

2021년도 1학기  
한신대학교 응용통계학과  
통계조사실습 조사보고서

---

## 청년들이 체감하는 유망한 취업 정보 제공과 인력 수급 매치 현황 조사

---

한신대학교 응용통계학과

## 제출문

본 실습보고서는 2021년 1학기 통계조사실습 수업에서 통계조사의 전반적인 과정인 조사계획 수립, 표본설계, 설문지 작성, 조사자료 분석, 통계패키지 실습 및 보고서 작성 등의 내용을 공부하고 ‘한국고용정보원’에서 조사한 “청년패널조사(YP) 조사(2018년)” 자료를 이용하여 실습한 결과물로 작성한 통계조사실습 분석보고서를 제출합니다.

2021년 6월 17일

분석자 :

이다은(응용통계학과, 4학년)

윤다빈(응용통계학과, 4학년)

# 목차

## I. 청년패널조사 개요

1. 조사 목적	6
2. 조사 대상	6
3. 가중치	8

## II. 분석 개요

1. 주제 선정 배경 및 필요	11
2. 분석 목적과 목표	
2-1) 청년들이 체감하는 취업 정보 제공의 정도	12
2-2) 인력수급 미스매치 (학력, 기술)	12

## III. 분석 대상 선정과 이유

1. 분석 대상의 선정과 이유	
1-1) 청년들이 체감하는 취업 정보 제공의 정도	14
1-2) 인력수급 미스매치 (학력, 기술)	14
2. 분석 대상의 정의	14

## IV. 문항 선정

1. 기본 문항	
1-1) 인구 통계학적 변수	16
1-2) 취업 및 고용 관련 변수	18
1-3) 조사 설계 관련 변수	19
2. 조사 설계 관련 문항	
2-1) 분석 문항	20

## V. 주요 분석 방법

1. 문항별 분석 방법	27
--------------	----

## VI. 분석

### 1. 응답자 특성 분석

1-1) 청년들이 체감하는 취업 정보 제공의 정도	29
-----------------------------	----

1-2) 인력수급 미스매치 (학력, 기술)	32
-------------------------	----

### 2. 관심 문항 분석

2-1) 청년들이 체감하는 취업 정보 제공의 정도	38
-----------------------------	----

2-2) 인력수급 미스매치 (학력, 기술)	41
-------------------------	----

### 3. 교차분석

3-1) 청년들이 체감하는 취업 정보 제공의 정도	42
-----------------------------	----

3-2) 인력수급 미스매치 (학력, 기술)	51
-------------------------	----

VII. 결론	66
---------	----

VIII. 부록	69
----------	----

## I. 청년패널조사 개요

1. 조사 목적
2. 조사 대상
3. 가중치

## I. 청년패널조사 개요

### 1. 조사 목적

청년패널조사(Youth Panel)는 청년층의 학교생활, 사회경제활동, 가계배경 등을 반영하는 기초 자료를 수집하여 청년실업 해소를 위한 고용정책의 수립 및 관련 연구발전에 기여가 목적인 종단면조사로 우리나라 최초의 개인단위 패널조사이다.

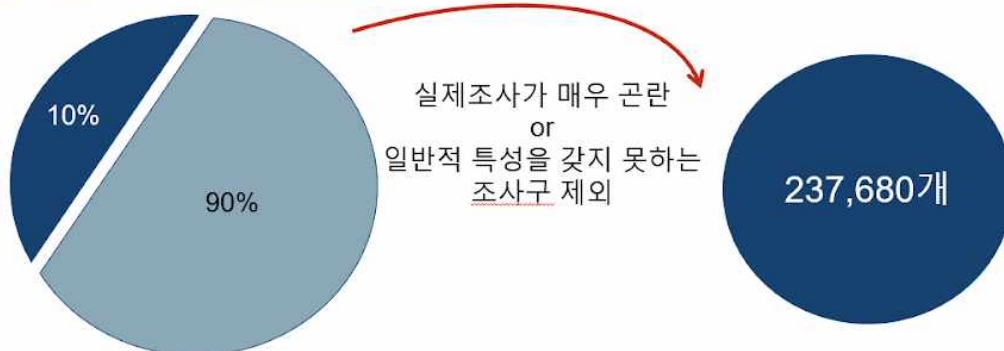
### 2. 조사 대상

#### 1) 모집단

: 2006년 산업·직업별 고용구조 조사에 사용된 2005년 인구센서스의 10%인 표본조사자료를 제외한 90%이며, 이들 중 실제 조사가 매우 곤란한 섬 지역이나 일반적 특성을 갖지 못하는 기숙사 등의 조사구를 제외한 237,680개의 조사구

[그림 1-1]

모집단: 2005년 인구주택총조사



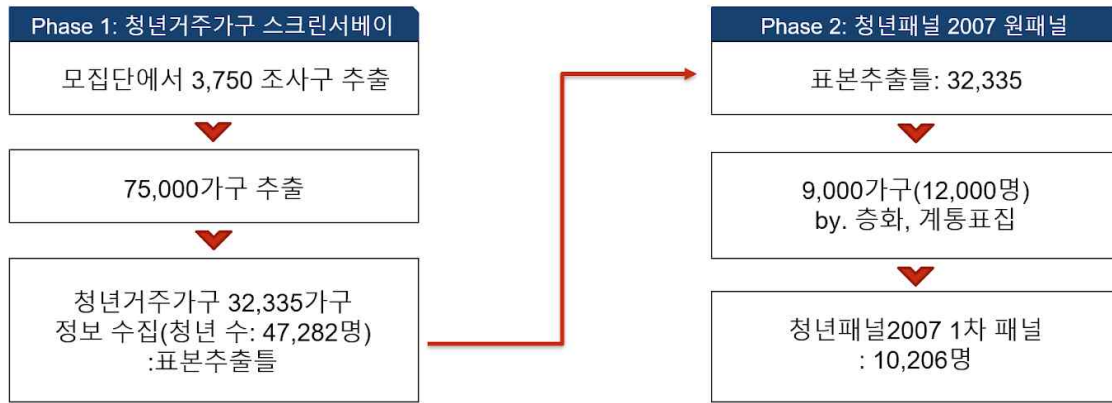
#### 2) 표본추출틀

: 모집단에서 3,750개의 조사구를 추출하고 이들 중 75,000가구를 추출한 뒤, 스크린 서베이를 실시한 청년 거주가구 32,335가구

### 3) 표본: 10,206명

: 층화,계통 추출법을 적용하여 9,000가구 추출 후, 12,000명의 청년 패널을

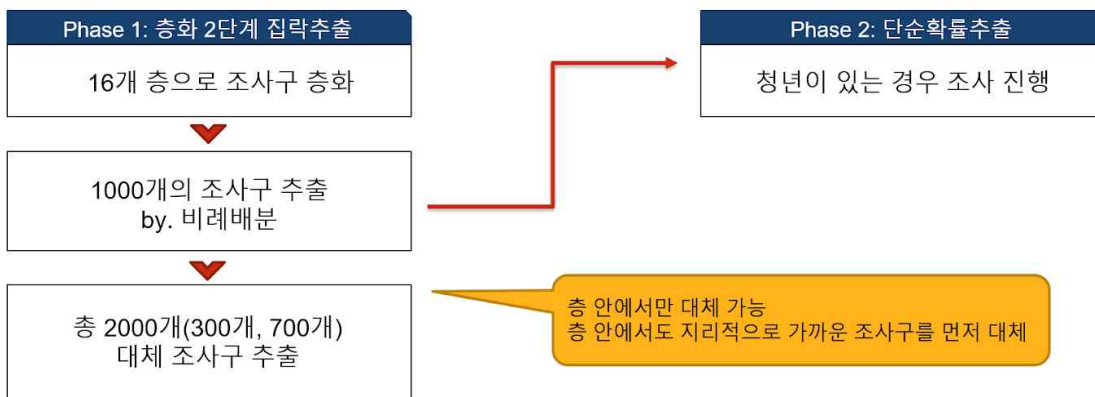
구축하였고 이들 중 무응답을 제외한 10,206명



[그림 1-2]

### 4) 추가표본

: 2015년, 기존 표본이 청년층을 대표할 수 없게 되어 2015년 기준 만 15~22세에 해당하는 추가표본 3,516명을 구축



[그림 1-3]

### 3. 가중치

[그림 1-4]

청년패널 n차 조사 가중치 = 1차 조사 최종가중치 \* 응답률 보정 \* 사후보정

#### 1) 1차 조사 최종 가중치

##### 1-1) 횡단면 가중치

$$W_{hk}^{OES} = \frac{\sum_{k=1}^{N_h} M_{hk}}{n_h M_{hk}} \times \frac{M_{hk}}{m_{hk}} = \frac{\sum_{k=1}^{N_h} M_{hk}}{n_h m_{hk}}$$

$M_{hk}$  : h번째 층의 k번째 조사구의 가구 수

$N_h$  : h번째 층의 모집단(전체) 조사구 수

$n_h$  : h번째 층에서 추출된 조사구 수

$m_{hk}$  : h번째 층 k번째 조사구에서 추출된 OES 표본 가구 수

$$W_{hai} = \frac{\sum_{k=1}^{N_h} M_{hk}}{n_h m_{hk}} \times \frac{A_{ai}}{a_{ai}}$$

$A_{ai}$  : 스크린조사 추출틀에서 i번째 가구가 속한 층의 전체 가구 수

$a_{ai}$  : 스크린조사 추출틀에서 i번째 가구가 속한 층에서 조사 참여 표본 가구 수

##### 1-2) 종단면 가중치

: 1차년도 경우 횡단면 가중치만 작성



## 2) 응답률 보정

$$y_i \sim \text{Bernoulli}(p_i), \ln\left(\frac{p_i}{1-p_i}\right) = x_i\beta$$

여기서  $x_i = (x_{i1}, \dots, x_{ip})$  그리고  $p_i = [1 + \exp(-x_i\beta)]^{-1}$  이다.

### 2-1) 횡단면 가중치

: 응답 여부 변수는 응답의 경우 '1', 응답거절이나 조사 불가능의 경우 '0'으로 정의

### 2-2) 종단면 가중치

: 응답 여부 변수는 1차 조사부터 해당 차수까지 계속 응답하면 '1', 아니면 '0'으로 정의

## 3) 사후보정 가정치

### 3-1) 횡단면 가중치

: 해당 조사연도 기준 통계청 추계인구를 기준으로 레이킹 비(raking ratio)를 통한 벤치마킹 과정을 통해 산출

(레이킹 과정을 통한 벤치마킹을 위하여 사용된 변수는 성, 2007년 표본설계에 적용한 기준 연령(15~18, 19~23, 24~29) 그리고 16개 광역 시.도)

### 3-2) 종단면 가중치

: 횡단면 가중치와 동일한 방법으로 보정

## Ⅱ. 분석 개요

1. 주제 선정 배경 및 필요

2. 분석 목적과 목표

2-1) 청년들이 체감하는 취업 정보 제공의 정도

2-2) 인력수급 미스매치 (학력, 기술)

## II. 분석 개요

### 1. 주제 선정 배경 및 필요

: 한국 고용 정보원은 청년실업의 원인을 지속된 경기 위축뿐만 아니라 경력 중시형 노동시장 변화, 교육-노동시장 간 괴리에 의한 인력수급의 양적 질적 불일치, 이로 인해 발생하는 구조적인 문제, 수요공급자 간의 노동시장 정보 교류의 미활성화 등 많은 복합적 요인이라고 판단한다. 실제로 많은 취업 준비생들이 '정보 부족'과 '미스매치'로 인해 취업에 어려움을 겪고 있다는 사실은 기사를 통해서 어렵지 않게 발견할 수 있다.

이를 해결하기 위해 고용노동부와 한국고용정보원은 정부 차원의 다양한 정책을 통해 취업시장의 정보제공 및 인력수급 미스매치 부분을 완화시켜 나가고 있다.

현재 고용노동부와 한국고용정보원에서 고용복지플러스 및 워크넷을 통해 직업검사, 이력서 작성법, 채용 정보 등을 제공하고 있으며 이러한 정보를 제공받는 입장인 청년들은 실제로 얼마나 체감하고 있을지, 더 나아가 이에 얼마나 만족하고 있는지를 파악하여 유용한 정보 제공에 도움이 되고자 한다. 또한, 청년의 관점에서 인력수급의 미스매치의 현황을 다양한 관점에서 파악하고, 이를 정보 제공과 연관지어 보다 질 높은 정보를 제공할 수 있는 방안에 대해 생각하고자 아래 주제를 선정하게 되었다.

**주제:** 취업 정보제공 및 인력수급 미스매치의 현황 파악

**소주제 1:** 취업 정보 제공의 현황

**소주제 2:** 인력수급 미스매치의 현황 (학력, 기술)

## 2. 분석 목적과 목표

### 2-1) 청년들이 체감하는 취업 정보 제공의 정도

: 취업 관련 정보를 얻었는지에 대한 유무와 정보에 대한 만족도를 알아보고, 연령대, 최종학력, 직업(분야), 회사 유형, 사업체 규모, 지역 별 등 다양한 관점에서의 구체적인 취업 정보 제공의 실태를 조사한다. 이를 통해서 현재 제공되는 유망한 취업 정보 제공에 대한 문제점을 파악한다.

### 2-2) 인력수급 미스매치

#### - 학력 미스매치와 기술 미스매치

: 취업자가 체감하는 학력/기술 미스매치의 하향/적정/상향을 파악하고, 연령대, 최종학력, 직업(분야), 회사 유형, 사업체 규모, 지역 별 등 다양한 관점에서 구체적인 학력/기술 미스매치의 실태를 조사한다. 이를 통해, 현재 발생하는 학력/기술 미스매치의 문제점을 파악한다.

### Ⅲ. 분석 대상 선정과 이유

#### 1. 분석 대상의 선정과 이유

1-1) 청년들이 체감하는 취업 정보 제공의 정도

1-2) 인력수급 미스매치 (학력, 기술)

#### 2. 분석 대상의 정의

### Ⅲ. 분석 대상 선정과 이유

#### 1. 분석 대상의 선정과 이유

##### 1-1) 청년들이 체감하는 직업(분야)별 정보 제공의 정도

: 추출된 표본 중 취업자와 미취업자에 해당하는 자

취업의 문제를 겪고 있는 대표적인 유형이 청년이므로 2-30대 청년에 해당하는 응답자를 표본으로 선정하였다. 청년패널조사(YP)의 경우, 응답자를 다양한 유형으로 구분하여 조사를 진행하였는데 취업 문제를 해결하기 위한 방법의 하나로서 이루어지는 정보 제공에 대해, 실제로 체감하는 정보 제공의 정도와 만족도를 측정하기 위해서 취업 문제를 직접적으로 겪고 있는 미취업자를 주요 분석 대상으로 선정하였다. 이때, 모집단의 특성상 취업자에 해당하는 응답자도 청년에 해당하므로, 최근의 현황을 파악하고자 대상 범위를 넓혀 취업자도 분석 대상에 포함한다.

##### 1-2) 인력수급 미스매치 (학력, 기술)

: 추출된 표본 중 취업자에 해당하는 자

역시 취업의 문제를 겪고 있는 청년을 표본으로 선정하였다. 청년들의 입장에서 느끼는 미스매치를 파악하기 위해서는 현재 근무하고 있는 직장에서 요구하는 최소 학력 및 기술 수준을 알아야 하기 때문에 미취업자를 제외한 취업자를 주요 분석 대상으로 선정하였다.

#### 2. 분석 대상의 정의

분석 대상	조건	
취업자	(1) 응답자 유형(w12type)에서 '취업자(5)'에 응답한 자 : 5804명 (2) (1)에 응답한 자 중, '<학생>현재 취업준비 여부(y12a201)' 문항에 응답한 자는 제외 : 12명	총 5792명
미취업자	(1) 응답자 유형(w12type)에서 '미취업자(6)'에 응답한 자 : 1955명	총 1955명

## IV. 문항 선정

### 1. 기본 문항

1-1) 인구 통계학적 변수

1-2) 취업 및 고용 관련 변수

1-3) 조사 설계 관련 변수

### 2. 조사 설계 관련 문항

2-1) 분석 문항

#### IV. 문항 선정

##### 1. 기본문항

##### 1-1) 인구 통계학적 변수

[표4-1]

변수	해당 문항(코드북)	범주
지역	ypdata_w12 (1-12차 종합 코드북) w12region	1. 서울 2. 부산 3. 대구 4. 인천 5. 광주 6. 대전 7. 울산 8. 경기 9. 강원 10. 충북 11. 충남 12. 전북 13. 전남 14. 경북 15. 경남 16. 제주 17. 세종 97. 그 외 지역/해외
지역 (재범주화)	new_w12region	1. 서울 2. 경기 3. 경남 4. 경북 5. 전라도 6. 충청도 7. 강원제주 99. 기타
성별(gender)	ypdata_w12 (1-12차 종합 코드북) gender	1. 남자 2. 여자
출생연도(yob)	ypdata_w12 (1-12차 종합 코드북) yob	출생연도를 이용해 나이 계산
나이 (범주화)	age	1. 10대 2. 20대 3. 30대 4. 40대
최종 학력	ypdata_w12 (1-12차 종합 코드북) w12edu	1. 고졸미만 2. 고졸 3. 전문대졸 4. 대졸 5. 석사학위 이상 9090908. 응답거절 9090909. 모름
전공계열	ypdata_w12 (1-12차 종합 코드북) y12a034	1. 인문계열 2. 사회계열 3. 교육계열 4. 공학계열 5. 자연계열 6. 의약계열 7. 예체능 계열
종교유무	ypdata_w12 (1-12차 종합 코드북) y12g507	1. 있다 2. 없다 9090908. 응답거절 9090909. 모름
종교	ypdata_w12 (1-12차 종합 코드북) y12g508	1. 불교 2. 기독교(개신교) 3. 기독교(천주교) 4. 유교 5. 원불교 6. 증산교 7. 천도교 8. 대종교 97. 기타 9090908. 응답거절 9090909. 모름



### #지역 재범주화

: 근접한 지역끼리 묶어서 18개의 범주를 8개의 범주로 재범주화

### #나이 범주화

: 출생연도(yob)를 이용하여 사람들의 나이를 계산한 후, 이를 연령대 별로 범주화

1-2) 취업 및 고용 관련 변수

[표4-2]

변수	해당 문항(코드북)	범주
직업코드	PART Ba - Q21  y12b156z	0. 경영·사무·금융·보험직 1. 연구직 및 공학 기술직 2. 교육·법률·사회복지·경찰·소방직 및 군인 3. 보건·의료직 4. 예술·디자인·방송·스포츠직 5. 미용·여행·숙박·음식·경비·청소직 6. 영업·판매·운전·운송직 7. 건설·채굴직 8. 설치·정비·생산직 9. 농림어업직 99. 미분류
회사 유형	PART Ba- Q23  y12b158	1. 민간회사 또는 개인사업체 2. 외국인회사 3. 공공기관(공기업, 정부투자기관, 정부출연기관, 공사합동기업) 4. (재단,사단)법인단체 5. 정부부처 및 지자체(예: 공무원(고용노동부, 교육과학기술부 등), 군인) 6. 사회적 기업 7. 특정회사나 사업체에 소속되어있지 않다. 97. 기타 9090908. 응답거절 9090909. 모름
사업체 규모	PART Ba- Q24  y12b159	1. 1~4명 2. 5~9명 3. 10~29명 4. 30~49명 5. 50~99명 6. 100~299명 7. 300~499명 8. 500~999명 9. 1000명 이상 9090908. 응답거절 9090909. 모름
현재 종사상 지위	PART Ba-Q26  y12b161	1. 상용직 2. 임시직 3. 일용직 4. 고용원이 있는 자영업자 5. 고용원이 없는 자영업자 6. 무급가족종사자 9090908. 응답거절 9090909. 모름
현재 고용형태 (현재 정규직 비정규직 여부)	PART Ba- Q26_1  y12b310	1. 정규직 2. 비정규직 9090908. 응답거절 9090909. 모름

## 1-3) 조사 설계 관련 변수

[표4-3]

층화 변수	지역	층화_region	1. 서울 2. 경기 3. 경남 4. 경북 5. 전라도 6. 충청도 7. 강원제주 99. 기타
	성별	층화_gender	1. 남자 2. 여자
	연령	층화_age	1. 10대 2. 20대 3. 30대 4. 40대
횡단면 가중치		weight12_c	.

## 2. 조사 설계 관련 문항

### 2-1) 분석 문항

#### #1. 청년들이 체감하는 취업 정보 제공의 정도와 그에 대한 만족도

[표4-4]

PA RT	변수	해당 문항(코드북)	범주
Ba	구직활동을 하면서 고용노동부 고용정보시스템(한국고용정보원)에서 제공하는 워크넷(http://www.work.go.kr)에서 취업 정보를 검색해보신 적이 있습니까?	Q12-1 y12b364	(1) 예 (2) 아니오
	워크넷에서 검색하신 취업 정보가 구직활동에 도움이 되었다고 생각하십니까?	Q12-2 y12b365	(1) 전혀 그렇지 않다 (2) 그렇지 않다 (3) 보통이다 (4) 그렇다 (5) 매우 그렇다
	워크넷에서 검색하신 취업 정보가 구직활동에 도움이 되었다고 생각하십니까?	new_취업자_ 워크넷만족도	(1) 그렇지 않다. (2) 보통이다. (3) 그렇다.
	구직활동을 하면서 고용센터 또는 고용복지플러스센터에 직접 방문하거나 전화상으로 상담원에게 상담을 받아보신 적이 있습니까?	Q12-3 y12b366	(1) 예 (2) 아니오
	고용센터 또는 고용복지플러스센터에서 받은 상담이 구직활동에 도움이 되었다고 생각하십니까?	Q12-4 y12b367	(1) 전혀 그렇지 않다 (2) 그렇지 않다 (3) 보통이다 (4) 그렇다 (5) 매우 그렇다
	구직활동을 하면서 고용센터 또는 고용복지플러스센터에 직접 방문하거나 전화상으로 상담원에게 상담을 받아보신 적이 있습니까?	new_취업자_ 상담만족도	(1) 그렇지 않다. (2) 보통이다. (3) 그렇다.
Bb	구직활동을 하면서 고용노동부 고용정보시스템(한국고용정보원)에서 제공하는 워크넷(http://www.work.go.kr)에서 취업 정보를 검색해보신 적이 있습니까?	Q11-1 y12b835	(1) 예 (2) 아니오
	워크넷에서 검색하신 취업 정보가 구직활동에 도움이 되었다고 생각하십니까?	Q11-2 y12b836	(1) 전혀 그렇지 않다 (2) 그렇지 않다 (3) 보통이다 (4) 그렇다 (5) 매우 그렇다
	워크넷에서 검색하신 취업 정보가 구직활동에 도움이 되었다고 생각하십니까?	new_미취업 자_워크넷만 족도	(1) 그렇지 않다. (2) 보통이다. (3) 그렇다.
	구직활동을 하면서 고용센터 또는 고용복지플러스센터에 직접 방문하거나 전화상으로 상담원에게 상담을 받아보신 적이 있습니까?	Q11-3 y12b837	(1) 예 (2) 아니오
	고용센터 또는 고용복지플러스센터에서 받은 상담이 구직활동에 도움이 되었다고 생각하십니까?	Q11-4 y12b838	(1) 전혀 그렇지 않다 (2) 그렇지 않다 (3) 보통이다 (4) 그렇다 (5) 매우 그렇다

	구직활동을 하면서 고용센터 또는 고용복지플러스센터에 직접 방문하거나 전화상으로 상담원에게 상담을 받아보신 적이 있습니까?	new_미취업자_상담만족도	(1) 그렇지 않다. (2) 보통이다. (3) 그렇다.
	취업 정보의 경험 유무		(1) 경험자 (2) 미경험자

i) 워크넷 & 고용센터 상담 만족도 재범주화

\* new\_취업자\_워크넷만족도

: Q12-2 의 기존 5가지 범주를 비슷한 맥락끼리 묶어 ‘new\_취업자\_상담만족도’와 같이 3가지로 재범주화 하여 사용한다.

\* new\_취업자\_상담만족도

: Q12-4 의 기존 5가지 범주를 비슷한 맥락끼리 묶어 ‘new\_취업자\_상담만족도’와 같이 3가지로 재범주화 하여 사용한다.

\* new\_미취업자\_워크넷만족도

: Q11-2 의 기존 5가지 범주를 비슷한 맥락끼리 묶어 ‘new\_미취업자\_워크넷만족도’와 같이 3가지로 재범주화 하여 사용한다.

\* new\_미취업자\_상담만족도

: Q11-4 의 기존 5가지 범주를 비슷한 맥락끼리 묶어 ‘new\_미취업자\_상담만족도’와 같이 3가지로 재범주화 하여 사용한다.

**#워크넷 & 고용센터 상담 만족도 재범주화**

**1) 그렇지 않다.**

: (1) 전혀 그렇지 않다. / (2) 그렇지 않다.

**2) 보통이다.**

: (3) 보통이다.

**3) 그렇다.**

: (4) 그렇다, / (5) 매우 그렇다.

ii) 취업 정보의 경험 유무

**#취업 정보의 경험 유무**

• PART Ba(취업자)

: Q12-1 and Q12-3 에서 모두 '(1) 예' 에 응답한 자

: Q12-1 or Q12-3에서 하나라도 '(1) 예' 에 응답한 자

-> 경험자① (706명)

• PART Bb(미취업자)

: Q11-1 and Q11-3 에서 모두 '(1) 예' 에 응답한 자

: Q11-1 or Q11-3 에서 하나라도 '(1) 예' 에 응답한 자

-> 경험자② (128명)

-> 총 경험자 = 706 + 128 = 834

위의 두 질문에 하나라도 '(1) 예'라고 응답한 자는 취업 정보를 얻은 경험이 있다고 간주할 수 있으므로 취업 정보의 경험자라고 판단하고, 모두 '(2) 아니오'라고 응답한 자를 무경험자로 판단한다. 또한, 분석을 할 때는 ①과 ②을 더한 값을 '취업 정보의 경험자'의 응답 수로 계산한다.

## #2. 인력수급 미스매치 (학력, 기술)

[표4-5]

PA RT	변수	해당 문항(코드북)	범주
Ba	현재의 직무를 수행하는데 필요한 최소학력은 어느 정도라고 생각하십니까?	Q52 y12b242	(1) 고졸 미만 (2) 고졸 (3) 전문대졸 (4) 대졸 (5) 석사 (6) 박사 이상
	현재의 직무를 수행하는데 필요한 최소학력은 어느 정도라고 생각하십니까?	Q52_A 재범주화_필요한_최소학력	(1) 고졸 미만 (2) 고졸 (3) 전문대졸 (4) 대졸 (5) 석사 이상
	학력의 미스매치	Q52_B 학력_미스매치	(1) 하향 학력 미스매치 (2) 적정 (3) 상향 학력 미스매치
	현 직장(일자리)의 업무내용과 수준이 자신의 기술(기능)수준과 비교하여 어떻습니까?	Q53 y12b243	(1) 수준이 아주 낮다. (2) 수준이 낮다. (3) 수준이 적절하다. (4) 수준이 높다. (5) 수준이 아주 높다.
	기술의 미스매치	Q53_A 기술_미스매치	(1) 하향 기술 미스매치 (2) 적정 (3) 상향 기술 미스매치

i) 현재 청년들의 최종 학력과 청년이 체감하는 직무 수행에 요구되는 최소 학력을 비교하여 학력 상향/하향 미스매치를 판단하고자 한다. 이때, 최종학력은 청년패널(YP) 1-12차 코드북을 참고하여 사용하고, 최종학력 문항의 응답 범주와 Q52의 응답 범주를 통일하기 위해 Q52의 응답 범주를 '재범주화\_필요한\_최소학력'와 같이 재범주화 하여 사용한다.

ii) Q53의 기존 5가지 범주를 비슷한 맥락끼리 묶어 '기술\_미스매치'와 같이 3가지로 재범주화 하여 사용한다.

i )

### #학력의 미스매치

#### 1) 하향 학력 미스매치 (본인의 학력 수준이 기업에서 요구하는 것보다 과잉인 경우)

: 본인의 최종 학력이 직무를 수행하는데 필요하다고 느끼는 최소 학력보다 높으므로, 상향 미스매치라고 판단하며 아래와 같이 계산한다.

$$(\text{최종학력} - \text{재범주화\_필요한\_최소학력}) > 0$$

#### 2) 학력 적정 (본인의 학력 수준이 기업에서 요구하는 것과 일치하는 경우)

: 본인의 최종 학력과 직무를 수행하는데 필요하다고 느끼는 최소 학력이 동일하므로, 적정하다고 판단한다.

$$(\text{최종학력} - \text{재범주화\_필요한\_최소학력}) = 0$$

#### 3) 상향 학력 미스매치 (본인의 학력 수준이 기업에서 요구하는 것보다 부족한 경우)

: 본인의 최종 학력보다 직무를 수행하는데 필요하다고 느끼는 최소 학력이 높으므로, 상향 미스매치라고 판단한다.

$$(\text{최종학력} - \text{재범주화\_필요한\_최소학력}) < 0$$



ii )

### #기술의 미스매치

1) 하향 기술 미스매치 (본인의 기술 수준이 기업에서 요구하는 것보다 과잉인 경우)

: (1) 수준이 아주 낮다 / (2) 수준이 낮다

2) 기술 적정 (본인의 기술 수준이 기업에서 요구하는 것과 일치하는 경우)

: (3) 수준이 적절하다

3) 하향 기술 미스매치 (본인의 기술 수준이 기업에서 요구하는 것보다 부족한 경우)

: (4) 수준이 높다 / (5) 수준이 매우 높다

## V. 주요 분석 방법

### 1. 문항별 분석 방법

## V. 주요 분석 방법

### 1. 문항별 분석 방법

[표5-1]

문항 내용	응답 종류	분석 방법
응답자 특성	범주형	빈도 및 비율 분석
취업자 / 미취업자와 워크넷 이용 경험	범주형	빈도 및 비율 분석
취업자 / 미취업자와 고용센터 상담 경험	범주형	빈도 및 비율 분석
취업자/미취업자와 취업정보경험유무	범주형	빈도 및 비율 분석
워크넷 상담 만족도	범주형	빈도 및 비율 분석
고용센터 상담 만족도	범주형	빈도 및 비율 분석
현재 직무에 필요한 최소학력	범주형(순위)	빈도 및 비율 분석
현재 직무의 업무내용과 필요한 기술 수준	범주형(순위)	빈도 및 비율 분석
인력수급(학력/기술) 미스매치 정도	범주형	빈도 및 비율 분석
청년들이 체감하는 취업정보 제공의 정도	범주형	비율 분석 및 연관성 파악
인력수급 미스매치(기술, 학력)	범주형	비율분석 및 연관성 파악

## VI. 분석

### 1. 응답자 특성 분석

1-1) 청년들이 체감하는 취업 정보 제공의 정도

1-2) 인력수급 미스매치 (학력, 기술)

### 2. 관심 문항 분석

2-1) 청년들이 체감하는 취업 정보 제공의 정도

2-2) 인력수급 미스매치 (학력, 기술)

### 3. 교차분석

3-1) 청년들이 체감하는 취업 정보 제공의 정도

3-2) 인력수급 미스매치 (학력, 기술)

## VI. 분석

### 1. 응답자 특성 분석

#### 1-1) 청년들이 체감하는 취업 정보 제공의 정도

: 취업자, 미취업자

[표6-1]

		표본	모집단	
		빈도	빈도	비율
전체		7747	12829327	100%
성별	남자	3601	6491705	50.6%
	여자	4146	6337622	49.4%
나이범주화	10대	148	215542	1.7%
	20대	3228	4449996	34.7%
	30대	4046	7498641	58.4%
	40대	325	665149	5.2%
지역 범주화	서울	1636	2712000	21.1%
	경기	2451	4187103	32.6%
	경남	1300	1902855	14.8%
	경북	680	1075504	8.4%
	전라도	659	1060846	8.3%
	충청도	822	1413586	11.0%
	강원제주	199	477433	3.7%
	기타	0	0	0.0%
최종학력	고졸미만	37	79588	0.6%
	고졸	1726	3141599	24.5%
	전문대졸	1898	3116988	24.3%
	대졸	3764	5946891	46.4%
	석사학위이상	322	544262	4.2%

[표6-2]

		표본	모집단	
		빈도	빈도	비율
전체		7747	12829327	100%
종교 유무	있다	1493	2441524	19.2%
	없다	6254	10384977	80.8%

[표6-3]

		표본	모집단	
		빈도	빈도	비율
전체		1493	2441524	100%
종교	불교	209	330702	13.5%
	기독교(개신교)	972	1551586	63.5%
	기독교(천주교)	291	508656	20.8%
	유교	0	0	0.0%
	원불교	2	4358	0.2%
	증산교	1	668	0.03%
	천도교	3	3010	0.1%
	대종교	0	0	0.0%
	기타	14	44087	1.8%

분석 대상자에 해당하는 취업자와 미취업자의 경우, 전체 모집단은 12,829,327명이다.

□ 분석 대상자들의 응답자 특성 분석 결과, 성별의 경우 남자는 6,491,705명(56.6%), 여자는 6,337,622명(49.4%)으로 나타났다.

연령대의 경우, 10대는 215,542명(1.7%), 20대는 4,449,995명(34.7%), 30대는 7,498,641명(58.4%), 40대는 665,149명(5.2%)으로 나타났다.

지역의 경우, 서울은 2,712,000명(21.1%), 경기도는 4,187,103명(32.6%), 경남은 1,902,855명(14.8%), 경북은 1,075,504명(8.4%), 전라도는 1,060,846명(8.3%), 충청도는 1,413,586명(11.0%), 강원제주는 477,433명(3.7%), 기타는 0명(0%)으로 나타났다.

최종 학력의 경우, 고졸미만은 79,588명(0.6%), 고졸은 3,141,599명(24.5%), 전문대졸은 3,116,988명(24.3%), 대졸은 5,946,891명(46.4%), 석사학위 이상은 544,262명(4.2%)으로 나타났다.

□ 종교 유무의 경우, ‘있다’가 2,441,524명(19.2%), ‘없다’가 10,384,977명(80.8%)으로 나타났다. ‘종교가 있다’라고 응답한 2,441,524명 중, 불교는 330,702명(13.5%), 기독교(개신교)는 1,551,586명(63.5%), 기독교(천주교)는 508,656명(20.8%), 유교는 0명(0%), 원불교는 4,358명(0.2%), 중산교는 668명(0.03%), 천도교는 3,010명(0.1%), 대종교는 0명(0%), 기타는 44,087명(1.8%)으로 나타났다.

➔ 결론적으로, 분석 대상자의 성별은 여성과 남성이 비슷하며, 연령대는 30대가 가장 많은 것으로 나타났다. 지역은 경기도가 가장 많으며, 최종학력은 대졸이 가장 많고, 종교는 ‘없다’가 많은 것으로 나타났다. 종교가 있는 응답자 중에서는 기독교(개신교)가 가장 많다고 나타났다.

## 1-2) 인력수급 미스매치 (학력, 기술)

: 취업자

[표6-4]

		표본	모집단	
		빈도	빈도	비율
전체		5792	9646563	100%
성별	남자	3011	5419740	56.2%
	여자	2781	4226823	43.8%
나이범주화	10대	43	70383	0.7%
	20대	2388	3169130	32.9%
	30대	3116	5895561	61.1%
	40대	245	511491	5.3%
지역 범주화	서울	1245	2080059	21.6%
	경기	1807	3099331	32.1%
	경남	967	1412372	14.6%
	경북	523	826973	8.6%
	전라도	486	772388	8.0%
	충청도	621	1083097	11.2%
	강원제주	143	372345	3.9%
	기타	0	0	0.0%
최종학력	고졸미만	14	29351	0.30%
	고졸	1178	2136276	22.15%
	전문대졸	1409	2345647	24.32%
	대졸	2931	4687596	48.59%
	석사학위이상	260	447692	4.64%



[표6-5]

		표본	모집단	
		빈도	빈도	비율
전체		5790	9643738	100%
종교유무	있다	1117	1845657	19.1%
	없다	4673	7798081	80.9%

[표6-6]

		표본	모집단	
		빈도	빈도	비율
전체		1117	1845657	100%
종교	불교	155	251110	13.6%
	기독교(개신교)	718	1153560	62.4%
	기독교(천주교)	231	412766	22.3%
	유교	0	0	0.0%
	원불교	2	4358	0.2%
	증산교	1	668	0.0%
	천도교	2	1575	0.1%
	대종교	0	0	0.0%
	기타	9	23163	1.3%

분석 대상자에 해당하는 취업자의 경우, 전체 모집단은 9,646,563명이다.

□ 분석 대상자들의 응답자 특성 분석 결과, 성별의 경우 남자는 5,419,740명(56.2%), 여자는 5,419,740명(43.8%)으로 나타났다.

연령대의 경우, 10대는 70,383명(0.7%), 20대는 3,169,130명(32.9%), 30대는 5,895,561명(61.1%), 40대는 511,491명(5.3%)으로 나타났다.

지역의 경우, 서울은 2,080,059명(21.6%), 경기도는 3,099,331명(32.1%), 경남은 1,412,372명(14.6%), 경북은 826,973명(8.6%), 전라도는 826,973명(8.0%), 충청도는 1,083,097명(11.2%), 강원제주는 372,345명(3.9%), 기타는 0명(0%)으로 나타났다.

최종 학력의 경우, 고졸미만은 29,351명(0.3%), 고졸은 2,136,276명(22.1%), 전문대졸은 2,345,647명(24.3%), 대졸은 4,687,596명(48.4%), 석사학위 이상은 447,692명(4.6%)으로 나타났다.

□ 종교 유무의 경우, '있다'가 1,845,657명(19.1%), '없다'가 7,798,081명(80.9%)으로 나타났다. '종교가 있다'라고 응답한 1,845,657명 중, 불교는 251,110명(13.6%), 기독교(개신교)는 1,153,560명(62.4%), 기독교(천주교)는 412,766명(22.3%), 유교는 0명(0%), 원불교는 4,358명(0.2%), 중산교는 668명(0.03%), 천도교는 1,575명(0.1%), 대종교는 0명(0%), 기타는 23,163명(1.3%)으로 나타났다.

[표6-7]

		표본	모집단	
		빈도	빈도	비율
전체		5792	9646564	100%
직업코드	A	1874	3065319	31.8%
	B	636	1021387	10.6%
	C	715	1200880	12.4%
	D	446	668579	6.9%
	E	279	453451	4.7%
	F	418	685731	7.1%
	G	728	1255846	13.0%
	H	71	130849	1.4%
	I	563	1033161	10.7%
	J	18	45979	0.5%
	K	43	83838	0.9%
회사유형	a	4424	7383717	76.6%
	b	104	173502	1.8%
	c	226	368935	3.8%
	d	433	699358	7.3%
	e	539	892718	9.3%
	f	5	9305	0.1%
	g	55	106370	1.1%
	h	4	8423	0.1%

직업코드
A. 경영·사무·금융·보험직
B. 교육·법률·사회복지·경찰·소방직 및 군인
C. 연구직 및 공학 기술직
D. 보건·의료직
E. 예술·디자인·방송·스포츠직
F. 미용·여행·숙박·음식·경비·청소직
G. 영업·판매·운전·운송직
H. 건설·채굴직
I. 설치·정비·생산직
J. 농림어업직
K. 미분류

회사유형
a. 민간회사 또는 개인사업체
b. 외국회사
c. 공공기관 (공기업, 정부투자기관, 정부출연기관, 공사합동기업)
d. (재단,사단)법인단체
e. 정부부처 및 지자체 (예:공무원(고용노동부, 교육과학기술부 등), 군인)
f. 사회적 기업
g. 특정회사나 사업체에 소속되어있지 않다
h. 기타

[표6-8]

		표본	모집단	
		빈도	빈도	비율
전체		5792	9646564	100%
사업체규모	1~4명	1052	1818864	18.9%
	5~9명	699	1217888	12.6%
	10~29명	1098	1833846	19.0%
	30~49명	526	864387	9.0%
	50~99명	635	1031148	10.7%
	100~299명	720	1192446	12.4%
	300~499명	291	474085	4.9%
	500~999명	239	374557	3.9%
	1000명이상	527	831129	8.6%
현재 종사상 지위	상용직	4668	7716783	80.0%
	임시직	539	880854	9.1%
	일용직	94	156061	1.6%
	고용원이 있는 자영업자	87	160631	1.7%
	고용원이 없는 자영업자	374	674560	7.0%
	무급가족종사자	30	57675	.6%
현재 정규직/비정규 직 여부	정규직	4478	7422844	84.8%
	비정규직	823	1330855	15.2%

□ 직업 코드의 경우, 경영·사무·금융·보험직(A)은 3,065,319명(31.8%), 연구직 및 공학 기술직(B)은 1,021,387명(10.6%), 교육·법률·사회복지·경찰·소방직 및 군인(C)은 1,200,880명(12.4%), 보건·의료직(D)은 668,579명(6.9%), 예술·디자인·방송·스포츠직(E)은 453,451명(4.7%), 미용·여행·숙박·음식·경비·청소직(F)은 685,731명(7.1%), 영업·판매·운전·운송직(G)은 1,255,846명(13.0%), 건설·채굴직(H)은 130,849명(1.4%), 설치·정비·생산직(I)은 1,033,161명(10.7%), 농림어업직(J)은 45,979명(0.5%), 미분류(K)는 83,838명(0.9%)으로 나타났다.

회사 유형의 경우, 민간회사 또는 개인사업체(a)는 7,383,717명(76.6%), 외국회사(b)는 173,502명(1.8%), 공공기관(공기업, 정부투자기관, 정부출연기관, 공사합동기업)(c)은 368,935명(3.8%), (재단,사단)법인단체(d)는 699,358명(7.3%), 정부부처 및 지자체(예:공무원(고용노동부, 교육과학기술부 등), 군인)(e)은 892,718명(9.3%), 사회적 기업(f)은 9,305명(0.1%), ‘특정회사나 사업체에 소속되어있지 않다’(g)는 106,370명, 기타(h)는 8,423명(0.1%)으로 나타났다.

□ 사업체 규모의 경우, ‘1~4명’이 1,818,864명(18.9%), ‘5~9명’이 1,217,888명(12.6%), ‘10~29명’이 1,833,846명(19.0%), ‘30~49명’이 864,387명(9.0%), ‘50~99명’이 1,031,148명(10.7%), ‘100~299명’이 1,192,446명(12.4%), ‘300~499명’이 474,085명(4.9%), ‘500~999명’이 374,557명 (3.9%), ‘1000명 이상’이 831,129명(8.6%)으로 나타났다.

현재 종사상 지위의 경우, 상용직은 7,716,783명(80.0%), 임시직은 880,854명(9.1%), 일용직은 156,061명(1.6%), 고용원이 있는 자영업자는 160,63명(1.7%), 고용원이 없는 자영업자는 674,560명(7.0%), 무급가족종사자는 57,675명(0.6%)으로 나타났다.

현재 정규직/비정규직 여부의 경우, 정규직이 7,422,844명(84.8%), 비정규직이 1,330,855명(15.2%)으로 나타났다.

➔ 결론적으로, 분석 대상자의 성별은 남성이 많고, 나이대는 30대가 가장 많은 것으로 나타났다. 지역은 경기도가 가장 많으며, 최종학력은 대졸이 가장 많고, 종교는 ‘없다’가 많은 것으로 나타났다. 종교가 있는 응답자 중에서는 기독교(개신교)가 가장 많다고 나타났다. 취업 변수의 경우, 직업 코드는 경영·사무·금융·보험직(A)이 가장 많고, 회사 유형은 민간회사 또는 개인사업체(a)가 가장 많은 것으로 나타났다. 사업체의 규모는 ‘10~29명’이 가장 많고, 현재 종사상 지위는 상용직이 가장 많으며, 현재 정규직/비정규직 여부는 정규직이 비정규직에 비해 월등히 많은 것으로 나타났다.

## 2. 관심 문항 분석

### 2-1) 청년들이 체감하는 취업 정보 제공의 정도

#### ① 워크넷 / 고용센터 상담 이용 경험

[표6-9]

		응답자 유형 (12 차년도)						전체		
		취업자			미취업자					
		표본	모집단		표본	모집단		표본	모집단	
		빈도	빈도	비율	빈도	빈도	비율	빈도	빈도	비율
워크넷 이용 경험	예	689	1124150	24.3%	126	184285	50.5%	815	1308435	26.2%
	아니오	2176	3503867	75.7%	103	180662	49.5%	2279	3684529	73.8%
전체		2865	4628017	100%	229	364947	100%	3094	4992964	100%

[표6-10]

		응답자 유형 (12 차년도)						전체		
		취업자			미취업자					
		표본	모집단		표본	모집단		표본	모집단	
		빈도	빈도	비율	빈도	빈도	비율	빈도	빈도	비율
고용센터상담 경험 여부	예	153	257331	5.2%	29	48188	13.2%	182	305519	5.8%
	아니오	2903	4685389	94.8%	200	316759	86.8%	3103	5002148	94.2%
전체		3056	4942720	100%	229	364947	100%	3285	5307667	100%

[표6-11]

		취업자			미취업자			전체	
		표본	모집단		표본	모집단			
		빈도	빈도	비율	빈도	빈도	비율	빈도	비율
취업 정보 경험 유무	경험자	706	1153287	24.9%	128	186228	51.0%	1339515	26.8%
	미경험 자	2159	3474730	75.1%	101	178719	49.0%	3653449	73.2%
전체		2865	4628017	100.0%	229	364947	100.0%	4992964	100%

□ 관심 문항 중 ‘워크넷 이용 경험’에 대해 분석 대상자를 조사한 결과, 전체적으로 워크넷 이용 경험에 대해 ‘예’라고 응답한 사람이 1,308,435명(26.2%), ‘아니오’라고 응답한 사람이 3,684,529명(73.8%)으로 나타났다.

구체적으로는 취업자 중 워크넷 이용 경험에 대해 ‘예’라고 응답한 사람이 1,124,150명(24.3%), ‘아니오’라고 응답한 사람이 3,503,867명(75.7%)으로 나타났다.

미취업자 중 워크넷 이용 경험에 대해 ‘예’라고 응답한 사람이 184,285명(50.5%), ‘아니오’라고 응답한 사람이 180,662명(49.5%)으로 나타났다.

➔ 결과적으로, 워크넷을 이용해보지 않은 응답자가 이용해본 응답자보다 많았다. 취업자 중에서는 워크넷을 이용해보지 않은 응답자가 이용해본 응답자보다 많았다. 미취업자의 경우, 워크넷을 이용해본 응답자와 이용해보지 않은 응답자가 비슷하게 나타났다.

□ 관심 문항 중, 관심 문항 중 ‘고용센터 상담 이용 경험’에 대해 분석 대상자를 조사한 결과, 전체적으로 고용센터 상담 이용 경험에 대해 ‘예’라고 응답한 사람이 305,519명(5.8%), ‘아니오’라고 응답한 사람이 5,002,148명(94.2%)으로 나타났다.

구체적으로는 취업자 중 고용센터 상담 이용 경험에 대해 ‘예’라고 응답한 사람이 257,331명(5.2%), ‘아니오’라고 응답한 사람이 4,685,389명(94.8%)으로 나타났다.

미취업자 중 고용센터 상담 이용 경험에 대해 ‘예’라고 응답한 사람이 48,188명(13.2%), ‘아니오’라고 응답한 사람이 316,759명(86.8%)으로 나타났다. 결과적으로, 고용센터 상담을 이용해보지 않은 응답자가 이용해본 응답자보다 많았다. 취업자 중에서는 고용센터 상담을 이용해보지 않은 응답자가 이용해본 응답자보다 많았다. 미취업자의 경우, 워크넷을 이용해본 응답자와 이용해보지 않은 응답자가 비슷하게 나타났다.

➔ 관심 문항 중, 워크넷 이용 경험과 고용센터 상담 이용 경험을 결합한 ‘취업 정보 경험 유무’에 대해 분석 대상자를 조사한 결과, 취업 정보 경험자가 1,339,515명(26.8%), 취업 정보 미경험자가 3,653,449명(73.2%)으로 나타났다.

② 워크넷 / 고용센터 상담 만족도

[표6-12]

워크넷상담 만족도	표본	모집단	
	빈도	빈도	비율
전혀 그렇지 않다	8	12144	4.0%
그렇지 않다	18	27897	9.1%
보통이다	73	129925	42.5%
그렇다	76	122747	40.2%
매우 그렇다	7	12806	4.2%
전체	182	305518	100.0%

[표6-13]

고용센터상담 만족도	표본	모집단	
	빈도	빈도	비율
전혀 그렇지 않다	23	35456	2.7%
그렇지 않다	80	131968	10.1%
보통이다	300	484145	37.0%
그렇다	370	593872	45.4%
매우 그렇다	42	62995	4.8%
전체	815	1308435	100.0%

□ 관심문항 중 ‘워크넷 만족도’에 대해서 분석 대상자를 조사한 결과, ‘전혀 그렇지 않다’가 35,456명(2.7%), ‘그렇지 않다’가 131,968명(10.1%), ‘보통이다’가 484,145명(37.0%), ‘그렇다’가 593,872명(45.4%), ‘매우 그렇다’가 62,995명(4.8%)으로 나타났다.

□ 관심문항 중 ‘고용센터 상담 만족도’에 대해서 분석 대상자를 조사한 결과, ‘전혀 그렇지 않다’가 12,144명(4.0%), ‘그렇지 않다’가 27,897명(9.1%), ‘보통이다’가 129,925명(40.2%), ‘그렇다’가 122,747명(40.2%), ‘매우 그렇다’가 12,806명(4.2%)으로 나타났다.

➔ 결론적으로, 워크넷에 대해서는 ‘그렇다’가 가장 많이 나타났고, 고용센터 상담에 대해서는 ‘그렇다’와 ‘보통이다’가 많았다.



## 2-2) 인력수급 미스매치 (학력, 기술)

[표6-14]

		표본	모집단	
		빈도	빈도	비율
학력 미스매치	하향 하향 미스매치	2011	3354036	34.8%
	적정	3206	5290478	54.8%
	상향 학력 미스매치	575	1002049	10.4%
기술 미스매치	하향 기술 미스매치	414	714405	7.4%
	적정	4857	8085481	83.8%
	상향 기술 미스매치	521	846678	8.8%
전체		5792	9646563	100%

□ 관심문항 중 ‘학력 미스매치’에 대해 분석 대상자를 조사한 결과, ‘하향 학력 미스매치’는 3,354,036명(34.8%), ‘적정’은 5,290,478명(54.8%), ‘상향 학력 미스매치’는 1,002,049명(10.4%)으로 나타났다.

□ ‘기술 미스매치’에 대해 분석 대상자를 조사한 결과, ‘하향 기술 미스매치’는 714,405(7.4%), ‘적정’은 8,085,481명(83.3%), ‘하향 기술 미스매치’는 846,678명(8.8%)으로 나타났다.

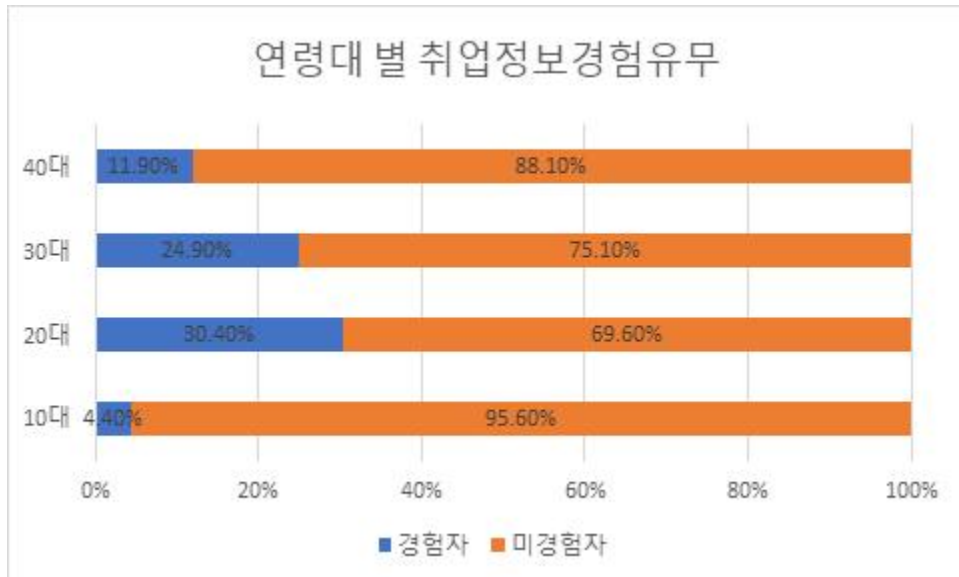
➔ 결론적으로, 학력 미스매치는 ‘적정’, ‘하향 학력 미스매치’, ‘상향 학력 미스매치’ 순으로 높게 나타났고, 기술 미스매치는 ‘적정’, ‘상향 기술 미스매치’, ‘하향 기술 미스매치’ 순으로 높게 나타났다.

### 3. 교차분석

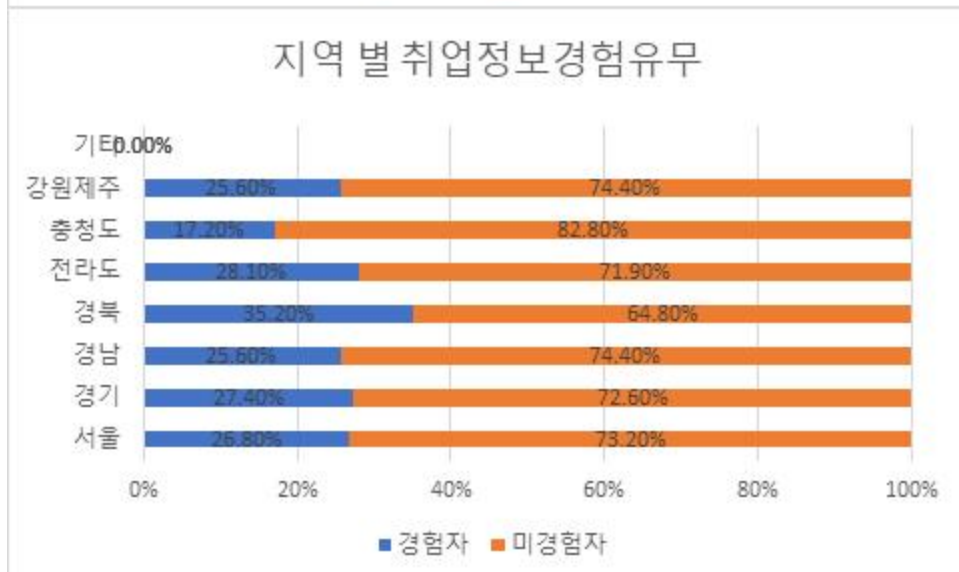
#### 3-1) 청년들이 체감하는 취업 정보 제공의 정도

[표6-15]

		취업정보경험유무		전체	카이제곱 검정
		경험자	미경험자		
나이범주화	10 대	4.4%	95.6%	100%	< 0.0001
	20 대	30.4%	69.6%	100%	
	30 대	24.9%	75.1%	100%	
	40 대	11.9%	88.1%	100%	
지역 범주화	서울	26.8%	73.2%	100%	0.021
	경기	27.4%	72.6%	100%	
	경남	25.6%	74.4%	100%	
	경북	35.2%	64.8%	100%	
	전라도	28.1%	71.9%	100%	
	충청도	17.2%	82.8%	100%	
	강원제주	25.6%	74.4%	100%	
	기타	0.0%	0.0%	0%	
최종학력	고졸미만	1.8%	98.2%	100%	< 0.0001
	고졸	20.2%	79.8%	100%	
	전문대졸	28.8%	71.2%	100%	
	대졸	30.1%	69.9%	100%	
	석사학위이상	21.5%	78.5%	100%	



[그래프 6-1]



[그래프 6-2]



[그래프 6-3]

□ 취업자, 미취업자를 대상으로 연령대 별 취업 정보 경험 유무를 파악한 결과, 10대는 경험자가 4.4%, 미경험자가 95.6%로, 20대는 경험자가 30.4%, 미경험자가 69.6%로, 30대는 경험자가 24.9%, 미경험자가 75.1%로, 40대는 경험자가 11.9%, 미경험자가 88.1%로 나타났다.

이러한 응답 결과에 대해 나이별로 취업 정보 경험 유무의 분포가 동일한지 카이제곱검정으로 분석하면, 분포 동일성 관점에서 p-value 값이 0.0001보다 작아 유의수준 0.05 수준에서 가설을 기각할 만한 충분한 근거가 있으므로 통계적으로 연령대 별 취업 정보 경험 유무의 차이가 있다(연령대 별로 취업 정보 경험 유무의 분포가 동일하지 않다)고 말할 수 있다. 결론적으로 모든 연령대에서 취업 정보 경험 유무의 차이가 유의하다.

□ 취업자, 미취업자를 대상으로 지역 별 취업 정보 경험 유무를 파악한 결과, 서울은 경험자가 26.8%, 미경험자가 73.2%로, 경기도는 경험자가 27.4%, 미경험자가 72.6%로, 경남은 경험자가 25.6%, 미경험자가 74.4%로, 경북은 경험자가 35.2%, 미경험자가 64.8%로 나타났으며, 전라도는 경험자가 28.1%, 미경험자가 71.9%로, 충청도는 경험자가 17.2%, 미경험자가 82.8%로, 강원제주는 경험자가 25.6%, 미경험자가 74.4%로, 기타는 모든 응답이 0%로 나타났다.

이러한 응답 결과에 대해 지역 별로 취업 정보 경험 유무의 분포가 동일한지 카이제곱검정으로 분석하면, 분포 동일성 관점에서 p-value 값이 0.021으로 유의수준 0.05 수준에서 가설을 기각할 만한 충분한 근거가 있으므로 통계적으로 지역별로 취업 정보 경험 유무의 차이가 있다(지역 별로 취업 정보 경험 유무의 분포가 동일하지 않다)고 말할 수 있다. 결론적으로 모든 지역에서 취업 정보 경험 유무의 차이가 유의하다.

□ 취업자, 미취업자를 대상으로 최종 학력 별 취업 정보 유무를 파악한 결과, 고졸 미만은 경험자가 1.8%, 미경험자가 98.2%로, 고졸은 경험자가 20.2%, 미경험자가 79.8%로, 전문대졸은 경험자가 28.8%, 미경험자가 71.2%로 나타났으며, 대졸은 경험자가 30.1%, 미경험자가 69.9%로, 석사 학위 이상은 경험자가 21.5%, 미경험자가 78.5%로 나타났다.

이러한 응답 결과에 대해 최종학력 별로 취업 정보 경험 유무의 분포가 동일한지 카이제곱검정으로 분석하면, 분포 동일성 관점에서 p-value 값이 0.0001보다 작아 유의수준 0.05 수준에서 가설을 기각할 만한 충분한 근거가 있으므로 통계적으로 최종학력 별로 취업 정보 경험 유무의 차이가 있다(최종학력 별로 취업 정보 경험 유무의 분포가 동일하지 않다)고 말할 수 있다. 결론적으로 모든 최종 학력에서 취업 정보 경험 유무의 차이가 유의하다.

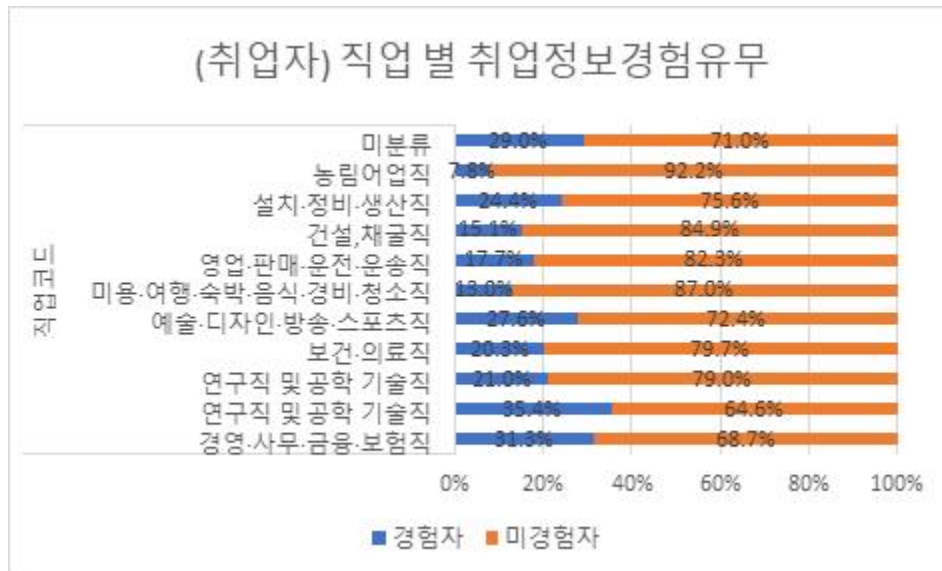
[표6-16]

		취업자_취업정보경험유무		전체	카이제곱 검정
		경험자	미경험자		
직업코드	A	31.3%	68.7%	100%	< 0.0001
	B	35.4%	64.6%	100%	
	C	21.0%	79.0%	100%	
	D	20.3%	79.7%	100%	
	E	27.6%	72.4%	100%	
	F	13.0%	87.0%	100%	
	G	17.7%	82.3%	100%	
	H	15.1%	84.9%	100%	
	I	24.4%	75.6%	100%	
	J	7.8%	92.2%	100%	
	K	29.0%	71.0%	100%	
회사유형	a	24.6%	75.4%	100%	0.906
	b	22.8%	77.2%	100%	
	c	30.3%	69.7%	100%	
	d	26.3%	73.7%	100%	
	e	26.5%	73.5%	100%	
	f	18.4%	81.6%	100%	
	g	19.0%	81.0%	100%	
	h	0.0%	100.0%	100%	
사업체 규모	1~4명	12.1%	87.9%	100%	< 0.0001
	5~9명	30.1%	69.9%	100%	
	10~29명	27.1%	72.9%	100%	
	30~49명	29.8%	70.2%	100%	
	50~99명	26.3%	73.7%	100%	
	100~299명	30.0%	70.0%	100%	
	300~499명	37.2%	62.8%	100%	
	500~999명	18.4%	81.6%	100%	
	1000명이상	24.6%	75.4%	100%	

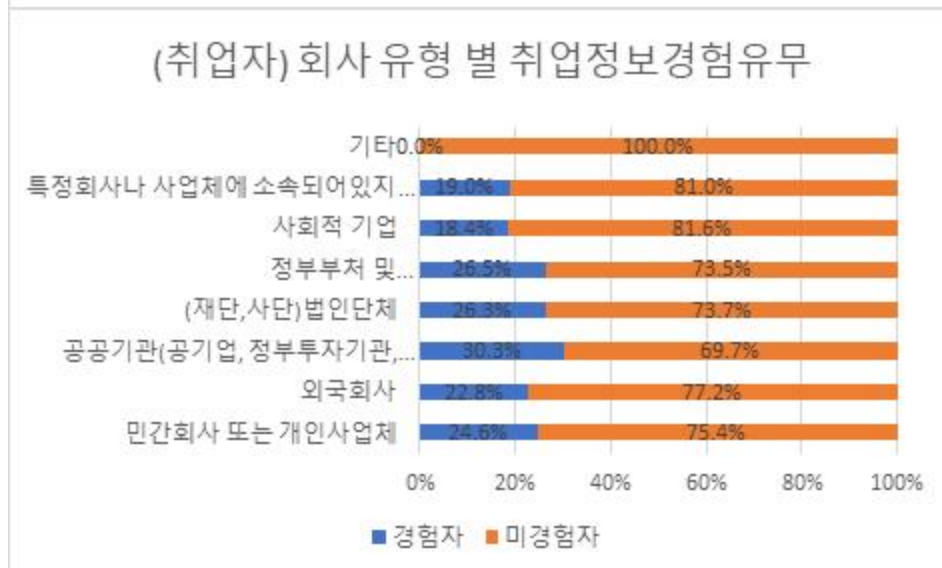
직업코드
A. 경영·사무·금융·보험직
B. 교육·법률·사회복지·경찰·소방직 및 군인
C. 연구직 및 공학 기술직
D. 보건·의료직
E. 예술·디자인·방송·스포츠직
F. 미용·여행·숙박·음식·경비·청소직
G. 영업·판매·운전·운송직
H. 건설·채굴직
I 설치·정비·생산직
J. 농림어업직
K. 미분류

회사유형
a. 민간회사 또는 개인사업체
b. 외국회사
c. 공공기관 (공기업, 정부투자기관, 정부출연기관, 공사합동기업)
d. (재단,사단)법인단체
e. 정부부처 및 지자체 (예:공무원(고용노동부, 교육과학기술부 등), 군인)
f. 사회적 기업
g. 특정회사나 사업체에 소속되어있지 않다
h. 기타

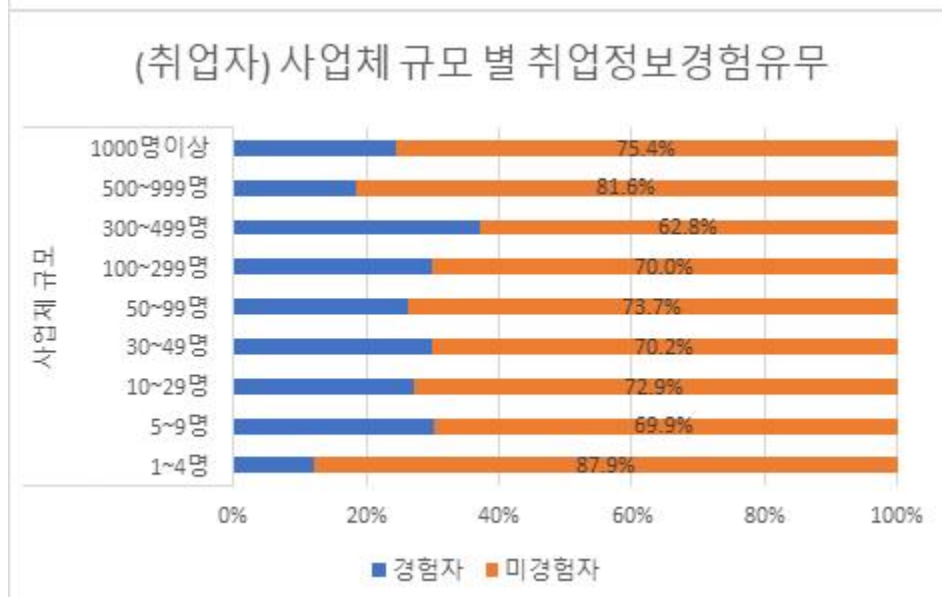
[그래프 6-4]



[그래프 6-5]



[그래프 6-6]



□ 직업 별로 취업자의 취업 정보 경험 유무를 파악한 결과, 경영·사무·금융·보험직(A)는 경험자가 31.3%, 미경험자가 68.7%로, 연구직 및 공학 기술직(B)는 경험자가 35.4%, 미경험자가 64.6%로, 교육·법률·사회복지·경찰·소방직 및 군인(C)은 경험자가 21.0%, 미경험자가 79.0%로, 보건·의료직(D)은 경험자가 20.3%, 미경험자가 79.7%로 나타났다. 예술·디자인·방송·스포츠직(E)는 경험자가 27.6%, 미경험자가 72.4%로, 미용·여행·숙박·음식·경비·청소직(F)는 경험자가 13.0%, 미경험자가 87.0%로, 영업·판매·운전·운송직(G)는 경험자가 17.7%, 미경험자가 82.3%로, 건설·채굴직(H)는 경험자가 15.1%, 미경험자가 84.9%로 나타났으며, 설치·정비·생산직(I)는 경험자가 24.4%, 미경험자가 75.6%로, 농림어업직(J)는 경험자가 7.8%, 미경험자가 92.2%로, 미분류(K)는 경험자가 29.0%, 미경험자가 71.0%로 나타났다.

이러한 응답 결과에 대해 직업별로 취업자\_취업정보경험 유무의 분포가 동일한지 카이제곱검정으로 분석하면, 분포 동일성 관점에서 p-value 값이 0.0001 보다 작아 유의수준 0.05 수준에서 가설을 기각할 만한 충분한 근거가 있으므로 통계적으로 직업별로 취업자의 취업 정보 경험 유무의 차이가 있다(직업 별로 취업자의 취업 정보 경험 유무의 분포가 동일하지 않다)고 말할 수 있다. 결론적으로 모든 직업에서 취업자의 취업 정보 경험 유무의 차이가 유의하다.

□ 회사 유형 별로 취업자의 취업 정보 경험 유무를 파악한 결과, 민간회사 또는 개인사업체(a)는 경험자가 24.6%, 미경험자가 75.4%로, 외국회사(b)는 경험자가 22.8%, 미경험자가 77.2%로, 공공기관(공기업, 정부투자기관, 정부출연기관, 공사합동기업)(c)은 경험자가 30.3%, 미경험자가 69.7%로, (재단,사단)법인단체(d)는 경험자가 26.3% 미경험자가 73.7%로 나타났다. 정부부처 및 지자체(예:공무원(고용노동부, 교육과학기술부 등), 군인)(e)는 경험자가 26.5%, 미경험자가 73.5%로, 사회적기업(f)은 경험자가 18.4%, 미경험자가 81.6%로, 특정회사나 사업체에 소속되어있지 않다(g)는 경험자가 0%, 미경험자가 100%로 나타났다. 기타(h)는 모든 응답이 0%로 나타났다.

이러한 응답 결과에 대해 회사유형 별로 취업자의 취업 정보 경험 유무의 분포가 동일한지 카이제곱검정으로 분석하면, 분포 동일성 관점에서 p-value 값이 0.906 으로 유의수준 0.05 수준에서 가설을 기각할 만한 충분한 근거가 없으므로 통계적으로 회사 유형별로 취업자의 취업 정보 경험 유무의 차이가 없다(회사유형 별로 취업자의 취업 정보 경험 유무의 분포가 동일하다)고 말할 수 있다. 결론적으로 모든 회사 유형에서 취업자의 취업 정보 경험 유무의 차이가 유의하지 않다.



□ 사업체 규모 별로 취업자의 취업 정보 경험 유무를 파악한 결과, '1~4 명'은 경험자가 12.1%, 미경험자가 87.9%로, '5~9 명'은 경험자가 30.1% 미경험자가 69.9%로, '10~29 명'은 경험자가 27.1%, 미경험자가 72.9%로, '30~49 명'은 경험자가 29.8%, 미경험자가 70.2%로 나타났다. '50~99 명'은 경험자가 26.3%, 미경험자가 73.7%로, '100~299 명'은 경험자가 30.0%, 미경험자가 70.0%로, '300~499 명'은 경험자가 37.2%, 미경험자가 62.8%로 나타났으며, '500~999 명'은 경험자가 18.4%, 미경험자가 81.6%로, '1000 명이상'은 경험자가 24.6%, 미경험자가 75.4%로 나타났다.

이러한 응답 결과에 대해 사업체 규모 별로 취업자의 취업 정보 경험 유무의 분포가 동일한지 카이제곱검정으로 분석하면, 분포 동일성 관점에서 p-value 값이 0.0001 보다 작아 유의수준 0.05 수준에서 가설을 기각할 만한 충분한 근거가 있으므로 통계적으로 사업체 규모 별로 취업자의 취업 정보 경험 유무의 차이가 있다(사업체 규모 별로 취업자의 취업 정보 경험 유무의 분포가 동일하지 않다)고 말할 수 있다. 결론적으로 모든 사업체 규모에서 취업자의 취업 정보 경험 유무의 차이가 유의하다.

## □ 종합적 결론

청년들이 체감하는 취업 정보 제공의 정도에 대해 분석한 결과, 연령대와 지역, 최종 학력, 직업, 회사유형, 사업체 규모 별 취업 정보 경험 유무는 모두 미경험자의 비율이 더 높다.

동일성 검정 결과, 회사 유형을 제외한 연령대, 지역, 최종학력, 직업, 사업체 규모 별 취업 정보 제공의 정도에 통계적으로 유의미한 차이가 있다고 판단할 수 있다.

연령대 별로 비교하면, 10 대가 경험자와 미경험자의 비율 차이가 가장 크며 20 대는 비율 차이가 가장 작다.

지역 별로 비교하면, 경기 및 강원제주가 경험자와 미경험자의 비율 차이가 가장 크며 경북은 비율 차이가 가장 작다.

최종학력 별로 비교하면, 고졸 미만이 경험자와 미경험자의 비율 차이가 가장 크며 대졸이 비율 차이가 가장 작다.

특히, 취업자를 대상으로 직업 별로 비교하면, 설치·정비·생산직(J)이 경험자와 미경험자의 비율 차이가 가장 크며 교육·법률·사회복지·경찰·소방직 및 군인(B)이 비율 차이가 가장 작다.

사업체 규모 별로 비교하면, '1~4 명'이 경험자와 미경험자의 비율 차이가 가장 크며

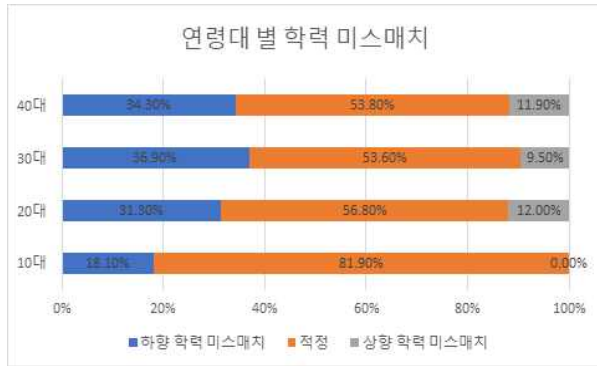
'300~499 명'이 비율 차이가 가장 작다.

### 3-2) 인력수급 미스매치 (학력, 기술)

[표6-17]

		학력_미스매치			기술_미스매치			전체	카이제곱검정	
		하향 학력 미스 매치	적정	상향 학력 미스 매치	하향 기술 미스 매치	적정	상향 기술 미스 매치		학력 미스매치	기술 미스매치
나이 범주 화	10 대	18.1%	81.9%	0.0%	12.5%	86.8%	0.7%	100%	0.001	0.293
	20 대	31.3%	56.8%	12.0%	7.9%	83.9%	8.2%	100%		
	30 대	36.9%	53.6%	9.5%	7.1%	83.5%	9.4%	100%		
	40 대	34.3%	53.8%	11.9%	6.8%	86.7%	6.5%	100%		
지역 범주 화	서울	32.9%	55.4%	11.7%	8.9%	83.9%	7.2%	100%	< 0.0001	< 0.0001
	경기	33.1%	57.0%	10.0%	7.8%	80.8%	11.5%	100%		
	경남	31.8%	58.4%	9.8%	5.3%	85.6%	9.1%	100%		
	경북	33.0%	58.6%	8.4%	9.1%	86.3%	4.6%	100%		
	전라도	42.4%	49.6%	8.0%	7.7%	82.8%	9.6%	100%		
	충청도	37.5%	48.4%	14.1%	2.6%	90.6%	6.8%	100%		
	강원제주	51.0%	41.7%	7.3%	13.5%	79.0%	7.5%	100%		
	기타	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100%		
최종 학력	고졸 미만	0.0%	70.5%	29.5%	0.0%	100.0%	0.0%	100%	< 0.0001	< 0.0001
	고졸	8.9%	60.9%	30.2%	8.2%	87.5%	4.3%	100%		
	전문대 졸	30.5%	56.5%	13.0%	8.1%	86.1%	5.8%	100%		
	대졸	44.4%	54.7%	0.9%	7.1%	81.3%	11.6%	100%		
	석사학위 이상	82.4%	17.6%	0.0%	4.0%	79.3%	16.7%	100%		

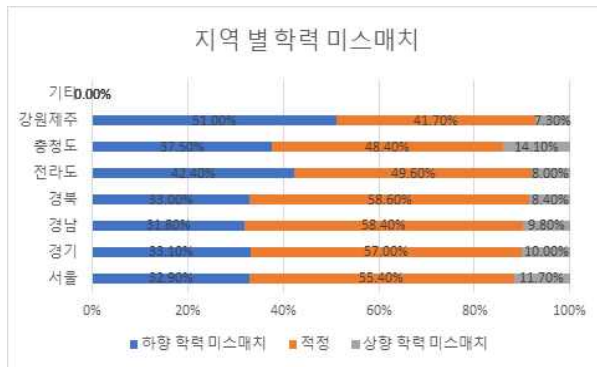
[그래프 6-7]



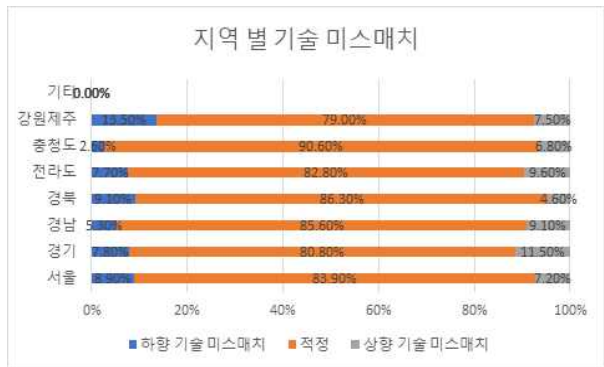
[그래프 6-10]



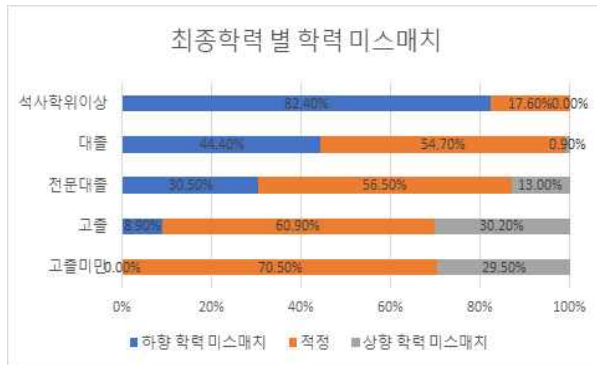
[그래프 6-8]



[그래프 6-11]



[그래프 6-9]



[그래프 6-12]



## #학력 미스매치

□ 연령대 별로 학력 미스매치를 파악한 결과, 10대는 걱정(81.9%), 하향 학력 미스매치(18.1%), 상향 학력 미스매치(0.0%) 순으로 비율이 높게 나타났고, 20대는 걱정(56.8%), 하향 학력 미스매치(31.3%), 상향 학력 미스매치(12.0%) 순으로 비율이 높게 나타났다. 30대는 걱정(53.6%), 하향 학력 미스매치(36.9%), 상향 학력 미스매치(9.5%) 순으로 비율이 높게 나타났고, 40대는 걱정(53.8%), 하향 학력 미스매치(34.3%), 상향 학력 미스매치(11.9%) 순으로 비율이 높게 나타났다.

이러한 응답 결과에 대해 연령대 별로 학력 미스매치의 분포가 동일한지 카이제곱검정으로 분석하면, 분포 동일성 관점에서 p-value 값이 0.001으로 유의수준 0.05 수준에서 가설을 기각할 만한 충분한 근거가 있으므로 통계적으로 연령대 별로 학력 미스매치의 차이가 있다(연령대 별로 학력 미스매치의 분포가 동일하지 않다)고 말할 수 있다. 결론적으로 모든 연령대에서 학력 미스매치 차이가 유의하다.

□ 지역 별로 학력 미스매치를 파악한 결과, 서울은 걱정(55.4%), 하향 학력 미스매치(32.9%), 상향 학력 미스매치(11.7%) 순으로 비율이 높게 나타났고, 경기도는 걱정(57.0%), 하향 학력 미스매치(33.1%), 상향 학력 미스매치(10.0%) 순으로 비율이 높게 나타났고, 경남은 걱정(58.4%), 하향 학력 미스매치(31.8%), 상향 학력 미스매치(9.8%) 순으로 비율이 높게 나타났다. 경북은 걱정(58.6%), 하향 학력 미스매치(33.0%), 상향 학력 미스매치(8.4%) 순으로 비율이 높게 나타났고, 전라도는 걱정(49.6%), 하향 학력 미스매치(42.4%), 상향 학력 미스매치(8.0%) 순으로 비율이 높게 나타났으며, 충청도는 걱정(48.4%), 하향 학력 미스매치(37.5%), 상향 학력 미스매치(14.1%) 순으로 비율이 높게 나타났다. 강원제주는 하향 학력 미스매치(51.0%), 걱정(41.7%), 상향 학력 미스매치(7.3%) 순으로 비율이 높게 나타났고, 기타는 모든 응답이 0%로 나타났다.

이러한 응답 결과에 대해 지역 별로 학력 미스매치의 분포가 동일한지 카이제곱검정으로 분석하면, 분포 동일성 관점에서 p-value 값이 0.0001보다 작아 유의수준 0.05 수준에서 가설을 기각할 만한 충분한 근거가 있으므로 통계적으로 지역 별로 학력 미스매치의 차이가 있다(지역 별로 학력 미스매치의 분포가 동일하지 않다)고 말할 수 있다. 결론적으로 모든 지역에서 학력 미스매치의 차이가 유의하다.

□ 최종 학력 별로 학력 미스매치를 파악한 결과, 고졸미만은 걱정(70.5%), 상향 학력 미스매치(29.5%), 하향 학력 미스매치(0.0%) 순으로 비율이 높게 나타났고, 고졸은 걱정(60.9%), 상향 학력 미스매치(30.2%), 하향 학력 미스매치(8.9%) 순으로 비율이 높게 나타났으며, 전문대졸은 걱정(56.5%), 하향 학력 미스매치(30.5%), 상향 학력 미스매치(13.0%) 순으로 비율이 높게 나타났다. 대졸은 걱정(54.7%), 하향 학력 미스매치(44.4%), 상향 학력 미스매치(0.9%) 순으로 비율이 높게 나타났고, 석사학위 이상은 하향 학력 미스매치(82.4%), 걱정(17.6%), 상향 학력 미스매치(0.0%) 순으로 비율이 높게 나타났다.

이러한 응답 결과에 대해 최종학력 별로 학력 미스매치의 분포가 동일한지 카이제곱검정으로 분석하면, 분포 동일성 관점에서 p-value 값이 0.0001보다 작아 유의수준 0.05 수준에서 가설을 기각할 만한 충분한 근거가 있으므로 통계적으로 최종 학력 별로 학력 미스매치의 차이가 있다(최종 학력 별로 학력 미스매치의 분포가 동일하지 않다)고 말할 수 있다. 결론적으로 모든 최종 학력에서 학력 미스매치의 차이가 유의하다.

## #기술 미스매치

□ 연령대 별로 기술 미스매치를 파악한 결과, 10대는 걱정(86.8%), 하향 기술 미스매치(12.5%), 상향 기술 미스매치(0.7%) 순으로 비율이 높게 나타났고, 20대는 걱정(83.9%), 상향 기술 미스매치(8.2%), 하향 기술 미스매치(7.9%) 순으로 비율이 높게 나타났다. 30대는 걱정(83.5%), 상향 기술 미스매치(9.4%), 하향 기술 미스매치(7.1%) 순으로 비율이 높게 나타났고, 40대는 걱정(86.7%), 하향 기술 미스매치(6.8%), 상향 기술 미스매치(6.5%) 순으로 비율이 높게 나타났다.

이러한 응답 결과에 대해 연령대 별 기술 미스매치의 분포가 동일한지 카이제곱검정으로 분석하면, 분포 동일성 관점에서 p-value 값이 0.293으로 유의수준 0.05 수준에서 가설을 기각할 만한 충분한 근거가 없으므로 통계적으로 연령대 별로 기술 미스매치의 차이가 없다(연령대 별로 기술 미스매치의 분포가 동일하다)고 말할 수 있다. 결론적으로 모든 연령대에서 기술 미스매치 차이가 유의하지 않다.

□ 지역 별로 기술 미스매치를 파악한 결과, 서울은 걱정(83.9%), 하향 기술 미스매치(8.9%), 상향 기술 미스매치(7.2%) 순으로 비율이 높게 나타났고, 경기도는 걱정(80.8%), 상향 기술 미스매치(11.5%), 하향 기술 미스매치(7.8%) 순으로 비율이 높게 나타났고, 경남은 걱정(85.6%), 상향 기술 미스매치(9.1%), 하향 기술 미스매치(5.3%) 순으로 비율이 높게 나타났다. 경북은 걱정(86.3%), 하향 기술 미스매치(9.1%), 상향 기술 미스매치(4.6%) 순으로 비율이 높게 나타났고, 전라도는 걱정(82.8%), 상향 기술 미스매치(9.6%), 하향 기술 미스매치(7.7%) 순으로 비율이 높게 나타났으며, 충청도는 걱정(90.6%), 상향 기술 미스매치(6.8%), 하향 기술 미스매치(2.6%) 순으로 비율이 높게 나타났다. 강원제주는 걱정(79.0%), 하향 기술 미스매치(13.5%), 상향 기술 미스매치(7.5%) 순으로 비율이 높게 나타났고, 기타는 모든 응답이 0%로 나타났다.

이러한 응답 결과에 대해 지역 별로 기술 미스매치 의 분포가 동일한지 카이제곱검정으로 분석하면, 분포 동일성 관점에서 p-value 값이 0.0001보다 작아 유의수준 0.05 수준에서 가설을 기각할 만한 충분한 근거가 있으므로 통계적으로 지역 별로 기술 미스매치의 차이가 있다(지역 별로 기술 미스매치의 분포가 동일하지 않다)고 말할 수 있다. 결론적으로 모든 지역에서 기술 미스매치의 차이가 유의하다.

□ 최종 학력 별로 기술 미스매치를 파악한 결과, 고졸 미만은 적정(100.0%), 상향 기술 미스매치와 하향 기술 미스매치는 모두 0%로 나타났고, 고졸은 적정(87.5%), 하향 기술 미스매치(8.2%), 상향 기술 미스매치(4.3%) 순으로 비율이 높게 나타났으며, 전문대졸은 적정(86.1%), 하향 기술 미스매치(8.1%), 상향 기술 미스매치(5.8%) 순으로 비율이 높게 나타났다. 대졸은 적정(81.3%), 상향 기술 미스매치(11.6%), 하향 기술 미스매치(7.1%) 순으로 비율이 높게 나타났고, 석사학위 이상은 적정(79.3%), 상향 기술 미스매치(16.7%), 하향 기술 미스매치(4.0%) 순으로 비율이 높게 나타났다.

이러한 응답 결과에 대해 최종 학력 별로 기술 미스매치의 분포가 동일한지 카이제곱검정으로 분석하면, 분포 동일성 관점에서 p-value 값이 0.0001보다 작아 유의수준 0.05 수준에서 가설을 기각할 만한 충분한 근거가 있으므로 통계적으로 최종 학력 별로 기술 미스매치의 차이가 있다(최종 학력 별로 기술 미스매치의 분포가 동일하지 않다)고 말할 수 있다. 결론적으로 모든 최종 학력에서 기술 미스매치의 차이가 유의하다.

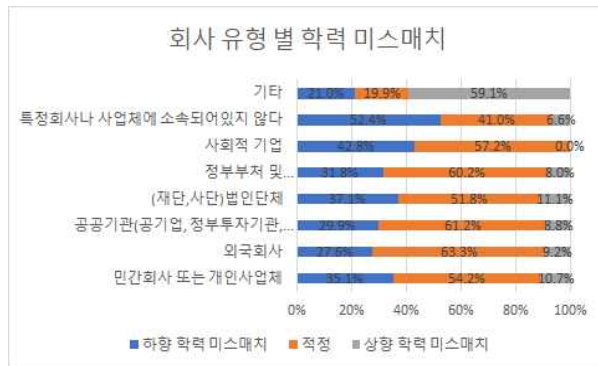
[표6-18]

		학력_미스매치			기술_미스매치			전체	카이제곱검정	
		하향 학력 미스 매치	적 정	상향 학력 미스 매치	하향 기술 미스 매치	적 정	상향 기술 미스 매치		학력 미스매치	기술 미스매치
회사 유형	a	35.1 %	54.2 %	10.7 %	7.7%	84.5 %	7.8%	100%	0.013	< 0.0001
	b	27.6 %	63.3 %	9.2%	9.2%	79.1 %	11.7 %	100%		
	c	29.9 %	61.2 %	8.8%	5.1%	78.4 %	16.5 %	100%		
	d	37.1 %	51.8 %	11.1 %	7.6%	81.2 %	11.1 %	100%		
	e	31.8 %	60.2 %	8.0%	4.0%	84.1 %	11.9 %	100%		
	f	42.8 %	57.2 %	0.0%	37.2 %	62.8 %	0.0%	100%		
	g	52.4 %	41.0 %	6.6%	19.8 %	76.2 %	3.9%	100%		
	h	21.0 %	19.9 %	59.1 %	9.0%	91.0 %	0.0%	100%		
사업 체규모	1~4 명	43.8 %	47.8 %	8.4%	11.2 %	83.3 %	5.5%	100.0 %	< 0.0001	< 0.0001
	5~9 명	33.1 %	50.1 %	16.8 %	8.0%	86.1 %	5.9%	100.0 %		
	10~29 명	36.3 %	54.4 %	9.3%	7.6%	83.7 %	8.7%	100.0 %		
	30~49 명	34.9 %	56.1 %	9.0%	6.7%	83.7 %	9.5%	100.0 %		
	50~99 명	35.4 %	54.3 %	10.3 %	5.8%	84.1 %	10.1 %	100.0 %		
	100~299 명	30.4 %	60.7 %	8.9%	6.9%	83.4 %	9.7%	100.0 %		
	300~499 명	26.0 %	59.9 %	14.1 %	4.6%	86.1 %	9.3%	100.0 %		
	500~999 명	29.1 %	60.3 %	10.6 %	5.5%	81.2 %	13.3 %	100.0 %		
	1000 명이상	26.6 %	63.8 %	9.6%	3.7%	82.0 %	14.3 %	100.0 %		

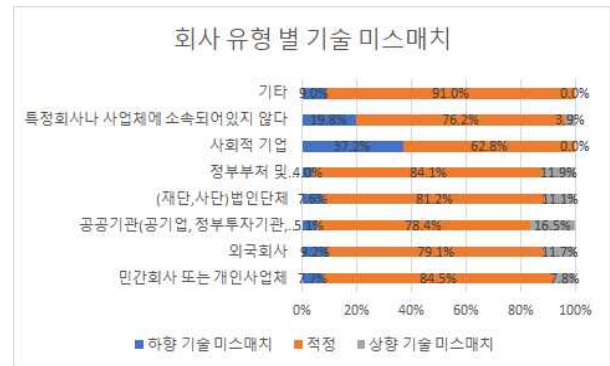
회사유형
a. 민간회사 또는 개인사업체
b. 외국회사
c. 공공기관 (공기업, 정부투자기관, 정부출연기관, 공사합동기업)
d. (재단,사단)법인단체
e. 정부부처 및 지자체 (예:공무원(고용노동부, 교육과학기술부 등), 군인)
f. 사회적 기업
g. 특정회사나 사업체에 소속되어있지 않다
h. 기타



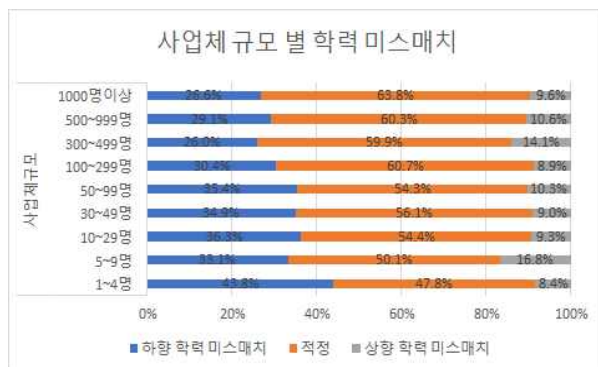
[그래프 6-13]



[그래프 6-15]



[그래프 6-14]



[그래프 6-16]



## #학력 미스매치

□ 회사 유형 별로 취업자\_취업 정보 경험 유무를 파악한 결과, 민간회사 또는 개인사업체 (a)는 적정(54.2%), 하향 학력 미스매치(35.1%), 상향 학력 미스매치(10.7%) 순으로 비율이 높게 나타났고, 외국회사 (b)는 적정(63.3%), 하향 학력 미스매치(27.6%), 상향 학력 미스매치(9.2%) 순으로 비율이 높게 나타났으며, 공공기관(공기업, 정부투자기관, 정부출연기관, 공사합동기업)(c)은 적정(61.2%), 하향 학력 미스매치(29.9%), 상향 학력 미스매치(8.8%) 순으로 비율이 높게 나타났다. (재단,사단)법인단체(d)는 적정(51.8%), 하향 학력 미스매치(37.1%), 상향 학력 미스매치(11.1%) 순으로 비율이 높게 나타났고, 정부부처 및 지자체(예:공무원(고용노동부, 교육과학기술부 등), 군인)(e)는 적정(60.2%), 하향 학력 미스매치(31.8%), 상향 학력 미스매치(8.0%) 순으로 비율이 높게 나타났으며, 사회적기업(f)은 적정(57.2%), 하향 학력 미스매치(42.8%), 상향 학력 미스매치(0%) 순으로 비율이 높게 나타났다. ‘특정회사나 사업체에 소속되어있지 않다’(g)는 하향 학력 미스매치(52.4%), 적정(41.0%), 상향 학력 미스매치(6.6%) 순으로 비율이 높게 나타났고, 기타(h)는 상향 학력 미스매치(59.1%), 하향 학력 미스매치(21.0%), 적정(19.9%) 순으로 비율이 높게 나타났다.

이러한 응답 결과에 대해 회사 유형 별로 학력 미스매치 유무의 분포가 동일한지 카이제곱검정으로 분석하면, 분포 동일성 관점에서 p-value 값이 0.013으로 유의수준 0.05 수준에서 가설을 기각할 만한 충분한 근거가 있으므로 통계적으로 회사 유형별로 학력 미스매치의 차이가 있다(회사 유형 별로 학력 미스매치의 분포가 동일하지 않다)고 말할 수 있다. 결론적으로 모든 회사 유형에서 학력 미스매치 차이가 유의하다.

□ 사업체 규모 별로 학력 미스매치를 파악한 결과, ‘1~4명’은 적정(47.8%), 하향 학력 미스매치(43.8%), 상향 학력 미스매치(8.4%) 순으로 비율이 높게 나타났고, ‘5~9명’은 적정(50.1%), 하향 학력 미스매치(33.1%), 상향 학력 미스매치(16.8%) 순으로 비율이 높게 나타났으며, ‘10~29명’은 적정(54.4%), 하향 학력 미스매치(36.3%), 상향 학력 미스매치(9.3%) 순으로 비율이 높게 나타났다. ‘30~49명’은 적정(56.1%), 하향 학력 미스매치(34.9%), 상향 학력 미스매치(9.0%) 순으로 비율이 높게 나타났고, ‘50~99명’은 적정(54.3%), 하향 학력 미스매치(35.4%), 상향 학력 미스매치(10.3%) 순으로 비율이 높게 나타났으며, ‘100~299명’은 적정(60.7%), 하향 학력 미스매치(30.4%), 상향 학력 미스매치(8.9%) 순으로 비율이 높게 나타났다. ‘300~499명’은 적정(59.9%), 하향 학력 미스매치(26.0%), 상향 학력 미스매치(14.1%) 순으로 비율이 높게 나타났고, ‘500~999명’은 적정(60.3%), 하향 학력 미스매치(29.1%), 상향 학력 미스매치(10.6%) 순으로 비율이 높게 나타났으며, ‘1000명이상’은 적정(63.8%), 하향 학력 미스매치(26.6%), 상향 학력 미스매치(9.6%) 순으로 비율이 높게 나타났다.

이러한 응답 결과에 대해 사업체 규모 별로 학력 미스매치의 분포가 동일한지 카이제곱검정으로 분석하면, 분포 동일성 관점에서 p-value 값이 0.0001보다 작아 유의수준 0.05 수준에서 가설을 기각할 만한 충분한 근거가 있으므로 통계적으로 사업체 규모 별로 학력 미스매치의 차이가 있다(사업체 규모 별로 학력 미스매치의 분포가 동일하지 않다)고 말할 수 있다. 결론적으로 모든 사업체 규모에서 학력 미스매치 차이가 유의하다.

## #기술 미스매치

□ 회사 유형 별로 기술 미스매치를 파악한 결과, 민간회사 또는 개인사업체(a)는 적정(84.5%),상향 기술 미스매치(7.8%), 하향 기술 미스매치(7.7%) 순으로 비율이 높게 나타났고, 외국회사(b)는 적정(79.1%), 상향 기술 미스매치(11.7%), 하향 기술 미스매치(9.2%) 순으로 비율이 높게 나타났으며, 공공기관(공기업, 정부투자기관, 정부출연기관, 공사합동기업)(c)은 적정(78.4%), 상향 기술 미스매치(16.5%), 하향 기술 미스매치(5.1%) 순으로 비율이 높게 나타났다. (재단,사단)법인단체(d)는 적정(81.2%), 상향 기술 미스매치(11.1%), 하향 기술 미스매치(7.6%) 순으로 비율이 높게 나타났고, 정부부처 및 지자체(예:공무원(고용노동부, 교육과학기술부 등), 군인)(e)는 적정(84.1%), 상향 기술 미스매치(11.9%), 하향 기술 미스매치(4.0%) 순으로 비율이 높게 나타났으며, 사회적기업(f)은 적정(62.8%), 하향 기술 미스매치(37.2%), 상향 기술 미스매치(0%) 순으로 비율이 높게 나타났다. ‘특정회사나 사업체에 소속되어있지 않다’(g)는 적정(76.2%), 하향 기술 미스매치(19.8%), 상향 기술 미스매치(3.9%) 순으로 비율이 높게 나타났고, 기타(h)는 적정(91.0%), 하향 기술 미스매치(9.0%), 상향 기술 미스매치(0) 순으로 비율이 높게 나타났다.

이러한 응답 결과에 대해 회사 유형 별로 기술 미스매치 유무의 분포가 동일한지 카이제곱검정으로 분석하면, 분포 동일성 관점에서 p-value 값이 0.0001보다 작아 유의수준 0.05 수준에서 가설을 기각할 만한 충분한 근거가 있으므로 통계적으로 회사 유형별로 기술 미스매치의 차이가 있다(회사 유형 별로 기술 미스매치의 분포가 동일하지 않다)고 말할 수 있다. 결론적으로 모든 회사 유형에서 기술 미스매치 차이가 유의하다.

□ 사업체 규모 별로 기술 미스매치를 파악한 결과, ‘1~4 명’은 적정(83.3%), 하향 기술 미스매치(11.2%), 상향 기술 미스매치(5.5%) 순으로 비율이 높게 나타났고, ‘5~9 명’은 적정(86.1%), 하향 기술 미스매치(8.0%), 상향 기술 미스매치(8.0%) 순으로 비율이 높게 나타났으며, ‘10~29 명’은 적정(83.7%), 상향 기술 미스매치(8.7%), 하향 기술 미스매치(7.6%) 순으로 비율이 높게 나타났다. ‘30~49 명’은 적정(83.7%), 상향 기술 미스매치(9.5%), 하향 기술 미스매치(6.7%) 순으로 비율이 높게 나타났고, ‘50~99 명’은 적정(84.1%), 상향 기술 미스매치(10.1%), 하향 기술 미스매치(5.8%) 순으로 비율이 높게 나타났으며, ‘100~299 명’은 적정(83.4%), 상향 기술 미스매치(9.7%), 하향 기술 미스매치(6.9%) 순으로 비율이 높게 나타났다. ‘300~499 명’은 적정(86.1%), 상향 기술 미스매치(9.3%), 하향 기술 미스매치(4.6%) 순으로 비율이 높게 나타났고, ‘500~999 명’은 적정(81.2%), 상향 기술 미스매치(13.3%), 하향 기술 미스매치(5.5%) 순으로 비율이 높게 나타났으며, ‘1000 명이상’은 적정(82.0%), 상향 기술 미스매치(14.3%), 하향 기술 미스매치(3.7%) 순으로 비율이 높게 나타났다.

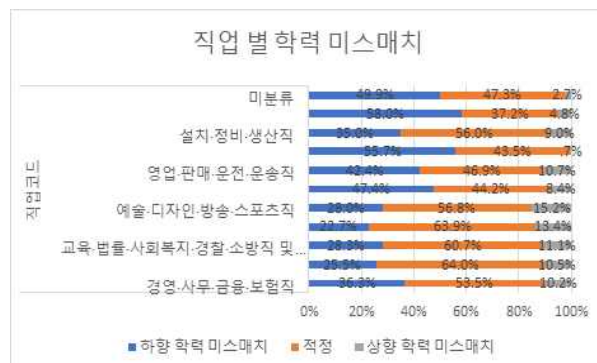
이러한 응답 결과에 대해 사업체 규모 별로 기술 미스매치의 분포가 동일한지 카이제곱검정으로 분석하면, 분포 동일성 관점에서 p-value 값이 0.0001보다 작아 유의수준 0.05 수준에서 가설을 기각할 만한 충분한 근거가 있으므로 통계적으로 사업체 규모 별로 기술 미스매치의 차이가 있다.

[표6-19]

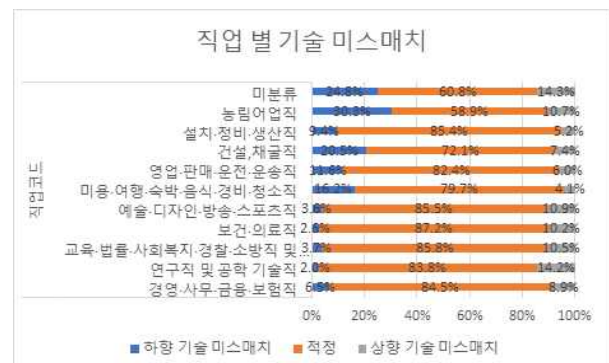
		학력_미스매치			기술_미스매치			전체	카이제곱검정	
		하향 학력 미스 매치	적정	상향 학력 미스 매치	하향 기술 미스 매치	적정	상향 기술 미스 매치		학력_미 스매치	기술_미 스매치
직업코드	A	36.3%	53.5%	10.2%	6.5%	84.5%	8.9%	100%	< 0.0001	< 0.0001
	B	25.5%	64.0%	10.5%	2.0%	83.8%	14.2%	100%		
	C	28.3%	60.7%	11.1%	3.7%	85.8%	10.5%	100%		
	D	22.7%	63.9%	13.4%	2.6%	87.2%	10.2%	100%		
	E	28.0%	56.8%	15.2%	3.6%	85.5%	10.9%	100%		
	F	47.4%	44.2%	8.4%	16.2%	79.7%	4.1%	100%		
	G	42.4%	46.9%	10.7%	11.6%	82.4%	6.0%	100%		
	H	55.7%	43.5%	.7%	20.5%	72.1%	7.4%	100%		
	I	35.0%	56.0%	9.0%	9.4%	85.4%	5.2%	100%		
	J	58.0%	37.2%	4.8%	30.3%	58.9%	10.7%	100%		
	K	49.9%	47.3%	2.7%	24.8%	60.8%	14.3%	100%		

직업코드
A. 경영·사무·금융·보험직
B. 교육·법률·사회복지·경찰·소방직 및 군인
C. 연구직 및 공학 기술직
D. 보건·의료직
E. 예술·디자인·방송·스포츠직
F. 미용·여행·숙박·음식·경비·청소직
G. 영업·판매·운전·운송직
H. 건설·채굴직
I. 설치·정비·생산직
J. 농림어업직
K. 미분류

[그래프 6-17]



[그래프 6-18]



## #학력 미스매치

□ 직업 별로 학력 미스매치를 파악한 결과, 경영·사무·금융·보험직(A)는 적정(53.5%), 하향 학력 미스매치(36.3%), 상향 학력 미스매치(10.2%) 순으로 비율이 높게 나타났고, 연구직 및 공학 기술직(B)는 적정(64.0%), 하향 학력 미스매치(25.5%), 상향 학력 미스매치(10.5%) 순으로 비율이 높게 나타났으며, 교육·법률·사회복지·경찰·소방직 및 군인 (C)은 적정(60.7%), 하향 학력 미스매치(28.3%), 상향 학력 미스매치(11.1%) 순으로 비율이 높게 나타났다. 보건·의료직(D)은 적정(63.9%), 하향 학력 미스매치(22.7%), 상향 학력 미스매치(13.4%) 순으로 비율이 높게 나타났고, 예술·디자인·방송·스포츠직(E)는 적정(56.8%), 하향 학력 미스매치(28.0%), 상향 학력 미스매치(15.2%) 순으로 비율이 높게 나타났으며, 미용·여행·숙박·음식·경비·청소직(F)는 하향 학력 미스매치(47.4%), 적정(44.2%), 상향 학력 미스매치(8.4%) 순으로 비율이 높게 나타났다. 영업·판매·운전·운송직(G)는 적정(46.9%), 하향 학력 미스매치(42.4%), 상향 학력 미스매치(10.7%) 순으로 비율이 높게 나타났고, 건설·채굴직(H)는 하향 학력 미스매치(55.7%), 적정(43.5%), 상향 학력 미스매치(0.7%) 순으로 비율이 높게 나타났으며, 설치·정비·생산직(I)는 적정(56.0%), 하향 학력 미스매치(35.0%), 상향 학력 미스매치(9.0%) 순으로 비율이 높게 나타났다. 농림어업직(J)는 하향 학력 미스매치 58.0%), 적정(37.2%), 상향 학력 미스매치(4.8%) 순으로 비율이 높게 나타났고, 미분류(K)는 하향 학력 미스매치(49.9%), 적정(47.3%), 상향 학력 미스매치(2.7%) 순으로 비율이 높게 나타났다.

이러한 응답 결과에 대해 직업 별로 학력 미스매치의 분포가 동일한지 카이제곱검정으로 분석하면, 분포 동일성 관점에서 p-value 값이 0.0001보다 작아 유의수준 0.05 수준에서 가설을 기각할 만한 충분한 근거가 있으므로 통계적으로 직업별로 학력 미스매치의 차이가 있다(직업 별로 학력 미스매치의 분포가 동일하지 않다)고 말할 수 있다. 결론적으로 모든 직업에서 학력 미스매치의 차이가 유의하다.

## #기술 미스매치

□ 직업 별로 기술 미스매치를 파악한 결과, 경영·사무·금융·보험직(A)는 적정(84.5%), 상향 기술 미스매치(8.9%), 하향 학력 미스매치(6.5%) 순으로 비율이 높게 나타났고, 연구직 및 공학 기술직(B)는 적정(83.8%), 상향 기술 미스매치(14.2%), 하향 기술 미스매치(2.0%) 순으로 비율이 높게 나타났으며, 교육·법률·사회복지·경찰·소방직 및 군인 (C)은 적정(85.8%), 상향 기술 미스매치(10.5%), 하향 기술 미스매치(3.7%) 순으로 비율이 높게 나타났다. 보건·의료직(D)은 적정(87.2%), 상향 기술 미스매치(10.2%), 하향 기술 미스매치(2.6%) 순으로 비율이 높게 나타났고, 예술·디자인·방송·스포츠직(E)는 적정(85.5%), 상향 기술 미스매치(10.9%) , 하향 기술 미스매치(3.6%)순으로 비율이 높게 나타났으며, 미용·여행·숙박·음식·경비·청소직(F)는 적정(79.7%), 하향 기술 미스매치(16.2%), 상향 기술 미스매치(16.2%) 순으로 비율이 높게 나타났다. 영업·판매·운전·운송직(G)는 적정(82.4%), 하향 기술 미스매치(11.6%), 상향 기술 미스매치(6.0%) 순으로 비율이 높게 나타났고, 건설·채굴직(H)는 적정(72.1%), 하향 기술 미스매치(20.5%), 상향 기술 미스매치(7.4%) 순으로 비율이 높게 나타났으며, 설치·정비·생산직(I)는 적정(85.4%), 하향 기술 미스매치(9.4%), 상향 기술 미스매치(5.2%) 순으로 비율이 높게 나타났다. 농림어업직(J)는 적정(58.9%), 하향 기술 미스매치(30.3%), 상향 기술 미스매치(30.3%) 순으로 비율이 높게 나타났고, 미분류(K)는 적정(60.8%), 하향 기술 미스매치(24.8%), 상향 기술 미스매치(14.3%) 순으로 비율이 높게 나타났다.

이러한 응답 결과에 대해 직업 별로 기술 미스매치의 분포가 동일한지 카이제곱검정으로 분석하면, 분포 동일성 관점에서 p-value 값이 0.0001보다 작아 유의수준 0.05 수준에서 가설을 기각할 만한 충분한 근거가 있으므로 통계적으로 직업별로 기술 미스매치의 차이가 있다(직업 별로 기술 미스매치의 분포가 동일하지 않다)고 말할 수 있다. 결론적으로 모든 직업에서 기술 미스매치의 차이가 유의하다.

## □ 종합적 결론

### #학력 미스매치 (하향 학력 미스매치 + 상향 학력 미스매치)

청년들이 체감하는 학력 미스매치에 대해 분석한 결과, 연령대와 지역, 최종학력, 직업, 회사유형, 사업체 규모 별 학력 미스매치는 모두 걱정이 가장 많다.

동일성 검정 결과, 연령대, 지역, 최종 학력, 직업, 회사 유형, 사업체 규모 별 학력 미스매치에서 모두 통계적으로 유의미한 차이가 있다고 판단할 수 있다.

연령대 별로 비교하면, 30대가 학력 미스매치의 비율이 가장 높고 10대가 가장 낮다.

지역 별로 비교하면, 강원제주가 학력 미스매치의 비율이 가장 높고 경북이 가장 낮다.

최종 학력 별로 비교하면, 석사학위 이상에서 학력 미스매치의 비율이 가장 높고 고졸 미만이 비율 차이가 가장 낮다. 특히, 석사학위 이상의 경우 상향 미스매치의 비율이 0%로 나타났다.

회사 유형별로 비교하면, 기타에서 학력 미스매치의 비율이 가장 높고 외국회사에서 비율이 가장 낮다.

사업체 규모 별로 비교하면, '1~4명'에서 학력 미스매치의 비율이 가장 높고 '10명 이상'에서 가장 낮다.

## #기술 미스매치 (하향 기술 미스매치 + 상향 기술 미스매치)

청년들이 체감하는 기술 미스매치에 대해 분석한 결과, 연령대와 지역, 최종학력, 직업, 회사유형, 사업체 규모 별 기술 미스매치는 모두 걱정이 가장 많다.

동일성 검정 결과, 연령대를 제외한 지역, 최종 학력, 직업, 회사 유형, 사업체 규모 별 학력 미스매치에서 통계적으로 유의미한 차이가 있다고 판단할 수 있다.

지역 별로 비교하면, 강원제주가 기술 미스매치의 비율이 가장 높고 충청도가 가장 낮다.

최종 학력 별로 비교하면, 석사학위 이상에서 기술 미스매치의 비율이 가장 높고 고졸미만이 비율 차이가 가장 낮다. 특히, 고졸미만의 경우 기술 미스매치의 비율이 0%로 나타났다.

회사 유형별로 비교하면, 사회적 기업에서 기술 미스매치의 비율이 가장 높고 기타에서 비율이 가장 낮다.

사업체 규모 별로 비교하면, '500~999명'에서 기술 미스매치의 비율이 가장 높고 '5~9명'에서 가장 낮다. 특히, 사업체 규모 별 기술 미스매치는 모든 범주에서 비슷한 비율이 나타났다.



## VII. 결론

## VII. 결론

□ 취업자/미취업자를 대상으로 취업의 유망한 정보 제공에 대한 조사를 통해 정보 제공의 현황을 청년의 입장에서 파악한 결과, 연령대와 지역, 최종학력, 직업, 사업체 규모 별 조사에서 모두 취업 정보를 경험하지 못한 사람이 경험한 사람보다 많은 비율로 나타났다.

구체적으로 미경험자와 경험자의 비율 차이가 큰 편에는 연령대에서는 10대/40대, 지역에서는 충청도/경남/강원제주, 최종학력에서는 고졸 미만/고졸, 직업에서는 농림어업직/미용·여행·숙박·음식·경비·청소직, 사업체 규모에서는 &1~4명&/ &500~999&명이 속했다.

이런 분석 결과를 통해 현재 제공되고 있는 유망한 취업 정보 제공률이 낮다는 점과, 고르지 못하다는 문제점이 파악되었다.

□ 취업자를 대상으로 인력 수급 미스매치에 대한 조사를 통해 학력/기술 미스매치 현황을 청년의 입장에서 파악한 결과, 전반적으로 적정에 응답한 사람이 많은 비율로 나타났다. 또한 기술 미스매치 보다는 학력 미스매치의 비율이 크게 보였다.

학력 미스매치의 경우, 미스매치의 발생률이 높은 편에는 연령대에서는 30대/40대, 지역에서는 강원제주/충청도, 최종학력에서는 석사학위 이상/대졸, 회사 유형에서는 직업에서는 농림어업직/건설·채굴직, 회사 유형에서는 기타/‘특정회사나 사업체에 소속되어있지 않다’, 사업체 규모에서는 ‘1~4명’/‘5명~9명’이 속했다.

기술 미스매치의 경우, 미스매치의 발생률이 높은 편에는 지역에서는 강원제주/경기, 최종학력에서는 석사학위 이상/대졸, 회사 유형에서는 ‘특정회사나 사업체에 소속되어있지 않다’/기타, 사업체 규모에서는 ‘500명~999명’/‘1000명 이상’이 속했다.

이런 분석 결과를 통해 청년들이 느끼는 인력수급(학력/기술) 미스매치가 다양한 관점에서 모두 발생하고 있다는 문제점을 파악할 수 있다. 구체적으로 학력 미스매치는 주로 중소기업에서, 기술 미스매치는 주로 대기업에서 발생하는 모습을 보이며, 취업자의 최종 학력이 고학력인 경우 학력/기술 미스매치가 모두 발생한다는 점을 볼 수 있다.

□ 따라서 유망한 취업 정보 제공 시, 청년들이 부족하다고 체감하는 부분에 초점을 맞추는 방향으로 정책을 보완한다면 보다 효과적으로 취업률 개선에 도움을 줄 수 있을 것으로 기대한다. 또한, 인력수급 미스매치의 경우, 현재 취업자들이 겪고 있는 것이므로 이를 개선하지 않는다면 이는 퇴사율로 이어져 청년 실업 및 또 다른 취업난이 장기화되는 문제를 야기시킬 것으로 보인다. 따라서 기업에서 요구하는 수준과 청년이 요구하는 수준의 차이가 발생하는 부분을 구체적으로 파악하여 정책을 보완한다면, 청년과 기업 사이의 간격을 좁히고 취업률 뿐만 아니라 퇴사율도 함께 개선할 수 있으므로 전반적인 청년 실업 해소에 도움을 줄 수 있을 것으로 기대한다.

특히, 중소기업의 경우 급여, 근무환경, 고용안정성 같은 근무환경이 열악하다는 인식으로 인해 구인과 구직이 모두 어려운 현실에 놓여있다. 이를 해결하기 위해 중소기업의 복지, 환경 등의 수준을 대기업과 동일한 선상으로 끌어올리는 부분에 초점을 맞추는 것이 아니라 중소기업에 대한 보다 정확한 정보를 제공함으로써 인재들이 자신에 맞는 기업을 찾아갈 수 있는 기회를 부여할 수 있을 것으로 예상된다. 또 기업의 정확한 정보를 통한 취업의 과정이 활발해진다면 기업과 청년 모두의 입장에서의 미스매치율이 줄어드는 효과가 뒤따를 것으로 생각된다.

이처럼 정부에서 취업 정보를 제공하고자 할 때, 청년들이 얻고자 하는 정보에 초점을 맞추어 이를 구체적으로 제시한다면, 현재 국가에서 청년 취업난을 해소하기 위한 목적인 유망한 정보 전달과 미스매치의 완화를 동시에 달성할 수 있을 것으로 기대해본다.

## VIII. 부록

## VIII. 부록

[그림 1-1]	6
[그림 1-2]	7
[그림 1-3]	7
[그림 1-4]	8
[표 4-1]	16
[표 4-2]	18
[표 4-3]	19
[표 4-4]	20
[표 4-5]	23
[표 5-1]	27
[표 6-1]	29
[표 6-2]	30
[표 6-3]	30
[표 6-4]	32
[표 6-5]	33
[표 6-6]	33
[표 6-7]	35
[표 6-8]	36
[표 6-9]	38
[표 6-10]	38
[표 6-11]	38
[표 6-12]	40
[표 6-13]	40
[표 6-14]	41

[표 6-15]	-----	42
[그래프 6-1]	-----	43
[그래프 6-2]	-----	43
[그래프 6-3]	-----	43
[표 6-16]	-----	45
[그래프 6-4]	-----	47
[그래프 6-5]	-----	47
[그래프 6-6]	-----	47
[표 6-17]	-----	51
[그래프 6-7]	-----	52
[그래프 6-8]	-----	52
[그래프 6-9]	-----	52
[그래프 6-10]	-----	52
[그래프 6-11]	-----	52
[그래프 6-12]	-----	52
[표 6-18]	-----	56
[그래프 6-13]	-----	57
[그래프 6-14]	-----	57
[그래프 6-15]	-----	57
[그래프 6-16]	-----	57
[표 6-19]	-----	60
[그래프 6-17]	-----	60
[그래프 6-18]	-----	60