

공공부문 여성대표성 제고를 위한 개선방안

초록

- ◎ 현재 우리나라는 여성의 높은 교육률과 경제참여 의지에도 불구하고, 공공부문 여성대표성 비율은 여전히 낮은 상황임.
- ◎ 2013년부터 시행 중인 공공부문 여성대표성 제고 계획은 공공부문에서 여성의 의사결정 참여와 여성인력 활용 현황을 살펴볼 수 있는 척도임.
- ◎ 본 연구는 제2차 공공부문 여성대표성 제고 5개년 계획(2018-2022)이 종료됨에 따라 제3차 5개년 계획(2023-2027)을 새롭게 수립해야 하는 시점에서 제2차 계획의 추진현황을 검토하고, 정부의 국정기조와 사회·정책적 환경 변화 등을 반영하여 향후 추진해야 할 분야별 목표(안)을 제시하는 것을 목적으로 함.

연구배경 및 목적

- 2022년까지 제2차 공공부문 여성대표성 확대 5개년 계획(2017-2022)이 종료됨에 따라 향후 공공부문 여성대표성 확대 5개년 계획에 대한 목표율 설정이 필요함.
- 공공부문을 대상으로 시행 중인 여성대표성 5개년 제고 계획은 조직과 사회의 다양성 증진 측면에서 매우 중요하며, 「양성평등기본법」에 근거를 둔 '적극적 조치'의 가장 대표적 정책 중 하나임.
- 본 연구에서는 관리직 공무원과 국·공립대 교수, 공공기관, 군인 간부, 경찰·해양경찰 여성대표성 계획에 따른 제2차('18-'22) 추진현황을 살펴보고, 새정부 국정기조와 사회적 정책환경 등을 반영하여 기존 설정된 12개 분야에 대한 여성대표성 제고 계획의 지속 추진 분야 및 신규 분야 그리고 이에 따른 목표율 및 제도의 방향성을 제시함.

공공부문 여성대표성 제고('18-'22) 추진실적

양적 추진실적

- ▶ 양적 추진실적은 크게 공공기관의 중앙 행정기관 고위공무원, 본부 과장급(4급 이상), 지방자치단체 과장급(5급 이상)과 교육분야의 국립대 교수, 교장·교감 임용, 군인 간부, 경찰, 정부위원회 등으로 나누어 살펴보았으며, 구체적인 실적치는 <표-1>과 같음.

<표-1> 공공부문 분야별 여성대표성 제고('18-'22) 추진 실적

(단위 : %)

구분		'18년	'19년	'20년	'21년	'22년
고위 공무원	목표	6.8	7.2	8.2	9.6	10.2
	실적	6.7	7.9	8.5	10.0	11.2
	달성률	98.5	109.7	103.7	104.2	109.8
본부 과장급 (4급 이상)	목표	15.7	18.4	21.0	23.0	25.0
	실적	17.5	20.8	22.8	24.4	26.4
	달성률	111.5	113.0	108.6	106.1	105.6
지방자치 단체 과장급 (5급이상)	목표	13.9	15.9	18.6	21.5	22.5
	실적	15.6	17.8	20.8	24.3	27.4
	달성률	112.2	111.9	111.8	113.0	121.8
공공기관 임원	목표	13.4	18.4	21.8	22.4	23.0
	실적	17.9	21.1	22.1	22.5	23.6
	달성률	133.6	114.7	101.4	100.4	102.6
공공기관 관리자	목표	22.9	24.1	25.4	26.6	28.0
	실적	23.8	25.1	26.4	27.8	28.8
	달성률	103.9	104.1	103.9	104.5	102.9
지방공기업 관리자	목표	6.3	8.1	9.3	10.8	12.0
	실적	6.9	9.1	10.6	11.8	12.9
	달성률	109.5	112.3	114.0	109.3	107.5
국립대 교수 임용	목표	16.5	17.0	17.5	18.3	19.1
	실적	16.6	17.3	18.1	18.9	20.2
	달성률	100.6	101.8	103.4	103.3	105.8
교장·교감 임용	목표	41.0	43.0	44.3	44.7	46.0
	실적	42.7	44.2	44.5	45.8	46.4
	달성률	104.1	102.7	100.5	102.5	100.9
군인 간부	목표	6.2	6.7	7.3	8.1	8.8
	실적	6.2	6.8	7.5	8.2	9.0
	달성률	100.0	101.5	102.7	101.2	102.3
일반경찰	목표	11.7	12.6	13.4	14.2	15.0
	실적	11.7	12.6	13.4	14.2	15.1
	달성률	100	100	100	100	100.7
경찰관리직	목표	(신규)	6.1	6.3	6.6	7.0
	실적	5.9	6.1	6.5	6.5	5.7
	달성률	-	100.0	103.2	98.5	81.4
해양경찰	목표	12.0	12.6	13.2	13.8	14.6
	실적	12.0	12.7	13.2	14.5	16.6
	달성률	100.0	100.8	100.0	105.1	113.7
해양경찰 관리직	목표	(신규)	2.3	2.6	2.8	3.2
	실적	2.2	2.5	2.7	3.1	3.6
	달성률	-	108.7	103.8	110.7	112.5
정부위원회	목표	40.0	40.0	40.0	40.0	40.0
	실적	41.9	43.0	43.2	42.4	-
	달성률	104.8	107.5	108.0	106.0	-

자료: 여성가족부 내부자료에 근거하여 연구진 작성

법·제도 개선 실적

▶ 각 연도별 공공부문 분야 여성대표성 제고 제도 및 정책 성과 내용은 <표-1>과 같음.

<표-2> 공공부문 분야별 여성대표성 제고('18-'22) 제도 및 정책 성과

부문	연도	주요실적 및 성과
공직	2019	<ul style="list-style-type: none"> - 범정부 균형인사 추진계획 수립 - 2019 균형인사 이행실태 점검 - 균형인사 우수사례전파 및 공감대 확산 - 보직관리 시 성차별 금지 및 지방자치단체 여성 인사통계 의무화 근거 마련
	2020	<ul style="list-style-type: none"> - 국가·지방공무원 임용 시 성별에 의한 차별 금지 제도화 - 균형인사협의체 설치 및 운영에 관한 규정 개정 - 여성 고위공무원 미임용 부처 간담회 개최 - 제3회 균형인사 정책 발전포럼 개최 - 인사혁신수준진단 실시 - (지방직) 자치단체 합동평가 지표 연계, 시·도별 평가 실시
	2021	<ul style="list-style-type: none"> - 임용실적 점검 확대 및 '여성 고위공무원 임용 TF' 구성·운영 - 임용상황 수시 모니터링 및 인사교류·헤드헌팅·후보자풀 확대 - 인사담당관 간담회, 인사혁신담당관 워크숍 - 정부혁신평가 및 인사혁신수준진단 배점 상향조정 - (지방직) 분기별 실적 점검 및 이행 독려, '자치단체 합동평가 지표' 연계 '21년 실적 시·도별 평가 실시'
	2022	<ul style="list-style-type: none"> - 임용현황 점검 수시 모니터링 실시 - 여성 고위공무원 미임용 부처 해소를 위한 후보자풀 확충·인사교류 등 다양한 맞춤형 임용방안 지원 - 균형인사 성과공유대회 및 균형인사 정책발전 포럼 개최 - (지방직) 분기별 실적 점검 및 이행 독려, '자치단체 합동평가 지표' 연계 '22년 실적 시·도별 평가 실시'
공공기관	2019	<ul style="list-style-type: none"> - (공공기관) 목표제 전면 시행 및 여성 임원 1명 이상 임용 - (지방공기업) 여성관리직 목표제 도입, 전(全)기관으로 확대 - (지방공기업) 경영평가 지표 배점 확대(0.6점 → 1점), 정책 교육 실시
	2020	<ul style="list-style-type: none"> - (공공기관) 20년 '공공기관 혁신가이드' 발간 - (공공기관) 기타공공기관 여성임원 임명실적 정부평가지표 반영 - (지방공기업) 경영평가 결과 우수기관 표창
	2021	<ul style="list-style-type: none"> - (공공기관) 21년 '공공기관 혁신가이드' 발간 - (지방공기업) '성평등 경영공시제' 도입·시행
	2022	<ul style="list-style-type: none"> - (공공기관) 공공기관별로 연차별 보고서 마련 - (공공기관) 공공기관 채용공정성 점검 TF 개최 - (지방공기업) 경영평가 결과 우수기관 표창, 정책교육 실시
국립대	2019	<ul style="list-style-type: none"> - 국립대 교수 성별 현황 조사를 위한 "양성평등 실태조사" 시행 근거 마련 - 양성평등정책담당관을 신설 - 국·공립 대학 교원의 특정 성별 4분의 3 초과금지 노력 규정 신설 - 국립대 양성평등 우수대학 정원 추가 배정
	2020	<ul style="list-style-type: none"> - 4대 과학기술원별 여성교원 신용임용 확대를 위한 '중장기 양성평등 교원 임용 조치계획' 수립 - 「교육공무원임용령」을 개정·시행
	2021	<ul style="list-style-type: none"> - 4대 과학기술원법 개정을 통해 '양성평등 교원 임용계획' 수립 근거 마련
	2022	<ul style="list-style-type: none"> - 대학별 개선사항 및 제안을 위한 맞춤형 컨설팅 지원 - 국립대학 양성평등 지원 사업 성과 워크숍 개최
	2019	<ul style="list-style-type: none"> - 시·도 교육청별 임용확대계획 수립 및 이행점검 실시
교장 교감	2020	<ul style="list-style-type: none"> - 시·도 교육청별 임용확대계획 수립 및 이행점검 실시
	2021	<ul style="list-style-type: none"> - 교원의 특정 성별 4분의 3 초과금지 노력 규정 신설
	2022	<ul style="list-style-type: none"> - 시·도 교육청별 임용확대계획 수립 및 이행점검 실시

부문	연도	주요실적 및 성과
군인	2019	<ul style="list-style-type: none"> - 정책부서, 야전부대 영관급 지휘관 참모직위에 여군 보직 확대 제도화 - 「양성평등 지원에 관한 훈령」 제정 및 양성평등정책과 개편 - 군 어린이집 확충(4개소) 및 가족친화인증(18개 부대) 추진 - 국방부 양성평등위원회 개최(12회), 현장방문(8개 부대) - 사관학교 성인지교육 필수 교양과목 제도화
	2020	<ul style="list-style-type: none"> - 「국방양성평등정책 기본계획(‘20~’22)」 수립 - 국방부 양성평등위원회 운영 내실화 - 여성 대표성 제고 등 양성평등정책 우수 성과 홍보를 위한 카드 뉴스 제작·홍보 - 여성인력활용 제고 등 양성평등 관련 콘텐츠 공모 실시
	2021	<ul style="list-style-type: none"> - 「21년 국방 양성평등정책 시행계획」 수립 - 군 성폭력 피해자 지원을 위한 업무 매뉴얼 발간 - 성폭력 예방 콘텐츠 공모전 개최 - 여군 필수시설 확보(1,364동) 및 군 어린이집 확충, 임신·출산·육아 지원제도 보완
	2022	<ul style="list-style-type: none"> - 「23년~27년 국방 양성평등정책 기본계획」 발간 - 여군 보직 실태 확인 및 개선사항 검토 - 군 어린이집 확충 및 여군 필수시설 설치
일반경찰	2019	<ul style="list-style-type: none"> - 경찰대학·간부후보생 남녀 통합선발 체력기준 마련 - 양성평등정책담당관 직제 반영 - 경감이상 여경 관리직 목표제 신규 도입
	2020	<ul style="list-style-type: none"> - 경찰대학·간부후보생 남녀 통합선발 시행 - 승진심사위원회 여성 위원 참여 의무화 - 여성 변호사 경력경쟁채용(경감) 임용 등을 통한 여성 관리자 확대
	2021	<ul style="list-style-type: none"> - 경찰 공무원 채용 남녀통합선발을 위한 ‘순환식 체력검사’ 도입 근거 마련 - 여경 선발 정책기조 유지, 승진심사위에 여경 위원 참여 유지
	2022	<ul style="list-style-type: none"> - 경찰대학·간부후보생 남녀통합선발 지속 추진
해양경찰	2019	<ul style="list-style-type: none"> - 여성관리자 양성을 위한 리더십 향상 교육 실시 - 수사역량 강화를 위한 ‘수사경과제도’ 도입 - 현업부서 3교대 전환
	2020	<ul style="list-style-type: none"> - 「해양경찰청 인사운영 규칙」 제정 - 양성평등 T/F 운영 - SNS부문 여성대표성 제고 성과 콘텐츠 제작
	2021	<ul style="list-style-type: none"> - 다양한 직무분야 여경 주요보직 확대 - 「해양경찰 성평등정책 기본계획」 수립 - 해양경찰 양성평등 조직문화 만들기 TF 운영 - 여성관리자 역량강화 및 리더십 향상 전문교육 프로그램 운영
	2022	<ul style="list-style-type: none"> - 해양경찰 양성평등 조직문화 만들기 TF 운영 - 해양경찰 정책 홍보물 성별영향평가 실시 - 조직역량진단 결과를 반영한 인사·복무 가이드 제작 - 여경 순환전보 특례지속 운영
정부위원회	2019	<ul style="list-style-type: none"> - 여성참여율 40.0% 미만 위원회 개선 권고 - 남성참여율 40% 미만 위원회 최초 개선 권고 - 법정 기준(40%) 미만 미달성 정부위원회 개선 권고 기준 변경 : 위촉직 특정성별 40% 미만 위원회 → (변경) 위촉직 특정성별 40% 미만 위원회 중 당연직 위원을 포함한 전체위원이 특정 성별 40% 미만인 위원회
	2020	<ul style="list-style-type: none"> - 위촉직 위원 성별 참여현황 조사 및 개선권고 등 관리 강화 - (헌법기관·중앙행정기관 위원회) 위원회 구성에 대한 성별현황 조사 - 성별참여율 40.0% 미만 위원회 개선권고
	2021	<ul style="list-style-type: none"> - 성별참여율 40.0% 미만 위원회 개선권고 - 위촉직 위원 성별 참여현황 조사 및 개선권고 등 관리 강화
	2022	<ul style="list-style-type: none"> - 정부위원회 성별참여율 개선권고 실효성 제고 - 위촉직 위원 성별 참여현황 조사 및 개선권고 등 관리 강화

여성대표성 성과 및 신규분야 조사분석 결과

● 만 18세~69세 성인남녀 총 1,800명을 대상으로 공공부문 여성대표성 제고 계획 관련 인식에 대한 온라인 패널 기반 조사¹⁾를 실시함. 주요 조사 내용은 「공공부문 여성대표성 제고 계획」의 성과, 「공공부문 여성대표성 제고 계획」의 성별 비율 확대 필요성, 신규로 여성 진출 확대를 위한 조치가 필요한 분야 등으로 구성됨.

▶ 「공공부문 여성대표성 제고 계획」의 성과에 대한 조사 결과 '사회통합에 기여하였다'에 대한 일반 국민의 응답을 제외한 나머지 항목에 대해 3점대 이상의 동의 수준을 보였으며, 일반 국민보다는 이 제도에 대해 자세히 알고 있는 전문가 조사에서 4점대 내외로 성과에 대한 평가가 더 높게 나타남.

<표-3> 「공공부문 여성대표성 제고 계획」의 성과에 대한 일반 국민의 인식

(단위: 점)

내용	평균(5점 척도)	
	일반국민	전문가
우리 사회에 존재해온 여성에 대한 구조적 차별을 완화하는 데 기여하였다	3.16	4.29
우리 사회의 능력 있는 여성이 역량을 발휘할 수 있는 기회를 제공하였다	3.25	4.29
공공부문 인적 구성의 다양성을 높이는 데 기여하였다	3.22	4.29
우리 사회 전반에 여성 대표성 향상이 필요하다는 공감대 형성에 기여하였다	3.10	4.00
여성에게 필요한 정책을 개발하고 시행하는 데 기여하였다	3.11	3.94
사회통합에 기여하였다	2.89	3.41

주: 1점: 전혀 그렇지 않다 ~ 5점: 매우 그렇다

▶ 전문가 집단은 제2차 여성대표성 제고 계획의 전반적 성과를 높게 인식(88.9%)하고 있었으며, 공공부문 여성대표성 확대가 사회에 미치는 중요도도 높게 평가하고 있었음. 특히 현재(3.83점)보다 중장기 관점에서 미래(4.17점)의 중요도를 더 높게 평가하고 있었음.

<표-4> 제2차 공공부문 여성대표성 제고계획(18~22) 전반적인 성과 정도(전문가 인식)

(단위: %, 점)

매우 낮음	낮음	보통	높음	매우 높음	평균
0.0%	0.0%	11.1%	50.0%	38.9%	4.28

주: 1점: 전혀 그렇지 않다 ~ 5점: 매우 그렇다

<표-5> 공공부문 여성대표성 확대가 사회에 미치는 중요도(전문가 인식)

(단위: 점)

내용	매우 낮음	낮음	보통	높음	매우 높음	평균
1. 현재의 중요도	0.0%	5.6%	0.0%	50.0%	33.3%	3.78
2. 중장기 관점의 중요도	0.0%	0.0%	33.3%	16.7%	50.0%	4.17

주: 1점: 전혀 그렇지 않다 ~ 5점: 매우 그렇다

1) 본 조사는 2022년 한국여성정책연구원 성평등전략사업센터가 추진한 '2022년 성평등 현안조사'의 일환으로 기획된 「공공부문 여성대표성 제고 계획」 및 적극적 조치 관련 국민 인식조사의 일부 조사로 구성·시행함.

● 공공부문 분야별 여성 확대 필요성

- ▶ 공공부문 여성대표성 제고 계획에서 관리되고 있는 공공부문의 적정 남녀 비율에 대한 인식조사 결과, 2021년 12월 31일 기준 여성 비율이 40% 이상으로 나타난 교장·교감, 정부위원회를 제외한 10개 분야에서 ‘여성의 확대가 필요하다’는 응답이 ‘남성 확대가 필요하다’와 ‘현재 수준이 적정하다’고 응답한 비율보다 높게 나타남.
- ▶ 전반적으로는 일반 국민보다 전문가 집단에서 여성 확대의 필요성을 높게 인식하고 있었는데, 일반 국민과 전문가 간의 응답 격차가 가장 크게 나타난 분야는 일반경찰(47.1%p), 해양경찰(45.1%p), 지방공기업 관리자(37.5%p), 공공기관 관리자(37.0%p), 고위공무원단(32.0%p)으로 이 제도의 도입 취지와 현 상황 등에 대해 구체적으로 파악하고 있는 전문가 집단에서 여성 확대의 필요성을 훨씬 더 높게 평가하고 있었음.

<표 -6> 공공부문 분야별 성별 확대 필요성

(단위 : %)

구분		성별 확대 필요성		
		남성 확대 필요	현재수준 적정	여성 확대 필요
고위공무원단	일반국민	9.6	28.3	62.1
	전문가	0.0	5.9	94.1
국가직 본부과장급(4급 이상)	일반국민	11.4	31.1	57.3
	전문가	-	11.8	88.3
지방직 과장급(5급 이상)	일반국민	11.2	31.4	57.4
	전문가	-	11.8	88.2
공공기관 임원	일반국민	10.7	31.0	58.3
	전문가	-	11.8	88.3
공공기관 관리자	일반국민	12.2	30.5	57.3
	전문가	-	5.9	94.2
지방공기업 관리자	일반국민	11.0	26.4	62.5
	전문가	-	-	100.0
국립대 교수	일반국민	10.1	27.7	62.2
	전문가	-	11.1	88.9
군인간부	일반국민	14.8	29.3	55.8
	전문가	-	5.9	94.1
일반 경찰	일반국민	24.1	28.9	47.0
	전문가	-	5.9	94.1
해양 경찰	일반국민	25.6	31.2	43.2
	전문가	-	11.8	88.3
정부위원회	일반국민	16.5	50.8	32.7
	전문가	-	64.7	35.3

● 신규분야 여성확대 조치 필요성

- ▶ 여성 진출 확대 조치가 필요한 분야에 대한 인식을 살펴본 결과, 일반국민은 ‘과학기술분야’에 대한 동의 수준(평균 3.27점)이, 전문가 집단은 공공분야 고위직(고위공무원, 공공기관 임원, 국회의원 등)에 대한 동의 수준(평균 4.56점)이 가장 높게 나타남.

<표-7> 신규분야 여성 진출 확대 조치 필요성

(단위: 점)

내용	평균(5점 척도)	
	일반국민	전문가
공공분야 고위직(고위공무원, 공공기관 임원, 국회의원 등)	3.25	4.56
과학기술분야	3.29	4.28
언론 분야 고위직(언론사 임원·관리자 등)	3.27	4.33
체육 분야 고위직(주요 체육회 임원 등)	3.18	4.39
소방 분야	3.06	4.00

주: 1점: 전혀 그렇지 않다 ~ 5점: 매우 그렇다

제3차 공공부문 여성대표성 제고 계획('23-'27) 목표율 설정(안)

● 여성정책에 대한 정부기조와 외부환경 변화 및 현재 분야별 여성대표성 비율 정도를 고려하여 목표율 설정에 대한 안을 세 가지로 제안함.

- ▶ 전문가들은 공공부문 분야별 성별 확대 필요성에서 고위공무원단, 공공기관 관리자, 지방공기업 관리자, 군인 간부, 경찰 분야에 대해 여성 확대 필요성을 높게 언급함.
- ▶ 여성대표성 확대를 위한 최종 목표율에 대해서도 현재 비율과 전문가가 생각하는 최종목표율 간의 격차가 크게 나타난 분야가 고위공무원단, 지방공기업 관리자, 군인 간부임. 또한 경찰, 해양경찰 관리직 분야는 여성 비율이 현저히 낮은 상황임.

● 따라서 고위공무원단, 지방공기업 관리자, 군인간부, 경찰, 해양경찰 관리직 분야는 정부의 정책적 개입이 필요해 보임. 이 분야에 대해서는 제안된 세 안 중 가중치가 부여된 2안 또는 3안의 목표율을 설정함

<표-8> 제3차 공공부문 여성대표성 제고 계획 분야별 목표율(안)

(단위: %)

분야	년도	2022	2023	2024	2025	2026	2027
고위공무원	제1안	11.2	12.3	13.4	14.5	15.6	16.7
	제2안	11.2	12.5	13.8	15.2	16.5	17.8
	제3안	11.2	12.8	14.5	16.2	17.8	19.5
본부 과장급(4급이상)	제1안	26.4	28.6	30.8	33.0	35.3	7.5
	제2안	26.4	29.0	31.7	34.4	37.0	39.7
	제3안	26.4	29.7	33.0	36.4	39.7	43.0
지자체 과장급(5급이상)	제1안	27.4	30.4	33.4	36.3	39.3	42.3
	제2안	27.4	31.0	34.6	38.1	41.7	45.2
	제3안	27.4	31.9	36.3	40.8	45.2	49.7
공공기관 임원	제1안	23.6	25.0	26.4	27.9	29.3	30.7
	제2안	23.6	25.3	27.0	28.7	30.4	32.1
	제3안	23.6	25.7	27.9	30.0	32.1	34.3
공공기관 관리자	제1안	28.8	30.1	31.3	32.6	33.8	35.1
	제2안	28.8	30.3	31.8	33.3	34.8	36.3
	제3안	28.8	30.7	32.6	34.4	36.3	38.2
지방 공기업 관리자	제1안	12.9	14.2	15.4	16.7	17.9	19.2
	제2안	12.9	14.4	15.9	17.4	18.9	20.4
	제3안	12.9	14.8	16.7	18.5	20.4	22.3

분야	년도	2022	2023	2024	2025	2026	2027
국립대 교수	제1안	20.2	21.1	22.0	22.9	23.8	24.7
	제2안	20.2	21.3	22.4	23.4	24.5	25.6
	제3안	20.2	21.5	22.9	24.3	25.6	27.0
군간부	제1안	9.0	9.7	10.4	11.1	11.8	12.5
	제2안	9.0	9.8	10.7	11.5	12.4	13.2
	제3안	9.0	10.1	11.1	12.2	13.2	14.3
일반경찰	제1안	15.1	15.9	16.7	17.5	18.3	19.1
	제2안	15.1	16.1	17.0	18.0	18.9	19.9
	제3안	15.1	16.3	17.5	18.7	19.9	21.1
일반경찰 관리직	제1안	5.7	5.9	6.1	6.3	6.5	6.7
	제2안	5.7	5.9	6.1	6.4	6.6	6.9
	제3안	5.7	6.0	6.3	6.6	6.9	7.2
해양경찰	제1안	16.6	17.8	19.0	20.1	21.3	22.4
	제2안	16.6	18.0	19.4	20.8	22.2	23.6
	제3안	16.6	18.4	20.1	21.9	23.6	25.3
해양경찰 관리직	제1안	3.6	4.0	4.3	4.7	5.0	5.4
	제2안	3.6	4.1	4.5	4.9	5.3	5.7
	제3안	3.6	4.2	4.7	5.2	5.7	6.3
소방	제안	여성대표성 제고 계획 수립을 위한 준비 작업				2025년 남녀통합체력 검증 채용 결과 검토 후 연도 목표 수립	
4대 과학기술원 교원	제1안	12.4	12.9	13.5	14.1	14.6	15.2
	제2안	12.4	13.0	13.7	14.4	15.1	15.8
	제3안	12.4	13.2	14.1	14.9	15.8	16.6

사업효과 및 정책 기여도

● 본 연구를 통해 계획의 실질적인 수립과 정책 추진에 기여하였으며, 주요 내용은 다음과 같음.

● 소방 및 4대 과학기술원 교원 등 신규 분야 포함

- ▶ 향후 공공부문 성별대표성 제고 계획('23-'27)에는 기존 제고 계획에는 없던 소방 및 4대 과학기술원 교원 분야를 포함하여 「공공부문 성별대표성 제고 계획」을 수립함.

● 양성을 포함하는 「공공부문 성별대표성 제고 계획」으로 전환

- ▶ 지속적인 여성대표성 제고 정책의 양적 성과를 보였으며 사회적으로 나타나고 있는 젠더 간의 갈등 등 제도의 수용성 제고를 고려하여 기존의 「공공부문 여성대표성 제고 계획」이 양성을 포함하는 「공공부문 성별대표성 제고 계획」으로 사업명을 수정함.

● 관계부처 「공공부문 성별대표성 제고 계획」 추진

- ▶ 본 연구결과물을 바탕으로 여성가족부는 공공부문 성별대표성 제고 계획을 수립하여 양성평등 실무위원회 안건으로 상정·확정함에 따라 관계부처에서 현재 이를 추진하고 있음.