



내용문의	이동선 연구위원 ☎ 02-3156-7268
배포담당	황애리 언론담당 ☎ 02-3156-7296
배포일시	2026. 6. 25.(목)
보도시기	배포 즉시

※ 매수 : 총 5쪽

남녀관리자, 직급 오를수록 승진 격차 커져
여성은 하위 관리직 비중 높고, 남성은 상위직승진 비율 높아
 한국여성정책연구원, 「여성관리자패널 2기 5차 결과」 발표

여성관리자의 과장급 이하 비중 51.2%, 차장급(여성 4.3%, 남성 7.0%), 부장급(여성 22.9%, 남성 27.3%) 모두 남성이 여성보다 많아... 상위직 진입 장벽 여전
 지난 조사 이후 승진을 여성 7.5%, 남성 12.7%... 격차 5.2%p로 확대

<연구 소개>

본 연구는 여성관리자패널 조사 수행 및 품질 관리, 성과 확산을 위해 수행됨. 주요 연구 내용으로 2기 6차 조사 수행, 5차 조사 결과 공표, 데이터 품질 관리, 이용자 편의성을 고려한 데이터 제공 및 관리, 연구 성과 확산 등을 포함함.

- 한국여성정책연구원(원장 김종숙)은 「2025년 여성관리자패널조사」(책임 연구자: 이동선 연구위원)의 여성관리자패널 2기 5차 주요 조사결과를 발표했다.*
- 여성관리자패널은 여성관리자의 경력 형성 지원 및 여성 대표성 제고를 위해 작성되는 국내 유일의 패널조사로, 100인 이상 사업체에 근무하는 과장급 이상 남녀 관리자(여성관리자 3,500명, 남성관리자 1,511명)를 매년 추적 조사하고 있다.

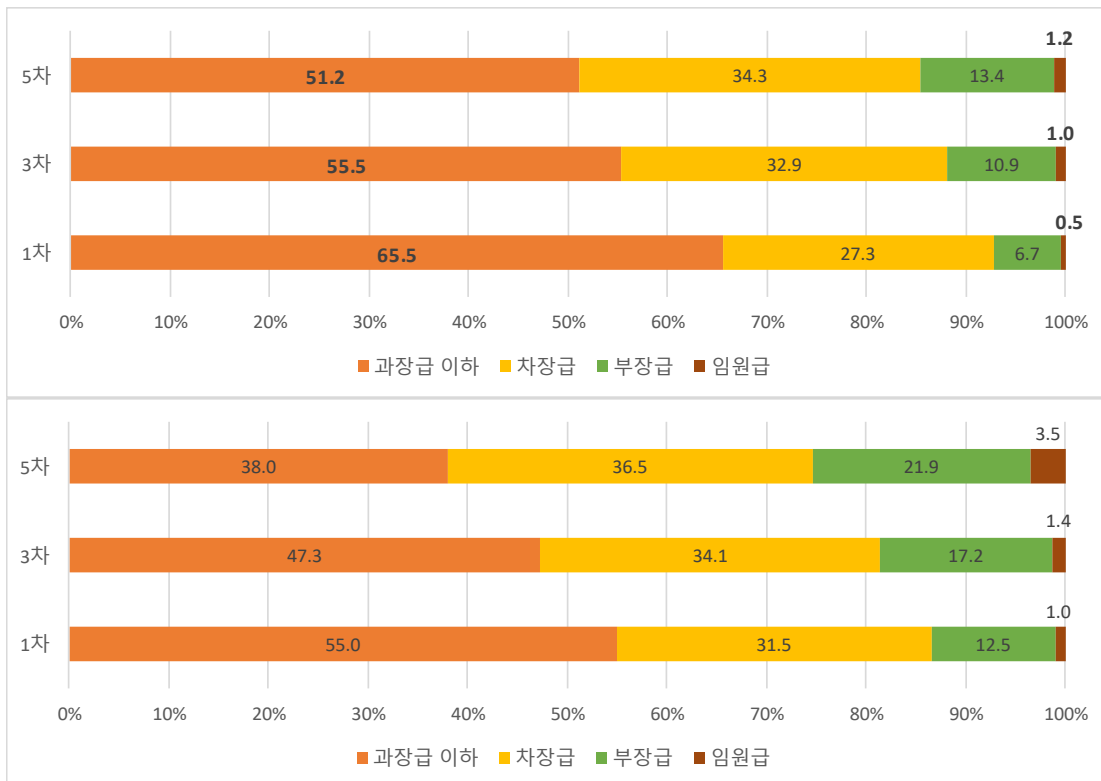
<조사 개요>

구분	내용
조사 대상	전국 100인 이상 사업체에 종사하는 과장급 이상 남녀관리자 및 인사담당자
조사 지역	전국
조사 방법	온라인 조사 중심, 일부 우편조사와 방문면접조사 병행
공표 시기	매년 8월. 2026년 8월 2기 6차 데이터 공표 예정
통계 종류	통계법 18조에 따른 일반통계(국가승인통계 154010호)
조사 홈페이지	https://gsis.kwdi.re.kr/kwmp

* 본 내용의 주요 출처인 연구보고서는 다음과 같음.
 출처: 이동선·주재선·김영택·한진영·이진숙·박송이·김이선·마민지·장진희(2025). 「2025년 여성관리자패널조사」. 서울: 한국여성정책연구원.

- 조사 결과, 여성관리자는 남성관리자보다 과장급 이하의 하위 관리직 비중이 높고, 상위 직급 비중은 낮은 것으로 나타났다.
- 여성관리자의 과장급 이하 비중은 51.2%로, 남성관리자 38.0%보다 13.2%p 높았다. 반면 차장급(여성 4.3%, 남성 7.0%), 부장급(여성 22.9%, 남성 27.3%) 모두 남성이 여성보다 많고, 임원급에서는 남성 증가율이 150.0%로 여성(20.0%)과 큰 차이를 보였다.

(단위: %)



<그림 1> 각차수 응답자 직급 현황(위: 여성관리자, 아래: 남성관리자)

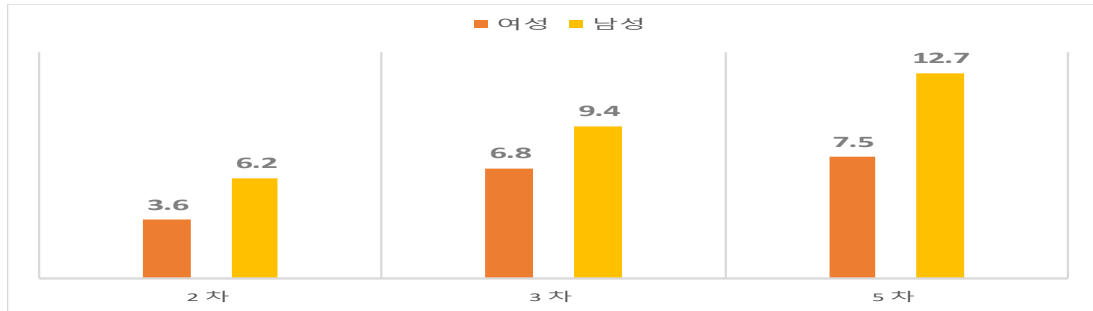
주: 1차는 과장급, 3차와 5차는 과장급 이하 포함

출처: 한국여성정책연구원(2025), 여성관리자패널 1-5차 원자료 분석(3차, 5차는 각 차수 불균형 종단 가중치 적용)

- 승진율에서도 성별 격차가 확인됐다.
- 지난 조사 이후 승진 여부를 살펴본 결과, 5차 조사에서 여성 관리자의 승진율은 7.5%, 남성관리자의 승진율은 12.7%로 나타났다.
- 2차와 3차 조사에서 남녀 관리자 승진율 격차는 각각 2.6%p

수준이었으나, 5차 조사에서는 5.2%p로 확대됐다. 격차가 발생하는 제도적·조직적 요인에 대해서는 향후 추가 연구를 통해 구체적으로 확인할 필요가 있다.

(단위: %)



<그림 2> 지난 조사 이후 승진 여부: 5차

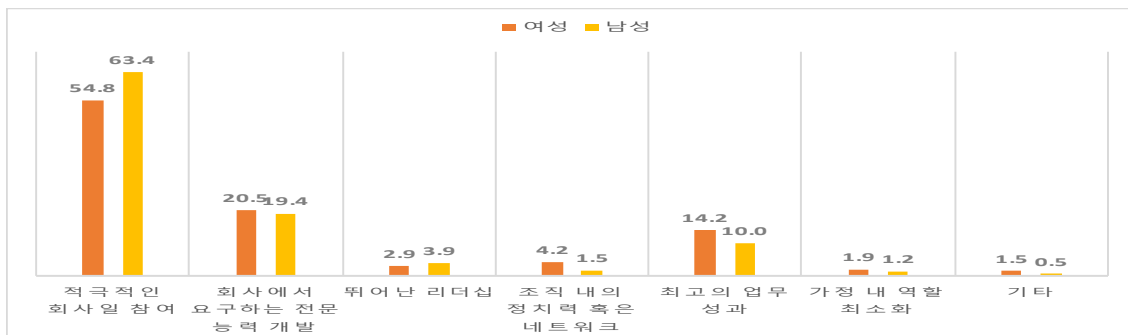
주: 승진한 경우만 응답한 비율임

출처: 한국여성정책연구원(2025), 여성관리자패널 1-5차 원자료 분석(2차, 3차, 5차는 각 차수 불균형 종단 가중치 적용)

□ 한편, 관리자 개인의 경력개발 전략에서는 일부 항목에서 성별 차이가 확인됐다.

○ 현재 직급 달성을 위해 실천한 개인 경력개발 전략에 대해서는 여성과 남성 모두 ‘적극적인 회사일 참여’를 가장 많이 꼽았는데, 여성(54.8%) 대비 남성(63.4%)이 8.7%p 높았다. 그러나 ‘전문 능력 개발’, ‘최고의 업무 성과’ 등 다른 항목에서는 성별 차이가 크지 않았다.

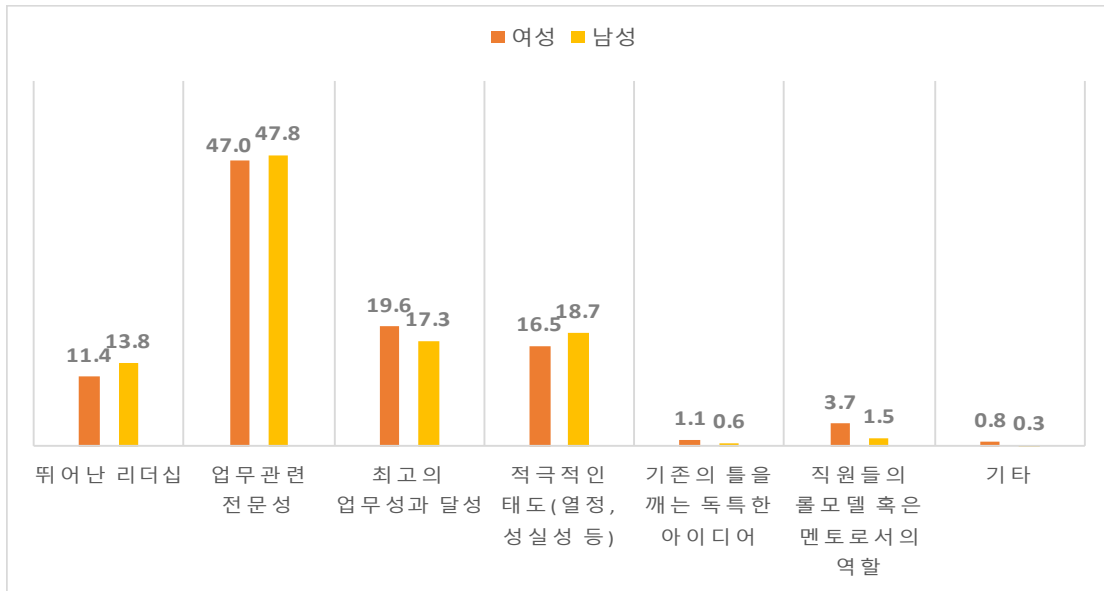
(단위: %)



<그림 3> 현재 직급 달성을 위한 개인 경력개발 전략(1순위): 5차

출처: 한국여성정책연구원(2025), 여성관리자패널 5차 원자료 분석(5차는 각 차수 불균형 종단 가중치 적용)

- 회사가 기대하는 가장 중요한 핵심역량에 대해서는 남녀 모두 ‘업무 관련 전문성’을 1순위로 꼽았으며, 응답 경향에서 전반적으로 성별 차이는 나타나지 않았다.



<그림 4> 회사가 기대하는 가장 중요한 핵심역량(1순위): 5차

출처: 한국여성정책연구원(2025), 여성관리자패널 5차 원자료 분석(5차는 각 차수 불균형 종단 가중치 적용)

- 이동선 연구위원은 “조사 결과는 여성관리자가 조직 안에서 경력을 이어가고 있음에도, 상위 직급으로 이동하는 과정에서는 남성관리자와 차이가 나타난다는 점을 보여준다.” 라고 설명했다.
- 이어 “특히 직급이 높아질수록 승진은 물론 임금에서 성별 격차가 커지는 만큼, 여성관리자의 고위직 진입을 어렵게 하는 조직문화와 인사관리 요인을 살펴볼 필요가 있다.” 라고 밝혔다.
- 김종숙 원장은 “여성관리자의 확대는 조직 안에서 동등하게 성장하여 의사결정자로서 역할을 할 수 있는 구조를 만드는 문제” 라고 밝혔다.
- “여성관리자가 중간관리직에 머무르지 않고 고위직까지 성장할

수 있도록 기업의 인사관리와 조직문화 개선 노력이 함께 이루어져야 한다” 라고 강조했다.

- 이번 보도자료에서 다룬 연구보고서는 한국여성정책연구원 누리집-발간자료-연구보고서에서 확인할 수 있다.

2025년 여성관리자패널조사 | 과제 책임자 : 이동선 연구위원
<https://www.kwdi.re.kr/publications/reportView.do?p=2&idx=133658>