2022

연구보고서(수시과제) 10

공공부문 여성대표성 제고('18-'22) 추진현황 및 향후 목표율 설정

문미경 · 김선아 · 김예솔 · 손문금

한국여성정책연구원
Korean Women's Development Institute

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

2022 연구보고서(수시과제)-10

공공부문 여성대표성 제고('18-'22) 추진현황 및 향후 목표율 설정

저 자 문미경, 김선아, 김예솔, 손문금

연구진 연구책임자 : 문 미 경 (본원 선임연구위원)
공동연구원 : 김 선 아 (본원 부연구위원)
공동연구원 : 김 예 솔 (본원 연구원)
공동연구원 : 손 문 금 (성공회대학교 외래교수)

한국여성정책연구원
Korean Women's Development Institute

이 보고서를 다음과 같이 인용해 주십시오.
문미경, 김선아, 김예솔, 손문금(2023). 공공부문 여성대표성 제고('18-'22) 추진현황 및 향후 목표율 설정. 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.

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

발간사

2013년부터 시행해 오고 있는 공공부문 여성대표성 제고 계획은 공직과 공공기관에서 여성의 의사결정 참여와 여성인력의 활용을 볼 수 있는 척도입니다. 우리나라는 현재 여성의 높은 교육률과 경제참여 욕구에도 불구하고 공공부문의 여성대표성 비율은 여전히 낮은 상황입니다.

세계경제포럼의 성격차 지수, 영국의 이코노미스트지가 발표하는 유리천장 지수 등은 우리나라가 아직도 성별격차를 위해 개선할 부분이 있음을 보여줍니다. 공직, 공공기관, 국·공립대학, 군·경찰 관리직 직위에서 여성 관리직의 비율은 10%대-20%대가 현실입니다. 공공부문의 여성대표성 제고가 필요하며 이를 통해 민간부문으로 파급효과를 유도해야 합니다.

여성가족부는 제2차 공공부문 여성대표성 제고 5개년 계획(2018-2022)이 종료됨에 따라 새롭게 제3차 5개년 계획(2023-2027)을 수립해야 하는 시점입니다. 본 연구는 제2차 공공부문 여성대표성 제고 계획의 추진현황을 검토하고, 향후5개년에 걸쳐 추진해야 할 분야별 목표율(안)을 제시하였습니다. 이는 여성가족부와 관계부처가 정책을 기획하고 추진하는 데 중요한 참고자료가 될 것입니다.

끝으로 연구를 수행한 연구진과 도움을 주신 학계·연구기관 전문가 및 공무원 분께 감사를 드립니다.

2023년 3월
한국여성정책연구원
원장 문유경

한국여성정책연구원
www.kwdi.re.kr

연구요약

Ⅰ. 서론

○ 2022년까지 제2차 공공부문 여성대표성 확대 5개년 계획(2017-2022)이 종료 됨에 따라 향후 공공부문 여성대표성 확대 5개년 계획에 대한 목표율 설정이 필요함.

○ 이에 본 연구에서는 관리직 공무원과 국·공립대 교수, 공공기관, 군인 간부, 경찰·해양경찰 여성대표성 계획에 따른 제2차('18-'22) 추진현황을 살펴보고, 새정부 국정기조와 사회적 정책환경 등을 반영하여 기존 설정된 12개 분야에 대한 여성대표성 제고 계획의 지속 추진 분야 및 신규 분야 그리고 이에 따른 향후 5개년 계획의 목표율(안)을 설정하여 정부 정책 지원에 기여하고자 함.

Ⅱ. 공공부문 여성대표성 제고('18-'22) 추진실적

가. 공직

1) 양적 추진실적

(1) 중앙행정기관

〈표 Ⅱ-1〉 중앙행정기관 고위공무원 임용확대 5개년 계획 추진 실적

구분		'18년	'19년	'20년	'21년	'22년
목표		6.8%	7.2%	8.2%	9.6%	10.2%
실적		6.7%	7.9%	8.5%	10.0%	11.2%
	여성인원(명)	102	122	132	160	175
	전체인원(명)	1,514	1,539	1,544	1,601	1,565
달성률		98.5%	109.7%	103.7%	104.2%	109.8%

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

〈표 Ⅱ-2〉 본부 과장급(4급 이상) 임용확대 5개년 계획 추진 실적

구분		'18년	'19년	'20년	'21년	'22년
목표		15.7%	18.4%	21.0%	23.0%	25.0%
실적		17.5%	20.8%	22.8%	24.4%	26.4%
	여성인원(명)	311	372	426	470	502
	전체인원(명)	1,778	1,789	1,867	1,928	1,903
달성률		111.5%	113.0%	108.6%	106.1%	105.6%

(2) 지방자치단체

〈표 Ⅱ-3〉 지방자치단체 과장급(5급 이상) 임용확대 5개년 계획 추진 실적

구분		'18년	'19년	'20년	'21년	'22년
목표		13.9%	15.9%	18.6%	21.5%	22.5%
실적		15.6%	17.8%	20.8%	24.3%	27.4%
	여성인원(명)	3,631	4,325	5,165	6,171	7,102
	전체인원(명)	23,305	24,269	24,834	25,431	25,878
달성률		112.2%	111.9%	111.8%	113.0%	121.8%

2) 법 제도적 개선 실적

〈표 Ⅱ-4〉 공무원 여성대표성 목표율 달성을 위한 연도별 시행 제도 및 정책 성과

연도	주요실적 및 성과
2019	- 범정부 균형인사 추진계획 수립 - 2019 균형인사 이행실태 점검 - 균형인사 우수사례전파 및 공감대 확산 - 보직관리 시 성차별 금지 및 지방자치단체 여성 인사통계 의무화 근거 마련
2020	- 국가·지방공무원 임용 시 성별에 의한 차별 금지 제도화 - 균형인사협의체 설치 및 운영에 관한 규정 개정 - 여성 고위공무원 미임용 부처 간담회 개최 - 제3회 균형인사 정책 발전포럼 개최 - 인사혁신수준진단 실시 - (지방직) 자치단체 합동평가 지표 연계, 시·도별 평가 실시

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

연도	주요실적 및 성과
2021	- 임용실적 점검 확대 및 '여성 고위공무원 임용 TF' 구성·운영 - 임용상황 수시 모니터링 및 인사교류·헤드헌팅·후보자풀 확대 - 인사담당관 간담회, 인사혁신담당관 워크숍 - 정부혁신평가 및 인사혁신수준진단 배점 상향조정 - (지방직) 분기별 실적 점검 및 이행 독려, '자치단체 합동평가 지표' 연계 '21년 실적 시·도별 평가 실시'
2022	- 임용현황 점검 수시 모니터링 실시 - 여성 고위공무원 미임용 부처 해소를 위한 후보자풀 확충·인사교류 등 다양한 맞춤형 임용방안 지원 - 균형인사 성과공유대회 및 균형인사 정책발전 포럼 개최 - (지방직) 분기별 실적 점검 및 이행 독려, '자치단체 합동평가 지표' 연계 '22년 실적 시·도별 평가 실시'

나. 공공기관

1) 양적 추진실적

(1) 공공기관

〈표 Ⅱ-5〉 공공기관 임원 임용확대 5개년 계획 추진 실적

구분		'18년	'19년	'20년	'21년	'22년
목표		13.4%	18.4%	21.8%	22.4%	23.0%
실적		17.9%	21.1%	22.1%	22.5%	23.6%
	여성인원(명)	647	772	810	812	826
	전체인원(명)	3,624	3,652	3,670	3,606	3,505
달성률		133.6%	114.7%	101.4%	100.4%	102.6%

〈표 Ⅱ-6〉 공공기관 관리자 임용확대 5개년 계획 추진 실적

구분		'18년	'19년	'20년	'21년	'22년
목표		22.9%	24.1%	25.4%	26.6%	28.0%
실적		23.8%	25.1%	26.4%	27.8%	28.8%
	여성인원(명)	13,008	16,774	18,832	21,681	23,597
	전체인원(명)	87,231	91,523	94,686	99,150	100,641
달성률		103.9%	104.1%	103.9%	104.5%	102.9%

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

(2) 지방공기업

〈표 Ⅱ-7〉 지방공기업 관리자 임용확대 5개년 계획 추진 실적(2018~2022)

구분		'18년	'19년	'20년	'21년	'22년
목표		6.3%	8.1%	9.3%	10.8%	12.0%
실적		6.9%	9.1%	10.6%	11.8%	12.9%
	여성인원(명)	302	667	789	907	1,013
	전체인원(명)	4,399	7,290	7,376	7,676	7,848
달성률		109.5%	112.3%	114.0%	109.3%	107.5%

2) 법 제도적 개선 실적

〈표 Ⅱ-8〉 공공기관/지방공기업 목표율 달성을 위한 연도별 시행 제도 및 정책 성과

연도	주요실적 및 성과
2019	- (공공기관) 목표제 전면 시행 및 여성 임원 1명 이상 임용 - (지방공기업) 여성관리직 목표제 도입, 전(全)기관으로 확대 - (지방공기업) 경영평가 지표 배점 확대(0.6점 → 1점), 정책 교육 실시
2020	- (공공기관) 20년 '공공기관 혁신가이드' 발간 - (공공기관) 기타공공기관 여성임원 임명실적 정부평가지표 반영 - (지방공기업) 경영평가 결과 우수기관 표창
2021	- (공공기관) 21년 '공공기관 혁신가이드' 발간 - (지방공기업) '성평등 경영공시제' 도입·시행
2022	- (공공기관) 공공기관별로 연차별 보고서 마련 - (공공기관) 공공기관 채용공정성 점검 TF 개최 - (지방공기업) 경영평가 결과 우수기관 표창, 정책교육 실시

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

다. 교육

1) 양적 추진실적

(1) 국립대 교수

〈표 Ⅱ-9〉 국립대 교수 임용확대 5개년 계획 추진 실적

구분		'18년	'19년	'20년	'21년	'22년
목표		16.5%	17.0%	17.5%	18.3%	19.1%
실적		16.6%	17.3%	18.1%	18.9%	20.2%
	여성인원(명)	2,521	2,638	2,785	2,943	3,274
	전체인원(명)	15,229	15,285	15,375	15,533	16,222
달성률		100.6%	101.8%	103.4%	103.3%	105.8%

자료: 여성가족부 내부자료

(2) 교장·교감

〈표 Ⅱ-10〉 교장·교감 임용확대 5개년 계획 추진 실적

구분		'18년	'19년	'20년	'21년	'22년
목표		41.0%	43.0%	44.3%	44.7%	46.0%
실적		42.7%	44.2%	44.5%	45.8%	46.4%
	여성인원(명)	8,288	8,596	8,731	9,109	9,249
	전체인원(명)	19,395	19,481	19,618	19,901	19,941
달성률		104.1%	102.7%	100.5%	102.5%	100.9%

자료: 여성가족부 내부자료

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

2) 법 제도적 개선 실적

(1) 국립대 교수

〈표 Ⅱ-11〉 국립대 교수 목표율 달성을 위한 연도별 시행 제도 및 정책 성과

연도	주요실적 및 성과
2019	- 국립대 교수 성별 현황 조사를 위한 “양성평등 실태조사” 시행 근거 마련 - 양성평등정책담당관을 신설 - 국·공립 대학 교원의 특정 성별 4분의 3 초과금지 노력 규정 신설 - 국립대 양성평등 우수대학 정원 추가 배정
2020	- 4대 과학기술원별 여성교원 신용임용 확대를 위한 ‘중장기 양성평등 교원 임용 조치계획’ 수립 - 「교육공무원임용령」를 개정·시행
2021	- 4대 과학기술원법 개정을 통해 ‘양성평등 교원 임용계획’ 수립 근거 마련
2022	- 대학별 개선사항 및 제안을 위한 맞춤형 컨설팅 지원 - 국립대학 양성평등 지원 사업 성과 워크숍 개최

(2) 교장·교감

〈표 Ⅱ-12〉 교장·교감 목표율 달성을 위한 연도별 시행 제도 및 정책 성과

연도	주요실적 및 성과
2019	- 시·도 교육청별 임용확대계획 수립 및 이행점검 실시
2020	- 시·도 교육청별 임용확대계획 수립 및 이행점검 실시
2021	- 교원의 특정 성별 4분의 3 초과금지 노력 규정 신설
2022	- 시·도 교육청별 임용확대계획 수립 및 이행점검 실시

라. 군인 간부

1) 양적 추진실적

〈표 Ⅱ-13〉 군인 간부 임용확대 5개년 계획 추진 실적

구분	’18년	’19년	’20년	’21년	’22년
목표	6.2%	6.7%	7.3%	8.1%	8.8%
실적	6.2%	6.8%	7.5%	8.2%	9.0%
달성률	100.0%	101.5%	102.7%	101.2%	102.3%

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

2) 법 제도적 개선 실적

〈표 Ⅱ-14〉 군인 간부 목표율 달성을 위한 연도별 시행 제도 및 정책 성과

연도	주요실적 및 성과
2019	- 정책부서, 야전부대 영관급 지휘관·참모직위에 여군 보직 확대 제도화 - 「양성평등 지원에 관한 훈련」 제정 및 양성평등정책과 개편 - 군 어린이직 확충(4개소) 및 가족친화인증(18개 부대) 추진 - 국방부 양성평등위원회 개최(12회), 현장방문(8개 부대) - 사관학교 성인지교육 필수 교양과목 제도화
2020	- 「국방양성평등정책 기본계획('20~'22)」 수립 - 국방부 양성평등위원회 운영 내실화 - 여성 대표성 제고 등 양성평등정책 우수 성과 홍보를 위한 카드 뉴스 제작·홍보 - 여성인력활용 제고 등 양성평등 관련 콘텐츠 공모 실시
2021	- 「21년 국방 양성평등정책 시행계획」 수립 - 군 성폭력 피해자 지원을 위한 업무 매뉴얼 발간 - 성폭력 예방 콘텐츠 공모전 개최 - 여군 필수시설 확보(1,364동) 및 군 어린이집 확충, 임신·출산·육아 지원제도 보완
2022	- 「23년~27년 국방 양성평등정책 기본계획」 발간 - 여군 보직 실태 확인 및 개선사항 검토 - 군 어린이집 확충 및 여군 필수시설 설치

마. 경찰

1) 양적 추진실적

(1) 일반경찰

〈표 Ⅱ-15〉 경찰 임용확대 5개년 계획 추진 실적(2018~2022)

구분		'18년	'19년	'20년	'21년	'22년
목표		11.7%	12.6%	13.4%	14.2%	15.0%
실적		11.7%	12.6%	13.4%	14.2%	15.1%
	여성인원(명)	14,327	16,106	17,524	18,831	20,381
	전체인원(명)	120,448	127,089	130,575	132,597	134,968
달성률		100%	100%	100%	100%	100.7%

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

〈표 Ⅱ-16〉 경찰 관리직 임용확대 5개년 계획 추진 실적(2018~2022)

구분		'18년	'19년	'20년	'21년	'22년
목표		(신규)	6.1%	6.3%	6.6%	7.0%
실적		5.9%	6.1%	6.5%	6.5%	5.7%
	여성인원(명)	772	897	1,033	1,200	1,335
	전체인원(명)	11,294	14,650	15,817	18,546	23,626
달성률		-	100.0%	103.2%	98.5%	81.4%

(2) 해양경찰

〈표 Ⅱ-17〉 해양경찰 임용확대 5개년 계획 추진 실적(2018~2022)

구분		'18년	'19년	'20년	'21년	'22년
목표		12.0%	12.6%	13.2%	13.8%	14.6%
실적		12.0%	12.7%	13.2%	14.5%	16.6%
	여성인원(명)	739	878	1,000	1,103	1,293
	전체인원(명)	6,158	6,920	7,567	7,622	7,772
달성률		100.0%	100.8%	100.0%	105.1%	113.7%

〈표 Ⅱ-18〉 해양경찰 관리직 임용확대 5개년 계획 추진 실적(2018~2022)

구분		'18년	'19년	'20년	'21년	'22년
목표		(신규)	2.3%	2.6%	2.8%	3.2%
실적		2.2%	2.5%	2.7%	3.1%	3.6%
	여성인원(명)	24	26	31	41	52
	전체인원(명)	959	1,012	1,150	1,327	1,433
달성률		-	108.7%	103.8%	110.7%	112.5%

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

2) 법 제도적 개선 실적

(1) 일반경찰

〈표 Ⅱ-19〉 일반경찰 목표율 달성을 위한 연도별 시행 제도 및 정책 성과

연도	주요실적 및 성과
2019	- 경찰대학·간부후보생 남녀 통합선발 체력기준 마련 - 양성평등정책담당관 직제 반영 - 경감이상 여경 관리직 목표제 신규 도입
2020	- 경찰대학·간부후보생 남녀 통합선발 시행 - 승진심사위원회 여성 위원 참여 의무화 - 여성 변호사 경력경쟁채용(경감) 임용 등을 통한 여성 관리자 확대
2021	- 경찰 공무원 채용 남녀통합선발을 위한 '순환식 체력검사' 도입 근거 마련 - 여경 선발 정책기조 유지, 승진심사위에 여경 위원 참여 유지
2022	- 경찰대학·간부후보생 남녀통합선발 지속 추진

(2) 해양경찰

〈표 Ⅱ-20〉 해양경찰 목표율 달성을 위한 연도별 시행 제도 및 정책 성과

연도	주요실적 및 성과
2019	- 여성관리자 양성을 위한 리더십 향상 교육 실시 - 수사역량 강화를 위한 '수사경과제도' 도입 - 현업부서 3교대 전환
2020	-「해양경찰청 인사운영 규칙」 제정 - 양성평등 T/F 운영 - SNS부문 여성대표성 제고 성과 콘텐츠 제작
2021	- 다양한 직무분야 여경 주요보직 확대 -「해양경찰 성평등정책 기본계획」 수립 - 해양경찰 양성평등 조직문화 만들기 TF 운영 - 여성관리자 역량강화 및 리더쉽 향상 전문교육 프로그램 운영
2022	- 해양경찰 양성평등 조직문화 만들기 TF 운영 - 해양경찰 정책 홍보물 성별영향평가 실시 - 조직역량진단 결과를 반영한 인사·복무 가이드 제작 - 여경 순환전보 특례지속 운영

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

바. 정부위원회

1) 양적 추진실적

〈표 Ⅱ-21〉 정부위원회 임용확대 5개년 계획 추진 실적(2018~2022)

구분		'18년	'19년	'20년	'21년	'22년
목표		40.0%	40.0%	40.0%	40.0%	40.0%
실적		41.9%	43.0%	43.2%	42.4%	
	여성인원(명)	3,548	3,522	3,607	3,765	
	전체인원(명)	9,060	8,700	9,129	9,450	
달성률		104.8%	107.5%	108.0%	106.0%	

2) 법 제도적 개선 실적

〈표 Ⅱ-22〉 정부위원회 목표율 달성을 위한 연도별 시행 제도 및 정책 성과

연도	주요실적 및 성과
2019	- 여성참여율 40.0% 미만 위원회 개선권고 - 남성참여율 40% 미만 위원회 최초 개선 권고 - 법정기준(40%) 미만 미달성 정부위원회 개선권고 기준 변경 : 위촉직 특정성별 40% 미만 위원회 → (변경) 위촉직 특정성별 40% 미만 위원회 중 당연직 위원을 포함한 전체위원이 특정성별 40% 미만인 위원회
2020	- 위촉직 위원 성별 참여현황 조사 및 개선권고 등 관리 강화 - (헌법기관·중앙행정기관 위원회) 위원회 구성에 대한 성별현황 조사 - 성별참여율 40.0% 미만 위원회 개선권고
2021	- 성별참여율 40.0% 미만 위원회 개선권고 - 위촉직 위원 성별 참여현황 조사 및 개선권고 등 관리 강화
2022	- 정부위원회 성별참여율 개선권고 실효성 제고 - 위촉직 위원 성별 참여현황 조사 및 개선권고 등 관리 강화

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

Ⅲ. 여성대표성 성과 및 신규분야 조사분석 결과

1. 「공공부문 여성대표성 제고 계획」의 성과

〈표 Ⅲ-1〉「공공부문 여성대표성 제고 계획」의 성과에 대한 인식

내용	평균(5점 척도)	
	일반국민	전문가
우리 사회에 존재해온 여성에 대한 구조적 차별을 완화하는 데 기여하였다	3.16	4.29
우리 사회의 능력 있는 여성이 역량을 발휘할 수 있는 기회를 제공하였다	3.25	4.29
공공부문 인적 구성의 다양성을 높이는 데 기여하였다	3.22	4.29
우리 사회 전반에 여성 대표성 향상이 필요하다는 공감대 형성에 기여하였다	3.10	4.00
여성에게 필요한 정책을 개발하고 시행하는 데 기여하였다	3.11	3.94
사회통합에 기여하였다	2.89	3.41

주: 1점: 전혀 그렇지 않다 ~ 5점: 매우 그렇다

〈표 Ⅲ-2〉 제2차 공공부문 여성대표성 제고계획('18~'22) 전반적인 성과 정도

매우 낮음	낮음	보통	높음	매우 높음	평균
0.0%	0.0%	11.1%	50.0%	38.9%	4.28

주: 1점: 전혀 그렇지 않다 ~ 5점: 매우 그렇다. 전문가 집단 대상

〈표 Ⅲ-3〉 공공부문 여성대표성 확대가 사회에 미치는 중요도

내용	낮음	다소 낮음	보통	다소 높음	높음	평균
1. 현재의 중요도	0.0%	5.6%	0.0%	50.0%	33.3%	3.78
2. 중장기 관점의 중요도	0.0%	0.0%	33.3%	16.7%	50.0%	4.17

주: 1점: 전혀 그렇지 않다 ~ 5점: 매우 그렇다. 전문가 집단 대상

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

2. 공공부문 분야별 여성확대 필요성

〈표 Ⅲ-4〉 공공부문 분야별 성별 확대 필요성

(단위: %)

구분		성별 확대 필요성		
		남성 확대 필요	현재수준 적정	여성 확대 필요
고위공무원단	일반국민	9.6	28.3	62.1
	전문가	0.0	5.9	94.1
국가직 본부과장급 (4급 이상)	일반국민	11.4	31.1	57.3
	전문가		11.8	88.3
지방직 과장급 (5급 이상)	일반국민	11.2	31.4	57.4
	전문가		11.8	88.2
공공기관 임원	일반국민	10.7	31.0	58.3
	전문가		11.8	88.3
공공기관 관리자	일반국민	12.2	30.5	57.3
	전문가		5.9	94.2
지방공기업 관리자	일반국민	11.0	26.4	62.5
	전문가			100
국립대 교수	일반국민	10.1	27.7	62.2
	전문가		11.1	88.9
군인간부	일반국민	14.8	29.3	55.8
	전문가		5.9	94.1
일반 경찰	일반국민	24.1	28.9	47.0
	전문가		5.9	94.1
해양 경찰	일반국민	25.6	31.2	43.2
	전문가		11.8	88.3
정부위원회	일반국민	16.5	50.8	32.7
	전문가		64.7	35.3

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

3. 신규분야 여성확대 조치 필요성

〈표 Ⅲ-5〉 신규분야 여성 진출 확대 조치 필요성

내용	평균(5점 척도)	
	일반국민	전문가
공공분야 고위직(고위공무원, 공공기관 임원, 국회의원 등)	3.25	4.56
과학기술분야	3.29	4.28
언론 분야 고위직(언론사 임원·관리자 등)	3.27	4.33
체육 분야 고위직(주요 체육회 임원 등)	3.18	4.39
소방 분야	3.06	4.00

주: 1점: 전혀 그렇지 않다 ~ 5점: 매우 그렇다

4. 여성대표성 확대 조치의 최종 목표율

〈표 Ⅲ-6〉 여성대표성 확대를 위한 최종 목표율

(단위: %)

구분	여성비율 ('21.12.31 기준)	최종 목표율(%)
고위공무원단	10.0%	34.0%
국가직 본부과장급(4급 이상)	24.4%	38.3%
지방직 과장급(5급 이상)	24.3%	38.7%
공공기관 임원	22.5%	36.2%
공공기관 관리자	27.8%	38.7%
지방공기업 관리자	11.8%	36.0%
국립대 교수	18.9%	36.0%
군인간부	8.2%	24.0%
일반 경찰	14.2%	27.3%
해양 경찰	14.5%	25.9%
정부위원회	42.4%	46.7%

주: 전문가 대상 조사

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

5. 여성대표성 확대 조치가 필요한 신규 분야

○ 여성의 진출을 확대하기 위해 조치가 필요한 분야로 과학기술분야에 대한 동의 수준이 높게 나타남. 특히 전문가 대상의 인터뷰에서 과학기술분야 중에서도 4대 과학기술원 교원으로 집중할 필요가 있음이 논의되었고, 이와 함께 현재 「공공부문 여성대표성 제고 계획」에 일반경찰과 해양경찰이 포함되어있는 만큼 차기 계획에서는 유사한 직무 특성을 갖고 있는 소방 분야도 여성 확대를 위한 조치가 필요함이 언급되었음

○ 이에 차기 「공공부문 여성대표성 제고 계획」의 신규 분야로 4대 과학기술원 교원 및 소방 분야를 포함함

Ⅳ. 제3차 공공부문 여성대표성 제고 계획('23-'27) 목표율 설정을 위한 시뮬레이션

1. 목표율 설정을 위한 설계

가. 분야별 과제

〈표 Ⅳ-1〉 제3차 공공부문 여성대표성 제고 계획('23-'27) 분야별 과제

구분			제2차('18-'22)	제3차('23-'27)
공무원	국가직	고위공무원단	○	○
		본부 과장급(4급 이상)	○	○
	지방직	과장급(5급 이상)	○	○
공공기관	임원		○	○
	관리자		○	○
	지방공기업 관리자		○	○
교원	국립대 교수		○	○
	교장·교감		○	제외
군인	간부		○	○

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

구분		제2차('18-'22)	제3차('23-'27)
경찰	일반 경찰	○	○
	해양 경찰	○	○
정부위원회		○	제외
소방	여성관리직	-	○ (신규)
과학기술	4대 과학기술원	-	○ (신규)

나. 목표율 설정 방법

1) 목표율 산출 근거

공공부문 여성대표성 임용은 2013년 이후 5년 단위로 계획이 수립되고 실행 현황을 살피고 있음. 제2차 계획(2018-2022년)의 경우 과거 5년간(2012-2016)의 실적으로 바탕으로 수립되어있으며, 본 연구에서 설정하고자 하는 제3차 계획(2023-2027년) 역시 과거 5년간의 변화 흐름을 바탕으로 수립될 필요가 있음.

2) 목표율 산출 방법

○ 본 연구에서도 동일하게 3가지의 정책적 개입에 따른 가중치를 반영한 3가지 시뮬레이션을 진행함. 즉, 제1안은 5년간 산술평균치를 유지한 상태에서의 변화 예측이며, 제2안과 제3안은 보다 가중치를 둔 정책적 개입이 포함된 시뮬레이션 결과임.

- 제1안: 여성비율 증감률
- 제2안: 여성비율 증감률 x 1.2
- 제3안: 여성비율 증감률 x 1.5

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

3) 자료수집 절차

〈표 Ⅳ-2〉 목표율 설정을 위한 시뮬레이션 분석 자료

소관부처	추진분야	자료 출처
인사처	① 고위공무원	2018~2022 균형인사 연차 보고서, 여가부 내부자료
	② 본부 과장급(4급 이상)	2018~2022 균형인사 연차 보고서, 여가부 내부자료
행안부	③ 지자체 과장급(5급 이상)	2018~2022 균형인사 연차 보고서, 여가부 내부자료
기재부	④ 공공기관 임원	2018~2022 균형인사 연차 보고서, 여가부 내부자료
	⑤ 공공기관 관리자	2018~2022 균형인사 연차 보고서, 여가부 내부자료
행안부	⑥ 지방공기업 관리자	2022 균형인사 연차 보고서, 여가부 내부자료
교육부	⑦ 국공립대 교수	교육부, 교육통계연보(2012~2021) 한국여성정책연구원(2020), 국립대학교 양성평등 추진실적 평가 및 지원 사업
	⑧ 교장·교감	(목표 달성으로 3차 계획에서 제외)
국방부	⑨ 군인 간부	국방부 내부자료, 여가부 내부자료
경찰청	⑩ 일반경찰	경찰청, 경찰백서(2012~2021) 한국여성정책연구원(2017), 신정부 여성대표성 목표율 설정 및 추진전략
	⑩-1 관리직	
해경청	⑪ 해양경찰	해경청 내부자료, 여가부 내부자료
	⑪-1 관리직	
여가부	⑫ 정부위원회	2018~2022 균형인사 연차 보고서
신규 분야	⑬ 일반 소방공무원	2022 소방청 통계연보
	⑭ 4대과학기술원 교원	여가부 내부자료

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

2. 분야별 목표율 시뮬레이션

가. 공직

1) 중앙행정기관 고위공무원

〈표 Ⅳ-3〉 고위공무원단 시뮬레이션 결과

총원		제1안 증감률		제2안 증감률*1.2배		제3안 증감률*1.5배	
		여성	비율	여성	비율	여성	비율
2018	1,514	102	6.7%	102	6.7%	102	6.7%
2019	1,539	122	7.9%	122	7.9%	122	7.9%
2020	1,544	132	8.5%	132	8.5%	132	8.5%
2021	1,601	160	10.0%	160	10.0%	160	10.0%
2022	1,565	175	11.2%	175	11.2%	175	11.2%
2023	1,578	201	12.3%	206	12.5%	213	12.8%
2024	1,592	230	13.4%	242	13.8%	260	14.5%
2025	1,605	263	14.5%	284	15.2%	317	16.2%
2026	1,619	302	15.6%	334	16.5%	386	17.8%
2027	1,633	346	16.7%	392	17.8%	471	19.5%

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

2) 중앙행정기관 본부 과장급(4급 이상)

〈표 Ⅳ-4〉 본부 과장급(4급 이상) 시뮬레이션 결과

총원		제1안 증감률		제2안 증감률*1.2배		제3안 증감률*1.5배	
		여성	비율	여성	비율	여성	비율
2018	1,778	311	17.5%	311	17.5%	311	17.5%
2019	1,789	372	20.8%	372	20.8%	372	20.8%
2020	1,867	426	22.8%	426	22.8%	426	22.8%
2021	1,928	470	24.4%	470	24.4%	470	24.4%
2022	1,903	502	26.4%	502	26.4%	502	26.4%
2023	1,936	566	28.6%	579	29.0%	599	29.7%
2024	1,970	639	30.8%	668	31.7%	714	33.0%
2025	2,004	721	33.0%	771	34.4%	851	36.4%
2026	2,039	813	35.3%	890	37.0%	1,014	39.7%
2027	2,074	917	37.5%	1,027	39.7%	1,209	43.0%

3) 지방자치단체 과장급(5급 이상)

〈표 Ⅳ-5〉 지방자치단체 과장급(5급 이상) 시뮬레이션 결과

총원		제1안 증감률		제2안 증감률*1.2배		제3안 증감률*1.5배	
		여성	비율	여성	비율	여성	비율
2018	23,305	3,631	15.6%	3,631	15.6%	3,631	15.6%
2019	24,269	4,325	17.8%	4,325	17.8%	4,325	17.8%
2020	24,834	5,165	20.8%	5,165	20.8%	5,165	20.8%
2021	25,431	6,171	24.3%	6,171	24.3%	6,171	24.3%
2022	25,878	7,102	27.4%	7,102	27.4%	7,102	27.4%
2023	26,565	8,400	30.4%	8,659	31.0%	9,049	31.9%
2024	27,271	9,935	33.4%	10,558	34.6%	11,529	36.3%
2025	27,996	11,751	36.3%	12,874	38.1%	14,690	40.8%
2026	28,739	13,898	39.3%	15,697	41.7%	18,716	45.2%
2027	29,503	16,438	42.3%	19,139	45.2%	23,847	49.7%

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

나. 공공기관

1) 공공기관 임원

〈표 Ⅳ-6〉 공공기관 임원 시뮬레이션 결과

총원		제1안 증감률		제2안 증감률*1.2배		제3안 증감률*1.5배	
		여성	비율	여성	비율	여성	비율
2018	3,624	647	17.9%	647	17.9%	647	17.9%
2019	3,652	772	21.1%	772	21.1%	772	21.1%
2020	3,670	810	22.1%	810	22.1%	810	22.1%
2021	3,606	812	22.5%	812	22.5%	812	22.5%
2022	3,505	826	23.6%	826	23.6%	826	23.6%
2023	3,476	880	25.0%	891	25.3%	907	25.7%
2024	3,448	938	26.4%	961	27.0%	996	27.9%
2025	3,420	999	27.9%	1,037	28.7%	1,094	30.0%
2026	3,391	1,065	29.3%	1,118	30.4%	1,202	32.1%
2027	3,364	1,135	30.7%	1,206	32.1%	1,320	34.3%

2) 공공기관 관리자

〈표 Ⅳ-7〉 공공기관 관리자 시뮬레이션 결과

총원		제1안 증감률		제2안 증감률*1.2배		제3안 증감률*1.5배	
		여성	비율	여성	비율	여성	비율
2018	87,231	13,008	23.8%	13,008	23.8%	13,008	23.8%
2019	91,523	16,774	25.1%	16,774	25.1%	16,774	25.1%
2020	94,686	18,832	26.4%	18,832	26.4%	18,832	26.4%
2021	99,150	21,681	27.8%	21,681	27.8%	21,681	27.8%
2022	100,641	23,597	28.8%	23,597	28.8%	23,597	28.8%
2023	104,313	27,442	30.1%	28,212	30.3%	29,365	30.7%
2024	108,119	31,915	31.3%	33,729	31.8%	36,544	32.6%
2025	112,064	37,116	32.6%	40,325	33.3%	45,477	34.4%
2026	116,153	43,164	33.8%	48,210	34.8%	56,593	36.3%
2027	120,391	50,198	35.1%	57,638	36.3%	70,427	38.2%

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

다. 지방공기업 관리자

〈표 Ⅳ-8〉 지방공기업 관리자 시뮬레이션 결과

총원		제1안 증감률		제2안 증감률*1.2배		제3안 증감률*1.5배	
		여성	비율	여성	비율	여성	비율
2019	7,290	667	9.1%	667	9.1%	667	9.1%
2020	7,376	789	10.7%	789	10.7%	789	10.7%
2021	7,676	907	11.8%	907	11.8%	907	11.8%
2022	7,848	1,013	12.9%	1,013	12.9%	1,013	12.9%
2023	8,044	1,165	14.2%	1,195	14.4%	1,241	14.8%
2024	8,245	1,339	15.4%	1,410	15.9%	1,519	16.7%
2025	8,450	1,540	16.7%	1,663	17.4%	1,861	18.5%
2026	8,661	1,770	17.9%	1,962	18.9%	2,279	20.4%
2027	8,878	2,036	19.2%	2,315	20.4%	2,791	22.3%

라. 국공립대 교수

〈표 Ⅳ-9〉 국립대 교수 시뮬레이션 결과

총원		제1안 증감률		제2안 증감률*1.2배		제3안 증감률*1.5배	
		여성	비율	여성	비율	여성	비율
2018	15,229	2,521	16.6%	2,521	16.6%	2,521	16.6%
2019	15,285	2,638	17.3%	2,638	17.3%	2,638	17.3%
2020	15,375	2,785	18.1%	2,785	18.1%	2,785	18.1%
2021	15,533	2,943	18.9%	2,943	18.9%	2,943	18.9%
2022	16,222	3,274	20.2%	3,274	20.2%	3,274	20.2%
2023	16,482	3,496	21.1%	3,541	21.3%	3,607	21.5%
2024	16,747	3,733	22.0%	3,829	22.4%	3,974	22.9%
2025	17,016	3,986	22.9%	4,140	23.4%	4,379	24.3%
2026	17,289	4,257	23.8%	4,477	24.5%	4,824	25.6%
2027	17,566	4,546	24.7%	4,842	25.6%	5,315	27.0%

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

마. 군인 간부

〈표 Ⅳ-10〉 군 간부 시뮬레이션 결과

총원	제1안 증감률 여군 간부 비율	제2안 증감률*1.2배 여군 간부 비율	제3안 증감률*1.5배 여군 간부 비율
2018	6.2%	6.2%	6.2%
2019	6.7%	6.7%	6.7%
2020	7.5%	7.5%	7.5%
2021	8.2%	8.2%	8.2%
2022	9.0%	9.0%	9.0%
2023	9.7%	9.8%	10.1%
2024	10.4%	10.7%	11.1%
2025	11.1%	11.5%	12.2%
2026	11.8%	12.4%	13.2%
2027	12.5%	13.2%	14.3%

바. 경찰

1) 일반경찰 시뮬레이션 결과

〈표 Ⅳ-11〉 일반경찰 시뮬레이션 결과

총원		제1안 증감률		제2안 증감률*1.2배		제3안 증감률*1.5배	
		여성	비율	여성	비율	여성	비율
2018	120,448	14,327	11.9%	14,327	11.9%	14,327	11.9%
2019	127,086	16,106	12.7%	16,106	12.7%	16,106	12.7%
2020	130,575	17,524	13.4%	17,524	13.4%	17,524	13.4%
2021	132,597	18,831	14.2%	18,831	14.2%	18,831	14.2%
2022	134,968	20,381	15.1%	20,381	15.1%	20,381	15.1%
2023	138,880	22,262	15.9%	22,638	16.1%	23,202	16.3%
2024	142,905	24,316	16.7%	25,145	17.0%	26,414	17.5%
2025	147,047	26,560	17.5%	27,929	18.0%	30,070	18.7%
2026	151,309	29,011	18.3%	31,022	18.9%	34,232	19.9%
2027	155,694	31,688	19.1%	34,457	19.9%	38,970	21.1%

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

2) 경찰 관리직(경감 이상)

〈표 Ⅳ-12〉 경찰 관리직(경감 이상) 시뮬레이션 결과

총원		제1안 증감률		제2안 증감률*1.2배		제3안 증감률*1.5배	
		여성	비율	여성	비율	여성	비율
2019	14,650	897	6.1%	897	6.1%	897	6.1%
2020	15,817	1,033	6.5%	1,033	6.5%	1,033	6.5%
2021	18,546	1,200	6.5%	1,200	6.5%	1,200	6.5%
2022	23,626	1,335	5.7%	1,335	5.7%	1,335	5.7%
2023	27,769	1,524	5.9%	1,562	5.9%	1,619	6.0%
2024	32,639	1,741	6.1%	1,828	6.1%	1,964	6.3%
2025	38,363	1,988	6.3%	2,140	6.4%	2,382	6.6%
2026	45,091	2,270	6.5%	2,504	6.6%	2,889	6.9%
2027	52,998	2,592	6.7%	2,931	6.9%	3,504	7.2%

3) 해양경찰 시뮬레이션 결과

〈표 Ⅳ-13〉 해양경찰 시뮬레이션 결과

총원		제1안 증감률		제2안 증감률*1.2배		제3안 증감률*1.5배	
		여성	비율	여성	비율	여성	비율
2018	6,158	739	12.0%	739	12.0%	739	12.0%
2019	6,920	878	12.7%	878	12.7%	878	12.7%
2020	7,567	1,000	13.2%	1,000	13.2%	1,000	13.2%
2021	7,622	1,103	14.5%	1,103	14.5%	1,103	14.5%
2022	7,772	1,293	16.6%	1,293	16.6%	1,293	16.6%
2023	8,246	1,488	17.8%	1,527	18.0%	1,585	18.4%
2024	8,750	1,712	19.0%	1,802	19.4%	1,943	20.1%
2025	9,284	1,969	20.1%	2,128	20.8%	2,382	21.9%
2026	9,851	2,266	21.3%	2,513	22.2%	2,920	23.6%
2027	10,452	2,607	22.4%	2,967	23.6%	3,579	25.3%

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

4) 해양경찰 관리직(경감 이상) 시뮬레이션 결과

〈표 Ⅳ-14〉 해양경찰 관리직(경감 이상) 시뮬레이션 결과

총원		제1안 증감률		제2안 증감률*1.2배		제3안 증감률*1.5배	
		여성	비율	여성	비율	여성	비율
2019	1,012	26	2.6%	26	2.6%	26	2.6%
2020	1,150	31	2.7%	31	2.7%	31	2.7%
2021	1,327	41	3.1%	41	3.1%	41	3.1%
2022	1,433	52	3.6%	52	3.6%	52	3.6%
2023	1,610	66	4.0%	68	4.1%	72	4.2%
2024	1,808	83	4.3%	90	4.5%	101	4.7%
2025	2,032	104	4.7%	118	4.9%	140	5.2%
2026	2,282	132	5.0%	155	5.3%	195	5.7%
2027	2,564	166	5.4%	203	5.7%	271	6.3%

사. 소방

○ 소방 분야는 지금까지 여성 대표성 확대에 관한 논의가 활발히 이루어지지 않았던 분야인 만큼 2025년에 남녀 통합 체력시험 기준 적용에 따른 채용에서 여성 합격률 결과를 검토한 후 목표율을 설정하는 것이 바람직할 것으로 판단하여 목표치를 제시하지 않음.

○ 차기 계획이 적용되는 첫해인 2023년부터 2024년까지는 여성 대표성 계획수립에 필요한 기반을 마련하고, 2025년 남녀 통합 체력시험 결과를 검토한 후 2026년, 2027년도의 각 년도 목표치를 설정하는 것이 필요함.

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

아. 4대 과학기술원 교원

〈표 Ⅳ-15〉 4대 과학기술원 교원 시뮬레이션 결과

총원	제1안 증감률 여성 비율	제2안 증감률*1.2배 여성 비율	제3안 증감률*1.5배 여성 비율
2018	10.1%	10.1%	10.1%
2019	10.0%	10.0%	10.0%
2020	10.4%	10.4%	10.4%
2021	11.4%	11.4%	11.4%
2022	12.4%	12.4%	12.4%
2023	12.9%	13.0%	13.2%
2024	13.5%	13.7%	14.1%
2025	14.1%	14.4%	14.9%
2026	14.6%	15.1%	15.8%
2027	15.2%	15.8%	16.6%

Ⅴ. 결론: 제3차 여성대표성 제고 계획('23-'27) 목표율 설정(안)

○ 윤열 정부에서 여성가족부 폐지에 대한 논의는 지속적으로 언급되면서 여성대표성 제고 계획의 총괄부처인 여성가족부 또한 향후 목표율을 공격적으로 설정하도록 관계부처에게 요청하는 데 어려움이 있음.

○ 여성정책에 대한 정부기조와 외부환경 변화 및 현재 분야별 여성대표성 비율 정도를 고려하여 목표율 설정에 대한 안을 세 가지로 제안함. 전문가들은 공공부문 분야별 성별 확대 필요성에서 고위공무원단, 공공기관 관리자, 지방공기업 관리자, 군인간부, 경찰분야에 대해 여성 확대 필요성을 높게 언급함.

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

○ 여성대표성 확대를 위한 최종 목표율에 대해서도 현재 비율과 전문가가 생각하는 최종목표율 간의 격차가 크게 나타난 분야가 고위공무원단, 지방공기업 관리자, 군인간부임. 또한 경찰, 해양경찰 관리직 분야는 여성 비율이 현저히 낮은 상황임.

○ 따라서 고위공무원단, 지방공기업 관리자, 군인간부, 경찰, 해양경찰 관리직 분야는 정부의 정책적 개입이 필요해 보임. 이 분야에 대해서는 제안된 세 안 중 가중치가 부여된 2안 또는 3안의 목표율을 설정함.

〈표 Ⅴ-1〉 제3차 공공부문 여성대표성 제고 계획 분야별 목표율(안)

분야	년도	2022	2023	2024	2025	2026	2027
1) 고위 공무원	제1안	11.20%	12.30%	13.40%	14.50%	15.60%	16.70%
	제2안	11.20%	12.50%	13.80%	15.20%	16.50%	17.80%
	제3안	11.20%	12.80%	14.50%	16.20%	17.80%	19.50%
2) 본부 과장급 (4급이상)	제1안	26.40%	28.60%	30.80%	33.00%	35.30%	7.50%
	제2안	26.40%	29.00%	31.70%	34.40%	37.00%	39.70%
	제3안	26.40%	29.70%	33.00%	36.40%	39.70%	43.00%
3) 지자체 과장급 (5급이상)	제1안	27.40%	30.40%	33.40%	36.30%	39.30%	42.30%
	제2안	27.40%	31.00%	34.60%	38.10%	41.70%	45.20%
	제3안	27.40%	31.90%	36.30%	40.80%	45.20%	49.70%
4) 공공 기관 임원	제1안	23.60%	25.00%	26.40%	27.90%	29.30%	30.70%
	제2안	23.60%	25.30%	27.00%	28.70%	30.40%	32.10%
	제3안	23.60%	25.70%	27.90%	30.00%	32.10%	34.30%
5) 공공 기관 관리자	제1안	28.80%	30.10%	31.30%	32.60%	33.80%	35.10%
	제2안	28.80%	30.30%	31.80%	33.30%	34.80%	36.30%
	제3안	28.80%	30.70%	32.60%	34.40%	36.30%	38.20%
6) 지방 공기업 관리자	제1안	12.90%	14.20%	15.40%	16.70%	17.90%	19.20%
	제2안	12.90%	14.40%	15.90%	17.40%	18.90%	20.40%
	제3안	12.90%	14.80%	16.70%	18.50%	20.40%	22.30%

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

분야	년도	2022	2023	2024	2025	2026	2027
7) 국립대 교수	제1안	20.20%	21.10%	22.00%	22.90%	23.80%	24.70%
	제2안	20.20%	21.30%	22.40%	23.40%	24.50%	25.60%
	제3안	20.20%	21.50%	22.90%	24.30%	25.60%	27.00%
8) 군간부	제1안	9.00%	9.70%	10.40%	11.10%	11.80%	12.50%
	제2안	9.00%	9.80%	10.70%	11.50%	12.40%	13.20%
	제3안	9.00%	10.10%	11.10%	12.20%	13.20%	14.30%
9) 일반 경찰	제1안	15.10%	15.90%	16.70%	17.50%	18.30%	19.10%
	제2안	15.10%	16.10%	17.00%	18.00%	18.90%	19.90%
	제3안	15.10%	16.30%	17.50%	18.70%	19.90%	21.10%
10) 일반 경찰 관리직	제1안	5.70%	5.90%	6.10%	6.30%	6.50%	6.70%
	제2안	5.70%	5.90%	6.10%	6.40%	6.60%	6.90%
	제3안	5.70%	6.00%	6.30%	6.60%	6.90%	7.20%
11) 해양 경찰	제1안	16.60%	17.80%	19.00%	20.10%	21.30%	22.40%
	제2안	16.60%	18.00%	19.40%	20.80%	22.20%	23.60%
	제3안	16.60%	18.40%	20.10%	21.90%	23.60%	25.30%
12) 해양 경찰 관리직	제1안	3.60%	4.00%	4.30%	4.70%	5.00%	5.40%
	제2안	3.60%	4.10%	4.50%	4.90%	5.30%	5.70%
	제3안	3.60%	4.20%	4.70%	5.20%	5.70%	6.30%
13) 소방	제안	여성대표성 제고 계획 수립을 위한 준비 작업				2025년 남녀통합체력 검증 채용 결과 검토 후 연도 목표 수립	
14) 4대 과학기술원 교원	제1안	12.4%	12.9%	13.5%	14.1%	14.6%	15.2%
	제2안	12.4%	13.0%	13.7%	14.4%	15.1%	15.8%
	제3안	12.4%	13.2%	14.1%	14.9%	15.8%	16.6%

연구성과목록 주제분류: 여성

주제어: 여성대표성, 여성대표성 제고 계획, 공공부문

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

목 차

Ⅰ. 서 론 ····· 1

1. 연구의 필요성 및 목적 ····· 3
2. 연구 방법 ····· 5
   가. 기존문헌 검토 ····· 5
   나. 자문회의 ····· 5
   다. 설문조사 및 심층인터뷰 ····· 5

Ⅱ. 공공부문 여성대표성 제고('18-'22) 추진실적 ····· 7

1. 정부계획과 공공부문 여성대표성 목표율 설정 ····· 9
2. 공공부문 여성대표성 제고('18-'22) 추진실적 ····· 16
   가. 공직 ····· 16
   나. 공공기관 ····· 19
   다. 교육 ····· 22
   라. 군인 간부 ····· 25
   마. 경찰 ····· 27
   바. 정부위원회 ····· 32
   사. 공공부문 여성대표성 인식 제고를 위한 홍보 ····· 33

Ⅲ. 여성대표성 성과 및 신규분야 조사분석 ····· 35

1. 조사 개요 ····· 37
   가. 조사 목적 ····· 37
   나. 조사 방법 ····· 37
   다. 조사 내용 ····· 38
   라. 국민 인식조사 응답자 특성 ····· 39
2. 조사결과 분석 ····· 40
   가. 「공공부문 여성대표성 제고 계획」의 성과 ····· 40

한국여성정책연구원
www.kwdi.re.kr KOR

나. 공공부문 분야별 여성확대 필요성 ····· 42
다. 신규분야 여성확대 조치 필요성 ····· 44
라. 여성대표성 확대 조치의 최종 목표율 ····· 44
3. 여성대표성 확대 조치가 필요한 신규 분야 ····· 46
가. 4대 과학기술원 교원 ····· 46
나. 소방공무원 ····· 48

Ⅳ. 제3차 공공부문 여성대표성 제고 계획('23-'27) 목표율 설정을 위한 시뮬레이션 ····· 53

1. 목표율 설정을 위한 설계 ····· 55
가. 분야별 과제 ····· 55
나. 목표율 설정 방법 ····· 56
2. 분야별 목표율 시뮬레이션 ····· 59
가. 공직 ····· 59
나. 공공기관 ····· 63
다. 지방공기업 관리자 ····· 65
라. 국공립대 교수 ····· 67
마. 군인 간부 ····· 68
바. 경찰 ····· 69
사. 소방 ····· 75
아. 4대 과학기술원 교원 ····· 75

Ⅴ. 결 론: 제3차 여성대표성 제고 계획('23-'27) 목표율 설정(안) ····· 77

1. 목표율 설정(안) 제시 ····· 79
2. 제3차 공공부문 여성대표성 목표율 달성을 위한 전략과 관심 필요 ····· 83
3. 향후 여성대표성 제도의 방향 ····· 84

한국여성정책연구원
www.kwdi.re.kr

참고문헌 ····· 91

부 록 ····· 95

〈부록〉「공공부문 여성대표성 제고 계획」 및 적극적 조치 관련 국민 인식 조사 ····· 97

Abstract ····· 105

한국여성정책연구원
www.kwdi.re.kr

표 목 차

〈표 Ⅰ-1〉 제2차 공공부문 여성대표성 제고 계획('18~'22) 이행결과 ····· 4
〈표 Ⅱ-1〉 정부계획에 나타난 공공부문 여성대표성 목표율 설정의 변화 ····· 13
〈표 Ⅱ-2〉 중앙행정기관 고위공무원 임용확대 5개년 계획 추진 실적 ····· 16
〈표 Ⅱ-3〉 본부 과장급(4급 이상) 임용확대 5개년 계획 추진 실적 ····· 17
〈표 Ⅱ-4〉 지방자치단체 과장급(5급 이상) 임용확대 5개년 계획 추진 실적 ··· 17
〈표 Ⅱ-5〉 공무원 여성대표성 목표율 달성을 위한 연도별 시행 제도 및 정책 성과 ····· 19
〈표 Ⅱ-6〉 공공기관 임원 임용확대 5개년 계획 추진 실적 ····· 20
〈표 Ⅱ-7〉 공공기관 관리자 임용확대 5개년 계획 추진 실적 ····· 20
〈표 Ⅱ-8〉 지방공기업 관리자 임용확대 5개년 계획 추진 실적(2018~2022) ·· 21
〈표 Ⅱ-9〉 공공기관/지방공기업 목표율 달성을 위한 연도별 시행 제도 및 정책 성과 ····· 22
〈표 Ⅱ-10〉 국립대 교수 임용확대 5개년 계획 추진 실적 ····· 23
〈표 Ⅱ-11〉 교장·교감 임용확대 5개년 계획 추진 실적 ····· 23
〈표 Ⅱ-12〉 국립대 교수 목표율 달성을 위한 연도별 시행 제도 및 정책 성과 ·· 24
〈표 Ⅱ-13〉 교장·교감 목표율 달성을 위한 연도별 시행 제도 및 정책 성과 ··· 25
〈표 Ⅱ-14〉 군인 간부 임용확대 5개년 계획 추진 실적 ····· 25
〈표 Ⅱ-15〉 군인 간부 목표율 달성을 위한 연도별 시행 제도 및 정책 성과 ·· 27
〈표 Ⅱ-16〉 경찰 임용확대 5개년 계획 추진 실적(2018~2022) ····· 28
〈표 Ⅱ-17〉 경찰 관리직 임용확대 5개년 계획 추진 실적(2018~2022) ····· 28
〈표 Ⅱ-18〉 해양경찰 임용확대 5개년 계획 추진 실적(2018~2022) ····· 29
〈표 Ⅱ-19〉 해양경찰 관리직 임용확대 5개년 계획 추진 실적(2018~2022) ·· 29
〈표 Ⅱ-20〉 일반경찰 목표율 달성을 위한 연도별 시행 제도 및 정책 성과 ··· 30
〈표 Ⅱ-21〉 해양경찰 목표율 달성을 위한 연도별 시행 제도 및 정책 성과 ··· 31
〈표 Ⅱ-22〉 정부위원회 임용확대 5개년 계획 추진 실적(2018~2022) ····· 32
〈표 Ⅱ-23〉 정부위원회 목표율 달성을 위한 연도별 시행 제도 및 정책 성과 ·· 33
〈표 Ⅱ-24〉 공공부문 여성대표성 연도별 주요 홍보 ····· 34
〈표 Ⅲ-1〉 일반 국민 대상 인식조사 개요 ····· 37

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

〈표 Ⅲ-2〉 전문가 인터뷰 개요 ····· 38
〈표 Ⅲ-3〉 국민 인식조사 표본의 인구통계학적 특성 ····· 39
〈표 Ⅲ-4〉 「공공부문 여성대표성 제고 계획」의 성과에 대한 인식 ····· 41
〈표 Ⅲ-5〉 제2차 공공부문 여성대표성 제고계획('18~'22) 전반적인 성과 정도 (전문가 인식) ····· 41
〈표 Ⅲ-6〉 공공부문 여성대표성 확대가 사회에 미치는 중요도(전문가 인식) ·· 42
〈표 Ⅲ-7〉 공공부문 분야별 성별 확대 필요성 ····· 43
〈표 Ⅲ-8〉 신규분야 여성 진출 확대 조치 필요성 ····· 44
〈표 Ⅲ-9〉 여성대표성 확대를 위한 최종 목표율(전문가) ····· 45
〈표 Ⅲ-10〉 4대 과학기술원 여성 교원 비율 ····· 47
〈표 Ⅲ-11〉 최근 5년간 특정직 공무원 유형별 여성 비율 ····· 49
〈표 Ⅲ-12〉 최근 5년간 소방공무원 공개경쟁채용 성별 경쟁률 ····· 49
〈표 Ⅲ-13〉 최근 5년간 소방공무원 경력경쟁채용 지원자/합격자 중 여성 비율-1 ····· 50
〈표 Ⅲ-14〉 최근 5년간 소방공무원 경력경쟁채용 지원자/합격자 중 여성 비율-2 ····· 51
〈표 Ⅳ-1〉 제3차 공공부문 여성대표성 제고 계획('23-'27) 분야별 과제 ····· 56
〈표 Ⅳ-2〉 목표율 설정을 위한 시뮬레이션 분석 자료 ····· 58
〈표 Ⅳ-3〉 고위공무원단 시뮬레이션 결과 ····· 60
〈표 Ⅳ-4〉 본부 과장급(4급 이상) 시뮬레이션 결과 ····· 61
〈표 Ⅳ-5〉 지방자치단체 과장급(5급 이상) 시뮬레이션 결과 ····· 62
〈표 Ⅳ-6〉 공공기관 임원 시뮬레이션 결과 ····· 64
〈표 Ⅳ-7〉 공공기관 관리자 시뮬레이션 결과 ····· 65
〈표 Ⅳ-8〉 지방공기업 관리자 시뮬레이션 결과 ····· 66
〈표 Ⅳ-9〉 국립대 교수 시뮬레이션 결과 ····· 67
〈표 Ⅳ-10〉 군 간부 시뮬레이션 결과 ····· 69
〈표 Ⅳ-11〉 일반경찰 시뮬레이션 결과 ····· 70
〈표 Ⅳ-12〉 경찰 관리직(경감 이상) 시뮬레이션 결과 ····· 71
〈표 Ⅳ-13〉 해양경찰 시뮬레이션 결과 ····· 73
〈표 Ⅳ-14〉 해양경찰 관리직(경감 이상) 시뮬레이션 결과 ····· 74

한국여성정책연구원
www.kwdi.re.kr

〈표 Ⅳ-15〉 4대 과학기술원 교원 시뮬레이션 결과 ····· 76
〈표 Ⅴ-1〉 2022년 분야별 여성비율 ····· 80
〈표 Ⅴ-2〉 제3차 공공부문 여성대표성 제고 계획 분야별 목표율(안) ····· 81

www.kwdi.re.kr/KOR 한국여성정책연구원

I

서 론

1. 연구의 필요성 및 목적 3

2. 연구 방법 5

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

Ⅰ
서 론

1. 연구의 필요성 및 목적

현재 정부는 국제비교[1]를 통해 우리나라 관리직에서 나타나는 여성대표성의 낮은 수준을 개선하기 8개 관계부처는 2008년부터 2차에 걸친 「공공부문 여성대표성 확대 5개년 계획(2008-2012, 2013~2017년)」을 수립하여 시행해 오고 있음. 매년 공공부문 12개 분야의 여성 대표성 확대 목표 이행실적을 상·하반기 두 차례 걸쳐 점검하고 있다.

- 8개 관계부처: 인사혁신처, 행정안전부, 기획재정부, 교육부, 국방부, 경찰청, 해양경찰청, 여성가족부
- 12개 분야: 고위공무원, 본부 과장급(4급), 지방자치단체 과장급(5급), 공공기관 임원, 공공기관 관리자, 지방공기업 관리자, 국립대 교수, 초중등 교장·교감, 군인 간부, 일반경찰 관리직, 해양경찰 관리직, 정부위원회

우리나라는 여성인재의 높은 교육수준과 경제참여에 대한 욕구가 높음에도 불구하고 공공부문 각 분야에서 보여주는 여성대표성 수준은 낮은 상황이다. 공공부문을 대상으로 시행 중인 여성대표성 5개년 제고 계획은 과거 여성차별에 대한 불이익을 시정하고 조직과 사회에 다양성을 증진시킬 수 있다는 점에서 중요하다. 이는 과거지향적이면서 또한 미래지향적인 성격을 동시에 갖는 상징성이 높은 정책으로, 「양성평등기본법」에 근간을 두고 있는 '적극적 조치'의 가장 대표적인 정책 중의 하나이다.

1) 세계경제포럼의 성격차지수(Gender Gap Index, 2022)에서 나타나는 우리나라 관리직의 낮은 위치(134위), 영국 이코노미스트紙가 발표한 유리천장지수(Glass Ceiling Index, 2021)에서 나타나는 관리직 여성비율 29개국 중 28위, OECD 중앙정부 고위공무원 여성비율(2020) 한국 8.5%, 평균 37.1%.

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

공공부문 여성대표성 제고 계획은 2013년-2017년 제1차를, 2018년-2022년까지 제2차 계획을 시행하였다. 제2차 시행결과를 보면, 경찰청의 관리직 목표율 6.6%를 제외하고 11개 분야에서 계획보다 목표치를 상향하는 실적을 보이고 있다.

〈표 Ⅰ-1〉 제2차 공공부문 여성대표성 제고 계획('18~'22) 이행결과

(2021년 말 기준)

소관 부처	추진 분야	'17년 실적	'18년 실적	'19년 실적	'20년 실적	2021년 실적		'22년 목표 (목표상향 포함)
						목표	실적	
인사처	① 고위공무원	6.5	6.7	7.9	8.5	9.6	10.0	(기존 10.0) 10.2
	② 본부 과장급 (4급 이상)	14.8	17.5	20.8	22.8	23.0	24.4	25.0
행안부	③ 지자체 과장급 (5급 이상)	13.9	15.6	17.8	20.8	21.5	24.3	(기존 22.5) 24.5
기재부	④ 공공기관 임원	11.8	17.9	21.1	22.1	22.4	22.5	23.0
	⑤ 공공기관 관리자	18.8	23.8	25.1	26.4	26.6	27.8	28.0
행안부	⑥ 지방공기업 관리자	4.9	6.9	9.1	10.6	10.8	11.8	(기존 11.0) 12.0
교육부	⑦ 국립대 교수	15.8	16.6	17.3	18.1	18.3	18.9	19.1
	⑧ 교장·교감	40.6	42.7	44.1	44.5	44.7	45.8	(기존 45.0) 46.0
국방부	⑨ 군인 간부	5.5	6.2	6.8	7.5	8.1	8.2	8.8
경찰청	⑩ 일반경찰	10.9	11.7	12.6	13.4	14.2	14.2	15.0
	⑩-1 관리직	-	5.9	6.1	6.5	6.6	6.5	7.0
해경청	⑪ 해양경찰	11.3	12.0	12.7	13.2	13.8	14.5	(기존 14.4) 14.6
	⑪-1 관리직	-	2.2	2.5	2.7	2.8	3.1	(기존 2.9) 3.2
여가부	⑫ 정부위원회	40.2	41.9	43.0	43.2	40.0	42.4	40.0

출처: 여성가족부 내부자료

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

제2차 공공부문 여성대표성 제고 5개년 계획(2017-2022)이 종료 됨에 따라 향후 공공부문 여성대표성 제고 5개년 계획에 대한 목표율 설정이 필요하다. 이에 본 연구에서는 관리직 공무원과 국·공립대 교수, 공공기관, 군인 간부, 경찰·해양경찰 여성대표성 계획에 따른 제2차('18-'22) 추진현황을 살펴보고, 새정부 국정기조와 사회적 정책환경 등을 반영하여 기존 설정된 12개 분야에 대한 여성대표성 제고 계획의 지속 추진 분야 및 신규 분야 그리고 이에 따른 향후 5개년 계획의 목표율을 설정하여 정부 정책 지원에 기여하고자 하였다.

2. 연구 방법

가. 기존문헌 검토

공직과 공공기관, 국방, 경찰 및 해양경찰, 국공립대 여교수, 정부위원회 등 여성대표성 현황 및 관련 정책, 관련법령, 연감 및 백서, 업무보고 자료, 통계자료 등을 검토하였다.

나. 자문회의

여성대표성 제고 계획의 성과, 신규 분야 도출, 설정된 목표치의 적절성, 제도의 지속 여부 등에 대해 학계, 연구계, 공무원 등 관련 전문가를 대상으로 자문회의를 실시하였다.

다. 설문조사 및 심층인터뷰

1) 설문조사

일반 국민 대상의 인식조사는 한국여성정책연구원(본원) 성평등전략사업센터가 추진하는 '2022년 성평등 현안조사'의 일환으로 기획된 '「공공부문 여성대표성 제고 계획」 및 적극적 조치 관련 국민 인식조사'의 일부 조사로 구성하여 시행하였다. 조사 대상은 전국 만 18세~69세 성인남녀 총 1,800명을 목표 표본

한국여성정책연구원
www.kwdi.re.kr

으로 설정하여 온라인 패널 기반 웹 조사를 시행하였다.

인식조사의 문항은 「공공부문 여성대표성 제고 계획」의 성과, 「공공부문 여성대표성 제고 계획」의 세부 분야별(고위공무원단, 국가공무원 본부 과장급, 지방공무원 과장급, 공공기관 임원, 공공기관 관리자, 지방공기업 관리자, 국립대 교수, 교장·교감, 군인 간부, 일반 경찰, 해양 경찰)에서 성별 비율의 확대 필요성, 신규로 여성 진출 확대를 위한 조치가 필요한 분야 등으로 구성하였다.

2) 전문가 조사 및 인터뷰

전문가를 대상으로 설문조사와 심층인터뷰를 병행하였다. 설문조사는 국민의식 조사 문항과 동일하게 실시하였으며, 심층인터뷰는 「제2차 공공부문 여성대표성 제고 계획(2018-2022)」의 성과, 여성대표성 확대 제도의 궁극적인 목표율, 여성대표성 제고를 추진하는데 필요한 이행전략, 향후 제도의 방향성 등에 초점을 맞추어 진행하였다. 심층인터뷰는 2023. 2. 8 - 2023. 2. 23에 실시하였다.

한국여성정책연구원
www.kwdi.re.kr

Ⅱ

공공부문 여성대표성 제고('18-'22) 추진실적

1. 정부계획과 공공부문 여성대표성 목표율 설정 9

2. 공공부문 여성대표성 제고('18-'22) 추진실적 16

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

Ⅱ

공공부문 여성대표성 제고('18-'22) 추진실적

1. 정부계획과 공공부문 여성대표성 목표율 설정

공공부문 여성대표성 확대를 위한 정책 개입은 '경제사회발전 5개년계획', '여성정책기본계획', '양성평등정책기본계획', '공공부문 여성대표성제고계획' 등 정부수립 계획에 그 목표율을 설정하고 점검하는 방식으로 추진되었다. 공공부문 여성참여 목표율의 점검 대상은 2021년 기준 공무원, 정부위원회, 교원, 군인·경찰 등 여성참여가 부진한 특수직, 공공기관 관리직 5개 분야이다. 그리고 점검 대상은 의사결정직(관리직)에 대한 여성대표성을 주로 점검하고 있다. 그 외 국공립대 교수와 경찰 등 여성입직 자체가 저조한 분야에서 채용상 여성참여 비율을 확대하고자 하는 목표율도 정하여 점검하고 있다(여성가족부 보도자료, 2022. 3. 21.).

정부 계획에 나타난 공공부문 여성대표성 제고의 양적 목표율을 정리하면 〈표 Ⅱ-1〉과 같다. 먼저, 여성대표성 제고를 위한 양적 목표율의 설정 방법을 살펴보면 다음과 같다. 그 방법은 현실적으로 대표성을 확대할 수 있는 수치와 국제기구(UN)의 권고, OECD 주요국의 분야별 여성비율, 법령에 따른 여성대표성의 비율 등을 고려하여 설정하고 있는 것으로 파악된다. 정무장관(제2)실(1998)의 제1차 여성정책기본계획(1998~2002)에서 정부 내 각종 위원회의 여성참여목표율을 2005년까지 30%로 설정하며 그 이유를 '유엔이 권고하는 수준'이라고 하였다. 제2차 양성평등정책기본계획(2018~2022)에서는 국립대학 여성교원 현황이 2016년 15.4%인 점을 반영하여 2022년까지의 목표율을 18% 이상으로 제시하고 있다(여성가족부, 2017). 또한 여성가족부(2017a)의 '제2차 공공부문 여성대표성제고계획(2018~2022)'에서는 교원 중 교장·교감의

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

여성비율은 2016년 기준 초·중등 여성교원 비율이 66.6%인 점을 반영하여 그 목표율을 2022년 45%로 제시하고 있다. 외국의 여성대표성 비율을 참고하는 경우도 있는데, 2020년 OECD 중앙정부 고위공무원 여성비율이 우리나라의 경우 8.5%이나 OECD 평균 37.1%라는 점을 비교하며 관리직에서 여성대표성 제고가 필요함을 말하고 있다(여성가족부 보도자료 2022. 3. 21).

법령에 근거한 경우의 예는 「양성평등기본법」에 근거한 정부위원회의 여성비율이다.[2] 정부위원회의 여성참여비율은 40%가 최대 목표이고, 이후에는 정책결정 과정에 여성과 남성이 평등하게 참여하기 위하여 '특정 성별이 위촉직 위원 수의 10분의 6을 초과하지 아니하도록' 관리하는데 중점을 두고 있다.[3]

다음으로, 공공부문 여성대표성 제고를 위한 양적 목표율의 변화과정을 보면 다음과 같다. 여성참여가 낮은 초기의 경우 10% 목표율부터 출발하였다. 이후 점차 상향되어 여성과 남성 모두를 고려하여 어느 한성이 40% 이상이 되도록 관리하는 방향이다. '제6차 경제사회발전 5개년계획'을 통해 정부위원회에 여성위원 참여율 목표를 1991년까지 10%, 2000년 15%로 확대하는 계획을 제시하였다(김원홍 외, 2002: 123). 중앙인사위원회의 공무원 인사개혁백서에 따르면 여성의 공직참여 목표비율은 1996년 10%, 1998년 15%로 확대되었다(김진숙, 2013: 58). 하지만 이 목표가 달성되고 나면 여성대표성 목표율은 앞에서 살펴보았듯이 조직문화와 정책형성에 영향을 미칠 수 있는 임계치이자 UN이 권고하고 있는 30%로 설정된다. 그리고 정부위원회 여성참여 확대 목표율과 같이 비교적 빠르게 여성대표성 목표율이 달성되는 경우 여성과 남성의 균등한 참여를 보장하는 40% 이상이 되도록 상향 설정되기도 한다.

세계 각국도 공공부문에서 어느 한쪽 성이 적어도 40%를 차지하면 균등하다고 보고 있는 것으로 보인다. 프랑스는 공공부문 임명직 중 한 성의 비율이

2) https://www.law.go.kr/법령/양성평등기본법 검색일 2023. 4. 3.

3) 적극적 조치를 실행하는 방법은 다양하다. 정치 영역이긴 하지만 법률로 적극적 조치를 실시하고 있는 국가에서 여성의원 비율 증가 폭이 크다는 결과가 있다. 즉, 멕시코, 슬로베니아, 이탈리아, 프랑스 등 법률로 여성할당제를 실시하고 있는 국가들에서 지난 15년간 여성의원 비율이 두 배 이상 증가하였다고 한다(이정진, 2019: 25). 반면 다러럽과 프리덴볼(2003)은 적극적 조치가 여성의 대표성을 개선하는 효율적 도구이긴 하지만 법률에 근거하는 것이 아닌 여성운동이나 정당의 규범 등에 의해서도 달성될 수 있다는 점을 말하기도 한다(D. Dahlerup & L. Freidenvall, 2003: 20).

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

40%가 되도록 하고 있고 2019년 공무원법은 이를 의무로 규정하고 있다(마경희, 2021: 30). 호주는 공공부문 정부위원회에서 양성의 균형적 대표성 확보를 중점적으로 추진하고 있다. 2010년 호주정부는 여성비중 목표제를 바탕으로 2015년까지 정부 위원회에 참여하는 남성과 여성의 비중을 최소한 40:40 수준에서 균형을 이루고, 나머지 20%는 양성 간 버퍼(buffer)로 구성하는 40:40:20 원칙을 제시하였다(문미경 외, 2014: 169). 노르웨이는 1978년에 제정된 평등지위법을 통해 '모든 정부 및 자치기구가 임명하는 위원회는 각 성별이 적어도 40%의 대표성을 가져야 한다'고 규정하였다. 또한 정부와 공무원조합간의 협정을 통해 각 성별이 '어떤 등급에서라도 40% 이하인 경우 동일한 자격을 갖춘 여성이 있을 때 우선적으로 충원해야 한다'고 규정하였다(김원홍 외, 1993: 147). 핀란드는 2005년 개정된 양성평등법을 통해 '공공업무를 수행하는 정부위원회, 자문위원회, 관련 기관, 지방자치단체, 지자체 간 협의체의 양성 대표성을 각각 40% 수준으로 유지토록 규정'하고 있다(문미경 외 2014: 175).

결국 여성대표성 제고를 위한 양적인 목표율만 보면, 조직 내에서 소수집단이 토큰화되지 않고, 조직의 문화와 제도의 변화에 영향력을 가질 수 있는 30~35%는 여성참여의 최소 목표율이라는 것을 알 수 있다. 이후 여성대표성이 40%가 넘도록 하여 조직 내 성별 구성이 균형을 이루도록 하고, 이후에는 양성을 모두 고려하되 한쪽 성이 60%를 넘지 않도록 관리하는 방향으로 나아가고 있다는 것을 알 수 있다.

그런데 정부계획을 보면 여성대표성 제고의 최종 목표율이 어떠해야 하는지 뚜렷한 기준이 없이 모호하기도 하다. 최종 목표율이 40%에 맞추어진 듯 하면서도 상황에 따라 교장·교감비율은 45%로 제시되기도 한다.[4] 법령에 나타난 여성대표성 제고의 최소 목표율도 모호하기는 마찬가지다. 인사혁신처의 「균형인사지침」, 「지방공무원 균형인사 운영지침」에서 양성평등채용목표제의 비율은

4) 이에 성별 대표성 현황과 차별이 없는 상태를 가정했을 때의 대표성 현황에 대한 비교 분석을 통해 최종적으로 도달하고자 하는 절대적 수준에서의 목표치를 설정하는 방법을 고려하여야 한다는 제안도 있다(마경희, 2021:108). 하지만 차별이 없는 상태를 가정하는 기준이 무엇인지 모호하다. 즉, 전체 인구 중 여성비율, 경제활동참가자 중 여성비율, 해당 직업집단에서 여성이 차지하는 비율, 관리직의 바로 하위직급의 성별 비율, 학력이나 직업경력 등 고려할 요소가 무엇인지에 대한 끊임없는 논쟁이 있을 수 있다.

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

'한성이 30%'로 규정되어 있다. 하지만 「교육공무원법」 제11조의5 제3항 및 제4항에서는 국가와 지방자치단체가 설립·경영하는 대학의 '교원 중 특정 성별이 4분의 3(75%)을 초과하지 아니하도록' 규정하고 있다.[5)]

결국 정부계획에서든 법령에서든 여성대표성의 목표율을 어떻게 정해야 하는지에 대한 합의된 기준이 아직 없는 것으로 보인다. 이렇게 여성대표성 제고를 위한 정책개입의 목표율이 모호한 이유는 여성대표성의 의미에 대해 다시 한번 생각하게 한다. 공공부문 여성대표성 제고 목표율은 조직 내 성평등 문화 조성과 여성의 이해를 반영하는 정책형성에 효과적인 영향력을 가지기 위한 수치이다. 또한 여성대표성 제고의 목적은 여성의 평등한 참여를 통한 조직과 사회의 의사결정 과정과 규칙을 개선하는 행동으로 나아가는 실질적 대표성을 확보하기 위함이다. 그렇다면 여성대표성 목표율은 임계질량이론, 국제기구의 권고사항이나 외국의 사례를 참고할 때 적어도 30%를 최소 목표율로 하되, 성별 균형 참여를 이루는 여성참여 40%까지는 관리해 나가는 것이 합리일 것으로 보인다.

5) 「교육공무원임용령」 제6조의4제3항 관련한 별표 규정을 통해 '교원의 성별 구성에 관한 연도별 목표비율'을 2020년 17.5%부터 2030년 이후 25%까지 확대한다는 계획을 수립하고 있다.

〈표 Ⅱ-1〉 정부계획에 나타난 공공부문 여성대표성 목표율 설정의 변화

과제	대상 (적용기관)	경제사회발전5개년계획		여성정책기본계획		양성평등정책기본계획[1] (공공부문여성대표성제고계획)	
		제6·7차('88~96)	제1차('98~02)	제2차('03~07)	제3차('08~12)	제1차('15~17)	제2차('18~22)
위원회 여성참여 확대	중앙정부	'91. 10% →'20. 15%	'98. 15% →'20. 20%	40%	40% 달성 및 유지	'17. 40% ('17. 40%)	40% (참여현황 관리강화)
	지방정부	-					
공무원 (여성의 공직진출 및 관리직 여성비율 확대)	기관장	-	-	-	목표율 없음	-	-
	고위직	-	-	-	-	기관별 1인 이상 임용권고	목표율 없음 ('22. 10%)
	관리직 4급 (중앙)	성별제한모집 (10%, 20%) 규정 삭제('89년) 여성공무원채용 목표제 '96. 10%	-	여성관리자 (5급이상) 임용목표제 '02. 4.8% →'06. 10%	'11. 10%	'17.15%	목표율 없음 ('22. 21%)
	관리직 5급 (지방)		여성공무원채용 목표제 '98. 15% →'20. 20%	양성평등채용 목표제 (한쪽성 30%, 8·9급포함)	'11. 9.6%		목표율 없음 ('22. 20%)
	6·7급 (8·9급)				-	-	-
	중앙선발 시험위원회	-	-	-	-	-	40% (40%)

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

과제	대상 (적용기관)		경제사회발전5개년계획		여성정책기본계획		양성평등정책기본계획[1] (공공부문여성대표성제고계획)	
			제6·7차('88~96)	제1차('98~02)	제2차('03~07)	제3차('08~12)	제1차('15~17)	제2차('18~22)
교원 (여성참여확대)	교장·교감		-	목표율 없음	임용권자 재량범위	'10년 20%→ '15년 30%	36% (이행점검)	40% ('22. 45%)
	국공립대	여교수	-	목표율 없음(권장)	목표율 없음	'10년 15% →'12년 20%	목표율 없음 (확대검토)	'22.18%이상 ('22.19%)
		주요보직	-	-	-	-	20%	-
특수직 (여성 진출 및 관리직 비율 확대)	군간부	장교	-	-	군간부 정원 대비 여성비율 '20. 5%	'07년 3.6% →'20년 7%	목표율 없음 ('17. 7%)	목표율 없음 ('22. 8.8%)
		부사관	-	-		'07년 2.0% →'20년 5%	목표율 없음 ('17. 5%)	
	경찰	경찰대 간부후보생	입학제한 폐지	-	목표율 없음	목표율 없음	목표율 없음 (선발율확대)	통합선발시행 (통합선발)
		관리직 (경감이상)	-	-	목표율 없음 (여성경찰관 확대)	'12. 30%	목표율 없음 ('17. 5%)	목표율 없음 ('22. 15%)
		일반경찰	-	-		'12. 10%	목표율 없음 ('17. 10%)	
	해양경찰		-	-	-	-	- ('17. 10%)	목표율 없음 ('22. 14.4%)

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

과제		대상 (적용기관)	경제사회발전5개년계획		여성정책기본계획		양성평등정책기본계획[1] (공공부문여성대표성제고계획)	
			제6·7차('88~96)	제1차('98~02)	제2차('03~07)	제3차('08~12)	제1차('15~17)	제2차('18~22)
경찰, 철도, 농협 대학		여성입학 제한	폐지	-	-	-	-	-
공공 기관	중앙	임원	-	-	-	목표율 없음	-	목표율 없음 ('22. 20%)
		임원추천 위원회	-	-	-	-	-	20%(20%)
		관리직	-	-	-	목표율 없음	목표율 없음 (경영공시)	- ('22. 28%)
	지방	관리직	-	-	-	목표율 없음	-	목표율 없음 (시범운영)

주. 1. 2013년부터 공공부문여성대표성제고계획이 수립되었고, 이 계획에 구체적 목표율이 제시되어 있다. 반면 양성평등정책기본계획에는 여성대표성의 정책방향 중심 계획이 제시되어 있다.
2. 여성대표성 확대를 위한 모니터링·공표·인센티브 부여, 보직·승진·교육훈련에서 여성공무원 인사관리, 리더쉽과 관리능력 향상 교육운영, 인재 DB관리 등에 대해서는 별도로 정리하지 않음
3. 목표율은 정부계획에서 파악된 내용이고, 실행계획 등을 마련하여 추진한 내용과 다를 수 있음
4. 제4차 여성정책기본계획(2013~2017)은 제1차 양성평등정책기본계획(2015~ 2017) 내용으로 흡수되었으므로 제1차 양성평등정책기본계획으로 여성대표성제고 성과목표율을 파악함
5. 목표율 없음은 해당 기본계획에서 해당과제의 여성비율 확대목표를 제시하기는 하였으나 구체적 달성수치를 제시하지 않은 경우임

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

2. 공공부문 여성대표성 제고('18-'22) 추진실적

가. 공직

1) 양적 추진실적

(1) 중앙행정기관

중앙행정기관 고위공무원의 경우 2018년을 제외하고 2019년 이후는 모두 목표를 달성하였다('18: 6.7% → '22: 11.2%). 2022년은 고위공무원 여성 비율이 11.2%로 목표(10.2%)보다 109.8% 높게 달성하였으며, 5개년 동안 가장 달성률이 높은 연도로 나타났다. 2018년의 경우 6.7%로 목표에는 0.1%만큼 달성하지 못하였으나, 2019년부터는 목표율을 모두 상당 수준 높게 달성하고 있는 경향을 보인다. 특히 2022년 기존 목표율은 10.0%였으나, 이를 2021년에 달성하여 목표율을 10.2%로 상향하였다. 제2차계획 5개년 동안 중앙행정기관 고위공무원의 여성비율은 약 4.5% 증가하였다.

〈표 Ⅱ-2〉 중앙행정기관 고위공무원 임용확대 5개년 계획 추진 실적

구분		'18년	'19년	'20년	'21년	'22년
목표		6.8%	7.2%	8.2%	9.6%	10.2%
실적		6.7%	7.9%	8.5%	10.0%	11.2%
	여성인원(명)	102	122	132	160	175
	전체인원(명)	1,514	1,539	1,544	1,601	1,565
달성률		98.5%	109.7%	103.7%	104.2%	109.8%

출처: 여성가족부 내부자료

중앙행정기관 본부과장급(4급 이상)은 2018년부터 지속적으로 목표에 달성하였다('18: 17.5 → '22: 26.4%). 2019년은 본부 과장급 여성 비율이 20.8%로 목표(18.4%)보다 113% 높게 달성하였으며, 5개년 동안 가장 달성률이 높은 연도로 나타났다. 특히, 2019년의 경우 본래 2차 계획에서는 17.0%였으나 이를 이미 2018년에 달성하여 18.4%로 조정되었으며, 이에 2020년부터 차례대로 상향조정되었다('20: 18.9% → 21.0%, '21: 19.8% → 23.0%, '22: 21.0% →

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

25.0%). 실적을 살펴보면 제2차계획 5개년 동안 중앙행정기관 본부과장급의 여성비율은 약 8.9% 증가하였다.

〈표 Ⅱ-3〉 본부 과장급(4급 이상) 임용확대 5개년 계획 추진 실적

구분		'18년	'19년	'20년	'21년	'22년
목표		15.7%	18.4%	21.0%	23.0%	25.0%
실적		17.5%	20.8%	22.8%	24.4%	26.4%
	여성인원(명)	311	372	426	470	502
	전체인원(명)	1,778	1,789	1,867	1,928	1,903
달성률		111.5%	113.0%	108.6%	106.1%	105.6%

출처: 여성가족부 내부자료

(2) 지방자치단체

지방자치단체 과장급(5급 이상)은 2018년부터 지속적으로 목표 달성하였다('18: 15.6% → '22: 27.4%). 2022년은 지방 과장급(5급 이상) 여성 비율이 27.4%로 목표(22.5%)보다 121.8% 높게 달성하였으며, 5개년 동안 가장 달성률이 높은 연도로 나타났다. 또한, 2020년 목표율의 경우 기존 2차 계획에서는 16.8%였으나, 이를 2019년에 달성하여 20년부터 22년까지 목표율이 상향 조정되었다('20: 16.8% → 18.6%, '21: 18.1% → 21.5%, '22: 20% → 22.5%). 실적을 살펴보면 제2차계획 5개년 동안 지방자치단체 과장급의 여성비율은 약 11.8% 증가하였다.

〈표 Ⅱ-4〉 지방자치단체 과장급(5급 이상) 임용확대 5개년 계획 추진 실적

구분		'18년	'19년	'20년	'21년	'22년
목표		13.9%	15.9%	18.6%	21.5%	22.5%
실적		15.6%	17.8%	20.8%	24.3%	27.4%
	여성인원(명)	3,631	4,325	5,165	6,171	7,102
	전체인원(명)	23,305	24,269	24,834	25,431	25,878
달성률		112.2%	111.9%	111.8%	113.0%	121.8%

출처: 여성가족부 내부자료

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

2) 법 제도적 개선 실적

고위공무원단에 대한 여성대표성제고 계획을 2017년부터 실시하기 시작함에 따라 여성관리자 임용 확대를 위한 인사제도 개선 및 평가에 반영하기 시작하였다. 연도별로 주요 실적을 살펴보면, 2019년은 '균형인사 이행실태 점검'으로 기관별 수준진단을 실시하였으며, 균형인사 우수사례를 전파하여 공감대 확산에 노력하였다. 또한 여성 고위공무원 확대를 위한 내부승진, 개방형 직위 임용, 인사 교류 등의 다양한 인사조치를 적극적으로 활용하였고, 보직관리 시 성별 차별 금지 및 지방자치단체 여성 인사통계 의무화 제도 성립을 위한 근거를 마련하였다. 해당 근거를 바탕으로 2020년에 국가·지방공무원 임용 시 성별에 의한 차별 금지가 제도화되었다. 2020년에는 '균형인사협의체 설치 및 운영에 관한 규정'이 개정되어 기존 '균형인사협의체'를 '범정부 균형인사협의체'로 확대 및 개편하고, 지자체·공공기관의 균형인사 정책에 대한 의견제시 등 협의체 기능을 강화하였다. 이외 부처 간담회, 이행실적 점검, 정책 포럼, 인사혁신 수준진단 등을 실시하여 관리직 여성 비율 목표율을 달성하고자 노력하였다. 2021년의 경우 국가직 공무원 고위직 임용 확대를 위해 여성 관리자 임용실적 점검을 기존의 분기별로 실시하던 것을 월별로 확대하였으며, '여성 고위공무원 임용 TF'를 구성하여 매월 운영하였다. 또한 임용상황을 수시 모니터링하고 및 인사교류·헤드헌팅·후보자풀 확대하고자 노력하였으며, 인사담당관 간담회, 인사혁신담당관 워크숍을 통해 부처별 의견을 수렴하여 맞춤형 임용 지원 방안을 지원하였다. 각 부처 적극적 임용 노력과 관심 유도를 위해 정부혁신 평가는 3점에서 5점으로, 인사혁신수준진단은 5점에서 9점으로 배점을 대폭 상향조정하였다. 지방직의 경우 분기별 실적 점검 및 이행을 독려하였으며, '자치단체 합동평가 지표'와 연계하여 '20년 실적 시·도별 평가'를 실시하였다. 2022년의 경우 목표 조기 달성으로 임용현황 점검 등의 수시 모니터링를 실시하였으며, 후보자풀 확충 및 인사교류 등을 통해 일부 부처의 여성 공위공무원 미임용 상태를 해소하려고 노력하였다. 또한 '균형인사 성과공유대회' 및 '균형인사 정책발전 포럼'을 개최하여 우수기관 포상 및 우수사례공유, 정책 발전방향 모색 등을 하였다.

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

〈표 Ⅱ-5〉 공무원 여성대표성 목표율 달성을 위한 연도별 시행 제도 및 정책 성과

연도	주요실적 및 성과
2019	- 범정부 균형인사 추진계획 수립 - 2019 균형인사 이행실태 점검 - 균형인사 우수사례전파 및 공감대 확산 - 보직관리 시 성차별 금지 및 지방자치단체 여성 인사통계 의무화 근거 마련
2020	- 국가·지방공무원 임용 시 성별에 의한 차별 금지 제도화 - 균형인사협의체 설치 및 운영에 관한 규정 개정 - 여성 고위공무원 미임용 부처 간담회 개최 - 제3회 균형인사 정책 발전포럼 개최 - 인사혁신수준진단 실시 - (지방직) 자치단체 합동평가 지표 연계, 시·도별 평가 실시
2021	- 임용실적 점검 확대 및 '여성 고위공무원 임용 TF' 구성·운영 - 임용상황 수시 모니터링 및 인사교류·헤드헌팅·후보자풀 확대 - 인사담당관 간담회, 인사혁신담당관 워크숍 - 정부혁신평가 및 인사혁신수준진단 배점 상향조정 - (지방직) 분기별 실적 점검 및 이행 독려, '자치단체 합동평가 지표' 연계 '21년 실적 시·도별 평가 실시'
2022	- 임용현황 점검 수시 모니터링 실시 - 여성 고위공무원 미임용 부처 해소를 위한 후보자풀 확충·인사교류 등 다양한 맞춤형 임용방안 지원 - 균형인사 성과공유대회 및 균형인사 정책발전 포럼 개최 - (지방직) 분기별 실적 점검 및 이행 독려, '자치단체 합동평가 지표' 연계 '22년 실적 시·도별 평가 실시'

출처: 여성가족부 내부자료에 근거하여 연구진 작성

나. 공공기관

1) 양적 추진실적

(1) 공공기관

공공기관의 경우 임원과 관리자로 나눠 여성 대표성 확대를 추진하고 있다. 공공기관 임원은 2018년부터 지속적으로 목표를 달성하였다('18: 17.9% → '22: 23.6%). 2018년의 경우 공공기관 여성 임원 비율이 17.9%로 목표(13.4%)보다 133.6% 높게 달성되었으며, 5개년 동안 가장 달성률이 높은 연도로 나타났다. 특히, 2019년의 기존 제2차 계획 목표율 15%는 이미 2018년에 달성하여

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

18.4%로 변경되었으며, 이후 연도의 목표율이 순차적으로 상향조정되었다('19: 15%→18.4%, '20; 16.7% → 21.8%, '21: 18.4%→22.4%, '22: 20.0% →23.0%). 실적을 살펴보면 제2차계획 5개년 동안 공공기관 임원의 여성비율은 약 5.7% 증가하였다.

〈표 Ⅱ-6〉 공공기관 임원 임용확대 5개년 계획 추진 실적

구분		'18년	'19년	'20년	'21년	'22년
목표		13.4%	18.4%	21.8%	22.4%	23.0%
실적		17.9%	21.1%	22.1%	22.5%	23.6%
	여성인원(명)	647	772	810	812	826
	전체인원(명)	3,624	3,652	3,670	3,606	3,505
달성률		133.6%	114.7%	101.4%	100.4%	102.6%

출처: 여성가족부 내부자료

공공기관 관리자는 2018년부터 지속적으로 목표를 달성하였다('18: 23.8% → '22: 28.8%). 특히, 2021년의 경우 공공기관 여성 관리자 비율이 27.8%로 목표(26.6%)보다 104.5% 높게 달성되었으며, 5개년 동안 가장 달성률이 높은 연도로 나타났다. 실적을 살펴보면 제2차계획 5개년 동안 공공기관 관리자의 여성비율은 약 5.0% 증가하였다.

〈표 Ⅱ-7〉 공공기관 관리자 임용확대 5개년 계획 추진 실적

구분		'18년	'19년	'20년	'21년	'22년
목표		22.9%	24.1%	25.4%	26.6%	28.0%
실적		23.8%	25.1%	26.4%	27.8%	28.8%
	여성인원(명)	13,008	16,774	18,832	21,681	23,597
	전체인원(명)	87,231	91,523	94,686	99,150	100,641
달성률		103.9%	104.1%	103.9%	104.5%	102.9%

출처: 여성가족부 내부자료

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

(2) 지방공기업

지방공기업 관리자는 2018년부터 지속적으로 목표를 달성하였다('18: 6.9% → '22: 12.9%). 2020년은 지방공기업 여성 관리자 비율이 10.6%로 목표(9.3%)보다 114.0% 높게 달성하였으며, 5개년 동안 가장 달성률이 높은 연도로 나타났다. 특히, 2020년의 경우 기존 2차 계획에서는 8.8%였으나 이를 이미 2019년에 달성하여 9.3%로 변동되었으며, 이후 연도의 목표율이 순차적으로 상향조정되었다('21: 9.4% → 10.8%, '22: 10.0% → 12.0%). 실적을 살펴보면 제2차계획 5개년 동안 지방공기업 관리자의 여성비율은 약 6.0% 증가하였다.

〈표 Ⅱ-8〉 지방공기업 관리자 임용확대 5개년 계획 추진 실적(2018~2022)

구분		'18년	'19년	'20년	'21년	'22년
목표		6.3%	8.1%	9.3%	10.8%	12.0%
실적		6.9%	9.1%	10.6%	11.8%	12.9%
	여성인원(명)	302	667	789	907	1,013
	전체인원(명)	4,399	7,290	7,376	7,676	7,848
달성률		109.5%	112.3%	114.0%	109.3%	107.5%

출처: 여성가족부 내부자료

2) 법 제도적 개선 실적

공공기관 및 지방공기업 여성 관리자 비율 확대를 위해 연도별로 다음과 같은 법적 근거 마련 및 정책을 실행하였다. 2019년 공공기관 확대를 위해 양성평등 임원 임명 목표제를 전면 시행하였으며, 여성 임원 1명 이상 임용을 권고하였다. 그 결과 2019년 기준 전체 129개 중 120개 기관에서 여성임원이 1명 이상 임명되었다. 지방공기업의 경우 목표제를 전체기관으로 확대하였으며, 경영평가 지표 배점을 0.6점에서 1점으로 개정하여 여성 관리직 목표제를 이행하고자 노력하였다. 2020년은 '공공기관 혁신가이드'를 통해 여성임원 및 관리자 임용 목표 비율을 제시하고 이행을 독려하였으며, 기타공공기관 여성임원 임명실적을 정부평가지표에 반영하였다. 지방공기업은 경영평가 결과 우수기관을 선출하여 표창하였다. 2021년은 또한 '공공기관 혁신가이드'를 바탕으로 이행을 독려

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

하였으며, 지방공기업은 '성평등 경영공시제'를 도입·실시하였다. 2022년은 '공공기관의 운영에 관한 법률'에 따라 공공기관별로 연차별 보고서를 마련하였으며, 기관별 여성 임원·관리자 임용실적을 분기별로 점검하였다. 또한, 공공기관 채용공정성 점검 TF를 개최하여 공공기관 면접응시자 성비기록을 점검하고 이행방안을 논의하였다. 지방공기업을 대상으로는 경영평가 결과 우수기관 표창과 정책교육을 실시하여 양성평등 문화를 확산하고 이행력을 제고하기 위한 노력을 하였다.

〈표 Ⅱ-9〉 공공기관/지방공기업 목표율 달성을 위한 연도별 시행 제도 및 정책 성과

연도	주요실적 및 성과
2019	- (공공기관) 목표제 전면 시행 및 여성 임원 1명 이상 임용 - (지방공기업) 여성관리직 목표제 도입, 전(全)기관으로 확대 - (지방공기업) 경영평가 지표 배점 확대(0.6점 → 1점), 정책 교육 실시
2020	- (공공기관) 20년 '공공기관 혁신가이드' 발간 - (공공기관) 기타공공기관 여성임원 임명실적 정부평가지표 반영 - (지방공기업) 경영평가 결과 우수기관 표창
2021	- (공공기관) 21년 '공공기관 혁신가이드' 발간 - (지방공기업) '성평등 경영공시제' 도입·시행
2022	- (공공기관) 공공기관별로 연차별 보고서 마련 - (공공기관) 공공기관 채용공정성 점검 TF 개최 - (지방공기업) 경영평가 결과 우수기관 표창, 정책교육 실시

출처: 여성가족부 내부자료에 근거하여 연구진 작성

다. 교육

1) 양적 추진실적

(1) 국립대 교수

국립대 교수는 2018년부터 지속적으로 목표를 달성하였다('18: 16.6% → '22: 20.2%). 2022년은 국립대 교수 여성 비율이 20.2%로 목표(19.1%)보다 105.8% 높게 달성하였으며, 5개년 동안 가장 달성률이 높은 연도로 나타났다. 특히, 2021년의 경우 2차 계획에서는 18.1%였으나 이를 이미 2020년에 달성하여 18.3%로 목표율이 조정되었으며, 2022년 또한 목표율이 상향조정되었다

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

('22: 19.0% → 19.1%). 실적을 살펴보면 제2차계획 5개년 동안 국립대 교수의 여성비율은 약 3.6% 증가하였다.

〈표 Ⅱ-10〉 국립대 교수 임용확대 5개년 계획 추진 실적

구분		'18년	'19년	'20년	'21년	'22년
목표		16.5%	17.0%	17.5%	18.3%	19.1%
실적		16.6%	17.3%	18.1%	18.9%	20.2%
	여성인원(명)	2,521	2,638	2,785	2,943	3,274
	전체인원(명)	15,229	15,285	15,375	15,533	16,222
달성률		100.6%	101.8%	103.4%	103.3%	105.8%

출처: 여성가족부 내부자료

(2) 교장·교감

교장·교감은 2018년부터 지속적으로 목표를 달성하였다('18: 42.7% → '22: 46.4%). 2018년은 교장·교감 여성 비율이 42.7%로 목표(41.0%)보다 104.1% 높게 달성하였으며, 5개년 동안 가장 달성률이 높은 연도로 나타났다. 특히, 2019년의 경우 2차 계획에서는 41.2%였으나 이를 이미 20년에 달성하여 43.0%로 목표율이 조정되었으며, 이후 연도의 목표율이 순차적으로 상향조정되었다('20: 42.5%→44.3%, '21: 43.8%→44.7%, '22: 45.0%→46.0%). 실적을 살펴보면 제2차계획 5개년 동안 교장·교감의 여성비율은 약 3.7% 증가하였다.

〈표 Ⅱ-11〉 교장·교감 임용확대 5개년 계획 추진 실적

구분		'18년	'19년	'20년	'21년	'22년
목표		41.0%	43.0%	44.3%	44.7%	46.0%
실적		42.7%	44.2%	44.5%	45.8%	46.4%
	여성인원(명)	8,288	8,596	8,731	9,109	9,249
	전체인원(명)	19,395	19,481	19,618	19,901	19,941
달성률		104.1%	102.7%	100.5%	102.5%	100.9%

출처: 여성가족부 내부자료

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

2) 법 제도적 개선 실적

(1) 국립대 교수

국립대 여교수 비율 확대를 위해 연도별로 다음과 같은 법적 근거 마련 및 정책을 실행하였다. 2019년 국립대 교수의 성별 현황 조사를 위한 "양성평등 실태조사" 시행 근거를 마련하였으며, 19년 5월 양성평등정책담당관을 신설하여 교원 임용의 양성평등 정책 추진 기반을 강화하였다. 또한 국·공립 대학 교원의 특정 성별 4분의 3 초과금지 노력 규정(교육공무임용령('19.6.18) 및 교육공무원법('20.1.29) 개정)을 신설하였다. 또한, 2016~2018년까지 양성평등 추진 우수 국립대학에 2020년 정원을 추가 배정하였다. 2020년에는 「과학기술원법 시행령」 개정에 따라 기존 국립대 여교수 목표율에 제외되었던 4대 과학기술원별 여성교원 신용임용 확대를 위한 '중장기 양성평등 교원 임용 조치계획'을 수립하였다('20.6.30). 또한 국립대 교원의 성별 구성에 대한 연도별 목표 구체화 등 「교육공무원임용령」를 개정·시행하였다('20.7). 2021년의 경우 20년에 수립한 4대 과학기술원 교원 임용 조치계획을 바탕으로 '양성평등 교원 임용계획' 수립 근거를 마련하였다. 제2차 계획의 마지막 연도인 2022년은 21년도 추진실적을 분석·평가하여 대학별 개선사항 및 제안을 위한 맞춤형 컨설팅을 지원하고, 우수사례 공유·확산을 위한 '국립대학 양성평등 지원 사업 성과 워크숍'을 개최하였다.

〈표 Ⅱ-12〉 국립대 교수 목표율 달성을 위한 연도별 시행 제도 및 정책 성과

연도	주요실적 및 성과
2019	- 국립대 교수 성별 현황 조사를 위한 "양성평등 실태조사" 시행 근거 마련 - 양성평등정책담당관을 신설 - 국·공립 대학 교원의 특정 성별 4분의 3 초과금지 노력 규정 신설 - 국립대 양성평등 우수대학 정원 추가 배정
2020	- 4대 과학기술원별 여성교원 신용임용 확대를 위한 '중장기 양성평등 교원 임용 조치계획' 수립 - 「교육공무원임용령」를 개정·시행
2021	- 4대 과학기술원법 개정을 통해 '양성평등 교원 임용계획' 수립 근거 마련
2022	- 대학별 개선사항 및 제안을 위한 맞춤형 컨설팅 지원 - 국립대학 양성평등 지원 사업 성과 워크숍 개최

출처: 여성가족부 내부자료에 근거하여 연구진 작성

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

(2) 교장·교감

국공립 교장·교감 목표율의 경우 대부분 상반기에 조기달성한 것으로 나타났다. 이에 추가적인 제도 및 정책을 실시하지 않았으며, 주로 시·도 교육청별 임용확대계획 수립 및 이행점검을 실시하였다. 2021년의 경우 국립대 교수와 마찬가지로 교원의 특정 성별 4분의 3 초과 금지 노력 규정(교육공무임용령('19.6.18) 및 교육공무원법('20.1.29))을 신설하였다.

〈표 Ⅱ-13〉 교장·교감 목표율 달성을 위한 연도별 시행 제도 및 정책 성과

연도	주요실적 및 성과
2019	- 시·도 교육청별 임용확대계획 수립 및 이행점검 실시
2020	- 시·도 교육청별 임용확대계획 수립 및 이행점검 실시
2021	- 교원의 특정 성별 4분의 3 초과금지 노력 규정 신설
2022	- 시·도 교육청별 임용확대계획 수립 및 이행점검 실시

출처: 여성가족부 내부자료에 근거하여 연구진이 작성

라. 군인 간부

1) 양적 추진실적

군인 간부는 2018년부터 지속적으로 목표 달성하였다('18: 6.2% → '22: 9.0%). 2020년의 경우 군간부 여성 비율이 7.5%로 목표(7.3%)보다 102.7% 높게 달성하였으며, 5개년 동안 가장 달성률이 높은 연도로 나타났다. 실적을 살펴보면 제2차계획 5개년 동안 군간부의 여성비율은 약 2.8% 증가하였다.

〈표 Ⅱ-14〉 군인 간부 임용확대 5개년 계획 추진 실적

구분	'18년	'19년	'20년	'21년	'22년
목표	6.2%	6.7%	7.3%	8.1%	8.8%
실적	6.2%	6.8%	7.5%	8.2%	9.0%
달성률	100.0%	101.5%	102.7%	101.2%	102.3%

출처: 여성가족부 내부자료

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

2) 법 제도적 개선 실적

군인 간부 목표율 달성을 위해 연도별로 다음과 같은 법적 근거 마련 및 정책을 실행하였다. 2019년은 주요 직위 여군 보직 확대를 위해 기반을 마련하였다. 정책부서, 야전부대 영관급 지휘관·참모직위에 여군 보직 확대를 제도화하였다(「국방 인사관리 훈령」 개정). 또한 「양성평등 지원에 관한 훈련」 제정 및 양성평등정책과 개편을 통해 국방 양성평등정책 추진 기반을 마련하고 성평등한 근무환경을 조성하였다. 대표적으로 군 어린이집을 확충하였으며 국방부 양성평등위원회 개최(12회), 현장 방문(8개 부대) 등 주요 지휘관 토론회를 통해 성인지력 향상 및 양성평등정책 소통을 강화하려 노력하였다. 또한, 각군 사관학교 대상 최초로 성인지교육을 필수 교양과목(성인지 리더십의 이해와 실천 16주 32시간)으로 제도화하였다.

2020년은 「국방양성평등정책 기본계획('20~'22)」을 수립하고 국방부 양성평등위원회 운영 내실화 및 양성평등 실천 우수사례공모 등 군내 양성평등 조직문화 및 성평등 정책 공감대를 확대하기 위한 노력을 하였다. 그 결과 20년은 해군 최초 2급함 함장에 여군 보직을 임명하였으며, 공군 최초 여성 원사를 배출하였다.

2021년은 「21년 국방 양성평등정책 시행계획」 수립하였으며, 군 성폭력 피해자 지원을 위한 업무 매뉴얼을 발간하고, 성폭력 예방 콘텐츠 공모전을 개최하는 등 양성평등 정책 추진 기반 강화 및 양성평등 조직문화를 확산하려는 노력을 하였다. 또한, 여군 필수시설를 확보(1,364동)하고 군 어린이집 확충, 임신·출산·육아 지원제도 보완 등 양성평등한 근무여건을 조성하고자 하였다. 2022년의 경우도 21년과 유사하게 여군 보직 실태를 확인하고 개선사항을 검토하였으며, 군 어린이집을 확충하고 여군 필수시설을 설치하였다. 또한 「23년~27년 국방 양성평등정책 기본계획」을 발간하였다.

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

〈표 Ⅱ-15〉 군인 간부 목표율 달성을 위한 연도별 시행 제도 및 정책 성과

연도	주요실적 및 성과
2019	- 정책부서, 야전부대 영관급 지휘관·참모직위에 여군 보직 확대 제도화 - 「양성평등 지원에 관한 훈련」 제정 및 양성평등정책과 개편 - 군 어린이직 확충(4개소) 및 가족친화인증(18개 부대) 추진 - 국방부 양성평등위원회 개최(12회), 현장방문(8개 부대) - 사관학교 성인지교육 필수 교양과목 제도화
2020	- 「국방양성평등정책 기본계획('20~'22)」 수립 - 국방부 양성평등위원회 운영 내실화 - 여성 대표성 제고 등 양성평등정책 우수 성과 홍보를 위한 카드 뉴스 제작·홍보 - 여성인력활용 제고 등 양성평등 관련 콘텐츠 공모 실시
2021	- 「21년 국방 양성평등정책 시행계획」 수립 - 군 성폭력 피해자 지원을 위한 업무 매뉴얼 발간 - 성폭력 예방 콘텐츠 공모전 개최 - 여군 필수시설 확보(1,364동) 및 군 어린이집 확충, 임신·출산·육아 지원제도 보완
2022	- 「23년~27년 국방 양성평등정책 기본계획」 발간 - 여군 보직 실태 확인 및 개선사항 검토 - 군 어린이집 확충 및 여군 필수시설 설치

출처: 여성가족부 내부자료에 근거하여 연구진 작성

마. 경찰

1) 양적 추진실적

(1) 일반경찰

일반경찰은 2018년부터 지속적으로 목표를 달성하였다. 일반 경찰 공무원 여성 비율은 2018년의 11.7%에서 2022년은 15.1%까지 증가하였다. 경찰의 경우 2018년부터 2021년까지 목표율과 동일하게 여성 비율이 증가된 반면, 2022년은 목표율보다 1% 더 달성되었다. 실적을 살펴보면 제2차계획 5개년 동안 일발경찰의 여성비율은 약 3.4% 증가하였다.

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

〈표 Ⅱ-16〉 경찰 임용확대 5개년 계획 추진 실적(2018~2022)

구분		'18년	'19년	'20년	'21년	'22년
목표		11.7%	12.6%	13.4%	14.2%	15.0%
실적		11.7%	12.6%	13.4%	14.2%	15.1%
	여성인원(명)	14,327	16,106	17,524	18,831	20,381
	전체인원(명)	120,448	127,089	130,575	132,597	134,968
달성률		100%	100%	100%	100%	100.7%

출처: 여성가족부 내부자료

경찰 관리직은 2019년과 2020년에는 목표율을 달성하였으나, 2021년에는 목표율을 달성하지 못하였다. 경찰 관리직 여성 비율은 시작 단계인 2018년은 5.9%인 반면, 20222년은 5.7%까지 감소한 것으로 보여진다. 여성대표율 제고 계획이 처음 실시한 2019년과 2020년의 경우 목표를 달성하였으나, 2021년과 2022년의 경우 달성하지 못한 것으로 나타났다. 실적을 살펴보면 제2차계획 5개년 동안 일발경찰의 여성비율은 약 -0.2% 감소하였다.

〈표 Ⅱ-17〉 경찰 관리직 임용확대 5개년 계획 추진 실적(2018~2022)

구분		'18년	'19년	'20년	'21년	'22년
목표		(신규)	6.1%	6.3%	6.6%	7.0%
실적		5.9%	6.1%	6.5%	6.5%	5.7%
	여성인원(명)	772	897	1,033	1,200	1,335
	전체인원(명)	11,294	14,650	15,817	18,546	23,626
달성률		-	100.0%	103.2%	98.5%	81.4%

출처: 여성가족부 내부자료

(2) 해양경찰

해양경찰은 2018년부터 지속적으로 목표 달성하였다('18: 12.0% → '22: 16.6%). 특히, 2022년의 경우 2차 계획에서는 14.4%였으나 이를 이미 2021년에 달성하여 14.6%로 조정되었다. 2022년은 해양경찰 여성 비율이 16.6%로 목표

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

(14.6%)보다 113.7% 높게 달성하였으며, 5개년 동안 가장 달성률이 높은 연도로 나타났다. 실적을 살펴보면 제2차계획 5개년 동안 해양경찰의 여성 비율은 약 4.6% 증가하였다.

〈표 Ⅱ-18〉 해양경찰 임용확대 5개년 계획 추진 실적(2018~2022)

구분		'18년	'19년	'20년	'21년	'22년
목표		12.0%	12.6%	13.2%	13.8%	14.6%
실적		12.0%	12.7%	13.2%	14.5%	16.6%
	여성인원(명)	739	878	1,000	1,103	1,293
	전체인원(명)	6,158	6,920	7,567	7,622	7,772
달성률		100.0%	100.8%	100.0%	105.1%	113.7%

출처: 여성가족부 내부자료

해양경찰 관리직은 2019년부터 지속적으로 목표 달성하였다('18: 2.2% → '22: 3.6%). 특히, 2021년의 경우 본래 2차계획에서는 2.5%였으나 이를 이미 2020년에 달성하여 2.8%로 조정되었으며, 2022년 목표율 또한 상향조정되었다('22: 2.6% → 3.2%). 2022년은 해양경찰 여성 관리직 비율이 3.6%로 목표(2.2%)보다 112.5% 높게 달성하였으며, 5개년 동안 가장 달성률이 높은 연도로 나타났다. 실적을 살펴보면 제2차계획 5개년 동안 해양경찰의 여성비율은 약 1.4% 증가하였다

〈표 Ⅱ-19〉 해양경찰 관리직 임용확대 5개년 계획 추진 실적(2018~2022)

구분		'18년	'19년	'20년	'21년	'22년
목표		(신규)	2.3%	2.6%	2.8%	3.2%
실적		2.2%	2.5%	2.7%	3.1%	3.6%
	여성인원(명)	24	26	31	41	52
	전체인원(명)	959	1,012	1,150	1,327	1,433
달성률		-	108.7%	103.8%	110.7%	112.5%

출처: 여성가족부 내부자료

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

2) 법 제도적 개선 실적

(1) 일반경찰

일반경찰 여성 공무원 및 관리직 목표율 달성을 위해 연도별로 다음과 같은 법적 근거 마련 및 정책을 실행하였다. 2019년은 경찰대학·간부후보생 남녀 통합선발 체력기준을 마련하였으며, 양성평등정책담당관 직제 반영 등 성평등 정책 추진기반을 강화하였다. 또한 경감이상 여경 관리직 목표제가 신규로 도입되었다. 2020년은 19년에 마련한 기준을 바탕으로 경찰대학·간부후보생 남녀 통합선발을 시행하기 시작하였다. 추가적으로 여성 관리자 확대를 위해 승진심사시 승진심사위원회에 여성 위원이 참여토록 하였다. 그 외 여성 변호사 경력경쟁채용(경감) 임용 등을 통한 여성 관리자를 확대하고자 노력하였다. 2021년의 경우 20년과 동일하게 남녀통합선발, 승진위원회 여성위원 참여 의무화를 지속적으로 추진하였으며, 경찰 공무원 채용시 남녀통합선발을 위해 '순환식 체력검사' 도입 근거를 마련하였다. 또한 신규채용 시 여경비율 25~30% 수준을 유지하는 여경 선발 정책기조를 유지하고 승진심사위에 여경 위원 참여 등 여경 관리자 비율 및 승진기회를 지속적으로 확대하고자 노력하였다. 마지막으로 2022년은 20년에 시행한 경찰대학·간부후보생 남녀통합선발을 지속적으로 추진하였다.

〈표 Ⅱ-20〉 일반경찰 목표율 달성을 위한 연도별 시행 제도 및 정책 성과

연도	주요실적 및 성과
2019	- 경찰대학·간부후보생 남녀 통합선발 체력기준 마련 - 양성평등정책담당관 직제 반영 - 경감이상 여경 관리직 목표제 신규 도입
2020	- 경찰대학·간부후보생 남녀 통합선발 시행 - 승진심사위원회 여성 위원 참여 의무화 - 여성 변호사 경력경쟁채용(경감) 임용 등을 통한 여성 관리자 확대
2021	- 경찰 공무원 채용 남녀통합선발을 위한 '순환식 체력검사' 도입 근거 마련 - 여경 선발 정책기조 유지, 승진심사위에 여경 위원 참여 유지
2022	- 경찰대학·간부후보생 남녀통합선발 지속 추진

출처: 여성가족부 내부자료에 근거하여 연구진 작성

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

(2) 해양경찰

해양경찰 여성 공무원 및 관리직 목표율 달성을 위해 연도별로 다음과 같은 법적 근거 마련 및 정책을 실행하였다. 2019년은 여성관리자 양성을 위한 리더십 향상 교육 실시(경위 등 19명)을 하였으며, 수사역량 강화를 위한 '수사경과제도' 도입하였다. 또한 해양경찰 공무원의 일·생활 근무환경 조성을 위해 현업부서 3교대 전환 등의 제도를 실시하였다. 2020년은 경감 이상 승진임용 확대 등을 통해 여성 관리자 인력풀을 확충하였으며, 해양경찰청의 양성평등 정책 추진을 위해 '양성평등 T/F'를 운영하였다. 2021년은 본청 계장, 지방청 경비과장, VTS 센터장 등 다양한 직무분야의 여경 주요보직을 확대하였고, 「해양경찰 성평등정책 기본계획」 수립, '해양경찰 양성평등 조직문화 만들기 TF'를 운영하였다. 뿐만 아니라 여성관리자 역량강화 및 리더쉽 향상을 위한 전문교육 프로그램을 운영하여 여성 관리자 임용 추진을 위한 노력을 하였다. 2022년은 21년도와 동일하게 '해양경찰 양성평등 조직문화 만들기 TF'를 운영하였으며, 해양경찰 정책 홍보물 성별영향평가를 실시하였다. 또한 조직역량진단 결과를 반영한 인사·복무 가이드 제작하였고, 여경 순환전보 특례지속 운영 등을 통해 목표율 달성을 위한 노력을 지속적으로 실행하고 있다.

〈표 Ⅱ-21〉 해양경찰 목표율 달성을 위한 연도별 시행 제도 및 정책 성과

연도	주요실적 및 성과
2019	- 여성관리자 양성을 위한 리더십 향상 교육 실시 - 수사역량 강화를 위한 '수사경과제도' 도입 - 현업부서 3교대 전환
2020	-「해양경찰청 인사운영 규칙」 제정 - 양성평등 T/F 운영 - SNS부문 여성대표성 제고 성과 콘텐츠 제작
2021	- 다양한 직무분야 여경 주요보직 확대 -「해양경찰 성평등정책 기본계획」 수립 - 해양경찰 양성평등 조직문화 만들기 TF 운영 - 여성관리자 역량강화 및 리더쉽 향상 전문교육 프로그램 운영
2022	- 해양경찰 양성평등 조직문화 만들기 TF 운영 - 해양경찰 정책 홍보물 성별영향평가 실시 - 조직역량진단 결과를 반영한 인사·복무 가이드 제작 - 여경 순환전보 특례지속 운영

출처: 여성가족부 내부자료에 근거하여 연구진 작성

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

바. 정부위원회

1) 양적 추진실적

정부위원회의 경우 타분야와 다르게 2차 계획 목표를 5개년 동일하게 40.0%로 지정하였다. 정부위원회의 목표율이 40%로 설정된 이유는 정부위원회 법정 기준이 40%이기 때문이다. 해당 목표율은 2017년에 여성 비율이 40.2%로 이미 달성하였다. 정부위원회 여성 비율을 보면 2018년부터 2020년까지 비율이 지속적으로 증가하다, 2021년에 소폭 하락하였다('20: 43.2% → '21: 42.4%).

〈표 Ⅱ-22〉 정부위원회 임용확대 5개년 계획 추진 실적(2018~2022)

구분		'18년	'19년	'20년	'21년	'22년
목표		40.0%	40.0%	40.0%	40.0%	40.0%
실적		41.9%	43.0%	43.2%	42.4%	
	여성인원(명)	3,548	3,522	3,607	3,765	
	전체인원(명)	9,060	8,700	9,129	9,450	
달성률		104.8%	107.5%	108.0%	106.0%	

출처: 여성가족부 내부자료

2) 법 제도적 개선 실적

정부위원회 목표율 달성을 위해 연도별로 다음과 같은 노력을 진행하고 있다. 정부위원회는 법정기준 40% 미달인 위원회에 지속적으로 개선을 권고하고 있으며, 2019년부터는 남성참여율이 40% 미만인 위원회에도 개선을 권고하고 있다.

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

〈표 Ⅱ-23〉 정부위원회 목표율 달성을 위한 연도별 시행 제도 및 정책 성과

연도	주요실적 및 성과
2019	- 여성참여율 40.0% 미만 위원회 개선권고 - 남성참여율 40% 미만 위원회 최초 개선 권고 - 법정기준(40%) 미만 미달성 정부위원회 개선권고 기준 변경 : 위촉직 특정성별 40% 미만 위원회 → (변경) 위촉직 특정성별 40% 미만 위원회 중 당연직 위원을 포함한 전체위원이 특정성별 40% 미만인 위원회
2020	- 위촉직 위원 성별 참여현황 조사 및 개선권고 등 관리 강화 - (헌법기관·중앙행정기관 위원회) 위원회 구성에 대한 성별현황 조사 - 성별참여율 40.0% 미만 위원회 개선권고
2021	- 성별참여율 40.0% 미만 위원회 개선권고 - 위촉직 위원 성별 참여현황 조사 및 개선권고 등 관리 강화
2022	- 정부위원회 성별참여율 개선권고 실효성 제고 - 위촉직 위원 성별 참여현황 조사 및 개선권고 등 관리 강화

출처: 여성가족부 내부자료에 근거하여 연구진 작성

사. 공공부문 여성대표성 인식 제고를 위한 홍보

여성가족부는 각 부처의 목표율 달성뿐만 아니라 사회적으로 '공공부문 여성대표성 제고'의 주요성과를 홍보하고, 정책체감도 제고를 통해 국민의 관심과 지지를 확보하고자 적극적으로 홍보를 지속하고 있다. 홍보의 메시지는 '공공부문 내 여성 대표성 제고는 조직의 혁신적 성장은 물론 정책의 질 개선과 지속가능한 국가경쟁력 강화를 위해 중요한 요소'라는 점과, '성별 다양성 제고는 조직의 포용성뿐만 아니라 공정가치 실현과 성차, 세대차에 따른 조직 내 소통방식 개선에도 유의미'라는 내용을 담고 있다(양성평등위원회). 대표적인 홍보방식으로 신문·방송과 같은 언론 홍보와 인포그래픽, 카드뉴스, 홍보영상 등을 통한 온라인 홍보를 실시하고 있다.

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

〈표 Ⅱ-24〉 공공부문 여성대표성 연도별 주요 홍보

연도	주요실적 및 성과
2019	□ 신문·방송 등 언론 - 관계부처(9개) 합동 '19년 실적 및 '20년 계획 보도자료 배포 - 장관 인터뷰시 핵심 성과로 언급 - 성과(우수사례 등) 및 향후 계획 기사 □ 온라인 콘텐츠 제작 및 배포 - 인포그래픽 제작 및 부처 페이스북, 트위터 게재 - 주요 정책 성과 카드 뉴스 제작 및 부처 페이스북, 트위터, 홈페이지 게재 - 공공부문 여성대표성 제고의 의미, 필요성 소개 카드뉴스 제작 및 부처 인스타그램 게재 - 정책 성과 기획 홍보 동영상 제작 및 유튜브 게재
2020~	□ 신문·방송 등 언론 - 관계부처(9개) 합동 '19년 실적 및 '20년 계획 보도자료 배포 - 장관 인터뷰시 핵심 성과로 언급 - 성과(우수사례 등) 및 향후 계획 기사화 □ 온라인 콘텐츠 제작 및 배포 - 인포그래픽 제작 및 부처 페이스북, 트위터 게재 - 주요 정책 성과 카드 뉴스 제작 및 부처 페이스북, 트위터, 홈페이지 게재 - 공공부문 여성대표성 제고의 의미, 필요성 소개 카드뉴스 제작 및 부처 인스타그램 게재 - 정책 성과 기획 홍보 동영상 제작 및 유튜브 게재 □ 양성평등주간 연계 집중 홍보
2021	□ 신문·방송 등 언론 - 21년 계획 이행점검 및 추진계획 보도자료 배포 □ 온라인 콘텐츠 제작 및 배포 - 인포그래픽 제작 및 부처 페이스북, 트위터 게재 - 주요 정책 성과 카드 뉴스 제작 및 부처 페이스북, 트위터, 홈페이지 게재 - 공공부문 여성대표성 제고의 의미, 필요성 소개 카드뉴스 제작 및 부처 인스타그램 게재 - 정책 성과 기획 홍보 동영상 제작 및 유튜브 게재 - 여성대표성(공공·민간) 제고 홈페이지와 연계하여 지속 홍보

출처: 여성가족부 내부자료에 근거하여 연구진 작성

www.kwdi.re.kr/KOR 한국여성정책연구원

III

여성대표성 성과 및 신규분야 조사분석

1. 조사 개요 37

2. 조사결과 분석 40

3. 여성대표성 확대 조치가 필요한 신규 분야 46

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

Ⅲ

여성대표성 성과 및 신규분야 조사분석

1. 조사 개요

가. 조사 목적

지난 10년간 시행해 온 「공공부문 여성대표성 제고 계획」의 성과를 점검하고, 차기 계획수립에서의 중점과제 및 신규과제 탐색을 위해 일반 국민과 전문가를 대상으로 조사를 시행하였다.

나. 조사 방법

일반 국민 대상의 인식조사는 본원 한국여성정책연구원 성평등전략사업센터가 추진하는 '2022년 성평등 현안조사'의 일환으로 추진된 '「공공부문 여성대표성 제고 계획」 및 적극적 조치 관련 국민 인식조사' 기획 시, 일부 조사 문항으로 구성하여 조사를 시행하였다. 해당 조사는 전국 만 18세~69세 성인남녀 총 1,800명을 목표 표본으로 설정하여 온라인 패널 기반 웹 조사를 시행하였다.

〈표 Ⅲ-1〉 일반 국민 대상 인식조사 개요

구분	내용
모집단	- 전국 만 18세~69세 성인 남녀
표본 수	- 1,821명
표본 추출	- 주민등록인구현황 자료에 근거하여 성별, 연령별, 지역별 인구구성비에 맞추어 무작위 추출
표집 오차	- 무작위추출 전제, 95% 신뢰수준에서 최대허용 표집오차 ±2.30%
조사 기간	- 2022년 10월 14일(금)~10월 24일(월)

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

이와 더불어 전문가 조사도 실시하였다. 전문가 15인을 대상으로 국민 인식 조사에서 구성한 동일한 문항에 대해 설문조사를 진행하였으며, 심층인터뷰[6]는 「제2차 공공부문 여성대표성 제고 계획(2018-2022)」의 성과, 여성대표성 확대 제도의 궁극적인 목표율, 여성대표성 제고를 추진하는데 필요한 이행전략 등에 초점을 맞추어 진행하였다. 인터뷰는 2023년 2월 8일부터 2월 23일까지 실시하였다.

〈표 Ⅲ-2〉 전문가 인터뷰 개요

분야		전문가	인터뷰 일시
1	경찰분야	담당관	23.02.08 오전
2		팀장	
3		경감	
4		계장	
5	교육분야	교수	23.02.08 오후
6		교수	
7		교수	
8	공공기관/ 공기업 분야	연구원	23.02.09
9		교수	
10		연구원	
11	군인분야	중령	23.02.10
12		연구원	
13	공직분야	교수	23.02.23
14		공무원	
15		교수	

다. 조사 내용

인식조사의 문항은 「공공부문 여성대표성 제고 계획」의 성과, 여성관리자 비율이 낮게 나타나는 원인, 「공공부문 여성대표성 제고 계획」의 세부 분야별(고위공무원단, 국가공무원 본부 과장급, 지방공무원 과장급, 공공기관 임원,

6) 전문가 인터뷰 결과 내용은 p.88부터 참조

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

공공기관 관리자, 지방공기업 관리자, 국립대 교수, 교장·교감, 군인 간부, 일반 경찰, 해양 경찰) 여성 비율의 적정성 및 가장 중요도가 높다고 생각하는 분야와 그렇게 생각하는 이유, 여성 진출 확대를 위한 조치가 필요한 분야 등으로 구성하였다.

라. 국민 인식조사 응답자 특성

조사 표본은 지역별, 성별, 연령대별 인구비례에 의한 표본 할당 후 무작위 추출 방식으로 선정하였으며, 1,821명을 최종 표본으로 확보하였다. 성별, 연령, 거주 지역, 학력 등의 측면에서 표본의 특성을 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 성별은 남성이 50.9%(927명)로 여성 49.1%(894명)보다 근소하게 높게 나타났다. 둘째, 연령은 만 50세~59세가 22.6%(411명)로 가장 높게 나타났고, 그 다음으로 만 40세~49세 21.1%(384명), 만 18세~29세 19.5%(355명), 만 60세~69세 19.3%(352명), 만 30세~39세 17.5%(319명)의 순으로 나타났다. 셋째, 거주 지역은 서울·수도권이 51.4%(936명)로 가장 높게 나타났고, 그다음으로 경상권 24.2%(441명), 충청권 10.8%(196명), 전라권 10.7%(195명), 강원권 2.9%(53명)의 순으로 나타났다. 넷째, 최종학력은 고졸 이하가 49.8%(907명)로 가장 높게 나타났고 그다음으로 4년제 졸업 29.0%(529명), 2년·3년제 졸업 12.5%(227명), 대학원 졸업 8.7%(158명)의 순으로 나타났다.

〈표 Ⅲ-3〉 국민 인식조사 표본의 인구통계학적 특성

구분		빈도(명)	비율(%)
성별	여성	894	49.1
	남성	927	50.9
연령	만 18세~29세	355	19.5
	만 30세~39세	319	17.5
	만 40세~49세	384	21.1
	만 50세~59세	411	22.6
	만 60세~69세	352	19.3

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

구분		빈도(명)	비율(%)
지역	서울·수도권	936	51.4
	경상권	441	24.2
	전라권	195	10.7
	충청권	196	10.8
	강원권	53	2.9
학력	고졸 이하	907	49.8
	2년·3년제 졸업	227	12.5
	4년제 졸업	529	29.0
	대학원 졸업	158	8.7

2. 조사결과 분석

가. 「공공부문 여성대표성 제고 계획」의 성과

지난 10년간 시행한 「공공부문 여성대표성 제고 계획」의 성과에 대한 인식을 살펴보기 위해 주요 성과를 여성에 대한 구조적 차별 완화에 기여, 능력 있는 여성이 역량을 발휘할 수 있는 기회 제공, 공공부문 인적 구성의 다양성 향상, 여성 대표성 향상 필요성에 대한 공감대 형성, 여성에 필요한 정책 개발 및 시행에 기여, 사회통합에 기여 등 6개로 유형화하여 5점 척도(1점: 전혀 그렇지 않다~5점: 매우 그렇다)로 측정하였다.

조사 결과, 일반 국민 인식조사의 '사회통합에 기여하였다'를 제외한 나머지 5개 항목의 성과에 대해 일반국민과 전문가 모두에서 동의 수준이 3점 대 이상의 동의 수준을 보였다. 구체적으로 '우리 사회의 능력 있는 여성이 역량을 발휘할 수 있는 기회를 제공(일반국민 3.25점, 전문가 4.29점)'에 대한 동의 수준이 가장 높게 나타났고, '공공부문 인적 구성의 다양성을 높이는데 기여(일반국민 3.22점, 전문가 4.29점)', '우리 사회에 존재해온 여성에 대한 구조적 차별을 완화하는 데 기여(일반국민 3.16점, 전문가 4.29점)', '여성에게 필요한 정책을 개발하고 시행하는데 기여(일반국민 3.11점, 전문가 3.94점', '우리 사회

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

전반에 여성 대표성 향상이 필요하다는 공감대 형성에 기여(일반국민 3.10점, 전문가 3.94점' 한 것으로 평가하였다. 국민 일반보다는 이 제도에 대해 자세히 알고 있는 전문가 조사에서 성과에 대한 평가가 더 높게 나타났다.

〈표 Ⅲ-4〉「공공부문 여성대표성 제고 계획」의 성과에 대한 인식

내용	평균(5점 척도)	
	일반국민	전문가
우리 사회에 존재해온 여성에 대한 구조적 차별을 완화하는 데 기여하였다	3.16	4.29
우리 사회의 능력 있는 여성이 역량을 발휘할 수 있는 기회를 제공하였다	3.25	4.29
공공부문 인적 구성의 다양성을 높이는 데 기여하였다	3.22	4.29
우리 사회 전반에 여성 대표성 향상이 필요하다는 공감대 형성에 기여하였다	3.10	4.00
여성에게 필요한 정책을 개발하고 시행하는 데 기여하였다	3.11	3.94
사회통합에 기여하였다	2.89	3.41

주: 1점: 전혀 그렇지 않다 ~ 5점: 매우 그렇다

전문가 집단은 제2차 여성대표성 제고 계획의 전반적인 성과를 매우 높게 인식(88.9%)하고 있으며(〈표 Ⅲ-5〉), 공공부문 여성대표성 확대가 사회에 미치는 중요도도 높게 평가하였는데, 현재의 중요도(평균 3.83점)보다 미래의 중요도(평균 4.17점)를 더 높게 평가하였다. 이는 저출산고령화 사회를 고려할 때 미래 사회에서 여성 역할은 점점 커질 것이며 이를 감안하여 공공부문 여성대표성 확대가 전체 사회에 미치는 파급효과를 평가한 것으로 보인다.

〈표 Ⅲ-5〉 제2차 공공부문 여성대표성 제고계획('18~'22) 전반적인 성과 정도(전문가 인식)

매우 낮음	낮음	보통	높음	매우 높음	평균
0.0%	0.0%	11.1%	50.0%	38.9%	4.28

주: 1점: 전혀 그렇지 않다 ~ 5점: 매우 그렇다. 전문가 집단 대상

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

〈표 Ⅲ-6〉 공공부문 여성대표성 확대가 사회에 미치는 중요도(전문가 인식)

내용	낮음	다소 낮음	보통	다소 높음	높음	평균
1. 현재의 중요도	0.0%	5.6%	0.0%	50.0%	33.3%	3.78
2. 중장기 관점의 중요도	0.0%	0.0%	33.3%	16.7%	50.0%	4.17

주: 1점: 전혀 그렇지 않다 ~ 5점: 매우 그렇다. 전문가 집단 대상

나. 공공부문 분야별 여성확대 필요성

「공공부문 여성대표성 제고 계획」에서 관리되고 있는 공공부문 분야별 비율을 토대로 분야별 적정 남녀 비율에 대한 인식을 살펴보기 위해 각 분야별로 남성 확대가 필요하다고 생각하는지, 여성 확대가 필요하다고 생각하는지 또는 현재 수준이 적정하다고 생각하는지를 일반국민과 전문가에게 조사하였다.

조사 결과, 일반국민과 전문가 조사 모두 12개 분야 중 2021년 12월 31일 기준 여성 비율이 40% 이상으로 나타난 교장·교감, 정부위원회를 제외한 10개 분야에서 여성 확대가 필요하다고 선택한 응답 비율이 남성 확대가 필요하다고 응답한 비율, 현재 수준이 적정하다고 응답한 비율보다 높게 나타났다.

전반적으로 일반국민보다 전문가 집단에서 여성 확대의 필요성을 높게 인식하고 있다. 일반국민과 전문가 간의 응답의 격차가 가장 크게 나타난 분야는 일반경찰(47.1%p), 해양경찰(45.1%p), 지방공기업관리자(37.5%p), 공공기관 관리자(37%p), 고위공무원단(32%p)로 전문가 집단에서 여성 확대의 필요성을 훨씬 더 높가 평가하고 있다. 이는 전문가 집단이 이 제도의 도입 취지와 현재 상황 등에 대해 구체적으로 파악하고 있기 때문으로 보인다.

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

〈표 Ⅲ-7〉 공공부문 분야별 성별 확대 필요성

(단위: %)

구분		성별 확대 필요성		
		남성 확대 필요	현재수준 적정	여성 확대 필요
고위공무원단	일반국민	9.6	28.3	62.1
	전문가	0.0	5.9	94.1
국가직 본부과장급 (4급 이상)	일반국민	11.4	31.1	57.3
	전문가		11.8	88.3
지방직 과장급 (5급 이상)	일반국민	11.2	31.4	57.4
	전문가		11.8	88.2
공공기관 임원	일반국민	10.7	31.0	58.3
	전문가		11.8	88.3
공공기관 관리자	일반국민	12.2	30.5	57.3
	전문가		5.9	94.2
지방공기업 관리자	일반국민	11.0	26.4	62.5
	전문가			100
국립대 교수	일반국민	10.1	27.7	62.2
	전문가		11.1	88.9
군인간부	일반국민	14.8	29.3	55.8
	전문가		5.9	94.1
일반 경찰	일반국민	24.1	28.9	47.0
	전문가		5.9	94.1
해양 경찰	일반국민	25.6	31.2	43.2
	전문가		11.8	88.3
정부위원회	일반국민	16.5	50.8	32.7
	전문가		64.7	35.3

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

다. 신규분야 여성확대 조치 필요성

여성 진출 확대 조치가 필요한 분야에 대한 인식을 살펴보기 위해 공공분야 고위직(고위공무원, 공공기관 임원, 국회의원 등), 과학기술분야, 언론 분야 고위직(언론사 임원·관리자 등), 체육 분야 고위직(주요 체육회 임원), 소방 분야 등 5개 분야별로 여성 진출 확대 조치의 필요성에 대한 동의 수준을 5점 척도(1점: 전혀 필요치 않다~5점: 매우 필요하다)로 측정하였다.

조사 결과, 5개 분야별 여성 진출 확대 조치의 필요성에 대해 일반국민은 모두 3점대, 전문가 집단은 모두 4점대 이상의 동의 수준을 보였다. 구체적으로 일반국민은 '과학기술분야'에 대한 동의 수준(3.27점)이, 전문가 집단은 공공분야(고위공무원, 공공기관 임원, 국회의원 등)에 대한 동의 수준(4.56)이 가장 높았다. 소방분야의 여성 확대에 대한 인식은 일반국민과 전문가 모두에서 5개 항목 중 가장 낮은 평균을 보였지만, 전문가 집단은 4.00점으로 필요다는 인식을 보였고, 일반국민 또한 3.06점으로 보통보다 높은 동의 수준을 보였다.

〈표 Ⅲ-8〉 신규분야 여성 진출 확대 조치 필요성

내용	평균(5점 척도)	
	일반국민	전문가
공공분야 고위직(고위공무원, 공공기관 임원, 국회의원 등)	3.25	4.56
과학기술분야	3.29	4.28
언론 분야 고위직(언론사 임원·관리자 등)	3.27	4.33
체육 분야 고위직(주요 체육회 임원 등)	3.18	4.39
소방 분야	3.06	4.00

주: 1점: 전혀 그렇지 않다 ~ 5점: 매우 그렇다

라. 여성대표성 확대 조치의 최종 목표율

여성대표성 제도는 한시적 조치로 해당 분야의 목표율이 달성되면 시행이 더 이상 필요하지 않게 된다. 최종 목표율은 성별 균형을 이룰 수 있다고 판단되는 비율로 한쪽 성을 위한 한시적인 제도를 더 이상 시행하지 않아도 되는

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

목표율을 의미한다. 전문가를 대상으로 각 분야의 최종 목표율을 질문한 결과, 고위공무원단은 34.0%, 국가직 본부과장급(4급 이상) 33.3%, 집아직 과장급(5급 이상) 33.7%, 공공기관 임원 36.2%, 공공기관 관리자 33.7%, 지방공기업 관리자 36.0%, 국립대 교수 36.0%, 군인간부 24.0%, 일반경찰 27.3%, 해양경창 25.9%, 정부위원회 46.7%로 나타났다. 현재 여성비율과 최종목표율의 격차가 가장 큰 분야는 고위공무원단(24.0%p), 지방공기업 관리자(24.2%p), 군인간부(15.8%p)이다. 이 분야는 지속적으로 여성대표성 제도를 추진하되 정책개입이 필요한 분야로 판단된다.

〈표 Ⅲ-9〉 여성대표성 확대를 위한 최종 목표율(전문가)

(단위: %)

구분	여성비율 ('21.12.31 기준)	최종 목표율(%)
고위공무원단	10.0%	34.0%
국가직 본부과장급(4급 이상)	24.4%	38.3%
지방직 과장급(5급 이상)	24.3%	38.7%
공공기관 임원	22.5%	36.2%
공공기관 관리자	27.8%	38.7%
지방공기업 관리자	11.8%	36.0%
국립대 교수	18.9%	36.0%
군인간부	8.2%	24.0%
일반 경찰	14.2%	27.3%
해양 경찰	14.5%	25.9%
정부위원회	42.4%	46.7%

주: 전문가 대상 조사

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

3. 여성대표성 확대 조치가 필요한 신규 분야

앞서 살펴본 조사 결과, 여성의 진출을 확대하기 위해 조치가 필요한 분야로 과학기술분야에 대한 동의 수준이 높게 나타났다. 특히 전문가 대상의 인터뷰에서 과학기술분야 중에서도 4대 과학기술원 교원으로 집중할 필요가 있음이 논의되었고, 이와 함께 현재 「공공부문 여성대표성 제고 계획」에 일반경찰과 해양경찰이 포함되어있는 만큼 차기 계획에서는 유사한 직무 특성을 갖고 있는 소방 분야도 여성 확대를 위한 조치가 필요함이 언급되었다. 이에 차기 「공공부문 여성대표성 제고 계획」의 신규 분야로 4대 과학기술원 교원 및 소방 분야 포함의 필요성에 대해 살펴보았다.

가. 4대 과학기술원 교원

과학기술분야는 정형화된 성 역할 인식으로 인해 여성에 대한 진입장벽(glass wall)과 유리천장(glass ceiling)이 존재하는 분야였다(최성주 외, 2020). 하지만 저출산 및 고령화로 인한 노동인구 감소라는 환경 변화 속에서 4차 산업혁명 시대의 도래로 전문성과 창의성을 요구하는 과학기술 인재 양성이 국정 운영의 핵심 과제로 다루어졌고, 이에 여성 전문 과학기술인의 양성과 활용에 어느 때보다 높은 관심이 모아지고 있다(국가과학기술자문회의 심의회의, 2019; 최성주 외, 2020).

이러한 맥락에서 정부는 여성 과학기술인의 체계적 양성 및 확대를 위해 다양한 노력을 적극적으로 전개해왔다. 「여성과학기술인 육성 및 지원에 관한 법률(법률 제15242호)」의 제4조 기본계획 조항에 근거하여 2004년부터 5개년 단위의 「제1차 여성과학기술인 육성·지원 기본계획」을 수립하였고, 현재는 「제4차 여성과학기술인 육성·지원 기본계획」을 시행하고 있다. 4차 계획에서는 여성과학기술인의 잠재력 확대를 목표로 △미래 신산업 수요에 대응한 전략적 여성 인재 유입·성장 촉진, △여성과학기술인의 과학기술 혁신·글로벌 역량 제고, △과학기술인으로의 지속 성장을 위한 경력개발·이음 확대, △과학기술 분야의 젠더혁신 체계 구축 등 4대 전략별 중점 추진과제를 설정하였다(국가과학기술자문회의심의회의, 2019). 이러한 「과학기술인 육성·지원 기본계획」을 근거로 과학기술분야 공공 연구기관을 대상으로 여성과학기술인 채용-승진

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

목표제를 시행할 수 있었고, 여학생의 이공계 유입 확대, 여성 과학기술인 역량 향상, 일-가정 양립을 위한 환경 조성 등의 성과를 거두었다(국가과학기술자문회의심의회의, 2019).

이러한 노력을 기초로 최근에는 여성과학기술인의 임용 확대를 위한 정책의 초점이 채용 및 유지 단계에서의 여성과학기술인 확대에서 나아가 의사결정에 참여할 수 있는 상위직급에서의 여성 임용 확대로 확장되었다. 이에 여성 연구책임자, 과학기술분야 여성위원, 4대 과학기술원 여성 교원 확대 등을 위한 과제가 추진되고 있다. 특히 한국과학기술원(KAIST), 광주과학기술원(GIST), 대구경북과학기술원(DGIST), 울산과학기술원(UNIST) 등 4대 과학기술원 교원의 경우 여성과학기술인 확대 노력과 「공공부문 여성대표성 제고 계획」상의 국립대 교원 여성 비율 확대 노력이 함께 투영될 수 있는 교집합 영역임에도 불구하고, 4대 과학기술원은 과학기술정보통신부 산하 기타 공공기관으로 분류되는 특수대학교로 고등교육법이 아닌 과학기술원법에 근거하여 운영되기 때문에, 여성 대표성 제고 계획의 관리지표로 포함되지 못했다. 이로 인해 「공공부문 여성대표성 제고 계획」을 바탕으로 관리가 이루어져 온 국립대 교원의 경우 2020년을 기준 여성 비율이 18.1%로 나타났으나, 과학기술원의 경우 4개 기관 모두 여성 교원이 10.0%대 이하로 낮게 나타났다.

〈표 Ⅲ-10〉 4대 과학기술원 여성 교원 비율

국립대	한국과학기술원 (KAIST)	광주과학기술원 (GIST)	대구경북과학기술원 (DGIST)	울산과학기술원 (UNIST)
18.1%	11.3%	10.3%	9.8	9.2

출처: 공공부문 여성대표성 제고 2021년 상반기 분야별 이행 현황.; 한국여성과학기술인육성재단·과학기술정보통신부. (2021). 우리는 여성교수를 기다립니다.

이에 4대 과학기술원은 2020년 1월 22일에 여성 교원 확대를 위해 공동 혁신 방안을 마련하였으며, 같은 해 12월 30일에는 △우수 여성 교원 유치, △의사결정 참여체계 구축, △여성 교원 지원제도 개선(연구비, 양육 지원 제도 등), △양성평등 친화적 문화 조성 등을 핵심 과제로 다루는 4대 과학기술원 양성평등 조치방안 추진계획을 발표하였다(한국여성과학기술인육성재단·과학

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

기술정보통신부, 2021). 따라서 차기 「공공부문 성별대표성 제고 계획」에 4대 과학기술원 교원을 신규 과제로 포함한다면 이러한 양성평등 조치방안의 효과적 이행 및 관리가 가능해지고, 이를 통해 과학기술분야 의사결정에서의 여성 대표성 확대 및 전문 여성 과학기술인 양성 등의 선순환 효과를 거둘 수 있을 것이라 기대된다.

나. 소방공무원

소방공무원이 수행하는 주된 업무는 '화재의 예방·경제·진압 및 국민의 생명·신체·재산을 보호(대한민국 정부, 2022)'하는 것으로, 경찰공무원이 수행하는 주된 업무인 '국민의 생명·신체·재산을 보호하고 범죄예방과 수사, 피의자 체포, 공안 유지(대한민국 정부, 2022)'와 마찬가지로 직무 특성상 신체적·물리적 대응 역량이 중요하기 때문에 전통적으로 남성적 업무로 여겨져 왔다. 하지만 경찰공무원의 경우 여성·청소년 피해자, 성희롱·성폭력 피해자에 대한 대응력 강화 측면에서 여성 경찰 확대의 필요성이 제기되었다. 이러한 문제의식 하에 제1차(2013~2017), 제2차(2018~2022) 「공공부문 여성대표성 제고 계획」을 통해 여성 경찰공무원 재직 확대 계획을 수립하였으며, 약 10년간의 이행 결과 여성 비율은 2013년 7.7%에서 2021년 13.6%로 약 2배 가까이 확대되는 소기의 성과를 거두었다. 특히 경찰청은 여성 임용 확대를 위한 노력의 일환으로 2023년부터 성별 통합 채용을 실시하고, 2026년부터 남녀 동일 기준의 체력검사 도입 등 다양한 방식으로의 변화를 추구하고 있다. 이와 달리 소방공무원을 대상으로는 여성 대표성 향상을 위한 노력이 적극적으로 전개되지 못했다. 이로 인해 소방공무원은 특정직 공무원 중에서도 남성 비율이 압도적으로 높은 직종으로 분류된다. 최근 5년간 특정직 공무원 유형별 여성 비율 추이를 살펴보면, 2021년을 기준으로 외무공무원은 41.1%, 검사 32.3%, 교육공무원 72.6%로 여성의 비율이 30% 이상으로 나타나고 있고, 경찰공무원도 13.6%로 나타났으나, 소방공무원은 10.0%로 가장 낮게 나타났다.

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

〈표 Ⅲ-11〉 최근 5년간 특정직 공무원 유형별 여성 비율

특정직 공무원 유형	2017년		2018년		2019년		2020년		2021년	
	전체 (명)	여성 비율 (%)	전체 (명)	여성 비율 (%)	전체 (명)	여성 비율 (%)	전체 (명)	여성 비율 (%)	전체 (명)	여성 비율 (%)
외무	1,858	35.3	1,928	36.7	2,007	38.9	2,082	40.0	2,125	41.1
경찰	126,842	10.7	129,734	11.0	134,415	11.9	138,764	12.8	140,835	13.6
소방	565	3.9	610	5.1	671	5.1	57,611	9.7	61,051	10.0
검사	2,083	29.4	2,121	30.4	2,130	31.0	2,171	32.0	2,217	32.3
교육	257,197	71.0	261,637	71.4	264,820	71.9	267,219	72.0	269,557	72.6
교육전문	93	37.6	190	37.9	190	37.9	206	37.9	215	36.3

출처: 대한민국 정부. (2022). 2022 공공부문 균형인사 연차보고서.

그럼에도 소방공무원에 지원하는 여성의 규모는 지속적으로 증가하고 있는 추세이다. 성별 분리 채용을 적용하고 있는 공개경쟁채용의 최근 5년간 성별 경쟁률을 살펴보면 5년 모두 남성 소방공무원 채용보다 여성 소방공무원 채용에서의 경쟁률이 큰 폭으로 높게 나타나고 있다.

〈표 Ⅲ-12〉 최근 5년간 소방공무원 공개경쟁채용 성별 경쟁률

2017년		2018년		2019년		2020년		2021년	
남성 경쟁률	여성 경쟁률	남성 경쟁률	여성 경쟁률	남성 경쟁률	여성 경쟁률	남성 경쟁률	여성 경쟁률	남성 경쟁률	여성 경쟁률
11.2	19.7	6.7	16.1	10.1	21.4	11.5	31.2	12.4	22.5

출처: 소방청 제공 자료

또한 성별 분리 채용과 양성 통합 채용을 혼용하여 적용하고 있는 경력경쟁 채용의 최근 5년간 지원자 및 합격자 중 여성 비율을 살펴보면, 구급분야, 구급 상황관리분야, 법무분야, 심리상담·정신건강 분야 등 지원자 및 합격자 중 여성 비율이 50%가 넘는 채용 분야가 존재함을 확인할 수 있다.

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

〈표 Ⅲ-13〉 최근 5년간 소방공무원 경력경쟁채용 지원자/합격자 중 여성 비율-1

경력채용 분야	2018년		2019		2020년	
	지원자 중 여성 비율	합격자 중 여성 비율	지원자 중 여성 비율	합격자 중 여성 비율	지원자 중 여성 비율	합격자 중 여성 비율
건축분야	1.0%	0.0%	6.7%	8.7%	5.8%	4.3%
구급분야(일반, 항공 등)	52.1%	43.1%	52.1%	33.5%	50.6%	25.8%
구급분야(응급구조학과 대상)	50.5%	35.6%	39.9%	24.1%	41.6%	33.3%
구급상황관리분야	55.3%	100.0%	70.0%	50.0%	50.0%	-
구조분야(수난, 항공 등 포함)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
법무분야	5.4%	0.0%	21.9%	50.0%	11.1%	20.0%
소방분야(소방관련학과 제외)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	23.5%	61.1%
소방분야(소방관련학과 대상)	19.0%	14.8%	22.0%	14.7%	24.2%	23.7%
소방정분야(기관사)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
소방정분야(항해사)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.1%	0.0%
심리상담, 정신건강 등 분야	57.7%	83.3%	59.3%	66.7%	54.7%	60.0%
의무소방 전역 분야	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
자동차 정비 분야	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
자동차 운전 분야	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
전기, 전자 분야	2.4%	0.0%	0.0%	0.0%	1.3%	11.1%
정보통신 분야 (전산, 통신, 정보 등)	2.6%	8.8%	2.6%	0.0%	3.6%	0.0%
화학분야	5.9%	16.7%	3.3%	0.0%	5.6%	15.9%
항공조종분야	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
항공정비분야	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
항공 운항관리 등 분야	0.0%	0.0%	0.0%	-	0.0%	0.0%
기타 분야	13.0%	61.5%	9.4%	9.5%	3.7%	0.0%

출처: 소방청 내부 자료

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

〈표 Ⅲ-14〉 최근 5년간 소방공무원 경력경쟁채용 지원자/합격자 중 여성 비율-2

경력채용 분야	2021년		2022년	
	지원자 중 여성 비율	합격자 중 여성 비율	지원자 중 여성 비율	합격자 중 여성 비율
건축분야	9.4%	19.0%	23.7%	25.0%
구급분야(일반, 항공 등)	49.7%	29.2%	47.8%	28.8%
구급분야(응급구조학과 대상)	-	-	51.7%	16.7%
구급상황관리분야	50.0%	-	50.0%	-
구조분야(수난, 항공 등 포함)	0.4%	0.8%	0.3%	0.0%
법무분야	9.1%	33.3%	25.0%	0.0%
소방분야(소방관련학과 제외)	31.4%	58.1%	19.0%	44.4%
소방분야(소방관련학과 대상)	21.9%	31.9%	29.5%	36.4%
소방정분야(기관사)	1.7%	0.0%	0.0%	0.0%
소방정분야(항해사)	2.6%	0.0%	2.1%	16.7%
심리상담, 정신건강 등 분야	63.6%	100.0%	65.0%	75.0%
의무소방 전역 분야	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
자동차 정비 분야	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
자동차 운전 분야	0.0%	0.0%	0.3%	2.5%
전기, 전자 분야	2.6%	10.0%	0.0%	0.0%
정보통신 분야(전산, 통신, 정보 등)	5.1%	8.3%	10.0%	27.8%
화학분야	13.9%	20.8%	11.0%	19.2%
항공조종분야	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
항공정비분야	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
항공 운항관리 등 분야	13.9%	7.1%	25.0%	14.3%
기타 분야	28.0%	0.0%	27.0%	28.6%

출처: 소방청 내부 자료

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

이처럼 소방공무원은 특정직 공무원 중에서도 여성 비율이 가장 낮게 나타나고 있으며, 소방공무원에 지원하는 여성의 비율은 지속적으로 증가하는 추세이므로 공공부문 전반에 걸친 대표성 확대를 위해서는 차기 「공공부문 여성대표성 제고 계획」에 소방공무원 여성 임용 확대 계획을 포함할 필요가 있다. 단 소방 분야는 여성 대표성 확대에 관한 논의가 활발히 이루어지지 않았던 분야인 만큼 차기 계획이 적용되는 첫해인 2023년부터 2024년까지는 여성 대표성 계획수립을 위한 기반을 마련하고, 2025년에는 현재 논의되고 있는 남녀 통합 체력시험 기준 적용에 따른 채용에서의 여성 합격률 변화 추이를 점검하여 「소방공무원 여성 대표성 제고 계획」을 마련하고, 이를 기반으로 2026년, 2027년도에 각 년도 목표치를 설정하여 운영하는 방식을 제안한다. 여성 대표성 제고를 위한 구체적인 방식은 경력경쟁채용에서 지원자 및 합격자 중 여성의 비율이 높게 나타나고 있는 구급분야 및 구급 상황 관리 분야, 심리상담 및 정신건강 분야 등을 중심으로 여성 채용을 확대하는 방식과, 재직자 임용 목표율을 관리하는 방식 등 두 가지 방식을 고려할 수 있다. 구급분야 및 구급 상황관리 분야에서의 여성 소방공무원 확대는 여성·청소년 요구조자에 대한 대응력 강화에 기여할 수 있을 것이며, 심리상담 및 정신건강 분야에서의 여성 소방공무원 확대를 통해 심리상담의 정서적 지원 기능 강화를 기대할 수 있을 것이다. 뿐만 아니라, 소방 분야는 공공부분에서 여성 대표성이 가장 낮게 나타나고 있는 분야 중 하나이기 때문에 여성 소방 공무원 확대를 위한 노력은 공공부문 전반에 걸친 여성 대표성 제고에 기여할 것이다.

www.kwdi.re.kr/www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

Ⅳ

제3차 공공부문 여성대표성 제고 계획('23-'27) 목표율 설정을 위한 시뮬레이션

1. 목표율 설정을 위한 설계 55

2. 분야별 목표율 시뮬레이션 59

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

Ⅳ

제3차 공공부문 여성대표성 제고 계획('23-'27) 목표율 설정을 위한 시뮬레이션

1. 목표율 설정을 위한 설계

가. 분야별 과제

앞서 제2차 계획에서 제시한 12개 분야 중 교육분야의 교장·교감과 정부위원회는 여성비율이 40%를 초과하였다. 이는 '언제까지 여성대표성 제도를 정부가 시행해야 하는가?' 라는 현장의 물음과 연결되는 지점으로 이제는 현장의 물음에 답할 수 있는 근거 마련이 필요하다. 현재 정부는 일정기간 내 여성을 임용하는 목표할당제를 취하고 있으나 최종목표율에 대한 언급은 없다. 양성평등기본법 제21조(정책결정과정 참여) ② 국가와 지방자치단체는 위원회를 구성 할 때 위촉직 위원의 경우, 특정 성별이 위촉직 위원 수의 10분의 6을 초과하지 아니하도록 하여야 한다고 제시하고 있다. 성별이 60:40을 이루면 균형 그룹으로 분류할 수 있음을 유추하여 적용할 수 있을 것이다. 이를 근거로 볼 때, 현재 교장·교감(42.4%)과 정부위원회(45.8%)는 균형을 이룬 것으로 판단할 수 있다. 따라서 향후 제3차 공공부문 여성대표성 제고 계획에는 교장·교감과 정부위원회는 계획 속에 포함하지는 않지만 여성가족부가 현재의 비율을 유지할 수 있도록 관리하는 방향으로 전환하는 것이 바람직해 보인다.

따라서 제3차 공공부문 여성대표성 제고 계획(2023-2027)은 기존 제도의 교장·교감과 정부위원회 2개 과제를 제외하고 앞서 조사에서 여성확대 필요성이 높은 소방과 4대 과학기술원을 신규로 포함하여 12개 과제를 분야별 과제로 제시하고 이에 대한 목표율 설정을 위해 시뮬레이션을 실시하였다.

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

〈표 Ⅳ-1〉 제3차 공공부문 여성대표성 제고 계획('23-'27) 분야별 과제

구분			제2차('18-'22)	제3차('23-'27)
공무원	국가직	고위공무원단	○	○
		본부 과장급(4급 이상)	○	○
	지방직	과장급(5급 이상)	○	○
공공기관	임원		○	○
	관리자		○	○
	지방공기업 관리자		○	○
교원	국립대 교수		○	○
	교장·교감		○	제외
군인	간부		○	○
경찰	일반 경찰		○	○
	해양 경찰		○	○
정부위원회			○	제외
소방	여성관리직		-	○ (신규)
과학기술	4대 과학기술원		-	○ (신규)

나. 목표율 설정 방법

1) 목표율 산출 근거

공공부문 여성대표성 임용은 2013년 이후 5년 단위로 계획이 수립되고 실행 현황을 살피고 있다. 제2차 계획(2018-2022년)의 경우 과거 5년간(2012-2016)의 실적으로 바탕으로 수립되어있으며, 본 연구에서 설정하고자 하는 제3차 계획(2023-2027년) 역시 과거 5년간의 변화 흐름을 바탕으로 수립될 필요가 있다.

2) 목표율 산출 방법

본 연구에서 목표치 산출을 위한 방법으로 기하평균을 이용한 연평균복합

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

성장률과 산술평균을 이용한 여성비율 증감률 사용을 고민하였다. 제2차 계획의 목표치를 산출의 경우 2012년부터 2015년 자료를 바탕으로 연평균복합성장률을 계산하여 시뮬레이션을 진행하였다. 연평균복합성장률(compound annual growth rate: CAGR)은 특정 기간의 성장률을 평균으로 환산하는 것으로, 다년간의 성장률을 산술평균이 아닌 기하평균으로 계산한다. 특히, 현재 시점에서 앞으로의 변화가 어떠할 것인지 예측할 때 유용하게 사용되는 방법이다. 그러나 제3차 계획의 목표율 설정에 연평균복합성장률을 반영한 결과 그 값이 과도하게 추정된 분야가 많이 나타나 현실을 반영하지 못한 것으로 나타났다. 연평균복합성장률은 데이터 수집 기간이 너무 짧거나, 특정 기간 동안 급격한 변동이 발생하였을 경우 앞으로의 변화가 과대 추정될 가능성이 높다. 특히, 여성대표성 제고가 2012년부터 정책적으로 실시됨에 따라 여성 관리자 수가 급격하게 증가된 점을 고려할 때 전체 인원 중 여성의 비율의 연간 평균 증감률 변화를 바탕으로 추정하는 것이 현실적으로 타당하다고 판단되었다.

제2차 계획(2018-2022년)의 목표율 설정을 위한 시뮬레이션에서는 여성관리자 임용목표제 정책의 성과에 대한 전문가 의견을 반영하여 연평균복합성장률에서 제시한 수치의 1.2배, 1.5배를 적용하는 방안을 사용하였다(문미경 외, 2017). 본 연구에서도 동일하게 3가지의 정책적 개입에 따른 가중치를 반영한 3가지 시뮬레이션을 진행하였다. 즉, 제1안은 5년간 산술평균치를 유지한 상태에서의 변화 예측이며, 제2안과 제3안은 보다 가중치를 둔 정책적 개입이 포함된 시뮬레이션 결과이다.

제1안: 여성비율 증감률
제2안: 여성비율 증감률 x 1.2
제3안: 여성비율 증감률 x 1.5

3) 자료수집 절차

본 연구는 중앙행정기관, 지방자치단체, 공공기관, 지방공기업, 국공립대학, 학교, 군인, 경찰, 정부위원회 분야의 현황 데이터를 수집하였으며, 수집된 자료를 활용하여 시뮬레이션을 실시하였다. 시뮬레이션에 사용된 분야별 자료 출처는 〈표 Ⅳ-2〉와 같다. 실측 데이터의 시간적 범위는 2018년부터 2022년까지이다.

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

〈표 Ⅳ-2〉 목표율 설정을 위한 시뮬레이션 분석 자료

소관부처	추진분야		자료 출처
인사처	① 고위공무원		2018~2022 균형인사 연차 보고서, 여가부 내부자료
	② 본부 과장급(4급 이상)		2018~2022 균형인사 연차 보고서, 여가부 내부자료
행안부	③ 지자체 과장급(5급 이상)		2018~2022 균형인사 연차 보고서, 여가부 내부자료
기재부	④ 공공기관 임원		2018~2022 균형인사 연차 보고서, 여가부 내부자료
	⑤ 공공기관 관리자		2018~2022 균형인사 연차 보고서, 여가부 내부자료
행안부	⑥ 지방공기업 관리자		2022 균형인사 연차 보고서, 여가부 내부자료
교육부	⑦ 국공립대 교수		교육부, 교육통계연보(2012~2021) 한국여성정책연구원(2020), 국립대학교 양성평등 추진실적 평가 및 지원 사업
	⑧ 교장·교감		(목표 달성으로 3차 계획에서 제외)
국방부	⑨ 군인 간부		국방부 내부자료, 여가부 내부자료
경찰청	⑩ 일반경찰		경찰청, 경찰백서(2012~2021) 한국여성정책연구원(2017), 신정부 여성대표성 목표율 설정 및 추진전략
		⑩-1 관리직	
해경청	⑪ 해양경찰		해경청 내부자료, 여가부 내부자료
		⑪-1 관리직	
여가부	⑫ 정부위원회		2018~2022 균형인사 연차 보고서
신규 분야	⑬ 일반 소방공무원		2022 소방청 통계연보
	⑭ 4대과학기술원 교원		여가부 내부자료

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

2. 분야별 목표율 시뮬레이션

가. 공직

1) 중앙행정기관 고위공무원

2018년부터 2022년(제2차년도) 중앙행정기관 고위공무원 여성 비율의 평균 증감을 이용하여 시뮬레이션을 도출하였다. 여성 비율의 5개년 평균 증감률을 이용한 까닭은 정책적 제고 실행 이후 총원의 증가에 비해 여성 고위고무원 수가 급격하게 증가하였기 때문이다. 즉, 2018년부터 2022년까지 고위공무원 총원은 연평균 1%씩 증가한 반면, 여성 고위공무원의 경우 평균 15%씩 증가하였다. 해당 증가폭을 유지하게 되면 여성 비율이 급격하게 증가하게 된다. 따라서 전체 인원 중 여성이 차지는 비중의 5개년 평균 변화를 바탕으로 시뮬레이션을 도출하였다. 그 결과 2018년부터 2022년까지 평균적으로 1.1%씩 증가하였으며, 이를 바탕으로 시뮬레이션 제1안~제3안을 보면 2027년에는 16.7%에서 19.5%까지 여성 비율이 증가할 것으로 예상된다.

구체적으로, 여성비율 증감률 1.1%(제1안)를 그대로 목표치 설정에 적용할 경우, 고위공무원 여성 비율은 2022년 11.2%에서 2027년 16.7%로 5.6%p 증가할 것으로 예측된다. 제2안 여성비율 증감률의 1.2배(1.3%)를 적용할 경우, 2027년은 17.8%로 2022년 대비 6.7%p 증가할 것으로 추정된다. 마지막 제3안 여성비율 증감률의 1.5배(1.7%)를 적용한 경우, 2027년은 19.5%로 2022년 대비 8.3%p 증가할 것으로 예측된다. 따라서 제3안(1.7%)을 적용하게 되면 중앙행정기관 여성 고위공무원 비율이 2022년에 비해 약 1.7배 정도 증가하게 된다.

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

〈표 Ⅳ-3〉 고위공무원단 시뮬레이션 결과

총원		제1안 증감률		제2안 증감률*1.2배		제3안 증감률*1.5배	
		여성	비율	여성	비율	여성	비율
2018	1,514	102	6.7%	102	6.7%	102	6.7%
2019	1,539	122	7.9%	122	7.9%	122	7.9%
2020	1,544	132	8.5%	132	8.5%	132	8.5%
2021	1,601	160	10.0%	160	10.0%	160	10.0%
2022	1,565	175	11.2%	175	11.2%	175	11.2%
2023	1,578	201	12.3%	206	12.5%	213	12.8%
2024	1,592	230	13.4%	242	13.8%	260	14.5%
2025	1,605	263	14.5%	284	15.2%	317	16.2%
2026	1,619	302	15.6%	334	16.5%	386	17.8%
2027	1,633	346	16.7%	392	17.8%	471	19.5%

출처: 2018~2022 균형인사 연차 보고서, 여가부 내부자료를 근거로 저자 작성
주: 2023년부터 2027년까지의 총원과 여성의 수는 2018년부터 2022년까지 해당 부분의 평균 증감을 바탕으로 추정하였음.

2) 중앙행정기관 본부 과장급(4급 이상)

2018년부터 2022년(제2차년도) 중앙행정기관 본부과장급(4급 이상) 여성 비율의 평균 증감을 이용하여 시뮬레이션을 도출하였다. 여성 비율의 5개년 평균 증감률을 이용한 까닭은 정책적 제고 실행 이후 총원의 증가에 비해 여성 본부과장급 수가 급격하게 증가하였기 때문이다. 즉, 2018년부터 2022년까지 본부과장급 총원은 연평균 2%씩 증가한 반면, 여성 본부과장급 공무원의 경우 평균 13%씩 증가하였다. 해당 증가폭 유지하게 되면 여성 비율이 급격하게 증가하게 된다. 따라서 전체 인원 중 여성이 차지는 비중의 5개년 평균 변화를 바탕으로 시뮬레이션을 도출하였다. 그 결과 2018년부터 2022년까지 평균적으로 2.2%씩 증가하였으며, 이를 바탕으로 시뮬레이션 제1안~제3안을 보면 2027년에는 37.5%에서 43.0%까지 여성 비율이 증가할 것으로 예상된다.

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

구체적으로, 여성비율 증감률 2.2%(제1안)를 그대로 목표치 설정에 적용할 경우, 본부과장급 여성 비율은 2022년 26.4%에서 2027년 37.5%로 11.1%p 증가할 것으로 예측된다. 제2안 여성비율 증감률의 1.2배(2.7%)를 적용할 경우, 2027년은 39.7%로 2022년 대비 13.3%p 증가할 것으로 추정된다. 마지막 제3안 여성비율 증감률의 1.5배(3.3%)를 적용한 경우, 2027년은 43.0%로 2022년 대비 16.7%p 증가할 것으로 예측된다. 따라서 제3안(3.3%)을 적용하게 되면 중앙행정기관 본부과장급 여성 비율이 2022년에 비해 약 1.6배 정도 증가하게 된다.

〈표 Ⅳ-4〉 본부 과장급(4급 이상) 시뮬레이션 결과

총원		제1안 증감률		제2안 증감률*1.2배		제3안 증감률*1.5배	
		여성	비율	여성	비율	여성	비율
2018	1,778	311	17.5%	311	17.5%	311	17.5%
2019	1,789	372	20.8%	372	20.8%	372	20.8%
2020	1,867	426	22.8%	426	22.8%	426	22.8%
2021	1,928	470	24.4%	470	24.4%	470	24.4%
2022	1,903	502	26.4%	502	26.4%	502	26.4%
2023	1,936	566	28.6%	579	29.0%	599	29.7%
2024	1,970	639	30.8%	668	31.7%	714	33.0%
2025	2,004	721	33.0%	771	34.4%	851	36.4%
2026	2,039	813	35.3%	890	37.0%	1,014	39.7%
2027	2,074	917	37.5%	1,027	39.7%	1,209	43.0%

출처: 2018~2022 균형인사 연차 보고서, 여가부 내부자료를 근거로 저자 작성
주: 2023년부터 2027년까지의 총원과 여성의 수는 2018년부터 2022년까지 해당 부분의 평균 증감을 바탕으로 추정하였음.

3) 지방자치단체 과장급(5급 이상)

2018년부터 2022년(제2차년도) 지방자치단체 과장급(5급 이상) 여성 비율의

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

평균 증감을 이용하여 시뮬레이션을 도출하였다. 여성 비율의 5개년 평균 증감률을 이용한 까닭은 정책적 제고 실행 이후 총원의 증가에 비해 여성 지방자치단체 과장급 수가 급격하게 증가하였기 때문이다. 즉, 2018년부터 2022년까지 지방자치단체 과장급 총원은 연평균 3%씩 증가한 반면, 여성 지방자치단체 과장급의 경우 평균 18%씩 증가하였다. 해당 증가폭 유지하게 되면 여성 비율이 급격하게 증가하게 된다. 따라서 전체 인원 중 여성이 차지는 비중의 5개년 평균 변화를 바탕으로 시뮬레이션을 도출하였다. 그 결과 2018년부터 2022년까지 평균적으로 3.0%씩 증가하였으며, 이를 바탕으로 시뮬레이션 제1안~제3안을 보면 2027년에는 42.3에서 49.7%까지 여성 비율이 증가할 것으로 예상된다.

구체적으로, 여성비율 증감률 3.0%(제1안)를 그대로 목표치 설정에 적용할 경우, 지방자치단체 과장급 여성 비율은 2022년 27.4%에서 2027년 42.3%로 14.8%p 증가할 것으로 예측된다. 제2안 여성비율 증감률의 1.2배(3.6%)를 적용할 경우, 2027년은 45.2%로 2022년 대비 17.8%p 증가할 것으로 추정된다. 마지막 제3안 여성비율 증감률의 1.5배(4.4%)를 적용한 경우, 2027년은 49.7%로 2022년 대비 22.2%p 증가할 것으로 예측된다. 따라서 제3안(4.4%)을 적용하게 되면 지방자치단체 과장급 여성 비율이 2022년에 비해 약 1.8배 정도 증가하게 된다.

〈표 Ⅳ-5〉 지방자치단체 과장급(5급 이상) 시뮬레이션 결과

총원		제1안 증감률		제2안 증감률*1.2배		제3안 증감률*1.5배	
		여성	비율	여성	비율	여성	비율
2018	23,305	3,631	15.6%	3,631	15.6%	3,631	15.6%
2019	24,269	4,325	17.8%	4,325	17.8%	4,325	17.8%
2020	24,834	5,165	20.8%	5,165	20.8%	5,165	20.8%
2021	25,431	6,171	24.3%	6,171	24.3%	6,171	24.3%
2022	25,878	7,102	27.4%	7,102	27.4%	7,102	27.4%

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

총원		제1안 증감률		제2안 증감률*1.2배		제3안 증감률*1.5배	
		여성	비율	여성	비율	여성	비율
2023	26,565	8,400	30.4%	8,659	31.0%	9,049	31.9%
2024	27,271	9,935	33.4%	10,558	34.6%	11,529	36.3%
2025	27,996	11,751	36.3%	12,874	38.1%	14,690	40.8%
2026	28,739	13,898	39.3%	15,697	41.7%	18,716	45.2%
2027	29,503	16,438	42.3%	19,139	45.2%	23,847	49.7%

출처: 2018~2022 균형인사 연차 보고서, 여가부 내부자료를 근거로 저자 작성
주: 2023년부터 2027년까지의 총원과 여성의 수는 2018년부터 2022년까지 해당 부분의 평균 증감을 바탕으로 추정하였음.

나. 공공기관

1) 공공기관 임원

2018년부터 2022년(제2차년도) 공공기관 임원 여성의 비율 평균 증감을 이용하여 시뮬레이션을 도출하였다. 여성 비율의 5개년 평균 증감률을 이용한 까닭은 정책적 제고 실행 이후 총원의 증가에 비해 여성 공공기관 임원 수가 급격하게 증가하였기 때문이다. 즉, 2018년부터 2022년까지 공공기관 임원 총원은 연평균 -0.8%씩 감소한 반면, 여성 임원의 경우 평균 7%씩 증가하였다. 해당 증가폭 유지하게 되면 여성 비율이 급격하게 증가하게 된다. 따라서 전체 인원 중 여성이 차지는 비중의 5개년 평균 변화를 바탕으로 시뮬레이션을 도출하였다. 그 결과 2018년부터 2022년까지 평균적으로 1.4%씩 증가하였으며, 이를 바탕으로 시뮬레이션 제1안~제3안을 보면 2027년에는 30.7%에서 34.3%까지 여성 인원의 비율이 증가할 것으로 예상된다.

구체적으로, 여성비율 증감률 1.4%(제1안)를 그대로 목표치 설정에 적용할 경우, 공공기관 여성 임원 비율은 2022년 23.6%에서 2027년 30.7%로 7.1%p 증가할 것으로 예측된다. 제2안 여성비율 증감률의 1.2배(1.7%)를 적용할 경우, 2027년은 32.1%로 2022년 대비 8.6%p 증가할 것으로 추정된다. 마지막 제3안 여성비율 증감률의 1.5배(2.1%)를 적용한 경우, 2027년은 34.3%로 2022년

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

대비 10.7%p 증가할 것으로 예측된다. 따라서 제3안(2.1%)을 적용하게 되면 공공기관 여성 임원 비율이 2022년에 비해 약 1.5배 정도 증가하게 된다.

〈표 Ⅳ-6〉 공공기관 임원 시뮬레이션 결과

총원		제1안 증감률		제2안 증감률*1.2배		제3안 증감률*1.5배	
		여성	비율	여성	비율	여성	비율
2018	3,624	647	17.9%	647	17.9%	647	17.9%
2019	3,652	772	21.1%	772	21.1%	772	21.1%
2020	3,670	810	22.1%	810	22.1%	810	22.1%
2021	3,606	812	22.5%	812	22.5%	812	22.5%
2022	3,505	826	23.6%	826	23.6%	826	23.6%
2023	3,476	880	25.0%	891	25.3%	907	25.7%
2024	3,448	938	26.4%	961	27.0%	996	27.9%
2025	3,420	999	27.9%	1,037	28.7%	1,094	30.0%
2026	3,391	1,065	29.3%	1,118	30.4%	1,202	32.1%
2027	3,364	1,135	30.7%	1,206	32.1%	1,320	34.3%

자료: 2018~2022 균형인사 연차 보고서, 여가부 내부자료를 근거로 저자 작성
주: 2023년부터 2027년까지의 공공기관 임원과 여성의 수는 2018년부터 2022년까지 해당 부분의 평균 증감을 바탕으로 추정하였음.

2) 공공기관 관리자

공공기관의 경우 총 350개 기관(2022년 기준)[7]의 여성 관리자 비율의 평균을 이용하여 목표율 달성 여부를 확인하고 있다. 이에 2018년부터 2022년(제2차 년도) 여성 공공기관 관리자의 비율 평균 증감을 이용하여 시뮬레이션을 도출하였다. 그 결과 2018년부터 2022년까지 평균적으로 1.3%씩 증가하였으며, 이를 바탕으로 시뮬레이션 제1안~제3안을 보면 2027년에는 35.1%에서 38.2%까지 여성 인원의 비율이 증가할 것으로 예상된다.

구체적으로, 여성비율 증감률 1.3%(제1안)를 그대로 목표치 설정에 적용할

7) 공기업 56개, 준정부기관 94개, 기타공공기관 220개

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

경우, 공공기관 여성 관리자 비율은 2022년 28.8%에서 2027년 35.1%로 6.3%p 증가할 것으로 예측된다. 제2안 여성비율 증감률의 1.2배(1.5%)를 적용할 경우, 2027년은 36.3%로 2022년 대비 7.5%p 증가할 것으로 추정된다. 마지막 제3안 여성비율 증감률의 1.5배(1.9%)를 적용한 경우, 2027년은 38.2%로 2022년 대비 9.4%p 증가할 것으로 예측된다. 따라서 제3안(2.0%)을 적용하게 되면 공공기관 여성 관리자 비율이 2022년에 비해 약 1.3배 정도 증가하게 된다.

〈표 Ⅳ-7〉 공공기관 관리자 시뮬레이션 결과

총원		제1안 증감률		제2안 증감률*1.2배		제3안 증감률*1.5배	
		여성	비율	여성	비율	여성	비율
2018	87,231	13,008	23.8%	13,008	23.8%	13,008	23.8%
2019	91,523	16,774	25.1%	16,774	25.1%	16,774	25.1%
2020	94,686	18,832	26.4%	18,832	26.4%	18,832	26.4%
2021	99,150	21,681	27.8%	21,681	27.8%	21,681	27.8%
2022	100,641	23,597	28.8%	23,597	28.8%	23,597	28.8%
2023	104,313	27,442	30.1%	28,212	30.3%	29,365	30.7%
2024	108,119	31,915	31.3%	33,729	31.8%	36,544	32.6%
2025	112,064	37,116	32.6%	40,325	33.3%	45,477	34.4%
2026	116,153	43,164	33.8%	48,210	34.8%	56,593	36.3%
2027	120,391	50,198	35.1%	57,638	36.3%	70,427	38.2%

자료: 2018~2022 균형인사 연차 보고서, 여가부 내부자료를 근거로 저자 작성
주: 2023년부터 2027년까지의 공공기관 관리자 총원과 여성의 수는 2018년부터 2022년까지 해당 부분의 평균 증감을 바탕으로 추정하였음.

다. 지방공기업 관리자

2019년부터 2022년 지방공기업 관리자의 여성 비율 평균 증감을 이용하여 시뮬레이션을 도출하였다. 여성 비율의 4개년 평균증감률을 이용한 까닭은 정책적 제고 실행 이후 총원의 증가에 비해 여성 지방공기업 관리자 수가 급격하게 증가하였기 때문이다. 즉, 2019년부터 2022년까지 지방공기업 관리자 총원은 평균 2%씩 증가면, 여성 관리직의 경우 평균 15% 증가하였다. 해당

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

증가폭 유지하게 되면 여성 비율이 급격하게 증가하게 된다. 따라서 전체 인원 중 여성이 차지는 비중의 4개년 평균 변화를 바탕으로 시뮬레이션을 도출하였다. 그 결과 2019년부터 2022년까지 평균적으로 1.3%씩 증가하였으며, 이를 바탕으로 시뮬레이션 제1안~제3안을 보면 2027년에는 19.2%에서 22.3%까지 여성 인원의 비율이 증가할 것으로 예상된다.

구체적으로, 여성비율 증감률 1.3%(제1안)를 그대로 목표치 설정에 적용할 경우, 지방공기업 여성 관리자 비율은 2022년 12.9%에서 2027년 19.2%로 6.3%p 증가할 것으로 예측된다. 제2안 여성비율 증감률의 1.2배(1.5%)를 적용할 경우, 2027년은 20.4%로 2022년 대비 7.5%p 증가할 것으로 추정된다. 마지막 제3안 여성비율 증감률의 1.5배(1.9%)를 적용한 경우, 2027년은 22.3%로 2022년 대비 9.4%p 증가할 것으로 예측된다. 따라서 제3안(1.9%)을 적용하게 되면 지방공기업 관리자 여성 비율이 2022년에 비해 약 1.7배 정도 증가하게 된다.

〈표 Ⅳ-8〉 지방공기업 관리자 시뮬레이션 결과

총원		제1안 증감률		제2안 증감률*1.2배		제3안 증감률*1.5배	
		여성	비율	여성	비율	여성	비율
2019	7,290	667	9.1%	667	9.1%	667	9.1%
2020	7,376	789	10.7%	789	10.7%	789	10.7%
2021	7,676	907	11.8%	907	11.8%	907	11.8%
2022	7,848	1,013	12.9%	1,013	12.9%	1,013	12.9%
2023	8,044	1,165	14.2%	1,195	14.4%	1,241	14.8%
2024	8,245	1,339	15.4%	1,410	15.9%	1,519	16.7%
2025	8,450	1,540	16.7%	1,663	17.4%	1,861	18.5%
2026	8,661	1,770	17.9%	1,962	18.9%	2,279	20.4%
2027	8,878	2,036	19.2%	2,315	20.4%	2,791	22.3%

출처: 2022 균형인사 연차 보고서, 여가부 내부자료를 근거로 저자 작성
주: 2023년부터 2027년까지의 지방공기업 관리자 총원과 여성의 수는 2019년부터 2022년까지 해당 부분의 평균 증감을 바탕으로 추정하였음
지방공기업 관리자의 경우 2019년부터 참여 기업이 확대되어 2019년부터 시뮬레이션을 도출함

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

라. 국공립대 교수

2018년부터 2022년 국립대(국립대 26개, 국립교육대 11개)[8] 교수의 여성 비율 평균 증감을 이용하여 시뮬레이션을 도출하였다. 여성 비율의 5개년 평균 증감률을 이용한 까닭은 정책적 제고 실행 이후 총원의 증가에 비해 여성 교수 수가 급격하게 증가하였기 때문이다. 즉, 2018년부터 2022년까지 국립대 교수 총원은 연평균 2%씩 증가면, 여성의 경우 평균 7% 증가하였다. 해당 증가폭 유지하게 되면 여성 비율이 급격하게 증가하게 된다. 따라서 전체 인원 중 여성이 차지는 비중의 5개년 평균 변화를 바탕으로 시뮬레이션을 도출하였다. 그 결과 2018년부터 2022년까지 평균적으로 0.9%씩 증가하였으며, 이를 바탕으로 시뮬레이션 제1안~제3안을 보면 2027년에는 24.7%에서 27.0%까지 여성 인원의 비율이 증가할 것으로 예상된다.

구체적으로, 여성비율 증감률 0.9%(제1안)를 그대로 목표치 설정에 적용할 경우, 국립대 교수 여성 비율은 2022년 20.2%에서 2027년 24.7%로 4.5%p 증가할 것으로 예측된다. 제2안 여성비율 증감률의 1.2배(1.1%)를 적용할 경우, 2027년은 25.6%로 2022년 대비 5.4%p 증가할 것으로 추정된다. 마지막 제3안 여성비율 증감률의 1.5배(1.4%)를 적용한 경우, 2027년은 27.0%로 2022년 대비 6.8%p 증가할 것으로 예측된다. 따라서 제3안(1.4%)을 적용하게 되면 국립대 교수 여성 비율이 2022년에 비해 약 1.3배 정도 증가하게 된다.

〈표 Ⅳ-9〉 국립대 교수 시뮬레이션 결과

총원		제1안 증감률		제2안 증감률*1.2배		제3안 증감률*1.5배	
		여성	비율	여성	비율	여성	비율
2018	15,229	2,521	16.6%	2,521	16.6%	2,521	16.6%
2019	15,285	2,638	17.3%	2,638	17.3%	2,638	17.3%
2020	15,375	2,785	18.1%	2,785	18.1%	2,785	18.1%
2021	15,533	2,943	18.9%	2,943	18.9%	2,943	18.9%

8) 「국립학교 설치령」 개정·시행('21.3.)에 따라 '경상대학교'와 '경남과학기술대학교'는 '경상국립대학교'로 통합되었음.

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

총원		제1안 증감률		제2안 증감률*1.2배		제3안 증감률*1.5배	
		여성	비율	여성	비율	여성	비율
2022	16,222	3,274	20.2%	3,274	20.2%	3,274	20.2%
2023	16,482	3,496	21.1%	3,541	21.3%	3,607	21.5%
2024	16,747	3,733	22.0%	3,829	22.4%	3,974	22.9%
2025	17,016	3,986	22.9%	4,140	23.4%	4,379	24.3%
2026	17,289	4,257	23.8%	4,477	24.5%	4,824	25.6%
2027	17,566	4,546	24.7%	4,842	25.6%	5,315	27.0%

출처: 교육부, 교육통계연보(2012~2021), 한국여성정책연구원(2020), 국립대학교 양성평등 추진실적 평가 및 지원사업을 근거로 저자 작성

주: 2023년부터 2027년까지의 국립대 교수 총원과 여성의 수는 2018년부터 2022년까지 해당 부분의 평균 증감을 바탕으로 추정하였음.

마. 군인 간부

2018년부터 2022년(제2차년도) 군 간부 여성 비율의 평균 증감을 이용하여 시뮬레이션을 도출하였다. 그 결과 2018년부터 2022년까지 평균적으로 0.7%씩 증가하였으며, 이를 바탕으로 시뮬레이션 제1안~제3안을 보면 2027년에는 12.5%에서 14.3%까지 여성 인원의 비율이 증가할 것으로 예상된다.

구체적으로, 여성비율 증감률 0.7%(제1안)를 그대로 목표치 설정에 적용할 경우, 군 간부 여성 비율은 2022년 9.0%에서 2027년 12.5%로 3.5%p 증가할 것으로 예측된다. 제2안 여성비율 증감률의 1.2배(0.8%)를 적용할 경우, 2027년은 13.2%로 2022년 대비 4.2%p 증가할 것으로 추정된다. 마지막 제3안 여성비율 증감률의 1.5배(1.1%)를 적용한 경우, 2027년은 14.3%로 2022년 대비 5.3%p 증가할 것으로 예측된다. 따라서 제3안(1.1%)을 적용하게 되면 여성 군 간부 비율이 2022년에 비해 약 1.6배 정도 증가하게 된다.

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

〈표 Ⅳ-10〉 군 간부 시뮬레이션 결과

총원	제1안 증감률 여군 간부 비율	제2안 증감률*1.2배 여군 간부 비율	제3안 증감률*1.5배 여군 간부 비율
2018	6.2%	6.2%	6.2%
2019	6.7%	6.7%	6.7%
2020	7.5%	7.5%	7.5%
2021	8.2%	8.2%	8.2%
2022	9.0%	9.0%	9.0%
2023	9.7%	9.8%	10.1%
2024	10.4%	10.7%	11.1%
2025	11.1%	11.5%	12.2%
2026	11.8%	12.4%	13.2%
2027	12.5%	13.2%	14.3%

출처: 국방부 내부자료, 여가부 내부자료를 근거로 저자 작성
주: 군인 수는 3급 기밀 사항으로 대외 비공개 자료임

바. 경찰

1) 일반경찰 시뮬레이션 결과

2018년부터 2022년 일반 여성 경찰 비율 평균 증감을 이용하여 시뮬레이션을 도출하였다. 여성 비율의 5개년 평균 증감률을 이용한 까닭은 정책적 제고 실행 이후 총원의 증가에 비해 여성경찰 수가 급격하게 증가하였기 때문이다. 즉, 2018년부터 2022년까지 일반경찰 총원은 평균 3%씩 증가한 반면, 여성 경찰의 경우 평균 10%씩 증가하였다. 해당 증가폭 유지하게 되면 여성 비율이 급격하게 증가하게 된다. 따라서 전체 인원 중 여성이 차지는 비중의 5개년 평균 변화를 바탕으로 시뮬레이션을 도출하였다. 그 결과 2018년부터 2022년까지 평균적으로 0.8%씩 증가하였으며, 이를 바탕으로 시뮬레이션 제1안~제3안을 보면 2027년에는 19.1%에서 21.1%까지 여성 인원의 비율이 증가할 것으로

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

예상된다.

구체적으로, 여성비율 증감률 0.8%(제1안)를 그대로 목표치 설정에 적용할 경우, 일반 여성 경찰 비율은 2022년 15.1%에서 2027년 19.1%로 4.0%p 증가할 것으로 예측된다. 제2안의 증감률의 1.2배(1.0%)를 적용할 경우, 2027년 19.9%로 2022년 대비 4.8%p 증가할 것으로 추정된다. 마지막 제3안 증감률의 1.5배(1.2%)를 적용한 경우, 2027년 21.1%로 2022년 대비 6.0%p 증가할 것으로 예측된다. 따라서 제3안(1.2%)을 적용하게 되면 일반경찰 여성 비율이 2022년에 비해 약 1.4배 정도 증가하게 된다.

〈표 Ⅳ-11〉 일반경찰 시뮬레이션 결과

총원		제1안 증감률		제2안 증감률*1.2배		제3안 증감률*1.5배	
		여성	비율	여성	비율	여성	비율
2018	120,448	14,327	11.9%	14,327	11.9%	14,327	11.9%
2019	127,086	16,106	12.7%	16,106	12.7%	16,106	12.7%
2020	130,575	17,524	13.4%	17,524	13.4%	17,524	13.4%
2021	132,597	18,831	14.2%	18,831	14.2%	18,831	14.2%
2022	134,968	20,381	15.1%	20,381	15.1%	20,381	15.1%
2023	138,880	22,262	15.9%	22,638	16.1%	23,202	16.3%
2024	142,905	24,316	16.7%	25,145	17.0%	26,414	17.5%
2025	147,047	26,560	17.5%	27,929	18.0%	30,070	18.7%
2026	151,309	29,011	18.3%	31,022	18.9%	34,232	19.9%
2027	155,694	31,688	19.1%	34,457	19.9%	38,970	21.1%

출처: 경찰청, 경찰백서(2012~2021)를 근거로 저자 작성

2) 경찰 관리직(경감 이상)

2019년부터 2021년 여성 경찰 관리직(경감 이상) 비율 평균 증감을 이용하여 시뮬레이션을 도출하였다. 여성 비율의 3개년 평균증감률을 이용한 까닭은

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

다음과 같다. 첫 번째, 2021년의 경우 경찰 여성 관리직의 비율이 6.5%였지만 2022년의 경우 5.7%로 감소하였다. 이에 2019년부터 2022년까지 여성비율 평균 증감률을 계산하면 -0.1%로 나타나 오히려 여성비율이 감소하게 된다. 또한 다른 분야와 다르게 경찰 관리직의 경우 정책적 제고 실행 이후 총원의 평균 증감률이 여성 인원 증감률에 비해 큰 것으로 나타났다. 즉, 2019년부터 2022년까지 경찰 관리직(경감이상) 총원은 평균 18%씩 증가한 반면, 여성 관리직의 경우 평균 14%씩 증가하였다. 해당 증가폭 유지하게 되면 여성 비율이 급격하게 감소하게 된다. 따라서 여성 비율이 증가한 2019년부터 2021년까지의 평균 변화를 바탕으로 시뮬레이션을 도출하였다. 그 결과 2019년부터 2021년까지 평균적으로 0.2%씩 증가하였으며, 이를 바탕으로 시뮬레이션 제1안~제3안을 보면 2027년에는 6.7%에서 7.2%까지 여성 인원의 비율이 증가할 것으로 예상된다.

구체적으로, 여성비율 증감률 0.2%(제1안)를 그대로 목표치 설정에 적용할 경우, 여성 경찰 관리직 비율은 2022년 5.7%에서 2027년 6.7%로 1.0%p 증가할 것으로 예측된다. 제2안의 여성비율 증감률의 1.2배(0.2%)를 적용할 경우, 2027년 6.9%로 2022년 대비 1.2%p 증가할 것으로 추정된다. 마지막 제3안 여성비율 증감률의 1.5배(0.3%)를 적용한 경우, 2027년 7.2%로 2022년 대비 1.5%p 증가할 것으로 예측된다. 따라서 제3안(0.3%)을 적용하게 되면 여성 관리직 인력 비율이 2022년에 비해 약 1.1배 정도 증가하게 된다.

〈표 Ⅳ-12〉 경찰 관리직(경감 이상) 시뮬레이션 결과

총원		제1안 증감률		제2안 증감률*1.2배		제3안 증감률*1.5배	
		여성	비율	여성	비율	여성	비율
2019	14,650	897	6.1%	897	6.1%	897	6.1%
2020	15,817	1,033	6.5%	1,033	6.5%	1,033	6.5%
2021	18,546	1,200	6.5%	1,200	6.5%	1,200	6.5%
2022	23,626	1,335	5.7%	1,335	5.7%	1,335	5.7%

한국여성정책연구원
www.kwdi.re.kr

총원		제1안 증감률		제2안 증감률*1.2배		제3안 증감률*1.5배	
		여성	비율	여성	비율	여성	비율
2023	27,769	1,524	5.9%	1,562	5.9%	1,619	6.0%
2024	32,639	1,741	6.1%	1,828	6.1%	1,964	6.3%
2025	38,363	1,988	6.3%	2,140	6.4%	2,382	6.6%
2026	45,091	2,270	6.5%	2,504	6.6%	2,889	6.9%
2027	52,998	2,592	6.7%	2,931	6.9%	3,504	7.2%

출처: 경찰청, 경찰백서(2012~2021)를 근거로 저자 작성
주: 2023년부터 2027년까지의 경찰 관리직 총원과 여성의 수는 2019년부터 2022년까지 해당 부분의 평균 증감을 바탕으로 추정하였음
경찰 관리직의 경우 2019년부터 여성 대표성 목표율 설정 및 제고를 실시하였음

3) 해양경찰 시뮬레이션 결과

2018년부터 2022년 여성 해양경찰 비율의 평균 증감을 이용하여 시뮬레이션을 도출하였다. 여성 비율의 5개년 평균 증감률을 이용한 까닭은 정책적 제고 실행 이후 총원의 증가에 비해 여성 해양경찰의 증감이 급격하게 증가하였기 때문이다. 즉, 2018년부터 2022년까지 일반 해양경찰 총원은 평균 6%씩 증가한 반면, 여성 해경의 경우 평균 16%씩 증가하였다. 해당 증가폭 유지하게 되면 여성 비율이 급격하게 증가하게 된다. 따라서 전체 인원 중 여성이 차지는 비중의 5개년 평균 변화를 바탕으로 시뮬레이션을 도출하였다. 그 결과 2018년부터 2022년까지 평균적으로 1.2%씩 증가하였으며, 이를 바탕으로 시뮬레이션 제1안~제3안을 보면 2027년에는 22.4%에서 25.3%까지 여성 인원의 비율이 증가할 것으로 예상된다.

구체적으로, 여성비율 증감률 1.2%(제1안)를 그대로 목표치 설정에 적용할 경우, 해양경찰 여성 인력 비율은 2022년 16.6%에서 2027년 22.4%로 5.8%p 증가할 것으로 예측된다. 제2안의 증감률의 1.2배(1.4%)를 적용할 경우, 2027년 23.6%로 2022년 대비 7.0%p 증가할 것으로 추정된다. 마지막 제3안 증감률의 1.5배(1.7%)를 적용한 경우, 2027년 25.3%로 2022년 대비 8.7%p 증가할

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

것으로 예측된다. 따라서 제3안(1.2%)을 적용하게 되면 해양경찰 여성 인력 비율이 2022년에 비해 약 1.5배 정도 증가하게 된다.

〈표 Ⅳ-13〉 해양경찰 시뮬레이션 결과

총원		제1안 증감률		제2안 증감률*1.2배		제3안 증감률*1.5배	
		여성	비율	여성	비율	여성	비율
2018	6,158	739	12.0%	739	12.0%	739	12.0%
2019	6,920	878	12.7%	878	12.7%	878	12.7%
2020	7,567	1,000	13.2%	1,000	13.2%	1,000	13.2%
2021	7,622	1,103	14.5%	1,103	14.5%	1,103	14.5%
2022	7,772	1,293	16.6%	1,293	16.6%	1,293	16.6%
2023	8,246	1,488	17.8%	1,527	18.0%	1,585	18.4%
2024	8,750	1,712	19.0%	1,802	19.4%	1,943	20.1%
2025	9,284	1,969	20.1%	2,128	20.8%	2,382	21.9%
2026	9,851	2,266	21.3%	2,513	22.2%	2,920	23.6%
2027	10,452	2,607	22.4%	2,967	23.6%	3,579	25.3%

출처: 해경청 내부자료, 여가부 내부자료를 근거로 저자 작성
주: 2023년부터 2027년까지의 해양경찰 총원과 여성의 수는 2018년부터 2022년까지 해당 부분의 평균 증감을 바탕으로 추정하였음.

4) 해양경찰 관리직(경감 이상) 시뮬레이션 결과

2019년부터 2022년 해양경찰 관리직(경감이상) 중 여성 비율의 평균 증감을 이용하여 시뮬레이션을 도출하였다. 여성 비율의 4개년 평균 증감률을 이용한 까닭은 정책적 제고 실행 이후 총원의 증가에 비해 여성 해양경찰 관리직의 증감이 급격하게 증가하였기 때문이다. 즉, 2019년부터 2022년까지 해양경찰 관리직 총원은 평균 12%씩 증가한 반면, 여성 관리직의 경우 평균 26%씩 증가하였다. 해당 증가폭 유지하게 되면 여성 비율이 급격하게 증가하게 된다. 따라서 전체 인원 중 여성이 차지는 비중의 4개년 평균 변화를 바탕으로 시뮬

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

레이션을 도출하였다. 그 결과 2019년부터 2022년까지 평균적으로 0.4%씩 증가하였으며, 이를 바탕으로 시뮬레이션 제1안~제3안을 보면 2027년에는 5.4%에서 6.3%까지 여성 인원의 비율이 증가할 것으로 예상된다.

구체적으로, 여성비율 증감률 0.4%(제1안)를 그대로 목표치 설정에 적용할 경우, 여성 관리직 인력 비율은 2022년 3.6%에서 2027년 5.4%로 1.8%p 증가할 것으로 예측된다. 제2안의 여성비율 증감률의 1.2배(0.4%)를 적용할 경우, 2027년 5.7%로 2022년 대비 2.1%p 증가할 것으로 추정된다. 마지막 제3안 여성비율 증감률의 1.5배(0.5%)를 적용한 경우, 2027년 6.3%로 2022년 대비 2.6%p 증가할 것으로 예측된다. 따라서 제3안(0.5%)을 적용하게 되면 해양경찰 여성 관리직 인력 비율이 2022년에 비해 약 1.7배 정도 증가하게 된다.

〈표 Ⅳ-14〉 해양경찰 관리직(경감 이상) 시뮬레이션 결과

총원		제1안 증감률		제2안 증감률*1.2배		제3안 증감률*1.5배	
		여성	비율	여성	비율	여성	비율
2019	1,012	26	2.6%	26	2.6%	26	2.6%
2020	1,150	31	2.7%	31	2.7%	31	2.7%
2021	1,327	41	3.1%	41	3.1%	41	3.1%
2022	1,433	52	3.6%	52	3.6%	52	3.6%
2023	1,610	66	4.0%	68	4.1%	72	4.2%
2024	1,808	83	4.3%	90	4.5%	101	4.7%
2025	2,032	104	4.7%	118	4.9%	140	5.2%
2026	2,282	132	5.0%	155	5.3%	195	5.7%
2027	2,564	166	5.4%	203	5.7%	271	6.3%

출처: 해경청 내부자료, 여가부 내부자료를 근거로 저자 작성

주: 2023년부터 2027년까지의 해양경찰 관리직 총원과 여성의 수는 2019년부터 2022년까지 해당 부분의 평균 증감을 바탕으로 추정하였음.
해양경찰 관리직의 경우 2019년부터 여성 대표성 목표율 설정 및 제고를 실시하였음.

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

사. 소방

소방 분야는 지금까지 여성 대표성 확대에 관한 논의가 활발히 이루어지지 않았던 분야인 만큼 2025년에 남녀 통합 체력시험 기준 적용에 따른 채용에서 여성 합격률 결과를 검토한 후 목표율을 설정하는 것이 바람직할 것으로 판단하여 목표치를 제시하지 않았다. 차기 계획이 적용되는 첫해인 2023년부터 2024년까지는 여성 대표성 계획수립에 필요한 기반을 마련하고, 2025년 남녀 통합 체력시험 결과를 바탕으로 2026년, 2027년도의 각 년도 목표치를 설정하는 것이 필요하다.

아. 4대 과학기술원 교원

2018년부터 2022년까지 4대 과학기술원 여성 교원의 평균 증감을 이용하여 시뮬레이션을 도출하였다. 과학기술원 전체 여성교원 비율은 4개 기술원(KAIST, GIST, DGIST, UNIST)의 각각 여성 교원 재직 비율의 평균값이다. 2018년부터 2022년까지 평균적으로 0.6%씩 증가하였으며, 이를 바탕으로 시뮬레이션 제1안~제3안을 보면 2027년에는 15.2%에서 16.6%까지 여성 교원의 비율이 증가할 것으로 예상된다.

구체적으로, 여성비율 증감률 0.6%(제1안)를 그대로 목표치 설정에 적용할 경우, 여성 관리직 인력 비율은 2022년 12.4%에서 2027년 15.2%로 3.8%p 증가할 것으로 예측된다. 제2안의 여성비율 증감률의 1.2배(0.7%)를 적용할 경우, 2027년 15.8%로 2022년 대비 4.4%p 증가할 것으로 추정된다. 마지막 제3안 여성비율 증감률의 1.5배(0.9%)를 적용한 경우, 2027년 16.6%로 2022년 대비 5.2%p 증가할 것으로 예측된다. 따라서 제3안(0.9%)을 적용하게 되면 4대 과학기술원 교원 비율이 2022년에 비해 약 1.5배 정도 증가하게 된다.

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

〈표 Ⅳ-15〉 4대 과학기술원 교원 시뮬레이션 결과

총원	제1안 증감률 여성 비율	제2안 증감률*1.2배 여성 비율	제3안 증감률*1.5배 여성 비율
2018	10.1%	10.1%	10.1%
2019	10.0%	10.0%	10.0%
2020	10.4%	10.4%	10.4%
2021	11.4%	11.4%	11.4%
2022	12.4%	12.4%	12.4%
2023	12.9%	13.0%	13.2%
2024	13.5%	13.7%	14.1%
2025	14.1%	14.4%	14.9%
2026	14.6%	15.1%	15.8%
2027	15.2%	15.8%	16.6%

출처: 여가부 내부자료를 근거로 저자 작성

주: 과학기술원 전체 여성교원 비율은 4개 기술원(KAIST, GIST, DGIST, UNIST)의 각각 여성 교원 재직 비율의 평균값임

www.kwdi.re.kr/www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

V

결 론: 제3차 여성대표성 제고 계획('23-'27) 목표율 설정(안)

1. 목표율 설정(안) 제시 79

2. 제3차 공공부문 여성대표성 목표율 달성을 위한 전략과 관심 필요 83

3. 향후 여성대표성 제도의 방향 84

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

V

결 론: 제3차 여성대표성 제고 계획('23-'27) 목표율 설정(안)

1. 목표율 설정(안) 제시

향후 여성대표성 제고 계획 목표율 설정(안)을 위해서는 정부의 정책 기조와 환경변화를 살필 필요가 있다. 2022년 5월 새정부 출범에 따른 여성과 가족을 둘러싼 정책환경의 변화를 보면, 여성정책의 패러다임이 여성에서 젠더로 확장하되면서 SNS(트위터, 페이스북, 인스타그램) 및 온라인 상에서의 백래시, 안티페미, 이대남, 젠더갈등와 관련된 키워드의 급격한 증가 및 오프라인까지 확대되었다. 윤석열 새정부에서 행정안전부는 정부조직 개편 방안을 발표(22.10.6.)하면서 여성가족부를 폐지하고 기존 여성가족부의 소년·가족기능, 양성평등기능, 권익증진기능은 보건복지부의 '인구가족양성평등본부'로 여성고용기능은 고용노동부로 이관하는 안을 제시하였다. 여성가족부 폐지에 대한 논의는 지속적으로 언급되면서 여성대표성 제고 계획의 총괄부처인 여성가족부 또한 향후 목표율을 공격적으로 설정하도록 관계부처에게 요청하는 데 어려움이 있어 보인다.

이와 더불어 현재 분야별 여성대표성 비율 현황을 10% 미만, 10%이상 - 20% 미만, 20% 이상 - 30% 미만의 3개 유형으로 분류하여 보았다. 이는 여성 비율이 10% 미만으로 미흡한 영역과 어느 정도 확보된 영역을 구분한 후 목표율(안) 설정에 있어 정책적 개입 여부를 판단하기 위함이다.

10% 미만은 군인 간부(9.0%), 일반경찰 관리직(7.0%), 해양경찰 관리직(3.6%) 3개 분야, 10% 이상 - 20%미만은 고위공무원(11.2%), 지방공기업관리자(12.9%), 일반경찰(15.1%), 해양경찰(16.6%) 4개 분야, 20% 이상 - 30% 미만은 본부 과장급 4급이상(26.4%), 지자체 과장급 5급이상(27.4%), 공공기관 임원(23.6%),

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

공공기관관리자(28.8%), 국립대교수(20.2%) 5개 분야로 분석되었다.

〈표 V-1〉 2022년 분야별 여성비율

(2022년 12월 기준)

	10% 미만	10%이상~ 20%미만	20%이상~ 30%미만	30%이상~ 40%미만	40% 이상
분야	- 군인간부 (9.0%) - 일반경찰 관리직 (7.0%) - 해양경찰 관리직 (3.6%)	- 고위공무원 (11.2%) - 지방공기업 관리자 (12.9%) - 일반경찰 (15.1%) - 해양경찰 (16.6%)	- 본부과장급 (4급이상 (26.4%) - 지자체과장급 (5급이상) (27.4%) - 공공기관임원 (23.6%) - 공공기관관리자 (28.8%) - 국립대교수 (20.2%)	-	교장·교감 (46.4%) 정부위원회 (41.3%)
정부 개입의 필요성	- 관리직이라는 특성을 고려하더라도 기관의 전체 여성비율을 반영한 관리직 여성비율 수치로 보기 어려움 - 정부개입 적극 필요	- 고위공무원 수/ 전체공무원 수를 고려하는 등 전체에서 관리직이 갖는 비율 내 여성비율을 보면서 정부개입 여부 판단 - 정부 개입 필요	- 향후 국립대교수 분야는 전공별로 세분화하는 등 방향전환이 필요. - 자연 증감비율로 균형달성 가능	-	- 제고 계획에서 제외 - 현재 비율을 유지할 수 있도록 관리

출처: 여성가족부 내부자료를 근거로 연구진 작성

제3차 여성대표성 제고 계획의 목표율은 앞에서 언급한 제도를 둘러싸고 있는 외부환경 변화와 현재 분야별 여성비율 등을 감안하여 목표율 설정에 대한 안을 세 가지로 제안하였다.

전문가 조사결과, 공공부문 분야별 성별 확대 필요성(〈표 Ⅲ-7〉 p.45)에서 고위공무원단(94.1%), 공공기관 관리자(94.2%), 지방공기업 관리자(100%), 군인간부(94.1%), 경찰(94.1%) 분야에 대해 여성 확대 필요성을 높게 언급

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

하였고, 전문가가 제시한 여성대표성 확대를 위한 최종 목표율(〈표 Ⅲ-9〉 p.47)과 현재 여성대표성 비율 간의 격차가 크게 나타난 분야가 고위공무원단, 지방공기업 관리자, 군인 간부였다. 또한 현재 여성비율이 현저히 낮은 분야는 군인 간부(9.0%), 일반경찰 관리직(7.0%), 해양경찰 관리직(3.6%)이 10% 미만이다.

이와 같은 상황을 고려할 때 고위공무원단, 지방공기업 관리자, 군인간부, 경찰 관리직, 해양경찰 관리직 분야는 정부의 정책적 개입이 필요해 보인다. 이 분야에 대해서는 제안된 세 안 중 가중치가 부여된 2안 또는 3안의 목표율(안)을 설정하였다. 그러나 현재 우호적인지 않은 외부 정책환경을 고려하여 여성가족부는 관계부처와 분야별 여성대표성 목표율을 조정할 필요가 있어 보인다.

〈표 Ⅴ-2〉 제3차 공공부문 여성대표성 제고 계획 분야별 목표율(안)

분야	년도	2022	2023	2024	2025	2026	2027
1) 고위 공무원	제1안	11.20%	12.30%	13.40%	14.50%	15.60%	16.70%
	제2안	11.20%	12.50%	13.80%	15.20%	16.50%	17.80%
	제3안	11.20%	12.80%	14.50%	16.20%	17.80%	19.50%
2) 본부 과장급 (4급이상)	제1안	26.40%	28.60%	30.80%	33.00%	35.30%	7.50%
	제2안	26.40%	29.00%	31.70%	34.40%	37.00%	39.70%
	제3안	26.40%	29.70%	33.00%	36.40%	39.70%	43.00%
3) 지자체 과장급 (5급이상)	제1안	27.40%	30.40%	33.40%	36.30%	39.30%	42.30%
	제2안	27.40%	31.00%	34.60%	38.10%	41.70%	45.20%
	제3안	27.40%	31.90%	36.30%	40.80%	45.20%	49.70%
4) 공공 기관 임원	제1안	23.60%	25.00%	26.40%	27.90%	29.30%	30.70%
	제2안	23.60%	25.30%	27.00%	28.70%	30.40%	32.10%
	제3안	23.60%	25.70%	27.90%	30.00%	32.10%	34.30%
5) 공공 기관 관리자	제1안	28.80%	30.10%	31.30%	32.60%	33.80%	35.10%
	제2안	28.80%	30.30%	31.80%	33.30%	34.80%	36.30%
	제3안	28.80%	30.70%	32.60%	34.40%	36.30%	38.20%

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

분야	년도	2022	2023	2024	2025	2026	2027
6) 지방 공기업 관리자	제1안	12.90%	14.20%	15.40%	16.70%	17.90%	19.20%
	제2안	12.90%	14.40%	15.90%	17.40%	18.90%	20.40%
	제3안	12.90%	14.80%	16.70%	18.50%	20.40%	22.30%
7) 국립대 교수	제1안	20.20%	21.10%	22.00%	22.90%	23.80%	24.70%
	제2안	20.20%	21.30%	22.40%	23.40%	24.50%	25.60%
	제3안	20.20%	21.50%	22.90%	24.30%	25.60%	27.00%
8) 군인 간부	제1안	9.00%	9.70%	10.40%	11.10%	11.80%	12.50%
	제2안	9.00%	9.80%	10.70%	11.50%	12.40%	13.20%
	제3안	9.00%	10.10%	11.10%	12.20%	13.20%	14.30%
9) 일반 경찰	제1안	15.10%	15.90%	16.70%	17.50%	18.30%	19.10%
	제2안	15.10%	16.10%	17.00%	18.00%	18.90%	19.90%
	제3안	15.10%	16.30%	17.50%	18.70%	19.90%	21.10%
10) 일반 경찰 관리직	제1안	5.70%	5.90%	6.10%	6.30%	6.50%	6.70%
	제2안	5.70%	5.90%	6.10%	6.40%	6.60%	6.90%
	제3안	5.70%	6.00%	6.30%	6.60%	6.90%	7.20%
11) 해양 경찰	제1안	16.60%	17.80%	19.00%	20.10%	21.30%	22.40%
	제2안	16.60%	18.00%	19.40%	20.80%	22.20%	23.60%
	제3안	16.60%	18.40%	20.10%	21.90%	23.60%	25.30%
12) 해양 경찰 관리직	제1안	3.60%	4.00%	4.30%	4.70%	5.00%	5.40%
	제2안	3.60%	4.10%	4.50%	4.90%	5.30%	5.70%
	제3안	3.60%	4.20%	4.70%	5.20%	5.70%	6.30%
13) 소방	제안	여성대표성 제고 계획 수립을 위한 준비 작업				2025년 남녀통합체력 검증 채용 결과 검토 후 연도 목표 수립	
14) 4대 과학기술원 교원	제1안	12.4%	12.9%	13.5%	14.1%	14.6%	15.2%
	제2안	12.4%	13.0%	13.7%	14.4%	15.1%	15.8%
	제3안	12.4%	13.2%	14.1%	14.9%	15.8%	16.6%

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

2. 제3차 공공부문 여성대표성 목표율 달성을 위한 전략과 관심 필요

제3차 공공부문 여성대표성 제고 계획에서 제시된 목표율을 달성하기 위해서는 기관장과 관리자의 관심, 가족친화적인 조직문화 구축, 양성에 불이익이 발생하지 않는 균형인사 제도 확립, 여성대표성 정도를 공시하는 연차보고서 발간 등의 관심과 노력이 관계부처에 필요해 보인다.

분야별로 보면, 1) 공직분야는 여성관리자 임용 현황에 대해 주기적으로 점검하는 한편 통합균형인사 연차보고서를 발간하고 부처별 '인사혁신수준진단' 지표에 여성 고위공무원단·본부과장급 임용실적을 지속적으로 반영하여 평가하여야 할 것이다. 2) 공공기관 임원과 관리자와 관련해서는 전체 지방공기업으로 확대하고 인력규모·업무특성·여성근로자의 직급별 분포 등 기관 여건을 고려하여 제안된 목표치를 연도별로 목표를 작성하여, 이를 적극적으로 이행상황을 점검하여야 한다. 또한 지방공기업 경영평가 시 '여성 관리자 확대 계획' 달성 노력도 평가에 지속적으로 반영할 필요가 있다. 3) 국공립대 교수와 관련해서는 현재 추진 중인 국공립대 여교수 임용 현황을 지속적으로 점검할 필요가 있으며, 좀 더 나아가 전공별로 세분화하여 여성비율을 유형화하여 30% 미만인 전공에 대해서만 공공무문 여성대표성 제고 계획에 포함하는 방식으로 전환하는 것이 필요해 보인다. 4) 군인 분야는 여군의 전투부대 지휘관, 접적·경계 및 격오지 부대 보직인원 상향을 통한 계급 내 경쟁력 확보할 수 있도록 전투부대 여군 보직 확대와 영관급 여군의 정책부서 보직률 확대 지속 추진할 필요가 있다. 또한 일-가정 양립의 가족친화적 문화을 확산하고 여군들이 양육의 어려움으로 경력이탈을 방지하기 위해 믿고 맡길 수 있는 안전한 보육환경이 조성되어야 한다. 5) 경찰과 해양경찰 분야는 여성인력 현황을 지속적으로 점검할 필요가 있으며 조직역량 강화를 위한 정책기획부서 등 인력 풀 확보와 중간 계층 확보를 위한 여성 간부후보생 충원 등 관리자 양성을 위한 적극적 관심과 노력이 필요하다. 특히 2025년부터 남녀구분 모집을 폐지하고 통합선발 시행으로 제도가 변화하는 데 따라 성별 비율에 어떤 변화가 있을지에 대한 가상 시뮬레이션 등을 통해 어떻게 대응할지에 대한 대안이 필요하다 하겠다. 6) 새롭게 신규분야인 4대 과학기술원 교원과 관련해서는 각 과기원별 법률 및 시행령에

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

따라 양성평등조치계획을 수립할 필요가 있으며, 교무처장 회의 운영 등을 통해 여성 교원을 발굴하거 유치하려는 노력이 있어야 할 것이다. 또한 여성 교원의 연구단절 예방을 위한 연구비 지원 추진, 임신·출산 시 책임 강의 시수 단축제도 운영, 인사평가 기한 연장 등 여성 교원의 연구 수월성 제고를 위한 제도 등에 대한 검토가 필요하다.

3. 향후 여성대표성 제도의 방향[9)]

공공부문 여성대표성 제도에 대한 성과는 전문가 집단에서 높게 평가되고 있음을 알 수 있었고(〈표 Ⅲ-4〉 p.43), 특히 중장기적 관점에서 공공부문 여성대표성 확대가 사회에 미치는 영향은 더 중요할 것으로 인식되고 있다(〈표 Ⅲ-6〉 p.44). 정부가 추진한 여성대표성 제고 정책은 조직의 양적, 질적 변화에 영향을 미쳐, 평등한 조직문화 형성, 유연한 조직 운영, 일가정양립정책의 도입, 인프라 조성에 긍정적으로 기여한 것으로 나타난다고 보인다. 특히 양적 대표성 측면에서 여성 비율이 안정적, 지속적 증가하였는데, 여성비율의 양적 확대는 조직 내 의사결정과정에서 여성들의 참여가 확대되거나 반영되는 구조의 변화를 유발할 수 있다는 점에서 긍정적인 측면으로 이해할 수 있다.

인사담당자의 평등한 인사조치 노력이 이루어지고, 남성과 여성을 구분하는 업무 배치가 줄어드는 등의 긍정적인 변화가 이루어지고 있는 것으로 나타난다. 이러한 인사상의 노력은 민주적인 조직문화로 변화하는데 영향을 미쳐 유연한 조직문화를 구축하는 데 기여하는 것으로 해석된다.

이처럼 공공부문에서 여성대표성을 확보하기 위한 각종 시스템과 프로그램은 양적 성장에만 그치는 것이 아니라 인사관리 전반에 영향을 미쳐, 조직운영의 측면에서 민주적이고 평등한 질적 전환을 가져오고 있다.

이러한 변화는 여성대표성을 확대하고자 하는 방향에서 단순히 양적 증가라는 수치적 목표 외에 환경의 변화에 따른 질적 전환의 근거를 제시해 주고 있다고 판단된다.

---

9) 향후 여성대표성 제도의 방향성과 관련해서는 본 연구에서 시행한 전문가 심층 인터뷰에서 나온 의견을 정리함. p.40. 〈표 Ⅲ-2〉 전문가 인터뷰 개요 참조

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

그럼에도 불구하고 지난 10 동안의 지속적인 공공부문의 여성대표성 확보 노력에도 불구하고 충분히 여성 대표성이 확보되지는 못한 것으로 나타났다. 이러한 문제가 발생하는 이유는 목표치 설정이 다소 낮게 책정되어 소기의 목표를 달성하였지만, 충분한 정도의 성별대표성이 구축될 정도는 아니었다는 의미로 해석될 수 있다. 더불어, 여성 비율 증가가 모든 기관의 동일한 상승을 동반하지는 않았으며, 직급별 혹은 부서별로 충분히 반영되었다는 것을 의미하지도 않는다. 오히려, 몇몇 기관의 여성 비율 증가가 기관 전체의 수치를 증가한 것처럼 보이는 과대 측정의 오류가 발생할 우려도 있음을 인지할 필요가 있다. 현재 공공부문 여성대표성 제고 계획이 한 분야 내에서도 여성비율을 세분화하여 목표율을 설정하는 방향으로 나아가야 함을 시사할 수 있다.

> 국공립대 여교수 비율과 사립과 비교해보면 나라에서 운영하는 곳에서 여성 비율이 더 낮아 보수적인 성향으로 보인다. 사립대는 25%이상 여성비율이 넘는 곳이 많고 30% 되는 곳도 있는데 국공립은 19% 가량이다. 교육부에서 여성 제도가 훨씬 보수적이지 않나 싶다(전문가 7)
>
> 상승을 이끄는 여성친화적 공공기관이 늘어나 변화 폭을 주도하는 것 같으나, 그렇지 않은 기관도 많다. 상승을 이끄는 변화는 어느 순간에 한계에 이를 것으로 예상된다(전문가 8)

또한, 기관 내 관리직 여성비율은 전체 여성 비율의 증가를 따라가지 못하고 있는 실정이다. 조직 내 성비가 여전히 불균형적이거나 정책적 개입이 부족한 것으로 나타난다. 더불어 동일한 기관이라고 하더라도 중앙과 지방, 사무 부서와 현장 부서 간 성별 대표성 확보 정도나 확보 방안에서 차이가 나타나고 있다. 기관의 성격에 따라 성별 대표성을 확보하기 위한 차별화된 방안이 필요하다.

> 단순히 여성비율의 과거 성장률을 반영하기에는 어려움이 있을 것으로 생각된다. 남성우대 사업장에선 전체 수치를 올릴만한 유의미한 성장이 있는지가 의문이다. 부처 목표가 소극적인 것은 맞는 거 같으나, 그 안에 고민과 의미를 찾아야 되지 않을까 싶다(전문가 8)

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

> 집중적으로 봐야 할 것은 여성관리자의 지속적인 증가에도 지방공기업은 아직까지 취약하다. 지방공기업에 대해 목표치 설정에 정책적 개입이 필요하지 않을까 싶다(전문가 10)

부처 특성, 업무 특성 등을 고려하지 않은 채 일률적인 대표성 지표를 적용하여 추진하는 것은 현실적으로 어려움이 있는 것으로 보이며, 이에 대한 공공부분의 고민이 엿보였다. 여성 관리직 증가를 위해서는 기본 토대 즉, 관리직으로 승진할 수 있는 인력 풀이 확보되어야 하나, 이러한 상황이 되기 위해서는 다소 시간이 필요할 것으로 보인다.

1차와 2차 10년에 걸친 여성대표성 제고 계획은 그동안 소외되었던 여성대표성 확보 노력으로 추진되었으며, 공공기관은 대표성 확보 계획 마련, 이행점검 등 조직적 노력을 추진하였다. 정부의 적극적 정책개입은 목표 달성을 위한 긍정적인 역할에 기여하였으나, 역설적으로 정책추진에 대한 피로감 누적도 상당한 것으로 나타났다. 또한, 기관에 따라서는 이미 여성 대표성이 달성된 경우도 있어 정책방향과 가치전환에 대한 논의도 제시되어야 할 시점이다.

> 여성대표성 확보가 오랜 기간에 걸쳐 진행되다 보니 사회환경 구조 변화, 쟁점 및 관심 분야가 달라져 양적 평가에 대한 피로감 높게 나타나니 고민 필요한 것에 공감된다(전문가 13)
>
> 현재는 여성대표성에 대한 언급만 있는데, 현 정부에서는 여성만 언급하면 또 그 얘기냐 할 수 있기에 양성적 관점으로 접근하여 남성에 대한 현황도 보여주면 좋겠다(전문가 14)

전문가 집단은 여성대표성 확대를 위한 최종 목표율을 30% 이상으로 제시함으로써(〈표 Ⅲ-9〉 p.47) 교육분야의 교장·교감과 정부위원회를 제외하고 나머지 과제는 지속적으로 시행할 필요가 있음을 보였다. 그러나 현재 이 제도를 둘러싸고 사회적으로 나타나고 있는 역차별 논란 및 제도에 대한 피로감은 현재 상태의 제도를 지속적으로 시행하는데 한계가 있다. 따라서 제3차 계획이

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

시작되는 시점에서 여성대표성 제고 계획에 대한 목표를 여성에서 성별로 전환하고 성별 대표성이 충분히 확보되지 않는 공공기관 등을 확대하여 포함하는 방향으로 전환될 필요성이 있겠다.

공공부문 여성대표성 제고가 성별 대표성 제고로 전환 될 경우 다양한 요소들이 고려되어야 한다는 인식이 공통적으로 제시되었다. 우선, 인력풀에 대한 조사와 분석이 이루어져야 할 것이다. 특히 고위공무원이나 과장급과 같은 의사결정 지위의 목표치 설정을 위해서는 대상이 되는 인력풀에 대한 정확한 데이터가 필요하고, 이후 정책적 개입과 노력이 요구된다.

> 고위공무원, 과장급(특히 지방급) 경우 풀이 없으면 목표치를 설정할 수 없다. 실제 고위 공무원단, 과장급에 들어올 수 있는 풀이 얼마나 되는지 조사가 선행되어야 목표치 설정 가능하고 분명히 근거 제시 가능하다. 입직 후 고위공무원, 과장급 자연스럽게 늘어 나는게 있고 이것은 베이스로 가고 플러스알파(정책의지)가 설정되어야 합리적, 정교한 평을 얻을 수 있을 것이다(전문가 14)
>
> 산술적인 증가추이 보다 진취적으로 목표설정 해보면 어떨까 싶다. 경험상 여성 교수의 수가 어느 정도 확보되면 증가에 더 속도가 붙을 것으로 생각되기에 산술적으로 증가할 것인가에 의문이 있다. 여성인원이 추가되면 의사결정에 참여하는데 가속도가 붙을 것이다(전문가 5)

또한, 기관 전체적인 성별 대표성 확보보다 다양한 직위에서 여성 보직의 확대가 요구되고 있는데, 이를 위해서는 구체적인 목표치 설정이 필요하다는 의견이 제시되었다. 다만, 관리직이나 임원으로의 보직 확대에 대해 정부가 노력하기 위해서는 관리직이나 임원에 대한 기준이 어느정도 동일성을 유지해야 하나, 기관 특성에 따라 기준이 다르다는 점은 목표치를 설정하는 데 있어 상당한 어려움이 있을 것으로 보인다.

> 우려되는 부분은 역차별 문제가 발생하지 않도록 신경 써야한다. 다양한 직위에도 여성 보직 필요성 있다(전문가 12)

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

> 적극적 고용개선 조치는 선임이상과 선임이하 규모를 분리하여 제시하는데, 추이나 시뮬레이션에서 목표치 설정이 디테일하게 들어갈 수 있으니 목표치 설정을 신중하에고려되어야 한다(전문가 10)
>
> 목표치 설정 관련, 여성공무원 증가 추이에서 임원까지 올라가는 데 시간이 필요하다는 논의가 있었다. 하위직에 몰려있고 고위직에 적은 것이 부처마다 편차가 있다. 어떤 부처는 여성이 많이 포진하고 있기도 하다. 획일적으로 몇 % 이상 올리라는 것보다는 소수부처, 소수 고위공무원이 있는 부서관련 업무에 대해 타겟팅을 하여 대표성 제고를 위한 목표설정을 맞춤형으로 진행하면 좋겠다(전문가 13)

성별 대표성 확보를 위해서는 양적인 수치의 설정 못지않게, 일·가정 양립 제도나 각종 복지제도 도입, 근무여건 조성을 위한 편의시설과 같은 인프라 구축, 조직 문화 개선을 위한 정책 등 보다 세분화되고 구체적인 프로그램과 운영 전략 수립 등이 요구된다. 더불어, 대표성 확보나 적극적 조치의 필요성 등에 대한 기관의 인식과 교육의 필요성도 제시되었으며, 평가와 피드백을 통한 인센티브의 개발 등도 중요한 확대 전략으로 제시되었다.

> 일가정양립 제도개선 등 필요할 것이다. 여성증가로 육아휴직으로 인한 업무 배분에 대한 정책이 고려되어야 하고, 여성관련 필수 시설도 지속적으로 식별하여 대안 마련이 필요할 것으로 생각된다. 양성평등한 조직을 위한 군문화 개선을 위한 정책수립, 홍보도 필요하다(전문가 12)
>
> 담당자와 조직의 최고책임자에 대한 지속적인 교육을 늘 강조해 왔다. 민간기업에선 여성적극고용에 대해 인사담당자 외 상위 담당자가 알고 있는지가 평가요소였는데 공공기관에서 평가 담당자 외 조직구성원과 책임자가 제도에 대해 얼마나 교육되어 있는지가 전략으로 들어가야 할 것 같다. 다양한 인센티브를 개발해야 하는데 평가와 연결돼야 해서...이 방법이 가장 적절할 것 같다(전문가 10)

결론적으로 정부 주도의 여성대표성 제고 계획은 공공기관의 양적 대표성 확보를 추진하는 동력으로 작동하였다. 공공부문 기관들은 여성 비율을 확대

한국여성정책연구원
www.kwdi.re.kr

하기 위한 전략적 목표치 설정과 이행을 위한 조직적 노력을 통하여 대표성을 확대하였다. 목표를 달성하기 위한 노력 중에 이러한 정책이 단지 어느 한 성에게 이익을 주기 위한 것이라기 보다는 조직 내 양성의 적절한 비율 유지가 조직 관리와 운영에도 긍정적으로 기여하고 있음을 인식하는 계기가 되기도 하였다.

더불어, 다양한 사회문제, 범죄 노출은 여성들의 조직 내 참여를 기반으로 할 때 보다 실효성이 있어, 여성 대표성 확보를 단지 여성 비율의 산술적 증가를 목표로 하기보다는 시민의 관점에서 필요한 서비스를 제공할 수 있는 주체의 적합성을 부각할 필요가 있다. 즉, 여성 비율의 증가를 여성을 위한 조치로 이해하기보다 사회적 요구에 따른 정부 서비스 제공을 위한 전략적 확대로 수용되어질 필요가 있다. 이를 위해서는 여성대표성 제고 계획은 정책환경의 변화에 따라 성별 대표성으로 전환할 필요가 있으며, 지금까지 충분히 정책적 개입이 이루어지지 못한 영역으로 확대될 필요성이 있다. 아울러 기관별 상황이나 여건을 고려한 좀 더 구체적이고 세분화된 목표율 설정과 다양한 이행전략을 세우는 방향으로 나아가야 할 것이다.

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

참고문헌

김원홍·김혜영·김은경(2002). 정당의 여성공천할당제 활성화 방안, 한국여성개발원

김원홍·한정자·김선욱·김영혜·김동령(1993). 각국의 공적부문에 있어서의 여성차별철폐조치에 관한 연구, 한국여성개발원

김진숙(2013). 공무원 균형인사 정책 효과성 평가 연구: 여성(양성평등) 채용목표제와 장애인 의무고용제를 중심으로, 이화여대 행정학과

마경희(2021). 적극적 차별개선조치(affirmative action) 현황과 과제, 한국여성정책연구원 2021 연구보고서(수시과제) 5.

문미경·김난주·김혜영·심준섭(2017). 신정부 여성대표성 목표율 설정 및 추진전략, 한국여성정책연구원

문미경·김복태·권소영·박한준(2014). 공공부문 적극적 평등실현조치(AA)의 활성화방안에 관한 연구(II), 한국여성정책연구원

오은진·신선미·박성정 외(2020). 국립대학교 양성평등 추진실적 평가 및 지원사업, 교육부

이정진, 2019, 여성 정치 대표성의 국제 비교와 시사점, 국회입법조사처, 국제통계 동향과 분석 제3호

최성주·김선아·박성민(2020). 적극적 차별철폐정책과 여성과학기술인력의 경력개발: 여성과학기술인력채용–승진목표제도 효과성 분석, 한국인사행정학회.

경찰청. 경찰백서(2012~2021)

교육부. 교육통계연보(2012~2021)

국가과학기술자문회의 심의회의(2019). 제4차 여성과학기술인 육성·지원 기본계획('19-'23)(안).

대한민국 정부(2022), 2022 공공부문 균형인사 연차보고서.

소방청 내부자료. 최근 5년간 소방공무원 공개경쟁채용 성별 경쟁률

www.kwdi.re.kr 한국여성정책연구원

소방청. 2022 소방청 통계연보

여성가족부(2007). 공공부문 여성대표성 제고 계획(208~2012)

여성가족부(2012). 공공부문 여성대표성 제고 계획(2013~2017)

여성가족부, 2012, 제4차 여성정책기본계획(2013~2017)

여성가족부, 2015, 제1차 양성평등정책 기본계획(2015~2017)

여성가족부, 2017a, 공공부문 여성대표성 제고 계획(2018~2022)

여성가족부, 2017, 제2차 양성평등정책 기본계획(2018~2022)

여성부, 2002, 제2차 여성정책기본계획(2003~2007)

여성부, 2008, 제3차 여성정책기본계획 수정(판)(2008~2012)

여성가족부 보도자료, 2022, 「공공부문 여성대표성 제고 계획」이행 실적 점검 결과」(2022.3.21.)

여성가족부 내부자료. 제2차 공공부문 여성대표성 제고 계획('18~'22)」이행 결과

여성가족부 내부자료. 중앙행정기관 고위공무원 임용확대 5개년 계획 추진 실적

여성가족부 내부자료. 2018~2022 고위공무원, 본부과장급(4급 이상) 현황

여성가족부 내부자료. 지자체 과장급(5급 이상), 지방공기업관리자 현황

여성가족부 내부자료. 공공기관 임원, 공공기관 관리자 현황

인사혁신처, 2022, 2022 공공부문 균형인사 연차보고서, 대한민국 정부

정무장관(제2)실, 1998, 제1차 여성정책기본계획(1998~2002)

행정안전부, 2022, 정부조직 개편방안 발표 보도자료 (2022.10.6.)

한국여성과학기술인육성재단·과학기술정보통신부(2021). 우리는 여성교수를 기다립니다.

해양경찰청. 해양경찰, 관리직 현황자료

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

Drude Dahlerup and Lenita Freidenvall, 2003, Quotas as a “Fast Track” to Equal Political Representation for Women: Why Scandinavia is no longer the model, Paper presented at the APSA Annual Meeting in Philadelphia

https://www.law.go.kr/법령/양성평등기본법, 검색일 2023. 3. 2.

https://www.law.go.kr/법령/교육공무원법, 검색일 2023. 3. 2.

https://www.law.go.kr/행정규칙/균형인사지침, 검색일 2023. 3. 6.

https://www.law.go.kr/행정규칙/지방공무원균형인사운영지침/(120,20200728), 검색일 2023. 3. 7.

한국여성정책연구원
www.kwdi.re.kr

부 록

〈부록〉「공공부문 여성대표성 제고 계획」 및
적극적 조치 관련 국민 인식 조사 97

<부록>

「공공부문 여성대표성 제고 계획」 및 적극적 조치 관련 국민 인식 조사

안녕하십니까?
한국여성정책연구원은 「공공부문 여성대표성 제고 계획」 및 적극적 조치에 관한 국민 인식 조사를 실시하고 있습니다.
업무에 바쁘시더라도 조사에 참여해주시길 부탁드립니다.
답변해주신 내용은 통계법에 따라 비밀이 보장되며 통계분석 자료로만 활용되오니 솔직하게 응답해 주세요.
감사합니다.

2022년 10월

선문1. 귀하의 성별은 무엇입니까?

① 남성 ② 여성

선문2. 귀하의 연령대는 어떻게 되십니까?

① 10대 ② 20대 ③ 30대 ④ 40대 ⑤ 50대 ⑥ 60대

선문3. 귀하가 현재 살고 계신 곳은 어느 지역입니까?

① 서울 ② 부산 ③ 대구 ④ 인천 ⑤ 광주 ⑥ 대전 ⑦ 울산
⑧ 세종 ⑨ 경기 ⑩ 강원 ⑪ 충북 ⑫ 충남 ⑬ 전북 ⑭ 전남
⑮ 경북 ⑯ 경남 ⑰ 제주

한국여성정책연구원
www.kwdi.re.kr

공공부문 여성 대표성 제고 계획 성과 및 개선방안

■「공공부문 여성 대표성 제고 계획」이란 공공부문의 주요 의사결정 직위에 여성이 일정 비율 이상 되도록 임명하도록 해서, 남녀에게 필요한 정책을 성별 균형있게 결정하기 위한 제도임

- 고위공무원, 지방공기업 관리자, 국립대 교수, 교장·교감, 군인 간부, 경찰 등 공공부문 12개 분야가 대상이며, 여성 임용 목표를 설정해 목표 달성 여부를 관리하고 있음

〈「공공부문 여성대표성 제고 계획(2018-2022)」에 따른 여성 비율 현황 및 목표치〉

	공무원			공공기관			교원		군인	경찰		정부위원회
	국가직 고위공무원	국가직 본부 과장급 (4급 이상)	지방직 과장급 (5급 이상)	임원	관리자	지방 공기업 관리자	국립대 교수	교장·교감	간부	일반 경찰	해양 경찰	
2017년 여성 비율 (계획 시행 전)	6.5%	14.8%	13.9%	11.8%	18.8%	4.9%	15.8%	40.6%	5.5%	10.9%	11.3%	40.2%
2021년 여성 비율	10.0%	24.4%	24.3%	22.5%	27.8%	11.8%	18.9%	45.8%	8.2%	14.2%	14.5%	42.4%
2022년 목표 비율	10.2%	25.0%	24.5%	23.0%	28.0%	12.0%	19.1%	46.0%	8.8%	15.0%	14.6%	40.0%

※ 위 수치는 여성 비율로, 나머지는 남성 비율을 의미

1. 귀하께서는 「공공부문 여성대표성 제고 계획」의 성과를 어떻게 평가하십니까?

내용	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통 이다	약간 그렇다	매우 그렇다
1. 우리 사회에 존재해온 여성에 대한 구조적 차별을 완화하는 데 기여하였다	①	②	③	④	⑤
2. 우리 사회의 능력 있는 여성이 역량을 발휘할 수 있는 기회를 제공하였다	①	②	③	④	⑤
3. 공공부문 인적 구성의 다양성을 높이는 데 기여하였다	①	②	③	④	⑤
4. 우리 사회 전반에 여성 대표성 향상이 필요하다는 공감대 형성에 기여하였다	①	②	③	④	⑤
5. 여성에게 필요한 정책을 개발하고 시행하는 데 기여하였다	①	②	③	④	⑤
6. 사회통합에 기여하였다	①	②	③	④	⑤

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

2. 다음은 2021년 12월 31일 기준 공공부문 분야별 남녀 비율입니다. 귀하께서 생각하는 해당 분야의 남녀 비율을 어떻게 바꾸어야 한다고 생각하십니까?

구분			여성 비율	남성 비율	남성 확대 필요	←	현재 수준이 적정	→	여성 확대 필요
공무원	국가직	고위공무원단	10.0%	90.0%	①	②	③	④	⑤
		본부 과장급 (4급 이상)	24.4%	75.6%	①	②	③	④	⑤
	지방직	과장급 (5급 이상)	24.3%	75.7%	①	②	③	④	⑤
공공 기관	임원		22.5%	77.5%	①	②	③	④	⑤
	관리자		27.8%	72.2%	①	②	③	④	⑤
	지방공기업 관리자		11.8%	88.2%	①	②	③	④	⑤
교원	국립대 교수		18.9%	81.1%	①	②	③	④	⑤
	교장·교감		45.8%	54.2%	①	②	③	④	⑤
군인	간부		8.2%	91.8%	①	②	③	④	⑤
경찰	일반 경찰		14.2%	85.8%	①	②	③	④	⑤
	해양 경찰		14.5%	85.5%	①	②	③	④	⑤
정부위원회			42.4%	57.6%	①	②	③	④	⑤

3. 귀하께서는 다음의 각 분야에서 여성의 진출을 확대하기 위한 조치가 필요하다고 생각하시는지 평가해 주십시오.

내용	전혀 필요치 않다	별로 필요치 않다	보통이다	약간 필요하다	매우 필요하다
1. 공공분야 고위직 (고위공무원, 공공기관 임원, 국회의원 등)	①	②	③	④	⑤
2. 과학기술분야	①	②	③	④	⑤
3. 언론 분야 고위직(언론사 임원·관리자 등)	①	②	③	④	⑤
4. 체육 분야 고위직(주요 체육회 임원 등)	①	②	③	④	⑤
5. 소방 분야	①	②	③	④	⑤

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

「공공부문 여성대표성 제고 계획 수립」를 위한 전문가 조사

■「공공부문 여성 대표성 제고 계획」이란 공공부문의 주요 의사결정 직위에 여성이 일정 비율 이상 되도록 임명하도록 해서, 남녀에게 필요한 정책을 성별 균형있게 결정하기 위한 제도임
고위공무원, 지방공기업 관리자, 국립대 교수, 교장·교감, 군인 간부, 경찰 등 공공부문 12개 분야가 대상이며, 여성 임용 목표를 설정해 목표 달성 여부를 관리하고 있음

〈「제2차 공공부문 여성대표성 제고 계획(2018-2022)」에 따른 목표율 및 실적〉

소관 부처	추진 분야	'17년 실적	'18년 실적	'19년 실적	'20년 실적	2021년 실적		'22년 목표 (목표상향 포함)
						목표	실적	
인사처	① 고위공무원	6.5	6.7	7.9	8.5	9.6	10.0	(기존 10.0) 10.2
	② 본부 과장급 (4급 이상)	14.8	17.5	20.8	22.8	23.0	24.4	25.0
행안부	③ 지자체 과장급 (5급 이상)	13.9	15.6	17.8	20.8	21.5	24.3	(기존 22.5) 24.5
기재부	④ 공공기관 임원	11.8	17.9	21.1	22.1	22.4	22.5	23.0
	⑤ 공공기관 관리자	18.8	23.8	25.1	26.4	26.6	27.8	28.0
행안부	⑥ 지방공기업 관리자	4.9	6.9	9.1	10.6	10.8	11.8	(기존 11.0) 12.0
교육부	⑦ 국립대 교수	15.8	16.6	17.3	18.1	18.3	18.9	19.1
	⑧ 교장·교감	40.6	42.7	44.1	44.5	44.7	45.8	(기존 45.0) 46.0
국방부	⑨ 군인 간부	5.5	6.2	6.8	7.5	8.1	8.2	8.8
경찰청	⑩ 일반경찰	10.9	11.7	12.6	13.4	14.2	14.2	15.0
	⑩-1 관리직	-	5.9	6.1	6.5	6.6	6.5	7.0
해경청	⑪ 해양경찰	11.3	12.0	12.7	13.2	13.8	14.5	(기존 14.4) 14.6
	⑪-1 관리직	-	2.2	2.5	2.7	2.8	3.1	(기존 2.9) 3.2
여가부	⑫ 정부위원회	40.2	41.9	43.0	43.2	40.0	42.4	40.0

※ 위 수치는 여성 비율로, 나머지는 남성 비율을 의미

한국여성정책연구원
www.kwdi.re.kr

1. 귀하께서는 아래 각 사항에 대한 「제2차 공공부문 여성대표성 제고 계획(2018-2022)」의 성과를 어떻게 평가하십니까?

내용	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통 이다	약간 그렇다	매우 그렇다
1. 우리 사회에 존재해온 여성에 대한 구조적 차별을 완화하는 데 기여하였다	①	②	③	④	⑤
2. 우리 사회의 능력 있는 여성이 역량을 발휘할 수 있는 기회를 제공하였다	①	②	③	④	⑤
3. 공공부문 인적 구성의 다양성을 높이는 데 기여하였다	①	②	③	④	⑤
4. 우리 사회 전반에 여성 대표성 향상이 필요하다는 공감대 형성에 기여하였다	①	②	③	④	⑤
5. 여성에게 필요한 정책을 개발하고 시행하는 데 기여하였다	①	②	③	④	⑤
6. 사회통합에 기여하였다	①	②	③	④	⑤

1-1. 여성가족부가 추진하는 「제2차 공공부문 여성대표성제고 제고 계획(2018-2022)」에 대한 전반적인 성과는 어느 정도라고 생각하십니까?

매우 낮음	←	보통	→	매우 높음
①	②	③	④	⑤

2. 귀하께서는 「공공부문 여성대표성 확대」가 사회에 미치는 중요도는 어느 정도라고 생각하십니까? 중요도는 현재의 중요도 및 중장기적 관점의 중요도를 나누어 평가해주시길 부탁드립니다.

1) 현재의 중요도					여성대표성 제고	2) 중장기 관점의 중요도				
낮음	←	보통	→	높음		낮음	←	보통	→	높음
①	②	③	④	⑤	공공부문 여성대표성 확대	①	②	③	④	⑤

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

3. 다음은 공공부문 각 분야별 성별 비율입니다. 아래 각 해당 분야의 성별 비율에 대한 의견을 제시해 주시기 바랍니다.

(2021. 12. 31. 기준)

구분			여성 비율	남성 비율	남성 확대 필요	←	현재 수준이 적정	→	여성 확대 필요
공무원	국가직	고위공무원단	10.0%	90.0%	①	②	③	④	⑤
		본부 과장급 (4급 이상)	24.4%	75.6%	①	②	③	④	⑤
	지방직	과장급 (5급 이상)	24.3%	75.7%	①	②	③	④	⑤
공공기관	임원		22.5%	77.5%	①	②	③	④	⑤
	관리자		27.8%	72.2%	①	②	③	④	⑤
	지방공기업 관리자		11.8%	88.2%	①	②	③	④	⑤
교원	국립대 교수		18.9%	81.1%	①	②	③	④	⑤
	교장·교감		45.8%	54.2%	①	②	③	④	⑤
군인	간부		8.2%	91.8%	①	②	③	④	⑤
경찰	일반 경찰		14.2%	85.8%	①	②	③	④	⑤
	해양 경찰		14.5%	85.5%	①	②	③	④	⑤
정부위원회			42.4%	57.6%	①	②	③	④	⑤

4. 다음은 여성대표성 확대를 위한 최종 목표율에 대한 사항입니다. 최종 목표율은 성별 균형을 이룰 수 있다고 판단되는 비율로 한쪽 성을 위한 한시적인 적극적 조치를 더 이상 시행하지 않아도 되는 목표율을 의미합니다. 귀하께서 생각하시는 각 분야별 최종 목표율을 제시해 주시기 바랍니다.

구분			여성 비율[10]	최종 목표율
공무원	국가직	고위공무원단	10.0%	
		본부 과장급(4급 이상)	24.4%	
	지방직	과장급(5급 이상)	24.3%	

10) 2021. 12. 31. 기준

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

구분		여성 비율[11]	최종 목표율
공공기관	임원	22.5%	
	관리자	27.8%	
	지방공기업 관리자	11.8%	
교원	국립대 교수	18.9%	
	교장·교감	45.8%	
군인	간부	8.2%	
경찰	일반 경찰	14.2%	
	해양 경찰	14.5%	
정부위원회		42.4%	

5. 귀하께서는 아래 각 분야에서 여성의 진출을 확대하기 위한 조치가 어느 정도 필요하다고 생각하시는지 √해 주시기 바랍니다.

내용	전혀 필요치 않다	별로 필요치 않다	보통 이다	약간 필요 하다	매우 필요 하다
1. 공공분야 고위직 (고위공무원, 공공기관 임원, 국회의원 등)	①	②	③	④	⑤
2. 과학기술분야	①	②	③	④	⑤
3. 언론 분야 고위직(언론사 임원·관리자 등)	①	②	③	④	⑤
4. 체육 분야 고위직(주요 체육회 임원 등)	①	②	③	④	⑤
5. 소방 분야	①	②	③	④	⑤

5-1. 차기 「제3차 공공부문 여성대표성 제고 계획(2023-2027)」 수립 시, 새로 추가되어야 한다고 생각하시는 신규분야가 있으시면 적어주시길 바랍니다.

---

11) 2021. 12. 31. 기준

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

6. 현재 공공부문 여성대표성 제고 계획은 각 분야에서 한쪽 성이 현저하게 낮은 부분에 대해 양적 확대에 초점을 두고 있습니다. 귀하께서는 양적 확대 외에 여성대표성 또는 성별대표성을 제고할 수 있는 다른 방안은 무엇이라고 생각하십니까?

_____

❑ 다음은 인적사항입니다.

1. 귀하의 소속은 무엇입니까?( )
   ① 공무원 ② 연구원(공공부문) ③ 학계 ④ 기업 ⑤ 기타

2. 귀하의 연령은 어떻게 되십니까? (만 대)

3. 귀하께서 해당 분야에 종사한 근무연수는 어떻게 되십니까? (만 년)

4. 귀하의 성별은 어떻게 되십니까?
   ① 남성 ② 여성

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

Abstract

An Research on Progress status of Women's Representation in the Public Sector ('18-22) and Setting Third Target rates

Meekyung Moon
Seona Kim
Yesol Kim
Son, moonkeum

Women's representation in the public sector is a measure of the fairness of women's participation in decision-making and the use of women's manpower in public offices and public institutions. Despite women's high education and desire to participate in the economy, Korea is still underrepresented.

The World Economic Forum's Gender Gap Index and the UK's Economist's Glass Ceiling Index show that Korea is still a country with a wide gender gap between men and women. The ratio of female management positions in public offices, public institutions, national and public universities, and military and police management positions is between 10% and 20%.

The Ministry of Gender Equality and Family has implemented

www.kwdi.re.kr KOR 한국여성정책연구원

the first (2013-2017) and the second (2018-2022) five-year plan to enhance women's representation. It is time for the end of the second five-year plan and for a new five-year plan for women's representation to be established from 2023 to 2027. This study examins the status of the second women's representation promotion which has implemented for the past 5 Years and presents the target rate (proposal) for the next five years.

The Target Rate of the 3rd Women's Representation Improvement Plan is proposed in three ways, taking into account changes in the external environment surrounding.

In the need to expand gender in the public sector, Experts mentioned the need to expand women in the Fields of high-ranking Government officials (94.1%), Public Institution managers (94.2%), Local Public Enterprise managers (100%), and Police (94.1%). In addition, the proportion of women in the field of Police and Maritime Police management is significantly low. Therefore, The Government's Policy intervention is necessary in the fields of high-ranking Government Officials, Local Public Enterprise managers, Military Officials, Police, and Maritime Police managers. In these fields, the Target Rate of two or three weighted proposals among the Proposed Three Proposals is set. However, Considering the Current unfavorable external policy environment, It seems necessary for the Ministry of Gender Equality and Family to adjust the Target Rate of Women's representation by related Ministries and Fields.

Research areas: Women Policy
Keywords: Women's Representation, The Target Rate of the 3rd Women's Representation

2022 연구보고서(수시과제)-10

공공부문 여성대표성 제고('18-'22)
추진현황 및 향후 목표율 설정

2023년 3월 13일 인쇄
2023년 3월 15일 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 979-11-6652-113-3 93330
정가 : 13,000원