

BRIEF

Vol. 15 | 2022. 11.



작성 : 박지영 경상남도여성가족재단 연구위원 | 경상남도 창원시 성산구 용지로 240 3층 T.055-713-7074 F.055-713-7093 www.gnwff.or.kr

경남 제조업체의 여성인력 활용 실태와 정책과제¹⁾

01.
조사개요

02.
경남 제조업체의 여성인력
고용 실태 및 인식

03.
경남 제조업체의
여성인력 채용 전망 및 수요 특성

04.
정책과제

- 경남은 조선, 자동차, 일반기계, 금속가공 등 제조업을 주력산업으로 두고 있음. 제조업은 경남의 주요 산업으로써 지역의 고용 안정성을 제고 할 뿐만 아니라 일자리 창출을 통해 경제 발전의 견인차 역할을 하고 있음. 산업별 취업자 수 비중을 보면, 제조업이 전체 취업자의 21.7%이며, 비제조업은 78.3%로 나타나, 타 지역의 제조업 취업자 비중인 15.8%보다 높게 나타남
- 그러나 경남 제조업 노동현장의 경우 여성인력보다는 남성인력에게 유리한 성별화된 산업 및 직업구조가 형성되어 있어 제조업에서 일하는 여성의 비율은 매우 낮은 편임. 2019년 기준, 경남의 제조업에 종사하는 여성은 20.4%, 남성은 79.6%로 나타나 여성인력의 활용이 매우 낮은 상황임
- 경남지역은 주력산업과 여성인력 간의 미스매치 현상이 존재하는 것으로 이를 완화하는 것이 무엇보다 중요한 과제라고 할 수 있음. 또한 경남지역의 제조업 일자리에서는 구인난을 겪고 있으며, 여성인력은 보다 나은 일자리를 구하기 위한 구직난이 발생하고 있는 상황임. 특히 경남 여성 고용률은 남성에 비하여 낮은 상황으로 경남 여성의 경제활동 활성화를 위한 노력이 더욱 요구되는 상황임
- 이처럼 경남은 여성 경제활동 활성화를 위하여 지역 주력산업과의 연계를 통한 취업 지원이 필요한 상황이나, 제조업에서의 여성인력 활용이 현저히 낮음. 따라서 본고에서는 경남 제조업체를 대상으로 여성인력 활용 실태와 수요 특성에 대해 살펴보고, 향후 경남 주력산업에서 여성 고용을 활성화하기 위한 정책과제를 제안하고자 함

01 조사개요

■ 조사개요

- 조사 대상은 경남지역 300개의 제조업체로 선정하였으며, 2022년 6월 8일~6월 27일까지 조사를 진행함. 설문조사에는 경남 소재 5인~300인 미만 제조업체 인사노무담당자 310명이 응답함
- 조사 내용은 제조업체의 여성인력 고용·실태 및 인식, 여성인력 채용 전망 및 수요 특성에 대한 세부 문항으로 구성함

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

표 1 조사내용

구분	세부 문항
여성인력 고용 실태 및 인식	<ul style="list-style-type: none"> ■ 여성인력 고용 상황 ■ 여성인력 고용을 위한 노력과 이유 ■ 특정 성을 선호하는 경향
여성인력 채용 전망 및 수요 특성	<ul style="list-style-type: none"> ■ 여성인력 채용 시 주안점 ■ 여성인력 채용의 어려움과 이유 ■ 여성인력이 일을 그만두거나 이직하는 요인 ■ 향후 5년간 인력의 고용 전망 ■ 향후 2년 이내 여성인력 채용 가능성에 대한 평가

02 경남 제조업체의 여성인력 고용 실태 및 인식

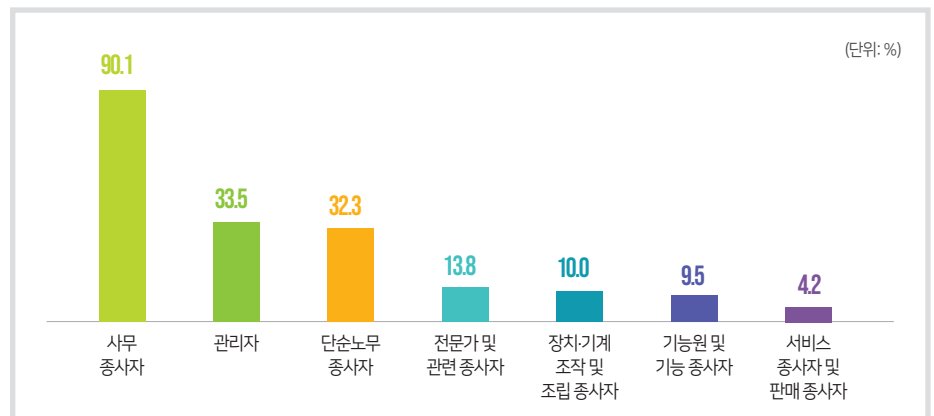
경남 제조업체에서 여성의 진입이 용이한 직종이 제한적이며 경력을 개발할 수 있는 환경이 조성되어야 하며, 제조업에서의 성역할 구분에 따른 노동 분업이 존재하여 이를 해소하기 위하여 직종에 따라 다양한 여성인력 양성 필요

경남 제조업체에서는 여성인력을 저임금의 인력으로 인식하고 활용하고 있어 저숙련, 저생산성이 요구되는 업무를 수행하는 것으로 보이므로 고임금, 고숙련, 고생산성을 가질 수 있는 인력으로 성장할 수 있는 지원 방안 강구 필요

■ 여성인력 고용 상황

- 여성인력의 고용 상황을 살펴보면, 사무 종사자 90.1%, 관리자 33.5%, 단순노무 종사자 32.3%, 전문가 및 관련 종사자 13.8%, 장치·기계 조작 및 조립 종사자 10.0%, 기능원 및 관련 기능 종사자 9.5%, 서비스 종사자 및 판매 종사자 4.2%로 순으로 나타남

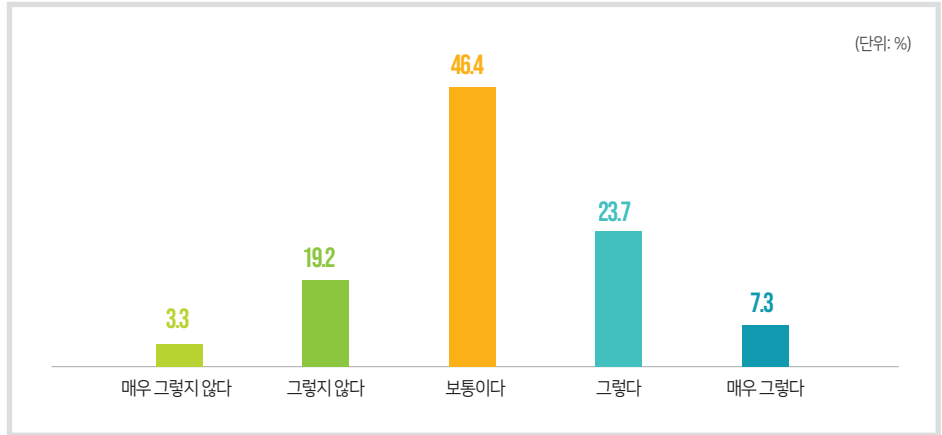
그림 1 직종별 여성인력
고용 상황



여성인력 고용을 위한 노력과 이유

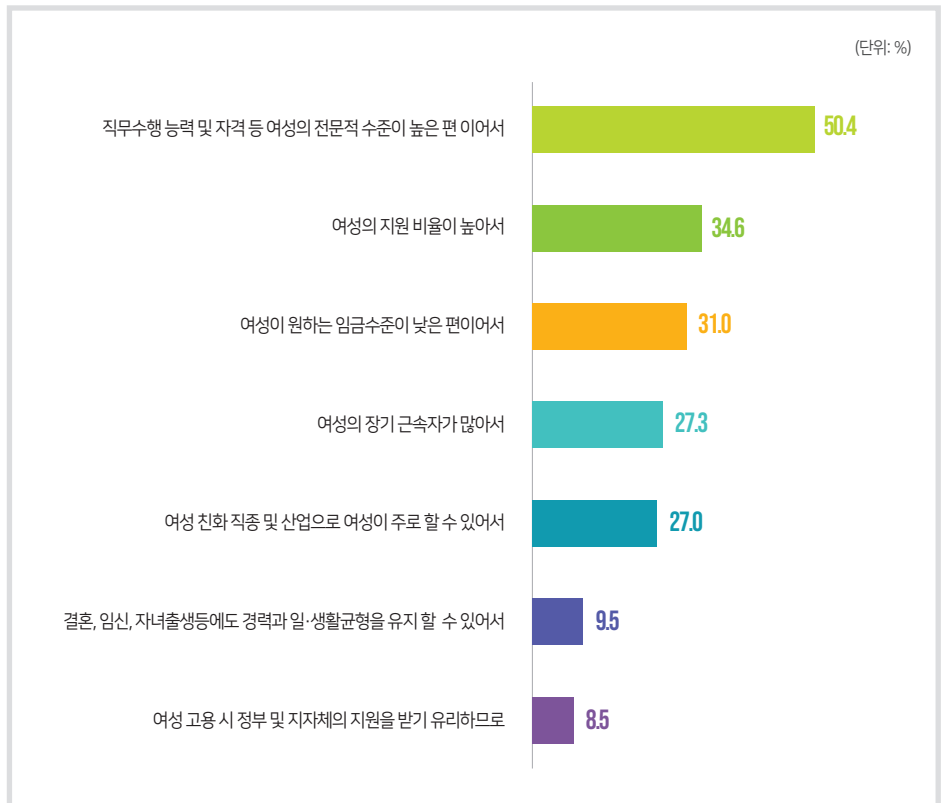
그림 2 여성인력 고용을 위한 노력 정도

- 여성인력 고용하여 활용하기 위한 노력에 대한 평가는 긍정적 응답이 31.0%(매우 그렇다 7.3%, 그렇다 23.7%)임



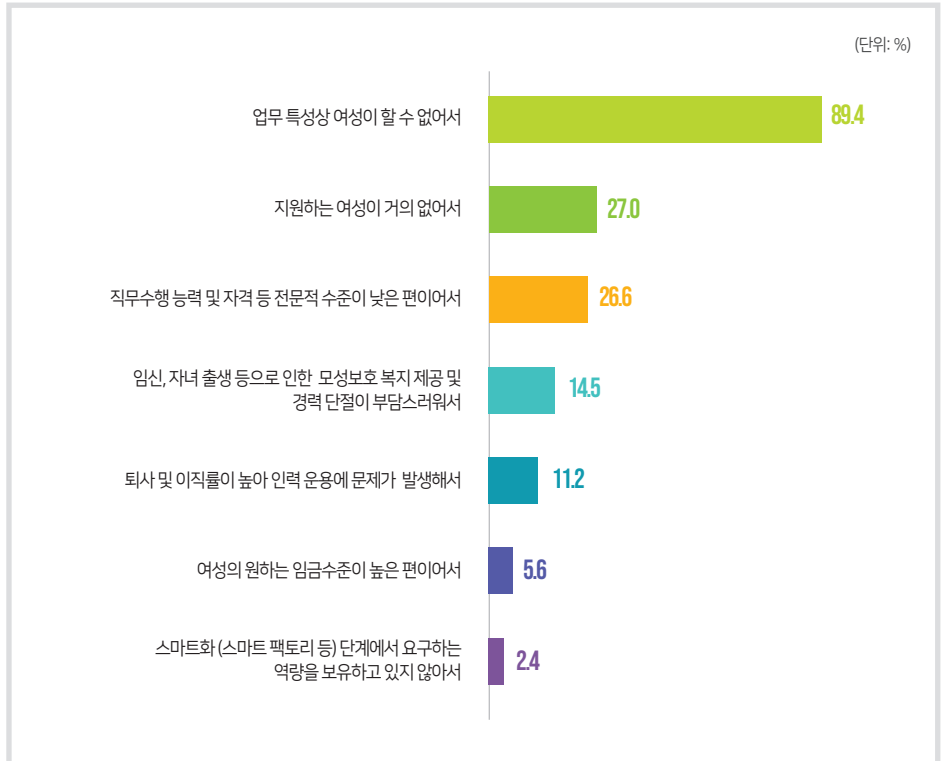
- 여성인력을 고용하여 활용하는 이유에 대한 결과로는 '직무수행능력 및 자격 등 여성의 전문적 수준이 높은 편이어서' 50.4%, '여성의 지원 비율이 높아서' 34.6%, '여성이 원하는 임금수준이 낮은 편이어서' 31.0% 등의 순임

그림 3 여성인력을 고용하여 활용하는 이유 (1순위+2순위)



- 여성인력을 고용하거나 활용하지 않는 이유에 대한 결과로는 '업무 특성상 여성이 할 수 없어서' 89.4%, '지원하는 여성이 거의 없어서' 27.0%, '직무수행능력 및 자격 등 전문적 수준이 여성이 낮은 편이어서' 26.6% 등의 순으로 나타남

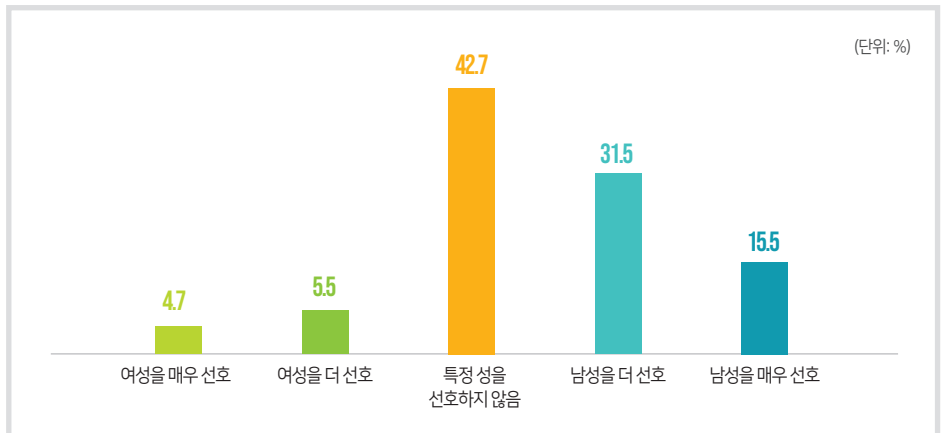
그림 4 여성인력을 고용하거나 활용하지 않는 이유 (1순위+2순위)



특정 성을 선호하는 경향

- 인력을 고용/활용할 때, 특정 성을 선호하는 경향에 대한 평가는 '남성을 더 선호' 응답이 47.0%(남성을 매우 선호 15.5%, 남성을 더 선호 31.5%)로 '여성을 더 선호' 응답 10.2%(여성을 매우 선호 4.7%, 여성을 더 선호 5.5%)에 비해 높게 나타남

그림 5 직무능력 및 자격조건 등이 비슷한 경우, 특정 성을 선호하는 정도



03 경남 제조업체의 여성인력 채용 전망 및 수요 특성

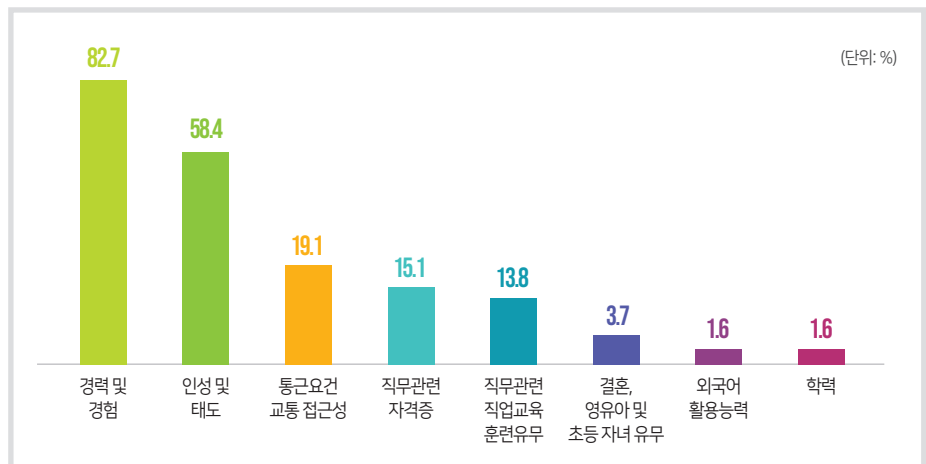
경남 제조업체에서는 여성인력의 경력 및 경험 등을 중요하게 여기고 있으나, 입사 지원 자체가 없거나 역량을 갖춘 지원자가 없어 제조업체로의 채용이 이어지지 않는 상황으로, 이에 여성이 제조업에서의 일 경험을 가질 수 있도록 기회 제공 필요

경남 제조업체에서의 여성인력의 경우 결혼, 임신, 자녀 출생, 가족 돌봄으로 등으로 인하여 경력단절을 경험하고 있는 것으로 나타나 여성인력의 돌봄 등의 지원을 통해 경력을 유지할 수 있도록 지원 필요

여성인력 채용 시 주안점

그림 6 여성인력 채용 시 주안점(1순위+2순위)

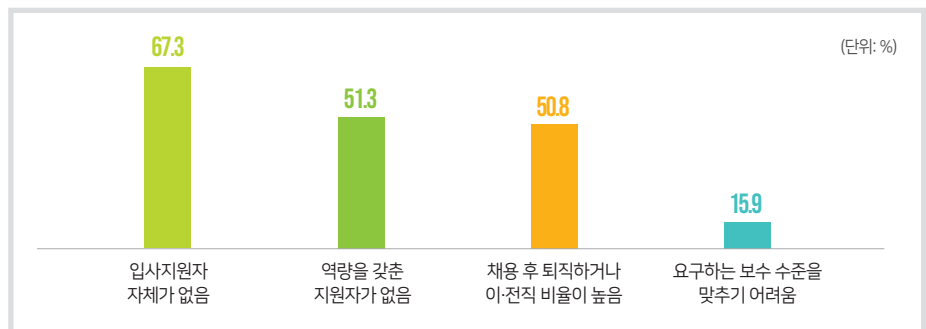
- 여성인력 채용 시 주안점을 살펴보면, '경력 및 경험' 82.7%, '인성 및 태도' 58.4%, '통근요건, 교통 접근성' 19.1% 등의 순으로 나타남



여성인력 채용의 어려움과 이유

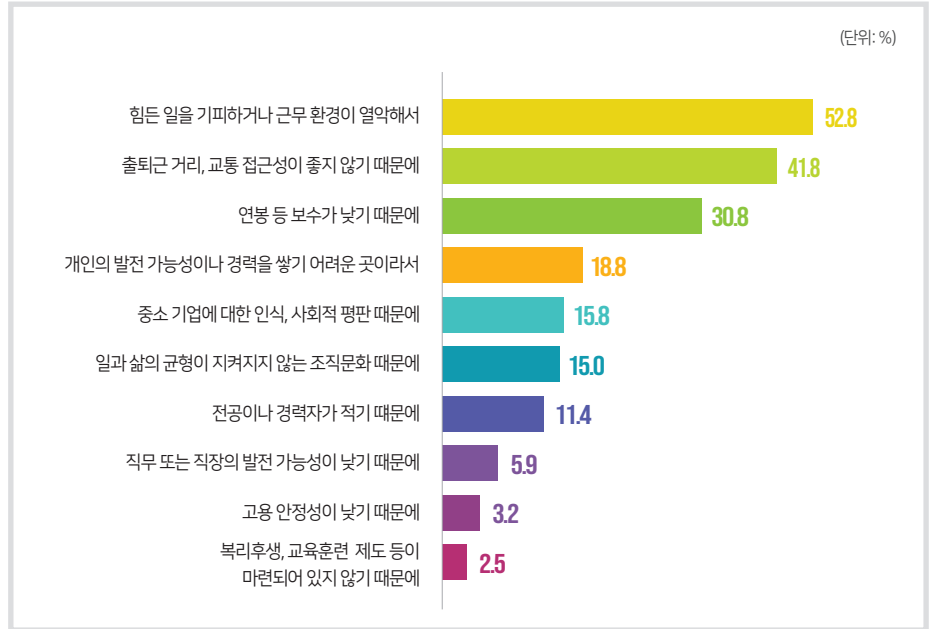
그림 7 여성인력 채용의 어려움(1순위+2순위)

- 여성인력 채용의 어려움이 있는 업체를 대상으로 여성인력 채용의 어려움 내용을 살펴보면, '입사지원자 자체가 없음' 67.3%, '역량을 갖춘 지원자가 없음' 51.3%, '채용 후 퇴사하거나 이·전직 비율이 높음' 50.8% 등의 순으로 나타남



- 여성인력 채용의 어려움을 겪는 이유에 대한 결과로는 '힘든 일을 기피하거나 근무환경이 열악해서' 52.8%, '출퇴근 거리, 교통 접근성이 좋지 않기 때문에' 41.8%, '연봉 등 보수가 낮기 때문에' 30.8%등의 순으로 나타남

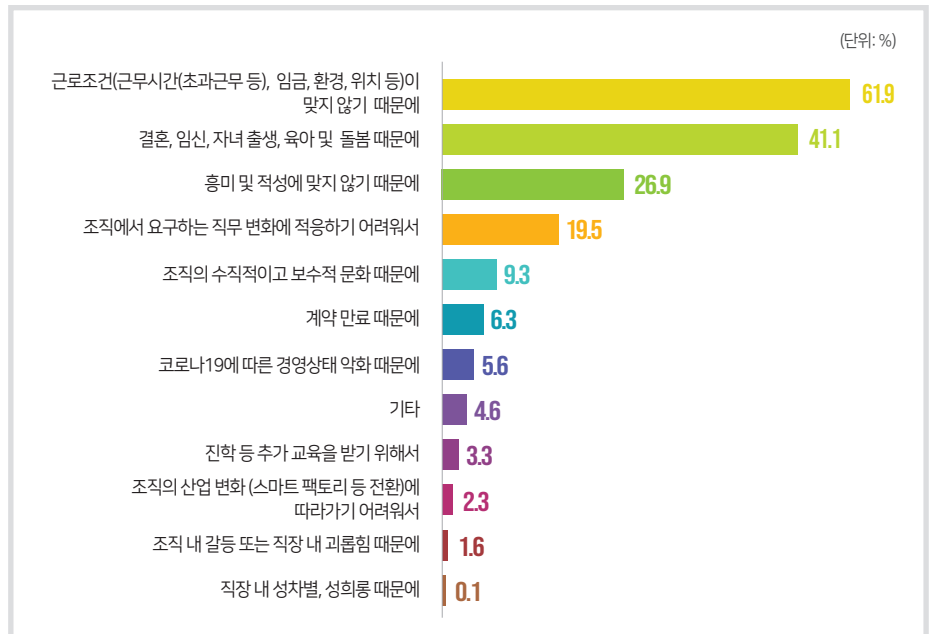
그림 8 여성인력 채용의 어려움을 겪는 이유 (1순위+2순위)



여성인력이 일을 그만두거나 이직하는 요인

- 여성인력이 일을 그만두거나 이직하는 요인에 대한 결과로는 '근로조건(근무시간(초과근무 등), 임금, 환경, 위치 등이 맞지 않기 때문에)' 61.9%, '결혼, 임신, 자녀 출생, 육아 및 돌봄 때문에' 41.1%, '흥미 및 적성에 맞지 않기 때문에' 26.9% 등의 순임

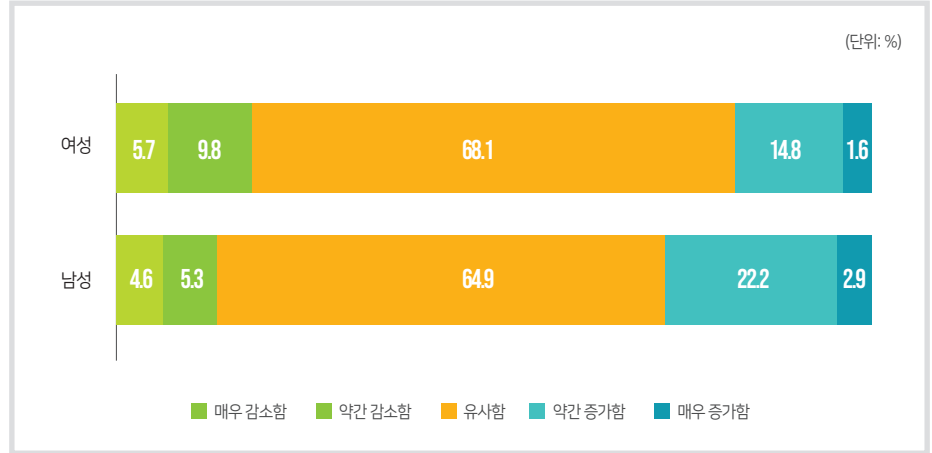
그림 9 여성인력이 일을 그만두거나 이직하는 요인 (1순위+2순위)



향후 5년간 인력의 고용 전망

- 여성의 향후 5년간 인력의 고용 전망에 대한 평가는 긍정적 응답이 16.4%(매우 증가함 1.6%, 약간 증가함 14.8%)임. 반면, 남성의 향후 5년간 인력의 고용 전망에 대한 평가는 긍정적 응답이 25.1%(매우 증가함 2.9%, 약간 증가함 22.2%)으로 나타남

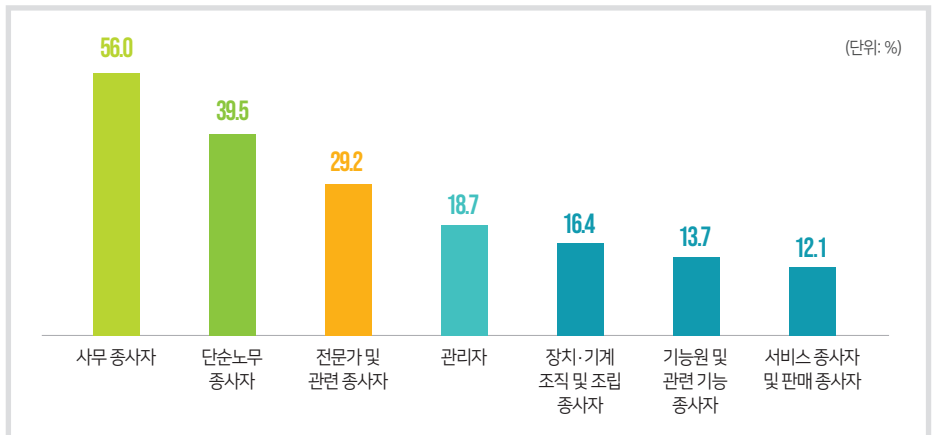
그림 10 향후 5년간 인력의 고용 전망



향후 2년 이내 여성인력 채용 가능성에 대한 평가

- 향후 2년 이내 여성인력의 채용 가능성이 높은 직업을 살펴보면, 사무 종사자 56.0%, 단순노무 종사자 39.5%, 전문가 및 관련 종사자 29.2%, 관리자 18.7%, 장치·기계 조작 및 조립 종사자 16.4%, 기능원 및 관련 기능 종사자 13.7%, 서비스 종사자 및 판매 종사자 12.1% 순으로 나타남

그림 11 향후 2년 이내 여성인력 채용 가능성에 대한 평가



04 정책과제

■ 제조업 여성인력의 경력개발 지원과 맞춤형 교육훈련 프로그램 운영

- 진로 및 경력개발 차원에서 제조업의 다양한 직종에서의 여성 경력개발단계(경력준비, 경력형성, 경력성장, 경력성숙, 경력은퇴)경로를 파악하여 경력개발을 위한 정보 제공 및 상담을 지원하는 것이 필요함. 이를 통하여 여성인력의 제조업에서의 직업교육훈련으로 연계해주는 기능을 강화하는 것이 요구됨
- 더불어, 제조업종별 요구되는 맞춤형 교육훈련 프로그램 개발하여 경남도에서 여성취업지원기관을 통하여 제공할 수 있도록 지원하거나 국민내일배움카드제 등과 연계하여 활성화시킬 수 있을 것임

■ 스마트제조 분야 여성 전문가 양성 및 직무능력 향상 지원

- 여성인력의 전문성을 강화하는 측면에서 직업교육훈련 프로그램의 개설은 단기적, 중·장기적으로는 장기적으로는 여성의 직종 개선 및 확대를 도모하여 제조업 분야의 여성취업 기반을 확대하는 데 기여할 수 있을 것임
- 스마트제조 분야에서 여성인력을 위한 교육훈련 프로그램을 개발하고 역량을 발휘하도록 하기 위해서는 양성단계에서부터 경남의 여성 참여를 독려하는 것도 중요하며, 여성인력이 노동시장에 진입할 수 있도록 스마트 제조업체를 지원하여 일자리 창출이 긴요하게 이루어질 수 있도록 지원해야 함

■ 제조업체 여성인력의 일경험 인턴십 확대 운영

- 제조업에서 일을 하고자 하는 여성을 대상으로는 직무에 대한 다양한 경험을 쌓을 수 있도록 인턴십을 다양화하는 것이 필요함. 현재 여성취업지원기관을 통하여 인턴십 과정을 운영하고 있어 미취업자를 대상으로 적극 활용할 수 있도록 인턴십 제도를 확대 운영하는 것이 필요함
- 또한 제조업에서 사무 종사자, 단순노무 종사자 등으로 재직하고 있는 여성을 대상으로 업스킬링(Upskilling)과 리스킬링(Reskilling)할 수 있는 기회를 제공할 수 있도록 지원해야 함

■ 제조업 여성의 모성보호 및 돌봄 지원

- 모성보호 및 돌봄이 가능한 환경을 마련하기 위한 방안을 강구해야 함. 인사노무담당자의 경우 여성 일자리에서 돌봄 지원이 가장 필요한 것으로 보았으나, 경남지역의 제조업체는 자체적으로 직장어린이집 등 보육시설을 갖추는 데 현실적인 어려움이 있고, 산단형 공동어린이집은 시설 수가 부족하고 접근성이 용이하지 않을 수 있음
- 제조업의 여성재직자의 돌봄을 지원하기 위하여 공동직장어린이집 운영을 다양화하는 것을 촉진해야 함. 경남도에서도 제조업에서 초과근무 등으로 긴급돌봄이 필요한 도움을 받을 수 있도록 참고하여 돌봄 지원정책 마련이 요구됨