

[보도자료]

이 자료는 2011년 11월 15일(화)에 배포되었습니다.

## 제3회 여성인력패널조사 학술심포지움 개최

— 일-가족양립 지원 제도가 활성화된 기업, CEO가 여성인재를 중요시하는 기업, 조직문화가 가족친화적인 기업에서 남녀 관리자의 조직충성도가 높은 것으로 나타나...

보도를 요청합니다.

주 관 : 한국여성정책연구원

배포 날짜 : 2011년 11월 15일(화)

보도 날짜 : 2011년 11월 15일(화)

언론 담당 : 한국여성정책연구원 홍보담당 황 애 리

(연락처: 02-3156-7296, 이메일: aeri2008@kwdimail.re.kr)

한국여성정책연구원은 11월 15일(화) 오전 10시 30분에 한국여성정책연구원 국제회의장에서 「기업조직내 여성관리자의 경력성공과 일-가족 균형」을 주제로 ‘제3회 여성인력패널 학술심포지움’을 개최한다. 이번 행사는 여성가족부, 한국인사관리학회, 한국여성경제학회, 한국사회학회가 후원한다.

### <제3회 여성인력패널조사 학술심포지움 개요>

□ 주제: 기업조직내 여성관리자의 경력성공과 일-가족 균형

□ 일시: 2011년 11월 15일(화) 10:20~16:40

□ 장소: 한국여성정책연구원 국제회의장

□ 주최: 한국여성정책연구원

□ 후원: 여성가족부, 한국인사관리학회,  
한국여성경제학회, 한국사회학회



- ❖ 일-가정 양립제도의 활성화는 여성관리자의 이직의향 줄이고 조직몰입을 높이는 것으로 확인됨
- ❖ 최고경영자의 여성인재 중시는 여성관리자 및 임원 비율을 증가시키고 역으로 여성관리자 및 임원의 비율이 높아지면 CEO의 여성인재중시 태도가 더 강화되는 것으로 나타남
- ❖ 가족친화적·양성평등적 조직문화는 여성관리자 뿐만 아니라 남성관리자의 조직몰입도 역시 높여주는 것으로 나타남

□ 한국여성정책연구원은 11월 15일(화) 한국여성정책연구원 국제회의장에서 「기업조직내 여성관리자의 경력성공과 일-가족 균형」을 주제로 ‘제3회 여성인력패널 학술심포지움’을 개최한다. 이번 행사는 여성가족부, 한국인사관리학회, 한국여성경제학회, 한국사회학회가 후원한다.

□ 한국여성정책연구원은 여성가족부로부터 「여성인력패널조사」 연구용역을 수탁받아 2007년 1차조사, 2008년 2차년도 조사에 이어 2010년 3차년도 조사를 성공적으로 마무리하였다.

□ 이에 이번 학술심포지움은 「여성인력패널」 조사 자료를 이용하여 우리나라 여성관리자들의 일과 삶을 이해하고, 기업의 가족친화적 인사관리 정책의 현 주소를 파악하고자 마련되었다.

- 특히, 3개 년도에 걸쳐 축적된 패널 데이터를 활용하여 **최근 기업들이 다양하게 도입하고 있는 가족친화적 인사관리 정책들이** 남녀 관리자의 경력개발과 조직 헌신도 및 일-가족 균형에 미치는 효과를 이해하는 데 그 목적이 있다.

□ 이날 학술심포지움에서

- **한양 사이버대 임희정 교수**는 ‘교육훈련 등 인적자원 투자가 적을수록, 가족생활과 직장생활간 부조화로 갈등을 많이 겪을수록, 3세 이하의 어린 자녀가 있을수록, 여성관리자의 직급과 급여가 낮다’는 연구결과를 제시하고, 인적자원투자의 결여, 일-가족 불균형, 자녀양육의 부담이 여성관리자의 경력성공에 부정적 영향을 미친다는 결론을 이끌어낸다.
- **동덕여대 권혜원 교수와 숙명여대 권순원 교수**는 ‘일-가족 균형 지원 인사관리 제도(특히 가족간호휴가 및 보육비 지원 제도)가 여성관리자의 조직 충성도를 높여주는 효과가 있으며, 이 때 일-가족 균형을 중시하는 기업문화나 상사 및 CEO의 후원적 태도가 제도 자체의 도입 여부보다 더 중요한 촉매제가 된다’는 연구결과를 제시한다.
- **고려사이버대 박경환 교수**는 ‘일-가족생활 갈등이 여성관리자의 관리능력, 직무만족, 조직충성도에 미치는 부정적 영향보다 일-가족생활 상호 축진이 미치는 긍정적 영향이 더 크다’고 보고하면서, ‘일과 가족생활을 병행하지 못하는 갈등이 초래할 부정적 효과 보다는 일과 가족생활이 조화롭게 균형을 이룰 때 초래될 긍정적 효과’에 주목해야 함을 발표한다.

- **중앙대 이종건 교수** 연구팀은 ‘최고경영자(CEO)의 여성인재 중요성에 대한 인식이 강한 기업일수록 여성 정규직 비율, 여성관리자 및 임원 비율이 높고 이는 다시 최고경영자의 여성인재 중요성 인식을 강화하는 선순환구조를 보여준다’는 연구결과를 제시하며,
- **중앙대 김효선 교수**는 ‘직장내 가족친화적 조직문화와 남녀 평등문화가 정착돼 있으면 남녀 관리자의 조직 충성도가 높아지며 여성 관리자보다는 남성관리자의 조직 충성도가 오히려 더 높아진다’는 연구결과를 발표한다.
- **동국대 김현동 교수**는 ‘어떤 인적특성과 직무특성을 갖는 관리자 그룹이 유연근무제도를 더 필요로 하는가?’라는 연구 질문에 대해 ‘직장생활 때문에 가정생활에 지장을 받는다고 인식할수록 기혼여성 관리자들의 유연근무제에 대한 수요가 높고, 퇴근 후 혹은 주말에도 집에서 회사 일을 하여야 하는 경우에도 유연근무제에 대한 수요가 높다’고 보고하면서, 유연근무제 도입 시 관리자의 직무특성과 근무 환경에 대한 고려가 선행되어야 효과성을 높일 수 있다고 주장한다.
- **연세대 사회복지연구소 조정아 박사**는 여성관리자들을 일과 가정생활간의 상호관계라는 측면에서 네가지 유형으로 나누고 각 유형에 속한 평균적 여성관리자의 직장만족도 및 가정생활 만족도를 비교하였다. 조정아 박사에 따르면 ‘일-가족 갈등으로 인한 부정적 영향이 평균보다

더 높고 일-가족 조화로 인한 긍정적 영향은 평균보다 더 낮은 유형에 속하는 여성관리자들은 다른 세 유형에 속하는 경우에 비해 직장 내 위치나 직무 만족도가 더 낮고 가족생활에 대한 만족도도 더 낮다고 설명한다.

- 최금숙 원장은 “이번 심포지움을 통해 여성인력패널조사의 연구결과가 다양한 분야에 확산되어 우리사회 여성관리자를 비롯한 일하는 여성의 일가정양립과 우리사회 양성평등에 기여할 수 있기를 기대한다.”고 행사의 개최 의의를 밝혔다.

붙임 1. 제3회 「제3회 여성인력패널 학술심포지움」 개요  
붙임 2. 2010년(3차) 여성인력패널조사 결과 요약

## 【붙임 1】

## 제3회 「제3회 여성인력패널 학술심포지움」 개요

### □ 개요

- 일 시 : 2011년 11월 15일(화) 10:20~16:40
- 장 소 : 한국여성정책연구원 국제회의장(2층)

### □ 주제 : “기업조직내 여성관리자의 경력성공과 일-가족 균형”

### □ 주최 : 한국여성정책연구원(여성인력패널조사 연구용역 수행기관)

### □ 후원 : 여성가족부, 한국인사관리학회, 한국여성경제학회, 한국사회학회

### □ 일정

구 분		세 부 내 용
등록/개회	10:10~10:20	○ 방명록 날인/한국여성정책연구원 기획조정본부장
개회사	10:20~10:30	○ 최금숙 한국여성정책연구원 원장
축사	10:30~10:40 10:40~10:50	○ 김금래 여성가족부 장관 ○ 성효용 한국여성경제학회 회장, 성신여자대학교 경제학과 교수
제1세션 <조직문화와 유연근무제도>	사회	이주희(이화여자대학교 사회학과 교수)
	10:50~11:20	○ 발표: 김현동 (동국대학교 경영학과 교수) “유연근무제도 필요성 탐색 - 업무 특성 및 성별간 차이 조명” ○ 토론: 오호영 (한국직업능력개발원 연구위원)
	11:20~11:50	○ 발표: 김효선 (중앙대학교 경영학과 교수) “조직내 가족친화문화와 남녀평등문화에 대한 인식이 남녀 근로자의 조직몰입에 미치는 효과” ○ 토론 이영민(숙명여대 여성 HRD 대학원 교수)

구 분	세 부 내 용
제2세션 <일가족균형>	사회
	13:30~14:00 ○ 발표 : 조정아 (연세대학교 사회복지연구소 박사) “여성관리자의 일·가족 상호작용 유형에 관한 연구” ○ 토론: 김종숙(한국여성정책연구원 연구위원)
	14:00~14:30 ○ 발표: 권혜원 (동덕여자대학교 경영학과 교수), 권순원 (숙명여자대학교 경영학과 교수) “일-가정 양립정책이 여성관리자의 조직몰입과 이직에 미치는 영향: 후원적 리더십과 조직문화의 효과를 중심으로” ○ 토론: 유규창 (한양대학교 경영학부 교수)
	14:30~15:00 ○ 발표: 박경환 (고려사이버대학교 경영학과 교수) “기혼 여성근로자의 일-가정 관계가 관리능력, 직무만족 그리고 조직몰입에 미치는 영향” ○ 토론: 송창용 (한국직업능력개발원 연구위원)
휴식	15:00~15:10 휴식
제3세션 <관리자의 경력성공과 여성친화적 인사관리>	사회
	15:10~15:40 ○ 발표: 이은형 (국민대학교 경영학부 교수), 정은경(국민대학교 경영학부 석사) “남녀관리자의 경력성공에 미치는 결정요인 비교분석” ○ 토론 : 이택면(한국여성정책연구원 연구위원)
	15:40~16:10 ○ 발표: 임희정 (한양사이버대학교 경영학부 교수) “여성관리자의 경력성공 영향요인 연구” ○ 토론: 양인숙 (한국여성정책연구원 연구위원)
	16:10~16:40 ○발표: 이종건(중앙대학교 경영학과 교수), 김명희(고려대 박사과정), 성상현 (동국대학교 경영학과 교수) “여성친화적 HR과 공정성 인식이 여성인력구성과 이직률에 미치는 영향” ○토론: 권태희 부연구위원(한국고용정보원)

□ 참석자 : 약 100여명(여성인력 관련 학계 및 전문가)

□ 학술 심포지움 관련 세부내용 문의

○ 한국여성정책연구원 일·가족연구실 이택면(02-3156-7167)

## 【붙임 2】

### 2010년(3차) 여성인력패널조사 결과 요약

- ▶ 조사대상 : 근로자 100인이상 기업 269개사  
- 인사담당자 269명, 대리급 이상 여성 1,682명, 남성 800명
- ▶ 조사기간 : 2010.5.7 ~ 12.24
- ▶ 조사기관 : 한국여성정책연구원

## 1. 유리천장 실태

○ 2010년 여성인력패널조사 연구에서는 여성관리자(대리급 이상)가 있는 기업을 대상으로 표본이 추출되었으며, 해당 기업의 일반 현황 과 인적자원관리 방식을 파악하기 위하여 기업 조사가 함께 이루어지고 있음. 기업조사의 응답지는 인사 담당자이며, 조사에 응답한 기업 수는 269개사임. 업종은 금융, 도소매, 사업서비스, 제조업의 4개 업종으로 여성관리자 비중이 상대적으로 높은 업종으로 구성되어 있음.

- 정규직의 직급별 여성 비율을 보면, 전체 정규직의 여성 비중은 24.8%였으며, 일반 사원급은 34.2%, 대리급은 28.3%, 과장급은 15.2%, 차장급은 8.4%, 부장급은 5.2%의 비중을 보여, 상위 직급으로 올라갈수록 여성 비중이 현저하게 낮아지고 있는 것으로 나타남.

<표 1> 정규직 직급별 여성 비율

(단위 : 개사, %)

	전체	전체	사원	대리급	과장급	차장급	부장급
전체	269	24.8	34.2	28.3	15.2	8.4	5.2
업종	제조	121	22.0	30.6	22.5	10.8	5.4
	도소매	23	23.3	28.7	24.1	14.2	12.5
	금융	43	39.1	70.8	52.1	24.1	8.6
	사업서비스	82	25.8	42.0	28.9	19.4	14.7
규모	100-299명	145	25.2	36.8	23.4	14.5	9.0
	300-999명	77	22.1	30.7	18.0	10.4	6.6
	1000명이상	47	25.9	34.7	36.6	17.8	8.8
							4.9

자료 : 여성가족부, 「2010년 여성인력패널조사」

## 2. 유리천정 해소를 위한 일가정 양립환경 필요

### □ 유연근무제 도입 성과와 한계

#### ○ 유연근무제 도입 현황

- 조사대상기업의 유연근무제도의 도입 정도를 살펴보면, 탄력근무제(시차출퇴근제)의 도입이 15.9%로 가장 높았으며, 다음으로 집중근무제 도입이 11.9%였으며, 이 외의 제도들은 도입 비중이 미미한 수준임. 전반적으로 기업의 유연근무제도의 도입 비중이 낮은 가운데, 탄력근무제와 집중근무제만이 10% 이상의 도입 비중을 보이고 있어 다양한 근무형태의 필요성에 대한 인식이 저조한 것으로 나타나고 있음
- 업종별 특성을 보면, 사업 서비스업의 재택근무제 도입이 23.2%로 가장 높은 비중을 차지하고 있는 것으로 나타났으며, 도소매업의 탄력근무제 도입이 22.0%, 금융업의 탄력근무제 도입은 16.7%로 나타남. 규모별 특징은 1,000명 이상의 규모 집단에서 유연근무제도의 도입 비중이 상대적으로 높게 나타남. 이는 대기업일수록 인력운용과 IT 기반 인프라 구축이 가능하기 때문으로 분석할 수 있음.

<표 2> 유연근무제 도입 여부

(단위 : 개사, %)

	전체	재택근무제 있음	원격근무제 있음	탄력근무제(시차출퇴근제)있음	선택적근무시간제 있음	집약근무제 있음	집중근무제 있음	단시간근무제 있음
전체	269	6.7	3.3	15.9	4.7	0.7	11.9	4.4
업종	제조	121	4.1	2.3	15.5	2.7	0.6	4.1
	도소매	23	6.1	3.8	22.0	17.3	0.0	8.3
	금융	43	5.9	4.5	16.7	4.5	2.2	12.2
	사업 서비스	82	23.2	8.3	13.4	7.2	1.8	12.7
규모	100-299명	145	6.4	2.3	16.3	4.9	0.9	10.6
	300-999명	77	5.1	4.5	10.1	3.5	0.4	15.0
	1000명이상	47	13.2	10.1	27.0	5.9	0.0	17.1
								6.8

자료 : 여성가족부, 「2010년 여성인력패널조사」

#### ○ 유연근무제의 도입 성과

- 기업의 유연근무제는 개인적 차원으로는 근무장소와 근로시간에 대한 근로자의 선택권을 확대시킴으로써 일과 가정의 균형, 나아가 일과 삶의 조화에 대한 욕구를 충족시키는 수단이 될 수 있음. 기업에서는 일하는 방식의 개선을 통한 업무 효율성 증대와 근로자들의 조직에 대한 애사심과 직무에 대한 만족도 향상, 그리고 우수한 인재를 확보하고 유지함으로써 조직 성과향상에 도움이 될 수 있음.
- 상기의 유연근무제 도입 실태에서 확인한 바와 같이, 우리나라 기업의 유연근무제 도입은 저조한 상황이기 때문에 전체적인 도입 성과를 파악하기 어려움. 또한 여성관리자패널조사의 FGI 결과에서도 유연근무제도에 대한 참여도와 만족도가 높지 않은 것으로 나타남.

#### ○ 유연근무제 도입의 한계

- 여성관리자패널조사(남녀관리자 FGI)에 의하면, 현재의 업무관행과 조직문화에서는 유연근무제를 도입하거나 활용이 어려울 것으로 전망됨.

- 육아의 일차적 책임이 여성에게 있다는 인식에 변함이 없고 유연 근무제도가 그런 여성을 배려하기 위한 취지로 진행된다면, 기업에서는 여성 채용을 꺼리게 되고 여성들도 직장 내에서 인사고과와 승진 등에서 차별을 받지 않기 위해 유연근무제도를 활용할 수 없다는 의견임.

<표 3> 남녀관리자의 유연근무제도의 인식

구분	내 용
제도인식	남성관리자 -여자들을 위한 것이라는 생각에 동감하나 전체적인 활용은 더 클 것 같음. -말로만 하는 구호, 홍보만 하고 있고, 실제 시행 노력과 시도가 적음. -성별에 차이를 두고 여성만을 위한 것이라는 느낌은 아님. -대상범위는 같지만 여성이 더 많이 혜택을 받을 것 같음. 남자는 직장을 우선하므로 여자가 육아에 더 책임을 가지기 때문임.
	여성관리자 -남녀가능하나 여자에 대한 배려가 더 많은 제도인 듯함. -남성동료 마인드 등이 변하여 분위기 조성되어야 도입 가능할 듯함. -육아의 책임이 여자라는 제도적인 장치가 마련되는 부작용 없어야 함. -남자들도 자기계발을 위해 많이 활용할 수 있을 듯함.
본인 활용가능성	남성관리자 -업무특성 가능할 때 눈치껏 제도 이용하고 싶음 -직무특성상 필요, 직원들에게 권장할 것임. -출근하여 직원들과 의사소통을 더 선호 -고용불안과 임원급 지속적 업무보고가 필요하므로 이용하고 싶지 않음.
	여성관리자 -여자기기에 오히려 출산휴가 후 휴가 사용한 적도 없음. -인사팀이 적극 권장하고 매니저 응답하는 분위기 되어야 함. -남녀 모두 사용가능한 분위기일 때 가능, 여성 위주의 제도로 인식될 경우는 불가함 -승진, 인사고과에서 남녀차별로 인한 불이익 원하지 않음. -직급에 따른 시간 재량 있으므로 불필요 -신청했으나 거절당함.

#### ○ 유연근무제 확산을 위한 과제

- 가족을 위한 시간 확보와 더불어 자기계발을 위해 남성들이 유연근무제도의 혜택을 받을 수 있도록 사회적, 조직적 분위기를 조성하는 것이 우선되어야 함. 또한 남성의 가족생활 참여 지원을 강화하기 위한 휴직·휴가 제도가 강화되어야 하며, 기업들의 참여를 유도하기 위한 방안이 강구되어야 함.

- ※ 배우자의 출산간호 휴가(현행 무급 3일)를 유급으로 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 개정안이 국회 상정을 앞두고 있음.
- 민간부문의 유연근무제 활용을 확산시키기 위해서는 감독·관리의 규제적 성격의 정부 정책보다는 세제혜택 등과 같은 포지티브 방식의 지원정책이 요구됨.

### 3. 경력단절자 실태와 대책

#### □ 근속자와 비경제활동으로 빠져버린 근로자 분석

- 1차조사시 남편이 정신적 혹은 물질적으로 자신의 직장생활을 도와준다고 응답한 사람 중에서는 95.7%가 1차조사시 직장을 2차년도에도 계속 다닌 반면, 정신적으로든 물질적으로든 도와주지 않는다고 응답한 사람들 중에는 92.3%, 무관심하다고 응답한 사람 중에는 91.7%만이 근속하였음을 알 수 있음. 남편의 조력이 있는 경우가 그렇지 않은 경우에 비해 근속할 확률이 높음을 보여주는 결과임.

<표 4> 남편의 직장생활 지원과 여성관리자 근속 여부  
(단위 : 명, %)

		2차조사시 근속여부					
		근속	전직	비경활	창업	기타근로자	전체
1차조사시 남편지원	정신적 혹은 물질적 도움	899	22	16	1	1	939
		95.7	2.3	1.7	0.1	0.1	100.0
	도움없음	12	1	0	0	0	13
		92.3	7.7	0.0	0.0	0.0	100.0
	무관심	22	0	2	0	0	24
		91.7	0.0	8.3	0.0	0.0	100.0
	전체	933	23	18	1	1	976
		95.6	2.4	1.8	0.1	0.1	100.0

자료 : 여성가족부, 「2010년 여성인력패널조사」

- 2차조사시 “가정일 때문에 일을 그만둘까 생각해본 적 있다”에 “매우 그렇다”나 “약간 그렇다”로 긍정의 응답을 한 사람들 중 87.3%, 85.1%만이 3차 조사까지 같은 직장에 근무한 반면, “전혀 그렇지 않다”나 “별로 그렇지 않다”고 부정적인 응답을 한 사람들 중에서는 92.2%와 92.7%가 근무한 것으로 나타남.

<표 5> “가정일 때문에 일을 그만둘까 생각해본 적 있다”와 여성관리자 근무 여부  
(단위 : 명, %)

		3차조사시 근무여부					
		근속	전직	비경활	창업	기타근로자	전체
2차조사 “가정일 때문에 일을 그만둘까 생각해본 적이 있다”	①전혀 그렇지 않다	178	10	5	0	0	193
		92.2	5.2	2.6	0.0	0.0	100.0
	②별로 그렇지 않다	278	11	9	0	2	300
		92.7	3.7	3.0	0.0	0.7	100.0
	③보통이다	170	8	10	1	0	189
		89.9	4.2	5.3	.5	0.0	100.0
	④약간 그렇다	193	12	16	0	0	221
		87.3	5.4	7.2	0.0	0.0	100.0
	⑤매우 그렇다	74	6	6	0	1	87
		85.1	6.9	6.9	0.0	1.1	100.0
	계	893	47	46	1	3	990
		90.2	4.7	4.6	0.1	0.3	100.0

자료 : 여성가족부, 「2010년 여성인력패널조사」

- 2차 조사시 “나는 집안 일을 걱정하지 않고 늦게까지 일할 수 있다”라는 설문에 “매우 그렇다”나 “약간 그렇다”로 긍정의 응답을 한 사람들 중 90.3%, 91.9%가 3차조사까지 같은 직장에 근무한 반면, “전혀 그렇지 않다”나 “별로 그렇지 않다”고 부정적인 응답을 한 사람들 중에서는 81.5%와 89.1%만 근무한 것으로 나타남.

<표 6> “나는 집안 일을 걱정하지 않고 늦게까지 일할 수 있다”와 여성관리자 근무 여부  
(단위 : 명, %)

		3차조사시 근무여부					
		근속	전직	비경활	창업	기타근로자	전체
2차조사 “나는 집안 일을 걱정하지 않고 늦게까지 일할 수 있다”	①전혀 그렇지 않다	44	3	6	0	1	54
		81.5	5.6	11.1	0.0	1.9	100.0
	②별로 그렇지 않다	147	10	7	0	1	165
		89.1	6.1	4.2	0.0	0.6	100.0
	③보통이다	228	9	14	0	1	252
		90.5	3.6	5.6	0.0	0.4	100.0
	④약간 그렇다	383	18	23	0	0	424
		90.3	4.2	5.4	0.0	0.0	100.0
	⑤매우 그렇다	282	19	5	1	0	307
		91.9	6.2	1.6	0.3	0.0	100.0
	계	1084	59	55	1	3	1,202
		90.2	4.9	4.6	0.1	0.2	100.0

자료 : 여성가족부, 「2010년 여성인력패널조사」

- 남편의 지원이 승진여부에 영향을 미치는 것으로 나타남. 1차조사시 남편이 자신의 직업생활에 대해 정신적 혹은 물질적으로 도와준다고 응답한 사람들 중에서는 28.1%가 2차와 3차년도 조사 사이에 승진한 반면, 남편이 심리적으로도 물질적으로도 도와주지 않는다는 사람들 중에는 25%, 남편이 자신의 직업생활에 대해 무관심하다고 응답한 사람 중에는 23.5%만이 승진에 성공했음.

<표 7> 남편의 지원과 여성관리자 승진 여부  
(단위 : 명, %)

		2,3차조사 사이 승진여부		
		승진 못함	승진함	전체
1차조사시 남편지원	정신적 혹은 물질적 도움	442	173	615
		71.9	28.1	100.0
	도움 없음	6	2	8
		75.0	25.0	100.0
	무관심	13	4	17
		76.5	23.5	100.0
	계	461	179	640
		72.0	28.0	100.0

자료 : 여성가족부, 「2010년 여성인력패널조사」

- 한편 2차 조사에서 “자녀양육 부담으로 일을 병행하는 것이 힘들다”에 “매우 그렇다”고 동의하는 사람들 중에서는 33.3%가 그 이후 승진을 했으나, “전혀 그렇지 않다”나 “별로 그렇지 않다”라고 응답한 사람들 중에서는 25%와 28.6%만이 승진에 성공했음. 이는 여성관리자에게 있어 승진은 여전히 자녀양육 부담 때문에 일을 병행하는 것이 힘들다고 느낄 정도로 일에 치중해야 비로소 달성 가능한 목표임을 보여 줌.

<표 8> “자녀양육 부담으로 일을 병행하는 것이 힘들다”와 여성관리자 승진 여부  
(단위 : 명, %)

		2,3차조사 사이 승진 여부		
		승진못함	승진함	전체
자녀양육부담 으로 일을 병행하는 것이 힘들다 (2차조사)	①전혀 그렇지 않다	9	3	12
		75.0	25.0	100.0
	②별로 그렇지 않다	45	18	63
		71.4	28.6	100.0
	③보통이다	104	37	141
		73.8	26.2	100.0
	④약간 그렇다	140	64	204
		68.6	31.4	100.0
	⑤매우 그렇다	66	33	99
		66.7	33.3	100.0
전체	364	155	519	
	70.1	29.9	100.0	

자료 : 여성가족부, 「2010년 여성인력패널조사」

## 한국여성정책연구원

한국여성정책연구원(구 한국여성개발원)은 국무총리실 산하 정부출연 국책연구기관이다. 현재 한국의 여성정책에 관한 종합적인 연구를 수행하고 여성정책 및 여성 능력 개발, 여성 연구에 대한 정보 제공을 통하여 여성의 사회참여, 복지 증진과 가족 그리고 국가 발전에 기여하고 있다. 특히 법령, 정부정책 등에 대한 성별영향평가분석을 하고 정부 예산에 대한 성인지적 분석을 하고 있다.

한국여성정책연구원은 1983년 개원한 여성정책 전문연구기관으로서 2007년 5월 한국여성개발원에서 한국여성정책연구원으로 기관명을 바꾸고, 양성평등 사회 실현을 위한 여성정책 Think-Tank 역할에 박차를 가하고 있다.

보도자료 끝