

http://dx.doi.org/10.17703/JCCT.2023.9.5.415

JCCT 2023-9-51

## 뉴질랜드 군 여성인력의 활용과 우리 군에 주는 시사점

# A Study on the case of Application of Women's Personnel in the New Zealand Defence Force

김인찬\*, 김종훈\*\*, 심준학\*\*\*, 이강희\*\*\*\*, 조상근\*\*\*\*\*, 박상혁\*\*\*\*\*, 홍명숙\*\*\*\*\*

**In-Chan Kim\*, Jong-Hoon Kim\*\*, Jun-Hak Sim\*\*\*, Kang-Hee Lee\*\*\*\*,  
Sang-Keun Cho\*\*\*\*\*, Sang-Hyuk Park\*\*\*\*\*, Myung-Sook Hong\*\*\*\*\***

**요약** 뉴질랜드군은 제2차 세계대전을 기점으로 여성인력을 활용하기 시작했다. 우수한 인력 확보를 위해 다양한 노력을 기울인 끝에 여성인력의 비율이 24%까지 올라왔다. 이 수치는 군 여성인력의 역사가 뉴질랜드보다 오래된 영국, 미국, 캐나다, 호주보다 높은 수치이다. 이는 전투 직위를 여성에게 개방하고 장성급, 영관급 장교 등 군 고위직에 여성인력이 진출할 수 있도록 한 뉴질랜드군 노력의 결과이다. 또한 여성의 현실적인 고민인 임신과 출산, 육아 및 수직적인 조직 문화 등에 대한 정책적 대안을 제시하였으며 특히, 부적절한 성적 행동, 괴롭힘 등으로 우수한 인재가 이탈하거나 입대하지 않는 문제를 극복하기 위해 “존중”작전을 시행했다. 존중 작전은 리더의 역할을 확립하고 피해자의 지원을 강조하였으며 사건의 데이터를 축적하여 유사 사고를 예방했다. 그리고 “Wāhine Toa(여성 전사)”프로그램을 통해 여성인력의 군 생활주기(지원-채용-근속-발전)를 고려한 맞춤형 지원으로 우수한 여성인력이 군에 유입될 수 있도록 하였다. 우리 군도 병력 부족 현상을 극복하고 선진 과학기술 군으로 도약하기 위한 방법 중 하나로 여성인력의 비율과 역할 확대를 고려하고 있다. 뉴질랜드군의 여성인력 활용 사례를 통해 시사점을 도출하여 우리 군이 나아가야 할 방향을 고찰하였다.

**주요어** : 여성인력 확대, 제도 개선, 존중 작전, 여성 전사

**Abstract** The New Zealand Defence Force (NZDF) began using female manpower from World War II. After making various efforts to secure excellent manpower, the proportion of female manpower has risen to 24%, higher than that of Britain, the United States, Canada and Australia, which have a longer history of female military personnel than New Zealand. This is the result of NZDF efforts to open combat roles to women and allow female personnel to advance to high-ranking military positions such as generals and consular officers. In addition, policy alternatives to address women's realistic concerns such as pregnancy and childbirth, childcare, and vertical organizational culture were presented. In particular, Operation “Respect” was implemented to overcome the problem of not leaving or joining the army due to inappropriate sexual behavior and bullying. The operation respect established the role of the leader, emphasized the support of the victim, and accumulated data of the accident to prevent similar accidents. In addition, through the “Wāhine Toa” program, excellent female manpower could be introduced into the military through customized support considering the military life cycle (attract-recruit-retain-advance) of female personnel. South Korea is also considering expanding the ratio and role of female manpower as one of the ways to overcome the shortage of troops and leap into an advanced science and technology group. Implications were derived from the use of female manpower in the NZDF and the direction in which the Korean military should proceed was considered.

**Key words** : Operation Respect, Wāhine Toa, the expansion of Women's Personnel

\*정회원, 육군 21사단 참모장교 (제1저자)

\*\*정회원, 30기갑여단 참모장교 (참여저자)

\*\*\*정회원, 육군대학 지상작전 교관 (참여저자)

\*\*\*\*정회원, 육군 1사단 17포병대대 군수지원부사관 (참여저자)

\*\*\*\*\*정회원, KAIST 국가미래전략기술 정책연구소 미래기술

환경 예측·분석센터 연구교수 (참여저자)

\*\*\*\*\*정회원, 우석대학교 군사학과 부교수 (참여저자)

\*\*\*\*\*정회원, 육군미래혁신연구센터 혁신촉진연구담당 (교신저자)

접수일: 2023년 7월 30일, 수정완료일: 2023년 8월 25일

게재확정일: 2023년 9월 5일

Received: July 31, 2023 / Revised: August 25, 2023

Accepted: September 5, 2023

\*\*\*\*\*Corresponding Author: hmskj@daum.net

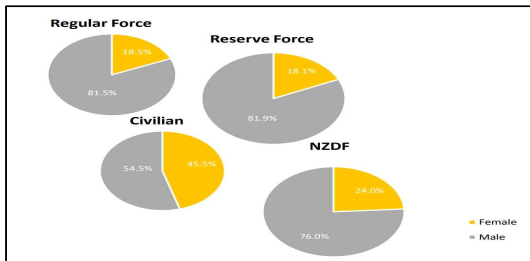
Dept. of Military Science, Army Future Innovation Research Center, Korea

## I. 서론

뉴질랜드 군의 여성인력 활용 역사는 약 80년 전 제2차 세계대전의 장기화로 인한 병력 부족 현상의 대안으로 시작되었다. 제2차 세계대전 이후로도 뉴질랜드군의 여성인력 확대를 위한 다양한 노력은 지속되었다. 그 결과, 현재 뉴질랜드군 내 여성인력의 비율은 전체의 24%이며, 이는 영국, 미국, 캐나다, 호주군보다 높은 비율이다. 또한, “군 예비지원자”에 등록하는 여성이 매년 증가하고 있는 것을 근거로 앞으로도 여성인력의 비율은 계속 증가할 것으로 전망된다. 뉴질랜드 군의 여성인력 활용의 역사와 여성인력 확대를 위한 다양한 정책을 고찰하여 우리 군이 나아가야 할 방향에 대한 시사점을 도출하고자 한다.

## II. 뉴질랜드 군 여성인력 현황

뉴질랜드 군은 ‘20. 6. 30. 기준 총 15,232여 명으로 정규군(Regular Force) 9,447명, 예비군(Reserve Force) 2,606명, 군무원(Civilian) 3,179명으로 구성되어 있다[1].



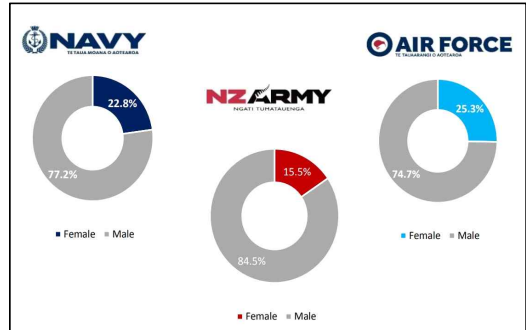
출처: New Zealand Defence Force. (2020).  
 그림 1. 뉴질랜드군 여성인력 비율  
 Figure 1. Percentage of Women's Personnel in the NZDF

이 중 여성인력은 위의 <그림 1>과같이 전체의 24%로 정규군의 18.5%, 예비군의 18.1%, 군무원의 45.5%를 차지하고 있다. 세부 인원 현황은 아래 <표 1>과 같다.

표 1. 뉴질랜드군 여성인력 세부 현황  
 Table 1. The details of Women's Personnel in NZDF

구분	여성	남성	총계
정규군	1,744	7,703	9,447
예비군	472	2,134	2,606
군무원	1,446	1,733	3,179
총계	3,662	11,570	15,232

정규군 9,447명은 해군 2,268명, 육군 4,637명, 공군 2,542명으로 구성되어 있으며 각 군의 여성인력 현황은 아래 <그림 2>와 같이 해군 22.8%(579명), 육군 15.5%(648명), 공군 25.3%(517명)로 여성인력의 비율은 공군> 해군> 육군 순이며, 절대적 숫자는 육군> 해군> 공군 순이다.



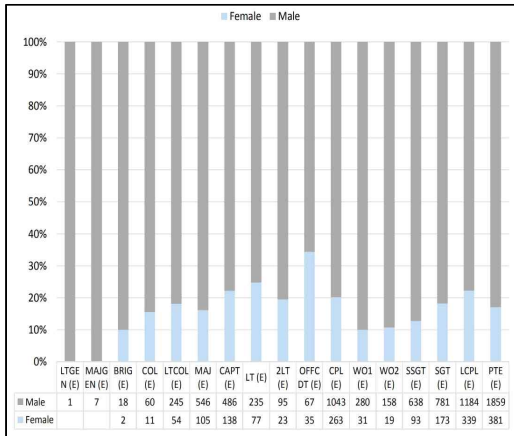
출처: New Zealand Defence Force. (2020).  
 그림 2. 정규군의 여성인력 비율  
 Figure 2. Percentage of Women's Personnel in the Regular Forces

각 군의 여성인력 중 전투 직위(Combat Roles)에 보직된 여성인력의 숫자는 아래 <표 2>와 같다. 해군의 여성인력 총 579명 중 153명(26.4%)이 전투병과에 보직되어 있다. 육군의 경우 총 648명 중 99명(15.2%), 공군은 총 517명 중 75명(14.5%)이 전투병과에 보직되어 있다. 전투병과에 보직된 여성인력의 비율과 숫자 모두 해군이 가장 높다.

표 2. 각 군 전투 직위 여성인력의 현황  
 Table 2. Status of Women's Personnel in Combat Roles

구분	전투병과	비(比)전투병과	총계
해군	153 (26.4%)	426 (73.6%)	579
육군	99 (15.2%)	549 (84.8%)	648
공군	75 (14.5%)	442 (85.5%)	517

뉴질랜드 군 최고계급은 중장(Lieutenant General) 1명이 있으며, 여성인력의 최고계급은 준장(Brigade General) 2명이 있다. 그 밖에 대령이 11명, 중령 54명, 소령 105명 등 아래의 <그림 3>과 같이 분포되어 있다.



출처: New Zealand Defence Force. (2020).

그림 3. 여성인력의 계급별 현황

Figure 3. Status of Women's Personnel by Class

뉴질랜드 군은 여성인력 보고서에 위 자료와 같은 정량적 수치 이외에도 ‘조직 문화에 대한 설문 결과’, ‘퇴직 사유’, ‘임신과 출산, 육아와 군 생활의 양립 가능성’ 등 여성인력의 복무 여건에 대한 자료도 포함하여 인력정책에 다양하게 활용하고 있다.

### III. 뉴질랜드 군 여성인력의 역사

뉴질랜드 군 여성인력의 역사는 약 80년 전 제2차 세계대전으로 거슬러 올라간다. 전쟁의 장기화는 뉴질랜드 남성들의 입대 감소를 야기했고 병력 부족 현상으로 이어졌다. 이 문제를 해소하기 위해 뉴질랜드 정부는 1940년 여성 보조군(Women's War Service Auxiliary)을 조직하고 하부 조직으로 1941년 여성 공군부대(New Zealand Women's Auxiliary Air Force)가 창설되었고, 1942년에는 여성 해군부대(The Women's Royal New Zealand Naval Service)와 여성 육군부대(Women's Army Auxiliary Corps)가 창설되었다.

글자 그대로 남성의 전쟁을 보조하는 역할을 맡았으며 전쟁이 끝날 때까지 국내·외에서 운전사, 요리사, 의료지원, 레이더 운용, 통신 요원 등으로 활약했다. 해군과 공군의 경우 국내에서 근무했으나, 육군의 경우 유럽 전선에 파견되어 임무 중 순직하기도 했다.

전쟁 이후에도 조직은 해체되지 않고 유지되었으나 여성의 입대는 전쟁 시기와 비교하여 감소하였고, 당시 군의 여성인력 비율은 총원의 약 4%~5% 수준이었다.

국가의 위협이 없어졌기에 군의 상황이 여성인력이 필요할 정도로 절박하지 않았기 때문이다[2, 3, 4].



출처: <https://nzhistory.govt.nz/women-together/new-zealand-womens-royal-army-corps-association>

그림 4. 제2차 세계대전 시기 창설된 여성 보조군

Figure 4. Women's War Service Auxiliary

1977년, 뉴질랜드 인권국(Human Rights Commission)은 인종, 성별, 종교, 성적 지향성 등을 이유로 차별을 금지하는 차별금지법(Human Rights Commission Act 1977, No 49)을 제정하면서 여성 부대는 해체되어 각 군으로 통합되었다. 통합은 군이 여성을 더 이상 남성의 ‘보조’ 역할로 보지 않고 군의 진정한 구성원으로 인정한다는 의미가 있었지만, 차별금지법의 예외 조항(군 전투 직위에 여성을 배제하는 것은 적법)으로 여성의 기회가 제한되는 한계점도 존재했다[5].

준비되지 않은 통합은 남·여 간의 조직적, 문화적 갈등을 불러일으켰다. 특히 임신과 출산 후 전역하는 규정으로 많은 여성이 군을 떠나는 현상이 반복되자 뉴질랜드 의회는 1980년 출산휴가 및 고용보호법(The Maternity Leave and Employment Protection Act)을 통과시켰고, 1987년에는 육아휴직과 고용보호법(The Parental Leave and Employment Protection Act)을 통과시켰다. 이 법은 여성들에게 임신과 출산, 육아 중에도 군 경력을 쌓을 기회를 주었고 훗날 여성들의 장벽이 철폐되는 계기가 된다[6, 7]. 1988년 공군은 전투 직위를 포함한 모든 직위를 여성에게 개방했으며 여성 최초의 조종사가 탄생했다. 1993년 해군은 수중 다이버를 제외한 모든 직위를 여성에게 개방했고 1995년에 여성 최초의 전투함 승조원이 탄생했다. 그러나, 1993년 개정된 차별금지법(Human Rights Act 1993, No 82)은 여전히 여성의 전투 직위를 제한했다.

하지만, 뉴질랜드 군은 여성인력의 필요성을 실감하고 있었고, 법과는 별개로 1990년대 후반부터 여성인력

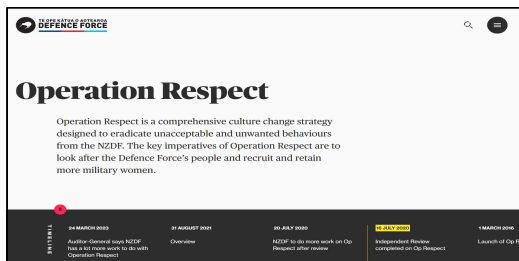
을 전투 직위에 활용하였다. 이에 군에서의 여성인력의 역할과 비중이 점차 증대되었고, 2000년에는 뉴질랜드 정부와 군에서 전투 직위를 포함한 모든 직위를 여성에게 개방한다고 공식 발표했다. 2014년, 뉴질랜드 군은 ‘여성의 기회 극대화(Maximising opportunities for Military Women in the New Zealand Defence Force)’라는 연구보고서를 발표한다.

이 보고서는 뉴질랜드 군이 영국, 미국, 캐나다, 호주보다 개방의 역사는 짧지만, 오히려 여성인력의 비율은 가장 높다는 점에서 뉴질랜드군의 인력정책이 성공한 것으로 평가했다. 하지만, 여성인력의 근속기간이 남군이나 사회의 여성 직장인에 비해서도 짧다는 점과 이직률이 높다는 점을 들어 추가적인 양성 친화 정책이 필요함을 암시했다[8].

2019년 최초로 국방부 차원의 ‘여성인력 보고서(Women in NZDF)’가 발간되었고 이를 통해 장기적인 여성정책을 수립하고 현재의 위치를 평가하는 체계를 구축하였다. 해군과 공군은 2025년까지 여성인력의 비율을 각각 30%, 25%로 증가시킬 전략을 세웠고, 국방부는 전체 인력 중 여성인력의 비율을 30%까지 향상시킨다는 전략을 수립했다.

#### IV. 군 여성인력 확대를 위한 노력

뉴질랜드 군은 지난, 2016년 군무원을 포함한 군 장병 전체를 대상으로 지난 1년간의 불쾌한 경험에 대한 설문조사를 시행하였고 결과는 아래와 같다. 첫째, 응답자의 1.3%가 원치 않는 성행위를 경험했으며 여성의 경우 7.2%가 원치 않는 성행위를 경험했다. 둘째, 여성의 24.6%가 부적절한 성적 행동을 경험했으며, 19%는 괴롭힘, 성희롱, 따돌림을 당했다. 이에 따라 뉴질랜드 군은 조직 문화의 변화를 위해 아래의 <그림 5>와 같이 ‘존중’ 작전을 결정한다.



출처: <https://www.nzdf.mil.nz/media-centre/story-collections/operation-respect/>

그림 5. 작전명 ‘존중’  
Figure 5. Operation ‘Respect’

‘존중’ 작전의 중점은 크게 세 가지로 요약된다[9].

첫째, 책임감과 리더십이다. 리더는 구성원들이 기대하는 대로 행동해야 한다는 내용으로 부대에서 부적절한 행위가 발생해도 리더들이 적절한 조치를 하지 않아 사건이 확대되는 경우를 방지해야 한다.

둘째, 피해자에 대한 지원이다. 인사상의 불이익이 두려워 신고하지 못하는 피해자에게 익명성을 보장하고 신고내용의 비밀을 보장해야 한다.

셋째, 데이터의 축적과 교육이다. 유해한 성행위 사건에 대한 자료를 축적하고 교육하여 유사 사고를 예방해야 한다. 2020년 여성 보고서에서 발표된 통계에 따르면 원치 않는 성행위를 경험한 비율은 여성인력의 2%로 2016년의 7.2%보다 낮아졌다. 이는 “존중” 작전의 효과라 할 수 있으며 작전의 지속성과 투명성을 위해 격년제로 외부 기관의 감사(감사원, 수사기관 등)를 받고있다[10]. 뉴질랜드 군은 여성의 군 참여를 독려하기 위해 “Wahine Toa”라는 프로그램을 시행하고 있다. 이는 아래의 <그림 6>과같이 여성인력의 군 생활 주기(지원-채용-근속-발전)를 고려한 맞춤형 지원 프로그램이다[11].



출처: <https://www.nzdf.mil.nz/nzdf/who-we-are/valuing-diversity-and-inclusion/a-more-inclusive-and-diverse-defence-force/>

그림 6. Wāhine Toa 프로그램  
Figure 6. Wāhine Toa Program

Wāhine Toa 프로그램의 하나로 군에 관심 있는 젊은 여성들에게 적극적인 홍보 활동을 펼치고 있다. 여성 지원자들과 군 복무 중인 여성을 연결하여 군 생활에 대해 상담하는 멘토링 제도와 군 여성인력 박람회 등을 시행하며 지원자들의 고민(숙소 문제, 출산 & 육아로 인한 경력 단절, 신체적 & 체력적 고민 등)을 해

소하기 위해 노력하고 있다. 그에 따른 결과로 군에 관심을 표명하는 “군 예비 지원자(Female Attraction)”에 등록하는 여성이 매년 증가추세에 있다.

## V. 결론 및 시사점

뉴질랜드 군의 여성 인력 활용 사례가 우리 군에 시사하는 점은 아래와 같다.

첫째, 남성들이 절대다수로 남성 중심의 조직 문화를 형성해놓은 군대라는 집단에서 상대적으로 소수인 여성이 부적절한 성적 행동으로부터 안전할 수 있는 문화와 제도를 조성해야 한다. 뉴질랜드군은 “존중” 작전을 시행했고 그 결과 원치 않는 성행위를 경험한 여성 인력의 비율이 낮아졌다.

둘째, 우수한 여성 인력이 군에 유입되도록 하는 노력과 입대한 여성 인력이 조직을 이탈하지 않도록 하는 노력을 동시에 기울여야 한다. 뉴질랜드군은 “Wahine Toa” 프로그램을 통해 군에 관심 있는 여성 지원자들을 체계적으로 관리하고 있으며, 입대 이후에도 군을 이탈하는 원인을 파악하여 근속 기간을 증가하는 활동을 하고 있다.

셋째, 군의 정책을 수립할 때 여성의 사회적 지위 향상과 역할 증대는 필연적으로 군 여성 인력의 지위 향상과 역할 증대로 연결된다는 점을 고려해야 한다. 1977년과 1993년의 차별 금지법에서는 ‘여성을 전투 직위에 임명하는 것을 제한’했지만, 뉴질랜드 군은 자체 계획으로 여성을 전투 직위에 임명했다. 이는 미래를 내다본 결정이라 할 수 있으며 향후 군 여성 인력의 지위와 역할 확대에도 긍정적 영향을 미쳤다.

우리 군도 병력 가용자원 부족을 해소하기 위한 방안 중 하나로 여성 인력의 확대를 검토하고 있다. 이를 위해 뉴질랜드 군을 포함한 다양한 외국군의 여성 인력 활용 사례를 벤치마킹하여 사회적 공감대 형성, 관련 제도의 발전 및 예산 확보, 군 조직의 양성 친화적인 문화를 정착해야 할 것이다.

## References

- [1] Department of Veterans' Affairs. (2008). Australian Women in war.
- [1] New Zealand Defence Force. (2020). Women in the NZDF Report 2020
- [2] <https://navymuseum.co.nz/explore/by-themes/world-war-two-by-themes/women-in-the-rbnzn-timeline/>
- [3] <https://nzhistory.govt.nz/foundation-of-the-womens-auxiliary-air-force>
- [4] <https://nzhistory.govt.nz/women-together/new-zealand-womens-royal-army-corps-association>
- [5] [http://www.nzlii.org/nz/legis/hist\\_act/hrca19771977n49294/](http://www.nzlii.org/nz/legis/hist_act/hrca19771977n49294/)
- [6] <https://www.legislation.govt.nz/act/public/1987/0129/latest/DLM120104.html>
- [7] [http://www.nzlii.org/nz/legis/hist\\_act/mlaepa19801980n162473.pdf](http://www.nzlii.org/nz/legis/hist_act/mlaepa19801980n162473.pdf)
- [8] Ministry of Defence. (2014). Maximising opportunities for Military Women in the New Zealand Defence Force.
- [9] Debbie Teale and Dr Carol MacDonald. (2000). Independent Review of the New Zealand Defence Force's progress against its Action Plan for Operation Respect. Ministry of Defence.
- [10] Debbie Teale and Dr Carol MacDonald. (2000). Independent Review of the New Zealand Defence Force's progress against its Action Plan for Operation Respect. Ministry of Defence.
- [11] Control and Auditor-General. (2023). New Zealand and Defence Force: Resetting efforts to reduce harmful behaviour.