

석사학위논문

여성공무원 역량강화 방안에 관한 연구
- 제주도를 중심으로 -



제주대학교 행정대학원

행정학과 일반행정전공

오 춘 월

석사학위논문

여성공무원 역량강화 방안에 관한 연구
- 제주도를 중심으로 -



제주대학교 행정대학원

행정학과 일반행정전공

오 춘 월

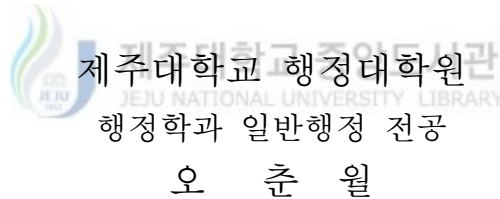
여성공무원 역량강화 방안에 관한 연구

- 제주도를 중심으로 -

지도교수 김 성 준

이 논문을 행정학 석사학위 논문으로 제출함

2005년 8 월



오춘월의 행정학 석사학위 논문을 인준함

2005년 8월 일

심사위원장 _____
위 원 _____
위 원 _____

목 차

제1장 서론	1
제1절 연구의 목적	1
제2절 연구의 범위와 방법	2
1. 연구의 범위	2
2. 연구의 방법	2
제2장 여성공무원 역량의 이론적 배경	4
제1절 공무원 역량의 중요성	4
1. 의의 및 개념	4
2. 역량강화의 필요성	4
제2절 역량강화의 종류와 유형	5
1. 배치전환	5
2. 근무성적평정	6
3. 승진	6
4. 교육훈련	7
제3절 여성공무원 관련 제도	8
1. 여성채용목표제·양성평등채용목표제	8
2. 여성공무원의 관리직 육성	10
3. 여성공무원의 보직관리	11
4. 여성공무원의 교육훈련	12
5. 가정 친화적 근무환경의 조성	13
6. 여성공무원 관련 법	15
제4절 선행연구 검토	20
제3장 여성공무원 역량강화 관련 설문조사분석	25
제1절 연구의 설계	25
1. 설문지 구성	25

2. 응답자의 특성	26
제2절 여성공무원 역량강화 방안에 대한 설문 분석	29
1. 역량강화 방안의 필요성 여부	29
2. 양성평등 실현정도	30
3. 인사정책	32
4. 승진	34
5. 보직	36
6. 교육 및 능력개발	40
7. 후생복지	42
제4장 여성공무원 역량의 저해요인 및 역량강화방안	46
제1절 여성공무원 역량의 저해요인	46
1. 보직·승진단계에서의 비형평성	46
2. 저대표성(under-representation)의 잔존	48
3. 복지후생 미흡	49
4. 여성공무원의 소극적 의식	50
제2절 여성공무원 역량강화 방안	51
1. 보직·승진단계의 선진화	52
2. 여성공무원의 대표관료제 강화	55
3. 가정 지향적 근무환경 조성	58
4. 여성공무원 의식의 적극화	59
5. 여성공무원 역량강화의 적실성 강화	60
제5장 결론	62
제1절 요약 및 함의	62
제2절 의의 및 한계점	67
참고문헌	68
Abstract	72

〈표 목 차〉

<표 1-1> 일반직 중 5급 이상 공무원 현황	1
<표 2-1> 양성평등 채용목표제 요약	10
<표 2-2> 여성 관리직 임용확대 5개년 계획 연도별 목표율	10
<표 2-3> 여성공무원 직무교육과정	13
<표 2-4> 선행연구 요약	23
<표 3-1> 설문지 배부 및 회수표	26
<표 3-2> 응답자의 인구통계적 특성 분포	26
<표 3-3> 응답자의 사회적 특성 분포	28
<표 3-4> 여성공무원 역량강화 필요성 여부	39
<표 3-5> 여성공무원 역량강화 필요성 이유	30
<표 3-6> 공직사회에서의 양성평등 실현정도	30
<표 3-7> 지방자치체 실시이후 양성평등 실현정도	31
<표 3-8> 공직사회에서 양성평등 조직문화 실현을 위한 중요요소	32
<표 3-9> 양성평등으로의 의식전환을 위한 특별교육 필요여부	32
<표 3-10> 등급별 할당제 필요여부	33
<표 3-11> 등급별 할당제가 실제로 시행되지 못하는 중요요인	33
<표 3-12> 승진에 있어 등급별 할당제의 적정수준	34
<표 3-13> 승진에 영향을 미치는 가장 중요한 요인	34
<표 3-14> 승진에 있어 여성이 불리한가에 대한 응답	35
<표 3-15> 승진에 있어 여성이 불리한 이유	35
<표 3-16> 현재 맡겨진 보직에 대한 만족여부	36
<표 3-17> 보직배치의 불만족 이유	37
<표 3-18> 주요 핵심부서에 여성공무원 보직배치의 공평여부	37
<표 3-19> 여성공무원의 불공평한 보직배치의 중요요인	38
<표 3-20> 여성공무원이 상급자로 오는 것에 대한 생각	38
<표 3-21> 여성공무원이 상급자로 오는 것을 환영하는 이유	39
<표 3-22> 여성공무원이 상급자로 오는 것을 꺼리는 이유	39
<표 3-23> 임용 후 현재까지 교육훈련을 받은 횟수	40

<표 3-24> 교육훈련 대상자 선발시 성차별 여부	40
<표 3-25> 능력개발을 위한 1개월 이상 합숙훈련 실시시 참가여부	41
<표 3-26> 이수한 교육훈련	41
<표 3-27> 능력개발을 위해 개인적으로 노력하고 있는 분야	42
<표 3-28> 공직생활에서 가장 어려움을 겪는 부분	43
<표 3-29> 근무하는 동안 자녀를 돌보는 대상	43
<표 3-30> 육아문제 해결을 위해 후생복지 차원의 필수사항	44
<표 3-31> 유아휴직제도에 대한 생각	45
<표 3-32> 여성공무원 경쟁력 향상을 위한 정책 또는 제도	45



<그림 목차>

<그림 4-1> 여성공무원 역량강화 정책 전체 구상도 52



국 문 초 록

2003년 우리나라 여성의 경제활동 참가율은 48.9%에 이른다. 이와 같이 여성의 경제활동 참여가 활발해 지면서, 오늘날 우리 사회는 그 어느 때 보다도 여성 인력의 효율적 활용을 필요로 하고 있으며, 이에 따라 국가경쟁력을 높이기 위한 여성인력 활용방안에 관한 많은 연구와 정책들이 행해지고 있다.

이에 본 논문은 여성인력 활용방안이라는 측면에서, 제주도 지방자치단체 여성공무원의 역량 저해요인을 탐색하고 여성공무원 역량강화 방안을 연구하고자 한다. 이에 본 연구는 제주지역과 국내 다른지역과의 차이를 비교·검토하기 위한 각종 문헌조사와 선행연구 및 통계자료를 활용하는 한편 제주도내 지방자치단체 공무원을 대상으로 설문조사를 실시하였으며 spss통계처리를 통한 빈도분석을 실시하였다. 이 조사결과를 토대로 하여 연구자는 승진·보직·교육 등 여성공무원 역량강화를 위한 여러 가지 제도의 문제점 및 그 저해요인을 도출하고, 이를 선행연구와 비교함으로써 여성공무원 역량 강화 방안을 제시하였다.

여성공무원 역량의 이론적 배경으로서 여성공무원 역량강화의 종류와 유형 및 여성공무원과 관련된 제도를 고찰하였다. 전자에 관해서는 보직배치전환, 근무성적평정, 승진, 교육훈련을 고찰하였으며, 후자에 관해서는 여성채용목표제, 양성평등채용목표제, 여성공무원 관리직 육성, 여성공무원의 보직관리, 여성공무원의 교육훈련, 가정 친화적 근무환경조성, 여성공무원과 관련된 법을 고찰하였다. 이를 바탕으로 기존의 선행연구들중 홍금화의 논문외 3편과 비교하여 제주도 여성공무원들의 실태는 어떠한 차이점이 있으며 여성공무원과 관련된 제도들의 실제 현장적용은 어떻게 되고 있는지를 살펴보고 이를 근간으로 해서 제주도 여성공무원 역량 강화 저해요인 및 여성공무원 역량강화 방안을 도출하였다.

구체적으로 제주도 지방자치단체 남녀공무원 380명을 대상으로 설문을 실시한 결과 292부가 회수되었다. 이 설문응답결과를 분석하면, 제주도 지방자치단체에 근무하는 공무원들은 여성공무원 역량강화가 필요하다고 응답하고 있다. 또한 여성공무원 역량강화가 필요한 주된 이유는 앞으로 여성공무원들의 역할이 더욱 중요시 되기 때문이며, 지방자치제 실시이후 양성평등의식이 많이 고취되고 있기는 하지만 여전히 여성공무원들에게 불평등한 요소가 존재하고 있기 때문이라는 입장을 보이고 있다. 그리하여 현 시점에서 보직배치 및 승진등에서 여성공무원은 남성공무원보다 상대적으로 불이익을 받고 있으므로, 인사정책상의 등급별 할당제, 보직배치의 공평화, 여성공무원 리더쉽향상교육 및 후생복지 차원의 복지시설 확충, 육아휴직 제도의 현실화 정책 등 여성공무원들의 역량강화를 위한 제도적 정책적 지원이 있어야 한다는 생각을 하고 있는 것으로 나타났다.

이러한 결과를 토대로 여성공무원 역량강화 저해요인 및 역량강화 방안을 살펴보면 여성공무원 역량강화 저해 요인으로 보직.승진 단계에서의 비형평성, 저대표성(under-representation)의 잔존, 복지 후생 미흡, 여성공무원의 소극적 의식 등의 4가지가 도출되었으며, 역량강화방안으로는 보직.승진단계의 선진화, 여성공무원의 대표관료제 강화, 가정지향적 근무환경 조성, 여성공무원 의식의 적극화, 여성공무원 역량강화의 적실성 강화가 제시되었다.

이러한 상황의 인식하에서 제주도를 중심으로 여성공무원의 역량강화방안을 연구자 나름대로 제시하면,

첫째, 보직.승진단계의 개선과 관련하여, 여성공무원에 대한 공정한 보직배치 및 순환보직, 여성공무원의 전입할당제 도입, 근무성적평정에 있어 다면평가 및 할당제 도입, 남성공무원도 순환보직 차원의 민원창구 근무 의무화 등이 필요하다.

둘째, 여성인력의 대표성 및 활용강화와 관련하여, 인사결정부서에 여성참여 확대, 관리직 여성공무원 확대 등의 정책이 필요하다.

셋째, 여성의 사회 참여 확대를 위해서는 가정지향적 근무환경 조성과 관련하여, 출산휴가로 인한 대체인력 확보 방안, 직장보육시설 확대 및 보육수당 현실화, 육아휴직 및 가사휴직 활성화 등이 무엇보다 필요하다.

넷째, 여성공무원 당사자들이 항상 연구.연찬하고 적극적인 사고방식으로 업무에 임하는 의식전환이 필요하다.

다섯째, 성공적인 국제자유도시 추진 등의 지역발전을 위하여 지역특성을 반영한 장기적인 여성공무원 역량강화 정책수립 및 실천이 필요하다.

그러나 본 연구는 첫째, 설문대상을 지역별, 성별, 직급별 구성비율에 맞게 선정하여 조사하지 못한 점, 둘째, 공무원의 설문조사를 바탕으로 이루어진 것이기 때문에 전문가 및 주민의 의견을 추가로 고려한다면 그 결과가 달리 나올 수도 있다는 점, 셋째, 설문통계에 있어 성별 교차분석을 하지 못한 점 등의 한계를 지니고 있다.

제 1 장 서 론

제1절 연구의 목적

오늘날 우리사회는 정보화·지방화의 물결 속에서 사회 각 분야의 다양한 구조적 분화와 함께 전문화 추세로 나아가고 있다. 이러한 변화 속에서 특이할 만한 사실은 1987년 제정된 “남여고용평등법”과 공무원 공개경쟁시험에 있어 남녀 분리모집 제도가 폐지되면서 여성의 사회 진출이 급격히 늘어나고 있다는 점이다. 그 중에서도 여성의 공직진출은 괄목할 정도로 두드러지고 있다.

우리나라에 있어 여성 공무원 수는 1990년대에 들어 급격히 증가하기 시작하여 공무원 채용시험에서 여성 합격자는 1999년 13%에서 2003년 40%로 급증한 것으로 나타났다.¹⁾ 여성 공무원의 수 또한 1994년 26.5%에서 2002년에는 32.9%로 증가하였으며 특히 하위직인 9급의 경우에는 45.2%로 전체의 절반 수준에 거의 근접한 상황이다.²⁾ 그러나 이런 양적인 증가추세에도 불구하고 <표 1-1>과 같이 2002년 12월 31일 기준 우리나라 전체 공무원 중 관리직 여성 공무원은 4.41%(일반직중 5급 이상, 연구관·지도관 포함)로 아주 낮은 수준이다. 전체적으로는 여성공무원이 지속적으로 증가하고 있으나 여성공무원 비율이 선진국과 비교하면 낮고, 대부분이 6급 이하의 하위직에 머물고 있다.

<표 1-1> 일반직 중 5급이상 공무원 현황

구분	1992년	1996년	1997년	1998년	1999년	2000년	2001년	2002년
전체(명)	26,804	29,503	31,891	30,518	29,641	30,059	30,456	33,389
여성(명)	506	737	857	984	1,005	1,115	1,171	1,473
여성비율	1.9%	2.5%	2.7%	3.2%	3.4%	3.7%	3.8%	4.41%

자료 : 총무처 연보 및 행정자치부, (각년도), 통계연보.

이와 같이 우리나라에 있어 여성의 사회진출 및 공직에의 참여는 날로 확대되고 있으나, 그 양적인 증가에도 불구하고 질적인 측면에서 고찰해 볼 때 아직도 우리 사회에서 여성의 역할은 매우 낮은 수준에 있음을 지적하지 않을 수 없다.

1) 한국일보, 2005. 3. 7, “슈.퍼.우.먼?”, 사회면.

2) 행정자치부, “여성공무원의 출산휴가 및 육아휴직 대체인력 확보방안”, 행정자치부, 2003.

제주도 지역 역시 전국적인 현상에 비추어 예외는 아니다. 특히, 제주도지역 자체적으로 여성공무원에 대한 정책이나 시책이 시행된 경우는 전무한 실정이며 지금까지 선행되어온 연구들이 전국을 대상으로 행해진 것이기 때문에 제주도지역의 여성공무원에 대한 문제제기조차 되지 못하여 온 실정이다.

따라서 본 연구는 이러한 문제인식에 기준하여 남성공무원에 비해 상대적으로 불리한 위치에 있는 지방자치단체의 여성공무원의 능력발전에 저해되는 요인들을 현직 제주도 공무원들의 의견을 중심으로 알아보고 개선방안을 제시함으로써 여성공무원의 역량강화는 물론 나아가 이를 통하여 지방 행정의 경쟁력을 향상시키고자 하는데 연구의 목적이 있다.

제2절 연구의 범위와 방법

1. 연구의 범위

본 연구의 목적은 제주도 지방자치단체의 여성공무원을 대상으로 역량저해요인을 탐색하고 역량강화방안을 연구하는데 있다.

역량저해요인은 개인의 능력·교육정도·의지·성격 등의 내적요인과 제도·정책·환경 등의 외적요인으로 구분할 수 있는데 본 연구의 주된 범위는 외적요인 중 인사제도와 후생복지를 살펴보고 여성공무원의 역량강화를 위한 보직관리, 근무성적평정, 승진, 교육훈련, 후생복지 등을 중심으로 논하고자 한다.

2. 연구의 방법

본 연구를 위한 방법으로는 크게 세가지 방법을 활용하였다.

첫째, 지방자치단체 여성공무원들을 위한 승진, 보직, 교육 등 역량강화방안을 위한 제도와 저해요인 등을 알아보고 제주지역과의 차이를 비교·검토하기 위한 각종 문헌조사와 선행연구 및 통계자료를 활용하였다.

둘째, 보다 깊이 있는 연구를 뒷받침하기 위하여 제주도내 지방자치단체 공무원을 대상으로 설문조사를 실시하였으며, SPSS 통계처리를 통한 빈도(Frequency)분석을 실시하였다.

셋째, 설문조사 결과를 중심으로 제주도의 여성공무원 역량강화에 있어서 문제점을 선행연구와 비교하고 해결방안을 제시하였다.

본 연구의 전체적인 구성은 다섯 개의 장으로 되어 있다.

제1장 서론에서는 최근 우리나라가 직면하고 있는 핵심과제중 하나인 여성공무원 인력활용방안에 관한 과제를 행정의 생산성 향상방안과 연계시키고 지역사

회 전체의 효율성 및 경쟁력을 제고시키기 위한 여성공무원 역량강화방안을 연구의 목적으로 기술하였으며 연구의 범위와 방법을 제시하였다.

제2장에서는 여성공무원 역량에 대한 이론적 배경으로 공무원 역량의 중요성 및 역량 강화의 종류와 유형을 살펴보았는데 구체적으로 보직 및 전보, 근무성적 평정, 승진, 교육훈련 등을 중심으로 논하였으며, 지금까지 추진되고 있는 여성공무원과 관련된 제도들을 논하였다.

제3장에서는 설문지를 이용하여 남녀평등사항, 직무관련제도, 인사정책, 승진, 보직, 교육및 능력개발, 후생복지에 관한 상황을 제주도내 지방자치단체 공무원을 대상으로 설문조사를 실시하고 분석하였다.

제4장에서는 제주도 여성공무원 역량강화 관련 문제점 및 역량강화방안을 위한 현실성 있고 다양한 정책방안을 제시하였다.

제5장 결론에서는 연구의 요약 및 한계점을 기술하였으며, 여성공무원 역량강화 방안을 위한 몇 가지의 정책적 대안을 제시하였다.



제2장 여성공무원 역량의 이론적 배경

제1절 공무원 역량의 중요성

1. 의의 및 개념

역량이라는 말의 의미는 다양하나, 역량(competence/competency)의 사전적 의미는 수행능력이 충분히 있고(capable), 자격을 갖추고(well qualified), 수요와 실행수단이 적절하게 조화되는(fit) 상태를 말한다.³⁾ 일반적으로 경영이나 행정에서 사용되는 역량이란 말은 “개인이 수행하는 업무의 주요한 부분들에 영향을 주고, 업무성과와 관련성이 높고 조직에서 널리 수용되는 성과기준에 의해서 측정될 수 있으며, 교육훈련과 개발을 통하여 개선될 수 있는 지식과 기술 및 태도의 집합체”로 정의되고 있다.⁴⁾

공무원의 역량은 잠재적 역량(Capacity)과 실제적 역량(Capability)으로 구성되는데 공무원의 잠재적 역량은 공무원 자신이 갖고 있는 총체적인 지식과 기술, 그리고 기본적인 가치관과 삶에 대한 태도를 포함하며, 공무원의 실제적인 역량은 업무수행에 적합한 의식과 태도, 기술적인 업무처리능력, 그리고 직책 범위 내의 문제해결능력 등으로 실제적 역량은 주로 조직 내에서 훈련된 태도와 지식·기술이라고 할 수 있다.

2. 지방공무원 역량강화(empowerment)의 필요성

지방공무원의 역량강화를 추진해야 하는 이유는 세 가지 측면에서 찾을 수 있다. 지방정부 또한 조직이기 때문에 유능한 조직구성원을 육성해야 한다는 조직역량의 차원, 지방자치 발전을 위해서 지방공무원들의 능력이 제고되어야 한다는 제도적 차원, 그리고 세계화(Glocalization)⁵⁾ 라는 거시환경 변화에의 능동적인 대응을 위해서 지방공무원들의 전문화가 필요하다는 국가전략적 차원 등이 그것

3) Neufeldt and Gufalnik, Webster's New World Dictionary, 1998, p. 284 ; 김관석, “공무원 핵심역량강화를 위한 민관의 교육훈련 협력방향”, 「한국정책학회보」, 제11권 제1호, 한국정책학회, 2002, p. 83에서 재인용.

4) Lucia and Lepsinger, *The Art and Science of Competency Models*, 1997, p. 50 ; 김관석, “공무원 핵심역량강화를 위한 민관의 교육훈련 협력방향”, 「한국정책학회보」, 제11권 제1호, 한국정책학회, 2002, p. 83에서 재인용.

5) 세계는 세계화(Globalization)와 더불어 '지방화(Localization)'가 동시에 진행되는 이른바 '글로벌(Glocal) 시대'로 접어들고 있다. 이제 세계화를 움직이는 주체는 국가라는 거대 조직을 포함하여 지방정부와 시민단체, 기업 등 다원적이고 다양한 집단이라는 점을 강조하기 위해 글로벌리제이션(Glocalization)'이라는 새로운 패러다임이 제시되었다.

이다.

현대사회는 조직사회이다. 역량있고 전문화된 조직만이 경쟁력을 가질 수 있는 시대이다. 공공관료제조직이든 기업조직이든 보다 유능한 구성원을 확보하기 위해 경쟁하고 있고 조직구성원들의 총체적인 역량강화를 위한 프로그램 마련에 많은 비용을 지불하고 있다. 지방정부도 민선 자치시대가 요구하는 충분한 경쟁력을 확보하기 위해서는 조직원들의 조직 목표에 대한 적극적인 인식과 태도, 업무를 효과적으로 달성할 수 있는 능력과 지식을 필요로 한다. 그러므로 지방정부는 인사운영체계의 혁신 등을 통해서 조직구성원인 공무원들에게 밀도 높은 역량강화 프로그램을 제시해야 한다.

1991년 지방의회 제도가 부활되고, 1995년부터 민선 자치단체장에 의한 지방정부 운영이 재개 되면서 지방자치를 위한 형식적 요건들은 차근차근 구비되어 왔다. 하지만 지방정부들이 급변하는 행정환경에 대응하면서 분권화 시대를 감당할 수 있는 실질적 역량을 충분히 확보하고 있는가에 대해서는 긍정적이지 않은 진단들이 많은 것이 사실이다. 중앙정부로부터의 권한 이양 지연, 지방정부간의 분쟁조정절차의 미흡, 지방재정 자립도의 취약, 주민들의 참여 부족, 그리고 리더십과 행정역량의 불충분 등이 우리 지방자치제도의 진전을 가로막고 있다. 이제 지방자치는 바야흐로 모색과 시행착오기를 거쳐 착근을 준비해야 하는 시기로 옮겨가기를 요구받고 있다. 따라서 지방자치제도의 발전과정에서 직면하고 있는 문제들을 해결하는 데 있어 지방정부 공무원의 역량강화는 반드시 필요하다.

한편, 보다 거시적인 측면인 국가전략적 차원에서도 지방공무원의 역량강화가 요청된다. 21세기는 중앙정부간의 경쟁을 넘어서서 지방의 경쟁력이 국가경쟁력의 핵심이 되는 세계화의 시대로 접어들고 있다. 이러한 경쟁패러다임의 전이와 국제정치경제적 맥락의 변화를 맞이하여 지방공무원들의 역량강화전략은 보다 고도의 전략적이고 체계적인 접근이 강구되어야만 하는 것이다.⁶⁾

제 2 절 역량강화의 종류와 유형

1. 배치전환

보직은 공무원을 일정한 직위에 배치하는 행위로서 보직결정은 직위와 사람을 조화시키는 작용이다 보직은 중요한 인력운용수단의 하나로서 공무원의 만족과 발전, 그리고 능력 활용에 많은 영향을 미친다. 그러므로 보직을 결정할 때에는

6) 김석빈, “분권화 시대를 선도할 지방공무원의 역량강화 전략”, 『지방행정』, 대한지방행정공제회, 2003, pp. 52~53.

조직과 개인을 위해서 언제나 신중을 기해야 한다. 보직의 적정화를 위해서는 배치 정책을 잘 세워 계획적인 배치활동을 펴 나가야 한다. 일반적으로 보직을 결정할 때에는 배치의 목적, 직무의 성격, 그리고 공무원의 특성을 고려하여 ‘일’과 ‘사람’이 조화를 이루도록 해야 한다.

2. 근무성적 평정

근무성적 평정이란 개인이 근무하고 있는 조직체에서의 능력, 가치, 근무성적을 체계적, 정기적으로 그의 감독자가 평가하는 것을 의미한다. 이를 평정하는 기준으로서 양적·질적인 것 또는 주관적·객관적인 것이 있을 수 있다.⁷⁾ 우리나라의 경우에 조선시대 이래 이러한 것이 있었고 해방 후에도 각 부처에서 제각기 근무성적평정제를 실시하여 왔다. 그러던 것이 1961년 말에 통일적인 규정이 제정되어 현재까지 실시되고 있다.

근무성적평정제는 근무성적에 대한 평가여하에 따라 공무원의 승급, 승진, 징계에 영향을 주는 상훈목적과 시험의 타당성을 측정할 수 있는 용도가 있다. 또한 근무성적평정제는 공무원의 능력발전에도 활용할 수 있다. 감독자가 부하의 능력상의 장·단점을 파악하고 같이 그의 시정방법을 협의하여 단점을 시정하도록 노력해 부하의 기분·사기를 향상시켜 근무능력을 향상시키기 때문이다.



3. 승진

승진이란 1차적으로 인사행정에서는 보다 무거운 직책을 담당하게 되는 경우를 의미하는 것으로 해석되고 있어 반드시 봉급액의 증액을 의미하지는 않으나 일반적으로 봉급액도 인상되고 있다. 이를 좀 더 설명하면 승진의 경우 보통 하위직에서 받던 보수액에 제일 가까운 상위직의 호봉액 또는 한 두 등급위의 호봉액을 받게 하고 있기 때문이다. 이러한 승진이 개인과 조직체에 주는 영향은 다음과 같은 점에서 중요시된다. 1) 개인의 성공에 대한 기대를 충족시킴으로써 사기의 창출, 2) 개인의 능력의 발전, 3) 인적자원·능력의 효율적 이용 등이다.⁸⁾

승진의 기준은 주관적인 것과 객관적인 것으로 구별할 수 있다. 전자는 면접시험, 근무성적평정 등을 들 수 있으며, 후자로서는 필기시험, 경력평정, 훈련성적 등을 들 수 있다.

7) 홍금화, “지방자치단체 여성공무원의 능력발전에 관한연구”, 강릉대학교 경영·행정과학대학원 석사학위논문, 2001. p 6

8) 홍금화, “상계논문” p 9

4. 교육훈련

1) 의의

본래 교육이란 개인의 잠재력을 종합적으로 개발하는 것을 뜻하며 훈련이란 이러한 일반적, 종합적인 것이 아니고 어떠한 직원이 자기가 맡은 바 직무를 수행하는데 요구되는 자격을 구비하고 있지 못하는 경우 그 부족한 능력이 무엇인가를 발견하고 단기간에 보충하는 것을 의미한다.

2) 종류

(1) 기초훈련(적응훈련:orientation)

여기의 기초훈련이란 신규 채용된 공무원이 새로이 어떠한 직위의 직무를 담당하기 전에 받는 훈련이다. 누구나 신규채용자는 잘 모르는 새로운 환경 속에 놓이게 되면 그의 일원으로서 직무할 조직체의 목적·원칙은 물론 자기직무의 구체적인 내용 및 사무의 내용도 모르므로 직무수행에 막대한 지장이 있을 뿐만 아니라 이때는 사회화 및 습득이 급진전되는 때이므로 일하기 전에 단기간 훈련을 받고 하는 것이 오히려 보다 효율적이다.

(2) 직무 훈련

직책의 내용이 정부에만 고유한 것이어서 정부에 들어오기 전에는 그러한 직무를 담당하는 교육이나 경험을 별로 쌓을 수 없는 직책의 경우 이들은 채용된 후 실제로 직무를 담당하기 전에 일정한 훈련을 받아야 한다. 이러한 예로서 경찰학교, 군인학교 등을 들 수 있다.

(3) 새로운 지식 및 기술 습득

행정기술이나 제기구는 끊임없이 발전하므로 이러한 것을 공무원은 계속적으로 습득하여야만 행정의 발전을 기할 수 있다. 그러기 위해서 학회나 교육원에 정기적·주기적으로 나간다든지 이 분야의 새로운 잡지, 도서를 구입해 본다든지 학교에 나가 연구한다든지 할 수 있는 시간적 여유와 시설을 갖추어 주어야 한다.

(4) 감독자훈련(supervisory training)

보통 감독자란 제1선 감독을 의미하는 것으로 우리나라의 경우는 계장이나 과장이 해당된다. 이러한 훈련의 임무는 감독자로서의 직책은 다르다는 것이며 따라서 다른 자격능력을 요구하기 때문에 필요하다.

(5) 관리자훈련(executive training)

관리자란 전술한 감독자보다 계층이 높은 국장급을 중심으로 고위공무원을 의미하는 것으로서 관리자 역할의 중요성이 높이 인정되어 각국에서 이 훈련을 시작하고 있다. 관리자 훈련을 가장 중요시하는 근본이유는 점점 고급 공무원의 역할이 정책 결정으로 전환되어 가고 있으므로 종래와 같이 이미 수립된 정책의 능률적 집행 만으로서는 현행정의 역할에 일치하는 것이 못되기 때문이다. 즉 관리자가 합리적인 발전정책의 결정자이기 때문이다. 따라서 관리자에게 지적 능력만을 요구하는 것이 아니고 문제해결자·쇄신자로서의 창의력, 통찰력, 직관력 등을 많이 요구하고 있다.

제 3절 여성공무원 관련 제도

이 절에서는 여성공무원과 관련된 제도와 법을 고찰하게 된다. 우선 2002년 적용시한이 만료한 여성채용목표제를 살펴보고, 다음으로 양성평등채용목표제, 여성공무원 관리직 육성, 여성공무원 보직관리, 여성공무원 교육훈련, 가정 친화적 인사정책을 살펴보게 된다. 또한, 여성공무원과 관련된 법으로 헌법, 국가·지방공무원법, 남녀고용평등법, 여성발전기본법, 남녀차별금지및구제에관한법률 등을 중심으로 살펴보게 된다.

1. 여성채용목표제·양성평등채용목표제

1) 여성채용목표제

여성채용목표제는 여성의 공직임용 확대로 정책결정과정에 있어 여성의 대표성 제고와 우수한 여성인적자원 활용을 통한 국가경쟁력을 확보하고, 정부의 슬선수범으로 사회 각 분야에 여성의 진출기회 확대 및 여성의 사회적 지위향상을 도모하고자 1996년부터 공무원 채용시험에 도입·시행하였다. 여성의 참여가 현저히 부진한 분야에 대하여 합리적인 범위 안에서 참여를 촉진하기 위하여 관계법령이 정하는 바⁹⁾에 따라 취할 수 있는 대표적인 적극적 우대조치로 그 시한은 2002년까지 한시적으로 시행되었다.

공무원 채용시험에 있어 상대적으로 여성합격자가 많지 않은 상위직급인 행정

9) 여성발전기본법 §6①; 공무원임용시험령 §11의 3(여성의 합격); 지방공무원 임용령 §51의 2(여성의 합격); 여성채용목표제실시지침(국가공무원, 행정자치부예규, 1999. 4. 21); 여성채용목표제운영요령(지방공무원, 1999. 8. 31).

고시, 외무고시 및 7급 행정·공안·외무 행정직 공채시험에 적용하였다. 단, 여성합격자 비율이 높은 9급 공무원 공채시험과 모집단위별 선발예정 인원이 극소수인 기술직 그리고 직무특성상 남·여 구분모집이 불가피한 교정·보도·보호관찰직, 선발 예정 인원이 적어 현실적으로 목표인원 설정이 어려운 10명 미만의 채용단위 시험은 예외로 하였다. 이 제도의 효과적 추진을 위해 1998년과 2000년에 목표비율과 대상기간을 확대하는 2차례의 제도보완을 하였다.

여성채용목표제 실행 이후 여성합격자는 늘어났으나, 특정 직렬에 편중되는 현상은 계속되고 있다. 여성의 공직진출이 활발한 부분과 부진한 부분이 공존하고 있는 것이다. 여성채용목표제는 공무원 채용시험 전반에 걸쳐 적용되었지만, 실제 여성채용목표제 적용자 수는 일부에 국한되고 있다. 선발인원이 많은 채용시험의 경우 여성채용목표제가 적용이 되지만, 여성합격자 비율이 높아져 시험에 응시한 여성이 목표제의 적용자가 되기 힘들다. 반면에 선발인원이 소규모인 경우는 여성합격률이 낮지만 여성공무원 채용목표제의 적용대상이 아니다. 이와 같이 여성채용목표제는 다소의 제도적 약점이 있다.

2) 양성평등채용목표제

양성평등채용목표제는 여성채용목표제가 2002년말로 시험이 종료됨에 따라 그동안 실시된 여성채용목표제를 바탕으로 보다 더 발전적으로 개선·보완하여 공직사회에 있어서 양성평등의 실현을 위한 성비의 균형유지를 위하여 새로운 제도로 2003년부터 도입되어 시행되고 있다. 양성평등채용목표제는 공무원 채용에 있어 어느 한쪽의 성의 합격자가 30% 미만이면, 합격선 범위 내에서 해당 성의 응시자를 추가 합격시키는 제도로 <표 2-1>과 같이 2003년부터 2007년까지 한시적으로 운영한다.

행정자치부는 이 제도의 시행을 위하여 2002년 12월 30일 「양성평등채용목표제 실시지침」을 마련했으며, 공무원임용시험령¹⁰⁾과 지방공무원임용령¹¹⁾ 등 관계법을 정비하였다. 양성채용목표제가 적용되는 직급은 5급·7급·9급 공채시험으로 여성채용목표제가 10명 이상 뽑는 직렬을 대상으로 적용했던 것과 달리 모집단위 5명 이상을 뽑는 시험단위에서도 모두 적용된다.

이에 따라 소규모 인원선발로 여성의 진출이 어려웠던 기술직 분야에 여성 진입이 확대될 것으로 전망되며, 아울러 최근 들어 여성합격자 비율이 급격히 증가하고 있는 일부 직종에서의 성비 불균형 해소에도 큰 도움이 될 것으로 기대된다.

10) 공무원임용시험령 §11의3, 여성 또는 남성의 선발예정인원 초과합격.

11) 지방공무원임용령 §51의2, 여성 또는 남성의 선발예정인원 초과합격.

<표 2-1> 양성평등 채용목표제 요약

구 분	양 성 평 등 채 용 목 표 제
적용대상	· 5~9급 : 30%
적용시험	· 선발예정인원 5명 이상인 시험 · 제외직렬 : 교정, 소년보호, 검찰사무직렬. 단, 검찰사무직에 대하여는 2005년부터 단계적으로 양성채용목표제 적용(2005→17%, 2006→19%, 2007→20%)
실시방법	· 어느 한 성의 합격자가 채용목표비율 30%에 미달할 경우 하한 성적 이상인 해당 성의 응시자중에서 성적순으로 추가 합격 처리
下限성적	· 5급 : 합격선 -2점. · 7·9급 : 합격선 -3점.
시행시기	· 2003. 1. 1. ~ 2007. 12. 31.

자료 : http://www.csc.go.kr/03_policy/policy10_02.asp.

2. 여성공무원의 관리직 육성

1) 여성관리자 임용목표제

관리자급에 나타나는 여성공무원 인력구조의 불균형을 개선해 나가기 위하여 <표 2-2>와 같이 5급 이상 여성 관리직 비율을 2006년 12월까지 10% 이상이 되도록 2002년 10월 “여성 관리자 임용확대 5개년 계획”을 수립하고 각 부처 및 시도와 협의를 거쳐 확정·시행에 들어갔다. 이를 위해서 중앙인사위원회와 행정자치부는 각 부처와 시도의 현재 관리직 여성공무원수, 평균승진소요연수 경과자, 향후 여성공무원 수급전망 등을 종합적으로 고려하여 중앙부처 및 자치단체와의 협의 조정을 거쳐 2001년말 현재 중앙 4.8%, 지방 5.3%인 5급 이상 여성 관리자의 비율을 2006년까지 10%이상 되도록 하는 전정부적 실천계획인 연도별 여성 관리직 목표비율을 설정하였다.

<표 2-2> 여성 관리직 임용확대 5개년 계획 연도별 목표율

구 분	2001년	2002년	2003년	2004년	2005년	2006년
중 앙	4.8%	5.5%	6.5%	7.5%	8.7%	10.0%
지 방	5.3%	5.5%	6.4%	6.9%	7.8%	10.4%

자료: 행정자치부 내부자료(2002).

2) 국·과장급 여성 관리직 임용확대

(1) 중앙행정기관의 경우 「1기관 국·과장급 여성 관리직 1인 이상」 배치

중앙행정기관별로 국·과장급 여성공무원을 1인 이상 배치하도록 추진하였다. 추진 방법으로는 자체 5급 여성공무원 중 적극적으로 승진을 배려하고, 승진대상자가 없는 경우 타 기관 영입 또는 개방형 직위나 계약직 충원 등의 방법으로 적극 유치해 나가도록 권고했다.

(2) 지방자치단체의 경우 「국·과장급 여성 1인 이상」 배치 및 부단체장 적극 임용

시·군·구의 경우 지속적으로 5급 이상 여성 관리직을 1인 이상 배치를 추진하여 기관별로 자체 6급 여성공무원 중 적극적으로 승진을 배려하거나 승진대상자가 없을 경우 타 기관 또는 상급기관 희망자 전입을 추진하며, 5급 공채여성 합격자를 적극 유치하도록 권고하고 있다.

3) 관리직 여성공무원 DB구축 관리

여성인력 풀(Pool)관리의 첫 시도로서 그 동안 중앙행정기관 및 지방자치단체가 자체적으로 관리하는데 그쳤던 여성공무원 인사자료를 행정자치부가 주관하여 한 데 모은 것은 2000년 6월 「간부여성공무원명단」의 발간이다. 또한 관리직 여성인력을 풀 관리하면서, 기관별 인력정보를 제공하고 여성의 승진·임용자료를 적극 활용하기 위해 2000년 6월 구축한 여성공무원 데이터베이스인 「여성공무원관리시스템」에 대한 보완 작업도 병행하고 있다.¹²⁾

3. 여성공무원의 보직관리

여성공무원이 보직배치에 있어 불평등함을 시정하기 위한 여성공무원 인사정책 중 보직관리정책을 살펴보면 다음과 같은 것이 있다.¹³⁾

1) 「1과 1여성제」 추진

여성공무원 보직현황은 민원 74.2%, 기획 및 정책 9.3%, 인사·서무 8.4%, 예산 및 회계 7.6%이며, 민원업무를 세부적으로 살펴보면 허가민원 53명, 단순 민원 21명, 기타민원 3,494명으로 나타나 민원업무를 담당하고 있는 여성공무원이 가장 많은 것으로 나타났다.¹⁴⁾ 이에 대한 결과로서 여성공무원의 다양한 보직경험과 능력발전을 위해서 특정업무영역이나 부서에 여성공무원이 편중되지 않도록

12) 행정자치부, 「여성과 공직」, 행정자치부, 2003, p. 41.

13) 행정자치부 중앙인사위원회, “여성공무원인사관리지침”, 행정자치부 중앙인사위원회, 2005, pp. 2~3.

14) 한국여성개발원, “공무원 보직실태와 개선방안”, 한국여성개발원, 1999

록 「1과 1여성제」를 추진하고 있다.

2) 「희망보직과 순환보직제」의 병행 추진

동일한 업무를 1년 이상 담당한 여성공무원에게 희망보직신청에 의하여 전보 하거나, 희망보직신청과는 관계없이 2~3년 이상 해당업무를 계속 수행한 여성 공무원을 순환보직하며, 전문분야에 해당하는 경우는 해당업무의 범위 내(실·국·과)에서 보직을 이동한다. 여성공무원의 보직을 다양화하기 위하여 기획·예산·인사·감사 등 주요보직에도 여성이 차별받지 않고 배치되도록 하였다.

3) 관행적인 남성 보직분야의 타파

기관장의 비서실, 기획관리실, 인사과, 건축과, 환경과 등 전통적인 남성보직 분야의 관행을 타파하기 위하여 여성공무원을 적극 배치토록 하였다.

4) 상급기관과의 인사교류

읍·면·동의 여성공무원의 경우 시·군·구로, 시·군·구의 여성공무원의 경우 시·도로 전입할 수 있는 기회를 확대하고 지방자치단체 5~7급 여성공무원 중 시·도 지사가 추천한 여성공무원을 중앙행정기관에 전입할 수 있도록 하였다.



4. 여성공무원의 교육훈련

여성공무원의 교육훈련에는 여성공무원 직무교육, 관리직 여성공무원 능력향상, 국제회의·국외연수·국외출장 등이 있다. 그 내용을 살펴보면 다음과 같다.

1) 여성공무원 직무교육

<표 2-3>과 같이 여성공무원만을 위한 직무 교육과정은 중앙과 지방의 6급 이상 중간관리직 여성공무원을 대상으로 직무능력과 리더십 향상을 위하여 중앙공무원교육원은 여성 관리자 발전과정이 있다. 국가전문행정연수원은 여성간부양성과정, 여성 관리자과정, 여성잠재력개발과정 등 3개 과정을 운영하여 여성 관리자로서의 자질향상과 능력개발을 위한 교육을 실시하고 있다. 한편 여성간부양성과정에는 사이버교육을 도입하여 총 14시간을 이수하여야 하고 3점의 이수점수를 부여하고 있다.

<표 2-3> 여성공무원 직무교육과정

교육기관	매년 6월 ~ 11월
교육인원	국가·지방 6급 이상 여성공무원 170명
훈련과정	2개 연수기관 4개 과정 정규과정으로 운영 <ul style="list-style-type: none"> · 여성 관리자 발전과정(중앙공무원교육원) : 1주, 30명, 중견관리자 · 여성간부양성과정(국가전문행정연수원) : 3개월, 40명 지방 6급 · 여성 관리자 과정(국가전문행정연수원) : 1주, 50명, 지방 4·5급 · 여성잠재력개발과정(국가전문행정연수원) : 1주, 50명, 지방 6급

자료 : 행정자치부, 「여성과 공직」, 2003.

2) 관리직 여성공무원 능력향상

4급 이상의 관리직 여성공무원은 전문적인 교육기회가 적은 현실에서 급변하는 공직 내·외의 환경변화를 이해하고 관리직 공무원으로서 역할과 리더십을 강화하기 위하여 관리직 여성공무원 능력향상 교육을 실시하고 있다. 남성공무원에 비해 상대적으로 취약한 정보교류를 촉진할 수 있도록 참가자들이 중앙과 지방 공무원간의 정보네트워크를 형성하는 것도 교육목적의 하나이다. 즉, 여성 관리자들이 스스로 공직에서 남성과 대등하게 경쟁할 수 있도록 도움을 주는 교육이다.

3) 국제회의·국외연수·국외출장

세계화에 따른 역량제고를 위하여 국제 전문 인력 양성과 새로운 세계경제질서에 대처하는 정책수행능력의 제고 및 행정규제 완화, 제도개혁의 비교연구, 정보화·전문화 사회에 대처할 수 있는 능동적 대응능력 제고, 행정발전을 위한 선진지식·정보 및 제도의 체계적 연구·도입 등을 위하여 각종 국제회의, 정책관련 국외연수, 국외출장 등 남성공무원에 비해 여성공무원들이 소외되지 않고 참여할 수 있도록 중앙행정기관과 지방자치단체에서 여성공무원의 국외훈련 참여를 정책적으로 확대하고 있다.

5. 가정 친화적 근무환경의 조성

여성공무원이 공직생활에서 남성공무원과 대등하게 경쟁하려면 공직생활에서 가장 장애가 되고 있는 출산과 육아문제가 해결되어야만 한다. 따라서 이러한 장애요인을 해결하는 정책 즉, 출산과 육아문제를 해결하기 위한 정책으로 육아휴직, 출산휴가, 보건휴가 및 육아시간, 가사휴직 및 배우자 동반휴직, 직장보육시설설치 등을 시행하고 있다.

1) 육아휴직

육아휴직제도는 양육을 받아야 할 영·유아가 있는 남성·여성공무원이 일정기간 그 영·유아의 양육을 위하여 휴직할 수 있는 법적장치이다. 육아휴직제도는 국가공무원법, 지방공무원법, 교육공무원법에 각각 규정되어 있으며, 1995년 1월 1일 시행되었다.

2002년 1월 19일 국가공무원법을 개정하여 이용자 및 자녀에게 실질적으로 도움을 주고 제도 자체의 조기정착을 위하여 육아휴직의 대상이 되는 자녀의 연령을 1세 미만에서 3세 미만으로 하고, 여성공무원이 임신 또는 출산하게 된 경우에도 육아휴직의 사용이 가능하도록 그 요건을 완화 하였으며, 「자녀 1인에 대하여 1년 이내」로 명확히 규정함에 따라 자녀수에 관계없이 각 자녀 1인당 1년 이내의 육아기간을 보장하였다.

2002년 1월 26일 공무원보수규정 개정으로 육아휴직기간을 호봉승급에 100% 반영하였으며, 2002년 4월 8일 공무원복무규정을 개정하여 휴직을 한 후에 복직한 자에 대한 연가일수 계산방식을 일(日)할 계산방식에서 월(月)할 계산방식으로 변경하여 당해연도의 근무월수에 비례하여 연가를 사용할 수 있도록 하였다.

휴직기간은 국가·지방공무원은 1년 이내, 교육공무원은 1년 이내로 하되, 여교원의 경우 임용권자는 2년의 범위 내에서 그 휴직기간을 연장(총3년)할 수 있도록 하고 있다. 또한 육아휴직이 6개월 이상일 때 국가공무원 및 지방공무원의 경우 별도의 정원이 인정되어 결원을 보충할 수 있으며, 교육공무원의 경우는 후임자의 보충이 필요할 때 기간을 정하여 기간제 교원을 임용할 수 있다.

국가공무원법 제71조 3항, 지방공무원법 제63조 4항, 교육공무원법 제44조 1항에는 육아휴직을 이유로 인사상의 불리한 처우를 하여서는 안된다는 명문규정을 두었으며, 육아휴직 기간을 호봉승급기간에 산입하였다. 2001년부터는 육아휴직수당을 신설하였는데 국가공무원은 2004년 4월 24일 공무원수당등에관한규정(대통령령 18375호)의 개정으로 육아휴직기간을 경력평정 및 승진소요연수에도 포함하였으며, 현재는 40만원의 육아휴직 수당을 지급하고 있다. 다만, 지방공무원은 법령개정 작업 중에 있다.

2) 출산휴가·보건휴가 및 육아시간보장

공무원의 출산휴가가 1999년 12월 7일 국가공무원복무규정을 개정하여 여성공무원의 출산규정을 임의규정에서 의무규정으로 강화하였고, 2001년 10월 31일 동규정을 다시 개정(제20조 2항)하여 여성공무원의 출산휴가를 60일에서 90일로 연장하여 여성공무원에 대한 모성보호제도가 2000년 6월 ILO총회에서 정한 「모성보호협약」의 기준인 최저 12주에서 14주로, 권고기준으로 14주에서 18주로 하는 기준에 근접하였다.

여성공무원의 생리기와 임신의 정기검진을 위하여 매월 1일의 보건휴가제도¹⁵⁾가 있으며, 생후 1년 미만의 유아를 가진 여성공무원을 위하여 1일 1시간의 육아시간도 보장¹⁶⁾하고 있다.

3) 가사휴직 및 배우자 동반휴직

1995년 1월부터 시행된 부모·배우자·자녀 등의 간호가 필요할 시 1년 이내의 휴직이 가능한 가사휴직제가 있는데, 재직기간 중 총 3년을 초과하는 하지 못하며, 임의규정이다. 배우자 동반휴직은 외국에서 근무·유학 또는 연수하는 배우자를 동반할 때 휴직할 수 있으며, 1997년 12월부터 시행하고 있다.

4) 직장보육시설

영유아보육법 제7조 및 동법시행령 제14조에 의하면 국가 또는 지방자치단체는 국·공립보육시설을 설치할 수 있도록 하고, 상시 여성근로자 300인 이상을 고용하고 있는 사업장의 사업주는 직장보육시설을 설치하도록 의무화하고 있다.

6. 여성공무원 관련 법

여기에서는 여성공무원과 관련된 법으로 헌법, 국가·지방공무원법, 남녀고용평등법, 여성발전기본법, 남녀차별금지및구제에관한법률 등에 대하여 고찰 하고자 한다.

1) 헌법 및 국가·지방공무원법

여성공무원과 관련된 인사정책은 1948년 제헌헌법에서 보장한 성차별금지 및 여성근로자를 특별히 보호하는 규정과 함께 시작 되어 여러 차례의 헌법개정 과정에서도 삭제되지 않고 오늘에 이르고 있다. 현행 헌법에서 여성공무원 관련 조항으로는 “정치·경제·사회·문화의 모든 영역에 있어서 각인의 기회를 균등히 하고… 국민생활의 균등한 향상을 기하고”라고 전문에 규정하고 있다. 법 앞의 평등과 성차별 금지를 선언한 양성평등의 원칙으로 제헌헌법에서부터 보장되어 온 제11조 1항¹⁷⁾, 인간의 존엄과 가치를 규정한 제10조¹⁸⁾, 여성근로의 보호를 규정한 제32조 4항¹⁹⁾, 여자의 복지와 권익의 향상을 위한 국가의 의무를 규정한

15) 국가공무원복무규정 제20조 3항, 지방공무원복무조례.

16) 국가공무원복무규정 제20조 4항, 지방공무원복무조례.

17) §11 ① 모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다.

18) §10 모든 국민은 인간으로서 존엄과 가치를 가지며, 행복을 추구할 권리를 가진다. 국가는 개인이 가지는 불가침의 기본적 인권을 확인하고 이를 보장할 의무를 진다.

19) §32 ④ 여자의 근로는 특별한 보호를 받으며, 고용·임금 및 근로조건에 있어서 부당한 차별을 받지 아니한다.

제34조 3항²⁰⁾, 혼인과 가족생활에서의 양성의 평등 및 모성보호를 규정한 제36조 1항과 2항²¹⁾, 공무원담임권을 규정한 제25조²²⁾등이 있다.

다음으로 각급 기관에서 근무하는 모든 국가공무원에게 적용할 인사행정의 근본기준을 확립하여 그 공정을 기함과 아울러 공무원으로 하여금 국민 전체의 봉사자로서 행정의 민주적이며 능률적인 운영을 기하게 함을 목적으로 하는 법률인 국가공무원법이 있으며, 지방공무원법은 지방자치단체의 공무원(지방자치단체의 경비로써 부담하는 지방공무원)에게 적용할 인사행정의 근본기준을 확립하여 지방자치행정의 민주적이며 능률적인 운영을 도모하기 위한 법이다. 국가공무원법은 1949년 7월 26일(법률 제44호) 제정되어 그동안 여러 차례의 개정을 거쳤으며, 2004년 3월 11일 중앙인사기관 통합으로 인한 개정(법률 제7187호)으로 2004년 6월 12일부터 시행 된다²³⁾. 지방자치법도 1963년 11월 1일 제정(법률 제1427호)되었고 시대의 변화에 따라 여러 차례 개정되었으며, 2002년 12월 18일(법률 제6786호)로 공포되어 오늘에 이르고 있다.

2) 남녀고용평등법

헌법의 평등이념에 따라 고용에 있어서 남녀의 평등한 기회 및 대우를 보장하고 모성을 보호하며 직업능력을 개발하여 근로여성의 지위향상과 복지증진에 기여하기 위하여 1987년 12월 제정되었다. 1989년 4월과 1995년 8월 두 번의 개정을 거쳐 내용이 보완되었으며, 간접차별에 대한 금지와 직장내 성희롱에 대한 사업주의 예방의무, 과태료 부과 등이 1999년 1월 개정 내용이다. 2001년 8월 14일 전면 개정을 하였는데, 주요 내용은 다음과 같다.

제1조의 목적에서는 헌법의 평등이념에 따라 남녀고용평등 실현을 지향하는 법의 취지를 명확히 할 수 있도록 규정 하였다.

20) §34 ③ 국가는 여자의 복지와 권익의 향상을 위하여 노력하여야 한다.

21) §36 ① 혼인과 가족생활은 개인의 존엄과 양성의 평등을 기초로 성립되고 유지되어야 하며, 국가는 이를 보장한다. ② 국가는 모성의 보호를 위하여 노력하여야 한다.

22) §25 모든 국민은 법률이 정하는 바에 의하여 공무원담임권을 가진다.

23) 주요 개정 내용은 다음과 같다. ① 행정부의 중앙인사관장기관을 현행 중앙인사위원회와 행정자치부장관에서 중앙인사위원회로 일원화하고, 현행 국가공무원법상 행정자치부장관의 사무중 공무원채용, 능력발전, 소청 등의 사무를 중앙인사위원회로 이관함(안 §6① 및 ③, §7①, §9① 및 ③, §10①, §18, ① §19②, §19의2 ①, §20, §23, §28②9호, §28의4③, §31②, §32①, §32의2①, §34①·④ 및 ⑤, §39①, §40의2⑤, §42②, §50②, §52, §70④, §71②3호, §76②, §76의2②, ③ 및 ⑥, §85). ② 인사관계법령안 상정시 등 필요한 경우 중앙인사위원회의 위원장이 국무회의에 출석하여 발언할 수 있도록 함(안 §8⑨). ③ 소청심사위원회의 독립성을 강화하기 위하여 중앙인사관장기관의 장이 소청심사위원회의 결정에 대하여 재심을 요구할 수 있는 제도를 폐지함(현행 §14의2 삭제). ④ 정무직공무원 등 공무원 인사의 공정성과 투명성을 높이기 위하여 중앙인사위원회가 공무원담임 희망자에 관한 정보를 수집하여 체계적으로 관리할 수 있도록 함(안 §19의3 신설). ⑤ 각 부처의 인사운영의 자율성을 강화하여 책임행정을 구현하기 위하여 대통령의 5급 이상 공무원에 대한 임용권과 중앙인사관장기관의 5급 이상 공무원 임용시험의 실시권한을 대통령령이 정하는 바에 따라 위임할 수 있도록 함(안 §32③ 및 §34① 단서). ⑥ 여성공무원의 모성보호를 위하여 경력직 공무원에게만 적용되던 육아휴직을 특수경력직공무원에게도 적용함(안 §73의2 신설).

제2조 1항에서는 사업주가 채용 또는 근로의 조건은 동일하게 적용하더라도 그 조건을 충족시킬 수 있는 남성 또는 여성이 다른 한 성에 비하여 현저히 적고 그로 인하여 특정의 성에게 불리한 결과를 초래하며 그 기준이 정당한 것임을 입증할 수 없는 경우도 이를 차별로 보도록 간접차별규정을 구체화하였다. 제3조는 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장으로 이 법의 적용 범위를 확대하였고 제12조와 제39조에서는 건전한 직장문화를 조성하기 위하여 직장내 성희롱 금지규정을 마련하고 사업주가 성희롱 행위자인 경우 처벌규정을 신설하였다.

제 18조는 국가는 사업주가 근로기준법 제72조 1항의 산전·후 휴가를 부여한 경우 늘어나는 30일에 대하여는 그 기간의 통상임금에 상당하는 금액을 지급할 수 있도록 근거규정을 마련하였고 제19조는 육아휴직 대상 근로자의 범위를 확대하고, 육아휴직 기간 중 해고금지규정 등을 신설함으로써 직장내 가정생활의 양립을 위한 지원을 강화하였다.

또한 제24조에서는 사업장의 남녀고용평등 이행을 촉진하기 위하여 명예고용평등감독관제도를 신설하였으며, 제26조는 남녀고용평등에 관한 분쟁이 발생한 경우에 분쟁당사자가 직접 고용평등위원회에 조정을 신청할 수 있도록 하였다. 제34조는 과건근로 관계의 직장내 성희롱 예방교육 의무사업주를 사용사업주로 명시하였다.



3) 여성발전기본법

1995년 12월 19일 “헌법의 남녀평등이념을 구현하기 위한 국가와 지방자치단체의 책무 등에 관한 기본적인 사항을 규정함으로써 정치, 경제, 사회, 문화의 모든 영역에 있어서 남녀의 평등을 촉진하고 여성의 발전을 도모함”을 목적으로 여성발전기본법이 제정되어 1996년 7월 1일부터 시행에 들어갔다. 그동안 타 법령의 개정으로 인한 5회의 전문개정²⁴⁾과 1회의 부분개정²⁵⁾을 거쳐 오늘에 이르

- 24) 1998년 2월 28일 ‘정부조직법’ 개정에 의한 개정,
 1999년 1월 29일 ‘정부출연연구기관의 설립·운영에 관한 법률’ 개정으로 개정,
 1999년 2월 8일 ‘남녀차별금지 및 구제에 관한 법률’의 개정에 의한 개정,
 2001년 1월 29일 ‘정부조직법’ 개정에 의한 개정,
 2002년 12월 30일 ‘국고금관리법’ 개정에 의한 개정 등 타법 개정으로 5차례 개정됨.
- 25) 5차 개정은 부분개정으로 2002년 11월 8일 국회 본회의 의결을 거쳐 2002년 12월 11일 시행(법률 제 6770호) 주요내용은 다음과 같다.
- ① 국가 및 지방자치단체는 소관 정책의 수립·집행과정에서 당해 정책이 여성의 권익과 사회참여 등에 미칠 영향을 미리 분석·평가하도록 함(안 §10① 신설). ② 이상의 행정기관에 관계되는 여성정책의 조정과 여성정책의 평가에 관한 사항 등과 같이 여성정책에 관한 주요사항을 심의·조정하기 위하여 국무총리 소속하에 여성정책조정회의를 설치함(안 §11 신설). ③ 중앙행정기관의 장은 당해 기관의 여성정책을 효율적으로 수립·시행하기 위하여 소속공무원 중에서 여성관련 업무를 수행하는 여성정책책임관을 지정하도록 함(안 §12① 신설). ④ 국가 및 지방자치단체는 비영리법인 또는 단체가 남녀평등을 촉진하고 여성의 발전을 도모하는 활동을 하고자 하는 때에는 이에 필요한 지원을 할 수 있도록 함(안 §32②). ⑤ 국가 및 지방자치단체는 여성의 교육을 위한 시설을 설치·운영할 수 있고, 여성의 교육과 관련된 시설에 대하여 경비의 전부 또는 일부를 보조할 수 있도록 함(안 §33① 및 ②).

고 있다. 주요 골자를 살펴보면, 이 법은 6장 36조로 하고 총칙, 여성정책 기본계획 등 여성정책의 기본시책, 여성발전기금, 여성단체의 지원 등을 내용으로 하고 있으며, 기본이념은 남녀평등의 촉진, 모성의 보호, 성 차별적 의식의 해소 및 여성의 능력개발을 통하여 건강한 가정의 구현과 국가 및 사회의 발전에 남녀가 공동으로 참여하고 책임을 분담할 수 있도록 하고 있다.

제5조와 제6조에서 국가 및 지방자치단체는 남녀평등의 촉진, 여성의 사회참여 확대 및 복지증진을 위하여 법·제도적 장치의 마련과 이에 필요한 재원을 조달 할 책무가 있으며 여성의 참여가 현저히 부진한 분야에 대하여 관계법령이 정하는 바에 의하여 적극적 조치를 취할 수 있도록 하였다.

제7조와 제9조에서 정부는 여성정책에 관한 기본계획을 5년마다 수립하며 중앙행정기관의 장과 특별시장, 광역시장 및 도지사는 기본계획에 의한 연도별 시행계획을 수립·시행하도록 하고 중앙행정기관, 지방자치단체, 공공기관, 기타 법인 또는 단체는 이에 필요한 협조를 하여야 한다고 규정하였다. 또한 제10조와 제12조는 여성정책심의위원회, 성차별개선위원회 및 한국여성개발원의 설치 근거를 규정하였다.

제15조와 제28조는 여성정책의 기본시책은 정치, 공직, 고용, 교육, 사회복지, 가정 및 국제협력분야를 포괄하여 여성발전을 위한 국가 및 지방자치단체의 의무를 규정하였다. 그리고 제2조와 제9조에서는 이 법의 목적을 실현하기 위한 사업 등의 지원에 필요한 재원을 확보하기 위하여 여성발전기금을 설치하고 정부가 관리·운용토록 하였으며, 제32조는 국가 및 지방자치단체는 여성단체의 활동 등에 필요한 경비를 보조할 수 있도록 하였다.

제36조는 여성정책에 관한 기본계획의 수립, 기금의 관리·운용 등 이 법에서 규정하고 있는 정부의 사무를 처리하는 국무위원을 대통령령으로 정하도록 하였다.

4) 남녀차별금지및구제에관한법률

“남녀차별금지및구제에관한법률”은 1999년 1월 6일(법률 제 5934호) 헌법의 평등이념에 따라 고용, 교육, 재화, 시설, 용역 등의 제공 및 이용, 법과 정책의 집행에 있어서 성별을 이유로 한 남녀차별 및 성희롱을 금지하고, 이로 인한 피해자의 권익을 구제함으로써 사회의 모든 영역에서 남녀평등의 실현을 목적으로 제정되었다.²⁶⁾

26) 1999년 1월6일에 제정된 “남녀차별금지및구제에관한법률”의 주요내용은 다음과 같다.

남녀차별 및 성희롱을 금지하고, 이로 인한 피해자의 권익을 구제함으로써 사회 모든 영역에서 남녀평등의 실현을 목적으로 하며(§1), 남녀차별금지 분야를 고용, 교육, 재화·시설·용역 등의 제공 및 이용, 법과 정책의 집행과 성희롱의 금지로 규정(§3, §7)하고, 남녀차별사항을 접수하여 이를 조사·시정·구제하고 이를 위한 집행기구로 정부조직법 §18 ①, ③의 규정에 의한 여성부 소속하에 남녀차별개선위원회 (이하 "개선위

그 후 2000년 12월 27일 정부조직개편으로 여성특별위원회가 폐지되고 여성부가 신설되어 “남녀차별금지및구제에관한법률”에 의하여 남녀차별 개선사무를 수행하였던 여성특별위원회에 대체하여 남녀차별개선위원회를 신설하고, 기타 현행 규정의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하려고 부분개정(법률 제6401호)하였다.²⁷⁾

2003년 5월 29일 2차 개정에서는 남녀차별의 개념을 명확하게 하기 위하여 직접적으로 남녀를 차별하는 외에 간접적으로 남녀를 차별하는 결과를 가져오는 경우에도 이를 남녀차별로 보도록 하는 간접차별 개념을 도입하고, 성희롱의 예방을 위하여 성희롱 피해자에 대한 보호와 그 가해자에 대한 제재를 강화하며, 남녀차별행위에 대한 시정신청사건의 효율적 처리를 위하여 그 조정절차를 합리적으로 정비하는 한편, 그 밖에 현행 규정의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하려는 부분개정이었다.²⁸⁾



원회"라 함)를 설치한다(§9). 개선위원회의 기능은 ①남녀차별사항 조사와 남녀차별 여부의 결정 ②위법한 남녀차별에 대한 시정조치의 권고 또는 명령, 고발 ③남녀차별여부 결정의 결과 법령·제도나 정책 등의 개선이 필요한 사항에 대한 권고 또는 의견표명 ④남녀차별에 대한 기준 및 개선지침의 수립 등 이다(§10). 개선위원회는 위원장과 상임위원 1인을 포함한 10인 이내의 위원으로 구성되며, 위원장의 제청으로 대통령이 임명하고 개선위원회의 위원장은 여성부장관이 겸임한다(§10의 2). 남녀차별사항 중 다른 법령에 의해 처리되었거나 그 처리를 위한 절차가 진행 중인 사항 등은 조사대상에서 제외하고 다른 기관에서 처리하는 것이 적절하다고 판단되는 사항은 그 기관에 이송할 수 있도록 규정하였다(§26). 개선위원회의 남녀차별사항에 대한 처리 방법으로는 ①시정조치의 권고 또는 명령 ②공공기관에 대한 법령·제도 등의 개선권고 또는 의견표명 ③처리결과 공표 ④고발 등을 규정하였으며(§28, §36, §37), 이의신청 또는 행정소송을 제기하지 아니하고 시정조치의 명령에 따르지 아니 하거나 이의신청 또는 행정소송에 의하여 확정된 개선위원회의 시정조치의 명령에 따르지 아니한 자는 과태료 처분을 할 수 있도록 규정하였다(§43).

27) 주요 개정내용은 다음과 같다. ①남녀차별개선사무를 수행하기 위하여 여성부장관 소속하에 남녀차별개선위원회를 두도록 함(§9). ②위원회는 위원장과 상임위원 1인을 포함한 10인 이내의 위원으로 구성하고, 위원장은 여성부장관이 되며, 위원은 여성부 장관의 제청으로 대통령이 임명하도록 함(§10의2 신설). ③위원의 임기는 3년으로 하고, 1차에 한하여 연임할 수 있도록 함(§10의3 신설). ④위원회의 권한 중 경미한 사항은 대통령령이 정하는 바에 의 하여 위원장에게 위임할 수 있도록 함(§37의2 신설).

28) 주요 개정내용은 다음과 같다. 양성에 대한 적용조건이 중립적으로 제시되었다고 하더라도 그 조건을 충족시킬 수 있는 특정성이 다른 성에 비하여 현저히 적어 그 특정 성에게 불리한 결과를 초래하며, 그 기준이 정당한 것임을 입증할 수 없는 경우에는 이를 남녀차별로 보도록 한다(§2, 1호 후단 신설). 성희롱과 관련한 피해의 주장이 제기된 경우에는, 공공기관의 장 및 사용자는 그 피해자 등에 대하여 불이익한 조치를 취하지 못하도록 함으로써 성희롱의 피해자 등에 대한 보호를 강화하였다(§7③ 신설).

중전에는 남녀차별개선위원회의 합의권고에 따른 합의가 이루어지지 아니하는 경우에만 조정절차를 개시할 수 있었으나, 앞으로는 그 합의여부에 관계없이 이를 개시할 수 있도록 함으로써 시정신청이 효율적으로 처리될 수 있도록 하였으며(§26①), 남녀차별개선위원회의 공공기관의 장 및 사용자에게 성희롱 행위자에 대한 징계 또는 이에 상당하는 조치를 취할 것을 권고할 수 있도록 함으로써 성희롱의 방지를 도모하였다(§28 ② 4호 신설).

제4절 선행연구 검토

여성공무원 역량강화와 관련하여 연구된 국내 연구를 먼저 고찰하고 현재까지 진행된 선행연구들과 본 연구는 어떤 차이가 있는지를 알아보기 위해 기존 연구들이 가진 연구목적과 그 결과, 그리고 정책적 대안을 살펴보았다.

홍금화(2001)²⁹⁾는 강원도내 기초자치단체 여성공무원들을 대상으로 인사행정상의 능력발전에 관한 여러 제도와 능력을 저해하는 요인들에 관하여 탐색하고 개선방안을 연구하였는데 구체적으로 여성공무원의 능력발전을 위한 보직관리, 근무성적평정, 승진, 인사를 중심으로 문헌연구와 설문조사를 통해 분석하였다.

그 결과 여성공무원의 보직관리에 있어 직무배치는 불공정하였으며 보직만족도는 보통수준이었고 보직순환시 영향을 미치는 요인으로서 여성자신의 능력과 성차별을 들고 있으며, 승진인사에 대한 인식도 여성이기 때문에 승진에 불이익을 경험하였고 승진이 가장 어려운 이유를 승진서열의 남성우선주의로 지적하고 있으며 여성공무원에 대한 승진할당제는 72%가 그 필요성을 인정하고 있으며 승진할당 비율은 30% 수준을 가장 선호하며 교육훈련의 기회는 비교적 공평하게 부여되는 것으로 인식하고 있으나 여성공무원의 능력발전을 위해서는 여성공무원만을 위한 교육훈련의 필요성을 매우 높게 인정하는 것으로 나타났다.

이와 같은 연구결과를 토대로 다음과 같은 정책적 시사점을 제시하였다. 첫째, 지방자치단체 여성공무원의 능력발전을 위한 개선방안으로 신규임용 및 전보인사시에 중요보직에 10~20%의 보직할당제를 실시하여야 한다. 둘째, 승진시 여성할당제를 도입하여 여성관리자 양성을 보장해 주어야 한다. 셋째, 여성공무원만을 위한 교육프로그램 개발과 여성공무원 중견간부 양성을 위한 장기교육과정을 시도 공무원교육원에 신설하여야 한다. 넷째, 지방인사위원회에 여성위원 참여를 확대해야 한다. 다섯째, 육아, 가사, 휴직제 확대 및 여성정책의 새로운 인식전환을 통한 정책적 지원과 함께 여성공무원 스스로의 부단한 자기개발을 위한 노력이 요구된다고 제안하고 있다.

이진옥(2002)³⁰⁾은 급속히 진행되는 세계화·지방화 추세에 부응하기 위하여 그 어느때보다도 절실히 요구되고 있는 여성인력의 효율적 활용을 위해 경기지역에 근무하는 남녀 공무원을 대상으로 채용, 보직배치, 교육훈련, 승진 등의 부분에

29) 홍금화, “지방자치단체 여성공무원의 능력발전에 관한 연구”, 강릉대학교 경영·정책과학대학원 석사학위논문, 2001.

30) 이진옥, “여성공무원 인사정책에 관한 연구”, 중앙대학교 행정대학원 석사학위논문, 2002.

서 성차별적인 인사제도상의 문제점과 개선방안을 제시하기 위해 문헌연구와 설문조사를 통해 분석 연구하였다.

그 결과 여성공무원에게 있어 인사제도상의 문제점과 개선방안을 다음과 같이 제시하였다. 첫째, 채용의 경우 고위직급으로 올라갈수록 불평등 정도가 심화되고 있으며 채용 및 승진 면접시 대부분의 남성 면접관들로 구성되기 때문에 남자가 경쟁하는 상황에서 여성이 불이익을 당할 수밖에 없다. 이러한 문제점 시정을 위해서 일정기간 동안 잠정적으로 할당제의 적극적 실시가 필요하다. 둘째, 보직배치에도 남성우월의식 성차별이 극심하게 나타나고 있어 이를 개선하기 위해 정기적인 순환보직 및 상급기관으로의 여성공무원 전입할당제를 실시하여 중요부서에 여성의 직무배치와 정책결정과정에서 참여가 이루어질 수 있도록 한다. 셋째, 교육훈련의 경우도 기회의 측면에서는 불평등 정도가 낮았지만 해외교육이나 승진등과 같은 교육훈련 측면에서는 남성위주로 이루어지고 있는 현실이므로 여성고위관리자들의 관리능력 함양을 위한 프로그램을 마련해야 한다. 넷째, 여성공무원들에게 가장 중요하며 직장생활중 어려움으로 부각된 육아문제 해결을 위해 보육시설의 설치를 주장하였다. 다섯째, 승진에 있어 문제점을 해결하기 위해 근무성적평정에 있어 인사권자의 주관적 판단을 배제하고 남성우대의 경향을 배제하기 위하여 평정결과의 객관화와 아울러 모든 내용의 공개를 주장하였다.

이 논문은 앞의 홍금희의 연구내용과 비슷한 내용이 많으면서도 여성공무원들의 능력발전을 위해서는 육아문제와 연계한 제도의 필요성을 인정하고 보육시설의 설치를 주장하는 등 한단계 더 나아가는 여성인력 활용 방안을 제시한데 의의를 들 수 있다.

이러한 추세와 맞물려 행정자치부³¹⁾에서도 국가경쟁력 제고를 위해 여성인력의 활용을 보다 적극화하고, 여성인력의 활용제고에 수반되는 가정과 직업의 병행이 가능한 제도적 조치를 강구하기 위한 대책의 한 부분으로서 여성공무원의 출산휴가 및 육아휴직에 따른 업무공백을 효과적으로 해소하기 위한 대체인력의 확보방안을 연구하였다.

그 결과 출산휴가 및 육아휴직에 따른 대체인력으로 동료직원들을 활용하는 방안이 단기적으로 근간이 되어야 하며 이를 위해 동료직원들의 활용이 최적화되는 기반을 조성하는 노력이 지속적으로 투여되어야 한다고 주장하였다. 또한 현재 우리나라 여성공무원의 적폐로 지적되고 있는 수평적 및 수직적 편중현상을 조기에 해소하는 정책적 노력이 수반되어야 하며 대체인력의 수요특성에 따라 차별적인 방안들이 활용될 수 있는 전략적 노력 즉 대체인력의 수요특성에

31) 한국지방행정연구원, “여성공무원 출산휴가 및 육아휴직 대체인력 확보방안”, 행정자치부, 2003.

따라 여러 가지 방안들을 선별적으로 동시에 병행하여 직급에 따라 휴직유형에 따라 적합하게 운영할 것을 제안하고 있다.

정애숙(2004)³²⁾은 여성공무원들의 역량강화를 위해서 보직배치, 근무성적평정, 승진, 가정지향적 근무환경조성, 여성공무원 의식전환 측면에서 개선방안을 제시하고 있다. 첫째, 보직배치 면에서는 기존 주장한 할당제 적용은 물론 순환보직 차원에서 민원창구 근무를 전체 공무원에 대하여 의무화 하여 양성평등 실현을 위한 기초를 마련하여야 한다. 둘째, 근무성적평정에 있어서는 1차 50%만 상급자가 평정을 하고 나머지에 대해서는 다면평가제를 도입하고 객관성과 공정성을 확보토록 하며 평정결과와 공개 및 승진 인사문제와 관련한 의의신청제도를 도입해야 한다. 셋째, 승진을 위해서는 인사결정부서에 해당직급의 여성공무원이 없으면 차하위나 차차하위의 여성공무원이 각종 위원회의 구성원이 되어 참여할 수 있도록 한시적 조치를 취하여야 한다. 넷째, 관리직 여성공무원 확대와 관련하여 6급 여성비율에 상응하는 인원을 할당하여 우선 승진 임용하여야 하며, 여성 부단체장직의 신설을 주장하였다. 다섯째, 가정지향적 근무환경 조성을 위해 출산휴가로 인한 대체인력 확보방안으로 퇴직공무원, 일용직, 공공근로요원의 활용보다는 동료직원에 대한 경제적 유인 및 인사상의 우대를 통하여 동료직원에 의한 업무대체를 양성화하여 조직유대를 강화하고 행정의 책임성과 안정성을 확보하여야 하며 보육시설 설치확대 및 보육수당의 현실화, 가사휴직 기간확대 등을 주장하였다. 여섯째, 여성공무원 의식전환과 관련하여 여성공무원들 스스로가 전문성과 직업의식을 함양, 직업의식의 재무장으로 소극적인 관점에서 벗어나 적극적이고 열린 사고로 조직생활과 업무에 임해야 한다고 주장하였다.

32) 정애숙, “여성공무원 인사정책에 관한 연구”, 목포대학교 경영행정대학원 석사학위논문, 2004.

이상의 논문에서 주장하는 쟁점과 요점들을 정리하면 다음표와 같다.

<표 2-4> 선행연구 요약

저자 구분	홍금화	이진옥	행정자치부	정애숙
연구목적	인사행정상의 능력발전에 관한 제도와 저해요인에 대해 탐색 후 개선방안제시	여성인력의 효율적 활용을 위해 성차별적인 인사제도상의 문제점과 개선방안 제시	국가경쟁력 제고를 위한 여성인력 활용 제고에 수반되는 과정과 직업의 병행이 가능한 제도적 조치 강구	여성공무원 역량강화를 위한 인사정책 개선방안 제시
주요쟁점	.여성공무원의보직관리에서 직무배치의 불공정 . 승진인사에서의 불이익	.채용시 고위직급으로 갈수록 남녀 불평등 심화 .채용 및 승진면접관들이 대부분 남성이어서 여성이 불리	.여성공무원의 출산휴가 및 육아휴직에 따른 업무공백을 효과적으로 해소하기 위한 대체인력 확보 방안	보직배치, 근무성적평정, 승진, 가정지향적근무환경조성,여성공무원 의식전환 측면에서 개선방안 제시
정책시사점	.중요보직10~20% 여성공무원할당제 . 승진시 여성할당제 도입으로 여성관리자 육성 . 여성공무원을 위한 교육프로그램 및 장기교육과정 신설 . 지방인사위원회여성참여 확대 . 육아휴직확대등 정책적지원및여성공무원 스스로의 자기개발 노력	.일정기간동안 보직, 승진,교육훈련등에서 잠정적 할당제의 적극적 실시 . 육아문제 해결을 위한 보육시설 설치 .근무성적평정결과의 개관화와 내용공개 주장 .육아문제와 연계한 제도의 필요성 및 보육시설설치주장등한 단계 더나아가는 여성인력 활용방안 제시	.육아휴직 및 출산휴가에 따른 대체인력으로 동료직원 활용 방안을 단기적으로 제시 . 보직의 수평적 및 수직적 편중현상을 조기에 수반하는 정책적 노력 . 수요특성에 따른 대체인력활용방안들을 선별적으로 직급 유형에 따라 적합하게 운영	. 보직배치의 할당제 적용 및 전체공무원의 민원창구 근무 의무화 .근무성적평정에서의 다면평가제도입 및 평정결과의 공개 의의신청제도 도입 .인사위원회등 인사결정부서에 여성공무원 참여 의무화 .관리직여성공무원 확대 및 여성부단체장직 신설 .가정지향적 근무환경조성 및 여성공무원 의식전환을위한 노력 제고

※ 필자가 재구성

선행연구들의 주장을 살펴보면 여성공무원 역량강화는 사회가 요구하고 세계화의 시점에 발맞추어 밖으로 요구되어온 경우가 많았다. 역량강화 저해요인도 주로 양성평등적인 문제에서 비롯된 보직배치 및 승진등 공무원 인사제도에서 그 원인과 해결방안을 찾아왔다. 그리고 근무환경 복지제도와 관련한 근무환경 개선의 방향으로 그 범위를 점차 넓혀 왔음을 알 수 있다. 특히, 근래에 들어 심각한 사회문제로 대두되고 있는 저출산의 문제와 아울러 복지시설 및 출산휴가, 육아휴직 등 여성공무원 역량강화를 위한 연구들이 여러 분야에서 시행되고 있고 대안도 많이 제시되고는 있지만 여전히 그 제도의 전반적인 실천문제가 여성공무원 역량강화 문제의 문제점으로 인지되고 있다.

이는 지금까지 진행되어져온 남성들 위주의 공직사회 관행 및 소수자로서의 여성공무원들의 근무 및 의식행태, 그리고 국내외의 환경변화와 국가경쟁력 향상을 위한 여성인력 활용요구의 강력한 대두 등으로 여성공무원들의 역량강화 방안은 많은 주목을 받고 있으면서도 최근에 들어서야 연구대상이 되고 있고 그 범위도 주로 인사제도를 근간으로 하고 점차 복지 및 교육프로그램 활용 등의 순으로 점차 확대되고 있음을 알 수 있다.

기존 논문은 인사제도에 있어서 여성공무원의 불평등과 이에 대한 해결방안에 초점이 모여져 있고, 제주도의 경우를 사례로 한 경우는 없었다. 따라서 본 논문의 의의는 제주도 여성공무원들의 실태를 위의 연구결과들과 비교하여 어떠한 차이점이 있는지를 알아보고, 제주도에 적합한 여성공무원 역량강화 방안을 도출해보는데 있다.

제3장 여성공무원 역량강화 관련 설문조사분석

제1절 연구의 설계

1. 설문지 구성

1) 조사대상 및 자료수집

지방자치단체에 근무하는 여성공무원의 능력발전을 저해하는 요인들을 규명하기 위하여 제주도 지방자치단체에 근무하는 남·여 공무원을 대상으로 2005년 4월 1일부터 4월 15일까지 15일간 설문지를 이용한 직접 설문조사를 실시하였다.

설문조사는 <표 3-1>과 같이 제주도에 근무하는 남·여 공무원 중에서 제주도청, 제주시청, 서귀포시청, 북제주군청, 남제주군청내에 근무하는 남녀 공무원 380명을 대상으로 실시하였다. 2003년 12월 31일 현재 공무원수는 제주도청 595명(17%), 제주시청 1037명(30%), 서귀포시청 621명(18%), 북제주군청 665(19%), 남제주군청 578(17%)명이다.³³⁾ 따라서 공무원수의 비율에 맞게 표본을 추출하기 위해 <표 3-1>과 같이 도청 70부(18%), 제주시청 100부(26%), 서귀포시청 70부(18%), 북제주군청 70부(18%), 남제주군청 70부(18%)를 배부하였다. 그 중 292부(76.8%)가 회수되었으며 조금 불성실하게 답변한 자료가 있기는 하였지만 292부 모두 본 연구의 분석 자료로 활용하였다. 북제주군청, 남제주군청과 같이 읍·면 관할기관에서는 참여율이 높는데 반해 도청, 제주시청, 서귀포시청과 같은 동 관할기관 및 상급기관은 참여율이 낮아 전체적으로 회수율이 낮았을 뿐만 아니라 지역적으로 참여율이 편이하게 다르기 때문에 조사결과를 전체대상으로 일반화 하는데 한계가 있을 수 있다.

본 연구의 설문지 구성은 부록에 첨부된 바와 같이 응답자 개인에 대한 독립변수로서 11개문항(성별, 연령, 최종학력, 혼인여부, 근무처, 총 재직년수, 현 직급, 직종, 근무부서 및 담당사무, 현직급 재직년수, 직전에서 현직급까지 승진기간)을 선정하였고 종속변수로는 여성공무원 역량강화의 필요성 여부에 따른 사항을 묻는 3문항, 남녀평등 관련 사항을 묻는 4문항, 여성공무원 인사정책과 관련된 정책을 묻는 3문항, 승진과 관련된 3문항, 보직과 관련된 8문항, 보육 및 능력개발과 관련한 6문항, 여성공무원 후생복지와 관련한 5문항, 조사대상자의 일반적 사항을 묻는 11문항등 총 43문항으로 구성하였다.

33) 제주도통계연보(2004)

<표 3-1> 설문지 배부 및 회수표

(단위: 부)

배부	합계	도청	제주시청	서귀포시청	북제주군청	남제주군청
	380	70	100	70	70	70
회수	합계	도청	제주시청	서귀포시청	북제주군청	남제주군청
	292	41	83	35	65	68

2) 자료분석방법

설문조사결과는 어떠한 데이터가 주어졌을 때 이 데이터를 정리 요약하고 그 정리된 데이터를 분석하여 설명하는 기술통계학(Descriptive statistics)을 사용하였는데 도수를 사용하지 않고 원래 응답한 데이터를 수량 집계하여 그 분포현황을 빈도분석하여 이에 대한 설명을 곁들였다,

2. 응답자의 특성

조사대상자의 인구통계적 특성중 성별 분포를 보면 <표 3-2>에서 알 수 있듯이 무응답 9명 (3.0 %) 남자가 94명(32.1%) 여자가 189명(64.7 %)으로 여자가 95명 많은 것으로 나타났다. 연령층은 무응답 8명(2.7%), 20대 28명(9.6%), 30대 161명(55.1%), 40대 90명(30.8%), 50대이상 5명(1.7%)으로 응답하여 30~40대가 251명(85.9%)으로 가장 많은 비중을 차지하는 것으로 나타났다. 응답자의 혼인 여부는 무응답 9명(3.1%), 결혼 221명(75.7%), 미혼 62명(21.2%)으로 결혼이 75.7%인 221명으로 나타났다.

<표 3-2> 응답자의 인구통계적 특성 분포(N=292)

(단위: 명(%))

성	남자		여자		무응답
		94(32.1)		189(64.7)	
연령	20대	30대	40대	50대이상	무응답
	28(9.6)	161(55.1)	90(30.8)	5(1.7)	8(2.7)
혼인상태	미혼		결혼		무응답
	62(21.2)		221(75.7)		7(3.1)

<표 3-3>에서 보듯이 응답자의 최종 학력은 무응답 12명(4.1%), 고졸이하 30명(10.3%), 전문대졸 94명(32.2%), 대학졸업 145명(49.7%), 대학원 졸업 11명(3.8%)으로 전문대졸이나 대학졸업이 전체의 81.9%인 239명을 차지하는 것으로 나타났다.

응답자의 근무처는 <표 3-3>과 같이 무응답 6명(2.1%), 제주도청 39명(13.4%), 제주시청 78명(26.7%), 서귀포시청 35명(12.0%), 북제주군청 70명(24.0%), 남제주군청 64명(21.9%)이 응답한 것으로 나타났다.

응답자의 직종은 <표 3-3>과 같이 무응답 38명(13.0%), 일반직 196명(67.1%), 연구지도직 3명(1.0%), 별정직 2명(0.7%), 기능직 53명(18.2%)으로 응답해 응답자중 직종별로는 일반직 비중이 67.1%로 높게 나타나 전체적인 응답률에도 일반직의 관점에서 응답한 대답이 많이 나올 것으로 예측할 수 있다. 일반직이 가장 많은 이유는 도·시·군청의 정원비율상 일반직이 가장 많고 그 다음으로 약 25% 정도가 기능직이기 때문에 두 번째로 기능직 응답자가 많은 것이며 그 외의 직종은 아주 극소수 이므로 응답자수도 아주 작을 수 밖에 없는 것이다.

응답자의 총 재직년수는 <표 3-3>과 같이 무응답 28명(9.6%), 10년미만 95명(32.5%), 10~20년 130명(44.5%), 20~30년 35명(12.0%), 30년 이상 4명(1.4%)으로 응답자중에는 총 재직년수가 10~20년 사이를 차지하는 비율이 44.5%로 가장 많고 10년 미만인 32.5%로 두 번째인 것으로 나타났다. 재직년수가 10년~20년 사이가 가장 많은 이유는 도청의 경우 5급~7급의 공무원이 많고 시·군청의 경우는 6급~8급 사이의 공무원이 많기 때문이다.

응답자의 현재 직급은 <표 3-3>과 같이 무응답 53명(18.2%), 4급이상 1명(0.3%), 5급 3명(1.0%), 6급 32명(11.0%), 7급 158명(54.1%), 8급 45명(15.4%), 9급 0명(0.0%)으로 나타나 8,9급 하위직이 69.5%로 절반 이상을 차지하여 비중이 높은 것으로 나타났다. 고위직일수록 참여율이 낮아서 4급과 5급, 6급의 경우는 정원비율에 비해 아주 낮게 회수되었고, 9급은 도·시·군청 보다 읍·면·동에 훨씬 많은데 읍·면·동은 조사대상에서 제외하였기 때문에 9급의 회수율은 극히 낮아질 수밖에 없었다.

응답자의 현직급 재직년수는 <표 3-3>과 같이 무응답 37명(12.7%), 3년이하 113명(38.7%), 4~6년 55명(18.8%), 7~10년 42명(14.4%), 11~15년 30명(10.3%), 16년이상 15명(5.1%)으로 3년이하가 가장 많고 4~6년, 7~10년도 거의 비슷한 수준을 유지해 이는 공무원 승진연한등이 직급별로 차등적인 점을 감안하면 응답자 비율이 하위직이 많은 점을 반영한 것이라 하겠다.

<표 3-3> 응답자의 사회적 특성 분포(N=292)

(단위: 명(%))

교육정도	고졸이하		전문대졸		대학졸		대학원졸		무응답	
		30(10.3)		94(32.2)		145(49.7)		11(3.8)		12(4.1)
근무처	제주도청	제주시청	서귀포시청	북제주군청	남제주군청	무응답				
	39(13.4)	78(26.7)	35(12.0)	70(24.0)	64(21.9)	6(2.1)				
직종	일반직		연구지도직		별정직		기능직		무응답	
	196(67.1)		3(1.0)		2(0.7)		53(18.2)		38(13.0)	
재직년수	10년미만		10년~20년		20년~30년		30년이상		무응답	
	95(32.5)		130(44.5)		35(12.0)		4(1.4)		28(9.6)	
현재직급	4급이상	5급	6급	7급	8급	9급	무응답			
	1 (0.3)	3 (1.0)	32 (11.0)	158 (54.1)	45 (15.4)	0 (0.0)	53 (18.2)			
현직급 재직년수	3년이하	4년~6년	7년~10년	11년~15년	16년이상	무응답				
	113 (38.7)	55 (18.8)	42 (14.4)	30 (10.3)	15 (5.1)	37 (12.7)				

9번에서 질문한 응답자의 근무부서 및 담당사무를 묻는 질문에는 극히 소수가 응답해 신분노출을 꺼려하는 성향이 두드러진 공무원 조직의 특성을 반영한 것으로 생각된다.

응답내용을 정리해 보면 기획감사실 26명, 총무과 16명, 사회복지여성과 14명, 종합민원처리과 1명, 관광지관리 7명, 민원실 9명, 재정과 12명, 인사 1명, 예산 6명, 경리 1명, 문화공보 3명, 읍면사무소 3명, 농정과 4명, 의회사무과 2명, 환경관리과 6명, 군청사업소 1명, 우도면 1명, 도시과 3명, 건설교통과 7명, 상하수도과 1명, 서무 2명, 세무 2명, 자치행정 8명, 동사무소 5명, 회계 4명, 지역경제 5명, 산업 1명, 통계 1명, 교육 3명, 도서관 1명, 청소년관련 1명, 국제자유도시 1명, 경제정책 2명, 4.3사업 1명, 에너지관리 1명이 응답해 총 162명이 응답했으며 이는 전체 응답자수 292명에 비하면 55.4%로 비록 낮은 비율이지만 지방자치단체 전반에 걸친 분야에서 설문이 이루어진 것으로 나타났다.


귀하의 직전 직급에서 현재 직급까지 걸린 승진 기간을 묻는 질문에는 10년미만 104명(36.8%), 10년 이상~20년 미만 150명(53.1%), 20년 이상~30년 미

만 26명(9.2%), 30년 이상 2명(0.7%)이 응답해 총 282명이 응답하였으며 10년 이상- 20년 미만은 53.1%, 10년 미만이 36.8%로 나타나 하위직급은 10년이 되기 전에 승진이 가능하나 7급에서 6급 혹은 6급에서 5급인 경우는 10년 이상 소요되는 경우가 많음을 반영해 주고 있다.

제2절 여성공무원 역량강화 방안에 대한 설문 분석

1. 역량강화 방안의 필요 여부

<표 3-4>는 지방자치단체 여성공무원 역량강화가 필요한가에 대한 설문조사자들의 의식을 조사한 결과이다. 조사대상자 292 명중 여성공무원 역량강화 필요성 여부에 대한 답변은 무응답 2명(0.7%), 필요하다 259명(88.7%), 필요없다 31명(10.6%)로 나타나 제주도 지방자치단체에 근무하고 있는 공무원들은 전체적으로 여성공무원 역량강화가 필요하다고 생각하고 있는 것으로 나타났다.

 제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY
<표 3-4> 여성공무원 역량강화 필요성 여부

(단위: 명(%))

여성공무원 역량강화 필요성 여부		
필요하다	필요없다	무응답
259(88.7)	31(10.6)	2(0.7)

<표 3-5>는 여성공무원 역량강화가 필요하다고 응답한 대상에 대하여 그 이유를 질문한 결과로 남성공무원들과 비교하여 여성공무원의 역량이 매우 부족하다 9명(3.5%), 남성공무원들과 비슷한 역량이지만 여성공무원 육성을 위해 역량강화가 필요하다 29명(11.2%), 앞으로 여성공무원 역할이 더욱 중요시 되기 때문에 역량강화가 필요하다 134명(51.7%), 진정한 양성평등 실현 및 지역사회발전을 위해서 역량강화가 필요하다 87명(33.6%)으로 응답해 앞으로 여성공무원들의 역할이 더욱 중요시 되기 때문에 역량강화가 필요하다는 응답이 51.7%로 제일 높은 비율을 차지했으며 진정한 양성평등 실현 및 지역사회발전을 위해서 역량강화가 필요하다는 응답도 33.6%를 차지해 전반적인 사회의 흐름이 여성인력 활용과 양성평등 인식이 제주지역에서도 확산되고 있다는 것을 단적으로 보여주

고 있는 것으로 나타났다.

<표 3-5> 여성공무원 역량강화 필요성 이유

(단위: 명(%))

문항	응답수(%)
남성공무원들과 비교하여 여성공무원의 역량이 매우 부족하다	9 (3.5)
남성공무원들과 비슷한 역량이지만 여성공무원 육성을 위해 역량강화가 필요하다	29 (11.2)
앞으로 여성공무원 역할이 더욱 중요시 되기 때문에 역량강화가 필요하다	134 (51.7)
진정한 양성평등 실현 및 지역사회발전을 위해서 역량강화가 필요하다	87 (33.6)

2. 양성평등 실현 정도

<표 3-6>은 현재 공직사회에서 양성평등이 어느 정도 이루어지고 있는가에 대한 질문에 대한 응답으로 무응답 1명(0.3%), 매우 잘 이루어지고 있다 16명(5.5%), 잘 이루어지고 있다 60명(20.5%), 보통이다 167명(57.2%), 거의 이루어지지 않고 있다 44명(15.1%), 전혀 이루어지지 않고 있다 4명(1.4%)으로 나타나 보통이라는 생각을 갖고 있는 공무원들이 167명(57.2%)으로 가장 많고, 잘 이루어지고 있다고 응답한 공무원은 76명(25.9%)으로 양성평등이 잘 이루어지지 않고 있다고 생각하는 48명(16.4%)을 제외한 대다수의 공무원 243명(83.1%)이 양성평등 실현 정도에 대해 긍정적으로 생각하고 있는 것으로 나타났다.

<표 3-6> 공직사회에서의 양성평등 실현정도

(단위: 명(%))

공직사회에서의 양성평등 실현정도					
매우 잘됨	잘됨	보통	거의 안됨	전혀 안됨	무응답
16(5.5)	60(20.5)	167(57.2)	44(15.1)	4(1.4)	1(0.3)

지방자치제 실시이후 공직사회의 양성평등 실현정도에 대한 물음에는 <표 3-7>과 같이 무응답 2명(0.7%), 월등히 나아졌다 28명(9.6%), 나아졌다 139명(47.6%), 그저 그렇다 119명(40.8%), 조금 퇴보했다 0명(0.0%), 아주 많이 퇴보했다 4명(1.4%)으로 응답해 전체 응답자 중 퇴보했다는 응답이 단지 1.3%에 그쳐 지방자치제 실시 후 공직사회의 양성평등 실현정도는 많이 나아진 걸로 인식되고 있는 것으로 나타났다.

<표 3-7> 지방자치제 실시이후 양성평등 실현정도

(단위: 명(%))

지방자치제 실시이후 양성평등 실현정도					
월등히 진보	나아졌다	그저 그렇다	조금 퇴보	많이 퇴보	무응답
28(9.6)	139(47.6)	119(40.8)	0(0.0)	4(1.4)	2(0.7)

공직생활에서 양성평등적인 조직문화를 조성해 나가기 위해 어떠한 노력들이 필요한가라는 물음에 대한 응답으로 <표 3-8>과 같이 무응답 7명(2.4%), 남성 공무원들의 의식전환 59명 (20.2%), 관리직 여성공무원들의 확대 42명(14.4%), 여성공무원들의 부단한 노력 81명 (27.7%), 의식전환을 위한 지속적인 교육실시 65명(22.2%), 주요보직에 여성공무원 배치 38명(13.0%)으로 응답해 공직생활에서 양성평등적인 조직문화 조성에는 여성공무원들의 부단한 노력을 가장 중요한 요소로 꼽았고, 다음으로는 의식전환을 위한 지속적인 교육실시와, 남성공무원들의 의식전환이 22.3%와 20.2%로 비슷한 수준으로 중요한 요소라고 답했다. 따라서 양성평등적인 조직문화가 자리 잡기 위해서는 여성공무원들의 노력은 물론 지속적인 교육실시 및 남성공무원들의 의식전환등 다방면의 노력과 실천이 함께 이루어져 나가야 할 것으로 나타났다.

〈표 3-8〉 공직사회에서 양성평등 조직문화 실현을 위한 중요요소

(단위: 명(%))

문항	응답수(%)
남성공무원들의 의식전환	59(20.2)
관리직 여성공무원의 확대	42(14.4)
여성공무원들의 부단한 노력	81(27.7)
의식전환을 위한 지속적인 교육 실시	65(22.3)
주요보직에 여성공무원 배치	38(13.0)
무응답	7(2.4)

양성평등으로의 의식전환을 위한 특별한 교육 필요 여부에 대한 응답으로 <표 3-9>와 같이 무응답 8명(2.7%), 매우 필요하다 51명(17.5%), 필요하다 148명(50.7%), 보통이다 82명(28.1%), 불필요하다 3명(1.0%), 매우 불필요하다 0명(0.0%)으로 응답해 필요하다는 응답이 199명(68.2%)을 차지했으며 보통이다라는 응답도 82명(28.1%)이 나왔지만 불필요하다는 응답이 3명(1.0%)에 그쳐 양성평등으로의 의식전환을 위해서는 무엇보다 교육이 필요한 것으로 나타났으며 앞으로 행정에서 교육분야에 적극적 조치로서 질적·양적으로 효과적인 교육을 시켜 나가야 할 것으로 나타났다.

〈표 3-9〉 양성평등으로의 의식전환을 위한 특별교육 필요 여부

(단위: 명(%))

양성평등으로의 의식전환을 위한 특별교육 필요 여부					
매우 필요	필요	보통	불필요	매우 불필요	무응답
51(17.5)	148(50.7)	82(28.1)	3(1.0)	0(0.0)	8(2.7)

3. 인사정책

행정자치부 정책상 관리직 여성공무원의 지속적 육성을 위하여 등급별 할당제를 실시하고 있는데 이에 대한 필요여부에 대한 응답은 <표 3-10>과 같이 무응답 7명(2.4%), 매우 필요하다 53명(18.2%), 필요하다 131명(44.9%), 보통 57명

(19.5%), 불필요 35명(12.0%), 매우 불필요 9명(3.1%)으로 응답해 관리직 여성 공무원의 지속적 육성을 위한 등급별 할당제는 필요하다는 응답이 184명(63.1%)으로 높게 나타나 아직까지도 관리직 여성공무원 육성을 위해서는 여성 공무원 할당제도가 필요함을 단적으로 보여주고 있다.

<표 3-10> 등급별 할당제 필요 여부

(단위: 명(%))

등급별 할당제 필요 여부					
매우 필요	필요	보통	불필요	매우 불필요	무응답
53(18.2)	131(44.9)	57(19.5)	35(12.0)	9(3.1)	7(2.4)

관리직 여성공무원의 지속적 육성을 위한 등급별 할당제가 실제로 할당비율에 맞게 시행되기 위해 가장 중요한 요인은 무엇인지 묻는 질문에는 <표 3-11>과 같이 무응답 7명(2.4%), 정부의 실천의지 부족 31명(10.6%), 소속 기관장의 의지 112명(38.4%), 인사정책부서의 의지 53명(18.2%), 여성의 능력함양 76명(26.0%), 남성공무원들의 협조지원 13명(4.5%)으로 응답해 등급별 할당제가 실제로 할당비율에 맞게 시행되지 못하는 가장 큰 요인으로는 소속 기관장의 의지로 나타나 관리직 공무원의 승진에 대한 권한을 가진 소속기관장의 의지가 인사에 많이 반영되는 것으로 보여지므로 관리직 여성공무원 육성을 위해서는 무엇보다도 인사권자가 의지를 갖고 실천해야 하는 것이 가장 중요한 사항으로 나타났다.

<표 3-11> 등급별 할당제가 실제로 시행되지 못하는 중요 요인

(단위: 명(%))

문	항	응답수(%)
정부의 실천의지 부족		31(10.6)
소속 기관장의 의지		112(38.4)
인사정책부서의 의지		53(18.2)
여성의 능력함양		76(26.0)
남성동료들의 협조지원		13(4.5)
무응답		7(2.4)

<표 3-12>와 같이 승진에 있어 등급별 여성 할당제가 어느 수준이 되어야 한다고 생각하느냐의 대한 응답으로 무응답 27명(9.2%), 10%수준 27명(9.2%), 20%수준 73명(25.0%), 30%수준 124명(42.5%), 40%이상 43명(14.7%)이 응답해 등급별 여성 할당제의 적정수준으로 30%정도가 적당하다고 생각하는 응답자가 가장 많은 것으로 나타났다.

<표 3-12> 승진에 있어 등급별 할당제의 적정 수준

(단위: 명(%))

승진에 있어 등급별 할당제의 적정 수준				
10% 수준	20% 수준	30% 수준	40% 이상	무응답
27(9.2)	73(25.0)	124(42.5)	43(14.7)	25(8.6)

4. 승진

<표 3-13>과 같이 승진에 영향을 미치는 가장 중요한 요인에 대한 응답으로 무응답 4명(1.4%), 근무기간 19명(6.5%), 근무성적평정 46명(15.8%), 직무수행능력 111명(38.0%), 교육훈련성적 0명(0.0%), 인사권자들의 의지 108명(37.0%), 포상 4명(1.4%)이 응답해 승진에 가장 중요한 영향을 미치는 요소는 직무수행능력으로 나타났으며 그 다음으로 인사권자들의 의지가 중요한 요인임을 나타내고 있다.

<표 3-13> 승진에 영향을 미치는 가장 중요한 요인

(단위: 명(%))

승진에 영향을 미치는 가장 중요한 요인						
근무기간	근무성적 평정	직무수행 능력	교육훈련 성적	인사권자들의 의지	포상	무응답
19(6.5)	46(15.8)	111(38.0)	0(0.0)	108(37.0)	4(1.4)	4(1.4)

<표 3-14>와 같이 승진에 있어서 여성이 불리하다고 생각하느냐에 대한 응답으로 무응답 5명(1.7%), 불리하다 169명(57.9%), 불리하지 않다 118명(40.4%)

이 응답해 현재 제주도 공직사회에서 승진에 있어 여성이 불리하다고 생각하는 공무원이 더 많은 것으로 나타났다.

<표 3-14> 승진에 있어 여성이 불리한가에 대한 응답

(단위: 명(%))

승진에 있어 여성이 불리한가에 대한 응답		
불리하다	불리하지 않다	무응답
169(57.9)	118(40.4)	5(1.7)

승진에 있어서 여성이 불리한 가장 중요한 이유는 무엇이라고 생각하느냐에 대한 질문에 <표 3-15>와 같이 무응답 91명(31.2%), 근무성적 평점이 낮게 받는 부서에 근무하기 때문에 3명(11.0%), 평정자가 남성이라서 8명(2.73%), 직무수행 능력이 떨어져서 17명(5.8%), 대인관계에 문제가 있어서 17명(5.8%), 남성중심주의적 사회통념 때문에 121명(41.4%), 여성 공무원의 수가 적어서 6명(2.1%)으로 응답해 남성중심주의적 사회통념 때문이라는 응답이 가장 많아 승진과 사회적 의식의 상관관계를 단적으로 보여주고 있으며, 근무성적 평점을 낮게 받는 부서에서 근무, 직무수행능력, 대인관계, 평정자가 남성등 보편적인 이유들이 다양하게 해당되는 것으로 인식하고 있는 것으로 나타났다.

<표 3-15> 승진에 있어 여성이 불리한 이유

(단위: 명(%))

문	항	응답수(%)
근무성적 평점을 낮게 받는 부서에 근무하기 때문		32(11.0)
평정자가 남성이라서		8(2.7)
직무수행능력이 떨어져		17(5.8)
대인관계에 문제가 있어서		17(5.8)
남성중심주의적 사회통념 때문에		121(41.4)
여성공무원 수가 적어서		6(2.1)
무응답		91(31.2)

5. 보직

현재 맡겨진 보직에 만족을 느끼느냐에 대한 질문에는 <표 3-16>과 같이 무응답 19명(6.5%), 매우 만족 10명(3.4%), 만족 66명(22.6%), 보통 162명(55.5%), 불만족 31명(10.6%), 매우 불만족 4명(1.4%)으로 보통이라는 응답이 가장 많은데 이는 몇몇 특정직을 제외하고는 보통 1~3년 주기로 보직순환이 이루어지고 있기 때문에 항상 만족스러운 보직에만 배치받을수 없다는 인식이 그대로 반영되고 있음을 나타내는 것으로 해석할 수 있다.

<표 3-16> 현재 맡겨진 보직에 대한 만족 여부

(단위: 명(%))

현재 맡겨진 보직에 대한 만족 여부					
매우 만족	만족	보통	불만족	매우 불만족	무응답
10(3.4)	66(22.6)	162(55.5)	31(10.6)	4(1.4)	19(6.5)

현재 맡겨진 보직에 대해 불만족하고 있다고 응한 35명중 보직배치 불만족에 대한 이유로 <표 3-17>과 같이 상사의 무조건적 명령 9명(25.7%), 직원간의 인간관계가 원만하지 않아서 4명(11.4%), 업무가 적성에 맞지 않아서 7명(20.0%), 승진 등의 이유로 사기가 저하되어서 8명(22.9%), 개인적인 집안일 건강 등의 사정으로 7명(20.0%)이 응답했다. 보직 배치에 가장 불만족한 이유로 업무가 적성에 맞지 않다는 의견이 가장 많이 나타났으며 이번 문항은 불만족하다는 응답자 소수에게 응답토록 했기 때문에 업무가 적성에 맞지 않거나 승진 등의 이유로 사기가 저하되어서, 개인적인 집안일 건강 등의 이유가 약간씩 정도의 차이가 있을 뿐 두루두루 보직배치의 불만족 요인으로 나타나 앞으로 보직배치 시에 고려해야 할 상황인 것으로 나타났다.

<표 3-17> 보직배치의 불만족 이유

(단위: 명(%))

문	항	응답수(%)
상사의 무조건적 명령		9(25.7)
직원간에 인간관계가 원만하지 않아서		4(11.4)
업무가 적성에 맞지 않아서		7(20.0)
승진 등의 이유로 사기가 저하되어서		8(22.9)
개인적인 집안일 또는 건강 등의 사정으로		7(20.0)

주요핵심 부서에 여성공무원의 보직 배치가 공평하게 이루어지고 있다고 생각하느냐에 대한 질문에 <표 3-18>과 같이 무응답 30명(10.3%), 그렇다 91명(31.2%), 그렇지 않다 171명(58.6%)이 응답했다. 주요 핵심부서에 여성공무원 보직배치가 공평하지 않다는 응답이 58.6%로 높게 나와 아직까지는 여전히 여성공무원의 보직배치가 공평하지 못하게 이루어지고 있는 것으로 나타났다.



<표 3-18> 주요 핵심부서에 여성공무원 보직배치의 공평여부

(단위: 명(%))

주요 핵심부서에 여성공무원 보직배치의 공평여부		
그렇다	아니다	무응답
91(31.2)	171(58.6)	30(10.3)

여성공무원에 대한 불공평한 보직배치의 중요한 요인에 대한 질문을 여성공무원의 보직배치가 불공평하다고 답한 171명이 응답했는데, <표 3-19>와 같이 남성위주의 조직문화 78명(45.6%), 여성의 적극성 부족 35명(20.5%), 상급자의 기피 38명(22.2%), 업무수행 능력의 부족 8명(4.7%), 대부분 여성에게 부적합한 직무라서 6명(3.5%), 기타 6명(3.5%)이 응답해 여성공무원의 불공평한 보직배치의 주요요인으로는 남성위주의 조직문화가 가장 중요한 요인으로 나타났고 상급자의 기피, 여성의 적극성 부족 등이 각기 22.2%, 20.5%로 나타났으며, 업무수행능력의 부족, 대부분 여성에게 부적합한 직무란 응답은 8.2%로 낮게 나타나 여성공무원의 능력보다는 조직의 내·외적인 요소가 불공평한 보직배치의 주요요

인으로 나타나고 있음을 알 수 있다.

<표 3-19> 여성공무원의 불공평한 보직배치의 중요요인

(단위: 명(%))

문	항	응답수(%)
	남성위주의 조직문화	78(45.6)
	여성의 적극성 부족	35(20.5)
	상급자의 기피	38(22.2)
	업무수행능력 부족	8((4.7)
	대부분 여성에게 부적합한 직무라서	6(3.5)
	기타	6(3.5)

여성공무원이 귀하의 상급자로 오는 것에 대하여 어떻게 생각하느냐에 대한 응답으로 <표 3-20>과 같이 무응답 20명(6.8%), 매우 환영한다 28명(9.6%), 환영하는 편이다 98명 (33.6%), 보통이다 120명(41.1%), 꺼리는 편이다 21명 (7.2%), 매우 꺼린다 5명(1.7%)으로 나타나 환영한다는 응답이 43.2%로 보통이라는 응답보다는 많이 나타났으며 반면에 꺼린다는 응답은 8.9%로 낮게 나타나 여성공무원이 상급자로 오는 것에 대한 인식은 긍정적인 것으로 나타났다.

<표 3-20> 여성공무원이 상급자로 오는 것에 대한 생각

(단위: 명(%))

여성공무원이 상급자로 오는 것에 대한 생각					
매우 환영한다	환영하는 편이다	보통이다	꺼리는 편이다	매우 꺼린다	무응답
28(9.6)	98(33.6)	120(41.1)	21(7.2)	5(1.7)	20(6.8)

여성공무원이 귀하의 상급자로 오는 것에 대하여 환영한다고 응답한 126명에게 그 이유를 질문한 결과 <표 3-21>과 같이 리더십 통솔력이 탁월 13명 (10.3%), 뛰어난 업무능력 18명(14.3%), 남성공무원에 비해 부드럽고 친화적임

75명(59.5%), 같은 여성이어서 7명(5.6%), 기타 13명(10.3%)이 응답해 여성공무원이 상급자로 오는 것을 가장 환영하는 이유로 남성공무원에 비해 부드럽고 친화적이기 때문이라는 생각을 가장 많이 하고 있는 것으로 나타났다.

<표 3-21> 여성공무원이 상급자로 오는 것을 환영하는 이유

(단위: 명(%))

여성공무원이 상급자로 오는 것을 환영하는 이유				
리더십, 통솔력 탁월	뛰어난 업무능력	남성공무원에 비해 부드럽고 친화적임	같은 여성이어서	기타
13(10.3)	18(14.3)	75(59.5)	7(5.6)	13(10.3)

여성공무원이 귀하의 상급자로 오는 것에 대하여 꺼린다고 응답한 26명에게 그 이유를 질문한 결과 <표 3-22>와 같이 리더십, 통솔력 부족 12명(46.2%), 업무능력 부족 7명(26.9%), 남성공무원에 비해 신뢰감이 없음 1명(3.8%), 같은 여성이어서 0명(0.0%), 기타 6명(23.1%)이 응답해 리더십, 통솔력 부족이 여성공무원들에게 부족하다고 생각하는 것으로 나타났다.

<표 3-22> 여성공무원이 상급자로 오는 것을 꺼리는 이유

(단위: 명(%))

여성공무원이 상급자로 오는 것을 꺼리는 이유				
리더십, 통솔력 부족	업무능력 부족	남성공무원에 비해 신뢰감이 없음	같은 여성이어서	기타
12(46.2)	7(26.9)	1(3.8)	0(0.0)	6(23.1)

지금까지 근무한 부서를 중요하다고 생각하는 순서대로 세 곳 이상 나열해주시기 바란다는 질문에 대한 응답으로는 기획 23명, 민원 13명, 감사 9명, 서무 4명, 총무 18명, 인사 1명, 예산 6명, 회계(경리) 6명, 관광 7명, 상하수도 2명, 자치행정 9명, 재정 15명, 산업경제 8명, 문화공보 3명, 교통 5명, 읍면(동)사무소 8명, 통계 1명, 농업 4명, 교육 3명, 의회 2명, 청소년 1명, 환경 5명, 국제자

유도시 1명, 사회복지 10명, 4.3사업소 1명, 여성 4명, 정보통신 1명, 도시 2명, 건설 4명 및 어느 부서나 다 중요하다고 응답한 사람은 3명이 나왔다. 제주도내 공무원들이 근무했던 부서 중 가장 중요하다고 생각하는 부서로 기획부서를 제일 많이 응답했으며 그 다음으로 총무, 재정과 순으로 나타났다.

6. 교육 및 능력개발

임용 후 현재까지 교육훈련을 받은 횟수에 대한 응답은 <표 3-23>과 같이 무응답 21명 (7.2%), 5회 이상 84명(28.8%), 3~4회 이상 87명(29.8%), 1~2회 이상 78명(26.7%), 없음 22명(7.5%)으로 응답해 교육은 3-4회 이상이 제일 많은 것으로 나타났고 5회 이상이 두 번째를 차지하고 있는 것으로 나타났다.

<표 3-23> 임용 후 현재까지 교육훈련을 받은 횟수

(단위: 명(%))

임용 후 현재까지 교육훈련을 받은 횟수				
5회 이상	3회~4회	1회~2회	없음	무응답
84(28.8)	87(29.8)	78(26.7)	22(7.5)	21(7.2)

교육 훈련 대상자 선발시 성차별이 있다고 생각하느냐에 대한 응답으로 <표 3-24>와 같이 무응답 16명(5.5%), 많이 있다 2명(0.7%), 있다 29명(9.9%), 보통이다 78명(26.7%), 별로 없다 134명(45.9%), 전혀 없다 33명(11.3%)으로 응답해 교육훈련 대상자 선발에 성차별은 없다고 생각하는 것으로 나타났다.

<표 3-24> 교육훈련 대상자 선발시 성차별 여부

(단위: 명(%))

교육훈련 대상자 선발시 성차별 여부					
많이 있다	있다	보통이다	별로 없다	전혀 없다	무응답
2(0.7)	29(9.9)	78(26.7)	134(45.9)	33(11.3)	16(5.5)

능력향상을 위해 1개월 이상의 합숙훈련을 실시한다면 어떻게 하겠는지에 대

한 응답으로 <표 3-25>와 같이 무응답 15명(5.1%), 반드시 받는다 76명(26.0%), 상황에 따라 받겠다 188명(64.4%), 전혀 받지 못한다 4명(1.4%), 기타 9명(3.1%)이 응답해 1개월 이상의 합숙훈련은 상황에 따라 받겠다는 응답이 가장 많이 나타났다.

<표 3-25> 능력개발을 위한 1개월 이상 합숙훈련 실시시 참가여부

(단위: 명(%))

능력개발을 위한 1개월 이상 합숙훈련 실시시 참가여부				
반드시 받는다	상황에 따라 받겠다	전혀 받지 못한다	기타	무응답
76(26.0)	188(64.4)	4(1.4)	9(3.1)	15(5.1)

귀하가 받았던 교육이 있다면 순서대로 3가지만 표시하라는 질문에 대한 응답은 <표 3-26>과 같이 어학훈련 26명(13.8%), 전산교육 66명(35.5%), 중급관리자교육 10명(5.4%), 공통전문교육(일반행정, 재정, 사회복지, 도시관련 등) 48명(26.0%), 선택전문과정(리더쉽, 대인관계, 경영관리등) 36명(19.2%)이 응답해 공무원들은 전산교육을 가장 많이 받았던 것으로 나타났다.

<표 3-26> 이수한 교육훈련

(단위: 명(%))

이수한 교육훈련				
어학훈련	전산교육	중급관리자교육	공통전문교육	선택전문과정
26(13.8)	66(35.5)	10(5.4)	48(26.0)	36(19.2)

현재 자신의 능력개발을 위해 개인적으로 노력하고 있는 분야를 표시하라는 질문에 대한 응답은 <표 3-27>과 같이 무응답 19명(6.5%), 어학 92명(31.5%), 건강관리를 위한 운동 83명(28.4%), 자격증 취득 54명(18.5%), 학위취득 11명(3.8%), 기타 33명(11.3%)으로 나타나 공무원들은 자신의 능력개발을 위해 어학 능력 습득과 건강관리를 위한 운동을 가장 많이 하는 것으로 나타났다.

<표 3-27> 능력개발을 위해 개인적으로 노력하고 있는 분야

(단위: 명(%))

능력개발을 위해 개인적으로 노력하고 있는 분야					
어학	건강관리를 위한 운동	자격증 취득	학위 취득	기타	무응답
92(31.5)	83(28.4)	54(18.5)	11(3.8)	33(11.3)	19(6.5)

앞으로 여성공무원들의 역량강화를 위해 필요하다고 생각되는 내용에 대한 응답으로 리더십 교육 등 여성공무원 능력개발을 위한 교육이 20명으로 가장 많았고 두 번째로 여성공무원들 스스로의 노력이 필요하다고 13명, 세 번째는 관리직 공무원 배출(30%이상)에 11명, 네 번째는 주요부서 보직배치에 9명이 응답했다.

이 외에도 사회적 여건 및 의식전환에 6명, 여성공무원들의 업무에 대한 적극성 필요 6명, 남녀의 차별 지양 4명, 여성공무원들의 직무능력 향상에 4명, 여성공무원들의 자질 향상 2명, 직장내 보육시설 설치 및 방과 후 프로그램 운영 2명, 여성공무원들의 대인관계 증진 2명, 남성공무원들의 인식변화, 육아문제의 사회적 해결, 출산휴가의 활성화, 사무실 환경 개선으로 여성공무원들이 청소등 잡일 처리 않기 등의 의견을 각 1명씩 제시했다.

이상 제시된 의견들은 중앙정부나 지방자치단체 모두가 여성공무원들의 역량강화를 저해하는 요인들로 생각하고 이에 대한 해결 정책을 추진하는 중이지만 실천이 미비하거나 대상자 본인들의 각성 부족, 오래된 사회적 관행 변화의 어려움 등으로 추진되지 않고 있는 제안들로 극히 새로운 사실은 없다

다만 제주도 지방자치단체내 공무원들도 여성공무원 역량강화를 위해서는 리더십 교육등 여성공무원 역량강화를 위한 교육이 가장 필요하다고 생각하는 것으로 나타났고 두 번째로 여성공무원 스스로의 노력이 필요하다고 생각하며 그 다음으로 관리직 여성공무원의 배출과 주요부서 보직배치 순으로 응답해 앞으로 제주도 지방행정에서 여성공무원 역량강화를 위해서는 어떠한 방향으로 나아가 할지를 제시해 주고 있다고 할 수 있다.

7. 후생복지

공직생활을 하면서 가장 어려움을 겪는 부분에 대한 질문의 응답으로 <표 3-28>과 같이 무응답 64명(21.9%), 자녀 양육(가사문제) 143명(49.0%), 동료와

의 부조화 21명(7.2%), 자신의 능력부족 30명(10.3%), 성차별 6명(2.1%), 기타 28명(9.6%)이 응답해 공직생활을 하면서 가장 어려움을 겪는 부분은 자녀양육(가사문제)으로 나타났으며 이러한 현상은 맞벌이 부부의 증가와 더불어 나타난 현상으로 저출산 문제가 심각한 사회문제로 대두되고 있는 요즘의 추세와 무관하지 않다고 볼 수 있다.

<표 3-28> 공직생활에서 가장 어려움을 겪는 부분

(단위: 명(%))

공직생활에서 가장 어려움을 겪는 부분					
자녀양육 (가사문제)	동료와의 부조화	자신의 능력부족	성차별	기타	무응답
143(49.0)	21(7.2)	30(10.3)	6(2.1)	28(9.6)	64(21.9)

근무하는 동안 누가 자녀를 돌보고 있는가에 대한 응답은 <표 3-29>와 같이 무응답 93명 (31.8%), 시부모/시댁형제자매 52명(17.8%), 친정부모/친정형제자매 43명(14.7%), 친척 5명 (1.7%), 파출부/가정부/아기돌봄이 5명(1.7%), 어린이집/놀이방 64명(21.9%), 기타 30명 (10.3%)으로 어린이집/놀이방이 가장 많았고 시부모/시댁 형제자매, 친정부모/친정형제자매 순으로 나타났으며 친정 또는 시댁 부모나 형제자매의 자녀양육에 대한 의존도가 32.5%로 비교적 높게 나타났다.

<표 3-29> 근무하는 동안 자녀를 돌보는 대상

(단위: 명(%))

근무하는 동안 자녀를 돌보는 대상						
시부모/시댁 형제자매	친정부모 /친정 형제자매	친척	파출부 /가정부 /아기돌봄이	어린이집/놀 이방	기타	무응답
52(17.8)	43(14.7)	5(1.7)	5(1.7)	64(21.9)	30(10.3)	93(31.8)

여성공무원의 육아문제 해결을 위해 후생복지차원에서 가장 필요한 것은 무엇인지 묻는 질문에 <표 3-30>과 같이 무응답 61명(20.9%), 직장보육시설의 내실화 110명(37.7%), 육아휴직 기간 연장 28명(9.6%), 현실적 수준의 보육료 지원 52명(17.8%), 육아를 고려한 부서 및 업무배치 29명(9.9%), 기타 12명(4.1%)이 응답해 직장보육시설의 내실화가 가장 필요한 것으로 나타났다.

<표 3-30> 육아문제 해결을 위해 후생복지 차원의 필수사항

(단위: 명(%))

문	항	응답수(%)
	직장보육시설의 내실화	110(37.7)
	육아휴직기간 연장	28(9.6)
	현실적 수준의 보육료 지원	52(17.8)
	육아를 고려한 부서 및 업무배치	29(9.9)
	기타	12(4.1)
	무응답	61(20.9)



육아 휴직 제도에 대해서 어떻게 생각하는지에 대한 응답으로 <표 3-31>과 같이 무응답 64명(21.9%), 직원보충 등의 적극적인 제도적 뒷받침이 요구된다 163명(55.8%), 조직 특성상 휴직하기가 어려워 실용성이 없는 제도이다 16명(5.5%), 모성보호를 위해 유급제도로 바뀌어야 한다 41명(14.0%), 별로 관심 없다 8명(2.7%)이 응답해 육아휴직제도는 직원보충 등의 적극적인 제도적 뒷받침이 실천되어야 실효성 있는 제도로 나타났으며, 이는 상대적으로 육아휴직 대상자인 여성공무원들에게 부담이 되고 있어 휴직이 직원보충 등이 이루어지지 않아 동료직원들에게 미안한 생각과 아울러 업무부담을 가중시킴으로서 여성공무원들의 보직배치를 제한하는 한 요소가 되기도 한다.

<표 3-31> 유아휴직제도에 대한 생각

(단위: 명(%))

문	항	응답수(%)
	직원보충등의 적극적인 제도적 뒷받침이 요구된다	163(55.8)
	조직 특성상 휴직하기가 어려워 실효성이 없는 제도이다	16(5.5)
	모성보호를 위해 유급제도로 바꾸어야 한다	41(14.0)
	별로 관심없다	8(2.7)
	무응답	64(21.9)

여성공무원의 경쟁력 향상을 위하여 앞으로 실행되어야 할 후생복지 차원의 정책이나 제도 등 가장 중요하다고 생각하는 사항에 대하여는 <표 3-32>와 같이 무응답 54명(18.5%), 직장 내 보육시설 설치 및 확대 99명(33.9%), 훈련, 연수 기회의 확대 88명(30.1%), 성 인지적 관점에서의 직장환경 조성 37명(12.7%), 각종 동아리 활동의 활성화 6명(2.1%), 기타 8명(2.7%)이 응답해 가장 중요한 후생복지 차원의 정책은 결과적으로 육아부담을 덜어주는 직장보육시설의 설치 및 확대가 나타나 현재 육아문제는 여성공무원들의 경쟁력 향상을 저해하는 가장 큰 요소가 되고 있으며, 실질적인 경쟁력 향상을 위한 훈련, 연수기회의 확대도 중요하게 생각하는 것으로 나타났다.

<표 3-32> 여성공무원 경쟁력 향상을 위한 정책 또는 제도

(단위: 명(%))

문	항	응답수(%)
	직장내 보육시설 설치 및 확대	99(33.9)
	훈련, 연수 기회의 확대	88(30.1)
	성인지적 관점에서의 직장환경 조성	37(12.7)
	각종 동아리 활동의 활성화	6(2.1)
	기타	8(2.7)
	무응답	54(18.5)

제4장 여성공무원 역량의 저해요인 및 역량강화방안

제1절 여성공무원 역량의 저해요인

1. 보직·승진단계에서의 비형평성

법·제도적으로는 여성공무원이 남성공무원과 대등하지만 현실적으로는 차별이 존재하는 것이 현실이다. 특히 보직배치에 있어서는 관행적인 성차별이 이루어지고 있다. 공직사회에서 어떤 기관 또는 부서에 근무하느냐 하는 것은 사회적 인식 및 그 직무를 수행하는 과정에서 습득하는 지식이 다를 뿐 아니라, 그로 인하여 경력발전에 영향을 주며, 보다 직접적으로는 승진을 할 만큼 중요한 요소로서 매우 중요하다. 따라서 공직사회에 있어 보직은 승진 못지않은 중요한 의미를 갖는다.

설문항에서 응답한 결과가 보여주듯이 제주도내 지방자치단체 공무원들도 58.6%가 여성들의 보직배치가 불공평하게 이루어지고 있다고 응답해 제주지역에서도 여성공무원들이 보직배치에 있어서 불평등한 대우를 받고 있는 것으로 나타났다.

여성공무원을 첫 임용 발령할 때 적용하는 기준은 시험성적·전공·경력·훈련점수 등으로 국가직 공무원의 경우에는 주로 성적순에 의한 발령을 한다. 그러나 지방직 공무원 중 특히, 하위직 공무원의 경우에는 여전히 주로 업무의 비중이 덜한 민원부서나 여성관련 업무부서에 배치되는 것이 현실이다. 이러한 편중현상은 직급이 낮을수록 그리고 지방직일 경우 때 훨씬 많이 나타나며, 일반적으로 핵심보직이라고 인식되는 부서는 그나마 여성공무원 할당제에 의해 한두 명의 소수의 여성공무원만이 점하고 있다. 그리고 공무원조직 특성상 그나마도 업무보조 역할을 주로 하고 있는 기능직 여성공무원과, 특수한 목적을 위해 채용된 별정직등의 여성공무원이 포함되어 있어 비율로 환산한 수치에 비하여 여성공무원의 주요 보직 배치율은 훨씬 더 저조한 실정이다. 또한 상위직 여성공무원 역시 보직에 있어 불리하다. 상위직으로 승진했을 경우, 대부분 여성관련 부서나 사회복지, 환경업무 등 여성공무원들이 많은 부서로 배치되어 핵심보직이라 불리는 주요부서에는 여성 고위공직자는 소수에 불과하며 실제로 제주도내 지방자치단체의 5급 이상 여성공무원 현황을 보더라도 8명에 불과하며 그나마도 4개 시·군에 6명이 배치된 실정이고 도에는 단지 2명에 불과하다.

이러한 여성공무원의 제한된 보직배치는 여기에 그치지 않고 교육훈련 및 근

무평정, 승진에서의 불이익과 능력개발의 제한을 받는다. 이처럼 보직관리는 공무원 개개인의 자아실현, 사기와 능력개발, 승진 등에 직접적으로 영향을 미친다. 오늘의 현실은 부서배치나 사무분장에 관한 법적기준이나 근거가 없이 오로지 인사권자의 재량에 의존하여 보직배치가 이루어지고 있다. 특히 여성공무원에게는 하급기관이나 여성관련 부서 및 민원부서에 보직이 배치되어 직무관련 정보획득과 직무기술의 획득기회를 박탈당하여 왔다. 자아실현과 능력개발을 위해서는 다양한 업무경험과 주요부서 경험이 중요하므로 현실적인 기회를 부여함이 무엇보다 중요하다. 그럼에도 불구하고 여성공무원에 대한 편중된 보직인사는 조직의 총체적 인력활용을 저해하여 효율성을 저하시키며, 여성공무원 개인에게는 자신의 업무에 대한 회의감을 불러 일으켜 업무 만족도를 떨어뜨리고 사기저하 및 업무성과의 저하를 초래한다. 따라서 근본적으로 여성공무원 개인능력을 고려하지 않은 보직배치는 여성공무원의 잠재능력을 발휘할 수 있는 기회마저 원천봉쇄하는 것이다.

그리고 여성공무원은 보직순환의 기간이 남성공무원에 비하여 길다.³⁴⁾ 남녀공무원 모두 첫 보직에서 단순·반복적인 업무나 민원부서에 배치가 되더라도 (직급에 따라 다소의 차이는 있다) 남성공무원의 경우는 2~3년이 경과하면 다른 행정업무를 맡도록 우선적으로 고려하나, 여성공무원의 경우는 배제되는 것이 현실이다. 실령 전보를 하더라도 민원관련 유사부서나 여성관련 보직에 주로 이동되는 경향이 강하다. 이와 함께 육아를 병행하는 여성공무원 입장에서는 출퇴근 시간이 거의 일정하고 업무도 단순한 민원부서나 한직에의 배치를 요구하는 경우도 많아 더더욱 보직배치에서의 문제점을 나타내고 있으며 인사권자의 입장에서는 보직배치에 있어 이러한 요소들을 배제할 수도 없는 현실이다.

또한 여성공무원은 남성공무원에 비해 승진과 근무평정에 있어서도 불리한 것으로 나타나고 있다.³⁵⁾ 설문조사 결과가 보여주듯이 57.9%가 여성공무원이 승진에 있어서 불공평하다고 응답해 제주도내 지방자치단체 역시 여성공무원의 승진에 있어 불평등한 것으로 나타났다. 현 상위직 승진심사는 근무경력점수와 근무평정점수를 합산하여 승진서열을 결정한다. 근무경력은 근무연수에 의해 결정되므로 객관적이나, 근무성적평정은 계량화가 어려울 뿐만 아니라 추상적이며, 평정자와 확인자의 재량권이 많아서 여성공무원이 좋은 점수를 받지 못하여 승진에서 누락되는 경우가 많다. 또한 여성공무원들이 보직단계에서 주요보직보다는 단순·반복적인 업무에 보직을 배치 받아 근무평정점수가 불리하다는 문제를 안고 있다.

34) 김원홍·김은경·김혜영, “여성공무원의 보직실태와 개선방안: 일반행정직 6~9급 공무원 중심으로”, 한국여성여성개발원, 1998, p. 210~217.

35) 상“여성공무원의 보직실태와 개선방안: 일반행정직 6~9급 공무원 중심으로”논문, pp. 78~79.

결국 여성공무원에 대한 보직배치의 불평등은 승진의 불리함으로 이어지고 이는 여성공무원의 상위직급이나, 관리직으로의 진출을 더 어렵게 하며, 이는 다시 여성의 소외로 연결되어 결국에 여성공무원은 소수로서 조직으로부터 외면을 당하게 된다. 더불어 이러한 외면은 남성공무원의 무관심과 여성공무원의 능력에 대한 불신으로 이어져 편견으로 작용하게 되어 남성 상급자들은 하급 여성공무원을 자기부서로 받아들이는 것을 기피하게 된다.

2. 저 대표성(Under-representation)의 잔존

공직사회에서 차별을 금지하기 위해서는 인종·성·직업·지역 등의 여러 기준에서 국민전체의 인적구성에 비례한 공무원을 구성하여 인적 대표성을 확보해야 한다는 대표관료제(Representative bureaucracy)의 논의가 1944년 킹즐리(David Kingsley)에 의해 제기된 이후로 행정학의 주요 관심영역이 되고 있다.³⁶⁾

다른 한편으로는 대표관료제가 행정의 민주화를 위한 장치로 논의되고 있는데, 대표관료제는 대의정치에 있어서 대표성 확보와 마찬가지로 관료조직의 구성원이 모든 사회집단의 전체인구 구성 비율에 따라 구성됨으로서 대표성을 확보할 수 있다고 본다. 이러한 관점에서 볼 때 공직분야의 여성의 저 대표성은 정치적 저 대표성과 함께 참여의 기회균등을 저해할 뿐 아니라 정책의 수혜로부터 여성이 배제되는 결과를 초래한다.³⁷⁾

대표성은 특히 관료제와 밀접한 관련을 갖고 있으며 관료제의 역할이나 비중이 커질수록 그만큼 상호연관성이 높아지는 것이다. 성별로 비유를 한다면 여성의 문제를 대변해 줄 수 있는 대표자는 여성이라고 볼 때 여성이 공직에서 차지하는 위치 및 분포는 상당한 의미를 갖는다고 볼 수 있다.³⁸⁾

따라서 많은 정책은 행정을 담당하는 공무원들의 관료주의적 행정 메커니즘에 의하여 영향을 받으므로 여성공무원이 행정의 각 분야, 모든 직급수준에 임용되어 각 업무의 담당자로서 일하는 것은 여성의 특별한 경험 및 관심과 이익을 정책의 입안에서 집행까지의 과정에 반영시킬 수 있으므로, 정책결정에 영향을 미칠 수 있는 중요한 의미를 갖는다.³⁹⁾ 즉, 대표관료제 개념에 근거하여 정책결정 과정에 여성이 참여함으로써 정책방안의 범위를 확대시키는 효과가 있어 보다 나은 의사결정을 할 수 있다.

제주도 지방자치단체의 경우에도 예외가 아니어서 5급 이상 여성공무원의 경우 현직급 근무년수를 보면 1년미만 2명, 2년 1명, 5년 1명, 6-10년사이 4명으

36) 강성철 외, 「새인사행정론」, (서울: 대영문화사, 2002), pp. 58~59.

37) 박혜자, "여성의 정치사회 참여와 새시대의 역할", 「한국행정학회 2000년 기획세미나 국제포럼발표논문집: 정부와 여성참여」, 한국행정학회, 2000, pp. 39~55.

38) 배득중·김영미, "여성공무원 채용목표제의 효과분석 및 향후 정책방안 연구", 여성부, 2002, p. 10.

39) 한국여성개발원, "여성공무원의 평등고용실현 촉진방안", 한국여성개발원, 1995, pp. 83~84.

로 전체여성공무원 942명 대비 0.8%⁴⁰⁾에 그치고 있는 실정이어서 그 문제가 오히려 더 심각한 수준이라 할 수 있다. 특히, 제주도의 인구중 여성이 50.2%를 차지하는 ⁴¹⁾현실을 감안하면 여성의 대표성 제고를 위해서도 5급 이상 여성공무원 비율은 반드시 확대되어야 하며, 앞으로 제주도에서도 여성공무원이 모든 분야와 모든 직급에서 그 대표성이 증진될 수 있도록 적극적 조치를 취해 나가야 한다.

3. 복지후생 미흡

여성공무원의 능력을 저해하는 가장 큰 요인의 하나로서 가정과 직장에서의 이중역할로 인한 부담을 지적할 수 있다. 이는 복지정책 측면에서도 여성공무원의 근무의욕이나 사기진작 뿐 아니라 육아 등의 가정생활과 조화를 이루면서 업무에 전념할 수 있는 환경 조성을 위하여 복지후생제도를 개선할 필요성이 있다.

제주도의 경우에 공직생활에서 가장 어려움을 겪는 부분으로 자녀양육(가사문제)을 49.0%가 지적해 그 외 다른 부분이 10%이하로 나온 것을 감안하면 이에 대한 복지후생이 가장 시급한 문제임을 알 수 있다.

지금까지의 정부의 노력에도 불구하고 복지후생제도는 미비한 편이다. 복지후생과 관련된 문제점을 지적하면 다음과 같다.

첫째, 육아휴직에 있어 6개월 이상인 경우 별도정원이 인정되고 있음에도 불구하고 대체인력의 확보는 잘 되지 않으며, 모성보호를 위하여 출산휴가를 60일에서 90일로 확대하였으나, 그에 따른 대체인력의 확보가 제도적으로 뒷받침 되어 있지 않다. 이와 같은 대체인력확보의 어려움은 휴가자의 담당업무를 직장동료들이 분담하게 되어 업무의 과중을 가져올 수 있으며, 휴가자도 직장동료에 대한 미안함으로 인하여 마음편한 휴가를 할 수 없는 현실이다. 제주도의 경우도 육아휴직 및 출산 휴가에 따른 대체 인력 확보방안으로 일시사역인부임의 임금을 책정 지원하고 있기는 하나 이는 일용직 임시직원 채용에 그치고 있으며 그나마도 이 인력이 업무 보조원 형식으로 특정 부서에 소속되어 근무하고 있는 실정이므로 이에 대한 보다 현실적인 제도적 뒷받침이 요구된다.

둘째, 여성공무원들의 이중역할로 인해 두 번째로 시급하게 논의 되어야 할 것이 육아문제이다. 육아의 모든 책임을 개인이 지고 있는 현실적 상황에서 육아나, 직장이냐의 선택의 기로에 선 여성공무원들은 고민하지 않을 수 없다. 육아와 직장생활을 병행하기 위해서는 보육시설이 반드시 필요하다. 그러나 법적인 설치기준이 '300인 이상 상시 여성근로자를 둔 사업장'으로 한정되어 있어 대부

40) "제주도 공무원현황", 제주도청내부자료, 2004.

41) 2004년 12월 31일 현재 제주도 인구 557,235명 (남자 : 277,664명, 여자 :279,571명)

분의 여성공무원이 혜택을 받지 못하고 있으며, 보육수당도 적어 육아에 어려움이 많다.

설문조사에서 여성공무원 경쟁력 향상을 위한 정책 또는 제도로 직장내 보육시설 설치 및 확대가 33.9%로 가장 많이 나왔다. 그러나 지방자치 단체 중 유일하게 직장 내 보육시설을 운영하고 있는 곳은 제주시청 한군데 밖에 없어서 운영 및 호응, 이용도 면에서 소속 공무원들에게 많은 도움을 주고 있는 실정이지만 직장 내 보육시설 설치·운영이 부족하여 이를 설치·확대하는 것이 무엇보다 시급한 과제로 대두되고 있다.

셋째, 정부는 육아휴직 수당을 인상하고 육아휴직기간을 경력평정 기간 및 승진소요연수에 포함하였다. 그러나 대상이 되는 자녀의 연령이나 휴직기간 및 휴직횟수가 제한되고 있다. 뿐만 아니라 경력평정 및 승진소요연수에 포함된다 하더라도 여성공무원들의 육아휴직이 노동력 재생산의 중대한 경제적·사회적 기반을 마련하는 신성한 기능을 수행하고 있다는 인식전환이 있지 않고서는 동료직원에 대한 업무부담 및 휴직기간의 경력평정 및 승진소요연수 포함에 대한 미안함 등으로 육아휴직 이용률이 오히려 저조해 질 수 있으므로 여성공무원이 육아휴직을 불편함 없이 이용할 수 있도록 보다 근본적이고 구체적인 장치가 마련되어야 하며 남성 공무원들도 똑같이 육아휴직제도를 이용할 수 있도록 제도적 장치를 마련하여 양성평등의 사회적 토대를 마련하고, 다음 세대를 짊어질 자녀양육이라는 신성한 의무를 다같이 공유할 수 있도록 하여 사회적 문제가 되고 있는 저출산 문제해결에도 기여할 수 있도록 하여야 한다.

4. 여성공무원의 소극적 의식

남성공무원들의 여성공무원들에 대한 전근대적 사고방식과 여성공무원 스스로의 소극적인 태도 또한 문제이다.

공직사회의 평등실현에 가장 큰 장애는 남성공무원의 전근대적 사고방식이다. 위 설문분석 결과가 보여주듯이 제주도 공직사회 역시 여성공무원이 보직배치 및 승진에 불평등을 겪는 이유로 남성중심주의적 사회적 통념때문인 것으로 41.4%가 응답해 직무수행능력이 떨어져서라는 응답이 5.8%로 나타난 것을 봤을 때 여성공무원의 능력보다 공무원들의 전근대적인 의식이 여성공무원의 역량강화에 심각한 저해요인임을 알 수 있다.

기존의 가부장적 지배구조에서 출발한 남성공무원의 고착화된 의식은 여성공무원을 주부, 어머니로 심지어는 억척스러운 아주머니로 취급하는 경향이 있다. 남성권력구조의 유지와 결혼, 출산, 자녀양육으로 인한 취업상의 장애요인들이 여성들을 경제활동보다 가사의 가치를 강화시키는 역할로 한정시키는 경향을 갖게 한다. 나아가서 여성공무원의 역할을 남성에 대한 보조적 역할로 제한시키는 경

향이 있는데, 이에 대한 남성공무원의 의식의 전환이 필요하다. 이에 대한 개선책의 일환으로 공무원 교육훈련기관에서 여성학관련 과목을 설치하고 있으나 그 실효성은 미지수이다.

제주도의 경우에도 공무원교육원에 양성평등실현추진 과정을 개설하고 있기는 하나⁴²⁾ 기간도 3일이고 대상도 6급이하 공무원 20명으로 운영하고 있어 그 효과 또한 극히 미미할 수밖에 없는 실정이다.

여성공무원 스스로도 적극적이고 열린 사고방식과 첫 임용되었을 때의 마음가짐으로 자기개발을 위한 노력이 절실하다. 정부가 여성을 위한 적극적 조치들을 취함에 있어서 능력이 없는 여성을 임용하고자 하는 것이 아니라 능력이 있음에도 불구하고 사회적 제반여건상 그 능력을 발휘하지 못한 여성들을 위한 것이므로 여성 스스로도 발전을 위해 노력해야 한다는 것을 간과해서는 안 될 것이다. 특히 여성공무원들은 국민을 상대로 공적 서비스를 제공한다는 차원에서 그 중요성이 크다 할 수 있다. 보직순환의 상황에 맞는 능력개발과 적극적으로 업무에 임하는 자세 또한 필요하다. 따라서 여성공무원들도 공직을 자신의 자아실현의 장이나 자기발전의 장으로 인식하고 조직에서 꼭 필요로 하는 공무원이 될 수 있도록 적극적이고 열린 사고방식으로의 인식의 전환과 자기개발을 위한 꾸준한 지속적인 노력이 필요하다.

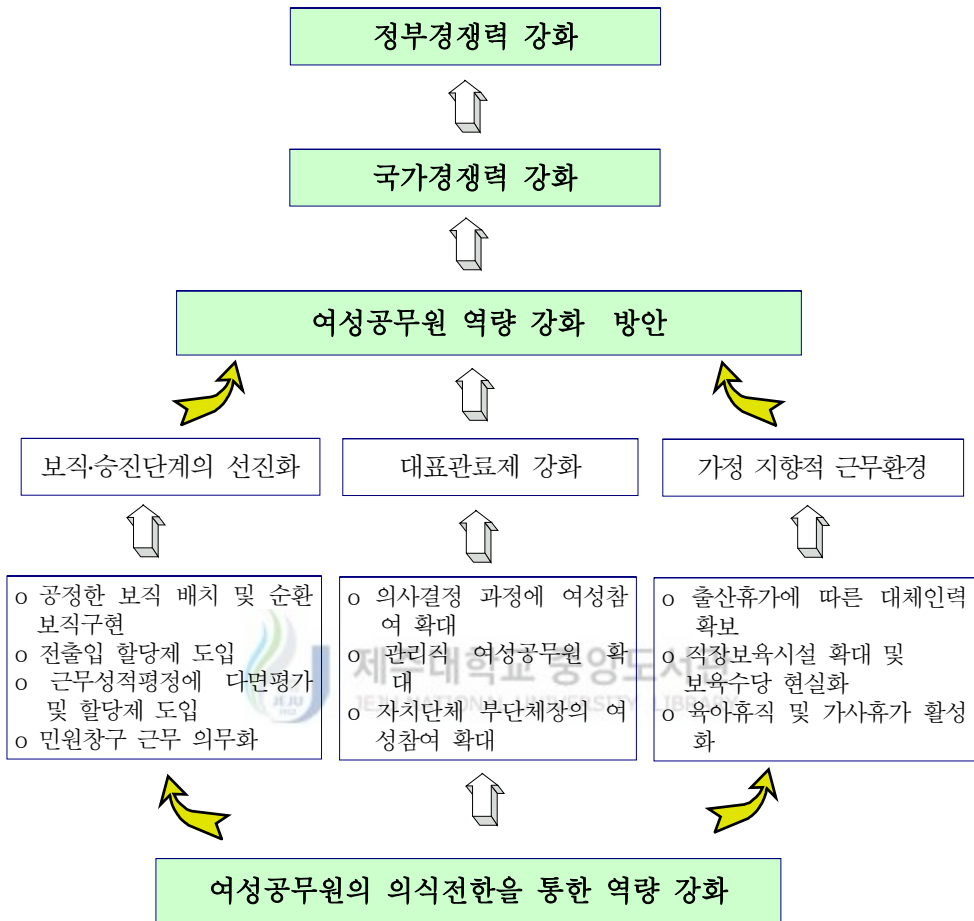


제 2절 여성공무원 역량강화 방안

제주도 여성공무원 역량강화 관련 설문조사 분석을 통해 보직·승진단계에서의 비형평성, 저대표성의 잔존, 복지후생 미흡, 여성공무원의 소극적 의식등의 문제점이 발견되었다. 이러한 문제점을 바탕으로 제주도 여성공무원 역량강화를 위한 방안을 제시하면 <그림 4-1>과 같다.

42) "2005 제주도지방공무원교육훈련계획", 제주도청내부자료, 2005.

<그림 4-1> 여성공무원 역량강화 정책 전체 구상도



자료 : 제4장 본문의 내용을 재구성.

1. 보직·승진단계의 선진화

1) 여성공무원에 대한 공정한 보직배치 및 순환보직

실제로 여성공무원이 업무면에서 능력을 발휘하고 있으면서도 보직이나 승진과 관련해서는 제대로 된 평가를 받지 못하고 있는 것이 현실이다. 여성공무원에게 제한된 기관이나 부서 및 보직배치는 근무성적평정 및 승진 등에 있어서 불이익을 받을 수 있으며, 능력개발에 있어서도 제한될 수 있다. 여성공무원의 근무기관 및 업무부서의 편중현상을 타파하기 위해서는 여성공무원이 편중된 민원,

여성관련 부서, 사회복지관련 부서, 교육 및 보건 분야 등을 제외한 기획·예산·감사·경제·건설 등 여성공무원이 소수인 부서 등에 고르게 배치하기 위한 조치를 취하여야 한다. 이러한 조치를 통해서 공직사회에서 성에 따른 직종분리현상 및 성별분리 의식을 막을 수 있으며, 보직 배치의 소외에서 오는 불이익과 여성공무원 사기진작 및 능력발전을 꾀할 수 있다.

이와 아울러 보다 적극적인 조치로서 여성공무원 보직배치 할당제도 고려하여야 한다. 이는 여성공무원이 특정부서에 특정규모 이상으로 배치되지 못하도록 하는 의무규정을 신설하고 이를 강력하게 추진하는 것으로, 이를 위해서는 각 부서별 비중이 60%를 초과하지 못하도록 하고, 초과할 시에는 다른 부서로 보직배치를 하는 규정을 신설하는 것이다

여성공무원이 순환보직을 통해 업무 전 과정을 배우고, 능력발전을 하도록 중요 부서(기획·예산·인사·감사) 등 전통적인 남성우위의 부서에 적극 배치하여야 한다. 최초 임용이나, 임신·출산 등 특별한 경우는 본인이 희망하는 부서를 적극 반영하여 보직을 배치하여야 하고 그 외는 남성과 여성의 구별 없이 대등한 순환보직을 원칙으로 적용해야 하며, 보다 적극적으로는 순환보직에 있어 할당제를 적용해야 한다.

2) 여성공무원의 전입할당제 도입 제주도입학교 중앙도서관

우리나라의 경우 최근 상급기관과 하급기관과의 인사교류에 있어 잦은 마찰을 빚고 있다.⁴³⁾ 특히 광역자치단체와 기초 자치단체 상호간, 기초자치단체내의 시·군·구와 읍·면·동간의 여성공무원의 교류가 어려운 실정이다. 따라서 여성공무원의 사기진작과 승진기회의 제공 및 업무의 효율화를 위하여 상·하기관간 일정 비율의 여성공무원을 전입하는 할당제를 도입하여야 한다.

제주도인 경우는 지역이 1일 생활권이고 광역자치단체와 기초자치단체간 교류가 비교적 활발히 이루어지고 있는 실정이나 아직까지 제주시를 제외한 서귀포시, 북제주군, 남제주군인 경우는 도·농·어촌의 복합적인 생활 형태를 유지하고 있어 공동체적인 생활양식이 많이 남아 있고 지역에 따른 온정주의가 많이 남아 있어 교류 초기 단계에서 공무원들의 적응을 어렵게 하는 요소가 되고 있으며 이러한 요인은 공무원들의 교류를 꺼리게 하는 원인이 되고 있을 뿐 아니라 민선 이후에는 이 같은 경향이 더욱 두드러지게 나타나고 있는 실정이다. 자녀양육과 교육문제등도 실제로 여성공무원들의 교류를 어렵게 하고 있으며 교류가 이루어 지더라도 단기간의 근무경험을 축적하고는 승진등과 맞물려 연고지로 복귀하고 있는 실정이다.

43) 2004. 1. 13, 광주일보, "도청사무관 못 받겠다: 장성군 공무원노조 낙하산 인사 반대".

따라서 이러한 요소들을 고려한 여성공무원 전입 할당제도가 이루어져야 하며 특히 관리직 여성공무원 양성이 광역 및 기초 자치단체 근무경험을 골고루 가질 수 있는 기회를 제공하여 관리자로서의 여성공무원 자질 함양에도 기여토록 해야 하겠다.

3) 근무성적 평정에 있어 다면평가 및 할당제 도입

현행 근무성적평정제도의 운영은 근본 목적인 공무원의 경력발전과 행정발전 보다는 승진의 서열순위결정에 치우치는 경향이 강하다. 따라서 근무성적 평정의 내용 및 운영에 있어서 합리성과 공정성을 확보할 수 있도록 개선하여야 한다.

근무성적평정제도는 평정결과의 비공개로 말미암아 여성공무원에게 불리하게 작용하고 있다. 이러한 문제점을 개선하기 위하여 평정결과를 공개하고 평정대상자의 자기반성의 기회제공 및 자기발전의 계기가 되도록 하여야 하며, 평정의 공정성을 확보하여야 한다. 또한 피평정자들과 평정자의 공개 피평정자들과 평정자의 공개적 미팅 및 평정결과의 공개가 있어야 한다. 더불어 평정이나 승진 등 인사문제와 관련한 문제에 대한 이의신청을 할 수 있도록 이의신청제도를 도입하여야 하며, 일정기간 승진할당제를 도입하여 여성공무원이 승진에서 누락되는 일이 없도록 일정기간 동안 승진할당제를 도입한다.

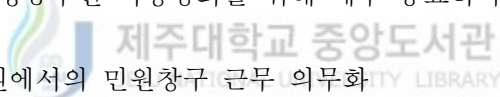
평정요소중의 하나인 근무성적은 인사권자의 주관성이 개입될 소지가 크다. 현실적으로 근무성적평정자와 최종 인사권자 대부분이 남성으로 이루어진 남성중심적인 공직사회의 상황에서는 여성공무원에 대한 편견이 있는 경우, 여성공무원의 승진은 매우 어려우며, 사실상 불이익을 받아온 경우가 많았다. 그러므로 주관성이 개입될 수 있는 근무평정성적의 비율을 적정수준으로 유지하여 장기근속 한 여성공무원의 사기를 양양시키고 성차별을 배제하여 우수한 공무원이 객관적으로 승진에 있어 우위를 점하도록 제도적 바탕을 마련하여야 한다.

근무성적평가요소들은 평정자(확인자)가 피평정자를 상세히 알고 있을 때, 평정이 가능하도록 되어 있다. 그러나 규모가 큰 조직(광역자치단체)의 최종 평정자(확인자)는 피평정자의 얼굴이나, 이름, 심지어는 담당업무도 모른 채 근무평정을 하고 있다.

따라서 이에 대한 대책으로 1차 평가자에 할당된 50%의 점수에 대해서는 다면평가를 도입하고 이를 반영하여 주관성이 개입될 요소를 줄여야 한다. 또한 현실적으로 직무는 다양화·전문화되어 가고 있는 반면에 근무성적평정 요소는 직군·직렬·직류·직급과는 관계없이 획일화되어 있어 상이한 직무를 정확히 평가하는데 많은 문제점을 안고 있다. 따라서 각 직군·직렬·직류·직급의 특성을 반영할 수 있는 평가요소의 선정 및 직무의 양과 질에 따른 현실적인 평정요소를 포함시켜야 한다.

제주도인 경우 다면평가가 2003년부터 도입되어 시행되고 있기는 하나 단지 1~2시간내에 승진인원의 3~5배수나 되는 후보 인원을 공정히 평가하는 것이 불가능 하며 이 경우 안면이나 접촉빈도등 어떠한 형식으로도 친근감이 평가점수에 많은 영향을 미치며 무작위로 착출한 공무원들이 맡은 보직분야 업무도 아니면서 자기 소개 기술서 등을 꼼꼼히 읽어보고 따져보고 하여 공정한 평가를 내리는 데는 한계가 있다. 자칫 잘못하면 다면평가 자체가 단지 공직사회내에서의 동료간의 친화 및 대인관계의 능력만을 평가하게 되는 위험요소도 안고 있다. 수적으로도 남성공무원들이 여성공무원들 보다 많은 상황에서 다면평가요원의 할당제를 실시하지 않는한 다면평가는 또다시 여성공무원들을 차별하는 경우가 될 우려가 있다

특히 여성공무원인 경우는 보직 배치시의 불평등으로 인하여 승진후보 순위에 올라오는 자체가 남성공무원들에 비하여 불리한 점이 많으므로 어느 정도 수준의 관리직 여성공무원 육성을 위해서는 여성공무원들만의 근무평정에 의한 할당제를 일정기간 시행하는 것이 바람직 하나, 이 제도는 기존 남성 공무원들의 역차별 논란과 함께 반발의 소지가 많아 결국 여성공무원 관리자 육성 문제는 무엇보다도 인사권을 가진 자치단체장의 의지가 많이 좌우되는 것이어서 자치단체장의 의지 또한 여성공무원 역량강화를 위해 매우 중요하다고 할 수 있다.



4) 순환보직 차원에서의 민원창구 근무 의무화

헌법에 규정하고 있듯이 공무원은 국민 전체에 대한 봉사자이다. 따라서 모든 공무원을 일정기간 동안의 민원창구 근무를 의무화하여 대민 서비스 분야의 친절봉사 자세를 체험케 하고, 나아가 민원창구 장기근무에 따른 여성공무원들의 불만을 해소 할 수 있다. 또한 민원창구 근무는 순환보직의 일환으로 받아들이려져 남성공무원들도 꺼리지 않고 자연스럽게 받아들여질 것이다. 다른 한편으로는 여성공무원에게 타 업무를 습득할 수 있는 기회를 제공할 수 있어 양성평등의 실현을 위한 기초를 마련할 수 있다.

2. 여성공무원의 대표관료제 강화

1) 인사결정 부서에 여성참여 확대

현행 여성공무원 인사관리지침중 보직관리의 내용을 보면 각 기관의 인사담당 부서에서는 여성공무원이 1인 이상 배치될 수 있도록 하고, 승진, 근무성적평정, 상훈 등 각종 인사 관련 위원회에도 여성공무원이 참여할 수 있도록 노력해야 한다고 되어 있지만 이 역시도 강제규정이 아닌 임의 규정이기 때문에 실천면에서는 미미한 상황이며 특히 단지 여성공무원 1인이라는 문구에 의거 주로 기능

직 여성공무원이 각 기관 인사부서에 많이 보직 배치되어 있는 실정이다. 따라서 이미 마련되어 있는 여성공무원의 대표성 활용방안의 하나인 인사부서 배치는 일반직 여성공무원이라든가 아니면 7급이상등의 단서를 달아 앞으로 관리직 여성공무원이 될 수 있는 가능성이 있는 여성공무원들의 업무추진 실력을 배양시킬 수 있는 기회를 제공하여 여성공무원 역량강화의 기틀을 마련하여야 하며 공무원의 인사와 관련된 중요한 결정을 하는 인사 관련부서나 중앙·보통승진심사위원회, 지방인사위원회, 근무성적평가위원회 등 위원회 조직의 인적구성에 있어 여성공무원이 구성원으로 참여할 수 있도록 법·제도적으로 확대하여야 한다. 현재는 여성공무원의 참여가 낮으며, 현실적으로 상위직 여성공무원이 극소수라는 데에서 파생된 문제이기 때문에 여성의 참여를 위해서는 적극적 조치의 차원에서 각종 위원회 구성원으로 해당 직급의 여성공무원이 없으면, 차 하위나 차차 하위 여성공무원을 각종 위원회의 구성원이 될 수 있도록 하여 양성이동수로 위원회의 구성원이 될 수 있도록 하여야 한다. 그리고 이러한 제도는 영구적이 아니라 어느 정도의 양성평등이 이루어지는 시점 즉, 상위직 여성공무원이 어느 일정 수준에 이를 때까지만 일시·한시적으로 실시하여 남성공무원들의 불만등도 고려한 정책이 되어야 한다.

2) 관리직 여성공무원 확대

2002년말 기준 5급 이상 일반직(연구·지도관 포함) 여성공무원의 비율은 4.41%이다. 정부는 여성공무원 관리직 임용목표제를 시행하여 2006년까지 5급 이상 관리직 여성공무원을 10%이상 늘리려는 목표를 추진 중에 있다. 그러나 정부의 관리직 임용목표제는 현재 중앙인사기관장의 지침으로 되어 있기 때문에 그 이행에 강제성이 약하여 전체적으로 목표달성은 미지수이다. 2003년도 “여성 관리직 임용확대계획 이행실적 분석결과 통보”를 보면 2003년도 목표 6.1%에 0.7%를 미달한 5.4%로 나타나고 있으며, 중앙정부에 비하여 지방자치단체는 실적이 더욱 저조한 것으로 나타나고 있다.⁴⁴⁾

제주도의 경우도 2004년 말 현재 5급 이상 공무원 비율은 단지 3.7%에 그치고 있어 이 사실을 단적으로 증명해 주고 있으며 무엇보다도 여성공무원들의 역량을 강화하기 위해서는 관리직 여성공무원 배출이 시급한 요소가 되고 있다.

특히 6급 여성공무원 비율은 11.3%이며 6급 공무원으로 승진한 후 7년 이상 10년 미만인 인원이 26명으로 0.2%를 차지하고 있는 점을 감안하면 이들은 모두 5급 승진을 할 수 있는 기본 자격을 갖추었다고 할 수 있다. 특히 이들의 전체 공무원 근무경력을 환산해 보면 같은 직급의 남성공무원들에 비해 근무경력

44) 행정자치부 여성정책담당관실, “2004 여성정책주요업무추진계획”, 행정자치부 여성정책담당관실, 2004.

이 되지 않음에 이들을 5급 공무원으로 육성하고 하위직 공무원들의 지속적인 육성 및 승진을 통하여 여성공무원들도 공무원 조직에서 남성공무원들과 같이 자연스럽게 승진, 보직 등의 순환이 이루어지도록 해야 할 것이다.

따라서 이를 실현하기 위해서는 인사위원회에 여성공무원을 대등하게 참여토록 하고, 기획·예산·인사·감사 등의 주요부서에 여성공무원을 순환보직 하여야 하며, 승진·교육훈련 등 인사관리에 있어 남·여 동등한 대우로 여성 관리자의 양성을 위한 기반을 마련해야 한다. 또한 6급 여성비율과 상응하는 인원을 승진임용하도록 하여야 한다. 개방형 직위, 계약직 특별 채용 시 우수한 여성인력을 적극 임용하고 지방자치단체의 경우 최근 들어 증가하고 있는 행정고시에 합격한 여성합격자를 적극 유치하는 것도 좋은 방안이며 아직까지 제주도의 경우 행정고시에 합격한 여성합격자를 유치한 사례는 없다. 이는 제주도의 경우 아직까지도 지리적 문화적인 요소에 의해 중앙정부의 공무원들이 근무를 기피하기 때문이며, 앞으로 커뮤니케이션의 발달과 중앙 주요부처의 지방이전이 시행될 경우 중앙과 제주도와와의 인사교류도 적극적으로 이루어 질 수 있도록 하며 이 경우에도 여성공무원들에게 기회를 많이 부여하는 방향으로 추진되어야 한다. 특히 중앙정부 차원에서는 광역 및 기초자치단체에 대해서 우수한 여성공무원 육성방안을 강구하도록 독려하는 한편 중앙정부 차원에서 재정적 인센티브(incentive)와 페널티(penalty)를 적용하고 있기 때문에 제주도 자체적으로도 이러한 제도를 도입하여 우수한 여성공무원이 많이 육성될 수 있도록 하여야 한다.

3) 지방자치단체의 부단체장 여성참여 확대

2003년 5월말 기준 16개 광역자치단체의 부단체장은 서울특별시·경기도 3명(행정부시장, 행정부지사 2명<1급> 정무부시장, 정무부지사 1명), 나머지 광역자치단체는 2명(행정부시장·부지사<1급> 1명, 정무부시장·지사 1명)으로 임명토록 되어 있으며, 234개 기초자치단체의 경우 1명(행정직 3~4급)이 임명되도록 되어 있다. 지방자치단체의 부단체장은 국가직 또는 지방직으로 임명되나, 지방공무원 중 최고직이며, 지방자치단체장의 성향이 고려되기 때문에 단체장의 정치적 성향에 따라 여성부단체장을 임명할 수도 있다.

그러므로 지방분권 과정에 여성의 균형적 참여확대를 위해서는 광역자치단체·기초자치단체장이 남성이면 부단체장에 반드시 여성을 임명하도록 관련 규정을 둔다면 여성기관장의 확보를 통하여 지역의 여성전문가 및 명성있는 여성공무원을 육성할 수 있어 자치단체에서의 여성주민의 대표성을 확보할 수 있고 정책의 효율성을 높일 수 있다.

또한 지방자치는 생활자치의 성격이 강하기 때문에 1명의 여성부단체장직을 신설하여 전체 여성공무원의 후견인(Mentor)이 되도록 하는 후견역할을 전담하는 후견제도(Mentorship)를 도입하는 방안도 고려해야 한다.

3. 가정 지향적 근무환경 조성

1) 출산휴가로 인한 대체인력 확보방안

한 부서에 출산휴가자가 발생할 경우 그 업무는 대체로 직장동료가 맡게 되는데 평상시 자신에게 분장된 업무처리도 벽찬 공직사회에서 휴가자의 업무를 3개월 동안이나 처리한다는 것은 동료직원의 업무가중으로 인한 사기저하를 초래하며, 출산휴가자 본인도 마음 편한 휴가를 할 수 없다. 퇴직공무원, 임용대기자, 일용직, 공공근로요원으로 설령 대체된다 하여도 자칫하면 대민서비스가 소홀해질 수 있으며, 행정의 책임성 및 안정성을 저해할 수 있다.

행정자치부에서도 “여성공무원 출산휴가 및 육아휴직 대체인력 확보방안”⁴⁵⁾연구를 용역 실시하는 등 관심을 기울이고 있으며, 이 보고서에서 언급한 것처럼 여성공무원의 보직편중 현상이 시정되면 공무원 조직 내의 성별분리 의식을 희석시킬 수 있으며 출산휴가 및 육아휴직의 수요가 부서별로 형평화 된다는 효과를 기대할 수 있어 동료직원의 업무분담이 최소화 되고, 업무분담에 따른 부담저하로 출산휴가 및 육아휴직시에 동료직원의 활용방안을 적극화 할 수 있다는 것이다.

따라서 우선 조직운영에 필요한 인력과 출산인력을 감안한 중장기적인 인력 확보 계획을 세워야하며, 부득이한 경우, 출산휴가로 인한 동료직원의 업무분담을 양성화시켜 조직의 유대를 강화하고 행정의 책임성 및 안정성을 확보하여야 한다. 업무분담 동료직원에 대하여는 경제적 보상으로 “특별수당”과 같은 재정적 인센티브가 활용되어야 하며 인사에 있어 우대하여야 한다.

또 하나의 대안으로는 육아휴직 및 출산휴가로 인한 대체인력의 원활한 확보를 위하여 일본, 독일, 프랑스, 스웨덴 및 노르웨이 등에서 활용하고 있는 부분제 도입 및 활용방안이다. 실제로 대통령직속여성특별위원회와 행정자치부의 부분제에 대한 선호도 조사결과에서 다수의 여성공무원들이 선호하고 있는 제도도입찬성이 60.3%⁴⁶⁾로 나타났다.

그러나 이 제도가 제대로 활용될 수 있으려면 현행의 국가공무원법 및 지방공무원법의 관련규정의 제·개정이 필요하며 더 시급한 요인은 반드시 보육시설의 충분한 확보가 전제되어야 하기 때문에 보육시설의 확충과 함께 장기적으로 추진되어야 할 방안이며, 가사휴직등 여타의 휴직제도로 확대하려는 수요가 생길 가능성이 많아 이를 고려하여 장기적으로 추진되어야 할 것이다.

45) 명지대학교 정부행정연구센터, “여성공무원 출산휴가 및 육아휴직 대체인력 확보방안”, 행정자치부, 2003.

46) 부분제에 대한 선호도 조사결과 찬성 60.3%, 반대 39.7% (1998.10-11, 대통령직속 여성특별위원회, 행정부)

2) 직장 보육시설 확대 및 보육수당 현실화

여성공무원들의 역할 다중성으로 인하여 가장 시급하게 해결되어야 할 문제가 가사와 육아문제이다.⁴⁷⁾ 특히 육아에 있어 책임을 대부분 여성공무원들이 지고 있는 상황에서 육아와 직장을 함께 책임져야 하므로 여성공무원들은 이중고에 시달리고 있다.

따라서 여성공무원이 가정과 직장을 병행할 수 있도록 직장 또는 가정의 가까운 거리에 보육시설을 더 많이 설치하여야 한다. 더불어 현재 보육시설 설치기준을 규정한 영유아보육법시행령의 “300명이상 상시 여성근로자를 둔 사업장”으로 제한하고 있는 기준을 완화하여 보다 많은 여성들이 혜택을 받을 수 있도록 하여야 하며, 또한 보육수당의 지급에 있어서도 비현실적 측면이 있으므로 이의 현실화를 통한 가정과 직장이 조화하는 방향으로 추진해야 한다.

3) 육아휴직 및 가사휴직 활성화

육아문제는 여성공무원만의 문제가 아닌 남녀공무원 모두의 문제이며, 국가적 문제로 사회구성원 모두가 해결해야할 과제이다. 그러나 육아휴직신청 대상자 및 휴직기간을 각각 “3세미만의 자녀 및 자녀 1인에 대하여 1년”을 규정하고 있어 다소 부족한 측면이 있다. 따라서 단계적으로 육아휴직 신청대상자의 자녀의 연령 및 육아휴직기간을 확대하여야 하며, 육아수당 40만원도 대폭 인상하여 현실화할 필요가 있다.

특히 육아휴직 비율은 국가공무원보다 지방공무원 이용자가 많은 상황⁴⁸⁾에서 제주도에서도 육아휴직제도를 활성화시킬 필요가 있으며, 가사휴직 기간에 있어서도 보다 현실적으로 연장할 필요가 있으며, 임의규정 또한 강행규정으로 강화하여 활성화 하여야 한다.

4. 여성공무원 의식의 적극화

여성공무원은 적극적이고 열린 사고로 조직생활에 참여 하여야 한다. 여성공무원들이 적극적 사고와 열린 사고로 활동하고 직무에 임한다면 그동안 소외되고 의존적인 삶에서 성장하고 기여하는 삶으로 전환될 수 있다. 이러한 삶의 태도는 개인의 인간적인 성장 및 자아실현을 도모할 수 있고 사회전체의 삶의 질을 개선하는데 공직자로서 주도적인 역할 수행에 기여할 수 있다. 그러므로 조직 생활

47) 2005. 3.11, 서울신문, “육아휴직.대체인력뱅크운영”, 사회면.

48) 2003년 행정자치부의 “여성공무원 출산휴가 및 육아휴직 대체인력 확보방안”에서 2002년말 현재 신분을 기준으로 육아휴직 여성공무원현황을 보면 전체대상자수 56,329명중국가공무원 이용자 645명(2%), 지방공무원이용자 1,209명(5%)인 것으로 나타났다.

에서 인간관계의 폭을 넓히고 다양한 분야의 경험을 쌓아 담당업무 뿐만 아니라 전문성과 직업의식으로 무장하고 새로운 지식과 기술정보로 재무장할 때 조직의 생존경쟁에서 살아남을 수 있다.

여성공무원들은 정책적 배려나 남성공무원들에게 요구하기 전에 갖추어야 할 새로운 의식을 제시하면 다음과 같다.

1) 술선수범하는 자세, 2) 책임 있는 업무처리 자세, 3) 자기중심적 사고를 버리고 상대방을 배려하는 자세, 4) 여유 있고 너그러운 마음자세, 5) 업무시간에 되도록이면 자리를 비우지 않으려는 자세, 6) 조직에서 꼭 필요한 사람이 되도록 노력하는 자세, 7) 직장동료의 일을 내일처럼 서로 돕는 일체감 있는 자세 등이 필요하다. 이러한 의식의 변화와 동시에 여성공동체 의식(①성에 대한 이분법적 사고방식 탈피 ②주체적인 “나”에 대한 설계 ③여자 동료직원을 적으로 생각하는 자세 止揚 ④자기의 희노애락 표시 지양)을 함양하여야 한다.

또한 여성이라고 해서 저절로 평등의식을 가지는 것은 아니다. 자신에 대한 의식과 수반하는 책임의식 그리고 공공행정을 담당하는 공직자로서의 철저한 직업의식(professional)을 갖고 직급과 직책에 따른 적절한 임무를 수행하면서 조직을 변화시킬 수 있는 리더십을 가질 수 있다는 자기암시 및 자기개발이 무엇보다 필요하다.



5. 여성공무원 역량강화의 적실성 강화

지방자치체 실시이후 자치단체장의 직접선거 및 경제발전과 맞물려 현재는 그 어느때 보다도 여성인력의 활용에 대한 과제가 주요 화두가 되고 있다. 그리고 그동안 개인적인 차원에서만 논의되던 육아문제, 보육문제, 심지어 출산문제까지도 이제는 사회적인 차원에서 다루어지는 방향으로 인식이 급속히 전환되어 가고 있는 실정이다. 이는 앞으로 경제를 지탱하고 사회를 이끌어갈 대체인력으로 여성인력의 활용외에는 뚜렷한 대안이 없는 이유이며 이와 아울러 주로 여성들에 의해 유지되어온 가정의 기능을 상당부분 사회가 분담해야 하는 상황에 직면한 까닭이기도 하다.

여성공무원들의 역량강화 문제 역시 오랜 동안 여성단체 및 여성학자등 인식을 같이 하는 사람들의 노력으로 현 단계까지 왔으며 OECD나 세계여성기구등의 권고사항 및 우리나라의 행정발달등으로 인하여 현 상태까지 왔다고 할 수 있다. 결국 이러한 노력들이 중앙정부 차원에서 많이 연구되고 행해져 오늘에 이르고 있지만 요즘도 언론을 장식하고 있는 주요 이슈는 어느 분야에서 최초의 여성 서기관, 과장 인사담당 탄생등의 내용으로 의지도 있고 이론도 있으나 아직 실천이 되지 않고 있는 여성정책의 현실을 보여주고 있다고 할 수 있다. 그리고 중앙정부의 여성관련 각종 정책이나 시책들이 그동안은 권고사항이거나 평가에 의한 인센티브 적용등의 강제규정이 없어 그 실천정도가 미온적으로 나타날 수밖에 없었다.

제주도인 경우도 마찬가지라 할 수 있다. 전국에서 최초로 여성특별위원회를 신설 하는 등 여성정책 발전을 위해 노력은 하고 있으나 지금까지 수립 시행되어온 정책들을 중앙정부와 비교해 보았을 때 특별히 제주도적인 정책이나 모범사례는 찾아보기 힘들다. 제주도 전체적으로 5급 공무원수가 8명에 그치고 있는 현실을 감안한다면 그나마 중앙정부에서 전국적으로 추진하고 있는 여성정책도 부분적으로는 그 실천도면에서 미약하여 멀게는 의녀 김만덕부터 개화기 최정숙 교육감까지 배출한 제주 여성들을 부끄럽게 하는 현실이다.

이제 2012년까지 국제자유도시특별법에 의한 국제자유도시가 추진되고 있는 상황에서 제주도 지방자치단체는 여성공무원의 역량부터 시작하여 제주도 전체 여성인적 자원의 활용을 극대화 하는 장기적인 계획을 세워 실천해 나가야 할 것이다.

제주발전연구원에서 여성학 전공분야 연구원을 채용하는 공고⁴⁹⁾를 하는 등 그 준비 작업이 실시되고 있어 제주도 여성정책에 대한 과제는 지극히 희망적이라 할 수 있지만 이 모든 것들이 단기간에 이루어 지는 것이 아니며, 제주도 자체도 여성인력의 활발한 활동이나 능력은 인정되지만 남아선호사상 역시 뿌리 깊게 자리 잡고 있어 앞으로 여성공무원등 여성인력의 활용 정책의 실천은 그 실행과정에서 많은 마찰과 시행착오를 일으킬 것으로 추정되고 있다.

그러나 지금부터라도 여성인력 활용문제에 많은 관심을 기울이고 이에 대한 연구가 선행되어야 하겠으며 특히 정책을 수립하거나 실행하는 주체인 여성공무원들의 역량강화 정책의 선행은 그 파급효과로 인하여 제주도 여성인력 활용 등 여성에 관한 전반적인 부분에서 그 발전을 선도할 것으로 예견된다.

49) 2005년 제주발전연구원 연구원 채용공고.

제 5 장 결 론

제1절 요약 및 함의

21세기 지식정보화시대는 창의성·감성·섬세함과 유연함 같은 여성 특유의 가치가 존중되고 힘을 발휘하는 시대이다. 더욱이 국민소득 1만 달러 시대 정체의 늪에서 벗어나 대망의 2만 달러 시대로 나아가기 위해서는 국가경쟁력의 중요한 요소인 여성인적 자원을 적극 활용해야 한다. 따라서 여성자원을 적극 활용하기 위해서는 각종 사회활동과 경제활동의 영역에서 여성이 차별받지 않고 능력을 최대한 발휘할 수 있게 하는 정책적·제도적 뒷받침이 있어야 하며, 나아가 국가적·지방적 차원에서 총력을 기울여야 한다.

1987년 제정된 “남녀고용평등법” 및 공무원 공개경쟁 시험에 있어 남녀분리모집 폐지라는 제도적 변화 속에서, 여성공무원 수의 증가가 괄목할 만한 성장세를 보이고 있음에도 불구하고, 대부분의 여성공무원은 하위직에 머물고 있으며, 5급 이상의 관리직 비율은 극소수에 불과하다. 2002년 12월 31일 기준 5급 이상 여성 관리직(연구·지도관 포함) 비율은 4.41%에 불과한데, 이는 선진국의 37%와 비교할 때 현저히 낮은 수준이다. 심지어 한국의 상황은 멕시코(19.8%), 페루(23.85%), 싱가포르(15.4%) 그리고 같은 유교문화권 국가인 중국(11.65%) 및 일본(8.9%)에도 미치지 못하는 수준에 머물러 있다. 단적으로 한국은 OECD국가의 “국가별 5급 이상 여성 관리직 비율”에서 최하위 수준을 벗어나지 못하고 있다. 뿐만 아니라 한국의 공직사회는 여성공무원의 특정직종 편중현상과 주요부서(기획·예산·인사·감사·경제)에서의 여성공무원 배제현상이 현재도 지속되고 있는 실정이다.

이러한 상황에 대한 문제의식에서 이루어진 여성공무원 역량강화 방안 연구를 위한 설문조사 분석과 선행연구 비교 검토의 내용을 요약하면 다음과 같다,

제주도 지방자치단체 남녀공무원 380명을 대상으로 설문을 실시한 결과 292부가 회수되었으며 설문응답결과를 분석해보면 첫째, 역량강화 방안의 필요여부에 대해서 제주도 지방자치단체에 근무하는 공무원들은 여성공무원 역량강화가 필요하다고 생각하고 있다. 여성공무원 역량강화가 필요한 주된 이유는 앞으로 여성공무원들의 역할이 더욱 중요 시 되기 때문이며 진정한 양성평등 실현 및 지역사회 발전을 위해서 역량강화가 필요하다는 응답도 33.6%를 차지해 여성인력 활용과 양성평등 인식이 제주지역에서도 많이 확산되고 있는 것으로 나타났

다. 둘째. 지방자치제 실시 이후 공직사회에서 양성평등 의식이 많이 고취되고 있기는 하지만 여전히 여성공무원들에게 불평등한 요소가 아직 존재하고 있으며, 이러한 현실을 양성평등적인 조직문화로 조성하기 위해서는 여성공무원들의 부단한 노력, 의식전환을 위한 지속적인 교육실시, 남성공무원들의 의식 전환 등 다방면의 노력과 실천이 함께 이루어져 나가야 한다고 타났다. 아울러 공직사회에서 양성평등 조직문화 실현을 위한 구체적인 방안으로는 구성원들에 대한 질적, 양적으로 효과적인 교육이 있어야 할 것으로 나타났다.

셋째. 행정자치부에서 정책적으로 실시하고 있는 관리직 여성공무원 육성을 위한 등급별 할당제에 대해서는 63.1%가 필요하다고 응답하여 아직까지도 관리직 여성공무원 육성을 위해서는 할당제 같은 정책적 강제 방안이 필요한 것으로 나타났다. 또한 등급별 할당제가 실제로 할당비율에 맞게 시행되기 위해서는 무엇보다도 인사권자인 소속 기관장이 의지를 갖고 실천해야 하는 것이 가장 중요한 사항이며, 승진에 있어 적정한 할당제 적용 수준은 30%정도로 나타났다. 넷째. 승진에 가장 중요한 영향을 미치는 요소는 직무수행능력이고 그 다음으로 인사권자들의 의지가 중요한 요인으로 인식하는 것으로 나타났다. 한편 남성공무원과 비교하여 여성공무원이 불리하다고 생각하는 응답비율이 57.9%로 나타나, 제주도 공직사회에서는 승진에 있어 여성이 불리하다는 인식이 높은 것으로 나타났다. 여성이 불리한 가장 중요한 이유로 남성중심주의적 사회통념 때문이라는 응답이 가장 많아 승진과 사회적 의식의 상관관계를 단적으로 보여주고 있다. 이외에도 근무성적 평정을 낮게 받는 부서에서의 근무, 대인관계, 남성에 의한 근무평정 등, 여성이 승진에 불리한 다양한 이유들이 작용하는 것으로 나타났다.

다섯째. 현재 맡겨진 보직의 만족도를 묻는 질문에는 보통이라는 응답이 55.5%로 나타났는데, 이는 몇몇 특정직을 제외하고는 보통 1~3년 주기로 보직순환이 이루어지고 있기 때문에 항상 만족스러운 보직 배치를 받을수 없다는 인식이 반영된 것으로 보인다. 보직배치의 불만족 이유로는 업무가 적성에 맞지 않아서 라는 응답부터 업무의 적성 및 승진 등의 이유로 인한 사기 저하, 개인적인 집안 일, 건강 등의 요인을 두루두루 응답해 앞으로 보직 배치 시에 고려사항으로 나타났다. 주요핵심 부서에 여성공무원이 공평하게 배치되고 있는가라는 질문에 대해 58.6%가 불공평하게 배치되고 있다고 응답하였다. 불공평한 보직배치의 주요 요인에 관한 문항에서 45.6%가 남성위주의 조직문화 때문이라고 응답하였는데, 이를 통해 여성공무원들의 능력보다는 조직의 내, 외적인 요소가 불공평한 보직 배치의 주요 요인으로 나타나고 있음을 알 수 있다.

그런데 여성공무원이 상급자로 오는 것에 대해서는 매우 긍정적으로 생각하는 것으로 나타났으며, 그 이유로는 남성공무원에 비해 부드럽고 친화적이기 때문이라는 생각을 가장 많이 하고 있으며, 여성공무원이 상급자로 오는 것을 꺼린다고

응답한 8.9%의 응답자에게 꺼리는 이유를 질문한 결과 리더쉽, 통솔력 부족을 가장 많이 응답해 전반적인 공직사회의 인식이 여성공무원들에게는 리더쉽, 통솔력에 대한 부정적 인식이 공직사회에 작용하고 있음을 짐작할 수 있다.

여섯째 교육 및 능력개발 부분에서 공무원들이 임용후 지금까지 받은 교육 횟수는 3-4회 이상이 가장 많았으며, 전산교육을 가장 많이 받은 것으로 나타났다. 교육훈련 대상자 선발 시 성차별은 없다고 생각하며 1개월 이상의 합숙훈련으로 하는 교육프로그램 참가여부는 상황에 따라 받겠다는 응답이 가장 많았다. 또한 지금까지 자신의 능력개발을 위해 노력하고 있는 분야로는 어학능력 습득 및 건강관리를 위한 운동을 가장 많이 하고 있는 것으로 나타났다. 앞으로 여성공무원들의 역량강화를 위해 필요하다고 생각되는 내용으로는 리더쉽 교육등 능력개발을 위한 교육, 여성공무원들 스스로의 노력, 관리직 공무원 배출, 주요부서 보직배치등 순으로 의견이 제시되었으나 이 의견들은 중앙정부나 지방자치단체 모두가 여성공무원들의 역량강화를 저해하는 요인들로 생각하고 이에 대한 해결정책을 추진하는 중이지만 실천이 미비하거나 대상자 본인들의 각성 부족, 오래된 사회적 관행변화의 어려움 등으로 추진되지 못하고 있는 제안들로 새로운 사실은 없었지만 제주도 지방행정에서도 앞으로 여성공무원들의 역량강화를 위해서 어떠한 방향으로 나아가 할지를 제시해 주고 있다는데 의미를 들 수 있다.

일곱째 공직생활에서 가장 어려움을 겪는 부분은 자녀양육(가사문제)문제로 나타났다는데, 근무시간 중 자녀를 돌보는 역할은 시댁, 친정 가족이 가장 많이 맡는 것으로 나타났다. 따라서 이러한 육아문제 해결을 위해서는 직장보육시설의 내실화가 가장 필요한 것으로 나타났다. 현재 시행되고 있는 육아휴직 제도에 대하여는 직원보충 등의 적극적인 제도적 뒷받침이 있어야 실효성 있는 제도가 될 수 있다고 인식하고 있다. 이는 직원보충이 되지 않은 상태에서 육아휴직을 할 경우, 동료직원들에게 업무부담을 가중시킴으로써 여성공무원들의 보직배치를 제한하는 한 요소가 되고 있는 현실을 반영하고 있다. 후생복지 차원에서 여성공무원의 경쟁력 향상을 위한 정책이나 제도 중 가장 중요한 사항을 묻는 질문에서도 역시 직장 내 보육시설 설치 및 확대가 가장 많은 응답을 하고 있는데, 이로 미루어 보면 육아문제는 여성공무원들의 경쟁력 향상을 저해하는 요소일 뿐만 아니라 최근의 저 출산문제를 야기하는 요인도 되고 있어, 이에 대한 보다 근본적이고 장기적인 대책이 요구된다.

이러한 결과를 토대로 여성공무원 역량강화의 저해요인은 다음 4가지로 요약될 수 있다. 즉 1. 보직, 승진 단계에서의 비형평성, 2. 저 대표성 (under-representation)의 잔존, 3. 복지 후생 미흡 4. 여성공무원의 소극적 의식이다. 여기서 보직, 승진단계에서의 비형평성이란 법이나 제도적으로는 여성공무원과 남성공무원이 대등하지만, 보직배치에서는 관행적으로 성차별이 이루어

지고 있음을 의미한다. 실제로 공직사회에서는 보직에 따라 직무를 수행하는 과정에서 습득하는 지식이 다를 뿐 아니라 경력 발전에도 영향을 주는 것이어서, 보직은 직접적으로는 승진을 할 만큼 중요한 요소이다. 따라서 보직배치에 따른 불평등은 승진의 불리함으로 이어지고 이는 여성공무원의 상위직급이나 관리직으로의 진출을 더 어렵게 하는 결과로 이어지게 되는 것이다. 결국 관리직 여성공무원이 소수라는 현실은 암암리에 여성공무원들의 능력에 대한 불신이라는 편견으로 작용하게 되며 결국 남성 상급자들은 하급 여성공무원을 자기부서로 받아들이는 것을 기피하게 되는 현상으로까지 이어지고 있다.

한편 제주도 5급 이상 여성공무원의 경우도 전체 여성공무원수 942명 대비 0.8%인 8명에 그치고 있어 인구분포 상으로는 여성이 50.2%를 차지하는 현실에서 여성의 대표성은 전혀 반영되지 않는 상황이다. 이는 인종·성·직업·지역 등의 여러 기준에서 국민전체의 인적구성에 비례한 공무원을 구성하여 인적대표성을 확보해야 한다는 대표관료제의 관점에서 볼 때 공직분야의 여성의 저 대표성은 정치적 저 대표성과 함께 참여의 기회균등을 저해할 뿐 아니라 정책의 수혜로부터 여성이 배제되는 결과를 초래한다. 따라서 앞으로 제주도 여성공무원이 모든 분야와 모든 직급에서 그 대표성이 증진될 수 있도록 적극적 조치가 필요하다. 이와 아울러 여성공무원 능력 저해의 가장 큰 요인으로 나타난 여성공무원의 가정과 직장에서의 이중역할 부담을 해소해 주기 위한 방안으로는 가정지향적 근무환경 조성과 자녀양육 문제 해결을 위한 조치가 필요한 것으로 나타났다. 이중육아문제 해결을 위해 육아휴직·출산 휴가 시 대체인력 확보에 제도적 뒷받침이 요구되고 있으며, 직장 내 보육시설 확대 설치 운영도 시급한 과제가 되고 있다. 또한 여성공무원들이 육아휴직을 잘 이용할 수 있도록 사회적 인식의 저변확대는 물론 남성공무원들도 육아휴직 제도를 이용할 수 있도록 제도적 장치를 마련하여 양성평등의 사회적 토대를 마련하고 자녀양육이라는 신성한 의무를 다같이 공유할 수 있도록 하여 저 출산 문제 해결에도 기여 하여야 한다.

여성공무원들의 약점으로 지적된 소극적 의식은 기존 가부장적 지배구조에서 고착된 남성공무원들의 의식이 여성공무원들을 보조 역할 수행자로 제한시키는 경향을 타파하기 위해 정책적·제도적인 노력이 필요한 사항 이나, 현재 행해지고 있는 정책은 공무원 교육과정에 1~2개 정도의 양성평등 실현추진 교육 과정 개설에 그치고 있어 그 효과가 미미한 실정이다. 특히 여성공무원들 스스로 소극적 의식을 타파하기 위한 저극적인 노력이 요구되는 만큼 보직순환의 상황에 맞는 능력개발과 적극적으로 업무에 임하는 자세 등 열린 사고방식으로 자기개발 과 인식전환을 위해 지속적인 노력을 하여야 한다.

이러한 분석 결과에 따라 여성공무원 역량강화방안에는 첫째, 보직, 승진단계

의 선진화로 여성공무원에 대한 공정한 보직배치 와 순환보직, 여성공무원의 전입할당제 도입, 근무성적 평정 시 다면평가 및 할당제 도입, 순환보직 차원에서의 민원창구 근무 의무화가 있으며 둘째. 여성공무원 대표관료제 강화로 이에는 인사결정 부서에 여성참여 확대, 관리직 여성공무원 확대, 지방자치단체의 부단체장 여성참여 확대가 있다. 셋째. 가정지향적 근무환경 조성으로 출산휴가로 인한 적정한 대체인력 확보, 직장 보육시설 확대 및 보육수당 현실화, 육아 휴직 및 가사휴직 활성화가 있고 넷째. 여성공무원 의식의 적극화에는 여성공무원들의 술선수범하는 자세, 책임 있는 업무처리, 상대방 배려 자세, 너그러운 마음 자세, 업무시간에 되도록 자리를 비우지 않으려는 자세, 조직에서 꼭 필요한 사람이 되도록 노력하는 자세, 직장동료와의 적절한 융화 성, 철저한 직업의식이 요구된다. 다섯째. 여성공무원 역량의 적실성 강화에는 지금까지 실행되어온 각종 여성정책의 실천 강화와 제주도 여성인력 활용에 대한 장기적인 계획수립 및 실천이 있다.

위와 같은 일련의 종합 결과를 토대로 본 연구는 제주도 중심의 여성공무원 역량강화 저해요인을 알아보고 강화방안을 위한 정책적 함의를 연구자 나름대로 제시했다.

첫째, 보직·승진단계의 개선과 관련하여, 여성공무원에 대한 공정한 보직배치 및 순환보직, 여성공무원의 전입할당제 도입, 근무성적평정에 있어 다면평가 및 할당제 도입, 남성도 순환보직 차원의 민원창구근무 의무화 등이 필요하다.

둘째, 여성인력의 대표성 및 활용강화와 관련하여, 인사결정부서에 여성참여 확대, 관리직 여성공무원 확대, 지방자치단체의 부단체장 여성참여 확대 등이 필요하다.

셋째, 여성의 사회 참여 확대를 위해서는 가정 지향적 근무환경 조성과 관련하여, 출산휴가로 인한 대체인력 확보 방안, 직장보육시설 확대 및 보육수당 현실화, 육아휴직 및 가사휴직 활성화 등이 무엇보다 필요하다.

넷째, 여성공무원도 항상 연구·연찬하고 적극적인 사고방식으로의 의식전환이 필요하다.

다섯째, 성공적인 국제자유도시 추진 등의 지역발전을 위하여 지역특성을 반영한 장기적인 여성공무원 역량강화 정책수립 및 실천이 필요하다.

제2절 의의 및 한계점

여성인력 활용방안이 화두가 되고 있는 현 시점에서 본 논문은 여성공무원 역량강화 방안 연구를 위해 제주도 지방자치단체 공무원들의 현실을 조명해 보았다는데 의의를 가질 수 있다.

본문 선행연구 검토에서 살펴 보았 듯이 여성공무원 역량강화에 관한 연구는 주로 인사제도 개선방안에 관한 연구와 결부지어 많이 행해져 왔고, 그 주체도 중앙정부인 경우가 많았다. 제주도 지역의 여성정책 역시 지방정부 보다는 중앙정부 정책의 수행자로서 진행되어져 왔으며, 이러한 정책의 효과에 대한 비판이나 환류는 행정에서 보다는 오히려 여성단체 등 외부적인 요소에 의해 많이 행해져 왔다. 특히 지방자치단체 공무원들 시각에서의 정책검증은 전무한 실정이었다. 따라서 본 연구는 여성공무원 역량의 문제를 지방화 시대에 맞게 재조명 할 필요성을 제시하고 제주도 여성공무원들의 역량강화를 위한 정책의 기초자료 역할을 하는 시발점이 되고자 했다는데 그 의의를 두고자 한다.

지금까지의 연구들이 제시한 내용은 거의 동일한 연구결과를 보여 주었으며 민선 지방자치 3기가 진행되는 현 시점에서도 여성공무원 역량강화를 위한 지방정부 차원의 정책적 특성은 나타나지 않고 있다. 그러나 국제자유도시나 특별자치도의 진행과 맞물려 여성공무원 역량강화에 대한 연구와 정책은 반드시 수립, 시행 되어야 할 과제이다. 따라서 본 논문의 연구결과를 기반으로 여성정책 분야 연구를 지속해 나간다면 앞으로 괄목할 만한 성장을 기대할 수 있으며, 지금까지 여성공무원과 관련된 제도 및 정책, 법등을 한곳에 모아놓아 앞으로 여성역량 강화 정책 추진에 유용한 정보 제공의 기초 자료가 된다는데 본 논문의 의의를 둘 수 있다.

이러한 본 논문의 의의와 병행하여 본 연구의 한계점을 3가지로 요약할 수 있는데 첫째, 설문대상을 지역별, 성별, 직급별 구성 비율에 맞게 선정하여 조사하지 못했다. 둘째, 공무원의 설문조사를 바탕으로 이루어진 것이기 때문에 향후 연구에서 전문가 및 주민의 의견을 추가로 고려한다면 그 결과가 달리 나올 수도 있을 것이다. 셋째, 설문통계에 있어 성별 교차분석을 하지 못하였기 때문에 더욱 구체적인 연구를 위하여 향후 연구에서 성별로 교차분석을 이용한 연구가 이루어졌으면 한다는 점이다. 이러한 한계점을 인식하고 연구 대상을 제주도 전체 여성공무원으로 확대하여 지방자치단체 여성공무원 역량 강화 방안을 연구하는 것이 다음 과제로 제시 될 수 있다.


참 고 문 헌

1. 국내문헌

가. 단행본

- 강성철 외, 「새인사행정론」, 대영문화사, 2002.
권영성, 「헌법학원론」, 법문사, 1999.
박경호, 박천호, 「한국관료제의 이해」, 법문사, 2001.
신용자, 김영신, 「주요선진국의 여성정책과 남녀평등법제도」, 노문사, 2000.
유민봉, 「인사행정론」, 문영사, 1997.

나. 연구논문

- 
- 제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY
- 강명자, “여성공무원 지위향상에 관한 연구”, 중앙대학교 행정대학원 석사학위논문, 2000.
곽은경, “한국여성의 정책결정과정 참여확대에 관한 연구: 여성할당제를 중심으로”, 계명대학교 여성대학원 석사학위논문, 1997.
김상미, “미국 지방자치단체에서 여성공무원 지위”, 「도시문제」, 대한지방행정공제회, 제30권 321호, 1995.
김순옥, “양성평등 구현을 위한 여성공무원 인사정책의 발전방안”, 전남대학교 행정대학원석사학위 논문, 2000.
김안숙, “한국 여성공무원의 지위향상 방안에 관한 연구”, 전남대학교 행정대학원 석사학위논문, 1996.
김영희, “여성공무원 직업의식에 관한 연구”, 중앙대학교 행정대학원 석사학위논문, 1993.
김영환, “적극적 평등실현 조치에 관한 연구”, 영남대학교 대학원 박사학위논문, 1991.
김유경, “성에 근거한 적극적 평등실현조치에 관한 비교법적 연구”, 이화여자대학교 대학원 석사학위논문, 2001.

- 김정희, “여성공무원의 직업의식에 관한 연구”, 중앙대학교 행정대학원 석사학위논문, 1993.
- 김현미, “여성공무원 정책의 평가와 과제: 대표성 확보 및 권익향상을 중심으로”, 부한대학교 행정대학원 석사학위논문, 2000.
- 김혜영, “한국여성의 정책결정직 대표성 증진에 관한 연구“, 연세대학교 행정대학원 석사학위논문, 2000.
- 남영숙, “여성공무원 직무만족도 조사 연구: 충청남도 여성공무원을 중심으로”, 한남대학교 지역개발대학원 석사학위논문, 2001.
- 박진철, “평등심사 기준에 관한 연구”, 동국대학교 대학원 석사학위논문, 2000.
- 박천호 외, “한국 여성공무원의 잠재적 생산성에 관한 실증적 연구”, 「한국정치학회보」, 한국정치학회, 제10권 제3호, 2001.
- 박희숙, “여성공무원의 임용불평등 시정을 위한 대안 연구”, 부산대학교 일반대학원 석사학위논문, 2001.
- 엄영옥, “공무원 인사정책의 양성평등에 대한 여권론적 분석”, 전남대학교 행정대학원 박사학위논문, 1998.
- 엄판호, “남녀고용평등권에 관한 연구”, 경남대학교 대학원 박사학위논문, 1999.
- 여갑숙, “여성공무원 효율적 활용에 관한 연구”, 영남대학교 행정대학원 석사학위논문, 1999.
- 원혜영, “한국 여성공무원의 인사정책에 관한 연구”, 한양대학교 대학원 석사학위논문, 2000.
- 유승희, “여성의 정치참여 확대를 위한 여성할당제의 기능에 관한 연구”, 한양대학교 자치행정대학원 석사학위논문, 2000.
- 이상은, “양성평등원칙: 양성평등실현을 위한 ‘여성할당제’를 중심으로”, 동국대학교 대학원석사학위논문, 2001.
- 이수영, “한국의 여성인력정책: 여성인력 활용을 위한 여성정책 전담 기구의 발전방향을 중심으로”, 연세대학교 대학원 석사학위논문, 2000.
- 이윤자, “하위직 여성공무원 직무만족요인에 관한 연구: 광주광역시 하위직 여성공무원을 중심으로”, 전남대학교 행정대학원 석사학위논문, 2003.
- 이은재, “여성공무원의 실태변화”, 「지방행정」, 대한지방공제회, 제44권 502호, 1995.

- 이재풍, “여성공무원 인사정책의 평등실현방안”, 연세대학교 행정대학원 석사학위논문, 2002.
- 이진옥, “여성공무원 인사정책에 대한 연구”, 중앙대학교 행정대학원 석사학위논문, 2002.
- 정애숙, “여성공무원 인사정책에 대한 연구”, 목포대학교 경영행정대학원 석사학위논문, 2004.
- 조영희, “한국의 여성 고용정책에 관한 연구: 구조조정제의 여성실업 문제를 중심으로”, 중앙대학교 대학원 석사학위논문, 2000.
- 최미란, “여성공무원의 효율적인 관리방안에 관한 연구: 보직실태와 직무만족을 중심으로”, 경희대학교 대학원 석사학위논문, 2001.
- 최정식, “한국의 여성 노동자 고용정책 결정에 관한 연구: 적극적 조치를 중심으로”, 고려대학교 노동대학원 석사학위논문, 1998.
- 한국여성개발원, “여성공무원의 평등고용실현 촉진방안”, 1995.



다. 기타자료

- 교육인적자원부, 통계연보, 교육인적자원부, 2003.
- 교육인적자원부, “국·공립대 여성교수 채용목표제 도입 및 정원확대계획”, 2003.
- 법원행정처 내부자료(여성법관 관련), 2004.
- 여성부, “2003~2007 제2차 여성정책기본계획”, 2002.
- 외교통상부 내부자료(여성외교통상직 공무원 관련), 2004.
- 행정자치부, “여성과 공직”, 2003.

2. 외국문헌

- Cleary, R. E & N. Henry, Managing Public Programs, (San Francisco : Jossey-Bass Publishers, 1989).

- Dunn, William N., Public Policy Analysis, (N.J.: Prentice-Hall, Inc., 1978).
- Hersy, P & K. H. Blanchard, Management of Organizational Behavior : Utilizing Human Resources, (N.J.: Prentice-Hall, Inc., 1972).
- Price, James L., Ouganizational Effectiveness, (Homewood : Irwin, 1968).
- Shafritz, J. M, Riccucci, N. M, Rosenbloom. D. H & A. C. Hyde, Permonnel Management in Goverment, (N. Y : Marcel Dikker. Inc., 1970).



<Abstract>

Empowerment for Women Civil Servants

Oh Chun-weol
Cheju National University
Graduate School of Public Administration
The Department of Public Administration
Supervised by professor Sung-Jun Kim

The rate of women in the workforce was 48.9% in the Republic of Korea in 2003. It is a significantly high figure and requires the effective way of utilizing women workforce in our society. As for this, a number of studies and measures have been implemented to enhance the competitiveness of the nation. In recognition of its significance, the purpose of this study was to suggest ways of strengthening abilities of women in local governments of Jeju Province.

The method of the study was to examine various systems that provide women civil workers with programs for promotion, appointment and education; to examine factors that hinder their abilities; to utilize various types of existing literature and statistical data for the comparison with the region of Jeju; to conduct a survey to local government employees; to have a frequency analysis through the SPSS program; to compare the results of the study with previous studies; and to suggest solutions to problems that impede abilities of female government employees.

The types of strengthening their abilities are the assignment to a

position, evaluation on job performance, promotion and educational training. The systems are the Women Employment Act, Equal Employment Act for Both Genders, fostering female government officials, assigning female public workers to positions, educating them and providing them with a friendly work environment. To examine the current situation of female employees of local governments of Jeju, a study by Hong Geum-hwa and other three papers were compared. Subsequently, ways of strengthening their abilities were drawn.

Questionnaires of the survey were distributed to 380 male and female employees of local governments of Jeju Province and 292 of them were returned. According to the analysis of the survey, the enhancement of abilities of female public workers is considered to be necessary; unfair factors to females still exist although the gender equality has increased since the start of local autonomous governance; and females are treated unfairly in terms of appointment and promotion; therefore, they suggest a quota system in personnel affairs, fairness in appointment, educational programs to improve female leadership, expansion of welfare facilities and improvement of leave of absence for childcare.

According to its results, problems are as follows: 1. inequality in terms of appointment and promotion, 2. ongoing under-representation, 3. insufficiency of welfare, 4. a passive attitude of female public workers. And solutions are as follows: 1. improvement of the system of appointment and promotion, 2. enhancement of the representative female government official system, 3. establishment of a family-oriented work environment, 4. an active attitude of female, 5. enhancement of the necessity of women's abilities.

In recognition of the problems and solutions, suggestions to enhance their abilities are as follows:

First, as for the improvement of appointment and promotion, it is necessary to implement fair appointment to female government employees, a quota system for females, multi-evaluation on job performance and appointment of males at windows of citizen service

divisions.

Second, as for the enhancement of representation and utilization of female workers, it is necessary to extend women's participation in personnel affairs and increase the number of female officials including deputy officers of local autonomous governments and ministers and deputy ministers.

Third, as for the establishment of a family-oriented work environment, it is necessary to provide with ways to substitute workers who are on a childbirth leave, extend childcare facilities, increase the childcare allowance and encourage the childcare and family matters leaves.

Fourth, it is necessary for female government employees to change their attitude and always study and research.

Fifth, it is necessary to establish long-term policies for the enhancement of abilities of female workers including women government employees for the sake of local development in line with the successful promotion of Jeju Free International City.

There are also some limitations in the study. First, those surveyed were not selected based on the region, gender and position according to the composition rate. Second, since only government employees were surveyed, results of similar future studies would be different from the results of this study if experts and residents are additionally surveyed. Third, since a cross analysis on its statistics was not conducted, a study with a cross analysis in terms of gender is recommended for a detailed research in the future.

Finally, it is my hope that the results of this study will be a cornerstone to enhance abilities of Jeju women as well as female employees of local governments of Jeju Province.

설문지

안녕하십니까? 귀하의 건강과 안녕을 기원합니다.

“지방자치시대 여성공무원의 역량 강화 방안”에 관한 연구과제를 수행하기 위하여 설문조사를 실시하고자 하오니 솔직하게 응답하여 주시면 감사하겠습니다.

본 설문지에는 옳거나 그른 답이 없으니 귀하의 생각을 있는 그대로 응답하여 주시기 바라오며, 한 문항이라도 빠지면 자료로 사용할 수 없으니 다소 시간이 걸리시더라도 한문항도 빠짐없이 정확하게 기입하여 주시기를 부탁드립니다.

귀하의 성의있고 솔직한 응답은 본 연구에 귀중한 자료가 될 것이며, 응답내용은 통계 처리를 위해서만 사용되기 때문에 응답에 응해주시는 여러분들의 개인적인 비밀은 절대적으로 보장된다는 것을 약속드립니다.

2005년 3월

제주대학교 행정대학원

일반행정전공

오춘월 올림

지방자치단체 여성공무원 역량강화방안 연구를 위한 다음 질문들에 대하여 해당되는 항목에 V표시나 O표시 등 필요한 사항을 기술하여 주십시오

1. 여성공무원 역량강화가 필요하다고 보십니까 ?

- ① 필요하다 () ② 필요없다 ()

2. 위 1번 문항에서 ①에 응답하신 분은 그 이유가 무엇입니까?

- ① 남성공무원들과 비교하여 여성공무원의 역량이 매우 부족하다 ()
 ② 남성공무원들과 비교하여 여성공무원의 역량이 부족한 편이다 ()
 ③ 남성공무원들과 비슷한 역량이지만 여성공무원 육성을 위해 역량강화가 필요하다 ()
 ④ 앞으로 여성공무원 역할이 더욱 중요시되기 때문에 역량강화가 필요하다 ()
 ⑤ 진정한 양성평등 실현 및 지역 사회발전을 위해서 역량강화가 필요하다 ()

3. 위 1번 문항에서 ②에 응답하신 분은 그 이유가 무엇입니까?

- ① 남성공무원들과 비교하여 여성공무원의 역량이 매우 뛰어나다 ()
 ② 남성공무원들과 비교하여 여성공무원의 역량이 뛰어난 편이다 ()
 ③ 남성공무원들과 동등한 역량이므로 남,여 구분없이 역량강화가 필요하다 ()
 ④ 여성공무원들의 보직 및 분담업무가 한정적이므로 오히려 남성공무원들의 역량강화가 필요하다 ()

▲ 남녀평등 관련 사항을 묻는 질문입니다.

1. 현재 공직사회에서 양성평등이 어느정도 이루어지고 있다고 생각하십니까 ?

- ① 매우 잘 이루어지고 있다 () ② 잘 이루어지고 있다 () ③ 보통이다 ()
 ④ 거의 이루어지지 않고 있다 () ⑤ 전혀 이루어지지 않고 있다 ()

2. 지방자치제 실시이후 공직사회의 양성평등실현정도에 대하여 어떻게 생각하십니까 ?

- ① 월등히 나아졌다 () ② 나아졌다 () ③ 그저 그렇다 ()
 ④ 조금 퇴보했다 () ⑤ 아주 많이 퇴보했다 ()

3. 공직생활에서 양성평등적인 조직문화를 조성해 나가려면 어떠한 노력들이 필요하다고 생각하십니까 ? 가장 중요하다고 생각하는 항목 2가지만 선택해 주

십시오.

- ① 남성공무원들의 의식전환 () ② 관리직 여성공무원의 확대 ()
- ③ 여성공무원들의 부단한 노력 () ④ 의식전환을 위한 지속적인 교육 실시 ()
- ⑤ 주요보직에 여성공무원 배치 ()

4. 양성평등으로의 의식전환을 위한 특별한 교육이 필요하다고 보십니까 ?

- ① 매우필요 () ② 필요 () ③ 보통 () ④ 불필요 () ⑤ 아주 불필요 ()

▲ 여성공무원 인사정책에 관련된 질문입니다

1. 2005년도 행정자치부 정책상, 관리직 여성공무원의 지속적 육성을 위하여 2006년까지 5급 20%, 6급 25%의 등급별 할당제를 실시하고 있는데 이에 대하여 어떻게 생각하십니까 ?

- ① 매우 필요 () ② 필요 () ③ 보통 () ④ 불필요 () ⑤ 매우 불필요 ()

2. 관리직 여성공무원의 지속적 육성을 위한 등급별 할당제가 실제로 할당비율에 맞게 시행되고 있지 못한 가장 중요한 요인은 무엇이라고 생각하십니까 ?

- ① 정부의 실천 의지 부족 () ② 소속 기관장의 의지 ()
- ③ 인사정책부서의 의지 () ④ 여성의 능력 함양 ()
- ⑤ 남성동료들의 협조 지원 ()

3. 승진에 있어 등급별 여성할당제가 어느 수준이 되어야 한다고 생각하십니까 ?

- ① 10% 수준 () ② 20% 수준 () ③ 30% 수준 ()
- ④ 40% 이상 ()

▲ 승진에 관련된 질문입니다.

1. 승진에 영향을 미치는 가장 중요한 요인은 무엇이라고 생각하십니까 ?

- ① 근무기간 () ② 근무성적평정 () ③ 직무수행능력 ()
- ④ 교육훈련성적 () ⑤ 인사권자들의 의지 () ⑥ 포상 ()

2. 승진에 있어서 여성이 불리하다고 생각하십니까?

- ① 불리하다 () ② 불리하지 않다 ()

①에 답하신 분은 2-1로 가 주십시오.

②번 응답자는 보직에 관한 질문으로 가 주십시오.

2-1 승진에 있어서 여성이 불리한 가장 중요한 이유는 무엇이라고 생각하십니까 ?

- ① 근무성적 평점을 낮게 받는 부서에 근무하기 때문에 ()
- ② 평정자가 남성이라서 () ③ 직무수행능력이 떨어져서 ()
- ④ 대인관계에 문제가 있어서 () ⑤ 남성중심주의적 사회통념 때문에 ()
- ⑥ 여성공무원의 수가 적어서 ()

▲ 보직에 관한 질문입니다.

1. 현재 맡겨진 보직에 만족을 느끼십니까?(④,⑤에 답하신 분은 2번으로 가십시오)

- ① 매우만족 () ② 만족 () ③ 보통 () ④ 불만족 () ⑤ 매우 불만족 ()

2. 보직배치에 불만족 하였다면 가장 큰 이유는 무엇입니까 ?

- ① 상사의 무조건적 명령 () ② 직원간에 인간관계가 원만하지 않아서 ()
- ③ 업무가 적성에 맞지 않아서 ()
- ④ 승진등의 이유로 사기가 저하되어서 ()
- ⑤ 개인적인 집안일 또는 건강 등의 사정으로 ()

3. 주요 핵심 부서에 여성공무원의 보직 배치가 공평하게 이루어지고 있다고 생각하십니까? (②에 답하신 분은 3-1로 가십시오.)

- ① 그렇다 () ② 그렇지 않다. ()

3-1. 여성공무원에 대한 불공평한 보직배치의 중요한 요인은 무엇이라고 생각하십니까 ?

- ① 남성위주의 조직문화 () ② 여성의 적극성 부족 ()
- ③ 상급자의 기피 () ④ 업무수행능력의 부족 ()
- ⑤ 대부분 여성에게 부적합한 직무라서 () ⑥ 기타 ()

4. 여성공무원이 귀하의 상급자로 오는 것에 대하여 어떻게 생각하십니까 ?

- ① 매우 환영한다 () ② 환영하는 편이다 () ③ 보통이다 ()
- ④ 꺼리는 편이다 () ⑤ 매우 꺼린다 ()

5. 위 4번 문항 답 중에 ①과②를 답하신 분께서는 그 이유가 무엇입니까?

- ① 리더쉽, 통솔력이 탁월 () ② 뛰어난 업무 능력 () ③ 남성공무원에

비해 부드럽고 친화적임 () ④ 같은 여성이어서 () ⑤ 기 타()

6. 위 4번 문항 답중에 ④와⑤를 답하신 분께서는 그 이유가 무엇입니까?

① 리더쉽, 통솔력이 부족 () ② 업무 능력 부족 () ③ 남성공무원에 비해 신뢰감이 없음 () ④ 같은 여성이어서 () ⑤ 기 타()

7. 귀하께서 지금까지 근무한 부서를 중요하다고 생각하는 순서대로 3곳 이상 나열해 주시기 바랍니다

()

▲ 교육 및 능력개발에 관련된 질문입니다.

1. 임용후 현재까지 교육훈련을 받은 횟수는 ?

① 5회이상 () ② 3~ 4회 () ③ 1~2회 () ④ 없음 ()

2. 교육훈련 대상자 선발시 성차별이 있다고 생각하십니까?

① 많이 있다 () ② 있다 () ③ 보통이다 () ④ 별로 없다 () ⑤ 전혀 없다 ()



3. 귀하께서는 능력향상을 위해 1개월 이상의 합숙훈련을 실시한다면 어떻게 하시겠습니까 ?

① 반드시 받는다 () ② 상황에 따라 받겠다 () ③ 전혀 받지 못한다 () ④ 기 타()

4. 귀하가 받았던 교육이 있다면 순서대로 3가지만 표시해 주세요

() () ()

① 어학 훈련 ② 전산교육 ③ 중급관리자교육
④ 공통전문교육 (일반행정, 재정, 사회복지, 도시관련 등)
⑤ 선택전문과정 (리더쉽, 대인관계, 경영관리 등)

5. 현재 자신의 능력개발을 위해 개인적으로 노력하고 있는 분야가 있다면 표시해 주십시오

① 어학 () ② 건강관리를 위한 운동 () ③ 자격증 취득 ()
④ 학위 취득 () ⑤ 기 타 ()

6. 앞으로 여성공무원들의 역량강화를 위해 필요하다고 생각되는 내용을 적어 주십시오

(예 : 관리직 공무원들의 다수배출(20%이상), 별도 여성공무원들을 위한 교육과정 개설, 기타 등)
()
()

▲ 여성공무원의 후생복지에 관련된 질문입니다.(여성만 응답해 주십시오)

1. 귀하가 공직생활을 하면서 가장 어려움을 겪는 부분은 ?

- ① 자녀양육(가사문제) () ② 동료와의 부조화 () ③ 자신의 능력부족 ()
④ 성차별 () ⑤ 기 타 ()

2. 귀하께서 근무하시는 동안 자녀는 누가 돌보고 있습니까 ?

- ① 시부모/시댁 형제자매 () ② 친정부모/친정 형제자매 () ③ 친척 ()
④ 파출부/가정부/아기 돌봄이 () ⑤ 어린이집/놀이방 () ⑥ 기 타 ()

3. 여성공무원의 육아문제 해결을 위해 후생복지차원에서 가장 필요한 것은 무엇이라고 생각하십니까 ?

- ① 직장보육시설의 내실화 () ② 육아 휴직기간 연장 () ③ 현실적 수준의 보육료 지원 () ④ 육아를 고려한 부서 및 업무 배치 () ⑤기 타 ()

4. 육아휴직 제도에 대해서 어떻게 생각하십니까 ?

- ① 직원 보충등의 적극적인 제도적 뒷받침이 요구된다 ()
② 조직 특성상 휴직하기가 어려워 실효성이 없는 제도이다 ()
③ 모성보호를 위해 유급제도로 바꾸어야 한다 ()
④ 별로 관심없다 ()

5. 여성공무원의 경쟁력 향상을 위하여 앞으로 시행되어야 할 후생복지 차원의 정책이나 제도중 가장 중요하다고 생각하는 사항에 표시해 주십시오

- ① 직장내 보육시설 설치및 확대 () ② 훈련·연수 기회의 확대 ()
③ 성인지적 관점에서의 직장환경 조성 ()
④ 각종 동아리 활동의 활성화 () ⑤ 기 타 ()

▲ 귀하의 일반적인 사항을 묻는 질문입니다.

1. 귀하의 성별은 ? ① 남 () ② 여 ()

