

碩士學位論文

공무원 맞춤형 복지제도 개선에 관한 연구

- 제주특별자치도교육청을 중심으로 -



濟州大學校 行政大學院

行政學科 地方自治 專攻

金 性 富

2008年 8月

공무원 맞춤형 복지제도 개선에 관한 연구

- 제주특별자치도교육청을 중심으로 -

指導教授 金 性 俊

金 性 富

이 論文을 行政學 碩士學位 論文으로 提出함

2008年 8月

金性富의 行政學科 地方自治專攻 碩士學位 論文을 認准함

審査委員長 _____ ①

委 員 _____ ①

委 員 _____ ①

濟州大學校 行政大學院

2008年 8月

차 례

제1장 서론	1
제1절 연구의 목적	1
제2절 연구의 범위 및 방법	2
1. 연구의 범위	2
2. 연구 방법	3
제2장 선택적 복지제도의 이론적 고찰 및 운영 실태	4
제1절 선택적 복지제도의 일반 개요	4
1. 선택적 복지제도의 개념	4
2. 선택적 복지제도의 효과성에 대한 이론	5
3. 선택적 복지제도의 유형	8
제2절 공무원 맞춤형 복지제도의 운영 실태	10
1. 우리나라 공무원 맞춤형 복지제도 개요	10
2. 우리나라 공무원 맞춤형 복지제도 운영 실태	13
3. 제주특별자치도교육청 공무원 맞춤형 복지제도	21
4. 공·사 맞춤형 복지제도 비교분석	30
제3절 선행연구의 고찰	33
제3장 분석 모형 및 조사 설계	37
제1절 분석 모형	37
제2절 조사 설계	38

1. 표본설계 및 설문조사 방법	38
2. 설문지 구성	39
제4장 실증적 분석	40
제1절 조사 자료의 일반적 현황	40
1. 조사 대상자의 일반적 특성	40
2. 주요 변수들에 대한 기술통계	41
3. 주요 변수들의 맞춤형 복지제도 만족도에 대한 영향 분석	71
제2절 분석 결과의 논의	82
제5장 요약 및 결론	85
◆ 참고문헌	90
◆ Abstract	93
◆ 부록 : 설문지	96

〈표 차례〉

〈표 2-1〉	기존복지 재원의 활용대책	11
〈표 2-2〉	2006 서울시청 복지 포인트 배정기준	14
〈표 2-3〉	서울시청 맞춤형 복지제도 항목별 내역	15
〈표 2-4〉	공무원 복지만족도 조사결과	17
〈표 2-5〉	복지점수 배정기준	17
〈표 2-6〉	기본항목 및 자율항목의 구분	18
〈표 2-7〉	2005년도 정보통신 공무원 맞춤형 복지점수 배정 및 운영 현황	19
〈표 2-8〉	2005년도 운영 관서별 자율항목 현황	20
〈표 2-9〉	제주특별자치도교육청 소속 공무원 현황	22
〈표 2-10〉	휴직사유별 맞춤형 복지제도의 적용기준	23
〈표 2-11〉	맞춤형 복지항목의 구성	24
〈표 2-12〉	2008년도 기본항목(복지 보장보험) 내용	25
〈표 2-13〉	2008년도 기본항목(복지 보장보험) 계약내용	25
〈표 2-14〉	2008년도 연령별 현황	26
〈표 2-15〉	자율항목 수혜범위 및 대상	27
〈표 2-16〉	개인별 복지점수 부여기준	29
〈표 2-17〉	공·사 맞춤형(선택적) 복지제도 보장보험 비교	31
〈표 2-18〉	선행연구의 고찰 주요 내용	35
〈표 4-1〉	조사 대상자의 일반적 특성	40
〈표 4-2〉	맞춤형 복지제도 기본 복지점수 배정방법에 대한 합리성	42
〈표 4-3〉	개인적 특성에 따른 기본 복지점수 배정방법에 대한 합리성 차이 분석	42
〈표 4-4〉	맞춤형 복지제도 근속 복지점수 배정방법에 대한 합리성	43
〈표 4-5〉	개인적 특성에 따른 근속 복지점수 배정방법에 대한 합리성 차이 분석	44
〈표 4-6〉	맞춤형 복지제도 가족 복지점수 배정방법에 대한 합리성	45
〈표 4-7〉	개인적 특성에 따른 가족 복지점수 배정방법에 대한 합리성 차이 분석	45
〈표 4-8〉	맞춤형 복지제도 복지점수에 대한 충분성	47

〈표 4-9〉	개인적 특성에 따른 복지점수에 대한 충분성 차이 분석	47
〈표 4-10〉	복지제도의 복지점수와 관련하여 개선할 사항 1, 2순위	49
〈표 4-11〉	맞춤형 복지제도 필수 기본항목(생명/상해보험)에 대한 적절성 ..	49
〈표 4-12〉	개인적 특성에 따른 필수 기본항목(생명/상해보험)에 대한 차이 분석	50
〈표 4-13〉	맞춤형 복지제도 선택 기본항목(의료비 보장 보험)에 대한 적절성	51
〈표 4-14〉	개인적 특성에 따른 선택 기본항목(생명/상해보험)에 대한 차이 분석	51
〈표 4-15〉	맞춤형 복지제도 자율항목에 대한 적절성	53
〈표 4-16〉	개인적 특성에 따른 자율항목에 대한 차이 분석	53
〈표 4-17〉	맞춤형 보장보험(기본항목)에서 개선해야 할 사항 1, 2순위	55
〈표 4-18〉	맞춤형 자율항목이 적절히 추가·조정되고 있다고 생각하는 정도 ·	55
〈표 4-19〉	개인적 특성에 따른 맞춤형 자율항목이 적절히 추가·조정 되고 있다고 생각하는 정도	56
〈표 4-20〉	맞춤형 자율항목으로 공급업체와 단체구매를 계약하여 공급하는 경우 필요하다고 생각하는 사항 1, 2순위	57
〈표 4-21〉	복지제도 신청 및 이용의 편의성	58
〈표 4-22〉	개인적 특성에 따른 복지제도 신청 및 이용의 편의성 차이 분석 ·	59
〈표 4-23〉	복지제도 정보 제공의 충분함과 이해도	60
〈표 4-24〉	개인적 특성에 따른 복지제도 정보 제공의 충분함과 이해도 차이 분석	60
〈표 4-25〉	복지제도 이용의 편의성에 관해 개선하여야 할 사항 1, 2순위	62
〈표 4-26〉	맞춤형 복지제도가 생활안정이나 삶의 질에 미치는 중요성	62
〈표 4-27〉	개인적 특성에 따른 복지제도가 생활안정이나 삶의 질에 미치는 중요한 역할 차이 분석	63
〈표 4-28〉	복지항목 중 필요로 하는 항목들의 충분성	64
〈표 4-29〉	개인적 특성에 따른 복지항목 중 필요로 하는 항목들의 충분성 차이 분석	65
〈표 4-30〉	맞춤형 복지제도에서 중요도에 따라 개선하여야 할 항목 1, 2순위	66
〈표 4-31〉	맞춤형 복지제도에 대한 만족도	67
〈표 4-32〉	개인적 특성에 따른 맞춤형 복지제도의 만족도 차이 분석	68
〈표 4-33〉	맞춤형 복지혜택이 생산성(행정능률) 향상 효과 여부	69

〈표 4-34〉	개인적 특성에 따른 복지혜택의 생산성 향상 효과 분석	70
〈표 4-35〉	주요 변수들 간의 상관관계 분석	72
〈표 4-36〉	주요 변수들 간의 선형회귀 분석	75
〈표 4-37〉	복지점수 배정방법의 합리성이 만족도에 미치는 영향관계 분석 ·	74
〈표 4-38〉	복지점수의 충분성이 만족도에 미치는 영향관계 분석	76
〈표 4-39〉	개별항목의 적정성이 만족도에 미치는 영향관계 분석	77
〈표 4-40〉	자율항목의 추가·조정의 적절성이 만족도에 미치는 영향관계 분석	77
〈표 4-41〉	신청 및 이용의 편의성이 만족도에 미치는 영향관계 분석	78
〈표 4-42〉	복지제도의 인지도가 만족도에 미치는 영향관계 분석	78
〈표 4-43〉	복지제도의 삶의 질에 대한 역할이 만족도에 미치는 영향관계 분석	79
〈표 4-44〉	복지항목의 충분성이 만족도에 미치는 영향관계 분석	79
〈표 4-45〉	복지제도의 생산성 향상이 만족도에 미치는 영향관계 분석	80
〈표 4-46〉	개인적 특성이 만족도에 미치는 영향관계 분석	80
〈표 4-47〉	전체 독립변수들이 만족도에 미치는 영향관계 분석	81

<그림 차례>

<그림 1-1> 공무원 맞춤형 복지제도의 개선에 관한 연구 흐름도	3
<그림 2-1> 선택적 복지제도의 효과성에 관한 이론적 모형	7
<그림 3-1> 맞춤형 복지제도의 만족도 분석 모형	38



제1장 서론

제1절 연구의 목적

오늘날 급변하는 행정환경에서 강조되는 효율성, 책임성, 대응성을 제고하기 위해서는 무엇보다 공공부문의 질적 향상이 중요하다. 뿐만 아니라 정부의 정책을 입안하고 집행하는 공무원의 전문적인 직무수행 능력, 창의성을 최대한 발휘하게 근무의욕을 고취시키는 것이 과제로 등장하고 있다.

우리나라 전반에 걸쳐 평등과 분배의 논리가 확산됨에 따라 공무원의 삶의 질(Quality of Life : QOL) 향상에 대한 관심이 증대되었다. 특히 주5일제 근무, 탄력적 근무, 여성인력의 증가, 공무원의 단체 활동, 근무시간 및 방식의 다양화 등으로 인해 공무원의 복지욕구 또한 다양화 및 선진화되고 있다.

이러한 점들을 고려할 때 공무원의 동기유인 및 삶의 질을 향상시키기 위한 후생복지제도의 효과적 운영이 중요한 정책과제로 등장하였다.

정부는 이러한 환경변화에 맞추어 수요자와 공급자 중심의 '선택적 근로자 복지제도'를 '공무원 맞춤형 복지제도'로 명칭을 바꿔 운영함으로써 새로운 전기를 맞이하게 되었다. 2003년부터 중앙인사위원회, 기획예산처 및 경찰청 3개 부처의 시범 운영으로 출발하여 2004년에는 인사위원회, 기획예산처, 경찰청, 행자부, 문화관광부, 국방부, 청소년위원회, 국민고충처리위원회 9개 기관으로 확대했고, 2005년에는 전 중앙부처로 확대하여 55개 부처 55만 8,612명의 공무원들이 이 서비스를 제공받고 있다(이상신, 2006:1-2, 재작성).

공무원 선택적 복지제도는 보수 및 연금제도 또는 기타 시혜성 후생복지제도와는 달리 공무원 개인의 자율성과 창의성에 바탕을 두어 이른바 '맞춤형 복지(Customized Welfare)'를 지향한다는 점에서 그 대안성을 인정받고 있으나, 아직 제도적 초기단계에 머무르고 있다고 할 수 있다(유한수, 2007:2, 재작성).

본 연구는 제주특별자치도교육청 소속 공무원 맞춤형 복지제도의 운영 실태를 조사·분석하고, 설문조사를 통해 만족도와 그 만족도에 영향을 미치는 요인을

실증적으로 분석하여 향후 맞춤형 복지제도를 운영함에 어떤 요인들을 유념해야 할 것인지 그 근거자료 및 개선 방안을 제시하는 것을 목적으로 하고 있다.

제주특별자치도교육청은 2005년 시범운영을 거쳐 2006년도부터 본격적으로 실시하고 있다. 그 시행 시기가 짧기 때문에 선행 연구를 찾아보기 어려운 실정이며, 지속적인 연구와 개선이 필요하다. 따라서 본 연구는 제주특별자치도교육청 소속 공무원의 맞춤형 복지제도 운영으로 개인의 생활안정과 삶의 질을 향상 시키는데 일익을 담당할 것으로 기대한다.

제2절 연구의 범위 및 방법

1. 연구의 범위

본 연구의 범위는 선택적 복지제도의 이론 고찰과 우리나라 및 제주특별자치도 교육청 소속 공무원의 맞춤형 복지제도의 운영 실태를 살펴보고, 선행연구의 고찰을 통하여 분석 모형을 설정하고, 실증적 연구를 통해 제주특별자치도교육청 소속 공무원의 만족도에 영향을 미치는 요인을 분석함으로써 앞으로 제도적 발전을 위한 개선 방안을 모색하고자 하는 것이다.

연구의 대상은 공무원 맞춤형 복지제도를 시행하는 제주특별자치도교육청 소속 기관의 공무원을 대상으로 실시하며, 본 연구는 다음과 같은 체계로 구성하였다.

제1장은 서론으로 연구의 목적, 범위 및 방법을 기술하여 연구의 취지와 방향을 제시하였다.

제2장은 선택적 복지제도의 이론적 고찰로써 복지제도의 개념, 이론 및 유형, 우리나라 맞춤형 복지제도의 운영 실태 및 비교분석, 선행연구를 고찰하였다.

제3장은 본 연구의 분석 모형과 설문조사 방법을 제시하여 맞춤형 복지제도의 만족도에 영향을 주는 독립변수들 선정, 절차, 표본 설계 등에 대해 기술하였다.

제4장은 제주특별자치도교육청 소속 공무원을 대상으로 설문조사 결과를 통계적 분석을 통하여 만족도와 그 만족도 결정 요인의 상관관계 분석, 회귀 분석을 하였다.

제5장은 본 연구 결과를 요약·제시하고 이론적 및 실제적 시사점을 논의하여 향후 개선 방안을 제시하였다.

2. 연구 방법

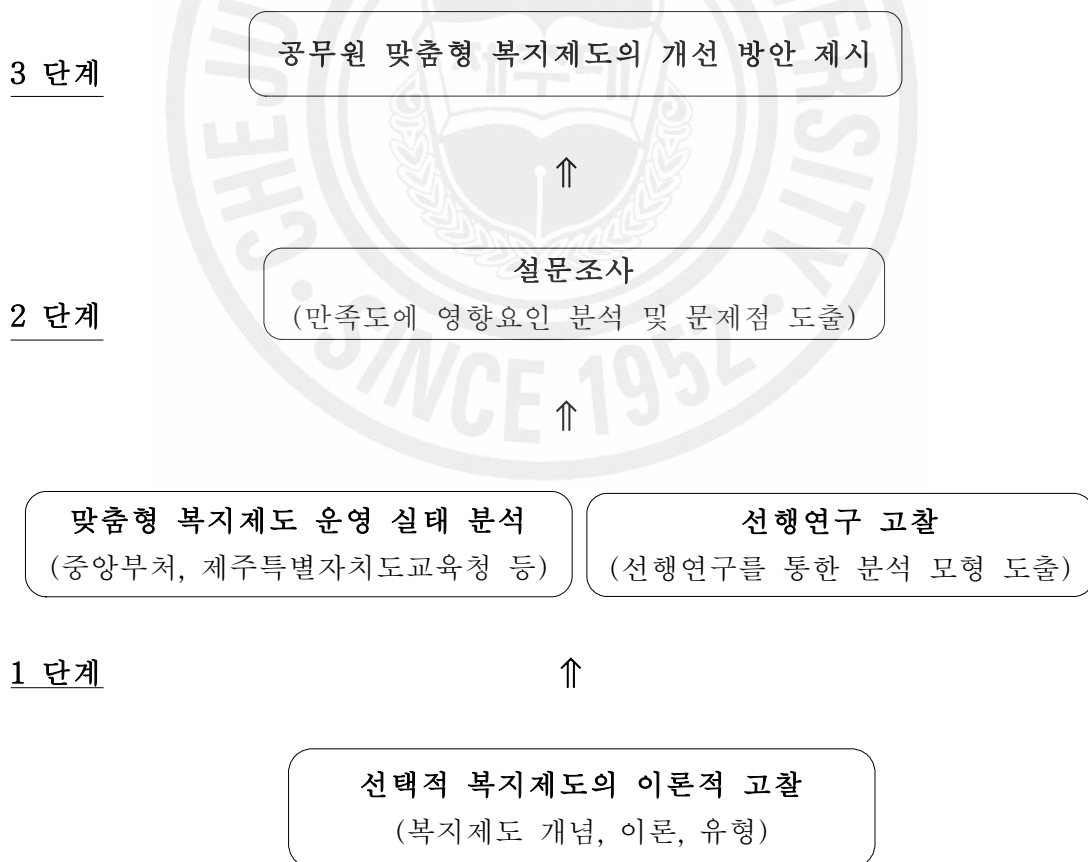
본 연구는 문헌 연구와 실증적 연구를 병행하여 실시하였다.

제1단계인 문헌 연구를 통해 선택적 복지제도의 개념 등의 일반 이론을 고찰하고, 우리나라 및 제주특별자치도교육청 소속 공무원 맞춤형 복지제도의 운영 실태 및 비교분석, 선행연구의 고찰을 통한 분석 모형을 도출하였다.

제2단계로 실증적인 연구를 하고자 설문조사를 실시하여 SPSS 12.0/WIN 프로그램을 사용하여 T-test와 분산분석, 상관관계 및 회귀분석을 통해 빈도, 평균값, 표준편차 등을 도출하고, 모형의 유의성 및 적합성을 검증하였다.

문헌 연구와 실증적 연구 결과를 통하여 공무원 맞춤형 복지제도의 구체적인 개선 방안을 제시하였다. 이에 대한 연구 흐름도는 <그림 1-1> 과 같다.

<그림 1-1> 공무원 맞춤형 복지제도의 개선에 관한 연구 흐름도



제2장 선택적 복지제도의 이론적 고찰 및 운영 실태

제1절 선택적 복지제도의 일반 개요

1. 선택적 복지제도의 개념

선택적 복지제도(Flexible Benefits Plan)란 사전에 설계된 다양한 복지항목 중에서 개인별 할당된 포인트 범위 내에서 개인의 선호도(Needs)에 따라 자율적으로 선택하는 제도(송계전, 1997:1)로서 일명 카페테리아식 복지제도(Cafeteria Benefits Plan)라고도 한다.¹⁾ 전통적인 복지제도가 종업원들 개개인의 이용 여부에 관계없이 모든 종업원에게 일률적으로 똑같은 복리후생제도를 적용하는 것이라면, 선택적 복리제도는 전통적인 복리후생제도에 대비되는 개념으로 종업원 개개인 본인이 처한 상황이나 선호도에 비추어 본인의 의지에 의해 복리후생 혜택이나 수준을 선택할 수 있도록 하는 소위 맞춤형 복지제도라고 할 수 있다.

선택적 복지제도는 1963년 미국 캘리포니아 대학의 산업심리학 교수였던 Stanley M. Nealey에 의해 제시되었다. Nealey는 General Electronics의 종업원들의 임금과 후생복리의 선호를 연구하는 과정에서 종업원들의 인구통계학적인 특성과 종업원의 태도가 임금이나 복리후생의 선호도에 많은 영향을 미침을 발견하였다. 그리고 그러한 선호에 입각하여 임금이나 복리후생이 제공되어 질 때 종업원들의 만족도가 높아짐을 발견하고, 선호도를 충족시키기 위해서는 총비용을 감안한 선택권을 제공하여야 한다고 주장하였다. Nealey 연구 이후 1974년 Educational Testing Services(ETS)와 TRW Systems Group사가 최초로 선택적 복지제도를 도입하게 되었다.

1978년 미국 내국세법(Internal Revenue Code) 제125조에 카페테리아 플랜을 신설한 이후 선택적 복리후생에 대한 관심과 도입이 확산된 직접적인 계기가 되었다. 같은 법 제125조에 의하면 카페테리아 플랜은 ① 모든 참가자들이 사원이

1) 미국의 경우 선택적 복리후생제도(flexible benefits plan)와 카페테리아 플랜(cafeteria plan)은 엄밀한 의미에서 구분되는 용어다. 카페테리아 플랜은 미국 내국세법(IRC) 125조에서 규정하고 있는 것으로 과세대상 보상과 비과세대상 보상 사이에 선택할 수 있는 제도를 의미한다. 반면 선택적 복리후생제도는 이러한 좁은 의미에서의 카페테리아 플랜뿐만 아니라 과세대상 보상, 즉 현금 옵션을 포함하지 않은 경우까지 포괄적으로 사용되는 개념이다. 일반적으로 선택적 복리후생제도와 카페테리아 플랜을 호환해서 사용한다.

고, ② 모든 참가자들이 과세 대상인 현금과 비과세 대상인 복리후생 혜택으로 구성된 두 가지 이상의 혜택 가운데 선택할 수 있는 문서화된 플랜을 의미한다. 즉 개별 근로자가 과세 대상인 현금과 몇 가지의 비과세 혜택으로 구성된 메뉴에서 원하는 것을 선택할 수 있는 기회를 제공하는 제도인 것이다.

카페테리아 플랜은 수취 추정주의(Constructive Receipt Doctrine)의 보완으로 등장하였다. 수취 추정주의에 의하면 현금 대신 복리후생을 선택하는 경우 그 복리후생이 근로자가 받을 현금을 대신해 수취하는 혜택을 간주하여 과세하였다. 그러나 의료비 등 사적 복리후생 비용이 늘어나고 근로자들의 욕구가 다양해지자 이에 대한 조세 보호책의 일환으로 카페테리아 플랜을 도입하게 되었다. 카페테리아 플랜을 통해 근로자들이 선택한 복지 혜택에 대해 비과세함으로써, 국가가 주도해야 할 사회 전체의 보장율과 보장 범위를 기업과 근로자 개개인들의 자발적 선택에 의해 확대할 수 있는 한편, 근로자 개개인들에게도 실질적인 복지 혜택을 제공하기 위한 것이다.

선택적 복리후생 제도는 조세법의 재정으로 확산의 계기를 마련하였지만, 1980년대 이후 경영환경의 변화와 의료비를 중심으로 복리후생 비용이 급격히 증가하자 선택적 복리후생 제도의 도입이 빠른 속도로 확산되었다. 우리나라의 경우 1997년 한국 IBM에서 국내 기업으로는 최초로 도입한 이후 IMF 경제 위기로 인해 주춤하다가 2000년 이후 확산되고 있는 추세에 있다.

2. 선택적 복지제도의 효과성에 대한 이론²⁾

선택적 복지제도가 조직 구성원의 동기유발 및 조직행태에 미치는 효과성에 대한 대표적인 이론적 논거로는 동기유발 과정에 초점을 둔 공정성이론과 동기유발 내용과 과정을 복합적으로 반영한 심리적 계약이론을 살펴볼 수 있다. 동기유발 과정에 초점을 둔 공정성이론은 전통적으로 Adams(1965)의 공정성이론(Equity Theory)에서 출발한다. 이에 따르면, 자신의 노력 투입에 대한 산출의 비율과 타인의 노력 투입에 대한 산출 비율이 같다고 자각할 때 공정성을 느끼고 자신의 노력 투입을 지속적으로 유지하게 된다. 조직에서 제공하는 보수뿐만

2) 유한수. (2007, pp. 11~13). 「선택적 복지제도의 만족도에 관한 영향요인 분석 : 서울특별시 공무원의 사례」. 석사학위논문. 서울시립대학교 도시과학대학원.

아니라 다양한 후생복지 서비스도 다른 사람과의 관계에서 공정성에 영향을 미치는 여러 가지 보상수단 중의 하나로 볼 수 있다. 선택적 복지제도는 다양한 경제적, 문화적, 사회적 혜택을 제공한다는 점에서 조직 내의 공정성 여부를 지각하는데 큰 영향을 미칠 수 있기 때문이다. 최근에는 전통적인 공정성이론이 강조하는 분배의 공정성(Distributive Justice) 뿐만 아니라 절차적 공정성(Procedural Justice)이 아울러 강조되고 있다(Folger Cropanzano, 1998). 이에 따르면, 조직구성원에 대한 특정한 혜택이나 조치가 결정되는 방법과 절차에 있어서 공정성이 확보되어야 한다는 점이다. 많은 실증적 연구에서 분배적 공정성과 절차적 공정성은 직무몰입, 조직몰입, 조직만족 등에 영향을 미치는 것으로 나타나고 있다.

공정성 이론에 근거해서 볼 때, 선택적 복지제도는 공무원들이 자신의 필요와 선호, 욕구에 따라 취사 선택할 수 있는 기회를 제공하여 조직 구성원들이 후생복지 서비스를 최대한 활용할 수 있게 함으로써 후생복지에 있어서의 분배적 공정성을 높일 수 있을 것으로 기대된다. 과거의 전통적 후생복지 제도가 관리의 통일성, 효율성을 강조하는 획일적인 복지 프로그램 운영으로 인해 후생복지 혜택의 종류 및 양적 수준에 있어서 조직 구성원들 간에 불공정성을 초래한다는 비판이 제기되어 왔음을 고려할 때 선택적 복지제도는 분배적 공정성을 증대시킬 것으로 기대할 수 있다. 아울러, 선택적 복지제도는 조직 구성원이 자신의 후생복지 혜택과 관련한 복지설계와 진행단계에서 자신의 의사 및 수요가 공식적으로 반영되고 참여의 통로가 개방되어 있다는 점에서 절차적 공정성의 확보를 기대할 수 있는 것이다.

심리적 계약모델(Psychological Contract Model)은 조직 구성원의 조직행태는 자신과 조직 간의 암묵적인 기대 또는 신념 체계에 의해서 결정된다는 점을 강조한다(Rousseau, 1997). 즉, 조직과 조직 구성원간의 관계는 이들 상호간에 일정한 노력에 대한 일정한 보상이 있을 것이라는 심리적이고 암묵적인 계약관계가 존재하며 그러한 계약 내용들이 지켜질 때 조직 구성원의 노력에 대한 금전적 보상뿐만 아니라 직무관련 조건, 사회 심리적 조건 등 다양한 조건과 보상이 복합된 기대 체계이다. 조직 구성원은 조직과 심리적 계약에 근거하여 자신의 조직에 대한 기여에 부응하는 보상을 기대하게 되며, 기대에 대한 부응수준과 조직 내의 신뢰성, 공정성, 조직 내의 다양한 관계성 등을 고려하여 계약의 위반을 스

스로 결정하게 된다고 주장한다. 즉, 심리적 계약에 포함되었던 기대 사항들이 지켜지지 않은 경우, 조직의 신뢰성, 공정성, 조직 내의 다양한 관계성 등을 고려하여 그 이유를 납득하게 되면 스스로 심리적 계약을 조직이 제공할 수 있는 수준으로 수정하고 계속 조직에 머무르며 자신의 업무를 지속하게 되지만, 납득하지 않는 경우에는 심리적 계약의 위반이라고 간주하여 조직에 대한 불만족에 따른 부정적 조직 행태를 나타내게 된다는 것이다. 심리적 계약에는 조직 구성원이 자신이 조직으로부터 제공받기를 기대한 후생복지 서비스의 종류와 양도 포함될 수 있다. 선택적 복지제도는 보다 높은 후생복지 수준을 통해 우수한 인재의 확보 및 유지를 도모하고 이를 통해 정부 경쟁력의 향상을 도모하는 기대 효과를 가진다는 점을 고려하면, 선택적 복지제도가 우수한 인재에게 공직에 대한 특정한 기대를 제공하는 것이라고 볼 수 있다. 따라서 선택적 복지제도는 우수한 인력들이 자신이 필요로 하거나 선호하는 후생복지 서비스를 스스로 설계, 선택하고, 아울러 후생복지 혜택에 있어서 조직 신뢰성 및 공정성을 확보함으로써 조직 구성원이 후생복지에 있어서 심리적 계약의 이행인식을 높이게 될 것이다. 이러한 심리적 계약의 이행은 나아가 조직 구성원의 적극적 조직행태를 유도할 수 있을 것이다.

〈그림 2-1〉 선택적 복지제도의 효과성에 관한 이론적 모형



자료: 권용수(2004: 8).

3. 선택적 복지제도의 유형³⁾

선택적 복지제도는 1960년대부터 민간부문에서 개발되어 시행되어 왔으며 최근에는 상당히 개선되고 다양한 형태의 선택적 복리후생 제도가 도입되고 있다. 가장 대표적인 형태로서 선택항목 추가형, 패키지형, 소비계정형 등 세 가지 형태의 복리후생 제도가 가장 많이 활용되고 있다(양덕순·강창민, 2004:228, 재작성).

가. 선택항목 추가형(Core Plus Option)

선택항목 추가형은 모든 조직 구성원에게 최소한 필요로 하는 복지항목을 핵심항목(Core)으로 지원하고, 자신에게 배정된 일정점수(Credit) 한도 내에서 핵심항목 외의 별도항목(Option)을 자유롭게 선택할 수 있는 제도를 의미한다. 핵심항목은 조직 구성원에게 필수적인 복리후생으로 모든 조직 구성원이 의무적으로 가입토록 한다.⁴⁾ 이 유형의 목적은 구성원들 선택의 자유를 최대한 보장하되, 조직의 입장에서 최소한 필요하다고 생각되는 것에 대해 의무적으로 혜택 받게 하기 위함이다. 안정적인 복리후생제도를 유지하면서 선택의 자유를 보장함으로써 조직 구성원의 서로 다른 개별욕구도 충족시켜 준다는 장점을 가지고 있다.

선택항목 추가형은 가장 일반적인 유형이지만 조직 구성원들의 자유 선택에 따른 책임을 자신이 부담해야 되기 때문에 선택적 복리후생제도에 대한 충분한 이해와 선택능력이 선행되어야 하기 때문에 도입 전에 충분한 준비기간과 교육이 필요하다. 또한 제도의 효율적인 운영을 위해서는 관리정보시스템의 구축이 필수적이다(김가영, 2004:23-24, 재작성).

- 3) 선택적 복리후생제도는 기업마다 서로 다른 형태로 설계하기 때문에 기업의 수만큼이나 선택적 복리후생 제도가 다양하다고 할 수 있다. 초기의 선택적 복리후생제도는 미국의 IRS의 기준에 적합한 분류로서 「세전 임금으로 추가 복리후생 구입(Reimbursement Account Plus Premium Conversion)」 하는 방법과 「추가 복리후생 선택 An Additional Allowance(Add-on Plan)」 이 있었다. 전자는 엄밀히 말하면 선택적 복리후생제도라고 볼 수 없지만 조직 구성원 기준에 회사에서 제공하는 복리후생 이외의 제도(의료보험, 생명보험, 부양가족보험 등)를 세금공제 전의 임금으로 구입토록 함으로써 이익을 볼 수 있도록 하는 제도를 의미하며, IRS 기준에서 선택적 복리후생제도에 해당한다. 후자는 1974년 미국의 Education Testing Services(ETS)에서 가장 먼저 도입했던 것으로 기존의 복리후생제도에 선택적 복리후생제도를 가미할 경우에 많이 사용한다. 이는 현재 제공되고 있는 복리후생제도는 그대로 유지한 채 부가적인 복리후생제도에 대해서 선택할 수 있도록 하는 제도로써 부가적인 제도의 혜택을 받기 위해서는 조직 구성원은 회사로부터 점수(Credit)를 부여받아야 한다. 일반적으로 점수는 근속연수에 의해 결정된다. 이 제도는 모든 조직 구성원들이 최소한 기준에 제공되는 필수불가결한 복리후생제도에 있어서는 수혜토록 하되, 조직 구성원 각자의 필요에 따라 선택할 수 있게 하는 장점이 있다.
- 4) 선택항목추가형은 현재 가장 일반적인 형태의 선택적 복리후생제도로써 IBM의 선택복지제도도 이에 해당한다.

나. 패키지형(Package Plan, Modular Plan)

패키지형은 구성원의 다양한 복리후생제도들의 조합으로 구성된 여러 개의 모듈 혹은 팩키지 가운데 하나를 선택하는 제도이다. 패키지는 어디에 중점을 두느냐에 따라 나름대로의 특색을 갖게 되지만 현금 가치는 동일하다.⁵⁾ 일반적으로 모듈 간에 복리후생제도의 종류에 차이는 없고 각각 수준만이 서로 다르게 구성된다. 복리후생 총 비용의 합계는 모듈 간에 차이가 없다. 이것은 중국식당에서 가격은 일정하면서 여러 개의 사전에 정해 놓은 코스를 선택하는 것과 같다.

패키지형은 설계를 통해 조직 구성원의 복리후생 욕구를 사전에 분류하여 제공하고 있기 때문에 조직 구성원이 쉽게 자기에게 맞는 것을 선택할 수 있는 장점을 가지고 있다. 또한 설계에 많은 시간이 투입되는 반면, 일단 설계를 하고 나면, 관리가 용이하고 관리비용이 적게 든다. 반면에 사전에 모든 것을 정해놓기 때문에 경직성이 있으며, 조직 구성원들이 자신에게 가장 적합한 제도를 선택하는데 제약을 준다는 단점이 있다(송계전·박귀현, 1997:16-17, 재작성).

패키지형은 조직 구성원들이 선택적 복리후생제도에 대한 이해도가 낮고 자신에게 적합한 복리제도를 설계할 능력이 떨어지는 초기에 도입하는 것이 바람직하다. 또한 조직 구성원들의 구성이 명확하게 구분되어 유사한 복리후생 욕구를 가진 몇 개의 그룹으로 분류하는 것이 용이할 경우 바람직한 제도이다(양덕순·강창민, 2004:229).

다. 소비계정형(Flexible Spending Account: FSA)

소비계정형은 복지 항목을 크게 분류하여 그 항목의 운영을 계정으로 한다. 즉 선택항목 추가형이나 패키지형의 경우 구성원은 각 항목별로 미리 설정된 가격에 따라 사용여부를 선택할 뿐이지만 소비계정형은 구성원이 필요로 하는 복지 항목을 계정으로 설정하고 개인에게 부여된 점수(Credit)를 각 계정별로 나누어 할당할 수 있게 한다. 소비계정형은 기업이 구성원들에게 제공한 복리지원 금액과 개별 조직 구성원이 각출한 금액을 구성원 개인의 복리계좌에 예치하고, 조직

5) 예를 들면, 생애복지 개념을 도입하여 연령대별로 특색있는 패키지를 만들어 제공할 수 있다. 젊은 미혼층을 겨냥하여 레저에 중점을 둔 레저형 패키지나 결혼 준비를 위한 결혼 패키지, 표준 패키지를 만들어 선택할 수 있다. 이를 더욱 세분하여 결혼 패키지도 주택마련에 중점을 둘 것이냐 살림 장만에 중점을 둘 것이냐에 따라 다양하게 구성할 수 있다.

구성원들은 이 계좌의 금액범위 내에서 회사가 제시한 복지항목의 다양한 상품이나 서비스를 자유롭게 선택하여 구매하거나 이용할 수 있는 제도를 의미한다. 소비계정형 하에서는 회사가 의료관련, 재형저축관련 등 지원항목을 대분류하고, 조직 구성원들의 지출계좌의 금액범위 내에서 비용을 처리해 주게 된다. 소비계정형은 순수한 형태로 운영되기보다는 선택항목 추가형과 연결하여 선택항목을 처리하는 방식으로 운영되는 경우가 일반적이다(양덕순·강창민, 2004:229-230).

제2절 공무원 맞춤형 복지제도의 운영 실태

1. 우리나라 공무원 맞춤형 복지제도 개요

가. 의의 및 도입목적

“맞춤형 복지제도”라 함은 사전에 설계되어 제공되는 복지혜택 중에서 공무원이 본인의 선호와 필요에 따라 개별적으로 부여된 복지점수를 사용하여 자신에게 적합한 복지혜택을 선택하는 제도를 말한다.⁶⁾

전통적 복지제도의 획일적인 복지수혜 프로그램에서 새로운 재정의 추가 투입은 최소화하고 공무원 개인의 욕구와 삶의 양식에 따라 원하는 것만 골라 필요한 만큼 선택할 수 있도록 다양한 니즈(Needs)를 효과적으로 충족시킴으로써 복지수혜 확대를 통한 정부의 생산성을 제고하고자 도입하였다.

나. 시범 및 확대운영

2001년 1월 공무원의 삶의 질 향상과 근무여건 조성을 위해 행정자치부는 공무원 후생복지 정책을 지금까지의 생계 지원형 전통적 복지제도에서 선택적 후생복지 프로그램으로 전환하기 위한 선택적 복지모델 개발계획을 수립하고, 공무원 후생복지 정책의 실효성 확보 방안 연구용역을 한국개발연구원(KDI, 2001. 9 ~ 2002. 6)에 의뢰하였다.

2002년 1월에는 선택적 복지모델 설계를 위해 중앙인사위원회, 기획예산처, 경찰청 등 3개 중앙행정 기관을 시범실시 기관으로 지정하고 시범기관의 복지수준

6) 공무원 후생복지에 관한 규정. (2008. 2. 29. 대통령령 제20741 호).

및 예산을 점검, 복지수요 조사를 거쳐 재원대책을 마련하는 한편, 제도의 유형, 복지항목의 구성, 점수배정 및 운영방식 등 구체적인 공무원 선택적 복지모델을 설계하였다. 5월에 설계된 복지모델을 기초로 선택적 복지제도의 도입방안을 확정하고, 8월에는 2003년도 시범사업에 필요한 예산을 확보하였으며, 9월에 공무원 선택적 복지심사위원회 구성, 10월 선택적 복지관리 시스템 개발·설치 및 공무원 선택적 복지제도 운영기준(행정자치부 예규 제102호)을 마련 제도의 도입기반을 구축하였다.

2003년도부터 2년간 확대 시범운영을 거쳐 전격 도입·시행된 공무원 맞춤형 복지제도 모형은 평가결과 지적된 여러 가지 문제점을 보완한 형태로 2005년부터 행정부 소속 전 국가공무원에게로 그 대상이 확대 시행됨으로써 맞춤형 복지제도의 전면 실시 시대가 도래하게 되었다.⁷⁾

다. 재정지원⁸⁾

맞춤형 복지의 재원확보는 기존의 복지재원을 기본 재원으로 추진하는 것이 선택적 복지제도의 기본 취지이나 우리나라 공무원의 기존 복지의 재원에서 활용이 가능한 복지항목은 <표 2-1> 과 같이 능력개발비 지원, 동호인 모임 지원 및 직원사기 진작비 등으로 그 규모가 미미하고 기본사업비도 국가 재정의 어려움으로 인하여 매년 이를 축소하고 있어 기존 재원으로 맞춤형 복지제도를 시행하는 것은 현실적으로 실현할 수 없었다. 이를 감안하여 정부는 정책적으로 2005년도에 관련 예산을 전 부처에 추가 배정하여 시행하게 되었으나, 공교롭게도 당해 연도 보수 인상률은 급감하여 민간과의 보수격차가 오히려 늘어나게 되었다.

<표 2-1> 기존복지 재원의 활용대책

구분	복지항목	활용	사유
각급 기관	능력 개발비 지원	○	전형적 후생복지 항목
단위 자체	동호인 모임 지원	○	전형적 후생복지 항목

7) 최한철. (2006, p. 58 재작성). 「경찰공무원의 선택적 복지제도 발전방향에 관한 연구」. 석사학위논문. 한 국외국어대학교 정책과학대학원.

8) 이상신. (2006, pp. 52-54). 「공무원 맞춤형 복지제도의 효율적 운영방안 연구」. 석사학위논문. 연세대학교 행정대학원.

사업	연구모임 지원 직원 사기 진작비	× ○	조직관리 목적 전 직원 대상 일정비율 편성
중 앙 관 리 부 서 주 요 사 업	연금, 퇴직수당, 재해보상 대학학자금 대여 퇴직관리, 동호회 지원, 외국어 강좌, 연구모임 지원 국내·외 위탁교육 통근버스 운영 정부청사 후생시설	× × × × × × ×	법정복지 수혜자 제한 및 일시적 혜택 채원규모가 적어 분배효과 미미 조직관리 목적 실비보상 및 관리 곤란 기본적 업무 편의시설
공무원 연금 복지사업	대부사업 임대주택, 독신자 숙소 복지시설 사업	× × ×	복지수혜 효과 미미 수혜자 제한 및 일시적 혜택 복지수혜 효과 미미

자료:이상신(2006).

라. 시스템 운영현황

중앙인사위원회는 맞춤형 복지관리 시스템 운영을 기관별 자율관리, 중앙통합 관리 및 민간위탁 관리로 나누어 각 부처에서 자율적으로 채택하여 운영하도록 하였다. 기관별 자율관리는 각급 기관에서 관리하는 것으로 초기 설치비와 유지보수가 적게 들어가고 부처요구에 적시 대응이 용이하나, 서버관리 직원의 업무가 가중되고 관리인원 한정으로 쇼핑물 등 부가서비스가 곤란하며 On-Line 연계가 어려워 시스템 관리가 비효율적이다. 중앙통합 관리는 DB서버, 웹서버를 중앙에서 집중 관리하는 방법으로 초기 설치비와 유지보수가 많이 소요되고 전담 인력을 별도로 배치하여야 하나, 쇼핑물 연결, 기타 이용 공무원에 대한 상담 등 다양한 서비스를 제공할 수 있고 시스템을 On-Line으로 원활하게 연결할 수 있으며 데이터 관리의 안정성과 보안성을 확보할 수 있다. 민간위탁 방법은 민간개발 프로그램을 활용하는 방법으로 수탁기업의 전문성과 노하우에 따라 부가적 서비스를 받을 수 있으며 부처의 요구에 적시 대응이 가능하나, 위탁수수료를 지급하여야 하고 보안사고 및 정보유출 위험성이 있으며 시스템 연계에 어려움이 있다. 각 부처 관리시스템 채택에 있어서 인사위원회, 기획예산처 및 행정자치부는 분산관리 방식으로 운영 중인 공무원 급여관리 시스템(GCC) 개발 프로그램을 사용하고 문화관광부, 경찰청, 고충처리위원회 및 청소년보호위원회는 민간전

문가(e-제너두 등)에 위탁을 하였으며 정보통신부와 국방부(군무원 포함)는 각각 우정복지협력회 및 군인공제회를 통해 자체 프로그램을 개발하여 통합관리 방식으로 운영하고 있다.

2006년 3월 현재 공무원 관리공단은 맞춤형 포털사이트에 여행·숙박, 놀이동산 및 건강검진 등의 서비스를 제공하고 복지카드 사용 시 카드결제는 카드를 사용한 후 청구하여 월말에 개인계좌에 입금하는 방식으로 처리하고 있으며, 미흡한 부분을 보완하고 있는 중이다. e-제너두 등 민간전문가 기업은 민간의 자율성과 신축성이 높은 장점을 활용하여 향상된 서비스를 제공하고 있다.

마. 평가결과 및 기대효과

2003년도 3개 부처를 선정하여 시범적으로 운영하고 평가한 결과 시범 실시기관 응답자의 83.8%가 복지만족도가 증가하였다고 응답하였으며, 92.4%가 동 제도의 도입을 확대하여야 한다는 의견을 제시하였다.

평가결과에 따라 2004년부터 제도개선 사항을 반영하여 생명·상해 보장보험 보장금액을 상향 조정하고, 의료비 보장보험 선택사항(의료비 70% 또는 100% 보상)을 단일화(의료비 100% 보상)하였으며, 본인 및 배우자에 한정된 건강검진 지원을 부양가족까지 확대하고, 배정된 포인트의 이월 허용을 금지하였다.

맞춤형 복지제도 시행에 따른 기대되는 효과는 복지비용의 증가를 억제하면서도 다양한 복지 수요의 반영으로 공직 만족도의 증가에 따라 행정의 생산성이 향상될 것으로 보인다.

2. 우리나라 공무원 맞춤형 복지제도 운영 실태

2005년도 공무원 맞춤형 복지제도가 전격 실시되면서 2005년 5월 26일 ‘공무원 후생복지에 관한 규정’이 대통령령 제 18841 호로 제정되어 공포되었다. 현재 대통령령 제20741 호(2008. 2. 29)로 개정하여 운영기관의 장들은 이 규정에 정하는 기준의 범위 안에서 자율적으로 소속 공무원에 대한 후생복지제도를 설계·운영함에 그 기관의 효율적 운영과 공무원 개개인의 복지욕구가 조화와 균형을 이루도록 하고 있다. 우리나라 공무원 대표적 기관인 서울시청, 중앙인사위원회, 정보통신부의 맞춤형 복지제도 운영 실태를 간략하게 알아보자.

가. 서울시청 맞춤형 복지제도⁹⁾

1) 운영체계

기본항목(Core)에 선택항목을 추가해 나가는 유형(Core Plus Option)을 기본으로 잔여 포인트의 정산을 위해 유연소비계정형(Flexible Spending Account)를 혼합한 유형을 채택하고 있다. 당해 기관에 소속하고 있는 모든 공무원을 적용 대상으로 하고 적용기간 중 전입, 복직, 신규임용 및 전출, 해외 파견, 휴직, 퇴직 등 신분 변동자의 복지 포인트 배정과 보장보험 관련 사항은 일할 정산을 원칙으로 한다. 다만, 휴직자의 경우 질병, 육아, 가사휴직 등 사안별 휴직에 따라 차별하여 계속 지원하고 있다. 복지 포인트 배정기준은 <표 2-2> 와 같다.

<표 2-2> 2006 서울시청 복지 포인트 배정기준

(최고 1,050 포인트, 1 포인트=1,000원)

공통 포인트(650)	근속 포인트(200)	가족 포인트(200)
전 직원 650 포인트 일률배정	근속 1년당 8 포인트, 25년 이상 근속자 최고 200 포인트	배우자 200 포인트
* 1인당 평균 988 포인트, 전년대비 176 포인트 증가		

자료:서울시청 선택복지 운영지침, 2006, p. 1.

정부 회계 연도를 기준으로 매년 12월에 배정기준에 따라 개인별 복지예산을 배정한다. 개인들은 배정된 예산의 범위 내에서 기본항목을 선택하여 시스템에 등록해야 한다. 기본항목 중 기존의 복지항목은 공무원 연금관리공단으로부터 통보된 전년도 수혜실적에 따라 맞춤형 복지관리 시스템에 의해 자동으로 등록되며, 배정된 포인트에서 평가된 수혜 금액만큼 공제한다. 등록기간 중 선택/등록하지 못한 경우는 기본 선택안으로 자동 등록된다. 일단 선택/등록된 기본항목은 적용기간 중 변경할 수 없으며, 사용여부와 상관없이 적용기간 종료와 동시에 포인트는 소진된다.

9) 유한수. (pp. 48~51). 전계논문에서 정리한 것이다.

2) 운영항목 및 포인트

맞춤형 복지제도는 크게 기본항목과 자율항목의 두 가지 복지메뉴가 있으며, 복지제도 이용을 위해 직원 개인에게 책정되는 후생복지비는 기본 복지비와 변동 복지비가 있다. 기본항목은 직원의 신체보호 및 안전보장이라는 복지철학을 바탕으로 운영되는 보험적 성격의 메뉴로 의료보상, 재해보장, 건강진단 등이 있으며 전 직원이 의무적으로 선택해야 하는 강제항목이다. 자율항목은 개인의 복지니즈에 따라 직원주체의 복지설계라는 복지철학을 바탕으로 운영되는 자율성격의 메뉴로, 건강관리, 자기계발, 여가활동, 가족친화 등 4가지 분야로 이루어진다. 자율항목이라고 하더라도 개인이 마음대로 사용할 수 있는 것이 아니며, 공무원의 노동생산성 및 업무효율성 향상에 도움이 될 수 있는 항목 범위 내에서만 자율적이다. 따라서 자율항목은 직원들의 설문조사와 노조와의 협의를 통하여 구성되며 항목별 내역은 <표 2-3> 과 같다.

<표 2-3> 서울시청 맞춤형 복지제도 항목별 내역

구 분		복지서비스 항목	수혜자	포인트
기본 선택 항목	대학 학자금	학자금 대여	본인	대부금액*정기예금 금리* 조정계수(5%)
	주택지원	임대주택	본인	임대주택 : 시세차액*정기 예금금리*조정계수(5%) 독신자 숙소 : 연 100 포인 트 일률 공제
	생명상해 보장	1억, 1억5천, 2억 보장 보험료	본인	1억 : 남 98.34, 여 23.4 1억 5천 : 남 147.51, 여 35.11 2억 : 남 196.69, 여 46.81
	의료비 보장	1회 입원당 1천만원 보장 보험료	본인	남 39.26, 여 52.05
	종합건강 검진	본인 및 배우자의 종합 건강 검진 비용	본인 및 배우자	실비
자율 선택 항목	건강관리	Hi-Seoul 헬스클럽 이용	본인	월 5 포인트
		건강 체육시설 이용	본인 및 부양가족	실비

	치과진료비 등 건강관리 비용	본인 및 부양가족	실비
	부양가족 건강진단 비용	본인 및 부양가족	실비
자기개발	도서 구입	본인	실비
	배낭여행	본인	지원금액*조정계수(10%)
	시 지원 전문학원 수강료	본인	시비지원액*조정계수(20%)
	직장 외국어 강좌	본인	상하반기 각 50 포인트
	일반 전문학원 수강료	본인	실비
	국내·외 여행	본인 및 부양가족	실비
여가활동	속초공무원 수련원 이용	본인 및 부양가족	1박당 성수기 10 포인트 비수기 5 포인트
	레저시설 이용		실비
	서울시 운영 콘도 이용		1박당 성수기 30 포인트 비수기 15 포인트
	공연 관람		실비
가족친화	명절(설, 추석) 고향방문 교통 제공	본인 및 부양가족	1인 10포인트, 추가 1인 5포인트
	자녀 교육비	미취학 자녀	실비

자료:서울시청 선택복지 운영지침, 2006, p. 9.

나. 중앙인사위원회 맞춤형 복지제도 운영 실태¹⁰⁾

1) 맞춤형 복지제도의 도입

2003년도에 기획예산처, 경찰청과 함께 중앙인사위원회가 시범 실시기관으로 지정되어 소속 공무원을 대상으로 맞춤형 복지제도를 운영하게 되었다. 2004년도에는 문화관광부 등을 포함하여 시범기관을 9개 기관으로 확대 실시하였고, 2005년부터는 각 부처의 복리후생비 및 기본사업비 예산절감분 5%를 활용하되 기본사업비로 재원을 충당하기 어려운 부처에 대하여는 예산을 추가 지원하여 전 부처로 확대 실시했다.

10) 중앙인사위원회. (2006). 「2005 공무원인사개혁백서」에서 정리한 것이다.

동 제도의 실시효과를 살펴보면 <표 2-4> 와 같이 제도 운영에 대한 불만은 일부 있으나, 제도 자체에 대해서는 긍정적인 의견이 많았으며 구체적으로는 만족도 조사 결과, 맞춤형 복지제도 시행 후 후생복지에 대한 만족도가 증가되었다는 응답이 86.2%로 나타났고, 만족도가 감소되었다는 응답은 1%에 불과했다.

<표 2-4> 공무원 복지만족도 조사결과('05. 10월/1,489명 대상 PCRМ 조사)

구 분	매우증가	증 가	변화 없음	감 소	매우감소
제도 도입 후 복지만족도	15.9	70.3	12.0	0.6	0.4
삶의 질 유지에 효과적인지 여부	26.5	64.1	0.5	7.4	1.5

자료:2005 공무원인사개혁백서. p. 208.

2) 맞춤형 복지제도의 내용

맞춤형 복지제도는 개인이 처한 가족 상황이나 경력·성과 등 복지수요를 감안하여 개인별로 복지점수를 산정하여 개인에게 부여된 복지점수 범위 내에서 복지혜택의 내용과 수준을 결정하게 된다.

우선, 개인별 복지점수 배정을 살펴보면 <표 2-5> 와 같이 최고 900 복지점수, 최저 300 복지점수 한도 내에서 배정하고 있으며 총 복지점수는 기본 복지점수, 근속 복지점수, 가족 복지점수를 합하여 산출한다. 기본 복지점수는 전 직원에게 공통으로 300 복지점수, 근속 복지점수(최고 300 복지점수 한도)는 1년 근속당 10 복지점수, 가족 복지점수(최고 300 복지점수)는 배우자(100 복지점수) 및 기타 부양가족(1인당 50 복지점수)의 수에 따라 배정하였다. 1 복지점수는 1,000 원에 상당하는 금액이다.

<표 2-5> 복지점수 배정기준

공통 복지점수	근속 복지점수	가족 복지점수
전 직원 300 복지점수 일률배정	1년 근속당 10 복지점수 최고 300 복지점수(30년) 배정	배우자 100 복지점수 자녀 1인당 50 복지점수 최고 300 복지점수

자료:2005 공무원인사개혁백서. p. 209.

복지점수 사용은 기본항목과 자율항목으로 나누어 운영하였는데, 기본항목은 필수 기본항목과 선택 기본항목으로 구분한다. 필수 기본항목은 신체 안전보장 등 공무원 조직의 안정성을 위해 전체 공무원이 의무적으로 선택하여야 할 필요성이 있는 항목으로 생명보험, 상해보험 등으로 구성하고, 선택 기본항목은 건강진단, 의료비 보장보험, 임대주택 지원 등으로 구성하였다.

자율항목은 <표 2-6> 에서 보는 바와 같이 자기계발, 건강관리, 여가활용, 가정친화 등의 분야와 관련된 항목으로 구성되었다.

<표 2-6> 기본항목 및 자율항목의 구분

항 목		구 성	비 고
기본항목	필수 기본항목 (기본 보장항목)	전체 공무원이 의무적으로 선택하여 조직의 안전성 보장(생명/상해보험)	질병·재해로 인한 사망 및 재해 장해 시
	선택 기본항목	기관의 장이 정책적 필요에 따라 설정가능(가족의료비 보장보험, 임대주택 지원, 의료비 보장보험 등)	
자율항목		기관별로 필요에 따라 설정 가능(자기계발, 건강관리, 여가활용, 가정친화)	선 사용 후정산

자료:2005 공무원인사개혁백서. p. 209.

필수 기본항목은 사용 여부와 관계없이 적용기간 종료와 동시에 복지점수가 소진되며, 선택 기본항목은 공무원이 모두 의무적으로 선택하게 하거나, 특정사실의 발생을 조건으로 자동적으로 선택한 것으로 보도록 할 수 있다.

자율항목은 공무원이 개인별 선호도 및 기호에 따라 배정된 복지점수 한도 내에서 복지항목을 선택하여 전산시스템과 제휴된 복지카드로 구매한 후 정산하는 방식과 개별적으로 구매한 후 영수증을 첨부하여 비용을 청구하는 방법 등 2가지 방식을 병행하고 있다.

3) 향후 전망

수혜인원 증가와 함께 공무원 맞춤형 복지제도의 경우에도 많은 변화와 함께 폭넓은 서비스를 제공할 수 있어야 할 것이다. 우선, 개인의 삶의 양식, 기대와

필요에 따른 공무원의 다양한 복지욕구를 만족시킬 수 있도록 다양한 맞춤형 복지메뉴를 개발하여 제공해야 할 것이며, 단체구매를 통하여 복지예산을 효율적으로 집행할 수 있도록 하여야 할 것이다.

또한 개인이 맞춤형복지를 설계함에 있어서, 복지항목 및 수준뿐만 아니라 생애주기(Life Cycle)를 감안하여 자신의 복지를 설계할 수 있도록 하기 위하여 복지혜택의 수혜시기를 결정할 수 있도록 하는 제도보완이 있어야 할 것이다.

그리고 정부 예산뿐만 아니라 공무원 개인급여를 복지점수로 전환하는 급여차감 플랜(Salary Reduction Plan) 등의 제도의 도입을 적극적으로 검토하여 공무원 스스로의 참여에 의한 복지제도를 설계함으로써 적은 예산으로 복지혜택을 증가시켜 직무에만 전념할 수 있는 여건을 마련하여 정부의 생산성을 향상시켜야 할 것이다.

다. 정보통신부 맞춤형 복지제도 운영 실태

1) 복지점수 배정 및 운영 현황

2005년도 정보통신 공무원 39,553명에 대한 맞춤형 복지점수를 <표 2-7> 과 같이 20,530백만원(1인 평균 519천원)을 배정하여 총 배정액 대비 기본항목으로 13.3%(2,743백만원), 자율항목으로 84.8%(17,409백만원)를 사용하고, 잔여 복지금액으로 1.9%(377백만원)가 남아 불용되었다.

<표 2-7> 2005년도 정보통신 공무원 맞춤형 복지점수 배정 및 운영 현황

구 분	총 배정액	사용 포인트			잔여복지
		기본항목	자율항목	계	
점 수	20,530	2,743(13.3%)	17,409(84.8%)	20,152(98.1%)	377(1.9%)

자료:이상신(2006: 69).

2) 운영 관서별 현황

2005년도 운영 관서별 자율항목에 대한 전체 운영 현황은 <표 2-8> 에서 보듯이 총 사용금액 17,409백만원 중 건강관리 항목으로 36.5%(6,360백만원), 자기

계발 항목으로 12.9%(2,250백만원), 여가활동 항목으로 49.8%(8,667백만원) 및 가정친화 항목으로 0.8%(132백만원)를 사용하여 여가활동 항목으로 가장 많이 지출하였으며 가정친화 항목은 가장 적게 사용하였다.

〈표 2-8〉 2005년도 운영 관서별 자유허목 현황

운영 관서명	항 목	금 액(천원)	비 율(%)
정보통신 본부 (통신위 사무국 포함)	건강관리	98,690	43.0
	자기계발	59,571	25.9
	여가활동	68,480	29.8
	가정친화	3,022	1.3
	소 계	229,763	100.0
우정사업 본부	건강관리	6,080.365	36.5
	자기계발	2,121.569	12.7
	여가활동	8,359.369	50.1
	가정친화	123,936	0.7
	소 계	16,685.239	100.0
전파연구소	건강관리	32,132	42.1
	자기계발	15,528	20.3
	여가활동	27,718	36.3
	가정친화	989	1.3
	소 계	76,367	100.0
중앙전파 관리소	건강관리	144,385	35.4
	자기계발	51,056	12.5
	여가활동	207,888	51.1
	가정친화	3,882	1.0
	소 계	407,211	100.0
정부통합 전산센터	건강관리	4,506	41.1
	자기계발	2,402	21.9
	여가활동	3,389	30.9

	가정친화	667	6.1
	소 계	10,964	100.0
합 계	건강관리	6,360.078	36.5
	자기계발	2,250.126	12.9
	여가활동	8,666.844	49.8
	가정친화	132,496	0.8
	총 계	17,409,544	100.0

자료:이상신(2006: 70-71).

관서별로는 사무실에서 근무하는 직원이 대다수인 정보통신부 본부, 전파연구소 및 정부통합전산센터는 건강관리 항목으로 가장 많이 지출하였으며, 현업 직원이 많은 경우 우정사업본부 및 중앙전파 관리소는 여가활동 항목으로 가장 많이 지출하여 사무실에서 근무하는 직원들이 건강관리에 현업근무 직원보다 관심을 나타낸 결과로 보인다.

3) 자율항목 월별 운영 현황

자율항목에 대한 월별 운영 현황은 전체 자율항목 사용액 대비 11월에 44.3% (7,712백만원), 10월에 30.0%(5,226백), 9월에 17.4%(3,032백만원), 8월에 8.3% (1,440백만원) 순으로 사용하여 사용기한 최종월을 중심으로 집중 사용하였다.

항목별 세부 사용 내역은 총 사용액 대비 운동기구 구입비로 42.3%(7,386백만원)를 사용하여 가장 많이 지출하였으며, 병원 의료비 18.4%(3,212백만원), 안경 구입 12.2%(2,151백만원), 도서구입 9.1%(1,593백만원), 학원수강 2.8%(482백만원) 순으로 사용하여 사용이 편리한 물품구입으로 집중화 현상이 나타났다.

3. 제주특별자치도교육청 공무원 맞춤형 복지제도

가. 제주특별자치도교육청 개요

제주특별자치도교육청 행정 조직은 본청(1실 2국 2담당관 9과), 2개의 지역교

육청(제주시교육청, 서귀포시교육청), 7개 직속기관(탐라교육원, 제주교육과학연구원, 제주국제교육정보원, 제주학생문화원, 서귀포학생문화원, 제주교육박물관, 제주도서관), 292개 학교(유치원 포함)로 구성되어 있으며, 102,337명의 학생을 교직원 6,824명 <표 2-9 참조> 이 지도하고 있다.

<표 2-9> 제주특별자치도교육청 소속 공무원 현황(2007. 4. 1)

구 분	정무직	교육전문직	교 원	일반직	기능직	계
인 원	1	105	5,459	628	631	6,824

자료: 제주특별자치도교육청 2007학년도 교육통계 및 주요업무 계획에서 재구성.

나. 맞춤형 복지제도의 운영주체 및 운영원칙

제주특별자치도교육청 소속 공무원 맞춤형 복지제도의 운영주체는 제주특별자치도교육감이며, 소속 기관별로 다양한 복지 수요를 반영하고 효율적인 제도 운영을 위하여 소속기관에 공통으로 적용되는 업무처리지침을 마련하여 운영하고 있다. 교육감은 본청, 2개 지역교육청, 7개 직속기관, 292개 학교의 다양한 복지 수요를 반영하여 주어진 예산 범위 내에서 소속 공무원들의 만족도를 향상시켜 궁극적으로 정부의 생산성 향상에 기여하도록 조직의 특성에 맞는 맞춤형 복지제도를 설계하여 운영하고 있다.

다. 맞춤형 복지제도의 적용범위

제주특별자치도교육청 소속 공무원 맞춤형 복지제도의 적용범위는 시보 근무 중인 자를 포함한 제주특별자치도교육청 소속 공무원(국가직 및 사립학교 교직원 포함)에게 적용하는 것이 원칙이나, 휴직자, 국외에 파견 중인 자, 시간제 계약직 공무원 등은 적용을 제한하거나 배제하고 있다. 다만, 직권휴직 중 질병(1년 이상), 행방불명(3월 이내)에 의한 휴직은 이들이 신체·정신상의 위협에 노출되어 있을 가능성이 크므로 최소한의 생명/상해 및 의료비 보장을 제공하기 위해 기본항목을 적용하며, 고용휴직(채용기간), 유학휴직(3년 이내), 연수휴직(2년 이내), 육아휴직(1년 이상), 가사(간호)휴직(1년 이상), 해외동반휴직(3년 이내)은 정

부의 저 출산 대책에 동참하고 복지 효용을 극대화하기 위하여 기본항목을 적용하고 있다. 제주특별자치도교육청 소속 공무원 휴직사유별 맞춤형 복지제도의 적용기준은 <표 2-10> 과 같다.¹¹⁾

<표 2-10> 휴직사유별 맞춤형 복지제도의 적용기준

구 분		기 간	적용배제 또는 제한기준
직 권 휴 직	병역휴직	복무기간	적용 배제
	법정의무수행	복무기간	적용 배제
	행방불명	3월 이내	기본항목만 적용
	노조전임휴직	전임기간	재직공무원과 동일하게 적용
	질병휴직	1년 이내	재직공무원과 동일하게 적용 (단, 1년 이상 휴직자는 기본항목만 적용)
청 원 휴 직	고용휴직	채용기간 (민간근무휴직은 3년 이내)	기본항목만 적용
	유학휴직	3년 이내 (2년 범위 내 연장가능)	기본항목만 적용
	연수휴직	2년 이내	기본항목만 적용
	육아휴직	자녀 1인당 1년 이내 (여성공무원은 3년 이내)	재직공무원과 동일하게 적용 (단, 1년 이상 휴직자는 기본항목만 적용)
	가사(간호) 휴직	1년 이내	재직공무원과 동일하게 적용 (단, 1년 이상 휴직자는 기본항목만 적용)
	해외동반휴직	3년 이내 (2년 범위 내 연장가능)	기본항목만 적용

자료:2008년 제주특별자치도교육청 소속 공무원 맞춤형 복지제도 업무처리지침. p. 2.

라. 맞춤형 복지제도의 운영

맞춤형 복지항목은 기본항목과 자율항목으로 구성하고 기본항목은 필수 기본항목과 선택 기본항목으로 구분 <표 2-11 참조> 한다. 필수 기본항목은 공무원과 그 가족의 복지 및 생활안정을 보장하기 위하여 정부차원에서 필요성을 판단하

11) 제주특별자치도교육청. (2008). 「2008년 제주특별자치도교육청 소속 공무원 맞춤형 복지제도 업무처리지침」. 제주: 제주특별자치도교육청.

여 설정하고 전체 공무원이 의무적으로 선택하여야 하는 항목으로 생명보험과 상해보험이 이에 해당하며, 선택 기본항목은 조직운영의 목적이나 정책적 필요에 따라 설정하고 구성원이 의무적으로 선택하여야 하는 항목으로 의료비 보장보험이 이에 해당된다. 자율항목은 소속 공무원의 능력발전 및 삶의 질 향상에 기여할 수 있도록 각 구성원이 이를 자유롭게 선택할 수 있는 항목으로 이는 크게 건강관리, 자기계발, 여가/레저/문화, 가정친화 등으로 구분하고 있다.

〈표 2-11〉 맞춤형 복지항목의 구성

복 지 항 목		구 성	비 고
기 본 항 목	필수 기본항목	· 정부차원에서 필요성을 판단하여 설정 하고 전체 공무원이 의무적으로 선택 하여야 하는 항목	생명/상해보험
	선택 기본항목	· 운영기관의 장이 정책적 필요에 따라 설정하고 구성원이 의무적으로 선택하여야 하는 항목	의료비 보장보험
자 율 항 목		· 운영기관의 장이 필요에 따라 설정 하고 각 구성원이 자유롭게 선택할 수 있는 항목	건강관리, 자기계발, 여가/레저/문화, 가정친화

자료:2008년 제주특별자치도교육청 소속 공무원 맞춤형 복지제도 업무처리지침. p. 3.

1) 기본항목의 운영

공무원 맞춤형 복지제도의 핵심은 개인의 선택이 무제한 보장되는 것이 아니라 조직에서 정한 복지항목 중에서 개인의 자율적 선택이 보장된다는 점에서 조직 목적과 개인 목적의 균형·조화 원칙을 반영한 것이며, 생명/상해보험을 의무적으로 가입하도록 정한 것은 공무원의 안전보장을 위한 최소한의 혜택을 제공하여 공무원이 직무에 전념할 수 있는 환경을 제공하기 위한 것이다. 필수 기본항목인 생명/상해보험은 2005년부터 2007년까지 3년 동안 운영을 통한 전 교직원 의견을 조사하여 다수의 의사를 반영 5천만원으로 단일화 하였다. 생명/상해보장 범위는 본인 질병 및 재해 사망, 등급별 질병 및 재해 장해 등급에 따라 5천만원 가입금액 내에서 보상하고 기왕증으로 인한 생명보장과 타 제도에 의한

보상과 관계없이 중복 보상을 하고 있으며, 지급제한 사유로는 계약자, 피보험자, 수익자가 고의로 피보험자를 해친 경우와 전쟁, 기타 변란 시 금융감독위원회의 인가를 거쳐 감액 지급한다. 보험료 적용 방식은 남자와 여자를 구별하여 각각 평균 연령을 적용한 단일 보험료를 적용하고 있다.

의료비 보장보험은 질병이나 상해, 출산 등으로부터 발생하는 생애위험에 대하여 보장하는 것으로 그 범위는 국민건강보험법상 입원진료와 관련한 본인부담금 및 법정 비급여 의료비(CT, MRI, PET, 초음파 검사료, 식대, 상급병실 차액 등)를 보장(한방진료비, 치과진료비 포함)하는 것으로 1회당 1천만원 한도로 보상하고 있다 <표 2-12 참조>. 기왕증 및 현증자 보상 및 출산·치료를 위한 산부인과 입원 진료비를 보장하되 실손 보상의 원칙에 따라 자동차 손해배상, 공무상 재해보상 등과의 중복 보상을 금지하고, 보험료는 같은 방법으로 남자와 여자를 구별하여 각각 평균 연령을 적용한 단일 보험료를 적용하고 있다 <표 2-13, 2-14 참조>.

<표 2-12> 2008년도 기본항목(복지 보장보험) 내용

필수 기본항목		선택 기본항목
생명 보장 보험	상해 보장 보험	입원 의료비 보장 보험
사망 시 5천만원 (질병 및 재해)	1. 질병 또는 재해로 후유장해 지급률 80% 이상 장해 시 생명 보장 보험액의 100% 2. 재해로 후유 장해 발생 시 장해 정도에 따라 생명보장 보험액의 3%~79%	입원 의료비 1,000만원 한도

자료:2008년 제주특별자치도교육청 소속 공무원 맞춤형 복지제도 업무처리지침. p. 3.

<표 2-13> 2008년도 기본항목(복지 보장보험) 계약내용

구 분	인원수	평균연령	보험료 단가		
			생명/상해보장	의료비 보장	계
남자	2,889	46.6	65,088원	105,831원	170,919원

여자	3,436	39	16,278원	69,265원	85,543원
계	6,325				

자료:2008년 제주특별자치도교육청 소속 공무원 맞춤형 복지제도 업무처리지침. p. 4.

〈표 2-14〉 2008년도 연령별 현황

2008. 1. 1기준

연령대	합계	성 별				비 고
		남 자		여 자		
		인원	비율	인원	비율	
60세이상	217	196	90.3%	21	9.7%	
55~59세	531	404	76.1%	127	23.9%	
50~54세	848	575	67.8%	273	32.2%	
45~49세	1,302	687	52.8%	615	47.2%	
40~44세	1,020	376	36.9%	644	63.1%	
35~39세	796	265	33.3%	531	66.7%	
30~34세	851	259	30.4%	592	69.6%	
25~29세	649	118	18.2%	531	81.8%	
20~24세	111	9	8.1%	102	91.9%	
계	6,325	2,889	45.7%	3,436	54.3%	

* 평균연령 42.78세 (남자 46.6세 / 여자 39.0세).

2) 자율항목의 운영

자율항목이란 공무원의 능력 발전 및 삶의 질 향상에 기여할 수 있도록 교육감이 정하여 제공하는 것으로, 교직원이 자율적으로 선택 가능한 항목으로 설계하여 복지제도 운영의 목적과 개인의 복지 욕구 간 균형과 조화를 추구하고 있다.

자율항목은 복지점수 포인트에서 기본항목의 포인트를 제외한 잔여 포인트 범위 내에서 개인별로 자율적으로 선택·사용할 수 있으며, 본인이 복지카드를 이용하여 자율항목을 사용하고 난 후 매 분기 초에 전월 분기까지 사용한 금액을

맞춤형복지 포털사이트(공무원연금관리공단시스템, www.gwp.or.kr)에 본인이 매출내역을 선택·신청하면 제주특별자치도교육청에서 본인 계좌로 금액을 지급하고 있다. 또한 현금 등으로 사용할 경우 맞춤형복지 포털사이트(공무원연금관리공단시스템, www.gwp.or.kr)에 본인이 매출내역을 영수증 등록하고 각 기관담당자에게 영수증 보고서와 영수증(신용카드 영수증, 인터넷 매출전표, 세금계산서, 현금 영수증, 항공권, 교육 납입증명서 등)을 제출한다. 각 기관담당자가 확인한 후 승인처리를 하면, 제주특별자치도교육청에서 본인 계좌로 금액을 지급하고 있다.

자율항목은 직·간접적으로 조직의 업무 성과에 기여할 수 있는 건강관리, 자기계발, 여가/레저/문화, 가정친화 등의 분야와 관련된 항목으로 구성하고 있으며 수혜범위 및 대상은 <표 2-15> 와 같다.

<표 2-15> 자율항목 수혜범위 및 대상

분 야	자 율 항 목	수혜대상	지급제외
건강관리	건강검진 병/의원 진료비, 한의원, 산후조리원, 약국 안경/콘택트 렌즈, 보청기, 의료용품 헬스클럽, 수영장, 사격장, 스키장, 경기장 등 건강관리 시설이용 운동기구, 스포츠 용품 구입	본인 및 가족	치료목적 이 아닌 미용관련 의료행위
자기계발	학원수강비 도서 및 학습용품 구입(어학기, 전자사전 포함) 세미나 및 학술회의 연수비	본인	
여가/레저/문화	콘도/리조트/레저용 숙박시설 여행 극장/관람시설/놀이공원 등 레저시설 이용 여가/레저 용품, CD/DVD구입 등	본인 및 본인 동반 시 부양가족	불건전 하거나 증빙이 불가능한 지출
가정친화	취학 전 자녀 보육시설 이용 및 교육비 유아용품 구입 기념일 꽃 배달 효도관광 주거/요양/여가/장례 등 노인복지 시설 이용	본인 및 가족	

자료:2008년 제주특별자치도교육청 소속 공무원 맞춤형 복지제도 업무처리지침. p. 5.

○ 지급 제외 자율항목 (예시) : 건전한 복지 혜택과 직접 관련이 없는 경우

- 사행성이 있거나 불건전한 지출 (보석, 복권, 경마장 마권, 유흥비 등)
 - 현금과 유사한 유가증권 및 물품 구매 (상품권, 주유권, 증권 등)
 - 치료 목적이 아닌 미용관련 의료행위 (성형, 치열교정 등)
 - 기타 증빙이 불가능한 지출 (단순 물품구입 및 식사비, 유류비 등)
- ※ 식사비나 유류비의 경우 자율 항목으로 인정하기 곤란하나, 여행비용으로 사용된 것이 객관적으로 명백한 경우에는 복지 항목으로 지출이 가능하며, 이 경우 해당 항목 사용의 인정 여부는 증빙 자료 등을 참조하여 당해 기관에서 판단

자료:2008년 제주특별자치도교육청 소속 공무원 맞춤형 복지제도 업무처리지침. p. 5.

마. 복지점수 부여 및 관리

1) 복지점수의 구성 및 부여 기준

맞춤형 복지제도 복지점수는 복지제도를 설계·운영함에 있어 필요한 예산의 배정이나 복지혜택의 구매 및 정산에 사용되는 계산단위로 복지점수 1 포인트는 1천원에 상당한다. 복지점수의 구성은 기본 복지점수와 변동 복지점수로 구분하며, 기본 복지점수는 공무원 개개인에게 기본적으로 부여되는 복지점수이고 변동 복지점수는 근무연수, 부양가족의 수 등에 따라 개인별로 차등 부여되는 복지점수이다.

복지점수 부여 기준은 각 기관의 다양한 복지니즈를 파악하여 공무원들에게 균형있게 부여하고 있고, 중앙인사위원회가 정하는 복지의 필수 기본항목을 충분히 충당할 수 있는 수준으로 부하고 있다. 또한 변동 복지점수는 공무원의 근무연수, 가족상황 등을 고려하여 개인별로 차등 부여하고 있다.

2) 복지점수의 관리

개인별 복지점수 부여 기준을 보면 기본 복지점수로 복지제도의 적용대상자에게 일률적으로 300 포인트를 부여하고, 근속 복지점수로 1월 1일을 기준으로 근무연수¹²⁾ 1년 근속 당 10 포인트를 부여 최고 30년까지 300 포인트를 부여하고

12) 근무연수란 「공무원 수당 등에 관한 규정」 제7조 및 「지방공무원 수당 등에 관한 규정」 제6조에 의한

있다. 가족 복지점수로는 공무원 수당 규정 제10조(가족수당)에 의한 지급대상인 부양가족과 동일하며 배우자 100 포인트, 직계 존·비속 1인당 50 포인트를 부여하는데 배우자를 포함하여 4인 이내의 직계 존·비속에 한정하되, 자녀의 경우에는 부양가족의 수가 4인을 초과하더라도 모두 지급하고 있고, 부여 기준은 <표 2-16> 과 같다.

동일한 부양가족에 대하여 가족 복지점수를 부여받을 수 있는 공무원이 2인 이상일 때에는 그 중 가족수당을 받고 있는 1인의 공무원에게만 가족복지점수를 부여하고, 공무원이 고의 또는 과실로 가족 복지점수를 이중으로 배정받은 사실이 있을 경우 잘못 배정된 복지 점수 또는 그에 해당하는 금액을 환수하고 있다.

<표 2-16> 개인별 복지점수 부여 기준

기본점수(300P)	근속점수(300P)	가족점수
전 교직원 300P 일률 배정	1년 근속 당 10P 최고 30년까지 최고 300P 배정	배우자 포함 4인 이내로 하되 자녀는 인원수에 관계없이 모두 배정 (배우자 100P, 직계 존·비속 1인당 50P)

자료:2008년 제주특별자치도교육청 소속 공무원 맞춤형 복지제도 업무처리지침. p. 6.

복지점수는 매년 1월 1일을 기준으로 연도별로 부여하고 일단 복지점수가 부여된 이후 연도 중에 복지점수 부여 요건이 바뀌어도 복지점수는 변동되지 않으며, 다음 해 복지점수 부여 시 반영된다.

개인별 복지점수 부여 시 복지점수 계산에서 소수점 이하는 절사하고, 적용 기간 중 신규 임용·전보·파견·휴직·복직·면직·해임 및 파면 등으로 복지점수 사용권한이 발생·중단 또는 소멸할 경우에는 그 변동일을 기준으로 월할 계산 방식을 적용하며, 신분 변동일이 속하는 날이 포함된 달을 기준으로 월할 계산에 의하여 산정하되, 공무원 신분으로 있는 동안 실제 사용한 점수의 과다 또는 과소 여부와 상관없이 당초 배정 받은 복지점수의 범위 내에서 모두 사용할 수 있도록 하고 있다.

정근수당 지급을 위한 근무연수를 의미함.

4. 공·사 맞춤형 복지제도 비교분석¹³⁾

공무원에 대한 새로운 맞춤형 복지제도 시행은 민간기업과는 다르게 고려해야 할 부분이 많기 때문에 외국에서도 공공부분까지의 확대가 미미한 수준이다. 한국 정부는 2001년부터 2002년까지 맞춤형 복지제도 모델 개발계획을 수립, 연구, 수요조사, 의견수렴 절차를 거쳐 설계한 후, 2003년부터 2004년까지 시범 실시를 통하여 예산 점검 및 확보 등 재원대책 마련, 제도의 유형, 복지항목의 구성, 점수배정 및 운영방식 등 구체적인 보안책을 마련하였다. 2005년부터는 전 중앙부처로 실시함으로써 공무원의 삶의 질 향상과 근무여건 조성을 위한 새로운 복지프로그램인 맞춤형 복지제도를 도입하여 시행하고 있으나, 현재 민간기업과는 다른 부분과 부족한 점이 많지만 선택적 복지제도의 기본적인 틀을 유지하고 있다.

가. 적용대상

대부분의 민간기업과 타 중앙부처가 복지제도의 적용 대상을 정규직으로 한정하고 있는데, 제주특별자치도교육청도 정규직을 적용하는 것이 원칙이나 휴직자, 국외에 파견 중인 자, 시간제 계약직 공무원 등은 적용을 제한하거나 배제하고 있다. 정보통신부는 국가공무원법상 공무원이 아닌 별정우체국 직원, 청원경찰 및 상시위탁 집배원 등에 대해서는 업무 등이 유사하기 때문에 형평성을 제고하고 국민에 대한 행정서비스의 질을 제고하기 위해 이들을 적용대상에 포함시키고 있다.

나. 복지항목의 구성

공·사 맞춤형 복지제도 보장보험을 비교해 보면, CUNA 및 한국 IBM의 선택적 복지항목은 의료비 보상 및 생명보험의 비중이 높고 그 선택안을 다양하게 구성하고 있으나, 공무원 맞춤형 복지항목은 의료비 보상 및 생명보험의 비중이 낮으며, 그 선택안이 <표 2-17> 과 같이 단순하게 구성되어 있다. 민간기업의 선택적 복지제도의 가장 큰 특징은, 조직 구성원의 욕구를 최대한 반영할 수 있는 메뉴를 마련해 놓고 있으며, 후생복지를 성과주의와 연계시켜 성과주의 문화

13) 자료 : 이상신. (pp. 73~75). 전계논문에서 재작성한 것이다.

를 정착시켜 나가고 있다. 또한 선택적 복지제도가 복잡한 측면도 있지만 대부분 복지제도의 설계와 운영에 많은 시간과 노력을 투입하고, 조직 구성원들의 다양한 복지 니즈를 포용할 수 있는 시스템과 조직 구성원이 필요한 시기에 필요한 복지수혜를 누릴 수 있다는 것, 복지정보의 소유가 사용자에게만 있는 것이 아닌 조직 구성원과 사용자 쌍방 간에 공유가 된다는 점이다.

이런 의미에서 공무원 맞춤형 복지제도는 많은 점을 시사한다. 제주특별자치도 교육청을 포함한 우리나라는 일부 기업을 제외하고는 실질적으로 선택의 여지가 없이 누구나 해당 요건을 충족하면 누릴 수 있는 것이고, 선택항목의 경우에는 지금까지 관행적으로 나열되었던 항목들을 다른 형식으로 조합한 정도로 여겨질 만큼 선택항목이 제한적이다.

〈표 2-17〉 공·사 맞춤형(선택적) 복지제도 보장보험 비교

구 분	공공 기관			민간 기업	
	중앙인사위원회	정보통신부	제주특별자치도교육청	CUNA	한국 IBM
생명보험	1선택안: 5천만원 2선택안: 1억원 3선택안: 2억원	단일안: 1억원	단일안: 5천만원	직원: 4개 선택안 배우자: 7개 선택안 자녀: 3개 선택안	연봉의 3배수 연봉의 4배수 연봉의 5배수
의료비보장	단일안 : 1천만원	단일안: 1천만원	단일안: 1천만원	5개 선택안	3개 선택안

자료:이상신(2006: 74)의 재구성.

다. 복지점수 부여 및 관리

복지점수 부여 기준에 있어서 민간기업 선택적 복지제도는 근속연수, 부양가족 수, 연령, 직급 등의 기준을 기업별로 정하여 추가 배정하고 있다. 공무원 맞춤형 복지제도는 민간기업과 비슷하게 근속연수와 부양가족 수를 기준으로 추가 배정하고 있으나, 가족점수를 배정받는 부양가족 수를 대부분 제한하고 있다. 그러나 제주특별자치도교육청에서는 2008년부터 배우자 포함 4인 이내로 하되, 자녀는

인원수에 관계없이 모두 배정하고 있다. 일부 민간 기업에서 채택하고 있는 연령 및 성과와 관련된 추가 지급에 대한 기준이 없다.

배정금액은 공무원 맞춤형 복지제도가 평균 50~60만원을 배정받고 있어 대체적으로 민간 기업에 비해 낮게 배정받고 있으며, 공통 복지항목, 기본 선택항목(학자금, 대출금) 등을 포함하면 격차는 더 커질 것으로 추정된다.

복지점수 사용 및 잔여점수의 처리방식에 있어서 민간 기업은 매년 1월부터 12월까지 사용토록 하고 이월을 허용하는 기업과 허용하지 않은 기업이 비슷하게 분포되어 있다. 공무원 맞춤형 복지제도는 국가재정의 특수성을 고려하여 1월부터 11월까지 사용토록 하고 이월을 허용하지 않고 있다.

라. 이용 현황

국내기업의 2004년도 선택적 복지제도 이용 실태는 물품구입(23%)이 가장 많았으며 스포츠센터 이용, 의료비, 도서구입 등의 순으로 사용하였다. 최근 공무원 맞춤형 복지 포인트 이용 실태를 보면 50대 공무원들은 소수의 특정 항목을 집중하여 구매한 것으로 나타났다. 건강검진, 스포츠센터 이용, 운동용품 구입, 외래진료비 보조 등 건강 이용 시설에 복지 포인트를 많이 사용하였다. 20대 공무원들은 학원 수강이나 도서구입 등 자기계발에 복지 포인트 사용률이 높았고, 30대와 40대 공무원은 자녀교육과 주말농장, 농촌체험 등과 관련한 가족활동에 높은 사용률을 나타냈다.

이와 같은 맞춤형 복지제도의 이용 실태는 공무원들의 다양한 상황과 니즈에 대한 결과로 복지 포인트를 다양하게 사용하고 있음을 나타내고 있다. 이러한 점에서 맞춤형 복지제도의 취지인 조직 구성원으로 하여금 복지제도를 각자의 필요에 따라 자유롭게 선택할 수 있도록 한 고객 중심의 복지제도를 운영하도록 시사하고 있다.¹⁴⁾

14) 전은경. (2007, pp. 32~33). 「공무원 선택적 복지제도의 만족도에 관한 연구」. 석사학위논문, 아주대학교 공공정책대학원에서 정리한 것이다.

제3절 선행연구의 고찰

맞춤형(선택적) 복지제도의 개선과 관련한 연구들은 국내·외에서도 많이 발표되었다. 이들 중 국내 연구들은 전국 또는 특정 지역, 특정한 집단을 대상으로 개인별 특성이나 개선과 관련한 요인에 대한 분석을 실시하였는데, 본 연구에서는 맞춤형(선택적) 복지제도의 개선과 공무원의 만족도와 관련한 연구 결과를 중심으로 선행 연구에 대한 고찰을 하고자 한다.

김가영(2004)은 복지제도에 대하여 정부의 입장에서 복지재정의 최적화 방안을 마련하고, 복지 수혜자인 공무원의 입장에서 복지의 만족 효과를 실증적으로 입증함으로써 두 주체간의 욕구와 필요성이 균형과 조화를 이루는 복지제도의 효과성을 밝히고, 향후 맞춤형 복지제도가 성공적으로 정착할 수 있는 성공 요인과 장기적인 발전 방안을 모색하고자 하는 연구에서, 복지만족에 영향을 미치는 요인으로 복지혜택의 범위, 복지혜택의 수준, 복지혜택의 중요도, 복지제도 이용의 편의성 등 4가지를 설정하였다. 연구 결과 복지혜택의 범위, 복지제도 이용의 편의성이 복지 만족도에 상대적으로 영향을 많이 준다고 했다.

이시철(2004)은 충분한 홍보, 복지점수 사용계획을 개인에게 부여, 직무성과와 연결, 복지예산 조정, 공감과 합의가 중요하다고 주장하고 있다.

양덕순·강창민(2004)은 공직사회에 선택적 복지제도를 도입할 경우 고려해야 할 사항으로, 명확한 목표정립, 공무원의 이해증진과 기대수준 관리, 공무원의 선택능력 강화, 관리시스템 및 관련규정 정비, 정기적인 제도 검토 및 수정, 신속하고 정확한 정보 제공, 특히 공무원 개인이 선택의 결과를 수시로 확인할 수 있도록 하며, 오류가 발생하였을 경우 이를 신속하게 처리할 수 있는 커뮤니케이션 프로세스가 확립되어야 한다고 주장하고 있다.

최관호(2005)는 공무원 복지제도의 현황을 살펴보고 경찰청의 운영 내용을 분석 평가하여 문제점을 발굴함으로써 경찰공무원에게 적용할 수 있는 합리적인 맞춤형 복지제도의 모형을 찾는 연구에서, 각종 복지시책 통합운영, 경찰공제회의 참여, 생산성 및 유연성 제고, 가정 친화적 복지항목의 개발, 보험제도의 개

선, 시행대상과 범위의 조정, 운영의 효율성 강화, 편리한 운영시스템 개발, 경찰관을 위한 단일 복지카드 도입, 평가시스템의 도입을 제시했다.

이상신(2006)은 정보통신 공무원 맞춤형 복지제도의 사용 실태를 조사·분석하고, 설문조사를 통해 만족도에 영향을 미치는 요인들의 영향 여부와 그 영향 정도를 실증적으로 분석하여 맞춤형 복지제도의 시행에서 어떠한 요인들에 유념할 것인지에 대한 근거자료 및 개선 방안을 제시하는 연구에서, 독립변수를 복지점수, 보장보험 서비스, 자율항목, 관리시스템 운영 및 복지제도 교육 등으로 구성하여 연구한 결과, 맞춤형 복지점수의 적정성, 맞춤형 복지관리 시스템의 효율적 운영, 자율항목의 적절성이 만족도에 영향을 미치는 것으로 나타나 복지제도의 효율적 운영 방안을 복지점수 부여 기준 개선, 복지점수 운영방법 개선, 복지항목 개선, 단체구매 확대, 보장보험 서비스 확대, 직원교육 강화, 공무원들의 의견을 반영하여 비전과 전략에 연계한 방안 마련을 제시하고 있다.

최한철(2006)은 맞춤형 복지제도의 시행으로 인한 문제점을 면밀히 분석하여 경찰 공무원들의 복지만족도 향상을 최대화 시키는 발전 방향에 관한 연구에서, 경찰직무의 특성을 반영한 예산편성 및 운용, 복지 포인트 확대 및 관리 개선, 구성 항목의 다양한 개발 및 도입, 적용대상 확대, 최적화된 운영시스템 개발 및 도입 등 5가지를 제시하고 있다.

유한수(2007)는 공무원들의 가지는 맞춤형 복지제도에 관한 만족도 정도와 만족도에 영향을 미치는 요인을 분석하기 위해 포인트 배정의 합리성, 수혜 규모의 적절성, 개별항목의 적절성, 수혜 절차의 편의성, 복지제도의 인지도, 개인적 특성을 독립변수로 설정하였다. 연구 결과, 배정방식의 합리성 차원의 공동 포인트 합리성, 수혜규모의 적절성 차원의 복지 포인트 적정성, 개별항목의 적절성 차원의 기본 항목과 자율항목의 적절성, 복지제도의 내용 및 항목 인지도 등에서 유의한 영향을 미친다고 주장하고 있다.

전은경(2007)은 경기도청 복지제도에 대하여, 경기도청의 입장에서 복지재정의 최적화 방안을 마련하고, 복지 수혜자인 공무원의 입장에서 복지의 만족 효과를 실증적으로 입증함으로써 두 주체간의 욕구와 필요성이 균형과 조화를 이루는 복지제도의 효과성을 밝히고, 향후 맞춤형 복지제도가 우리나라 공공 부문에서

성공적으로 정착할 수 있는 성공 요인과 장기적인 발전 방안을 모색하고자 하는 연구에서, 복지만족에 영향을 미치는 독립변수로 복지혜택의 범위, 복지혜택의 수준, 복지혜택의 중요도, 복지제도 이용의 편의성 4가지를 설정하였다. 연구 결과, 복지혜택의 범위, 복지의 이용 편의성, 맞춤형 복지제도의 효율성 확보라고 제시하고 있다.

지금까지 살펴본 선행연구 결과를 요약해 보면 <표 2-18> 과 같으며, 검토한 결과 다음과 같은 시사점을 찾아볼 수 있다.

첫째, 국내 연구로 한정하여 살펴본 결과, 공무원의 복지제도 개선과 관련한 최근 석사학위 논문이나 학술지에 연구들은 조금 있으나, 실증적이고 체계적으로 공무원의 만족도에 영향을 주는 맞춤형 복지제도의 요인을 분석하여 향후 맞춤형 복지제도의 발전을 위한 개선 방안을 교육청 소속 공무원을 대상으로 한 연구는 찾아볼 수 없었다.

둘째, 우리나라 맞춤형 복지제도의 만족도 제고를 통한 개선 방안 연구는 만족도에 영향을 주는 요인들, 즉 독립변수를 복지혜택의 범위, 복지혜택의 수준, 개별항목의 적절성, 복지제도 이용의 편의성, 복지제도의 중요성, 개인의 특성 등 다양한 요인들을 충분히 평가하지 못하고, 단순히 요인들 간의 관계 분석, 만족도 수준 측정, 검증하는 수준 이상을 넘지 못하고 있다.

셋째, 이들 분석 결과를 통한 맞춤형 복지제도 운영의 발전을 위한 구체적인 개선 방안을 제시하지 못하고 있다고 하겠다.

<표 2-18> 선행연구의 고찰 주요 내용

연구 년도	연구자	복지제도 개선(발전, 만족도 제고)에 영향을 미치는 요인 및 방안	비 고
2003	우만택	후생복지의 정체성 확립, 후생복지의 개념 정립, 공무원 단체 활성화, 복지재정의 체계적 관리, 자율성·투명성·책임성 확보, 조직문화와 근무환경 개선, 상시평가 관리 체계 구축, 관련규정 정비, 공무원의 선택능력 강화 교육	
2004	김가영	복지혜택의 범위, 복지제도 이용의 편의성	

2004	이시철	충분한 홍보, 복지점수 사용계획을 개인에게 부여, 직무성과와 연결, 복지예산 조정, 공감과 합의	
2004	양덕순 · 강창민	명확한 목표정립, 공무원의 이해증진과 기대수준 관리, 공무원의 선택능력 강화, 관리시스템 및 관련규정 정비, 정기적인 제도 검토 및 수정, 신속하고 정확한 정보 제공, 커뮤니케이션 프로세스 확립	
2005	최관호	복지시책 통합운영, 경찰공제회의 참여, 생산성 및 유연성 제고, 가정 친화적 복지항목의 개발, 보험제도의 개선, 시행 대상과 범위의 조정, 운영의 효율성 강화, 편리한 운영시스템 개발, 경찰관을 위한 단일 복지카드 도입, 평가시스템의 도입	
2006	이상신	복지점수의 적정성, 맞춤형 복지관리 시스템의 효율적 운영, 자율항목의 적절성	
2006	김명환	종합적인 프로그램 마련, 세제 혜택, 근로자의 자율적 선택 범위와 능력 강화, 복지점수 적립 활용, 고용능력 증대 복지항목 설정, 전문 대행기관 아웃소싱, 복지비용 공동 부담, 제도의 검토 및 피드백	
2006	최한철	경찰직무의 특성을 반영한 예산편성 및 운용, 복지 포인트 확대 및 관리개선, 구성 항목의 다양한 개발 및 도입, 적용대상 확대, 최적화된 운영시스템 개발 및 도입	
2007	유한수	배정방식의 합리성 차원의 공동 포인트 합리성, 수혜규모의 적절성 차원의 복지 포인트 적정성, 개별항목의 적절성 차원의 기본 항목과 자율항목의 적절성, 복지제도의 내용 및 항목 인지도	
2007	전은경	복지혜택의 범위, 복지의 이용 편의성, 맞춤형 복지제도의 효율성 확보	

※선행연구의 주요내용 표는 연구자가 구성한 것임.

따라서 본 연구에서는 앞의 시사점의 한계를 극복하고자 제주특별자치도교육청 소속 공무원의 맞춤형 복지제도에 관한 만족도를 요인별로 조사하고, 이들 요인을 독립변수로 사용하여 종속변수인 만족도에 어떠한 영향을 미치는 지를 다양하게 실증적으로 분석하여, 맞춤형 복지제도 운영·발전을 위한 구체적인 개선 방안을 제시하는 것이 기존 연구와의 차이점이라고 할 수 있다.

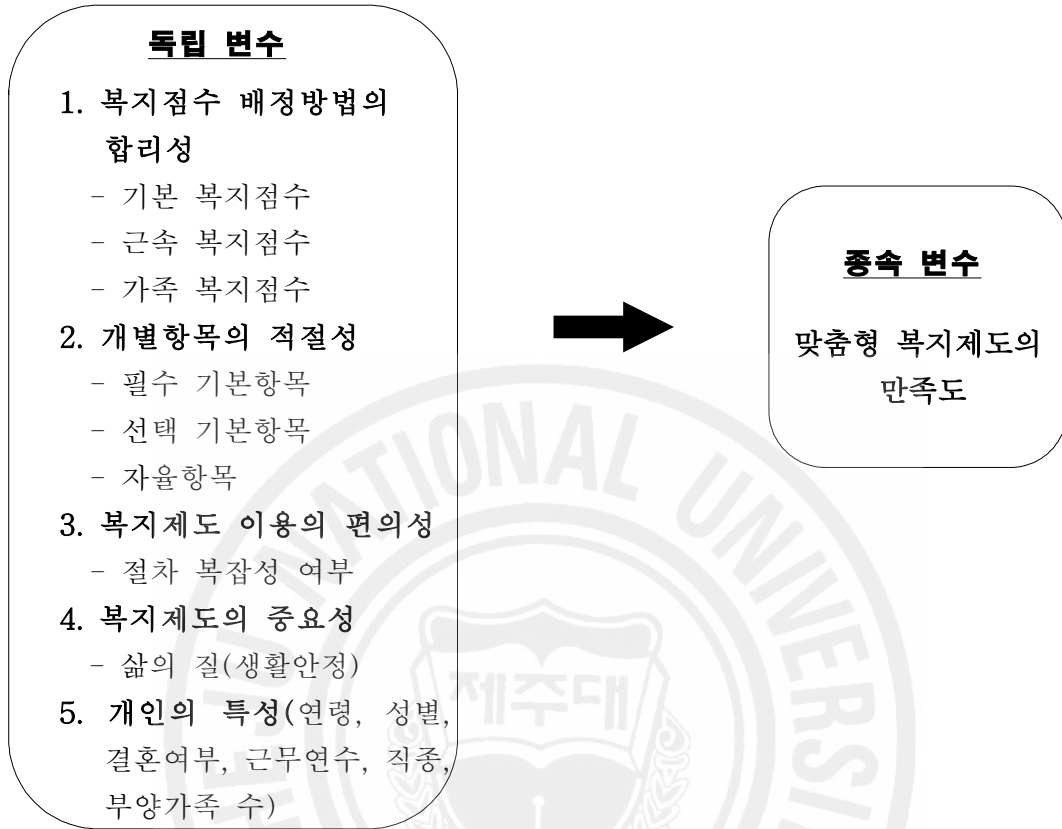
제3장 분석 모형 및 조사 설계

제1절 분석 모형

현재 시행되고 있는 공무원 맞춤형 복지제도의 만족도와 그 만족도에 영향을 미치는 요인을 분석하여 복지제도의 개선점을 제시한 선행연구들의 내용을 다시 간략히 살펴보면, 김가영(2004)은 복지혜택의 범위와 복지제도 이용의 편의성이 만족도에 영향을 많이 준다고 했고, 이시철(2004)은 충분한 홍보, 복지점수 사용 계획을 개인에게 부여, 직무성과와 연결, 복지예산 조정, 공감과 합의가 중요하다고 했으며, 양덕순·강창민(2004)은 명확한 목표정립, 공무원의 이해증진과 기대수준 관리, 공무원의 선택능력 강화를 제시했으며, 이상신(2006)은 복지점수 부여 기준 개선, 복지점수 운영방법 개선, 복지항목 개선, 단체구매 확대, 보장보험 서비스 확대, 직원교육 강화를, 유한수(2007)는 기본항목의 적절성, 자율항목의 적절성, 신청이용 시 편의성, 복지 포인트 적정성을, 전은경(2007)은 복지혜택의 범위, 복지의 이용 편의성, 효율성 확보라고 제시하고 있다.

본 연구는 제주특별자치도교육청 소속 공무원 맞춤형 복지제도의 만족도와 그 만족도에 영향을 미치는 요인을 분석하고, 본 제도의 운영·발전을 위한 개선 방안을 연구하는 것이다. 공무원 맞춤형 복지제도의 특성과 선행연구 결과를 고려하여 종속변수를 맞춤형 복지제도에 대한 만족도로 정하고, 독립변수를 복지점수 배정방법의 합리성, 개별항목의 적절성, 복지제도 이용의 편의성, 복지제도의 중요성, 개인의 특성 5가지로 구성하였으며 <그림 3-1> 과 같다.

〈그림 3-1〉 맞춤형 복지제도의 만족도 분석 모형



제2절 조사 설계

1. 표본설계 및 설문조사 방법

본 연구는 공무원 맞춤형 복지제도의 개선 방안을 연구하고자 분석 단위를 개인적 차원으로 맞춤형 복지제도의 만족요인과 영향요인을 분석하게 된다. 연구의 모집단은 제주특별자치도교육청 소속 공무원이며, 설문대상은 맞춤형 복지제도 운영기관별로 추출하여 조사하였다.

설문조사는 제주특별자치도교육청, 지역교육청, 직속기관, 학교에 근무하는 공무원을 대상으로 2008년 4월 24일부터 4월 30일까지 5일 동안 실시하였다. 설문

지 배부는 직접 배부 및 우편 배부를 택하였으며, 여러 공무원들의 도움을 얻어 설문지를 회수하였다. 제주특별자치도교육청 소속 공무원 6,824명 중 집락 표집법(Cluster Sampling)으로 선정된 공무원들을 대상으로 총 400부를 배부하여 300부 이상을 회수하려 하였으나, 공무원들이 학년 초라 바빠서인지 230부만 회수(57.5%)되었다. 그 중 불성실한 답변을 한 4부를 제외한 226부의 유용한 설문지(56.5%)를 통계분석에 사용하였다.

2. 설문지 구성

본 연구를 위한 설문지는 선행연구를 통하여 검증된 자료와 연구자의 경험을 중심으로 작성하였고, 직장 동료의 사전 설문조사를 통해 수정·보완하여 응답자들이 쉽게 대답할 수 있도록 고안되었다.

설문지 구성은 공무원 맞춤형 복지제도의 만족도와 그 만족도에 영향을 미치는 요인을 조사하기 위해 2개 부분으로 나누었다. 통계적 분류를 위한 인적특성으로 연령, 성별, 결혼 여부, 근무연수, 직종, 부양가족 수 6개 문항과 만족도 관련된 질문 4개 영역(복지점수 배정방법의 합리성, 개별항목의 적절성, 복지제도 이용의 편의성, 복지제도의 중요성) 19개 문항(선택형)으로 구성하였다.

제4장 실증적 분석

제1절 조사 자료의 일반적 현황

1. 조사 대상자의 일반적 특성

본 연구의 목적을 달성하기 위하여 실시한 설문조사에 응답한 공무원들의 개인적인 특성을 살펴보면 <표 4-1> 과 같다.

〈표 4-1〉 조사 대상자의 일반적 특성

구 분		빈도	%
전체		226	100.0
성별	남성	88	38.9
	여성	138	61.1
연령별	20대 이하	22	9.7
	30대	75	33.2
	40대	81	35.8
	50대 이상	48	21.2
결혼별	기혼	185	81.9
	미혼	41	18.1
근무연수별	10년 미만	68	30.1
	10년 이상~20년 미만	79	35.0
	20년 이상~30년 미만	54	23.9
	30년 이상	25	11.1
직종별	교원(전문직포함)	165	73.0
	행정직(기능직포함)	61	27.0
부양가족별	없음	41	18.1
	1명	13	5.8
	2명	35	15.5
	3명	57	25.2
	4명	50	22.1
	5명	24	10.6
	6명 이상	6	2.7

성별로 나누어 보면, 남자가 88명으로 38.9%이고 여자는 절반이 넘는 138명, 61.1%이었다. 연령별 분포를 보면 20대 이하 응답자가 22명, 9.7%, 30대가 75명, 33.2%, 40대는 81명, 35.8%, 50대 이상이 48명, 21.2%로 나타나 40대가 많았다. 결혼 여부에는 기혼이 185명, 81.9%, 미혼이 41명, 18.1%로 기혼이 압도적으로 많았다.

근무연수별로는 10년 미만이 68명, 30.1%, 10년 이상 20년 미만이 79명, 35.0%, 20년 이상 30년 미만이 54명, 23.9%, 30년 이상이 25명, 11.1%를, 직종별로는 교원(전문직 포함)이 165명, 73.0%, 행정직(기능직 포함)이 61명, 27.0%이었다. 부양가족별 응답자를 보면 부양가족 0명이 41명, 18.1%, 1명이 13명, 5.8%, 2명이 35명, 15.5%, 3명이 57명, 25.2%, 4명이 50명, 22.1%, 5명이 24명, 10.6%, 6명 이상 6명, 2.7%라고 응답했다.

2. 주요 변수들에 대한 기술통계

본 연구에서는 설문조사의 척도를 매우 그렇다(1), 그렇다(2), 보통이다(3), 그렇지 않다(4), 전혀 그렇지 않다(5) 5점으로 구성하여 중간 값은 보통인 3이다. 여기서 평균이 3보다 높은 3.01 이상으로 나오면 그렇지 않거나 전혀 그렇지 않은 부정적인 것이며, 2.99이하일 경우에는 그렇거나 매우 그런 긍정적인 해석을 하면 된다. T-test는 성별, 결혼여부, 직종과 같이 두 개의 집단, 분산분석은 연령별, 근무연수별, 부양가족별과 같이 두 개 이상의 집단으로 구성하였다.

가. 맞춤형 복지제도 점수 배정방법에 대한 합리성

1) 기본 복지점수(전 교직원 300점)

제주특별자치도교육청 소속 공무원들이 맞춤형 복지제도에서 부여하고 있는 기본 복지점수 배정방법이 합리적이냐에 대한 조사 결과 <표 4-2>와 같이 57.9%인 129명이 합리적이라 응답했으며, 비합리적이라 응답한 공무원은 8.0%인 18명에 그쳤다. 평균은 2.42이었고, 맞춤형 복지제도 점수 배정방법 중 기본 복지점수에 대해서 합리적이라고 응답한 공무원이 훨씬 많았다.

〈표 4-2〉 맞춤형 복지제도 기본 복지점수 배정방법에 대한 합리성

구분	빈도	퍼센트	평균	표준편차
매우 그렇다	22	9.9	2.42	.812
그렇다	107	48.0		
보통이다	76	34.1		
대체로 그렇다	15	6.7		
전혀 그렇지 않다	3	1.3		
합계	223	100.0		

한편, 응답자의 개인특성에 따른 맞춤형 복지제도 기본 복지점수 배정방법에 대한 합리성 차이가 존재하는지 T-test와 분산분석을 실시한 결과, 〈표 4-3〉과 같이 유의수준인 P의 값이 모두 0.05보다 크므로 귀무가설이 채택되어 모든 개인적 특성과 복지점수 배정방법 중 기본 복지점수 배정방법에 대해 합리성에 차이가 없음을 나타내고 있다.¹⁵⁾

〈표 4-3〉 개인적 특성에 따른 기본 복지점수 배정방법에 대한 합리성 차이 분석

구분	빈도(N)	평균	표준편차	표준오차	T/F	P
성별	남자	86	2.45	.821	.531	.596
	여자	137	2.39	.808		
연령별	20대 이하	22	2.36	.658	.187	.905
	30대	74	2.38	.823		
	40대	79	2.43	.796		
	50대 이상	48	2.48	.899		
	합계	223	2.42	.812		
결혼별	기혼	183	2.45	.830	1.440	.151
	미혼	40	2.25	.707		
근무연수별	10년 미만	67	2.31	.783	.926	.429
	10년 이상 ~ 20년 미만	77	2.53	.804		
	20년 이상 ~ 30년 미만	54	2.41	.790		
	30년 이상	25	2.36	.952		
	합계	223	2.42	.812		
직종별	교원(전문직 포함)	163	2.37	.824	-1.488	.138

15) 귀무가설 : 개인적 특성과 복지점수 기본 배정방법에 대해 합리성 여부는 차이가 없다. 유의수준 P의 값이 0.05보다 크면 귀무가설이 채택되어 기각되지 않음.

	행정직(기능직 포함)	60	2.55	.769	.099		
부양가족별	없음	41	2.32	.850	.133	1.478	.187
	1명	13	2.46	.660	.183		
	2명	34	2.29	.676	.116		
	3명	57	2.54	.847	.112		
	4명	49	2.59	.840	.120		
	5명	23	2.17	.834	.174		
	6명 이상	6	2.00	.632	.258		
	합계	223	2.42	.812	.054		

2) 근속 복지점수(1년당 10점, 최고 300점)

근속 복지점수 배정방법이 합리적이냐에 대한 조사 결과, <표 4-4>와 같이 50.0%인 111명이 합리적이라 응답했으며, 비합리적이라 응답한 공무원은 14.0%인 31명이었다. 평균은 2.59이었으며, 맞춤형 복지제도 점수 배정방법 중 근속 복지점수에 대해 합리적이란 응답이 더 많았다.

<표 4-4> 맞춤형 복지제도 근속 복지점수 배정방법에 대한 합리성

구분	빈도	퍼센트	평균	표준편차
매우 그렇다	14	6.3	2.59	.839
그렇다	97	43.7		
보통이다	80	36.0		
대체로 그렇다	28	12.6		
전혀 그렇지 않다	3	1.4		
합계	222	100.0		

한편, 응답한 개인특성에 따른 맞춤형 복지제도 근속 복지점수 배정방법에 대한 합리성에 차이가 존재하는지 T-test와 분산분석을 실시한 결과, <표 4-5>와 같이 유의수준인 P의 값이 모두 0.05보다 크므로, 모든 개인적 특성과 복지점수 배정방법 중 근속 복지점수 배정방법에 대해 합리성에 차이가 없음을 나타내고 있다.

〈표 4-5〉 개인적 특성에 따른 근속 복지점수 배정방법에 대한 합리성 차이 분석

구분		빈도(N)	평균	표준편차	표준오차	T/F	P
성별	남자	86	2.69	.858	.092	1.357	.176
	여자	136	2.53	.825	.071		
연령별	20대 이하	22	2.50	.673	.143	.250	.861
	30대	73	2.59	.796	.093		
	40대	79	2.65	.906	.102		
	50대 이상	48	2.54	.874	.126		
	합계	222	2.59	.839	.056		
결혼별	기혼	182	2.60	.852	.063	.541	.589
	미혼	40	2.53	.784	.124		
근무연수별	10년 미만	66	2.53	.789	.097	.970	.408
	10년 이상 ~ 20년 미만	77	2.71	.841	.096		
	20년 이상 ~ 30년 미만	54	2.56	.883	.120		
	30년 이상	25	2.44	.870	.174		
	합계	222	2.59	.839	.056		
직종별	교원(전문직 포함)	162	2.60	.906	.072	-.107	.915
	행정직(기능직 포함)	60	2.62	.840	.108		
부양가족별	없음	40	2.50	.679	.107	.400	.879
	1명	13	2.38	.650	.180		
	2명	35	2.57	.815	.138		
	3명	57	2.63	.919	.122		
	4명	48	2.71	.874	.126		
	5명	23	2.57	.992	.207		
	6명 이상	6	2.50	.837	.342		
	합계	222	2.59	.839	.056		

3) 가족 복지점수(배우자 100점, 존·비속 50점)

가족 복지점수 배정방법이 합리적이냐에 대한 조사 결과, <표 4-6> 과 같이 49.3%인 109명이 합리적이라 응답했으며, 비합리적이라 응답한 공무원은 14.5% 32명이었다. 평균은 2.61을 나타냈으며, 맞춤형 복지제도 점수 배정방법 중 가족 복지점수에 대해 합리적이라 응답한 공무원이 많았다.

<표 4-6> 맞춤형 복지제도 가족 복지점수 배정방법에 대한 합리성

구분	빈도	퍼센트	평균	표준편차
매우 그렇다	16	7.2	2.61	.886
그렇다	93	42.1		
보통이다	80	36.2		
대체로 그렇다	26	11.8		
전혀 그렇지 않다	6	2.7		
합계	221	100.0		

또한, 응답자의 개인특성에 따른 맞춤형 복지제도 가족 복지점수 배정방법에 대한 합리성에 차이가 존재하는지 T-test와 분산분석을 실시한 결과, <표 4-7> 과 같이 유의수준인 P의 값이 모두 0.05보다 크므로 모든 개인적 특성과 복지점수 배정방법 중 가족 복지점수 배정방법에 대한 합리성에 차이가 없음을 나타내고 있다.

<표 4-7> 개인적 특성에 따른 가족 복지점수 배정방법에 대한 합리성 차이 분석

구분		빈도(N)	평균	표준편차	표준오차	T/F	P
성별	남자	84	2.71	.926	.101	1.421	.157
	여자	137	2.54	.858	.073		
연령별	20대 이하	22	2.45	.671	.143	1.119	.342
	30대	72	2.63	.911	.107		

	40대	79	2.72	.876	.099		
	50대 이상	48	2.46	.944	.136		
	합계	221	2.61	.886	.060		
결혼별	기혼	182	2.63	.899	.067	.925	.356
	미혼	39	2.49	.823	.132		
근무연수별	10년 미만	65	2.52	.831	.103	1.980	.118
	10년 이상 ~ 20년 미만	78	2.73	.893	.101		
	20년 이상 ~ 30년 미만	53	2.68	.956	.131		
	30년 이상	25	2.28	.792	.158		
	합계	221	2.61	.886	.060		
직종별	교원(전문직 포함)	160	2.60	.906	.072	-.172	.864
	행정직(기능 직 포함)	61	2.62	.840	.108		
부양가족별	없음	40	2.70	.966	.153	1.863	.089
	1명	13	2.38	.650	.180		
	2명	34	2.41	.743	.127		
	3명	57	2.56	.802	.106		
	4명	47	2.83	.842	.123		
	5명	24	2.71	1.197	.244		
	6명 이상	6	1.83	.753	.307		
	합계	221	2.61	.886	.060		

나. 복지점수의 충분성

맞춤형 복지제도가 현재 지급하고 있는 복지점수가 충분하느냐에 대한 조사 결과, <표 4-8> 과 같이 16.4%인 36명이 충분하다고 응답했으며, 충분하지 않다고 응답한 공무원은 40.7%인 89명이었다. 평균은 3.0보다 낮은 3.30로 나타났고, 맞춤형 복지제도에서 부여하고 있는 복지점수에 대해 충분하지 않다고 응답한 공무원들이 더 많았다.

〈표 4-8〉 맞춤형 복지제도 복지점수에 대한 충분성

구분	빈도	퍼센트	평균	표준편차
매우 그렇다	6	2.7	3.30	.909
그렇다	30	13.7		
보통이다	94	42.9		
대체로 그렇다	70	32.0		
전혀 그렇지 않다	19	8.7		
합계	219	100.0		

응답의 개인특성에 따른 맞춤형 복지제도가 부여하고 있는 복지점수에 대한 충분성에 차이가 존재하는지 T-test와 분산분석을 실시한 결과, 〈표 5-9〉와 같이 유의수준인 P의 값이 모두 0.05보다 크므로 모든 개인적 특성과 복지점수에 대한 충분성에 차이가 없음을 나타내고 있다.

〈표 4-9〉 개인적 특성에 따른 복지점수에 대한 충분성 차이 분석

구분		빈도(N)	평균	표준편차	표준오차	T/F	P
성별	남자	86	3.29	.956	.103	-1.139	.889
	여자	133	3.31	.881	.076		
연령별	20대 이하	22	3.36	.581	.124	.066	.978
	30대	74	3.27	.880	.102		
	40대	75	3.31	.885	.102		
	50대 이상	48	3.31	1.114	.161		
	합계	219	3.30	.909	.061		
결혼별	기혼	178	3.33	.937	.070	1.021	.308
	미혼	41	3.17	.771	.120		
근무연수별	10년 미만	68	3.29	.793	.096	.183	.908
	10년이상 ~ 20년 미만	73	3.27	.902	.106		

	20년 이상 ~30년 미만	53	3.38	.985	.135		
	30년 이상	25	3.24	1.091	.218		
	합계	219	3.30	.909	.061		
직종별	교원(전문직 포함)	159	3.33	.912	.072	.847	.398
	행정직(기능직 포함)	60	3.22	.904	.117		
부양가족별	없음	39	3.33	.806	.129	.167	.985
	1명	13	3.23	.599	.166		
	2명	34	3.29	.799	.137		
	3명	57	3.26	1.009	.134		
	4명	47	3.34	.891	.130		
	5명	24	3.38	1.209	.247		
	6명 이상	5	3.00	.707	.316		
	합계	219	3.30	.909	.061		

다. 맞춤형 복지점수와 관련하여 개선해야 할 사항

공무원 맞춤형 복지제도의 복지점수와 관련하여 개선할 사항을 선택하도록 한 응답 결과를 보면, <표 4-10> 과 같이 1순위로는 기본 복지점수 부여가 54.4%인 123명으로 가장 많았고, 근속 복지점수 부여가 19.5%인 44명, 가족 복지점수 부여 17.3%, 39명, 연령대별 차등부여 추가 5.8%, 13명, 직책(급) 차등부여 추가 1.8%, 4명, 성별 차등부여 추가가 1.3%, 3명 순으로 나타났다. 한편, 2순위에서는 근속 복지점수 부여가 35.8%인 81명으로 가장 많았고, 가족 복지점수 부여가 33.2%인 75명, 기본 복지점수 부여 14.2%, 32명, 연령대별 차등부여 추가 9.3%, 21명, 직책(급) 차등부여 추가 4.0%, 9명, 성별 차등부여 추가가 3.5%, 8명 순으로 나타났다.

〈표 4-10〉 복지제도의 복지점수와 관련하여 개선할 사항 1, 2순위

1순위			2순위		
항목	빈도	퍼센트	항목	빈도	퍼센트
기본 복지점수 부여	123	54.4	기본 복지점수 부여	32	14.2
근속 복지점수 부여	44	19.5	근속 복지점수 부여	81	35.8
가족 복지점수 부여	39	17.3	가족 복지점수 부여	75	33.2
연령대별 차등 부여 추가	13	5.8	연령대별 차등 부여 추가	21	9.3
성별 차등부여 추가	3	1.3	성별 차등부여 추가	8	3.5
직책(급)차등부여 추가	4	1.8	직책(급)차등부여 추가	9	4.0

라. 맞춤형 복지제도의 개별항목의 적절성

1) 필수 기본항목(생명/상해보험)

맞춤형 복지제도가 구성하고 있는 기본항목 중 필수 기본항목(생명/상해보험)에 대해 적절한지에 대한 응답 결과, 〈표 4-11〉 과 같이 36.7%인 83명이 적절하다고 응답했으며, 적절하지 않다고 응답한 공무원은 30.6%인 69명이었다.

〈표 4-11〉 맞춤형 복지제도 필수 기본항목(생명/상해보험)에 대한 적절성

구분	빈도	퍼센트	평균	표준편차
매우 그렇다	19	8.4	2.96	1.123
그렇다	64	28.3		
보통이다	74	32.7		
대체로 그렇다	44	19.5		
전혀 그렇지 않다	25	11.1		
합계	226	100.0		

〈표 4-12〉 개인적 특성에 따른 필수 기본항목(생명/상해보험)에 대한 차이 분석

구분		빈도(N)	평균	표준편차	표준오차	T/F	P
성별	남자	88	3.08	1.127	.120	1.230	.220
	여자	138	2.89	1.118	.095		
연령별	20대 이하	22	3.27	.935	.199	1.966	.120
	30대	75	2.95	1.025	.118		
	40대	81	3.07	1.253	.139		
	50대 이상	48	2.67	1.078	.156		
	합계	226	2.96	1.123	.075		
결혼별	기혼	185	2.95	1.160	.085	-.530	.597
	미혼	41	3.05	.947	.148		
근무연수별	10년 미만	68	3.13	1.050	.127	1.252	.292
	10년 이상 ~ 20년 미만	79	3.00	1.121	.126		
	20년 이상 ~ 30년 미만	54	2.81	1.150	.157		
	30년 이상	25	2.72	1.242	.248		
	합계	226	2.96	1.123	.075		
	직종별	교원(전문직 포함)	165	3.00	1.142		
행정직(기능직 포함)		61	2.87	1.072	.137		
부양가족별	없음	41	3.00	1.095	.171	.372	.896
	1명	13	2.92	1.038	.288		
	2명	35	3.00	.840	.142		
	3명	57	3.04	1.195	.158		
	4명	50	3.00	1.262	.178		
	5명	24	2.75	1.225	.250		
	6명 이상	6	2.50	.837	.342		
	합계	226	2.96	1.123	.075		

평균이 2.96로 맞춤형 복지제도에서 구성하고 있는 필수 기본항목(생명/상해보험)에 대해 대체적으로 적절한 수준임을 나타나고 있다.

한편 응답자의 개인특성에 따른 맞춤형 복지제도 기본항목 중 필수 기본항목(생명/상해보험)에 대한 적절성 차이가 존재하는지 T-test와 분산분석을 실시한 결과, 〈표 4-12〉와 같이 유의수준인 P의 값이 모두 0.05보다 크므로 모든 개인적 특성과 복지제도 필수 기본항목(생명/상해보험) 적절성에 차이가 없음을 나타내고 있다.

2) 선택 기본항목(의료비 보장 보험)

맞춤형 복지제도가 구성하고 있는 기본항목 중 선택 기본항목(의료비 보장 보험)에 대해 적절한지에 대한 응답 결과, <표 4-13> 과 같이 38.5%인 87명이 적절하다고 응답했으며, 적절하지 않다고 응답한 공무원은 21.7%, 49명이었다. 평균이 2.83을 나타냈고, 맞춤형 복지제도에서 구성하고 있는 선택 기본항목(의료비 보장 보험)에 대해 적절하다고 응답한 공무원이 많았다.

<표 4-13> 맞춤형 복지제도 선택 기본항목(의료비 보장 보험)에 대한 적절성

구분	빈도	퍼센트	평균	표준편차
매우 그렇다	14	6.2	2.83	.967
그렇다	73	32.3		
보통이다	90	39.8		
대체로 그렇다	36	15.9		
전혀 그렇지 않다	13	5.8		
합계	226	100.0		

한편 응답한 개인특성에 따른 맞춤형 복지제도 기본항목 중 선택 기본항목(의료비 보장 보험)에 대한 적절성에 차이가 존재하는지 T-test와 분산분석을 실시한 결과, <표 4-14> 와 같이 유의수준인 P의 값이 모두 0.05보다 크므로 모든 개인적 특성과 복지제도 선택 기본항목(생명/상해보험)에 적절성에 차이가 없음을 나타내고 있다.

<표 4-14> 개인적 특성에 따른 선택 기본항목(생명/상해보험)에 대한 차이 분석

구분		빈도(N)	평균	표준편차	표준오차	T/F	P
성별	남자	88	2.92	.985	.105	1.156	.249
	여자	138	2.77	.954	.081		
연령별	20대 이하	22	2.95	.722	.154	2.007	.114
	30대	75	2.80	.900	.104		

	40대	81	2.98	1.084	.120		
	50대 이상	48	2.56	.920	.133		
	합계	226	2.83	.967	.064		
결혼별	기혼	185	2.81	1.008	.074	-.872	.386
	미혼	41	2.93	.755	.118		
근무연수별	10년 미만	68	2.90	.849	.103	.988	.399
	10년 이상 ~ 20년 미만	79	2.90	1.033	.116		
	20년 이상 ~ 30년 미만	54	2.76	.970	.132		
	30년 이상	25	2.56	1.044	.209		
	합계	226	2.83	.967	.064		
직종별	교원(전문직 포함)	165	2.81	.915	.071	-.359	.721
	행정직(기능직 포함)	61	2.87	1.103	.141		
부양가족별	없음	41	3.00	1.000	.156	1.235	.290
	1명	13	2.77	.832	.231		
	2명	35	2.71	.710	.120		
	3명	57	2.75	.969	.128		
	4명	50	3.04	1.049	.148		
	5명	24	2.54	1.103	.225		
	6명 이상	6	2.50	.837	.342		
	합계	226	2.83	.967	.064		

3) 자율항목(건강관리, 자기계발, 가정친화, 여가/레저/문화)

맞춤형 복지제도가 구성하고 있는 자율항목(건강관리, 자기계발, 가정친화, 여가/레저/문화)에 대해 적절한지에 대한 응답 결과, <표 4-15> 와 같이 65.0%인 147명이 적절하다고 응답했으며, 적절하지 않다고 응답한 공무원은 7.0%, 16명이 었다. 평균이 2.27로 나타났고, 자율항목(건강관리, 자기계발, 가정친화, 여가/레저/문화)에 대해 적절하다고 응답한 수가 훨씬 많았다.

〈표 4-15〉 맞춤형 복지제도 자율항목에 대한 적절성

구분	빈도	퍼센트	평균	표준편차
매우 그렇다	34	15.0	2.27	.814
그렇다	113	50.0		
보통이다	63	27.9		
대체로 그렇다	15	6.6		
전혀 그렇지 않다	1	0.4		
합계	226	100.0		

한편, 응답자의 개인적 특성요인에 따른 맞춤형 복지제도 자율항목(건강관리, 자기계발, 가정친화, 여가/레저/문화)에 대한 적절성에 차이가 존재하는지 T-test 와 분산분석을 실시한 결과, 〈표 4-16〉 과 같이 유의수준인 P의 값이 모두 0.05 보다 크므로 모든 개인적 특성과 복지제도 자율항목(건강관리, 자기계발, 가정친화, 여가/레저/문화)에 적절성에 차이가 없음을 나타내고 있다.

〈표 4-16〉 개인적 특성에 따른 자율항목에 대한 차이 분석

	구분	빈도(N)	평균	표준편차	표준오차	T/F	P
성별	남자	88	2.27	.906	.097	-.023	.982
	여자	138	2.28	.752	.064		
연령별	20대 이하	22	2.32	.984	.191	.678	.566
	30대	75	2.37	.818	.094		
	40대	81	2.20	.781	.087		
	50대 이상	48	2.23	.831	.120		
	합계	226	2.27	.814	.054		
결혼별	기혼	185	2.25	.816	.060	-1.008	.314
	미혼	41	2.39	.802	.125		
근무연수별	10년 미만	68	2.34	.784	.095	1.498	.216

	10년 이상 ~ 20년 미만	79	2.37	.850	.096		
	20년 이상 ~ 30년 미만	54	2.17	.771	.105		
	30년 이상	25	2.04	.841	.168		
	합계	226	2.27	.814	.054		
직종별	교원(전문직 포함)	165	2.24	.828	.064	-.969	.333
	행정직(기능직 포함)	61	2.36	.775	.099		
부양가족별	없음	41	2.44	.838	.131	.911	.488
	1명	13	2.46	.967	.268		
	2명	35	2.17	.747	.126		
	3명	57	2.14	.789	.105		
	4명	50	2.36	.921	.130		
	5명	24	2.17	.637	.130		
	6명 이상	6	2.33	.516	.211		
	합계	226	2.27	.814	.054		

마. 맞춤형 보장보험(기본항목)에서 개선해야 할 사항

공무원 맞춤형 복지제도의 보장보험(기본항목)에서 개선할 사항을 선택하도록 한 응답 결과를 보면, <표 4-17> 과 같이 1순위로는 의료비 보장보험 적용대상(가족까지) 확대가 27.9%인 63명으로 가장 많았고, 생명/상해 보험 다양화가 23.9%인 54명, 의료비 보장보험 다양화와 보험료 산정방법 개선이 14.6%, 33명, 생명/상해 보험 적용대상(가족까지) 확대 9.7%, 22명, 보험료 인상요인 개선 9.3%, 21명 순으로 나타났다. 한편 2순위에서는 의료비 보장보험 적용대상(가족까지) 확대가 20.8%인 47명으로 역시 가장 많았고, 의료비 보장보험 다양화와 생명/상해 보험 적용대상(가족까지) 확대가 20.4%, 46명, 보험료 산정방법 개선이 15.9%, 36명, 보험료 인상요인 개선 14.6%, 33명, 생명/상해 보험 다양화가 8.0%인 18명 순으로 나타났다.

〈표 4-17〉 맞춤형 보장보험(기본항목)에서 개선해야 할 사항 1, 2순위

1순위			2순위		
항목	빈도	퍼센트	항목	빈도	퍼센트
생명/상해 보험 다양화	54	23.9	생명/상해 보험 다양화	18	8.0
의료비 보장보험 적용대상(가족까지)확대	63	27.9	의료비 보장보험 적용대상(가족까지)확대	47	20.8
의료비 보장보험 다양화	33	14.6	의료비 보장보험 다양화	46	20.4
생명/상해 보험 적용대상(가족까지)확대	22	9.7	생명/상해 보험 적용대상(가족까지)확대	46	20.4
보험료 산정방법 개선	33	14.6	보험료 산정방법 개선	36	15.9
보험료 인상요인 개선	21	9.3	보험료 인상요인 개선	33	14.6

바. 맞춤형 자율항목이 적절히 추가·조정되고 있다고 생각하는 정도

맞춤형 자율항목이 사회 환경과 복지수요 변화에 맞춰 적절히 추가·조정되고 있느냐에 대한 설문 조사 결과, 〈표 4-18〉 과 같이 28.6%인 64명이 적절히 추가·조정되고 있다고 응답했으며, 적절히 추가·조정되고 있지 않다고 응답한 공무원은 17.9%인 40명이었다. 평균이 2.88로 나타났고, 적절히 추가·조정되고 있다고 응답한 공무원이 조금 많았다.

〈표 4-18〉 맞춤형 자율항목이 적절히 추가·조정되고 있다고 생각하는 정도

구분	빈도	퍼센트	평균	표준편차
매우 그렇다	8	3.6	2.88	.782
그렇다	56	25.0		
보통이다	120	53.6		
대체로 그렇다	36	16.1		
전혀 그렇지 않다	4	1.8		
합계	224	100.0		

한편, 응답자의 개인적 특성과 맞춤형 복지제도 자율항목이 적절히 추가·조정되고 있다고 생각하는 정도에 대한 차이가 존재하는지 T-test와 분산분석을 실시한 결과, <표 4-19> 와 같이 유의수준인 P의 값이 근무연수별에서만 0.05보다 적게 나타나(F=2.798, P=0.041) 귀무가설이 기각되어 맞춤형 자율항목이 적절히 추가·조정되고 있는지에 차이가 있음을 알 수 있다. 자세히 보면, 근무연수가 10년 미만이면 평균 2.79, 10년 이상 20년 미만이면 3.04, 20년 이상 30년 미만 2.89, 30년 이상이 2.56으로 나타나 오래 근무한 공무원들이 비교적 적절히 조정되고 있다고 인식을 하고 있다.

<표 4-19> 개인적 특성에 따른 맞춤형 자율항목이 적절히 추가·조정되고 있다고 생각하는 정도

	구분	빈도(N)	평균	표준편차	표준오차	T/F	P
성별	남자	87	2.91	.844	.090	.503	.616
	여자	137	2.85	.743	.063		
연령별	20대 이하	22	2.91	.610	.130	1.890	.132
	30대	75	2.81	.817	.094		
	40대	79	3.03	.800	.090		
	50대 이상	48	2.71	.743	.107		
	합계	224	2.88	.728	.052		
결혼별	기혼	183	2.88	.775	.057	.193	.847
	미혼	41	2.85	.823	.129		
근무연수별	10년 미만	68	2.79	.821	.100	2.798	<u>.041</u>
	10년 이상 ~ 20년 미만	78	3.04	.729	.083		
	20년 이상 ~ 30년 미만	53	2.89	.800	.110		
	30년 이상	25	2.56	.712	.142		
	합계	224	2.88	.782	.052		
직종별	교원(전문직 포함)	163	2.88	.819	.064	.263	.793

	행정직(기능직 포함)	61	2.85	.679	.087		
부양가족별	없음	40	2.83	.712	.113	1.685	.126
	1명	13	3.31	.480	.133		
	2명	35	2.69	.832	.141		
	3명	56	2.88	.788	.105		
	4명	50	3.04	.727	.103		
	5명	24	2.71	.955	.195		
	6명 이상	6	2.67	.816	.333		
	합계	224	2.88	.782	.052		

사. 맞춤형 자율항목으로 공급업체와 단체구매를 계약하여 공급하는 경우 필요하다고 생각하는 사항

공무원 맞춤형 복지제도의 자율항목으로 공급업체와 단체구매(서비스)를 계약하여 공급하는 경우 우선적으로 필요하다고 생각하는 사항을 선택하도록 한 응답 결과를 보면, <표 4-20> 과 같이 1순위로는 건강검진이 36.3%인 82명으로 가장 많았고, 자기계발 상품이 19.0%인 43명, 여행관련 서비스 15.0%, 34명, 보육 및 교육관련 서비스 12.8%, 29명, 운동용품 12.4%, 28명, 건강용품 4.4%, 10명 순으로 나타났다. 한편 2순위에서는 자기계발 상품이 27.9%인 63명으로 가장 많았고, 여행관련 서비스 21.2%, 48명, 보육 및 교육관련 서비스 17.3%, 39명, 건강검진과 건강용품이 11.5%인 26명을 나타내고 있으며, 운동용품이 10.6%, 24명 순으로 나타났다.

<표 4-20> 맞춤형 자율항목으로 공급업체와 단체구매를 계약하여 공급하는 경우 필요하다고 생각하는 사항 1, 2순위

1순위			2순위		
항목	빈도	퍼센트	항목	빈도	퍼센트
건강검진	82	36.3	건강검진	26	11.5

보육 및 교육관련 서비스	29	12.8	보육 및 교육관련 서비스	39	17.3
운동용품	28	12.4	운동용품	24	10.6
여행관련 서비스	34	15.0	여행관련 서비스	48	21.2
건강용품	10	4.4	건강용품	26	11.5
자기계발 상품	43	19.0	자기계발 상품	63	27.9

아. 맞춤형 복지제도 이용의 편의성

맞춤형 복지제도를 신청 및 이용하는데 편리하다고 생각하느냐에 대한 응답 결과를 보면, 65.9%인 149명이 편리하다고 응답했으며, 편리하지 않다고 응답한 공무원은 6.2%인 14명에 그쳤다. <표 4-21> 과 같이 평균이 2.25을 나타냈고, 복지제도 신청 및 이용에 편리하다고 응답한 공무원이 훨씬 많았다.

<표 4-21> 복지제도 신청 및 이용의 편의성

구분	빈도	퍼센트	평균	표준편차
매우 그렇다	38	16.8	2.25	.850
그렇다	111	49.1		
보통이다	63	27.9		
대체로 그렇다	10	4.4		
전혀 그렇지 않다	4	1.8		
합계	226	100.0		

한편, 응답자의 개인적 특성과 맞춤형 복지제도 신청 및 이용의 편의성 차이에 서 응답한 결과를 보면, <표 4-22> 와 같이 유의수준인 P의 값이 성별 (F=10.000, P=0.003)과 연령별(F=3.094, P=0.028)에서 0.05보다 적게 나타나 차이가 있음을 알 수 있다. 성별에서 여자가 평균 2.11, 남자가 평균 2.48로 남자보다 여자가 긍정적임을 알 수 있고, 연령별로는 50대 이상이 평균 2.10, 40대가 2.19, 30대와 20대 이하에서는 2.50 순으로 연령이 많을수록 긍정적이었다.

<표 4-22> 개인적 특성에 따른 복지제도 신청 및 이용의 편의성 차이 분석

구분		빈도(N)	평균	표준편차	표준오차	T/F	P
성별	남자	88	2.48	.959	.102	3.068	<u>.003</u>
	여자	138	2.11	.742	.063		
연령별	20대 이하	22	2.50	0.673	0.143	3.094	<u>.028</u>
	30대	22	2.50	.673	.143		
	40대	75	2.19	.766	.088		
	50대 이상	81	2.10	.816	.091		
	합계	48	2.50	1.031	.149		
결혼별	기혼	185	2.25	.850	.057	-.742	.459
	미혼	41	2.34	.656	.102		
근무연수별	10년 미만	68	2.28	.730	.089	.138	.937
	10년 이상 ~ 20년 미만	79	2.24	.835	.094		
	20년 이상 ~ 30년 미만	54	2.20	.919	.125		
	30년 이상	25	2.32	1.069	.214		
	합계	226	2.25	.850	.057		
직종별	교원(전문직 포함)	165	2.29	.897	.070	1.258	.211
	행정직(기능직 포함)	61	2.15	.703	.090		
부양가족별	없음	41	2.34	.728	.114	.870	.518
	1명	13	2.54	.967	.268		
	2명	35	2.31	.963	.163		
	3명	57	2.26	.897	.119		
	4명	50	2.20	.904	.128		
	5명	24	2.04	.624	.127		
	6명 이상	6	1.83	.408	.167		
	합계	226	2.25	.850	.057		

자. 복지제도 정보 제공의 충분함과 이해도

공무원 맞춤형 복지제도에 관한 정보가 충분히 제공되어 잘 이해하고 있는가에 대한 응답한 결과를 보면, <표 4-23> 과 같이 54.0%인 122명이 충분하고 잘 이해하고 있다고 응답했으며, 그렇지 않다고 응답한 공무원은 9.3%인 21명이었다. 평균이 2.43을 나타냈고, 복지제도에 관한 정보가 충분히 제공되어 잘 이해한다고 응답한 공무원이 더 많음을 알 수 있다..

<표 4-23> 복지제도 정보 제공의 충분함과 이해도

구분	빈도	퍼센트	평균	표준편차
매우 그렇다	28	12.4	2.43	.826
그렇다	94	41.6		
보통이다	83	36.7		
대체로 그렇다	21	9.3		
전혀 그렇지 않다	0	0.0		
합계	226	100.0		

응답자 개인 특성요인과 맞춤형 복지제도에 관한 정보 제공의 충분함과 이해도에 대한 인식 차이는, <표 4-24> 와 같이 유의수준인 P의 값이 모두 0.05보다 크게 나타나 차이가 없음을 알 수 있다.

<표 4-24> 개인적 특성에 따른 복지제도 정보 제공의 충분함과 이해도 차이 분석

구분		빈도(N)	평균	표준편차	표준오차	T/F	P
성별	남자	88	2.58	.798	.085	2.205	.028
	여자	138	2.33	.831	.071		
연령별	20대 이하	22	2.77	.752	.160	1.998	.115
	30대	75	2.41	.773	.089		
	40대	81	2.31	.846	.094		
	50대 이상	48	2.50	.875	.126		

	합계	226	2.43	.826	.055		
결혼별	기혼	185	2.39	.848	.062	-1.341	.181
	미혼	41	2.59	.706	.110		
근무연수별	10년 미만	68	2.56	.761	.092	.881	.452
	10년 이상 ~ 20년 미만	79	2.41	.809	.091		
	20년 이상 ~ 30년 미만	54	2.33	.952	.130		
	30년 이상	25	2.36	.757	.151		
	합계	226	2.43	.826	.055		
직종별	교원(전문직 포함)	165	2.44	.843	.066	.214	.831
	행정직(기능직 포함)	61	2.41	.783	.100		
부양가족별	없음	41	2.63	.767	.120	1.422	.207
	1명	13	2.54	.776	.215		
	2명	35	2.54	.852	.144		
	3명	57	2.42	.865	.115		
	4명	50	2.30	.735	.104		
	5명	24	2.29	.999	.204		
	6명 이상	6	1.83	.408	.167		
	합계	226	2.43	.826	.055		

차. 복지제도 이용의 편의성에 관해 개선하여야 할 사항

공무원 맞춤형 복지제도의 이용의 편의성에 관해 우선 개선하여야 할 사항을 선택하도록 한 응답 결과를 보면, <표 4-25> 와 같이 1순위로는 잔액을 다음해로 이월 사용이 35.6%인 80명으로 가장 많았고, 현금 지급 후 대금정산(선 지급 후사용)이 23.6%인 53명, 복지제도에 대한 교육과 정보제공 18.2%, 41명, 본인 필요 시 급여에서 지불 13.8%, 31명, 잔액을 현금지급(10% 한도) 7.1%, 16명, 전자상거래의 단체 구매 1.8%, 4명 순으로 나타났다. 한편 2순위에서는 잔액을 다음해로 이월 사용이 30.7%인 69명으로 역시 가장 많았고, 본인 필요 시 급여에

서 지불 21.3%, 48명, 현금 지급 후 대금정산(선 지급 후사용) 17.8%, 40명, 잔액을 현금지급(10% 한도) 14.2%인 32명, 복지제도에 대한 교육과 정보제공 8.9%, 20명, 전자상거래의 단체 구매가 7.1%, 16명 순으로 나타났다.

〈표 4-25〉 복지제도 이용의 편의성에 관해 개선하여야 할 사항 1, 2순위

1순위			2순위		
항목	빈도	퍼센트	항목	빈도	퍼센트
복지제도에 대한 교육과 정보제공	41	18.2	복지제도에 대한 교육과 정보제공	20	8.9
잔액을 다음해로 이월 사용	80	35.6	잔액을 다음해로 이월 사용	69	30.7
현금 지급 후 대금 정산(선 지급 후사용)	53	23.6	현금 지급 후 대금 정산(선 지급 후사용)	40	17.8
전자상거래의 단체 구매	4	1.8	전자상거래의 단체 구매	16	7.1
본인 필요 시 급여에서 지불	31	13.8	본인 필요 시 급여에서 지불	48	21.3
잔액을 현금지급 (10% 한도)	16	7.1	잔액을 현금지급 (10% 한도)	32	14.2

카. 맞춤형 복지제도 중요성

맞춤형 복지제도가 생활안정이나 삶의 질에 중요한 역할을 하고 있는가에 대한 응답한 결과를 보면, 〈표 4-26〉 과 같이 52.7%인 119명이 중요하다고 응답했으며, 그렇지 않다고 응답한 공무원은 9.8%, 22명이었다. 평균이 2.48로 맞춤형 복지제도가 생활안정이나 삶의 질에 중요한 역할을 하고 있는 것으로 나타났다.

〈표 4-26〉 맞춤형 복지제도가 생활안정이나 삶의 질에 미치는 중요성

구분	빈도	퍼센트	평균	표준편차
매우 그렇다	25	11.1	2.48	.860

그렇다	94	41.6		
보통이다	85	37.6		
대체로 그렇다	18	8.0		
전혀 그렇지 않다	4	1.8		
합계	226	100.0		

한편, 응답자의 개인적 특성과 맞춤형 복지제도의 생활안정이나 삶의 질에 미치는 중요한 역할 정도에 차이가 존재하는지 T-test와 분산분석을 실시한 결과, <표 4-27> 과 같이 유의수준인 P의 값이 모두 0.05보다 크게 나타나 차이가 없음을 알 수 있다.

<표 4-27> 개인적 특성에 따른 복지제도가 생활안정이나 삶의 질에 미치는 중요한 역할 차이 분석>

	구분	빈도(N)	평균	표준편차	표준오차	T/F	P
성별	남자	88	2.52	.830	.088	.625	.532
	여자	138	2.45	.880	.075		
연령별	20대 이하	22	2.32	.646	.138	.930	.427
	30대	75	2.39	.837	.097		
	40대	81	2.54	.909	.101		
	50대 이상	48	2.58	.895	.129		
	합계	226	2.48	.860	.057		
결혼별	기혼	185	2.52	.873	.064	1.529	.128
	미혼	41	2.29	.782	.122		
근무연수별	10년 미만	68	2.32	.781	.095	2.358	.073
	10년 이상 ~ 20년 미만	79	2.58	.826	.093		
	20년 이상 ~ 30년 미만	54	2.63	.958	.130		
	30년 이상	25	2.24	.879	.176		
	합계	226	2.48	.860	.057		

직종별	교원(전문직 포함)	165	2.45	.880	.068	-.670	.504
	행정직(기능직 포함)	61	2.54	.808	.103		
부양가족별	없음	41	2.32	.567	.089	1.579	.154
	1명	13	2.54	.967	.268		
	2명	35	2.57	.948	.160		
	3명	57	2.70	.963	.128		
	4명	50	2.32	.794	.112		
	5명	24	2.50	.978	.200		
	6명 이상	6	2.00	.000	.000		
	합계	226	2.48	.860	.057		

다. 복지항목 중 필요로 하는 항목들의 충분성

맞춤형 복지제도가 제공하는 복지항목 중 필요로 하는 항목들이 충분히 포함되어 있는가에 대한 응답 결과를 보면, <표 4-28> 과 같이 42.7%인 96명이 충분히 포함되어 있다고 응답했으며, 충분하게 포함되어 있지 않다고 응답한 공무원은 12.5%인 28명이었다. 평균이 2.67로 나타났고, 맞춤형 복지제도에 필요로 하는 항목들이 충분하게 포함되었다고 응답한 공무원이 더 많음을 알 수 있다.

<표 4-28> 복지항목 중 필요로 하는 항목들의 충분성

구분	빈도	퍼센트	평균	표준편차
매우 그렇다	8	3.6	2.67	.761
그렇다	88	39.1		
보통이다	101	44.9		
대체로 그렇다	26	11.6		
전혀 그렇지 않다	2	0.9		
합계	225	100.0		

또한, 응답자의 개인적 특성과 맞춤형 복지항목 중 필요로 하는 항목들의 충분한 포함에 차이가 존재하는지 T-test와 분산분석을 실시한 결과, <표 4-29>와 같이 유의수준인 P의 값이 모두 0.05보다 크게 나타나 차이가 없음을 알 수 있다.

<표 4-29> 개인적 특성에 따른 복지항목 중 필요로 하는 항목들의 충분성 차이 분석

구분		빈도(N)	평균	표준편차	표준오차	T/F	P
성별	남자	88	2.73	.798	.085	.887	.376
	여자	137	2.64	.736	.063		
연령별	20대 이하	22	2.64	.658	.140	.570	.569
	30대	74	2.66	.688	.080		
	40대	81	2.60	.801	.089		
	50대 이상	48	2.81	.842	.122		
	합계	225	2.67	.761	.051		
결혼별	기혼	184	2.68	.760	.056	.570	.569
	미혼	41	2.61	.771	.120		
근무연수별	10년 미만	68	2.62	.713	.086	.315	.815
	10년이상 ~ 20년 미만	78	2.71	.705	.080		
	20년 이상 ~30년 미만	54	2.72	.834	.113		
	30년 이상	25	2.60	.913	.183		
	합계	225	2.67	.761	.051		
직종별	교원(전문직 포함)	165	2.70	.792	.062	.845	.399
	행정직(기능 직 포함)	60	2.60	.669	.086		
부양가족별	없음	41	2.59	.706	.110	.373	.895
	1명	13	2.62	.650	.180		
	2명	35	2.74	.817	.138		
	3명	57	2.70	.778	.103		

	4명	49	2.69	.742	.106		
	5명	24	2.71	.908	.185		
	6명 이상	6	2.33	.516	.211		
	합계	225	2.67	.761	.051		

파. 맞춤형 복지제도에서 중요도에 따라 개선하여야 할 항목

공무원 맞춤형 복지제도에서 우선 개선하여야 할 사항을 선택하도록 응답한 결과를 보면, <표 4-30> 과 같이 1순위로는 복지비용의 확대가 42.9%인 97명으로 가장 많았고, 복지점수 배정방법이 20.4%인 46명, 복지제도 이용편의성 극대화가 17.7%, 40명, 개별항목의 확대가 12.4%, 28명, 복지제도 수혜대상 확대 4.4%, 10명, 복지제도 적용대상 확대 2.2%, 5명 순으로 나타났다. 한편 2순위에서는 복지비용의 확대가 26.1%인 59명으로 역시 가장 많았고, 복지제도 이용편의성 극대화가 21.2%, 48명, 복지제도 적용대상 확대 16.4%, 37명, 복지제도 수혜대상 확대 15.5%인 35명, 개별항목의 확대 14.6%, 33명, 복지점수 배정방법이 6.2%, 14명 순으로 나타났다.

<표 4-30> 맞춤형 복지제도에서 중요도에 따라 개선하여야 할 항목 1, 2순위

1순위			2순위		
항목	빈도	퍼센트	항목	빈도	퍼센트
복지점수 배정 방법	46	20.4	복지점수 배정 방법	14	6.2
개별항목의 확대	28	12.4	개별항목의 확대	33	14.6
복지제도 이용편의성 극대화	40	17.7	복지제도 이용편의성 극대화	48	21.2
복지비용의 확대	97	42.9	복지비용의 확대	59	26.1
복지제도 수혜대상 확대	10	4.4	복지제도 수혜대상 확대	35	15.5
복지제도 적용대상 확대	5	2.2	복지제도 적용대상 확대	37	16.4

하. 맞춤형 복지제도에 대한 만족도

제주특별자치도교육청 소속 공무원의 맞춤형 복지제도에 대한 만족도를 조사한 결과를 보면, <표 4-31> 과 같이 43.8%인 99명이 만족하다고 응답했으며, 그렇지 않다고 응답한 공무원은 8.8%인 20명이었다. 평균이 2.62로 나타났고, 맞춤형 복지제도에 대해 만족스럽다고 응답한 공무원이 더 많았다.

<표 4-31> 맞춤형 복지제도에 대한 만족도

구분	빈도	퍼센트	평균	표준편차
매우 그렇다	7	3.1	2.62	.702
그렇다	92	40.7		
보통이다	107	47.3		
대체로 그렇다	19	8.4		
전혀 그렇지 않다	1	0.4		
합계	226	100.0		

또한, 응답자의 개인적 특성과 맞춤형 복지제도에 대한 만족도에 차이가 존재하는지 T-test와 분산분석을 실시한 결과, <표 4-32> 와 같이 유의수준인 P의 값이 모두 0.05보다 크게 나타나 차이가 없음을 알 수 있다.

연령별 만족도를 보면 평균이 20대 이하가 2.64, 30대가 2.48, 40대 2.68, 50대 이상이 2.75로 나타나 비교적 연령이 높을수록 만족도가 낮게 나타남을 알 수 있다. 근무연수에 따라서는 10년 미만이 2.56, 10년 이상 20년 미만이 2.58, 20년 이상 30년 미만이 2.76, 30년 이상이 2.64로써 근무연수가 높은 공무원일수록 낮은 만족도를 나타나고 있어 선행 논문이나 다른 지역 공무원들과 다른 경향을 보이고 있다.

성별로는 여자가 2.55로 남자(2.74)보다 높은 만족도를, 직종별로는 행정직(기능직 포함)이 2.54로 교원(전문직 포함)보다 만족도가 높음을 알 수 있다.

〈표 4-32〉 개인적 특성에 따른 맞춤형 복지제도의 만족도 차이 분석

구분		빈도(N)	평균	표준편차	표준오차	T/F	P
성별	남자	88	2.74	.703	.075	1.973	.050
	여자	138	2.55	.695	0.59		
연령별	20대 이하	22	2.64	.581	.124	1.750	.158
	30대	75	2.48	.723	.084		
	40대	81	2.68	.722	.080		
	50대 이상	48	2.75	.668	.096		
	합계	226	2.62	.702	.047		
결혼별	기혼	185	2.63	.696	.051	.387	.699
	미혼	41	2.59	.741	.116		
근무연수별	10년 미만	68	2.56	.678	.082	.959	.413
	10년 이상 ~ 20년 미만	79	2.58	.672	.076		
	20년 이상 ~ 30년 미만	54	2.76	.799	.109		
	30년 이상	25	2.64	.638	.128		
	합계	226	2.62	.702	.047		
직종별	교원(전문직 포함)	165	2.65	.713	.055	1.079	.282
	행정직(기능직 포함)	61	2.54	.673	.086		
부양가족별	없음	41	2.63	.733	.115	1.113	.356
	1명	13	2.85	.689	.191		
	2명	35	2.54	.657	.111		
	3명	57	2.61	.701	.093		
	4명	50	2.58	.642	.091		
	5명	24	2.83	.816	.167		
	6명 이상	6	2.17	.753	.307		
	합계	226	2.62	.702	.047		

거. 맞춤형 복지혜택의 생산성(행정능률) 향상 효과

맞춤형 복지제도가 제공하는 복지혜택이 근무의욕에 긍정적인 영향을 끼쳐 생산성(행정능률) 향상에 효과가 있는가에 대한 응답 결과를 보면, <표 4-33> 과 같이 50.0%인 113명이 생산성(행정능률) 향상에 효과가 있다고 응답했으며, 그렇지 않다고 응답한 공무원은 8.8%인 20명이었다. 평균이 2.53을 나타냈고, 맞춤형 복지제도가 제공하는 복지혜택이 근무의욕에 긍정적인 영향을 끼쳐 생산성(행정능률) 향상에 효과가 있었다고 응답한 공무원이 훨씬 더 많았다.

<표 4-33> 맞춤형 복지혜택의 생산성(행정능률) 향상 효과 여부

구분	빈도	퍼센트	평균	표준편차
매우 그렇다	19	8.4	2.53	.828
그렇다	94	41.6		
보통이다	93	41.2		
대체로 그렇다	15	6.6		
전혀 그렇지 않다	5	2.2		
합계	226	100.0		

한편, 응답자의 개인적 특성과 맞춤형 복지제도가 제공하는 복지혜택이 근무의욕에 긍정적인 영향을 끼쳐 생산성(행정능률) 향상에 효과 차이가 존재하는지 T-test와 분산분석을 실시한 결과, <표 4-34> 와 같이 유의수준인 P의 값이 모두 0.05보다 크게 나타나 차이가 없음을 알 수 있다.

연령별 만족도를 보면 평균이 20대 이하가 2.32, 30대가 2.43, 40대 2.57, 50대 이상이 2.71로 나타나 비교적 연령이 높을수록 효과를 낮게 인식하고 있다. 근무연수에 따라서는 10년 미만인 2.38, 10년 이상 20년 미만이 2.57, 20년 이상 30년 미만이 2.57, 30년 이상이 2.68로써 근무연수가 높은 공무원일수록 낮은 효과를 나타나고 있어 선행 논문이나 다른 지역 공무원들에 대한 연구 결과와 다른 경향을 보이고 있다. 성별로는 여자가 2.48로 남자(2.60)보다 높은 효과를, 직종별로는 행정직(기능직 포함)이 2.51로 교원(전문직 포함)보다 효과를 높게 인식하고 있음을 알 수 있다.

〈표 4-34〉 개인적 특성에 따른 복지혜택의 생산성 향상 효과 분석

구분		빈도(N)	평균	표준편차	표준오차	T/F	P
성별	남자	88	2.60	.796	.085	1.098	.273
	여자	138	2.48	.848	.072		
연령별	20대 이하	22	2.32	.716	.153	1.681	.172
	30대	75	2.43	.791	.091		
	40대	81	2.57	.935	.104		
	50대 이상	48	2.71	.713	.103		
	합계	226	2.53	.828	.055		
결혼별	기혼	185	2.56	.833	.061	1.376	.170
	미혼	41	2.37	.799	.125		
근무연수별	10년 미만	68	2.38	.792	.096	1.105	.348
	10년 이상 ~ 20년 미만	79	2.57	.901	.101		
	20년 이상 ~ 30년 미만	54	2.57	.767	.104		
	30년 이상	25	2.68	.802	.160		
	합계	226	2.53	.828	.055		
직종별	교원(전문직 포함)	165	2.53	.838	.065	.202	.840
	행정직(기능직 포함)	61	2.51	.809	.104		
부양가족별	없음	41	2.54	.745	.116	1.149	.335
	1명	13	2.46	.877	.243		
	2명	35	2.54	.741	.125		
	3명	57	2.67	.913	.121		
	4명	50	2.36	.749	.106		
	5명	24	2.67	1.007	.206		
	6명 이상	6	2.00	.632	.258		
	합계	226	2.53	.828	.055		

3. 주요 변수들의 맞춤형 복지제도 만족도에 대한 영향 분석

가. 상관관계 분석

사회과학에서는 통계자료를 여러 가지 방법으로 질문하는 경우가 많아 변수들 간에 상관관계가 매우 높은 편이다. 회귀분석은 변수들 간의 상관관계 정도가 높을 경우 다중공선성의 문제가 나타날 수 있어 상관관계 분석을 통한 검토가 필요하다. <표 4-35>는 피어슨 상관계수를 이용하여 분석한 결과로 변수들 간의 상관관계를 분석한 r값과 유의수준을 나타낸 것이다.

상관계수는 절대값 1에 가까울수록 상관관계가 높으며, 0에 가까울수록 상관관계가 낮다고 해석된다. 본 연구에서 변수들 간의 상관성 정도는 근무연수와 연령(.843**)이 가장 높고, 그 다음은 선택 기본항목의 적절성과 필수 기본항목의 적절성(.674**), 근속 복지점수 배정방법 합리성과 기본 복지점수 배정방법 합리성(.653**) 순이었다. 한편, 낮은 상관관계를 보면, 성별과 복지제도 인지도(.146*), 복지제도의 역할(중요성)과 복지제도 인지도(.148*) 순 등이다.

다시 다중공선성의 문제를 검증하기 위하여 선형회귀 분석의 통계량 창에서 공선성 진단을 한 결과, <표 4-36> 과 같이 분산팽창인수(VIF: Variance Inflation Factor)를 살펴보면 다중공선성의 문제는 없는 것으로 나타났다. 따라서 회귀분석을 실시할 수 있을 것으로 판단된다.

〈표 4-35〉 주요 변수들 간의 상관관계 분석

구 분	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10
기본 복지점수 배정방법 합리성	1									
근속 복지점수 배정방법 합리성	.653(**)	1								
가족 복지점수 배정방법 합리성	.599(**)	.631(**)	1							
복지점수의 충분성	.506(**)	.551(**)	.543(**)	1						
필수 기본항목의 적절성	.251(**)	.290(**)	.248(**)	.166(*)	1					
선택 기본항목의 적절성	.179(**)	.276(**)	.232(**)	.177(**)	.674(**)	1				
자율항목의 적절성	.296(**)	.235(**)	.285(**)	.236(**)	.030	.190(**)	1			
추가·조정의 적절성	.293(**)	.400(**)	.278(**)	.327(**)	.306(**)	.339(**)	.244(**)	1		
신청이용의 편리성	.268(**)	.218(**)	.173(*)	.257(**)	.098	.107	.311(**)	.163(*)	1	
복지제도 인지도	.049	.176(**)	.098	.118	.108	.216(**)	.221(**)	.180(**)	.497(**)	1
복지제도의 역할(중요성)	.152(*)	.127	.127	.131	-.047	.030	.117	.282(**)	.157(*)	.148(*)
복지항목의 충분성	.338(**)	.376(**)	.347(**)	.398(**)	.110	.169(*)	.283(**)	.466(**)	.347(**)	.304(**)
복지제도의 생산성 향상	.164(*)	.113	.173(*)	.179(**)	.011	.070	.174(**)	.228(**)	.259(**)	.195(**)
성별	.036	.091	.096	-.009	.082	.077	-.002	.034	.212(**)	.146(*)
연령별	-.049	-.010	.010	-.001	.115	.082	.069	.030	-.034	.062
결혼여부	.096	.036	.062	.069	-.035	-.049	-.067	.013	-.050	-.089
근무연수	-.020	.030	.037	-.007	.128	.102	.122	.056	.006	.096
직종	-.100	-.007	-.012	.057	.052	-.026	-.065	.018	.075	.014
부양가족	-.017	-.063	-.008	.002	.050	.068	.069	.007	.127	.179(**)

** 상관계수는 0.01 수준(한쪽)에서 유의합니다.

* 상관계수는 0.05 수준(한쪽)에서 유의합니다.

〈표 4-35〉 주요 변수들 간의 상관관계 분석

구 분	x11	x12	x13	x14	x15	x16	x17	x18	x19
기본 복지점수 배정방법 합리성									
근속 복지점수 배정방법 합리성									
가족 복지점수 배정방법 합리성									
복지점수의 충분성									
필수 기본항목의 적절성									
선택 기본항목의 적절성									
자율항목의 적절성									
추가·조정의 적절성									
신청이용의 편리성									
복지제도 인지도									
복지제도의 역할(중요성)	1								
복지항목의 충분성	.506(**) .000	1							
복지제도의 생산성 향상	.637(**) .000	.331(**) .000	1						
성별	.042 .532	.059 .376	.073 .273	1					
연령별	-.107 .109	-.057 .391	-.149(*) .025	-.294(**) .000	1				
결혼여부	.102 .128	.038 .569	.092 .170	.093 .162	-.617(**) .000	1			
근무연수	-.036 .592	-.017 .800	-.110 .100	-.167(*) .012	.843(**) .000	-.523(**) .000	1		
직종	-.045 .504	.056 .399	.014 .840	.056 .400	-.205(**) .002	.076 .256	-.293(**) .000	1	
부양가족	.002 .981	-.022 .743	.036 .593	-.084 .210	.377(**) .000	-.566(**) .000	.318(**) .000	.026 .699	1

** 상관계수는 0.01 수준(한쪽)에서 유의합니다.

* 상관계수는 0.05 수준(한쪽)에서 유의합니다.

〈표 4-36〉 주요 변수들 간의 선형회귀 분석

계수(a)

모형		비표준화 계수		표준화 계수	t	유의확률	공선성 통계량	
		B	표준오차	베타			공차한계	VIF
1	(상수)	.418	.419		.998	.320		
	기본 복지점수 배정방법 합리성	.056	.065	.065	.857	.392	.431	2.319
	근속 복지점수 배정방법 합리성	-.066	.063	-.081	-1.056	.292	.421	2.373
	가족 복지점수 배정방법 합리성	.147	.055	.189	2.666	.008	.489	2.044
	복지점수의 충분성	.025	.051	.033	.488	.626	.547	1.827
	필수 기본항목의 적절성	-.003	.044	-.005	-.074	.941	.496	2.015
	선택 기본항목의 적절성	.011	.051	.015	.219	.827	.500	1.999
	자율 항목의 적절성	.074	.048	.089	1.539	.126	.740	1.351
	추가 조정의 적절성	.102	.054	.116	1.880	.062	.647	1.546
	신청이용의 편의성	.131	.052	.162	2.528	.012	.599	1.670
	복지제도 인지도	-.019	.051	-.023	-.367	.714	.640	1.563
	복지제도의 역할	.041	.059	.050	.683	.495	.457	2.190
	복지항목의 충분성	.158	.065	.171	2.419	.017	.489	2.045
	복지제도의 생산성 향상	.291	.057	.345	5.091	.000	.535	1.868
	성별	.035	.079	.025	.445	.657	.801	1.248
	결혼여부	-.181	.131	-.102	-1.382	.169	.452	2.214
	직종별	.059	.084	.038	.696	.487	.821	1.218
	부양가족별	-.021	.026	-.050	-.787	.432	.616	1.624

a 종속변수: 만족도

나. 다중회귀 분석

맞춤형 복지제도에 대한 주요 변수들이 가지는 영향관계 및 그 정도를 확인하기 위해 다중회귀분석(Multiple Regression Analysis)을 실시하였다. 단순입력 방식으로 하였으며, 2단계로 분석하였다. 제1단계에서는 연구 분석 모형에서 선정한 5개 차원 즉, 복지제도 점수배정 방법의 합리성, 개별항목의 적절성, 이용의 편의성, 복지제도의 역할(중요성), 생산성 향상에 효과, 응답자 개인특성별로 각각의 하위 측정변수별로 묶어 분석한다. 그리고 제2단계에서는 모든 하위 측정변수를 가지고 맞춤형 복지제도의 만족도에 대한 영향관계와 그 정도를 분석하였다. 이렇게 두 단계로 분석하는 것은 각 차원별로 맞춤형 복지제도의 만족도에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 요인들을 찾아보고, 제주특별자치도교육청 소속 공무원 맞춤형 복지제도의 개선 방안을 모색하기 위함이다.

1) 복지제도 점수배정 방법의 합리성과 만족도

제주특별자치도교육청 소속 공무원 맞춤형 복지제도 점수배정 방법의 합리성이 만족도에 미치는 영향관계를 분석하기 위해 설정한 회귀모형은 <표 4-36>에서 보는 것처럼 $F=16.554$, $P=.000$ 으로 통계적으로 유의성이 확인되어 모형의 적합성이 검증되었다. 그리고 이 모형에 의한 설명력은 $R^2=.188$ 로 18.8%이다.

<표 4-36> 복지점수 배정방법의 합리성이 만족도에 미치는 영향관계 분석

	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의확률
	B	표준오차	베타		
(상수)	2.007	.211		9.509	.000
기본 복지점수 배정방법의 합리성	.171	.075	.196	2.286	.023
근속 복지점수 배정방법의 합리성	.002	.074	.002	.025	.980
가족 복지점수 배정방법의 합리성	.226	.066	.285	3.410	.001
R ² =.188		수정된 R ² =.176		F=16.554	P=.000

하위 변수별로 그 영향관계와 정도를 살펴보면, 유의수준 5%내에서 만족도에 통계적으로 영향을 미치는 요인으로는 기본 복지점수 배정방법의 합리성과 가족 복지점수 배정방법의 합리성이었다. 이는 표준화된 계수 베타값(0.196, 0.285)이 만족도에 이론적 기대와 마찬가지로 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

하위 변수의 상대적 기여도를 나타내는 표준화 계수에 의하면 가족 복지점수 배정방법의 합리성, 기본 복지점수 배정방법의 합리성의 순으로 나타나 이들이 높을수록 만족도가 높아짐을 의미한다.

2) 복지점수의 충분성과 만족도

복지점수의 충분성이 만족도에 미치는 영향관계 분석 결과, <표 4-37> 에서 보는 것처럼 $F=29.241$, $P=.000$ 으로 통계적으로 유의성이 확인되어 모형의 적합성이 검증되었다. 그리고 모형에 의한 설명력은 $R^2=.119$ 로 11.9%이다.

복지점수의 충분성은 .345만큼의 정(+)의 영향을 만족도에 미치므로 복지점수의 충분성이 높을수록 만족도가 높아진다.

<표 4-37> 복지점수의 충분성이 만족도에 미치는 영향관계 분석

	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의확률
	B	표준오차	베타		
(상수)	2.675	.139		19.216	.000
복지점수의 충분성	.264	.049	.345	5.408	.000
$R^2=.119$	수정된 $R^2=.115$		$F=29.241$	$P=.000$	

3) 개별항목의 적절성과 만족도

맞춤형 복지제도의 개별항목의 적절성이 만족도에 영향을 미치는 정도는 <표 4-38> 과 같이 $F=11.244$, $P=.000$ 으로 통계적으로 유의성이 확인되어 적합한 모형임이 검증되었다. 모형에 의한 설명력은 $R^2=.132$ 로 13.2%이다.

하위 변수들이 만족도에 영향을 미치는 요인으로는 자율항목의 적절성이었다. 자율항목의 적절성은 .332만큼의 정(+)의 영향을 만족도에 미치므로 이를 확보하기 위한 노력이 필요하다.

〈표 4-38〉 개별항목의 적절성이 만족도에 미치는 영향관계 분석

	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의확률
	B	표준오차	베타		
(상수)	2.047	.238		8.582	.000
필수 기본항목의 적절성	.045	.053	.072	.839	.402
선택 기본항목의 적절성	.039	.063	.054	.623	.534
자율항목의 적절성	.287	.055	.332	5.165	.000
R2=.132	수정된 R2=.120		F=11.244	P=.000	

4) 자율항목의 추가·조정의 적절성과 만족도

맞춤형 복지제도의 자율항목이 사회 환경과 복지수요 변화에 맞춰 적절히 추가·조정되는지가 만족도에 미치는 영향관계 및 정도는 〈표 4-39〉와 같이 F=37.150, P=.000으로 통계적으로 유의한 영향을 미치고 있음을 알 수 있다. 모형에 의한 설명력은 R2=.143로 14.3%이다.

추가·조정의 적절성은 .379만큼의 정(+)의 영향을 미치고 있어 적절성이 클수록 만족도가 높아짐을 알 수 있다.

〈표 4-39〉 자율항목의 추가·조정의 적절성이 만족도에 미치는 영향관계 분석

	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의확률
	B	표준오차	베타		
(상수)	2.310	.180		12.834	.000
자율항목의 추가·조정의 적절성	.341	.056	.379	6.095	.000
R2=.143	수정된 R2=.139		F=37.150	P=.000	

5) 복지제도의 신청 및 이용의 편의성과 만족도

맞춤형 복지제도의 신청 및 이용의 편의성과 만족도에 어떠한 영향을 미치는지는 〈표 4-40〉과 같이 모형에 의한 설명력은 R2=.158로 15.8%이며, 적합성은 F=42.081, P=.000으로 통계적으로 유의성이 확인되었다. 복지제도의 신청 및 이

용의 편의성은 .398만큼의 정(+)의 영향을 만족도에 미치므로 신청 및 이용이 편리할수록 맞춤형 복지제도에 대한 만족도가 높아질 것이다.

〈표 4-40〉 신청 및 이용의 편의성이 만족도에 미치는 영향관계 분석

	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의확률
	B	표준오차	베타		
(상수)	2.145	.195		11.018	.000
신청·이용의 편의성	.329	.051	.398	6.487	.000
R2=.158		수정된 R2=.154		F=42.081	P=.000

6) 복지제도의 인지도와 만족도

맞춤형 복지제도에 관한 정보가 충분히 제공되어 복지제도를 잘 이해하고 있는지의 인지도와 만족도 관계를 회귀분석을 실시한 결과, 〈표 4-41〉과 같이 F=15.786, P=.000으로 통계적으로 유의성 확인되어 적합한 모형으로 검증되었다. 또한 모형에 의한 설명력은 R2=.066로 6.6%이며, 복지제도의 인지도는 .257만큼의 정(+)의 영향을 만족도에 미치는 것으로 나타났다

〈표 4-41〉 복지제도의 인지도가 만족도에 미치는 영향관계 분석

	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의확률
	B	표준오차	베타		
(상수)	2.597	.201		12.895	.000
복지제도의 인지도	.218	.055	.257	3.973	.000
R2=.066		수정된 R2=.062		F=15.786	P=.000

7) 복지제도의 삶의 질에 대한 역할(중요성)과 만족도

맞춤형 복지제도가 생활안정이나 삶의 질에 대한 중요한 역할이 클 때, 또는 작을 때 이것이 만족도에 어떠한 영향을 미치는지 분석한 결과를 보면, 〈표 4-42〉와 같이 F=55.196, P=.000으로 통계적으로 유의성 확인되어 적합하며, 모

형에 의한 설명력은 $R^2=.199$ 로 19.9%이다. 또한 복지제도의 인지도는 .446만큼의 정(+)의 영향을 만족도에 미치므로 크게 영향을 미치고 있다.

〈표 4-42〉 복지제도의 삶의 질에 대한 역할이 만족도에 미치는 영향관계 분석

	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의확률
	B	표준오차	베타		
(상수)	2.093	.177		11.818	.000
삶의 질에 대한 역할(중요성)	.364	.049	.446	7.458	.000
$R^2=.199$	수정된 $R^2=.195$		$F=55.619$	$P=.000$	

8) 복지항목의 충분성과 만족도

복지항목의 충분성이 만족도에 어떠한 영향을 주는지 분석한 결과를 보면, 〈표 4-43〉 과 같이 모형에 의한 설명력은 $R^2=.280$ 로 28.0%이고, $F=86.621$, $P=.000$ 으로 통계적으로 유의성이 확인되어 적합한 모형으로 판단된다. 그리고 복지항목의 충분성은 .529만큼의 정(+)의 영향을 만족도에 미치므로 복지항목의 충분한 제공은 공무원의 만족도를 제고하는데 직접적인 요인임을 알 수 있다.

〈표 4-43〉 복지항목의 충분성이 만족도에 미치는 영향관계 분석

	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의확률
	B	표준오차	베타		
(상수)	1.759	.177		9.916	.000
복지항목의 충분성	.484	.052	.529	9.307	.000
$R^2=.280$	수정된 $R^2=.277$		$F=86.621$	$P=.000$	

9) 복지제도의 생산성 향상과 만족도

공무원 맞춤형 복지제도의 목적 중 하나인 생산성 향상과 만족도에는 어떠한 영향관계를 갖는지 회귀분석의 결과를 보면, <표 4-44> 와 같이 30.0%의 모형에 의한 설명력을 가지며($R^2=.300$, $F=96.214$, $P=.000$), 분석하는데 적합한 모형으로 확인되었다. 특히 복지제도의 긍정적 효과는 .548만큼의 정(+)의 영향을 만족도에 제일 크게 미치므로 이를 확보하기 위한 노력이 요구된다.

<표 4-44> 복지제도의 생산성 향상이 만족도에 미치는 영향관계 분석

	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의확률
	B	표준오차	베타		
(상수)	1.761	.169		10.407	.000
복지제도의 생산성 향상	.465	.047	.548	9.809	.000
R2=.300		수정된 R2=.297	F=96.214	P=.000	

10) 개인적 특성과 만족도

개인적 특성에 따라 만족도가 어떠한 영향을 받는지 연구한 결과를 보면, <표 4-45> 와 같이 $F=1.109$, $P=.358$ 로 통계적으로 유의성이 없게 나타나 개인적 특성이 만족도에 미치는 영향은 없다고 볼 수 있다.

<표 4-45> 개인적 특성이 만족도에 미치는 영향관계 분석

	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의확률
	B	표준오차	베타		
(상수)	3.271	.475		6.889	.000
성별	.143	.102	.100	1.400	.163
연령	-.109	.108	-.142	-1.003	.317
결혼유무	-.045	.174	-.025	-.257	.797
근무연수	.029	.092	.041	.316	.752
직종	.078	.111	.050	.706	.481
부양가족 수	.021	.034	.051	.626	.532
R2=.029		수정된 R2=.003	F=1.109	P=.358	

10) 전체 독립변수와 만족도

5개 차원의 구분 없이 모든 하위 변수들을 고려하여 만족도에 미치는 영향관계를 분석하였다.

〈표 4-46〉 전체 독립변수들이 만족도에 미치는 영향관계 분석

	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의확률
	B	표준오차	베타		
(상수)	.418	.419		.998	.320
기본복지점수 배정방법 합리성	.056	.065	.065	.857	.392
근속복지점수 배정방법 합리성	-.066	.063	-.081	-1.056	.292
가족복지점수 배정방법 합리성	.147	.055	.189	2.666	.008
복지점수의 충분성	.025	.051	.033	.488	.626
필수 기본항목의 적절성	-.003	.044	-.005	-.074	.941
선택 기본항목의 적절성	.011	.051	.015	.219	.827
자율항목의 적절성	.074	.048	.089	1.539	.126
추가·조정의 적절성	.102	.054	.116	1.880	.062
신청·이용의 편의성	.131	.052	.162	2.528	.012
복지제도 인지도	-.019	.051	-.023	-.367	.714
삶의 질에 대한 역할	.041	.059	.050	.683	.495
복지항목의 충분성	.158	.065	.171	2.419	.017
복지제도의 생산성 향상	.291	.057	.345	5.091	.000
성별	.035	.079	.025	.445	.657
연령	-.018	.081	-.024	-.217	.828
결혼유무	-.181	.131	-.102	-1.382	.169
근무연수	-.048	.069	-.069	-.689	.492
직종	.059	.084	.038	.696	.487
부양가족 수	-.021	.026	-.050	-.787	.432
R2=.535	수정된 R2=.489		F=11.465	P=.000	

* 상관분석 및 회귀분석을 하는데 있어서 해석상의 오류를 방지하고자 설문문항의 보기를 1. 매우 그렇다~5. 전혀 그렇지 않다를 1. 전혀 그렇지 않다~5. 매우 그렇다로 코딩변경을 하였음.

〈표 4-46〉 과 같이 개인적 특성에 따른 회귀분석의 결과 $F=11.465$, $P=.000$ 로 통계적으로 유의성이 확인되어 분석하는데 적합한 모형이다. 또한, 모형은 $R^2=.535$ 로 53.5% 설명력을 가지는 것으로 확인되었다.

세부적인 결과를 알아보면, 복지제도의 생산성 향상(.345), 가족복지점수 배정 방법의 합리성(.189), 복지항목의 충분성(.171), 신청·이용의 편의성(.162)이 차례대로 유의성이 있는 것으로 나타나, 제주특별자치도교육청 소속 공무원들의 만족도를 향상시키기 위해서는 이들 요인을 중점적으로 제고할 필요가 있다.

제2절 분석 결과의 논의

본 연구에서는 제주특별자치도교육청 소속 공무원의 맞춤형 복지제도에 대한 만족도에 영향을 미치는 요인들을 연구하였다. 앞에서 살펴본 분석 결과를 살펴보면, 맞춤형 복지제도에 대한 만족도는 비교적 높은 수준인 것으로 나타났다(평균 2.62점). 특이한 점은 연령이 높을수록, 근무연수가 많을수록 만족도가 낮게 나타나 선행연구 및 타 지역 공무원들과는 다른 경향을 볼 수 있었다.

맞춤형 복지제도의 점수배정 방법에 대해서는 합리적이라 인식하고 있으며(기본 복지점수 평균 2.42, 근속 복지점수 평균 2.59, 가족 복지점수 평균 2.61), 현재 지급되고 있는 복지점수에 대해서는 공무원들이 많이 부족하다고 응답했다(평균 3.30). 따라서 소요 재원 분석을 통한 복지비용의 최적화 및 확대를 위한 개선 방안이 우선 마련되어야 할 것으로 여겨진다.

맞춤형 복지제도가 구성하고 있는 항목에 대해서는 대체로 만족하고 있는 것으로 나타났으며(필수 기본항목 평균 2.96, 선택 기본항목 2.83, 자율항목 2.27), 근무연수가 높을수록 만족도가 높은 것을 알 수 있다. 특히 자율항목에 대해서는 사회 환경과 복지수요 변화에 맞춰 적절히 추가·조정되고 있다고 나타나고 있으며, 현재 복지제도를 이용하는데 편리하다고 생각한다가 65.9%로 불편하다고 6.2%, 14명에 그쳐 매우 긍정적임을 알 수 있고, 복지제도 인식도에서도 평균 2.43으로 정보가 충분히 제공되어 이해를 하는데 어려움이 없는 것으로 생각된다. 맞춤형 복지제도가 생활안정이나 삶의 질에 중요한 역할을 하고 있다가 평균

2.48로 대체로 긍정적으로 인식하고 있다. 연령이 낮을수록 생활안정이나 삶의 질에 긍정적인 역할을 하고 있는 것으로 나타났다. 또한 복지제도가 제공하는 복지항목 중 필요로 하는 항목들이 대부분 포함되어 있는 것으로 인식하고 있다.

맞춤형 복지제도가 제공하는 복지혜택이 근무의욕에 영향을 끼쳐 생산성 향상에 효과가 있다가 평균 2.53 결과를 보이고 있으며, 연령과 근무연수가 많을수록 낮은 효과를 나타내어 타 지역 공무원들과 선행연구 결과들과 다른 양상을 보이고 있다.

공무원 맞춤형 복지제도의 복지점수와 관련하여 개선할 사항을 선택하도록 한 응답 결과를 보면, 1순위로는 기본 복지점수 부여이며, 근속 복지점수 부여, 가족 복지점수 부여, 연령대별 차등부여 추가, 직책(급) 차등부여 추가 순으로 나타나 복지점수 확대 및 배정방법 개선에 대한 연구가 필요하다.

보장보험(기본항목)에서 개선할 사항 1순위로는 의료비 보장보험 적용대상(가족까지) 확대, 다음은 생명/상해 보험 다양화, 의료비 보장보험 다양화와 보험료 산정방법 개선, 생명/상해 보험 적용대상(가족까지) 확대, 보험료 인상요인 개선 순이었고, 복지제도 이용의 편의성에 관해 우선 개선하여야 할 사항으로 잔액을 다음해로 이월 사용, 현금 지급 후 대금정산(선 지급 후사용), 복지제도에 대한 교육과 정보제공, 본인 필요 시 급여에서 지불, 잔액을 현금지급(10% 한도), 전자상거래의 단체 구매 순으로 나타나 사회 환경과 변화에 맞춘 다양한 복지제도 도입의 문제를 제기하고 있다.

공무원 맞춤형 복지제도에서 우선 개선하여야 할 사항을 선택하도록 한 응답 결과를 보면, 1순위로 복지비용의 확대가 가장 많았고, 복지점수 배정방법, 복지제도 이용편의성 극대화, 개별항목의 확대, 복지제도 수혜대상 확대, 복지제도 적용대상 확대 순으로 나타나 복지제도의 운영·발전을 위한 개선 방향의 과제를 제시해 주고 있다.

본 연구는 회귀분석을 통해 제1단계에서는 연구 분석 모형에서 선정한 5개 차원 즉, 복지제도 점수배정 방법의 합리성, 개별항목의 적절성, 이용의 편의성, 복지제도의 역할(중요성), 생산성 향상에 효과, 응답자 개인적 특성, 2단계에서는 각 하위 변수인 모든 요인들을 함께 고려하여 분석한 결과 유의수준 5%내에서

만족도에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 특히 가족 복지점수 배정방법, 충분한 복지점수 배정, 항목의 추가·조정의 적절성, 삶의 질에 대한 역할, 복지항목의 충분성이 만족도에 미치는 영향 정도가 다른 요인에 비해 크므로 이들을 개선하기 위한 연구가 필요하다고 사료된다.



제5장 요약 및 결론

오늘날 정부 정책의 성공 여부를 결정하는 가장 핵심적인 요소는 사람이다. 우수한 공무원을 확보하고 적절히 활용하기 위해서는 보수, 근무환경, 조직의 문화와 함께 살아 숨 쉬는 후생 복지가 필요하다.

1980년대 이후 경영환경의 변화와 의료비를 중심으로 복리후생 비용이 급격히 증가하자 선택적 복리후생 제도의 도입이 빠른 속도로 확산되었다. 우리나라의 경우 1997년 한국 IBM에서 국내 기업으로는 최초로 도입한 이후 IMF 경제 위기로 인해 주춤하다가 2000년 이후 확산되었고, 정부는 이러한 환경변화와 공무원의 동기유인 및 삶의 질을 향상시키기 위해 수요자와 공급자 중심의 ‘선택적 근로자 복지제도’를 ‘공무원 맞춤형 복지제도’로 명칭을 바꿔 2003년도부터 점차 도입하게 되었다.

맞춤형 복지제도는 개개인에게 주어진 예산의 범위 내에서 사전에 설계되어 제공되는 혜택 중에서 본인의 선호와 필요에 따라 자신에게 적합한 복지혜택을 선택하도록 하는 제도이다. 전통적 복지제도의 획일적인 복지수혜 프로그램에서 새로운 재정의 추가 투입은 최소화하고, 개인의 욕구와 삶의 양식에 따라 원하는 것만 골라 필요한 만큼 선택할 수 있도록 다양한 니즈(Needs)를 효과적으로 충족시킴으로써 복지수혜 확대를 통한 정부의 생산성을 제고하고자 도입하였다. 공무원 맞춤형 복지제도는 보수 및 연금제도 또는 기타 시혜성 후생복지제도와는 달리 공무원 개인의 자율성과 창의성에 바탕을 두어 이른바 ‘맞춤형 복지(Customized Welfare)’를 지향한다는 점에서 그 대안성을 인정받고 있으나, 아직 제도적 초기단계에 머무르고 있다고 할 수 있다.

공무원 맞춤형 복지제도 개선과 관련한 최근 석사학위 논문이나 학술지에 연구들은 조금 있으나, 실증적이고 체계적으로 공무원의 만족도에 영향을 주는 맞춤형 복지제도의 요인을 분석하여 복지제도의 발전을 위한 개선 방안을 교육청 소속 공무원을 대상으로 한 연구는 찾아볼 수 없었다. 또한 이들 연구는 만족도

에 영향을 주는 요인들, 즉 독립변수를 복지혜택의 범위, 복지혜택의 수준, 개별 항목의 적절성, 복지제도 이용의 편의성, 복지제도의 중요성, 개인의 특성 등 다양한 요인들을 충분히 평가하지 못하고 단순히 요인들 간의 관계 분석, 만족도 수준 측정, 검증하는 수준 이상을 넘지 못하고 있다. 따라서 이들 분석 결과를 통한 맞춤형 복지제도 운영·발전을 위한 구체적인 개선 방안을 제시하지 못하고 있다고 하겠다.

본 연구에서는 이와 같은 한계를 극복하고자 제주특별자치도교육청 소속 공무원의 맞춤형 복지제도에 관한 만족도를 요인별로 조사하고, 이들 요인을 독립변수로 사용하여 종속변수인 만족도에 어떠한 영향을 미치는지를 다양하게 실증적으로 분석하여, 공무원 맞춤형 복지제도 운영·발전을 위한 구체적인 개선 방안을 제시하는 것을 목적으로 하고 있다.

본 연구는 문헌 연구와 실증적 연구를 병행하여 실시하였다. 먼저 문헌 연구를 통해 선택적 복지제도의 개념, 일반 이론 및 유형을 고찰하고, 우리나라 및 제주특별자치도교육청 소속 공무원 맞춤형 복지제도의 운영 실태 및 비교분석 하였다. 또한 선행연구의 고찰 결과를 고려하여 종속변수를 맞춤형 복지제도에 대한 만족도로 정하고, 독립변수를 복지점수 배정방법의 합리성, 개별항목의 적절성, 복지제도 이용의 편의성, 복지제도의 중요성, 개인의 특성 5가지로 구성한 분석모형을 도출하였다. 다음은 실증적인 연구로, 제주특별자치도 교육청 소속 공무원을 대상으로 설문조사를 실시하여, SPSS 12.0/WIN 프로그램을 사용하여 T-test와 분산분석, 상관관계 및 회귀분석을 통해 빈도, 평균값, 표준편차 등을 도출하고, 모형의 유의성 및 적합성을 검증하였다.

문헌 연구와 실증적 연구 결과를 통하여 공무원 맞춤형 복지제도의 만족도와 그 만족도에 영향을 주는 요인들, 복지제도의 문제점, 복지제도의 발전을 위한 구체적인 개선 방안들을 제시하였다.

먼저 맞춤형 복지제도에 대한 만족도는 비교적 높은 수준인 것으로 나타났으며, 만족도에 영향을 미치는 요인으로는 복지제도 점수배정 방법의 합리성, 복지점수의 충분성, 개별항목의 적절성, 자율항목의 추가·조정 적절성, 이용의 편의성, 복지제도의 인지도, 복지제도의 역할(중요성), 복지항목의 충분성, 복지제도

의 생산성 향상 등이었다.

제주특별자치도교육청 소속 공무원의 맞춤형 복지제도에 대한 설문조사 결과 나타난 문제점으로는,

첫째, 공무원 맞춤형 복지제도가 대체적으로 적정하게 운영되고 있는 것으로 나타나고 있으나, 대부분 공무원들은 복지제도에서 부여하고 있는 복지점수에 대해서는 앞에서 살펴본 바와 같이, 평균 3.0보다 낮은 3.30으로 충분하지 않은 것으로 나타났다. 또한 제주특별자치도교육청 소속 공무원 맞춤형 복지제도에서 개선해야 할 사항 1번 순위로 복지비용의 확대라 응답했다. 현재의 복지점수 부여 방식에서는 경력이 짧고 부양가족이 없는 공무원인 경우 기본 복지점수 300점만 부여받을 수 있어 최소한의 기본항목 이용이 어려운 실정이며 근속기간과 부양가족 수만이 복지점수 배정에 영향을 미친다. 앞으로 복지비용의 확대 문제를 내포하고 있다.

둘째, 급변하는 행정환경과 공무원의 복지욕구 다양화 및 선진화가 되어감에 따라 복지제도도 이에 맞춰 적절히 추가·조정되어야 만족도를 제고할 수 있다. 공무원 맞춤형 복지제도의 보장보험(기본항목)에서 개선할 사항을 선택하도록 한 응답 결과 1순위로는 직무에 전념할 수 있도록 의료비 보장보험(선택 기본항목) 적용대상(가족까지)의 확대였다. 복지점수 배정방법에서 기본 복지점수 및 근속 복지점수 배정방법의 개선, 복지항목의 보장보험(기본항목)에서 의료비 및 생명/상해보험 다양화, 자율항목에서 건강검진, 자기계발 상품, 여행관련 서비스 등을 공급업체와 단체구매(서비스)를 계약하여 공급하는 등 사회 환경과 복지수요 변화에 맞춘 복지제도 운영을 잘 하지 못한다는 문제점이 발견되었다.

셋째, 비용 대비 복지효과의 극대화를 위해 잔액을 다음해로 이월하여 사용, 복지비용을 현금지급 후 대금정산(선 지급 후정산), 본인 필요 시 급여에서 지불 가능토록 하는 등 사용자에게 편리하며, 새롭고 다양한 제도 도입이 미흡이라는 문제점이 나타났다.

위 문제점들을 중심으로 향후 공무원 맞춤형 복지제도 운영·발전을 위한 구체적인 개선 방안으로는,

첫째, 충분한 복지점수 부여를 위해서는 복지비용의 최적화 및 확대를 우선적으로 고려해야 한다. 소요재원 분석을 통한 기존 복지비용의 비효율적인 부분을 최적화 시키고, 기본사업비 중에서 감축이 가능한 사업금액을 찾아내어 맞춤형 복지비용으로의 전환을 통하여 복지비용을 확대해야 한다.

또한 기존 후생복지 성격(교직원 주택 임대, 출·퇴근 버스 운행, 교직원 체육 대회 등)의 사업들을 맞춤형 복지제도로 통합하여 복지점수로 부여하는 방안도 신중하게 검토되어야 한다. 업무 실적을 복지점수로 차등부여, 가족 복지점수 부여기준을 해당 요건 발생 시부터 적용, 잔액을 다음해로 이월 사용이 가능하도록 하여 이용자의 선택권을 확대, 복지예산의 기여제도(일종의 급여 차감 플랜) 도입, 연령별로 복지점수 차등부여 등 종합적인 검토를 통해 충분한 복지점수 부여를 위한 노력을 해야 한다.

둘째, 공무원이 안심하고 직무에 전념할 수 있는 환경을 조성하는 것은 정부의 기본 책무로써, 사회 환경과 복지수요 변화에 맞춘 복지제도 운영을 하기 위해서는 먼저 공무원들이 요구하는 의료비 보장보험 가족까지 확대를 해결해 주어야 한다. 개선 방안으로 급여차감플랜(Salary Reduction Plan)과 유연소비계정(Flexible Spending Account)을 적용하여 비용의 일부를 공무원과 나누어 부담하면서 맞춤형 복지제도의 핵심 서비스로 역할을 다할 수 있도록 적극적인 개선 방안을 강구해야 한다.

또한 의료비 보장보험 및 생명/상해보험에 대한 보장 범위와 수준을 다양화하고, 소비자의 소비가 보다 체계적으로 반영되고 시간과 비용을 절감할 수 있는 공급업체와 단체구매제도 도입, 사회변화에 따라서 맞벌이·편부모 증가로 자녀양육과 노부모 부양에 어려움이 증가함에 따라 공무원들이 일과 가족 생활간의 균형을 맞출 수 있도록 자율항목 중 가정친화적인 항목 개발, 일용직의 급격한 증가로 복지차원의 문제로 접근하여 적용대상을 확대하여 시행하는 방안 등을 반드시 검토해야 한다.

셋째, 맞춤형 복지제도의 목적을 달성하기 위한 새로운 제도 도입으로는 현금 지급 후 대금정산(선 지급 후사용), 보장보험 가입 시 연령별로 차등 가입, 공무

원 복지제도는 12월초에 사용기한을 마감함으로써 이용자들이 불편을 초래하는데 기한을 12월말까지 연장하여 편의를 최대한 보장하는 등 맞춤형 복지제도의 운영·발전을 위해 새로운 제도 도입을 추진해야 한다.

또한 인지도가 높을수록 만족도가 높음을 본 연구에서 보았듯이, 맞춤형 복지제도의 인지도 향상을 위한 교육 프로그램의 개발·운영이 필요하며, 관리시스템은 만족도 향상에 실질적인 영향을 주므로 전문 인력을 투입하여 서비스를 개발하여 안정적으로 공급할 수 있도록 해야 한다. 이러한 새롭고 다양한 제도를 도입하기 위해서는 우선 상위법 규정을 개정해야 하는데 이에도 게을리 하지 말아야 한다.

본 연구는 제주특별자치도교육청 소속 공무원의 맞춤형 복지제도 운영 실태, 선행연구 고찰, 설문조사 분석, 3년(2005-2008년) 동안 시행한 한정된 결과를 통해 문제점과 개선 방안을 내실있게 모색하고자 했지만, 설문조사에서 배부한 설문지 회수율이 57.5%로 다소 낮고, 맞춤형 복지제도에 대한 만족도 및 생산성(행정능률) 향상 효과에서 연령과 근무연수가 많을수록 만족도가 낮게 나타나, 선행 논문이나 타 지역 공무원들과 다른 경향을 보이고 있어 연구가 제대로 되었는지 약간의 의문이 든다. 본 논문이 이러한 한계점들을 지니고 있지만, 이 부분들에 대해서는 계속적으로 분석하고, 국내 및 선진국의 사례를 통해 연구해 나가야 할 과제로 남기고자 한다.

◆ 참고문헌

1. 국내문헌

가. 단행본

- 강성철. (2005). 「새 인사 행정론」 (개정 4판). 서울: 대영문화사.
- 고은성. (1997). 「선택적 복리후생 제도의 국내 도입방안 연구」. 서울: 삼성금융연구소.
- 권병구 외. (2003). 「선택적 근로자 복지제도의 이해」. (주) 도서출판 흥.
- 김성국. (2001). 「조직과 인간행동」. 서울: 명경사.
- 김정현. (2002). 「복지 정책론」. 서울: 대명.
- 김중양. (2003). 「한국 인사 행정론」. 법문사.
- 김호섭 외. (2002). 「조직 형태의 이해」. 대영문화사.
- 오석홍. (2003). 「인사 행정론」 (제4판). 서울: 박영사.

나. 논문

- 권용수. (2004). 선택적 복지제도가 공무원의 조직행태에 미치는 영향. 「한국행정학보」. 38(5):1-20.
- 김가영. (2004). 「공공부분 선택적 복지제도의 도입에 관한 연구」. 석사학위논문. 성균관대학교 행정대학원.
- 김명환. (2006). 「선택적 복리후생 제도의 이론적 고찰 및 사례연구」. 석사학위논문. 중앙대학교 국제경영대학원.
- 서형원. (2001). 「카페테리아식 복지제도의 도입 방안」. 석사학위논문. 홍익대학교 일반대학원.
- 송계전. (1997). 「맞춤식 기업복리 후생」. 「LG주간경제」. 422.
- 송계전·박귀현. (1997). 카페테리아식 복지제도의 도입 방안에 관한 연구. 「LG경제연구원」.
- 심한철. (2006). 「경찰공무원의 선택적 복지제도 발전방향에 관한 연구」. 석사학위논문. 한국외국어대학교 정책과학대학원.

- 양덕순·강창민. (2004). 지방정부의 선택적 복지 도입에 관한 고찰. 「한국도
지 행정학회보」. 215-239.
- 우만택. (2003). 「공공 부문에의 선택적 후생복지제도 도입에 관한 연구」. 석사
학위논문. 경희대학교 행정대학원.
- 유한수. (2007). 「선택적 복지제도의 만족도에 관한 영향요인 분석 : 서울특별시
공무원의 사례」. 석사학위논문. 서울시립대학교 도시과학대학원.
- 이상신. (2006). 「공무원 맞춤형 복지제도의 효율적 운영방안 연구 : 정보통신공
무원을 중심으로」. 석사학위논문. 연세대학교 행정대학원.
- 이시철. (2004). 공무원의 선택적 복지제도, 책임과 성과의 새 영역. 「한국행정
논집」. 16(3): 483-506.
- 전은경. (2007). 「공무원 선택적 복지제도의 만족도에 관한 연구」. 석사학위논
문. 아주대학교 공공정책대학원.
- 최관호. (2005). 「한국 경찰공무원의 선택적 복지제도에 관한 연구」. 석사학위
논문. 동국대학교 행정대학원.
- 최한철. (2006). 「경찰공무원의 선택적 복지제도 발전방향에 관한 연구」. 석사
학위논문. 한국외국어대학교 정책과학대학원.

다. 기타

- 김가영. (2002). 「공무원 후생복지의 여건분석 및 추진전략」. 서울: 행정자치부.
서울시청. (2006). 「서울시청 선택복지 운영지침」. 서울: 서울시청.
- 제주도교육청. (2006). 「2006년도 제주교육청 소속 공무원 맞춤형 복지제도 운영
계획」. 제주: 제주도교육청.
- 제주특별자치도교육청. (2007). 「제주교육 통계 연보」. 제주: 특별자치도교육청.
_____. (2007). 「주요업무 계획」. 제주: 특별자치도교육청.
_____. (2008). 「2008년 제주특별자치도교육청 소속 공무원 맞춤
형 복지제도 업무처리지침」. 제주: 제주특별자치도교육청.
- 중앙인사위원회. (2007). 「맞춤형 복지제도 업무처리지침」. 서울: 중앙인사위원회.
_____. (2006). 「2005 공무원인사개혁백서」. 서울: 중앙인사위원회.
- 행정자치부. (2008). 「공무원 후생복지에 관한 규정」. 서울: 행정자치부.

- Alderfer, Clayton, Existence. (1972). 「Relatedness and Growth」 . New York: The Free Press.
- Barber. A. E., R. B. Dunham & R. A. Formisano. (1992). 「The Impact of Flexible Benefits on Employee Satisfaction」 . A Field Study.
- Beam, B. T., & McFadden, J. J. (1996). 「Employee Benefits and Employee Choice」 . Dearborn Financial Publishing.
- Cole, A. (1993). 「Flexible Benefit Are a Key to Better Employee Relations」 . Personal Journal, January.
- Lawer, E. E. III. (1981). 「Pay and Organizationl Development」 . Reading MA: Addison-Wesley.
- McCaffery, Robert M. (1992). 「Employ Benefit Programs」 . A Total Compensation Perspective.
- Milkovich & Newman. (1996). 「Compensation」 , 5th Edition, Irwin.
- Scott M B. (1993). 「Flex Grows Among Surveyed Firms. Employee Benefit Plain Review」
- Seed P. and G. Lloyd. (1997). 「Quality of Life」 . London: Jessica Kingsley Publishers.
- Tropman, John. E. (2001). 「The Compensation Solution」 . Jossey-Bass: San Francisco.

◆ Abstract

A Study on Improvement for Custom Welfare System

- Centered on Jeju Special Self-Governing Provincial Office of Education -

Seong Boo Kim

Major in Local Autonomy,
Department of Public Administration
Graduate School of Public Administration,
Cheju National University

Supervised by Prof. Sung-Jun Kim

It is most important to improve the quality in the public sector in order to raise the public servants' efficiency, responsibility and countermeasure. They are being emphasized in the rapidly changing administration circumstance. Therefore, the necessity, which the public servants show their professional job competence and creative ability and then inspire themselves with working desire, is rising. The role of the public servants is important because they plan and execute the policy of the government.

As the principle of equality and distribution is spread through our nation, the concern of raising the quality of life for the public servants is being increased. And their welfare desire is not only diversified but also advanced. This trend is influenced especially by the five-day week, the flexible duty, the increase of woman work power, the public servants' group activity, the diversity of working hours and working method, and so on.

Considering the facts mentioned above, the effective management of welfare system appeared important as a policy agenda, so as to improve the public servants' motivation and life quality.

In accordance with this change of surrounding circumstance, the government came to a head by changing an optional welfare system centered both a user and a provider into a custom welfare system.

This study aims to survey and analyze the realities of a custom welfare system in Jeju Special Self-Governing Provincial Office of Education(JSGE) and to analyze the satisfactory level and the factor-effects by a questionnaire survey and finally to present both the basis data related with the management of custom welfare system and the improving plans hereafter.

In the first chapter the aims, the scope, and the method of this study were presented as an introduction.

In the second chapter this study surveyed the concept, theories, and kinds of an optional welfare system, and inquired the realities, the comparative analysis, and the preceding studies of a custom welfare system in both our nation and JSGE.

In the third chapter the analytical models of this study and the ways of the questionnaire survey were given. And the researcher selected the independent variables which have influenced on satisfaction of a custom welfare system and described the analytical procedure and sample design.

In the fourth chapter this study analyzed the results of the questionnaire surveyed to public servants now serving in JSGE. The analysis is focused on the satisfactory level and the factor-effects by the way of a correlation analysis and a regression analysis.

In the fifth chapter the results were summarized and presented, and the theoretical and real implications were discussed, and the improving plans were suggested.

Considering the characteristic of the custom welfare system and the preceding studies, the dependent variable is the public servants' satisfactory level of custom welfare system. And the independent variables consist of the reasonable point-allocation, appropriateness of individual items, convenience of use, importance of welfare system and individual characteristic. According to this study, the satisfactory level of custom welfare system appears to be high. The more public servant is older, and his working years is much, the less his satisfactory level is. This is different from the result of the preceding studies and other areas. The servants answered that the point-allocation being provided was short of. Therefore the government should draw up the improving plan for the appropriateness and increase of welfare payment.

This study aims to survey and analyze the realities of a custom welfare system in JSGE and to analyze satisfactory level and factor-effects by a questionnaire and finally to present both basis data related with the management of custom welfare system and improving plan in the future. This study has the meaning that it finds out the several controversials of custom welfare system in public sector through the nation, and that it contributes to giving alternative policy agenda to us.

◆ [부록] : 설문지

공무원 맞춤형 복지제도 개선 방안에 관한 연구
(제주특별자치도교육청 중심으로)에 따른 의견조사

안녕하십니까?

저는 제주대학교 행정대학원 석사과정에 재학 중인 김성부 입니다.
바쁘신데도 불구하고 귀중한 시간을 내어 주신 데 대하여 진심으로
감사드립니다.

본 설문은 2005년부터 실시하고 있는 『공무원 맞춤형 복지제도의
개선 방안에 관한 연구(제주특별자치도교육청 중심으로)』에 대해서
논문을 작성하는데 기초 자료로 활용하고자 합니다. 응답해 주시는
내용은 통계법 제13조, 제14조의 규정에 의거 무기명으로 통계 처리
되며, 단지 학술적인 논문 작성을 위한 자료로만 사용됨을 약속 드립니다.

바쁘신 가운데 죄송하오나 질문 문항에 대하여 귀하께서 평소 느끼
시는 사항을 성의껏 답변해 주시기를 간곡히 부탁드립니다.

감사합니다.

2008. 4.

● 응답 요령

1. 각 질문에 대하여 귀하의 솔직한 생각을 해당 항목에 “V”표를 하여 주십시오.
혹시 잘못 표시하셨다면 “=” 로 지우고 다시 “V”표를 하여 주십시오.
2. 문의사항이 있으시면 김성부(010-2683-0821)에게로 연락 주시면 고맙겠습니다.
(본 설문지는 겉표지를 제외하고 총 3페이지로 구성되어 있습니다.)

I. 다음은 귀하의 “맞춤형 복지제도 점수 배정방법”에 대한 설문입니다.

번호	항 목	매우 그렇다	그렇다	보통 이다	대체로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
1.	귀하는 맞춤형 복지제도에서 부여하고 있는 복지점수 배정방법에 대해 합리적이라고 생각하십니까? 1) 기본 복지점수(전 교직원 300점) 2) 근속 복지점수(1년당 10점, 최고 300점) 3) 가족 복지점수(배우자 100, 존·비속 50점)	()	()	()	()	()
2.	귀하는 현재 지급되고 있는 복지점수가 충분하다고 생각하십니까?	()	()	()	()	()
3.	귀하는 맞춤형 복지점수와 관련하여 개선해야 할 사항을 다음 중 우선순위로 두 가지만 1, 2로 기재해 주십시오. 1) 기본 복지점수 부여 () 2) 근속 복지점수 부여 () 3) 가족 복지점수 부여 () 4) 연령대별 차등부여 추가 () 5) 성별 차등부여 추가 () 6) 직책(급) 차등부여 추가 ()					

II. 다음은 “맞춤형 복지제도의 개별항목의 적절성”에 대한 질문입니다.

번호	항 목	매우 그렇다	그렇다	보통 이다	대체로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
1.	귀하는 맞춤형 복지제도가 구성하고 있는 개별 항목에 대해 적절하다고 생각하십니까? 1) 필수 기본항목(생명/상해 보험) 2) 선택 기본항목(의료비 보장 보험) 3) 자율 항목(건강관리, 자기개발, 가정친화, 여가/레저/문화)	()	()	()	()	()
2.	귀하는 맞춤형 보장보험(기본항목)에서 개선할 사항을 다음 중 우선순위로 두 가지만 1, 2로 기재해 주십시오. 1) 생명/상해 보험 다양화 () 2) 의료비 보장보험 적용대상(가족까지) 확대 () 3) 의료비 보장보험 다양화 () 4) 생명/상해 보험 적용대상(가족까지) 확대 () 5) 보험료 산정방법 개선 () 6) 보험료 인상요인 개선 ()					
3.	귀하는 맞춤형 자율항목이 사회 환경과 복지 수요 변화에 맞춰 적절히 추가·조정되고 있다고 생각하십니까?	()	()	()	()	()

4.	<p>맞춤형 자율항목으로 공급업체와 단체구매(서비스)를 계약하여 공급하는 경우 다음 중 우선적으로 필요하다고 생각하는 항목 두 가지만 1, 2로 기재해 주십시오.</p> <p>1) 건강검진 () 2) 보육 및 교육관련 서비스 () 3) 운동용품 ()</p> <p>4. 여행관련 서비스 () 5) 건강용품 () 6) 자기개발 상품 ()</p>
----	--

Ⅲ. “맞춤형 복지제도 이용의 편의성”에 대한 질문입니다.

번호	항 목	매우 그렇다	그렇다	보통이다	대체로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
1.	귀하가 복지제도를 신청 및 이용하는데 편리하다고 생각하십니까?	()	()	()	()	()
2.	귀하에게 맞춤형 복지제도에 관한 정보가 충분히 제공되어 복지제도를 잘 이해하고 있다고 생각하십니까?	()	()	()	()	()
3.	<p>현재 시행하고 있는 복지제도 이용의 편의성에 관해 다음 중 우선 개선해야 할 항목 두 가지만 1, 2로 기재해 주십시오.</p> <p>1) 복지제도에 대한 교육과 정보 제공 () 2) 잔액을 다음해로 이월 사용 ()</p> <p>3) 현금 지급 후 대금정산(선 지급 후사용) () 4) 전자상거래의 단체 구매 ()</p> <p>5) 본인 필요 시 급여에서 지불 () 6) 잔액을 현금지급(10% 한도) ()</p>					

Ⅳ. “맞춤형 복지제도 중요성”에 대한 질문입니다.

번호	항 목	매우 그렇다	그렇다	보통이다	대체로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
1.	맞춤형 복지제도는 귀하에게 생활안정이나 삶의 질에 중요한 역할을 하고 있습니까?	()	()	()	()	()
2.	현재 제공되는 복지항목 중 귀하가 필요로 하는 항목들이 충분히 포함되어 있다고 생각하십니까?	()	()	()	()	()
3.	<p>맞춤형 복지제도에서 개선해야 할 항목 중 중요도에 따라 두 가지만 1, 2로 기재해 주십시오.</p> <p>1) 복지점수 배정방법 () 2) 개별항목의 확대 ()</p> <p>3) 복지제도 이용편의성 극대화 () 4) 복지비용의 확대 ()</p> <p>5) 복지제도 수혜대상 확대 () 6) 복지제도 적용대상 확대 ()</p>					

V. 다음은 “맞춤형 복지제도의 만족도”에 관한 질문입니다.

번호	항 목	매우 그렇다	그렇다	보통 이다	대체로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
1.	귀하는 현재 제공되는 맞춤형 복지제도에 대해 만족스럽게 생각하십니까?	()	()	()	()	()
2.	맞춤형 복지제도가 제공하고 있는 복지혜택이 근무의욕에 긍정적인 영향을 끼쳐 생산성(행정 능률) 향상에 효과가 있다고 생각하십니까?	()	()	()	()	()

VI. 다음은 통계적 분류를 위한 귀하의 일반 사항에 관한 질문입니다.

1. 귀하의 연령은 얼마나 되십니까?
① 20대 이하 () ② 30대 () ③ 40대 () ④ 50대 이상 ()
2. 귀하의 성별은 무엇입니까? ① 남 () ② 여 ()
3. 귀하는 결혼을 하셨습니까? ① 기혼 () ② 미혼 ()
4. 귀하의 근무연수는 어떻게 되십니까?
① 10년 미만 () ② 10년-20년 미만 ()
③ 20년-30년 미만 () ④ 30년 이상 ()
5. 귀하의 직종은 어떻게 되십니까?
① 교원(전문직 포함) () ② 행정직(기능직 포함) ()
6. 귀하께서 부양하고 있는 가족 수는 몇 명입니까?(부모, 배우자, 자녀 포함) :
()명

* 끝까지 설문에 응답해 주셔서 다시 한 번 감사드립니다. 수고하셨습니다.