

2014

연구보고서-7

I S S U E P A P E R

고용률 70% 달성을 위한 여성인재 활용: 유리천장을 넘어 기업의 핵심인력으로


수행과제명 • 2014년 여성관리자패널조사

과제책임자 • 김난주 부연구위원




한국여성정책연구원
Korean Women's Development Institute

고용률 70% 달성을 위한 여성인재 활용: 유리천장을 넘어 기업의 핵심인력으로*

수행 과제명  2014년 여성관리자패널조사

과제책임자  김난주 부연구위원

 Tel: 02-3156-7136

 e-mail: string@kwcdimail.re.kr

요약

OECD 국가와의 유리천장 지수 비교에서 한국은 15.5점으로 최하위를 기록함. 이는 한국에서 여성관리자들이 기업내에서의 생존이 얼마나 어려운지를 보여주는 결과임. 여성관리자패널조사는 여성관리자를 둘러싼 상황적·조직적·개인적 변인들에 대한 유일한 조사로서 여성관리자의 경력 형성과 경력 유지, 핵심인재 성장에 대한 정책적 시사점을 제공하기 위한 근거자료를 제공함.

* 이 이슈페이퍼는 다음과 같이 인용해 주십시오.

김난주·강민정·박건표·전병유·강문정(2014). 2014년 여성관리자패널조사.
서울: 한국여성정책연구원

1 배경 및 문제점

- 국정과제인 고용률 70%달성을 위해서는 여성인력 활용이 관건인 것은 이론의 여지가 없는데 15세 이상 여성고용률은 2013년 기준 48.8%에 불과함. 2013년 15세 이상 경제활동인구의 고용률이 59.5%인 것에서 고용률 70% 달성을 위해서 여성고용률 상승이 전제되어야 함을 확인할 수 있음.
- 여성고용률 상승으로 고용률 70%를 건인해야 함에도 불구하고 여성고용률은 50%를 넘지 못하고 정체 상태이며, 일하고 있는 여성취업자들의 기업내에서의 지위도 높지 않음.
- 2014년 3월 영국 주간 저널 이코노미스트가 발표한 ‘유리천장 지수(glass-ceiling index)’에 따르면 OECD 27개국¹⁾ 중 한국은 100점 만점에 유일하게 20점 미만인 15.5점으로 조사대상 OECD 27개 국가 중 최하위를 기록함. 가장 높은 점수를 받은 국가는 78.8점을 받은 노르웨이였고 27개 OECD 회원국 평균은 53.8점임.
- 특히, ‘유리천장 지수(glass-ceiling index)’ 평가 항목 중 ‘여성 고위직 비율’에서 한국은 9.6%(OECD 평균 31.6%)로 조사대상 OECD 국가 중 26위를 기록함. 조사 대상 OECD 국가에서 여성 고위직 비율이 10%에도 미치지 못하는 국가는 한국과 일본이 유일함. ‘기업 이사회 내 여성임원 비율’에서 한국은 1.9%(OECD 평균은 12.5%)으로 ‘여성 고위직 비율’과 동일하게 26위를 기록함.
- 여성인력의 선순환을 위해서는 여성인력이 유리천장을 극복하고 경력을 쌓아 기업내에서 고위직 핵심인력으로 진출하는 것이 중요함. 여성관리자패널조사는 관리자 진입 단계인 대리급이상 여성관리자를

1) OECD 34개 회원국 중 조사대상에서 에스토니아, 멕시코, 칠레, 터키, 아이슬란드, 슬로베니아, 룩셈부르크 등 7개 국가 제외

대상으로 여성인력이 경력을 형성하고 경력을 유지하는 데 조직적·상황적·개인적 요인들이 개별적으로 또는 상호 작용을 통하여 어떠한 영향을 미치는지를 관찰하고 이와 관련한 자료를 시계열적으로 구축하는 국내 유일한 조사임. 조사 결과는 기업내 여성인력 활용과 개별 여성관리자의 경력 형성의 현황을 파악하는데 의의가 있음.

2 조사 및 분석결과

가. 여성관리자 근로 현황과 개인적 특성

1) 근로시간과 임금

- 2013년 여성관리자의 주 평균 근로시간은 47.5시간이며 이 중 통상 근무시간은 40.9시간, 초과근로시간은 6.6시간으로 조사됨. 주5일근무 법정 근무시간이 40시간임을 감안하면 여성관리자는 일평균 1시간 이상 초과근로를 하는 것으로 볼 수 있음.
- 여성관리자의 출퇴근 소요 시간 분포는 '31~60분'이 31.3%로 가장 많고 이어 '30분 이하'가 20.0%로 많아 여성관리자의 출퇴근에 걸리는 시간은 60분 이하가 51.3%로 절반 이상을 차지함.
- 여성관리자의 평일 출근 시간대는 '오전 8시 이후 9시 이전'이 68.7%로 가장 많음. 평일 퇴근 시간대는 '오후 6시 이후 7시 이전'은 38.8%이고 '오후 7시 이후 8시 이전'도 35.0%로 적지 않음.
- 여성관리자가 퇴근 후나 주말에 회사 일을 하는 정도는 '전혀 하지 않는다'(25.6%), '거의 하지 않는다'(35.2%)로 하지 않는 비율이 60.8%로 여성관리자 10명 중 6명은 회사에서만 일을 하는 것으로 조사됨. 여성관리자가 업무 종료 후 주로 했던 일은 '귀가하여 가족들과 지내거나 휴식을 취했다'(64.2%)가 가장 많음.

- 여성관리자의 2013년 월 평균 임금은 444.3만원이고 임금 구간별 분포는 '301~400만원'이 24.5%로 가장 많음.
- 여성관리자 중 63.9%(1,040명)은 2013년 인센티브를 받은 비율은 63.9%로 금액으로는 655.5만원임
- 여성관리자는 업무성과에 대한 보상으로 '인센티브 등 금전적 보상' (57.6%)로 가장 많이 원하였고 이어 '승진 등 직급 보상'(28.5%), '특별 휴가 등 시간적 보상'(13.7%)등의 순서로 선호함.
- 여성관리자는 평균 18.7일의 연차휴가를 부여 받았고 이 중 10.4일을 사용하여 주어진 휴가 일수 대비 실제 사용한 일수 비율은 55.8%에 불과함.

2) 소속된 조직과 담당업무의 특성

- 여성관리자가 소속된 팀이나 부서의 성별 인원을 보면 남성이 50.7%, 여성이 49.3%로 남녀 비율의 격차가 1.4%p로 크지 않음(평균 인원 남성 8.3명, 여성 8.1명).
- 여성관리자의 소속 조직에서의 상사, 동료, 부하 직원과의 의사소통 관련 애로 사항이 큰 상대는 여성동료(3.1점)가 가장 높고, 남성 부하 직원(3.0점), 남성동료·여성부하직원(2.9점)이고 직속상사(2.6점)과의 의사소통에 애로 수준이 가장 낮음.
- 여성관리자가 소속 조직에서 팀장(부서장)인 비율은 20.5%로 10명 중 2명에 불과함.
 - 팀장(부서장)인 여성관리자가 업무상 의사결정을 내리는 방식은 '팀원들과 집단으로 문제를 논의하고 결정도 함께 한다'(50.5%), '팀원들과 집단으로 문제를 논의하되 결정은 내가한다'(30.0%), 대부분 팀원들과 논의를 중시함.
 - 팀장(부서장)인 여성관리자의 부하직원에 대한 성별에 따른 평가를 5점 만점으로 보면, 여성 팀원은 남성 팀원에 비해 업무 능력이 높으나(3.4점) 조직에 대한 충성도는 낮은 것(3.5점)으로 나타남.

- 여성이기 때문에 팀원들이 자신을 불편하게 생각할 것인가에 대해서는 5점 만점에서 2.0점으로 동의하는 수준이 낮음.
- 여성관리자는 팀원이나 부서원들과 업무상 갈등이 있는 경우 해결 방안으로 ‘문제를 갈등 당사자와 개인적으로 논의하여 해결점을 찾는다’(50.5%), ‘기회가 될 때마다 당사자에게 간접적으로 의사표현을 한다’(20.0%), ‘문제를 드러내놓고 논의하지 않고 참는다’(16.0%)의 순서로 나타났으며 ‘공식적으로 문제제기를 하여 해결하려고 한다’는 8.8%에 불과함.
- 여성관리자의 직속상사는 남성인 경우가 79.8%로 여성이 직속상사인 비율(20.2%)에 비해 4배 가까이 높음.
- 여성관리자가 업무수행에 중요하다고 생각하는 것(복수응답)은 ‘내게 주어진 일을 계획대로 마무리하는 것’이 91.6%로 여성관리자 10명 중 9명 이상이 선택하여 가장 많았으며 이어 ‘다른 사람이나 부서와 조화롭게 협력하는 것’(60.8%)도 응답 여성관리자 중 절반 이상이 선택함.
- 여성관리자의 자신에 대한 능력 평가는 ‘나의 리더십(관리능력)’(3.1점), ‘나의 외부 네트워크능력’(3.1점), ‘나의 창의성’(3.2점)으로 세 항목에 대한 평가가 다른 능력에 비해 낮은 편임. 반면, ‘나의 성실성 책임감’(4.2점), ‘나의 업무 몰입도’(3.9점) 등의 업무 자세에 중요한 속성에 대해서는 스스로도 높은 점수를 줌.

3) 네트워크

- 여성관리자가 지난 한달 간 직장 동료들과 업무 시간외 모임 빈도는 ‘1~2회’(57.2%)가 절반 이상을 차지함. ‘전혀 없었다’가 차지하는 비율도 14.6%로 10% 이상임.
 - 업무 시간 외 모임에서 주로 한 일은 ‘간단히 식사를 하였다’(69.2%)가 가장 많았음.
- 여성관리자가 소속된 기업의 공식모임의 조직 비율은 ‘노동조합’이

57.2%로 가장 높고 이어 ‘노동조합 아닌 다른 대표조직’(20.8%), ‘여직원회’ (19.1%), ‘기타 공식적인 조직’(16.7%)으로 나타남.

- 해당 공식적 조직이 있는 기업의 여성관리자가 조직에 가입한 비율은 ‘여직원회’(80.4%)로 가장 높고 이어 ‘노동조합’(60.1%), ‘기타 공식적인 조직’(53.3%), ‘노동조합 아닌 다른 대표조직’(48.1%)으로 나타남.

● 회사 내 비공식적 모임 가입 유무 관련에 대해서는 가입하지 않음이 47.6%, 가입함이 33.1%, 비공식모임 없다가 19.2%로 조사됨.

- 참여하고 있는 비공식적 모임의 목적은 ‘친교(친목)활동’(61.2%)이 가장 많음.

● 조직 내 멘토가 있는지에 대해서 여성관리자의 절반 이상인 55.0%가 있다고 응답하였고 평균 멘토 인원은 2.4명으로 조사됨.

- 멘토의 유형을 보면, ‘타 팀의 상사나 동료’가 가장 많고 이어 ‘소속팀 상사나 동료’ 다음으로 ‘조직 외 선후배, 동료’로 조사됨.

- 유형별 멘토의 성별 분포는 조직 내에 멘토가 있는 경우는 남성이 여성보다 많았고 조직 외 선후배나 동료는 남성보다 여성이 많음.

- 멘토가 있는 여성관리자들의 멘토 직급은 조직 내는 부장급(55.5%)이 가장 많고 조직 외에서는 임원(34.2%)이 가장 많음.

- 멘토가 있는 여성관리자들은 멘토가 중요한 이유로 ‘정서적으로 나를 수용하며 심리적으로 지원해준다’(48.0%)으로 가장 많고 ‘나의 업무 성과가 조직 내에서 가시화 되도록 해 준다’는 7%에 불과하여 여성관리자들은 멘토로부터 업무 관련 기능적인 기술을 습득하기 보다는 정서적 교감을 원하는 것을 알 수 있음.

● 여성근로자들이 업무상 네트워크를 하고 있는 사람은 ‘동종 산업이나 업계 사람들’(46.1%)이 가장 많고 이어 ‘동일 전공분야 사람들’(17.6%)이 많아 업무나 전공 관련 사람들과 주로 네트워크를 맺는 것으로 나타남.

4) 조직문화

- 여성관리자의 현재의 근로조건에 대한 만족도에 대해 전반적으로 5점 만점에 3점 이상을 상회하여 보통 이상이었는데 ‘동료 직원’에 대한 만족도가 3.8점으로 가장 높고 ‘임금’에 대한 만족도가 3.3점으로 가장 낮음.
- 여성관리자의 현 직장에 대한 5점 만점 기준으로 ‘나는 우리 직장에 대해서 소속감 및 애착감을 느낀다’, ‘우리 직장은 나에게 개인적으로 많은 의미를 가진다’, ‘나는 현재 직장을 계속 다니고 싶다’는 3.9점으로 만족도 수준이 높음. 상대적으로 ‘나는 우리 직장에 근무하면서 가족적인 친밀감을 느낀다’가 3.6점으로 가장 낮음.
- 여성관리자는 자신이 속한 기업의 인사관리방식에 대해 ‘경영방침, 성과 등 경영관련 사항을 직원들에게 자주 알린다’(3.5점)가 가장 높았으며 ‘성과평가에 대한 기준이 명확하게 제시되고 있다’(2.9점)으로 가장 낮음.
- 최고경영자에 대한 평가에서는 5점 만점에서 ‘최고경영자가 기회가 닿을 때마다 여성인력의 중요성을 강조하는 편이다’는 2.8점으로 ‘근로자를 인적자원으로 인식하며 신뢰하고 존중한다’(3.3점), ‘남녀 구성원 모두 동등하게 대우한다’(3.2점)에 비해 낮음.
- 회사의 조직분위기 및 인사관리에 대한 평가에서는 5점 만점에서 ‘성과가 부진한 사람은 좀처럼 배겨내기 힘들다’(3.7점), ‘남성이 출산 휴가나 육아 휴직을 신청하면 눈치가 보인다’(3.5점)가 높고 ‘개인 사정이나 집안일로 주중에 휴가를 내기가 어렵다’(2.5점), ‘정시에 퇴근하면 눈치가 보인다’(2.9점)는 낮아 긍정적이었음.

5) 경력관리

- 4차 조사 이후 5차 조사 당시 담당한 업무 및 소속 팀(부서), 직급의 변동에 대해서는 여성관리자 67.8%가 없다고 응답함.
- 여성관리자의 평균 근속 기간은 165.4개월(13.8년)임.

- 현재 직장에서의 경력 만족도에 대해서는 ‘만족한다’(53.3%), ‘매우 만족한다’(6.8%)로 만족하는 비율이 60% 이상으로 과반 이상이었으며 이를 5점 만점으로 환산하면 3.6점임.
- 여성관리자의 현 직장에서 오르고 싶은 지위는 ‘실급 관리자까지 오르고 싶다’가 48.7%로 가장 많았고 ‘지위에는 별 관심없다’에 응답한 비율도 24.0%나 됨.
 - 상위 직급으로의 승진에 대한 목표가 있는 여성관리자는 승진 목표 달성도에 대해 ‘그저 그렇다’가 38.1%로 가장 많고 ‘밝은 편이다’(29.8%), ‘매우 밝다’(3.2%)로 밝은 편에 응답한 비율이 어둡게 보는 비율에 비해 다소 높기는 하였으나 큰 차이는 없음.
- 여성관리자가 상위 직급에 걸리는 시간에 대해서는 ‘5년 이상’이 28.7%로 가장 많고 ‘1년 이내’가 5.8%로 가장 낮음. ‘더 이상 승진이 어려울 것으로 예상’하는 비율도 17.1%로 10%를 상회함.
- 여성관리자가 경력개발을 위해 한 활동은 ‘현업 관련 자격 및 능력 취득’이 43.6%로 가장 많고 ‘관리 및 리더십 교육’(38.0%), ‘외국어 능력 향상’(25.5%), ‘상위 학위취득’(5.0%)의 순서로 나타남.
- 여성관리자가 경력개발을 위해 하는 노력은 ‘상위 학위 취득’(4.4점)이 가장 높았으며 ‘현업 관련 자격 및 능력취득’(3.6점), ‘외국어 능력 향상’(3.5점), ‘관리 및 리더십 교육’(3.4점), ‘인적 네트워킹과 인간관계’(3.3점), ‘향후 업무영역 확대 및 개선’(3.3점)으로 조사됨.
 - 경력개발을 위해 여성관리자가 쏟은 시간과 비용은 시간과 비용 면에서 ‘상위 학위 취득’이 가장 길고 많음.
- 여성관리자 중 현재 직장에서의 1년 이내 이직 계획은 85.7%가 없는 것으로 조사됨.
 - 이직을 원하는 이유로는 ‘근로여건 불만족’이 54.7%로 과반 이상으로 가장 높았으며 이어 ‘육아 및 자녀의 학습활동 지원 필요’(8.6%), ‘전공, 지식, 적성 등이 맞지 않아서’(7.3%)가 많음. 전통적인 여성 경력단절사유인 출산(2.2%)과 결혼(0.9%)도 소수 의견으로 조사됨.

6) 자격 및 교육훈련

- 여성관리자의 평균 자격증 개수는 2.9개이고 이중 업무 관련 자격증은 1.7개로 조사됨. 이 중 4차 조사 이후 신규로 취득한 자격증 개수는 0.4개이고 이 중 업무 관련 자격증은 0.2개로 조사됨.
- 여성관리자의 2013년 한 해 동안 교육훈련 참여 현황은 23.9%가 참여한 적 없다고 응답하며 나머지 76.1%의 과반 이상의 여성관리자가 교육훈련에 참여한 것으로 조사됨.
 - 여성관리자가 교육훈련에 참여하지 않은 이유는 ‘업무가 바빠서’(36.4%)로 가장 많고 이어 ‘교육훈련 대상이 아니어서’(24.0%), ‘원하는 프로그램이 없어서’(19.1%) 등의 순서로 많았고 ‘자녀양육 등으로 인한 시간제약 때문에’(14.7%)로 10명 중 1명 이상이 교육훈련 받지 않은 사유에 해당함.
 - 여성관리자가 참여한 회사로부터 제공 받은 훈련은 직무능력향상 교육이 80.6%로 가장 많았고 개인적으로 받은 교육훈련은 ‘국제화교육’이 53.8%로 가장 많았음.
 - 교육훈련을 받은 여성관리자가 현재 업무에 가장 도움이 된 교육 프로그램으로 선택한 것은 ‘인간관계 및 의사소통 기술’(23.5%)로 가장 높았으며 이어 ‘각종 기술 교육’(19.0%), ‘리더십 훈련’(18.1%), ‘직무교육’(16.9%) 등이 많았음.
- 교육훈련 참여 여부와 상관없이 여성관리자들 모두가 현재 업무 수행을 위해 가장 필요하다고 응답한 교육프로그램은 ‘리더십 훈련’이 37.7%로 가장 많음. 이어 ‘인간관계 및 의사소통 기술’(29.1%), ‘전략개발’(13.2%)이 많이 선택됨.

7) 직무스트레스와 차별

- 여성관리자가 현재 직장에서 느끼는 직무스트레스는 ‘업무량 과다’가 3.3점으로 스트레스 수준이 가장 높았으며 이어 ‘직장 내 승진 가능성이 낮음’(3.1점), ‘노력과 성과에 비하여 임금수준이 낮음’(3.0

점)으로 세 항목의 스트레스 수준이 유일하게 3점을 상회하여 스트레스 수준이 높음. 반면, 스트레스 수준이 가장 낮은 항목은 ‘동료 및 부하직원과의 관계에 어려움이 있음’이 2.2점으로 가장 낮아 여성관리자가 직장 동료 및 부하 직원과는 상대적으로 스트레스 없이 잘 지내는 것으로 분석됨.

- 정부가 시행하는 적극적 고용개선조치에 대해 알고 있는 여성관리자는 20.1%로 5명 중 1명꼴로 제도에 대해서 알고 있음. ‘적극적 고용개선조치로 여성인력에 관한 차별이 해소될 것이다’에 대해서는 ‘별로 그렇지 않다’(34.8%), 전혀 그렇지 않다(4.1%)로 적극적 고용개선조치에 대한 성과에 대해 낮게 평가함(5점 만점으로 환산하면 2.9점에 불과).
- 여성관리자가 여성으로서 차별을 받는 비율은 ‘승진, 승급’(25.2%)로 가장 높았고 ‘인사고과(근무성적평가)’에 대해서도 차별을 받은 비율이 22.7%로 높아 여성관리자 10명 중 2명 이상은 승진·승급이나 근무성적평가에서 차별을 받은 경험이 있었음.
 - 직장에서 차별받은 경험이 있는 여성관리자가 보는 여성으로서 차별 받은 이유는 ‘남성위주의 조직문화 때문에’(75.2%)를 가장 많이 지적함. 다음으로 ‘소속부서의 상급자가 여성을 기피하기 때문에’(13.5%)로 많아 기업 현장에서의 남녀를 양성평등하게 대우하지 않은 문화가 존재함을 확인함.
- 직장에서의 성희롱 경험에 대해서는 19.4%로 여성관리자 5명 중 1명꼴로 성희롱을 경험한 것으로 조사됨.
- 지난 조사 이후 임신을 경험한 여성관리자는 ‘야근’(3.5점)을 가장 어려워했고 ‘장거리출장’(3.2점), ‘업무 시간 외 모임’(3.2점)도 3점을 상회하는 보통 이상의 수준으로 어려움을 겪은 것으로 조사됨.
 - 임신 기간 중 직장에서 동료와 상사에 대해서는 전반적으로 보통 이상의 만족도를 보여 ‘동료들이 업무를 수행하는데 많이 배려해 주었다’(3.4점), ‘직속상사가 업무를 수행하는데 많이 배려해 주었다’(3.3점)으로 5점 만점에 3점 이상임.

- 여성관리자의 임신 중 유사산경험 비율은 12.3%로 임신 여성관리자 10명 중 1명은 유사산을 한 것으로 조사됨. 유사산을 한 후 휴가 신청을 한 비율은 37.5%에 불과함.
- 유연근무제도가 있는 기업의 여성관리자의 제도 활용 비율은 ‘선택적 근무시간제’(33.5%)가 가장 많고 다음으로 ‘탄력근무제’(23.7%), ‘원격근무제’(21.8%)가 20%를 상회하는 유연근무제로 조사됨. 상대적으로 활용 비율이 낮은 유연근무제는 ‘재택근무제’(12.4%), ‘정규직 시간선택제’(17.1%), ‘기간제 시간선택제’(12.7%) 등임.
- 유연근무제도를 활용한 경험이 있는 여성관리자의 제도사용 만족도는 ‘선택적 근무시간제’가 5점 만점에 4.0점으로 가장 높고 ‘원격근무제’(3.8점), ‘기간제 시간선택제’(3.7점)등의 순으로 나타남.

8) 개인 및 가족 특성

- 여성관리자의 평균 연령 분포는 30~39세가 47.8%, 40~49세 44.7%로 30~40대에 90% 이상이 집중됨. 여성관리자의 평균 연령은 40.0세임.
- 여성관리자의 최종 학력은 ‘4년제 대학 졸업’이 57.4%로 가장 많고 ‘석사 졸업’(17.3%), ‘박사 졸업’(1.1%)와 합하면 4년제 이상 고학력 비중이 75.8%로 10명 중 7명 이상으로 조사됨.
- 여성관리자의 혼인 상태는 유배우자가 71.2%로 가장 많았고 미혼도 26.4%로 여성관리자 10명 중 2명은 미혼인 것으로 조사됨.
- 현재 무배우자(미혼, 이혼, 사별)인 여성관리자의 향후 구체적인 결혼 계획이 있다는 비율은 15.4%로 대부분 구체적인 결혼 계획은 없는 것으로 조사됨.
- 무배우(미혼, 이혼, 사별)인 여성관리자가 결혼 계획이 없는 것과 직장 생활 관련 여부는 ‘전혀 관계가 없다’(46.9%)와 ‘별로 관계가 없다’(37.0%)로 결혼과 직장생활은 관련이 없다는 비율이 83.9%로 대부분을 차지함.

- 유배우자인 여성 관리자들의 배우자 학력 분포는 ‘4년제 대학 졸업’이 58.9%로 가장 많고 ‘석사 졸업’(20.0%), ‘박사 졸업’(5.2%)로 여성관리자 자신처럼 4년제 대졸 이상의 고학력 비중이 높음.
- 유배우자인 여성관리자의 배우자 취업 유무는 97.3%가 취업 상태로 대부분 취업 중임.
 - 취업 중인 배우자의 종사상 지위는 ‘임금근로자’가 84.6%가 대다수였고 ‘자영업자 또는 고용주’는 15.2%, ‘무급가족종사자’는 0.2%에 불과함.
- 배우자들의 여성관리자 직업생활에 대한 태도는 ‘심리적으로도 매우 협조적이고, 물리적으로도 많이 도와준다’(67.6%)가 가장 많았고 ‘심리적으로는 협조적이지만 물리적으로는 별로 도움이 되지 않는다’(27.0%), ‘심리적으로는 반대하지만, 물리적으로는 많이 도와준다’(2.2%), ‘심리적으로도 물리적으로도 도와주지 않는다’(1.5%)로 심리적으로 도와주는 비율을 합산하면 94.6%로 대부분의 배우자들이 여성관리자의 직업생활에 호의적인 것으로 조사됨.
 - 자신의 배우자들이 직업생활에 협조적인 이유에 대해서는 ‘현재 경제적으로 도움이 되므로’가 63.5%가 가장 많음.
 - 배우자가 여성관리자의 직업생활에 비협조적인 이유는 ‘바깥일 때문에 가사나 자녀교육에 소홀해질까 하는 우려 때문에’(58.8%)가 절반 이상으로 남성들의 가사 및 자녀 교육의 여성 전가를 확인할 수 있었음.
- 여성관리자의 배우자 연간 소득은 ‘4,001~6,000만원’(33.3%)으로 가장 많았고 ‘6,001~8,000만원’(18.9%), ‘8,001만원 이상’(13.0%)와 합하면 전체적으로 4,001만원 이상인 비율이 65.2%로 절반 이상을 차지함.
- 여성관리자 중 자녀가 있다고 응답한 비율은 85.2%로 대부분임. 여성관리자의 평균 자녀수는 1.6명임.
- 향후 자녀를 가질 계획이 있다고 응답한 여성관리자는 16.5%, 없음이 83.5%로 5배 이상 많음.

- 자녀를 가질 계획이 없는 이유는 ‘이미 가족계획이 완료되어서’가 67.7%로 가장 많고 ‘자녀를 돌볼 사람이 없어서’도 14.9%나 되었음.

- 초등학생 자녀가 있는 여성관리자의 주된 돌봄 방법은 ‘친정부모’(39.8%)가 가장 많고 이어 ‘학원’(20.9%), ‘시부모’(19.5%), ‘육아 및 가사도우미’(13.0%), ‘방과 후 학교’(10.9%) 등의 순서로 자녀를 돌보고 있음. 초등학생 자녀 돌봄 희망 방법은 ‘친정부모’(42.7%)가 가장 많았고 ‘시부모’(17.0%), ‘방과 후 학교’(14.8%), ‘육아 및 가사도우미’(14.5%) 등의 순서로 원하는 비율이 높음.
- 3세 이상 미취학 자녀가 있는 여성관리자의 실제 자녀 돌봄 방법은 ‘친정부모’(29.8%), ‘민간보육시설’(27.4%), ‘시부모’(20.0%), ‘육아 및 가사도우미’(11.4%), ‘국공립보육시설’(11.4%)의 순으로 많이 의존하고 있음. 만3세 이상 미취학자녀를 위한 돌봄으로 희망하는 것은 실제 돌봄 방법과 동일하게 ‘친정부모’가 돌봐주기를 바라는 비율이 28.3%로 가장 높은 것만 동일하였고, 다음으로는 ‘국공립보육시설’(17.5%), ‘육아 및 가사도우미’(17.2%), ‘직장보육시설’(15.1%)을 희망하는 비율이 높음.
- 여성관리자의 만 3세 미만 실제 자녀 돌봄 방법은 ‘친정부모’가 31.5%로 가장 많고 다음으로 ‘시부모’(20.5%), ‘육아 및 가사도우미’(16.0%), ‘민간보육시설’(10.5%), ‘가정보육시설’(9.0%)로 조사됨. 3세 미만 자녀를 가진 여성관리자가 희망하는 자녀 돌봄 방법 중 가장 높은 것은 25.0%로 ‘친정부모’가 돌봐주는 것이나, 실제로 친정부모에게 자녀를 맡기는 비율인 31.5%에 비해서는 낮은 것을 확인할 수 있음.
- 여성관리자의 배우자가 자녀 양육 문제에 관여하는 수준은 ‘대체로 관여하는 편이다’(45.5%)가 가장 많고 ‘전적으로 관여한다’도 13.2%로 관여하는 비율이 58.7%로 관여하지 않는 비율에 비해 높음(5점 만점 기준 3.5점).
- 워킹맘으로서 여성관리자가 자녀를 키우는 과정에서의 만족도는

‘자녀의 학업성취도’(3.5점)가 가장 높았고 ‘부모와 자녀의 관계’와 ‘자녀의 학업 생활’은 3.4점, ‘자녀 돌봄’이 2.7점으로 만족도 수준이 가장 낮음.

- 직장 일이 가정생활에 미치는 영향에 대해서는 ‘일을 함으로써 식구들한테 더 인정받을 수 있다고 생각한다’에 대해서가 4.0점으로 동의 수준이 가장 높음.
- 가정생활이 직장 일에 미치는 영향에 대해서 여성관리자는 5점 만점 기준으로 ‘내가 직장에서 성취를 경험할 때, 나의 가족들은 나를 자랑스럽게 여긴다’(4.0점)가 가장 점수가 높아 긍정적이었고 ‘집안 일이 많아서 직장에서 일을 할 때 힘들 때가 많다’가 2.7점, ‘가정생활 때문에 일을 그만둘까 생각해본 적이 있다’가 2.8점으로 낮은 편에 속함.
- 여성관리자의 개인, 가족, 직업 생활을 포괄한 전반적인 만족도는 3.6점으로 보통을 상회하는 수준으로 조사됨. 영역별로는 가족생활에 대한 만족도 수준이 3.7점으로 가장 높았고 개인생활과 직업생활에 대한 만족도는 그 보다 낮은 3.4점임.

나. 조사에 포함된 기업의 일반 현황과 인적자원 관리 현황

1) 기업의 일반 현황

가) 조사대상 기업의 특성

- 기업 대상의 조사를 응답한 인사담당자의 성별은 남성 56.0%, 여성 44.0%로 남성이 더 많았으나 큰 차이는 없었음.
- 조사대상 기업 중 노조가 있는 기업은 46.8%로 절반이 못되는 수준임.
- 조사대상 기업의 대표자 성별은 남성이 대표자인 기업이 96.0%로 압도적인 반면 여성이 대표자인 기업은 4.0%, 10개사에 불과했음.
- 조사 기업 중 이사회가 있다고 응답한 기업 비중은 87.1%로, 248개사 중 32개사만이 이사회가 없다고 응답함.

- 이사회 평균 인원은 사내이사는 5.9명(여성은 0.3명), 사외이사는 2.5명(여성은 0.1명)임.

나) 조사대상 기업의 인력현황

- 정규직 직원 중 여성 비율은 32.1%를 차지함.
 - 직급별 여성 비율은 사원급 중 여성은 52.9%로 절반 이상이나, 대리급에서는 22.1%로 급격히 떨어지고, 과장급 18.7%, 차장급에 이르면 4.8%까지 낮아져, 임원급은 0.2%에 불과한 수준이었음.
- 업무분야로 나누어서 여성 비율을 살펴보면, 기타를 제외하고는 기획/관리 업무의 여성 비율이 36.7%로 가장 많았고, 영업/서비스 33.2%, 연구/개발 25.3%, 생산기능 및 제조기술 19.6% 순이었음.
- 업무분야별 핵심인력의 평균 인원수는 78.2명으로 조사대상 기업의 평균 인원 수(1,336.4명)의 5.8%가 핵심인력으로 분류됨.
- 전체 핵심인력 중 여성의 비중은 21.7%였으며, 업무분야별로는 기획/관리가 24.4%로 가장 많았고, 영업/서비스 22.6%, 연구/개발 18.6%, 생산기능 및 제조기술 12.5% 순으로 나타남.
- 정규직 근로자의 학력은 남녀 모두 4년대졸 이상이 절반 이상을 차지하였고 고졸 이하의 학력은 남성 19.0%, 여성 22.9%로 가장 비중이 적었음.

다) 조사대상 기업의 조직 특성

(1) 인사관련 위원회 및 다양성 관리, 멘토링

- 조사대상 기업의 87.1%가 인사관련 위원회가 있다고 응답하였고, 32개사 즉 12.9%가 없는 것으로 나타남. 인사관련 위원회의 평균 위원의 수는 평균 7.2명이며 이 중 여성은 0.8명에 불과함.
- 다양성 관리와 관련한 전담부서(기구) 또는 공식화된 문서가 있는지를 조사한 결과, 조사대상 기업의 20.2%, 멘토링 프로그램은 40.7%가 있는 것으로 나타남.

(2) 기업전략

- 조사대상 기업의 시장상황과 관련하여 먼저 회사의 주된 제품(상품이나 서비스)의 국내 시장 경쟁력에 대해 56.9%가 경쟁이 심하다고 응답하였고, 8.4%만이 경쟁이 약하다고 응답함. 이를 5점 만점 기준으로 환산하면 3.7점으로 보통보다 약간 높은 수준으로 나타남.
- 기업의 여성소비자와의 연관성을 살펴보기 위해 주력제품 중 여성을 타겟으로 하는 상품 또는 아이템이 있는지 조사한 결과, 응답 기업의 27.0%만이 그렇다고 응답하였음.
 - 여성고객을 타겟으로 한 상품 또는 서비스 아이템이 있는 기업이 여성고객의 욕구나 취향을 파악하는 것이 회사의 주력제품 또는 서비스의 시장전략에 중요한지에 대해 ‘중요하지 않다’가 55.3%로 절반 이상을 차지하였음. 5점 만점으로 환산하면 2.5점으로 중간 이하의 점수를 보임.

(3) 조직문화

- 조사대상 기업의 CEO 마인드에 대해 ‘우리 회사의 최고 CEO는 기회가 닿을 때마다 여성인력의 중요성을 강조하는 편이다’는 평균 3.4점, ‘우리 회사의 최고 CEO는 남녀 구성원을 모두 동등하게 대한다’ 평균 4.0점, ‘우리 회사의 최고 CEO는 근로자를 인적자원으로 인식하며 신뢰하고 존중한다’ 평균 4.1점으로 나타남.
- 민주적이고 합리적 조직문화에 대해서는 ‘우리 회사에서의 인사관리 관행이 비교적 합리적이고 투명하다’와 ‘우리 회사에서는 하급자가 상급자에게 의견을 자유롭게 낼 수 있다’ 모두 평균 점수가 3.8점임.
- 성과중심의 조직문화에 대해서는 ‘우리 회사에서는 성과를 중시한다’ 3.8점, ‘우리 회사에서는 밤늦게 남아 일하는 것이 평가를 잘 받을 수 있는 방법이다’ 2.5점, ‘우리 회사에서는 일을 최우선으로 하지 않으면 살아남기 어렵다’ 3.0점으로 나타남.
- 남성중심적인 조직문화에 대해서는 ‘우리 회사에서는 정시에 퇴근하면 눈치가 보인다’와 ‘우리 회사에서는 회식이나 각종 모임에 빠

지면 눈치가 보인다'가 2.7점으로 나타나, 퇴근시간 및 회식에 있어서 자율성이 어느 정도는 있는 것으로 보임. 반면 '우리 회사에서는 남성이 출산휴가나 육아휴직을 신청하면 눈치가 보인다'는 3.1점으로 다른 문항에 비해 점수가 높은 편이었으나 전반적으로는 보통 수준의 점수임.

- 회사내 커뮤니케이션 실시 현황은 '최고경영자와 전체 직원과의 회의'는 조사대상 기업의 59.3%가 실시하고 있다고 응답하였으며, '최고경영자가 정기적으로 현장을 순시하면서 근로자와 대화'는 49.6%로 절반 수준인 반면, '최고경영자와 직접 의사소통 할 수 있는 핫라인 운영'은 27.8%로 낮은 편이었음. '팀간 정기적 회합을 통한 경영정보 공유'는 62.9%가 실시하고 있었으며, '근로자의 의견/태도를 파악하는 근로자 설문조사'는 35.5%가 실시한다고 응답함.

2) 기업의 인적자원 관리 현황

가) 전반적인 인사관리방식

- 조사대상 기업의 전반적인 인사관리방식에 대해 '승진 규정을 사원들이 잘 알고 있다' 3.7점, '경영방침, 성과 등 경영관련 사항을 사원들에게 자주 알린다'와 '인사관리 원칙이 능력 또는 성과 중심이다'는 3.6점, '성과평가에 대한 기준이 명확하게 제시되고 있다'와 '타사나 외부의 자료를 적극적으로 조사한다'는 3.5점으로 비슷한 수준으로 나타나 대체로 보통을 약간 넘는 수준이었음.
- 인사관리 방식 중 '공개로 채용하는 편이다'가 92.3%로 대부분의 기업이 그렇다고 응답하였으며, '인사관리는 대체로 명문화된 규정에 따라 이루어지고 있다'(87.9%), '정례적인 인사고과를 실시한다'(87.5%), '임금결정, 지급기준을 사원들에게 알린다'(80.6%)로 실시하고 있음. '사원들의 평가에 대한 기준이 공개된다'는 67.3%, '승진결정에 대한 기준이 공개된다' 61.7% 수준이었으며, '채용은 정기적으로 하는 편이다'는 57.3%로 나타남.

나) 채용관리

- 조사대상 기업의 2013년 말 기준, 채용인원은 평균 116.5명이었으며, 이 중 사원이 96.8명 83.1%로 대부분을 차지함.
- 전체 채용인력 중 여성의 비율은 38.9%로 나타나, 앞서 정규직 여성 비율 32.1%보다 약간 높은 수준이었음. 직급별 채용자 중 여성 비율은 사원급 및 대리급 채용 중 여성 비율은 각각 39.9%, 44.0%로 평균보다 높았으나, 과장급에서는 22.1%로 절반 수준으로 감소하고, 부장급과 임원급 중에서는 각각 8.4%, 2.7%에 불과하였음.
- 2013년 기준, 기업의 신입, 경력 채용인원의 남녀 분포를 살펴보면, 남녀 모두 경력직이 약 20% 수준으로 비슷하였으며, 신입의 비중이 남성 77.6%, 여성은 75.6%로 나타남.
- 여성 면접관에 대해서 조사대상 기업 중 여성 면접관이 있는 기업은 54.0%로 나타남. 여성 면접관이 있는 기업의 전체 면접관 중 여성 비율은 평균 27.8%로 조사됨.

다) 승진 및 배치관리

- 각 직급별 승진대상자 중 여성의 비율을 살펴보면 전 직급을 통틀어 여성 승진대상자는 25.1%를 차지하는 것으로 나타남. 직급별로는 대리급에서 과장급으로의 승진대상자 중 여성이 40.6%로 가장 많았고, 사원에서 대리급 32.6%, 과장급에서 차장급 13.9% 순이었으며, 차장급에서 부장급과 부장급에서 임원급으로의 승진대상자 중 여성은 각각 7.5%, 6.4%로 매우 적었음.
- 실제로 승진한 인원 중 여성의 비율을 살펴보면, 25.7%로 승진대상자 중 여성의 비중 25.1%와 거의 유사한 것으로 나타남. 직급별로도 승진대상자 중 여성의 비중과 큰 차이는 없었는데, 대리급에서 과장급으로의 승진에 있어서는 승진대상자 중 여성이 40.6%였던 것에 비해 실제 승진자 중 여성은 33.2%로 낮아졌음.

- 직급별 승진하는 직원의 실제 승진 소요 연수를 조사한 결과 모든 직급단계에서 남성보다 여성의 승진 소요 년수가 더 길었으며, 그 격차는 직급단계가 높아질수록 줄어들었음. 사원급에서 대리급으로의 승진 기간은 남성 4.3년, 여성 4.6년인 반면, 부장급에서 임원급으로의 승진 기간은 남성 5.9년, 여성 6.0년으로 거의 차이가 없었음.
- 중간관리자(과장, 팀장, 차장 등)로의 승진에서 남녀 간의 차이가 있는지에 대해 절반 이상인 57.3%가 ‘승진 기회에 남녀 차이가 없다’고 응답하였음. 이와 같은 결과는 인사담당자의 응답이기 때문에 당사자인 여성들의 응답과는 괴리가 있을 수 있음을 감안해야 할 것으로 보임.
- 과장급 이상의 여성관리자가 많이 배치된 부서는 경영지원/관리부서(11.8%), 재무회계/총무(11.3%), 기획부서(10.3%) 순이었으며, 그 외 10순위 안에는 사업부, 영업부, 연구/개발부서, 마케팅/홍보, 보건/간호, 고객지원 및 관리, 정보/IT 부서가 포함되었음.
- 임신 중이거나 영유아기 자녀를 둔 여성 근로자의 배치전환은 응답 기업 중 60.9%가 사례가 없는 것으로 나타남.

라) 평가 및 보상관리

- 조사대상 기업의 인사담당자가 평가하는 남성관리자 대비 여성관리자의 능력을 평가하도록 함(남성 대비 여성으로 5점 만점 기준으로 5점에 가까울수록 여성관리자가 남성관리자보다 뛰어남).
 - 평가 결과 조직 내 친화력, 업무몰입도, 성실성 및 책임감, 멀티태스킹 능력은 2.9점으로 거의 3점에 가까웠던 반면, 직장충성도, 외부 네트워크 능력, 추진력은 2.4점으로 가장 점수가 낮았고, 리더십도 2.5점으로 낮아 대부분의 항목에서 남성관리자가 여성관리자보다 뛰어난 것으로 보고 있음. 이와 같은 결과는 일반적으로 성역할 분리에 따른 선입견을 반영하는 것으로 보임.

- 2013년 1년 간 직급별 급여의 남성관리자 대비 여성관리자 수준은 대리급의 경우 기본연봉의 남녀임금비는 98.0%이며, 성과연봉은 98.5%로 기본연봉보다 더 임금비가 높음. 과장과 부장급에서는 약간 낮아지긴 하지만 남녀임금비가 96.0% 이상으로 거의 비슷하다고 볼 수 있음.

마) 교육훈련 관리

- 개별 근로자가 희망하는 교육훈련이 있을 때 회사에서 지원에 대해 ‘출장처리뿐만 아니라 교육비를 지원한다’가 87.9%로 대부분을 차지하였음.
- 지난 2년간 전사적인 차원에서 근로자의 교육훈련 요구조사에 대해 절반 이상인 53.6%가 실시한 것으로 나타남.
 - 가장 실시율이 높은 교육훈련은 ‘직무능력향상 교육’으로 81.9%가 실시한 것으로 나타남. ‘직급별 교육’과 ‘개인별 학습이나 훈련’도 각각 73.0%, 61.3%로 높은 편임. 반면 ‘국제화 교육’과 ‘경력개발 제도’는 각각 31.5%, 39.5%로 낮은 편임.
- 각각의 교육훈련과정에 대해서 대리급 이상 남성관리자의 참여율 대비 여성관리자의 참여 비율을 5점 척도(점수가 높을수록 여성의 참여율이 높음)의 평균 점수를 살펴보면 2.7~2.9점으로 비슷하게 나타나 전반적으로 여성관리자의 참여가 남성관리자보다는 약간 낮은 것으로 나타남.
- 효율적 업무수행을 위해 관리자로서 필요한 교육훈련 내용에 대해 남녀 관리자 모두 ‘리더십 교육(관리자 교육)’이 가장 많았는데 남성관리자는 45.6%, 여성관리자는 54.0%로 여성관리자에게 조금 더 필요한 것으로 나타남.

바) 복리후생과 모성보호제도

- 모성보호제도 제공에 대해 생리휴가는 80.6%, 출산휴가 98.0%, 육

아휴직 95.2%가 실시하고 있다고 응답하였는데, 출산휴가와 육아 휴직제도는 법적으로 반드시 제공하도록 되어 있어 100%가 되어야 함에도 불구하고 여전히 일부 기업들은 제도가 없다고 응답함.

- 복리후생제도에 대해 병가(상병휴가)는 95.2%가 시행하고 연수휴가 및 휴직과 학비보조는 각각 71.6%, 69.4%가 있다고 응답하여 기업에서 제공하는 다른 복리후생제도에 비해 높은 편임.
- 가족간호휴가는 49.2%로 절반 수준이었고, 보육비 지원은 42.3%만이 제도가 있다고 응답함. 육아기 근로시간 단축제도도 절반만이 시행하고 있었고, 직장보육시설은 시설 설치의 기준이 정해져 있기 때문에 21.0%만이 시행하는 것으로 나타남.
- 제도별 활용정도를 살펴보면, 대부분의 제도들이 잘 활용되고 있다고 응답하였는데 여러 복리후생제도 중에서는 육아기 근로시간 단축제도가 61.3%가 활용되고 있다고 응답하여 가장 낮음.
- 2013년 한 해 동안 남성이 육아휴직을 신청한 사례에 대해 응답 기업 74.6%가 신청사례가 없는 것으로 조사됨.
- 2013년 한 해 남성 배우자출산휴가 신청한 사례가 있는 기업은 28.2%로 매우 적음.

사) 퇴직관리

- 2013년 한 해 동안의 직급별 성별 퇴직인원수(이직 포함) 중 여성의 비율은 33.8%로 남성의 절반 수준인 것으로 나타남.
 - 직급별로 퇴직자 중 여성 비율을 살펴보면, 대리급이 36.0%로 가장 많았고 직급이 높아질수록 퇴직자 중 여성 비율이 줄어들었는데 이는 여성들이 남성에 비해 퇴직률이 낮다기보다는 직급이 높아질수록 여성 수 자체가 줄어들기 때문일 것임.
- 2013년 한 해 동안 정리해고, 명예퇴직, 계열사/협력업체로의 진출, 분사 등으로 고용조정된 평균 인원을 성별로 살펴보면, 남성이 평균 3.8명, 여성 1.3명으로 남성이 여성보다 3배 정도 많았는데, 이는 전체 여성근로자의 비중과 비슷한 수준임.

아) 여성고용촉진제도

- 조사대상 기업 248개 중 적극적 고용개선조치 대상 사업장이라고 응답한 기업은 61개사, 24.6%로 많지는 않았음. 적극적 고용개선조치 시행 효과에 대해(5점 척도) ‘적극적 고용개선조치는 여성고용관리개선에 실효성이 있다’와 ‘적극적 고용개선조치로 여성인력에 관한 차별이 해소될 것이다’ 모두에 대해 평균 3.0점으로 보통 수준임.
- 적극적 고용개선조치의 실효성을 제고시키기 위해 제도적으로 개선되어야 할 점에 대해 ‘장기근속 여성 근로자가 많은 기업에 대한 세제 지원’이 55.6%로 가장 많았고, ‘여성 고용개선 실적이 우수한 기업에 대한 여성고용 촉진 인센티브 부여’ 41.5%, ‘여성 리더십 교육 등의 여성관리자 육성 관련 교육지원’ 28.2%, ‘CEO를 비롯한 경영진의 인식 개선’ 27.8%, ‘출산 후 복귀 여성 근로자에 대한 재교육 지원’ 20.6% 순으로 나타남.
- 조사대상 기업에 여성 네트워크가 있는지를 파악한 결과, 24.2%만이 여성 네트워크가 있는 것으로 나타남. 여성 네트워크가 있는 기업의 네트워크의 주요 활동은 ‘친목 도모’가 90.0%로 가장 많았고, ‘고민 상담’ 58.3%, ‘리더십 교육’ 55.0%, ‘여성들의 권익 향상’ 41.7% 순으로 나타남. ‘경력개발’과 같이 능력향상과 관련된 활동은 5.0%에 불과함.

자) 유연근무제도

- 유연근무제도 도입 여부는 선택적 근무시간제가 26.2%로 가장 많이 도입되어 있었고, 탄력근무제 19.8%, 기간제 시간선택제 16.9%, 재택근무제 14.5%, 정규직 시간선택제 13.7%, 원격근무제 7.7% 순임. 전반적으로 유연근무제도를 도입한 비율은 모두 30% 미만으로 높지 않은 수준임.
- 도입된 경우 잘 활용되고 있는지 여부를 조사한 결과, 활용되고 있는 비율은 선택적 근무시간제 83.1%, 정규직 시간선택제 70.6%, 재택근무제 69.4%, 탄력근무제 63.3%, 원격근무제 57.9%, 기간제 시간

선택제 35.7% 순으로 나타남.

- 2013년 한 해 동안 유연근무제 제도별 성별 사용자 중 여성 비율을 보면 선택적 근무시간제의 여성 사용자 비율은 36.5%임. 정규직 시간선택제는 여성 사용 비율은 87.0%로 대부분이 여성임. 기간제 시간선택제도의 경우에도 사용자 중 여성이 69.7%로 여성이 많음. 재택근무제도 사용자 중 여성이 76.1%로 많음. 원격근무제는 여성이 26.8%로 남성이 훨씬 더 많이 사용하였고 탄력근무제는 사용자 중 여성이 41.3%임.

3 정책제언

제안1) 여성임원할당제 기업규모별 단계적 도입

제안2) 여성관리자 대상 리더십 교육 지원

제안3) 기업 CEO 대상 가족친화경영 인식 강화

제안4) 일가정 양립 관련 정부 정책 노사 교육 정례화

4 기대효과

- 여성인재 활용을 통한 고용률 70% 달성
- 기업의 여성인재 활용 구체화 및 활성화

주관부처 : 여성가족부 여성인력개발과

관계부처 : 고용노동부 여성고용정책과