

Deloitte Insights

July 2024



직장 여성 커리어 만족도 조사 보고서

딜로이트 2024 Women @ Work 서베이: 글로벌 동향

Download on the
App Store

GET IT ON
Google Play



Deloitte.

'딜로이트 인사이트' 앱에서
경영·산업 트렌드를 만나보세요!

조사 방법론

- 2023년 10월~2024년 1월 10개국 7개 산업의 직장 여성 5,000명 대상으로 설문 조사 진행
- 조사 국가: 남아프리카공화국, 독일, 미국, 브라질, 영국, 인도, 일본, 중국, 캐나다, 호주

인종



연령



직급



성적 지향

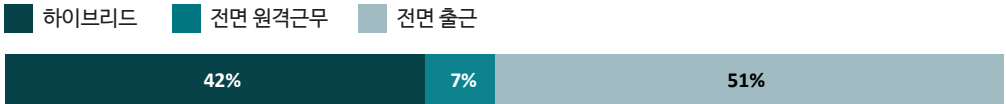


*위에 표시되지 않은 성 정체성 및 성적 지향 유형은 응답률 1% 미만
**성적 지향에 대한 질문에 무응답 가능

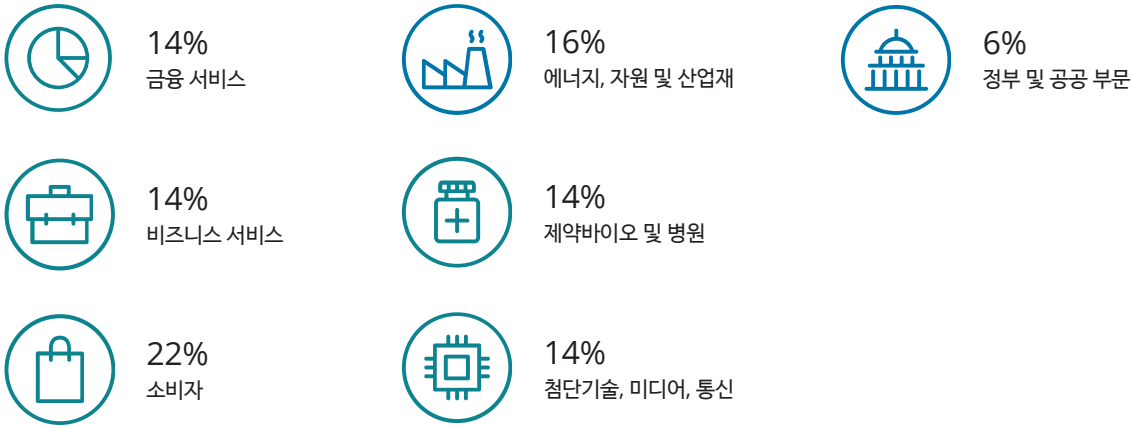
고용 상태



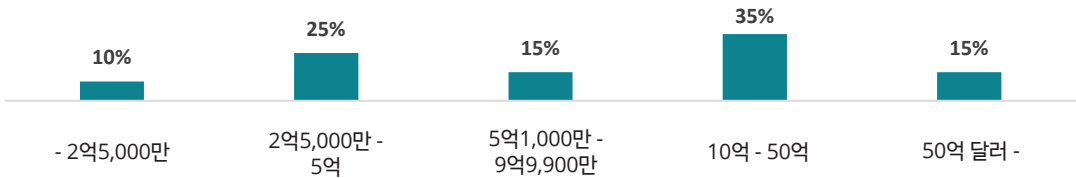
근무 형태 비율



재직 중인 기업의 산업



기업의 총 글로벌 연간 매출액 (USD)



개요

올해 4년째 발간된 '직장 여성 커리어 만족도 조사 보고서'는 여성의 커리어에 대한 직장 및 사회적 영향 요인을 살펴본다.

10개국 직장 여성 5,000명의 의견을 반영한 본 보고서는 직장 여성의 생생한 경험에 대해 이해하고자 하며, 직장 밖의 요인이 미치는 영향에 대해서도 알아본다.

지난 보고서에서는 팬데믹의 부정적 영향을 주요 주제로 다루었다면, 올해 보고서는 건강, 안전, 권리, 가사 등에 대한 여성의 경험을 심층적으로 파악했다.

주요 결과



다수 여성의 스트레스 수준이 증가했고 정신 건강 문제에 대한 낙인은 여전히 여전하며, 초과 근무 여성이 특히 정신 건강에 타격을 받고 있다.



많은 여성이 심각한 신체적 통증이나 불편을 겪어도 업무를 지속한다.



많은 맞벌이 여성이 육아를 전담하고 있으며, 기타 부양가족을 돌보는 사례가 증가하고 있다.



인력 유지를 위해서는 유연성과 워라밸(work-life-balance)이 관건이다.



하이브리드 근무 환경이 개선되고는 있으나 사무실 복귀 정책으로 일부 여성은 업무와 사생활을 조정해야 했다.



여성은 직장에서 안전하지 않다고 느끼고 있으며, 비포용적 행동이 계속되고 있다.



'성평등 선도 기업'(Gender Equality Leaders)은 여전히 극소수에 불과하다

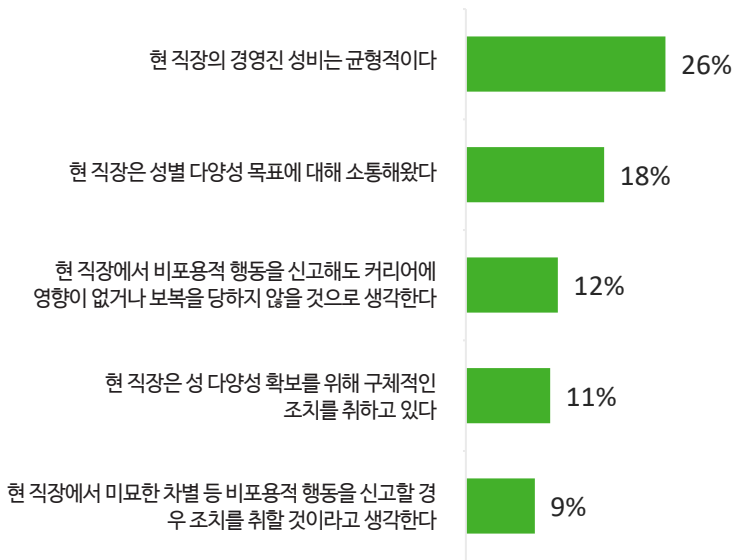
대다수 기업의 성 평등 수준은 진전이 없었으며, 기업 문화로 인한 '유리 천장' 여전히 존재

현 직장이 성별 다양성을 위해 구체적 조치를 취한다는 응답자는 10명 중 1명에 불과했다. 또 현 직장의 경영진 성비가 균형적이라고 응답한 여성은 26%에 그쳤다.

75%의 여성이 고위 경영진으로 승진하기를 원하지만, ¼의 여성은 그렇지 않다. 승진을 원하지 않는 이유 중 하나는 '같은 직무의 남성 동료보다 연봉이 적을 것 같아서'(21%). 또한 20%의 응답자는 승진 기회가 없을 것이라고 생각하고 있다. 직장 여성들이 아직도 '유리 천장'을 체감하고 있는 것으로 보인다.



다음 중 귀하가 동의하는 것은 무엇입니까?



여성이 고위 경영진으로의 승진을 원하지 않는 이유 Top 3

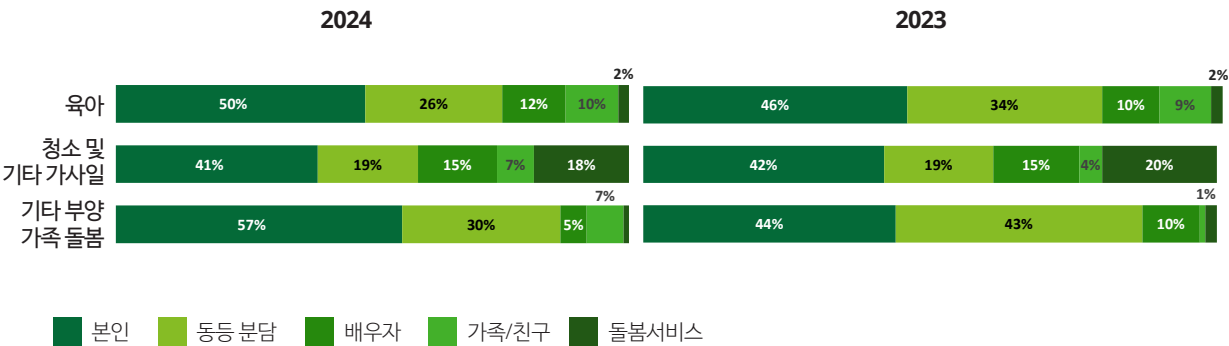
- ☒ 23% 사내 문화가 마음에 들지 않아서
- ☒ 21% 같은 직무의 남성 동료보다 연봉이 적을 것 같아서
- ☒ 20% 승진 기회가 없을 것 같아서

맞벌이 가구에서 여성이 주로 육아 전담 중이며, 기타 부양가족을 돌보는 여성 비율 증가 추세

맞벌이 여성 절반이 육아를 책임지고 있는 것으로 나타났다. 이는 작년(46%) 대비 증가한 수치이며, 배우자가 육아를 전담한다고 응답한 12%, 공동 육아한다고 답한 26%와 비교했을 때 현저히 높다. 가사를 책임지는 여성도 41%에 달한다. 기타 부양가족 돌봄을 주로 책임지는 여성이 57%인데, 이는 지난해(44%) 대비 큰 폭으로 증가한 수치이다. 배우자가 기타 부양가족을 돌본다고 답한 응답자는 5%에 그쳤으며 작년(10%)보다 감소한 수치이다.



귀하의 가정에서 다음의 가사 노동에 대해 가장 큰 책임을 지고 있는 사람은 누구입니까? (배우자가 있는 여성)

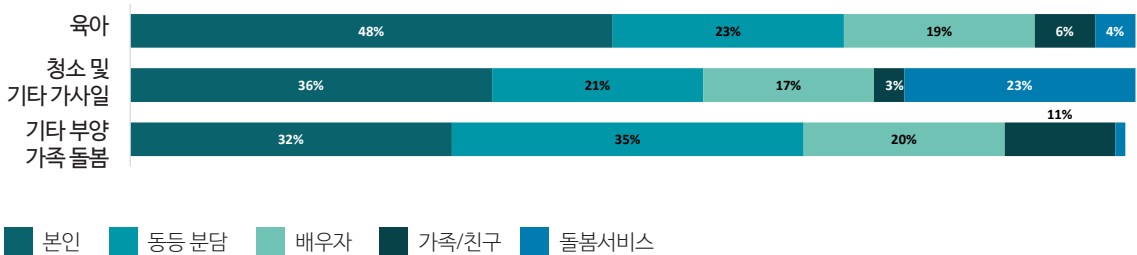


표본 수 (2024): 육아 = 1,219; 기타 부양가족 돌봄 = 791; 청소 및 기타 가사일 = 3,585
표본 수 (2023): 육아 = 826; 기타 부양가족 돌봄 = 124; 청소 및 기타 가사일 = 2,963

가정의 주 소득원인 여성의 경우에도 육아 전담 비율이 비슷하다. 올해 설문조사에 참여한 여성 중 1/5이 자신이 가정의 주 소득자라고 응답했는데, 이 중 절반 가량의 여성이 육아를 책임지고 있다고 밝혔다. 배우자가 육아를 담당하는 비율은 19%에 불과하다. 또한 여성 10명 중 2명은 저렴한 보육시설의 부족으로 직장을 포기하거나 경력 개발을 늦춰야 할 수도 있다고 생각한다.



귀하의 가정에서 다음의 가사 노동에 대해 가장 큰 책임을 지고 있는 사람은 누구입니까?
(배우자가 있으며 가구의 주 수입원/소득원인 여성)



표본 수 : 배우자가 있으며 가구의 주 수입원/소득원인 여성 = 767; 육아 = 239; 기타 부양가족 돌봄 = 105

여성이 공과 사의 균형을 위해 노력하는 동안 고용주의 지원 부족

직장 여성이 육아와 가사를 도맡아 하는 가운데, 공과 사의 균형점을 모색하는 데 있어 고용주의 지원이 부족하다고 느끼고 있다(51%). 42%의 여성이 업무 품질보다 온라인 및 오프라인 근무 시간에 따라 평가받는다고 생각하고 있다. 이는 '프리젠테이즈'(presenteeism) 문화, 즉 필요 이상으로 장시간 근무하는 문화가 팽배함을 시사하는 동시에, 상시적으로 업무에서 벗어나지 못하는 문화의 요인으로 작용하는 것으로 보인다.

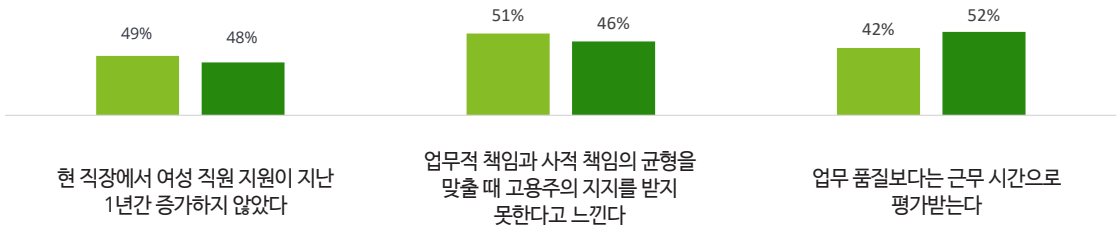
설문조사에 참여한 대부분 여성(95%)이 회사에서 유연 근무제를 신청하거나 활용하면 승진에 영향이 갈 것이라고 생각한다. 또 유연 근무제를 신청할 경우 그에 따라 업무량이 조정될 것이라고 기대하지 않는다(95%).



다음 중 귀하에게 해당되는 사항은 무엇입니까?

2024

2023

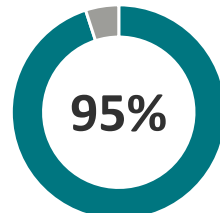
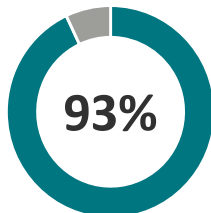
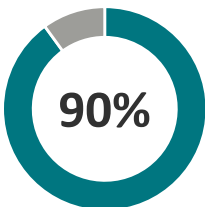


다음 중 귀하가 동의하는 사항은 무엇입니까?

워라벨 문제에 대해 상사에게 솔직하게 이야기할 수 없다

유연 근무제를 신청하면 그에 따라 업무량이 조정될 것이라고 기대하지 않는다

현 직장에서 유연 근무제를 신청하거나 활용하면 승진 가능성에 영향이 있다



하이브리드 근무 환경 개선에도, 일부 여성은 사무실 복귀 정책 실시로 일과 사생활 조정

하이브리드 근무 시 여성이 회의, 의사결정, 비공식적 상호작용에서 배제되는 경우가 줄어드는 추세이며, 근무 패턴 및 시간에 대한 예측 가능성이 개선된 것으로 보인다.

설문조사에 참여한 여성의 40% 이상이 재직 중인 회사에서 전면 출근 또는 특정 일자 출근 정책을 시행했다고 응답했다. 기업들이 이러한 정책을 결정할 때 다양한 요소를 고려했겠지만, 전면 출근 여성 중 35%가 근무 시간 단축을 요청했으며, 30%가 이사를 감행했다.

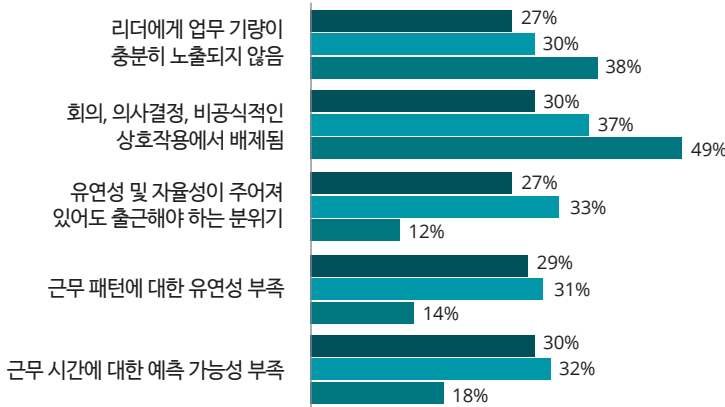


하이브리드 근무 시 다음의 상황을 경험했거나 발생 가능성에 대해 우려하고 있습니까?

2024

2023

2022



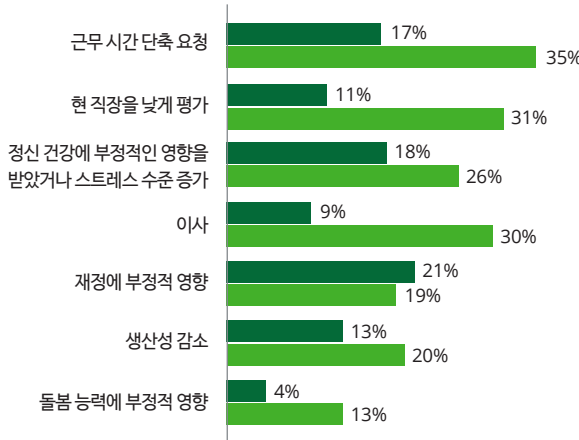
표본 수: 2024 = 2,459; 2023 = 2,126; 2022 = 3,706



회사의 사무실 복귀 정책이 귀하에게 어떤 영향을 주었습니까?

특정 일자 출근 의무

전면 출근 의무



표본 수 = 2,186

여성은 직장에서의 안전을 우려하고 있으며, 직장 내 괴롭힘과 미묘한 차별 여전

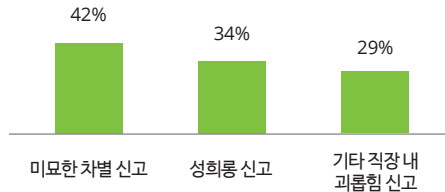
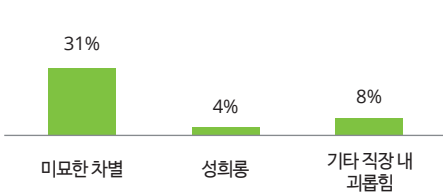
전체 응답자 중 절반 가량이 직장에서의 안전, 또는 출퇴근/출장 시 안전에 대해 우려한다. 이 중 10%는 출장 중 괴롭힘을 당한 적이 있으며, 9%가 동료로부터 괴롭힘을 당한 적이 있다고 응답했다. 또한 16%는 고객이나 거래처가 괴롭히거나 불쾌감을 주는 행동을 했다고 답했다. 지난 1년 동안 직장 내 괴롭힘이나 미묘한 차별 등 비포용적 행동을 경험한 여성은 43%에 달했다. 지난 1년 동안 직장을 그만둔 여성 중 16%가 직장 내 괴롭힘과 미묘한 차별을 이유로 꼽았다. 또 ¼의 여성은 고위직으로부터 부적절한 발언이나 행동을 경험했다. 그러나 비포용적 행동은 신고되지 않은 경우가 많다. 성희롱을 경험한 여성 중 1/3이 신고하지 않았으며, 미묘한 차별을 경험한 여성의 42%도 신고하지 않았다. 해당 행위가 보고할 만큼 심각하다고 느끼지 않았기 때문이거나(18%), 신고하면 해당 행위가 악화될 것으로 우려했기 때문이다(14%). 또한 심각하게 받아들여지지 않을 것이라고 생각하는 여성도 있었다(13%).



지난 1년 동안 한 번 이상의 비포용적 행동을 경험한 적이 있다



회사에 이러한 행위를 공식적으로 신고했습니까?
(‘아니오’라고 답한 응답자)



비포용적 행동을 신고하지 않은 이유 Top 3

18%

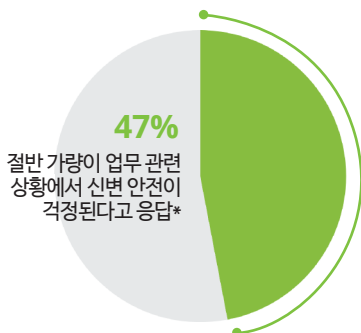
해당 행위가 보고할 만큼
심각하다고 느끼지 않았다

14%

신고하면 해당 행위가
악화될 것으로 우려했다

13%

신고했을 때 심각하게 받
아들여지지 않을 것이라고
생각했다



주요 안전 문제

- 22% 근무지가 안전하지 않은 지역/장소에 있다
- 16% 괴롭히거나 불쾌감이 드는 행동을 하는 고객이나 거래처를 상대하고 있다
- 10% 업무상 출장 중 괴롭힘을 당한 적이 있다
- 9% 직장에서 동료로부터 괴롭힘을 당한 적이 있다

표본 수: * 5,000; ** 2,330

스트레스 증가와 직장 내 정신건강에 대한 낙인은 여전하며, 장시간 근무에서 비롯된 부정적 영향 극명

변아웃 수준이 지속 감소하고 직장에서 정신 건강에 대해 편히 얘기하는 비율이 증가하는 등 긍정적인 변화가 있었다. 그러나 응답자 중 절반이 1년 전보다 스트레스 수준이 높아졌다고 응답했으며 1/3은 지난 1년 동안 정신 건강 문제로 휴가를 쓴 적이 있다고 밝혔다. 또한 개선되었다고 하나 여전히 정신 건강에 대한 논의, 휴가 사유로 정신 건강 문제 공개 등을 불편하게 여기는 여성이 대다수다. 직장 문화가 원인일 수 있지만, 유일한 원인은 아니다. 20%가 공개할 경우 커리어에 악영향이 있을 것으로 우려하고 있으며, 공개해도 필요한 지원을 받을 수 없을 것이라고 느낀다(16%).

올해 조사 결과는 근무 시간과 정신 건강 사이의 연관성을 극명하게 보여주었다. 계약 상 근무 시간만큼 일한 여성의 절반이 정신 건강이 좋다고 답한 반면, 정기적으로 초과 근무를 하는 여성의 경우 이 수치는 23%에 그친다. 이밖에 신체 건강, 직무 만족도, 의욕, 생산성, 직장에 대한 충성도 등의 영역에서도 두 그룹은 현저한 차이를 보였다.

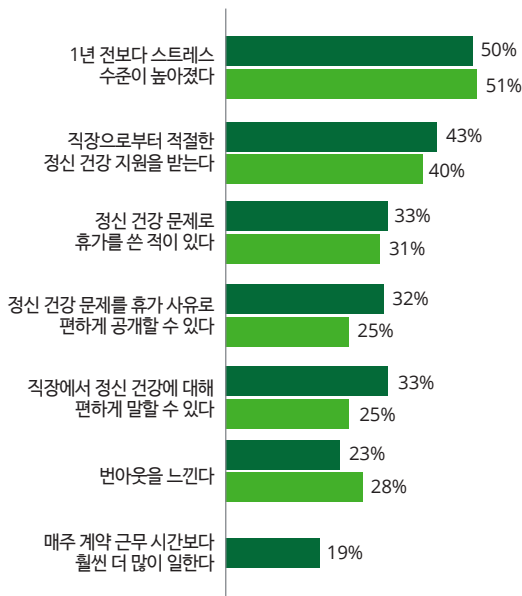


다음 중 귀하가 동의하는 사항은 무엇입니까?

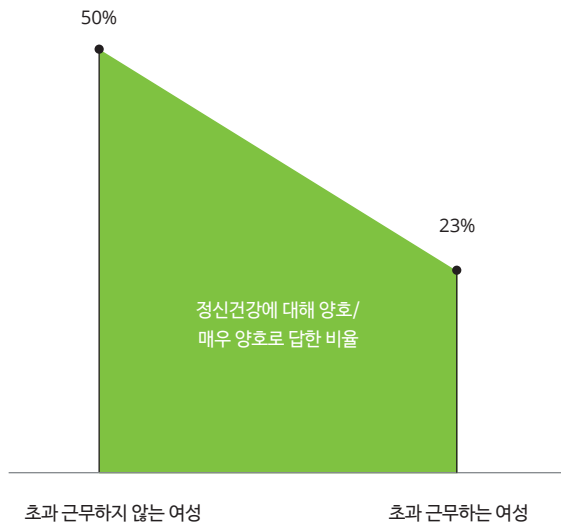


현재 귀하의 삶에서 다음의 요소를 어떻게 평가하십니까?
("매우 좋다", "좋다"고 답한 응답자 비율)

2024 2023



표본 수: 5,000

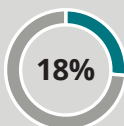


표본 수: 5,000

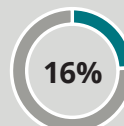
휴가 사유로 정신 건강 문제를 공개하지 않거나 공개를 꺼리는 3가지 이유



공개할 경우 커리어에 악영향이 있을 것으로 우려된다



직장은 정신 건강을 논의하기에 적절한 장소가 아니라고 생각한다



공개해도 필요한 지원을 받을 수 없을 것 같다

표본 수: 3,394

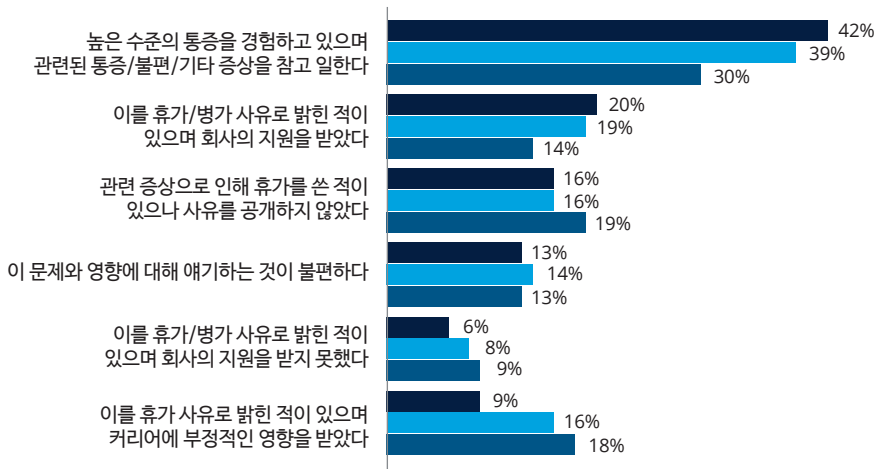
생리불순과 환경, 임신 관련 건강 문제를 겪지만 도움을 요청할 수 없다고 느끼는 여성이 대다수

생리통이 심한 여성 중 42%가 휴가를 내지 않고 업무를 지속한다고 응답했으며, 이는 지난해와 비슷한 수치이다. 환경으로 인한 통증이나 불편을 겪는 여성 중 39%가 휴가 없이 일을 지속한다고 답했다. 이는 2023년 수치(약 20%) 대비 두 배 가까이 증가한 비율이다. 난임, 고위험 임신, 유산 등 임신 관련 건강 문제를 경험한 여성 중 30%가 극심한 통증이나 증상을 겪을 때 휴가를 낸 적이 없다고 답했다. 1/5는 휴가를 낸 적은 있으나 사유를 밝히지 않았다고 응답했는데, 18%가 과거 이를 휴가 사유로 밝혔을 때 커리어에 부정적인 영향을 받았다고 답한 것을 고려하면 놀라운 일이 아니다.



다음 중 귀하에게 해당하는 것은 무엇입니까?
(생리, 환경, 임신 관련 건강문제 겪어본 여성)

■ 생리 ■ 환경 ■ 임신 관련 문제



표본 수: 환경 = 429, 생리 = 763, 임신 관련 건강문제 = 203



이 문제에 대해 상사에게 말하기 불편한 이유는 무엇입니까?
(생리, 환경, 임신 관련 건강상 문제로 휴가를 내고 사유를 상사에게 밝히지 않은 여성)

27%

개인적인 문제에 대해 말하기 불편하다

15%

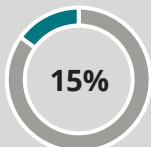
커리어에 부정적인 영향을 받을 것으로 우려된다

13%

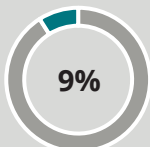
사내 문화가 이러한 주제에 대해 개방적이지 않다

표본 수: 384

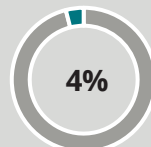
산부인과 건강 이슈를 겪는 여성 비율



생리



환경



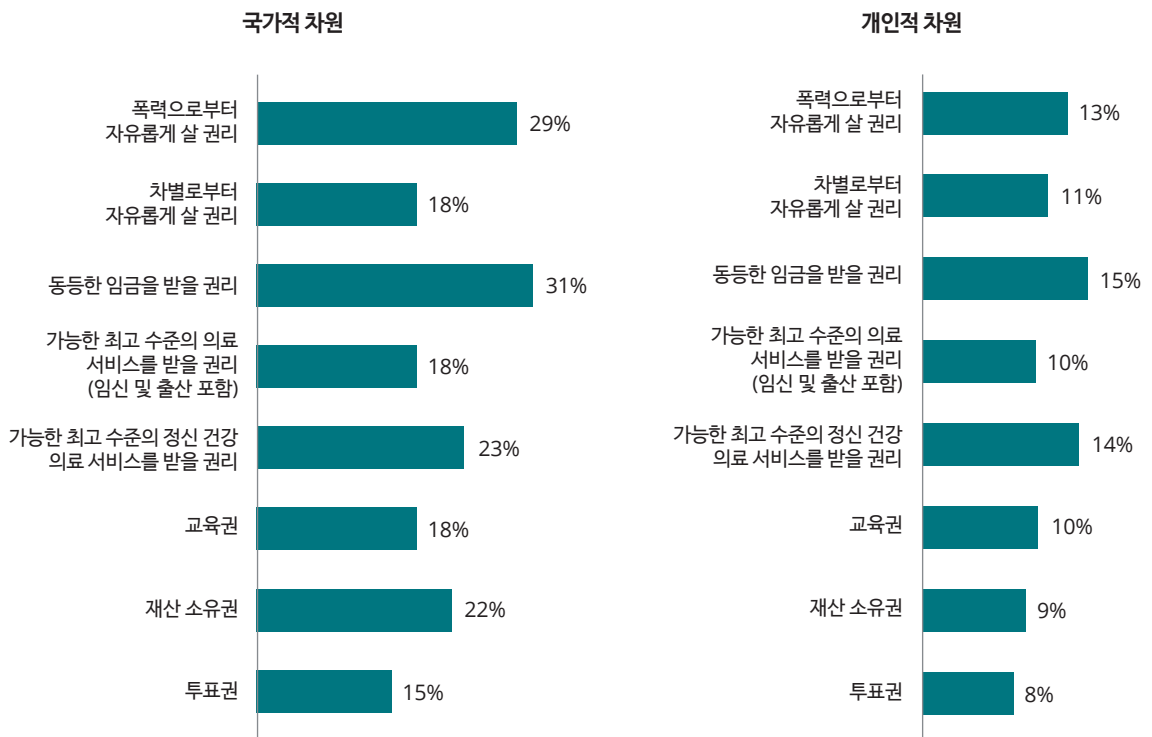
임신 관련 문제

응답자 중 14%는 지난해 자국 내 여성 권리가 악화되었다고 인식

이중 약 1/3이 자국에서 '동등한 임금을 받을 권리'가 악화되었다고 생각하며, 15%는 개인적으로 영향을 받았다고 응답했다. 또한 29%가 자국에서 '폭력으로부터 자유롭게 살 권리'가 악화되었다고 응답했으며, 13% 여성이 개인적으로도 영향을 받았다고 답했다. 여성이 우려하고 있는 사항 중 '경제적 안정', '여성 권리', '정신건강'은 지난해에 이어 올해도 상위권을 차지했다. 여성들은 기후 변화(34%), 자국 내 정치 상황(29%), 해외 정치 상황(26%)에 대해 우려하고 있는데, 이 수치는 모두 지난해 대비 증가했다.



다음 중 지난 1년간 어떤 권리가 악화되었다고 생각하십니까?



표본 수: 권리가 악화되었다고 생각하는 여성 = 721명, 전체 여성=5,000명

여성의 Top 3 우려사항:



51%
경제적 안정



50%
여성 권리



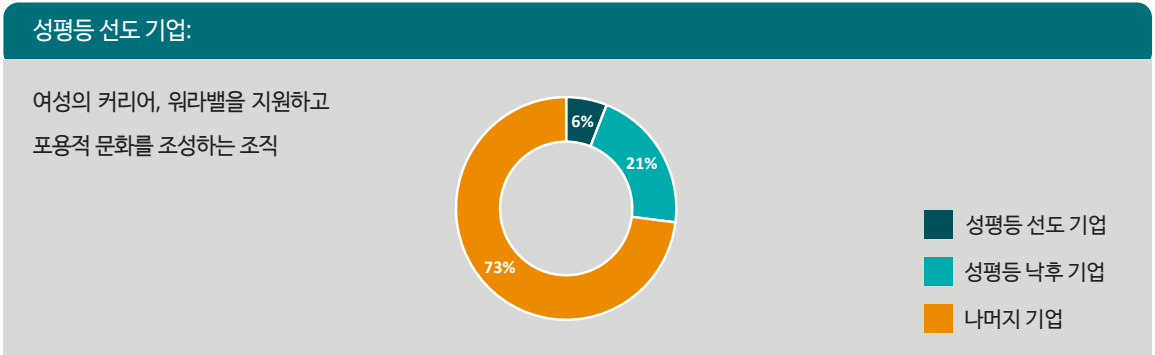
48%
정신 건강

표본 수: 5,000명

성평등 선도 기업은 여전히 극소수 불과

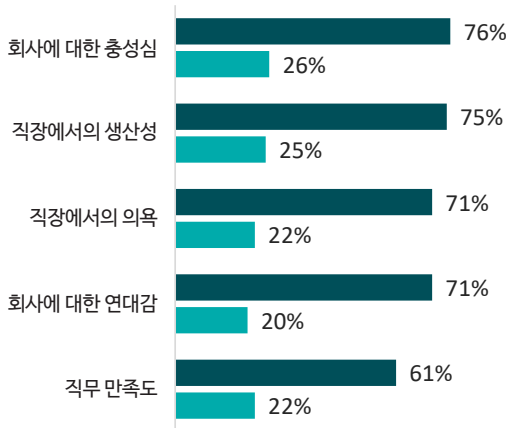
딜로이트 서베이에서는 성평등 선도 기업 그룹을 '여성의 경력과 워라벨을 지원하고, 포용적 문화를 조성하는 조직'으로 규정한다. 성평등 선도 기업에서 일하는 여성은 생산성과 의욕이 높고 충성심과 직무 만족도 또한 높은 것으로 나타났다. 이러한 성평등 선도 기업에 재직 중인 여성의 비율은 6%이다.

성평등 낙후 기업도 파악되었다. 낙후 기업에서 재직 중인 여성들에 따르면 성평등 낙후 기업은 포용성과 신뢰도가 낮다. 올해 전 세계 응답자 중 21%가 성평등 낙후 기업에 재직 중인 것으로 나타났다.



일상에서 다음 요인을 얼마나 긍정적으로 느끼고 계십니까? (양호/매우 양호)

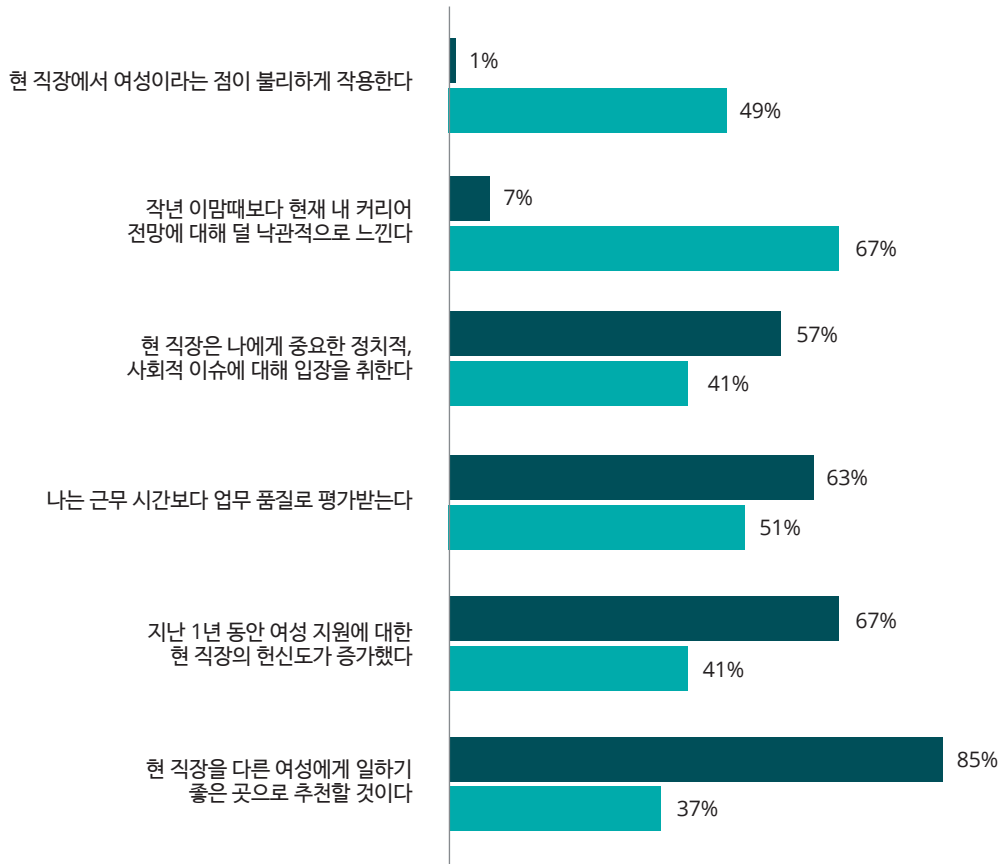
■ 성평등 선도 기업 ■ 성평등 낙후 기업





다음 중 귀하에게 해당되는 사항은 무엇입니까?

■ 성평등 선도 기업 ■ 성평등 낙후 기업



표본 수: 성평등 선도 기업 = 291; 성평등 낙후 기업 = 1,062

기업이 해야 할 일

- ☑ 기업 차원에서 정신건강 중요성을 인식하고, 직장 내 스트레스 요인 파악 및 완화 조치 마련
- ☑ 기업 정책에 여성 건강 이슈를 반영하고, 여성들이 자신의 건강에 대해 솔직하게 이야기할 수 있으며 필요한 경우 휴가를 사용할 수 있는 문화를 조성
- ☑ 직장 내 안전에 대한 여성의 우려를 이해하고 관련 조치 실행
- ☑ 가족 친화적인 정책과 복지 제도를 도입 및 워라밸 실현 지원
- ☑ 사무실 복귀 정책이 여성에게 미치는 영향을 이해하고, 문제를 파악하여 해결
- ☑ 비포용적인 행동에 대처하고, 관련 문제에 대한 자유로운 신고 시스템 완비



딜로이트 ESG 전문팀

깊이 있는 산업별 전문 지식과 다년간의 ESG 수행 경험을 보유한 전문 인력의 리더십을 바탕으로 다양한 산업에 걸쳐 기업의실효성 높은 저탄소 전환 및 탄소중립 달성을 지원합니다. 또한, 딜로이트의 차별화된 글로벌 네트워크와 기술을 통해 기업의 지속 가능한 발전을 위한 혁신적인 솔루션을 제공합니다.

contact



Nicola Weir 파트너

공공 및 금융 ESG |
ESG 센터

Tel: 02-6676-3178

E-mail: nweir@deloitte.com



김병삼 파트너

ESG 공시, 공공 및 금융 |
ESG 통합서비스그룹

Tel: 02 6099 4277

E-mail: byungsakim@deloitte.com



박태호 파트너

ESG 공시, 보고서 및 평가대응 |
ESG 통합서비스그룹

Tel: 02 6676 2163

E-mail: taehpark@deloitte.com



연경호 파트너

ESG 전략 및 공시 |
ESG 통합서비스그룹

Tel: 02 6679 1949

E-mail: kyeon@deloitte.com



유준혁 파트너

ESG 전략 및 탄소배출 |
ESG 통합서비스그룹

Tel: 02 6676 3096

E-mail: junyoo@deloitte.com



이옥수 파트너

ESG 전략, 공시 및 금융 |
ESG 통합서비스그룹

Tel: 02 6679 4425

E-mail: okslee@deloitte.com



허규만 파트너

ESG 공시 및 Assurance |
ESG 통합서비스그룹

Tel: 02 6676 1454

E-mail: kyhuh@deloitte.com



앱



카카오톡 채널



'딜로이트 인사이트' 앱과 카카오톡 채널에서
경영·산업 트렌드를 만나보세요!



Deloitte.

Insights

성장전략본부 리더

손재호 Partner

jaehoson@deloitte.com

딜로이트 인사이트 리더

정동섭 Partner

dongjeong@deloitte.com

연구원

권은진 Senior Consultant

eukwan@deloitte.com

디자이너

박주리 Consultant

jooripark@deloitte.com

Contact us

krinsightsend@deloitte.com

Deloitte refers to one or more of Deloitte Touche Tohmatsu Limited ("DTTL"), its global network of member firms, and their related entities (collectively, the "Deloitte organization"). DTTL (also referred to as "Deloitte Global") and each of its member firms and related entities are legally separate and independent entities, which cannot obligate or bind each other in respect of third parties. DTTL and each DTTL member firm and related entity is liable only for its own acts and omissions, and not those of each other. DTTL does not provide services to clients. Please see www.deloitte.com/about to learn more.

Deloitte Asia Pacific Limited is a company limited by guarantee and a member firm of DTTL. Members of Deloitte Asia Pacific Limited and their related entities, each of which are separate and independent legal entities, provide services from more than 100 cities across the region, including Auckland, Bangkok, Beijing, Hanoi, Hong Kong, Jakarta, Kuala Lumpur, Manila, Melbourne, Osaka, Seoul, Shanghai, Singapore, Sydney, Taipei and Tokyo.

This communication contains general information only, and none of Deloitte Touche Tohmatsu Limited ("DTTL"), its global network of member firms or their related entities (collectively, the "Deloitte organization") is, by means of this communication, rendering professional advice or services. Before making any decision or taking any action that may affect your finances or your business, you should consult a qualified professional adviser.

No representations, warranties or undertakings (express or implied) are given as to the accuracy or completeness of the information in this communication, and none of DTTL, its member firms, related entities, employees or agents shall be liable or responsible for any loss or damage whatsoever arising directly or indirectly in connection with any person relying on this communication. DTTL and each of its member firms, and their related entities, are legally separate and independent entities.

본 보고서는 저작권법에 따라 보호받는 저작물로서 저작권은 딜로이트 안진회계법인("저작권자")에 있습니다. 본 보고서의 내용은 비영리 목적으로만 이용이 가능하고, 내용의 전부 또는 일부에 대한 상업적 활용 기타 영리목적 이용시 저작권자의 사전 허락이 필요합니다. 또한 본 보고서의 이용시, 출처를 저작권자로 명시해야 하고 저작권자의 사전 허락없이 그 내용을 변경할 수 없습니다.