

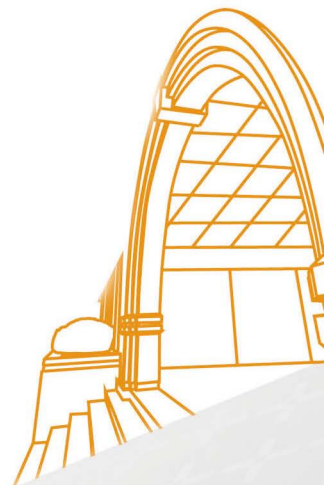
중소기업 여성고용비중의 추이와 시사점

수행과제명 • 중소기업의 여성고용비중 변화와 인력활용 지원 방안


과제책임자 • 김영옥 선임연구위원




한국여성정책연구원
Korean Women's Development Institute



중소기업 여성고용비중의 추이와 시사점*

수행과제명  중소기업의 여성고용비중 변화와 인력활용 지원 방안

과제책임자  김영옥 선임연구위원

 Tel: 02-3156-7131

 e-mail: youngkk@kwidimail.re.kr

요약

2011년 전국사업체조사 통계에서 여성근로자 중 89.1%가 중소기업에서 일하는 것으로 나타남(남성은 83.1%). 지난 18년간(1993~2011년) 사업체 수와 종사자수에서 중소기업의 증가가 두드러지고 또 여성의 증가폭이 더 큰 것이 확인됨. 본고는 전국사업체통계를 활용하여 중소기업의 여성인력에 대한 의존성이 크고 또 점점 더 증가하는 것을 밝힌 후, 중소기업의 여성인력 활용을 체계적으로 지원할 방안을 제안함.

* 이 이슈페이퍼는 다음과 같이 인용해 주십시오.

김영옥·강민정·황성수(2013). 중소기업의 여성고용비중 변화와 인력활용 지원 방안. 서울: 한국여성정책연구원.

1 배경 및 문제점

지난 40년간의 급격한 산업구조의 변화 속에서 여성근로자들은 어떤 자리에 있는 것일까? 여성근로자가 1960년대 후반의 노동집약적 산업화 과정에서 주요 인력이었으나 중화학공업화, 자본집약적 산업화와 함께 증가세가 둔화된 것은 비교적 잘 알려진 사실이다. 그런데 산업화 및 탈산업화 과정에서 대기업과 중소기업간 임금, 근로조건, 고용안정성의 격차가 벌어지고 있는데 여성근로자들이 대기업과 중소기업의 어느 부문으로 집중되는지에 대해서는 그다지 연구되지 않았다.

이것을 살피는 것은 노동시장 내 여성의 지위를 파악하는 데에도 중요할 뿐 아니라, 산업인력정책을 위해서도 유의미한 작업일 것이다. 왜냐하면 중소기업의 여성고용비중이 늘어난다는 것은 중소기업의 여성인력에 대한 의존성이 높아지는 것을 의미하므로 산업인력정책의 측면에서 중소기업의 여성인력 활용을 어떻게 지원할 것인가라는 문제가 제기된다. 그간 모색된 여성인력 활용 지원방안은 대체로 대기업을 상정하고 수립한 정책이라고 해도 틀린 말이 아니다. 이제는 중소기업의 현실적 한계(낮은 부담능력, 구인난 등)를 고려하여 맞춤형 정책방안이 나와야 할 때다.

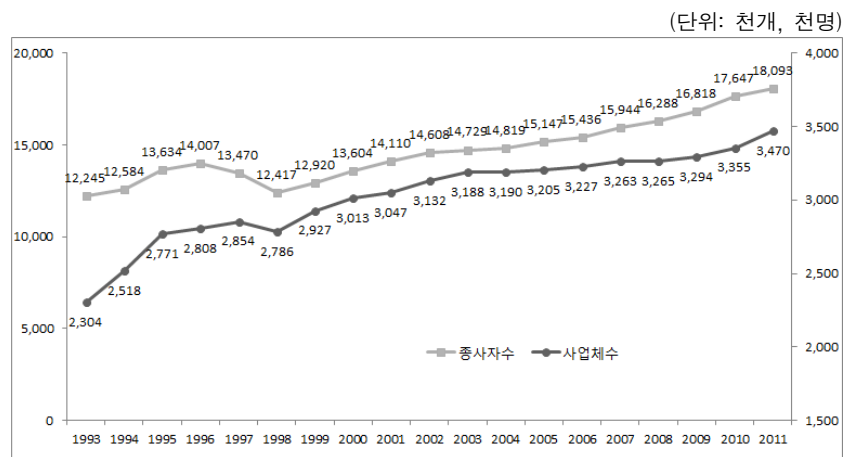
본 연구는 가용한 사업체 통계를 활용하여 산업화 이후 지금까지 중소기업의 여성고용비중 추이를 살피고, 향후 중소기업 맞춤형 여성인력 지원방안을 모색하는데 그 목적이 있다.

2 분석결과

통계청의 「전국사업체조사」 자료가 제공되기 시작한 1993년에 사업체 수는 2,304천개였으나 2011년에 3,470천개로, 19년 사이에 117만개가 늘어났다. IMF 금융위기의 여파로 1998년에 감소했으나 이후 증가세를 회복하였다. 특히 2011년의 증가폭이 두드러지는데 전년대비 115천개가 늘

어났다. 종사자수는 1996년에 1,400만명으로 고점을 찍은 후 급감한다. 1999년부터 회복하기 시작하여 지속적으로 증가한다. 종사자수는 경제 위기 직후인 2009~2010년에 증가폭이 두드러진다.

2011년 현재 전체 사업체수의 99.9%가 300인 미만의 중소기업이며, 중소기업에 근무하는 종업원 수는 전체 근로자수의 85.6%에 달한다. 여성의 경우 전체 여성근로자 중 89.1%가 중소기업에 종사한다. 종업원 수가 10인 이상인 사업체를 대상으로 하는 광업·제조업 조사에서는 2011년 현재 전체 근로자의 73.7%가 300인 미만의 중소기업에 근무하는 것으로 나타나는데 여성의 경우 더 심해 전체 여성근로자의 79.6%가 300인 미만의 중소기업에서 일한다.



자료: 통계청, 전국사업체기초 원자료(각연도).

[그림 1] 1993~2011년간 사업체수 및 종사자수 추이

1990년대 들어 기술집약화를 통한 경제성장 과정에서 고용창출 속도가 떨어지면서 일자리 창출이 정책 아젠다로 떠오르고 있다. 즉 중소기업이 일자리 창출의 원동력이라는 인식은 얼마나 타당한가? 국내외 선행 연구를 살펴보면 일자리 창출에 대한 중소기업의 기여가 인정되나 다소 과장되었다는 견해가 대세를 이룬다¹⁾. 서정대(2008: 3)는 중소기업 부문

의 고용비중은 높지만 일자리 순증 규모는 미흡할 수 있음을 지적하면서, 중소기업 부문의 일자리는 상대적으로 불안정하고 장기간 유지되는 것이 아니라는 주장도 있음을 언급하였다. 즉 중소기업 부문에서는 고용 규모의 성장보다 주로 창업에 의해 일자리가 창출되고 퇴출에 의해 그에 못지않게 소멸된다는 것이다.

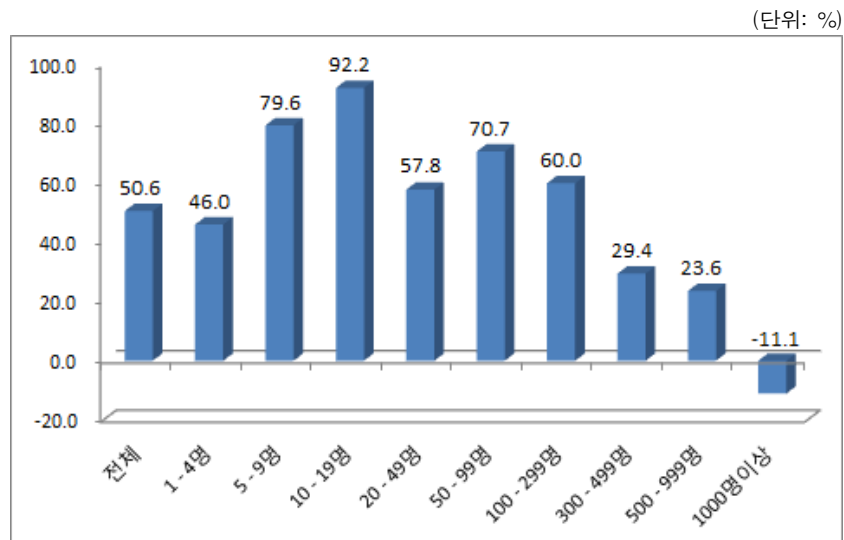
OECD 국가들의 중소기업의 수적 비중은 95%~99%를 차지하며 일자리 순증의 60~60%를 차지하고, 미국의 경우 중소기업부문이 전체 기업의 99.7%를 차지하고 민간고용의 60~80%를 차지하는 것으로 알려져 있다. 고용비중은 상대적이며 정태적인 개념인 반면 고용창출은 절대적이며 동태적인 개념이다. 예를 들어 중소기업의 고용 창출이 많지 않아도 대기업의 고용창출이 감소할 경우 중소기업의 고용비중은 증가하게 된다. 또한 중소기업이 성장하여 대기업이 되는 경우가 많을 경우 중소기업의 종사자 비중은 하락한다. 따라서 중소기업 부문 내에서 발생하는 고용의 변화는 비중만으로 파악할 수 없다. 한국의 경우 영세규모 사업체 비중이 다른 나라에 비해 높고, 지속적으로 성장하는 기업사례가 많지 않아 중간규모의 기업이 많지 않은 소위 허리가 약한 구조이다. 거의 대부분의 사업체가 영세규모로 창업되고 이들 업체들이 경기상황에 따라 부침이 심하고 질 좋은 일자리의 많은 부분을 제공하는 중간규모의 기업이 부족하여 청년층 및 고학력 인력의 실업 흡수가 어렵다. 외국연구에서 종사자 1~4인 기업은 그 범주를 벗어나는 경우가 거의 없는 것으로 파악되고 있다.

우리나라에서도 서정대(2008: 21)가 광공업통계조사보고 원시자료(종사자 5인 이상 사업체)를 갖고 사업체의 진입과 퇴출 현황을 분석한 결과에서 일자리 창출이 기업의 고용규모의 확대보다 진입이 주도하며 일자리 소멸은 고용규모의 축소보다 퇴출에 의해 주로 이루어지고 있음이 확인되었다. 특히 중소기업 부문은 일자리 창출비중도 높지만 그에 못지않게 일자리 소멸이 대기업 부문에 비해 높았다. 그러나 중소기업 부문이

1) 이에 대해서는 본 보고서 II장의 선행연구를 참고할 것.

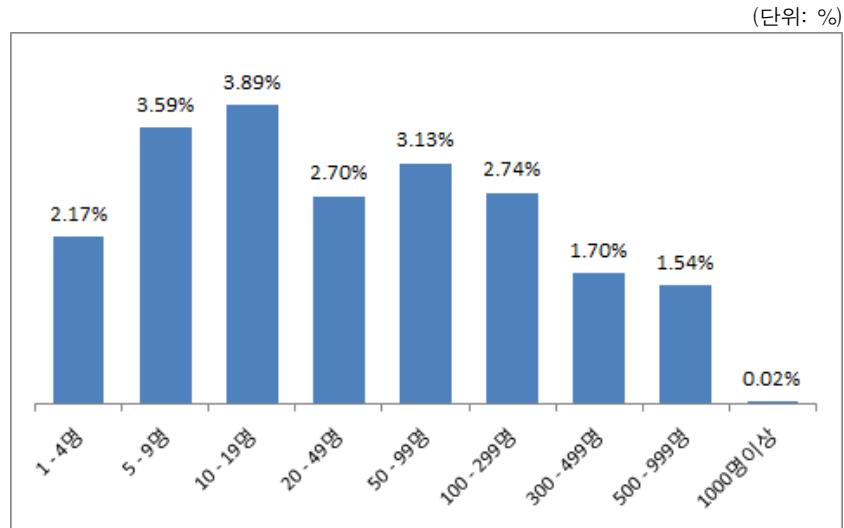
대기업에 비해 일자리 순증에 기여한 연도가 많고 그 수도 많다. 일자리 순감을 기록한 해에는 대기업 부문의 절대치가 중소기업 부문에 비해 크게 나타났다.

통계청의 『전국사업체조사』에서 지난 18년간 전체 사업체수는 50.6%가 증가했는데, [그림 2]에서 보는 바와 같이 300인 미만 규모에서 사업체 증가율이 두드러지고 특히 10~19인 사업체수는 거의 두 배 가까이 증가한다. 300인 이상 대기업에서는 증가율이 20%대로 낮아지고, 특히 1,000인 이상 사업체수는 오히려 감소한다. [그림 3]의 연평균 증가율 역시 10~19인, 5~9인 사업체에서 각각 3.89%, 3.59%로 높다. 이처럼 10~19인, 5~9인 영세규모의 사업체 수가 가장 많이 늘어났으므로 지난 20년간 만들어진 일자리는 이와 같은 영세한 일자리일 것으로 추측할 수 있다.



자료: 통계청, 전국사업체기초 원자료(각연도).

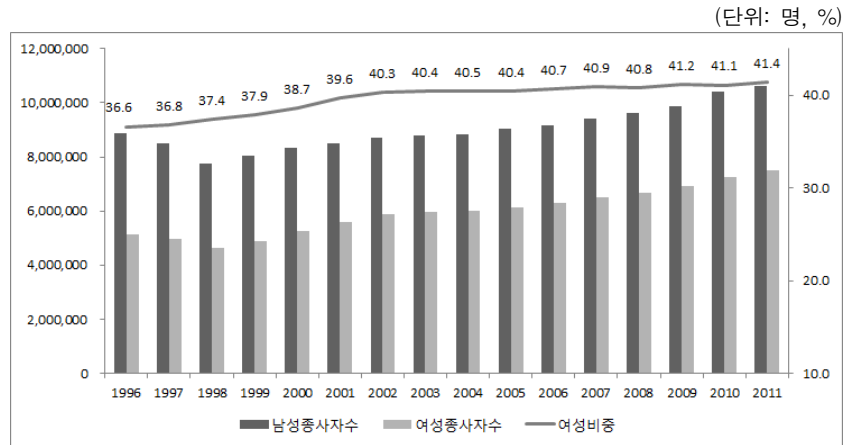
[그림 2] 1993년 대비 2011년 규모별 사업체수 변화율



자료: 통계청, 전국사업체기초 원자료(각연도).

[그림 3] 1993~2011년 18년간 규모별 사업체수 연평균 증감율

이제부터는 종사자의 성별 구분이 이루어진 1996년 이후부터 2011년까지의 기간을 살펴보면 남녀 종사자수 모두 IMF 금융위기의 여파로 1998년에 감소한 후 증가세를 회복하고 있다. 여성종사자의 증가폭이 더 커서 여성종사자 비율은 1996년 36.6%에서 2011년에는 41.4%로 15년 동안 4.8%p 증가하였다.



자료: 통계청, 전국사업체기초 원자료(각연도).

[그림 4] 연도별 남녀종사자수 및 여성 비율 추이

연도별 추이를 보다 자세히 파악하기 위해 <표 1>에서 사업체수, 전체 종사자수, 여성종사자수의 증감률을 연도별로 비교해 보았다. 사업체수와 전체 종사자수, 여성종사자수 모두 해마다 꾸준히 증가추세를 보였다. 사업체수는 2002년, 2011년에 전년대비 증감률이 높았고, 11년 동안 15.2%p가 증가하였다. 전체 종사자수의 경우에는 2001년, 2010년의 증감률이 높았고, 2003년, 2004년의 증감률은 낮아 신용대란에 기인한 경기하강을 반영한다. 여성종사자는 2000년 5,259천명에서 2011년 7,494천명으로 2,235천명이 증가하였고 증감률은 42.3%로 나타나 증가폭이 컸다. 특히 2009년 이후 매해 3% 이상 증가하고 있는 추세이다. 전체적으로 경제활동을 하는 여성인구의 증가율은 남성보다 높다.

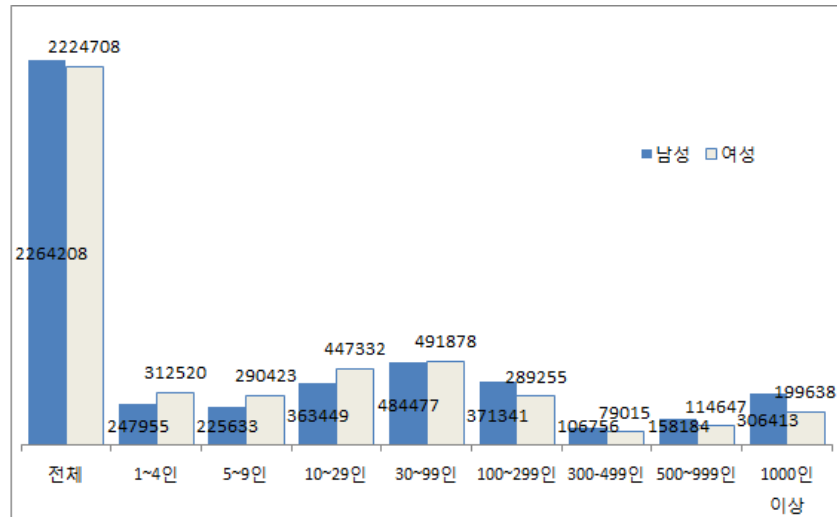
〈표 1〉 연도별 사업체수 및 종사자수 증감

(단위: 개, 명, %p)

연도	사업체수			종사자수			여성종사자수		
	수	증감률 (전년대비)	증감률 (96년대비)	수	증감률 (전년대비)	증감률 (96년대비)	수	증감률 (전년대비)	증감률 (96년대비)
1996	2,807,802		0.0	14,006,754		0.0	5,126,759		0.0
1997	2,853,673	1.6	1.6	13,470,343	-3.8	-3.8	4,951,214	-3.4	-3.4
1998	2,785,659	-2.4	-0.8	12,416,558	-7.8	-11.4	4,644,818	-6.2	-9.4
1999	2,927,330	5.1	4.3	12,920,289	4.1	-7.8	4,894,201	5.4	-4.5
2000	3,013,417	2.9	7.3	13,604,274	5.3	-2.9	5,259,250	7.5	2.6
2001	3,046,554	1.1	8.5	14,109,641	3.7	0.7	5,594,305	6.4	9.1
2002	3,131,963	2.8	11.5	14,608,322	3.5	4.3	5,892,187	5.3	14.9
2003	3,187,916	1.8	13.5	14,729,166	0.8	5.2	5,955,669	1.1	16.2
2004	3,189,890	0.1	13.6	14,818,754	0.6	5.8	5,995,823	0.7	17.0
2005	3,204,809	0.5	14.1	15,147,471	2.2	8.1	6,125,124	2.2	19.5
2006	3,226,569	0.7	14.9	15,435,766	1.9	10.2	6,282,160	2.6	22.5
2007	3,262,925	1.1	16.2	15,943,674	3.3	13.8	6,515,498	3.7	27.1
2008	3,264,782	0.1	16.3	16,288,280	2.2	16.3	6,650,632	2.1	29.7
2009	3,293,558	0.9	17.3	16,818,015	3.3	20.1	6,929,655	4.2	35.2
2010	3,355,470	1.9	19.5	17,647,028	4.9	26.0	7,250,976	4.6	41.4
2011	3,470,034	3.4	23.6	18,093,190	2.5	29.2	7,483,958	3.2	46.0

자료: 통계청, 전국사업체기초 원자료(각연도).

(단위: 명)



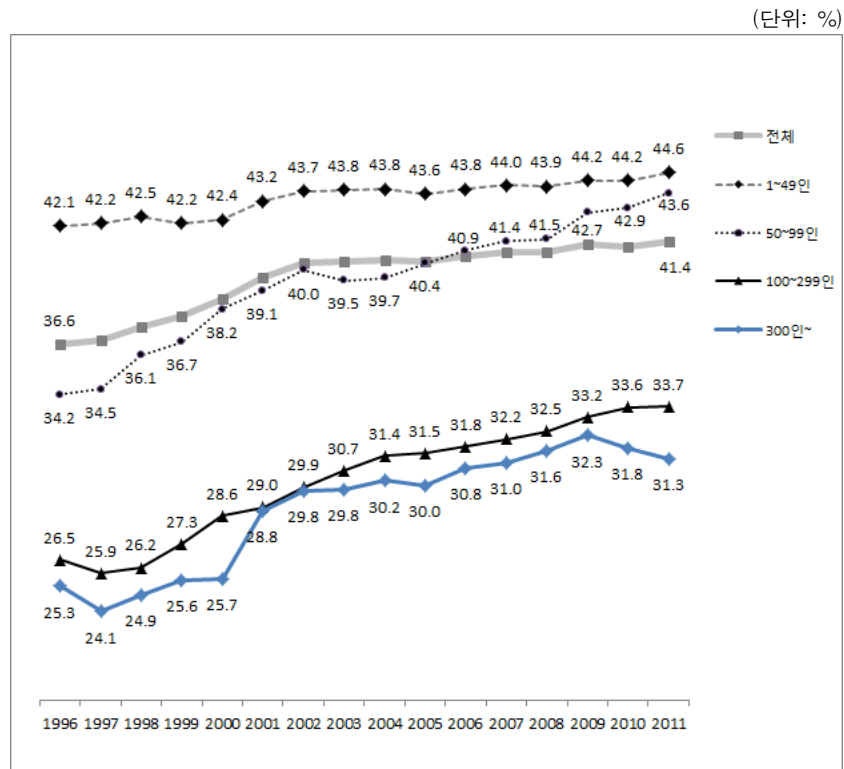
자료: 통계청, 전국사업체기초 원자료(각연도).

[그림 5] 2000~2011년간 규모별 남녀 종사자수 증가분

전체 사업장에서 여성종사자가 차지하는 비중이 1996년 36.6%에서 2011년 41.4%까지 증가하는데, 사업체 규모별 차이를 찾아보면 [그림 6]과 같다. 여성비중이 가장 높은 사업체 규모는 50인 미만의 영세업체이다. 1996년 50인 미만 규모의 사업체 종사자중 여성이 42.1%를 차지하였고 이 비율은 2011년에 44.6%로서 견고하게 유지된다. 즉 50인 미만 사업체 종사자의 두 명 중 한 명이 여성이라는 것이다. 한편 여성비중의 변화가 두드러지는 사업체 규모는 50~99인 규모이다. 지난 15년간 여성종사자 비중이 34.2%에서 43.6%로 10%p 가까이 증가하였다. 이처럼 100인 미만 사업체에서의 여성일자리 증가가 많았음을 확인함으로써 중소기업의 여성인력에 대한 의존성이 크며, 점점 더 증가한다는 주장이 가능해지는 것이다. 이러한 결과는 연도별로 사업체 규모와 여성비율과의 상관관계를 분석한 것에서도 드러난다²⁾. 모든 연도에서 규모와 여성비율이

2) 다음의 표는 전국사업체조사 원자료의 연도별 종사자규모와 여성종사자 비율과의 피어슨 상관관계 계수값을 나타낸 것이다.

유의한 역의 상관관계를 나타내, 규모가 작은 기업일수록 여성고용 비중이 높다고 볼 수 있다.



자료: 통계청, 전국사업체기초 원자료(각연도).

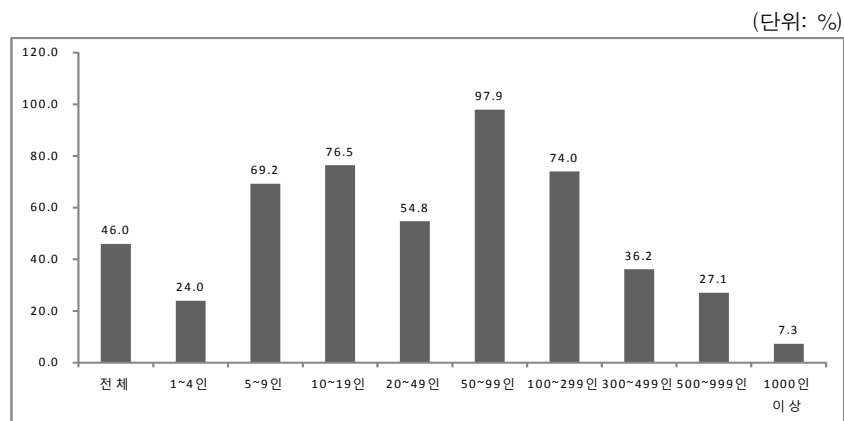
[그림 6] 사업체 규모별 여성비중의 변화 추이

이와 같은 추이를 다시 한 번 확인하기 위해 사업체 규모별로 여성종사자수의 변화율을 살펴보면 [그림 7]과 같다. 1996년에 비해 2011년의 전체 여성종사자수는 46.0% 증가하였으나 50~99인 규모의 경우 증가율

2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
-0.019*	-0.019*	-0.018*	-0.017*	-0.015*	-0.022*	-0.014*	-0.014*	-0.014*	-0.013*	-0.013*	-0.012*

*p<0.001 수준에서 유의함.

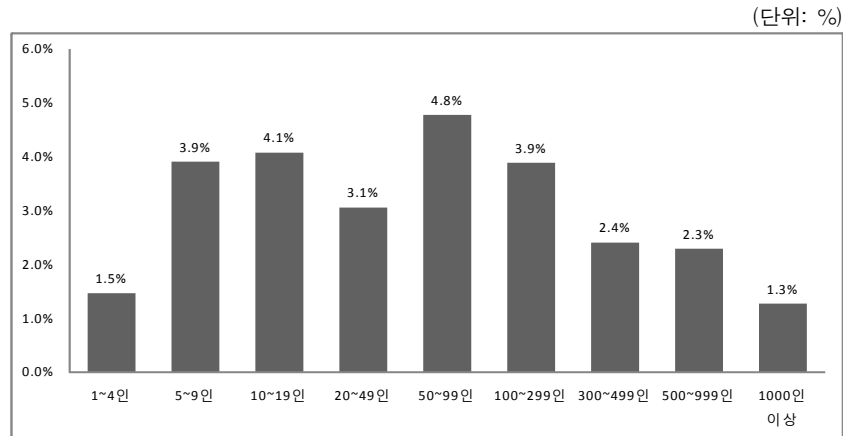
이 97.9%로서 여성종사자수가 거의 2배 가까이 증가한다. 10~19인과 100~299인 역시 각각 76.5%, 74.0%로 전체 종사자수 변화율에 비해서 더 높은 비율을 나타낸다. 300인 이상 규모부터는 증가율이 상대적으로 미약한데, 300~499인 36.2%, 500~999인 27.1%이다.



자료: 통계청, 전국사업체기초 원자료(각연도).

[그림 7] 1996년 대비 2011년 규모별 여성종사자수 증가비율

사업체 규모별로 여성종사자수의 연평균 증감율을 보면 [그림 8]과 같은데, 특히 50~99인 규모의 사업체에서 여성종사자수의 연평균 증가율이 4.8%로 두드러진다. 지난 15년 간 여성종사자수는 남성 종사자에 비해 높은 증가세를 보이는데 5~299인 규모, 즉 중소기업 사업체에서의 여성일자리 증가가 많았으며 그 중에서도 특히 5~9인, 10~19인, 50~99인 규모에서의 증가가 상대적으로 많았다.



자료: 통계청, 전국사업체기초 원자료(각연도).

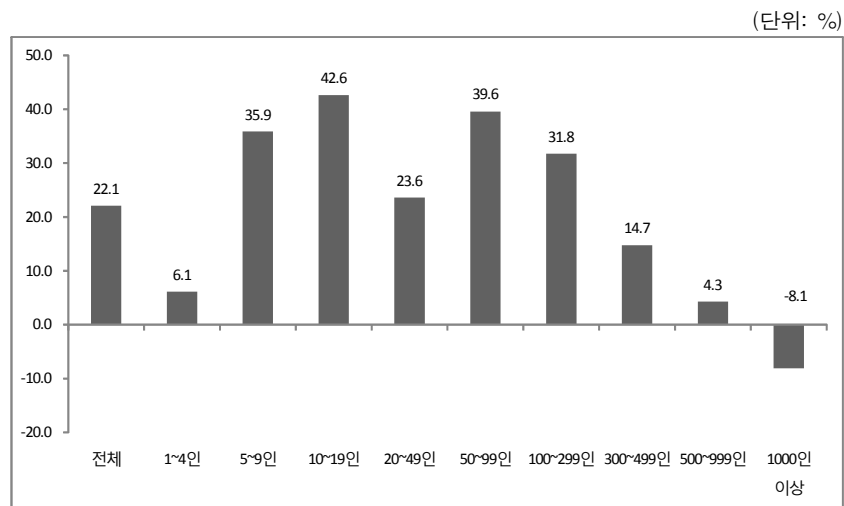
[그림 8] 1996~2011년간 규모별 여성종사자수 연평균 증감률

중소규모 사업체 중 5~9인, 10~19인 영세 사업체수가 가장 많이 늘어난 것으로, 지난 15년간 만들어진 일자리가 주로 영세한 일자리였음을 추측할 수 있다. 따라서 일자리의 질을 대리할 수 있는 변수로 ‘상용직’ 근로자수를 상정할 때, 전체 상용직 근로자수와 여성 상용직 근로자수의 변화율을 살펴보면 [그림 9]와 [그림 10]과 같다. 전체적으로는 22.1%의 상용직 근로자수가 증가하였고, 규모별로는 역시 10~19인 규모에서 42.6%의 증가율로 가장 높았으며, 50~99인 39.6%, 5~9인 35.9%, 100~299인 31.8% 순으로 나타났다. 전체종사자수의 변화율과 비교해 보면, 규모가 작을수록 전체종사자수와 상용직 근로자수의 변화율 차이가 크고, 규모가 클수록 격차가 적었다. 즉 영세한 사업체일수록 상용직보다는 비정규직 일자리를 늘림으로써 인력을 채워왔음을 짐작할 수 있다.

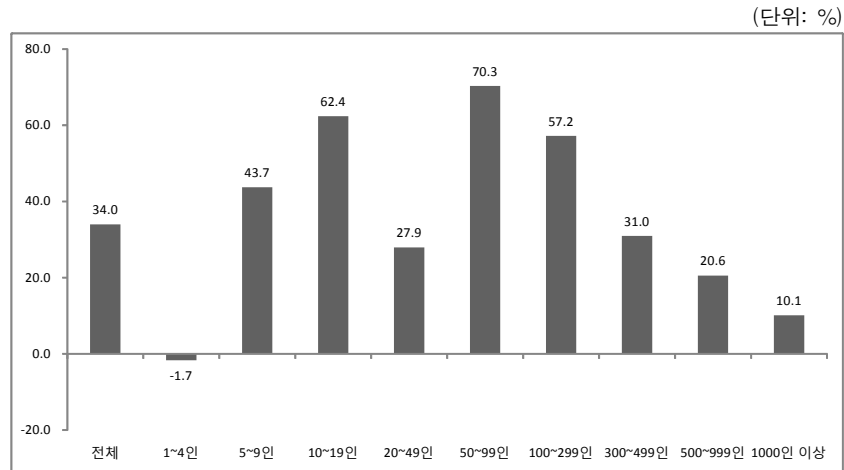
여성종사자수 중 상용직 근로자수의 15년간 변화율을 통해 여성고용의 질을 확인해 볼 수 있는데, [그림 10]에서 보는 바와 같이 전체적으로는 34.0%가 증가하였고, 모든 규모에서 전체 상용직 근로자수 변화율에 비해 여성 상용직 근로자수의 변화율이 더 큰 것으로 나타났다. 전체 여성종사자수의 변화율과 비교해 보면, 1~4인 영세사업체의 경우 여성종

사자수가 24.0%p 증가한 데 비해 여성 상용직 근로자수는 오히려 감소하여, 영세사업장의 여성 비정규직화를 시사한다.

전체 여성종사자수 변화율과 여성 상용직 근로자수 변화율의 격차를 규모별로 비교해 보면, 20~99인 규모에서의 격차가 약 27%로 상대적으로 가장 컸다. 5~9인, 10~19인의 경우에는 약 15% 수준으로 상대적으로 적었다. 그리고 규모가 300인 이상으로 커질수록 증가율은 낮지만 전체 여성종사자 변화율과의 격차는 적어졌다. 즉 여성고용은 20~99인(20~49인, 50~99인) 중규모의 사업체에서 주로 늘어났지만, 다른 규모에 비해 비상용직 일자리가 많이 늘어나 비정규직 고용을 통해 여성고용이 늘어난 것으로 볼 수 있다. 그리고 5인 미만의 영세사업장의 여성 일자리는 대부분 비상용직의 질 낮은 일자리로 늘어났다.



[그림 9] 1996년 대비 2011년 규모별 상용직 근로자수 변화율



자료: 통계청, 전국사업체기초 원자료(각연도).

[그림 10] 1996년 대비 2011년 규모별 여성 상용직 근로자수 변화율

3 정책제언

제안1) 중소기업의 여성고용비중 증가에 맞춘 “중소기업 여성인력지원 기본계획”의 수립

2011년 현재 전국사업체조사에서 중소기업에 근무하는 종업원수는 전체 근로자수의 85.6%에 달하는 것으로 나타난다. 여성은 더 심해서 전체 여성근로자 중 89.1%가 중소기업에서 일한다. 광업·제조업부문을 떼어서 보면 2011년 현재 10인 이상 사업체 중 중소기업에 근무하는 종업원수는 전체 근로자수의 73.7%를 차지한다(여성의 경우 79.6%). 지난 18년간(1993~2011년) 사업체 수와 종사자수에서 중소기업의 증가가 두드러지고 또 여성의 증가폭이 더 큰 것이 확인되었다.

이와 같이 중소기업의 여성인력 의존도가 높다. 중소기업이 보편적으로 겪고 있는 인재 구인난 속에서 우수 여성인력의 채용과 보유전략은

해법이 될 수 있다. 그럼에도 이제까지의 중소기업 인력정책은 인력수급 불균형 이슈 자체에서 크게 나아가지 못하고 있는 형편이다.

우리나라 중소기업 인력정책은 2003년 9월 「중소기업인력지원 특별법」이 제정되면서부터 본격적으로 추진되었다고 할 수 있다. 2004년부터 시행된 「중소기업인력지원 특별법」은 제5조에서 중소기업의 원활한 인력 확보를 지원하기 위하여 중소기업 인력지원 기본계획을 5년마다 수립하도록 규정하고 있다.³⁾ 이에 근거하여 ‘제1차 중소기업 인력 지원 종합계획(2005~2009년)’이 확정되었고 이로써 관계부처에 산재한 중소기업 인력정책을 종합하는 한편, 기존의 단기 위주의 정책에서 중·장기 인력정책을 포함하여 추진할 수 있게 되었다.

그러나 제1차 계획에 대해 국회 예산정책처는 중소기업이 저임금 인력을 활용할 수 있도록 공급을 확대하는 인력수급 대책 중심으로 추진되었다는 평가를 내렸다. 인력수급 지원 예산이 전체 예산의 73.6%를 차지하는 반면 근로자의 생산성 향상과 중소기업 취업 유인을 높이기 위한 ‘복지 및 작업환경 개선’, ‘직업능력개발 촉진’ 등의 예산은 26.4%에 불과하다는 것이다. 따라서 향후에는 생산성 향상을 위한 능력개발 및 취업 유인 제고를 위한 임금수준, 고용안정성, 작업환경 개선에 역점을 두어 추진할 필요성이 있다고 하였다.⁴⁾

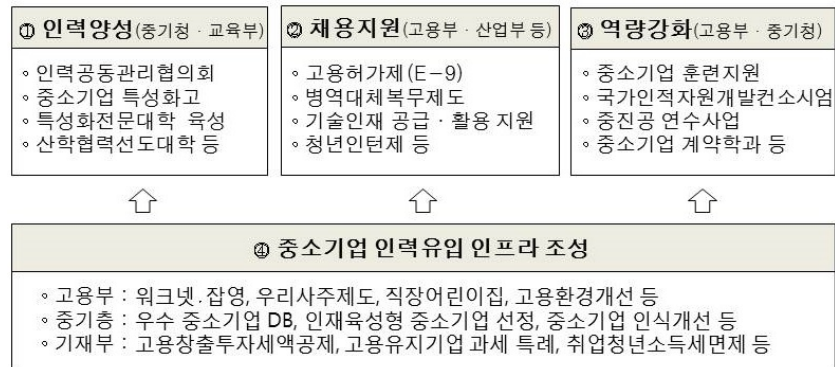
이후 수립된 「제2차 중소기업인력지원기본계획(2011~2015)」은 “중소기업의 인력난 해소로 안정적 경영기반 구현”을 정책목표로 하여 ①중소기업 맞춤형 인력공급 및 양성지원 ②중소기업의 인식개선 및 정보제공 강화 ③근로환경 및 복지여건 개선 ④일자리창출 인프라 구축 및 제도 정비의 4개 부문으로 구성되며 중소기업청, 고용노동부, 교육부, 미래창조과학부, 여성가족부, 병무청 등 8개 부처가 수행하는 총 106개 세부정책과제를 담고 있다.⁵⁾

3) 국가법령정보센터, <http://www.law.go.kr/lsInfoP.do?lsiSeq=130699#0000>

4) 중소기업청(2010.11), 중소기업 인력지원 기본계획(안) (제2차 : 2011년~2015년), p.45에서 재인용.

5) 자세한 내용은 중소기업청(2010.11), 중소기업 인력지원 기본계획(안) (제2차 : 2011년~2015년), p.13 참고.

중소기업인력지원기본계획은 5개년 계획이므로 매년 시행계획을 수립하도록 되어 있는데, 「2013년 중소기업 인력지원 시행계획」은 인력지원정책의 기본구조를 [그림 11]과 같이 제시하면서 여러 시책을 포함하였다.



자료: 중소기업청(2013.7), 「2013년 중소기업 인력지원 시행계획」, p.2.

[그림 11] 2013년도 중소기업 인력지원 시책의 구조

이 시행계획에 수록된 정책과제들은 <표 2>에서 보는 바와 같이 5개 분야에 걸쳐 100여개가 넘는다. 여기서 구직급여, 취업성공패키지 등 구직자 취업지원 정책은 중소기업에 특화된 정책이라기보다는 일반정책이므로 제외하고, 기업 및 근로자에 대한 세제 지원 사업도 제외하여 세출 예산사업 중심으로 정리한다고 해도 부처별 중소기업 인력지원 시책은 매우 다양하다. 2013년도 중소기업 인력지원 시책 중 중소기업으로 인력유입을 유도할 목적으로 제형저축과 퇴직공제 제도, 우수 인력의 장기근속을 위한 중소기업형 스톡옵션제(기업과 근로자가 공동 납입 및 납입금액에 대해 세제 혜택) 도입 등을 추가한 것이 주목할 만하다.

〈표 2〉 「2013년 중소기업 인력지원 시행계획」의 주요 내용

분야		주요 시책
중소기업 맞춤형 인력양성 및 공급	선취업-후진학을 통한 기술·기능인력 취업 촉진	중소기업 특성화고 지원, 중소기업 기술사관, 산학 맞춤기술인력 양성, 연수업체 인증제 등
	취업과 연계한 장학금 지원	희망사다리 장학금 지원, 국가근로장학금 전공 산업체 등 학교 외 근로비율 확대 등
	석·박사 전문인력 채용 및 인건비 보조	전문인력 채용지원, 기술인재 공급 및 활용 지원, 퇴직연구인력 채용 지원, 지역혁신인력 양성 등
	분야별 외국인력 활용 지원	고용허가제, 외국전문인력도입지원, 골드카드제 등
구직자취업 및 중소기업 고용 지원	구직자 취업 지원	저소득층 등을 대상 교육훈련 및 취업시 성공수당 지급, 취업촉진 수당, 글로벌 취업지원, 여성 취업 지원 등
	중소기업 고용 지원	청년인턴제, 중견인력 재취업 지원, 청년취업 아카데미, 고용촉진지원금, 고용유지지원금, 장애인 고용장려금 등
교육훈련	실업자 등에 대한 직업 훈련	국가기간·전략산업직종 훈련, 내일배움카드, 취업 사관학교 운영 등
	중소기업 재직자 직무 능력 향상	근로자 직무능력향상 지원금, 국가인적자원개발 컨소시엄, 사업주 직업능력개발 지원 등
인력유입 인프라 조성	근로여건 개선	행복산단 조성사업, 고용환경개선, 클린사업장 조성, 산재예방시설 용자 등
	복지향상 지원	퇴직연금, 사내복지기금, 우리사주, 벤처기업 스 톡옵션, 직장어린이집 설치 지원, 운영지원 등
	세제 지원	고용창출 투자세액 공제, 고용증가 중소기업에 대한 사회보험료 세액공제, 중소기업 취업 청년 3년간 근로소득세 전액 면제 등
인식개선 및 정보제공	중소기업 인식개선 및 건전한 직업관 확산	인재육성형 중소기업 선정·지원, 중소기업 인식 개선, 청소년 비즈쿨, 중소·벤처기업 문화경영 활성화 등
	정보제공	우수 중소기업 DB를 통한 3.5만 개사 정보 제공, 워크넷을 통한 직종별, 지역별, 분야별 등으로 구분된 채용정보를 실시간 제공, 지원시책 정보 제공 등

자료: 중소기업청(2013.7), 「2013년 중소기업 인력지원 시행계획」에서 정리.

그렇지만 중소기업 인력지원 시책들은 여전히 중소기업의 인력난 해소를 목적으로 하며, ‘중소기업 맞춤형 인력 양성 및 공급’에 중점을 두고 있다. 근로환경 및 복지여건 개선을 위해 퇴직금연금제도, 사내근로복지기금제도, 우리사주제도, 선진기업복지제도 도입 지원, 일터혁신지원, 근로자 생활안정대출사업 등의 시책이 있지만 아직 실행되지 않았거나 실행되었어도 예산 배정액을 볼 때, 제도 도입 초기단계라 판정된다.

또한 1~2차 기본계획이 중소기업의 인력난 해소에 중점을 두어 10년 가까이 다양한 시책을 시행했으나 중소기업의 인력난은 해소되지 못했다는 점에 주목할 필요가 있다.⁶⁾ 이것은 그동안의 정책이 유효하지 않았음을 시사하며, 중소기업 인력난을 근본적으로 해소하기 위해서는 인력공급 확대가 아니라 발생원인인 저임금, 열악한 작업환경 등을 치유·개선하는 방안이 필요함을 알 수 있다. 아울러 중소기업 근로환경과 사회적 인식 개선 등에 한계가 있었고 현장에서 정책을 효율적으로 조율하는 거버넌스도 부재했다는 평가도 있다.⁷⁾

조덕희·양현봉(2010: 98)도 앞으로 저임 활용에 기초한 중소기업 고용증가에는 한계가 클 것으로 전망하면서, 중소기업에 대한 저임금 생산인력의 공급 확대를 통한 인력수급 안정지원에 치중하기 보다는 노동생산성 향상과 함께 대중소기업 간 임금격차의 완화를 위한 정책적 노력을 크게 강화할 필요를 강조하였다.

이춘우·노민선(2013)은 그 간의 중소기업 인력정책을 평가하면서, 중소기업에 대한 낮은 인식으로 인한 인력정책의 실효성 저하, 기존의 단기적이고 공급자 중심의 인력정책, 정책 평가 및 환류기능 미흡 등을 주요 문제점으로 도출하였다. 이어서 중소기업 인력정책의 개선 방향 및 과제로서 중소기업 인력정책 추진시 제3차 중소기업 인력지원 기본계획 수립의 이행력 제고, 중소기업 인력정책의 인력흡인력(유인력+유지력) 강화, 선택과 집중을 통한 중소기업 정책의 실효성 강화, 인력정책의 질

6) 2012년 기준으로 300인 미만의 중소기업의 인력부족률이 3.3%로 대기업 1.2%의 2배 이상이다. 고용노동부, 「2012년 직종별 사업체노동력조사」.

7) 관계부처 합동(2013.10.2.), “중소기업 인력수급 불일치 해소대책.”

관리 시스템 구축, 창조경제 국제협력공단 및 남북협력공단 조성을 통해 중소기업 인력문제 해소 등을 주요 과제로 제시하였다.

특히 중소기업 인력정책의 인력흡인력 강화를 강조하였는데, 중소기업으로 우수인력의 유입이 촉진될 수 있도록 정책을 설계하기 위해서는 중소기업의 인력정책을 ‘금전적 보상정책과 비금전적 보상정책’으로⁸⁾ 패키지화하여 재편성(Re-alignment)하거나 재설계(Redesign)할 필요가 있다고 보았다(이춘우·노민선, 2013:345). 한편 방만한 중소기업 인력정책에 대해 선택과 집중을 통해 실효성을 강화해 나가야 하는데, 정책적 지원을 흠뻑하기 식으로 하는 기존 관행을 타파하기 위해서는 선택과 집중에 의한 정책 리스트럭처링(Restruturing)의 상시화를 제안하였다.

지난 10년 가까이 시행된 중소기업 인력지원 시책들 대한 이러저러한 평가들을 종합하면, 먼저 100여개를 넘을 정도로 다양한 시책들에서 선택과 집중이 필요하다는 것과 정책의 실효성을 제고해야 한다는 점을 꼽을 수 있다. 그리고 중소기업 인력난을 해소하기 위해서는 인력공급측 정책이 아니라 중소기업 일자리의 질과 인력운용방식을 개선하는 수요측 정책이 필요하다는 것이다. 여성과 관련하여서는 중소기업의 중심인력이 되어가고 있는 여성인력의 요구에 맞는 정책이 필요하다는 시사점을 얻는다. 중소기업에서 여성인재가 단지 채용되는 수준이 아니라 역량을 발휘하고, ‘활약’할 수 있도록 여성맞춤형 인력 관리와 경력개발을 지원하는 대책이 마련되어야 할 것이다.

그럼에도 현재 중소기업인력 지원시책들이 공급자 중심에서 벗어나지 못했고, 여성인력을 적극적으로 활용하도록 지원하는 정책은 전무한 상태이다. 앞으로 중소기업들이 우수한 여성인력들을 확보하여 인력난을 해소하고 성장을 지속할 수 있으려면 이제까지의 일반적인 수준의 인력 지원시책을 넘어 특히 소규모 업체의 저임금이며 불안정한 일자리에 분

8) 금전적 보상정책의 예는 업무성과 인센티브제도(Performance Incentive), 이익배분제도(Profit Sharing)의 도입 및 강화, 장기 재직자 자녀에 대한 학자금 및 노후 연금과 주택을 제공하는 ‘중소기업형 생애주기 복지제도’ 등이다. 이춘우·노민선(2013: 345)에서 정리.

포되어 있는 여성들의 근로여건 개선과 함께, 중소기업의 성장이 여성인력의 활용과 병행될 수 있도록 여성맞춤형 제도 설계와 시행이 이루어져야 할 것이다. 중소기업 여성인력의 채용, 배치, 훈련, 승진, 후생복지에 이르는 영역별로 실효성 있는 지원방안을 포괄한 (가칭) “중소기업 여성인력지원 기본계획”의 수립은 이러한 노력을 체계적으로 지원할 수 있을 것이다.

제안2) 기업의 여성인력활용 지원 사업에서 중소기업 확대

현재 시행되고 있는 기업지원 사례를 중심으로 정책대상으로서 중소기업의 포괄성을 높이는 조치가 필요하다. 먼저 고용노동부가 실시하고 있는 남녀고용평등 우수기업 포상제도와 적극적 고용개선조치를 살펴보자. 고용노동부는 남녀고용평등강조주간(5.25~5.31)을 맞아 남녀가 함께하는 일터를 만들고, 여성들이 가진 역량을 발휘할 수 있도록 앞장서 온 기업과 유공자를 매년 선정·수상하고 있다. 남녀고용평등우수기업은 여성고용 개선 실적, 일가정 양립 지원, 모성보호, 능력개발의 양성평등 등을 종합적으로 평가하여 선정된다. 선정된 회사는 향후 3년간 「남녀고용평등 우수기업 인증마크」를 사용할 수 있으며 조달청 물품입찰 적격 심사시 우대 가산점(0.5점)을 받게 된다.⁹⁾ 그런데 이 제도에서 중소기업은 제한적으로 포함되는 실정이다. 제2013년 「제13회 남녀고용평등강조주간 기념식」에서는 남녀고용평등 우수기업으로 12개 기업이 선정되었는데, 이 중 중소기업은 4개 업체에 그친다.

9) 고용노동부 보도자료(2013.5.30.), “「남녀가 함께 일하는, 행복한 일터」가 국민행복의 시대를 열어갑니다.”

〈표 3〉 2013년 제13회 남녀고용평등강조주간 남녀고용평등 우수기업 명단

연번	사업체명	업종	규모	훈격
1	롯데카드(주)	금융업	대기업	대통령표창
2	국민연금공단	보험업	대기업	대통령표창
3	(주)에어코리아	운수업	대기업	총리표창
4	한국바스프 주식회사	제조업	대기업	총리표창
5	(주)인터내셔널 사이언티픽 스탠다드	기술서비스업	중소기업	총리표창
6	(주)글로벌웨이	정보서비스업	중소기업	장관표창
7	한국서부발전(주)태안발전본부	전기사업	대기업	장관표창
8	삼성생명주식회사	보험업	대기업	장관표창
9	코웨이(주)	제조업	대기업	장관표창
10	메디힐병원	보건업	중소기업	장관표창
11	서비스탑(주)	사업서비스업	대기업	장관표창
12	메리케이코리아(유)	도소매업	중소기업	장관표창

자료: 고용노동부 보도자료(2013.5.30.)에서 발췌.

적극적 고용개선조치(AA, Affirmative action)는 현존하는 남녀간의 고용차별을 없애거나 고용평등을 촉진하기 위하여 잠정적으로 특정 성을 우대하는 조치를 말한다. 고용노동부는 매년 대상기업의 여성근로자 고용비율과 여성관리자 비율을 모니터링하여 발표하고 있는데, 문제는 대상기업이 상시근로자 500명 이상 기업과 50명 이상 공공기관이라는 것이다(2013년 현재 1,778개 사업장임).¹⁰⁾ 이처럼 기업의 여성인력 활용노력을 지원하는 고용노동부의 제도들은 대기업 및 공기업에 주대상으로 시행되는 상황이다.

또 하나의 정책사례로 여성가족부의 가족친화인증제도를 살펴볼 수 있다. 가족친화인증제도는 2008년부터 “많은 기업이 일과 가정의 양립 제도를 실천하여 근로자의 근무 만족도 제고와 기업의 지속 가능한 성장

10) 고용노동부 보도자료(2013.9.23.) “중견기업·공공기관에서 여성고용 비율 꾸준히 늘었다.”

환경을 마련하고, 여성의 경력단절 방지와 고용률 제고 도모”를 목적으로 실시하고 있는 제도이다. 기업내 탄력적 근무제도, 자녀출산·양육 및 교육 지원제도, 부양가족 지원제도, 근로자 지원제도, 가족관계 증진제도 등 가족친화제도를 모범적으로 운영하는 기업, 중앙부처·지자체, 대학 등에 대하여 인증을 부여하는데 인증기간은 3년이며 실적에 따라 2년 연장이 가능하다.¹¹⁾ 2013년 12월말 기준으로 총 522개 기업·기관이 인증을 받았는데, 대기업이 144개, 중소기업이 183개, 공공기관이 195개이다. 정책대상으로 중소기업을 포함하려는 노력이 나타나고 있으나 전체 중소기업 수를 고려할 때 더 많은 노력이 필요하다.

〈표 4〉 가족친화인증제도의 인증실적('13. 12월말 기준)

연도 \ 구분	계	대기업	중소기업	공공기관
계	522	144	183	195
2009	15	5	4	6
2010	23	7	6	10
2011	95	22	33	40
2012	101	23	29	49
2013	288	87	111	90

주: 인증기간이 3년(2년 연장)으로 '13.12월말 기준 인증이 유효한 기관·기업 기준

자료: 여성가족부 보도자료(2013.12.9.)에서 발췌.

제안3) 중소기업의 일·가정 양립 지원 정책

우리나라에서는 2000년 이후 일·가정 양립지원 조치가 여성고용정책의 일환으로 자리매김하고 시행되어 왔는데(김영옥 외, 2012) 대기업과

11) 여성가족부 보도자료(2013.12.9.), “행복한 가정, 행복한 일터, 대한민국이 건강해 집니다.”

공공부문 중심이었음을 부인하기 어렵다. 일·가정 양립 지원조치란 근로자의 일과 가정(육아·간병 등)과의 양립을 기업이 지원하는 것으로, 근로자가 계속 일하기 쉬운 직장 환경을 위한 대응이다. 예를 들면, 근로자가 아이를 낳아 기르면서 일을 계속하기 위해서, 또 부모의 간병을 하면서 일을 계속하도록 휴직제도를 도입하거나 일하는 시간에 유연성을 갖는 등 일 이외의 시간의 확보가 필요한 근로자가 일하기 쉬운 환경을 정비함으로써 근로자가 그만두지 않고 일을 계속할 수 있게 된다. 따라서 일·가정 양립 지원조치는 유능한 근로자를 확보하거나 정착을 도모하기 위해 기업과 근로자 모두에게 장점이 있는 조치라 할 수 있다.

일·가정 양립 지원조치는 특히 중소기업에게 요구된다. 중소기업이 인재를 확보하기 위해서는 기존의 작업 방법이나 직장 환경을 재검토하여 일과 가정의 양립을 지원하기 위한 대응이 불가결하기 때문이다. 따라서 중소기업의 양립 지원은 일부 직원을 우대하기 위한 복리후생정책이 아니라, 중요한 인적자원의 활용을 위한 경영 전략의 일환으로 추진할 필요가 있다. 신규인재뿐 아니라 중견인력의 이직으로 이중 인력난을 겪고 있는 중소기업에서 일·가정 양립 지원조치는 (여성)인재를 확보하여 장기간 활약하도록 하는데 큰 역할을 할 수 있을 것이다. 그런데 일·가정 양립 조치의 시행에는 초기 도입비용 등 부담이 따르기 때문에 중소기업들은 엄두를 내지 못하는 상황이다. 이번 연구의 사례조사에서도 일·가정 양립 지원 조치를 본격적으로 시행하는 기업은 전무하였다. 또한 일·가정 양립지원제도가 취업규칙 등에 명문화되어 있는 경우에도 제대로 활용되는 사례는 드물었다.

중소기업의 일·가정 양립을 지원하는 노력으로서 일본의 사례를 참고할 수 있다. 일본의 2012년도 중소기업 고용인력지원정책을 살펴보면 <표 5>와 같이 노동력 확보지원 뿐 아니라 고용안정, 직업능력개발, 노동복지 향상을 위한 시책을 담고 있다. 일본에서도 여성근로자를 직접적으로 대상화한 시책은 없지만 근로시간 대책, 일·가정 양립지원제도 등 여성의 경력 유지에 중요한 정책들이 자리를 잡은 것을 발견할 수 있다(日本 中小企業廳, 2013:103).

〈표 5〉 일본 중소기업의 고용·인재 지원 정책

분야	정책과제	세부시책
노동력 확보		중소기업 인재 확보 추진사업조성금 중소기업 기반인재 확보 조성금 중소기업 고용창출 등 능력개발조성금
고용안정 및 직업능력개발	고용안정·촉진	중소기업의 새 고용기회의 창출지원 노동자의 고용유지대책 건설노동자의 고용대책 고령자의 고용대책 장애자의 고용 촉진 지역고용대책
	인재육성지원 추진	사업주가 실시하는 능력개발추진체제의 정비 공공직업훈련 추진
근무환경의 개선	근로시간 및 안전· 건강 확보 대책	근로시간 개선을 통한 일·생활조화 대책 추진 노동자의 안전과 건강 확보 대책 기타 근로조건향상대책
	직업·가정 양립과 여성 의 능력발휘가 가능하 도록 환경 정비	직업생활과 가정생활 양립 지원대책 고용분야의 남녀균등 기회와 대우 확보 파트타임근로대책의 종합적 추진
	근로자복지대책	근로자재산형성촉진제도의 보급 촉진 중소기업퇴직금공제제도의 보급 등 추진

자료: 일본 중소기업청 『평성24년 중소기업시책총람』, p.103에서 정리.
www.chusho.meti.go.jp/pamflet/souran/2012

또한 일본 후생노동성은 중소기업의 일·가정 양립지원을 위해 일거에 모든 제도를 마련하는 비현실적인 목표를 세우기보다는 단계별로, 위에서 지적인 것과 같은 중소기업의 보편적 문제점에 대응하여 해결책을 찾은 사례를 발굴하고 널리 홍보하는 전략을 취하고 있다. 예를 들어 제도가 취업규칙에 명시되어 있지만, 평소에 종업원들이 이 제도를 알지 못하거나 뒤늦게 알게 되어 제도를 이용하지 못하는 경우가 있을 수 있다. 이럴 때 다양한 제도 설명회를 개최하고 또 관리자가 직접 설명하는 것도 좋은 방법이다. 우리 회사에 어떤 제도가 있는지 사전에 종업원에게 알림으로써 안심하고 계속 일할 수 있는 회사라고 하는 확신을 줄 수 있

을 것이다.

<표 6>은 일본 후생노동성이 중소기업 내 일·가정 양립 지원 조치의 확산을 돕기 위해 펴낸 책자에서 참고할만한 사례들을 정리한 것이다. 우리나라에서도 우수한 여성인력을 확보하여 경력을 개발하는 적극적인 인력정책과 더불어 일·가정 양립 지원 제도가 도입되고 활발하게 사용됨으로써 중소기업 여성인력활용 지원방안의 영역이 확대되기를 기대한다.

<표 6> 일본 중소기업의 일·가정 양립 활성화 시도

노조의 역할

종업원의 설명은 총무부에서 제도 설명회를 개최하는 종업원에게 설명할 뿐만 아니라 노동조합에서 조합원 설명회를 가졌다(가나가와 현, 금속 제품 제조업, 종업원 301~1,000명).

제도 이용에 관한 연구회 개최

양립지원 추진을 위한 연수를 사내에서 실시했으며 제도의 이해뿐만 아니라 제도 이용과 관련한 사내 커뮤니케이션에 대해서 공부도 하고 있다. 예를 들면 육아 때문에 정시 퇴사하는 사람에 대해 다른 사람은 어떻게 느끼는지 등. 제도 이용자 측은 "다른 사람들은 자신이 일찍 돌아갈 것에 대해 불만을 느끼고 있는 것은 아닌가"라는 불만을 가지고 있지만, 직장의 사람에게는 "피차 일반이니 어쩔 수 없이"라는 인식을 하고 있었다. 이런 의사소통의 불일치를 해소하는 것이 양립지원 제도 이용 추진을 위해서 필요하다고 생각한다(도쿄도, 전문 서비스업, 종업원 100명 이하).

관리직의 여성에 대한 의식 교육의 중요성

양립지원을 추진하기 위한 중요 과제는 관리직의 교육이다. 여 종업원의 처우, 대응에 관해서 당황하고 있는 관리직이 많다. 그룹 전체에서도 관리직 교육의 필요성을 느껴 다양한 시책을 마련하고 있다(아이치 현, 도로 화물 운송업, 종업원 301~1,000명).

여성 종업원이 상담하기 쉬운 상담창구의 설치

임신 중이나 출산 휴가·육아휴직 복귀 이후의 여성 종업원을 위한 상담 창구를 설치하고 있다. 통상 관리직이나 부서장은 남성이

많은 여성부터 상담하기 어렵다는 이야기가 나왔다. 또, 종업원은 고객처에 상주하는 형태가 중심이어서 본사 관리 부문과의 사이에 거리가 먼, 임신 중의 여성 종업원이 곤란한 것이나, 휴업 복귀에 대해 불안 등을 상담할 수 있는 사람이 주위에 적어 설치했다(가나가와 현, 정보 서비스업, 종업원 101~300명).

생산현장에도 상담 창구를 설치

제조부에 노무 담당의 여성이 있어 현장 파트를 위한 창구이다. 남성이 상담하기 어려운 부분도 있을까 여성의 창구 담당자를 배치하고 있다. 이 여자는 구인, 채용 면접에서 입사시의 서포트(타임 카드 누르는 법, 작업 방식 등)까지 맡고 있으며, 야근이 어렵다는 등의 취업 조건을 채용 면접 시에 조사하고 있는 관계로, 현장의 파트에 있어서는 상담하기 쉬운 상대이다(이바라키 현, 식료품 제조업, 종업원 101~300명).

상담창구로 이직 방지를

각 부서마다 상담 창구(주임급)과 총무 담당의 2명이 있어 양립 지원 제도의 이용에 관한 창구를 담당하고 있다. 상담 창구나 총무 담당은 나이 든 사람이 많아 제도의 내용의 설명만 아니라 육아휴직 복귀 후의 상담 등도 받아들였고 제도 이해와 이용 촉진을 위해 중요한 역할을 한다. 실제로 입사 직후에 임신을 알아 퇴직을 고려하고 있던 직원에 대해 담당이 상담에 응한 것으로 이직 방지에 성공한 적도 있었다(나가노 현, 사회 보험·사회 복지·간병 사업, 종업원 100명 이하).

간호에 관한 상담 창구의 명확화

간병 문제에 관해 종업원도 제도를 모르고 주위에 폐를 끼쳐서는 안된다고 생각해 제도를 이용하기 어렵다고 생각하고 있는 사람들도 많고 제도를 이용하기 쉬운 환경 조성에 대해 검토. 간병 문제로 고민하는 종업원을 위한 상담 창구를 명확화하는 등 제도 이용하기 쉬운 환경 만들기를 진행시켜 나갈 것을 향후의 과제로서 검토(사이타마 현, 식료품 제조업, 종업원 101명~300명).

자료: 日本 厚生労働省(2013), 『平成24年度 中小企業における 兩立支援推進の アイディア集』 p.24~25에서 발췌.

http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu_shien/pdf/bp.pdf

4 기대효과

본고의 연구결과는 중소기업들이 우수한 여성인력들을 확보하여 인력난을 해소하고 성장을 지속할 수 있으려면 이제까지의 일반적인 인력지원시책을 넘어 여성맞춤형 제도의 설계와 시행이 필요하다는 것을 지속적으로 보여준다. 그러나 중소기업 여성인력활용 지원정책은 전무하였고 기업의 여성인력활용을 지원하는 정책으로 고용노동부의 남녀고용평등 우수기업 포상제도와 적극적 고용개선조치, 여성가족부의 가족친화인증제도 등이 있지만 정책대상으로서 중소기업의 포섭 수준은 미약한 수준이다.

일본의 경우 중소기업의 여성근로자를 직접적으로 대상화한 시책은 없지만 근로시간 대책, 일·가정 양립 지원제도 등 여성의 경력 유지에 중요한 정책들을 강조하는 움직임이 있다. 그 예로 2012년도 중소기업인력지원정책에서는 노동력 확보지원 뿐 아니라 고용안정, 직업능력개발, 노동복지 향상을 위한 시책을 담고 있다.

우리나라에서도 우수한 여성인력을 확보하여 경력을 개발하는 적극적인 인력정책과 더불어 일·가정 양립 지원제도가 도입되고 활발하게 사용됨으로써, 중소기업 여성인력활용 지원방안의 영역이 확대되는 성과를 거둘 것이다.

참고자료



- 김영옥 외(2012), 『일·가정양립 실태조사』, 고용노동부.
- 서정대(2008), 『중소기업 부문의 일자리 창출현황과 제고방안』, 중소기업연구원.
- 이춘우·노민선(2013), “한국 중소기업 인력정책의 전개과정과 정책적 개선 방향 및 과제”, 『중소기업연구』, 35(3).
- 중소기업청(2013.7), 『2013년 중소기업 인력지원 시행계획』.
- 중소기업청(2010.11), 『중소기업인력지원 기본계획(안)』 제2차(2011~2015).
- 日本 中小企業廳(2013), 『平成 24年度 中小企業施策總覧』.
www.chusho.meti.go.jp/pamflet/souran/2012
- 日本 厚生労働省(2013), 『平成 24年度 中小企業における 兩立支援推進の アイディア集』.
http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/youritsu_shien/pdf/bp.pdf

주관부처 : 중소기업청 인력개발과, 고용노동부 여성고용과,
여성가족부 여성인력정책과
관계부처 : 중소기업청 인력개발과, 고용노동부 여성고용과,
여성가족부 여성인력정책과