

## 공공부문 성별균형 달성 중장기 로드맵 마련

- 양성평등 관점 반영해 공공부문 성별대표성 제고계획으로 명칭 변경 -
- 12개 분야 소관부처 자율적으로 이행 목표 설정 및 이행방안 마련 -

- 여성가족부(장관 김현숙)는 관계부처 합동으로 공공부문 성별대표성 제고를 위한 향후 5년간의 종합계획을 마련하였다.
  - \* 추진근거 : 양성평등기본법 제21조제4항
  - 2013년부터 공공부문 의사결정의 성별 균형을 달성하기 위해 추진해왔던 「공공부문 여성대표성 제고계획」의 연장선에서 수립된 계획으로, 양성평등 관점을 반영하여 「공공부문 성별대표성 제고계획」으로 명칭을 변경하였다.
- 이번 계획에서는 공무원, 공공기관, 국립대 교수, 4대 과학기술원 교원, 군인, 경찰 등 총 12개 분야 소관 부처가 자율적으로 달성 목표를 설정하고 이행방안을 마련하였다.
  - 전체 여성 교원 비율 대비 상대적으로 여성 진출이 저조한 과학·기술 분야에서 성별 균형을 확보하기 위해 4대 과학기술원\*의 여성 교원 비율을 새롭게 포함하였다.
    - \* 한국과기원, 광주과기원, 대구경북과기원, 울산과기원
- 분야별 추진 목표와 이행방안은 다음과 같다.
  - 중앙부처 고위공무원 및 본부과장급, 지방자치단체 과장급 중 여성비율을 장기적으로 경제협력개발기구(OECD) 수준\*까지 상향 추진한다. 인사혁신처의 통합(균형)인사기본계획과 관리직 여성공무원 임용목표율을 바탕으로 성별 균형 개선을 추진하며, 이번 계획에서 제시된 목표가 달성될 경우 중앙부처와 지방자치단체 과장급 중 여성 비율이 2027년까지 30%를 넘어서게 될 전망이다.
    - \* 경제협력개발기구(OECD) 중앙정부 고위공무원 여성 비율 37.1% ('20년 기준)

- 공공기관 임원·관리자, 지방공기업 관리자급에 대해서는 공공기관 양성평등 임원임명목표제와 지방공기업 여성 관리자 확대계획 등을 통해 지속적으로 관리해 나간다.
  - 국립대학 교수, 4대 과학기술원 교원에 대해서는 각 기관의 양성평등 조치계획에 따라 점검해 나간다. 특히, 이번 계획에 새롭게 포함된 4대 과학기술원에서는 여성 교원의 연구 단절 예방을 위한 제도 등을 적극적으로 운영해 나갈 계획이다.
  - 군인 간부 중 여성비율을 8.8%에서 ‘27년까지 15.3%로 대폭 확대한다. 여군과 남군이 동등한 경쟁력을 갖추 수 있도록 전투 부대 내 여군 보직을 확대하는 한편, 가족친화적 문화 확산을 위해 지속 노력해 나갈 예정이다.
  - 경찰은 신임 경찰관 통합선발을 시행할 예정(‘26년)으로 경찰 직무에 적합한 인원 선발이 이루어지는 가운데 성별 균형이 개선될 것으로 기대된다. 해경은 중기인력 관리계획에 따라 균형 인사를 추진해 나갈 예정이다.
  - 정부위원회에 대해서도 성별 참여현황을 지속적으로 점검하는 한편, 특정 성별이 60%를 초과하는 위원회에 대해서는 개선권고를 실시하여 관리한다.
- 김현숙 여성가족부 장관은 “그간 두 차례에 걸친 계획에서 관계 부처와의 협력을 통해 소기의 성과를 달성하였다. 그러나 아직 성별 균형 개선이 필요한 분야가 있는 만큼 공공부문의 조직 구성에 성별균형이 반영되어 공정성과 다양성 향상에 기여할 수 있도록 지속적인 노력이 필요하다.”며,
- “이번 계획 발표 이후에도 양성평등 관점에서 성별 균형 개선이 추가적으로 이루어져야 할 분야가 있는지, 정책적 개선 요구사항이 있는지 등에 대해서 꾸준히 살펴볼 것이다.”고 밝혔다.

담당 부서	여성정책국 여성인력개발과	책임자	과 장	조선경 (02-2100-6191)
		담당자	사무관	송진우 (02-2100-6192)



**1**

**추진배경**

- 여성 인적자원의 활용은 국제수준에 비해 낮은 수준
  - 여성의 사회진출, 특히 의사결정 권한을 가진 고위직 진출은 여전히 미흡한 상황
    - \* '20년 기준 우리나라 고위공무원 중 여성 비율 8.5%, OECD 평균 37.1% (OECD, Government at a glance 2021)
- 공공부문 의사결정 과정에서 성별대표성 개선 추진 필요
  - 정부의 선도적 이행 노력으로 여성 참여도는 지속적 확대 추세이나 공공부문 정책 결정에 높은 영향을 미치는 고위공무원과 관리직의 성별 다양성은 여전히 낮은 수준
- 미래 유망직종을 고려한 새로운 분야 개척 필요
  - '20년 기준 산업기술 분야 연구원 중 여성은 21.4%에 불과한 상황으로 여성 과학 기술 인력의 산업계 진출 지원을 위한 정책적 노력 필요

**2**

**추진방향**

- (역점방향) 고위직·관리직 성별 균형 확대 및 인사 상 차별적 요소 제거
  - 고위공무원단과 공공기관 임원 등에 대한 의사결정 과정 성별 균형 제고
  - 성별 불균형이 발생하는 신규 분야에 대한 발굴 지속 추진
- (목표설정) 부처별 자율 목표 설정에 따른 성별 균형 제고 추진
  - 공공부문 고위직·관리직 여성 비율을 장기적으로 OECD 수준까지 상향 추진
  - 과학기술 관련 대표적 공공기관인 4대 과학기술원 교원 성별 균형 제고
  - 군·경찰분야의 점진적 확대, 정부위원회 여성참여율 법정기준 40%

## □ 분야별 목표

- 공공부문 고위직·관리직 여성 비율을 OECD 수준 달성을 목표로 지속 노력
  - \* 고위직 ('22년) 10.2%→('27년) 13.5%, 관리직 ('22년) 25%→('27년) 30%
- 여군 인력 확충 계획에 따른 여군 간부 확대 및 핵심 보직 배정 지속 추진
  - \* 여군간부 ('22년) 8.8%→('27년) 15.3%
- 일반경찰·해경의 신규 채용 및 관리자 급에 대한 여성인력 확대 추진
  - \* 경찰 ('22년) 15%→('27년) 17%, 해경 ('22년) 14.6%→('27년) 17.9%
- 과학기술 관련 대표적 공공기관인 4대 과학기술원 교원\* 채용 확대 및 처우 개선 등 추진
  - \* 한국과기원, 광주과기원, 대구경북과기원, 울산과기원 ('22년) 12%→('27년) 14.1%

## 「공공부문 성별대표성 제고계획」 분야별 2027년 달성 목표

소 관	추진 분야	'18년 실적	'21년 실적	'22년 목표	'27년 목표
인사처	① 고위공무원	6.7%	10.0%	10.2%	13.5%
	② 본부과장급(4급 이상)	17.5%	24.4%	25.0%	30.0%
행안부	③ 지방 과장급(5급 이상)	15.6%	24.3%	24.5%	32.2%
기재부	④ 공공기관 임원	17.9%	22.5%	23.0%	26.2%
	⑤ 공공기관 관리자	23.8%	27.8%	28.0%	34.5%
행안부	⑥ 지방공기업 관리자	6.9%	11.8%	12.0%	15.5%
교육부	⑦ 국립대 교수	16.6%	18.9%	19.1%	22.9%
과기부	⑧ 4대 과학기술원 교원	10.1%	11.4%	12.0%	14.1%
국방부	⑨ 군인 간부	6.2%	8.2%	8.8%	15.3%
경찰청	⑩ 일반경찰	11.7%	14.2%	15.0%	17.0%
	⑩-1 관리직	5.9%	6.5%	7.0%	8.0%
해경청	⑪ 해양경찰	12.0%	14.5%	14.6%	17.9%
	⑪-1 관리직	2.2%	3.1%	3.2%	4.2%
여가부	⑫ 정부위원회	41.9%	42.4%	40.0%	40%

\* '22년 여성비율 46.4%를 달성한 교장·교감은 제3차 계획부터 제외

## □ 분야별 추진 방안

### ① 공무원

- (중앙부처) 부처별 여성 관리자 임용 실적 점검·공개 및 우수사례 홍보 추진
  - \* 통합(균형)인사 연차보고서 발간, '인사혁신수준진단'을 통한 임용실적 점검·관리
- (지자체) 지자체별 여성 관리자 임용 실적 점검·공개
  - \* 자치단체 관리직 여성공무원 임용률 반기별 점검 및 독려

### ② 공공기관·지방공기업

- (공공기관) 공공기관별 성별균형 추진실적 점검·공개
  - \* 양성평등 임원임명목표제, 경영평가를 통한 임용실적 점검
- (지방공기업) 자치단체와 유기적으로 협조하여 이행상황 지속 점검
  - \* 지방공기업 경영평가 시 '여성 관리자 확대 계획' 달성 노력도 평가

### ③ 국립대 교수

- 대학별 양성평등조치계획 추진실적 점검을 통한 맞춤형 컨설팅 제공 및 우수사례 공유·확산

### ④ 과기원 교원

- 각 과기원별 법률 및 시행령에 따라 양성평등조치계획 수립 및 교원 확충 및 연구단절 예방 제도 추진

### ⑤ 군인

- 여군 역량 개발과 軍 내 양성평등을 위한 인사관리 정착
  - \* 전투부대 지휘관 등 상향, 영관급 여군의 정책부서 보직률 확대 지속 추진

### ⑥ 경찰·해양경찰

- (경찰) 신임 경찰관 선발 시 남녀구분 모집 폐지, 통합선발 시행
- (해양경찰) 해양경찰 균형인사 및 여성관리자 인력양성 추진
  - \* 중기인력관리계획('24~'27년)에 따라 매년 총원계획 수립 및 이행