

조사보고서

여성인력 활용에 대한 기업인식 조사

2014. 7.



목 차

I. 조사 개요	1
II. 여성인력 채용 현황	3
신입직원 성비	
향후 여성인력 채용확대 여부	
여성인력 채용확대 이유	
III. 여성인력의 역량에 대한 기업인식	6
여성인력 활용에 대한 만족도	
남성직원 대비 여성직원의 우수한 역량	
남성직원 대비 여성직원의 부족한 역량	
IV. 기업의 여성임원 현황 및 전망	8
여성임원 수	
남녀직원 간 승진 소요기간 비교	
남녀직원 간 승진 차이 이유	
여성 관리자 및 임원 증가 여부	
V. 여성 관리자 및 임원 양성 방안	12
여성인력 활용상의 애로	
여성임원 양성을 위해 필요한 조치	
VI. 결론 및 시사점	14
<별첨> 『여성인력 활용에 대한 기업인식 조사표』	16

I. 조사 개요

□ 조사 목적

- 저출산·고령화 시대에 여성인력 활용의 중요성이 증가함에 따라 기업의 여성인력 활용 현황을 파악하고 애로사항 및 지원필요사항을 조사하여 여성인력 활용 확대를 위한 정책과제를 도출하고자 함.

□ 조사 대상 : 국내기업 323개사 (대기업 165개사, 중소기업 158개사)

□ 조사 기간 : 2015년 5월 23일 ~ 5월 30일

□ 조사 방법 : 전문 조사업체를 통한 전화조사

□ 응답업체 구성

업종	세부업종	대기업		중소기업		계	
		응답수	비중	응답수	비중	응답수	비중
제조업	음식료	4	2.5%	20	12.1%	24	7.4%
	섬유제지출판	10	6.3%	12	7.3%	22	6.8%
	화학제약고무	17	10.8%	12	7.3%	29	9.0%
	철강금속	13	8.2%	10	6.1%	23	7.1%
	기계장비	11	7.0%	11	6.7%	22	6.8%
	전자통신기기	20	12.7%	18	10.9%	38	11.8%
	자동차운송장비	8	5.1%	18	10.9%	26	8.0%
	기타 제조	3	1.9%	5	3.0%	8	2.5%
	소계	86	54.4%	106	64.2%	192	59.4%
서비스업	도소매운수	7	4.4%	13	7.9%	20	6.2%
	음식숙박	3	1.9%	4	2.4%	7	2.2%
	금융보험	1	0.6%	8	4.8%	9	2.8%
	통신정보등	7	4.4%	3	1.8%	10	3.1%
	기타 서비스	17	10.8%	12	7.3%	29	9.0%
	소계	35	22.2%	40	24.2%	75	23.2%
기타	건설업	31	19.6%	9	5.5%	40	12.4%
	전력가스	2	1.3%	3	1.8%	5	1.5%
	기타 업종	4	2.5%	7	4.2%	11	3.4%
	소계	37	23.4%	19	11.5%	56	17.3%
계		158	100.0%	165	100.0%	323	100.0%

□ 조사 내용

구 분	상세내용
여성인력 채용 현황	<ul style="list-style-type: none">- 신입직원 성비- 향후 여성인력 채용확대 여부- 여성인력 채용확대 이유
여성인력 역량에 대한 인식	<ul style="list-style-type: none">- 여성인력 활용이 기업 성과에 미치는 영향- 남성직원 대비 여성인력의 우수한 역량- 남성직원 대비 여성인력의 부족한 역량
여성임원 현황	<ul style="list-style-type: none">- 여성임원 현황 및 향후 전망- 남녀직원 승진 소요기간 비교- 남녀직원 간 승진차이 여부 및 이유
여성관리자 및 임원양성 방안	<ul style="list-style-type: none">- 여성인력 활용상의 애로- 여성 관리자 및 임원 양성을 위한 과제

II. 여성인력 채용 현황

■ 신입직원 성비

- 최근 1~2년간 기업들이 채용한 신입직원의 성비를 조사한 결과, 남녀 간 성비가 7.5 대 2.5으로 남성이 여성의 3배로 조사됨. 아직까지 채용시부터 남성의 비율이 높고 여성인력의 활용이 충분하지 않은 것으로 보임.
- 기업 규모별로는 대기업의 경우 7.3명대 2.7명이었고, 중소기업은 7.8명대 2.2명로 나타나 기업규모가 클수록 여성 채용비율이 높은 것으로 나타남. 업종별로는 서비스업이 7.0명대 3.0명으로 제조업의 7.6명대 2.4명보다 여성의 비율이 높게 나타남.

<표1> 최근 1~2년간 신입직원 성비

구분	남성	여성
전체	7.5	2.5
규모	대기업	7.3
	중소기업	2.2
업종	제조업	7.6
	서비스업	3.0
	기타	2.0

■ 향후 여성인력 채용확대 여부

- 향후 여성인력 채용규모에 대해서는 대다수의 기업이 지금과 비슷한 비율로 채용할 계획으로 나타남. 전체 응답기업 중 84.2%가 현행 수준을 유지하겠다고 응답했고 여성채용을 확대하겠다는 기업은 15.8%에 불과. 다만, 여성채용을 줄이겠다는 기업은 전혀 없었음.
- 규모별로는 대기업의 경우 현행 수준을 유지하겠다고 응답한 기업이 87.3%, 소폭 확대하겠다는 기업이 12.7%였음. 중소기업은 81.0%가 현행 수준을 유지하겠다고 했으며 소폭 확대하겠다는 기업이 19.0%였음.

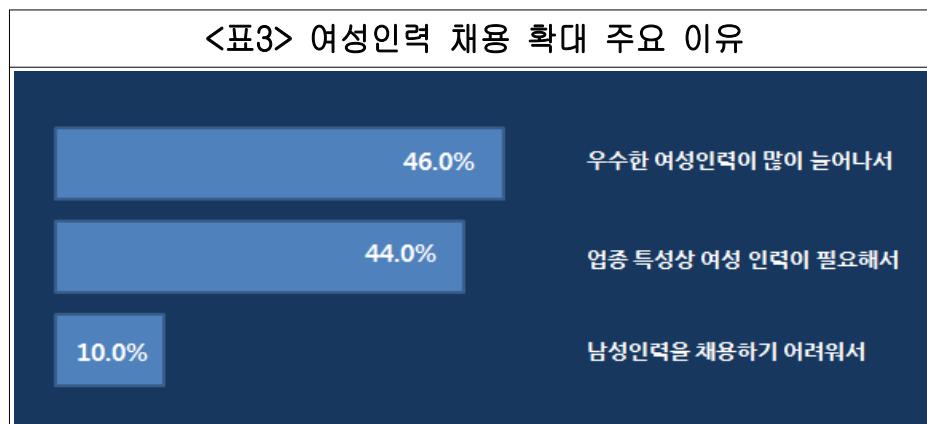
- 업종별로는 제조업은 89.1%가 현행 수준으로 채용할 계획이었으며 소폭 확대하겠다는 기업은 10.9%였음. 서비스업의 경우 현행 수준을 유지하겠다는 기업은 70.7%였고 소폭 확대하겠다고 응답한 기업이 29.3%로 상대적으로 많았음.

<표2> 향후 여성인력 채용 계획 (단위 : %)

구분	대폭 확대	소폭 확대	현행 유지	소폭 축소	대폭 축소
전체	0.0	15.8	84.2	0.0	0.0
규모	대기업	0.0	12.7	87.3	0.0
	중소기업	0.0	19.0%	81.0	0.0
업종	제조업	0.0	10.9	89.1	0.0
	서비스업	0.0	29.3	70.7	0.0
	기타	0.0	14.3	85.7	0.0

■ 여성인력 채용확대 이유 (채용 확대기업)

- 여성인력의 채용을 확대하려는 기업(응답 323개사 중 50개사)의 경우 확대하려는 이유로 ‘우수한 여성인력이 많이 늘어나서’라는 응답이 가장 많았음(46.0%). 다음으로 ‘업종 특성상 여성 인력이 필요’라는 응답이 22개사였고(44.0%) ‘남성인력을 채용하기 어려워서’(10.0%)라는 답변도 있었음.
- ‘경영자의 의지나 지시’, ‘적극적 고용개선조치 등 여성인력 활용에 관한 정부 정책’ 때문에 확대한다는 기업은 전혀 없었음.
- 기업 규모별로는 대기업의 경우 ‘업종 특성상 여성 인력이 필요해서’(47.6%)의 답변이 가장 많았으며 그 다음이 ‘우수한 여성인력이 많이 늘어나서’(42.9%)였음. 반면 중소기업은 ‘우수한 여성인력이 많이 늘어나서’(48.3%)를 가장 많이 꼽았으며 그 다음으로 ‘업종 특성상 여성 인력이 필요해서’(41.4%)로 나타남. ‘남성인력을 채용하기 어려워서’의 이유는 대기업과 중소기업의 응답률이 모두 10% 내외였음.
- 업종별로 살펴보면 제조업과 서비스업 모두 ‘우수한 여성인력이 많이 늘어나서’, ‘업종 특성상 여성 인력이 필요해서’, ‘남성인력을 채용하기 어려워서’ 순으로 응답함.



III. 여성인력의 역량에 대한 기업인식

■ 여성인력 활용이 기업성과에 미치는 영향

- 여성인력 활용이 기업의 성과 향상에 어느 정도 도움이 되었는지에 대해 상당수의 기업이 긍정적으로 평가하는 것으로 나타남. 즉, 여성인력 활용이 경영성과 향상에 도움이 됐다고 응답한 기업이 67.2%(매우 도움 34.1%, 약간 도움 33.2%)에 달함.
- 기업 규모별로는 중소기업(76.6%)이 대기업(58.1%)보다 긍정적인 응답이 많았으며 업종별로는 긍정적 응답기업 비율이 제조업 65.6%, 서비스업 62.7%였음.

<표4> 여성인력의 활용이 기업성과에 미치는 영향 (단위 : %)

구분	매우 도움	약간 도움	소계	영향 없음	별로 도움 안됨	전혀 도움 안됨	소계
전체	34.1	33.1	67.2	29.1	3.7	0.0	3.7
규모	대기업	34.0	24.2	58.2	37.0	4.8	0.0
	중소기업	34.2	42.4	76.6	20.9	2.5	0.0
업종	제조업	33.3	32.3	65.6	30.2	4.2	0.0
	서비스업	36.0	26.7	62.7	32.0	5.3	0.0
	기타	33.9	44.6	78.5	21.3	0.0	0.0

■ 남성직원 대비 여성직원이 우수한 역량 <복수응답>

- 여성직원이 남성직원에 비해 우수한 역량으로는 ‘성실성/책임감’(48.9%)과 ‘조직내 친화력’(44.9%)을 가장 많이 꼽음. 그 외 ‘창의성’(28.2%)이라고 응답한 기업도 많았음.
- 기업 규모별로는 대기업은 ‘조직내 친화력’(49.1%)을 가장 높게 평가하는 것으로 나타났으며 중소기업은 ‘성실성/책임감’(57.6%)이라고 응답한 기업이 가장 많았음.
- 업종별로는 제조업은 ‘성실성/책임감’(47.4%)을, 서비스업은 ‘조직내 친화력’(45.3%)을 가장 우수한 역량이라고 보는 것으로 나타남.

<표5> 남성직원 대비 여성직원의 우수한 역량 (복수응답 / 단위 : 개사, %)

구 분	창의성	업무 몰입도	외부 네트워크	팀워크	추진력	조직 충성도	성실성 책임감	친화력	리더십	멀티 태스킹	기타
전 체	91(28.2)	31(9.6)	12(3.7)	22(6.8)	11(3.4)	5(1.5)	158(48.9)	145(44.9)	7(2.2)	15(4.6)	65(20.1)
규모별	대기업	41(24.8)	11(6.7)	3(1.8)	7(4.2)	4(2.4)	1(0.6)	67(40.6)	81(49.1)	2(1.2)	11(6.7)
	중소기업	50(31.6)	20(12.7)	9(5.7)	15(9.5)	7(4.4)	4(2.5)	91(57.6)	64(40.5)	5(3.2)	4(2.5)
업종별	제조업	48(25.0)	21(10.9)	8(4.2)	11(5.7)	4(2.1)	3(1.6)	91(47.4)	83(43.2)	4(2.1)	8(4.2)
	서비스업	25(33.3)	8(10.7)	4(5.3)	8(10.7)	5(6.7)	0(0.0)	32(42.7)	34(45.3)	2(2.7)	4(5.3)
	기타	18(32.1)	2(3.6)	0(0.0)	3(5.4)	2(3.6)	2(3.6)	35(62.5)	28(50.0)	1(1.8)	3(5.4)
											8(14.3)

■ 남성직원 대비 여성직원의 부족한 역량 <복수응답>

- 여성직원이 남성직원에 비해 부족한 역량으로는 ‘외부 네트워크 능력’(57.9%)이라고 답변한 기업이 가장 많았으며 그 다음으로는 ‘팀워크’(31.6%), ‘리더십/관리능력’(23.2%)을 차례로 꼽았음.
- 기업 규모별, 업종별로도 부족한 역량의 순위는 같았음. 규모별로는 대기업 66.1%, 중소기업 49.4%가, 업종별로는 제조업의 60.4%, 서비스업의 60.0%가 ‘외부 네트워크 능력’을 여성 직원의 부족한 역량으로 가장 많이 꼽았음.

<표6> 남성직원 대비 여성직원의 부족한 역량 (복수응답 / 단위 : 개사, %)

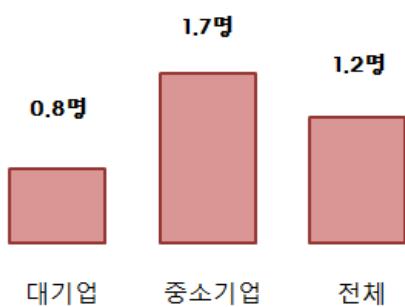
구 分	창의성	업무 몰입도	외부 네트워크	팀워크	추진력	조직 충성도	성실성 책임감	친화력	리더십	멀티 태스킹	기타
전 체	2(0.6)	38(11.8)	187(57.9)	102(31.6)	66(20.4)	7(2.2)	4(1.2)	3(0.9)	75(23.2)	19(5.9)	6(1.9)
규모별	대기업	1(0.6)	13(7.9)	109(66.1)	44(26.7)	27(16.4)	5(3.0)	2(1.2)	1(0.6)	33(22.0)	8(4.8)
	중소기업	50(31.6)	20(12.7)	78(49.4)	15(9.5)	7(4.4)	4(2.5)	91(57.6)	64(40.5)	5(3.2)	4(2.5)
업종별	제조업	1(0.5)	17(8.9)	116(60.4)	58(30.2)	40(20.8)	2(1.0)	3(1.6)	3(1.6)	40(20.8)	8(4.2)
	서비스업	0(0.0)	11(14.7)	45(60.0)	23(30.7)	11(14.7)	2(2.7)	1(1.3)	0(0.0)	16(21.3)	6(8.0)
	기타	1(1.8)	10(17.9)	26(46.4)	21(37.5)	15(26.8)	3(5.4)	0(0.0)	0(0.0)	19(33.9)	5(8.9)
											1(1.8)

III. 기업의 여성임원 현황 및 전망

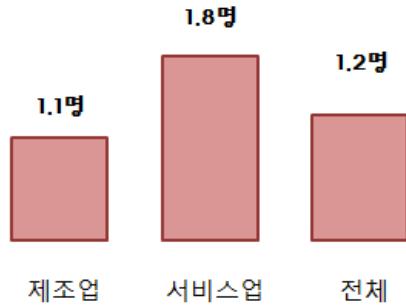
■ 여성임원 수

- 전체 조사대상 기업의 여성 대표 및 임원은 평균 1.2명에 불과한 것으로 조사됨. 대다수 기업들이 여성인력에 대한 평가를 긍정적으로 하고 있는 것에 비해 여성임원의 숫자는 아직 많지 않은 것으로 나타남.
- 규모별로는 중소기업(1.7명)이 대기업(0.8명)보다 1개사 당 여성 대표 및 임원 수가 많았으며, 업종별로는 서비스업(1.8명)이 제조업(1.1)보다 1개사 당 여성 대표 및 임원 수가 많았음.

<표7> 규모별 여성 대표 및 임원 수



<표8> 업종별 여성 대표 및 임원 수



■ 향후 여성 관리자 또는 임원 증가여부

- 향후 여성 관리자 또는 임원이 증가할 것인지 여부를 묻는 질문에 81.1%가 ‘비슷할 것’이라고 응답함. 늘어날 것이라고 전망한 기업은 17.7%였으며(약간 늘어날 것 9.3%, 크게 늘어날 것 8.4%), 줄어들 것이라고 전망한 기업은 1.2%임.(약간 줄어들 것 0.9%, 크게 줄어들 것 0.3%)

- ‘비슷할 것’이라고 응답한 비율은 규모별로는 대기업(87.9%)이 중소기업(74.0%)보다 높았고, 업종별로는 제조업(81.8%)이 서비스업(70.7)보다 높았음. 서비스업의 경우 늘어날 것이라고 응답한 기업은 26.6%(약간 늘어날 것 17.3%, 크게 늘어날 것 9.3%)로 상대적으로 많았고 제조업은 17.2%(약간 늘어날 것 7.3%, 크게 늘어날 것 9.9%)였음.

<표9> 향후 여성 관리자 및 임원 수 전망 (단위 : %)

구분	크게 감소	약간 감소	비슷할 것	약간 증가	크게 증가
전체	0.3	0.9	81.1	9.3	8.4
규모	대기업	0.6	0.6	87.9	6.7
	중소기업	0.0	1.3	74.0	12.0
업종	제조업	0.0	1.0	81.8	7.3
	서비스업	1.3	1.3	70.7	17.3
	기타	0.0	0.0	92.9	5.4
					1.8

■ 남녀직원 평균 승진 소요기간 비교

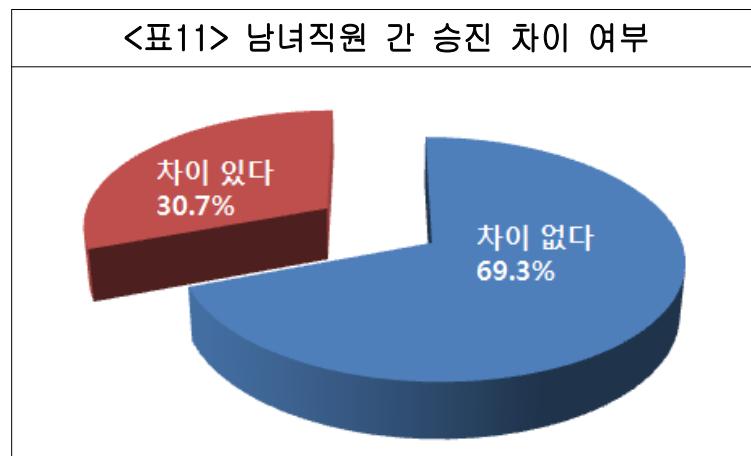
- 승진 소요기간에서 남녀간 차이가 거의 없는 것으로 조사됨. 신입사원에서 과장급까지 오르는 데에 여성이 평균 6.8년으로 남성(6.7년)과 비슷한 것으로 나타났고 과장급에서 부장급까지 걸리는 기간은 6.8년으로 남성(7.4년)보다 오히려 짧은 것으로 조사됨.
- 규모별로는 대기업의 경우 남성과 여성이 신입사원에서 과장급까지 승진하는 데에 소요되는 기간이 7.2년으로 동일하게 나타났음. 과장급에서 부장급으로 승진하는 데에는 여성 직원이 약간 짧았고, 부장급에서 임원급으로의 승진에는 남성 직원이 더 짧은 것으로 조사됨.
- 업종별로는 서비스업의 경우 모든 직급에서 남녀직원 간 차이가 거의 없는 것으로 나타남. 제조업은 여성이 과장급에서 부장급까지의 승진은 조금 더 짧았으나 부장급에서 임원급까지의 승진은 남성이 여성보다 약 1년 정도 앞서는 것으로 조사됨.

<표10> 남녀직원 평균 승진 소요기간

구 분		사원→과장	과장→부장	부장→임원
전 체	남성	6.7년	7.4년	10.4년
	여성	6.8년	6.7년	10.9년
규모	대기업	남성	7.2년	7.8년
		여성	7.2년	7.6년
	중소기업	남성	6.3년	7.0년
		여성	6.5년	5.9년
업종	제조업	남성	7.0년	8.0년
		여성	7.1년	7.4년
	서비스업	남성	6.1년	6.4년
		여성	6.1년	6.3년
	기타	남성	6.5년	6.4년
		여성	6.8년	6.3년
				10.7년

■ 남녀직원 간 승진 차이여부 및 이유

- 조사 결과 대다수 기업은 승진에서 성별 차이가 없는 것으로 나타남. 조사 기업 10곳 중 7곳인 69.3%가 승진에서 남녀 직원 간 차별이 없다고 응답함.



- 승진에 차이가 있다고 응답한 기업의 경우에도 그 이유는 남녀의 성 차이보다 개인적 공헌과 능력 때문으로 나타남. 즉 '회사에 대한 낮은 공헌도'(36.1%), '업무수행능력

부족'(24.4%), '리더십 부족'(21.8%) 등을 승진에서 차이가 나는 주요 원인으로 꼽았고 '관리자의 낮은 신뢰도'(6.7%)나 '남성중심적 조직문화'(3.4%)로 인한 차이는 크지 않은 것으로 조사됨.

<표12> 여성의 승진이 남성보다 어려운 이유 (단위 : %)

구 분	응답률
회사에 대한 협신 부족	36.1
업무수행능력 부족	24.4
리더십 부족	21.8
관리자의 낮은 신뢰도	6.7
일가정 양립으로 경력개발 곤란	3.4
남성중심적 조직문화	3.4
기타	4.2

IV. 여성 관리자 및 임원 양성 방안

■ 여성인력 활용상의 애로 <복수응답>

- 기업들은 여성인력을 활용하는 데 있어 가장 큰 애로로는 ‘임신·출산·육아 등으로 인한 업무공백 및 경력단절’(44.6%)을 꼽았음. 다음으로 ‘야근이나 국내외 출장 등 업무상의 제약’(29.7%)이라는 응답이 많았으며, 이어 ‘여성인적자원 개발·관리 노하우 부족’(18.6%)이라고 답했음.
- 대기업은 ‘임신·출산·육아 등으로 인한 업무공백 및 경력단절’(34.5%)과 ‘야근이나 국내 외 출장 등 업무상의 제약’(30.9%)을 비슷하게 꼽았으며, 중소기업의 경우 절반이 넘는 기업들이 ‘임신·출산·육아 등으로 인한 업무공백 및 경력단절’(55.1%)을 가장 큰 애로사항으로 응답함.

<표13> 여성인력 활용상의 애로사항 (복수응답 / 단위 : 개사, %)

구 분		임신·출산·육 아로 인한 업무공백	야근·출장 등 업무상 제약	여성인적자원 개발 및 관리 노하우 부족	직업의식, 근성 부족	일가정 양립제도 이행비용 등 행정상 어려움	기타
	전 체	144(44.6)	96(29.7)	60(18.6)	28(8.7)	19(5.9)	2(0.6)
규모	대기업	57(34.5)	51(30.9)	45(27.3)	19(11.5)	10(6.1)	2(1.2)
	중소기업	87(55.1)	45(28.5)	15(9.5)	9(5.7)	9(5.7)	0(0.0)
업종	제조업	77(40.1)	70(36.5)	39(20.3)	21(10.9)	5(2.6)	1(0.5)
	서비스업	36(48.0)	17(22.7)	15(20.0)	6(8.0)	4(5.3)	2(2.7)
	기타	31(55.4)	9(16.1)	6(10.7)	1(1.8)	10(17.9)	2(3.6)

■ 기업의 여성임원 비율 증가를 위해 필요한 조치 <복수응답>

- 기업의 여성임원 비율 증가를 위해 가장 필요한 것으로 ‘국공립 보육시설 확충 등 출산·육아 관련 사회적 지원’(54.5%)을 첫 손에 꼽았고 이어 ‘여성 리더십 교육 등 여성 관리자 육성관련 교육 지원’(35.9%), ‘임신·출산·육아기 경력단절 예방’(17.3%) 등이 필요하다고 응답함.

- 규모별로는 여성임원 비율 증가를 위해 가장 필요한 것이 ‘출산·육아 관련 사회적 지원’이라고 응답한 대기업과 중소기업의 비율이 비슷했으며, 업종별로도 제조업과 서비스업이 모두 ‘출산·육아 관련 사회적 지원’을 첫손에 꼽음.

<표14> 여성임원 비율 증가를 위해 필요한 조치 (복수응답 / 단위 : 개사, %)

구 분	국공립 보육시설 등 출산·육아 관련 사회적 지원	여성 관리자 육성 관련 교육 지원	임산·출산·육아기 경력단절 예방	일기정 분담 사회적 분위기 조성	최고경영자의 강력한 의지와 지원	모성보호 관련 기업의무 강화
전 체	176(54.5)	116(35.9)	56(17.3)	46(14.2)	35(10.8)	16(5.0)
규모	대기업	88(53.3)	57(34.5)	30(18.2)	17(10.3)	18(10.9)
	중소기업	88(55.7)	59(37.3)	26(16.5)	29(18.4)	17(10.8)
업종	제조업	99(51.6)	67(34.9)	32(16.7)	28(14.6)	20(10.4)
	서비스업	34(45.3)	22(29.3)	12(16.0)	13(17.3)	11(14.7)
	기타	43(76.8)	27(48.2)	12(21.4)	5(8.9)	4(7.1)
						3(5.4)

VI. 결론 및 시사점

■ 여성인력 활용의 중요성

- 저출산·고령화 시대에 우리 경제의 잠재성장률을 높이고 노동력을 확보하기 위해 여성 인력 활용 중요성이 부각되고 있으며 이는 세계적 추세임.
- 정부에서도 여성 고용 증진을 중요한 정책 목표로 설정하고 여성 일자리 창출 위해 노력 중임.
- 여성인력 활용 활성화를 위해서는 기업의 인식 및 노력과 함께 여성인력 활용에 따르는 애로를 해소하고 지원해 주는 것이 필요함.

■ 여성인력에 대한 기업 인식과 애로

- 이번 조사에서 상당수 기업들이 여성인력을 활용해 경영성과가 좋아졌다고 평가하여 여성인력 활용에 대한 만족도가 높은 것으로 나타남.
- 또한 대다수 기업은 승진에서 성별 차이를 두지 않는다고 응답했으며 승진 소요기간에서도 남녀간 차이가 거의 없는 것으로 나타남.
- 그러나 기업들의 여성인력에 대한 긍정적인 평가에 비해 신규채용과 관리자·임원 승진에서 기업에서 여성비율을 늘리는 데는 아직 소극적이었음.
- 여성인력 활용에서 애로로 많은 기업들이 임신·출산·육아로 인한 업무공백 및 경력단절을 가장 많이 꼽은 것으로 볼 때 여성인력의 경력단절이 기업이 여성 채용을 확대하고 임원 수를 늘리는 데에 큰 장애요인이 되고 있는 것으로 분석됨.

■ 여성 채용 및 여성임원 확대를 위한 과제

- 여성의 신규고용 증진을 위한 노력과 함께 이미 고용되어 있는 여성인력이 경력을 유지 할 수 있도록 지원하는 것이 기업의 여성임원 비율을 높일 수 있는 방안이라고 할 수

있음.

- 실제로 본 조사에서 상당수 기업들이 여성 관리자 및 임원이 증가하기 위해서는 출산 육아 관련 사회적 지원이 가장 필요하다고 답변하였으며 다음으로 리더십 교육 등 여성 관리자 육성 교육 지원이 필요하다고 함.
- 기업의 여성인력에 대한 평가가 높기 때문에 사회적 지원 확대 등 향후 정책적 노력 여하에 따라 여성고용이 확대될 가능성성이 크다고 볼 수 있음.
- 여성인력 활용 활성화를 위해서는 기업 스스로 여성친화적 근로환경을 조성하는 것과 함께 정부에서 믿고 맡길 수 있는 국공립 보육시설과 방과후학교 확충 등 여성의 경제활동을 촉진할 수 있는 여건을 구축해야 할 것임.

여성인력 활용에 대한 기업인식 조사표

1. 귀사가 최근 1~2년간 채용한 신입직원의 성비는 대략 어느 정도입니까? (男_____ : 女_____)

2. 귀사의 향후 채용 시 여성인력 채용에 대해 어떤 계획을 가지고 계십니까? (____)

- ① 대폭 확대⇨2-1로 ② 소폭 확대⇨2-1로 ③ 현행 유지 ④ 소폭 축소 ⑤ 대폭 축소

2-1 (①, ②로 응답한 경우) 여성인력의 채용을 확대하려는 가장 주된 이유는 무엇입니까? (____)

- ① 우수한 여성인력이 많이 늘어나서 ② 남성인력을 채용하기 어려워서
 ③ 업종 특성상 여성 인력이 필요해서 ④ 경영자의 의지, 지시가 있어서
 ⑤ 적극적 고용개선조치 등 여성인력 활용 관련 정부정책 때문에
 ⑥ 기타(____)

3. 귀사께서는 여성인력의 활용이 귀사의 성과향상에 얼마나 도움이 된다고 생각하십니까?

- ① 전혀 도움이 안됨 ② 별로 도움이 안됨 ③ 아무 영향 없음 ④ 약간 도움이 됨 ⑤ 매우 도움이 됨

4. 귀사는 여성 직원이 남성 직원에 비해 우수하거나 부족한 역량이 무엇이라고 생각하는지 골라주십시오. (우수한 역량: ___, ___. 부족한 역량: ___, ___.)

- ① 창의성 ② 업무몰입도 ③ 외부 네트워크 능력 ④ 팀워크 ⑤ 추진력
 ⑥ 조직충성도 ⑦ 성실성 · 책임감 ⑧ 조직내 친화력 ⑨ 리더십 · 관리능력 ⑩ 멀티태스킹 능력

5. 귀사에서 재임 중인 여성 대표 및 임원(이사 · 상무 · 전무)은 모두 몇 명입니까?(현재 기준)
 (_____명)

6. 귀사는 향후 여성 관리자 및 임원의 수가 늘어날 것이라고 생각하십니까? (____)

- ① 크게 줄어들 것 ② 약간 줄어들 것 ③ 비슷할 것 ④ 약간 늘어날 것 ⑤ 크게 늘어날 것

7. 귀사 직원의 상위 직급 승진 소요 연수(평균)를 기입해 주십시오.

구 분	사원→과장급	과장급→부장급	부장급→임원급
(1) 남성 평균	년	년	년
(2) 여성 평균	년	년	년

8. 귀사에서 여성 직원의 승진이 남성보다 어려운 이유는 무엇이라고 생각하십니까? (_____ , _____)

- ① 여직원에 대한 관리자들의 신뢰도가 전반적으로 낮기 때문에
- ② 여직원의 업무수행능력이 떨어지기 때문에
- ③ 여직원의 조직에 대한 헌신도가 떨어지기 때문에
- ④ 여직원의 리더십(관리능력)이 부족하기 때문에
- ⑤ 일가정 양립의 부담으로 경력개발이 어렵기 때문에
- ⑥ 조직 내·외 네트워크의 부족 때문에
- ⑦ 남성중심적 회사관행이나 조직문화 때문에
- ⑧ 여직원에 대한 유리천장 때문에
- ⑨ 승진에 있어 남녀간 차이가 없다
- ⑩ 기타()

9. 귀사에서 여성인력을 활용하는 데 가장 큰 애로사항은 무엇입니까? (_____ , _____)

- ① 야근이나 국내외 출장 등 업무상의 제약이 있음
- ② 임신, 출산, 육아 등으로 인한 업무공백 및 경력단절
- ③ 직업의식, 근성 및 경제·사회활동에 대한 의식이 남성보다 부족함
- ④ 일·가정 양립제도 이행 비용 및 행정상의 어려움
- ⑤ 여성인력자원 개발 및 관리 노하우 부족
- ⑥ 기타()

10. 귀사는 여성 관리자 및 임원 비율을 높이기 위해 가장 필요한 것은 무엇이라고 생각하십니까?

(_____ , _____)

- ① 모성보호 관련 기업 의무 강화
- ② 여성 리더십 교육 등의 여성 관리자 육성 관련 교육 지원
- ③ 최고경영자의 강력한 의지와 지원
- ④ 국공립 보육시설 확충 등 출산·육아 관련 사회적 지원
- ⑤ 법률을 통해 채용·승진시 여성 할당제 실시
- ⑥ 여성인력활용 우수기업에 대한 인센티브 제공
- ⑦ 여성 직원의 임신출산·육아기 경력단절 예방
- ⑧ 여성인력 활용 우수사례 홍보 및 확산
- ⑨ 일과 가정을 남녀가 함께 분담하는 사회적 분위기 조성
- ⑩ 기타()