

# 여성 인재 데이터베이스 분석을 통한 활용 방안에 관한 연구

홍희정

옵살라대학교 젠더연구센터 객원연구원

## A Study on the Utilization Method through the Analysis of the Women Leaders Database

Hee-Jeong Hong

Visiting Researcher, Centre for Gender Research, Uppsala University

요 약 본 연구의 목적은 공공부문에서 여성의 참여를 확대하기 위해 구축한 여성 인재 데이터베이스의 현황에 대해 살펴보고, 활용을 위한 방안을 도출하는 것이다. 이를 위해 여성가족부가 구축 및 관리하고 있는 여성 인재 데이터베이스와 인천광역시의 사례를 분석하였다. 그리고 인천광역시에서 여성 전문인을 대상으로 실시한 설문조사 결과를 분석하여 정책적 시사점을 도출하였다. 여성 인재 데이터베이스 활용을 위한 정책적 시사점은 첫째, 여성 인재 데이터베이스의 재정비, 최신정보 업데이트 등 체계적인 관리가 필요하다. 둘째, 여성 인재 현황 및 활용 추이 등을 홈페이지를 통해 자세히 공개할 필요가 있다. 셋째, 국가 차원의 적극적인 모니터링을 통한 사후점검이 필요하고, 가능하다면 결과를 기관 성과 평가에 반영할 필요가 있다. 넷째, 여성 인재 데이터베이스가 경력단절 여성 뿐 아니라 신진 인재들에게도 활용이 될 수 있도록 정기적이고, 장기적인 관점의 홍보 전략이 필요하다. 이 연구를 바탕으로 향후 여성 인재 데이터베이스를 통해 사회에 진출한 여성이 사회적 소수자로서 어떻게 대표성을 발휘하는지에 대한 후속연구가 필요할 것이다.

주제어 : 여성, 데이터베이스, 여성 인재, 여성 인재 데이터베이스, 여성 인재 활용

Abstract The purpose of the study is to look at the status of the women's leaders databases designed to expand women's participation in the public sector, and to come up with measures for the utilization of the women's leaders databases. For this purpose, this study analyzed the current status of the women's leaders databases that have been established and managed by the Ministry of Gender Equality and Family and Incheon Metropolitan Government. And In order to find ways to utilize the database of women leaders, the results of a survey conducted by the Incheon Metropolitan Government were analyzed and policy implications were drawn. The policy implications for utilizing the women's leaders database are as follows: First, systematic management such as the reorganization of the women's leaders database and the updating of the latest information are necessary. Second, it is necessary to disclose the current status of women's leaders and trends in utilization through the website. Third, the follow-up is needed through active monitoring at the national level. And if possible, the results need to be reflected in the agency performance assessment. Fourth, regular and long-term public relations strategies are needed so that the women's leaders database can be used not only for career-breaking women but also for emerging talent. Based on this study, further research on how women who entered the society through the women's leaders database will be representative as social minorities will be needed.

Key Words : Woman, Database, Women Leaders, Women's Leader Database, The utilization of Women's Leaders

\*This article was a part of and revised of public report, "A Study on the Utilization of Women Leaders: Focusing on Incheon Women's Leaders Pool" published by Incheon Foundation for Women & Family research report in 2015

\*Corresponding Author : Hee-Jeong Hong(flyhongs@naver.com)

Received November 26, 2019

Revised December 24, 2019

Accepted February 20, 2020

Published February 28, 2020

## 1. 서론

지난 2013년 박근혜 정부가 대선공약으로 제시했던 ‘미래 여성 인재 10만 양성 프로젝트’를 통해 여성 인재 발굴을 위한 노력이 전국적으로 시행 되었다[1]. 특히 공공부문에서 여성 인재를 늘리기 위한 방안으로 당시 여성 인재 데이터베이스를 재정비하는 등 다양한 활동이 있었다. 그 결과 2013년 이후 정부위원회 여성의 비율은 크게 증가하기 시작했고, 2017년 문재인 정부가 들어서면서 보다 확대되었다. 문재인 정부는 정부위원회에서 여성의 비율이 40% 미만인 기관에 대해 개선 권고 조치를 강력히 요구했고, 그 결과 2019년 현재 약 70%의 정부 위원회에서 여성의 비율이 40%를 초과하는 것으로 나타났다[2,3]. 그러나 예전에 비해 공공부문에서 여성의 비율이 양적으로 크게 증가했다고 하지만 여전히 여성 인재는 특정 분야에 편중되어 있기 때문에 더 많은 분야에서 활동할 수 있는 여성 인재가 필요하다.

현재 우리 정부는 여성 인재를 확보하면서 적재적소에 여성 인재를 배치할 수 있도록 여성 인재 데이터베이스를 구축 및 운영하고 있다. 여성 인재 데이터베이스는 지난 2011년부터 여성가족부의 관리 하에 운영되고 있다. 처음 구축했던 당시 가입자는 약 3만 2천 여 명이었지만, 2017년 8월 기준 약 9만 7천여 명이 여성 인재로 가입함으로써 양적으로 크게 성장했다[3]. 또한 최근에는 각 지방자치단체가 지역 여성 인재를 발굴하기 위한 목적으로 시군 산하 여성 인재 데이터베이스를 별도로 구축하기도 하며, 특정 분야 인재를 발굴하기 위한 새로운 데이터베이스를 구축하고자 시도하고 있다. 하지만 양적 측면에서 다방면으로 노력하는 것과 달리 질적 측면을 강화하기 위한 노력은 미흡한 수준이다. 지난 2017년 김삼화 의원의 보도 자료에 따르면 현재 여성 인재 데이터베이스 가입자는 9만 명이 넘지만 실제 인재 데이터베이스 활용률은 0.47%에 불과한 것으로 나타난다[4]. 따라서 향후 더 많은 여성 인재를 발굴하고, 실제 여성 인재가 적재적소에 활용되기 위해서는 여성 인재 데이터베이스에 대한 체계적인 연구가 필요하다.

하지만 현재 여성 인재 데이터베이스를 분석하거나 활용 방안에 대해 연구한 논문은 거의 없다. 반드시 필요한 연구임에도 불구하고 여성 인재 데이터베이스에 대한 실질적인 접근이 어렵고, 여성 인재 데이터베이스가 어느 정도 활용 되고 있는지 알 수 없는 한계가 있다. 따라서 이 연구에서는 이러한 한계점을 인지하고, 현재 공개된 여성 인재 데이터베이스 현황에 대해 살펴보고, 여성 가

족부보다 먼저 여성 인재 데이터를 구축해서 활용하고 있는 인천시의 사례를 통해 향후 여성 인재 데이터베이스의 활용 방안에 대한 시사점을 도출하고자 한다.

## 2. 이론적 논의

### 2.1 선행연구 고찰

국가 인재 활용을 위한 연구는 많지만, 현재까지도 여성 인재 활용을 위한 연구는 아직 많지 않다. 특히 여성 인재 데이터베이스를 구축한 이후 어떻게 효과적으로 활용할 수 있을 것인지에 대한 논의는 거의 없다. 따라서 이 연구에서는 현재까지 논의된 여성 인재에 대한 선행 연구를 살펴보고, 나아가 여성 인재 데이터베이스에 관한 선행연구를 살펴보고자 한다.

먼저 여성 인재에 대한 연구로는 조경호(2013)의 연구가 있다. 이 연구에서는 여성과학기술인의 참여 수준이 매우 낮은 것으로 보고되는 공학 분야 여성과학기술인의 실태와 현황을 분석하고, 여성 인재의 참여 확대 및 활용 극대화 방안에 대해 서술했다. 이 연구에서는 인재 활용 극대화 방안으로 3가지 정책 개선안을 제안했다. 첫째, 고교 교육 정책, 둘째, 공과대학 차원에서의 정책, 셋째, 공학 분야 여성 취업 정책 등이다[5]. 문미경 외(2013)의 연구에서는 미래 여성 인재의 요건에 대해 제시하고, 여성 인재가 국내외에서 어떻게 활용되고 있는지에 대해 밝히고 있다[6]. 그리고 박성정 외(2016)는 대학 기반 성인 여성 인재 양성의 기능 강화 방안에 대해 연구했다. 이 연구에서는 대학을 기반으로 한 평생교육원, 여대생커리어개발센터, 새일센터 등 여성 인재 양성과 관련된 기관 및 사업들을 중심으로 대학이 여성 인재 양성을 위한 평생 교육 기능을 강화하고 전문성을 제고하여 여성 인재 양성에 적극적으로 참여할 수 있는 방안에 대해 모색했다[7].

다음으로 여성 인재 데이터베이스에 관한 연구로 가장 최근의 연구인 홍희정·홍성현(2017)의 연구가 있다. 현재 여성 인재 데이터베이스에 대해 비판적으로 고찰하고, 구체적으로 인천 여성 인재 데이터베이스의 현황을 살펴본 후 문제점에 대해 분석하고 해결방안을 제시하였다[8]. 홍희정과 홍성현의 연구 외에 특정 영역의 여성 인재 데이터베이스 현황에 대해 조사한 박미현 외(2003)와 류정아 외(2008)의 연구가 있다. 먼저 박미현 외(2003)는 여성 박사들의 인력 현황에 대해 서술하고, 이를 기반으

로 여성 박사 중심의 인재 데이터베이스 구축을 위한 자료 조사를 실시하였다. 여성 인재 데이터베이스가 활성화 되지 못했던 당시에는 의미 있는 시도였지만, 조사 대상자를 선별적으로 선택하고 분석했다는 점에서 자료의 객관성에 한계가 있다[9]. 류정아 외(2008)의 연구에서는 여성 문화 인력 현황을 조사하고, 그 결과를 바탕으로 여성 문화 인력 데이터베이스를 구축해야 한다고 주장했다. 이미 외국에서는 각 영역별 여성 인재 데이터베이스가 구축되어 활용되고 있다는 점에서 연구의 의도는 좋았지만 구체적인 활용 계획 등이 제시되지 않았다는 점에서 한계가 있다[10].

## 2.2 해외사례: 덴마크

덴마크는 국가차원에서 운영하는 여성 인재 데이터베이스는 없고, 문화부(Ministry of Culture) 산하에서 독립한 KVINFO에서 1995년부터 여성 인재 데이터베이스를 구축 및 운영하고 있다. 데이터베이스를 처음 구축할 당시에는 명칭이 “INFOMEDIA”로 미디어 분야(방송인, 기자 등)에서 종사하는 전문 여성인을 찾아 적재적소에 배치하기 위한 목적이었다. 하지만 점차 확대되어 2004년부터 “KVINFO”로 명칭을 바꾸었을 뿐 아니라 다양한 분야의 여성 인재를 위한 데이터베이스로 정치인, 연구인, 기업인, 언론인, 예술가 등을 포함하였다. 그리고 2006년부터 공공기관의 이사 직책 이상의 여성들을 위한 “WOMEN ON BOARD” 데이터베이스를 구축함으로써 전문직 여성들 중에서도 고위급 인사들을 별도로 관리하여 멘토링 네트워크에서 관련 프로젝트 사업에 강사 및 전문가로 추천하고 있다. 현재 덴마크의 “KVINFO”는 중동지역에서 여성 인재 활용을 위하여 벤치마킹하였으며, 시범사업이 이루어지고 있다.

2019년 현재 데이터베이스에 등록된 여성 인재는 모두 1,100여명으로 유럽 내 개인정보강화법에 의해 기존 회원을 중심으로 정보공개 및 활용에 동의한 자들로 구성되어 있다. “KVINFO”에 등록된 여성 인재들은 일반인 모두에게 공개되는 것이 아니라 헤드헌팅 회사 담당자, 기관 인사 담당자, 학계 임원 등 여성 인재를 필요로 하여 데이터베이스에 가입한 기관 및 특정 직위를 가진 사람에게만 공개된다. “KVINFO”는 적극적으로 인재를 적재적소에 배치하는 역할은 하지 않지만, 외부 기관이나 담당자들의 요청에 따라 강사, 자문위원 등을 추천하는 역할은 수행하고 있다. 외부 기관에서 요청한 추천인은 실제 80% 이상 임용됨으로써 여성 인재 데이터베이스

활용률이 매우 높다고 할 수 있다.

덴마크 사례를 통해 여성 인재 데이터베이스는 구축하는 것 뿐 아니라 실제 어떻게 관리하고 활용하는지가 중요한지 시사점을 얻을 수 있다[11,12].

## 3. 여성 인재 데이터베이스 분석

### 3.1 여성가족부 여성 인재 데이터베이스

여성가족부에서 관리하고 있는 여성 인재 데이터베이스는 2011년부터 구축되었고, Table 1에서 보는 바와 같이 2017년 기준 101,346명이 등록함으로 꾸준히 증가하고 있다[4,13].

Table 1. The Women Leaders Database Current Status of Ministry of Gender Equality and Family

	'14	'15	'16	'17
Total	63,776	78,960	94,110	101,346

여성 인재 데이터베이스는 문화/예술/체육/관광, 복지/청소년/환경/노동, 의학/약학/보건, 교육/외국어/인문학, 과학기술, 정보통신, 법무/사법/인권, 재정/통상/금융/회계, 경영/공정거래, 홍보/언론, 산업/자원/특허, 외교/국방/경찰/소방, 인사/정부관리, 정치/지방자치, 건설/교통, 농림/해양/축산/식품, 기타 등 16개 분야로 구분하고 있으며, 각 영역별 등록된 여성 인재 비율은 Table 2와 같다. 2014년부터 2017년 8월까지 분야별 인재 현황을 살펴본 결과, 문화/예술/체육/관광, 의학/약학/보건, 교육/외국어/인문학, 재정/통상/금융/회계 등 4개 분야에 인재가 집중되어 있으며, 홍보/언론, 외교/국방/경찰/소방, 인사/정부관리 총 3개 분야의 등록 인재가 가장 낮음을 확인 할 수 있다.

Table 2. Current Status of the Women Leaders by Field (2014-2017.8)

The entire	'14	'15	'16	'17
Culture/Art/Sports/Tourism	11.4	10.8	11.8	11.6
Welfare/Adolescent/Environment/Labor	6.4	7.2	7.5	7.5
Medicine/Pharmacology/Health	9.8	10.0	10.4	10.6
Education/Foreign language /Humanities	10.9	11.2	11.4	11.3
Science&Technology/Information Communication	9.0	8.6	8.8	8.9
Legal/Judicial/Human Rights	5.5	4.9	5.0	4.9
Finance/Trade/Accounting	7.2	11.0	10.4	10.2

Management/Fair Trade	4.9	4.5	4.6	4.6
PR/Press	1.8	1.8	1.7	1.7
Industry/Resources/Patents	8.1	7.0	6.9	6.7
Diplomacy/Defense/Police/Fire Fighting	2.1	2.1	2.0	2.1
HR/Government	2.1	2.1	2.0	2.1
Politics/Local Government	6.9	6.7	6.5	6.3
Construction/Transportation	4.9	4.4	4.1	4.1
Agriculture/Marine/Livestock/ Food	2.2	2.2	2.2	2.7
etc	6.7	5.6	4.7	4.7

하지만 2017년 국정감사 보도 자료에 따르면 현재 여성가족부 여성 인재 데이터베이스에 등록된 97,822명은 인사혁신처가 관리하고 있는 국가 인재 데이터베이스에 등록된 박사급 여성 인재와 중복 집계된 것으로 사실상 여성가족부가 관리하고 추천하고 있는 석사급 이상 여성 인재는 27,288명으로 볼 수 있다. 따라서 여성가족부가 실제 보유하고 있는 여성 인재는 Table 3과 같다[4].

Table 3. The Women Leaders Database Real Current Status of Ministry of Gender Equality and Family

	'14	'15	'16	'17.8
Total	10,821	17,257	26,250	27,288

그리고 실제 여성가족부에서 정부위원회 및 공공기관 인원추천위원회에 추천한 여성인재는 Table 4와 같다.

Table 4. The Women Leaders Database Utilization Status of Ministry of Gender Equality and Family

	'14	'15	'16	'17.8
Total	0.67	0.55	0.36	0.32

2014년부터 2017년까지 4년 간 평균 0.47%에 그쳐 여성가족부의 여성 인재 데이터베이스 활용 실적이 매우 낮음을 확인할 수 있다.

### 3.2 인천광역시 여성 인재 데이터베이스

인천광역시 여성 인재 데이터베이스는 여성가족부에서 전국적인 데이터를 수집하기 전인 2008년부터 구축되기 시작했다<sup>1)</sup>. 여성 인재 데이터베이스에 가입하는 조건은 여성가족부 보다 범위가 넓으며, 2015년 자료를 기준으로 총 2,735명이 등록되어있다[8,14].

인천광역시 여성 인재 데이터베이스는 감사/회계/통

1) 최근 인천시는 여성 인재 DB 명칭을 바꿈.

계, 건설/건축, 경영/공정거래, 경제/금융, 경찰/치안, 과학기술, 교육, 교통, 국방/안보/외교/통일/보훈, 노동, 농림/축산, 문화/예술/체육/관광, 법무/사법/인권, 복지/여성/청소년/가족, 산업/자원/특허, 소방/방재/기상, 식품, 역사/인문학, 외국어, 의학/약학/보건, 인사/정부관리, 재정/예산/세제, 정보통신, 정치/선거/입법, 지방자치/지역개발, 통상/관세/조달, 해양/수산, 홍보/언론/방송, 환경, 기타 등 30개 분야로 구분하고 있으며, 각 영역별 등록된 여성 인재 비율은 Fig. 1과 같다.

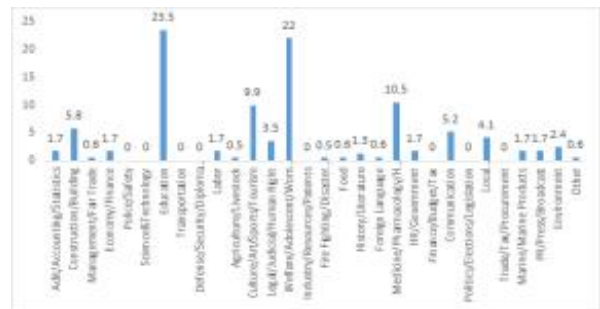


Fig. 1. Current Status of the Women Leaders by Field

분야별 인재 현황을 살펴본 결과, 복지/여성/청소년/가족, 교육 등 2개 분야에 인재가 집중되어 있으며, 경찰/치안, 과학기술, 교통, 국방/안보/외교/통일/보훈, 산업/자원/특허, 재정/예산/세제, 통상/관세/조달 등 7개 분야에서는 등록된 인재가 없음을 확인할 수 있다.

하지만 인천광역시의 여성 인재 데이터베이스는 2015년 당시 등록된 인재가 2,735명이었지만 데이터베이스 재정비 작업을 통해 활용할 수 있는 인재는 175명 뿐이었으며, 실제 어느 정도 여성인재로 활용되었는지는 정보가 공개되지 않아 알 수 없는 한계가 있었다.

여성가족부와 인천광역시 여성 인재 데이터베이스의 관리 주체, 도입 시기 및 목적, 가입 조건, 추천 직위, 관련 법 근거에 대한 비교 분석 표는 Table 5와 같다.

Table 5. Comparison of subscription conditions of the women leaders database of Ministry of Gender Equality and Family and Incheon Metropolitan.

	Ministry of Gender Equality and Family	Incheon Metropolitan
A Management Department	Ministry of Gender Equality and Family	Incheon Metropolitan
Period	2011년	2008년
Purpose of introduction	To find women leaders in various fields to actively participate in public sector, government committees or public office activities	

Membership condition	<ul style="list-style-type: none"> <li>· The chief, executive and chief of a public institution subject to the Act on the Operation of Public Institutions.</li> <li>· More than an assistant professor at a university</li> <li>· Professionals such as lawyers, doctors, certified public accountants</li> <li>· A national official of higher(Level 5); a local official of higher(Level 5) or a corresponding official of higher(Level 5).</li> <li>· An executive and corporate manager of a listed corporation</li> <li>· Above executives of major corporations, associations, organizations, etc.</li> <li>· Other experts for other recommendations (e.g. members of local councils, party officials, etc.)</li> </ul>
Recommended position	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Awarded medals and awards related to specialty fields such as culture, arts, sports, science, winners of presidential awards, national and international competition winners, holders of intangible cultural properties, masters, arts, artists, musicians, film directors, broadcasters, Athletic, science and technology, ICT and venture technicians, etc.</li> </ul>
Legal basis	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Female Commissioner of Various Government Committees</li> <li>· Opinion and consultant on Women's Related Fields</li> <li>· Women-related government policy, education instructor</li> <li>· Promoting Women and Gender Equality</li> </ul>
Legal basis	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Basic Law on Gender Equality, Article 28.</li> <li>· Enforcement Decree of the Basic Law on Gender Equality, Article 18</li> <li>· Guidelines for Women's Leaders Database</li> </ul>

#### 4. 여성 인재 데이터베이스 활용을 위한 설문조사 결과 분석2)

##### 4.1 설문조사 결과 분석

이 연구는 여성 인재 데이터베이스 구축 및 관리에서 한걸음 더 나아가 여성 인재 데이터베이스의 적극적인 활용 방안 찾는데 그 목적이 있다. 이를 위해 2015년 인천여성가족재단에서 실시한 “여성 전문 인력 활용 방안 에 관한 연구”의 설문조사 결과를 분석하여 의미 있는 시사점을 찾고자 하였다.

설문조사는 인천광역시의 협조를 통해 인천 여성 인재 데이터베이스 가입자를 대상으로 실시하였으며, 동시에 인천시에 소재한 공공기관, 연구기관, 대학(원), 협회, 학회 등의 협조를 통해 여성 인재 데이터베이스에 가입하지 않은 일반 여성 인재를 대상으로 실시하였다. 표본 규모는 총 135명으로 여성 인재 데이터베이스 가입자 38명, 미가입자 97명이다. 기간은 2015년 10월 12일부터 2015년 10월 31일까지 20일 동안 온/오프라인을 통해 진행되었으며, 구조화된 설문지로 대면 조사 및 인터넷

2) 홍희정(2015)의 보고서를 주로 참고함 [15]

조사를 실시하였다. 설문지는 여성 인재 데이터베이스 가입자와 미가입자를 구분하여 설계하였으며, 설문지의 주요 내용 중 공통 질문은 개인 신상 정보, 직종, 전문분야, 향후 각종 위원회·재능기부·자원봉사 등의 활동 의향에 관한 것이다. 그리고 여성 인재 데이터베이스 가입자와 미가입자 간 차별화된 질문은 먼저 가입자의 경우 가입 경로, 가입기간, 가입목적, 만족도, 사후관리정도로 구성하였으며, 미가입자의 경우 가입하지 않은 이유, 향후 가입 의향, 가입권유를 받은 적이 있는지를 질문하는 것으로 구성하였다. 분석을 위한 통계 패키지는 STATA 13.0을 활용하였으며, 분석 방법은 빈도분석을 실시하였다.

설문조사의 기초통계는 Table 6과 같다. 기초통계 결과를 요약하면, 여성 인재 데이터베이스 가입자의 경우 30대와 50대가 가장 많이 가입하였고, 학력 수준은 석사>학사>박사 순으로 높게 나타났다. 경력은 절반 이상이 7년 이상의 경력자인 것으로 파악되었고, 거주지와 직장의 위치가 대부분 인천에 소재하는 것으로 나타났다. 다음으로 여성 인재 데이터베이스 미가입자의 경우 30대가 가장 많고, 학력은 석사>학사>박사 순으로 높게 나타났다. 경력은 대부분 7년 이상이었고, 거주지와 직장의 위치도 대부분 인천에 소재하는 것으로 나타났다. 즉, 여성 인재 가입자와 미가입자의 기초통계 결과는 큰 차이가 없는 것을 확인 할 수 있다.

Table 6. Basic Statistics of the Survey

	The entire	Total	Member	Non-Member
Age	15-29	10.3	2.7	13.4
	30-39	30.4	21.0	34.0
	40-49	26.7	28.9	25.8
	50-59	31.1	44.7	25.8
	60-69	1.5	2.7	1.0
	Over 70	0.0	0.0	0.0
Education	A high school graduate	3.0	5.3	2.0
	Associated Degree	4.5	5.3	4.1
	Bachelor	25.1	21.0	26.8
	Master	48.1	39.4	51.5
	Ph.D	18.5	26.3	15.6
	etc	0.8	2.7	0.0
Career	Under 1 year	3.0	5.3	2.0
	1-2	9.6	5.3	11.4
	3-4	10.3	7.8	11.4
	5-6	14.8	15.8	14.5
	over 7 years	62.3	65.8	60.7
Certificate	Yes	73.3	73.7	73.2

	No	26.7	26.3	26.8
Residence	Seoul	10.3	10.5	10.3
	Gyeonggi	12.6	7.8	14.5
	Inchen	77.1	81.6	75.2
	etc	0.0	0.0	0.0
A place of employment	Seoul	8.1	5.3	9.3
	Gyeonggi	5.2	2.7	6.2
	Inchen	82.3	81.6	82.5
	etc	4.4	10.4	2.0

먼저 여성 인재 데이터베이스 가입자의 조사 결과를 살펴보면, '귀하가 인천시 여성 인재 데이터베이스에 가입하신 경로는 무엇입니까?'라는 질문에 대해 기관소개라고 응답한 비율이 44.7%로 가장 높게 나타났다. 이를 통해 스스로 가입하기 보다는 자신이 소속된 기관의 권유로 여성 인재 데이터베이스에 가입 할 확률이 높음을 유추할 수 있다. 다음으로 '귀하가 인천시 여성 인재 데이터베이스에 가입하신 시기는 언제 입니까?'라는 질문에 대해 설문조사가 시행된 2015년에 가입한 사람이 44.7%로 가장 높게 나타났고, 다음으로 기억 안남이 31.6%로 높게 나타났다. 2015년 당시 인천시는 여성 인재 데이터베이스 재정비 작업을 시행하고 있었는데, 이로 인해 가입 대상자가 늘어났음을 유추할 수 있었다. 또한 '기억 안남'이라고 응답한 사람의 대부분이 여성 인재 데이터베이스 구축 초기 단계에 가입했음을 유추할 수 있었다. 이를 통해 2015년 재정비 사업이 있기 전까지 관련 데이터베이스 관리가 미흡했음을 유추할 수 있다. '인천 여성 인재 데이터베이스에 가입한 목적이 무엇입니까?'라는 질문에서 전문성을 살려 지역발전에 기여하기 위해가 60.5%로 가장 높게 나타났고, 다음으로 주변의 권유로 인해서가 26.3%로 높게 나타났다. '인천 여성 인재 데이터베이스 가입 절차에 대한 만족도는 어느 정도 입니까?'라는 질문에 '보통'으로 응답한 사람이 50%로 가장 많았고, 다음으로 '약간 만족'이 18.4%, '약간 불만족'이 15.8%로 나타나 가입 절차에 대해서는 대체로 만족하고 있는 것으로 파악할 수 있다. 하지만 '약간 불만족'의 비율도 높게 나타나 추가 질문으로 '불만족하신 이유가 무엇입니까?'라고 질문했을 때, 가입절차가 복잡해서라고 응답한 사람이 40%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 기타 30%, 가입 내용이 모호하다가 20%로 나타나 향후 가입절차에 대한 간소화 또는 가입 관련 추가 정보가 제공이 필요함을 유추할 수 있다. '여성 인재 데이터베이스 가입 후 관련 기관으로부터 연락을 받으신 경험이 있습니까?'라는 질문에서 94.7%가 '없다'고 응답함으로써

여성 인재 데이터베이스에 가입 하고 난 이후 사후 조치가 미흡한 것으로 판단할 수 있다. '현재 귀하는 어떤 분야에 종사하십니까?'라는 질문을 통해 세부적으로 관련 직종과 전문분야에 대해서 알아본 결과, 직종별로, 교육인과 연구/학술인이 21.2%로 가장 많은 것으로 나타났고, 군인, 금융인, 문화예술/체육인, 언론인, 정치인, 종교인은 한 명도 없는 것으로 나타났다. 그리고 전문분야에서는 '복지/여성/청소년/가족'분야 종사자가 26.3%로 가장 높게 나타났다. 이를 통해 여성 인재 데이터베이스에 가입한 여성 인재의 전문 분야가 특정 분야에 편중된 것을 확인할 수 있다. '귀하는 현재 경제활동(직업)외에 각종위원회, 자원봉사, 재능기부 활동에 참여하고 계신 분야가 있습니까?'라는 질문에 대해 '있다'는 응답이 56.8%로 나타났고, 추가적으로 '어떤 분야에서 활동하고 계십니까?'라는 질문에 '각종위원회 활동'이 45%로 가장 높게 나타났고, 다음으로 '자원봉사 활동' 40%, '재능기부활동' 15%로 나타났다. 또한 '활동하시게 된 계기가 무엇입니까?'라는 질문에 대해 '지방자치단체 및 기관 권유'로 가입한 비율이 47.6%로 높게 나타났다. 반면, '각종위원회, 자원봉사, 재능기부 활동에 참여하지 않는다'고 응답한 사람 중에 '활동하지 않는 이유가 무엇입니까?'라고 질문했을 때, '참여 방법을 몰라서'가 58.8%로 높게 나타났고, 다음으로 '시간적 여유가 없어서' 라는 응답이 35.3%로 나타나 향후 여성 인재 데이터베이스 가입자를 대상으로 참여 방법 및 활용 목적 등에 대한 교육이 필요함을 유추할 수 있다. 향후 가입자들의 활동을 위해 '여성 전문 인재의 지역 사회 참여를 활성화하기 위해 우선적으로 필요하다고 생각하는 것은 무엇입니까?'(순서대로 3개지만 답해주십시오)라는 질문에서 1순위와 2순위 모두 '홍보'(1순위 42.1%, 2순위 29.7%)가 필요하다고 응답했고, 마지막 3순위는 '참여 분야의 다양화(35.1%)'가 필요하다고 했다. 이를 통해 여성 인재의 지역적 활용도를 높이기 위해서는 홍보가 가장 중요함을 알 수 있다. 그리고 다음으로 '귀하는 인천시 지역 사회 발전을 위한 각종 위원회 위촉직 제안, 재능 기부 제안을 받는다면 수락하실 의향이 있습니까?'라는 질문에 대해 '각종 위원회 위촉직 제안을 수락하겠다'는 응답이 84.4%, '재능 기부 제안을 수락하겠다'는 응답이 78.9%로 매우 높게 나타나 향후 여성 인재 활용에 있어 긍정적임을 유추할 수 있다. 마지막으로 '여성 인재의 자발적인 참여를 높이기 위해 향후 어떤 노력이 필요하다고 생각하십니까?' 라는 질문에서 '적극적인 홍보(30%)'가 필요하다는 의견이 가장 많았고, 다음으로 '인센티브의 개발(26.6%)', '기타(16.8%)', '여성

인재 네트워크 구축 (13.3%)’, ‘공청회 개최 등을 통한 의견 수렴(13.3%)’으로 나타났다. 여성 인재 데이터베이스 가입자 설문조사 결과를 간략하게 정리하면 Table 7과 같다.

Table 7. Summary of the Survey Results- Member

Member
1. What is the route through which you joined? ① An introduction to an institution (44.7%) ② Homepage (16.8%) ③ Promotional materials and videos (13.2%) ④ Introducing an acquaintance (15.8%) ⑤ etc (10.5%)
2. When did you join? ① 2015 (44.7%) ② 2014 (7.9%) ③ 2013 (15.8%) ④ Don't remember (31.6%)
3. What is the purpose of your membership? ① To find a good job (5.3%) ② To use expertise to contribute to regional development (60.5%) ③ An acquaintance's recommendation (26.3%) ④ To obtain various local information (7.9%) ⑤ etc (0%)
4. To what extent are you satisfied with the joining procedure? ① Very dissatisfied (10.5%) ② Slightly dissatisfied (15.8%) ③ Usually (50%) ④ Slightly satisfied (18.4%) ⑤ Very satisfied (5.3%)
4-1. Why are you dissatisfied? ① The accession process is complicated (40%) ② The details of membership are unclear (20%) ③ It is difficult to apply for membership (10%) ④ etc (30%)
5. Have you ever been contacted by a related agency since you joined? ① Yes (5.3%) ② No (94.7%)
6. What kind of job do you work for? (Top 3) ① Educator (21.1%) ② Researcher (21.1%) ③ A professional worker (18.4%)
6-1. What is your area of expertise? (Top 3) ① Welfare/Woman/Adolescent/Family (26.3%) ② Education (15.8%) ③ Medicine/Pharmacology/Health (13.2%)
7. Do you participate in various committees, volunteer, and talent donations in addition to economic activities? ① Yes (56.8%)→[7-1], [7-2] ② No (43.2%)→[7-3]
7-1. What field are you participating in? ① Various committees (45%) ② Volunteer (40%) ③ Talent donations (15%) ④ etc (0%)
7-2. What motivated you to participate? ① Self realization (33.3%) ② Recommendation by local government or agency (47.6%) ③ An acquaintance's recommendation (14.3%) ④ etc (4.8%)
7-3. Why don't you participate? ① There is not enough time (35.3%) ② There is no reward (0%) ③ I don't know how to participate (58.8%) ④ There is no field to participate in (0%) ⑤ etc (5.9%)
8. What should we do first to enable future women leaders to participate in society? (Top 2)

① Promotions for participation in community activities ② Diversification in the field of participation
9. Would you allow it if you received suggestions from talent donations? ① Yes (78.9%) ② No (21.1%)
10. Would you allow it if you received suggestions from Various committees? ① Yes (84.4%) ② No (12.5%) ③ Already (3.1%)

다음으로 여성 인재 데이터베이스 미가입자의 조사 결과를 살펴보면, ‘귀하가 인천 여성 인재 데이터베이스에 가입하지 않은 이유는 무엇입니까?’ 라는 질문에 대해 ‘관련 정보가 없어서(83.5%)’라는 응답이 매우 높게 나타났다. 다음으로 ‘관심이 없어서 (10.3%)’로 나타났다. ‘향후 인천 여성 인재데이터베이스에 가입하실 의향이 있습니까?’ 라는 질문에 대해 ‘있다(72.2%)’는 응답이 높게 나타났다. ‘있다’고 응답한 사람들 중 추가적으로 ‘인천 여성 인재 데이터베이스에 가입하려는 목적이 무엇입니까?’라고 질문했을 때, ‘전문성을 살려 지역 발전에 기여하기 위해서(56.4%)’가 가장 많았고, 다음으로 ‘다양한 지역 사회의 정보를 얻기 위해 (23.9%)’, ‘좋은 일자리를 얻기 위해 (12.7%)’, ‘주변의 권유 (4.2%)’, ‘기타 (2.8%)’의 순으로 응답했다. 반면 ‘향후 여성 인재 데이터베이스에 가입 의향이 없으신 이유는 무엇입니까?’ 라고 질문했을 때 여성 인재 데이터베이스 ‘관련 정보가 부족해서 (50%)’라고 응답한 비율이 관심이 없어서 (42.3%)라고 대답한 응답보다 조금 더 높게 나타났다. 이를 통해 향후 여성 인재 데이터베이스 홍보에 적극적인 대안이 필요함을 유추할 수 있다. ‘귀하는 인천 여성 인재 데이터베이스 관련 기관으로부터 연락을 받거나 가입 권유를 받으신 경험이 있습니까?’ 라는 질문에 대해 ‘없다(90.7%)’고 응답한 비율이 매우 높게 나타났다. 반면 ‘있다(9.3%)’고 응답한 경우 가입을 권유한 기관(또는 사람)이 누구인지 추가적인 질문을 했을 때, ‘지인 (50%)’, ‘인천시 관계자 (40%)’, ‘지역 사회봉사 단체(10%)’ 순으로 나타났다. ‘현재 귀하는 어떤 분야에 종사하고 계십니까?’라는 질문에서 ‘교육인(32%)’이 가장 많았고, 다음으로 ‘시민단체/노조/사회복지기관(18.5%)’, ‘연구/학술인(15.5%)’ 종사자가 많은 것으로 나타났다. 전문분야는 ‘교육(27.8%)’, ‘복지/여성/청소년/가족 (20.6%)’, ‘의학/약학/보건(15.5%)’ 분야 순으로 많은 것으로 나타났다. ‘귀하는 현재 경제활동(직업) 외에 각종위원회, 자원봉사, 재능기부 활동 등에 참여하고 계신 분야가 있습니까?’라는 질문에 대해 ‘없다 (69.1%)’, ‘있다(30.9%)’ 응답했다. ‘있다’고 응답한 사람들 중 ‘어떤 분야에서 활동하고 계십니까?’라는 질문에서 ‘각종위원회 활동(50%)’이 가장 많았고, 다음으로 ‘자원봉

사(20%), 재능기부(20%) 순으로 나타났다. 그리고 ‘활동 하시게 된 계기가 무엇입니까?’라는 질문에 ‘자아실현(40%)’으로 응답한 비율이 가장 많았고, 다음으로 ‘지자체 및 기관의 권유(36.7%)’, ‘주변 지인의 권유(13.3%)’로 나타났다. 반면, 각종위원회, 자원봉사, 재능기부 활동에 ‘참여하지 않는다’고 응답한 사람 중에 ‘활동하지 않는 이유가 무엇입니까?’라는 질문에 대해 ‘시간적 여유가 없어서(68.6%)’라고 응답한 비율이 가장 높았으며, 다음으로 ‘참여 방법을 몰라서(17.9%)’, ‘하고 싶은 분야가 없어서(9%)’, ‘기타(3%)’, ‘경제적 보상이 없어서(1.5%)’ 순으로 응답했다. ‘여성 인재의 지역 사회 참여 활성화를 위해 우선적으로 필요하다고 생각하는 것은 무엇입니까? (순서대로 3가지만 답해주시오)’라는 질문에서 1순위와 2순위 모두 ‘홍보(1순위 46.5%, 2순위 23.7%)’가 필요하다고 응답했으며, 마지막 3순위는 ‘참여 분야의 다양화(26.8%)’가 필요하다고 응답해 여성 인재 데이터베이스 가입자와 미가입자 모두 여성 인재 활용을 위해서는 ‘홍보’가 가장 우선되어야 한다는 공통된 의견이 있음을 확인 할 수 있다. 다음으로 ‘귀하는 인천시 지역 사회 발전을 위한 각종 위원회, 재능기부 제안을 받는다면 수락 하시겠습니까?’라는 질문에 대해 먼저 ‘각종 위원회(51%)’ 활동 제안에 긍정적인 응답이 높게 나타났으며, ‘이미 참여(5.2%)’하고 있는 것으로 파악되었다. 반면 부정적인 응답을 한 경우 추가적인 질문을 통해 제안을 수락하지 않는 이유에 대해 알아본 결과, ‘시간적 여유가 없어서(60.4%)’, ‘관련 분야가 없어서(25%)’라고 응답했다. 다음으로 ‘재능 기부’ 제안에 대해 ‘긍정적인 응답(57.7%)’이 높게 나타났지만 부정적인 응답을 한 이유에 대한 추가적인 질문에 대해 ‘시간적 여유가 없어서(69.1%)’가 가장 높게 나타났고, 다음으로 ‘경제적 보상이 없어서(11.9%)’, ‘관련 분야가 없어서(11.9%)’로 나타났다. 마지막으로 ‘여성 인재의 자발적인 참여를 높이기 위해 향후 어떤 노력이 필요하다고 생각하십니까?’라는 질문에서 적극적인 ‘홍보(37.7%)’가 필요하다는 의견이 가장 많았고, 다음으로 ‘인센티브의 개발(34.4%)’, ‘기타(13.1%)’, ‘공청회 개최 등을 통한 의견 수렴(8.2%)’, 여성 인재 네트워크 구축(13.3%)으로 나타났다[12]. 여성 인재 데이터베이스 미가입자 설문조사 결과를 간략하게 정리하면 Table 8과 같다.

① To have no interest (10.3%) ② There is no relevant information (83.5%) ③ etc (6.2%)
2. Would you like to join in the future? ① Yes (72.2%)→[2-1] ② No (27.8%)→[2-2]
2-1. What is the purpose of your membership? ① To find a good job (12.7%) ② To use expertise to contribute to regional development (56.4%) ③ An acquaintance's recommendation (4.2%) ④ To obtain various local information (23.9%) ⑤ etc (2.8%)
2-2. Why do you not want to join in the future? ① To have no interest (42.3%) ② There is no relevant information (50%) ③ etc (7.7%)
3. Have you ever been contacted by a related agency since you joined? ① Yes (9.3%)→[3-1] ② No (90.7%)
3-1. Who recommended joining? ① Incheon Metropolitan City (40%) ② A public Institution (0%) ③ Community service group (ex. NGO) (10%) ④ Acquaintance (50%) ⑤ etc (0%)
4. What kind of job do you work for? (Top 3) ① Educator (32%) ② NGO/Union/Social welfare agency officer (18.5%) ③ Researcher (15.5%)
4-1. What is your area of expertise? (Top 3) ① Education (27.8%) ② Welfare/Woman/Adolescent/Family (20.6%) ③ Medicine/Pharmacology/Health (15.5%)
5. Do you participate in various committees, volunteer, and talent donations in addition to economic activities? ① Yes (30.9%)→[5-1], [5-2] ② No (69.1%)→[5-3]
5-1. What field are you participating in? ① Various committees (50%) ② Volunteer (20%) ③ Talent donations (20%) ④ etc (10%)
5-2. What motivated you to participate? ① Self realization (40%) ② Recommendation by local government or agency (36.7%) ③ An acquaintance's recommendation (13.3%) ④ etc (10%)
5-3. Why don't you participate? ① There is not enough time (68.6%) ② There is no reward (1.5%) ③ I don't know how to participate (17.9%) ④ There is no field to participate in (9%) ⑤ etc (3%)
6. What should we do first to enable future women leaders to participate in society? (Top 2) ① Promotions for participation in community activities ② Diversification in the field of participation
7. Would you allow it if you received suggestions from talent donations? ① Yes (57.7%) ② No (42.3%)
8. Would you allow it if you received suggestions from Various committees? ① Yes (51%) ② No (43.8%) ③ Already (5.2%)

Table 8. Summary of the Survey Results- Nonmember

Non-Member
1. Why didn't you join?



## 4.2 설문조사 결과 총평

인천광역시 여성 인재 데이터베이스 현황에 대해 살펴보고, 설문조사 결과를 통해 여성 인재 데이터베이스 활성화를 위해서는 다음 세 가지에 주목할 필요가 있다. 첫째, 여성 인재 데이터베이스에 대한 적극적인 홍보가 필요하다. 여성 인재 데이터베이스 가입자와 미가입자 모두 데이터베이스에 대한 이해도가 낮은 것으로 확인되었으므로 이에 대한 적극적인 홍보 전략이 필요할 것이다. 특히 설문조사 결과 여성 인재 데이터베이스 미가입자 중에서 향후 가입 의사가 높게 나타남으로써 각 기관을 중심으로 홍보 정책이 실시된다면 더 많은 여성 인재를 확보할 수 있을 것이다. 둘째, 여성 인재 데이터베이스의 체계적이고 정기적인 관리가 필요하다. 설문조사 결과 여성 인재 데이터베이스 가입자 중에서도 자신이 언제 가입했는지 기억하지 못할 뿐 아니라 실제 데이터베이스가 어떻게 활용되고 있는지도 모르는 경향이 높은 것으로 나타났다. 따라서 데이터베이스에 저장된 정보를 주기적으로 업데이트함으로써 활용하려는 기관에게 정확한 정보를 제공할 수 있을 것이다. 또한 데이터베이스에 가입한 회원에게는 여성 인재 데이터베이스 최신 현황과 구인 정보를 전달함으로써 전문 영역에서 적극적으로 활동할 수 있는 기회를 제공해 줄 수 있을 것이다. 마지막으로 여성 인재 데이터베이스를 관리하는 기관은 활용률을 적극적으로 공개할 필요가 있다. 기존 남성 중심 사회에서 사회적 균형과 평등을 위해 여성 인재를 찾고 적재적소에 배치하기 위해 시작한 여성 인재 데이터베이스가 존재하고 있지만 어떻게 활용되고 있는지에 대한 정보는 많지 않다. 따라서 향후 여성 인재 데이터베이스가 국민적 신뢰를 얻고 제대로 활용되기 위해서는 관련 정보가 명확하게 전 국민에게 공개될 필요가 있다.

## 5. 결론

2019년 현재 전국의 각 지방자치단체는 여성 인재 데이터베이스를 구축하여 관리하고 있다. 여성 인재 데이터베이스가 구축된 계기는 공공부문 정부위원회나 공직활동에 여성 참여가 활발하게 이루어지도록 하기 위해 다양한 분야에서 활동하고 있는 알려지지 않은 여성 인재들을 발굴하기 위함이다. 하지만 2008년 여성가족부가 여성 인재 데이터베이스를 구축한 이래 실제 여성 인재 데이터베이스를 통해 위원회나 공직활동에 추천된 사례

는 많지 않다. 지난 2017년 보도 자료에 따르면 여성 인재 데이터베이스 활용률은 2014년부터 2017년까지 평균 0.47%에 불과한 것으로 나타났다.

이에 본 연구에서는 인천 여성 인재를 중심으로 실시한 설문조사 결과를 분석하여 향후 여성 인재 데이터베이스의 활용을 높이기 위한 방안에 대하여 시사점을 찾고자 하였다. 첫째, 여성 인재 데이터베이스의 재정비 등 체계적인 관리가 필요하다. 지난 몇 년간 국가 차원에서 적극적으로 홍보하여 여성 인재 데이터베이스는 각 지방자치단체별로 구축될 수 있었다. 하지만 단순히 데이터베이스를 구축하는 것 뿐 아니라 실제 적재적소에 인재를 배치하기 위해서는 지속적이고 체계적인 관리가 필요하다. 특히 신진 여성 인재의 경우 연구 업적과 소속이 빠르게 변하는 등의 특징이 있다. 원하는 인재를 신속하게 활용하기 위해서는 인재의 특성 변화에 늘 주목할 필요가 있다. 둘째, 여성 인재 데이터베이스의 현황을 홈페이지 등을 통해 자세히 공개할 필요가 있다. 현재 여성 인재 데이터베이스 현황을 파악하기 위해서는 정보공개 청구를 해야 한다. 하지만 정보공개 청구를 하지 않더라도 홈페이지에서 관련 현황을 쉽게 확인할 수 있도록 조정할 필요가 있다. 앞서 살펴보았듯이 현재 여성 인재 데이터베이스를 구축한지 10년이 지났음에도 불구하고 활용률은 1%도 되지 않는다. 만약 공공기관이나 정부 위원회에 실제 추천된 여성 인재 관련 통계 자료를 상시 열람할 수 있다면, 지금과 같이 가시적인 데이터베이스 구축에 머무르지 않고, 실제 활용률이 높이기 위해 더욱 노력할 것이다. 셋째, 국가 차원의 적극적인 모니터링이 필요하다. 현재 여성 인재 데이터베이스는 양성평등기본법에 근거하여 여성가족부에 의해 시행되고 있다. 하지만 데이터베이스 구축만큼 중요한 사후관리에 대한 규정은 없다. 따라서 현재 잘 구축된 데이터베이스가 보다 효과적으로 활용되기 위해서는 관리적, 활용적 측면의 모니터링이 반드시 필요하다. 그리고 필요하다면 성과 평가에 반영하는 방법도 고려해 볼 수 있다. 넷째, 여성 인재 데이터베이스에 대한 장기적인 관점의 홍보 전략이 필요하다. 과거에 비해 여성 인재 데이터베이스에 대한 각 지방자치단체별 홍보가 많아진 것은 사실이다. 이를 통해 여성 인재 데이터베이스의 유무에 대해서는 많이 알려졌지만, 여전히 여성 인재 데이터베이스가 어떠한 목적으로 만들어져서 활용되고 있는지에 대한 정보는 많지 않다. 따라서 장기적 관점에서 지속성을 가질 수 있는 홍보 전략이 반드시 필요하다.

본 연구는 균형인사의 관점에서 공공부문의 여성 대표성을 확보할 수 있는 수단으로 활용되고 있는 여성 인재

데이터베이스에 대해 분석한 연구이다. 주요 선진국에서는 여성 인재 데이터베이스를 적극 활용함으로써 여성의 사회 참여율을 높일 뿐 아니라 궁극적으로 사회의 다양성을 확보하는 측면에서 긍정적으로 활용되고 있다. 한국에서도 여성 인재 데이터베이스를 구축한지 10여년이 지나면서 중앙정부 중심의 운영체제에서 벗어나 각 지방자치단체별로 독자적인 여성 인재 데이터베이스를 구축하고 있다는 점에서 고무적이다. 하지만 이제는 기술적인 측면에서 한 걸음 더 나아가 여성 인재 데이터베이스의 활용률을 높임으로써 여성 인재 데이터베이스를 통해 사회에 진출한 여성이 사회적 소수자로서 어떻게 대표성을 발휘하는지에 대한 연구가 필요하다. 따라서 본 연구에서 여성 인재 데이터베이스의 현황과 활용률을 분석한 연구 결과는 향후 여성의 대표성 확보 방안을 위한 중요한 이론적 근거로 활용될 수 있다는 점에서 학문적 의미가 크다고 볼 수 있다.

## REFERENCES

- [1] [http://www.hani.co.kr/arti/politics/politics\\_general/566224.html](http://www.hani.co.kr/arti/politics/politics_general/566224.html)
- [2] <https://news.joins.com/article/23407273>
- [3] <https://blog.naver.com/mogefkorea/221598843825>
- [4] 2017 parliamentary inspection of the administration press release. "Women's Leaders DB utilization rate is only 0.47%." 2017.10.09.
- [5] K. H. Cho. (2013). Policies and Programs for Enhancing Women Participation in Korean Engineering Fields. *Korean Public Personnel Administration Review*, 12(3), 187-212.  
DOI : I410-ECN-0102-2015-300-000519806
- [6] M. K. Moon, S. J. Park, S. M. Shin, T. M. Lee & B. T. Kim. (2013). *The Study on Strategically Developing Future Female Talent*. Korean Women's Development Institute. 1-142.
- [7] S. J. Park, S. E. Shin & N. H. Kim. (2016). *Ways to Strengthen the Functions of Universities to Cultivate Talented Adult Women*. Korean Women's Development Institute. 1-156.
- [8] H. J. Hong & S. H. Hong. (2017). Critical Consideration on the Women Leaders DB System: Focusing on Incheon case. *The Journal of the Korea Contents Association*, 17(4), 478-487.  
DOI : <https://doi.org/10.5392/JKCA.2017.17.04.478>
- [9] M. H. Park, H. S. Byun & H. S. Shin. (2003). *A Study on the Development of Human Resources and DB for Women's Ph.D.* Korean Women's Development Institute, 1-30.
- [10] J. A. Ryu, G. Park & H. A. Moon. (2003). *A Study on the Actual Conditions of Women's Cultural Personnel and the Construction of DB*, Korea Culture & Tourism Institute. 1-217.
- [11] <https://kvinfo.dk>
- [12] <http://www.kvinfo.dk/side/383>
- [13] [http://www.mogef.go.kr/sp/geq/sp\\_geq\\_f011.do](http://www.mogef.go.kr/sp/geq/sp_geq_f011.do)
- [14] <http://field.incheon.go.kr/app/women#NONE>
- [15] H. J. Hong. (2015). *A Study on the Utilization of Women leaders: Focusing on Incheon Women's Leaders Pool*. Incheon Foundation for Women & Family. 1-215.

홍희정(Hee-Jeong Hong)

[정회원]



- 2006년 2월 : 이화여자대학교 기독교학과 (문학사/행정학사)
- 2009년 2월 : 이화여자대학교 대학원 행정학과 (행정학 석사)
- 2015년 2월 : 이화여자대학교 대학원 행정학과 (행정학 박사)
- 2018년 ~ 현재 : 울산라대학교 젠더

연구센터 객원연구원

- 관심분야 : 성인지 예산, 성평등 정책, 스웨덴 복지 정책
- E-Mail : flyhongs@naver.com