

일본의 여성관리직 현황과 일가정 양립 지원 실태

International Labor Trends

국제노동동향 ④ - 일본

오학수 (일본 노동정책연구 · 연수기구 주임연구위원)

■ 머리말

일본에서는 2005년 차세대육성지원대책추진법을 제정하여 사업주가 노동자의 일가정 양립에 관한 행동계획을 책정하여 실시하도록 하고 있다. 동법은 10년간의 시한입법인데, 300인 이상 대기기업의 경우 의무화하고, 300인 이하의 중소기업에게는 노력의무를 부과하였다.

기업은 정부가 정하는 행동계획책정지침에 의거하여 행동계획을 작성하게 되는데, 거기에는 일가정 양립 추진, 기업 전체의 노력, 기업실정을 반영한 추진, 추진 효과 등이 포함되어야 한다.

행동계획에는 구체적으로 다음의 두 가지가 포함된다. 첫째, 육아를 하고 있는 근로자 등의 일과 가정생활의 양립을 지원하기 위한 고용환경정비이다. 여기에는 임신 · 출산 후 여성의 건강확보에 필요한 제도의 주지, 정보제공, 상담체제 정비, 법규정 이상의 육아휴직 기간 제공, 남성 육아휴직 취득 촉진 조치 실시, 육아휴직자 대체요원 확보나 업무내용 · 업무체제 재편, 출산 · 육아 퇴직자의 재고용제도의 실시 등이 포함된다.

둘째, 근로형태 개선에 도움이 되는 다양한 근로조건의 정비이다. 여기에는 잔업삭감, 연차휴가취득 촉진 조치 실시, 단시간 정사원제도 도입 · 정착, 장소나 시간에 구애되지 않는 근로방식의 도입 등이 포함되어야 한다.

정부는 상기 행동계획책정지침에 의거하여 행동계획을 책정하고, 행동계획 기간이 2년 이상 5년 이하, 목표달성, 계획기간 중 남성 육아휴직자가 1명 이상, 여성의 육아휴직 등 취득률 70%, 초등학교 취학 자녀를 둔 근로자에게 유연근무제 등 도입, 잔업삭감이나 연차휴가 취득

촉진 등의 인정요건을 채우는 기업에 대해서는 육아지원기업 인증서를 발급하고 있다. 2013년 3월 현재까지 1,471개 기업이 인증서를 받았다.

일본 노동정책연구·연수기구에서는 동법의 추진 경과와 효과를 살펴보기 위해 2012년 10월 사업주와 노동자를 대상으로 조사를 실시하였다. 본고에서는 조사결과의 주요 내용을 중심으로 일본의 여성관리직과 기업의 일가정 양립 지원 실태를 살펴보기로 한다.

■ 여성관리직 등용 현황과 여성활약 조치

먼저 조사방법을 간단히 보면, 상기한 바와 같이 추진법의 적용은 노동자 300인 이상과 미만별로 다르기 때문에, 300인 이상 대기업과 300인 미만의 중소기업으로 나누어 각각 6,000개 사에 설문조사표를 발송하였다. 또한 당해 기업에 근무하는 관리직 48,000명과 일반종업원 96,000명에게도 조사표를 배포하여 응답하도록 하였다. 그 결과 회답수는 대기업 1,036개사(유효회답률 17.3%, 이하 같음), 중소기업 934개사(15.6%), 대기업 관리직 3,468명(11.6%), 중소기업 관리직 2,112명(11.7%), 대기업 일반종업원 6,341명(10.6%), 중소기업 일반종업원 3,787명(10.5%)이었다.

여성이 관리직에 있는 비율을 보면 전체적으로 계장급은 13~16%, 과장급 4~6%, 그리고 부장급 1~4%로 직급이 높을수록 비율이 낮았다. 기업규모별로 큰 차이는 없지만, 계장급에서는 비교적 기업규모가 작을수록 비율이 높았고, 과장급과 부장급에서는 300~499인 규모 기업이 가장 높은 비율을 나타냈다.

이상에서 보면 기업규모를 불문하고 관리직에 여성이 차지하는 비율이 매우 낮는데 그 이

〈표 1〉 기업규모별 여성관리직 비율

(단위 : %)

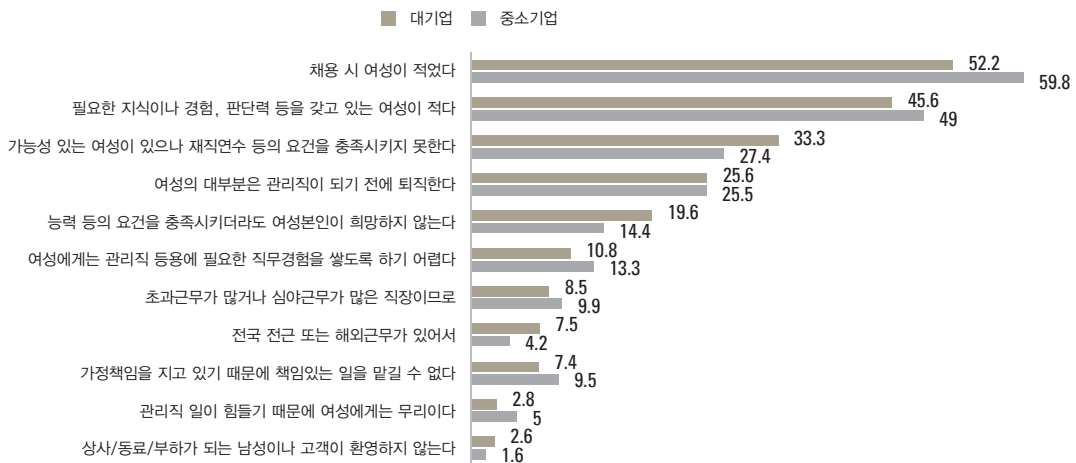
	1,000인 이상	500-999인	300-499인	200-299인	100-199인
계장급	13.4	14	14.4	15.7	15.3
과장급	4.5	5.2	5.9	4.9	5.1
부장급	2.2	2.3	3.6	1.8	2.4

유를 보면 다음과 같다(그림 1 참조). ‘채용 시 여성이 적었다’가 대기업 52.2%(중소기업, 59.8%, 이하 같음), ‘필요한 지식이나 경험, 판단력 등을 갖고 있는 여성이 적다’ 45.6%(49%), ‘가능성 있는 여성이 있으나 재직연수 등의 요건을 충족시키지 못한다’ 33.3(27.4%)가 30% 이상을 차지하여 주된 이유였다. 이러한 주된 이유는 절대적으로 여성이 적거나 관리직 요건을 충족시키는 여성이 상대적으로 적기 때문으로 나타났다. 반면 ‘여성의 대부분은 관리직이 되기 전에 퇴직한다’ 25.6%(25.5%), ‘능력 등의 요건을 충족시키더라도 여성 본인이 희망하지 않는다’ 19.6%(14.4%) 등 여성 자신이 관리직에 등용되기 전에 퇴직하거나 관리직을 희망하지 않는 것으로 나타났다. 보다 낮은 이유로서는 ‘여성에게는 관리직 등용에 필요한 직무경험을 쌓도록 하기 어렵다’ 10.8%(13.3%), ‘초과근무가 많거나 심야근무가 많은 직장이므로’ 8.5%(9.9%), ‘전국 전근 또는 해외근무가 있어서’ 7.5%(4.2%), ‘가정책임을 지고 있기 때문에 책임 있는 일을 맡길 수 없다’ 7.4%(9.5%), ‘관리직 일이 힘들기 때문에 여성에게는 무리이다’ 2.8%(5.0%), ‘상사/동료/부하가 되는 남성이나 고객이 환영하지 않는다’ 2.6%(1.6%)의 순이었다. 일 자체를 수행하는 데 여성에게는 무리라는 응답비율은 상대적으로 낮았다.

여성 정사원이 활약할 수 있도록 기업이 취하는 조치를 300인 이상 기업을 중심으로 보면, ‘인사고과기준의 명확화’가 63.4%(300인 미만, 51.4%, 이하 같음)로 가장 높고, ‘법규정 이

[그림 1] 여성관리직이 적은 이유(복수 회답)

(단위 : %)

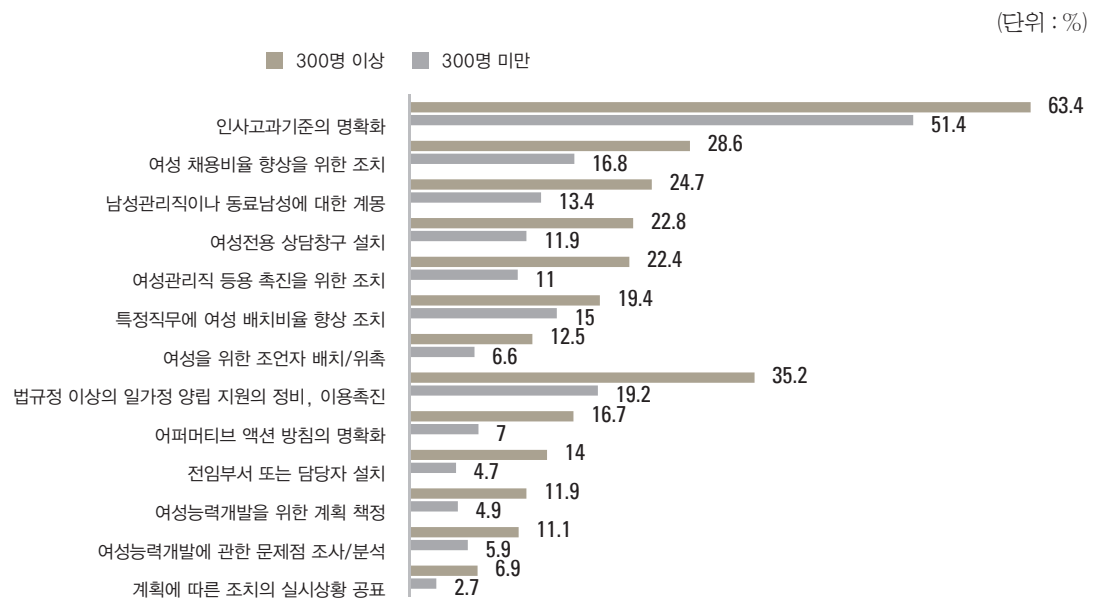


상의 일가정 양립 지원의 정비, 이용촉진' 35.2%(19.2%), '여성 채용비율 향상을 위한 조치' 28.6%(16.8%), '남성관리직이나 동료 남성에 대한 계몽' 24.7%(13.4%), '여성전용 상담창구 설치' 22.8%(11.9%), '여성관리직 등용 촉진을 위한 조치' 22.4%(11%) 등의 순이었다. 20% 미만의 항목은 '특정직무에 여성 배치비율 향상조치' 19.4%(15.0%), '적극적 고용개선조치의 명확화' 16.7%(7.0%), '전임부서 또는 담당자 설치' 14.0%(4.7%), '여성을 위한 조연자 배치/위촉' 12.5%(6.6%), '여성능력개발을 위한 계획 책정' 11.9%(4.9%), '여성능력개발에 관한 문제점 조사/분석' 11.1%(5.9%), 그리고 '계획에 따른 조치의 실시상황 공표' 6.9%(2.7%)의 순이었다.

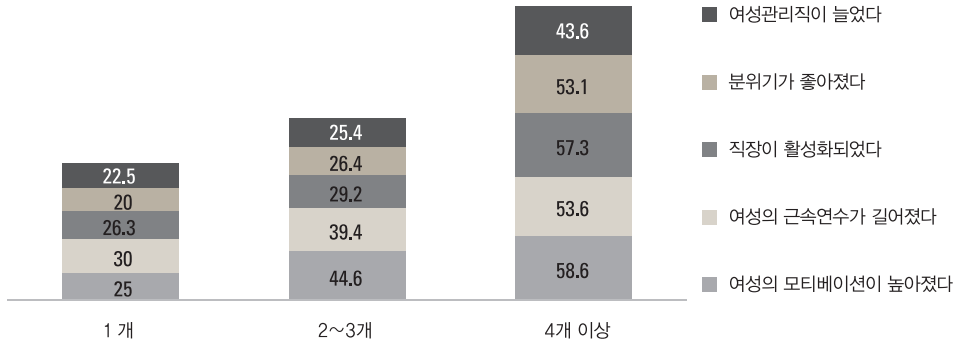
이러한 여성 정사원 활약을 위한 조치가 여성관리직 승진이나 일가정 양립 등 여성이 활약하기 쉬운 직장환경 조성에 어느 정도 기여할 것인지 주목된다.

위와 같은 여성활약 조치를 어느 정도 실시하는가에 따라 결과의 차이가 나타났다. 즉 [그림 2]에 있는 13개의 여성 정사원 활약을 위한 조치 중, 많이 실시하고 있으면 있을수록 여성의 활약도가 높아졌다. 구체적으로 보면, '여성의 모티베이션이 높아졌다'는 '4개 이상'의 조치를 실시하는 기업은 58.6%인 데 반해, '2~3개'는 44.6%, '1개'는 25%에 불과하다. '여성

[그림 2] 여성 정사원 활약을 위한 조치 실시 기업비율



[그림 3] 여성 활약촉진 조치 개수별 여성 활약도(300인 이상 대기업)

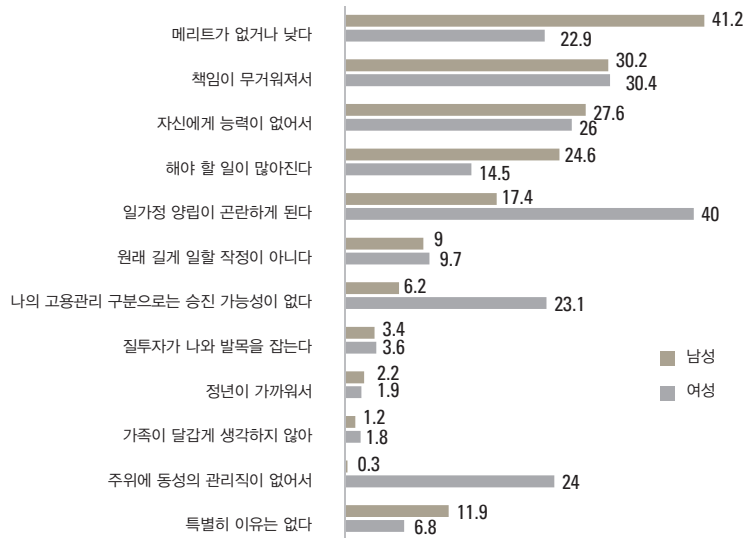


의 근속연수가 길어졌다’는 각 조치항목 수별로 보면 ‘4개 이상’ 53.6%, ‘2~3개’ 30.4%, ‘1개’ 30.0%였다. ‘직장이 활성화되었다’는 각각 57.3%, 29.2%, 26.3%, ‘분위기가 좋아졌다’는 53.1%, 26.4%, 20.0%, 그리고 ‘여성관리직이 늘었다’는 43.6%, 25.4%, 22.5%로, 모든 항목에서 여성활약 조치를 많이 하는 기업일수록 높은 응답비율을 보이고 있다.

일반종업원 중에는 관리직에 승진하는 것을 원하지 않는 자도 적지 않았다. 남성의 경우, 25.7%, 여성의 경우 68.9%가 관리직으로 승진하는 것을 원하지 않았다. 그 이유를 보면, 남녀 간 큰 차이가 나는 이유도 있다. 구체적으로 보면, ‘메리트가 없거나 낮다’는 남성이 41.2%로 가장 많았는데, 여성은 22.9%로 남성의 약 2분의 1에 불과하였다. ‘해야 할 일이 많아진다’도 여성은 14.5%로 남성의 24.6%에 비해 약 2분의 1에 그쳤다. 반면 여성이 가장 많은 이유로 택한 ‘일가정 양립이 곤란하게 된다’는 여성이 40%에 이르렀는데, 남성은 17.4%로 여성의 약 3분의 1에 그쳤다. 그 외에 ‘나의 고용관리 구분으로는 승진 가능성이 없다’와 ‘주위에 동성의 관리직이 없어서’는 여성이 각각 23.1%, 24%로 남성의 6.2%, 0.3%보다 월등히 많았다. 남녀가 거의 비슷한 비율을 보인 이유는 ‘책임이 무거워져서’ 남성 30.2%, 여성 30.4%, ‘자신에게 능력이 없어서’ 남성 27.6%, 여성 26%였다.

여성이기 때문에 관리직 승진을 원하지 않는 이유인 ‘일가정 양립이 곤란하게 된다’, ‘고용관리 구분으로는 승진 가능성이 없다’, ‘주위에 동성의 관리직이 없어서’라는 벽을 허물어서, 여성도 적극적으로 관리직 승진을 원하는 분위기를 만드는 것이 큰 과제 중 하나이다.

[그림 4] 관리직 승진을 원하지 않는 이유(300인 이상 대기업)



■ 일가정 양립 지원과 그 효과

기업이 종업원의 일가정 양립을 위하여 어떠한 지원을 실시하였는지 300명 이상 기업을 중심으로 보면, ‘기업 전체가 잔업삭감 노력’ 89.0%(300인 미만 84.5%, 이하 같음), ‘육아휴직 등 양립 지원제도에 대한 정보를 종업원에게 안내’ 89.0%(80.1%), ‘육아에 관련된 휴직이나 단시간근무에 대한 협력 확보’ 86.2%(74.8%), ‘여성의 결혼·출산 후 계속취업의식 향상 추진’ 55.0%(29.9%), 그리고 ‘남성 육아휴직 취득 추진’ 38.8%(29.9%)의 순으로 많았다.

이러한 양립지원이 어떠한 효과를 냈는지 보면, ‘여성의 근속연수가 늘었다’ 58.2%(41.2%), ‘여성의 모티베이션이 높아졌다’ 41.4%(27.3%), ‘지원을 이용하지 않는 종업원의 일이 늘었다’ 31.8%(22.7%), ‘분위기가 좋아졌다’ 31.7%(21.4%), ‘직장이 활성화되었다’ 27.5%(15.7%), ‘여성관리직이 증가하였다’ 18.0%(9.2%), ‘지원대상이 아닌 자에게 불만이 나왔다’ 8.2%(4.8%)의 순이었다.

다음으로 양립 지원을 실시하게 된 계기를 보면(복수응답), ‘육아/개호휴업법 법령준수를

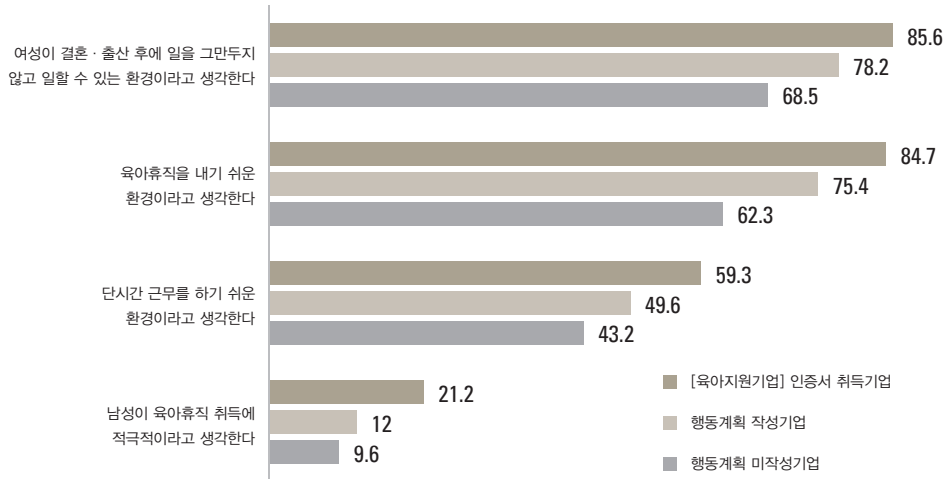
위하여'가 90.2%(87.5%)로 가장 많았다. 이어 '우수한 인재확보를 위해' 51.8%(36.5%), '여성의 결혼·출산 후 계속취업을 촉진하기 위해' 51.4%(40.0%), '기업의 사회적책임(CSR)으로서' 49.9%(42.4%), '차세대육성지원대책추진법에서 사업주행동계획 작성이 필요해서' 39.6%(34.6%), '일가정 양립 확보가 경영전략으로서 중요하므로' 37.3%(22.9%), '여성의 활약 추진을 위해' 28.7%(16.6%) 등이었다.

■ 종업원의 양립 지원책 이용 비율과 평가

자녀가 있는 일반종업원이 회사의 일가정 양립 지원책을 이용하였는지에 대해 행동계획을 작성한 기업과 그렇지 않은 기업으로 나누어 보면 다음과 같다. 먼저, '육아휴직제도'의 경우, 행동계획 작성기업 67.9%(미작성기업 58.2%, 이하 같음)로 행동계획 작성기업이 미작성기업보다 약 10%포인트 높았다. 이어, '육아를 위한 단시간 근무제도' 32.3%(19.3%), '자녀 간호휴직제도' 18.0%(9.4%), '유연근무제' 14.1%(9.4%), '사업/종업시간 조정' 10.9%(10.3%), '잔업삭감제도' 7.9%(4.5%), '직장복귀지원책' 1.8%(0.5%), '육아휴직제도' 1.8%(1.6%), '사업장 내 탁아시설 운영' 1.7%(0.5%) 등이었다. 양립 지원책을 아무 것도 이용하지 않는 비율은 행동계획 작성기업이 23.1%로 미작성기업의 28.8%보다 약간 낮아, 이용한 자가 약간 많은 것으로 나타났다.

양립지원책에 대한 종업원의 평가를 보면, '여성이 결혼·출산 후에 일을 그만두지 않고 일할 수 있는 환경이라고 생각한다'라고 행동계획 작성기업의 종업원이 인정한 비율은 78.2%로 미작성기업의 68.5%보다 약 10%포인트 높았다. 육아지원기업 인증서를 받은 기업은 더욱 높아 85.6%에 달하였다. '육아휴직을 내기 쉬운 환경이라고 생각한다'는 행동계획 작성기업이 75.4%로 미작성기업의 62.3%보다 13.1%포인트 높았다. 인증서 취득 기업의 경우, 84.7%로 작성기업보다 약 10%포인트 높았다. '단시간 근무를 하기 쉬운 환경이라고 생각한다'와 '남성이 육아휴직 취득에 적극적이라고 생각한다'는 인증서 취득기업, 작성기업과 미작성기업이 각각 59.3% / 49.6% / 43.2%, 21.2% / 12.0% / 9.6%이었다. 인증서 취득기업이 작성기업보다는 약 10%포인트 높았는데, 작성기업과 미작성기업 간에는 그다지 큰 차이는 나타나지 않았다(그림 5 참조).

[그림 5] 일가정 양립 지원에 대한 종업원의 평가



■ 맺음말

일본 정부는 저출산 문제를 해소하고, 일가정 양립을 통하여 여성활약을 촉진하기 위한 조치로서 2005년 차세대육성지원대책추진법을 제정하여 사업주가 종업원의 일가정 양립에 관하여 행동계획을 책정하여 실시하도록 하고 있다.

상기한 바와 같이, 기업이 동법에 따라 행동계획을 작성하고, 더 나아가 후생노동성으로부터 육아지원기업 인증서를 발급받은 기업일수록 여성이 결혼·출산 후에도 일을 계속할 수 있는 환경이고, 육아휴직을 내기 쉬운 환경이라는 평가가 나왔다.

육아지원기업 인증서를 발급받은 기업은 1,471개로 매우 적다. 앞으로 인증서 취득기업에서 여성활약이 적극적으로 진전되어 관리직 승진 비율 증가 등을 통하여 기업경영에도 좋은 영향을 미친다면 파급효과는 클 것으로 보인다. **KRI**

참고문헌

- 일본노동정책연구·연수기구 홈페이지. <http://www.jil.go.jp/press/documents/20130312.pdf>