

# KWDI 이슈페이퍼

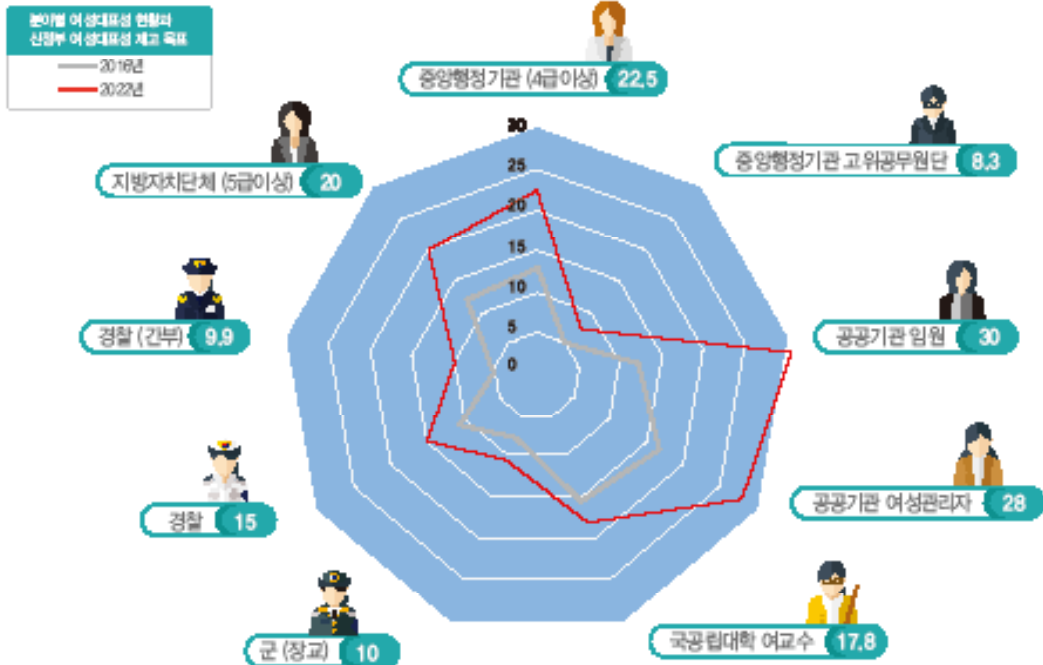
수행과제명 신정부 여성대표성 목표율 설정 및 추진전략 과제책임자 문미경 선임연구위원 (Tel:02-3156-7103 / e-mail: geokim@kwdimail.re.kr)

## 신정부 여성대표성 제고를 위한 정책방안

### 초록

- 본 연구는 공공과 민간분야에서의 여성대표성 현황을 점검하고, 사회 전반의 여성대표성을 높이기 위한 분야별 목표율과 추진전략을 도출하는 것을 목적으로 함
  - 중앙행정기관, 국·공립대 교수, 국방과 경찰 그리고 민간기업을 대상으로 여성인력과 여성관리자 현황, 여성대표성 제고를 위해 추진되어온 정책의 내용과 성과 등을 차례로 점검함
- 각 분야별 선행연구와 문헌(법령과 연감, 백서 등)을 바탕으로 현황을 점검하고 분야별 여성대표성 제고 목표율을 설정했으며, 전문가 자문회의와 세미나 개최를 통해서 추진전략과 적정 목표율에 대한 의견을 수렴하는 방식으로 연구가 진행되었음
- 최근 5년간 각 분야 여성인력 및 여성관리자의 연평균 복합성장률(compound annual growth rate: CAGR)을 바탕으로 2018년부터 2022년까지의 여성대표성 제고 수준을 예측한 후 전문가 자문과 현황 분석 등을 통해 적정 목표율을 분야별로 도출할 수 있었음
  - 민간분야의 경우 산업군별 차이가 커서 목표율 산출에서는 제외하였고, 경찰의 경우 임용에 있어 여성할당이 진행되는 만큼 목표율 산출에 포함하였음. 구체적인 목표는 다음과 같음
  - 2022년까지 공직 내 여성관리자를 중앙행정기관 4급 이상은 22.5%, 중앙행정기관 고위공무원단 8.3%, 지방자치단체 5급 이상은 20.0%까지 확대하는 목표를 제시함. 공공기관은 임원 30.0%, 여성관리자 28.0%, 국·공립대학 여성교수는 17.8% 등의 적극적인 목표율을 제안함
- 또한, 전문가 의견 등을 통해 분야별 대표성 제고를 위해서 시급히 이행되어야 하는 주요 정책과제를 중심으로 다음과 같은 추진전략을 도출할 수 있었음
  - 크게, 취약한 부분(공직에서의 고위공무원단, 공공기관 및 민간기업 여성임원 등)에서의 적극적인 임용목표제 도입, 여성인력과 인력 풀(Pool) 확대를 위한 지원방안, 조직문화 및 사회적 분위기 개선의 내용으로 구성됨

## 신정부 여성대표성 제고를 위한 정책방안



## 1. 배경 및 문제점/연구방법

### 1. 배경 및 문제점

- ▶ 우리나라는 여성인재의 높은 교육수준, 다년 간 추진되어 온 여성대표성 제고 정책에도 불구하고 여전히 사회 각 분야의 여성대표성이 상당히 낮음
  - 2016년 세계경제포럼(WEF)에서 발표한 성격차지수(gender gap index)에서 한국은 144개국 중 116위에 해당함. 이는 경제참여(123위)나 정치적 권한(92위) 등에 있어서 남녀 간 격차가 심하기 때문임
  - 여성대표성을 나타내는 또 다른 지표인 노동인구대비 여성 고용률(56.2%), 국회와 광역지방의회에서의 여성비율(각각 17%, 14.3%) 등 역시 2016년을 기준으로 OECD 국가와 비교했을 때 평균에도 미치지 못하는 상황임
- ▶ 2017년 5월, 신정부 출범에 따라 공정사회가 핵심 국정목표로 제시되고, 성평등이 사회이슈 전면에 등장하면서 '여성 대표성 제고'에 대한 사회 전반의 관심이 높아지고 있는 상황임
  - 공정사회에 대한 사회 전반의 요구가 커지고 젠더 이슈를 둘러싼 관심이 확대되며, 문재인 정부 첫 내각의 여성비율이 30%를 넘어서는 등 여성대표성 제고를 비롯한 여성정책 전반에 대해 기대감이 높아지고 있음
  - 또한, 여성대표성 제고와 참여확대를 규정하고 있는 「제1차 양성평등정책 기본계획 (2015~2017)」과 「제2차 4급 이상 여성관리자 임용확대계획(2013~2017)」 등의 종료에 따라 여성대표성 향상을 위한 정책적 대안의 종합적인 검토가 필요한 상황임
- ▶ 본 연구는 5대 공공분야(중앙행정기관, 공공기관, 국·공립대 여교수, 국방, 경찰)와 민간분야의 여성 대표성 현황에 대해 점검하고, 여성대표성 제고를 위한 목표율과 목표 추진전략을 제시하고자 함

- 이를 위해 현재 공직분야에서 여성공무원의 현황을 살펴보고, 관리직에서의 여성공무원이 양적으로 얼마나 증가했는지를 통계자료 분석을 통해 평가했음.
- 또한, 양적증가가 조직에 긍정적인 성과를 미쳤는지를 설문조사를 거쳐 확인하고자 했음.
- 나아가, 이해관계자들의 정책수용도와 관심, 지지 정도 등을 확인하기 위한 심층인터뷰를 시행하여 제도의 발전방안을 탐색하고자 했음.
- 최종적으로 연구를 통해 나타난 결과로써 임용목표제의 성과를 명확히 함과 동시에 2018년부터 새로 수립되는 '제3차 여성관리자 임용확대 계획(2018년-2022년)'의 발전방향을 제시하고자 함.

## 2. 연구방법

### ▶ 분야별 관련 문헌연구

- 관련 법령과 연감, 백서, 업무보고자료 및 언론기사 등을 활용하여 여성대표성 현황(여성인력 및 여성관리자 현황)과 정책추진현황(여성관리자 임용목표제, 적극적 고용개선조치 등)을 파악함. 또한, 신정부 여성대표성 제고 목표(안) 도출을 위해 문헌연구로 수집한 관련 통계를 활용하였음

### ▶ 자문회의 및 세미나 개최를 통한 전문가 의견수렴

- 여성대표성 제고를 위한 적정 목표율과 이를 달성하기 위한 추진전략을 도출하기 위해 학계 및 관련 공무원 등을 대상으로 한 전문가 의견수렴을 진행함

## 2. 조사 및 분석결과

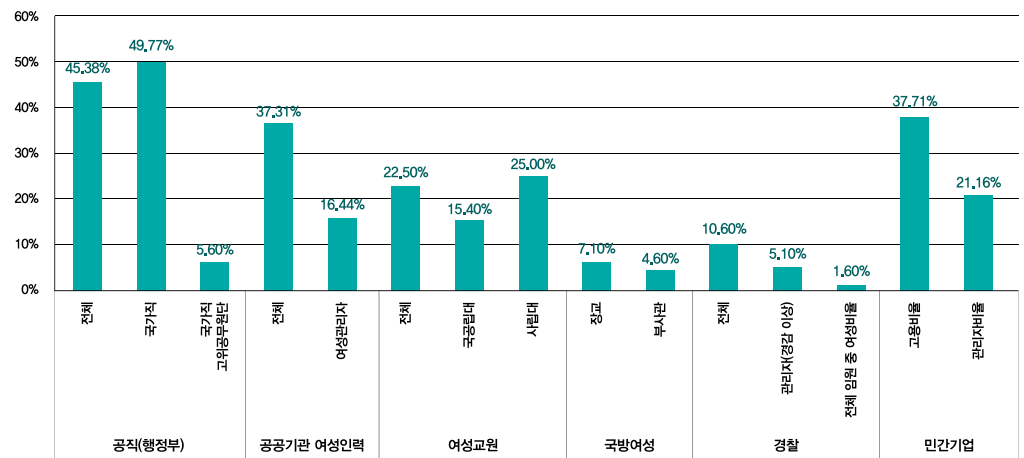
### 1. 공공·민간분야 여성대표성 현황 및 여성대표성 제고계획 추진 현황

- ▶ 행정부 내 여성공무원은 2016년 말을 기준으로 전체의 45.38%(473,006명)를 차지하고 있음. 국가직으로 한정하면 여성공무원은 국가직 전체의 49.77%에 달함(인사혁신처, 2017: 3). 정부는 '4급 이상 여성관리자 임용확대계획'을 통해 여성관리자 확대에 노력하고 있음
- ▶ 2016년 말을 기준으로 322개 공공기관의 여성관리자는 16.44%, 여성고용률은 37.31%로 나타났음(고용노동부·노사발전재단, 2017). 공공기관의 여성대표성 제고를 위해 2013년부터 전체 공공기관을 대상으로 적극적 고용개선조치가 시행 중에 있음
- ▶ 국공립대의 여성교수는 전체의 15.4%(16년 기준)로, 같은 기간 전체 4년제 대학의 전임여성교수 비율인 22.5%보다 매우 낮은 상황임(교육부, 2016). 또한, 2003년부터 국공립대 여성교수 채용 목표제가 한시적으로 시행되었고, 현재까지 국·공립대를 대상으로 한 양성평등 조치계획 추진실적 평가제도가 실시 중이나 가시적 성과를 내지 못하고 있는 상황임
- ▶ 국방여성은 크게 장교와 부사관으로 나뉘 살펴볼 수 있음. 2016년을 기준으로 여군 장교는 전체의 7.1%, 부사관은 4.6%로 나타났음(국방부·여성가족부 내부자료, 2017). 여군 인력확대를 위해 정부는 「국방개혁에 관한 법률」에 관련 조항을 마련하여 시행 중에 있음
- ▶ 여성경찰은 2016년을 기준으로 12,346명(경찰청, 2017: 13)으로 10%를 돌파했으며, 같은 기간 경감급 이상의 여성관리자 비율은 5.1%(591명)인 것으로 나타남. 이를 개선하기 위해 경찰청은 여경 채용목표제와 여경승진목표제를 도입했고, 해양경찰청 역시 여경근무가능부서에 여성을 10%까지 확대한다는 원칙을 천명한 바 있음

- ▶ 매출액 100대 민간기업 기준 전체 임원 중 여성비율은 2016년을 기준으로 전체의 2.4%, 상근임원은 2.2%에 불과(금융감독원 전자공시시스템 및 금융통계정보시스템 사업보고서)해 여성대표성이 낮은 것으로 나타났다. 이를 개선하기 위해 공공기관에서 살펴봤던 것과 마찬가지로 적극적 고용개선조치를 시행 중에 있음
- ▶ 지금 열거된 분야별 대책 이외에 여성가족부는 ‘공공부문 여성대표성 제고계획’을 통해 국방과 경찰, 공공기관 등 5개 분야에서의 여성대표성 관련 통계를 수집하고, 각 단위에서 제시하는 계획의 이행여부를 평가하는 등의 활동을 수행하고 있음. 또한, 여성인재활용과 양성평등실천 T/F를 통해 민간협력을 통한 여성대표성 제고 노력을 강화하고 있음
- ▶ 2016년을 기준으로 각 분야별 여성인력 및 여성관리자 비율은 아래 <그림 1>와 같음

<그림 1> 분야별 여성인력 및 여성관리자 비율

(단위 : %)



자료: 경찰청(2017), 고용노동부·노사발전재단(2017), 교육부(2016), 국방부·여성가족부 내부자료, 금융감독원 전자공시시스템 (<https://dart.fss.or.kr/>) 및 금융통계정보시스템(<http://fss.fss.or.kr/>) 사업보고서, 인사혁신처(2017a), 인사혁신처(2017b) 「국가공무원 인사통계」를 바탕으로 재작성함

## 2. 신정부 여성대표성 목표율 설정을 위한 시뮬레이션

### ▶ 목표치 산출방법

- 과거 5년간(2012~2016년)의 분야별 여성관리자 통계를 기준으로 연평균 복합성장률을 구하고, 이를 활용하여 향후 5년간의 목표치를 추정함. 여기에 정부의 정책적 의지를 반영하기 위하여 연평균복합성장률의 1.2배와 1.5배를 적용하는 방안을 추가로 제시하였음

### ▶ 분야별 시뮬레이션 결과

- 중앙행정기관과 지방자치단체, 공공기관 및 국공립대학, 국방, 경찰분야를 대상으로 한 2017~2022년의 여성대표성 제고 수준을 시뮬레이션한 결과는 아래 <표 1>와 같음

〈표 1〉 분야별 여성대표성 제고 목표치의 설정결과 비교(2022년 기준)

(단위 : %)

구분	제1안	제2안	제3안
중앙행정기관 (4급 이상)	23.5	26.7	32.2
중앙행정기관 고위공무원단	8.3	8.8	9.7
공공기관	27.6	43.8	54.5
국립대학 여교수	18.5	19.4	20.9
여군(장교)	9.4	9.9	10.9
여성경찰	17.7	20.2	24.5
경찰(간부)	8.1	9.9	13.2
지방자치단체 (5급 이상)	18.1	19.7	22.3

- 제1안(연평균 복합성장률을 그대로 적용)에서는 2022년까지 8.1%(경찰간부)에서 27.6%(공공기관)까지 증가할 것으로 예상되었으나, 경찰간부와 여군장교, 중앙행정기관의 고위공무원단에서 여성비율 10%를 넘지 못할 것으로 예상됨
- 제2안(연평균 복합성장률\*1.2배)에서는 2022년까지 8.8%(중앙행정기관 고위공무원단)에서 43.8%(공공기관)까지 증가할 것으로, 제3안(연평균 복합성장률\*1.5배, 공공기관 만 1.3배)에서는 9.7%(고위공무원단)에서 54.5%(공공기관)까지 증가할 것으로 예측되었음

### 3. 정책제언

#### 1. 정책제언

- ▶ 민간부문을 제외한 각 분야별 목표치는 여성대표성 현황과 최근 5년간의 연평균 복합성장률, 전문가 자문회의와 세미나를 통해 파악된 사회적 요구수준 등을 고려하여 아래 〈표〉와 같이 설정하였음

〈표 2〉 분야별 신정부 여성대표성 제고 목표(안)

(단위 : %)

연도	2018	2019	2020	2021	2022
중앙행정기관 (4급 이상)	16.5	18.0	19.5	21.0	22.5
중앙행정기관 고위공무원단	6.4	6.8	7.3	7.8	8.3
공공기관 임원	17.0	20.0	23.0	27.0	30.0
공공기관 여성관리자	20.8	22.6	24.4	26.2	28.0
국립대학 여교수	16.2	16.6	17.0	17.4	17.8
군(장교)	7.2	7.9	8.6	9.3	10.0
경찰	12.0	12.7	13.4	14.1	15.0
경찰(간부)	6.3	7.1	7.9	8.9	9.9
지방자치단체 (5급 이상)	14.7	16.0	17.3	18.6	20.0

- ▶ 공직(중앙행정기관)
  - 적극적인 목표율 제시를 통한 여성대표성 제고 의지 표명
  - 임용목표제 대상 확대 및 사후관리 강화 등의 제도 개선
    - 중앙행정기관 내 임용목표제 적용대상을 고위공무원단과 개방형직위까지 확대하고, 이를 총괄 관리하는 중앙선발시험위원회 내 여성비율을 40%까지 확대해야 함

- 기관평가 시 여성대표성 관련 지표 강화, 인사감사 시 균형인사지침 준수여부에 대한 점검 강화, 여성대표성 우수 부서에 대한 인센티브 지급 등을 제안함

#### ■ 여성의 생애주기를 고려한 보직배치시스템 구축 및 운영

- 여성공무원의 출산과 육아를 고려한 보직경로 로드맵을 제도적 차원에서 제시할 수 있도록 인사 시스템을 구축·운영해야 함

#### ■ 관리직 여성의 안정적인 근무여건 조성을 위한 공직풍토 개선

- 대표적으로 유연근무제 활성화, 가족친화적인 인사정책 시행, 직장어린이집 등 인프라 구축을 통해 일·가정양립을 위한 조직차원의 노력이 전개되어야 함. 이를 통해 여성공무원이 직업적 성취와 가사노동을 모두 이행할 수 있는 환경을 조성할 필요가 있음

### ▶ 공공기관

#### ■ 공공기관 여성임원 임용목표제 도입 및 여성관리자 임용목표제 적용대상 확대

- 현재 정보공개 이외에 여성대표성 제고를 위한 장치가 부재한 여성임원을 확대하기 위하여 2022년 까지 30%를 목표로 '공공기관 여성임원 임용목표제' 도입을 제안함
- 공공기관을 대상으로 시행 중인 적극적 고용개선조치의 적용대상을 지방자치단체 산하 공기업과 출자·출연기관으로 확대하고, 전체 공공기관에 직급별 승진할당제와 공공기관 임원추천위원회 구성의 30% 이상 여성 의무화 등을 제안함

#### ■ 일·가정양립지원을 위한 대체인력 및 유연근무제 확대

- 유연근무제와 육아휴직 등의 활용이 주저되는 이유로 동료에 대한 업무부담이 톡한다는 점에서 가족친화적 조직시스템을 구현하는 차원에서 대체인력 풀(Pool)을 넓게 구성할 필요성이 있음

#### ■ 성평등 인식 제고를 위한 근본적인 변화 유도

- 교육·훈련이나 인사정책 등을 담당하는 주요 부서에 양성평등·성희롱 예방교육을 이수한 직원을 배치하는 등의 노력을 통해 기관 내 성평등 인식을 제고해야 함

### ▶ 국·공립대 여교수

#### ■ 적극적인 여교수 채용목표 제시와 임용목표 달성을 위한 제도적 장치 강화

- 2022년, 국·공립대 여교수 17.8%를 목표로 분야/학교/전공 등에 따라 차등화 된 형태의 국·공립대 여교수 임용목표제 도입을 제안함. 또한, 이를 뒷받침할 수 있는 제도적 장치(명단공개 및 학과 평가 시 성평등 지표 추가 등)의 필요성을 제시함

#### ■ 여성인력 풀(Pool) 확대를 위해 인적자원개발정책 수립

- 공학계열 등과 같이 여성인력 자체가 부족한 경우 여성 학문후속세대 양성에 좀 더 정책적 역량이 집중되어야 함

#### ■ 학내 문화와 정책 전반에 성인지적 관점 강화

- 여전히 학내 여성교수가 유리천장에 직면하고, 학내 문화 전반에 남성적인 문화적 가치가 존재하는 만큼 이를 개선하기 위한 교육과 캠페인, 지원책이 존재해야 함

### ▶ 국방여성

#### ■ 국방여성 확대기조 유지를 위한 적극적인 목표율 설정 및 제도개선

- 『국방개혁에 관한 법률』 개정을 통해 새로운 목표율(여군 장교 및 부사관 10%)을 설정하는 안을 제시함
- 근무여건 개선을 위한 국방부 내 여성정책 전담부서 역량 강화, 주요보직에서의 여성인력 확대 등의 제도화를 통해 국방여성 정책의 추진 동력을 확보해야 함

#### ■ 국방조직에서의 여성 문호 개방을 위한 인식 개선

- 국방여성의 확대는 여전히 여군/훈성부대의 전투적합성, 응집력 등에 대한 의구심으로 인하여 내·외부의 반대에 직면하고 있음. 따라서 여군확대를 포함한 가족친화적 국방조직 구현에 대한 사회적

합의를 이끌어내기 위한 적극적인 여성군인상 발굴, 군 내 성인지 교육 강화 등의 정책이 필요함

#### ▶ 여성경찰

##### ■ 여성경찰 선발인원 및 경정·경감급 이상의 여성관리자 확대

- 경찰 내 여성인력 확보 자체에 중점을 두어 2022년까지 전체 경찰의 15.0%를 여성으로 확대한다는 것을 목표로 경찰대학 입학전형과 순경채용 등에 여성채용을 확대하지는 안을 제안하였음
- 또한, 여성관리직 확대를 위해 2022년까지 9.9%를 목표로 한 여성관리자 확대정책과 주요 보직의 여성할당제 도입을 제시함

##### ■ 일·가정양립을 위한 인사/복지제도 강화

- 경찰서 내 종일어린이집 확대, 균형인사지침 준수여부에 대한 강력한 인사감사 시행 등을 통해서 실질적인 성평등, 일·가정 양립을 조직에 적용시켜야 함

##### ■ 여성경찰 확대를 위한 문화적 기반 구축

- 조직 내 성인지제도 강화, 적극적인 여성경찰상 확보를 통한 인식 개선 등을 통해 여성경찰에 대한 부정적인 시각을 일소하고, 여성경찰 및 관리자 확대에 정책적 기반을 마련하여야 함

#### ▶ 민간분야

##### ■ 민간부문 여성임원 할당제 도입

- 방개혁에 관한 법률』개정을 통해 새로운 목표율(여군 장교 및 부사관 10%)을 설정하는 안을 제시함

##### ■ 적극적 고용개선조치 대상 민간기업 사업장 규모 확대

- 현재 500인 이상 기업을 대상으로 시행하고 있는 적극적 고용개선조치의 대상을 확대해야 함. 적극적 고용개선조치의 적용대상은 전체 여성근로자가 종사하는 기업의 10.7%에 불과하기 때문임

##### ■ 기업의 여성임원 등 직급별 여성 비율 공개

- 민간기업이라는 특성을 고려하여 강제적인 정책수단보다 직급별 여성비율 등에 대한 정보공개를 통해 자율적인 노력을 촉진해야 함

## 2. 기대효과

- ▶ 본 연구는 여성정책에 대한 범사회적 관심이 증대되는 현 시점에서 사회 주요 분야의 여성대표성 현황을 파악하고 적절한 대응전략을 제시함으로써 효과적인 여성대표성 확보방안 마련에 기여할 수 있을 것임
- ▶ 학술적인 관점을 통해 여성대표성 제고를 위해 제시되는 분야별 목표치의 합리성과 주요하고 객관적인 근거를 확보함으로써 향후 정책추진에 있어 신뢰성을 제고하는 데 도움이 될 수 있음

### 참고자료

경찰청(2017), 경찰통계연보.  
고용노동부·노사발전재단(2017), 2016 AA 남녀근로자 비율 분석보고서.  
교육부(2016), 국립대 양성평등 추진 보고서.  
국방부·여성가족부(2017), 내부자료.  
금융감독원 전자공시시스템(<https://dart.fss.or.kr/>) 및 금융통계정보시스템([fisis.fss.or.kr/](https://fisis.fss.or.kr/)) 사업보고서.  
인사혁신처(2017a), 2017 통계연보.  
인사혁신처(2017b), 국가공무원 인사통계.

주관부처: 여성가족부 여성인력개발과

관계부처: 기획재정부 인재경영과, 교육부 대학정책과/교원정책과, 국방부 인력정책과, 행정안전부 지방인사제도과  
지방인사제도과/공기업지원과, 인사혁신처 경력채용과, 경찰청 인사담당관, 해양경찰청 인사담당관