한국여성정책연구원
Korean Women's Development Institute

보도자료

내용문의	이동선 연구위원 ☎ 02-3156-7268 안신혜 부연구위원 ☎ 02-3156-7244
배포담당	황애리 언론담당 ☎ 02-3156-7296
배포일시	2026. 11. 25.(수)
보도시기	2026. 11. 25.(수) 오후 2시부터

※ 매수 : 총 5쪽

경력 목표 격차에 대한 남녀 관리자의 대응 방식 달라

한국여성정책연구원, 「2026년 여성관리자패널조사」 활용 발표 일부 내용 공유

경력 목표 격차 클수록 남성 관리자는 사내 멘토 확대, 여성 관리자는 연장근무 증가 경향
남녀 관리자의 경력개발 대응에 성별 차이...공정한 승진 기회와 경력개발 지원 필요

□ 한국여성정책연구원(원장 김종숙)은 「2026년 여성관리자패널조사」(책임 연구자: 이동선 연구위원)의 일환으로 개최되는 「2026년 여성관리자패널 학술 심포지움 및 데이터 워크숍」의 발표 일부 내용을 공유했다.*

○ 여성관리자패널조사는 노동시장 성평등과 여성의 유리천장 극복 위한 연구자료 축적을 위해 작성되는 국내 유일의 패널조사로, 100인 이상 사업체에 근무하는 과장급 이상 남녀 관리자(여성 관리자 3,500명, 남성 관리자 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**
통계 종류	통계법 18조에 따른 일반통계(국가승인통계 154010호)
조사 홈페이지	https://gsis.kwdi.re.kr/kwmp

* 본 내용의 주요 출처인 연구과제는 다음과 같으며, 2027년 초 연구보고서를 발간할 예정임.
출처: 이동선 · 주재선 · 김영택 · 김난주 · 안신혜 · 한진영 · 이서현 · 고영우 · 김수한(2026). 「2026년 여성관리자패널조사」. 서울: 한국여성정책연구원.

□ 안신혜 한국여성정책연구원 부연구위원은 여성관리자패널조사 2기 1~6차 자료를 분석한 결과, 관리자가 자신의 경력 목표에 도달하지 못했을 때 대응하는 방식이 성별에 따라 달라질 수 있다는 점에 주목하였다.

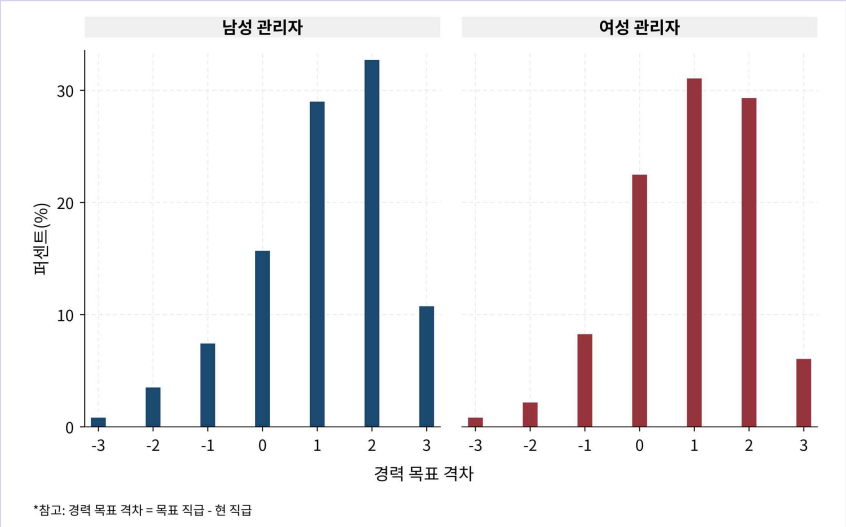
□ 분석 결과, 경력 목표 격차(관리자의 목표 직급과 현 직급 간 차이)가 커질수록 남성 관리자는 사내 멘토 수가 늘어나는 경향을, 여성 관리자는 연장근무 시간이 늘어나는 경향을 보였다.

○ 경력 목표 격차와 사내 멘토 수의 관계를 분석한 결과, 남성 관리자는 경력 목표 격차가 1단위 커질 때 사내 멘토 수가 약 0.15명 증가했다. 반면 여성 관리자의 증가 폭은 약 0.04명으로 통계적으로 유의하지 않았다. 사내 멘토 수 증가 폭의 성별 차이는 통계적으로 유의했다.

○ 경력 목표 격차와 연장근무 시간의 관계에서도 남녀 관리자는 서로 다른 양상을 보였다.

- 여성 관리자는 경력 목표 격차가 1단위 커질 때 주당 연장근무 시간이 약 0.2시간 증가했다. 반면 남성 관리자는 경력 목표 격차와 연장근무 시간 사이에 통계적으로 유의한 관계가 나타나지 않았다. 연장근무 시간 증가 폭의 성별 차이 역시 통계적으로 유의했다.

□ 연구진은 이번 분석을 통해 경력 목표와 실제 성취 사이의 격차가 관리자의 대응 방식에 미치는 영향이 성별에 따라 다르게 나타날 수 있음을 확인했다.



[그림 1] 남녀 관리자의 경력 목표 격차



[그림 2] 남녀 관리자의 경력 목표 격차 대응 차이

※ 본 그래프는 생성형 AI를 활용하여 시각화하였으며, 수치 및 내용은 원자료를 기준으로 확인함.

○ 연구진은 경력 목표와 현재 경력 수준의 격차에 대응하는 방식이 남녀 관리자 간 다르게 나타난 만큼, 여성 관리자의 조직 내 멘토링과 네트워크 참여 기회를 확대할 필요가 있다고 설명했다.

○ 아울러 여성 관리자가 경력 목표 달성을 위해 장시간 근로

등 추가적인 근로시간 투입에 의존하지 않도록 조직 차원의 경력개발 지원을 강화하고, 공정한 승진 기회와 성평등한 인사관리 환경을 조성해야 한다고 제안했다.

○ 구체적인 정책 과제로는 ▲ 여성 관리자 대상 경력개발 코칭·멘토링 강화 ▲ 여성 관리자 승진목표제 확대 등 성평등한 인사제도 개선 ▲ 출산·가족돌봄 휴가 및 유연근무 등 일·생활 균형 제도 확대와 운영 현황 공시 ▲ 돌봄·가사 부담에 대한 실질적 지원 등을 제시했다. 또한 기업도 구성원 간 멘토링과 협력 기회를 확대하고, 연장근무에 과도하게 의존하지 않는 경력개발 환경을 조성할 필요가 있다고 강조했다.

□ 김종숙 원장은 “여성 관리자의 경력 성장은 개인의 노력뿐 아니라 공정한 승진 기회와 조직 내 지원체계가 함께 뒷받침되어야 한다.” 라고 밝히며,

○ “경력 목표 달성을 위한 대응 방식에서 나타난 성별 차이는 조직 내 경력개발 기회와 지원체계를 점검할 필요가 있음을 보여준다.” 고 강조했다.

○ 이어 “여성 관리자가 추가적인 연장근무에 의존하지 않고 경력을 발전시킬 수 있도록 공정한 인사관리와 조직문화 개선, 체계적인 경력개발 지원이 이루어져야 한다.” 고 밝혔다.

□ 한국여성정책연구원은 여성관리자패널조사를 활용해 여성과 남성 관리자가 경력 과정에서 경험하는 기회와 제약을 지속적으로 분석하고, 성평등한 경력개발 및 고용평등정책 수립을 위한 실증적 근거를 축적해 나갈 계획이다.

○ 본 내용은 2026년 11월 26일 개최되는 「2026년 여성관리자패널

학술 심포지움 및 데이터 워크숍」에서 발표되는 분석 결과 중 하나로, 자세한 내용은 행사 당일 학술 심포지움 발표자료를 통해 확인할 수 있다.