

공공부문 여성대표성

2021.3.2(화) 14:00, 정영애 장관(여성가족부)

안녕하십니까? 여성가족부 장관 정영애입니다.

정부는 차별 없는 공정사회를 만들기 위한 국정과제의 핵심과제로 공공부문 여성대표성 제고 정책을 추진하고 있습니다. 그동안 공무원, 공공기관, 학교, 군, 경찰 등 공공부문 12개 분야에 9개 관계부처가 합동으로 목표를 설정하고 달성을 위한 과제를 발굴·이행해왔습니다.

그 결과, 2개년 연속 전 분야의 목표를 달성하였고 2019년 중앙부처 과장급에 이어 2020년 지방자치단체 과장급까지 여성이 최초로 20%를 넘어섰습니다.

또 공공기관 여성 임원도 2020년 22.1%로 증가하는 등 성과가 나타나기 시작하고 있습니다.

보다 구체적으로 공공부문 여성대표성 제고 계획의 지난 3개년 성과와 2021년 주요 추진계획을 말씀드리겠습니다.

먼저 3개년 주요 성과입니다.

공무원 분야는 범정부 균형인사 추진계획 수립, 임용 시 성별에 의한 차별금지 제도화 등 균형인사를 위한 제도적 추진기반을 마련하였고, 여성 고위공무원 확대를 위하여 내부 승진뿐만 아니라 개방형 직위임용, 인사교류 등 다양한 인사조치를 적극 활용하였습니다.

공공기관 분야는 2019년 7월부터 공기업, 준정부기관에서 각 기관별로 여성임원 임명 목표와 이행계획을 수립하는 '양성평등 임원임명 목표제'를 전면 시행하고, 지방공기업의 경우 여성관리직 목표제를 전기관으로 확대하였습니다.

이 결과, 그간 여성 불모지였던 도로, 화학, 원자력의학, 선박 등 공공부문의 최초의 여성공공기관장이 나오고 중앙부처 내에서 예산 조직 등 핵심보직을 담당하는 여성 공무원도 점차 증가하고 있습니다.

교원 분야에서는 2020년 교육공무원법에 국공립 대학의 특정성별 4분의 3 초과금지 노력 규정을 신설하고, 과학기술원 교원의 양성평등 조치계획 수립이 의무화되어 교원의 양성평등 임용기반이 마련되었습니다.

군인 분야는 2018년 여군 보직 제한기준 폐지, 2019년 주요 직위의 여성군인 확대 제도화, 일·가정 양립 여건 확충 등 성 평등 조직문화 조성을 위해 노력해왔습니다. 더불어 여성 군인 간부 신규 임용 및 상위계급 진출도 확대되었습니다.

그리고 경찰 분야는 여성 경찰 신규채용 25 내지 30%를 유지하고 일반경찰, 해양경찰 모두 관리직 목표제를 신규 도입하는 등 여경 확대 및 관리직 진출기반을 마련하였습니다.

그리고 정부위원회 분야는 위촉직 위원 전체 평균 여성 참여율이 43.2%로 역대 최고치이며 3개년 연속 40% 이상을 유지하고 있습니다.

또한, 여성가족부는 위촉직 위원 중 특정 성이 40%를 미달하는 경

우 미달성사유를 심사하고 있으며 2019년부터는 남성이 40% 미달성인 위원회의 경우에도 개선 권고를 하는 등 성 평등한 위원 참여 확대를 위해 노력하고 있습니다.

다음은 2021년 추진계획입니다.

2021년 목표를 조기 달성한 3개 분야의 지방과장급, 국립대교수, 해양경찰관리직과 2022년 목표까지 이미 조기달성한 분야인 지방공기업 관리자의 목표를 적극적으로 상향조정하여 이행력 제고와 실적 관리강화에 집중하겠습니다.

특히, 고위공무원의 경우 인사혁신처에서 여성 고위공무원 임용상황 관리팀을 통해 부처별 이행계획과 실적을 점검하여 2021년 임용목표인 9.6%를 차질 없이 달성할 수 있도록 관리를 강화할 계획입니다.

교육부는 국립대의 2020년 양성평등 추진실적 평가, 맞춤형 컨설팅 및 우수사례 공유 확산, 양성평등과 같은 양성평등 정책 인식을 지속적으로 확대해나갈 예정입니다.

국방부와 경찰청, 해양경찰청은 성 평등한 근무환경 조성과 여성군인 및 경찰 신규임용을 지속적으로 확대해나갈 예정입니다.

군인간부 신규임용 비율은 2020년 11.6%에서 2021년 12.6%로 올리고 여성 경찰 신규채용비율 25 내지 30%를 유지하며, 여성해경 및 관리자 신규채용도 확대해나갈 예정입니다.

여성가족부는 모든 정부위원회의 특정 성 참여율이 40% 이상 되

도록 개별위원회 관리를 강화해나가겠습니다. 공공부문 의사결정 과정에서 여성참여를 높이는 것은 성 평등뿐 아니라 균형적이고 포용적인 정책결정을 도모할 수 있다는 면에서 매우 중요합니다.

그동안 여성 고위관리직 확대를 위한 각 부처의 적극적인 역할 덕분에 여성 대표성 제고의 성과가 나타나고 있고, 또 그 성과가 중앙에서 지방으로 지속적으로 확산되고 있습니다.

앞으로 이러한 공공부문의 성과가 민간까지 확산될 수 있도록 보다 적극적으로 노력하겠습니다. 또한 현장에서 느끼는 유리천장과 유리벽이 해소될 수 있도록 관계부처와 함께 정책적 지원을 아끼지 않겠습니다. 감사합니다.

[질문 · 답변]

※마이크 미사용으로 확인되지 않는 내용은 별표(***)로 표기하였으니 양해 바랍니다.

<질문> (사회자) 먼저, 한겨레 기자님 질문 주셨습니다. 첫 번째 질문은 과장급 공무원의 여성비율 증가는 여성공무원 임용이 늘면서 자연 증가한 부분이 없지 않을 것 같은데, 최근 3개년 정부의 정책성과만으로 볼 수 있는지, 아울러 국립대 여성교수도 2018년 16.6%에서 2020년 18.1%로 늘었는데, 이 또한 학계에 있는 여성 인재규모를 생각하면 증가폭이 작아 보인다. 그리고 초·중등 여성교장·교감 수도 마찬가지로 교육계 여성인력 규모를 생각하면 자연증가로 보인다, 하는 질문을 주셨습니다. 먼저 이에 대한 답변 듣고 다음 질문드리겠습니다.

<답변> 김 기자님께서 질문하신 것처럼 공공부문의 여성유입이 늘어

나고 있는 것도 사실이고, 여성인적자원이 확대되니 상위직 진출이 당연히 느는 것이 아니냐, 이렇게 생각하실 수 있을 것 같습니다. 그런데 막상 인사업무를 추진하다 보면 그 여성들이 전체 공무원 풀 중에 어느 부처에 소속되어 있고, 어느 직급에 소속되어 있고, 어디서 정채되어 있고 이런 것들이 다 조직적으로 관리되지 않으면 막상 인사... 승진 인사를 하는 과정에서 굉장히 어려움에 봉착할 수밖에 없게 됩니다.

그래서 저희들이 목표를 정하는 과정에서도 임용자들이 퇴직하게 될 전망 그다음에 후보자 풀의 현황 그리고 평균 승진 소요연수라든지 이런 여러 가지 요소들을 고려해서 부처가 달성할 수 있는 그런 목표치를 정하게 되었습니다. 물론, 움직이지 않고... 그냥 가만히 있어도 달성할 수 있는 목표보다는 상향해서 목표치를 정하게 되는 것이죠.

그래서 예를 들자면, 국립대... 질문하신 것 중에 국립대 여성교수에 대한 부분도 있었는데, 여성교수... 국립대 여성교수들이 연도별로 2017년에 120명, 2018년에 194명 또 2019년 198명으로 조금씩 증가하고 있는 것이 현실입니다.

그렇지만 그럼에도 불구하고 이런 여성교수 목표비율을 달성하기 위해서는 교육부에서 예를 들면 여성교원의 비율이 낮은 학과에 여성교원을 우선 충원하도록 권장한다든지 또 여성교원 채용을 희망하는 학과의 정원을 우선순위 배정해준다든지, 특정 성별교수 비율이 75% 이상인 학과의 지원자에 대해서는 소수성별 지원자에게 가점을 준다든지 이런 추가적인 방법을 활용해서 여성교수 비율을 늘리려고 노력해왔고, 그 결과 2020년에 18%가 넘도록 목표치를 달성하게 된 것입니다.

사실 이 부분에 대해서 오늘 아침 국무회의에서 이 계획과 성과에 대해서 발표를 했는데, 끝나고 나오면서 엘리베이터에서 다른 부처 장관님께서 '아, 지금 공무원들이 점점 늘어나고 있는데, 앞으로 몇십 년 있으면 특별히 노력을 안 해도 자연히 느는 것 아니겠느냐. 지금 내가 승진을 안 시키려고 하는 게 아니라 승진시키려고 하는데 시킬 사람이 없다.' 이런 말씀을 하시더라고요.

그런데 제가 개인적으로 2000년대 초반에 처음 청와대에서 균형인사비서관실이 생길 때 첫 번째로 균형인사비서관으로 일을 할 때 들었던 말과 지금 20년이 지난 다음에 듣는 말이 똑같은 말입니다. 그 때도 부처별로 이런 공무원 현황이라든지 여러 인사와 관련된 부분에 대해서 국무회의에서 발표를 하면 많은 분들께서 '승진시켜주려고 해도 풀이 없고 앞으로 이것은 저절로 시간이 지나면 문제가 해결될 것인데 굳이 이런 노력을 해야 하느냐.' 이런 질문을 하셨는데, 오늘 아침 똑같은 질문 또는 제안을 받으면서 '아, 얼마나 이게 의도적인... 또 적극적이고 구체적인 노력이 필요한가.' 이런 생각을 다시 한번 하게 되었습니다.

<질문> (사회자) 다음 김 기자님 두 번째 질문은 여성 고위공무원 임용상황 관리팀에 대한 질문입니다. 김 기자님께서도 이것이 어디에 어느 규모로 만드는 팀인지 질문 주셨는데요.

다음에 뉴시스 기자님께서 그다음 질문을 준비해주셨는데, 마찬가지로 내용이라서 추가로 뉴시스 기자님은 몇 명이고 또 그 권한은 어떻게 부여할 방침인지도 함께 설명해달라고 하셨습니다. 그래서 어디에 어느 규모로 만들고, 권한을 어떻게 부여하는지에 대해서 답변 주시겠습니다.

<답변> 여성 고위공무원 임용상황을 개선하기 위해서 2021년 1월부터 인사혁신처 내에 인사혁신처 차장이 주관하고 혁신국장이 총괄하고 그리고 균형인사과장, 심사임용과장 등 관계부서 과장들이 중심이 되어서 여성 고위공무원 임용 T/F를 구성하고, 부처별 고위공무원 임용계획이라든지 실적이라든가 이런 것들을 점검하고 중간에 또 실적이 부진하거나 저조한 부처에 대해서는 추가적으로 내부승진만 어렵다면 후보자 풀을 확충하도록, 그러니까 풀에 대한 안내도 해드리고 또 부처 간에 인사교류를 통해서 외부자원을 영입하게 하거나 아니면 민간이나 이런 쪽에서 헤드헌팅을 통해서 임용을 확대할 수 있도록 지원하고 있습니다. 그래서 실제 과장급이 4명이고 그리고 T/F 전체에는 6명이 이 일을 담당하고 있습니다.

<질문> (사회자) 다음 질문은 뉴시스 기자님께서 주셨습니다. 기자님은 목표치를 달성했다고 하지만 3년째 고위공무원 비율이 85%에 그쳐 그 아래인 과장급과 비교하면 저조한 상황입니다. 유리천장이 여전하다고 평가해야 하는데, 목표치 자체가 너무 저조해서 상황을 너무 안일하게 보고 있는 건 아닌지 하는 질문 주셨습니다.

<답변> 저희도 목표치를 좀 더 높게 잡고 빠른 시일 내에 성과를 냈으면 너무 좋겠습니다. 그런데 또 목표치가 너무 현실과 괴리가 있으면 부처 입장에서는 그것들을 달성하기 위한 의욕이라든가 그 부분에 대한 노력을 열심히 하지 않게 될 우려도 있는 것이죠. 그래서 실제 목표치를 정할 때는 아까도 잠시 말씀드렸지만 전년도 여성들이 어느 정도 참여하고 있는지 또 승진 후보군에 어느 정도의... 대부분 여성이지만 후보군에 얼마나 많은 풀 속에 포함이 되어 있는지 이런 것들을 종합적으로 고려해서 정할 수밖에 없습니다.

그래서 지금 현재 이런 고위공무원을 확대해야 된다는지 또 미임용 부처에 대해서 좀 더 기관장이라든가 부처 내에서의 적극적인 노력을 통해서 이런 목표치가 김 기자님께서 지적하신 것처럼 좀 더 상향 조정되고 그런 것들이 하루빨리 앞당겨서 달성될 수 있기를 기대합니다.

<답변> (사회자) 그러면 더 이상 질문할 분이 없으시면 이상으로 공공부문 여성대표성 제고 계획 3개년 추진성과 및 2021년 추진계획 브리핑을 마치도록 하겠습니다. 감사합니다.

<답변> 잠깐 인사드려도 될까요?

<답변> (사회자) 장관님 그러면 마지막 한 말씀해주시겠습니까.

<답변> 질문이 많이 없으니까 조금 시간 여유가 있어서 저희가 오늘 아침, 아까 말씀드린 것처럼 국무회의에서 이 공공부문 여성대표성과 관련한 보고를 드렸을 때 많은 대통령님께서나 총리님께서 이렇게 달성해가고 있는 것에 대해서 굉장히 긍정적으로 평가하시면서, 또 다른 한편으로는 전반적인 통계가 증가하는 것 못지않게 각 분야에서 또 각 기관에서 이것들이 체감할 수 있도록 실질적으로 변화를 이루어내도록 더 노력해야 될 것이다, 이런 말씀을 해주셨습니다.

그래서 저희들도 이런 계획들에 대해서 충실히 추진하려고 노력하는 것과 함께 또 이런 분위기를 확산시키기 위해서 3월 8일이 세계여성의 날인데, 3.8 즈음해서 하나는 공공 분야라든지 민간 분야에서 유리천장과 유리벽을 깨고 정말 여성들이 진출하기 어려웠던 그런 분야

에서 성공적으로 리더십을 발휘할 수 있게 된 여성들을 모셔서 여러 가지 어려웠던 점들 또 현재 상황에서의 여러 가지 각오, 이런 것들에 대해서 함께 이야기를 나누려고 하고요.

또 한 가지는 그와 반대로 청년, 여성들이 정말 이 코로나 상황에서 진입하기 어렵고 또 고용을 유지하기 어렵고 또 거기서 승진하기 어렵고, 이런 부분들에 대해서 어떤 애로들이 있고 어떻게 여성가족부가 함께 해결하기 위해서 노력해야 될 것인지 이런 부분들에 대해서도 함께 의견을 나누는 시간을 가지려고 합니다.

그래서 이런 여성대표성 제고를 위한 성과 관리나 또 목표치 설정을 위한 노력도 하지만, 구체적으로 현장에 있는 여성들과의 소통기회를 많이 가지면서 현장의 어려움이나 이런 것들을 해결하기 위해서도 적극적으로 노력하겠습니다.

감사합니다.

<답변> (사회자) 이상으로 브리핑을 마치겠습니다. 감사합니다.

<끝>