

제13장 여성인력관리와 가족친화적 관리

채 규 옥 교수

제12장 여성인력관리와 가족친화적 관리

I. 여성인력의 중요성과 직장 성차별

II. 여성인력관리의 실제

III. 가족친화적 인적자원관리

1. 여성인력의 중요성과 직장 성차별

1. 여성인력관리의 중요성

- 여성 종업원 수의 증대
- 종래 남성들 산업분야에 여성 근무확대
- 여성승진으로 여성리더 확대
- 육체노동에서 정신노동으로 변화

남녀간 신체·성격 차이

구 분	남	여
두뇌무게	1,400 g	1,275 g
심장무게	283 g	227 g
혈 액	5.3 t	3.3 t
사망원인	121개	64개
살인(연/미국)	14,000건	2,000건
폭행(연/미국)	260,000건	40,000건
뇌 발달	우(수리, 공간)	좌(어휘, 기억)
성 격	공격, 지성, 지배	수동, 평등, 자비

여성의 장점

1. 눈과 손을 동시에 대응시키는 능력
2. 섬세(민감)한 반사능력
3. 패션 감각
 - ① 색감
 - ② 음감
 - ③ 예민한 냄새 감각
4. 지속적인 주의력
5. 단순작업에 대한 지속능력
6. 치밀성
7. 발달된 감각(직감력)
8. 율동적 동작

남녀직무스타일 차이

구분	남	녀
업무처리	경쟁	협동
조직구조	수직	수평
목표	승리	품질, 산출
문제해결	합리, 이성, 객관	직관, 감성, 주관

2. 직장 성차별의 현황과 원인

- 연공임금제도→저임금의 젊은 여성 채용
- 중간퇴직으로 남성의 장기고용에 공헌

★ 여성의 경제활동

한국 : 48.8% (임금 총액은 남성의 65%)

미국 : 56.0%,

노르웨이 : 62.2%,

영국 : 51.7%,

일본 : 50.3%

남녀 차별의식 여론조사(1)

[남성 직장인]

남성 (20세 이상 남성 700명)	그렇다	그저그렇다	아니다
여성 상급자 밑에서 일하는 것이 싫다	41.4	30.8	27.8
가족 희생이 된다면 여성은 직업을 갖지 않는 것이 좋다	51.7	29.6	18.7
남편의 사회적 성공은 곧 아내의 성공이다	63.7	24.2	12.1

남녀 차별의식 여론조사(2)

[남녀 신세대]

남녀 신세대 (20대 남 : 261명, 여 : 248명)	남자		여자	
	그렇다	아니다	그렇다	아니다
남자는 바깥 일 여자는 집안 일이 우선이다	49.4	26.5	31.8	48.0
여성은 단순하고 쉬운 일에만 적합하다	29.1	45.2	14.1	74.2

남녀 차별의식 여론조사(3)

성차별을 느낀 경우	채용시	업무, 배치시	승진시	기타	차별 없음
	26.4	17.6	14.3	23.1	18.6
여성 성공의 장애 요인	남성의 편견	여성의 노력 부족	자녀·가사	기타	
	56.0	20.9	14.3	8.8	

▶ 여성경제활동 참가율

63	90	95	96	97	98	99	00	01
37.0	47.0	48.3	48.7	49.5	47.0	47.4	49.3	48.8

▶ 남 녀 근속년수

	대기업	인터넷 기업
남자	9	2.5
여자	5.3	2.4

▶ 남 녀 사원비율

	대기업	인터넷 기업
남자	78.8	72.7
여자	21.2	27.3

▶ 경제활동 참가 국제비교

한국	미국	일본	영국	노르웨이
49.3	56.0	50.3	51.7	62.2

□ ▶ 임금차이 : 64.3%(남자100%)

▶ 여성 관리자 비율

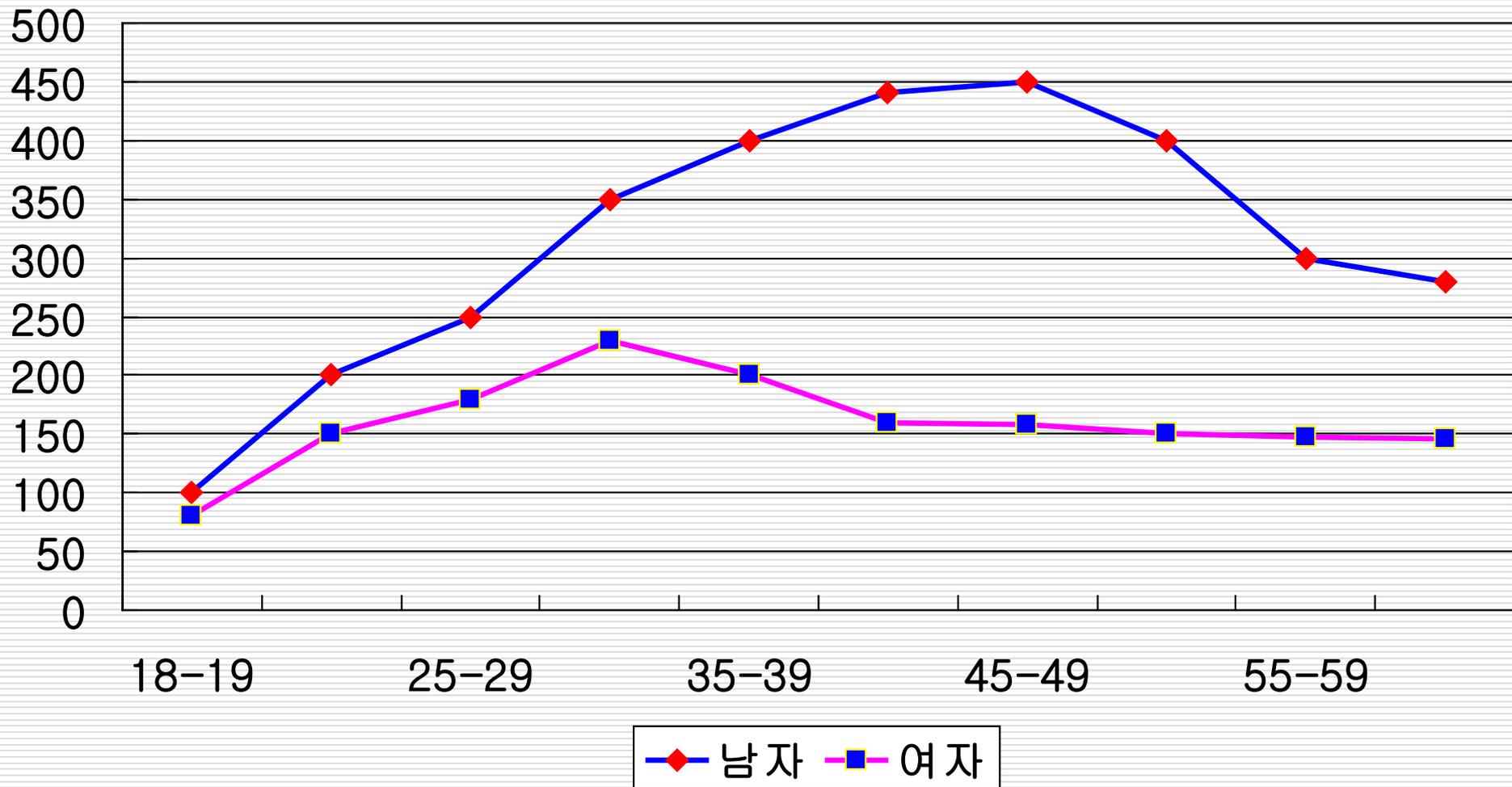
◇ 5대기업(삼성전자, LG전자, 현대차, SKT, POSCO)

여성비율 : 13.1 %

과장이상 관리자 : 2.1 %

임원 : 1 명

성별 연령계층별 월평균 임금



▶ UN통계 순위

국가	한국	싱가폴	일본	필리핀	터키	영국	독일
권한척도 (GEM)	63	38	41	44	64	15	6
평등척도 (GDI)	30	34	9	64	69	10	15
국가	프랑스	미국	노르웨	스웨덴	캐나다	호주	뉴질랜
권한척도 (GEM)	-	13	1	3	8	11	9
평등척도 (GDI)	11	4	2	6	1	3	17

여성인력의 관리

- ◆ 모집과 채용
- ◆ 교육·훈련과 개발·승진
- ◆ 보 상
- ◆ 퇴직·해고

◆ 차별이론(왜 차별하는가?)

1. 차별선호이론
채용권자가 남성선호
2. 통계적 차별이론
남녀간 노동의 질 차이
동일한 훈련비-결혼,출산으로 조기퇴직
3. 문화
남존여비
4. 여성특성
소극성, 의존성

II. 여성인력관리의 실제

1. 여성의 채용

- 여성 활용 분야의 개발
- 고용과 승진할당제
- 기혼여성 채용

2. 교육·훈련과 경력개발

- 유리천장 철폐
- 중간관리자가 승진되도록 고위직 후원자
- 남녀평등 고용평등법 준수
- 평등 법규정의 구체화
- 경영자의 평등한 대우

3. 평가와 보상

- 업종별 표준직무기술서, 직무분석표 마련
- 직무평가지 성차별 방지
- 남녀 동일임금원칙 준수
- 임금협상 과정에 여성의 참여

4. 복리후생과 처우

- 가정 - 직장간의 갈등 해소
- 탄력 근무시간제
- 휴가제도
- 가족친화적 복리후생

여성인력관리

▷ 여성개인

*능력개발

*적합분야 지원(홍보, 마케팅, 사무관리, 경리)

▷ 회사

-고용할당제

-기혼여성 재 고용

-비정규직 채용확대

▷ 사회

*인식의 전환

*여성 채용회사 보상

*남녀고용평등법

*맞벌이 부부 지원

*여성인력 전담기구

III. 가족친화적 인적자원관리

1. 가족친화적 경영이란?

◆ 의 미

- 직장 영역과 가정 영역간의 상충 문제 해소
- 가정과 직장의 상호연관성을 높이는 방향으로 변화

◆ 가정-직장의 갈등 요인

▶ 내부적 요인

가사, 가족간호, 보육, 돌보는 사람의 인적 특성

▶ 외부적 요인

근로조건과 작업환경, 정부의 정책, 소득지원제도

2. 왜 중요해지는가?

- 여성인력의 증가
- 가구의 여성소득 의존도 증가
- 가정 영역의 책임 증가
- 의식 및 사회문화의 변화

◆ 도입을 위한 준비

- 가족친화적인 제도에 대한 수요조사
- 가족친화적 기업문화
- 관리자에 대한 교육실시
- 가족친화적 제도의 도입

4. 다양한 제도들

자율근무

보육 및 가족

휴 가

◆ 자율근무제

탄력근무제

재택근무제

시차출퇴근제

기업의 가족친화적 제도들

제도의 유형	구체적인 실행 방법
가족 친화적 근무 제도	탄력적 근무제, 시차 출퇴근제, 원격 및 재택근무제, 주5일 및 토요일 격주 휴무제, 정규직 신분을 유지한 근로시간 단축제
아이 보육 및 가족간호 관련 제도	직장 보육시설 운영, 보육비 지원, 질병과 야근 및 출장에 따른 특별 보육지원제, 육아정보 제공 및 상담, 방과 후 아동지도, 노인 위탁 보호제도, 가족을 위한 위탁간호 서비스 제도, 장애 가족을 위한 특별지원
가족 친화적 휴가 제도	법규 이상의 출산 및 육아휴직제도, 배우자의 출산간호 휴가제도, 가족간호휴가제도, 개인 사유에 의한 무급휴직제도
가족 친화적인 서비스 제도	가사서비스 지원제도, 의료서비스 및 레저활동 지원 서비스, 모유수유 시설 등 자녀양육 관련 서비스