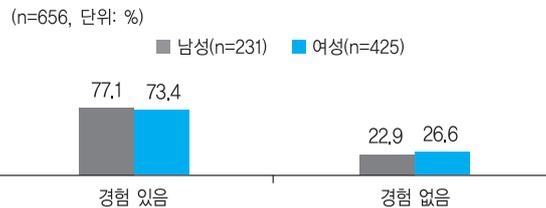


청년 여성들의 구직·창업에 대한 인식과 태도

- 한국여성정책연구원은 청년들의 구직 및 창업에 대한 인식과 태도를 파악하기 위해 2013.7.18.~7.30에 걸쳐 전국 16개 광역시도 만 15세~만 34세 이하 남녀 1,115명을 대상으로 조사를 진행하였음. 조사대상은 일반국민 1,000명 및 한국여성정책연구원 여성친화정책전략단에서 운영중인 생활체감정책단 115명으로 구성되었음.
- 본 조사에서는 청년들의 현재 취업상태, 구직 및 이직 과정에서의 어려움과 차별, 창업에 대한 인식 및 태도, 청년여성 일자리 정책의 필요성에 대한 의견을 물어 보았음.

77.1%가 '있다'고 응답하였음.



〈그림 1〉 구직/이직 시 어려움 경험여부

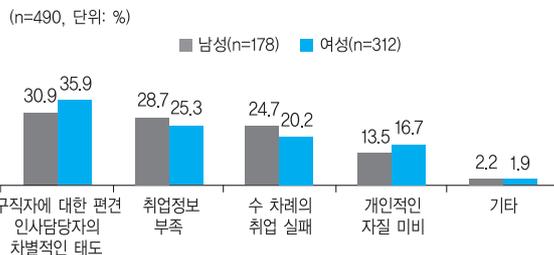
- 어려움의 형태에 대해서는 '구직자에 대한 편견, 인사담당자의 차별적인 태도'(여성 35.9% < 남성 30.9%), '취업정보 부족'(여성 25.3% < 남성 28.7%), '수 차례의 취업실패'(여성 20.2% < 남성 24.7%), '개인적인 자질 미비'(여성 16.7% < 남성 13.5%) 등으로 응답하였음. 여성의 경우 구직과정에서 차별을 경험했다는 응답과 개인적인 자질 부족으로 어려움을 겪었다는 응답이 남성에 비해 다소 높게 나타났음.

I. 구직경험에서의 남녀차이

이슈 #1

구직과정에서 여성은 성별 및 연령차별, 남성은 학력 및 지역차별 경험이 상대적으로 많아

- 구직 혹은 이직경험이 있는 경우 어려움을 겪은 적이 있는지 물어본 결과 여성응답자의 73.4%, 남성응답자의



〈그림 2〉 구직/이직시 경험한 어려움의 형태

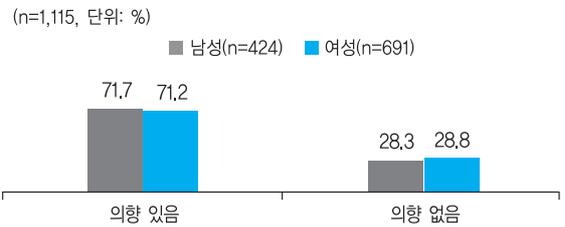


이슈 #2

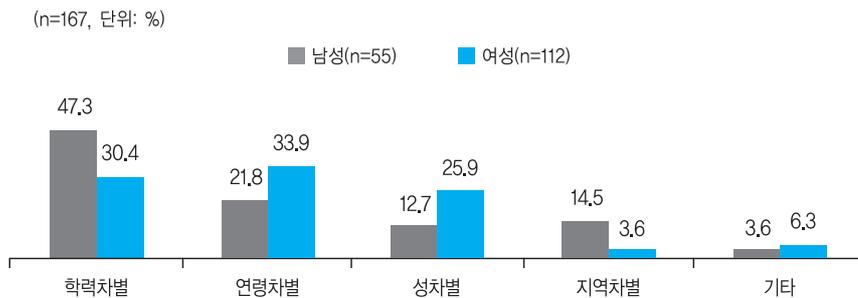
남녀 모두, 적성·고용안정성을 모두 중시, 그 다음으로 여성은 직무환경, 남성은 보수

- 구직 혹은 이직 시 차별을 경험한 경우 차별의 형태에 대해서는 청년여성들은 '연령차별'(여성 33.9% < 남성 21.8%), '학력차별'(여성 30.4% < 남성 47.3%), '성차별'(여성 25.9% < 남성 12.7%), '지역차별'(여성 3.6% < 남성 14.5%)순으로 응답하였음. 여성의 경우 남성에 비해 성별 및 연령에 따른 차별 경험이 상대적으로 많은 것으로 나타났으며, 남성의 경우 여성에 비해 학력 및 지역에 따른 차별을 경험했다고 응답한 비율이 상대적으로 높았음.(그림 3)
- 구직 혹은 이직 시 수 차례의 취업실패로 어려움을 겪었다고 응답한 경우 그 이유에 대해서 남녀 모두 '경제침체로 청년 근로자를 필요로 하는 일자리가 창출되지 않아서'(여성 39.7% < 남성 36.4%), '나의 자질이나 능력이 부족해서'(여성 25.4% < 남성 27.3%)라는 응답이 가장 많았으며, 취업실패의 가장 큰 원인을 경기침체로 인한 일자리부족으로 보았음.(그림 4)

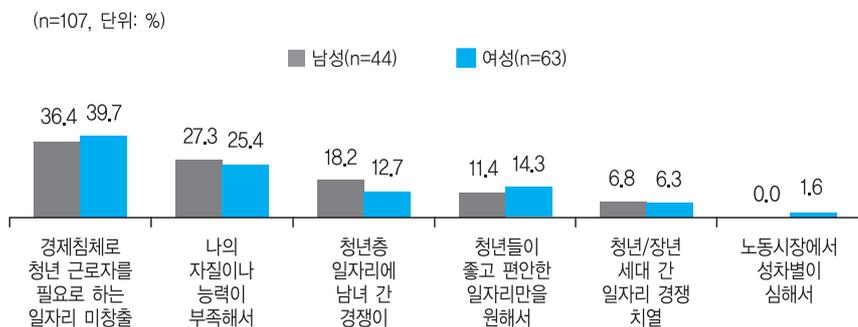
- 여성 응답자의 71.2%, 남성 응답자의 71.7%가 수년 내 구직 혹은 이직의사가 있으며, 그 이유로는 '전공 혹은 적성에 맞는 일을 하기 위해서'(여성 28.5% < 남성 26.3%), '고용이 안정적인 직장을 가지기 위해'(여성 25.2% < 남성 24.7%), '직무환경이 보다 나은 직장에서 일하기 위해'(여성 22.8% < 남성 20.1%), '보수가 나은 일을 하기 위해'(여성 17.3% < 남성 25.3%), '사회에 기여하는 일을 하기 위해서'(여성 2.2% < 남성 3.0%)라고 응답하였음.(그림 5) <그림 6)



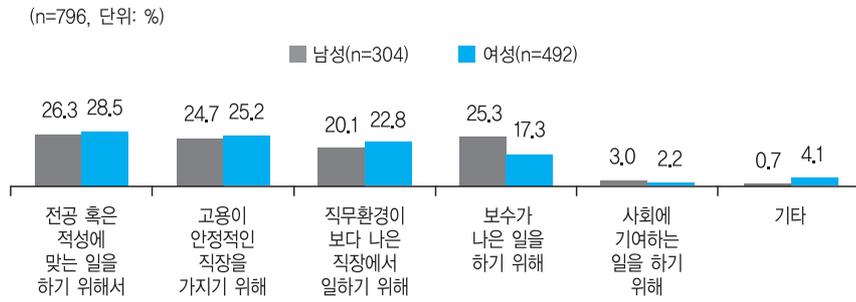
<그림 5> 수년 내 구직/이직 의향



<그림 3> 구직 혹은 이직시 경험한 차별

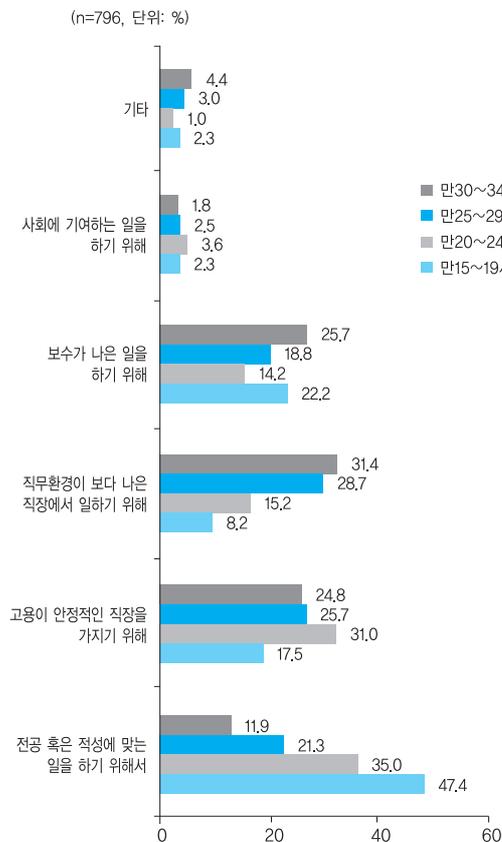


<그림 4> 구직/이직 시 취업에 성공하지 못한 이유

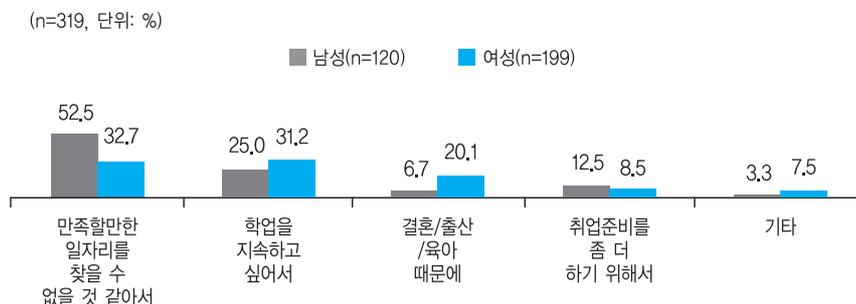


〈그림 6〉 수년내 구직/이직을 희망하는 이유 - 성별

- 여성의 경우 남성에 비해 적성, 고용안정성, 직무환경을, 남성의 경우는 여성에 비해 보수를 중요하게 생각하는 비율이 다소 높았음.(〈그림 6〉)
- 연령대가 낮을수록 전공과의 관련성, 적성을 보다 중요시 여기고, 연령대가 높을수록 직무환경에 대한 만족도, 보수를 상대적으로 중요하게 여김.(〈그림 7〉)
- 수년 내 구직 혹은 이직 의향이 없다고 응답한 경우, 그 이유에 대해 물어본 결과 여성들은 '만족할만한 일자리를 찾을 수 없을 것 같아서'(여성 32.7% < 남성 52.5%), '학업을 지속하고 싶어서'(여성 31.2% < 남성 25.0%), '결혼, 출산, 육아 때문에'(여성 20.1% < 남성 6.7%), '취업준비를 좀 더 하기 위해서'(여성 8.5% < 남성 12.5%) 순으로 응답하였음. 여성의 경우 학업 지속, 결혼·출산·육아를 이유로 든 응답자가 남성에 비해 상대적으로 많았으며, 남성의 경우 '만족할만한 일자리를 찾을 수 없을 것 같아서'가 52.5%에 달했음.(〈그림 8〉)



〈그림 7〉 구직을 희망하는 이유 - 연령별



〈그림 8〉 수년 내 구직/이직을 원치 않는 이유

이슈 #3

남녀 모두 가장 원하는 일자리 형태는 공공기관 취업, 그 다음으로 여성은 중소기업, 남성은 대기업 선호, 창업에 대한 선호도는 가장 낮아

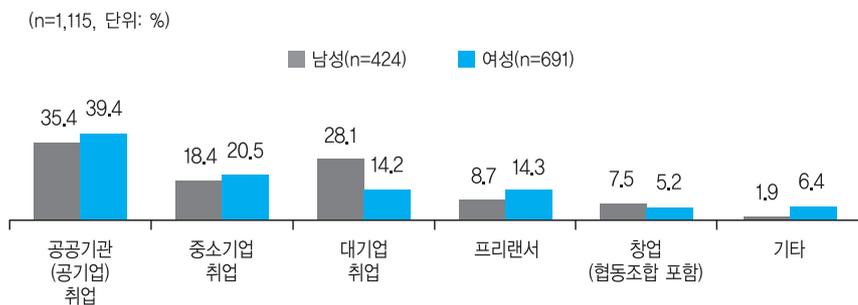
- 가장 원하는 일자리 형태가 무엇인지를 물어 본 결과, 여성의 경우 공공기관(공기업) 취업 39.4% > 중소기업 취업 20.5% > 프리랜서 14.3% > 대기업 취업 14.2% > 창업(협동조합 포함) 5.2% 순으로 응답한데 반해, 남성의 경우는 공공기관(공기업) 취업 35.4% > 대기업 취업 28.1% > 중소기업 취업 18.4% > 프리랜서 8.7% > 창업(협동조합 포함) 7.5% 순으로 응답하였음.(그림 9)

II. 창업에 대한 인식과 태도

이슈 #4

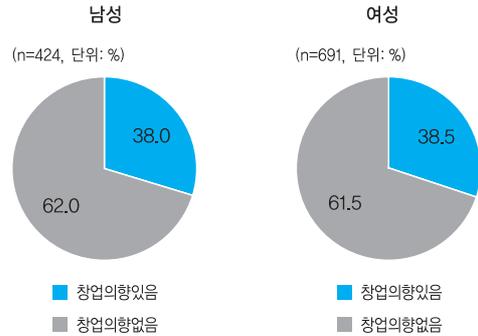
창업하고 싶은 이유는 남녀모두 '창조적이고 도전적인 일을 하고 싶어서', 여성의 경우 '기존 기업 조직 및 문화에서 살아남기 어려워'가 남성대비 상대적으로 높아

- 창업(협동조합 포함)에 대한 선호도는 취업에 비해 남녀 모두 상대적으로 낮게 나왔으나, 전체 조사대상자 중 '창업을 시도할 의사가 있다'고 응답한 경우는 전체의 38.3%(여성 38.5%, 남성 38.0%)로 나타났음. 만 30~34세, 그리고 판매/서비스/생산/노무직 종사자의 경우가



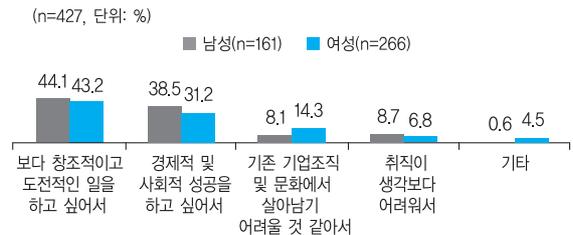
〈그림 9〉 가장 원하는 일자리 형태

타 연령대 혹은 직업군에 비해 창업의향이 다소 높게 나타났음.(만 30~34세 41.1% > 만 25~29세 40.9% > 만 20~24세 38.9% > 만 15~19세 31.0%, 판매/서비스/생산/노무직 49.3% > 전문/관리직 46.4% > 사무직 40.7% > 가정주부 38.3% > 무직/퇴직/기타 34.0% > 가정주부 30.7%)



〈그림 10〉 창업의향

- 창업을 시도하고자 하는 이유에 대해서는 여성의 경우 '보다 창조적이고 도전적인 일을 하고 싶어서'(여성 43.2% < 남성 44.1%), '경제적 및 사회적 성공을 하고 싶어서'(여성 31.2% < 남성 38.5%), '기존 기업조직 및 문화에서 살아남기 어려울 것 같아서'(여성 14.3% < 남성 8.1%), '취직이 생각보다 어려워'(여성 6.8% < 남성 8.7%)의 순으로 응답하였음. 여성의 경우 '기존 기업조직 및 문화에서 살아남기 어려울 것 같아서'가 남성에 비해 상대적으로 높게 나타났음.



〈그림 11〉 창업의향이 있는 이유

이슈 #5

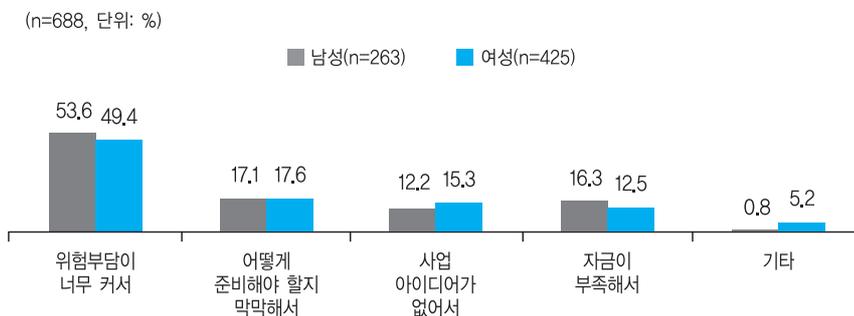
창업을 꺼리는 주된 이유, 남녀모두 '위험 부담이 너무 커서' 약 50%

- 창업할 의사가 없다고 응답한 경우, 그 이유로 여성들은 '위험부담이 커서'(여성 49.4% < 남성 53.6%), '어떻게 준비해야 할지 막막해서'(여성 17.6% > 남성 17.1%), '사업아이디어가 없어서'(여성 15.3% > 남성 12.2%), '자금이 부족해서'(여성 12.5% < 남성 16.3%) 순으로 응답함. 여성의 경우 남성에 비해 '위험부담이 커서', '자금이 부족해서'라는 응답은 다소 적었으며, '어떻게 준비해야 할지 막막해서', '사업아이디어가 없어서'는 다소 많았음.(그림 12)

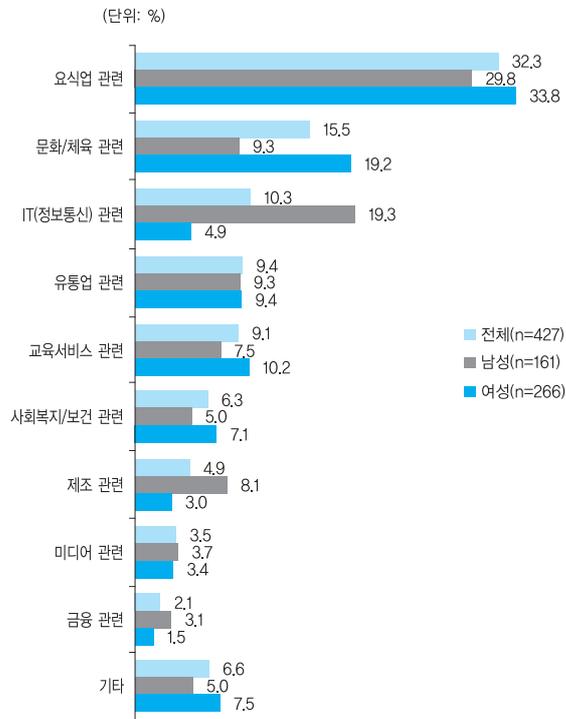
이슈 #6

창업업종으로 남녀 모두 요식업을 가장 선호, 그 다음으로 여성은 문화/체육, 남성은 정보통신

- 창업을 희망하는 분야에 대해서는 남녀 모두 요식업 관련 업종을 가장 선호하고 있는 것으로 나타났음. 여성의 경우 요식업 > 문화/체육 > 교육서비스 > 유통 > 사회복지/보건 > 정보통신 > 미디어 > 제조 > 금융 순으로 나타났으며, 남성은 요식업 > 정보통신 > 문화/체육 혹은 유통 > 제조 > 교육서비스 > 사회복지/보건 > 미디어 > 금융 순으로 나타나 여성은 문화/체육, 교육서비스 관련 업종을, 남성은 정보통신, 문화/체육, 유통 관련 업종을 선호하는 것으로 나타났음.(그림 13)



〈그림 12〉 창업의향이 없는 이유



〈그림 13〉 희망하는 창업 분야

이슈 #7

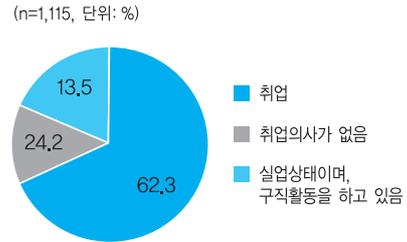
창업시 여성은 자금지원, 남성은 창업 및 경영컨설팅 지원을 가장 원해

- 창업시 가장 필요한 지원 분야에 대해서는 여성들은 '자금지원'(여성 35.0% > 남성 23.6%), '마케팅/홍보/판로 지원'(여성 27.1% > 남성 19.9%), '창업 및 경영컨설팅 지원'(여성 18.0% < 남성 25.5%), '정보교류를 위한 네트워크 지원'(여성 9.4% < 남성 14.3%), '사무실 등 장소 및 시설 지원'(여성 7.1% < 남성 9.9%), '세계

지원' (여성 2.3% < 남성 5.0%) 등의 순으로 나타남. (그림 14)

- 여성의 경우 '자금지원', '마케팅/홍보/판로 지원' 이 필요하다고 한 응답자 비율이 상대적으로 높았으며, 남성의 경우는 '창업 및 경영컨설팅 지원', '정보교류를 위한 네트워크 지원' 이 필요하다고 한 응답자 비율이 상대적으로 다소 높았음.
- 창업시 필요한 최저비용 수준에 대해서는 '2천만원~5천만원 미만' (여성 33.5% < 남성 26.7%)이라고 응답한 비율이 남녀 모두 가장 높았고, 남녀간 큰 차이는 없는 것으로 나타났음.(그림 15)

경우는 24.2%, 실업상태로, 구직활동을 하고 있는 경우는 13.5%임. 취업자 중 '상용직 근로자' (41.1%)가 가장 많았으며, '임시직 근로자' (14.1%), '일용직 근로자' (3.1%) 등의 순임.



〈그림 16〉 취업현황

Ⅲ. 청년여성 일자리 정책의 필요성

이슈 #8

청년여성들의 일자리 현황

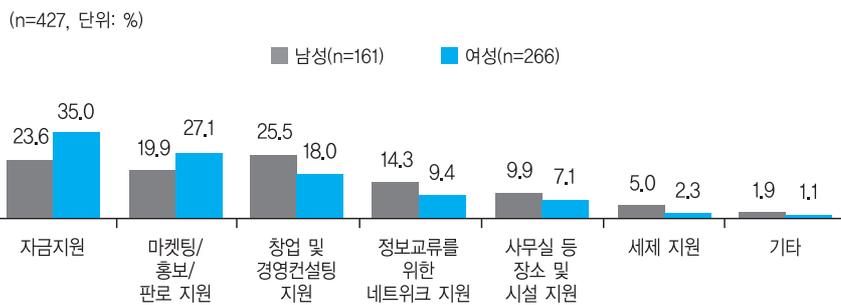
☞ 청년여성, 남성대비 상용직 근로자 비율은 낮고, 임시직 근로자 비율은 높음

- 조사대상자 중 취업자는 62.3%이고, 취업의사가 없는

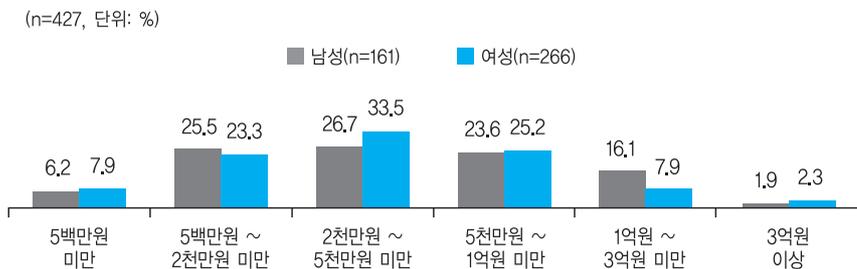
- 여성의 경우 남성에 비해 상용직 근로자 비중은 낮게 나타나고(여성 38.8% < 남성 44.8%), 임시직 근로자 비중은 다소 높게 나타났음.(여성 15.1% < 남성 12.5%)



〈그림 17〉 취업현황 - 성별



〈그림 14〉 창업 시 필요한 지원 분야



〈그림 15〉 창업 시 필요한 비용 수준

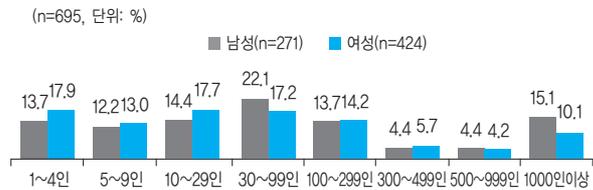
- 연령별로 보았을 때 여성의 경우 상용직 근로자 비중은 만 25~29세 59.4% > 만 30~34세 54.8% > 만 20~24세 26.8% > 만 15~19세 6.8% 순으로 나타났으며, 임시직 근로자 비중은 만 15~19세 18.9% > 만 20~24세 17.9% > 만 30~34세 12.9% > 만 25~29세 11.5% 순으로 나타났음. 남성의 경우는 상용직 근로자 비중이 만 30~34세 79.7% > 만 25~29세 58.6% > 만 20~24세 22.7% > 만 15~19세 8.0% 순으로 나타났으며, 임시직 근로자 비중은 만 15~19세 18.0% > 만 25~29세 14.1% > 만 20~24세 13.4% > 만 30~34세 6.3% 순으로 나타났음. 여성의 경우 상용직 근로자 비중이 가장 높은 연령대는 만 25~29세, 임시직 근로자 비중이 가장 높은 연령대는 만 15~19세이며, 남성의 경우는 각각 만 30~34세, 만 15~19세로 나타났음.(그림 18)

청년여성 취업자의 48.6%, 29인 이하 규모 사업체 종사자

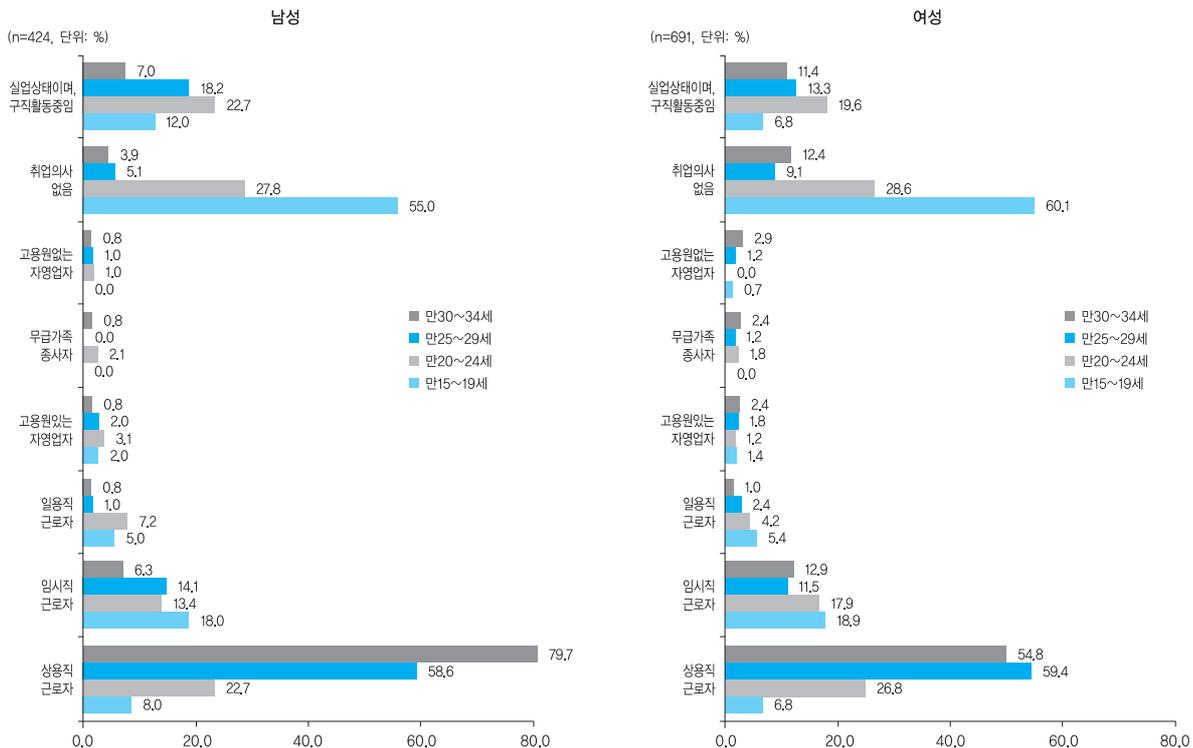
- 청년 취업자들의 직장규모를 보면 '29인 이하' 규모의

사업체가 차지하는 비중이 전체의 45.4%를 차지함.(30~99인 19.1% > 10~29인 16.4% > 1~4인 16.3% > 100~299인 14.0% > 5~9인 12.7% > 1000인 이상 12.1% > 300~499인 5.2% > 500~999인 4.3%)

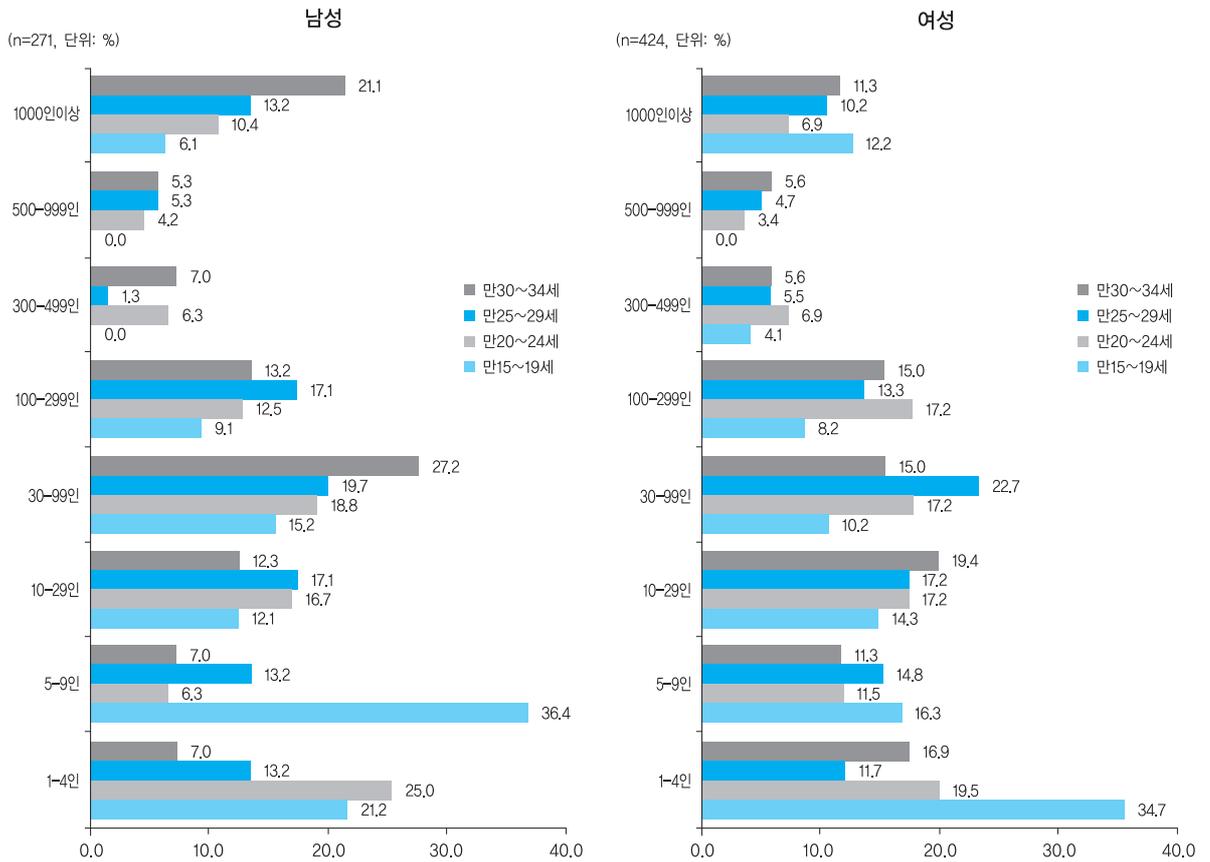
- 청년여성 취업자의 경우 '29인 이하' 규모 사업체 종사자 비율이 48.6%(여성 48.6% > 남성 40.3%)였으며, 또한 대체로 연령대가 낮을수록 규모가 작은 사업체 종사자 비중이 상대적으로 높았음. 만 15~19세 여성의 경우 1~4인, 5~9인 사업체 규모 종사자 비중이 타 연령대에 비해 상대적으로 높았음.(그림 19) (그림 20))



(그림 19) 사업체 규모 - 성별

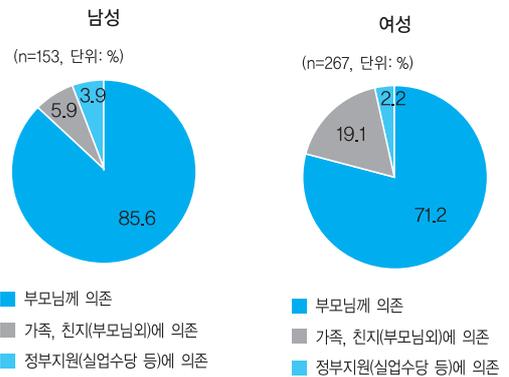


(그림 18) 취업현황 - 연령별



〈그림 20〉 사업체 규모 - 성별, 연령별

- 비취업자는 전체 응답자 중 37.7%로 나타났으며, 이들 비취업자들은 생계문제 해결을 위해 '부모님께 의존' (76.4%), '가족·친지에게 의존' (14.3%), '정부지원에 의존' (2.9%)의 순으로 응답하였음. 여성의 경우 '부모님께 의존' 한다가 남성보다 상대적으로 낮게 나타났으며(여성 71.2% < 남성 85.6%), '가족, 친지(부모님 외)에 의존' 한다가 상대적으로 높게 나타났음.(여성 19.1% > 남성 5.9%)



〈그림 21〉 생계문제 해결

이슈 #9

청년여성들, 성별 및 연령 차별 해소 / 공공 부문 청년여성 고용할당제 필요로

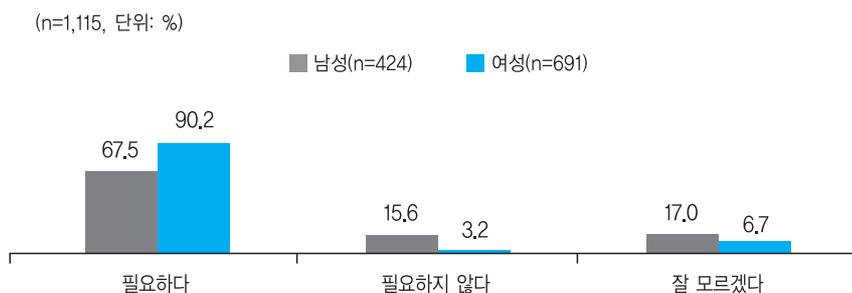
- 청년여성 일자리 정책의 필요성에 대해서는 여성의 경우 '필요하다'(여성 90.2% < 남성 67.5%), '잘 모르겠다'(여성 6.7% < 남성 17.0%), '필요하지 않다'(여성 3.2% < 남성 15.6%) 순으로 응답하였으며, 남성에 비해 '필요하다'고 응답한 비율이 훨씬 높았음.(그림 22)
- 청년 여성 일자리 창출을 위해서 필요한 정책(복수응답 기준)에 대해서는 여성들은 '성별/연령별 차별해소를 위한 제도 개선'(여성 66.5% < 남성 57.3%), '업무능력 배양을 위한 실질적인 교육훈련지원'(여성 52.2% < 남성 60.8%), '정부/공공부문에서 청년여성 인력채용할당제를 도입'(여성 49.8% < 남성 37.1%), '기업이 여성인력채용 확대를 통해 성과를 거둔 사례를 발굴하여 홍보'(여성 30.3% < 남성 43.4%) 순으로 응답함.
- 여성은 '성별/연령별 차별 해소를 위한 제도 개선', '정부/공공부문에서 청년여성 인력채용 할당제를 도입'

등이 필요하다고 응답한 비율이 남성보다 상대적으로 높았으며, 남성의 경우는 '업무능력배양을 위한 실질적인 교육훈련지원', '기업이 여성인력채용확대를 통해 성과를 거둔 사례를 발굴하여 홍보' 등이 필요하다고 응답한 비율이 여성보다 높았음.(그림 23)

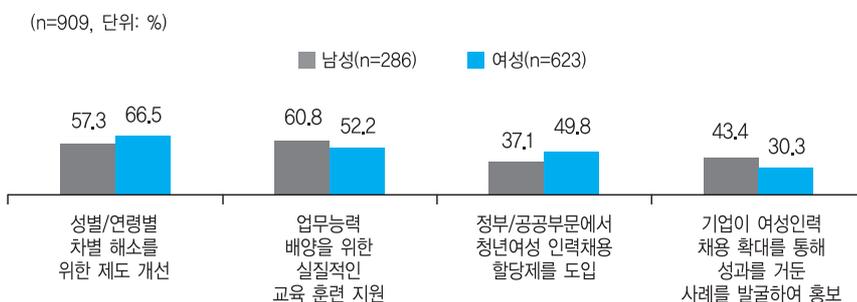
이슈 #10

경력단절 방지를 위해서 국공립 보육시설 등 사회적 지원제도 확충, 여성에게 불리한 내부승진 제도 및 기준개선이 필요하다고 생각해

- 20·30대 여성의 경력단절 방지를 위해 필요한 정책에 대해서는 여성들은 '국공립 보육시설 등 사회적 지원제도 확충'(여성 45.4% < 남성 42.3%), '여성에게 불리한 내부승진제도 및 기준 개선'(여성 43.8% < 남성 30.4%), '다양한 근무형태의 일자리 제공'(여성 35.6% < 남성 40.6%), '일·가정 양립 문화 확산'(여성 32.1% < 남성 30.4%), '기업 경영진의 의식과 의지'(여성 18.3% < 남성 18.9%), '장시간 근로관행 개선'(여성 13.6% < 남성 16.4%), '여성 스스로의 의지와 노력'(여성 10.9% < 남성 20.6%) 순으로 응답하였음.



〈그림 22〉 청년여성을 위한 일자리 정책 필요성

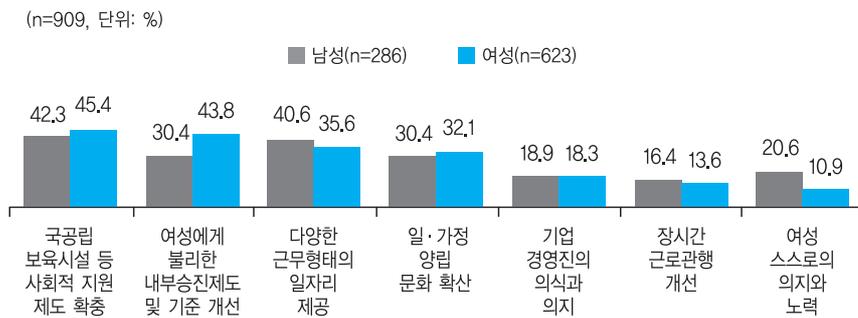


〈그림 23〉 청년 여성 일자리 창출을 위해 필요한 것(복수응답)

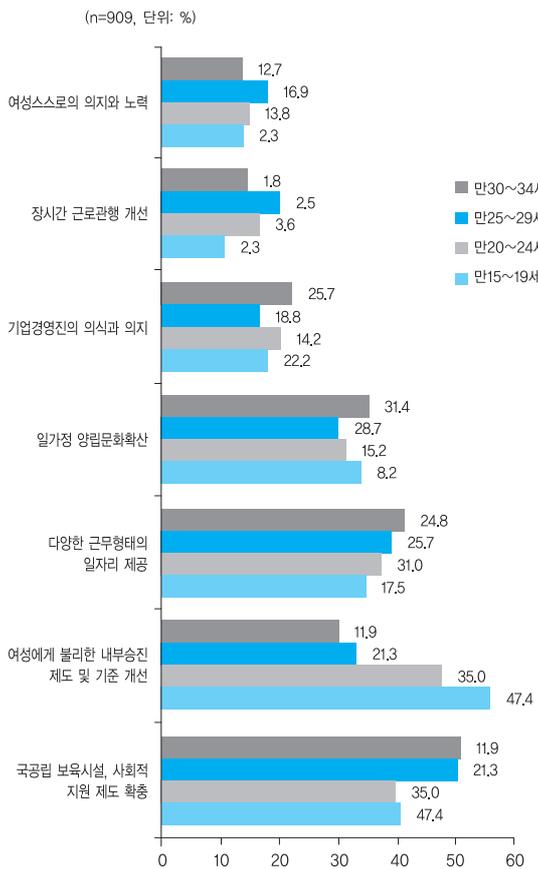
- 여성의 경우 '국공립 보육시설, 사회적 지원제도 확충', '여성에게 불리한 내부승진제도 및 기준 개선'이 가장 필요하다고 보았음. 남성의 경우 여성에 비해 '여성 스스로의 의지와 노력'(여성 10.9% < 남성 20.6%)이 필요하다는 응답이 상대적으로 높게 나타났음.(그림 24)
- 연령별로 보면 만 30~34세의 경우 '국공립 보육시설, 사회적 지원 제도 확충', '다양한 근무 형태의 일자리 제공', '일·가정 양립 문화 확산'이, 만 25~29세의 경우 '장시간 근로관행 개선', '여성스스로의 의지와 노력'이,

만 15~19세 및 만 20~24세의 경우 '여성에게 불리한 내부승진제도 및 기준개선'이 필요하다고 본 응답자 비율이 타 연령대에 비해 상대적으로 높았음.(그림 25)

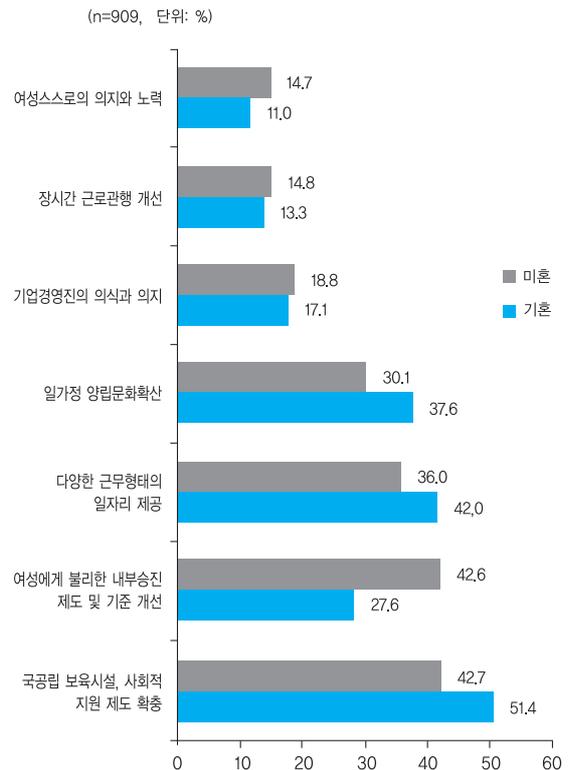
- 기혼자의 경우 '국공립 보육시설, 사회적 지원제도 확충'(51.4%), '다양한 근무형태의 일자리 제공'(42.0%), '일·가정 양립 문화 확산'(37.6%)이 필요하다는 응답이 미혼자에 비해 상대적으로 많았으며, 미혼자의 경우는 '여성에게 불리한 내부승진제도 및 기준 개선'(42.6%)이 필요하다는 응답이 상대적으로 많았음.(그림 26)



〈그림 24〉 20/30대 여성 경력단절 방지를 위해 필요한 것(복수응답, 성별)



〈그림 25〉 20/30대 여성의 경력단절 방지를 위해 필요한 것 (복수응답, 연령별)



〈그림 26〉 20/30대 여성의 경력단절 방지를 위해 필요한 것 (복수응답, 혼인상태별)

IV. 맺음말

- 본 조사를 통해서 청년여성들의 구직 및 창업과 관련된 경험 및 태도를 살펴보았으며, 조사결과는 다음과 같이 요약할 수 있음. 첫째, 청년여성 취업자의 약 50%정도는 29인 이하 규모 사업체 종사자이며, 청년남성에 비해 상용직 근로자 비중이 상대적으로 낮고, 임시직 근로자 비중은 상대적으로 높은 것으로 나타나는 등 청년 여성이 남성에 비해 다소 열악한 상황에 놓여 있음.
- 둘째, 청년남성들은 성별이나 연령보다는 학력에 따른 차별을 경험한 경우가 상대적으로 많은 반면, 청년여성들은 구직과정에서 성별 및 연령에 따른 차별을 상대적으로 더 많이 경험하고 있음. 또한 청년여성들은 청년 여성 일자리 정책 중에서 성별 및 연령 차별 해소와 관련된 정책이 가장 필요하다고 인식하고 있음.
- 셋째, 청년 여성들은 구직과정에서 발생하는 성차별의 이유로 여성들의 업무능력 혹은 리더십 부족 보다는 고용주, 인사담당자들이 여성의 출산, 육아로 인한 업무 공백을 우려하기 때문이라고 지적함. 따라서 고용상의 성차별은 보통의 여성이 경험하는 결혼, 출산, 육아에 이르는 일련의 과정을 통해 확대되며, 이를 해소하기 위한 장치는 일부분의 개선을 통해서가 아니라 제도 마련, 정책적 지원, 사회적 인식 변화가 총체적이고 지속적으로 이루어질 때 제대로 기능할 수 있다고 보임.
- 넷째, 청년여성 및 남성 모두 청년일자리 문제의 가장 큰 원인으로 계속되는 경기침체로 경제전반에 걸쳐 일자리가 창출되지 않는 것을 지목하였으며, 일자리를 둘러싼 세대 간 혹은 남녀 간 경쟁이나, 힘들고 어려운 일자리를 기피하는 청년층의 취업태도 등을 일자리 문제의 주요한 원인으로 보고 있지는 않았음.
- 다섯째, 청년 여성 및 남성 모두 구직 시 고려하는 가장 중요한 요인으로 전공 혹은 적성을, 그 다음으로 고용 안정성으로 꼽았음. 또한 연령대가 낮을수록 전공과의 관련성 및 적성을, 연령대가 높을수록 직무환경, 보수를 상대적으로 중시하고 있는 것으로 나타났음. 청년들은

경제적인 보상 보다는 적성에 맞는 일자리를 안정적으로 확보하고, 이를 통한 개인적인 성취감 달성을 중시하고 있는 것으로 보임.

- 여섯째, 남녀 모두 가장 원하는 일자리 형태는 공공기관 혹은 공기업 취업이라고 응답하였으며, 여성은 중소기업 취업, 남성은 대기업 취업을 그 다음으로 선호한다고 응답함. 이는 일반적으로 청년층 근로자들이 중소기업 취업을 꺼리고 있다는 인식과는 차이가 있는 것으로 보이며, 중소기업 취업과 관련된 정보망 구축을 체계화 하고, 이를 적극 지원하는 것이 중소기업 인력난 해소와 청년여성 일자리 문제를 동시에 해결하는 방안이 될 수 있다는 점을 시사하고 있음.
- 일곱째, 청년층 남녀 모두 창업(협동조합 포함)에 대한 선호도는 취업과 비교해 상대적으로 낮은 것으로 보이나, '창조적이고 도전적인 일을 하고 싶어서' 이거나, '경제적 및 사회적 성공을 하고 싶어서' 혹은 '기존 기업조직 및 문화에서 살아남기 어려울 것 같아서' 라는 이유로 창업을 시도할 의사가 있다고 응답한 경우도 약 38%에 달함. 다만 창업을 꺼리는 경우 중 절반 정도는 '위험 부담이 너무 커서', 약 40%정도는 '어떻게 준비해야 할지 막막해서' 이거나, '사업아이디어가 없어서' 또는 '자금이 부족해서' 를 이유로 응답하였음. 따라서 여성을 비롯한 청년 창업을 활성화하기 위해서 협동조합 방식을 포함해서 창업 및 경영 컨설팅, 체계화된 지원시스템 마련이 필요하다고 보임.

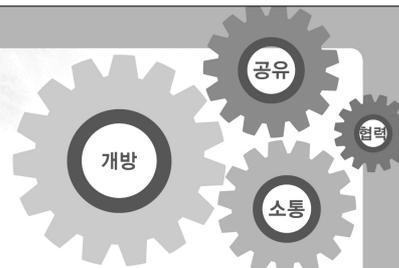
(집필 : 김정미 연구원)



행복한 대한민국을 여는 정부 3.0

[개방 · 공유 · 소통 · 협력]

국민의 기대와 희망을 모아 새로운 변화를 시작합니다.
 국민 한 분 한 분을 위해 특별한 내일을 준비합니다.
 개인의 행복이 커질수록 함께 강해지는 새로운 대한민국
 그 희망의 새 시대를 정부3.0이 함께 열어하겠습니다.



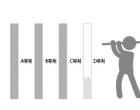
국민 모두가 행복해지는 정부3.0



공공정보 공개확대로
"국민의 알권리, 충족"



국민의
정부정책 참여확대



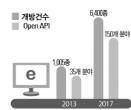
정부 내 칸막이 제거로
통합적 행정서비스 제공



개인맞춤형 서비스 제공



정보 취약계층
서비스 접근 제고



공공데이터 민간활용으로
새로운 일자리 창출



정보공유와 디지털협업으로
더 나은 행정서비스 제공



데이터에 기반한
과학적 행정구현



창업과 기업활동
지원 강화



새로운 정보기술을 활용한
맞춤형 서비스 제공