



제429회 국회(정기회)
제1차 여성가족위원회

양성평등기본법 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 사업주 또는 법인별 고용성평등지수
개발·보급 및 조사 〉

■ 장철민의원 대표발의(의안번호 제10097호)

2025. 9.

여 성 가 족 위 원 회

수석전문위원 이옥순

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	2
1. 사업주 또는 법인별 고용성평등지수의 개발·보급 및 조사	2
※ 참고자료	12

I. 제안경위

1. 제 안 자 : 장철민의원 등 16인
2. 제 안 일 : 2025. 4. 24.
3. 회 부 일 : 2025. 4. 25.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법은 여성가족부장관이 국가의 성평등수준을 계량적으로 측정할 수 있도록 성평등한 사회참여의 정도, 성평등 의식·문화 및 여성의 인권·복지 등의 사항이 포함된 국가성평등지수를 매년 조사·공표하도록 하고 있음.

그런데 고용분야의 성평등 관련 정보 공개의 대상 및 방법에 대해서는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」, 「공공기관의 운영에 관한 법률」, 「고용정책 기본법」 등 각각의 개별법에서 파편적으로 규정하고 있어, 국민이 고용분야의 성평등 수준을 종합적으로 파악하기 어렵고 관련 정보에 접근하기도 어려운 상황임.

이에 여성가족부로 하여금 각각의 개별법에 따라 공표하는 성평등 관련 정보를 통합하여 반영한 고용성평등지수를 신설하고 이를 법인별 또는 사업주별로 조사·공표하도록 함으로써 고용 분야의 성평등 정보에 대해 국민의 정보 접근성을 제고하는 한편 사회 전반의 양성평등 실현에 기여하고자 함(안 제19조의2 신설).

Ⅲ. 검토의견

1. 사업주 또는 법인별 고용성평등지수 개발·보급 및 조사

개정안은 여성가족부장관으로 하여금 사업주 또는 법인별 남녀고용평등 수준을 측정할 수 있도록 고용성평등지수를 개발·보급하고 매년 조사하도록 하려는 것임(안 제19조의2 신설).

현행	개정안
<u><신설></u>	제19조의2(고용성평등지수 등) ① 여성가족부장관은 사업주 또는 법인별 남녀고용평등 수준을 측정할 수 있도록 다음 각 호의 정보를 포함한 지수(이하 “고용성평등지수”라 한다)를 개발·보급하고 매년 조사하여야 한다. 1. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제17조의3제2항에 따라 고용노동부장관에게 제출하는 사항 2. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제17조의5제1항에 따른 적극적 고용개선조치 미이행 사업주 명단 3. 제20조제3항에 따른 조사 결과 4. 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제11조제1항제3호에 따른 공시 사항

현행	개정안
	5. 「고용정책 기본법」 제15조의6 제1항에 따른 근로자의 고용형태 현황 ② 여성가족부장관은 제1항에 따른 고용성평등지수를 개발·조사하기 위하여 관계 중앙행정기관의 장이나 그 밖의 관련 기관의 장에게 필요한 자료의 제공을 요청할 수 있다. ③ 제2항에 따라 자료 제공을 요청받은 기관의 장은 특별한 사유가 없으면 그 요청에 따라야 한다. ④ 여성가족부장관은 제1항에 따른 고용성평등지수를 인터넷 홈페이지에 공표할 수 있다.

개정안은 여성가족부장관으로 하여금 사업주 또는 법인별 남녀고용평등 수준을 측정할 수 있도록 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률(이하 “남녀고용평등법”이라 함)」 제17조의3제2항에 따라 고용노동부장관에게 제출하는 사항, 같은 법 제17조의5제1항에 따른 적극고용개선조치 미이행 사업주 명단, 공공기관 및 「자본시장과 금융투자업에 관한 법률」 제159조제1항에 따른 사업보고서 제출대상법인의 성별 임원 수 및 임금 현황 등에 관한 조사결과, 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제11조제1항제3호에 따른 공시 사항 및 「고용정책 기본

법」 제15조의6제1항에 따른 근로자의 고용형태 현황을 포함한 고용성
평등지수를 개발 보급하고 매년 조사하도록 하고 있음.

또한, 개정안은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률
일부개정법률안」(장철민의원안 대표발의 의안번호 제10096호)의 의결
을 전제로 하고 있는바, 동 개정안은 적극적 고용개선조치 관련 기준
에 직종별·직급별 남녀 근로자의 평균 임금 기준을 추가하고, 개별 사
업주 및 공공기관이 제출하여야 하는 사항에 여성 근로자·관리자·
임원의 고용비율, 고용형태별 여성 근로자의 고용비율, 남녀 근로자
육아휴직 사용비율 등을 추가하는 내용임.

< 개정안에 따른 고용성평등지수 포함 정보 >

근거 법률		개정안에 따른 고용평등지수 포함 정보	해당법상 공시 또는 공포 여부
남녀고용평등법	제17조의3 제2항	공공기관, 지방공사, 지방공단, 상시 500명 이상의 근로자를 고용하는 사업주(공시대상기업집단의 사업은 상시 300명 이상의 근로자 고용하는 사업주)가 노동부장관에게 제출하는 현황 - 직종별·직급별 남녀 근로자 현황과 남녀 근로자 임금 현황(현행법) - 직종별·직급별 남녀 근로자 현황 및 임금현황, 여성 근로자·관리자·임원의 고용비율, 고용형태별 여성 근로자의 고용비율, 남녀 근로자 육아휴직 사용비율(남녀고용평등법 개정안)	
	제17조의5 제1항	적극적 고용개선조치 미이행 사업주 명단	공표
양성평등기본법 제20조제3항		공공기관 및 주권상장법인 등의 성별 임원 수 및 임금 현황 등	공표

근거 법률	개정안에 따른 고용평등지수 포함 정보	해당법상 공시 또는 공포 여부
공공기관의 운영에 관한 법률 제11조제1항제3호	공공기관 임원 및 운영인력 현황(임원의 성별, 임 직원의 성별 임금 현황, 근로자의 고용형태 현황 및 비정규직 근로자의 정규직 전환비율 포함)	공시
고용정책 기본법 제15조의6제1항	상시 300명 이상의 근로자를 사용하는 사업장 근로자의 고용형태 현황(남녀 근로자 현황 포함) - 소속 근로자 수, 소속 외 근로자 수 - 근로계약기간의 정함이 없는 근로자, 단시간 근로자, 기간제근로자 수 등	공시

한편 현행법 제19조¹⁾는 여성가족부장관은 국가의 성평등수준을 계
량적으로 측정할 수 있도록 성평등한 사회참여의 정도, 성평등 의식·
문화 및 여성의 인권·복지 등의 사항이 포함된 국가성평등지표를 개
발·보급하도록 하고, 국가성평등지표를 이용하여 국가의 성평등 정도
를 지수화한 국가성평등지수를 매년 조사·공표하도록 규정하고 있음.

「2024년 국가성평등보고서(2024.12. 여성가족부)」에 따르면 국가성
평등지수는 3개의 양성평등 목표를 중심으로 총 7개 영역, 23개 세부

- 1) 「양성평등기본법」 제19조(국가성평등지수 등) ① 여성가족부장관은 국가의 성평등수준을
계량적으로 측정할 수 있도록 성평등한 사회참여의 정도, 성평등 의식·문화 및 여성의 인권
·복지 등의 사항이 포함된 국가성평등지표를 개발·보급하여야 한다.
② 여성가족부장관은 제1항에 따른 국가성평등지표를 이용하여 국가의 성평등 정도를 지수화한
국가성평등지수를 매년 조사·공표하여야 한다.
③ 여성가족부장관은 제1항에 따른 국가성평등지표를 기초로 지역의 특성을 반영한 지역성
평등지표를 개발·보급하고, 지역성평등지표를 이용하여 지역의 성평등 정도를 지수화한
지역성평등지수를 매년 조사·공표하여야 한다.
④ 여성가족부장관은 국가성평등지수 및 지역성평등지수 조사 결과, 성평등 수준이 낮은
지표에 관해서는 관계 기관의 장에게 제8조제2항에 따른 시행계획 수립 시 개선방안을 마련
하도록 요청할 수 있다.
⑤ 여성가족부장관은 제2항 및 제3항에 따른 국가성평등지표 및 지역성평등지표에 관한 각
지표별 통계와 지표의 특성 등에 관한 정보를 국민들이 편리하게 사용할 수 있도록 필요한
조치를 하여야 한다.
⑥ 제2항에 따른 국가성평등지수, 제3항에 따른 지역성평등지수의 내용 및 조사·공표의 방법
및 제5항에 따른 정보 제공 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

지표로 구성됨²⁾. 고용 분야와 관련한 지표는 의사결정 영역의 관리자 비율 및 고용 영역의 고용률, 정규직 비율, 노동시장 직종분리, 경력단절여성 비율과 소득 영역의 임금 격차가 있음.

< 의사결정·고용·소득 영역 국가성평등지수 목표 및 지표 >

목표	영역	지표	통계적 정의	자료원
동등한 권한	의사결정	국회의원 비율	25세 이상 인구 대비 국회의원이 차지하는 비율 성비(여성/남성)	국제의원연맹(IPU)
		장관 비율	장관 비율의 성비(여성/남성)	국제의원연맹(IPU)
		4급 이상 공무원 비율	공무원 인원 비율로 조정된 4급 이상 공무원 성비(여성/남성)	인사혁신처, 「공공부문 통합이사 연차보고서」
		법원·검찰·경찰 고위직 비율	판사(법관), 검사, 총경 이상 경찰 공무원 비율 성비(여성/남성)	인사혁신처, 「공공부문 통합이사 연차보고서」
		관리자 비율	15세 이상 취업자 중 관리직 취업자가 차지하는 비율 성비(여성/남성)	통계청, 「경제활동인구조사」
자원의 동등한 접근	고용	고용률	15~64세 고용률 성비(여성/남성)	통계청, 「경제활동인구조사」
		정규직 비율	임금근로자 중 비정규직 형태 근로자를 제외한 근로자 비율 성비(여성/남성)	통계청, 「경제활동인구조사」
		노동시장 직종분리	던컨의 성별 상이성 지수(Index of Dissimilarity) ³⁾ 로 측정된 값	통계청, 「지역별고용조사」
		경력단절여성 비율	기혼여성 중 결혼, 임신 및 출산, 육아, 가족 돌봄의 사유가 아닌 이유로 직장을 그만둔 여성 비율	통계청, 「지역별고용조사」 부가조사
	소득	임금 격차	시간당 임금에 대한 성비(여성/남성)	고용노동부, 「고용형태별근로실태조사」
		빈곤위험 (비빈곤율)	시장소득 중위 50% 이하 소득자 비율 성비(여성/남성)	통계청·한국은행·금융감독원, 「가계금융복지조사」
		국민연금 수급률	60세 이상 인구 중 국민연금수급자 비율의 성비(여성/남성)	국민연금관리공단, 「국민연금통계」

출처 : 2024년 국가성평등보고서(2024.12. 여성가족부)

2) 참고자료 참조(국가성평등지수 목표 및 영역, 지표 등)

3) ‘던컨지수’라고도 불리우며, 성별직종분리(특정 직업이나 직종에 한 성이 과잉 혹은 과소대표되는 현상) 수준을 파악하기 위하여 활용되는 지수임. 이는 각 직종의 성별 분포가 전체 근로자의 성별 분포와 동일하려면 여성 혹은 남성근로자의 몇 %가 직종 간에 이동을 해야 하는가를 보여주며, 지수 값이 0이 되면 직종 분리현상이 전혀 없는 상태이고, 100이 되면 완벽하게 성별로

< 고용 및 소득 영역 국가성평등지수 수준 >

(단위: 점)

영역 및 지표		성비	2022	2023	22년 vs 23년
국가성평등지수			66.2	65.4	-0.8
동등한 권한	의사결정		30.7	32.5	1.8
	국회의원 비율	F/M	22.3	23.0	0.7
	장관 비율	F/M	20.0	20.0	0.0
	4급 이상 공무원 비율	F/M	46.7	50.3	3.6
	관리자 비율	F/M	22.5	25.1	2.6
	법원·검찰·경찰 고위직 비율	F/M	41.8	44.0	2.2
자원의 동등한 접근	고용		74.0	74.4	0.4
	고용률	F/M	78.0	79.8	1.8
	정규직 비율	F/M	77.8	77.6	-0.2
	노동시장 직종분리	지수	57.4	57.2	-0.2
	경력단절여성 비율	지수	82.8	83.0	0.2
	소득		78.3	79.4	1.1
	임금 격차	F/M	70.0	71.0	1.0
	빈곤위험	F/M	94.9	94.8	-0.1
	국민연금 수급률	F/M	70.0	72.4	2.4

주: 각 연도 통계 기준. 주관적 건강상태, 스트레스 비인지율은 미발표. 건강수명, 가사노동시간은 시계열 갱신되지 않음.

출처: 2024년 국가성평등보고서(2024.12. 여성가족부)

개정안은 이러한 국가성평등지수 외에 사업주 또는 법인별 남녀고용평등 수준을 측정할 수 있도록 고용성평등지수를 개발·보급하고 매년 조사하도록 함으로써 고용 관련 분야의 성평등을 제고하려는 것으로, 그 취지는 타당한 것으로 보임.

다만, 개정안 제19조의2제1항제1호부터 제5호까지에 비추어 볼 때

직종이 분리되어 있는 상태를 나타냄(한국여성정책연구원, 「성평등 정책 환경 진단 및 정책 추진 방향 연구」, 2023, 231면).

여성가족부장관이 매년 조사하여야 하는 개별 고용성평등지수 조사 대상은 공공기관, 지방공사, 지방공단, 상시 500명 이상의 근로자를 고용하는 사업주(「독점규제 및 공정거래에 관한 법률」 제14조제1항 및 같은 법 시행령 제21조제1항에 따라 지정된 공시대상기업집단의 사업은 상시 300명 이상의 근로자 고용하는 사업주)로 추정되는데, 2024년의 경우 2,600여개에 달하고 있는바, 행·재정상 부담과

현행 「남녀평등고용법」 제17조의3 및 제17조의5에 따른 적극적 고용개선조치 시행계획의 수립·제출과 적극적 고용개선조치 미이행 사업주 명단 공표에 더하여 개별 사업주 및 공공기관별 고용성평등지수를 조사할 경우 해당 사업주 및 공공기관 등에게 상당한 부담이 될 수 있다는 점을 고려하여 논의할 필요가 있다고 봄.

< 개정안에 따른 고용성평등지수 조사 대상(추정) >

(단위: 개)

구 분	2021년	2022년	2023년	2024년
공공기관	352	353	351	331
지방공사 및 공단	154	156	158	160
상시 300인 이상 공시대상 기업집단	557	580	611	667
상시 500명 이상 민간기업	1,490	1,458	1,478	1,494
총 계	2,553	2,547	2,598	2,652

출처: 고용노동부

- 현행 「남녀평등고용법」 및 같은 법 시행령·시행규칙⁴⁾은 ① 공공기관·단체,

4) 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제17조의3(적극적 고용개선조치 시행 계획의 수립·제출 등) ① 고용노동부장관은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업주로서 고용하고 있는 직종별 여성 근로자의 비율이 산업별·규모별로 고용노동부령으로 정하는 고용 기준에 미달하는 사업주에 대하여는 차별적 고용관행 및 제도 개선을 위한 적극적 고용개선

② 「독점규제 및 공정거래에 관한 법률」 제14조제1항 및 같은 법 시행령 제21조제1항에 따라 지정된 공시대상기업집단의 사업의 경우 상시 300명 이상의 근로자를 고용하는 사업, ③ 그 밖의 상시 500명 이상의 근로자를 고용하는 사업주에 대해서 직종별·직급별 남녀 근로자 및 임금 현황을 고용노동부장관에게 제출하도록 하고, 직종별 여성근로자 비율이 고용기준⁵⁾에 미달하는 경우 남녀 근로자 임금격차의 개선 사항 등을 포함하여 “적극적 고용개선조치 시행계획”을 수립하여 제출하도록 규정하고 있음. 또한 이러한 시행계획을 제출받은 고용노동부장관은 사업장별 계획서의 이행실적을 제출받아 개선계획에 따른 이행수준의 적정 여부를 평가하고, 평가결과 이행실적이 부진한 사업주에게 시행계획의 이행을 촉구할 수 있으며, 적극적 고용개선조치 미이행 사업주(3회 연속하여 기준 미달)로서 시행계획의 이행촉구에 따르지 않은 경우 그 명단을 공표할 수 있도록 규정하고 있음⁶⁾.

조치 시행계획(이하 “시행계획”이라 한다)을 수립하여 제출할 것을 요구할 수 있다. 이 경우 해당 사업주는 시행계획을 제출하여야 한다.

1. 대통령령으로 정하는 공공기관·단체의 장

2. 대통령령으로 정하는 규모 이상의 근로자를 고용하는 사업의 사업주

② 제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업주는 직종별·직급별 남녀 근로자 현황과 남녀 근로자 임금 현황을 고용노동부장관에게 제출하여야 한다.

⑤ 제1항과 제2항에 따른 시행계획과 남녀 근로자 현황, 남녀 근로자 임금 현황의 기재 사항, 제출 시기, 제출 절차 등에 관하여 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

「**남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령**」 제4조(적극적 고용개선조치 시행 계획 수립·제출의무 등의 부과대상 사업) ② 법 제17조의3제1항제2호에서 “대통령령으로 정하는 규모 이상의 근로자를 고용하는 사업”이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업을 말한다.

1. 「독점규제 및 공정거래에 관한 법률」 제14조제1항 및 같은 법 시행령 제21조제1항에 따라 지정된 공시대상기업집단의 사업의 경우에는 상시 300명 이상의 근로자를 고용하는 사업

2. 제1호 외의 사업의 경우에는 상시 500명 이상의 근로자를 고용하는 사업

「**남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행규칙**」 제11조(적극적 고용개선조치 시행계획의 제출) 법 제17조의3제1항에 따라 적극적 고용개선조치 시행계획(이하 “시행계획”이라 한다)을 제출하여야 하는 사업주는 별지 제4호서식의 적극적 고용개선조치 시행계획서에 다음 각 호의 사항이 모두 포함된 세부 시행계획을 첨부하여 매년 4월 30일까지 지방고용노동관서의 장에게 제출하여야 한다.

3. 다음 각 목의 사항이 포함된 고용관리개선계획

가. 다음의 내용을 포함하여 사업주가 추진하여야 하는 각종 남녀 차별적 제도·관행의 개선 계획

4) 남녀 근로자 간 임금격차의 개선

나. 개선 과제별 실행방안 및 연차별 추진 일정

5) 여성 근로자 비율 또는 여성 관리자 비율이 산업별·규모별 평균 대비 70%

6) 「**남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률**」 제17조의4(이행실적의 평가 및 지원 등) ① 제17조의3제1항 및 제3항에 따라 시행계획을 제출한 자는 그 이행실적을 고용노동부장관에게 제출하여야 한다.

② 고용노동부장관은 제1항에 따라 제출된 이행실적을 평가하고, 그 결과를 사업주에게 통보하여야 한다.

또한 개정안은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안」(장철민의원안 대표발의 의안번호 제10096호)의 의결을 전제로 하고 있으므로 심사경과를 참고하여 논의할 필요가 있다고 봄.

개정안에 대하여 여성가족부는 고용 분야의 성평등 정보에 대해 국민의 정보 접근성을 제고하고자 하는 개정안의 입법취지에는 공감하나, 사업주 또는 법인별 고용평등 수준 공표에 따른 기업 부담 및 기존 제도와 중복 여부 등에 대한 심도 있는 논의가 필요하다는 의견을 제시함.

고용노동부는 남녀 고용에 있어서 평등한 기업환경을 조성하기 위하여 적극적 고용개선조치, 성별 근로공시제, 일·가정 양립 공시제를 이미 추진 중에 있으므로, 사업장의 작성 부담과 제도의 실효성을 고려하여 기존 제도와 중복 여부 및 추가적인 지수 개발의 필요성에 대한 심도 깊은 논의가 필요하다는 의견⁷⁾을 제시함.

⑤ 고용노동부장관은 제2항에 따른 평가 결과 이행실적이 부진한 사업주에게 시행계획의 이행을 촉구할 수 있다.

제17조의5(적극적 고용개선조치 미이행 사업주 명단 공표) ① 고용노동부장관은 명단 공개 기준일 이전에 3회 연속하여 제17조의3제1항의 기준에 미달한 사업주로서 제17조의4제5항의 이행촉구를 받고 이에 따르지 아니한 경우 그 명단을 공표할 수 있다. 다만, 사업주의 사망·기업의 소멸 등 대통령령으로 정하는 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니하다.

7) 만약 개정안을 입법화한다면, 고용성평등지수가 고용 분야와 관련된 지수에 해당한다는 점을 고려하여 「남녀고용평등법」 등에 도입하는 방안도 검토할 필요가 있으며, 사업주 또는 법인이 제출한 자료의 목적 외 사용 금지 등 자료의 활용 및 공개 관련한 규정을 명확히 할 필요가 있다는 의견도 추가로 제시함.

문 의 처

02)6788-5650

【참고자료】

< 국가성평등지수 목표 및 영역, 지표 >

목표	영역	지표	통계적 정의	자료원
동등한 권한	의사 결정	국회의원 비율	25세 이상 인구 대비 국회의원이 차지하는 비율 성비(여성/남성)	국제의원연맹(IPU)
		장관 비율	장관 비율의 성비(여성/남성)	국제의원연맹(IPU)
		4급 이상 공무원 비율	공무원 인원 비율로 조정된 4급 이상 공무원 성비(여성/남성)	인사혁신처, 「공공부문 통합이사 연차보고서」
		법원·검찰·경찰 고위직 비율	판사(법관), 검사, 총경 이상 경찰 공무원 비율 성비(여성/남성)	인사혁신처, 「공공부문 통합이사 연차보고서」
		관리자 비율	15세 이상 취업자 중 관리직 취업자가 차지하는 비율 성비(여성/남성)	통계청, 「경제활동인구조사」
자원의 동등한 접근	고용	고용률	15~64세 고용률 성비(여성/남성)	통계청, 「경제활동인구조사」
		정규직 비율	임금근로자 중 비정규직 형태 근로자를 제외한 근로자 비율 성비(여성/남성)	통계청, 「경제활동인구조사」
		노동시장 직종분리	던컨의 성별 상이성 지수(Index of Dissimilarity)로 측정된 값	통계청, 「지역별고용조사」
		경력단절여성 비율	기혼여성 중 결혼, 임신 및 출산, 육아, 가족 돌봄의 사유가 아닌 이유로 직장을 그만둔 여성 비율	통계청, 「지역별고용조사」 부가조사
	소득	임금 격차	시간당 임금에 대한 성비(여성/남성)	고용노동부, 「고용형태별근로실태조사」
		빈곤위험 (비빈곤율)	시장소득 중위 50% 이하 소득자 비율 성비(여성/남성)	통계청·한국은행·금융감독원, 「가계금융복지조사」
		국민연금 수급률	60세 이상 인구 중 국민연금수급자 비율의 성비(여성/남성)	국민연금관리공단, 「국민연금통계」
	교육	평균 교육년수	15세 이상 인구에 대한 평균 교육년수 성비(여성/남성)	통계청, 「경제활동인구조사」 원자료분석

목표	영역	지표	통계적 정의	자료원
		고등교육기관 취학률	만 18~21세 인구 중 고등교육기관에 재적학생 비율 성비(여성/남성)	교육부, 「교육기본통계」, 통계청, 「장래인구추계」
	건강	주관적 건강상태	19세 이상 인구 대상 조사 결과, 자신의 전반적 건강상태에 대해 ‘ 좋음 ’이라 응답한 비율 성비(여성/남성)	질병관리청, 「국민건강영양조사」
		건강수명	기대여명에서 유병기간을 뺀 수명 성비 (여성/남성)	통계청, 「생명표」
		스트레스 비인지율	만 19세 이상 인구의 스트레스 비인지율 성비(여성/남성)	질병관리청, 「국민건강영양조사」
평등한 관계	돌봄	가사노동 시간	15세 이상 인구의 하루 평균 가사노동 시간을 취업자 비율로 조정한 가사노동 시간 역성비(남성/여성)	통계청, 「생활시간조사」
		육아휴직 참여	당해 연도 육아휴직을 시작한 사람의 역성비(남성/여성)	통계청, 「육아휴직통계」
		노인돌봄 분단	일상생활 수행이 불편한 노인들의 비공식 돌봄자의 역성비(남성/여성)	보건복지부, 「노인실태조사」
	양성 평등 의식	여성 인권에 대한 인식	여성 인권이 존중받는다고 응답한 비율	국가인권위원회, 「인권의식실태조사」
		성차별 경험률	여성 또는 남성이라는 이유로 받은 차별 경험 비율 성비(여성/남성)	국가인권위원회, 「인권의식실태조사」
		가족 내 성역할 고정관념	12세 이상 인구의 가족 내 남성과 여성의 성역할 고정관념에 대해 비동의 비율	여성가족부, 「가족실태조사」

출처 : 2024년 국가성평등보고서(2024.12. 여성가족부)

< 국가성평등지수 수준 >

(단위: 점)

영역 및 지표		성비	2022	2023	22년 vs 23년
국가성평등지수			66.2	65.4	-0.8
동등한 권한	의사결정		30.7	32.5	1.8
	국회의원 비율	F/M	22.3	23.0	0.7
	장관 비율	F/M	20.0	20.0	0.0
	4급 이상 공무원 비율	F/M	46.7	50.3	3.6
	관리자 비율	F/M	22.5	25.1	2.6
	법원·검찰·경찰 고위직 비율	F/M	41.8	44.0	2.2
자원의 동등한 접근	고용		74.0	74.4	0.4
	고용률	F/M	78.0	79.8	1.8
	정규직 비율	F/M	77.8	77.6	-0.2
	노동시장 직종분리	지수	57.4	57.2	-0.2
	경력단절여성 비율	지수	82.8	83.0	0.2
	소득		78.3	79.4	1.1
	임금 격차	F/M	70.0	71.0	1.0
	빈곤위험	F/M	94.9	94.8	-0.1
	국민연금 수급률	F/M	70.0	72.4	2.4
	교육		95.4	95.6	0.2
	평균 교육년수	F/M	90.9	91.1	0.2
	고등교육기관 취학률	F/M	100.0	100.0	0.0
	건강		94.2	94.2	0.0
	주관적 건강상태	F/M	88.3	88.3	0.0
	건강수명	F/M	100.0	100.0	0.0
	스트레스 비인지율	F/M	94.3	94.3	0.0
평등한 관계	돌봄		33.0	32.9	-0.1
	가사노동시간	M/F	30.7	30.7	0.0
	육아휴직 참여	M/F	37.0	34.7	-2.3
	노인돌봄 분담	M/F	31.4	33.4	2.0
	양성평등의식		80.0	73.2	-6.8
	여성인권에 대한 인식	수준	84.6	81.3	-3.3
	성차별 경험률	F/M	95.4	94.7	-0.7
	가족 내 성역할 고정관념	수준	60.1	43.7	-16.4

주: 각 연도 통계 기준. 주관적 건강상태, 스트레스 비인지율은 미발표. 건강수명, 가사노동시간은 시계열 갱신되지 않음.

출처 : 2024년 국가성평등보고서(2024.12. 여성가족부)