

지역 전략산업 기업의 직무 기반 여성 수용성: 제도적 환경과 여성 고용의 관계*

강선애**·박선효***

초 록

본 연구는 기업의 대표자 또는 인사담당자가 자사에 존재하는 특정 직무에서 여성의 근무가 어느 정도 적합하다고 평가하는지를 '직무 기반 여성 수용성'으로 개념화하고, 기업 수준의 인식 및 제도적 조건과 직무 특성이 여성 수용성과 어떠한 관련성을 갖는지, 그리고 직무 기반 여성 수용성이 실제 여성 고용과 어떠한 관련성을 보이는지를 분석하였다. 분석자료는 충청북도 전략산업에 속한 종사자 10인 이상이면서 여성 근로자가 1명 이상 재직하는 300개 기업을 대상으로 실시한 설문조사 자료이며, 기업별 13개 직무의 응답을 기업-직무 단위로 전환한 1,091개 관측치를 활용하였다. 분석에는 기업 임의절편을 포함한 다층 순서형 로짓모형과 다층 집단화 이항모형을 적용하였다. 분석 결과, ESG·다양성 인식은 직무 기반 여성 수용성과 정적인 관련성을 보였으나($\beta=.872$, $p=.006$), 유연근무제의 공식적 제공 수준과 여성지원제도의 실제 활용 수준은 통계적으로 유의한 관련성을 보이지 않았다. 직무유형별로는 관리·전문·기술직에 비해 사회·보건·서비스직($\beta=-1.541$, $p<.001$)과 영업·생산·현장직($\beta=-2.307$, $p<.001$)의 여성 수용성이 낮게 나타났다. 또한 기업과 직무 특성을 통제한 이후에도 직무 기반 여성 수용성은 직무별 여성 고용과 정적인 관련성을 보였으며($\beta=.996$, $p<.001$), 수용성이 1점 높을 때 여성 고용 오즈는 약 2.71배 높았다. 이러한 결과는 여성 고용환경을 기업 전체의 제도 보유 여부나 여성 근로자 비율만으로 평가하기보다, 개별 직무에 대한 기업의 여성 근무 적합성 평가와 실제 여성 배치 현황을 함께 살펴볼 필요가 있음을 보여준다. 다만 본 연구는 횡단면 자료에 기초하므로 분석결과는 인과효과가 아닌 기업과 직무의 특성을 고려한 조건부 관련성으로 해석할 필요가 있다.

주제어 : 직무 기반 여성 수용성, 여성 고용, 성별 직무 분리, 다양성 관리,
제도적 환경, 지역 전략산업

* 본 논문은 강선애·박선효(2025), 충북 청년여성 고용 증진 방안연구, 충북여성재단의 데이터를 활용하여 수행되었음.

** 제1저자(교신) : 충북여성재단 연구위원(ksa@cbwf.re.kr)

*** 제2저자 : 서울과학기술대학교 초빙부교수(sonhyo@naver.com)

I. 서론

충북은 지역내총생산에서 제조업이 차지하는 비중이 약 47%에 이르는 제조업 중심 지역이다(통계청, 2024). 반면 여성 고용은 보건·사회복지와 숙박·음식 등 서비스 부문에 상대적으로 집중되어 있다(통계청, 2023). 여성은 남성에 비해 지역노동시장권이 상대적으로 협소하고 일자리 탐색과 노동시장 참여가 거주지역의 특성에 더 크게 영향을 받을 수 있다는 점에서(고영우·신영민, 2025), 지역 내에서 어떠한 일자리와 직무기회가 제공되는지는 여성의 취업기회에 중요한 조건이 된다. 이러한 산업구조에서 여성의 교육수준과 취업역량이 높아지더라도 지역기업이 연구개발, 기술, 생산 및 설비와 같은 주요 직무를 남성에게 적합한 영역으로 인식한다면, 여성의 인적자본은 실제 채용과 직무배치로 이어지기 어렵다. 따라서 지역 여성고용 문제를 여성 개인의 역량이나 구직행동만으로 설명하기보다, 고용의 결정 주체인 기업이 개별 직무에서 여성의 근무 적합성을 어떻게 평가하는지에 주목할 필요가 있다.

이러한 문제는 특히 청년여성의 지역 정착과 연결된다. 인구감소와 청년층의 지역 이탈이 지속되는 가운데, 청년여성의 유출은 지역의 노동력 기반과 성별·세대별 인구구조를 함께 악화시키는 문제로 제기되어 왔다. 청년의 지역 이동은 일자리의 수뿐 아니라 임금수준, 사업체 규모 및 산업구조와 같은 지역의 경제적 조건과 관련되어 있으며(김유현, 2021), 제조업 중심 지역에서는 청년 일자리의 확대만으로 청년여성의 정착을 기대하기 어렵다는 지적도 제기되었다(김하영, 2025). 최근 지역노동시장 연구에서도 20~30대 여성의 지역 노동시장권은 전체 여성에 비해 상대적으로 넓게 형성되는 것으로 나타났으며, 지역의 여성 청년층을 혁신 제조업 분야의 일자리와 연계할 필요성이 제시되고 있다(고영우·신영민, 2025). 이러한 논의는 지역 전략산업에서 여성에게 어떠한 직무기회가 제공되는지를 살펴볼 필요성을 보여준다. 다만 본 연구는 청년여성만을 별도로 분석하는 것이 아니라, 이러한 정책적 문제의식을 배경으로 연령을 구분하지 않은 전체 여성 근로자를 대상으로 기업의 직무 기반 여성 수용성과 여성 고용의 관계를 분석한다.

기업 차원의 여성 고용 환경을 다룬 연구에서는 여성친화적 인적자원관리, 최고경영자의 성 다양성 인식, 가족친화제도 및 조직의 지원환경이 여성의 채용, 핵심직무 진입, 관리자 진출 및 고용유지와 어떠한 관련성을 갖는지를 분석해 왔다. 지역 전략산업 기업을 분석한 광선화(2007)는 여성친화적 인적자원관리를 시행하는 기업에서 핵심직군의 여성 비율과 여성 관리자 비율이 높

게 나타남을 보였으며, 이종건·김명희·성상현(2012)은 최고경영자의 성 다양성 몰입과 여성친화적 인적자원관리가 여성 채용 및 고용과 관련됨을 제시하였다. 최근에는 가족친화인증기업에서 육아휴직 이용과 일부 직급의 여성 고용비율이 높게 나타난다는 연구결과가 제시되었고(김현숙·신우리, 2024), 가족친화제도의 효과를 제도 도입 여부가 아닌 시간에 따른 변화와 운영환경을 고려하여 분석하려는 연구도 이루어지고 있다(박지혜·김효경, 2024; 임정하·조옥선, 2024). 이러한 연구들은 기업의 제도와 조직환경이 여성고용에 중요하다는 점을 보여주지만, 주로 기업 전체의 제도나 여성고용 결과를 분석하였기 때문에 동일한 기업 안에서도 직무에 따라 여성의 진입 가능성이 달라질 수 있다는 점은 충분히 다루지 못하였다.

성별 직종 분리 연구에서는 특정 직무에 요구되는 노동자의 특성을 여성 또는 남성과 연결하는 인식이 직업별 성별 구성과 관련될 수 있다고 보았다. 김현아(2026)는 직무에서 요구되는 친화성과 주도성에 관한 성별 고정관념이 직업별 여성 비율과 관련될 수 있음을 보여주었다. 다만 기존 연구가 직업에 대해 사회적으로 공유되는 성별 고정관념을 분석하였다면, 개별 기업의 담당자가 자사에 실제 존재하는 특정 직무를 여성에게 어느 정도 적합한 것으로 평가하는지는 별도의 분석이 필요하다. 또한 기업의 여성 고용 환경은 공식적인 제도의 보유만으로 설명되기 어렵다. 조직이 제도를 도입하더라도 실제 운영과 활용은 공식구조와 다르게 나타날 수 있으며(Meyer & Rowan, 1977), 제도의 효과는 관리자와 상사의 판단, 이용 과정의 공정성 및 조직의 지원환경에 따라 달라질 수 있다(Brinton & Mun, 2016; 임정하·조옥선, 2024). 따라서 기업의 여성 고용 환경을 분석할 때에는 유연근무제의 공식적 제공 수준과 여성지원제도의 실제 활용 수준을 구분하여 살펴보는 한편, 채용과 직무배치를 판단하는 기업 담당자의 인식을 함께 고려할 필요가 있다.

본 연구에서는 기업의 대표자 또는 인사담당자가 자사에 존재하는 특정 직무에서 여성이 일하기에 적합하다고 평가하는 정도를 직무 기반 여성 수용성으로 개념화하였다. 이는 기업 전체의 성평등 수준이나 여성친화적 조직문화에 대한 포괄적 평가가 아니라, 개별 직무와 여성 인력 간의 적합성에 관한 기업 측 인식을 의미한다. 다양성 관리 관점에서 여성 인력의 조직통합은 여성의 단순한 채용을 넘어 다양한 직무와 핵심 업무에 참여할 수 있도록 하는 것을 포함한다(Cox & Blake, 1991). 이러한 점에서 직무 기반 여성 수용성은 기업이 여성 인력의 특정 직무 진입과 배치 가능성을 어떻게 평가하는지를 보여주는 노동수요 측 지표로 볼 수 있다.

직무 기반 여성 수용성은 실제 여성 고용비율과도 구분된다. 직무별 여성

고용비율은 채용과 배치 이후 형성된 인력구성의 결과인 반면, 직무 기반 여성 수용성은 해당 직무에서 여성의 근무 적합성에 관한 기업 담당자의 평가이다. 이에 본 연구에서는 충북 전략산업 기업을 대상으로 첫째, 기업의 ESG·다양성 인식, 유연근무제 제공 수준 및 여성지원제도의 실제 활용이 직무 기반 여성 수용성과 어떠한 관련성을 갖는지 분석하고자 하였다. 둘째, 직무 기반 여성 수용성이 기업의 구조적 특성과 직무유형·요구조건에 따라 어떠한 차이를 보이는지 살펴보고자 하였다. 셋째, 기업과 직무 특성을 통제한 이후에도 직무 기반 여성 수용성이 실제 직무별 여성 고용비율과 어떠한 관련성을 갖는지 확인하고자 하였다.

II. 이론적 배경

1. 여성 수용성의 이론적 배경과 관련 조건

인적자본론은 교육, 훈련 및 경험에 대한 투자가 생산성과 노동시장 성과를 높인다고 보았다(Becker, 1964). 그러나 노동시장 성과는 개인이 보유한 인적자본만으로 결정되지 않으며, 기업이 어떠한 인력을 채용하고 특정 직무에 배치하는지에 따라서도 달라질 수 있다. 노동시장 분절론은 안정적인 고임금 직무와 불안정한 저임금 직무가 분리되어 있고, 여성 등 일부 집단이 특정 부문에 집중될 수 있음을 설명하였다(Doeringer & Piore, 1971; Reich, Gordon & Edwards, 1973). 이러한 논의는 여성의 고용성과 개인의 인적자본만으로 설명하기보다 기업과 직무 수준에서 여성에게 어떠한 고용기회가 형성되는지를 함께 살펴볼 필요가 있음을 보여준다.

성별 직무 분리는 산업 간 차이뿐 아니라 동일한 기업 내부의 직무 배치에서도 나타날 수 있다. 특정 직무에 적합한 노동자의 특성을 성별과 연결하는 직업적 고정관념은 여성과 남성이 서로 다른 직무에 분포하는 구조를 재생산할 수 있다. 김현아(2026)는 직무에서 요구되는 친화성에 대한 인식이 직업별 여성 비율과 관련됨을 확인하여, 성별직종분리가 직무 적합성에 관한 사회문화적 인식과 연결되어 있음을 보여주었다. 연구개발, 공학기술, 생산 및 운송과 같은 직무가 남성에게 적합하다는 인식이 유지된다면, 여성은 관련 전공이나 자격을 갖추고도 채용과 배치 단계에서 제약을 받을 수 있다. 국내 기업의 여성 산업기술인력 활용도 업종, 소재지 및 산업단지 입주와 같은 구조적 조건

과 관련되어 있었으며(김미란·김영숙·김진하, 2016), 이는 여성 인력 활용을 기업 전체의 평균만이 아니라 구체적인 직무와 기업환경을 함께 고려하여 분석할 필요가 있음을 보여준다. 이에 본 연구에서는 직무유형과 직무요구조건을 직무 기반 여성 수용성과 관련될 수 있는 직무 수준의 조건으로 설정하고, 직무에 따라 여성의 근무 적합성 평가가 어떻게 달라지는지를 분석하였다.

다양성 관리 관점은 성별 다양성을 법적 의무나 복지의 문제가 아니라 조직의 인적자원 활용과 경쟁력의 문제로 본다(Cox & Blake, 1991). 최고경영진이 성 다양성을 중요하게 인식하고 여성친화적 인적자원관리를 운영하는 기업에서는 여성 채용과 여성 고용비율이 높게 나타났으며(이종건·김명희·성상현, 2012), 최근에는 여성의 조직 내 대표성과 조직혁신의 정도가 다양성 정책의 도입과 결합될 수 있다는 점도 제시되었다(이지연·김수한, 2026). 이러한 논의에 따르면 기업이 다양성을 조직성과와 연결하여 인식할수록 특정 직무를 관행적으로 남성의 영역으로 한정하기보다 여성 인력의 활용 가능성을 검토할 가능성이 높다. 따라서 본 연구에서는 ESG·다양성 인식을 기업의 규범적 지향을 나타내는 변수로 설정하고, 이러한 인식이 개별 직무에 대한 여성 수용성과 어떠한 관련성을 갖는지를 분석하였다.

한편, 기업의 여성 고용 환경은 공식적인 제도 보유만으로 설명되기 어렵다. 신제도주의 조직론은 조직이 외부의 규범과 정당성 요구에 대응하여 공식적인 제도를 도입하더라도 실제 업무 관행과는 분리될 수 있음을 제시하였다(Meyer & Rowan, 1977). 가족친화제도 역시 제도의 존재만으로 근로자의 활용 가능성이 보장되는 것은 아니며, 이용에 따른 불이익 인식이나 조직문화가 실제 활용을 제약할 수 있다(Thompson, Beauvais & Lyness, 1999; 김지영, 2025). 이에 본 연구에서는 유연근무제의 공식적 제공 수준과 유연근무제 및 모성보호·육아지원제도의 최근 이용 수준을 서로 다른 기업 수준의 조건으로 설정하여 직무 기반 여성 수용성과의 관련성을 검토하였다. 두 변수는 동일한 제도군의 도입과 이용을 각각 측정하는 것이 아니므로, 공식적 제도화와 실제 실행 간의 직접적인 불일치를 측정하는 변수로 해석하지 않았다.

2. 직무 기반 여성 수용성의 개념

이상의 논의를 바탕으로 본 연구에서는 기업의 대표자 또는 인사담당자가 자사에 실제 존재하는 특정 직무에서 여성의 근무가 어느 정도 적합하다고 평가하는지를 ‘직무 기반 여성 수용성’으로 개념화하였다. 이는 실제 채용 의향

이나 채용계획을 직접 측정한 변수가 아니며, 배치 이후의 경력성장 가능성이나 조직문화 전반을 포괄하는 개념도 아니다. 본 연구에서 '수용성'이라는 용어를 사용한 것은 특정 직무에 여성이 현재 종사하고 있는지를 나타내는 결과 지표가 아니라, 기업 담당자가 해당 직무를 여성에게 적합하고 진입 가능한 영역으로 받아들이는 인식적 태도를 측정하기 때문이다. 다만 여기서의 수용성은 조직문화, 채용의향, 경력개발 가능성 등을 포괄하는 광의의 개념이 아니라, 특정 직무에서 여성의 근무 적합성에 관한 기업 측 평가로 범위를 한정한다.

직무 기반 여성 수용성은 기업 전체의 성평등 수준이나 여성친화적 조직문화에 대한 포괄적 평가와 구분된다. 또한 여성 근로자가 경험한 차별이나 가족친화제도의 보유 수준, 일·가정 양립지원 환경을 직접 측정한 개념도 아니다. 본 연구가 주목하는 것은 개별 기업의 담당자가 자사에 존재하는 구체적인 직무를 여성에게 어느 정도 적합한 영역으로 평가하는가이다. 따라서 직무 기반 여성 수용성은 기업 수준의 일반적인 여성친화성보다 범위가 좁고, 동일한 기업 안에서도 직무에 따라 달라질 수 있는 인식이라는 특징을 갖는다.

직무 기반 여성 수용성은 성별 직무 분리 및 직업적 성별 고정관념에 관한 논의와 연결된다. 특정 직무를 수행하는 데 적합한 노동자의 특성을 여성 또는 남성과 연결하는 인식은 기업의 채용과 배치 판단에 관여할 수 있다. 김현아(2026)는 직무에서 요구되는 친화성과 같은 특성에 대한 인식이 직업별 여성 비율과 관련됨을 보여주었다. 다만 김현아(2026)가 직업에 대해 사회적으로 공유되는 성별 특성을 분석하였다면, 본 연구는 개별 기업의 담당자가 자사에 실제 존재하는 특정 직무를 직접 평가한 인식에 초점을 둔다.

다양성 관리의 조직통합 관점에서도 여성 인력의 활용은 단순히 여성 근로자의 수를 늘리는 데 그치지 않고 다양한 직무와 핵심 업무에 참여할 수 있도록 하는 것을 포함한다(Cox & Blake, 1991). 이러한 관점에서 직무 기반 여성 수용성은 기업이 특정 직무를 여성에게 어느 정도 적합한 영역으로 인식하는지를 보여주는 초기적인 인식 조건으로 볼 수 있다. 이는 여성 인력의 실제 채용 여부를 직접 의미하지는 않지만, 특정 직무에서 여성의 근무 가능성을 어떻게 평가하는지를 나타내는 기업 측 인식이다.

한편 ESG·다양성 인식, 유연근무제 제공 수준 및 여성지원제도의 실제 활용 수준은 직무 기반 여성 수용성의 구성요소에 포함하지 않았다. 본 연구에서는 이들을 여성 고용과 관련될 수 있는 서로 다른 기업 수준의 조건으로 설정하였다. ESG·다양성 인식은 ESG 경영과 여성 인재 활용을 기업의 경쟁력 및 성과와 연결하여 인식하는 규범적 지향을, 공식적 제도는 유연근무제의 공식적 제공 수준을, 실제 제도 실행은 유연근무제와 모성보호·육아지원제도의 최근

이용 수준을 의미한다. 다만 공식적 제도화와 실제 제도 실행은 동일한 제도군의 도입과 이용을 각각 측정한 것이 아니므로, 두 변수를 제도와 실행의 직접적인 불일치로 해석하지 않았다.

직무 기반 여성 수용성은 직무별 여성 고용비율과도 구분된다. 직무별 여성 고용비율은 채용과 배치 이후 형성된 실제 인력구성의 결과인 반면, 직무 기반 여성 수용성은 해당 직무에서 여성의 근무 적합성에 관한 기업 담당자의 평가이다. 따라서 수용성이 높더라도 노동공급, 채용수요, 기업의 인력구조 및 지역 노동시장 여건에 따라 실제 여성 고용으로 이어지지 않을 수 있으며, 반대로 여성 고용비율이 높더라도 해당 직무에 대한 기업 담당자의 평가가 반드시 높다고 볼 수는 없다. 이에 본 연구에서는 두 변수를 개념적으로 구분하고, 직무 기반 여성 수용성과 실제 여성 고용 간의 관련성을 별도로 검토하였다.

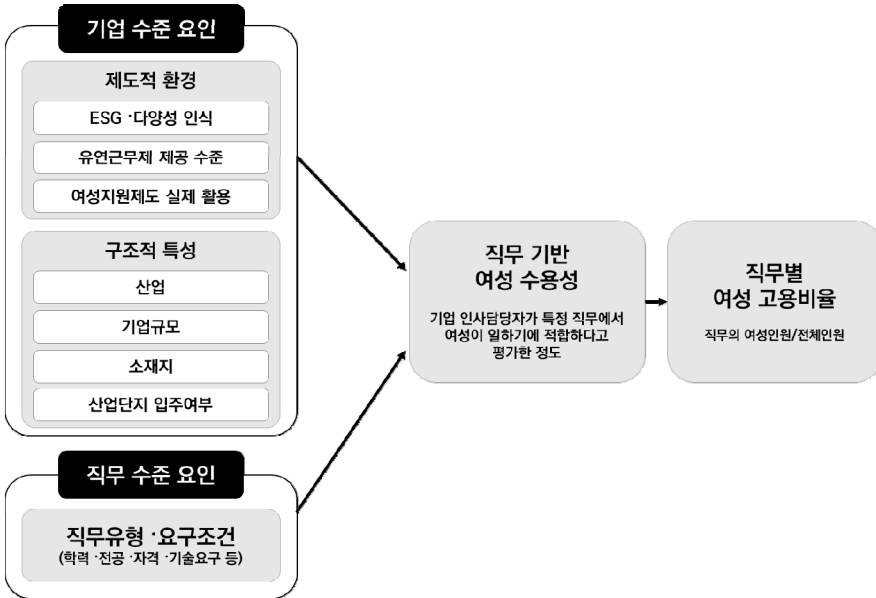
또한 직무 기반 여성 수용성을 다차원적 조직문화 척도나 타당화된 심리척도로 간주하지 않았다. 조사에서는 기업에 존재하는 13개 직무 각각에 대해 여성의 근무 적합성을 1점부터 4점까지 평가하도록 하였으며, 기업마다 실제 보유한 직무가 다르기 때문에 이를 기업 수준의 하나의 합산점수로 구성하지 않았다. 각 직무별 응답을 기업-직무 단위의 관측치로 전환하여 분석하였으며, 이에 따라 직무 기반 여성 수용성은 기업 전체의 일반적인 태도가 아니라 기업과 직무의 조합에 따라 달라질 수 있는 직무 수준의 인식지표로 활용하였다.

이상의 논의를 종합하면, 본 연구에서 각 이론적 관점은 연구모형의 서로 다른 요소를 설명하는 데 활용된다. 인적자본론과 노동시장 분절론은 여성 고용을 개인의 역량뿐 아니라 기업과 직무 수준의 기회구조와 함께 살펴볼 필요성을 제시하며, 성별 직무 분리 및 직업적 성별 고정관념에 관한 논의는 직무 유형과 직무요구조건에 따라 여성 수용성이 달라질 수 있다는 이론적 근거를 제공한다. 다양성 관리 관점은 ESG·다양성 인식을 기업의 규범적 지향으로 설정하는 근거가 되며, 신제도주의 조직론은 유연근무제의 공식적 제공 수준과 유연근무제 및 모성보호·육아지원제도의 실제 활용 수준을 서로 다른 기업 수준의 제도적 조건으로 구분하여 살펴보는 근거가 된다. 이를 바탕으로 본 연구는 기업 수준의 인식과 제도적 조건 및 직무 특성이 직무 기반 여성 수용성과 어떠한 관련성을 갖는지, 그리고 직무 기반 여성 수용성이 실제 여성 고용과 어떠한 관련성을 갖는지를 검토하였다.

연구문제 1. 기업의 ESG·다양성 인식, 공식적 제도화 및 실제 제도 실행은 직무 기반 여성 수용성과 어떠한 관련성을 갖는가?

연구문제 2. 직무 기반 여성 수용성은 기업의 구조적 특성과 직무유형 및

직무요구조건에 따라 어떠한 차이를 보이는가?
연구문제 3. 기업과 직무의 특성을 고려한 이후에도 직무 기반 여성 수용성은 직무별 여성 고용비율과 어떠한 관련성을 갖는가?



주: 화살표는 변수 간 분석 경로를 나타내며, 횡단면 자료의 특성상 인과적 방향을 의미하지 않음.

[그림 1] 연구모형

Ⅲ. 연구 방법

1. 연구자료 및 조사대상

본 연구는 충청북도 전략산업 기업의 여성 수용성과 여성 고용비율 간의 관계를 분석하기 위해 충청지역 기업체를 대상으로 2025년 실시한 설문조사 자료를 활용하였다(강선애·박선희, 2025). 조사대상은 충청북도 전략산업에 해당하는 종사자 10인 이상의 사업체 가운데 여성 근로자가 1인 이상 재직하고 있는 기업이다. 따라서 본 자료는 여성 고용 경험에 있는 기업을 대상으로 하며, 여성 근로자가 전혀 없는 기업은 분석대상에 포함되지 않았다. 산업군과 종사자 규모를 기준으로 제곱근 비례배분법을 적용하여 총 300개 사업체를

조사하였다.

조사 대상은 ICT융합 48개사, 바이오 44개사, 유기농·식품 34개사, 신교통·항공 43개사, 태양광·신재생에너지 52개사, 기후·환경 37개사, 화장품·뷰티 19개사, 표면처리·소성가공·금형 23개사로 구성되었다. 지역별로는 시 단위 소재 기업이 176개사, 군단위 소재 기업이 124개사였으며, 기업의 대표자 또는 인사담당자가 설문문에 응답하였다.

설문 문항은 기업의 일반적 특성, 근무 환경과 지원제도, ESG·다양성 인식, 13개 직무의 고용 현황과 여성 수용성, 직무 요구조건 등으로 구성되었다. 각 기업은 실제로 보유한 직무에 대해서만 응답하게 하였다. 조사 대상인 300개 기업을 13개 직무 블록에 따라 장형 자료로 전환한 뒤, 해당 기업에 실제로 존재하고 전체 종사자 수가 확인된 직무만 남겼다.

최종 분석자료는 300개 기업의 1,091개 기업-직무 관측치로 구성되었으며, 기업당 관측 직무는 1개에서 8개였다.

2. 변수의 측정 및 분석 방법

본 연구의 분석단위는 기업과 직무의 조합인 기업-직무이다. 하나의 기업에서 복수의 직무가 관측되는 자료구조를 고려하여 기업 수준 변수와 직무 수준 변수를 구분하고, 직무 기반 여성 수용성과 직무별 여성 고용을 각각 분석하였다. 주요 변수의 측정방법과 기술통계는 <표 1>과 같다.

첫 번째 분석의 종속변수인 직무 기반 여성 수용성은 기업의 대표자 또는 인사담당자가 자사에 존재하는 특정 직무에서 여성 인력이 일하기에 적합하다고 평가한 정도로 측정하였다. 구체적으로 “이 직무에서 여성 인력이 일하기에 어떠하다고 생각하는가”에 대한 응답을 1점 ‘일하기 매우 어려움’, 2점 ‘일하기 어려움’, 3점 ‘일하기 좋음’, 4점 ‘일하기 매우 좋음’으로 부여하였다. 이 변수는 채용 의향, 제도 이용 가능성 또는 조직문화 전반을 합산한 척도가 아니라, 개별 직무의 여성 근무 적합성에 관한 단일 평가이다. 점수가 높을수록 기업 담당자가 해당 직무를 여성이 일하기에 적합한 직무로 평가하고 있음을 의미한다.

두 번째 분석의 종속변수는 각 직무의 여성 인원이다. 직무별 전체 인원을 이항분포의 시행 수로 설정하고, 여성 인원을 성공 횟수로 사용하였다. 기술통계에서는 직무별 여성 인원을 직무 전체 인원으로 나눈 여성 고용비율을 제시하였다. 회귀분석에서는 여성 고용비율을 일반적인 연속변수로 처리하지 않고

여성 인원과 전체 인원을 함께 사용함으로써 동일한 여성 고용비율이라도 직무의 전체 인원 규모가 서로 다른 점을 반영하였다.

기업 수준의 주요 설명변수는 ESG·다양성 인식, 공식적 제도화 및 실제 제도 실행이다. ESG·다양성 인식은 “우리 회사의 중장기 경쟁력 제고를 위해 ESG 경영은 핵심 전략이다”와 “ESG 관점에서 여성·청년 인재의 채용·육성은 사업성과(혁신·생산성)에 기여한다”의 2개 문항으로 측정하였다. 각 문항은 1점 ‘전혀 그렇지 않다’에서 4점 ‘매우 그렇다’까지의 4점 척도로 구성하였으며, 두 문항의 평균값을 분석에 사용하였다. 점수가 높을수록 기업이 ESG 경영과 여성·청년 인재 활용을 조직의 경쟁력 및 성과와 연결하여 중요하게 인식하는 정도가 높음을 의미한다. 두 문항의 Cronbach's α 는 .853으로 나타났다.

공식적 제도화는 조사된 6개 유연근무제 가운데 기업이 공식적으로 제공하고 있는 제도의 비율로 측정하였다. 제공 중인 유연근무제 수를 6으로 나누어 0에서 1 사이의 값으로 구성하였으며, 값이 높을수록 기업이 다양한 유연근무 제도를 공식적으로 마련하고 있음을 의미한다.

실제 제도 실행은 최근 1년 동안 실제 활용된 유연근무제 6개와 모성보호·육아지원제도 7개의 비율로 측정하였다. 실제 이용된 제도의 수를 전체 13개 제도 수로 나누어 0에서 1 사이의 값으로 구성하였다. 다만 제도의 비활용은 조직 내 이용 제약뿐 아니라 해당 제도를 이용할 근로자나 수요가 없었던 경우에도 발생할 수 있다. 따라서 실제 제도 실행은 제도의 접근성이나 공식 제도와 실행 간 괴리를 직접 나타내는 지표가 아니라, 최근 1년간 실제 이용이 확인된 제도의 범위를 의미하는 것에 주의할 필요가 있다.

기업의 구조적 특성으로는 기업규모, 전략산업, 소재지 및 산업단지 입주 여부를 포함하였다. 기업규모는 전체 종사자 수의 자연로그값을 사용하였으며, 기술통계에서는 해석의 편의를 위해 자연로그로 변환하기 전의 평균 종사자 수도 함께 제시하였다. 산업은 8개 전략산업 범주로 구분하였고, 소재지는 시·단위 소재 여부, 산업단지 입주는 입주 여부를 기준으로 범주화하였다.

직무 수준 변수로는 직무군, 연령 집중 특성, 전공·자격·기술 요구 여부 및 전문대졸 이상 학력요건을 포함하였다. 직무군은 조사된 13개 직무를 관측치 규모와 업무 성격을 고려하여 관리·전문·기술직, 사회·보건·서비스직, 영업·생산·현장직의 세 범주로 통합하였으며, 13개 직무의 직무군별 분류는 <표 2>에 제시하였다. 이러한 분류는 일부 세부 직무의 관측치가 적은 점을 고려하여 분석의 안정성을 확보하기 위한 것으로, 한국표준직업분류를 그대로 적용한 분류는 아니다. 특히 사회·보건·서비스직에는 보건·의료, 교육·복지, 예술 및 생활서비스 등 업무내용과 여성 고용비율이 서로 다른 직무가 함께 포함되어

있으므로, 회귀계수는 개별 직무의 효과가 아니라 통합 직무군의 평균적인 차이로 해석하였다.

연령 집중 특성은 해당 직무에 적합하다고 판단하는 연령대에 관한 응답을 범주화하였으며, 전공·자격·기술 및 학력요건은 각 조건의 요구 여부를 기준으로 더미변수화하였다.

분석은 세 단계로 진행하였다. 먼저 기업 수준 변수와 기업-직무 수준 변수의 분포를 확인하고, 13개 직무별 여성 수용성과 여성 고용비율을 제시하였다. 직무별 여성 고용비율은 각 직무에 종사하는 여성 인원의 합계를 해당 직무 전체 인원의 합계로 나누어 산출하였다.

다음으로 직무 기반 여성 수용성은 1점부터 4점까지 순서가 있는 범주형 변수이고, 하나의 기업에 여러 직무가 포함되어 있으므로 기업 임의절편을 포함한 다층 순서형 로짓모형을 적용하였다. 기업 수준에서는 ESG·다양성 인식, 공식적 제도화, 실제 제도 실행, 기업규모, 산업, 소재지 및 산업단지 입주 여부를 포함하였고, 직무 수준에서는 직무군, 연령 집중 특성, 전공·자격·기술 요구 여부 및 전문대졸 이상 학력요건을 포함하였다. 다층 순서형 로짓모형은 비례오즈 가정을 전제로 한다. 이에 비례오즈 가정을 추가로 점검하였으나, 수용성의 최하위 범주 관측치가 적어 일부 누적 이항모형에서 완전예측이 발생하였다. 보조적으로 수용성의 누적 경계를 종속변수로 한 다층 이항로짓모형을 추정한 결과, 일부 변수의 계수 크기와 통계적 유의성이 범주 경계에 따라 달라지는 것으로 나타났다. 따라서 다층 순서형 로짓모형의 계수는 모든 범주 경계에서 동일한 효과를 나타내는 것으로 단정하지 않고, 수용성 수준 전반에서 나타나는 관련성으로 제한하여 해석하였다.

마지막으로 직무 기반 여성 수용성과 실제 여성 고용 간의 관련성을 확인하기 위해 기업 임의절편을 포함한 다층 집단화 이항모형을 적용하였다. 종속변수는 직무의 여성 인원이며, 직무 전체 인원을 이항분포의 시행 수로 설정하였다. 주 모형에서는 여성 수용성을 연속적인 순서점수로 투입하여 수용성이 한 단계 높아질 때 여성 고용의 승산이 어떻게 달라지는지를 분석하였다. 또한 4개 응답범주를 범주형 변수로 투입한 모형을 추가로 추정하여 주 분석결과와의 강건성을 확인하였다. 모든 모형에는 기업 단위 강건표준오차를 적용하였으며, 분석에는 Stata 16을 사용하였다.

〈표 1〉 주요 변수의 정의 및 기술통계

수준	변수	측정내용	평균(표준편차)
직무	직무 기반 여성 수용성	이 직무에서 여성 인력이 일하기에 어떠하다고 생각하는가, 1~4점	2.867 (0.528)
직무	직무별 여성 고용비율	직무 여성 인원 / 직무 전체 인원	0.311 (0.328)
기업	ESG·다양성 인식	ESG 경영의 전략적 중요성 및 여성·청년 인재 활용의 사업성과 기여 인식, 2문항 평균(1~4점)	3.010 (0.470)
기업	공식적 제도화	6개 유연근무제 가운데 공식적으로 제공하는 제도의 비율(0~1)	0.124 (0.257)
기업	실제 제도 실행	최근 1년간 활용된 유연근무 6개 및 모성보호·육아지원 7개 제도의 비율(0~1)	0.241 (0.248)
기업	기업규모	전체 종사자 수의 자연로그	직원 수 평균 70.8명
기업	기업 특성	전략산업 8개, 시 단위 소재, 산업단지 입주	범주형
직무	직무 특성	직무군, 연령 집중, 전공·자격·기술·전문대졸 이상 요구 여부	범주형

- 주: 1. 기업 수준 기술통계는 기업별 1회만 산출.
 2. 직무별 여성 고용비율의 평균값(0.311)은 기업-직무 관측치별 여성 비율의 단순평균이며, 〈표 2〉의 전체 여성비율(27.9%)은 전체 여성 인원 합계를 전체 종사자 인원 합계로 나누어 산출한 값임.

IV. 분석 결과

1. 기술통계와 직무별 여성 수용성

분석대상 기업의 평균 종사자 수는 70.8명, 평균 업력은 19.7년이였다. ESG·다양성 인식은 4점 만점에 평균 3.01점이였다. 반면 6개 유연근무제의 공식적 제공비율은 평균 0.124, 실제 활용비율은 0.083으로 낮았다. 유연근무와 모성보호·육아지원제도를 합산한 실제 제도 실행비율은 평균 0.241이였다. 기업-직무 관측치에서 직무 기반 여성 수용성은 평균 2.87점이였고, 직무별 여성 고용비율의 평균은 31.1%였다. 여성 수용성의 응답분포는 「일하기 매우 어려움」 1.8%, 「일하기 어려운 편」 16.0%, 「일하기 좋음」 75.9%, 「일하기 매우 좋음」 6.3%로 나타났다.

직무별로는 보건·의료, 예술·디자인·방송·스포츠 및 SW개발·시스템·네트워크의 여성 수용성이 상대적으로 높았으며, 건설·채굴, 운전·택배·물류장비 및

설비·생산·정비에서 낮았다. 여성 고용비율도 보건·의료와 서비스 관련 직무에서 높고, 건설·채굴과 운전·물류 및 설비·생산·정비에서 낮았다. 다만 일부 직무는 관측 기업 수가 적으므로 직무 간 단순 평균 차이보다 이후 다층모형의 결과를 중심으로 해석하였다.

〈표 2〉 직무별 여성 수용성과 여성 고용 현황

직무군	직무	기업-직무 관측치	수용성 평균	전체 인원	여성 인원	여성비율 (%)
관리·전문· 기술직	경영·사무·금융·보험	297	3.088	3,535	1,257	35.6
	R&D·제품기획·기술영업	125	2.992	1,661	382	23.0
	품질관리·데이터·IT운영	135	2.948	1,281	372	29.0
	SW개발·시스템·네트워크	20	3.100	781	251	32.1
사회·보건· 서비스직	교육·법률·사회복지	46	2.630	178	81	45.5
	보건·의료	11	3.182	766	593	77.4
	예술·디자인·방송·스포츠	8	3.125	25	16	64.0
	미용·여행·숙박·음식· 경비·청소	21	2.762	552	328	59.4
영업·생산· 현장직	영업·판매·고객상담	111	2.802	531	149	28.1
	운전·택배·물류장비	73	2.562	635	65	10.2
	설비·생산·정비	207	2.643	10,296	2,032	19.7
	농림·식품가공	31	2.677	665	328	49.3
	건설·채굴	6	1.667	95	0	0.0
전체		1091	2.867	21,001	5,854	27.9

주: 1. 여성 비율은 각 직무의 여성 인원 합계를 전체 인원 합계로 나누어 산출.

2. 표본이 적은 직무의 평균은 탐색적으로 해석하였음.

2. 직무 기반 여성 수용성의 관련 요인

다층 순서형 로짓모형의 결과는 〈표 3〉과 같다.

ESG·다양성 인식의 계수는 0.872로 정적이며 통계적으로 유의하였다($p=.006$). 주 모형에서는 다른 조건이 동일할 때 ESG·다양성 인식이 높을수록 여성 수용성이 상위 범주에 속할 가능성이 높았다. ‘일하기 매우 좋음’ 범주에 대한 평균한계효과를 산출한 결과, ESG·다양성 인식이 1점 높아질 때 해당 범주에 속할 예측확률은 평균 2.9%p 높아졌다($p=.025$). 반면 공식적 제도화와 실제 제도 실행의 평균한계효과는 각각 -2.0%p($p=.448$), 3.8%p($p=.211$)로 통계적으로 유의하지 않았다.

직무군의 차이는 뚜렷하였다. 관리·전문·기술직을 기준으로 사회·보건·서비스직과 영업·생산·현장직의 여성 수용성이 낮았으며, 영업·생산·현장직에서 그 차이가 더 크게 나타났다. 기업 내 상관계수(ICC)는 0.353으로, 여성 수용성의 변이가 개별 직무의 차이뿐 아니라 직무가 속한 기업 간 차이에도 상당 부분 관련되어 있음을 보여주었다.

연령 집중 특성과 직무요구조건을 살펴본 결과, ‘기타’ 연령 집중 범주를 제외하면 20~30대 및 40대 이상 집중 여부와 관련 전공·자격증·기술역량 및 전문대졸 이상 학력요건은 직무 기반 여성 수용성과 통계적으로 유의한 관련성을 보이지 않았다.

〈표 3〉 직무 기반 여성 수용성의 관련 요인: 다층 순서형 로짓 모형

구분	변수	계수 (강건 표준오차)
기업 수준	ESG·다양성 인식	0.872** (0.316)
	공식적 제도화	-0.590 (0.775)
	실제 제도 실행	1.133 (0.845)
	기업규모(로그)	0.129 (0.142)
	시 단위 소재	0.203 (0.231)
	산업단지 입주	0.083 (0.252)
직무 수준	직무군: 사회·보건·서비스	-1.541*** (0.426)
	직무군: 영업·생산·현장	-2.307*** (0.223)
	연령 집중: 20~30대	0.067 (0.767)
	연령 집중: 40대 이상	-0.718 (0.492)
	연령 집중: 기타	-2.221** (0.834)
	관련 전공 요구	-0.018 (0.249)
	관련 자격증 요구	-0.193 (0.231)
	특정 기술역량 요구	-0.112 (0.217)
	전문대졸 이상 요구	-0.144 (0.186)
통제	산업 더미	포함
모형 정보	기업 수 / 관측치	300 / 1,091
	ICC	0.353
	Wald χ^2 (22)	182.34***

주: 괄호 안은 기업 수준 군집을 고려한 강건 표준오차임. 기준범주는 ICT융합산업, 관리·전문·기술직, 연령 집중 특성 없음이며, 직무요구조건은 해당 요건을 요구하지 않는 경우임.

** p<.01, *** p<.001.

3. 여성 수용성과 직무별 여성 고용의 관계

다층 집단화 이항모형의 결과는 <표 4>와 같다.

직무별 여성 인원을 종속변수로 한 다층 집단화 이항모형에서 여성 수용성의 계수는 0.996으로 정적이며 통계적으로 유의하였다($p < .001$). 이를 오즈비로 환산하면 여성 수용성이 1점 높아질 때 직무의 여성 고용 오즈가 약 2.71배 높았다. 기업의 ESG·다양성 인식, 공식적 제도화 및 실제 제도 실행은 여성 고용과 직접적인 유의한 관련성을 보이지 않았다. 이는 제도와 규범적 인식이 여성 고용과 직접적인 관련성을 보이지 않은 반면, 구체적인 직무에 대한 여성의 근무 적합성 평가가 실제 인력구성과 관련되어 있음을 보여준다.

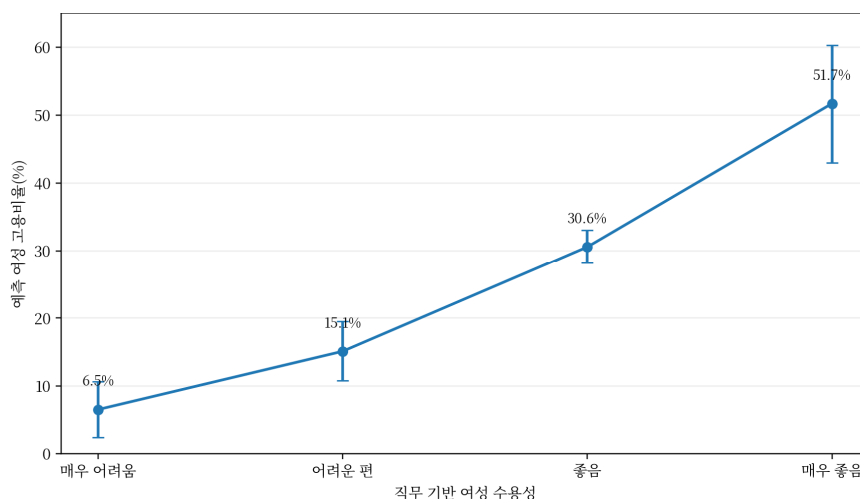
직무군에서는 관리·전문·기술직보다 사회·보건·서비스직의 여성 고용 오즈가 높고, 영업·생산·현장직은 낮게 나타났다. 산업단지 입주 사업체의 여성 고용 오즈도 비입주 사업체보다 낮았다. 다만 이러한 결과는 각 산업과 직무의 작업환경 및 기존 성별 구성의 차이를 반영할 수 있으므로 인과적으로 해석하지 않았다.

<표 4> 직무 기반 여성 수용성과 직무별 여성 고용: 다층 집단화 이항모형

변수	계수	강건 표준오차	오즈비	p
직무 기반 여성 수용성	0.996	0.176	2.707	<.001
ESG·다양성 인식	0.270	0.167	1.310	0.105
공식적 제도화	0.192	0.313	1.212	0.539
실제 제도 실행	-0.620	0.386	0.538	0.109
기업규모(로그)	-0.010	0.070	0.990	0.882
시 단위 소재	0.237	0.137	1.267	0.083
산업단지 입주	-0.324	0.137	0.723	0.018
직무군: 사회·보건·서비스	0.447	0.185	1.564	0.016
직무군: 영업·생산·현장	-0.526	0.145	0.591	<.001
산업 더미	포함			
연령 집중 및 직무요건	포함			
기업 수 / 관측치	300 / 1,091			
Wald χ^2 (23)	272.81			<.001

주: 종속변수는 직무의 여성 인원이며 직무 전체 인원을 이항분포의 시행 수로 사용하였음.

조정 예측 여성 고용비율은 여성 수용성이 「일하기 매우 어려움」일 때 6.5%, 「일하기 어려운 편」 15.1%, 「일하기 좋음」 30.6%, 「일하기 매우 좋음」 51.7%로 증가하였다. 여성 수용성을 범주형 변수로 투입한 강건성 모형에서도 「일하기 매우 어려움」을 기준으로 나머지 세 범주의 여성 고용 오즈가 유의하게 높았으며, 수용성이 높을수록 여성 고용비율이 증가하는 전체적인 방향은 유지되었다. 다만 「일하기 좋음」과 「일하기 매우 좋음」 간 계수 차이는 10% 유의수준에서만 확인되어 최상위 두 범주의 차이는 신중하게 해석하였다 [그림 2].



주: 기업 및 직무 특성을 평균적으로 통제한 주 모형의 예측값과 95% 신뢰구간.

[그림 2] 직무 기반 여성 수용성별 예측 여성 고용비율

V. 결론 및 논의

1. 주요 결과와 논의

본 연구는 충북 전략산업 기업의 대표자 또는 인사담당자가 자사에 존재하는 개별 직무를 여성에게 어느 정도 적합한 직무로 평가하는지를 직무 기반 여성 수용성으로 개념화하고, 기업의 제도적 환경과 구조적 특성, 직무유형 및 직무요구조건과의 관련성을 분석하였다. 또한 직무 기반 여성 수용성과 실제

직무별 여성 고용 간의 관련성을 살펴보았다. 이를 위해 충북 전략산업에 속한 300개 기업의 직무별 응답을 1,091개 기업-직무 관측치로 전환하고, 기업 임의절편을 포함한 다층 순서형 로짓모형과 다층 집단화 이항모형을 적용하였다. 주요 결과는 다음과 같다.

첫째, 기업의 ESG·다양성 인식은 직무 기반 여성 수용성과 정적인 관련성을 보였다. 주 모형에서는 기업규모, 산업, 소재지, 산업단지 입주 여부와 직무 특성을 통제한 이후에도 ESG·다양성 인식이 높을수록 해당 직무의 여성 수용성이 상위 범주에 속할 가능성이 높았다. ESG·다양성 인식이 1점 높아질 때 해당 직무를 여성이 '일하기 매우 좋은' 직무로 평가할 확률도 평균 2.9%p 높아졌다. 이는 여성 인력을 조직의 주요 자원으로 인식하는 기업의 규범적 지향이 특정 직무를 여성에게 적합한 영역으로 판단하는 인식과 연결될 수 있음을 보여준다.

이 결과는 최고경영진의 성 다양성에 대한 몰입과 여성친화적 인적자원관리가 여성 채용 및 여성 고용과 관련된다는 기존 연구(이종건·김명희·성상현, 2012)와 연결된다. 또한 여성 인력을 단순히 채용하는 데 그치지 않고 핵심 직무와 조직의 주요 활동에 통합해야 한다는 다양성 관리의 관점(Cox & Blake, 1991)을 직무 수준에서 뒷받침한다. 기업의 다양성 인식이 실제 여성 고용과 직접적으로 유의한 관련성을 보이지는 않았지만, 개별 직무를 여성에게 적합한 것으로 평가하는 인식과 관련되었다는 점은 의미가 있다. 이는 포괄적인 다양성 지향이 실제 인력구성과 직접적으로 관련된다고 보다는, 구체적인 직무에 대한 여성의 근무 적합성 평가와 관련될 가능성을 보여준다.

둘째, 유연근무제의 공식적 제공 수준과 여성지원제도의 실제 활용 수준은 직무 기반 여성 수용성 및 여성 고용과 통계적으로 유의한 관련성을 보이지 않았다. 그러나 이를 여성지원제도가 중요하지 않다는 의미로 해석하기는 어렵다. 실제 제도 실행 변수에는 제도를 이용할 대상자나 수요가 없었던 경우가 포함될 수 있으며, 조사자료만으로 이를 조직 내 이용 제약과 구분하지 못하였다. 또한 일·생활 지원제도의 효과는 제도유형, 조직의 성별 구성 및 제도 도입 이후의 경과기간에 따라 다르게 나타날 수 있다는 선행연구도 존재한다(Yang, Jiang & Konrad, 2024). 특히 유연근무제와 같이 업무방식과 직무 구조의 변화를 요구하는 제도는 조직규범과 관리관행이 함께 변화해야 그 효과가 나타날 수 있다. 따라서 본 연구결과는 제도 수나 이용 실적만으로 기업의 여성 고용 환경을 평가하기보다, 제도를 실제로 사용할 수 있는 조건과 이용 이후의 불이익 여부까지 함께 살펴볼 필요가 있음을 시사한다.

셋째, 직무 기반 여성 수용성은 직무 유형에 따라 뚜렷한 차이를 보였다. 관

리·전문·기술직을 기준으로 사회·보건·서비스직과 영업·생산·현장직의 여성 수용성이 낮게 나타났으며, 특히 영업·생산·현장직에서 차이가 크게 나타났다. 세부 직무별 기술통계에서도 운전·물류장비, 설비·생산·정비, 건설·채굴 직무는 여성 수용성과 여성 고용비율이 모두 낮았다. 반면 보건·의료와 일부 서비스 직무에서는 여성 수용성과 실제 여성 비율이 상대적으로 높았다.

다만 사회·보건·서비스직의 회귀계수가 관리·전문·기술직보다 낮게 나타난 결과는 해당 직무군 전체를 여성에게 비우호적인 직무로 해석해서는 안 된다. 이 범주에는 여성 고용비율이 높은 보건·의료 및 서비스 직무와 관측치가 적거나 특성이 다른 교육·법률·예술 직무가 함께 포함되어 있다. 따라서 통합 직무군의 계수는 개별 직무의 고유한 특성이 아니라 직무군에 포함된 여러 직무의 평균적 차이로 해석할 필요가 있다.

그럼에도 영업·생산·현장직에서 여성 수용성과 여성 고용이 모두 낮게 나타난 결과는 충북 전략산업의 여성 고용 확대를 위해 여성 개인의 역량개발뿐 아니라 기업의 직무 적합성 판단과 채용·배치 관행을 함께 점검할 필요가 있음을 보여준다. 이는 직무에 요구되는 특성과 성별 고정관념이 직업별 여성 분포와 관련될 수 있다는 선행연구(김현아, 2026)와 연결되며, 여성 인력에 대한 적합성 판단이 개별 기업의 직무 수준에서도 여성 고용과 관련될 수 있음을 시사한다.

넷째, 직무 기반 여성 수용성은 기업과 직무 특성을 통제한 이후에도 실제 직무별 여성 고용과 강한 정적 관련성을 보였다. 여성 수용성이 1점 높아질 때 직무별 여성 고용 오즈는 약 2.71배 높아졌다. 고정효과 기준 예측 여성 고용비율도 수용성이 ‘일하기 매우 어려움’인 경우 6.5%에서 ‘일하기 매우 좋음’인 경우 51.7%로 증가하였다. 여성 수용성을 범주형으로 투입한 강건성 분석에서도 수용성이 높은 범주일수록 여성 고용비율이 전반적으로 높아지는 방향은 유지되었다.

다만 ‘일하기 좋음’과 ‘일하기 매우 좋음’의 차이는 뚜렷하게 확인되지 않았으므로, 수용성 수준과 여성 고용 간의 관계가 일정한 간격으로 나타난다고 해석하기는 어렵다. 또한 횡단면 자료의 특성상 기업의 여성 적합성 평가가 여성 고용과 관련되었는지, 여성 고용 경험이 적합성 평가에 영향을 주었는지 구분할 수 없다. 과거 여성 고용 경험이나 향후 채용계획과 같은 관측되지 않은 요인의 영향도 배제하기 어렵다. 따라서 본 결과는 인과효과가 아니라 기업과 직무의 특성을 고려한 이후 확인된 조건부 관련성으로 해석하였다.

그럼에도 직무 기반 여성 수용성과 실제 여성 고용 간의 일관된 관련성은 기업 전체의 제도나 여성 근로자 비율만으로는 기업 내부의 직무별 차이를 충

분히 파악하기 어렵다는 점을 보여준다. 여성 고용 환경을 진단할 때에는 개별 직무에 대한 여성 적합성 판단과 실제 여성 배치 현황을 함께 살펴볼 필요가 있다.

마지막으로 여성 수용성의 기업 내 상관계수는 0.353으로 나타났다. 이는 직무 기반 여성 수용성의 차이가 직무 고유의 특성뿐 아니라 직무가 속한 기업의 공통된 인식과 환경에도 상당 부분 관련되어 있음을 의미한다. 따라서 여성의 직무 진입을 확대하기 위해서는 개별 직무의 작업환경과 요건을 개선하는 접근과 함께, 여성 인력과 다양성을 바라보는 기업 전반의 인식 및 인사관리 기준을 변화시키는 접근이 병행되어야 한다.

2. 정책적 시사점

본 연구결과에 따른 첫 번째 시사점은 여성 고용정책의 초점을 여성 대상 일자리의 별도 발굴에서 지역 전략산업의 기존 핵심직무를 여성에게 개방하는 방향으로 확대해야 한다는 것이다. 충북의 여성 고용이 일부 서비스 직무에 집중되고 생산·설비·물류 등 주요 산업직무에서 낮게 나타난 상황에서 여성 일자리를 별도의 지원·서비스 직무로만 확충할 경우 기존의 성별 직무 분리가 유지될 수 있다. 여성의 지역 정착을 지원하기 위해서는 지역 전략산업에서 실제 인력수요가 있는 연구개발, 품질, 생산, 설비, 물류 등의 직무에 여성이 진입할 수 있도록 채용과 배치의 조건을 점검해야 한다.

이를 위해 기업별로 핵심직무의 업무내용과 채용요건을 검토하고, 직무 수행에 필수적이지 않은 성별화된 요건을 제거할 필요가 있다. 예를 들어 장시간 근무 가능성, 현장 대응, 체력 및 교대근무를 해당 직무 전체의 필수조건처럼 적용하기보다 실제 과업별 필요성을 구분해야 한다. 물리적 부담이 높은 업무는 작업공정 개선, 장비 도입 및 협업 방식의 재설계를 통해 수행 조건을 개선할 수 있다. 여성의 역량이 부족하다는 전제에서 별도 훈련을 제공하는 데 그치지 않고, 기존 직무의 업무설계와 채용기준이 특정 성별을 불필요하게 배제하고 있는지를 함께 점검해야 한다.

두 번째로, 기업 전체를 대상으로 한 여성친화성 진단을 넘어 직무 단위의 여성 수용성 진단과 개선지원이 필요하다. 기업의 전체 여성 근로자 비율이 높더라도 여성 인력이 일부 직무에 집중되어 있을 수 있고, 반대로 전체 여성 비율이 낮더라도 특정 전문·기술직에서는 여성의 진입 가능성이 높을 수 있다. 따라서 기업지원과 정책평가에서도 여성 근로자 수나 가족친화제도 수만 확인

하기보다 직무별 여성 인원, 여성 채용 가능성, 배치 현황 및 기업 담당자의 직무 적합성 평가를 함께 살펴볼 필요가 있다.

ESG·다양성 인식이 직무 기반 여성 수용성과 관련된다는 결과를 고려하면, ESG 교육이나 다양성 선언을 일반적인 인식개선에 그치게 해서는 안 된다. 기업의 다양성 지향을 실제 인사결정에 적용할 수 있도록 직무별 채용·배치 기준, 평가절차 및 여성 인력 활용계획으로 구체화해야 한다. 예컨대 기업이 자체적으로 핵심직무의 성별 구성을 점검하고, 특정 성별이 과소대표된 직무에 대해 원인을 진단하며, 성별과 무관한 직무역량 기준을 마련하도록 지원할 수 있다.

세 번째로, 여성지원제도에 대한 평가는 제도의 도입 개수보다 실제로 공정하고 불이익 없이 이용할 수 있는지를 중심으로 전환해야 한다. 본 연구에서 공식적 제도화와 최근 이용실적은 여성 수용성 및 여성 고용과 유의한 관련성을 나타내지 않았다. 이는 제도의 필요성이 낮다는 의미가 아니라, 제도의 수와 단순 이용실적만으로는 실제 작동조건을 충분히 포착하기 어렵다는 점을 보여준다.

본 연구에서는 이러한 제도의 구체적인 이용조건을 직접 측정하지 않았으나, 선행연구와 관련 논의를 고려할 때 기업의 여성 고용 환경을 평가할 때에는 유연근무제나 육아지원제도의 보유 여부뿐 아니라 신청의 용이성, 관리자의 승인과 지원, 대체인력 확보, 이용 이후 인사평가·승진·직무배치상의 불이익 여부 등을 추가적으로 살펴볼 필요가 있다.

지역 차원에서는 가족친화인증이나 기업지원사업의 평가지표에 제도 보유 개수 외에도 실제 이용률, 이용자의 성별과 직급, 이용 후 인사상 불이익 여부, 관리자 교육, 대체인력 지원 및 업무공백 대응체계를 포함하는 방안을 검토할 필요가 있다. 또한 규모가 작은 기업은 제도 도입 의지가 있더라도 대체인력과 업무조정 어려움으로 실제 활용이 제한될 수 있으므로, 대체인력 공동지원, 직무공유 모델, 유연근무 운영 컨설팅과 같은 실행지원이 병행되어야 한다.

본 연구의 여성 고용변수는 특정 연령층이 아니라 전체 여성 근로자를 대상으로 하므로, 분석결과를 청년여성의 고용관계에 직접 적용할 수는 없다. 다만 지역 전략산업의 주요 직무에 대한 성별 개방성 확대는 청년여성이 지역에서 선택할 수 있는 직무와 경력경로의 범위와 관련될 수 있다는 점에서, 향후 청년여성의 지역 정착과의 연계 가능성을 별도로 검토할 필요가 있다.

3. 연구의 한계

본 연구의 한계는 다음과 같다. 첫째, 횡단면 자료를 활용하였으므로 직무 기반 여성 수용성과 여성 고용 간의 인과관계를 확인할 수 없었다. 여성 수용성이 실제 여성 고용과 관련되었을 가능성과 함께, 여성 근로자를 고용한 경험 이 기업 담당자의 직무 적합성 평가에 영향을 주었을 가능성도 있다. 따라서 분석결과는 기업과 직무의 특성을 통제한 이후 확인된 조건부 관련성으로 해석할 필요가 있다.

둘째, 직무 기반 여성 수용성은 각 직무에서 여성의 근무 적합성을 평가한 단일문항으로 측정되었다. 단일문항 측정은 기업 내 여러 직무에 대해 반복적으로 응답해야 하는 조사 부담을 줄일 수 있다는 장점이 있으나, 다문항 척도와 달리 내적 일관성을 통한 신뢰도 검증이 어렵고, 직무 기반 여성 수용성이라는 개념의 다양한 측면을 충분히 포착하는 데 한계가 있다. 또한 본 연구에서 사용한 문항은 특정 직무에서 여성의 근무 적합성에 관한 기업 담당자의 인식을 측정한 것으로, 실제 채용 의향, 배치 이후의 업무부여, 경력성장 가능성 및 조직문화까지 포괄하지 않는다. 따라서 향후 연구에서는 채용 의향, 직무환경 조정 가능성, 핵심업무 배치 및 경력개발 기회 등을 포함한 다문항 측정도구를 개발하고 신뢰도와 구성타당도를 검증할 필요가 있다.

셋째, 분석대상은 충북 전략산업의 종사자 10인 이상이면서 여성 근로자가 1명 이상 재직하는 기업으로 한정되어 있다. 특히 여성 근로자가 전혀 없는 기업은 조사대상에서 제외되었기 때문에, 본 연구의 표본은 이미 일정 수준의 여성 고용 경험을 가진 기업으로 구성되어 있다. 이에 따라 직무에 대한 여성 수용성이나 여성 고용 수준이 충북 전략산업 기업 전체에 비해 상대적으로 높게 관찰되었을 가능성이 있으며, 여성 근로자가 없는 기업에서 나타날 수 있는 보다 강한 진입장벽이나 낮은 여성 수용성을 충분히 포착하지 못했을 수 있다. 또한 일부 세부 직무의 관측치가 적어 회귀분석에서는 직무를 세 개의 직무군으로 통합하였으며, 이로 인해 직무군 내부의 이질성이 충분히 반영되지 못했을 수 있다. 직무별 여성 고용에는 청년여성뿐 아니라 모든 연령대의 여성이 포함되었다. 따라서 결과를 여성 근로자가 없는 기업, 소규모 사업체, 다른 지역·산업 또는 청년여성의 고용관계에 직접 일반화하는 데에는 주의가 필요하다.

참고문헌

- 강선애·박선희. (2025). **충북 청년여성 고용 증진 방안 연구**. 충북여성재단.
- 고영우·신영민. (2025). **지역노동시장권의 변화와 여성고용**. 한국노동연구원.
- 곽선휘. (2007). “여성친화적 인적자원관리가 여성근로자의 지위 향상에 미치는 영향”. **인적자원관리연구**, 제14권 제4호, 1-16.
- 김미란·김영숙·김진하. (2016). “기업의 여성산업기술인력 활용 영향 요인”. **여성경제연구**, 제13권 제2호, 137-157.
- 김유현. (2021). “지역의 경제·생활여건이 청년인구이동에 미치는 영향”. **한국행정정보**, 제55권 제2호, 337-367.
- 김지영. (2025). “가족친화제도 활용에 대한 불이익 인식이 여성 근로자의 이직의도에 미치는 영향: 일-가정 갈등의 매개효과를 중심으로”. **여성연구**, 제127권 제4호, 79-112.
- 김하영. (2025). “청년 일자리 정책은 청년 여성의 ‘지방 탈출’을 막을 수 있는가?: 울산광역시를 중심으로”. **여성연구**, 제125권 제2호, 5-37.
- 김현숙·신우리. (2024). “가족친화인증제도 도입이 일·가정균형에 미친 영향: 출산율과 여성 고용 중심으로”. **여성연구**, 제123권 제4호, 5-32.
- 김현아. (2026). “성별직종분리의 사회문화적 토대: 직무에 대한 주도성과 친화성을 중심으로”. **여성연구**, 제129권 제2호, 45-84.
- 박지혜·김효경. (2024). “가족친화제도의 효과성에 대한 중단연구: 잠재성장모형을 활용한 검증”. **여성연구**, 제120권 제1호, 147-174.
- 이종건·김명희·성상현. (2012). “최고경영자의 성 다양성 몰입과 여성친화적 인적자원관리가 여성고용에 미치는 영향”. **여성연구**, 제83권 제2호, 71-100.
- 이지연·김수한. (2026). “여성임원이 기업의 다양성 정책 도입에 미치는 영향: 성과배분제와 조직혁신의 조절효과”. **여성연구**, 제128권 제1호, 5-38.
- 임정하·조옥선. (2024). “여성 관리자의 가족친화제도, 상사의 절차적 공정성, 복리후생이 일·가정 양립에 미치는 영향”. **산업융합연구**, 제22권 제8호, 95-103.
- 통계청. (2023). **전국사업체조사**. 국가통계포털(KOSIS).
- 통계청. (2024). **지역소득**. 국가통계포털(KOSIS).
- Becker, G. S. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. University of Chicago Press.

- Brinton, M. C. & Mun, E. (2016). Between state and family: Managers' implementation and evaluation of parental leave policies in Japan. *Socio-Economic Review*, 14(2), 257-281.
- Cox, T. H., & Blake, S. (1991). Managing cultural diversity: Implications for organizational competitiveness. *Academy of Management Executive*, 5(3), 45-56.
- Doeringer, P. B., & Piore, M. J. (1971). *Internal labor markets and manpower analysis*. D. C. Heath.
- Meyer, J. W., & Rowan, B. (1977). Institutionalized organizations: Formal structure as myth and ceremony. *American Journal of Sociology*, 83(2), 340-363.
- Reich, M., Gordon, D. M., & Edwards, R. C. (1973). A theory of labor market segmentation. *American Economic Review*, 63(2), 359-365.
- Thompson, C. A., Beauvais, L. L., & Lyness, K. S. (1999). When work-family benefits are not enough: The influence of work-family culture on benefit utilization, organizational attachment, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 54(3), 392-415.
- Yang, Y., Jiang, G. F. & Konrad, A. M. (2024). From home to corner office: How work-life programs influence women's managerial representation in Japan. *Journal of Management*, 50(7), 2755-2783.

Abstract

Job-Based Receptivity to Women in Regional Strategic-Industry Firms: The Relationship between Institutional Environment and Women's Employment

Seonae, Kang*·Sonhyo, Park**

This study conceptualizes job-based receptivity to women as the extent to which firms perceive specific jobs as suitable for women and examines its relationships with firm-level conditions, job characteristics, and women's employment. Survey data from 300 strategic-industry firms in Chungcheongbuk-do were transformed into 1,091 firm-job observations. Multilevel ordered logistic and grouped-binomial models were applied. The ESG and diversity awareness was positively associated with job-based receptivity to women ($\beta=.872$, $p=.006$), whereas the formal provision of flexible work arrangements and the actual use of flexible work and family-support programs were not significantly associated with receptivity. Compared with managerial, professional, and technical jobs, receptivity was lower in social, health, and service jobs ($\beta=-1.541$, $p<.001$) and in sales, production, and field-based jobs ($\beta=-2.307$, $p<.001$). Job-based receptivity was also positively associated with women's employment ($\beta=.996$, $p<.001$); a one-point increase in receptivity was associated with 2.71 times higher odds of women's employment. These findings suggest that women's employment conditions should be assessed not only by firm-wide policies or the overall proportion of women employees, but also by firms' assessments of women's suitability for specific jobs and women's actual job placement. Because the data are cross-sectional, the findings should be interpreted as associations rather than causal effects.

* First and Corresponding Author: Research Fellow, Chungbuk Women's Foundation

** Co-author: Visiting Associate Professor, Seoul National University of Science and Technology

Keywords : job-based receptivity to women, women's employment,
gender job segregation, diversity management,
institutional environment, regional strategic industries

