



2023년



여성



경제

활동



백서



2023.12.



발간사



『2023년 여성경제활동백서』를 첫 발간하게 되어 기쁘게 생각합니다. 백서를 통해 여성 경제활동의 동향과 성과를 함께 살펴보면서 여성이 가정과 사회, 그리고 경제 전반에 주도적으로 참여하는 더 나은 미래를 모색해보고자 합니다.

여성 경제활동 분야의 최근 성과 중 하나는 여성 기업가들의 부상입니다. 여성 창업가들이 다양한 분야에서 창의적인 아이디어와 비전을 실현하며 기업 생태계에 새로운 활력을 불어넣고 있습니다. 또한 STEM 분야에서 기술과 혁신에 기여하는 여성들의 수도 증가하고 있습니다. 이는 미래 신산업 일자리에서 여성들이 전문적으로 활동할 수 있는 기회가 확장되고 있다는 것을 의미합니다.

여성가족부는 여성정책 주무 부처로서 여성들의 경제 참여를 지원하기 위한 다양한 정책을 적극 추진하여 왔습니다. 전국의 여성새로일하기센터를 통해 여성의 취업, 교육훈련, 경력단절 예방 등을 종합적으로 지원하고, 성평등한 고용환경 조성을 위해 여성인재 육성과 성별 대표성 제고 정책을 지속 추진하였으며, 가족친화인증제도를 통해 일·생활 균형 문화를 확산시켜 나가고 있습니다.

앞으로도 여성가족부는 남녀가 함께 일할 수 있는 환경을 조성하고, 미래의 산업과 고용형태 변화에 대응한 정책을 추진하며 여성 고용정책 전환의 계기를 만들어 나가겠습니다.

본 백서가 새로운 정책을 함께 모색해 나갈 정부부처, 지자체, 학계 및 시설·단체에 종사하시는 분들에게도 좋은 이정표가 되어 자주 활용되고, 정책 발전에 실질적 도움이 될 수 있기를 기대합니다.

2023년 12월

여성가족부장관 김현숙

발간사



우리나라 여성 경제활동의 특징과 변화를 한 눈에, 일목요연하게 볼 수 있는 『2023년 여성경제활동백서』를 처음으로 발간하게 된 점을 뜻깊게 생각합니다. 백서 발간에 힘써주신 여성가족부 등 관계부처 관계자와 연구자 분들에게 감사드립니다.

우리나라는 2021년부터 총인구가 하락세로 전환되는 등 본격적인 저출생 고령화시대에 진입하고 있습니다. 생산가능 인구 감소라는 국가적 위기를 돌파하고 성장잠재력을 강화하기 위해서는 여성의 적극적인 경제활동 참여가 무엇보다 중요할 것입니다. 그간 여성 경제활동인구가 늘어나고 여성 고용률이 높아지고 있지만 OECD 등 선진국에 비해서는 여전히 부족한 상황입니다.

정부는 육아휴직, 유연근무제 등 일·가정 양립을 위한 다양한 제도의 도입·확산을 통해 경력단절을 예방하고 재취업을 지원하면서 남성과 여성의 임금격차가 완화되고, 여성의 경제활동 여건이 개선될 수 있도록 다양한 노력을 경주하고 있습니다.

여성 고용률이 남성에 비해 낮다는 것은 뒤집어 보면, 앞으로 상승하고 개선될 수 있는 여지가 많다는 것을 의미하기도 합니다. 정부는 앞으로도 산업계 및 여성 근로자·구직자 등 더 많은 국민과 소통하고, 칸막이 없는 부처간 협업을 통해 여성의 경제활동 참여가 보다 확대될 수 있도록 적극적으로 노력하겠습니다.

여성경제활동의 현재 모습과 그간의 변화를 정리한 백서가 발간되어 기쁘게 생각하며, 본 백서가 여성 경제활동 분야에 관심이 있는 분들에게 유용하게 활용되기를 바랍니다.

2023년 12월

고용노동부장관 이 정 식

일러두기

- ❁ 여성경제활동백서는 「여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법」(시행 2022년 6월) 제9조에 따라 여성 경제활동 현황 및 정부 지원정책 등에 대한 정확한 정보제공을 위해 2023년부터 매년 여성가족부와 고용노동부가 공동으로 발간합니다.

「여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법」 제9조(여성경제활동백서) 여성가족부장관과 고용노동부장관은 여성의 임금, 직종, 고용형태, 경력단절여성 등의 현황 등이 포함된 여성경제활동백서를 매년 발간하여 국민에게 공표하여야 한다.

※ 관련부처 : 여성가족부, 고용노동부, 보건복지부, 과학기술정보통신부, 중소벤처기업부, 교육부

- ❁ 금년은 여성경제활동백서 발간 첫 번째 해로, 여성경제활동 관련 정책 변화와 성과를 기술하고 최근 10여 년간의 통계 시계열 자료를 활용하여 여성경제활동 현황을 살펴 보았습니다.

- 정책내용 작성 기준시점은 2023년 9월이며, 통계작성 기준시점은 2023년 6월로, 동시점까지 집계가능한 자료들을 수록하였습니다.

* 2023년 6월까지 2022년 통계가 공표되지 않은 경우에는 2021년 통계를 사용

- ❁ 본 통계는 통계청 승인자료, 담당부처 제공자료 등을 활용하여 작성하였으며, 자료 특성에 따라 시계열에 반영하였습니다.

- 2012년 자료부터 제시하되, 자료제공이 가능한 연도에 따라 시계열이 달라질 수 있으며, 통계별로 주요 변화 시기를 고려하여 연도를 제시하였습니다.

(각 통계별 주석 참조)

- 통계의 원자료는 각 출처 및 자료, 관련 사이트에서 확인할 수 있습니다.
- 백서에 수록된 숫자는 반올림한 것으로 각 항목의 합계 또는 총계가 일치하지 않을 수 있습니다.

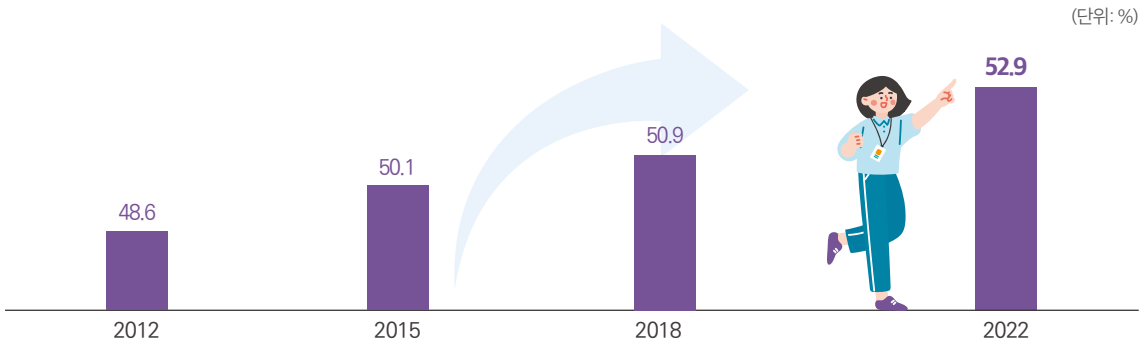
- ❁ 백서는 여성가족부와 고용노동부 홈페이지에서 보실 수 있습니다.

2022년 여성경제활동 통계

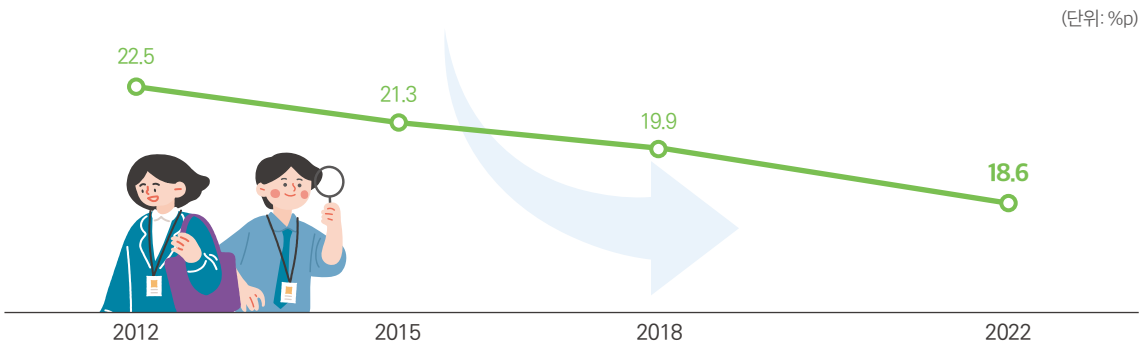


여성경제활동의 변화와 특징

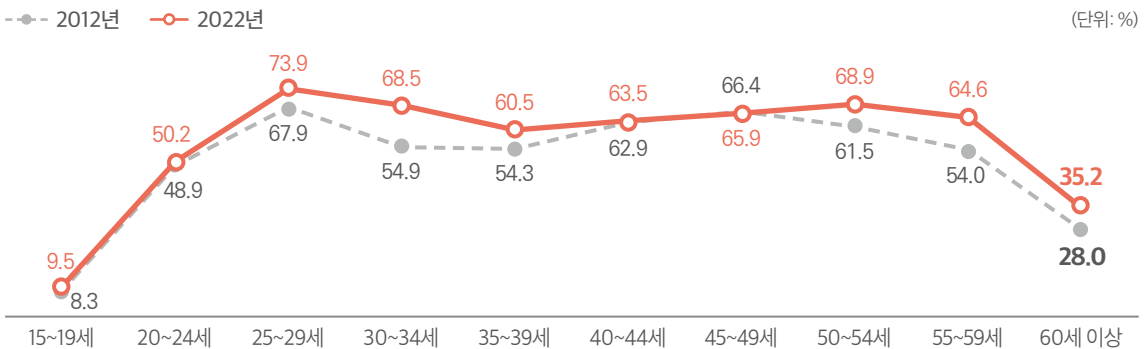
여성 고용률 증가



고용률의 성별 격차 감소

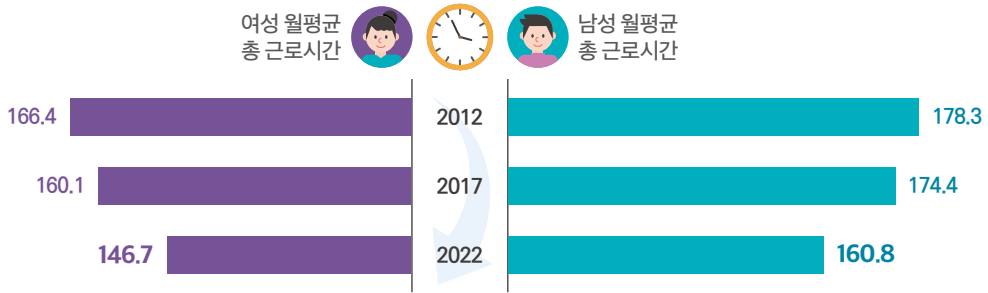


연령별 여성 고용률 M자형 완화



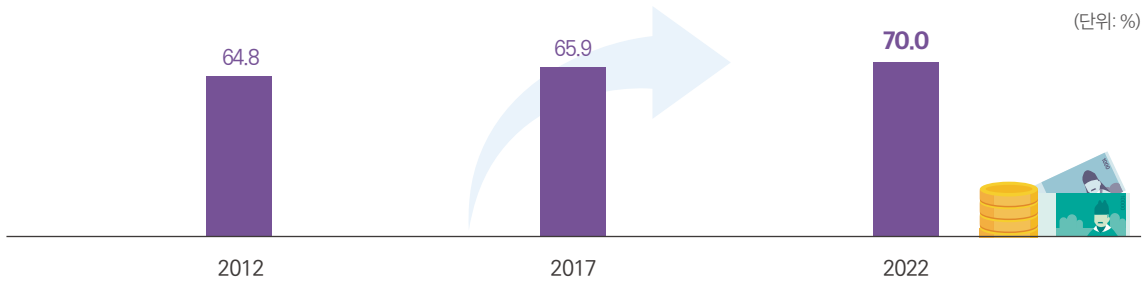
남녀 임금근로자 근로시간 감소

(단위: 시간)



시간당 남성임금 대비 여성임금 비율 증가

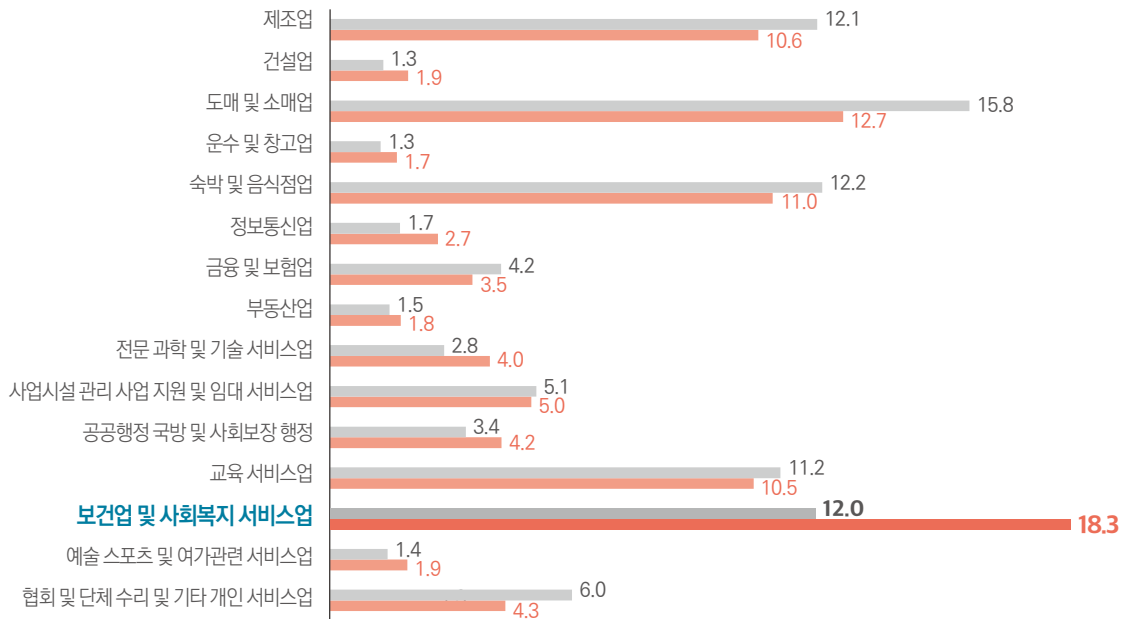
(단위: %)



보건업 및 사회복지 서비스업에서 여성 취업자 비중 크게 증가

■ 2013년 ■ 2022년

(단위: %)



2022년 여성경제활동 통계

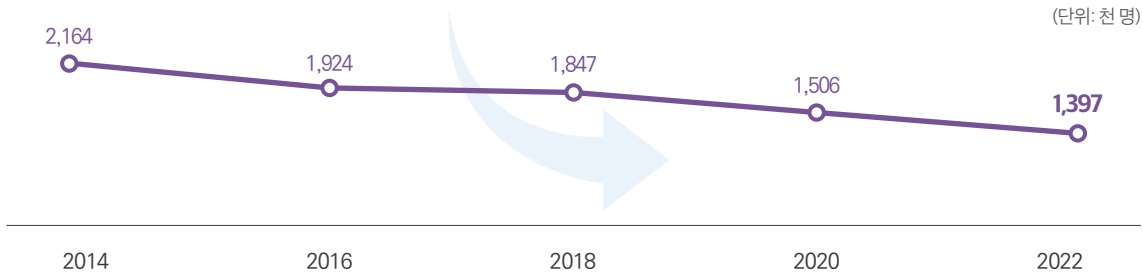


여성의 경제활동 참여 지원 확대

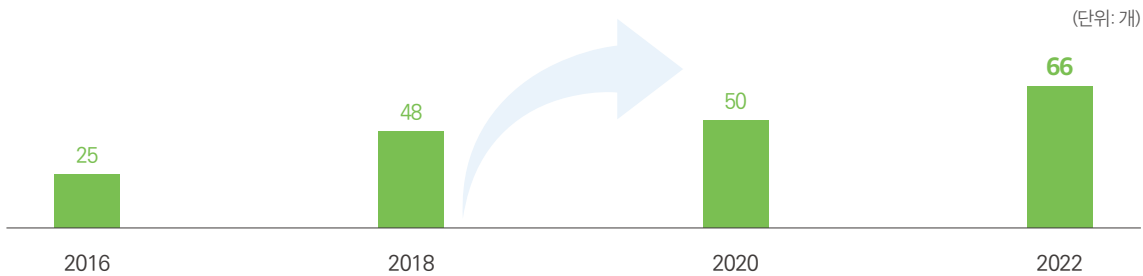
새일센터, 경력단절 여성에서 모든 여성의 경제활동을 지원하는 사업으로 확대

연도	구직건수	직업교육훈련 과정 수	새일여성인턴 취업률	집단상담 프로그램 참여자 수	경력단절예방사업 운영 센터 수
2013	209,530건	680개	96.8%	24,430명	사업시행전
2022	553,590건	718개	96.7%	26,950명	75개소

경력단절 여성 규모 감소

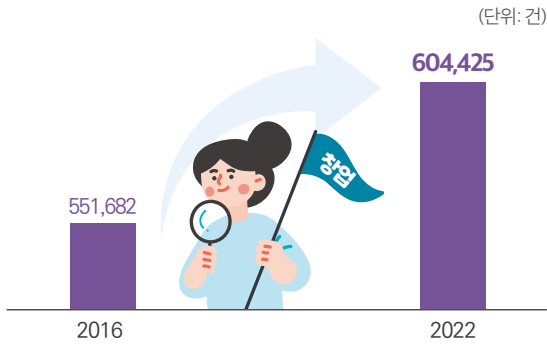


새일센터 고숙련·고부가가치 훈련과정 수 증가

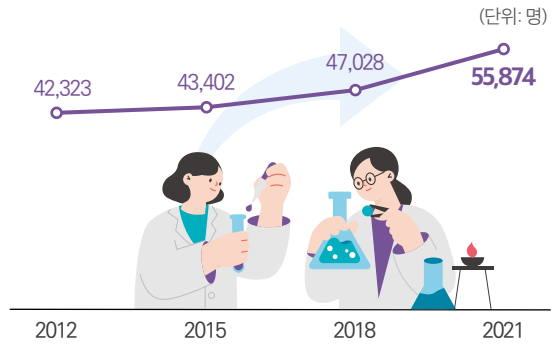


여성인력개발과 다양성 제고

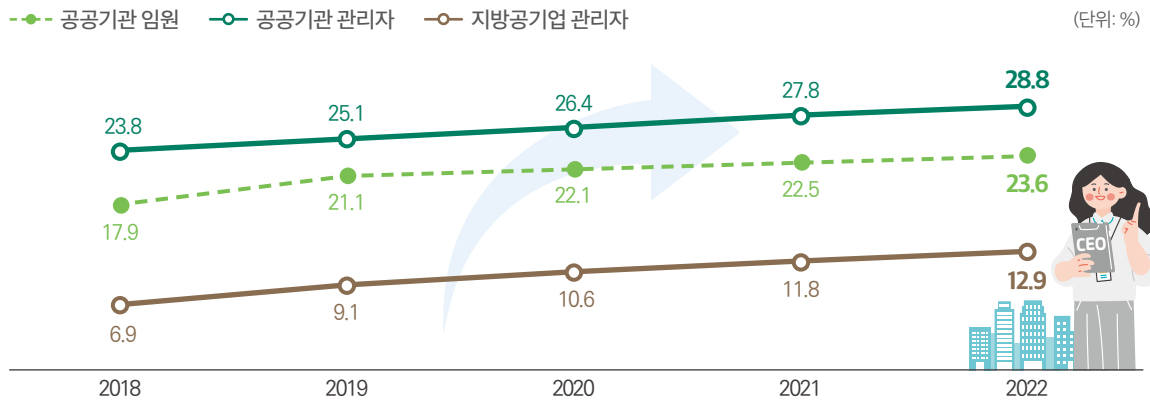
여성 창업 건수 증가



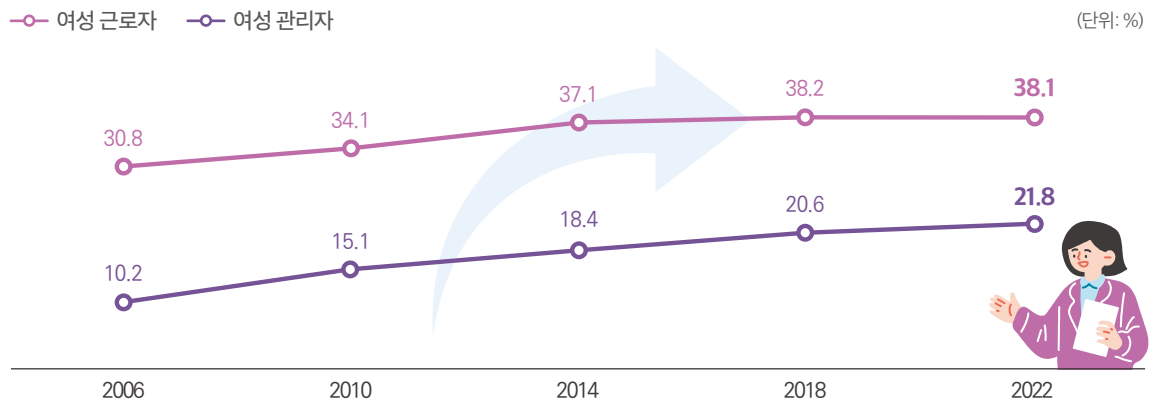
여성 과학기술인력 증가



공공부문 여성 임원 및 관리자 비율 증가

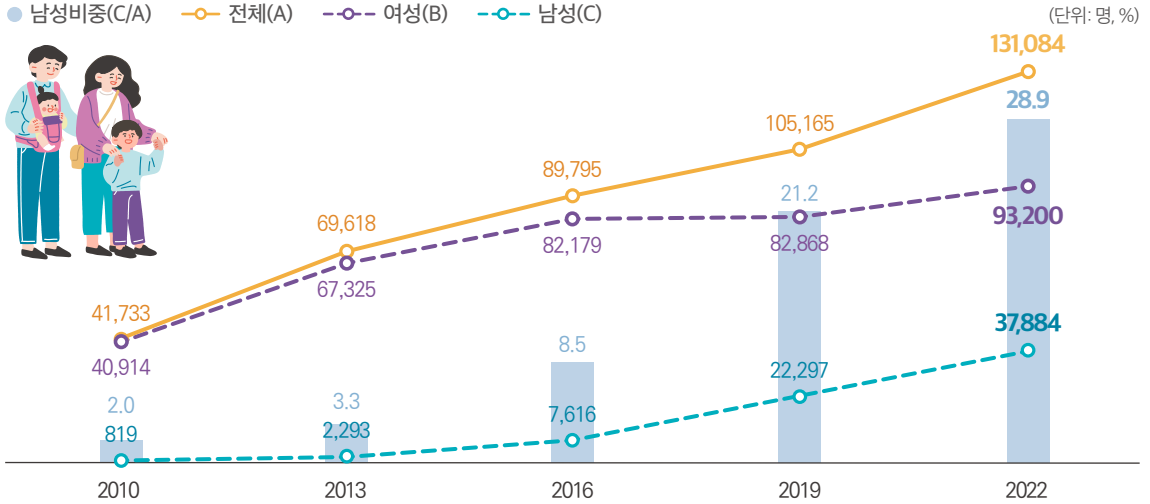


적극적 고용개선조치 적용대상 사업장 여성근로자 및 관리자 비율 상승



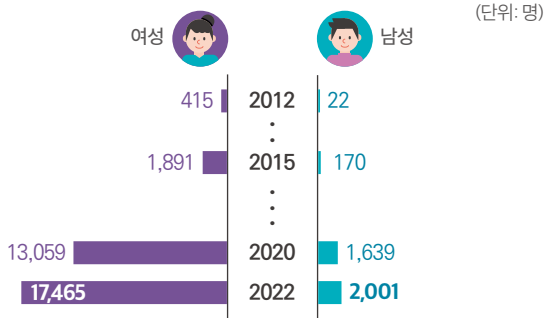
일·생활 균형의 확산

육아휴직 급여 수급자 수 증가

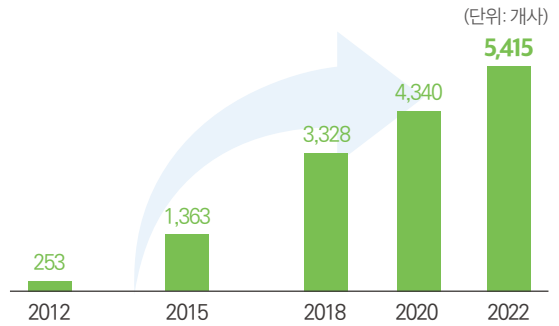


자료 : 고용보험DB(공무원, 교직원 등 고용보험 미가입자는 제외)

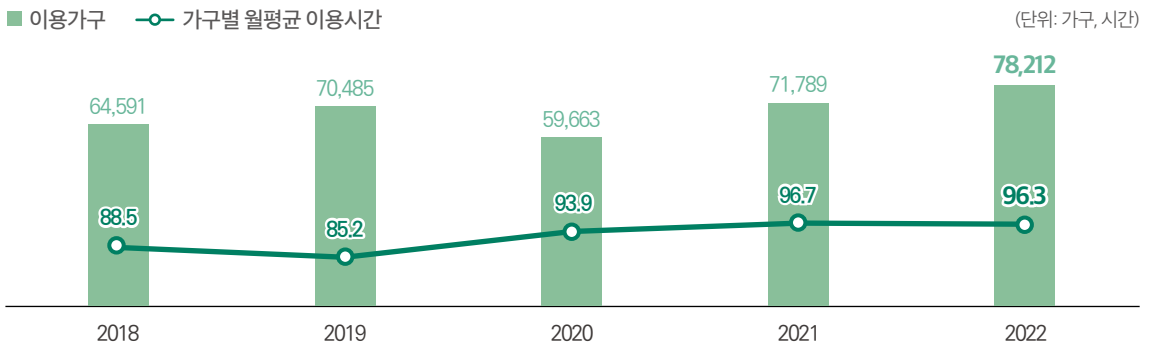
육아기 근로시간 단축급여 수급자 수 증가



가족친화인증기업 증가



아이돌봄서비스 이용 규모 증가



2023년

여성
경제
활동
백서



여성가족부



고용노동부

목차

01 장

여성경제활동 지원 정책



1. 여성경제활동 관련 주요 정책·사업	20
가. 여성 취업지원 및 다양성 제고	20
나. 일·생활 균형 지원	25
다. 양성평등 고용환경 구축	34
2. 여성경제활동 관련 법령 제·개정	37
가. 「여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법」	37
나. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」	38
다. 「여성기업지원에 관한 법률」	40
라. 「여성과학기술인 육성 및 지원에 관한 법률」	42
마. 「양성평등기본법」	43

02 장

여성의 고용



1. 경제활동 현황	46
가. 취업자 변화	46
나. 실업자 변화	50
다. 비경제활동인구 변화	52
2. 취업자 특성	55
가. 산업별·직업별·종사상지위별 취업자	55
나. 종사자 규모별 취업자	61
다. 임금 및 근로시간	64
3. 경력단절 여성 및 구직 현황	68
가. 경력단절 여성	68
나. 고용보험 가입 현황	70
다. 구인·구직 여성	71

03 장

여성의 직업능력 개발과 취·창업 지원



1. 정부지원 직업훈련 참여 현황	74
2. 여성새로일하기센터 사업 현황	76
3. 여성과학기술인 지원사업 현황	79
4. 여성기업종합지원센터 현황	80

04 장

여성의 기업활동 및 다양성 제고



1. 대표자 현황	84
2. 창업 현황	88
3. 벤처기업 여성고용 현황	90
4. 과학기술인 현황	91
5. 적극적 고용개선조치 적용대상 사업장 성별 근로자·관리자 현황	93
6. 공공부문 여성 대표성	94

05 장

일·생활 균형



1. 유연근무제 활용 현황	98
2. 출산전후휴가 급여 및 육아휴직 급여 수급 현황	104
3. 육아기 근로시간 단축급여 수급 현황	106
4. 어린이집 및 아이돌봄서비스 이용 현황	108
5. 초등돌봄교실 참여 현황	111
6. 가족친화인증기업 현황	112

통계 설명자료	114
관련 사이트	116

포 목차

포II

표 II-1	성별 취업자 및 고용률 추이	46
표 II-2	성별·연령별 고용률	48
표 II-3	성별 실업자 및 실업률 추이	50
표 II-4	성별·연령별 실업자	51
표 II-5	성별·활동상태별 비경제활동인구	52
표 II-6	성별·연령별 비경제활동인구	54
표 II-7	산업별·성별 취업자	55
표 II-8	직업별·성별 취업자	57
표 II-9	성별·종사상지위별 취업자	59
표 II-10	종사자 규모별 취업자	61
표 II-11	직업별·종사자 규모별 여성 취업자	62
표 II-12	성별·고용형태별 평균 임금	64
표 II-13	성별·고용형태별 월평균 근로시간	67
표 II-14	사유별·연령대별 경력단절 여성 규모	68
표 II-15	성별 고용보험 가입자 현황	70
표 II-16	성별 구인·구직 및 취업 건수	71

포III

표 III-1	성별 정부지원 재직자 직업훈련 참여 현황	74
표 III-2	성별 정부지원 실업자 직업훈련 참여 현황	75
표 III-3	전국 새일센터 운영 현황	76
표 III-4	새일센터 구직건수, 취업률, 취창업건수 현황	76
표 III-5	새일센터 집단상담 프로그램 운영 현황	76
표 III-6	새일센터 직업교육훈련 과정 수 및 수료자 수	77
표 III-7	연령별 새일센터 고숙련·고부가가치 훈련과정 참여 현황	77
표 III-8	새일여성인턴 연계 및 취업 현황	78
표 III-9	새일센터 경력단절예방사업 현황	78
표 III-10	여성과학기술인 R&D 경력복귀 지원 예산 및 수혜자 수	79
표 III-11	여성과학기술인 R&D 경력복귀사업 취업 유지 현황	79

포 목차

	표 III-12	지역별 여성기업종합지원센터 개소 현황	80
포IV	표 IV-1	산업별 여성 대표자 비율 추이	84
	표 IV-2	산업별·기업 성장단계별·매출액규모별 여성기업 현황	87
	표 IV-3	산업별 여성 창업 건수	88
	표 IV-4	성별·고용형태별 벤처기업 종사자 수	90
	표 IV-5	성별·고용형태별 과학기술인 인력 추이	91
	표 IV-6	성별·기관유형별 과학기술인 인력 추이	92
	표 IV-7	적극적 고용개선조치 적용대상 사업장 형태별 여성 근로자 비율 및 관리자 비율 변화	93
	표 IV-8	공공부문 여성 대표성 추이	94
	표 IV-9	여성인재풀 확충 현황	95
포V	표 V-1	성별 유연근무제 활용 추이	98
	표 V-2	성별 유연근무제 활용 유형	99
	표 V-3	성별·산업별 유연근무제 활용률	100
	표 V-4	성별·직업별 유연근무제 활용률	102
	표 V-5	성별·사업장 규모별 유연근무제 활용률	102
	표 V-6	성별 유연근무제 활용 희망 여부 및 유형	103
	표 V-7	출산전후휴가 급여 및 육아휴직 급여 수급자 수	104
	표 V-8	성별·사업장 규모별 육아휴직 급여 수급자 수	105
	표 V-9	육아기 근로시간 단축급여 수급자 현황	106
	표 V-10	성별·사업장 규모별 육아기 근로시간 단축급여 수급자 수	107
	표 V-11	전국 어린이집 현황	108
	표 V-12	직장어린이집 수	109
	표 V-13	직장보육시설 의무설치 사업체의 보육시설 설치 비율	110
	표 V-14	아이돌봄서비스 이용 현황	110
	표 V-15	초등돌봄교실 운영 및 이용 현황	111
	표 V-16	가족친화인증기업·기관 현황	112

그림 목차

그림 II

그림 II-1	성별 고용률 및 성별 격차	47
그림 II-2	15~64세 성별 고용률 및 성별 격차	47
그림 II-3	연령별 여성 고용률	49
그림 II-4	연령별 남녀 고용률 격차	49
그림 II-5	성별 실업률 추이	50
그림 II-6	연령별 여성 실업률	51
그림 II-7	활동상태별 여성 비경제활동인구	53
그림 II-8	산업별 여성 취업자 비중	56
그림 II-9	성별 취업자 직업분포	58
그림 II-10	2022년 종사상지위별 여성 취업자 증감	60
그림 II-11	성별 취업자 종사상지위 변화	60
그림 II-12	종사자 규모별 성별 관리자 비율	63
그림 II-13	종사자 규모별 성별 관리자 수	63
그림 II-14	시간당 임금 성비	65
그림 II-15	성별 근로자 월평균 근로시간	66
그림 II-16	근로형태별 여성 근로자의 월평균 근로시간	67
그림 II-17	연령별 경력단절 여성 비율 변화	69
그림 II-18	사유별 경력단절 여성 비율 변화	69
그림 II-19	사유별 경력단절 여성 규모	70
그림 II-20	고용보험 여성 가입자 및 비율 추이	71

그림 III

그림 III-1	정부지원 재직자 직업훈련 여성참여 비율 추이	74
그림 III-2	성별 정부지원 실업자 직업훈련 참여 비율 추이	75
그림 III-3	새일센터 고숙련·고부가가치 훈련과정 수 및 취업률 추이	77

그림 목차

그림Ⅳ

그림 Ⅳ-1	산업별 여성 대표자 비율	85
그림 Ⅳ-2	여성 대표자 비중이 증가한 주요 산업	86
그림 Ⅳ-3	산업별 여성 창업기업 수 비중	89
그림 Ⅳ-4	고용형태별 여성 과학기술인 비율 추이	92
그림 Ⅳ-5	공공부문 여성 대표성 추이	94
그림 Ⅳ-6	정부위원회 여성비율 추이	95

그림Ⅴ

그림 Ⅴ-1	성별 유연근무제 활용 비중 추이	99
그림 Ⅴ-2	2022년 여성근로자의 산업별 유연근무제 활용률	101
그림 Ⅴ-3	2022년 성별·사업장 규모별 유연근무제 활용률	103
그림 Ⅴ-4	여성 출산전후휴가 급여 및 육아휴직 급여 수급자 추이	105
그림 Ⅴ-5	성별 육아휴직 급여 수급자 추이	105
그림 Ⅴ-6	성별 육아기 근로시간 단축급여 수급자 추이	106
그림 Ⅴ-7	2022년 성별·사업장 규모별 육아기 근로시간 단축급여 수급자 분포	107
그림 Ⅴ-8	2022년 어린이집 유형별 보육아동 비율	108
그림 Ⅴ-9	직장어린이집 및 보육아동 수 추이	109
그림 Ⅴ-10	아이돌봄서비스 이용아동 수 및 아이돌보미 수 추이	111
그림 Ⅴ-11	가족친화인증기업 수 추이	112



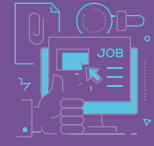


01 장

여성경제활동 지원 정책

1. 여성경제활동 관련 주요 정책·사업
2. 여성경제활동 관련 법령 제·개정

01 장 여성경제활동 지원 정책



1. 여성경제활동 관련 주요 정책·사업

가. 여성 취업지원 및 다양성 제고

○ 여성새로일하기센터(여성가족부·고용노동부)

근거법과 기본계획: 「여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법」과 제3차 경력단절여성 등의 경제활동 촉진 기본계획(20~24)

1) 목적

- 혼인·임신·출산·육아·가사 등으로 경력이 단절된 여성 등을 대상으로 구직상담, 직업교육, 인턴, 취업연계 및 사후관리까지 종합 취업지원서비스를 원스톱으로 지원

2) 센터 운영 현황

- 2008년 5개 기관을 통해 시범운영 실시 후, 2009년 72개소를 시작으로 2022년 말 현재 159개 센터를 지정·운영

※ 72개소('09년) → 85개소('10년) → 98개소('11년) → 110개소('12년) → 130개소('13년) → 140개소('14년) → 147개소('15년) → 150개소('16년) → 155개소('17년) → 158개소('18년) → 159개소('22년)

3) 주요 취업지원서비스

취업지원서비스	내용
직업 상담 및 집단 상담	개인별·단계별 맞춤형 직업·진로 상담, 취업의욕 상실 및 자신감이 부족한 구직자를 대상으로 집단상담 프로그램 운영
직업교육훈련	구직자의 직업경력 및 능력수준 등을 고려한 직업교육 및 기업체 인력수요와 여성 유망 직종 등을 토대로 한 맞춤형 교육과정 개발·운영 ※ 유망 직종으로 취업이 가능한 3D프린팅, 사물인터넷(IoT) 기반 디자인 전문가 등 고부가가치 직종 직업훈련을 2016년 25개 과정에서 2022년 66개 과정으로 확대
인턴십 지원	경력단절여성 등에게 일경험 기회를 제공하고 취업 및 고용유지를 지원 ※ 경력단절여성 등을 채용한 사업장 및 인턴에게 1인당 380만원 한도 지원
세일센터 창업 지원	창업상담사 배치(2022년 40개소) 및 예비창업자 발굴, 정보 제공, 초기 상담 및 직업교육훈련 지원 ※ 중소벤처기업부 등 관계기관 업무협약을 통한 자금·공간·패키지 등 연계 우대 지원
경력이음 사례관리	경력단절여성 등의 개인별 특성을 고려한 통합적 취업지원(2022년 28개소) ※ 20~40대 경력단절여성 대상 상담·진단부터 취업 및 사후관리까지 통합적 취업지원

취업지원서비스	내용
취업연계 및 사후관리 지원 서비스	구직자-구인처간 취업연계, 새일센터 구직등록여성 및 취업자, 직업교육훈련 수료생 등을 대상으로 안정적으로 직장생활을 유지할 수 있도록 여성친화적 기업환경 개선, 취업강화 및 고용유지 등을 지원
경력단절예방지원	심리·노무·경력개발상담, 직장문화 개선 컨설팅·교육 등 재직여성 및 기업 대상 경력단절예방 서비스 지원(2022년 75개소) ※ (여성) 심리고충·인사·노무·경력개발상담, 멘토링·동아리 등 고용유지 및 직장적응 지원 ※ (기업) 컨설팅, 교육, 워크숍 등 직장문화개선 지원 등

4) 취업지원 서비스 강화

- 온라인으로 손쉽게 원하는 강의를 수강하고 직무능력을 향상할 수 있도록 온라인 학습관리 시스템(새일e직업훈련센터, <https://saeiledu.co.kr>)을 확대 운영하며(2021년 23개에서 2022년 38개 과정으로 확대), 온·오프라인을 결합해 이론학습과 현장 실습을 진행하는 온라인 플러스 과정을 353개까지 확대
- 각 부처 전문인력 양성 사업과 새일센터 취업지원 서비스를 연계한 ‘다부처 협업 취업지원’ 사업을 2022년 7개 부처 10개 사업으로 확대하여 여성의 전문직종 취업 지원을 강화

○ 공공부문 성별 대표성 제고(여성가족부)

1) 목적

- 정부는 2017년도에 ‘공공부문 여성 대표성 제고 계획(‘18~’22)’을 관계부처 합동으로 수립함(17.11월). 동 계획에는 ‘여성 고위공무원단 및 본부과장급 임용 확대’, 공공기관의 ‘여성임원목표제’가 추진 과제로 포함되어 있으며, 각 부문별 2022년까지 달성 목표를 확정함. 이후 매년 시행계획을 수립하고 상·하반기 이행점검을 통해 목표 달성을 추진하고 있음

2) 주요 실적

- 2022년 추진실적을 점검한 결과, 주요 분야에서 당초 수립한 목표 대비 최종목표가 대폭 상승. 특히 2019년에 처음으로 중앙부처 본부과장급과 공공기관 임원 여성 비율이 20%를 상회한 데 이어, 지방과장급(27.4%)은 2022년 목표까지 조기에 달성하여 전년도(24.3%)에 비해 3.1%p 증가하는 등 중앙에서 지방으로 여성 대표성 제고 추진성과 확산됨. 2022년에는 후보자풀 확충, 인사교류 등 적극적 임용 노력으로 여성 고위공무원단 비율 11.2%를 기록

3) 2023년 계획

- 2023년 7월, 양성평등 관점을 반영하여 ‘제3차 공공부문 성별대표성 제고계획(‘23~’27)’으로 명칭을 변경하여 발표. 이번 계획에서는 공무원, 공공기관, 지방 공기업, 4대 과학기술원 교원 등 총 12개 분야 소관 부처가 자율적으로 달성 목표를 설정하고 이행방안을 마련

분야	추진 내용	달성 목표
공무원	공공부문 고위직·관리직 여성 비율을 OECD 수준 달성을 목표로 지속 노력	<ul style="list-style-type: none"> 고위직('22년) 10.2%→('27년) 13.5% 관리직('22년) 25.0%→('27년) 30.0%
공공기관	공공기관별 성별균형 추진실적 점검·공개	<ul style="list-style-type: none"> 임원('22년) 23.0%→('27년) 26.2% 관리자('22년) 28.0%→('27년) 34.5%
지방 공기업	자치단체와 유기적으로 협조하여 이행상황 지속 점검	<ul style="list-style-type: none"> 관리자('22년) 12.0%→('27년) 15.5%
4대 과학기술원 교원	과학기술 관련 대표적 공공기관인 4대 과학기술원 교원 채용 확대 및 처우 개선 등 추진	<ul style="list-style-type: none"> 한국과학기술원, 광주과학기술원, 대구경북과학기술원, 울산과학기술원('22년) 12.0%→('27년) 14.1%

○ 여성인재DB(여성가족부)

1) 목적

- 여성대표성 제고 기반조성을 위해 공공 및 민간분야의 여성인재풀 확보가 요구됨에 따라 다양한 분야의 여성참여를 확대하고 여성인재에 대한 정보축적을 위해 여성인재DB를 운영

2) 여성인재DB란?

- 여성의 사회참여 확대를 지원하기 위해 공공 및 민간 분야에서 일정한 자격을 갖춘 여성인재에 관한 정보를 수집하여 관리하는 시스템

3) 지원대상 : 여성인재DB 기준 충족자

- 공공기관 기관장, 임원과 과장급 이상
- 각종 정부위원회(자문위원회) 위원 또는 전 위원
- 대학 조교수 이상, 연구기관 연구원급 이상, 석사학위 이상 소지자
- 상장법인, 중견기업, 유망 중소기업(벤처기업 등)의 임원 및 과장급 이상 관리자
- 변호사·의사·건축사·공인회계사·공인노무사 등 분야별 전문 자격증 소지자
- 협회·단체의 관리자급 이상
- 문화·예술·체육·과학 등 전문 분야 훈·포장 또는 대통령 표창 수여자, 국가대표 선수로서 국내외 경기대회 수상자, 무형문화재 보유자, 대한민국명장, 우수숙련기술자, 숙련기술전수자, 기능한국인
- 긴급구조요원, 시민단체 활동가, 국제기구 종사자 등 해당 분야에서 7년 이상의 경험을 보유한 사람 등

4) 지원내용

- 여성인재를 필요로 하는 국가기관이나 지방자치단체 등의 요청이 있을 때, DB에 등록된 여성인재가 정부위원회 등 공공부문 직위 후보군으로 활용될 수 있도록 지원

○ 민간부문 성별 균형(여성가족부)

1) 목적

- 컨설팅, 교육 등 민간기업의 자율적인 성별균형 제고 노력을 지원하고 사회적 공감대를 형성하고자 추진

2) 주요 사업내용

- ESG경영 확산 등 기업환경 변화에 따른 시의성 있는 홍보·교육
 - ※ 글로벌 기준에 부합하면서도 우리 기업이 활용 가능하도록 관계부처 합동으로 마련한 'K-ESG 가이드라인'에는 사회 영역 내 '다양성 및 양성평등 범주'에 여성 구성원 비율, 미등기임원 중 여성 비율, 여성 급여 비율 등 3개 지표가 포함되어 있음
 - * 자료: 산업통상자원부('22.12월), 「공급망 대응 K-ESG 가이드라인 V 1.0」
- 기업의 실질적인 성별균형 수준 향상을 위한 맞춤형 컨설팅 제공
 - 대상: 기업 내 성별 다양성 제고에 관심과 의지가 있는 기업
 - ※ 체납기업 등 주요법률 위반 기업은 지원 대상에서 제외
 - 내용: 기업의 성별균형 요소(인력운영 현황, 인사제도 운영, 일·생활 균형 및 기업문화 등) 진단(자료 조사·분석, 면담, 설문조사 등)
 - 절차: 인력운영의 성별 균형 요소 점검 후 결과를 바탕으로 실행계획 제공 및 사후관리 실시

3) 주요 실적

연도	2019	2020	2021	2022
컨설팅 지원 기업수	27개사	18개사	40개사	40개사

🔧 여성기업 지원

근거법과 기본계획: 「여성기업 지원에 관한 법률」과 제1차 여성기업 활동촉진에 관한 기본 계획('20~'24)

○ 여성 창업 활성화 지원(중소벤처기업부)

- 여성창업 지원을 위해 전국 17개 지역에 여성 전용 창업보육시설을 갖춘 여성기업종합지원센터를 설치하여 센터 입주기업에 창업보육공간(2022년 총 238 개실)을 제공하고, 지원 프로그램 운영
- 여성창업경진대회: 매년 여성창업경진대회를 개최하여 우수한 아이템을 보유한 여성 창업기업을 발굴함으로써, 여성 창업 활성화를 적극 지원. 2022년 대회에는 총 1,233팀이 참여하였으며 최종 34개팀 선정 및 시상

○ 여성기업 판로 촉진(중소벤처기업부)

- 공공기관 여성기업 제품 구매 의무화: 「여성기업법」 제9조에 따라 여성기업의 공공조달 시장 진출을 지원하고 있으며, 이를 위해 여성기업 확인제도를 운영. 여성기업 제품 공공구매 실적은 매년 지속적으로 증가하고 있으며, 2022년에는 전년 실적 대비 1.1조원(8.6%)이 증가한 13.9조원에 도달
- 홈쇼핑 입점 지원, SNS 광고 영상 제작 지원 등 다양한 판로지원 사업을 통해 여성기업의 판로 확대를 지원. 또한 수출 교육, 수출 컨설팅, 해외전시회 참여 지원 등을 통해 여성기업들이 해외 시장에도 폭넓게 진출할 수 있도록 돕고 있음

○ 여성기업 인력 지원(중소벤처기업부)

- 여성기업 일자리 허브: 여성기업의 전문인력 부족 현상을 해소하고, 여성의 일자리 창출을 지원하기 위하여 여성기업과 인력을 적시에 매칭하는 플랫폼
- 여성 CEO 최고 경영자 과정: 여성 CEO를 대상으로 여성기업의 역량 강화를 지원
- 여성CEO 경영애로 지원센터: 여성기업종합지원센터 내에서 경영전략·마케팅·수출 등 분야별 전문가 상담 실시
- 여성기업 주간 지정: 여성기업 간 네트워킹의 장을 마련하고, 여성기업의 자긍심을 고취하기 위해 2021년 10월 「여성기업법」 개정을 통하여 7월 첫째 주를 여성기업 주간으로 지정하고, 2022년 4월에는 동법 시행령 개정을 통해 행사를 법제화

○ 실태조사 및 조사연구(중소벤처기업부)

- 여성기업 지원정책의 방향 수립 및 통계 자료 발간 등을 위해 (재)여성기업종합지원센터 내 여성 경제연구소를 설치하고, 국내·외 여성기업 지원 관련 법령 및 제도 등을 조사·연구
- 「여성기업법」 제7조에 따라 국내 유일의 국가승인 통계인 ‘여성기업 실태조사’를 실시하여 여성기업의 현황 및 경영 애로 사항 등을 파악. 2021년 4월에는 「여성기업법」 개정을 통하여 조사 실시 주기를 2년에서 매년으로 개편하였으며, 2022년부터 매년 조사를 실시하여 통계의 시의성을 확보

⚙️ 여성과학기술인 육성

근거법과 기본계획: 「여성과학기술인 육성 및 지원에 관한 법률」과 제4차 여성과학기술인 육성·지원 기본계획(19~23)

○ 여성과학기술인 채용·재직·승진목표제(과학기술정보통신부)

- 과학기술분야 정부출연연구원, 국·공립연구원, 공사부설 연구원 131개를 대상으로 매년 여성 과학기술인력 채용, 재직, 승진비율을 설정하고 목표를 달성하도록 하는 제도로, 여성 재직비율이 30%를 달성할 때까지 한시적으로 시행

○ 여성과학기술인 담당관제(과학기술정보통신부)

- 과학기술분야 공공연구기관 및 국공립대학에서 지정하며, 기관 내 여성과학기술인의 지위향상과 채용촉진을 위한 다양한 활동을 수행하고 일·생활 균형 연구문화가 기관 전반에 확산되어 구성원 모두가 혜택을 받을 수 있도록 제도 개선 노력

○ 여성과학기술인 R&D 경력복귀 지원사업(과학기술정보통신부)

- 출산과 돌봄 등으로 경력이 단절된 여성이 과학기술분야 연구기관에 성공적으로 재취업할 수 있도록 교육과 멘토링을 지원하며, 일자리 매칭 사업을 통한 대학, 공공 및 민간기업 연구소로의 고용 촉진 및 연구비 지원(연간 학·석사급 2,100만 원/인, 박사급 2,300만 원/인)

○ 여성과학기술인 생애주기 성장지원 플랫폼 'W브릿지'(www.wbridge.or.kr)(과학기술정보통신부)

- 경력탐색부터 경력전환, 경력심화 단계까지 여성과학기술인의 전 생애주기에 걸친 커리어 연속 성장을 지원하며, 초·중·고생, 대학(원)생, 미취업자, 재직자, 고경력자 등 사용자 맞춤형 서비스를 제공

○ 여대학원생 공학연구팀제 지원사업(과학기술정보통신부)

- 여대학원생 연구책임자가 대학생, 중·고등학생과 팀을 이뤄 함께 공학 연구를 수행하는 프로그램. 연구비는 일반과정은 팀별 700만 원, 심화과정은 팀별 800만 원을 지원하며, 2023년에는 150팀(일반과정 20팀, 심화과정 130팀) 지원

○ 한국여성과학기술인육성재단 운영(과학기술정보통신부)

- 여성과학기술인 육성·지원과 관련한 정부정책을 지원하는 전담기관으로 여학생 및 여성과학기술인의 육성 및 활용을 위한 사업 및 관련 정책조사 등을 추진

나. 일·생활 균형 지원

근거법: 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」, 「고용보험법」

⚙️ 임신·출산 지원제도

○ 태아검진시간(고용노동부)

- 임신근로자가 임신부 정기 건강진단에 필요한 시간을 요청할 경우 사용 가능하며, ① 임신 28주 까지: 4주마다 1회, ② 임신 29주 ~ 36주: 2주마다 1회, ③ 임신 37주 이후: 1주마다 1회 사용 가능

○ 임신기 근로시간 단축제도(고용노동부)

- 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후 1일 최대 2시간 근로시간을 단축(1일 근로시간이 6시간이 되도록 단축 가능, 급여 삭감은 없음)할 수 있으며, 임신기간 중 1일 소정근로시간 유지하면서 출·퇴근시간 변경 가능

○ 난임치료휴가(고용노동부)

- 근로자는 연간 3일(최초 1일 유급, 2일 무급)의 난임치료휴가 사용 가능

○ 출산전후휴가(유산·사산휴가) 및 급여지원(고용노동부)

- 1) 적용범위: 1인 이상 전 사업장

2) 대상

- 출산전후휴가: 임신 중의 근로자(근속시간·근로형태·직종 등에 관계 없이 부여)
- 유산·사산휴가: 유산 또는 사산 근로자(근속시간·근로형태·직종 등에 관계 없이 부여)

3) 기간

- 출산전후휴가: 출산전후를 통하여 90일(다태아일 경우 120일), 출산 후 45일(다태아일 경우 60일) 보장(위반 시 2년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금)
- 유산·사산휴가: 임신기간에 따라 차등(5~90일) 부여(위반 시 2년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금)

4) 소득보장: 최초 60일 사업주 부담(유급), 최종 30일 국가재정 및 사회보험

- 우선지원대상기업 근로자의 경우 90일분 지급(다태아일 경우 120일)

5) 신분보장

- 휴가기간과 그 후 30일간 해고제한(위반 시 5년 이하의 징역 또는 5천만 원 이하의 벌금)
- 휴가기간은 소정근로일수 계산 시 출근한 것으로 봄

6) 급여지원

- 출산전후휴가 종료일 이전 고용보험에 180일 이상 가입된 근로자를 대상으로 출산전후휴가 기간에 매월 통상임금의 100% 지급(2022년 상한액 200만 원)하며, 우선지원대상기업 근로자에게는 90일분(다태아 120일), 대규모기업 근로자에게는 마지막 30일분(다태아 45일) 지급. 유산·사산한 경우에도 동일하게 지급

○ 배우자 출산휴가급여(고용노동부)

1) 휴가지원

- 근로자는 배우자의 출산을 이유로 사업주에게 청구하면 유급 10일의 휴가를 부여받을 수 있음 (배우자가 출산한 날부터 90일 이내, 1회 분할하여 사용 가능)

2) 급여지원

- 배우자 출산휴가를 사용한 우선지원대상기업 근로자에게 배우자 출산휴가 기간 중 최초 5일분 지원(2022년 상한액 382,770원)

○ 예술인·특수형태근로종사자 출산전후급여(고용노동부)

- 종전 예술인·특수형태근로종사자 출산전후급여는 출산일에 고용보험에 가입 중인 경우에만 지원되어 계약기간이 짧은 경우가 많은 예술인·특수형태근로종사자가 실제로 지원을 받기 어려운 문제가 있어, 출산일 현재 고용보험에 가입 중이 아닌 예술인·특수형태근로종사자도 출산전후급여를 받을 수 있도록 「고용보험법」 개정(2022.12.11. 시행)
- 지원 대상 범위를 출산 등을 한 날 이전 18개월 중 예술인·특수형태근로종사자로서의 피보험 단위기간이 합산하여 3개월 이상인 경우로 개선

- 출산일 직전 월평균 보수의 100%를 출산 전·후 90일(다태아 120일) 중 소득 활동을 하지 않은 기간에 지급. 상한액은 2022년 기준 월 200만 원(매년 고시), 하한액은 예술인 월 60만 원, 특수형태근로종사자 월 80만 원

○ 고용보험 미적용자 출산급여(고용노동부)

- 고용보험에 가입하지 않았어도 소득 활동을 하고 있는 출산 여성(유산·사산의 경우도 포함)에게 지급하며, 1인 사업자, 특수고용직 및 프리랜서, 피보험단위기간 미충족자 또는 「고용보험법」 적용 제외자를 대상으로 총 150만 원 지급
- 출산전 18개월 중 3개월 이상 소득활동을 하여야 하며, 출산일로부터 신청가능하고, 출산일로부터 1년 이내 신청해야 함

⚙️ 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축제도

○ 육아휴직 및 급여지원(고용노동부)

1) 적용범위

- 1인 이상 전 사업장

2) 대상

- 임신 중인 여성 근로자
- 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀 포함)가 있는 남·녀 근로자(당해 사업장 6개월 이상 근무를 요함)

3) 기간

- 1년(근속기간에 포함됨) 사용할 수 있으며, 2회 분할 사용 가능

4) 신분보장

- 육아휴직 등을 이유로 한 해고, 기타 불이익 처우 금지 및 육아휴직 등 기간 중 해고 금지(위반 시 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금)
- 휴직 등 종료 후 휴직 전과 동일한 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 업무로의 복귀(위반 시 500만 원 이하의 벌금)

5) 급여

- 지원대상: 육아휴직 개시일 이전에 피보험 단위기간이 180일 이상인 근로자가 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조에 의해 육아휴직을 30일 이상 부여받은 경우
- 지원금액: 2022년 육아휴직기간(최대 1년간) 월 통상임금의 80%(상한 150만 원/하한 70만 원)로 상향되었으며, 육아휴직 급여의 25%에 해당하는 금액은 직장 복귀 후 6개월 이상 계속 근무한 경우에 일시불로 지급(사후지급금 제도로, 비자발적 사유로 6개월 이상 계속 근무하지 못한 경우에도 지급). 한부모 근로자의 경우, 첫 3개월은 통상임금 100%(상한 250만 원), 4개월 이후는 통상임금 80%(상한 150만 원) 지급

6) 3+3 부모육아휴직제

- 생후 12개월 내의 자녀를 돌보기 위해 부모가 육아휴직을 언제든 사용하면 육아휴직급여 중 첫 3개월은 부모에게 각각 통상임금의 100%를 지원하며, 첫 3개월의 육아휴직급여는 부모가 육아휴직을 공통으로 사용한 기간이 길수록 더 많이 지급됨. 즉 ① 모1개월+부1개월 상한액 월 200만 원 ② 모2개월+부2개월 상한액 250만 원 ③ 모3개월+부3개월 상한액 월 300만 원

7) 아빠 육아휴직 보너스제

- 생후 12개월이 지난 자녀를 돌보기 위해 부모가 순차적으로 육아휴직을 사용하는 경우 두 번째 육아휴직자에게 첫 3개월 육아휴직급여를 통상임금의 100%(상한액 250만 원)로 지급하는 제도로 2022년 12월 31일까지 한시적으로 운영(이후로는 3+3 부모육아휴직제로 통합)

○ 육아기 근로시간 단축제도(고용노동부)

1) 적용범위: 1인 이상 전 사업장

2) 대상

- 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀 포함)가 있는 남·녀 근로자(당해 사업장 6개월 이상 근무를 요함)

3) 단축시간 및 기간

- 단축 후 근로시간은 주당 15~35시간, 단축기간은 1년(육아휴직 미사용 기간을 더할 경우 최대 2년). 1회 기간은 3개월 이상 단위로 사용

4) 급여

- 단축 개시일 기준 월 통상임금에 근로시간 단축비율을 반영하여 단축분 급여를 지급하며, 주 5시간은 통상임금의 100%(월 통상임금 상한액 200만 원), 나머지 단축분은 통상임금의 80%(월 통상임금 상한액 150만 원) 지급

○ 사업주 대상 출산육아기 고용안정 장려금 지원제도(고용노동부)

1) 육아휴직 지원금

- 근로자에게 육아휴직을 30일 이상 허용한 우선지원대상기업 사업주에게 월 30만 원을 지원하고, 2022년 1월 1일 이후 만 12개월 이내 자녀를 위해(임신 중 육아휴직 포함) 육아휴직하려는 근로자에게 육아휴직을 허용하는 사업주에게 첫 3개월 동안 월 200만 원 지원

2) 육아기 근로시간 단축 지원금

- 근로자에게 육아기 근로시간 단축을 30일 이상 허용하고, 해당 근로자를 육아기 근로시간 단축 종료 후 6개월 이상 계속 고용한 우선지원대상기업 사업주에게 월 30만 원 지원(우선지원대상기업 사업장에서 처음으로 육아기 근로시간 단축을 부여한 경우 최초 사용 근로자부터 세 번째 사용 사례까지 사업주에게 월 10만 원 추가 지원)

3) 대체인력 지원금

- 근로자에게 출산(유·사산)휴가나 육아기 근로시간 단축을 30일 이상 허용하고, 해당 기간 동안 대체인력을 30일 이상 고용한 우선지원대상기업 사업주에게 월 80만 원 지원(최대 2개월의 업무 인수인계기간에는 월 120만 원 지원)

⚙️ 돌봄지원제도

○ 직장어린이집 지원(고용노동부)

1) 지원대상

- 당해 사업장 근로자의 육아를 지원하기 위하여 직장어린이집을 설치·운영하는 사업주
 - ※ 상시 여성근로자 300인 이상 또는 상시 근로자 500인 이상인 사업장은 의무적으로 설치

2) 지원내용

- 시설전환비: 대규모 기업, 영아·장애아시설 여부에 따라 60~90% 차등지원(3억 원 한도, 공동설치 시 6억 원 한도)
- 시설전환비 및 시설건립비(신축·증축·개축)·시설매입비: 우선지원대상기업(중소기업)이 단독 또는 공동으로 직장어린이집을 설치하는 경우 4~20억 원 한도로 소요비용의 90% 지원(시설 매입비는 40%)
- 시설개보수비: 기존 노후화된 중소기업 직장어린이집을 대상으로 소요비용의 90% 지원(1억 원 한도)
- 교재교구비: 기업규모, 영아·장애아 시설 여부에 따라 60~90% 차등 지원(70백만 원 한도)
 - ※ 교체 시 3년마다 3천만 원 한도 지원
- 보육교사, 시설장, 조리원 인건비: 1인당 월 60만 원 지원(우선지원대상기업은 월 120만 원 지원 ('16~'21), 2022년 이후 138만 원까지 지원)
- 중소기업(우선지원대상기업) 직장어린이집 운영비 지원: 어린이집 규모별로 200 ~ 520만 원 지원
- 용자: 보육시설 건축·매입·임차·전환·개보수 시 7억 원까지 용자(연리 1~2%, 3년 거치 4년 균등 상환('14~'19))
- 세제 혜택: 시설설치비의 10%를 소득세 또는 법인세에서 세액 공제하고 운영비는 부동산 소득과 사업소득의 연도별 총 수입금액에 대응하는 필요경비로 인정

3) 2022년 직장어린이집 설치 의무 현황

- 2022년 기준, 직장어린이집 설치 의무 이행률은 91.5%이며, 설치 의무 대상 사업장 1,602개소 중 1,466개소가 직장어린이집을 설치하거나(1,088개소) 위탁보육(378개소)을 통해 의무를 이행
- 직장어린이집 설치 의무 미이행 사업장(136개소) 중 「영유아보육법령」에서 정한 명단 공표 제외 사유에 해당되는 사업장(109개소)을 뺀 27개소에 대해 명단 공표

○ 가족돌봄휴가·휴직 및 근로시간 단축제도(고용노동부)

1) 가족돌봄휴가

- 근로자가 가족*의 질병, 사고, 노령 또는 자녀 양육을 이유로 긴급하게 가족을 돌보기 위한 휴가를 신청하는 경우 사업주는 이를 허용해야 함(위반 시 500만 원 이하의 과태료)

* 조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀 또는 손자녀. 단 조부모, 손자녀의 경우 직계 존·비속이 있는 경우 허용 예외사유에 해당

- 연간 최대 10일(무급)까지 사용 가능하며 일 단위로 사용 가능

2) 가족돌봄휴직

- 근로자가 가족의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 휴직을 신청하는 경우 사업주는 허용 예외사유에 해당하지 않는 한 이를 허용해야 함(위반 시 500만 원이하의 과태료)

- 연간 최대 90일(무급) 사용이 가능하고 분할 사용시 1회 기간은 30일 이상이 되어야 하며, 가족돌봄휴가 기간은 가족돌봄휴직 기간에 포함

3) 가족돌봄 등 근로시간 단축제도

- 근로자가 가족돌봄, 본인건강, 은퇴준비, 학업의 사유로 사업주에게 근로시간 단축을 요구할 수 있음
- 단축 후 근로시간은 주당 15~30시간이며 단축기간은 1년 이내, 연장은 총 단축기간 3년(단, 학업은 1년) 범위 내에서 1회 가능
- 2022년부터 1인 이상 사업장으로 확대 시행

○ 아이돌봄 서비스(여성가족부)

근거법: 「아이돌봄지원법」과 제4차 건강가정기본계획(21~25)

1) 목적

- 맞벌이의 증가와 핵가족화 등으로 자녀 돌봄 서비스에 대한 욕구가 다양해짐에 따라 가정 내 양육을 지원하기 위해 도입

2) 지원내용

- 서비스 유형: 시간제 돌봄과 영아종일제 돌봄으로 구분되며, 그 밖에 시간제 돌봄에 아동과 관련한 가사를 추가하는 종합형, 질병에 감염된 아동을 대상으로 하는 질병감염아동지원서비스 등을 제공
- 시간제 돌봄 서비스: 만 12세 이하 아동을 대상으로 부모의 출장, 야근, 질병 등으로 인해 돌봄 공백이 발생할 경우 부모가 올 때까지 임시 보육, 보육시설 등·하원 동행, 놀이 활동, 식사·간식 챙겨주기 등 돌봄 서비스를 제공
- 영아종일제 돌봄 서비스: 취업부모의 출산휴가 만료 후 직장 복귀 시 보육시설에 보내기 어려운 만 2세 이하 아동(생후 3~36개월 이하)을 대상으로 이유식 먹이기, 기저귀 갈기, 목욕시키기, 위생관리 등 돌봄 서비스를 제공

3) 2022년 아이돌봄 서비스 개선내용

- 2022년에는 아이돌봄서비스 관련 정책 연구 및 교육기관 관리 등을 담당하는 ‘중앙지원센터’와 광역 단위 아이돌보미 수급조정 및 서비스제공기관 지원 등을 수행하는 ‘광역지원센터’ 지정·운영을 시작하는 등 효과적 정책수립과 서비스 전달체계 구축을 위해 노력
- 아이돌봄 인력에 대한 자격관리 제도를 도입 추진하기 위한 사전준비로 아이돌보미 양성교육 과정을 민간 육아도우미 대상으로 시범운영(‘22.10.~11.)하고 이를 바탕으로 공공 아이돌보미와 민간 육아도우미의 양성교육 통합 과정을 계획하는 등 돌봄 서비스의 질을 높이고자 하였음

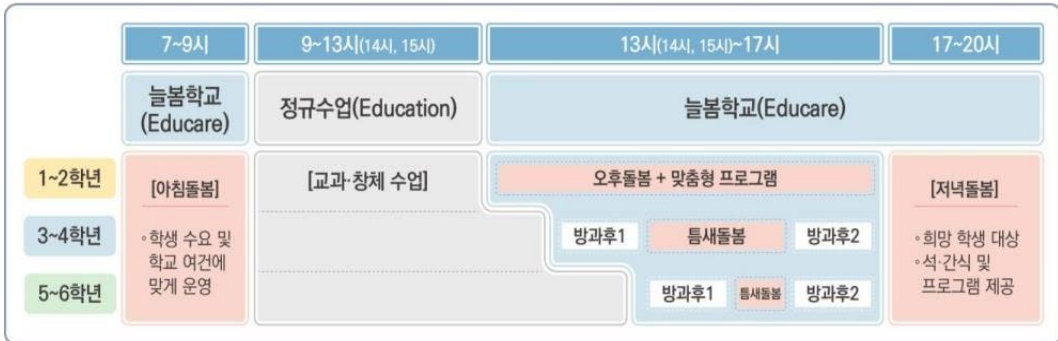
○ 늘봄학교(교육부)

1) 추진배경 및 경과

- 교육·돌봄 국가책임 강화를 위한 ‘늘봄학교 추진방안(1.9.)’발표 → 공모를 거쳐 5개 시범교육청, 214개 늘봄학교* 시범운영(‘23.3.~)
- * 인천 30교, 대전 20교, 경기 80교, 전남 43교, 경북 41교
- ‘초등돌봄 대기해소와 2학기 늘봄학교 운영방향’ 발표(5.17.) → 2학기 늘봄학교 3개 시범교육청 추가 선정(부산, 충북, 충남, 6.27.)

2) 늘봄학교 개념

◎ 학교 안팎의 다양한 교육자원을 활용하여 희망하는 초등학생에게 정규수업 전후로 제공하는 양질의 교육·돌봄(Educare)* 통합 서비스
 * 방과후 프로그램(교과연계, 특기적성 등 교육) + 돌봄(휴식, 놀이, 간식 등) 통합 제공



3) 주요 추진내용

- (초1 에듀케어) 초등 입학후 이른 하교시간으로 인한 돌봄공백 해소, 신입생의 학교적응 지원을 위해 놀이·활동 중심의 프로그램 운영
- (방과후 프로그램 확대) 체육·스포츠, 문화예술, 디지털교육 등 다양한 프로그램 확대 및 강사지원을 위해 민·관협력 강화

- (돌봄유형 다양화) 학교별 여건에 따라 아침·틈새·저녁돌봄 등 탄력적 돌봄 운영, 돌봄교실 대기수요 해소 추진
- (학교 업무경감) 기존 단위학교 중심 → 개선 교육(지원)청 중심 업무체제 구축, 4세대 나이스를 활용 ('23.하반기~)하여 학교·교원 업무경감 지원

⚙️ 일·생활 균형을 위한 기업지원제도

○ 유연근무제 활성화(고용노동부)

1) 필요성

- 근로자와 사용자가 근로시간이나 근로장소 등을 선택·조정하여 일과 생활을 조화롭게 하고 인력 활용의 효율성을 높일 수 있는 근무 방식으로, 시간과 장소의 제약을 뛰어넘어 일과 생활의 균형을 이루며 일할 수 있도록 하는 제도

2) 제도 종류

구분	내용
시차출퇴근제	1일의 소정근로시간을 준수하면서 출·퇴근 시간을 조정하는 방식
선택근무제	1개월 이내의 정산기간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 40시간을 초과하지 않는 범위에서 근무의 시작 및 종료시간, 1일 근무시간을 조정하는 제도
재택근무제	근로자가 정보통신기기 등을 활용하여 주거지에 업무공간을 마련하여 근무하는 제도
원격근무제	주거지, 출장지 등과 인접한 원격근무용 사무실에서 근무하거나 사무실이 아닌 장소에서 모바일 기기를 이용하여 근무하는 제도

3) 사업주 지원제도

구분	내용
유연근무 장려금 지원	유연근무제(재택·원격근무제 또는 선택근무제)를 활용하는 중소·중견기업에게 인사노무관리비용을 최대 연 360만 원까지 지원
일·생활 균형 인프라 구축비 지원	재택·원격근무를 도입하거나 근무혁신 이행을 위해 정보시스템 등 인프라를 구축하는 중소·중견기업에 구축비의 일부를 지원. 재택·원격근무 인프라 구축비는 사업주가 투자한 시스템 구축비의 1/2 이내의 범위에서 2,000만 원 한도로 지원하고, 근무혁신 인프라 구축비는 사업주가 투자한 시스템 구축비의 50~80% 범위에서 2,000만 원 한도로 지원
재택근무 컨설팅	재택근무 도입을 주저하고 있거나, 도입 후 경험 부족 등으로 어려움을 겪는 기업을 대상으로 체계적인 컨설팅을 통해 제도 도입 및 안착을 지원하는 사업으로, 전문 컨설턴트가 사업장에 방문하여 약 12주간 컨설팅 수행(4회 이상 방문)

○ 가족친화인증제(여성가족부)

근거법: 「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」

1) 인증 개요

- 「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」에 따라 근로자의 일·생활 균형을 위하여 가족친화제도를 모범적으로 운영하는 기업·기관을 대상으로 '가족친화인증'을 수여하는 제도로, 대통령령으로 정하는 공공기관은 의무이며, 민간기업은 자발적 참여 가능

2) 인증 신청 대상

구분	내용
신규인증(3년)	가족친화관련 법규요구사항을 충족한 기업 및 기관
유효기간 연장(2년)	2020년 신규인증 획득 기업 및 기관
재인증(3년)	2020년 재인증 획득, 2021년 유효기간 연장 획득 기업 및 기관

3) 신규인증 기준

- 중소기업: 최고경영층의 리더십(10점), 가족친화제도 실행(70점), 가족친화경영 만족도(20점)로 구성된 심사항목 100점 만점에 60점(가점 포함) 이상 점수 획득, 최고경영층의 리더십에서 5점 이상 획득 시 인증
- 대기업·공공기관: 최고경영층의 리더십(10점), 가족친화제도 실행(70점), 가족친화경영 만족도(20점)로 구성된 심사항목 100점 만점에 70점(가점 포함) 이상 점수 획득. 최고경영층의 리더십에서 5점 이상 획득, 가족친화제도 실행의 배점에서 35점 이상 획득 시 인증
 - ※ 가점항목: 자녀출산양육 및 교육지원제도, 탄력적 근무제도, 근로자 지원제도, 부양가족 지원제도, 가족친화문화 조성 제도, 관련 인증 및 수상 실적, 가족친화경영컨설팅(연장/재인증) 항목 영역별로 최대 1개씩만 인정하며 최대 5점까지 부여

4) 인센티브 지원

- 중앙부처·지자체·은행 등이 지원하는 239개 혜택 제공(2023년 3월 기준)
- 중소기업 투융자 대출 시 금리 우대, 출입국 심사 시 이용편의 제공, 각종 정부 지원사업 참여 시 가점부여 등 인센티브 제공

제공기관	지원사업
여성가족부	<ul style="list-style-type: none"> • 인증마크 부여 • 가족친화우수기업 정부표창
한국건강가정진흥원	<ul style="list-style-type: none"> • 가족친화경영 컨설팅: 일·가정 양립을 위한 기업문화를 만들어갈 수 있도록 지원하는 인증 전/후 경영전략 무료컨설팅 • 가족친화 직장교육: 일·가정 양립과 가족친화제도에 대한 이해를 돕기 위한 무료교육

5) 인증 현황

- 2022년 12월 기준, 가족친화인증기업은 총 5,415개사(대기업 591개, 중소기업 3,706개, 공공기관 1,118개)

6) 가족친화인증 준비 컨설팅

- 가족친화지원센터에서는 신규 가족친화인증획득이나 인증의 연장 및 재인증을 희망하는 기업(관)에게 가족친화 전문 컨설턴트의 그룹형 및 방문형 컨설팅을 무료로 지원
- 매년 4월부터 그룹형 컨설팅, 방문형 컨설팅으로 신청 가능하며, 컨설팅 지원 범위 등 적합성을 평가하여 선정(중소기업 우선선정)

다. 양성평등 고용환경 구축

근거법: 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」

○ 적극적 고용개선조치(Affirmative Action)(고용노동부)

1) 목적

- 사업주가 현존하는 고용상의 차별을 해소하거나 고용평등을 촉진하기 위해 잠정적으로 취하는 모든 조치와 그에 수반하는 절차를 말하는 것으로, 능력주의나 업적주의를 침해하지 않는 방법으로 소수집단의 대표성을 확대시켜 나가는 조치

2) 제도 경과

- 2006년 3월 1일부터 정부산하기관·정부투자기관, 상시근로자 1,000인 이상 민간기업을 대상으로 시행
- 2008년 500인 이상 근로자를 고용하는 사업장으로 확대
- 2013년 전(全) 공공기관으로 확대
- 2018년 300인 이상 지방공사 및 지방공단 신규대상 적용
- 2019년 300인 미만 지방공사 및 지방공단, 300인 이상 공시대상 기업집단 신규대상 적용

구분	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
적용사업장 수(개사)	1,945	2,009	2,040	2,005	2,146	2,442	2,486	2,553	2,547
시행계획서 작성 대상 사업장 수(개사)	940	1,077	1,070	993	1,081	1,211	1,205	1,217	1,201

3) 제도 운영

- 공공기관과 지방공사 및 지방공단, 300인 이상 공시대상 기업집단, 500인 이상 민간기업은 해당 연도 3월 31일 기준 재직 근로자의 직종별·직급별 남녀근로자 현황 및 남녀근로자 임금 현황을 매년 4월 30일까지 제출
- 여성고용 및 관리자 비율이 동종 산업별·규모별 평균의 70%에 미달하는 기업은 적극적 고용개선조치 시행계획을 수립하여 제출
- 여성고용 비율이 낮고 이를 개선하려는 노력이 부족하다고 판단된 사업장은 명단을 공표. 2023년 5월, 43개사를 미이행 사업장으로 공표

○ 노동위원회 시정제도(고용노동부)

- 고용상 성차별, 직장 내 성희롱 피해근로자에 대한 적절한 조치 의무 위반 및 불리한 처우에 대한 노동위원회 시정제도 시행('22.5.19)
- 기존 고용상 성차별 등에 대하여 사업주에게 벌칙만을 부과하던 것에서 나아가 차별받은 근로자가 차별적 처우 등의 중지, 근로조건의 개선, 적절한 배상명령 등의 시정조치를 받을 수 있게 함으로써 차별을 적극적으로 시정하여 근로자를 실질적으로 구제하기 위해 도입

- 노동위원회는 시정신청이 접수되면 그로부터 60일 이내에 차별시정위원회의 심문회의를 개최하고, 차별이 인정될 경우 사업주에게 시정명령을 부과. 시정명령이 확정되면 지방고용노동관서에서 이행상황을 점검하고, 정당한 이유 없이 확정된 시정명령을 이행하지 않는 사업주에 대해서는 1억 원 이하의 과태료를 부과

○ 성차별 예방 및 지도·점검사업(고용노동부)

- 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」은 사업주로 하여금 모집과 채용, 임금, 임금 이외의 금품, 교육·배치 및 승진, 정년·퇴직 및 해고 등에 이르기까지 고용의 전 과정에서 성(性)을 이유로 한 각종 차별을 금지하고 있고 위반 시 벌금(최저 500만 원에서 최고 3,000만 원) 또는 형사처벌에 이르는 벌칙 규정을 두고 있음
- 이에 따라, 지방고용노동관서 근로감독관을 통해 성차별 금지 등이 준수될 수 있도록 각종 예방 및 지도·점검사업을 실시
- 2022년도에는 모성보호 관련 법 위반이 의심되는 사업장을 중심으로 차별적 고용관행을 지도·점검한 결과 4,339건의 법 위반 사항을 적발하여 시정조치

○ 직장 내 성희롱 예방교육 및 관련 지도·점검(고용노동부)

- 사업주는 매년 1회 이상 전체 직원(정규직, 비정규직 모두 포함)을 대상으로 '직장 내 성희롱 예방 교육'을 해야 하며, 위반 시 500만 원 이하의 과태료 부과
- 직장 내 성희롱 예방교육에는 ① 직장 내 성희롱에 관한 법령, ② 해당 사업장의 직장 내 성희롱 발생 시 처리절차와 조치 기준, ③ 해당 사업장의 직장 내 성희롱 피해근로자의 고충상담 및 구제절차, ④ 그 밖에 직장 내 성희롱 예방에 필요한 사항이 포함되어야 함
- 성희롱 발생 시 사업주는 사실 확인을 위한 조사 의무, 피해자 보호 의무, 행위자 징계 등 조치 의무, 불리한 처우 금지 의무가 부여되며, 이 과정에 참여한 사람 등은 비밀누설 금지 의무가 부여됨
- 정부는 성희롱예방교육 무료강사 풀(pool)을 구성하여 성희롱 발생 개연성은 높지만 여건상 예방교육을 자체적으로 실시하기가 어려운 영세 사업장에 강사를 지원. 2022년 443개 사업장에 11,963명을 대상으로 직장 내 성희롱 예방교육을 실시
- 직장 내 성희롱 예방에 대한 사업장의 법 준수를 위해 여성 다수고용 사업장 지도·점검 시 직장 내 성희롱 등을 집중적으로 점검하고 있으며, 2022년 996개소 점검 사업장 중 직장 내 성희롱 관련 위반 사업장 등 953개소를 적발하여 시정조치

○ 민간 고용평등상담실 운영 지원(고용노동부)

- 직장 내 성희롱·성차별, 모성보호, 일·가정 양립 등 피해근로자에 대한 상담서비스 제공 및 심리정서 치유프로그램 연계·지원으로 신속한 권리구제·심리회복을 통해 정상적인 직장생활을 유지토록 함으로써 분쟁 자율 해결 도모 등 성평등한 노동환경 조성

- 고용상 성차별, 직장 내 성희롱, 모성보호 및 일·가정 양립 등과 관련하여 피해 노동자에게 상담 서비스를 제공하는 민간단체에 비용 일부를 지원
- 2022년도에는 21개 민간단체 고용평등상담실을 통하여 고용상 성차별, 직장 내 성희롱·모성보호 등 모두 13,198건(중복상담 포함)의 상담을 실시하여 이 중 6,942건은 권리구제 절차 등을 안내하였고, 1,661건은 상담실을 통해 직접 해결하였으며, 483건은 지방고용노동관서 등 행정기관에 이송하여 처리

○ 스마트 근로감독(고용노동부)

- 근로자가 눈치 보지 않고 모성보호 및 일·가정 양립 지원제도를 활용할 수 있도록 건강보험상의 임신·출산 정보와 고용보험상의 근로자 정보를 연계하여 출산휴가 미부여, 출산휴가자 대비 육아휴직자 비율 30% 미만, 출산휴가 등으로 인한 부당해고 의심 사업장에 대해 예방적 차원의 근로감독 실시
- 2022년에는 총 996개소를 점검한 결과 953개소, 4,362건의 법 위반을 적발

○ 모성보호 알리미 서비스(고용노동부)

- 건강보험의 임신·출산 정보와 고용보험 정보를 연계하여 임신·출산근로자에게 보장되는 근로자의 권리와 사업주의 법정 의무, 각종 정부 지원제도 등을 문자 및 이메일을 통한 사전 안내서비스로 제공(임산부가 국민행복카드 신청시 문자 및 이메일 수신에 동의한 경우)
- 가임기 여성근로자가 10인 이상, 임신 32주가 경과한 근로자가 있는 사업장에는 매월, 팩스 및 이메일 서비스를 제공
- 2022년 임신 근로자 360,717명, 소속사업장 233,460개소에 모성보호 알리미 서비스를 안내

○ 국가성평등지수

근거법: 「양성평등기본법」

- 「양성평등기본법」에 따라 국가의 양성평등 수준을 파악하고, 정책 추진방향을 수립·점검하기 위해 2010년부터 성평등 수준을 매년 조사하여 발표하고 있음
- 국가의 성평등 수준을 계량적으로 측정할 수 있도록 지수화 한 값으로, 남녀의 격차를 측정하는 지수(남성 수준 대비 여성 수준)이며, 성비가 완전 평등 상태는 100점, 완전 불평등 상태는 0점임
- 지수 지표체계는 성평등한 사회참여, 여성의 인권·복지, 성평등 의식·문화 등 3개 영역, 경제활동·복지·가족 등 8개 분야로 구성되어 있으며, 이 중 경제활동 분야 지표는 경제활동참가율 성비, 성별 임금격차 성비, 상용근로자 성비가 있음

영역	① 사회참여 영역			② 인권·복지 영역			③ 의식·문화 영역	
분야	경제활동	의사결정	교육·훈련	복지	보건	안전	가족	문화·정보

2. 여성경제활동 관련 법령 제·개정

가. 「여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법」(여성가족부, 고용노동부)

○ 개요

- ‘경력단절여성 등의 경제활동 촉진을 통하여 여성의 경제적 자립과 자아실현 및 국가경제의 지속적 발전에 이바지함을 목적’으로 2008년 6월 5일 제정된 「경력단절여성등의 경제활동촉진법」은 2021년 12월 7일 「여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법」으로 전부 개정되어 2022년 6월 8일부터 시행
- 총 5장(제1장 총칙, 제2장 기본계획 및 시행계획 수립, 제3장 여성의 경제활동 촉진 및 경력단절 예방 시책, 제4장 여성경제활동지원센터 등, 제5장 보칙), 21개의 조문과 부칙으로 구성
- 법 전부 개정에 따라 경력단절여성 재취업 뿐 아니라 재직여성의 노동시장 이탈 방지를 위한 경력 단절 예방까지 정책 범위를 확장하여, 여성 고용촉진과 고용안정을 체계적이고 통합적으로 추진할 수 있는 법·제도적 기반 마련

○ 2022년 전면 개정 주요 내용

조항	변경 사항	주요 내용
-	법제명 변경	<ul style="list-style-type: none"> • 여성의 경제활동 참여를 통하여 생애주기별 경력개발과 경력단절 예방을 추구하고자, 법제명을 「경력단절여성등의 경제활동 촉진법」에서 「여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법」으로 변경 • 정책 대상을 경력단절여성 이외 새로 노동시장에 진입하는 여성과 재직여성 등을 포함한 '여성'으로 그 범위를 확대
제2조	'경력단절여성 등의 정의 명확화 및 경력단절예방 정의규정 신설	<ul style="list-style-type: none"> • 현행 '경력단절여성 등' 정의 규정 중 경력단절사유에 '혼인·임신·출산·육아·가족구성원 돌봄' 외 근로조건 추가 • 위와 같은 사유에 따른 '경력단절 예방' 정의 규정을 신설함으로써 근로환경, 사업체 현황 등 경력단절 예방의 범위를 확대
제4조	사업주의 책무 강화	<ul style="list-style-type: none"> • 사업주의 책무를 '국가 등 책무' 조항에서 구분하고, 여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방을 위한 근로환경 개선 및 고용안정 노력, 국가·지방자치단체의 시책에 적극 협조하도록 하는 등 사업주의 책무를 강조
제8조 및 제9조	여성경제활동 실태조사 실시 및 백서 발간	<ul style="list-style-type: none"> • 기존 '경력단절여성 등의 경제활동 실태조사'를 '여성의 경제활동 실태조사'로 확대 실시하고, 조사결과를 기본계획과 시행계획 수립에 반영하는 등 정책수립의 기초자료로 활용 • 여성의 경제활동, 정부의 지원정책과 실적 등을 국민이 알기 쉽도록 여성의 임금, 직종, 고용형태, 경력단절여성 등 현황 등이 포함된 '여성경제활동백서'를 여성가족부와 고용노동부 공동으로 매년 발간·공표
제10조 제2항	일자리 질 제고	<ul style="list-style-type: none"> • 여성의 일자리 취약성은 누적된 노동시장의 성별 격차에서 기인하는 것으로 여성의 일자리 질을 제고하기 위하여 여성가족부·고용노동부 공동으로 성별임금격차 축소 등 근로환경 개선 시책을 수립하고 시행

조항	변경 사항	주요 내용
제11조	구인·구직 정보수집 및 제공	• 노동시장 정보의 접근성과 취업의 용이성을 높이고자 여성가족부와 고용노동부는 여성과 관련된 구인·구직 정보를 수집하고, 해당 정보를 구직자·사업주·관련 단체 등에게 제공
제12조 및 제15조	생애주기별 여성 경력설계 등 신설 및 경력단절예방 지원 강화	• 여성의 생애주기별 경력 설계와 개발 상담 등 맞춤형 경력관리를 지원하여 여성의 경력이 중단되지 않고 지속 유지·성장할 수 있는 제도적 기반 마련 • 여성의 경력유지 및 개발 지원, 경력단절 예방을 위한 사회·문화적 인식 개선, 성차별 없는 직장환경 조성 등 경력단절예방 사업의 유형을 구체화하여 경력단절 예방의 중요성과 인식개선을 강화
제13조	직업교육훈련 대상 확대	• 직업교육훈련의 지원 대상을 '경력단절여성 등'에서 '여성'으로 확대하여 재직여성의 직무수행능력 습득·향상, 직업능력개발, 이·전직 준비를 위한 경력개발 등 교육훈련의 접근성을 강화
제14조	인턴취업지원사업의 명칭 변경 및 지원범위 확대	• 경력단절여성의 일경험과 정규채용 기회를 제공하는 '인턴취업지원' 사업을 '일경험 지원' 사업으로 명칭 변경 • 일자리 연계 활성화를 통한 경력단절여성의 취업기회 확대 및 기업의 인력난 해소 등을 위해 일경험 지원 대상의 범위를 '기업 등'으로 확대
제17조	경력단절여성지원센터의 명칭 변경	• 지원센터가 여성의 취업지원 및 경력단절예방 등 여성의 경제활동과 관련한 종합적 사업을 추진함을 분명히 하기 위하여 '경력단절여성지원센터'의 명칭을 '여성경제활동지원센터'로 변경

자료: 국가법령정보센터

나. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(고용노동부)

○ 개요

- 1987년 12월 4일 제정된 「남녀고용평등법」은 ‘고용에서 남녀의 평등한 기회와 대우를 보장하고 모성보호와 여성 고용을 촉진하여 남녀고용평등을 실현함과 아울러 근로자의 일과 가정의 양립을 지원함으로써 모든 국민의 삶의 질 향상에 이바지하는 것’을 목적으로 2008년 6월 22일 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」로 명칭을 수정하여 시행
- 총 6장(제1장 총칙, 제2장 고용에서 남녀의 평등한 기회보장 및 대우 등, 제3장 모성 보호, 제4장 분쟁의 예방과 해결, 제5장 보칙, 제6장 벌칙), 39개의 조문, 부칙으로 구성
- 고용상 성차별 해소, 모성보호 지원 등 여성경제활동 관련 주요 내용을 담고 있는 대표적인 법으로, 2008년 개정을 통해 남녀근로자 모두의 가족생활을 지원하기 위한 국가와 기업의 책임을 명시하고 보다 다양한 제도를 포함하는 법률로 변화

○ 주요 내용

조항		주요내용
제1조	목적	<ul style="list-style-type: none"> 고용에서 남녀의 평등한 기회와 대우를 보장하고 모성 보호와 여성 고용을 촉진하여 남녀고용평등을 실현함과 아울러 근로자의 일과 가정의 양립을 지원함으로써 모든 국민의 삶의 질 향상에 이바지
제6조의2	기본계획 수립	<ul style="list-style-type: none"> 남녀고용평등 실현과 일·가정의 양립에 관한 기본계획을 5년마다 수립 <ol style="list-style-type: none"> 여성취업의 촉진에 관한 사항 남녀의 평등한 기회보장 및 대우에 관한 사항 동일 가치 노동에 대한 동일 임금 지급의 정착에 관한 사항 여성의 직업능력 개발에 관한 사항 여성 근로자의 모성 보호에 관한 사항 일·가정의 양립 지원에 관한 사항 여성 근로자를 위한 복지시설의 설치 및 운영에 관한 사항 직전 기본계획에 대한 평가 그 밖에 남녀고용평등의 실현과 일·가정의 양립 지원을 위하여 고용노동부장관이 필요하다고 인정하는 사항
제2장 (제7조~제17조)	고용에서 남녀의 평등한 기회보장 및 대우 등	<ul style="list-style-type: none"> 남녀의 평등한 기회보장 및 대우 직장 내 성희롱의 금지 및 예방 여성의 직업능력 개발 및 고용 촉진 적극적 고용개선조치
제3장 (제18조~제22조)	모성 보호	<ul style="list-style-type: none"> 출산전후휴가, 배우자 출산휴가, 난임치료휴가 지원 육아휴직, 육아기 근로시간 단축, 직장복귀를 위한 사업주의 지원, 일·가정 양립을 위한 지원 직장어린이집 설치 및 지원, 근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원

자료: 국가법령정보센터

○ 2022년 주요 제·개정 내용 및 이유

시점	제·개정 주요 내용	제·개정 이유
2021.5.18. 일부개정	가. 고용에서의 차별을 개선하기 위하여 모집·채용 시 신체, 미혼 등의 조건을 제시하거나 요구할 수 없는 대상을 모든 근로자로 확대함(제7조)	현행법은 근로자에게 평등한 기회와 대우를 보장하기 위하여 성별, 혼인, 임신 또는 출산 등을 사유로 합리적인 이유 없이 차별을 하지 못하도록 하고 있으나 근로자가 차별에 대해 시정을 신청할 수 있는 구제수단은 명시되어 있지 않음
2022.5.19. 시행	나. 임신 중인 여성 근로자가 육아휴직을 할 수 있도록 하고, 임신으로 인한 휴직을 하는 경우에는 예외적으로 육아휴직 분할 사용에서 제외하도록 함(제19조제1항 및 제19조의4제1항)	이에 이 법에 따른 차별에 대하여 노동위원회에 구제신청을 할 수 있도록 하고 노동위원회가 사업주에게 시정명령 등을 할 수 있도록 함으로써 근로자의 고용평등을 실현하고 삶의 질 향상을 도모하는 한편, 고용에서의 차별을 개선하기 위하여 모집·채용 시 신체, 미혼 등의 조건을 제시하거나 요구할 수 없는 대상을 모든 근로자로 확대하고, 임신 중 여성 근로자가 모성을 보호하기 위하여 육아휴직을 사용할 수 있도록 하려는 것임
	다. 고용에서의 성차별 또는 직장 내 성희롱이 발생한 경우 노동위원회가 차별적 처우 등의 중지, 근로조건 개선 등의 조치를 할 수 있도록 함(제26조부터 제29조의7까지 신설 등)	

자료: 국가법령정보센터

다. 「여성기업지원에 관한 법률」(중소벤처기업부)

○ 개요

- ‘여성기업의 활동과 여성의 창업을 적극적으로 지원하여 경제영역에서 남녀의 실질적인 평등을 도모하고 여성의 경제활동과 여성경제인의 지위 향상을 도모함으로써 국민경제 발전에 이바지함’을 목적으로 1999년 2월 5일 제정되어 1999년 6월 1일 시행
- 총 21개 조항으로 구성

○ 주요 내용

조항		주요내용
제5조	여성기업활동 촉진에 관한 기본계획	<ul style="list-style-type: none"> • 여성기업의 활동을 촉진하기 위한 기본계획을 5년마다 수립 1. 여성기업활동을 촉진하기 위한 기본목표 및 그 추진방향 2. 여성의 창업을 지원하기 위한 사항 3. 여성기업에 대한 자금, 정보, 기술, 인력, 판로 등의 지원에 관한 사항 4. 중소기업 지원사업 평가위원회 구성 시 여성위원 비율에 관한 사항 5. 그 외에 여성기업 및 여성경제인의 활동을 촉진하기 위하여 필요한 사항
제7조	실태 조사 및 통계 작성	<ul style="list-style-type: none"> • 여성기업의 활동 현황 및 실태를 파악하기 위하여 매년 실태 조사를 하고 그 결과를 공표
제8조	여성의 창업지원 특례	<ul style="list-style-type: none"> • 창업지원종합계획에 여성의 창업촉진을 위한 계획을 포함시켜야 하며, 여성창업자 및 여성창업 지원 실적이 우수한 창업지원 관련 사업자를 우대할 수 있음
제9조	공공기관의 우선 구매	<ul style="list-style-type: none"> • 공공기관의 장은 여성기업이 직접 생산하는 물품, 제공하는 용역 및 수행하는 공사의 구매를 촉진하여야 함
제10조	자금지원 우대	<ul style="list-style-type: none"> • 국가 및 지방자치단체는 기업에 대한 자금을 지원할 때 여성기업의 활동과 창업을 촉진하기 위하여 여성기업을 우대하여야 함
제15조	여성기업종합지원센터의 설치 등	<ul style="list-style-type: none"> • 여성의 창업과 여성기업의 활동을 적극적으로 촉진하기 위하여 각종 정보 및 교육·훈련·연수·상담 등의 서비스를 제공할 수 있는 여성기업종합지원센터 설치
제20조의2	여성기업의 확인 등	<ul style="list-style-type: none"> • 중소기업부장관에게 여성기업 해당여부 확인을 신청하면, 해당 기업이 여성기업에 해당하는지 여부를 조사·검토하여, 이를 확인해주어야 함

자료: 국가법령정보센터

○ 2022년 제·개정 주요 내용 및 이유

시점	제·개정 주요 내용	제·개정 이유
2021.10.19. 일부개정 2022.4.20. 시행	<p><신설></p> <p>제12조의2(인식개선 등) 중소벤처기업부장관은 여성기업에 대한 국민의 인식을 높이고 여성기업의 성장 촉진 및 경쟁력 강화를 위하여 다음 각 호의 사업을 추진할 수 있다</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 우수 여성경제인 및 여성기업 경쟁력 강화에 공적이 있는 자에 대한 포상 2. 국민경제 발전에 대한 여성기업의 역할과 기여에 관한 홍보 3. 그 밖에 여성기업에 대한 인식제고를 위하여 필요한 사업 <p>제12조의3(여성기업 주간)</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 여성경제인의 자긍심을 고양하고 여성기업에 대한 국민의 인식을 높이기 위하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 1년 중 1주일을 여성기업 주간으로 한다 ② 국가와 지방자치단체는 여성기업 주간의 취지에 적합한 기념행사를 개최할 수 있다 ③ 여성기업 주간의 행사에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다 	<p>일반 국민의 여성기업에 대한 인식 자체가 미비하고 여성기업제품을 구매하는 공공기관의 경우에도 여성기업에 대한 인식이 부족한 경우가 많은 것이 현실임. 실제로 2018년 여성기업 제품 및 여성기업에 대한 인식조사 결과, 여성기업제품을 구매하는 공공기관의 64% 이상이 여성기업에 대한 별다른 인식이 없다고 답하였음</p> <p>이에 여성기업에 대한 국민들의 인식개선을 위한 구체적인 사업 수행의 법적 근거를 마련하고, 여성경제인의 자긍심을 고양하며 여성의 경제활동 참가율 제고를 위해 1년 중 1주일을 여성기업 주간으로 지정하도록 하려는 것임</p>

자료: 국가법령정보센터

라. 「여성과학기술인 육성 및 지원에 관한 법률」(과학기술정보통신부)

○ 개요

- ‘여성과학기술인의 양성·활용 및 그들에 대한 지원 시책을 마련하고, 여성과학기술인이 그 자질과 능력을 충분히 발휘할 수 있도록 지원함으로써 여성의 과학기술 역량 강화와 국가의 과학기술 발전에 이바지함’을 목적으로 2002년 12월 18일 제정되어 2003년 6월 19일 시행
- 총 16개 조항으로 구성

○ 주요 내용

조항		주요내용
제4조	기본계획	<ul style="list-style-type: none"> • 여성과학기술인의 육성 및 지원과 관련되는 계획과 시책 등을 종합하여 5년 단위로 기본계획 수립 1. 여성과학기술인의 육성 및 지원을 위한 기본 목표와 추진 방향 2. 여성과학기술인의 양성·활용 및 지원에 관한 사항 3. 적극적 조치에 관한 사항 4. 여성과학기술인 지원센터의 설치 및 운영에 관한 사항 5. 여성과학기술인단체의 육성에 관한 사항 6. 그 밖에 과학기술정보통신부장관이 정하는 여성과학기술인의 육성 및 지원에 관한 중요 사항
제6조	실태조사	<ul style="list-style-type: none"> • 여성과학기술인의 활용 현황 및 그 밖에 이 법의 시행에 따른 성과를 파악하기 위한 실태조사 매년 실시
제10조	여성과학기술인에 대한 지원	<ul style="list-style-type: none"> • 여성과학기술인의 연구능력을 향상시키기 위하여 국내외의 대학 또는 공공연구 기관에서 교육이나 훈련·연구 활동 경비 및 국제협력 사업 지원
제11조	적극적 조치	<ul style="list-style-type: none"> • 국가 및 지방자치단체는 과학기술 분야의 연구기관 및 이공계대학 등에 여성과학기술인의 진출을 확대하기 위하여 합리적인 범위에서 잠정적으로 여성과학기술인에 대한 채용목표 비율, 재직목표 비율 및 직급별 승진목표 비율을 일정수준으로 설정하는 등의 적극적 조치를 할 수 있음
제13조	취업·재취업 지원	<ul style="list-style-type: none"> • 국가 및 지방자치단체는 여성과학기술인이 취업하거나 임신·출산·육아와 가족구성원의 돌봄 등을 이유로 경제활동을 중단한 경력단절 여성과학기술인이 재취업하고자 하는 경우에 필요한 교육훈련 등의 지원을 할 수 있음
제14조	여성과학기술인 지원센터의 설치	<ul style="list-style-type: none"> • 국가 및 지방자치단체는 여성과학기술인을 효율적으로 육성·지원하기 위하여 여성과학기술인 지원센터를 둘 수 있음

자료: 국가법령정보센터

마. 「양성평등기본법」(여성가족부)

○ 개요

- 1995년 12월 30일 제정된 「여성발전기본법」을 2014년 5월 ‘실질적 양성평등사회 실현’을 목표로 「양성평등기본법」으로 전면 개정
- 총 6장(제1장 총칙, 제2장 양성평등정책 기본계획 및 추진체계, 제3장 양성평등정책의 기본시책, 제4장 양성평등기금, 제5장 양성평등정책 관련 기관 및 시설과 단체 등의 지원, 제6장 보칙), 53개의 조문, 부칙으로 구성

○ 여성경제활동 관련 주요 조항

조항		주요 내용
제20조	적극적 조치 등	• 차별로 인하여 특정 성별의 참여가 현저히 부진한 분야에 대하여 합리적인 범위에서 해당 성별의 참여를 촉진하기 위하여 관계 법령에서 정하는 바에 따라 적극적 조치를 취하도록 노력
제21조	정책결정과정 참여	• 관리직 목표제를 비롯하여 정책결정과정·공직·정치·경제활동 등 사회 전 분야에서 여성과 남성의 평등한 참여를 도모하기 위한 다양한 시책 마련 • 공공기관의 장은 관리직 목표제 등을 시행하여야 하고, 해당 기관의 임원 임명 시 여성과 남성이 균형있게 임명될 수 있도록 노력
제24조	경제활동 참여	• 근로자의 모집·채용·임금·교육훈련·승진·퇴직 등 고용 전반에 걸쳐 양성평등이 이루어 지도록 하여야 함
제25조	모성·부성의 권리 보장	• 모성보호의 개념을 권리보장의 개념으로 전환하고 모성 뿐아니라 부성으로까지 확대하여 모·부성권을 보장 규정
제26조	일·가정 양립지원	• 국가기관 등과 사용자는 일과 가정생활의 조화로운 양립을 위한 여건을 마련하기 위하여 노력하여야 함 • 국가와 지방자치단체는 일과 가정생활의 양립을 지원하기 위하여 영유아 보육, 유아교육, 방과 후 아동 돌봄, 아이돌봄 등 양질의 양육서비스 확충, 출산전후휴가와 육아휴직제 확대 및 대체인력 채용·운영의 활성화, 가족친화적인 사회환경 조성 등에 관한 시책을 마련하여야 함
제28조	여성인재의 관리·육성	• 양성평등 사회 실현을 목적으로 여성인재의 육성 및 사회참여 확대를 지원하기 위하여 공공 및 민간 분야에서 일정한 자격을 갖춘 여성인재를 육성하기 위하여 노력하여야 하며, 여성 관리자 역량을 강화하기 위한 프로그램을 운영
제29조~31조	성차별 금지 및 성희롱 방지	• 국가와 지방자치단체의 성차별 금지를 위한 시책 마련 노력 조항을 신설하고, 성폭력·가정폭력·성매매 범죄의 예방 및 성희롱 방지를 위하여 필요한 시책 마련
제47조	여성인력개발센터의 설치·운영 등	• 국가와 지방자치단체는 여성인력 개발을 위한 시설(여성인력개발센터)을 설치·운영할 수 있음

자료: 국가법령정보센터

02장

여성의 고용

1. 경제활동 현황
2. 취업자 특성
3. 경력단절 여성 및 구직 현황

02 장 여성의 고용



1. 경제활동 현황

가. 취업자 변화

○ 2022년 여성 취업자는 12,161천 명으로 전년 대비 436천 명 증가, 여성 고용률은 52.9%

- 여성 취업자는 2012년 대비 1,774천 명 증가하였으며, 이후 2022년까지 대체로 상승 추세
- 여성 고용률은 코로나19 상황에 있던 전년과 비교하여 1.7%p 상승하여, 2012년(48.6%) 대비 4.3%p 상승

표 II-1 성별 취업자 및 고용률 추이

(단위: 천 명, %, %p)

연도	취업자			고용률			
	전체	여성	남성	전체	여성	남성	
2012	24,955	10,387	14,568	59.6	48.6	71.1	
2013	25,299	10,554	14,745	59.8	48.9	71.1	
2014	25,897	10,840	15,057	60.5	49.7	71.7	
2015	26,178	11,022	15,156	60.5	50.1	71.4	
2016	26,409	11,168	15,241	60.6	50.3	71.2	
2017	26,725	11,356	15,368	60.8	50.8	71.2	
2018	26,822	11,450	15,372	60.7	50.9	70.8	
2019	27,123	11,660	15,463	60.9	51.6	70.7	
2020	26,904	11,523	15,381	60.1	50.7	69.8	
2021	27,273	11,725	15,548	60.5	51.2	70.0	
2022	28,089	12,161	15,928	62.1	52.9	71.5	
증감	'21년 대비	816	436	380	1.6	1.7	1.5
	'12년 대비	3,134	1,774	1,360	2.5	4.3	0.4

주: 1) 15세 이상

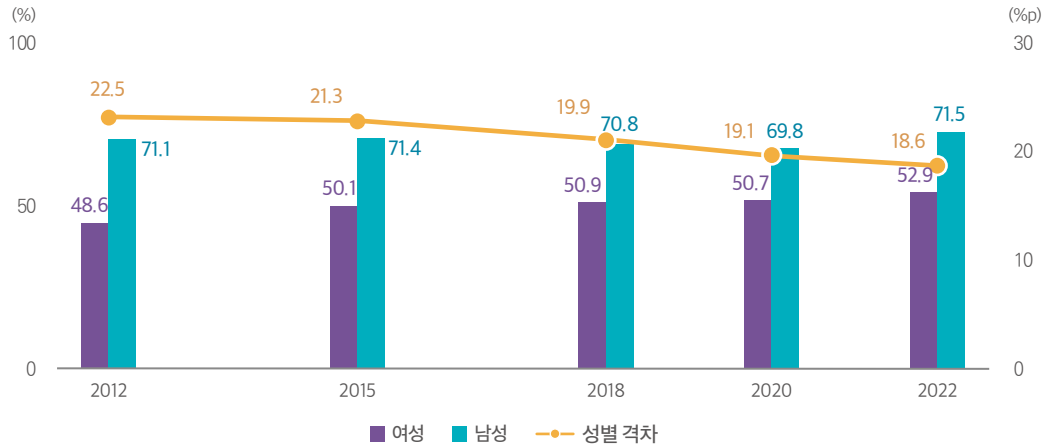
2) 고용률 = (취업자 ÷ 15세 이상 인구) × 100

자료: 통계청, 「경제활동인구조사」

○ 고용률의 성별 격차는 2012년 22.5%p에서 2022년 18.6%p 수준으로 완화

- 고용률의 성별 격차는 2018년 20%p 미만으로 낮아지며, 이후 점차 완화되는 추세

그림 II-1 성별 고용률 및 성별 격차

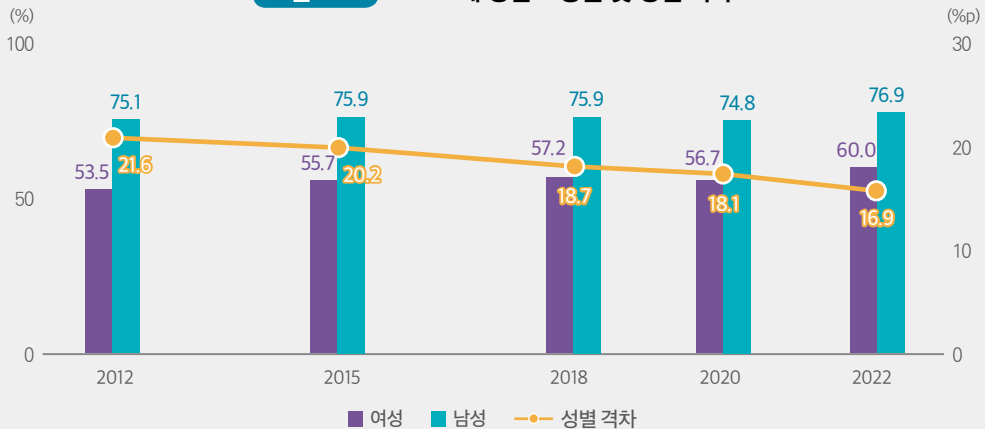


주: 1) 15세 이상
 2) 고용률 = (취업자 ÷ 15세 이상 인구)×100
 자료: 통계청, 「경제활동인구조사」

※ 참고: 15~64세 고용률

- 15~64세 여성 고용률은 2022년 60.0%로 전년 대비 2.3%p, 2012년 대비 6.5%p 상승
- 15~64세 성별 고용률 격차는 2012년 21.6%p에서 2022년 16.9%p로 완화

그림 II-2 15~64세 성별 고용률 및 성별 격차



주: 1) 15~64세
 2) 고용률 = (취업자 ÷ 15세 이상 인구)×100
 자료: 통계청, 「경제활동인구조사」

○ 2022년 여성의 연령별 고용률은 2012년 대비 30대 여성 고용률의 높은 상승으로 M-curve 현상 완화

- 여성의 연령별 고용률은 2012년과 비교하여 45~49세 연령층을 제외하고 모든 연령층에서 상승
- 여성의 연령별 고용률 형태는 여전히 M자형 특성을 보이나, M자형에서 최저점인 35~39세 연령대에서도 60.5%로 2012년과 비교하여 6.2%p 상승
- 2012년과 비교하여 경력단절이 시작되는 30~34세(13.6%p 상승)와 55~59세(10.6%p 상승)에서 높은 상승

표 II-2 성별·연령별 고용률

(단위: %, %p)

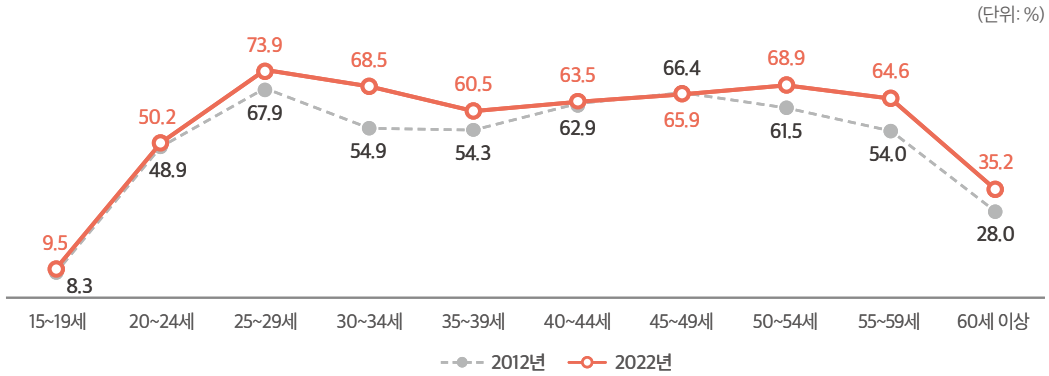
연도		소계	15~19세	20~24세	25~29세	30~34세	35~39세	40~44세	45~49세	50~54세	55~59세	60세 이상	
전체	2012	59.6	7.0	44.5	69.2	72.3	73.4	77.7	79.0	75.4	68.1	37.7	
	2021	60.5	7.4	43.1	68.5	76.3	74.4	76.4	78.1	77.5	72.6	42.9	
	2022	62.1	8.0	46.0	71.4	78.3	76.4	77.5	78.7	79.1	75.0	44.5	
	증감	'21년 대비	1.6	0.6	2.9	2.9	2.0	2.0	1.1	0.6	1.6	2.4	1.6
		'12년 대비	2.5	1.0	1.5	2.2	6.0	3.0	-0.2	-0.3	3.7	6.9	6.8
여성	2012	48.6	8.3	48.9	67.9	54.9	54.3	62.9	66.4	61.5	54.0	28.0	
	2021	51.2	8.7	47.3	70.9	65.7	57.5	61.5	66.3	67.1	61.2	34.0	
	2022	52.9	9.5	50.2	73.9	68.5	60.5	63.5	65.9	68.9	64.6	35.2	
	증감	'21년 대비	1.7	0.8	2.9	3.0	2.8	3.0	2.0	-0.4	1.8	3.4	1.2
		'12년 대비	4.3	1.2	1.3	6.0	13.6	6.2	0.6	-0.5	7.4	10.6	7.2
남성	2012	71.1	5.7	39.1	70.5	88.9	91.6	92.2	91.3	89.4	82.5	50.3	
	2021	70.0	6.2	38.0	66.4	85.7	90.1	90.7	89.6	87.8	83.9	53.5	
	2022	71.5	6.5	40.9	69.1	87.0	91.2	90.8	91.2	89.2	85.3	55.7	
	증감	'21년 대비	1.5	0.3	2.9	2.7	1.3	1.1	0.1	1.6	1.4	1.4	2.2
		'12년 대비	0.4	0.8	1.8	-1.4	-1.9	-0.4	-1.4	-0.1	-0.2	2.8	5.4

주: 1) 15세 이상

2) 고용률 = (취업자 ÷ 15세 이상 인구) × 100

자료: 통계청, 「경제활동인구조사」

그림 II-2 연령별 여성 고용률

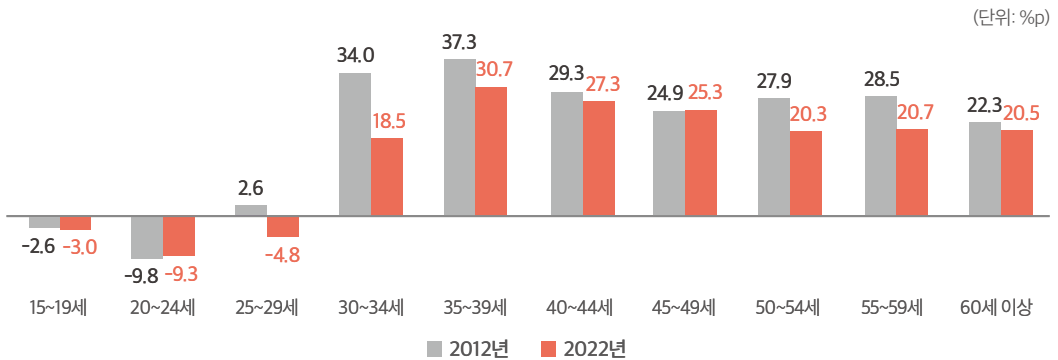


주: 고용률 = (취업자 ÷ 15세 이상 인구) × 100
 자료: 통계청, 「경제활동인구조사」

○ 여성의 경력단절 등의 이유로 35~39세 성별 고용률 격차는 30%p 이상

- 2022년 고용률의 성별 격차는 35~39세 30.7%p, 40~44세 27.3%p, 45~49세 25.3%p 순으로 높게 나타나며, 50세 이후에도 20%p 이상의 고용률 격차를 보임
- 2012년과 비교하면 30세 이후 고용률 성별 격차는 대부분 낮아지나, 45~49세는 약간 상승

그림 II-3 연령별 남녀 고용률 격차



주: 고용률 = (취업자 ÷ 15세 이상 인구) × 100
 자료: 통계청, 「경제활동인구조사」

나. 실업자 변화

○ 2022년 여성 실업자는 385천 명, 실업률은 3.1%로 전년 대비 각각 76천 명, 0.7%p 감소

- 여성 실업자는 2012년 317천 명에서 2020년 484천 명으로 1.5배 이상 증가하지만, 2022년 385천 명으로 나타남
- 2022년 여성 실업률은 3.1%로 전년 대비 0.7%p 하락
- 여성 실업률은 2020년 이전까지는 남성보다 낮았으나, 2020년 이후 남성보다 높게 나타나면서 2022년 3.1%로 남성(2.7%)보다 0.4%p 더 높음

표 II-3 성별 실업자 및 실업률 추이

(단위: 천명, %, %p)

연도	실업자			실업률			
	전체	여성	남성	전체	여성	남성	
2012	826	317	509	3.2	3.0	3.4	
2013	808	308	500	3.1	2.8	3.3	
2014	939	389	550	3.5	3.5	3.5	
2015	976	404	572	3.6	3.5	3.6	
2016	1,009	415	594	3.7	3.6	3.8	
2017	1,023	416	607	3.7	3.5	3.8	
2018	1,073	443	630	3.8	3.7	3.9	
2019	1,063	437	627	3.8	3.6	3.9	
2020	1,108	484	624	4.0	4.0	3.9	
2021	1,037	461	576	3.7	3.8	3.6	
2022	833	385	447	2.9	3.1	2.7	
증감	'21년 대비	-204	-76	-129	-0.8	-0.7	-0.9
	'12년 대비	7	68	-62	-0.3	0.1	-0.7

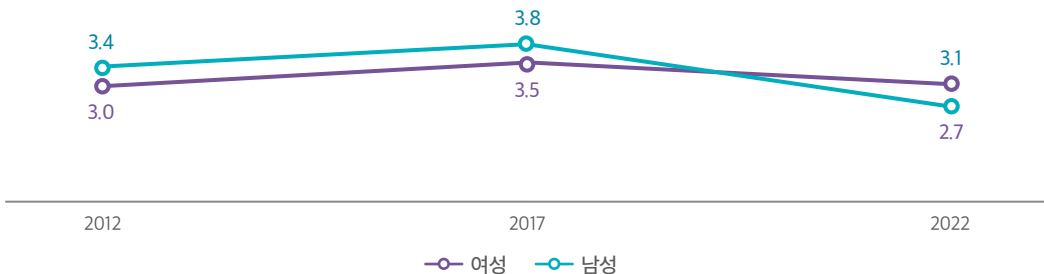
주: 1) 15세 이상

2) 실업률 = (실업자 ÷ 경제활동인구)×100

자료: 통계청, 「경제활동인구조사」

그림 II-4 성별 실업률 추이

(단위: %)



주: 실업률 = (실업자 ÷ 경제활동인구)×100

자료: 통계청, 「경제활동인구조사」

○ 2022년 20대 여성 실업자는 126천 명(32.7%)으로 2021년(140천 명, 30.4%) 대비 14천 명 감소

- 여성 실업자는 전년대비 45~49세에서 2천명 증가하고 이외 연령층에서 감소
- 2012년 대비 여성 실업자는 60세 이상(51천명 증가), 25~29세(13천 명 증가), 30~34세(10천 명 증가)에서 10천 명 이상 증가, 반면에 20~24세는 16천 명 감소
- 여성 실업률은 20~24세가 6.8%로 가장 높고 15~19세 6.4%, 25~29세 5.5% 순으로 높으며, 2012년 대비 15~19세, 20~24세, 55~59세 연령층에서 낮아졌고 이외 연령층에서는 상승

표 II-4 성별·연령별 실업자

(단위: 천명)

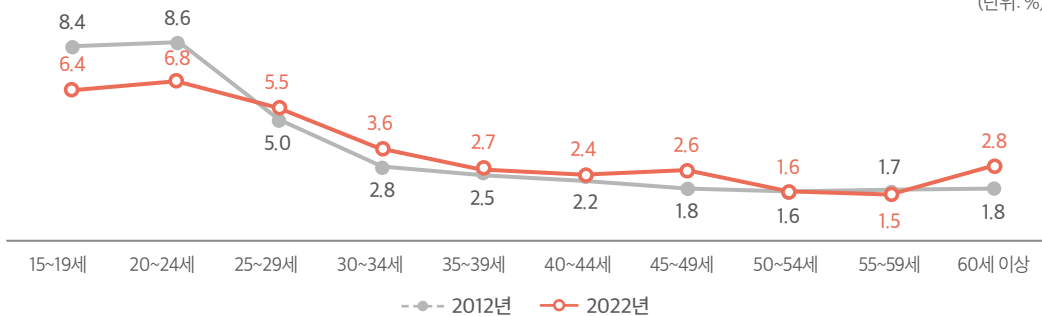
연도	소계	15~19세	20~24세	25~29세	30~34세	35~39세	40~44세	45~49세	50~54세	55~59세	60세 이상	
전체	2012	826	23	123	167	95	86	79	62	65	52	76
	2021	1,037	16	113	197	102	75	76	77	80	90	212
	2022	833	12	97	164	87	62	66	63	55	59	169
	증감 '21년 대비	-204	-4	-16	-33	-15	-13	-10	-14	-25	-31	-43
	'12년 대비	7	-11	-26	-3	-8	-24	-13	1	-10	7	93
여성	2012	317	12	70	59	31	28	31	26	22	15	23
	2021	461	9	61	79	47	32	33	33	38	36	93
	2022	385	7	54	72	41	28	30	35	24	20	74
	증감 '21년 대비	-76	-2	-7	-7	-6	-4	-3	2	-14	-16	-19
	'12년 대비	68	-5	-16	13	10	0	-1	9	2	5	51
남성	2012	509	10	53	108	64	58	48	37	43	37	53
	2021	576	8	52	118	56	43	42	43	42	55	119
	2022	447	5	43	91	46	35	36	28	31	38	96
	증감 '21년 대비	-129	-3	-9	-27	-10	-8	-6	-15	-11	-17	-23
	'12년 대비	-62	-5	-10	-17	-18	-23	-12	-9	-12	1	43

주: 1) 15세 이상
2) 실업률 = (실업자 ÷ 경제활동인구)×100

자료: 통계청, 「경제활동인구조사」

그림 II-6 연령별 여성 실업률

(단위: %)



주: 1) 15세 이상
2) 실업률 = (실업자 ÷ 경제활동인구)×100

자료: 통계청, 「경제활동인구조사」

다. 비경제활동인구 변화

○ 2022년 여성 비경제활동인구의 주된 활동상태는 가사 55.3%(5,778천명)로, 가장 크게 나타남

- 여성 비경제활동인구는 2020년 이후 감소하는 추세를 보이며, 2022년 10,442천 명으로 전년 대비 254천 명 감소
- 활동상태별로 보면, 2022년 가사 55.3%(5,778천 명), 통학 15.3%(1,598천 명), 연로 10.7%(1,116천 명), 육아 9.4%(984천 명), 4.7% 쉬었음(492천 명) 순으로 분포
- 전년과 비교하여 가장 많이 감소한 여성 비경제활동인구의 활동상태는 육아로 전체 감소의 절반에 가까운 123천 명 감소하며, 통학(70천 명 감소)과 가사(58천 명 감소)에서 크게 감소
- 한편 2012년과 비교해 보면, 여전히 육아가 497천 명 감소로 가장크며, 통학이 412천 명으로 다음으로 많이 감소. 연로는 동 기간 467천 명 증가하며, 쉬었음으로 응답한 규모도 218천 명 증가하였음

표 II-5 성별·활동상태별 비경제활동인구

(단위: 천명)

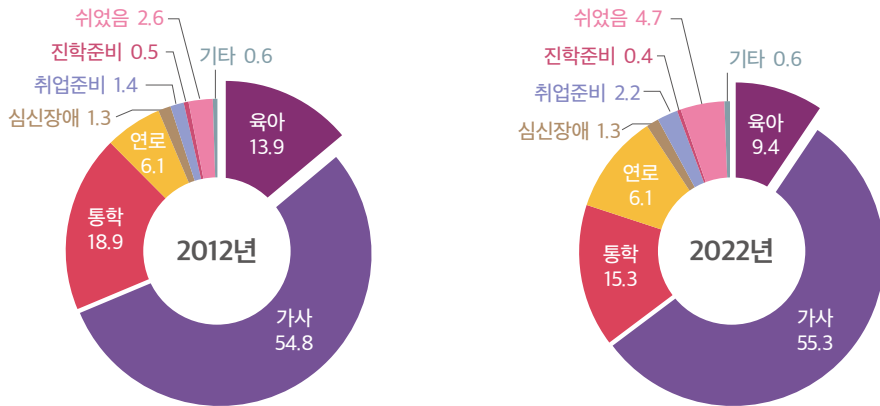
성별	활동상태별	2012	2015	2020	2021	2022	증감	
							'21년 대비	'12년 대비
전체	소계	16,076	16,086	16,773	16,770	16,339	-431	263
	육아	1,486	1,442	1,188	1,120	996	-124	-490
	가사	5,976	5,815	5,966	6,018	5,964	-54	-12
	통학	4,264	4,082	3,616	3,452	3,317	-135	-947
	연로	1,737	2,013	2,257	2,388	2,509	121	772
	심신장애	393	437	442	448	445	-3	52
	취업준비	370	371	543	608	553	-55	183
	진학준비	141	123	121	97	91	-6	-50
	군입대대기	59	74	63	57	48	-9	-11
	쉬었음	1,551	1,594	2,374	2,398	2,277	-121	726
기타 등	100	136	203	186	140	-46	40	
여성	소계	10,653	10,592	10,743	10,696	10,442	-254	-211
	육아	1,481	1,434	1,180	1,107	984	-123	-497
	가사	5,835	5,674	5,812	5,836	5,778	-58	-57
	통학	2,010	1,954	1,772	1,668	1,598	-70	-412
	연로	649	797	946	1,036	1,116	80	467
	심신장애	143	170	158	150	140	-10	-3
	취업준비	153	163	222	259	232	-27	79
	진학준비	55	50	58	39	41	2	-14
	군입대대기	0	-	-	-	0	-	0
	쉬었음	274	298	499	516	492	-24	218
기타 등	52	54	97	85	62	-23	10	

성별	활동상태별	2012	2015	2020	2021	2022	증감	
							'21년 대비	'12년 대비
남성	소계	5,423	5,494	6,030	6,074	5,897	-177	474
	육아	5	8	9	13	12	-1	7
	가사	141	141	154	181	187	6	46
	통학	2,253	2,129	1,844	1,784	1,719	-65	-534
	연로	1,087	1,215	1,311	1,352	1,393	41	306
	심신장애	250	267	284	297	305	8	55
	취업준비	217	208	321	349	321	-28	104
	진학준비	87	73	63	58	50	-8	-37
	군입대대기	58	74	63	57	48	-9	-10
	쉬었음	1,276	1,297	1,876	1,882	1,785	-97	509
	기타 등	48	82	105	101	78	-23	30

주: 1) 15세 이상
 2) 비경제활동인구: 만 15세 이상 인구 중 조사대상기간에 취업도 실업도 아닌 상태에 있는 자
 3) 쉬었음: 중대한 질병이나 장애는 없지만, 조기퇴직·명퇴 등으로 인해 쉬고 있는 사람
 자료: 통계청, 「경제활동인구조사」

그림 II-7 활동상태별 여성 비경제활동인구

(단위: %)



주: 1) 15세 이상
 2) 비경제활동인구: 만 15세 이상 인구 중 조사대상기간에 취업도 실업도 아닌 상태에 있는 자
 3) 쉬었음: 중대한 질병이나 장애는 없지만, 조기퇴직·명퇴 등으로 인해 쉬고 있는 사람
 자료: 통계청, 「경제활동인구조사」

○ 2022년 여성 비경제활동인구는 15~19세가 997천 명으로 가장 적으며, 연령대가 높아질수록 그 규모가 커짐

- 2022년 여성 비경제활동인구는 60세 이상에서 4,583천 명으로 가장 큰 비중을 차지(43.9%)
- 2012년과 비교하여 30대에서 가장 많은 636천 명이 감소했고 15~19세(469천 명 감소)에서 다음으로 큰 감소를 보임. 반면에, 고령인구의 증가로 인해 60세 이상 여성 비경제활동인구는 1,297천 명 증가
- 여성 비경제활동인구 중 20대와 30대의 비중은 각각 10.1%(1,053천 명)와 10.5%(1,098천 명)로 전년 대비 각각 0.8%p씩 낮아짐

표 II-6 성별·연령별 비경제활동인구

(단위: 천 명)

성별	연령별	2012	2015	2020	2021	2022	증감	
							'21년 대비	'12년 대비
전체	소계	16,076	16,086	16,773	16,770	16,339	-431	263
	15~19세	3,077	2,850	2,275	2,124	2,054	-70	-1,023
	20~29세	2,304	2,277	2,503	2,443	2,245	-198	-59
	30~39세	2,013	1,794	1,569	1,551	1,408	-143	-605
	40~49세	1,724	1,655	1,724	1,701	1,642	-59	-82
	50~59세	1,963	1,943	2,005	1,958	1,850	-108	-113
	60세 이상	4,995	5,568	6,696	6,994	7,140	146	2,145
여성	소계	10,653	10,592	10,743	10,696	10,442	-254	-211
	15~19세	1,466	1,384	1,106	1,029	997	-32	-469
	20~29세	1,185	1,133	1,243	1,171	1,053	-118	-132
	30~39세	1,734	1,546	1,237	1,212	1,098	-114	-636
	40~49세	1,448	1,393	1,396	1,377	1,337	-40	-111
	50~59세	1,534	1,500	1,492	1,449	1,373	-76	-161
	60세 이상	3,286	3,637	4,268	4,459	4,583	124	1,297
남성	소계	5,423	5,494	6,030	6,074	5,897	-177	474
	15~19세	1,611	1,466	1,168	1,095	1,057	-38	-554
	20~29세	1,120	1,145	1,261	1,272	1,191	-81	71
	30~39세	279	248	333	339	310	-29	31
	40~49세	276	262	328	324	305	-19	29
	50~59세	429	443	513	509	476	-33	47
	60세 이상	1,709	1,931	2,428	2,535	2,557	22	848

주: 15세 이상
자료: 통계청, 「경제활동인구조사」

2. 취업자 특성

가. 산업별·직업별·종사상지위별 취업자

○ 2022년 산업별 여성 취업자는 보건업 및 사회복지 서비스업 18.3%(2,229천 명), 도매 및 소매업 12.7%(1,545천 명), 숙박 및 음식점업 11.0%(1,333천 명) 순으로 높음

- 전년 대비 여성 취업자는 보건업 및 사회복지 서비스업에서 150천 명 증가하며, 숙박 및 음식점업(49천 명 증가), 교육서비스업(45천 명 증가), 정보통신업(42천 명 증가), 전문, 과학 및 기술 서비스업(42천 명 증가)에서 40천 명 이상 증가한 반면에, 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업에서는 26천 명 감소
- 2013년과 비교하면, 보건업 및 사회복지서비스업(961천 명 증가), 전문, 과학 및 기술 서비스업(184천 명 증가), 공공행정, 국방 및 사회보장 행정(161천 명 증가), 정보통신업(142천 명 증가)에서 크게 증가하며, 도매 및 소매업(126천 명 감소)과 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업(104천 명 감소) 등에서 크게 감소

표 II-7 산업별·성별 취업자

(단위: 천 명)

산업별	여성					남성				
	2013	2021	2022	증감		2013	2021	2022	증감	
				'21년 대비	'13년 대비				'21년 대비	'13년 대비
전체	10,554	11,725	12,161	436	1,607	14,745	15,548	15,928	380	1,183
농업 임업 및 어업	645	562	594	32	-51	868	897	932	35	64
광업	2	2	1	-1	-1	14	10	8	-2	-6
제조업	1,273	1,257	1,290	33	17	3,033	3,111	3,214	103	181
전기·가스·증기 및 공기조절 공급업	11	15	16	1	5	63	57	64	7	1
수도·하수 및 폐기물 처리 원료 재생업	17	30	27	-3	10	76	139	128	-11	52
건설업	140	215	236	21	96	1,640	1,875	1,887	12	247
도매 및 소매업	1,671	1,540	1,545	5	-126	2,023	1,813	1,768	-45	-255
운수 및 창고업	132	198	202	4	70	1,296	1,388	1,453	65	157
숙박 및 음식점업	1,286	1,284	1,333	49	47	698	814	849	35	151
정보통신업	183	283	325	42	142	514	618	656	38	142
금융 및 보험업	447	445	429	-16	-18	430	355	345	-10	-85
부동산업	156	203	213	10	57	281	328	339	11	58
전문·과학 및 기술 서비스업	298	440	482	42	184	731	779	806	27	75
사업·시설 관리 사업 지원 및 임대 서비스업	539	593	606	13	67	689	803	817	14	128

산업별	여성					남성				
	2013	2021	2022	증감		2013	2021	2022	증감	
				'21년 대비	'13년 대비				'21년 대비	'13년 대비
공공행정 국방 및 사회보장 행정	355	479	516	37	161	622	664	697	33	75
교육 서비스업	1,177	1,231	1,276	45	99	590	609	626	17	36
보건업 및 사회복지 서비스업	1,268	2,079	2,229	150	961	298	455	486	31	188
예술 스포츠 및 여가관련 서비스업	151	227	233	6	82	243	240	249	9	6
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	632	554	528	-26	-104	629	580	591	11	-38
가구 내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가소비 생산활동	169	84	78	-6	-91	4	3	2	-1	-2
국제 및 외국기관	2	4	2	-2	0	5	11	14	3	9

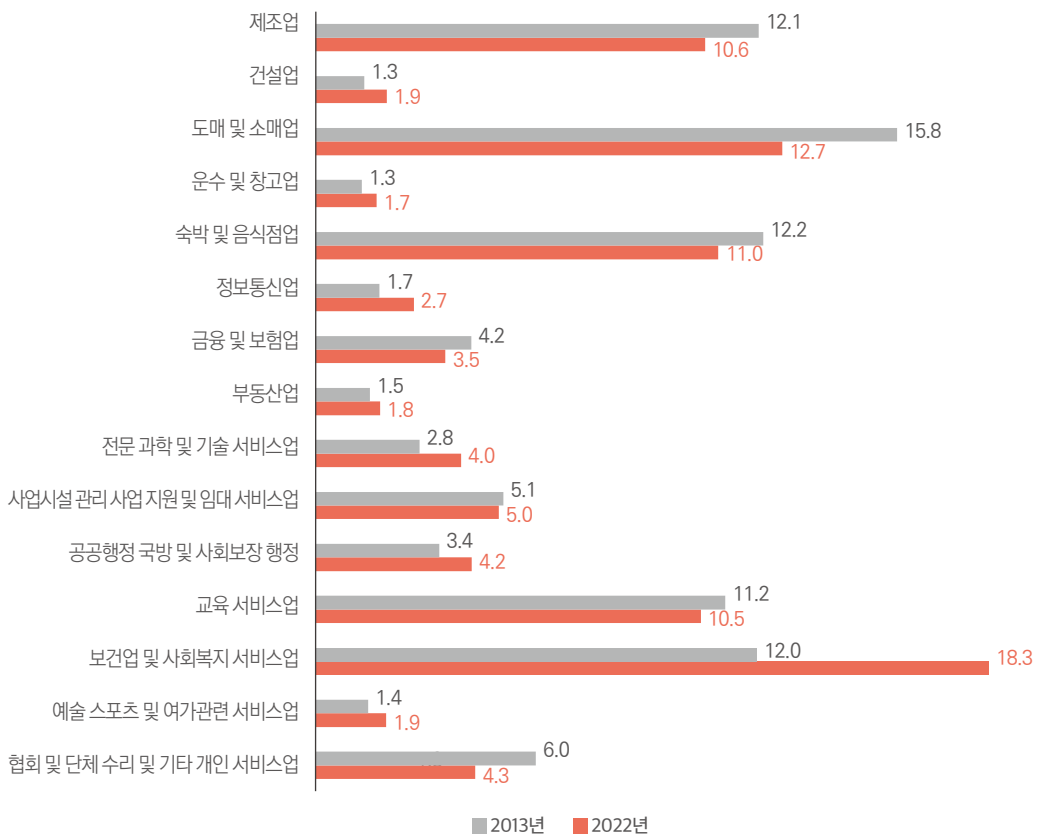
주: 1) 15세 이상

2) 제10차 표준산업분류로 2013년부터 시계열이 제공됨

자료: 통계청, 「경제활동인구조사」

그림 II-8 산업별 여성 취업자 비중

(단위: %)



주: 1) 15세 이상

2) 기타는 광업, 전기·가스·증기 및 공기조절 공급업, 수도·하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업, 국제 및 외국기관을 포함

3) 제10차표준산업분류로 2013년부터 시계열이 제공됨

자료: 통계청, 「경제활동인구조사」

○ 2022년 여성 취업자의 직업분포를 보면, 전문가 및 관련 종사자 23.8%(2,900천 명), 사무 종사자 20.6%(2,511천 명), 서비스 종사자 17.4%(2,121천 명) 순으로 높음

- 전년 대비 여성 취업자 직업은 전문가 및 관련 종사자(164천 명 증가)와 서비스 종사자(101천 명 증가)에서 100천 명 이상 증가했고 판매종사자에서 유일하게 9천 명 감소
- 2013년과 비교하면, 여성 취업자의 직업은 관리자(17천 명 증가), 전문가 및 관련 종사자(622천 명 증가), 사무 종사자(532천 명 증가), 서비스 종사자(381천 명 증가), 단순노무 종사자(258천 명 증가)에서 증가했고, 이외 판매 종사자(130천 명 감소), 장치, 기계조작 및 조립종사자(39천 명 감소), 농림어업 숙련 종사자(24천 명 감소), 기능 및 관련 기능 종사자(1천 명 감소)에서는 감소
- 한편 남성 취업자의 직업 비중은 전문가 및 관련 종사자(18.7%)가 가장 높으나, 다음으로 장치, 기계조작 및 조립종사자(16.2%), 사무 종사자(14.7%), 기능원 및 관련 기능종사자(13.2%) 순으로 나타나, 전문직, 사무직, 서비스직에 집중되어 있는 여성 취업자의 분포와 다소 차이를 보임

표 II-8 직업별·성별 취업자

(단위: 천 명)

직업별	여성					남성				
	2013	2021	2022	증감		2013	2021	2022	증감	
				'21년 대비	'13년 대비				'21년 대비	'13년 대비
전체	10,554	11,725	12,161	436	1,607	14,745	15,548	15,928	380	1,183
관리자	47	64	64	0	17	362	329	373	44	11
전문가 및 관련 종사자	2,278	2,736	2,900	164	622	2,690	2,849	2,985	136	295
사무 종사자	1,979	2,427	2,511	84	532	2,292	2,324	2,343	19	51
서비스 종사자	1,740	2,020	2,121	101	381	905	1,053	1,148	95	243
판매 종사자	1,537	1,416	1,407	-9	-130	1,537	1,349	1,274	-75	-263
농림어업 숙련 종사자	574	517	550	33	-24	846	879	913	34	67
기능원 및 관련 기능종사자	311	291	300	9	-11	1,943	2,115	2,103	-12	160
장치기계조작 및 조립종사자	394	336	355	19	-39	2,644	2,642	2,698	56	54
단순노무 종사자	1,696	1,918	1,954	36	258	1,526	2,007	2,092	85	566

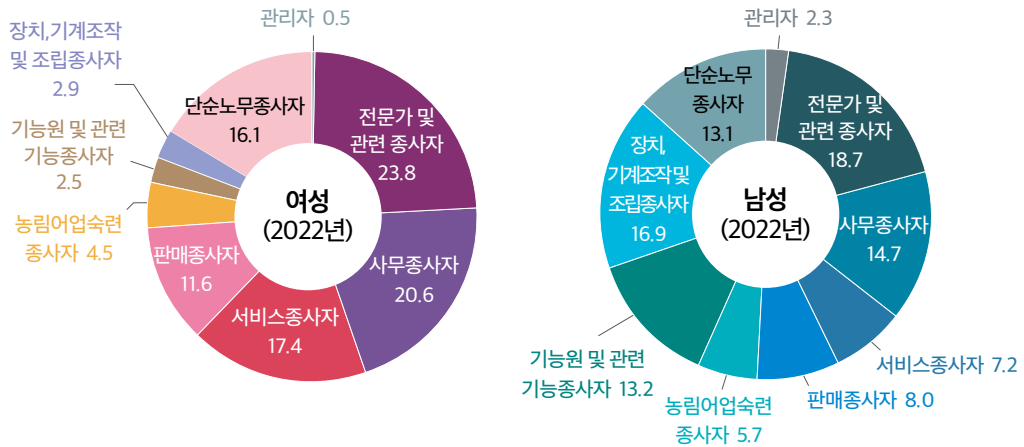
주: 1) 15세 이상

2) 제7차 표준직업분류로 2013년부터 시계열 자료가 제공됨

자료: 통계청, 「경제활동인구조사」

그림 11-9 성별 취업자 직업분포

(단위: %)



주: 15세 이상
자료: 통계청, 「경제활동인구조사」

○ 2012년과 비교해 보면, 여성 취업자는 상용근로자가 2,501천 명 증가하여 여성 취업자 증가를 견인하며, 동 기간 일용근로자와 무급가족종사자는 각각 403천 명과 286천 명 감소하여 여성의 근로안정성과 환경이 다소 개선

- 2022년 여성 임금근로자는 9,694천 명, 여성 비임금근로자는 2,467천 명으로, 취업자 중 임금 근로자 비율은 79.7%로 나타남
- 여성 취업자를 종사상지위별로 보면, 2022년 상용근로자가 6,523천 명으로 여성 취업자의 53.6%를 차지하며, 임시근로자(2,848천 명, 23.4%), 고용원이 없는 자영업자(1,272천 명, 10.5%), 무급가족종사자(807천 명, 6.6%), 고용원이 있는 자영업자(387천 명, 3.2%), 일용근로자(323천 명, 2.7%) 순으로 많음
- 전년 대비 상용근로자(431천 명 증가), 고용원이 없는 자영업자(50천 명 증가), 고용원이 있는 자영업자(45천 명 증가)에서 증가하며, 무급가족종사자(43천 명 감소), 일용근로자(40천 명 감소), 임시근로자(8천 명 감소)에서는 감소

표 II-9 성별·종사상지위별 취업자

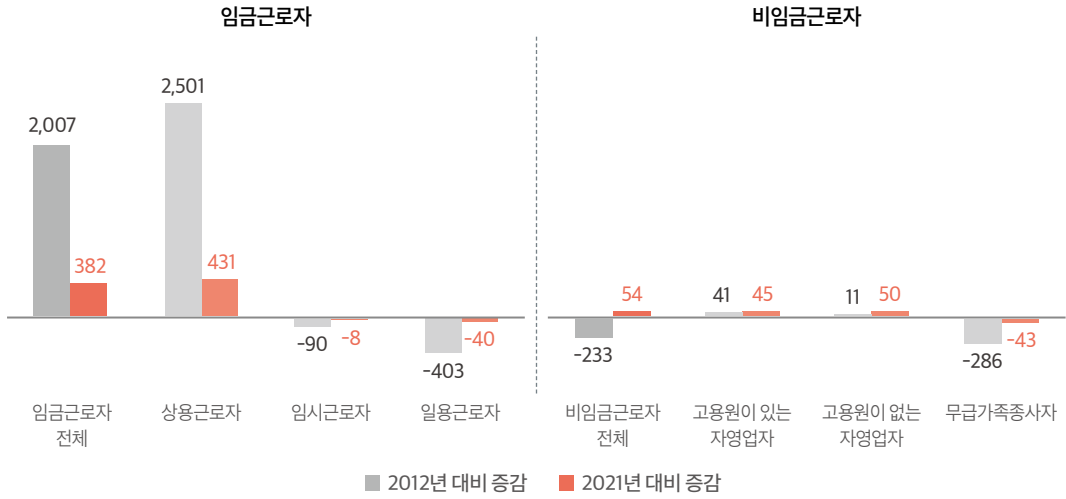
(단위: 천 명)

연도	전체	임금근로자				비임금근로자				
		소계	상용	임시	일용	소계	고용원이 있는 자영업자	고용원이 없는 자영업자	무급가족 종사자	
여성	2012	10,387	7,687	4,022	2,938	726	2,700	346	1,261	1,093
	2013	10,554	7,883	4,287	2,907	689	2,672	359	1,245	1,068
	2014	10,840	8,173	4,555	2,967	651	2,667	365	1,238	1,064
	2015	11,022	8,420	4,747	3,037	636	2,602	384	1,214	1,004
	2016	11,168	8,622	4,980	3,073	570	2,546	385	1,186	975
	2017	11,356	8,763	5,196	3,003	565	2,594	412	1,225	957
	2018	11,450	8,858	5,425	2,916	517	2,592	424	1,207	961
	2019	11,660	9,085	5,680	2,901	504	2,575	405	1,236	935
	2020	11,523	9,028	5,855	2,730	443	2,495	364	1,247	884
	2021	11,725	9,312	6,092	2,856	363	2,413	342	1,222	850
	2022	12,161	9,694	6,523	2,848	323	2,467	387	1,272	807
	기간	'21년 대비	436	382	431	-8	-40	54	45	50
'12년 대비		1,774	2,007	2,501	-90	-403	-233	41	11	-286
남성	2012	14,568	10,234	7,227	2,094	913	4,334	1,224	2,938	173
	2013	14,745	10,482	7,560	2,012	911	4,263	1,174	2,924	164
	2014	15,057	10,785	7,765	2,102	919	4,272	1,216	2,901	156
	2015	15,156	10,982	7,969	2,077	936	4,174	1,225	2,799	150
	2016	15,241	11,047	8,082	2,052	914	4,194	1,199	2,844	151
	2017	15,368	11,171	8,232	1,989	950	4,197	1,196	2,849	152
	2018	15,372	11,226	8,347	1,936	943	4,146	1,227	2,780	139
	2019	15,463	11,355	8,536	1,894	925	4,108	1,132	2,833	143
	2020	15,381	11,304	8,667	1,753	884	4,077	1,009	2,911	157
	2021	15,548	11,441	8,795	1,778	868	4,107	965	2,984	157
	2022	15,928	11,808	9,170	1,829	809	4,121	978	2,994	148
	기간	'21년 대비	380	367	375	51	-59	14	13	10
'12년 대비		1,360	1,574	1,943	-265	-104	-213	-246	56	-25

자료: 통계청, 「경제활동인구조사」

그림 II-10 2022년 종사상지위별 여성 취업자 증감

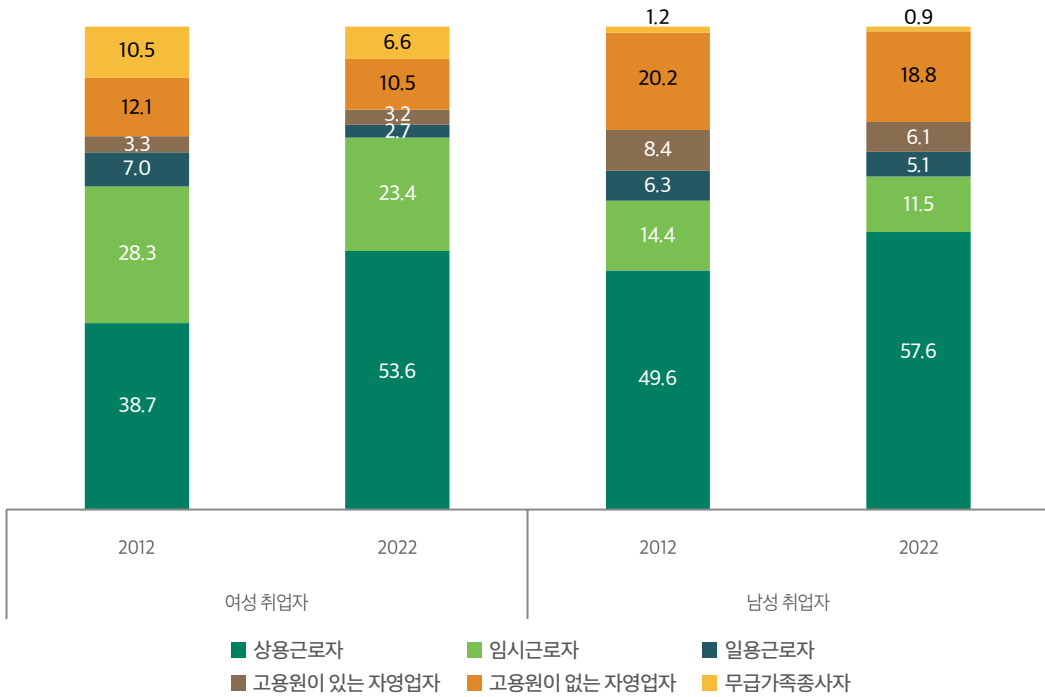
(단위: 천 명)



자료: 통계청, 「경제활동인구조사」

그림 II-11 성별 취업자 종사상지위 변화

(단위: %)



자료: 통계청, 「경제활동인구조사」

나. 종사자 규모별 취업자

○ 2022년 여성 취업자의 35.4%는 1~4인 사업장에서 근로

- 2022년 종사자 규모별 여성 취업자 분포를 살펴보면, 1~4인이 4,308천 명으로 가장 많고 10~29인(2,274천 명, 18.7%), 30~99인(1,881천 명, 15.5%) 순으로 많으며, 300인 이상 대규모 사업장 여성 취업자는 전체의 8.4%인 1,022천 명으로 나타남
- 전년 대비 모든 종사자 규모별 사업장에서는 여성 취업자가 증가하며, 2012년과 비교하여 보면 1~4인 사업장은 143천 명 감소하나 5인 이상 사업장의 여성 취업자는 모두 증가

표 II-10 종사자 규모별 취업자

(단위: 천 명)

연도		소계	1~4인	5~9인	10~29인	30~99인	100~299인	300인 이상	
전체	2012	24,955	9,898	3,518	4,195	3,496	1,776	2,071	
	2021	27,273	9,878	3,870	4,786	3,945	1,978	2,816	
	2022	28,089	9,898	4,027	4,938	4,101	2,127	2,998	
	증감	'21년 대비	816	21	157	152	156	150	182
	'12년 대비	3,134	0	509	743	605	351	927	
여성	2012	10,387	4,451	1,507	1,779	1,522	561	567	
	2021	11,725	4,281	1,783	2,196	1,813	731	921	
	2022	12,161	4,308	1,871	2,274	1,881	806	1,022	
	증감	'21년 대비	436	27	88	78	68	75	100
	'12년 대비	1,774	-143	363	495	359	245	455	
남성	2012	14,568	5,447	2,011	2,417	1,975	1,214	1,504	
	2021	15,548	5,596	2,088	2,590	2,132	1,247	1,895	
	2022	15,928	5,590	2,157	2,664	2,220	1,322	1,976	
	증감	'21년 대비	381	-6	69	75	87	75	82
	'12년 대비	1,360	143	146	247	245	107	472	

주: 15세 이상
 자료: 통계청, 「경제활동인구조사」, 마이크로데이터 분석

○ 2013년과 비교하여 여성 취업자는 5~299인 규모에서 전문가 및 관련 종사자가 가장 많이 증가했고(420천 명 증가), 1~4인 규모에서 단순노무종사자가 가장 많이 감소함(113천 명 감소)

- 전년 대비 모든 종사자 규모별 사업장에서는 여성 취업자가 증가하며, 2013년과 비교하여 보면 1~4인 사업장은 177천 명 감소하나 5~299인 사업장이 1,355천 명 증가, 300인 이상 사업장이 428천 명 증가
- 2022년 종사자 규모별 여성 취업자의 직종 분포를 살펴보면, 1~4인 사업장은 서비스 종사자(24.8%)와 판매종사자(19.6%), 5~299인 사업장은 전문가 및 관련 종사자(27.3%)와 사무 종사자(25.0%), 그리고 300인 이상 사업장은 사무 종사자(42.0%), 전문가 및 관련 종사자(36.1%)가 높은 비중을 차지
- 전년 대비 종사자 규모에 따른 직업 변화를 보면, 종사자 규모와 관계없이 전문가 및 관련 종사자, 서비스 종사자 비중은 높아지나, 단순노무종사자는 종사자 규모와 관계없이 비중이 작아짐
- 2013년과 비교하여 보면, 사무 종사자와 서비스 종사자는 1~4인 사업장에서는 각각 1.5%p과 2.4%p 상승하나, 300인 이상 사업장에서는 각각 0.5%p씩 낮아짐

표 II-11 직업별·종사자 규모별 여성 취업자

(단위: 천 명, (%), %p)

직업별	2013			2021			2022			증감					
	1~4인	5~299인	300인 이상	1~4인	5~299인	300인 이상	1~4인	5~299인	300인 이상	'21년 대비			'13년 대비		
										1~4인	5~299인	300인 이상	1~4인	5~299인	300인 이상
전체	4,484 (100.0)	5,477 (100.0)	593 (100.0)	4,281 (100.0)	6,523 (100.0)	921 (100.0)	4,308 (100.0)	6,831 (100.0)	1,022 (100.0)	27	309	100	-177	1,355	428
관리자	2 (0.1)	42 (0.8)	2 (0.3)	0 (0.0)	58 (0.9)	6 (0.7)	2 (0.0)	55 (0.8)	7 (0.7)	1.2 (0.0)	-2 (-0.1)	1 (0.0)	-1 (0.0)	13 (0.0)	5 (0.4)
전문가 및 관련 종사자	657 (14.7)	1,444 (26.4)	212 (35.8)	652 (15.2)	1,758 (26.9)	326 (35.4)	668 (15.5)	1,864 (27.3)	369 (36.1)	16 (0.3)	106 (0.3)	43 (0.7)	11 (0.9)	420 (0.9)	156 (0.3)
사무 종사자	326 (7.3)	1,398 (25.5)	252 (42.5)	397 (9.3)	1,642 (25.2)	388 (42.2)	376 (8.7)	1,706 (25.0)	429 (42.0)	-20 (-0.5)	64 (-0.2)	41 (-0.2)	50 (1.5)	308 (-0.5)	177 (-0.5)
서비스 종사자	1,004 (22.4)	667 (12.2)	28 (4.6)	1,038 (24.2)	949 (14.5)	33 (3.6)	1,070 (24.8)	1,008 (14.8)	42 (4.1)	32 (0.6)	60 (0.2)	9 (0.5)	66 (2.4)	342 (2.6)	15 (-0.5)
판매 종사자	969 (21.6)	545 (9.9)	14 (2.3)	866 (20.2)	527 (8.1)	23 (2.5)	845 (19.6)	529 (7.7)	33 (3.3)	-22 (-0.6)	2 (-0.3)	10 (0.7)	-124 (-2.0)	-16 (-2.2)	20 (1.0)
농림어업 숙련 종사자	560 (12.5)	14 (0.3)	0 (0.0)	504 (11.8)	13 (0.2)	1 (0.1)	539 (12.5)	10 (0.1)	1 (0.1)	35 (0.7)	-3 (0.0)	1 (0.0)	-21 (0.0)	-4 (-0.1)	1 (0.1)
기능원 및 관련 기능종사자	160 (3.6)	148 (2.7)	4 (0.6)	139 (3.2)	142 (2.2)	10 (1.1)	130 (3.0)	163 (2.4)	7 (0.7)	-8 (-0.2)	20 (0.2)	-3 (-0.4)	-29 (-0.5)	14 (-0.3)	3 (0.0)
장치기계 조작 및 조립 종사자	55 (1.2)	287 (5.2)	52 (8.7)	57 (1.3)	225 (3.5)	53 (5.8)	59 (1.4)	238 (3.5)	59 (5.8)	1 (0.0)	12 (0.0)	6 (0.0)	4 (0.1)	-50 (-1.8)	7 (-2.9)
단순노무 종사자	752 (16.8)	932 (17.0)	30 (5.1)	628 (14.7)	1,210 (18.5)	80 (8.7)	620 (14.4)	1,260 (18.4)	75 (7.3)	-9 (-0.3)	50 (-0.1)	-6 (-1.4)	-133 (-2.4)	327 (1.4)	44 (2.2)

주: 1) 15세 이상

2) 제7차 표준직업분류로 2013년부터 시계열이 제공됨

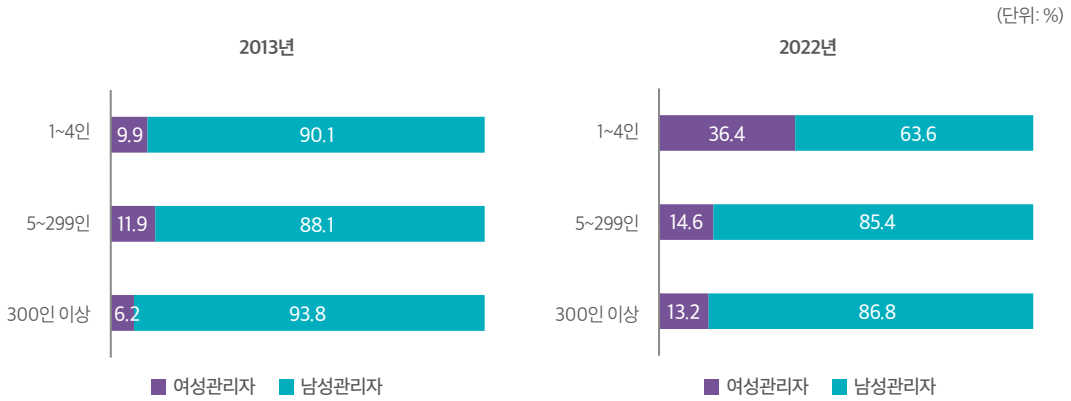
3) 관리자: 기업, 단체 또는 그 내부 부서의 정책과 활동을 기획, 지휘 및 조정하는 직무를 수행하는 직업

자료: 통계청, 「경제활동인구조사」, 마이크로데이터 분석

○ 관리자 중 여성비율은 1~4인 규모에서 36.4%로 가장 높고 사업체 규모가 클수록 낮아져, 5~299인 14.6%, 300인 이상 13.2%를 보임

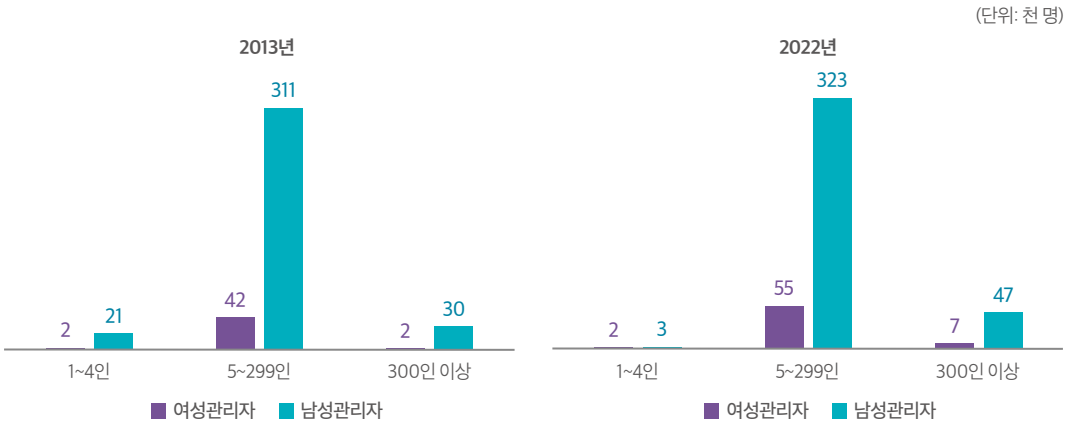
- 2022년 종사자 규모별 여성 관리자 수는, 1~4인 2천 명, 5~299인 55천 명, 300인 이상 7천 명이며, 관리자 중 여성비율은 2013년과 비교하여 각각 26.5%p, 2.7%p, 7.0%p씩 상승함

그림 II-12 종사자 규모별 성별 관리자 비율



주: 1) 15세 이상
 2) 제7차 표준직업분류로 2013년부터 시계열이 제공됨
 3) 관리자: 기업, 단체 또는 그 내부 부서의 정책과 활동을 기획, 지휘 및 조정하는 직무를 수행하는 직업
 자료: 통계청, 「경제활동인구조사」, 마이크로데이터 분석

그림 II-13 종사자 규모별 성별 관리자 수



주: 1) 15세 이상
 2) 제7차 표준직업분류로 2013년부터 시계열이 제공됨
 3) 관리자: 기업, 단체 또는 그 내부 부서의 정책과 활동을 기획, 지휘 및 조정하는 직무를 수행하는 직업
 자료: 통계청, 「경제활동인구조사」, 마이크로데이터 분석

다. 임금 및 근로시간

○ 2022년 여성 근로자의 시간당 임금은 18,113원, 시간당 임금의 남녀 성비는 70.0%

- 2022년 정규직 여성 근로자의 월임금 총액은 3,203천 원으로 비정규직 여성 근로자(1,445천 원)의 약 2.2배 수준이며, 시간당 임금은 정규직 여성 근로자가 19,594원으로 비정규직 여성 근로자(14,588원)보다 약 1.3배 많은 수준임
- 전년 대비 여성 근로자의 월임금 총액은 207천 원, 시간당 임금은 2,311원 상승하였으며, 이 중 정규직 여성 근로자의 경우 월평균 임금은 235천 원, 시간당 임금은 2,617원 높아짐
- 2012년과 비교하여 보면, 여성 근로자의 월임금 총액은 868천 원, 시간당 임금은 6,885원 상승하며, 이 중 정규직 여성 근로자의 경우 월평균 임금은 1,054천 원, 시간당 임금은 7,315원 높아짐
- 비정규직 여성 근로자의 경우, 지난 10년 간 임금 인상이 정규직 여성 근로자에 비해 상대적으로 낮게 나타남. 2022년 비정규직 여성 근로자의 시간당 임금은 2012년 대비 5,617원 상승하였고, 정규직 여성 근로자는 7,315원 높아짐

표 II-12 성별·고용형태별 평균 임금

(단위: 천원, 원, %, %p)

연도	성별	전체 근로자			정규 근로자			비정규 근로자			
		월임금총액 (천원)	시간당 임금(원)	임금 성비	월임금총액 (천원)	시간당 임금(원)	임금 성비	월임금총액 (천원)	시간당 임금(원)	임금 성비	
2012	전체	2,527	14,967		2,903	16,403		1,342	10,437		
	여성	1,815	11,228	64.8	2,149	12,279	66.0	1,096	8,971	75.0	
	남성	2,974	17,317		3,303	18,594		1,596	11,959		
2017	전체	2,896	17,381		3,363	18,835		1,506	13,053		
	여성	2,112	13,292	65.9	2,535	14,372	66.9	1,187	10,930	71.7	
	남성	3,433	20,183		3,855	21,488		1,834	15,240		
2021	전체	3,271	19,806		3,795	21,230		1,681	15,482		
	여성	2,476	15,802	69.8	2,968	16,977	71.0	1,321	13,042	72.8	
	남성	3,833	22,632		4,315	23,901		2,039	17,911		
2022	전체	3,526	22,651		4,078	24,409		1,826	17,233		
	여성	2,683	18,113	70.0	3,203	19,594	71.3	1,445	14,588	73.3	
	남성	4,127	25,886		4,633	27,466		2,211	19,903		
증감	'21년 대비	전체	255	2,845		283	3,179		145	1,751	
		여성	207	2,311	0.2	235	2,617	0.3	124	1,546	0.5
		남성	294	3,254		318	3,565		172	1,992	
	'12년 대비	전체	999	7,684		1,175	8,006		484	6,796	
		여성	868	6,885	5.2	1,054	7,315	5.3	349	5,617	-1.7
		남성	1,153	8,569		1,330	8,872		615	7,944	

주: 1) 매년 6월 기준, 근로자 1인 이상 사업체의 전체근로자 대상(특수형태근로종사자 제외)

2) 월임금총액=정액급여+초과급여+(전년도 특별급여/12)

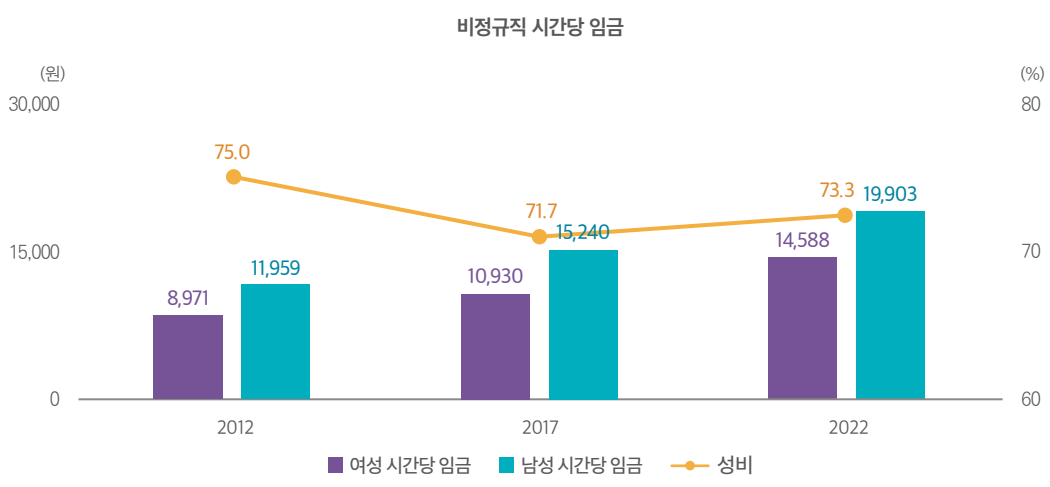
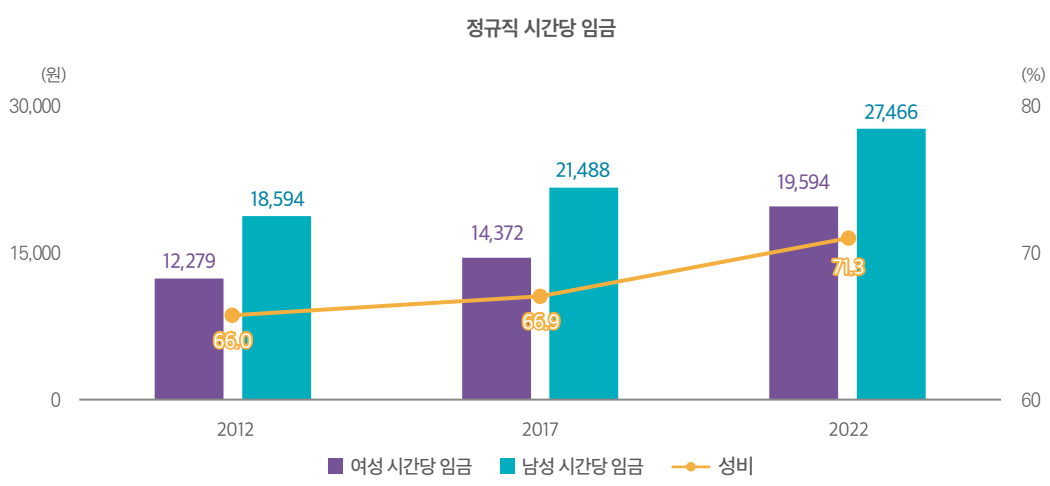
3) 시간당 임금=월임금총액/총근로시간

총근로시간=소정실근로시간+초과근로시간

임금 성비=(시간당 여성임금/시간당 남성임금)×100

자료: 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사」

그림 II-14 시간당 임금 성비



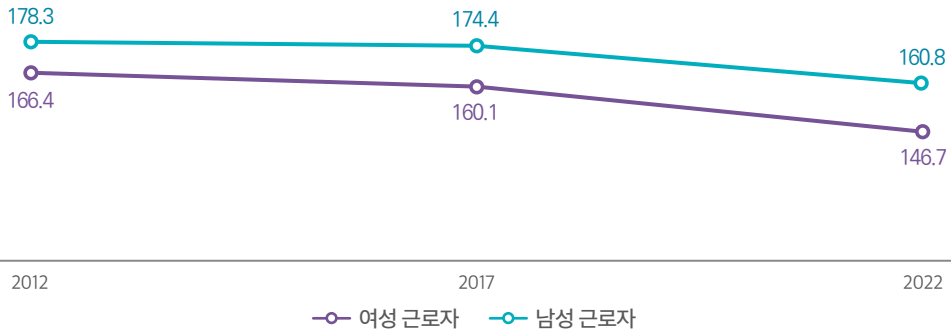
주: 시간당 임금 성비=(시간당 여성임금/시간당 남성임금)×100
 자료: 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사」

○ 남·녀 근로자의 월평균 근로시간은 지난 10년간 감소하는 추세

- 남·녀간 월평균 근로시간 차이는 2012년 11.9시간에서 2022년 14.1시간으로 증가

그림 II-15 성별 근로자 월평균 근로시간

(단위: 시간)



자료: 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사」

○ 2022년 여성 근로자의 월평균 근로시간은 146.7시간으로 2012년 대비 19.7시간 감소

- 2022년 여성 근로자의 월평균 근로시간은 정규직 165.0시간, 비정규직 103.1시간
- 여성의 월평균 근로시간은 2012년 소정 근로시간 159.0시간, 초과 근로시간 7.4시간에서 2022년 소정 근로시간 142.0시간, 초과 근로시간 4.7시간으로 소정 및 초과 근로시간 모두 감소
- 코로나 상황에 있었던 2021년과 비교하여 2022년 여성 근로자의 근로시간은 소정 근로시간이 9.2시간 감소하지만, 초과 근로시간은 0.6시간 증가
- 고용형태별로 보면, 전년 대비 정규직 여성 임금근로자의 경우 소정 근로시간이 11.7시간 감소, 초과시간이 0.5시간 상승하며, 비정규직 여성 임금근로자의 경우 소정 근로시간이 4.1시간 감소, 초과시간이 0.6시간 상승하여 전반적으로 정규직 여성 근로자의 근로시간 감소가 더 큼
- 하지만 2012년과 비교하면, 2022년 정규직 여성 근로자의 총 근로시간은 17.1시간 감소하지만, 비정규직 여성 근로자는 29.5시간 감소하여 총 근로시간 감소가 12.4시간 더 많음

표 II-13 성별·고용형태별 월평균 근로시간

(단위: 시간)

연도	성별	전체 근로자			정규 근로자			비정규 근로자			
		총 근로시간	소정 근로시간	초과 근로시간	총 근로시간	소정 근로시간	초과 근로시간	총 근로시간	소정 근로시간	초과 근로시간	
2012	전체	173.7	162.1	11.6	184.4	170.9	13.5	140.1	134.6	5.5	
	여성	166.4	159.0	7.4	182.1	172.9	9.2	132.6	129.2	3.5	
	남성	178.3	164.1	14.2	185.6	169.8	15.8	147.8	140.2	7.6	
2021	전체	164.2	157.2	6.9	180.2	172.2	8.0	115.4	111.7	3.7	
	여성	155.4	151.2	4.1	176.1	171.1	5.0	106.7	104.6	2.0	
	남성	170.4	161.5	8.9	182.8	173.0	9.8	124.2	118.7	5.4	
2022	전체	154.9	147.4	7.5	169.0	160.4	8.6	111.7	107.4	4.3	
	여성	146.7	142.0	4.7	165.0	159.4	5.5	103.1	100.5	2.6	
	남성	160.8	151.3	9.5	171.5	161.1	10.5	120.3	114.3	6.0	
증감	'21년 대비	전체	-9.3	-9.8	0.6	-11.2	-11.8	0.6	-3.7	-4.3	0.6
		여성	-8.7	-9.2	0.6	-11.1	-11.7	0.5	-3.6	-4.1	0.6
		남성	-9.6	-10.2	0.6	-11.3	-11.9	0.7	-3.9	-4.4	0.6
	'12년 대비	전체	-18.8	-14.7	-4.1	-15.4	-10.5	-4.9	-28.4	-27.2	-1.2
		여성	-19.7	-17.0	-2.7	-17.1	-13.5	-3.7	-29.5	-28.7	-0.9
		남성	-17.5	-12.8	-4.7	-14.1	-8.7	-5.3	-27.5	-25.9	-1.6

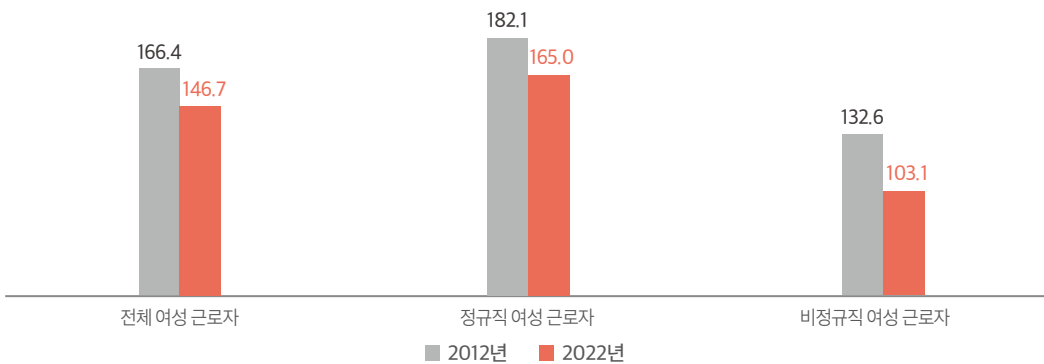
주: 1) 매년 6월 기준, 근로자 1인 이상 사업체의 전체근로자 대상(특수형태근로종사자 제외)

2) 총근로시간=소정근로시간+초과근로시간

자료: 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사」

그림 II-16 근로형태별 여성 근로자의 월평균 근로시간

(단위: 시간)



자료: 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사」

3. 경력단절 여성 및 구직 현황

가. 경력단절 여성

○ 2022년 경력단절 여성 규모는 1,397천 명으로 전년 대비 3.5%(51천 명) 감소

- 가족돌봄이 경력단절 사유로 처음 포함된 2014년의 경력단절 여성 규모는 2,164천 명이었으나, 이후 점차 감소하여 2016년 1,924천 명, 2018년 1,847천 명, 2020년 1,506천 명, 2022년 1,397천 명으로 나타남
- 경력단절 여성의 연령별 규모를 살펴보면, 2022년 30대와 40대가 각각 600천 명, 588천 명으로 나타나며, 50~54세 연령대에서도 152천 명의 여성이 경력단절을 경험한 것으로 나타남
- 한편 경력단절 여성의 사유별로 보면, 2022년 육아가 597천 명으로 가장 많고 결혼 368천 명, 임신·출산 318천 명 순으로 많음
- 전년 대비 경력단절 여성은 51천 명 감소하며, 사유별로 보면 육아가 29천 명, 결혼이 28천 명 감소하며, 가족돌봄의 사유는 14천 명 증가
- 2014년과 비교하여 보면, 경력단절 여성은 767천 명 감소하며, 결혼 사유가 466천 명 감소하여 가장 컸고 임신·출산(122천 명 감소)과 가족 돌봄(100천 명 감소) 등에서 감소폭이 큼

표 II-14 사유별·연령대별 경력단절 여성 규모

(단위: 천 명)

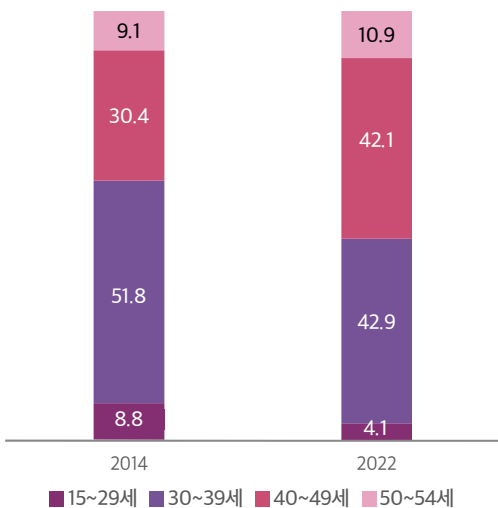
사유별	연령별	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	증감	
											'21년 대비	'14년 대비
전체	소계	2,164	2,073	1,924	1,831	1,847	1,699	1,506	1,448	1,397	-51	-767
	15~29세	190	177	161	144	139	118	97	75	57	-18	-133
	30~39세	1,120	1,091	1,014	933	886	806	695	655	600	-55	-520
	40~49세	657	630	603	606	660	634	580	579	588	9	-69
	50~54세	197	176	146	148	161	142	134	138	152	14	-45
결혼	소계	834	767	668	633	634	522	414	396	368	-28	-466
	15~29세	76	68	61	52	47	40	27	24	18	-6	-58
	30~39세	394	346	314	283	271	223	165	158	144	-14	-250
	40~49세	279	268	226	230	241	201	173	164	156	-8	-123
	50~54세	85	84	66	68	76	59	49	50	50	0	-35
임신·출산	소계	440	505	505	454	445	384	321	320	318	-2	-122
	15~29세	60	59	60	55	50	37	32	24	16	-8	-44
	30~39세	279	314	311	275	244	217	167	166	158	-8	-121
	40~49세	88	114	118	109	133	116	108	111	122	11	34
	50~54세	14	18	16	15	17	15	15	20	22	2	8

사유별	연령별	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	증감	
											'21년 대비	'14년 대비
육아	소계	632	618	578	586	619	649	640	626	597	-29	-35
	15~29세	50	48	39	36	40	40	36	26	23	-3	-27
	30~39세	394	387	352	340	341	339	337	312	284	-28	-110
	40~49세	162	158	164	182	208	238	231	248	248	0	86
	50~54세	26	24	23	27	30	32	36	41	43	2	17
자녀교육	소계	94	82	81	77	71	69	62	55	50	-5	-44
	15~29세	1	0	1	0	1	0	1	1	0	-1	-1
	30~39세	32	30	27	26	21	19	18	14	9	-5	-23
	40~49세	51	43	46	44	42	43	37	34	33	-1	-18
	50~54세	10	8	6	7	7	7	6	7	8	1	-2
가족돌봄	소계	164	103	93	82	78	75	69	50	64	14	-100
	15~29세	3	1	1	1	1	2	1	0	0	0	-3
	30~39세	21	13	10	9	9	9	8	5	5	0	-16
	40~49세	78	46	48	41	38	37	32	24	30	6	-48
	50~54세	62	42	34	31	31	28	28	21	29	8	-33

주: 2014년부터 경력단절여성 범위에 '가족돌봄' 사유가 추가되었음
 자료: 통계청, 「지역별고용조사」

그림 II-17 연령별 경력단절 여성 비율 변화

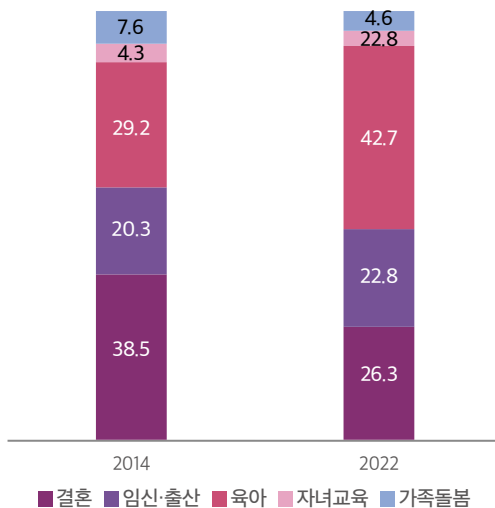
(단위: %)



자료: 통계청, 「경제활동인구조사」

그림 II-18 사유별 경력단절 여성 비율 변화

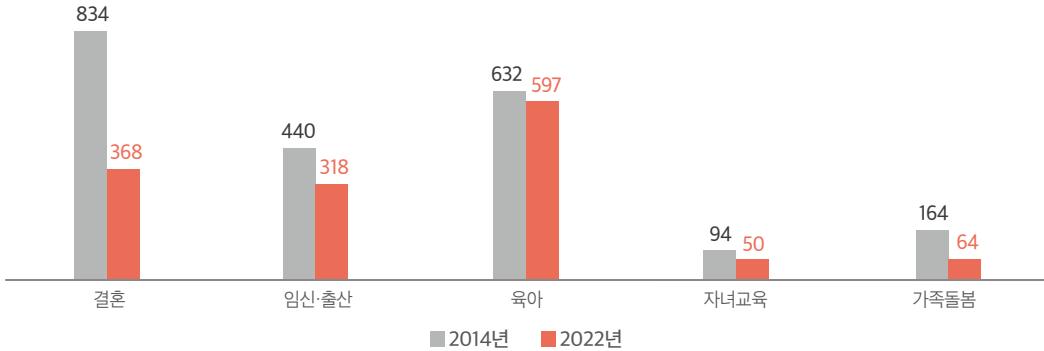
(단위: %)



자료: 통계청, 「경제활동인구조사」

그림 II-19 사유별 경력단절 여성 규모

(단위: 천 명)



자료: 통계청, 「경제활동인구조사」

나. 고용보험 가입 현황

○ 2022년 여성 고용보험 가입자는 6,580천 명으로 전년 대비 188천 명 증가

- 여성 고용보험 가입자는 2012년(4,368천 명, 39.2%) 이후 지속적으로 증가하여 2022년 현재 6,580천 명으로 여성비율이 44.2%로 상승
- 2022년 여성 고용보험 가입자는 2012년 대비 2,212천 명 증가하였으며, 여성 비율 또한 5.0%p 상승

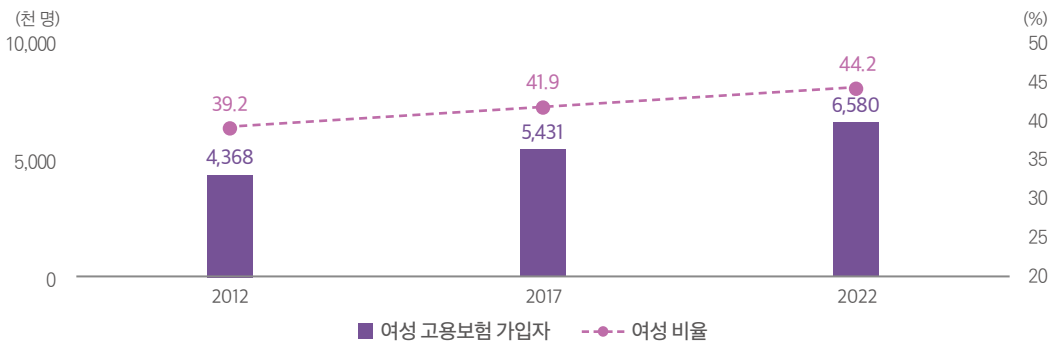
표 II-15 성별 고용보험 가입자 현황

(단위: 명, %, %p)

연도	전체	여성	남성	여성 비율	
2012	11,152,354	4,367,654	6,784,700	39.2	
2013	11,571,213	4,599,514	6,971,699	39.7	
2014	11,930,602	4,815,795	7,114,807	40.4	
2015	12,363,063	5,064,769	7,298,294	41.0	
2016	12,655,202	5,244,088	7,411,114	41.4	
2017	12,958,825	5,431,205	7,527,620	41.9	
2018	13,432,497	5,717,676	7,714,821	42.6	
2019	13,864,138	5,989,964	7,874,174	43.2	
2020	14,111,690	6,149,543	7,962,147	43.6	
2021	14,550,033	6,392,404	8,157,629	43.9	
2022	14,898,502	6,580,091	8,318,411	44.2	
증감	'21년 대비	348,469	187,687	160,782	0.3
	'12년 대비	3,746,148	2,212,437	1,533,711	5.0

주: 여성비율은 여성고용보험가입자(상용근로자+자영업자)/전체고용보험가입자(상용근로자+자영업자)×100
 자료: 고용노동부·한국고용정보원, 「고용보험통계연보」

그림 II-20 고용보험 여성 가입자 및 비율 추이



자료: 고용노동부·한국고용정보원, 「고용보험통계연보」

다. 구인·구직 여성

○ 2021년 여성의 신규 구직건수는 2,903,845건이며, 워크넷 구직을 통해 취업한 건수는 1,086,245건

- 워크넷을 통해서 나타난 여성의 신규 구직건수는 2012년 1,717,819건에서 점차 증가하는 추세를 보이며, 2021년 2,903,845건으로 동 기간 1,186,026건 증가
- 여성 취업건수는 2012년 599,542건에서 2014년 100만 명, 2017년 1,323,194건까지 증가. 이후 2020년까지 감소하지만 2021년 전년 대비 145,914건 증가하여 1,086,245건으로 나타남
- 한편 워크넷을 통해 취업한 건수는 2012년 이후 남성보다 여성이 더 많아서, 2021년 기준으로 여성은 남성보다 370,125건 더 많았음

표 II-16 성별 구인·구직 및 취업 건수

(단위: 명, 건)

연도	신규구인인원	신규 구직건수				취업 건수			
		전체	구인배수	여성	남성	전체	여성	남성	
2012	2,307,710	3,381,325	0.68	1,717,819	1,663,506	1,195,422	599,542	595,880	
2013	2,551,322	3,912,110	0.65	2,108,334	1,803,776	1,515,739	835,596	680,143	
2014	2,509,740	4,144,371	0.61	2,286,704	1,857,667	1,740,735	1,021,577	719,158	
2015	2,620,695	4,405,024	0.59	2,454,460	1,950,564	1,937,107	1,150,632	786,475	
2016	2,794,405	4,513,114	0.62	2,535,914	1,977,200	2,060,660	1,241,332	819,328	
2017	2,852,664	4,803,017	0.59	2,721,979	2,081,038	2,152,661	1,323,194	829,467	
2018	2,436,823	4,009,506	0.61	2,237,867	1,771,638	1,832,804	1,120,403	712,401	
2019	2,128,728	4,058,258	0.52	2,262,043	1,796,215	1,609,642	983,990	625,652	
2020	2,045,112	4,551,020	0.45	2,533,089	2,017,931	1,556,597	940,331	616,266	
2021	2,829,040	5,138,533	0.55	2,903,845	2,234,688	1,802,365	1,086,245	716,120	
증감	'20년 대비	783,928	587,513	0.1	370,756	216,757	245,768	145,914	99,854
	'12년 대비	521,330	1,757,208	-0.1	1,186,026	571,182	606,943	486,703	120,240

주: 1) 구인배수=신규구인인원/신규구직건수
 2) 취업건수는 공공근로가 포함된 수치임
 자료: 한국고용정보원 「워크넷 통계연보」



03 장

여성의 직업능력 개발과 취·창업 지원

1. 정부지원 직업훈련 참여 현황
2. 여성새로일하기센터 사업 현황
3. 여성과학기술인 지원사업 현황
4. 여성기업종합지원센터 현황

03 장 여성의 직업능력 개발과 취·창업 지원



1. 정부지원 직업훈련 참여 현황

○ 2022년 정부지원 재직자 직업훈련의 여성 참여 비율은 사업주훈련 45.5%, 근로자훈련 62.6%로 근로자훈련의 여성 참여 비율이 높게 나타남

- 사업주훈련의 여성 참여자 수는 2020년 대비 314,496명 증가하여 남성의 489,581명 증가에 비해 낮은 반면, 근로자훈련의 여성 참여자 수는 2020년 대비 43,183명 증가하여 남성의 23,256명 증가에 비해 약 1.9배 많음

표 III-1 성별 정부지원 재직자 직업훈련 참여 현황

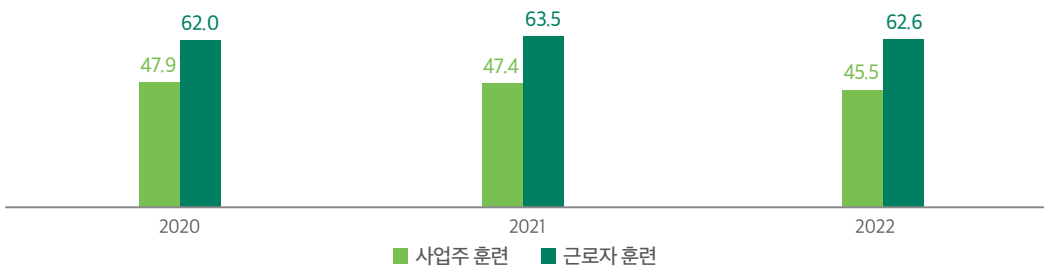
(단위: 명, %)

구분	사업주훈련		근로자훈련		
	인원	비율	인원	비율	
2020	전체	2,181,188	100.0	286,661	100.0
	여성	1,044,266	47.9	177,686	62.0
	남성	1,136,922	52.1	108,975	38.0
2021	전체	2,253,603	100.0	377,888	100.0
	여성	1,068,289	47.4	239,918	63.5
	남성	1,185,314	52.6	137,970	36.5
2022	전체	2,985,265	100.0	353,100	100.0
	여성	1,358,762	45.5	220,869	62.6
	남성	1,626,503	54.5	132,231	37.4

주: 사업주훈련은 사업주직업능력개발(유급휴가 포함), 국가인적자원개발컨소시엄, 일학습병행 포함이며, 근로자훈련은 국민내일배움카드(재직자)임
출처: 고용노동부, 「직업능력개발사업현황」

그림 III-1 정부지원 재직자 직업훈련 여성참여 비율 추이

(단위: %)



출처: 고용노동부, 「직업능력개발사업현황」

○ 2022년 정부지원 실업자 직업훈련 참여자 수는 총 586,967명이며, 여성의 훈련 참여 비중이 67.9%로 남성보다 약 2.1배 이상 높게 나타남

- 전체 훈련 참여자 수는 2020년 대비 155,515명 증가하였으며 증가분 중 여성이 77.2%를 차지하고, 여성 참여 비율은 3.4% 증가하였음

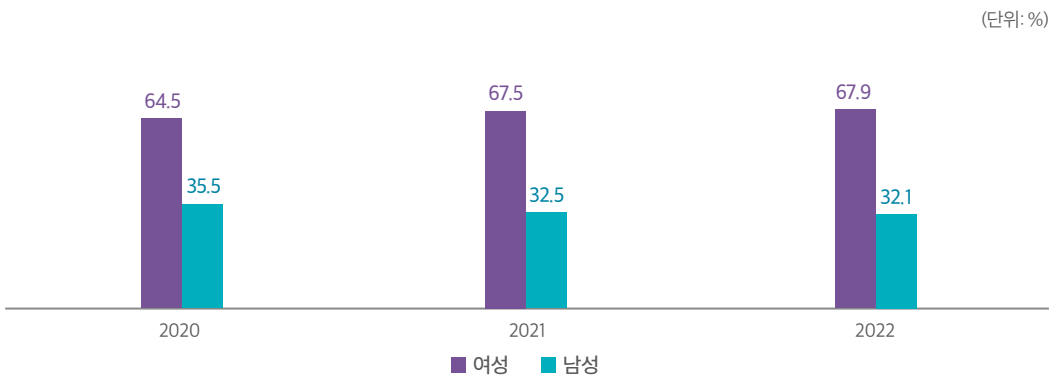
표 III-2 성별 정부지원 실업자 직업훈련 참여 현황

(단위: 명, %)

구분		인원	비율
2020	전체	431,452	100.0
	여성	278,397	64.5
	남성	153,055	35.5
2021	전체	676,526	100.0
	여성	456,955	67.5
	남성	219,571	32.5
2022	전체	586,967	100.0
	여성	398,439	67.9
	남성	188,528	32.1

주: 국민내일배움카드(실업자, 국가기간·전략산업직종훈련 포함)
출처: 고용노동부, 「직업능력개발사업현황」

그림 III-2 성별 정부지원 실업자 직업훈련 참여 비율 추이



주: 국민내일배움카드(실업자, 국가기간·전략산업직종훈련 포함)
출처: 고용노동부, 「직업능력개발사업현황」

2. 여성새로일하기센터 사업 현황

○ **법정 인력과 시설기준을 갖춘 비영리법인 또는 단체를 시·도의 추천심사위원회 및 여성가족부·고용노동부의 지정심사위원회 심의를 거쳐 여성새로일하기센터(이하 새일센터) 운영기관으로 지정**

- 2022년 말 기준 전국 159개소 지정·운영 중으로 광역센터 13개소, 지역센터 146개소

표 III-3 전국 새일센터 운영 현황

(단위: 개소)

구분	소계	서울	부산	대구	인천	광주	대전	울산	세종	경기	강원	충북	충남	전북	전남	경북	경남	제주
지역센터	146	25	10	5	8	5	2	4	1	27	9	5	10	8	8	8	8	3
광역센터	13	1	1	0	1	0	1	0	0	2	1	1	1	1	1	1	1	0
총계	159	26	11	5	9	5	3	4	1	29	10	6	11	9	9	9	9	3

주: 2022년 말 기준
출처: 여성가족부 제공자료

○ **새일센터의 2022년 구직건수는 553,590건, 취업건수 160,065건, 창업건수 1,707건**

- 2020년 대비 구직건수 1,392건 증가, 취업건수 15,524건 감소, 창업건수 430건 증가

표 III-4 새일센터 구직건수, 취업률, 취창업건수 현황

(단위: 건수, %)

연도	구직건수 (A)	취창업 건수			
		소계 (B=C+D)	취업률 (B/A)	취업건수 (C)	창업건수 (D)
2020	552,198	176,866	32.0	175,589	1,277
2021	572,560	180,610	31.5	178,980	1,630
2022	553,590	161,772	29.2	160,065	1,707

출처: 여성가족부 제공자료

○ **새일센터 집단상담프로그램을 통해 구직여성의 경력설계 및 근로의욕 고취를 지원하고 이후 직업훈련, 인턴십 및 취업알선 등 종합적인 취업지원서비스로 연계하고 있음**

- 집단상담프로그램 수료인원은 2020년 17,119명, 2021년 26,669명, 2022년 26,807명으로 최근 3년간 지속적으로 증가

표 III-5 새일센터 집단상담 프로그램 운영 현황

(단위: 명)

연도	참여자 수	수료자 수
2020	17,207	17,119
2021	26,808	26,669
2022	26,950	26,807

주: 2022년 12월 기준
출처: 고용노동부 제공자료

○ 2022년 새일센터 직업교육훈련 과정 수는 718개, 직업훈련 수료자수는 11,919명

- 지난 3년간 직업교육훈련 과정 수는 2020년 658개에서 2022년 718개로 60개 증가하였으며, 수료자 수는 1,387명 증가

표 III-6 새일센터 직업교육훈련 과정 수 및 수료자 수

(단위: 개, 명)

연도	직업교육훈련 과정 수	직업교육훈련 수료자 수
2020	658	10,532
2021	738	11,998
2022	718	11,919

출처: 여성가족부 제공자료

○ 경력단절여성들이 시대흐름에 발맞춰 새로운 분야로 진출하고 양질의 일자리로 취업할 수 있도록 지원하기 위해 2016년부터 25개로 시작된 새일센터 고숙련·고부가가치 직업교육 훈련과정은 매년 확대되어 2022년 66개로 2.6배 증가하였음. 취업률은 70%를 상회하며, 2022년 취업률은 78.4%로 나타남

- 고숙련·고부가가치 훈련과정 연령별 참여 현황을 살펴보면, 30세 미만 젊은층의 참여가 가장 많으며, 최근 들어 30대의 참여 비중이 높아지고 있음

그림 III-3 새일센터 고숙련·고부가가치 훈련과정 수 및 취업률 추이

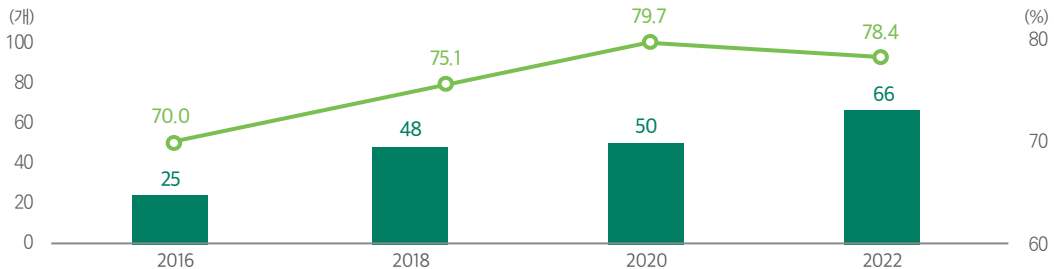


표 III-7 연령별 새일센터 고숙련·고부가가치 훈련과정 참여 현황

(단위: 명, %)

연도	교육인원	30세 미만	30대	40대	50대	60대 이상
2020	830	390	187	191	58	4
(참여율)	(100.0)	(47.0)	(22.5)	(23.0)	(7.0)	(0.5)
2021	931	403	245	198	73	12
(참여율)	(100.0)	(43.3)	(26.3)	(21.3)	(7.8)	(1.3)
2022	1,094	428	298	259	93	16
(참여율)	(100.0)	(39.1)	(27.2)	(23.7)	(8.5)	(1.5)

출처: 여성가족부 제공자료

○ 2022년 새일여성인턴 종료인원은 8,298명, 연계 중 인원은 1,085명이며, 인턴종료 후 취업률은 96.7%로 높은 수준

표 III-8 새일여성인턴 연계 및 취업 현황

(단위: 명, %)

연도	새일여성인턴 연계 현황		인턴종료 후 취업 현황	
	종료(A)	연계 중	취업(B)	취업률(B/A)
2020	5,812	628	5,658	97.4
2021	9,611	1,236	9,312	96.9
2022	8,298	1,085	8,027	96.7

주: 2022년 12월 기준

출처: 여성가족부 제공자료

○ 새일센터 운영에 경력단절예방사업이 포함되면서 지난 3년간 운영 센터 수 및 참여자 수 꾸준히 증가

- 경력단절예방사업을 운영하는 센터 수는 2020년 60개소에서 2021년부터 75개소로 증가하였고, 참여한 재직여성 및 기업 수 역시 증가하여 2022년 재직여성 참여자 수는 73,491명, 기업수는 3,357개로 늘어남
- 특히 여성고용유지지원사업 참여자 수가 2022년 총 45,260명으로 전체 참여 재직여성의 60% 이상을 차지하였으며, 경력단절예방 협력망을 구축한 업체는 2020년 290개에서 2022년 1,509개로 크게 증가

표 III-9 새일센터 경력단절예방사업 현황

(단위: 건)

연도	운영 센터수	누적 실적		여성고용유지 지원		직장문화 개선				협력망 구축		기타
		재직여성	기업	경력단절 예방상담	직장적응 및 복귀 지원	컨설팅 (업체)	일생활균형 문화 확산		환경 개선 지원 (업체)	새일센터 종사자 교육	경력 단절 예방 협력망 (업체)	
							교육 및 워크숍	네트워크 간담회				
2020	60개소	47,887	1,801	13,264	16,587	1,310	12,106	404	201	1,097	290	4,429
2021	75개소	67,897	2,375	15,548	27,095	1,747	16,520	3,586	166	934	462	4,214
2022	75개소	73,491	3,357	17,241	28,019	1,690	16,381	5,703	158	809	1,509	5,338

주: 2022년 12월 기준

출처: 여성가족부 제공자료

3. 여성과학기술인 지원사업 현황

- 경력단절 여성과학기술인의 채용 및 연구개발 참여를 위한 연구비를 지원(연간 학·석사급 1인당 2,100만 원, 박사급 1인당 2,300만 원)하는 여성과학기술인 R&D 경력복귀 지원사업은 지난 3년간 예산 및 수혜자 수 꾸준히 증가

- 2020년 9,475백만 원에서 2022년 120억 원으로 지원 예산이 증가하였으며, 지원받은 수혜자 역시 398명에서 503명으로 증가

표 III-10 여성과학기술인 R&D 경력복귀 지원 예산 및 수혜자 수

(단위: 백만 원, 명)

연도	지원 예산	수혜자 수(지원 과제 수)
2020	9,475	398
2021	10,800	464
2022	12,000	503

출처: 과학기술정보통신부·WISET 제공자료

- 여성과학기술인 R&D 경력복귀 지원사업의 취업유지율을 살펴보면, 2020년 81.1%, 2021년 79.2%, 2022년 78.5%로 조금씩 감소하는 추세이나 전반적으로 취업유지율은 높은 편

- 여성과학기술인 R&D 경력복귀 지원은 최대 3년간 가능함. 따라서 지원이 종료된 인원을 기준으로 취업유지율을 집계하며, 취업유지율은 일정 수준을 유지하고 있음

표 III-11 여성과학기술인 R&D 경력복귀사업 취업 유지 현황

(단위: 명, %)

연도	지원 종료 후 취업유지율		
	지원종료자(A)	취업자(B)	취업유지율(B/A)
2020	180	146	81.1
2021	336	266	79.2
2022	200	157	78.5

주: 지원 종료자= 당해연도 조사 시점 기준 3~4년 전 여성과학기술인 R&D 경력복귀 지원사업 수혜 인력(단, 미응답자 및 학위과정 중인 자 제외)

출처: 과학기술정보통신부·WISET, 제공자료

4. 여성기업종합지원센터 현황

○ 여성의 창업과 여성기업의 활동을 적극 촉진하기 위한 서비스를 제공하는 여성기업종합지원센터는 2022년 기준 전국 238개 운영 중

- 2007년 9개로 시작한 여성기업종합지원센터는 매년 꾸준히 증가하여 17개 시도에 센터를 두고, 시도마다 9개에서 최대 19개까지 보육실을 설치하여 운영하고 있음

표 III-12 지역별 여성기업종합지원센터 개소 현황

(단위: 개소)

구분	중앙	서울	부산	대구	경북	인천	대전	광주	울산	경기	경기 북부	강원	충남	충북	전남	전북	경남	제주
설립연도	'07	'17	'08	'09	'21	'10	'11	'11	'12	'08	'17	'09	'13	'10	'14	'09	'09	'12
보육실	9	16	10	16	12	19	9	15	16	11	15	13	9	16	10	12	18	12

출처: 중소벤처기업부 제공자료

2023년

**여성
경제
활동
백서**

04장

여성의 기업활동 및 다양성 제고

1. 대표자 현황
2. 창업 현황
3. 벤처기업 여성고용 현황
4. 과학기술인 현황
5. 적극적 고용개선조치 적용대상 사업장 성별 근로자·관리자 현황
6. 공공부문 여성 대표성

04장 여성의 기업활동 및 다양성 제고



1. 대표자¹⁾ 현황

○ 전국 사업체 중 여성이 대표인 사업체는 2020년 38.3%로 2012년에 비해 0.7%p 증가

- 대부분의 산업에서 2012년 대비 2020년의 여성대표자 비율이 늘어나고 있는 반면, 여성대표자 비율이 가장 높은 숙박 및 음식점업만 여성대표자 비율이 줄어들고 있음
- 2012~2020년 사이 여성대표자 비율이 가장 크게 증가한 산업은 전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업(4.7%→23.6%), 농업, 임업 및 어업(9.5%→16.9%), 건설업(14.5%→20.8%) 순임
- 여성대표자 비율이 높은 산업은 숙박 및 음식점업, 교육 서비스업으로 50% 이상을 차지하며, 여성 대표자 비율이 낮은 산업은 운수 및 창고업, 공공행정, 국방 및 사회보장 행정 서비스업으로 10% 미만임

표 IV-1 산업별 여성 대표자 비율 추이

(단위: %)

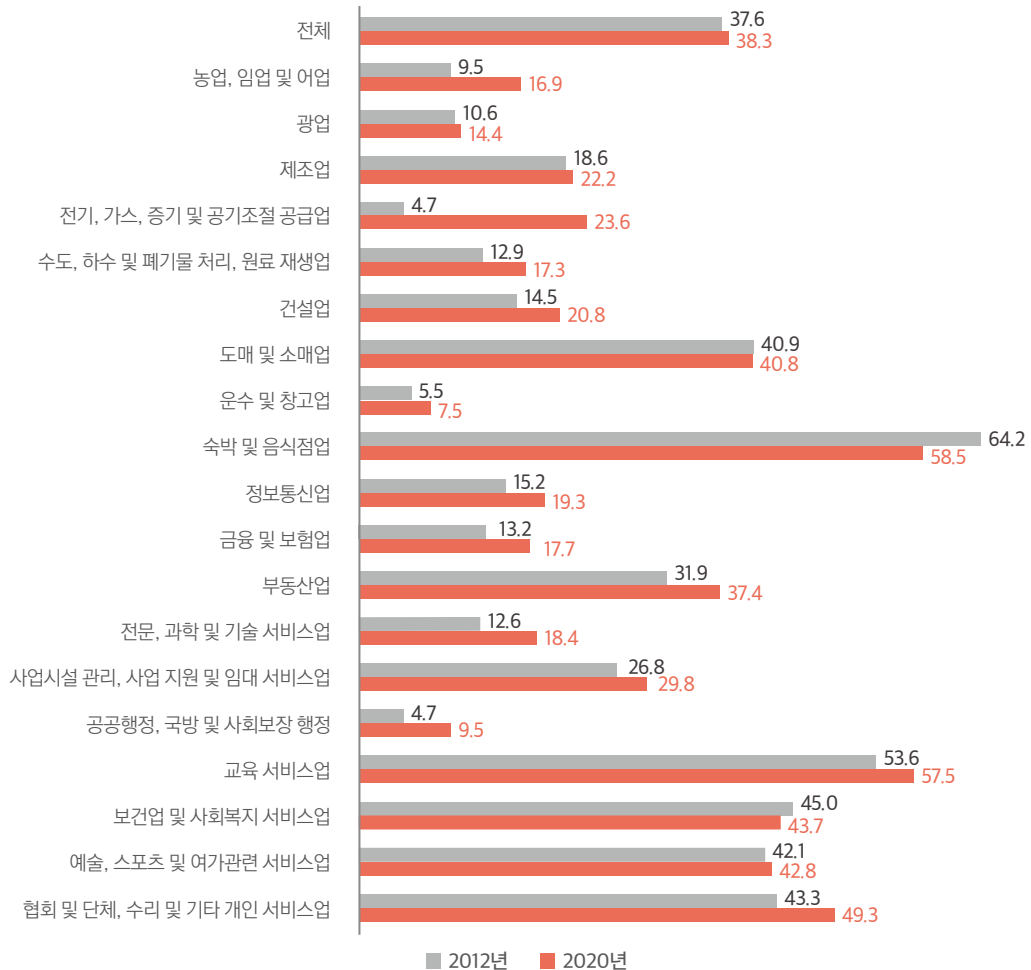
산업별	2012	2015	2018	2019	2020
전체	37.6	37.5	38.4	38.5	38.3
농업, 임업 및 어업	9.5	13.5	14.6	14.7	16.9
광업	10.6	10.9	11.0	12.0	14.4
제조업	18.6	19.9	20.9	21.3	22.2
전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업	4.7	7.9	16.1	19.8	23.6
수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업	12.9	15.4	16.9	17.1	17.3
건설업	14.5	17.6	19.1	19.8	20.8
도매 및 소매업	40.9	40.9	41.4	41.4	40.8
운수 및 창고업	5.5	6.3	6.8	7.1	7.5
숙박 및 음식점업	64.2	62.1	60.6	59.9	58.5
정보통신업	15.2	16.6	17.8	18.6	19.3
금융 및 보험업	13.2	14.1	17.4	18.2	17.7
부동산업	31.9	34.0	36.5	36.5	37.4

산업별	2012	2015	2018	2019	2020
전문, 과학 및 기술 서비스업	12.6	14.3	15.7	16.9	18.4
사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	26.8	27.8	29.2	29.7	29.8
공공행정, 국방 및 사회보장 행정	4.7	6.3	8.4	9.5	9.5
교육 서비스업	53.6	54.3	56.5	57.3	57.5
보건업 및 사회복지 서비스업	45.0	44.7	46.0	45.7	43.7
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	42.1	43.3	43.3	43.2	42.8
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	43.3	45.0	48.1	48.7	49.3

주: 2017년 부터 10차 산업분류로 조사되었으며, 2016년 이전 자료는 9차 산업분류를 10차로 연계
 자료: 통계청, 전국사업체조사(조사기반)

그림 IV-1 산업별 여성 대표자 비율

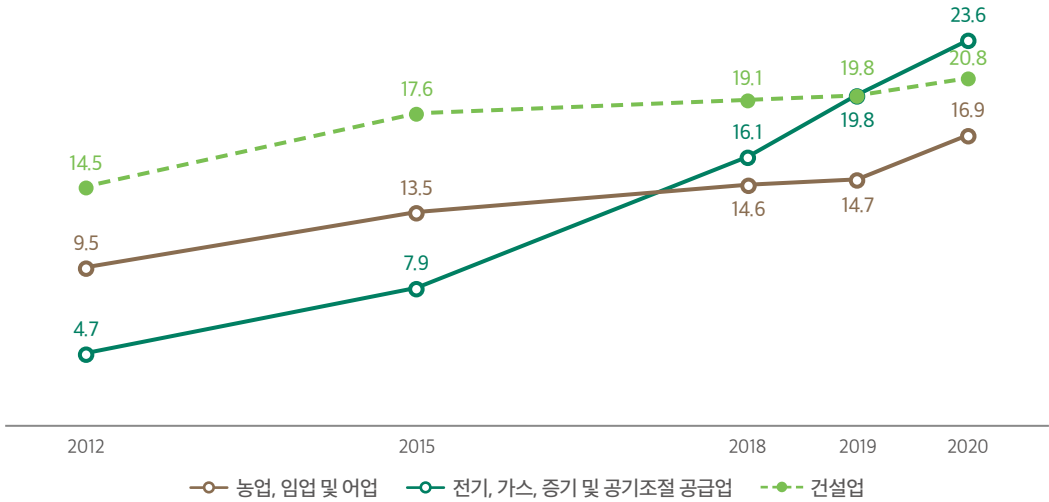
(단위: %)



자료: 통계청, 전국사업체조사(조사기반)

그림 IV-2 여성 대표자 비중이 증가한 주요 산업

(단위: %)



자료: 통계청, 전국사업체조사(조사기반)

○ 여성기업실태조사에 따르면, 2021년 기준 여성기업 중 산업별로는 도매 및 소매업의 비중이 43.2%, 기업 성장단계 중에서는 성숙기의 비중이 41.9%, 매출액 규모로는 5~10억 미만이 55.2%로 가장 높은 비중을 차지

- 산업별 비중 변화를 살펴보면, 도매 및 소매업의 비중이 29.4%에서 43.2%로 13.8%p 증가하였으며, 숙박 및 음식점 3.0%에서 10.7%로 7.7%p, 부동산업 2.7%에서 4.5%로 1.8%p 증가
- 창업기의 비중은 7.4%에서 10.3%로 2.9%p 증가하였고, 매출액 규모 5~10억 미만의 비중이 30.0%에서 55.2%로 크게 증가. 이는 최근 들어 도매 및 소매업의 소규모 창업이 늘어나고 있음을 의미

표 IV-2 산업별·기업 성장단계별·매출액규모별 여성기업 현황

(단위: 개, %)

구분	2018		2021		
	사례수	비율	사례수	비율	
전체	42,803	100.0	193,807	100.0	
산업별	식품/음료 제조업	1,062	2.5	2,719	1.4
	섬유/의복/가방/신발 제조업	1,031	2.4	3,385	1.7
	기타 제조업	7,799	18.2	21,542	11.1
	수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업	488	1.1	1,027	0.5
	건설업	7,510	17.5	20,733	10.7
	도매 및 소매업	12,575	29.4	83,747	43.2
	운수 및 창고업	1,810	4.2	4,118	2.1
	숙박 및 음식점업	1,267	3.0	20,655	10.7
	정보통신업	1,078	2.5	2,605	1.3
	금융 및 보험업	363	0.8	2,694	1.4
	부동산업	1,159	2.7	8,730	4.5
	전문, 과학 및 기술 서비스업	1,724	4.0	5,043	2.6
	사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	2,164	5.1	4,584	2.4
	교육 서비스업	845	2.0	2,112	1.1
	보건업 및 사회복지 서비스업	1,068	2.5	6,733	3.5
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	263	0.6	940	0.5
수리 및 기타 개인 서비스업	597	1.4	2,440	1.3	
기업 성장단계별	창업기	3,167	7.4	19,962	10.3
	성장기	18,148	42.4	76,941	39.7
	성숙기	17,506	40.9	81,205	41.9
	쇠퇴기	3,981	9.3	15,698	8.1
매출액규모별	5~10억 미만	12,861	30.0	107,049	55.2
	10~50억 미만	23,197	54.2	75,055	38.7
	50~100억 미만	4,166	9.7	7,412	3.8
	100~200억 미만	1,674	3.9	2,734	1.4
	200~300억 미만	380	0.9	689	0.4
	300억 이상	525	1.2	868	0.4

- 주: 1) 여성기업: 여성이 소유하고 실질적으로 경영하는 기업
 2) 사례수는 가중치가 적용된 값임
 3) 기업 성장단계 정의
 ① 창업기: 창업 후 7년 이내의 기업
 ② 성장기: 매출액 또는 시장점유율 등이 지속적으로 증가하는 경우
 ③ 성숙기: 매출액 또는 시장점유율이 정체되어 있으나 지속적으로 높은 수익성을 확보하는 경우
 ④ 쇠퇴기: 매출액, 시장점유율, 수익성 등 경영지표가 지속적으로 하락하는 경우
 4) 비교변수 가능한 자료는 2018년부터 제공됨

출처: 여성기업종합지원센터, 「여성기업실태조사」

2. 창업 현황

○ 2022년 여성 창업기업은 전체 창업기업(1,317,479개) 중 45.9%(604,425개)를 차지하며, 2016년 여성 창업기업 551,682개에 비해 52,743개(9.6%p) 증가

- 남녀 모두 서비스업의 비중이 대부분을 차지하며, 특히 여성의 경우 2022년 기준 92.8%가 서비스업(남성 85.3%). 그 중 남녀 모두 도매 및 소매업의 비중이 가장 높음(여성 39.0%, 남성 30.8%)
- 전문, 과학 및 기술서비스업의 여성 창업기업 수는 2016년 10,155개에서 22,130개로 2배 이상 증가(11,975개)하였으며 남성 창업기업 수보다 증가폭이 큼(남성 10,830개 증가)

표 IV-3 산업별 여성 창업 건수

(단위: 건)

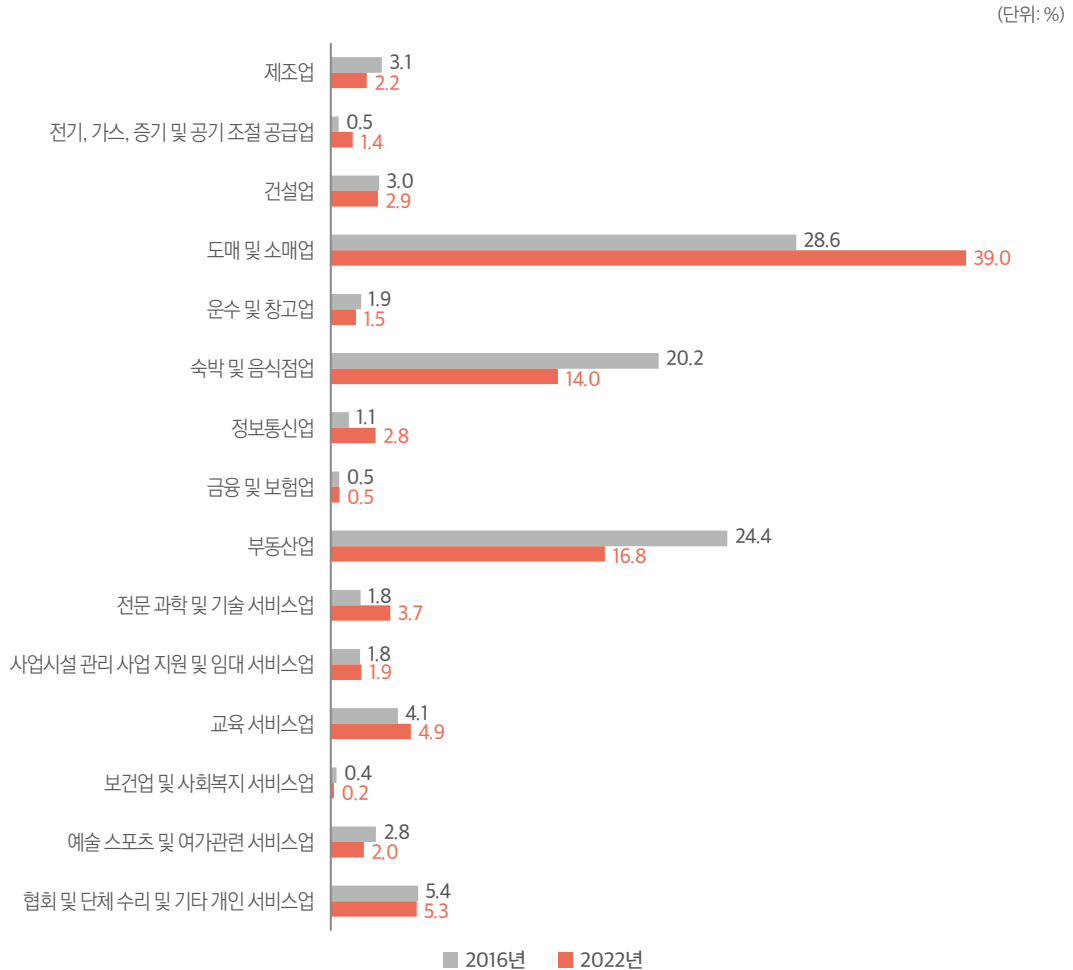
산업별	2016			2022			
	전체	여성	남성	전체	여성	남성	
전체	1,190,177	551,682	637,829	1,317,479	604,425	711,637	
농업, 임업, 어업 및 광업	10,296	2,558	7,735	15,752	4,462	11,289	
제조업	소계(제조업 전체)	58,742	17,314	41,394	41,595	13,462	28,110
	음식료품 및 음료	6,992	3,147	3,840	5,985	3,113	2,871
	섬유 및 가죽	7,972	3,348	4,622	5,455	2,525	2,928
	목재, 가구 및 종이제품	3,665	1,048	2,616	2,787	853	1,933
	인쇄 및 기록매체 복제업	1,473	484	989	879	294	585
	고무 및 화학제품	6,246	2,079	4,162	3,996	1,222	2,771
	기계, 금속	15,544	3,252	12,280	11,395	2,605	8,783
	전기·전자 및 정밀기기	8,117	1,833	6,279	5,992	1,448	4,537
	자동차 및 운송장비	3,307	726	2,579	2,627	637	1,989
기타 제조업	5,426	1,397	4,027	2,479	765	1,713	
전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	6,693	2,714	3,979	23,773	8,254	15,519	
건설업	62,200	16,405	45,792	67,271	17,621	49,648	
서비스업	소계(서비스업 전체)	1,052,246	512,691	538,929	1,169,088	560,626	607,071
	수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업	848	196	652	704	171	532
	도매 및 소매업	303,493	157,815	145,322	456,426	235,934	219,401
	운수 및 창고업	63,849	10,350	53,489	65,798	9,364	56,425
	숙박 및 음식점업	191,472	111,176	80,274	156,489	84,345	72,130
	정보통신업	22,409	6,184	16,175	46,041	16,729	29,245
	금융 및 보험업	7,070	2,509	4,551	8,541	3,254	5,278
	부동산업	265,827	134,447	131,328	205,761	101,824	103,919
	전문, 과학 및 기술 서비스업	35,185	10,155	24,951	58,035	22,130	35,781
	사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	31,780	10,011	21,744	39,291	11,510	27,747
	교육 서비스업	35,777	22,855	12,920	42,536	29,784	12,748
	보건업 및 사회복지 서비스업	7,166	2,035	5,131	4,815	1,222	3,593
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	35,328	15,330	19,988	28,318	12,365	15,946
	협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	52,042	29,628	22,404	56,333	31,994	24,326

주: 2016년 자료부터 제공됨
출처: 중소벤처기업부, 「창업기업동향」

○ 2022년 여성 창업기업은 도매 및 소매업의 비중이 2022년 39.0%로 가장 높으며, 2016년 28.6%에서 10.4%p 증가

- 2016년 대비 2022년 부동산업과 숙박 및 음식점업의 여성 창업기업수 비중은 각각 7.6%p, 6.2%p 감소한 반면, 전문, 과학 및 기술 서비스업과 정보통신업은 각각 1.9%p, 1.7%p 증가

그림 IV-3 산업별 여성 창업기업 수 비중



3. 벤처기업 여성고용 현황

○ 2021년 기준, 벤처기업 총 종사자 중 여성 비율은 29.5%이며, 한 기업당 평균 종사자 수는 여성 6.5명, 남성 15.6명임

- 2015년과 비교하여 남녀 모두 비정규직 종사자 수가 많아지고 있으며, 여성 비정규직 비중은 2021년 기준 3.4%임
- 2015년 대비 2021년 벤처기업 여성종사자 수는 49,559명(25.2%p) 증가

표 IV-4 성별·고용형태별 벤처기업 종사자 수

(단위: 명)

연도	구분		전체	여성	남성
2015	총 종사자 수	소계	728,424	197,013	531,411
		기업당 평균	23.3	6.3	17.0
	정규직 종사자 수	소계	717,670	193,998	523,672
		기업당 평균	23.0	6.2	16.8
	비정규직 종사자 수	소계	10,754	3,015	7,739
		기업당 평균	0.3	0.1	0.2
2020	총 종사자 수	소계	817,297	240,426	576,871
		기업당 평균	20.9	6.1	14.8
	정규직 종사자 수	소계	801,812	233,890	567,922
		기업당 평균	20.5	6.0	14.5
	비정규직 종사자 수	소계	15,485	6,536	8,949
		기업당 평균	0.4	0.2	0.2
2021	총 종사자 수	소계	834,627	246,572	588,056
		기업당 평균	22.1	6.5	15.6
	정규직 종사자 수	소계	814,791	238,105	576,686
		기업당 평균	21.6	6.3	15.3
	비정규직 종사자 수	소계	19,836	8,467	11,369
		기업당 평균	0.5	0.2	0.3

주: 성별인력 현황은 2015년부터 제공됨
출처: 중소벤처기업부, 「벤처기업정밀실태조사」

4. 과학기술인 현황

○ 지난 10여년간 여성 과학기술인 비중은 2012년 19.0%(42,323명)에서 2021년 21.8%(55,874명)로 2.8%p 증가

- 여성 비정규직 과학기술인력 수는 2021년 기준 19,177명으로, 2012년 21,708명보다 감소하였고 여성 과학기술인 중 비정규직 비중은 2021년 기준 34.3%로 2012년 51.3%에서 크게 감소

표 IV-5 성별·고용형태별 과학기술인 인력 추이

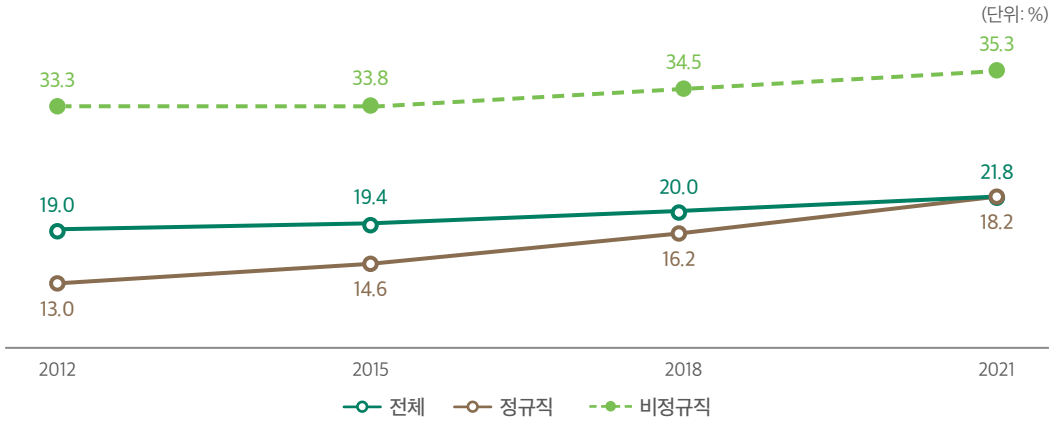
(단위: 명)

연도	전체			정규직			비정규직			
	소계	여성	남성	소계	여성	남성	소계	여성	남성	
2012	223,276	42,323	180,953	158,000	20,615	137,385	65,276	21,708	43,568	
2013	231,589	43,662	187,928	169,655	23,203	146,452	61,934	20,459	41,476	
2014	232,002	43,433	188,569	172,369	23,903	148,466	59,633	19,530	40,103	
2015	223,756	43,402	180,354	167,959	24,546	143,413	55,797	18,856	36,941	
2016	239,635	46,269	193,366	184,671	27,608	157,063	54,964	18,661	36,303	
2017	247,987	49,740	198,246	195,789	31,232	164,557	52,198	18,508	33,690	
2018	235,097	47,028	188,069	186,495	30,263	156,232	48,602	16,765	31,837	
2019	242,993	50,191	192,802	195,022	33,291	161,731	47,971	16,900	31,071	
2020	252,111	54,201	197,910	198,352	35,087	163,264	53,759	19,113	34,646	
2021	256,178	55,874	200,304	201,886	36,697	165,188	54,292	19,177	35,116	
증감	'20년 대비	4,067	1,673	2,394	3,534	1,610	1,924	533	64	470
	'12년 대비	32,902	13,551	19,351	43,886	16,082	27,803	-10,984	-2,531	-8,452

주: 비정규직은 기관 내 과학기술분야 연구개발인력 중 고용보험(직장건강보험) 가입자를 기준으로 하며, 기관별 채용기준에 따른 비정규 고용형태의 인력을 의미함. 단, 고용보험에 가입되어 있지 않더라도 과제수행기간 등에 의해 일정기간 이상 상시근로자로 근무하고 있는 인력도 포함됨. 이공계 대학의 경우 '비전임교수', '시간강사', '전임연구원 및 연구참여 박사과정생'을 비정규직으로 포함

출처: 과학기술정보통신부, 「여성과학기술인력활용실태조사」

그림 IV-4 고용형태별 여성 과학기술인 비율 추이



출처: 과학기술정보통신부, 「여성과학기술인력활용실태조사」

○ 여성과학기술인 수는 2012년 42,323명에서 2021년 55,874명으로 13,551명(32.0%p) 증가

- 이공계 대학의 여성과학기술인은 2012년 20,438명(25.0%)에서 2021년 21,795명(29.3%)으로, 공공연구기관 여성과학기술인은 2012년 7,867명(21.8%)에서 2021년 11,303명(24.8%)으로, 민간연구기관 여성과학기술인은 2012년 14,018명(13.3%)에서 2021년 22,776명(16.7%)으로 인력 수와 여성비중(팔호) 모두 증가
- 이공계 대학의 남성과학기술인 수는 2012년에서 2021년 사이 8,569명 줄어든 반면 여성과학기술인 수는 1,357명 늘어남

표 IV-6 성별·기관유형별 과학기술인 인력 추이

연도	이공계 대학			공공연구기관			민간연구기관			
	소계	여성	남성	소계	여성	남성	소계	여성	남성	
2012	81,625	20,438	61,187	36,017	7,867	28,150	105,634	14,018	91,616	
2013	78,761	19,241	59,520	35,304	8,209	27,095	117,524	16,212	101,313	
2014	77,828	18,631	59,197	34,666	7,933	26,733	119,508	16,869	102,639	
2015	73,023	18,370	54,653	36,717	8,484	28,233	114,016	16,548	97,468	
2016	74,403	18,820	55,583	36,547	8,648	27,899	128,685	18,801	109,884	
2017	71,764	18,918	52,846	38,226	9,078	29,148	137,997	21,744	116,252	
2018	68,345	18,131	50,214	37,352	8,912	28,440	129,400	19,985	109,415	
2019	66,828	18,171	48,657	43,027	10,511	32,516	133,138	21,509	111,629	
2020	73,283	21,232	52,051	44,834	11,086	33,748	133,994	21,883	112,111	
2021	74,413	21,795	52,618	45,663	11,303	34,360	136,102	22,776	113,326	
증감	'20년 대비	1,130	563	567	829	217	612	2,108	893	1,215
	'12년 대비	-7,212	1,357	-8,569	9,646	3,436	6,210	30,468	8,758	21,710

주: 2016년도부터 정부투자기관의 명칭을 공공연구기관으로 변경

출처: 과학기술정보통신부, 「여성과학기술인력활용실태조사」

5. 적극적 고용개선조치 적용대상 사업장 성별 근로자·관리자 현황

○ 2022년 여성근로자 비율 38.1%, 여성관리자 비율 21.8%로 적극적 고용개선조치가 시행된 2006년 이래 여성근로자 비율과 여성관리자 비율이 증가추세임

- 2022년 기준 공공기관의 여성근로자 비율 43.6%, 여성관리자 비율 22.4%이며, 민간기업의 여성근로자 비율 37.6%, 여성관리자 비율 22.5%
- 공공기관의 여성근로자 비율과 여성관리자 비율은 지난 10년간 각각 11.2%p, 11.4%p 증가하여, 민간기업 1.9%p, 4.9%p에 비해 크게 증가

표 IV-7 적극적 고용개선조치 적용대상 사업장 형태별 여성 근로자 비율 및 관리자 비율 변화

(단위: %, %p)

연도	여성근로자 비율				여성관리자 비율				
	전체	공공기관	지방공사 및 공단	민간기업	전체	공공기관	지방공사 및 공단	민간기업	
2006	30.8	23.6	-	32.5	10.2	6.1	-	11.2	
2007	32.3	24.4	-	34.1	11.0	6.3	-	12.1	
2008	33.6	25.5	-	34.3	12.5	6.4	-	13.0	
2009	34.0	28.5	-	35.0	14.1	8.4	-	15.2	
2010	34.1	30.1	-	34.9	15.1	9.9	-	16.1	
2011	34.9	31.2	-	35.6	16.1	10.5	-	17.1	
2012	35.2	32.4	-	35.7	16.6	11.0	-	17.6	
2013	36.0	33.6	-	36.5	17.0	11.6	-	18.0	
2014	37.1	35.7	-	37.4	18.4	13.9	-	19.2	
2015	37.4	36.4	-	37.6	19.4	15.9	-	20.0	
2016	37.8	37.3	-	37.9	20.1	16.4	-	20.8	
2017	37.8	38.3	-	37.7	20.4	16.5	-	21.2	
2018	38.2	38.6	26.1	38.4	20.6	17.3	8.0	21.6	
2019	37.4	39.9	30.7	37.5	19.8	18.8	7.2	20.9	
2020	37.7	41.7	31.0	37.5	20.9	20.7	8.5	21.9	
2021	37.8	42.7	30.8	37.5	21.3	21.5	9.5	22.2	
2022	38.1	43.6	31.4	37.6	21.8	22.4	10.7	22.5	
증감	'21년 대비	0.3	0.9	0.6	0.1	0.5	0.9	1.2	0.3
	'12년 대비	2.9	11.2	-	1.9	5.2	11.4	-	4.9

주 : 1) (적용 대상) 전체 공공기관 및 지방공사·공단, 상시근로자 500인 이상 민간기업(300인 이상 공시대상 기업집단 포함)

2) 여성 고용비율 및 관리자 비율은 개별기업의 고용비율을 평균하여 산출하므로 단순 평균과는 차이가 발생

자료 : 고용노동부 제공자료

6. 공공부문 여성 대표성

○ '공공부문 여성대표성 제고 계획' 추진에 따라 공공부문의 여성 임원 및 관리자 비율이 꾸준히 증가하고 있음

- 공공기관 임원 중 여성비율은 2018년 17.9%에서 2022년 23.6%로 5.7%p 증가, 공공기관 관리자 중 여성비율은 23.8%에서 28.8%로 5.0%p 증가, 지방공기업 관리자 중 여성비율은 6.9%에서 12.9%로 6.0%p 증가
- 지방공기업 관리자 중 여성비율은 2022년 기준 12.9%로 공공기관 임원 및 관리자 비중에 비해 낮은 수준임

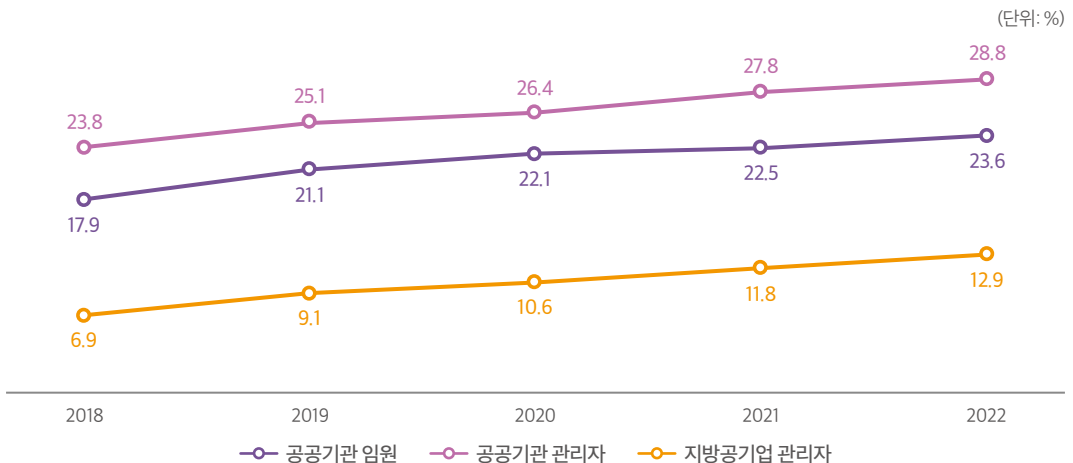
표 IV-8 공공부문 여성 대표성 추이

(단위: 명, %)

구분		2018	2019	2020	2021	2022
공공기관 임원	여성인원	647	772	810	812	826
	전체인원	3,624	3,652	3,670	3,606	3,505
	여성비율	17.9	21.1	22.1	22.5	23.6
공공기관 관리자	여성인원	13,008	16,774	18,832	21,681	23,597
	전체인원	87,231	91,523	94,686	99,150	100,641
	여성비율	23.8	25.1	26.4	27.8	28.8
지방공기업 관리자	여성인원	302	667	789	907	1,013
	전체인원	4,339	7,290	7,376	7,676	7,848
	여성비율	6.9	9.1	10.6	11.8	12.9

출처: 여성가족부 제공자료

그림 IV-5 공공부문 여성 대표성 추이

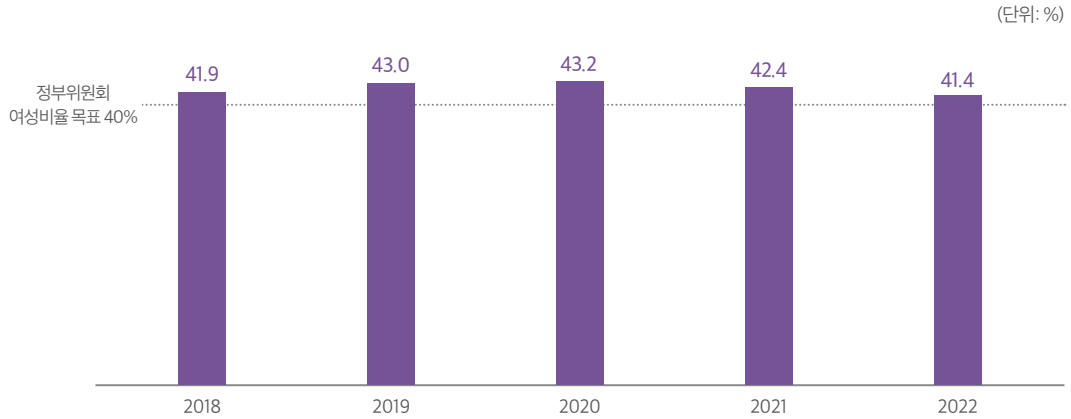


출처: 여성가족부 제공자료

○ ‘공공부문 여성대표성 제고 계획’ 추진에 따른 정부위원회 여성비율은 매년 목표치 40% 이상을 유지

- 2017년 40.2%에서 시작하여, 2020년 43.2%, 2022년은 41.4%로 나타남

그림 IV-6 정부위원회 여성비율 추이



출처: 여성가족부 제공자료

○ 여성인재DB 확충 인원은 꾸준히 증가하여, 2022년 여성인재DB에 49,944명이 등록

- 여성인재DB와 국가인재DB를 합산한 여성인재풀은 2015년 78,960명에서 2022년 151,917명으로 두 배 가까이 증가

표 IV-9 여성인재풀 확충 현황

(단위: 명)

구분	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
여성인재풀(A+B)	78,960	94,110	101,346	110,208	120,072	129,782	139,596	151,917
증감인원	7,236	8,862	7,236	8,862	9,864	9,710	9,814	12,321
국가인재DB(A)	61,703	67,860	71,348	77,856	78,290	84,375	92,523	101,973
인재이관	5,590	8,855	11,125	11,468	10,136	10,060	10,037	10,066
여성인재DB(B)	17,257	26,250	29,998	32,352	47,782	45,407	47,073	49,944

주: 인재이관= 여성가족부(한국양성평등교육진흥원) 발굴인원 중 국가인재(인사처) 기준에 충족하는 경우 국가인재로 이관된 인원
 자료: 여성가족부 제공자료

2023년
여성경제활동백서



05장

일·생활 균형

1. 유연근무제 활용 현황
2. 출산전후휴가 급여 및 육아휴직 급여 수급 현황
3. 육아기 근로시간 단축급여 수급 현황
4. 어린이집 및 아이돌봄서비스 이용 현황
5. 초등돌봄교실 참여 현황
6. 가족친화인증기업 현황

05 장 일·생활 균형



1. 유연근무제 활용 현황

○ 2022년 여성 임금근로자 중 유연근무제를 활용하는 근로자는 140만 6천 명으로 전체 여성 임금근로자의 14.4%를 차지

- 남성 임금근로자 중 유연근무제 활용 근로자 수는 206만 9천 명으로 17.3%를 차지하였음
- 유연근무제 활용 비중은 여성과 남성 임금근로자 모두 2016년부터 2021년까지 세 배 이상 증가

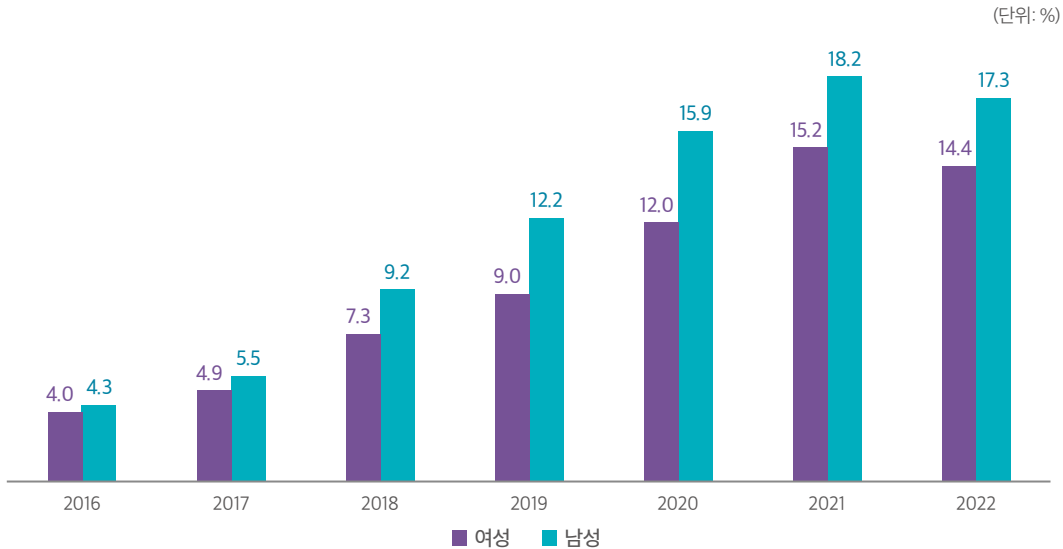
표 V-1 성별 유연근무제 활용 추이

(단위: 천 명, %)

구분		2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
전체	임금근로자	19,743	20,006	20,045	20,559	20,446	20,992	21,724
	유연근무제 활용	823	1,041	1,675	2,215	2,898	3,534	3,475
	비중	4.2	5.2	8.4	10.8	14.2	16.8	16.0
여성	임금근로자	8,658	8,818	8,874	9,163	9,085	9,476	9,788
	유연근무제 활용	349	429	645	827	1,093	1,441	1,406
	비중	4.0	4.9	7.3	9.0	12.0	15.2	14.4
남성	임금근로자	11,086	11,188	11,171	11,396	11,361	11,517	11,936
	유연근무제 활용	475	612	1,030	1,387	1,805	2,092	2,069
	비중	4.3	5.5	9.2	12.2	15.9	18.2	17.3

주: 비중은 임금근로자 중 유연근무제 활용 비중을 의미
 자료: 통계청, 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」

그림 V-1 성별 유연근무제 활용 비중 추이



주: 비중은 임금근로자 중 유연근무제 활용 비중을 의미
 자료: 통계청, 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」

○ 여성 근로자의 유연근무제 활용 유형은 시차출퇴근제(33.7%), 재택 및 원격 근무제(28.3%), 선택적 근무시간제(24.8%) 등의 순으로 나타남

- 2021년에는 코로나19 확산의 영향으로 재택 및 원격 근무제(34.4%)의 활용률이 상대적으로 높았으며, 그 다음은 시차출퇴근제(28.7%), 탄력적 근무제(24.4%) 순이었음
- 2022년 남성의 경우 유연근무제 활용 유형은 탄력적 근무제(30.7%), 시차출퇴근제(30.3%), 재택 및 원격 근무제(27.0%) 등의 순으로 나타남

표 V-2 성별 유연근무제 활용 유형

구분	2021				2022			
	여성		남성		여성		남성	
	유연근무제 활용	비율	유연근무제 활용	비율	유연근무제 활용	비율	유연근무제 활용	비율
전체	1,441	100.0	2,092	100.0	1,406	100.0	2,069	100.0
근로시간 단축근무제	143	9.9	215	10.3	160	11.4	223	10.8
시차출퇴근제	414	28.7	641	30.6	474	33.7	626	30.3
선택적 근무시간제	327	22.7	491	23.5	348	24.8	513	24.8
재택 및 원격 근무제	496	34.4	644	30.8	398	28.3	558	27.0
탄력적 근무제	352	24.4	618	29.5	336	23.9	635	30.7
기타 유형	122	8.5	184	8.8	124	8.8	192	9.3

주: 중복 응답 포함
 자료: 「통계청, 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」

○ 산업별 여성의 유연근무제 활용 비중은 정보통신업(40.8%), 금융 및 보험업(32.8%), 전문, 과학 및 기술 서비스업(29.4%), 전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업(29.1%), 공공행정, 국방 및 사회보장 행정(28.3%) 등에서 상대적으로 높게 나타남

- 남성은 정보통신업이 46.1%로 가장 높고, 다음으로 전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업(35.9%), 전문, 과학 및 기술 서비스업(33.9%), 금융 및 보험업(33.5%), 공공행정, 국방 및 사회보장 행정(27.7%) 순으로 나타남

표 V-3 성별·산업별 유연근무제 활용률

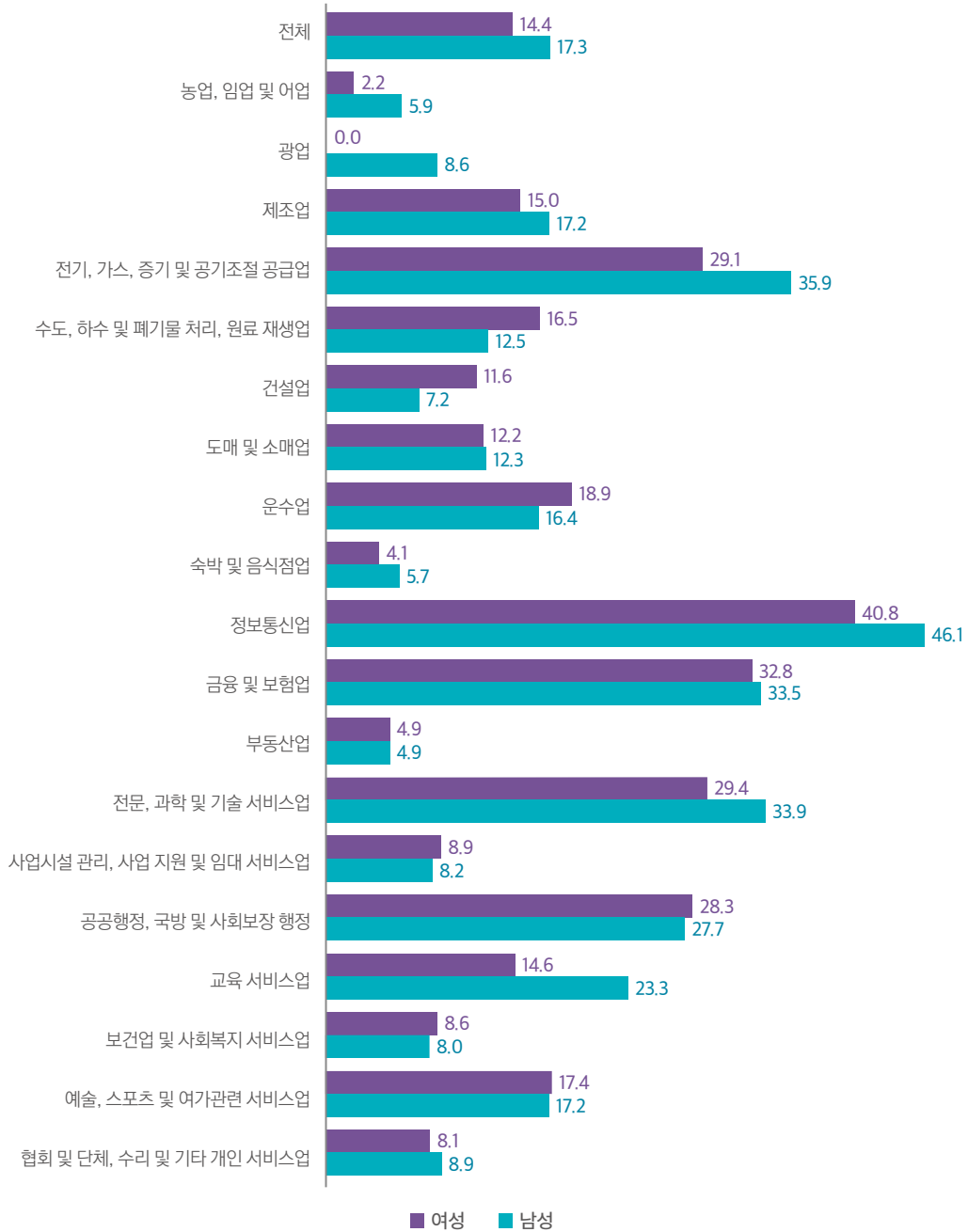
(단위: %)

산업별	2021			2022		
	소계	여성	남성	소계	여성	남성
전체	16.8	15.2	18.2	16.0	14.4	17.3
농업, 임업 및 어업	1.0	0.6	1.3	4.5	2.2	5.9
광업	3.4	0.0	4.0	8.1	0.0	8.6
제조업	17.4	15.7	18.1	16.6	15.0	17.2
전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	39.4	39.7	39.3	34.5	29.1	35.9
수도, 하수 및 폐기물, 원료 재생업	14.7	15.7	14.5	13.0	16.5	12.5
건설업	7.4	10.8	6.9	7.7	11.6	7.2
도매 및 소매업	12.3	12.8	12.0	12.3	12.2	12.3
운수업	17.7	18.3	17.6	16.9	18.9	16.4
숙박 및 음식점업	5.3	4.1	7.6	4.6	4.1	5.7
정보통신업	45.2	44.8	45.4	44.3	40.8	46.1
금융 및 보험업	33.7	31.3	36.8	33.1	32.8	33.5
부동산업	7.8	9.8	6.7	4.9	4.9	4.9
전문, 과학 및 기술 서비스업	33.2	27.7	36.6	32.2	29.4	33.9
사업시설관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	11.0	12.2	10.0	8.5	8.9	8.2
공공행정, 국방 및 사회보장 행정	28.8	27.6	29.6	28.0	28.3	27.7
교육 서비스업	22.0	20.1	26.1	17.5	14.6	23.3
보건업 및 사회복지 서비스업	8.7	8.4	10.5	8.5	8.6	8.0
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	16.3	15.5	17.1	17.3	17.4	17.2
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	9.0	8.9	9.1	8.6	8.1	8.9
기타						

주: 활용률은 산업별 임금근로자 중 유연근무제 활용 비중을 의미
 자료: 통계청, 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」

그림 V-2 2022년 여성근로자의 산업별 유연근무제 활용률

(단위: %)



주: 활용률은 산업별 임금근로자 중 유연근무제 활용 비중을 의미
 자료: 통계청, 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」

01 여성경제활동 지원 정책

02 여성의 고용

03 여성의 직업능력 개발과 취업 지원

04 여성의 기업활동 및 다양성 제고

05 일·생활·균형

○ 직업별 여성의 유연근무제 활용 비중은 사무종사자가 23.4%로 가장 높고 다음으로 관리자(22.6%), 전문가 및 관련 종사자(19.5%) 순으로 나타남

- 남성은 전문가 및 관련 종사자(32.2%), 사무 종사자(26.7%), 관리자(24.5%) 순으로 나타남

표 V-4 성별·직업별 유연근무제 활용률

(단위: %)

직업별	2021			2022		
	소계	여성	남성	소계	여성	남성
전체	16.8	15.2	18.2	16.0	14.4	17.3
관리자	28.6	33.2	27.7	24.2	22.6	24.5
전문가 및 관련 종사자	27.5	21.7	33.4	25.9	19.5	32.2
사무 종사자	25.6	23.6	27.7	25.0	23.4	26.7
서비스 종사자	9.5	7.4	14.3	9.5	7.0	14.3
판매 종사자	13.1	13.3	12.8	11.6	12.1	10.9
농림어업 숙련 종사자	7.6	0.0	8.7	9.6	0.0	11.7
기능원 및 관련기능 종사자	8.5	9.6	8.4	7.3	6.8	7.3
장치, 기계조작 및 조립 종사자	10.7	10.2	10.7	10.8	11.1	10.7
단순노무 종사자	4.8	4.5	5.1	4.0	4.3	3.6

주: 활용률은 산업별 임금근로자 중 유연근무제 활용 비중을 의미
 자료: 통계청, 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」

○ 유연근무제 활용 비중은 사업장 규모가 클수록 높게 나타나, 2022년 기준 여성의 유연근무제 활용 비중은 300인 이상(38.7%), 100~299인(22.8%), 30~99인(21.0%), 10~29인(15.7%), 5~9인(2.2%), 1~4인(1.3%) 순이었음

- 남성 근로자 역시 2022년 300인 이상 사업체의 유연근무제 활용 비중은 41.3%인 반면, 1~4인 사업체와 5~9인 사업체는 각각 1.7%와 2.2%로 나타남

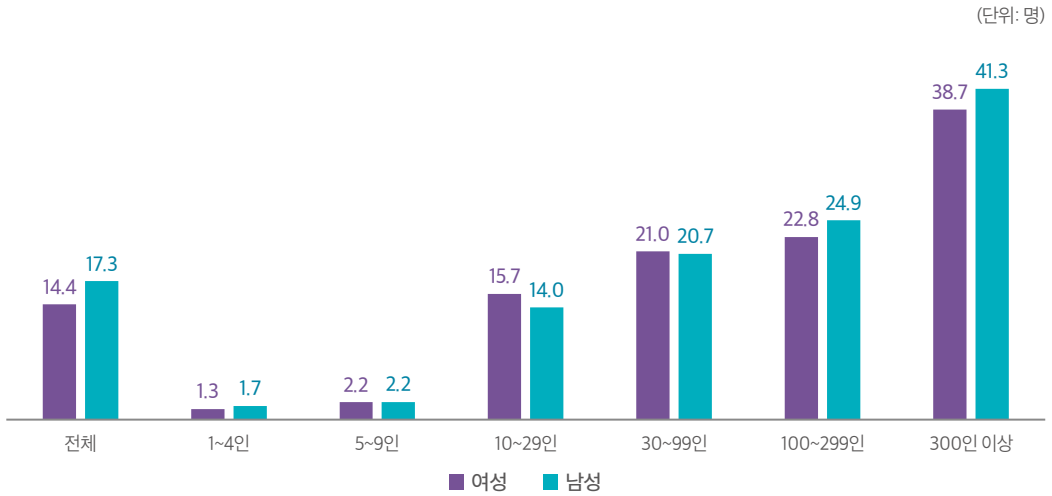
표 V-5 성별·사업장 규모별 유연근무제 활용률

(단위: %)

사업장 규모별	2021			2022		
	소계	여성	남성	소계	여성	남성
전체	16.8	15.2	18.2	16.0	14.4	17.3
1~4인	1.6	1.5	1.7	1.5	1.3	1.7
5~9인	2.6	3.1	2.1	2.2	2.2	2.2
10~29인	15.2	15.3	15.1	14.8	15.7	14.0
30~99인	22.6	23.4	22.0	20.9	21.0	20.7
100~299인	28.4	27.2	29.0	24.1	22.8	24.9
300인 이상	42.6	42.3	42.7	40.4	38.7	41.3

주: 활용률은 사업장 규모별 임금근로자 중 유연근무제 활용 비중을 의미
 자료: 통계청, 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」

그림 V-3 2022년 성별·사업장 규모별 유연근무제 활용률



주: 활용률은 사업장 규모별 임금근로자 중 유연근무제 활용 비중을 의미
 자료: 통계청, 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」

○ 2022년 유연근무제 미활용 임금근로자 중 유연근무제를 희망하는 여성 근로자는 46.5%로 나타남

- 유연근무제 활용 희망 유형은 선택적 근무시간제(34.5%), 탄력적 근무제(28.6%), 근로시간 단축 근무제(24.2%) 순이었음

표 V-6 성별 유연근무제 활용 희망 여부 및 유형

구분	2021				2022			
	여성		남성		여성		남성	
	미활용 근로자	비율	미활용 근로자	비율	미활용 근로자	비율	미활용 근로자	비율
전체	8,035	100.0	9,425	100.0	8,382	100.0	9,867	100.0
유연근무제 활용 희망	3,585	44.6	3,896	41.3	3,898	46.5	4,356	44.1
근로시간 단축근무제	916	(25.5)	873	(22.4)	944	(24.2)	976	(22.4)
시차출퇴근제	789	(22.0)	808	(20.7)	821	(21.1)	890	(20.4)
선택적 근무시간	1,250	(34.9)	1,303	(33.4)	1,344	(34.5)	1,429	(32.8)
재택 및 원격 근무제	626	(17.5)	562	(14.4)	764	(19.6)	614	(14.1)
탄력적 근무제	1,036	(28.9)	1,341	(34.4)	1,116	(28.6)	1,493	(34.3)
기타 유형	273	(7.6)	384	(9.9)	289	(7.4)	416	(9.6)
유연근무제 활용 비희망	4,450	55.4	5,529	58.7	4,484	53.5	5,511	55.9

주: 유연근무제 활용 희망 유형은 중복 응답으로, 괄호의 총합은 100%가 아님
 자료: 통계청, 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」

2. 출산전후휴가 급여 및 육아휴직 급여 수급 현황

- 출산전후휴가 급여 수급자 수는 2015년 94,579명으로 가장 많은 수를 기록한 후 지속적인 감소 추세를 보이다 2022년 전년 대비 1,965명(2.8%) 증가한 72,187명으로 나타남
- 육아휴직 급여 수급자 수는 꾸준히 증가하여 2022년 131,084명으로 나타남
- 2022년 육아휴직 급여 수급자 중 여성은 93,200명으로 전년 대비 11,684명(14.3%)이 증가하였고 남성은 37,884명으로 전년 대비 8,845명(30.5%) 증가
 - 2010년 819명에 불과하던 남성 육아휴직 급여 수급자 수는 꾸준히 증가하여 2022년 전체 수급자의 28.9%를 차지

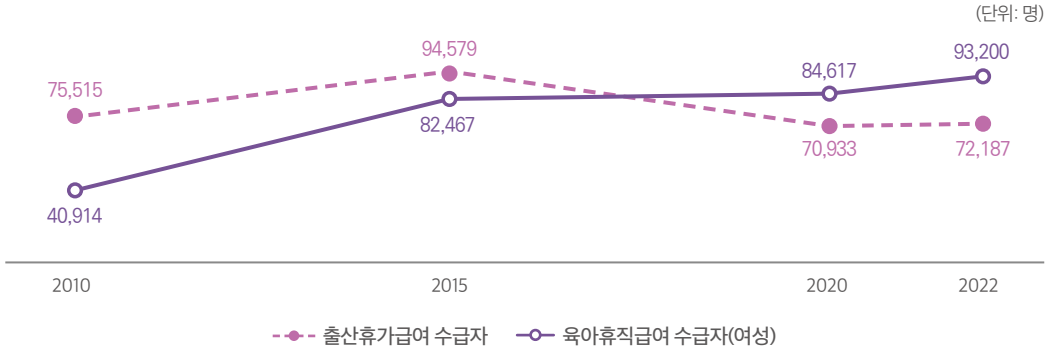
표 V-7 출산전후휴가 급여 및 육아휴직 급여 수급자 수

(단위: 명)

연도	출산전후휴가 급여 수급자 수	육아휴직 급여 수급자 수			
		전체	여성	남성	
2010	75,515	41,733	40,914	819	
2011	90,073	58,136	56,734	1,402	
2012	93,109	64,071	62,281	1,790	
2013	90,159	69,618	67,325	2,293	
2014	88,259	76,831	73,410	3,421	
2015	94,579	87,339	82,467	4,872	
2016	89,822	89,795	82,179	7,616	
2017	81,083	90,122	78,080	12,042	
2018	76,394	99,199	81,537	17,662	
2019	73,279	105,165	82,868	22,297	
2020	70,933	112,038	84,617	27,421	
2021	70,222	110,555	81,516	29,039	
2022	72,187	131,084	93,200	37,884	
증감	'21년 대비	1,965	20,529	11,684	8,845
	'12년 대비	-20,922	67,013	30,919	36,094

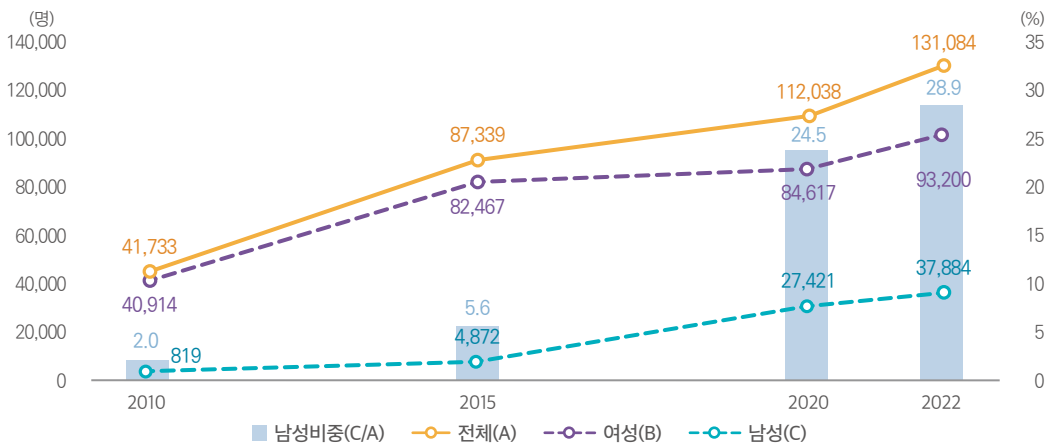
주: 공무원, 교직원 등 고용보험 미가입자는 대상에서 제외되었으므로 해석에 유의 바람
 자료: 고용노동부, 고용보험 DB

그림 V-4 여성 출산전후휴가 급여 및 육아휴직 급여 수급자 추이



주: 공무원, 교직원 등 고용보험 미가입자는 대상에서 제외되었으므로 해석에 유의 바람
 자료: 고용노동부, 고용보험 DB

그림 V-5 성별 육아휴직 급여 수급자 추이



주: 공무원, 교직원 등 고용보험 미가입자는 대상에서 제외되었으므로 해석에 유의 바람
 자료: 고용노동부, 고용보험 DB

○ 사업장 규모별 육아휴직 급여 수급자 수를 보면, 2022년 300인 이상 대규모 사업체에 종사하는 여성이 약 38.5%(전체 여성 중), 남성이 56.0%(전체 남성 중)를 차지

표 V-8 성별·사업장 규모별 육아휴직 급여 수급자 수

사업장 규모별	2021			2022		
	소계	여성	남성	소계	여성	남성
전체	110,555	81,514	29,041	131,084	93,200	37,884
1~9인	18,431	15,567	2,864	23,056	18,861	4,195
10~29인	13,875	11,667	2,208	16,541	13,654	2,887
30~99인	13,928	10,680	3,248	16,912	12,809	4,103
100~299인	14,966	10,680	4,286	17,434	11,958	5,476
300~999인	15,588	10,792	4,796	18,288	11,956	6,332
1,000인 이상	33,767	22,128	11,639	38,853	23,962	14,891

주: 공무원, 교직원 등 고용보험 미가입자는 대상에서 제외되었으므로 해석에 유의 바람
 자료: 고용노동부, 고용보험 DB

3. 육아기 근로시간 단축급여 수급 현황

○ 2022년 육아기 근로시간 단축급여 수급자 수는 여성은 17,465명으로 전년 대비 2,408명(16.0%) 증가하였고, 남성은 2,001명으로 전년 대비 369명(22.6%) 증가

- 육아기 근로시간 단축급여 수급자 수는 제도 도입 초창기인 2012년에 여성 415명, 남성 22명에 불과했으나, 수급자 수가 꾸준히 증가
- 전체 수급자 중 남성이 차지하는 비중은 10.3%로 육아휴직에 비해 남성의 사용률이 낮은 편임

표 V-9 육아기 근로시간 단축급여 수급자 현황

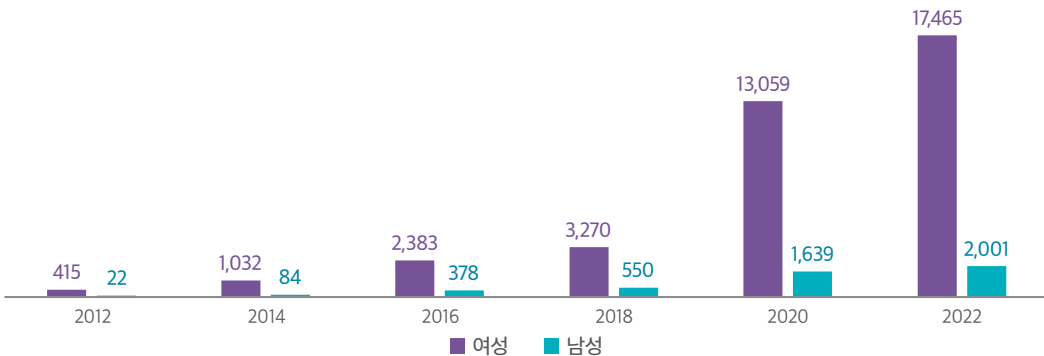
(단위: 명)

연도	전체	여성	남성	
2012	437	415	22	
2013	736	692	44	
2014	1,116	1,032	84	
2015	2,061	1,891	170	
2016	2,761	2,383	378	
2017	2,821	2,500	321	
2018	3,820	3,270	550	
2019	5,660	4,918	742	
2020	14,698	13,059	1,639	
2021	16,689	15,057	1,632	
2022	19,466	17,465	2,001	
증감	'21년 대비	2,777	2,408	369
	'12년 대비	19,029	17,050	1,979

자료: 고용노동부, 고용보험 DB

그림 V-6 성별 육아기 근로시간 단축급여 수급자 추이

(단위: 명)



자료: 고용노동부, 고용보험 DB

- 사업장 규모별 육아기 근로시간 단축급여 수급자 수를 보면, 300인 이상 사업체 종사자 비중은 여성이 31.3%(전체 여성 중), 남성이 46.9%(전체 남성 중)로, 육아휴직에 비해서는 중소기업 근로자들의 활용률이 높은 것으로 나타남

표 V-10 성별·사업장 규모별 육아기 근로시간 단축급여 수급자 수

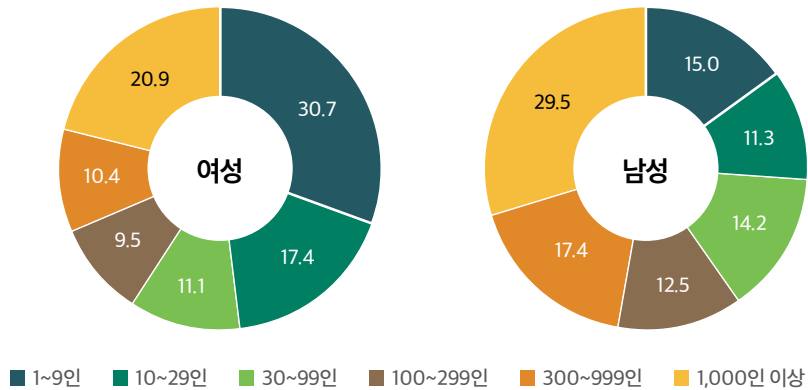
(단위: 명)

사업장 규모별	2021			2022		
	소계	여성	남성	소계	여성	남성
전체	16,689	15,057	1,632	19,466	17,465	2,001
1~9인	5,325	5,073	252	5,659	5,358	301
10~29인	2,614	2,394	220	3,265	3,039	226
30~99인	1,857	1,631	226	2,226	1,941	285
100~299인	1,718	1,472	246	1,904	1,653	251
300~999인	1,670	1,451	219	2,169	1,821	348
1,000인 이상	3,505	3,036	469	4,243	3,653	590

자료: 고용노동부, 고용보험 DB

그림 V-7 2022년 성별·사업장 규모별 육아기 근로시간 단축급여 수급자 분포

(단위: %)



자료: 고용노동부, 고용보험 DB

4. 어린이집 및 아이돌봄서비스 이용 현황

○ 2022년 기준 전국 어린이집 수는 30,923개로, 전년 대비 2,323개 감소하였으며, 보육아동 수는 109만 5,450명으로 전년 대비 8만 9,266명 감소

- 기관 유형별 분포를 보면 가정어린이집(39.2%), 민간·개인어린이집(31.5%), 국공립어린이집(18.8%), 직장어린이집(4.2%) 등의 순으로 나타남
- 보육아동 수를 기준으로 보면 민간·개인어린이집이 43.6%로 가장 높고, 국공립어린이집(25.3%), 가정어린이집(16.8%), 사회복지법인(5.9%) 등이 그 뒤를 이음

표 V-11 전국 어린이집 현황

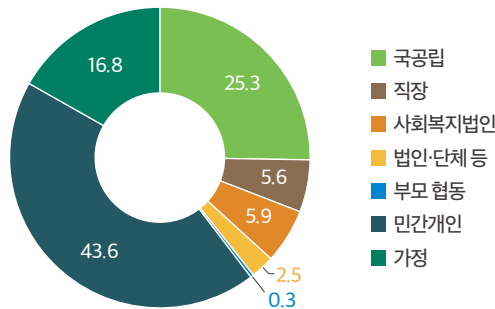
(단위: 개소, 명, %)

어린이집 유형	2021				2022			
	어린이집 수		보육아동 수		어린이집 수		보육아동 수	
	개소	비율	현원	비율	개소	비율	현원	비율
전체	33,246	100.0	1,184,716	100.0	30,923	100.0	1,095,450	100.0
국공립	5,437	16.4	268,967	22.7	5,801	18.8	276,670	25.3
직장	1,248	3.8	64,931	5.5	1,291	4.2	61,650	5.6
사회복지법인	1,285	3.9	72,085	6.1	1,254	4.1	64,503	5.9
법인·단체 등	640	1.9	30,998	2.6	610	2.0	27,743	2.5
부모 협동	142	0.4	3,465	0.3	132	0.4	3,203	0.3
민간개인	10,603	31.9	535,428	45.2	9,726	31.5	477,628	43.6
가정	13,891	41.8	208,842	17.6	12,109	39.2	184,053	16.8

출처: 보건복지부, 「보육통계(어린이집 및 이용자 통계)」

그림 V-8 2022년 어린이집 유형별 보육아동 비율

(단위: %)



출처: 보건복지부, 「보육통계(어린이집 및 이용자 통계)」

○ 2022년 기준 전체 어린이집 중 직장어린이집 비중은 4.2%로 전년 대비 0.4%p 증가

- 2022년 직장어린이집 수는 1,291개로 나타났으며 보육아동 수는 61,650명
- 전체 보육아동 수에서 직장어린이집 보육아동의 비중은 5.6%로 전년 대비 0.1%p 증가

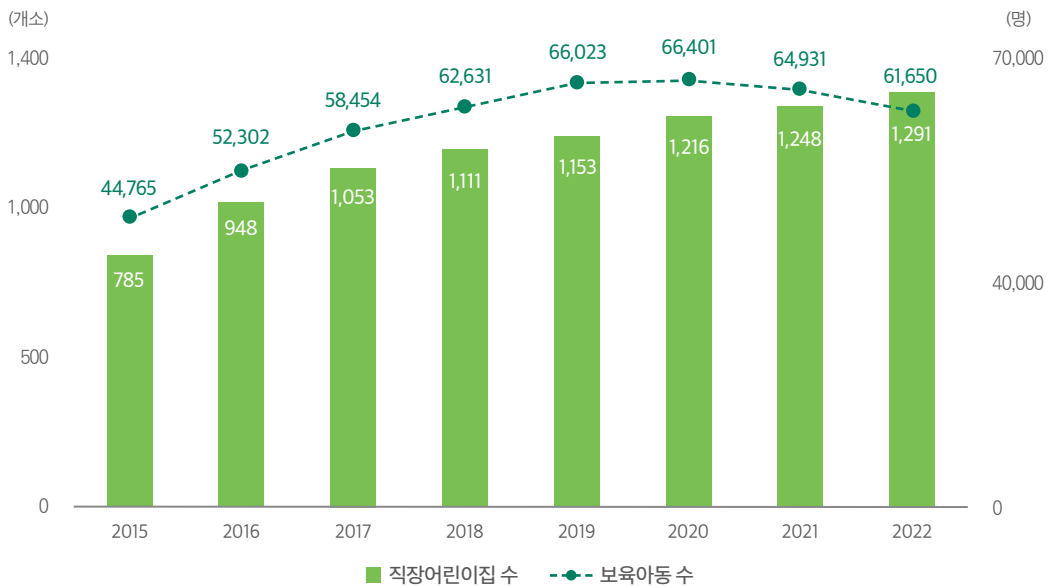
표 V-12 직장어린이집 수

(단위: 개소, 명, %)

연도	어린이집 수		보육아동 수	
	개소	비중	현원	비중
2015	785	1.8	44,765	3.1
2016	948	2.3	52,302	3.6
2017	1,053	2.6	58,454	4.0
2018	1,111	2.8	62,631	4.4
2019	1,153	3.1	66,023	4.8
2020	1,216	3.4	66,401	5.3
2021	1,248	3.8	64,931	5.5
2022	1,291	4.2	61,650	5.6

주: 비중은 전체 어린이집 중 직장어린이집 비중을 의미
출처: 보건복지부, 「보육통계(어린이집 및 이용자 통계)」

그림 V-9 직장어린이집 및 보육아동 수 추이



출처: 보건복지부, 「보육통계(어린이집 및 이용자 통계)」

○ 2022년 기준 직장어린이집 설치의무 사업장은 1,602개로 전년 대비 7.9%p 증가(116개)하였으며
직장어린이집 설치 이행률은 2015년 52.9%에서 2022년 91.5%로 38.6%p 증가

표 V-13 직장보육시설 의무설치 사업체의 보육시설 설치 비율

(단위: 개소, %)

연도	의무사업장	이행	이행		미이행
			설치	위탁	
2015	1,143	52.9	50.5	2.4	47.1
2016	1,153	81.5	63.2	18.3	18.5
2017	1,253	86.7	67.0	19.7	13.3
2018	1,389	90.1	68.9	21.2	9.9
2019	1,445	90.2	68.3	21.9	9.8
2020	1,432	90.9	68.4	22.4	9.1
2021	1,486	90.9	68.4	22.5	9.1
2022	1,602	91.5	67.9	23.6	8.5

주: 영유아보육법에 따른 직장어린이집 설치의무 사업장은 상시 여성근로자 300명 이상 또는 상시근로자 500명 이상 사업장으로, 설치 의무 위반 시 명단 공표, 이행강제금 부과 등의 불이익이 있음
출처: 보건복지부, 「직장어린이집 설치등 의무이행 실태조사」

○ 아이돌봄서비스 이용가구 수는 2018년 64,591가구에서 2022년 78,212가구로 증가하였으며
코로나19로 인한 일시적인 이용 가구 수 감소를 제외하면 매년 지속적인 증가 추세를 보임

- 2022년 기준 종일제 서비스(생후 3개월 이상~만 36개월 이하 아동 대상) 이용가구는 2,760가구로 나타났으며, 시간제 서비스 이용가구는 61,138가구, 질병감염아동지원과 기관연계서비스 등 기타 서비스 이용가구는 14,314가구로 나타남

표 V-14 아이돌봄서비스 이용 현황

(단위: 가구, 시간)

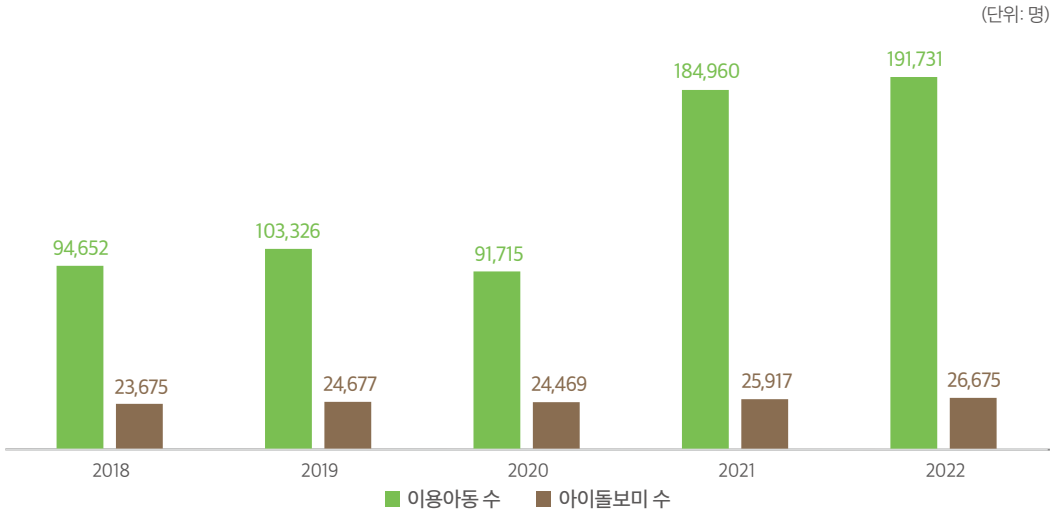
연도	이용가구	이용 형태			가구별 월평균 이용시간
		시간제	종일제	기타	
2018	64,591	60,053	4,538	-	88.5
2019	70,485	66,783	3,702	-	85.2
2020	59,663	56,525	3,138	-	93.9
2021	71,789	57,454	2,617	11,718	96.7
2022	78,212	61,138	2,760	14,314	96.3

주: 기타는 일시연계, 기관연계, 코로나19 대응 의료·방역인력을 의미
출처: 여성가족부, 아이돌봄서비스 홈페이지

○ 아이돌봄서비스 이용아동 수 및 아이돌봄비 수 증가 추세

- 아이돌봄서비스를 이용한 아동수는 2018년 94,652명에서, 2022년 191,731명으로 2배 이상 증가하였으며, 서비스를 제공하는 아이돌봄비 수 역시 2018년 23,675명에서 2022년 26,675명으로 증가

그림 V-10 아이돌봄서비스 이용아동 수 및 아이돌봄비 수 추이



출처: 여성가족부 제공자료

5. 초등돌봄교실 참여 현황

○ 초등돌봄교실 수와 이용 인원 수 꾸준히 증가

- 돌봄교실 수는 2017년 11,980개에서 2022년 14,970개로 2,990개 증가하였으며, 이용 인원 수는 2017년 245,303명에서 2022년 292,068명으로 46,765명 증가

표 V-15 초등돌봄교실 운영 및 이용 현황

(단위: 개, 명)

구분	2017	2018	2019	2020	2021	2022
돌봄교실 수	11,980	12,398	13,910	14,278	14,774	14,970
이용 인원	245,303	261,287	290,358	256,213	283,818	292,068

출처: 교육부 제공자료

6. 가족친화인증기업 현황

○ 2008년부터 시작된 가족친화인증제를 통해, 총 5,415개의 기업·기관이 인증을 받았으며 그 중 중소기업이 3,706개로 68.4%를 차지

표 V-16 가족친화인증기업·기관 현황

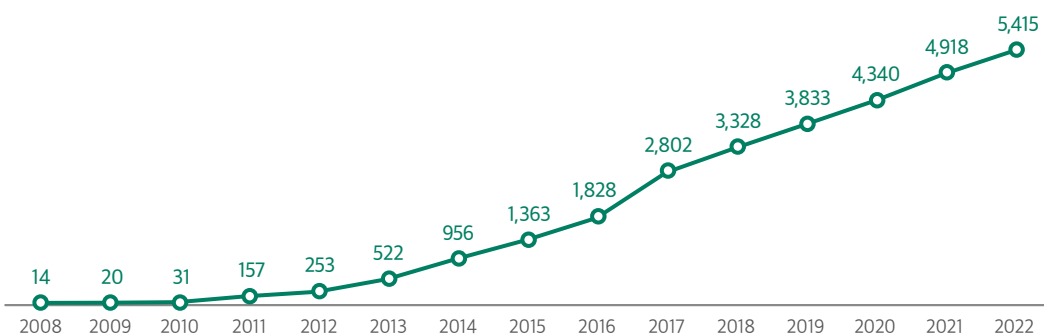
(단위: 개사, %)

연도	전체	중소기업		대기업		공공기관	
		기업·기관수	비율	기업·기관수	비율	기업·기관수	비율
2008	14	1	7.1	4	28.6	9	64.3
2009	20	6	30.0	6	30.0	8	40.0
2010	31	9	29.0	11	35.5	11	35.5
2011	157	49	31.2	43	27.4	65	41.4
2012	253	76	30.0	65	25.7	112	44.3
2013	522	183	35.1	144	27.6	195	37.4
2014	956	428	44.8	223	23.3	305	31.9
2015	1,363	702	51.5	258	18.9	403	29.6
2016	1,828	992	54.3	276	15.1	560	30.6
2017	2,802	1,596	57.0	335	12.0	871	31.1
2018	3,328	2,028	60.9	364	10.9	936	28.1
2019	3,833	2,445	63.8	408	10.6	980	25.6
2020	4,340	2,840	65.4	455	10.5	1,045	24.1
2021	4,918	3,317	67.4	520	10.6	1,081	22.0
2022	5,415	3,706	68.4	591	10.9	1,118	20.6

출처: 여성가족부 제공자료

그림 V-11 가족친화인증기업 수 추이

(단위: 개사)



출처: 여성가족부 제공자료

2023년

여성
경제
활동
백서

통계 설명자료

용어	해설
경제활동	상품이나 서비스를 생산하기 위해 수입이 있는 일을 행함
경제활동인구	만 15세 이상 인구 중 취업자와 실업자의 합계
취업자	① 조사대상 주간 중 수입을 목적으로 1시간 이상 일한 자 ② 자기에게 직접적으로는 이득이나 수입이 오지 않더라도 자기가구에서 경영하는 농장이나 사업체의 수입을 높이는 데 도운 가족종사자로서 주당 18시간 이상 일한 자(무급가족종사자) ③ 직장 또는 사업체를 가지고 있으나 조사대상 주간 중 일시적인 병, 일기불순, 휴가 또는 연가, 노동쟁의 등의 이유로 일하지 못한 일시휴직자
실업자	조사대상주간에 수입 있는 일을 하지 않았고, 지난 4주간 일자리를 찾아 적극적으로 구직활동을 하였던 사람으로서 일자리가 주어지면 즉시 취업이 가능한 사람
비경제활동인구	조사대상 주간 중 취업자도 실업자도 아닌 만 15세 이상인 자, 즉 집안에서 가사와 육아를 전담하는 가정주부, 학교에 다니는 학생, 일을 할 수 없는 연로자와 심신장애자, 자발적으로 자선사업이나 종교단체에 관여하는 자 등
육아	조사대상주간에 주로 미취학자녀(초등학교 입학전)를 돌보기 위하여 집에 있는 경우
가사	대부분의 시간을 자기 가정에서 가사업무를 수행한 사람 또는 가사를 돌볼 책임이 있었다고 한 사람
통학	정규교육기관, 입시학원, 취업을 위한 학원·기관에 통학한 사람
연로	나이가 너무 많아서 수입 있는 일, 구직활동 등 아무 일 없이 시간을 보낸 사람
심신장애	정상적인 일을 하기가 어려운 장기적인 질환, 정신·육체적 장애가 있는 사람
취업준비	학교나 학원에 가지않고, 혼자 집이나 도서실에서 취업을 준비하는 경우
진학준비	혼자 집이나 도서실 등에서 상급학교 진학을 위해 공부하는 경우
군입대대기	군대를 가기 위해 조사대상기간에 아무 일도 하지 않고 대기 중인 사람
쉬었음	중대한 질병이나 장애는 없지만, 조기퇴직·명퇴 등으로 인해 쉬고 있는 사람
고용률	만 15세 이상 인구 중 취업자가 차지하는 비율 (취업자 ÷ 15세 이상 인구) × 100
실업률	실업자가 경제활동인구(취업자+실업자)에서 차지하는 비율 (실업자 ÷ 경제활동인구) × 100
종사상지위	취업자가 실제로 일하고 있는 신분 또는 지위상태를 말하며 고용원이 있는 자영업자, 고용원이 없는 자영업자, 무급가족종사자, 상용근로자, 임시근로자, 일용근로자로 구분

용어	해설
자영업자	고용원이 있는 자영업자 및 고용원이 없는 자영업자를 합친 개념
고용원이 있는 자영업자	한 사람 이상의 유급 고용원을 두고 사업을 경영하는 사람
고용원이 없는 자영업자	자기 혼자 또는 무급가족종사자와 함께 자기 책임하에 독립적인 형태로 전문적인 업을 수행하거나 사업체를 운영하는 사람
무급가족종사자	동일가구 내 가족이 경영하는 사업체, 농장에서 무보수로 일하는 사람
임금근로자	자신의 근로에 대해 임금, 봉급, 일당 등 어떠한 형태로든 일한 대가를 지급 받는 근로자로서 통상 상용, 임시, 일용근로자로 구분
상용근로자	<ul style="list-style-type: none"> 고용계약설정자는 고용계약기간이 1년 이상인 경우 고용계약미설정자는 소정의 채용절차에 의해 입사하여 인사관리 규정을 적용받는 사람
임시근로자	<ul style="list-style-type: none"> 고용계약설정자는 고용계약기간이 1개월 이상 1년 미만인 경우 고용계약미설정자는 일정한 사업(완료 1년 미만)의 필요에 의해 고용된 경우
일용근로자	고용계약기간이 1개월 미만인 자 또는 매일매일 고용되어 근로의 대가로 일급 또는 일당제 급여를 받고 일하는 자 등
비임금근로자	고용원이 있는 자영업자, 고용원이 없는 자영업자, 무급가족종사자 형태의 근로자에 해당
산업	산업이란 조사대상 주간 중 취업자가 속한 사업체의 주된 경제활동을 의미 하며, 산업의 분류는 1992년부터 2000년까지는 1991년에 개정된 6차 한국 표준산업분류 기준, 2000년부터 2008년까지는 8차 한국표준산업분류 기준, 9차 한국표준산업분류(2008년 개정, 2004~2017년 수록), 10차 한국 표준산업분류(2017년개정, 2013년~)를 적용
직업	직업이란 조사대상 주간 중 취업자가 종사하고 있는 일의 기능별 종류를 말하며, 직업의 분류는 1993년부터 2000년까지는 1992년에 개정된 4차 한국 표준직업분류 기준을, 2000년부터 2008년까지는 2000년에 개정된 5차 한국표준직업분류 기준, 6차 한국표준직업분류(2007년 개정, 2004~2017년간 신규 병행수록), 7차 한국표준직업분류(2017년 개정, 2013년 이후 소급제공)를 적용
여성기업	<p>여성이 소유하고 경영하는 기업</p> <p>*「여성기업지원에 관한 법률」 제2조제1호 및 동법 시행령 제2조 : 여성이 소유하고 실질적으로 경영하는 기업으로, 법인의 경우 여성대표자가 최대출자자인 상법 상의 회사, 「소득세법」 제168조 또는 「부가가치세법」 제8조에 따라 사업자등록을 한 개인사업자</p>

자료: KOSIS 국가통계포털 통계설명자료

관련 사이트

여성가족부 홈페이지 <https://www.mogef.go.kr/>

고용노동부 홈페이지 <https://moel.go.kr/>

KOSIS 국가통계포털 <https://kosis.kr/>

국가법령정보센터 <https://law.go.kr/>

일·생활 균형 홈페이지 <https://worklife.kr/>

여성새로일하기센터 홈페이지 <https://saeil.mogef.go.kr/>

적극적고용개선조치 홈페이지 <https://www.aa-net.or.kr/>

가족친화지원사업 홈페이지 <https://www.ffsb.kr/>

여성기업 종합정보포털 <https://www.wbiz.or.kr/>

한국여성과학기술인육성재단 홈페이지 <https://www.wiset.or.kr/>

여성과학기술인 생애주기 성장 플랫폼 'W브릿지' <https://www.wbridge.or.kr/>

아이돌봄서비스 홈페이지 <https://www.idolbom.go.kr/>

워크넷 홈페이지 <https://www.work.go.kr/>



2023년

여성 경제 활동 백서

2023년 여성경제활동백서

발행일 2023년 12월 26일

발행처 여성가족부 여성인력개발과
고용노동부 여성고용정책과

집필진 한국여성정책연구원 | 강민정, 주재선, 송치선
한국노동연구원 | 장지연, 손연정

편집·디자인 세일포커스(주)
서울특별시 중구 마른내로 15 창강빌딩 6층
Tel. 02-2275-6894 www.seilfocus.com

여성 경제 활동 백서



여성가족부



고용노동부