대상으로 주 15시간 이상~35시간 이하의 시간제 근무 형태로 신규 고용되면 지원받을 수 있음. 사업에 참여하는 기업에 근로자 급여 및 4대 보험 사업자 부담금의 50%를 1년간 지원함
- 충청북도는 돌봄이나 학업 등으로 경제활동을 하지 못하는 여성과 청년을 대상으로 ‘일하는 기쁨’ 사업을 추진 중임
  - 19세 이상 39세 이하 청년이나 19세 이상 59세 이하 여성들이 자녀 등하교 시간 사이의 틈새 시간을 활용하여 1일 4시간 이내 또는 주 3~4회 거주지 주변에 조성된 ‘우리 동네 일터(공동 일터)’에서 근무함
- 일본 편의점 로손(Lawson)은 인력난 해소와 고용 창출을 위해 가상 아바타<sup>14)</sup>로

12) <https://www.seoul.go.kr/policy/view.do?id=1066&lan=KO>(2026. 4. 30. 검색)

13) 고용장려금 : 인턴십 후 정규직 전환(또는 1년 이상) 기업에 지급

14) 가상 아바타 직원 : 여성형 아오이(Aoi), 남성형 소라토(Sorato)

고객 응대 시스템을 구축함. 특히 이 사업은 해외에 거주하는 일본인을 시간제 근로자로 채용하여 주목받음(JAPANTODAY, 2022·매일경제, 2025)<sup>15)</sup>

- 근로자는 매장에 있지 않고 편의점 내에 설치된 단말기 속 아바타로 등장함. 원격지에 있는 직원이 고객 문의에 실시간 대응하는 재택 일자리로, 낮에는 직원이 상주하고 심야에 아바타가 상품 위치 안내, 상품 추천 등 단순 반복 업무를 수행함
- 싱가포르의 ‘herCareer’는 싱가포르 인력부(MOM) 산하 Workforce Singapore(WSG)가 운영하는 여성 전용 취업 지원 사이트임<sup>16)</sup>
  - 경력 공백이 있는 여성에게 30개 이상 산업 분야의 네트워킹을 제공하고, 경력 전환 프로그램(Career Conversion Programs)으로 다른 직업으로 이직하려는 여성에게 재교육 비용과 급여 보조금을 지원함. 싱가포르는 평생학습과 역량 개발을 지원하는 정부 기관(SkillsFuture)을 따로 운영하고 있음<sup>17)</sup>
- 독일 연방정부 연방 가족노안·여성·청소년부(BMFSFJ)의 ‘Perspektive Wiedereinstieg’은 가사와 육아로 1년 이상 경력이 단절된 여성을 위해 단계별 가이드, 지역별 상담 센터 등을 제공함<sup>18)</sup>
- 미국 ‘Woman Back to Work(WBW)’는 수많은 테크 기업들과 함께 운영되는 거대 일자리 플랫폼임<sup>19)</sup>
  - 육아 등의 이유로 1~2년 이상의 경력 공백이 있는 여성 과학기술 전문가를 대상으로 기업 연계 리턴십과 기술 역량 강화 교육을 운영함
  - 개인이 직접 지원하기 힘든 대기업과 협력하여 전용 채용 트랙을 운영 중이고, 쉬는 동안 변화한 산업 환경에 적응할 수 있는 교육을 지원함

<표 II-60> 일자리 정책 관련 타시도 및 해외 사례

구분		내용
국내	서울시 ‘서울 커리어 프로젝트’	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 30~49세 경력 보유 여성 대상</li> <li>▶ 중위소득 150% 이하 가구 대상</li> <li>▶ 18세 미만의 자녀가 있으면 가점 부여</li> <li>▶ 구직부터 고용 유지까지 단계별로 지원</li> </ul>

15) 2024년 11월 말 도쿄도와 오사카부 등에서 약 70명이 아바타로 근무함(매일경제, 2025)

16) <https://www.wsg.gov.sg/home/individuals/campaigns/hercareer>(2026. 5. 7. 검색)

17) <https://www.skillsfuture.gov.sg>(2026. 5. 7. 검색)

18) <https://www.perspektive-wiedereinstieg.de>(2026. 5. 7. 검색)

19) <https://womenbacktowork.org>(2026. 4. 30. 검색)

	전북 순창군 '시간제 일자리 지원 사업'	▶ 18세~69세 이하의 미취업 여성 대상 ▶ 주 15시간 이상 ~ 35시간 이하의 시간제 근무 형태
	충청북도 '일하는 기쁨'	▶ 19세~59세 이하 여성 대상 ▶ 자녀 등하교 시간 사이의 틈새 시간 활용 ▶ 거주지 주변에 공동 일터를 조성하여 근무
해외	일본 편의점 로슨(Lawson)의 가상 아바타	▶ 편의점에 가상 아바타로 고객 응대 시스템을 구축한 재택 일자리
	싱가포르 'herCareer'	▶ 여성 전용 취업 지원 사이트 'herCareer' 운영 ▶ 경력 공백이 있는 여성에게 30개 이상의 산업 분야의 네트워킹 제공 ▶ 경력 전환 프로그램(CCP) 운영
	독일 'Perspektive Wiedereinstieg'	▶ 가사와 육아로 1년 이상 경력이 단절된 여성에게 정보 제공
	미국 'Woman Back to Work'	▶ 여성 과학기술 전문가를 대상으로 기업 연계 리턴십과 기술 역량 강화 교육 운영

### Ⅲ. 일자리 편의점 운영 활성화 요구도 분석

1. 조사 개요
2. 조사 결과
3. 소결



### Ⅲ. 일자리 편의점 운영 활성화 요구도 분석

#### 1. 조사 개요

##### 1) 조사 대상 및 방법

- 본 조사는 일자리 편의점 운영 활성화 방안을 도출하기 위해 2025년 일자리 편의점 사업에 참여한 포항, 구미, 예천의 사업 실무자 5명, 기업 담당자 19명, 근로자 16명을 대상으로 2026년 3월 18일, 3월 27일, 3월 30일 ~ 4월 1일까지 심층 면접조사를 실시함

조사 대상	• 일자리 편의점 사업에 참여한 포항·구미·예천 사업 실무자(5), 기업 담당자(19), 근로자(16)
조사 방법	• 구조화된 질문지를 이용한 심층 면접조사
조사 기간	• 2026년 3월 18일(수), 2026년 3월 27일(금) • 2026년 3월 30일(월) ~ 2026년 4월 1일(수)

[그림 Ⅲ-1] 조사 개요

##### 2) 조사 내용

- 대상별 심층 면접조사 주요 내용은 <표 Ⅲ-1>과 같음. 사업 실무자와 기업 담당자, 근로자를 구분하여 조사하였음

<표 Ⅲ-1> 조사 내용

대상	구분	주요 내용
사업 실무자	응답자 특성	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 소속기관</li> <li>• 성별</li> <li>• 관련 총경력</li> <li>• 직위(직급)</li> <li>• 담당 업무</li> <li>• 연락처</li> <li>• 연령</li> <li>• 현 기관 근무 경력</li> </ul>
	내용	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 근로자 사업 참여 경로</li> <li>• 근무처의 사업 홍보 활성화 방안</li> <li>• 시행 중인 여성 일자리 관련 사업 및 성공 이유</li> <li>• 사업 추진 시 담당자로서 어려움</li> <li>• 사업 추진 시 필요한 경북도의 협조</li> <li>• 사업의 가장 큰 장점</li> <li>• 사업의 문제점과 개선점</li> <li>• 사업 참여 희망 근로자의 미참여 이유</li> <li>• 경력단절 여성에게 가장 필요한 지원</li> <li>• 필요한 지방자치단체와 공공기관의 지원</li> </ul>
기업 담당자	응답자 특성	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 소속기관</li> <li>• 성별</li> <li>• 관련 총경력</li> <li>• 직위(직급)</li> <li>• 담당 업무</li> <li>• 연락처</li> <li>• 연령</li> <li>• 현 기관 근무 경력</li> </ul>

대상	구분	주요 내용
	내용	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 사업 참여 경로</li> <li>• 사업의 기관 도움 여부 및 이유</li> <li>• 사업의 필요 정도 및 이유</li> <li>• 필요 인력과 매칭 여부 및 이유</li> <li>• 3개월 재연장 비율</li> <li>• 3개월 연장 형태의 기관 도움 여부 및 적정 기간</li> <li>• 사업 참여 근로자의 역량 정도</li> <li>• 선호하는 근로자의 출퇴근 시간대</li> <li>• 근로자 업무 할당 시 경력 고려 여부</li> <li>• 향후 사업 참가 의향</li> <li>• 사업의 타 기업 추천 의향</li> <li>• 사업의 회사 비용 절감 효과 여부</li> <li>• 사업의 가장 큰 장점</li> <li>• 사업의 문제점과 개선점</li> <li>• 사업 관련 가장 필요한 지원</li> </ul>
	응답자 특성	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 연령</li> <li>• 성별</li> <li>• 자녀수</li> <li>• 자녀 연령</li> <li>• 근무 지역</li> <li>• 최종 학력</li> <li>• 근무처</li> <li>• 근무 기간</li> <li>• 연락처</li> </ul>
근로자	내용	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 근무 업종과 담당 업무</li> <li>• 사업 참여 경로</li> <li>• 거주지의 사업 홍보 활성화 여부</li> <li>• 사업에 참여한 근무처 만족도</li> <li>• 자녀 돌봄 혜택 만족도</li> <li>• 자녀 돌봄 혜택 개선책과 제안 사항</li> <li>• 담당 업무와 경력의 연관성 여부</li> <li>• 사업 참여 전 총 근무 경력</li> <li>• 3개월 단기 근로의 적당성 여부 및 희망 근로 기간</li> <li>• 선호하는 출퇴근 시간대</li> <li>• 구직 시 고려 사항</li> <li>• 사업의 가장 큰 장점</li> <li>• 사업의 개선점</li> <li>• 사업의 필요 정도 및 이유</li> <li>• 향후 사업 참가 의향 및 이유</li> <li>• 향후 사업 참가 시 업무 및 희망 직종</li> <li>• 경력단절 여성에게 가장 필요한 지원</li> </ul>

### 3) 자료처리 및 분석 방법

- 자료의 엄격한 확인과 검증으로 실시 과정에서 발생하는 비표본 오차를 최소화하였으며, 자료처리 과정에서 응답이 부실한 내용은 분석에서 제외하거나 재조사로 대처함
  - 자료 수거 시 미비 사항을 확인 후 수거하며, 작성된 조사표의 누락 사항과 오기 사항 등을 확인하여 조사표를 보완·정리함
  - 최종 수집된 자료의 신뢰성 검토(자료 분류, 등급화)와 회수 자료의 논리적 타당성 검토 실시 후 자료 기호화를 위해 입력함

## 2. 조사 결과

### 1) 사업 실무자 조사 결과

- 사업 실무자는 직급별로 남성 사업관리자 1명, 여성 사업 실무자 4명이고, 연령대는 30대 1명, 40대 3명, 무응답 1명임. 사업 실무자 4명의 현 기관 근무 경력은 1년 2개월 ~ 6개월 사이이고, 사업관리자는 6년 2개월임. 관련 총경력은 사업 실무자는 현 기관 근무 경력과 동일하고 사업관리자는 9년으로 나타남

<표 Ⅲ-2> 사업 실무자 현황

연번	소속	성별	나이	직위(직급)	담당 업무	현 기관 근무 경력	관련 총 경력
1	구미	여	30대	사업 실무자	일자리 편의점 사업 운영	1년 3개월	1년 3개월
2	구미	여	40대	사업 실무자	일자리 편의점 사업 운영	1년 6개월	1년 6개월
3	구미	여	무응답	사업 실무자	일자리 편의점 사업 운영	1년 6개월	1년 6개월
4	포항	여	40대	사업실무자	일자리 편의점 사업 운영	1년 2개월	1년 2개월
5	예천	남	40대	사업관리자	일자리 편의점 사업 총괄	6년 2개월	9년

#### (1) 사업 실무자가 파악한 근로자 사업 참여 경로

- 사업 실무자들이 파악한 일자리 편의점 사업에 참가한 근로자의 참여 경로는 ‘온라인 홍보’가 8건으로 가장 많았고, ‘오프라인 홍보(홍보물)’ 5건, ‘구직자 등록 연계’ 3건, ‘기관 방문자 대상 운영기관의 홍보’ 2건, ‘언론매체(TV 광고)’ ‘지인 추천’이 각 1건 순으로 나타남

#### (2) 근무처의 사업 홍보 활성화 방안

- 사업 명칭 보완 및 다양한 홍보·마케팅 추진을 통한 사업 인지도 제고 필요

- 사업명으로 인해 일반 편의점과 혼동될 소지가 있어 사업의 목적과 기능을 명확히 전달할 수 있는 적극적인 홍보가 필요함(응답자 4)
- 카카오톡, 인스타그램 등 SNS를 활용한 홍보 콘텐츠 제작 및 기념품 제공 등의 참여형 이벤트를 병행하여 사업 인지도를 제고해야 함(응답자 5)

(3) 근무 기관에서 시행 중인 여성 일자리 관련 사업 성공 사례와 이유

- 포항시는 여성새로일하기센터 사업을 통해 경력단절 및 미취업 여성에게 직업 상담·훈련·취업 알선뿐만 아니라 창업 연계 및 인턴십까지 아우르는 ‘원스톱 종합 지원체계’를 제공함
- 집단상담 프로그램(취업희망플러스)을 활용해 구직 의욕을 고취하고 이력서 작성, 면접 준비 등 취업 전 단계에 걸친 맞춤형 밀착 케어를 수행함. 장기간 사업이 지속되어 지역 내 높은 인지도(홍보 활성화)를 확보하였고, 축적된 기관의 운영 노하우와 숙련도가 높은 성과로 이어짐

[시행 사업]  
 · 여성새로일하기센터사업(경력단절·미취업 여성 대상 직업 상담, 직업교육훈련, 취업 알선 및 사후 관리, 창업 연계, 인턴십 사업)(응답자 4)  
 · 취업희망플러스 집단상담 프로그램(구직 여성의 취업 의욕 고취, 직업 탐색, 이력서 작성, 면접 준비 등 전 단계 역량 강화)(응답자 4)  
 [성공 이유]  
 · 장기간 진행된 사업으로 홍보가 활성화되었고, 안정적인 사업 운영 노하우를 보유함(응답자 4)

- 구미시는 여성새로일하기센터 인턴십, 국민취업지원제도, 집단상담 등 다각적인 고용서비스 연계를 통해 경력단절 여성들의 실질적인 노동시장 유입을 견인함
  - 사업의 전반적인 추진 틀이 견고하게 구축되어 있으며, 센터 내의 체계적인 사후 관리와 고도화된 시스템이 성공 요인으로 작용함
  - 경력단절 여성 및 구직자 네트워크의 활성화를 바탕으로 신규 참여자들의 적극적인 사업 참여와 유입을 자연스럽게 유도하고 있음

[시행 사업]  
 · 여성새로일하기센터사업(인턴)(응답자 1,2,3)  
 · 국민취업지원제도(응답자 1,3)  
 · 집단상담(응답자 1,3)  
 [성공 이유]  
 · 사업의 큰 틀이 잘 잡혀있음(응답자 1)  
 · 센터 내 체계적인 관리 및 시스템을 구축함(응답자 2)  
 · 센터 내 경력단절 여성 및 구직자들의 활성화를 통한 사업 참여 유도 및 유입이 촉진됨(응답자 3)

- 예천군은 초등학교 1~6학년 자녀를 둔 근로자에게 방학 기간 중 자율 출퇴근(10시 출근 등) 1시간을 부여한 기업에 인건비와 인센티브를 지원하는 차별화된 제도

를 운영함

- 신규 채용 및 특정 성별에만 국한되기 쉬운 기존 일자리 편의점 사업의 사각지대를 보완하여, 재직자를 대상으로 성별 구분 없이 혜택을 넓혀 실질적인 고용 유지 효과를 거둬

[시행 사업]

· 초등 부모 방학 기간 10시 출근제 (초등 1~6학년 자녀를 둔 근로자에게 자율 출퇴근 1시간을 부여한 기업에 인건비 및 인센티브 지원)(응답자 5)

[성공 이유]

· 신규 채용 및 여성만 참여가능한 기존 일자리 편의점 사업과 달리 신규 채용이 아닌 기존 재직자(남녀 구분 없음)를 대상으로 폭넓은 지원이 가능함(응답자 5)

#### (4) 사업 추진 시 담당자로서 어려움

- 사업 추진 시 담당자로서 가장 어려운 점은 ‘체계 및 운영 시스템 부족으로 인한 업무 효율성 저하’ 4건, ‘행정절차의 복잡성 및 대면 업무 부담 가중’ 3건, ‘사업 인지도 저조에 따른 모집 및 발굴 한계’ ‘이해관계 조율 및 법률 해석의 모호성’이 각 2건으로 나타남

- ‘체계 및 운영 시스템 부족으로 인한 업무 효율성 저하’는 전산 관리 시스템의 부재와 한계로 데이터 산출과 구직자·구인 업체의 체계적인 관리가 어려움. 신규 사업 추진 시 초기 매뉴얼의 해석 기준과 세부 지침이 명확하지 않아 현장 실무 운영 과정에서 지속적인 혼선이 야기됨

· 전용 관리 시스템이 없어 통계 및 증빙 데이터 산출에 상당한 행정력이 소모됨(응답자 2)

· 실무자 중심으로 사업이 수행되나, 불명확한 지침으로 현장 민원이나 돌발 상황 발생 시 상호 소통 및 즉각적인 해결이 어려움(응답자 4)

· 구인·구직 매칭 관리의 시스템 한계로 지속적인 사업의 사후 관리가 어려움(응답자 4)

- ‘행정절차의 복잡성 및 대면 업무 부담 가중’은 현장 중심의 사업 관리를 위해 구인·구직 연계가 발생할 때마다 매번 사업장을 직접 방문해야 하는 물리적인 부담이 존재함

· 지원금 신청 검토 시 필수 제출 사안인 급여 확인 및 검증 절차에 과다한 시간이 소요됨(응답자 2)

· 신청 단계에서 요구되는 구비 서류가 너무 많아, 참여를 희망하는 기업들이 초기 진입 시 상당한 행정적 부담을 토로함(응답자 5)

- ‘사업 인지도 저조에 따른 모집 및 발굴 한계’는 사업 초기 대외 홍보 및 인지도

부족으로 인해 실질적인 정책 수요자인 초기 참여자(구직자 및 구인 기업)를 확보하는 데 난항을 겪고 있음

· 홍보 채널 다각화 미비로 인해 타겟층 접근성이 떨어져 실질적인 구직자 발굴 및 대상자 모집에 어려움이 상존함(응답자 4,5)

- ‘이해관계 조율 및 법률 해석의 모호성’은 법해석 기준이 모호하여 현장에서 의견이 상충할 때가 있음

· 구직자와 구인처 간의 눈높이 차이로 각 주체별 요구사항을 중간에서 절충하고 조율하는 매칭 업무의 난이도가 높음(응답자 1)  
 · 담당 소상공인 및 기업 운영과 직결되는 노동 환경 분석 시, 근로기준법상 법령 해석의 기준이 모호하여 실무 적용에 애로가 있음(응답자 3)

### (5) 사업 추진 시 경북도의 협조 요청 사항

- 사업 추진 시 필요한 경북도의 협조 사항은 ‘일자리 편의점 사업의 안정적 추진을 위한 체계 및 전산 시스템 구축’ 4건, ‘우수 사례 확산 및 소통을 위한 소통 채널 정례화’ 1건 순으로 나타남

- ‘일자리 편의점 사업의 안정적 추진을 위한 체계 및 전산 시스템 구축’은 차년도 사업의 연속성 확보 및 현장 혼선 방지를 위해 경북도의 조속한 지침 확정과 예산 적기 교부 등 행정적 지원이 시급함. 또한 신규 사업이 가진 불명확성을 해소하고 민원에 능동적으로 대응할 수 있도록, 사업 관리의 효율화를 위한 온라인 신청 시스템 등 기반 마련이 필요함

· 전년도 사업 종료 후 차년도 예산 편성 시, 일자리 편의점 사업 매뉴얼의 조속한 확정 및 사업비의 적기 교부를 통해 사업이 지연 없이 원활히 추진될 수 있는 지원이 필요함(응답자 4)  
 · 신규 사업으로 지속 여부가 불명확하여 사업 안내 및 민원 대응에 어려움이 있어 사업 지속 여부, 사업 기간 및 세부 운영 매뉴얼에 대한 명확한 지침 마련이 필요함(응답자 4)  
 · 경상북도에서 일자리 편의점 사업을 체계적으로 관리하고 신속한 대응을 희망함(응답자 4)  
 · 수요자 편의성 제고 및 행정절차 간소화를 위해 온라인으로 신청할 수 있는 전산 시스템 구축이 필요함(응답자 5)

- ‘우수 사례 확산 및 소통을 위한 소통 채널 정례화’는 시군별 일자리 편의점 사업 운영 현황을 점검하고, 현장 실무자 간의 유기적인 네트워크 형성을 위한 자리가 요구됨

· 각 지역의 선도적 추진 사례 및 운영 노하우를 상호 공유하고, 현장 애로사항을 수렴하기 위한 정기적인 간담회 추진이 필요함(응답자 5)

### (6) 사업의 가장 큰 장점

○ 사업의 가장 장점은 ‘경력단절 여성 일자리 제공 및 경제활동 참여 확대’ 4건, ‘개인 자영업자 및 소상공인 대상 실효성 있는 인건비 지원’ 2건, ‘지역 맞춤형 일자리 창출을 통한 지역 경제 활성화 도모’ 1건 순으로 나타남

- ‘경력단절 여성 일자리 제공 및 경제활동 참여 확대’는 시간적·물리적 제약이 큰 경력 보유 여성의 특성을 고려하여 단기간 근무가 가능한 맞춤형 일자리 생태계를 조성하고, 구직을 희망하는 여성들에게 진입 장벽이 낮은 유연한 근로 형태를 제공하여 가사·육아기 여성의 경제활동 복귀를 안정적으로 지원함

· 짧은 시간이라도 부담 없이 일할 수 있는 환경이 제공됨(응답자 1)  
 · 취업 희망 여성에게 최적화된 단시간 근무 일자리를 연계함(응답자 2)  
 · 단시간·단기간 사업 구조를 통해 경력단절 여성의 진입 장벽이 완화됨(응답자 3)  
 · 육아기 경력단절 여성의 일·가정 양립 실현과 경제활동 참여 활성화 지원(응답자 5)

- ‘개인 자영업자 및 소상공인 대상 실효성 있는 인건비 지원’은 경영난을 겪고 있는 소상공인을 대상으로 인건비를 보조하여 고용 유지율 제고 및 안정적 운영에 기여함. 기존 지원 제도의 한계를 넘어 시간제 일자리 형태임에도 인건비 지원 혜택을 적용하여 현장의 실질적인 호응을 이끌 수 있었음

· 개인 자영업자와 소상공인의 인건비를 지원함(응답자 2)  
 · 시간제 일자리임에도 인건비 지원이 된다는 점(응답자 4)

- ‘지역 맞춤형 일자리 창출을 통한 지역 경제 활성화 도모’는 지역 소상공인 중심의 일자리 지원체계가 고용 확대로 연결되어 지역 경제 회복과 활력 제고의 선순환 구조를 구축함

· 지역 소상공인 인건비 지원 정책으로 실질적 일자리 창출과 정주 지역 경제의 자생적 활성화를 실현함(응답자 5)

### (7) 사업의 문제점과 개선점

○ 사업의 문제점과 개선점은 ‘사후 관리 및 지속적인 지원체계 강화’ 3건, ‘행정절차

간소화 및 소상공인 진입 장벽 완화’ 3건, ‘타 사업 대비 지원 금액 규모 현실화’, ‘세부 운영 지침의 일관성 및 정합성 확보’, ‘매칭 직종의 다양성 확보 및 역량 강화 교육 도입’ ‘사업 참여 수혜 대상의 범위 단계적 확대’ 각 1건 순으로 나타남

- ‘사후 관리 및 지속적인 지원체계 강화’는 취업 연계 이후에도 고용이 안정적으로 유지될 수 있도록 근로자와 기업 모두를 견인할 수 있는 지속적인 인센티브 및 지원책이 공백 상태임. 따라서 단기 매칭에 그치지 않고 약정 지원 종료 후에도 정규직 채용 유지 및 고용 지속성을 확보할 수 있는 고용장려금 등의 제도적 보완이 요구됨

· 취업 연계 이후 근로자에 대한 추가 지원이 부족하여 근로 지속성이 낮아질 우려가 있음. 즉 근로자의 고용 유지 및 장기근속 유도를 위한 인센티브 제도 도입(기업+근로자 모두)이 필요함(응답자 4)  
 · 약정 지원 이후 정규직 채용 유지 및 지원 종료 후 고용 유지할 수 있도록 개선(응답자 3)  
 · 단기 매칭 후 지속적인 참여를 위한 고용장려금 지원이 필요함(응답자 5)

- ‘행정절차 간소화 및 소상공인 진입 장벽 완화’는 시간제 근로 특성상 복잡한 급여 산출 방식 및 소상공인의 행정적 역량 한계로 인해 초기 서류 준비 단계에서 미비점이 빈번히 발생함. 4대 사회보험 가입 부담과 취득·상실 신고 등 번거로운 행정절차로 인해 소상공인이 채용 의뢰를 기피하거나 연계를 취소하는 등 실제 매칭 저해 요인으로 작용하고 있음

· 근로 시간에 따른 급여 계산이 쉽지 않음(응답자 2)  
 · 소상공인의 경우 4대 사회보험 가입에 대한 부담과 취득/상실 신고 등 행정절차의 번거로움으로 채용 의뢰를 어렵게 하며 연계를 취소하는 사례가 발생함(응답자 4)

- ‘타 사업 대비 지원 금액 규모 현실화’는 타 인건비 지원 사업(예: 청년 관련 지원 수당 등)과 비교했을 때 지원 금액 규모에 격차가 존재하여, 사업 참여를 희망하는 업체들이 본 사업보다 타 지원 사업을 우선하여 선택하는 이탈 현상이 발생하고 있음

· 타 인건비 지원사업과 비교하여 지원 금액 규모에 차이가 있어, 사업 참여 희망업체가 일자리 편의점 사업보다 타 지원사업을 우선 선택하는 사례가 발생함(응답자 4)

- ‘세부 운영 지침의 일관성 및 정합성 확보’는 사업 수행 과정에서 운영 지침이 수시로 변경됨에 따라, 현장에서 구인 기업이나 구직자를 대상으로 사업을 명확하

게 안내하고 설명하는 데 실무적인 고충과 혼선이 가중되고 있음

· 지침이 계속 달라져 사업 설명 시 고충이 있음(응답자 1)

- ‘매칭 직종의 다양성 확보 및 역량 강화 교육 도입’은 현재 일자리 매칭이 서비스 직이나 단순 반복 업무 위주로 편중되어, 단기일자리 매칭이 가진 전문성 부족 한계를 극복하고 다양한 산업 직군으로 진출할 수 있는 지원체계가 필요함

· 단기일자리 매칭에 따른 전문성 부족과 서비스직 또는 단순 업무에 한정되어 매칭이 진행됨에 따라 다양한 직종으로 매칭될 수 있는 교육이 필요함(응답자 5)

- ‘사업 참여 수혜 대상의 범위 단계적 확대’는 현행 자격요건인 미성년 자녀를 둔 경력단절 여성이라는 좁은 틀에서 벗어나, 취업과 구직활동에 어려움을 겪는 지역 내 모든 여성을 포괄할 수 있도록 지원 대상을 전면 확대해야 함

· 미성년 자녀를 둔 경력단절 여성에서 모든 여성으로 대상이 확대되어야 함(응답자 5)

#### (8) 사업 참여 희망 근로자의 사업 미참여 이유

○ 근로자가 원해도 사업에 참여하지 못하는 이유는 ‘구인 기업의 선호 조건 및 채용 기준 미충족’ 4건, ‘구직 근로자의 선호 조건 및 매칭 환경 미충족’ 3건, ‘현행 사업 참여 자격 요건의 한계 및 부적합’ 2건, ‘거시적 지역 경제 요인에 따른 고용 위축’ 1건 순으로 나타남

- ‘구인 기업의 선호 조건 및 채용 기준 미충족’은 구직자가 희망하는 직종·근무 시간과 구인처에서 요구하는 인재상 및 고용 환경 간의 직관적인 격차가 존재함. 경력단절 기간이 길거나 고연령층인 구직자의 경우 기업의 요구 기준에 부합하지 못해 채용이 보류되거나, 육아 병행에 따른 특정 근로조건(전일제·주말·야간 근무 기피 등) 선호가 지역 내 사업주의 근무 형태와 불일치 하는 사례가 빈번함

· 근로자의 희망 직종 및 근무시간과 구인처에서 원하는 인재상 및 근무 환경과 거리감이 있음(응답자 3)

· 근로자의 경력단절 기간이 길거나 연령대가 높으면 사업주가 요구하는 기준과의 차이로 채용이 이루어지지 않는 사례가 있음(응답자 4)

· 직무 관련 경력 또는 자격요건이 미충족되어 구인 업체의 채용 기준에 부합하지 못하는 경우가 있음(응답자 4)

· 미취학 자녀 양육과 근로를 병행하고자 하는 경우 전일제 근무, 높은 노동 강도, 주말/공휴일/야간

근무 기피 등 근로조건에 대한 선호가 있어 지역 내 사업주의 근무 형태와 불일치로 미채용 또는 채용이 보류되는 사례가 많음(응답자 4)

- '구직 근로자의 선호 조건 및 매칭 환경 미충족'은 어린 자녀를 둔 구직자층의 특성상 희망 근무 시간대가 특정 시간대로 고밀도 집중되어 유연한 매칭을 진행하는 데 한계가 있음. 사업에서 제공하는 참여 일자리의 종류와 근로조건이 다소 제한적이라 다양한 경력을 보유한 구직자들의 기대치와 연계할 수 있는 전용 업체가 부족한 실정임

· 초등학교 이하의 어린 자녀를 둔 구직자의 경우 원하는 근무 시간대가 거의 비슷하여 매칭이 어려움(응답자 1)  
 · 사업 참여 일자리의 종류 및 근로조건이 제한적이어서 구직자의 희망 직무와 매칭되지 않는 경우가 있음(응답자 4)  
 · 근로자의 경력을 살릴 수 있는 다양한 업체가 부족함(응답자 5)

- '현행 사업 참여 자격요건의 한계 및 부적합'은 일자리 편의점 사업이 규정하고 있는 엄격한 수혜 자격 기준(자녀 유무 등)으로 실질적인 구직 의사가 있는 지역 내 취약계층 여성들이 초기 진입 단계에서 배제되는 현상이 발생함

· 미성년 자녀가 없는 경우(응답자 2)  
 · 결혼은 했지만 자녀가 없을 경우(응답자 2)

- '거시적 지역 경제 요인에 따른 고용 위축'은 지역 경기 침체 및 소상공인 경영 악화의 영향으로 인해, 사업에서 제공하는 인건비 지원(50%) 혜택이 있음에도 불구하고 실질적인 추가 고용이나 채용으로 이어지지 못하는 한계가 존재함

· 지역 경제 악화로 인건비 지원(50%)에도 불구하고 채용하지 않음(응답자 5)

### (9) 경력단절 여성에게 가장 필요한 지원

- 경력단절 여성에게 필요한 지원은 '맞춤형 직업·직무 교육 및 자격증 취득 지원'과 '인센티브 제공 및 심리·상담 지원 확대' 각 3건, '단계적 취업 연계 및 실질적 일자리 지원' 2건, '유연한 일·가정 양립 근로 환경 개선' 1건 순으로 나타남
- '맞춤형 직업·직무 교육 및 자격증 취득 지원'은 취업 역량 강화를 위해 경력단절 여성의 특성을 반영한 전문 자격증 보유 교육 및 직업훈련 프로그램의 우선적인 지원이 요구됨. 경력단절 이후 노동시장 재진입 과정에서 겪는 업무 공백을 메우

고, 실무 현장에 즉각 적응할 수 있도록 돕는 실질적인 업무 향상 교육 지원이 필요함

- 취업과 관련된 자격증 보유 교육이 필요함(응답자 3)
- 취업을 희망하는 경력단절 여성을 대상으로 직무 역량 강화를 위한 직업훈련 프로그램 및 관련 자격증 취득 우선 지원이 필요함(응답자 4)
- 경력단절 후 사회 진출을 위한 업무 향상 교육 지원이 필요함(응답자 5)

- ‘인센티브 제공 및 심리·상담 지원 확대’는 약정 기간 근무 종료 시 지속적인 근로 의욕을 고취할 수 있는 수당 지급이 필요함. 오랜 공백을 깨고 경제활동에 재진입하는 과정에서 발생하는 정서적 불안감과 심리적 부담을 완화하기 위해 자신감 회복을 돕는 상담 및 멘토링 체계가 병행되어야 함

- 약정 기간 근무 종료 시 약정 이행 수당을 근로자에게 제공해야 할 필요가 있음(응답자 2)
- 사회 진출 기간에 따른 포인트 지급, 돌봄 프로그램 등 경제활동 지원 프로그램이 지원되어야 함(응답자 5)
- 경제활동 재진입 과정에서의 심리적 부담 완화를 위해 상담 및 멘토링 등 자신감 회복 프로그램이 필요함(응답자 4)

- ‘단계적 취업 연계 및 실질적 일자리 지원’은 단순 교육에 그치지 않고 실제 고용 및 근무로 유기적으로 이어지는 경력단절 여성 전용 일자리 매칭 채널의 활성화가 요구됨. 특히 경력단절 기간이 오래된 여성들의 근로 적응 부담을 줄여주기 위해 단기 일 경험을 선제적으로 제공하는 등 단계별 고용 지원 프로세스 마련이 필요함

- 실제 근무와 이어지는 경력단절 여성만을 위한 일자리 지원이 필요함(응답자 1)
- 경력단절이 오래된 여성을 대상으로 근로 적응 부담 완화를 위해 단기 일 경험 등 단계적 취업 지원이 필요함(응답자 4)

- ‘유연한 일·가정 양립 근로 환경 개선’은 자녀를 양육하는 근로자가 고용을 안정적으로 유지할 수 있도록 대기업뿐만 아니라 소규모 중소기업 및 모든 사업체를 대상으로 육아맘 단축 근무, 근무시간 조정 등 유연근무제의 보편적 도입이 필요함

- 기업과 작은 중소 모든 사업체의 육아맘 단축 근무 및 근무 조정이 필요함(응답자 3)

### (10) 지방자치단체나 공공기관의 지원

○ 지방자치단체와 공공기관의 지원은 ‘사업 체계 고도화 및 재정적 지속성 확보’ 4

건, ‘지자체 및 공공기관 주도의 다각적 사업 홍보 강화’ 2건, ‘공공부문 단시간 일자리 직접 제공 및 문호 확대’ 1건 순으로 나타남

- ‘사업 체계 고도화 및 재정적 지속성 확보’는 일자리 편의점 사업이 지연 없이 원활하고 안정적으로 추진될 수 있도록 광역·기초 지자체 차원의 조속한 매뉴얼 확정과 사업비의 적기 지원이 선행되어야 함. 단순 단발성 정책에 그치지 않기 위해 중장기 예산 확보 체계를 마련하고, 효율적인 전산·운영체계 구축 및 유사 유관 사업과의 유기적 연계를 통한 사업 안정성 확보가 시급함

· 일자리 편의점 사업의 지속적 추진을 위한 매뉴얼 확정 및 사업비의 적기 지원이 필요함(응답자 4)  
 · 사업 예산 확보와 함께 효율적인 운영체계 구축이 필요함(응답자 4)  
 · 유관 사업과의 연계를 통한 지속적 추진으로 사업의 안정성 확보가 필요함(응답자 4)  
 · 예산 확보가 필요함(응답자 5)

- ‘지자체 및 공공기관 주도의 다각적 사업 홍보 강화’는 사업의 인지도 제고와 성공적인 현장 안착을 위해 지방자치단체와 공공기관의 인프라를 활용한 능동적이고 적극적인 홍보 실행력이 요구됨. 개별적인 홍보 방식에서 벗어나 유관기관 간 공동 홍보로 정책 수요자(구직자 및 구인처)를 효율적으로 발굴하고 사업을 활성화해야 함

· 사업의 성공적 운영을 위한 지방자치단체 및 공공기관 차원의 적극적인 홍보 강화가 필요함(응답자 4)

- ‘공공부문 단시간 일자리 직접 제공 및 문호 확대’는 경력단절 여성 등 가사와 양육을 병행해야 하는 구직자층 내에서 단시간이라도 공공기관 근무를 희망하는 수요가 상당 부분 존재함에 따라, 지자체 및 산하 공공기관이 선제적으로 유연한 단시간 일자리를 창출하고 직접 제공하는 앵커 역할이 필요함

· 단시간이라도 공공기관 근무를 희망하는 구직자가 제법 있어 지자체나 공공기관의 일자리 제공을 희망함(응답자 1)

## 2) 기업 담당자 조사 결과

- 기업 담당자는 총 19명으로 여성 14명, 남성 5명으로 구성됨. 근무처는 구미시 7명, 포항시 4명, 예천군 8명이고 20대는 1명, 30대는 4명, 40대 10명, 50대 2명,

60대 2명으로 40대가 가장 높은 비중을 차지함. 현 기관 근무 경력은 1년 이상 ~ 3년 미만인 7명, 3년 이상 ~ 5년 미만이 5명, 5년 이상 10년 미만인 5명, 10년 이상이 2명임

<표 Ⅲ-3> 기업 담당자 현황

연번	소속	성별	나이	직위(직급)	담당 업무	현 기관 근무 경력
1	구미	여	20대	사원	인건비/정부 지원 사업	3년 4개월
2	구미	남	60대	대표	건설재해 예방 지도	1년
3	구미	여	40대	사원	경리	1년 2개월
4	구미	남	40대	공동 대표	온라인 판매	6년
5	구미	여	30대	주임	총무	1년 8개월
6	구미	여	30대	센터장	총괄	4년
7	구미	여	40대	원장	강의	8년
8	포항	남	40대	팀장	인사	5년
9	포항	여	30대	상담 과장	행정 전반	1년 2개월
10	예천	남	60대	이사	전체 총괄	5년
11	예천	여	50대	대표	전체 총괄	4년
12	예천	여	40대	대표	전체 총괄	3년
13	예천	여	40대	실장	행정 전반	10년
14	예천	여	40대	대표	전체 총괄	3년
15	예천	여	40대	대표	전체 총괄	2년
16	예천	여	50대	대표	전체 총괄	2년
17	예천	여	40대	대표	전체 총괄	11년
18	포항	여	40대	실장	행정 전반	9년
19	포항	남	30대	대표	전체 총괄	1년

(1) 사업 참여 경로

- 기업 담당자의 일자리 편의점 사업 참여 경로는 ‘홍보와 제안을 비롯한 운영기관을 통한 참여’가 12건으로 가장 높고, 다음으로 ‘오프라인 홍보’ 3건, ‘온라인 홍보’ ‘직접 온라인 검색’이 각 2건 순으로 나타남

(2) 사업의 기관 도움 이유

- 일자리 편의점 사업의 기관 도움 여부는 전원 긍정적으로 답변을 함. 도움이 된 이유는 ‘실효성 있는 인건비 지원 혜택을 통한 경영 부담 완화’ 16건으로 가장 높고, ‘기관 필요에 따른 맞춤형 유연 고용 및 인력 운용’ 4건, ‘단순 행정 및 현장 업무 지원을 통한 효율성 제고’ ‘기타 기관 맞춤형 제도 보완 의견 수렴’이 각 1건 순으로 나타남

- '실효성 있는 인건비 지원 혜택을 통한 경영 부담 완화'는 기관 및 소상공인이 체감하는 가장 큰 도움 요인이 직접적인 재정 보조인 인건비 혜택으로 나타나, 실질적인 고용 유지 및 비용 절감에 압도적인 기여를 하고 있음

**(3) 사업의 필요 이유**

- 단기일자리 사업의 필요 정도는 '매우 필요' 13명, '필요' 6명으로 나타남
- 단기일자리 사업이 필요한 이유는 '지역 일자리 창출'이 14건으로 가장 높고, '여성의 경력단절 예방' 8건, '저출생 극복' 1건 순으로 나타남

**(4) 필요 인력과 매칭 여부 및 매칭이 잘되지 않은 이유**

- 회사에 필요한 인력과 매칭 여부는 '그렇다' 18명, '그렇지 않다' 1명으로 나타남. 매칭되지 않는 이유로 '지역의 인구구조 특성에 따른 정책 대상자 풀(Pool)의 한계' 1건이 있음

· 사업 대상자가 미성년 아동을 둔 경력단절 여성인데 지역 특성상 대상자가 많지 않아 매칭이 힘들었다(응답자 1)

**(5) 3개월 재연장 비율 및 3개월 연장 형태의 기관 도움 여부**

- 3개월 단기 근로 후, 같은 근로자를 다시 3개월씩 재연장한 비율로 '그렇다' 16명, '그렇지 않다' 3명으로 나타남
- 3개월 단기 근로 후 3개월씩 연장하는 근로 형태의 회사 도움 여부로 '그렇다' 10명, '그렇지 않다' 9명으로 나타남

**(6) 3개월 연장이 도움이 되지 않았을 경우 적당한 근로 기간**

- 3개월 연장이 도움이 되지 않아 응답자가 생각하는 적당한 근로 기간은 '6개월' 5명, '1년 이상' 2명, '1년 6개월'과 '2년 이상'이 각 1명 순으로 나타남

**(7) 사업 참여 근로자의 역량 정도**

- 일자리 편의점 사업에 참여한 근로자의 역량은 '매우 만족' 14명, '만족' 5명으로 나타남

**(8) 선호하는 근로자의 출퇴근 시간대**

- 기업에서 선호하는 근로자의 출근 시간으로 9시가 5명, 퇴근 시간으로는 18시가 6명으로 가장 많음. 휴식 시간을 포함하여 선호하는 근로 시간은 9시간이 9명으로 가장 높은 비중을 차지함

<표 Ⅲ-4> 기업에서 선호하는 근로자의 출퇴근 시간대

(단위 : 건)

구분	출근 시간	빈도	퇴근 시간	빈도	근로 시간	빈도
1	9시	5	18시	6	9시간	9
2	시 30분	3	17시 30분	3	자유	3
3	자유	3	자유	3	3시간	1
4	13시	2	12시 30분	1	4시간	1
5	7시	1	13시 30분	1	4시간 30분	1
6	8시	1	16시	1	5시간	1
7	9시 30분	1	16시 30분	1	6시간	1
8	10시 30분	1	16~17시	1	7시간	1
9	12시	1	17시	1	3~5시간	1
10	15시	1	19시	1	-	-

**(9) 근로자 업무 할당 시 이전 경력 고려 여부**

- 일자리 편의점 사업에 참가한 근로자에게 업무를 맡길 때 이전 직장 고려 여부로 ‘그렇지 않다’ 9명, ‘그렇다’는 10명으로 나타남

**(10) 향후 사업 참가 의향 및 사업의 타 기업 추천 의향**

- 앞으로 일자리 편의점 사업에 참가할 의향 및 사업의 타 기업 추천 의향은 ‘그렇다’ 19명으로 나타남

**(11) 사업의 회사 비용 절감 효과 여부**

- 일자리 편의점 사업이 ‘회사 비용 절감에 효과가 있었다’ 18명, ‘그렇지 않다’ 1명으로 나타남

**(12) 사업의 가장 큰 장점**

- 사업의 가장 큰 장점은 ‘인건비 지원을 통한 기업의 비용 절감’ 12건, ‘유연하고 탄력적인 기업 고용 지원체계 구축’ 8건, ‘경력단절 여성의 사회 복귀 및 일자리 제공’ 5건, ‘사전 검증된 인력 확보를 통한 구인 리스크 감소’ ‘행정절차 간소화 및

참여자 만족도 제고' 각 3건 순으로 나타남

- '인건비 지원을 통한 기업의 비용 절감'은 인건비 직접 지원에 대해 압도적으로 높은 만족도를 보여, 이는 기업 경영 부담을 완화하는 핵심 요인으로 작용함

· 인건비 지원에 따른 비용이 절감됨(응답자 5,6,11,13,14)

- '유연하고 탄력적인 기업 고용 지원체계 구축'은 일률적인 채용 방식에서 벗어나 기업이 원하는 필요 시간대에 맞춤형 인력 배치가 가능하여 현장 실무진의 업무 과부하를 실질적으로 해소함

· 원활한 인력수급이 가능함(응답자 17,19)  
 · 필요한 시간대에 인력을 고용할 수 있음(응답자 15)  
 · 1명 고용 예산으로 2명을 채용하여 직원의 업무 부담이 완화됨(응답자 8)  
 · 기업 여건에 맞게 고용하고 지원할 수 있음 (응답자 2)

- '경력단절 여성의 사회 복귀 및 일자리 제공'은 구직과 재취업에 어려움을 겪는 지역 내 경력단절 여성들이 복잡한 진입 장벽 없이 손쉽게 일자리를 찾고 사회로 복귀할 수 있는 안정적인 경로를 제공함

· 경력단절 여성들이 일자리를 쉽게 찾을 수 있음(응답자 18)

- '사전 검증된 인력 확보를 통한 구인 리스크 감소'는 무분별한 채용 매칭을 지양하고, 시스템을 통해 신원이나 역량이 어느 정도 보증된 인재를 확보하여 기업의 채용 실패 위험부담을 최소화함

· 보증된 인력을 채용하는 것 같음(응답자 9)

- '행정절차 간소화 및 참여자 만족도 제고'는 타 공공 지원 사업 대비 신청 및 증빙서류 절차가 간소하여 현장 행정 부담이 적고, 유연한 근무 여건과 긍정적인 피드백 구조를 형성함

· 근무시간이 유연함(응답자 13)  
 · 다른 사업에 비해 서류 준비가 간소함(응답자 8)  
 · 함께 일한 근로자 의견을 주고받으며 배울 거리가 많음(응답자 6)

(13) 사업의 문제점과 개선점

○ 사업의 문제점과 개선점은 ‘지원 기간·시간·비용의 실질적 확대 필요’ 13건, ‘사업 홍보 강화 및 안내 방식의 다각화’ 6건, ‘인력풀 다양화를 위한 참여 대상 확대’ ‘행정절차 간소화 및 온라인 시스템 개선’ 각 3건, ‘사업 시행 시기의 조기 정례화’ 2건, 기타 의견 2건임

- ‘지원 기간·시간·비용의 실질적 확대 필요’는 단기 운영 형태에 따른 지원 종료 후 비용 부담을 호소하고, 현장의 지속가능성을 확보하기 위해 근로 기간 및 지원 금액의 전반적인 확장이 시급함. 업종별(제조업 등) 고용 특성을 반영하지 못한 획일적인 근로 시간 단축 기준에 대해 유연한 지침 변경을 요구함

· 근로 기간의 확대가 필요함(응답자 2,10,12,14,115,16)  
 · 지원 금액이 확대되어야 함(응답자 2)  
 · 근로자와 고용주의 유예 및 평가 기간이 필요함(응답자 7)  
 · 지원 시간의 확대가 필요함(응답자 6)  
 · 제조업 특성상 30시간 근로가 불가한데 작년 40시간에서 30시간으로 단축되어 지원 불가(응답자 5)  
 · 단기 운영 형태라 1년 후 지원이 되지 않아 비용이 부담됨(응답자 6)

- ‘사업 홍보 강화 및 안내 방식의 다각화’는 일자리 편의점 사업에 대한 인지도가 여전히 부족하여 다각적인 매체 활용과 상세한 사업 가이드라인 안내가 병행되어야 함

· 일자리 편의점 사업 홍보가 강화되어야 함(응답자 1,15,16)  
 · 상세한 사업 안내가 필요함(응답자 17)  
 · 인스타그램, 네이버 블로그 등 홍보의 다각화가 필요함(응답자 11)

- ‘인력풀 다양화를 위한 참여 대상 확대’는 특정 조건에 국한된 현재의 인력풀 구조를 개선하여 성별, 나이 제한, 자녀 여부 등의 자격 요건을 완화하고 다양한 정책 대상자를 포괄해야 함

· 성별, 자녀 여부, 나이 제한 완화 등 인력풀의 다양화가 필요함(응답자 9,19)  
 · 난임 여성을 포함한 여성 전체로 확대해야 함(응답자 15)

- ‘행정절차 간소화 및 온라인 시스템 개선’은 대면 방문에 따른 행정적 비효율을 줄이고 타 유사 공공사업 수준으로 서류 준비 및 신청 절차를 디지털화해야 함

- 절차 및 서류 간소화가 필요함(응답자 12,15,18)
- 담당자의 방문 대신 다른 유사 사업처럼 웹에서 처리를 희망함(응답자 18)

- ‘사업 시행 시기의 조기 정례화’는 연초 공백기로 인한 현장 혼선을 방지하고 예산 집행의 연속성을 확보하기 위해 1월 중 조기 시행을 희망함

- 연초(1월) 사업 시행을 희망함(응답자 7)

- ‘기타 제도적 애로사항 개선’은 법정 보험 가입 기준에 따른 소상공인 부담 완화가 필요하며, 근로자 중심의 매칭 방식으로 인한 기업 측 제약을 해소하기 위한 면접·협의를 절차가 보완되어야 함

- 개인사업자는 2대 보험만 가입해도 되는데 4대 보험 가입으로 비용이 발생함(응답자 17)
- 근로자가 기업을 선정하다 보니 제약이 많고 요구하는 조건이 있어 애로사항이 발생함. 면접이나 협의를 통해 매칭을 희망함(응답자 15)

#### (14) 사업 관련 가장 필요한 지원

○ 사업과 관련하여 기업에 가장 필요한 지원으로 ‘지원 금액 및 기간의 현실적 확대’ 7건, ‘근로자 채용 및 매칭 시스템 효율화’ 4건, ‘참여 대상 완화 및 인력풀 모집 다각화’ ‘근로자 동기 부여를 위한 인센티브 지원’ ‘근무 환경 개선 및 복지 인프라 구축’ ‘소규모 참여 기업 역량 강화 프로그램 지원’ 등은 각 2건, ‘사업 시행 시기의 조율 및 적기 추진’ ‘기타 제도 연계 및 일터 정보 사전 공유’는 각 1건 순으로 나타남

- ‘지원 금액 및 기간의 현실적 확대’는 4대 보험료 가입 부담으로 인한 지출 상승분 상쇄를 위해 인건비 지원금의 직접적인 증액이 요구됨. 단기 근로 형태에 따른 업무 연속성 단절을 예방하고 효과적인 업무 인수인계를 위해 고용 유지 기간에 따른 차등적 지원 확대 체계가 필요함

- 4대 보험료 부담으로 지출이 상승하여 인건비 지원금 확대가 필요함(응답자 15,17)
- 인건비 지원을 확대하되 기관에 따른 차등 지원을 희망함(예로 3개월은 50% 이상, 1년까지는 50% 지원, 2년까지는 40% 지원)(응답자 14)
- 3개월만 일한다고 단정할 경우 업무를 맡기기 조심스러운 부분이 있음(응답자 6)

- ‘근로자 채용 및 매칭 시스템 효율화’는 기업 수요에 맞는 인력 선별을 위해 채용

전 구직자의 객관적 경력 및 세부 정보 공유가 선행되어야 함. 기업 측의 면접 기회를 넓히고 근로자의 적성과 역량을 종합적으로 고려한 실효성 있는 매칭 프로세스 구축을 희망함

- 면접을 진행하긴 하였으나 근로자의 적성에 맞춰 배정을 희망함(응답자 4)
- 근로자의 경력과 정보를 사전에 알려주고 고용을 희망함(응답자 2)
- 여러 사람을 면접 볼 수 있는 기회를 제공함(응답자 7)

- ‘참여 대상 완화 및 인력풀 모집 다각화’는 보다 많은 지역 기업과 구직자가 혜택을 누릴 수 있도록 참여 문턱을 낮추고 폭넓은 인력 매칭 인프라를 조성해야 함

- 인건비 지원 조건을 완화하여야 함(응답자 3)
- 다양한 기업과 인력풀을 모집해야 함(응답자 19)

- ‘근로자 동기 부여를 위한 인센티브 지원’은 참여 근로자의 책임감 강화와 현장 적응률 제고를 위해 고용시장 유지에 필요한 실질적인 동기 부여 마련이 필요함

- 근로자에게 동기 부여를 위한 지원이 필요함(응답자 9)

- ‘근무 환경 개선 및 복지 인프라 구축’은 근로자의 장기근속 및 정주 여건 조성을 위해 현장 휴게 공간 정비 지원과 원거리 구직자를 위한 교통 접근성 보완이 요구됨

- 휴게실 지원 사업을 통한 물품이 지원되어야 함(응답자 5)
- 출퇴근시 교통 지원이 필요함(응답자 10)

- ‘소규모 참여 기업 역량 강화 프로그램 지원’은 단순 인력 매칭을 넘어 영세 사업장의 실질적 자생력을 돕는 마케팅·디자인 인프라 지원과 소상공인 맞춤형 세무 교육이 병행되어야 함

- 마케팅 지원, 브랜드디자인, 포장재 지원이 필요함(응답자 11)
- 절세 교육 등 소규모 사업장을 위한 세무 관련 교육 및 지원이 필요함(응답자 12)

- ‘사업 시행 시기의 조율 및 적기 추진’은 행정 처리 및 공고 지연으로 인한 현장 혼선을 최소화하기 위해 사업의 신속한 조기 착수를 희망함

- 올해 사업이 지연되어 빠른 시작을 희망함(응답자 8)

- ‘기타 제도 연계 및 일터 정보 사전 공유’는 한시적 일자리에 그치지 않도록 정규직 전환 시 인센티브를 부여하는 제도적 연계가 필요하며, 근로자가 기업 환경을 정확히 인지하고 참여할 수 있도록 균형 있는 정보 제공이 요구됨

- 정규직 전환 시 지원금 지급이 필요함(응답자 1)
- 사전에 근로자에게 일터에 대한 정보를 제공해야 함(응답자 7)

#### 4) 근로자 조사 결과

- 근로자는 총 16명으로 근무처는 구미시 10명, 포항시 1명, 예천군 5명임. 30대는 5명, 나머지 11명은 40대로 나타남. 최종 학력은 고졸 5명, 초대졸 및 대졸 10명, 대졸 이상은 1명이며, 자녀 수는 1명이 6명, 2명이 8명, 3명이 2명임
- 근무 기간은 3개월 이하가 1명, 3개월~6개월 이하가 4명, 6개월~9개월 이하가 8명, 9개월~12개월 이하가 1명, 1년 이상이 2명으로 나타남
- 참여유형은 워라밸케어 2명, 복지케어 2명, 경력케어 8명, 서비스케어 3명, 출산·육아 대체케어 1명으로 나타남

<표 Ⅲ-5> 근로자 현황

연번	근무지역	나이	자녀수/연령	최종 학력	일자리 유형	근무 기간
1	구미시	40대	2명 / 10세, 14세	전문대졸	경력케어	1년 3개월
2	구미시	30대	2명 / 8세, 11세	대졸	워라밸케어	7개월
3	구미시	30대	1명 / 8세	고졸	경력케어	5개월
4	구미시	40대	2명 / 8세, 11세	대졸	복지케어	6개월
5	구미시	40대	2명 / 18세, 성인	전문대졸	복지케어	7개월
6	구미시	40대	2명 / 17세, 성인	고졸	서비스케어	7개월
7	구미시	40대	3명 / 2세, 10세, 12세	고졸	경력케어	7개월
8	구미시	40대	3명 / 11세, 17세, 성인	전문대졸	경력케어	6개월
9	구미시	40대	1명 / 11세	대졸	출산·육아대체케어	7개월
10	포항시	40대	2명 / 15세, 16세	대졸	경력케어	11개월
11	예천군	30대	1명 / 6세	대졸	서비스케어	9개월
12	예천군	30대	1명 / 6세	대졸	경력케어	3개월
13	예천군	40대	2명 / 6세, 9세	대졸	경력케어	6개월
14	예천군	30대	2명 / 10세, 13세	고졸	경력케어	7개월
15	예천군	40대	1명 / 성인	고졸	서비스케어	9개월
16	구미시	40대	1명 / 13세	대학원졸	워라밸케어	1년 1개월

**(1) 근로자가 근무한 업종과 담당 업무**

- 근로자가 근무한 업종과 담당 업무는 ‘학원 업종 내 교육 및 행정 사무 인력 배치’ 4명, ‘유통·식음료 및 서비스 분야 현장 실무 인력 매칭’ 4명, ‘일반 기업(건설·광고·판매 등) 내 경영 지원 및 사무직’ 4명, ‘한의원(의료 서비스) 내 외래 및 진료 보조’와 ‘제조 및 전문 상담 분야 실무 보조’ 각 2명 등임

**(2) 사업 참여 경로**

- 근로자의 사업 참여 경로는 ‘오프라인 홍보(홍보물)를 통한 참여’가 7건으로 가장 많고, ‘온라인 홍보 및 온라인 검색’ 6건, ‘운영기관’ 3건, ‘구직자 등록 연계’ 2건, ‘언론매체(뉴스)’ ‘지인 추천’이 각 1건 순으로 나타남

**(3) 거주지의 사업 홍보 활성화 여부**

- 거주지의 일자리 편의점 사업 홍보 활성화 여부는 ‘그렇다’와 ‘그렇지 않다’는 8명으로 동일함

**(4) 사업에 참여한 근무처 만족도**

- 근무처 환경은 ‘매우 만족’ 12명, ‘만족’ 4명으로 나타남. 근무조건은 ‘매우 만족’ 11명, ‘만족’ 3명, ‘보통’ 2명이고, 업무 내용은 ‘매우 만족’ 12명, ‘만족’ 4명임. 임금은 ‘매우 만족’ 15명, ‘만족’ 8명, ‘보통’ 3명이고, 일하기 전과 비교한 소득 변화는 ‘매우 만족’ 5명, ‘만족’ 7명, ‘보통’ 4명으로 나타남

**(5) 자녀 돌봄 혜택 만족도**

- 자녀 돌봄 혜택을 받아본 근로자를 대상으로 조사한 결과 돌봄 혜택에 ‘매우 만족’ 3명, ‘만족’ 1명으로 나타남

**(6) 자녀 돌봄 혜택 개선점과 제안 사항**

- 자녀 돌봄 혜택 개선점과 제안 사항은 ‘일·가정 양립을 위한 자녀 하교 시간대 돌봄 공백 해소’ 2건, ‘초등 자녀 양육 근로자를 위한 근무 유연성 및 휴가 보장’ ‘지역 내 아동 돌봄 인프라 확충 및 센터 확장’이 각 1건 순으로 나타남
  - ‘일·가정 양립을 위한 자녀 하교 시간대 돌봄 공백 해소’는 근로자들이 자녀의 하

교 시간에 맞추어 근무 일정을 조율하는 과정에서 실질적인 돌봄 공백이 발생하여 이를 보완할 연계 방안 마련이 시급함

· 근무시간을 학교 시간에 맞추다 보니 아이들을 돌볼 방안이 필요함(응답자 11)

- ‘초등 자녀 양육 근로자를 위한 근무 유연성 및 휴가 보장’은 초등학생 자녀를 둔 구직자(초등맘)의 원활한 출근 여건을 보장하기 위해 출근 시간 조정 등 근무제 유연화가 필요함. 근로기준법상 사각지대에 놓이기 쉬운 5인 이하 소규모 기업에 소속된 근로자도 눈치 보지 않고 월차를 사용할 수 있도록 적극적인 활성화 지원이 요구됨

· 초등맘 10시 출근제, 근무시간 조정의 유연성, 5인 이하 소규모 기업 월차 사용 활성화가 필요함(응답자 13)

- ‘지역 내 아동 돌봄 인프라 확충 및 센터 확장’은 일자리 편의점 참여자가 마음 편히 근로에 집중할 수 있도록 주거지나 일터 인근의 공공 돌봄 인프라(지역아동센터 등)의 절대적인 수적 확장이 병행되어야 함

· 지역센터가 부족하여 센터 수의 확장이 필요함(응답자 16)

**(7) 사업 참여 전 총 근무 경력 및 담당 업무와 경력의 연관성 여부**

- 사업에 참여하기 전 총 근무 경력은 ‘10년 이상’ 10명, ‘5년 이상~10년 미만’ 5명, ‘1년 이상~3년 미만’ 1명 순으로 나타남
- 일자리 편의점 사업에 참여한 업무 내용과 이전 직장에서 했던 일과의 연관성으로 ‘연관성이 있다’와 ‘그렇지 않다’의 응답은 8명으로 동일함

**(8) 3개월 단기 근로의 적당성 여부 및 희망 근로 기간과 선호하는 출퇴근 시간대**

- 3개월 단기 근로가 ‘적당하지 않다’ 11명, ‘적당하다’ 5명으로 나타남. 3개월이 적당하지 않다고 생각할 경우, 원하는 근로 기간으로 ‘1년 이상’이 7명으로 가장 많고, ‘6개월’ ‘2년 이상’이 2명으로 나타남
- 근로자가 선호하는 근로자의 출근 시간은 9시가 8명, 퇴근 시간은 18시가 5명으로 가장 많음. 휴식 시간을 포함하여 선호하는 근로 시간은 9시간이 6명으로 가장 높게 차지함

<표 Ⅲ-6> 근로자가 선호하는 출퇴근 시간대

(단위 : 건)

구분	출근 시간	빈도	퇴근 시간	빈도	근로 시간	빈도
1	9시	8	18시	5	9시간	6
2	8시 30분	2	17시 30분	4	6시간	4
3	10시	2	16시	3	8시간	2
4	13시	2	15/17시	1	5시간	1
5	9시 30분	1	17시	1	7시간	1
6	14시	1	19시	1	8시간 30분	1
7	-	-	20시	1	6~8시간	1

(9) 구직 시 고려 사항

- 구직 시 고려 사항으로 근무시간의 유연성은 ‘매우 중요’ 13명, ‘중요’ 2명, ‘보통’ 1명, 임금은 ‘매우 중요’ 11명, ‘중요’ 4명으로 나타남. 근무 지역은 ‘매우 중요’ 10명, ‘중요’ 4명, ‘보통’ 2명, 본인의 적성 및 발전 가능성은 ‘매우 중요’ 4명, ‘중요’ 5명, ‘보통’ 7명으로 나타남

(10) 사업의 가장 큰 장점

- 사업의 큰 장점은 ‘경력단절 여성 일자리 제공을 통한 구직난 해소 및 ‘일·가정 양립 지원’ 13건, ‘인건비 지원을 통한 기업 경영 부담 완화 및 고용 촉진’ 4건, ‘근로 형태의 유연성 확보 및 취약 근로자 권익 보호’ 3건 등으로 나타남
  - ‘경력단절 여성 일자리 제공을 통한 구직난 해소 및 ‘일·가정 양립 지원’은 사업 참여로 구직활동이 한층 용이하고, 단절되었던 경력을 안정적으로 이어갈 수 있는 기반이 마련됨. 단기 근로 및 유연한 근로 기간 보장 등 경력단절 여성이 현실적으로 일할 수 있는 맞춤형 여건이 조성되어 만족도가 높음

- 혼자서 구직이 어려웠으나 구직이 용이해짐(응답자 4)
- 경력단절 여성과 일자리가 연결됨(응답자 1)
- 경력을 이어갈 수 있음(응답자 2)
- 단기로 일할 수 있음(응답자 10)
- 근로 기간이 보장됨(응답자 14)
- 경력단절 여성이 일할 수 있는 여건이 마련됨(응답자 11)

- ‘인건비 지원을 통한 기업 경영 부담 완화 및 고용 촉진’은 정부·지자체의 인건비 지원을 통해 사업주의 재정적 부담이 크게 경감되었고, 이를 통해 기업이 부담

없이 인력을 운용할 수 있는 환경이 구축됨. 사업주 대상 혜택 제공이 경력단절 여성의 실질적인 채용으로 이어져, 구직자들의 기업 선택 및 취업 기회가 대폭 확대됨

- 인건비 지원을 통해 사업주가 부담이 덜함(응답자 11)
- 사업주에게 혜택이 주어지기에 경력단절 여성이 근로할 수 있음(응답자 2)
- 사업 지원 기업에게 선택받을 기회가 많아짐(응답자 16)

- ‘근로 형태의 유연성 확보 및 취약 근로자 권익 보호’는 일자리 편의점 사업 참여자들의 근무시간 유연성이 확보되어 효율적인 업무 수행이 가능함. 아르바이트(단기) 종사자임에도 불구하고 4대 보험 적용 등 기본적인 사회안전망과 혜택이 보장되어 근로 만족도가 향상됨. 정보 사각지대에 놓이기 쉬운 경력단절 여성들에게 맞춤형 일자리 정보를 친절하게 설명·제공하여 정보 격차가 해소됨

- 근무시간의 유연성이 좋음(응답자 12)
- 아르바이트 종사자임에도 4대 보험이 적용되고 그에 따른 혜택이 제공됨(응답자 7)

### (11) 사업의 개선점

○ 사업의 개선점은 ‘행정절차 간소화 및 홍보 활성화를 통한 참여 접근성 제고’ 4건, ‘구직 대상 및 근로 기간 확대를 통한 고용 안정성 강화’ 3건, ‘직업군 다양화 및 근로자 중심의 혜택 체계 마련’ 2건 순으로 나타남

- ‘행정절차 간소화 및 홍보 활성화를 통한 참여 접근성 제고’는 사업 참여 신청 및 관리 과정에서 발생하는 서류 제출 등 행정절차를 대폭 간소화하여 수요자의 편의를 도모하고 진입 장벽을 완화할 필요가 있음. 일자리 편의점 제도의 인지도를 높이고 지역 내 참여를 보다 활성화하기 위해 다각적이고 적극적인 사업 홍보 전개가 요구됨

- 서류가 간소화되어야 함(응답자 11,13)
- 일자리 편의점 사업 홍보가 활성화되어야 함(응답자 5,16)

- ‘구직 대상 및 근로 기간 확대를 통한 고용 안정성 강화’는 더 많은 사각지대의 구직자들이 혜택을 받을 수 있도록 참여 대상자의 범위를 한층 더 확장할 필요가 있음. 단기 근로에 그치지 않고 참여 근로자가 안정적으로 경력을 이어갈 수 있도록 실질적인 근로 기간 확대 지원이 시급함

- 경력단절 여성이 지속적으로 경력을 이어가게 하려는 취지와는 달리 기업에선 애초에 공고를 3개월 단기 계약직으로 구인을 한다거나 3개월 혜택만 받아보고 추가적인 고용을 하지 않는 사례가 많아 지속적인 고용을 보장하는 조건의 지원이 필요함(응답자 16)
- 근로 기간의 확대가 필요함(응답자 13)

- ‘직업군 다양화 및 근로자 중심의 혜택 체계 마련’은 현재 한정적인 일자리 형태에서 벗어나 참여자의 다양한 역량과 수요가 충족될 수 있도록 직업군을 다변화해야 함. 기업(사업주)에게 집중된 혜택 이외, 참여 근로자가 체감할 수 있는 실질적인 복지 및 인센티브 등 근로자 대상 혜택 확대가 필요함

- 직업군이 다양화되어야 함(다른 업무를 고려했으나 제도를 통해 구인이 가능한 일자리가 한정적이고 단순 업무가 많아 개선 필요)(응답자 16)
- 육아만큼 나이로 인한 경력단절이 많아 대상 확장을 희망함(응답자 5)
- 기업에는 혜택이 주어져나 근로자를 위한 혜택 확대가 필요함(예로 몇 개월 이상 근무 시 지원금 제공)(응답자 4)

**(12) 사업의 필요 정도 및 사업의 필요 이유**

- 일자리 편의점 같은 단기 여성 일자리 사업의 필요 정도는 ‘매우 필요’ 13명, ‘필요’ 3명으로 나타남. 일자리 편의점 사업 같은 단기 여성 일자리 사업이 필요한 이유로 ‘여성의 경력단절 예방’이 13명으로 가장 높고, ‘지역 일자리 창출’ 3명, ‘저출생 극복’ 1명 순으로 나타남

**(13) 향후 사업 참가 의향 및 사업 참가 희망 이유**

- 앞으로 일자리 편의점 사업에 참가할 의향은 전원이 ‘그렇다’에 응답함. 참여 희망 이유로(육아나 가족 돌봄 등) ‘필요한 시간대에 일할 수 있어서’라는 응답이 7명으로 가장 높고, ‘경제적 안정을 위해서’ 6명, ‘경력을 잇기 위해서’ 4명 순으로 나타남

**(14) 향후 사업 참가 시 희망 직종**

- 앞으로 일자리 편의점 사업에 참가 의향이 있는 경우, 희망하는 직종으로 ‘사무직’이 9명으로 가장 높고, ‘생산직’과 ‘서비스직’ 각 2명, 기타 직종 5명 순으로 나타남

**(15) 경력단절 여성에게 가장 필요한 지원**

- 경력단절 여성에게 가장 필요한 지원은 ‘유연한 근로 환경 조성 및 일·가정 양립을

위한 제도적 지원’ 10건, ‘역량 강화 교육 확대, 일자리 사업 확충 및 심리적 안정 지원’ 7건, ‘장기근속 유도를 위한 경제적 인센티브 및 보상 체계 강화’ 5건 등으로 나타남

- ‘유연한 근로 환경 조성 및 일·가정 양립을 위한 제도적 지원’은 육아와 가사를 병행해야 하는 경력단절 여성의 특성을 고려하여, 탄력 근무제(근로 시간 유연제) 도입 및 자유로운 월차 사용 여건 보장이 가장 시급함. 자녀 양육과 업무를 안정적으로 병행할 수 있도록 사업체 차원의 실질적인 배려와 허용이 필요하며, 이를 뒷받침할 구체적이고 체계적인 돌봄 정책 인프라 구축이 동반되어야 함

· 탄력 근무제가 필요함(근로 시간 유연제) (응답자 2,3,7)  
 · 구체적인 돌봄 정책이 필요함(응답자 5)  
 · 자유로운 월차 사용이 필요함(응답자 13)  
 · 육아와 일을 병행할 수 있도록 사업체에서 허용되어야 함(응답자 5)

- ‘역량 강화 교육 확대, 일자리 사업 확충 및 심리적 안정 지원’은 단순 노무 중심에서 벗어나 안정적인 재취업을 도모할 수 있도록 실효성 있는 직업/직무 교육 프로그램 활성화가 필요함. 경력단절 여성 맞춤형 일자리 사업 자체의 규모를 확대하고 제도를 널리 알리기 위한 홍보 강화가 필요하며, 재취업 과정에서 겪는 불안감 해소를 위한 심리 상담 지원도 병행되어야 함

· 직업교육이 활성화되어야 함(응답자 16)  
 · 일자리 사업이 확대되어야 함(응답자 1)  
 · 홍보 강화가 필요함(응답자 11)  
 · 경력단절 후 재취업 시 심리 상담이 필요함(응답자 5)

- ‘장기근속 유도를 위한 경제적 인센티브 및 보상 체계 강화’는 참여 근로자의 근무 기간에 따른 인센티브(근로자 지원금)를 부여하여 장기근속을 유도하고 근로 사기를 진작시켜야 함. 재계약이나 최초 계약 근로 기간 완료 시 별도의 인센티브 지급 방안과 함께, 실질적인 소득 보전을 위한 시급 인상이 다수 요구됨

· 근무 기간에 따른 인센티브를 부여해야 함(응답자 11)  
 · 시급 인상이 필요함(응답자 15)  
 · 재계약이나 근로 기간 완료 시 인센티브 제공이 필요함(응답자 13)

### 3. 소결

#### □ 사업 실무자 조사 결과

- 사업 추진 시 겪는 어려움은 현행 업무 프로세스는 전산 관리 시스템의 한계로 데이터 추출 및 구인·구직 기관의 체계적 관리가 어려운 실정임. 또한 명확한 가이드라인과 세부 지침이 부족하여 실무 운영 과정에서 혼선이 반복적으로 야기되고 있음
- 사업 추진 시 경북도의 협조 요청 사항은 차년도 일자리 편의점 사업의 연속성을 확보하고 현장 실무의 혼선을 방지하기 위한 신속한 지침 확정과 적기 예산 교부 등의 행정적 지원임. 이와 함께 신규 사업 특유의 불명확성을 해소하고 현장 민원에 능동적으로 대처할 수 있는 온라인 신청 시스템 도입 등 사업 관리 효율화를 위한 기반 구축도 필요함. 또한 시군별 일자리 편의점 사업의 운영 현황을 면밀히 점검하고, 현장 실무자 간 유기적인 네트워크를 형성할 수 있는 소통 채널의 정례화도 필요함
- 사업의 가장 큰 장점은 구직을 희망하는 여성들의 진입 장벽을 낮출 수 있도록 단기 근무가 가능한 유연한 근로 형태를 제공함. 또한 시간제 일자리지만 인건비 지원 혜택을 유연하게 적용하여 소상공인들이 체감할 수 있는 실질적인 고용 지원 생태계를 조성함
- 사업의 문제점과 개선점은 단기 매칭 위주의 지원에서 벗어나 약정 기간 종료 후에도 정규직 전환 유치 및 고용 지속성을 확보할 수 있도록 사후 고용장려금 지급 등 실효성 있는 제도적 보완책이 필요함. 또한 현행 일자리 연계 방식은 초기 서류 준비 단계부터 미비점이 빈번히 발생하고 4대 사회보험 가입에 따른 재정적 부담과 번거로운 행정절차는 소상공인이 채용 의뢰를 기피하거나 연계를 중도 취소하게 만드는 핵심 요인으로 작용하고 있음. 실제 고용 매칭을 저해하는 이러한 걸림돌을 해소하기 위해, 행정절차의 과감한 간소화와 소상공인 맞춤형 진입 장벽 완화책 마련이 시급히 요구되고 있음
- 경력단절 여성이 노동시장 재진입 과정에서 겪는 업무 공백을 메우고 실무 현장에 즉각 적응할 수 있는 실질적인 역량 강화 프로그램이 부족한 실정임. 따라서 경력단절 여성에게 가장 필요한 지원은 이들의 취업 역량을 강화하고 안정적인 고용

연계를 유도하기 위해 실무 중심의 맞춤형 직무 교육 지원체계 구축이 필요함. 또한 오랜 공백을 깨고 경제활동에 재진입하는 과정에서 발생하는 정서적 불안감과 심리적 부담을 완화해 줄 체계적인 관리 시스템이 부족한 상황이라, 고용 지속성을 확보하고 구직자의 자신감 회복을 돕기 위해 심리 상담 및 멘토링 프로그램 지원체계도 필요함

- 현재 일자리 편의점 사업은 사업 지침과 사업비 지원이 지연될 경우, 현장 운영의 안정성이 저해될 우려가 큰 실정임. 따라서 사업의 활성화를 위해 지방자치단체나 공공기관의 신속한 행정 가이드라인 수립과 예산 적기 지원이 선행되어야 하고, 효율적인 전산 운영체계 구축 및 유사 사업과의 유기적 연계 모델 마련이 시급히 요구되고 있음

#### □ 기업 담당자 조사 결과

- 사업의 가장 큰 장점은 인건비 직접 지원으로 경영난을 겪는 소상공인의 실질적인 비용 부담을 완화하는 핵심 요인으로 작용하고 있음. 일률적인 기존 채용 방식에서 벗어나 업체가 원하는 시간대에 맞춤형 인력을 배치할 수 있는 탄력적 고용 모델을 제시하여, 현장 실무진의 업무 부담을 실질적으로 해소하고 인력 운용의 유연성이 향상됨. 또한 구직과 재취업에 큰 어려움을 겪는 경력단절 여성들이 복잡한 진입 장벽 없이 노동시장에 진입할 수 있도록 돕고, 가사·육아기 여성들이 안정적으로 사회에 복귀할 수 있는 최적의 고용 경로를 구축했다는 점에서 의의가 있음
- 사업의 문제점과 개선점은 단기 운영 형태에 따른 지원 종료 후 기업의 비용 부담이 가중되고 업종별(제조업 등) 고용 특성을 반영하지 못한 획일적인 근로 시간 기준이 현장의 지속가능성을 저해하는 요인으로 작용하고 있음. 또한 사업에 대한 인지도가 여전히 부족하여 다각적인 홍보 매체 활용과 상세한 가이드라인 안내가 미비함. 따라서 근로 기간 및 지원 금액을 전반적으로 확장하고 사업 홍보 방식의 다각화와 함께 성별·연령·자녀 여부 등 자격 요건을 완화하여 참여 대상 인력풀을 확대해야 함
- 사업과 관련하여 가장 필요한 지원은 현행 4대 사회보험료 가입 부담에 따른 지출 상승분을 상쇄할 수 있도록 인건비 지원금 증액과 지원 기간 확대가 필요함. 아울러 단기 근로 형태에서 비롯되는 업무 연속성 단절을 예방하고 효과적인 인수인계

를 유도할 수 있도록 고용 유지 기간에 따른 차등적 지원 확대 체계 마련이 요구됨. 이와 함께 기업 수요에 부합하는 인재 선별을 위해 채용 전 구직자의 객관적 경력 및 세부 정보 공유가 선행되어야 하고, 기업 측의 면접 기회 확대와 근로자의 적성·역량을 종합적으로 고려한 실효성 있는 매칭 프로세스 구축도 필요함. 궁극적으로는 더 많은 지역 기업과 구직자가 혜택을 누릴 수 있도록 참여 자격 요건을 과감히 완화하고, 폭넓은 인력 매칭 인프라를 조성하여 참여 대상 및 인력풀을 다각화하려는 행정적 지원이 시급히 요구되고 있음

□ 근로자 조사 결과

- 자녀 돌봄 혜택 개선점과 제안 사항은 일·가정 양립을 도모하고 현장 근로자의 실질적인 자녀 하교 시간대 돌봄 공백을 해소하기 위해서 유연한 근무 여건 조성과 지역 내 돌봄 인프라의 확충이 필요함. 특히 초등학생 자녀를 둔 근로자들의 원활한 출근 여건을 보장할 수 있도록 출근 시간 조정 등 근무제 유연화가 도입되어야 하고, 근로기준법상 사각지대에 놓이기 쉬운 5인 이하 소규모 소상공인 기업 소속 근로자들도 부담 없이 월차 및 휴가를 사용할 수 있도록 적극적인 활성화 지원책 마련이 요구됨. 나아가 일자리 참여자들이 마음 편히 근로에 집중할 수 있도록 주거지나 일터 인근의 공공 돌봄 인프라 및 지역아동센터 등을 확장하여 제도의 실효성을 뒷받침할 수 있는 종합적인 자녀 돌봄 지원체계 구축도 필요함
- 사업의 큰 장점은 구직과 재취업에 어려움을 겪는 경력단절 여성들이 노동시장에 진입할 수 있도록 돕고, 가사·육아기 여성들이 안정적으로 사회에 복귀할 수 있는 최적의 고용 경로를 구축함. 또한, 일률적인 기존 채용 방식에서 벗어나 기업이 원하는 필요 시간대에 맞춤형 인력을 배치할 수 있는 탄력적 고용 모델을 제시함. 나아가 단기 근로 형태임에도 불구하고 4대 사회보험 가입 등 기본적인 사회안전망을 보장하여 취약 근로자의 권익을 보호하고 정보 사각지대에 처한 취약 계층에게 맞춤형 일자리 정보를 체계적으로 제공하여 지역 내 고용 정보 격차를 해소하는 데 크게 기여함
- 사업의 개선점은 참여 신청 관련 복잡한 서류 제출 등 행정절차를 대폭 간소화하여 수요자의 진입 장벽을 완화하고, 다각적인 홍보 매체 활용을 통해 사업 인지도를 제고하려는 노력이 필요함. 단기 근로 형태에서 비롯되는 고용 불안정성을 해

소할 수 있도록 실질적인 근로 지원 기간을 연장하고, 특정 조건에 국한된 참여 대상자의 범위를 과감히 확장하여 고용 안정성을 한층 강화해야 함. 나아가 현재 한정적인 일자리 형태를 참여자의 다양한 역량과 수요에 맞추어 다변화할 수 있도록 지원 직업군을 다각화해야 하며, 기존 기업 중심의 혜택 체계를 넘어 참여 근로자가 현장에서 체감할 수 있는 실질적인 복지 및 인센티브 제도를 마련하는 등 근로자 중심의 사후 지원체계 보완이 요구됨

- 경력단절 여성에게 가장 필요한 지원은 탄력 근무제 도입과 자유로운 월차 사용 여건 보장임. 특히 근로자가 눈치 보지 않고 유연한 근로 환경을 누릴 수 있도록 사업체 차원의 실질적인 배려와 제도적 허용이 필요하고, 이를 뒷받침할 구체적이고 체계적인 돌봄 정책 인프라가 필요함. 이와 함께 근무 기간에 따른 차등적 근로자 지원금 지급, 최초 계약 완료 및 재계약 시점의 별도 인센티브 부여, 실질적인 소득 보전을 위한 시급 인상 등 현장이 체감할 수 있는 실효성 있는 지원책 마련도 필요함

## **Ⅳ. 일자리 편의점 운영 활성화 방안**

- 1. 정책 방향**
- 2. 일자리 편의점 운영 활성화 방안**
- 3. 향후 연구 제언**



## IV. 일자리 편의점 운영 활성화 방안

### 1. 정책 방향

- 최근 고용시장에서 기업은 고정된 인건비 부담과 근로 법규 관련 규제로 정규직 채용을 꺼리고, 개인 또한 젊은 층을 중심으로 고용 안정성보다 근로 시간을 우선시하는 경향이 두드러짐(류한석, 2023)
  - 서론에서 서술했듯이 시간제 근로자 규모는 해마다 늘어 원하는 시간과 시기에 원하는 만큼만 일을 하려는 추세가 증가하고 있음. 기업도 신입보다 경력이나 수시 채용을 선호하고 청년들은 관련 경력을 쌓기 위해 정규직보다 시간제 일자리를 선호함(연합뉴스, 2024)
  - III장 조사 결과, 근로자 대다수가 일자리 편의점 사업은 '매우 필요'하다고 응답하였고, 기업 담당자와 근로자 모두 향후 사업 참가 의향이 100.0%로 나타나 단기 근로의 수요가 높음. 또한 '경력단절 여성'에게 가장 필요한 지원에 대한 근로자의 답변도 '탄력 근무제'가 가장 높은 비중을 차지함. 기업 담당자의 과반 이상 단기일자리 사업은 '매우 필요'하다고 응답하여 기업도 단기 근로의 필요성을 체감하고 있음
- 자발적 단기 근로는 본인이 스스로 선택한 일을 좀 더 적극적으로 찾아 사회적 비용을 줄일 수 있는 매우 유용한 수단이 될 수 있고(방승천b, 2023), 노동은 생계 유지 외 학업과 병행하거나 자기 계발, 워라밸 추구 등 개인 중심으로 확산되고 있음(아웃소싱타임스, 2025)
- 따라서 정책 방향은 일자리의 양적 확대보다 고용 안정성, 경력, 적성 기반의 직무 적합성 등을 동시에 충족할 수 있도록 추진되어야 함
  - 단기 근로는 질 낮은 단순노동이라는 고정관념에서 벗어나 '원하는 일과 시간대를 스스로 선택한 근로'의 개념으로 확장되어야 하고, '경력의 연결고리'로 노동 시장 재진입의 완충지대로 활용할 수 있음(뉴스핍, 2026)
  - 여성들은 일보다 가정생활을 우선시하는 경향이 강하고(표 II-10 참조), 여성의 시간제 일자리 수요는 전체의 1/3 이상을 차지하여 유연한 근로 환경에 대한 잠

재적 수요가 큼(표 II-13 참조). 따라서 단기일자리는 자녀 양육과 일·생활 균형을 함께 실현할 수 있는 실질적 대안이라 해석되고(오은진 외, 2022), ‘노동시간 선택권 강화’라는 측면에서 접근할 필요가 있음(정형욱·정요한, 2021)

- 지금까지 통상적으로 인식된 ‘재취업=전일제 복귀’라는 고정관념에서 탈피하고 단기 근로를 경력단절의 ‘결과’가 아닌(유아랑, 2025) ‘가까운 일자리가 더 큰 기회로’ 이어질 수 있는 경력 회복과 확장의 개념으로 전환되어야 함. 이를 위해서는 기존의 직무 경험을 바탕으로 새로운 능력을 지속적으로 쌓아(Upskilling) 개인의 경력을 유지·발전하는 것이 핵심임

## 2. 일자리 편의점 운영 활성화 방안

- 일자리 편의점 사업은 단기일자리 매칭 중심이라 향후 지속적인 고용 연계가 필요함
  - 사업 실무자, 기업 담당자, 근로자 모두 일자리 편의점 사업의 개선점에 대해 ‘지속적 지원’과 ‘지원 기간 확대’ 등을 언급함
  - 단기일자리는 단기적 관점에서 경력 유지의 방안이 될 수 있지만 장기적 관점으로는 짧은 노동시간의 고착화로 이어질 수 있음
  - 일자리 편의점 사업은 단기·일회성 근로로 경력 축적의 한계가 있고 지역 산업과 일자리 매칭, AI나 디지털 기반 서비스를 통한 참여 방안이 부족함
- II장의 통계자료를 근거로 추출한 경력단절 여성의 핵심 키워드는 ‘40~44세(28.9%)’, ‘고학력(61.2%)’ ‘육아(37.0%)’ ‘장기화(5년 이상 63.9%)’로, 3040 세대 고학력 여성들이 육아로 경력이 단절되고 5년 이상 일자리가 없는 구조로 요약됨
  - 전문 역량을 갖춘 ‘3040 세대 고학력 여성의 장기 이탈’이 핵심이라, 결국 여성 노동시장은 ‘돌봄과 일의 병행’이라는 키워드로 요약되고, 가족 돌봄 가능 여부가 고용 형태를 결정짓는 핵심 변수로 작용함
- III장 심층 면접조사 결과로 일자리 편의점 사업의 문제점은 단기·일회성 일자리 중심이라 단기일자리 → 경력형 일자리로 구조를 전환해야 함
- 따라서 일자리 편의점 사업은 직주근접 일자리와 경력 확장 연계 정책을 바탕으로 ‘지역 산업과 연계된 맞춤형 고용 플랫폼’으로 전환되어야 함

- 일자리 편의점 사업의 문제점을 좀 더 세부적으로 꼽아보면, ‘경력 축적의 한계’ ‘지역 산업 수요와 연계 부족’ ‘디지털 기반 매칭 시스템 미흡’ ‘기업 유인책 부족’ 등 크게 4가지로 요약할 수 있음. 4가지를 기반으로 일자리 편의점 운영 활성화 방안의 비전, 목표, 목표별 정책 방안을 제시하였음
- ‘편의점’이라는 명칭에서 느껴지는 접근성과 생활밀착형 이미지를 살리는 동시에 ‘경력’ ‘일자리’ ‘역량’을 구체화한 비전과 정책 방향을 제시함
  - 목표는 ‘여성 경력단절 예방 및 경력 회복·전환 지원’ ‘여성 고용 안전망 구축’ ‘여성 일자리 질적 고도화 및 성과관리 체계 구축’ 등임. 3대 목표별 9가지 정책 방안은 [그림 IV-1]에 제시하였고, 9가지 정책 방안은 단기·중기·장기로 구분함

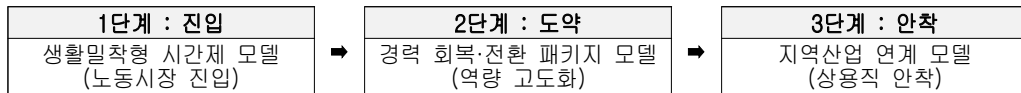
<b>비전</b>	<p><b>- 가까운 일자리가 더 큰 기회로 -</b></p> <p>경력은 이어치고(Link), 일자리는 안심하고(Safe), 역량은 키워지는(Grow) 경북 여성</p>
<b>정책 방향</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 커리어를 연결하는 지역 밀착형 징검다리 구축</li> <li>· 유연하고 안정된 일자리 환경 조성</li> <li>· 실전 맞춤형 내일(My job &amp; Tomorrow) 준비</li> </ul>
<b>목표</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 여성 경력단절 예방 및 경력 회복·전환 지원</li> <li>· 여성 고용 안전망 및 정보시스템 구축</li> <li>· 여성 일자리 질적 고도화 및 성과관리 체계 구축</li> </ul>
<b>목표별 정책 방안</b>	<p><b>여성 경력단절 예방 및 경력 회복·전환 지원</b></p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>☞ 경력단절 예방과 경력 회복·전환을 위한 일자리 편의점 모델 설계</li> <li>☞ 시군 일자리 편의점 구축</li> </ul>
	<p><b>여성 고용 안전망 및 정보시스템 구축</b></p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>☞ 일자리 편의점 원스톱 디지털 플랫폼 구축</li> <li>☞ ‘K-경력 지갑’ 도입 및 경력 인증 기준 마련</li> <li>☞ 시간제 정규직 운영·활성화</li> <li>☞ 단기 근로와 돌봄노동에 대한 ‘경력 인정’의 명문화</li> <li>☞ 장기고용 전환 지원금 지급</li> </ul>
	<p><b>여성 일자리 질적 고도화 및 성과관리 체계 구축</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>☞ 산업별 일자리 편의점 트랙 운영</li> <li>☞ 데이터 기반의 성과관리 체계 구축</li> </ul>	

[그림 IV-1] 일자리 편의점 운영 활성화 방안 도식도

## 1) 여성 경력단절 예방 및 경력 회복·전환 지원

### 가. 경력단절 예방과 경력 회복·전환을 위한 일자리 편의점 모델 설계(중기)

- 일자리 편의점에 참여한 단기 근로의 인원보다는 ‘얼마나 안정적으로 노동시장에 재진입할 수 있나’에 목적을 두고 일자리 모델을 설계함
- 현재 일자리 편의점은 일자리 유형이 8가지로 분류됨. 여기에 덧붙여 사업을 지속적으로 운영하고 경력단절의 예방·회복·전환을 위해 순차적으로 적용할 수 있는 일자리 모델을 3가지로 구축함
  - 3가지 모델은 ‘생활밀착형 시간제 모델’ ‘경력 회복·전환 패키지 모델’ ‘지역산업 연계 모델’ 등이고, 독립적으로 운영되기보다는 단계별 이행의 선순환 구조로 운영할 것을 제안함
  - 1단계에서 노동시장으로 진입하고 2단계로 전문 프로젝트를 수행한 후 3단계로 나아가 지역 내 우수 기업의 핵심 인력으로 안착함



[그림 IV-2] 일자리 편의점 사업 모델 도식도

- ‘생활밀착형 시간제 모델’은 전일제(8시간) 근무가 불가능한 여성들을 위해 거주지 인근 생활권 밀착 고용 모델임
  - 본격적인 전일제 복귀 전 단계에서 경력단절을 예방할 수 있는 보조 역할임
- ‘경력 회복·전환 패키지 모델’은 멈춰진 경력을 다시 연결하는 회복·전환형으로 경력이 단절되었거나 전일제 근무로 즉시 노동시장 복귀가 어려운 경우 단기 근로 경험이 안정적 일자리로 이어질 수 있는 단계적 회복·전환 시스템임
  - ‘역량 고도화 교육 + 단시간 실전 프로젝트’를 하나의 패키지로 묶어 고부가가치 노동시장으로 재진입시키는 고용 모델로, 기업은 전일제 직원을 고용하기 어려운 영역을 단시간 실전 프로젝트로 공급할 수 있음
  - 실제 현장에서 일을 수행하면서 필요한 지식과 기술을 습득하는 OJT(On the Job Training) 교육을 강화해야 함

- ‘지역산업 연계 모델’은 회복된 전문성과 직무 숙련도를 바탕으로 경북 도내 주력 산업체 및 도내 강소기업의 핵심 시간제 인력이나 전일제로 최종 안착하는 단계로, 2단계에서 검증된 인력들을 기업에 매칭하여 기업의 구인난을 해결하고 경력 단절 여성에게 안정적 고용을 제공함. 본 단계에서 ‘산업별 일자리 편의점 트랙’ 운영을 제안함(뒷부분에 서술)

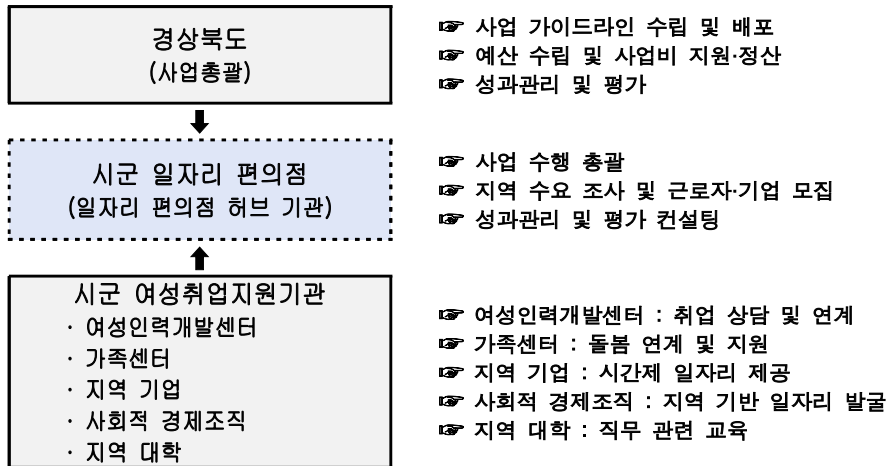
유형	정의	지원 서비스
생활밀착형 시간제 모델	거주지 인근 생활권 밀착 고용 모델	· 읍면동 단위로 소규모 일자리 발굴 · 돌봄 연계 서비스
경력 회복·전환 패키지 모델	역량 고도화 교육 + 단시간 실전 프로젝트	· 경력 진단 및 상담 · 직무 역량 강화
지역산업 연계 모델	핵심 시간제 인력이나 전일제로 안착	· 경북 전략산업과 여성 일자리 연결 · 산업별 일자리 편의점 트랙 운영

[그림 IV-3] 일자리 편의점 사업 모델별 정의 및 지원 서비스

#### 나. 시군 일자리 편의점 구축(중기)

- 일자리 편의점은 사업의 허브 역할을 담당할 수 있는 시군 일자리 편의점을 구축하여 추진할 필요가 있음
  - 일자리 편의점 사업 담당자의 어려움은 ‘사업 체계 및 시스템의 부족’이 가장 높은 비중을 차지함. 경력단절 여성에게 필요한 지방자치단체와 공공기관의 지원도 ‘효율적인 운영체계 구축’이라 응답함
  - 「경북 일자리 편의점 운영 매뉴얼 개발」에서도 도 단위 통합 지원체계와 고용 거버넌스를 구축하여 시군 간 격차를 줄여 사업의 파급효과를 높이자고 제안함(김혜경, 2025)
- 경상북도가 사업총괄, 예산 지원, 성과관리 및 평가를 담당하고, 시군별 일자리 편의점을 중심으로 여성인력개발센터, 가족센터, 기업, 사회적 경제조직, 대학 등 지역기관 협력 네트워크를 구성함
  - 시군 일자리 편의점은 근로자와 기업 모집, 상담, 일자리 발굴, 맞춤형 직무 추천, 지역기관 연계 등 실제 사업이 이루어지는 현장 중심 조직임. 서로 유기적으로 연계된 다층적 추진 체계를 통해 일자리 발굴부터 직무 교육, 돌봄 연계까지 아우르는 지속 가능한 고용 체계를 구축함

- 경상북도는 사업의 정책 컨트롤타워 역할을 수행하면서 사업 운영 가이드라인 작성, 예산 확보, 시군 조종, 성과관리 등을 총괄함. 성평등가족부와 고용노동부 등 관련 부처와 연계하여 사업비 마련 다각화도 추진함



[그림 IV-4] 일자리 편의점 사업 추진 체계도

## 2) 여성 고용 안전망 및 정보시스템 구축

### 가. 일자리 편의점 원스톱 디지털 플랫폼 구축(중기)

- 경북도는 일자리 편의점 사업을 향후 도내 전 시군으로 확대할 예정이라, 시군별 분절된 운영보다는 ‘경북도-시군-기업-돌봄 기관’이 유기적으로 움직일 수 있는 거버넌스 구축이 필요함. 이를 위해 도내 모든 일자리 편의점의 구인과 구직 정보를 실시간 열람할 수 있는 플랫폼을 구축하고 이를 총괄하는 컨트롤타워가 필요함
- 사업 담당자들은 일자리 편의점 사업 추진 과정에서 시스템 부재로 데이터 산출의 어려움과 시스템 한계로 구직자 및 구인 업체를 체계적으로 관리하는 데 어려움을 겪고 있는 것으로 나타나, 사업 추진 시 필요한 기관 협조에 ‘온라인으로 신청할 수 있는 시스템 구축’이라는 의견이 있음
- 단순히 구인과 구직을 나열하는 것에서 나아가 근무시간과 업무를 각자의 상황에 맞춰 조절하고 스스로 일하는 방식을 적극적으로 선택할 수 있는 ‘온디맨드(On-Demand) 매칭 시스템’<sup>20)</sup>으로 방향을 설정해야 함(나미선, 2025)

- 다음 단락의 ‘K-경력 지갑’도 일자리 편의점 원스톱 디지털 플랫폼에서 관리하여, 단기 근로 이력이 노동시장에서 공식적으로 인정받지 못하는 한계를 제도적으로 보완할 수 있는 통합적 행정 체계 구축이 필요함

#### 나. ‘K-경력 지갑’ 도입 및 경력 인증 기준 마련(단기)

- 일자리 편의점은 단순 일자리 매칭을 넘어 일의 경험이 경력으로 공식 인정받을 수 있는 체계를 만들어야 함. 직무내용과 난이도, 숙련도 등을 반영하여 표준화된 경력 인증의 기준을 정하고, 단기 근무시간의 경력 측정 마련도 필요함
- 일자리 편의점으로 쌓은 초단기 근로 이력은 파편화될 수도 있어 ‘K-경력 지갑’은 근로자의 단기 근로 데이터를 저장하여 경력증명서로 발급하며 추후 재취업 시 활용할 수 있도록 운영할 필요가 있음. 여성들의 축적된 단기일자리 경험을 ‘단기→경력형 일자리’로 이동할 수 있는 사다리를 마련함(최민정 외, 2025)
- 참고 사례로 2026년 1월 서울특별시는 프리랜서 대상의 새로운 플랫폼 ‘서울 프리랜서 온’<sup>21)</sup>을 운영하기 시작함. ‘서울 프리랜서 온’은 서울시가 추진하는 ‘민생 경제 활력 더 보탬’의 일환으로 불안정한 고용 환경에 처한 프리랜서를 지원하는 사업임<sup>22)</sup>
  - 프리랜서의 활동 내역을 자동으로 관리하여 엑셀 파일로 내려받을 수 있고 실적 증명서도 쉽게 발급받을 수 있음. 프리랜서 실적의 신뢰성과 전문성을 증명하고 새로운 일거리를 찾기까지 도와주는 플랫폼임<sup>23)</sup>

#### 다. 시간제 정규직 운영·활성화(장기)

- 고용 안정을 위해 ‘시간제 정규직’ 직군 신설을 제안함. 시간제 일자리는 경력 인정으로 이어지지 않는 경우가 많아 차별 없는 근로 환경 조성을 위해 도입할 필요가 있고, 시간제 근로자도 동일한 교육이나 승진 기회를 부여하여 경력 축적이 될 수 있도록 운영함(유아랑, 2025)
- 먼저 공공부문부터 시범운영한 후 점차 민간으로 확산해야 함. 시간제 정규직 운

20) 온디맨드(On-Demand) 매칭 시스템 : 수요자가 서비스를 요청하면 즉시 공급자를 찾아 매칭함

21) <https://freelancer.seoul.go.kr>

22) 또 다른 사례는 건설기술인협회의 ‘건설기술인경력증명서 시스템’임. 건설 종사자의 경력을 관리·인증하는 온라인 포털로 경력증명서 발급이 가능함(최민정 외, 2025)

23) <https://mediahub.seoul.go.kr/archives/2017990>(2026. 6. 11. 검색)

- 영 실적을 모니터링하여 성과 공유로 민간기업의 참여를 점차 유도할 필요가 있음
- 일자리 편의점 사업 담당자들은 경력단절 여성에게 필요한 지방자치단체와 공공기관의 지원은 ‘단시간이라도 공공기관 근무를 희망하는 구직자가 제법 있어 공공의 일자리 제공 희망’이라고 응답함
- 독일의 ‘정규시간제(regular part-time)’는 전일근무와 임금의 차이가 거의 없어, 2022년 독일의 25~54세 여성 취업자의 43.8%와 유자녀 여성의 51.5%가 정규시간제로 근무함(정성미 외, 2024)
- 현재 인사혁신처는 주 15~35시간 이내에서 경력직 직위를 임용하는 ‘시간선택제 공무원’을 운영 중임. ‘시간선택제공무원’을 본보기로 향후 공공과 민간 부문에 적용해 볼 필요가 있음

**라. 단기 근로와 돌봄노동에 대한 ‘경력 인정’의 명문화(단기)**

- 구미시 일자리 편의점 사업 현황에 따르면, 사업 참가자는 주로 ‘보건의료·돌봄(26.9%)’에 가장 많이 근무함(표 II-48 참조)
- 돌봄노동의 가치를 인정하고 여성의 경력단절의 문제 해결을 위해 육아를 사회 경력으로 인정해 주는 방안이 필요함(경향신문, 2022)
- ‘경상북도 여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방에 관한 조례(제4989호)’의 취지를 살려, 단기 근로와 돌봄노동에 대한 경력을 공식적으로 인정받을 수 있는 ‘(가칭)경상북도 돌봄노동 및 단기 근로 경력 인정 지원 조례’를 별도로 제정할 것을 제안함
  - 경북이 최초로 ‘단기 근로 이력 + 돌봄 노동’을 결합한 ‘경력 인증 일자리 모델’이 될 수 있도록 추진함. 도지사 명의로 경력 인증서 발급을 신설하여 추후 경북 공공기관의 공식 채용 서류로 활용하도록 운영하고 점차 민간 영역까지 확산하기 위한 인증서 발급으로 나아가야 함
  - 조례가 통과되면 경북에서 경력 인증서가 실제 채용 시 활용되고 반영될 수 있도록 공공기관 및 기업과 협약을 맺고 캠페인도 추진할 것을 제안함
- 2021년 지방자치단체 최초로 서울특별시 성동구는 ‘경력 인증서’ 조례를 제정함. ‘서울특별시 성동구 경력 보유 여성 등의 존중 및 권익 증진에 관한 조례(제1469

호, 2021. 11. 4. 제정·시행) 제9조(경력 인정)에 돌봄노동에 대한 구청장 명의의 경력 인증서 발급 내용이 있음<sup>24)</sup>

<표 IV-1> 서울특별시 성동구 경력 보유 여성 등의 존중 및 권익 증진에 관한 조례

제9조 (경력 인정)	
①	구청장은 제2조제3호에 따른 돌봄노동에 대하여 경력 인정(이하 “인정”이라 한다)을 할 수 있다.
②	제1항에 따른 인정을 받고자 하는 자는 별지 제1호 서식의 경력 인정 신청서를 작성하여 구청장에게 제출하여야 한다.

자료 : 자치법규정보시스템(<https://www.elis.go.kr>)

The image shows two forms side-by-side. The left form is titled '경력보유여성들의 경력 인정 신청서' (Application for Career Recognition for Women with Career). It includes fields for applicant information (name, address, phone), contact information, and a table for career history with columns for start/end dates, duration, and job titles. The right form is titled '경력인정서' (Career Recognition Certificate). It includes fields for name, birth date, and address, followed by a table for career recognition details (start/end dates, duration, main job, and recognition period). At the bottom, it has a section for the official seal and date, with the text '위와 같이 경력을 인정합니다.' (I recognize the above as career).

자료 : 자치법규정보시스템(<https://www.elis.go.kr>)

[그림 IV-5] 서울특별시 성동구 경력인정신청서 및 경력인증서

- 서울특별시 또한 ‘서울특별시 경력 보유 시민의 가사·돌봄노동 인정 및 권익 증진에 관한 조례(제9940호, 2026. 1. 5. 제정·시행)’에 경력 인증서 관련 내용이 포함됨(여성과 남성 모두 해당)

**마. 장기고용 전환 지원금 지급(정기)**

- 일자리 편의점 사업이 지속되기 위해서는 기업의 자발적 참여가 필수적이나, 현재 인건비 지원만으로 기업을 유인하는데 한계가 있음. 기업이 일자리 편의점 근로자를 단순 보조가 아닌 장기적 관점에서 채용을 유도할 수 있는 유인책이 필요함

24) 서울특별시 성동구는 2022년 5월부터 남성에게도 경력 인증서를 발급함. 강서구와 경기도 수원시도 ‘경력 인정’ 조항이 있음

- 실제로 일자리 편의점 사업 담당자들도 근로자의 고용 유지와 장기근속 유도를 위한 인센티브 제도가 필요하다고 응답함
- 일자리 편의점 사업 연계 지원 후 지속 고용 인원은 포항 49.7%, 구미 64.1%, 예천 35.6%가 장기고용으로 이어짐. 이러한 비율을 더 높이기 위해 제도적 장치가 필요함(표 II-38, 48, 58 참조)
- 일자리 편의점에서 근로계약 종료 후 해당 기업에서 정규직이나 장기 및 무기 계약직으로 전환되면 기업에 '장기고용 전환 지원금'을 지급하여 기업 참여를 유도함.<sup>25)</sup> 또한 일자리 편의점 사업에 참여도가 높은 기업에 경상북도 '가족친화기업' 인증 시 가점을 부여함

### 3) 여성 일자리 질적 고도화 및 성과관리 체계 구축

#### 가. 산업별 일자리 편의점 트랙 운영(중기)

- 현재 일자리 편의점은 일자리 유형이 8가지이지만, <표 IV-2>를 보면 '경력케어'와 '서비스케어'가 전체의 75.9%를 차지함. 나머지 6가지 유형의 비율과 차이가 확연히 드러나 일자리 유형의 재검토가 필요함

<표 IV-2> 일자리 편의점 유형별 시군 인원

(단위 : 명, %)

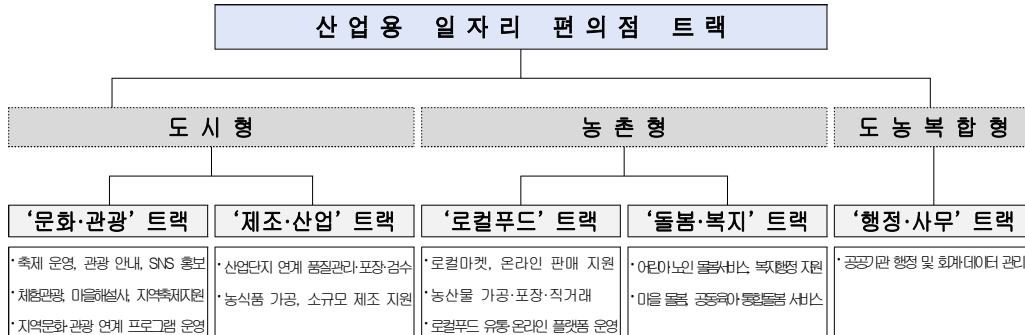
구분	계	워라밸 케어	복지 케어	경력 케어	서비스 케어	시즌 케어	공공 케어	출산·육아 대체케어	수요맞춤형
포항	173 (38.3)	-	-	89 (19.7)	84 (18.6)	-	-	-	-
구미	234 (51.8)	15 (3.3)	77 (17.0)	50 (11.1)	86 (19.0)	-	-	6 (1.3)	-
예천	45 (10.0)	-	-	21 (4.6)	13 (2.9)	11 (2.4)	-	-	-
합계	452 (100.0)	15 (3.3)	77 (17.0)	160 (35.4)	183 (40.5)	11 (2.4)	-	6 (1.3)	-

- 앞서 서술했듯이 일자리 편의점은 단순 알선 중심 운영에서 나아가 지역산업과 연계하여 지속 고용이 가능한 구조로 전환되어야 함. 따라서 일자리 유형이 아닌 산업별 특화 트랙 체계로 고도화할 필요가 있음

25) 현재 고용노동부는 근로자의 근로조건을 개선한 사업주를 대상으로 '정규직 전환 지원금'을 지급하고 있음(5인 이상 30인 미만 기업)

- 산업별 일자리 편의점 트랙은 시군의 산업 구조와 생활환경 차이를 반영하여 도시형, 농촌형, 도농복합형으로 구분함. 도시는 서비스와 행정 및 관광, 농촌은 돌봄과 농작물, 생활밀착형 일자리 수요가 높아 산업별 트랙 운영 방향을 구분할 필요가 있음
  - 도시형은 ‘문화·관광’ ‘제조·산업’, 농촌형은 ‘로컬푸드’ ‘돌봄·복지’, 도농복합형은 ‘행정·사무’ 등 5가지로 분류함. 5가지 트랙은 현장에서 실제 필요한 직무를 중심으로 근로자에게 경력 형성 기회를 제공하고 지속 고용으로 연계될 수 있는 구조설계에 중점을 둬
- 산업별 일자리 편의점 트랙은 지역 산업과 연계하는 맞춤형 고용 지원체계라는 점에서 의미가 있음. 또한 도시와 농촌의 산업 특성 및 인구구조를 반영하여 중점 트랙과 보조 트랙을 유연하게 분류·운영하여 정책의 실효성을 제고할 필요가 있음
  - 도시형의 ‘문화·관광’ 트랙은 농촌 마을 관광과 체험을 연계할 수 있고, 농촌형의 ‘로컬푸드’ 트랙 역시 도시 특산물 판매와 연계할 수 있음
- 도시형 ‘문화·관광’ 트랙은 지역 축제나 문화 행사와 연계하여 관광 안내, SNS 홍보물 제작, 문화 해설 등 유연한 근로가 가능함. 또한 도시지역은 관광객 접근성과 교통 인프라가 우수하여 디지털 기반 관광 서비스 분야까지 확대 운영이 가능함
- 도시형 ‘제조·산업’ 트랙은 산업단지나 기업의 인력 수요와 연계하여 품질관리, 포장 및 검수 등 여성 참여가 가능한 직무를 적극 발굴할 필요가 있음. 도시지역은 교통 접근성이 양호하고 기업 밀집도도 높아 직무 관련 교육과 현장 연계가 수월함
- 농촌형 ‘돌봄·복지’ 트랙은 고령화와 돌봄 수요 증가에 대응하는 아이 돌봄, 노인 돌봄, 복지행정, 생활 지원 서비스 등 지역사회 기반 일자리와 연계될 수 있음. 특히 요양보호사 등 직무 교육 관련 자격증을 연계하여 병행할 수 있는 체계 구축도 필요함
- 농촌형 ‘로컬푸드’ 트랙은 지역 농산물과 일자리를 연계하여 농산물 가공, 포장, 온라인 판매 및 직거래 장터 등 다양한 형태로 운영함. 특히 마을기업과 협동조합, 사회적 경제조직과 함께 공동 일자리 구조를 창출할 수 있음
- 도농복합형 ‘행정·사무’ 트랙은 도시와 농촌 공동으로 유연하게 운영할 필요가 있음. 공공기관 행정 보조, 민원 안내, 회계 및 정산 등으로 문서 작성과 AI를 활용

한 행정업무, 회계 프로그램 운영 등 실무 중심 교육과 병행할 필요도 있음



[그림 IV-6] 산업별 일자리 편의점 트랙 도식도

#### 나. 데이터 기반의 성과관리 체계 구축(단기)

- 일자리 편의점의 지속가능성과 정책 효과성을 높이기 위해 근로자 특성, 취업 연계 현황, 고용 유지율, 돌봄 연계 실적 등 데이터 기반 성과관리 체계를 구축할 필요가 있음
- 통상적으로 일자리 관련 성과 평가는 취업자 수를 중심으로 이루어지는 경우가 많아 사업의 질적 성과의 반영에 어려움이 있음. 사업의 실효성을 입증하고, 예산 효율성을 극대화하기 위해 정량 및 정성 지표를 확보해야 함
  - 취업자 수 중심의 정량평가 외 경력 회복·전환 정도, 고용 유지율, 근로 만족도, 돌봄 부담 완화 수준 등 정책 체감도를 반영한 다층적 성과지표(KPI)를 마련하여 사업의 실질적 효과를 측정해야 함
- 일자리 편의점 원스톱 디지털 플랫폼에 시군별 구인·구직 현황, 산업별 인력 수요, 여성 경력단절 사유, 재취업 유형 등을 실시간으로 분석하고 활용할 필요가 있음
- 또한 ‘K-경력 지갑’을 통해 근로자의 ‘상담 → 교육 → 취업 → 사후 관리’까지 연계되는 통합 관리 체계를 마련하고, 취업 이후 일정 기간 근속 여부와 임금 수준 변화 등을 지속적으로 모니터링하여 사업의 질적 성과를 관리해야 함
- 데이터 기반의 평가 체계를 확립하여 분기마다 주요 지표별 현황 조사, 만족도 조사와 사례 관리, 근로자와 기업 심층 인터뷰 등으로 수집된 데이터를 분석하여 개선 사항을 공유하고 반영하는 피드백 시스템이 필요함(김혜경, 2025)

- 피드백으로 축적된 데이터는 향후 여성 일자리 정책 및 돌봄 정책과 연계한 중장기 정책 설계 자료로 활용가능함
- 주요 지표는 사업 참여자 수, 신규 참여율, 일자리 매칭률, 지속 고용률, 재취업률, 직무 교육 이수율, 돌봄 연계 이용률, 참여 기업 수, 기업 재참여율, 참여자 및 기업 만족도 등임

정 책	기 대 효 과
일자리 편의점 모델 설계	▶ 경력단절 장기화 예방 ▶ 취업 장벽 완화 ▶ 생활 기반 고용 활성화
시군 일자리 편의점 센터 구축	▶ 일자리 편의점 사업의 효율적 운영
일자리 편의점 원스톱 디지털 플랫폼 구축	▶ 구인-구직 매칭 비율 상승 및 정확도 향상 ▶ 근로자와 기업 모두의 접근성 및 편의성 증대
'K-경력 지갑' 도입 및 경력 인증 기준 마련	▶ 지속 가능한 고용 창출 ▶ 노동시장 재진입 촉진
시간제 정규직 운영·활성화	▶ 단기 소득 → 지속 고용으로 연결
단기 근로와 돌봄노동에 대한 '경력 인정'의 명문화	▶ 지역 내 우수 여성인력 유출 방지
장기고용 전환 지원금 지급	▶ 기업 참여 확대 ▶ 지속 가능한 사업 운영 가능
산업별 일자리 편의점 트랙 운영	▶ 지역경제 활성화 ▶ 산업별 인력난 해소
데이터 기반의 성과관리 체계 구축	▶ 정책 효과성 제고

[그림 IV-7] 정책별 기대효과

### 3. 향후 연구 제언

- II장에 제시된 통계자료를 토대로 향후 연구를 제언함. 앞에서 서술했듯이 직업별 (연령별) 취업자 중 60세 이상 여성은 36.5%로 가장 높지만 20~39세 여성은 22.3%에 그쳐 젊은 층의 노동시장 참여가 상대적으로 낮은 것으로 나타남(표 II-19 참조). 따라서 본 연구에서는 크게 '고령 여성의 일자리 안정'과 '2040세대의 일자리 확대'를 중심으로 2가지 방안을 제언함

## 1) 고령 여성의 일자리 안정 관련<sup>26)</sup>

- 우리나라는 이미 고령화 시대에 접어들어 퇴직 이후 노동시장 재진입 관련 정책 개발이나 연구가 더욱 활발해질 것으로 예상됨. 이에 따른 ‘중장년 퇴사 후 여성의 노동시장 재진입 성공 사례 조사분석 및 경북에 활용할 수 있는 방안’을 제안함
- 경북 여성의 취업 시장은 ‘고령 여성 중심의 단순 노무’ 비중이 높아 60세 이상 여성의 안정적인 일자리를 보장하는 고용 형태가 필요함
  - 60세 이상 여성은 전체 인구의 36.8%이고(표 II-16 참조), 경제활동인구는 16.3%를 차지함(표 II-1 참조). 취업자 현황에서도 60세 이상 여성은 16.0%로 다른 연령대 대비 가장 높은 비중을 차지함(표 II-5 참조)
  - 그러나 ‘임시 및 일용직 근로자’ 중 60세 이상 여성 비중은 29.2%로 고용 불안정성이 매우 높은 수준이고, 이는 남성(17.9%)보다 11.3%p 높아 고령 여성의 생계형 저임금 일자리 의존도가 높음을 시사함(표 II-18 참조)
  - 직업별(연령별) 취업자 분포도 60세 이상 여성은 ‘단순 노무 종사자’가 10.6%로 가장 높은 수치임(표 II-19 참조)
- 사실상 60세 이후는 남녀 모두 자발적이든 비자발적이든 퇴직 이후의 삶이라, 제2의 인생을 설계하고 어떤 경로를 거쳐 구직을 시도하여 안착했는지 재취업 연락처(Soft Landing) 사례를 조사하고 이를 뒷받침해 줄 수 있는 정책 방안 도출이 필요함
- 해외 사례 중 일본의 몇몇 정책을 참고할 수 있음. 일본은 고령화로 인한 노동 인구 변화를 새로운 시각으로 해석하고 전략적으로 대응함
  - 일본 도쿄 세타가야구(世田谷区)의 실버 인재 센터는 65세 이상 인구의 1.5%에 해당하는 약 2,800명의 고령자 회원이 등록되어, 학교나 공공시설과 협력하여 다양한 프로젝트를 활발히 진행하고 있음. 실버 인재 센터는 단순 취업 지원이 아닌 고령자 맞춤 일자리 제공과 사회적 고립 예방 등 다층적 효과를 창출하고 있음(나미선, 2025)

26) 교육부는 전국 245개 유치원에 ‘시니어 돌봄사’ 408명을 배치함(2026년 5월 기준). ‘시니어 돌봄사’는 유치원에서 등하원지도 및 아침저녁 돌봄 지원을 수행함

- 세븐일레븐 재팬은 지자체와 MOU를 맺어 고령자 취업과 지역 케어를 함께 진행할 수 있는 협력 체계를 구축함. 전국의 편의점 인프라를 활용하여 고령자 일자리와 복지를 결합한 성공 사례로 평가됨(나미선, 2025)

## 2) 2040세대의 일자리 확대 관련

- 서론에 서술했듯이 코로나19 이후 사회 전반의 디지털 전환의 가속화와 지금까지 한국 경제를 이끌어온 제조업 중심 산업기반이 디지털 경제 기반으로 탈바꿈됨. 이에 따른 **‘경북 신산업분야 고부가가치 여성 취업 및 창업 활성화 방안’**을 제안함
- 경북의 경력단절 여성 비율은 16.7%로 전국 평균(15.9%)보다 높고, 35~39세(26.4%)와 40~44세(28.9%)에 집중됨(표 II-21, 22 참조)
  - 직장을 그만둔 지 25~29세, 30~34세는 ‘5~10년 미만’이 18.5%, 31.0%로 가장 높은 비중을 차지하고, 35~39세는 ‘5~10년 미만’이 36.8%, ‘10~20년 미만’이 25.5%, 40~44세는 ‘10~20년 미만’이 46.0%를 차지하여 경력단절의 장기화 현상이 뚜렷함. 또한 연령대가 높아질수록 경력단절의 기간이 길어짐(표 II-26 참조)
- 경상북도 경제활동인구는 30대 여성이 같은 연령대 남성보다 4.2%p 낮음(표 II-1 참조). 결혼과 출산이 집중되어 남녀 간 격차가 벌어진 것이라 해석되어 2040세대의 일자리 확대가 필요함
- 서론에서 서술했듯이 정부는 2023년부터 10대 신산업분야 10개를 선정하고 딥테크 스타트업 육성 프로젝트를 시행 중임. 현재 딥테크 창업 시장에서 여성은 여전히 소수이고, 그동안 소극적으로 활용되었던 여성 인력의 육성이 필요함
  - 경상북도는 대졸 이상 경력단절 여성이 61.2%로 가장 높고, 대졸 이상의 60.8%가 5년 이상의 경력단절 상태임(표 II-22, 23, 26 참조). 따라서 경북 여성 창업자와 예비 창업자, 앞으로 창업을 꿈꾸는 2040 여성들을 위한 방향성을 제시할 필요가 있음

### 3) 기타 제언

#### 가. 시군 경력단절 여성 현황 조사

- 일자리 편의점 사업의 실효성을 높이기 위해서는 시군별로 경력단절 여성의 규모, 연령, 학력, 경력단절의 기간과 원인, 희망 직종, 근로 형태 등에 대한 기초현황을 정기적으로 조사할 필요가 있음. 현재는 II장에서 제시한 경상북도 전체 경력단절 여성에 대한 통계는 있지만, 시군 경력단절 여성의 통계자료가 없어 정책 수립에 한계가 있음
- 시군별로 산업 구조, 교통 여건, 돌봄 인프라, 여성의 경제활동 참여 수준 등이 달라 지역 특성을 반영한 맞춤형 정책 설계가 필요함. 즉 시군 단위의 세밀한 실태 조사로 지역별 특성과 수요를 반영한 차별화된 일자리 편의점 운영 전략을 마련해야 함
  - 차별화된 일자리 편의점 운영 전략은 여성의 생애주기와 지역 여건을 고려한 맞춤형 일자리 연계, 직무 교육, 돌봄 서비스 지원 정책을 체계적으로 추진할 수 있을 것으로 기대됨
- 또한 통계자료를 DB로 구축하여 연구자가 제안한 ‘시군 일자리 편의점’과 연계할 필요가 있음. 이를 기반으로 지역 내 여성인력 수요와 공급을 체계적으로 관리하고 정책 효과 분석 및 성과관리에도 활용할 수 있을 것으로 판단됨

#### 나. ‘경력단절 여성’ → ‘경력 보유 여성’으로 조례 개정

- 2025년 12월, 「여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법」 개정 법률안이 국회 본회의를 통과함
  - 성평등가족부는 경력 보유 여성의 권익과 사회적 관점의 전환을 위하여 기존의 용어 ‘경력단절 여성’을 ‘경력 보유 여성’으로 변경함. ‘단절’의 이미지를 긍정적으로 전환하여 여성의 잠재력과 역량을 강조함(성평등가족부 보도자료, 2025)
- 현재 경북은 ‘경상북도 여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방에 관한 조례(제 4989호)’가 있으나, ‘경력단절’을 ‘경력 보유’로 전환할 것을 제안함
  - 경력단절이 주는 ‘결핍’과 같은 부정적 인식을 개선하고 사회적으로 존중받는 분위기 조성을 위해 필요함(경향신문, 2022)

- 2021년 11월 전국 최초로 서울시 성동구가 '경력 보유 여성' 조례를 제정·공포하였고, 뒤이어 서울, 경기, 세종, 전남, 제주 등도 '경력 보유 여성' 관련 조례를 제정함. 충북은 '경력 유지' 관련 조례를 제정함



## 참고문헌



## 참고문헌

- 공주·최유정(2020), 서울시 여성 일자리 지원 정책 현황 및 발전 방안 연구, 서울시여성가족재단
- 관계부처 합동(2025), 제4차 여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방에 관한 기본계획 (2025~2029)
- 국미애·원혜빈(2023), 서울시 경력단절 여성 등의 경제활동에 대한 실태조사 및 정책 과제 연구, 서울시여성가족재단
- 김민이(2022), 코로나 팬데믹과 함께 달라진 업무 방식, 고용시장 뒤흔드는 '긱 이코노미'의 등장, 월간 인물 4월호
- 김용현·조득환·김세나·이정민·이주연·박근우(2024), 경북형 저출생 대응 일자리, 결혼·출산, 돌봄 지원방안 연구, 경북연구원
- 김은혜(2025), 2025 젠더 통계로 보는 경북여성가족의 삶, 경북여성정책개발원
- 김혜경(2025), 경북 일자리 편의점 운영 매뉴얼 개발, 경북여성정책개발원
- 나미선(2025), 노후 불안 일본에서 답을 찾다, 매일경제신문사
- 류한석(2023), 프리랜서 사고파는 '긱 파켓플레이스' 시대, 주간조선 2749호
- 방승천(2023a), 긱 이코노미 : 디지털 인재 플랫폼이 이끄는 새로운 고용과 노동, 서강대학교 경영전문대학원 경영학과 박사학위논문
- 방승천(2023b), 긱 이코노미가 바꾸는 일의 미래, 퍼블리온
- 산업통상부(2025), 2025년도 산업기술인력 수급 실태조사
- 성평등가족부·고용노동부(2025), 2025년 여성경제활동백서
- 여성가족부(2022), 2022년 경력단절 여성 등의 경제활동실태조사
- 오은진·이승현·정성미·이태·이서현·김효경·이기재(2022), 2022년 경력단절여성등의 경제활동실태조사, 한국여성정책연구원
- 옥승철(2024), 일본 '일자리 편의점'으로 본 일·가정 양립 정책, 여의도연구원
- 유아랑(2025), 울산 지역 여성 시간제 일자리 실태 및 정책 방안, 울산광역시 복지가족진흥사회서비스원

- 정성미·강민정·김효경·김현경(2024), 저출생 시대의 여성 노동시장 특징 및 정책과제, 한국여성정책연구원
- 정성미·김종숙·김효경(2022), 여성의 취업 형태 및 근무 유연성이 경력 유지에 미치는 영향, 한국여성정책연구원
- 정형욱·정요한(2021), 2021년 경기도 경력단절 여성 등의 경제활동 실태조사, 경기도 여성가족재단
- 최민정·서경희·최계원(2025), 2025 인천지역 여성 단기일자리 구직실태와 정책지원 방안, 인천여성가족재단
- 한국고용정보원(2025), 중장기 인력수급 전망 및 추가 필요인력 전망(2023~2033)
- 국가데이터처 보도자료(2025. 10. 22.), '2025년 8월 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 결과'
- 국가데이터처 보도자료(2025. 11. 20.), '2025년 상반기 지역별 고용조사 기혼여성의 고용 현황'
- 동북지방통계청 보도자료(2025. 9. 11.), '대구·경북 일·가정 양립 및 가사노동 현황'
- 성평등가족부 보도자료(2025. 12. 3.), '「청소년성보호법」·「양성평등기본법」 개정안 등 10개 법률안 국회 본회의 통과'
- 성평등가족부 보도자료(2026. 3. 15.), '성평등가족부, 여성고용 유지 문화확산 위한 '경력단절 예방 주간' 운영'
- 중소벤처기업부 보도자료(2025. 1. 23.), '혁신 딥테크 스타트업, 초격차 프로젝트와 함께 세계로!'
- 한국경제인협회 보도자료(2025. 6. 24.), '취약계층(청년, 여성, 고령) 고용률 개선되었으나, 여전히 OECD 중하위권'
- JAPANTODAY(2022. 9. 27.), 'New hires at Lawson convenience stores to work remotely via avatars'
- 경향신문(2022. 3. 8.), '육아도 경력..단절이 아닌 그 시간들을 '인증'해 드립니다'
- 뉴스핌(2026. 1. 29.), '[장욱희의 중장년 취업에세이] 단기 계약직, 중장년은 지원해

도 괜찮을까?’

매일경제(2025. 1. 3.), ‘다른 나라 거주자를 편의점 알바생으로?...일본 기업의 독특한 채용, 이유는’

아웃소싱타임스(2025. 4. 22.), “청년 50만 명, 왜 일하지 않고 쉬고 있나?”

연합뉴스(2024. 10. 27.), ‘20대 임금 근로자 10명 중 4명은 비정규직...비중 역대 최고’

조선일보(2024. 8. 20.), ‘“각 이코노미” 시대 ... 주 36시간 미만 근로 680만 명 최다’

경상북도·구미시(2025), 구미시 「사회조사」

경상북도·예천군(2025), 예천군 「사회조사」

경상북도·포항시(2025), 포항시 「사회조사」

국가데이터처(2025a), 「경제활동인구조사」

국가데이터처(2025b), 「사회조사\_노동편」

국가데이터처(2025c), 「지역별 고용조사」

행정안전부(2026), 「주민등록인구현황」

<https://dic.hankyung.com>

<https://www.elis.go.kr>

<https://freelancer.seoul.go.kr>

<https://mediahub.seoul.go.kr/archives/2017990>

<https://www.seoul.go.kr/policy/view.do?id=1066&lan=KO>

<https://www.skillsfuture.gov.sg>

<https://www.perspektive-wiedereinstieg.de>

<https://womenbacktowork.org>

<https://www.wsg.gov.sg/home/individuals/campaigns/hercareer>