



통계법 33조(비밀의 보호)에 의거
본 조사에서 개인의 비밀에 속하는
사항은 엄격히 보호됩니다.

ID				
----	--	--	--	--

부산지역 여성관리직 실태조사(여성관리직용)

안녕하십니까?

부산여성가족개발원은 양성평등 사회를 실현하고 건강한 가정 구현에 기여하기 위해 여성과 가족에 관한 종합적인 연구와 사업을 수행하고 있는 부산시 출연기관입니다.

본 조사는 부산여성가족개발원에서 수행하고 있는 『부산지역 여성관리직 실태조사』 연구의 일환으로 여성 관리직 실태를 알아보고 관리직 진출의 장애요인과 확대 방안을 모색하기 위해 실시됩니다.

귀하게서 응답하신 내용은 통계법 제33조(비밀의 보호) 및 제34조(통계종사자 등의 의무)에 따라 철저히 비밀이 보장되며 연구 이외의 목적으로는 활용되지 않으니, 바쁘더라도 잠시만 시간을 내어, 귀한 의견을 내주시면 감사하겠습니다. 설문조사에 응해주셔서 진심으로 감사드립니다.

2023년 5월

■ 연구책임 : (재)부산여성가족개발원 정다운 연구위원 (TEL. 051-330-3422), 옥소연 전문연구원(051-330-3465)

■ 조사기관 : (주)서던포스트 (TEL. 051-983-2032, FAX. 070-4332-1600)

* URL 조사 : <https://srv.sthp.kr/survey/20230092/>

DQ1. 조직형태	① 민간기업 ② 행정기관(시, 구군) ③ 공공기관(공사·공단, 출자·출연기관 등)		
DQ2. 사업체명(기관명)			DQ3. 설립년도
DQ4. 사업체 소재지	부산광역시 ()구/군		
DQ5. 응답자 부서		DQ6. 응답자 직위	

I. 일반 현황

개인현황	SQ1. 출생년도	()년도							
	SQ2. 최종 학력	① 고졸 이하 ② 전문대졸 ③ 대졸 ④ 대학원졸 이상							
	SQ3. 혼인 상태	① 미혼 ② 기혼(유배우) ③ 이혼 또는 사별							
	SQ4. 자녀 수	()명							
	SQ5. 연봉 (2022년 기준)	① 4,000만원 미만 ② 4,000만원 이상 ~ 5,000만원 미만 ③ 5,000만원 이상 ~ 6,000만원 미만 ④ 6,000만원 이상 ~ 7,000만원 미만 ⑤ 7,000만원 이상 ~ 8,000만원 미만 ⑥ 8,000만원 이상 ~ 9,000만원 미만 ⑦ 9,000만원 이상 ~ 1억 미만 ⑧ 1억 이상							
	SQ6. 응답자 직급	일반기업	① 사원급	② 대리급	③ 과장급	④ 차장급	⑤ 부장급	⑥ 임원급	
		공무원	① 10-9급	② 8급	③ 7급	④ 6급	⑤ 5-4급	⑥ 3급 이상	
		공공기관 (급수체계)	① 7급 이하	② 6-5급	③ 4급	④ 3급	⑤ 2급	⑥ 1급 이상	
		※ 관리직은 과장급 이상으로 하되, 업종, 직종 특성상 지휘권 가진 경우는 대리급도 포함함							

직장현황 <u>(민간기업만 응답)</u>	SQ7. 고용형태	① 계약기간을 정하지 않음(정규직 및 공무직) ② 계약기간 정함(1년 초과) ③ 계약기간 정함(1년 이하)
	SQ8. 업종	① 제조업 ② 건설업 ③ 도매 및 소매업 ④ 운수 및 창고업 ⑤ 숙박 및 음식점업 ⑥ 정보통신업 ⑦ 금융 및 보험업 ⑧ 부동산업 ⑨ 전문, 과학 및 기술 서비스업 ⑩ 사업시설 관리 사업 지원 및 암대 서비스업 ⑪ 공공행정, 국방 및 사회보장 행정 ⑫ 교육 서비스업 ⑬ 보건업 및 사회복지 서비스업 ⑭ 협회 및 단체 수리 및 기타 개인 서비스업 ⑮ 기타()
	SQ9. 근로자수 (정규직 기준)	① 20인~49인 ② 50~99인 ③ 100~499인 ④ 500인 이상

II. 근로 실태

1. 현재 하는 일에 종사하신 기간은 몇 년입니까? 총 (_____) 년

2. 관리직(자)에 진출하는 데 걸린 기간은 몇 년입니까? 총 (_____) 년

3. 귀하께서는 통상적(평균)으로 일주일에 몇 시간 근무하십니까?

통상업무 _____ 시간 + 연장업무 _____ 시간 = 총 업무 _____ 시간

4. 귀하께서는 현재 퇴근 후나 주말에도 집에서 회사 일을 하시는 편입니까?

- ① 자주 한다 ② 가끔 한다 ③ 거의 하지 않는다 ④ 전혀 하지 않는다

5. 작년(2022년 기준) 1년간 사용 가능했던 연차휴가와 실제 사용한 연차휴가는 각각 몇 칠입니다?

사용 가능했던 연차휴가 _____ 일 실제 사용한 연차휴가 _____ 일

6. 귀하가 관리직에 이르기까지 어려웠던 점(장애요인)은 무엇이었습니까?

1순위		2순위
-----	--	-----

- ① 일·가정 양립 어려움 ② 직장 내 남녀차별 ③ 사회적 네트워크 부족
④ 리더십 역량 및 전문성 부족 ⑤ 가족의 지원 부족 ⑥ 여성 차별적 사회적 분위기
⑦ 어려웠던 점(장애요인) 없음

7. 귀하께서는 직장 내 어려움이 발생했을 때 어떻게 극복하셨습니까? (주된 방법 1가지만 선택)

- | | |
|--------------------------|--------------------------|
| ① 상사 또는 인사담당자에 건의 후 시정요청 | ② 상사 또는 동료와 상담 및 멘토링 |
| ③ 조직 및 사회적 네트워크 구성 및 참여 | ④ 리더십 역량강화 등 교육훈련에 적극 참여 |
| ⑤ 근로시간 유연화제도 적극 활용 | ⑥ 가족구성원에게 지원 요청 |
| ⑦ 적극적인 경력개발 활동 | ⑧ 기타(_____) |

8. 귀하의 능력과 업적을 감안할 때 현재 직위나 승진결과에 어느 정도 만족합니까?

- ① 매우 불만족 ② 불만족 ③ 보통 ④ 만족 ⑤ 매우 만족

9. 귀하께서 현재보다 더 중요한 의사결정권을 가지는 높은 지위에 오르기를 어느 정도 희망합니까?

- | | |
|---------------------|---------------------|
| ① 전혀 희망하지 않는다 → 9_1 | ② 별로 희망하지 않는다 → 9_1 |
| ③ 보통이다 → 10 | |
| ④ 약간 희망한다 → 9_2 | ⑤ 매우 희망한다 → 9_2 |

9_1. 희망하지 않는 이유는 무엇입니까? 순서대로 적어주십시오.

1순위		2순위	
-----	--	-----	--

- | | | |
|------------------|-------------------|---------------------------|
| ① 지위에 별 관심이 없다 | ② 능력이 부족하다 | ③ 일과 가정의 양립이 어렵다 |
| ④ 더 높은 지위는 부담스럽다 | ⑤ 노력해도 되지 않을 것 같다 | ⑥ 동일 조건의 남성과 비교해 이길 자신 없다 |

9_2. 희망하는 이유는 무엇입니까? 순서대로 적어주십시오.

1순위		2순위	
-----	--	-----	--

- | | | |
|----------------|------------------|-----------------|
| ① 개인적인 경력목표 달성 | ② 여성의 대표성 제고 | ③ 조직 내/외 영향력 확대 |
| ④ 소득 증가 | ⑤ 전문성을 활용한 사회 공헌 | |

10. 귀하는 귀사의 조직 내에서 최근 1년간 성별에 따라 차별이 있다고 느낀 부분이 있습니까? 있다면 각 항목별로 해당하는 칸에 표시해 주십시오.

구분	10-1. 차별여부		10-2. (차별 '있음' 응답자만) 어떤 성별에 불리한 차별이라고 생각하십니까?
	차별 있음	차별 없음	
1) 채용 시	①	②	① 남성 ② 여성
2) 부서, 업무 배치 시	①	②	① 남성 ② 여성
3) 급여 혹은 임금	①	②	① 남성 ② 여성
4) 교육훈련기회 및 내용	①	②	① 남성 ② 여성
5) 승진, 승급	①	②	① 남성 ② 여성
6) 인사고과(근무성적평가)	①	②	① 남성 ② 여성
7) 의사결정과정	①	②	① 남성 ② 여성
8) 주요 네트워크 활동 참여	①	②	① 남성 ② 여성

11. 현재 직장에 대한 만족도 질문입니다. 각 문항별로 해당번호에 표시해 주십시오.

현 직장 만족도	매우 불만족	대체로 불만족	보통	대체로 만족	매우 만족
1) 직무	①	②	③	④	⑤
2) 임금	①	②	③	④	⑤
3) 승진	①	②	③	④	⑤
4) 업무량과 근무시간	①	②	③	④	⑤
5) 상사, 동료, 부하직원 관계	①	②	③	④	⑤
6) 일·생활균형 수준	①	②	③	④	⑤
7) 조직문화	①	②	③	④	⑤

12. 귀하의 현재 직장에서 일·생활균형 관련 제도의 활용과 관련하여 해당사항에 표시해 주십시오.

내용	현재 제도 유무	제도가 있는 경우만 응답															
		본인의 활용여부			쉽게 활용할 수 있는 제도이다					제도 활용자는 평가 시 불이익을 받을 수 있다							
		있음	없음	모름	사용	비 사용	해당 없음	전혀 그렇지 않음	별로 그렇지 않음	보통	약간 그렇음	매우 그렇음	전혀 그렇지 않음	별로 그렇지 않음	보통	약간 그렇음	매우 그렇음
모성 보호 및 출산 육아 지원	1) 육아휴직	①	②	③	①	②	③	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
	2) 출산전후 휴가 (배우자출산휴가 포함)	①	②	③	①	②	③	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
	3) 유산사산 휴가	①	②	③	①	②	③	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
	4) 임신기 근로시간 단축	①	②	③	①	②	③	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
	5) 육아기 근로시간 단축	①	②	③	①	②	③	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
근로 시간	6) 시차출퇴근제	①	②	③	①	②	③	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
	7) 탄력근무제	①	②	③	①	②	③	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
	8) 원격근무제	①	②	③	①	②	③	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
	9) 재택근무제	①	②	③	①	②	③	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
기타	10) 가족돌봄 등 근로시간 단축	①	②	③	①	②	③	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
	11) 가족돌봄 휴직	①	②	③	①	②	③	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤

→ 시차출퇴근제 : 1일 8시간, 주 40시간의 소정 근로시간을 준수하면서 출퇴근시간을 조정하는 제도
→ 탄력근무제 : 1개월 이내의 정산기간을 평균하여 1주간 소정근로시간이 40시간을 초과하지 않는 범위에서 1주 또는 1일 근무시간을 조정하는 제도
→ 재택 및 원격근무제 : (재택근무제) 근로자가 정보통신기기 등을 활용하여 주거지에 업무공간을 마련하여 근무하는 제도, (원격근무제) 출장지 등과 인접한 원격근무용 사무실에서 근무하거나 사무실이 아닌 장소에서 모바일 기기를 이용하여 근무하는 제도
→ 임신기간근로시간단축제 : 임신 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 '모든' 여성 근로자는 임금을 종전과 같이 지급 받으면서 근로시간을 하루에 2시간 단축할 수 있는 제도. 2014년 9월부터 300인 이상 사업장부터 시행, 2016년 3월 전 사업장 적용
→ 육아기 근로시간 단축제 : 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀가 있는 근로자가 주당 근로시간을 15~30시간으로 단축하는 제도
→ 가족 돌봄 휴직 : 근로자가 가족의 질병·사고·노령·자녀로 인해 돌봄이 필요한 경우에 사용할 수 있는 휴직제도. 휴직 가능 기간은 연간 90일이며, 한번 사용할 때 최소 30일 이상을 사용해야 하는 제도
→ 가족 돌봄 휴가 : 근로자가 가족의 질병·사고·노령·자녀 양육 등을 위해 연간 최대 10일의 휴가를 쓸 수 있는 제도

III. 조직 문화

13. 귀하가 속한 조직의 문화는 다음 각 항목에 어느 정도에 해당하는지 표시해 주십시오.

조직문화		전혀 그렇지 않음	별로 그렇지 않음	보통	약간 그려함	매우 그려함
우리회사 최고경영자 (기관장)는	1) 기회가 닿을 때 마다 여성인력의 중요성을 강조한다	①	②	③	④	⑤
	2) 남녀 구성원 모두 동등하게 대우한다	①	②	③	④	⑤
	3) 근로자를 인적자원으로 인식하며 신뢰하고 존중한다	①	②	③	④	⑤
	4) 직원들의 일·생활균형을 중요하게 생각한다	①	②	③	④	⑤
직장 내 관행	1) 야근(장시간근로)를 하면 평가를 잘 받는다	①	②	③	④	⑤
	2) 회식이나 각종 모임에 빠지면 눈치가 보인다	①	②	③	④	⑤
	3) 경쟁적 분위기와 성과달성을 강조한다	①	②	③	④	⑤
	4) 의사전달이나 정보흐름이 하향식이다	①	②	③	④	⑤
	5) 직무수행 능력과 실적이 우선시된다	①	②	③	④	⑤
직장 내 일·생활 균형	1) 전반적으로 일생활균형 제도를 쉽게 사용할 수 있는 분위기다	①	②	③	④	⑤
	2) 눈치 보지 않고 정시퇴근이 가능하다	①	②	③	④	⑤
	3) 유연근무제도 사용이 자유로운 편이다	①	②	③	④	⑤
	4) 연차 사용이 자유로운 편이다	①	②	③	④	⑤
	5) 남성도 출산휴가 및 육아휴직을 쉽게 사용할 수 있다	①	②	③	④	⑤
	6) 여성이 아이를 키우면서 직장생활을 잘 할 수 있다	①	②	③	④	⑤
직장 내 양성평등	1) 채용 시 자격이 동일한 경우 남성을 선호한다	①	②	③	④	⑤
	2) 주요 업무나 보직에 여성보다 남성을 배치한다	①	②	③	④	⑤
	3) 관리자들은 여성보다 남성과 일하는 것을 더 편하게 여긴다	①	②	③	④	⑤
	4) 경력과 능력이 비슷해도 여성이 남성에 비해 승진이 느리다	①	②	③	④	⑤

IV. 경력개발 및 교육훈련

14. 귀하께서 최근 1년간 경력개발을 위해 얼마나 노력하였습니까?

- ① 전혀 노력하지 않았음 ② 별로 노력하지 않았음 ③ 보통
 ④ 대체로 노력했음 ⑤ 매우 노력했음

15. 직장이 귀하에게 기대하는 가장 중요한 핵심역량은 무엇이라고 생각하는지 2가지를 골라주십시오.

1순위		2순위	
-----	--	-----	--

- ① 뛰어난 리더십 ② 업무관련 전문성
 ③ 최고의 업무성과 달성 ④ 적극적인 태도(열정, 성실성 등)
 ⑤ 기존의 틀을 깨는 독특한 아이디어 ⑥ 직원들의 롤모델 혹은 멘토로서의 역할
 ⑦ 기타 ()

16. 귀하는 현재의 직급을 달성하기까지 개인적으로 노력한 경력개발 전략 2가지를 골라주십시오.

1순위		2순위	
-----	--	-----	--

- | | |
|----------------|----------------------|
| ① 뛰어난 리더십 | ② 회사에서 요구하는 전문 능력 개발 |
| ③ 최고의 업무성과 | ④ 조직 내외 네트워크 |
| ⑤ 룰모델 설정 및 멘토링 | ⑥ 기타() |

17. 지난 1년(2022년)간 회사에서 제공하거나 개인적으로 참여하신 교육·훈련 프로그램은 어떤 것입니까? (참여한 시수가 많은 순으로 선택해주십시오.)

1순위		2순위	
-----	--	-----	--

- | | | |
|-------------------|---------------|------------|
| ① 가치(인문학) 소양교육 | ② 관리 및 리더십 훈련 | ③ 직무능력 개발 |
| ④ 인적 네트워킹과 인간관계훈련 | ⑤ 글로벌 역량강화 교육 | ⑥ 정보통신기술교육 |
| ⑦ 상위 학위 취득 | ⑧ 기타() | ⑨ 없음 |

18. 귀하에게는 직장생활이나 업무에 관해 조언이나 도움을 주는 사람(멘토)이 있습니까?

- | | |
|-------------|-----------|
| ① 있다 → 18_1 | ② 없다 → 19 |
|-------------|-----------|

18_1. (있다면) 멘토의 성별은 무엇입니까?

- | | | |
|------|------|-------------|
| ① 여성 | ② 남성 | ③ 여성, 남성 모두 |
|------|------|-------------|

18_2. (있다면) 멘토는 직장 내·외 중 어디에 있습니까?

- | | | |
|--------|--------|-------------|
| ① 직장 내 | ② 직장 외 | ③ 직장 내·외 모두 |
|--------|--------|-------------|

18_3. (있다면) 멘토는 귀하에게 어떤 역할을 해주고 있습니까?

- | |
|-------------------------------|
| ① 업무상 어려움을 해결하는 데 적극적인 도움을 준다 |
| ② 개인적인 어려움을 공감해준다 |
| ③ 주위에서 좋은 평판을 얻는 데 도움을 준다 |
| ④ 나의 경력개발을 상담해준다 |
| ⑤ 내가 믿고 따를 만한 역할모델이 되어 준다 |

19. 현재 귀하의 경력개발에 도움을 주는 사내외 네트워크를 모두 골라주십시오. (복수응답)

- | | |
|------------------|----------------|
| ① 출신학교 | ② 출신지역 |
| ③ 동종 산업이나 업계 | ④ 동일 전공분야 |
| ⑤ 고객(거래처) | ⑥ 이전 직장 동료 |
| ⑦ 현 직장 동료 | ⑧ 가족 및 친지 등 인척 |
| ⑨ 동호회(온·오프라인 포함) | ⑩ 기타() |
| ⑪ 네트워크 없음 | |

V. 정부정책

20. 여성인력의 활동에 영향을 주는 기업의 요인은 무엇이라고 생각합니까?

1순위		2순위	
-----	--	-----	--

- ① 여성인력을 활용하려는 최고경영진 의지
- ② 민주적이고 평등한 조직문화
- ③ 성평등을 구현하는 인적자원관리제도(인사, 교육훈련 등)
- ④ 출산·육아 및 일·가정양립 지원제도
- ⑤ 네트워킹 및 멘토링

21. 여성인력 활용 확대를 위해 정부에서 시행하고 있는 지원제도입니다. 다음 각 제도에 대해 인지여부와 필요정도에 대해 표시해 주십시오.

정부지원제도	A. 인지도		B. 필요정도(필요성)				
	안다	모른다	전혀 필요 안함	별로 필요 안함	보통	약간 필요함	매우 필요함
1) 「공공부문 성별대표성 제고 계획」 수립	①	②	①	②	③	④	⑤
2) 정부위원회 성별참여 현황 조사 및 개선권고	①	②	①	②	③	④	⑤
3) 양성평등한 공무원 통합균형인사제도 지속 추진	①	②	①	②	③	④	⑤
4) 기업의 성별균형적 조직문화 조성 위한 현장 모니터링 강화	①	②	①	②	③	④	⑤
5) 기업의 성별균형적 조직문화 조성 위한 조직문화컨설팅 (맞춤형 실행계획 및 교육 연계)	①	②	①	②	③	④	⑤
6) 민간기업 여성임원 비율 확대 지원	①	②	①	②	③	④	⑤
7) 민간기업 여성임원 비율 및 자본시장법* 내용 이행현황 모니터링 *자산 총액 2조원 이상인 주관성장기업은 이사회에 이사 전원을 특정 성으로 구성하지 않아야 함	①	②	①	②	③	④	⑤

22. 여성의 관리직 진출을 위해 정부가 사업체(기관)에 지원할 사항들이 각각 얼마나 필요한지 표시해 주십시오.

여성관리직 진출을 위한 사업체(기관) 지원 필요정도(필요성)	전혀 필요 안함	별로 필요 안함	보통	약간 필요함	매우 필요함
1) 경영진의 의식변화를 위한 홍보 및 교육 강화	①	②	③	④	⑤
2) 여성관리직 비율 확대를 위한 지원 정책 실시	①	②	③	④	⑤
3) 적극적 고용개선조치 적용 대상 기업 확대	①	②	③	④	⑤
4) 기업의 특성에 적합한 인적자원관리 컨설팅 지원	①	②	③	④	⑤
5) 여성관리자 육성 위한 리더십교육 지원	①	②	③	④	⑤
6) 기업의 성별균형적 조직문화 조성 위한 조직문화컨설팅 (맞춤형 실행계획 및 교육 연계)	①	②	③	④	⑤

23. 여성의 관리직 확대를 위해 정부가 여성근로자에게 지원할 사항들이 얼마나 필요한지 체크해주십시오.

여성관리직 확대를 위한 여성근로자 지원 필요정도(필요성)	전혀 필요 안함	별로 필요 안함	보통	약간 필요함	매우 필요함
1) 일·가정양립 지원제도 사용 확대	①	②	③	④	⑤
2) 장시간 근로문화 직장 환경 개선	①	②	③	④	⑤
3) 업무에 있어 성역할을 구분하는 인식 개선 교육	①	②	③	④	⑤
4) 여성리더십교육 기회 확대	①	②	③	④	⑤
5) 상사 또는 동료와의 멘토링 프로그램 지원	①	②	③	④	⑤
6) 기타()	①	②	③	④	⑤

♣ 본 조사에 응답해 주셔서 진심으로 감사드립니다. ♣