2020 연구보고서-21

적극적고용개선조치 제도의 여성고용 효과 분석

저 자 김난주, 홍지현, 이선행, 심혜빈, 신규수

연구진 연구책임자 : 김 난 주 (본원 부연구위원)
공동연구원 : 홍 지 현 (본원 부연구위원)
공동연구원 : 이 선 행 (본원 전문연구원)
공동연구원 : 심 혜 빈 (본원 연구원)
공동연구원 : 신 규 수 (한국노동연구원 초빙연구위원)

한국여성정책연구원
Korean Women's Development Institute

이 보고서를 다음과 같이 인용해 주십시오.
김난주·홍지현·이선행·심혜빈·신규수(2020). 적극적고용개선조치 제도의 여성고용 효과 분석. 서울: 한국여성정책연구원

한국여성정책연구원(구 한국여성개발원)은 국무총리실 산하 정부출연 연구기관으로, 한국의 여성정책에 대한 종합 연구를 통해 양성평등 실현, 여성의 사회참여 확대 및 복지 증진, 가족 그리고 국가 발전에 기여하는 여성정책 Think-Tank이다.

발간사

적극적고용개선조치(Affirmative Action)는 여성고용률 제고와 고용 차별 철폐를 위해 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」에 근거하여 2006년 시행되었습니다. 1,000인 이상 민간기업 및 정부산하기관 대상으로 시작되어 2008년에는 민간기업이 500인 이상으로 확대되었고 2013년에는 공공기관이 50인 미만까지 확대되었습니다. 대상 사업장 확대와 더불어 2013년에는 여성고용률 준수 기준 동종업계 평균 70%, 2016년 여성고용률 부진사업장 명단 공개 등의 제도 변화도 있었습니다.

문재인 정부의 2017년 5개년 국정과제로 2018년부터 지방공사 및 지방공단이 적극적고용개선조치 대상 사업장으로 포함되었고 2020년부터는 적극적고용개선조치 대상 사업장이 제출해야 하는 자료에 남녀근로자 현황뿐만 아니라 남녀 임금 정보가 포함되는 제도 변화가 있었습니다.

한국은 영국 저널 이코노미스트지에서 2013년부터 매년 발표하는 유리천장지수 최하위 국가입니다. 유리천장지수 최하위는 지수를 구성하는 항목 중 한국의 성별임금격차, 여성관리자 비율, 여성임원 비율이 최하위인 것에 기인합니다. 정부가 적극적고용개선조치를 추진하였지만 대상 사업장의 여성고용률뿐만 아니라 여성관리자 비율, 여성임원 비율의 괄목할 만한 상승은 없었습니다.

이번 연구는 2006년부터 시행된 적극적고용개선조치의 여성고용효과 분석을 통해 적극적고용개선조치가 여성고용률 제고의 시행 목적에 부합하기 위해 필요한 개선 방안을 제안하였습니다. 2018년 대상 사업장으로 포함된 지방공사 및 공단과 공공기관이 민간기업보다 여성관리자급 비율이 낮은 것에 대해 공공부문 사업장에 대해서는 FGI 조사를 통해 제도 개선 방안을 모색하였습니다. 연구 결과를 통해 적극적고용개선조치가 여성고용에 성과를 거둘 수 있는 제도로 개선되는 데 근거 자료가 되기를 기대합니다.

끝으로 연구 수행을 위해 애쓴 연구진, 연구에 필요한 자료를 제공해 주신 고용노동부 및 노사발전재단 관계자 분들, 코로나19로 인해 제약이 많았던 FGI에 참여해 주신 적극적고용개선조치 업무담당자분들, 보고서의 완결성을 위해 귀한 자문을 해 주신 전문가 분들께 진심으로 감사드립니다.

2020년 12월

한국여성정책연구원

원장 문유경

연구요약

1. 연구의 필요성 및 목적

○ 2017년 7월 발표한 문재인 정부의 국정과제 중 '더불어 잘 사는 경제'의 실천과제에는 '적극적고용개선조치 적용사업장 확대'가 포함됨. '적극적고용개선조치 대상 확대'로 2018년 300인 이상 지방공기업, 2019년에는 지방공기업 전체와 대기업집단 소속 기업, 2022년까지 민간기업 300인 이상으로 확대 예정임.

○ 적극적고용개선조치(Affirmative Action, 이하 AA)는 여성고용률 제고와 고용 차별 철폐를 위해 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」에 근거하여 2006년 3월 1일부터 시행됨.

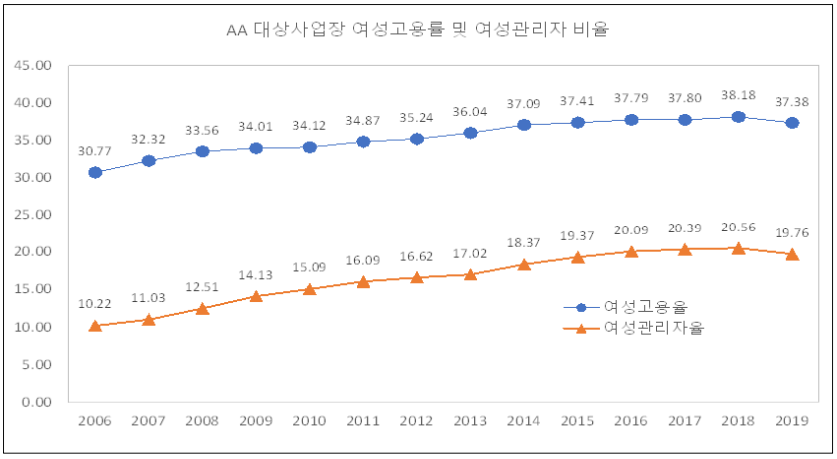
〈표 1-1〉 적극적고용개선조치(Affirmative Action, AA) 연혁

시점	내용
2006.3.1.	정부산하기관·정부투자기관, 상시근로자 1,000인 이상 민간기업을 대상으로 적극적고용개선조치 시행
	여성근로자(관리자)의 고용 미달 기업 : 해당 사업이 속한 산업별 여성근로자(관리자) 업종 평균 60% 미달
2008.3.1.	상시근로자 500인 이상 고용하는 민간기업으로 확대
2013.5.1.	공공기관 50인 미만 전체 적용
2013.12.31.	여성근로자(관리자)의 고용 미달 기업 : 해당 사업이 속한 산업별 여성근로자(관리자) 업종 평균 70% 미달
2017.3.	AA 부진사업장 명단 공개
2018.	300인 이상 지방공사 및 지방공단 신규대상 적용
2019.	- 상시근로자 300인 미만 지방공사 및 공단 - 「공정거래법」에 따른 공시대상기업집단 중 300인 이상 근로자를 고용하는 사업
2020.	- AA 대상 전 사업장 임금 현황 및 임금 격차 원인 분석 자료 수집 시작

시점	내용
대상 사업장 (2019년 이후 현재)	- 상시근로자 500인 이상을 고용하는 사업의 사업주 -「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 공공기관 -「지방공기업법」 제49조에 따른 지방공사, 제76조에 따른 지방공단 (시행일: 2019.1.1.) -「독점규제 및 공정거래에 관한 법률」 제14조 제1항에 따라 지정된 300인 이상 근로자를 고용하는 사업의 공시대상기업집단(대규모기업집단)(시행일: 2019.1.1.)

자료 1. 고용노동부 여성고용정책과 보도자료(2019.3.8.), 2019년도 적극적 고용개선조치 부진 사업장 명단 공표.
2. 고용노동부 여성고용정책과 보도자료(2020.9.1.), 2020년도 적극적 고용개선조치 부진 사업장 명단 공표.
3. 노사발전재단, 적극적고용개선조치 사업안내서 https://aa-net.or.kr/board/notice_view.asp?num=209&page=1&searchField=&searchWord= (최종접속일: 2020.6.22.).
4. 법령정보센터, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행규칙」 https://www.law.go.kr/lsInfoP.do?lsiSeq=208339&efYd=20190410#0000 (최종접속일: 2019.6.13.).

○ AA 제도의 중요한 지표는 여성고용률과 여성관리자[1] 비율로 해당 비율을 통해 AA 대상 사업장의 여성고용률 준수·미달이 결정됨. 이 두 지표는 2017년까지 전년 대비 상승을 하다 지방공기업 및 공단이 포함된 2018년부터 전년 대비 하락함.

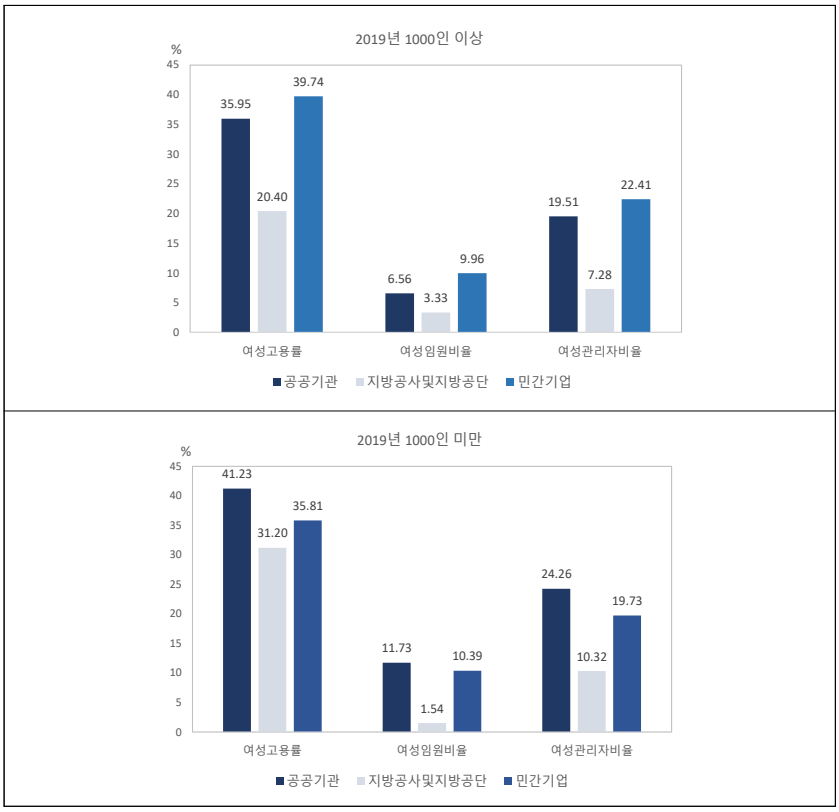


주: 연구자 재구성.
자료: 노사발전재단, 2019 AA남녀근로자 현황 분석보고서.

[그림 1-1] AA 대상 기업 여성고용률 및 여성관리자 비율

1) AA의 관리자는 직급과는 무관하며, 업무지휘 및 감독권, 인사고과(근평)권, 결재권 3가지를 모두 가지는 자이다. 이는 한국표준직업분류의 관리자가 '의회 의원처럼 공동체를 대리하여 법률이나 규칙을 제정하고, 정부를 대표, 대리하며 정부 및 공공이나 이익단체의 정책을 결정하고 이를 지휘·조정한다. 정부, 기업, 단체 또는 그 내부 부서의 정책과 활동을 기획, 지휘 및 조정하는 직무를 수행한다. 현업을 겸할 경우에는 직무 시간의 80% 이상을 다른 사람의 직무를 분석, 평가, 결정하거나 지시하고 조정하는 데 사용하는 경우에만 관리자 직군'인 것과는 상이하다.

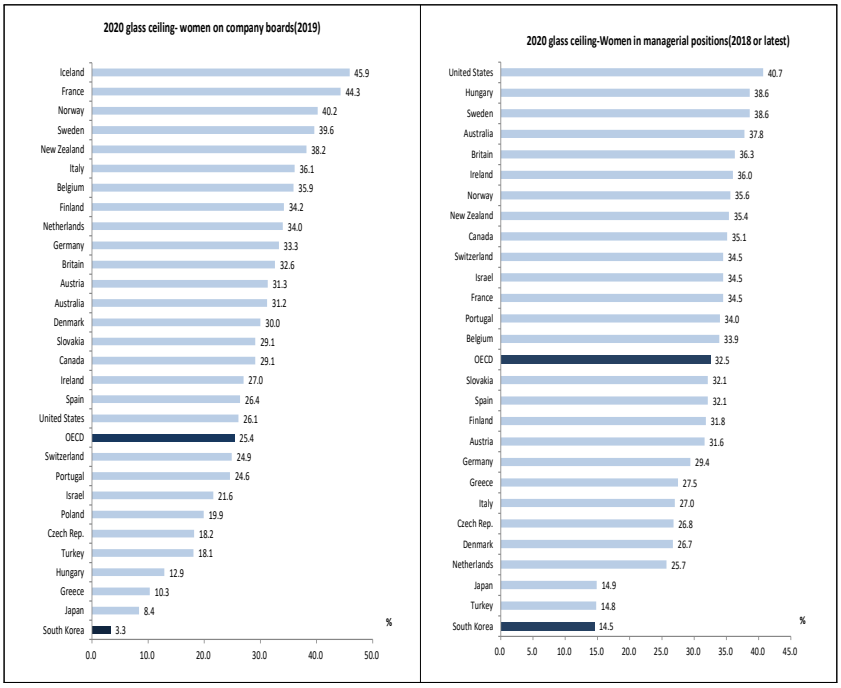
○ 공공기관은 2013년, 지방공기업(지방공사 및 지방공단)은 2019년 대상이 확대되었는데 2019년 기준 1,000인 이상 공공기관과 지방공기업의 여성임원 비율, 여성관리자 비율은 민간기업에 비해 낮음. 특히, 지방공기업은 1,000인 이상, 1,000인 미만 규모 모두 여성고용률, 여성관리자 비율, 여성임원 비율이 낮음.



주: 연구자 재구성.
자료: 노사발전재단, 2019 AA남녀근로자 현황 분석보고서.

[그림 1-2] 2019년 AA 대상 사업장 유형별 여성고용률

○ 영국 시사주간지인 이코노미스트지가 2013년부터 매년 발표하는 유리천장지수에서 한국은 OECD 국가 중 여성관리자 비율과 여성임원 비율이 최하위임.



주: 2020년 이코노미스트지 발표 유리천장지수 결과 연구자 재구성.
자료 : https://www.economist.com/graphic-detail/2020/03/04/iceland-leads-the-way-to-womens-equality-in-the-workplace?fsrc=scn/tw/te/bl/ed/dailycharticelandleadsthewaytowomensequalityintheworkplacegraphicdetail (검색일: 2020.3.8.).

[그림 1-3] 2020년 유리천장지수 - 여성관리자 비율, 여성임원 비율

○ Kanter(1977)는 조직 내 다수집단과 소수집단 구성 비율(남성:여성)에 따라 조직을 4가지 유형으로 분류하고[2] 소수집단은 개인이라기보다는 범주를 대표하는 상징, 즉 토큰(token)으로 인식되는데 토큰(구색을 갖추는 수준)으로서의 고위직 여성이 갖는 토크니즘 문제를 해결하는 방법은 성별 비대칭 및 불균형 조직에 여성 채용의 폭을 넓히는 것으로 봄. 즉, 조직 내 집단들 간에 수적 균형이 구조적 차별이나 불평등문제의 해결이 된다고 보았음.

○ 본 연구는 2006년부터 2019년까지 AA 시행 13년이 경과하기까지 한국의 여성고용률, 여성관리자 비율, 여성임원 비율의 개선이 더디다는 문제의식을 바탕으로 AA의 여성고용 효과 분석을 수행함.

- 본 연구는 AA 행정 DB를 이용하여 여성고용 및 여성관리자 변화에 대한 분석과 2013년 이후 AA 제도 변화가 대상 기업의 여성고용 및 여성관리자 현황에 미친 영향을 분석하고 AA 제도 개선 사항을 제안함.
- AA 대상 사업장으로 2018년 지방공기업이 포함된 이후 공공과 민간의 격차가 확대된 것에 대해 공공부문 AA 대상 사업장 FGI를 수행함으로써 공공부문에서의 제도 안착을 위한 정책 방안을 제안함.

2. 연구 내용 및 방법

가. 연구 내용

□ AA 관련 선행 연구 분석

○ AA의 성과

○ AA의 문제점 및 개선방안

□ AA 제도 변화와 여성고용 효과 분석

○ AA 대상 사업장 여성고용 효과 분석

○ AA의 노동시장 여성고용 효과 분석

---

2) 조혜원·함인희(2016), 기업 관리직의 젠더 격차와 “유리천장” 분석, 한국사회정책 제23권 제2호, 2016, pp.49~81.

□ AA 대상 공공부문 사업장 조사

○ 공공기관 및 지방공기업 AA 제도 추진 현황

□ AA 제도 정책 제안

나. 연구 방법

□ 문헌 연구

□ 전문가 자문회의

□ 통계자료 분석

○ AA 행정 DB(2013년~2019년)

○ 한국노동연구원, 사업체패널조사(2005년 1차~2017년 7차)

□ AA 대상 공공부문 사업장 조사

○ 조사내용 : 기업 인사관리, AA 제도 수용성 및 효과성 등

○ 조사 모집단 : 2019년 AA 대상 사업장 공공기관 339개, 지방공기업 151개(〈표 Ⅰ-1-2〉 참조)

○ 조사대상 : 공공기관과 지방공기업 AA 업무 담당자

- 표집기준 : 여성관리자 비율 준수/미달, 공공부문 유형
- 조사규모 : 40개사 AA 업무담당자 40명

3. 적극적고용개선조치(AA) 선행연구

가. AA의 성과에 관한 선행연구

□ AA 제도의 긍정적 효과를 발견한 연구

연구자	활용한 자료	분석내용	연구 결과
Holzer & Neumark (1999)	미국 4대 주요 도시에 거주하는 3,200명의 근로자를 대상으로 설문 실시	직무에 요구하는 기술, 직무성과	AA가 저학력 소수인종 근로자(백인 제외)의 고용에 긍정적인 영향을 미쳤으며 이들이 낮은 기업 성과를 보인다는 증거는 약하게 나타남.
Cater 등 (2003)	미국 Fortune 1,000 기업에 등장한 638개의 기업의 Significant Data for Directors 1999	토빈의 Q지수로 측정된 기업가치	미국 기업의 이사회에서 여성 비율이 높고 소수 인종 비율이 많아 다양한 인종으로 구성될수록 기업가치가 높아짐.
Erhardt 등 (2003)	Fortune지에 등장한 미국 112개 대기업을 설문	기업가치(ROI, ROA)	이사회에서의 다양성이 기업의 ROI와 ROA에 긍정적인 영향을 줌.
Smith 등 (2005)	2,500개의 덴마크 대기업의 자료	〈기업성과〉 1. 총 부가가치/순 매출 2. 정상적 운영에 대한 이익/순 매출 3. 순 이익/순 자산 4. 세후 순 이익/순 자산	고위직에서 여성의 비율이 높을수록 기업성과가 좋아지는 것으로 나타남.
전명숙, 김향아 (2008a)	AA 대상 기업의 인사담당자 394명, 근로자 1,658명을 대상으로 설문 실시	- 여성인력 고용현황 - AA에 대한 평가	인사담당자, 근로자 모두 AA의 효과에 대해서 긍정적으로 평가함. AA 실시 이후 인사담당자와 근로자의 약 70%가 여성근로자 채용 비율이 증가하였다고 인식하였고 약 50%가 여성 승진 비율이 증가하였다고 응답함.
전명숙, 김향아 (2008b)	개별 기업이 제출한 '2008년 남녀근로자 고용현황'을 분석	기업의 여성근로자 비율 및 여성관리자 비율	전반적으로 여성근로자 및 관리자 비율이 꾸준히 증가하였으며 직급별로 남녀 격차도 좁혀짐. 특히 규모가 상대적으로 큰 기업들이 여성근로자 비율 및 여성관리자 비율이 더 높은 것으로 나타남.

연구자	활용한 자료	분석내용	연구 결과
성효용 (2008)	사업체패널	- 여성근로자 및 여성관리자 비율 - 기업 성과 (ROE, ROS)	단순이중차이 분석에서는 여성근로자 비율, 여성관리자 비율, 자기자본수익률 및 매출액수익률에 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타남. 그러나 이중차이모형에서 AA 제도의 긍정적인 효과를 확인할 수 없었음.
정진화 외 (2010)	인적자본기업패널 (HCCP), 사업체패널 (WPS)	- 여성근로자 비율, 여성관리자 비율, - 총자산순수익률, 매출액 수익률	인적자본기업패널 결과에서는 AA가 여성근로자 비율, 여성관리자 비율, 총자산순수익률, 그리고 매출액 수익률에 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타남. 사업체패널 분석 결과에서는 유의한 결과가 나오지 않음.
김태홍 외 (2010)	4년 연속 적극적고용개선조치제도 대상인 종업원 수 1,000인 이상 민간기업 351개소, 공기업 91개소를 분석	여성고용률 및 여성관리자 비율	AA제도가 도입초기에는 여성고용률에 유의한 효과를 보이지 않았지만, 2009년에는 긍정적인 효과를 나타내었으며, 여성관리자 비율 증가에는 상당한 유의한 영향을 주는 것으로 나타남.
곽선화 (2015)	2014년 기준 AA 적용 대상기업 1,945개소를 분석	여성고용 현황	AA 제도가 시행된 이후 2006년에 비해 2014년 여성근로자 비율은 6.83% 증가하고 여성관리자 비율도 8.34%에서 16.19% 증가함.
김수한 (2015)	인적자본기업패널 (HCCP)	조직성과 1. 조직의 내부 역량(신제품 개발능력, 업무절차의 효율화 및 간소화, 제품 원가절감을 통한 경쟁우위의 확보, 제품의 품질) 2. 조직의 외부역량	기업 내 여성근로자 비율의 증가가 조직 내부의 역량 증진에 긍정적으로 기여하였으나 조직의 외부역량에 여성고용의 증대는 효과가 없는 것으로 나타남.
강창현, 허수연 (2016)	AA 우수기관과 미달기관 각각 2곳의 인사담당자를 대상으로 심층면접	공공기관 여성근로자 및 여성관리자 비율	AA가 공공기관의 여성근로자 및 관리자 비율 증가에 긍정적인 기여를 함.

□ AA 제도의 부정적 혹은 효과없음을 발견한 연구

연구자	활용한 자료	분석내용	연구 결과
Shrader 외 (1997)	Wall Street Journal에 실린 미국의 200개 기업	기업 재무지표 (ROS, ROA, ROI, ROE)	여성 비율과 재무지표 사이에 정(+)의 상관관계가 없으며, 오히려 여성 비율과 기업가치 간에 부(-)의 유의한 관계가 있는 것으로 나타남.
Adams, Ferreira (2009)	Investor Responsibility Research Center(IRRC)에서 얻은 기업 정보를 ExecuComp 자료와 결합	기업성과 (ROA,토빈 Q)	성별 다양성이 기업성과에 미치는 효과는 부정적으로 나타남.
Marinova 외 (2010)	네덜란드와 덴마크 회사 186개의 AMADEUS 자료	자산의 대체 비용 대비 기업의 시장가치 비율로 측정된 토빈의 Q지수	이사회 여성 비율과 토빈의 Q지수 간에는 뚜렷한 정(+)의 상관관계가 없는 것으로 나타남
조준모, 권태희 (2008)	2006, 2007 시행계획서 실적분석	여성근로자 및 여성관리자 비중	여성고용기준별로는 AA 미달 사업장의 여성근로자 미달 사업장 비중은 초년도와 비슷한 약 50% 수준이나, 여성관리자 미달 사업장 비중은 오히려 초년도 보다 약 4% 증가한 것으로 나타남.
장지연 외 (2006)	사업체패널조사	매출액 및 영업이익 증가율	총 여성인력 구성비율이 차년도의 전년대비 매출액 증가율에 부(-)의 영향력을 보였으며 영업이익률 증가에는 유의한 영향을 미치지 않음.
Jung et al (2013)	2005~2009 사업체패널	여성고용 및 여성관리자 비율	AA의 여성고용 및 여성관리자 비율 증진의 효과성을 입증하지 못했고, 또한 생산성과 관련한 기업 실적과도 관련성이 없는 것으로 나타남.
고영우 (2015)	사업체패널조사	성별 노동수요탄력성 및 대체탄력성	AA 적용 기업이 AA 면제 기업에 비해 노동 수요에 대한 탄력성과 성별 대체탄력성이 적게 나타남. 이는 결국 AA 시행이 기업의 생산활동에 제약으로 작용되고 있다는 것을 의미함.
이근재 (2016)	인적자본기업패널	여성고용 및 여성관리자 비율 변화	단순이중차이 분석에서는 500~999 규모 기업에 한정하여 여성고용증진 효과가 있는 것으로 나타났으나, 설명변수들을 통제한 이중차이 회귀모형 결과에서는 AA 제도가 여성고용을 증가시키지 않음.

나. AA의 문제점 관련 연구

○ 여성고용의 질 반영 문제 : 정진화 외(2014), 전명숙 & 김향아(2008b), 이주희(2011), 이주희(2017), 권태희 & 조준모(2007)

○ 제도의 실효성 문제 : 금재호(2012), 곽선화(2015), 은수미(2014)

○ 동종산업 내 여성의 고용률 기준 : 이주희(2017), 조혜원 & 함인희(2016)

○ 불성실한 신고 및 자료의 부정확성 : 이주희(2012), 이승협(2016), 이주희(2017)

다. AA 개선방안 관련 연구

○ 적용 인원 확대를 위한 대상 사업장 확대 : 금재호(2012), 곽선화(2015)

○ 일·가정양립 지수 반영 : 전명숙 & 김향아(2008a), 강창현 & 허수연, 2016), 김향아 & 지윤경(2007), 이승협(2016)

○ 산업별 고용특성에 따른 기준적용 : 강창현 & 허수연(2016), 김태홍(2010), 성재민 & 최효미(2015), 금재호(2012), 이주희(2011)

○ 페널티 적용 및 인센티브 확대 : 최인이(2015), 곽선화(2015), 정진화 외(2014), 곽선화(2015), 이승협(2016), 김태홍 외(2010), 김종숙 & 이택면(2013), 금재호(2012)

○ 여성 고용의 질을 높이기 위한 임금 및 고용 형태 공개 : 이주희(2011), 이주희(2017), 정진화 외(2014), 이승협(2016)

4. AA 대상 사업장 여성고용 현황

○ AA 대상 사업장의 여성고용 현황에 대해 2013년부터 2019년까지 산업별(여성 집중 업종 여부 포함), 규모별(1,000인 이상 및 미만), 유형별(공공 및 민간), 직급별(전체, 임원, 관리자) 변화 분석

○ 전체 AA 대상 사업장의 여성근로자수를 전체 여성근로자수로 나눈 비중은 제도의 확대와 더불어 꾸준히 증가하는 추세이며, 제도 초반부터 대상 기업이었던 공공기관의 경우 전체 여성고용 비중보다 여성

관리자 비중의 증가가 더욱 뚜렷하게 관측됨.

- 규모별로는 1,000인 이상 사업체가 1,000인 미만 사업체보다 여성고용 및 관리자 비중 모두 증가세가 더 크게 나타남. 즉, AA 대상 기업만으로 한정했을 때 민간보다는 공공기관이, 규모가 큰 기업일수록 여성고용 및 관리자 증가 효과가 뚜렷하게 나타났고, 이는 전체 사업장의 트렌드가 투영된 결과로 보임.
- 업종 및 규모별로 고용기준선(70%)이 되는 비율의 증감을 분석하였는데, 이 추이를 보면 해당 업종의 여성고용률 추이를 어느 정도 가늠할 수 있음. 여성이 다수인 업종과 소수인 업종을 구분하여 대표적인 업종에 대해 추이를 분석하였는데, 변화의 가장 큰 특징을 보이는 것은 1,000인 미만 사업체 중 여성 소수 업종으로, 육상 및 수상 운송 관련업은 기준선이 매년 큰 폭으로 상승하고 있고, 나머지 업종도 대체로 증가 추세를 보임. 동일한 방법으로 여성관리자 비율의 변화도 분석하였는데, 1,000인 이상 사업체의 여성 소수 업종이 꾸준한 증가세를 보이는 것으로 나타남.

○ 시행계획서 대상 사업장들의 여성고용기준 준수 여부를 규모별로 분석하였는데, 1,000인 이상 규모 사업체의 경우 기준선이 60%에서 70%로 높아졌음에도 기준 준수 기업의 비율이 높아지는 것으로 나타남.

- 1,000인 이상 사업체로만 한정할 경우 제도의 효과가 뚜렷하게 나타나고 있음을 보여주는 신호로 해석됨. 반면 500~999인 기업은 2013년에 기준을 준수하는 기업이 더 많았으나, 2019년에는 반대로 여성고용 기준에 미달되는 기업들이 더 많은 것으로 나타나, 개별 기업의 기준 준수 노력이 기준선 상향의 효과를 따라가지 못하는 것으로 판단됨.

○ AA 대상 사업장의 직급별 여성고용 비율 변화를 분석한 결과 임원급 여성 비율은 등락을 반복하나 관리자급 여성 비율은 모든 규모의 사업장에서 꾸준하게 증가하는 추세를 보임.

- 여성 다수 및 소수 업종으로 구분하여 고용 비율의 변화를 분석하였는데, 여성 소수 업종의 경우 규모에 관계없이 고용 비율은 대체로 증가하는 추세를 나타내, 2015년 기준선 상향과 함께 여성고용률 제고 효과가 전통

적인 남성 집중 업종에서 다소 강하게 나타났을 것으로 보임.

- 임원 비율은 업종과 규모에 따라서 증감의 방향이 매우 다양하게 나타나는데, 여성 다수 업종 중 보건업 및 사회복지서비스업, 도소매업은 1,000인 이상 사업체에서 증가하였고, 사업지원 서비스업은 1,000인 미만 사업체에서 여성임원 비율이 크게 증가하였음. 이는 여성관리자 비율 증가에도 영향을 미친 것으로 파악됨.
- 여성임원 비율의 증가가 여성관리자 비율 제고에 미치는 영향이 전통적인 여성 소수 업종에게는 일관성을 보이는 것으로 나타나 조직 내 여성 임원을 늘리는 것이 중간관리자의 여성 비율을 증가시키는 데 있어 여성 소수 업종에게는 유리한 전략이 될 수 있을 것임.

○ 공공 및 민간 부문 등 유형별로 여성고용 및 관리자 비율의 변화를 살펴본 결과 여성 다수 업종의 경우 일부를 제외하면 유형에 관계없이 공공부문에서 여성고용 비율이 증가하는 것으로 나타났는데, 여성 소수 업종의 경우 공공부문에서의 증가가 비교적 두드러져 보임.

- 여성임원 비율에 대해서는 전체적으로 민간부문이 더 증가 경향을 보임. 여성관리자 비율의 경우 여성 다수 업종 중 사업지원 서비스업은 공공, 민간에 관계없이 견고한 증가세를 나타냈는데, 공공부문의 증가속도가 더 빠르게 나타남. 공공부문의 다른 업종은 등락을 반복하는 반면, 민간부문은 대체로 견고한 증가세를 보임. 여성 소수 업종의 경우 공공, 민간 관계없이 여성관리자 비율이 증가하는 추세를 보임.

○ 시행계획서 제출 대상 사업장 현황과 양적 변화를 분석한 결과 여성 다수 업종의 경우 기준선 상향과 함께 일시적으로 시행계획서 제출 비율이 증가하기도 하지만 대체적으로 감소하는 양상을 보임.

- 여성 소수 업종 중 기술 서비스 관련업, 전기, 가스 및 수도사업, 하수·폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업 등은 여성고용 비율이나 관리자 비율이 꾸준히 증가하고 있지만 시행계획서 제출 사업장 비율 역시 증가하는 추세를 나타내 여성 소수 업종의 경우 고용 기준을 충족시키기가 여전히 어려운 조건임을 알 수 있음.

○ 시행계획서를 제출한 사업장의 여성고용 현황을 분석하였는데, 여성이

소수인 업종의 경우 1,000인 이상 사업체는 여성고용 비율이 대체로 증가하는 추세를 보임.

- 관리자 비율에 대해서는 여성 소수 업종의 경우 대체로 규모에 상관없이 여성관리자 비율이 증가하는 것으로 나타나 시행계획서 제출이 여성 소수 업종에게 있어서 여성관리자 비율 제고에 긍정적인 영향을 미쳤을 것으로 예상됨. 마지막으로 임원 비율과 관련해서 공공부문 사업장은 민간부문보다 시행계획서 제출 대상 사업장 중 여성임원 비율이 0%인 곳이 훨씬 많은 것으로 분석됨.
- 민간부문은 여성이 소수인 일부 업종을 제외하면 대체로 여성임원 비율이 증가하는 추세를 보임. 여성관리자 비율의 변화를 분석한 결과 여성 다수 업종 여부와 상관없이 대체로 증가추세를 보이나, 공공부문에서의 증가경향이 더욱 뚜렷하게 관측됨.

5. AA 제도 변화와 대상 사업장 여성고용 효과 분석

○ 업종 및 규모별 여성고용 기준선이 상향(60%→70%)되고, 부진 사업장 명단이 공개되는 등 조치가 강화된 2015년 이후의 제도변화 효과를 AA 행정 DB를 통해 분석함. AA 대상 기업에 대해 강화된 고용기준 준수 여부와 그에 따른 시행계획서 제출 여부에 따라 여성고용률, 여성관리자 비율의 증가 효과를 분석함.

○ 여성고용기준(70%) 및 부진 사업장 명단 공개 여부에 따른 고용 비중 증감의 효과를 2015년 기준 2017년의 변화를 분석한 결과 기준 미달 기업의 여성고용 증가 폭이 더 큰 것으로 나타남. 이는 60% 기준을 도입한 2006년 및 2008년 비교의 경우와는 반대의 결과로서 제도의 안착과 여성 경제활동참가 증가라는 구조적 변화의 효과가 중첩된 결과로 볼 수 있음.

- 시간이 경과함에 따라 여성고용 증가 효과가 더욱 뚜렷하게 관측되었으며, 업종별로도 기준 미달 기업 중 여성고용 비중이 감소했던 중공업이나 하수/폐기물 처리 등의 업종은 여성고용 비중이 증가한 것으로 나타나 업종에 따른 제도 개선의 효과도 관측됨.

- 기준선이 60%였던 2013년과도 비교하였는데, 장기적으로 보면 여성고용 비중이 원래 낮은 곳에서의 증가속도가 빠르지만 단기적으로 보면 60%일 때보다 70%로 상향되었을 때 기준 미달 기업의 비중 증가가 더욱 뚜렷하게 나타남.

○ 규모에 따른 효과를 분석하였는데, 1,000인 미만 사업장은 기준 준수 여부에 따라 여성고용 비중 증가 효과가 다르게 나타난 반면(준수한 사업체는 감소, 미달한 사업체는 증가), 1,000인 이상 사업장은 일관되게 증가하여 규모가 작을수록 제도변화의 효과가 더 민감하게 나타남.

- 유형별로 공공부문은 기준 준수 여부와 상관없이 여성고용 비중이 증가한 반면, 민간은 기준 미달 기업만 증가한 것으로 나타나, 공공기관은 제도의 영향이라기 보다는 AA 제도 이외의 영향이, 민간은 제도의 영향이 더 크게 작용했을 것으로 보임.
- 기준 준수 여부에 따른 관리자 비율 증가의 효과가 매우 뚜렷하게 나타났고, 선행연구에서 기간이 경과해야 어느 정도 차이가 나타나는 여성고용 비중 증가와 비교하면 관리직 증가는 매우 현저하게 나타남.
- 2015년과 2017년을 비교한 결과 전기, 가스 및 수도사업을 제외한 기준 미달 전 업종에서 여성관리자 비중이 증가한 것으로 나타났고, 이러한 효과는 2016년과 2018년 비교에서 더욱 두드러지게 나타남.
- 1,000인 미만 기업의 경우 기준 준수 여부에 상관없이 평균적으로 모두 여성관리자 비중이 증가한 반면, 1,000인 이상은 기준을 준수한 기업의 여성고용 비중 감소가 관측됨. 이러한 결과는 여성고용 비중과는 상반된 결과임. 여성고용률 제고 효과는 1,000인 미만 사업체가, 여성관리자 비율 제고 효과는 1,000인 이상 사업체에서 클 것으로 예상됨. 해석의 여지는 있지만 현재 규모별 및 업종에 대한 기준선을 여성고용률이나 관리자 비율에 같이 적용하는 것보다는 차별을 두는 것이 더욱 효율적일 수 있음을 의미함.

〈표 5-1〉 AA 제도의 효과: 여성고용 vs 여성관리자

기준 준수 여부	여성고용 비율		여성관리자 비율	
	1,000인 미만	1,000인 이상	1,000인 미만	1,000인 이상
기준 준수 기업	감소	증가	증가	감소
기준 미달 기업	증가	증가	증가	증가

○ 공공과 민간을 구분하여 여성관리자 비중 증감을 기준 준수 여부 중심으로 살펴보았는데, 여성고용 비중과 마찬가지로, 공공보다는 민간기업이 제도에 대해 더욱 민감하게 반응하는 것으로 나타남. 공공부문 여성고용이나 관리자 비중이 전체적으로 증가하는 추세임에도 불구하고, 제도의 변화를 충분히 수용하기 어려운 요건이 무엇인지 구체적으로 살펴볼 필요가 있음.

○ 부진 사업장 명단공개의 효과를 살펴보았는데, 최초 명단 공개가 있었던 2016년보다는 2017년 명단 공개의 효과가 더욱 크게 나타남. 또한 1,000인 미만 기업들은 공개 여부에 상관없이 대체로 여성고용 비중이 감소하였으나 1,000인 이상 기업은 공개된 기업의 여성고용 비중 효과가 뚜렷하게 관측되어 기업의 이미지 등을 중요하게 생각하는 이른바 명성효과(reputation effeet)가 대규모 기업에게 더 큰 것을 확인함.

○ 업종, 규모, 유형별 등으로 본 여성고용 비중의 변화를 계량모형으로 검증하였음. 먼저 각 년도의 여성고용 및 여성관리자 70% 기준 미달 여부가 여성고용과 관리자 비율을 증가시키는지 단순회귀분석으로 분석하였는데, 모두 유의하게 여성 비율을 증가시키는 것으로 나타남.

○ 여성고용 비중이나 관리자 비중을 통제해서 동일한 분석을 실시한 결과 일부 유의성을 상실한 것으로 나타남. 이에 이중차분법을 활용하여 제도의 순 효과를 분석한 결과 모든 경우에서 처치변수 및 시간변수의 교호항이 유의한 정(+)의 값을 갖는 것으로 나타났고, 규모나 유형에 따라 비중 증감의 효과가 다르게 나타남.

- 1,000인 이상의 기업이 1,000인 미만 기업보다 여성근로자 비중이 증가하는 것으로 나타났고, 민간기업에 비해 공공기관의 여성고용과 관리자

비중이 떨어지는 것으로 나타남. 이는 공공기관의 경우 여성 비중이 이미 상당한 수준에 올라와 있을 가능성 때문이기도 하겠지만, 이러한 차이는 공공과 민간에게 다른 기준을 적용할 필요성도 함께 제기됨.

- 마지막으로 부진 사업장 명단 공개 도입에 의한 순수한 정책효과를 분석하였는데, 명단공개가 단기적으로는 기업의 여성관리자 비중을 증가시키는 데 있어서 효과가 있는 것으로 나타남.

6. AA 제도의 전체 사업장 여성고용 효과 분석

○ 사업체패널자료를 활용하여 AA가 여성의 고용량에 미치는 효과를 살펴보고 성별 다양성이 경영성과에 미치는 효과를 분석하였음.

- 분석결과, AA 도입이 대상기업의 여성고용에 미치는 효과는 통계적으로 유의하게 정(+)의 효과를 나타냈으며 여성관리자수도 증가시키는 것으로 나타남.
- 여성임원수 역시 시행이후 계수의 크기가 전반적으로 커지고 있어 긍정적 효과를 보임. 기존의 연구에서는 통계적으로 유의미한 결과를 가져오지 못했던 부분이었는데 이는 기존 연구가 종속변수로 여성 비율을 사용했지만 본 연구에서는 여성고용자수를 사용하고 총 종사자수를 통제 변수로 사용했기 때문인 것으로 판단함.
- 이것으로 볼 때 AA가 사업장의 여성 비율을 높이는 데 통계적으로 유의미한 효과를 나타내지는 못했지만, 사업장의 여성고용자수를 증대시키는 효과는 있는 것으로 볼 수 있음. 2013년 기준선을 60%에서 70%로 인상하고 2016년에 실적이 부진한 사업장의 명단을 공개하는 등의 기준 강화는 여성고용자수에 있어서는 음의 계수를 나타냈지만 통계적으로 유의미하지 않았음. 여성관리자는 양의 부호를 나타냈으며 시행 3년 후에는 통계적으로 유의미함.
- 여성임원수에 미치는 효과는 음의 계수를 나타냈고 강화 후 3년차에 통계적으로 유의미한 계수값을 보임. 제도의 대상이 확장되거나 제도의 기준이 강화되는 시기에는 상대적으로 대상기업의 여성고용 비율이 낮아지는 것을 확인함. 이는 제도변화에 대한 적응의 단계로 제도의 범위를

확대하거나 기준을 강화하는 등의 효과는 단기적으로 음의 효과를 나타내지만 장기적으로는 여성근로자수를 증가시키는 것으로 볼 수 있음.

○ 사업장 내 성별 다양성이 경영성과(당기매출액)에 미치는 효과는 사업장 내 여성고용 비율, 여성관리자 비율, 그리고 여성임원 비율이 높을수록 당기매출액이 높아져 여성고용 비율을 늘리면 경영성과에 긍정적인 효과가 있는 것으로 분석됨.

○ 여성고용률에는 영향을 못 미치고 여성근로자수에만 긍정적인 효과를 미치는 것은 현 제도가 산업평균의 70%라는 상대적 기준으로 설정되어 있어 부진한 산업의 경우 여성고용자수를 늘리더라도 70% 수준만 넘기고 계속해서 평균 수준보다 아래에 머물 유인이 높아 평균수준의 증가가 이루어지지 못하기 때문으로 보임.

○ 향후 AA의 여성고용 비율 증대효과를 높이기 위해서는 사업평균의 70%보다는 일정한 기준을 정하고 산업별로 도달시기를 달리하는 방안이 필요함.

7. AA 공공부문 대상 사업장 FGI

가. 조사 목적 및 규모, 내용

○ 2018년부터 AA가 지방공기업까지 확대된 이후 AA 대상 사업장의 여성관리자 비율과 여성고용률이 하락하였고 2013년 이후 공공기관 전체가 AA 대상에 포함되었는데 여성관리자급 비율이 민간기업보다 공기업이 낮음.

- 본 연구는 2018년 AA 대상 사업장으로 포함된 지방공기업과 민간기업에 비해 공공기관의 여성관리자급 비율이 낮은 것에 대한 현황을 FGI 조사를 통해 파악함. 조사결과를 통해 제도 초기 단계인 지방공기업의 AA 조기 안착과 공공부문에서 AA 제도의 성과를 가시화할 수 있는 정책을 발굴함.

○ FGI 대상은 2019년 공공부문 대상 사업장의 공공기관 및 지방공기업 분포와 여성관리자 미달 사업장 비율을 고려하여 지방공기업과 여성관리자 미달 사업장을 과표집함.

- 전체 공공기관 24개사, 지방공기업 16개사, 준수 18개사, 미달 22개사의 업무담당자에 대해 추진하였음.

〈표 7-1〉 조사 규모 및 방법

		공공기관	지방공기업
여성관리자	준수	12명	6명
	미달	12명	10명
조사방법	비대면 온라인 화상 FGI 39명, 이메일 및 전화를 통한 DID 1명		

○ 조사내용은 사업장 AA 제출 자료 기준 근로자 현황 및 임금현황, 여성 인력 현황, 채용·승진·퇴직 현황, 비정규직 전환 현황을 조사하였고, FGI를 통해서 채용, 승진, 평가, 일·가정양립 지원, 다양성경영, AA 제도의 개선 및 바라는 점에 대해서 살펴보았음.

나. 사업장 근로자 현황 주요 결과[3)]

○ FGI에 참석한 사업장의 근로자 및 임금 현황에 대해 조사함.

□ 성별 임금 격차

○ 지방공기업 1직급에서는 여성이 78.9%로 남성에 비해 적은 반면, 2,3 직급에서는 여성의 임금이 남성을 상회하여 직급별 성별 격차 양태에 큰 차이가 있음.

〈표 7-2〉 2019년 관리자 직종 성별 임금 격차

(단위: %)

관리자 직종		공공기관	지방공기업	전체
임금격차	1직급	22.5	78.9	11.8
	2직급	11.4	-18.0	1.8
	3직급	16.6	-3.4	8.9

주 1. 성별 임금격차 격차 =100-(여성임금/남성임금*100).
2. 본문 〈표 V-2-4〉 참조.

3) 2019년 AA제출 자료(2020년 3월 31일 기준) 기반으로 작성됨.

□ 성별 근속년수 격차

○ 관리자 전체 근속년수 성별 격차는 -19.4%로 여성이 남성보다 길고 사업장 유형별로는 공공기관은 2.1%, 지방공기업은 -82.0%임.

- 관리자 직급별로는 지방공기업은 1직급에서 성별 격차가 85.7%로 전체 1직급 근속년수 성별 격차 44.7%보다 2배 가까이 큼.

〈표 7-3〉 2019년 관리자 직종 근속년수 격차

(단위: %)

관리자 직종		공공기관	지방공기업	전체
근속년수 격차	관리자 전체	2.1	-82.0	-19.4
	1직급	60.3	85.7	44.7
	2직급	-0.8	-88.7	-24.4
	3직급	15.2	-70.9	-2.0

주 1. 성별 근속년수 격차 =100-(여성근속년수/남성근속년수*100)
2. 본문 〈표 V-2-6〉 참조

□ 직급별 여성근로자 비율

○ 직급별 여성근로자 비율에 대해 지방공기업의 임원 중 여성이 차지하는 비율은 0%임.

〈표 7-4〉 2019년 직급별 여성근로자 비율

(단위: %)

유형	전체	임원	과장급 이상	과장급 미만
공공기관	31.6	12.5	16.4	42.8
지방공기업	22.7	0.0	8.3	27.5
전체	28.4	10.0	14.4	35.4

□ 임금분위별 여성근로자 비율

○ 임금 1분위의 여성 비율은 8.4%이고 지방공기업은 5.8%로 공공기관 10.8%보다 5%p 낮음.

〈표 7-5〉 2019년 임금 분위별 여성근로자 비율

(단위: %)

유형	전체	1분위 (높은 임금~25%)	2분위 (25%~50%)	3분위 (50%~75%)	4분위 (75%~100%)
공공기관	31.6	10.8	26.4	36.5	52.4
지방공기업	22.7	5.8	16.3	24.4	47.7
전체	28.4	8.4	22.4	32.3	50.0

□ 연령별 여성근로자 비율

○ 공공기관은 연령이 높을수록 전체 근로자 중 여성 비율이 하락한 반면, 지방공기업은 30대가 17.1%로 가장 낮고 50대가 41.9%로 가장 높음.

〈표 7-6〉 2019년 연령별 여성근로자 비율

(단위: %)

유형	전체	20대 이하	30대	40대	50대 이상
공공기관	31.6	51.7	35.9	33.0	30.7
지방공기업	22.7	31.6	17.1	20.0	41.9
전체	28.4	46.0	30.9	27.4	34.5

□ 정규직 여부별 여성근로자 비율

○ 정규직 중 여성근로자 비율은 31.0%, 비정규직 중 여성근로자 비율은 38.4%로 비정규직에서 차지하는 비율이 7.4%p 높음. 지방공기업은 정규직 중 여성 비율은 21.4%인 반면 비정규직 중 여성 비율은 40.3%로 2배 가까이 많음.

〈표 7-7〉 2019년 성별 정규직 비율

(단위: %)

유형	전체	정규직	비정규직
공공기관	31.6	31.0	38.4
지방공기업	22.8	21.4	40.3
전체	28.5	27.6	39.0

□ 채용자 중 여성 비율

○ 2019년 신규 채용자 중 여성은 40.3%이나 정규직 중 여성 비율은 36.9%로 비정규직 여성 비율 46.4%보다 낮음. 비정규직 채용 중 여성 비율은 공공기관 51.2%로 지방공기업 34.1%보다 높음.

〈표 7-8〉 2019년 채용자 중 여성 비율

(단위: %)

유형	전체	정규직	비정규직
공공기관	46.2	43.1	51.2
지방공기업	28.2	25.5	34.1
전체	40.3	36.9	46.4

○ 2019년 신규 채용자 직급별 여성 비율은 공공기관은 임원 채용 자체가 없었던 반면 임원 채용이 있었던 지방공기업에서는 남성만을 채용함.

〈표 7-9〉 2019년 직급별 채용자 중 여성 비율

(단위: %)

유형	전체	임원	과장급 이상	과장급 미만
공공기관	46.6	-	25.0	48.0
지방공기업	27.9	0.0	-	27.0
전체	41.0	0.0	28.6	40.9

□ 비정규직 전환 중 여성 비율

○ 공공기관이 지방공기업보다 낮음. 비정규직 전환 완료 인원 중 여성 비율은 비정규직 유형별로는 기간제보다 파견직에서 더 높음.

〈표 7-10〉 비정규직 전환 계획, 결정, 완료 인원 중 여성 비율(2018년~2020.11)

(단위: %)

	계획인원			결정인원			전환완료 인원		
	전체	공공	지방	전체	공공	지방	전체	공공	지방
전체	48.8	47.3	50.0	47.4	45.1	52.6	47.2	45.1	50.0
기간제	44.4	44.4	50.0	44.0	40.6	50.0	43.5	42.4	55.6
파견직	50.0	57.9	50.0	53.8	55.6	33.3	53.8	55.6	40.0

다. FGI 결과

1) 채용 및 배치

□ 채용 목표제 등 여성 채용을 위한 노력

○ 블라인드 채용으로 여성채용목표제를 명시적으로 실시하는 사업장은 없음. 공공기관에서는 기획재정부 지침에 따라 여성, 장애인, 청년을 통합하여 채용을 하는 노력은 있음.

○ 업종이나 직무 특성 상 여성이 많은 사업장은 AA가 아니어도 여성고용률이 준수되어 여성 채용에 대한 인식이 낮으며 여성고용률을 준수하지 못한 미달 사업장은 업종과 직무 특성으로 여성고용률이 낮아서 여성 채용을 늘려야 한다는 인식이 부족했음.

○ 여성 고용은 자연적으로 증가할 거라서 시간의 경과가 필요하다는 견해도 있음.

□ 채용단계 및 채용 절차 추진

○ 채용단계는 3~4단계이고 단계별로 리셋되는 사업장이 대부분임.

○ 채용절차법의 시행으로 채용에 대해서 엄격하게 관리하며 채용 비리 소지를 사전에 차단하기 위하여 채용 단계 전체 혹은 일부 단계를

아웃소싱하는 사업장도 늘어났음.

○ 공공부문에서 채용절차법 시행으로 면접 가이드라인에 의해 채용을 진행하는 곳이 많았고 대부분의 사업장이 면접 전 채용 심사위원 사전 교육을 하고 있었음.

○ 지방공기업의 경우 지역 시민을 면접에 참여시키는 도민참관제를 실시하는 사업장도 늘어나고 있음.

○ 보직자가 당연직으로 채용 심사위원에 포함되는 기관 중에는 보직자 교육 중 채용 면접 교육을 사전 이수하도록 하는 기관도 있었음.

□ 채용 심사위원 중 여성 현황

○ 채용 심사위원 중 여성이 있는 경우는 공공기관 경영평가에 의한 조치의 결과였음. 공공기관은 기획재정부 가이드라인에 따라 단계별 외부 심사위원, 여성 심사위원 등의 할당 규정으로 외부 면접위원을 50% 이상으로 구성하는 경우가 많았음.

□ 최근 3년 경력직 여성 채용 현황

○ 최근 3년간 여성 경력직 채용이 있었던 기관은 많지 않았음. 또한 공공부문 채용은 정부 관리를 받는 부분으로 이 부분에 대해 민간보다 제약을 많이 받기 때문에 인력관리가 어렵다는 견해가 있었음.

○ 여성관리직 비율 미달 기관 중 신규 채용은 못하지만 지방공기업의 경우 지자체로 파견된 관리직 공무원이 여성이 되어서 여성관리자 비율을 달성한 기관도 있음.

□ 여성고용 개선을 위해 채용단계에서 하고 있는 사항

○ 여성고용 개선과 관련해서는 채용설명회, 방문 리쿠르팅, 여성대상 리더십 교육 등 다양한 방법을 활용하고 있고, 일부 기관에서는 여성에 대해 가점을 주는 경우도 있으나 대부분의 사업장에서 별도의 조치는 적었음.

□ 배치

○ 행정 혹은 사무직에 여성 비율이 높고, 연구직 등 전문성이 필요한 직종에서는 남성 비율이 높은 경우가 많았음.

2) 평가 및 승진 인사 관리

□ 인사위원회 및 여성위원 현황

○ 인사위원회에 여성을 할당하는 사례는 많지 않았으며, 인사위원회에 여성이 있는 경우는 참여대상인 부서장이 여성인 경우였음.

○ 규정이 별도로 없는 경우에는 위원 중 여성이 있는 경우 기관장의 의지로 보직자만 참여하는 인사위원회에 직급에 상관없이 여성을 할당하는 사례도 있었음.

□ 여성승진목표제 운영 현황 및 실시 의향

○ 여성승진목표제를 시행하고 있는 기관의 비율은 매우 적지만 여성관리자에 대한 자료 제출 요구 사항이 증가하면서 경영진의 여성관리자 중요성 인지로 여성승진목표제를 실시하는 기관도 있었음.

□ 육아휴직 복귀자 평가

○ 남녀 모두 3년간 육아휴직이 가능한 편이며, 이 중 1년만 근속으로 인정하고 나머지 2년은 근속으로 인정이 안 되는 편임.

○ 육아휴직자들이 복귀하는 경우의 근무평가는 일반적으로 중간등급으로 부여되거나, 육아휴직 직전 2년간의 평균 등급을 부여함.

□ 육아기근로시간단축제 사용 근로자에 대한 평가

○ 육아기근로시간단축제 사용 근로자의 평가에 대해서는 일반근로자와 근무평가와 동일함.

□ 여성관리자 비율 제고를 위한 조치

○ 지자체 공무원 파견을 받는 경우 관리직 공무원의 업무 특성 상 여성 관리직 파견이 안 되어 여성관리자 비율 달성이 구조적으로 어렵다는 기관이 있었음.

○ 기관장의 의지로 보직 가능 직급을 하향하여 여성관리자를 늘린 경우도 있고 승진 대상자에 여성이 많이 포함될 수 있도록 승진대상자 비율을 확대한 경우도 있었음.

3) 교육

□ 법정 이외 교육 실시

○ 한국양성평등교육진흥원이나 지방공기업평가원을 활용하는 경우가 많았음.

□ 육아휴직 복귀자 대상 교육

○ 육아휴직에 대한 인식이 변함에 따라 복직자를 위한 프로그램을 계획하는 지방공기업도 있었음.

4) 일·가정양립 지원

□ 2019년 육아휴직 및 육아기근로시간단축제 사용 근로자 성별 현황

○ 육아휴직 및 육아기근로시간단축제 사용과 관련하여 많은 기관들이 성별에 관계없이 제도를 사용함. 일부 기관 중에는 남성의 육아휴직 비율이 여성보다 높은 사례도 있음.

□ 육아휴직 보장 기간 및 평가 불이익

○ 남녀 모두 3년을 부여하는 경우가 있고, 반대로 남녀 모두 1년인 경우, 남성 1년, 여성 3년으로 부여하는 기관도 있었음.

○ 육아휴직으로 인해 평가에 불이익을 주어서는 안된다는 규정이 있지만, 효과성에 대해서는 의문을 가지고 있는 경우도 존재함.

□ 육아휴직 및 육아기근로시간단축 근로자 업무 처리 방법

○ 육아휴직자나 육아기근로시간단축 근로자의 업무에 대해서는 로테이션 등을 활용하여 동료와 업무를 분담하는 경우가 많음.

○ 육아휴직자 업무 공백에 대해 대체인력을 뽑지 않는 경우 남아있는 인력들의 휴일근무를 통해 업무를 대체하는 사례도 있음.

□ 만 5세 이하 자녀 근로자의 2시간 근로시간 단축 시행 여부

○ 만 5세 이하 자녀가 있는 근로자의 2시간 근로시간 단축 시행 여부에 대해서는 대부분의 기관들이 별도의 임금 삭감없이 시행 중임. 당일 신청으로 2시간의 휴가를 쓸 수 있는 기관도 있음. 공공부문 사업장들은 공무원에 대한 제도 개선을 빠르게 인지하고 적용하는 것이 보여짐.

□ 유연근무제 관련 원격근무 및 재택 근무제 실시 여부

○ 유연근무제와 관련해서는 자율형 시차출퇴근제를 많이 도입했으며 사용에 있어서 남녀 간의 차이를 두고 있지 않음. 코로나19로 인해 임산부의 경우 재택근무도 활성화됨.

5) 조직 문화 및 CEO 마인드

□ CEO 및 관리자의 마인드

○ CEO 및 관리자의 마인드에 대해서는 대부분의 기관에서 기관장의 마인드가 여성인력 및 여성관리인력에 대해서 우호적이라고 응답함.

○ 근로자 의견 청취 방법으로는 간담회를 이용하는 사례가 않았으며, 여직원 간담회 실시와 노사협의회에 별도의 여성위원회를 두는 기관도 있음.

□ 직원 의견 전달

○ 여성관리자협의회를 운영하는 사례도 있고, 그 외에 근로자 이사제도를 도입한 기관도 있음.

□ 노동조합 양성평등 조직문화 태도

○ 노동조합의 양성평등 경영 협조여부에 대해서는 많은 기관들이 대부분 노조와의 협력관계가 긍정적으로 형성되어 있어서 여성들에 대한 지원과 관련하여 긍정적인 효과가 있는 것으로 응답함.

6) 적극적고용개선조치(AA)

□ AA가 여성고용에 미친 영향

○ AA가 여성고용에 미친 영향이 크지는 않지만, 지속적인 조사와 평가로 여성근로자 현황을 파악하면서 내부 인사제도 개선에 기여하는 바가 있음.

○ AA가 여성채용에 미치는 영향이 크지는 않지만, 여성고용과 여성관리자에 대한 인식을 가지게 되면서 기관 내 여성 분위기 등을 관리하게 되는 계기가 되었음.

○ 공공기관은 AA보다 기획재정부 경영평가가, 지방공기업은 행정안전부 지방공기업 평가가 여성고용에 영향을 더 많이 미치고 있다는 견해도 있음.

□ AA 동종업계 70% 기준율 준수 현황

○ AA 동종업계 70% 기준율에 대해 기관마다 사업구조 특성을 고려하여 70% 기준율을 낮춰야 한다는 견해와 업계 자체가 여성전공자 및 지원자가 적어서 여성채용률만 높이기에 무리가 있으며, 업종·업태를 고려하여 기준율이 지정되어야 한다는 견해가 있음.

○ 여성고용률 달성이 어려워서 업종을 바꾸려는 기관도 있었음.

□ 임금 정보 공개에 대한 견해

○ AA 임금 정보 공개에 대해 긍정적인 의견으로 공공기관은 '알리오'를 통해 남성, 여성 평균 임금이 이미 공개되어있고, 남녀 차별을 두지 않고 임금이 책정되어있기 때문에 개의치 않는다는 입장이 많았음.

- 오히려 성별에 따라 임금의 차이가 있다는 오해가 없도록 직급과 나이,

경력 등의 구체적인 정보를 함께 제시하는 것을 제안하는 기관도 많았음.

○ 클린아이에 전체 임금 정보만 공개되는 지방공기업 중에서는 임금 정보 공개에 대해 반대하는 기관도 있었음.

□ AA 미이행 명단공표 정책 효과

○ 미이행 기관으로의 명단공표는 기관장이 AA 제도를 비로소 인식하는 계기가 되었음.

□ AA 관련 정부에 바라는 점

○ AA 현황 자료작성에 대해 매년 시행하지만, 정확한 가이드가 없어서 작성이 어려워 참고를 위한 예시자료가 필요하며, 기관마다 특성이 달라 표에 나타내지 못하는 부분이 있기 때문에 기관 특성을 고려하여 작성 양식을 달리하기를 원한 기관도 있었음.

○ 기관의 특성 및 직무에 따라 불가피하게 남성의 비율이 많아질 수 밖에 없거나, 지역에 따라 여성보다 남성이 많다는 점을 고려하지 않고 단순히 인원 수로 달성률을 산출하는 것에 대해 부정적인 입장에서는 특성을 반영한 평가 기준 조정을 건의하였음.

○ AA 제도가 업무 담당자만이 알고 있는 정부 정책이 되지 않기 위해서는 기관장의 인식이 중요하기 때문에 AA 제도의 중요성을 인식하지 못하는 기관장들을 위한 CEO 대상 AA 제도 교육의 필요성을 제안하였음.

8. 정책적 시사점

○ 문재인 정부에서 AA 대상 사업장 확대와 임금 자료 수집 등 제도의 변화가 있었음. 2013년 이후부터 공공기관은 규모에 상관없이 모든 공공기관이 AA 대상 사업장이 되었고 2018년부터는 지방공기업도 대상 사업장에 포함됨.

○ 본 연구는 2006년부터 AA 조치가 추진되었음에도 대상 사업장의 여성 고용률과 여성관리자 비율이 크게 진전되지 않은 것과 사업장 유형에서

민간기업보다 공공부문의 여성임원, 여성관리자 비율이 상대적으로 낮은 것에 주목함. 이에 본 연구가 출발한 연구문제와 연구 결과를 바탕으로 AA 제도 개선 사항을 제안함. 연구 결과 제안된 정책 중 일부는 AA 관련 선행연구에서 지속적으로 논의해온 주제들로, AA 정책의 효과 제고를 위해 제도가 개선되어야 함을 보여주고 있음.

□ AA 대상 사업장 제출 자료 공개

○ 남녀근로자 직급 및 관리자 현황 공개

○ 남녀 임금 현황 공개

□ AA 대상 사업장 제출 자료 확대

○ 남녀근로자 채용 정보

○ 남녀근로자 고용형태별 정보

〈표 8-1〉 기업 근로자 및 임금 공개 현황

구분	대상	공개 내용	AA 대상 사업장 여부
금융감독원 전자공시시스템	주권상장법인	근로자 현황 임금 현황	주권상장법인 공공기관 전체 및 민간기업 일부 대상
알리오	공공기관	근로자 현황 채용 현황 임금 현황	전체 대상
클린아이	지방공기업 (지방공사·공단)	근로자 현황 채용 현황	전체 대상
	지방출자·출연기관	근로자 현황	대상 아님

자료: 1. 금융감독원 다트 http://dart.fss.or.kr/
2. 기획재정부 알리오 http://www.alio.go.kr/home.do
3. 행안부 클린아이 https://www.cleaneye.go.kr/

□ AA 대상 사업장 확대

○ 지방출자·출연기관 AA 대상 사업장 포함

○ 민간기업 AA 대상 사업장 300인 이상으로 확대

〈표 8-2〉 2018년 규모별 사업체 수 및 근로자 현황

규모별	사업체수		근로자수					
			전체		남성		여성	
	개사	%	천명	%	천명	%	천명	%
전규모	2,029,782	100.0	15,770	100.0	9,282	100.0	6,488	100.0
100인미만	2,013,080	99.2	11,044	70	6,185	66.6	4,860	74.9
100~199인	10,383	0.5	1,302	8.3	839	9.0	464	7.1
200~299인	2,837	0.1	648	4.1	420	4.5	228	3.5
300~499인	1,821	0.1	656	4.2	430	4.6	225	3.5
500~999인	1,065	0.1	712	4.5	462	5.0	250	3.8
1,000인이상	596	0.0	1,408	8.9	946	10.2	461	7.1
300인이상	3,482	0.2	2,776	17.6	1,838	19.8	936	14.4
500인이상	1,661	0.1	2,120	13.4	1,408	15.2	711	11.0

자료: 고용노동부, 사업체노동실태현황

□ 여성고용 준수율 개선

○ 비교 대상 산업 범위 조정

○ 규모 및 업종별 기준선을 여성고용 및 관리자 비율에 차등적으로 적용

○ 여성고용 준수율 70% 비교 기준, 업종 및 규모 외에 사업장 유형(공공/민간)을 추가하여 설정

○ 전체 여성고용률(여성관리자율) 목표 설정 후 산업별 도달시기 차등 적용

□ AA 제도 CEO 인식 향상 지원

○ AA 대상 사업장 CEO AA 포럼 개최

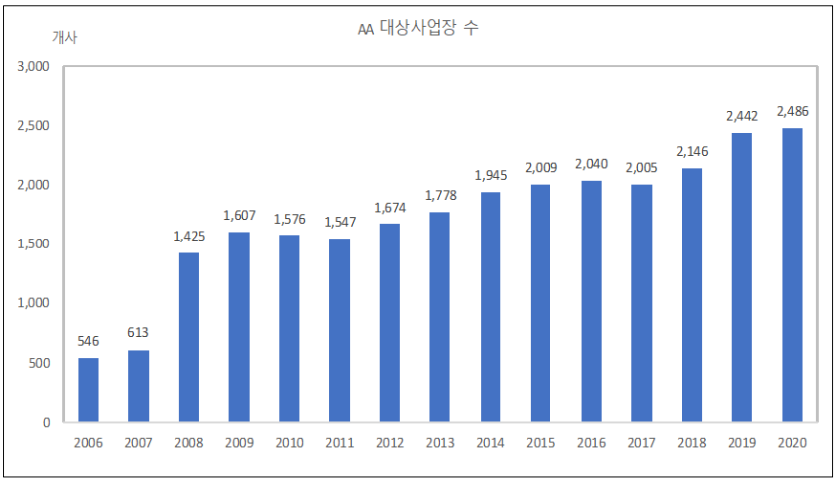
○ AA 공공부문 기관장 AA 교육 의무화

□ AA 제도 활성화 및 효율적 추진을 위한 기업 지원 및 인프라 구축

○ 전통적 여성 소수업종의 공공기관 및 지방공기업의 여성임원 비율 제고를 위한 지원

○ AA 여성고용률 준수 사업장 노하우 전수 및 공유

○ AA 사업 지원 전담 부서 설치 및 인원 확대



자료: 한국노사발전재단, 「2020년도 AA 남녀근로자현황 분석보고서」

[그림 8-1] AA 대상 사업장 추이(2006~2020)

연구성과 목록 주제 분류: 노동·고용
주제어: 적극적고용개선조치, 여성관리자, 여성고용

목 차

Ⅰ. 서 론 ····· 1
1. 연구의 필요성 및 목적 ····· 3
2. 연구 내용 및 방법 ····· 9
가. 연구 내용 ····· 9
나. 연구 방법 ····· 10

Ⅱ. 적극적고용개선조치 관련 국내외 연구 ····· 11
1. AA의 성과에 관한 연구 ····· 13
가. 긍정적 효과 ····· 13
나. 부정적 혹은 효과 없음 ····· 19
2. AA의 문제점 및 개선방안에 관한 연구 ····· 23
가. AA 제도의 문제점 ····· 23
나. AA 개선방안 ····· 26

Ⅲ. 적극적고용개선조치 대상 사업장 여성고용 현황 ····· 31
1. AA 대상 사업장 여성고용 기본 현황 ····· 33
가. AA 대상 기업의 여성근로자 및 여성관리자 고용 현황 ····· 33
나. 연도별 규모별 직급별 고용기준선 추이 ····· 37
다. 시행계획서 대상 사업장 선정 원인과 현황 ····· 53
2. AA 대상 사업장 직급별 여성고용 비율 ····· 56
가. 규모별 현황 ····· 57
나. 유형별 현황 ····· 68
3. 시행계획서 제출 사업장 현황 ····· 79
가. 규모별 현황 ····· 80
나. 유형별 현황 ····· 87

4. 시행계획서 제출 사업장 여성고용 현황 ····· 94
가. 규모별 현황 ····· 95
나. 유형별 현황 ····· 106

Ⅳ. 적극적고용개선조치 제도변화와 여성고용 ····· 117
1. AA의 대상 사업장 여성고용 효과 ····· 120
가. 기초 통계분석 ····· 120
나. 심층분석 ····· 136
2. AA의 전체 사업장 여성고용 효과 ····· 150
가. 분석 개요 ····· 150
나. 자료 및 변수 ····· 151
다. 실증분석 ····· 158

Ⅴ. 적극적고용개선조치 대상 공공부문 사업장 FGI ····· 167
1. 조사 개요 ····· 169
가. 조사 목적 및 조사 대상 ····· 169
나. 조사 내용 ····· 170
다. FGI 참여자 및 사업장 특성 ····· 172
2. 근로자 및 임금 현황 ····· 177
가. AA제출 자료 현황 ····· 177
나. 2019년 근로자 현황 ····· 184
다. 비정규직 전환 현황 ····· 190
라. 인사 고과 및 승진 ····· 194
3. 채용 및 배치 ····· 195
가. 여성채용목표제 실시 현황 ····· 195
나. 채용 단계 ····· 198
다. 채용 위원 중 여성 현황 ····· 198
라. 채용절차법 시행 현황 ····· 200

마. 채용 아웃소싱 시 대행 업체 관리 ····· 201
바. 최근 3년 경력직 여성 채용 현황 ····· 201
사. 여성고용개선을 위한 채용단계에서의 조치 ····· 202
아. 배치 ····· 203
4. 평가 및 승진 인사 관리 ····· 204
가. 인사위원회 및 여성위원 현황 ····· 204
나. 여성승진목표제 운영 현황 및 실시 의향 ····· 205
다. 육아휴직 복귀자 평가 ····· 206
라. 육아기근로시간단축제 사용 근로자에 대한 평가 ····· 207
마. 남녀에 따른 평균 직급별 승진 소요 연수 차이 및 남녀 승진 차이 ····· 208
바. 여성관리자 비율 제고를 위한 조치 ····· 209
사. 승진소요기간에 육아휴직기간을 포함한 여부 및 육아휴직자 중 승진사례 ····· 210
아. 육아휴직자 복귀 시, 배치 및 평가 방법 ····· 211
5. 교육 ····· 212
가. 교육 기회 및 교육 여건에 따른 성별 차이 여부 ····· 212
나. 여성근로자 대상 역량 강화 프로그램 실시 여부 ····· 213
다. 육아휴직 복귀자 대상 교육 ····· 214
라. 양성평등 및 일·가정양립 등 법정 의무교육 외 실시현황 ····· 214
6. 일·가정양립 지원 ····· 215
가. 육아휴직 및 육아기근로시간단축제 사용 근로자 성별 현황 ····· 215
나. 육아휴직 보장 기간 ····· 216
다. 육아휴직 및 육아기근로시간단축 근로자 업무 처리 방법 ····· 216
라. 육아휴직 및 육아기근로시간단축 대체인력 ····· 217
마. 만 5세 이하 자녀 근로자의 2시간 근로시간 단축 시행 여부 ····· 218
바. 직장보육시설 운영 현황 ····· 219

사. 유연근무제 관련 원격근무 및 재택 근무제 실시 여부 ····· 220
7. 조직 문화 및 CEO 마인드 등 ····· 221
가. 직장 내 양성평등 조직 문화 실현을 위한 노력 여부 ····· 221
나. CEO 및 관리자의 마인드 ····· 222
다. 직원 소통 현황 및 창구 ····· 223
라. 직원 의견 전달 기구 ····· 224
마. 노동조합 양성평등 조직문화 태도 ····· 224
8. 적극적고용개선조치(AA) ····· 225
가. AA가 여성고용에 미친 영향 ····· 225
나. AA 동종업계 70% 기준율 준수 현황 ····· 227
다. 임금 정보 공개에 대한 견해 ····· 227
라. AA 미이행 명단공표 정책 효과 ····· 229
마. AA 관련 정부에 바라는 점 ····· 229

Ⅵ. 정책적 시사점 ····· 233
1. AA 대상 사업장 제출 자료 공개 ····· 235
2. AA 대상 사업장 제출 자료 확대 ····· 237
3. AA 대상 사업장 확대 ····· 238
4. AA 제도 여성고용 준수율 개선 ····· 240
5. AA 제도 CEO 인식 향상 지원 ····· 242
6. AA 제도 활성화 및 효율적 추진을 위한 기업 지원 및 인프라 구축 ····· 243

참고문헌 ····· 245

부 록 ····· 251
[부록 1] 적극적고용개선조치 FGI 참여 사업장 근로자 현황 조사 ···· 253
[부록 2] 적극적고용개선조치 FGI 가이드라인 ····· 261
[부록 3] 직종별·직급별 남녀 근로자 및 임금 현황 작성 ····· 265
[부록 4] 적극적고용개선조치 시행계획서 ····· 269

Abstract ····· 273

표 목 차

〈표 Ⅰ-1-1〉 적극적고용개선조치(Affirmative Action, AA) 연혁 ····· 4
〈표 Ⅰ-1-2〉 2019 형태별/직급별 여성고용률 ····· 6
〈표 Ⅰ-1-3〉 Kanter 조직 유형 ····· 8
〈표 Ⅱ-1-1〉 AA제도의 긍정적 효과를 발견한 연구 ····· 17
〈표 Ⅱ-1-2〉 AA 제도의 부정적 혹은 효과없음을 발견한 연구 ····· 21
〈표 Ⅲ-1-1〉 AA 대상 기업 임금근로자수 및 임금근로자수 대비 여성근로자 비중 추이 ····· 34
〈표 Ⅲ-1-2〉 AA 대상 공공기관 전체 근로자수 및 여성근로자수 추이 ····· 34
〈표 Ⅲ-1-3〉 AA 대상 공공기관 관리자수 및 여성관리자수 추이 ····· 35
〈표 Ⅲ-1-4〉 기업 규모별 AA 대상 기업 임금근로자수 및 여성근로자수 추이 ····· 36
〈표 Ⅲ-1-5〉 기업 규모별 AA 대상 기업 관리자수 및 여성관리자수 추이 ··· 37
〈표 Ⅲ-1-6〉 1,000인 이상 기업 여성근로자 고용 비율 기준선 추이 (2013~2015) ····· 38
〈표 Ⅲ-1-7〉 1,000인 이상 기업 여성근로자 고용 비율 기준선 추이 (2016~2019) ····· 39
〈표 Ⅲ-1-8〉 1,000인 미만 기업 여성근로자 고용 비율 기준선 추이 (2013~2015) ····· 41
〈표 Ⅲ-1-9〉 1,000인 미만 기업 여성근로자 고용 비율 기준선 추이 (2016~2019) ····· 42
〈표 Ⅲ-1-10〉 1,000인 이상 기업 여성관리자 비율 기준선 추이(2013~2015) ··· 46
〈표 Ⅲ-1-11〉 1,000인 이상 기업 여성관리자 비율 기준선 추이(2016~2019) ··· 47
〈표 Ⅲ-1-12〉 1,000인 미만 기업 여성관리자 비율 기준선 추이(2013~2015) ··· 49
〈표 Ⅲ-1-13〉 1,000인 미만 기업 여성관리자 비율 기준선 추이(2016~2019) ··· 50
〈표 Ⅲ-1-14〉 시행계획서 대상 사업장으로 선정된 이유 ····· 54
〈표 Ⅲ-1-15〉 기업체 규모별 여성고용(근로자, 관리자)기준 준수/ 미달 기업체 수 추이 ····· 56
〈표 Ⅲ-2-1〉 2013년~2019년 AA 대상 사업장 직급별 여성 비율 ····· 57

〈표 Ⅲ-2-2〉 2013년~2019년 AA 대상 사업장 규모별 직급별 여성 비율 … 57
〈표 Ⅲ-2-3〉 2013년 규모별 직급별 여성 비율 … 59
〈표 Ⅲ-2-4〉 2016년 규모별 직급별 여성 비율 … 61
〈표 Ⅲ-2-5〉 2019년 규모별 직급별 여성 비율 … 63
〈표 Ⅲ-2-6〉 규모별 여성(전체) 비율 변화(2013~2019) … 65
〈표 Ⅲ-2-7〉 규모별 여성(임원) 비율 변화(2013~2019) … 66
〈표 Ⅲ-2-8〉 규모별 여성(관리자) 비율 변화(2013~2019) … 68
〈표 Ⅲ-2-9〉 2013년~2019년 AA 대상 사업장 유형별 직급별 여성 비율 … 69
〈표 Ⅲ-2-10〉 2013년 유형별 직급별 여성 비율 … 70
〈표 Ⅲ-2-11〉 2016년 유형별 직급별 여성 비율 … 72
〈표 Ⅲ-2-12〉 2019년 유형별 직급별 여성 비율 … 75
〈표 Ⅲ-2-13〉 유형별 여성(전체) 비율 변화(2013~2019) … 76
〈표 Ⅲ-2-14〉 유형별 여성(임원) 비율 변화(2013~2019) … 78
〈표 Ⅲ-2-15〉 유형별 여성(관리자) 비율 변화(2013~2019) … 79
〈표 Ⅲ-3-1〉 2013년~2019년 시행계획서 제출 사업장 현황 … 80
〈표 Ⅲ-3-2〉 2013년 산업별 규모별 시행계획서 제출 사업장 … 81
〈표 Ⅲ-3-3〉 2016년 산업별 규모별 시행계획서 제출 사업장 … 82
〈표 Ⅲ-3-4〉 2019년 산업별 규모별 시행계획서 제출 사업장 … 85
〈표 Ⅲ-3-5〉 규모별 시행계획서 제출 사업장 비율 변화(2013~2019) … 87
〈표 Ⅲ-3-6〉 2013년 산업별 사업장 유형별 시행계획서 제출 사업장 … 88
〈표 Ⅲ-3-7〉 2016년 산업별 사업장 유형별 시행계획서 제출 사업장 … 89
〈표 Ⅲ-3-8〉 2019년 산업별 사업장 유형별 시행계획서 제출 사업장 … 92
〈표 Ⅲ-3-9〉 유형별 시행계획서 제출 사업장 비율 변화(2013~2019) … 94
〈표 Ⅲ-4-1〉 2013년~2019년 시행계획서 제출 사업장 전체 여성 비율
고용기준선 최고·최저 산업 … 95
〈표 Ⅲ-4-2〉 2013년 시행계획서 제출 사업장 규모별 직급별 여성 비율 … 96
〈표 Ⅲ-4-3〉 2016년 시행계획서 제출 사업장 규모별 직급별 여성 비율 … 98
〈표 Ⅲ-4-4〉 2019년 시행계획서 제출 사업장 규모별 직급별 여성 비율 … 101
〈표 Ⅲ-4-5〉 시행계획서 제출 사업장 규모별 여성(전체) 비율 변화
(2013~2019) … 103

〈표 Ⅲ-4-6〉 시행계획서 제출 사업장 규모별 여성(임원) 비율 변화 (2013~2019) ····· 104
〈표 Ⅲ-4-7〉 시행계획서 제출 사업장 규모별 여성(관리자) 비율 변화 (2013~2019) ····· 105
〈표 Ⅲ-4-8〉 2013년 시행계획서 제출 사업장 유형별 직급별 여성 비율 ··· 107
〈표 Ⅲ-4-9〉 2016년 시행계획서 제출 사업장 유형별 직급별 여성 비율 ··· 109
〈표 Ⅲ-4-10〉 2019년 사업계획서 제출 사업장 산업별 유형별 직급별 여성 비율 ····· 112
〈표 Ⅲ-4-11〉 시행계획서 제출 사업장 유형별 여성(전체) 비율 변화 (2013~2019) ····· 113
〈표 Ⅲ-4-12〉 시행계획서 제출 사업장 유형별 여성(임원) 비율 변화 (2013~2019) ····· 114
〈표 Ⅲ-4-13〉 시행계획서 제출 사업장 유형별 여성(관리자) 비율 변화 (2013~2019) ····· 115
〈표 Ⅳ-1-1〉 2015년 기준 업종별 여성고용 비중 증감 ····· 121
〈표 Ⅳ-1-2〉 2016년, 2017년 기준 업종별 여성고용 비중 증감 ····· 123
〈표 Ⅳ-1-3〉 '60% vs 70%' 여성고용 비중 증감 ····· 125
〈표 Ⅳ-1-4〉 규모별 여성고용 비중 증감 ····· 126
〈표 Ⅳ-1-5〉 유형별 여성고용 비중 증감 ····· 126
〈표 Ⅳ-1-6〉 2015년 기준 업종별 여성관리자 비중 증감 ····· 128
〈표 Ⅳ-1-7〉 2016년, 2017년 기준 업종별 여성관리자 비중 증감 ····· 129
〈표 Ⅳ-1-8〉 '60% vs 70%' 여성관리자 비중 증감 ····· 131
〈표 Ⅳ-1-9〉 규모별 여성관리자 비중 증감 ····· 132
〈표 Ⅳ-1-10〉 AA제도의 효과: 여성고용 vs 여성관리자 ····· 132
〈표 Ⅳ-1-11〉 유형별 여성관리자 비중 증감 ····· 133
〈표 Ⅳ-1-12〉 '명단공개' 사업체의 연도별 규모별 분포 ····· 134
〈표 Ⅳ-1-13〉 명단 공개에 따른 여성고용 및 관리자 증감 ····· 134
〈표 Ⅳ-1-14〉 명단 공개에 따른 여성고용 및 관리자 증감: 규모별 ····· 135
〈표 Ⅳ-1-15〉 시행계획서 대상 기업의 여성고용(관리자) 비중 회귀분석: 여성고용(또는 관리자) 비중 변수 미포함 ····· 136

〈표 Ⅳ-1-16〉 시행계획서 대상 기업의 여성고용(관리자) 비중 회귀분석: 여성고용(또는 관리자) 비중 변수 포함 ····· 137
〈표 Ⅳ-1-17〉 부진 사업장 명단 공개에 따른 여성고용 및 관리자 비중 증가 효과 ····· 139
〈표 Ⅳ-1-18〉 기업의 기준 미달 여부별/시점별 평균 여성고용 비중(예시) ··· 140
〈표 Ⅳ-1-19〉 여성근로자 비중 동종업종 평균 이상 vs 평균의 70% 미만 ··· 144
〈표 Ⅳ-1-20〉 여성관리자 비중 동종업종 평균 이상 vs 평균의 70% 미만 ··· 145
〈표 Ⅳ-1-21〉 여성근로자 비중 동종업종 평균 이상 vs 평균의 70% 미만 및 60% 이상 ····· 146
〈표 Ⅳ-1-22〉 여성관리자 비중 동종업종 평균 이상 vs 평균의 70% 미만 및 60% 이상 ····· 147
〈표 Ⅳ-1-23〉 부진사업장 명단 공개에 따른 여성고용 비중 증가 효과 ····· 148
〈표 Ⅳ-1-24〉 부진사업장 명단 공개에 따른 여성관리자 비중 증가 효과 ···· 149
〈표 Ⅳ-2-1〉 사업체패널 조사년도 및 대상연도 ····· 152
〈표 Ⅳ-2-2〉 AA가 여성고용에 미치는 효과 ····· 161
〈표 Ⅳ-2-3〉 AA의 기준강화가 여성고용에 미치는 효과 ····· 163
〈표 Ⅳ-2-4〉 여성고용이 당기매출액에 미치는 효과 ····· 165
〈표 Ⅴ-1-1〉 FGI 모집단 현황 ····· 170
〈표 Ⅴ-1-2〉 FGI 완료 ····· 170
〈표 Ⅴ-1-3〉 조사내용 ····· 171
〈표 Ⅴ-1-4〉 참여자 인적 사항 및 사업장 특성 ····· 173
〈표 Ⅴ-1-5〉 조직형태, 업종, 대표자 성별 ····· 176
〈표 Ⅴ-2-1〉 2019년 여성고용률 및 여성관리자 비율 ····· 177
〈표 Ⅴ-2-2〉 2019년 전체 근로자 인원 ····· 178
〈표 Ⅴ-2-3〉 2019년 관리자 직종 평균 임금 ····· 179
〈표 Ⅴ-2-4〉 2019년 관리자 외 직종 평균 임금 ····· 180
〈표 Ⅴ-2-5〉 2019년 전체 근로자 평균 근속연수 ····· 181
〈표 Ⅴ-2-6〉 2019년 관리자 직종 평균 근속연수 ····· 181
〈표 Ⅴ-2-7〉 2019년 관리자 외 직종 평균 근속연수 ····· 182
〈표 Ⅴ-2-8〉 최근 3년간 남녀 근로자 평균 근속연수 ····· 182

〈표 V-2-9〉 2019년 임금분위별 성별 인원수 (평균 인원) ····· 183
〈표 V-2-10〉 2019년 임금분위별 성별 비율 ····· 183
〈표 V-2-11〉 2019년 연령별 성별 현황 (평균 인원) ····· 184
〈표 V-2-12〉 2019년 성별 인력 현황 (총 인원) ····· 185
〈표 V-2-13〉 2019년 성별 인력 현황 (평균 인원) ····· 185
〈표 V-2-14〉 2019년 사업장별 직급별 현황 (평균 인원) ····· 186
〈표 V-2-15〉 2019년 사업장별 직급별 성별 현황 (평균 인원) ····· 186
〈표 V-2-16〉 최근 3년간 퇴직사유별 성별 퇴직자 수 현황 (평균 인원) ····· 187
〈표 V-2-17〉 2019년 성별 채용 현황 (총 인원) ····· 188
〈표 V-2-18〉 2019년 성별 채용 현황 (평균 인원) ····· 188
〈표 V-2-19〉 2019년 사업장별 직급별 채용 현황 (평균 인원) ····· 189
〈표 V-2-20〉 2019년 사업장별 직급별 성별 채용 현황 (평균 인원) ····· 189
〈표 V-2-21〉 2019년 성별 채용 현황 (총 인원) ····· 189
〈표 V-2-22〉 2019년 성별 채용 현황 (평균 인원) ····· 190
〈표 V-2-23〉 정규직 전환 계획 인원(2018~2020.11) ····· 191
〈표 V-2-24〉 정규직 전환 결정 인원(2018~2020.11) ····· 192
〈표 V-2-25〉 정규직 전환 완료 평균 인원(2018~2020.11) ····· 193
〈표 V-2-26〉 관리자급 이상 인사고과 등급 분포 ····· 194
〈표 V-2-27〉 2019년 관리자급 이상 인사고과 등급 분포 (평균 인원) ····· 195
〈표 VI-1-1〉 기업 근로자 및 임금 공개 현황 ····· 236
〈표 VI-3-1〉 2018년 규모별 사업체 수 및 근로자 현황 ····· 240

그 림 목 차

[그림 Ⅰ-1-1] AA 대상 사업장 여성고용률 및 여성관리자 비율 ····· 5
[그림 Ⅰ-1-2] 2020년 유리천장지수 - 여성관리자 비율, 여성임원 비율 ····· 7
[그림 Ⅱ-2-1] 적극적고용개선조치(AA) 운영 개요 ····· 25
[그림 Ⅲ-1-1] 1,000인 이상 사업체 여성고용 비율 기준선 추이 ····· 44
[그림 Ⅲ-1-2] 1,000인 미만 사업체 여성고용 비율 기준선 추이 ····· 45
[그림 Ⅲ-1-3] 1,000인 이상 사업체 여성관리자 비율 기준선 추이 ····· 52
[그림 Ⅲ-1-4] 1,000인 미만 사업체 여성관리자 비율 기준선 추이 ····· 53
[그림 Ⅲ-1-5] 연도별 시행계획서 대상 사업장으로 선정된 이유 ····· 55
[그림 Ⅳ-1-1] AA 제도 운영 프로세스 ····· 120
[그림 Ⅳ-2-1] 연도별 여성 비율(전체 사업장) ····· 154
[그림 Ⅳ-2-2] 연도별 여성 비율(AA 비대상사업장) ····· 154
[그림 Ⅳ-2-3] 연도별 여성 비율(AA 대상사업장) ····· 155
[그림 Ⅳ-2-4] 대상 및 비대상사업장 간 연도별 여성비율의 차이(AA 효과) ··· 156
[그림 Ⅳ-2-5] 산업별 여성 비율 ····· 157
[그림 Ⅳ-2-6] 산업별 여성관리자 비율 ····· 157
[그림 Ⅳ-2-7] 산업별 여성임원 비율 ····· 158
[그림 Ⅵ-6-1] AA 대상 사업장 추이(2006~2020) ····· 244

Ⅰ

서 론

1. 연구의 필요성 및 목적 3

2. 연구 내용 및 방법 9

Ⅰ
서 론

1. 연구의 필요성 및 목적

2017년 7월 발표한 문재인정부의 국정과제 중 '더불어 잘 사는 경제'의 실천과제에는 '적극적고용개선조치 적용사업장 확대'가 포함되어 있다. 문재인정부의 국정과제에 포함된 '적극적고용개선조치' 관련 정책은 2017년 12월 발표된 여성일자리대책[4]에서 좀 더 구체적으로 명시되어 있다. 여성일자리대책에서 '적극적고용개선조치 대상 확대'는 2018년 300인 이상 지방공기업으로 대상을 확대한 후 2019년에는 300인 미만 지방공기업으로 확대하여 지방공기업이 모두 적극적고용개선조치 대상 사업장이 되는 것이다. 이 외에 대기업집단 소속 기업과 민간기업에 대해서는 2022년까지 300인 이상으로 확대할 예정이다.

적극적고용개선조치(Affirmative Action, 이하 AA)는 여성고용률 제고와 고용 차별 철폐를 위해 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」[5]에 근거하여 2006년 3월 1일부터 시행되었다.

2006년 시행 원년에는 '공공기관'과 상시근로자 '1,000명 이상을 고용하는

---

4) '현장의 목소리'를 담은 "여성 일자리대책" 발표(2017.12.27.)

핵심분야	정책과제	핵심 정책수단
차별없는 일자리 환경 구축	양질의 일자리환경 조성	적극적 고용개선조치 대상 확대 및 점검 강화

5) 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」 제17조의3(적극적 고용개선조치 시행계획의 수립·제출 등) ① 고용노동부장관은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업주로서 고용하고 있는 직종별 여성 근로자의 비율이 산업별·규모별로 고용노동부령으로 정하는 고용 기준에 미달하는 사업주에 대하여는 차별적 고용관행 및 제도 개선을 위한 적극적 고용개선조치 시행계획(이하 "시행계획"이라 한다)을 수립하여 제출할 것을 요구할 수 있다.

민간기업'을 대상으로 실시되었고, 2008년부터는 상시근로자 '500인 이상 민간기업'으로 확대되었으며, 2013년부터는 50인 미만 공공기관까지 확대된 후 2018년 문재인정부 들어 대상 사업장이 확대되는 변화가 있었다.

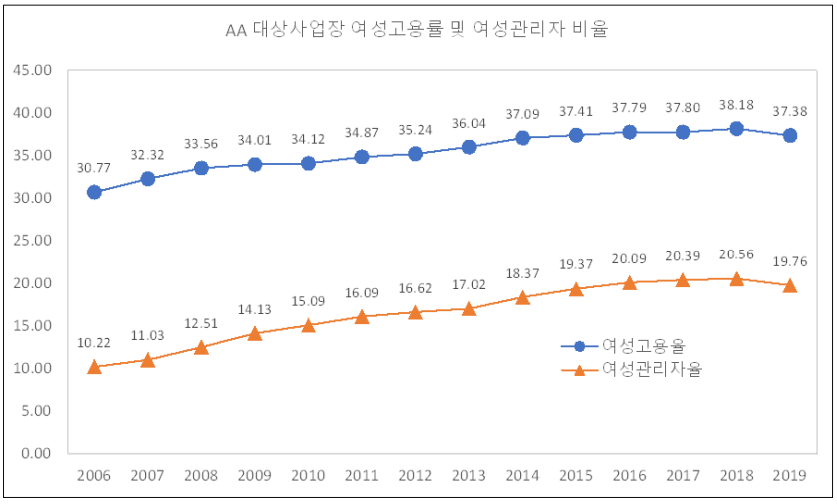
〈표 Ⅰ-1-1〉 적극적고용개선조치(Affirmative Action, AA) 연혁

시점	내용
2006.3.1.	정부산하기관·정부투자기관, 상시근로자 1,000인 이상 민간기업을 대상으로 AA 시행
	여성근로자(관리자)의 고용 미달 기업 : 해당 사업이 속한 산업별 여성 근로자(관리자) 업종 평균 60% 미달
2008.3.1.	상시근로자 500인 이상 고용하는 민간기업으로 확대
2013.5.1.	공공기관 50인 미만 전체 적용
2013.12.31.	여성근로자(관리자)의 고용 미달 기업 : 해당 사업이 속한 산업별 여성 근로자(관리자) 업종 평균 70% 미달
2017.3.	AA 부진사업장 명단 공개
2018.	300인 이상 지방공사 및 지방공단 신규대상 적용
2019.	- 상시근로자 300인 미만 지방공사 및 공단 -「공정거래법」에 따른 공시대상기업집단 중 300인 이상 근로자를 고용하는 사업
2020.	- AA 대상 전 사업장 임금 현황 및 임금 격차 원인 분석 자료 수집 시작
대상 사업장 (2019년 이후 현재)	- 상시근로자 500인 이상을 고용하는 사업의 사업주 -「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 공공기관 -「지방공기업법」 제49조에 따른 지방공사, 제76조에 따른 지방공단 (시행일: 2019.1.1) -「독점규제 및 공정거래에 관한 법률」 제14조 제1항에 따라 지정된 300인 이상 근로자를 고용하는 사업의 공시대상기업집단(대규모기업집단)(시행일: 2019.1.1)

자료 1. 고용노동부 여성고용정책과 보도자료(2019.3.8.), 2019년도 적극적 고용개선조치 부진 사업장 명단 공표.
2. 노사발전재단, 적극적고용개선조치 사업안내서, https://aa-net.or.kr/board/notice_view.asp?num=209&page=1&searchWord=searchField=& (최종접속일: 2020.6.22.).
3. 법령정보센터, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행규칙」, https://www.law.go.kr/lsInfoP.do?lsiSeq=208339&efYd=20190410#0000 (최종접속일: 2019.6.13.).

AA 제도 대상 사업장의 준수·미달 여부를 결정짓는 여성고용률과 여성관리자[6]는 AA제도 성과의 중요 지표이다. AA 대상 사업장의 여성고용률은 2006년 30.8%에서 2019년 37.4%로 상승하였고 여성관리자 비율은 2006년 10.2%에서 2019년 19.8%로 상승하였다.[7]

(단위: %)



주: 연구자 재구성.
자료: 노사발전재단, 2019 AA남녀근로자 현황 분석보고서.

[그림 Ⅰ-1-1] AA 대상 사업장 여성고용률 및 여성관리자 비율

2019년 AA 대상 1,000인 이상 사업장의 여성임원 비율은 9.9%, 1,000인 미만은 9.9%이다. 2019년 전면 확대된 지방공기업의 여성임원 비율은 4.0% 미만

6) AA의 관리자는 직급과는 무관하며, 업무지휘 및 감독권, 인사고과(근평)권, 결재권 3가지를 모두 가지는 자이다. 이는 한국표준직업분류에 의한 관리자가 '의회 의원처럼 공동체를 대리하여 법률이나 규칙을 제정하고, 정부를 대표, 대리하며 정부 및 공공이나 이익단체의 정책을 결정하고 이를 지휘·조정한다. 정부, 기업, 단체 또는 그 내부 부서의 정책과 활동을 기획, 지휘 및 조정하는 직무를 수행한다. 현업을 겸할 경우에는 직무 시간의 80% 이상을 다른 사람의 직무를 분석, 평가, 결정하거나 지시하고 조정하는 데 사용하는 경우에만 관리자 직군'인 것과는 상이하다.
7) 2019년 여성고용률 및 여성관리자 비율이 전년 대비 하락한 것은 민간기업과 공공기관에 비해 여성고용률 및 여성관리자 비율이 낮은 지방공기업이 포함된 제도 변화의 영향이다.

으로 공공기관과 민간기업의 절반 수준에도 미치지 못하는 것으로 나타났다,

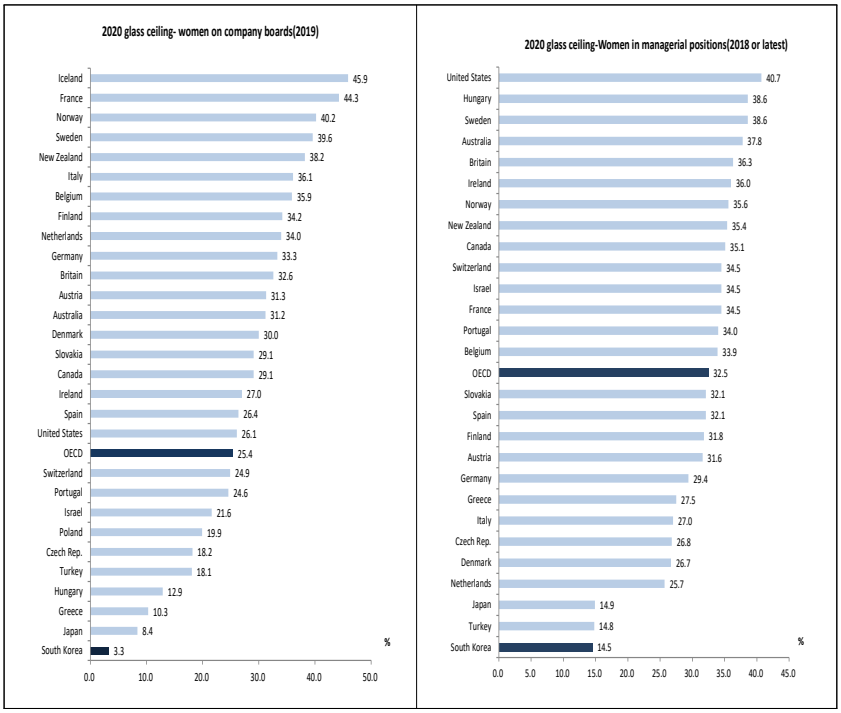
〈표 Ⅰ-1-2〉 2019 형태별/직급별 여성고용률

(단위: 개사, 명, %)

구 분(대상 사업장 수)		계	임원급	과장급 이상	과장급 미만
1,000인 이상 (907)	공공기관 (84)	110,864 (35.95)	32 (6.56)	14,253 (19.51)	96,579 (41.86)
	지방공기업 (7)	4,263 (20.40)	1 (3.33)	313 (7.28)	3,949 (24.30)
	민간기업 (816)	996,520 (39.74)	2,499 (9.96)	101,106 (22.41)	892,915 (44.78)
	1,000인 이상 전체	111,647 (39.24)	2,532 (9.60)	115,672 (22.01)	993,443 (44.35)
1,000인 미만 (1,535)	공공기관 (255)	26,440 (41.23)	73 (11.73)	4,371 (24.26)	21,996 (49.45)
	지방공기업 (144)	11,446 (31.20)	3 (1.54)	607 (10.32)	10,836 (34.15)
	민간기업 (1,136)	270,344 (35.81)	1,776 (10.39)	25,183 (19.73)	243,385 (40.81)
	1,000인 미만 전체 (1,535)	308,230 (36.28)	1,852 (9.87)	30,161 (19.61)	276,217 (41.62)

주: 연구자 재구성.
자료: 노사발전재단, 2019 AA남녀근로자 현황 분석보고서.

국내 비교에서 사업장 유형별로 AA 대상 기업의 여성고용률, 여성관리자 비율, 여성임원 비율의 격차를 확인하였는데 한국의 여성임원 비율과 여성관리자 비율은 국가 비교에서도 가장 낮은 국가에 속한다. 한국은 영국 시사주간지인 이코노미스트지가 2013년 이후 OECD 국가를 대상으로 발표하는 유리천장지수에서 2013년부터 2020년까지 최하위인데 이는 유리천장지수 평가항목 중 한국의 여성임원 비율, 여성관리자 비율이[8] 최하위인 것에 기인한다.



주: 2020년 이코노미스트지 발표 유리천장지수 결과 연구자 재구성.
자료: https://www.economist.com/graphic-detail/2020/03/04/iceland-leads-the-way-to-womens-equality-in-the-workplace?fsrc=scn/tw/te/bl/ed/dailychart icelandleadsthewaytowomensequalityintheworkplacegraphicdetail (검색일: 2020.3.8.).

[그림 Ⅰ-1-2] 2020년 유리천장지수 - 여성관리자 비율, 여성임원 비율

Kanter(1977)는 조직 내 다수집단과 소수집단 구성 비율(남성:여성)에 따라 조직을 4가지 유형으로 분류하였다. 4가지 유형 중 비대칭(skewed) 조직은 한 범주가 다른 범주에 비해 수적으로 우세할 뿐만 아니라 우세한 범주가 집단 전체 문화까지 지배하는 조직을 의미한다[9]. 소수집단은 개인이라기보다는 범주를 대표하는 상징, 즉 토큰(token)으로 인식되는데 토큰(구색을 맞추는 수준)

8) 유리천장지수의 관리자와 임원 정의가 AA의 관리자와 임원의 정의는 일치하지 않는다.
9) 조혜원·함인희(2016), 기업 관리직의 젠더 격차와 “유리천장” 분석, 한국사회정책 제23권 제2호, 2016, pp.49~81.

으로서의 고위직 여성은 조직 차원에서 자연스러운 현상이 아니기 때문에, 다른 구성원들(주로 남성)로부터 차별적 반응양식을 끌어내게 된다는 것이 Kanter의 주장이다. Kanter는 토크니즘 문제를 해결하는 방법은 성별 비대칭 및 불균형 조직에 여성 채용의 폭을 넓히는 것으로 보았다. 조직 내 집단들 간에 수적 균형이 구조적 차별이나 불평등 문제의 해결이 된다고 본 것이다. 한국의 유리천장지수 기준 여성관리자 비율 14.5%, AA 기준 여성관리자 비율 19.76% 모두 Kanter의 분류로 보면 균형조직이 아니다.

〈표 Ⅰ-1-3〉 Kanter 조직 유형

조직 유형	남성(다수집단)	여성(소수집단)
단일조직(uniform group)	100	0
비대칭조직(skewed group)	85	15
경사조직(tilted group)	65	35
균형조직(balanced group)	60	40
	50	50

원논문: Rosabeth Moss Kanter(1977). Some effects of proportions on group life: Skewed sex ratios and responses to token women. *American Journal of Sociology*. 82(5). 965-990.
자료: 조혜원·함인희(2016), 기업 관리직의 젠더 격차와 "유리천장" 분석, 한국사회정책 제23권 제2호, 2016, pp.49~81을 바탕으로 재구성.

Frink 외(2003)는 Kanter(1977)의 연구문제 의식을 바탕으로 조직의 성별 다양성이 조직의 성과에 미치는 영향 분석에서 성별 균형 조직일 때 조직의 성과가 가장 큰 것을 발견하였다. 이러한 Frink 외(2003)의 연구 결과에 의하면 한국 기업이 균형조직이 아니라는 사실은 조직의 성과에 부정적인 영향을 미칠 것으로 예측된다.

AA가 여성고용에 미친 영향 분석은 성재민·최효미(2016) 이후 부족한 실정이다. 2013년 공공기관 50인 미만 적용과 2018년 지방공기업 확대의 AA 제도 변화를 반영한 분석은 제도가 시행된 지 2년차로 본격적인 연구가 수행되는 데는 한계가 있었다. 2013년 이후 AA의 제도 변화를 반영한 여성고용 현황 분석이 필요한 이유이다.

본 연구는 장기시계열 데이터를 활용하여 2006년 이후 2019년까지 여성고용 및 여성관리자 변화에 대한 분석과 2013년 이후 AA 제도 변화가 대상 기업의 여성고용 및 여성관리자 현황에 미친 영향을 분석하고, AA 대상 기업에 대하여 조직의 성별 다양성이 조직 성과에 미치는 영향을 분석하고자 한다. 또한 민간부문에 비해 여성관리자 및 여성임원 비율이 낮은 공공부문 여성인력 활용의 AA 효과성 제고를 위한 방안을 제안하고자 한다. 마지막으로 분석 결과를 통하여 AA를 통한 여성고용률 제고, 여성관리자 및 임원 확대 정책을 제안하고자 한다.

2. 연구 내용 및 방법

가. 연구 내용

□ AA 관련 선행 연구 분석

○ AA의 성과

○ AA의 문제점 및 개선방안

□ AA의 여성고용 효과 분석

○ AA 대상 사업장 여성고용 현황 분석

○ AA 제도 변화의 여성고용 효과 분석

○ AA 전체 사업장 여성고용 효과 분석

□ AA 공공부문 대상 사업장 심층 조사

□ AA 제도 효과 확대를 위한 정책 제안

나. 연구 방법

□ 문헌 연구

□ 전문가 자문회의

□ 통계자료 분석

○ AA 행정 DB(2013년~2019년)

○ 한국노동연구원, 사업체패널조사(2005년 1차~2017년 7차)

□ AA 대상 공공부문 사업장 조사

○ 조사내용 : 기업 인사 관리, AA 제도 수용성 및 효과성 등

○ 조사 모집단 : 2019년 AA 대상 사업장 공공기관 339개, 지방공기업 151개(〈표 Ⅰ-1-2〉 참조)

○ 조사대상 : 공공기관과 지방공기업 AA 업무 담당자

- 표집기준 : 여성관리자 비율 준수/미달, 공공부문 유형
- 조사규모 : 40개사 40명

Ⅱ

적극적고용개선조치 관련 국내외 연구

1. AA의 성과에 관한 연구 13

2. AA의 문제점 및 개선방안에 관한 연구 23

Ⅱ

적극적고용개선조치 관련 국내외 연구

본 장에서는 적극적고용개선조치(Affirmative Action; AA)에 관련한 기존 연구를 크게 첫째, AA 제도가 여성고용 및 기업성과에 미친 영향 연구와 둘째, AA 제도에 대한 평가 연구로 구분하여 살펴보고자 한다. AA의 성과 연구는 제도의 직접적인 효과와 간접적 효과라 할 수 있는 여성고용의 증가로 인한 기업의 성과를 포함한다. 이에 대해 전문가들은 긍정적으로 평가하는 반면, 일부는 효과가 없거나 오히려 부정적인 결과를 가져온다고 주장한다. 한편, AA 시행 이후 10년 이상이 경과한 현 시점에서 AA 제도에 대한 평가와 개선점에 대한 방안들이 지속적으로 나오고 있는데, 이에 대한 전문가들의 의견을 정리하고자 한다.

1. AA의 성과에 관한 연구

가. 긍정적 효과

AA의 효과에 대해 긍정적인 결과가 나온 연구는 다음의 〈표 Ⅱ-1-1〉에 정리하였다. 국내에 AA가 도입되기 이전, 이미 해외의 연구에서는 AA의 효과성을 입증한 바가 있다. 예를 들어 Holzer와 Neumark(1999: 29-30)의 연구에 의하면 미국 4대 주요 도시에서 3,200명을 대상으로 AA의 효과를 분석한 결과, AA가 흑인과 히스페닉 등의 소수인종 저학력 여성의 고용 증가에 긍정적인 역할을 수행하였다고 밝혔으며, 이들이 직무성과가 낮다는 증거는 찾아볼 수 없어 어느 정도 AA의 긍정적인 효과를 입증하였다. Cater 외(2003: 51)의 연구에서는 AA 제도로 인한 이사회에서의 여성 비율과 다양한 인종의 증가가

이사회와 Tobin's Q로 측정된 기업의 가치에 긍정적인 영향을 준다고 밝힌 바가 있다. Erhardt 외(2003: 107)는 미국의 112개 대기업을 대상으로 이사회에서 여성과 소수인종의 비율이 기업 성과에 미치는 영향을 연구하였는데, 이사회의 다양성이 기업의 투자자본수익률(Retun on Investment; ROI)과 총자산수익률(Return on Asset; ROA)에 긍정적인 영향을 주어 결국 이사회 다양성과 조직의 성과가 상호 관련이 있는 것으로 드러났다. Smith 외(2005: 22)는 고위직 여성의 비율이 높을수록 기업의 성과가 좋아지는 것으로 나타났으며, 이러한 긍정적인 효과는 특히 대학교 학위를 가진 여성관리자에게서 두드러지게 나타났다.

국내의 연구에서도 AA가 2006년 처음 도입된 이후로 그 효과성에 대해서 많은 연구가 진행되어 왔다. 전명숙, 김향아(2008a: 49-50)는 AA 대상 기업의 인사담당자와 근로자를 대상으로 AA의 2년간 평가에 대해 설문을 실시하였는데, 인사담당자와 근로자의 약 70.0%가 여성근로자 채용 비율이 증가하였다고 인식하였고, 약 50.0%가 여성 승진 비율이 증가하였다고 응답하여 AA의 실시효과에 대해서 긍정적으로 평가하였다. 후속 연구로 전명숙, 김향아(2008b: 18-19)는 개별 기업이 제출한 '2008년 남녀근로자 고용현황'을 분석하여 AA 제도 도입 이후 2006년부터 2008년까지 3년간의 성과를 분석하였는데, 직급별·직종별 차이가 있었으나 여성고용 비율이 지속적으로 증가하였으며, 특히 규모가 큰 기업과 민간기업에서 여성근로자와 여성관리자 비율이 높은 것으로 나타났다.

성효용(2008: 311)의 연구에서는 사업체패널조사를 활용하여 AA 제도가 여성고용과 기업성과에 미치는 영향을 분석하였는데 단순이중차이 분석에서는 여성근로자 비율, 여성관리자 비율, 총자산순수익률 및 매출액수익률에 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타났다. 2005년과 2009년 사이 여성근로자 비율과 여성관리자 비율은 각각 0.9%, 1.9% 증가하였고 매출액수익률과 자기자본순수익률은 각각 179.8%, 0.6% 증가하였다. 그러나 이중차이모형에서 AA 제도의 긍정적인 효과를 확인할 수 없었다.

정진화 외(2010: 199-200)의 연구에서는 AA가 여성고용과 기업성과에 미치는 영향에 대해 실증분석을 실시하였는데, 먼저 인적자본기업패널(HCCP) 자료를 이용한 결과에서는 AA가 여성근로자 비율, 여성관리자 비율, 총자산순

수익률, 그리고 매출액 수익률에 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타났다. 먼저 기업의 특성을 통제하지 않은 단순이중차이 분석의 경우 2005년과 2009년 사이에 여성근로자 비율과 여성관리자 비율이 각각 7.8%p, 3.5%p 증가한 것으로 나타났으며, 총자산순수익률(ROA)과 매출액수익률(ROS)도 각각 5.4%p, 11.6%p 증가한 것으로 나타났다. 기업의 특성을 통제한 이중차이모형 분석에서는 AA 제도가 여성근로자 비율과 여성관리자 비율을 각각 6.1%p, 1.7%p 증가시키며, 총자산순수익률(ROA)과 매출액수익률(ROS)을 각각 4.6%p, 6.7%p 증가시키는 것으로 추정되었다. 한편, 사업체패널(WPS)을 분석한 연구 결과에서는 AA 제도의 여성고용 증가 효과가 나타나지 않았다.

김태홍 외(2010: 86-88)는 설명변수로 기업규모, 산업, AA 여부 등을 포함하여 여성고용 및 여성관리자 비율에 영향을 주는 요인을 분석하였는데, AA 제도가 도입초기에는 여성고용률에 유의한 효과를 보이지 않았지만, 2009년에는 긍정적인 효과를 나타내었다. 한편, AA 제도가 여성관리자 비율 증가에는 상당한 영향을 주는 것으로 나타났다.

곽선화(2015: 82-85)는 AA 제도가 시행된 이후 여성근로자 비율이 2006년 28.7%에서 2014년 35.5%로 6.8%p 증가하였고, 특히 여성관리자 비율은 2006년 8.3%에서 2014년 16.2%로 더 큰 폭으로 증가하였다고 밝혔다. 특히 규모가 큰 1,000인 이상 기업은 500인 이상 기업에 비해 여성고용 비율 증가가 다소 빠른 편이었고, 공공기관은 민간기업에 비해 여성고용이 다소 부진한 편이었으나, AA 제도 시행 이후 여성고용 비율이 민간기업보다 더 빠른 속도로 증가한 것으로 나타났다. 여성고용 달성기업과 미달성기업의 비교에서도 제도 도입으로 인한 여성고용 효과는 민간기업보다 공공기관에서 더 크게 나타났다.

한편, AA 제도의 직접적인 효과를 연구하지는 않았으나 여성고용 증대로 인한 성별 다양성이 기업의 성과에 미치는 영향을 연구한 논문도 있다. 이를테면 김수한(2015: 61-65)은 여성고용의 증가가 조직의 내부역량을 증진시킨다는 결과를 확인하였다. 구체적으로 내부역량은 신제품 개발능력, 업무절차의 효율성, 원가절감을 통한 경쟁력 향상, 서비스 품질 등을 포함한다. 반면 여성의 증가는 신속한 대응능력, 제품의 다양성, 제품의 차별화, 신규고객확보, 브랜드 이미지 향상 등과 같은 외부의 역량에는 유의한 영향을 주지 않는 것으로 나타났다. 한편 여성관리자 비율 증가는 조직 내부와 외부 모두 유의한 영향을 미치

지 않는 것으로 나타났다.

인사담당자들을 대상으로 심층면접조사를 실시한 강창현, 허수연(2016: 23)의 연구에서는 AA가 공공기관의 여성근로자와 여성관리자 비율의 증가에 어느 정도 긍정적인 기여를 했다고 밝혔으나, 그 절대적인 비율은 낮다고 지적하였다. 여성근로자가 절대적인 기준에서 비율이 낮은 이유는 AA의 적용기준이 낮아서, 그리고 여성관리자 비율이 절대적으로 낮은 이유는 여성이 관리자로 되기까지 일정의 시간이 소요되며, 또한 일·가정 양립을 위한 지원과 인프라가 부족하기 때문이라고 밝혔다.

〈표 Ⅱ-1-1〉 AA제도의 긍정적 효과를 발견한 연구

연구자	활용한 자료	분석내용	연구 결과
Holzer & Neumark (1999)	미국 4대 주요 도시에 거주하는 3,200명의 근로자를 대상으로 설문 실시	직무에 요구하는 기술, 직무 성과	AA가 저학력 소수인종 근로자(백인 제외)의 고용에 긍정적인 영향을 미쳤으며 이들이 낮은 기업 성과를 보인다는 증거는 약하게 나타남.
Cater 등 (2003)	미국 Fortune 1,000 기업에 등장한 638개의 기업의 Significant Data for Directors 1999	토빈의 Q지수로 측정된 기업가치	미국 기업의 이사회에서 여성 비율이 높고 소수 인종 비율이 많아 다양한 인종으로 구성될수록 기업가치가 높아짐.
Erhardt 등 (2003)	Fortune지에 등장한 미국 112개 대기업을 설문	기업가치(ROI, ROA)	이사회에서의 다양성이 기업의 ROI와 ROA에 긍정적인 영향을 줌.
Smith 등 (2005)	2,500개의 덴마크 대기업의 자료	기업성과 1. 총 부가가치/순매출 2. 정상적 운영에 대한 이익/순매출 3. 순이익/순자산 4. 세후 순이익/순자산	고위직에서 여성의 비율이 높을수록 기업성과가 좋아지는 것으로 나타남.
전명숙, 김향아 (2008a)	AA 대상 기업의 인사담당자 394명, 근로자 1,658명을 대상으로 설문 실시	- 여성인력 고용현황 - AA에 대한 평가	인사담당자, 근로자 모두 AA의 효과에 대해서 긍정적으로 평가함. AA 실시 이후 인사담당자와 근로자의 약 70%가 여성근로자 채용 비율이 증가하였다고 인식하였고 약 50%가 여성 승진 비율이 증가하였다고 응답함.
전명숙, 김향아 (2008b)	개별 기업이 제출한 '2008년 남녀근로자 고용현황'을 분석	기업의 여성근로자 비율 및 여성관리자 비율	전반적으로 여성근로자 및 관리자 비율이 꾸준히 증가하였으며 직급별로 남녀 격차도 좁혀짐. 특히 규모가 상대적으로 큰 기업들이 여성근로자 비율 및 여성관리자 비율이 더 높은 것으로 나타남.

연구자	활용한 자료	분석내용	연구 결과
성효용 (2008)	사업체패널	- 여성근로자 및 여성관리자 비율 - 기업성과(ROE, ROS)	단순이중차이 분석에서는 여성근로자 비율, 여성관리자 비율, 자기자본수익률 및 매출액수익률에 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타남. 그러나 이중차이모형에서 AA 제도의 긍정적인 효과를 확인할 수 없었음.
정진화 외 (2010)	인적자본기업패널(HCCP), 사업체패널(WPS)	- 여성근로자 비율, 여성관리자 비율, - 총자산순수익률, 매출액 수익률	인적자본기업패널 결과에서는 AA가 여성근로자 비율, 여성관리자 비율, 총자산순수익률, 그리고 매출액 수익률에 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타남. 사업체패널 분석 결과에서는 유의한 결과가 나오지 않음.
김태홍 외 (2010)	4년 연속 AA제도 대상인 종업원수 1,000인 이상인 민간기업 351개소, 공공기관 91개소를 분석	여성고용률 및 여성관리자 비율	AA 제도가 도입초기에는 여성고용률에 유의한 효과를 보이지 않았지만, 2009년에는 긍정적인 효과를 나타내었으며, 여성관리자 비율 증가에는 상당한 유의한 영향을 주는 것으로 나타남.
곽선화 (2015)	2014년 기준 AA 적용 대상기업 1,945개소를 분석	여성고용 현황	AA 제도가 시행된 이후 2006년에 비해 2014년 여성근로자 비율은 6.83% 증가하고 여성관리자 비율도 8.34%에서 16.19% 증가함.
김수한 (2015)	인적자본기업패널(HCCP)	조직성과 - 조직의 내부 역량(신제품 개발능력, 업무절차의 효율화 및 간소화, 제품 원가 절감을 통한 경쟁우위의 확보, 제품의 품질 - 조직의 외부역량	기업 내 여성근로자의 비율의 증가가 조직 내부의 역량 증진에 긍정적으로 기여하였으나 조직의 외부 역량에 여성 고용의 증대는 효과가 없는 것으로 나타남.
강창현, 허수연 (2016)	AA 우수기관과 미달기관 각각 2곳의 인사담당자를 대상으로 심층면접	공공기관 여성근로자 및 여성관리자 비율	AA가 공공기관의 여성근로자 및 관리자 비율 증가에 긍정적인 기여를 함.

자료: 연구자 재구성.

나. 부정적 혹은 효과 없음

AA의 효과에 대해 부정적인 입장인 연구도 다수 있다. 해외의 사례에서는 Shrader 외(1997: 365)의 연구에서 미국 여성고용이 기업의 재무지표(순매출수익률(ROS), 총자산순수익률(ROA), 투자수익률(ROI), 자기자본순이익(ROE))에 긍정적인 영향을 미치지 못했으며 오히려 기업가치에 부정적 영향이 있음을 나타냈다. Adams와 Ferreira(2009: 26-27)는 성별 다양성이 ROA와 토빈의 Q지수로 측정된 기업성과에 미치는 효과가 부정적으로 나타남을 밝혔다. Marinova 외(2010: 15)는 187개의 덴마크 및 네덜란드 기업 등을 대상으로 이사회 여성 비율과 기업가치의 관계를 분석하였는데, 기업가치는 자산의 대체비용 대비 기업의 시장가치 비율로 정의된 토빈의 Q지수를 활용하였다. 분석결과, 여성 비율과 토빈의 Q지수와는 뚜렷한 정(+)의 상관관계가 없는 것으로 나타났다.

AA를 국내에 도입한 이후의 초기 연구(조준모 & 권태희, 2008)에서는 AA 도입 이후 여성근로자 미달 사업장 비중은 큰 변화가 없었으며 오히려 관리자 미달 기업은 초년도보다 4% 증가하였다고 보고하였다.

장지연 외(2006: 235-240)에서는 여성 비율이 매출액 증가율과 부(-)의 관계를 보였고 영업이익률 증가에는 유의한 영향을 미치지 않았다. 여성임원 비율과 여성 비율이 모두 있는 모델의 결과에서는 여성 비율은 유의미하지 않았고 여성임원 비율은 부(-)의 영향이 있는 것으로 나타났다. 그러나 여성임원의 변화율은 총자본영업이이률과 매출액영업이익률에 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타났다.

Jung et al(2013: 100)의 연구에서는 AA의 여성고용 및 여성관리자 비율 증진의 효과성을 입증하지 못했고, 또한 생산성과 관련한 기업 실적과도 관련성이 없는 것으로 나타났다. 그러나 AA의 잠재적인 효과에 대해서는 성별 임금격차를 줄이는 효과가 있다고 밝혔다.

고영우(2017: 126)는 AA 적용 사업장의 노동수요탄력성과 성별 노동수요의 대체탄력성이 AA를 적용하지 않은 사업장보다 탄력성이 적게 나타났음을 실증 분석을 통해 밝혔으며, 이는 결국 AA 제도의 시행이 기업의 생산활동에 있어서 지속적으로 제약으로 작용하고 생산비용을 증대시키고 있다고 유추

하였다.

인적자본기업패널을 활용한 이근재(2016: 139-140)의 연구결과, 단순이중차이 분석에서는 500~999인 규모의 기업에 한정하여 AA의 여성고용 증진 효과가 있는 것으로 나타났으나, 설명변수를 통제한 이중차이 분석의 결과에서는 AA의 여성고용 증진 효과를 발견할 수 없었다.

〈표 Ⅱ-1-2〉 AA 제도의 부정적 혹은 효과없음을 발견한 연구

연구자	활용한 자료	분석내용	연구 결과
Shrader 외 (1997)	Wall Street Journal에 실린 미국의 200개 기업	기업 재무지표(ROS, ROA, ROI, ROE)	여성 비율과 재무지표 사이에 정(+)의 상관관계가 없으며, 오히려 여성 비율과 기업가치 간에 부(-)의 유의한 관계가 있는 것으로 나타남.
Adams, Ferreira (2009)	Investor Responsibility Research Center (IRRC)에서 얻은 기업 정보를 ExecuComp 자료와 결합	기업성과(ROA, 토빈 Q)	성별 다양성이 기업성과에 미치는 효과는 부정적으로 나타남.
Marinova 외 (2010)	네덜란드와 덴마크 회사 186개의 AMADEUS 자료	자산의 대체 비용 대비 기업의 시장가치 비율로 측정된 토빈의 Q지수	이사회 여성 비율과 토빈의 Q지수간에는 뚜렷한 정(+)의 상관관계가 없는 것으로 나타남.
조준모, 권태희 (2008)	2006, 2007 시행계획서 실적분석	여성근로자 및 여성관리자 비중	여성고용기준별로는 AA 미달 사업장의 여성근로자 미달 사업장 비중은 초년도와 비슷한 약 50% 수준이나, 여성관리자 미달 사업장 비중은 오히려 초년도보다 약 4% 증가한 것으로 나타남.
장지연 외 (2006)	사업체 패널조사	매출액 및 영업이익 증가율	총 여성인력 구성 비율이 차년도의 전년 대비 매출액 증가율에 부(-)의 영향력을 보였으며 영업이익률 증가에는 유의한 영향을 미치지 않음.
Jung et al (2013)	2005-2009 사업체패널	여성고용 및 여성관리자 비율	AA의 여성고용 및 여성관리자 비율 증진의 효과성을 입증하지 못했고, 또한 생산성과 관련한 기업 실적과도 관련성이 없는 것으로 나타남.
고영우(2015)	사업체패널조사	성별 노동수요탄력성 및 대체 탄력성	AA 적용 기업이 AA 면제 기업에 비해 노동 수요에 대한 탄력성과 성별 대체 탄력성이 적게 나타남. 이는 결국 AA 시행이 기업의 생산활동에 제약으로 작용 되고 있다는 것을 의미함.

연구자	활용한 자료	분석내용	연구 결과
이근재(2016)	인적자본기업패널	여성고용 및 여성관리자 비율 변화	단순이중차이 분석에서는 500~999인 규모 기업에 한정하여 여성고용증진 효과가 있는 것으로 나타났으나, 설명변수들을 통제한 이중차이 회귀모형 결과에서는 AA 제도가 여성고용을 증가시키지 않음.

자료: 연구자 재구성.

2. AA의 문제점 및 개선방안에 관한 연구

AA에 대한 제도상의 평가에 대해서는, 그 효과성을 긍정적으로 평가하는 전문가들조차도 그간 여러 문제점을 지적해 왔으며 꾸준히 개선방안을 제시하였다. 이러한 문제점에는 여성고용의 질적 성장에 대한 의문, 제도의 실효성 문제, 고용산정 기준 문제, 기업 자료의 부정확성 등이 포함되며 이에 대응하여 제시된 다양한 개선안들을 정리하고자 한다.

가. AA 제도의 문제점

1) 여성고용의 질 반영 문제

AA로 인하여 여성근로자 및 관리자 비율이 증가되었음에도 불구하고 본 제도는 여성고용의 질을 제대로 반영하고 있지 못하다는 비판을 받고 있다. 이는 AA가 단순히 여성의 고용률을 측정할 뿐이지 고용형태를 고려하지 않았기 때문이다(정진화 외., 2013: 100). 이를테면 기업이 제출하는 남녀근로자현황 보고서에는 직급별, 직종별 기준으로만 자료를 제출하도록 되어있어 여성고용 증가의 고용형태인 정규직, 비정규직 여부를 파악하기 어렵다(전명숙 & 김향아, 2008b: 19; 이주희, 2011: 73). 또한 AA에 적용되는 기업이 성별 직무격리에 대한 실태나 임금수준에 대한 남녀 비교표를 제출할 의무가 없기 때문에(이주희, 2017: 28) 기업은 비정규직 여성을 늘려 실적을 채우는 편법 등을 제어하기가 불가능한 상황이다(권태희 & 조준모, 2007: 44).

한편, 여성고용률과 여성관리직 비율은 상호 연관되어 보고되고 있지 않기 때문에 여성근로자가 50% 이상인 산업에서도 관리자 비율은 2~3%에 불과한 경우도 발생하여 적극적 조치가 필요해 보이지 않지만 실상 여성관리자 비율이 매우 낮은 문제도 발생하게 된다(이주희, 2017: 29).

2) AA 제도의 실효성 문제

AA 제도의 실효성에 대한 문제 제기도 꾸준히 이루어지고 있다. AA로 인해 여성고용률이 어느정도 증가한 점은 사실이지만, OECD 국가들과 비교하면

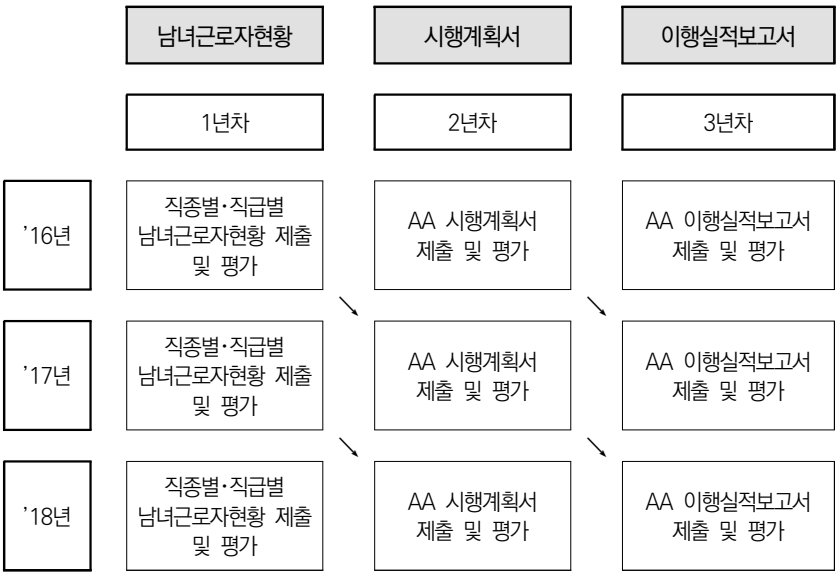
여전히 여성고용률과 관리직 비율은 낮으며(금재호, 2012: 55), 여성고용 미달 기업의 경우 제도 도입 시기부터 최근까지 여성고용의 변화가 거의 없다는 점(곽선화, 2015: 89)을 볼 때, 실효성에 의문을 제기하지 않을 수 없다. 은수미 의원실이 2014년에 배포한 보도자료에서는 AA를 무시하고 시행하지 않은 기업은 지난 7년간 361곳이라는 것이 드러나 역시 실효성에 문제를 제기하였다(은수미, 2014). 또한 곽선화(2015: 89)는 AA 이후 여성고용률이 어느정도 증가하였다 하더라도 기준에 미달하는 사업장의 경우 초기부터 최근까지 여성고용의 변화가 거의 없이 지속적으로 낮은 여성고용 성과를 보이고 있는 점을 지적하였다.

3) 동종산업 내 여성의 고용률 기준

현재 여성고용률의 기준은 고용률 평균의 70%를 기준으로 설정되어 있으며, 본 기준에 미달하는 사업장은 여성고용률 증대를 위한 이행계획서와 이행실적보고서를 작성해야 한다. 그러나 여성고용률 평균의 70%라는 기준은 학술적으로나 국제관행상으로나 객관적인 근거가 없으며 동종산업의 평균을 이용하는 방식은 표준편차가 작은 업종의 경우 여성고용 비율이 낮아도 시행계획서 제출 기업에 해당이 안 될 가능성이 있다(이주희, 2017: 28; 조혜원 & 함인희, 2016: 72-73). 이를테면 2016년 자료에 따르면 중공업에서의 여성관리직 평균의 70%는 0.2%에 불과하며 석유화학공업에서는 1.1%이다. 이러한 완화된 기준이 적용될 경우. 미달 기업에 해당되지 않게 되며 결국 과거의 차별이 제대로 시정되지 않게 된다(이주희, 2017: 28).

4) 불성실한 신고 및 자료의 부정확성

AA의 현행 제도는 다음과 같은 3단계의 과정으로 운영이 되고 있다.



자료: 고용노동부 보도자료(2019.3.), 2019년도 적극적고용개선조치 부진 사업장 명단 공표.

[그림 Ⅱ-2-1] 적극적고용개선조치(AA) 운영 개요

AA는 기본적으로 기업의 자발적이고 투명한 보고의무에 기초해 있으며, 이 과정에서 각 단계마다 개별 기업이 자기기입식으로 제출한 현황자료에 의존하여 AA 대상 사업체의 선정과 평가가 이루어지고 있기 때문에 불성실신고와 자료의 부정확성 문제가 발생하게 된다(이승협, 2016: 16).

1단계에서 기업이 제출하는 남녀근로자현황에서는 사업장의 기본 현황 및 남녀근로자의 직종별, 직급별 규모를 자발적으로 작성해야 한다. 그런데 이 단계에서 제출해야 할 근로자 및 관리자의 개념은 추상적이고 부정확하며, 직종 구분에 있어서도 보고서 작성 담당자의 자의적인 판단이 개입할 가능성이 크다(이승협, 2016: 18; 이주희, 2012: 73). 여성의 비정규직 여부가 구분되어 있지 않은 상황에서 기업은 근로자수를 늘리기 위해 용역이나 파견인력까지 근로자로 포함하는 문제가 발생한다. 또한 현재 관리자의 기준은 직급과 무관하게 업무지휘 및 감독권, 인사고과권, 결재권 3가지의 유무로 판단하게 되어 있는데, 이 기준은 추상적이고 모호할 뿐만 아니라 일부 기업의 경우 여성관리

자 비율을 높이기 위해 규정된 권한이 없는 여성을 관리자로 포함시키는 경우도 있다(이주희, 2017: 28). 또한 제출된 시행계획서는 여성고용 목표를 매우 낮게 설정하거나 형식적으로 제시하고 있으며 이행실적보고서에도 같은 문제가 발생하고 있음이 지적되고 있다(이승협, 2016: 18-20).

나. AA 개선방안

1) 적용 인원 확대

현재까지 AA의 개선방안에 대해서는 여러 차례 논의가 있어왔는데, 연구자들 사이에서 자주 언급이 된 개선방안 중 하나는 '남녀근로자현황 보고서'를 제출해야 하는 사업체의 범위를 확대하는 방안이다. AA의 도입 초기에 적용대상 기업은 정부투자기관, 정부산하기관, 1,000인 이상 민간 및 공공기관이었다가, 2008년에는 500인 이상 민간기업과 50인 이상 공공기관으로, 2013년에는 전 공공기관으로 확대되었다(성재민 & 최효미, 2015: 3). 2019년부터는 전체 지방공기업, 대규모 기업집단 중 300인 이상 기업으로 적용 대상이 확대되었다(고용노동부 & 노사발전재단, 2019: 3).

AA 적용대상 기업을 확대하자는 의견은 지속적으로 제기되고 있으며 금재호(2012: 61-62)는 AA를 시행하는 미국, 호주 등의 국가를 따라 100인 이상으로 확대할 것을 제안하였고, 곽선화(2015: 89)는 중소기업으로의 범위 확대가 필요하다는 측면에서 단기적으로 300인 이상 기업, 장기적으로는 200인에서 100인 이상 기업으로의 확대 고려를 제안하였다. 곽선화(2015: 89)에 의하면 500인 이상 범위를 따를 경우 2014년 기준 AA 적용 기업은 전체 사업체의 1%만 해당되는데, 만약 적용 기준을 300인 이상, 혹은 200인 이상으로 확대 시 사업체 수는 각각 1,561개소, 4,012개소로 크게 증가하게 된다.

2) 일·가정양립 지원책

여성고용의 양적, 그리고 질적 개선을 위해서는 일·가정양립에 대한 지원정책 보조와 인프라가 필수적이다(전명숙 & 김향아, 2008a: 50; 강창현 & 허수연, 2016: 21). 김향아, 지윤경(2007: 35)은 여성고용 비율과 여성관리자

비율이 더딘 이유는 출산 및 육아로 인한 경력단절에 있음을 언급하였다. 강창현, 허수연(2016: 24)은 특히 일·가정양립 지원의 정책적 효과와 AA의 실효성이 밀접히 관련이 있음을 주장하면서, 여성관리자의 비율이 낮은 이유는 과거 일·가정양립 지원 제도의 결여로 경력단절을 경험하였기 때문이라 주장하였다. 이에 따라 여성고용의 질적인 측면을 반영하기 위한 보조지표로 이승협(2016: 32)은 기업의 인적자원관리가 여성의 경력단절을 예방하고 장기근속을 가능하게 하는지를 살펴보는 "일·가정양립지수"를 활용하도록 제안하였다.

3) 산업별 고용특성에 따른 기준적용

현 시스템은 산업별 고용특성이 반영되지 않고 일괄적으로 동종업종 평균 기준으로 설정되어 있다. 제도의 실효성을 높이기 위해서는 여성인력이 많은 곳에는 기준의 상향조정이 필요하고 남성 중심의 직업군으로 분류되는 산업에서는 이를 고려한 다른 기준이 설정되어야 한다(강창현 & 허수연, 2016: 24; 김태홍 외., 2010: 106). 김태홍 외(2010: 106)의 연구에서는 업종분류를 세부 업종별 특성 차이뿐만 아니라 업종별 여성고용 비율별 사업체 분포를 감안하여 다시 설계하는 것이 필요하다고 제안하였다. 성재민, 최효미(2015: 115)의 연구에서는 근속년수를 10년 미만, 10~19년, 20년 이상으로 나누거나 혹은 직업군을 관리/사무/판매/서비스/생산으로 나누어 직업군별로 성별 근로자 수 정보를 추가로 제출하도록 하고, 본 기준으로 시행계획서 대상 여부를 판별하는 것을 대안으로 내세웠다.

현행 기준에 대해서 금재호(2012: 62-63)는 업종분류를 보다 세분화하여 시행계획서 제출 기준을 동종업계 80% 미달로 상향조정함으로써 여성근로자 비율이 높은 사업체가 시행계획서 대상에 포함되고 여성근로자 비율이 낮은 기업이 제외되는 형평성 문제를 해결해야 한다고 주장하였으며, 이주희(2011: 85) 역시 동종업종 평균 80% 미달기업에까지 확대 적용과 동시에 평균 80%에 미달하는 기업은 D, 80~100% 미만은 C, 100%~120%는 B, 120% 이상은 A로 평가하는 등의 등급제를 실시할 것을 제안하였다.

4) 페널티 적용 및 인센티브 확대

현재 우리나라의 AA는 페널티보다는 인센티브에 초점이 맞추어져 있기 때문에 기업들의 자율성에 기반하여 제도운영이 이루어지고 있다고 할 수 있다(최인이, 2017: 174). AA 우수기업에게는 인증마크 부여, 기업홍보, 공공조달상의 가산점, 정책자금 우선지원 등 인센티브가 부여되지만(곽선화, 2015: 161), 제재조치로는 2017년부터 시행된 "적극적고용개선조치 위반 사업장 명단 공개"가 유일하다. 명단 공개 기준일 이전에 3회 연속하여 여성고용기준율에 미달하는 사업주에게는 사업주 성명, 사업장의 명칭 및 주소, 해당연도 전체 근로자수, 여성근로자수 및 그 비율, 해당연도 전체 관리자수, 여성관리자수 및 그 비율, 해당 업종의 여성근로자 고용기준에 대한 정보를 관보에 게재하거나 고용노동부 홈페이지(www.moel.go.kr)에 6개월간 게시하도록 되어있다(고용노동부 & 노사발전재단, 2018: 10).

이에 AA 이행 기업에 대한 인센티브를 확대하고, 미이행 기업에 대해서는 강력한 페널티 도입의 필요성이 제기되고 있다(정진화 외., 2014: 239). AA를 성공적으로 운영하고 있는 미국, 캐나다, 호주 등에서는 조달권 박탈 및 이행강제금 부과 등 실질적인 행정처분이 제도적 강제조치로 시행되고 있다(곽선화, 2015: 77; 이승협, 2016: 12; 김태홍 외., 2010: 17-21). 우리나라도 미국의 고용기회평등위원회(EEOC)와 연방계약준수국(OFCCP), 호주의 사업장성평등국(WGEA), 캐나다의 고용사회개발기구(ESDC)와 인권위원회(CHRC) 등과 같은 전담기구 마련을 통해 미이행 사업체에 대해서 강력한 제재 조치를 수행할 수 있도록 해야한다(최인이, 2017: 182). 김종숙, 이택면(2013: 30) 역시 미국의 고용기회평등위원회와 유사한 역할을 수행하는 독립된 기구를 고용노동부 산하에 설치할 것을 제안하였다.

AA의 실효성 강화를 위해서는 주요 선진국과 같이 조달계약과 연계하는 것 또한 필요하다(김태홍 외., 2010: 110; 금재호, 2012: 63). 금재호(2012: 63)는 정부조달 계약준수제도 도입에 전면적 방안과 단계적 적용 방안 두 가지를 제시하였다. 전자는 처음부터 AA에 적용되는 모든 사업체에 정부조달 계약준수제도를 적용하는 것이고, 후자는 단계적으로 분리하여 처음에는 일정규모의 사업체에 적용한 뒤 단계적으로 확대해 나가는 방식이다.

5) 여성고용의 질을 높이기 위한 방안들

AA가 여성고용의 양적 증가만 가져왔을 뿐, 질적 성장에 비판적인 평가에 대해 여성고용의 질을 담보하기 위해서 이주희(2011: 83-84)는 고용형태와 함께 임금에 대한 정보가 필요하다고 주장한다. 영국, 아일랜드 등 AA를 이미 시행하고 있는 국가에서 임금격차를 시정하기 위해 다양한 노력을 시도하고 있다는 점에서 장기적으로 임금격차를 시정할 수 있는 방안 마련이 필요할 것이다. 또한 이주희(2017: 28)는 여성고용률과 관리자 비율을 분리하여 기업규모와 업종으로 나누어 평가하는 방식으로 수정하는 것이 여성관리자의 비율을 제고할 수 있는 방안이라 제시하였다. 또한 여성고용의 질적 개선을 위해서는 해외의 사례에서 미국의 경우 직종 집중도를, 호주의 경우 임시직, 전일제 여부 등의 고용형태를 보고하고 있는 점을 참고할 필요도 있다(정진화 외., 2010: 135).

이승협(2016: 29-31)은 우리나라에 2014년도에 도입된 고용형태공시제 자료를 보조지표로 활용하여 여성고용의 질적인 면을 파악할 것을 제안하였다. 고용형태공시제는 300인 이상의 근로자를 고용한 사업주가 매년 3월 1일 기준으로 해당 사업 또는 사업장에서 사용하는 근로자의 고용형태 현황을 고용안정정보망에 공개적으로 게시하도록 하는 제도이다(고용노동부, 2016: 5). 이에 고용보험 DB와 고용형태공시제 자료를 활용하면 현행 남녀근로자 현황 자료에서 요구하는 대부분의 정보 확보가 가능하고, 여성고용지위 등의 질적인 측면을 파악할 수 있게 된다. 더불어 고용형태공시제를 활용하면 기업의 담당자가 직접 산출하여 자료를 입력하는 기존의 방식에서 발생할 수 있는 자료의 부정확성의 문제를 제거하고 정확성을 높일 수 있다는 장점 또한 있다.

III

적극적고용개선조치 대상 사업장 여성고용 현황

1. AA 대상 사업장 여성고용 기본 현황 33

2. AA 대상 사업장 직급별 여성고용 비율 56

3. 시행계획서 제출 사업장 현황 79

4. 시행계획서 제출 사업장 여성고용 현황 94

Ⅲ

적극적고용개선조치 대상 사업장 여성고용 현황

본 장에서는 노사발전재단의 AA 행정데이터(2013년~2019년)를 활용하여 AA 대상 사업장의 여성고용 및 관리자 비율과 기준미달 사업체(시행계획서 제출 사업체) 등의 현황과 변화를 산업별(여성 집중 업종 여부 포함), 규모별(1,000인 이상 및 미만), 유형별(공공 및 민간), 직급별(전체, 임원, 관리자) 등 다양한 차원으로 분석한다. 이 기간은 대상 사업장 확대, 기준율 70% 상향, 부진 사업장 명단 공개 등 제도의 큰 변화가 있었던 기간으로, Ⅳ장에서 본격적으로 다루게 될 제도변화의 순(純) 효과 분석을 위한 기초분석에 해당한다.

1. AA 대상 사업장 여성고용 기본 현황

가. AA 대상 기업의 여성근로자 및 여성관리자 고용 현황

AA 대상 기업 임금근로자수는 2013년 3,050천 명에서 2019년 3,814천 명으로 증가하였다. 통계청 경제활동인구조사의 임금근로자수 대비 AA 대상 기업 임금근로자 비중은 2013년 11.7%, 2019년 13.5%로 1.8%p 증가하였다. AA 대상 기업 여성근로자수는 2013년 1,055천 명에서 2019년 1,420천 명으로 증가하였다. 통계청 경제활동인구조사의 여성근로자수 대비 AA 대상 기업 임금근로자 비중은 2013년 9.7%에서 11.7%로 2.0%p 증가하였다. 2013년 이후 10% 대를 유지하다가 2018년 12% 대로 증가한 것은 지방공기업이 대상에 포함된 영향으로 보인다.

〈표 Ⅲ-1-1〉 AA 대상 기업 임금근로자수 및 임금근로자수 대비 여성근로자 비중 추이

(단위: 천 명, %)

년도	(가) AA 대상 기업 임금근로자수 (천 명)	(나) AA 대상 기업 여성근로자수 (천 명)	(다) 경제활동 인구조사 임금근로자수 (천 명)	(라) 경제활동 인구조사 여성근로자수 (천 명)	가/다 (%)	나/라 (%)
2013	3,050	1,055	26,108	10,862	11.7	9.7
2014	3,260	1,158	26,836	11,229	12.1	10.3
2015	3,396	1,230	27,153	11,426	12.5	10.8
2016	3,427	1,246	27,418	11,583	12.5	10.8
2017	3,485	1,277	27,748	11,773	12.6	10.9
2018	3,799	1,441	27,895	11,893	13.6	12.1
2019	3,814	1,420	28,186	12,097	13.5	11.7

자료: 노사발전재단, AA 행정데이터(2013~2019); 통계청 KOSIS(http://kosis.kr/).

공공기관으로 한정해 보면, AA 대상 공공기관이 고용한 여성근로자수는 2013년 88,410명에서 2019년 153,013명으로 증가하였다. 같은 기간 공공기관 전체 근로자수는 2013년 300,167명에서 2019년 457,819명으로 증가한 것으로 나타나 AA 대상 공공기관 여성근로자 비중은 2013년 29.5%에서 2019년 33.4%로 3.9%p 증가하였다.

〈표 Ⅲ-1-2〉 AA 대상 공공기관 전체 근로자수 및 여성근로자수 추이

(단위: 명, %)

년도	공공기관 전체 근로자수	공공기관 전체 여성근로자수	공공기관 여성근로자 비중 (%)
2013	300,167	88,410	29.5
2014	324,415	100,277	30.9
2015	328,684	104,071	31.7
2016	339,410	110,409	32.5
2017	354,388	117,954	33.3
2018	415,918	133,389	32.1
2019	457,819	153,013	33.4

자료: 노사발전재단, AA 행정데이터(2013~2019).

AA 대상 공공기관의 전체 관리자수는 2013년 39,374명에서 2019년 54,939명으로 증가하였다. 같은 기간 AA 대상 공공기관의 여성관리자수는 2013년 2,655명에서 2019년 6,730명으로 증가한 것으로 나타나 AA 대상 공공기관의 여성관리자 비중은 2013년 6.7%에서 12.2%로 크게 증가하였다. 지방공기업까지의 대상 확대를 감안하더라도 전체 여성고용 비중보다 여성관리자 비중의 증가가 눈에 띈다.

〈표 Ⅲ-1-3〉 AA 대상 공공기관 관리자수 및 여성관리자수 추이

(단위: 명, %)

년도	공공기관 관리자수	공공기관 여성관리자수	공공기관 여성관리자 비중 (%)
2013	39,374	2,655	6.7
2014	44,985	3,492	7.8
2015	46,452	4,207	9.1
2016	47,967	4,447	9.3
2017	49,769	5,065	10.2
2018	53,374	5,843	10.9
2019	54,939	6,730	12.2

자료: 노사발전재단, AA 행정데이터(2013~2019).

기업 규모별 AA 대상 기업의 임금근로자수는 2013년 1,000인 이상이 2,428천 명, 500~999인이 623천 명이고 2019년 1,000인 이상이 2,960천 명, 500~999인이 854천 명이다. 이 중 AA 대상 기업의 여성근로자수는 2013년 1,000인 이상이 836천 명, 500~999인이 219천 명이며 2019년 1,000인 이상이 1,112천 명, 500~999명이 308천 명이다. 즉, 1,000명 이상 AA 대상 기업의 여성근로자 비중은 2013년에 34.4%, 2019년에 37.6%로 6년 동안 약 3.2%p 증가하였다. 500~999명 AA 대상 기업의 여성근로자 비중은 2013년에 35.2%, 2019년에 36.1%로 6년 동안 약 0.9%p 증가하였다. 전체적으로는 2013년에 AA 대상 기업의 여성근로자 비중이 34.6%, 2019년에 37.2%로 6년 동안 약 2.6%p 증가하였다. 결국 500~999인 AA 대상 기업의 여성근로자수 비중(0.9%p 증가)은 1,000인 이상 AA 대상 기업(3.2%p 증가)

또는 전체 기업의 여성근로자수의 비중(2.6%p 증가)보다 낮다는 것을 알 수 있다.

〈표 Ⅲ-1-4〉 기업 규모별 AA 대상 기업 임금근로자수 및 여성근로자수 추이

(단위: 천 명, %)

년도	AA 대상 기업 고용 임금근로자수			AA 대상 기업 고용 여성근로자수					전체
	(가) 1,000인 이상	(나) 500~999인	(다) 전체	(라) 1,000인 이상	비중 (라/가)	(마) 500~999인	비중 (마/나)	(바) 전체	비중 (바/다)
2013	2,428	623	3,050	836	34.4	219	35.2	1,055	34.6
2014	2,582	678	3,260	915	35.4	243	35.8	1,158	35.5
2015	2,670	726	3,396	965	36.1	265	36.5	1,230	36.2
2016	2,702	725	3,427	983	36.4	263	36.3	1,246	36.4
2017	2,780	705	3,485	1,025	36.9	253	35.9	1,277	36.6
2018	3,036	764	3,799	1,160	38.2	281	36.8	1,441	37.9
2019	2,960	854	3,814	1,112	37.6	308	36.1	1,420	37.2

자료: 노사발전재단, AA 행정데이터(2013~2019).

기업 규모별 AA 대상 기업의 전체 관리자수는 2013년 1,000인 이상이 208천 명, 500~999인이 48천 명이고 2019년 1,000인 이상이 244천 명, 500~999인이 69천 명이다. 이 중 AA 대상 기업의 여성관리자수는 2013년 1,000인 이상이 30천 명, 500~999인이 7천 명이며 2019년 1,000인 이상이 49천 명, 500~999명이 13천 명이다. 즉, 1,000명 이상 AA 대상 기업의 여성관리자 비중은 2013년에 14.4%, 2019년에 20.1%로 6년 동안 약 5.7%p 증가하였다. 500~999명 AA 대상 기업의 여성관리자 비중은 2013년에 14.6%, 2019년에 18.8%로 6년 동안 약 4.2%p 증가하였다. 전체적으로는 2013년에 AA 대상 기업의 여성관리자 비중이 14.5%, 2019년에 19.8%로 6년 동안 약 5.3%p 증가하였다. 앞서 살펴본 여성근로자 비중 추이와 비슷하게 여성관리자 비중의 증가도 500~999인 규모의 AA 대상 기업이 1,000인 이상 기업보다 낮았다.

〈표 Ⅲ-1-5〉 기업 규모별 AA 대상 기업 관리자수 및 여성관리자수 추이

(단위: 천 명, %)

년도	AA 대상 기업 고용 관리자수			AA 대상 기업 고용 여성관리자수					전체
	(가) 1,000인 이상	(나) 500~999인	(다) 전체	(라) 1,000인 이상	비중 (라/가)	(마) 500~999인	비중 (마/나)	(바) 전체	비중 (바/다)
2013	208	48	256	30	14.4	7	14.6	37	14.5
2014	225	53	278	37	16.4	8	15.1	45	16.2
2015	243	56	299	49	20.2	10	17.9	59	19.7
2016	240	57	297	43	17.9	10	17.5	53	17.8
2017	248	57	304	48	19.4	10	17.5	58	19.1
2018	248	60	309	49	19.8	11	18.3	61	19.7
2019	244	69	313	49	20.1	13	18.8	62	19.8

자료: 노사발전재단, AA 행정데이터(2013~2019).

나. 연도별 규모별 직급별 고용기준선 추이

다음으로는 연도별 규모별 직급별 고용기준선 추이를 살펴보겠다. 고용기준선은 2013년부터 2019년까지 총 1번 변경되었는데, 2013년부터 2014년까지 고용기준선은 해당 산업의 평균 60%이었으나, 2015년에 평균 70%로 상향되었다. 산업분류 또한 총 2번의 변경사항이 있었다.

1) 여성근로자 비율 기준선 추이

2013년 1,000인 이상 기업의 여성근로자 고용 비율 평균 60% 미달 기준선은 건설업(5.2%)이 가장 낮았으며, 항공운수업(43.9%)이 가장 높은 것으로 나타났다. 2014년에는 하수·폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업(4.2%)이 가장 낮았으며, 보건업 및 사회복지서비스업(42.2%)이 가장 높았다. 2015년에는 고용기준선이 평균 60%에서 평균 70%로 변경되었는데, 2015년 1,000인 이상 기업의 여성근로자 고용 비율 평균 70% 미달 기준선은 하수·폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업(5.0%)이 가장 낮았으며, 보건업 및 사회복지서비스업

(49.0%)이 가장 높았다.

〈표 Ⅲ-1-6〉 1,000인 이상 기업 여성근로자 고용 비율 기준선 추이(2013~2015)

(단위: %)

업종		60%		70%
		2013	2014	2015
1	농업, 임업, 어업, 광업	11.4	11.0	13.6
2a.	경공업1(식음료, 담배)	22.9	22.6	25.2
2b.	경공업2(섬유, 의복, 가죽, 인쇄)	35.0	28.1	38.2
3	경공업3(목재, 펄프, 가구, 기타제조)	13.7	15.4	18.2
4a.	화학공업	13.2	10.7	12.6
4b.	중공업	6.2	4.5	5.5
5	전자산업	20.0	20.9	22.8
6a.	전기, 가스 및 수도사업	6.6	6.8	8.1
6b.	하수·폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업	8.2	4.2	5.0
7	건설업	5.2	5.6	7.2
8	도매 및 소매업	32.5	30.6	37.0
9	숙박 및 음식점업	32.1	31.7	37.0
10	육상운송 및 수상운송 관련업	6.2	7.7	10.0
11	항공운수업	43.9	34.1	37.6
12	출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	22.3	19.5	24.0
13	금융 및 보험업	27.4	28.3	33.1
14	부동산 및 임대업	17.6	14.9	16.5
15a.	연구개발 및 전문서비스 관련업	19.3	17.7	21.5
15b.	기술 서비스 관련업	8.7	7.0	8.9
15c.	사업시설 관리 관련업	23.0	22.8	25.7
15d.	사업지원 서비스업	33.3	34.1	39.0
16	교육서비스업	26.6	26.0	30.0
17	보건업 및 사회복지서비스업	42.0	42.2	49.0
18	예술, 스포츠 및 여가관련	26.6	27.8	32.1
19	협회 및 단체, 수리 및 개인 서비스업	25.6	24.4	32.3

자료: 노사발전재단, AA 행정데이터(2013~2015).

2016년부터는 고용기준선을 해당 산업 평균 70%로 유지하며 산업분류만 더 세분화하였다. 1,000인 이상 기업 여성근로자 고용 비율 해당 산업 70% 미달 기준선은 2016년에는 중공업(1차금속, 운송장비)(3.3%)이 가장 낮았으며, 보건업 및 사회복지서비스업(49.5%)이 가장 높았다. 2016년 이후 2017년, 2018년, 2019년까지 70% 미달 기준선이 가장 낮은 산업은 3개년도 모두 중공업(1차금속, 운송장비)으로 각각 2.8%이다. 또한 70% 미달 기준선이 가장 높은 산업 역시 3개년도 모두 보건업 및 사회복지서비스업으로 각각 50.4%, 50.6%, 51.0%이다.

고용 비율 기준선의 추이를 보면 해당 업종의 여성고용률의 추이를 어느 정도 가늠할 수 있다. 섬유, 의복, 인쇄 등의 제조업은 2016년 38.7%에서 꾸준히 증가세를 보이다가 2019년 25.2%로 대폭 감소하였다. 대표적으로 여성고용률이 낮은 하수/폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업이나 건설업(종합), 육상운송 및 수상운송 관련업도 1,000인 이상 기업에서는 꾸준히 증가세를 보이고 있다.

〈표 Ⅲ-1-7〉 1,000인 이상 기업 여성근로자 고용 비율 기준선 추이(2016~2019)

(단위: %)

업종		70%			
		2016	2017	2018	2019
1	농업,임업,어업,광업	13.4	13.5	13.3	13.5
2a.	제조업(음·식료품,담배)	24.7	25.4	25.5	24.4
2b.	제조업(섬유, 의복, 인쇄 등)	38.7	40.4	44.0	25.2
3	제조업(목재)	17.5	17.5	10.6	11.0
4a.	화학공업(의료용물질 및 의약품)	18.9	19.5	19.5	19.6
4c.	화학공업(의료용물질 외 기타)	11.5	12.3	12.3	11.9
4b.	중공업(비금속광물, 금속가공, 기계, 장비)	5.8	6.2	6.2	6.5
4d.	중공업(1차금속, 운송장비)	3.3	2.8	2.8	2.8
5	전자산업	20.5	20.1	18.7	18.1
6a.	전기, 가스 및 수도사업	8.5	9.3	9.7	9.9
6b.	하수/폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업	5.0	5.4	5.9	7.2

업종		70%			
		2016	2017	2018	2019
7a.	건설업(종합)	8.8	9.1	9.6	10.4
7b.	건설업(전문)	4.3	4.1	4.5	4.3
8	도매 및 소매업	36.8	38.1	38.5	38.1
9a.	숙박업	30.7	31.2	31.4	31.1
9b.	음식점업	39.1	41.9	41.2	43.6
10	육상운송 및 수상운송 관련업	9.6	10.6	11.0	12.5
11	항공운수업	39.1	38.1	35.2	36.2
12	출판/영상/방송통신 및 정보서비스업	24.1	23.7	23.7	23.2
13	금융 및 보험업	33.1	33.2	33.4	33.3
14	부동산 및 임대업	14.8	16.4	16.7	19.5
15a.	연구개발 및 전문서비스 관련업	20.4	20.4	20.9	21.6
15b.	기술서비스 관련업	9.6	9.8	9.3	9.8
15c.	사업시설 관리 관련업	27.5	28.1	28.8	29.6
15d.	사업지원 서비스업	38.3	38.2	38.7	37.6
16	교육서비스업	30.9	31.4	31.5	31.5
17	보건업 및 사회복지서비스업	49.5	50.4	50.6	51.0
18	예술, 스포츠 및 여가관련	31.7	31.9	32.0	31.9
19	협회 및 단체, 수리 및 개인 서비스업	33.8	36.6	42.9	41.4
	전체	38.7	39.4	39.3	39.2

자료: 노사발전재단, AA 행정데이터(2016~2019).

다음으로는 500인~1,000인 미만 기업의 여성근로자 고용기준선 추이를 살펴보았다. 해당 산업의 평균 60%를 기준선으로 정했던 2013년과 2014년 모두 고용기준선이 가장 낮은 산업은 건설업으로, 각각 4.6%, 4.9%이다. 고용기준선이 가장 높은 산업은 2013년 항공운수업(43.9%), 2014년은 보건업 및 사회복지서비스업(42.4%)이다. 이는 1,000인 이상 기업의 양상과 크게 다르지 않다. 2015년 500인~1,000인 미만 기업의 70% 기준선이 가장 낮은 산업은 건설업(5.7%)이며, 고용기준선이 가장 높은 산업은 보건업 및 사회복지서비스업(49.6%)이다.

〈표 Ⅲ-1-8〉 1,000인 미만 기업 여성근로자 고용 비율 기준선 추이(2013~2015)

(단위: %)

업종		60%		70%
		2013	2014	2015
1	농업, 임업, 어업, 광업	11.4	12.4	15.0
2a.	경공업1(식음료, 담배)	22.0	23.0	27.2
2b.	경공업2(섬유, 의복, 가죽, 인쇄)	35.0	34.9	38.7
3	경공업3(목재, 펄프, 가구, 기타제조)	11.1	12.6	13.9
4a.	화학공업	13.2	12.4	14.3
4b.	중공업	6.2	6.4	7.8
5	전자산업	16.2	14.1	17.6
6a.	전기, 가스 및 수도사업	5.6	6.0	7.5
6b.	하수·폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업	8.2	8.6	10.0
7	건설업	4.6	4.9	5.7
8	도매 및 소매업	32.5	33.1	36.8
9	숙박 및 음식점업	30.2	27.8	35.3
10	육상운송 및 수상운송 관련업	5.0	5.7	6.3
11	항공운수업	43.9	25.9	31.7
12	출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	15.5	18.3	21.6
13	금융 및 보험업	22.2	22.3	26.9
14	부동산 및 임대업	17.6	16.7	22.0
15a.	연구개발 및 전문서비스 관련업	19.3	21.5	25.4
15b.	기술 서비스 관련업	8.7	8.7	10.4
15c.	사업시설 관리 관련업	23.0	23.0	27.7
15d.	사업지원 서비스업	29.3	30.4	36.6
16	교육서비스업	26.6	29.3	35.5
17	보건업 및 사회복지서비스업	42.0	42.4	49.6
18	예술, 스포츠 및 여가관련	25.4	25.6	31.2
19	협회 및 단체, 수리 및 개인 서비스업	25.6	25.4	26.5

자료: 노사발전재단, AA 행정데이터(2013~2015).

다음은 70% 기준선을 유지하면서 업종을 세분화한 2016년 이후의 기준선 추이를 살펴보았다.

2016년 500인~1,000인 미만 기업의 70% 기준선이 가장 낮은 산업은 건설업(전문)(4.8%)이며, 고용기준선이 가장 높은 산업은 보건업 및 사회복지서비스업(49.8%)이다. 2017년 500인~1,000인 미만 기업의 70% 기준선이 가장 낮은 산업은 2016년과 마찬가지로 건설업(전문)(5.2%)이며, 고용기준선이 가장 높은 산업 역시 전년도와 동일하게 보건업 및 사회복지서비스업(49.3%)이다. 2018년 또한 고용기준선이 가장 낮은 산업은 건설업(전문)(5.1%)인 것으로 나타났으며, 고용기준선이 가장 높은 산업은 보건업 및 사회복지서비스업(50.2%)이다. 2019년 고용기준선이 가장 낮은 산업은 중공업(1차금속, 운송장비)(4.3%)이며, 가장 높은 산업은 보건업 및 사회복지서비스업(50.2%)이다. 최근 4년간 고용기준선이 가장 높은 산업은 4년 연속 보건업 및 사회복지서비스업으로 약 50% 수준이었다. 전체적으로는 2016년에 평균 26.0%, 2017년 25.7%, 2018년 26.2%, 2019년 25.4%로 26% 수준에서 등락을 반복하는 추이를 보이고 있으나, 최근 2019년 들어서 감소세로 전환되었으므로 1,000인 미만 기업의 여성근로자 고용 비율을 지속적으로 모니터링할 필요가 있다.

〈표 Ⅲ-1-9〉 1,000인 미만 기업 여성근로자 고용 비율 기준선 추이(2016~2019)

(단위: %)

업종		70%			
		2016	2017	2018	2019
1	농업,임업,어업,광업	14.7	14.5	16.1	16.6
2a.	제조업(음·식료품,담배)	27.1	24.0	24.8	23.8
2b.	제조업(섬유, 의복, 인쇄 등)	38.5	38.9	37.5	38.7
3	제조업(목재)	14.9	15.9	8.5	9.0
4a.	화학공업(의료용물질 및 의약품)	19.6	20.6	20.2	20.3
4c.	화학공업(의료용물질 외 기타)	11.1	11.2	10.6	11.5
4b.	중공업(비금속광물, 금속가공, 기계, 장비)	7.4	7.4	7.9	7.1
4d.	중공업(1차금속, 운송장비)	8.4	7.0	6.1	4.3
5	전자산업	17.7	18.5	19.7	18.7
6a.	전기, 가스 및 수도사업	6.8	7.2	7.1	8.3

업종		70%			
		2016	2017	2018	2019
6b.	하수/폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업	10.4	11.0	10.8	12.9
7a.	건설업(종합)	6.4	6.2	7.7	10.1
7b.	건설업(전문)	4.8	5.2	5.1	6.4
8	도매 및 소매업	37.6	36.1	34.8	35.1
9a.	숙박업	24.4	25.2	24.6	27.0
9b.	음식점업	44.5	45.0	49.3	45.5
10	육상운송 및 수상운송 관련업	7.4	7.5	9.5	13.9
11	항공운수업	31.4	30.2	-	34.7
12	출판/영상/방송통신 및 정보서비스업	23.0	22.4	22.7	23.0
13	금융 및 보험업	26.2	27.8	27.9	28.4
14	부동산 및 임대업	23.3	23.1	25.2	23.0
15a.	연구개발 및 전문서비스 관련업	26.3	26.7	27.3	28.3
15b.	기술서비스 관련업	9.8	10.2	11.0	12.0
15c.	사업시설 관리 관련업	28.6	27.5	28.4	27.3
15d.	사업지원 서비스업	37.3	35.7	36.2	36.1
16	교육서비스업	34.3	34.7	35.3	36.7
17	보건업 및 사회복지서비스업	49.8	49.3	50.2	50.2
18	예술, 스포츠 및 여가관련	32.1	32.7	32.1	29.3
19	협회 및 단체, 수리 및 개인 서비스업	27.6	29.6	29.6	28.5
	전체	26.0	25.7	26.2	25.4

자료: 노사발전재단, AA 행정데이터(2016~2019).

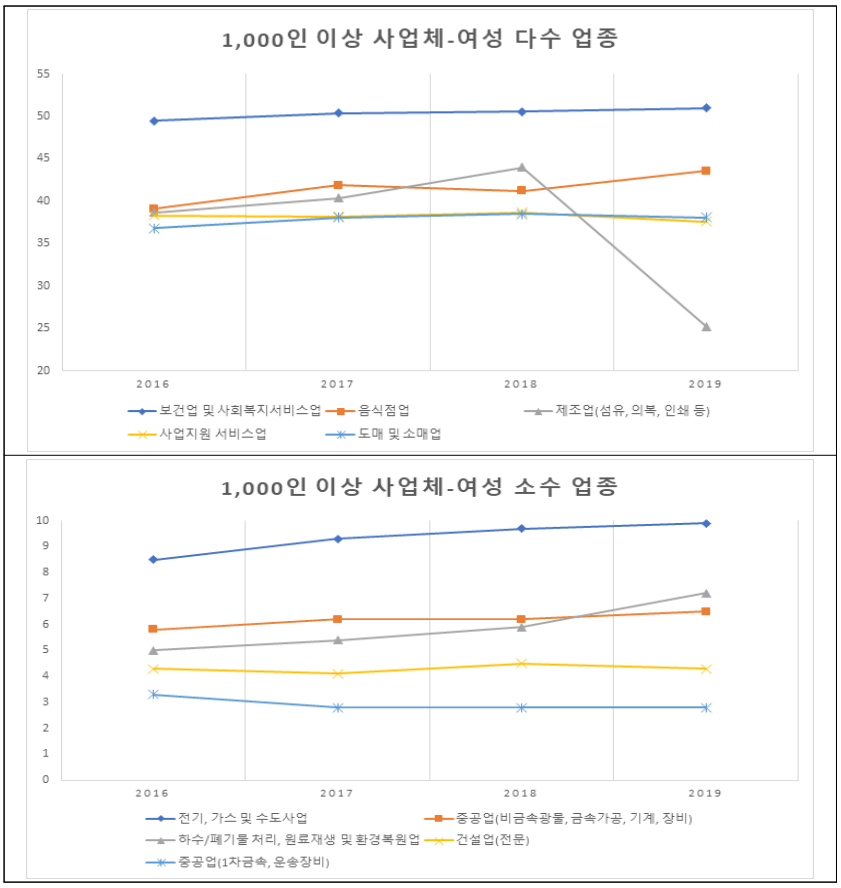
다음은 업종을 여성 다수 업종과 여성 소수 업종으로 구분하여 고용기준선의 추이를 살펴보았는데, AA 대상 사업체를 대상으로 여성고용 비율이 상위 5위 이내의 업종을 여성 다수 업종(고용인원이 적은 항공운수업은 제외하였음), 하위 5위 이내의 업종을 여성 소수 업종으로 구분하였다([그림 Ⅲ-1-1], [그림 Ⅲ-1-2] 참조).

1,000인 이상 사업체의 경우는 제조업(섬유, 의복, 인쇄)의 여성고용 기준선이 매년 조금씩 상승하다가 2019년에 이르러 20%대로 급락한 것과 보건업 및

사회복지 서비스업이 매년 미세하게 증가하는 것을 제외하면 큰 변화가 없다. 여성 소수 업종의 경우도 전기, 가스 및 수도사업, 하수/폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업이 매년 조금씩 상승하는 것을 제외하면 역시 큰 변화가 없다.

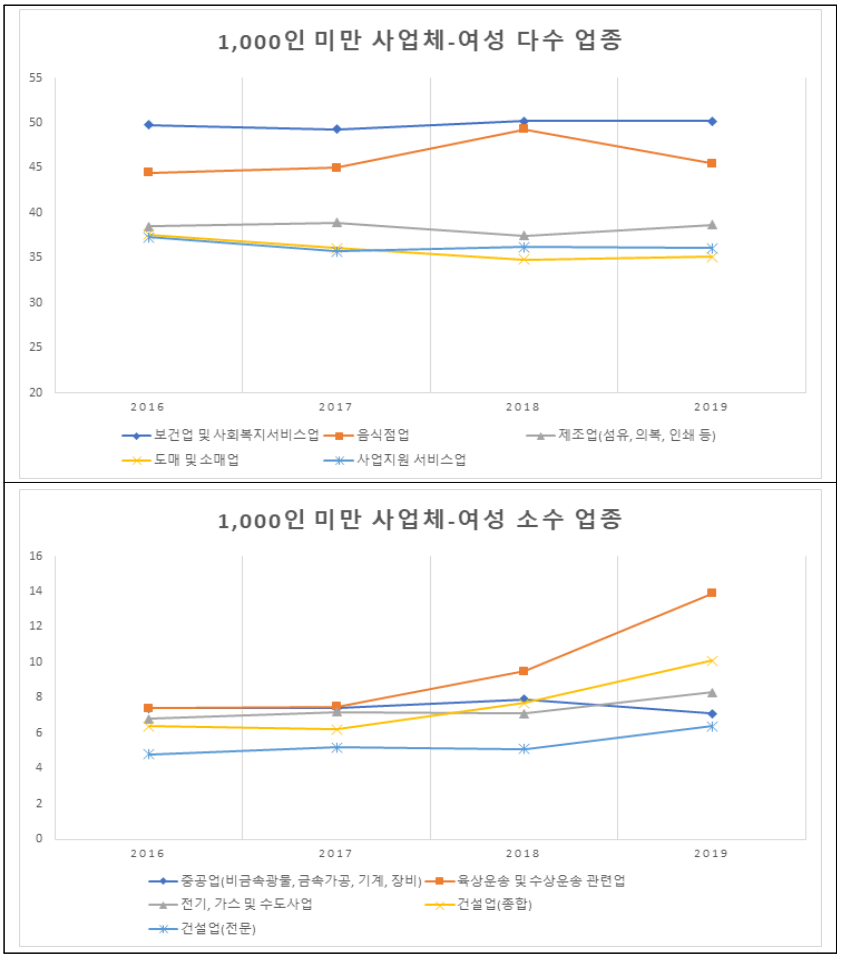
1,000인 미만 사업체의 경우 여성 다수 업종은 음식업의 기준선이 2018년 큰 폭으로 상승한 것을 제외하고는 큰 변화가 없다. 변화의 가장 큰 특징을 보이는 것은 1,000인 미만 사업체 중 여성 소수업종인데, 육상 및 수상 운송 관련업은 기준선이 매년 큰 폭으로 상승하고 있고, 나머지 업종도 대체로 증가 추세를 나타내고 있다.

(단위: %)



[그림 Ⅲ-1-1] 1,000인 이상 사업체 여성고용 비율 기준선 추이

(단위: %)



[그림 Ⅲ-1-2] 1,000인 미만 사업체 여성고용 비율 기준선 추이

2) 여성관리자 비율 기준선 추이

다음은 여성관리자 비율 기준선 추이를 살펴본다. 먼저 1,000인 이상 규모의 AA 대상 기업 여성관리자 고용기준선 추이를 살펴보면, 2013년에는 전기·가스 및 수도사업이 1.2%로 가장 낮았으며, 보건업 및 사회복지서비스업이 28.8%로 가장 높았다. 2014년에는 농업·임업·어업·광업이 0.7%로 가장 낮았

으며, 보건업 및 사회복지서비스업이 28.9%로 가장 높았다. 고용기준선이 해당 산업 평균 60%에서 70%로 상향 조정된 2015년의 1,000인 이상 규모의 AA 대상 기업 여성관리자 고용기준선 추이를 살펴보면 농업·임업·어업·광업이 0.4%로 가장 낮았으며, 보건업 및 사회복지서비스업이 35.6%로 가장 높다.

〈표 Ⅲ-1-10〉 1,000인 이상 기업 여성관리자 비율 기준선 추이(2013~2015)

(단위: %)

업종		60%		70%
		2013	2014	2015
1	농업, 임업, 어업, 광업	2.6	0.7	0.4
2a.	경공업1(식음료, 담배)	4.0	4.5	5.1
2b.	경공업2(섬유, 의복, 가죽, 인쇄)	12.8	9.4	14.5
3	경공업3(목재, 펄프, 가구, 기타제조)	5.0	4.1	5.1
4a.	화학공업	3.2	2.7	3.3
4b.	중공업	1.5	0.9	1.0
5	전자산업	4.6	6.9	9.3
6a.	전기, 가스 및 수도사업	1.2	1.6	2.2
6b.	하수·폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업	1.7	1.4	1.5
7	건설업	2.6	1.7	2.1
8	도매 및 소매업	18.8	13.9	16.5
9	숙박 및 음식점업	22.7	24.8	26.4
10	육상운송 및 수상운송 관련업	3.3	3.3	4.4
11	항공운수업	23.4	26.5	25.5
12	출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	10.5	10.8	12.3
13	금융 및 보험업	8.5	8.8	10.3
14	부동산 및 임대업	11.5	8.0	12.0
15a.	연구개발 및 전문서비스 관련업	6.4	7.2	9.5
15b.	기술 서비스 관련업	3.1	3.0	3.5
15c.	사업시설 관리 관련업	9.0	7.7	10.7
15d.	사업지원 서비스업	20.4	22.7	26.2

업종		60%		70%
		2013	2014	2015
16	교육서비스업	13.6	13.6	15.4
17	보건업 및 사회복지서비스업	28.8	28.9	35.6
18	예술, 스포츠 및 여가관련	8.6	6.0	6.9
19	협회 및 단체, 수리 및 개인 서비스업	10.9	11.8	16.8

자료: 노사발전재단, AA 행정데이터(2013~2015).

2016년~2019년 고용기준선 추이를 살펴보면 4년 연속 고용기준선이 가장 낮은 산업은 중공업(1차금속, 운송장비)으로 각각 0.2%, 0.5%, 0.4%, 1.5%를 나타내었다. 고용기준선이 가장 높은 산업은 2016년~2018년은 동일하게 보건업 및 사회복지서비스업으로 각각 35.4%, 36.4%, 36.5%였으며, 2019년에는 음식점업이 37.1%로 가장 높은 고용기준선을 나타내었다. 최근 4년 동안 전체적인 여성관리자 평균 기준선을 살펴보면, 2016년 14.8%, 2017년 15.5%, 2018년 15.3%, 2019년 15.5%로 2016년에서 2017년에 소폭 상승한 후 15.5% 수준에서 미미한 정도의 등락을 거듭하고 있다. 이는 2014년 1,000인 이상 규모의 AA 대상 기업 여성관리자 전체 평균 고용기준선이었던 11.8%와 2015년 14.2%와 비교하면 상대적으로 상승한 수치임을 알 수 있다.

〈표 Ⅲ-1-11〉 1,000인 이상 기업 여성관리자 비율 기준선 추이(2016~2019)

(단위: %)

업종		70%			
		2016	2017	2018	2019
1	농업,임업,어업,광업	0.8	1.4	2.2	2.5
2a.	제조업(음·식료품,담배)	5.6	5.8	8.7	9.2
2b.	제조업(섬유, 의복, 인쇄 등)	15.3	20.2	20.8	16.3
3	제조업(목재)	6.1	8.1	4.8	4.9
4a.	화학공업(의료용물질 및 의약품)	8.0	9.1	8.6	8.6
4c.	화학공업(의료용물질 외 기타)	2.2	2.9	3.2	3.0
4b.	중공업(비금속광물, 금속가공, 기계, 장비)	1.1	1.2	1.2	1.5

업종		70%			
		2016	2017	2018	2019
4d.	중공업(1차금속, 운송장비)	0.2	0.5	0.4	1.5
5	전자산업	9.4	8.8	7.8	7.5
6a.	전기, 가스 및 수도사업	2.3	2.6	3.0	2.8
6b.	하수/폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업	1.5	1.7	1.5	2.2
7a.	건설업(종합)	1.3	1.9	1.7	2.1
7b.	건설업(전문)	2.9	3.4	4.2	3.8
8	도매 및 소매업	15.9	18.4	19.5	20.1
9a.	숙박업	19.8	18.1	17.5	16.4
9b.	음식점업	30.7	35.8	33.3	37.1
10	육상운송 및 수상운송 관련업	3.4	4.3	4.2	5.3
11	항공운수업	27.3	29.9	21.6	22.6
12	출판/영상/방송통신 및 정보서비스업	13.8	13.1	12.8	12.5
13	금융 및 보험업	10.3	11.2	12.2	12.6
14	부동산 및 임대업	10.8	10.2	15.6	15.8
15a.	연구개발 및 전문서비스 관련업	10.7	9.9	10.2	12.0
15b.	기술서비스 관련업	4.5	4.2	4.4	4.8
15c.	사업시설 관리 관련업	10.5	12.1	11.7	11.7
15d.	사업지원 서비스업	26.9	26.0	25.5	24.9
16	교육서비스업	16.2	17.8	17.8	17.5
17	보건업 및 사회복지서비스업	35.4	36.4	36.5	37.0
18	예술, 스포츠 및 여가관련	7.5	7.6	8.8	8.9
19	협회 및 단체, 수리 및 개인 서비스업	26.2	30.7	33.2	36.7
	전체	14.8	15.5	15.3	15.5

자료: 노사발전재단, AA 행정데이터(2016~2019).

마지막으로 1,000인 미만 사업체의 AA 대상 여성관리자 고용기준선 추이를 살펴보면 2013년에는 하수·폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업(0.0%)이 가장 낮았으며, 보건업 및 사회복지서비스업(28.8%)이 가장 높았다. 2014년 고용

기준선은 중공업(1.1%)과 전기·가스 및 수도사업(1.1%)이 가장 낮았으며, 보건업 및 사회복지서비스업(30.8%)이 가장 높았다. 고용기준선이 해당 산업 평균 60%에서 70%로 상향조정된 2015년에는 전기·가스 및 수도사업(1.1%)의 고용기준선이 가장 낮았으며, 보건업 및 사회복지서비스업(37.0%)이 가장 높았다.

〈표 Ⅲ-1-12〉 1,000인 미만 기업 여성관리자 비율 기준선 추이(2013~2015)

(단위: %)

업종		60%		70%
		2013	2014	2015
1	농업, 임업, 어업, 광업	2.6	2.9	3.7
2a.	경공업1(식음료, 담배)	2.5	3.7	3.9
2b.	경공업2(섬유, 의복, 가죽, 인쇄)	12.8	13.0	15.7
3	경공업3(목재, 펄프, 가구, 기타제조)	3.3	3.9	3.9
4a.	화학공업	3.2	3.8	4.7
4b.	중공업	1.0	1.1	1.2
5	전자산업	3.7	2.4	3.7
6a.	전기, 가스 및 수도사업	1.0	1.1	1.1
6b.	하수·폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업	0.0	1.2	1.2
7	건설업	2.6	3.1	2.8
8	도매 및 소매업	18.8	20.8	19.5
9	숙박 및 음식점업	18.5	14.6	22.2
10	육상운송 및 수상운송 관련업	3.3	3.4	5.0
11	항공운수업	16.6	7.5	9.7
12	출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	6.3	7.0	9.3
13	금융 및 보험업	4.8	4.7	6.7
14	부동산 및 임대업	3.4	3.7	6.8
15a.	연구개발 및 전문서비스 관련업	6.3	8.7	10.6
15b.	기술 서비스 관련업	3.1	2.4	3.7
15c.	사업시설 관리 관련업	8.5	8.8	13.5
15d.	사업지원 서비스업	16.0	17.9	23.3
16	교육서비스업	13.6	17.6	19.6

업종		60%		70%
		2013	2014	2015
17	보건업 및 사회복지서비스업	28.8	30.8	37.0
18	예술, 스포츠 및 여가관련	8.6	9.1	13.7
19	협회 및 단체, 수리 및 개인 서비스업	9.6	9.4	13.8

자료: 노사발전재단, AA 행정데이터(2013~2015).

2016년 고용기준선을 살펴보면, 건설업(종합)(0.8%)이 가장 낮았으며, 보건업 및 사회복지서비스업(37.6%)이 가장 높았다. 2017년에도 건설업(종합)(1.1%)이 가장 낮았으며, 보건업 및 사회복지서비스업(36.8%)이 가장 높았다. 2018년에는 전기·가스 및 수도사업(1.3%)이 가장 낮았으며, 보건업 및 사회복지서비스업(37.8%)이 가장 높았다. 2019년에는 중공업(1차금속, 운송장비)(1.2%)이 가장 낮았으며, 음식점업(39.0%)이 가장 높았다. 전체 산업 평균으로는 2016년 13.6%, 2017년 13.4%, 2018년 13.8%, 2019년 12.8%로 앞선 3년 동안은 13% 수준을 상회하다가 2019년에 13% 미만 수준으로 하락하였다.

〈표 Ⅲ-1-13〉 1,000인 미만 기업 여성관리자 비율 기준선 추이(2016~2019)

(단위: %)

업종		70%			
		2016	2017	2018	2019
1	농업,임업,어업,광업	3.1	4.0	3.7	3.7
2a.	제조업(음·식료품,담배)	4.3	4.8	4.7	5.0
2b.	제조업(섬유, 의복, 인쇄 등)	16.6	18.5	19.2	19.5
3	제조업(목재)	4.6	5.2	3.5	3.8
4a.	화학공업(의료용물질 및 의약품)	8.5	8.4	9.9	8.0
4c.	화학공업(의료용물질 외 기타)	3.1	3.3	3.1	3.7
4b.	중공업(비금속광물, 금속가공, 기계, 장비)	1.6	1.3	1.5	1.4
4d.	중공업(1차금속, 운송장비)	3.1	2.3	1.5	1.2
5	전자산업	4.6	3.6	4.5	4.4
6a.	전기, 가스 및 수도사업	1.0	1.3	1.3	1.3
6b.	하수/폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업	1.5	1.7	3.4	4.5
7a.	건설업(종합)	0.8	1.1	2.9	1.5

업종		70%			
		2016	2017	2018	2019
7b.	건설업(전문)	5.9	3.4	1.5	2.4
8	도매 및 소매업	23.7	22.1	20.2	20.3
9a.	숙박업	8.6	7.4	9.9	13.3
9b.	음식점업	35.8	36.7	34.4	39.0
10	육상운송 및 수상운송 관련업	5.3	5.7	5.9	5.9
11	항공운수업	12.6	16.2	-	3.3
12	출판/영상/방송통신 및 정보서비스업	10.7	10.7	10.1	11.2
13	금융 및 보험업	7.2	7.4	8.4	9.3
14	부동산 및 임대업	9.4	10.1	10.7	8.9
15a.	연구개발 및 전문서비스 관련업	11.2	10.7	11.7	13.4
15b.	기술서비스 관련업	4.0	3.4	3.2	3.6
15c.	사업시설 관리 관련업	13.8	16.3	16.0	12.3
15d.	사업지원 서비스업	22.5	22.9	23.0	22.3
16	교육서비스업	19.9	20.8	23.2	23.9
17	보건업 및 사회복지서비스업	37.6	36.8	37.8	37.8
18	예술, 스포츠 및 여가관련	14.4	16.0	13.0	10.5
19	협회 및 단체, 수리 및 개인 서비스업	13.9	11.8	12.1	12.7
	전체	13.6	13.4	13.8	12.8

자료: 노사발전재단, AA 행정데이터(2016~2019).

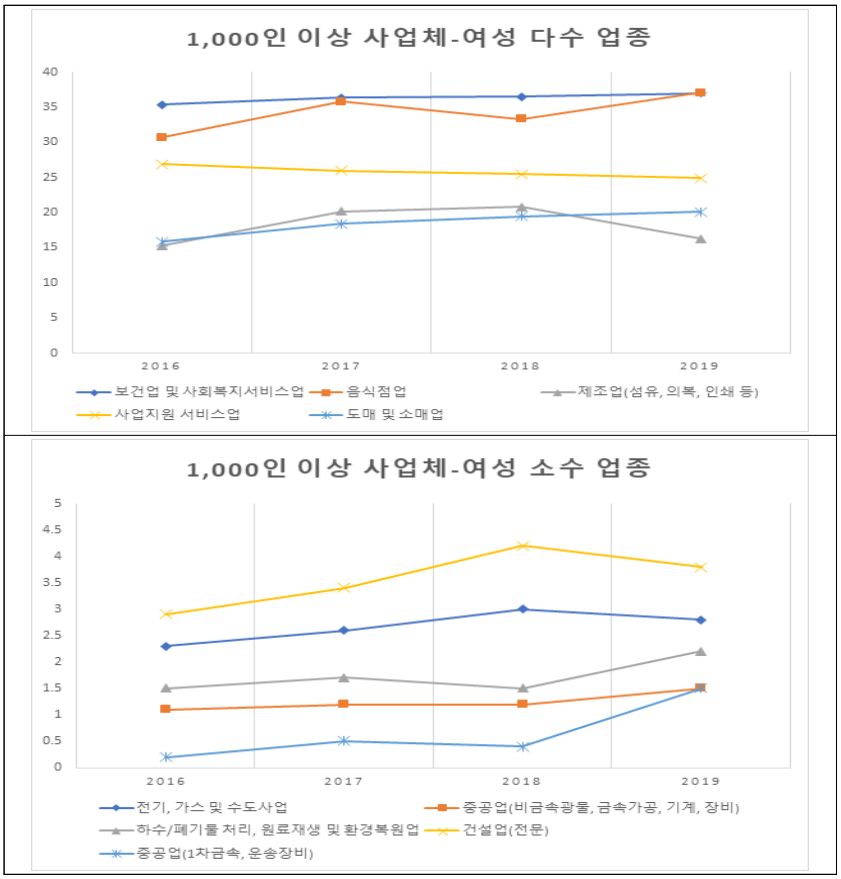
다음은 마찬가지로 여성 다수 업종과 여성 소수 업종을 상위 5위 업종(항공운수업 제외), 하위 5위 업종으로 구분해서 여성관리자 비율 기준선의 추이를 살펴보았다([그림 Ⅲ-1-3], [그림 Ⅲ-1-4] 참조).

먼저 1,000인 이상 사업체를 보면 여성 다수 업종의 경우 고용 비율과 마찬가지로 보건업 및 사회복지 서비스업은 완만한 성장세를 보이고, 사업지원 서비스업도 마찬가지이다. 그 외 업종은 등락을 반복하거나 하락하는 추세를 보여 1,000인 이상의 대형 사업체의 여성 다수 업종이라는 특성을 공유하지만 여성관리자 비율 기준선의 증감 방향은 일정하지 않다. 이에 반해 1,000인 이상 사업체 중 여성 소수 업종에 해당하는 업종들은 관리자 비율 기준선의 증가가 비교적 뚜렷하게 나타난다.

다음은 1,000인 미만 사업체를 보면, 여성 다수 업종의 경우 1,000인 이상 사업체와 마찬가지로 큰 변화없이 등락을 반복하는 업종, 완만하게 증가하는 업종 등 다양한 경향을 보인다. 1,000인 미만 여성 소수 업종의 경우는 육상 및 수상 운송 관련업의 경우는 견고한 성장 추세를, 중공업(1차금속, 운송장비)은 하락세를, 나머지는 등락을 반복하는 형태를 나타내고 있다.

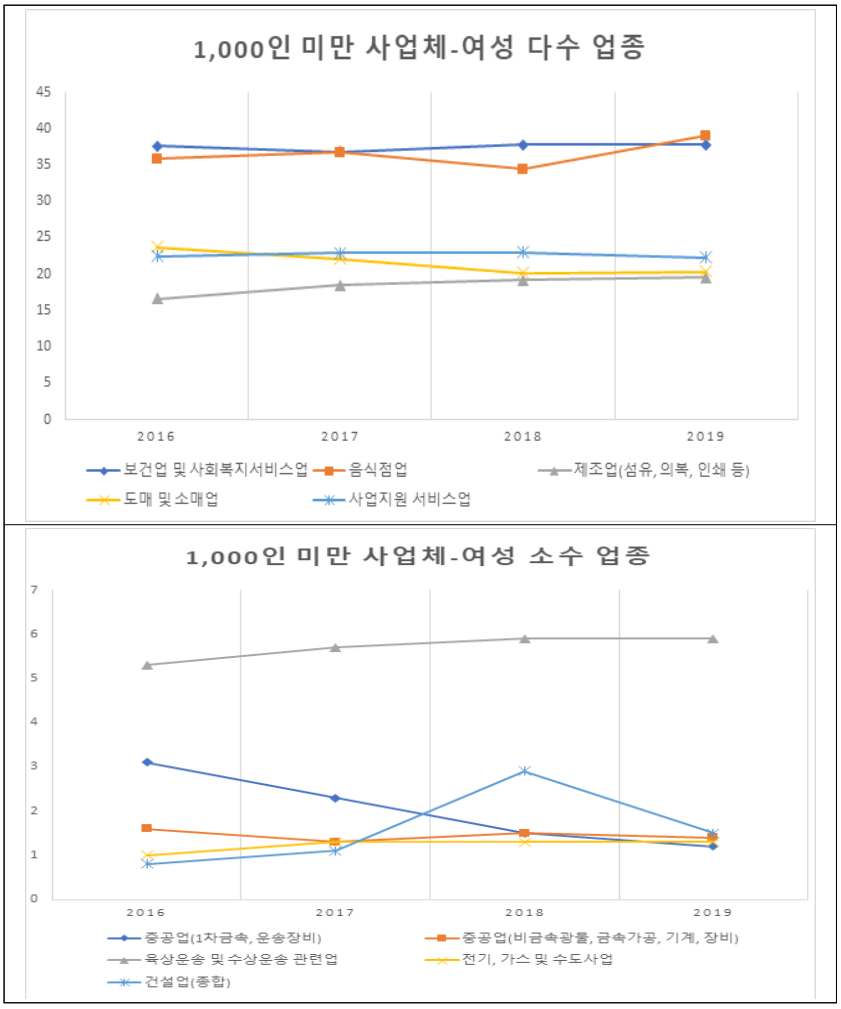
여성고용 기준선의 경우 1,000인 미만 사업체의 여성 소수 업종이, 여성 관리자 기준선은 1,000인 이상 사업체의 여성 소수 업종이 꾸준한 증가세를 보이는 것으로 요약할 수 있다.

(단위: %)



[그림 Ⅲ-1-3] 1,000인 이상 사업체 여성관리자 비율 기준선 추이

(단위: %)



[그림 Ⅲ-1-4] 1,000인 미만 사업체 여성관리자 비율 기준선 추이

다. 시행계획서 대상 사업장 선정 원인과 현황

산업 및 규모별 여성고용과 여성관리자 고용이 해당 산업 평균 기준선에 미달하는 기업은 차년도에 시행계획서를 제출할 의무가 부과된다. 여성근로자 고용비율이 산업 평균의 60%(2013~2014년) 또는 70%(2015년 이후)에 미달

하더라도 여성근로자 고용 비율이 50% 이상인 경우는 제외된다. 이와 관련하여 시행계획서를 작성하게 된 기업이 여성근로자 미달 때문인지, 여성관리자 미달 때문인지 분석해 보았다. 둘 중 어느 하나만 미달되더라도 시행계획서 작성, 이행실적 보고서 작성 의무가 부과된다.

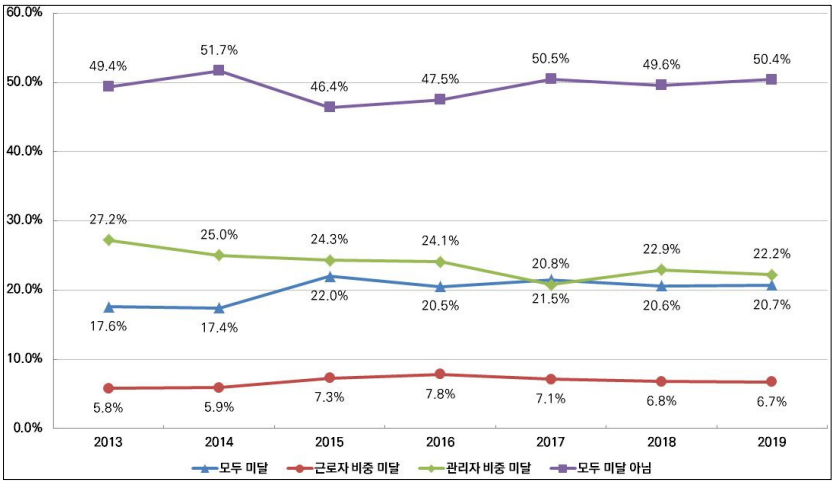
아래 〈표 Ⅲ-1-14〉는 시행계획서 대상 사업장들이 시행계획서 대상 사업장으로 선정된 이유를 연도별, 원인별로 나타내고 있다. 2013년부터 2019년까지 전체적으로 근로자 비중이 미달된 경우보다는 관리자 비중이 미달된 경우가 많았다. 그러나 근로자 비중은 2013년 5.8%에서 2019년 6.7%로 증가한 반면, 관리자 비중은 2013년 27.2%에서 2019년 22.2%로 감소하였다. 모두 미달이 아닌 경우는 2013년 49.4%, 2014년 51.7%, 2015년 46.4%, 2016년 47.5%, 2017년 50.5%, 2018년 49.6%, 2019년 50.4%로 50% 수준에서 등락을 거듭하고 있다.

〈표 Ⅲ-1-14〉 시행계획서 대상 사업장으로 선정된 이유

(단위: 명, %)

년도		모두 미달	근로자 비중 미달	관리자 비중 미달	모두 미달 아님	전체
2013	(명)	313	103	483	879	1,778
	(%)	17.6	5.8	27.2	49.4	100.0
2014	(명)	339	114	487	1,005	1,945
	(%)	17.4	5.9	25.0	51.7	100.0
2015	(명)	442	146	489	932	2,009
	(%)	22.0	7.3	24.3	46.4	100.0
2016	(명)	418	160	492	970	2,040
	(%)	20.5	7.8	24.1	47.5	100.0
2017	(명)	432	143	418	1,012	2,005
	(%)	21.5	7.1	20.8	50.5	100.0
2018	(명)	442	147	492	1,065	2,146
	(%)	20.6	6.8	22.9	49.6	100.0
2019	(명)	506	163	542	1,231	2,442
	(%)	20.7	6.7	22.2	50.4	100.0

자료: 노사발전재단, AA 행정데이터(2013~2019).



[그림 Ⅲ-1-5] 연도별 시행계획서 대상 사업장으로 선정된 이유

아래 〈표 Ⅲ-1-15〉는 시행계획서 대상 사업장들의 여성고용기준 준수 여부를 기업체 규모별로 나타낸 표이다. 1,000인 이상 규모의 기업은 2013년 당시 여성고용기준에 미달하는 기업이 전체의 56.3%로 여성고용기준을 준수하는 기업(43.7%)보다 비중이 더 높았으나, 2019년에는 여성고용기준에 미달하는 기업이 43.3%로 여성고용기준을 준수하는 기업(56.7%)보다 비중이 더 낮아졌다. 기준 준수 기업과 미달 기업의 비중이 역전된 것은 2015년(기준 준수 기업은 48.6%, 미달 기업은 51.4%)과 2016년(기준 준수 기업은 51.4%, 미달 기업은 48.6%) 사이이다. 기준선이 60%에서 70%로 높아졌음에도 기준 준수 기업의 비율이 높아진 것은 1,000인 이상 규모 사업체에 대해서는 제도의 효과가 나타나고 있음을 보여주는 신호로 해석된다.

그러나 500~999인 기업은 1,000인 이상 규모의 기업체와 다른 양상을 보이는데, 2013년에 기준 준수 기업이 53.8%, 미달 기업이 46.2%로 기준을 준수하는 기업이 더 많았으나, 2019년에는 기준 준수 기업이 46.7%, 미달 기업이 53.3%로 여성고용기준에 미달되는 기업들이 더 많았다. 1,000인 미만 기업의 경우 개별 기업의 기준 준수 노력이 기준선 상향의 효과를 따라가지 못하는 것으로 판단된다.

〈표 Ⅲ-1-15〉 기업체 규모별 여성고용(근로자, 관리자)기준 준수/미달 기업체 수 추이

(단위: 개소, %)

연도	1,000인 이상			500~999인			전체		
	기준 준수	기준 미달	소계	기준 준수	기준 미달	소계	기준 준수 소계	기준 미달 소계	전체
2013	337	434	771	542	465	1007	879	899	1,778
	43.7	56.3	100.0	53.8	46.2	100.0	49.4	50.6	100.0
2014	401	415	816	604	525	1129	1005	940	1,945
	49.1	50.9	100.0	53.5	46.5	100.0	51.7	48.3	100.0
2015	391	414	805	541	663	1204	932	1077	2,009
	48.6	51.4	100.0	44.9	55.1	100.0	46.4	53.6	100.0
2016	424	401	825	546	669	1215	970	1070	2,040
	51.4	48.6	100.0	44.9	55.1	100.0	47.5	52.5	100.0
2017	454	394	848	558	599	1157	1012	993	2,005
	53.5	46.5	100.0	48.2	51.8	100.0	50.5	49.5	100.0
2018	469	416	885	596	665	1261	1065	1081	2,146
	53.0	47.0	100.0	47.3	52.7	100.0	49.6	50.4	100.0
2019	514	393	907	717	818	1535	1231	1211	2,442
	56.7	43.3	100.0	46.7	53.3	100.0	50.4	49.6	100.0

자료: 노사발전재단, AA 행정데이터(2013~2019).

2. AA 대상 사업장 직급별 여성고용 비율

2013년부터 2019년까지 AA 대상 사업장 직급별 여성고용 비율을 살펴보면 전체 여성고용 현황은 2013년 34.6%에서 2019년 37.2%로 꾸준히 증가하는 추세를 보인다. 임원급 여성 비율은 2013년부터 2017년까지 지속적으로 증가하다가 2018년 이후 감소세로 전환하였고, 관리자급 여성 비율은 모든 규모의 사업장에서 확연하게 증가하는 추세를 나타내었다.

〈표 Ⅲ-2-1〉 2013년~2019년 AA 대상 사업장 직급별 여성 비율

(단위: %)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
전체	34.6	35.5	36.2	36.4	36.7	37.9	37.2
임원급	7.9	8.5	8	8.5	13	11.8	9.5
관리자급	11.6	12.4	13.3	14.1	15.1	15.8	16.6

자료: 노사발전재단, AA 행정데이터(2013~2019).

가. 규모별 현황

사업장 규모별로 보면 1,000인 미만 사업장 전체 여성 비율은 증감을 반복하며 완만하게 증가하는 추세이며, 1,000인 이상 사업장 전체 여성 비율은 2013년부터 2018년까지 꾸준히 증가하다가 2019년에 다소 하락하였다. 1,000인 미만 사업장 임원급 여성 비율은 증감을 반복하며 완만하게 증가하였고, 1,000인 이상 사업장 임원급 여성 비율은 2013년부터 2017년까지 큰 폭으로 증가하다가 2018년부터 하락세를 보였다. 1,000인 미만 사업장 관리자급 여성 비율은 2013년 13.4%에서 2019년 16.8%로 증가하였고, 1,000인 이상 사업장 관리자급 여성 비율은 2013년 11.3%에서 2019년 16.5%로 증가하였다. 규모에 상관없이 관리자급 여성 비율은 지속적으로 증가하는 추세이다.

〈표 Ⅲ-2-2〉 2013년~2019년 AA 대상 사업장 규모별 직급별 여성 비율

(단위: %)

		2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
1,000인 미만	전체	35.2	35.8	36.5	36.3	35.9	36.8	36.1
	임원급	8.1	10.5	9.2	9.1	11.5	15.8	10.3
	관리자급	13.4	13.9	14.0	14.8	14.8	15.7	16.8
1,000인 이상	전체	34.5	35.5	36.1	36.4	36.9	38.2	37.6
	임원급	7.9	7.5	7.3	8.1	13.8	9.2	9.0
	관리자급	11.3	12.1	13.1	13.9	15.1	15.8	16.5

자료: 노사발전재단, AA 행정데이터(2013~2019).

다음은 이상의 분포 변화를 업종별로 세분화하여 추이를 살펴본다. 기준선이 산업 및 규모별 평균 60%였던 2013년과, 70%로 변경된 후인 2016년, 그리고 가장 최근인 2019년도 등 3개년씩 끊어서 규모, 유형 등을 업종과 교차하여 전체, 임원, 관리자의 직급별 고용 비율 등을 살펴보고, 이러한 구분 방법은 이후 본 장의 기초분석에서 동일하게 적용한다.

2013년 직급별 전체 여성고용 비율은 34.6%, 임원급 여성 비율은 7.9%, 관리자급 여성 비율은 11.6%이다(〈표 Ⅲ-2-1〉 참고). 전체 여성고용 비율이 가장 높은 산업은 보건업 및 사회복지서비스업(70.4%)이며 전체 여성고용 비율이 가장 낮은 산업은 중공업(7.0%)이다. 임원급 여성고용 비율이 가장 높은 산업은 보건업 및 사회복지서비스업(32.2%)이며, 가장 낮은 산업은 농업·임업·어업·광업(0.0%), 전기·가스 및 수도사업(0.0%)이다. 관리자급 여성고용 비율이 가장 높은 산업은 보건업 및 사회복지서비스업(45.4%)이며, 가장 낮은 산업은 건설업(2.5%)이다.

한편, 2013년 규모별 1,000인 미만 사업장의 전체 여성고용 비율은 35.2%, 임원급 여성 비율은 8.1%, 관리자급 여성 비율은 13.4%이다(〈표 Ⅲ-2-2〉 참고). 1,000인 미만 규모의 사업장 중 전체 여성고용 비율이 가장 높은 산업은 항공운수업(73.1%)이며, 가장 낮은 산업은 건설업(7.5%)이다. 또한, 1,000인 미만 사업장 중 임원급 여성 비율이 가장 높은 산업은 보건업 및 사회복지서비스업으로 37.1%, 가장 낮은 산업은 농업·임업·어업·광업, 전기·가스 및 수도사업, 하수,폐기물 처리·원료재생 및 환경복원업, 항공운수업, 부동산 및 임대업으로 모두 0.0%이다. 1,000인 미만 사업장 중 관리자급 여성 고용비율이 가장 높은 산업은 보건업 및 사회복지서비스업(41.5%)이며, 가장 낮은 산업은 건설업(1.7%)이다.

1,000인 이상 사업장의 전체 여성 비율은 34.5%, 임원급 여성 비율은 7.9%, 관리자급 여성 비율은 11.3%이다. 1,000인 이상 사업장 중 전체 여성고용 비율이 가장 높은 산업은 보건업 및 사회복지서비스업(70.0%)이며, 가장 낮은 산업은 중공업(6.5%)이다. 임원급 여성고용 비율이 가장 높은 산업은 보건업 및 사회복지서비스업(28.8%)이며, 가장 낮은 산업은 농업·임업·어업·광업, 전기·가스 및 수도사업으로 모두 0.0%이다. 관리자급 여성고용 비율이 가장 높은 산업은 보건업 및 사회복지서비스업(46.7%)이며, 가장 낮은 산업은 하수,

폐기물 처리·원료재생 및 환경복원업(1.8%)이다. 2013년 항공운수업의 경우, 1,000인 미만 사업장과 1,000인 이상 사업장 모두 전체 여성고용 비율은 상위권에 속하는 반면, 임원급 여성 비율과 관리자급 여성 비율은 하위권에 속해있다. 이를 통해 항공운수업에서 여성이 관리자급 이상 직위를 갖는 것은 상당히 어렵다는 것을 추측할 수 있다.

〈표 Ⅲ-2-3〉 2013년 규모별 직급별 여성 비율

(단위: 명, %)

업종	전체			1,000인 미만			1,000인 이상		
	전체	임원	관리자	전체	임원	관리자	전체	임원	관리자
1. 농업, 임업, 어업, 광업	16.2	0.0	6.6	15.6	0.0	6.2	18.2	0.0	7.0
2a. 경공업1(식음료, 담배)	39.0	2.3	6.8	38.1	1.1	5.1	39.1	2.6	7.0
2b. 경공업2(섬유, 의복, 가죽, 인쇄)	55.5	11.3	30.4	59.2	12.4	32.2	46.3	6.3	23.8
3. 경공업3(목재, 펄프, 가구, 기타제조)	20.0	6.3	4.8	18.4	2.2	2.8	22.5	13.0	10.1
4a. 화학공업	17.3	3.6	8.4	21.7	5.0	7.6	16.3	3.2	8.5
4b. 중공업	7.0	0.8	2.6	10.1	1.0	2.0	6.5	0.7	2.7
5. 전자산업	29.9	1.4	7.4	27.4	1.9	4.5	30.2	1.3	7.6
6a. 전기, 가스 및 수도사업	12.2	0.0	2.6	9.5	0.0	3.9	12.4	0.0	2.5
6b. 하수·폐기물 처리, 원료 재생 및 환경복원업	8.6	2.1	2.6	11.0	0.0	3.9	6.9	3.1	1.8
7. 건설업	9.0	1.0	2.5	7.5	1.5	1.7	9.3	0.9	2.6
8. 도매 및 소매업	55.5	11.5	20.0	53.5	20.5	36.1	55.9	6.0	12.1
9. 숙박 및 음식점업	55.1	12.4	22.7	51.9	14.5	28.0	55.8	11.4	20.7
10. 육상운송 및 수상운송 관련업	9.3	3.0	5.1	8.9	4.2	8.2	9.5	1.1	4.7
11. 항공운수업	46.6	5.4	18.6	73.1	0.0	31.8	45.9	5.5	18.6
12. 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	29.5	4.2	13.5	25.3	4.2	12.0	30.6	4.2	14.2
13. 금융 및 보험업	45.6	3.2	17.7	38.1	3.8	11.6	46.5	3.0	18.4
14. 부동산 및 임대업	25.4	15.6	13.4	32.8	0.0	14.4	21.8	17.1	12.4

업종	전체			1,000인 미만			1,000인 이상		
	전체	임원	관리자	전체	임원	관리자	전체	임원	관리자
15a. 연구개발 및 전문서비스 관련업	26.7	13.4	14.4	28.5	14.1	13.4	24.8	12.9	15.2
15b. 기술 서비스 관련업	13.3	1.2	6.5	13.5	1.3	4.7	13.1	1.1	7.6
15c. 사업시설 관리 관련업	33.7	10.2	10.4	38.4	14.8	11.0	30.6	5.1	10.2
15d. 사업지원 서비스업	55.5	13.0	23.7	49.9	13.7	19.0	58.1	12.5	25.6
16. 교육서비스업	43.8	22.4	25.0	43.4	25.3	27.8	43.9	22.0	24.4
17. 보건업 및 사회복지 서비스업	70.4	32.2	45.4	71.8	37.1	41.5	70.0	28.8	46.7
18. 예술, 스포츠 및 여가관련	46.6	4.6	16.5	43.1	10.5	30.6	47.3	2.6	13.1
19. 협회 및 단체, 수리 및 개인 서비스업	33.0	13.1	10.3	35.3	15.5	13.1	32.0	7.1	9.3

자료: 노사발전재단, AA 행정데이터(2013).

2016년 산업별 전체 여성고용 비율이 가장 높은 산업은 보건업 및 사회복지서비스업(71.3%)이며, 전체 여성고용 비율이 가장 낮은 산업은 중공업(5.7%)이다. 전체 임원급 여성고용 비율이 가장 높은 산업은 보건업 및 사회복지서비스업(32.8%)이며, 가장 낮은 산업은 건설업(종합)(0.6%)이다. 관리자급 여성고용 비율이 가장 높은 산업은 보건업 및 사회복지서비스업(48.8%)이며, 가장 낮은 산업은 중공업(1차금속, 운송장비)(2.0%)이다.

2016년 산업별 1,000인 미만 규모의 사업장 중 전체 여성고용 비율이 가장 높은 산업은 보건업 및 사회복지서비스업(72.4%)이며, 가장 낮은 산업은 건설업(전문)(5.6%)이다. 1,000인 미만 사업장 중 임원급 여성고용 비율이 가장 높은 산업은 보건업 및 사회복지서비스업(36.7%)이며, 가장 낮은 산업은 중공업(1차금속, 운송장비)(0.0%)이다. 1,000인 미만 사업장 중 관리자급 여성고용 비율이 가장 높은 산업은 음식점업(50.1%)이며, 가장 낮은 산업은 건설업(종합)(1.9%)이다.

1,000인 이상 사업장 중 전체 여성고용 비율이 가장 높은 산업은 보건업 및 사회복지서비스업(70.9%)이며, 가장 낮은 산업은 중공업(1차금속, 운송장비)(4.0%)이다. 임원급 여성고용 비율이 가장 높은 산업은 보건업 및 사회복지

서비스업(30.7%)이며, 가장 낮은 산업은 농업·임업·어업·광업, 전기·가스 및 수도사업으로 모두 0.0%이다. 관리자급 여성고용 비율이 가장 높은 산업은 보건업 및 사회복지서비스업(50.0%)이며, 가장 낮은 산업은 중공업(1차금속, 운송장비)(1.2%)이다.

〈표 Ⅲ-2-4〉 2016년 규모별 직급별 여성 비율

(단위: %)

업종	전체			1,000인 미만			1,000인 이상		
	전체	임원	관리자	전체	임원	관리자	전체	임원	관리자
1. 농업, 임업, 어업, 광업	17.3	2.1	9.8	16.7	2.4	10.4	19.1	0.0	9.1
2a. 제조업(음·식료품,담배)	36.7	3.5	8.9	39.8	4.2	7.5	36.0	3.3	9.2
2b. 제조업 (섬유, 의복, 인쇄 등)	53.6	18.8	30.6	53.9	19.3	27.2	53.1	16.3	40.7
3. 제조업(목재)	22.6	6.2	13.1	19.9	3.8	5.5	26.5	10.3	21.2
4a. 화학공업(의료용물질 및 의약품)	27.0	10.0	14.0	27.6	10.6	12.5	26.6	9.5	14.9
4c. 화학공업(의료용물질 외 기타)	16.5	2.8	9.2	15.4	2.4	4.9	16.8	2.9	10.3
4b. 중공업(비금속광물, 금속 가공, 기계, 장비)	6.8	1.0	2.8	10.4	1.2	3.2	6.0	1.0	2.7
4d. 중공업(1차금속, 운송장비)	5.7	1.1	2.0	11.1	0.0	6.2	4.0	1.4	1.2
5. 전자산업	27.1	2.4	9.1	25.5	1.6	4.1	27.3	2.6	9.5
6a. 전기, 가스 및 수도사업	14.1	0.7	3.9	9.5	1.3	2.5	14.2	0.0	4.0
6b. 하수/폐기물 처리, 원료 재생 및 환경복원업	10.2	2.5	3.5	13.1	4.2	5.0	7.3	1.8	2.1
7a. 건설업(종합)	11.2	0.6	3.0	9.4	0.8	1.9	11.4	0.6	3.1
7b. 건설업(전문)	5.9	2.9	4.5	5.6	2.3	2.6	5.9	3.2	5.2
8. 도매 및 소매업	57.9	16.5	21.1	54.9	24.9	32.3	58.4	10.9	16.9
9a. 숙박업	48.4	7.8	13.9	35.2	5.2	10.4	50.9	9.0	15.1
9b. 음식점업	58.0	12.2	31.7	65.1	8.6	50.1	57.1	13.7	24.9
10. 육상운송 및 수상운송 관련업	11.2	2.5	6.4	11.0	2.3	8.8	11.3	2.8	6.0

업종	전체			1,000인 미만			1,000인 이상		
	전체	임원	관리자	전체	임원	관리자	전체	임원	관리자
11. 항공운수업	49.3	5.0	21.7	45.0	4.8	6.6	49.7	5.0	22.9
12. 출판/영상/방송통신 및 정보서비스업	32.7	6.9	19.7	32.0	7.1	18.0	32.8	6.8	20.2
13. 금융 및 보험업	46.9	4.6	21.7	39.0	7.3	17.5	48.0	3.6	22.3
14. 부동산 및 임대업	25.1	18.8	14.1	34.1	1.2	17.9	21.2	20.5	10.8
15a. 연구개발 및 전문서비스 관련업	31.4	15.4	19.4	32.8	14.9	16.9	29.1	15.8	23.0
15b. 기술서비스 관련업	13.3	1.5	6.6	12.4	1.8	6.6	13.9	1.0	6.5
15c. 사업시설 관리 관련업	42.3	14.0	12.9	40.0	15.3	15.9	43.8	12.1	11.9
15d. 사업지원 서비스업	56.8	13.2	28.2	53.8	15.7	24.0	58.0	11.1	29.5
16. 교육서비스업	44.2	20.3	27.0	46.9	27.4	29.7	43.6	18.4	26.5
17. 보건업 및 사회복지 서비스업	71.3	32.8	48.8	72.4	36.7	44.6	70.9	30.7	50.0
18. 예술, 스포츠 및 여가관련	47.5	9.2	22.2	47.2	17.9	37.4	47.6	5.0	18.2
19. 협회 및 단체, 수리 및 개인 서비스업	38.1	25.5	15.7	34.4	6.9	12.9	40.3	32.4	17.5

자료: 노사발전재단, AA 행정데이터(2016).

2019년 산업별 전체 여성고용 비율이 가장 높은 산업은 보건업 및 사회복지서비스업(73.0%)이며, 전체 여성고용 비율이 가장 낮은 산업은 중공업(1차금속, 운송장비)(4.4%)이다. 전체 임원급 여성고용 비율이 가장 높은 산업은 협회 및 단체, 수리 및 개인서비스업(38.2%)이며, 가장 낮은 산업은 농업·임업·어업·광업(0.0%)이다. 관리자급 여성고용 비율이 가장 높은 산업은 보건업 및 사회복지서비스업(51.0%)이며, 가장 낮은 산업은 건설업(전문)(2.9%)이다.

2019년 산업별 1,000인 미만 규모의 사업장 중 전체 여성고용 비율이 가장 높은 산업은 보건업 및 사회복지서비스업(73.1%)이며, 가장 낮은 산업은 중공업(1차금속, 운송장비)(6.4%)이다. 1,000인 미만 사업장 중 임원급 여성고용 비율이 가장 높은 산업은 사업지원 서비스업(44.0%)이며, 가장 낮은 산업은 농업·임업·어업·광업, 중공업(1차금속, 운송장비), 항공운수업으로 모두 0.0%이다. 1,000인 미만 사업장 사업장 중 관리자급 여성고용 비율이 가장 높은

산업은 보건업 및 사회복지서비스업(43.0%)이며, 가장 낮은 산업은 항공운수업(2.9%)이다.

1,000인 이상 사업장 중 전체 여성고용 비율이 가장 높은 산업은 보건업 및 사회복지서비스업(72.9%)이며, 가장 낮은 산업은 중공업(1차금속, 운송장비)(4.1%)이다. 임원급 여성고용 비율이 가장 높은 산업은 협회 및 단체·수리 및 개인 서비스업(43.0%)이며, 가장 낮은 산업은 농업·임업·어업·광업, 전기·가스 및 수도사업, 하수·폐기물 처리·원료재생 및 환경복원업으로 모두 0.0%이다. 관리자급 여성고용 비율이 가장 높은 산업은 보건업 및 사회복지서비스업(52.9%)이며, 가장 낮은 산업은 건설업(전문)(2.6%)이다.

〈표 Ⅲ-2-5〉 2019년 규모별 직급별 여성 비율

(단위: %)

업종	전체			1,000인 미만			1,000인 이상		
	전체	임원	관리자	전체	임원	관리자	전체	임원	관리자
1. 농업, 임업, 어업, 광업	20.6	0.0	11.7	21.0	0.0	13.5	19.3	0.0	8.8
2a. 제조업(음·식료품,담배)	37.8	6.1	11.1	35.6	5.7	8.9	38.3	6.2	11.6
2b. 제조업 (섬유, 의복, 인쇄 등)	50.3	14.7	31.8	56.2	14.4	34.6	39.1	15.8	23.9
3. 제조업(목재)	17.4	7.0	14.2	13.6	7.1	5.6	20.2	7.0	20.7
4a. 화학공업(의료용물질 및 의약품)	28.9	11.0	14.9	29.6	12.4	12.8	28.5	9.4	16.1
4c. 화학공업(의료용물질 외 기타)	17.2	3.8	11.8	15.8	3.3	8.3	17.6	4.0	12.8
4b. 중공업(비금속광물, 금속 가공, 기계, 장비)	7.5	1.4	3.6	10.2	1.7	4.2	6.7	1.2	3.5
4d. 중공업(1차금속, 운송장비)	4.4	1.0	4.4	6.4	0.0	5.0	4.1	1.3	4.3
5. 전자산업	25.2	3.1	11.4	26.7	2.1	8.9	25.0	3.3	11.6
6a. 전기, 가스 및 수도사업	15.3	0.7	5.8	11.0	1.1	5.7	15.7	0.0	5.8
6b. 하수/폐기물 처리, 원료 재생 및 환경복원업	14.4	4.1	5.5	16.5	8.7	6.6	12.6	0.0	4.8
7a. 건설업(종합)	14.5	1.0	4.2	12.6	1.4	4.0	14.8	0.9	4.2
7b. 건설업(전문)	6.4	2.0	2.9	7.7	0.6	3.5	6.2	2.5	2.6
8. 도매 및 소매업	57.1	18.2	25.3	49.5	19.4	28.4	58.6	17.4	24.2
9a. 숙박업	47.5	12.4	16.9	39.1	23.2	17.8	50.1	5.0	16.5

업종	전체			1,000인 미만			1,000인 이상		
	전체	임원	관리자	전체	임원	관리자	전체	임원	관리자
9b. 음식점업	63.2	14.3	30.1	65.6	21.3	42.7	63.0	11.1	27.4
10. 육상운송 및 수상운송 관련업	14.9	2.9	7.9	16.1	2.4	7.7	14.4	3.8	8.0
11. 항공운수업	48.6	3.9	23.8	49.5	0.0	2.9	48.6	3.9	23.9
12. 출판/영상/방송통신 및 정보서비스업	31.9	7.9	20.3	32.4	9.4	20.1	31.7	7.2	20.4
13. 금융 및 보험업	48.1	6.3	25.6	41.7	5.5	21.9	49.2	6.6	26.2
14. 부동산 및 임대업	30.8	18.1	16.0	36.9	15.6	16.1	26.7	23.1	15.9
15a. 연구개발 및 전문서비스 관련업	32.8	14.3	22.8	35.2	11.3	22.0	29.9	15.5	23.4
15b. 기술서비스 관련업	15.2	1.6	8.9	15.8	1.4	8.3	14.8	1.7	9.5
15c. 사업시설 관리 관련업	40.0	16.1	17.7	40.3	14.0	22.7	39.8	17.3	14.1
15d. 사업지원 서비스업	55.2	31.3	29.1	52.3	44.0	31.3	56.3	12.8	28.0
16. 교육서비스업	46.0	20.7	29.5	50.7	30.7	37.0	44.6	17.7	28.1
17. 보건업 및 사회복지 서비스업	73.0	35.4	51.0	73.1	35.9	43.0	72.9	35.1	52.9
18. 예술, 스포츠 및 여가관련	44.9	7.6	22.6	43.2	12.0	28.2	45.9	3.4	19.7
19. 협회 및 단체, 수리 및 개인 서비스업	50.2	38.2	27.1	34.3	9.3	19.1	60.6	43.0	36.0

자료: 노사발전재단, AA 행정데이터(2019).

다음으로 여성이 다수인 대표 업종과 소수인 대표 업종에 대하여 규모별 분포의 변화를 살펴보았다. 이 절에서 여성 다수 및 소수의 기준은 AA 대상 사업체들을 모집단으로 했을 때 여성고용 비율이 상·하위 5위 안팎이면서 비교적 고용인원이 많은 업종을 선정하였는데, 여성 다수 업종은 보건업 및 사회복지 서비스업, 제조업(섬유, 의복, 가죽, 인쇄), 숙박음식점업, 도매 및 소매업, 사업지원 서비스업을 선정하였고, 여성 소수 업종은 기술 서비스 관련업, 전기, 가스 및 수도사업, 육상운송 및 수상운송 관련업, 건설업, 하수·폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업, 중공업 등을 선정하였다.

여성 다수 업종의 경우 규모에 따라 여성고용 비율의 증감 방향이 다소 엇갈리게 나타났다. 예컨대, 제조업(섬유, 의복, 가죽, 인쇄)의 경우 1,000인 미만

사업체는 비율이 2016년에 감소하였다가 2019년에 다시 반등한 반면에 1,000인 이상 사업체는 2016년에 큰 폭으로 증가하였다가 2019년에 이르러 2013년 수준 밑으로 급락한 추세를 나타냈다. 대표적인 여성 다수 업종인 도매 및 소매업의 경우는 반대로 1,000인 미만 사업체는 여성고용 비율이 증가에서 감소로 등락을 반복하는 반면, 1,000인 이상 사업체는 증가 추세를 보이는 등 증감의 방향이 일관성을 보이지 않는다.

이에 반해 여성 소수 업종의 경우 규모와 상관없이 여성고용 비율이 대체로 증가하는 추세를 나타내고 있다. 2015년 이후 기준선 상향과 함께 여성 소수 업종에서의 여성고용률 제고 효과가 전통적인 남성 집중 업종에서 두드러지게 나타나는 것으로 보인다.

〈표 Ⅲ-2-6〉 규모별 여성(전체) 비율 변화(2013~2019)

(단위: %)

업종			1,000인 미만			1,000인 이상		
			’13년	’16년	’19년	’13년	’16년	’19년
여성 다수 업종	보건업 및 사회복지서비스업		71.8	72.4	73.1	70.0	70.9	72.9
	제조업(섬유, 의복, 가죽, 인쇄)		59.2	53.9	56.2	46.3	53.1	39.1
	숙박 음식점업	숙박업	51.9	35.2	39.1	55.8	50.9	50.1
		음식점업		65.1	65.6		57.1	63.0
	도매 및 소매업		53.5	54.9	49.5	55.9	58.4	58.6
	사업지원 서비스업		49.9	53.8	52.3	58.1	58	56.3
여성 소수 업종	기술 서비스 관련업		13.5	12.4	15.8	13.1	13.9	14.8
	전기, 가스 및 수도사업		9.5	9.5	11	12.4	14.2	15.7
	육상운송 및 수상운송 관련업		8.9	11	16.1	9.5	11.3	14.4
	건설업	종합	7.5	9.4	12.6	9.3	11.4	14.8
		전문		5.6	7.7		5.9	6.2
	하수·폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업		11.0	13.1	16.5	6.9	7.3	12.6
	중공업	비금속광물, 금속가공, 기계, 장비	10.1	10.4	10.2	6.5	6.0	6.7
		1차금속, 운송장비		11.1	6.4		4.0	4.1

자료: 노사발전재단, AA 행정데이터(2013~2019).

전체 여성고용률과 함께 임원급, 관리자급의 변화를 살펴보았다. 여성임원 비율이 여성관리자 비율 증가에 유의한 영향을 끼친다는 선행연구들의 결과를 감안할 때 여성임원 비율의 증감을 살펴보는 것은 여성관리자 비율의 추세변화를 분석하는 데 있어 중요한 의의를 갖는다.

먼저 임원의 경우 보건업 및 사회복지서비스업은 1,000인 이상 사업체의 경우 지속적으로 증가 추세를 보이는 반면 1,000인 미만 사업체는 감소 추세를 보여 규모에 따라 확연한 차이를 보였고 이러한 경향은 도매 및 소매업에서도 유사하게 나타났다. 제조업(섬유, 의복, 가죽, 인쇄)의 경우 2013년과 2016년 사이에 임원 비율이 크게 증가하였으나 약간 감소세로 전환하였고, 숙박음식점업의 경우는 1,000인 미만 사업체에서 임원 비율 증가가 1,000인 이상 사업체보다 확연히 나타난다. 특히 사업지원 서비스업의 경우는 1,000인 미만 사업체에서의 여성임원 비율 증가가 매우 두드러지게 나타났는데, 2013년 13.7%에서 2019년 44.0%로 무려 30.3%p나 상승하였다. 여성 소수 업종에서는 다수 업종과 같은 큰 변화는 보이지 않는데, 운송 관련업의 경우 1,000인 미만은 하락 추세를, 1,000인 이상은 증가 추세를 보였고, 하수·폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업은 반대로 1,000인 미만은 증가 추세, 1,000인 이상은 감소 추세를 나타냈다. 업종과 규모에 따라서 여성 임원의 증감 방향이 매우 다양하게 나타나고 있다.

〈표 Ⅲ-2-7〉 규모별 여성(임원) 비율 변화(2013~2019)

(단위: %)

업종			1,000인 미만			1,000인 이상		
			'13년	'16년	'19년	'13년	'16년	'19년
여성 다수 업종	보건업 및 사회복지서비스업		37.1	36.7	35.9	28.8	30.7	35.1
	제조업(섬유, 의복, 가죽, 인쇄)		12.4	19.3	14.4	6.3	16.3	15.8
	숙박 음식점업	숙박업	14.5	5.2	23.2	11.4	9.0	5.0
		음식점업		8.6	21.3		13.7	11.1
	도매 및 소매업		20.5	24.9	19.4	6.0	10.9	17.4
	사업지원 서비스업		13.7	15.7	44.0	12.5	11.1	12.8

업종			1,000인 미만			1,000인 이상		
			'13년	'16년	'19년	'13년	'16년	'19년
여성 소수 업종	기술 서비스 관련업		1.3	1.8	1.4	1.1	1.0	1.7
	전기, 가스 및 수도사업		0.0	1.3	1.1	0.0	0.0	0.0
	육상운송 및 수상운송 관련업		4.2	2.3	2.4	1.1	2.8	3.8
	건설업	종합	1.5	0.8	1.4	0.9	0.6	0.9
		전문		2.3	0.6	·	3.2	2.5
	하수·폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업		0.0	4.2	8.7	3.1	1.8	0.0
	중공업	비금속광물, 금속가공, 기계, 장비	1.0	1.2	1.7	0.7	1.0	1.2
		1차금속, 운송장비		0.0	0.0		1.4	1.3

자료: 노사발전재단, AA 행정데이터(2013~2019).

마지막으로 여성관리자 비율의 증감 추세를 살펴보았다. 보건업 및 사회복지 서비스업의 경우 규모에 상관없이 2016년에 증가하였다가, 2019년에 감소세로 전환하였다. 음식점업, 도매 및 소매업의 경우 1,000인 이상 사업체는 관리자 비율이 증가 추세를 보이나, 1,000인 미만 사업체는 등락을 반복하는 추세를 보이는데, 음식점업의 경우 2016년에는 1,000인 미만 사업체가, 2019년에는 1,000인 이상 사업체의 관리자 비율이 큰 폭으로 증가하였다. 특히 여성 다수 업종 가운데, 사업지원 서비스업의 경우 관리자 비율이 2013년에는 1,000인 미만 사업체의 경우 19.0%, 1,000인 이상 사업체는 25.6%를 나타냈는데, 2019년에는 큰 폭으로 증가해 각각 31.3%를 나타냈다. 사업지원 서비스업의 경우 임원 비율이 큰 폭으로 증가했던 업종임을 감안하면, 여성임원 비율의 상승이 관리자 비율에도 영향을 끼쳤을 것으로 보이지만, 여성 다수 업종 전체적으로 보면, 여성임원의 증감과 관리자 증감의 방향이 일관성을 보인다고 할 수는 없다.

여성 소수 업종의 경우 여성임원 비율이 단조적인 증가세를 보였던 운송 관련업의 1,000인 이상 사업체와 하수·폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업의 경우는 여성관리자 비율의 증가가 함께 나타나는 것으로 분석되었다.

여성임원 비율의 증가가 여성관리자 비율 제고에 끼치는 영향이 전통적인 여성 소수 업종에게는 일관성을 보였는데, 이는 조직 내 여성임원을 늘리는 것이 중간관리자의 여성 비율을 증가시키는 데 있어 여성 소수 업종에게는 유리한 전략이 될 수 있음을 보여주는 것으로 해석할 수 있을 것이다.

〈표 Ⅲ-2-8〉 규모별 여성(관리자) 비율 변화(2013~2019)

(단위: %)

업종			1,000인 미만			1,000인 이상		
			'13년	'16년	'19년	'13년	'16년	'19년
여성 다수 업종	보건업 및 사회복지서비스업		41.5	44.6	43.0	46.7	50.0	43.0
	제조업(섬유, 의복, 가죽, 인쇄)		32.2	27.2	34.6	23.8	40.7	34.6
	숙박 음식점업	숙박업	28.0	10.4	17.8	20.7	15.1	17.8
		음식점업		50.1	42.7		24.9	42.7
	도매 및 소매업		36.1	32.3	28.4	12.1	16.9	28.4
	사업지원 서비스업		19.0	24.0	31.3	25.6	29.5	31.3
여성 소수 업종	기술 서비스 관련업		4.7	6.6	8.3	7.6	6.5	8.3
	전기, 가스 및 수도사업		3.9	2.5	5.7	2.5	4.0	5.7
	육상운송 및 수상운송 관련업		8.2	8.8	7.7	4.7	6.0	7.7
	건설업	종합	1.7	1.9	4.0	2.6	3.1	4.0
		전문		2.6	3.5		5.2	3.5
	하수·폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업		3.9	5.0	6.6	1.8	2.1	6.6
	중공업	비금속광물, 금속가공, 기계, 장비	2.0	3.2	4.2	2.7	2.7	4.2
		1차금속, 운송장비		6.2	5.0		1.2	5.0

자료: 노사발전재단, AA 행정데이터(2013~2019).

나. 유형별 현황

2013년부터 2019년까지 AA 대상 사업장 직급별 여성고용 비율을 살펴보면 사업장 유형별로 전체 여성 비율은 증가하는 추세이다. 민간 부문 사업장의 전체 여성 비율이 가장 높게 나타났으며, 임원급 여성 비율은 공공과 민간 모두 비슷하게 10% 안팎을 보인다. 관리자급 여성 비율은 과거에는 민간이 공공

보다 높았으나 격차가 줄어들면서 2019년에는 동일한 비율을 나타냈다.

사업장 유형별로 전체 여성고용 현황은 2013년부터 전반적으로 꾸준히 증가하는 추세이다. 공공부문 사업장 전체 여성 비율은 2013년 29.5%에서 2019년 35.3%까지 지속적으로 증가하였고, 민간부문 사업장 전체 여성 비율은 2013년 35.2%에서 2018년 38.6%까지 꾸준히 증가하다가 2019년에 37.7%로 소폭 하락하였으며 지방공기업 사업장 전체 여성 비율은 2018년 17.9%에서 2019년 22.8%로 4.9%p 증가하였다.

사업장 유형별 임원급 여성 비율은 모든 사업장 유형에서 2018년부터 감소세로 전환되었다. 공공부문 사업장 임원급 여성 비율은 2013년 6.2%에서부터 2017년 11.6%까지 등락을 반복하다가 2017년 최고점을 기록한 이후 하락세로 전환되었다. 민간부문 사업장 임원급 여성 비율은 2013년 8.0%에서 2016년 8.4%, 2017년 13.1%로 크게 확대되었으나 이후 감소세로 전환되었으며, 지방공기업 사업장 임원급 여성 비율은 2018년 4.3%에서 2019년 1.8%로 2.5%p 하락하였다.

사업장 유형별 관리자급 여성 비율은 2013년부터 2019년까지 모든 사업장 유형에서 꾸준하게 증가하고 있다. 공공부문 사업장 관리자급 여성 비율은 2013년 8.9%에서 2019년 16.7%로 7.8%p 증가하였고, 민간부문 사업장 관리자급 여성 비율은 2013년 12.1%에서 2019년 16.7%로 4.6%p 증가하였다. 지방공기업 사업장 관리자급 여성 비율은 2018년 6.0%에서 2019년 8.9%로 2.9%p 증가하였다.

〈표 Ⅲ-2-9〉 2013년~2019년 AA 대상 사업장 유형별 직급별 여성 비율

(단위: %)

		2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
공공기관	전체	29.5	30.9	31.7	32.5	33.3	34.0	35.3
	임원급	6.2	19.5	9.4	9.8	11.6	7.1	8.6
	관리자급	8.9	11.1	12.1	13.0	14.4	15.4	16.7
민간	전체	35.2	36.0	36.7	36.8	37.0	38.6	37.7
	임원급	8.0	8.0	7.9	8.4	13.1	12.0	9.6
	관리자급	12.1	12.6	13.4	14.3	15.2	15.9	16.7

		2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
지방 공기업	전체	-	-	-	-	-	17.9	22.8
	임원급	-	-	-	-	-	4.3	1.8
	관리자급	-	-	-	-	-	6.0	8.9

자료: 노사발전재단, AA 행정데이터(2013~2019).

2013년 공공부문 사업장 중 전체 여성 비율이 가장 높은 산업은 보건업 및 사회복지서비스업으로 68.0%, 가장 낮은 산업은 육상운송 및 수상운송 관련업으로 10.7%이다. 공공 부문 사업장 중 임원급 여성 비율이 가장 높은 산업은 보건업 및 사회복지서비스업(17.2%)이며, 가장 낮은 산업은 농업·임업·어업·광업, 경공업2(섬유, 의복, 가죽, 인쇄), 중공업, 전기·가스 및 수도사업, 하수, 폐기물 처리·원료재생 및 환경복원업, 건설업, 도매 및 소매업, 부동산 및 임대업, 기술 서비스 관련업으로 모두 0.0%이다. 공공 부문 사업장 중 관리자급 여성 비율이 가장 높은 산업은 보건업 및 사회복지서비스업(41.4%)이며, 가장 낮은 산업은 중공업(0.0%)이다.

2013년 민간부문 사업장 중 전체 여성 비율이 가장 높은 산업은 보건업 및 사회복지서비스업(71.0%)이며, 가장 낮은 산업은 중공업, 하수,폐기물 처리·원료재생 및 환경복원업으로 모두 7.0%이다. 민간 부문 사업장 중 임원급 여성 비율이 가장 높은 산업은 보건업 및 사회복지서비스업(32.8%)이며, 가장 낮은 산업은 농업·임업·어업·광업, 전기·가스 및 수도사업으로 모두 0.0%이다. 민간 부문 사업장 중 관리자급 여성 비율이 가장 높은 산업은 보건업 및 사회복지서비스업(46.1%)이며, 가장 낮은 산업은 하수,폐기물 처리·원료재생 및 환경복원업(2.2%)이다.

〈표 Ⅲ-2-10〉 2013년 유형별 직급별 여성 비율

(단위: %)

업종	전체			공공			민간		
	전체	임원	관리자	전체	임원	관리자	전체	임원	관리자
1. 농업, 임업, 어업, 광업	16.2	0.0	6.6	22.1	0.0	7.0	11.5	0.0	5.2
2a. 경공업1(식음료, 담배)	39.0	2.3	6.8	-	-	-	39.0	2.3	6.8

업종	전체			공공			민간		
	전체	임원	관리자	전체	임원	관리자	전체	임원	관리자
2b. 경공업2 (섬유, 의복, 가죽, 인쇄)	55.5	11.3	30.4	66.7	0.0	29.8	55.4	11.3	30.4
3. 경공업3(목재, 펄프, 가구, 기타제조)	20.0	6.3	4.8	-	-	-	20.0	6.3	4.8
4a. 화학공업	17.3	3.6	8.4	-	-	-	17.3	3.6	8.4
4b. 중공업	7.0	0.8	2.6	11.8	0.0	0.0	7.0	0.8	2.6
5. 전자산업	29.9	1.4	7.4	-	-	-	29.9	1.4	7.4
6a. 전기, 가스 및 수도사업	12.2	0.0	2.6	12.2	0.0	2.5	12.6	0.0	4.1
6b. 하수·폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업	8.6	2.1	2.6	19.8	0.0	4.0	7.0	2.7	2.2
7. 건설업	9.0	1.0	2.5	11.8	0.0	1.8	8.7	1.0	2.6
8. 도매 및 소매업	55.5	11.5	20.0	38.2	0.0	15.1	55.6	11.6	20.1
9. 숙박 및 음식점업	-	-	-	-	-	-	55.1	12.4	22.7
10. 육상운송 및 수상운송 관련업	9.3	3.0	5.1	10.7	2.1	5.1	8.6	3.0	5.1
11. 항공운수업	46.6	5.4	18.6	-	-	-	46.6	5.4	18.6
12. 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	29.5	4.2	13.5	27.3	7.9	7.0	29.6	4.1	13.7
13. 금융 및 보험업	45.6	3.2	17.7	39.9	5.1	18.4	46.5	3.0	17.6
14. 부동산 및 임대업	25.4	15.6	13.4	25.9	0.0	11.5	25.3	16.6	15.3
15a. 연구개발 및 전문서비스 관련업	26.7	13.4	14.4	24.1	8.7	9.4	31.3	14.0	21.0
15b. 기술 서비스 관련업	13.3	1.2	6.5	13.4	0.0	1.8	13.2	1.2	7.1
15c. 사업시설 관리 관련업	33.7	10.2	10.4	-	-	-	33.7	10.2	10.4
15d. 사업지원 서비스업	55.5	13.0	23.7	43.6	4.3	18.3	55.7	13.5	24.1
16. 교육서비스업	43.8	22.4	25.0	32.8	10.9	15.9	44.6	22.5	26.3
17. 보건업 및 사회복지서비스업	70.4	32.2	45.4	68.0	17.2	41.1	71.0	32.8	46.1
18. 예술, 스포츠 및 여가관련	46.6	4.6	16.5	52.4	1.9	9.8	38.5	5.9	21.3
19. 협회 및 단체, 수리 및 개인 서비스업	33.0	13.1	10.3	38.3	8.5	11.6	30.3	15.7	9.7

자료: 노사발전재단, AA 행정데이터(2013).

2016년 공공부문 사업장 중 전체 여성 비율이 가장 높은 산업은 보건업 및 사회복지서비스업(69.7%)이며, 가장 낮은 산업은 건설업(전문)(9.0%)이다. 공공부문 사업장 중 임원급 여성 비율이 가장 높은 산업은 보건업 및 사회복지서비스업(28.3%)이며, 가장 낮은 산업은 제조업(섬유, 의복, 인쇄 등), 전기·가스 및 수도사업, 하수·폐기물 처리·원료재생 및 환경복원업, 건설업(종합), 도매 및 소매업, 사업시설 관리 관련업, 사업지원 서비스업으로 모두 0.0%이다. 공공부문 사업장 중 관리자급 여성 비율이 가장 높은 산업은 보건업 및 사회복지서비스업(49.8%)이며, 가장 낮은 산업은 건설업(종합)(3.1%)이다.

2016년 민간부문 사업장 중 전체 여성 비율이 가장 높은 산업은 보건업 및 사회복지서비스업(71.6%)이며, 가장 낮은 산업은 중공업(1차금속, 운송장비)(5.2%)이다. 민간부문 사업장 중 임원급 여성 비율이 가장 높은 산업은 보건업 및 사회복지서비스업(32.9%)이며, 가장 낮은 산업은 농업·임업·어업·광업, 중공업(1차금속, 운송장비)으로 모두 0.0%이다. 민간부문 사업장 중 관리자급 여성 비율이 가장 높은 산업은 보건업 및 사회복지서비스업(48.6%)이며, 가장 낮은 산업은 중공업(1차금속, 운송장비)(1.5%)이다.

〈표 Ⅲ-2-11〉 2016년 유형별 직급별 여성 비율

(단위: %)

업종	전체			공공			민간		
	전체	임원	관리자	전체	임원	관리자	전체	임원	관리자
1. 농업, 임업, 어업, 광업	17.3	2.1	9.8	23.8	5.3	11.7	11.4	0.0	4.2
2a. 제조업(음·식료품,담배)	36.7	3.5	8.9	-	-	-	36.7	3.5	8.9
2b. 제조업 (섬유, 의복, 인쇄 등)	53.6	18.8	30.6	67.8	0.0	31.7	53.5	18.8	30.6
3. 제조업(목재)	22.6	6.2	13.1	-	-	-	22.6	6.2	13.1
4a. 화학공업(의료용물질 및 의약품)	27.0	10.0	14.0	-	-	-	27.0	10.0	14.0
4c. 화학공업(의료용물질 외 기타)	16.5	2.8	9.2	-	-	-	16.5	2.8	9.2
4b. 중공업(비금속광물, 금속 가공, 기계, 장비)	6.8	1.0	2.8	-	-	-	6.8	1.0	2.8
4d. 중공업(1차금속, 운송장비)	5.7	1.1	2.0	9.7	20.0	4.2	5.2	0.0	1.5

업종	전체			공공			민간		
	전체	임원	관리자	전체	임원	관리자	전체	임원	관리자
5. 전자산업	27.1	2.4	9.1	-	-	-	27.1	2.4	9.1
6a. 전기, 가스 및 수도사업	14.1	0.7	3.9	14.0	0.0	4.0	14.5	1.0	3.3
6b. 하수/폐기물 처리, 원료 재생 및 환경복원업	10.2	2.5	3.5	20.0	0.0	6.9	9.3	2.9	2.6
7a. 건설업(종합)	11.2	0.6	3.0	13.8	0.0	3.1	10.7	0.6	3.0
7b. 건설업(전문)	5.9	2.9	4.5	9.0	16.7	6.6	5.7	2.7	3.9
8. 도매 및 소매업	57.9	16.5	21.1	43.1	0.0	9.4	58.0	16.6	21.2
9a. 숙박업	48.4	7.8	13.9	-	-	-	48.4	7.8	13.9
9b. 음식점업	58.0	12.2	31.7	-	-	-	58.0	12.2	31.7
10. 육상운송 및 수상운송 관련업	11.2	2.5	6.4	13.6	2.7	6.2	10.1	2.5	6.8
11. 항공운수업	49.3	5.0	21.7	-	-	-	49.3	5.0	21.7
12. 출판/영상/방송통신 및 정보서비스업	32.7	6.9	19.7	34.6	16.0	14.3	32.6	6.7	19.8
13. 금융 및 보험업	46.9	4.6	21.7	46.4	6.8	25.5	47.0	4.5	21.0
14. 부동산 및 임대업	25.1	18.8	14.1	28.1	5.4	13.7	24.2	19.7	14.4
15a. 연구개발 및 전문서비스 관련업	31.4	15.4	19.4	29.2	13.0	14.5	35.2	15.9	25.6
15b. 기술서비스 관련업	13.3	1.5	6.6	14.3	1.2	4.6	12.8	1.5	7.2
15c. 사업시설 관리 관련업	42.3	14.0	12.9	56.1	0.0	3.3	42.1	14.1	13.0
15d. 사업지원 서비스업	56.8	13.2	28.2	40.4	0.0	21.0	57.0	13.5	28.7
16. 교육서비스업	44.2	20.3	27.0	37.9	14.0	17.5	44.7	20.4	27.6
17. 보건업 및 사회복지 서비스업	71.3	32.8	48.8	69.7	28.3	49.8	71.6	32.9	48.6
18. 예술, 스포츠 및 여가관련	47.5	9.2	22.2	48.1	12.5	17.7	45.9	5.5	34.8
19. 협회 및 단체, 수리 및 개인 서비스업	38.1	25.5	15.7	42.8	9.9	18.1	37.0	29.1	14.9

자료: 노사발전재단, AA 행정데이터(2016).

2019년 공공부문 사업장 중 전체 여성 비율이 가장 높은 산업은 보건업 및 사회복지서비스업(70.6%)이며, 가장 낮은 산업은 중공업(1차금속, 운송장비)(8.6%)이다. 공공부문 사업장 중 임원급 여성 비율이 가장 높은 산업은 교육서비스업(19.1%)이며, 가장 낮은 산업은 농업·임업·어업·광업, 제조업(섬유, 의복, 인쇄 등), 전기·가스 및 수도사업, 하수·폐기물 처리·원료재생 및 환경복원업, 건설업(전문), 사업시설 관리 관련업으로 모두 0.0%이다. 공공부문 사업장 중 관리자급 여성 비율이 가장 높은 산업은 보건업 및 사회복지서비스업(49.8%)이며, 가장 낮은 산업은 중공업(1차금속, 운송장비)(5.4%)이다.

2019년 민간부문 사업장 중 전체 여성 비율이 가장 높은 산업은 보건업 및 사회복지서비스업(73.6%)이며, 가장 낮은 산업은 건설업(전문)(6.1%)이다. 민간부문 사업장 중 임원급 여성 비율이 가장 높은 산업은 협회 및 단체, 수리 및 개인서비스업(40.6%)이며, 가장 낮은 산업은 농업·임업·어업·광업(0.0%)이다. 민간부문 사업장 중 관리자급 여성 비율이 가장 높은 산업은 보건업 및 사회복지서비스업(51.2%)이며, 가장 낮은 산업은 하수·폐기물 처리·원료재생 및 환경복원업(2.2%)이다.

지방공기업부문 사업장에서 전체 여성 비율이 가장 높은 산업은 도매 및 소매업(51.7%)이며, 전체 여성 비율이 가장 낮은 산업은 육상운송 및 수상운송 관련업(15.5%)이다. 임원급 여성 비율이 가장 높은 산업은 하수·폐기물 처리·원료재생 및 환경복원업(11.5%)이며, 가장 낮은 산업은 제조업(음·식료품, 담배), 전기·가스 및 수도사업, 건설업(종합), 도매 및 소매업, 숙박업, 부동산 및 임대업, 연구개발 및 전문서비스 관련업, 사업시설 관리 관련업, 사업지원 서비스업, 예술·스포츠 및 여가관련업으로 모두 0.0%이다. 관리자급 여성 비율이 가장 높은 산업은 도매 및 소매업(35.4%)이며, 가장 낮은 산업은 육상운송 및 수상운송 관련업(6.2%)이다.

2019년 산업별 규모별 직급별 여성 비율에서 주목할 만한 점은 2018년부터 새롭게 추가된 지방공기업 사업장의 경우, 임원급 여성 비율이 대부분의 산업에서 0%를 나타내 여성고용률 및 여성관리자 비율 제고를 위해 여성 임원 확충에 대한 정책적 고려가 필요할 것으로 보인다.

〈표 Ⅲ-2-12〉 2019년 유형별 직급별 여성 비율

(단위: %)

업종	전체			공공			민간			지방공기업		
	전체	임원	관리자	전체	임원	관리자	전체	임원	관리자	전체	임원	관리자
1. 농업, 임업, 어업, 광업	20.6	0.0	11.7	25.4	0.0	12.9	16.8	0.0	9.4	-	-	-
2a. 제조업(음·식료품,담배)	37.8	6.1	11.1	-	-	-	37.9	6.1	11.1	18.5	0.0	9.9
2b. 제조업 (섬유, 의복, 인쇄 등)	50.3	14.7	31.8	68.3	0.0	25.0	49.9	14.7	31.9	-	-	-
3. 제조업(목재)	17.4	7.0	14.2	-	-	-	17.4	7.0	14.2	-	-	-
4a. 화학공업(의료용물질 및 의약품)	28.9	11.0	14.9	-	-	-	28.9	11.0	14.9	-	-	-
4c. 화학공업(의료용물질 외 기타)	7.5	1.4	3.6	-	-	-	17.2	3.8	11.8	-	-	-
4b. 중공업(비금속광물, 금속 가공, 기계, 장비)	17.2	3.8	11.8	-	-	-	7.5	1.4	3.6	-	-	-
4d. 중공업 (1차금속, 운송장비)	4.4	1.0	4.4	8.6	3.3	5.4	4.3	0.8	4.4	-	-	-
5. 전자산업	25.2	3.1	11.4	-	-	-	25.2	3.1	11.4	-	-	-
6a. 전기, 가스 및 수도사업	15.3	0.7	5.8	15.7	0.0	5.9	13.3	1.0	5.3	19.4	0.0	10.9
6b. 하수/폐기물 처리, 원료 재생 및 환경복원업	14.4	4.1	5.5	17.1	0.0	7.8	8.4	1.8	2.2	17.8	11.5	6.8
7a. 건설업(종합)	14.5	1.0	4.2	22.6	2.1	7.9	12.2	0.9	3.4	27.8	0.0	11.8
7b. 건설업(전문)	6.4	2.0	2.9	12.6	0.0	6.9	6.1	2.1	2.8	-	-	-
8. 도매 및 소매업	57.1	18.2	25.3	43.2	11.1	15.1	57.2	18.3	25.4	51.7	0.0	35.4
9a. 숙박업	47.5	12.4	16.9	-	-	-	47.5	12.4	16.9	45.2	0.0	25.0
9b. 음식점업	63.2	14.3	30.1	-	-	-	63.2	14.3	30.1	-	-	-
10. 육상운송 및 수상운송 관련업	14.9	2.9	7.9	15.3	2.9	8.0	14.3	3.1	8.6	15.5	1.5	6.2
11. 항공운수업	48.6	3.9	23.8	-	-	-	48.6	3.9	23.8	-	-	-
12. 출판/영상/방송통신 및 정보서비스업	31.9	7.9	20.3	35.6	4.3	16.0	31.8	7.9	20.4	-	-	-
13. 금융 및 보험업	48.1	6.3	25.6	49.4	6.8	30.5	47.7	6.3	24.5	-	-	-
14. 부동산 및 임대업	30.8	18.1	16.0	28.3	11.6	17.5	31.2	19.9	15.3	34.0	0.0	14.4
15a. 연구개발 및 전문 서비스 관련업	32.8	14.3	22.8	30.5	17.1	17.8	35.5	14.0	26.7	44.8	0.0	31.9
15b. 기술서비스 관련업	15.2	1.6	8.9	17.9	0.9	7.7	13.8	1.6	9.3	-	-	-
15c. 사업시설 관리 관련업	40.0	16.1	17.7	43.2	0.0	19.4	40.0	16.8	17.9	36.4	0.0	11.2

업종	전체			공공			민간			지방공기업		
	전체	임원	관리자	전체	임원	관리자	전체	임원	관리자	전체	임원	관리자
15d. 사업지원 서비스업	55.2	31.3	29.1	49.9	12.9	30.9	55.3	31.6	29.0	29.4	0.0	22.9
16. 교육서비스업	46.0	20.7	29.5	40.2	19.1	24.9	46.4	20.7	30.1	-	-	-
17. 보건업 및 사회복지 서비스업	73.0	35.4	51.0	70.6	17.9	49.8	73.6	35.9	51.2	-	-	-
18. 예술, 스포츠 및 여가관련	44.9	7.6	22.6	47.2	6.4	20.3	45.4	11.9	29.6	38.8	0.0	12.0
19. 협회 및 단체, 수리 및 개인 서비스업	50.2	38.2	27.1	46.1	13.2	27.3	51.4	40.6	27.0	-	-	-

자료: 노사발전재단, AA 행정데이터(2019).

마찬가지로 여성이 다수인 대표 업종과 소수인 대표 업종에 대하여 유형별 분포의 변화를 살펴보았다. 2018년부터 대상기업에 포함된 지방공기업은 추세를 파악하기 위한 기간이 짧기 때문에 제외하였다. 보건업 및 사회복지서비스업의 경우 유형에 관계없이 여성고용 비율이 증가하는 추세를 나타낸 반면, 제조업(섬유, 의복, 가죽, 인쇄)의 경우 공공은 증가, 민간은 감소 추세를 나타냈다. 도매 및 소매업의 경우 유형에 관계없이 2013년에서 2016년은 증가하였으나 2019년에는 감소 내지는 정체된 모습을 나타냈다. 사업지원 서비스업의 경우 여성고용 비율이 낮은 공공분야에서 여성 비율이 증가하는 경향을 보였다. 여성 소수 업종의 경우 하수·폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업을 제외하면 공공분야에서 대체로 증가하는 추세를 보였고, 민간의 경우 전기, 가스 및 수도사업, 육상 및 수상 운송 관련업, 건설업(종합)의 업종에서 증가 추세를 나타냈다. 전반적으로 공공분야의 여성고용 비율 증가가 두드러지는 것으로 보인다.

〈표 Ⅲ-2-13〉 유형별 여성(전체) 비율 변화(2013~2019)

(단위: %)

업종			공공			민간		
			'13년	'16년	'19년	'13년	'16년	'19년
여성 다수 업종	보건업 및 사회복지서비스업		68.0	69.7	70.6	71.0	71.6	73.6
	제조업(섬유, 의복, 가죽, 인쇄)		66.7	67.8	68.3	55.4	53.5	49.9
	숙박 음식점업	숙박업	-	-	-	55.1	48.4	47.5
		음식점업		-	-		58.0	63.2

업종			공공			민간		
			’13년	’16년	’19년	’13년	’16년	’19년
	도매 및 소매업		38.2	43.1	43.2	55.6	58.0	57.2
	사업지원 서비스업		43.6	40.4	49.9	55.7	57.0	55.3
여성 소수 업종	기술 서비스 관련업		13.4	14.3	17.9	13.2	12.8	13.8
	전기, 가스 및 수도사업		12.2	14.0	15.7	12.6	14.5	13.3
	육상운송 및 수상운송 관련업		10.7	13.6	15.3	8.6	10.1	14.3
	건설업	종합	11.8	13.8	22.6	8.7	10.7	12.2
		전문		9.0	12.6		5.7	6.1
	하수·폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업		19.8	20.0	17.1	7.0	9.3	8.4
	중공업	비금속광물, 금속가공, 기계, 장비	11.8	-	-	7.0	6.8	7.5
		1차금속, 운송장비		-	-			

자료: 노사발전재단, AA 행정데이터(2013~2019).

다음은 유형별 여성임원 비율 변화를 살펴보았다. 여성 다수 업종인 보건업 및 사회복지서비스업의 경우 공공부문은 2016년 큰 폭으로 증가했다가 2019년에 2013년 수준을 다시 회복한 반면, 민간부문은 증가세를 나타냈다. 도매 및 소매업, 사업지원서비스업의 경우에도 공공, 민간에 관계없이 2013년 대비 2019년에 여성임원 비율이 큰 폭으로 증가한 것으로 나타났다. 여성 다수 업종의 경우 민간부문의 여성임원 비율의 증가가 눈에 띈다.

여성 소수 업종의 경우 공공은 육상 및 수상운송 관련업, 중공업(1차금속, 운송장비) 업종에서의 여성임원 비율 증가가 두드러지고, 민간 역시 전반적으로 증가세를 나타냈다. 공공부문의 여성 다수 업종 중에서는 사업지원 서비스업이, 여성 소수 업종 중에서는 육상 및 수상 운송 관련업에서 여성임원 비율이 증가하였고, 민간부문은 전체적으로 여성임원 비율이 증가하는 경향을 나타냈다.

〈표 Ⅲ-2-14〉 유형별 여성(임원) 비율 변화(2013~2019)

(단위: %)

업종			공공			민간		
			'13년	'16년	'19년	'13년	'16년	'19년
여성 다수 업종	보건업 및 사회복지서비스업		17.2	28.3	17.9	32.8	32.9	35.9
	제조업(섬유, 의복, 가죽, 인쇄)		0.0	0.0	0.0	11.3	18.8	14.7
	숙박 음식점업	숙박업	-	-	-	12.4	7.8	12.4
		음식점업		-	-		12.2	14.3
	도매 및 소매업		0.0	0.0	11.1	11.6	16.6	18.3
	사업지원 서비스업		4.3	0.0	12.9	13.5	13.5	31.6
여성 소수 업종	기술 서비스 관련업		0.0	1.2	0.9	1.2	1.5	1.6
	전기, 가스 및 수도사업		0.0	0.0	0.0	0.0	1.0	1.0
	육상운송 및 수상운송 관련업		2.1	2.7	2.9	3.0	2.5	3.1
	건설업	종합	0.0	0.0	2.1	1.0	0.6	0.9
		전문		16.7	0.0		2.7	2.1
	하수·폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업		0.0	0.0	0.0	2.7	2.9	1.8
	중공업	비금속광물, 금속가공, 기계, 장비	0.0	-	-	0.8	1.0	1.4
		1차금속, 운송장비		20.0	33.3		0.0	0.8

자료: 노사발전재단, AA 행정데이터(2013~2019).

마지막으로 여성관리자 비율을 유형별로 살펴보았다. 여성 다수 업종의 경우 사업지원 서비스업은 공공, 민간 관계없이 견고한 증가세를 나타냈는데, 공공부문의 증가속도가 더 빠르게 나타났다. 공공부문의 다른 업종은 등락을 반복하는 반면, 민간부문은 대체로 견고한 증가세를 나타냈다.

여성 소수 업종의 경우 거의 전 부문에 걸쳐 공공, 민간 관계없이 여성관리자 비율이 증가하는 추세를 나타냈다.

〈표 Ⅲ-2-15〉 유형별 여성(관리자) 비율 변화(2013~2019)

(단위: %)

업종			공공			민간		
			’13년	’16년	’19년	’13년	’16년	’19년
여성 다수 업종	보건업 및 사회복지서비스업		41.1	49.8	49.8	46.1	48.6	51.2
	제조업(섬유, 의복, 가죽, 인쇄)		29.8	31.7	25.0	30.4	30.6	31.9
	숙박 음식점업	숙박업	-	-	-	22.7	13.9	16.9
		음식점업		-	-		31.7	30.1
	도매 및 소매업		15.1	9.4	15.1	20.1	21.2	25.4
	사업지원 서비스업		18.3	21.0	30.9	24.1	28.7	29.0
여성 소수 업종	기술 서비스 관련업		1.8	4.6	7.7	7.1	7.2	9.3
	전기, 가스 및 수도사업		2.5	4.0	5.9	4.1	3.3	5.3
	육상운송 및 수상운송 관련업		5.1	6.2	8.0	5.1	6.8	8.6
	건설업	종합	1.8	3.1	7.9	2.6	3.0	3.4
		전문		6.6	6.9		3.9	2.8
	하수·폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업		4.0	6.9	7.8	2.2	2.6	2.2
	중공업	비금속광물, 금속가공, 기계, 장비	0.0	-	-	2.6	2.8	3.6
		1차금속, 운송장비		4.2	5.4		1.5	4.4

자료: 노사발전재단, AA 행정데이터(2013~2019).

3. 시행계획서 제출 사업장 현황

산업 및 규모별 여성고용기준과 여성관리자기준에 미달하는 기업은 차년도에 시행계획서를 제출하도록 의무가 부과된다. 여성고용기준 및 여성관리자기준은 연도별로 상이하다. 2015년 이전까지는 전체 산업 업종별·규모별 평균 60%였던 고용기준선이 2015년부터 70%로 상향조정되었다.

규모별 시행계획서 제출 사업장 현황을 살펴보면, 전체 AA 대상 사업장 대비 시행계획서 제출 사업장의 비율은 2013년 50.6%에서 2019년 49.6%로 1%p 하락하였으나, 지난 7년 동안 지속적으로 하락한 것이 아닌 등락을 반복하며

안정적이지 않은 패턴을 보였다. 주목할 사항은 2013년에는 1,000인 미만 규모의 사업장은 51.8%, 1,000인 이상 규모의 사업장은 48.9%로 규모별 시행계획서 제출 사업장은 2.9%p 차이가 났으나, 2019년에는 1,000인 미만 규모의 사업장은 53.3%, 1,000인 이상 규모의 사업장은 43.3%로 규모별 시행계획서 제출 사업장의 차이는 10%p로 크게 늘어났다. 1,000인 이상 규모의 사업장과 비교하여 상대적으로 1,000인 미만 규모의 사업장은 여성고용 여건이 여전히 어렵다는 것을 알 수 있다.

한편, 2019년에는 민간부문의 시행계획서 제출 사업장의 비율이 크게 줄었고, 지방공기업부문의 시행계획서 제출 사업장의 비율이 크게 증가하였다.

〈표 Ⅲ-3-1〉 2013년~2019년 시행계획서 제출 사업장 현황

(단위: 개사)

구분		2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
유형별	공공	138 (15.4%)	150 (16.0%)	170 (15.8%)	168 (15.7%)	170 (17.1%)	179 (16.6%)	157 (13.0%)
	민간	761 (84.6%)	790 (84.0%)	907 (84.2%)	902 (84.3%)	823 (82.9%)	877 (81.1%)	957 (79.0%)
	지방공기업	-	-	-	-	-	25 (2.3%)	97 (8.0%)
규모별	1,000인 미만	522 (58.1%)	573 (61.0%)	663 (61.6%)	669 (62.5%)	599 (60.3%)	665 (61.5%)	818 (67.5%)
	1,000인 이상	377 (41.9%)	367 (39.0%)	414 (38.4%)	401 (37.5%)	394 (39.7%)	416 (38.5%)	393 (32.5%)
합 계 (전체 대비)		899 (50.6%)	940 (48.3%)	1,077 (53.6%)	1,070 (52.5%)	993 (49.5%)	1,081 (50.4%)	1,211 (49.6%)

자료: 노사발전재단, AA 행정데이터(2013~2019).

가. 규모별 현황

2013년 AA 대상 전체 사업장은 1,000인 미만 사업장 총 1,007개, 1,000인 이상 사업장 총 771개로 전체 1,778개사이다. 이 중 시행계획서 제출 사업장은 1,000인 미만 사업장 522(58.1%)개사, 1,000인 이상 사업장 377(41.9%)개사로 전체 사업장의 50.6%가 시행계획서 제출 의무 부과 대상 사업

장이다. 1,000인 미만 사업장이 1,000인 이상 사업장보다 시행계획서 제출 의무부과 기업이 많은 편으로 1,000인 미만 사업장이 1,000인 이상 사업장보다 업종별·규모별 여성고용·여성관리자의 평균 기준에 못 미치는 비중이 크다고 볼 수 있다.

〈표 Ⅲ-3-2〉 2013년 산업별 규모별 시행계획서 제출 사업장

(단위: 개사, %)

업종	전체 사업장(A)			시행계획서 제출(B)			비율(B/A)		
	전체	1,000인 미만	1,000인 이상	전체	1,000인 미만	1,000인 이상	전체	1,000인 미만	1,000인 이상
1. 농업, 임업, 어업, 광업	9	8	1	4	4	0	44.4	50.0	0.0
2a. 경공업1(식음료, 담배)	46	19	27	28	13	15	60.9	68.4	55.6
2b. 경공업2 (섬유, 의복, 가죽, 인쇄)	30	26	4	12	9	3	40.0	34.6	75.0
3. 경공업3 (목재, 펄프, 가구, 기타제조)	10	8	2	6	6	0	60.0	75.0	0.0
4a. 화학공업	81	37	44	43	20	23	53.1	54.1	52.3
4b. 중공업	155	87	68	118	67	51	76.1	77.0	75.0
5. 전자산업	88	51	37	62	37	25	70.5	72.5	67.6
6a. 전기, 가스 및 수도사업	18	5	13	6	2	4	33.3	40.0	30.8
6b. 하수·폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업	6	4	2	2	1	1	33.3	25.0	50.0
7. 건설업	108	48	60	82	36	46	75.9	75.0	76.7
8. 도매 및 소매업	82	41	41	40	18	22	48.8	43.9	53.7
9. 숙박 및 음식점업	45	22	23	16	8	8	35.6	36.4	34.8
10. 육상운송 및 수상운송 관련업	73	44	29	50	31	19	68.5	70.5	65.5
11. 항공운수업	3	1	2	0	0	0	0.0	0.0	0.0
12. 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	77	48	29	38	25	13	49.4	52.1	44.8
13. 금융 및 보험업	113	47	66	52	26	26	46.0	55.3	39.4
14. 부동산 및 임대업	22	16	6	12	11	1	54.5	68.8	16.7
15a. 연구개발 및 전문서비스 관련업	105	89	16	52	41	11	49.5	46.1	68.8
15b. 기술 서비스 관련업	38	25	13	24	16	8	63.2	64.0	61.5

업종	전체 사업장(A)			시행계획서 제출(B)			비율(B/A)		
	전체	1,000인 미만	1,000인 이상	전체	1,000인 미만	1,000인 이상	전체	1,000인 미만	1,000인 이상
15c. 사업시설 관리 관련업	72	47	25	40	26	14	55.6	55.3	56.0
15d. 사업지원 서비스업	298	179	119	134	83	51	45.0	46.4	42.9
16. 교육서비스업	108	47	61	39	17	22	36.1	36.2	36.1
17. 보건업 및 사회복지서비스업	140	70	70	14	7	7	10.0	10.0	10.0
18. 예술, 스포츠 및 여가관련	25	17	8	12	8	4	48.0	47.1	50.0
19. 협회 및 단체, 수리 및 개인 서비스업	26	21	5	13	10	3	50.0	47.6	60.0
전체	1778	1007	771	899	522	377	50.6	51.8	48.9

자료: 노사발전재단, AA 행정데이터(2013).

2016년 AA 대상 전체 사업장은 1,000인 미만 사업장 총 1,215개, 1,000인 이상 사업장 총 825개로 전체 2,040개사이다. 이 중 시행계획서 제출 사업장은 1,000인 미만 사업장 669(55.1%)개사, 1,000인 이상 사업장 401(48.6%)개사로 전체 사업장의 52.5%가 시행계획서 제출 의무 부과 대상 사업장이다. 2013년 시행계획서 제출 사업장이 AA 대상 전체 사업장의 50.6%였던 것과 비교하면 1.9%p 증가한 수치이다. 규모별로 살펴보면 1.000인 미만 사업장은 2013년 51.8%에 비해 3.3%p 증가하였으며, 1,000인 이상 사업장은 2013년 48.9%에 비해 0.3%p 감소하였다. 규모별 사업장의 차이는 2016년 6.5%p로 2013년 2.9%p에 비해 3.6%p 증가하였다. 이를 통해 규모별 사업장의 여성고용 여건의 차이가 늘어났다고 볼 수 있다.

〈표 Ⅲ-3-3〉 2016년 산업별 규모별 시행계획서 제출 사업장

(단위: 개사, %)

업종	전체 사업장(A)			시행계획서 제출(B)			비율(B/A)		
	전체	1,000인 미만	1,000인 이상	전체	1,000인 미만	1,000인 이상	전체	1,000인 미만	1,000인 이상
1. 농업, 임업, 어업, 광업	10	9	1	5	5	0	50.0	55.6	0.0
2a. 제조업 (음·식료품,담배)	50	25	25	32	16	16	64.0	64.0	64.0
2b. 제조업 (섬유, 의복, 인쇄 등)	28	23	5	10	7	3	35.7	30.4	60.0

업종	전체 사업장(A)			시행계획서 제출(B)			비율(B/A)		
	전체	1,000인 미만	1,000인 이상	전체	1,000인 미만	1,000인 이상	전체	1,000인 미만	1,000인 이상
3. 제조업(목재)	13	11	2	8	8	0	61.5	72.7	0.0
4a. 화학공업 (의료용물질 및 의약품)	25	14	11	12	8	4	48.0	57.1	36.4
4c. 화학공업 (의료용물질 외 기타)	171	110	61	124	79	45	72.5	71.8	73.8
4b. 중공업(비금속광물, 금속가공, 기계, 장비)	65	33	32	46	24	22	70.8	72.7	68.8
4d. 중공업 (1차금속, 운송장비)	8	4	4	6	3	3	75.0	75.0	75.0
5. 전자산업	95	61	34	70	48	22	73.7	78.7	64.7
6a. 전기, 가스 및 수도사업	18	4	14	6	2	4	33.3	50.0	28.6
6b. 하수/폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업	8	6	2	5	5	0	62.5	83.3	0.0
7a. 건설업(종합)	55	20	35	37	14	23	67.3	70.0	65.7
7b. 건설업(전문)	37	16	21	28	12	16	75.7	75.0	76.2
8. 도매 및 소매업	99	48	51	48	21	27	48.5	43.8	52.9
9a. 숙박업	19	11	8	9	6	3	47.4	54.5	37.5
9b. 음식점업	34	14	20	11	6	5	32.4	42.9	25.0
10. 육상운송 및 수상운송 관련업	86	58	28	66	44	22	76.7	75.9	78.6
11. 항공운수업	8	4	4	3	2	1	37.5	50.0	25.0
12. 출판/영상/방송통신 및 정보서비스업	90	56	34	49	31	18	54.4	55.4	52.9
13. 금융 및 보험업	120	55	65	57	31	26	47.5	56.4	40.0
14. 부동산 및 임대업	30	20	10	14	11	3	46.7	55.0	30.0
15a. 연구개발 및 전문서비스 관련업	138	125	13	70	63	7	50.7	50.4	53.8
15b. 기술서비스 관련업	51	34	17	33	21	12	64.7	61.8	70.6
15c. 사업시설 관리 관련업	111	72	39	64	43	21	57.7	59.7	53.8
15d. 사업지원 서비스업	317	189	128	160	97	63	50.5	51.3	49.2
16. 교육서비스업	120	54	66	46	23	23	38.3	42.6	34.8

업종	전체 사업장(A)			시행계획서 제출(B)			비율(B/A)		
	전체	1,000인 미만	1,000인 이상	전체	1,000인 미만	1,000인 이상	전체	1,000인 미만	1,000인 이상
17. 보건업 및 사회복지 서비스업	167	87	80	18	12	6	10.8	13.8	7.5
18. 예술, 스포츠 및 여가관련	27	20	7	13	9	4	48.1	45.0	57.1
19. 협회 및 단체, 수리 및 개인 서비스업	40	32	8	20	18	2	50.0	56.3	25.0
전체	2,040	1,215	825	1,070	669	401	52.5	55.1	48.6

자료: 노사발전재단, AA 행정데이터(2016).

2019년 AA 대상 전체 사업장은 1,000인 미만 사업장 총 1,535개, 1,000인 이상 사업장 총 907개로 전체 2,442개사이다. 이 중 시행계획서 제출 사업장은 1,000인 미만 사업장 818(53.3%)개사, 1,000인 이상 사업장 393(43.3%)개사로 전체 사업장의 49.6%가 시행계획서 제출 의무 부과 대상 사업장이다. 2016년 시행계획서 제출 사업장이 AA 대상 전체 사업장의 52.5%였던 것과 비교하면 2.9%p 감소한 수치이며, 여성고용 여건이 다소 호전되었다고 볼 수 있다. 규모별로 살펴보면 1.000인 미만은 2016년 55.1%에 비해 1.8%p 감소하였으며, 1,000인 이상 사업장은 2016년 48.6%에 비해 5.3%p 감소하였다. 이를 통해 1,000인 이상 사업장의 여성고용 여건이 상대적으로 크게 호전되었다고 볼 수 있다. 규모별 사업장의 차이는 2019년 10.0%p으로 2016년 6.5%p에 비해 3.5%p 증가하였다. 1,000인 이상 규모의 사업장의 시행계획서 제출 사업장 비율이 크게 개선됨에 따라 규모별 사업장의 차이도 커지게 되었다. 2019년은 1,000인 이상 규모의 사업장의 여성고용 여건이 크게 개선됨에 따라 2019년 전체 시행계획서 제출 사업장의 비율도 개선되었다.

〈표 Ⅲ-3-4〉 2019년 산업별 규모별 시행계획서 제출 사업장

(단위: 개사, %)

업종	전체 사업장(A)			시행계획서 제출(B)			비율(B/A)		
	전체	1,000인 미만	1,000인 이상	전체	1,000인 미만	1,000인 이상	전체	1,000인 미만	1,000인 이상
1. 농업, 임업, 어업, 광업	10	9	1	4	4	0	40.0	44.4	0.0
2a. 제조업 (음·식료품,담배)	60	34	26	34	21	13	56.7	61.8	50.0
2b. 제조업 (섬유, 의복, 인쇄 등)	26	21	5	9	6	3	34.6	28.6	60.0
3. 제조업(목재)	12	8	4	6	4	2	50.0	50.0	50.0
4a. 화학공업 (의료용물질 및 의약품)	36	22	14	16	10	6	44.4	45.5	42.9
4c. 화학공업 (의료용물질 외 기타)	182	122	60	120	83	37	65.9	68.0	61.7
4b. 중공업(비금속광물, 금속가공, 기계, 장비)	80	46	34	55	32	23	68.8	69.6	67.6
4d. 중공업(1차금속, 운송장비)	26	15	11	20	12	8	76.9	80.0	72.7
5. 전자산업	106	66	40	66	40	26	62.3	60.6	65.0
6a. 전기, 가스 및 수도사업	28	16	12	14	10	4	50.0	62.5	33.3
6b. 하수/폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업	27	23	4	19	16	3	70.4	69.6	75.0
7a. 건설업(종합)	68	34	34	45	23	22	66.2	67.6	64.7
7b. 건설업(전문)	42	16	26	26	12	14	61.9	75.0	53.8
8. 도매 및 소매업	126	67	59	60	33	27	47.6	49.3	45.8
9a. 숙박업	25	17	8	9	6	3	36.0	35.3	37.5
9b. 음식점업	39	16	23	12	7	5	30.8	43.8	21.7
10. 육상운송 및 수상운송 관련업	119	87	32	83	60	23	69.7	69.0	71.9
11. 항공운수업	9	1	8	1	0	1	11.1	0.0	12.5
12. 출판/영상/방송통신 및 정보서비스업	128	85	43	65	45	20	50.8	52.9	46.5
13. 금융 및 보험업	147	79	68	67	43	24	45.6	54.4	35.3
14. 부동산 및 임대업	49	40	9	29	26	3	59.2	65.0	33.3

업종	전체 사업장(A)			시행계획서 제출(B)			비율(B/A)		
	전체	1,000인 미만	1,000인 이상	전체	1,000인 미만	1,000인 이상	전체	1,000인 미만	1,000인 이상
15a. 연구개발 및 전문서비스 관련업	152	132	20	67	58	9	44.1	43.9	45.0
15b. 기술서비스 관련업	65	47	18	42	30	12	64.6	63.8	66.7
15c. 사업시설 관리 관련업	151	98	53	81	56	25	53.6	57.1	47.2
15d. 사업지원 서비스업	332	202	130	155	99	56	46.7	49.0	43.1
16. 교육서비스업	118	56	62	39	23	16	33.1	41.1	25.8
17. 보건업 및 사회복지 서비스업	171	85	86	15	13	2	8.8	15.3	2.3
18. 예술, 스포츠 및 여가관련	65	57	8	33	30	3	50.8	52.6	37.5
19. 협회 및 단체, 수리 및 개인 서비스업	43	34	9	19	16	3	44.2	47.1	33.3
전체	2,442	1,535	907	1,211	818	393	49.6	53.3	43.3

자료: 노사발전재단, AA 행정데이터(2019).

다음은 마찬가지로 대표적인 여성 다수 업종과 소수 업종으로 구분하여 시행계획서 제출 사업장 비율의 변화를 살펴보았다. 규모와 상관없이 보건업 및 사회복지서비스업은 2013년 10%에서 2016년 10.8%로 약간 증가했으나 2019년 8.8%로 감소하였다. 제조업(섬유,의복, 가죽, 인쇄)과 도매 및 소매업 역시 감소세를 나타낸 반면, 숙박업과 음식점업은 증가세를 보였다. 사업지원서비스업은 70%로 기준선이 상향된 2016년 시행계획서 제출 사업장 비율이 크게 증가하였으나 2019년 다시 감소하였다. 여성 다수 업종의 경우 기준선 상향과 함께 일시적으로 시행계획서 제출 비율이 증가하기도 했지만 대체적으로 감소하는 양상을 나타낸다.

여성 소수 업종 중 기술 서비스 관련업, 전기, 가스 및 수도사업, 하수·폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업 등은 여성고용 비율이나 여성관리자 비율 등이 꾸준히 증가하고 있지만 시행계획서 제출 사업장 비율 역시 증가하는 추세를 나타내 여성 소수 업종의 경우 고용 기준을 충족시키기 여전히 어려운 조건임을 알 수 있다.

규모별로 보면 약간 다른 양상을 보이는데, 보건업 및 사회복지서비스업의

경우 1,000인 미만은 2013년~2015년 중 감소에서 2016년 다시 증가로, 1,000인 이상은 감소세를 나타냈고, 도매 및 소매업 역시 같은 경향을 나타내 여성 다수 업종이라 하더라도 규모에 따른 차이를 나타냈다.

〈표 Ⅲ-3-5〉 규모별 시행계획서 제출 사업장 비율 변화(2013~2019)

(단위: %)

업종			전체			1,000인 미만			1,000인 이상		
			'13년	'16년	'19년	'13년	'16년	'19년	'13년	'16년	'19년
여성 다수 업종	보건업 및 사회복지서비스업		10.0	10.8	8.8	10.0	13.8	15.3	10.0	7.5	2.3
	제조업(섬유, 의복, 가죽, 인쇄)		40.0	35.7	34.6	34.6	30.4	28.6	75.0	60.0	60.0
	숙박 음식점업	숙박업	35.6	20.0	36.0	36.4	12.0	35.3	34.8	30.0	37.5
		음식점업		25.0	30.8		16.0	43.8		48.0	21.7
	도매 및 소매업		48.8	48.5	47.6	43.9	43.8	49.3	53.7	52.9	45.8
	사업지원 서비스업		45.0	50.5	46.7	46.4	51.3	49.0	42.9	49.2	43.1
여성 소수 업종	기술 서비스 관련업		63.2	64.7	64.6	64.0	61.8	63.8	61.5	70.6	66.7
	전기, 가스 및 수도사업		33.3	33.3	50.0	40.0	50.0	62.5	30.8	28.6	33.3
	육상운송 및 수상운송 관련업		68.5	76.7	69.7	70.5	75.9	69.0	65.5	78.6	71.9
	건설업	종합	75.9	57.0	66.2	75.0	60.0	67.6	76.7	75.0	64.7
		전문		44.0	61.9		44.0	75.0		53.0	53.8
	하수·폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업		33.3	62.5	70.4	25.0	83.3	69.6	50.0	0.0	75.0
	중공업	비금속광물, 금속가공, 기계, 장비	76.1	79.0	68.8	77.0	68.0	69.6	75.0	98.0	67.6
		1차금속, 운송장비		10.0	76.9		9.0	80.0		12.0	72.7

자료: 노사발전재단, AA 행정데이터(2013~2019).

나. 유형별 현황

2013년 AA 대상 전체 사업장은 공공부문 사업장 총 260개, 민간부문 사업장 총 1,518개로 전체 1,778개사이다. 이 중 시행계획서 제출 사업장은 공공부문 사업장 138(53.1%)개사, 민간부문 사업장 761(50.1%)개사로 전체 사업장의 50.6%가 시행계획서 제출 의무 부과 대상 사업장이다. 공공부문의 시행계획서 제출 사업장 비율이 민간부문의 시행계획서 제출 사업장 비율보다 약간 높은 것을 알 수 있다.

〈표 Ⅲ-3-6〉 2013년 산업별 사업장 유형별 시행계획서 제출 사업장

(단위: 개사, %)

업종	전체 사업장(A)			시행계획서 제출(B)			비율(B/A)		
	전체	공공	민간	전체	공공	민간	전체	공공	민간
1. 농업, 임업, 어업, 광업	9	5	4	4	1	3	44.4	20.0	75.0
2a. 경공업1(식음료, 담배)	46	0	46	28	0	28	60.9	0.0	60.9
2b. 경공업2 (섬유, 의복, 가죽, 인쇄)	30	1	29	12	0	12	40.0	0.0	41.4
3. 경공업3(목재, 펄프, 가구, 기타제조)	10	0	10	6	0	6	60.0	0.0	60.0
4a. 화학공업	81	0	81	43	0	43	53.1	0.0	53.1
4b. 중공업	155	1	154	118	1	117	76.1	100.0	76.0
5. 전자산업	88	0	88	62	0	62	70.5	0.0	70.5
6a. 전기, 가스 및 수도사업	18	13	5	6	6	0	33.3	46.2	0.0
6b. 하수·폐기물 처리, 원료 재생 및 환경복원업	6	2	4	2	0	2	33.3	0.0	50.0
7. 건설업	108	5	103	82	5	77	75.9	100.0	74.8
8. 도매 및 소매업	82	3	79	40	3	37	48.8	100.0	46.8
9. 숙박 및 음식점업	45	0	45	16	0	16	35.6	0.0	35.6
10. 육상운송 및 수상운송 관련업	73	10	63	50	5	45	68.5	50.0	71.4
11. 항공운수업	3	0	3	0	0	0	0.0	0.0	0.0
12. 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	77	9	68	38	3	35	49.4	33.3	51.5
13. 금융 및 보험업	113	19	94	52	14	38	46.0	73.7	40.4
14. 부동산 및 임대업	22	11	11	12	8	4	54.5	72.7	36.4
15a. 연구개발 및 전문서비스 관련업	105	86	19	52	43	9	49.5	50.0	47.4
15b. 기술 서비스 관련업	38	9	29	24	7	17	63.2	77.8	58.6
15c. 사업시설 관리 관련업	72	0	72	40	0	40	55.6	0.0	55.6

업종	전체 사업장(A)			시행계획서 제출(B)			비율(B/A)		
	전체	공공	민간	전체	공공	민간	전체	공공	민간
15d. 사업지원 서비스업	298	13	285	134	11	123	45.0	84.6	43.2
16. 교육서비스업	108	17	91	39	9	30	36.1	52.9	33.0
17. 보건업 및 사회복지 서비스업	140	22	118	14	5	9	10.0	22.7	7.6
18. 예술, 스포츠 및 여가관련	25	15	10	12	8	4	48.0	53.3	40.0
19. 협회 및 단체, 수리 및 개인 서비스업	26	19	7	13	9	4	50.0	47.4	57.1
전체	1,778	260	1,518	899	138	761	50.6	53.1	50.1

자료: 노사발전재단, AA 행정데이터(2013).

2016년 AA 대상 전체 사업장은 공공부문 사업장 총 322개, 민간부문 사업장 총 1,718개로 전체 2,040개사이다. 이 중 시행계획서 제출 사업장은 공공부문 사업장 168개사(52.2%), 민간부문 사업장 902개사(52.5%)로 전체 사업장의 52.5%가 시행계획서 제출 의무 부과 대상 사업장이다. 2013년 50.6% 대비 1.9%p 증가하였다. 공공부문은 2013년 53.1%에 비해 0.9%p 감소하였고, 민간부문은 2013년 50.1%에 비해 2.4%p 증가하였다. 즉, 2013년에 비해 전체적으로는 여성고용 여건이 미미한 수준으로 악화되었으며, 특히 민간부문 사업장에서 시행계획서 제출 의무 부과 대상 사업장이 더 증가했다.

〈표 Ⅲ-3-7〉 2016년 산업별 사업장 유형별 시행계획서 제출 사업장

(단위: 개사, %)

업종	전체 사업장(A)			시행계획서 제출(B)			비율(B/A)		
	전체	공공	민간	전체	공공	민간	전체	공공	민간
1. 농업, 임업, 어업, 광업	10	6	4	5	1	4	50.0	16.7	100.0
2a. 제조업(음·식료품,담배)	50	0	50	32	0	32	64.0	0.0	64.0
2b. 제조업 (섬유, 의복, 인쇄 등)	28	1	27	10	0	10	35.7	0.0	37.0

업종	전체 사업장(A)			시행계획서 제출(B)			비율(B/A)		
	전체	공공	민간	전체	공공	민간	전체	공공	민간
3. 제조업(목재)	13	0	13	8	0	8	61.5	0.0	61.5
4a. 화학공업(의료용물질 및 의약품)	25	0	25	12	0	12	48.0	0.0	48.0
4c. 화학공업(의료용물질 외 기타)	171	0	171	124	0	124	72.5	0.0	72.5
4b. 중공업(비금속광물, 금속가공, 기계, 장비)	65	0	65	46	0	46	70.8	0.0	70.8
4d. 중공업(1차금속, 운송장비)	8	1	7	6	0	6	75.0	0.0	85.7
5. 전자산업	95	0	95	70	0	70	73.7	0.0	73.7
6a. 전기, 가스 및 수도사업	18	12	6	6	3	3	33.3	25.0	50.0
6b. 하수/폐기물 처리, 원료 재생 및 환경복원업	8	2	6	5	2	3	62.5	100.0	50.0
7a. 건설업(종합)	55	4	51	37	2	35	67.3	50.0	68.6
7b. 건설업(전문)	37	2	35	28	0	28	75.7	0.0	80.0
8. 도매 및 소매업	99	2	97	48	2	46	48.5	100.0	47.4
9a. 숙박업	19	0	19	9	0	9	47.4	0.0	47.4
9b. 음식점업	34	0	34	11	0	11	32.4	0.0	32.4
10. 육상운송 및 수상운송 관련업	86	10	76	66	8	58	76.7	80.0	76.3
11. 항공운수업	8	0	8	3	0	3	37.5	0.0	37.5
12. 출판/영상/방송통신 및 정보서비스업	90	14	76	49	5	44	54.4	35.7	57.9
13. 금융 및 보험업	120	22	98	57	16	41	47.5	72.7	41.8
14. 부동산 및 임대업	30	13	17	14	9	5	46.7	69.2	29.4
15a. 연구개발 및 전문서비스 관련업	138	117	21	70	60	10	50.7	51.3	47.6
15b. 기술서비스 관련업	51	16	35	33	12	21	64.7	75.0	60.0
15c. 사업시설 관리 관련업	111	1	110	64	1	63	57.7	100.0	57.3

업종	전체 사업장(A)			시행계획서 제출(B)			비율(B/A)		
	전체	공공	민간	전체	공공	민간	전체	공공	민간
15d. 사업지원 서비스업	317	13	304	160	12	148	50.5	92.3	48.7
16. 교육서비스업	120	18	102	46	8	38	38.3	44.4	37.3
17. 보건업 및 사회복지 서비스업	167	24	143	18	7	11	10.8	29.2	7.7
18. 예술, 스포츠 및 여가관련	27	19	8	13	8	5	48.1	42.1	62.5
19. 협회 및 단체, 수리 및 개인 서비스업	40	25	15	20	12	8	50.0	48.0	53.3
전체	2,040	322	1,718	1,070	168	902	52.5	52.2	52.5

자료: 노사발전재단, AA 행정데이터(2016).

2019년 AA 대상 전체 사업장은 공공부문 사업장 총 339개, 민간부문 사업장 총 1,952개, 지방공기업부문 사업장 총 151개로 전체 2,442개사이다. 이 중 시행계획서 제출 사업장은 공공부문 사업장 157개사(46.3%), 민간부문 사업장 957개사(49.0%), 지방공기업부문 사업장 97개사(64.2%)로 전체 사업장의 49.6%가 시행계획서 제출 의무 부과 대상 사업장이다. 공공부문은 2016년 52.2%에 비해 5.9%p 감소하며 큰 개선을 보였다. 민간부문은 2016년 52.5%에 비해 3.5%p 감소하며 민간부문 역시 여성고용 여건이 개선되었음을 나타냈다. 지방공기업부문은 2018년 58.1%에 비해 6.1%p 증가하였다. 사업장 전체적으로는 2016년 52.5%에 비해 2.9% 감소하였다. 2019년에는 민간부문의 시행계획서 제출 대상 사업장의 비율이 크게 줄었고, 지방공기업부문의 시행계획서 제출 대상 사업장의 비율이 크게 증가하였다. 일괄적인 정책보다는 각 사업장 유형별에 따른 여성고용 여건을 마련할 필요가 있다.

〈표 Ⅲ-3-8〉 2019년 산업별 사업장 유형별 시행계획서 제출 사업장

(단위: 개사, %)

업종	전체 사업장(A)				시행계획서 제출(B)				비율(B/A)			
	전체	공공	민간	지방공기업	전체	공공	민간	지방공사 및 공단	전체	공공	민간	지방공기업
1. 농업, 임업, 어업, 광업	10	5	5	0	4	1	3	0	40.0	20.0	60.0	0.0
2a. 제조업 (음·식료품,담배)	60	0	57	3	34	0	31	3	56.7	0.0	54.4	100.0
2b. 제조업 (섬유, 의복, 인쇄 등)	26	1	25	0	9	0	9	0	34.6	0.0	36.0	0.0
3. 제조업(목재)	12	0	12	0	6	0	6	0	50.0	0.0	50.0	0.0
4a. 화학공업(의료용물질 및 의약품)	36	0	36	0	16	0	16	0	44.4	0.0	44.4	0.0
4c. 화학공업 (의료용물질 외 기타)	182	0	182	0	120	0	120	0	65.9	0.0	65.9	0.0
4b. 중공업(비금속광물, 금속가공, 기계, 장비)	80	0	80	0	55	0	55	0	68.8	0.0	68.8	0.0
4d. 중공업 (1차금속, 운송장비)	26	1	25	0	20	0	20	0	76.9	0.0	80.0	0.0
5. 전자산업	106	0	106	0	66	0	66	0	62.3	0.0	62.3	0.0
6a. 전기, 가스 및 수도사업	28	11	15	2	14	4	9	1	50.0	36.4	60.0	50.0
6b. 하수/폐기물 처리, 원료 재생 및 환경복원업	27	3	6	18	19	2	6	11	70.4	66.7	100.0	61.1
7a. 건설업(종합)	68	4	53	11	45	2	39	4	66.2	50.0	73.6	36.4
7b. 건설업(전문)	42	2	40	0	26	0	26	0	61.9	0.0	65.0	0.0
8. 도매 및 소매업	126	3	121	2	60	2	57	1	47.6	66.7	47.1	50.0
9a. 숙박업	25	0	24	1	9	0	9	0	36.0	0.0	37.5	0.0
9b. 음식점업	39	0	39	0	12	0	12	0	30.8	0.0	30.8	0.0
10. 육상운송 및 수상운송 관련업	119	11	77	31	83	8	60	15	69.7	72.7	77.9	48.4
11. 항공운수업	9	0	9	0	1	0	1	0	11.1	0.0	11.1	0.0
12. 출판/영상/방송통신 및 정보서비스업	128	15	113	0	65	3	62	0	50.8	20.0	54.9	0.0
13. 금융 및 보험업	147	26	121	0	67	16	51	0	45.6	61.5	42.1	0.0
14. 부동산 및 임대업	49	13	24	12	29	9	12	8	59.2	69.2	50.0	66.7

업종	전체 사업장(A)				시행계획서 제출(B)				비율(B/A)			
	전체	공공	민간	지방공기업	전체	공공	민간	지방공사 및 공단	전체	공공	민간	지방공기업
15a. 연구개발 및 전문서비스 관련업	152	118	32	2	67	55	12	0	44.1	46.6	37.5	0.0
15b. 기술서비스 관련업	65	18	47	0	42	13	29	0	64.6	72.2	61.7	0.0
15c. 사업시설 관리 관련업	151	4	118	29	81	3	54	24	53.6	75.0	45.8	82.8
15d. 사업지원 서비스업	332	10	316	6	155	7	142	6	46.7	70.0	44.9	100.0
16. 교육서비스업	118	18	100	0	39	8	31	0	33.1	44.4	31.0	0.0
17. 보건업 및 사회복지 서비스업	171	27	144	0	15	7	8	0	8.8	25.9	5.6	0.0
18. 예술, 스포츠 및 여가관련	65	21	10	34	33	5	4	24	50.8	23.8	40.0	70.6
19. 협회 및 단체, 수리 및 개인 서비스업	43	28	15	0	19	12	7	0	44.2	42.9	46.7	0.0
전체	2,442	339	1,952	151	1,211	157	957	97	49.6	46.3	49.0	64.2

자료: 노사발전재단, AA 행정데이터(2019).

다음은 공공, 민간 유형별로 시행계획서 제출 사업장 비율의 변화를 분석하였다. 여성 다수 업종인, 보건업 및 사회복지서비스업, 도매 및 소매업, 사업지원 서비스업의 경우 공공부문이 민간부문보다 시행계획서 제출 사업장의 비율이 월등히 높은 반면, 민간부문은 제출비율이 점차 감소하는 추세를 보인다. 여성 소수 업종의 경우 뚜렷한 경향성을 발견하기 어려운데, 기술 서비스 관련업의 경우 공공부문은 점차 감소하는 추세인 반면 민간부문은 증가 추세를 나타내고 있다.

〈표 Ⅲ-3-9〉 유형별 시행계획서 제출 사업장 비율 변화(2013~2019)

(단위: %)

업종			공공			민간		
			’13년	’16년	’19년	’13년	’16년	’19년
여성 다수 업종	보건업 및 사회복지서비스업		22.7	29.2	25.9	7.6	7.7	5.6
	제조업(섬유, 의복, 가죽, 인쇄)		0.0	0.0	0.0	41.4	37.0	36.0
	숙박 음식점업	숙박업	0.0	0.0	0.0	35.6	47.4	37.5
		음식점업		0.0	0.0		32.4	30.8
	도매 및 소매업		100.0	100.0	66.7	46.8	47.4	47.1
	사업지원 서비스업		84.6	92.3	70.0	43.2	48.7	44.9
여성 소수 업종	기술 서비스 관련업		77.8	75.0	72.2	58.6	60.0	61.7
	전기, 가스 및 수도사업		46.2	25.0	36.4	0.0	50.0	60.0
	육상운송 및 수상운송 관련업		50.0	80.0	72.7	71.4	76.3	77.9
	건설업	종합	100.0	50.0	50.0	74.8	68.6	73.6
		전문		0.0	0.0		80.0	65.0
	하수·폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업		0.0	100.0	66.7	50.0	50.0	100.0
	중공업	비금속광물, 금속가공, 기계, 장비	100.0	0.0	0.0	76.0	70.8	68.8
		1차금속, 운송장비		0.0	0.0		85.7	80.0

자료: 노사발전재단, AA 행정데이터(2013~2019).

4. 시행계획서 제출 사업장 여성고용 현황

2013년~2019년 시행계획서 제출 대상 사업장 산업별 규모별 여성고용 현황을 살펴보면, 전반적으로 고용기준선이 가장 높은 산업은 보건업 및 사회복지서비스업이며 고용기준선이 가장 낮은 산업은 중공업, 건설업 등이었다.

〈표 Ⅲ-4-1〉 2013년~2019년 시행계획서 제출 사업장 전체 여성 비율 고용기준선 최고·최저 산업

규모	연도	고용기준선이 가장 높은 산업	고용기준선이 가장 낮은 산업
전체	2013년	보건업 및 사회복지서비스업(62.9%)	중공업(5.4%)
	2014년	보건업 및 사회복지서비스업(65.7%)	중공업(5.6%)
	2015년	보건업 및 사회복지서비스업(63.5%)	중공업(5.7%)
	2016년	보건업 및 사회복지서비스업(63.2%)	중공업(1차금속, 운송장비)(3.8%)
	2017년	보건업 및 사회복지서비스업(58.9%)	중공업(1차금속, 운송장비)(3.6%)
	2018년	보건업 및 사회복지서비스업(61.0%)	중공업(1차금속, 운송장비)(3.2%)
	2019년	보건업 및 사회복지서비스업(62.8%)	건설업(전문)(4.5%)
1,000인 미만	2013년	보건업 및 사회복지서비스업(61.8%)	하수·폐기물 처리·원료재생 및 환경복원업(5.3%)
	2014년	보건업 및 사회복지서비스업(63.2%)	육상운송 및 수상운송 관련업(6.7%)
	2015년	보건업 및 사회복지서비스업(63.7%)	건설업(7.2%)
	2016년	보건업 및 사회복지서비스업(63.9%)	건설업(전문)(4.5%)
	2017년	보건업 및 사회복지서비스업(54.9%)	건설업(전문)(4.8%)
	2018년	음식점업(61.1%)	건설업(전문)(4.4%)
	2019년	보건업 및 사회복지서비스업(64.4%)	중공업(1차금속, 운송장비)(4.9%)
1,000인 이상	2013년	보건업 및 사회복지서비스업(63.0%)	중공업(5.0%)
	2014년	보건업 및 사회복지서비스업(66.2%)	전기·가스 및 수도사업(3.7%)
	2015년	보건업 및 사회복지서비스업(63.5%)	중공업(5.2%)
	2016년	보건업 및 사회복지서비스업(62.9%)	중공업(1차금속, 운송장비)(3.1%)
	2017년	보건업 및 사회복지서비스업(60.6%)	중공업(1차금속, 운송장비)(3.5%)
	2018년	보건업 및 사회복지서비스업(61.4%)	중공업(1차금속, 운송장비)(2.9%)
	2019년	보건업 및 사회복지서비스업(61.4%)	중공업(1차금속, 운송장비)(3.1%)

자료: 노사발전재단, AA 행정데이터(2013~2019).

가. 규모별 현황

2013년 시행계획서 제출 사업장 산업별 규모별 여성 비율을 살펴보면 산업 전체적으로 전체 여성 비율이 가장 높은 산업은 보건업 및 사회복지서비스업

(62.9%)이며, 가장 낮은 산업은 중공업(5.4%)이다. 전체 시행계획서 제출 사업장 중 임원급 여성 비율이 가장 높은 산업은 보건업 및 사회복지서비스업(24.0%)이며, 가장 낮은 산업은 농업·임업·어업·광업, 전기·가스 및 수도사업, 하수·폐기물 처리·원료재생 및 환경복원업, 부동산 및 임대업으로 모두 0.0%이다. 전체 시행계획서 제출 사업장 중 관리자급 여성 비율이 가장 높은 산업은 보건업 및 사회복지서비스업(32.5%)이며, 가장 낮은 산업은 경공업3(목재, 펄프, 가구, 기타제조)(1.2%)이다.

1,000인 미만 규모의 2013년 시행계획서 제출 사업장 중 여성 비율이 가장 높은 산업은 보건업 및 사회복지서비스업(61.8%)이며, 가장 낮은 산업은 하수·폐기물 처리·원료재생 및 환경복원업(5.3%)이다. 1,000인 미만 사업장 중 임원급 여성 비율이 가장 높은 산업은 보건업 및 사회복지서비스업(24.0%)이며, 가장 낮은 산업은 농업·임업·어업·광업, 전기·가스 및 수도사업, 하수, 폐기물 처리·원료재생 및 환경복원업, 부동산 및 임대업, 예술, 스포츠 및 여가 관련업으로 모두 0.0%이다. 1,000인 미만 사업장 중 관리자급 여성 비율이 가장 높은 산업은 보건업 및 사회복지서비스업(23.3%)이며, 가장 낮은 산업은 경공업3(목재, 펄프, 가구, 기타제조)(1.2%)이다. 1,000인 이상 규모의 사업장 중 전체 여성 비율이 가장 높은 산업은 보건업 및 사회복지서비스업(63.0%)이며, 가장 낮은 산업은 중공업(5.0%)이다. 1,000인 이상 사업장 중 임원급 여성 비율이 가장 높은 산업은 보건업 및 사회복지서비스업(24.0%)이며, 가장 낮은 산업은 전기·가스 및 수도사업, 하수·폐기물 처리·원료재생 및 환경복원업, 부동산 및 임대업, 기술 서비스 관련업, 협회 및 단체, 수리 및 개인 서비스업으로 모두 0.0%이다. 관리자급 여성 비율이 가장 높은 산업은 보건업 및 사회복지서비스업(33.2%)이며, 가장 낮은 산업은 하수·폐기물 처리·원료재생 및 환경복원업(1.1%)이다.

〈표 Ⅲ-4-2〉 2013년 시행계획서 제출 사업장 규모별 직급별 여성 비율

(단위: %)

업종	전체			1,000인 미만			1,000인 이상		
	전체	임원	관리자	전체	임원	관리자	전체	임원	관리자
1. 농업, 임업, 어업, 광업	10.4	0.0	1.9	10.4	0.0	1.9	-	-	-
2a. 경공업1(식음료, 담배)	29.3	1.0	6.0	36.1	0.8	2.3	27.6	1.1	6.5

업종	전체			1,000인 미만			1,000인 이상		
	전체	임원	관리자	전체	임원	관리자	전체	임원	관리자
2b. 경공업2 (섬유, 의복, 가죽, 인쇄)	45.3	2.5	8.5	48.0	2.8	10.8	41.3	1.8	3.0
3. 경공업3 (목재, 펄프, 가구, 기타제조)	8.1	1.5	1.2	8.1	1.5	1.2	-	-	-
4a. 화학공업	9.8	1.3	3.7	15.7	1.6	1.6	8.4	1.3	4.2
4b. 중공업	5.4	0.3	1.6	7.8	0.3	1.4	5.0	0.3	1.6
5. 전자산업	24.6	1.4	7.5	20.9	1.1	4.2	25.1	1.4	7.8
6a. 전기, 가스 및 수도사업	8.9	0.0	3.1	11.3	0.0	4.1	8.7	0.0	3.1
6b. 하수·폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업	7.8	0.0	2.1	5.3	0.0	4.3	9.4	0.0	1.1
7. 건설업	8.3	0.7	2.3	7.1	0.5	1.6	8.6	0.8	2.5
8. 도매 및 소매업	46.2	5.5	12.1	31.3	8.7	21.2	48.3	4.1	8.6
9. 숙박 및 음식점업	45.8	8.7	10.8	40.8	2.6	13.7	47.0	11.5	9.3
10. 육상운송 및 수상운송 관련업	7.2	2.4	3.3	6.3	3.5	5.7	7.6	1.1	2.5
11. 항공운수업	-	-	-	-	-	-	-	-	-
12. 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	16.7	3.0	7.3	16.2	0.9	7.9	16.8	3.4	7.1
13. 금융 및 보험업	41.3	2.0	14.8	30.1	1.0	8.0	43.7	2.4	16.2
14. 부동산 및 임대업	23.3	0.0	12.6	24.5	0.0	13.1	20.6	0.0	11.1
15a. 연구개발 및 전문서비스 관련업	18.9	4.7	7.1	19.0	6.4	6.0	18.9	2.9	7.9
15b. 기술 서비스 관련업	11.2	0.1	3.6	10.3	0.2	3.0	11.7	0.0	4.1
15c. 사업시설 관리 관련업	27.2	3.3	4.4	30.7	5.7	4.0	25.0	1.1	4.6
15d. 사업지원 서비스업	35.9	11.2	15.5	31.7	9.8	13.3	38.1	12.2	16.5
16. 교육서비스업	33.0	11.5	17.0	35.2	5.5	17.9	32.5	12.0	16.8
17. 보건업 및 사회복지서비스업	62.9	24.0	32.5	61.8	24.0	23.3	63.0	24.0	33.2
18. 예술, 스포츠 및 여가관련	47.7	2.3	8.4	33.0	0.0	13.2	49.8	2.9	7.9
19. 협회 및 단체, 수리 및 개인 서비스업	27.1	4.5	6.3	25.2	7.8	9.5	27.7	0.0	5.3

자료: 노사발전재단, AA 행정데이터(2013).

2016년 시행계획서 제출 사업장 산업별 규모별 여성 비율을 살펴보면 산업 전체적으로 전체 여성 비율이 가장 높은 산업은 보건업 및 사회복지서비스업(63.2%)이며, 가장 낮은 산업은 중공업(1차금속, 운송장비)(3.8%)이다. 임원급 여성 비율이 가장 높은 산업은 사업시설 관리 관련업(12.8%)이며, 가장 낮은 산업은 농업·임업·어업·광업, 중공업(1차금속, 운송장비), 전기·가스 및 수도사업, 항공운수업으로 모두 0.0%이다. 관리자급 여성 비율이 가장 높은 산업은 음식점업(50.1%)이며, 가장 낮은 산업은 중공업(1차금속, 운송장비)(1.5%)이다.

2016년 시행계획서 제출 사업장 중 1,000인 미만 규모의 사업장 중 전체 여성 비율이 가장 높은 산업은 보건업 및 사회복지서비스업(63.9%)이며, 가장 낮은 산업은 건설업(전문)(4.5%)이다. 1,000인 미만 규모의 사업장 중 임원급 여성 비율이 가장 높은 산업은 사업시설 관리 관련업(14.1%)이며, 가장 낮은 산업은 농업·임업·어업·광업, 중공업(1차금속, 운송장비), 전기·가스 및 수도사업, 건설업(종합), 숙박업, 항공운수업, 예술·스포츠 및 여가 관련업으로 모두 0.0%이다. 1,000인 미만 규모의 사업장 중 관리자급 여성 비율이 가장 높은 산업은 음식점업(58.9%)이며, 가장 낮은 산업은 전기·가스 및 수도사업(1.8%)이다. 1,000인 이상 규모의 사업장 중 전체 여성 비율이 가장 높은 산업은 보건업 및 사회복지서비스업(62.9%)이며, 가장 낮은 산업은 중공업(1차금속, 운송장비)(3.1%)이다. 1,000인 이상 규모의 사업장 중 임원급 여성 비율이 가장 높은 산업은 숙박업(14.9%)이며, 가장 낮은 산업은 중공업(1차금속, 운송장비), 전기·가스 및 수도사업, 항공운수업, 협회 및 단체·수리 및 개인 서비스업으로 모두 0.0%이다. 관리자급 여성 비율이 가장 높은 산업은 보건업 및 사회복지서비스업(32.9%)이며, 가장 낮은 산업은 중공업(1차금속, 운송장비)(0.3%)이다.

〈표 Ⅲ-4-3〉 2016년 시행계획서 제출 사업장 규모별 직급별 여성 비율

(단위: %)

업종	전체			1,000인 미만			1,000인 이상		
	전체	임원	관리자	전체	임원	관리자	전체	임원	관리자
1. 농업, 임업, 어업, 광업	11.6	0.0	4.3	11.6	0.0	4.3	-	-	-
2a. 제조업(음·식료품,담배)	24.9	4.0	8.5	30.1	3.4	5.9	23.5	4.2	9.1

업종	전체			1,000인 미만			1,000인 이상		
	전체	임원	관리자	전체	임원	관리자	전체	임원	관리자
2b. 제조업 (섬유, 의복, 인쇄 등)	39.1	4.7	8.6	38.2	5.4	10.2	40.2	2.3	4.6
3. 제조업(목재)	9.0	2.9	3.8	9.0	2.9	3.8	-	-	-
4a. 화학공업(의료용물질 및 의약품)	25.7	5.4	9.9	24.7	3.3	4.3	26.7	7.7	14.4
4c. 화학공업(의료용물질 외 기타)	9.1	1.0	5.7	10.0	0.3	2.9	8.8	1.2	6.5
4b. 중공업(비금속광물, 금속 가공, 기계, 장비)	5.7	0.8	2.5	7.8	0.6	2.2	5.3	0.8	2.5
4d. 중공업(1차금속, 운송장비)	3.8	0.0	1.5	6.5	0.0	6.3	3.1	0.0	0.3
5. 전자산업	22.0	2.2	8.9	21.6	1.7	3.7	22.0	2.3	9.4
6a. 전기, 가스 및 수도사업	9.9	0.0	3.6	9.9	0.0	1.8	9.9	0.0	3.9
6b. 하수/폐기물 처리, 원료 재생 및 환경복원업	9.5	4.8	5.1	9.5	4.8	5.1	-	-	-
7a. 건설업(종합)	8.6	0.2	2.9	8.7	0.0	2.5	8.6	0.3	2.9
7b. 건설업(전문)	5.4	1.1	2.5	4.5	0.5	2.3	5.6	1.7	2.6
8. 도매 및 소매업	49.8	6.5	13.2	35.4	8.2	16.6	51.7	5.7	12.1
9a. 숙박업	36.5	8.8	7.9	34.5	0.0	4.8	37.6	14.9	10.1
9b. 음식점업	58.5	9.1	50.1	56.9	6.8	58.9	59.2	12.1	20.6
10. 육상운송 및 수상운송 관련업	9.6	2.1	4.7	7.3	2.3	5.8	10.7	1.5	4.3
11. 항공운수업	42.8	0.0	10.7	42.0	0.0	8.0	43.6	0.0	14.2
12. 출판/영상/방송통신 및 정보서비스업	21.8	4.9	12.7	23.0	3.2	13.2	21.5	5.4	12.5
13. 금융 및 보험업	40.1	2.7	18.3	29.8	2.2	12.2	42.7	3.0	19.6
14. 부동산 및 임대업	19.8	3.9	12.8	27.2	2.2	13.7	13.7	6.5	11.2
15a. 연구개발 및 전문서비스 관련업	23.5	2.1	9.3	25.4	1.9	9.2	19.5	6.3	9.6
15b. 기술서비스 관련업	11.5	0.6	4.8	9.0	0.7	3.7	12.8	0.4	5.5
15c. 사업시설 관리 관련업	41.4	12.8	12.1	31.3	14.1	13.0	47.8	10.7	11.8

업종	전체			1,000인 미만			1,000인 이상		
	전체	임원	관리자	전체	임원	관리자	전체	임원	관리자
15d. 사업지원 서비스업	35.1	11.8	15.1	34.6	13.0	14.2	35.3	10.7	15.4
16. 교육서비스업	36.5	10.2	17.6	40.0	10.5	20.2	35.4	10.0	16.5
17. 보건업 및 사회복지 서비스업	63.2	11.0	32.5	63.9	11.1	31.5	62.9	10.5	32.9
18. 예술, 스포츠 및 여가관련	48.9	4.2	16.1	36.3	0.0	11.3	51.8	5.5	16.8
19. 협회 및 단체, 수리 및 개인 서비스업	22.7	2.8	9.0	24.6	3.8	10.7	20.4	0.0	7.6

자료: 노사발전재단, AA 행정데이터(2016).

2019년 시행계획서 제출 사업장 산업별 규모별 여성 비율을 살펴보면 산업 전체적으로 전체 여성 비율이 가장 높은 산업은 보건업 및 사회복지서비스업(62.8%)이며, 가장 낮은 산업은 중공업(1차금속, 운송장비)(3.4%)이다. 임원급 여성 비율이 가장 높은 산업은 사업지원 서비스업(35.0%)이며, 가장 낮은 산업은 농업·임업·어업·광업, 전기·가스 및 수도사업, 항공운수업, 협회 및 단체·수리 및 개인 서비스업으로 모두 0.0%이다. 관리자급 여성 비율이 가장 높은 산업은 보건업 및 사회복지서비스업(36.3%)이며, 가장 낮은 산업은 건설업(전문)(2.2%)이다.

2019년 시행계획서 제출 사업장 중 1,000인 미만 규모의 사업장 중 전체 여성 비율이 가장 높은 산업은 보건업 및 사회복지서비스업(64.4%)이며, 가장 낮은 산업은 중공업(1차금속, 운송장비)(4.9%)이다. 1,000인 미만 규모의 사업장 중 임원급 여성 비율이 가장 높은 산업은 사업지원 서비스업(49.2%)이며, 가장 낮은 산업은 농업·임업·어업·광업, 중공업(1차금속, 운송장비), 전기·가스 및 수도사업, 예술·스포츠 및 여가 관련업, 협회 및 단체·수리 및 개인 서비스업으로 모두 0.0%이다. 1,000인 미만 규모의 사업장 중 관리자급 여성 비율이 가장 높은 산업은 음식점업(34.5%)이며, 가장 낮은 산업은 제조업(목재)(2.5%)이다. 1,000인 이상 규모의 사업장 중 전체 여성 비율이 가장 높은 산업은 보건업 및 사회복지서비스업(61.4%)이며, 가장 낮은 산업은 중공업(1차금속, 운송장비)(3.1%)이다. 1,000인 이상 규모의 사업장 중 임원급 여성

비율이 가장 높은 산업은 부동산 및 임대업(31.3%)이며, 가장 낮은 산업은 전기·가스 및 수도사업, 하수·폐기물 처리·원료재생 및 환경복원업, 항공운수업, 협회 및 단체·수리 및 개인 서비스업으로 모두 0.0%이다. 관리자급 여성 비율이 가장 높은 산업은 보건업 및 사회복지서비스업(38.3%)이며, 가장 낮은 산업은 건설업(전문)(1.8%)이다.

〈표 Ⅲ-4-4〉 2019년 시행계획서 제출 사업장 규모별 직급별 여성 비율

(단위: %)

업종	전체			1,000인 미만			1,000인 이상		
	전체	임원	관리자	전체	임원	관리자	전체	임원	관리자
1. 농업, 임업, 어업, 광업	13.2	0.0	4.3	13.2	0.0	4.3	-	-	-
2a. 제조업(음·식료품,담배)	26.6	5.8	10.9	27.0	1.2	5.9	26.4	7.4	12.1
2b. 제조업 (섬유, 의복, 인쇄 등)	27.8	2.7	9.4	36.4	2.8	11.3	18.1	2.6	6.7
3. 제조업(목재)	7.0	4.3	3.1	7.5	5.4	2.5	6.6	3.0	4.0
4a. 화학공업(의료용물질 및 의약품)	23.9	7.7	9.6	24.5	7.6	7.5	23.5	7.8	10.8
4c. 화학공업(의료용물질 외 기타)	8.6	1.3	5.9	9.8	0.9	3.4	8.1	1.4	6.8
4b. 중공업(비금속광물, 금속 가공, 기계, 장비)	5.8	0.7	3.0	7.1	0.5	2.9	5.5	0.9	3.0
4d. 중공업(1차금속, 운송장비)	3.4	0.6	2.3	4.9	0.0	4.6	3.1	0.9	1.9
5. 전자산업	17.3	1.9	9.3	17.9	0.9	4.6	17.1	2.2	9.9
6a. 전기, 가스 및 수도사업	12.6	0.0	5.2	9.4	0.0	3.7	13.9	0.0	5.9
6b. 하수/폐기물 처리, 원료 재생 및 환경복원업	12.5	2.4	4.3	15.6	5.1	6.1	8.2	0.0	2.4
7a. 건설업(종합)	10.8	0.4	3.4	10.1	0.3	2.6	10.9	0.4	3.5
7b. 건설업(전문)	4.5	1.3	2.2	5.6	0.6	2.8	4.3	1.5	1.8
8. 도매 및 소매업	48.2	8.7	13.8	30.3	4.6	11.4	51.2	11.8	14.5
9a. 숙박업	34.3	4.8	10.7	29.1	10.5	7.5	36.5	2.3	12.3
9b. 음식점업	53.0	19.8	36.1	46.0	23.9	34.5	54.5	13.3	37.1

업종	전체			1,000인 미만			1,000인 이상		
	전체	임원	관리자	전체	임원	관리자	전체	임원	관리자
10. 육상운송 및 수상운송 관련업	11.3	1.6	6.5	9.6	2.1	6.0	12.0	0.9	6.6
11. 항공운수업	44.7	0.0	15.7	-	-	-	44.7	0.0	15.7
12. 출판/영상/방송통신 및 정보서비스업	18.8	5.5	11.6	21.3	2.8	12.8	18.0	6.4	11.0
13. 금융 및 보험업	36.4	3.8	18.6	32.3	2.2	15.4	38.5	4.9	20.0
14. 부동산 및 임대업	28.6	13.0	15.2	29.6	11.2	15.1	26.2	31.3	15.6
15a. 연구개발 및 전문서비스 관련업	22.9	5.3	11.2	25.4	5.6	13.0	18.6	3.6	8.4
15b. 기술서비스 관련업	12.9	0.9	4.8	11.3	1.0	4.6	14.2	0.8	5.0
15c. 사업시설 관리 관련업	31.8	6.1	14.6	31.9	7.0	21.3	31.8	5.0	9.8
15d. 사업지원 서비스업	37.0	35.0	18.9	35.3	49.2	16.3	37.7	10.0	19.8
16. 교육서비스업	37.5	10.4	21.4	42.0	12.6	26.0	35.6	9.5	20.2
17. 보건업 및 사회복지 서비스업	62.8	33.6	36.3	64.4	33.9	32.9	61.4	25.0	38.3
18. 예술, 스포츠 및 여가관련	45.8	3.3	18.2	35.7	0.0	12.2	54.0	6.1	21.7
19. 협회 및 단체, 수리 및 개인 서비스업	24.0	0.0	12.6	17.6	0.0	9.8	31.7	0.0	16.0

자료: 노사발전재단, AA 행정데이터(2019).

다음은 여성 다수 업종 및 소수 업종으로 구분하여 시행계획서를 제출한 사업장의 여성고용 비율의 변화를 분석하였다. 여성 다수 업종 중 1,000인 미만 사업체의 경우 보건업 및 사회복지서비스업과 사업지원 서비스업은 여성고용 비율이 증가하는 경향을 보인 반면, 제조업(섬유, 의복, 가죽, 인쇄)은 감소세를 나타냈다. 반면 1,000인 이상 사업체 중 보건업 및 사회복지서비스업은 1,000인 미만 사업체와 반대로 여성고용 비율이 감소세를 나타냈고, 특히 제조업(섬유, 의복, 가죽, 인쇄) 사업체의 여성고용 비율 감소폭이 크게 나타났다. 숙박업과 음식점업 역시 규모에 관계없이 여성고용 비율이 감소하였고, 도매 및 소매업은 2013년에서 2016년 여성고용 비율이 증가하였으나 2019년에는

약간 감소 내지는 정체하는 것으로 나타났다. 여성이 다수인 업종임에도 불구하고, 규모에 따라 여성고용 비율 증감의 방향이 업종별로 다르게 나타났다.

여성이 소수인 업종의 경우 1,000인 이상 사업체는 시행계획서 제출 사업장의 여성고용 비율이 대체로 증가하는 추세로 나타났다. 1,000인 미만 사업체는 일관된 경향을 보이지는 않으나 기술서비스 관련업, 육상 및 수상 운송 관련업, 건설업(전문), 하수·폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업 등 상당수 업종에서 여성고용 비율이 증가하는 경향을 나타냈다.

〈표 Ⅲ-4-5〉 시행계획서 제출 사업장 규모별 여성(전체) 비율 변화(2013~2019)

(단위: %)

업종			1,000인 미만			1,000인 이상		
			’13년	’16년	’19년	’13년	’16년	’19년
여성 다수 업종	보건업 및 사회복지서비스업		61.8	63.9	64.4	63.0	62.9	61.4
	제조업(섬유, 의복, 가죽, 인쇄)		48.0	38.2	36.4	41.3	40.2	18.1
	숙박 음식점업	숙박업	40.8	34.5	29.1	47.0	37.6	36.5
		음식점업		56.9	46.0		59.2	54.5
	도매 및 소매업		31.3	35.4	30.3	48.3	51.7	51.2
	사업지원 서비스업		31.7	34.6	35.3	38.1	35.3	37.7
여성 소수 업종	기술 서비스 관련업		10.3	9.0	11.3	11.7	12.8	14.2
	전기, 가스 및 수도사업		11.3	9.9	9.4	8.7	9.9	13.9
	육상운송 및 수상운송 관련업		6.3	7.3	9.6	7.6	10.7	12.0
	건설업	종합	7.1	8.7	10.1	8.6	8.6	10.9
		전문		4.5	5.6		5.6	4.3
	하수·폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업		5.3	9.5	15.6	9.4	-	8.2
	중공업	비금속광물, 금속가공, 기계, 장비	7.8	7.8	7.1	5.0	5.3	5.5
		1차금속, 운송장비		6.5	4.9		3.1	3.1

자료: 노사발전재단, AA 행정데이터(2013~2019).

다음은 시행계획서 제출 사업장의 여성임원 비율의 변화를 규모별로 살펴보았다. 여성 다수 업종의 경우 뚜렷한 경향을 보이지는 않았는데, 1,000인 미만 사업체의 경우 음식점업과 사업지원 서비스업은 여성임원 비율이 크게 증가하였다. 여성 소수 업종의 경우 기술 서비스업이나 하수·폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업에서 여성임원 비율이 미세한 증가세를 나타낸 것을 제외하고는 거의 변화를 보이지 않는다.

〈표 Ⅲ-4-6〉 시행계획서 제출 사업장 규모별 여성(임원) 비율 변화(2013~2019)

(단위: %)

업종			1,000인 미만			1,000인 이상		
			'13년	'16년	'19년	'13년	'16년	'19년
여성 다수 업종	보건업 및 사회복지서비스업		24.0	11.1	33.9	24.0	10.5	25.0
	제조업(섬유, 의복, 가죽, 인쇄)		2.8	5.4	2.8	1.8	2.3	2.6
	숙박 음식점업	숙박업	2.6	0.0	10.5	11.5	14.9	2.3
		음식점업		6.8	23.9		12.1	13.3
	도매 및 소매업		8.7	8.2	4.6	4.1	5.7	11.8
	사업지원 서비스업		9.8	13.0	49.2	12.2	10.7	10.0
여성 소수 업종	기술 서비스 관련업		0.2	0.7	1.0	0.0	0.4	0.8
	전기, 가스 및 수도사업		0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	육상운송 및 수상운송 관련업		3.5	2.3	2.1	1.1	1.5	0.9
	건설업	종합	0.5	0.0	0.3	0.8	0.3	0.4
		전문		0.5	0.6		1.7	1.5
	하수·폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업		0.0	4.8	5.1	0.0	-	0.0
	중공업	비금속광물, 금속가공, 기계, 장비	0.3	0.6	0.5	0.3	0.8	0.9
		1차금속, 운송장비		0.0	0.0		0.0	0.9

자료: 노사발전재단, AA 행정데이터(2013~2019).

마지막으로 시행계획서를 제출한 사업장의 여성관리자 비율을 규모별로 살펴보았다. 여성 다수 업종의 경우 1,000인 미만 도매 및 소매업을 제외하고는

모두 여성관리자 비율이 증가하는 추세를 나타냈다. 특히 보건업 및 사회복지서비스업이나 음식점업의 1,000인 미만 사업장은 2013년과 비교하여 2016년 여성관리자 비율이 크게 증가하였다.

여성 소수 업종의 경우 1,000인 이상 사업체는 모두 여성관리자 비율이 증가 추세를 보였고, 1,000인 미만 사업체의 경우에도 기술 서비스 관련업, 육상 및 수상운송 관련업, 건설업, 하수·폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업 등 상당수의 업종들에서 여성관리자 비율이 증가하였다. 시행계획서의 제출은 여성 소수 업종의 여성관리자 비율 제고에 긍정적인 영향을 미쳤을 것으로 예상된다.

〈표 Ⅲ-4-7〉 시행계획서 제출 사업장 규모별 여성(관리자) 비율 변화(2013~2019)

(단위: %)

업종			1,000인 미만			1,000인 이상		
			’13년	’16년	’19년	’13년	’16년	’19년
여성 다수 업종	보건업 및 사회복지서비스업		23.3	31.5	32.9	33.2	32.9	38.3
	제조업(섬유, 의복, 가죽, 인쇄)		10.8	10.2	11.3	3.0	4.6	6.7
	숙박 음식점업	숙박업	13.7	4.8	7.5	9.3	10.1	12.3
		음식점업		58.9	34.5		20.6	37.1
	도매 및 소매업		21.2	16.6	11.4	8.6	12.1	14.5
	사업지원 서비스업		13.3	14.2	16.3	16.5	15.4	19.8
여성 소수 업종	기술 서비스 관련업		3.0	3.7	4.6	4.1	5.5	5.0
	전기, 가스 및 수도사업		4.1	1.8	3.7	3.1	3.9	5.9
	육상운송 및 수상운송 관련업		5.7	5.8	6.0	2.5	4.3	6.6
	건설업	종합	1.6	2.5	2.6	2.5	2.9	3.5
		전문		2.3	2.8		2.6	1.8
	하수·폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업		4.3	5.1	6.1	1.1	-	2.4
	중공업	비금속광물, 금속가공, 기계, 장비	1.4	2.2	2.9	1.6	2.5	3.0
		1차금속, 운송장비		6.3	4.6		0.3	1.9

자료: 노사발전재단, AA 행정데이터(2013~2019).

나. 유형별 현황

2013년 시행계획서 제출 대상 전체 사업장 중 임원급 여성 비율이 가장 높은 산업은 보건업 및 사회복지서비스업(24.0%)이며, 가장 낮은 산업은 농업·임업·어업·광업, 전기·가스 및 수도사업, 하수·폐기물 처리·원료재생 및 환경복원업, 부동산 및 임대업으로 모두 0.0%이다. 공공과 민간 전체 사업장 중 관리자급 여성 비율이 가장 높은 산업은 보건업 및 사회복지서비스업(32.5%)이며, 가장 낮은 산업은 경공업3(목재, 펄프, 가구, 기타제조)(1.2%)이다.

공공부문 사업장 중 전체 여성 비율이 가장 높은 산업은 보건업 및 사회복지서비스업(59.4%)이며, 전체 여성 비율이 가장 낮은 산업은 육상운송 및 수상운송 관련업(8.4%)이다. 임원급 여성 비율이 가장 높은 산업은 보건업 및 사회복지서비스업(16.7%)이다. 임원급 여성 비율이 가장 낮은 산업은 농업·임업·어업·광업, 중공업, 전기·가스 및 수도사업, 건설업, 도매 및 소매업, 출판·영상·방송통신 및 정보서비스업, 부동산 및 임대업, 기술 서비스 관련업, 교육서비스업, 예술·스포츠 및 여가관련업으로 모두 0.0%이다. 공공부문 사업장 중 관리자급 여성 비율이 가장 높은 산업은 보건업 및 사회복지서비스업(23.7%)이며, 관리자급 여성 비율이 가장 낮은 산업은 농업·임업·어업·광업, 중공업으로 모두 0.0%이다.

민간부문 사업장 중 전체 여성 비율이 가장 높은 산업은 보건업 및 사회복지서비스업(64.4%)이며, 전체 여성 비율이 가장 낮은 산업은 중공업(5.4%)이다. 임원급 여성 비율이 가장 높은 산업은 보건업 및 사회복지서비스업(24.6%)이며, 가장 낮은 산업은 농업·임업·어업·광업, 하수,폐기물 처리·원료재생 및 환경복원업, 부동산 및 임대업, 협회 및 단체·수리 및 개인 서비스업으로 모두 0.0%이다. 민간부문 사업장 중 관리자급 여성 비율이 가장 높은 산업은 보건업 및 사회복지서비스업(36.7%)이며, 가장 낮은 산업은 경공업3(목재, 펄프, 가구, 기타제조)(1.2%)이다.

시행계획서 제출 사업장 중 공공부문 사업장은 민간부문 사업장보다 여성 임원 비율이 0.0%인 곳이 훨씬 많은 것(공공:10, 민간:4)으로 나타났다.

〈표 Ⅲ-4-8〉 2013년 시행계획서 제출 사업장 유형별 직급별 여성 비율

(단위: 개사, %)

업종	전체			공공			민간		
	전체	임원	관리자	전체	임원	관리자	전체	임원	관리자
1. 농업, 임업, 어업, 광업	10.4	0.0	1.9	29.2	0.0	0.0	8.2	0.0	2.4
2a. 경공업1(식음료, 담배)	29.3	1.0	6.0	-	-	-	29.3	1.0	6.0
2b. 경공업2 (섬유, 의복, 가죽, 인쇄)	45.3	2.5	8.5	-	-	-	45.3	2.5	8.5
3. 경공업3(목재, 펄프, 가구, 기타제조)	8.1	1.5	1.2	-	-	-	8.1	1.5	1.2
4a. 화학공업	9.8	1.3	3.7	-	-	-	9.8	1.3	3.7
4b. 중공업	5.4	0.3	1.6	11.8	0.0	0.0	5.4	0.3	1.6
5. 전자산업	24.6	1.4	7.5	-	-	-	24.6	1.4	7.5
6a. 전기, 가스 및 수도사업	8.9	0.0	3.1	8.9	0.0	3.1	-	-	-
6b. 하수·폐기물 처리, 원료 재생 및 환경복원업	7.8	0.0	2.1	-	-	-	7.8	0.0	2.1
7. 건설업	8.3	0.7	2.3	11.8	0.0	1.8	7.7	0.7	2.4
8. 도매 및 소매업	46.2	5.5	12.1	38.2	0.0	15.1	46.3	5.6	12.0
9. 숙박 및 음식점업	45.8	8.7	10.8	-	-		45.8	8.7	10.8
10. 육상운송 및 수상운송 관련업	7.2	2.4	3.3	8.4	4.0	3.2	7.0	2.4	3.3
11. 항공운수업	-	-	-	-	-	-	-	-	-
12. 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	16.7	3.0	7.3	16.1	0.0	5.5	16.7	3.0	7.4
13. 금융 및 보험업	41.3	2.0	14.8	22.5	2.8	6.8	43.7	1.9	15.8
14. 부동산 및 임대업	23.3	0.0	12.6	21.5	0.0	11.3	26.3	0.0	16.4
15a. 연구개발 및 전문서비스 관련업	18.9	4.7	7.1	16.8	7.2	5.1	25.0	2.6	10.8
15b. 기술 서비스 관련업	11.2	0.1	3.6	14.3	0.0	1.7	9.9	0.1	3.9
15c. 사업시설 관리 관련업	27.2	3.3	4.4	-	-	-	27.2	3.3	4.4
15d. 사업지원 서비스업	35.9	11.2	15.5	41.3	5.0	12.3	35.6	11.7	15.8
16. 교육서비스업	33.0	11.5	17.0	28.4	0.0	14.3	33.9	11.7	18.1

업종	전체			공공			민간		
	전체	임원	관리자	전체	임원	관리자	전체	임원	관리자
17. 보건업 및 사회복지 서비스업	62.9	24.0	32.5	59.4	16.7	23.7	64.6	24.6	36.7
18. 예술, 스포츠 및 여가관련	47.7	2.3	8.4	56.6	0.0	8.8	31.2	3.7	8.0
19. 협회 및 단체, 수리 및 개인 서비스업	27.1	4.5	6.3	32.3	7.8	9.4	24.5	0.0	4.7

자료: 노사발전재단, AA 행정데이터(2013).

2016년 시행계획서 제출 대상 전체 사업장 중 공공과 민간 전체 사업장의 전체 여성 비율이 가장 높은 산업은 보건업 및 사회복지서비스업(63.2%)이며, 가장 낮은 산업은 중공업(1차금속, 운송장비)(3.8%)이다. 공공과 민간 사업장 전체 중 임원급 여성 비율이 가장 높은 산업은 사업지원 서비스업(11.8%)이며, 가장 낮은 산업은 농업·임업·어업·광업, 중공업(1차 금속, 운송장비), 전기·가스 및 수도사업, 항공운수업으로 모두 0.0%이다. 공공과 민간 사업장 전체 중 관리자급 여성 비율이 가장 높은 산업은 보건업 및 사회복지서비스업(32.5%)이며, 가장 낮은 산업은 중공업(1차 금속, 운송장비)(1.5%)이다.

공공부문 사업장 중 전체 여성 비율이 가장 높은 산업은 보건업 및 사회복지서비스업(61.4%)이며, 가장 낮은 산업은 건설업(종합) (7.8%)이다. 임원급 여성 비율이 가장 높은 산업은 보건업 및 사회복지서비스업(14.3%)이며, 가장 낮은 산업은 농업·임업·어업·광업, 전기·가스 및 수도사업, 하수·폐기물 처리·원료재생 및 환경복원업, 건설업(종합), 기술서비스 관련업, 사업시설 관리 관련업, 사업지원 서비스업으로 모두 0.0%이다. 공공부문 사업장 중 관리자급 여성 비율이 가장 높은 산업은 보건업 및 사회복지서비스업(27.5%)이며, 가장 낮은 산업은 사업시설 관리 관련업(3.3%, 작년(2015년)은 0.0%)이다.

민간부문 사업장 중 전체 여성 비율이 가장 높은 산업은 보건업 및 사회복지서비스업(64.4%)이며, 가장 낮은 산업은 중공업(1차 금속, 운송장비)(3.8%)이다. 임원급 여성 비율이 가장 높은 산업은 사업시설 관리 관련업(12.8%)이며, 가장 낮은 산업은 농업·임업·어업·광업, 중공업(1차 금속, 운송장비), 전기·가스 및 수도사업, 항공운수업, 협회 및 단체·수리 및 개인 서비스업으로

모두 0.0%이다. 민간부문 사업장 중 관리자급 여성 비율이 가장 높은 산업은 보건업 및 사회복지서비스업(34.2%)이며, 가장 낮은 산업은 중공업(1차 금속, 운송장비)(1.5%)이다.

〈표 Ⅲ-4-9〉 2016년 시행계획서 제출 사업장 유형별 직급별 여성 비율

(단위: %)

업종	전체			공공			민간		
	전체	임원	관리자	전체	임원	관리자	전체	임원	관리자
1. 농업, 임업, 어업, 광업	11.6	0.0	4.3	29.4	0.0	7.1	11.4	0.0	4.2
2a. 제조업(음·식료품,담배)	24.9	4.0	8.5	-	-	-	24.9	4.0	8.5
2b. 제조업 (섬유, 의복, 인쇄 등)	39.1	4.7	8.6	-	-	-	39.1	4.7	8.6
3. 제조업(목재)	9.0	2.9	3.8	-	-	-	9.0	2.9	3.8
4a. 화학공업(의료용물질 및 의약품)	25.7	5.4	9.9	-	-	-	25.7	5.4	9.9
4c. 화학공업(의료용물질 외 기타)	9.1	1.0	5.7	-	-	-	9.1	1.0	5.7
4b. 중공업(비금속광물, 금속 가공, 기계, 장비)	5.7	0.8	2.5	-	-	-	5.7	0.8	2.5
4d. 중공업(1차금속, 운송장비)	3.8	0.0	1.5	-	-	-	3.8	0.0	1.5
5. 전자산업	22.0	2.2	8.9	-	-	-	22.0	2.2	8.9
6a. 전기, 가스 및 수도사업	9.9	0.0	3.6	9.2	0.0	3.7	11.1	0.0	3.2
6b. 하수/폐기물 처리, 원료 재생 및 환경복원업	9.5	4.8	5.1	20.0	0.0	6.9	6.8	9.1	3.6
7a. 건설업(종합)	8.6	0.2	2.9	7.8	0.0	3.6	8.7	0.2	2.8
7b. 건설업(전문)	5.4	1.1	2.5	-	-	-	5.4	1.1	2.5
8. 도매 및 소매업	49.8	6.5	13.2	43.1	0.0	9.4	49.8	6.6	13.3
9a. 숙박업	36.5	8.8	7.9	-	-	-	36.5	8.8	7.9
9b. 음식점업	58.5	9.1	50.1	-	-	-	58.5	9.1	50.1
10. 육상운송 및 수상운송 관련업	9.6	2.1	4.7	19.7	1.9	5.9	7.4	2.1	4.2

업종	전체			공공			민간		
	전체	임원	관리자	전체	임원	관리자	전체	임원	관리자
11. 항공운수업	42.8	0.0	10.7	-	-	-	42.8	0.0	10.7
12. 출판/영상/방송통신 및 정보서비스업	21.8	4.9	12.7	31.8	7.1	13.8	21.5	4.9	12.6
13. 금융 및 보험업	40.1	2.7	18.3	29.9	1.1	12.8	41.7	2.9	19.0
14. 부동산 및 임대업	19.8	3.9	12.8	26.9	5.3	12.9	15.2	2.6	12.6
15a. 연구개발 및 전문서비스 관련업	23.5	2.1	9.3	22.7	2.0	9.8	26.9	2.3	7.8
15b. 기술서비스 관련업	11.5	0.6	4.8	14.1	0.0	4.4	9.4	0.6	5.0
15c. 사업시설 관리 관련업	41.4	12.8	12.1	56.1	0.0	3.3	40.9	12.8	12.2
15d. 사업지원 서비스업	35.1	11.8	15.1	39.8	0.0	18.5	35.0	12.1	14.8
16. 교육서비스업	36.5	10.2	17.6	31.5	5.6	13.0	37.3	10.3	18.4
17. 보건업 및 사회복지 서비스업	63.2	11.0	32.5	61.4	14.3	27.5	64.4	10.8	34.2
18. 예술, 스포츠 및 여가관련	48.9	4.2	16.1	52.2	3.6	12.1	38.9	4.5	24.6
19. 협회 및 단체, 수리 및 개인 서비스업	22.7	2.8	9.0	32.2	6.4	15.6	19.6	0.0	6.5

자료: 노사발전재단, AA 행정데이터(2016).

2019년 시행계획서 제출 사업장 중 공공과 민간 전체 사업장의 전체 여성 비율이 가장 높은 산업은 보건업 및 사회복지서비스업(62.8%)이며, 가장 낮은 산업은 중공업(1차금속, 운송장비)(3.4%)이다. 공공과 민간 사업장 전체 중 임원급 여성 비율이 가장 높은 산업은 사업지원 서비스업(35.0%)이며, 가장 낮은 산업은 농업·임업·어업·광업, 전기·가스 및 수도사업, 항공운수업, 협회 및 단체·수리 및 개인서비스업으로 모두 0.0%이다. 공공과 민간 사업장 전체 중 관리자급 여성 비율이 가장 높은 산업은 보건업 및 사회복지서비스업(36.3%)이며, 가장 낮은 산업은 건설업(전문)(2.2%)이다.

공공부문 사업장 중 전체 여성 비율이 가장 높은 산업은 보건업 및 사회복지서비스업(61.2%)이며, 가장 낮은 산업은 건설업(종합)(9.4%)이다. 임원급 여성 비율이 가장 높은 산업은 부동산 및 임대업(12.8%)이며, 가장 낮은 산업은 농업·임업·어업·광업, 전기·가스 및 수도사업, 하수·폐기물 처리·원료재생 및

환경복원업, 건설업(종합), 도매 및 소매업, 출판·영상·방송통신 및 정보서비스업, 사업시설 관리 관련업, 보건업 및 사회복지서비스업, 협회 및 단체·수리 및 개인서비스업으로 모두 0.0%이다. 공공부문 사업장 중 관리자급 여성 비율이 가장 높은 산업은 보건업 및 사회복지서비스업(29.9%)이며, 가장 낮은 산업은 농업·임업·어업·광업(3.6%)이다.

민간부문 사업장 중 전체 여성 비율이 가장 높은 산업은 보건업 및 사회복지서비스업(64.4%)이며, 가장 낮은 산업은 중공업(1차 금속, 운송장비)(3.4%)이다. 임원급 여성 비율이 가장 높은 산업은 사업지원 서비스업(35.6%)이며, 가장 낮은 산업은 농업·임업·어업·광업, 전기·가스 및 수도사업, 항공운수업, 협회 및 단체·수리 및 개인서비스업으로 모두 0.0%이다. 민간부문 사업장 중 관리자급 여성 비율이 가장 높은 산업은 보건업 및 사회복지서비스업(38.8%)이며, 가장 낮은 산업은 하수·폐기물 처리·원료재생 및 환경복원업(2.2%), 건설업(전문)(2.2%)이다.

지방공기업부문 사업장 중 전체 여성 비율이 가장 높은 산업은 도매 및 소매업(60.5%)이며, 가장 낮은 산업은 육상운송 및 수상운송 관련업(11.7%)이다. 지방공기업부문 사업장의 임원급 여성 비율은 시행계획서 제출 대상 산업 중 하수·폐기물 처리·원료재생 및 환경복원업(5.3%)을 제외한 제조업(음·식료품, 담배), 전기·가스 및 수도사업, 하수·폐기물 처리·원료재생 및 환경복원업, 건설업(종합), 도매 및 소매업, 육상운송 및 수상운송 관련업, 부동산 및 임대업, 사업시설 관리 관련업, 사업지원 서비스업, 예술·스포츠 및 여가 관련업이 모두 0.0%이다. 지방공기업부문 사업장 중 관리자급 여성 비율이 가장 높은 산업은 사업지원 서비스업(22.9%)이며, 가장 낮은 산업은 도매 및 소매업으로 0.0%이다. 2018년부터 새롭게 추가된 지방공기업부문 사업장의 여성임원 비율은 AA 대상 지방공기업 사업장 10개 산업 중 9개 산업에서 0.0%를 나타내 여성임원 비율이 매우 낮았다. 이는 지방공기업 특성에 기인한 것으로 볼 수도 있다. AA 대상으로 선정된 지방공기업의 특성은 에너지공사 등과 같이 여성 근로자들이 공사 및 공단의 주직무가 아닌 행정업무 등을 수행하는 산업이 대다수 포함되어 있다. 따라서 지방공기업의 여성고용 비율 또는 여성관리자 비율은 일반 공공 및 민간 사업장과 달리 지방공기업의 특성을 반영하여 기준을 다르게 설정할 필요가 있다.

〈표 Ⅲ-4-10〉 2019년 사업계획서 제출 사업장 산업별 유형별 직급별 여성 비율

(단위: %)

업종	전체			공공			민간			지방공기업		
	전체	임원	관리자	전체	임원	관리자	전체	임원	관리자	전체	임원	관리자
1. 농업, 임업, 어업, 광업	13.2	0.0	4.3	37.5	0.0	3.6	9.4	0.0	4.5	-	-	-
2a. 제조업(음·식료품,담배)	26.6	5.8	10.9	-	-	-	26.7	5.9	10.9	18.5	0.0	9.9
2b. 제조업 (섬유, 의복, 인쇄 등)	27.8	2.7	9.4	-	-	-	27.8	2.7	9.4	-	-	-
3. 제조업(목재)	7.0	4.3	3.1	-	-	-	7.0	4.3	3.1	-	-	-
4a. 화학공업(의료용물질 및 의약품)	23.9	7.7	9.6	-	-	-	23.9	7.7	9.6	-	-	-
4c. 화학공업(의료용물질 외 기타)	8.6	1.3	5.9	-	-	-	8.6	1.3	5.9	-	-	-
4b. 중공업(비금속광물, 금속가공, 기계, 장비)	5.8	0.7	3.0	-	-	-	5.8	0.7	3.0	-	-	-
4d. 중공업 (1차금속, 운송장비)	3.4	0.6	2.3	-	-	-	3.4	0.6	2.3	-	-	-
5. 전자산업	17.3	1.9	9.3	-	-	-	17.3	1.9	9.3	-	-	-
6a. 전기, 가스 및 수도사업	12.6	0.0	5.2	11.2	0.0	5.9	14.8	0.0	3.7	18.4	0.0	12.0
6b. 하수/폐기물 처리, 원료 재생 및 환경복원업	12.5	2.4	4.3	24.8	0.0	12.6	8.4	1.8	2.2	17.0	5.3	5.6
7a. 건설업(종합)	10.8	0.4	3.4	9.4	0.0	5.2	10.9	0.4	3.2	18.6	0.0	10.0
7b. 건설업(전문)	4.5	1.3	2.2	-	-	-	4.5	1.3	2.2	-	-	-
8. 도매 및 소매업	48.2	8.7	13.8	33.6	0.0	16.1	48.3	8.8	13.7	60.5	0.0	0.0
9a. 숙박업	34.3	4.8	10.7	-	-	-	34.3	4.8	10.7	-	-	-
9b. 음식점업	53.0	19.8	36.1	-	-	-	53.0	19.8	36.1	-	-	-
10. 육상운송 및 수상운송 관련업	11.3	1.6	6.5	12.4	2.6	7.1	10.4	1.7	6.5	11.7	0.0	4.0
11. 항공운수업	44.7	0.0	15.7	-	-	-	44.7	0.0	15.7	-	-	-
12. 출판/영상/방송통신 및 정보서비스업	18.8	5.5	11.6	26.1	0.0	11.4	18.7	5.5	11.6	-	-	-
13. 금융 및 보험업	36.4	3.8	18.6	31.2	7.3	15.6	37.5	3.5	19.1			
14. 부동산 및 임대업	28.6	13.0	15.2	30.9	12.8	17.6	28.5	14.1	11.0	18.7	0.0	13.3
15a. 연구개발 및 전문서비스 관련업	22.9	5.3	11.2	23.1	6.5	12.5	22.2	4.0	8.0	-	-	-

업종	전체			공공			민간			지방공기업		
	전체	임원	관리자	전체	임원	관리자	전체	임원	관리자	전체	임원	관리자
15b. 기술서비스 관련업	12.9	0.9	4.8	17.0	1.1	5.8	9.5	0.9	4.2	-	-	-
15c. 사업시설 관리 관련업	31.8	6.1	14.6	43.7	0.0	21.2	30.6	6.7	14.7	32.8	0.0	9.2
15d. 사업지원 서비스업	37.0	35.0	18.9	47.3	8.7	28.8	36.8	35.6	18.1	29.4	0.0	22.9
16. 교육서비스업	37.5	10.4	21.4	34.5	8.3	22.8	38.1	10.5	20.9	-	-	-
17. 보건업 및 사회복지 서비스업	62.8	33.6	36.3	61.2	0.0	29.9	64.4	35.2	38.8	-	-	-
18. 예술, 스포츠 및 여가관련	45.8	3.3	18.2	55.1	4.5	14.4	35.2	4.5	26.1	37.3	0.0	10.8
19. 협회 및 단체, 수리 및 개인 서비스업	24.0	0.0	12.6	34.3	0.0	18.7	20.7	0.0	10.3	-	-	-

자료: 노사발전재단, AA 행정데이터(2019).

대표적인 여성 다수 업종, 여성 소수 업종 중 시행계획서를 제출한 사업장의 여성고용 비율의 변화를 유형(공공/민간)별로 분석하였다. 유형이나 여성 다수 여부에 관계없이 여성고용 비율의 증감이 뚜렷한 경향을 보이지 않았다.

〈표 Ⅲ-4-11〉 시행계획서 제출 사업장 유형별 여성(전체) 비율 변화(2013~2019)

(단위: %)

업종			공공			민간		
			'13년	'16년	'19년	'13년	'16년	'19년
여성 다수 업종	보건업 및 사회복지서비스업		59.4	61.4	61.2	64.6	64.4	64.4
	제조업(섬유, 의복, 가죽, 인쇄)		-	-	-	45.3	39.1	27.8
	숙박 음식점업	숙박업	-	-	-	45.8	36.5	34.3
		음식점업		-	-		58.5	53.0
	도매 및 소매업		38.2	43.1	33.6	46.3	49.8	48.3
	사업지원 서비스업		41.3	39.8	47.3	35.6	35.0	36.8
여성 소수 업종	기술 서비스 관련업		14.3	14.1	17.0	9.9	9.4	9.5
	전기, 가스 및 수도사업		8.9	9.2	11.2	-	11.1	14.8
	육상운송 및 수상운송 관련업		8.4	19.7	12.4	7.0	7.4	10.4
	건설업	종합	11.8	7.8	9.4	7.7	8.7	10.9
		전문		-	-		5.4	4.5

업종			공공			민간		
			'13년	'16년	'19년	'13년	'16년	'19년
	하수·폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업		-	20.0	24.8	7.8	6.8	8.4
	중공업	비금속광물, 금속가공, 기계, 장비	11.8	-	-	5.4	5.7	5.8
		1차금속, 운송장비		-	-		3.8	3.4

자료: 노사발전재단, AA 행정데이터(2013~2019).

다음은 시행계획서 제출 사업장에서 유형별 여성임원 비율의 변화를 분석하였는데, 공공부문은 여성 다수 업종 여부와 관계 없이 보건업 및 사회복지서비스업, 사업지원 서비스업, 육상 및 수상 운송 관련업 외에는 여성임원이 거의 없다. 반면에 민간부문은 여성이 소수인 일부 업종을 제외하면 여성임원 비율이 증가하는 추세를 나타낸다.

〈표 Ⅲ-4-12〉 시행계획서 제출 사업장 유형별 여성(임원) 비율 변화(2013~2019)

(단위: %)

업종			공공			민간		
			'13년	'16년	'19년	'13년	'16년	'19년
여성 다수 업종	보건업 및 사회복지서비스업		16.7	14.3	0.0	24.6	10.8	35.2
	제조업(섬유, 의복, 가죽, 인쇄)		-	-	-	2.5	4.7	2.7
	숙박 음식점업	숙박업	-	-	-	8.7	8.8	4.8
		음식점업		-	-		9.1	19.8
	도매 및 소매업		0.0	0.0	0.0	5.6	6.6	8.8
	사업지원 서비스업		5.0	0.0	8.7	11.7	12.1	35.6
여성 소수 업종	기술 서비스 관련업		0.0	0.0	1.1	0.1	0.6	0.9
	전기, 가스 및 수도사업		0.0	0.0	0.0	-	0.0	0.0
	육상운송 및 수상운송 관련업		4.0	1.9	2.6	2.4	2.1	1.7
	건설업	종합	0.0	0.0	0.0	0.7	0.2	0.4
		전문		-	-		1.1	1.3
	하수·폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업		-	0.0	0.0	0.0	9.1	1.8

업종			공공			민간		
			’13년	’16년	’19년	’13년	’16년	’19년
	중공업	비금속광물, 금속가공, 기계, 장비	0.0	-	-	0.3	0.8	0.7
		1차금속, 운송장비		-	-		0.0	0.6

자료: 노사발전재단, AA 행정데이터(2013~2019).

마지막으로 시행계획서를 제출한 사업장 유형별로 여성관리자 비율 변화를 여성 다수 업종과 소수 업종으로 구분하여 분석하였다. 대체로 여성관리자 비율이 유형이나 여성 다수 업종 여부와 관계없이 증가 추세를 보이나, 공공부문에서의 증가 경향이 더욱 뚜렷하게 나타난다.

〈표 Ⅲ-4-13〉 시행계획서 제출 사업장 유형별 여성(관리자) 비율 변화(2013~2019)

(단위: %)

업종			공공			민간		
			’13년	’16년	’19년	’13년	’16년	’19년
여성 다수 업종	보건업 및 사회복지서비스업		23.7	27.5	29.9	36.7	34.2	38.8
	제조업(섬유, 의복, 가죽, 인쇄)		-	-	-	8.5	8.6	9.4
	숙박 음식점업	숙박업	-	-	-	10.8	7.9	10.7
		음식점업		-	-		50.1	36.1
	도매 및 소매업		15.1	9.4	16.1	12.0	13.3	13.7
	사업지원 서비스업		12.3	18.5	28.8	15.8	14.8	18.1
여성 소수 업종	기술 서비스 관련업		1.7	4.4	5.8	3.9	5.0	4.2
	전기, 가스 및 수도사업		3.1	3.7	5.9	-	3.2	3.7
	육상운송 및 수상운송 관련업		3.2	5.9	7.1	3.3	4.2	6.5
	건설업	종합	1.8	3.6	5.2	2.4	2.8	3.2
		전문		-	-		2.5	2.2
	하수·폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업		-	6.9	12.6	2.1	3.6	2.2
	중공업	비금속광물, 금속가공, 기계, 장비	0.0	-	-	1.6	2.5	3.0
		1차금속, 운송장비		-	-		1.5	2.3

자료: 노사발전재단, AA 행정데이터(2013~2019).

Ⅳ

적극적고용개선조치 제도변화와 여성고용

1. AA의 대상 사업장 여성고용 효과 120

2. AA의 전체 사업장 여성고용 효과 150

Ⅳ

적극적고용개선조치 제도변화와 여성고용

2006년 정부산하기관 및 정부투자기관, 상시근로자 1,000인 이상 민간기업을 대상으로 AA 제도가 처음으로 시행된 이후 점진적으로 대상기업의 확대가 이루어지다가 2014년에 여성근로자(관리자) 고용미달 기준이 동종업종 평균 60%에서 70%로 상향되고(2013.12.), 부진사업장의 명단이 공개(2014.1.)되는 등 큰 변화가 있었다. 제도 초기 AA 제도의 여성고용 효과를 분석하고, 특히 60% 기준에 대한 여성고용 효과를 추정한 연구는 있었으나(성재민 외, 2015), 변화의 폭이 컸던 2014년 정책변화에 대한 효과를 추정한 연구는 없었다. 또한 AA 행정데이터를 활용하여 60% 기준의 정책효과를 분석한 성재민 외(2015)에 의하면 양적인 분석 결과, AA가 여성고용 비중을 늘리는 데 효과적이지 못한다는 결과를 도출한 바 있다.

제도 적용 대상이 2018년 300인 이상 지방공기업으로 확대되고 2019년에는 전체 지방공기업까지 확대되는 등 제도의 전면적인 확산 및 심화가 일어나는 현재 국면은 제도의 효과성이 다시 평가되어야 하는 시점이다. 이에 본 장에서는 '고용미달 기준 70%', '부진사업장 명단 공개'라는 두 가지 정책변화의 여성고용 효과를 분석하고자 한다.

1절에서는 업종 및 규모별 여성고용 기준선이 상향(60%→70%)되고, 부진사업장 명단이 공개되는 등 조치가 강화된 2015년 이후의 제도변화 효과를 AA 행정데이터를 통해 분석하였다. 2절에서는 사업체패널조사를 활용하여 제도변화에 따른 여성의 고용효과와 여성의 고용이 기업성과에 미치는 영향을 분석하였다. 1절의 경우 AA 대상 기업에 대해 강화된 고용기준 준수 여부와 그에 따른 시행계획서 제출 여부에 따라 여성고용률, 여성관리자 비율의 증가

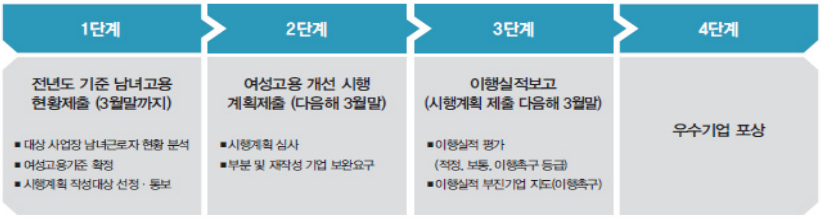
효과를 분석한 것이라면, 2절은 전체 모집단을 대표하는 사업체들을 대상으로 AA 제도의 대상기업 여부에 따른 효과를 분석한 것이고, 특히 비율이 아닌 절대 규모의 증감에 미치는 효과를 분석한 것이 주요 차이이다.

1. AA의 대상 사업장 여성고용 효과

본 절에서는 먼저 2015년~2019년을 관찰기간으로 하여 '고용미달 기준 70%', '부진사업장 명단 공개' 여부에 따른 여성근로자 및 관리자 증감 정도를 업종별, 규모별, 유형별(공공 vs 민간)로 확인한다. 이후 정책의 순(純) 효과를 측정하는 대표적 방법인 이중차분법(difference-in-difference, DID)을 이용하여 '고용미달 기준 70%', '부진사업장 명단 공개'의 정책변화가 여성고용 및 여성관리자 증가에 미치는 순 효과를 추정한다.

가. 기초 통계분석

이 절에서는 행정데이터를 활용하여 AA 제도가 적용되는 기업들을 대상으로 70% 기준 미달과 기준 준수 기업으로 구분하여 여성고용 및 관리자 비중의 증가폭의 차이를 살펴본다. 성재민 외(2015)의 선례를 따라 각 연도별로 2년 후의 여성 비중 증감을 살펴본다. 이는 AA 제도 운영 프로세스의 관점에서 보면, 70% 기준을 미준수할 경우 이듬해 여성고용 및 관리자 비중 증진을 위한 시행계획서를 작성하고, 다시 그 결과를 역시 이듬해 이행실적 보고서로 제출하게 되어 있기 때문에, 2년 후 여성고용 증진을 위한 노력 여부를 확인할 수 있을 것이라는 기대 때문이다(성재민 외, 2015: 23).



출처: 노사발전재단·고용노동부(2019), 「AA 남녀 근로자 현황분석 보고서」, p2.

[그림 Ⅳ-1-1] AA 제도 운영 프로세스

실제 이 효과가 나타난다면 70% 기준 미달 기업의 여성고용 비중, 관리자 비중 증대 속도가 60% 준수 기업에 비해 높게 나타날 것이므로 기초통계를 통해 효과 여부를 확인할 것이다. 시행계획서 제출 기준이 동종업종 규모별 평균 70% 미만으로 변경된 것은 2015년이므로 2015년과 2년, 4년 후의 비중 증감을 확인한다. 다만 2015년의 데이터는 변경된 기준 적용 전인 2014년의 남녀 고용현황이므로 2015년과 2016년을 비교하는 것은 실제 2014년과 2015년의 현황을 비교하는 것을 뜻한다.

1) 여성고용 비중 증감

먼저 여성고용 증감 현황을 살펴본다. 〈표 Ⅳ-1-1〉은 2015년 기준으로 업종별 여성고용 비중의 증감을 나타낸 것이다.

〈표 Ⅳ-1-1〉 2015년 기준 업종별 여성고용 비중 증감

(단위: %p)

업종	2015→2017		2015→2019	
	70% 이상	70% 미만	70% 이상	70% 미만
1. 농업·임업·어업·광업	0.60	0.59	1.39	0.86
2a. 제조업(음·식료품, 담배)	-0.49	0.24	0.10	5.42
2b. 제조업(섬유, 의복, 인쇄 등)	1.49	3.17	0.71	2.20
3. 제조업(목재)	-0.72	0.95	-2.79	-0.4
4a. 화학공업	1.92	0.54	2.49	1.41
4b. 중공업	-0.03	-0.08	0.34	0.14
5. 전자산업	-2.56	0.33	-4.17	0.64
6a. 전기, 가스 및 수도사업	1.16	0.89	2.19	2.09
6b. 하수/폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업	0.76	-0.13	3.31	3.44
7. 건설업	1.02	1.11	2.37	2.16
8. 도매 및 소매업	1.21	-1.59	2.47	-1.16
9. 숙박 및 음식점업	1.61	2.11	3.86	2.07
10. 육상운송 및 수상운송 관련업	1.33	0.81	1.97	1.47

업종	2015→2017		2015→2019	
	70% 이상	70% 미만	70% 이상	70% 미만
12. 출판/영상/방송통신 및 정보서비스업	1.24	0.72	0.12	1.56
13. 금융 및 보험업	0.67	1.48	1.37	1.38
14. 부동산 및 임대업	1.54	0.20	2.66	3.72
15a. 연구개발 및 전문서비스 관련업	1.43	0.36	1.48	1.05
15b. 기술 서비스 관련업	-0.34	0.44	0.76	4.73
15c. 사업시설 관리 관련업	-4.58	3.34	-8.53	6.14
15d. 사업지원 서비스업	-1.48	2.03	-2.78	5.41
16. 교육서비스업	0.66	10.49	1.69	8.09
17. 보건업 및 사회복지서비스업	1.18	9.77	1.91	0.93
18. 예술, 스포츠 및 여가관련	-0.07	2.28	-1.49	6.33
19. 협회 및 단체, 수리 및 개인 서비스업	4.24	-5.15	14.47	-2.84
전체	0.02	0.81	0.38	2.12

자료: 노사발전재단, AA 행정데이터(2015; 2017; 2019).

먼저 2015년 기준 미달인 기업들을 대상으로 2017년 여성고용 비중의 증감 현황을 보면, '중공업', '하수/폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업', '도매 및 소매업', '협회 및 단체, 수리 및 개인 서비스업'을 제외하면 모든 기준 미달 업종의 경우 여성근로자 비중이 증가하였다. 전체 증감을 보면 기준 준수 기업은 0.02%p, 기준 미달 기업은 0.81%p로 기준 미달 기업의 비중 증가 폭이 더 큰 것으로 나타났다. 이는 60% 기준을 도입한 2006년 및 2008년 비교의 경우와는 반대의 결과로써 기준 상향의 영향일 수도 있지만 지속적으로 제도가 시행되고, 여성의 경제활동참가가 증가하면서 나타난 부수적 효과일 가능성도 있을 것이다[10]. 여성의 경제활동참가 증가라는 구조적 변화와 제도의 안착이라는 두 효과가 중첩되면서 기존의 여성고용 비중이 낮은 기준 미달 기업의 고용 증가 효과가 뚜렷하게 나타난 것으로도 해석할 여지가 있을 것이다.

2015년과 2019년을 비교하면 전체 기준 준수 기업은 0.38%p, 기준 미달

10) 2006년과 2008년을 비교한 결과를 보면 60% 이상(기준 준수) 기업은 0.60%p, 60% 미만(기준 미달) 기업은 0.32%p를 나타냄(성재민 외, 2015: 25).

기업은 2.12%p로 기준 미달 기업의 여성고용 증가 효과가 더욱 뚜렷하게 관측된다. 업종별로도 기준 미달 기업 중 여성고용 비중이 감소했던 중공업이나 하수/폐기물 처리 등 업종은 여성고용 비중이 증가한 것으로 나타나 업종에 따른 제도 개선의 효과가 어느 정도 관측되었다.

그러나 2016년과 2018년을 비교한 결과를 보면 기준 준수 기업의 여성고용 비중 증가가 약간 높게 나타났다가 2017년과 2019년을 비교하면 다시 기준 미달 기업의 비중 증가가 높게 나타나 단순히 기준 미달 여부만을 놓고 제도 변화의 효과성 여부를 단정짓기는 어려울 것으로 보인다. 기준 미달 기업 중 여성고용 비중이 감소한 업종을 보면 2016년 vs 2018년의 경우는 농업, 임업, 어업, 광업, 제조업(목재), 중공업, 도매 및 소매업, 음식점업, 육상 및 수상 운송업, 보건업 및 사회복지서비스업, 협회 및 단체, 수리 및 개인 서비스업, 등으로 나타났고, 2017년 vs 2019년은 농업, 임업, 어업, 광업, 제조업(섬유, 의복, 인쇄등), 제조업(목재), 음식점업, 금융 및 보험업 등이 감소한 것으로 나타났다.

〈표 Ⅳ-1-2〉 2016년, 2017년 기준 업종별 여성고용 비중 증감

(단위: %p)

업종	2016→2018		2017→2019	
	70% 이상	70% 미만	70% 이상	70% 미만
1. 농업·임업·어업·광업	0.85	-0.98	0.63	-0.29
2a. 제조업(음·식료품, 담배)	1.47	0.27	0.82	5.11
2b. 제조업(섬유, 의복, 인쇄 등)	1.06	0.94	-1.72	-1.82
3. 제조업(목재)	0.45	-0.54	-2.07	-0.97
4a. 화학공업(의료, 의약품)	1.20	5.83	1.35	0.93
4c. 화학공업(코크스, 연탄, 석유, 화학, 고무 등)	1.18	0.63	-0.56	0.80
4b. 중공업(비금속광물, 금속가공, 기계, 장비)	0.30	-0.01	-0.29	0.22
4d. 중공업(1차금속, 운송장비)	-0.08	-0.97	-0.40	0.21
5. 전자산업	-1.90	0.49	-1.74	0.30
6a. 전기, 가스 및 수도사업	1.01	0.11	1.03	1.19
6b. 하수/폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업	0.55	0.70	3.30	2.71

업종	2016→2018		2017→2019	
	70% 이상	70% 미만	70% 이상	70% 미만
7a. 건설업(종합)	2.07	1.84	1.80	3.07
7b. 건설업(전문)	0.54	1.26	0.12	0.47
8. 도매 및 소매업	1.23	-1.00	0.94	0.28
9b. 음식점업	1.34	-1.38	2.08	-0.87
10. 육상운송 및 수상운송 관련업	1.36	-0.20	0.62	0.61
12. 출판/영상/방송통신 및 정보서비스업	-0.82	0.41	-1.03	0.98
13. 금융 및 보험업	0.82	0.44	0.70	-0.07
14. 부동산 및 임대업	1.38	6.36	-0.56	8.72
15a. 연구개발 및 전문서비스 관련업	0.10	0.59	0.59	0.45
15b. 기술 서비스 관련업	0.23	1.05	1.18	3.58
15c. 사업시설 관리 관련업	-5.07	3.04	-3.87	3.35
15d. 사업지원 서비스업	-0.51	3.94	-0.63	3.42
16. 교육서비스업	1.18	1.92	0.83	3.59
17. 보건업 및 사회복지서비스업	1.32	-3.28	0.61	2.47
18. 예술, 스포츠 및 여가관련	-0.47	1.36	-1.11	4.37
19. 협회 및 단체, 수리 및 개인 서비스업	11.86	-0.62	-0.55	10.43
전체	1.09	1.04	0.14	1.58

자료: 노사발전재단, AA 행정데이터(2016~2019).

〈표 Ⅳ-1-3〉은 미달 기준이 60%였던 2013년과, 70%로 조정된 2015년, 2016년, 2017년의 변화를 기간 경과별로 살펴본 것이다. 연도별 2년 경과 후 여성고용 비중 증감을 보면 2013년 및 2015년의 경우 기준 준수 기업의 여성고용 비중 증가가 더 크게 나타난 반면, 70% 기준이 적용된 2015년과 2017년은 2년 후 여성고용 비중 증가가 기준 미달 기업에게서 더욱 크게 나타났다. 그러나 기간이 경과할수록 모두 여성고용 비중 증가 속도가 기준 미달 기업들에게서 더 빠르게 나타나는 것을 확인할 수 있다. 장기적으로 보면 고용기준 변화에 관계 없이 기준미달 기업에서의 증가 속도가 빠르지만 단기적으로 보면 기준이 60%일 때보다 70%로 상향되었을 때 기준 미달 기업의 여성고용 비중

증가가 뚜렷하게 나타나는 것을 알 수 있다.

〈표 Ⅳ-1-3〉 '60% vs 70%' 여성고용 비중 증감

(단위: %p)

기간 경과	60% 기준			70% 기준		
	연도	기준 준수 여부	증감	연도	기준 준수 여부	증감
2년	'13→'15	60% 이상	0.94	'15→'17	70% 이상	0.02
					70% 미만	0.81
				'16→'18	70% 이상	1.09
		60% 미만	0.57		70% 미만	1.04
				'17→'19	70% 이상	0.14
					70% 미만	1.58
4년	'13→'17	60% 이상	1.01	'15→'19	70% 이상	0.38
		60% 미만	1.45		70% 미만	2.12
6년	'13→'19	60% 이상	1.74			
		60% 미만	2.73			

자료: 노사발전재단, AA 행정데이터(2013~2019).

다음은 시행계획서 작성 대상의 또다른 기준인 1,000인 이상 여부에 따른 여성고용 비중 증감을 살펴보았다. 〈표 Ⅳ-1-4〉는 2015년, 2016년, 2017년을 기준으로 2년, 4년 경과 후의 여성고용 비중 증감을 규모별로 본 것인데, 모든 사례에서 일관되게 1,000인 미만의 사업장은 70% 기준에 따라 여성고용 비중의 증가와 감소가 뚜렷하게 나타났으나, 1,000인 이상 기업의 경우 기준 준수 여부에 상관 없이 모두 여성고용 비중이 증가하였다. 다만 그 정도에 있어서는 2016년과 2018년을 비교한 결과를 제외하면 기준 미달 기업의 여성고용 증가폭이 더 크게 나타났다. 그에 반해 1,000인 미만 기업의 경우는 기준을 준수한 기업은 모두 여성고용 비중이 감소하였고, 기준에 미달한 기업은 모두 여성고용 비중이 증가한 것으로 나타났다. 1,000인 미만 기업의 규모를 좀 더 세분화 해서 봐야겠지만 규모가 작을수록 제도변화의 효과가 더 크게 나타나는 것을 알 수 있다.

〈표 Ⅳ-1-4〉 규모별 여성고용 비중 증감

(단위: %p)

연도	기준 준수 여부	1,000인 미만	1,000인 이상
2015→2017	70% 이상	-0.32	0.11
	70% 미만	1.20	0.71
2015→2019	70% 이상	-1.19	0.78
	70% 미만	2.94	1.86
2016→2018	70% 이상	-0.53	1.48
	70% 미만	1.16	1.01
2017→2019	70% 이상	-1.53	0.53
	70% 미만	1.29	1.67

자료: 노사발전재단, AA 행정데이터(2015~2019).

마지막으로 공공기관과 민간 등 기업 유형별로 여성고용 비중 증감을 살펴보았는데, 2016년→2018년 결과를 제외하면 모두 기준 미달 기업의 비중 증가가 더 큰 것으로 나타났다. 전체적인 여성고용 증가의 폭은 공공 부문이 더 큰 것으로 나타났지만 기준 미달 여부에 대해서는 민간기업이 2015년 vs 2017년, 2018년 vs 2019년의 경우 기준을 준수한 기업의 여성고용 비중이 감소한 것으로 나타나, AA 제도에 대해서는 민간기업체가 상대적으로 더욱 민감하게 반응하는 것을 알 수 있다. 공공기관은 제도의 영향이라기보다는 제도 이외의 영향이, 민간기업은 제도의 영향요인이 더 크게 작용했을 것이라 추측된다.

〈표 Ⅳ-1-5〉 유형별 여성고용 비중 증감

(단위: %p)

연도	기준 준수 여부	공공	민간	지방공기업
2015→2017	70% 이상	1.25	-0.04	
	70% 미만	1.37	0.76	
2015→2019	70% 이상	3.17	0.20	
	70% 미만	4.08	1.89	
2016→2018	70% 이상	1.47	1.04	
	70% 미만	1.09	1.01	

연도	기준 준수 여부	공공	민간	지방공기업
2017→2019	70% 이상	1.88	0.01	
	70% 미만	2.57	1.45	
2018→2019	70% 이상	1.16	-0.78	0.79
	70% 미만	2.07	0.83	1.07

자료: 노사발전재단, AA 행정데이터(2015~2019).

2) 여성관리자 비중 증감

다음은 AA 제도 대상 기업들을 대상으로 70% 기준 미달과 기준 준수 기업으로 구분해서 여성관리자 증가폭의 차이를 여성고용 비중과 동일하게 분석하였다. 분석 결과 2015년 vs 2017년은 기준 준수가 -1.98%p, 기준 미달이 3.16%p로 나타났고, 4년이 경과한 2019년과의 비교를 보면 기준을 준수한 기업은 -0.07%p, 기준 미달인 기업은 4.47%p로 나타나 기준 준수 여부에 따른 여성관리자 증가의 효과가 크게 나타났다. 이는 기준 미달 조건이 60%였던 2006년과 흡사한 결과로 성재민 외(2015)에 의하면 2006년 vs 2008년, 2006 vs 2010년은 기준 준수 기업이 각각 -1.96%p, -0.22%p이고, 기준 미달 기업은 각각 1.78%p, 2.76%p였다. 기간이 경과해야 어느 정도 차이가 나타나는 여성고용 비중 증가와 비교하면 관리직 증가는 매우 현저하게 나타나는 것을 확인할 수 있다(성재민 외, 2015: 30).

업종별로 보면 2017년 전기, 가스 및 수도사업을 제외하면 기준 미달의 경우 전 업종에서 여성관리자 비중이 증가한 것으로 나타났다. 물론 여성관리자 수가 평균적으로 매우 적기 때문에 비중 변화의 폭이 업종에 따라 매우 크게 나타날 수 있지만, 숙박 및 음식점업(14.08%p), 보건업 및 사회복지서비스업(12.79%p) 등 전통적인 여성 집중 업종의 경우 관리자 비중이 매우 큰 폭으로 증가한 것을 알 수 있다. 2015년 기준 미만 사업체 중 항공운수업은 2017년은 44.49%p로 가장 높은 증가율을 나타냈고, 2019년에도 13.25%p로 비교적 높은 증가율을 나타냈다.

〈표 Ⅳ-1-6〉 2015년 기준 업종별 여성관리자 비중 증감

(단위: %p)

업종	2015→2017		2015→2019	
	70% 이상	70% 미만	70% 이상	70% 미만
1. 농업·임업·어업·광업	0.58	1.80	0.81	1.64
2a. 제조업(음·식료품, 담배)	1.18	2.02	3.59	5.95
2b. 제조업(섬유, 의복, 인쇄 등)	6.83	2.84	8.12	3.19
3. 제조업(목재)	1.97	6.19	2.14	8.70
4a. 화학공업	-0.09	0.57	1.86	1.72
4b. 중공업	0.03	0.96	0.86	1.44
5. 전자산업	-2.44	2.99	-4.95	3.72
6a. 전기, 가스 및 수도사업	1.18	-0.12	2.40	0.16
6b. 하수/폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업	0.17	0.00	1.05	1.83
7. 건설업	-2.16	0.43	-2.44	0.84
8. 도매 및 소매업	7.25	2.91	10.68	4.62
9. 숙박 및 음식점업	0.78	14.08	3.69	15.77
10. 육상운송 및 수상운송 관련업	0.25	1.32	1.66	2.60
11. 항공운수업	2.84	44.49	4.84	13.25
12. 출판/영상/방송통신 및 정보서비스업	-0.03	1.76	3.40	2.75
13. 금융 및 보험업	2.61	3.95	5.87	7.33
14. 부동산 및 임대업	0.39	1.41	4.30	2.61
15a. 연구개발 및 전문서비스 관련업	0.16	2.30	2.52	4.88
15b. 기술 서비스 관련업	-3.45	1.26	-3.69	2.13
15c. 사업시설 관리 관련업	-46.95	3.90	-48.59	5.36
15d. 사업지원 서비스업	-2.66	5.61	-6.66	9.86
16. 교육서비스업	10.10	5.91	9.80	5.22
17. 보건업 및 사회복지서비스업	-0.03	12.79	0.51	13.62
18. 예술, 스포츠 및 여가관련	0.13	2.64	0.69	3.82
19. 협회 및 단체, 수리 및 개인 서비스업	4.53	0.42	9.88	2.54
전체	-1.98	3.16	-0.07	4.47

자료: 노사발전재단, AA 행정데이터(2015~2019).

2016년 vs 2018년, 2017 vs 2019년의 경우를 보더라도 마찬가지의 경향을 보인다. 특히 여성고용 증가의 경우 2016과 2018년을 비교했을 때는 기준을 준수한 기업의 평균 증가 폭이 더 컸으나 관리자의 경우는 기준 준수와 미달 기업의 증가 폭이 각각 (기준 준수)1.28%p와 (기준 미달)4.11%p로 나타나 제도의 도입과 변화에 대한 효과는 관리자 부문에서 더 클 것으로 예상된다.

〈표 Ⅳ-1-7〉 2016년, 2017년 기준 업종별 여성관리자 비중 증감

(단위: %p)

업종	2016→2018		2017→2019	
	70% 이상	70% 미만	70% 이상	70% 미만
1. 농업·임업·어업·광업	0.41	1.11	-0.15	0.32
2a. 제조업(음·식료품, 담배)	3.29	6.31	2.59	4.34
2b. 제조업(섬유, 의복, 인쇄 등)	2.44	0.87	0.66	-0.18
3. 제조업(목재)	3.78	0.08	2.39	0.40
4a. 화학공업(의료, 의약품)	1.50	2.80	-0.15	1.15
4c. 화학공업(코크스, 연탄, 석유, 화학, 고무 등)	1.33	0.68	1.99	1.04
4b. 중공업(비금속광물, 금속가공, 기계, 장비)	-0.38	0.86	0.26	0.68
4d. 중공업(1차금속, 운송장비)	-0.20	0.00	0.56	0.07
5. 전자산업	-3.48	1.12	-0.32	0.49
6a. 전기, 가스 및 수도사업	1.08	1.41	1.23	0.24
6b. 하수/폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업	0.80	0.88	0.74	1.95
7a. 건설업(종합)	0.08	0.28	0.83	0.11
7b. 건설업(전문)	-3.04	1.00	-1.35	1.21
8. 도매 및 소매업	9.12	9.44	2.43	1.54
9a. 숙박업	-5.53	1.35	0.93	3.67
9b. 음식점업	-4.93	11.71	1.77	9.51
10. 육상운송 및 수상운송 관련업	0.64	1.80	1.36	1.49
11. 항공운수업	0.84	6.40	-1.27	12.31
12. 출판/영상/방송통신 및 정보서비스업	-2.66	1.52	3.53	1.30
13. 금융 및 보험업	2.31	9.58	3.19	4.22

업종	2016→2018		2017→2019	
	70% 이상	70% 미만	70% 이상	70% 미만
14. 부동산 및 임대업	0.67	1.37	2.98	2.74
15a. 연구개발 및 전문서비스 관련업	0.43	1.51	1.81	1.95
15b. 기술 서비스 관련업	-3.63	0.82	-0.61	1.23
15c. 사업시설 관리 관련업	-0.31	5.97	-1.59	1.79
15d. 사업지원 서비스업	-4.93	5.00	-4.34	5.47
16. 교육서비스업	6.57	3.08	-0.59	3.59
17. 보건업 및 사회복지서비스업	0.65	11.00	0.51	2.38
18. 예술, 스포츠 및 여가관련	0.51	2.15	0.86	1.60
19. 협회 및 단체, 수리 및 개인 서비스업	0.30	3.04	5.66	1.65
전체	1.28	4.11	1.27	2.12

자료: 노사발전재단, AA 행정데이터(2016~2019).

다음은 여성고용량 증가와 마찬가지로 미달 기준이 60%였던 2013년과 70%인 2015년, 2016년, 2017년의 기간 경과별 여성관리자 증감을 살펴보았다. 60% 기준이었던 2013년과 비교하면 기간이 경과할수록 여성관리자 증가가 매우 큰 폭으로 이루어지고 있음을 알 수 있다. 특히 2013년과 2015년을 비교하면 60% 미달 기업의 경우 여성관리자 증가가 무려 9.45%p에 달하였다. 그러나 전체적으로 여성관리자의 비율이 크게 증가한 점을 보면 최근 전체적으로 여성관리자 증가의 추세가 이러한 비율변화에 영향을 미쳤을 것으로 예상되고, 특히 2013년 말에 변화된 미달 기준 상향의 효과가 반영되었을 것으로 보인다. 기준 미달 여부에 관계없이 2013년 vs 2017년은 4%p대의 증가를, 2013년 vs 2019는 6%p대의 증가를 나타내 60% 기준의 효과보다는 전체적인 여성관리직 증가의 효과를 반영한 것으로 보인다.

미달 기준이 70%로 상향된 2015년을 2017년과 비교하면 기준 준수 기업은 여성관리자가 1.98%p 감소한 반면, 기준 미달 기업은 3.16%p 증가하였다. 2016년과 2018년을 비교하면 기준 준수 기업은 1.28%p, 기준 미달 기업은 4.11%p 증가하였고, 2017년과 2019년을 비교하면 기준 준수 기업은 1.27%p, 기준 미달 기업은 2.12%p 증가하여 기준 상향이 처음 반영된 2015

년에 그룹별 격차가 크게 나타나고 이후로는 격차가 줄어들면서 전체적으로 여성관리자 비율이 증가하는 모양새를 나타낸다. 4년 경과치를 보여주는 2015년과 2019년의 비교를 보면 기준 준수 기업은 0.07%p 감소한 반면 기준 미달 기업은 4.47%p 증가한 것으로 나타나 기간 경과가 길어질수록 그룹 별 효과의 차이가 더욱 선명하게 보인다.

〈표 Ⅳ-1-8〉 '60% vs 70%' 여성관리자 비중 증감

(단위: %p)

기간 경과	60% 기준			70% 기준		
	연도	기준 준수 여부	증감	연도	기준 준수 여부	증감
2년	'13→'15	60% 이상	2.42	'15→'17	70% 이상	-1.98
					70% 미만	3.16
				'16→'18	70% 이상	1.28
		60% 미만	9.45		70% 미만	4.11
				'17→'19	70% 이상	1.27
					70% 미만	2.12
4년	'13→'17	60% 이상	4.61	'15→'19	70% 이상	-0.07
		60% 미만	4.49		70% 미만	4.47
6년	'13→'19	60% 이상	6.22			
		60% 미만	6.07			

자료: 노사발전재단, AA 행정데이터(2013~2019).

다음은 규모별로 기준 준수 여부에 따른 여성관리자 비중 증감을 살펴보았다(〈표 Ⅳ-1-9〉 참조). 1,000인 미만 기업의 경우 기준 준수 여부에 상관 없이 평균적으로 모두 여성관리자의 비중이 증가한 반면 1,000인 이상의 경우 2015년과 2017년, 그리고 2015년과 2019년의 경우 기준을 준수한 기업은 여성관리자 비중이 감소하였다. 또한 2016년 기준으로 2년이 경과한 2018년에는 기준을 준수한 기업들도 평균적으로 여성관리자 비중이 증가하였으나 기준 미달 기업과 비교하여 격차가 비교적 크게 났다. 이러한 결과는 여성고용 비중 증감과는 상반된 결과로, 여성고용 비중의 경우 규모가 작은 기업에서 제도

의 효과가 좀 더 분명하게 나타나는 것으로 판단된다.

〈표 Ⅳ-1-9〉 규모별 여성관리자 비중 증감

(단위: %p)

연도	기준 준수 여부	1,000인 미만	1,000인 이상
2015→2017	70% 이상	0.17	-2.42
	70% 미만	3.34	3.11
2015→2019	70% 이상	1.48	-0.39
	70% 미만	4.85	4.36
2016→2018	70% 이상	0.07	1.53
	70% 미만	2.4	4.61
2017→2019	70% 이상	0.46	1.41
	70% 미만	2.88	1.87

자료: 노사발전재단, AA 행정데이터(2015~2019).

즉, 여성고용률 제고 효과는 1,000인 미만 사업체가, 여성관리자 비율 제고 효과는 1,000인 이상 사업체가 더욱 선명하게 드러남을 알 수 있다(〈표 Ⅳ-1-10〉). 해석의 여지는 있지만, 현재 규모별 및 업종에 대한 기준선을 여성고용률이나 관리자 비율에 같이 적용하는 것보다는 차별을 두는 것이 더욱 효율적일 수 있음을 암시한다.

〈표 Ⅳ-1-10〉 AA제도의 효과: 여성고용 vs 여성관리자

기준 준수 여부	여성고용 비율		여성관리자 비율	
	1,000인 미만	1,000인 이상	1,000인 미만	1,000인 이상
기준 준수 기업	감소	증가	증가	감소
기준 미달 기업	증가	증가	증가	증가

마지막으로 공공과 민간을 구분하여 여성관리자 비중 증감에 대해 기준 준수 여부를 중심으로 살펴보았는데, 여성고용 비중과 마찬가지로 공공보다는 민간기업이 제도에 대해 더 민감하게 반응하는 것으로 추측된다.

〈표 Ⅳ-1-11〉 유형별 여성관리자 비중 증감

(단위: %p)

연도	기준 준수 여부	공공	민간	지방공기업
2015→2017	70% 이상	0.67	-2.05	
	70% 미만	1.60	3.40	
2015→2019	70% 이상	3.54	0.01	
	70% 미만	3.58	4.62	
2016→2018	70% 이상	1.59	1.50	
	70% 미만	2.31	4.36	
2017→2019	70% 이상	2.62	1.24	
	70% 미만	2.42	2.07	
2018→2019	70% 이상	1.67	0.15	-3.79
	70% 미만	1.53	1.34	0.55

자료: 노사발전재단, AA 행정데이터(2015~2019).

3) 부진 사업장 명단공개에 따른 증감

마지막으로 부진 사업장 명단공개에 따른 여성고용 및 여성관리자 증감을 살펴본다. 명단이 공개되는 사업장은 3년 연속 여성고용기준에 미치지 못한 사업장 중에서 정부로부터 고용 개선 이행촉구를 받고도 제대로 이행하지 않은 곳으로 전문가 심사 및 현장실사 등을 거친다. 부진 사업장의 명단은 전년도 데이터를 기반으로 발표가 되므로 아래의 〈표 Ⅳ-1-12〉에 나타난 부진 사업장의 빈도는 실제로는 익년도에 발표된 수치이다. 따라서 2016년 명단 공개 여부에 따른 여성고용 및 관리자 비중 증감의 효과는 2018년부터 측정되어야 한다. 부진 사업장의 비율이 규모에 따라 큰 차이는 없지만 대체로 1,000인 미만 기업의 비율이 약간 높고, 대부분이 민간기업이지만 2018년은 공공기관도 5개가 포함되었다.

〈표 Ⅳ-1-12〉 '명단공개' 사업체의 연도별 규모별 분포

(단위: 개)

연도	1,000인 미만			1,000인 이상			합계		
	명단 공개	(비율)	전체	명단 공개	(비율)	전체	명단 공개	(비율)	전체
2016	15	1.2%	1,215	12	1.5%	825	27	1.3%	2,040
2017	29	2.5%	1,157	13	1.5%	848	42	2.1%	2,005
2018	35	2.8%	1,261	15	1.7%	885	50	2.3%	2,146

주. 2016년 '명단 공개' 사업체 중 '공공' 유형은 1개, 2017년은 모두 민간, 2018년은 '명단 공개' 사업체 중 '공공' 유형은 5개.
자료: 노사발전재단, AA 행정데이터(2016~2018).

먼저 명단공개가 최초로 시행된 2016년도(실제 발표는 2017년도)와 비교하여 2018년 및 2019년의 여성고용 및 관리자 비중 증감을 살펴보았다. 2016년에 비해 2018년에는 명단이 공개된 기업의 여성고용 비중이 1.81%p 증가하였고, 미공개 기업은 1.56%p 증가하였다. 한편 여성관리자 비중은 공개 기업의 경우 0.53%p 증가하였고, 미공개 기업은 1.74%p 증가하였다. 2016년과 2019년을 비교하면 공개된 기업의 경우 여성고용은 2.67%p, 여성관리자는 0.67%p 증가하였는데, 미공개 기업은 이와는 반대로 0.98%p, 2.44%p 증가하였다. 또한 2017년과 2019년을 비교하면 여성고용이나 여성관리자 비중의 증가 효과가 좀 더 두드러지는 것을 알 수 있는데, 여성고용은 공개 기업의 경우 1.73%p, 미공개 기업은 0.7%p의 증가를 보였고, 여성관리자 비중은 공개 기업은 5.03%p, 미공개 기업은 1.29%p의 증가를 보였다.

〈표 Ⅳ-1-13〉 명단 공개에 따른 여성고용 및 관리자 증감

(단위: %p)

연도	공개 여부	여성고용	여성관리자
2016→2018	미공개	1.56	1.74
	공개	1.81	0.53
2016→2019	미공개	0.98	2.44
	공개	2.67	0.67

연도	공개 여부	여성고용	여성관리자
2017→2019	미공개	0.70	1.29
	공개	1.73	5.03

자료: 노사발전재단, AA 행정데이터(2016~2019).

다음은 1,000인 이상 및 1,000인 미만의 규모별로 구분하여 명단 공개에 따른 여성고용 및 관리자 비중 증감을 살펴보았다. 여성고용의 경우 1,000인 미만 기업들은 공개 또는 비공개 여부에 상관없이 대체로 여성고용 비중이 감소한 반면 1,000인 이상 기업들은 여성고용 비중이 모두 증가하였다. 다만 명단이 공개된 기업의 증가폭이 더 크게 나타났다. 여성관리자의 경우는 2017년과 2019년 사이 명단이 공개된 기업의 여성고용 및 관리자 비중 증가폭이 미공개 기업의 증가폭보다 더 크게 나타났으나 2016년과 2018년 및 2019년 사이에는 공개 여부에 따른 효과의 차이가 1,000인 미만 기업에서는 크지 않았고, 1,000인 이상 기업은 오히려 미공개 기업의 증가폭이 더 크게 나타났다.

〈표 Ⅳ-1-14〉 명단 공개에 따른 여성고용 및 관리자 증감: 규모별

(단위: %p)

연도	공개 여부	여성고용		여성관리자	
		1,000인 미만	1,000인 이상	1,000인 미만	1,000인 이상
2016→2018	미공개	-0.07	1.96	0.52	2.24
	공개	-1.72	2.56	0.95	0.56
2016→2019	미공개	-0.11	1.26	1.81	2.59
	공개	-1.63	3.83	1.71	0.46
2017→2019	미공개	-0.51	0.99	1.43	1.26
	공개	1.63	1.44	5.15	4.89

자료: 노사발전재단, AA 행정데이터(2016~2019).

그러나 명단 공개가 매우 제한적으로 이루어져서 그 순 효과를 평균적인 비율 변화만을 가지고 판단하기는 무리이다. 다음 절의 심층분석을 통해 기타 변수들을 통제함으로써 명단 공개 제도 도입의 순 효과를 분석하기로 한다.

나. 심층분석

1) 여성고용 및 증감 회귀분석

본 절에서는 본격적으로 제도 변화에 따른 효과를 추정하기에 앞서 여성고용 및 관리자의 동종 업종 평균의 70% 미달 여부에 따른 여성고용(관리자) 비중의 효과를 단순 회귀분석을 통해 알아본다. 모든 추정은 기업의 총 근로자 수로 가중하였고, 규모(1,000인 이상 여부), 업종, 유형(공공/민간) 등으로 통제하였다.

〈표 Ⅳ-1-15〉는 각 기간별 여성고용 비중의 증감, 여성관리자 비중의 증감을 종속변수로 하고, 시작 연도의 여성고용 및 관리자 평균의 70% 미달 여부(시행계획서 작성 대상 여부)를 주요 설명변수로 하여 회귀분석을 한 것이다. 모든 연도에 대해 여성고용 및 관리자 비중이 동종 업종 평균의 70%에 미달할 경우 여성고용 및 관리자 비중이 유의하게 증가한 것으로 나타났고, 기간이 2015년 기준으로 2017년까지 2년 경과한 것보다 2019년까지 4년 경과한 경우 계수 추정치가 더 크게 나타났다. 즉 기간이 길어질수록 여성고용이나 관리자의 비중이 높아진다고 할 수 있다. 그러나 여성의 경제활동참가가 늘어나는 추세에 비추어 볼 때 여성고용이나 관리자 비중이 낮은 기업에 대해서는 여성고용 및 관리자 비중 증가가 더 빠르게 나타날 수 있으므로 이것을 순수하게 AA 제도의 효과라고 단정할 수가 없다. 따라서 이번에는 각 회귀식에 여성고용 비중 및 여성관리자 비중을 추가하여 동일한 분석을 실시하였다.

〈표 Ⅳ-1-15〉 시행계획서 대상 기업의 여성고용(관리자) 비중 회귀분석: 여성고용(또는 관리자) 비중 변수 미포함

종속변수	설명변수	회귀계수	p값
'15→'17 여성고용 비중 증감	'15, '16, '17년 여성고용 70% 미달 여부	0.0094	〈.0001
'15→'19 여성고용 비중 증감		0.0202	〈.0001
'16→'18 여성고용 비중 증감		0.0095	〈.0001
'17→'19 여성고용 비중 증감		0.0177	〈.0001

종속변수	설명변수	회귀계수	p값
'15→'17 여성관리자 비중 증감	'15, '16, '17년 여성 관리자 70% 미달 여부	0.0416	〈.0001
'15→'19 여성관리자 비중 증감		0.0585	〈.0001
'16→'18 여성관리자 비중 증감		0.0597	〈.0001
'17→'19 여성관리자 비중 증감		0.0323	〈.0001

아래의 〈표 Ⅳ-1-16〉은 위에서 수행한 회귀분석에 여성고용 비중 및 여성관리자 비중을 각각 추가하여 동일한 분석을 한 것으로, 2015년과 2017년, 2015년과 2019년의 여성고용 비중 및 관리자 비중 증감을 분석한 결과 주요 설명 변수인 여성고용(관리자) 70% 미달 여부의 계수 추정치의 유의성을 모두 상실하였다. 이에 반해 2017년과 2019년 사이의 여성고용 비중 증감과 2016년 및 2018년 사이, 2017년 및 2019년 사이 여성관리자 비중 증감의 경우 유의성을 유지하며 여성고용 및 관리자 비중을 증가시키는 것으로 나타났다.

〈표 Ⅳ-1-16〉 시행계획서 대상 기업의 여성고용(관리자) 비중 회귀분석: 여성고용(또는 관리자) 비중 변수 포함

종속변수	설명변수	회귀계수	p값
'15→'17 여성 고용 비중 증감	여성고용 70% 미달 여부	-0.0011	0.6984
	여성고용 비중	-0.0440	〈.0001
'15→'19 여성 고용 비중 증감	여성고용 70% 미달 여부	-0.0027	0.4738
	여성고용 비중	-0.0960	〈.0001
'16→'18 여성 고용 비중 증감	여성고용 70% 미달 여부	-0.0011	0.7088
	여성고용 비중	-0.0443	〈.0001
'17→'19 여성 고용 비중 증감	여성고용 70% 미달 여부	0.0066	0.0348
	여성고용 비중	-0.0444	〈.0001
'15→'17 여성 관리자 비중 증감	여성관리자 70% 미달 여부	-8.5E-06	0.9987
	여성관리자 비중	-0.1984	〈.0001
'15→'19 여성 관리자 비중 증감	여성관리자 70% 미달 여부	-0.0006	0.9243
	여성관리자 비중	-0.2827	〈.0001

종속변수	설명변수	회귀계수	p값
'16→'18 여성 관리자 비중 증감	여성관리자 70% 미달 여부	0.0289	〈.0001
	여성관리자 비중	-0.1480	〈.0001
'17→'19 여성 관리자 비중 증감	여성고용 70% 미달 여부	0.0097	0.048
	여성관리자 비중	-0.1152	〈.0001

이상의 분석을 종합하면 AA 제도가 여성고용이나 관리자의 비중 증가에 반드시 유의한 영향을 미친다고 단정하기가 어려워진다. 따라서 순수한 정책효과를 포착할 수 있는 방법론을 적용할 필요가 있다.

마지막으로 부진 사업장 명단 공개 효과도 단순 회귀분석을 활용하여 분석하였는데, 역시 기업의 총 근로자 수로 가중하였고, 여성고용(관리자) 비중, 규모(1,000인 이상 여부), 업종, 유형(공공/민간)으로 통제하였다. 기초분석과 마찬가지로 2016년과 2018년 및 2019년, 2017년과 2019년을 비교하였다.

분석 결과 2016년 부진 사업장 명단 공개가 2018년 및 2019년에 여성고용 비중 증가에는 유의한 영향을 끼치지는 않았지만 여성관리자 비중은 유의하게 증가시키는 것으로 나타났다. 기업 이미지에 큰 타격을 주는 사업장 명단 공개의 효과는 단기적으로도 효과를 볼 수 있음을 알 수 있는데, 전반적인 여성고용을 늘리기보다는 여성관리자의 증가로 나타났다. 2017년과 2년이 경과한 2019년만을 비교하였는데, 여성고용 비중은 유의하게 증가하는 것으로 나타났으나 여성관리자 비중의 경우는 유의하지 않은 것으로 나타나 제도 시행 횟수가 증가하면서 전반적인 여성고용 증가에도 긍정적인 효과가 나타나는 것을 알 수 있다.

〈표 Ⅳ-1-17〉 부진 사업장 명단 공개에 따른 여성고용 및 관리자 비중 증가 효과

종속변수	설명변수	회귀계수	p값
'16→'18 여성고용 비중 증감	'16년, '17년 부진 사업장 명단 공개 여부	-0.0071	0.4041
'16→'19 여성고용 비중 증감		-0.0053	0.5846
'17→'19 여성고용 비중 증감		0.0142	0.0989
'16→'18 여성관리자 비중 증감		0.0646	0.0010
'16→'19 여성관리자 비중 증감		0.0617	0.0039
'17→'19 여성관리자 비중 증감		0.0086	0.5978

2) 이중차분법(Difference-in-Difference)을 이용한 분석

가) 분석방법 및 모형설명

본 절에서는 이중차분법(difference-in-difference, DID)를 이용하여 '고용미달 기준 70%', '부진사업장 명단 공개'의 정책변화가 여성고용 및 여성관리자 증가에 미치는 순 효과를 추정한다.

이중차분법은 정책이 적용되는 처치집단과 적용되지 않는 통제집단 간의 정책성과를 측정하는 방법론으로, 실험집단과 동질적인 통제집단을 설정하여 전후관계를 비교함으로써 시간에 따라 변하는 관측 불가능한 요인이 제거되어 인과효과 추정값을 식별할 수 있는 장점이 있다. 수혜자만을 대상으로 정책 수혜 전후를 비교하는 것보다 수혜자(실험집단)와 비수혜자(통제집단)를 나누어서 두 시기의 차이를 비교해보는 것이 시간에 따른 일반적인 변화의 영향을 제거할 수 있는 것이다(김난영, 2019: 151).

이중차분법을 활용한 본 분석에서는 정책성과변수($ratio_{i,t}$)를 '여성고용 비중', '여성관리자 비중'으로 하고, 다음과 같이 OLS 추정식을 설정한다.

$$ratio_{i,t} = \beta_0 + \delta_0 Time_t + \beta_1 Treat_i + \delta_1 (Time_t \cdot Treat_i) + X_{i,t} + e_{i,t} \qquad (4.1)$$

$Time_t$는 정책집행 전후를 나타내는 더미변수로, '고용미달 기준 70%', '부진사업장 명단 공개'가 도입되기 전이면 $Time_t$=0, 그 이후 연도는 1의 값을

갖는다. $Treat_i$는 정책적용집단 여부를 나타내는 변수로, '고용미달 기준 70%'에 해당하면 1, 그렇지 않으면 0을 나타내고, '부진 사업장 명단 공개'에 대해서도 같이 적용한다. 위의 OLS 추정치에서 순수한 정책효과를 나타내는 이중차분 추정치는 정책시점과 정책적용집단 더미변수의 교차항인 δ_1이다.

본 분석에 활용되는 자료는 AA 제도의 행정자료 중 2015년~2019년 데이터이다. 70% 기준의 도입에 따른 순수한 정책효과를 보는 것이 본 분석의 목적인데, 70% 기준이 적용된 최초의 자료는 2015년 자료이다. 하지만 2015년 자료는 2014년의 여성근로자 및 관리자 정보를 담고 있으므로 2015년 데이터는 개정된 미달 기준이 적용되기 전인 2014년 정보를 담고 있다. 앞서 분석한 바와 같이 AA 제도는 근로자 정보를 제출하고 그 이듬해 시행계획서, 다시 그 이듬해 이행실적보고서를 제출하도록 되어 있으므로 기간이 경과함에 따라 정책의 효과가 커질 가능성이 있다. 이러한 시간 경과의 효과를 보기 위하여 변경된 제도 시행 이전 연도인 2015년 데이터와 2016년, 2017년, 2018년, 2019년 등 각 연도의 데이터를 붙여서 분석할 것이다. 예를 들어 2015년과 2016년을 붙인 데이터에 대해 분석한 결과는 2015년과 비교하여 순수한 정책의 효과를 포착하게 된다. 즉 2015년이면 $Time_t = 0$, 2016년이면 $Time_t = 1$이 되는 것이고, 2015년 70% 기준에 미달하면 $Treat_i = 1$, 그렇지 않으면 $Treat_i = 0$이 되는 것이다.

OLS 추정식에서 정책시점과 정책적용집단 더미변수의 교차항인 δ_1이 왜 순수한 정책효과를 포착하는지에 대해서는 강창희 외(2014)를 참고하여 본고의 연구 문제인 여성고용 비중 분석에 적용해 설명하기로 한다.

〈표 Ⅳ-1-18〉 기업의 기준 미달 여부별/시점별 평균 여성고용 비중(예시)

처치변수 / 연도	(1) 70% 기준 미달	(2) 70% 기준 준수	(1)-(2)
(Ⅰ) 2015년	$\overline{ratio}^{Time=0}_{Treat=1}$ = 0.1	$\overline{ratio}^{Time=0}_{Treat=0}$ = 0.4	-0.3
(Ⅱ) 2016년	$\overline{ratio}^{Time=1}_{Treat=1}$ = 0.3	$\overline{ratio}^{Time=1}_{Treat=0}$ = 0.5	-0.2
(Ⅱ)-(Ⅰ)	0.2	0.1	0.1

〈표 Ⅳ-1-18〉은 70% 기준이 적용되기 전 정보를 담고 있는 2015년과 적용 후 정보를 담고 있는 2016년 각각의 자료에 대해 70% 기준 미달 그룹과 준수 그룹의 평균 여성고용 비중을 예시로 나타내고 있다. 이 표에 의하면 70% 기준이 적용되기 이전인 2015년 자료에도 기준 '미달 그룹'과 기준 '준수 그룹' 사이에 체계적인 차이가 이미 존재하고 있다. '미달 그룹'의 평균 여성고용 비중은 10%, '준수 그룹'은 평균 40%로 '미달 그룹'이 '준수 그룹'에 비해 30%p 작다. 그렇다면 70% 기준 적용의 인과효과는 2016년 측정된 '미달 그룹'과 '준수 그룹' 간 평균 비중의 차이에서 2015년 측정된 두 그룹 간 평균 비중의 차이를 한 번 더 차감해줌으로써 계산된다. 2016년 측정된 '미달 그룹'과 '준수 그룹' 간 비중의 차이는 '(ⅰ) 70% 기준 적용의 효과'와 '(ⅱ) 처치 이전의 비중 차이'가 결합된 차이이고, 2015년 계측된 두 그룹 간 비중의 차이는 '처치 이전의 비중 차이'만을 포함하고 있기 때문이다. 전자[(ⅰ)+(ⅱ)]에서 후자[(ⅱ)]를 차감함으로써 '처치 이전의 비중 차이' 부분을 제거할 수 있다. 결국 70%기준 적용에 의한 진정한 여성 고용 비중 증가분은 '(-0.2)-(-0.3)'인 평균 10%p이다.

여기서 구한 것과 동일한 이중차분 추정치는 각 그룹에 대해 2016년과 2015년 사이의 평균 비중 변동분을 계산하는 방법을 통해서도 구할 수 있다. 즉 '미달 그룹'의 2015년부터 2016년까지의 평균 비중 변동분 0.2로부터 '준수 그룹'의 평균 비중 변동분 0.1을 한 번 더 차분함으로써도 동일한 이중차분 추정치를 구할 수 있는 것이다. 이를 수식으로 표현하면 다음과 같다.

$$\begin{aligned}&\text{이중차분추정치}\\&=(\overline{ratio}^{Time=1}_{Treat=1}-\overline{ratio}^{Time=1}_{Treat=0})-(\overline{ratio}^{Time=0}_{Treat=1}-\overline{ratio}^{Time=0}_{Treat=0})\\&=(\overline{ratio}^{Time=1}_{Treat=1}-\overline{ratio}^{Time=0}_{Treat=1})-(\overline{ratio}^{Time=1}_{Treat=0}-\overline{ratio}^{Time=0}_{Treat=0})\end{aligned} \tag{4.2}$$

서로 다른 시점의 자료를 분리하지 않고 2015년과 2016년의 자료를 하나의 결합자료(pooled data)로 구성하여 정책변화의 인과효과를 추정하는 방법이 바로 식 (4.3)과 같이 OLS식을 추정하는 것이다.

$$y_{i,t}=\beta_0+\delta_0 Time_t+\beta_1 Treat_i+\delta_1(Time_t\cdot Treat_i)+X_{i,t}+e_{i,t} \tag{4.3}$$

그렇다면 왜 '시간'과 '처치' 변수의 교호항 계수가 이중차분 추정치인지를 설명해야 한다. 그것은 식 (4.3)에 조건부 기댓값을 취하고, 이중차분을 계산하는 식 (4.2)에 적용하면 된다. 식 (4.2)에 조건부 기댓값을 적용하면 다음과 같다.

$$\begin{aligned}
&\text{이중차분추정치} \\
&= (\overline{ratio_{Treat=1}^{Time=1}} - \overline{ratio_{Treat=0}^{Time=1}}) - (\overline{ratio_{Treat=1}^{Time=0}} - \overline{ratio_{Treat=0}^{Time=0}}) \\
&= [(E(ratio \mid Treat=1, Time=1) - (E(ratio \mid Treat=0, Time=1)] \\
&\quad - [(E(ratio \mid Treat=1, Time=0) - (E(ratio \mid Treat=0, Time=0)]
\end{aligned} \tag{4.4}$$

이제 식 (2.3)을 식 (2.4)의 각 항에 적용하면 다음과 같다.

$$\begin{aligned}
E(ratio \mid Treat=1, Time=1) &= E_{11} = \beta_0 + \delta_0 + \beta_1 + \delta_1 \\
E(ratio \mid Treat=0, Time=1) &= E_{01} = \beta_0 + \delta_0 \\
E(ratio \mid Treat=1, Time=0) &= E_{10} = \beta_0 + \beta_1 \\
E(ratio \mid Treat=0, Time=0) &= E_{00} = \beta_0
\end{aligned} \tag{4.5}$$

결국 이중차분의 계수는 $(E_{11} - E_{01}) - (E_{10} - E_{00}) = \delta_1$임을 확인할 수 있다.

마지막으로 추정식 (2.1)의 $X_{i,t}$는 기타 통제변수로써 단순회귀분석에서도 활용한 규모(1,000인 이상 여부), 업종, 유형(공공/민간) 등의 변수이다.

전술한 바와 같이 2015년 자료를 이후 각 연도 자료와 결합하여 각각 분석하되 두 개 연도에 모두 관측된 관측치만을 분석 대상으로 한다. 또한 성재민 외(2015)에서와 같이 70%를 갓 넘긴 기업들은 본 연구의 관찰 기간 사이에 시행계획서 대상이 될 수 있으므로, 이와 같은 가능성을 최소화 하기 위하여 통제집단은 2015년 동종업종 여성고용 비중 평균 이상 기업으로 제한한다. 또한 이전 미달 기준인 60% 미만의 기업들은 이전에도 시행계획서 대상이었을 가능성이 높고, 60% 이상 70% 미만 기업들은 시행계획서 작성 대상이 아니었다가 70% 기준으로 제도가 변경된 후 시행계획서 작성 대상이 되었을 가능성이 크기 때문에 제도변화의 순 효과를 추정하기 위해 처치집단을 60% 이상 70% 미만으로 설정한 추정도 수행한다. 이는 또한 회귀단절모형의 아이디어대로 70%에 가까운 기업들은 이미 특성이 유사하여 70% 근방을 보는 것이 내적 타당성 면에서 유리할 수 있다(성재민 외, 2015: 45). 또한 이 방법은 비교집단과 처리집단 간에 트렌드 차이가 없어야 이중차분법을 적절히 적용할 수 있다는 이중차분법의 속성을 감안한다면 여성고용 비중이 아주 낮은 기업과

아주 높은 기업을 비교하는 것은 좋은 방법이 아닐 것이다.

나) 분석결과

① 고용 미달 기준 변화에 따른 여성 비중 증가효과

먼저 고용 미달 기준 변화에 따른 여성고용 및 여성관리자 비중 증가의 효과를 살펴보았다. 전술한 바와 같이 처치집단을 동종업종 평균의 70% 미만과 60% 이상 70% 미만의 두 개로 구분하여 분석하였다. 분석 결과, 모든 경우에서 처치변수 및 시간변수의 교호항이 유의한 값으로 정(+)의 값을 갖는 것으로 나타났다. 처치집단을 60% 이상 70% 미만으로 한정했음에도 일관된 결과가 도출된 것은 미달 기준의 상향이 분명한 정책적 효과를 도출하고 있음을 보여준다. 또한 근로자 비중이나 관리자 비중의 경우 약간의 정도의 차이는 있지만 규모, 유형에 따라 비중 증감의 효과가 다르게 나타나는 것을 알 수 있어 시행계획서 작성 의무의 기준을 현재처럼 업종에 대해서만 일관되게 적용하기보다는 유형과 규모별로 유연하게 적용할 필요성도 보여준다.

구체적인 분석 결과를 동종업종 평균 70% 미만 및 60% 이상의 기업을 처치집단으로 사용한 결과를 중심으로 기술한다(〈표 Ⅳ-1-21〉, 〈표 Ⅳ-1-22〉 참조). 전술한 바와 같이 모든 분석에서 교호항의 계수가 유의하게 정(+)의 값으로 나타났고, 근로자 비중의 경우에는 2015~2018년 기간의 추정치가 가장 크게 나타났다. 관리자 비중의 경우에는 2015~2016년 기간의 추정치가 가장 컸지만 2017년 줄었다가 2015~2018년 기간 다시 계수의 절대값이 커져서 이행 실적 보고서를 제출하고 나서 효과가 커지는 것을 알 수 있다. 규모면에서는 1,000인 이상의 기업이 1,000인 미만 기업보다 여성근로자 비중이 증가하는 것으로 나타났고, 여성관리자는 제도 시행 시점과 비교하면 2년 후 까지는 유의하게 증가하는 것으로 나타났지만 2018년부터는 유의성이 떨어져 반드시 규모가 큰 기업이라고 해서 여성관리자 증가의 효과가 지속적으로 발생한다고 보기는 어렵다고 할 수 있다. 유형에 대해서는 민간기업에 비해 공공기관의 여성고용과 여성관리자 비중이 오히려 더 떨어지는 것으로 나타났다. 공공기관의 경우 이미 여성 비중이 상당한 수준에 올라와 있는 이유로 제도의 순효과가 떨어지는 측면도 있을 것으로 보인다. 업종을 보면 전통적으로 여성이 주로 진출해 있는 것으로 알려진 도소매, 숙박음식점, 교육서비스, 보건 및 사회

복지서비스 등의 업종에서 여성고용 및 관리자 비중이 유의하게 증가한 것으로 나타났다.

〈표 Ⅳ-1-19〉 여성근로자 비중 동종업종 평균 이상 vs 평균의 70% 미만

독립변수		종속변수: 여성근로자 비중			
		2015~2016	2015~2017	2015~2018	2015~2019
상수		0.4085***	0.4113***	0.4183***	0.4082***
Time(2015년 '0', 정책실시후 '1')		-0.1679***	-0.1741***	-0.1631***	-0.1592***
Treat(기준 충족 '0', 기준 미달 '1')		-0.3362***	-0.3351***	-0.3347***	-0.3345***
Time×Treat		0.3411***	0.3618***	0.3409***	0.3341***
규모(1,000인 미만 '0', 이상 '1')		0.0215***	0.0245***	0.0232***	0.0213***
유형(민간 '0', 공공 '1')		-0.0627***	-0.0592***	-0.0623***	-0.0518***
업종(농·림·어·광업 기준)	제조업	0.1438***	0.1374***	0.1252***	0.1311***
	중화학공업	-0.1116***	-0.1185***	-0.1255***	-0.1148***
	전자산업	0.0243	0.0179	0.0076	0.0161
	전기, 가스, 수도, 하수 및 폐기물처리, 원료재생 및 환경복원	-0.1263**	-0.1284***	-0.1329***	-0.1182**
	건설업	-0.1629***	-0.1702***	-0.1747***	-0.1598***
	도소매	0.2458***	0.2467***	0.2366***	0.2539***
	숙박음식점	0.2330***	0.2426***	0.2516***	0.2530***
	운수업	-0.0979**	-0.1008**	-0.1057**	-0.0931**
	출판/영상/방송통신/정보서비스	0.0763*	0.0668	0.0645	0.0668
	금융 및 보험부동산 임대업	0.1453***	0.1421***	0.1367**	0.1465***
	전문기술, 사업시설 및 사업지원 서비스	0.1921***	0.1852***	0.1779***	0.1859***
	교육서비스	0.2072***	0.2059***	0.2018***	0.2158***
	보건및사회복지서비스	0.4133***	0.4109***	0.4050***	0.4157***
	예술, 여가, 협회 및 단체, 개인서비스 등	0.1934***	0.1971***	0.2029***	0.2052***
Obs R-Square		2,864 0.6402	2,864 0.6460	2,864 0.6401	2,864 0.6427

주. * p-value 〈 0.1, ** p-value 〈 0.05, *** p-value 〈 0.01.

〈표 Ⅳ-1-20〉 여성관리자 비중 동종업종 평균 이상 vs 평균의 70% 미만

독립변수		종속변수: 여성관리자 비중			
		2015~2016	2015~2017	2015~2018	2015~2019
상수		0.2342***	0.2354***	0.2296***	0.2273***
Time(2015년 '0', 정책실시후 '1')		-0.1468***	-0.1430***	-0.1454***	-0.1342***
Treat(기준 충족 '0', 기준 미달 '1')		-0.2623***	-0.2613***	-0.2615***	-0.2623***
Time×Treat		0.2658***	0.2674***	0.2726***	0.2562***
규모(1,000인 미만 '0', 이상 '1')		0.0097*	0.0112**	0.0087	0.0117
유형(민간 '0', 공공 '1')		-0.0726***	-0.0738***	-0.0704***	-0.0605***
업종(농·림·어·광업 기준)	제조업	0.0225	0.0258	0.0356	0.0377
	중화학공업	-0.0486	-0.0538	-0.0463	-0.0436
	전자산업	0.0074	0.0015	0.0090	0.0123
	전기, 가스, 수도, 하수 및 폐기물처리, 원료재생 및 환경복원	-0.0590	-0.0618	-0.0529	-0.0604
	건설업	-0.0369	-0.0430	-0.0355	-0.0357
	도소매	0.1879***	0.1849***	0.1924***	0.2025***
	숙박음식점	0.2560***	0.2778***	0.2695***	0.2890***
	운수업	-0.0047	-0.0046	-0.0013	0.0033
	출판/영상/방송통신/정보서비스	0.0778*	0.0703*	0.0749*	0.0746*
	금융및보험부동산임대업	0.0500	0.0473	0.0579	0.0574
	전문기술, 사업시설 및 사업지원 서비스	0.1735***	0.1693***	0.1724***	0.1682***
	교육서비스	0.1802***	0.1904***	0.2065***	0.2046***
	보건 및 사회복지서비스	0.4144***	0.4171***	0.4280***	0.4258***
	예술, 여가, 협회 및 단체, 개인서비스 등	0.1612***	0.1591***	0.1663***	0.1647***
Obs R-Square		3,404 0.5238	3,404 0.5359	3,404 0.5336	3,404 0.5314

주. * p-value 〈 0.1, ** p-value 〈 0.05, *** p-value 〈 0.01.

〈표 Ⅳ-1-21〉 여성근로자 비중 동종업종 평균 이상 vs 평균의 70% 미만 및 60% 이상

독립변수		종속변수: 여성근로자 비중			
		2015~2016	2015~2017	2015~2018	2015~2019
상수		0.4020***	0.4287***	0.4389***	0.4230***
Time(2015년 '0', 정책실시후 '1')		-0.1598***	-0.1567***	-0.1615***	-0.1539***
Treat(기준 충족 '0', 기준 미달 '1')		-0.2926***	-0.2922***	-0.2927***	-0.2926***
Time×Treat		0.2749***	0.2547***	0.3054***	0.2697***
규모(1,000인 미만 '0', 이상 '1')		0.0249***	0.0267***	0.0274***	0.0221***
유형(민간 '0', 공공 '1')		-0.0761***	-0.0743***	-0.0761***	-0.0684***
업종(농·림·어·광업 기준)	제조업	0.1580***	0.1263**	0.1131**	0.1323**
	중화학공업	-0.1443***	-0.1721***	-0.1841***	-0.1657***
	전자산업	0.0043	-0.0273	-0.0403	-0.0237
	전기, 가스, 수도, 하수 및 폐기물처리, 원료재생 및 환경복원	-0.1281**	-0.1510**	-0.1575***	-0.1439**
	건설업	-0.2014***	-0.2282***	-0.2389***	-0.2175***
	도소매	0.2795***	0.2597***	0.2426***	0.2672***
	숙박음식점	0.2240***	0.2145***	0.2060***	0.2266***
	운수업	-0.1044*	-0.1334**	-0.1403***	-0.1237**
	출판/영상/방송통신/정보서비스	0.0818	0.0548	0.0498	0.0640
	금융및보험부동산임대업	0.1506***	0.1230**	0.1128**	0.1319**
	전문기술, 사업시설 및 사업지원 서비스	0.2262***	0.1943***	0.1831***	0.1962***
	교육서비스	0.2119***	0.1844***	0.1780***	0.1964***
	보건 및 사회복지서비스	0.4018***	0.3794***	0.3688***	0.3884***
	예술, 여가, 협회 및 단체, 개인서비스 등	0.2146***	0.1899***	0.1950***	0.2116***
Obs R-Square		1,952 0.6131	1,952 0.6211	1,952 0.6171	1,952 0.6218

주. * p-value 〈 0.1, ** p-value 〈 0.05, *** p-value 〈 0.01.

〈표 Ⅳ-1-22〉 여성관리자 비중 동종업종 평균 이상 vs 평균의 70% 미만 및 60% 이상

독립변수		종속변수: 여성관리자 비중			
		2015~2016	2015~2017	2015~2018	2015~2019
상수		0.2105***	0.2077***	0.2002***	0.2044***
Time(2015년 '0', 정책실시후 '1')		-0.1502***	-0.1412***	-0.1409***	-0.1325***
Treat(기준 충족 '0', 기준 미달 '1')		-0.2289***	-0.2303***	-0.2312***	-0.2303***
Time×Treat		0.2471***	0.2245***	0.2421***	0.2363***
규모(1,000인 미만 '0', 이상 '1')		0.0220***	0.0201***	0.0168**	0.0121
유형(민간 '0', 공공 '1')		-0.0894***	-0.0893***	-0.0866***	-0.0843***
업종(농·림·어·광업 기준)	제조업	0.0226	0.0360	0.0501	0.0432
	중화학공업	-0.0804	-0.0822	-0.0749	-0.0797
	전자산업	-0.0106	-0.0132	-0.0053	-0.0081
	전기, 가스, 수도, 하수 및 폐기물처리, 원료재생 및 환경복원	-0.0710	-0.0682	-0.0597	-0.0623
	건설업	-0.0636	-0.0576	-0.0504	-0.0568
	도소매	0.2145***	0.2253***	0.2349***	0.2434***
	숙박음식점	0.3039***	0.3074***	0.3120***	0.3214***
	운수업	-0.0163	-0.0109	-0.0047	-0.0031
	출판/영상/방송통신/정보서비스	0.1036	0.0995	0.1092*	0.1047
	금융및보험부동산임대업	0.0629	0.0629	0.0736	0.0749
	전문기술, 사업시설 및 사업지원 서비스	0.2262***	0.2295***	0.2359***	0.2307***
	교육서비스	0.2092***	0.2220***	0.2391***	0.2303***
	보건및사회복지서비스	0.4301***	0.4350***	0.4438***	0.4426***
	예술, 여가, 협회 및 단체, 개인서비스 등	0.2172***	0.2193***	0.2358***	0.2425***
Obs R-Square		1,744 0.5256	1,744 0.5228	1,744 0.5278	1,744 0.5208

주. * p-value 〈 0.1, ** p-value 〈 0.05, *** p-value 〈 0.01.

② 부진 사업장 명단 공개에 따른 여성비중 증가효과

마지막으로 부진 사업장 명단 공개에 따른 여성비중 증가 효과를 분석하였다. 명단이 공개된 사업장들의 경우 3년 연속 시행계획서를 작성한 사업장 중에서도 여전히 부진한 사업장을 심사를 통해 결정되므로, 다른 사업장들과 여성고용 또는 관리자 비중의 트렌드가 매우 상이할 것으로 예상이 된다. 전술한 바와 같이 이중차분모형은 트렌드가 유사한 집단에 대해서만 그 효과 측정이 유효한 측면이 있으므로 모든 사업체를 대상으로 분석을 하는 것은 타당하지 않다. 본 연구에서는 2016년을 기준으로 과거 3년 연속 시행계획서를 제출한 사업장만을 대상으로 분석을 하되, 단순회귀분석과 마찬가지로 2년 후의 효과를 관찰하기로 한다. 기타 통제변수들은 이전의 분석과 동일하게 설정하였다. 다만 명단이 공개된 사업체 중 공공기관은 1개에 불과하므로 통제변수 중 '유형'은 제외하였다.

분석결과 2016년을 기준으로 할 경우 부진 사업장 명단 공개 도입에 의한 순수한 정책 효과는 3년이 경과한 후(명단 공개시점으로부터는 2년) 여성 관리자 비중 증가에 대해서만 유의하게 나타났고, 여성고용은 유의미한 효과를 보이지 않았다. 명단 공개가 단기적으로는 기업의 여성관리자 비중을 증가시키는데 있어서 효과가 있음을 보였다. 실제 명단 공개 사례가 많지 않고, 제도가 시행된 후 경과가 오래되지 않아서 장기적인 결과를 추정하기는 어렵다는 한계가 존재한다.

〈표 Ⅳ-1-23〉 부진사업장 명단 공개에 따른 여성고용 비중 증가 효과

독립변수	종속변수: 여성고용 비중	
	2016~2018	2016~2019
상수	0.1259**	0.1155**
Time (2016년 '0', 정책실시후 '1')	0.1021***	0.1009***
Treat (명단 미공개 '0', 명단 공개 '1')	0.0128	0.0130
Time×Treat	0.0103	0.0204
규모 (1,000인 미만 '0', 이상 '1')	0.0363***	0.0302***

독립변수		종속변수: 여성고용 비중	
		2016~2018	2016~2019
업종 (농·림·어·광업 기준)	제조업	0.1361**	0.1425**
	중화학공업	-0.0893	-0.0802
	전자산업	0.0362	0.0449
	전기, 가스, 수도, 하수 및 폐기물처리, 원료재생 및 환경복원	-0.0914	-0.0759
	건설업	-0.1114*	-0.0946
	도소매	0.2471***	0.2679***
	숙박음식점	0.2608***	0.2775***
	운수업	-0.0658	-0.0493
	출판/영상/방송통신/정보서비스	0.0752	0.0886
	금융및보험부동산임대업	0.1623*	0.1825***
	전문기술, 사업시설 및 사업지원 서비스	0.1593*	0.1709***
	교육서비스	0.2099***	0.2285***
	보건 및 사회복지서비스	0.4554***	0.4735***
	예술, 여가, 협회 및 단체, 개인서비스 등	0.2156***	0.2359***
Obs R-Square		1,622 0.4985	1,622 0.5159

주. * p-value 〈 0.1, ** p-value 〈 0.05, *** p-value 〈 0.01.

〈표 Ⅳ-1-24〉 부진사업장 명단 공개에 따른 여성관리자 비중 증가 효과

독립변수	종속변수: 여성관리자 비중	
	2016~2018	2016~2019
상수	-0.0286	-0.0203
Time (2016년 '0', 정책실시후 '1')	0.0959***	0.0985***
Treat (명단 미공개 '0', 명단 공개 '1')	-0.0388	-0.0374
Time×Treat	0.0338	0.0679*
규모 (1,000인 미만 '0', 이상 '1')	0.0230***	0.0205***

독립변수		종속변수: 여성관리자 비중	
		2016~2018	2016~2019
업종 (농·림·어·광업 기준)	제조업	0.0680	0.0580
	중화학공업	-0.0029	-0.0139
	전자산업	0.0227	0.0153
	전기, 가스, 수도, 하수 및 폐기물처리, 원료재생 및 환경복원	-0.0182	-0.0284
	건설업	-0.0054	-0.0125
	도소매	0.1341***	0.1396***
	숙박음식점	0.2459***	0.2495***
	운수업	0.0603	0.0589
	출판/영상/방송통신/정보서비스	0.0932*	0.0875*
	금융및보험부동산임대업	0.0587	0.0560
	전문기술, 사업시설 및 사업지원 서비스	0.1549**	0.1448
	교육서비스	0.1760***	0.1617
	보건및사회복지서비스	0.4233***	0.4222***
	예술, 여가, 협회 및 단체, 개인서비스 등	0.1113**	0.1165**
Obs R-Square		1,622 0.4168	1,622 0.4247

주. * p-value 〈 0.1, ** p-value 〈 0.05, *** p-value 〈 0.01.

2. AA의 전체 사업장 여성고용 효과

가. 분석 개요

본 절에서는 「사업체패널조사(Workplace Panel Survey, WPS)」를 이용하여 2006년 이후 AA 도입 이후 여성고용에 미치는 효과와 2015년과 2017년의 제도변화(미달기준 확대 및 명단공개)에 따른 여성의 고용변화를 분석하고 여성의 고용이 기업성과에 미치는 효과를 분석한다. 기존의 연구에서는 AA의

효과로 여성 비율을 주로 사용함으로써 연구의 목적이 고용률에 대한 효과에 있었지만 본 연구에서는 여성고용자수를 활용하여 AA의 여성고용자수에 미치는 직접적 효과를 살펴본다. 또한 선행연구에서처럼 성별다양성이 기업성과에 미치는 효과를 살펴보기 위해 본 연구에서는 여성 비율이 경영성과(당기 매출액)에 미치는 효과를 살펴봄으로써 향후 제도 강화에 대한 함의를 제공할 수 있을 것이다.

나. 자료 및 변수

1) 분석자료

본 연구에서 활용한 자료는 「사업체패널조사」로, 이 자료는 사업장 단위[11]의 표본조사이며 1차년도 조사(WPS2005)에서는 통계청의 「전국사업체조사」에 수집되어 있는 전국의 사업장 가운데 농림어업 및 광업을 제외한 전 산업에서 30인 이상 규모인 모든 사업장을 모집단으로 하여 3,916개 사업장을 층화추출하였다. 그리고 이와 별도로 약 400여개의 20인 이상 공공부문도 포함되어 있다. 따라서 공공부문과 민간기업을 대상으로 하는 AA 제도의 효과성을 분석하기에 가장 적절한 자료라고 판단된다.

WPS는 2006년부터 2005년 상황을 조사하여 격년제로 이루어지고 있어 현재까지 7차의 조사가 이루어졌고 2020년은 조사 진행 중으로 본 연구에서는 2006년부터 2018년 조사자료를 활용한다.

11) 단, 공공부문, 금융보험업, 전기가스수도업은 기업기준으로 조사

〈표 Ⅳ-2-1〉 사업체패널 조사년도 및 대상연도

명칭	WPS 2005	WPS 2007	WPS 2009	WPS 2011	WPS 2013	WPS 2015	WPS 2017
조사년도	2006	2008	2010	2012	2014	2016	2018
조사대상연도	2005	2007	2009	2011	2013	2015	2017

그런데 WPS는 10년 동안 패널조사를 실시해 오면서 지속적인 표본 탈락이 있었다. 이로 인한 대표성 문제를 완화하고자, 2015년부터 이전 패널조사의 표본을 포함한 3,400여개 표본을 구축하여 패널조사를 진행하고 있다.

2) 변수 및 기초통계

가) 변수설명

본 연구에서는 기존 연구와 달리 종속변수로 여성고용자수의 자연대수값을 사용했다. 통제변수로는 사업장의 업력, 총 종사자수의 자연대수, 매출액의 자연대수, 노조유무, 출산전후휴가 사용가능여부, 육아휴직 사용가능여부, 직장내보육시설 사용가능여부, 근로자 1인당 급여의 자연대수, 산업더미, 연도더미를 사용했다. 정책효과로 AA의 대상여부를 사용했으며 AA의 연도별 효과를 살펴보기 위해 연도와 AA의 교호항을 추가하였다.

종속변수로 사용된 여성고용자수는 전체 여성고용자수, 여성관리자수, 여성임원수로 각각 구분해 사용하였다. 경영성과의 대리변수로는 총매출액을 사용하였다. 선행연구에서는 ROA, ROS, ROE를 사용했다. ROA는 총자산대비 당기순이익, ROS는 총매출액대비 당기순이익, ROE는 순자산대비 당기순이익으로 당기순이익은 경영상황에 따라 음(-)의 값을 가질 수 있으며 총자산과 순자산 역시 음의 값을 나타낼 수 있어 음(-)의 값을 음(-)의 값으로 나누어 양(+)의 값을 나올 수 있기 때문에 ROA, ROS, ROE로 경영성과를 측정하기에는 적절하지 않다. 따라서 본 연구에서는 총매출액만을 경영성과의 변수로 사용한다.

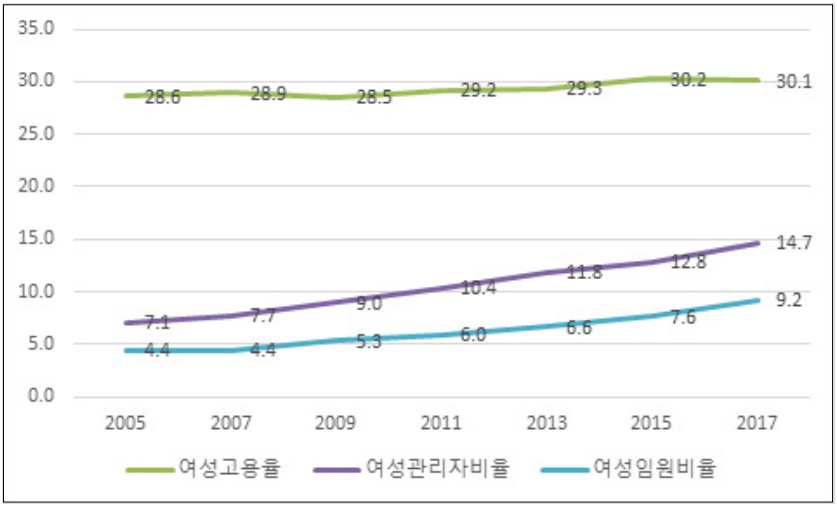
통제변수로 사용된 사업장의 업력이 높을수록 총 종사자의 수가 커지고 여성

고용자수가 늘어날 가능성이 높다. 매출액 역시 높아질수록 총 종사자수가 늘어날 가능성이 있다. 노조의 성격에 따라 여성의 고용에 영향을 줄 수 있을 것이다. 노조가 남성 중심일 경우 여성의 고용은 상대적으로 높지 않을 것이다. 출산전후휴가 사용가능여부, 육아휴직 사용가능여부, 직장내보육시설 사용가능여부는 여성친화적 기업여부를 나타내는 변수로 여성친화적 기업일수록 여성의 노동공급이 늘어나 여성고용이 증가할 것으로 전망된다. 근로자 1인당 급여는 높을수록 여성의 노동공급이 늘어나 여성고용이 증가할 것으로 전망된다. 산업더미, 연도더미는 산업별 거시적 특성을 통제하기 위해 사용했다. 정책효과로 AA의 대상여부를 사용했으며 AA의 연도별 효과를 살펴보기 위해 연도와 AA의 교호항을 추가하였다. AA의 교호항이 클수록 AA의 고용효과가 높은 것으로 해석할 수 있다.

나) 기초통계

WPS2005의 여성 비율은 28.6%에서 2017년에는 30.1%로 완만하게 증가했다. 여성관리자 비율도 2005년 7.1%에서 2017년 14.7%까지 꾸준히 증가하였고 여성임원 비율 역시 동 기간에 4.4%에서 9.2%로 꾸준히 증가했다. AA 비대상 사업장은 2005년 28.6%에서 2013년 28.6%로 큰 변화가 없다가 2016년, 2017년 30.3%를 나타냈다. 여성관리자 비율은 2005년 6.8%에서 2017년 14.7%로 꾸준히 증가했으며 여성임원 비율은 동기에 4.8%에서 9.7%로 완만하게 증가했다. AA사업장은 여성 비율은 2005년 28.8%에서 2013년 32.2%로 완만하게 증가했지만 이후 감소하여 2015년 32.2%, 2017년 30.9%로 감소했다. 여성관리자 비율은 2005년에 8.1%에서 2013년 14.4%로 증가하였으나 2005년과 2017년에는 13.7%, 14.6%로 같은 수준을 유지하고 있으며 여성임원 비율 역시 2005년에 2.8%에서 2013년 5.7%로 완만하게 증가했으나 2015년과 2017년에 5.7% 수준을 유지하고 있다.

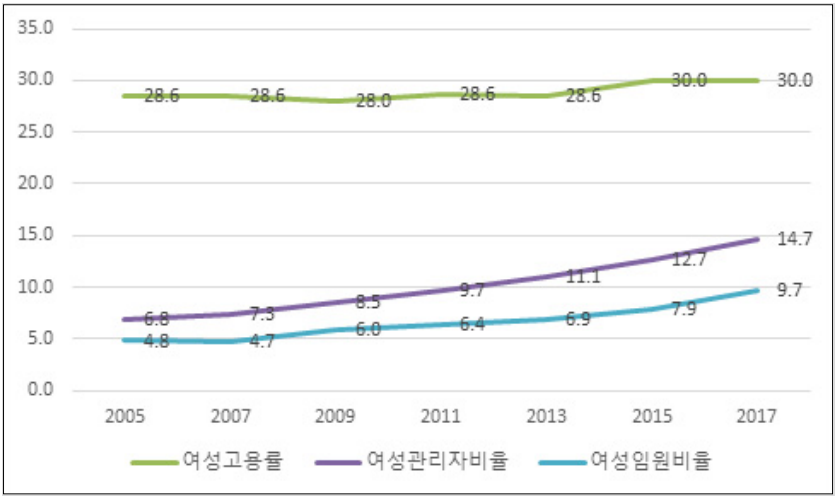
(단위: %)



출처: 한국노동연구원, 『사업체패널조사』 1~7차.

[그림 Ⅳ-2-1] 연도별 여성 비율(전체 사업장)

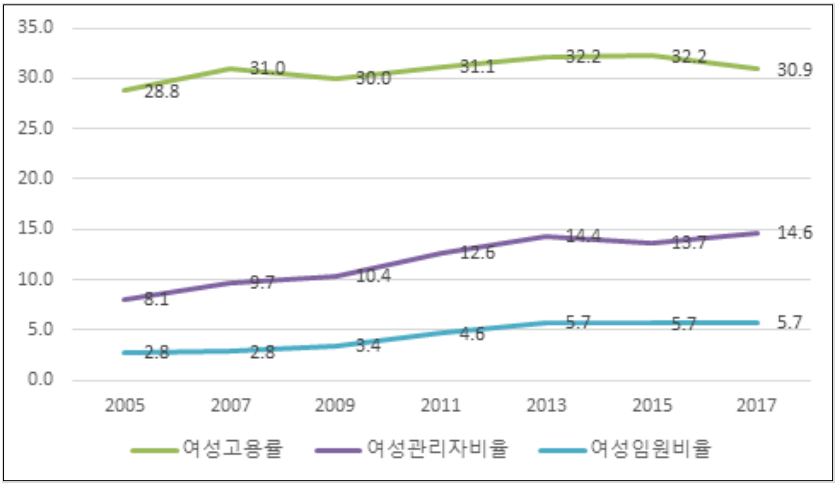
(단위: %)



출처: 한국노동연구원, 『사업체패널조사』 1~7차.

[그림 Ⅳ-2-2] 연도별 여성 비율(AA 비대상사업장)

(단위: %)



출처: 한국노동연구원, 『사업체패널조사』 1~7차.

[그림 Ⅳ-2-3] 연도별 여성 비율(AA 대상사업장)

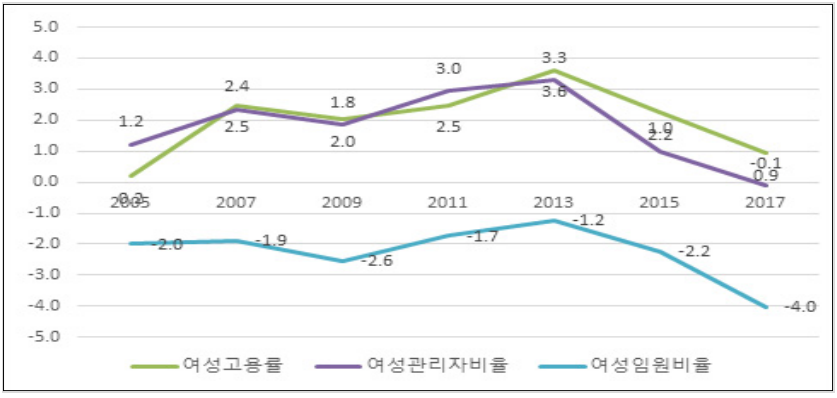
AA 효과를 살펴보기 위해 대상사업장과 비대상사업장 간의 차이를 비교하면 다음과 같다.

먼저, 여성 비율은 2005년 0.2%p로 대상사업장의 여성 비율이 높았지만 2006년 AA가 시행되면서 2007년에는 2.5%p로 늘어난다. 이어, 2008년에 500명 이상 사업장으로 확대된 이후 2008년에 감소하고 이후 다시 증가, 2013년에는 3.3%p의 차이를 나타내 AA의 효과가 점차 확대되는 것을 알 수 있다. 하지만 2014년 기준선을 70%로 상향조정한 이후 2015년에는 AA 대상사업장의 여성 비율은 다소 낮아지고 비대상사업장은 증가하여 그 격차가 2.2%p, 2017년에는 0.9%p까지 크게 줄어들어 AA의 효과가 크게 감소했다. AA가 도입된 이후 대상사업장의 여성 비율이 비대상사업장보다 증가했지만 제도가 확대되는 시기(2008년, 2014년)에 그 격차가 줄어드는 양상을 나타냈다. 이는 제도의 확대와 적응의 과정에서 발생할 수 있는 현상으로 판단된다.

여성관리자 비율 역시 2013년까지 차이가 3.3%p까지 꾸준히 증가하고 이후에 급격히 감소하고 있다. 여성임원의 경우 대상사업장의 비율이 비대상사업장의 비율보다 낮아져 음의 값을 나타내고 있지만 2013년까지 그 크기가 점차 줄어들다가 2013년 이후 그 차이가 다시 늘어나고 있다. 이처럼 AA의 효과가

2013년 이후 줄어드는 것은 AA의 실제 효과일 수도 있지만 2015년부터 『사업체패널조사』의 신규대상이 크게 증가하면서 발생한 현상일 수도 있다. 따라서 이를 효과적으로 분석하기 위해 사업장 관련 다양한 변수들을 통제하여 패널회귀분석을 실시하여야만 AA의 진정한 효과를 추론할 수 있다.

(단위: %p)



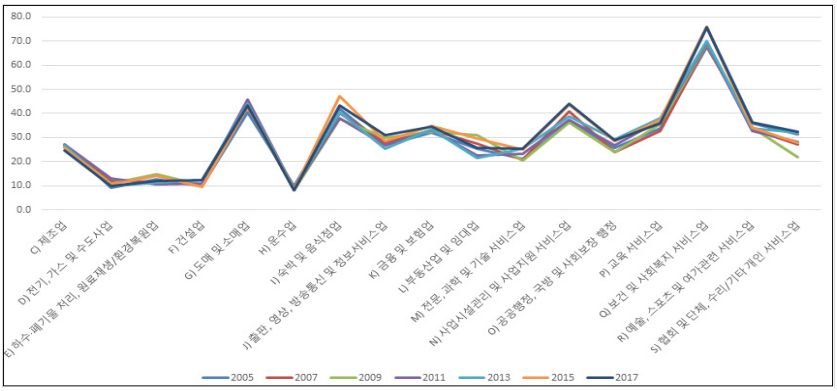
출처: 한국노동연구원, 『사업체패널조사』 1~7차.

[그림 Ⅳ-2-4] 대상 및 비대상사업장 간 연도별 여성비율의 차이(AA 효과)

산업적 특성을 고려하여 여성고용추이를 살펴보기 위해 산업별 여성 비율을 살펴보면, 제조업을 기준으로 전기, 가스, 및 수도사업, 하수폐기물 처리, 원료재생/환경복원업, 건설업 그리고 운수업은 낮은 수준을 나타내고 있다. 도매 및 소매업, 숙박 및 음식점업, 사업시설관리 및 사업지원서비스업은 다소 높은 수준을 나타냈으며 보건 및 사회복지 서비스업은 70.0%를 넘으면서 가장 높은 여성 비율을 나타냈다. 2005년부터 2017년까지 여성 비율의 변화 폭이 높지 않지만, 보건 및 사회복지 서비스업은 8.3%p로 가장 높은 증가를 보였다. 다음은 사업시설관리 및 사업지원서비스업으로 7.4%p의 증가를 보였다. 반면 하수폐기물 처리, 원료재생/환경복원업은 -0.8%p, 운수업은 -1.8%p, 제조업은 -2.3%p나 줄어들었다. 이처럼 원래 여성 비율이 높은 산업은 더욱 높아지고 낮은 산업은 더욱 낮아지는 효과의 양극화가 나타나고 있다. 이는 산업별 기준이 일정한 고용수가 아닌 산업별 평균비율로 여성고용이 쉽지 않은 산업에서는 평균보다 낮은 수준을 계속해서 유지할 것이며 여성 비율이 높은 산업

은 AA의 효과가 더 크게 나타날 것이기 때문이다. 여성관리자 비율의 변동폭은 여성 비율에 비해 다소 크게 나타나고 있으며 역시 보건 및 사회복지 서비스업은 16.0%p로 가장 높은 증가를 보였다. 반면 전기, 가스, 수도사업은 3.9%p로 가장 낮은 변화폭을 나타냈다. 여성임원 비율은 보건 및 사회복지 서비스업이 14.9%p로 가장 높은 증가를 보였다. 반면 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업은 -2.7%p나 감소했다.

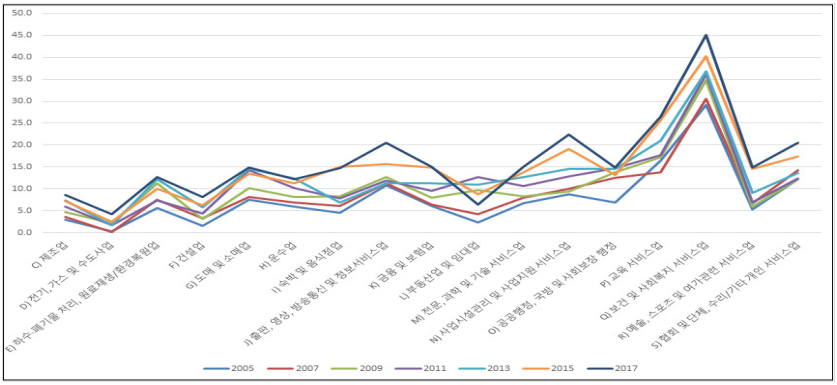
(단위: %)



출처: 한국노동연구원, 『사업체패널조사』 1~7차.

[그림 Ⅳ-2-5] 산업별 여성 비율

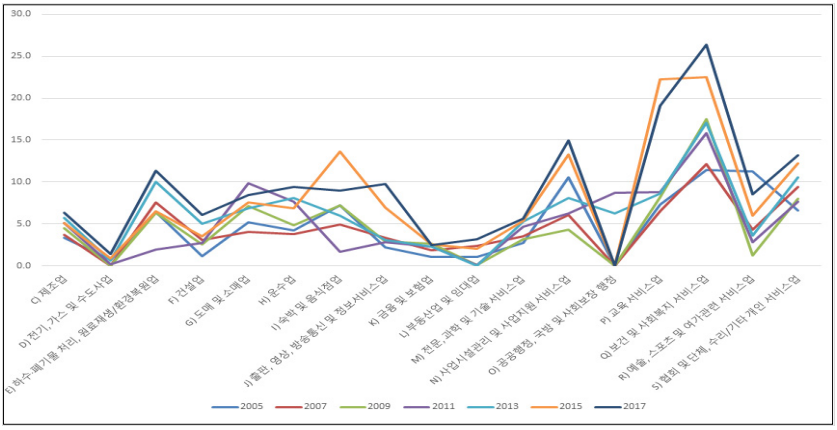
(단위: %)



출처: 한국노동연구원, 『사업체패널조사』 1~7차.

[그림 Ⅳ-2-6] 산업별 여성관리자 비율

(단위: %)



출처: 한국노동연구원, 『사업체패널조사』 1~7차.

[그림 Ⅳ-2-7] 산업별 여성임원 비율

다. 실증분석

1) 분석모형

본 연구에서는 AA 도입이 여성고용에 미치는 효과를 명시적으로 살펴보기 위해 선행연구와 달리 종속변수로 여성고용자수의 자연대수값을 사용했다. 통제변수로는 사업장의 업력, 총 종사자수의 자연대수, 매출액의 자연대수, 노조유무, 출산전후휴가 사용가능여부, 육아휴직 사용가능여부, 직장내보육시설 사용가능여부, 근로자 1인당 급여의 자연대수, 산업더미, 연도더미를 사용했고 정책효과로 AA의 대상여부를 사용했으며 AA의 연도별 효과를 살펴보기 위해 연도와 AA의 교호항을 추가하였다.

$$Y_{it} = \alpha_0 + \beta_1 X_{it} + \beta_2 D.Year * D.AA + u_i + e_{it} \quad (4.6)$$
$$(\text{단}, i = 1, \ldots\ldots, N; t = 1, \ldots\ldots, T)$$

여기에서 Y_{it}는 여성고용자수의 자연대수, 여성관리자수의 자연대수, 여성임원수의 자연대수이며 설명변수 X_{it}는 사업장의 업력, 총 종사자수의 자연대수, 매출액의 자연대수, 노조유무, 출산전후휴가 사용가능여부, 육아휴직 사용

가능여부, 직장내보육시설 사용가능여부, 근로자 1인당 급여의 자연대수, 산업더미, 연도더미가 포함된다. $D.Year*D.AA$는 연도별 더미와 AA대상 더미의 교호항을 나타낸다. 패널회귀분석 방법으로 확률효과모형을 사용했는데, 이는 고정효과의 경우 본 연구의 주요변수중의 하나인 산업더미의 효과가 명시적으로 나타나지 않기 때문이다.

사업장 내 성별 다양성이 경영성과 즉 매출액에 미치는 효과를 살펴보기 위해 2SLS모형을 사용하였다. 이는 여성고용과 매출액간에는 상호효과가 있을 수 있다는 선행연구들을 반영한 것이며, 매출액(y_{1it})에 영향을 주는 통제변수들(x_{1it})로 사업장 업력, 총 종사자수, 노조 유무, 산업 및 연도더미를 사용했고, 정책변수(y_{2it})로는 성별 다양성을 나타내는 여성 비율을 사용했다. 그리고 여성비율의 도구 변수(x_{2it})로 매출액에 영향을 주던 (x_{1it})와 더불어 1인당 임금, 출산전후휴가, 육아휴직, 직장내보육시설을 도구변수로 추가하였다.

$$\begin{aligned} y_{1it} &= \alpha_1 + \beta_1 x_{1it} + \gamma_1 y_{2it} + u_{1it} + e_{1it} \\ y_{2it} &= \alpha_2 + \beta_2 x_{2it} + \gamma_2 y_{1it} + u_{2it} + e_{2it} \\ &(\text{단}, i = 1, \ldots\ldots, N;\ t = 1, \ldots\ldots, T) \end{aligned} \tag{4.7}$$

2) 분석결과

가) AA가 여성고용에 미치는 효과

먼저, AA가 사업장의 전체 여성고용에 미치는 효과를 살펴보면, 사업장 업력, 총 종사자수, 매출액, 노조, 육아휴직, 직장내보육시설, 1인당 급여, 산업더미, 연도더미, AA(정책효과), 그리고 연도와 정책효과의 교호항들이 통계적으로 유의미함을 나타냈다. 이 중, 총 종사자수, 육아휴직, 직장내보육시설, 1인당 급여는 양의 상관관계를 나타냈다. 반면, 사업장업력, 매출액, 노조는 음의 상관관계를 나타냈다. 산업더미는 일반기업을 기준으로 금융보험업, 공공부문에서는 양의 상관관계를, 전기가스수도업은 음의 상관관계를 나타냈다. 연도더미는 제도가 시행되기 이전인 2005년을 기준으로 2011년부터 통계적으로 유의하게 양의 상관관계가 더 높아지고 있다. 정책효과는 음의 계수를 나타내고 있지만, 연도와 정책효과의 교호항은 시행 3년 후부터 통계적으로 유의하게 양의 계수값이 점차 커져 AA 대상기업은 전년도와 비교하여 여성고용자수

가 비대상기업에 비해 점차 증가하고 있음을 알 수 있다. 이는 기존의 여성 비율을 종속변수로 할 경우 통계적 유의미성을 찾지 못한 사실로 볼 때, AA는 여성 비율을 높이는 효과를 나타내지는 못했지만 사업장의 여성고용자수를 증대시키는 효과는 있다는 것을 알 수 있다. 가령 대상사업장의 경우 신규로 인력을 충원할 때 여성의 고용을 기존의 여성 비율보다 높게 충원하지는 않지만 기존의 여성고용자수보다는 높게 유지하고 있음을 의미한다. 이는 총 종사자수의 계수값이 양의 값을 나타내는 것을 통해서도 확인할 수 있다. 그리고 앞서 살펴본 전체 여성 비율 추이에서 살펴보았듯이 여성 비율 수준이 큰 변화가 없으며 특히 산업별 여성 비율에서도 지난 7년간 큰 변동이 없었던 것과도 일맥상통한다. 이는 AA가 여성고용자수를 증대시키는 효과가 있었지만 산업별 평균이라는 상대적 기준선으로 인해 여성 비율의 증대에는 한계가 있는 것으로 해석할 수 있다.

두 번째, AA가 여성관리자수에 미치는 효과를 보면 전체 여성근로자 고용에 미치는 효과와 동일하게 사업장 업력, 총 종사자수, 매출액, 노조, 육아휴직, 직장내보육시설, 1인당 급여, 산업더미, 연도더미, AA(정책효과), 그리고 연도와 정책효과의 교호항들이 통계적으로 유의미함을 나타냈다. 이 중에 사업장 업력, 총 종사자수, 육아휴직, 직장내보육시설, 1인당 급여는 양의 상관관계를 나타냈다. 반면 매출액, 노조는 음의 상관관계를 나타냈다. 특히 사업장 업력은 전체 여성근로자 고용에서와 달리 양의 상관관계를 보였는데 이는 사업장의 업력이 높을수록 총 종사자수와 전체 여성근로자수가 늘어나면서 여성관리자수도 늘어나고 있음을 보여준다. 산업더미는 일반기업을 기준으로 금융보험업, 공공부문에서 통계적으로 유의하게 양의 상관관계를 보였다. 연도 더미는 제도가 시행되기 이전인 2005년을 기준으로 모든 기간에 통계적으로 유의하게 양의 상관관계가 더 높아지고 있다. 정책효과는 음의 계수를 나타내고 있지만 연도와 정책효과의 교호항은 모든 기간에 통계적으로 유의하게 시행 3년 후에 잠시 낮아지기는 했지만 이후 계속해서 양의 계수값이 커져 AA 대상기업은 전년도에 비해 여성관리자수가 비대상기업에 비해 증가하고 있음을 알 수 있다.

세 번째, AA가 여성임원수에 미치는 효과를 살펴보면, 총 종사자 수와 1인당 급여는 통계적으로 유의미한 양의 상관관계를 보이고 연도와 정책효과의

교호항들은 전반적으로 양의 상관관계가 점차 커지고 있지만 2015년부터 통계적으로 유의미함을 나타냈다. 이를 통해 AA가 전체 여성고용량, 여성관리자수 그리고 여성임원수를 확대하는 효과가 있음을 알 수 있었다.

여성고용량 증가에 노조 여부가 음(-)의 영향을 미친다는 것은 다양성 경영을 포함하는 양성평등 조직 문화 조성 의제가 노조에서 주변화 되고 있다는 것을 예측하게 한다. 한국에서 노동조합이 있는 사업장의 경우, 매출액이 많은 대기업 위주의 사업장이 대부분이다. 그렇기 때문에 매출액이 많은 사업장은 여성고용량(관리자수, 임원수)에 음(-)의 영향을 미치는 것으로 노동조합이 있는 사업장과 동일한 영향을 미친다.

〈표 Ⅳ-2-2〉 AA가 여성고용에 미치는 효과

변수	ln_여성고용자수	ln_여성관리자수	ln_여성임원수
사업장 업력	-0.00824*** (0.00112)	0.00340*** (0.00129)	-0.00036 (0.00116)
ln_총 종사자수	1.11323*** (0.01248)	0.62088*** (0.02147)	0.09123*** (0.02086)
ln_매출액	-0.07523*** (0.00762)	-0.08016*** (0.01299)	0.00305 (0.01292)
노조 (유=1)	-0.19834*** (0.02262)	-0.26907*** (0.03932)	0.00918 (0.04187)
출산전후휴가 (유=1)	0.00359 (0.01216)	0.02380 (0.02930)	0.01257 (0.03160)
육아휴직 (유=1)	0.02523** (0.01084)	0.06776*** (0.02532)	0.00642 (0.02886)
직장내보육시설 (유=1)	0.03712* (0.02131)	0.23730*** (0.04182)	0.02407 (0.05500)
ln_1인당 급여	0.08806*** (0.00829)	0.18458*** (0.01446)	0.04480*** (0.01484)
산업(일반기업 기준) 전기가스수도업	-0.38267*** (0.13249)	-0.03469 (0.21902)	-0.27477 (0.25613)
금융보험업	0.45531*** (0.08911)	0.71337*** (0.10205)	-0.11723 (0.10544)

변수	ln_여성고용자수	ln_여성관리자수	ln_여성임원수
통신업	-0.12057 (0.11957)	0.12369 (0.14235)	0.17921 (0.22975)
공공부문	0.27398*** (0.08158)	0.64410*** (0.08644)	-0.15085* (0.09097)
연도(2005년 기준) 2007년	-0.01284 (0.01526)	0.09124** (0.04124)	0.00849 (0.04604)
2009년	-0.01309 (0.01673)	0.26181*** (0.04386)	0.01249 (0.04939)
2011년	0.03631** (0.01767)	0.38110*** (0.04384)	0.06534 (0.04935)
2013년	0.04999*** (0.01899)	0.54097*** (0.04419)	0.02830 (0.04836)
2015년	0.04946** (0.01991)	0.51629*** (0.04317)	0.09391** (0.04757)
2017년	0.07298*** (0.02148)	0.63209*** (0.04471)	0.16731*** (0.04913)
AA(정책효과)	-0.10256*** (0.03806)	-0.35779*** (0.07815)	-0.17729 (0.12911)
시행 1년 후	0.03961 (0.04090)	0.35314*** (0.08690)	0.00301 (0.14277)
시행 3년 후	0.12888*** (0.03988)	0.27099*** (0.08630)	0.24109* (0.13880)
시행 5년 후	0.15763*** (0.03975)	0.45586*** (0.08449)	0.22538* (0.13606)
시행 7년 후	0.16050*** (0.04023)	0.51873*** (0.08414)	0.36142*** (0.13583)
시행 9년 후	0.16710*** (0.04185)	0.60372*** (0.08582)	0.25365* (0.13927)
시행 11년 후	0.19844*** (0.04184)	0.65017*** (0.08629)	0.20983 (0.13684)
상수항	-1.55336*** (0.06840)	-2.30692*** (0.11007)	-0.46001*** (0.10826)
관측치	10,214	6,128	1,806

주 1. Standard errors in parentheses.
2. *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1.

2013년 AA의 기준이 산업평균 60%에서 70%로 인상되고 2016년 부진 사업장의 명단공개와 같은 AA의 기준 강화가 여성고용에 미치는 효과를 살펴보기 위해 2013년 이후 자료들을 대상으로 분석을 실시했다. 분석 결과, 모든 변수의 계수값에 대한 통계적 유의성과 부호가 앞서 살펴본 〈표 Ⅳ-2-2〉과 동일하게 나타났으며 기준 강화 이후 효과들은 통계적으로 유의하지도 않고 음의 부호를 나타냈다. 하지만 여성관리자에 대한 효과에서는 양의 부호를 나타냈고 그 계수값이 점차 커졌으며 시행 3년 후에는 통계적 유의성도 확보되어 기준 강화 이후 적응의 시기를 지나면서 다시 여성관리자를 증대시키는 것으로 볼 수 있다. 반면 여성임원수에 미치는 효과에서는 음의 부호를 나타냈으며 그 계수값이 커졌을 뿐만 아니라 시행 3년 이후에서는 통계적으로 유의한 값을 나타내 여성임원수에 부정적인 효과를 나타내고 있다.

〈표 Ⅳ-2-3〉 AA의 기준강화가 여성고용에 미치는 효과

변수	ln_여성고용자수	ln_여성관리자수	ln_여성임원수
사업장 업력	-0.00879*** (0.00130)	0.00204 (0.00151)	-0.00215 (0.00135)
ln_총 종사자수	1.19445*** (0.01967)	0.64298*** (0.02917)	0.08992*** (0.02677)
ln_매출액	-0.14069*** (0.01155)	-0.09748*** (0.01709)	0.01713 (0.01632)
노조 (유=1)	-0.26443*** (0.03266)	-0.29532*** (0.05176)	-0.03161 (0.05392)
출산전후휴가 (유=1)	0.01242 (0.01733)	0.03464 (0.03915)	0.02935 (0.04044)
육아휴직 (유=1)	0.03398* (0.01744)	0.08109** (0.04033)	-0.01181 (0.04234)
직장내보육시설 (유=1)	0.11062*** (0.03196)	0.30748*** (0.06450)	-0.03929 (0.07956)
ln_1인당 급여	0.17277*** (0.01312)	0.21923*** (0.01920)	0.05728*** (0.01919)
산업(일반기업 기준) 전기가스수도업	-0.38400*** (0.14272)	0.00370 (0.22184)	-0.35756 (0.25476)

변수	ln_여성고용자수	ln_여성관리자수	ln_여성임원수
금융보험업	0.34558*** (0.10151)	0.91676*** (0.12631)	-0.11139 (0.12379)
통신업	-0.18871 (0.16508)	0.00545 (0.20106)	0.12441 (0.26066)
공공부문	0.36740*** (0.09876)	0.95853*** (0.10552)	-0.11379 (0.11598)
연도(2013년 기준) 2015년	0.01628 (0.01406)	-0.02264 (0.03411)	0.05955 (0.03674)
2017년	0.03273** (0.01499)	0.10151*** (0.03546)	0.13779*** (0.03829)
AA(정책효과)	0.05127 (0.04548)	0.04409 (0.08066)	0.18922** (0.08397)
시행 1년 후	-0.02503 (0.03063)	0.06046 (0.06777)	-0.11568 (0.08589)
시행 3년 후	-0.00730 (0.03082)	0.12697* (0.06848)	-0.15813* (0.08312)
상수항	-1.46215*** (0.09645)	-1.83091*** (0.13894)	-0.55914*** (0.13514)
관측치	4,980	3,362	993

주 1. Standard errors in parentheses.
2. *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1.

나) 성별 다양성이 경영성과(당기매출액)에 미치는 영향

사업장 내 성별 다양성이 경영성과에 미치는 효과를 살펴보기 위해 2SLS 모형을 이용해 여성 비율이 매출액에 미치는 효과를 살펴 보았다. 분석 결과, 모형1에서 여성고용 비율이 높을수록 매출액에 통계적으로 유의미하게 양의 효과를 가져와 사업장 내 성별 다양성이 경영성과에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 해석할 수 있다. 모형2에서 여성관리자 비율과 모형3의 여성임원 비율 역시 통계적으로 유의미하게 양의 효과를 가져왔으며 사업장 내 관리자 또는 경영결정권자의 성별 다양성이 경영성과에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 해석할 수 있다. 모형1에서 사업장 업력, 총 종사자수, 노조, 산업 및 연도 더미에서 통계적으로 유의한 값을 나타냈으며 사업장 업력, 노조, 일반기업을 기준

으로 전기가스수도사업, 통신업에서 양의 부호를 나타내 매출액이 증가했음을 알 수 있다. 반면, 종사자수가 많을수록 일반기업 기준 금융보험업 음의 부호를 나타냈고 2005년 기준 2011년부터 음의 부호가 점차 커져서 매출액이 감소함을 알 수 있다. 모형2와 모형3에서도 거의 유사한 결과가 도출되었으나 총 종사자의 부호가 양으로 나타났다. 당기매출액에 여성고용 비율(관리자, 임원)이 양(+)의 영향을 미친다는 것은 기업에서 여성고용률을 늘리는 것이 기업경영을 개선시키는 데도 중요하다는 것을 보여주는 결과이다.

〈표 Ⅳ-2-4〉 여성고용이 당기매출액에 미치는 효과

변수	모형1	모형2	모형3
여성고용 비율	0.50255*** (0.05390)		
여성관리자 비율		0.53042*** (0.16575)	
여성임원 비율			0.28453* (0.16971)
사업장 업력	0.12591*** (0.01564)	0.05968*** (0.02230)	0.02300*** (0.00660)
ln_총 종사자수	-0.63227*** (0.17658)	0.38218*** (0.08914)	0.86294*** (0.07506)
노조 (유=1)	3.29557*** (0.39372)	0.63502** (0.25493)	0.92667*** (0.29542)
산업(일반기업 기준) 전기가스수도업	8.09250*** (1.49503)	2.48345 (1.74078)	2.45936*** (0.93018)
금융보험업	-2.47620*** (0.93160)	0.59908 (1.10070)	1.36253** (0.58996)
통신업	2.16468* (1.14901)	-7.36991*** (2.51991)	1.11993 (0.70751)
공공부문	-1.02081 (0.70075)	-1.63244 (1.53661)	-0.44894 (0.35241)
연도(2005년 기준) 2007년	-0.17570 (0.19816)	-0.54231*** (0.20221)	-0.19807 (0.12772)

변수	모형1	모형2	모형3
2009년	-0.12054 (0.20519)	-1.15240*** (0.39131)	-0.22992 (0.17272)
2011년	-0.76368*** (0.22717)	-1.74476*** (0.57819)	-0.41803 (0.28021)
2013년	-0.99622*** (0.24495)	-2.64976*** (0.83874)	-0.73721* (0.43458)
2015년	-1.11703*** (0.25051)	-2.98002*** (0.92688)	-0.64180* (0.33897)
2017년	-1.41188*** (0.27404)	-4.04430*** (1.23989)	-0.93871* (0.49199)
상수	-3.17477*** (1.20551)	4.55754*** (1.33226)	4.67267*** (1.12609)
관측치	10,277	10,240	9,520

주 1. Standard errors in parentheses.
2. *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1.

V

적극적고용개선조치 대상 공공부문 사업장 FGI

1. 조사 개요 169
2. 근로자 및 임금 현황 177
3. 채용 및 배치 195
4. 평가 및 승진 인사 관리 204
5. 교육 212
6. 일·가정양립 지원 215
7. 조직 문화 및 CEO 마인드 등 221
8. 적극적고용개선조치(AA) 225

V

적극적고용개선조치 대상 공공부문 사업장 FGI

1. 조사 개요

가. 조사 목적 및 조사 대상

2018년 AA가 지방공기업(지방공사 및 공단)까지 확대되었다. 2018년 여성관리자 비율이 하락하였는데 이는 지방공기업이 민간기업과 공공기관에 비해 여성관리자 비율이 낮은 것에 기인한다. 2006년 이후 공공기관은 규모에 상관없이 전체 모두 AA 대상에 포함되었으나 여성관리자급 비율이 민간기업보다 공공기관이 낮은 것은 변화가 없다. 본 연구에서는 2018년 AA 대상 사업장으로 포함된 지방공기업과 그간 민간기업에 비해 공공기관의 여성관리자급 비율이 낮은 것에 대한 현황을 FGI 조사를 통해 파악하고자 하였다. 조사결과를 통하여 제도 초기 단계인 지방공기업의 AA 조기 안착과 공공기관의 AA의 성과를 가시화할 수 있는 정책을 발굴하고자 한다.

인사담당자를 대상으로 조사를 진행하였고, 코로나19 감염 방지를 위해 비대면 온라인 화상회의로 40명에 대해 FGI를 추진하였다.[12)]

○ 조사 대상 및 규모
- 공공부문 AA 대상 사업장 업무 담당자 40명

○ 조사 할당
- 2019년 AA 대상 공공기관(339개사)과 지방공기업(151개사) 사업장

12) 40명 중 1명은 FGI 당일날 불참을 통보하여 이메일 DID 조사로 추진함.

수 기반, 지방공기업 과표집

- 여성관리자 미달 과표집, 전체 40개사 중 55%

〈표 V-1-1〉 FGI 모집단 현황

(단위: 개, %)

	전체	여성고용		여성관리자		준수·미달 전체	
		준수	미달	준수	미달	준수	미달[1]
전체	490 (100.0)	396	94	250	240	236	254
	100.0	80.8	19.2	51.0	49.0	48.2	51.8
공공기관	339 (69.2)	279	60	191	148	182	157
	100.0	82.3	17.7	56.3	43.7	53.7	46.3
지방공기업	151 (30.8)	117	34	59	92	54	97
	100.0	77.5	22.5	39.1	60.9	35.8	64.2

주. 여성고용, 여성관리자 둘 중 하나라도 미달인 기업.
자료: 한국노사발전재단, 2019년 AA자료.

〈표 V-1-2〉 FGI 완료

구분		공공기관	지방공기업
여성관리자	준수	12명	6명
	미달	12명	10명
조사방법	- 비대면 온라인 화상 FGI 39명 - 이메일 및 전화를 통한 DID 1명		
조사진행	1그룹 : 공공기관 6명 2그룹 : 공공기관 7명 3그룹 : 공공기관 4명, 지방공기업 1명 4그룹 : 공공기관 7명 5그룹 : 지방공기업 7명 6그룹 : 지방공기업 7명, 서면인터뷰 1명		

나. 조사 내용

조사 내용은 응답기관 및 응답자 현황, 남녀근로자 현황, 인력 및 채용현황, 채용 및 배치, 평가 및 승진, 교육, 여성인력 활용, 다양성 경영, AA 등으로 인력

현황 관련은 사전에 이메일을 통해 조사하였고 나머지 항목에 대해서는 FGI로 진행하였다.

〈표 V-1-3〉 조사내용

부문	조사 내용	비고
응답기관 및 응답자 현황	○ 사업체명, 조직형태, 업종 ○ 대표자 성별, 노조 유무 / 노조 대표자 성별 ○ 이사회 유무 / 이사회 규모 및 성별 분포 ○ 응답자 인적사항/ 직급 / 담당업무 / 현재업무 근속연수	사전조사
직종별/직급별 남녀근로자 및 임금현황	○ 근로자 현황 ○ 임금 및 인원 ○ 근속연수 ○ 임금분위별 성별 인원수	
인력 및 채용현황	○ 2019년 인력현황 - 성별, 연령별, 사업장 직급별 현황, 과장급 단계, 임원급 단계 - 퇴직사유별 남녀 퇴직자 수 현황 - 남녀 근로자 평균 근속연수 ○ 2019년 채용현황 ○ 비정규직 정규직 전환 성별 현황 ○ 관리자급 이상 인사고과의 우수, 보통, 열등 등급별 분포 ○ 승진인사에서 직급별 승진대상자 승진현황	
채용 및 배치	○ 여성채용목표제 시행 여부 및 향후 도입 여부 ○ 채용단계별 실시 현황, 채용 외주 여부 ○ 채용면접 위원 대상 채용절차법에 의한 채용 절차 및 면접 가이드라인 여부, 남녀고용평등법 채용 차별 금지 조항 공지 여부 ○ 최근 3년간 여성 경력직 채용 현황 ○ 특정 성별이 과소대표 되어있는 직무 또는 부서 존재 여부 및 이유 ○ 여성고용확대를 위한 조치 여부	비대면 온라인 FGI
평가 및 승진	○ 인사관련위원회의 권한 및 여성 인원 ○ 여성승진목표제 시행 여부 및 향후 도입 여부 ○ 육아휴직 복귀자에 대한 평가 및 승진기간 포함 여부 ○ 육아기근로시간단축제 사용 근로자 평가 ○ 유연근무제 사용자 및 육아기 근로시간단축제 사용 현황 및 평가 매뉴얼 존재 여부 ○ 평균 직급별 승진 소요 연수에 남녀 차이 여부 (사원급 기준) ○ 여성관리자 비율 제고를 위한 조치 ○ 승진에서 남녀 차이가 있다면 이유	

부문	조사 내용	비고
교육	○ 교육 기회 및 교육 여건에 성별 차이 존재 여부 ○ 여성근로자 대상 역량강화 프로그램 실시 여부 (멘토링, 리더십 교육 등) ○ 육아휴직 복귀자 복귀지원 교육 프로그램 실시 여부 ○ 일·가정양립 교육, 양성평등 교육, 다양성 교육 실시 여부	
일생활 균형	○ 2019년 만 8세 이하의 자녀 양육을 위해 육아휴직 및 육아기근로시간단축제 사용한 근로자 성별 현황 ○ 육아휴직 보장 기간 및 성별에 따른 차이 여부 ○ 육아휴직 및 육아기근로시간단축 근로자 업무 처리 방법 ○ 대체 인력 채용 여부 ○ 만5세 이하 자녀 근로자 임금삭감없는 2시간 근로시간단축 시행 여부(공무원 시행) ○ 직장보육시설 설치 현황 ○ 유연근무제 실기 현황	
여성인력 활용, 다양성 경영	○ CEO 및 관리자 여성인력 활용에 대한 태도 ○ 근로자 의견 청취 및 소통 현황 ○ 노동조합의 양성평등 경영 협조 여부	
AA	○ AA가 여성고용에 미친 영향 ○ AA 동종업계 70% 기준율 준수 현황 ○ AA 임금 정보 공개에 대한 견해 ○ AA 관련 정부에 바라는 점	

다. FGI 참여자 및 사업장 특성

AA 공공부문 대상 사업장 FGI 참여자는 총 40명 중 남성이 30명, 여성이 10명이다. 연령별로는 30대가 23명으로 가장 많고 다음으로 20대 4명, 40대 12명, 50대 1명이다.

〈표 V-1-4〉 참여자 인적 사항 및 사업장 특성

순번	참여자				사업장			
	성명	성별	연령	직급	기관분류	업종	업력	여성관리자 비율
1	이OO	여성	27	대리	공공기관	14. 부동산 및 임대업	3년 5개월	준수
2	서OO	남성	39	과장	공공기관	17. 보건업 및 사회복지서비스업	66년 10개월	준수
3	이OO	여성	27	팀장	공공기관	15a. 연구개발 및 전문서비스 관련업	13년 5개월	미달
4	김OO	남성	46	실장	공공기관	15a. 연구개발 및 전문서비스 관련업	18년	미달
5	김OO	여성	36	행정원	공공기관	15a. 연구개발 및 전문서비스 관련업	29년 10개월	준수
6	윤OO	남성	30	사무직4급	공공기관	12. 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	21년 6개월	준수
7	이OO	남성	33	행정원	공공기관	15a. 연구개발 및 전문서비스 관련업	30년 5개월	준수
8	박OO	남성	35	선임급	공공기관	15a. 연구개발 및 전문서비스 관련업	31년 2개월	미달
9	김OO	남성	38	일반직6급	공공기관	20. 공공행정, 국방 및 사회보장행정,	48년 6개월	미달
10	이OO	남성	36	4급	공공기관	20. 공공행정, 국방 및 사회보장행정,	11년 5개월	미달
11	김OO	여성	25	5급	공공기관	19. 협회 및 단체, 수리 및 개인 서비스업	7년 4개월	준수
12	라OO	남성	33	대리	공공기관	18. 예술, 스포츠 및 여가관련	30년 4개월	미달
13	안OO	남성	34	주임	공공기관	18. 예술, 스포츠 및 여가관련	9년 11개월	준수
14	이OO	여성	31	선임행정원	공공기관	15a. 연구개발 및 전문서비스 관련업	34년 3개월	준수

순번	참여자				사업장			
	성명	성별	연령	직급	기관분류	업종	업력	여성관리자 비율
15	김OO	여성	40	수석연구원	공공기관	15a. 연구개발 및 전문서비스 관련업	6년 8개월	미달
16	김OO	남성	48	책임행정원(팀장)	공공기관	15a. 연구개발 및 전문서비스 관련업	48년 10개월	미달
17	이OO	여성	52	수석급	공공기관	20. 공공행정, 국방 및 사회보장행정,	11년 7개월	준수
18	김OO	남성	30	행정원3급	공공기관	15a. 연구개발 및 전문서비스 관련업	32년 7개월	준수
19	최OO	남성	40	수석행정원(보)	공공기관	15a. 연구개발 및 전문서비스 관련업	31년 2개월	미달
20	안OO	남성	38	대리	공공기관	10. 육상운송 및 수상운송 관련업	7년	미달
21	최OO	여성	32	일반직4급(과장)	공공기관	20. 공공행정, 국방 및 사회보장행정, 가사서비스업, 국제기관	30년 3개월	미달
22	권OO	남성	38	5급	공공기관	14. 부동산 및 임대업	15년 5개월	미달
23	이OO	남성	38	4급(과장)	공공기관	15a. 연구개발 및 전문서비스 관련업	4년 5개월	준수
24	남OO	여성	36	행정원	공공기관	15a. 연구개발 및 전문서비스 관련업	12년 3개월	준수
25	백OO	남성	39	대리	지방공기업	6b. 하수폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업	3년 3개월	미달
26	박OO	남성	45	차장	지방공기업	20. 공공행정, 국방 및 사회보장행정,	14년	미달
27	박OO	남성	34	행정6급	지방공기업	20. 공공행정, 국방 및 사회보장행정,	3년 3개월	준수
28	박OO	남성	40	행정7급	지방공기업	2a. 경공업1	6년 7개월	미달
29	양OO	남성	41	일반6급	지방공기업	10. 육상운송 및 수상운송 관련업	18년 11개월	준수

순번	참여자				사업장			
	성명	성별	연령	직급	기관분류	업종	업력	여성관리자 비율
30	양OO	남성	44	5급	지방공기업	15c. 사업시설 관리 관련업	3년 7개월	미달
31	오OO	남성	42	차장	지방공기업	6b. 하수폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업	14년 1개월	미달
32	이OO	남성	36	일반직5급	지방공기업	6a. 전기, 가스 및 수도사업	8년 5개월	미달
33	이OO	남성	39	과장	지방공기업	10. 육상운송 및 수상운송 관련업	22년 8개월	준수
34	박OO	남성	47	차장	지방공기업	6b. 하수폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업	13년 11개월	준수
35	김OO	남성	42	일반5급	지방공기업	18. 예술, 스포츠 및 여가관련	17년 1개월	미달
36	강OO	남성	27	사무6급	지방공기업	7. 건설업	17년 7개월	준수
37	권OO	남성	46	4급(차장)	지방공기업	18. 예술, 스포츠 및 여가관련	8년 3개월	미달
38	문OO	여성	35	일반직5급	지방공기업	7. 건설업	20년 4개월	준수
39	김OO	남성	36	행정6급	지방공기업	20. 공공행정, 국방 및 사회보장행정,	4년	미달
40	정OO	남성	31	행정6급	지방공기업	6b. 하수폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업	12년 2개월	미달

응답기관 중 공공기관의 조직 형태는 '국가, 지방자치단체'(54.2%), '회사법인'(29.2%), '회사이외법인'(12.5%), '비법인단체'(4.2%)의 순이며, 업종은 '15a. 연구개발 및 전문서비스 관련업'(50.0%)보다 가장 많았고, 대표자 성별은 '남성'(87.5%)이 '여성'(12.5%)보다 7배 많았다. 지방공기업의 조직형태는 '회사법인'(62.5%), '회사이외법인'(18.8%), '국가, 지방자치단체'(12.5%), '비법인단체'(6.3%)의 순으로 많았고, 업종은 '6b. 하수폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업'(25.0%)이 가장 많고, 대표자 성별은 '남성'이 100.0%이다.

지방공기업의 경우 노조가 있다는 비율은 62.5%이며, 노조대표자의 성별은 남성이 100.0%이다.

〈표 V-1-5〉 조직형태, 업종, 대표자 성별

(단위: 명, %)

구분		전체	공공		지방공기업	
			빈도	비율	빈도	비율
전체		40	24	100.0	16	100.0
조직형태	회사법인	17	7	29.2	10	62.5
	회사이외법인	6	3	12.5	3	18.8
	국가,지방자치단체	15	13	54.2	2	12.5
	비법인단체	2	1	4.2	1	6.3
업종	2a. 경공업1	1	0	0.0	1	6.3
	6a. 전기, 가스 및 수도사업	1	0	0.0	1	6.3
	6b. 하수폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업	4	0	0.0	4	25.0
	7. 건설업	2	0	0.0	2	12.5
	10. 육상운송 및 수상운송 관련업	3	1	4.2	2	12.5
	12. 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	1	1	4.2	0	0.0
	14. 부동산 및 임대업	2	2	8.3	0	0.0
	15a. 연구개발 및 전문서비스 관련업	12	12	50.0	0	0.0
	15c. 사업시설 관리 관련업	1	0	0.0	1	6.3
	17. 보건업 및 사회복지서비스업	1	1	4.2	0	0.0

구분		전체	공공		지방공기업	
			빈도	비율	빈도	비율
	18. 예술, 스포츠 및 여가관련	4	2	8.3	2	12.5
	19. 협회 및 단체, 수리 및 개인 서비스업	1	1	4.2	0	0.0
	20. 공공행정, 국방 및 사회보장행정, 가사서비스업, 국제기관	7	4	16.7	3	18.8
대표자 성별	남성	37	21	87.5	16	100.0
	여성	3	3	12.5	0	0.0

2. 근로자 및 임금 현황[13)]

가. AA제출 자료 현황

1) 여성고용률

응답기관의 여성고용률과 여성관리자 비율을 살펴보면, 공공기관의 경우 여성고용률이 준수 83.3%, 미달 16.7%이며, 여성관리자 비율은 준수와 미달 각각 50.0%이다. 지방공기업의 경우 여성고용률이 준수 68.8%, 미달 31.3%이며, 여성관리자 비율은 준수 37.5%, 미달 62.5%이다.

〈표 V-2-1〉 2019년 여성고용률 및 여성관리자 비율

(단위: 명, %)

구분		전체	공공기관		지방공기업	
			빈도	비율	빈도	비율
전체		40	24	100.0	16	100.0
여성고용률	미달	9	4	16.7	5	31.3
	준수	31	20	83.3	11	68.8
여성관리자	미달	22	12	50.0	10	62.5
	준수	18	12	50.0	6	37.5

13) 근로자 현황 및 임금 현황은 2019년 AA 제출자료 기반(2020년 3월 31일 기준)으로 작성됨.

2) 남녀근로자 및 성별 임금 현황

직종 및 직급별 근로자 현황을 살펴보면, 평균적으로 관리자 직종이 36명이며, 그 밖의 직종은 362명으로 관리자와 그 밖의 직종 비율이 각각 9.0%, 91.0%이다. 관리자 직종과 그 밖의 직종 모두 '1직급'(임원급 이상)에 여성이 한 명도 없다.

공공기관의 경우 평균적으로 관리자 직종이 48명이며, 그중 '1직급(임원급 이상)'에 해당하는 인원은 3명(남성3명, 여성0명), '2직급(과장급 이상)'에 해당하는 인원은 39명(남성33명, 여성6명), '3직급(과장급 미만)'에 해당하는 인원은 6명(남성5명, 여성1명)이다. 그 밖의 직종은 381명이며, 그중 '1직급'은 0명, '2직급'에 해당하는 인원은 64명(남성46명, 여성18명), '3직급'에 해당하는 인원은 317명(남성204명, 여성113명)이다.

지방공기업의 경우 평균적으로 관리자 직종이 21명이며, 그중 '1직급'은 2명(남성2명, 여성0명), '2직급'은 18명(남성17명, 여성1명), '3직급'은 1명(남성1명, 여성0명)이다. 그 밖의 직종은 336명이며, 그중 '1직급'은 0명, '2직급'은 66명(남성60명, 여성6명), '3직급'은 270명(남성192명, 여성 78명)이다.

〈표 V-2-2〉 2019년 전체 근로자 인원

(단위: 명)

구분			전체			평균		
			공공기관	지방공기업	전체	공공기관	지방공기업	전체
관리자 직종	1직급	남성	71	26	97	3	2	2
		여성	10	1	11	0	0	0
	2직급	남성	800	264	1,064	33	17	27
		여성	152	20	172	6	1	4
	3직급	남성	121	9	130	5	1	3
		여성	15	1	16	1	0	0

구분			전체			평균		
			공공기관	지방공기업	전체	공공기관	지방공기업	전체
그 밖의 직종	1직급	남성	5	0	5	0	0	0
		여성	0	0	0	0	0	0
	2직급	남성	1,107	952	2,059	46	60	51
		여성	439	98	537	18	6	13
	3직급	남성	4,887	3,072	7,959	204	192	199
		여성	2,709	1,252	3,961	113	78	99

재직자 중 2019년 근무자를 대상으로 임금을 살펴보면 관리자 직종의 경우 평균적으로 1직급에서 '남성' 89백만원, '여성' 78백만원, 2직급에서 '남성' 83백만원, '여성' 81백만원, 3직급에서 '남성' 65백만원, '여성' 59백만원의 임금을 받으며, 남성이 여성보다 임금이 높고, 2직급 여성을 제외하고 공공기관이 지방공기업보다 임금이 높다.

〈표 V-2-3〉 2019년 관리자 직종 평균 임금

(단위: 천원, %)

구분		공공기관	지방공기업	전체
1직급	남성	115,674	58,014	89,062
	여성	89,596	12,266	78,549
2직급	남성	90,823	72,292	83,020
	여성	80,465	85,328	81,545
3직급	남성	73,272	55,803	65,785
	여성	61,081	57,713	59,958
성별임금격차	1직급	22.5	78.9	11.8
	2직급	11.4	-18.0	1.8
	3직급	16.6	-3.4	8.9

그 밖의 직종의 경우 평균적으로 2직급에서 '남성' 70백만원, '여성' 57백만원, 3직급에서 '남성' 43백만원, '여성' 33백만원의 임금을 받으며, 남성이 여성보다 임금이 높고, 2직급 여성을 제외하고 공공기관이 지방공기업보다 임금이 높다.

〈표 V-2-4〉 2019년 관리자 외 직종 평균 임금

(단위: 천원, %)

구분		공공기관	지방공기업	전체
1직급	남성	-	-	-
	여성	-	-	-
2직급	남성	73,015	66,376	70,903
	여성	57,320	58,990	57,738
3직급	남성	47,490	36,834	43,170
	여성	37,404	27,665	33,456
성별임금격차	1직급	-	-	-
	2직급	21.5	11.1	18.6
	3직급	21.2	24.9	22.5

3) 근속연수

응답기관들의 근속연수를 전체적으로 살펴보면, 평균적으로 84.6개월을 근속하였으며, 성별로 보면 '남성'이 93.6개월, '여성'이 65.6개월 근속으로 남성이 여성보다 28개월 길다,

직급별로는 2직급, 3직급, 1직급 순으로 근속연수가 높았으며, 2직급의 여성이 142.5개월로 근속연수가 가장 길다. 기관별로 보면 공공기관의 경우 93.5개월 근속하였으며, 성별로는 '남성' 108.7개월, '여성' 75.0개월 근속하였다. 지방공기업의 경우 71.3개월 근속하였으며, 성별로는 '남성' 71.1개월, '여성' 51.6개월 근속하였다. 공공기관의 근속연수(93.5개월)가 지방공기업의 근속연수(71.3개월)보다 높고, 2직급을 제외하고는 남성이 여성보다 근속연수가 길다.

〈표 V-2-5〉 2019년 전체 근로자 평균 근속연수

(단위: 개월)

구분		공공기관	지방공기업	전체
전체	전체	93.5	71.3	84.6
	남성	108.7	71.1	93.6
	여성	75.0	51.6	65.6
1직급	남성	94.4	14.0	59.9
	여성	37.5	2.0	33.1
2직급	남성	164.2	95.1	136.5
	여성	147.7	129.2	142.5
3직급	1직급	66.5	51.2	60.3
	2직급	61.2	45.0	54.7

관리자 직종의 근속연수를 전체적으로 살펴보면, 평균적으로 141.5개월을 근속하였으며, 성별로 보면 '남성'이 140.0개월, '여성'이 167.2개월로 여성이 남성보다 27.2개월 길다.

기관별로 보면 공공기관의 경우 166.9개월 근속하였으며, 성별로는 '남성' 165.1개월, '여성' 161.6개월 근속하였고, 지방공기업의 경우 103.5개월 근속하였으며, 성별로는 남성 102.4개월, 여성 186.4개월 근속하였다.

〈표 V-2-6〉 2019년 관리자 직종 평균 근속연수

(단위: 개월)

구분		공공기관	지방공기업	전체
전체	전체	166.9	103.5	141.5
	남성	165.1	102.4	140.0
	여성	161.6	186.4	167.2
1직급	남성	94.4	14.0	59.9
	여성	37.5	2.0	33.1
2직급	남성	176.6	97.9	144.3
	여성	178.1	184.7	179.5
3직급	1직급	148	144.5	146.8
	2직급	125.5	247	149.8

그 밖의 직종의 근속연수를 전체적으로 살펴보면, 평균적으로 76.1개월을 근속하였으며, 성별로 보면 '남성'이 80.8개월, '여성'이 59.8개월 근속하였다.

기관별로 보면 공공기관의 경우 80.1개월 근속하였으며, 성별로는 '남성' 88.4개월, '여성' 66.2개월 근속하였다. 지방공기업의 경우 70.2개월 근속하였으며, 성별로는 '남성' 69.4개월, '여성' 50.2개월 근속하였다.

〈표 V-2-7〉 2019년 관리자 외 직종 평균 근속연수

(단위: 개월)

구분		공공기관	지방공기업	전체
전체	전체	80.1	70.2	76.1
	남성	88.4	69.4	80.8
	여성	66.2	50.2	59.8
1직급	남성	-	-	-
	여성	-	-	-
2직급	남성	132.6	112.0	126.3
	여성	125.2	117.2	123
3직급	1직급	65.2	50.8	59.5
	2직급	59.8	44.8	53.8

근로자의 근속연수를 살펴보면, 평균적으로 남성은 8.1년, 여성은 6.2년 근속하였다. 공공기관의 경우, '남성' 9.5년, '여성' 6.9년 근속하며, 지방공기업의 경우 '남성' 5.9년, '여성' 5.1년으로 여성이 남성보다 2.6년 짧다.

〈표 V-2-8〉 최근 3년간 남녀 근로자 평균 근속연수

(단위: 년)

유형	남성	여성
공공기관	9.5	6.9
지방공기업	5.9	5.1
전체	8.1	6.2

4) 임금분위별 성별 인원수

임금분위별 성별 평균 인원으로 1분위는 95명(남성87명, 여성8명), 2분위는 98명(남성76명, 여성22명), 3분위는 96명(남성65명, 여성31명), 4분위는 96명(남성48명, 여성48명)으로 구성되어 있으며, 분위가 높아질수록 남성과 여성의 인원 차이가 크다.

〈표 V-2-9〉 2019년 임금분위별 성별 인원수 (평균 인원)

(단위: 명)

유형	1분위 (높은 임금~25%)		2분위 (25%~50%)		3분위 (50%~75%)		4분위 (75%~100%)	
	남성	여성	남성	여성	남성	여성	남성	여성
공공기관	91	11	78	28	66	38	49	54
지방공기업	81	5	72	14	65	21	45	41
전체	87	8	76	22	65	31	48	48

임금분위별 성별 인원 비율로는 1분위(임금총액의 상위 25%)의 경우 남성이 88.0%, 여성이 12.0%로 76.0%p 차이가 있으며, 2분위(남성 71.1%, 여성 28.9%)는 42.2%p, 3분위(남성 60.6%, 여성 39.4%)는 21.2%p, 4분위(남성 47.5%, 여성 52.5%)는 5.0%p의 차이를 보여 1분위에서의 남녀 임금분위 차이가 가장 크다.

〈표 V-2-10〉 2019년 임금분위별 성별 비율

(단위: %)

유형	1분위 (높은 임금~25%)		2분위 (25%~50%)		3분위 (50%~75%)		4분위 (75%~100%)	
	남성	여성	남성	여성	남성	여성	남성	여성
공공기관	84.6	15.4	66.4	33.6	54.6	45.4	41.5	58.5
지방공기업	92.8	7.2	77.8	22.2	69.1	30.9	56.2	43.8
전체	88.0	12.0	71.1	28.9	60.6	39.4	47.5	52.5

나. 2019년 근로자 현황

1) 연령별 현황

성별 평균 인원을 전체적으로 보면, ‘남성’(282명)이 ‘여성’(112명)보다 많다.

연령별 평균 인원수를 살펴보면, 남성의 경우 평균적으로 ‘20대 이하’가 27명, ‘30대’ 76명, ‘40대’ 95명, ‘50대 이상’ 87명이며, 여성의 경우 평균적으로 ‘20대 이하’가 23명, ‘30대’ 34명, ‘40대’ 26명, ‘50대 이상’ 30명이다. 남성의 경우 ‘40대’(95명)와 ‘50대 이상’(87명)의 평균 인원이 많고, 여성의 경우 ‘30대’(34명)와 ‘50대 이상’(30명)의 평균 인원이 많다.

기관별로 보면 공공기관의 경우 ‘남성’(290명) 중에서는 ‘40대’(91명)와 ‘50대 이상’(88명)이 많고, ‘여성’(134명) 중에서는 ‘30대’(47명)의 평균 인원이 많다. 지방공기업의 경우 ‘남성’(269명) 중에서는 ‘40대’(100명)와 ‘50대 이상’(86명)이 많고, ‘여성’(79명) 중에서는 ‘50대 이상’(36명), ‘40대’(20명)의 평균 인원이 많다.

〈표 V-2-11〉 2019년 연령별 성별 현황 (평균 인원)

(단위: 명)

유형	남성					여성				
	전체	20대 이하	30대	40대	50대 이상	전체	20대 이하	30대	40대	50대 이상
공공기관	290	28	84	91	88	134	30	47	30	27
지방 공기업	269	26	63	100	86	79	12	13	20	36
전체	282	27	76	95	87	112	23	34	26	30

2) 정규직 비정규직 현황

남성의 경우 ‘정규직’이 264명, ‘비정규직’이 18명이며, 여성의 경우 ‘정규직’이 101명, ‘비정규직’이 11명이다.

공공기관의 경우 평균적으로 ‘남성’이 290명, ‘여성’이 134명이며, 남성의 경우 ‘정규직’ 270명, ‘비정규직’ 20명, 여성의 경우 ‘정규직’ 122명, ‘비정규

직' 12명이다. 지방공기업의 경우 평균적으로 '남성'이 269명, '여성'이 79명이며, 남성의 경우 '정규직' 254명, '비정규직' 15명, 여성의 경우 '정규직' 69명, '비정규직' 10명이다.

〈표 V-2-12〉 2019년 성별 인력 현황 (총 인원)

(단위: 명, %)

유형	남성			여성			정규직 비율		
	전체	정규직	비정규직	전체	정규직	비정규직	전체	남성	여성
공공기관	6,965	6,488	477	3,213	2,916	297	92.4	93.2	90.8
지방공기업	4,301	4,062	239	1,270	1,109	161	92.8	94.4	87.3
전체	11,266	10,550	716	4,483	4,025	458	92.5	93.6	89.8

〈표 V-2-13〉 2019년 성별 인력 현황 (평균 인원)

(단위: 명)

유형	남성			여성		
	전체	정규직	비정규직	전체	정규직	비정규직
공공기관	290	270	20	134	122	12
지방공기업	269	254	15	79	69	10
전체	282	264	18	112	101	11

3) 직급별 현황

직급별 평균 인원을 전체적으로 살펴보면, 전체 373명이 근무하며, 평균적으로 '임원급'이 10명, '과장급 이상'이 139명, '과장급 미만'이 226명이다.

공공기관의 경우, 평균 390명이 근무하며, '임원급' 15명, '과장급 이상' 177명, '과장급 미만'은 201명이다. 지방공기업의 경우, 평균 348명이 근무하며, '임원급' 2명, '과장급 이상' 84명, '과장급 미만' 262명이다.

〈표 V-2-14〉 2019년 사업장별 직급별 현황 (평균 인원)

(단위: 명)

유형	전체	임원	과장급 이상	과장급 미만
공공기관	390	15	177	201
지방공기업	348	2	84	262
전체	373	10	139	226

직급별 성별 평균 인원수를 전체적으로 살펴보면, 남성의 경우 평균적으로 282명이 근무하며, '임원급' 9명, '과장급 이상' 119명, '과장급 미만' 146명이다. 여성의 경우 평균적으로 112명이 근무하며, '임원급' 1명, '과장급 이상' 20명, '과장급 미만' 80명이다.

공공기관을 보면 '남성'(평균 290명)의 경우 '과장급 이상'(148명)이 많고, '여성'(평균 134명)의 경우 '과장급 미만'(86명)이 많다. 지방공기업을 보면 '남성'(평균 269명)의 경우 '과장급 미만'(190명)이 많고, '여성'(평균 79명)의 경우 '과장급 미만'(72명)이 많다.

〈표 V-2-15〉 2019년 사업장별 직급별 성별 현황 (평균 인원)

(단위: 명)

유형	남성 평균 인원				여성 평균 인원			
	전체	임원	과장급 이상	과장급 미만	전체	임원	과장급 이상	과장급 미만
공공기관	290	14	148	115	134	2	29	86
지방공기업	269	2	77	190	79	0	7	72
전체	282	9	119	146	112	1	20	80

4) 퇴직사유별 남녀 현황

퇴직사유별 남녀 퇴직자 수를 살펴보면, 전체 평균 퇴직자 수는 61명이며, 평균적으로 '남성' 43명, '여성' 17명이 퇴직하였다.

평균 17명이 정년퇴직 하였으며, 성별로는 '남성' 13명, '여성' 5명이 정년퇴직하였다. 평균 41명은 정년 외 퇴직하였으며, 성별로는 '남성' 30명, '여성'

11명이 정년 외 퇴직을 하였다.

기관별로 보면 공공기관의 경우, 전체 평균 70명이 퇴직하였으며, 평균적으로 '남성' 47명, '여성' 23명이 퇴직하였고, 정년 퇴직자는 16명, 정년 외 퇴직자는 50명이다. 지방공기업의 경우, 전체 평균 46명이 퇴직하였으며, 평균적으로 '남성' 38명, '여성' 8명이 퇴직하였고, 정년 퇴직자는 18명, 정년 외 퇴직자는 28명이다.

〈표 V-2-16〉 최근 3년간 퇴직사유별 성별 퇴직자 수 현황 (평균 인원)

(단위: 명, %)

	총퇴직자			정년 퇴직			정년 외 퇴직			정년 퇴직 비율		
	전체	남성	여성	전체	남성	여성	전체	남성	여성	전체	남성	여성
공공	70	47	23	16	11	6	50	35	15	22.9	23.4	26.1
지방공기업	46	38	8	18	15	3	28	22	6	39.1	39.5	37.5
전체	61	43	17	17	13	5	41	30	11	27.9	30.2	29.4

5) 채용 현황

성별 채용현황을 전체적으로 살펴보면, '남성'은 평균 40명, '여성'은 평균 27명 채용되었고, 평균적으로 남성은 '정규직' 27명, '비정규직' 13명 채용되었고, 여성은 '정규직' 16명, '비정규직' 11명 채용되었다.

기관별로 보면 공공기관의 경우 '남성'은 평균 41명, '여성'은 평균 35명 채용되었고, 평균적으로 남성은 '정규직' 26명, '비정규직' 14명, 여성은 '정규직' 20명, '비정규직' 15명 채용되었다. 지방공기업은 '남성'이 평균 40명, '여성'은 평균 16명 채용되었고, 평균적으로 남성은 '정규직' 28명, '비정규직' 11명, 여성은 '정규직' 10명, '비정규직' 6명 채용되었다.

〈표 Ⅴ-2-17〉 2019년 성별 채용 현황 (총 인원)

(단위: 명, %)

유형	남성			여성			여성 비율		
	전체	정규직	비정규직	전체	정규직	비정규직	전체	정규직	비정규직
공공기관	972	631	341	836	478	358	46.2	43.1	51.2
지방공기업	632	450	182	248	154	94	28.2	25.5	34.1
전체	1,604	1,081	523	1,084	632	452	40.3	36.9	46.4

〈표 Ⅴ-2-18〉 2019년 성별 채용 현황 (평균 인원)

(단위: 명)

	남성			여성		
	전체	정규직	비정규직	전체	정규직	비정규직
공공기관	41	26	14	35	20	15
지방공기업	40	28	11	16	10	6
전체	40	27	13	27	16	11

직급별 채용현황을 전체적으로 살펴보면, 평균 51명 채용되었으며, 평균적으로 ‘임원급’은 0명, ‘과장급 이상’ 7명, ‘과장급 미만’ 44명이 채용되었다.

남성의 경우 ‘임원급’은 채용되지 않았고, ‘과장급 이상’ 5명, ‘과장급 미만’ 26명 채용되었으며, 여성의 경우 ‘임원급’은 채용되지 않았고, ‘과장급 이상’ 2명, ‘과장급 미만’ 18명 채용되었다.

공공기관의 경우, 평균 61명이 채용되었으며, ‘과장급 이상’ 11명, ‘과장급 미만’ 49명 채용되었고, 남성은 ‘과장급 이상’ 9명, ‘과장급 미만’ 26명, 여성은 ‘과장급 이상’ 3명, ‘과장급 미만’ 24명 채용되었다. 지방공기업의 경우, 평균 38명이 채용되었으며, ‘임원급’ 1명, ‘과장급 이상’ 1명, ‘과장급 미만’ 37명이 채용되었고, 남성은 ‘임원급’ 1명, ‘과장급 미만’ 27명, 여성은 ‘과장급 미만’ 10명 채용되었다.

〈표 V-2-19〉 2019년 사업장별 직급별 채용 현황 (평균 인원)

(단위: 명)

유형	전체	임원	과장급 이상	과장급 미만
공공기관	61	0	11	49
지방공기업	38	1	1	37
전체	51	0	7	44

〈표 V-2-20〉 2019년 사업장별 직급별 성별 채용 현황 (평균 인원)

(단위: 명)

유형	남성 평균 채용인원				여성 평균 채용인원			
	전체	임원	과장급 이상	과장급 미만	전체	임원	과장급 이상	과장급 미만
공공기관	39	0	9	26	34	0	3	24
지방공기업	31	1	0	27	12	0	0	10
전체	36	0	5	26	25	0	2	18

신입 및 경력직 채용현황을 살펴보면, ‘남성’의 경우 ‘신입’ 32명, ‘경력직’ 3명, ‘여성’의 경우 ‘신입’ 23명, ‘경력’ 3명이 채용되었다.

기관별로 보면, 공공기관의 경우 ‘남성’은 평균적으로 ‘신입’ 34명, ‘경력직’ 5명이 채용되었고, ‘여성’은 ‘신입’ 30명, ‘경력직’ 4명이 채용되었다. 지방공기업의 경우 ‘남성’은 평균적으로 ‘신입’ 29명, ‘경력직’ 2명이 채용되었고, ‘여성’은 ‘신입’이 12명 채용되었으며, ‘경력직’은 채용되지 않았다.

〈표 V-2-21〉 2019년 성별 채용 현황 (총 인원)

(단위: 명)

유형	남성			여성		
	전체	신입	경력	전체	신입	경력
공공기관	937	827	110	817	717	100
지방공기업	494	465	29	192	190	2
전체	1,431	1,292	139	1,009	907	102

〈표 Ⅴ-2-22〉 2019년 성별 채용 현황 (평균 인원)

(단위: 명)

유형	남성			여성		
	전체	신입	경력	전체	신입	경력
공공기관	39	34	5	34	30	4
지방공기업	31	29	2	14	12	0
전체	36	32	3	27	23	3

다. 비정규직 전환 현황

1) 전환 계획 인원

비정규직의 정규직 전환 계획 인원을 살펴보면, 전체적으로 평균 41명이 전환 계획되었고, 성별로 보면 '남성'이 21명, '여성'이 20명 전환이 계획되었다.

용역분류별로 보면, '기간제'의 경우 평균 27명이 전환 계획되었으며, '남성'이 15명, '여성'이 12명이고, '파견직'의 경우 평균 14명이며, '남성' 7명, '여성' 7명이 계획되었다.

직종별로 보면, '관리직'의 경우 평균 0명이 전환 계획되었고, '그 밖의 직종'의 경우 평균 41명이 전환 계획되었으며, '남성' 21명, '여성' 20명이 계획되었다.

기관별로 살펴보면 공공기관의 경우 평균 55명이 전환 계획되었으며, 성별로 보면 '남성' 29명, '여성' 26명이고, 용역분류별로는 '기간제'가 평균 36명(남성 20명, 여성 16명) 계획되었고, '파견직'이 19명(남성 9명, 여성 11명) 전환 계획되었다. 직종별로 보면 '관리직'에서 평균 1명(남성 1명, 여성 0명) 계획되었고, '그 밖의 직종'에서 평균 54명(남성 28명, 여성 26명)이 계획되었다.

지방공기업의 경우 평균 20명이 전환 계획되었으며, 성별로 보면 '남성' 9명, '여성' 10명이고, 용역분류별로는 '기간제'가 평균 14명(남성 6명, 여성 7명), '파견직' 6명(남성 3명, 여성 3명)이 전환 계획되었다. 직종별로 보면 관리직에서는 전환계획 인원이 없다.

〈표 V-2-23〉 정규직 전환 계획 인원(2018~2020.11)

(단위: 명, %)

구분		전체 평균인원			관리직종 평균인원			그 밖의 직종 평균인원		
		전체	공공	지방	전체	공공	지방	전체	공공	지방
전체	전체	41	55	20	0	1	0	41	54	20
	남성	21	29	9	0	1	0	21	28	9
	여성	20	26	10	0	0	0	20	26	10
기간제	전체	27	36	14	0	1	0	27	35	14
	남성	15	20	6	0	1	0	14	20	6
	여성	12	16	7	0	0	0	12	15	7
파견직	전체	14	19	6	0	0	0	14	19	6
	남성	7	9	3	0	0	0	7	9	3
	여성	7	11	3	0	0	0	7	10	3
여성 비율	전체	48.8	47.3	50.0	-	0.0	-	48.8	48.1	50.0
	기간제	44.4	44.4	50.0	-	0.0	-	44.4	42.9	50.0
	파견직	50.0	57.9	50.0	-	-	-	50.0	52.6	50.0

2) 전환 결정 인원

비정규직의 정규직 전환 결정 인원을 살펴보면, 전체적으로 평균 38명이 전환 결정되었고, 성별로 보면 '남성'이 20명, '여성'이 18명 전환 결정되었다.

용역분류별로 보면, '기간제'의 경우 평균 25명이 전환 결정되었으며, '남성'이 14명, '여성'이 11명이고, '파견직'의 경우 평균 13명이며, '남성' 7명, '여성' 7명이 결정되었다.

직종별로 보면, '관리직'의 경우 평균 0명이 전환 결정되었고, '그 밖의 직종'의 경우 평균 38명이 전환 결정되었으며, '남성' 20명, '여성' 18명이 결정되었다.

기관별로 살펴보면 공공기관의 경우 평균 51명이 전환 결정되었으며, 성별로 보면 '남성' 28명, '여성' 23명이고, 용역분류별로는 '기간제'가 평균 32명(남성19명, 여성13명) 결정되었고, '파견직'이 18명(남성9명, 여성10명) 전환 결정되었다. 직종별로 보면 '관리직'에서 평균 1명(남성1명, 여성0명) 결정되었고, '그 밖의 직종'에서 평균 50명(남성27명, 여성23명)이 결정되었다.

지방공기업의 경우 평균 19명이 전환 결정되었으며, 성별로 보면 '남성' 8명, '여성' 10명이고, 용역분류별로는 '기간제'가 평균 14명(남성 5명, 여성 7명), '파견직'이 6명(남성3명, 여성2명) 전환 결정되었다. 직종별로 보면 관리직에서는 전환 결정 인원이 없다.

〈표 Ⅴ-2-24〉 정규직 전환 결정 인원(2018~2020.11)

(단위: 명, %)

구분		전체 평균인원			관리직종 평균인원			그 밖의 직종 평균인원		
		전체	공공	지방	전체	공공	지방	전체	공공	지방
전체	전체	38	51	19	0	1	0	38	50	19
	남성	20	28	8	0	1	0	20	27	8
	여성	18	23	10	0	0	0	18	23	10
기간제	전체	25	32	14	0	1	0	24	32	14
	남성	14	19	5	0	1	0	13	18	5
	여성	11	13	7	0	0	0	11	13	7
파견직	전체	13	18	6	0	0	0	13	18	6
	남성	7	9	3	0	0	0	7	9	3
	여성	7	10	2	0	0	0	7	10	2
여성 비율	전체	47.4	45.1	52.6	-	0.0	-	47.4	46.0	52.6
	기간제	44.0	40.6	50.0	-	0.0	-	45.8	40.6	50.0
	파견직	53.8	55.6	33.3	-	-	-	53.8	55.6	33.3

3) 전환 완료 인원

비정규직의 정규직 전환 완료 인원을 살펴보면, 전체적으로 평균 36명이 전환 완료되었고, 성별로 보면 '남성'이 19명, '여성'이 17명 전환 완료되었다.

용역분류별로 보면, '기간제'의 경우 평균 23명이 전환 완료되었으며, '남성'이 13명, '여성'이 10명이고, '파견직'의 경우 평균 13명이며, '남성' 6명, '여성' 7명이 완료되었다.

직종별로 보면, '관리직'의 경우 평균 0명이 전환 완료되었고, '그 밖의 직종'의 경우 평균 35명이 전환 완료되었으며, '남성' 19명, '여성' 17명이 완료되었다.

기관별로 살펴보면 공공기관의 경우 평균 51명이 전환 완료되었으며, 성별로 보면 '남성' 28명, '여성' 23명이고, 용역분류별로는 '기간제'가 평균 33명(남성19명, 여성14명) 완료되었고, '파견직'이 18명(남성9명, 여성10명) 전환 완료되었다. 직종별로 보면 '관리직'에서 평균 1명(남성1명, 여성0명) 완료되었고, '그 밖의 직종'에서 평균 50명(남성27명, 여성23명)이 완료되었다.

지방공기업의 경우 평균 14명이 전환 완료되었으며, 성별로 보면 '남성' 5명, '여성' 7명이고, 용역분류별로는 '기간제'가 평균 9명(남성3명, 여성5명), '파견직'이 5명(남성2명, 여성2명) 전환 완료되었다. 직종별로 보면 관리직에서는 전환 계획 인원이 없다.

〈표 V-2-25〉 정규직 전환 완료 평균 인원(2018~2020.11)

(단위: 명, %)

구분		전환 완료 평균인원								
		전체 평균인원			관리직종 평균인원			그 밖의 직종 평균인원		
		전체	공공	지방	전체	공공	지방	전체	공공	지방
전체	전체	36	51	14	0	1	0	35	50	13
	남성	19	28	5	0	1	0	19	27	5
	여성	17	23	7	0	0	0	17	23	6
기간제	전체	23	33	9	0	1	0	23	32	9
	남성	13	19	3	0	1	0	12	18	3
	여성	10	14	5	0	0	0	10	14	5
파견직	전체	13	18	5	0	0	0	13	18	5
	남성	6	9	2	0	0	0	6	9	2
	여성	7	10	2	0	0	0	7	10	2
파견직	전체	47.2	45.1	50.0	-	0.0	-	48.6	46.0	46.2
	남성	43.5	42.4	55.6	-	0.0	-	43.5	43.8	55.6
	여성	53.8	55.6	40.0	-	-	-	53.8	55.6	40.0

라. 인사 고과 및 승진

1) 관리자급 이상 인사고과

관리자급 이상 인사고과의 등급별 분포를 살펴보면, 남성의 경우 '보통'이 44.1%로 가장 높고, 그 다음은 '우수'(31.2%), '최고등급'(13.0%), '열등'(11.7%) 순이며, 여성의 경우 '보통'이 51.0%로 가장 높고, 그 다음은 '우수'(34.5%), '최고등급'(9.1%), '열등'(5.4%) 순으로 분포한다.

기관별로 보면, 공공기관의 경우 남성에서 '보통'이 48.4%로 가장 높고, 그 다음은 '우수'(30.0%), '열등'(11.5%), '최고등급'(10.0%) 순이며, 여성에서는 '보통'(58.2%), '우수'(27.2%), '최고등급'(9.6%), '열등'(5.0%) 순으로 분포한다.

지방공기업의 경우 남성에서 '보통'이 37.2%로 가장 높고, 그 다음은 '우수'(33.0%), '열등'(12.0%), '최고등급'(17.9%) 순이며, 여성에서는 '우수'(52.9%), '보통'(33.0%), '최고등급'(7.9%), '열등'(6.3%) 순으로 분포한다.

〈표 V-2-26〉 관리자급 이상 인사고과 등급 분포

(단위: %)

유형	남성					여성				
	전체	열등	보통	우수	최고등급	전체	열등	보통	우수	최고등급
공공기관	100.0	11.5	48.4	30.0	10.0	100.0	5.0	58.2	27.2	9.6
지방 공기업	100.0	12.0	37.2	33.0	17.9	100.0	6.3	33.0	52.9	7.9
전체	100.0	11.7	44.1	31.2	13.0	100.0	5.4	51.0	34.5	9.1

2) 직급별 승진현황

승진인사에서 직급별 승진 대상자의 승진현황을 보면, 평균적으로 '과장급 이상~임원급 미만'의 승진대상자 수(남성15명, 여성4명)가 '임원급'의 승진대상자 수(남성2명, 여성0명)보다 많으며, '과장급 이상~임원급 미만'의 승진자 수는 '남성' 8명, '여성' 3명이고, '임원급'의 승진자 수는 '남성' 1명, '여성' 0명이다.

기관별로 보면, 공공기관의 경우 '과장급 이상~임원급 미만'의 승진대상자

수(남성21명, 여성5명)가 '임원급'의 승진대상자 수(남성3명, 여성1명)보다 많으며, '과장급 이상~임원급 미만'의 승진자 수는 '남성' 12명, '여성' 4명이고, '임원급'의 승진자 수는 '남성' 2명, '여성' 0명이다.

지방공기업의 경우 '과장급 이상~임원급 미만'의 승진대상자 수는 '남성' 6명, '여성' 1명이며, '임원급'의 승진대상자 수는 '남성' 1명, '여성' 0명이다. '과장급 이상~임원급 미만'의 승진자 수는 '남성' 2명, '여성' 0명이고, '임원급'의 승진자 수는 '남성' 0명, '여성' 0명이다.

〈표 V-2-27〉 2019년 관리자급 이상 인사고과 등급 분포 (평균 인원)

(단위: 명)

유형	과장급 이상~임원급 미만				임원급			
	남성		여성		남성		여성	
	승진대상	승진자	승진대상	승진자	승진대상	승진자	승진대상	승진자
공공기관	21	12	5	4	3	2	1	0
지방공기업	6	2	1	0	1	0	0	0
전체	15	8	4	3	2	1	0	0

3. 채용 및 배치

가. 여성채용목표제 실시 현황

여성채용목표제 시행 여부에 대해서는 행안부 지침으로 인해 특별한 우대 내규가 없는 기관들과 블라인드 채용 등으로 인해 명시적으로 여성채용표제를 실시하는 데 한계가 있었다. 공공기관으로 여성, 장애인, 청년을 통합하여 채용을 하려는 노력은 있었다.

> 행안부 지침을 따르다보니 여성 우대에 관한 특별한 내규는 없음.(지방공기업, 여성관리자:미달, 백OO)

> 지방공기업 인사운영 기준을 준수해서 블라인드 채용을 진행하다 보니 지원자들의 성별을 받지 않아서 특정 성별에 대한 가점이나 할당제는 하기 어려

운 현실임.(지방공기업, 여성관리자:준수, 강OO)

블라인드 채용이라 채용을 할 때 남녀 구분에 민감한 상황이라 목표를 정하지 않을 계획.(공공기관, 여성관리자:미달, 라OO)

AA 시작하고 난 이후에 공공기관이다 보니까 여성, 장애인, 청년채용 목표가 부여됨. 그 부분에 대해서 통합적으로 진행을 하고 있음.(공공기관, 여성관리자:미달, 최OO)

업종 특성상 여성 인력이 많은 기관들을 포함하여 여성이 다수인 사업장은 여성채용 목표에 대한 인식이 없었다.

AA를 시작한 후 여성 고용이 미달된 적이 없음. 오히려 여성 채용 인력이 약 50% 유지되고 있음. 실제 고용자 측에서 미달된 적이 없어서 목표제를 설정하지 않고 있는 상황.(공공기관, 여성관리자:미달, 이OO)

학과 제한을 두지 않지만 대부분 여성들이 많은 신문방송학과나 영화 관련 학과 출신자들이 많음. 영화 및 문화예술기관 쪽은 여성 지원자들이 강세를 보임. 4~5급 17명 중 13명 정도가 여성임. 여성의 신규 채용 비율이 높아 나중에 성비 격차에 문제가 생길 수 있을 것 같음. 블라인드 채용으로 진행하다보니 남성 고용률을 늘리는 등 조절할 수 없는 부분이 있음.(공공기관, 여성관리자:준수, 윤OO)

사회복지라는 분야가 여자분들이 많은 분야이고, 직원 구조를 봤을 때도 남녀 비율이 절반 정도임. 과거에는 야근도 잦고 업무량도 많고 여자분들이 근무를 하시다가 육아 때문에 중간에 육아휴직 가신다든지 스트레스 때문에 중도에 그만두는 경우가 많았음. 그 당시에 전체 직원 비율에서 여자분들이 절반 정도 됐는데 관리자로 올라가는 비율이 적었음. 지금은 개선되고 있는 상황임.(공공기관, 여성관리자:준수, 서OO)

여성채용목표제를 명시적으로 실시하지는 않았으나 일정 수준 이상 여성고용을 달성한 기관들은 기관 차원으로 여성고용을 늘리기 위한 노력의 결과이기도 했다.

면접 시 면접위원에게 성별에 따른 불이익을 주지 않게 사전교육을 하여 여성고용률을 높이려고 노력함. 처음부터 여성고용률과 여성관리자 비율이

적정 수준으로 유지되고 있음. 특별히 목표를 설정하지 않고 2018년부터 면접이나 채용 시 평가하시는 분들에게 여성에 대한 불이익이 없도록 사전교육함.(공공기관, 여성관리자:준수, 이OO)

여성고용이 미달인 기관들은 미달 사유는 산업적 특성으로 인해 여성 인력들의 지원 비율이 낮은 산업 구조 특성을 강조했다.

에너지공사의 사업 특성상 풍력발전단지, 태양광발전단지 설비, 운영, 관리를 중점적으로 하다 보니 여성지원자의 지원도 많이 낮은 편으로 산업계 전반에 여성 전문인력이 많지 않은 상황. 관리자로 승진이 가능한 직급의 대상인원 28명 중 89%가 남성임. 여성직원들도 관리자로 승진이 가능한 직급에 있지만 상대적으로 신입으로 입사해 경력직보다 상대적으로 실무 경력이 낮음. 여성인력을 승진시키려고 해도 경력직이 있다 보니 형평성 부분에서 어려운 부분임.(지방공기업, 여성관리자:미달, 이OO)

2018년 9월에 설립됨. 개발공사다 보니 남성 비율이 상대적으로 높고, 사업부서 쪽에 여성 근로자가 없음. 개발사업본부, 전략사업본부로 나눠져 6개 부서가 있는데 전부 남성 부서장님이고, 관리자나 근로자 부분에 있어서 남성 비율이 높은 편임. 현재 12월에 채용을 완료했는데 여성분들 비율이 높아서 내년에는 준수를 할 것으로 예상하고 있음.(공공기관, 여성관리자:준수, 이OO)

현재 추세로 볼 때 향후 여성 인력의 비율이 더 높아질 것으로 예상되어 여성 채용목표가 필요하지 않다는 사업장도 있었다.

어차피 시간이 가면, 공공기관에서 AA는 없어질 것임. 옛날부터 고착화됐던 부분이 5년만 지나면 AA는 누가 하지 않아도 남자관리자가 모자라지 않을까 생각함. 자연스럽게 해결될 듯.(공공기관, 여성관리자:미달, 김OO)

작년 50명 정도 채용을 했고, 여성분들이 많이 들어옴. 18년부터는 여성직원 비율을 맞춰서 입사함. 이런 수준으로 가다 보면 3~4년 뒤, 5년 안에는 유지가 될 것 같음.(지방공기업, 여성관리자:준수, 양OO)

나. 채용 단계

채용단계는 기관별로 (서류→필기시험→면접(인적성검사)→최종면접) 3~4단계 내외에서 다양하게 구성되어 있는 편이고, NCS 채용으로 직무능력평가를 진행하는 기관도 있었다.

> 1단계 서류, 2단계 실기, 3단계 면접. 서류는 작성하면 모두 필기 대상자가 됨. 사실상 필기에서 많이 걸러짐. 필기는 등수로 하기 때문에 성별을 알 수 없음.(공공기관, 여성관리자:미달, 최OO)

> 서류전형부터 필기전형, 1차 면접, 최종 종합면접까지 4단계로 구성, 1차 필기전형 같은 경우는 NCS 전형을 진행하고 있기 때문에 직무능력평가를 진행.(공공기관, 여성관리자:미달, 최OO)

채용단계별 점수 합산여부에 대해서는 대부분 단계별로 리셋되는 방식이었다. 보훈대상에 대한 가산점은 단계별로 부여하였다.

> 허들식으로 합산하지 않음. 필기전형에서 배수로 뽑히면 리셋 되고, 합격한 사람 모두 리셋 되고, 면접전형에서 면접 점수만을 가지고만 합격여부를 판단함.(공공기관, 여성관리자:준수, 윤OO)

> 제로 베이스에서 시작되지만 취업보호 대상자, 보훈 대상자들에 대한 가점은 단계별로 주어지고 있음.(지방공기업, 여성관리자:준수, 박OO)

다. 채용 위원 중 여성 현황

경영평가에서 지적을 받아 채용 단계별 면접관의 여성위원 할당 규정이 있는 기관들이 있었고 인사운영 지침 등에 이미 반영된 사례들이 존재하였다. 채용을 대행업체에 맡기는 경우에는 여성을 한 명 이상 포함할 것을 명시하는 편이었다.

> 규정상에 여성위원을 최대한 넣도록 권고하는 규정만 있어 보통 외부위원 추천할 때 부탁드리는 방식이었음. 하지만 작년에 경영평가에서 지적을 받아 이번에 내부제도를 개선해서 여성관리자 풀을 따로 만들었음. 무조건 한

명이 할당이고, 나머지 인원 1명이 결정되면 나머지 인원이랑 합쳐서 선발하는 방식으로 운영을 하고 있음.(공공기관, 여성관리자:미달, 권00)

인사운영 지침을 보면 면접위원을 여성으로 하라는 권고사항이 있어 여성 한 분을 위원으로 둠. 올해 채용을 하면서 인사위원회 면접위원도 여성 한 명을 둠.(지방공기업, 여성관리자:미달, 박00)

대행업체에 맡김. 면접위원을 요청하면서 가능한 여성을 한 명 이상 포함해 달라고 문구를 넣음.(지방공기업, 여성관리자:미달, 백00)

채용 단계별 면접관의 여성위원 할당 규정이 없는 기관들의 경우에는 규정이 없음에도 불구하고 면접 시 외부 여성위원을 추천받아서 포함하는 사례도 있었다.

규정은 따로 없지만 면접 시 외부 여성위원을 추천받음. 어떠한 면접이든 여성위원이 한 분 이상은 들어옴.(공공기관, 여성관리자:미달, 김00)

규정은 따로 없지만 2년 전부터 내외부 상관없이 면접에 여성위원은 한 분씩 있었음.(공공기관, 여성관리자:미달, 박00)

규정이 없는 기관의 경우 남성면접관만 섭외되는 사례도 있었다.

따로 규정은 없음. 주로 남성면접관이 많고, 여성면접위원이 아예 없었던 적도 있음. 섭외하다 보면 남성면접관들이 더 많음.(공공기관, 여성관리자:미달, 라00)

여성위원을 할당하지 않는 기관 중 면접의 투명성을 높이기 위해 도민참관제를 실시하기도 하였고 이는 지방공기업 위주로 확산되고 있었다.

도민참관제로 면접에 참여하는 시민은 지원서에 사진이 있는지, 가족관계가 들어가 있는 건 아닌지, 먼저 검토하고, 면접관 교육을 하고 있는지, 면접 과정에서 불필요한 질문을 하고 있지 않은지 직접 확인을 함. 면접 과정에 감시자 역할을 도민들이 해 주고 있다고 생각함.(지방공기업, 여성관리자 미달, 이00).

공공기관은 기획재정부 가이드라인에 따라 단계별 외부 심사위원, 여성 심사위원 등의 할당 규정으로 외부 면접위원을 50% 이상으로 구성하는 경우가 많았다.

> 채용 때는 위원들이 50% 이상은 외부 위원들이 오시고, 그 중 가능한 한 1인 이상의 여성위원은 반드시 포함되도록 하고 있음.(공공기관, 여성관리자:준수, 이00)

> 외부 면접위원은 50% 이상, 서류 전형의 경우는 한 명 이상 외부 위원이 참여해야하는 등 기재부 프로세스를 준수.(공공기관, 여성관리자:미달, 김00)

라. 채용절차법 시행 현황

채용절차법 시행으로 다수 기관들이 면접 가이드라인이 존재하였고 면접위원 사전 교육 및 면접 시 참고자료로 활용하고 있었다.

> 채용할 때 위원분들께 사전에 교육을 하고, 질문 샘플 서류는 면접 때 참고를 위해 나눠드림.(공공기관, 여성관리자:미달, 최00)

보직자 대상으로 면접자 교육을 이수하도록 준비 중인 기관도 있었다.

> 면접 전 위배되는 사항이 없도록 사전에 면접관에게 교육. 블라인드 채용을 활성화하기 위해서 면접관 교육 이수 여부, 사전인증제도를 도입하려고 준비 중임. 부서장 위주로 들어가고 있는데요. 부서장 중에서도 교육을 이수를 하고 자격을 취득한 사람이 들어갈 수 있도록 제도를 개발 중에 있음.(공공기관, 여성관리자:미달, 안00)

면접가이드라인은 면접 과정에서 발생하면 안 되는 실수를 방지하는 효과가 있는 것으로 나타났다.

> 굉장히 큰 차이보다는 블라인드 채용 면접 때 절대 하면 안 되는 질문 같은 실수가 나오지 않음. 면접에 대한 퀄리티가 갑자기 높아진 것은 없지만 이런 실수는 나오지 않는 효과는 있는 것 같음.(공공기관, 여성관리자:준수, 서00)

가이드라인이 마련되어 있지 않은 기관들의 경우에도 면접 전에 교육을 대부분 진행하고 있으며, 주의사항에 대해 고지한 후 면접을 진행하는 편이었다.

> 가이드라인이 따로 마련돼 있는 건 아니지만 면접 전에 교육을 반드시 거치고 있음. 채용절차법 관련 내용과 마찬가지로 블라인드 관련된 사항을 항상 면접 전 모든 면접위원을 대상으로 교육을 실시하고 있음.(공공기관, 여성관리자:미달, 권00)

> 따로 규정을 두고 있지 않지만 채용공고를 낼 때 블라인드 채용 원칙을 준수하도록 하고 있음. 실제로 채용 제안을 할 때 사전에 면접관분들께 주의를 해 달라고 미리 고지를 하고 진행하고 있음.(공공기관, 여성관리자:미달, 김00)

마. 채용 아웃소싱 시 대행 업체 관리

채용 과정을 외주로 진행하는 경우에는 전 과정을 외주로 진행하기 보다 공정성 시비가 있을 수 있는 필기 시험 등만 외주로 진행하는 편이고, 면접은 보통 자체 추진하였다. 면접 단계 외주를 하는 경우 여성에게 불이익이 없도록 주지를 시키는 편이었다.

> 4단계를 다 외주 주지 않고, 시험만 외주. 공정시비가 있을 수 있기 때문에 자체적으로 하지 못하는 부분만 외주를 주고 있음.(지방공기업, 여성관리자:준수, 박00)

> 필기전형만 외주임. 나머지 서류나 면접전형은 저희가 직접 하고 있음.(공공기관, 여성관리자:준수, 윤00)

> 계약 시 가이드라인을 주지 않지만 블라인드 채용 시 여성에게 불이익이 없도록 하기 위해서 업체에 심사위원 성비를 맞춰주기를 요구함.(공공기관, 여성관리자:준수, 이00)

바. 최근 3년 경력직 여성 채용 현황

최근 3년간 여성 경력직 채용이 있었던 기관은 많지 않은 편으로, 블라인드 채용 과정에서 여성을 선발했던 사례와 연구직 채용 시 여성 경력직을 뽑은 사례

가 있었다.

> 의도치 않게 올해 1월 1일자에 여성관리자 채용을 함. 블라인드 채용이라 성별을 보지 않고 뽑음.(공공기관, 여성관리자:준수, 김OO)

> 최근 연구직을 채용했을 때 경력직을 뽑았던 케이스가 있었음.(공공기관, 여성관리자:준수, 서OO)

최근 3년간 여성 경력직 채용이 없었던 기관은 관리자/경력직 채용 공고 시 여성 지원자가 없거나, 많지 않다고 응답하였다.

> 2017년, 2020년 관리자 채용을 했으나 여성지원자는 없었음.(공공기관, 여성관리자:미달, 이OO)

> 변호사 경력직 채용을 수시로 하고 있는데, 여성분들이 많지 않음. 법학 전공 후 변호사 자격증 취득을 안 하신 분들이 많아 경력직을 꾸준히 채용 중임.(공공기관, 여성관리자:미달, 김OO)

경력직을 별도 채용하지는 않았지만 지방공기업의 경우 여성관리직이 지자체에서 파견되어 여성관리자 비율을 준수하기도 하였다.

> 시에서 파견공무원을 받는데 작년에 파견공무원이 여성관리자가 와서 여성관리자 비율을 준수함.(지방공기업, 여성관리자:준수, 김OO)

사. 여성고용개선을 위한 채용단계에서의 조치

여성고용개선과 관련해서는 채용설명회, 방문 리쿠르팅, 여성대상 리더십 교육 등 다양한 방법을 활용하고 있고, 일부 기관에서는 여성에 대한 가점을 주는 경우도 있었다.

> 여성과학기술인 채용을 하기 위해서 위셋이랑 채용설명회도 매년 꾸준히 하고 있음. 채용공고 때 여성에 대한 가점을 줌.(공공기관, 여성관리자:미달, 최OO)

> 대학교 방문 리쿠르팅 계획있음. 코로나 때문에 실행하지 못해서 내년에 상황에 따라 계획 중임.(지방공기업, 여성관리자:미달, 오OO)

> 여성직원 리더십 교육 등 실시, 여성직원 본부 배치 및 업무 분장.(지방공기업, 여성관리자:미달, 정OO)

일부 기관에서는 여성 지원자들의 경쟁력이 높아 여성채용 비율이 높기 때문에 별도의 홍보나 유도장치가 필요하지 않다는 의견도 존재하였다.

> 유도하지 않아도 최종면접을 오시는 분들이 여성분들이 많음. 최종면접 또한 경쟁력이 있음. 올해 상반기 신입 20명을 채용했는데, 20명 중 11명이 여성으로 여성비율이 50% 이상임.(공공기관, 여성관리자:준수, 이OO)

아. 배치

몇몇 특수사례를 제외하면 일반 행정 혹은 사무직에 여성 비율이 높고, 연구직 등 전문성이 필요한 직종에서는 남성 비율이 높은 것으로 나타났다.

> 행정, 사무 분야는 여성이 많으나 80%를 차지하는 연구직의 경우 여성이 상대적으로 적음.(공공기관, 여성관리자:미달, 박OO)

> 보통 변호사나 일반직의 경우 여성 비율이 2~30%, 사무직의 경우 80% 이상이 여성(공공기관, 여성관리자:미달, 김OO)

업무 특성상 여성이 많이 배치되는 경우도 있었다.

> 중독 관련업무는 여성 비율이 높음. 상담 업무나 사회복지 관련 분야는 여성이 많은 것처럼 다른 공공기관에 비해 여성 비율이나 관리자 비율이 높을 수밖에 없음. 일반 행정은 남성 비율이 더 높음. 행정직의 경우 70%가 남성 30%가 여성임.(공공기관, 여성관리자:준수, 김OO)

여성이 기피하는 업무가 있어서 남성 비율이 높다는 시각도 있었다.

> 여성 비율이 상대적으로 낮은 편. 기간제 근로자까지 포함하면 20~25% 정도고, 관리자는 한 명도 없음. 기술직 자격증을 갖고 계신 분이 대부분 남자

> 여서 관리직종은 전부 다 남자분임.(지방공기업, 여성관리자:미달, 백OO)

> 생활폐기물 수집운반(쓰레기수거 업무) 및 환경사업소 대행(소각장 운영) 업무로 남성 대다수임.(지방공기업, 여성관리자:미달, 정OO)

4. 평가 및 승진 인사 관리

가. 인사위원회 및 여성위원 현황

인사관련 위원회는 대부분 존재하고 있으며, 그 중 여성 인원에 대해서는 별도의 비율을 규정하는 사례가 많지 않았다. 별도 규정은 없지만 인사위원회에 여성이 있는 경우는 참여 대상인 부서장이 여성일 때였다.

> 여성 비율을 따로 두고 있지 않지만 위원 중 절반 이상이 여성임. 외부 위원도 성별 구분없이 관련 전문가나 필요하신 분 섭외를 하고 있음.(공공기관, 여성관리자:준수, 김OO)

> 인사규정에는 당연히 부서장들이 하게 돼 있어서 부서장이 여성이면 그 분이 참석함. 여성 비율을 정하고 있지 않음.(공공기관, 여성관리자:준수, 이OO)

규정이 별도 없는 경우에 위원 중 여성이 있는 경우 기관장의 의지로 보직자만 참여하는 인사위원회에 직급에 상관없이 여성을 할당하는 사례도 있었다.

> 규정은 따로 없고, 2017년에는 인사위원회 여성분이 한 분도 없었음. 이번 원장님이 최대한 여성위원분들을 더 넣으려고 해서 15명 중 3명까지는 여성 위원임. 외부 심사위원은 규정은 따로 없음.(공공기관, 여성관리자:미달, 박OO)

여성 참여 혹은 할당 관련된 규정이 없기 때문에 인사위원회 구성 시 여성위원이 섭외되지 않는 사례가 발생하였다.

> 여성 참여를 위한 별도 쿼터를 두고 있지 않고 있음. 승진 심사할 때 인사

> 위원회에서 결정해서 임용권자한테 제청을 하게 되는데, 이 경우에도 여성 비율을 특별히 두고 있지 않음.(공공기관, 여성관리자:미달, 이00)

> 위원을 여성으로 따로 할당해야 한다는 규정은 없음. 사정에 따라 위원을 위촉을 함. 내부 승진 같은 경우도 따로 할당을 하지 않고, 그때 그때마다 위원을 추천해서 하고 있음.(공공기관, 여성관리자:미달, 김00)

나. 여성승진목표제 운영 현황 및 실시 의향

여성승진목표제를 시행하고 있는 기관의 비율은 매우 적은 편이지만 일부 기관에서 운영 중으로, 여성관리자의 필요성에 대해 인지한 기관들이었다.

> 2년 전부터 운영함. 외부에서도 여성관리자에 대한 요구가 굉장히 높아 늘 자료를 제출해야 해서 필요성을 인지하였음. 다만 파격적으로 여성관리자를 승진을 시키기에는 어려움이 있었음.(공기업, 최00)

일부 기관은 규정은 없으나 내부 목표/MBO 등에 포함되어 있는 경우도 있었다.

> 규정은 아니고, 내부 목표나 MBO가 되어 있기는 함. 크게 미달이 되어도 과기정통부에 보고만 하는 수준임. 장애나 보훈채용, 의무채용처럼 동급으로 꼭 의무로 여기지는 않음.(공공기관, 여성관리자:미달, 김00)

최근 여성관리자가 승진한 경우 AA 조치로 인한 혜택이라기 보다 여성 자체 역량으로 승진한 당연한 결과라고 평가했다.

> 혜택을 주었다고 생각하지 않고, 그분들이 연차도 되셨고 그만한 역량이 되셨기 때문에 되지 않았나 생각함. AA 때문에 반드시 해야 한다면 차별화가 있을 수 있기 때문에 그렇게 생각하지 않음.(공공기관, 여성관리자:미달, 이00)

고위직에 여성 인력이 부족한 이유에 대해서는 핵심부서에서 근로한 경험을 보유하면서 기관 전체에 대한 이해도를 보유한 여성이 적기 때문이라는 의견이 있었다.

> 핵심부서에서 근로를 한 경험이 있는 여성직원이 적었음. 관리자가 되려면 전체 기관에 대한 이해가 있어야 되고 큰 이슈에 대한 대응능력이 있어야 되는데, 선뜻 일을 맡기기 어려움.(공공기관, 여성관리자:미달, 최00)

여성승진목표제의 향후 시행 계획 및 목표에 대해서도 의견이 많이 나타나지 않았으나, 일부 승진목표제를 달성하고자 하는 기관들은 채용목표제를 통해 여성인력 풀이 증가하여 향후 승진목표제 달성 대상이 되는 인력이 증가할 것으로 기대하고 있거나, 근무평가제도 등의 조정을 통해 승진 대상 인력을 증가시키는 등의 노력을 하고 있었다.

> 달성하고 싶다는 목표는 있는 상황, 채용목표제도 해서 승진을 많이 하고 있는데, 1~2년 사이에는 미달된 건 해결을 할 수 있을 것 같음. 아무래도 위의 분들이 풀이 적음.(공공기관, 여성관리자:미달, 최00)

> 작년하고 올해 풀이 적었음. 팀장 이상의 보직이려면 최근 3년 내 근무평가가 상위 30% 이내라는 규정이 있음. 한 해라도 근무평가를 충족시키지 못하면 풀에서 제외가 됨. 예전에는 여성들이 근무평가 점수가 좋지 않던 부분도 있었으나, 기관장님 의지로 근무평가 상위 40%로 조정 후 여성 포함 비율이 굉장히 높아짐. 결과적으로 여성보직자 비율도 높아짐.(공공기관, 여성관리자:준수, 이00)

다. 육아휴직 복귀자 평가

최근에는 남성의 육아휴직이 가능해지면서 남녀 모두 3년간 육아휴직이 가능한 편이며, 이 중 1년만 근속으로 인정하고 나머지 2년은 근속으로 인정이 안되는 편이다.

> 남성, 여성 둘 다 3년씩 육아휴직 함. 최초 1년만 근무 경력으로 인정해드리고 있음. 평균적으로 평균등급을 부여함.(공공기관, 여성관리자:준수, 이00)

육아휴직에 대해 여성에게는 3년까지 허용하고 남성에게는 1년까지만 허용하는 기관도 있었다.

남성직원은 1년만 사용 가능함.(공공기관, 여성관리자:미달, 이00)

육아휴직자들이 복귀하는 경우의 근무평가는 일반적으로 중간등급으로 부여되거나, 육아휴직 직전 2년간의 평균 등급이 부여되는 등의 기준이 마련되어 있었다.

육아휴직자분들은 최초 1년을 B등급을 주게 되어있음. 1년을 B등급으로 받으셨으면 두 번째 연도에는 근속인정이 안 돼서 그분은 대상 제외.(공공기관, 여성관리자:준수, 김00)

육아휴직은 1년은 근속으로 인정, 나머지 2년은 근속으로 인정이 안 됨. 최초 1년은 직전 2개년도 받은 평가의 평균등급을 부여함(공공기관, 여성관리자:미달, 이00)

육아휴직 후 휴직 전 성과에 따라 바로 승진하는 사례도 있었다.

내부 규정으로 육아휴직 후 복귀할 때 불이익을 주지 말라는 규정이 있음. 휴직 전 등급을 육아휴직 기간에 부여함. 복귀하면 바로 승진하는 경우도 있음.(공공기관, 여성관리자:미달, 김00)

육아휴직에서 복귀해도 6개월 만에 팀장을 다신 분도 계시고, 15년차 되면 어느 정도 풀에만 올라오면 인사고과대로 승진됨.(공공기관, 여성관리자:미달, 김00)

승진이 어려운 기관들은 육아휴직과 관계없이 내부 사정으로 승진 자체가 어려운 경우도 있었다.

현재 행정직군이나 전문직 직군, 연구지원직은 승진 정체가 있어 횟수로 몇 년 동안 승진을 못하고 있는 상황이 발생되는 등 승진 문제에 대해 기간 내부적인 문제가 있음.(공공기관, 여성관리자:준수, 김00)

라. 육아기근로시간단축제 사용 근로자에 대한 평가

육아기근로시간단축제 사용 근로자의 평가에 대해서는 일반근로자와 근무평가

가 동일하였다.

> 근무평가에서는 차별없이 평가함.(지방공기업, 여성관리자:미달, 정00)

> 업무에 맞는 평가를 하고 있음. 임금이 줄어들기 때문에 임신 중인 분이 한 분 쓰고 계시고, 나머지 분들은 안 쓰고 계심.(공공기관, 여성관리자:준수, 김00)

마. 남녀에 따른 평균 직급별 승진 소요 연수 차이 및 남녀 승진 차이

대부분 남녀에 따른 승진 소요 연수 차이는 없다고 응답하고 있으며, 육아휴직을 한다고 해서 승진에서 배제되는 사례도 없다고 하였다. 이에 따라 육아휴직 기간에도 승진연한이 되면 승진대상자가 되었다.

> 승진소요 연수 차이는 거의 없음. 오히려 관리자가 부족하다 보니 사실 내부적으로 승진이나 이런 것들 통해서 관리자를 늘려야 된다는 내부적인 고민들이 있음. 오히려 여성은 짧아질 수 있음.(공공기관, 여성관리자:미달, 권00)

> 승진 소요연수는 현재까지 남녀 차별없음. 현재 규정상으로 육아휴직 기간의 승진연한이 포함되면 승진대상으로 올릴 수 없었는데, 현재 규정을 개정하고 있음. 육아휴직 기간에도 승진연한이 되면 후보자로도 올릴 수 있도록 개정을 하고 있음.(공공기관, 여성관리자:준수, 김00)

> 육아휴직 한다고 해서 따로 배제되거나 하는 건 없고, 내규상 가족돌봄휴직, 육아휴직, 질병휴직에 대해서는 승진소요 연수에 포함되도록 하고 있음.(공공기관, 여성관리자:준수, 윤00)

> 육아휴직 갔다고 해서 승진에 밀리는 경우 없이 동일함. 그리고 저희가 직급상 팀장은 내부 직책이고, 직급상 4개 직급으로 되어있는데 육아휴직 다녀오신 분이 최고 직급으로 올라간 경우가 작년 2건이 있었음.(공공기관, 여성관리자:미달, 이00)

남녀에 따른 승진 차이 이유에 대해서는 대부분의 기관에서 승진에 차이가

없다고 응답했다. 대부분 본인의 근무평가에 따라 승진이 결정되는 것이고, 성별에 따른 차이나 불이익이 전혀 없다고 응답하였다.

> 남녀 구분 없음. 본인의 인사평가 근무평가 3개년도치를 환산해서 순위를 매김. 본인 근무평가에 따라서 차이가 있음.(공공기관, 여성관리자:준수, 김00)

> 남녀 차이는 없음. 평가 등급에 따라 다르고, 육아휴직 때문에 승진이 늦어진다는 건 아님. 승진도 다들 비슷함.(공공기관, 여성관리자:미달, 김00)

> 이번 1급 승진자가 여성임. 근무평가에 따라서 승진이 결정되지, 성별과 관계 없음. 승진시험도 올해 처음 생겼기 때문에 비교 자체가 안 됨.(공공기관, 여성관리자:준수, 이00)

바. 여성관리자 비율 제고를 위한 조치

여성관리자 비율 제고를 위해 경력자를 채용하지는 않는 편이고 내부 근속자들을 승진시키기 위한 제도 혹은 교육을 실시하였다.

> 별도로 여성 보직자를 만들기 위해서 경력자를 채용하지는 않음. 내부 TO에서 증원을 하기 위해서 계획을 수립하고 있음.(공공기관, 여성관리자:미달, 김00)

> 현재 과장직급의 여성 직원의 관리자 발탁을 위한 교육 및 역량 강화 실시 중임.(지방공기업, 여성관리자:미달, 정00)

다만 일부 지방공사의 경우 관리직이 파견공무원인데 파견되는 관리직 공무원의 업무 특성상 여성관리직 파견이 안 되는 사례가 있었다. 여성관리직의 증원이 구조적으로 어렵기 때문에 여성고용률 준수를 우선 달성하려는 기관도 있었다.

> 관리직에 대부분 파견공무원을 받고있는 실정으로, 내부적인 승진이 어렵고 여성관리자 채용의 경우 파견공무원을 여성으로 받는 경우인데, 공단 업무특성상(환경관련) 여성 팀장 파견이 어려움.(지방공기업, 여성관리자:미달, 정00)

> 관리직은 어려울 것 같음. 내년도 채용 인력에 대해서 연말에 공고가 나갈 인원은 경력직이 일부 포함되어 있긴함. 여성 지원이 있을지 의문이고, 내년도 여성인력이 아무래도 적기 때문에 정규직으로 하기는 어려울 것 같음. 계약직으로라도 경력단절 여성을 채용하려고 준비 중임. 내년에는 고용률이라도 먼저 준수하고, 관리자는 그 다음일 것 같음. 현재 비상위 임원도 권고 중에 있는데, 여성임원 지원이 있다면 이사회 임원이라든지 추진 중이기는 함.(공공기관, 여성관리자:미달, 이OO)

기관장의 의지로 보직 가능 직급을 하향하여 여성관리자를 늘린 경우도 있었다.

승진 대상자에 여성이 많이 포함될 수 있도록 승진대상자 비율을 확대한 경우도 있었다.

> 최근 3년 내 근평이 상위 30% 이내라는 규정으로 한 해라도 근평을 못 받으면 승진대상자에서 제외되어 승진대상자 풀 확보를 위해서 40%로 조정. 이사회를 통해서 최근 3년 상위 40%까지 확대한 후 여성 포함 비율 높아져 결과적으로 여성보직자 비율도 상승.(공공기관, 여성관리자:미달, 이OO)

사. 승진소요기간에 육아휴직기간을 포함한 여부 및 육아휴직자 중 승진사례

육아휴직 시에는 대부분 1년까지는 경력으로 인정되고 있는 경향이 있고, 육아휴직 시에도 승진에서 불이익을 받는 사례는 없다는 응답을 많이 하였다.

> 육아휴직 오래 하시고 복직해서 6개월 후 승진하신 분도 꽤 많음.(공공기관, 여성관리자:미달, 최OO)

> 육아휴직에 대해서 승진소요 연한에 포함시키고 있음. 육아휴직자도 당연히 소요 연한에 있기 때문에 육아휴직 중이라 해도 승진대상자로 올라갈 수 있음. 육아기근로시간단축을 사용하시는 분도 여럿 계시고, 이 분들에 대한 평가는 일반 근로자와 동일하게 하고 있는데, 근로시간이 6시간이기 때문에 이에 대한 논의가 진행된 바는 아직 없음.(공공기관, 여성관리자:준수, 김OO)

> 3년 다 쓰시고 온 사례는 없고, 1년 쓰고 오셔서 승진하신 분은 있음. 개정

된 지 얼마 안 돼서 그런 케이스는 없고, 최근 여러 가지가 제도가 들어오면서 만 6세 미만 자녀가 있을 경우에는 육아시간을 쓸 수 있음. 6세부터 8세까지는 자녀돌봄휴가를 쓰고 2시간씩 근로시간을 줄이면 급여에서 차감이 되지만 만 6세 미만에 대해서는 차감 없이 2시간씩 쓸 수 있음.(공공기관, 여성관리자:준수, 서00)

경력 인정은 남성, 여성 똑같이 1년이다. 평가에 대해서는 직전 3개년 평균으로 인정하고 있어서 평가의 불이익이라고 보기는 힘듦. 여성분들이 대부분 승진을 하고 임신을 해서 부담스럽지 않게 육아휴직을 쓰셨고, 복귀를 하신 다음 근속연수를 채워 승진이 되심. 따라서 육아휴직을 쓴 여성 근로자와 육아휴직을 쓰지 않은 남성근로자의 승진에 대한 격차가 크지 않음. 3년을 전부 쓴 여직원은 승진대상자에 없었음. 1년을 하고 나오는 경우가 많고 경력이 인정이 되니까 불이익은 없었다고 생각함.(지방공기업, 여성관리자:준수, 문00)

아. 육아휴직자 복귀 시, 배치 및 평가 방법

육아휴직자의 복귀 시 평가 방법으로는 복귀년도 근무기간이 6개월이 되는지의 여부에 따라 달라지는 사례들이 존재하였다. 6개월 이상인 경우 기존 인원들과 같은 기준으로 평가받고, 6개월 미만인 경우 B 등급을 부여하는 사례가 많았다. 혹은 육아휴직 전년도의 근무평점을 활용하는 사례도 있었다.

평가는 똑같이 6개월 이상, 6개월 미만으로만 기준을 적용하고 있음. 평가에 대한 불이익은 없고, 근속 연수가 6개월 미만이면 B이고, 임금은 삭감됨.(공공기관, 여성관리자:미달, 김00)

기간에 따라 다름. 6개월 미만 근무를 하면 B, 6개월 이상하면 1년으로 환산. 복귀했을 때의 점수이고 육아휴직 들어가기 전 등급은 상관이 없음.(공공기관, 여성관리자:미달, 김00)

중간등급인 B 등급.(공공기관, 여성관리자:미달, 안00), (공공기관, 여성관리자:준수, 이00), (공공기관, 여성관리자:준수, 이00)

전년도로 평가.(지방공기업, 여성관리자:미달, 박00)

복직을 하고 나서 평가시점과 남은 기간에 따라 달라짐. 복직을 하고 얼마

> 지나지 않아서 평가를 하는 경우 직전 년도 평가를 가져옴. 복직하고 나서 60일 이전에 평가시점이 돌아온다면 그 전 것, 아니면 새로운 평가를 하게 됨. 육아휴직 같은 경우 2년 전 사규를 개정해서 둘째 자녀부터 육아휴직을 쓰는 경우는 3년까지 쓸 수 있는데 전부 다 근속기간 인정함.(지방공기업, 여성관리자:준수, 강00)

5. 교육

가. 교육 기회 및 교육 여건에 따른 성별 차이 여부

교육은 대부분의 기관들이 매년 시행하고 있으나 올해는 코로나로 시행하지 못했거나, 강제적으로 의무를 두지 않는다고 응답하였다.

> 매년 교육을 꾸준히 해오다가 2~3년 전부터 1년에 한 번으로 줄어듦.(공공기관, 여성관리자:미달, 김00)

> 강제로 의무를 두고 있는 사항은 없음. 개별적으로 본인이 원하는 교육으로 채움.(공공기관, 여성관리자:준수, 김00)

> 올해는 과장급 이상 여성분들 대상으로 양평원에서 진행하는 관리자 교육 실시하고 이수 완료.(공공기관, 여성관리자:준수, 이00)

> 계획은 연초에 세웠지만 코로나 때문에 실제 교육은 전혀 하지 못함.(지방공기업, 여성관리자:미달, 백00)

대부분 성별에 따른 교육 차별은 없었지만, AA 실적이 적어 여성의 교육 기회 및 여건 확대를 위해 노력은 하고 있다는 의견이 있었다.

> 성별 구분은 없음.(공공기관, 여성관리자:미달, 김00)

> 남녀 구분 없이 교육은 똑같이 함.(공공기관, 여성관리자:미달, 최00)

> 공단의 적극적고용개선조치 관련 실적이 적어 남성보다 여성의 교육 기회 및 교육 여건 확대를 위해 노력하고 있음.(지방공기업, 여성관리자:미달, 정00)

나. 여성근로자 대상 역량 강화 프로그램 실시 여부

여성근로자 대상 역량 강화 프로그램으로 대부분 리더십 교육을 필수적으로 시행하고 있었다. 한국양성평등교육진흥원의 관리자 교육을 활용하는 경우가 많았다.

> 리더십 교육이 필수과정임. 여성 리더십에 대한 부분을 향후 4급까지 확대될 여성관리자들 따로 집체교육을 운영하고 있음.(공공기관, 여성관리자:미달, 권00)

> 작년부터 여성관리자 교육을 중간관리자 교육 포함해서 하고 있음.(공공기관, 여성관리자:미달, 김00)

> 여성에 대한 별도의 관리자 교육은 현재 하고 있지 않고, 전 여성 직원에 대해서 매년 역량강화 교육이라고 해서 프로그램을 쭉 운영을 하고 있는데, 그 중 여성 리더십 교육을 확보해서 그 시간 동안 여성 직원들이 전부 다 참여할 수 있도록 교육을 운영하고 있음.(공공기관, 여성관리자:준수, 윤00)

> 여성리더 워크샵에 참석한 걸로 알고 있음.(지방공기업, 여성관리자:미달, 김00)

> 매년 교육 계획을 수립하고 있음. 여성관리자 리더십 교육은 2017년부터 매년 진행했고, 팀장 이상으로 실제 여성관리자 교육 따로, 팀장이 될 중간관리자 교육 따로 매년 진행하고 있음.(지방공기업, 여성관리자:준수, 강00)

> 리더십교육이나 관리자 양성교육을 매년 하고 있음.(지방공기업, 여성관리자:준수, 이00)

> 매년 양평원 교육 이용 중. 매년 4~5명 정도 교육 받음.(공공기관, 여성관리자:미달, 라00)

여성 위주의 자체교육은 별도로 없지만 타 교육 프로그램을 통해 교육 참여를 시키고 있는 기관도 있었다.

> 여성을 위주로 하는 교육은 별도로 없지만 위셋에서 하는 여성마음챙김 교육이나 리더급 교육은 참여를 독려하고 있음.(공공기관, 여성관리자:준수, 남00)

> 자체적으로 운영하는 것은 없음. 지방공기업평가원에서 운영하는 여성관리자 심화교육, 리더십 교육 등 개설이 되는 게 있으면 적극적으로 보내고 있음.(지방공기업, 여성관리자:미달, 김00)

다. 육아휴직 복귀자 대상 교육

육아휴직에 대한 인식이 변함에 따라 복직자를 위한 프로그램을 계획하고 있었다.

> 복귀프로그램이라고 거창하게 보기 어려움. 작년까지만 해도 육아휴직을 내면 불리하다는 인식이 있었는데, 올해 들어 인식이 괜찮아서 적극적으로 활용하고 있는 추세임. 복직자를 위해 계획하고 있음.(지방공기업, 여성관리자:미달, 오00)

라. 양성평등 및 일·가정양립 등 법정 의무교육 외 실시현황

법정 의무 교육 외에 실시하는 교육은 거의 없는 가운데 '가족친화 직장교육'을 실시하는 기관이 있었다.

> 양평원에서 진행하고 있고 성폭력 예방 교육도 하고, 여성담당자를 지정해서 자체적으로 간담회를 운영하고 있음.(공공기관, 여성관리자:미달, 최00)

> 성희롱 상담교육원 교육이라든지 의무적으로 몇 명 이상 교육기관에 참가시키고 있음.(공공기관, 여성관리자:준수, 이00)

> 실시 중(공공기관, 여성관리자:준수, 이00)

> 4대 폭력 예방 교육을 집체 교육으로 연 2회 실시(지방공기업, 여성관리자:미달, 정00)

> 가족친화인증 관련 점수를 채우고, 가족친화 직장교육 이런 쪽으로 관리자 교육도 탐색하고 있는 중임.(공공기관, 여성관리자:준수, 윤00)

6. 일·가정양립 지원

가. 육아휴직 및 육아기근로시간단축제 사용 근로자 성별 현황

육아휴직 및 육아기근로시간단축제 사용과 관련하여 많은 기관들이 성별에 관계없이 제도를 사용하였다. 일부 기관 중에는 남성의 육아휴직 비율이 여성보다 높은 사례도 있었다.

> 올해 남자 3명, 여자 2명(공공기관, 여성관리자:미달, 김OO)

> 여성분들이 출산휴가에 들어가시게 되면 거의 육아휴직을 1년씩 사용함. 작년, 재작년부터 남성 육아휴직 비율을 늘리라고 해서 재작년부터 남성 육아휴직자가 생겨났고, 그 이후 계속적으로 발생되고 있음.(지방공기업, 여성관리자:미달, 김OO)

> 남직원들은 6개월 이내에 복귀. 여직원들 같은 경우는 장기육아휴직이 많음.(공공기관, 여성관리자:미달, 안OO)

> 남자 3, 여자 1로 구성, 18년도까지는 여자직원들이 육아휴직을 많이 쓰셨는데, 최근에는 남성이 많음. 비율 자체가 3:1이다 보니까. 최근 남성직원의 육아휴직 비율이 늘어나 오히려 6:4로 남자가 더 많을 정도로 남자 직원들이 육아휴직을 쓰고 있음.(지방공기업, 여성관리자:준수, 강OO)

남성이 육아휴직을 사용하는 사례가 드문 경우도 여전히 존재하며, 육아기근로시간단축제는 임금이 삭감된다는 이유로 사용률이 낮았다.

> 남성은 거의 나가는 경우는 못 봤고. 여성은 90% 이상이 나감.(공공기관, 여성관리자:미달, 최OO)

> 남녀 모두 쓸 수 있으나, 남성이 여성에 비해서 사용 비율이 굉장히 낮음.(공공기관, 여성관리자:미달, 최OO)

> 육아기근로시간단축제는 있지만 임금이 삭감되다보니 사용은 없음.(공공기관, 여성관리자:준수, 이OO)

나. 육아휴직 보장 기간

일부 기관들은 남녀 모두 3년을 부여하는 경우가 있고, 반대로 남녀 모두 1년인 경우가 존재하였다. 성별에 따라 차이가 있는 경우에는 남성 1년, 여성 3년으로 부여하였다.

> 육아휴직은 최대 3년까지 동일함.(공공기관, 여성관리자:미달, 김00)

> 남녀 동일하게 1년. 승진소요연수에 포함하고, 한 달 이상만 하면 근무평가를 다 함.(지방공기업, 여성관리자:미달, 김00)

> 아이 한 명당 1년. 근속연수 인정해 주다보니 사용하는 비중이 높아서 1년에 20명 정도의 인원이 육아휴직을 씀. 아이가 두 분인 경우는 연속으로 2년.(공공기관, 여성관리자:미달, 최00)

> 육아휴직자가 남성 한 분, 여성 한 분 계심. 육아휴직이 여성은 3년이고, 남성은 1년임.(지방공기업, 여성관리자:준수, 문00)

육아휴직으로 인해 평가에 불이익을 주어서는 안된다는 규정이 있지만, 효과성에 대해서는 의문을 가지고 있는 경우도 존재함

> 3년으로 하더라도 1년까지면 유급, 이상부터는 무급. 이번 달에 개정 준비중임. 평가에 관해 규정상 불이익을 주어서 안 된다고 명시가 되어있지만 구체적으로 사례가 없다 보니 효과가 있을까 생각이 듦.(지방공기업, 여성관리자:미달, 권00)

다. 육아휴직 및 육아기근로시간단축 근로자 업무 처리 방법

육아기근로시간단축 제도를 이용하는 경우의 급여는 일괄 80% 지급 등 비율을 정해두는 사례, 시간에 따라 공제하는 사례 등 급여를 차감하는 경우가 일반적이지만, 임금에 대한 불이익이 전혀 없는 경우도 있었다.

> 단축근로시 급여는 80%.(지방공기업, 여성관리자:미달, 박00), (지방공기업, 여성관리자:미달, 양00)

급여를 단축근로 시간만큼 공제해서 지급함. 8시간 근무 중 4시간 근로하면 절반 급여를 일할 정산해서 지급함.(지방공기업, 여성관리자:준수, 이OO)

육아기근로시간단축은 아무도 쓰신 분이 없고, 단축근로는 여성분 한 분이 임신해서 쓰심. 임금에 대한 불이익은 없고, 진급평정 할 때도 앞선 평정 평균치를 해서 부여함.(지방공기업, 여성관리자:미달, 백OO)

라. 육아휴직 및 육아기근로시간단축 대체인력

육아휴직자나 육아기근로시간단축 근로자의 업무에 대해서는 로테이션 등을 활용하여 동료와 업무를 분담하는 경우가 많았다.

지하철이다 보니 현장인원이 많아서 서로 채워주는 식으로 하고 있음. 전체 인원 대비해서 육아휴직자도 많은 편이 아님. 전 직원이 2,600명이라면 그 중 육아휴직자는 2~30명밖에 안됨. 공백이 생긴다고 해도 본사 인력이 빠져나간다고 하면 타격이 있을 수 있지만 현장은 조 단위로 운영되다 보니 서로 근무를 매꿔줌.(지방공기업, 여성관리자:준수, 이OO)

육아휴직자 발생 시 100% 대체 인력을 활용한다는 응답이 많았지만 해당 인력의 업무에 따라 다소 차이가 발생하는데, 박사급 고급인력 혹은 일반적이지 않은 업무를 수행하는 경우에 대체인력이 없었다.

육아휴직자가 130명 중 10명으로 100% 육아휴직 대체 채용. 채용을 1년에 9번 하고 있음.(공공기관, 여성관리자:미달, 김OO)

육아휴직 대체인력을 활용. 육아휴직 들어간다고 소속기관에서 알게 되니까 사전에 대체인력 쓰고 싶다고 본부 쪽에 연락이 오고 승인이 가고, 소속기관에서 자체 채용.(공공기관, 여성관리자:미달, 최OO)

육아휴직자가 발생하면 100% 대체인력 채용. 박사의 대체인력은 구하기 쉽지 않아서 박사님들의 과제를 서포트해 주는 수준으로 대체인력 뽑음.(공공기관, 여성관리자:준수, 이OO)

무기계약직하고 일반직이 있음. 일반직이 육아휴직을 썼을 경우에 대체인력으로 업무를 시킬 수 없는 상황임. 무기계약직 같은 경우는 1년 기간제로 사용할 수 있기 때문에 2~3달 전에 얘기를 해줘도 채용계획을 해서 채용을 바로 실시하고 있음.(지방공기업, 여성관리자:미달, 김OO)

육아휴직자 업무 공백에 대해 대체인력을 뽑지 않는 경우 남아있는 인력들의 휴일근무를 통해 업무를 대체하는 사례도 있었다.

> 6개월 미만은 신청 자체도 안 하고, 6개월 이상의 경우도 다른 부서에서 자리를 대체, 추가인력 뽑지 않음. 많이 빠지면 남은 인력이 휴일 근무를 하고 있음. 본사 같은 경우는 업무 숙련도가 있어야 돼서 육아휴직을 하게 되면 현장에서 인력을 채워주고. 현장 업무는 인력이 나간건 휴일근무로 채우는 상황(공공기관, 여성관리자:미달, 안OO)

> 대체인력 채용사례 없음.(지방공기업, 여성관리자:미달, 양OO), (지방공기업, 여성관리자:준수, 박OO)

마. 만 5세 이하 자녀 근로자의 2시간 근로시간 단축 시행 여부

만 5세 이하 자녀가 있는 근로자의 2시간 근로시간 단축 시행 여부에 대해서는 대부분의 기관들이 별도의 임금삭감 없이 시행 중이다. 당일 신청으로 2시간의 휴가를 쓸 수 있는 기관도 존재하였다. 기관들은 공무원에 대한 제도 개선을 빠르게 인지하고 적용하였다.

> 자유롭게 사용하고 있음. 5세 단축근무에 대해서는 정확히 인지를 못하고 있는데 2월에 규정을 개정하면서 근로시간 단축 등 가족돌봄 지원에 관한 사항은 관련 법률에서 정하는 바에 따른다는 규정이 있음. 신청한다면 임금삭감 없이 해 줄 수 있을 것 같음.(공공기관, 여성관리자:미달, 김OO)

> 육아기단축근무제의 경우 5세 미만 유아를 가진 직원에 대해서 2시간 단축근무 하는 건 유급화 되어있음. 그 외 8세 이하는 그대로 하고, 5세 미만 자녀를 돌봐야 하는 직원에 대해서 3분기 때 노사합의를 통해서 도입을 해서 신청하는 직원들에 한해서 진행하고 있음.(공공기관, 여성관리자:미달, 이OO)

> 5세 이하 자녀에 대해서는 본인이 청구할 경우에 2시간씩 육아시간을 드림. 급여가 삭감되는 부분이 아니고, 만 6세가 되기 전 자녀가 있을 경우에는 당일 신청으로 하루에 2시간씩 쓸 수 있음.(공공기관, 여성관리자:준수, 서OO)

> 출산했을 때 전후로 임신 근로기준법이나 취업규정에 명시된 임신기 때 적용하는 육아기근로시간단축이 육아는 1시간이고 임신기 초기 12주, 36주 이상은 2시간을 할 수 있음.(지방공기업, 여성관리자:미달, 권OO)

일부 시행하지 않고 있는 기관도 있으며 2시간이 아닌 1시간 단축을 시행하고 있는 기관도 있었다.

> 시행하고 있지 않음.(지방공기업, 여성관리자:미달, 정OO)

> 시행하고 있으나 1시간 단축을 하고 있음.(지방공기업, 여성관리자:준수, 박OO)

바. 직장보육시설 운영 현황

직장보육시설 설치에 대한 긍정의견을 보면 이미 직장보육시설이 있는 경우들이며, 기관 단독으로 설립한 사례보다는 근교에 있는 기관들의 연합으로 설립된 사례가 많았다.

> 직장보육시설 있음.(공공기관, 여성관리자:미달, 김OO)

> 000연구원, 부설이 있어서 공동으로 하고 있음.(공공기관, 여성관리자:준수, 남OO)

> 어린이집이 공공직장 어린이집으로 해서 부산센텀시티에 있는 혁신도시 공공기관 11개가 합쳐서 운영하고 있음. 단독은 아님.(공공기관, 여성관리자:준수, 윤OO)

보육시설에 대해 부정적인 기관들의 경우에는 기관 내 해당 나이의 자녀를 보유한 인력의 수가 충분치 않은 경우들이 대부분이었다.

> 보육시설을 설치하면 좋지만 공단 인원 170명 중에서 자녀를 가진 직원이 많지 않음. 보육시설은 최소 몇 십명은 돼야 되는데 그 정도 인력이 안됨.(지방공기업, 여성관리자:미달, 김OO)

> 보육시설 따로 없음.(지방공기업, 여성관리자:미달, 양OO), (지방공기업, 여성

관리자:미달, 정00), (지방공기업, 여성관리자:준수, 박00)

지하철을 운영하다 보니 인천 전 지역에 사업장이 퍼져 있음. 단일 장소로 봤을 때 법적으로 충족하는 기준이 없어서 현재까지는 설치하고 있지 않음.(지방공기업, 여성관리자:준수, 이00)

사. 유연근무제 관련 원격근무 및 재택 근무제 실시 여부

유연근무제와 관련해서는 자율형 시차출퇴근제를 많이 도입했으며 사용에 남녀 간의 차이를 두고 있지 않았다. 코로나로 인해 임산부의 경우 재택근무도 활성화되었다.

남녀 차별 없이 전 사원이 시행 중임. 임산부의 경우 정부에서 권고를 했기 때문에 규정은 없으나 본인이 재택근무를 희망하면 당연히 포함됨.(공공기관, 여성관리자:미달, 김00)

자율형 시차 출퇴근제를 도입함. 사용에 있어서 남녀 간의 차이는 따로 없음.(공공기관, 여성관리자:준수, 김00)

자율 출퇴근제를 하고 있음. 임산부에 대해서 재택근무를 하고 있음.(공공기관, 여성관리자:준수, 남00)

유연근무제가 제한적인 기관들의 경우 직종별 인력이 소규모인 경우가 있고, 그 외의 의견을 보면 업무가 많은 경우 초과근무 발생으로 인해 제도가 유명무실화되는 기관도 있었다.

소규모라 사무직분들은 사용하기 힘들고, 작년에 현장에 계신 생산직 여섯분이 시차출퇴근제를 사용함. 올해도 현장직 여섯 명 정도 사용함.(지방공기업, 여성관리자:미달, 박00)

2018년에 미리 시행을 한 적이 있음. 저도 시차근무를 해보았지만 실질적으로 일이 밀려서 퇴근을 할 수 없음. 일을 하기 위해서 주말에 나와야 되는 경우, 평일에 시간 외 근무를 해야하는 경우가 발생함. 유연근무제를 하게 되면 현장직이 대부분이어서, 교대근무로 인해 유연근무제를 할 수 없음. 어떻게든 시행을 하게 되면 공백이 시간에 따라 다른 사람이 일찍 나와서

초과근무를 하게 되는 부분이 생기게 되고 예산이 많이 늘어나는 부분임. 지자체와 협의를 하게 되면 예산 때문에 승인도 잘 안 날뿐더러, 형식적으로 갖춰져 있지만 실질적으로 운영하기 어려운 게 현실임.(지방공기업, 여성관리자:미달, 박00)

7. 조직 문화 및 CEO 마인드 등

가. 직장 내 양성평등 조직 문화 실현을 위한 노력 여부

직장 내 양성평등 조직 문화 실현을 위해 노력하는 기관들의 경우에는 인사위원장에 여성위원의 비율이 높거나, 간담회 및 교육 등을 통해 기관 문화를 형성하는 것에 주안점을 두고 있었다.

여성 관리부장님을 파견 요청한 것도 양성문화평등에 대해서 자리를 잡기 위한 것이고, 인사위원이 네 분 중 위원장, 부위원장 두 분이 여자분임. 그 부분이 내부적으로 양성평등에 대한 의지를 보여주는 거라고 생각이 듦.(지방공기업, 여성관리자:미달, 백00)

여성직원 간담회 실시 및 교육을 통한 양성평등 문화 마련에 힘쓰고 있음.(지방공기업, 여성관리자:미달, 정00)

문화적으로 성 차별 없이 가자라는 분위기가 강하고, 우대하지는 않는 것 같음. 그것보다 가장 문제되는 것은 여성 임원임. 행안부에서도 여성관리자 목표를 관리하고 있음.(지방공기업, 여성관리자:준수, 강00)

일부 기관에서는 양성평등 조직문화에 대한 인식이 부족했다.

인식제고 때문에 교육하고 늘려야 한다고 경영평가 목표를 잡고 있지만 그 부분에 대해서는 조금 노력을 해야 될 것 같음.(공공기관, 여성관리자:미달, 김00)

성평등에 관한 구체적인 정책을 수행하는 바 없음.(공공기관, 여성관리자:준수, 이00)

나. CEO 및 관리자의 마인드

CEO 및 관리자의 마인드에 대해서는 대부분의 기관에서 기관장의 마인드가 여성 인력 및 여성 관리인력에 대해서 우호적이라고 응답하고 있다. 노조지부장이 여성인 경우도 존재하며, 이러한 경우 노조와 임원 간의 여성 인식 제고 정책에 대한 합이 잘 맞는 것으로 평가하고 있다.

> 만 5세 근로시간 단축, 여성위원 참여, 여성직원들과 간담회, 육아휴직 3년 근속연수 인정해주심. 많이 우호적인 편(공공기관, 여성관리자:미달, 박00)

> 채용에도 여성분에 대한 거부감 없음. 남성, 여성 둘 다 육아휴직을 쓰는 데 전혀 어려움이 없음.(공공기관, 여성관리자:준수, 김00)

> 원장님이 선입견이 전혀 없으시고 적극적으로 챙겨 주시려고 노력을 하심. 되신 이후에 처음으로 부임하신 부원장님도 여성이셨고, 본부장님도 연구위원 중에서 여성 본부장님으로 하셨고, 적극적으로 여성관리자를 많이 배출을 시키려고 하심. 복지제도나 이런 것에 있어서도 열린 마인드이고, 특히 노조지부장도 여자분이신데, 그런 부분에 있어서 조화롭게 갈 수 있도록 두 분이 합이 잘 맞음.(공공기관, 여성관리자:준수, 김00)

> 원장님도 대화하시는 걸 워낙 좋아하셔서 자리를 많이 만들려고 하시고, 특별히 문제가 되는 부분은 없는 것 같음. 원장님이 굉장히 열린 마인드셔서 여성 인식에 있어서 편견이 전혀 없으시고, 다양한 의견을 들으려고 많이 노력을 하심. 노조에서도 지금 지부장님이 여성분이신데, 이 지부장님이 큰 단위의 노조에서 여성분 과장을 맡으셔서 여성들의 권리가 다양하게 충족되고 보장될 수 있도록 많이 노력을 해 주고 계심.(공공기관, 여성관리자:준수, 김00)

> 여성인력이 우수하다고 생각하심. 여성 인재 육성에 대해서 많이 말씀하시고, 여성을 우대하는 교육 프로그램이 많음. 복무제도, 육아휴직, 평가 등.(공공기관, 여성관리자:준수, 이00)

> 원장님이 새로 오시면서 여성에 대한, 여성 보직자에 대한 비율이 낮은 경우는 기관이나 사회적으로 긍정적이지 않은 효과를 가져올 수 있다고 판단하시고 여성 보직자 세 명을 임용하셨고, 올해는 4명을 충원하셔서 7명까지 확대됨. 현재는 비율을 맞춤.(공공기관, 여성관리자:준수, 이00)

다. 직원 소통 현황 및 창구

근로자 의견 청취 방법으로는 간담회를 이용하는 사례가 많은 것으로 보여지며, 여직원 간담회 실시와 노사협의회에 별도의 여성위원회를 두는 기관도 있었다.

> 저희 원장님도 소통 좋아하셔서 간담회도 많이 하시고, 조직문화 개선활동이라고 해서 한 달에 한 번 이상 모이고, 비정규직의 정규직 전환이 되면서 내부적으로 그런 분들에 대해서 의견을 많이 들으시려고 TF나 많이 운영하고 계심.(공공기관, 여성관리자:준수, 남00)

> 노사협의회를 분기별로 진행할 때 협의회에 여성 대표가 들어오는데, 그 대표를 통해서 전달받고 있음.(공공기관, 여성관리자:미달, 이00)

> 직군별, 직급별에 대한 간담회를 자주 개최해서 그런 의견이 실제 경영에 추진을 하는 것 같고, 인력 증원을 받는 데 도움을 주시기도 함.(공공기관, 여성관리자:준수, 이00)

> 취임 후 사내게시판 활성을 위해 대나무숲이라는 게시판을 운영 중. 사소한 일부터 승진 건의 사항까지 올라옴.(공공기관, 여성관리자:준수, 이00)

> 경영진 소통하는 간담회 자리를 월별로 만드시는데 매년 첫 자리는 여직원 간담회로 진행하고, 임원추천위원회, 각종 위원회 구성할 때도 여성위원 비율을 맞춰 구성하라고 하심.(지방공기업, 여성관리자:준수, 박00)

블라인드 등의 어플리케이션을 사용하는 경우가 있는데, 이 경우 갈등을 심화시키는 내용들이 포함되어 있어 소통 창구를 어떻게 운영해야 할지에 대해 고민하는 사례도 있었다.

> 소통 창구에 대해 고민이 많음. 블라인드가 활성화되어 있어 블라인드로 올라오는 내용이 진취적이기보다 힘듦에 대해서 토로하는 내용. 세대 간의 갈등을 심화하는 부분이 있음.(공공기관, 여성관리자:미달, 최00)

라. 직원 의견 전달 기구

여성관리자협의회를 운영하는 사례가 특이 케이스로 있고, 그 외에 근로자 이사제도를 도입한 기관도 있었다.

> 획기적으로 도입했다고 할 만한 대단한 이벤트는 없음. 가족돌봄이나 제도들이 들어오고 있고, 육아기근로시간단축이나 이런 부분을 근로하는 직원들이 좀 더 많이 알고 잘 활용할 수 있게 나서서 알리고 있음.(공공기관, 여성관리자:준수, 김00)

> 여성관리자협의회가 나오게 된 배경은 적극적고용개선에 관련된 내용에 따라 여성관리자를 만들기 위함임. 여성들이 관리자 자리를 회피하거나 자질부족일 수 있으니 그것을 보완하고자 협의회 구성 후 협의회에서 교육이나 강좌를 진행해야 할 것 같음.(지방공기업, 여성관리자:미달, 김00)

> 인사회원회는 총 9분 중 4분은 내부, 5분 외부위촉위원이고, 그 중 두분씩 여성위원, 특정성별로만 이뤄지면 안됨.(지방공기업, 여성관리자:준수, 강00)

> 근로자 이사제도를 도입함.(지방공기업, 여성관리자:준수, 박00)

마. 노동조합 양성평등 조직문화 태도

노동조합의 양성평등 경영 협조 여부에 대해서는 많은 기관들이 대부분 노조와의 협력관계가 긍정적으로 형성되어 있어서 여성들에 대한 지원과 관련하여 긍정적인 효과가 있는 것으로 응답하였다.

> 노조 쪽에서도 굉장히 많이 관심이 있어서 복지제도라든가 먼저 의견도 주고 같이 윈윈하려고 노력하고 있는 부분임.(공공기관, 여성관리자:미달, 김00)

> 노사협력 아젠다 10이라고 해서 10가지 과제로 협력관계를 돈독히 하기 위해서 진행을 했음.(공공기관, 여성관리자:미달, 최00)

> 노동조합과의 관계는 좋은편. 여성들에 대한 관심과 소통을 강화하겠다는 의지가 강하시기 때문에 조합과의 소통도 강화하려고 많은 방법을 취하심. 기재부에서 올해 주문한 사항 중 하나가 기관 간 인력 교류, 특별승진제 도

입이 있어서 최근 조합과의 관계가 서먹해진 상황(공공기관, 여성관리자:준수, 이00)

노동조합과 관계가 우호적. 직원들이 건의사항을 원장님께 다이렉트로 이야기를 할 수 있는 분위기. 그렇게 되면 원장님은 적극적으로 해결해 주시려고 하심. 그렇게 되다 보니 인사총무님의 업무가 과열되는 부분이 있긴 함.(공공기관, 여성관리자:준수, 이00)

노조가 양성평등에 대한 입장이 없거나, 복수노조여서 협력정도가 떨어지는 기관도 있었다.

노동조합에서도 공식적인 언행은 특별히 없음. 공정성이 중요하다보니 성차별이 없는 정도만 노력하고 있는 상황임.(지방공기업, 여성관리자:준수, 강00)

상생관계 혹은 양성평등도 해야 하는데, 그런 부분에 있어서 공감대는 있지만 복수노조이고 하다 보니까 서로 견제 역할이 되고 있는 상황이긴 함.(지방공기업, 여성관리자:준수, 박00)

8. 적극적고용개선조치(AA)

가. AA가 여성고용에 미친 영향

AA가 여성고용에 미친 영향이 크진 않지만, 지속적인 조사와 평가로 여성근로자 현황을 파악하면서 내부 인사제도 개선에 기여하는 바가 있고, 기관에서 여성 인력 채용에 긍정적인 영향을 준다.

(영향을 미침)
블라인드 채용이기 때문에 여성고용에 대해 컨트롤하기 어려움. 다만 여성관리자 증가 쪽에서 AA뿐만 아니라 기재부의 경영평가를 통해서 추진해 나가려는 노력들이 있고, AA도 내부 인사제도 개선 등의 측면에서 기여하는 바가 있다고 생각함.(공공기관, 여성관리자:미달, 권00)

아직까지 AA가 여성고용에 미친 영향이 아주 지대하다고는 체감이 되지 않

> 지만, 조사나 모니터링이 있기 때문에 그 부분을 간과할 수 없는 것 같음.(공공기관, 여성관리자:준수, 안00)

> 이런 조사를 지속적으로 하고 저희가 응하면서 내부적인 비율을 판단함으로써 경영진들이 여성근로자 비율이나 이런 부분에 대해서 문제의식을 할 수 있는 주의 환기 정도는 된다고 판단됨.(공공기관, 여성관리자:준수, 윤00)

> 영향이 크다고 생각하진 않지만, 기관에서 여성관리자, 근로자를 채용할 때와 보직자를 임용할 때 관심을 갖게 하는 것에 대해서는 분명한 역할을 하는 것 같아서 긍정적인 역할을 하는 것 같음.(공공기관, 여성관리자:준수, 이00)

> 일반직이나 체육시설 인력 채용 시 여성 인력 채용을 위해 노력하게 되었고, 환경미화직에서도 2명 여성 채용하였음. 여성관리자 육성을 위한 조직운영 및 양성평등문화 조성을 위해 노력하고 있음.(지방공기업, 여성관리자:미달, 정00)

AA로 여성고용에 대한 압박은 있지만, 분야에 따라 남성인력이 많을 수 있어서 인력 쿼터를 특정하는 것은 적절하지 않다는 견해가 있었다. 사회가 평등해지면서 자연스럽게 달라지는 것으로 본 견해도 있다.

> (영향없음)
> AA가 영향을 미쳤다고 생각하지 않음. 기본적으로 사회가 점점 평등을 위해서, 평등해지고 있다고 생각함.(공공기관, 여성관리자:미달, 김00)

> 압박은 있지만, 특정 쿼터를 두고 할 수 있는 상황이 아니기 때문에 실제 실효성 부분에 있어서 크지 않았다고 느낌.(공공기관, 여성관리자:미달, 이00)

> 긍정적이지 않다고 생각함. 인력 풀도 많이 없고, 지원하는 분야가 남성이 더 많은 기계 쪽 같은 경우를 고려해야 함.(공공기관, 여성관리자:준수, 김00)

> 아무래도 해마다 조사를 하니까 경영진들에 영향을 주기도 하지만, AA 없어도 가능하지 않았을까 생각함.(공공기관, 여성관리자:준수, 김00)

공공기관은 AA보다 기획재정부의 경영평가가, 지방공기업은 행정안전부 지방공기업 평가가 여성고용에 영향을 더 많이 미치고 있다는 견해도 있었다.

> 사실상 제일 영향이 있는 건 경평이랑 기재부에서 요구하는 것임.(공공기관, 최 00)

나. AA 동종업계 70% 기준율 준수 현황

AA 동종업계 70% 기준율에 대해 기관마다 사업구조 특성을 고려하여 70% 기준율을 낮춰야 한다는 입장이다. 업계 자체가 여성전공자 및 지원자가 적어서 여성 채용률만 높이기에 무리가 있으며, 업종·업태를 고려하여 기준율이 지정되어야 한다는 견해도 있었다.

> 동종업계 70% 기준율은 낮춰야 한다고 생각함. 각 기관마다 사정이 다를 수 있는데 일괄적으로 묶어서 70%는 무리가 있음.(공공기관, 여성관리자:미달, 김OO)

> 여성을 차별해서 채용하는 게 아닌데 워낙 지원자부터가 업계에 전공한 여자분들이 적고, 지원자분들도 남성 위주가 크다보니 채용을 하기에 많은 어려운 점이 있음.(공공기관, 여성관리자:미달, 이OO)

> 모집 분야의 대학교 성비를 보면 학위를 취득한 인원에 대해서 여성에 대한 수가 절대적으로 적기 때문에 당장은 많이 어려울 것 같음.(공공기관, 여성관리자:미달, 최OO)

> 업종별로 70%도 높은 수준인데 70% 기준이 다소 높다고 느낌.(공공기관, 여성관리자:준수, 이OO)

> 업무 특성 및 기관의 연수 등을 반영한 기준율이 지정되어야 할 것으로 보임.(지방공기업, 여성관리자:미달, 정OO)

다. 임금 정보 공개에 대한 견해

AA 임금 정보 공개에 대해 긍정적인 의견으로 공공기관은 '알리오'를 통해 남성, 여성 평균 임금이 이미 공개되어있고, 남녀 차별을 두지 않고 임금이 책정

되어있기 때문에 찬성하는 입장이었다. 성별에 따라 임금의 차이가 있다는 오해가 없도록 직급과 나이, 경력 등의 구체적인 정보를 함께 제시하는 것을 제안하였다.

> (긍정)
> 기본적으로 연봉제지만 나이에 대한 호봉제가 있기 때문에 직급이나 나이, 공정한 틀을 갖춘 상태에서 임금을 공개하는 건 상관이 없음.(공공기관, 여성관리자:미달, 김00)
>
> 임금은 알리오에서 공개가 되고 있음. 공개 시 동일경력, 동일업무를 비교해 같이 공개를 하면 좋을 것 같음.(공공기관, 여성관리자:미달, 박00)
>
> 알리오에 남성근로자 평균 임금, 여성근로자 평균 임금이 들어있어 문제 없음. 다만 단순히 남성과 여성의 임금을 비교하기 보다 구체적인 자료를 제시할 수 있었음 좋겠음. 더군다나 공공분야의 경우 임금의 차이가 성별에 있다는 것은 동의 못함. 그렇기 때문에 이런 것들을 자세하게 살펴볼 수 있도록 더 많은 정보를 요구하고 싶음.(공공기관, 여성관리자:미달, 이00)
>
> 공개하는 건 문제는 없지만 같은 직급이라고 하더라도 그 안에서 연차가 다르기 때문에 경력별로, 약간의 오해는 있지 않을까 염려됨.(공공기관, 여성관리자:준수, 남00)
>
> 저희 공사는 호봉제 임금체계로, 남녀별 차등을 두고 있지 않고, 근속년수에 따라 급여가 결정되고 있으므로 임금정보 통계자료는 공개되어도 좋음.(지방공기업, 여성관리자:준수, 강00)

부정적인 의견으로는 각 기관마다 임금체계가 달라 급여차이가 발생한다면 상대적 박탈감 등 다양한 문제가 발생될 것으로 예상되어 반대하는 입장이었다. 높은 직급과 낮은 직급의 성비가 차이나는 상황에서 일률적인 산술평균을 낸다면 현실과 왜곡되는 경우가 있어 여성에게 임금을 낮게 주는 이미지로 보일 수 있기 때문에 임금 공개에 대해 부담스러워했다.

> (부정)
> 높은 직급과 낮은 직급의 성별비가 많이 차이 나는 상황이라서 일률적으로 산술 평균을 내면 현실과 왜곡되는 경우가 있어서 여직원들에게 임금을 낮

게 주는 이미지로 보일 수 있어서 통계적 처리에 있어서는 그런 기관 특성이나 인력구조를 반영해서 공개를 하는 조건부로는 동의를 하지만 전반적으로 뭉뚱그려서 여성은 평균 얼마 이런 식으로 나가면 위험할 것 같음.(공공기관, 여성관리자:준수, 윤00)

대부분 비슷한 급여체계를 가지고 있다고 알고 있는데, 행여나 다른 공단과 급여차이가 많이 발생하게 된다면 상대적 박탈감과 노조와의 관계 문제도 발생할 것으로 예상되므로 반대함.(지방공기업, 여성관리자:미달, 백00)

여성직원은 신입직원들이 많기 때문에 비교했을 때 당연히 여성직원이 낮게 나올 수밖에 없음. 외부로 알려지게 되면 오해의 소지가 있음.(지방공기업, 여성관리자:미달, 이00)

라. AA 미이행 명단공표 정책 효과

AA 미이행 명단공표 정책 효과에 대해서 명단공표를 통해 미이행 기관의 이행을 위한 강제적 수단 역할을 한다고 보았다.

명단공표 대상 사업장은 기관장이 AA 제도를 비로소 인식하는 계기가 되었다.

마. AA 관련 정부에 바라는 점

AA가 여성 채용에 미치는 영향이 크지는 않지만, 여성고용과 여성관리자에 대한 인식을 가지게 되면서 기관 내 여성 분위기 등을 관리하게 되는 계기가 되었다.

AA 제도가 여성 채용에 미치는 영향이 직접적으로 크지는 않지만, 현재까지 여성분들이 등용되기 어려운 환경이었기 때문에 이런 제도가 필요했는데, 중장기적으로는 이런 발판이 마련되면 자연스럽게 등용되는 시스템으로 가는 게 좋은 시스템이 되지 않을까 싶음.(공공기관, 여성관리자:미달, 김00)

AA로 인해서 경영진들이 여성관리자를 어느 정도 배치를 해야 된다는 인식에서 출발해서 지금의 분위기가 정착이 된 것 같기는 함. 이거 덕분에 기관 내의 여성 분위기라든가 관리로 많이 할 수 있었던 계기는 된 것 같음.(공공기관, 여성관리자:준수, 김00)

AA 현황 자료작성에 대해 매년 시행하지만, 정확한 가이드가 없어서 작성이 어려워 참고를 위한 예시자료를 필요로 하며, 기관마다 특성이 달라 표에 나타내지 못하는 부분이 있기 때문에 기관 특성을 고려한 작성 양식의 필요성을 제기한 기관도 있었다.

> 전문적으로 하지 못해서 어떻게 해야 하는지 구체적으로 잘 모르겠음. 채용규칙, 평가승진, 교육, 계획란에 참고할 수 있게끔 사례가 정리된 가이드가 있으면 도움이 되겠다고 생각함. Ceo교육이 있으면 좋을 것 같음.(공공기관, 여성관리자:미달, 최00)

> 시행계획서는 매년 작성하지만 기관의 특성이 다 다르기 때문에 표에 나타나지 않는 부분이 있어서 가능하면 기관별로 특성을 고려해서 작성을 요청해 주셨으면 좋겠음.(공공기관, 여성관리자:미달, 최00)

블라인드 채용으로 공정성 강화를 요구하면서도, 여성관리자 육성을 위해 여성 채용을 늘리라고 하여 정책적으로 혼란이 있다는 의견도 있었다.

> 블라인드 채용을 하고 있으니까 공기업, 준정부기관 경영에 관한 지침에 박혀 있는데 세세한 제도를 모두 따르다 보면 이런 걸 신경을 쓸 수 없음. 그런 부분을 반영해서 정책적으로 넣을 수 있게 할당을 하거나 유기적으로 판단해 주면 좋을 것 같음.(공공기관, 여성관리자:준수, 윤00)

> 기재부에서는 블라인드를 해서 공정성을 강화하라고 하고, 여성가족부에서는 여성관리자 육성하고 채용을 늘리라고 말씀하시니까 그런 부분을 부처끼리 정책적으로 협의를 해주었으면 함.(공공기관, 여성관리자:준수, 윤00)

기관의 특성 및 직무에 따라 불가피하게 남성의 비율이 많아질 수 밖에 없거나, 지역에 따라 여성보다 남성이 많다는 점을 고려하지 않고 단순히 인원수로 달성률을 산출하는 것에 대해 부정적인 입장이 있었고, 특성을 반영하여 평가 기준을 조정하는 정책을 건의하였다.

> 양성평등을 위해서 AA 제도를 적극추진하는 건 좋은 것 같음. 하지만 기관특성에 따라 재원이 남성으로만 꾸려진 직군이 있고, 여성 위주로만 꾸려진 직군도 분명 존재함. 특수직에 대해 배려를 해 주시고, 기관장님들끼리 대화

> 하거나 양성평등을 실행할 수 있는 기회의 장이 많았으면 좋겠음.(공공기관, 여성관리자:미달, 안OO)

> 기관의 특성, 업태의 특성에 따라서 불가피하게 남성의 비율이 많을 수밖에 없는 조직이 있는데 그것에 대한 배려나 혹은 전제조건이 없는 상태에서 인원수만 갖고 AA 달성률을 얘기할 때는 조심스러워야 한다고 생각함.(공공기관, 여성관리자:준수, 안OO)

> 공사별로 사업적 특성을 알아주어야 함. 사업 실적이 좋아야 직원을 채용하고, 사업 실적이 저조하면 직원을 채용하기 힘듦. 창립한 지 얼마 안 돼서 관리자 인원 순환도 힘듦. 사업 실적을 감안하고 공사 특성을 고려해 특성에 맞게 평가 기준을 조정했으면 좋겠음.(지방공기업, 여성관리자:미달, 박OO)

여성고용률을 높이는 등의 강제성보다는 성별을 따지지 않고 직무 능력을 중심으로 공정하게 평가하여 좋은 인재를 채용하고 자연스럽게 관리자급까지 올라가는 것이 낫다는 평가도 있었다.

> 남자, 여자를 따지거나 하지 않았고 단지 직무 능력 중심으로 평가를 하고 채용 도구로 사용하다 보니까 자연스럽게 여성분들이 많이 올라온 편임. 어떤 부분에서 강제로 하는 것보다 공정하게 평가를 해서 능력이 좋은 인재가 채용이 되면 그 직원이 관리자로 당연히 올라가는 것이기 때문에 강제력을 발휘하는 것보다 자연스러운 것이 좋다고 판단됨.(공공기관, 여성관리자:준수, 서OO)

> NCS 기반의 블라인드 채용을 하고 있고, 채용 자체에서도 차별적인 요소가 다 사라진 상태라 특별히 관리하지 않아도 자연스럽게 많이 해소되는 분위기임. 자연스럽게 해결될 문제라고 생각함. 승진이나 채용할 때 성별을 관리하고 있지 않아서 여성 비율이 많이 높아짐.(지방공기업, 여성관리자:준수, 이OO)

AA 제도가 AA 제도 업무 담당자만이 알고 있는 정부 정책이 되지 않기 위해서 기관장의 인식이 중요하다. AA 제도의 중요성을 인식하지 못하는 기관장들을 위한 CEO 대상 AA 제도 교육을 제안하였다.

실무자들은 여러 가지 의견을 수렴하고 저 기관은 저렇게 하고 있구나, 저희까지는 알 수 있지만 기관장의 의지가 중요함. 제도를 알아야 기관장님들이 여성고용 수준에 대한 부끄러움이라든지 부러움이 있다면 더 많이 변화할 것임. 바쁜 기관장들이들 일정 하루를 다 빼기 힘들더라도 1년에 한두 시간이라도 같이 그룹별로 모이셔서 CEO 교육을 받으면 좋지 않을까 하는 바람이 있음.(공공기관, 여성관리자: 미달, 최OO)

Ⅵ

정책적 시사점

1. AA 대상 사업장 제출 자료 공개 235

2. AA 대상 사업장 제출 자료 확대 237

3. AA 대상 사업장 확대 238

4. AA 제도 여성고용 준수율 개선 240

5. AA 제도 CEO 인식 향상 지원 242

6. AA 제도 활성화 및 효율적 추진을 위한 기업 지원 및 인프라 구축 243

Ⅵ
정책적 시사점

문재인정부에서 AA 대상 사업장 확대와 임금 자료 수집 등 제도의 변화가 있었다. 2013년 이후부터 공공기관은 규모에 상관없이 모든 기관이 AA 대상 사업장이 되었고 2018년부터는 지방공기업도 대상 사업장에 포함되었다. 2018년 지방공기업이 대상 사업장으로 포함된 이후에는 전체 AA 대상 사업장의 여성고용률과 여성관리자 비율이 하락하였다.

본 연구는 2006년부터 AA 조치가 추진되었음에도 불구하고 AA 대상 사업장의 여성고용률과 여성관리자 비율이 크게 진전되지 않은 것과 사업장 유형에서 민간기업보다 공공부문의 여성임원, 여성관리자 비율이 상대적으로 낮은 것에 주목하였다. 이에 AA 제도가 AA 대상 사업장과 전체 노동시장에 미친 영향을 실증 분석하고 공공부문 AA 대상 사업장에 대해서는 업무담당자 FGI를 실시하였다.

본 장에서는 본 연구가 출발한 연구문제와 연구 결과를 바탕으로 AA 제도 개선 사항을 제안하고자 한다. 또한 연구 결과 제안된 정책 중 일부는 AA 관련 선행연구에서 지속적으로 논의해온 주제들로, 여전히 AA 정책의 효과 제고를 위해 정책이 개선되어야 함을 보여주고 있다.

1. AA 대상 사업장 제출 자료 공개

□ 남녀근로자 직급 및 관리자 현황 공개

○ AA 대상 사업장 개별 성별 근로자 현황 공개는 2016년 부진 사업장 명단이 공표되면서 시작되었다고 볼 수 있다. 이는 여성고용 부진 사업장에 국한하는 것으로 전체 AA 대상 사업장의 근로자 현황은 공개된

바가 없다. 그러나 AA 대상 사업장에 모두 포함되는 공공기관은 이미 알리오[14]의 경영공시를 통해 남녀 근로자 현황을 공개하고 있다. 또한 AA 대상 사업장과 정확히 일치하거나 전부 포함되지는 않지만 자본시장과 금융투자업에 관한 법률(자본시장법)의 대상이 되는 공공기관을 포함하여 민간기업 중 주권상장법인은 금융감독원 전자공시시스템(일명 Dart)[15]에의 사업보고서를 통해 남녀근로자 현황을 공개하고 있다.

○ AA 대상 사업장이 제출하는 Ⅰ~Ⅲ 직급별 남녀근로자 현황과 관리직종과 나머지 직종에 대한 남녀근로자 현황은 공기업(공공기관, 지방공기업)은 모두 공개하도록 하고 민간기업은 주권상장법인 경우 AA에 제출한 근로자 현황을 공개하도록 할 수 있다.

□ 남녀 임금 현황 공개

○ 정부는 2020년부터 AA 대상 사업장 전체에 대해 남녀 임금 현황과 성별임금 격차에 대한 원인분석 보고서를 제출받고 있다. AA 대상사업장 임금공개는 이주희(2011)의 연구에서도 이미 필요성이 제기된 바 있다. 임금 현황도 공공기관은 알리오를 통해서 주권상장법인은 금융감독원 Dart를 통해 임금 현황이 공개되고 있다.

○ 앞서 근로자현황에 대해 AA 대상 중 주권상장법인인 민간사업장과 공기업(공공기관, 지방공기업)과 함께 AA 자료로 제출한 임금 현황을 공개할 필요가 있다.

〈표 Ⅵ-1-1〉 기업 근로자 및 임금 공개 현황

구분	대상	공개 내용	AA 대상 사업장 여부
금융감독원 전자공시시스템	주권상장법인	- 근로자 현황 - 임금 현황	주권상장법인 공공기관 전체 및 민간기업 일부 대상
알리오	공공기관	- 근로자 현황 - 채용 현황 - 임금 현황	전부 대상

14) 기획재정부 공공기관 경영정보 공개시스템 알리오 http://www.alio.go.kr/home.do
15) 금융감독원 전자공시시스템 다트 http://dart.fss.or.kr/

구분	대상	공개 내용	AA 대상 사업장 여부
클린아이	지방공기업 (지방공사·공단)	- 근로자 현황 - 채용 현황	전부 대상
	지방출자·출연기관	- 근로자 현황	대상 아님

자료: 금융감독원 전자공시시스템 다트(http://dart.fss.or.kr/)
기획재정부 공공기관 경영정보 공개시스템 알리오(http://www.alio.go.kr/)
행정안전부 지방공공기관통합공시 클린아이(https://www.cleaneye.go.kr/)

2. AA 대상 사업장 제출 자료 확대

□ 남녀 근로자 채용 정보

○ 2017년~2018년 드러난 한국가스공사와 강원랜드 채용 비리, 금융권의 여성 채용 차별이 이슈화되면서 기업의 공정채용에 대한 준수에 대한 인식은 상당히 높아졌다. FGI를 통해서 채용절차법이 2017년 이후 대폭 개정되고 활성화되면서 법에 의한 공정채용에 대한 의식 또한 높은 확인할 수 있었다. 또한 공공기관은 성별 채용 현황을 공개하고 있다.

○ 채용에서 공정성이 확보되는 것이 노동시장에서 여성고용을 확대하는 전제 조건인 것을 우리 사회는 채용 비리를 통해서 확인하였다. AA 대상 사업장은 한국 사회에서 좋은 일자리에 해당한다. 이 일자리에 대한 채용의 공정성을 확보하기 위해 연간 성별 직급별 채용 정보를 제출 받을 필요가 있다.

□ 남녀 근로자 고용형태별 정보

○ 한국의 성별임금격차는 노동 시장에서 남녀 근로자 일자리 분리에 기인한다. 즉, 여성이 남성에 비해 하위직급 비율이 높고 관리자의 비율이 낮은 것과 여성이 남성보다 비정규직 비율이 높은 것으로 인한 임금 격차이다. 2020년부터 정부는 AA 대상 사업장으로부터 남녀 임금 정보를 받고 성별임금격차 개선 계획에 대해서 제출하도록 제도를 개선하였다. AA 사업장의 성별임금격차 개선 계획에는 남녀 근로자의 정규직·

비정규직 분포의 차이로 인한 임금 격차 발생을 원인으로 제출할 가능성이 높다. AA 제도에서 성별 임금 정보를 제출받기 시작한 것은 AA 대상 사업장의 고용형태별 남녀 근로자의 현황에 영향을 미칠 수 밖에 없다.

○ 이미 고용노동부는 2014년부터 고용형태공시제를 실시하여 현재 300인 이상 사업장은 4가지 고용형태에 대해 공시를 하도록 했다. ① 계약기간의 정함이 없는 근로자, ② 기간제근로자, ③ 기타 근로자(계약기간의 정함이 없는 단시간근로자, 일일근로자, 재택·가내근로자 등), ④ 소속외 근로자(용역·파견·하도급)이다.

○ AA 사업장의 고용형태별 근로자 정보 제출 필요성에 대해서는 이주희(2011)과 이승협(2016) 연구에서도 논의되었다. 이승협(2016)의 제안과 같이 고용형태공시제 자료를 활용하여 AA 대상 사업장은 성별임금격차 개선에 있어 남녀 근로자의 고용형태 분포가 중요하다는 것을 인식하고 이를 개선할 수 있도록 AA 대상 사업장의 남녀근로자 정보를 고용형태별로 제출받을 필요가 있다.

3. AA 대상 사업장 확대

□ 지방출자·출연기관 AA 대상 사업장 포함

○ 지방정부 중 서울시는 산하 출자·출연기관에 대해 성평등임금공시제를 2019년부터 시행하고 있다. 고양시는 2020년 5월 고양시 성별임금격차 개선 조례안을 통과시켜 성별 임금 현황 공개의 근거를 만들었다. 서울시와 고양시뿐만 아니라 향후 지방정부의 산하 기관에 대한 성별 임금 공개는 늘어날 것으로 예상된다. 성별 임금 공개는 근로자 현황의 공개를 의미한다. 서울시는 2019년 성별 임금 공개와 남녀 근로자 현황을 동시에 공개하였다.

○ 또한 2018년부터 AA 대상에 포함됨으로써 지방공기업의 여성인력 활용이 민간기업뿐만 아니라 공공기관에 비해서도 낮은 것을 확인하였다.

○ 공적 예산으로 운영되는 기관에서 성평등 경영이 중요하다는 사회적 인식

이 높아지고 있는 상황에서 중앙정부가 주도적으로 지방공기업뿐만 아니라 지방출자·출연기관을 AA 대상 사업장에 포함시켜 여성고용을 개선할 필요가 있다.

□ 민간기업 대상 사업장 300인 이상으로 확대

○ 민간기업 대상 사업장 규모가 500인 이상인 것에 대해서 규모 확대에 대한 필요성은 꾸준히 제기되어 왔다. 금재호(2012: 61-62)는 AA를 시행하는 미국, 호주 등의 국가를 따라 100인 이상으로 확대할 것을 제안하였고, 곽선화(2015: 89)는 단기적으로 300인 이상 고용기업, 장기적으로는 200인에서 100인 이상 기업으로의 확대를 제안한 바 있다.

○ 민간기업 대상 확대는 2019년 300인 이상 공시대상 기업집단이 AA 대상 사업장에 포함되면서 시작된 것으로 볼 수 있다. 2018년 기준으로 종사자수 300인 이상 사업체는 3,482개사, 500인 이상 사업체는 1,661개사이며 전체 사업체 중 300인 이상이 차지하는 비율은 0.2%, 500인 이상은 0.1%이다. 전체 근로자 중에서 차지하는 비율은 300인 이상 17.6%, 500인 이상은 13.4%에 불과하다.[16] AA 제도가 전체 노동시장에서 여성고용효과 영향이 미미한 것은 대상 사업장 수 자체가 적어 제도 실시 효과가 극대화되지 못한 면이 있다. 2019년 「독점규제 및 공정거래에 관한 법률」 제14조 제1항에 따라 지정된 300인 이상 근로자를 고용하는 사업의 공시대상기업집단이 AA대상 사업장으로 포함된 것을 기점으로 300인 이상 민간기업에 대해 AA 대상사업장을 확대할 필요가 있다.

---

16) 전체 사업체 중 0.2%를 차지하는 300인 이상 사업체 3,482개사는 공기업과 민간기업이 모두 포함된 숫자이다. 3,482개사 중 이미 AA대상사업장에 포함되어 있는 공공기관 및 지방공기업을 제외하면 300인 이상으로 AA 대상을 확대시 추가로 포함되는 사업체 수는 3,482개사 보다 적을 것이다.

〈표 Ⅵ-3-1〉 2018년 규모별 사업체 수 및 근로자 현황

규모별	사업체수		근로자수					
			전체		남성		여성	
	개사	%	천명	%	천명	%	천명	%
전규모	2,029,782	100.0	15,770	100.0	9,282	100.0	6,488	100.0
1~4인	1,228,376	60.5	2,212	14.0	1,104	11.9	1,108	17.1
5~9인	486,131	23.9	2,705	17.2	1,422	15.3	1,283	19.8
10~29인	233,738	11.5	3,295	20.9	1,911	20.6	1,384	21.3
30~49인	39,809	2.0	1,300	8.2	807	8.7	494	7.6
50~99인	25,026	1.2	1,532	9.7	941	10.1	591	9.1
100~199인	10,383	0.5	1,302	8.3	839	9.0	464	7.2
200~299인	2,837	0.1	648	4.1	420	4.5	228	3.5
300~499인	1,821	0.1	656	4.2	430	4.6	225	3.5
500~999인	1,065	0.1	712	4.5	462	5.0	250	3.9
1,000인이상	596	0.0	1,408	8.9	946	10.2	461	7.1
300인이상	3,482	0.2	2,776	17.6	1,838	19.8	936	14.4
500인이상	1,661	0.1	2,120	13.4	1,408	15.2	711	11.0

자료: 고용노동부, 사업체노동실태현황.

4. AA 제도 여성고용 준수율 개선

□ 비교 대상 산업 범위 조정

○ 현재 AA 대상 사업장의 산업별 비교 단위는 30개로 21개 산업대분류보다 높다. 비교 산업 수준을 중분류 단위로 세세하게 할 경우 해당 업종의 사업장 수가 감소하여 여성고용률이 과소 추정되거나 과대 추정될 우려가 있다. 특정 업종에 대해서 산업을 중분류 수준까지 비교 대상을 확대한 것은 AA 대상 사업장의 요구에 의한 것이지만 이는 결과적으로 여성고용률 개선에 긍정적인 영향을 미치지 못했다.

○ 한국 노동시장에서의 성격차는 업종 간 직종 간 성별 분리에 근거하고 이를 개선하기 위해서는 전체 노동시장에서의 여성고용률 상승이 중요하다. AA 대상 사업장의 비교 산업 범위를 최소 대분류 수준으로 상향할 필요가 있다.

□ 규모 및 업종별 기준선을 여성고용 및 관리자 비율에 차등적으로 적용

○ 여성고용률 제고 효과는 1,000인 미만 사업체가, 여성관리자 비율 제고 효과는 1,000인 이상 사업체가 더욱 선명하게 드러남을 알 수 있다. 해석의 여지는 있지만, 현재 규모별 및 업종에 대한 기준선을 여성고용률이나 관리자 비율에 같이 적용하는 것보다는 차별을 두는 것이 더욱 효율적일 수 있음을 암시한다.

□ 여성고용 준수율 70% 비교 기준, 업종 및 규모 외에 사업장 유형(공공/민간)을 추가하여 설정

○ 공공과 민간을 구분하여 여성관리자 비중 증감을 기준 충족 여부를 중심으로 살펴보았는데, 여성고용 비중과 마찬가지로, 공공보다는 민간기업이 제도에 대해 더욱 민감하게 반응하는 것으로 나타났다. 공공부문 전체적으로 여성고용이나 관리자 비중이 추세적으로 증가하고 있음에도 불구하고, 제도의 변화를 충분히 수용하기 어려운 요건이 무엇인지 구체적으로 살펴볼 필요가 있겠다. 실증 분석에서도 민간기업에 비해 공공기관의 여성고용과 관리자 비중이 떨어지는 것으로 나타났다. 이는 공공기관의 경우 여성 비중이 이미 상당한 수준에 올라와 있을 가능성 때문이기도 하겠지만, 이러한 차이는 공공과 민간에게 다른 기준을 적용할 필요성도 함께 제기한다.

□ 전체 여성고용률(여성관리자율) 목표 설정 후 산업별 도달시기 차등 적용

○ 사업체패널을 활용하여 분석한 결과 AA 제도가 여성고용률에는 영향을

못 미치고 여성근로자수에만 긍정적인 효과를 내는 것은 현 제도가 산업평균의 70%라는 상대적 기준으로 설정되어 있어 부진한 산업의 경우 여성고용자수를 늘리더라도 70% 수준만 넘기고 계속해서 평균 수준보다 아래에 머물 유인이 높아 평균 수준의 증가가 이루어지지 못하기 때문이다. 따라서 향후 AA의 여성고용 비율 증대효과를 높이기 위해서 산업평균의 70%보다는 일정한 기준을 정하고 산업별로 도달 시기를 달리하는 방안을 제시한다.

5. AA 제도 CEO 인식 향상 지원

□ AA 대상사업장 CEO AA 포럼 개최

○ AA 제도 추진은 기관 차원에서 인력 채용 및 인력 관리의 변화를 수반하는데 기관장의 AA 인식 수준이 낮은 것은 AA 사업 추진에 대한 권한이 제한적인 실무담당자의 업무 추진을 어렵게 한다.

○ 공공부문 여성고용률과 여성관리자 비율 개선에는 CEO의 의지가 중요하고 효과적인 것을 이번 연구에서도 확인하였다. 그러나 공공부문의 경우 기획재정부의 공기업 평가 및 행정안전부 지방공기업평가에 비해 상대적으로 AA 제도에 대한 기관장의 인식 수준이 낮았다. CEO 대상 교육 및 포럼 등을 정부가 지원하여 여성고용 우수 사례에 대한 공유 및 CEO 인식 개선을 향상시킬 필요가 있다.

□ AA 공공부문 기관장 AA 교육 의무화

○ 공공부문 기관장 신규 임명 시 AA 제도에 대한 소개 및 제도 추진 의의에 대해 교육을 시키는 것이 필요하다. 공공부문 기관장들은 연임하는 경우가 드물고 공공기관의 운영에 관한 법률에 의해 3년 정해진 임기 내에[17] 기관 운영을 위한 다방면의 여러 제도를 숙지해야 한다. 3년

17) 공공기관의 운영에 관한 법률 [시행 2021. 1. 1.]
제28조(임기) ①제25조 및 제26조의 규정에 따라 임명된 기관장의 임기는 3년으로 하고, 이사와 감사의 임기는 2년으로 한다. 다만, 제6조의 규정에 따라 공기업·

이라는 임기기간에 AA 제도는 기관 경영평가보다 상대적으로 관심도가 낮고 제도에 대한 인식 수준도 낮은 것을 확인하였다.

○ 현재는 AA 적용대상 기업 중 교육 희망 사업장에 대해 사업 추진 기관인 한국노사발전재단에서 남녀고용평등 및 일·생활균형 교육을 실시하고 있다.

○ 교육을 희망하는 사업장에 대한 교육과 별개로 공공부문 사업장 기관장 임명 시 AA 제도에 대한 교육을 의무화할 필요가 있다. 해당 사업장의 AA 추진 성과에 기관장이 인지하여 AA 제도 추진을 잘 할 수도 있도록 하는 것이 필요하다.

6. AA 제도 활성화 및 효율적 추진을 위한 기업 지원 및 인프라 구축

□ 전통적 여성 소수업종의 공공기관 및 지방공기업의 여성임원 비율 제고를 위한 지원

○ 여성임원 비율의 증가가 여성관리자 비율 제고에 끼치는 영향이 전통적인 여성 소수 업종에게는 일관성을 보이는 것으로 나타나 조직 내 여성임원을 늘리는 것이 중간관리자의 여성 비율을 증가시키는 데 있어 여성 소수 업종에게는 유리한 전략이 될 수 있을 것으로 보인다.

□ AA 여성고용률 준수 사업장 노하우 전수 및 공유

○ 본 연구의 공공부문 사업장 AA 제도 FGI 조사의 AA 업무 담당자들은 타기관의 AA 추진 현황 및 여성고용률 준수 노하우에 대한 정보 취득을 목적으로 참여한 경우가 많았다.

○ 여성고용률 미달사업장에서 준수사업장으로 이동한 기관들의 여성고용률 준수 노하우를 미달사업장 및 신규 대상으로 포함된 AA 사업장에

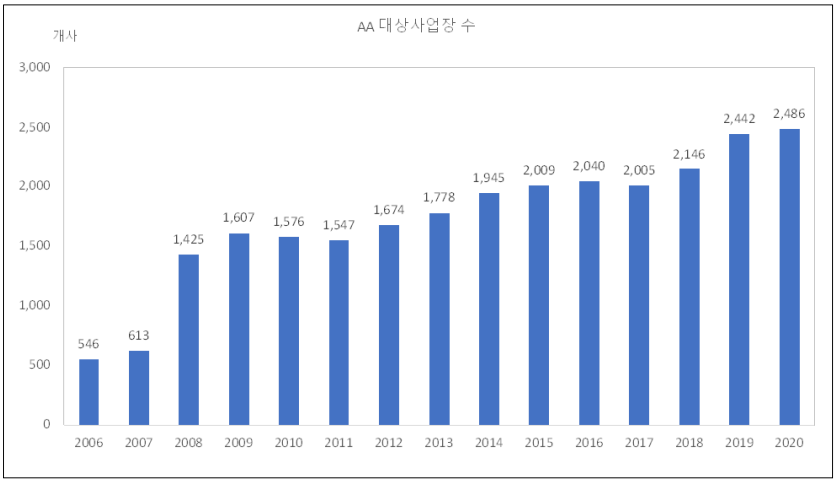
준정부기관으로 지정될 당시 재직 중인 임원은 제25조 및 제26조의 규정에 따라 임명된 것으로 보되, 그 임기는 임기 개시 당시 법령 등에 따른다.
(자료: https://www.law.go.kr/법령/공공기관의운영에관한법률)

대해 전수하고 공유할 필요가 있다.

□ AA 사업 지원 전담 부서 설치 및 인원 확대

○ AA 대상 사업장으로 2018년에 지방공기업이 추가됨에 따라 노사발전재단 일터개선팀 6명의 AA 업무 담당자들이 관리하는 사업장 수는 2,146개사로 증가하였다. 또한 남녀근로자 임금 정보 추가 제출로 관리자료가 확대되는 등 사업내용이 확대되었으나 관련 AA 업무 추진 인원은 늘어나지 않았다.

○ 현재 AA 사업은 고용노동부 산하 노사발전재단의 일터개선팀에서 추진하고 있다. 일터개선팀의 전체 소속 인원 47명 중 AA제도 담당자는 6명이고 일터개선팀을 총괄하는 팀장을 포함하면 7명이다. AA 사업 추진을 위한 전담팀을 신설하고 업무 추진 인원을 늘릴 필요가 있다.



자료: 노사발전재단, 「2020년도 AA 남녀근로자현황 분석보고서」

[그림 Ⅵ-6-1] AA 대상 사업장 추이(2006~2020)

참고문헌

(1) 국내 문헌

강창현·허수연. (2016). 적극적 고용개선조치의 이행과정에 대한 연구: 공공기관을 중심으로. 「사회과학 담론과 정책」, 9(1), 1-27.

강창희·이정민·이석배·김세움. (2013). 「관광정책 및 관광사업 프로그램 평가방법」, 문화체육관광부.

고영우. (2017). 적극적 고용개선조치가 노동수요에 미친 영향 분석. 「제9회 사업체패널 학술대회 자료집」, 117-128.

고용노동부. (2016). 「고용형태 공시제도」.

고용노동부·노사발전재단. (2014). 「2014 AA남녀근로자현황 분석보고서」.

고용노동부·노사발전재단. (2015). 「2015 AA남녀근로자현황 분석보고서」.

고용노동부·노사발전재단. (2016). 「2016 AA남녀근로자현황 분석보고서」.

고용노동부·노사발전재단. (2017). 「2017 AA남녀근로자현황 분석보고서」.

고용노동부·노사발전재단. (2018). 「2018 AA남녀근로자현황 분석보고서」.

고용노동부·노사발전재단. (2019). 「2019 AA남녀근로자현황 분석보고서」.

고용노동부·노사발전재단. (2020). 「2020 AA남녀근로자현황 분석보고서」.

곽선화. (2015). 적극적 고용개선조치의 여성고용 효과와 개선방안에 관한 연구-AA 적용 사업장을 중심으로. 「인적자원관리연구」, 22(5), 73-92.

권태희·조준모. (2007). 한국의 적극적 조치 제도평가와 개선과제-기업인터넷 서베이를 활용한 이행도 실증분석. 「여성연구」, 73(2), 5-51.

금재호. (2012). 적극적 고용개선조치의 강화가 필요하다. 「노동리뷰」, 2012(11), 49-65.

김난영. (2019). 이중차분법(Difference-in-Differences, DiD)을 활용한 정부 사업 평가: 마이스터고지원사업 효과를 중심으로, 「정책분석평가학회보」, 29(3), 141-167.

김수한. (2015). 여성고용이 조직효과성에 미치는 영향. 「한국사회학」, 49(5),

45-76.

김종숙·이택면. (2013).「적극적 고용개선조치 산업별 여성고용기준 개선방안 연구」, 고용노동부.

김태홍·강민정·권태희. (2010).「적극적고용조치제도의 성과평가와 실효성 제고 방안」, 한국노동연구원 부설 고성과작업장혁신센터.

김향아·지윤경. (2007). 적극적 고용개선조치제도 시행 1년의 효과: 2006/2007년 고용현황 비교 분석.「노동리뷰」, 2007(9), 20-36.

성재민·최효미. (2015).「적극적 고용개선제도 고용영향평가 연구」, 한국노동연구원.

성효용. (2008). 적극적 고용개선조치의 성과분석:여성고용 및 기업성과를 중심으로,「제6회 사업체패널 학술대회 자료집」, 299-314

성효용. (2012). 성별다양성과 기업성과.「여성경제연구」, 9(1): 155-175.

신동균. (2006). 사업제패널자료를 이용한 성차별 분석.「노동시장 차별과 적극적 고용개선 조치 I」, 한국노동연구원. 169-207.

엄동욱. (2009). 여성고용과 기업성과 인적자본기업패널 자료를 이용한 실증분석.「여성경제연구」, 6(2), 1-29.

은수미. (2014). 적극적 고용개선조치, 7년째 무시한 기업·공공기관 361곳, 은수미 의원실 보도자료.

이근재. (2016). 적극적 고용개선조치 (Affirmative Action)의 여성고용 효과 분석.「경제연구」, 34(2), 121-143.

이승협. (2016). 적극적 고용개선조치 제도효율성 개선방안 연구.「여성연구」, 90(1), 7-43.

이주희. (2011). 적극적 조치와 여성고용.「젠더법학」, 3(2), 67-87.

이주희. (2012).「적극적 고용개선조치 제도 개선 방안」, 노사발전재단.

이주희. (2017). 유리천장, 어떻게 깰 것인가: 적극적 고용개선조치(AA)를 중심으로.「젠더리뷰」, 46, 26-33.

장지연·조준모·이주희·조용만·신동균·성상현·부가청·김향아. (2006).「노동

시장 차별과 적극적 고용개선조치 Ⅰ」. 한국노동연구원.

전명숙·김향아. (2008a). 적극적 고용개선조치: 2년의 평가와 과제. 「노동리뷰」, 2008(9), 39-50.

전명숙·김향아. (2008b). 적극적 고용개선조치: 제도 도입 3년간의 여성 고용 현황 비교분석. 「노동리뷰」, 2008(12), 3-19.

정진화·성효용·윤미경·김현숙. (2010). 「AA제도의 경제적 의의와 성과」, 노사발전재단.

정진화·성효용·김현숙. (2013). 적극적 고용개선조치가 여성고용 및 성장에 미치는 영향. 「여성경제연구」, 10(2), 75-103.

조준모·권태희. (2008). 「한국 적극적 조치 제도의 성과 결정요인」, 한국노동연구원.

조혜원·함인희. (2016). 기업 관리직의 젠더 격차와 "유리천장" 분석. 「한국사회정책」, 23(2), 49-81.

최인이. (2017). 한국사회에서 적극적 조치의 정책적 방향성: 적극적 고용개선조치(AA)에 대한 평가를 중심으로. 「민주사회와 정책연구」, 32, 157-188.

(2) 국외 문헌

Adams, R. B., Ferreira, D. (2009). Women in the boardroom and their impact on governance and performance. *Journal of financial economics*, 94(2), 291-309.

Carter, D. A., Simkins, B. J., & Simpson, W. G. (2003). Corporate governance, board diversity, and firm value. *Financial review*, 38(1), 33-53.

Erhardt, N. L., Werbel, J. D., & Shrader, C. B. (2003). Board of director diversity and firm financial performance. *Corporate governance: An international review*, 11(2), 102-111.

Frink, D. D., Robinson, R. K., Reithel, B., Arthur, M. M., Ammeter, A. P., Ferris, G. R., Kaplan, D. M., & Morrisette, H. S. (2003). Gender demography and organization performance: A two-study investigation with convergence. *Group & Organization Management*, 28(1), 127-147.

Holzer, H., Neumark, D. (1999). Are affirmative action hires less qualified? Evidence from employer-employee data on new hires. *Journal of labor economics*, 17(3), 534-569.

Jung, J. H., Sung, H. Y., & Kim, H. (2013). Affirmative Action in Korea: Its Impact on Women's Employment, Corporate Performance and Economic Growth. *The Journal of Women and Economics*, 10(2), 75-103.

Marinova, J., Plantenga, J., & Remery, C. (2010). "Gender Diversity and Firm Performance: Evidence from Dutch and Danish Boardrooms," Working Papers 10-03, Utrecht School of Economics.

Rosabeth Moss Kanter(1977). Some effects of proportions on group life: Skewed sex ratios and responses to token women. *American Journal of Sociology*. 82(5). 965-990.

Shrader, C. B., Blackburn, V. B., & Iles, P. (1997). Women in management and firm financial performance: An exploratory study. *Journal of managerial issues*, 355-372.

Smith, N., Smith, V., & Verner, M. (2005). Do women in top management affect firm performance? A panel study of 2,500 Danish firms. *International Journal of productivity and Performance management*.

(3) 기사 및 보도자료

고용노동부 보도자료, ‘현장의 목소리’를 담은 “여성 일자리대책” 발표’ (2017.12.27.).

고용노동부 여성고용정책과 보도자료, ‘2019년도 적극적 고용개선조치 부진 사업장 명단 공표’(2019.3.8.).

고용노동부 여성고용정책과 보도자료, ‘2020년도 적극적 고용개선조치 부진 사업장 명단 공표’(2020.9.1.).

(4) 통계 및 관련 사이트

고용노동부, 「2018년 사업체노동실태현황」.

국가법령정보센터 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행규칙」. (https://www.law.go.kr/lsInfoP.do?lsiSeq=208339&efYd=20190410#0000, 검색일: 2019.6.13.).

금융감독원 전자공시시스템 다트. (http://dart.fss.or.kr/)

기획재정부 공공기관 경영정보 공개시스템 알리오. (http://www.alio.go.kr/)

노사발전재단 적극적 고용개선조치 홈페이지. (https://aa-net.or.kr/board/notice_view.asp?num=209&page=1&searchField=&)

이코노미스트지 유리천장 지수. (https://www.economist.com/graphic-detail/2020/03/04/iceland-leads-the-way-to-womens-equality-in-the-workplace?fsrc=scn/tw/te/bl/ed/dailycharticelandleadsthewaytowomensequalityintheworkplacegraphicdetail, 검색일: 2020.3.8.).

통계청 KOSIS 국가통계포털. (https://kosis.kr/)

행정안전부 지방공공기관통합공시 클린아이. (https://www.cleaneye.go.kr/)

부 록

[부록 1] 적극적고용개선조치 FGI 참여 사업장 근로자 현황 조사 253

[부록 2] 적극적고용개선조치 FGI 가이드라인 261

[부록 3] 직종별·직급별 남녀 근로자 및 임금 현황 작성 265

[부록 4] 적극적고용개선조치 시행계획서 269

[부록 1] 적극적고용개선조치 FGI 참여 사업장 근로자 현황 조사

인사담당자(관리자)용		ID	

귀사의 의견을 귀 기울여 듣고자 합니다.

적극적고용개선조치 실효성 제고를 위한 FGI

안녕하십니까? 귀하의 무궁한 발전을 기원합니다.
기업경영과 담당업무에 바쁘신 중에도 인터뷰에 응해 주셔서 감사합니다.

귀하의 응답내용은 '통계법 제33조 및 제34조'에 의거 관리 및 비밀이 철저히 보장되며,
본 연구 이외의 목적으로 절대 사용되지 않을 것을 약속드립니다.

2020년 11 월

한국여성정책연구원
Korean Women's Development Institute

본 조사와 관련하여 문의 사항이 있으시면 아래로 연락주시기 바랍니다.

- 연구기관 : 한국여성정책연구원 김난주 부연구위원(02-3156-7136),
  심혜빈 연구원(02-3156-7075)
- 조사수행기관 : ㈜코리아데이타네트워크
- 조사문의 : ㈜코리아데이타네트워크 이지수 주임 (Tel. 02-2183-9168)

Ⅰ. 응답 기관 및 응답자 현황

사업체명		조직형태	① 회사법인 ②회사이외법인 ③ 국가, 지방자치단체 ④ 비법인단체
업종	1. 농업, 임업, 어업, 광업 2a. 경공업1(식음료, 담배) 2b. 경공업2(섬유, 의복, 가죽, 인쇄) 3. 경공업3(목재, 펄프, 가구, 기타제조) 4a. 화학공업 4b. 중공업 5. 전자산업 6a. 전기, 가스 및 수도사업 6b. 하수·폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업 7. 건설업 8. 도매 및 소매업 9. 숙박 및 음식점업 10. 육상운송 및 수상운송 관련업		11. 항공운수업 12. 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업 13. 금융 및 보험업 14. 부동산 및 임대업 15a. 연구개발 및 전문서비스 관련업 15b. 기술 서비스 관련업 15c. 사업시설 관리 관련업 15d. 사업지원 서비스업 16. 교육서비스업 17. 보건업 및 사회복지서비스업 18. 예술, 스포츠 및 여가관련 19. 협회 및 단체, 수리 및 개인 서비스업 20. 공공행정, 국방 및 사회보장행정, 가사서비스업, 국제기관	

대표자 성별	① 남성 ② 여성 ③ 남녀 공동대표	노조 유무	① 있음 ② 없음	노조 대표자 성별	① 남성 ② 여성
이사회 유무	① 있음 ② 없음	이사회 규모		사내이사	사외이사
			남성	명	명
			여성	명	명

■ 응답자 현황

성 명		직 급		담당업무	
성 별	① 남성 ② 여성		현재업무 근속연수	현재 직장 근속연수 ( ) 년 ( ) 개월	
연 령	만 ( ) 세				
휴대번호	010) -		이메일주소		

Ⅱ. 직종별/직급별 남녀근로자 및 임금현황(AA제출자료)

※ **적극적고용개선조치**에 제출하신 AA제출자료를 활용하여 작성 부탁드립니다. ※

■ 근로자현황

1. 상시근로자 범위
   - 근로기준법 제2조의 근로자로 정규직·기간제·단시간·일용 근로자 등 사용자가 직접고용하고 있는 모든 근로자를 포함
   - 파견근로자(간접고용)는 제외. 다만, 파견 보낸 근로자(직접고용)는 포함
2. 상시근로자 작성 기준일
   - 당해 연도 3월 31일 재직자 기준으로 작성(해당 일이 공휴일인 경우에는 그 직전 근무일)
   - 당해 연도 1월~3월 사이 신규 채용된 자 포함
3. 관리자 직종 범위
   - 직급과는 무관하며, 업무지휘 및 감독권, 인사고과(근평)권, 결재권 3가지를 모두 가지는 자
   - 관리자는 '한국표준직업분류' 상 고위 임원원 및 관리자를 말하며 '관리직'과는 다름
   - 관리자는 조직의 다른 부서 또는 외부기관에 대하여 소관부서를 대표하는 자로서, 기업의 주된 활동과 관련된 업무를 기획, 조정하고 부서원을 지휘 및 평가하는 위치에 있어야 함

1. 근로자현황(2019년 AA 제출 자료 형식)

직종별/직급별	현황(2020년 3월 31일 기준)					
	Ⅰ 직급 (임원급 이상)		Ⅱ 직급 (과장급 이상)		Ⅲ 직급 (과장급 미만)	
	남성	여성	남성	여성	남성	여성
1. 관리자 직종	명	명	명	명	명	명
2. 그 밖의 직종	명	명	명	명	명	명

■ 임금 및 인원

1. 임금 인원 산정 기준
   - 해당연도(2020년) 3. 31. 현재 재직하고 있는 근로자 중 1~3월 신규입사자 제외한 인원
   - 전년도(2019년) 중도입사자 포함
   - 해당연도 1~3월 사이 신규 채용자 된 자, 퇴직자 제외
   - 임금총액은 기본급, 고정급, 성과급, 제수당 등 모두 포함한 금액(세전금액)
2. 임금(평균총액) 산정방법
   - 1년간 근로자에게 지급된 임금총액(기본급 등 고정급, 성과급, 제수당 모두 포함한 금액)을 인원수로 나누어 산정

$$\text{산식} = \frac{\text{'20.3.31.재직자의 전년도 근무한 인원(남/녀)}\ \text{임금총액(1월+2월+3월+4월+5월+6월+7월+8월+9월+10월+11월+12월)}}{\text{인원수 '20.3.31.재직자의 전년도 근무한 인원(남/녀)}}$$

2. 임금 및 인원(2019년 AA 제출 자료 형식)

직종별/직급별		'20.03.31. 재직자 중 2019년 근무한 인원대상 (2019년 퇴사자 제외, 중도입사자 포함)			
		1. 관리자 직종		2. 그 밖의 직종	
		임금	인원(명)	임금	인원(명)
Ⅰ 직급 (임원급 이상)	남성		명		명
	여성		명		명
Ⅱ 직급 (과장급 이상)	남성		명		명
	여성		명		명
Ⅲ 직급 (과장급 미만)	남성		명		명
	여성		명		명

■ 근속연수

- 임금 작성 대상 인원의 전년도 말일(2019년 12월 31일) 기준 평균 근속연수를 기재

3. 근속연수(2019년 AA 제출 자료 형식)

직종별/직급별		'20.03.31. 재직자 중 2019년 근무한 인원대상 (2019년 퇴사자 제외, 중도입사자 포함)					
		전직종		1. 관리자 직종		2. 그 밖의 직종	
		임금	인원 (명)	임금	인원 (명)	임금	인원 (명)
계 (평균)	계		명		명		명
	남성		명		명		명
	여성		명		명		명
Ⅰ 직급 (임원급 이상)	남성		명		명		명
	여성		명		명		명
Ⅱ 직급 (과장급 이상)	남성		명		명		명
	여성		명		명		명
Ⅲ 직급 (과장급 미만)	남성		명		명		명
	여성		명		명		명

■ 임금분위별 성별 인원수

- 근로자의 임금총액을 높은 임금에서 낮은 임금으로 정렬한 후 4단계로 나누어 각각 남녀 성별 인원수 작성
- 1분위는 임금총액의 상위 25%, 2분위는 25%미만 50%까지, 3분위는 50%미만 75%까지, 4분위는 나머지의 성별 인원수 작성

4. 임금분위별 성별 인원수(2019년 AA 제출 자료 형식)

구분	현황(2020년 3월 31일 기준)							
	1분위(25%)		2분위(25~50%)		3분위(50~75%)		4분위(75~100%)	
	남성	여성	남성	여성	남성	여성	남성	여성
임금분위별 성별 인원수(명)	명	명	명	명	명	명	명	명
임금분위별 성별 비율(%)	%	%	%	%	%	%	%	%

Ⅲ. 인력 및 채용현황

1. 1. 2019년 인력 현황

1) 2019년 기준 성별 인력 현황

구분	전체	정규직	비정규직
남 성	명	명	명
여 성	명	명	명

2) 2019년 기준 연령별 인력 현황

구분	전체	20대 이하	30대	40대	50대 이상
남 성	명	명	명	명	명
여 성	명	명	명	명	명

3) 2019년 기준 사업장별 직급별 현황

① 귀 사의 직급은 사원급부터 임원급까지 몇 단계인가요? 단계별로 인원 현황을 작성해 주십시오.

구분	전체	기관별 직급 분류 (직급 단계 기입)					
남 성	명	명	명	명	명	명	명
여 성	명	명	명	명	명	명	명

② 위에서 작성하신 직급별 현황에서 과장급은 어느 단계에 해당하나요? ( )

③ 위에서 작성하신 직급별 현황에서 임원급은 어느 단계에 해당하나요? ( )

4) (최근 3년 정규직 기준) 퇴직사유별 남녀 퇴직자수 현황

구분	전체	남성	여성
퇴직자 전체	명	명	명
정년 퇴직	명	명	명
정년 외 퇴직	명	명	명

5) (최근 3년 정규직 기준) 남녀 근로자 평균 근속 년수

남성	년	여성	년

2. 2019년 채용 현황

1) 2019년 기준 성별 채용 현황 현황

구분	전체	정규직	비정규직
남 성	명	명	명
여 성	명	명	명

2) 2019년 기준 직급별 채용 현황

구분	전체	기관별 직급 분류 (직급 단계 기입)					
남 성	명	명	명	명	명	명	명
여 성	명	명	명	명	명	명	명

3) 2019년 신입 및 경력직 채용 현황

구분	전체	신입직	경력직
남 성	명	명	명
여 성	명	명	명

3. 2018년~현재까지 비정규직 정규직 전환 성별 현황

구분		인원								
		전환계획 인원			전환결정 인원			전환완료 인원		
		전 직종	관리 직종	그 밖의 직종	전 직종	관리 직종	그 밖의 직종	전 직종	관리 직종	그 밖의 직종
합계	전체	명			명			명		
	남성	명			명			명		
	여성	명			명			명		
기간제	전체	명			명			명		
	남성	명			명			명		
	여성	명			명			명		
파견 용역	전체	명			명			명		
	남성	명			명			명		
	여성	명			명			명		

■ 평가 및 승진

1. 2019년 실시한 관리자급 이상 인사고과의 우수, 보통, 열등 등급별 분포

구분	전체	열등	보통	우수	
				우수	최고등급(S)
남 성	100%	%	%	%	%
여 성	100%	%	%	%	%

2. 2019년 승진인사에서 직급별 승진 대상자 중 여성 현황 및 승진 현황
(※ 2019년 승진인사 없는 경우 가장 최근)

구분		과장급 이상~임원급 미만	임원급
남성	승진대상자	명	명
	승진자	명	명
여성	승진대상자	명	명
	승진자	명	명

※ FGI는 채용 및 배치, 평가 및 승진, 교육, 일생활 균형, 여성인력 활용 및 다양성 경영, 적극적고용개선조치 관련 내용으로 진행됩니다. ※

[부록 2] 적극적고용개선조치 FGI 가이드라인

Ⅰ. 채용 및 배치

1. 여성채용목표제 시행
1-1. 여성채용목표제 시행 시점 및 2019년 목표 비율, 시행 성과
1-2. 여성채용목표제 시행 하지 않는다면 향후 시행 계획

2. 채용단계(서류→면접(인적성검사)→최종면접) 현황 및 2019년 공채 절차 단계별 면접관 중 여성위원 할당 여부

3. 채용면접 위원 대상 채용절차법에 의한 채용 절차 및 면접 가이드라인 존재 여부, 남녀고용평등 관련 채용 금지 조항 공지 여부

4. 채용 외주시 양성평등 채용을 위한 지침 여부

5. 최근 3년간 여성 경력직 채용 실시 여부

6. 특정 성별이 과소대표되어 있는 직무 또는 부서 존재 여부 및 이유

7. 여성고용개선을 위해 채용 단계에 하고 있는 것(여성 대상 캠퍼스 리크루팅 실시, 여성지원자에 대한 가점부여 등)

Ⅱ. 평가 및 승진

1. 인사결정(승진, 근무평가, 상훈 등)을 담당하는 인사관련위원회 존재 여부 및 여성 인원

2. 여성관리자 승진목표제 시행 여부
2-1. 여성승진목표제 시행 시점 및 2019년 목표 비율, 시행 성과

2-2. 여성승진목표제 시행 하지 않는다면 향후 시행 계획

3. 육아휴직 복귀자에 대한 평가는 어떻게 진행되는지, 육아휴직기간은 승진체류기간에 포함 여부 및 육아기근로시간단축제 사용 근로자 평가

4. 유연근무제 사용자 및 육아기근로시간단축제 사용 현황 및 평가 매뉴얼 존재 여부

5. 평균 직급별 승진 소요 연수에 남녀 차이 여부 (사원급 기준)

6. 여성관리자 비율 제고를 하고 있는 것(예를 들어, 여성 발탁승진제도 실시, 승진 관련 규정 개정 등

7. 승진에서 남녀 차이가 있다면 이유

Ⅲ. 교육

1. 교육 기회 및 교육 여건에 성별 차이 존재 여부

2. 여성근로자 대상 역량강화 프로그램 실시 여부(멘토링, 리더십 교육 등). 핵심인재 양성계획 수립, 육아휴직 복귀자 복귀지원 교육 프로그램 실시 여부

3. 법정 의무교육 외에 전체 근로자 대상 양성평등 교육, 일·가정양립 교육 또는 다양성 교육 실시 여부

Ⅳ. 여성인력 활용, 다양성 경영

1. 직장내 양성평등 조직 문화 실현을 위한 노력 여부(인사방침, 교육, 법규준수 등)

2. CEO 및 관리자 마인드는 어떠한지? 근로자 의견 청취 및 수렴하는 창구가 있는지?(면담, 간담회, EOS 등)

3. 사업장에서 운영하고 있는 기구가 있는지, 여성위원회나 다양성위원회 등(고충처리위원회, 직원협의회 제외). 노동조합의 양성평등 경영 협조

Ⅴ. 일생활 균형

1. 2019년 만 8세 이하의 자녀 양육을 위해 육아휴직 및 육아기근로시간단축제 사용한 근로자 성별 현황

1-1. 육아휴직 보장 기간 1년 or 3년, 남녀 적용 동일 여부, 3년인 경우 근속년수 포함 3년 여부

1-2. 육아휴직 및 육아기근로시간단축 근로자 업무 처리 방법, 대체 인력 채용 여부

1-3. 육아휴직기간 승진소요 기간 반영 여부, 육아휴직자 중 승진사례

1-4. 육아휴직자 복귀시 배치 및 평가

2. 만5세 이하 자녀 근로자 임금삭감없는 2시간 근로시간단축 시행 여부(공무원 시행)

3. 직장보육시설 설치 여부 및 사용근로자 성별

4. 유연근무제 관련해서 원격근무 및 재택근무제 실시여부, 전환형 시간선택제, 시차출퇴근제 등

Ⅵ. 적극적고용개선 조치

1. 적극적고용개선조치가 여성고용에 미친 영향

2. 적극적고용개선조치 동종업계 70% 기준율 준수 현황

3. 여성고용준수율 및 산업분류 개선에 대한 견해

4. 적극적고용개선조치 관련 정부에 바라는 점

5. 적극적고용개선조치 임금 정보 공개에 대한 견해

6. 적극적고용개선조치 미이행 명단공표 정책 효과

[부록 3] 직종별·직급별 남녀 근로자 및 임금 현황 작성

■ 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행규칙 [별지 제5호서식] 〈개정 2020. 1. 6.〉

직종별·직급별 남녀 근로자 및 임금 현황

(제1쪽)

<table>
<tr><td colspan="2">관리번호</td><td colspan="2"></td><td>법인등록번호</td><td colspan="3"></td></tr>
<tr><td rowspan="6">사업주
(본사)</td><td>사업체명(법인명)</td><td colspan="2"></td><td>사업체
형태</td><td colspan="3">□공공기관 □지방공사 또는 지방공단
□1,000명 미만 사업 □1,000명 이상 사업</td></tr>
<tr><td>소 재 지</td><td colspan="6">우편번호(-)</td></tr>
<tr><td>우편물 수령지</td><td colspan="2">우편번호(-)</td><td colspan="2"></td><td>이메일주소</td><td>(담당자 성명)</td></tr>
<tr><td>전 화 번 호</td><td></td><td>팩스번호</td><td colspan="2"></td><td>휴대전화번호</td><td>(담당자 성명)</td></tr>
<tr><td>업태</td><td></td><td>종목</td><td colspan="2">(주 생산품)</td><td colspan="2">※산업분류</td><td></td></tr>
<tr><td>총 상시근로자 수</td><td>명</td><td>(여성) 명</td><td colspan="2">관리자</td><td colspan="2">명</td><td>(여성) 명</td></tr>
<tr><td rowspan="2">대표자</td><td>성 명</td><td colspan="2"></td><td colspan="2">전화번호</td><td colspan="2"></td></tr>
<tr><td>주 소</td><td colspan="6"></td></tr>
</table>

「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제17조의3제2항 및 같은 법 시행규칙 제12조에 따라 직종별·직급별 남녀 근로자 및 임금 현황을 제출합니다.

년 월 일

제출자(사업주) (서명 또는 인)

○○지방고용노동청(○○지청)장 귀하

※ 표시란은 적지 않습니다.

※접수번호		※접수일	

참고사항

1. 사업장이 둘 이상인 경우에만 제2쪽을 작성합니다.
2. 인터넷을 통한 접수시 신고서 접수, 처리과정이 자동으로 안내됩니다.

210㎜×297㎜(백상지 80g/㎡)

(제2쪽)

사업장별 현황								
사업장 (1)	명 칭							
	소 재 지	우편번호(-)						
	사업장 관리번호				이메일주소			
	전 화 번 호		팩스번호		휴대전화번호			
	업태		종목	(주 생산품)		※산업분류		
	상시근로자 수	명	(여성) 명	관리자	명	(여성) 명		
사업장 (2)	명 칭							
	소 재 지	우편번호(-)						
	사업장 관리번호				이메일주소			
	전 화 번 호		팩스번호		휴대전화번호			
	업태		종목	(주 생산품)		※산업분류		
	상시근로자 수	명	(여성) 명	관리자	명	(여성) 명		
사업장 (3)	명 칭							
	소 재 지	우편번호(-)						
	사업장 관리번호				이메일주소			
	전 화 번 호		팩스번호		휴대전화번호			
	업태		종목	(주 생산품)		※산업분류		
	상시근로자 수	명	(여성) 명	관리자	명	(여성) 명		
사업장 (4)	명 칭							
	소 재 지	우편번호(-)						
	사업장 관리번호				이메일주소			
	전 화 번 호		팩스번호		휴대전화번호			
	업태		종목	(주 생산품)		※산업분류		
	상시근로자 수	명	(여성) 명	관리자	명	(여성) 명		
사업장 (5)	명 칭							
	소 재 지	우편번호(-)						
	사업장 관리번호				이메일주소			
	전 화 번 호		팩스번호		휴대전화번호			
	업태		종목	(주 생산품)		※산업분류		
	상시근로자 수	명	(여성) 명	관리자	명	(여성) 명		

(제3쪽)

직종별·직급별 남녀 근로자 및 임금 현황(　　년도)

1. 관리번호 :

2. 사업장 등록번호:

3. 사업장 명칭:

4. 산업분류:

직급별 / 직종별	계		Ⅰ직급		Ⅱ직급		Ⅲ직급	
	남성	여성	남성	여성	남성	여성	남성	여성
1. 전 직종	근로자수	근로자수	근로자수	근로자수	근로자수	근로자수	근로자수	근로자수
	임금	임금	임금	임금	임금	임금	임금	임금
	인원	인원	인원	인원	인원	인원	인원	인원
	근속연수	근속연수	근속연수	근속연수	근속연수	근속연수	근속연수	근속연수
2. 관리자 직종	근로자수	근로자수	근로자수	근로자수	근로자수	근로자수	근로자수	근로자수
	임금	임금	임금	임금	임금	임금	임금	임금
	인원	인원	인원	인원	인원	인원	인원	인원
	근속연수	근속연수	근속연수	근속연수	근속연수	근속연수	근속연수	근속연수
3. 그 밖의 직종	근로자수	근로자수	근로자수	근로자수	근로자수	근로자수	근로자수	근로자수
	임금	임금	임금	임금	임금	임금	임금	임금
	인원	인원	인원	인원	인원	인원	인원	인원
	근속연수	근속연수	근속연수	근속연수	근속연수	근속연수	근속연수	근속연수

구분	1분위(25%)		2분위(25~50%)		3분위(50~75%)		4분위(75~100%)	
임금분위별 성별 비율	남	여	남	여	남	여	남	여

남녀 근로자간 임금격차 원인분석 (선택 기재 사항)	

작성 시 유의사항

1. 이 현황은 여성 근로자 고용기준의 중요한 지표가 되는 자료이므로 사실에 근거하여 정확하게 작성해야 합니다.
2. 산업분류는 최종 산출물, 완성품, 제공되는 서비스의 주된 내용에 따라서 다음의 기준으로 분류하여 산업별로 각각 작성합니다.
   가. 같은 장소에 둘 이상의 사업을 하는 경우 종사하는 근로자 수가 가장 많은 사업의 산업분류를 기준으로 작성합니다. 다만, 인사·노무관리가 명확하게 분리되는 경우에는 산업별로 각각 작성합니다.
   나. 장소가 분리된 사업장을 경영하면서 사업의 종류가 각각 다른 경우 각 사업장별로 작성합니다.
   다. 산업분류는 「통계법」에 따라 통계청장이 고시하는 한국표준산업분류의 대분류의 기준에 따르되, 제조업 및 운수업은 중분류의 기준에 따릅니다.
3. 직급은 Ⅰ직급(임원급 이상 관리자), Ⅱ직급(과장급 이상 임원급 미만 관리자), Ⅲ직급(비관리자)으로 구분하여 해당 인원을 작성합니다.
4. 직종은 「통계법」에 따라 통계청장이 고시하는 한국표준직업분류에 따른 관리자 직종과 그 밖의 직종으로 구분하여 해당 인원을 작성합니다.
5. 근로자란 「근로기준법」 제2조제1호 및 제9호에 따른 근로자 및 단시간근로자로서 해당 연도 3월 31일(공휴일인 경우에는 그 직전 근무일을 말한다. 이하 같습니다) 현재 재직하고 있는 근로자를 말합니다.
6. 임금이란 해당 연도 3월 31일 현재 재직하고 있는 근로자를 기준으로 전년도 근무한 사람의 1년간(1월 1일부터 12월 31일까지) 지급된 평균총액을 말합니다.
   * 평균총액은 해당 연도 3월 31일 현재 재직하고 있는 근로자에서 해당 연도 1월부터 3월 사이에 신규로 채용된 사람을 제외한 인원의 1년간 지급된 임금총액(기본급 등 고정급, 성과급, 제수당을 모두 포함한 금액)을 인원수로 나눈 것을 말합니다.
7. 근속연수란 임금 작성 대상 인원의 전년도 12월 31일 기준 평균 근속연수를 말합니다.
8. 임금분위별 성별 비율은 평균총액 기준으로 4분위별로 작성합니다. 1분위는 평균총액 상위 25%, 2분위는 상위 25% 초과 50%까지, 3분위는 50% 초과 75%까지, 4분위는 나머지의 성별 비율을 작성합니다.
9. 남녀 근로자간 임금격차 원인분석란에는 성별임금격차 발생 원인에 대한 설명으로 성과, 직군, 근속 등 사업장 자체에서 분석한 내용을 필요한 경우에 작성합니다.
10. 사업장별로 산업분류가 다른 경우에는 사업장별로 각각 별지에 작성합니다.

[부록 4] 적극적고용개선조치 시행계획서

■ 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행규칙 [별지 제4호서식] 〈개정 2020. 1. 6.〉

적극적 고용개선조치 시행계획서

※ 뒤쪽의 유의사항을 읽고 작성하여 주시기 바라며, 색상이 어두운 란은 신청인이 적지 않습니다.

(앞쪽)

접수번호	접수일	

사업주 (본사)	명칭(법인명)	관리번호
	성명(대표자)	법인등록번호
	주소(사업장 소재지) (전화번호: 팩스번호:) (담당자 이메일 주소:)	

시행계획 제출사업(1)	명칭(법인명)	관리번호
	주소(사업장 소재지) (전화번호: 팩스번호:) (담당자 이메일 주소:)	

시행계획 제출사업(2)	명칭(법인명)	관리번호
	주소(사업장 소재지) (전화번호: 팩스번호:) (담당자 이메일 주소:)	

「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제17조의3 제1항 및 같은 법 시행규칙 제11조에 따라 적극적 고용개선조치 시행계획을 제출합니다.

년 월 일

제출자(사업주) (서명 또는 인)

○○지방고용노동청(지청)장 귀하

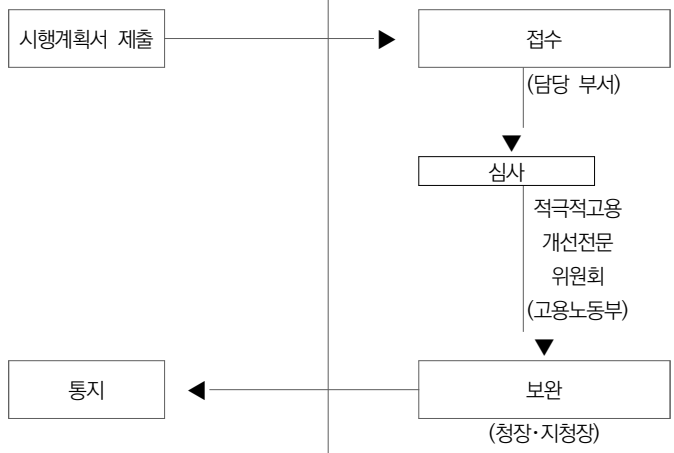
첨부서류	적극적 고용개선조치 세부 시행계획 (인터넷을 통한 접수 시 신고서 접수, 처리과정이 자동으로 안내됩니다)	수수료 없음

210mm×297mm(백상지 80g/㎡)

(뒤쪽)

유의사항: 적극적 고용개선조치 세부 시행계획을 반드시 첨부해야 하며 작성 시 다음 내용을 참고하여 작성합니다.	
작성 항목	내용
1. 남녀인력 활용 수준의 적정성 분석	가. 사업별 남녀인력 활용의 적정성 분석 나. 남녀인력 활용의 불균형이 심한 경우에는 모집·채용·승진·배치 등 고용관리의 단계별 문제점 분석
2. 여성 근로자 및 여성 관리자의 고용 목표	해당 연도 1월 1일부터 12월 31일까지 달성할 전(全) 직종 여성 근로자 및 여성 관리자의 고용목표(장기계획이 필요한 경우에는 그 기간 및 최종목표 설정) * 사업장별로 사업의 종류(업종)가 다른 경우 사업장별로 특성에 적합한 목표 설정이 가능합니다.
3. 고용관리개선 계획	가. 다음의 내용을 포함하여 사업주가 추진해야 하는 각종 남녀 차별적 제도·관행의 개선 계획 1) 여성 근로자 고용목표를 달성하기 위한 취업규칙*의 개선 2) 각종 홍보물 등**에 나타난 차별적 요인의 개선 3) 여성 인력 활용에 관한 인사정책의 고지*** 방안 4) 남녀 근로자 간 임금격차의 개선 * 취업규칙에는 인사위원회 구성, 채용기준, 승진기준, 전보기준, 근무평정기준, 직무능력 및 교육훈련계획, 여성 근로자 이직 예방대책, 일과 가정 양립 지원제도 등이 포함될 수 있습니다. ** 각종 홍보물 등이란 각종 홍보물, 언론기관, 채용전문 포털사이트 또는 학교 등 공공기관에서 진행하는 해당 사업체에 대한 채용 공고를 말합니다. *** 인사정책의 고지란 여성 근무만족도 조사 및 그 결과에 따른 개선 방안 안내, 여성 근로자와 최고 경영자의 의사소통 강화 등 여성 인력 활용을 위한 인사 정책의 고지를 말합니다. 나. 개선 과제별 실행방안 및 연차별 추진 일정 * 연차별 추진일정에는 시작연도, 목표완료 시한 등을 포함합니다.
4. 특이 사항	가. 여성 근로자 고용비율이 현저하게 낮음에도 불구하고 단기간에 여성 근로자 고용비율을 개선하기 어려운 경우에는 그 사유 나. 「근로기준법」 제65조에 따라 임산부 등의 사용이 금지된 직종이 대다수를 차지하여 여성 인력을 활용하기 어려운 경우에는 그 내용 다. 특정 직종에 여성 전공자가 없어 여성 고용목표를 설정하기 곤란한 경우에는 그 내용
5. 그 밖의 사항	사업주가 여성 고용 확대를 위하여 필요하다고 판단하는 사항

처리절차	
이 계획서는 아래와 같이 처리됩니다.	
사업주	처리기관 지방고용노동관서



Abstract

Analysis of Affirmative Action and Its Impact on Female Employment

Nanjue Kim
Jihyun Eunice Hong
Sunhaeng Lee
Hyebin Sim
Kyusoo Shin

The national agenda announced by President Moon Jae-in's government in July 2017 included "expanding the scope of enterprises subject to affirmative action." Affirmative action (hereinafter "AA") is a system that went into effect on March 1, 2006 based on *the Equal Employment Opportunity and Work-Family Balance Assistance Act* for the purpose of improving female employment rates and eliminating discrimination in employment. As a part of the national agenda of "expanding the scope of enterprises subject to affirmative action," affirmative action was applied to local public enterprises with 300 or more employees in 2018 and to all local public enterprises in 2019, resulting in all local public enterprises becoming subject to affirmative action from 2019. The

government is planning to apply AA not only to local public enterprises but also to companies affiliated with large-sized companies so that private enterprises with 300 or more employees will be subject to affirmative action from 2022.

The indices evaluating the performance of the AA system include the female employment rate and the percentage of female managers, and enterprises subject to AA are classified as pass or fail based on their female employment rates. Despite the enforcement of AA from 2006, South Korea continues to rank at the bottom in areas including the percentage of female managers and the percentage of female executives among OECD nations in the glass ceiling index announced annually by the Economist, a weekly newspaper based in the United Kingdom, since 2013.

Changes in the percentage of overall female employment rates and the percentage of female managers in enterprises subject to AA show that the rate and the percentage increased year-on-year until 2017 only to decrease year-on-year from 2018, which is the year when local public enterprises and public corporations were included in enterprises subject to AA. As of 2019, the percentage of female executives and female managers in public institutes with 1,000 or more employees and local public enterprises were lower than those of public institutes as well as those of private enterprises. In particular, local public enterprises with 1,000 or more employees and those with less than 1,000 employees both showed lower female employment rates, a lower percentage of female managers and a lower percentage of female executives compared to public corporations as well as private enterprises. The percentage of female managers and the percentage of female executives are lower in the public sector than the private sector, and the gap was widened further in 2018 when local public

enterprises were included in the analysis.

Considering the female employment rate, the percentage of female managers, and the percentage of female executives showed slow progress for thirteen years from 2006 to 2019 while affirmative action was in place, this study aims to analyze the reasons and make policy suggestions by investigating affirmative action's impact on female employment. This study used the database on public administration of affirmative action to analyze changes in female employment and female managers, to investigate how affirmative action influenced female employment and the status of female managers of enterprises subject to AA since 2013, and to recommend how the AA system should be improved. Regarding the widened public-private gap since the application of AA to local public enterprises in 2018, a focus group interview was conducted with public enterprises subject to AA for exploring policy measures that will help the successful settlement of the AA system.

Based on research results and changes in the government's AA policy, this study makes policy suggestions in six areas: making the materials submitted by enterprises subject to AA public, expanding the scope of materials submitted by enterprises subject to AA, increasing the scope of enterprises subject to AA, improving the system for evaluating compliance with female employment, raising awareness of CEOs toward AA, and supporting enterprises for promoting and effectively applying AA and building infrastructure.

First, in order to make public the materials submitted by enterprises subject to AA, this study suggests the disclosure of positions of male and female employees and the status of managers and the disclosure of the salary status of male and female employees.

Second, in order to expand the scope of materials submitted by enterprises subject to AA, this study suggests that enterprises should be obligated to disclose information about the proportion of male to female employees and to disclose information about the forms of employment of male and female employees.

Third, in order to expand the scope of enterprises subject to AA, this study suggests that in addition to local public enterprises, enterprises funded or invested in by local governments and large-sized private enterprises with 300 or more employees should also be subject to AA.

Fourth, in order to improve the system for evaluating compliance with female employment target rate, this study suggests measures including adjusting the scope of industries included in comparison, differential application of the baseline of business scale and industry according in calculating the female employment rate and the percentage of female managers, considering the enterprise type (public or private) when comparing 70% of the female employment compliance rate in addition to the industry type and the enterprise size, and setting the overall female employment rate (the rate of female managers) and differentially applying the target achievement date by industry.

Fifth, in order to raise the awareness of CEOs towards AA, this study suggests hosting a CEO AA forum for enterprises subject to AA and making AA training mandatory for public institutes subject to AA.

Last, in order to support enterprises for promoting and effectively applying AA and building infrastructure, this study suggests that public institutes and local public enterprises in industries traditionally underrepresented by women should be provided with support to hire more female executives, the

knowhow of enterprises complying with AA female employment rate should be transferred and shared, and teams dedicated to supporting the AA program should be installed and provided with more staff.

Research areas: labor·employment
Keywords: Affirmative Action, Female manager, Female employment

2020 연구보고서-21

적극적고용개선조치 제도의 여성고용 효과 분석

2020년 12월 29일 인쇄
2020년 12월 31일 발행

발행인 : 문 유 경
발행처 : **한국여성정책연구원**
서울특별시 은평구 진흥로 225
전화 02-3156-7000 (代)
인쇄처 : 도서출판 **한 학 문 화**
전화 02-313-7593 (代)

ISBN 979-11-6652-021-1 93330
정가 : 13,000원