



경남 제조업체의 여성 경력유지 실태 및 제도 활용과 시사점¹⁾

- 01.
조사 개요
- 02.
여성 경력유지
실태 및 인식
- 03.
일·생활 균형 및 일·가정
양립 제도의 활용
- 04.
정책과제

- 2023년 3/4분기 기준, 경남 여성의 고용률은 55.1%로 경남 남성 고용률 69.7%에 비하면 14.6%p 낮은 것으로 나타나, 경남 여성 고용률은 남성에 비하여 낮은 상황으로 경남 여성의 경제활동 활성화를 위한 노력이 더욱 요구되는 상황임
- 특히 경남 전체 산업에서 제조업에 종사하는 인력이 차지하는 비율이 가장 높은 것으로 나타남으로써 제조업은 경남 산업에서 여성인적자원 활용 및 경제 성장을 결정하는 핵심 주체이자 주요한 변수로 작용하고 있음
- 하지만 제조업에 종사하는 여성의 비율은 남성보다 낮은 상황이며, 이는 여성 인적자원의 전략적 확대가 어려운 상황이라는 것을 알 수 있음. 이에 제조업으로 취업한 여성인력이 경력단절을 예방하면서 고용을 유지할 수 있도록 지원하는 제도의 적극적 활용이 필요함. 또한 제조업체에서 여성의 안정적인 일자리를 정착시키기 위해서는 인사노무담당자의 정책 요구를 파악하는 것이 무엇보다 중요함
- 따라서 본고에서는 경남지역의 주력업종인 제조업체의 인사노무담당자를 대상으로 여성인력의 경력유지 실태 및 관련 제도의 활용에 대해 살펴보고, 향후 경남 제조업에서 여성 경력유지와 연계하여 관련 제도를 활성화하기 위한 정책과제를 제안하고자 함

01. 조사 개요

- **조사개요**
 - 조사 대상 : 경남지역 300개의 제조업체로 선정하였으며, 경남 소재 5인-300인 미만 제조업체 인사노무담당자 310명 응답
 - 조사 기간 : 2022년 6월 8일~6월 27일
 - 조사 내용 : 제조업체의 여성 경력유지 실태 및 인식과 제도의 활용에 대한 세부 문항으로 구성

표1 조사내용

구분	세부 문항
여성 경력유지 실태 및 인식	<ul style="list-style-type: none"> • 여성인력의 결혼, 임신, 자녀 출생 시 경력유지 형태 • 여성근로자의 육아휴직에 따른 업무 공백 • 실시하고 있는 여성인력을 위한 고용유지 프로그램 • 경력단절된 여성 채용한 경험
일·생활균형 및 일·가정양립 제도의 활용	<ul style="list-style-type: none"> • 여성 고용 및 일·생활균형 지원 제도 활용 상황 • 모성보호제도와 일·가정양립 지원제도 활용상황 • 육아휴직제도 운영의 어려움

1) 본 내용은 2022년 경상남도여성가족재단이 수행한 [경남 제조업체의 여성인력 활용 실태와 수요조사] 연구의 일부내용을 발췌, 재구성함

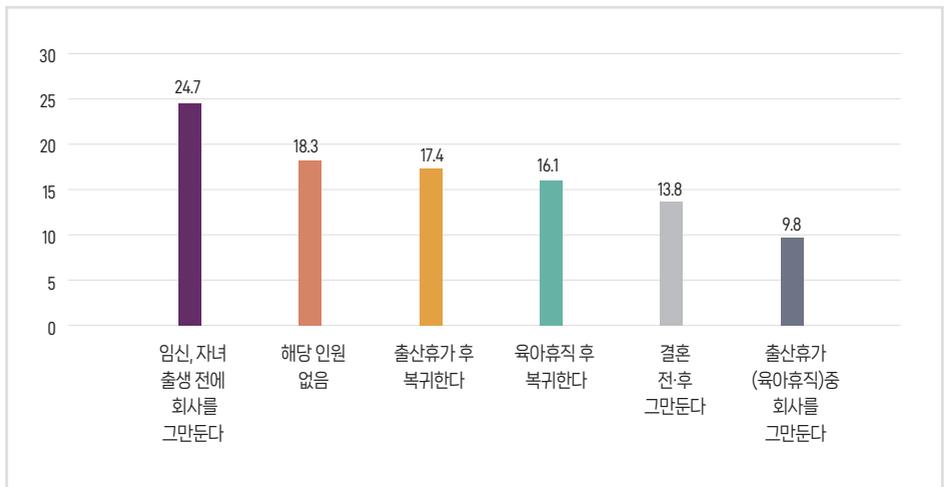
02. 여성 경력유지 실태 및 인식

■ 여성인력의 결혼, 임신, 자녀 출생 시 경력유지 형태

- 여성인력의 결혼, 임신, 자녀 출생 시 경력유지 형태로는 '임신, 자녀 출생 전에 회사를 그만둔다'가 24.7%로 가장 높았으며, 다음으로 '해당 인원 없음' 18.3%, '출산휴가 후 복귀한다' 17.4%, '육아 휴직 후 복귀한다' 16.1% 등의 순으로 조사됨

(단위: %)

그림1 여성인력의 결혼, 임신, 자녀 출생 시 경력유지 형태

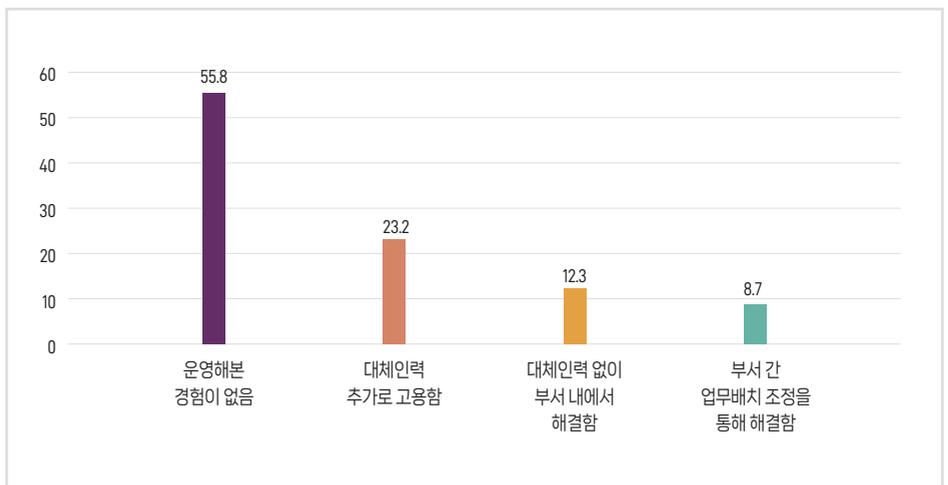


■ 여성근로자의 육아휴직에 따른 업무 공백

- 여성근로자의 육아휴직에 따른 업무 공백 처리방안으로는 '운영해본 경험이 없음'이 55.8%로 가장 높았으며, 그 다음으로 '대체인력 추가로 고용함' 23.2%, '대체인력 없이 부서 내에서 해결함' 12.3% 등의 순으로 조사됨

(단위: %)

그림2 여성근로자의 육아휴직에 따른 업무 공백

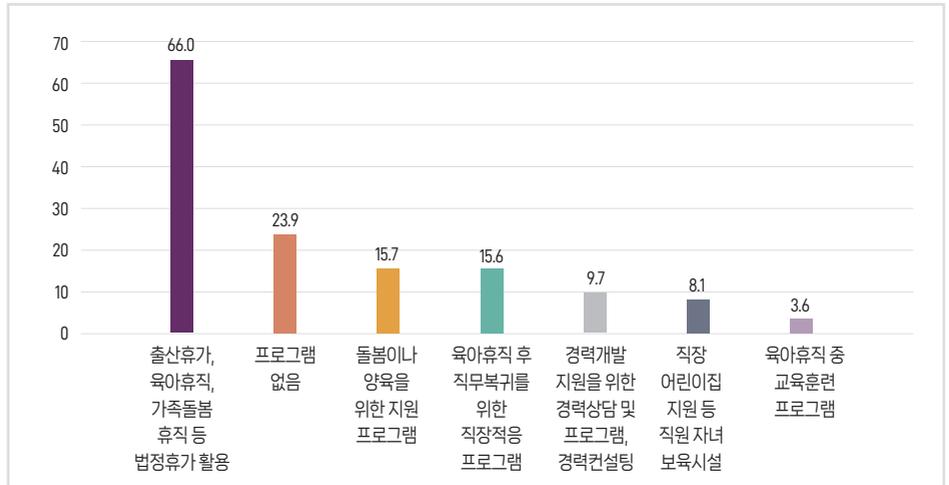


■ 실시하고 있는 여성인력을 위한 고용유지 프로그램

- 실시하고 있는 여성인력을 위한 고용유지 프로그램에 대한 복수응답(1+2순위) 결과로는 '출산휴가, 육아휴직, 가족돌봄 휴직 등 법정휴가 활용' 66.0%, '프로그램 없음' 23.9%, '돌봄이나 양육을 위한 지원 프로그램' 15.7%, '육아휴직 후 직무복귀를 위한 직장적응 프로그램' 15.6% 등의 순임

(단위: %)

그림3 실시하고 있는 여성인력을 위한 고용유지 프로그램 (1순위+2순위)



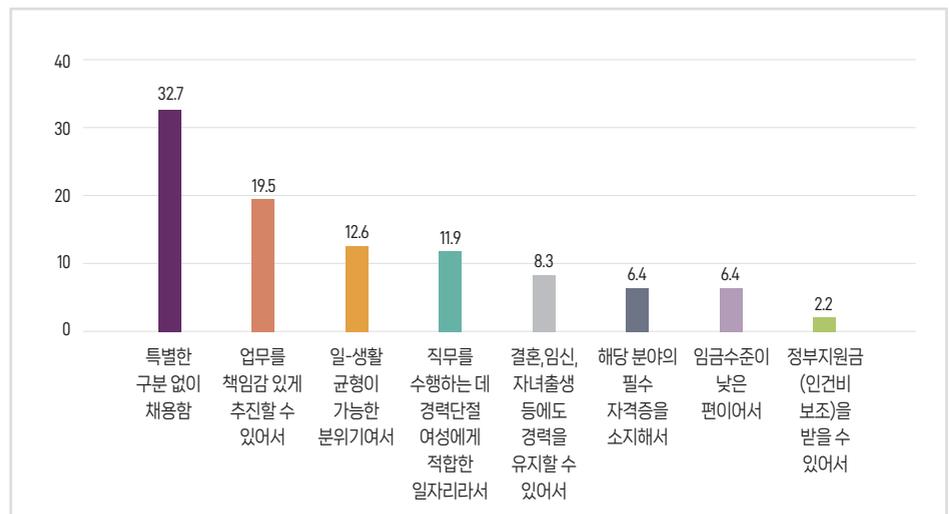
■ 경력단절된 여성 채용한 경험

- 경력이 단절된 여성을 채용한 경험이 있는 업체를 대상으로 경력단절된 여성 채용한 경험에 대해 '있다' 응답이 36.2%이며, '없다' 응답이 41.9%, '잘 모르겠다' 21.9%임

- 경력단절된 여성 채용한 이유를 살펴보면, '특별한 구분 없이 채용함'이 32.7%로 가장 높았으며, 그 다음으로 '업무를 책임감 있게 추진할 수 있어서' 19.5%, '일-생활 균형이 가능한 분위기여서' 12.6%, '직무를 수행하는 데 경력단절여성에게 적합한 일자리라서' 11.9% 등의 순으로 조사됨

(단위: %)

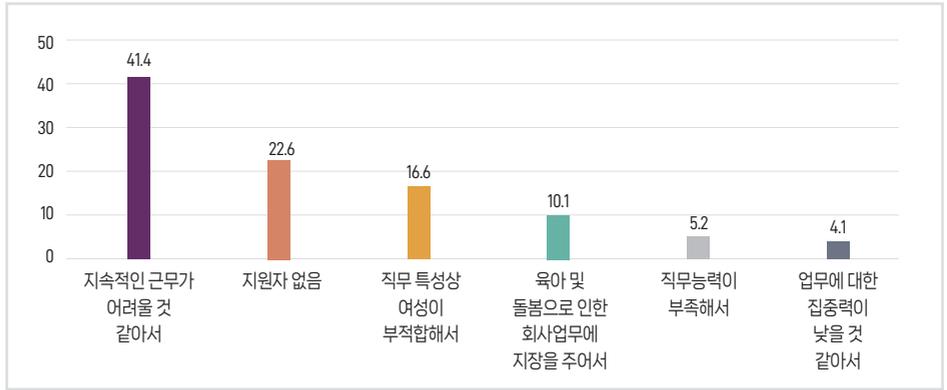
그림4 결혼, 임신, 자녀출생 등을 이유로 경력단절된 여성 채용한 이유



- 경력이 단절된 여성을 채용한 경험이 없는 업체를 대상으로 경력단절된 여성 채용하지 않은 이유를 살펴보면, '지속적인 근무가 어려울 것 같아서'가 41.4%로 가장 높았으며, 그 다음으로 '지원자 없음' 22.6%, '직무 특성상 여성이 부적합해서' 16.6% 등의 순으로 조사됨

(단위: %)

그림5 결혼, 임신, 자녀출생 등을 이유로 경력단절된 여성 채용하지 않은 이유



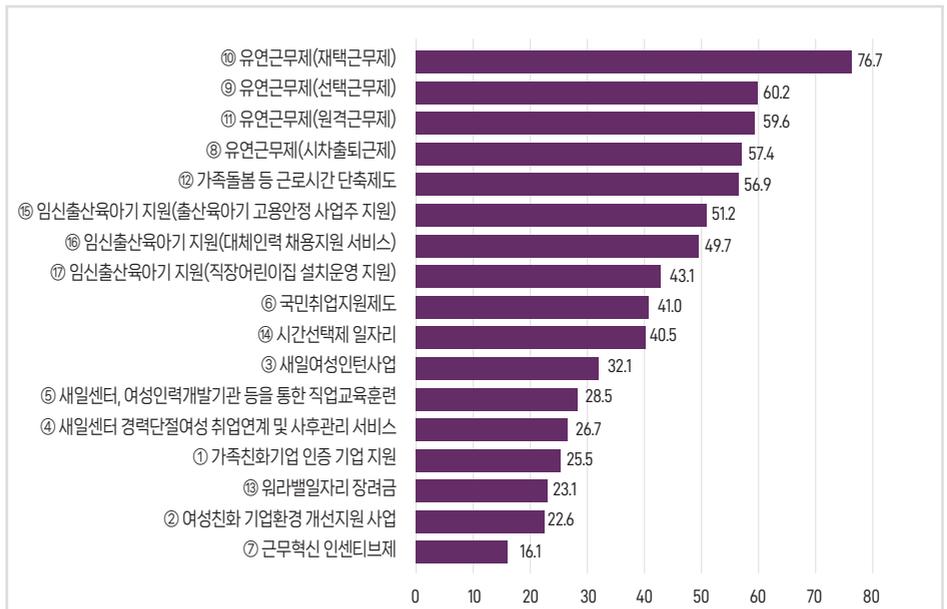
03. 일·생활 균형 및 일·가정양립 제도의 활용

■ 여성 고용 및 일·생활균형 지원 제도 활용 상황²⁾

- 여성 고용 및 일·생활균형 지원 제도에서 인지 여부가 가장 높은 것은 유연근무제(재택근무제)로 76.7%인 것으로 나타났고, 활용 경험이 많은 제도로는 새일여성인턴사업으로 29.6%였으며, 활용했던 제도 중 도움 정도 및 만족도가 높은 제도는 여성친화 기업환경 개선지원 사업 4.78점으로 나타남. 제도 중에서 향후 활용 의향이 높은 임신출산육아기 지원(출산육아기 고용안정 사업주 지원)으로 2.96점으로 나타남

(단위: %)

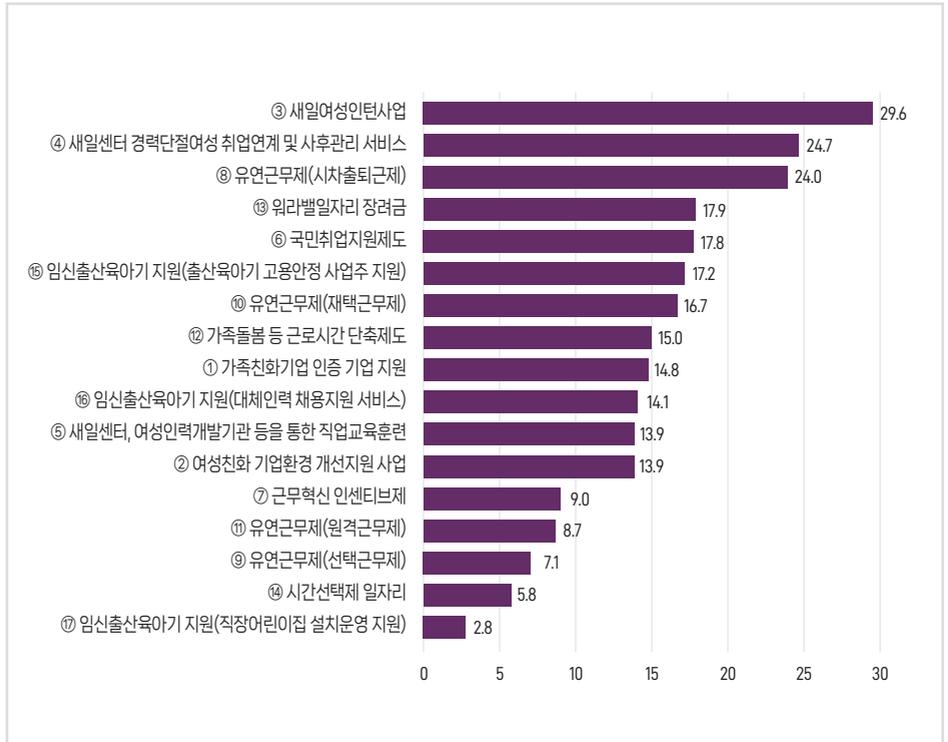
그림6 여성 고용 및 일·생활균형 지원 제도 활용 상황 (인지여부)



2) 제도의 인지여부 중 '알고 있음'에 응답한 사업체에게 활용 경험에 대해 확인함
제도의 활용경험 중 '있음'에 응답한 사업체에게 도움 정도를 확인함

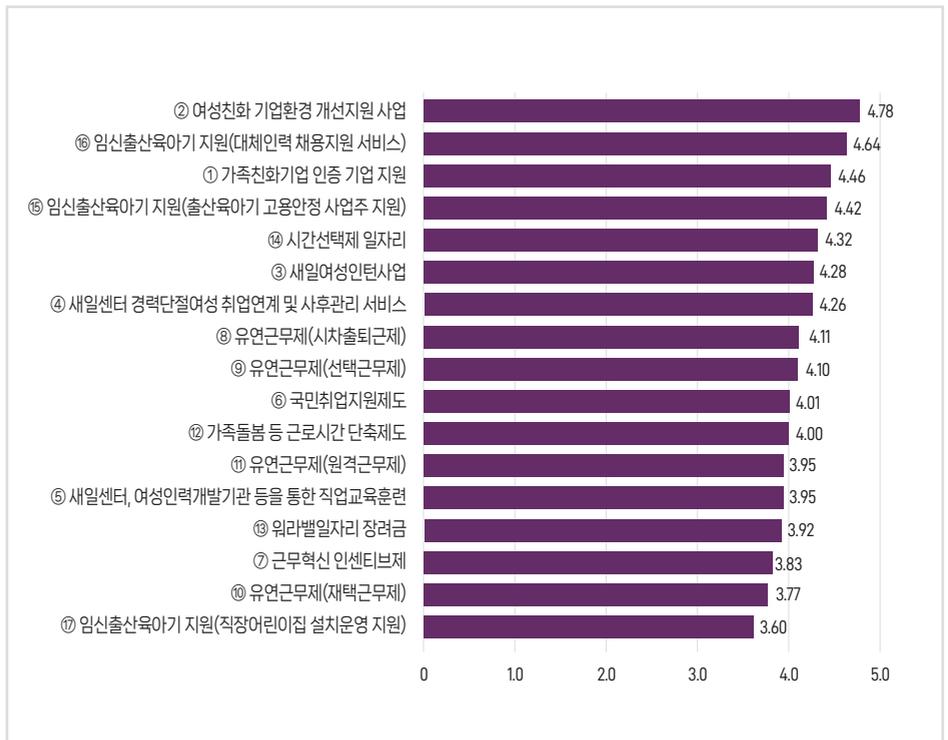
(단위:%)

그림7 여성 고용 및 일-생활균형 지원 제도 활용 상황 (활용 경험)



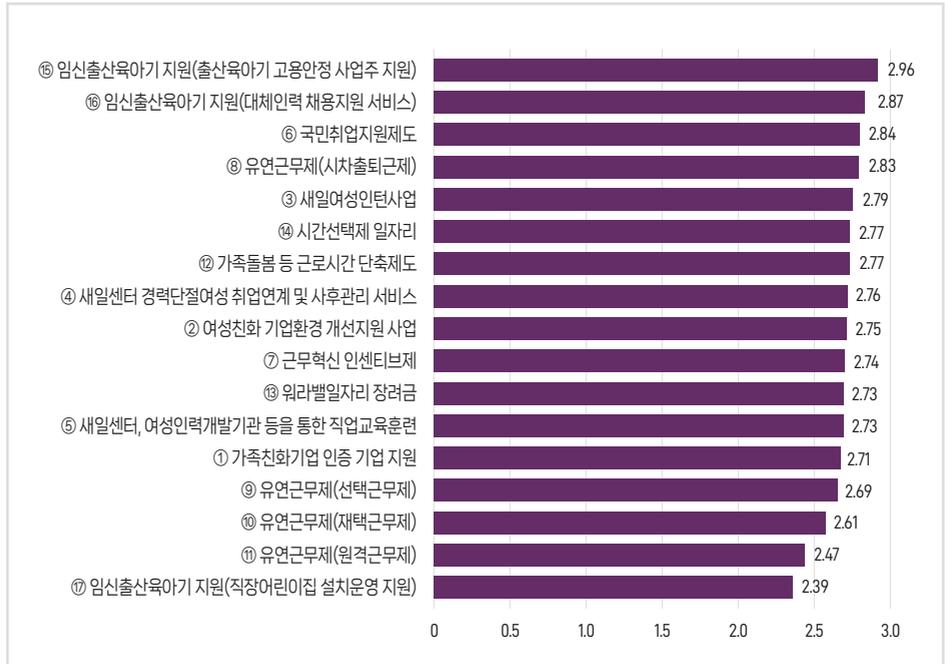
(단위:점)

그림8 여성 고용 및 일-생활균형 지원 제도 활용 상황 (도움정도)



(단위: 점)

그림9 여성 고용 및 일-생활균형 지원 제도 활용 상황 (향후 활용 의향)

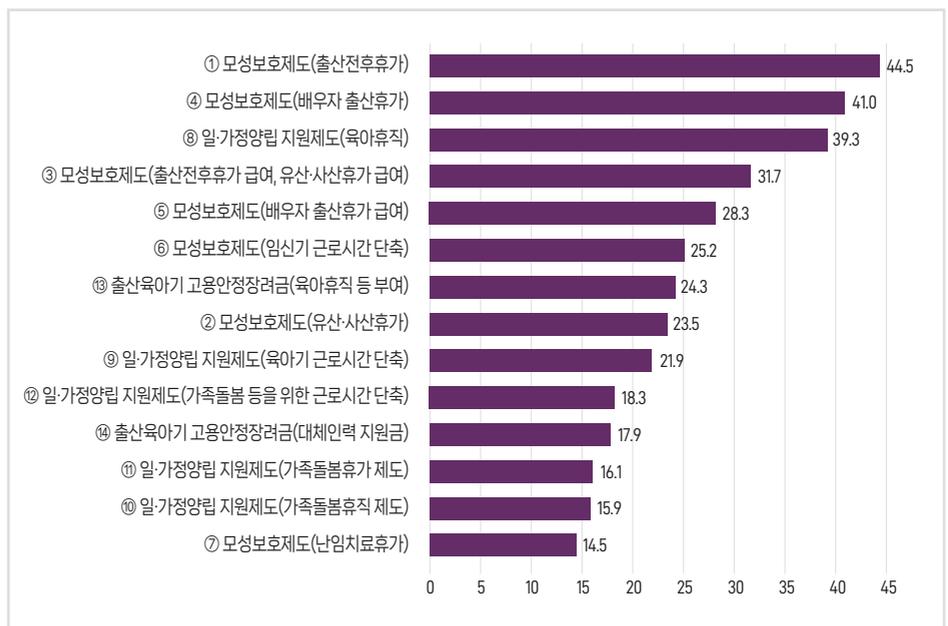


■ 모성보호제도와 일-가정양립 지원 제도 활용상황³⁾

- 가장 활용이 높은 모성보호제도와 일-가정양립 지원제도는 모성보호제도(출산전후휴가) 44.5%인 것으로 나타났고, 고용유지의 도움 정도 역시 모성보호제도(배우자 출산휴가) 3.80점으로 높게 나타남

(단위: %)

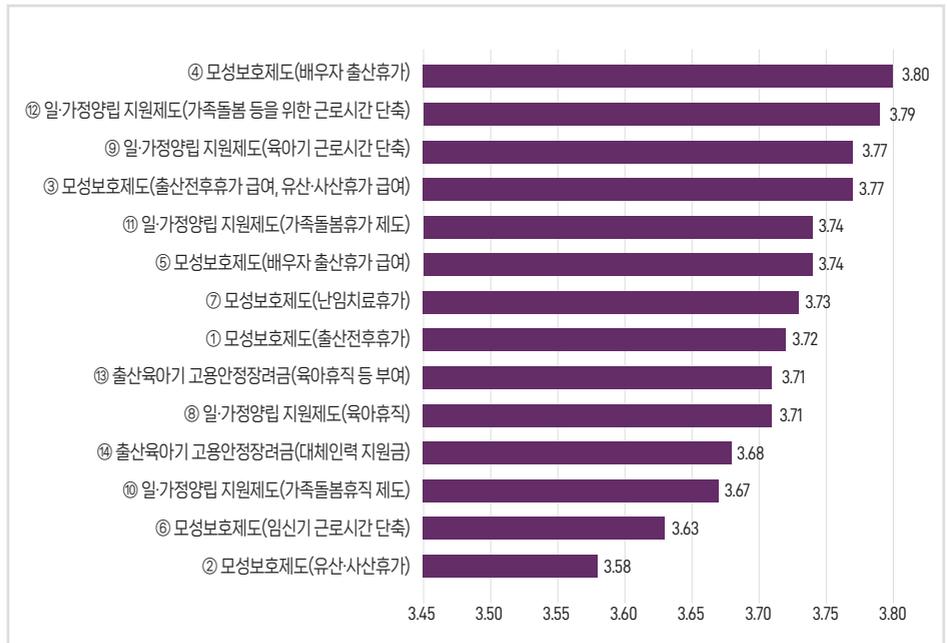
그림10 모성보호제도와 일-가정양립 지원제도 활용상황 (시행여부)



3) 시행여부 중 '시행'에 응답한 사업체에게 사용하기 쉬운 정도, 고용유지 도움정도에 대해 확인함

(단위: 점)

그림11 모성보호제도와 일·가정양립 지원제도 활용상황 (고용유지 도움정도)

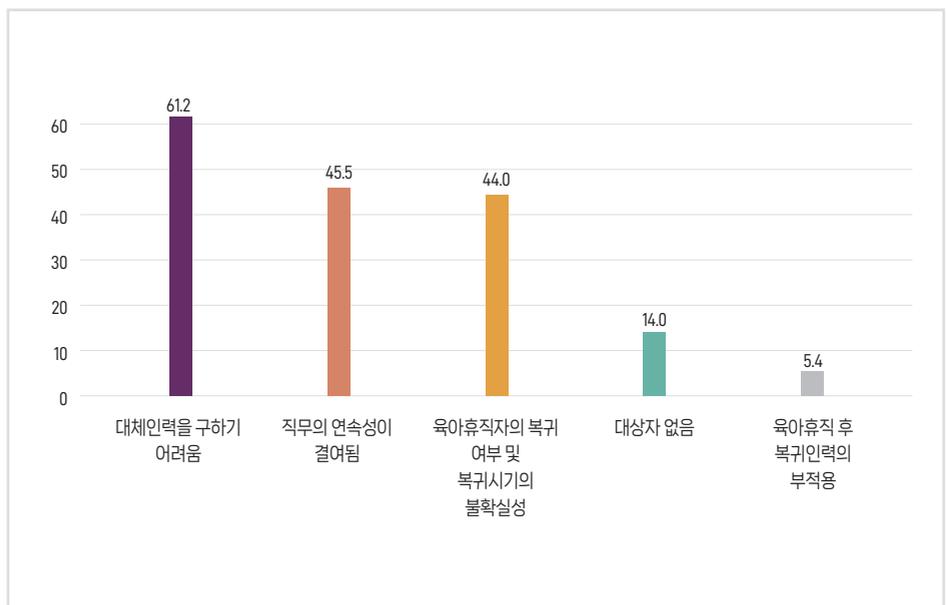


■ 육아휴직제도 운영의 어려움

- 육아휴직제도 운영의 어려움에 대한 복수응답(1+2순위) 결과로는 '대체인력을 구하기 어려움' 61.2%, '직무의 연속성이 결여됨' 45.5%, '육아휴직자의 복귀 여부 및 복귀시기의 불확실성' 44.0% 등의 순임

(단위: %)

그림12 육아휴직제도 운영의 어려움 (1순위+2순위)



04. 정책과제

여성인력은 생애주기 특성에 따라 노동시장에서의 문제를 겪고 있어 경력을 유지해나갈 수 있도록 여성 고용 및 일·생활균형 지원 제도, 모성보호제도와 일·가정양립 지원제도를 많은 제조업체가 적극적으로 활용할 수 있도록 지원하는 방안과 함께 장기근속 시 포상 등을 통해 지원할 수 있는 노력이 요구됨

- **제조업 여성의 노동권과 모성보호 및 돌봄 지원**

 - 여성의 노동권 및 모성보호와 고용유지 및 일·생활 균형이 가능하도록 지원해야 함. 경남도에서는 노무·법을 지원이 가능하도록 여성취업지원기관 내 전담인력을 배치하거나 노동상담 매뉴얼을 제작 및 배포하는 것이 필요함. 또한 일·생활균형제도에 대한 인식확대 및 문화조성 등을 조성할 수 있도록 종합지원 서비스를 제공하는 전문 기관의 신설도 고려되어야 함
- **가족친화인증 제조업체 확대를 위한 참여 발굴과 인센티브 확대 지원**

 - 일과 가정생활을 양립할 수 있는 가족친화 사회환경의 조성을 촉진하고자 노력하고 인증을 받고자 하는 기업을 발굴하여 인증을 확대할 수 있도록 해야 함. 인증을 받은 기관에게도 지속적으로 컨설팅이나 모니터링 차원에서 관리를 통해 가족친화적인 문화를 유지하고 확산할 수 있도록 해야 함
 - 특히 경남은 5인 미만 제조업체의 비율이 높은 편이나, 소규모 제조업체는 일·생활 균형, 가족 친화적 조직문화 환경 조성에 있어서는 사각지대일 확률이 높을 수 있음. 또한 가족친화인증 대상에서 업력 1년 이하 및 상시근로자 5인 미만 신청 불가한 상황임. 그리고 고용노동부에서 매년 실시하는 일·가정 양립실태조사에서도 5인 미만 사업체는 조사 대상에서 제외되어 사각지대인 5인 미만 제조업체에 대해서는 별도로 일·가정 양립 지원을 위한 경남도 차원에서의 지원이 요구됨
- **제조업 여성 인력 (대체인력) POOL 구축 지원**

 - 제조업에서의 대체인력을 적극적으로 활용할 수 있도록 지역별, 업종별, 직무별 대체인력 POOL을 구축하는 것이 필요함. 경남도에서는 여성인력에 대한 종합 포털을 구축하여 대체인력뱅크에 대한 정보를 제공할 수 있도록 지원하고, 제조업체에는 여성인력에 대한 인력 POOL을 업데이트 하여 적시에 활용이 가능하도록 해야 함
 - 경남도는 여성취업지원기관을 통하여 여성인력에 대한 정보를 제공할 수 있도록 지원하고, 제조업체 인사노무담당자와 미취업여성 그리고 재직여성에게도 홍보하여 접근성을 높일 수 있도록 지원해야 함. 동시에 대체인력 POOL에 포함된 미취업한 여성들을 제조업종별 직업교육훈련을 통하여 경력개발할 수 있도록 상담 및 정보를 제공하여 제조업의 다양한 직무에서 일할 수 있도록 제공해야 함
- **제조업 분야 고용 인식 개선과 여성 고용 및 일·가정양립 제도 홍보 지원**

 - 경남도의 경우 여성에 대한 성별직종 분리가 명확하게 나타나고 있어 이를 해소하기 위해서는 제조업체의 대표와 인사노무담당자에 대한 간담회 등을 통해 인력활용에 대한 인식개선을 지원할 필요가 있음. 예를 들면, 중소기업중앙회에서 추진하고 있는 중소기업인과의 간담회 등을 참고하여 경남도 차원에서의 지속적인 간담회와 함께 양성평등교육을 함께 실시하는 것을 고려할 수 있음. 특히 이 부분은 여성경제활동법 시행을 계기로 제4조(사업주의 책무)를 여성경제활동법 기반 사업주 참여 사업을 활성화 할 수 있을 것임
 - 더불어, 여성 고용과 모성보호제도 및 일·가정양립 제도에 대해서 공급자나 수요자 측면에서 정책에 대해 적극적으로 홍보하고 알리는 것이 필요함. 중앙정부나 경남도에서 실시 중인 일·가정양립제도와 여성고용 지원 제도에 대해서 홍보 및 독려가 필요한 것으로 보임